

浮动工资问题专辑

北京经济学院劳动经济系资料室编

一九八三年七月

劳动经济参考资料汇编之一

浮动工资问题专辑

(内部发行)

北京经济学院劳动经济系资料室

一九八三年七月

说 明

浮动工资是我国工资制度改革的重要内容之一。近两年来,全国各地已有不少企业进行了浮动工资的试点,初步总结出一些经验和问题;有些经济理论工作者也参加了浮动工资问题的探讨,发表了自己的看法和意见。

为了适应劳动经济教学和科研工作的需要,我系资料室把1983年6月底以前全国各报刊发表的和内部编写的有关浮动工资问题的各种资料44篇,汇编成这个专辑。其中第一部分包括理论探讨文章13篇;第二部分包括调查报告8篇;第三部分包括经验介绍6篇;第四部分包括情况报导15篇;附录包括苏联和东欧各国的有关材料2篇。

这本专辑所选的资料,大部分是在报刊上公开发表过的,一小部分是内部编写的,其中有几篇是我系毕业生所写的论文和调查报告。这部分资料只供内部参考,请勿引用和外传。

参加这个专辑的收集、选编、出版工作的有我系潘金云、陈保华、赵一华、程廷华、许秀菊、陆娅、冯爱英同志。在编辑和出版过程中,得到了系主任任扶善同志的指导和帮助。

由于编者的学术水平有限,又缺乏编辑工作的经验,书中缺点和错误在所难免,敬希读者批评指正。

这个专辑中的资料,主要是资料原作者和原编者的劳动成果,在此我们向他们表示衷心的感谢!

北京经济学院劳动经济系

1983年6月30日

目 录

第一部分 理论探讨

1. 浮动工资是工资制度改革的方向.....赵守一(1)
2. 提倡和推广效益工资.....康永和(3)
3. 如何看待浮动工资.....冯兰瑞(6)
4. 关于浮动工资问题.....翁天真(8)
5. 浮动工资值得推广.....吕乾然(14)
6. 工资浮动局面生动.....贡胜利(16)
7. 积极推行浮动工资制.....王福本(18)
8. 略论浮动工资制.....滕 勇(20)
9. 企业职工工资总额应走出一条随生产浮动的新路子.....么树本(23)
10. 工资总额应与企业经济效益挂钩包干浮动.....陈国明(26)
11. 关于浮动工资制的若干问题.....姜晓坛(28)
12. 关于浮动工资几个问题的探讨.....田鸿骥(42)
13. 关于浮动工资问题的不同看法.....楚 探(46)

第二部分 调查报告

1. 北京光学仪器厂工资改革试点方向是正确的.....康永和(49)
2. 济南卷烟厂工资总额与生产成果挂钩取得了明显的经济效果.....王善玲、贺天中、冯慧娟(53)
3. 常州市商业企业试行经营责任制的调查.....刘志远、杨引根、晁钢令(55)
4. 成都市理发业实行基本工资加超额提成制度的调查.....雷起荃(60)
5. 邛崃磷肥厂怎样实行厂内经济责任制?.....郭元晞、孙广林(65)
6. 天津市河东区沈庄子街道集体企业试行浮动工资制的调查报告.....葛 蔓(71)
7. 对天津市新兴商店浮动工资制度及其经济效果的调查分析.....卢 静(80)
8. 对成都市西区工业二局实行“除本分成制”的调查.....李晓波(92)

第三部分 经验介绍

1. 浮动升级给生产注入了活力.....首都钢铁公司(97)
2. 实行浮动工资制, 经济效益逐步提高.....锦州市轴承厂(99)
3. 试行浮动工资制, 促进了生产发展.....陕西韩城矿务局下峪口煤矿(103)

4. 工资浮动创全优.....云南省建筑工程局(106)
5. 技术考核浮动奖.....上海炼油厂(108)
6. 企业领导干部实行浮动工资.....焦作市劳动局、化工局(119)

第四部分 情况报导

1. 鞍山弓长岭铁矿是如何试行浮动工资制的?.....康文第(111)
2. 乾县水泥厂实行浮动工资制显示出极大优越性...陕西省劳动局、乾县综合调查组(112)
3. 杭州两个旅游饭店实行浮动工资好处多.....董毓林(113)
4. 二汽总装厂实行浮动工资劳动生产率提高近60%.....工人日报社(114)
5. 正阳煤矿对井下工人实行浮动工资制.....梅 岩(115)
6. 赤城县化肥厂试行浮动工资制初见成效.....史 邠(116)
7. 徐州纺织厂试行半固定、半浮动计件工资.....徐州报社(117)
8. 青浦锡剧团试行浮动工资剧团面貌大变.....姚永鸣 任静仁(118)
9. 重庆市装卸运输公司三总站在实行计时工资制
职工中试行浮动工资制.....谭功燚 敖大伦(119)
10. 成都冷轧钢材厂试行部分浮动工资制效果好.....陈 敏(120)
11. 大竹县二轻工业公司推行承包指标浮动工资制.....王德志(121)
12. 云南易门铜矿实行工种和劳动定额相结合的浮动工资制.....刘同德 陈洪范(122)
13. 工资浮动,扭亏为盈.....闵 同(123)
14. 试行浮动工资的实例介绍.....经济管理编辑部(125)
15. 深圳特区的工资制度.....林 里(132)

附 录

1. 苏联、东欧各国工资中的浮动原则.....刘有锦(134)
2. 苏联改善研究所劳动报酬的尝试.....李连馥(135)

浮动工资是工资制度改革的方向

赵 守 一

浮动工资充分体现了按劳分配原则

“浮动工资”这个词，据说在马列主义的经典著作里面还没有出现过。可以说这是我国人民的创造，是我们工资工作者的创造。

所谓浮动工资，指的是工资的多少以企业经营得好坏和职工劳动得好坏为转移，同时也和物价的浮动相适应。现在实行的浮动工资，从形式上讲，有联产的，有联利的，有联系各项经济指标的，有劳动报酬全部浮动的，有劳动报酬大部浮动的，有将一部分基本工资和奖金、津贴捆在一起浮动的，有工资级别能升能降的，有企业内部浮动升级的，有实行可上可下的职务工资的，特别是有一些单位，还实行了工资总额包干浮动和工资基金包干。尽管形式多种多样，但实质是一个，就是力求能够更好地体现按劳分配的社会主义原则。

有人认为浮动工资会出现“高低悬殊”，造成“两极分化”，不合理、不平等。我们说在生产资料社会主义公有制的前提下，不会发生两极分化。实践也证明，过去有一部分人的工资比较高，并没有发生两极分化。社会主义的浮动工资，在原则上是平等的，因为是等量劳动给予等量报酬。但在实际上是不平等的，因为各人的具体情况不同，有的能力强、劳动好，有的能力弱、劳动差；有的结了婚，有的没有结婚；有的供养人口多、负担重，有的供养人口少、负担轻，等等。这种实际上的不平等，在社会主义阶段是不可避免的。

有些人不赞成工资浮动，留恋“大锅饭”，还是想搞平均主义。平均主义是什么呢？就是“干多干少一个样，技术高低一个样，一线二线一个样”，就是“苦了干的，养了懒的，便宜了调皮捣蛋的”。平均主义的根源是个体农民的思想方式，是平分一切财富的心理，是原始的农民共产主义的心理。平均主义和马克思主义的社会主义是毫无共同之处的。

浮动工资与经营承包责任制

工资水平是由生产水平决定的。工资必须随着生产的增长而增长，增长得过多不行，过少也不行。把积累和消费、劳动生产率与工资增长的比例关系处理好了，就会使工资随着生产的增长不断增长，既会促进生产，又会改善人民生活。当然，工资的增长幅度要低于劳动生产率增长的幅度，才能正确处理积累与消费之间的关系。

目前，正在有步骤地推行各种承包责任制，不论是实行经营承包，还是以税代利、利润递增包干和利润留成，在核定承包基数和分成比例时，都要兼顾国家、企业和个人三方面的利益，真正做到国家得大头，企业得中头，个人得小头。

工资浮动得合理不合理，是以什么为根据的呢？是以企业和职工在经营责任制中承包的各项指标的基数定得是否适当、是否合理为根据的。包得合理，工资浮动得就合理；包得不

合理，工资浮动得就不合理。如果没有对企业、对职工劳动的认真考核，没有衡量企业经营和职工劳动的科学依据，浮动工资、按劳分配都会失去依据。因此，我们要严格规定企业对国家应负的经济责任，企业要保证完成国家的各项经济指标，企业的各科室、车间、班组和个人都要健全考核管理制度，特别是编制定员、劳动定额管理制度，改变生产无定员、劳动无定额的落后状态，真正做到“千斤重担众人挑，人人肩上有指标”。只有这样，才能把承包搞好，把浮动工资搞好。城市企业经营责任制是很细致、很科学的一种管理制度。没有这样的经营责任制，搞不好工作，也搞不好工资的浮动。

浮动工资还从分配上缩小了全民所有制企业与集体所有制企业的差距，有利于劳动制度的改革，有利于克服有些人只愿去全民，不愿去集体的现象。如果再实行工资总额包干浮动，企业劳动力的统包统配就可以打破。这样一来，企业的工资制度、劳动制度、人事制度都可以搞活。

浮动工资是工资制度改革的方向

浮动工资是群众创造的，它的强大生命力在于：（一）可以推动各种经营承包责任制的巩固、完善和提高；（二）可以更好地体现按劳分配原则，克服平均主义；（三）可以最大限度地调动职工的积极性，奖勤罚懒；（四）可以促进生产的发展，大大提高经济效益；（五）可以推动劳动、人事和其它制度的改革；（六）可以增加国家的财政收入，改善职工的生活；（七）可以促进党风和社会风气的向上发展；（八）可以在工资改革的实践中出人才。总之，可以创出一套新型的具有中国特色的工资制度，是工资制度改革的方向。

推动浮动工资，要从实际出发，防止一刀切。浮动工资正在探索中前进，还没有也不可能有一个统一的模式。因此，要经过深入的调查研究，不同的企业要根据各自不同的特点，采取各自不同的经营承包责任制，实行各自不同的浮动工资办法。要继续试点，认真总结，逐步推开。要防止有些条件不具备的企业趁此“放开肚皮吃大锅饭”，滥发奖金，减少国家财政收入。

现在，改革的形势很好。我们要坚决而又有步骤地改，一步一个脚印地创出工资改革的新局面。

《工人日报》1983年3月15日

提倡和推广效益工资

康永和

改革工资制度，打破“大锅饭”，真正实行多劳多得，少劳少得，不劳不得的原则，需要一定的条件，如经济力量和时机。但是在不妨碍全面改革的前提下，先进行部分的改革，则是有利无害的。提倡和推广“效益工资”，就属于这类改革。

当前，在我国各种所有制企业中，实际上存在两种工资制度。一种是劳动效果与劳动报酬直接结合，讲求经济效益的工资制度，可以叫做“效益工资”。一种是劳动效果与劳动报酬不直接联系，不管企业盈亏和经济效益的“大锅饭”式的工资制度。下面把实行不同工资制度的河南漯河市东风建筑公司（集体所有制，以下简称东风）和市营第一建筑公司（全民所有制，以下简称一建）作一番比较：

1981 年	一 建	东 风	比 较
职工人数	479人	320人	多159人
人均竣工面积	37.5平方米	51平方米	少13.5平方米
全员劳动生产率	3,763元	5,600元	少1,837元
职工平均工资	71.65元	52.8元	多18.85元

看了上表，人们自然会问：国营企业经济效益为什么不如集体企业的好呢？最根本的原因是东风实行的是“效益工资”；而一建吃的是“大锅饭”。东风的职工靠多干活取得较好的经济效益来维持企业的生存和发展；不积极劳动，不努力干活，不盈利赚钱，职工就发不了工资。一建吃“大锅饭”，不主动找活，经营不好，工人不积极劳动，连年亏损，职工的工资照拿，而且可以和盈利企业一样升级。

他们在工资问题上有以下主要差别：

一、东风的工资是活的，一建的工资是死的。

东风和一建都实行建筑业的等级工资制。东风的工资随着生产的好坏能增能减，职工的收入完全由劳动成果来规定。公司对施工队，施工队对班组，层层包干，层层核算。职工收入的多少完全取决于生产的多少，质量的好坏，贡献的大小；班组内部，超额完成任务按比例多得，完不成任务按比例扣发工资，使个人利益同企业生产和经营的好坏结合在一起。一建的等级工资制同其它全民制企业一样，都是1956年规定的。由于种种原因，这种工资制度越来越同生产脱节，从公司、施工队、班组到个人，不管生产任务是否完成，是盈是亏，工资不动。这种劳酬脱节的死工资，给职工一个感觉，生活的改善可以不用靠自己努力增产，

而是靠国家规定。不管干与不干、干多干少，工资都一样拿，对企业的亏损谁也不去关心。

二、东风职工经过考核，及格者升级，不及格者不升级，制度很灵活；一建没有对职工升级的权力，只能等待国家的统一安排。

东风自己决定，对一、二、三级工年年考核，考上几级升几级，考不上不升，长期考不上，长期不升。职工的级别也是灵活的，能升能降。对一般工人如果在施工中出过三次不合本级要求的质量事故，马上降一级，何时达到了要求，何时再恢复原来的级别。大家是凭本领领取报酬，不是靠熬年头升级。在这里，一般没有工资级别同实际技术水平不相符合的情况。每次考核结束，也没有人吵闹和不服气的情况，因为标准明确，有事实做根据。职工们的进取精神因此很强，是向前看的，是为国家、集体、个人三者的共同利益而奋斗的。

一建职工什么时候升级完全由国家统一规定，公司无权确定。升级也主要是根据工龄长短，至于技术高低，能力大小，贡献多少，实际上都不能成为主要标准，根本谈不上什么考核，有的就是考了也不算数。升级不是向前看而是向后看，不能鼓舞职工为前景努力。由于升级不能正常进行，造成技术级别同工资级别的不一致，使职级分离者越来越多，差距越来越大。调级时按规定的死杠杠，有的该升的不能升，不该升的反而升了级，升级后也不能再降。这就必然造成工人技术素质下降，经营管理落后，经济效益降低的局面。

三、东风在发展生产的基础上，逐年改善职工的生活。一建由于实行国家统一规定的工资制度，不能这样做。

东风1979年到1981年三年中上缴税利9.9万元，相当于前四年的5.5倍，人均交税利增长了2.5倍，全公司竣工面积增加了26%，全员劳动生产率1981年比1980年提高了17%。在经济效益逐步提高的基础上，职工的工资水平也逐步有所增加，体现了“生产长一寸、福利长一分”的精神，使职工懂得要改善生活，唯一的途径就是努力搞好生产，提高经济效益，大家都能够自觉自愿地积极劳动，创造性地生产。

一建1980年和1981年连年亏损，全员劳动生产率和人均竣工面积1981年比上年分别下降3.8%和13.9%。在这种情况下，他们的平均工资1981年却比1980年上升了2.2%。实行这种劳动报酬与劳动效果脱节的工资制度，怎能让职工为发展生产，提高经济效益而努力呢？

1982年以来，一建学习东风经验，改一级管理、一级核算为三级管理、两级核算，扭转了连年亏损的局面，开始有了盈余，全员劳动生产率也有了提高。

四、东风建筑公司的工资总额是根据生产任务、劳动定额决定的。一建的工资总额是按人员多少实报实销。

东风的工资总额随着生产的上下而浮动。生产任务多，完成得好，工资总额就多；生产任务少，完成得不好，工资总额就下降。一建的工资总额是实报实销。人员多就多报，人员少就少报。所以“人海战术”、人浮于事的问题，长期得不到解决。生产任务的多少，完成计划的好坏，劳动定额的松紧，同工资总额没有直接的关系。

五、东风能奖能罚，一建和许多全民所有制企业一样只奖不罚。

东风除大力加强思想政治工作外，赏罚分明，执法如山，领导带头执行制度，令行禁止。1981年8月，加工空心板，由于质量检查不严，造成场地质量事故，当月就罚了副经理38.33元。一建和许多国营企业一样，赏罚不明，只奖不罚，大家可以混着过日子。

据我们了解，目前实行“效益工资”的不仅有小集体企业，大集体企业，也有大的全民所有制企业，如第二汽车制造厂、北京光学仪器厂、云南易门铜矿等等。这些全民所有制企

业试行的浮动工资，也可以说是“效益工资”。第二汽车制造厂，在一个专业厂、四个生产车间和三个生产管理处、室试行综合考核，联产计算浮动工资，效果都很好。该厂总装厂1981年第三季度开始试行综合考核、联产计算浮动工资，进一步加强和完善了经济责任制，密切了责、权、利的关系，大大调动了职工的生产积极性，在各种条件不变的情况下，第四季度装配汽车比第三季度增加了4,580辆。1982年第三季度装配汽车比1981年第三季度多了4,599辆，实物劳动生产率提高50%。

二汽总装厂自1981年第四季度在自动装配线上试行综合考核、联产计算浮动工资的办法，规定浮动工资由基本工资20%、人均月奖金10元、人均月夜餐费6元和人均月加班费5元组成。据此计算出每辆车浮动工资为3.78元，装配的汽车越多，收入也越多，按各工位的劳动强度、责任大小分摊。劳动强度大、责任大的多摊，反之则少摊。每个工位都有停线的标准，超过标准，每人扣浮动工资一元。运用这种经济杠杆后，大家的切身经济利益同生产好坏联系起来，工人们千方百计减少停线时间，多为国家、集体和个人增加收入。集体的荣誉感和主人翁责任感增强了，劳动纪律也得到了加强。其它各方面，如入库率、关键项目得分率、生产均衡率，也都有很大提高。

这种浮动工资还解决了加班费、夜餐费不好控制的矛盾。领取浮动工资的数额拉开合理的距离，调动了广大工人的积极性，多得的顺气，少得的服气，得不到的也没怨气。

上述事实说明实行活的浮动工资，对现行工资是一个改革。这种改革，一不增加工资总额，国家不用多开支；二能为社会多创造财富，给国家增加财政收入；三可达到国家多收，企业多留，工人多得的目的。

浮动工资如何进行，如何推广，要认真研究。执行中不能千篇一律，要因行业制宜，因厂矿制宜，因工种制宜，因所有制制宜。也不能一哄而起，要认真总结和推广试点经验，扎扎实实地搞，一步一步地向前走。千万要注意它的核心是提高经济效益。只要在实行浮动工资中紧紧抓住这个核心，就能发挥好的作用。

《人民日报》1983年5月22日

经济学家冯兰瑞谈

如何看待浮动工资

近年来，在城镇企业的经济管理体制改革过程中，不少企业试行浮动工资制。它对发展生产，提高经济效益起到一定的促进作用。有的同志认为，浮动工资制最能体现各尽所能，按劳分配，是工资改革的方向。如何正确看待这个问题，最近，记者在北京登门访问了经济学家、中国社会科学院马克思列宁主义、毛泽东思想研究所顾问、研究员冯兰瑞同志。她着重谈了以下问题。

浮动工资制突破了平均主义

冯兰瑞说，近年来，各地实行的浮动工资制有几种形式：有的是拿出部分基本工资加上奖金、福利基金进行浮动；有的是工资本身部分浮动；有的是工资全额浮动。无论哪一种形式，都比较灵活地反映职工的劳动贡献，突破了长期存在的吃“大锅饭”和平均主义，克服了工资过死的缺点，对发展生产起了一定的推动作用。

她说，浮动工资问题涉及工资制度的改革，必须认真总结经验，以马克思主义的劳动工资理论为指导，把已经出现的一些问题研究清楚。

浮动工资适应的范围

她说，我国是社会主义国家，个人消费品的分配实行按劳分配原则。列宁说：“人类从资本主义只能直接过渡到社会主义，即过渡到生产资料公有制和按劳分配。”按劳分配首先是把劳动作为分配的前提。有劳动能力而不参加劳动的人，就不能参加分配。劳动又是分配的尺度，参加劳动的人分配的多少取决于他（她）为社会提供的劳动量的多少。工资作为劳动报酬的形式，应该反映劳动者劳动数量和质量的变化。实行等量劳动相交换，每个劳动者的报酬也就应随劳动数量和质量的变化而变化。企业事业单位实行浮动工资应以劳动量能够计量的工种为宜，不能计算劳动量的工种不宜实行浮动工资。其次，不创造或不直接创造物质财富的单位也不宜实行浮动工资。这些单位的职工，劳动或工作有突出成绩的可以采取别的办法加以鼓励。她认为，工资总额浮动的提法不够确切，因为工资总额是一个地区、一个部门、一个单位全体职工工资之和，它是不能离开全体职工提供的劳动总量而单独浮动的。

工资要和劳动贡献挂钩

冯兰瑞说，工资的基础是什么？是职工在一定期间提供的劳动量。她不同意将工资同企业的经营好坏挂钩的做法。因为企业的经营好坏取决于多种因素，职工的劳动贡献仅仅是其中的一个因素。此外，如企业规模的大小，技术设备的先进程度，交通运输，自然条件，供销关系的状况，产品的品种，市场价格等等无不影响甚至决定企业的经营效果。如果职工工资随经营效果而浮动，势必发生两种情况：一是将应归国家的级差收益部分地划归职工个人；一是将不应由职工负责的经营损失转嫁给职工。这两种情况都是不合理的。有的同志认为，

工资不同企业经营成果挂钩，职工就不关心企业的经营成果。这是过于直观的想法。过去职工不关心企业的经营成果，主要原因是没有认真贯彻按劳分配。如果今后我们认真地、真正地贯彻实行按劳分配，职工必然会从个人物质利益上关心企业的经营成果。要是企业经营不好，生产上不去，例如产品滞销或原材料供应不上，被迫减产或停工；人浮于事，出现窝工现象；劳动和生产组织不合理等等，都要影响职工劳动的发挥，从而影响职工的收入。所以，只要我们坚决克服平均主义，改变干多干少一个样的状况，调动了职工的生产积极性，他们就会关心企业的经营管理问题。

如果企业经营成果的改善与职工的劳动直接有关，例如由于是职工提出某项合理化建议等等，可以对该职工给予物质的和精神的鼓励，而不应给全体职工加工资，否则，又是平均主义。

福利基金不应参加工资浮动

冯兰瑞不同意把奖金、福利基金同一部分工资加起来浮动。她说，工资是产品成本的组成部分。在新的生产物中表现为“V”。奖金本来是超额劳动的报酬。由于执行中的问题，现在固定的奖金实际已成为附加工资，也可以包括在“V”里面。可是福利基金是属于社会消费，是社会产品中预先扣除的部分，即新生产物中的“m”的一部分，是剩余产品（劳动者为社会的劳动），不应作为个人消费基金分给职工。否则，就混淆了“V”同“m”的界线。如果认为职工为社会劳动所创造的产品（剩余产品）也可以分掉或部分地分掉，那是对社会主义建设不利的，而且会使我们的工资工作脱离马克思主义的理论指导而无所遵循。

有一种意见认为，仅仅工资浮动或部分工资浮动，会发生用于浮动的工资额过小限制了浮动的幅度，因而起不到鼓励职工积极性的作用。她说，解决这个问题，不能采取把福利基金也拿来同工资一起浮动，分给个人的办法，而应适当扩大劳动者的劳动产品中用于个人消费的部分“V”的数量。这既符合在增加生产的基础上增加职工收入的政策，又与马克思主义的有关原理相一致。马克思在《资本论》第三卷中说：“把工资和剩余价值，必要劳动和剩余劳动的独特的资本主义性质去掉”，工资可以“扩大到一方面为社会现有的生产力所许可，另一方面为个性的充分发展所必要的消费的范围。”（第九九〇页）党的十二大提出，本世纪末我国经济增长三倍（翻两番），人民的收入将成倍增长。适当扩大工人的劳动产品中加入个人消费的部分是必要的，也可以做到的。

浮动的幅度应以劳动贡献大小为转移

企业对职工实行了浮动工资之后，如何控制浮动的幅度？冯兰瑞认为，工资浮动的幅度要受职工劳动量变化的制约。一般情况下，劳动者提供的劳动量变化不会是很大的，不可能象现在有的企业如商店，一承包之后，有的营业员的工资就猛增两三倍（这是不正常的）。如果严格实行按劳分配，使工资依赖于劳动量的变化而浮动，幅度自然就控制住了。当然，计算劳动量是比较复杂的事情，要下功夫，花力气，还要有科学方法。但是，工资工作本身也是复杂的工作，我们不能怕麻烦。要实行按劳分配，不对劳动量和消费量进行统计和监督是不行的。

冯兰瑞最后说，对浮动工资问题存在不同的看法，这是好事。上面谈的这些观点只是个人初步想到的。大家可以在马克思主义理论指导下进行进一步探讨。（蓝桂良 整理）

关于浮动工资问题

俞天真

在党的十一届三中全会精神的鼓舞下和农村实行联产计酬责任制的推动下，我国有越来越多的企业实行了多种形式的经济责任制。与此同时，一些企业解放思想，大胆实践，积极探索进一步贯彻按劳分配原则的新途径。他们结合经济责任制，对现行工资奖励制度进行了不同程度的改进和改革，采取各种形式把职工的劳动报酬同企业的经营成果和职工的劳动贡献挂钩，从而调动了企业和职工的积极性，收到了较好的效果。浮动工资制就是在这种形势下产生的新的工资形式。

一、浮动工资制的几种形式

结合实行经济责任制，不断改进工资分配形式，是正确解决国家、企业与职工个人三者经济利益关系问题的有效途径。两年多来，我国不少企业在这方面迈出了可喜的一步。如：饮食服务行业实行的提成工资制、利润包干制、超定额利润分成制，纺织行业实行的岗位补差计件工资制、小集体计件工资制、资历工资加能力工资为主的纵横连锁经济责任制；轻工、机械等行业实行的超定额计件工资制、在内部经销法基础上的浮动分值计奖办法、联利计奖责任制、百分计奖法、半计时半计件工资制、级七劳三工资制（即70%按标准工资的级别发给，30%按定额工时的完成情况发给）、浮动工资制；煤矿实行的按综合经济效益支付工资的计件工资制；交通港口实行的底薪计件工资制和“结算到路、计分到人、比例分配、活分活值”的办法；建筑企业实行的全优超额计件工资制；冶金等企业实行的记分计奖办法，等等。这些工资形式的基本特点是，把职工的物质利益同经济责任、经济效益挂起钩来，把职工的劳动报酬同劳动成果挂起钩来，把奖励与惩罚结合起来，把国家、集体、个人三者利益结合起来。这些工资形式与计时工资单纯按固定的工资等级支付工资的固定性相比较，又具有相对浮动的特点。但是，我们如果仅仅根据这一特点，把以上多种工资形式都统称为浮动工资，又容易把计时加奖励、计件、提成、包干、浮动等具有各自特点的具体形式混为一谈。因此，为了把浮动工资与其它多种工资形式区分开来，我们可以对浮动工资制下一个定义，即：凡是职工的标准工资的一部或全部，随着企业经营好坏和职工劳动成果大小而上下浮动的工资形式，可称为浮动工资制。

当前，我国各地试行的浮动工资制，如按其浮动幅度的大小划分，可分为全浮动、半浮动、小浮动。如按分配形式划分，有联产浮动、联利浮动、百分计酬浮动、死分活值浮动、浮动工资标准、浮动升级、浮动单价等。在以上各种浮动形式中，一般以采用大固定小浮动工资制的居多。现把不同类型的几种浮动工资形式分别介绍如下：

（一）全浮动工资制。这种工资形式全国只有个别单位试行。如湖南省株洲市水表厂和

安徽省安庆水泥厂等试行了全浮动工资制。具体做法又不尽一致。

株洲市水表厂的办法是，根据生产经营情况将现有人员的工资、奖金、粮价补贴、副食品价格补贴加在一起，确定其占毛利的比例。毛利多，工资多；毛利少，工资少。工资总额随企业以及所属各核算单位所获得的毛利多少而浮动。厂部将其所属水表班、机修班和一个门市部划为三个核算单位，实行联产联销，并按实际情况分别核定工资及毛利，并确定工资占毛利的不同的比例。各核算单位当月可分配的工资总额等于当月实现的毛利额乘以厂部核定的工资占毛利的比例。分配到人时，先分基本工资、粮价补贴、副食品价格补贴；超过部分按所记工分分配。企业如发生亏损，标准工资、奖金、粮贴、副食品价格补贴都没有了，企业借给职工一定数额的生活费，待企业经营好转后，从职工个人所得中逐月扣还。

安庆水泥厂的做法是，对生产的关键车间——矿山车间实行厂部与车间签订经济合同的办法，规定责、权、利的范围，把职工的标准工资和各种补贴捆在一起，采取评工记分、死分活值、当月预支、年终结算的办法。首先，根据劳动强度、技术高低和一贯表现，民主评定每个工人的不同底分（8至10分），一年评一次。每天考勤记分，死分活记，以底分为基础，结合当天的劳动效果，加上班组执行定额的加减分数，落实到人。每月按照各人的实际工分预支工资，年终决算分配。

（二）半浮动工资制。实行这种办法的也只有个别单位。江西省彭泽县航运业实行了这种办法。其基本做法：公司对各船头下达“四定”任务，即定人员、定产值、定费用、定消耗，作为考核指标。分配时，把50%的标准工资作为固定工资支付。再以各船全部人员标准工资的一半除以公司下达的计划产值，得出浮动工资比值，乘以当月实际完成产值，即为该船当月实得的浮动工资额，浮动工资随当月实际完成的产值高低而上下浮动。

广东省红江农场试行的联产计酬浮动工资制，也具有半浮动的特点。他们的做法是，从干部到工人，把原来各人的等级工资分作业工资和产量工资两部分。作业工资占标准工资的50%，按作业定额完成情况按月核发工资，产量工资占标准工资的50%，每月预发一半。留待年终结算，随产量完成情况而增减。完成任务96%以上者，发足产量工资，超过部分另给予奖励。完成任务91%~95%者，扣发产量工资的3%，完成任务86%~90%者，扣发产量工资的15%。

（三）小浮动工资制。这是目前各地采用较多的一种浮动工资形式。其基本做法是，把职工标准工资的大部分作为固定工资部分，按月发给职工，以保证职工基本生活的需要。把职工标准工资的小部分拿出来，和提成工资，或超额工资、奖金、利润留成中用于职工奖励的那一部分捆在一起，作为活工资部分，随同企业经营成果和职工个人劳动贡献大小上下浮动。企业经济效益好、个人劳动贡献大，这部分工资收入就“水涨船高”，反之，就“水落船低”。其具体做法又不尽一致。有的把职工标准工资的20%拿出来，与提成工资等合在一起浮动，有的采取把标准工资的一定绝对额，10元至30元提出来与奖金合在一起浮动。

山东省饮食公司实行的“大固定小提成”工资制的具体做法是，将职工每月80%的标准工资作为固定工资，其余20%的工资加上从企业利润中提取的活工资一起进行分配。企业利润越多，职工再分配的活工资就越多，反之就少；如果企业没有利润，职工20%的标准工资就不再返还。提取活工资的比例，采取分档递减的办法。如饮食业按企业实现的平均每人每月利润的多少，规定分档递减提成率，如下表：

企业人平利润（元）	提 成 率 %
20	50
21~30	40~35
31~50	35~30
51~60	30~25
61~70	25~20
71~80	20~15
81元以上	15~10

从上表可以看出，企业人平利润越高，提成率越小；企业人平利润越低，提成率越高。采取分档递减提成率的方法，一是解决了企业之间由于经营范围、经营地点、供应品种、服务对象、技术力量、设备条件、毛利水平等具体情况的不同而造成企业盈利差别过大，以致造成企业之间职工收入的苦乐不均；二是适当兼顾了国家、企业、个人三者之间的利益关系。人平创利越高的单位，利润的上缴比例越高，对国家的贡献也就越大。职工的所得部分，从提成率看虽然低于创利低的单位，但从分配的绝对数看仍高于创利低的单位，从而使职工的个人收入在保证国家多得的前提下，仍能多得。饮食服务业实行的“大固定小提成”浮动工资制，除山东采取了分档递减办法外，一些地区还实行了根据企业具体情况，确定不同的提成比例的办法。个别亏损严重的小集体企业，为了迅速扭转亏损局面，也有采取递增办法的。但这种办法局限性较大，职工所得的比重往往不易掌握得合理。

吉林省四平市第一针织厂对那些单人单机操作、能够单人核算的工种实行资历工资加能力工资的分配办法。这种办法是把职工的工资分为两部分，一部分叫能力工资，一部分叫资历工资。能力工资是从职工标准工资中拿出30元，加上提取的奖金，作为浮动工资总额，根据工人完成的产量多少和质量的优劣而浮动。资历工资是职工标准工资减去30元后剩下的标准工资部分，按出勤天数计发。浮动工资的数额确定后，再对几年来的产量、质量进行全面的统计分析，定出产量和质量指标，然后确定不同质量的产品的单价。如编织车间生产棉毛双面布，每斤的单价，正品为一分二厘，副品为五厘，次品不计报酬。个人的产量乘以单价再加上资历工资就是本人月实得工资。

山东省德州石油化工厂实行的浮动工资办法是：厂部对车间，车间对工段、班组、个人实行两级核算。厂部把产量、质量、消耗、利润等指标落实到车间，把车间职工的工资总额与该车间完成各项经济技术指标的好坏挂起钩来，实行“水涨船高”，“水落船低”的分配办法，进行工资浮动。向下浮动有一定限额，向上浮动不限。具体标准：（1）产量：烧碱和聚氯乙烯树脂，规定产量每超计划1%，车间职工工资总额就向上浮动0.1%，产量每减少1%，工资总额按同样比例向下浮动。（2）质量：厂部下达统一考核指标，半年不变。如聚氯乙烯车间树脂合格率计划95%，每增减1%，工资相应增减0.6%。树脂一级品率计划85%，每增减1%，工资相应增减0.2%；树脂正品率计划为95%，每增减1%，工资相应增减0.2%。（3）消耗：厂部下达几种产品的主要消耗指标，半年不变。如吨碱耗盐，计划1.81吨，每增减10公斤，工资相应增减0.5%；吨碱耗直流电计划2950度，每增减10度，工资增减0.1；吨树脂耗电石计划1.82吨，每增减10公斤，工资增减0.2%。（4）利润：厂部下达给电解车间的

利润计划每月是2.1万元，PVC车间每月是4.4万元，车间利润每增减1%，工资相应增减0.35%。除以上四项主要指标以外，还有设备完好率。辅助车间根据主要车间工资浮动比例平均数的60%和本车间完成下达各项指标情况进行浮动。车间对工段、班组、个人的分配办法是，车间把厂部下达的各项经济技术指标分解成若干小指标落实到工段、班组、个人，用记分计资办法把厂部发给车间的浮动工资分配到个人。即把分解的小指标及项目定出分数，作为操作人员工作情况考核的依据。月终以厂部发给车间的浮动工资总额除以全车间每人得分总和，得出分值，然后计算每人应得的浮动工资数。

黑龙江省鸡西矿务局正阳煤矿对实行奖励制井区的生产辅助工人，实行提出一部分基本工资，连同奖金一起浮动的办法。具体做法是：以班段为单位，每人从基本工资中提出15元（每工六角，相当于三、四级工基本工资的30%左右），加上应得奖金，作为浮动工资额，以分分配。计分的方法有两种：一是对有量可计的工种，根据实际工作量，按记分标准记分。二是对无量可计的工种，实行岗位责任考核记分。计算公式：

$$1. \text{全班段浮动工资总额} = \frac{15\text{元} + \text{应得奖金}}{\text{法定工作日}} \times \text{全班段出勤总工数}$$

$$2. \text{分值（元/分）} = \frac{\text{全班段浮动工资总额}}{\text{全班段总分数}}$$

$$3. \text{个人月实得工资} = \left(\text{日基本工资} - \frac{15\text{元}}{\text{法定工作日}} \right) \times \text{个人出勤工数} + \text{分值} \times \text{个人月得分} + \text{各种津贴}$$

河南省商丘市印刷机械厂在层层落实经济责任制和建立百分考核记分制度的基础上，实行了浮动工资制。浮动工资的来源有两部分组成：一部分从职工标准工资中取10元；另一部分是分成利润部分，即车间在完成厂部下达的各项经济指标的前提下，可按厂部规定的利润分成比例提取利润分成。核算单位把上述两部分工资结合起来作为总浮动工资，然后以总浮动工资除以得分总数，求出分值，再按个人得分多少计算个人浮动工资。

（四）浮动工资标准。天津市河东区沈庄子街办事处对其所属集体所有制企业实行了浮动工资标准，即五类五级的浮动工资制。具体办法是，根据企业的经营成果划分为五个工资类别，每类又有五级工资标准。各单位在保证完成产品产量、质量和加工合同的前提下，按照经营成果和实现的人平纯利润的金额确定实行哪一类的工资标准。如：月人平纯利在80元以上者（含80元）为一类工资单位，执行一类工资标准；月人平纯利45元以上（含45元）至不足80元者为二类工资单位，执行二类工资标准；月人平纯利25元以上（含25元）至不足45元者为三类工资单位，执行三类工资标准；月人平纯利15元以上（含15元）至不足25元者为四类工资单位，执行四类工资标准；月人平纯利10元以上（含10元）至不足15元者为五类工资单位，执行五类工资标准。各类工资单位的工资标准见下页附表。

各类工资单位每半年考核一次，随着各企业实现利润的增减，工资标准上下浮动。职工随着企业工资类别的浮动，个人的等级工资标准也随着浮动。

（五）死分活值浮动工资制。职工无固定工资，而是根据职工岗位责任、贡献大小和劳动态度确定为六至十五个等级，每半年左右评定一次，有升有降。具体分配办法是：总收入减去应计入成本的各项支出（不包括工资）和应提取的工商税、管理费、设备待摊、工益金以及一定比例的积累外，其余部分用于职工的工资分配，即为工资总额。工资总额除以职工

五类五级浮动工资标准表

单位：元

单位类别	工资标准	级别	一	二	三	四	五
一	类		30	34	37	41	45
二	类		29	32.5	35.5	38.5	42
三	类		28	31	34	37	40
四	类		27	29.5	32.5	35.5	38.5
五	类		26	28	31	34	37

按底分和出勤天数计算的分数总和，求出分值。分值乘以个人月得分数，即为职工个人收入。

(六) 浮动升级。也叫内部升级。丹东市一些企业采用了这种办法。对成绩优异、贡献突出的少数职工，实行内部升级。升级工资由企业利润留成中的奖励基金开支。经过半年或一年考核一次，如不能保持优秀者取消升级。调出本企业时，升级工资也不予保留。

二、试行浮动工资制的效果

无论是国营企业还是集体企业，试行浮动工资后，都取得了明显的经济效果，主要表现在：

(一) 促进了生产，增加了盈利。如株州市水表厂试行全浮动工资后，立见成效，当月扭亏为盈，月产水表比试行浮动工资前翻了一番，实现的纯利润比去年同期增长了39.98%。安庆市水泥厂的矿山车间实行全浮动工资后，去年人员减少了25%，工效提高70%，水泥质量提高了6%。月平均产量提高46%，满足了水泥生产的正常需要。德州石油化工厂实行浮动工资后，促进了生产大发展。今年1至8月：完成产值任务比去年同期增加61.86%；完成烧碱产量任务比去年同期增长26%，完成聚氯乙烯树脂产量任务比去年同期增加89.86%；烧碱合格率和树脂合格率分别由去年的80.49%和92.29%提高到95.21%和98%。与此同时，该厂的消耗和成本不断降低，利润不断增加，由去年同期亏损57.8万元，变为实际盈利10.5万元。广东省红江农场自1979年实行联产计酬浮动工资制以来，生产持续上升。1979年全场收柑橙213万斤，比上年增产55万斤，平均亩产2,010斤。1980年出现了“五超历史”的好成绩。即水稻总产超历史，柑橙单产、总产超历史，高产柑橙树位超历史，亩产5,000斤柑橙的队超历史，猪肉总产超历史。其它生产都比往年有较大的发展。

(二) 突破了完全按等级分配工资的老框框，触动了基本工资，增加了活的部分，把工资分配同生产成果联得更紧了，有效地克服了吃“大锅饭”的平均主义倾向。如正阳煤矿过去采掘工和辅助工的超额计件工资和奖金等活工资部分，分别占工资总额的29.3%和17.4%，现在活工资部分是87.3%和32.1%。由于活工资部分的扩大，冲击了“干与不干靠等级拿钱”的老框框，较好地发挥了物质鼓励作用。过去干与不干、干多干少、干好干坏照样拿标准工资，只是在奖金上或超额工资上有些差别，采用浮动工资后，不再“旱涝保丰收”了，不好好干不但拿不到奖金，甚至拿不到标准工资。这样一来，在同一单位内部，由于职工劳