

结构工资

理论与实践



上海无线电二厂企业管理办公室
上海市仪表电讯工业局科技情报研究所

前 言

建国以来，国家依据各尽所能，按劳分配的社会主义原则改革了旧社会遗留下来的工资制度，建立了社会主义新的工资制度，并且在发展生产的基础上多次提高了职工的工资水平。这对于改善职工生活，促进社会主义建设事业的发展，起了重要作用。一九五七年以后，由于受“左”的思想影响，国民经济出现了两次大的折腾，特别是十年内乱的破坏，致使职工工资方面积累了大量问题。党的十一届三中全会以来，国家尽了很大努力，几次调整了职工工资，并且恢复、改进了奖励制度和计件工资，使职工生活有了显著改善。但是，由于工资制度长期未进行改革，工资方面积累的许多问题至今尚未得到解决，成为生产力发展的一大障碍。因此，在当前我国经济体制改革中，改革现行工资管理体制势在必行。

改革现行的工资管理体制，首先是改“一级管理”为“分级管理”。因为从促进现有生产力发展以及整个国民经济管理体制改革的总目标来分析，尤其是企业全面实行利改税第二步以后，国家和企业的分配关系基本确定，工资的管理体制必将与财政的管理体制配起套来，由“一级管理”过渡到“分级管理”。工资的分级管理，就是将目前国家直接对劳动者个人的分配方式，改为由国家根据企业的生产经营状况，以经济效益为依据，把工资总额分到企业，企业再从自己的实际出发，根据国家有关政策自主地把工资总额分配给职

工个人。这种分配方式，目前在奖金领域内进行了全面的试点。实践证明，它有利于打破企业吃国家“大锅饭”，职工吃企业“大锅饭”的平均主义局面，更好地贯彻按劳分配。

在解决了国家对企业这第一层次的分配关系后，企业内部如何进行合理分配，充分体现按劳分配原则，以调动职工群众的生产积极性，就成为改革中非常突出的课题。本书主要针对这个问题，结合探讨结构工资形式，在理论上提出我们的一些想法，同时介绍一些实践中的做法，以期能够引起读者的思索，并提出批评意见，通过讨论，加以充实提高，从而为建立充分体现按劳分配原则的中国式的工资模式贡献我们的一份力量。

编 者

目 录

第 一 部 分

结构工资理论探索.....	卢树训
第一章 现行工资的理论与实践.....	(1)
第二章 什么是结构工资制.....	(10)
第三章 结构工资的理论依据.....	(17)
第四章 结构工资实体分析.....	(26)
第五章 结构工资量的规定.....	(41)
第六章 结构工资运用初探.....	(60)

第 二 部 分

工资实行“二级管理”模式的探讨.....	王润生 (69)
社会主义工资的功能及其实现形式.....	李明华 (79)
辩证看待分配结构改革中的几个问题.....	石德权 (91)
现等级工资制向结构工资制过渡的基 本方法.....	戴 瑛 (96)
略论结构工资的调整.....	石德权 张厚炜 (106)
干部岗位职务和技术职务划分.....	沈树棣 (113)
技能工资等级的设置.....	张厚炜 (120)
企业实行岗位津贴的探讨.....	徐华民 (127)

第 三 部 分

上海无线电二厂实行工资制度改革方案.....	(132)
------------------------	---------

上海无线电二厂工资制度改革宣传提纲.....	(142)
工资制度改革的表式选编.....周宝虞 王易贻	(147)

附 录

安徽宁国液压密封件厂试行的结构工资制.....	(167)
中国石油化工总公司安庆石油化工总厂实行 随经济效益浮动的结构工资制.....	(171)
上海纺机配件铸造厂试行结构工资制.....	(177)
深圳蛇口工业区的结构工资制.....	(181)
深圳友谊餐厅工资结构图.....	(183)
报纸摘编.....	(185)

后 记.....	本资料编辑组(190)
----------	-------------

启 事.....	封 三
----------	-----

结构工资理论探索

第一章 现行工资的理论与实践

第一节 按劳分配原则

马克思指出：“每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的，就是个人的劳动量”，“他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来”。（《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第三卷，人民出版社，1972年版第11页）

后来，列宁又把按劳分配的内容概括为“不劳动者不得食”和“按等量劳动领取等量产品”两个方面。（《国家与革命》，《列宁选集》第三卷，人民出版社，1972年版，第252页）

斯大林进一步把按劳分配具体化为按劳动的数量和质量进行分配。他指出：“在社会主义社会里，人人有劳动的义务，虽然人们所得到的劳动报酬不是以他们的需要为标准，而是以他们所投入的劳动的数量和质量为标准”。（《和美国罗易·霍华德先生的谈话》，《斯大林文选》上册，人民出版社，1962年版，第77页）

根据马克思主义经典著作的有关论述，按劳分配，就是每个劳动者按照其提供的社会劳动的数量和质量领取相应的劳动报酬。按劳分配原则，就是报酬量与劳动量相一致的原则。

按劳分配原则存在的社会经济条件，是社会主义的生产

资料公有制。社会主义公有制，作为以私人劳动为基础的劳动者个体私有制和以剥削他人劳动为基础的资本主义私有制，这两种私有制的对立物，它具有两个最基本的特点：一是它的公有性，生产资料归劳动者共同占有，共同享受，既不为个别劳动者所有，也不为资本家所有；一是它的反剥削性，生产资料不再是个别人谋求私利和少数人剥削多数人的工具，而是所有劳动者共同富裕的物质手段。社会主义公有制的特性决定了按劳分配的根本性质，它不承认任何剥削者与被剥削者的阶级差别，只承认每个人都象其他的人一样是劳动者。消费资料的分配以劳动为尺度，多劳多得，少劳少得，不劳不得。正因为这样，所以它是对几千年来人剥削人的分配关系的否定，是对几千年来“劳者不获，获者不劳”的分配原则的否定。因此，它是社会主义的基本特征之一，我们坚持走社会主义道路，就要坚持贯彻按劳分配原则。

在社会主义制度下，在一切有劳动能力的人中间分配消费品，都应该毫无例外地实行按劳分配原则。劳动，应该是确定所有有劳动能力的社会成员在社会上所处地位的共同依据，也应该是他们从社会那里领取消费品的共同依据。否则，就根本谈不上劳动平等和报酬平等的问题。我们在现实中曾经发生过的“按政治分配”、“按资历分配”、“按权力分配”，以及“按需要分配”等等，都不是社会主义的分配原则，而是封建主义的、资本主义的、小资产阶级分配原则的残余在社会主义分配中的反映，必须彻底加以肃清。

第二节 现行工资的弊病

社会主义工资制度的理论基础是按劳分配理论。在社会主义制度下，评价工资制度的优劣，其标准只有一个，就是

能不能贯彻按劳分配。根据贯彻按劳分配的标准来评价我国现行的工资制度，不能不承认它有严重的弊病。有的同志把它们概括为“低”、“平”、“乱”、“死”四大问题。

“低”，是指工资水平低；“平”，是指工资分配关系上的平均主义；“乱”，是指工资标准复杂混乱；“死”，是指工资管理体制过死。在这四大问题中，最严重的、最主要的问题恐怕就是平均主义泛滥的问题。

我们现行的工资制度，是1956年制定的，基本上搬用了当时苏联的工资制度，以后虽然也作了些修改，但基本方面并没有变动。它的特点是，全面实行工资等级制，制定全国统一的工资等级标准，采用计时工资或计件工资加奖励的形式。这个工资制度在当时尚能适应生产力发展的需要，但是，随着经济形势的发展，它与按劳分配的要求差距越来越大。它不仅表现为劳动者的工资和劳动者个人、企业集体所提供并得到实现的劳动量没有什么联系，而且表现为劳动者的工资与劳动者个人实际投入的劳动量的关系也不密切，造成了企业吃国家“大锅饭”，职工吃企业“大锅饭”的惰性局面，这一工资制度的弊病是怎样表现的？

第一，全国统一的工资制度本身就抹煞了各地区、各企业劳动者之间劳动量的差别。由国家统一规定全国的工资标准、工资等级、升级时间、升级比例、升级办法甚至奖金数额等等，实际上是由国家在全国范围内开“大锅饭”，在全国范围内推行平均主义。这种做法，名义上强调的是同工同酬，实际上是不同工也同酬，同工反而不同酬。

第二，普遍推行的八级工资制，在一定程度上仍然是平均主义。我国是多层次的生产力结构，有现代化的自动操作，也有近代工业的机器操作，更有比较原始的手工操作，

生产力发展水平极不平衡，在手工操作、机器操作和自动操作之间，劳动者在一定时间内投入的劳动量的差别是极大的，单调的八级工资制不能反映这种劳动量的差别。即使等级制有它存在的合理性或必要性，随着现代化建设事业的发展，越来越多的工艺流程被机械化、电气化、自动化的先进设备所替代，原来复杂的劳动也越来越多地被分解为简单的操作，一刀切的“八级”概念怎么能够与生产技术的这种进步状况相适应呢？

第三，按照等比级数原理确定的工资等级系数不能真实反映劳动者提供劳动量的运动轨迹。按照这种系数设计的工资等级越高，级差就越大。可是，劳动者一生的劳动能力和支出的劳动量，在正常情况下，是一条开口向下的抛物线，在这条抛物线中，高峰是青壮年时期，要反映这种劳动量的变化，工资等级系数就不能是等比的，而应该是两头小、中间大。

第四，现行的定级制度、升级制度为熬年头、混日子大开了绿灯。按现行的定级制度，级别高低主要取决于资历，新工人定级主要看是否满了学徒期；技术人员、行政人员、科研人员、教学人员、文化工作者定级主要看是中专毕业、大学毕业还是研究生毕业。统一的定级加上统一的升级，造成在同年龄的劳动者中，只要资历相同，工资水平、级别总是大同小异，它不承认劳动者的个人天赋和主观努力的差别。至于升级，就更离不开年头了。职工升不升级，多少人升级，什么时间升级，按照什么标准升级，如何升级等等，都得由国家统一规定。人们头脑中的正常升级，是指几年升了一级；而所谓升级不正常，指的就是多少年来没有升一级。至于劳动者个人是否能升级，虽然要看劳动态度，技术

高低，贡献大小，政治表现等等，但先决条件还是取决于资历，取决于哪一年参加工作。对于年龄小，资历浅的人来说，工资等级表中的最高标准简直是可望而不可及。拿工人来说，十八岁参加工作，学徒期按两年算，二十岁拿到一级工工资，如果按过去正常升级的概念，五年升一级，每次不脱班，升到八级工就需要三十五年，男职工已接近退休年龄，女职工已超过了退休年龄；拿行政干部来说，从二十四级升到一级要过一百二十年。因此，无论是定级还是升级，只有一个实质性的标准，那就是“论资排辈”。工资政策没有起到调动劳动者积极性的经济杠杆作用。

工资问题是最敏感的问题，工资不合理，人们的劳动积极性就不可能高，生产的发展就不可能快。目前，我们人浮于事，劳动效率低，人力、物力、财力的浪费等现象的严重存在，阻碍了生产力的发展。这与分配上的平均主义倾向，工资关系上极不合理，报酬量与劳动量脱节，人们的劳动积极性不高有着本质的、内在的联系。为了充分调动劳动者的生产积极性，提高劳动者的工作效率，我们必须迅速地改革现行的工资制度和工资实践，坚定不移地贯彻按劳分配原则。

第三节 工资改革的目标

社会主义工资是劳动报酬的一种形式。根据按劳分配原则支付给职工的劳动报酬，从价值构成上说，是国民收入的组成部分；从实物构成上说，是社会总产品中个人消费资料的一部分。按劳分配中的“劳”，指的是劳动者为社会提供的，并以社会必要劳动时间为尺度衡量的劳动量，按一定比例扣除后的剩余部分。这部分劳动量的货币表现，就是工

资。

工资与劳动量挂钩，这是按劳分配原则的一个基本要求，这种挂钩，不仅在于质的方面的联系，对于实际工作来说，更重要的是要确定它们之间量的关系。工资额是根据劳动量决定的，因此，确定劳动量是基础。按照劳动价值理论，劳动量的内在衡量尺度是劳动时间。然而，我们目前具备的条件，还不能将每个劳动者实际花费的劳动时间，直接作为社会劳动量的度量单位，必须经过一定的“迂回曲折”的计算折算成某种标准的劳动时间，才能代表劳动者所花费并为社会公认的劳动时间。问题是人们至今尚未找到一种行之有效的折算办法。从现行的工资形式来分析：

1. 计时工资。它是我国目前工资的主要形式。计时工资制是按照工人的技术熟练程度、劳动繁重程度和工作时间来计算和支付工资的形式。在等级工资制中，工人的技术熟练程度和劳动繁重程度是通过技术等级来表现的，每一个等级都规定了相应的工资标准。因此，实行计时工资制的工人的工资由两个因素决定，一是他的工资标准，一是他的实际工作时间。计时工资的基本特点，就在于它对劳动的计量是以时间表示的，时间是衡量劳动的自然尺度，工人提供的劳动量和所得工资额与工作时间成正比。计时工资之所以具有最广泛的适应性，那是因为不管什么性质的劳动，劳动本身都表现为过程，表现为一定的工作时间。因此，在任何一个企业、部门的任何一项工作中都可以使用。但计时工资有个最大的弱点，就是它同劳动成果的联系不够紧密。产生这种缺陷的主要原因，在于用时间来计量，侧重于劳动的外延量。对于劳动的内含量，在工资等级中虽有考虑，但它不可能搞得那末准确。其一，技术等级反映的是某一等级工人平

均的技术水平和熟练程度，同一等级的不同工人事实上存在的某些技术差别得不到反映；其二，工人的技术等级经过评定以后，在一定时期内是相对稳定的，但工人的技术水平和技术熟练程度却是一个渐近变动的过程；其三，即使技术相同的工人，各人的精力、体力也不一样，劳动态度也有差别。这些差别对于计时工资来说都要加以反映是很困难的。计时工资主要反映职工的劳动能力，但即使这样，由于存在种种原因，职工的劳动能力还不能得到全面的反映。况且劳动能力只是劳动的可能性，与劳动的现实性——劳动和劳动成果的偏差就更大了。由于这种工资形式与劳动成果联系不紧密，加上全国一刀切的工资标准，多年来，对于企业和职工来说，工资增长没有取得令人满意的结果，工资未能发挥激励劳动者关心劳动成果和提高劳动有效性的经济杠杆作用，相反，却滋长了人们依赖、等待工资“自然”增长的惰性思想。

2. 计件工资。计件工资是按照工人所生产的合格产品数量或完成的作业量，以预先规定的计件单价支付报酬的一种工资形式。计件单价是根据计时工人生产同一产品的平均劳动耗费确定的。所以，计件工资从本质上说，是计时工资的转化形式。计件工资是以劳动的凝固形态来反映工人的劳动差别的，它把工人的劳动报酬和他们的劳动成果直接联系起来，能够比较准确地反映劳动者实际支付的劳动量，更能体现按劳分配原则的要求。但是，实行计件工资必须具备一定的条件。目前，根据国家计划委员会、国家经济委员会、国家劳动总局1980年4月1日颁发的《国营企业工资暂行办法（草案）》的规定，企业实行计件工资必须具备下列条件：第一，生产任务饱满，原材料、燃料、动力供应和产品销路比较正常；第二，制定有先进合理的劳动定额，严格的

计量标准和质量标准；第三，企业管理制度（如生产原始记录资料、计量统计、检查验收、经济核算等）比较健全。这三条是企业实行计件工资必须具备的基本条件，缺一不可。第一条要求实行计件工资制，必须从生产需要出发，这是前提；第二、三条是建立在第一条基础上的，指出光有需要不行，还要看企业能不能把计件制搞好。能否搞好的关键又取决于企业管理基础工作。如果企业的基础管理工作很差，各项管理制度不健全，就不可能对产品的数量和质量进行科学的测定，从而就不宜实行计件工资制。可见，计件工资实现的范围是有限的。但即使实行了计件工资制，也还不能把劳动者在生产各方面，如技术革新，降低消耗，安全生产等方面的情况在计件单价上反映出来。

因此，无论是计时工资制还是计件工资制，都只是从某种单一的角度，在一定程度上反映劳动者提供给社会的劳动的数量和质量。对于劳动者的生产实绩，两者都不能作出比较全面准确的反映，都有一定的局限性。这种局限性的根源在于两种工资形式都只是资本主义工资形式的沿用。计时工资和计件工资作为资本主义社会中劳动力价值的转化形式是理想的模式，但作为社会主义制度下劳动报酬的形式就不那么理想了。

从实际出发，改革现行工资制度的目标是十分明确的，就是要以贯彻按劳分配原则为出发点，在公有制基础上的社会主义有计划的商品经济体系中，寻找一种既可以全面反映劳动者向社会提供劳动的数量和质量，同时在微观上能随着这种劳动数量和质量的変化而运动，以达到计量劳动的准确性和科学性，又能在绝对的工资运动中保持相对的稳定性，以便于宏观控制，并具有广泛适用性的工资模式。这种工资

模式，经过近年来的改革实践和理论探索，已经初具雏型，它——就是新颖的结构工资制。

第二章 什么是结构工资制

第一节 结构工资的概念

结构工资制就是根据社会主义工资的特点，遵循社会主义工资运动的规律，以体现按劳分配原则为主体，综合反映多元因素的一种活性工资结构形式。

结构工资，又被称为“分解工资”或“组合工资”。因为从工资形式的表象看，它是根据决定工资的不同因素和工资所起的不同作用而将一份工资分解为几个部分，因此被称为分解工资；如果从劳动者所得角度看，一份劳动报酬是由几个不同职能的分配结构组合而成，所以，也可称为组合工资。

笔者认为，作为一个科学的名词概念出现，用“结构工资”为妥。首先，“结构”反映了这种工资形式的内在实质，不是板面一块，而是由多因素、几部分构成。其次，“结构”还反映了这种工资形式内在各个组成部分是一个层次分明，内容丰富，互相衔接的有机整体。再次，“结构”是“分解”和“组合”的统一体，高度概括了一个事物的不同侧面。因此，用“结构工资”作为这种新型工资制度的称号，概念明晰，名正言顺。

第二节 结构工资的层次

结构工资由两个层次构成。第一层是固定工资，第二层为活动工资。

固定工资层是一定期限（例如一年）内数值保持相对不

变的工资。它构成劳动者的固定收入。它与劳动者实际提供的劳动量没有直接因果关系。

活动工资层是一定期限（例如一个月）内数值有所变动的工资。它构成劳动者的变动收入。它与劳动者实际提供的劳动量直接联系，随劳动者的劳动成果升降，并随企业的经济效益好坏上下浮动，不仅受企业经营状况的制约，而且与整个国民经济发展状况相关联。

工资为什么要分为“固定”和“活动”这两个层次呢？

第一，固定工资保证了职工收入的基本稳定。这是有计划地进行社会主义经济建设和保障人民生活不可缺少的条件，工资(v)是整个国民收入($v + m$)的重要组成部分，它必须反映国民经济有计划按比例发展规律的要求。工资属于再生产过程中的分配环节，它与生产之间的比例是通过积累和消费的关系表现出来的，计划规律要求积累和消费之间、工资和劳动量之间、各类工资水平之间都应保持适当的比例关系，以促进整个国民经济有计划按比例的发展。因此，社会主义工资必须服从国家计划的管理，克服工资方面存在的混乱现象。同时，工资又是劳动者的主要收入来源，一定水平的固定收入有利于职工生活的基本稳定，收入定，安人心，它避免了经济生活的紊乱。总之，保持职工收入的基本稳定，既是社会主义经济建设的客观要求，又是广大人民群众的共同愿望，也是一个关系到整个社会主义经济建设能否顺利进行，安定团结的政治局面能否保持的重大问题。因此，这个层次可以说是“保健”层。它保证了社会主义经济建设事业的健康发展，形成国泰民安的稳定局势。

第二，活动工资把职工收入与国家、集体和个人三者的物质利益紧密地联系在一起，这是充分调动群众积极性，发

展生产，提高经济效益的有力措施。职工的收入水平在基本稳定的前提下，本来是应该有差别的。因为个人的劳动技能、劳动态度以及在生产中实际支出的劳动量都是不同的。既然劳动者向社会提供的劳动量不同，那么他们向社会领取的劳动报酬就应该有差异，这完全符合按劳分配原则，这是其一。企业，在社会主义商品经济市场中，作为一个“合成劳动力”，它提供的产品是否能够得到社会的承认呢？也就是说，作为这个“合成劳动力”提供的劳动是否能够成为社会劳动的一部分，这主要取决于该企业的经营手段和方针，取决于它的经济效益。当然，也受制于当时的社会经济、技术的发展水平。假定一个时期内社会经济发展水平不变，那么，由于企业经营成果和经济效益不同，它获得的工资总额就有所不同，这也是符合社会主义竞争规律的，这是其二。活动工资层把职工收入与其劳动成果和经济效益直接挂起钩来，不仅有利于打破职工吃企业“大锅饭”，企业吃国家“大锅饭”的平均主义局面，而且还促使职工关心自己的劳动成果，与企业同呼吸，共命运，增强主人翁责任感。因此，这个层次又可以说是“激励”层，它激励着每个职工去勤劳致富，激励着每家企业去改善经营，去发挥效率，从而不断提高经济效益，呈现国强民富的兴旺景象。

结构工资的这两个层次是静态和动态的辩证统一，它既可以改变过去工资管理体制上统得过死的现象，又能够防止一度在工资管理上出现过的混乱局面，有效地解决我国现行工资管理体制上“死”和“乱”的弊端。这两个层次的内在机制，体现为“宏观控制，微观搞活”。