



联合国国际劳工组织

职工教育读本

工 资

金勇进 译
王泰玄 于 沙 校

中国劳动出版社

WAGES-A Workers' Education Manual

Copyright © International Labour Organisation 1982

First Published 1964

Third edition 1982

Second impression (With modifications) 1987

职工教育读本

工 资

金勇进 译 王泰玄 于沙 校

责任编辑 余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街12号)

北京隆昌印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

787×1092毫米 32开本 5.75印张 125千字

1991年 2月北京第1版 1991年 6月北京第1次印刷

印数: 3000册

ISBN 7-5045-0732-6/F·116 定价: 3.90元

内 容 简 介

本书是联合国国际劳工组织编写出版的一套职工教育读本之一。译自英文版1987年第三版第二次修订印刷本。它系统简明、深入浅出地阐述了国外工资制度的历史沿革、社会作用和工资确定的基础、原则、方法，介绍了全球几种有代表性的工资模式的基本理论观点及其在实践中所遇到的麻烦，指出了各国工资差异所带来的国际性问题，并从国际劳工组织的角度提出了解决的办法。本书不仅是职工教育的通俗读物，对职工正确认识工资问题、积极参与工资改革实践是有帮助的，而且也是劳动工资、人事管理、工会系统的干部，以及有关的教学人员、理论研究人员的有益参考用书。

前 言

在为劳动保护制定国际标准，传播减轻人们劳苦，为国家发展释放才能和知识，为各国在多方面的竞争中提供切实帮助的过程中，国际劳工组织（International Labour Organisation）把培训工作放到了更为突出的地位，即：帮助职工了解基本的社会问题，正确看待并积极参与解决这些问题。作为社会成员，职工们必须武装自己头脑，以承担已经或即将属于他们的责任。

国际劳工组织工作的一个特征是帮助人们很好地理解社会问题，当职工和他们的组织承担更多的任务和责任时，上述特征表现尤为明显。几乎在世界各地，职工通过工会，在部门或全国联议或三方联议机构中，在工作委员会，在现代经济和社会生活中占据重要位置的集体协商机构中，都在发挥着越来越重要的作用。

随着公共行政管理和经济社会结构趋于复杂，有一点比以往更为重要，这就是职工——如同社会其他成员一样——应当对影响他们自身利益的主要问题有基本的了解。60多年来，国际劳工组织在制定一系列劳动问题的原则和标准，发展完善这些内容，支持职工福利和社会进步事业方面，经受了考验。并且到后来，又把工作的重心转移到发展劳动者的能力上来，使职工在现代化系统中，能够在合适的岗位上更有效地发挥作用。

1956年，作为职工培训工作的一部分，国际劳工局

(International Labour Office) 开始发行一套读物,以便使职工在领导者、教师、工会人员的帮助下,或根据各自情况采用其它方式,掌握一些学科的基本原理。每种读本都以简明方式,提供合适的、感兴趣的材料,便于职工参加学习,也有助于他们进一步讨论、研究。

这些读本并不打算包罗万象,而仅仅是阐述重要的原则和事例。它们可以和其它书籍结合使用,也可以由教师根据生产、社会或其它方面的具体情况选用。

现在这个读本,最早于1959年在国际劳工局前任官员、里兹大学(英国)劳资关系学教授亨利·理查森(J·Henry Richardson)帮助下进行准备,出版后又数经修改,以适应不断发展变化的需要。

任何国家,无论技术进步到哪个阶段,或是工会组织与经济发展计划联接到什么程度,对职工而言,劳动报酬都是一个基本而重要的问题。因此,在职工培训计划中,自然首先要学习劳动报酬方面的知识。

现代社会中,伴随着科学和技术的不断进步,伴随着生产、运输和贸易的不断发展,伴随着人类关系中社会公平观念的不断影响,报酬问题已经变得非常复杂。但有一点更为明确,这就是:一方面要有适当的就业水平,以保持现代经济的平衡;同时要使不同部门的职工有合理的工资结构。这是一个重要的研究课题。社会的安定、进步和劳动报酬的良好机制已经紧密地联系在一起。

以上所述充分说明,为什么国际劳工组织希望在这个课题的职工培训方面要进行慎重而有成效的努力,这是它的一般职责的组成部分。当然,培训内容不可能为大家完全接受,

这一点是清楚的。对工会来说，在许多情况下，工资问题常常最为重要。工资是职工生存的基础。一个国家的工资制度在另一个国家可能不适用，或者虽有可汲取的地方，但不可能全盘照搬。因此，这个读本并不打算过分强调和要求工会应当采取什么政策，也不试图影响职工欣赏读本中所列举的某种工资制度。读本的目的是进行说明，而不是推荐，它最好能在经过挑选的、合格的教师指导下有选择地使用。

这个读本共分16章，每章开头都有简要介绍，指出需要讲授的问题和涉及的内容。每章结尾都有一些讨论题，以启发学员进一步思考。第一章为工资制度的历史沿革。随后四章主要讨论工资确定基础。在第六、八、九章分别讨论刺激性工资、附加福利（自第二次世界大战后，附加福利已经变得非常重要）和利润分红制。第七章讨论工作评价，它是确定合理工资的基础。第十章介绍工资确定方法，包括从简单的个人协定到复杂的最低工资确定方法。第十一章讨论妇女工资和同工同酬问题。第十二章关于保护性工资问题。在第十三章工资理论中，介绍了几种主要的理论，但这不是工资理论的全部（全部介绍有时很复杂）。第十四、十五章讨论了各种国民收入政策中所遇到的问题以及不同国家的实践活动。最后一章介绍工资差异带来的国际问题，以及国际劳工大会在其条约和建议书中提出解决这些问题的措施。

出版这套职工培训读本，作者的目的是着眼于职工培训，而不是发表经济学论文。组织者们可以根据职工培训的不同特点和要求，选择读本中的有关内容。

目 录

绪论	1
工资的意义	2
几个重要概念	5
第一章 历史考察	8
早期的工资	8
现代工业社会的工资	9
第二章 工资确定的基础	12
生活工资	12
营养需要	14
家庭预算调查	16
比较研究	18
第三章 工资确定的基础 (续)	20
相对工资	20
“跳蛙”	23
同工同酬	24
第四章 工资确定的基础 (续)	26
部门支付能力	26
利润	27
促进经济迅速增长的重要性	28
个别企业的能力	29
公司帐户	31

公用事业帐户	33
第五章 工资确定的基础 (续)	37
工资调整	37
生活费用	38
售价滑动工资制	41
级差工资	43
第六章 刺激性工资	45
直接计件工资制	48
差别计件工资制	51
奖励工资制	52
个人和班组奖励	54
成绩和资格评定	55
刺激性工资应用的国际类型	56
工业化市场经济国家	56
东欧中央计划国家	58
发展中国家	60
第七章 工作评价	63
目标和定义	65
分级制	67
分值制	68
其它方法	69
工作评价和工资确定	71
实际应用	74
第八章 附加福利	77
定义	77
重要的福利项目	78

附加福利与工资数量比较	80
第九章 分红制与合伙	84
分红制的定义	85
分红制的种类	86
股份占有与合伙	87
分红制的发展	89
工会态度	90
第十章 工资确定的方法	93
雇主雇员单独协商确定	93
集体协商确定	94
自愿仲裁或强制仲裁	97
最低工资委员会	99
全国最低工资	101
政府合同中公平工资条款	102
第十一章 妇女工资	104
同酬原则	104
妇女就业机会的限制	106
“相同价值的工作”	108
第十二章 工资保护	114
实物支付的弊病	114
劣质工作的工资扣除	116
保证最低工资	117
监督执行	118
第十三章 工资理论	120
生存工资理论	121
工资基金理论	122

边际生产率工资理论	123
工资谈判理论	124
购买力理论	124
需求和供给	125
第十四章 国民收入政策问题	129
工资差异的原因	130
国民收入	133
劳动人口	134
国民收入分配	135
收入与经济增长	136
国民收入政策的基础	139
第十五章 国民收入政策问题 (续)	147
工业化市场经济国家	147
收入政策的选择	151
收入政策发挥作用的条件	153
中央计划经济国家	155
第十六章 国际工资问题和工资的国际劳动标准	157
世界工资差异	157
工资差异的原因	158
国际劳工组织帮助的技术合作	161
工资的国际标准	163
附录	167

绪 论

这个读本的目的就是对重要的工资问题作出易于理解的说明，包括影响工资水平的因素和确定工资的方法。它可以作为工会会员和其他职工学习的材料，以便使他们对书中所论及的问题有清楚的了解。这可能会有助于他们和他们的领导者们较好地贯彻工资政策，在有关工资问题的协商中取得更好的效果。

这个读本不对书中所列举的某种决定工资的方法和某种具体经济制度表示赞同或反对，也不对解释国民产品分配的某种经济理论表示偏爱。如何看待这些方法和理论，经常存在争议。作为这样一本书，要求其对它们作出最终评介是不合适的。书中所谈的问题，都是职工和他们的家属们在日常生活中经常关心的，所以，把握主题至关重要。事实上，在一些问题上出现争议，是职工、雇主和政府各自寻求自身利益的自然结果。

工会领导和会员们对于是什么决定工资水平的问题，对于在不同行业、部门和地区工资之所以不同的原因，对于工资支付方式（计时工资、计件工资和奖金）的知识掌握得越多，他们的行动就越会减少盲动而富于理性，这也就越有助于一个合适的工资结构的建立。

工 资 的 意 义

在任何社会中，工资都是经济和社会生活中的重要因素。在许多发达国家，体力劳动者的工资占到全部国民收入^①的40%甚至更多。从总体上看，行政人员和其他非体力劳动者的生活标准略高于技术工人。如果把他们工资数量加到一起，则占到国民收入的60%左右。在这些国家的劳动者中，工资劳动者占有很高的比例。而在发展中国家，劳动者中大部分是从事农业生产的农民、经营小规模手工业和商业的私人经济，工资劳动者的比例很小。在一些国家，这个比例仅占到全部劳动者的10~15%。也许可以说，发达国家中的平均工资水平低于全国人均国民收入，而贫穷国家的情况则正好相反，这是因为在这些国家中，与工业和政府部门工资劳动者相比，农业部门的劳动者生产水平很低，由此降低了人均国民收入水平。

职工和他们的家庭几乎完全依赖工资解决吃、穿、住及其它生活必需消费。产业部门中雇主的生产费用里，工资支付占了很大部分。工资标准对政府有重大影响，它影响着国家的社会局势，经济生活中的就业、价格、通货膨胀、国民生产率和创汇能力（创汇能力又影响到国际贸易收支平衡）。政府部门中有大量工作人员，工资水平与他们的切身利益也密切相关。确实，在许多发展中国家，政府是最大的雇主。

工会及会员努力争取高工资，以便使职工的生活基本需

^① 对国民收入的解释，参见第十四章。

要满足得更为充分，这一点是自然的。同时，高工资还是经济获得重大进展的象征。首先，它提供了对商品和服务的高水平需求；其次，它刺激了劳动生产率的提高。

显然，工资如果持续维持在高水平上，而且有继续上升之趋势，对绝大部分生活消费品就会出现需求膨胀。有人认为，这种情况有利于新企业的建立和老企业的扩张，有助于维持充分就业，总之，对经济的增长会起到推动作用。高工资经济的拥护者说，在工业化社会中，与其它收入形式相比，工资收入的数量最大，享有者最多，因而它的刺激作用不仅表现得更为明显，而且更为广泛，它可以影响整个国家和经济；进一步说，这种影响是有利的，它可以促进生活必需品的生产而不是导致奢侈浪费。与此同时，高工资迫使劳动管理高效率，把经济引向现代化。

然而，上述对高工资经济的看法恐怕过于简单，因为在工资确定方面工资水平明显地受一些因素制约。工资水平若能达到这一点，即恰好对商品需求起到刺激作用是最为理想的。如果工资水平过高，超过了生产的发展，就会导致通货膨胀。^①如何既促进生产，又抑制通货膨胀，这是今天的经济学家们所面临的最重要问题。这个问题我们将在第十四、十五章讨论。

高工资所带来的生产高效率是否引起广泛的失业，这个问题也很重要。我们都熟悉殖民制经济，在那里，工资水平很低，例如建筑承包商发现，雇用搬运工扛水泥比投资购置手推车更合算。在工业化国家中，手推车以及比它更现代

^① 见附录。

化的机械显然会盛行。但当我们买了手推车，搬运工去干什么？被雇用的少数人享有高工资，其他人怎么办？这个问题将在第四章中涉及。

工资中的许多基本问题在各国都同样存在，但解决的方式和条文法规却有所不同。在一些国家、工资由雇主和私人企业中的雇员协商确定，在另一些国家，工资由包括整个部门范围的集体谈判确定。在计划经济国家，工资总量由国民经济计划确定，每个部门和企业分配到一定的数额，不同工种报酬之间的差别则由经营管理者具体安排。在不同的阶段，工会的作用也有不同。

因此，工资是制定政策，处理职工、雇主和政府相互关系中难以回避的问题。人们都希望增加商品和服务的生产，因为这是工资、利润和财政收入的来源，但这些劳动成果如何在三者之间分配，却经常存在争议。那些组织得很好的工会在与企业主就工资问题讨价还价时常常寸土不让。尽管双方都希望达成协议，但是，企业主愿意支付的数量与职工要求得到的数量差距太大。在这种情况下，冲突就可能爆发。双方力量对比的最终检验是罢工或闭厂，直到一方作出让步或双方妥协。工人也许会放弃他们的要求，因为长期没有工资来源就失去了生活保障。企业主的态度也可能会有改变，因为长期停产会造成金融困难，也会丧失客户。

因此，职工、企业主和政府都愿意把冲突减小到最低限度，努力通过谈判协商调解，以至最后的仲裁去解决矛盾。如果各方所提要求都正当而又合乎情理、讲究谈判艺术，都具有达成协议的愿望，则矛盾比较容易解决。职工和他们的领导者（包括雇主和政府）对工资中的问题了解得越多，就越

有助于保持生产的稳定，这样对大家都有利。但这并不意味着情况总是这样，如果职工对工资要求过高，或者企业主把工资总是限制在低水平上，并且双方在协商中没能求得一致，就会出现如下结局，或者是冲突爆发，或者是把争议提交给法庭裁决。通常，这种情况的出现，可能是一方决心让对方接受条件，也可能是某一方缺乏谈判经验（如果不是双方的话），还可能是他们对经济和其它所涉及因素的情况了解不多。

几个重要概念

在绪论部分中，要明确讨论工资问题时经常遇到的几个基本概念。首先，需要区别货币工资，实际工资和劳动成本。货币工资是以货币形式支付给职工的劳动报酬。然而，职工们所感兴趣的不仅仅是拿到了多少货币，而且更关心这些货币可以买到多少商品和劳务。货币购买商品和劳务的能力被称为“实际”工资。如果货币工资提高，但食品、衣着、住房和其它消费品价格上升得更快，实际工资就会下降，从而使职工和他们家庭的生活水平降低。在一些国家，特别是不发达国家，工资部分由现金、部分由实物支付。就是说雇主向职工提供一部分产品，如大米、燃料、住房或其它生活必需品，作为劳动报酬。这些实物产品按市场价折算，再加上现金支付部分，就是职工工资总额。对雇主而言，工资总额加上为雇工而花费的其它开支（例如社会保险和培训费）就是劳动成本。劳动成本是全部生产费用的一部分。

另一个区别是计时工资、计件工资和其它支付工资方

法，这些方法把工资与产量联系起来，以便刺激职工提高产量。在计时工资制下，职工的劳动报酬取决于工作时间：小时、天、周或者月。

如果采用计件工资，职工的劳动报酬则取决于他劳动的成果量，例如砌500块砖，织20码布，采1吨煤，摘一篮子水果或挖一麻袋土豆，身体健壮、手脚麻利的职工比体质单薄、动作缓慢的职工完成工作量多，可以拿到较多的工资。

此外，必须把工资率与实得工资区分开，假定一个职工的工资率为每月100美元，如果该职工只工作了三个星期，另一个星期失业，那么这个月他的实得工资为75美元。同样，如果他晚来早走，或者缺勤，例如每星期一次，到月底他的实得工资也将少于100美元。相反，如果职工加班加点，在星期天和节假日也不休息，他将获得额外收入，实得工资就会超过正常标准的每月100美元的工资率。如果采用计件工资或其它刺激性工资方法，完成一件产品的工资率可能为2美元，那么如果工人一天完成3件产品，他的实得工资就是6美元，完成了2件，实得工资则为4美元。

因此，职工对工资的注意力集中于工资的数量和用这些工资所能买到的东西。雇主则从不同的角度看待工资。工资和其它劳动成本，加上原材料、燃料、管理和其它生产费用是构成产品价格的基础，雇主要一定的价格水平下将产品售出。在一些部门，劳动成本占全部生产费用的比例较大，达到50~60%；而在另一些机器设备费用很高的半机械化部门，劳动成本只占到全部生产费用的10~15%。劳动成本占生产费用比例大的那些部门，工资率容易受到产品销售价格变化的直接影响。例如橡胶种植业就是这样。在国际市场

上，橡胶的价格波动很大。

另一方面，在全部生产费用中劳动成本所占比例较小的那些部门，工资受产品销售价格变动的直接影响则小一些。

讨 论 题

1. 货币工资、实际工资和劳动成本有什么区别？
2. “实物工资”的涵义是什么？在你们国家，实物工资的应用范围有哪些？
3. 什么是计时工资和计件工资？在你们国家，哪种工资制应用范围更广？你能举出一些实际例子吗？
4. 什么情况下工资率与实得工资相同？什么情况下不同？
5. 什么类型的部门中，工资与产品价格联系最为密切？