



工会业务工作讲话丛书

工会群众工资工作 讲话

244
57



工人出版社

工会群众工资工作讲话

中华全国总工会生产保护部

工人出版社

工会群众工资工作讲话

中华全国总工会生产保护部编

工人出版社出版（北京安外六铺炕）

新华书店北京发行所发行

铁道出版社印刷厂印刷

开本787×1092毫米 1/32 印张：3 字数：64000

1985年8月第1版 1985年8月北京第1次印刷

印数：1—18500册

统一书号：3007·460 定价：0.60元

编 者 的 话

为帮助青年工会干部学习工会业务知识和为各级工会培训干部提供教材，本社编辑出版了“工会业务工作讲话丛书”，这套书由全总各部负责编写、内容充实，具体、并探讨了当前工会工作改革的一些问题，对于开展工会工作，具有一定的指导意义。这套丛书共分十二册将在今年内陆续出版。

这本《工会群众工资工作讲话》是全总生产保护部根据当前工资改革的形势和工会群众工资工作的任务而编写的一本干部学习材料，可供各级工会工资干部学习参考。

——编者

前 言

改革工资制度是我国城市经济体制改革中的一个极其重要的组成部分。1985年，将有计划有领导地在全民所有制企业中逐步推行职工工资总额随同企业经济效益浮动的办法。为了适应工资改革的形势，向广大工会干部传递信息，提供经验，特别是为培训工会工资工作干部准备教材，我们编写了《工会群众工资工作讲话》。其内容是：宣传党和国家关于工资改革的指导思想和原则；介绍近两年来一些地区、部门和企业试行改革工资管理和工资制度的新情况；阐明工会群众工资工作的方针、任务、内容和方法。由于时间仓促，我们了解情况不全，不当之处，欢迎指正。

中华全国总工会生产保护部

1985年5月

目 录

前 言

- 第一讲** 社会主义制度下的工资…………… (1)
- 第二讲** 工资水平与我国职工工资增长的基本
情况…………… (15)
- 第三讲** 我国工资制度的现状与工资改革…………… (30)
- 第四讲** 群众工资工作是工会工作的重要组成
部分…………… (53)
- 第五讲** 群众工资工作的方针和任务…………… (59)
- 第六讲** 怎样开展群众工资工作…………… (72)

在我国，工资是根据按劳分配的原则、借助货币、有计划地对劳动者进行个人消费品分配的一种形式。工资问题是一个极为重要的生产和分配问题，是城市经济体制改革中的重要组成部分，工会组织应当而且必须重视工资工作，积极主动地协助党和国家把工资工作搞好。

第一讲 社会主义制度下的工资

一、两种社会制度下的工资

马克思说：“消费资料的任何一种分配，都不过是生产条件本身分配的结果，而生产条件的分配则表现生产方式本身的性质。”这里讲的“生产条件的分配”，主要是指生产资料所有制，也就是说：生产资料所有制决定了分配方式。

资本主义社会，工资是劳动力价格或价值的转化形式，体现着资本主义的剥削关系。

在资本主义制度下，生产资料归资本家私人占有，工人除了自身的劳动能力以外，便一无所有，为了维持自己的劳动能力和家属的生活，就不得不把自己的劳动力出卖给资本家。

于是，工人给资本家干活，资本家给工人工资。计时工人干一天活挣一天工钱，计件工人做一件产品得一件产品的工资。从形式上看，资本家是按劳动时间的长短或劳动成果的大小发给了工人工资。其实不然。在资

本主义社会，工人向资本家出卖的是劳动力而不是劳动，劳动不能成为商品，而只是商品价值的标尺，劳动力才是资本家在市场上能够买到的一种特殊商品。劳动力这一特殊商品也同样具有价值和使用价值。劳动力的价值，即维持劳动力所有者及其家属所需要的生活资料的价值；劳动力的使用价值即能生产出数倍于劳动力自身价值的剩余价值。正因为这样，资本家购买到了劳动力以后，就最大限度地使用劳动力，榨取尽可能多的剩余价值。工人劳动创造的全部价值，绝大部分被资本家无偿占有，工人只能以工资的形式收回他出卖给资本家的劳动力的价值，即维持自身和家属所需要的生活资料的价值。劳动力既然成为商品，它就要受到价值规律的影响，由于资本主义社会存在着大量的失业，劳动力的供应量远远大于需求量，因此，资本家发给工人的工资，往往总是压在尽可能低的水平。由此可见，在资本主义制度下，工资不过是劳动力的价值或价格的转化形式，它掩盖着资本主义的剥削关系，是资本家剥削工人的工具。

社会主义社会，工资是劳动者的劳动报酬形式，体现着国家、集体、个人之间根本利益一致的相互关系。

在社会主义社会，生产资料归全体劳动人民共同占有或部分劳动人民集体占有，生产的目的是为了全社会以及社会成员的需要。劳动者劳动所创造的价值归全体劳动人民共同所有或者归部分劳动人民集体所有。

社会总产品在进行各种必要的扣除以后，剩下的作为个人消费资料依据按劳分配的原则，在劳动人民之间进行分配。在社会主义企业里，工资不再是劳动力的价格，而是根据工人劳动的数量和质量，有计划地分配给工人的那一部分社会产品的货币表现。谁提供的劳动数量

多、质量好，他得到的劳动报酬也就多；反之，谁提供的劳动数量少、质量差，他的劳动报酬也就少。所以，社会主义下的工资，体现了在生产资料公有制的基础上国家、企业与劳动者个人之间利益根本一致的相互关系。

社会主义社会实行按劳分配原则，是由生产资料公有制和社会主义阶段生产力发展的水平所决定的。在社会主义阶段，社会生产力的发展水平还不够高，社会产品还没有极大丰富，科学技术还没有高度发展，人们还没有达到全面发展的程度，劳动力归劳动者个人所有的情况，还不能完全消除，劳动者仍然把劳动当作自己谋生的手段，他们还不能不计报酬地为社会劳动，社会也还不可能无区别地向全体劳动者提供他们所需要的全部生活资料，而只能按照劳动者所提供的劳动数量和质量给以劳动报酬。另外，在社会主义阶段，三大差别仍然存在，社会对有较高文化科学知识，对社会贡献较大的劳动者要给以较多的报酬。只有承认差别，在个人消费品分配中实行按劳分配原则，正确处理劳动者之间的关系，才能使劳动者从物质利益上关心劳动成果，从而促进社会生产力的发展和劳动生产率的提高。正如列宁说的“不劳动者不得食，这个简单的，十分简单和明显不过的真理，包含了社会主义的基础，社会主义力量的取之不尽的源泉，社会主义最终胜利的不可摧毁的保障。”

二、工 资 政 策

在社会主义制度下，工资问题是一个很重要、又很复杂的问题，它直接涉及到工人、农民和其他劳动人民之间的关系。生产决定分配，分配反作用于生产。工资水平、工资形

式以及各部分劳动者之间的工资关系处理得当，对调动劳动者的生产（工作）积极性和正确处理人民内部矛盾都有重大的作用。因此，国家设立专职部门，经常对工资问题进行调查研究，以制定和实行正确的工资政策。社会主义国家在制定工资政策时，通常要注意下列一些重要原则：

认真贯彻按
劳分配原则，坚
决反对平均主
义。

在社会主义社会劳动者之间，在劳动熟练程度、劳动强度、劳动简繁等方面存在着很大差别，这种差别，反映劳动在质和量的支出上是不一样的。同时，劳动者之间在智力和体力上也有差别，劳动态度也不一样，因而他们的劳动贡献，即为社会提供的劳动成果也就有所不同。因此，确定职工的劳动报酬，不能离开劳动力的实际发挥程度和它所创造的物质成果，应该而且必须贯彻多劳多得、少劳少得、不劳不得的原则。

贯彻按劳分配原则，必须反对平均主义，平均主义是我国目前工资工作中最主要、最普遍的错误倾向，在干部中有，在群众中也有，很不容易消除。但是，不克服平均主义，按劳分配就无法实现，长此下去，生产力不能解放，社会主义制度不能巩固，对实现四个现代化是很不利的。

职工的工资
应当随着生产
的发展而逐步
增加，工资增
长的幅度必须
低于社会劳动
生产率增长的
幅度。

在社会主义社会，劳动人民是生产资料和劳动产品的主人，他们的劳动是为了自己和自己的国家，所以在发展生产的基础上逐步改善职工生活，是社会主义的基本经济规律，也是我们党和国家的一贯政策。全国解放后的头三年，低工资职工的工资提高了30%至60%。第一个五年计划期间，全民所有制单位职

工的平均货币工资又提高了42.8%，那个时期，广大职工充分感到社会主义使自己翻身做了主人，劳动热情空前高涨。但是，在后一段时间，由于党在工作指导思想产生“左”的错误，许多人不清楚发展生产的目的是为了改善人民生活这个社会主义原则。特别是文化大革命中，在林彪、江青两个反革命集团的破坏下，按劳分配原则被否定，我国职工长期没有调资升级，平均工资在很长一段时间停留在20年前的水平上，实际工资还有所下降，人民生活得不到改善与提高。党的十一届三中全会以来，调整了积累和消费的比例关系，在党和国家的关心下，经过几次调资升级，全体职工的工资才普遍有所提高。到1983年，全国职工的工资总额比1978年增长64.3%，扣除职工生活费指数上涨因素后，实际增长40.7%，平均货币工资增长34.5%，扣除职工生活费上涨因素，平均实际工资增长15.1%。但是，必须明确，提高工资要以提高劳动生产率为前提，如果没有物质生产的发展，要想改善生活也是不可能的。我们的政策是生产和生活两方面兼顾，做到既有利于生产的发展和劳动生产率的提高，又有利于不断改善职工的生活状况。

要统筹兼
顾、全面安排。

工资问题牵涉面广，它体现着社会生产中错综复杂的人与人之间的关系。因此，一定要从国家整个经济财政状况出发，一定要从十亿人口的生产和具体条件出发，考虑安排好以下几个关系：（1）工人工资与农民收入的比例关系。近几年来，在党的正确路线的指引下，农村面貌有了很大变化，很多农民生活富裕起来了。但这种富裕还不平衡，还没有成为我国农村的普遍状况。因此，工农之间在收入上还存在着差别。但差距比1977年以前是缩小了。（2）扩大

就业与提高职工工资水平的关系。我国人口多，劳动力资源丰富，城镇劳动就业是一项十分艰巨的任务。劳动就业与提高职工工资水平是互为制约的，在生产没有充分发展的情况下扩大就业面，就不能不影响职工工资水平的提高。多年来，安排就业主要是在全民所有制单位，因而用于安排就业方面的钱在增加的工资总额中所占比例就大，职工工资水平提高就慢。这几年，由于国家调整经济结构、产业结构、所有制结构，广开就业门路，情况已有所好转，但是，还应该加强工作，统筹安排。（3）解决好各类地区之间的工资比例关系，对劳动艰苦和那些边远地区的职工的工资要适当提高，以鼓励人们乐意到这些地方去从事劳动，以利于发展这些地区的生产。

在实行按劳分配制度的同时，必须随着生产的发展，逐步办好集体福利事业。

解放以后，我国在生产还很落后的条件下，就实行了公费医疗、退休金等劳动保险制度，这些都体现了社会主义制度的优越性。但是三十年来，随着各方面情况的变化，原来的一些规定有不甚完善之处，国家正在本着“既合国情，又利人民”的精神，着手改革。由于我国目前实行的是低工资政策，各级政府、企业、机关应当按照少花钱、多办事的原则，办好公共食堂、职工宿舍、托儿所、医疗室以及其他集体福利事业，使全体职工减少家务劳动的负担，能够安心参加社会集体劳动。

三、工 资 形 式

社会主义社会采用什么工资形式，也是一个十分重要的

问题。

工资形式就是按劳动的数量和质量以不同的方式支付给劳动者的各种工资。采取何种形式的工资制度，应该有一个基本原则，即根据本行业、本单位的生产（工作）特点，有利于贯彻执行按劳分配原则；有利于调动广大职工的社会主义积极性，提高劳动生产率，降低成本、提高质量、提高经济效益；能够正确处理国家、企业、个人三者之间的关系。

工资形式，有计时工资、计件工资、以及奖励、岗位津贴（如野外、高温、井下、有尘作业的津贴）等补充形式。在我国目前工资改革中，群众又创造了浮动工资等各种形式。

计时工资

计时工资是按照职工技术熟练程度、劳动繁重程度、劳动条件好坏、责任大小和工作时间的长短来支付劳动报酬的一种工资形式。计时工资的数额，是根据职工的工资标准和工作时间计算出来的。由于计算时间的单位不同，一般可分为以下三种：

小时工资制，即根据职工的小时工资标准和实际工作的时间来计算的工资。

日工资制，即根据职工的日工资标准和实际工作日来计算的工资。

月工资制，即根据规定的月工资标准来计算的工资。

计时工资虽然简单易行，实行范围较广，但它本身还存在着一些缺点。因为计时工资有时不能把职工的报酬和他的劳动贡献紧密地结合起来。比如：同一等级的职工，在劳动时间相同的情况下，由于每个人的身体健康状况以及劳动态度的好坏不同，他们付出的劳动和取得的劳动成果也就不同，可是取得的报酬却是相同的，这就会产生平均主义。近两年

来,不少企业实行浮动工资,把职工标准工资的一部分同奖金捆在一起,按每个工人的劳动成果进行分配。它的好处是把职工的劳动报酬同个人的劳动贡献挂钩,在不同程度上克服了平均主义“大锅饭”,有利于调动职工的积极性。

计件工资

计件工资是按照工人完成合格产品的数量(或作业量)和规定的计件单价来计发劳动报酬的一种工资形式,是计时工资的转化形式。计件工资的特点是,能够比较准确地反映出劳动者实际劳动的数量和质量。因此,它可以把工人的工资收入同他们的劳动成果更直接、更紧密地联系起来,更好地体现按劳分配,是提高劳动生产率的有力措施。1957年,我国比较广泛地推行了计件工资制,国营企业实行计件工资的工人占生产工人总数的32.5%。1958年批判“物质刺激”,特别是文化大革命期间,“四人帮”给计件工资扣上“修正主义”、“资本主义”等种种罪名,使绝大多数企业取消了计件工资,给生产带来了很大损失。直到1978年5月,国务院又重新决定,在有条件的企业里,有计划地实行计件工资制。

三十多年来的经验充分证明,计件工资是贯彻按劳分配原则,体现超额劳动报酬的比较好的工资形式,它在调动职工积极性,鼓励职工努力学文化、学技术、提高技术水平,加强劳动纪律,提高劳动生产率等方面都有积极的作用。但是,实行计件工资制也容易产生片面追求产量、忽视提高质量和节约物资消耗、不注意爱护工具设备、不注意安全生产等倾向。对于这些倾向,只要加强政治思想工作,加强企业管理,是可以避免和克服的。

实行计件工资应具备以下条件: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、劳动产品的数量（或工作量）能够单独准确计算。第三、必须有先进合理的劳动定额和原材料、燃料的消耗定额，有严格的计算标准和质量标准。第四、企业管理的各项制度，如生产原始记录、计量统计、检查验收、经济核算等都比较健全。

企业采用哪种计件工资形式，要根据本单位的实际情况来确定。一般地说，计件工资的形式大体有以下几种：第一、直接无限计件工资制。实行这种计件工资时，不论工人完成和超额完成劳动定额的多少，都按同一单价来计算工资。计件超额工资不封顶。第二、超额计件工资制。这是不少企业根据目前不少工人的工资等级低于他所从事的工作物等级的实际情况而采取的一种计件形式。即工人完成劳动定额，发给本人标准工资，超额部分，不论等级都按同一单价计发超额工资。完不成定额的，减发一部分标准工资。第三、累进计件工资制。即把定额分为初档、中档、高档，档次越高计件单价越高，工人完成哪个档次的定额，就按哪个档次的计件单价计发工资。这种计件工资制的物质鼓励作用比较大，对企业管理的要求也比较高。第四、包工工资制。它是计件工资的一种转化形式，是把一定数量或质量的生产或工程任务，包给工人、班组（或工程队），预先规定完成工作的期限和工资总额，只要个人或班组（工程队）按期完成任务，质量符合要求，就可得到包工工资，班组（工程队）的包工工资，根据按劳分配的原则，在班组成员之间合理分配。

计件工资制可分为个人计件和集体计件两种，凡个人单独操作或能制定个人劳动定额的，可以实行个人计件。不论采用那一种计件形式，都要加强企业管理，制订先进合理的劳动定额和注意质量管理。

奖励制度

奖金是超额劳动的报酬，它和计时工资、计件工资一样，都是贯彻按劳分配不可缺少的工资形式之一。为了鼓励广大劳动者积极从事社会主义劳动、为国家四化建设作出更大的贡献，应该而且必须实行奖励制度。奖金具有灵活性、适应性的特点，能随着企业和个人提供超额劳动的情况而浮动，能比较正确地反映企业和职工个人对国家贡献的大小，可以弥补计时工资制的不足。因此，正确实行奖励制度，使企业和职工从物质利益上关心生产成果，积极提供超额劳动，这对于提高企业经济效益，是十分重要的。

在五十年代，我国企业中普遍实行奖励制度，后来由于“左”的错误倾向和林彪、“四人帮”的干扰破坏，“文革”开始后，奖励制度就基本上停止实行了。直到1978年5月，国务院又重新决定在国营企业中恢复实行奖励制度和计件工资。这几年，大部分企业都推行了超额奖、质量奖、安全奖、综合奖、节约奖、劳动竞赛奖等等。煤矿实行了吨煤奖，建筑业实行了“全优工程”综合超额奖和“全优工程”降低成本奖。奖励制度的恢复和推行，对调动职工积极性，增加产量，提高质量，促进企业增产增收方面，都收到了良好的效果。但是，这几年在发放奖金上还存在着不少问题，奖金平均分配的现象比较普遍，有些不赚钱的甚至经营性亏损的企业和单位，也巧立名目、滥发奖金。这些现象极大地削弱了奖金的作用。

1984年4月，国务院发出《关于国营企业发放奖金有关问题的通知》，通知中规定：“企业在全面完成国家计划、税利增长的情况下，发放奖金可以不封顶；完成国家计划、税利比上年增长的，奖金可以适当增加；未完成国家计划、

税利比上年减少的，奖金要适当减发或停发。”“在取消奖金‘封顶’后，除发明奖、十种特定原材料节约奖、技术改进合理化建议奖、外轮速遣奖不计算在奖金总额之内外，其他奖金都按超额累进的办法征收奖金税。”“矿山采掘工人、搬运工人、建筑工人的奖金免征奖金税。”同时规定：

“在奖金使用上企业有自主权。国家对企业，今后主要是控制工资总额（包括奖金），企业内部使用奖金的形式，由企业根据具体情况自行决定。”国务院这个决定，是我国城市经济改革中的一项重大措施，它为企业内部推行各种形式的经济责任制提供了条件，使职工的物质利益同企业提高经济效益更紧密地结合起来。它打破了平均主义，体现了奖勤罚懒，鼓励先进，多劳多得，少劳少得，给企业开创生产（工作）新局面，带来了活力。

企业要用好用活按规定提取的奖励基金，使奖金发挥应有的作用。必须做到：

第一、在思想认识上要明确奖金是超额劳动的报酬。目前许多企业较普遍地存在着平均发放奖金的现象，职工中流行着“上班拿工资，干活拿奖金”的说法，这就是说干与不干照拿工资，干好干坏都有奖金。造成这种情况的原因，就是对奖金的性质认识不正确，把奖金当作照顾生活、平衡工资关系的手段。结果，奖金变成了附加工资，人人有份，即使有差别，差别也很小，起不到物质鼓励的作用。要教育广大职工认识到，只有在提供超额劳动，生产出更多的优质、低耗产品，为国家多创造财富的基础上，才能增加职工个人收入。

第二、企业在使用奖励基金时，应当贯彻改革的精神，一是要加强经济核算，分析经济效益，真正把奖金的多少同