

工资问答



出 版 说 明

我社出版由上海市社联求知书刊社组织李平同志编写的《工资答问》一书，是编者在教授工资和劳动福利管理课程时，根据有关专著、手册、论文和资料，结合当前工资理论研究和工资管理实际而编写成的一本常识性读物。鉴于工资问题政策性比较强，本书的解答仅供读者参考。

目 录

第一篇 工资理论和知识

- 一、工资的实质是什么? 1
- 二、按劳分配的含义是什么? 3
- 三、如何规定按劳分配中的“劳”? 4
- 四、为什么必须实行按劳分配? 6
- 五、实行按劳分配的意义是什么? 8
- 六、如何贯彻按劳分配原则? 9
- 七、按劳分配理论是如何产生和发展的?12
- 八、我国五十年代对按劳分配进行过哪些讨论?15
- 九、“文革”期间“四人帮”对按劳分配原则
 有哪些污蔑?21
- 十、我国近年来对按劳分配进行过哪些讨论?23
- 十一、确定工资水平要考虑哪些方面的问题?28
- 十二、工资水平和生活消费的关系如何?32
- 十三、如何看待奖金性质?33
- 十四、什么是劳动经济学? 它与工资理论主要有什
 么关系?36
- 十五、什么是劳动社会学? 它与工资理论主要有什
 么关系?37
- 十六、什么是劳动人口学? 它与工资理论主要有什
 么关系?39
- 十七、什么是劳动心理学? 它与工资理论主要有什

么关系？	40
十八、什么是劳动工效学？它与工资理论主要有什 么关系？	41
十九、什么是劳动管理学？它与工资理论主要有什 么关系？	42
二十、什么是劳动法学？它与工资理论主要有什么 关系？	43
二十一、什么是劳动统计学？它与工资理论主要有 什么关系？	44

第二篇 工资管理和制度

二十二、工资管理有哪些任务和内容？	47
二十三、工资管理的地位和作用如何？	49
二十四、什么叫工资等级制度？它有什么作用？	50
二十五、工资等级制度中职工的劳动差别是从哪些 方面来确定工资差别的。	52
二十六、什么叫八级工资制？	54
二十七、什么叫岗位工资制？	57
二十八、什么叫职务等级制？	58
二十九、什么叫工资地区类别？	60
三十、什么叫职工升级和考核？	62
三十一、如何行使厂长对有特殊贡献 职工的晋级权？	63
三十二、什么叫职工转正、定级？	64
三十三、什么叫计时工资？	66
三十四、什么叫计件工资？	68
三十五、计件工资有哪些常用形式？	69

三十六、如何计算计件单价？	71
三十七、什么叫变相工资、附加工资、 保留工资和停工工资？	73
三十八、确定奖励条件要注意哪些方面？	74
三十九、奖金有哪些常用形式？	75
四十、什么叫津贴？	78
四十一、津贴有哪些种类？	79
四十二、什么叫特殊情况下的工资支付？	82
四十三、职工调动后的工资待遇如何处理？	83
四十四、劳保福利与工资的关系如何？	84
四十五、编制工资计划有哪些原则？	86
四十六、工资计划有哪两个主要指标？	88
四十七、工资分析有哪几种方法？	90
四十八、如何编制工资计划？	94
四十九、如何管理工资基金？	96
五十、与工资管理相关的综合性经济指标 主要有哪些？	98
五十一、与工资管理相关的企业经济指标 主要有哪些？	100
五十二、我国国民经济恢复时期是如何进行 工资管理的？	104
五十三、我国第一个五年计划时期是如何 进行工资管理的？	108
五十四、我国第二个五年计划时期是 如何进行工资管理的？	112
五十五、我国三年调整时期是如何进 行工资管理的？	115

- 五十六、一九五九年以来我国共进行过几次
职工升级? 117
- 五十七、建国以来我国计件工资制度有哪些演变? 121
- 五十八、建国以来我国奖金制度有哪些演变? 121

第三篇 工资改革和探索

- 五十九、为什么说工资改革势在必行? 125
- 六十、工资改革中如何贯彻按劳分配原则? 126
- 六十一、工资制度改革要注意哪些方面? 128
- 六十二、劳动报酬与企业经营成果结合的依据何在? 129
- 六十三、职工工资和企业经济效益挂钩
已有哪几种类型? 132
- 六十四、什么叫浮动工资和提成工资? 134
- 六十五、企业职工工资制度的改革有哪些设想? ... 135
- 六十六、机关、事业单位工作人员工资制度的
改革有哪些设想? 136
- 六十七、结构工资有哪些分解内容? 137
- 六十八、奖金工作中存在什么突出问题?
如何解决这些问题? 140
- 六十九、蛇口工业区工资改革有哪些探索? 142
- 七十、中外合资经营企业工资管理有哪些规定? ... 147
- 七十一、中外合资经营企业在工资管理上
有哪些探索? 148
- 七十二、工资工作中工会有哪些任务? 151

第四篇 外国工资资料

- 七十三、苏联是如何实行工人等级工资制和

职员职务工资制的？	157
七十四、南斯拉夫是如何实行“个人收入”	
分配制度的？	160
七十五、罗马尼亚是如何实行“劳动报酬”	
分配制度的？	162
七十六、匈牙利是如何实行工资调节制的？	164
七十七、朝鲜是如何实行“生活费”分配制度的？ ...	167
七十八、日本是如何实行年功序列工资制的？	168
七十九、美国是如何实行私营企业职工工资制和	
联邦政府文职人员薪金制的？	171
八十、英国实行什么工资制度？	176
八十一、意大利实行什么工资制度？	178
八十二、法国实行什么工资制度？	180
八十三、瑞典实行什么工资制度？	182
八十四、缅甸新工资制度有什么特点？	184
八十五、刚果工资制度有什么特点？	185
八十六、东欧国家结构工资包括哪些内容？	186
八十七、国外合资经营企业工资管理	
有些什么特点？	188
后记	190

一、工资的实质是什么？

我国现阶段社会主义全民所有制经济和城镇集体所有制经济，采用工资作为实行按劳分配的基本劳动报酬形式。

工资在不同的社会制度下，具有不同的性质。在资本主义制度下，劳动力是商品，工资是劳动力价值或价格的转化形态。资本家占有生产资料，工人一无所有，被迫将自己的劳动力当作商品出卖给资本家。而资本家购买工人的劳动力，是在工人劳动之后支付工资的，干一天活给一天活的工资，干一件活给一件活的工资。从表面看来，工资好象是劳动的价值和价格，好象工人的全部劳动都得到了报酬，是公平交易。实际上，工人所得的工资只是他的劳动所创造价值的一小部分，其余部分，即剩余价值部分，都被资本家以利润、利息等形式无偿地占有了。工人以工资形式得到的那一部分价值的数量，只相当于劳动力的价值。劳动力的价值只是维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值，具体包括三部分，即维持工人自身生存所必需的生活资料的价值，供养家庭、抚养子女所必需的生活资料的价值，以及一定的教育训练费用。所以说，资本主义的工资反映的是资本家对工人的剥削关系。

在资本主义社会，作为商品的劳动力和其他商品一样，具有价值和使用价值，而且劳动力还是一种特殊商品。其所以特殊，就在于它的使用价值具有特殊性质。其他商品的使用价值不能产生任何新价值，而劳动力的使用价值则可以产生新的价值，即产生出比劳动力自身价值更大的价值。这个超过劳动力自身价值的部分就是剩余价值，它被资本家无偿占有，资本家利用工资掩盖发财致富的秘密就在于此。

在社会主义制度下，生产资料的社会主义公有制，使劳动者变成了生产资料的共同占有者。他们在全社会的范围内或在一个集体经济的范围内同生产资料直接结合，共同劳动，共同占有劳动产品。这些劳动产品在作了必要扣除后，在劳动者个人中间进行分配。劳动力不再是商品，工资也不再是劳动力价值或价格的转化形态。工资是国家或企事业单位分配给职工个人消费的那一部分产品，具体地说，是国家或企事业单位根据按劳分配原则，以货币形式，分配给劳动者的劳动报酬。因此，社会主义的工资体现了国家、集体和个人利益之间的社会主义关系。

社会主义工资具有三个特点：（一）它是按劳分配的一种形式。社会主义工资是根据各个劳动者向社会提供的劳动量进行分配的。（二）它是以货币形式支付的。在存在商品货币关系的条件下，社会主义工资是由国家根据按劳分配原则，借助于货币把消费品分配给劳动者个人的。因此，社会主义工资也就是职工按劳动所得的个人消费品的货币表现。（三）它是受计划指导的。社会主义国家是按照各个时期的经济发展状况，来适当安排生产和生活、积累和消费等关系，并制定工资制度，确定工资水平，调整工资关系的。

由上可以归纳出社会主义工资同资本主义工资在以下三方面的区别：（一）性质不同。资本主义的工资是劳动力价值或价格的转化形态，反映了资本家对工人的剥削关系。社会主义的工资则是劳动者共同占有生产资料、实行按劳分配的形式，体现了劳动者之间根本利益一致的关系。（二）作用不同。资本主义的工资是资本家剥削工人的手段。社会主义的工资则是保障和提高劳动者生活水平，促进生产发展的手段。（三）运动规律不同。资本主义的工资有两条规律，一条规律

把劳动力的价值限制在必需的生活资料的价格上，另一条规律把劳动力的平均价格照例降低到这种生活资料的最低限度上。社会主义的工资则是在国家计划和按劳分配原则指导下，随着生产力的发展而逐步提高的。

二、按劳分配的含义是什么？

按劳分配是社会主义社会个人消费品分配的基本原则和主要方式。按劳分配是和各尽所能联结在一起的。

在社会主义制度下，劳动人民是生产资料的主人，一切有劳动能力的公民都有参加劳动的权利和义务。一方面，人人都有按照自己的能力参加劳动的平等权利。社会应当为劳动者就业创造条件，使每一个有劳动能力的人都能发挥自己的才能，实现自己的劳动权利。另一方面，人人又都有按照自己的能力参加劳动的平等义务，每个劳动者都要以主人翁姿态，尽其所能地为社会劳动，对社会进步和经济发展做出自己应有的贡献。这就是各尽所能。

按劳分配是劳动者尽其所能地为社会劳动以后，从社会取得个人消费资料的基本原则和分配方式。它的基本内容是：

（一）社会总产品只有作了各项扣除之后，其剩余部分才能分配给劳动者用于个人消费。在社会主义制度下，上述各项扣除归根结底是为了每个社会成员的根本利益。

（二）按劳分配要求以劳动者的劳动作为分配个人消费品的唯一尺度。在社会主义社会，劳动者是生产资料的主人，生活消费品的分配应当符合劳动者的利益和要求。马克思在《哥达纲领批判》中指出：在生产资料公有制的条件下，每个劳动者“除了自己的劳动，谁都不能提供其他任何东西，另一

方面，除了个人的消费资料，没有任何东西可以成为个人的财产。”这就要求把劳动和分配紧密结合起来，以劳动作为分配个人消费品的唯一标准。

(三)按劳分配还要求等量劳动领取等量产品，使劳动量和报酬量之间保持等量关系。一个劳动者提供给社会的劳动量多，他所得到的个人消费品数量就多，这就是“多劳多得”；反之，他提供给社会的劳动量少，他所得到的个人消费品数量就相应的少，这就是“少劳少得”；有劳动能力而不向社会提供服务的，不得参加消费品的分配，这就是“不劳动者不得食。”这里所讲的劳动量，包括劳动的数量和质量。劳动报酬既要体现劳动数量的差别，又要体现劳动质量的差别，即体力劳动和脑力劳动、非熟练劳动和熟练劳动、简单劳动和复杂劳动的差别。

简言之，按劳分配就是在社会主义制度下，劳动者各尽所能地为社会提供劳动之后，社会按照劳动者提供的劳动来分配个人消费品。多劳多得，少劳少得，不劳不得。实行按劳分配，必须贯彻同工同酬原则，不分性别、年龄、民族和种族，等量劳动应当取得等量报酬。

三、如何规定按劳分配中的“劳”？

按劳分配要求以劳动作为分配的唯一尺度，这就产生了如何规定按劳分配中“劳”的问题。

人们的劳动存在三种形态，即潜在形态、流动形态和物化形态(又称凝固形态)。劳动的潜在形态是指劳动者具有的劳动能力，包括体力和智力。劳动的流动形态是指劳动力的使用和耗费，也就是劳动者实际支出的劳动。劳动的物化形

态是指已经凝结在一定物质产品之中的劳动，也就是劳动者创造的劳动成果。劳动的三种形态是逐次转化的。劳动者的劳动能力在实际劳动中得以实现，转化为一定量的劳动支出，而一定量的劳动支出又可以转化为一定量的劳动成果。按说，在转化中，它们的量大体应当一致。但是，在具体的劳动过程中，由于受到许多因素的影响，劳动能力不一定会完全变成实际的劳动支出，劳动支出也不一定会取得相应的劳动成果。三种劳动形态在转化中出现的量上的差别，使按劳分配中如何计算劳动量的问题变得较为复杂。

潜在形态的劳动取决于劳动者的体质、文化知识、生产技能和劳动经验等。这些因素是可以考核的，而且可以通过劳动者过去的劳动表现出来。但是，这种形态的劳动，只是可能提供的劳动而不是实际提供的劳动。劳动能力强弱与劳动好坏、贡献大小并不一定成正比例。因此，仅以此来衡量劳动是有局限性的。

流动形态的劳动取决于劳动者实际支出劳动量的大小，而这个劳动量的大小是由许多因素决定的，属于劳动数量方面的有劳动时间、劳动强度、劳动条件等；属于劳动质量方面的有劳动熟练程度、劳动复杂程度等。从理论上讲，劳动力的使用就是劳动本身，因此作为分配尺度的劳动应当是流动形态的劳动，但是，由于劳动的流动形态变化莫测，复杂劳动和简单劳动的换算也相当困难，所以在实际工作中很难准确衡量。

物化形态的劳动表现为一定的劳动成果，它在某种程度上受到技术装备、生产条件等因素的影响。在劳动条件基本相同的情况下，这种劳动成果能比较准确地反映劳动者向社会提供的劳动量。但是，在劳动条件不相同的情况下，如果

不加分析地一律按劳动成果进行分配，就会把非劳动因素不适当地渗入到分配尺度中去。

由此可见，劳动的这三种形态都有一定的局限性，只用其中一种作为衡量劳动的尺度是不完善的。按劳分配中的“劳”，应当在这三种劳动形态的全面考察中，结合实际情况，各有侧重地借助各种工资制度和工资形式加以体现。比如，等级工资制按照技术业务能力确定工资等级标准，主要体现了劳动潜在形态。计时工资按照工资等级标准和劳动时间支付劳动报酬，主要体现了劳动潜在形态同流动形态的结合。作为计时工资补充的奖金按照劳动成果发放奖励数额，主要体现了劳动物化形态。计件工资按照合格产量和作业量确定劳动报酬，从这个方面讲，它体现了劳动物化形态。但是，不同工种采用不同计件工资标准，又反映了不同劳动的技术复杂程度和劳动繁重程度在劳动报酬上的差别，反映了劳动者不同的劳动能力，从这个方面讲，它又体现了劳动潜在形态。所以，计件工资体现了劳动物化形态和劳动潜在形态的结合。

四、为什么必须实行按劳分配？

社会采用什么方式分配生活消费品，不取决于人们的主观意志，而是由社会生产方式决定的。按劳分配的实行在社会主义社会有着客观的历史必然性。

首先，社会主义社会的生产力发展水平是实行按劳分配的物质条件。恩格斯在《致康·施米特》中说：“分配方式本质上毕竟要取决于可分配的产品的数量。”这就是说，在生产资料公有制条件下，个人消费品的分配方式还取决于社会生产

力的发展水平。社会生产力发展水平不同,可供分配的产品的数量不同,分配方式也就不同。在原始社会,生产力水平极端低下,产品数量只能维持社会成员最低生活需要,因而只能实行平均分配。到了共产主义社会,生产高度发展,物质极大丰富,社会全体人员生活需要将得到从未有过的满足,因而必将实行按需分配。在社会主义阶段,生产虽有较大发展,但还达不到社会产品极大丰富的程度,还不能无条件地向全体人民提供他们所需要的全部生活资料,因此还必须以劳动作为分配尺度,实行按劳分配。

其次,生产资料的社会主义公有制是实行按劳分配的前提条件。马克思在《哥达纲领批判》中说:“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。”这里说的生产条件本身的分配,主要指的是生产资料归谁所有的问题。在人类历史上,从来就是有什么样的所有制关系,就有什么样的分配关系。在社会主义制度下,劳动者共同占有生产资料,任何人都不能依靠生产资料所有权去侵占别人的劳动成果,而只能根据自己向社会提供的劳动量领取个人消费品。因此,生产资料的社会主义公有制是实行按劳分配的根本条件,而按劳分配则是社会主义公有制的必然结果。

再次,三大差别的存在是实行按劳分配的客观要求。在社会主义阶段,人们还受着旧的社会分工的束缚,工农之间、城乡之间、脑力劳动和体力劳动之间还存在着明显差别,这种差别需要在劳动报酬上得到体现,因此客观上就要求实行按劳分配。

另外,社会主义社会刚刚从资本主义社会脱胎出来,在经济、道德和精神方面还不可能完全摆脱资本主义的传统和痕迹,所以社会主义的劳动仍然是谋生的手段,而不是生活的

第一需要。尽管不计报酬的共产主义劳动态度已经出现，但就整个社会来说，劳动者还不可能都不计报酬地为社会劳动；社会对劳动者提供的劳动量也不能不实行严格的计算和监督。因而，为了调动劳动者的积极性，推动社会主义生产发展。在社会和劳动者之间必须按照等量劳动相交换的原则，实行按劳分配。

五、实行按劳分配的意义是什么？

首先，实行按劳分配是人类历史上分配制度的深刻变革，是对几千年来剥削制度的根本否定。它否定了任何人依靠生产资料所有权去占有别人劳动成果的权利，废除了建立在生产资料私有制基础上的人剥削人的分配制度，实现了劳动人民长期以来梦寐以求的那种为自己劳动、享有自己劳动成果的权利。按劳分配规定着“不劳动者不得食”，一切不劳而获的行为都将受到社会的谴责和制裁。因此，实行按劳分配是改造原有的剥削阶级分子，防止新的剥削分子产生的重要经济手段。

其次，实行按劳分配是促进社会生产力发展的强大动力。在社会主义制度下，国家利益和集体利益是实现劳动者个人利益的前提，而劳动者的个人利益又是构成国家、集体利益的基础。按劳分配可以把国家、集体、劳动者个人三者利益紧密结合起来，把生产发展同生活改善直接联系起来，把劳动者的贡献和报酬挂起钩来，从而使劳动者从物质利益上关心自己的劳动成果。因此，实行按劳分配有助于调动职工学习技术、钻研业务的主动性和积极性。

再次，实行按劳分配是改善企业经营管理，提高经济效

益的重要途径。实行按劳分配，需要对劳动者的劳动量和个人消费品的分配量，实行严格的统计和监督，这就要求健全规章制度，严格劳动纪律，加强经济核算，改善经营管理，提高经济效益。

同时，实行按劳分配还有助于提高劳动者的社会主义觉悟。从宏观上看，劳动者多劳，首先是国家多得，然后才是劳动者自己多得。国家多得了，生产发展快了，人民生活才能得到较快的改善。由此，劳动者从自己的经济生活中会领受到劳动的光荣感和责任感，体会到社会主义制度的优越性和国家、集体、个人利益的一致性。

按劳分配制度虽然有如此重大的意义，但它还不是人类最理想的分配制度，它同共产主义的按需分配制度相比，还存在着“缺点”和“弊病”，即通行着调节商品交换的同一原则，但这些“缺点”和“弊病”在社会主义阶段是不可避免的。

六、如何贯彻按劳分配原则？

贯彻按劳分配原则要注意处理好以下几方面问题：

第一，贯彻按劳分配原则要强调思想工作同物质鼓励相结合。胡耀邦同志在党的十二大报告中指出：“我们在建设高度物质文明的同时，一定要努力建设高度的社会主义精神文明。这是建设社会主义的一个战略方针问题。”如果社会主义社会失去理想和目标，失去精神的动力和战斗的意志，就不能抵制各种腐化因素的侵袭，甚至会走上畸形发展和变质的邪路。人们应当从这样的高度来认识和处理按劳分配中思想工作同物质鼓励的关系问题。思想工作同物质鼓励的目的是一致的，都是为了最大限度地调动劳动者的社会主义积极性。

但是，思想工作从思想觉悟的提高方面来调动劳动者的积极性，物质鼓励则从物质利益的关心方面来调动劳动者的积极性，两者的作用范围和活动方式是不同的。要强调这两方面的有机结合，切不能用一个方面去否定或贬低另一个方面，更不能用一个方面去代替另一个方面。在贯彻按劳分配原则中，思想工作的任务是对劳动者进行共产主义思想教育，物质鼓励的任务是把经济效益与劳动者个人利益直接结合起来，这两方面是相辅相成的一个整体。

第二，贯彻按劳分配原则要同经济效益挂起钩来。考虑经济问题，必须把根本出发点放在提高经济效益上。社会主义企业既是在国家计划指导下的经营单位，又是连接国家利益和劳动者个人利益的中间环节，因此企业生产和经营的好坏，既关系到国家利益，又关系到劳动者个人利益。贯彻按劳分配，首先要从企业分配上对生产经营好的企业给予鼓励，同时企业要从劳动者个人分配上，对劳动经济效果好的劳动者也给予鼓励。当然，劳动经济效果不仅取决于各个劳动者的劳动消耗，还取决于企业内部各个劳动者之间的分工协作，以及企业的经济活动是否适合于国家和人民的需要。在贯彻按劳分配原则时要妥善考虑这两方面因素。

第三，贯彻按劳分配既要反对平均主义，又要防止高低悬殊。首先要注意反对平均主义。平均主义和按劳分配是根本对立的。平均主义否认一切差别，比如，在工资分配方面，不分劳动差别，不论贡献大小。又如，在制定政策、调资升级、分配奖金等方面搞无差别平衡。这些倾向必然严重挫伤职工的生产积极性，最终受到客观经济规律的惩罚。

平均主义在我国影响广泛，有着很深的社会根源和社会原因。其一，平均主义是手工业和小农经济的产物，反映了