

对我国当前工资制度及其构成的重新思考

○ 闻成功 杨育夏

当今我国社会经济已形成投资主体多元化、经济成分多种化、经营方式多样化的局面,随之也出现了在各个社会经济组织之间职工工资差别很大的现象。各经济组织执行的工资内容和水平缺乏统一标准,不仅在理论上说不通,在认识上对工资的概念、含义和内涵界限也模糊不清。各个经济组织特别是非公有制经济部门在工资问题上各自为政。这对规范市场秩序,完善分配机制很不利。笔者认为有必要对我国当前工资制度及构成进行重新思考。

一、传统的工资制度不适应当今经济发展

我国在计划经济时期,实行的是等级工资制度,传统的等级工资制度是建立在否定资本运作思想基础上的,使工资失去了市场机制的分配机能和作用,不管是基本工资、岗位津贴、工龄工资抑或是医疗费、书报费、洗理费和生活补助等等,其标准都按等级划分,对当时调动广大劳动者的劳动热情,迅速恢复和发展社会主义建设发挥了巨大的作用。但这种工资制度已适应不了当今社会主义市场经济体制。其原因是:

1. 体现不出多劳多得和劳动成绩。

在传统工资制度中,工资差别是按等级划分,而不是按岗位划分。在同一岗位上劳动,相同的任务、相同的强度、相同的业绩,却因享受级次不同而造成工资不同。反之不同岗位、不同任务、不同成绩,因享受同一级次而工资相同。虽有岗位津贴之名,但并无岗位工资之实,调岗不调工资,工资刚性很强,随人不随岗,能升不能降。岗位、等级和劳动脱节,体现不出多劳多得,奖勤罚懒。

2. 工资项目和标准不适宜。传统等级工资构成项目比较零乱,有一些项目与劳动无关,如工龄工资等。有些项目如医疗费、书报费、洗理费等标准低,也不能因此确定劳动者的消费方向。

3. 不能全面反映劳动者的实际收入水平。传统等级工资制度是低工资、高福利形式。实际是将劳动者收入分为两部分:一部分是工资,发给个人,由个人支配使用;一部分是福利,由单位或企业统一支配使用,如住房、医疗、养老、培训等,由于这部分隐形工资的存在就不能全面地反映劳动者的实际收入水平。

4. 侵犯了劳动者合理流动的权力。原工资中的福利部分由国家或企业统

一掌握,是隐形工资,不计入个人工资,职工只能附属单位或企业才能享受。如脱离原单位或企业就会丧失养老、医疗、住房等福利。这样就制约了劳动力流动,制约劳动力资源合理配置。

综上所述,这种既不反映劳动者的劳动成绩,也不反映劳动者按劳取酬的分配原则的工资制度虽然进行过多次改革,但始终没有冲破等级的藩篱,没有触动传统的计划经济的思想基础,实际上只是把工资作为计划分配生活消费品的分配工具,因而也限制了对社会主义工资本质的认识。众所周知,传统的做法是,劳动产品先进行必要的社会扣除后,再在劳动者之间进行分配。但工资的内涵大大缩小,扣除的内涵大大扩大,甚至把劳动者必要的生存条件也划归到扣除之列,如住房、医疗、养老、教育等等,以致压缩了职工的社会性,把劳动者制约成企业人、单位人。这种对工资的认识,否定了工资在资本运作中的概念,抹杀了劳资关系,当然不能适应社会主义市场经济。要解决这个问题,只有转变观念,对社会主义工资本质重新认识。

二、对社会主义市场经济体制下工资制度的重新思考

(一)理论认识

任何社会形态下的劳动都有必要劳动和剩余劳动之分。必要劳动是劳动力赖以生存和延续的基础,是劳动力再生产的必要条件。剩余劳动是扩大再生产的基础,是社会发展的必要条件。工资不能只是必要劳动的补偿,也不能是全部劳动的报酬。首先,劳动力再生产有简单再生产和扩大再生产之分。社会再生产不断扩大和社会不断发展,要求劳动力素质不断提高。现代社会劳动的技术含量越来越高,劳动智能因素越来越大,劳动者的个人消费不能只是补偿劳动力消耗,必须含有扩大部分,以支持劳动力扩大再生产。其次,社会主义劳动的目的是为了不断提高物质文化生活水平。劳动者不是只为劳动而生存,劳动者除了生理需求外还有更高层次的需求,如精神需求、社会交往,甚至投资需求。社会主义生产关系要防止形成投资者永远是投资者,劳动者永远是劳动者的格局,要提高劳动收入,使劳动者满足生活消费之外,还有积累并引导将积累用于投资,使劳动者和投资者合为一体,形成劳动者的资本联合和劳动者的劳动联合的生产关系。再次,在市场经济中,劳动者也在经营着自己。劳动者的资产就是他自身,也可分为有形资产和无形资产。有形资产是自己的身体条件,无形资产是自己的文化素质、技术、智慧形成的工作能力。自身资产与企业资产结合,从而创造社会财富。劳动者经营自己也有效益问题,也要用自己的劳动取得收入,补偿劳动力再生产后还有剩余。所以企业对待劳动者不能像对待机器、设备一样。企业和劳动者之间不能是雇佣和被雇佣关系,而应是平等合作、公平互利的关系。劳动者向企业提供劳动像个体劳动者向社会提供劳务一样,取得自己应有的收入,实现自身应有的价值。所以,在社会主义市场经济

条件下,投资者和劳动者不是对立的,而是互利的。工资既不能是企业对劳动者付出劳动的补偿,也不是简单的支付劳动者的劳动报酬,而是投资者和劳动者共同分配劳动成果的分配形式,体现整体利益和个体利益的分配关系,体现国家、企业、个人之间的物质利益关系。因此,工资的含义应包含:(1)工资是一种按劳、按资相结合的分配形式;(2)参与分配的权力是以提供劳动为必要条件;(3)分配的额度和劳动价值不是等价交换;(4)分配的对象是劳动创造的价值;(5)工资的本质是体现在根本利益一致基础上的国家、企业、个人之间的物质利益关系。

(二)工资构成

1.工资的价值构成

马克思主义的政治经济学把社会总产品价值构成分成三个部分:一是在生产中消耗掉的生产资料价值,即转移价值 c ;二是必要劳动价值 v ;三是剩余价值 m 。工资分配的内容也应包含这三个部分,即工资中应含有 c 、 v 、 m 三部分。

(1)对工资参与 c 部分分配的思考。要解决这个问题,首先应搞清企业是购买劳动力还是购买劳动成果?如果企业像购买机器、设备一样购买劳动力,劳动者两手空空进入企业,生产资料包括简单工具都由企业提供,则企业必须重视劳动过程并加强监督,防止劳动者偷懒、偷工。这种认识加剧劳动和管理的矛盾,工资中也不含有 c 部分。如果认为企业购买的是劳动成果,则应重视劳动成果的考核,并根据劳动效果和劳资协议支付工资。劳动者为了达到预期效果,就必须发挥自己的能动性,不再是两手空空进入企业,而是要携带简单工具,必要的开支准备,如通讯费、交通费等进入企业。这样把原来由企业提供的简单工具、零星开支等不易管理的内容交给劳动者自己掌握。用重视结果,不甚重视过程的思想认识工资分配,工资中就应含有 c 部分,以补偿劳动者为完成工作任务的必要垫

支。劳动者工资收入补偿垫付后才自己的消费和积累部分。(2)必要劳动者价值 v 是维护劳动力简单再生产的基本条件,应完全交给劳动者自己支配,不应再由企业统一支配,使劳动者成为自由的社会人,不是依赖某个企业的企业人。住房、养老、医疗等生活必要消费应交还职工个人负责。这样,企业可以卸去许多社会职能,有利于企业集中精力组织好生产。所以 v 部分应完全含入工资。(3)对工资参与 m 部分的思考。 m 部分是投资者和劳动者共同奋斗的成果,只是投资者和劳动者所处的角度不同,可谓是“有钱的出钱,有力的出力”。投资人承担投资风险,获取投资收益,劳动者付出劳动获取劳动收益,都是合理要求。所以 m 部分应在国家、投资人、劳动者之间进行分配,工资中应含有 m 部分。

2.工资的项目及标准构成

工资的项目标准构成应体现劳动者的需求层次和劳动成果,并按岗位制定工资标准,实行岗位工资制度。

(1)基本生活费,用来满足劳动者的生理需求,解决最低衣食住行等消费。其标准依据政府规定的最低工资制定。(2)保险金,主要是养老、医疗、待业三项保险费用。用来解决劳动者的安全需求,也不分等级,其标准依据保险公司的保费标准制定。(3)岗位工资,体现工资差别,激励劳动者积极向上,满足劳动者的社会需求,并补偿劳动者因岗位工作不同需要支付的不同费用。既体现劳动者的消费水平差别,也体现岗位高低层次;既体现 v 部分,也体现 c 部分。其标准划分等级,按岗而定,依据同行业、同岗位及劳动力市场供求情况制定。(4)效益工资,体现工资差别,激励劳动者努力工作,为企业多创效益,满足劳动者的自我实现需求,体现工资中的 m 部分。原来的奖金部分应归到这个工资项目之中。其标准视企业效益而定,定率不定额,随企业效益上下浮动。

(作者单位:河南省周口地区财贸干校)