

责任工资制是促进生产发展的分配形式

邹惠卿

赵紫阳同志在六届人大三次会议上的政府工作报告中指出：“一九八五年的工资改革，重点是改革现行不合理的工资制度，逐步消除工资分配中吃‘大锅饭’的平均主义积弊，初步建立起能够较好地体现按劳分配原则的新的工资制度。”他还说：“在有条件的全民所有制企业，经过充分准备，逐步推行职工工资总额随同本企业经济效益浮动的办法，把职工和经营者的工资、奖金同所在企业的经济效益高低、本人贡献大小很好地挂起钩来”。这就是说，需要有一种工资形式，能与企业和劳动者所承担的经济责任、经济效益和劳动绩效紧密地联系在一起，既保证工资增长同生产的发展、劳动生产率和经济效益的提高保持必要的比例，又有利于国家对消费基金的合理控制。责任工资就是在这一要求下产生，并且与这一要求相适应。

中央《关于经济体制改革的决定》指出：“为了增强城市企业的活力，提高广大职工的责任心和充分发挥他们的主动性、积极性、创造性，必须在企业内部明确对每个岗位、每个职工的工作要求，建立以承包为主的多种形式的经济责任制。这种责任制的基本原则是：责、权、利相结合，国家、集体、个人利益相统一，职工劳动所得同劳动成果相联系。”但是责、权、利如何相结合，职工的劳动所得同经济责任和劳动成果怎样相联系，这是一个一直未能很好解决的问题。

经济责任制是在我国发展起来的一种极好的经营管理体制。在过去，这一管理体制只是在经济的生产领域和流通领域推行，未涉足于分配领域。尽管有些单位试图把少量的奖金和浮动工资与之挂钩。然而这只是表面文章，未涉及到本质，因而不可能从根本上解决责、权、利相结合，职工劳动所

得同经济责任和劳动成果相联系的问题。致使经济责任制这一好的经营管理体制，由于缺乏物质内容，缺乏内在的经济动力，而未能充分发挥出应有的作用。现在有了责任工资这一分配形式，就能够比较好地从根本上解决上述问题。因为责任工资是以经济责任制为依托，以承担的经济责任、经济效益和个人的劳动绩效为统一尺度进行消费品分配的一种新的工资形式。它由劳动绩效工资和熟练技术补偿工资两个部分构成，以劳动绩效工资为主，熟练技术补偿工资为辅。劳动者要想获得较多的劳动报酬，就必须关心企业的经济效益，承担较大的经济责任和取得较好的劳动绩效。这样就使得经济责任制延伸到了分配领域，触及到了问题的实质，使得消费品的分配与经济责任制融为一体。这就从分配体制上保证经济责任制有着丰富的物质内容，使之产生强大的内在经济动力，从而使这一经营管理体制具有旺盛的生命力。这对于搞好城市的经济体制改革，调动工业企业和广大干部职工的劳动积极性，增强企业的活力，无疑具有极其重要的意义。

既然责任工资是以经济责任制为依托，以承担的经济责任、经济效益和个人的劳动绩效为尺度进行消费品的分配，那么，它必然要求改变原来由国家对企业实行统收统付，并以行政手段直接控制企业的行政隶属关系，建立起以税收、银行、统计、审计、经济责任等为手段的间接控制，并以等价交换为原则的经济关系，改变原来由国家根据直接劳动时间统一规定，不讲责任、不讲效益，由国家实行一级分配的所有工资形式，建立起由国家根据企业所承担的经济责任、经济效益和对社会所作的贡献，并在等价交换原则基础上，确定国家对企业的工资分配比例关系，再根据这一关系计算出企业的工资总额。随着企业所承担经济责任、经济效益和所作贡献的改变，工资总额也上下浮动。国家只分配到企业。企业再在国家所确定的工资总额的基础

二

上,根据车间、科室所承担的经济责任和取得的经济效益,由企业车间、科室实行分配;车间再根据班组所承担的经济责任和取得的经济效益,由车间对班组实行分配;最后由班组根据劳动者所承担的岗位责任和劳动绩效,对劳动者个人实行分配。这样,劳动者的劳动所得就同企业、车间、班组的经济效益,同个人所承担的经济责任和劳动绩效紧密联系在一起。责任工资的分配,是通过建立完整的责任指标体系,并对所确立和承担的责任指标进行严格考核来完成的。

马克思主义认为,按劳分配是社会主义分配的客观规律。按劳分配原则要求按照劳动者个人的劳动数量与质量作为衡量工资报酬的尺度。一切根据按劳分配原则制定的工资制度与形式,都必须正确反映这一要求,规定合理的工资报酬。因此,任何工资制度与形式必然要联系到劳动者个人的实际劳动绩效,使之具有物质鼓励作用,并且要把广大劳动者对个人物质利益的兴趣导向对企业经营管理、经济效益和对个人实际劳动绩效的关心。

而责任工资基本上是一种每时每刻地、直接无限地以劳动者个人的劳动数量和质量,更确切地说,主要是以劳动者所承担的岗位责任和劳动绩效,即劳动所创造的价值为转移的劳动报酬的支付形式。在同样的条件下,职工对所承担的责任愈大,责任指标完成的愈好,劳动绩效愈高,工资收入水平也就愈高,反之也就愈低。这基本上体现了从事不同工作和从事同种工作的劳动者之间的劳动数量与质量的差别。它使得劳动者的一举一动都和个人的物质利益直接有关。可见责任工资是一种依靠经济利益促使劳动者关心企业、车间、班组经营管理和经济效益,关心个人劳动绩效,从而达到改善企业经营管理、提高劳动生产率和经济效益的分配形式,它有利于劳动者努力提高技术业务水平,积极担任和努力完成繁重的工作,既能使劳动者得到全面发展,又能使其劳动能力充分发挥。恩格斯在谈到社会主义的分配方式时曾经说过:“只要分配为纯粹经济的考虑所支配,它就将由生产的利益来调节,而最能促进生产的是能使一切社会成员尽可能地全面发展、保持和运用自己能力的那种分配方式。”^①由此可见,责任工资是一种最能促进生产发展的分配形式。

现在,我国的经济仍是社会主义的商品经济。马克思主义的基本理论认为,在任何商品经济条件下,商品经济的固有规律,即价值规律将在包括分配领域在内的一切经济领域发生作用。

社会主义的消费品分配原则是“各尽所能,按劳分配”。在这一原则中,体现着社会成员和社会之间的一种等价关系,即社会成员对社会所提供的劳动量同他从社会所得的消费品是等价的。这就是说,按劳分配的实质,就是社会主义时期等价交换原则在产品分配领域的延长。

等价交换是价值规律的基本要求。所谓等价交换,就是在商品交换过程中必须以其社会价值为基础来进行。也就是说,商品交换必须依照生产过程中所消耗的社会必要劳动量相互等量交换。而按劳分配是等量劳动领取等量产品。马克思指出:“显然,这里通行的就是调节商品交换(它就是等价的交换而言)的同一原则。”他还说:“至于消费资料在各个生产者中间的分配,那末这里通行的是商品等价物的交换中也通行的同一原则,即一种形式的一定量的劳动可以和另一种形式的同量劳动相交换。”^②这就清楚地表明,在社会主义商品经济条件下,国家和企业,企业与企业之间必须建立一种内在的经济利益关系,即等价分配关系。

马克思在谈到商品社会里劳动者关系的时候指出:“在商品生产者的社会里,一般的社会生产关系是这样的:生产者把他们的产品当作商品,从而当作价值来对待,而且通过这种物的形式,把他们的私人劳动当作等同的人类劳动来互相发生关系。”^③马克思的这段话,虽然是针对资本主义商品经济而言的,但是,马克思这一论述的基本原则仍然适用于社会主义的商品经济。正因如此,目前我国国家和企业以及企业相互之间的经济联系,仍是在物的形态上通过等量劳动交换而发生联系。国家确定企业的经济责任和相对独立的生产经营管理自主权,并对其实行计划指导,而企业则根据国家计划,和市场需求状况决定各自的产品生产,并根据价值规律和等价交换的原则在市场上销售自己的产品,通过交换结果与生产消耗之间直接的等价依赖关系,来补偿自己在生产过程中活劳动和物化劳动的消耗,以实现再生产过程。国家对企业实行全面税制,以纳税额的多少来衡量企业对社会所作的贡献。企

业职工的货币工资收入和福利费用来源，不是由国家财政支出，而是由企业通过商品等价交换的结果取得。企业是相对独立的生产经营者，具有法人的地位，并实行独立核算、自负盈亏。这样，也就产生了国营企业为市场而生产的必然性，使得产品要被当作商品来生产和交换，企业劳动所创造的价值，只有在劳动产品的交换形式中才能实现。

在这种通过物的形态进行劳动交换的条件下，交换双方无论是国营企业还是集体企业，都必须承认对方是生产资料的单独全权主人或法人，是各自交换物的所有者，他们都不能以交换以外的某种手段占有对方的交换物。交换双方要想各自多得利益，就只能关心各自生产物品中所投入的劳动数量和质量。在这里，“产品交换者实际关心的问题，首先是他用自己的产品能换取多少别人的产品，就是说，产品按什么样的比例交换。”^④既然企业与企业之间是通过物的形态来进行劳动交换，而且除了等价交换之外，不可能用其他的手段占有对方的交换物，那么，交换双方劳动者的货币工资收入就不能脱离商品交换那种“等价原则”所引起的后果，必须使他们的收入与这个交换的结果直接联系着，这就是说，参加交换的人们的收入也只能由交换的结果来决定。但是，在当前和今后相当一段时间内，具有同等能力的企业，在同一时间内生产的同种物品的数量和质量是不相等的，换句话说，在同种的等质等量的物品内耗费的实际劳动往往是不同的。因为在企业和企业之间，由于管理水平的高低、劳动者的素质，劳动的积极性、劳动生产率以及企业整体的合力效应等等存在差别，使得为社会提供的产品数量和质量也存在差别。企业间的这些差别，最终都要表现为它们之间劳动成果和经济效益的差别。因此，它们从社会所取得的消费品数量也应该有差别，而这些企业成员中同等劳动力的收入，就应该有差别。这是按劳分配的客观要求，是等价交换的必然结果。为了更好地调动各个企业的生产积极性，鼓励企业关心各自经营管理的改善和经济效益的提高，鼓励为社会多作贡献，就必须承认他们之间的这种劳动成果和经济效益的差别，承认他们在物质利益上的差别。

既然如此，那么国家和企业之间就必须通过企业贡献给社会一定的劳动成果即一定的劳动量，与社会给企业等量消费品之间直接的等价关系，合理地确定国家和企业的分配关系，即国家本着按劳分配的原则，在消费基金宏观可控的基础上，与企业

的劳动成果和经济效益之间建立一种等价的工资比例关系，并以此来计算企业的工资总额。说得更清楚一点，国家根据企业所承担的经济责任及完成经济责任的好坏，根据企业生产成果和经济效益的高低，根据对社会贡献的大小确定企业的工资总额。随着企业劳动成果、经济效益和对社会贡献的上升和下降，工资总额也上下浮动。国家只对企业实行分配。

在企业内部的分配上，企业可以根据自己的生产特点，在国家确定的工资总额的基础上，遵循按劳分配规律所要求的等量劳动领取等量产品的等价交换原则和物质鼓励原则，实行有差别的责任工资分配。在社会主义社会，个人与个人之间存在着智力、体力、知识水平，劳动技能、熟练程度上的重大差别。这些差别又表现为社会主义条件下的脑力劳动和体力劳动的差别，熟练劳动和非熟练劳动的差别，繁重劳动和轻微劳动的差别，复杂劳动和简单劳动的差别。而这些差别又必然要表现为劳动者承担的经济责任的差别。除此之外，在社会主义条件下，劳动基本上还是“谋生的手段”，还没有成为首先是“生活的第一需要”。劳动者的劳动积极性、主观能动性、创造性、亲和力、协作度等都还存在差别。以上各方面的差别，在劳动过程中最终表现为劳动者的劳动数量和质量的区别，表现为劳动绩效即劳动所创造的价值差别，表现为劳动者对社会所作贡献的差别。恩格斯曾经指出：“如果劳动时间的等价所包含的意义，是每个劳动者在相等的时间内生产出相等的价值，而不必先得出一种平均的东西，那末这显然是错误的。即使是同一生产部门内的两个工人，他们在一个工作小时内所生产的产品价值也总是随着劳动强度和技巧的不同而有所不同，这样的弊病——而且只有象杜林先生那样的人才会把它看成弊病，——不是任何经济公社，至少不是我们这个天体上的任何经济公社所能消除的。”^⑤很明显，我们必须承认劳动者劳动数量和质量的实际差别，承认劳动者劳动绩效即劳动所创造的价值差别。根据按劳分配规律所遵循的等价交换原则的要求，劳动者的劳动收入必须同劳动绩效联系在一起，只有这样才能保证个人的劳动支出和收入相适应。因此，劳动者的劳动所得也应该存在差别。

把劳动者的劳动所得同劳动绩效联系在一起实行责任工资分配，这就产生了一个在社会主义条件下消费品的分配以什么为统一尺度的问题。按照传

统的理论，是以直接劳动时间，即小时、日作为衡量劳动者的劳动数量和质量、进行消费品分配的统一尺度的。然而，实践经验表明，在社会主义商品经济条件下，直接劳动时间是不宜作为分配尺度的。因为直接劳动时间作为分配尺度是在这样一种情形下进行分配的。首先，人们要象看相先生那样，估出每个劳动者的劳动能力，然后劳动者再按规定的劳动时间投入劳动；其次，排除掉个人的和管理的健康因素，假设劳动者的劳动能力在劳动过程中全部施放出来；然后，再假设劳动者的劳动产品无论是正品还是废品，无论是具有使用价值还是无使用价值，全部由社会包干，无需通过市场交换，劳动者的个别劳动无论在一件产品中耗费多少，也无需通过市场转化，而直接成为社会劳动，于是劳动者的直接劳动时间就成为贡献给社会的劳动数量和质量；最后，就得出一种分配模式：估算的劳动能力 + 直接劳动时间 = 劳动的数量和质量。然后再根据这一模式，人为地规定出若干工资等级标准，计算出每一个劳动者应得的工资额。今后只要劳动者按照规定的小时数上下班，就可以得到预先规定的工资额。然而，现实的情形与假设的情形大不相同。就每个劳动者来说，身体中都存在着一定的劳动能力，但是一个劳动者的劳动能力在他未投入劳动过程之前，准确地说，在他未完成劳动过程以前，是难以精确地估算的。退一步讲，即使一个劳动者的劳动能力预先可以精确地估算出来，并且在劳动过程中也全部施放出来了，但是，如果这种能力不能转移到产品中去，不能形成产品的价值，那么这种能力只是一种无用的能力。事实上，一个劳动者在劳动过程中智力、体力和熟练技术业务的合理充分利用程度，劳动积极性的发挥及勤惰程度，亲和力和协作度的运用情况，主观能动性和创造性的发挥情况，转移物化劳动或原有价值量的情况等等，这些在完成劳动过程之前是难以精确地估计到的，而这些又是决定劳动数量和质量的重要因素。十分明显，以直接劳动时间作为分配的统一尺度所形成的分配模式进行的分配，都是在劳动过程以前完成的，至于劳动者在劳动过程中表现怎样是无需过问的，反正多劳也不能多得，少劳也不会少得。显然，这里劳动者所得的货币工资量，不是他所创造的产品价值的一部分，同量的货币工资丝毫也说明不了劳动者所支出的劳动数量的多少和与之是否相等，货币工资不是劳动者贡献给社会的劳动量的证明。这种分配模式不符合按劳分配原则。因此，直接劳动时

间是不宜作为分配尺度的。同样的道理，职务、职称、工龄也不宜作为确定劳动报酬的主要依据。职务、职称等只能表示劳动者从事劳动的复杂程度，在劳动者未投入劳动之前，在他未完成规定的责任指标之前，是无法直接计算出劳动量的，只有当职务、职称同经济责任，劳动者的劳动绩效结合起来时，才能换算成一般的劳动量。因此，事先确定的职务结构工资与计时工资一样是不能充分体现按劳分配原则的。而只有以劳动的绩效为确定劳动报酬的尺度才是合理的。

众所周知，按劳分配是按劳动者的劳动数量和质量进行分配。然而劳动的数量和质量，是就劳动的绩效而言的，劳动的绩效是就物化在产品中的社会必要劳动而言的，即劳动所创造的价值而言的。个别劳动的劳动量和它所创造的价值往往是不同的量，马克思指出：“可能会有人这样认为，既然商品的价值由生产商品所耗费的劳动量来决定，那末一个人越懒，越不熟练，他的商品就越有价值，因为他创造商品需要花费的时间越多。但是，形成价值实体的劳动是相同的人类劳动，是同一的人类劳动力的耗费。”^⑥很清楚，只有形成价值的劳动，才是对社会有贡献的劳动，才是真正的劳动。社会也只有通过衡量个别劳动所取得的绩效即创造的价值的大小，才能准确地得知每个劳动者对社会所作的贡献，才能作为计算劳动报酬的依据。但是在商品经济条件下，无论是个人劳动还是集体劳动，都还不能直接成为社会劳动。恩格斯在谈到商品的价值，个别劳动与社会劳动的关系以及这种劳动的计量的时候说：“但是这种计量，不象在其他情况下用工作小时或工作日等等来计量劳动时间那样，是直接的、绝对的，而是迂回地、相对地、通过交换来进行的。”^⑦虽然恩格斯在同一篇文章中指出，“社会一旦占有生产资料并且以直接社会化的形式把它们应用于生产，每一个人的劳动，无论其特殊用途是如何的不同，从一开始就成为直接的社会劳动。那时，一件产品中所包含的社会劳动量，可以不必首先采用迂回的途径加以确定；日常的经验就直接显示出这件产品平均需要多少数量的社会劳动。”^⑧然而恩格斯的这段话所指的是取消了商品、商品价值、货币，生产资料以直接社会化的形式应用于生产的共产主义社会的情形。而社会主义条件下还必须存在商品，价值、货币，生产资料也还不能完全以社会化的形式应用于生产，企业还是相对独立的商品生产者，它们还必须进行商品交换，自负盈亏。因此，

他们的劳动还需要通过在市场上证明是不是一般人类劳动，还要凭借生产物的交换把个人或集体的劳动转化为社会劳动后，才能转化为价值。但是在社会主义条件下，国营和集体企业是通过企业或车间集体，将生产物进入市场交换来实现集体转化的，企业内部劳动者个人不能直接通过市场来实现这一转化。因此，这就需要在企业内部通过一定的方式来完成劳动者个人的劳动转化过程。

企业内部劳动者个人劳动的转化如何实现？有两种方法可供选择。一种方法是，把生产过程中直接核算各种劳动耗费，确定其间比例的问题，移植到企业内部交换中去进行，即企业根据价值规律的要求和市场的交换特性，确定企业内部原材料、半成品和产成品的价格，并通过流通券的形式进行内部等价交换。最后以交换的结果来确定劳动者个人投入总劳动量的部分，并以此计算个人应得的劳动报酬。这种方法直观，但是关键的问题在于若管理不善，就会出现横向联系不紧密和相互协作难以开展，影响企业亲和力和合力效应的发挥，结果会导致个人绩效好而整体效应不佳的现象。另一种方法是，根据企业的生产特点，认真确定经济责任考核指标，并且严格地规定到每一个人，进行严格考核。当然确定经济责任指标的基础，自然是劳动所创造的价值，并以此为尺度衡量劳动者参与总劳动的部分和个人应得的劳动报酬。这种方法既保留了第一种方法的长处，也避免了它的不足。

据以上论述，我们可以看出，责任工资的分配，不是看一个劳动者是否有劳动能力，也不是看他是否按直接劳动时间投入劳动，而是要看他在所规定的劳动时间内消耗的必要劳动量，看他的劳动成果或劳动绩效，即劳动所创造的价值。在一定的时间和一定的条件下，劳动的绩效大，劳动者就能多得，反之就少得，这既是劳动者的要求，也是按劳分配的要求。

三

对于责任工资这种新的工资形式，有几点还必须加以说明。

一、责任工资必须实行多级分配。经济责任制的显著特点是要在企业内部建立完整的责任体系，使企业各科室、车间、班组及其每个岗位，都要明确各自的责任，实行层层负责，人人负责、使责、权、利相结合。因此，作为经济责任制

重要组成部分的责任工资，当然也应该实行层层分配。

长期以来，传统的企业管理哲学是“大比小好”，即大规模、单品种、大批量、大市场、大推销。这种哲学认为大就是高生产率、低成本、高效益、如此相反，现在的管理哲学是“小比大好”，即小规模、多品种、小批量、细分市场、组合营销。这种哲学认为“小则灵活，适应市场能力强、有活力、有生气、有创新和进取精神、能产生高速度、高效应。它代表企业的未来。在这种哲学思想指导下，现代企业主张授权而治，分块管理。国务院批准的《关于增强大中型国营工业企业活力若干问题的暂行规定》中也明确指出：“企业内部主要实行分级分权管理。按照不同行业、不同产品的情况，允许企业在统一管理的前提下，合理划小内部核算单位。对有条件的车间、分厂、可以实行相对独立的经营，赋予相应的自主权。”变厂部一级经营为分厂、车间、班组、个人多级经营。这样，才能使企业真正成为相对独立的，自主经营、自负盈亏的社会主义商品生产者和经营者。与之相适应，劳动者个人劳动所得也必须实行多级分配。只有这样，才能充分调动企业、分厂、车间、班组和劳动者个人的积极性和创造性，才有利于提高各级整体的经济效益。

二、责任工资的构成，责任工资是由责任绩效工资和熟练技术补偿工资两个部分构成。责任绩效工资是依据劳动者当前所承担的经济责任和劳动绩效、即劳动所创造的价值为尺度来计算的报酬，这是工资的主要部分。而熟练技术补偿工资则是以劳动者的劳动资历和工龄长短为依据来计算的劳动报酬，它在工资中所占比重很小。前面已经讲过，按劳分配只能以劳动者当前所承担的经济责任和劳动绩效，即劳动创造的价值为统一尺度衡量，而不能以别的什么作为尺度。劳动者的资历和工龄长短只能说明过去劳动者为社会提供的劳动数量和质量，而不能完全证明当前劳动者为社会提供的劳动数量和质量，因此，它不能作为统一的尺度。再说，按劳分配原则所要求的劳动数量和质量，只能是劳动者当前提供给社会的劳动数量和质量，而不应该包括过去的劳动。因为过去劳动者为社会提供的劳动量，根据等价交换的原则，已经从社会领取了等价的劳动报酬。明确地说，劳动者过去的劳动，已经通过等价交换的形式，获得了别人的劳动，那么必然也将自己的劳动交换给了别人，很自然，劳动者的这一部分劳动应该消除。如果以劳动者的资历和

工龄为依据进行分配，必然是把劳动者过去的劳动参与当前的劳动中进行分配，这无疑是一劳多得，重复取酬。显然，这是不符合按劳分配原则的。这样做的结果只能是为混工龄的懒汉开方便之门，不利于社会主义生产的发展。因而是不可取的。

那么，责任工资中为什么还包含一部分按劳动者的资历和工龄长短来计算的工资呢？这是因为工龄中还包含着一些衡量劳动者当前劳动质量的因素，这些因素在分配时必须考虑进去。一般说来，一个劳动者随着资历的加深和工龄的延长，其劳动经验也就愈丰富，劳动技术业务熟练程度也就愈高，解决生产过程中技术业务问题的能力也就愈强。这对于指导非熟练工人的操作，解决现场作业中的问题，提高产品的质量和降低产品成本都将发挥作用。所以资历和工龄在一定程度上反映着劳动者向社会所提供的劳动的质量。故将这部分工资叫熟练技术补偿工资。但是，只有当劳动者的劳动经验、熟练技术业务和解决生产问题的能力与他当前所承担的经济责任和劳动绩效结合起来时，才能反映出劳动的质量，才能得到报酬。因此，这部分工资也必须和企业的经济效益紧密联系在一起。

三、责任工资差别的比例。责任工资承认劳动者之间存在着智力、体力、文化程度、熟练技术业务的差别，承认劳动者的劳动绩效，即劳动所创造的价值差别，进而承认劳动所得即货币工资的差别。这在社会主义商品经济条件下，是合乎规律的。这对于鼓励劳动者努力学习先进技术，提高技术的熟练程度，调动劳动者的生产积极性，鼓励劳动者为社会多作贡献，使劳动者关心企业的生产经营，具有极其重要的意义。但是，在社会主义条件下，这种工资差别不宜过大。因为培养和训练熟练劳动者所需的费用较多地是由社会偿付的。因此，熟练劳动者所取得较大的劳动绩效，即创造较多的价值，也应该归于社会，劳动者本人不应该要求过高的报酬。恩格斯在讲到这个问题时指出：“在私人生产者的社会里，训练有学识的劳动者的费用是由私人或其家庭负担的，所以有学识的劳动力的较高的价格也首先归私人所有；熟练的奴隶卖得贵些，熟练的雇佣工人得到较高的工资。在按社会主义原则组织起来的社会里，这种费用是由社会来负担的，所以复杂劳动所创造的成果，即比较大的价值也归社会所有。工人本身没有任何额外的要求。”^⑩如果工资差别过大，就会出现报酬差别超出了劳动差别，那将会影响劳动者内部的团结，影响生产的发展。

责任工资差别比例，是由责任工资序数差别比例所决定的，因此，确定好责任工资序数差别比例就极为重要。那么，责任工资序数差别比例以多大为宜？马克思在论述复杂劳动和简单劳动的换算时说：“比较复杂的劳动只是自乘的或不如说多倍的简单劳动，因此，少量的复杂劳动等于多量的简单劳动。”^⑩恩格斯在论述这个问题的时候更加明确地指出：“一小时复杂劳动的产品同一小时简单劳动的产品相比，是一种价值高出两倍或三倍的商品。复杂劳动的产品的价值通过这种比较表现为一定量的简单劳动”^⑪。根据马克思和恩格斯以上论述，结合我们国家目前的实际情况，企业内部各单位间工资序数差别比例，在2:1范围以内为宜，即单位最高工资序数不超过2，最低不低于1；劳动者个人工资序数差别比例，在3:1范围以内为宜，即个人最高工资序数不超过3，最低不低于1。以上比例关系是指一般而言，如果企业情况特殊，其比例关系可以根据实际情况作适当调整。

四、责任工资的半年预算与年终决算。前面已经论述过，责任工资是与企业经济效益紧密相联的工资形式。企业经济效益的高低，决定企业工资总额的多少。但是，在实际生产经营过程中，由于企业内部和外部的各种因素的影响，一方面会使企业在一个月甚至几个月之内，经济效益难以精确确定。因此，这段时间企业的工资总额也难以精确确定，只有经过匡算进行分配；另一方面，一个月与一个月，一个季度与一个季度之间的经济效益往往会出现较大的差距，因而月工资总额也会出现较大的差距，劳动者的月收入也有较大的波动。为了防止这种月收入波动，有必要从高效益月工资总额中提留一定的消费调济金，以适当补贴低效益月的工资额。这样一来，到年终就会出现应分工资额与实分工资额之间不平衡，有必要进行年终决算，决算结果若实分工资额超过应分工资额，需逐步扣回；若实分工资额少于应分工资额，需将余额补发给劳动者。

综合以上各方面的论述，我们可以看出，责任工资是符合社会主义的等价交换原则，物质利益原则和按劳分配原则的，是最能促进社会主义生产发展的一种新的工资形式。

注释：

①②⑤⑦⑧⑨⑩ 《马克思选集》第3卷，第240、11、240、382、241、237页。

③④⑥⑪ 《资本论》第1卷，第96、91、52、58页。