

工资劳保福利专业干部培训教材

企业工资劳保福利 基础知识

湖北省宜昌地区行署劳动局编

工资劳保福利专业干部培训教材

企业工资劳保福利基础知识

湖北省宜昌地区行署劳动局编

前 言

随着治理整顿、深化改革的发展，企业和广大职工对企业工资和劳保福利工作的要求日益增高，工作的任务日益繁重。企业工资和劳保福利工作不仅涉及到国民经济的宏观调控，也涉及到企业的微观搞活；不仅关系到发展生产和人民群众的长远利益，也关系到改善职工生活和群众的眼前利益；既要处理好国家、企业、职工个人三者利益关系，也要处理好部门之间、企业之间、企业内部工种以及职工之间的利益关系；既要解决好分配上仍然存在的平均主义“大锅饭”弊端，也要解决好分配上新出现的差距过大、社会分配不公的弊端；既要理顺已经出现的各种矛盾和逐步解决各种问题，也要不断深化自身的改革和与其他改革的配套协调问题。总之，企业工资、劳保福利工作是很复杂、重要而又十分繁重的。要完成这项任务，没有一大批通晓企业工资、劳保福利工作知识的专业干部是难以为继的。目前，劳动部门、企业主管部门和中小型企业工资劳保福利干部队伍不仅在数量上不足，而且其专业知识和业务能力与社会经济的发展要求也不相适应，亟待提高。为此，我们从服务于生产、服务于基层、服务于群众出发，组编了《企业工资劳保福利基础知识》，为各级组办专业干部培训和基层领导、专业干部自学提供教材，为从事理论教学和研究劳动经济的同志提供参考。

本书主要内容有：工资（劳保福利）基本知识和常用政策，基础理论，企业工资制度改革和工资总额同经济效益挂钩，企业内部分配，租赁企业和其他非全民所有制企业的工资分配及管理等内容，分十三章，共计约二十万字。

企业工资、劳保福利工作涉及范围广、政策性强，因此我们只就实际工作中经常接触到的有关内容进行了编写。由于改革正在不断深入，许多理论和实践问题有待于进一步研究和探索，加之我们水平有限，时间紧促，疏漏错之处请读者批评指正。

此书仅做为专业干部培训教材编写，内部订阅。所有问题都是从理论和实践的业务角度进行阐述，若有与国家现行文件规定不符之处，均以国家现行规定为准。

编 者

1990年7月

目 录

前 言	
第一章 按劳分配规律	(1)
第一节 关于按劳分配理论	(1)
第二节 社会主义社会实行按劳分配的客观必然性	(4)
第三节 按劳分配的作用范围和作用程度	(7)
第四节 实行按劳分配的重要意义	(12)
第五节 正确实行按劳分配的原则	(14)
第二章 社会主义制度下的工资	(20)
第一节 工资的实质和职能	(20)
第二节 工资水平	(28)
第三节 我国四十年来工资制度的沿革	(34)
第三章 工资形式	(44)
第一节 工人的工资等级制度	(44)
第二节 工资形式	(50)
第四章 各种工资的支付和处理	(83)
第一节 特殊情况下的工资支付和处理	(83)
第二节 新进职工的待遇	(88)
第三节 军队转业干部的工资处理	(93)

第四节	职工调动工作后的工资和落实政策人员、 受处分人员的工资.....	(95)
第五章	加快和深化企业工资制度改革.....	(102)
第一节	加快和深化企业工资制度改革的客观必 要性.....	(102)
第二节	企业工资制度改革的基本原则.....	(106)
第三节	企业工资制度改革的方向和目标.....	(111)
第四节	企业工资制度改革的近期目标和主要 任务.....	(115)
第五节	企业工资制度改革需要协调配套的几个 关系问题.....	(119)
第六章	工资总额同经济效益挂钩形式规范.....	(123)
第一节	企业工资总额同经济效益挂钩的基本模 式.....	(123)
第二节	工资总额同经济效益挂钩形式分类框 架.....	(134)
第三节	企业工资总额同价值量挂钩形式规范.....	(140)
第四节	工资总额同实物量、工作量挂钩形式规 范.....	(154)
第五节	工资总额同复合指标挂钩形式规范.....	(165)
第七章	挂钩企业新增工资的计算公式.....	(171)
第一节	企业工资总额同价值量挂钩形式新增工 资的计算公式.....	(171)
第二节	企业工资同实物量(工作量)挂钩形式 新增工资的计算.....	(194)
第三节	复合指标挂钩企业新增工资的计算.....	(199)

第四节	辅助考核指标未完成扣减新增工资的计算	(211)
第五节	经济效益下降的挂钩企业应提工资的计算	(212)
第六节	集体所有制企业工资总额同经济效益挂钩新增工资的计算	(214)
第八章	挂钩企业财务处理方法	(215)
第一节	奖励基金的提取	(215)
第二节	挂钩企业奖励基金的财务处理	(219)
第三节	挂钩企业工资基金的清算	(232)
第四节	挂钩企业的会计处理	(244)
第五节	工资调节税与奖金税	(252)
第九章	保险福利	(257)
第十章	职工工龄计算	(270)
第一节	工龄的概念及作用	(270)
第二节	工龄计算的规定	(275)
第十一章	企业内部工资分配	(287)
第一节	企业为什么要搞好内部工资分配	(287)
第二节	企业内部分配的基础工作	(290)
第三节	企业内部工资分配决策	(295)
第四节	企业内部部分层次分配	(301)
第十二章	工效挂钩企业内部工资分配制度改革	(309)
第十三章	全民所有制租赁企业和其它所有制企业的工资管理	(323)
第一节	全民所有制租赁企业的工资分配及管理	(323)

第二节 城镇集体所有制企业的工资分配及管理	(330)
第三节 乡镇集体所有制企业的工资分配及管理	(338)
第四节 外商投资企业的工资分配及管理	(344)
第五节 私营企业的工资分配及管理	(351)
后 记	(358)

第一章 按劳分配规律

第一节 关于按劳分配理论

一、按劳分配理论的产生和发展

按劳分配理论，是马克思主义科学社会主义的重要组成部分。按劳分配思想，是在马克思列宁主义对形形色色的平均主义思潮进行批判和不懈斗争的基础上，逐步形成和发展起来的。马克思吸取了空想社会主义者关于按劳分配思想的合理部分，创立了按劳分配理论。

一八二二年左右，空想社会主义者圣西门（1760—1825）首先提出了按“才能”领取劳动报酬的按劳分配思想，他说：“每个人的地位和收入应当同他的才能和贡献成正比。”一八二九年，巴扎尔在他所著的《圣西门学说释义》一书的导言中提出了“按才能分配生产工具，按工作决定才能的报酬”的思想。但他们都不是从阶级的观点提出来的，而只是从分配制度上来改变当时的剥削制度。后来，傅立叶又进一步提出在不废除私有制的前提下，分配要以劳动为尺度。他们这些思想实际上是一种空想社会主义。

马克思在《资本论》第一卷中提出：“劳动时间又是计量生产者个人在共同劳动中占有份额的尺度，因而也是计量生产者个人在共同产品的个人消费部分所占份额的尺度。”马克思在这里虽然没有直接使用“按劳分配”这个

词，但他首先提出了按劳分配思想。

一九一七年四月，列宁在《无产阶级在我国革命中的任务》一文中首次提出，“人类从资本主义只能直接过渡到社会主义，即过渡到生产资料公有制和按劳分配”（《列宁选集》第三卷第62页）。随后，列宁在《国家与革命》一书中，又进一步提出了“按等量劳动领取等量产品”（同上书第252页）的概念，并以此作为社会主义分配原则，从而奠定了社会主义社会个人消费品分配的理论基础。

一九三一年十二月，斯大林在《和德国作家艾未尔、路德维希的谈话》中，将法国的空想社会主义者埃蒂耶纳·卡贝（1788～1856）在一八四〇年发表的《意加里亚旅行证》一书中提出的“各尽所能，按劳分配”作为社会主义社会个人消费品的分配原则。斯大林说：“在阶级还没有彻底消灭的时候，在劳动还没有从生存手段变成人们的第一需要，变成为社会谋福利的自愿劳动的时候，人们将按自己的劳动来领取工作报酬。各尽所能，按劳取酬——这就是马克思主义的社会主义公式”（《斯大林全集》第十三卷第104页）。一九五七年以前，我国将按劳分配翻译为“按劳取酬”或“按劳付酬”，以后统一为“按劳分配”。

二、马克思主义关于按劳分配的思想

按劳分配是社会主义个人生活资料的分配原则。它以劳动为尺度来分配个人消费品，要求社会根据劳动者提供的劳动数量和质量分配个人消费品，等量劳动领取等量产品，不劳动者不得食。

马克思在《哥达纲领批判》一书中，对按劳分配作了具体的阐述。他说：“每一个生产者在作了各项扣除之

后，从社会方面正好领回了他给予社会的一切。他所给予社会的，就是他个人的劳动量。……他从社会领得一张证书，证明他提供了多少劳动（扣除他为社会基金进行的劳动）……他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来。”

马克思的这一段话，明确地提出按劳分配是这样的：第一，以同一的尺度，即以劳动为尺度，按每一个生产者对社会提供的劳动量进行分配。第二，分配是在作了各项扣除之后进行的。即每一个生产者必须先扣除他为社会基金进行的劳动，然后他从社会正好领回他给予社会的劳动量。第三，分配是在全社会范围内进行的，而且是由劳动者持社会发给他的一张证书向社会领回消费品。

马克思、恩格斯在创立按劳分配理论时，社会主义尚未成为现实，他们设想的社会主义社会是生产资料单一的全民所有制，不存在商品经济和货币关系，劳动者都是直接的社会劳动，可以直接用时间来衡量，由社会直接分配。马克思、恩格斯设想的这些情况，与现实的社会主义社会有很大的不同。但是，按劳分配理论的基本精神，除上述第三条因社会现状不同而不能实用外，以劳动作为分配个人消费品的尺度，按照劳动的数量和质量来进行分配，在社会作了各项扣除之后，劳动者按照他的劳动量，多劳多得，少劳少得，这是社会主义内在固有的、具有经济规律性质的原则，在我国社会主义初级阶段，这个原则仍然是指导分配的基本理论。

第二节 社会主义社会实行按劳分配的客观必然性

在社会主义制度下，对个人消费品实行按劳分配，这是由社会主义的客观条件所决定的，是不以人们意志为转移的客观经济规律。

一、社会主义生产资料公有制是实行按劳分配的前提

生产资料公有制，从根本上否定了人剥削人的根本关系。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”（《马克思恩格斯选集》第三卷第13页）。这就是说，消费资料的分配，取决于生产资料的分配，即取决于生产资料掌握在谁手里，归谁所有。在资本主义社会，生产资料掌握在资本家手里，资本家之间以资本为尺度，按照各自占有资本的大小，瓜分工人创造的剩余价值。资本家越来越富，广大工人则越来越穷。在生产资料公有制之下，社会主义社会的全体成员是生产资料的共同所有者。对生产资料的这种平等占有关系，使社会主义社会的每一个劳动者，在个人消费基金中应得的份额，都是按照同一标准规定的，这个标准就是社会成员提供给社会的劳动数量和质量，从而完全排除了凭借对生产资料的占有剥削别人劳动的可能性，排除了产品分配中的剥削关系。每个劳动者“除了自己的劳动，谁都不能提供其它任何东西……除了个人的消费资料，没有任何东西可以成为个人的财产”（同上书第11页）。因此，在生产资料公有制占主导地位

的社会主义社会，只有劳动才能成为计量劳动者对社会贡献大小的唯一的客观尺度。个人消费品分配，也只能根据劳动者为社会提供的劳动量来分配。

二、社会主义社会实行按劳分配，是由其社会生产力发展水平所决定的。按劳分配方式最终取决于可分配的产品数量，而可分配的产品数量，又取决于生产力的发展水平。按劳分配正是在生产资料公有制的前提下，根据社会主义社会的生产力发展水平而决定的。在不同的社会形态中，由于生产资料所有制的不同，生产力的发展水平不同，可分配产品的数量不同，因而个人消费品的分配方式也就不同。在原始社会，生产资料归全体公社成员共同占有，但由于生产力水平低下，可分配产品的数量极少，因而只能实行平均分配，否则，人们就无法生存。到了共产主义社会，生产资料也是公有制，但由于生产力的极大发展，可分配产品的极大丰富，因而可以实行按需分配。在社会主义社会，生产力的发展水平既远远超过了原始社会，又远远不及共产主义社会，社会产品还不能充分满足劳动者一切合理的需要。因此，它既不能实行原始社会那样的平均分配，也不具备象将来共产主义社会那样实行按需分配的物质基础。所以，只能根据劳动者为社会所提供劳动的数量和质量，实行按劳分配。

三、社会主义社会，在经济、道德和精神方面都还带着旧社会的痕迹。

社会主义社会“是刚刚从资本主义社会中产生出来的，因此，它在各方面，在经济、道德和精神方面都带着它脱胎出来的那个旧社会的痕迹”（同上书第10页）。这种情

况，必然要影响社会消费资料的分配。在社会主义社会生产力水平还不够高，社会产品还不够丰富的情况下，人们虽然认识到劳动是光荣的事业和应尽的义务，但也还没有成为人们生活的第一需要，仍然是一种谋生的手段。剥削阶级的思想也不可能一下子消除干净，在一个相当长的时间内，社会上还会存在好逸恶劳的懒惰者，在这种情况下，只有实行按劳分配，才能有效地改造人们头脑中残存的剥削阶级旧意识，调动劳动者的社会主义积极性，促进社会生产力发展，巩固社会主义经济基础。

四、社会主义社会存在着实质上的社会经济差别

由于在社会主义条件下还存在着实质上的社会经济差别，如工农之间、城乡之间、脑力劳动和体力劳动之间以及繁重劳动与轻便劳动、复杂劳动与简单劳动之间的差别，因而投入到社会不同领域的劳动对于社会有着不同的意义。如果对从事不同种类劳动的人员和虽然从事同类劳动但劳动者才能不同等的人员，实行平均分配物质和精神财富，那么，许多重要的社会生产部门所必需的劳动力就不可能得到充足保证，即使用行政手段安排了劳动力，平均主义的分配也必然挫伤人们的劳动积极性，从而不利于生产的发展，不利于劳动者发展、保护和充分运用他们的劳动能力。只有“默认不同等的工作能力是天然特权”（《马克思恩格斯选集》第三卷第12页），实行按劳分配，才能促使劳动者充分运用自己的劳动能力为社会工作，从而推动社会主义事业的发展。

第三节 按劳分配的作用

范围和作用程度

一、按劳分配的历史进步性和历史局限性

按劳分配是分配制度上的一次重大革命，它结束了从奴隶社会到资本主义社会几千年来在产品分配上人剥削人的关系，第一次按照人们向社会提供的劳动量来分配消费品，实行等量劳动领取等量产品，使劳动者摆脱了被剥削的地位，自己为自己劳动，为自己的社会劳动，用自己的双手来创造自己的幸福。

按劳分配的历史进步性主要表现在两个方面：首先是与劳而不获、获而不劳根本对立。有利于对旧社会遗留下来的剥削者、寄生虫和社会上的懒汉、游手好闲者进行改造，督促他们参加劳动，使之改造成为自食其力的新人。同时，也有利于人们对头脑中的不劳而获的剥削思想进行斗争，促进社会主义物质文明和精神文明的发展。其次是与干多干少一个样，干好干坏一个样的平均主义根本对立。有利于鼓励先进，鞭策落后，奖勤罚懒，奖优罚劣，使社会主义劳动集体和劳动者个人的劳动数量和质量从劳动报酬中体现出来，多劳多得，少劳少得，有劳动能力应该劳动而不劳动者不得。这样，就能促使人们奋发进取，为社会争作贡献。

但是，按劳分配毕竟是历史的产物，它同社会主义生产关系的其它方面一样，也有它的历史局限性。其主要表现是：第一，与共产主义社会的按需分配相比，按劳分配使社会物质财富的分配不可能完全相等。这是由于对能力和需要

各不相同的人，使用的却是相同的尺度，即对劳动的量和质的评价标准相同，因而在消费上产生了事实上的不平等。工作能力强，赡养人口少的人生活上富裕的程度就高一点，相反的就比较低一点。第二，按劳分配是社会主义主要的、决定性的分配形式，但它并没有解决社会主义的全部分配关系。在我国现阶段并存着多种经济形式，即以公有制为主体，同时允许个体经济、私营经济的存在和发展，并以外资、侨资企业等作为我国社会主义经济必要的和有益的补充。在以上不同的经济形态中，按劳分配与股份分红、租赁收入和承包者的投资所得等结合在一起。受这些条件的制约，按劳分配规律尚不能充分实现。但是，在社会主义历史阶段，按劳分配随着社会主义的发展将不断扩大。

三、按劳分配的内容和要求

按劳分配，是按每个劳动者向社会提供的劳动量分配个人消费品的经济规律。依据马克思的论述，按劳分配规律的基本内容和要求可以概括为两点：

(1) 劳动是分配个人消费品的尺度，每一个有劳动能力的社会成员，没有参加社会劳动，就不能参加个人消费品的分配和取得个人消费品，即通常所说的“不劳动者不得食”。这个原则是社会主义经济的基本特征之一，是分配关系上社会主义优越于资本主义的重要表现。列宁在《论饥荒》中评价说：“‘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，社会主义最后胜利的不可摧毁的保障”（《列宁选集》第三卷第560～561页）。

(2) 等量劳动领取等量产品。劳动者为社会尽其所能

地提供劳动，其劳动量决定报酬量，报酬量与劳动量成正比。报酬量的差别，要反映劳动量的差别。这就是常说的“多劳多得，少劳少得”。所谓劳动量，就是劳动者在生产过程中支出的体力和脑力的总量。它一般是用一定的劳动时间和劳动强度来衡量的。在计算劳动量时，必须首先把不同质的劳动还原为不同数量的同质劳动，然后才能从数量上进行比较。同时，按劳分配中的“劳”，指的是社会平均劳动量，而不是指产品的个别实际劳动量。

三、按劳分配的作用范围和作用程度

1、按劳分配原则，是适用于社会主义国民经济各部门的各类人员，还是只适用于物质生产部门的人员而不包括国民经济其它部门的人员？这在理论界目前有两种主张，尚不统一。一种主张认为，按劳分配只适用于物质生产部门，不适用于非物质生产部门。这些同志的根据是：马克思在《哥达纲领批判》中所分析的非物质生产部门人员的工资属于第二次扣除的第一项，即“一般的不属生产的管理费”之中，因此，他们不应实行按劳分配原则，而应实行其它的分配原则，如根据职位、技术或学历等来确定其报酬。另一种主张与此相反，认为按劳分配应适用于国民经济各部门的各类人员。我们同意第二种看法。第一种意见显然对马克思的原意有某些误解。一方面，马克思在《哥达纲领批判》中，只就社会产品中各种费用的性质进行分析，说明工资并不是“不折不扣”的劳动所得，而必须作各项扣除。非物质生产部门职工的工资，就其性质讲属一般的社会管理费用。但作为工资不能独立于消费基金之外而不受积累与消费比例关系的制约。另一方面，按职位、技术或学历等来确定报酬，只