

劳动工资实用手册

姚巨襄主编



湖南人民出版社

劳动工资实用手册

姚巨寰 主编

湖南人民出版社

劳动工资实用手册

姚巨襄 主编

责任编辑：邓潭洲

湖南人民出版社出版
(长沙市展览馆路14号)

湖南省新华书店发行 湖南省新华印刷一厂印刷

1983年4月第1版第1次印刷

字数：270,000 印张：13.25 印数：1——74,000

统一书号：3109·497 定价：1.25 元

前 言

随着社会主义四个现代化建设的发展，国家要求在两三年内使全国大中型企业的厂长具有中等以上文化科学知识，熟悉本行业的生产经营业务，懂得有关的经济法规，善于经营管理；至于一般从事生产、财务、销售、劳动工资等专业的干部，则必须在1985年以前分别参加一次比较系统的专业培训，提高专业基础理论和业务水平。这本《劳动工资实用手册》，就是为了适应企业（包括工业、基建、交通、财贸、城市公用、农业企业）的领导干部和劳动工资专业人员的上述学习需要，以及企、事业单位劳动工资干部当前业务上的迫切需要而编写的。

为了编写好本书，湖南省劳动局、湖南省社会科学院、株洲电力机车车辆厂等单位组织有关劳动工资理论工作者和实际工作者，以马列主义、毛泽东思想为指导，调查研究了三十多年来我国劳动工资工作发展变化的情况、特别是三中全会以来劳动工资工作出现的新情况。初稿写成之后，又于1981年12月至1982年1月，组织部分省直厅（局）和各地（市）、县劳动局负责工资工作的同志共一百二十人，逐章进行了讨论修改。现在这本书，包括了按劳分配和劳动工资的基本理论，有关工资、奖金、津贴的方针、政策、规定及其具体实施办法等内容，还附有典型实例，力求具有内容全面、

丰富和理论与实际相结合的特点。如果说，它可供选作培训企业领导干部和劳资专业人员的试用教材，可作广大劳动工资干部的一本工具书，并对有关院校师生以及国营企业和集体企业的广大职工有一定的参考价值，那么，这就是我们最感快慰的了！

参加编写本书的有陈启骥、陈延初、梅志广、彭畅群、姚巨襄、钱诗印、熊朝序、彭三星、邓耀彩等，由省劳动局姚巨襄主编。

在编写本书的过程中，省劳动局、省社会科学院的负责同志对我们的工作，给以热情的指导和帮助，株洲电力机车车辆厂、醴陵永胜瓷厂的负责同志，也对我们的工作给以大力支持。对此，谨表谢忱！

由于编者水平有限，本书可能还存在错误与缺点，敬希读者批评指正。

编 者

1982年5月

目 录

第一章 按劳分配原则.....	(1)
第一节 马克思主义的按劳分配思想.....	(1)
第二节 按劳分配是社会主义个人消费品分配的基本原则.....	(6)
第三节 按劳分配是促进生产力发展的重要力量.....	(7)
第二章 工资概论.....	(9)
第一节 工资与生产的关系.....	(9)
第二节 社会主义制度下和资本主义制度下工资的本质区别.....	(11)
第三节 社会主义工资的特点.....	(15)
第四节 制定工资政策的重要原则.....	(16)
第三章 工资水平.....	(21)
第一节 社会主义制度下决定职工工资水平的原则.....	(22)
第二节 社会主义制度下的货币工资与实际工资.....	(29)
第四章 工资等级制度.....	(31)
第一节 工资等级制度的特点和作用及其演变过程.....	(31)
第二节 工人的工资等级制度.....	(34)

第三节	职员的工资等级制度·····	(47)
第四节	职工的升级·····	(51)
第五章	工资形式·····	(56)
第一节	计时工资·····	(57)
第二节	计件工资·····	(60)
第三节	推行经营责任制与搞活工资形式·····	(79)
第四节	奖励制度·····	(93)
第五节	津贴·····	(117)
第六章	工资支付·····	(149)
第一节	关于学徒、练习生和试用人员的待遇·····	(149)
第二节	职工的转正、定级·····	(157)
第三节	职工调动工作后的工资处理·····	(164)
第四节	各类学校毕业生的工资待遇·····	(184)
第五节	关于军队转业干部、复员干部的工资待遇·····	(218)
第六节	关于复员退伍战士的工资待遇·····	(242)
第七节	关于知识青年招工后的工资待遇·····	(252)
第八节	普通工和勤杂工的工资待遇·····	(255)
第九节	关于加班、加点的工资待遇·····	(262)
第十节	附加工资的处理·····	(264)
第十一节	关于保留工资·····	(270)
第十二节	关于职工病事假、婚丧假及探亲假的工资待遇·····	(274)
第十三节	关于特殊情况下的工资支付·····	(283)
第十四节	关于受处分人员与落实政策职工的工资处理·····	(286)

第七章 工资基金管理	(297)
第一节 工资基金管理的目的与意义	(297)
第二节 工资基金管理的对象和范围	(300)
第三节 关于工资总额所包括的范围	(303)
第四节 工资基金管理办法	(309)
第八章 劳动定额	(326)
第一节 劳动定额的形式和种类	(326)
第二节 劳动定额的作用	(331)
第三节 劳动定额的制定	(333)
第四节 劳动定额的日常管理	(335)
第五节 技术测定原理	(337)
第六节 社会主义工业企业的定员工作	(347)
第七节 怎样抓好劳动定额工作	(351)
第九章 劳动生产率	(354)
第一节 劳动生产率的概念及其表现形式和确定方法	(354)
第二节 提高劳动生产率的意义	(358)
第三节 提高劳动生产率的途径	(362)
第四节 扩大就业与提高劳动生产率的关系	(364)
第五节 提高劳动生产率与提高工资水平的关系	(372)
第十章 工资统计	(375)
第一节 工资统计的任务	(375)
第二节 工资总额的计算及其构成情况的统计	(376)
第三节 平均工资的计算	(378)
第四节 工资统计分析	(381)

第十一章 关于工资问题的一些基本经济指标…… (391)

第一节 综合性经济指标…… (391)

第二节 考核企业经济效果的经济指标…… (396)

第一章

按劳分配原则

第一节 马克思主义的按劳分配思想

一 马克思主义按劳分配思想的形成和发展

大家知道，早期的空想社会主义者已有朦胧的、不确切的、不完整的关于按劳分配的设想。在空想社会主义者中，比较早一点提出这一设想的是英国的空想社会主义者约翰·弗兰西斯·布雷。他在1839年发表的《对劳动的迫害及其救治方案》一书中，曾设想在从资本主义制度到以财产公有为基础的制度的过渡阶段，人人将各尽其力参加劳动，并且将实行“按劳取酬”，“个人的劳动将成为他的所得和所失的唯一决定因素”，“各种等量的劳动，应该得到相等的报酬”。但是，空想社会主义没有也不可能有科学的按劳分配的概念。

第一次科学地阐明按劳分配原理和原则的是马克思。马克思的按劳分配思想是马克思主义政治经济学的重要内容之一。它的形成和发展，除吸取了空想社会主义的合理因素外，主要是受到巴黎公社的工资原则的影响。

1871年3月18日，巴黎工人举行起义，推翻了资产阶级

的反动统治。28日，成立巴黎公社，这是历史上第一次建立的无产阶级专政的新形式。马克思在《法兰西内战》一书中，对巴黎公社作了高度的评价，指出：“公社的真正秘密就在于：它实质上是工人阶级的政府，是生产者阶级同占有者阶级斗争的结果，是终于发现的、可以使劳动在经济上获得解放的政治形式”（《马克思恩格斯选集》第二卷318页）。马克思总结巴黎公社的政治和经济的经验时，对公社所采取的公职人员相当于工人工资的分配原则进行了分析，肯定它是一项伟大创举。从有关巴黎公社薪金原则的材料来看，它的内容主要包括以下几个方面：

（一）公社委员和一般公职人员，都只领取相当于工人工资的薪金；

（二）缩小最低工资和最高工资之间的差距，提高低级职工的工资；

（三）对劳动熟练程度不同的工人，规定不同的劳动报酬，保持一定的工资级差；

（四）男女同工同酬；

（五）对违反劳动制度的职工，实行经济制裁。

以上五点，是巴黎公社劳动工资的基本原则。虽然当时还没有直接提出“按劳分配”概念，但实质上已体现了这种精神。

巴黎公社的劳动工资基本原则，对于马克思主义按劳分配思想的形成和发展，具有十分重要的意义。马克思的按劳分配思想最早见于1857—1858年写的《政治经济学批判大纲》

（手稿）。马克思指出：在未来社会以生产资料公有制为基础的集体生产中，“单个人的劳动一开始就已确定为社会劳

动”，“他用他的劳动所买到的，不是某种特殊产品，而是他在集体生产中所应得的一定份额”（马克思：《政治经济学批判大纲》第1分册，人民出版社1955年版第111页）。这就是说，在以生产资料公有制为基础的社会主义条件下，职工根据个人所提供的劳动，换取一定份额的消费品。这里已包含有按劳分配的初步思想。十年以后，马克思在《资本论》第一卷中进一步发挥了这种思想。他设想，在实行生产资料公有制的“一个自由人联合体”里，其“总产品是社会的产物”，“一部分重新用作生产资料”，“另一部分则作为生活资料由联合体成员消费”。假定“每个生产者在生活资料中得到的份额是由他的劳动时间决定的。这样，劳动时间就会起双重作用。一方面，劳动时间的社会的有计划分配，调节着各种劳动职能同各种需要的适当比例。另一方面，劳动时间又是计量生产者个人在共同劳动中所占份额的尺度，因而也是计量生产者个人在共同产品的个人消费部分中所占份额的尺度”（《资本论》第一卷第95—96页）。马克思在这里已经论述了按劳分配的基本原理。应该指出，那时马克思还没有肯定未来的社会就实行按劳分配，他提出劳动时间是分配个人消费品的尺度，只是一个假定。他之所以要作出这样的假定，在《政治经济学批判大纲》（手稿）里是为了批判“劳动货币论”，说明所谓“劳动货币”并不是货币，而是“劳动券”；在《资本论》里则是为了同商品生产进行对比，揭露商品拜物教的性质和秘密。

马克思肯定在未来的社会主义社会必须实行按劳分配的原则，是他在1875年所写的《哥达纲领批判》一书中提出来的。他认为在共产主义社会第一阶段，个人消费品必须而且只能实行按劳分配，只有到了共产主义的高级阶段，才有条

件实行各尽所能，按需分配。这是马克思主义按劳分配思想形成的标志。后来，列宁在《国家与革命》等著作中，详细分析了在社会主义社会实行按劳分配的客观必然性，并且明确指出，“不劳动者不得食”和“按等量劳动领取等量产品”是社会主义原则。斯大林在苏联的社会主义建设的实践中，把各尽所能和按劳分配联系起来，表述为社会主义个人消费品分配的“公式”（《斯大林全集》第13卷第104页）。我国为实行按劳分配原则，作过许多努力。在生产资料所有制的社会主义改造过程中，对旧社会遗留下来的工资制度，进行了根本的改革。在工人中实行了八级工资制，在干部中实行了职务等级工资制。同时，强调在生产发展的基础上，逐步增加个人的收入和集体福利，把思想政治教育和物质利益紧密结合起来，肯定价值规律在社会主义条件下所具有的作用。这些，都是毛泽东经济思想的重要内容。特别是党的十一届三中全会、六中全会召开以来，政府有关部门结合我国社会主义现代化建设的实际，对贯彻按劳分配原则的具体形式（各种经营责任制）作了很有意义的探索，并付诸实践。

二 各尽所能，按劳分配的含义

按劳分配作为经济规律，它的客观要求是按等量劳动领取等量消费品。马克思在《哥达纲领批判》中全面地阐述了社会主义社会总产品分配的原理和个人消费品分配的原则，它的内容主要是：

（一）只有在以生产资料公有制为基础的社会主义条件下，才能实行按劳分配；

（二）社会总产品应该作各项必要的扣除（作为扩大再生产的基金及其他开支之用），并不是把全部产品都按照劳

动量分配给个人消费；

(三) 按照劳动者所作的劳动的数量和质量，分配一定的消费品；

(四) 分配消费品，基本上以个人作为对象。

计算劳动者提供的劳动量，必须把具体劳动还原为一般的同等人的劳动力的支出，即抽象劳动，并把提高质量的有效劳动换算成简单平均劳动。只有这样，才能比较准确地计算各个劳动者之间向社会提供的劳动量，并比较他们的劳动差别，为制定正确的工资制度提供客观依据。

三 按劳分配与劳动形态

马克思在《资本论》中，曾经指出人类劳动有三种形态：一是潜在的形态，就是劳动者具有劳动能力；二是流动的形态，就是劳动者在劳动过程中实际支出的劳动；三是凝结的形态，就是物化在产品中的劳动。一般说，潜在形态的劳动不宜作为计量劳动耗费的主要劳动形态，因为这种劳动潜伏在劳动者身上，只是可能的劳动，还没有与生产资料结合，还没有在劳动过程中发挥出来，没有形成现实的劳动量。流动形态的劳动是计量劳动消耗的主要形态之一，是劳动者生产物质产品的劳动的实际支出。所以，这种劳动形态，基本上能反映劳动者的劳动消耗和贡献。凝结或物化形态的劳动，是计量劳动消耗的另一种主要劳动形态。劳动者向社会提供的劳动数量和质量都表现为一定数量的合格的产品量。因而，劳动者消耗的劳动可以“由他们生产的产品的件数来计量”。

总之，只有根据三种劳动形态和不同行业、工种的特点，制定并实行计时工资、计件工资、奖金和津贴等一整套有主

有辅、有基本形式和补充形式的劳动工资制度，才能正确地实现按劳分配政策。

第二节 按劳分配是社会主义个人消费品分配的基本原则

一 社会主义社会个人消费品实行按劳分配的客观必然性

这种客观必然性主要在于：社会主义生产资料公有制是实行按劳分配的基础；社会主义时期生产力的水平和物质财富的丰富程度还没有达到“各尽所能，按需分配”原则所要求的高度，必须让人们根据自己的劳动收入来安排个人和家庭生活；社会主义社会还存在着工农、城乡、脑力劳动和体力劳动之间的差别。

二 全民所有制和部分集体所有制企业中按劳分配的具体表现形式是工资

社会主义制度下的工资和资本主义制度下的工资有着本质的不同：资本主义工资是劳动力价值的货币表现，即劳动力价格；而社会主义生产者的工资则是从国家和集体领得的劳动报酬，是国家和集体依据按劳分配原则有计划地进行个人消费品的分配。社会主义制度下的工资，原则上是随着劳动生产率的提高而提高的。

三 如何贯彻“按劳分配”原则

贯彻按劳分配原则，必须克服平均主义，因为有平均主义就会既不考虑不同企业劳动集体对社会所作贡献的大小，也不考虑每个劳动者提供给社会的劳动的数量和质量，一律

平均分配。前者是企业与企业之间的平均主义，后者是企业内部劳动者之间的平均主义，这都是对按劳分配原则的一种破坏，是生产力发展的障碍。

在社会主义社会，既然反对平均主义，那么究竟靠什么调动劳动者的积极性呢？依据马克思主义揭示的社会主义社会必须将物质建设和精神建设相结合的观点，调动劳动者的积极性要靠物质利益和政治思想教育，二者必须结合，不可偏废。有些企业单位只强调前者，是不对的，为什么呢？因为劳动者的个人物质利益的满足，需要有一个过程。只有在发展社会生产，不断提高生产力水平，促使社会经济日益繁荣，并正确处理国家、企业、职工三者的物质利益以及积累和消费之间的关系的基础上，才能逐步实现。因之，在社会主义社会，对于物质利益的分配，必须坚持国家多得、企业少留、职工按劳分配的原则，决不能片面地强调用物质利益来调动劳动者的积极性。企业单位应该在贯彻按劳分配原则的同时，切实地对职工进行政治思想教育。因为在社会主义制度下，社会上还存在着资产阶级甚至是封建主义的思想残余，或多或少地对职工产生消极影响，所以必须通过政治思想教育，以提高职工的思想觉悟，使之树立主人翁的态度，自觉地遵守劳动纪律，忘我地劳动，为社会主义现代化建设贡献力量，为人类最美好的共产主义事业献身。

第三节 按劳分配是促进生产力发展的重要力量

通常我们把按劳分配看作是社会主义制度下个人消费品分配的原则，这无疑是对的，也是大家容易理解的。但仅仅

这样看是不够的。我们应当同时把按劳分配看作是社会主义生产得以组织起来并不断发展的经济制度。

社会生产的发展，有赖于劳动者的发挥生产积极性。在社会主义社会，劳动还是人们谋生的手段。在这种情况下，只有在重视思想政治工作的同时，承认客观存在的各种劳动差别，实行按劳分配，多劳多得，少劳少得，使劳动者更好地从物质利益上关心自己的劳动成果，把劳动者的个人利益同集体利益、国家利益密切结合起来，才能鼓励劳动者勤奋劳动，积极钻研和掌握技术，提高自己的劳动技能，努力进行技术革新和技术革命，从而大大地提高劳动生产率，促进生产力迅速发展。

“社会主义等于生产资料公有制加按劳分配”。这是列宁在十月革命以前概括的一个著名公式从经济上概括了社会主义的特征。加深对这个公式的认识，对于正确认识社会主义的本质，对于正确理解实行按劳分配的重要性，有着非常重要的意义。

各尽所能，按劳分配原则，是对历史上一切剥削制度的分配原则的否定，是在社会主义阶段必须遵循的一个不以人们意志为转移的客观规律。按劳分配原则贯彻得好，社会主义经济就可以得到发展，社会主义制度就可以得到巩固；如果按劳分配原则得不到贯彻，社会主义经济的发展就会受到阻碍，社会主义制度就会受到损害。可见，按劳分配规律对于生产力的发展，对于社会主义制度的巩固和发展都具有巨大的作用。