

现代工资管理学

主编

刘雄
赵延

北京经济学院出版社

ND26/16

现代工资管理学

刘 雄 赵 延 主编

北京经济学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代工资管理学/刘雄,赵延主编. —北京:北京经济学院出版社,1996.12

(现代经营管理系列教材)

ISBN 7-5638-0558-3

I. 现… II. 刘… III. 工资-管理-教材 IV. F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 24332 号

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

北京市通县燕山印刷厂印刷

全国新华书店发行

850×1168 毫米 32 开本 8.875 印张 230 千字

1997 年 2 月第 1 版 1997 年 2 月第 1 次印刷

印数:0 001—7000

定价:12.20 元

序 言

《现代经营管理系列教材》是我校相关学科的教学人员与科研人员在邓小平同志建设有中国特色社会主义理论的指导下,紧密联系我国现代化建设和改革开放的实际,从深层次上研究和探讨社会主义市场经济进程中部门经济与企业管理的理论与实践经验的总结。

我国从 80 年代初开始进行的经济体制改革,其核心就是要建立有利于调动全体劳动者积极性、创造性的经济体制,以及市场在资源配置方面发挥基础性作用的运行机制。各部门经济与企业管理研究的主要任务就是要推动上述目标的实现。

本世纪的最后五年与下个世纪的头十年,是我国经济增长与社会发展极为重要的时期。第八届全国人民代表大会第四次会议批准的《国民经济和社会发展“九五”计划和 2010 年远景目标纲要》,是指导我国实现跨世纪宏伟目标的纲领性文献。《纲要》指出,在本世纪的最后五年和下个世纪的头十年,要实现小康的战略目标,并为下世纪中叶基本实现现代化打下雄厚的基础。为实现跨世纪的战略目标,必须做到两个根本性的转变,即经济体制的转变与经济增长方式的转变。这对部门经济与企业管理的研究都提出了更高的要求。本丛书就是在这种背景下推出并为之服务的。

经济效益差是我国经济发展的痼疾,也是经济整体素质不高的表现。我国物质资源相对不足,人均资源相对贫乏,要实现跨世纪的宏伟战略目标,必须坚定地走提高经济效益之路。不重视效益也就无法实现国民经济整体素质的提高,也就没有现代化。提高经济效益,归根结蒂取决于资源的充分开发和优化配置。《现代经营

管理系列教材》从各部门经济和企业管理各自的特色出发,系统全面地分析和介绍了资源开发与配置的基本原理、方法和范例,丛书的出版,对我国现代企业管理理论研究和实际工作会有很大的参考价值。

本丛书与其他相关丛书比较具有以下特色:第一,适用性。本丛书既适用于大学本科教学,又能满足实际工作部门领导干部提高领导经济工作能力的需要。从内容上看,本丛书力图全面反映中国国情,具有中国特色,系统地阐述了市场经济条件下现代企业经营管理的一般规律。第二,可操作性。本丛书吸收借鉴了近些年国内外最新科研成果和新鲜经验,不但为读者提供了相关基本理论,还提供了一系列行之有效的方法及操作范例。第三,系统性和概括性。经济与企业管理专业各门学科知识,在丛书中都得到了全面系统的反映,在阐述基本原理方法的同时,给读者自学和深入研究提供了较大空间。第四,时代性。本丛书的整体设计、编写体例、叙述方法均有时代感,体现了 90 年代的新水平。

我相信,《现代经营管理系列教材》的问世,必将对学习社会主义市场经济理论,全力推进建立现代企业制度,提高现代企业管理水平作出有益的贡献。

首都经济贸易大学校长、教授

张 理 泉

目 录

第一章 工资概述	(1)
第一节 工资的实质.....	(1)
第二节 工资构成.....	(6)
第三节 工资职能	(11)
第四节 组织工资的基本原则	(15)
第二章 工资决定理论	(30)
第一节 马克思主义经济学工资理论	(30)
第二节 西方经济学工资理论	(35)
第三章 工资关系	(57)
第一节 工资关系概述	(57)
第二节 工资差别的原因	(59)
第三节 工资关系的合理安排	(66)
第四章 工资水平	(73)
第一节 决定宏观工资水平的主要因素	(73)
第二节 决定企业工资水平的主要因素	(83)
第三节 最低工资制度	(89)
第四节 实际工资水平的保证	(95)
第五节 工资谈判制度	(98)
第六节 工资指导线制度.....	(106)
第五章 工资等级制度	(110)
第一节 工资等级制度的特点与职能.....	(110)
第二节 制定工资等级制度的原则与劳动差别的确定	(112)

第三节	工资等级制度的制订·····	(117)
第四节	工资等级制度的主要形式·····	(128)
第五节	工资调整制度·····	(137)
第六章	工资形式·····	(143)
第一节	工资形式概述·····	(143)
第二节	计时工资制·····	(147)
第三节	计件工资制·····	(152)
第四节	奖金制度·····	(167)
第五节	津贴制度·····	(184)
第六节	劳动分红制·····	(189)
第七节	工资形式的选择与组合·····	(192)
第七章	工资宏观管理·····	(201)
第一节	工资宏观管理的目的及其实现手段·····	(201)
第二节	我国工资管理体制·····	(203)
第三节	弹性工资计划·····	(207)
第四节	工资总额与经济效益挂钩·····	(211)
第五节	工资基金管理·····	(214)
第八章	工资效益统计与分析·····	(221)
第一节	工资效益统计概述·····	(221)
第二节	工资效益统计分析·····	(225)
第三节	提高工资经济效益的途径·····	(232)
第九章	工资计划管理·····	(237)
第一节	编制工资计划的意义与原则·····	(237)
第二节	工资总额计划·····	(242)
第三节	平均工资计划·····	(250)
第十章	计算机在工资管理中的运用·····	(253)
第一节	计算机在工资管理中的应用·····	(253)
第二节	工资管理信息系统的开发技术·····	(257)

第一章 工资概述

工资是现代社会的经济活动和社会生活中的重要因素。正确地理解工资,把握住工资的内涵与外延,才能有效地组织工资,发挥它应有的作用,从而促进国民经济的正常运转和人民生活的改善。

第一节 工资的实质

一、工资是雇佣劳动的产物

劳动者在为他人劳动以后领取一定的报酬,这一经济现象并不是现代社会才有的。古代社会在第一次大分工之前,各部落成员一起劳动,共同占有和平均分配劳动成果。后来由于部落间经常互相掠夺,于是就需要有人专门从事保卫部落成员的人身安全和财产。这样,就有一部分人从物质生产领域中独立出来,他们的职责就是保卫,不再直接从事生产活动。他们的生活资料由其他成员提供。因此,就出现了最初形态的劳动报酬。^①但这不是工资。

工资的产生必须具备两个条件。第一,劳动者是不拥有生产资料的自由人,而且他不能独立的谋生,不得不与他人的生产资料相结合进行劳动,以取得生活资料。第二,生产资料拥有者需要雇佣劳动者与生产资料相结合进行劳动,以取得资产收益。显然,原始社会、奴隶社会、封建社会均不具备这两个必要条件。这是因为,原始社会的部落成员共同占有生产资料,共同劳动,共同占有和平均

^① 参见《马克思恩格斯全集》第4卷,人民出版社1957年版第335页。

分配劳动成果；奴隶社会奴隶的劳动力连同自身完全是属于奴隶主所有，是奴隶主的财产，由奴隶主任意驱使，不存在报酬问题；封建社会的农奴是不完全的自由人，是土地的附属品，他们在地主的土地上耕种，不是从土地所有者（地主）那里领得报酬，而是向地主交纳贡赋（地租），余下的归己。在资本主义社会，劳动者摆脱了人身依附关系，在法律上是具有平等社会地位的自由人，对自己的劳动力拥有“所有、使用、处置”权。但是，除了劳动力之外，他们一无所有，不得不靠让渡自己的劳动力为他人劳动作为谋生的手段。资产者拥有生产资料但缺乏劳动力。这样，在劳动力市场上，作为劳动力供给方的劳动者与作为劳动力需求方的资产者经过谈判达成雇佣协议，建立劳动关系。劳动者（雇佣劳动者、雇员）将自己的劳动力按一定的劳动时间或一定的工作让渡给资产者，由资产者来支配和决定如何使用劳动力，劳动者提供劳动所换取的劳动报酬就是工资。这一现象正如马克思所说“如果劳动不是规定为雇佣劳动，那末，它参与产品分配的方式，也就不表现为工资。……个人以雇佣劳动的形式参与生产，就以工资形式参与产品、生产成果的分配。”^①“工资是资产者为了偿付劳动一定的时间或完成一定的工作而支出的一笔货币。”^②

在社会主义社会是否存在工资这一经济范畴呢？马克思的社会主义学说认为，社会主义社会是在推翻资本主义社会以后建立起来的，全社会实行单一的社会主义公有制，商品经济已经消亡，商品、货币、市场和价值等范畴已不复存在，代之而起的是产品经济，全体劳动者按照社会统一的计划在集体生产中进行劳动，劳动产品归全社会公有，然后根据各人提供的劳动量发给相应的“劳动证书”，劳动者凭这张“劳动证书”从社会储存中换取他所需要的生活资料。所以，在社会主义社会工资范畴亦已消失。但是，现今社

① 《马克思恩格斯选集》第2卷，人民出版社1972年版第98页。

② 《马克思恩格斯选集》第1卷，人民出版社1972年版第352页。

社会主义社会的经济活动与马克思的设想有很大差距。我国现在的社会主义尚处在初级阶段。其主要特点是：第一，生产力水平不高，而且在一国范围内发展很不平衡，与此相适应的是全社会并非单一的社会主义公有制，而是以公有制(多种形式)经济为主体的多种所有制经济成分并存，并且不同经济成分可以自愿实行多种形式的联合经营。第二，商品经济并未消亡，仍然存在商品、货币、市场和交换关系。第三，在分配制度上是以按劳分配为主体的多种分配方式。在上述这种经济条件下，非公有制经济存在工资范畴是不言而喻的，公有制企业也同样存在工资这一经济范畴，这是因为：第一，在社会主义市场经济条件下国有企业与非国有企业同样是“自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束”的法人实体和市场竞争的主体。第二，企业中的国有资产所有权属于国家，但是企业拥有包括国家在内的出资者投资形成的全部法人财产权，是享有民事权利、承担民事责任的法人实体。第三，企业用人与内部分配完全享有自主权。第四，劳动者作为群体是生产资料的共有者，但是作为劳动者个体则是以“自由人”的身份被雇佣于国有企业(国家是出资者)，与企业结成雇佣关系。

综上所述，原始社会、奴隶社会、封建社会不存在工资范畴；未来发达的社会主义社会不存在雇佣劳动，因此工资范畴也就消失。资本主义社会和初级阶段的社会主义社会由于具备产生工资的两个条件，因此仍然存在工资范畴。

二、工资的一般属性

工资是一种社会经济现象，它的性质是与一定的社会经济形态相联系的。但是，如果我们把资本主义条件下的工资与社会主义条件下的工资的本质属性撇开，那么剩下的就是工资的共性，即工资的一般属性。

1. 工资是货币(实物)形态的必要劳动

当生产力发展到一定水平后(原始社会后期)，劳动者的劳动产品量总是大于实际所需要的量。据此，劳动者的劳动可分为“必

要劳动”和“剩余劳动”两部分。所谓必要劳动就是再生产劳动力所需要的劳动,即劳动者为满足自己及其供养亲属生活需要而进行的劳动(这种劳动对社会也是必要的,因为正是由于必要劳动保证了劳动力的延续,从而社会生产得以继续和发展,社会得以进步)。剩余劳动则是其总劳动中扣除必要劳动的余下部分,即超过必要劳动的劳动。

马克思在《资本论》里论述各种收入及其源泉时,写道:“工人作为他个人的劳动力的所有者和出售者,在工资的名义下得到一部分产品。这部分产品体现着他的劳动中被我们叫作必要劳动的那个部分,也就是维持和再生产这个劳动力所必需的劳动部分”,“如果我们把工资归结为它的一般基础(即一切社会生产方式所共有的基础——引者注),也就是说,归结为工人本人劳动产品中加入工人个人消费的部分,……如果我们把工资和剩余价值、必要劳动和剩余劳动的独特的资本主义性质去掉,那末,剩下的就不再是这几种形式,而只是它们的为一切社会生产方式所共有的基础。”^① 即工资就是劳动者为自己所进行的必要劳动。

2. 工资的二重性——投入与收入

工资作为联结生产与消费的中介,决定了它“在一处作为生产要素的劳动所具有的规定性,在另一处表现为分配的规定”。^② 雇主(资产者、企业家等)支付的工资是一种资本投入,目的是为了雇佣劳动者,得到劳动力进行生产劳动,获取收益(剩余价值)。所以,工资的投入就是活劳动的投入(是投入活劳动的货币表现)。没有工资的投入,就谈不上活劳动的投入,更谈不上创造价值。因此,工资对雇主来说,是在生产过程中所投入的可变资本,它与生产资料、原材料等不变资本共同构成了生产费用(生产资本)。员工(雇佣劳动者)将自己的劳动力让渡给雇主,雇主即按劳动力市场中形

① 《马克思恩格斯全集》第25卷,人民出版社1974年版第928页、990页。

② 《马克思恩格斯选集》第2卷,人民出版社1974年版第98页。

成的价格支付一定的工资。所以雇主所支付的工资对员工来说是收入,是生活资料的主要源泉和决定生活水平的主要因素,从分配的角度来说,工资是雇员提供劳动后所得到的劳动报酬。

综上所述,工资是生产过程的两个方面,在一端工资是投入、是活劳动、是人工成本的一部分;在另一端则是收入、是劳动报酬、是生活必需品。正因为工资具有这一两重性,所以,生产资料与劳动力才得以结合,生产才得以进行。有投入就有产出,投资者便能获得预期收益;有收入就可以换取消费品,劳动者的劳动力才能延续。

三、社会主义工资与资本主义工资的本质属性

社会主义工资与资本主义工资虽然在工资的一般属性以及工资的表现形式和计付方法等方面没有多大差别,但是,如果将其放在一定的社会经济形态中来考察,就会发现两者之间存在着本质区别。

第一,产生的经济条件不同。资本主义工资产生于资本主义私有制,社会主义工资则产生于社会主义公有制。

第二,运动规律不同。资本主义工资是劳动力价值或价格的表现形式,其水平主要是由生产、发展、延续劳动力所必须的生活资料的价值来决定的。某些资本主义国家由于劳动生产率的提高带动了整个社会生活水平的提高,同时,由于科学技术的发展必然要求高素质的劳动力。因此,劳动力生产费用也相应提高,从而工资水平高于其它国家。但是,就其本国而言,工资水平却总是围绕着该国的劳动力生产费用和劳动力供求关系所决定的劳动力价格波动。社会主义工资则不再像资本主义工资那样受劳动力价值的限制,而是从资本主义限制下解放出来,它不仅仅是取决于劳动力生产费用和劳动力供求关系,还扩大到“一方面为社会现有的生产力所许可,另方面为个性的充分发展所必要的消费的范围”^①。随着

^① 《马克思恩格斯全集》第25卷,人民出版社1974年版第990页。

生产的发展,工资水平日益提高。

第三,反映的生产关系不同。资本主义工资反映的是剥削与被剥削的关系。作为劳动力价值的工资低于劳动者本人所创造的价值,而剩余价值完全为资本家所无偿攫取。社会主义工资反映的是社会主义生产关系。劳动者所创造的价值虽然大于工资额,但剩余价值则是用来造福于包括劳动者本人在内的全体人民,所以不存在剥削关系。它体现生产资料公有制基础上的国家、集体(企业)和劳动者个人之间利益根本一致的相互关系。

第四,调节工资的规律不同。资本主义工资主要受价值规律、剩余价值规律以及劳动力再生产规律调节。社会主义工资则主要受社会主义基本经济规律、按劳分配规律调节,价值规律虽然也起调节作用但不占主导地位。

第二节 工资构成

工资是个集合概念,包括员工的全部工资性收入。它的内涵就是前已述及的工资实质,它的外延就是本节所要阐述的工资构成。

一、决定工资构成的原则

工资构成是指组成工资收入的各种成分及其在工资总收入中所占的比重。它的各个成分又有其自己特定的内涵与外延,起着特定的作用。

工资构成的各个成分有所侧重的执行和体现工资的某一职能,互相配合,从而全面反映工资的实质和体现工资职能。

合理的工资构成有利于全面调动员工的积极性,并有助于工资关系的合理化,有利于提高经济效益(社会效益)和劳动力素质。因此,研究和决定最佳工资构成是工资管理的一项重要任务。在决定工资构成时,应遵循以下基本原则:

第一,要与本单位(企业、事业、机关等组织)的劳动特点和工作性质以及工作任务相适应。

第二,支付给员工的工资收入的各个组成部分必须同员工所提供的与之相对应的劳动的质量和数量相适应。

第三,体现员工现实劳动的部分应在工资构成中占主要比重。

第四,各个组成部分的金额应同工作效率及工作质量挂钩,随效率与质量而升降。

第五,根据本单位劳动特点、工作任务的变化而及时调整工资构成内容及其比重。

二、工资构成的内容

工资构成无固定模式,在各个国家、各个单位由于劳动特点、工作性质、工作任务以及工资支付传统习惯的不同而不尽一致。在不同时期随着生产力的发展、经济管理体制的变动以及生产(工作)需要的变化,已经决定的工资构成也是可以随之调整的。

1. 按照工资构成的各组成部分的性质、作用、目的来划分,可以分成 4 大类:

(1)基本工资。根据员工的劳动熟练程度、工作的复杂程度、责任大小以及劳动强度为基准,按员工完成定额任务(或法定时间)的实际劳动消耗而计付的工资。它是员工工资的主要部分和计算其它部分金额的基础。

(2)奖励工资(又称奖金)。根据员工超额完成任务、优异的工作成绩而计付的工资。其作用在于鼓励员工提高劳动生产率(工作效率)和工作质量,所以也称“效率工资”或“刺激工资”。

(3)附加工资(又称津贴)。为了补偿和鼓励员工在恶劣工作环境下的劳动而计付的工资。它有利于吸引劳动者到工作环境脏、苦、险、累的岗位上进行劳动。

(4)补贴工资。补偿员工过去的劳动或为稳定生活水平保证实际工资不下降或为吸引劳动者到一些社会地位不高而社会又很需要的部门就业而计付的工资。这部分工资虽然是以员工的工作或劳动为前提,但它不是与现实劳动贡献紧密联系。

2. 工资构成中应以基本工资为主。这是因为:

(1)基本工资是定额劳动报酬,奖励工资是超额劳动报酬。定额劳动是员工应该完成的基本任务,而超额劳动是指超过定额以上的劳动。所以,基本工资在员工的工资收入中理应占主要比重。再则,如果奖励工资大于基本工资,那么肯定是由于劳动定额不准确之故,不利于提高劳动生产率,也不利于提高工资效益,并且还会加大工资成本。附加工资及补贴工资与现实劳动量无直接函数关系,所以亦不应占主要比重。

有人以国外有些发达国家的奖励工资大于或近于基本工资为由,强调我国的员工奖金比重亦应大于基本工资。这种认识是错误的,首先,国外一些国家的所有制结构与我国不同(即国情不同);其次,这些国家的奖励工资就其性质和形式都属于计件工资之列,而计件工资是基本工资的一个内容。

(2)基本工资具有综合性的特点,而其它三种则具有单一性特点。所以,基本工资的综合效益大于其它三种工资,工资分配应将重点放在基本工资上。

(3)基本工资能较全面地实现工资的各项职能,对调动员工积极性,努力完成生产(工作)任务以及刻苦钻研技术(业务),提高本人劳动力素质具有重要作用。

(4)基本工资的特点与形式决定了它有利于全面反映劳动差别,处理好各类劳动的工资关系。

3. 工资构成的各个组成部分具有相对独立的形式、作用、适用范围和各自独立的构成体系。各单位应视生产(工作)需要而具体设计本单位的工资构成。(本书“工资等级制度”和“工资形式”两章将详细论述以上有关内容。)

三、有关工资的一些相关概念

在了解了工资构成后,还应该明确下面几个与工资有关的概念:

1. 货币工资与实物工资

货币工资是以货币所支付的工资额,实物工资则是以实物(衣

食住行等生活用品及服务)支付的工资额。为了便于进行工资宏观管理、工资核算,以及维护雇员的合法权益,应该提倡工资货币化。有些企业以本企业的产品来支付工资(全部或部分)。这样做,有可能降低雇员的工资,损害雇员利益,应该禁止。

2. 实得工资与实际工资

实得工资是指员工在工资收入中扣除所得税、社会保险金、工会会费等必须缴纳的费用后所剩下的货币工资额。只有这部分工资才归员工任意使用,所以又称可支配工资。实际工资是指用货币工资所能购买到的消费品(包括服务)的数量。它较名义工资(货币工资)更能确切反映员工的工资水平和生活水平,也更能如实地反映按劳分配原则的实现情况和是否充分体现工资实质。

3. 绝对工资与相对工资

绝对工资是指员工所得到的工资绝对额。相对工资则有两种概念。马克思在《雇佣劳动与资本》中写道:“工资首先是由它和资本家的赢利即利润的对比关系来决定的。这就是比较工资、相对工资”;“相对工资所表示的则是同积累起来的劳动的价格相比的直接劳动价格,是雇佣劳动和资本的相对价值,是资本家和工人的相互价值”;“实际工资可能仍然未变,甚至可能增加了,但相对工资却可能降低了”。马克思用工人相对工资的变化来揭露资本主义社会里工人的工资可能会随着生产的发展而增加,但资本家的利润增加得更快,剩余价值率提高、相对工资下降,工人受剥削的程度加大,社会地位下降^①。现在,不少经济学家在使用相对工资这一概念时,是指工作或职位在工资体系中的相对价值(相对位置),通过“岗位评价”来确定工作(职位)的相对价值从而确定相对工资标准。它反映了工作之间、雇员之间的工资关系。

4. 薪金

薪金一般是指对脑力劳动者所支付的劳动报酬。它的实质、职

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社1972年版第308至372页。

能、构成、形式等与工资没有差别。在有些情况下,对企业里的员工所支付的劳动报酬称作工资,而在机关事业单位则称作薪金。也有人以报酬的支付周期来划分,按时、日、周、月支付报酬的为工资,以年计付的为薪金。

5. 员工福利

员工福利与工资共同起着促进经济发展、改善员工生活的积极作用。但是两者之间在性质、对象、内容、分配原则及方式等方面均有明显的区别。

从广义上说,凡是有关改善人民物质文化生活的公益性事业和所采取的一切措施均是福利,它几乎概括了人们所享受的一切物质待遇。从狭义上说,福利专指除社会保障以外的公益性事业。无论是广义的还是狭义的福利,都包含有免费或减费为人们提供某种生活消费或服务的意思,以补充物质文化生活上的需要。

福利事业从其举办者及享受范围来看,分3个层次:一是在全国范围内以全体居民为对象而由国家举办的福利事业,称作国家福利;二是在一定行政区域或地域,以该地区居民为对象由地方政府(在我国还包括工会)举办的福利事业,称作地方福利;三是某一经济组织仅为内部成员举办的福利事业,称作单位(企业、机关、事业等)集体福利。

员工福利属于第三层次的福利事业,它是各单位通过集体物质文化生活设施、服务设施以及各种补贴制度等方式略补本单位员工在物质文化生活方面的集体消费和共同需要,或个别特殊需要而举办的公益性事业。

员工福利不是雇主的恩惠,它同工资、社会保险一样也属于劳动力再生产费用,是职工劳动所得。所以它属于劳动报酬(雇主所支付的社会保险费用也属劳动报酬)。但它不属于工资范畴,因为:工资是按劳付酬,而员工福利是根据需要,只要是符合享受条件,人人都可无差别的得到;工资是直接的劳动力再生产费用,而员工福利是间接的劳动力生产费用;工资金额与职位(岗位)需求及劳