



工业 企业 工资 管理

山西人民出版社

工业企业工资管理

陈 平 何杏清编著

*

山西人民出版社出版 (太原并州北路十一号)

山西省新华书店发行 山西省七二五厂印刷

*

开本: 787×1092 1/32 印张: 8.5 字数: 177千字

1984年5月第1版 1984年5月第1次印刷

印数: 1—11,000册

*

书号: 4088·62 定价: 0.73元

目 录

1

第三节	职工的考核·····	(73)
第四节	升级工作的步骤·····	(76)
第五章	工资形式·····	(78)
第一节	计时工资制·····	(79)
第二节	计件工资制·····	(84)
第三节	浮动工资制和岗位工资制·····	(99)
第六章	奖励和津贴·····	(105)
第一节	奖励的性质·····	(105)
第二节	奖励条件和奖金标准·····	(106)
第三节	奖励的具体形式·····	(108)
第四节	奖金的提取和管理·····	(116)
第五节	津贴·····	(119)
第七章	不同情况下的工资支付·····	(124)
第一节	特殊情况下的工资支付·····	(124)
第二节	各类人员的工资支付·····	(130)
第八章	工资计划·····	(141)
第一节	工资计划的内容·····	(141)
第二节	工资计划的编制方法·····	(146)
第三节	工资计划编制的程序·····	(154)
第四节	工资计划的检查和分析·····	(157)
第九章	工资统计·····	(169)
第一节	工资统计·····	(169)
第二节	工资统计的定性分析·····	(182)
第十章	工资的日常管理·····	(210)
第一节	建立和健全工资基金管理制度·····	(210)
第二节	工资的日常工作·····	(213)

第三节	有关的原始记录和台帐·····	(217)
第十一章	职工集体生活福利工作·····	(228)
第一节	做好职工生活福利工作的意义·····	(228)
第二节	职工生活福利的主要内容·····	(230)
第三节	做好职工生活福利工作应 注意的几个问题·····	(234)
第十二章	劳动保险·····	(238)
第一节	我国实行劳动保险的意义·····	(238)
第二节	我国的劳动保险与资本主义的社会保 险有本质的区别·····	(240)
第三节	我国劳动保险工作的发展概况·····	(242)
第四节	劳动保险的内容·····	(244)
第五节	有关处理劳动保险待遇的 几个主要问题·····	(254)

绪 论

一、坚持各尽所能，按劳分配 原则的重要意义

马克思说：“每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的，就是他个人的劳动量。……他从社会方面领得一张证书，证明他提供了多少劳动（扣除他为社会基金而进行劳动），而他凭这张证书从社会储存中领得和他所提供的劳动量相当的一份消费资料。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《哥达纲领批判》第13页）按照马克思上述的说明，可以这样解释按劳分配：

第一，按劳分配是以同一的尺度——劳动来衡量的，是以每个劳动者为社会提供的劳动量进行分配。

第二，按劳分配应是在全社会的范围内实现的。

第三，每个生产者通过劳动后，凭一张证书从社会领回消费品，而不是通过货币。

但是，当时马克思、恩格斯设想的社会主义社会，和我们现实生活有很大的差别。他们设想在社会主义社会，只有单一的社会主义所有制，不存在商品生产和货币，每个劳动者的劳动都是直接的社会劳动，可以直接用时间来衡量。而在社会主义社会的现阶段里，除了占优势的全民所有制以外，它是多层次的经济结构，社会主义经济仍然存在着商品

经济、货币流通。组织社会化生产仍要借助商品和货币的关系，劳动者的个人劳动并不是直接的社会劳动，不能直接从社会领回消费品，而是要通过企业集体的经营成果。劳动者在生产使用价值中，所投入的具体劳动以外，所消耗的抽象劳动，还得符合社会平均必要劳动量，在流通领域内，通过迂迴的道路，得到社会承认，才能够实现按劳分配，分配个人消费品是以劳动者取得货币后，在市场购买才取得的。所有这一切都是马克思、恩格斯的设想中所没有的。

尽管有这些不同，我们还是可以概括地说，所谓按劳分配无非是用劳动作为分配个人消费品的尺度，以劳动数量和质量来进行分配。多劳多得，少劳少得。

生产资料是进行生产必不可少的生产条件，生产资料为资本家和地主所占有的情况下，劳动者一无所有，只能是出卖劳动力，劳动者所创造的产品，大部分为资产阶级所占有，资产阶级只是为了继续剥削劳动者，才给劳动群众再生产劳动力所必需的最低限度的生活资料。在社会主义社会，生产资料成为全社会或集体的财产，劳动人民成了生产资料的主人，劳动者所创造的产品归劳动者共同所有，在作了各项必要的扣除之后，由社会按照劳动分配给个人消费品。因此，只有建立社会主义公有制以后，才有可能真正实行各尽所能，按劳分配的原则。

坚持各尽所能，按劳分配原则，对于社会主义的建设和职工的生活都具有重要的意义。

（一）实行按劳分配是对几千年来“劳者不获，获者不劳”的人剥削人制度的否定，这是历史上一场革命和巨大的进步。千百年来，劳动者都是为别人而劳动，为剥削者生产

剩余产品或剩余价值，现在第一次为自己而劳动，可以发挥自己的才干和首创精神。正如列宁所说：“在这里劳动者可以表现自己的才能，可以稍微挺一挺腰板，可以扬眉吐气，可以感到自己是人了。”“为自己的劳动取代强制的劳动，是人类历史上最伟大的更替。”（《列宁选集》第3卷，第393页）由于实行了分配制度的伟大变革，必然激发起劳动者的积极性与主动性，成为社会主义生产发展的强大的动力。

实行按劳分配不仅能充分发挥劳动者的积极性与主动性，而且贯彻按劳动进行分配，有劳动能力的人必须劳动才能分配，这就能改造原来的剥削者、二流子和懒汉。迫使他们参加社会劳动，使他们从不劳而获的寄生者变为自食其力的劳动者。我国社会主义建设的实践充分说明了这一点，在社会主义改造，公私合营后，许多原来的资本家，通过参加劳动改造成为自食其力的劳动者，因此，实行按劳分配可以消灭长达数千年之久的社会寄生阶段，从而使社会的劳动资源得到最充分的利用。

（二）实行按劳分配是促进生产力发展，提高劳动生产率的重要因素。由于实行按劳分配，能把劳动者的劳动与报酬直接联系起来，谁的工作能力高，劳动得好，劳动贡献大，谁的劳动报酬也就多一点，他的生活就好一点，这就把个人利益同集体的、国家的利益正确地结合起来，有利于调动劳动者的积极性，促进生产力的发展。

正确地贯彻按劳分配，能鼓励劳动者积极学习文化技术和管理，不断提高技术熟练程度；它能鼓励劳动者提高自己的劳动技能，革新技术，进一步激发他们的劳动热情，保证

国家计划的完成和超额完成，有利于大大提高劳动生产率，为国家和集体创造更多的物质财富。

（三）实行按劳分配，对于保障和提高劳动者的生活，起着决定的作用。在社会主义制度下，每个劳动者都必须参加一定的社会劳动，通过劳动取得了收入，保证了劳动者及其家庭生活，这也是劳动力再生产必不可少的条件。

实行按劳分配，不仅是劳动者收入的主要来源，而且在很大程度上决定劳动者的生活状况。正因为这样，在发展生产的基础上，国家采取各种工资制度和形式，提高工资水平，升级等措施，增加劳动者的收入，从而改善劳动者的生活，提高劳动者的物质文化生活水平。

（四）实行按劳分配是调节劳动力的经济杠杆。正确贯彻按劳分配，可以对调节劳动力在国民经济中各部门的合理分配，鼓励劳动者到边远地区和劳动条件艰苦的岗位工作，对于城镇多余的劳动力，除了依靠政治动员以外，还可以采取经济办法，贯彻按劳分配的原则，鼓励转移到需要劳动力的地方工作。

在社会主义时期，按劳分配有着上述的进步和积极作用。但也必须看到：它存在一定的局限性。马克思和列宁在谈到按劳分配的时候，肯定它的历史必然性和积极作用，也指出它还有“缺点”，这表明现在，按劳分配还没有超出“资产阶级”的狭隘眼界。按劳分配虽然在劳动和分配上平等，但还是一种形式上的平等，并没有做到事实上的平等。由于每个人的工作能力不同，因而所得到的劳动报酬不同，每个劳动者抚养家庭人口的多少不同，即使在相同的劳动报酬的条件下，其生活富裕程度也不同。这是社会主义社

会阶段中是不可避免的“弊病”。

二、贯彻按劳分配原则应注意的几个问题

（一）贯彻按劳分配原则，要加强政治思想工作

实行按劳分配的原则，能够主要从物质鼓励方面调动劳动者的积极性，但是，只依靠物质鼓励是不够的，必须在坚持按劳分配原则的同时，加强思想政治工作，把物质鼓励和精神鼓励结合起来，在保证劳动者的物质利益的同时，精神文明的建设是十分重要的，其目的是以共产主义思想教育广大群众，使他们提高思想觉悟，发扬革命精神，以国家主人翁的态度，为社会主义现代化建设积极地劳动。

在贯彻按劳分配的同时，为什么必须加强政治思想工作？这是因为：

在社会主义社会，人们在思想上旧的私有观念没有根除，有的人在实际生活中就会用资本主义、封建主义的传统思想来对待按劳分配，他们只顾个人利益，不顾国家、集体利益，一切为了钱，斤斤计较，甚至出现损人利己的行为。或者是以雇佣思想，缺乏主人翁责任感，对待工作按酬付劳以及平均主义思想等等，这些思想意识的存在，如果不去加强思想政治教育，加强以共产主义思想为核心的社会主义精神文明的建设，不断提高思想觉悟，就不能很好克服人们头脑中的旧思想和旧观念，按劳分配就不可能得到真正的贯彻。同时，只有提高人们的精神境界，才有可能以共产主义的劳动态度对待社会主义现代化建设事业。

从我国社会主义建设的正反两方面的经验和教训来看，实行按劳分配和思想政治教育，两者不能偏废，决不能在贯

彻按劳分配原则时，就可以不做思想政治工作，也不能因为在实行按劳分配和物质鼓励上出现某些问题时，就因噎废食，只强调思想政治工作，而轻视物质鼓励的作用，两者必须正确地结合起来，才有利于充分、持久地调动广大劳动者的积极性。

（二）贯彻按劳分配原则，必须反对平均主义和高低悬殊

平均主义同按劳分配是根本对立的。它是贯彻按劳分配原则的严重障碍，那里有平均主义，那里就不能很好贯彻按劳分配。个人消费品的平均主义分配，就是不分劳动的好坏和多少，也不分劳动成果和贡献的大小，在报酬上基本没有多大的差别，它不能正确反映生产和工作中先进、落后的状况，抹杀熟练劳动与非熟练劳动之间的差别，也抹杀勤奋与懒惰之间的差别，因而挫伤了职工提高业务技术水平，改善经营管理，为国家多做贡献的积极性，束缚了生产力的发展，给国民经济带来不利的影响。在十年内乱期间，林彪、

“四人帮”大搞平均主义，在农业中取消定额计酬，在工业中取消计件，奖金等，严重挫伤了劳动者的积极性，使“吃大锅饭”现象泛滥成灾，粉碎“四人帮”后的几年来，在工资工作中平均主义的问题，并没有得到很好地克服，主要表现在奖金的分配上，职工的升级缺乏相应地严格考核制度，部分职工的劳动报酬与劳动贡献不相应，停工照发工资等等。

平均主义是阻碍当前贯彻按劳分配的主要问题，在我国平均主义分配的形成原因是多方面的，除了受“左”倾错误影响以外，还受我国小农经济思想的长期影响。解放前，在

革命根据地以及建国后的一个时期，实行“供给制”的影响，在不少干部中平均主义思想有着广泛的市场，加上我国生产力水平低，物资不丰富，管理体制和劳动计量工作等的影响，以致造成平均主义长期得不到解决。所以，反对平均主义，充分揭示平均主义对社会主义建设的危害性，是今后贯彻按劳分配原则时需要解决的问题。

在反对平均主义的同时，要注意防止高低悬殊。在分配上的高低悬殊，就是劳动报酬的差别脱离实际的劳动的差别，即一个部门或部门内部的职工的劳动报酬脱离劳动差别，过高或过低于其它部门或其它职工的报酬，在报酬上高低悬殊意味着领取高报酬的职工侵占了报酬过低的职工的劳动成果，所以，它与按劳分配原则是背道而驰的，必然影响劳动者之间的团结，挫伤劳动者的积极性，这方面虽然目前不是主要的倾向，但在贯彻按劳分配原则时，也是值得注意的。

（三）选择和运用恰当的劳动报酬形式

按劳分配原则是通过一定的劳动报酬形式来实现的。因此，要选择和运用好劳动报酬的形式，通常称为工资形式。工资形式是用来支付和核算职工的劳动报酬的。每个职工所得到的报酬，是以他为社会提供的劳动数量与质量为转移的，劳动数量多质量好的职工，所得的报酬就多；相反，所得的报酬就少。我国现行的工资形式，基本上有两种：即计时工资和计件工资，计时工资是基本的工资形式，计件工资是计时工资的转化形式。除了这两种基本形式以外，还有奖金、津贴等辅助形式，近两年来，不少行业和企业还实行了浮动工资，提成工资等形式。各种工资形式，都有它适用的

条件和范围。例如：计时工资形式，就适用于不能规定个人或班组劳动定额的工种，或者是机械化和自动化程度比较高的，技术复杂程度较高的工种，以及以脑力劳动为主的人员。可是，计时工资形式有它的局限性，它只能反映职工在一定时间内平均劳动量，不能完全反映他们实际支付的劳动量，以及由此形成的不同的劳动成果。因此，为了弥补计时工资形式的不足，还应采取正常的升级制度或奖金等办法作补充。无论采取那种报酬形式，应当根据生产和工作的特点和需要来确定，要以能够体现按劳分配的原则，有利于促进提高劳动生产率、促进生产的发展，有利于职工的团结和充分调动劳动者的积极性为原则。

（四）做好劳动计量工作

按劳分配原则要求，实行等量劳动给予等量报酬。这就是说对提供劳动量相同的劳动者，应分配给相同的消费品，对提供较多劳动量的劳动者，应分配给较多的消费品，对提供较少劳动量的劳动者，分配给较少的消费品，我们通常所说，多劳多得，少劳少得，在企业内部用什么办法来衡量职工劳动量的多少呢？这个劳动的计量问题至今尚未得到很好地解决。要做到计量准确就必须要有计量的标准。就象我们量布要用尺子，用秤来量某种物品的重量等那样，那么，人们的劳动量用什么来衡量呢？一般可以通过劳动定额管理来准确地衡量。劳动定额是企业一定的生产技术组织条件下，为生产合格产品或完成一定工作所预先规定的劳动消耗量标准。我们可以用这样的标准来计量各个等级劳动者的劳动量，当他百分之百完成所规定的劳动定额，才有条件领取该等级的标准工资，当他支付的劳动量超过规定的劳动定额

时，可以相应领取超额的报酬，如果他支付的劳动量低于劳动定额时，应该相应地减少其标准工资。只有这样才能符合多劳多得，少劳少得的原则。对于那些不能或难以实行定额管理的人员，根据近年来一些企业的经验，结合实行经济责任制，对这些人员可以制定工作标准，按照工作标准考核其工作量，和完成任务的情况是一个可行的办法。

（五）贯彻按劳分配原则的同时办好集体生活福利

贯彻按劳分配原则和发展集体生活福利事业，都是企业实现物质利益的重要手段。根据按劳分配原则，职工取得个人消费品，是提高职工物质文化生活水平的重要来源；同时，职工还可以平等地享受一定的集体生活福利待遇，也是提高职工物质文化生活水平的另一个补充来源。正象马克思在《哥达纲领批判》中所说的，它是属于社会需要所作的各项扣除中的一部分，以集体生活福利形式提供给职工消费，这正是社会主义制度优越性的表现。集体生活福利与体现按劳分配的形式并存，同样，对于满足人民的物质文化的需要，具有重要的意义。特别是当前我国职工个人收入还比较低的情况下，通过集体生活福利可以适当解决个人支付比较困难，而又必须的物质文化生活方面的需要，如在丧失劳动能力时，需要的物质保障；有了集体生活福利能帮助广大职工摆脱繁重的家务劳动，免除后顾之忧，使职工的精力集中到工作和学习中，为社会主义四化建设贡献力量等。我国的集体生活福利事业大致包括：文化教育方面：如各类学校、图书馆、阅览室、影剧院、体育场所等；卫生保健方面：如医院、疗养院、保健站、卫生所等；劳动保险方面：如公费医疗、退职、退休待遇等；生活服务方面：如职工宿

舍、公共食堂、托儿所、幼儿园等；社会救济方面：如养老院、孤儿院、困难补助等。这些集体生活福利事业，有的是国家和各地区统一兴办的，有的是全民所有制企业利用超额利润留成中集体福利基金举办的，有的是集体所有制企业利用公益金举办的。在社会主义社会，生产力水平还不高，社会物质还不丰富的情况下，如果用于发展集体生活福利的费用多了，必然会使用在按劳分配的部分减少，这就会影响按劳分配原则的贯彻，不利于调动职工的积极性。因此，今后在相当长的时期内，应保证按劳分配部分在消费基金中占有更大的比重，然后再根据需要与可能，举办集体生活福利事业。目前这部分大致占职工个人收入的 $1/4$ ，随着国民经济的发展，在保证职工收入不断增长的同时，相应地不断扩大集体生活福利事业，这部分的收入占职工收入的比重，也将会逐渐地增加。

三、社会主义工资是按劳分配的形式

在社会主义制度下，为了实现按劳分配原则，必须采取一定的形式。工资就是我国工业企业、事业、国家机关和集体所有制企业实行按劳分配的形式。工资问题主要内容是工资水平和工资制度两大方面，而工资制度又包括工资等级制度和工资形式等，本书就是从我国实际情况出发，围绕这两方面的问题而展开介绍，着重介绍其基本概念、原理和做法等。工资水平是由国家根据各种因素来确定，并进行控制的。这样才能保证正确安排积累与消费的比例关系，它是工资问题中的重要内容，我们作了专门介绍；为了使大家了解工资制度的来龙去脉，以便总结经验和教训，指导今后的工

作，因此，对工资制度的演变要有所了解。在一些特殊情况下，按现行的规定，有不同的支付办法，我们在书中列举了主要的一些支付办法。工资计划是劳动计划的重要组成部分，工资计划中工资总额是属于国家控制的指令性指标，企业必须编好工资计划；做好工资的统计工作是编好和检查分析计划的必要条件，我们分别介绍工资计划和统计的内容。影响职工生活水平的因素，除了工资收入以外，我国企业职工还可以享受劳动保险、集体生活福利等待遇，国家每年都要大量支付这方面的款项，使职工免除后顾之忧，充分发挥劳动积极性，充分表明我国社会主义制度的优越性，我们在这里比较详细地介绍了现行劳动保险的内容，以及扼要介绍了职工的集体福利事业。为了使工资管理适应企业现代化管理的需要，我们也介绍了有关这方面的业务知识。

三十多年来的实践告诉我们，企业搞好工资管理，不仅能保证职工的生活，提高职工的生活水平，而且也能起到促进生产，加强企业管理，提高企业的经济效益的杠杆作用，许多长年亏损的企业，经过改变工资形式，组织合理的分配，调动职工的积极性，扭亏增盈，改变了企业的落后面貌；反之，工资管理搞不好时，既影响了职工的生活，又影响了企业的生产和工作，造成严重的损失，我们应吸取过去在这方面的教训。

第一章 社会主义制度下 工资和工资水平

第一节 社会主义制度下的工资

在工资问题上，首先要弄清楚什么是社会主义制度下的工资，它与资本主义社会的工资有何区别。

我国目前使用的“工资”一词，沿用了资本主义社会过去和现在的术语。在资本主义社会，工人在资本家的工厂里做工，资本家按照工人的劳动时间或产品数量支付工资。表面上与劳动报酬很相似。实质上，资本主义社会的工资是劳动力价值与价格的转化形式，并不是工人的劳动报酬。劳动力是指人的体力与脑力的总和，它存在于人体之中。劳动则是劳动力的支出和使用，只有当劳动力同生产资料相结合，劳动力被使用时，劳动才能实现。工人出卖的是劳动力而不是劳动。因此，劳动力是商品，而劳动不是商品。这是由于：第一，如果把劳动当作商品，它就必须要在出卖前已经存在，但是实际上劳动只有当劳动力同生产资料结合，进行生产后才能存在。第二，商品的价值凝结了人类的一般劳动，商品的价值量是由社会平均必要劳动时间来决定的。如果把劳动当作商品，而且也有价值的话，那就只好说，10小时的劳动价值由10小时劳动决定，因而是毫无实质内容的同义语