

劳动报酬学 学习指导书

潘金云 赵 延 编

劳动人事部人事教育局组织编写

劳动人事出版社

劳动报酬学

学习指导书

劳动人事部人事教育局组织编写

潘金云 赵延 编

劳动人事出版社

劳动报酬学学习指导书

劳动人事部人事教育局组织编写

潘金云 赵 延 编

责任编辑：余炳荣

劳动人事出版社出版发行

(北京市和平里中街12号)

北京市北苑印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 2.625印张 61千字

1988年4月北京第1版 1988年5月北京第1次印刷

印数：31 150册

ISBN 7-5045-0189-1/F·051(课) 定价：0.62元

前 言

为配合中央广播电视大学开设的劳动经济管理专业和人事管理专业教学的需要，我们在组织编写这两个专业课教材的基础上，组织各门课程的主编或副主编。编写了有关行政管理、人事管理、劳动经济、企业劳动管理、新中国劳动经济史、劳动人事统计、中国古代人事制度、外国人事制度、领导科学基础、人才学、劳动报酬、劳动就业、劳动保险与福利、劳动生理与劳动保护、法学概论与劳动法、人口与劳动资源等16门课程的学习指导书。

根据中央电视大学的要求，结合各门课程的特点，这套学习指导书在体例上不尽相同，但都贯彻了课程的教学意图，内容包括：学习目的和要求；章节重点问题的阐述；疑难问题的解释和名词解释；学习思考题及学习参考书目；并附有课程进度表。有的还对读书方法进行了指导。

本套学习指导书是中央广播电视大学劳动管理专业和人事管理专业辅导老师和学生必备用书，也可供学习劳动、人事管理专业的干部参考。

劳动报酬学这门课程用的教材是潘金云主编的《劳动报酬学》（劳动人事出版社出版），《劳动报酬学学习指导书》是根据该书编写的。

由于编写时间仓促，不当和错误之处，希望读者批评指正，以便今后修改。

劳动人事部人事教育局

1988年2月

编写说明

本书是为全国中等物资学校编写的试用教材，可供在职干部培训班选用，也可作为物资部门有关人员自修的参考读物。

本书主要讲授燃料商品的基本理论、基础知识和基本技能，包括它的成因、组成、性质、分类、用途、质量指标、检验、计量换算以及燃料的节约、综合利用等管理知识。

本书的编写大纲由北京经济学院季懋勤同志提出，物资局科教司教材处约请上海市物资学校朱天翔、南京物资学校陆云龙、国家物资局燃料局胡书田、北京经济学院季懋勤等同志参加讨论。全书由季懋勤同志编写，国家物资局燃料局李清廉同志审查。

在编写过程中参阅和吸收了一些同志的研究成果，在此表示感谢。

书中有缺点和错误之处，恳请读者批评指正。

全国中等物资学校试用教材
《燃料商品》编写组

目 录

- 一、《劳动报酬学》教学大纲
.....(1)
- 二、《劳动报酬学》教学进度表
.....(78)
- 三、《劳动报酬学》主要教学参考书
.....(79)

一、《劳动报酬学》教学大纲

第一章 总 论

本章阐述了劳动报酬学的研究对象与其它经济科学的关系，以及劳动报酬学的研究方法。清楚地掌握本章的基本概念和基本知识对于学习与研究这门学科十分重要。

第一节 劳动报酬学的研究对象

确定劳动报酬学的研究对象，首先要搞清楚劳动报酬的性质。劳动报酬是社会主义社会所特有的一个经济范畴，它是社会主义条件下个人消费品的主要分配形式，是劳动者付出一定的劳动后以按劳分配为主要分配原则而获得的个人消费品。

劳动报酬学是一门具体的经济科学，是以经济学为主体的边缘科学、应用科学。其主要研究对象是生产关系，是以产品分配关系，并且主要是以个人消费品的分配关系为中心来对生产关系加以研究的。劳动报酬学对生产力方面的某些问题也加以研究。其研究对象具体表述为：劳动报酬学研究在社会主义条件下劳动者付出劳动以后的物质补偿和物质鼓励问题，它是个人消费品分配的基本内容。它具体包括如下内容：

1. 劳动报酬的原则；

2. 劳动报酬的形式；

3. 重点研究企业、事业、机关单位职工的工资，包括工资水平、工资关系、各种工资制度、各种工资形式、工资管理等内容；

4. 劳动的计量；

5. 劳动报酬学在研究产品分配关系的时候，结合研究属于生产力范围内的一些问题；

6. 对资本主义工资进行比较研究；

7. 对新出现的一些经济形式中的报酬形式加以研究，如中外合资、合作经营企业、外国在华独资企业、个人租赁企业等的工资问题均须加以研究。

除此之外，职工生活问题等与劳动报酬有关的经济问题也需加以研究。

研究劳动报酬学的目的，不是如同政治经济学那样一般地研究各种经济现象之间的客观必然性，而是研究如何按照客观规律的要求，正确地建立劳动报酬的制度与形式。

第二节 劳动报酬学与其它经济科学的关系

一、劳动报酬学与政治经济学的关系

劳动报酬学是在政治经济学和其它技术经济学的基础上发展起来的。政治经济学的研究对象是生产关系，而劳动报酬学是以生产关系中产品的分配关系特别是以个人消费品的分配关系为中心进行研究的。两者的区别在于研究对象和任务不同。其中最基本的区别在于劳动报酬学不研究生产关系的总体，而是研究生产关系的部分内容。所以，二者是一种既有联系又有区别的关系，前者为后者提供重要理论依据，后者的成果又充实了前者。

二、劳动报酬学与劳动经济学的关系

劳动报酬学是在劳动经济学的基础上分离并发展起来的一门科学。劳动经济学研究劳动关系——“人们在参加社会劳动方面彼此的关系。”它的内容包括：（1）人们参加社会劳动的方式；（2）人们在劳动过程中的组织形式；（3）个人消费品的报酬形式。劳动报酬学主要对劳动关系中第三方面进行深入广泛的研究，而其它两个方面的内容则是围绕劳动报酬的问题，在一定程度上加以研究。

三、劳动报酬学与劳动法学的关系

劳动法学是一门研究调整劳动关系的法律规定的科学，它的一个重要内容是调整劳动报酬的法律规范，规定劳动者与生产单位之间的权利义务关系。劳动报酬学主要研究劳动报酬的经济规律。两者既有密切关系，又有重要区别。

四、劳动报酬学与劳动统计学的关系

劳动统计学是研究劳动关系的数量表现，它在分析、研究有关劳动报酬的统计资料时，以劳动报酬学所揭示的经济规律为指导。劳动报酬学在研究劳动报酬的经济规律时，需要充分利用劳动统计学所搜集和分析的教学材料为根据。

五、劳动报酬学同部门经济学的关系

劳动报酬学是一门部门间的综合性的经济科学，它研究的不是某一国民经济部门的劳动报酬关系。而是整个国民经济中各部门的劳动报酬关系和这些部门劳动报酬的共性及其本质。部门经济学在研究本部门的劳动报酬问题时，则是以劳动报酬学所揭示的劳动报酬这一经济现象的本质和经济规律为依据。二者既有联系又有区别，但它们在研究问题的范围和深度上各不相同，因而是不能相互替代的。

除此之外，还有如人口学、社会学、国民经济计划学、劳

动生理学等也与劳动报酬学有关系。

第三节 劳动报酬学的研究方法

劳动报酬学的方法论基础是辩证唯物主义和历史唯物主义，坚持理论联系实际。我们在研究劳动报酬的各种关系时，必须运用唯物辩证法的普遍规律来说明问题。例如，用对立统一规律来说明劳动报酬内部存在的各种矛盾和问题，用运动发展规律来说明劳动报酬的演变和发展趋势，用普遍联系的规律来说明劳动报酬内部以及同其他社会现象之间的相互联系和影响。与此同时，在研究过程中还必须运用历史唯物论关于生产力与生产关系、经济基础与上层建筑、社会革命与社会意识等方面的基本原理作为观察和分析问题的武器。

劳动报酬学还有自己的具体研究方法：

1. 社会调查法；
2. 实验方法；
3. 统计方法。

在研究手段方面，随着科学技术的发展，一些新的研究技术和测试手段将会陆续出现并加以普及。例如，计算机的应用。

劳动报酬学是一门理论性、实践性和政策性都很强的一门经济科学。因此，在学习《劳动报酬学》时，必须注意以下几点：

第一，以马克思列宁主义、毛泽东思想指导教学与研究，认真阅读有关的经典著作。

第二，要同时学好与劳动报酬学相关的课程，如政治经济学、计划经济学、财政学、消费经济学、劳动组织学、劳动统计学等，打下良好的基础。

第三，要注重理论联系实际，认真领会党和国家的有关方

针、政策，密切注视和关心经济体制改革和工资改革的实践与经验，要深入社会实际进行调查研究。

第四，大胆借鉴国外有关的理论研究成果和实践经验，取其所长，洋为中用。

思 考 题

1. 劳动报酬学的研究对象是什么？
2. 劳动报酬学与其它经济学科的关系如何？
3. 劳动报酬学具体的研究内容是什么？
4. 简述劳动报酬学的研究方法。

第二章 劳动报酬的分配原则

本章论述了按劳分配原则的客观必然性及内容、意义和作用，在此基础上提出反对平均主义和贯彻社会主义的物质利益原则，处理好国家、集体、个人三者之间的利益关系。

学习本章内容，要重点掌握在社会主义商品经济条件下按劳分配的特点，才能正确贯彻按劳分配原则，正确运用工资这一经济杠杆来为社会主义建设服务。

第一节 生产与分配

社会再生产作为一个连续不断的过程，表现为生产、分配、交换和消费四个环节的辩证统一。其中生产与分配也是一个前者决定后者，后者反作用于前者的辩证关系。

生产决定分配表现在两个方面：

1. 没有产品的生产，就没有产品的分配；
2. 生产的性质决定着分配的性质。

马克思主义认为，任何一种社会的分配都是由生产决定的，生产条件本身的分配决定了产品的分配。而生产条件本身的分配，主要是指生产资料所有制的问题，它是决定分配方式的根本前提。因此，生产资料所有制的性质，最终决定了产品的分配关系。

分配反作用于生产也表现在两个方面：

1. 分配关系的发展和变化必然影响着并在一定条件下决定着生产，对生产的发展会起着促进或阻碍作用；

2. 任何一种生产资料所有制的形式，都要通过一定的分配形式才能实现。

第二节 按劳分配原则

按劳分配原则是社会主义制度下个人消费品分配的基本原则。

一、按劳分配的客观必然性

1. 生产资料社会主义公有制的建立是按劳分配个人消费品的前提条件。

2. 生产并非高度发达，产品不是极大丰富，在这种情况下还不能实行按需分配，只能实行按劳分配。

3. 受生产力水平的限制，旧的社会分工还不能完全消除，各种劳动差别依然存在，在分配上不能不承认这些差别。

4. 劳动者还没有普遍树立起共产主义的思想境界，劳动者还没有超出“劳动要给以报酬”的狭隘眼界，不实行按劳分配原则就不能充分调动广大群众的劳动积极性。

二、按劳分配原则的主要内容

按劳分配就是在社会主义制度下，每个具有劳动能力的人，都有劳动的平等权利和义务，社会则以劳动为尺度；按照

劳动者提供的劳动数量和质量分配个人消费品，多劳多得，少劳少得，不劳不得，等量劳动领取等量报酬。

在社会主义社会初级阶段，社会主义经济是有计划的商品经济，每个企业都是相对独立的经济实体，每一个劳动者的劳动不是直接提供给社会，而是作为企业联合劳动的一个构成部分通过市场商品交换才能转化为全社会联合劳动，每一个劳动者能够向社会提供多少劳动，在很大程度上是取决于企业联合劳动的运用情况及经营状况，而不仅仅是取决于个人技术、业务水平和努力程度。因此，在社会主义初级阶段的按劳分配与马克思当初所设想的按劳分配有一定的差距；按劳分配还未得到充分的实现，还不可能以全社会作为统一的分配单位，只能在全民所有制经济内部和集体所有制经济内部实现，企业职工的工资水平既取决于本人的劳动，也取决于企业联合劳动的经济效益。因而，不同企业的职工即使劳动量相同，其工资水平会由于效益的大小而有所差别，不能完全实现等量劳动领取等量报酬。

三、实行按劳分配的意义和作用

1. 实行按劳分配是历史上分配制度的一场革命，它否定了人剥削人的分配制度。正确贯彻按劳分配原则，对于发展社会主义生产力、巩固和完善社会主义生产关系起到积极的促进作用。

2. 实行按劳分配能够把国家、集体、个人三者之间的利益正确结合起来，鼓励劳动者为国家 and 集体多做贡献。

3. 实行按劳分配原则，多劳多得，少劳少得，不劳不得，是改造一切剥削阶级分子和剥削阶级思想的重要的经济措施，并对劳动具有监督作用。

4. 实行按劳分配原则，有利于劳动力的组织和调配，促

进劳动力的合理流动，巩固和加强部门之间、地区之间的社会主义协作关系，使国民经济持续、稳定、协调地发展。

在看到按劳分配积极作用的同时，还应认识到它还不是无产阶级最理想的分配制度，以劳动为尺度分配个人消费品所体现的仍然是“资产阶级权利”，人们在生活上还存在富裕程度的差别，存在着事实上的不平等。但是，这种历史局限性在社会主义条件下是不可避免的。

第三节 反对平均主义

实行按劳分配原则，既要反对人为地扩大差别，造成高低悬殊；也要反对平均主义。平均主义思想是贯彻按劳分配原则的一个严重障碍，它的泛滥必然破坏生产力。当前，我们贯彻按劳分配原则的主要障碍是平均主义。

第四节 兼顾国家、集体和个人三方面的利益

一、社会主义制度下的物质利益关系

社会主义的物质利益关系，集中表现为国家（社会）、企业（集体）和劳动者个人三方面的物质利益关系。物质利益原则是三种利益的统一。

国家利益和集体利益是劳动者的共同利益，它代表着劳动者的长远利益和根本利益，是个人利益的源泉和保证；劳动者个人利益又构成集体和国家利益。国家和集体利益高于个人利益，但又是以劳动者个人利益为最终归宿的。国家、集体、个人三者的利益在统一的前提下又存在差别。强调国家、集体利益时，也必须重视个人利益，做到三者兼顾。强调一方而忽视另一方，都会导致整个国民经济遭受破坏，削弱甚至瓦解社会主义的生产关系，阻碍生产力的发展。

二、正确贯彻物质利益原则

社会主义制度下之所以要贯彻物质利益原则，最重要的原因是因为建设社会主义需要依靠劳动者对物质利益的关心，劳动者对物质利益的关心在现阶段仍是推动会发社展的主要动力。

贯彻社会主义物质利益原则有两方面的形式：

1. 认真实行按劳分配。按劳分配原则最集中、最直接地反映了国家、集体和劳动者个人之间的物质利益关系。

2. 把劳动者的劳动成果同他们的物质利益联系起来。推行联系经济效益的多种经济责任制，将劳动者集体和个人利益与企业经营状况相联系。

三、正确处理社会主义条件下的物质利益关系

正确处理社会主义物质利益关系最根本的方法是发展社会生产力，增加社会产品，提高经济效益，并在生产、分配、交换、消费的各个环节上认真实行物质利益原则。

1. 必须正确处理好国家与企业（集体）之间的物质利益关系，实现国家利益和企业利益的结合。特别要注意两点：

（1）对于全民所有制企业和集体所有制企业要区别情况，加以对待。在全民企业与国家关系上，国家应得“大头”；在国家与集体企业的经济往来上，坚持等价交换原则。

（2）国家与企业发生利益矛盾时，坚持企业利益服从国家利益，微观利益服从宏观利益。

2. 正确处理好国家和劳动者个人之间的物质利益关系，实现共同利益和个人利益的结合。

3. 必须处理好企业和劳动者个人之间的物质利益关系，实现企业利益和直接生产者利益的结合。

最后，还要正确处理思想政治工作和实行物质利益原则

的关系，使精神鼓励和物质鼓励相结合。

思 考 题

1. 简述社会主义制度下生产与分配的关系。
2. 简述社会主义制度下实行按劳分配的客观必然性及其意义与作用。
3. 社会主义初级阶段按劳分配的特点是什么？
4. 社会主义初级阶段的分配方式是什么？
5. 平均主义的本质和危害性是什么？
6. 如何正确处理社会主义条件下的物质利益关系？

第三章 劳 动 的 计 量

劳动的计量是劳动报酬工作中极为重要的一项内容，是贯彻按劳分配原则的关键。本章阐述了劳动的数量和质量的关系，讨论了劳动的三种形态及劳动的几种计量尺度，最后提出了确定劳动差别的方法。掌握好本章内容不但有助于理论研究，而且对于实际工作更有指导意义。

第一节 劳动的数量和质量

按劳分配原则要求把劳动作为分配个人消费品的唯一尺度，但是，在计算劳动量时，必须首先搞清楚劳动数量与劳动质量的关系。

一、劳动的数量和质量

劳动的数量，是指从事具体劳动时人类体力和脑力的耗费用量，即抽象劳动的耗费用量。

劳动的质量，是指劳动的复杂程度、熟练程度和劳动强

度。

二、劳动的质量和数量的换算

按劳分配的“劳”，作为调节劳动和报酬的同一尺度，从理论上讲应该是抽象劳动或人类一般劳动。所以，各种不同性质的具体劳动，应该被换算为一般的人类劳动。在换算时应解决好以下几个问题：

1. 复杂劳动与简单劳动的换算问题

简单劳动，是指每个没有任何专长的普通人的机体平均具有简单劳动力的耗费。

复杂劳动，是指需要经过一定专门的教育和训练才能从事的劳动。

二者的关系为：复杂劳动是自乘的或多倍的简单劳动。

2. 熟练劳动与非熟练劳动

熟练劳动与非熟练劳动的差别，主要表现在生产或工作经验丰富与否、技术或业务水平的高低、劳动或工作能力的强弱等方面。

影响或衡量劳动熟练程度有三方面因素：

- (1) 劳动者劳动年限（即工龄）；
- (2) 劳动者文化程度；
- (3) 劳动者勤奋努力程度。

三方面因素与劳动熟练程度的关系均是正变化关系。

3. 劳动强度的换算问题

劳动强度，是指劳动的紧张程度和繁重程度。在同一种劳动中，强度大的劳动可以转化为强度小的劳动，较少的但强度较大的劳动，相当于较多的但强度较小的劳动。二者之间换算比例系数可以由同一时间内创造的劳动成果或价值的多少来折算。