



全国劳动和社会保障干部培训教材

工资收入分配

GONGZI SHOURU FENPEI

[第二版]

劳动和社会保障部组织编写

主编 邱小平



中国劳动社会保障出版社

全国劳动和社会保障干部培训教材

工资收入分配

(第二版)

劳动和社会保障部组织编写

主编 邱小平

副主编 汪志洪 吴道槐

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

工资收入分配/邱小平主编. —2版. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2004

全国劳动和社会保障干部培训教材

ISBN 7-5045-4631-3

I. 工… II. 邱… III. 工资制度-中国-干部教育-教材 IV. F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 069565 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

中国青年出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销
890毫米×1240毫米 32开本 9.125印张 261千字
2004年10月第2版 2004年10月第1次印刷

印数:3200册

定价:18.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64911190

出版社网址:<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344

全国劳动和社会保障干部培训教材 (第二版)

编写委员会

主 任	郑斯林				
副主任	王东进	步正发	华福周	张小建	刘永富
	崔会烈				
成 员	胡晓义	闫宝卿	王爱文	于法鸣	邱小平
	焦凯平	毛 健	姚 宏	陈 刚	孙建勇
	袁彦鹏	孟昭喜	王东岩	何 平	张梦欣
	宋连辉				

审定专家委员会

董克用	杨燕绥	杨宜勇	程延园	李绍光
程永宏	乌日图	曾宪树	丁大建	

本书编写人员

苏海南	董克用	杨黎明	宋关达	黄 霞
李新旺	王永生	夏 华	来 婷	狄 煌
王学力	孙玉梅	刘秉泉	王 霞	

内 容 摘 要

本书主要介绍了工资收入分配的各种理论、新中国工资管理体制发展变革的历史、工效挂钩政策和工资集体协商政策、企业内部的工资制度、国外按生产要素分配的情况和我国的实践经验、国外实行年薪制的经验和我国实行经营者年薪制的情况、最低工资保障制度和工资支付制度、工资收入宏观调控体系。本书最后还分析研究了建立现代企业工资收入分配制度的基本条件和基本对策。

序

劳动保障关乎国运，惠及子孙。随着我国经济和社会发展进程的加快，劳动保障作为关系国计民生和改革发展稳定大局的重要工作越来越受到党和国家的重视。就业状况被列入国民经济和社会发展的宏观调控指标，建立健全同经济发展水平相适应的社会保障制度载入《宪法》，协调劳动关系、维护劳动者合法权益成为维护社会稳定的重要任务。要承担起我们的重要职责，不负党和人民的历史重托，必须建设一支高素质的干部队伍。

为帮助劳动保障系统干部学习劳动保障业务知识，劳动保障部组建不久就组织编写并出版了“全国劳动和社会保障干部培训教材”（10本）。近几年来，我国的政治、经济形势和劳动保障事业发生了很大变化，作为系统干部培训教材，急需将这些变化反映到教材中，劳动保障系统干部也要求对教材进行修订。为适应新形势的需要，我们组织部属有关单位的业务骨干和专家学者对这套教材进行了修订完善，吸收了近年来劳动保障工作在政策、理论及实践上的成果和经验，考虑了不同业务的相对独立性，内容更丰富，体系更完善。相信这套修订后

的教材对于劳动保障系统干部和社会各界学习劳动保障业务知识，提高业务素质和工作水平会起到积极的促进作用。

目前，全国劳动保障系统有近30万名干部职工，乡镇、街道、社区等基层劳动保障工作机构建成后预计将达到36万人左右的规模。在建立健全社会主义市场经济体制过程中，劳动保障工作将面临许多新情况、新问题，因此加强干部教育培训工作变得尤为紧迫。希望各级劳动保障部门认真学习贯彻中央关于大规模培训干部的要求，结合本地劳动保障工作实际，充分运用这套教材组织培训，努力改善劳动保障系统干部职工的知识结构和专业结构，造就一支思想作风硬、业务素质高、廉洁高效的劳动保障干部队伍，更好地服务于人民群众，推动劳动保障事业健康、协调、持续地发展。



2004年7月

前 言

“全国劳动和社会保障干部培训教材”第二版与读者见面了。“全国劳动和社会保障干部培训教材”是劳动保障部为了适应新时期劳动保障事业改革与发展，建立一支高素质干部队伍需要，在近百名业务骨干和有关专家的共同努力下编写的。这套教材自2001年出版发行以来，有数万名劳动保障干部将其用作培训教材和学习资料，这不仅对实施劳动保障系统干部教育培训规划，提高劳动保障系统干部业务水平发挥了重要作用，而且对企业人力资源管理人员业务学习、大专院校学历教育、金融系统干部培训等也发挥了积极作用。

由于劳动保障事业发展较快，新的理论、新的实践和新的政策急需补充到教材中，教材体系自身也需要进一步完善。另外，2004年1月，劳动保障部人事教育司、教育培训中心与全国高等教育自学考试办公室联合开展了劳动和社会保障岗位资格证书考试和全国高等教育劳动和社会保障专业自学考试双证书项目，也需要相应的劳动保障专业教材，因此我们启动了教材修订计划。

本次教材修订的指导思想是：以“三个代表”重要思想

为指针,全面提高教材的质量,进一步适应新时期劳动保障工作的实际需要,推进干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化,建设一支高素质的干部队伍。修订的原则是:在体系上注重相对完整性;在内容、体例安排上注重认知规律,符合教学、自学、考评的需要;在对象需求上以劳动保障系统干部培训需求为主,兼顾企业人力资源管理人员和其他行业在职干部的学习需要;在教材的内容上,充分贯彻和体现“三个代表”重要思想,按照科学发展观的要求,准确反映劳动保障实践的新进展,全面吸收劳动保障理论的新成果,教材体例上更加适合干部教育和自学的特点,注重知识的准确性、政策的权威性、内容的实用性和理论的适度性,并有一定的超前性。

根据新时期劳动保障工作的特点,本次修订工作对原有教材进行了部分调整,《医疗 工伤 生育保险》一书调整为《医疗与生育保险》《工伤保险》两本书,《社会保险基金管理 与 监督》调整为《社会保障基金监管》《社会保险经办管理》两本书,另外增加一本《劳动经济学》。修订后的全套教材包括:《劳动经济学》《社会保障概论》《劳动和社会保障法制》《培训与就业》《工资收入分配》《劳动关系》《养老保险》《失业保险》《医疗与生育保险》《工伤保险》《社会保障基金监管》《社会保险经办管理》《劳动和社会保障计划统计与管理信息系统》共 13 种。其中《培训与就业》《劳动关系》《养老保险》《失业保险》《医疗与生育保险》《工伤保险》6 种教材既是劳动和社会保障岗位资格证书考试教材,又纳入高等教育自学考试劳动和社会保障专业专科教材。

为了保证教材修订工作的顺利进行，劳动保障部组织各相关业务司局的业务骨干和有关方面的专家学者，在不到半年的时间里即完成了教材的修订稿。本次修订工作，立足于原有的教材，剔除了其中已不符合实际的内容，增加了在前一阶段干部培训中大家普遍认为需要增加的内容以及一些新的重要理论和新法规、新政策，并在写作风格上更贴近读者的需求。

劳动保障制度建设还处于逐步完善阶段，在劳动保障事业发展过程中还会不断出现新情况、新问题。本次教材的修订也只能是反映劳动保障事业发展的阶段性成果，因此全国劳动和社会保障干部培训教材将会不断地修订，不断地升华，力争成为劳动保障系统的精品教材。

编 者

2004年7月

目 录

第一章 工资收入分配理论

学习目标	(1)
第一节 马克思的按劳分配理论	(2)
第二节 社会主义市场经济条件下的工资收入分配理论	(5)
第三节 市场经济国家工资分配理论	(10)
本章小结	(23)
思考题	(24)

第二章 新中国工资管理体制沿革

学习目标	(25)
第一节 国民经济恢复时期的工资分配 (1949—1952)	(26)
第二节 计划经济体制时期的工资分配 (1952—1978)	(29)
第三节 改革开放时期的工资分配 (1978 年以后)	(37)
本章小结	(46)
思考题	(46)

第三章 企业工资决定机制

学习目标	(47)
第一节 工效挂钩政策	(48)
第二节 工资集体协商政策	(69)
本章小结	(75)
思考题	(76)

第四章 企业内部分配制度和管理

学习目标	(77)
第一节 企业基本工资制度	(78)
第二节 工资形式和多种分配办法	(89)
第三节 企业工资改革的深入和创新	(102)
本章小结	(106)
思考题	(108)

第五章 按生产要素分配的改革实践和经验

学习目标	(109)
第一节 国外情况	(110)
第二节 中国的改革实践和经验	(124)
本章小结	(142)
思考题	(143)

第六章 经营者年薪制

学习目标	(145)
第一节 国外经营者年薪制和持股情况	(146)
第二节 中国企业经营者年薪制试点	(152)
第三节 中国实行经营者年薪制的必要性	(157)
第四节 建立有中国特色的经营者年薪制	(162)
本章小结	(178)
思考题	(179)

第七章 最低工资和工资支付制度

学习目标	(181)
第一节 最低工资保障制度	(182)
第二节 工资支付制度	(192)
本章小结	(200)
思考题	(202)

第八章 工资收入宏观调控体系

学习目标	(203)
第一节 工资收入宏观调控的必要性	(204)
第二节 工资分级分类管理体制	(206)
第三节 工资指导线制度	(210)

目 录


第四节 工资收入分配的市场基础建设·····	(218)
第五节 再分配调节体系的建立·····	(227)
本章小结·····	(235)
思考题·····	(235)

第九章 建立与现代企业制度相适应的工资收入分配制度

学习目标·····	(237)
第一节 企业工资改革的基本思路·····	(238)
第二节 建立现代企业工资收入分配制度的基本条件·····	(253)
第三节 建立现代企业工资收入分配制度的基本对策·····	(262)
本章小结·····	(276)
思考题·····	(276)

第一章

工资收入分配理论

通过本章学习，掌握我国工资收入分配理论的发展历程，了解马克思按劳分配理论及市场经济体制下工资分配的基本理论。

第一节 马克思的按劳分配理论

马克思、恩格斯在他们的早期著作中，对空想社会主义者圣西门关于按才能分配的思想持否定的态度。到了1867年，马克思在《资本论》第一卷中开始提出“自由人联合体”实行按劳分配的设想。马克思预言：按劳分配是共产主义社会第一阶段的分配原则。他在《资本论》中写道：“设想有一个自由人联合体，他们用公共的生产资料进行劳动，并且自觉地把他们许多个人劳动力当作一个社会劳动力来使用。……这个联合体的总产品是社会的产物。这些产品的一部分重新用作生产资料。这一部分依旧是社会的。而另一部分则作为生活资料由联合体成员消费。因此，这一部分要在他们之间进行分配。”直到1875年，马克思才在《哥达纲领批判》中明确地断定，共产主义社会包括初级和高级两个阶段。在初级阶段，不可能实行按需分配，而只能实行按劳分配，因为“权利永远不能超出社会的经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化发展”。这是科学社会主义理论的重大发展。

马克思在《哥达纲领批判》中进一步指出：“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的劳动），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。”“生产者的权利是和他们提供的劳动成比例的，平等就在于以同一的尺度——劳动——来计量。”

可以看出，马克思所设想的按劳分配的前提条件主要有以下两点：

第一，马克思、恩格斯所设想的按劳分配，是以生产资料公有制为前提条件的。这是因为，在生产资料公有制条件下，“除了自己的劳动，谁都不能提供其他任何东西。另一方面，除了个人的消费资料，没有任

何东西可以成为个人的财产。”还应指出，马克思、恩格斯所设想的公有制，是全社会范围内的生产资料全民所有制，而且各个全民所有制生产单位不存在相对独立的经济利益。因此，各个生产单位的经济效益对按劳分配没有影响。

第二，马克思、恩格斯所设想的社会主义社会不存在商品货币关系，劳动者个人的劳动，直接表现为社会劳动，它“不需要著名的‘价值’插手其间”来计量按劳分配中的“劳”。

那么，马克思按劳分配中的“劳”又有什么特点呢？马克思告诉我们，它具有以下三个特征：

第一，它是劳动者个人所消耗的活劳动。马克思说，劳动者“给予社会的，就是他个人的劳动量。……每一个生产者的个人劳动时间就是社会劳动日中他所提供的部分”。

第二，它以劳动的自然尺度——时间来计量。

第三，它只考虑劳动的时间长度和强度，而不考虑劳动的复杂程度。恩格斯曾经说过，在社会主义社会里，训练有学识的熟练劳动者的费用“是由社会来负担的，所以复杂劳动所创造的成果，即比较大的价值也归社会所有。工人本身没有任何额外的要求”。

同时，还应当指出，马克思所讲的按劳分配是个人消费的分配，因此，在社会总产品中要首先作6项扣除，即：（1）用来补偿消耗掉的生产资料部分；（2）用来扩大生产的追加部分；（3）用来应付不幸事故、自然灾害等的后备基金或保险基金；（4）和生产没有直接关系的一般管理费用；（5）用来满足共同需要的部分，如学校、保健设施等；（6）为丧失劳动能力的人等设立的基金。因此，从马克思所设想的按劳分配的内容上看，仅仅限于劳动者个人消费品的分配，不包括医疗、教育等劳动力再生产所需要的费用，这部分费用在马克思看来是由社会负担的。

目前，人们往往存在一种误解，认为马克思是根据劳动价值理论提出社会主义实行按劳分配原则的。从上述分析可以看出，马克思是根据社会主义生产资料公有制的构想和共产主义的初级阶段社会产品没有极大丰富，劳动还没有成为人们生活的第一需要的理论假设而提出按劳分