

劳动经济管理专业教材

LDBCX

劳动 报酬学

主 编 方亦元
副主编 谢荣安 张秀玉

浙江大学出版社

中国劳动经济教学研究会组织编写

劳动经济管理专业教材

劳动报酬学

主 编 方亦元

副主编 谢荣安 张秀玉

浙 江 大 学 出 版 社

劳 动 报 酬 学

主 编 方亦元

副主编 谢荣安 张秀玉

特邀编辑 陈贤松

责任编辑 刘培华

浙江大学出版社出版发行

浙江新华印刷二厂印刷

开本: 787×1092毫米 1/32 印张: 10 字数: 233 000

1990年1月第1版 1991年2月第2次印刷

印数08001—12500

ISBN 7-308-00453-6/C·041

定 价: 3.60元

前 言

《劳动报酬学》是中国劳动经济教学研究会组织编写的劳动经济管理专业教材之一，也可作为机关、企业和事业单位的劳动人事干部、经济管理干部、工会干部自学进修的读物。

我国劳动报酬学的研究刚起步，成熟的理论体系尚待形成。本书试图根据我国的理论和实践，阐述了劳动报酬的基础理论知识，比较详细地介绍我国劳动报酬的现状和沿革，研究与探讨工资改革中的问题和趋向，把理论与实践，科学性、知识性与实用性融为一体。

本书由方亦元任主编，谢荣安、张秀玉任副主编。参加编写和提供初稿的有方亦元、谢荣安、张秀玉、张文学、陈贤松、马志强、周亚新、左军、韩志奎、郭树、石国强、马景云、王艳杰、崔桂芬、张翼、张国鼎、郭勇、于冠华、白冠桥、陈森林、陶维富、刘方军等，全书由方亦元修改定稿。

本书在编写过程中，得到中国劳动经济教学研究会各理事单位（院校）和浙江省劳动学会的大力支持与帮助，并参考了有关资料，在此一并致以衷心的感谢。

当前，我国的工资改革正在进行，许多理论和实践问题，尚待进一步探索，加上我们水平有限，时间仓促，缺点和错误在所难免，恳请读者批评指正。

编 者

1989年10月

中国劳动经济教学研究会
劳动经济管理专业教材编审委员会

主 任：傅晓声

副主任：方亦元 张文学

委 员（以姓氏笔划为序）：

方亦元 苏晓光 张文学 张玉璞

傅晓声 谢世龙 翟源河

目 录

第一章 绪论.....	(1)
第一节 劳动报酬学的研究对象.....	(1)
第二节 劳动报酬学的研究内容.....	(2)
第三节 劳动报酬学的研究方法.....	(4)
第二章 劳动报酬的分配原则.....	(7)
第一节 按劳分配理论的产生和发展.....	(7)
第二节 按劳分配原则.....	(17)
第三节 社会主义初级阶段按劳分配的特点.....	(22)
第三章 劳动计量与工资差别.....	(26)
第一节 劳动的数量和质量及其转化.....	(26)
第二节 劳动的形态.....	(31)
第三节 劳动计量的标准尺度.....	(37)
第四节 劳动差别.....	(39)
第五节 工资差别.....	(43)
第四章 工资水平.....	(52)
第一节 工资的实质.....	(52)
第二节 工资水平.....	(59)
第三节 最低工资.....	(66)
第四节 货币工资与实际工资.....	(77)
第五章 基本工资制度.....	(86)
第一节 等级工资制的特点和作用.....	(86)
第二节 技术等级工资制.....	(89)
第三节 岗位工资制.....	(98)

第四节	结构工资制	(102)
第五节	职务等级工资制	(114)
第六节	企业职工增加工资的办法	(121)
第六章	工资形式	(126)
第一节	计时工资制	(127)
第二节	计件工资制	(131)
第三节	浮动工资制	(146)
第四节	定额工资制	(153)
第五节	提成工资制	(158)
第六节	奖金制度	(160)
第七节	津贴制度	(167)
第八节	特殊情况下的工资	(172)
第七章	企业工资总额同经济效益挂钩 (一)	(177)
第一节	企业工资总额同经济效益挂钩的必要 性	(178)
第二节	企业工资总额同经济效益挂钩的特点	(183)
第三节	企业工资总额同经济效益挂钩的形式 和选择	(188)
第四节	企业工资总额同经济效益挂钩基数和 浮动比例核定	(195)
第五节	企业工资总额同经济效益挂钩的管理	(201)
第八章	企业工资总额同经济效益挂钩 (二)	(205)
第一节	企业工资总额同上缴税利挂钩	(205)
第二节	企业工资总额同实现税利挂钩	(218)
第三节	建筑施工企业的百元产值工资含量包 干	(221)
第四节	企业工资总额同实物量挂钩	(226)

第九章 企业内部分配	(230)
第一节 企业内部分配的原则	(230)
第二节 企业内部分配形式的选择	(233)
第三节 搞好企业内部分配的措施	(239)
第十章 外商投资企业、租赁企业和其他所有制企 业的工资分配与管理	(249)
第一节 外商投资企业的工资分配与管理	(249)
第二节 租赁经营企业的工资分配与管理	(253)
第三节 乡镇企业的工资分配与管理	(258)
第四节 私营企业的工资分配与管理	(261)
第十一章 工资管理	(266)
第一节 工资计划	(266)
第二节 工资基金管理	(276)
第三节 电子计算机在工资管理中的应用	(280)
第十二章 建国以来工资制度的沿革	(284)
第一节 解放初期的分配制度	(284)
第二节 第一次全国性的工资改革	(285)
第三节 第二次全国性的工资改革	(287)
第四节 “大跃进”至“十年动乱”期间的工 资工作	(290)
第五节 工资发展史上的新阶段	(294)
第十三章 工资改革	(297)
第一节 工资制度的全面改革	(297)
第二节 十年来工资改革的主要成就	(299)
第三节 工资改革目标模式的探讨	(305)
第四节 工资制度的配套改革	(311)

第一章 绪 论

第一节 劳动报酬学的研究对象

任何一门科学的形成与发展，都有它现实的土壤，即研究和考察的特殊的现象领域。这是一门学科区别于其他学科、独立存在的必要条件，是确定其研究方向、研究范围和研究方法的前提。

劳动报酬学的研究对象是社会主义劳动报酬质的规定性及其发生影响的因素、机制和规律。

劳动报酬学区别于政治经济学。政治经济学是以人类社会的经济关系，主要是以生产关系及其发展规律为研究对象的，它的内容主要包括生产资料所有制形式，人们在生产过程中的关系以及产品的分配关系。而劳动报酬学并不研究生产关系的总体，只是研究生产关系的部分内容，即分配关系。

劳动报酬学区别于劳动经济学。劳动经济学的研究对象是劳动关系，它的内容主要包括人们参加社会劳动的方式，即劳动力与生产资料相结合的方式；人们在劳动过程中的组织形式；人们因参加社会劳动而得到的劳动报酬和福利待遇，即劳动者个人消费品的分配形式。而劳动报酬学主要研究劳动关系的内容之一，即劳动者个人消费品的分配形式，并且是在劳动经济学难以容纳的深度和广度上对劳动报酬进行深入而广泛的研究。

劳动经济学区别于部门经济学，如工业经济学、农业经济学、商业经济学、财政学、金融学。因为后者是以某个部门或某个领域的经济关系和经济活动规律为研究对象的，当然也包括该部门的劳动报酬问题。而劳动报酬学是一门部门之间的综合性的经济学科，它研究的是整个国民经济中各个部门的劳动报酬关系，而不是某一国民经济部门的劳动报酬关系。

劳动报酬学区别于微观经济学和宏观经济学。微观经济学是以单个经济单位的经济行为，以及相应的经济变量的单项数值为研究对象。宏观经济学是以社会经济活动总量为研究对象，其体系是建立在广泛的综合基础之上，如总就业、总消费、总投资以及国民收入等等之上的。而劳动报酬学溶合了微观经济学和宏观经济学的个量与总量的分析方法，但研究的区域、研究的重点不同。

第二节 劳动报酬学的研究内容

我国劳动报酬学的研究严格地说是刚起步，成熟的劳动报酬学的理论体系尚有待形成。综合我国迄今的理论和实践，劳动报酬学研究的基本内容如下：

一、劳动报酬的分配原则

社会主义条件下支付劳动报酬的原则是按劳分配。所谓按劳分配，就是在每个社会成员各尽所能地为社会提供劳动以后，社会按照每个劳动者提供劳动的数量和质量分配给个人消费品，多劳多得，少劳少得，不劳动者不得食。按劳分配原则的根源在于社会主义的客观经济条件。确切地说，是由生产资料的社会主义公有制和劳动力的个人所有制决定的。生产资料

公有制，从根本上消除了凭借生产资料的私人占有分配个人消费品的可能性，从而从根本上消除了剥削。但是，在社会主义社会，劳动者又是劳动力的所有者，劳动还具有个人谋生的手段，社会必须按照劳动者提供的劳动的数量和质量给予相应的劳动报酬。

社会主义初级阶段的具体经济条件，决定了按劳分配不是唯一的分配方式，而只能是主体的分配方式。所谓以按劳分配为主体，有两个层次：一是按劳分配只存在于占主体地位的公有制经济中，也就是说只存在于占主体地位的社会主义经济中，作为社会主义公有制补充的非社会主义经济，则实行其他的分配方式；二是在社会主义公有制内部，也不是实行完全的、单一的按劳分配，而是存在某些非按劳分配收入。这些问题都要进行研究。

二、劳动报酬分配的形式

我国的劳动报酬分配的形式有多种，例如，机关、企业、事业单位的工资；农民以各种形式从集体经济或个体经济中取得的劳动报酬；职工在职工作以外从事政策所允许的其他正当工作所得到的货币和实物等。

在这众多的劳动报酬分配形式中，劳动报酬学着重研究企业、事业、机关单位职工的工资，诸如社会主义工资的职能，调节工资的经济规律，工资水平，工资差别和工资关系（总量工资关系——工资总量与经济发展水平的关系；结构工资关系——在工资总量一定的条件下，对工资总量在各地区、部门、行业及职工之间进行分配的关系），工资制度（等级工资制、职务工资制、结构工资制、岗位工资制等），工资形式（计时工资、计件工资、浮动工资、定额工资、奖金和津贴），工资的宏

四、统计方法

观和微观管理等。

三、相关工资制度的研究

相关工资制度的研究，是指对以雇佣劳动关系为特征的私营经济、外商独资企业、中外合资企业、租赁企业工资制度的研究。从严格的意义上说，这些企业职工的工资关系不属于劳动报酬分配的范围。但是，对这些相关工资制度进行研究有两方面益处：一方面可以加强对它们的监督与管理；另一方面可以借鉴其有益的内容，以完善我们的劳动报酬分配制度。

四、工资制度的沿革与改革

反思过去，我们可以获得很多有益的东西。对过去的工资制度进行反思和评判，总结其经验和教训，也是劳动报酬学的重要研究内容。工资制度改革是整个经济体制改革的重要组成部分，劳动报酬学的理论研究应为工资制度改革提供导向。

除了上述内容之外，劳动报酬学还要研究劳动的计量、与产品分配关系相联系的属于生产力范围内的一些问题，例如，生产过程的组织问题，劳动定额的制定问题，技术等级标准的制定问题，资本主义的工资制度，等等。

第三节 劳动报酬学的研究方法

研究任何一门科学，必须运用正确的方法才能获得良好的成果。长期以来，我们对工资问题的研究，基本沿用经典著作中所惯用的方法，总希望将复杂的劳动问题“化繁为简”，造成单一的因果关系，于是，便发生了旷日持久的对诸如按劳分配的“劳”、对接劳分配的范围以及对工资形式和工资职能、对单一职能和多种职能、对两级分配和三级分配的争论，其中，许多

问题多年争论也未取得明显进展，一个重要原因就是受到研究方法的限制。因此，劳动报酬学的研究必须采用正确的研究方法。

（一）辩证唯物主义和历史唯物主义的方法。

辩证唯物主义和历史唯物主义是一切科学研究的方法论基础，也是劳动报酬学研究的基本方法。例如，我们要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；要用运动发展的规律来说明劳动报酬的演变过程和发展趋势；运用普遍联系的规律来说明劳动报酬内部以及劳动报酬同其他社会现象之间的相互联系和影响。此外，我们在研究劳动报酬的过程中，还必须运用历史唯物主义关于生产力与生产关系、经济基础与上层建筑等方面的基本原理。

（二）系统理论和系统方法。

系统理论和系统方法从对象整体出发，认为要素从一个系统传递到另一个系统是由几个定理决定的，并具有“非理性特征”的随机行为，由此发生系统在动态中发生多级递阶的对内、对外作用，进而决定着系统的耦合与转化。系统理论与系统方法的应用和出现，为社会行为主体的正确认识存在客体提供了理论和方法，也为正确认识包括劳动报酬在内的社会经济问题提供了非常有用的手段。

劳动报酬的分配决不是孤立的经济行为，而是极其复杂的经济社会过程。劳动报酬政策的制订，既受社会经济制度、经济管理体制、科学技术水平、经济社会状况、历史传统文化、自然生态环境等众多因素的制约，又对上述诸因素产生逆效应。在复杂的多变量作用中，作为影响社会经济系统的劳动报酬，成为经济社会因果网络中的重要一环。我们要把握社会主义的劳动报酬规律，就必须从整个经济社会系统出发，将劳动

报酬问题作为报酬系统与其他系统之间的交互作用；另一方面，在劳动报酬系统内部，着重研究影响劳动报酬的要素、要素组合方式及要素组合对环境的影响。

（三）实验方法。

所谓实验方法，就是有控制地对研究对象进行定量观察的方法。即根据调查研究的特定目的，选定观察范围，使用标准化的技术手段，对不同条件下的研究对象进行比较，以确定有关变数之间的因果关系。劳动报酬学的研究之所以要采取实验的方法，这是由于劳动报酬的复杂性、敏感性、刚性所决定的。劳动报酬涉及的因果关系和可变因素极为复杂，不仅是一个重要的经济问题，而且是一个敏感的社会问题，牵涉到千家万户的利益；并且，劳动报酬在很大程度上具有只升不降的刚性。所以，有关劳动报酬问题的政策措施，应当先通过小范围的实验（试点），待取得足够的经验之后，再予以全面推广。

（四）社会调查法。

拥有足够数量的现实材料和数据资料是进行科学研究的基础，而社会调查是取得这些材料和资料的手段。研究劳动报酬之所以要运用社会调查的方法，是由劳动报酬问题自身的特征所决定的。劳动报酬问题具有很强的实践性和政策性，它产生于现实的社会经济生活，又对现实的社会经济生活发生重大影响。所以，社会调查方法就成了研究劳动报酬问题必不可少的方法。社会调查的具体方法，包括实地观察、个别访问、集体讨论、典型解剖、案例研究、问卷解答等等。

第二章 劳动报酬的分配原则

按劳分配是社会主义个人消费品分配的原则。按劳分配是马克思主义的一个重要理论，是社会主义的基本经济特征之一。因此，掌握这一理论，在实践中具有十分重要的意义。

第一节 按劳分配理论的产生和发展

按劳分配作为一种观念，经历了几个世纪的发展过程，才逐步形成完整的科学理论。这里，我们主要从四个阶段上看它的形成和发展。

一、早期空想社会主义理论

按劳分配理论，不是一下子形成的。勘察这一理论的发展史，最早要追溯到空想社会主义主要流派的代表人物身上。大致在16世纪和17世纪，是早期空想社会主义理论的鼎盛时期。这一时期的分配思想是各取所需占统治地位，其主要代表人物是空想社会主义的奠基人英国的托马斯·莫尔（1478—1535年）。

1516年，莫尔以拉丁文写成的对话体著作《乌托邦》（全名为《关于最完美的国家制度和乌托邦新岛的既有益又有趣的全书》），是一部杰出的空想社会主义的早期代表作。这本书分为两个部分：第一部分着重抨击当时社会的政治制度。莫尔所处的

历史时代，正是资本主义原始积累时期。他把剥夺农民土地的圈地运动比作“羊吃人”。在圈地运动中，农民被剥夺土地，村庄被毁灭，大批农民流离失所，变成乞丐、流浪者。然而，法律却又使这批苦难深重的农民，接受恐怖的鞭打、烙印、酷刑的折磨。这一切给当过律师和法官的莫尔提供了揭露资本主义的真实材料。莫尔的《乌托邦》一书，给人们提供了一个没有剥削、没有压迫的理想天国，反映了当时劳动人们的愿望和要求。马克思在《资本论》第一卷中论述资本原始积累时，曾两次引用莫尔的论述，认为私有制是一切社会祸害的根源。其中谈到，“只有完全废止私有制度，财富才可以得到平均公正的分配，人类才能有福利。”第二部分是理想社会“乌托邦”的描述。莫尔认为，这个社会以手工业为基础，实行公有制；没有私有制，没有剥削，没有压迫，劳动成为每个人应尽的义务；所有成年人除担任公职和从事科学研究者外，无论男女，都应参加生产劳动；基本的经济单位是家庭，每个家庭经营一定的手工业；没有固定的农业人口，每个人都要轮流参加两年农业劳动。莫尔主张，一切产品归社会所有，按需进行分配。由于每个有劳动能力的人都尽劳动义务，劳动时间可以缩短，每天工作六小时，空余时间可以从事科学和艺术活动；国家管理实行民主原则，公职人员由选举产生；儿童要接受教育，所学的书本知识要同劳动相结合。这里需要特别指出的是，“乌托邦”的分配原则是各取所需。莫尔描绘的“乌托邦”城平分为四个部分，而每个部分的中心又是各种物资汇集的市场。各家各户生产的物品都运到各个中心，分类归入仓库。每家每户又可以按着申请到这种中心去领受自己所需要的东西，不要付任何代价，也不需要付钱。在莫尔看来，所有的物资都是充裕的，也不必担心有人会过多的申请超过需要的物资。

莫尔在资本主义还处在不发展的阶段就作了批判，对未来的共产主义社会提出了很有价值的设想，对以后社会主义思想的发展有很大影响。

早期空想社会主义分配学说的第二位代表人物是托马斯·康帕内拉的按需分配思想。

托马斯·康帕内拉（1568—1639年）是意大利著名的空想社会主义思想家。《太阳城》是他的一部杰出著作，书中阐述了他的空想共产主义观点。他的理想，是建立一个人类社会的黄金时代，完全不存在私有制，普遍实行义务劳动，实现社会性的生产和分配，公民的劳动教育。认为财产的私有制是万恶之源，主张人人平等。在他的理想社会中，与“乌托邦”不同的是，不存在家庭，没有私产，“太阳城”里没有奴隶，也没有公役，每个公民都是社会的公仆，人人热爱劳动。在社会主义思想史上，他第一次明确提出了劳动光荣的思想。他主张每个劳动者都为社会生产，“太阳城”的居民，“不分性别都从事抽象科学的研究工作和某种职业，所不同的是，男性担任最沉重的工作和郊外工作”，“而女性则从事挤羊奶和制乳酪的工作”和“各种坐着和站着的工作”。不仅如此，在“太阳城”的劳动时间也是有限的，一切公职、艺术工作、劳动和工作，都由全体公民共同负担，而且每个人每天只工作4小时；其余时间都用来研究有趣味的学术，开座谈会，阅读，讲故事，写信，散步并作有益于身心的体育运动”。^①

“太阳城”的居民注重学习先进科学技术和外国的经验，提高劳动生产率，增加生产。在“太阳城”里没有商品经济，不存在商品货币关系。所生产的产品，通过直接分配的方式进

^①康帕内拉：《太阳城》，商务印书馆1960年版第35—42页。