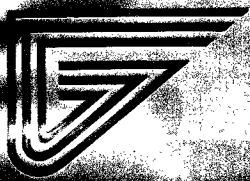


工资管理导论



上海交通大学出版社

工资管理导论

侯佩龙 何永华 顾琦

出版：上海交通大学出版社
(淮海中路1984弄19号)

印刷：江苏淮阴日报社印刷厂

开本：787×1092(毫米)1/32

印张：14.5

字数：32.5万

版次：1990年7月第1版

印次：1990年7月第1次

印数：1—4000

ISBN 7-313-00720-5/C·93

定价：5.25元

代 序

党的十三大报告指出：“我们的分配政策，既要有利于善于经营的企业和诚实劳动的个人先富起来，合理拉开收入差距，又要防止贫富悬殊，坚持共同富裕的方向，在促进效率提高的前提下体现社会公平。”

国民经济是一个有机整体，要实现上述目标，解决平均主义和收入差距过大问题，不能就分配抓分配，而要综合治理，从深化配套改革上找出路。要进一步搞活全民所有制企业，加快培育市场体系，健全宏观经济调节系统，搞好计划、投资、物资、财税、金融、物价等方面的改革，加强法制建设，逐步建立有计划商品经济新体制的基本框架，创造机会均等的竞争条件，形成实施正确分配政策的良好政治经济社会环境。应该看到，生产决定分配。只有通过改革大幅度提高劳动生产率和经济效益，才能使分配制度和政策充分发挥其积极作用，才能为根本解决平均主义和收入差距过大问题创造物质基础。

当然，分配制度也很重要。当前这方面的关键是要健全调节手段，针对双重体制条件下收入分配的不同情况，采取相应的具体政策。

在国家基本能直接控制收入分配的范围内（如国营企业、机关事业单位的收入分配等），要实施在宏观控制下的分层管理，着重克服平均主义。在初次分配中，国家对企业

实行工资总额同经济效益挂钩，企业内部实行个人收入同所作贡献联系；在再分配中，要解决机关事业单位中 劳 酬 不符，收入偏低的问题，同时，注意调节企业间生产经营的某些条件和机会不均等，以利公平竞争，进一步贯彻 按 劳 分配。具体说，应着重处理好几个关系：一是处理好企业与职工的分配关系。在改进企业用工、招工制度的同时，改革企业内的分配制度，逐步减少工资性支出中的物价补偿成份，恢复和强化工资奖金对提高效益的激励作用，探索各种按社会有效劳动时间进行分配的制度，合理拉开职工收入差距，使一些贡献大的工薪人员也能先富起来。二是处理好国家与企业的分配关系。一个很重要的问题是合理确定衡量企业经济效益的尺度，使企业收入和工资增长与经济效益挂钩建筑在比较科学合理的基础上。比如：在坚持职工实际收入的增长低于劳动生产率增长的原则下，企业工资总额与效益挂钩可增加一个按不变价格计算的劳动生产率指标，有的可推行工资总额与实物量挂钩，同时也可研究工资总额与行业的资金利润率和工资利润率挂钩等办法。还应当看到，不同企业在税收、价格政策以及生产要素（包括劳动力、资金、生产资料、土地、技术等）获得机会等方面的条件和情况是不尽相同的，因此，国家要通过有效的经济手段调节由此而引起的个人收入差距问题。三是处理好脑力劳动与体力劳动的分配关系。按照马克思主义观点，复杂劳动具有倍加简单劳动的意义，复杂劳动报酬应当高于简单劳动。而我国情况却刚好相反，这是分配不公的一个突出问题。今后要逐步提高知识分子待遇，缓解脑体倒挂的矛盾。对机关、事业单位的现行工资制度也要继续改革，使之逐步完善。四是处理好 采 取 经

济、行政等调节手段与加强思想政治工作的关系。在采取各类手段调节分配的同时，要注意抓好宣传和思想工作，引导人们既不要消极攀比个人收入，盲目追求超前消费，也不要不求进取，而要脚踏实地积极工作，在各自所处的条件下，确定经过努力能够达到的物质利益目标。目前我国面临通货膨胀的困难，要强调过几年紧日子。

在国家难以直接控制收入分配的范围内（包括其他经济成份的收入分配，某些经济活动的收入分配等），存在的主要问题是少数人非法牟取暴利，解决这个问题，必须强化政府的权威和功能，通过法律、行政、经济等手段进行管理和调节。

首先，要整顿经济秩序尤其是流通秩序。在清理整顿各类公司，搞好市场和物价管理，整顿和改进重要商品的流通方式的同时，收入分配上要研究解决六方面问题：企业自办第三产业和横向联营收入的管理问题；技术转让、技术咨询、技术服务、技术培训收入的管理问题；各类人员个人收入管理问题；职工从事第二职业和离退休人员再就业的管理问题；个体经济的管理问题；新办公司的管理问题。其中，尤为重要的是加强对个体户的经营和收入的监督管理，加强对各类公司收入分配的控制和管理。要建立和完善相应的法规、政策，建立市场规则，限定各类经营者的经营范围和方式，提出各类经济活动收入分配公开化和管理、调控的有效措施。要尽快在大中城市的党政机关和部分高收入行业试行个人应税收入的申告制度，增加个人收入的透明度，进一步加强个人收入调节税的征收工作。工商行政、税务部门要加强队伍的建设，并切实负起责任来，严肃执法，与社会各有

关方面加强配合，切实搞好税收征管和市场管理工作。

其次，要十分重视廉政制度建设，集中力量，坚决、及时查处贪污受贿、敲诈勒索和各种以权谋私，将权力转化为金钱的违法行为。对于一切非法经营活动，都要严加取缔，狠狠打击。凡属非法收入，一概没收，并予以重罚。对于严重经济犯罪活动，必须坚持依法严惩，决不能手软。同时，在全社会广泛进行宣传教育，使廉洁奉公、依法经营、依法纳税观念深入人心。

总之，我们要坚决保护合法收入、合理调节过高收入、严厉取缔非法收入。从长远看，解决社会分配不公问题，还要逐步建立富有弹性的就业制度，使劳动者在竞争中获得大致均等的机遇，与此相适应，必须建立和完善社会保障体系。这不是一下子能解决的，但应向这个方向努力。

摘自江泽民同志**认真消除社会分配不公现象**一文

目 录

导 言	1
-----	---

第一篇 总论	11
--------	----

第一章 社会主义物质利益分配	13
----------------	----

第一节 社会主义的按劳分配	14
---------------	----

一、按劳分配思想的形成	14
二、按劳分配的客观必然性	16
三、按劳分配的性质	18
四、按劳分配的特点	20

第二节 社会主义物质利益原则	24
----------------	----

一、社会主义物质利益关系	24
二、社会主义物质利益原则	27
三、社会主义物质利益协调	36

第三节 社会主义物质利益分配的形式	40
-------------------	----

一、社会总产品和国民收入的分配	40
二、个人物质利益分配的基本格局	46
三、个人物质利益分配的形式	50

第二章 工资现象与本质.....54

第一节 工资的历史考察.....55

- 一、工资的产生及其条件.....55
- 二、资本主义条件下的工资形式.....57
- 三、社会主义社会对工资的利用.....61
- 四、我国工资的沿革.....62

第二节 工资的本质.....67

- 一、工资的本质.....67
- 二、共性与特性.....70
- 三、社会主义工资的职能.....75

第三节 社会主义工资的基本范畴.....78

- 一、分配规律与工资政策.....78
- 二、工资制度与工资形式.....83
- 三、平均工资与工资基金.....92
- 四、工资指数与工资总额.....93

第三章 工资的管理.....95

第一节 工资管理原理.....96

- 一、工资管理的概念.....96
- 二、工资管理的历史前提.....97
- 三、工资管理的二重性.....101
- 四、工资管理过程和管理职能.....103
- 五、工资管理的任务.....105
- 六、工资管理的原则.....107

第二节 工资管理的基本方法	111
一、工资管理方法的科学基础	111
二、工资管理方法的理论基础	113
三、工资管理的基本方法	114
四、工资管理主要指标的确定	118
第三节 工资管理体制	129
一、工资管理体制及其客观基础	129
二、工资管理体制发展阶级	130
三、建立工资管理体制的基本原则	134
四、工资管理的组织系统及权限划分	136
第二篇 工资	143
第四章 区域工资	145
第一节 行政区域工资	145
一、行政区域工资构成	145
二、行政区域与工资区划	148
三、行政区域工资特点	150
第二节 经济区域工资	154
一、经济区域划分	154
二、经济区域工资政策	157
三、经济区域工资特点	159
第三节 区域工资管理	161
一、区域工资管理的两种形式	161
二、正确处理区域工资管理中的关系	162

三、行政区域工资管理	167
四、经济区域工资管理	170
第五章 企业工资	174
第一节 企业工资制度	174
一、不同所有制企业现行工资制度	174
二、企业奖金制度	181
三、企业津贴制度	184
第二节 企业工资形式	185
一、企业工资基本形式	185
二、企业内部几种分配形式简介	190
第三节 企业工资管理	198
一、企业工资管理范围	198
二、企业工资管理内容	199
三、企业工资管理两种目标模式	211
第六章 事业单位工资	213
第一节 现行事业单位工资制度及管理	214
一、现行事业单位工资制度	214
二、现行事业单位工资管理	217
三、现行制度及管理刍议	218
第二节 建立多元化的事业单位工资制度	222
一、事业单位分类及特点	222
二、事业单位工资制度的目标模式	228

三、多元化工资制度的建立	230
第三节 事业单位工资的分类管理	235
一、事业单位工资分类管理构想	235
二、事业单位工资分类管理的主要方面	240
第七章 国家机关工资	246
第一节 改革机关现行工资制度的必要性	247
一、以职务工资为主要内容的结构工资制	247
二、实行结构工资制的条件	250
三、改革机关现行工资制度的必要性	252
第二节 机关工资制度改革的目标模式	256
一、国家公务员制度简介	256
二、机关工资制度改革的目标模式	259
三、国家公务员工资制度构想	260
第三节 国家公务员工资管理	269
一、国家公务员工资依法管理	269
二、政务类公务员工资管理	272
三、业务类公务员工资管理	274
第三篇 福利与社会保险	279
第八章 职工福利	281
第一节 职工福利的属性	281
一、职工福利的劳动属性	281

二、职工福利的分配属性	283
第二节 职工福利的内容	283
一、集体福利	283
二、补贴福利	287
三、文化福利	292
第三节 职工福利的管理	293
一、目前职工福利存在的主要问题	293
二、兴办福利的原则	295
三、职工福利的管理	296
第九章 社会保险	302
第一节 社会保险原理	303
一、社会保险的含义和属性	303
二、社会保险基本特点	305
三、社会保险作用	307
第二节 我国职工现行社会保险制度的基本概况	309
一、国营企业职工社会保险	310
二、国家机关、事业单位工作人员社会保险	312
三、城镇集体企业职工社会保险	313
四、乡镇企业职工社会保险	314
五、中外合营企业职工社会保险	314
六、待业保险	314
七、社会保险基金	315
第三节 建立中国特色的社会保险制度	316
一、改革现行社会保险制度的必要性	316

二、改革社会保险制度的指导思想和方向	318
三、建立中国特色的社会保险制度	318
第十章 职工退职及退休	320
第一节 退职退休管理的特殊地位	320
一、职工社会保险制度的重要组成部分	321
二、退职退休管理的现实特殊地位	324
第二节 退职退休与分享社会发展成果	327
一、退职退休职工分享社会发展成果的必要性	327
二、退职退休职工分享社会发展成果的可能性	328
三、分享社会发展成果机制的建立	329
第三节 退职退休的社会化管理	331
一、退职退休的社会化管理	331
二、退职退休的社会化服务	341
三、退职退休社会化管理服务组织	344
第四篇 工资、福利与社会保险的综合管理	349
第十一章 立法管理	351
第一节 立法管理的重要意义	351
一、工资法律部门	351
二、工资法与经济规律、工资政策的关系	353
三、工资立法管理的意义	356
第二节 立法管理的主要方面	360
一、工资立法管理的本质	360

二、工资立法的基本原则	362
三、工资法的调整对象	364
四、工资法的实施	367
五、守法的含义与意义	368
第三节 国内仲裁与涉外仲裁	369
一、国内工资仲裁	371
二、涉外仲裁	373
第十二章 现代化管理	376
第一节 办公室自动化命题的提出	376
一、办公室自动化	376
二、办公室自动化与现代工资管理	379
三、提高工资管理效率和水平的途径	382
第二节 信息系统的建立与渗透	384
一、信息社会与信息系统	384
二、工资管理信息系统的建立	386
三、信息系统在工资管理中的渗透	388
第三节 现代化手段的应用	391
一、计算机技术	391
二、决策技术	394
三、网络规划技术	395
四、数学方法	397
五、统计分析方法	399
第十三章 加强党对工资工作的领导	402

第一节 加强党的领导是搞好工资工作的关键.....	402
一、工资工作必须加强党的领导	402
二、加强党对工资工作领导的必然性	405
第二节 党对工资工作领导的主要方面	409
一、加强党对工资工作政治、思想、组织上的领导	409
二、当前加强党对工资工作领导的主要措施	412
第三节 工资管理中的思想政治工作	414
一、按劳分配中思想政治工作的客观必然性	414
二、按劳分配和思想政治工作的关系	416
三、思想政治工作同工资业务工作的关系	419
四、抓好按劳分配中的三个层次教育	421
后 记	

导 言

社会主义工资管理理论，是随着社会主义的产生和发展而逐步形成和不断完善起来的。建立在私有制基础上的资本主义工资管理，是以最大限度榨取劳动者创造的剩余价值为目的，缺乏建立工资管理这门学科的必要物质基础，因而不可能建立完整的工资管理理论。所以说，社会主义工资管理理论，是社会主义经济现象所特有的。

无产阶级革命胜利之后，在经济领域剥夺了剥削者，实行了社会主义改造，建立起生产资料的社会主义公有制。从此，人剥削人的制度被彻底废除了。这是社会主义制度优越于资本主义制度的根本之点。社会主义经济制度建立后，对全体社会成员的劳动成果如何组织分配和管理，使社会主义的物质利益分配机制运转自如，从而保证社会生产迅速发展，人民生活不断改善，这乃是一个史无前例的新课题。

斯大林把马克思关于未来社会主义阶段要以劳动为尺度分配个人消费品的思想概括为，“人们将按自己劳动来领取工作报酬，各尽所能，按劳取酬——这就是马克思主义的社会主义公式”^①。列宁认为，无产阶级取得政权以后的主要任

^①《斯大林全集》第13卷第104页。

务，“就是要把极其复杂和精密的新的组织系统建立起来，对千百万人生存所必要的产品进行有计划的生产和分配”^①。革命导师所阐明的社会主义分配理论无疑是完全正确的。社会主义社会从诞生之日起，就开始了全社会范围内的按劳分配的伟大实践，并积累了比较丰富的工资管理经验。我国工资管理理论，是在马克思列宁主义理论指导下，并在工资管理实践的基础上建立起来的，这是一门崭新的学科，它的理论基础是马克思主义政治经济学，特别是按劳分配的学说。

社会主义制度为贯彻按劳分配原则提供了坚实的经济基础，开辟了广阔的道路。但这不等于说按劳分配的一切问题都迎刃而解了。实际上，还存在着许多尚未认识和解决的问题。社会主义社会出现已有七十多年的历史，对于一个社会经济形态存在来说，时间是短暂的。我国社会主义制度才建立四十年，为时更短。因而社会主义的物质利益分配及管理存在着许多不完善之处是难免的。

解决社会主义物质利益分配及管理上的问题，需要相当长的实践和认识过程。现还处在发展过程中，人们对它的认识还在不断深化。因此，工资管理无论在理论上还是在方法上，目前还不可能达到成熟的程度。从这个意义上说，工资管理还是一门年轻的学科，它将随着工资管理的实践而日臻完善、成熟。

一、工资管理的研究对象

关于工资管理的研究对象，过去曾有过种种说法。现在

^①《列宁选集》第3卷第495页。