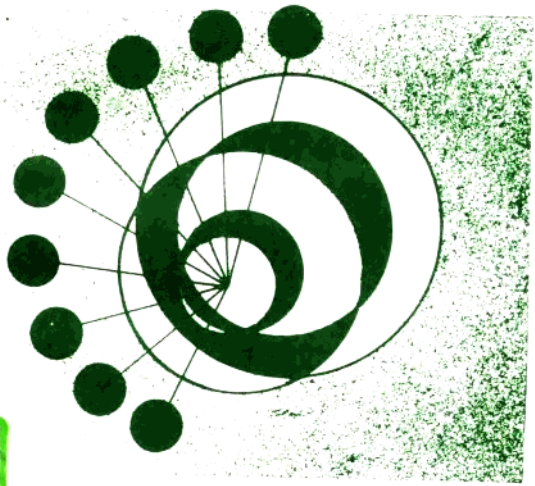
《劳动经济管理》丛书

工资理论与工资管理

李晏墅　傅康生　著



中国商业出版社

总　序

20世纪社会科学研究的主要对象是人的活动。劳动作为推动人类历史前进的原动力和人的活动的基本部分，首当其冲地成为多学科研究的共同目标。

诚然，从劳动中诞生的人类，从未停止过对劳动本身的探索。卷帙浩繁的史料向人们昭示，早在远古时代，人类就开始关注劳动现象的奥秘。然而，相对独立的劳动科学和比较完整的劳动科学体系的形成，则是产业革命以来，尤其是本世纪以来的事情。产业革命的兴起，使人类劳动在范围和内容上有了空前的拓展。现代科学技术的进步和传统的自然科学与社会科学的急剧重组分化，促使人们从不同的理论视角加强对劳动领域诸问题的深入研究，进而形成众多的劳动分支学科。这些分支学科在单科突进的同时，又相互交织、相互渗透，表现出强烈的整合性。这是因为，人的劳动活动本身是一个不可分割的有机体，从不同层面、不同角度对劳动的分解研究，客观上存在内在的必然联系。今天，在一个个相近或相关劳动学科强化自身整体意识和相互联系的过程中，已经形成了有着多层次、全方位系统结构和功能组织的劳动科学体系。从覆盖面及内容构成上看，劳动经济管理的诸学科无疑是劳动学科体系的主干内容。

建国以来，党和政府一向重视劳动经济管理工作，在建立和完善社会主义劳动关系，合理组织社会劳动，调动劳动者的社会主义积极性，提高劳动生产率和工作效率方面做了大量工作。劳动经济管理科学基础理论和各个劳动经济管理分支学科也因此获得了长足的发展。但是，从建立全新的社会主义市场经济体制和不断深化的各项劳动制度改革的要求来看，我们的理论研究和学科建设明

显的滞后。正是在这样的时代背景下，我们推出了国内第一套劳动经济管理丛书。

《劳动经济管理丛书》从劳动经济管理科学体系学科建设的角度出发，力图全面反映我国劳动经济管理科学的发展面貌，特别是以推出一批基础性学科著作的方式，来加强我国劳动经济管理科学体系的基础建设，同时努力配合建立和完善社会主义市场经济管理科学研究的新成果。这套丛书由下列著作组成：《现代劳动经济学》、《法学概论与劳动法》、《劳动保护管理概论》、《工资理论与管理》、《劳动就业概论》、《社会保险理论与制度》、《劳动统计学》、《企业劳动管理》、《企业经营管理》等。本套丛书适合广大劳动经济管理理论工作者和实际工作者阅读，可以作为劳动经济管理专业的大学教材和自考用书。

《劳动经济管理丛书》是一批中青年理论工作者和学有专长的实际工作者联袂推出的。在酝酿至成书的整个过程中，中国商业出版社、江苏省劳动局、江苏省自学考试指导委员会都给予了宝贵的支持。我们借此机会，向他们以及一切关心和支持本套丛书的朋友们致以诚挚的感谢。

《劳动经济管理丛书》编委会

一九九三年十月

目　　录

总　序……（1）
第一章　绪　论……（1）
　第一节　社会主义工资理论与管理科学的形成与发展……（1）
　第二节　工资理论与管理的学科属性及研究对象……（5）
　第三节　工资理论与管理的研究方法……（9）
第二章　社会主义工资的职能……（12）
　第一节　社会主义的工资范畴……（12）
　第二节　社会主义工资的运动规律……（18）
　第三节　社会主义工资的职能……（20）
第三章　组织社会主义工资的基本原则……（25）
　第一节　生产与分配……（25）
　第二节　按劳分配原则……（29）
　第三节　物质鼓励与精神鼓励相结合……（35）
　第四节　公平与效率……（37）
第四章　工资分配量的界定……（43）
　第一节　作为工资分配的劳动的表现形态……（43）
　第二节　劳动量的测定技术……（55）
第五章　工资水平……（62）
　第一节　社会主义市场经济条件下决定工资水平的主要因素……（62）
　第二节　工资水平与物价水平……（72）
　第三节　非工资收入与非货币收入……（79）

第四节　最低工资的确定 …… (82)
第六章　工资关系 …… (88)
第一节　工资关系与工资差别 …… (88)
第二节　宏观工资关系 …… (92)
第三节　微观工资关系 …… (102)
第七章　工资等级制度 …… (104)
第一节　工资等级制度的特点 …… (104)
第二节　工资等级制度的构成 …… (107)
第三节　工资等级制度的形式 …… (123)
第四节　工资调整 …… (131)
第八章　工资形式 …… (136)
第一节　研究工资形式的意义 …… (136)
第二节　工资的基本形式 …… (139)
第三节　工资的辅助形式 …… (152)
第四节　工资形式的选择 …… (160)
第九章　劳动者的生活水平 …… (165)
第一节　研究劳动者生活水平的意义 …… (165)
第二节　影响劳动者生活水平高低的因素 …… (172)
第三节　我国劳动者生活水平的发展趋势 …… (177)
第十章　工资的宏观调控 …… (182)
第一节　工资宏观调控的必要性 …… (182)
第二节　工资宏观调控的原则、目标和手段 …… (184)
第三节　工资宏观调控的内容 …… (193)
第四节　工资计划和工资基金管理 …… (197)
第五节　企业工资总额与经济效益挂钩 …… (202)
第十一章　工资统计研究 …… (208)
第一节　工资总额统计研究 …… (208)
第二节　平均工资统计研究 …… (215)
第三节　工资和奖金效益统计研究 …… (221)

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.

第十二章　工资制度及其改革…… (226)
第一节　我国工资制度及其演变…… (226)
第二节　工资制度改革的目标模式…… (235)
第三节　工资制度改革的基本原则与对策…… (240)
附录　现代西方工资理论的发展及流派…… (244)
后　记…… (276)

第一章 绪 论

第一节 社会主义工资理论与管理科学的形成与发展

一、工资的起源

工资是一个具有特定经济学内涵的概念。有史以来，人们在分配领域里建立的经济思想和经济理论已相当丰富。我们研究社会主义的工资理论与管理，得从工资的起源谈起。

没有人能准确地考证世界上的工资是在哪一年出现的。从中国的历史来看，早期的工资概念有薪、俸、禄等多种表述。最早的薪俸制度孕于原始社会末期，奴隶制度的国家产生以后，薪俸制度终经“十月怀胎”而“一朝分娩”。

在原始社会，由于生产水平极其低下，生产资料只能公共占有，人们集体劳动，产品平均分配，没有剩余产品和阶级对立，氏族内部以其血缘关系维系其团结。在这样的情况下，社会不需要工资制度，人们也不会懂得工资为何怪物。

随着私有财产和私有观念的出现，原始的平等观念和公平分配制度则显得不合时宜了，与之相适应的薪俸制度便悄然无声地孕育于部落联盟的母腹之中。但是，薪俸制度的产生则是随着国家的出现而产生的，因为，国家的运转需要有官吏，而官吏的存在需要有薪俸。我国在西周时期就形成了比较成熟完备的“食邑制度”，官吏们以所封土地上的奴隶和少数平民所耕种的收入为俸禄。工资出现之后便成了权贵们的“专利”。

在人类历史上，最初的工资形态是职田工资，亦称“田邑”。那些官吏们凭借所封的田邑，间接地获得俸禄收入，这种形式自

从国家出现以后就产生了。但是，到北魏时期才以法典的形式把它规定下来。“诸宰民之官各随地给公田，刺史十五顷，太守十顷，治中、别驾各八顷，县令、郡丞各六顷。更代相付，卖买坐如律”①。到了唐代规定正一品可得永业田六十顷，职分田十二顷，正九品可得永业田和职分田各二顷。随着社会经济的发展，便产生了以实物工资为主的工资形式，即以米粟或其他实物形式支付的工资。最早的实物工资在秦朝就已出现，到了汉代在法典中作了明确的规定。西汉时期实行禄米为主，俸钱为辅，禄秩与官位对应的制度。当时规定：“万石”官职有“三公”、前后左右将军；“中二千石”有“九卿”中尉；“二千石”有内史、郡守；“千石”至“六百石”有县令；“五百石”至“三百石”有县长；“四百石”至“二百石”有县尉、县丞；“百石”以下有斗食、佐史”②。随着商品经济的发展，实物工资形式与官吏眷属的多种消费欲望不相适应，到了封建社会末期，便出现了以货币形式所支付的货币工资。东汉时期就有官吏地主粜卖粟等物的记载，唐代以后官吏地主出卖租谷的记载就更多了。在西方国家，产业革命以后实物工资则逐步退出了历史舞台，货币工资成了工资的主要形态。货币工资的出现为生活消费的多样化提供了方便。这里必须注意：工资形态的演进有一个基本的顺序，但并不是说只有当一种形态完了才有另一种形态。事实上，几种工资形态常常是同时并存于社会经济生活之中。

上述分析可见，工资随着国家的产生而产生，并为国家的运转服务。在人类很长的历史时期内，它是作为权贵们的“专利”而存在的。在奴隶社会，作为会说话的工具的奴隶，他们的劳动是不会发生工资支付关系的。在封建社会，封建主与农民之间的经济联系，主要是地租而不是工资。而统治阶级则不然，各级官吏的俸禄则是他们积累大量财富的重要来源，即使大小官吏都奉公

① 参见《魏书·食货志》。
② 参见《中国国情大辞典》。

守法，不额外诛求，也是官久必富。例如，清王朝实行以品论序的官级制度，每品又有正从两级，共计九品十九级，各品的俸禄包括俸银和禄米两种。如一品官可得禄银180两，禄米90石，外有恩俸270两；九品官可得禄银33两，禄米7石，外有恩俸49两。到了资本主义社会，资本家通过工资的外壳购买工人的劳动力，然后无偿地占有工人所创造的剩余价值。这时，工资不再象过去任何一个历史时期，主要表现为权贵们的“专利”，工人阶级作为社会的基本阶级，它们完全被身不由已地通过工资形式卷进了剩余价值生产的熊熊大火之中而不得复生。于是，工资劳动者的队伍便越来越大，形成了一个阵容庞大的薪水阶级。到这时也只有到这时，研究工资问题的工资理论与管理的科学才应运而生。

二、社会主义工资理论与管理科学的形成与发展

在人类历史发展的进程中，关于工资理论与管理的有关思想早就存在。但是，在前资本主义社会，工资只是少数人的事情，工资功能属性不可能发育成熟，因而也就不会有完整系统的工资理论与管理的科学。只有进入资本主义时代以后，才可能做到这一点。资产阶级古典经济学的一些重要代表人物对工资问题作了较为详尽的研究，提出了“工资是维持工人生活所必需的生活资料的价值”等思想。马克思、恩格斯在批判继承人类优秀文化遗产，创立科学的经济理论体系的过程中，对工资理论与管理作了大量精辟的论述，从而奠定了科学的社会主义工资理论与管理科学的基础。

列宁和斯大林同志以马克思主义的经济理论为基础，根据苏联社会主义经济建设的实践，继承并发展了马克思的分配理论，明确指出在社会主义条件下个人消费品的分配仍然采用工资形式；强调社会主义时期劳动者只能根据其向社会提供的劳动数量与质量分配消费品，多劳多得，不劳动者不得食；在实践中创立了具有社会主义性质的工资分配制度，提出了工人的“技术等级工资制”和干部的“职务工资制”；采用了计时工资、计件工资、奖金、

津贴等分配形式。他们对西方工资理论与工资管理进行了科学的分析和批判，对“泰罗工资制”与“福特工资制”在揭露其剥削本质的同时，肯定它们的科学成分。

但是，当时苏联实行的是高度集权型的产品计划经济体制，与这种经济体制相适应的工资制度及其分配标准也是全国高度统一，在全国范围内实行等量劳动领取等量报酬。这种理论与管理的模式，对所有的社会主义国家都产生了深刻的影响。

五十年代末期，一些社会主义国家开始认识到这种经济体制模式的弊端，先后走上了改革的道路，从而也对原来的工资理论与管理科学开始改革。第一个吃改革这只螃蟹的国家是南斯拉夫。他们对旧体制下工资理论与管理的不足认识也最早。六十年代初期，南斯拉夫就把按劳分配与商品经济联系起来，开始探讨社会主义商品经济条件下按劳分配内容的特殊性，强调对社会主义个人收入既要作定性分析，也要作定量分析，提出市场因素对个人收入具有明显的调节作用，从形成了完整独特的按劳分配的理论体系和管理制度。

随着社会主义经济建设实践的发展，苏联东欧一些社会主义国家于六十年代中后期至八十年代初期，也开始认识到建立在产品计划经济基础上高度集权型的工资理论与管理已不适应社会生产力的发展。于是，苏联东欧一些社会主义国家先后认识到现阶段的社会主义还处在商品经济发展的阶段，因而他们在工资理论与管理上纷纷突破了原有的框框和模式，在坚持按劳分配的前提下，开始重视市场机制的作用，适当放松了工资的宏观控制，企业获得了一定的工资分配的自主权，从而增强了企业活力，推动了社会生产力的发展。

我们国家在党的十一届三中全会以前，基本上照搬了苏联经济体制的模式，工资理论与管理亦很僵化。党的十一届三中全会以后，党中央明确了我国目前尚处在社会主义初级阶段，先后提出了社会主义经济性质是公有制基础上的有计划的商品经济和市

场经济的论述，从而为社会主义工资理论与管理科学的发展奠定了坚实的基础。改革开放以来，广大理论工作者和实际工作者对社会主义的工资问题作了大量的调查研究，从中国的实际出发，大胆借鉴了西方的工资理论与管理的有益成果，使社会主义工资理论与管理的科学获得很大的发展。

第二节　工资理论与管理的学科属性及研究对象

一、工资理论与管理的学科属性

国内外理论界关于工资理论与管理的学科属性，众说纷纭。有的认为它是一门应用经济学科；有的认为它是一门管理科学，等等。因此，它的学科属性还有待人们去进一步研究与认识。为此，必须把工资理论与管理与其他有关学科进行比较，才能认识其学科属性。

1. 工资理论与管理与政治经济学的关系

工资理论与管理是在政治经济学基础上发展起来的，它的研究对象包含于政治经济学的研究对象之中，这两门学科的关系是非常密切的。政治经济学的基本原理为工资理论与管理提供了重要的理论依据；而工资理论与管理的研究成果和具体知识又为政治经济学充实了内容，加深了研究深度。但是，二者的区别是十分明显的。首先，二者的研究对象不同。工资理论与管理的研究对象是分配关系。分配关系虽然包含于生产关系之中，但是，政治经济学是从社会生产活动的总体角度探讨生产关系时研究分配关系的，而工资理论与管理则是从人的劳动活动角度来专门研究分配关系的；政治经济学研究分配关系，是一种抽象的、普遍的存在的分配关系，工资理论与管理则是研究更具体、更实际的分配关系；政治经济学研究分配关系是侧重于各种分配制度的交替和发展，工资理论与管理则侧重研究特定生产关系条件下的分配

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.

制度的存在与完善。此外，二者研究的内容和任务也不相同，在现实条件下面临的问题和运用的研究方法也有明显的差别。所以说，工资理论与管理与政治经济学是一种既有联系，又有区别的关系。

2. 工资理论与管理与劳动经济学的关系

劳动经济学的研究对象是生产关系中直接与劳动有关的部分，它要探讨人们参加社会劳动的方式、劳动过程的组织形式以及劳动者的个人消费品的分配等问题。工资理论与管理的研究对象是社会主义历史阶段个人消费品的分配关系，其研究的侧重点又集中在工资上。可见，二者有着极为密切的联系。但是，二者研究的重点和深度有着明显的区别。工资理论与管理重点研究具体工资制度的建立、实施、调整和完善，并借鉴管理科学中关于劳动量和报酬量的分析、测定和计算的技术和手段。而劳动经济学仅涉及分配关系形成的条件、特点，以及宏观分配政策和立法等问题。因此可以说，工资理论与管理是在劳动经济学的基础上分离出来并发展起来的一门科学。二者需要相互补充，但不可替代。

3. 工资理论与管理与劳动法学的关系

劳动法学是一门研究调整劳动关系的法律规范的科学，它的重点内容之一是调整劳动工资的法律规范。这些法律规范对工资理论与管理科学的建立与完善具有十分重要的意义。工资理论与管理在研究中需要借助劳动法学的研究成果来完成自身的研究任务。但是，两者的研究对象、内容不同，关系虽然密切，但有重要的区别。

4. 工资理论与管理与劳动统计学的关系

劳动统计学要研究与工资分配有关的各种概念的数量上的表现，并揭示其间的数量变化关系并预测其发展趋势。工资理论与管理的研究要充分利用劳动统计学所收集分析的数字材料作为依据，并要运用劳动统计学的统计方法和统计推测手段研究实际的

工资问题。而劳动统计学在解释这些统计资料时，则需要工资理论与管理所研究的经济规律作为指导。

5. 工资理论与管理与管理工程学的关系

管理工程学主要采用自然科学和工程技术的方法和思路对管理问题进行研究。它对工资理论与管理的研究涉及影响工资量的因素分析、各种工资的奖金制度的量的变化和运动规律、岗位等级和人员功能的定量测定技术等。这些理论和技术都值得工资理论与管理学科认真地吸收和借鉴。

除了上述学科以外，还有许多部门经济学，如工业经济学、农业经济学、商业经济学、建筑经济学、运输经济学等等，它们是专门研究各该部门的各种经济关系的。而工资理论与管理则是一门部门间的综合性的经济科学，它研究的是整个国民经济中各个部门的工资关系，而不是某一国民经济部门的工资关系。这就是说，工资理论与管理不仅要研究工业部门的工资问题，而且要研究农业、商业、建筑业、交通运输业、文教等各部门的工资问题。当然，工资理论与管理只是研究这些部门工资问题的共同形式、制度与规律，至于每一部门的具体工资分配问题则是各部门经济学所要研究的内容之一。工资理论与管理的研究成果应该是各部门经济学研究本部门工资问题的基础。

上述分析可见，工资理论与管理是以理论经济学为基础，侧重于研究现实经济活动中工资分配关系方面的具体的实际问题，它的研究内容和范畴常常与其他学科相交叉。所以，我们认为工资理论与管理是一门边缘性、应用性的管理科学。

二、工资理论与管理的研究对象

任何一门学科都有其特定的研究对象。“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象”①。

---

① 毛泽东：《毛泽东选集》（合订本）第219页。

工资理论与管理作为一门科学，在其形成和发展过程中，研究的范围逐渐集中到某一特定的现象领域，形成了本学科特有的研究对象。工资理论与管理的研究对象是社会主义历史阶级个人消费的分配关系，即研究社会主义的工资问题及其规律性的科学。

我们这里研究的工资理论与管理，不是研究人类一切社会形态下的工资分配关系，而是只研究社会主义历史阶段的工资分配关系。当然，我们在研究社会主义工资分配关系时，必须借鉴人类历史上特别资本主义生产方式条件下工资分配的有效手段和方法，以有效解决社会主义市场经济条件下所面临的分配关系中的现实问题。

工资理论与管理的研究对象，决定了它的任务是揭示社会主义工资分配的规律，为建立和实施合理的工资制度，妥善调整工资分配关系，充分调动劳动者的社会主义积极性、主动性和创造性，提高劳动生产率，促进劳动者生活水平的提高和个人的全面发展而服务。

工资理论与管理的研究对象，决定了它的主要研究内容包括：实现社会主义工资分配的基本原则、按劳分配量的界定、工资水平、工资关系、工资等级制度、工资形式、劳动者的生活水平、工资统计分析、工资管理、工资制度及其改革等等。

当前，我们的国家正处于改革开放的新的历史时期，劳动、工资、福利和人事制度的改革已成为深化改革的关键，其成功与否直接影响到整个改革事业的发展，因此，工资理论与管理的研究为改革服务是义不容辞的任务。为此，我们必须重视研究我国工资制度改革所涉及的客观经济规律，阐明工资制度改革的目标、指导思想及与整体改革的关系，从而为深化工资制度改革服务；必须研究党和国家有关工资制度改革的方针、政策，为党和国家制定合理的科学的工资政策服务；必须研究我国工资制度改革的成功经验和失败教训，以使我国的工资改革少走弯路。

第三节　工资理论与管理的研究方法

一、辩证唯物论和历史唯物论的方法

方法是人们为了达到预期的目的所采取的步骤和手段，是人们思维过程和实践经验的概括和总结。工资理论与管理的研究与研究任何一门科学一样，需要有正确的方法论作指导，才能获得丰硕的成果。

工资理论与管理的研究方法最基本的仍然是辩证唯物主义和历史唯物主义，它们具有绝对性和普遍适用性。只有把握这一方法，才能揭示社会主义工资分配的本质及其发展规律。辩证唯物主义所揭示的对立统一规律、运动发展规律、普遍联系规律等，历史唯物主义所揭示的生产力与生产关系、经济基础与上层建筑等基本原理，对工资理论与管理的研究，具有重要的指导意义。例如，要用对立统一的规律说明社会主义工资分配关系中存在的各种矛盾和问题；运用运动发展的规律说明工资分配关系的演进过程和发展趋势；运用普遍联系的规律说明工资分配关系内部以及工资分配关系同其他社会现象之间的相互联系和影响，等等。只有运用辩证唯物主义和历史唯物主义的方法，工资理论与管理才能充分掌握和认识社会主义个人消费品分配关系的经济规律，才能正确地阐明和总结社会主义制度下有关工资分配的政策和措施，并提供有科学根据的意见和建议。

二、理论联系实际的方法

工资理论与管理作为一门边缘性、应用性的管理科学，要坚持理论联系实际是这门学科得以存在和发展，适应社会主义市场经济发展的重要条件。坚持理论联系实际的方法应该做到：

实事求是地研究我国工资分配关系的实际，探讨生产资料公有制为基础市场经济条件下的工资分配关系及其规律性。

大胆研究我国的工资制度改革，以实践作为检查真理的唯一

标准，勇于探索，放弃过时的和不适应现实需要的理论，探讨市场经济条件下如何实现合理的工资分配，建立谐调的工资关系，对丰富的工资制度改革的经验加以科学的总结，使之上升为理论，并用于指导实践。

科学借鉴国外有益的工资理论与管理的经验，建立符合中国国情的完善的工资理论与管理的科学。研究工资理论与管理，坚持理论联系实际的方法，既要从我国工资理论与管理时间序列的纵向进行分析和比较，也要从空间排列的横向进行分析和比较。我们这里研究的工资理论与管理，虽然仅限于我国社会主义的工资分配关系的研究，但对当代资本主义国家和社会主义国家处理个人收入分配问题上的经验和教训也应进行研究。特别是由于世界各国在发展市场经济和社会化大生产前提下，个人收入的分配形式仍存在某些相似之处，通过横向比较既可以从他国发现可供借鉴的经验，也可以发现自身的不足，实现工资分配形式的长长结合，建立起符合中国国情的社会主义市场经济条件下的工资理论与管理的科学。

三、定性分析与定量分析的方法

工资理论与管理的研究，必须运用定性分析与定量分析相结合的方法。质和量是事物不可分割的两个方面，任何经济问题都是质和量这两种规定性的统一，工资理论与管理的研究亦不例外。在社会主义工资分配中，许多问题必须注意量的研究，如工资水平的变动趋势，工资与劳动生产率的关系，工资与物价变动的关系等等。定性分析是定量分析的基础，科学的定性分析可以使人们较好地把握社会主义分配关系的实质、特点及其运动规律；定量分析则使定性分析更为严密和准确。只有将定性分析与定量分析有机地结合起来，才能使社会主义工资理论与管理真正成为一门应用性的科学。

此外，还有实证分析与规范分析的方法、静态分析与动态分析的方法、调查方法、实验方法、统计方法等等。这里我们必须

强调，辩证唯物主义与历史唯物主义的方法，作为其根本的研究方法，它对完善与改进具体的研究方法具有指导性作用。但是，它并不能代替工资理论与管理研究中所运用的具体方法。具体的研究方法是人们根据不同的事物运动总结出来的，离开了具体的环境和条件，这些方法便失去效应。具体的研究方法在特定的环境和条件下，具有特定的作用，它们是我们解决具体问题的关键。因此，我们在研究社会主义工资理论与管理时，既要坚持以辩证唯物主义和历史唯物主义作为自己认识论和方法论的指南，又要重视运用各种有效的具体方法。只有这样，社会主义工资理论与管理的研究才能收到预期的效果。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.