

煤炭工业企业劳动工资管理丛书

工资分配与工资管理

郝玉民 编

7.161

煤炭工业出版社

内 容 提 要

本书为《煤炭工业企业劳动工资管理》丛书之一,侧重于煤炭工业企业的工资分配与工资管理的论述。主要内容有:社会主义的工资概念、有计划商品经济按劳分配的特点、工资水平、工资标准、工资形式、工资管理,还包括与工资有密切联系的劳动定额、劳动保险。

本书可供煤炭工业企业劳动工资部门专业人员和有关领导干部学习参考,并可供煤炭院校有关师生教学参考。

责任编辑:张 德 君

煤炭工业企业劳动工资管理丛书

工资分配与工资管理

郝 玉 民 编

煤炭工业出版社 出版发行

(北京市宣武门外大街甲16号)

煤炭工业出版社印刷厂 印刷

开本787×1092mm¹/₃₂ 印张5¹/₈

字数114千字 印数1—5,000

1988年12月第1版 1988年12月第1次印刷

ISBN 7-5020-0203-0/TD·193

书号 3044 定价 1.35元

(内 部 发 行)

煤炭工业企业劳动工资管理丛书

编辑委员会名单

主任委员 赵汝经

副主任委员 龚 森 祁国良 邓云联

委 员 (以姓氏笔划为序)

王绪文 邓云联 祁国良 邢肇升

孙 容 孙化济 汤建中 李勤济

赵汝经 范富春 张德君 郝玉民

陈殿成 龚 森 谢立江

编者的话

为了适应煤炭工业企业经济体制改革的需要，帮助煤炭工业企业干部和劳动工资专业干部，更好地掌握按劳分配原则，编写了《工资分配与工资管理》一书。

本书本着理论与实际并重的原则，阐述了按劳分配的理论、方针、政策和有关规定。力求符合工作需要。

本书涉及的范围，只限于实行按劳分配原则的全民所有制和集体所有制的社会主义公有制企业。不涉及不实行按劳分配原则的其他所有制企业。

由于作者的理论水平和政策水平有限，本书错误和不足之处，在所难免。肯切希望读者批评指正。

本书编写过程中，蒙贺天中、赵振林、魏延明、李国英、管希萍、王治国、郝春山、洪祖基、陈福长、旷时麟诸同志供给资料和帮助修改，谨致谢意。

编 者

1987. 11

序 言

为适应当前煤炭工业经济体制改革，加强干部专业理论学习，由中国煤炭经济研究会、煤炭工业出版社、劳动工资司共同组织编写的《煤炭工业企业劳动工资管理丛书》，经过多方努力，即将陆续出版和读者见面了。这套丛书是从劳动管理、工资管理、生活福利管理、职业技术培训、劳动计划与统计五个方面论述煤炭工业劳动工资管理，分作五个分册出版。本书是其中的一个分册。

劳动工资管理是现代企业管理的重要组成部分，是一项重要的经济工作。这项管理工作的内容除了正确执行党和国家有关劳动工资的方针、政策、法令和规定外，主要包括劳动力管理、工资管理、劳保福利管理、职业技术培训、劳动计划和统计管理等，其目的是开发人力资源，提高劳动生产率。劳动工资制度改革是经济体制改革的重要环节，它在于发挥工资的经济杠杆作用，引导和激励劳动者提高劳动生产积极性，开发智慧，增加创造力，这是提高企业经济效益、增强企业活力的源泉。党和国家历来重视劳动工资工作，特别是党的十一届三中全会以来，对劳动工资制度进行了一系列的重大改革，初步理顺了劳动工资各方面的关系，使这项工作出现了前所未有的好形势。我们要认真搞好煤炭工业劳动工资制度改革，加强劳动工资管理，这是不断提高劳动生产率，促进煤炭生产建设发展的一项重要任务。

这套《煤炭工业企业劳动工资管理丛书》，就是基于上述指导思想而编写的。全书五个分册构成了煤炭工业劳动工资管理的一个完整的业务体系，而每个分册又有其独立的业

务内容。从全书内容来看,既总结了建国以来煤矿劳动工资工作的历史经验,又总结了近几年来煤矿劳动工资制度改革的新鲜经验,既有理论又有实践,这是这套丛书的鲜明特色。从建国以来,煤炭系统迄今为止还未出版发行过象这样比较全面地介绍煤炭工业劳动工资管理业务的好书籍。我们相信通过这套《煤炭工业企业劳动工资管理丛书》的陆续出版发行,它将为煤炭系统各级领导和管理干部,特别是劳动工资专业干部,学习劳动工资专业知识提供了方便条件,也可作为煤炭院校教学参考,预祝这套丛书在改革、开放、搞活的形势下,为加速煤炭工业的发展作出贡献!

张 维 昌

目 录

第一章 社会主义工资概述	1
第一节 社会主义工资的性质	1
第二节 按劳分配是社会主义分配原则	3
第三节 企业的工资改革	9
第四节 工资水平	12
第五节 正确贯彻执行按劳分配原则	19
第六节 煤炭工业企业工资制度的沿革	22
第二章 工资标准	34
第一节 工资标准的作用	34
第二节 工资标准的制定方法	35
第三节 煤炭企业的工资标准	44
第四节 国家机关和事业单位的工资标准	52
第五节 职工的工资升级	55
第六节 新参加工作职工的工资待遇	57
第七节 职工调动工作的工资处理	59
第八节 复员、退伍、转业军人的工资待遇	61
第三章 工资形式	63
第一节 国家对企业的工资分配形式	63
第二节 吨煤工资包干	66
第三节 百元产值工资含量包干	72
第四节 百元销售额工资含量包干	79
第五节 工资具体分配形式	80
第六节 奖励	89
第七节 津贴	95
第八节 特殊情况下的工资	101
第四章 工资管理	106

第一节 工资管理体制	106
第二节 工资基金管理	109
第三节 工资的日常管理	113
第五章 劳动定额	115
第一节 劳动定额的概念	115
第二节 劳动定额的形式	115
第三节 劳动定额的作用	117
第四节 劳动定额的水平	118
第五节 劳动定额的制定方法	120
第六节 工时消耗的研究	122
第七节 工作日写实与测时	126
第八节 标准劳动定额的编制	131
第九节 劳动定额的管理	138
第六章 劳动保险	142
第一节 我国劳动保险制度的特点和作用	142
第二节 劳动保险条例	143
第三节 国家机关工作人员劳动保险	150
第四节 待业保险	152
第五节 关于退休、离休待遇	153
第六节 关于退休基金统筹	160

第一章 社会主义工资概述

实行工资制度，从新中国成立到现在，已有30多年的历史。它对恢复和发展国民经济起了促进作用。党的十一届三中全会以来，做为经济体制改革重要组成部分的工资改革，几年来，经过理论与实践相结合的不断探索，目前已经初步摸索出社会主义有计划商品经济的工资制度。随着经济体制改革的不断深入发展，具有中国特色的社会主义有计划商品经济的工资制度，必将逐步地完善起来。

第一节 社会主义工资的性质

生产决定分配，这是马克思主义政治经济学的一个基本原理。有什么样的生产关系，就有什么样的分配方式。生产关系的性质决定分配方式的性质。

资本主义制度，生产资料由资本家占有，资本家生产的目的是，为了资本的价值增值，榨取工人创造的剩余价值。资本家通过工资向劳动者购买劳动力，工人出卖劳动力，所以，工资是劳动力的价格。但是，在资本主义企业里，工资被认为是劳动的价格，而不是劳动力的价格。资本主义制度的工资，掩盖了必要劳动与剩余劳动、有偿劳动与无偿劳动之间的区别，造成了一种假象，好象劳动者的全部劳动都得到了报酬。资本主义工资成了掩盖资本主义剥削实质的工具。至于劳动人民的消费，只有在保证为资本家不断取得利润的限度内，才被认为是必要的。尽管今天一些发达的资本主义国家，由于高度的发展了生产力，实现了高工资、高消费，也改变不了资本主义制度工资的性质。

社会主义制度生产的目的是为了满足人民日益增长的物质与文化生活需要。社会主义实行各尽所能、按劳分配。劳动成为社会主义劳动者，获得个人消费品的必要条件。这就使社会主义劳动，成为有酬劳动。每个社会成员都有权利参加劳动，每个有劳动能力的人都应该尽自己的能力，参加劳动。劳动者以按劳分配形式，从社会总产品中，根据自己的贡献，获得个人消费品。

马克思说：“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”（《马克思恩格斯选集》第三卷，人民出版社1972年版第10～11页）。正如马克思所说的，在社会主义制度下，工资是社会总产品中用作个人消费的部分。但是，并不是全部分。社会总产品在进行个人消费品分配以前，必须扣除补偿消耗了的生产资料费用；扣除用于扩大再生产的积累基金；扣除用于意外事故和自然灾害的后备基金和保险基金；扣除社会公共事业需要的集体消费费用，等等。经过社会作出上列各项扣除之后，再按照劳动者劳动的数量与质量，分配给劳动者个人消费的那一部分社会产品。即等量劳动领取等量产品。

但是，当时马克思、恩格斯所设想的社会主义社会，是单一的社会主义所有制，生产资料完全由全社会占有。而我国社会主义初级阶段是以生产资料公有制为主体的多种经济成分共同发展的。现在社会主义国家仍然存在商品生产和货币。国家分配给职工个人的消费品，不是也不可能是采取直接分配产品的形式。而是以采取货币的形式。因此职工取得的劳动报酬，不是实物，而是货币。社会主义劳动报酬量，也就是工资的多少。

综上所述，社会主义工资的概念是：国家和集体根据按劳分配原则，有计划地分配给劳动者个人报酬的货币表现。

具体的说，社会主义工资就是劳动者创造的社会总产品，经过社会扣除以后，由劳动联合体自主分配的劳动者个人报酬的价格形态。

第二节 按劳分配是社会主义分配原则

我国是社会主义社会，在所有制和分配上，社会主义社会并不要求纯而又纯，绝对平均。在初级阶段，尤其要在以公有制为主体的前提下发展多种经济成分，在以按劳分配为主体的前提下实行多种分配形式。

一、生产和分配的相互关系和作用

1. 生产和分配两者是密不可分的关系

生产决定分配，生产为分配提供物质对象。没有生产，就没有生产成果，就不存在现实的分配。没有分配，也就没有必要进行生产，生产也就毫无意义。因此生产和分配是密不可分的关系。生产是整个经济活动的起点和居于支配地位的要素，它决定分配。而分配的增长又是产生新的社会需求开拓广阔的市场，促进生产更大发展的强大推动力。分配对生产同样存在着反作用。劳动者在生产过程中，每日消耗的劳动力，必须通过劳动者个人及其家庭的生活消费才能保持再生产，社会生产才不致中断。

2. 生产力水平决定分配方式

分配和分配形式同生产是怎样联系的呢？生产力高低，生产成果数量上的多少，也决定着采取那种分配方式。按劳分配在生产资料公有制的前提下，是社会主义分配原则，特别是在社会主义初级阶段，按劳分配是不完善的。生产力发

展程度，生产成果的多少，是分配的决定因素。

3. 生产与分配的关系和作用

在社会主义社会，劳动者成为生产的主人，但是，生产资料不是归劳动者个人所有，而是全体劳动者共同占有。社会主义生产的目的，是满足整个社会日益增长的物质与文化生活需要，而不是完全为了满足每一个人的随心所欲的需要，个人需要只是从属其中的一个组成部分。因此，劳动者的物质利益，客观上是以整体利益和个人利益两种形式存在的。发展社会生产，属于劳动者的整体利益；改善个人生活，属于劳动者的个人利益。社会主义基本经济规律决定了社会主义劳动者的整体利益同个人利益之间基本是统一的。二者虽然构成统一体，但内部还是有差别的，有差别就会产生矛盾。社会主义分配的职能，就是贯彻实现社会主义生产的目的，把劳动者的个人利益同整体利益有机的联系起来，尽量减少二者之间可能发生的矛盾。在发展生产同改善劳动者个人生活之间，借助分配这个中间环节，促使劳动者对个人物质利益的关心，从而激发他们积极参加发展社会的生产。

社会主义社会除了劳动力再生产所必不可少的生活资料外，还要在生产发展的基础上，通过分配不断满足人们对物质和文化生活日益增长的需要。进一步提高劳动力的身体素质、文化素质、技术素质和政治思想素质，促进社会主义再生产的加速增长。在处理生产与分配的关系上，不顾生产发展的可能，提出过高的分配要求是不对的；在生产发展允许的限度内，不去适当增加分配而一味限制分配也是不对的。

二、社会主义社会实行“各尽所能，按劳分配”的客观必然性

社会主义社会分配的基本原则为什么必须实行“各尽所

能,按劳分配”呢?它是由社会主义制度客观经济条件决定的。它是不以人们的意志为转移的客观必然规律所决定的。

1. 任何一个社会的消费品的分配方式,都不是由人们随意选择的,也不是随意改变的,而是由社会所有制性质决定的

在资本主义社会资本家占有生产资料,资本家按照各自占有资本的多少来瓜分工人创造的剩余价值,是不可能按劳动者的劳动量来分配的。按劳分配是生产资料公有制的产物。社会主义社会生产资料归劳动者公共所有,因此生产成果,可以按照劳动者利益的原则进行分配。劳动者才能按照他所支出的劳动量领取等量的报酬。

2. 生产资料公有制只是实行按劳分配的基本原因,生产力水平的高低才是实行按劳分配的根本原因

一个社会的分配方式,主要是取决于可分配的产品数量。社会主义社会的生产力发展水平,如果以物质产品的数量多少来衡量,既不是原始公社社会那样极度贫乏,因而也不需要实行按“人头”平均分配的原则,也不是共产主义社会那样极大丰富,也不可能实行按需分配的原则。按照社会主义生产力发展水平,寻找公有制条件下的第三种分配原则,只能实行按劳分配。

3. 劳动和劳动者本身是实行按劳分配原则的直接原因
生产力发展水平是决定按劳分配原则的根本原因,但它还不是直接原因。直接原因是劳动和劳动者本身。社会主义社会由于受生产力水平发展的限制,人们在体力和智力上还没有得到全面发展,脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、繁重劳动和轻便劳动等分工还不能很快消失,每个劳动者向社会提供的劳动产品数量和质量,还存在着明显的差

别，人们的共产主义思想觉悟还有差距，社会主义精神文明程度又不一，因而劳动还没有成为人们生活的第一需要，仍然是谋生手段；在社会主义社会里，劳动尽管是光荣的事情，但是还有好逸恶劳的思想影响，还有懒汉。在这种情况下，实行“各尽所能，按劳分配”，是客观的必然结果。

三、商品经济条件下按劳分配的特点

不同的经济模式，派生不同的分配方式。产品经济模式派生产品分配方式，有计划商品经济模式派生有计划商品经济的分配方式。我们过去的经济体制长期实行着单一的产品经济模式，产品经济模式是在公有制的基础上，全民所有制企业，生产资料归全民所有，生产的产品是为了满足全民需要，不是商品，企业产品统一分配，资金统一管理，盈亏国家统一负责，人员国家统一调配，企业没有自主权。这种产品经济分配方式的特点是：国家对职工个人直接分配。工资水平首先由国家按国民收入中积累与消费的比例做出安排，然后确定企业的工资水平。企业只能按全国统一的各项具体规定去执行，企业没有自主权，更无分配权。企业工资总额，职工个人工资与企业经营成果不挂钩。企业工资总额按人头提取，不能随经营成果浮动。职工个人工资由于受国家种种规定的限制，在一般情况下，也无法联系个人工作成绩。这种模式的主要弊端是：政企职责不分，条块分割，国家对企业统的过多过死，忽视商品生产、价值规律和市场调剂的作用，分配中平均主义严重。这就造成了企业缺乏应有的自主权，企业吃国家“大锅饭”、职工吃企业“大锅饭”的局面，压抑了企业和广大职工群众的积极性、主动性、创造性，使本来应该生机盎然的社会主义经济在很大程度上失去了活力。我国现阶段是社会主义社会初级阶段，由于受生

产力发展的限制，商品生产和商品交换，不仅继续存在，而且还必须大大发展。在以生产资料公有制为基础的，有计划的商品经济条件下，全民所有制企业，仍然是一个具有自身局部利益的相对独立的自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者，劳动者个人并不直接同社会进行劳动交换，所以按劳分配就不宜采取由社会直接对劳动者一种形式的分配，而必须采取多种形式的分配。有计划商品经济按劳分配的特点如下：

1. 企业职工的工资同企业的经营成果挂钩

过去我们对于按劳分配的认识，只把每个全民所有制企业职工劳动，做为直接社会劳动看待，采取以全社会为单位的等量劳动与等量产品相交换的办法，由国家直接向职工本人分配个人应得的消费品。以全社会为单位对职工的个人劳动做出评价，据以分配个人消费品。按照全社会积累与消费的比例，确定工资水平。长期以来企业职工工资与企业经营成果不挂钩。导致了企业吃国家的“大锅饭”。实行企业职工工资与企业经营成果挂钩，职工工资随同企业经营效益浮动。这就解决了企业吃国家“大锅饭”的问题。从而激发了企业和职工的生产积极性和主人翁责任感。

2. 实行工资分级管理的体制

建国以来，我们的工资管理体制，由国家直接对劳动者进行一种形式的分配。工资水平、工资制度、工资形式、工资调整和工资关系都由国家统一规定。企业在工资管理方面，只有遵照执行国家各项政策、制度、规定的义务，没有任何处理分配的权力。在企业内部无论工资问题矛盾多大，企业都无权处理。工资这个经济杠杆没有充分发挥组织生产和推动生产的作用。

实行工资的分级管理，保证国家从宏观经济上管好、管住，使企业从微观经济上搞活。给企业以必要的自主权，发挥企业在工资管理上的作用。

3. 企业内部的分配方式，可以允许多种多样

过去在工资管理上，强调集中统一。尽管企业的性质、产品、生产条件等等各不相同，但是，工资水平、工资制度、工资形式、工资调整和工资关系简单单一，抹煞了企业的特点，不能适应生产的需要，不利于促进生产的发展和经济效益的提高。近几年来，一些企业进行的初步工资改革，出现多种多样的工资制度和工资形式，有力地推动了企业生产的发展和经济效益的提高。具体的工资分配形式，是实行计件工资还是计时工资；工资制度是实行等级制，还是实行岗位（职务）工资制、结构工资制，是否建立津贴、补贴制度，以及浮动工资、浮动升级等，均应由企业根据实际情况，自行研究确定。各个企业根据自己的实际情况，探索并制定适应本企业特点的工资制度，以期不断地促进生产的发展和经济效益的提高。

四、按劳分配在社会主义现代化中的作用

社会主义社会实行“各尽所能，按劳分配”的原则，对促进生产的发展和职工生活水平的提高，都起到了积极的作用。主要是：

1. 按劳分配起着发展生产和提高经济效益的作用

实行按劳分配的原则，把劳动者的劳动与报酬直接联系起来，从物质鼓励方面调动劳动者的积极性。使劳动者更加关心生产的发展和劳动生产率的提高。近几年的工资改革，出现了企业工资总额同经济效益挂钩的形式，使按劳分配形式，有了新的发展，使劳动者既关心生产的发展，也关心劳

动生产率的提高。按劳分配把国家、企业、个人三者利益，密切结合起来，它促进了生产的发展和经济效益的提高。

2. 按劳分配起改善劳动者生活的作用

在社会主义制度上，凡是有劳动能力的人，都必须参加社会的一定劳动，通过劳动取得收入，工资是职工收入的主要来源，职工劳动贡献的大小决定职工收入的高低。因而按劳分配对不断提高劳动者的生活水平，会起到促进作用。调动职工积极性。

3. 按劳分配有提高劳动者素质和调节劳动力的作用

实行按劳分配，劳动者个人劳动能力强，劳动贡献大，劳动报酬也就多。按劳分配能鼓励劳动者努力学习文化、技术和业务，从而不断地提高劳动者的技术、业务和政治素质，也能更好地发挥劳动者的社会作用。

实行按劳分配，在全社会可以鼓励劳动者到边远地区和劳动条件艰苦地区工作；在企业内部，可以鼓励劳动者到劳动繁重和技术复杂的岗位工作。还可以用提高工资等经济办法，鼓励劳动者转移到需要劳动力的地方工作。

第三节 企业的工资改革

一、企业工资改革的基本原则

第一、兼顾国家、企业集体和职工个人三者利益，在发展生产和提高劳动生产率的基础上，有计划按比例地逐步提高职工实际工资水平。

第二、适应发展社会主义商品经济的要求，使企业的工资同企业的经济效益、社会效益更紧密地联系起来，同合理调整劳动力和促进技术进步结合起来，更好地发挥工资分配的经济杠杆作用。