

劳动人事干部专修科试用教材

劳动报酬学

劳动人事部人事教育局组织编写

主编 潘金云

劳动人事出版社

87
F244
43
2

劳动人事干部专修科试用教材

劳 动 报 酬 学

劳动人事部人事教育局组织编写

潘金云 主编

劳动人事出版社



B

360579

劳动报酬学

劳动人事部人事教育局组织编写

潘金云 主编

劳动人事出版社出版
(北京市和平里中街12号)

新源印刷厂印刷

新华书店 北京发行所发行

850×1168 毫米 大32开本 8.25印张 插表1 214千字

1986年11月北京第1版 1986年11月北京第1次印刷

印数：1—10200册

书号：4238·0171 定价：1.50元

前 言

为了适应劳动人事干部专业学习的需要，加快劳动人事干部队伍的“四化”建设，由劳动人事部人事教育局组织并吸收北京经济学院、中国人民大学劳动人事学院组成了劳动、人事管理专业干部专修科教材编写领导小组。在广泛征求各省、自治区、直辖市劳动人事厅(劳动局、人事局)对课程设置的意见的基础上，约请有关专家、学者和教师，编写了这套劳动、人事管理专业大专教材。

这套教材以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，以《中共中央关于经济体制改革的决定》和《中共中央关于教育体制改革的决定》为指针，力求准确地阐述和介绍劳动、人事管理专业各门学科的基本原理和知识，注意到内容的科学性、系统性和相对稳定性，并本着改革的精神，尽可能地吸收了劳动、人事工作实践的新经验。

这套教材是全国劳动人事管理干部院校和中央广播电视大学劳动经济管理专业和人事管理专业的专业教材，并可作有关院校劳动、人事管理专业的教材，同时可供全国劳动人事干部专业学习使用。它对于其他院校、科研单位从事劳动、人事教学、研究工作的人员，也是有益的参考书。

协助编写这套教材的主要单位有：中国人民大学劳动人事学院，北京经济学院劳动经济系、中国社会科学院、湘潭大学、中国人民大学、北京大学、中国政法大学、外交学院、国家经委、国家统计局、中央党校和劳动人事部劳动科学研究所等。对上述单位给予的大力支持，谨表谢意。

《劳动报酬学》是这套教材中的一种。它是目前我国第一本专门论述劳动报酬的教材。本书试图阐述和介绍劳动报酬学的基础理论知识；比较详细地介绍了我国劳动报酬工作的现状以及有关的方针、政策、规定制度等。全书共十三章，包括总论、劳动报酬的分配原则、劳动的计量、工资水平、工资关系、工资等级制度、工资形式、工资管理、农民的劳动报酬、外资和中外合资与个人租赁雇工经营企业职工的工资等方面的内容。全书由潘金云同志任主编。参加编写的有潘金云、赵延、高粤江、陈健、陈宝华和林立同志。

本书初稿完成后，由劳动人事部的孙楨和李唯一同志审稿，并提出了许多宝贵的修改意见。劳动人事管理专业干部专修科教材编写领导小组集体讨论并提出修改意见后由主编定稿，劳动人事部的刘源同志作了编辑加工工作。

由于劳动人事专业长期忽视理论研究，基础薄弱，目前我国劳动人事制度又正在改革过程中，许多理论问题和实践问题都有待研究和探讨，加上我们水平有限，时间仓促，缺点和错误在所难免，欢迎广大读者批评指正，以便在今后的修订中不断提高，日臻完善。

劳动人事部人事教育局

目 录

第一章 总论

- 第一节 劳动报酬学的研究对象…………… (1)
- 第二节 劳动报酬学与其他经济科学的关系…………… (4)
- 第三节 劳动报酬学的研究方法…………… (7)

第二章 劳动报酬的分配原则

- 第一节 生产与分配…………… (10)
- 第二节 按劳分配原则…………… (13)
- 第三节 反对平均主义…………… (18)
- 第四节 兼顾国家、集体和个人三方面的利益…………… (23)

第三章 劳动的计量

- 第一节 劳动的数量和质量…………… (28)
- 第二节 劳动形态…………… (34)
- 第三节 个别劳动量与社会必要劳动量…………… (38)
- 第四节 确定劳动差别的方法…………… (41)

第四章 工资水平

- 第一节 社会主义制度下决定工资水平的因素…………… (45)
- 第二节 最低工资的确定…………… (53)
- 第三节 货币工资与实际工资…………… (56)

第五章 工资关系

- 第一节 体力劳动者与脑力劳动者的工资关系…………… (61)
- 第二节 体力劳动者内部、脑力劳动者内部的工资
关系…………… (69)
- 第三节 部门之间、产业之间和产业内部企业之间
的工资关系…………… (73)
- 第四节 地区之间的工资关系…………… (73)

第六章 工资等级制度

- 第一节 工资等级制度的特点和作用…………… (76)
- 第二节 技术等级工资制…………… (78)
- 第三节 岗位工资制和工作评价制…………… (89)
- 第四节 职务工资制…………… (94)
- 第五节 结构工资制…………… (104)
- 第六节 职工升级…………… (114)

第七章 工资形式

- 第一节 计时工资制…………… (121)
- 第二节 计件工资制…………… (125)
- 第三节 浮动工资制…………… (140)
- 第四节 奖金制度…………… (147)
- 第五节 津贴和特殊情况下的工资…………… (158)
- 第六节 工资形式的选择…………… (163)

第八章 国民经济若干产业部门的工资形式

- 第一节 煤炭部门的吨煤工资含量包干…………… (166)
- 第二节 建筑部门百元产值工资含量包干…………… (170)
- 第三节 除本分成制…………… (173)

第九章 外资、中外合资与个人租赁、雇工

经营企业职工的工资

- 第一节 中外合资(合作)经营企业职工的工资…………… (177)
- 第二节 外商独资经营企业职工的工资…………… (186)
- 第三节 个人承包、租赁、雇工经营企业职工的工资… (188)

第十章 工资管理

- 第一节 工资的分级管理体制…………… (191)
- 第二节 工资计划…………… (195)
- 第三节 企业工资基金管理…………… (207)
- 第四节 电子计算机在工资管理中的应用…………… (211)

第十一章 我国农民的劳动报酬

第一节	农业生产与农业劳动的特点	(213)
第二节	实行联产承包责任制以前农民的劳动报酬 ...	(215)
第三节	实行联产承包责任制以后农民的劳动报酬 ...	(217)
第十二章	我国乡镇企业职工的劳动报酬	
第一节	乡镇企业职工劳动报酬的特点与形式	(224)
第二节	乡镇企业职工劳动报酬形式的实例	(230)
第十三章	劳动者的生活水平	
第一节	生活水平的概念	(232)
第二节	劳动者的消费构成	(234)
第三节	我国劳动者的收入动态	(238)
第四节	我国劳动者生活水平的发展趋势	(241)
附录:	我国建国以来工资制度的沿革	(245)
后记		

第一章 总 论

第一节 劳动报酬学的研究对象

正确地确定一门科学的研究对象，对这门科学来说是一个根本性的问题。因为任何一门科学都有自己的研究对象，也就是说，都有本门科学所研究的特殊的现象领域。只有正确地确定一门科学的研究对象，才能有正确的研究方向、恰当的研究范围、合适的研究方法。只有这样，才能使本门科学同其他科学区别开来，有独立存在的必要。这一点，对于象劳动报酬学这样一门新的科学来说尤其重要。

确定劳动报酬学的研究对象，首先要搞清楚劳动报酬的性质。劳动报酬是社会主义社会所特有的一个经济范畴，它是指劳动者付出一定的劳动后，根据按劳分配原则而获得的个人消费品。它是在社会主义条件下，个人消费品的主要分配形式。它和资本主义工资相比，尽管在形式上有相似之处，但在本质上却有根本的区别。资本主义的工资，是劳动力价值或价格的转化形式，是在资本家占有全部生产资料的情况下，劳动者被迫出卖自己的劳动力而获得的货币额。工人所得到的工资只是他的劳动所创造的价值的一部分，其余部分，即剩余价值部分，则被资本家用利润的形式无偿占有了。资本家利用工资这种形式掩盖了对工人的剥削实质，掩盖了有酬劳动与无酬劳动的区别。而劳动报酬则体现了社会主义的按劳分配原则，它是根据劳动者提供的劳动的数量和质量，按照事先规定的标准，或者事后的结算结果，分配给他的那一部分国民收入。由于在社会主义制度下，劳动力不是商品，

劳动报酬不同于劳动力的价格，而劳动者的剩余劳动也不再为资本家无偿占有，而是通过各种形式为全体劳动者谋福利。劳动报酬的这种性质决定了劳动报酬学的研究对象的特殊性。

劳动报酬学是一门具体的经济科学，确切的说，它是一门以经济学为主体的边缘科学、应用科学。它的主要研究对象是生产关系，是以产品的分配关系，并且主要是个人消费品的分配关系为中心来对生产关系加以研究的。劳动报酬学同时还对生产力方面的某些问题加以研究。劳动报酬学的研究对象具体表现为：劳动报酬学研究在社会主义条件下，劳动者付出劳动以后的物质补偿和物质鼓励问题，它是个人消费品分配的基本内容。它的具体内容包括：

1. 劳动报酬的原则。在社会主义条件下，支付劳动报酬的原则是按劳分配，即每一个有劳动能力的人，都有参加劳动的平等权利和义务，都应当尽自己的能力为社会劳动，社会则在作了必要扣除以后，以劳动为尺度，按照劳动者的劳动的数量和质量分配个人消费品，多劳多得，少劳少得，不劳不得。实行按劳分配原则的必然性，正确实行按劳分配原则的必要条件，按劳分配与生产的关系等内容都是劳动报酬学要研究的具体内容。

2. 劳动报酬的形式。我国的劳动报酬形式有多种。例如：机关、企业、事业单位职工的工资；农民以各种形式从集体经济和个体经济中取得的劳动报酬；职工在本职工作之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。

3. 在上述多种劳动报酬形式中，企业、事业、机关单位职工的工资是劳动报酬学的主要研究对象。工资水平、工资关系、各种工资制度、各种工资形式、工资管理等内容，都要在劳动报酬学中得到重点的研究。

4. 劳动的计量。为了正确的贯彻按劳分配原则，合理的支付劳动报酬，必须对劳动者支付的劳动量进行准确的计量。因而准确地对劳动进行计量，则是劳动报酬学的重要研究内容。

5. 劳动报酬学在研究产品分配关系的时候，应当而且必须结合研究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，用于确定工资等级的技术标准等问题。同时，作为生产力的基本要素——劳动力的某些问题，在劳动报酬的研究过程中，也必须加以研究。例如，劳动力的质量、劳动力的技术培训等问题。

6. 资本主义的工资不是劳动报酬，因而不是本来意义的劳动报酬学的研究对象。但是，为了进一步认识资本主义工资的实质，以对比的方法认识劳动报酬的性质，从而进一步阐明社会主义制度的优越性。同时，从资本主义工资数百年的发展过程中，找出能够借鉴的内容，以改进我国的劳动报酬制度。因此，尽管它不属于劳动报酬的范畴，但是在劳动报酬学中也要对其加以认真的研究。

7. 根据“四化”事业的需要，我国实行了对外开放和对内搞活经济的一系列措施，随之在我国出现了相当数量的外资企业、中外合资企业，以及个人租赁、雇工经营的企业，其工资的性质是一个很复杂的问题。其中外资企业和个人雇工经营的企业支付给职工的工资从严格意义上讲，并不属于劳动报酬的范围，因为它带有剥削的成份。但是，它与资本主义制度下的工资又不完全相同。它们受到我们社会主义国家的严格限制和监督；同时，它们的工资和我们的劳动报酬错综复杂地交织在一起，彼此之间发生着经常的、重要的影响。所以，在劳动报酬学中也要对这些企业的工资制度加以深入的研究，以加强对它们的管理。并借鉴其有益的经验，以完善我国的劳动报酬制度。

除上述内容以外，与劳动报酬有关的经济问题，如职工生活问题也是劳动报酬学要研究的内容。因为这些内容，从另外一些角度反映了社会主义劳动报酬的状况和性质，是劳动报酬的前因和后果，对这些内容的研究实际上是从另外一些角度对劳动报酬本身加以研究。

研究任何一门科学的目的，都是为了认识和阐明它的对象所固有的客观规律，以便人们掌握和运用这些规律为实践服务。劳动报酬学的基本任务就是研究个人消费品分配的规律。但是，这里也应该指出，劳动报酬学的任务，虽然主要是研究和阐明有关的经济规律，但同时也要研究党和国家有关的经济政策。劳动报酬学在研究按劳分配规律时，不是如同政治经济学那样一般地研究它的客观必然性，而是研究如何按照这个规律的要求，正确地建立劳动报酬的制度与形式。

第二节 劳动报酬学与其他 经济科学的关系

在确定了劳动报酬学的对象以后，进一步了解和明确它与几门邻近科学的区别和关系，对于劳动报酬学的研究和发展有着重要的意义。

1. 劳动报酬学同政治经济学的关系

劳动报酬学是在政治经济学和劳动经济学以及其他技术经济科学的基础上发展起来的。正如恩格斯所指出的那样：“正如一个运动形式是从另一个运动形式中发展出来一样，这些形式的反映，即各种不同的科学，也必然是一个从另一个中产生出来。”^① 政治经济学分为专门研究资本主义经济的资本主义部分与研究社会主义经济的社会主义部分。政治经济学的研究对象是生产关系。人们的生产关系是人类社会最基本、最广泛、最复杂的一个现象领域。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。而生产关系的这些基本内容也是劳动报酬学要研究的内容。但是，劳动报酬学是以产品的分配关系特别是个人消费品的分配关系为中心进行研究的。

^① 恩格斯：《自然辩证法》，《马克思恩格斯全集》，第20卷，第593页。

总之，劳动报酬学同政治经济学有着密切的关系。政治经济学的基本原理为劳动报酬学提供了重要的理论依据；而劳动报酬学的研究成果和具体知识又为政治经济学充实了内容，加深了研究的深度。但是在两门科学之间，也存在明显的区别，两者的研究对象有所不同，要解决的问题，研究的任务也不相同。其中最基本的区别在于劳动报酬学并不研究生产关系的总体，而是研究生产关系的部分内容。此外，劳动报酬学不仅要研究生产关系，而且要研究生产力问题。所以说，二者是一种既有联系，又有区别的关系。

2. 劳动报酬学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，就是“人们在参加社会劳动方面彼此的关系”。^①我们把这种关系简单地称之为劳动关系。它作为生产关系的一个重要组成部分，是产生在一定形式的生产资料所有制基础上的。它的内容主要包括：（一）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；（二）人们在劳动过程中的组织形式；（三）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。而这三项内容恰恰也是劳动报酬学要研究的内容，可见劳动报酬学与劳动经济学有着极为密切的联系。但是，劳动报酬学与劳动经济学在研究这三项内容时，研究的重点和研究的深度有着重要的区别：劳动报酬学的基本研究内容是劳动报酬，即个人消费品的分配形式，并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。而劳动关系的其他内容则是围绕着劳动报酬的需要，在一定程度上加以研究的。因此可以说，劳动报酬学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。

3. 劳动报酬学与劳动法学的关系

^① 列宁：《社会革命党人所复活的庸俗社会主义和民粹主义》，《列宁全集》，

第6卷，第234页。

劳动法学是一门研究调整劳动关系的法律规范的科学，它的一个重要内容就是调整劳动报酬的法律规范。这些法律规范规定着劳动者与生产工作单位之间的权利和义务关系。这些法律规范对劳动报酬制度的建立、巩固和发展有着重要的意义。因此说，劳动法学与劳动报酬学这两门科学之间有着密切的关系。不过，劳动法学研究的是调整劳动报酬关系的法律规范，而劳动报酬学则是主要研究劳动报酬的经济规律。两者性质不同，内容不同，关系虽然密切，但有重要的区别。

4. 劳动报酬学与劳动统计学的关系

劳动统计学是研究劳动关系的数量表现，如平均工资和工资总额的水平、获得福利的状况等等。劳动报酬学在研究劳动报酬的经济规律时，需要充分利用劳动统计学所搜集和分析的数字材料作为根据。而劳动统计学在解释这些统计资料时，则需要以劳动报酬学所研究的经济规律作为指导。因此，劳动统计学虽然是统计学的一个分支，但它与劳动报酬学却有着密切的关系。

5. 劳动报酬学同部门经济学的关系

社会主义的具体经济科学中，有一些属于部门经济学，如工业经济学、农业经济学、贸易经济学、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。而劳动报酬学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劳动报酬关系，而不是某一国民经济部门的劳动报酬关系。这就是说，它不仅要研究工业部门的工资，而且要研究商业、交通、文教等各部门的工资，同时还要研究农业方面的劳动报酬。当然，劳动报酬学研究的只是这些部门劳动报酬的共同形式与制度，至于每个部门为该部门生产特点和劳动特点所决定的特殊劳动报酬问题，则是各该部门经济学所要研究的内容。部门经济学除了劳动报酬问题以外，还要研究其他的经济和管理问题。所以说，劳动报酬学和部门经济学之间既有联系，又有区别。它们在研究问题的范围和深度上各不相同，因而是不能相互替代的。

除了上述各门科学以外,还有一些科学,如人口学、社会学、国民经济计划学、劳动生理学等,也直接或间接地与劳动报酬学有关系。由于劳动是一个非常复杂的社会现象,劳动报酬所涉及的面又非常广泛,因而需要从不同的方面和角度来加以研究,以加快整个劳动科学体系的发展。

第三节 劳动报酬学的研究方法

研究劳动报酬学与研究任何一门科学一样,需要有正确的方法论作为指导,才能获得丰硕的成果。劳动报酬学的方法论基础是辩证唯物主义与历史唯物主义。我们在研究劳动报酬的各种关系的时候,必须运用辩证法的各项普遍规律。例如,要用对立统一的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、考察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。与此同时,我们在研究劳动报酬的过程中,还必须运用历史唯物论关于生产力与生产关系、经济基础与上层建筑、社会革命与社会意识等方面的基本原理作为观察和分析问题的武器。只有运用辩证唯物论和历史唯物论的方法,劳动报酬学才能充分掌握和认识个人消费品分配关系的经济规律,才能正确地阐明和总结有关劳动报酬的政策和措施,并提供有科学根据的意见和建议。

研究劳动报酬学还必须坚持理论联系实际的方法。为此,首先就必须认真学习并正确掌握马列主义、毛泽东思想的基本原理,尤其是要深刻领会马列主义经典作家关于劳动和工资问题的专门论述,并把马列主义关于劳动与工资问题的基本理论与我国劳动报酬的实际情况结合起来。运用这些基本原理来阐明我国劳动报酬的基本理论,总结我国劳动报酬工作的实践经验与教训,分析我国劳动报酬工作的实际情况,并提出解决问题的建议和意

见。为此，就必须深入实际，调查研究，详细地了解客观事实，取得大量的真实材料，在马列主义、毛泽东思想的指导下，从这些材料中得出正确的结论来，为劳动报酬学基本理论问题的研究以及解决实际问题提供科学的根据。

研究劳动报酬学还应该分析吸收外国的经验，作为研究我国劳动报酬学基本理论问题和改进劳动报酬实际工作时的借鉴。在这个过程中，凡是对我国的劳动报酬有参考价值的经验都应适当地加以采用。但必须结合我国的实际情况，决不能照抄、照搬，以免在理论研究和实际工作中造成难以挽回的损失。

劳动报酬学还有着与自己的研究对象相适应的、具体的研究方法。这些常用的、具体的研究方法主要有以下几种：

1. 社会调查法

任何科学研究，都必须占据足够数量的事实材料和数据资料。开展社会调查，是取得这类资料和方法的最主要的方法。社会调查的具体方法，包括实地观察、个别访谈、集体讨论、典型解剖、个案研究、问卷回答，等等。劳动报酬学具有很强的实践性和政策性，它产生于现实社会经济生活的客观需要，又对现实社会经济生活发生重大的影响。因此，社会调查就成了研究劳动问题必不可少的方法。

2. 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，不仅具有如前所述的很强的实践性和政策性，而且涉及到的因果关系和可变因素极为复杂。也就是说，在理论、假说与实践之间受到了更多因素的影响。使理论与实践的结合比其他劳动科学更困难。因此，在劳动报酬学的研究过程中，必须坚持实践是检验真理的唯一标准的原则，而实验就是认识事物的一种实践活动。通过实验，可以检验

理论、假说和假设，并有可能发现未知事物及其规律。鉴于劳动报酬问题与人们的切身利益联系紧密，因此，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，再全面推广实施。

3. 统计方法

统计方法是收集和整理科学研究资料，使之系统化，并从中找出其因果关系的一种重要方法。人们通过社会调查方法所获得的资料，往往是零散的、不系统的，借助于统计方法，就可以把这些原始资料加工成有明确的时空界限的，可资比较的资料。

在研究方法方面，除了上述种种方法以外，还有其他一些方法，并且随着研究工作的深入和需要，一些新的研究方法还会陆续出现。事实上，劳动报酬的研究过程往往是多层次、多种方法共用的过程。

在研究手段方面，随着科学技术的发展，一些新的研究技术和测试手段将会陆续出现并加以普及。例如，电子计算机的普遍应用，一些测量人们在劳动过程中劳动消耗的仪器的出现和应用，将把劳动报酬学的研究提高到一个新的水平，从而促进整个劳动科学体系的发展。而劳动科学体系研究工作的发展，将对我国社会主义现代化的建设事业，产生巨大的推动力量。