

工资干部培训教材

企业工资管理



劳动人事出版社

企 业 工 资 管 理

主 编 翁天真

副主编 胡晓义 王文华
苏海南 阎 昕

劳 动 人 事 出 版 社

企 业 工 资 管 理

主 编 翁天真

副主编 胡晓义 王文华

苏海南 阎 昕

责任编辑 朱学敏

劳动人事出版社出版
(北京市和平里中街12号)

中国青年出版社印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 11.375印张 254千字

1988年10月北京第1版 1988年10月北京第1次印刷

印数: 15,000 册

ISBN 7-5045-0285-5/F·070 定价: 2.80元

序

《企业工资管理》出版了，做为一个长期从事企业工资工作者，我由衷地感到高兴。

《企业工资管理》一书，不是一般的工资理论教科书，不是工资学术论文集，也不是工资文件汇编，而是专门用做培训企业工资干部的教材。本书是从事实工资工作的同志，在实践经验的基础上，以《中共中央关于经济体制改革的决定》和党的十三大精神为指针，以实际应用为目的，从科学管理工资工作的角度出发，以章节的形式编写的。因此，它具有鲜明的实用性和针对性，对于培训企业工资专业干部，是非常适用的教材。本书的内容，对所有工资工作者也是有用的，对于从事理论教学和研究劳动经济学的同志来说，也是一本有益的参考书。

工资工作是一个极其复杂、极为重要的工作。工资既是职工生活的主要来源，又是促进生产、发展经济的有力杠杆。三十多年来，工资工作取得了相当大的成就，实行了“各尽所能、按劳分配”原则，职工收入成倍增长，职工生活有了根本改善。但是，由于过去指导思想上的偏差和极“左”路线的干扰，工资工作也走过不少弯路，按劳分配原则两次遭到严重破坏，长期存在着重生产、轻分配，重积累、轻消费的偏向，有时片面强调生产而忽视职工切身利益，有时又离开生产发展过份强调改善职工生活，有时只强调物质鼓励作用

而忽视思想政治工作，有时又只强调政治挂帅而忽视物质利益原则。直到党的十一届三中全会以后，经过拨乱反正，重新确立了按劳分配原则，以及随着经济体制改革的展开和有计划商品经济的发展，工资工作才开始转上了正确的轨道。在中央、国务院的正确领导下，经过广大工资干部的辛勤努力，终于找到了工资问题的主要弊端是两个“大锅饭”，找到了正确解决工资问题的方向和途径。正是由于有了这十年的正面经验，我们才能够编写出这样一本适合当前企业工资管理工作需要的专业教材。

企业工资问题，有个不断改革的过程，要随着整个经济体制改革而相应进行配套改革。由于过去工资积累的问题过多，当前企业工资管理的中心任务是要对企业工资进行一次较大的改革，即：在解决国家同企业的工资分配关系上，实行企业工资总额同企业经济效益挂钩；在解决职工个人劳动报酬上，实行个人工资同本人劳动贡献挂钩；在解决工资管理体制上，实行分级管理、分级调控，做到宏观上不失控，微观上能搞活，有利于调动各级的积极性。因此，当前企业工资管理工作的任务是极其繁重的。

任务确定之后，干部是决定的因素。我从事工资工作近四十年，深知欲搞好企业工资管理、搞好企业工资改革，没有一大批通晓企业工资管理专业知识，懂得企业工资改革的专业人才是不能胜任的。而目前我们的企业工资干部却严重不足，现有工资干部队伍也需要根据改革和经济发展的要求，更快地提高业务水平。因此，《企业工资管理》一书的出版，对在新的历史时期，培训我国企业工资干部队伍，发挥其应有的作用，大有裨益。我相信，随着时代的前进，我们的企业工资干部队伍将会迅速成长壮大，企业工资管理工

作，将随着改革的步伐，取得更大的成就，为促进我国经济发展、四个现代化的早日实现发挥更大的作用。

李 唯 一

一九八八年六月

目 录

序

第一章 绪论..... 1

第一节 企业工资管理的研究对象、任务和研究
方法..... 1

第二节 企业工资管理是一门专业..... 4

第二章 企业工资管理的发展过程..... 8

第一节 统一领导、以大区为主的企业工资
管理..... 8

第二节 高度集中统一的企业工资管理.....10

第三节 新时期的企业工资管理.....11

第三章 工资分配的基础理论.....15

第一节 劳动.....15

第二节 马克思设想的按劳分配理论.....23

第三节 社会主义初级阶段的按劳分配.....26

第四节 工资的本质和职能.....31

第四章 企业工资的宏观管理.....37

第一节 企业工资宏观管理的必要性.....37

第二节 企业工资宏观管理的基本原则.....42

第三节 企业工资的宏观决策.....48

第四节 企业工资的管理体制.....57

第五节 企业工资的宏观控制和调节.....66

第六节	全国大体统一的企业参考工资标准	72
第五章	企业工资总额同经济效益挂钩概述	84
第一节	企业工资总额同经济效益挂钩的 必要性	85
第二节	企业工资总额同经济效益挂钩的 形式	89
第三节	合理核定挂钩基数和浮动比例	94
第四节	企业工资总额同经济效益挂钩的几项 管理工作	98
第六章	企业工资总额同价值量指标挂钩	100
第一节	企业工资总额同上缴税利挂钩	100
第二节	企业工资总额同实现税利挂钩	118
第三节	建筑施工企业百元产值工资含量 包干	120
第四节	城市公共交通企业百元运营收入工资 含量包干	126
第五节	企业工资总额同其它价值量指标 挂钩	128
第七章	企业工资总额同实物量、工作量 挂钩	132
第一节	煤矿吨煤工资包干	133
第二节	电力工业企业工资总额同售电量、 实现税利挂钩	136
第三节	建材企业吨水泥工资包干	139
第四节	铁路运输企业换算吨公里工资含量 包干	143
第五节	港口企业工资总额同吞吐量挂钩	147

第六节	民航运输企业工资总额同周转量、 上缴税利双挂钩·····	149
第七节	邮电企业工资总额同邮电业务总量 挂钩·····	152
第八章	企业内部工资管理·····	155
第一节	企业内部工资管理的任务和意义·····	155
第二节	企业内部分配的基础工作·····	159
第三节	企业内部工资分配决策·····	164
第四节	企业工资基金的管理·····	169
第五节	企业内部的分层次分配·····	176
第九章	企业职工的工资制度·····	181
第一节	企业基本工资制度的制定·····	181
第二节	等级工资制·····	185
第三节	岗位工资制·····	192
第四节	结构工资制·····	201
第五节	企业职工增加工资的办法·····	207
第十章	企业内部分配的多种工资形式·····	213
第一节	工资形式的一般特点和重要性·····	213
第二节	计时工资制·····	215
第三节	计件工资制·····	219
第四节	浮动工资·····	231
第五节	定额工资制·····	236
第六节	奖金制度·····	240
第七节	津贴制度·····	247
第十一章	各类人员的工资确定·····	254
第一节	新招收工人工资(生活费)的确定·····	254
第二节	高等学校和中等专业学校毕业生的	

工资待遇·····	259
第三节 转业、复员、退伍军人的工资待遇·····	265
第四节 职工调动工作后的工资待遇·····	282
第五节 受处分人员的工资·····	288
第十二章 工资支付与常用工资计算·····	292
第一节 工资支付·····	292
第二节 常用工资计算·····	301
第十三章 全民所有制租赁企业和其它所有制企业的	
工资管理·····	308
第一节 全民所有制租赁企业的工资分配及	
管理·····	308
第二节 城镇集体所有制企业的工资分配及	
管理·····	315
第三节 乡镇集体所有制企业的工资分配及	
管理·····	323
第四节 外商投资企业的工资分配及管理·····	328
第五节 私营企业的工资分配及管理·····	335
第十四章 企业工资改革的展望·····	342
第一节 企业工资改革的目标模式·····	342
第二节 积极创造条件, 向目标模式过渡·····	348
后记·····	351

第一章 绪 论

第一节 企业工资管理的研究对象、 任务和研究方法

一、企业工资管理的研究对象和任务

企业工资管理是从经济管理科学的角度研究企业工资分配和管理的科学。它研究的对象是我国社会主义条件下企业工资的分配和管理，包括社会主义初级阶段按劳分配的特点和模式；企业工资分配的宏观决策和管理体制；国家与企业在工资分配方面的关系；企业内部工资分配的决策，工资制度、工资形式以及企业工资的科学管理等。

企业工资管理的基本任务是，通过对企业工资问题的研究，认识企业工资分配的客观规律，探索企业工资改革的目标、方向和途径，掌握和运用从事企业工资管理工作的基本知识和基本方法，提高企业工资管理的水平，以利于提高企业的经济效益和社会效益，促进生产力的发展。

企业工资管理是劳动经济学的一门分支科学，它与劳动经济学既有联系又有区别。从研究对象的广度看，企业工资管理研究的范畴只是劳动经济学的一部分，即企业劳动者的工资报酬；从研究的深度看，劳动经济学也涉及工资分配的研究，但企业工资管理对企业工资问题的研究，应该更深入、更

具体；从研究的重点看，两者各有侧重，劳动经济学对工资分配的研究侧重于一般原理，而企业工资管理则侧重于实践和应用。

企业工资管理与企业工资改革是既有联系又有区别的两个概念。既不能把企业工资改革与企业工资管理等同起来，认为改革就是企业工资管理的全部内容；也不能把两者割裂开来，认为企业工资管理与企业工资改革是毫不相干的两回事。实际上，企业工资改革就是按照社会主义客观经济规律，对企业工资分配关系和工资管理体制进行的变革，坚持改革，必然促进企业工资管理的科学化和现代化；而企业工资管理则是运用管理科学的理论、方法和手段管理企业工资分配的全过程，没有科学的工资管理，企业工资改革的任务、目标也难以落实。因此，应该把企业工资改革与企业工资管理紧密结合起来，使之相互促进。

二、 企业工资管理的研究方法

我们知道，研究任何一门科学都必须有与研究对象相适应的科学研究方法。只有运用正确的方法才能获得良好的成果。辩证唯物主义和历史唯物主义是无产阶级世界观，又是科学的方法论。研究企业工资管理也必须以辩证唯物主义和历史唯物主义的基本原理作为自己方法论的基础。

研究企业工资管理，必须坚持理论联系实际的方法。我们要认真学习并正确掌握马克思主义关于劳动与工资问题的基本原理和基本原则，并与我国的实际情况结合起来，从我国的国情出发，联系我国企业工资管理的实际进行研究。我们要学习党的十三大根据我国社会主义实践所作出的新的理论判断和科学概括，其中，关于解放思想、实事求是、以实践作为检验真理的唯一标准的观点，关于我国正处于社会主义

初级阶段、关于社会主义阶段最基本的任务就是发展生产力、关于社会主义经济是有计划商品经济等观点，是马克思主义的基本原理在我国社会主义实践中的正确运用和发展，标志着中国共产党对于社会主义的认识达到了一个崭新的高度，具有伟大的理论意义和实践意义。我们要在正确的理论指导下，不断探索，勇于实践，不断丰富我们对企业工资问题的认识。

研究企业工资管理，必须运用数量经济学方法。研究企业的工资问题，必须做好定性分析与定量分析，而搞好定量分析是正确进行定性分析的基础。例如，我们要研究企业职工生活提高的程度，研究各类人员的工资关系，探求工资增长与经济效益增长之间的最优比例关系，都离不开数量分析。在工资问题的研究中，运用数量经济学方法，就是在马克思主义经济理论指导下，利用数学方法和现代计算技术，来研究工资水平、工资关系、工资变化、工资与消费的关系、工资与效益的关系等问题，为工资管理和经济管理服务。只有运用数量经济学方法，经过科学的定量分析，才能为各级工资管理机构进行定性分析提供依据。只有在科学的定量分析和正确的定性分析的基础上，才能作出正确的判断，提出切实可行的方案和意见，从而保证工资问题决策的正确性、及时性和可行性。

研究企业工资管理，还必须运用比较方法。通过统计资料和经社会调查所获得的大量资料，借助于统计方法加以整理加工，从纵向角度或横向角度进行分析比较，来研究工资变动的规律性。通过纵向比较，可以分析不同时期、不同阶段工资水平的运动趋势，从发展变化中，探求合乎规律的东西。通过横向比较，可以为研究行业工资关系、地区工资关

系、企业工资关系提供依据，可以确定企业之间进行平等竞争的起跑线。从而激励企业学先进、赶先进，先进的更先进，有利于逐步克服鞭打快牛、保护落后的管理方法。

企业工资管理属于社会科学的范畴，因此，我们还必须运用社会调查、选点试验等方法。在社会的实践中，探索符合我国社会主义经济发展的企业工资管理的体制、方法和制度。

第二节 企业工资管理是一门专业

企业工资管理是企业的重要组成部分，也是整个国民经济管理的重要组成部分。长期以来，人们对企业工资管理的重要性、复杂性、科学性认识不足，甚至认为从事企业工资管理工作，无需什么专业知识。这是在传统的经济体制模式下形成的片面认识。随着经济体制改革的不断深入和发展，人们对于企业工资管理的认识正在不断更新和深化。特别是越来越多的企业家和企业的经营者，认识到企业工资管理是直接关系企业经济效益好坏的重要工作。他们运用工资这一经济杠杆调动职工的积极性，把深化企业工资改革作为深化企业改革的重要内容，促进了企业经济效益的提高。实践证明，企业工资管理是关系到增强企业活力，并与国民经济发展的各个方面有着广泛和紧密联系的一门复杂的经济管理专业。我们可以从以下几方面来认识：

第一，企业工资管理是整个国民经济管理的重要组成部分。社会主义国家为了发展社会生产力，不断满足人民日益增长的物质和文化生活的需要，就必须按照客观经济规律组织生产和分配。大家知道，社会再生产是由各个企业的再生产运动的总和构成的，社会再生产又是由生产、交换、分

配、消费四个环节组成的周而复始的运动过程。要使社会主义社会的再生产正常运行，就必须使生产、分配、交换和消费各个环节互相衔接。生产是整个经济活动的起点和居于支配地位的重要环节。生产决定交换、分配、消费，交换、分配和消费又反作用于生产。消费资料的分配是连结生产与消费的中间环节，企业生产出来的消费品要通过分配，才能最终进入消费领域，消费是分配的实现。企业工资分配是社会再生产运行中的重要环节。在整个国民经济管理中，必须处理好发展生产与提高职工工资水平的关系，使工资的增长与社会生产的增长，特别是与消费资料生产的增长相适应。这是社会再生产原理所决定的。如果工资增长过快，职工的货币工资收入就不能通过交换在消费中得到实现，甚至会引起物价上涨、货币贬值，造成实际工资水平下降。如果只讲发展生产，不讲提高职工工资水平，工资增长过慢，必然造成消费品积压，从而反过来抑制生产的发展，归根结底，也是违反社会主义基本经济规律的。由此可见，企业工资管理在整个国民经济管理中占有重要的地位，搞好企业工资管理是保证国民经济正常运行的基本环节之一。做好企业工资管理工作，不仅要具有工资管理方面的专业知识，而且要了解整个国民经济的运行状况和发展规律，从而保证宏观经济取得最佳效果。从这个意义上讲，企业工资管理是一门复杂的经济管理专业。

第二，企业工资管理体制改革的改革是经济体制改革的重要组成部分。《中共中央关于经济体制改革的决定》指出：增强企业活力，特别是增强国营大中型企业的活力是经济体制改革的中心环节。为了增强企业的活力，必须改革高度集中的旧经济体制。其中，也包括改革企业工资的管理体制，由高

度集中的管理体制向分级管理的体制转变。在新旧体制的转换时期，国家对企业工资的管理职能与企业自身的管理工资的职能正在向双向转变。国家对企业工资的管理职能，由直接管理为主向间接管理为主转变，着重运用经济、立法等间接调控手段，辅之以必要的行政手段；由静态平衡向动态平衡转变；由指令性的工资计划向指导性的工资计划转变。与此同时，企业自身的管理工资的职能，由过去只能按国家统一规定执行向企业自主分配转变。企业在国家允许提取的工资总额范围内，有权确定适合本企业情况的工资形式和奖金分配办法。这就使企业在享有分配自主权的同时，也承担了搞好内部分配的责任。企业内部分配是否合理，能否调动职工的积极性，要靠企业自身的工资管理来实现。这就要求企业在千头万绪的工资工作中，必须不断深化企业工资改革，实现企业工资的科学化管理。由此可见，从经济体制改革对工资管理的要求看，无论是从事企业工资的宏观管理，还是从事企业工资的微观管理，都必须掌握工资管理的专业知识，否则是难以完成企业工资管理的任务的。

第三，企业工资管理现代化是企业管理现代化的重要组成部分。建设社会主义现代化强国，要求企业实现科学技术现代化和管理现代化。推进企业管理现代化是使我国企业适应生产力发展的客观需要，积极应用现代科学理论和技术成果，在企业管理的思想、组织、方法、手段及人才诸方面全面地提高工作水平，以创造最佳经济效益的一项具有重大战略意义的工作。企业工资管理也必须与这一要求相适应。从当前我国企业工资管理的现状看，与实现工资管理的现代化存在着很大差距。企业工资管理的先进与落后，发展很不平衡。工资管理落后的特征是缺乏确定工资的客观依据，存在着劳

动的定额、劳动的计量、劳动的考核不健全、不科学的问题，造成企业职工不理解自己的工资是依据什么确定和计算的。工资不能反映职工工作能力、工作实绩的差别，工资的晋升和奖金的分配，往往存在着平均分配的趋向，以致使工资奖金失去了激励职能。如何改进呢？这就要求我们从企业工资管理的思想、管理的组织、管理的方法、管理的手段及管理的人才五个方面，提出新的要求，提高企业工资管理的水平，运用现代化管理的方法和手段，建立健全科学的工资管理体系，有力地促进生产力的发展和经济效益的提高。

综上所述，企业工资管理是一门极其重要而复杂的经济管理专业。学习企业工资管理科学，掌握企业工资管理的规律性，用以指导企业工资管理的实践活动，是提高专业管理水平，实现企业工资改革的目标，是建立具有中国特色的社会主义企业工资分配制度所必不可少的。