

劳动经济管理专业高等教育教材

工资理论与工资管理

劳动部职业技能开发司组织编写
人事司

康士勇 编著



中国劳动出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工资理论与工资管理/康士勇编著. —北京: 中国劳动出版社, 1996. 12

劳动经济管理专业高等教育教材

ISBN 7-5045-1708-9

I. 工… II. 康… III. ①工资-理论-高等教育-教材②劳动工资管理-高等教育-教材 IV. F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (96) 第 22531 号

工资理论与工资管理

劳动部职业技能开发司、人事司组织编写

编著 康士勇

责任编辑 李凌霄

中国劳动出版社出版

(100029 北京市朝阳区惠新东街 1 号)

北京地质印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

1998 年 5 月第 1 版 1998 年 5 月第 1 次印刷

开本: 850×1168 毫米 1/大 32 字数: 490 千字 印张: 19

印数: 5000 册

定价: 24.00 元

前 言

为了适应社会主义市场经济发展的需要,培养出一大批有创新精神的改革开放型劳动经济管理专业人才,我们组织编写了这套劳动经济管理专业高等教育教材。本套教材是在广泛征求各省、自治区、直辖市劳动厅(局)及四十几所院校劳动经济管理专业教研室对课程设置意见的基础上,邀请有关专家、学者和教师编写的。

这套教材是以马克思列宁主义、毛泽东思想为指南,以建设有中国特色社会主义理论为指导,对市场经济条件下劳动经济管理专业的基本理论、基本技能进行了较详尽的阐述和介绍,注意到内容的科学性、系统性和相对稳定性,并力图体现政治体制和经济体制改革的基本精神,尽可能地吸收劳动工作实践的新经验。

这套教材是全国大专院校劳动经济管理专业和中央广播电视大学劳动经济管理专业的专业教材,可供院校、科研单位从事劳动经济管理专业教学、研究使用,并可供专业培训选用和作为自学者的有益学习资料。

协助编写这套教材的有中国人民大学劳动人事学院、北京经济学院、浙江大学、北京市计划劳动管理干部学院、劳动部综合计划与工资司、劳动部国际劳工研究所等单位。对他们给予的大力支持,我们谨表谢意。

本套教材包括:《劳动经济学》《西方劳动经济学教程》《劳动法》《劳动社会学》《社会保障学》《现代企业人力资源管理》《就业管理》《国际劳务合作与海外就业》《工资理论与工资管理》《工作岗位研究原理与应用》《人员测评理论与方法》《工效学》

《劳动定额标准化导论》《劳动安全卫生》《劳动争议处理概论》
《社会保险财务会计》《劳动统计学新编教程》《劳动人事管理计算机应用》
《社会调查研究方法》《常用应用文写作》《组织行为学》
《公共关系学》《管理学概论》。《工资理论与工资管理》是这套教材中的一种，康士勇编著，主审曾湘泉。

由于劳动经济管理学科本身尚有待发展完善，许多理论问题和实践问题都有待研究和探讨，本套教材可能还存在一些缺点和错误，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。

职业技能开发司
劳动部 人 事 司
1996 年 6 月

目 录

第一章 工资的概念、性质、职能及其重要性	(1)
第一节 工资的定义及有关工资的几组概念	(1)
第二节 工资的形成	(4)
第三节 工资的性质	(5)
第四节 工资的职能	(9)
第五节 工资问题的重要性	(11)
第二章 现代市场经济工资理论	(21)
第一节 1890 年以来广泛流行的边际生产率工资理论	(21)
第二节 均衡价格工资理论	(34)
第三节 劳资谈判工资理论	(44)
第三章 短期工资决定及政府对工资的影响	(47)
第一节 有组织劳动市场上工资的决定	(47)
第二节 无组织劳动市场上工资的决定	(52)
第三节 政府对短期工资的影响	(56)
第四章 社会工资差别	(60)
第一节 工资差别的类型及衡量标准	(60)
第二节 产业之间的工资差别	(64)
第三节 职业之间的工资差别	(69)
第四节 地区之间的工资差别	(76)
第五节 年龄、性别之间的工资差别	(77)
第五章 马克思按劳分配理论及按劳分配原则	(84)
第一节 马克思以前空想按劳分配学说的产生和发展	(84)

第二节	马克思的科学按劳分配理论·····	(95)
第三节	按劳分配社会主义原则的确立·····	(99)
第六章	按劳分配在我国社会主义市场经济中的实现	
	·····	(101)
第一节	1978 年以来对按劳分配实现形式的探索 ···	(101)
第二节	工资加利润分红的按劳分配形式·····	(108)
第三节	市场工资率的按劳分配形式·····	(110)
第四节	个人收入分配政策与工资分配政策·····	(116)
第七章	宏观工资水平的决定因素 ·····	(125)
第一节	工资水平及其重要性·····	(125)
第二节	影响和制约工资水平的主要因素·····	(128)
第三节	物价对实际工资水平的影响·····	(142)
第八章	工资管理体制 ·····	(145)
第一节	工资管理体制的实质·····	(145)
第二节	对 1978 年以前工资管理体制的评述 ·····	(146)
第三节	工资管理体制的初步改革·····	(149)
第四节	工资管理体制改革的目標模式·····	(151)
第九章	国家对工资水平的宏观调控 ·····	(155)
第一节	弹性工资总额计划·····	(156)
第二节	行业部门、全国性公司及企业集团工资总额 的确定·····	(160)
第三节	工资指导线制度·····	(164)
附件 1	工资指导线水平测算数学模型 ·····	(169)
附件 2	“四分位法”测算工资指导线水平 ·····	(172)
第四节	促进建立工资集体谈判制度·····	(174)
第五节	经营者年薪制·····	(180)
第六节	最低工资保障·····	(186)
第十章	过渡时期政府对企业工资总额的调控 ·····	(197)
第一节	企业工资总额决定机制改革的探索·····	(197)

第二节	当前政府对企业工资总额的调控方式与约束 监督机制·····	(200)
第三节	对未挂钩企业实行的工资总额包干办法 ·····	(205)
第四节	工效挂钩的基本模式和主要政策·····	(208)
第五节	工资总额同价值量指标挂钩办法·····	(218)
第六节	工资总额同实物量、工作量挂钩办法·····	(223)
第七节	工资总额同复合指标挂钩办法·····	(226)
第八节	考核指标未完成和经济效益下降企业工资的 计算·····	(229)
第九节	按照“两低于”原则自定工资总额的办法 ·····	(231)
第十一章	企业合理人工费用的计算与人工成本控制·····	(236)
第一节	企业人工费用的概念·····	(236)
第二节	确定合理人工费用的因素·····	(240)
第三节	决定合理人工费用的计算方法·····	(244)
第十二章	企业内部工资分配概要·····	(255)
第一节	企业内部工资分配的基本原则·····	(255)
第二节	企业内部工资工作的体系·····	(258)
第三节	工资等级制度的类型与改革发展趋势·····	(259)
第四节	工资支付形式与劳动报酬支付形式的选择 ·····	(269)
第五节	逐步建立起现代企业工资制度·····	(271)
第十三章	工资等级制度·····	(276)
第一节	工资等级制度的职能和特点·····	(276)
第二节	技术等级工资制·····	(280)
第三节	岗位等级工资制·····	(289)
第四节	职务等级工资制·····	(292)
第五节	职能等级工资制·····	(300)

第六节	岗位技能工资制·····	(309)
第七节	我国企业工资制度中对产业、地区之间工资 差别的处理·····	(312)
第十四章	确定合理工资等级结构的基础——工作评价 ·····	(317)
第一节	工作评价概述·····	(317)
第二节	工作评价方法之一——排列法·····	(322)
第三节	工作评价方法之二——分类法·····	(325)
第四节	工作评价方法之三——因素比较法·····	(328)
第五节	工作评价方法之四——计点法·····	(333)
第六节	工作评价运用中的实际问题·····	(347)
附件 1	〔美〕《国民职位评价方案》对生产、维修、 仓库、销售、服务人员评价的 11 个职位 要素及分级定义 (摘录) ·····	(353)
附件 2	机械工业企业岗位评价要素、子因素定义 及分级标准·····	(356)
第十五章	工资形式与工资支付规定 ·····	(365)
第一节	工资形式的内容与制订要求·····	(365)
第二节	计时工资制·····	(367)
第三节	计件工资制·····	(371)
第四节	奖金·····	(382)
第五节	津贴和补贴·····	(400)
第六节	加班加点和特殊情况下的工资支付·····	(402)
第七节	分红制·····	(408)
第八节	工资支付与经济补偿、赔偿规定·····	(410)
第十六章	各类非国有企业的工资收入及收益分配 ·····	(418)
第一节	外商投资企业的工资收入·····	(419)
第二节	城镇集体企业的工资收入·····	(426)
第三节	股份制企业的工资及收益分配·····	(430)

第四节	股份合作制企业的工资及收益分配·····	(433)
第五节	私营企业的收入及工资支付·····	(436)
第十七章	国家机关公务员的工资制度·····	(439)
第一节	1956 年工资改革实行的职务等级工资制 ·····	(439)
第二节	1985 年工资改革实行的以职务工资为主要 内容的结构工资制·····	(445)
第三节	建立公务员工资制度的意义和原则·····	(453)
第四节	现行的公务员工资制度·····	(461)
第五节	公务员职位分类·····	(472)
第六节	我国公务员职位分类的实施·····	(485)
第十八章	现行的事业单位工资制度·····	(492)
第一节	管理人员与专业技术人员的工资制度·····	(492)
第二节	专业技术资格考评与职务聘任·····	(514)
第三节	事业单位工人的工资制度·····	(519)
第四节	机关工人的工资制度·····	(523)
第五节	工人技术等级岗位的考核确定·····	(527)
第六节	机关事业单位地区津贴制度·····	(530)
第十九章	机关事业单位工资总额管理·····	(535)
第一节	机关单位工资总额的决定·····	(535)
第二节	事业单位工资总额的决定·····	(537)
第三节	机关、事业单位工资基金管理办法·····	(539)
第二十章	各类人员的工资待遇·····	(544)
第一节	新参加工作人员的工资待遇·····	(544)
第二节	临时工的工资待遇·····	(554)
第三节	军队转业干部的工资待遇·····	(556)
第四节	志愿兵、义务兵退伍后的工资待遇·····	(557)
第五节	职工调动工作后的工资待遇·····	(561)

第二十一章	工资计划与工资效益评价	(563)
第一节	我国工资计划体系及实施.....	(563)
第二节	工资总额计划.....	(565)
第三节	工资计划执行情况的检查.....	(573)
第四节	工资效益评价.....	(576)
第二十二章	我国人民的生活水平	(578)
第一节	生活水平的概念.....	(578)
第二节	小康生活水平及现阶段生活水平评价.....	(582)
主要参考书和文章、文件目录		(588)
后 记		(593)

第一章 工资的概念、性质、 职能及其重要性

学习、研究工资学科，首先应当了解有关工资知识的几个最基本的问题，了解和认识工资问题的复杂性与重要性，以此既作为学习、研究工资学科的开端和入门，又为以后各章内容的学习与研究打下一个起码的基础。

从上述指导思想出发，作为本书的第一章，首先介绍学习研究中常用的有关工资的几组概念和工资的形成；之后，探讨工资的性质与工资的职能；最后，力图从工资所关系到的若干重要方面来说明工资问题的重要性。

第一节 工资的定义及有关 工资的几组概念

一、工资的定义

什么是工资？从形式上看，是劳动者付出劳动以后，以货币形式得到的劳动报酬。国际劳工组织《1949年保护工资条约》对工资作出了定义：“‘工资’一词系指不论名称或计算方式如何，由一位雇主对一位受雇者，为其已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务，可以货币结算并由共同协议或国家法律或条例予以确定而凭书面或口头雇用合同支付的报酬或收入。”^①这一定义，一是明确了工资的支付者和工资的收入者。支付者为雇

^① 国际劳工组织，国际劳工公约和建议书（1949～1994），北京：国际劳工组织北京局，中文1994年第1版，第1卷，第131页

主，收入者为雇员（按照我国《劳动法》的规定，雇主应统称为“用人单位”；工资收入者应统称为“劳动者”或“工资劳动者”）。二是明确了支付工资多少的依据，应是劳动者“已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务”。三是明确了工资支付的方式，即不论名称或计算方式如何，均应以货币结算并支付报酬或收入。四是明确了工资支付的标准，即应依照由共同协议或国家法律或条例的规定以及书面或口头劳动合同的约定。

二、有关工资的几组概念

我们在讨论有关工资问题时，会经常遇到关于工资的一些基本概念。为了给以后的学习和讨论打下基础，有必要先熟悉和区别这些基本概念，尽管这些概念在后面的内容中还会涉及。

（一）货币工资和实际工资。

货币工资，亦称名义工资，即以货币表示的工资数量。实际工资，是货币工资或名义工资的对称，是指在消除居民消费价格上涨和捐税加重等因素以后实际得到的工资；也可以理解为货币工资购买商品和劳务的能力。如果货币工资提高，而食品、衣着、住房和其他消费品价格稳定，实际工资就提高；如果货币工资提高，但食品、衣着、住房和其他消费品价格提高得更多，实际工资就会下降。实际工资可用货币工资除以消费价格指数求得。

（二）工资率与实得工资。

工资率亦称工资标准，是按单位时间支付的工资数额。工资率可以按小时、日、周、月、年分别规定。实得工资是根据劳动者的工资率和他提供的劳动数量计算而得到的工资。假定一个工人的月工资率为 560 元人民币，当月法定工作日 21.5 天，或者法定工作时间为 172 小时，这样，日工资率约为 26.05 元，小时工资率约为 3.26 元。该工人当月实际工作了 16 天，那么当月他的实得工资 416.80 元。如果该工人当月实际工作 204 小时，即加点 32 小时，那么他的实得工资按照《劳动法》的规定应为 716.48 元（即 $560 + 32 \times 3.26 \times 150\%$ ）。实得工资还不等于实际实得工资。

实际实得工资是指实得工资扣法规规定的个人统一缴费项目（如养老金、失业保险金等）和缴纳所得税后，可供个人支配实际用作购买商品和劳务以及储蓄的工资。可见，实际实得工资是小于实得工资的。

（三）计时工资、计件工资和其他支付工资的方式。

计时工资是把工资同劳动时间联系起来。计件工资是把工资同产量联系起来，以便刺激劳动者提高产量。其他支付工资的方式可以统称为附加福利或小额优惠，它不依赖于员工的工作表现，是一种正常工资外的补充，一般表现为带薪休假，社会保险金，不属于社会保险项目的福利收入、解雇金、年度奖金、企业补充退休金，以及利润分红等。在某些国家，以计时工资和计件工资方式的支付通常被统计为“有形工资”，以其他方式的支付则被统计为“无形工资”。

（四）工资总额、工资成本费用、人工费用和人工成本费用。

工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额，不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的。按照 1990 年国家统计局的规定，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资组成。工资成本费用是指企业在生产经营活动中支付并列入成本的工资费用。如果企业在利润中支付一部分工资，那么，工资成本费用则小于工资总额。人工费用是指企业在生产经营活动中支付给职工的全部费用。人工成本费用亦称劳动成本，是指雇主因雇用劳动力而发生的列入成本的费用。按我国目前的统计口径，应包括工资总额、职工福利费、教育经费、社会保险费、失业保险费和劳动保护费。如果在利润中列支部分人工费用，那么人工费用将大于人工成本费用。按照国际惯例，人工费用与人工成本费用是一致的。

第二节 工资的形成

工资在形式上，都是劳动者以货币形式得到的劳动报酬。但是，当我们把所有工资劳动者分为企业单位职工和非企业单位职工两类，并分别考察他们的工资决定机制时，就会发现两类职工的工资来源和工资形成是不一样的。

一、企业职工工资来源并形成于国民收入的初次分配

国民收入初次分配是指在创造国民收入的物质生产部门内部对国民收入的直接分配。以一个国有生产企业为例，按照马克思的产品价值构成理论和现行《企业财务通则》的规定，其初次分配的大致过程和结果是：企业在当年的生产经营活动中，由于销售产品取得的收入，及其营业收入，从中扣除消耗掉的生产资料价值 C 之后，便是企业劳动者新创造的价值，也称附加价值、增加值或净产值，即企业创造的国民收入。企业的国民收入，在其初次分配中，首先分为职工工资和企业盈利两部分，即 $V+M$ 。工资 V 的绝对额及其在企业新创造价值中的比重，在市场经济体制下，是由市场形成的各类人员工资水平和该企业各类人员的数量决定的，这一部分是企业职工为自己创造的必要产品的价值。企业盈利 M 则是企业职工为社会创造的剩余产品的价值。而企业盈利又分为两部分：一部分以流转税、资源税、所得税的形式上缴国家税利，成为国家集中的纯收入；另一部分是企业税后利润，主要作为企业扩大再生产基金和集体福利设施费用。如果该企业是一个股份制企业，那么，企业税后利润在扣除法定公积金、公益金（用于集体福利设施支出）之后的剩余利润，就是向投资者分红的利润了。

从上述分配过程和分配结果来看，在国有企业，国民收入的初次分配是在劳动者、企业和国家之间的分配，并分别形成企业劳动者工资、企业和国家收入三种原始收入。如果是一个股份制

企业，国民收入的初次分配主要是在劳动者、投资者和国家三者之间的分配，因为企业留利将被作为投资者资产的增值来对待。在初次分配中，劳动者的工资作为必要劳动产品的价值，是他们新创造价值中的一部分。

二、非企业单位职工工资来源并形成于国民收入的再分配

非企业单位职工是指以国家财政预算拨款来维持社会经济行政管理 and 提供社会公共服务的机关、事业单位的就业人员。

国民收入再分配是指对在初次分配形成原始收入之后，又在全社会范围内对国民经济各部门、各方面所进行的分配。通过再分配形成的收入，称为最终收入。再分配有国家预算、劳务费用、价格调整和银行信贷等多种途径。这里只以国家预算这一主要途径来说明非企业职工的工资来源于国民收入的再分配。

用国家预算进行国民收入再分配，首先是通过预算收入以税金的形式把生产部门各个企业的部分盈利征缴为国家财政收入，然后以预算支出的形式有计划地投入于国民经济各部门、各方面，如拨给行政机关的行政经费、事业单位的事业经费。行政经费或事业经费都将再分为两部分：一部分为这些部门工作人员的工资；另一部分为这些部门的业务费和事业发展费。可见，非企业单位职工的工资是来源于再分配的国民收入的，工资水平比照企业单位同类人员的工资水平来确定。

第三节 工资的性质

一、我国对工资性质的争论

在前两节中，我们从形式上初步了解了工资的概念，介绍了工资的来源和形成。但是，工资是什么？也就是说，从性质上应当如何认识和解释工资？却存在着根本性的分歧。从改革伊始，对工资到底是什么的这种争论就开始了，而且一直就没有停止过。到目前为止，对我国社会主义社会工资性质的认识，在提法上大致

可以归纳为三种：

（一）社会主义工资是按劳分配的实现形式，是劳动者为自己的劳动所创造的价值货币表现。^①这种解释指明了社会主义工资的劳动报酬性质，是过去在我国一直占有统治地位的解释。工资的劳动报酬性质，是由以生产资料公有制为基础的社会主义的生产关系决定的。在社会主义制度下，公有制取代了资本主义私人占有制，劳动者成为生产资料的所有者，因而劳动力也就不再是商品，劳动的性质也随之发生了变化。社会主义劳动者的劳动是为自己、为社会的劳动，新创造的产品或价值也是为自己和社会消费的。为自己消费的部分就是以工资形式支付给劳动者的劳动报酬。

（二）社会主义工资仍然是劳动力的价格，即劳动力价值的转化形式。这一解释是建立在社会主义社会劳动力仍然是商品的理论基础之上的。劳动力是商品的根据是：一方面，社会主义社会生产资料，属于劳动者共同所有，但个人并没有直接的支配权；另一方面，劳动者是自由人，能够把自己的劳动力作为自己的商品来支配。

还有人从另一个角度作了解释：按劳分配的实质就是等价交换，就是价值规律在按劳分配领域内的反映。这种等价关系，就是企业或社会与劳动者之间关于劳动力的买卖关系，只不过是一种特殊的买卖关系，因为一方是劳动力所有者的劳动者，另一方是代表着联合劳动者占有生产资料的企业社会，完全不同于资本主义条件下劳动者与资本家之间的买卖剥削关系。^②

（三）工资是劳动者实现其劳动力个人所有权的经济形式。这是熊映梧教授的观点。他不赞成“社会主义=公有制+按劳分

^① 杨时旺主编，工资理论与工资改革，西安：陕西人民出版社，1993年7月第1版，第162页

^② 袁志华，从按劳分配原则看劳动力商品属性，见：世界经济导报，1986年8月25日

配”的公式，而依据“社会主义=生产资料公有制+劳动力个人所有制（+生活资料个人所有制）”的观点，认为在社会主义商品经济中，劳动者参与必要产品分配的尺度，不是他支出的活劳动，也不是他生产的产品（物化劳动），而是他提供的劳动力，所以把工资定义为劳动者实现其劳动力个人所有的经济形式，按照劳动力价格换取等价的生活资料。^①

上述三种解释，如以工资是不是劳动力价格来划分，实际上又可以归并为两种解释，即一种认为工资是劳动报酬，另一种认为工资是劳动力的价格。

那么，这两种认识，究竟哪一种符合实际，或者说是正确的解释呢？可以这样认为：两种认识都有客观依据，不过，从目前来看，都有各自特定的适用范围。“工资是劳动报酬”，适用于解释使用公共的生产资料进行生产劳动而获得工资收入的劳动者的工资；而“工资是劳动力的价格”，则适用于解释使用非公共的、也非个人所有的生产资料进行生产劳动而获得工资收入的劳动者的工资。这种观点得到了一些学者的支持和赞同。王克忠同志就认为，如果从劳动力流入单位的不同经济成分来分析，那么存在着两种不同性质的劳动力流动：如果劳动力流向社会主义公有制企业，劳动者和生产资料在全社会或部分社会范围内直接结合，这是一种联合劳动，所以属于非商品性劳动力流动，他们的工资当然不是劳动力的价格；如果进入私营企业就业，他们的劳动力就转化为商品，他们的工资是劳动力的价格，但是这些劳动者仍然是全民所有制的所有者。从这个意义上说，他们是“有产者”。所谓“有产者的劳动力也可以成为商品”的观点，只有在这个意义上才有一定的合理性，而且仅限于此。^②看来，工资到底属于劳动报酬性质，还是劳动力的价格，关键取决于劳动力

① 世界经济导报，1987年11月2日

② 王克忠，论商品型按劳分配，上海：复旦大学出版社，1992年9月第1版，第248、249页