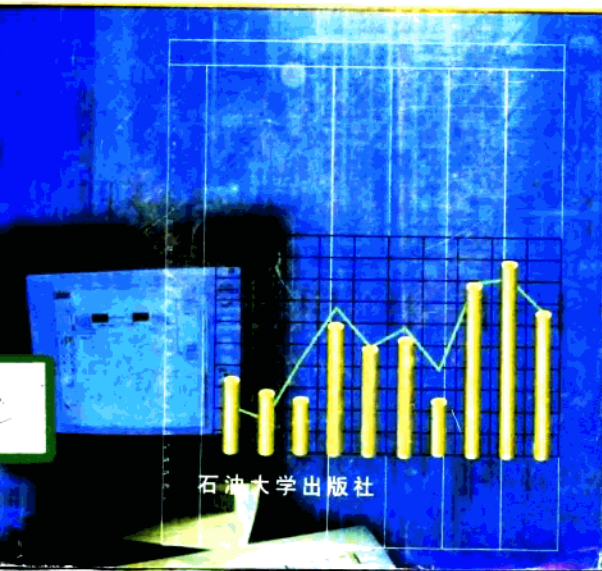


油田企业工资 分配与管理

刘振军 主编



《油田企业工资分配与管理》编委会

主 编： 刘振军

副主编： 王经芳 唐茂政

编 委(以姓氏笔画排序)：

马广平 王经芳 王咸昭

李志忠 李孟洲 刘 坤

刘百余 刘振军 朱成达

沈建华 赵传林 郭守业

罗 琼 罗万明 姜德新

高言启 唐茂政 徐子卿

龚炳林 龚清平 魏 玮

序

江泽民同志在党的十五大报告中指出,坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度,把按劳分配和按生产要素分配结合起来,坚持效率优先、兼顾公平,有利于优化资源配置,促进经济发展,保持社会稳定。随着社会主义市场经济体制的不断完善和市场在个人收入分配中作用的不断增大,个人收入分配的格局必将出现新的变化。企业迫切需要建立一套与之相适应的分配制度。新理论和新制度的建立,对搞好国有企业改革、建立现代企业制度和油田经济的发展,具有十分重要的意义。

油田企业作为一个多行业、多工种、多层次的特大型联合企业,特别是经过改制、改造实行多种所有制结构后,其内部工资分配与管理将更为复杂,工作难度将会更大。如何指导油田企业劳资人员搞好企业内部工资分配工作,是摆在劳动工资理论研究者及管理工作者面前的一个重大课题。根据油田企业深化分配制度改革的进程,迫切需从理论与实践的结合上,编印一部适合油田企业经济运行特点的工资分配与管理的指导性著

作,以指导油田企业进一步搞好工资分配与管理工作。

针对油田企业工资分配与管理的特点,辽河石油勘探局劳资系统的工资管理专家和部分工作人员,以他们在劳资工作岗位上多年积累的宝贵经验,结合党的十五大和九届全国人大一次会议提出的新理论,编写了《油田企业工资分配与管理》一书。该书系统地阐述了工资分配的基础理论,总结、完善了油田企业工资分配的操作方式、方法,提出了加强油田企业人工成本管理的新观点、新思路,并对现代企业制度下油田企业工资分配的理论和运作方式进行了探索。该书的出版无疑将会受到油田企业劳资工作者的欢迎。

《油田企业工资分配与管理》一书是中国石油天然气总公司系统油田企业编写的第一部关于工资分配方面的理论与实践相结合的著作。它是在总结实际工作经验的基础上,结合新的分配理论而形成的具有较强指导作用的业务理论著作。其特点可以概括为“新、实、全”三个字。所谓“新”,是指内容新,它不是简单地对过去理论的重复,而是对原有理论的升华,特别是对人工成本管理和深化分配制度改革等方面提出了许多新观点、新思路。所谓“实”,就是内容切合实际,立足于油田企业本身的特色,有针对性地进行理论与实践的阐

述。所谓“全”，就是指其内容全面，既有工资分配理论知识，又有实际工作经验总结，还有新的思路 and 探索。我相信，《油田企业工资分配与管理》一书，对于油田企业各级劳资工作者正确掌握工资分配理论，做好实际工作将会大有裨益。该书将成为油田企业劳资工作者的良师益友。



1998 年 4 月 5 日

前言

近年来,随着油田企业分配制度改革的不深化,原有的工资分配政策和分配方式已不能适应市场经济体制的要求,特别是党的十五大提出的“按劳分配与按生产要素分配相结合”的理论,给我们劳资工作者提出了新的课题,同时也为油田企业深化工资分配改革指明了方向。为指导油田企业进一步搞好工资分配与管理工作,我们编写了《油田企业工资分配与管理》一书,旨在为从事实际工作的劳资干部提供参考。

《油田企业工资分配与管理》一书从油田企业的实际出发,并结合党的十五大和九届全国人大一次会议提出的新理论,对油田企业工资分配理论和分配制度与分配方式进行了阐述。全书共分十二章。第一章绪论,第二章工资分配基础理论,第三章工资水平决定理论,第四章工资总量决定机制,第五章工资制度的演变,第六章基本工资制度,第七章工资基金管理,第八章工资支付,第九章微观分配形式,第十章人工成本管理,第十一章劳动工资统计,第十二章深化分配制度改革的设想。本书各章节在阐述理论依据的同时,又紧密结合油田企业的经济运行特征,讲解了具体操作的方式、方法。因此,该书可作为油田企业劳资工作者的理论参考书和实用工具书。

本书是辽河石油勘探局劳资系统的专业人员编写的。由刘振军同志任主编,王经芳、唐茂政同志任副主编。

在编写过程中,第一章主要由唐茂政同志执笔;第二章主要由王咸昭同志执笔;第三章主要由郭守业、龚清平同志执笔;第四章主要由李志忠、刘坤同志执笔;第五章主要由朱成达同志执笔;第六章主要由罗琼同志执笔;第七章主要由马广平同志执笔;第八章主要由罗万明、刘百余同志执笔;第九章主要由龚炳林、姜德新同志执笔;第十章主要由王经芳同志执笔;第十一章主要由沈建华、赵传林、高言启同志执笔;第十二章主要由魏玮同志执笔。最后由刘振军、王经芳、唐茂政同志负责全书的统稿和定稿工作。本书在编写过程中得到了中国石油天然气总公司劳资局领导和辽河石油勘探局有关领导的支持与帮助,在此表示衷心的感谢。

由于本书编写时间仓促,加之我们水平有限,因此,难免有不妥甚至错误之处,恳请广大读者批评指正。

编者

1998年4月

目录

第一章 绪 论	(1)
第一节 油田企业工资管理的研究对象、目的和方法	(2)
第二节 油田企业经济运行特征及工资分配管理体制	(4)
第三节 油田企业工资管理的地位	(6)
第二章 油田企业工资分配基础理论	(9)
第一节 劳 动	(9)
第二节 工 资	(14)
第三节 社会主义初级阶段的收入分配	(24)
第三章 工资水平决定理论	(38)
第一节 工资决定及工资水平	(38)
第二节 工资决定的基础理论及工资水平的确定	(40)
第三节 宏观工资水平的决定因素	(56)
第四节 油田企业工资水平的决定因素	(59)
第四章 油田企业工资总量决定机制	(65)
第一节 工效挂钩的内涵和作用	(65)
第二节 企业工效挂钩的实现形式	(71)
第三节 油田企业工资总量决定机制及实现形式	(91)
第四节 实行工效挂钩应同步做好的几项工作	(99)
第五章 油田企业工资制度的演变	(104)
第一节 计划经济体制下的工资制度演变	(104)
第二节 十一届三中全会以来的工资制度演变	(115)
第三节 油田企业工资制度演变	(126)
第六章 油田企业基本工资制度	(138)
第一节 岗位技能工资制概述	(138)
第二节 建立岗位技能工资制的方法、程序与原则	(140)

第三节	油田企业岗位工资单元·····	(149)
第四节	油田企业技能工资单元·····	(160)
第五节	油田企业辅助工资单元·····	(170)
第七章	工资基金管理·····	(178)
第一节	油田企业工资基金管理的概念、意义和作用···	(178)
第二节	油田企业工资基金提取的原则及工资基金的构成··· ·····	(180)
第三节	工资基金使用计划的主要内容·····	(183)
第四节	油田企业工资基金的具体运作管理·····	(186)
第八章	油田企业工资支付·····	(193)
第一节	油田企业工资构成内容及支付标准·····	(193)
第二节	工资的支付办法及其法律保障·····	(202)
第三节	特殊情况下的工资支付·····	(204)
第九章	油田企业多种微观分配形式·····	(219)
第一节	油田企业内部建立微观分配形式的必要性·····	(219)
第二节	油田企业内部对基层队的微观分配形式·····	(221)
第三节	油田企业对职工个人的分配模式·····	(236)
第四节	油田企业搞活微观工资分配的有关规定·····	(243)
第十章	油田企业人工成本管理·····	(246)
第一节	人工成本概论·····	(246)
第二节	油田企业强化人工成本管理的总体思路·····	(250)
第三节	建立人工成本评价指标体系·····	(255)
第四节	强化人工成本管理应同步做好的工作·····	(263)
第十一章	油田企业劳动工资统计·····	(267)
第一节	劳动工资统计的对象和任务·····	(267)
第二节	油田企业工资统计分析基本知识·····	(269)
第三节	油田企业劳动工资统计相关指标的解释·····	(281)
第四节	职工工资总额统计·····	(283)
第五节	平均工资统计·····	(292)

第六节	工资效益统计·····	(296)
第七节	油田企业劳动工资统计管理基础工作·····	(302)
第十二章	油田企业深化分配制度改革设想·····	(305)
第一节	现行基本工资制度的进一步完善·····	(306)
第二节	现阶段油田企业工资总量决定机制的完善·····	(315)
第三节	现代企业制度下按劳分配与按生产要素分配相结合的构思·····	(318)
附录	国外工资分配制度简介·····	(324)
一、	美国企业工资制度·····	(324)
二、	德国的工资契约制·····	(331)
三、	日本企业工资制度·····	(335)
四、	泰国最低工资模式·····	(341)
五、	新加坡工资管理制度·····	(345)
六、	英国企业的利润分享·····	(347)
七、	法国企业的利润分享·····	(354)
八、	加拿大企业的利润分享·····	(356)

第一章

绪 论

江泽民同志在党的十五大报告中指出：“坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度。把按劳分配和按生产要素分配结合起来，坚持效率优先、兼顾公平，有利于优化资源配置，促进经济发展，保持社会稳定。”这是对我国社会主义市场经济条件下分配理论的新突破，是改革实践的理论升华。为我们研究国有企业收入分配改革和制定工资政策指明了方向。

党的十一届三中全会以来，油田企业随着经营机制转换，对内部工资分配进行了广泛、深入的探索和实践，并取得了较好的效果。但在深化分配制度改革中也遇到了一些新的情况，需要深入研究和探索，并不断规范管理，提高管理水平。为此，本书以江泽民同志十五大报告为指针，结合油田企业体制改革的实际和分配结构的变化，以及油田企业的经济运行特点，从理论与实践上进一步探索、研究和阐述工资管理的对象、目的、方法及其在经济运行中的重要地位，提出强化工资管理的程序，建立适合油田企业经济运行特点的多种分配形式，充分发挥工资的激励职能，促进劳动经济效益的提高。

第一节 油田企业工资管理 的研究对象、目的和方法

一、工资管理的研究对象和目的

油田企业工资管理是一项较为复杂的系统工程,其管理研究的对象,从总体上包括:工资分配的基础理论、工资决定理论和工资水平、工资总额决定机制、工资制度演变、现行基本工资制度、工资支付过程管理、企业内部逐级微观分配形式、人工成本调控、企业工资基金管理以及分配制度深化改革研究等方面。各研究对象之间存在着相互制约、相互促进、互为条件的依存关系,构成了有机的管理体系。同时,随着所有制结构和管理体制的变化,分配结构和管理对象也随之变化。总之,分配形式和管理对象要始终适应所有制结构和分配结构变化的需要。

工资分配作为个人消费品分配的重要组成部分,涉及到国家、投资者、经营者、企业和劳动者五方面的利益,是一项极其复杂的系统工程。油田企业对工资管理进行研究的目的是,通过对工资管理的研究,加深对工资分配的客观规律的认识,探索工资改革的目标、方向和途径,提高工资管理水平,充分利用工资的综合职能,促进劳动力的合理流动,有效地调动劳动者的积极性、主动性和创造性,提高劳动效率,促进油田企业生产的发展和综合经济效益的提高。

二、工资管理的研究方法

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。辩证唯物主义和历史唯物主义是研究一切问题的基本方法,也是工资管理研究的基本方法。我们要用对立统一规律来揭示工资分配内在联系存在的各种矛盾和问题;要用事物运动的规律来说

明工资的演变过程和发展趋势；运用普遍联系的规律来认识工资同其他经济指标之间的相互联系。此外，我们在研究工资分配与管理时，还必须遵循工资分配服从于经济体制的基本原理和按劳分配为主体、多种分配形式并存的基本原则。

研究工资管理，必须坚持理论联系实际的方法。理论联系实际首先要拥有足够的数据资料。而取得这些资料的主要手段，就是要深入实际调查研究，并将调查的大量材料和数据资料进行加工整理，去粗取精、去伪存真。依据有效可靠的数据资料，解剖分析出工资管理的一般规律和存在的问题，对符合规律的实践经验要予以充分肯定，并总结提高，对存在的问题要找出原因，定出改进方案。

研究工资管理，还要采用实验的方法。所谓实验的方法，就是有控制地对研究对象进行定量观察，即根据调查研究的特定目的，选定观察范围，使用现代技术手段，对不同条件下的研究对象进行比较，以确定有关数据之间的因果关系。工资管理研究之所以要采取实验的方法，是由于工资的复杂性、敏感性和刚性所决定的。工资涉及的因果关系和可变因素极为复杂，它不仅是一个分配范畴的重要经济问题，而且又是一个敏感的社会问题，牵涉到每个职工的切身利益。因此，工资管理特别是有关工资政策的调整，必须通过实验（试点），取得经验后，再全面推广。

研究工资管理，还要运用纵横比较的方法。工资管理总是同一一定的历史条件和背景相联系的。因此，要注重对工资分配的历史研究和纵向比较。通过历史的纵向比较，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经验，从对历史的反思和纵向比较中深化对现实情况的认识。工资管理不仅应进行纵向历史比较，而且还应进行国内国际横向比较。通过国内的横向比较，可以为研究行业工资关系、地区工资关系、企业工资关系提供科学依据；通过国际的横向比较，可以从他国发现可供借鉴的经验，也可以发现自身的长处和缺陷。

研究工资管理，还要运用定性和定量分析的方法。研究工资分

配问题,既要通过定性分析认识它的质,又要通过定量分析把握它的量。要特别注意运用定量分析的方法,来研究工资分配和管理过程中的数量关系及其变化。定性分析是定量分析的基础,定量分析则使定性分析更为精密和准确。只有将定性分析与定量分析结合起来,才能使工资分配研究更完善、更科学可行。

第二节 油田企业经济运行特征及 工资分配管理体制

工资分配方式与管理体制取决于经济体制,这是马克思主义关于生产关系学的定论。油田企业内部的工资分配与管理体制取决于油田企业的经济运行特点和管理体制,这是我们必须要尊重的客观现实。

一、油田企业经济运行的基本特征

油田企业是资源性开发企业,与其他行业有着明显的差别。目前,各油田企业基本上都是以石油、天然气勘探开发为主体,以油气加工、综合利用、多种经营为辅的多行业、多工种、多层次联合作业的特大型企业。随着经济体制的深化改革,将逐步发展为企业集团。但其固有的经济运行特点不会改变,即在勘探开发上野外作业性、劳动环境和劳动强度的差异性、由于油气资源分布导致的作业区域流动性、广泛地运用现代科学技术的技术密集性、地下资源的贫富级差性等。而且随着多角经济的发展,油田企业的所有制形式也将由原来单一的国有经济转变为以国有经济为主体,集体经济、股份制经济等多种形式并存的局面,这又构成了油田企业经济体制的多元性。综合上述特性,构成了油田企业经济运行的基本特征。这一特征左右着分配形式、工资管理以及经营管理的全部过程。因此,我们研究工资分配与管理必须充分体现这个基本特征。

二、油田企业的工资分配原则和分配形式

油田企业的工资分配原则既有与其他行业相同的共性,又有自身的特征。自身的特征是由油田企业经济体制和经济运行特点决定的,因为油田企业已成为以原油、天然气勘探开发为主体,多种经济成分并存的特大型联合企业。根据分配方式服从于经济体制的定论,油田企业内部的工资分配,无疑应遵循按劳分配为主体、多种分配形式并存的分配原则。对从事由国家投资进行油气勘探开发的主体生产建设单位的职工,应坚持按劳、按效分配原则;对集体经济、合作经济、股份制经济,以及完全与主体脱钩的其他单位,可根据各自的所有制结构实行按劳分配和按生产要素分配相结合的多种分配形式。

三、油田企业的工资管理体制

油田企业的工资管理体制应服从于油田的总体经济管理体制。鉴于目前油田企业主体实行成本总量调控、分级分类核算的管理体制,油田企业内部二级单位是成本(费用)核算的主体。因此,与其相适应的工资管理体制,也必须实行全局(指石油管理局,下同)总量调控,内部二级单位是工资核算的主体,实行分级分类管理。

目前,油田企业工资管理体制主要实行四级管理,即局级、厂(处)级、大队级、小队级。局级主要是在国家和上级主管部门的指导下,负责宏观管理整个油田企业的工资政策、确定企业内部的工资水平、决定下属各单位的工资总额来源、指导各基层单位搞活内部分配,并负责研究和探索油田企业内部工资分配的一些重大问题。各二级单位及其下属部门的工资管理主要负责上级工资政策的具体执行,同时结合内部情况搞好本单位的工资分配,做好基础工作。通过分级分层次管理,使企业基本形成了单位工资总额来源主要靠效益、个人收入多少主要凭贡献的一整套工资决定机制,使

工资分配与单位效益和个人劳动贡献紧密联系起来,从而进一步调动基层单位和广大职工的生产经营积极性。

第三节 油田企业工资管理的地位

从管理学的角度讲,工资管理是企业管理的重要组成部分。工资具有分配、激励、调节、保障四大职能。长期以来,在传统经济体制的束缚下,人们对企业工资管理的重要性、复杂性、科学性认识不足,片面认为工资只是职工的一项福利,工资管理只是一种权力,甚至把它排斥于经济范畴之外。随着经济体制改革的不断深化和发展,人们对企业工资管理的认识正在更新和转变。越来越多的企业家和经营者,已经深刻地认识到企业工资管理是一门科学,直接关系到企业的经济效益。他们充分运用工资的激励职能调动职工的积极性,而且把深化企业工资分配制度改革作为深化企业改革的重要内容,驱动和促进其他改革和企业经济效益的提高。摆正工资管理在企业中的重要地位,加深对企业工资管理重要性的认识,是十分必要的。

一、从企业经济运行上讲,工资管理是经济管理的重要组成部分

企业工资分配是社会再生产的重要环节,是整个国民经济管理的重要组成部分。因此,必须处理好发展生产与提高职工工资水平的关系,使工资的增长始终与企业效益的增长相适应,这是社会再生产原理所决定的。如果国民经济分配过分向职工个人倾斜,工资增长过快,职工的货币工资收入过高,消费品供不应求,必然引起物价上涨、货币贬值,造成实际工资水平下降。如果只讲发展商品生产,不讲提高职工工资,又必然会造成消费品积压,不仅会抑制生产发展,而且会挫伤职工的积极性,这也是违反社会再生产基本经济规律的。由此可见,企业工资分配管理在整个国民经济管理

中占有重要的地位,是每个企业的经营者必须要掌握的专业知识。

二、从企业改革的范畴上讲,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,特别是增强国有大中型企业的活力是经济体制改革的中心环节。为了增强企业活力,必须改革高度集中的旧经济体制。企业工资的管理体制改革,要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,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,企业内部的工资管理职能,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内,有权确定适合本企业情况的工资分配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,也承担了搞内部分配的责任。油田企业的改革,实际上是从分配制度改革开始的,通过工效挂钩和基本工资制度改革,建立了工资总额决定机制和静态工资动态分配机制。这两个机制的运作,有效地调动了企业和职工的积极性,促进了生产的发展和经济效益的提高,同时也促进了其他方面的改革。

三、从投入产出的角度看,油田企业人工成本的投入是总成本投入的重要组成部分

以工资为主体的人工成本投入,之所以是总成本投入的重要组成部分,不只是因为油田企业人工成本占总成本投入的比重较大(据调查统计,1995、1996 两年油田企业人工成本占总成本的20%~30%),更主要的是人工成本是活劳动投入的货币表现,而且生产资料投入只有与活劳动投入有机结合,才是企业取得利润的源泉。因此,西方一些有作为的经营者,早已把以物为重点的管