

高等学校教学用书

煤炭工业企业劳动报酬

宋成才 张国华 编

煤炭工业出版社

214.2

92
F407.214.2
1
2

高等学校教学用书

煤炭工业企业劳动报酬

宋成才 张国华 编

X44/40/24

煤炭工业出版社

(京)新登字042号

内 容 提 要

本书以马克思主义原理为指导,紧密结合煤炭行业劳动工资工作实际,全面系统地阐述了劳动报酬学的基本理论、基本知识。全书共十四章,内容包括:社会主义劳动报酬原则、工资水平、工资制度及其改革、工资总额与经济效益挂钩、工资形式、企业内部分配形式、企业工资管理、工资税收、工资计划、工资基金管理、劳动保险、外商投资经营企业的工资管理等。

本书为煤炭高等学校、专科劳动工资管理专业教学用书,亦可作为劳动工资管理干部培训教材和企业劳动工资管理干部自学用书。

高 等 学 校 教 学 用 书 煤炭工业企业劳动报酬

宋成才 张国华 编
责任编辑:张 琳

*

煤炭工业出版社 出版
(北京安定门外和平里北街21号)
煤炭工业出版社印刷厂 印刷
新华书店北京发行所 发行

*

开本 787×1092mm¹/₁₆ 印张 16¹/₄
字数 383 千字 印数 1—4,365
1992年4月第1版 1992年4月第1次印刷
ISBN 7-5020-0618-4/TD·568
书号 3392 定价 4.25元



前 言

分配问题是社会再生产过程中的一个十分重要问题，也是关系到千家万户生活的大问题。在社会主义初级阶段，是否真正做到按劳分配，将直接影响到社会生产的发展和社会的稳定。

劳动报酬是社会主义社会所特有的一个经济范畴。它是在社会主义条件下，根据按劳分配的原则，按照劳动者个人贡献的大小获得的相应的物质补偿。根据教学和煤炭工业企业工资管理干部工作的需要，以马克思主义原理为指导，紧密结合经济体制改革、工资改革和煤炭工业企业实际，从总结煤炭行业工资工作的初步经验入手，进一步探讨煤炭行业的工资工作如何在国家政策指导下，实现煤炭行业工资工作的科学化、规范化、系统化，使工资工作在煤炭生产建设事业中，充分发挥经济杠杆作用。

本书为煤炭高等学校、专科劳动工资管理专业教学用书，亦可作为劳动工资管理干部培训教材和企业劳动工资管理干部的自学用书。

本书由宋成才、张国华编写，宋成才任主编。在编写过程中，参考了潘金云、翁天真、张一德、张晋等多位学者的著作，同时还得到了王承义、赵良贤、赵永健、胡启志、李玉林、杨玉章等同志的大力支持和热情帮助，在此一并致以衷心感谢。

由于我们缺乏经验、时间仓促、水平所限，加之工资工作涉及内容广泛，而当前又处于不断改革阶段，许多重大理论还需要进一步研究，书中难免存在缺点和不足之处，恳请广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 社会主义劳动报酬的原则	1
第一节 劳动报酬概述	1
第二节 按劳分配原则	2
第三节 按劳分配的特点	6
第四节 实现按劳分配的途径	8
第五节 按劳分配的意义	11
第六节 按劳分配的作用	12
复习思考题	13
第二章 工资水平	14
第一节 社会主义工资的实质	14
第二节 社会主义的工资水平	17
第三节 货币工资和实际工资	24
复习思考题	28
第三章 工资制度	29
第一节 我国工资制度的沿革	29
第二节 煤炭企业工资制度的沿革	42
第三节 工人的工资等级制度	50
第四节 工资等级制度的特点和作用	57
第五节 煤炭企业现行的工资等级制度	59
第六节 职工升级和考核	63
复习思考题	66
第四章 工资制度改革	67
第一节 企业工资改革的目标模式	67
第二节 企业工资的宏观调控	69
复习思考题	72
第五章 工资总额同经济效益挂钩	73
第一节 概述	73
第二节 吨煤工资包干	77
第三节 工资总额同原煤产量和销售收入复合指标挂钩	81
第四节 建筑施工企业百元产值工资含量包干	86
第五节 百元销售额工资含量包干	91
第六节 工资总额同上缴税利挂钩	95
第七节 工资总额同经济效益挂钩的工资结算	99
复习思考题	110
第六章 工资形式	111
第一节 计时工资制	111
第二节 计件工资制	115
第三节 定额工资制	121

第四节 岗位工资制	124
第五节 奖金制度	125
第六节 津贴制度	127
复习思考题	129
第七章 企业内部分配的具体形式	130
第一节 企业内部分配的原则	130
第二节 企业内部分配的具体形式	133
第三节 企业内部分配具体形式的选择	142
复习思考题	143
第八章 企业工资管理	144
第一节 企业工资管理的原则	144
第二节 企业各类人员工资的确定	146
第三节 特殊情况的工资支付	159
复习思考题	160
第九章 工资税收	161
第一节 奖金税	161
第二节 工资调节税	169
第三节 职工个人收入调节税	171
复习思考题	177
第十章 工资计划	179
第一节 企业工资总额	179
第二节 企业职工平均工资	183
第三节 工资计划的编制	188
复习思考题	193
第十一章 工资基金管理	194
第一节 工资基金的管理体制	194
第二节 工资基金管理	198
第三节 企业工资的核算	213
复习思考题	217
第十二章 劳动保险	218
第一节 劳动保险的性质和范围	218
第二节 劳动保险制度	221
第三节 改革和完善劳动保险制度	228
复习思考题	230
第十三章 外商投资经营企业的工资与管理	231
第一节 中外合资(合作)经营企业职工的工资	231
第二节 外商独资经营企业职工工资	235
复习思考题	236
第十四章 国外煤矿企业工资情况简介	238
第一节 国外决定工资的方法	238
第二节 西德煤矿职工的工资待遇	239

第三节	波兰煤矿职工的工资待遇	244
第四节	美国煤矿职工的工资待遇	246
第五节	澳大利亚煤矿职工的工资待遇	250
参考文献		252

第一章 社会主义劳动报酬的原则

第一节 劳动报酬概述

一、劳动报酬的性质

社会主义的劳动报酬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。这是因为在资本主义制度下，资本家占有全部生产资料，而一无所有的工人为了生存，只能将自己的劳动力做为商品出卖给资本家。工人所得到的工资，表面上看似是资本家付给工人的劳动报酬，而实质上只是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小部分，其余大部分，即剩余价值部分，则被资本家无偿占有。因此，资本主义制度下的工资，只是劳动力价格或价值的转化形式，绝不是劳动报酬。资本家利用工资这种形式掩盖了对工人剥削的实质，掩盖了有酬劳动与无酬劳动的区别。社会主义的劳动报酬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数量和质量，按照事先规定的报酬标准，在做了必要的社会扣除以后，分配给他的那一部分收入。这是因为在社会主义公有制条件下，劳动力不再是商品，生产资料由劳动者共同所有，劳动者的劳动成果也归劳动者共同所有，劳动报酬也不同于劳动力的价格，劳动者的剩余劳动是通过各种形式为全体劳动者谋福利的，只是对劳动成果中的个人消费品做为劳动报酬进行分配。

综上所述：劳动报酬的本质，是必要劳动的转化形态。必要劳动是一切社会形态所共有的范畴。在资本主义社会，体现必要劳动的，是劳动力的价值或价格，工资是劳动力价值或价格的表现形式。因此，从本质上说，资本主义制度下不存在劳动报酬。在社会主义制度下，劳动成了计算必要劳动的尺度。劳动者所得的必要劳动量，直接取决于他为社会提供的劳动量，二者成正比。因此，劳动报酬是社会主义社会所特有的范畴。

二、劳动报酬的概念

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，按照贡献大小，劳动者个人获得的相应的物质补偿。它是社会主义条件下，个人消费品的主要分配形式。劳动报酬的含义主要有以下几个方面内容：

(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，社会以劳动为尺度，按照劳动者劳动的数量和质量分配个人消费品。

(2) 劳动报酬是分配给职工个人的消费品，职工个人收入中的非个人消费品部分，不属于劳动报酬的范畴，比如，劳动保险待遇等。

(3) 劳动者的全部收入并不一定都属于劳动报酬。一些非劳动所得到的收入，如债权利息，股金分红等，并不属于劳动报酬的范畴。

(4) 劳动报酬的形式。在我国，劳动报酬的形式多种多样。例如，农民主要采取联产承包责任制，从集体经济或个体经济中直接取得劳动报酬；企事业单位职工主要通过工

资形式取得劳动报酬。

(5) 劳动报酬是社会主义公有制条件下所特有的经济范畴, 资本主义的工资不属于劳动报酬, 社会主义初级阶段非公有制经济中的外资企业、个人雇工经营等企业, 支付给职工的工资, 从严格意义上讲并不是劳动报酬, 因为它带有剥削的成分。

第二节 按劳分配原则

一、生产与分配

分配问题是在社会再生产过程中的一个重要环节, 只要有社会生产就必然有产品的分配。社会再生产作为一个连续不断的过程, 表现为生产、分配、交换和消费四个环节的辩证统一。而生产处于决定性地位, 分配、交换、消费则受到生产的制约。在人类社会, 任何一种社会的分配都是由生产决定的, 生产条件本身的分配决定了产品的分配。而生产条件本身的分配, 主要指生产资料所有制问题, 它是决定分配方式的根本前提。因此, 生产资料所有制的性质, 最终决定了产品的分配关系。

分配虽然是由生产决定的, 但分配对于生产来说并不完全是被动的、消极的, 分配也会反作用于生产。分配关系的发展和变化也必然影响着并在一定条件下决定着生产, 对生产的发展将起促进和阻碍作用。如在社会主义公有制条件下, 正确的分配原则, 合理的分配方式, 能够极大地调动劳动者的积极性, 促进生产发展, 反之, 就会阻碍生产的发展。还应该看到, 任何一种生产资料所有制形式, 都要通过一定的分配形式才能实现。例如, 社会主义公有制, 则要通过按劳分配才能真正实现。任何一种把生产和分配割裂起来, 对立起来, 既看不到生产对分配的决定作用, 也看不到分配对生产的反作用, 这些观点都是错误的, 是不符合社会发展规律的。

建国以来, 煤炭生产的发展速度说明了正确处理生产与分配关系的重要性。50年代, 贯彻了按劳分配原则, 煤炭生产发展速度较快, 从1952~1957年, 全国统配煤矿产量平均每年以14.37%的速度增长。文化大革命的十年, 否定了按劳分配原则, 严重挫伤了劳动者的生产积极性, 使煤炭生产发展速度缓慢, 从1972~1976年, 全国统配煤矿产量平均每年增长速度只有2.37%, 全国各地出现煤炭告急的严重局面, 给国民经济的发展和人民生活造成了极大困难。党的十一届三中全会以后, 特别是在改革开放搞活的方针指引下, 贯彻了按劳分配原则, 采用了多种分配方式, 极大的调动了企业和劳动者的积极性, 促进了煤炭生产的迅速发展, 从1983~1988年全国统配煤矿产量平均每年增长3.7%, 1989年全国煤炭产量突破十亿吨, 从而加快了发展国民经济的步伐。

二、劳动分类

要认真执行按劳分配的原则, 必须明确劳动的分类, 必须知道什么是劳动, 这是研究按劳分配必不可少的前提条件。

1. 劳动

劳动是一个广泛的范畴, 它是人类使用劳动资料作用于劳动对象, 创造出某种使用价值, 满足人类使用劳动资料作用于劳动对象, 创造出某种使用价值, 满足自身生存和发展所必需的物质财富和精神财富的有目的的活动, 它是人类社会生存和发展的前提条件。社会主义劳动与其它社会形态下的劳动相比较, 有其不同之处: 第一, 社会主义劳动是摆脱了剥削和强制, 为社会、同时也是为自己而进行的自觉自愿的劳动。但是还需要以

劳动纪律进行自我约束；第二，社会主义劳动与共产主义劳动比较，还存在着差别，劳动还没有成为生活的第一需要，它还没有摆脱旧式分工的束缚；第三，社会主义劳动是有劳动定额、岗位责任进行监督，有报酬条件的劳动；第四，社会主义劳动是分配个人消费品的尺度，必须实行按劳分配原则。劳动所具有的三个主要特征是：（1）劳动是人类有意识、有目的的改造自然的活动；（2）劳动是使用人类自己制造的工具进行的；（3）劳动的动因是人类自身的需要。

2. 劳动的分类

（1）按照劳动的形态，可分为流动形态的劳动、凝结形态的劳动和潜在形态的劳动。

流动形态的劳动，是指劳动者与生产资料具体结合过程中的劳动，是劳动能力的使用和消耗的过程。了解流动形态的劳动，可以反映人们所从事的劳动的紧张程度、繁重程度、熟练程度、复杂程度和劳动时间的利用程度，以便实现劳动者与生产资料最有效的结合，创造出更多更好的物质财富。

凝结形态的劳动，亦称物化劳动，是指劳动者与劳动对象结合在一起，生产中满足人们某种需要的使用价值，并以劳动成果表现出来。它比较准确地反映出劳动者提供的劳动的数量和质量，是确定劳动者劳动报酬多少的基本依据之一，是实现按劳分配原则的尺度之一。

潜在形态的劳动，是指劳动者可能提供劳动能力的总和。它可以反映劳动者劳动能力的大小，技术业务水平的高低。是我们正确认识和贯彻按劳分配原则时必须充分重视的因素，并作为体现按劳分配的依据之一。

（2）按照劳动的复杂程度，可以分为简单劳动和复杂劳动。

简单劳动，是指不经过任何专门教育和训练，一般人都能胜任的劳动。在商品经济条件下，社会必要劳动量是以简单劳动作为统一的计量单位。

复杂劳动，是指经过专门训练和培养，具有某种技术专长才能胜任的劳动。复杂劳动是加倍的简单劳动，从事复杂劳动的报酬，应当按照一定比例高于从事简单劳动的报酬。

（3）按照劳动的熟练程度，可以分为熟练劳动与非熟练劳动。

熟练劳动，是指技术纯熟的劳动。是在同工种内，同一技术装备下，熟练劳动者生产的产品数量多，质量好，单位产品消耗的时间少。因此，在贯彻按劳分配原则时，熟练劳动的报酬要高于非熟练劳动的报酬。

非熟练劳动，是指同一工种内，技术生疏的劳动。在相同时间内，非熟练劳动生产的产品数量少、质量差，单位产品耗费的时间多。因此，劳动报酬要低于熟练劳动。

（4）按照劳动的强度，可以分为繁重劳动与非繁重劳动。

繁重劳动，是指劳动者在单位时间内劳动强度大，劳动力的消耗大，表现为劳动的紧张程度和繁重程度，亦即劳动负荷的增加。因此在劳动报酬上合理体现不同劳动强度的劳动之间的差别，以使从事繁重劳动的劳动者多消耗的体力和脑力得到补偿。非繁重劳动是相对繁重劳动而言。

（5）按照脑力支出与体力支出的比重，可以分为脑力劳动和体力劳动。

脑力劳动，是指以脑力支出为主的劳动。脑力劳动也存在着复杂程度、责任大小、劳动强度不同的差别。因此在贯彻按劳分配原则时，要处理好脑力劳动者内部的工资关系。

体力劳动，是指以体力劳动支出为主的劳动。体力劳动也存在着复杂程度、劳动强度、责任轻重的差别。因此，贯彻按劳分配原则时，既要处理好脑力劳动者与体力劳动者之间的工资关系，也要处理好体力劳动者内部之间的工资关系。

（6）按照劳动的二重性，可以分为具体劳动和抽象劳动。

具体劳动，是指劳动者运用劳动手段，作用于劳动对象，生产出劳动成果，以满足人们的不同需要的活动。具体劳动创造使用价值。

抽象劳动，是指撇开各种具体劳动形式，劳动就剩下一个共同点，一般的无差别的劳动，即人的体力、脑力、肌肉、神经在生产中的消耗或支出。抽象劳动形成商品的价值。所以，确定劳动报酬时，需要先确定抽象劳动。因此，明确了具体劳动、抽象劳动，有助于我们认识现阶段按劳分配的客观规律。

三、按劳分配的客观必然性

按劳分配是社会主义的分配原则，也是社会主义社会的基本特征之一。在社会主义社会，个人消费品必须实行按劳分配。这是由社会主义的客观条件决定的。

1. 生产资料公有制是按劳分配的前提条件

在社会主义社会，由于建立了生产资料公有制，消灭了资本家和一切剥削阶级，生产资料已成为全社会或集体的公有财产，劳动者成为生产资料的主人，劳动的社会性质发生了根本的变化。除了劳动，劳动者谁都不能向社会提供任何东西，只有劳动才能成为个人消费品的分配尺度。这就为劳动者各尽所能地为社会劳动，按劳分配消费品提供了条件。而资本主义社会，资本家占有生产资料，工人靠出卖劳动力，只按照劳动力的价格得到工资，以维持劳动力的再生产。所以，生产资料的私有制，就决定了不可能实行按劳分配。

2. 社会主义生产力发展水平决定了必须实行按劳分配

恩格斯指出：“分配方式本质上毕竟要取决于可分配的产品数量”（《马克思、恩格斯选集》第4卷第475页）。而可分配的产品数量又取决于生产力的发展水平。在社会主义阶段，生产力发展水平还不高，社会产品还没有极大丰富，社会还不可能向全体人民提供所需要的全部生活资料，因此，还不能实行按需分配，必须实行按劳分配。

3. 旧的分工的存在也决定了必须实行按劳分配

社会主义阶段，科学技术还没有高度的发展，旧的分工依然存在，脑力劳动与体力劳动之间、简单劳动与复杂劳动之间、熟练劳动与非熟练劳动之间、以及城乡之间、工农之间还存在差别，也存在着不同等的劳动。他们在相同的劳动时间内，向社会提供的劳动数量和质量也不相同，社会只能按照他们提供的劳动数量和质量计酬，来分配个人消费品。

4. 旧的思想意识对人们的影响也决定了必须实行按劳分配

社会主义社会是从资本主义社会中产生出来的，在各个方面还带着它脱胎出来的那个旧社会的痕迹，旧的思想意识还影响着人们，共产主义的思想和劳动态度，还没有普遍树立起来。劳动还未成为人们生活的第一需要，而是一种谋生的手段，还必须对劳动量和消费量实行严格的统计和监督。只有实行按劳分配，才能使人们从物质利益上关心生产的发展，关心自己的劳动成果，这就决定了只能按照劳动来分配个人消费品，而不能按需分配。

总之，在社会主义社会这样的经济条件和精神条件下，社会产品既不能实行平均分配，也不能按需分配，把劳动同报酬联系起来，才能调动人们的积极性，这是社会主义社

会的客观条件决定的，是不以人们的意志为转移的客观经济规律。

四、按劳分配的原则

社会主义制度下，按劳分配原则是以各个劳动者提供的劳动量为尺度来分配个人消费品的。这个原则要求等量劳动取得等量报酬，并要体现脑力劳动与体力劳动、复杂劳动与简单劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间所得报酬的差别。具体的分配方式是在进行个人消费品分配以前扣除：（1）补偿消耗掉的生产资料部分；（2）扩大再生产的追加部分；（3）预防不幸事故、自然灾害等的后备基金和保险基金；（4）用于社会集体消费的部分，如与生产没有直接关系的一般管理费用，为满足共同需要而建立的学校、保险设施等；为丧失劳动能力者设立的基金等。社会总产品作了上述扣除，剩下的部分分配给劳动者个人消费。

在社会主义制度下，个人消费品实行按劳分配的原则，国家和各个生产单位，根据这一原则的要求，制定劳动报酬的具体形式和制度，保证个人消费品的合理分配，促进生产的发展。

五、按劳分配的主要内容

按劳分配是指在社会主义制度下，每一个具有劳动能力的人，都应当尽自己的能力为社会劳动，社会则以劳动为尺度，按照劳动者的劳动数量和质量分配个人消费品，贯彻同工同酬原则，等量劳动取得等量报酬。按劳分配的基本内容，主要包括以下三个方面：

（1）按劳分配是以社会主义公有制为前提的。已经在按劳分配的客观必然性中作了阐述，这里不在赘述。

（2）按劳分配只限于个人消费基金中的劳动报酬部分。已经在个人消费品的分配原则中作了介绍。

（3）按劳分配所实行的还是商品等价交换的原则。由于社会主义经济是有计划的商品经济，按劳分配就不可能是以劳动时间为尺度直接分配，而必然是与商品等价交换相结合。企业之间的产品要按等价原则进行交换，是以一种形式的一定量的劳动和另一种形式的同量劳动相交换。要求等量劳动取得等量报酬，劳动差别应该与报酬差别相一致。但是，要使报酬差别与劳动差别相一致又是非常困难的，因为劳动量的计算是一个比较复杂的问题，在贯彻按劳分配过程中，又受不同时期的政治、经济和历史的许多因素的影响。所以等量劳动取得等量报酬很难从绝对意义上要求。例如，我国现行的煤炭产品价格偏低，价格与价值严重背离，企业就不可能按联合劳动的量从社会取得等量报酬，而劳动者，也就不可能按付出的劳动量取得等量报酬。因此，在制定分配制度时，既要遵照按劳分配原则，又要避免脱离实际，防止挫伤劳动者的积极性。

（4）按劳分配同分配上的平均主义，同人为地扩大劳动报酬的差别是不相容的。为了正确贯彻按劳分配原则，必须防止企业之间、劳动者之间出现劳动报酬差距不合理的过分悬殊的现象。人为地扩大劳动报酬差别，实际上是违背按劳分配原则的，同时也要注意克服分配工作中的平均主义。因为平均主义是劳动报酬工作中最严重的问题，中共中央关于经济体制改革的决定中明确指出：“平均主义思想是贯彻执行按劳分配原则的一个严重障碍，平均主义的泛滥必然破坏生产力”。为了促进整个社会生产力的发展，为了促进煤炭生产建设的发展，必须予以充分注意和防止，彻底改变吃“大锅饭”状况。

第三节 按劳分配的特点

一、马克思所设想的按劳分配特点

马克思在总结巴黎公社经验的基础上，于1875年在《哥达纲领批判》中完整地提出了科学社会主义的按劳分配理论。马克思指出：“在一个集体的、以共同占有生产资料为基础的社会里，生产者并不交换自己的产品；耗费在产品生产上的劳动，在这里也不表现为这些产品的价值，不表现为它们所具有的某种物的属性，因为这时和资本主义社会相反，个人的劳动不再经过迂回曲折的道路，而是直接地作为总的劳动的构成部分存在着”。

“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。他们给予社会的，就是他个人的劳动量，……他从社会方面领回一张证书，证明他提供了多少劳动，而他凭这张证书从社会储存中领得和他们提供的劳动量相当的一份消费资料。他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来”（《马克思、恩格斯选集》第三卷第10、11页）。马克思在《资本论》中又指出：“设想有一个自由人联合体，他们用公共的生产资料进行劳动，并且自觉地把他们许多人的劳动力当作一个社会劳动力来使用。……我们假定，每个生产者在生活资料中得到的份额是由他们的劳动时间来决定的。……劳动时间又是计量生产者个人在共同劳动中所占份额的尺度，因而也是计量生产者个人在共同产品的个人消费部分中所占份额的尺度。在那里，人们同他们的劳动和劳动产品的社会关系，无论在生产上还是分配上，都是简单明了的”（《资本论》第一卷95～96页）。由此可以看出，按劳分配就是按照劳动者向社会提供的劳动量分配个人消费品，马克思所设想的按劳分配，具有以下几个特点：

（1）分配关系是与生产资料所有制的性质相适应的。马克思设想的社会主义是建立在资本主义高度发展的基础上，全社会范围内，实行单一的生产资料公有制，它使联合起来的劳动者共同占有生产资料，共同劳动，共同占有社会产品。社会把全部个人消费品都做为劳动报酬分配给劳动者。

（2）按劳分配是在全社会范围内直接实现的。马克思设想，按劳分配是社会与劳动者之间进行的直接分配。社会作为一个统一的分配单位，根据每一个劳动者向社会提供的劳动量，社会对劳动者直接分配个人消费品。

（3）按劳分配不存在商品货币关系。马克思设想，在全社会范围内，劳动者耗费在产品上的劳动，不表现为这些产品的价值，不再经过迂回曲折的道路，去借助于市场、货币关系按照等价交换的原则，取得个人消费品，而是借助于从社会领回的一张证书，来取得个人消费品。

（4）劳动者的劳动是社会的直接劳动，并由社会直接予以计量。马克思设想，“劳”的计量尺度是用劳动时间直接计量的，劳动者给予社会的，就是他个人的劳动量。为了使劳动成为一种尺度，就必须按照他的劳动时间来确定。社会可以直接计量出每件产品中包含着多少劳动时间，并以此作为领取个人消费品的依据。

马克思设想的按劳分配特点是产品经济条件下的按劳分配，这就从根本上否定了剥削制度，否定了按资分配，提出了按劳分配的基本原则，从而使按劳分配的思想从空想到科学，具有伟大的历史意义。

二、社会主义初级阶段的按劳分配特点

任何经济规律，在其实现过程中，都会由于各种各样的情况而有所变化。按劳分配规律也是如此，是不以人们的意志为转移的。在实现按劳分配过程中，也会随着社会主义各个历史阶段的情况有所变化。因此，必须了解按劳分配在社会主义不同历史阶段的特点，才能正确贯彻执行按劳分配原则。

我国几十年的社会主义实践，特别是经济体制改革的实践，证明在我国所处的社会主义初级阶段中，在社会主义商品经济条件下，社会现实与马克思所设想的产品经济模式有很大的差异。这种差异决定了社会主义初级阶段的按劳分配有其特殊性。

我国的现实情况是什么呢？我国目前所处的社会主义初级阶段的基本特征是：（1）社会生产力水平还较低，而且在各地区、各行业之间生产力水平也很不平衡，即使同一行业的各企业之间，生产力水平也不一致。以煤炭企业举例，有的煤矿生产力水平高，有的煤矿生产力水平就比较低，因此，就要大力发展社会生产力。（2）全民所有制为主导的多种经济成分并存。因此，要充分发挥全民所有制大中型骨干企业对国民经济的主导作用。与此同时，还要发展从属于社会主义经济的个体经济、私营经济。（3）商品经济还不发达，市场体系还不健全，宏观管理要经历一个逐步完善的过程。没有发达的商品经济，就不可能有社会生产力的高度发展。这就要求在公有制的基础上，坚持计划经济与市场调节相结合的社会主义商品经济运行机制。因此，要在实行计划指导的同时，发挥市场调节的积极作用。（4）全民族的科学文化水平还很低，整个社会生活的民主化，需要一个逐步健全的过程。上述原因决定了社会主义初级阶段商品经济条件下按劳分配的特点是：

1. 以按劳分配为主体的多种分配形式

在社会主义初级阶段，个人消费品的基本分配方式是按劳分配，但不是唯一的分配方式。这是因为，在我国经济发展中，实行了以公有制为主体发展多种经济成分的方针，发挥个体经济、私营经济以及中外合资、合作企业和外资企业对社会主义经济的有益的、必要的补充作用。以公有制为主体的多种经济成分，决定了对个人消费品的分配不可能实行单一的按劳分配形式，而是实行以按劳分配为主体的多种分配形式。除了主体的劳动报酬收入以外，还有一些非劳动报酬收入。例如：

- （1）企业发行债券筹集资金，凭债权取得利息；
- （2）企业承包经营或租赁承包，承包者的风险补偿收入；
- （3）个体经营者雇工，雇工者占有被雇者的剩余价值；
- （4）股份经济中，股东所得股份分红。

对于类似收入，只要是合法的，就应当允许，并予以保护。这些收入，虽属于个人消费品的分配，但并不属于按劳分配的劳动报酬范畴。尽管如此，在我国经济中，公有制经济占有主体的绝对优势，所以按劳分配形式仍然是社会主义初级阶段的基本分配形式。非公有制经济只能在国家允许的范围内积极发展，而且要运用经济的、行政的、法律的手段，加强管理和引导，限制其不利于社会主义经济发展的消极作用，其分配形式也必须受到按劳分配形式的制约和影响。

2. 防止和纠正社会分配不公

江泽民同志在中华人民共和国成立40周年大会上的讲话中指出：“我国目前分配领域中存在的问题很多，有些还相当严重。一方面在企业事业单位和党政机关中靠工资收入的

职工之间，平均主义的现象尚未克服，在有些地方部门之间和领域中甚至还有所滋长；另一方面又出现了收入过分悬殊的新的社会分配不公”。社会分配不公是我国现阶段分配过程中的突出特点。这不仅是一个经济问题，而且是一个社会问题和政治问题。社会分配不公主要表现在不同行业不同经济成分之间收入差距拉大，靠工资收入的广大干部、职工、知识分子同许多非生产领域的公司人员之间，同某些从事“第二职业”者之间，特别是同私营企业主和部分个体劳动者之间，收入的差距过大；流通部门的收入增长快于生产部门；地区之间、部门之间的收入水平不平衡；一些在国民经济中具有举足轻重的产业部门的收入水平与服务部门的收入水平差距较大。例如，煤炭工业部门1987年的收入在国务院各部门中占第11位，1988年则退居到第16位。产生上述现象的原因是多方面的。最主要的是：（1）在经济体制改革过程中，有些改革措施不完善、不配套，需要在实践中不断完善和配套。特别是对计划经济和市场调节的主次关系不能脱离我国是有计划的商品经济这一国情。物价改革措施也应遵循这一方针；（2）一部分人利用了我们提供共同富裕的政策，在流通领域中采取投机倒把等不正当手段牟取暴利；（3）一部分人利用了我们发展多种经济成分的方针取得了与其劳动不相适应的报酬。对社会分配不公问题，必须高度重视和认真加以解决，否则会扰乱经济秩序、败坏社会风气、影响社会安定、引起劳动群众的强烈不满，挫伤劳动者的积极性，严重影响经济的发展。为此，对通过诚实劳动和合法经营取得的合法收入要加以保护，对过高收入要通过税收进行必要的调节，对非法收入要坚决取缔，同时逐步改善收入偏低的脑力、体力劳动者的生活待遇，以充分发挥和保护广大劳动者的积极性。

第四节 实现按劳分配的途径

按劳分配原则不仅要求将劳动者的劳动报酬与劳动者个人的劳动成果紧密结合，而且还要求将劳动者的劳动报酬与企业的经济效益紧密结合。这是我国现阶段实现按劳分配的主要手段。

一、两个层次的按劳分配

社会主义初级阶段的按劳分配体现的是国家、企业、个人三者之间的分配关系。在社会主义现实生活中，个人消费品的分配包含两个相互联系的不同方面，即在分配上的两个层次，具体表现为国家对企业的分配，企业对劳动者个人的分配。这是由社会主义公有制经济中的联合劳动决定的。

1. 国家对企业的按劳分配

在社会主义公有制经济中，每个企业都是相互独立的经济实体，因而在社会主义有计划的商品经济运行中，企业与企业之间的商品交换，要按等价的原则进行。从劳动和分配的角度看，在劳动社会化的企业中，生产并不是孤立的个体生产，也不再是一个个孤立的直接劳动者，而是社会活动的集体。这个社会活动的集体里，既有企业的直接生产劳动者，又有负责组织生产的管理人员，负责技术的技术人员和其它一些辅助人员。这些人的劳动构成了联合劳动，并作为劳动者的联合劳动集体发挥作用，向社会提供劳动、生产产品。国家只能按照联合劳动向社会提供的劳动总量对企业进行分配，而不能超越企业直接面向职工进行分配。职工向企业提供的个人劳动，不可能直接成为社会劳动，而是通过企业这一中间环节，把企业全体劳动者的个人劳动结合为集体的联合劳动，并凝结在该企业

提供给社会的产品上。国家衡量一个企业经营的水平，主要看它向社会提供合格产品的数量，及由此创造的价值量。从分配的角度看，国家不能将企业集体向社会提供合格产品所创造的价值量，全部用作对企业职工的分配，而必须在兼顾国家、企业和职工个人的三者利益的原则下，确定用于企业职工个人分配的报酬总量。由于各个企业存在着生产条件的差别，国家在确定用于企业个人分配的报酬总量时，应该随企业的经济效益而浮动，并尽可能剔除下列因素造成的级差效益：（1）优越的自然地理条件；（2）国家投资的先进生产技术设备；（3）由于价格不合理而影响的企业经济效益。在剔除了上述因素以后，就可以使各企业在劳动和经营状况方面有了一个平等的竞争地位，那些经营管理好的企业，劳动生产率高，企业得到的报酬总量就会高；反之，经营管理差的企业，劳动生产率低，企业得到的报酬总量就要少些。由此可以看出，国家对企业的按劳分配就表现在企业职工的工资奖金同企业的经济效益挂钩。具体到煤炭企业，就是以工资总额同经济效益挂钩的形式来体现的。煤炭生产企业将企业职工的工资总额分为两部分，一部分与生产的煤炭数量挂钩，一部分与企业全部产品的销售收入挂钩，并分别计算出单位产品的工资单价。国家按照核定的工资单价和企业实际完成的煤炭数量、实际完成的销售收入量确定企业可供分配的报酬总量，也就是通常所说的企业应提工资总额。企业再按照应提工资总额在企业内部进行分配。国家只对企业超过免税限额的奖金征收奖金税，对职工个人征收工资调节税。

企业的报酬总量同企业的经济效益挂钩，促使企业的全体劳动者从物质利益上关心企业的生产经营，从而也促进了生产的发展和人民生活的改善，改善了企业吃国家“大锅饭”的状况。

2. 企业内部的按劳分配

国家确定了企业的报酬总量以后。在企业内部分配时，也要按照区队、车间、班组、个人向企业提供的劳动数量和质量进行分配。同时，要体现奖勤罚懒、奖优罚劣的原则，体现脑力劳动与体力劳动、复杂劳动与简单劳动、繁重劳动与非繁重劳动之间的差别。不这样做，就不能正确反映劳动者现实劳动能力和劳动状况，就会使劳动者的劳动报酬和劳动者个人的劳动成果脱节，造成企业内部的平均主义。这就违背了按劳分配原则。企业内部的按劳分配大体分三步进行：

（1）企业对区队、车间按照其向企业提供的合格产品数量，完成劳动定额或工时定额的情况，即为企业提供的劳动量，以及事先确定的劳动定额单价或工时定额单价计算区队、车间应得的报酬量。

（2）区队、车间对班组按照其向区队、车间提供的劳动量，即合格产品数量和事先确定的定额单价计算班组应得的报酬量。

（3）班组对个人按照其向班组提供的劳动量，即合格产品数量和事先确定的定额单价或分值，计算个人应得的报酬量。

区队、车间、班组、个人的报酬量都要随企业的经济效益和其劳动成果浮动。企业为了搞活内部分配，可以根据经营情况，有权选用适合本单位实际情况的分配形式。在分配过程中要克服平均主义。为此，就必须以劳动者个人提供的劳动数量和质量作为计量的尺度及分配的依据，进行企业对劳动者个人的分配。

按劳分配的两个层次客观上决定了企业工资分配的管理体制必须相应实施两个层次的管理，即工资的宏观调控和微观管理。宏观调控主要指国家对全民所有制企业的工资总

额、工资水平和企业间工资关系的调控。例如，对实行工资总额同经济效益挂钩的煤炭企业，在核定企业单位产品的工资含量（单价）时，既要考虑工资总额的增长幅度，也要考虑企业之间工资水平的平衡关系，保持适当的比例，在宏观上不能出现悬殊过大。微观管理，主要指企业内部的工资分配，它以国家对企业的宏观调控为前提。

劳动，劳动计量、劳动报酬分配、工资管理体制，见表1-1。

表 1-1

劳 动	社 会	企业集体劳动转为社会劳动 ←	企 业	个人劳动转化为企业劳动 ←	个 人
劳动计量		社会必要劳动		个人向企业提供的劳动数量和质量	
劳动报酬 分 配		社会(国家)对企业按劳分配 →		企业对个人按劳分配 →	
工资管理 体 制		宏观调控 →		微观管理 →	

二、体现劳动差别，拉开职工收入档次

为了正确贯彻按劳分配原则，必须防止企业之间和企业内部劳动者个人之间出现劳动报酬差距过分悬殊的不合理现象。劳动报酬的差别应该体现出劳动的差别。人为地扩大劳动报酬差别，就违背了按劳分配原则。反之，否认差别，同样是否认按劳分配原则。

要合理的体现劳动差别，拉开职工收入档次，首先要解决的问题就是反对和克服平均主义。

1. 平均主义的本质和危害

平均主义是小生产者的产物，是小资产阶级平等观的反映。它主张在小生产的基础上采用削高就低的办法，对社会财富进行平均分配。平均主义是手工业和小农经济思想和要求的表现。在社会主义条件下，平均主义不是从发展生产的观点看待分配，而是单纯从消费观点来看待分配，认为只有物质生活上处于同一水平才算平等，才算社会主义。因此，长期以来，我们把分配上的平均主义与按需分配的共产主义因素混淆起来，否认差别，否认社会主义按劳分配原则，形成了“社会主义就是要平均”的错觉。尽管我们在口头上，在文章中都讲要反对平均主义，而在实际工作中自觉不自觉地实行平均主义。形成了在个人消费品的分配上，在工资晋级、奖金发放上不敢同企业的经济效益和个人劳动成果挂钩，不敢体现多劳多得，少劳少得，不劳不得的分配原则。

平均主义是按劳分配的大敌。在分配上实行平均主义必然挫伤企业和劳动者的积极性，使一部分懒惰者占有另一部分勤奋者的劳动成果。这样做的结果只能是导致普遍贫困和普遍懒惰，导致生产的萎缩和生产力的破坏，为此，必须对平均主义的实质和危害性有清醒的认识，反对和克服平均主义，使整个社会走向共同富裕。

2. 体现劳动差别

劳动差别有两个含义，一是企业之间的劳动差别，二是劳动者个人之间的劳动差别。