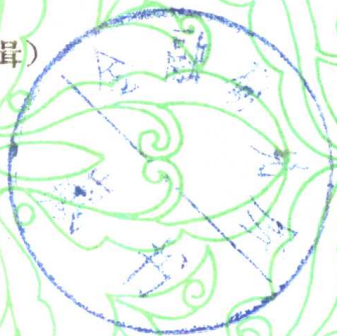


外国工资概况

刘有锦 劳保忠 于业海 怀 行 编

(第二辑)



劳动出版社

外国工资概况

第二辑

(南斯拉夫、罗马尼亚、波兰、保加利亚、捷克斯洛伐克、英国、西德)

刘有锦 劳保忠
于业海 怀 行

劳动出版社

外国工资概况 (第二辑)

刘有锦 劳保志

于业海 怀 行

劳 动 出 版 社 出 版

北京市和平里中街12号

朝阳区展望印刷厂 印 刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 7.375印张 160千字

1982年9月第1版 1982年9月北京第1次印刷

印数: 1—10,000

书号: 4238·0023 定价0.80元

目 录

南斯拉夫	刘有锦(1)
一、个人收入分配制度的特点	(1)
二、个人收入基金在劳动者中间的分配	(7)
三、直接决定与间接干预	(17)
附录一：南一农工联合企业冷藏库的个人收入分配条例	
附录二：南斯拉夫贝尔格莱德某厂联合劳动基层组织的 个人收入资金分配条例	
罗马尼亚	怀 行(55)
一、企业利润的形成及其用途	(57)
二、企业职工劳动报酬的构成	(59)
三、利润分享制	(65)
波兰	怀 行(83)
一、工资制度及其演变情况	(83)
二、一次不成功的工资改革	(91)
保加利亚	怀 行(101)
一、工资基金的形成	(103)
二、个人工资的形成	(106)
(一) 工人个人工资的形成	(106)
(二) 职员个人工资的形成	(108)
捷克斯洛伐克	劳保忠(116)

一、工人的工资制度·····	(117)
二、经济技术人员的工资制度·····	(120)
三、关于国家管理机构工作人员基本·····	
工资和职务的规定·····	(127)
四、国家计委工作人员奖励条件和标准·····	(137)
东欧各国的工资改革·····	刘有锦(141)
一、概况·····	(141)
二、特点和趋势·····	(146)
三、政策问题·····	(155)
英国·····	于业海(159)
一、工资的制定·····	(159)
二、职工收入构成·····	(161)
三、工资的主要形式和附加收入状况·····	(164)
四、工资等级·····	(168)
五、工资差别·····	(170)
六、高收入者和低收入者的差距·····	(188)
七、工资水平与国际比较·····	(197)
八、英国劳动人民的生活水平与国际比较·····	(200)
西德·····	刘有锦(203)
一、金属制造业工人的工资待遇·····	(204)
(一) 工资支付制度·····	(204)
(二) 加班津贴·····	(211)
(三) 工资照付的情况·····	(213)
(四) 工资照付的年假·····	(214)
二、煤矿工人的工资待遇·····	(215)
(一) 工资支付制度·····	(215)

(二) 正常工作时间与加班工作及津贴·····	(219)
(三) 其他报酬·····	(221)
(四) 年假·····	(221)
三、职员的工资制度·····	(225)
后记 ·····	(230)

南斯拉夫

一、个人收入分配制度的特点

南斯拉夫的现行个人收入（工资）分配制度，与其解放后相当一段时期所实行的企业工资制度相比，有两个最显著的区别和特点。

第一个区别与特点是企业用作分配的纯收入由劳动者集体自行决定其个人收入基金和企业基金，可以自行决定提留多少经营基金、储备基金和共同消费基金。劳动者集体对职工个人收入的确定有很大的自主权，不受国家的直接干涉。很显然，个人收入的这种分配方式是建立在联合劳动和工人自治的原则基础之上的。在这个前提下，劳动者既是直接生产者，又是管理者，也是分配者，他们不需要什么中间环节或中间人。

南斯拉夫同志认为，马克思主义理论在社会主义分配问题上，除了《哥达纲领批判》中提到的一些著名论断和原则外，没有留下更多的东西，特别是不可能留下什么现成的具体的办法。分配问题是随同社会主义建设问题一起提到日程上来的。某一个社会主义国家在自己的不同发展阶段上，将如何根据社会主义分配的总原则解决这个问题，还要取决于不同的条件和特殊的环境。在这里就有一个创新的问题，重要的是使劳动者参加生产与参加分配联系起来，要保证劳动

者由社会所得到的产品大致等于他给予社会的劳动量（当然要考
考虑《哥达纲领批判》中所谈到的社会产品中的“扣除”）。

把生产者与分配者兼于一身的积极意义在于劳动者处于
双重地位：作为劳动者集体的成员，作为生产者，他竭力要
求发展自己的劳动组织，改善劳动与生产条件，增加新的投
资，即扩大再生产；而作为劳动者本身，作为分配者，他又
关心劳动组织的综合经济效益，关心获得尽可能多的能提高
生活标准的个人收入。这是矛盾的对立统一体，正确处理这
对矛盾，既有利于发展生产，提高社会劳动生产率，又有利于
改善劳动者的劳动条件和生活水平。

第二个区别和特点是企业用作职工的个人收入的基金不
作为生产（经营）成本，它仅仅作为企业总收入中的一部分，
从总收入中作各项扣除（生产、经营成本、税收、储备、投
资分配等）后发给工人。企业不再支付“工资”，它也不再
有任何“利润”，作为劳动者的个人收入进行分配只是经过
扣除的剩余的收入。应该指出，1960年以前，南斯拉夫曾经
使用过“工资”这个名词，而在此以后，就逐渐采用“个人
收入”这个概念来取而代之。在南斯拉夫的劳动经济理论著
作中，特别强调这种改变不仅是名词问题，而且是内容和实
质的问题。因为“工资”是“特种商品劳动力的价格”，这
个范畴产生于雇佣劳动时代，反映了资本主义的生产关系。
而在今日的南斯拉夫，在社会主义自治制度的基础上，被组
织在联合劳动组织中的劳动者集体，利用社会所有的生产资
料，通过联合劳动所取得的全部收入，扣除了再生产费用，
以及社会法定的公共需要和共同消费的费用以后，就能够独
立自主地分配剩下的，反映着他们共同成绩的那部

分收入。这里就不再存在支付“工资”的人和领取“工资”的人了。采用“个人收入”这个名词既符合南斯拉夫各种类型联合劳动组织收入分配制度的客观实际，也有助于消除旧社会遗留下来的雇佣客观的残余，增强劳动者真正当家作主的主人翁感。

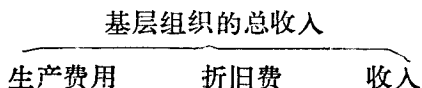
马克思说过：“消费资料的任何一种分配，都不过是生产条件本身分配的结果。而生产条件的分配，则表现生产方式本身的性质。”^①从“工资”到“个人收入”的变革，充分反映了南斯拉夫个人收入（工资）制度的本质的深刻的变革。也就是说，南斯拉夫现行的个人收入制度是随着社会经济制度的变革，特别是自治制度的发展逐步演变而来的。

从上述两个特点可见，南斯拉夫的现行个人收入分配制度包含在企业整个的收入分配过程中，从总收入的分配着手，最后才决定每个劳动者的个人收入。因此，要了解个人收入分配，就必须了解企业收入分配的总过程。

二十多年来，企业收入分配大体上一直保持为三个阶段，虽然这三个阶段的具体内容在各个时期有所不同，但程序上基本没有变化。

以现行企业（联合劳动基层组织）收入的分配办法为例。

第一步：从基层组织的总收入中扣除生产费用和法律规定的最低比率的折旧费，就等于基层组织的收入。



^① 《马克思恩格斯选集》第三卷，第13页，人民出版社版。

① 基层组织的“总收入”是指已实现的现金总进款，包括：在国内外市场及在联合组织范围内销售产品和出卖劳务；根据劳动和资金的联合，在共同实现收入中分得的份额；自由交换劳动；补偿、补贴、奖金及其法律、自治协议和合同规定的补助金额。

依法缴纳的流通税及其他捐税不算进总收入，故基层组织的总收入中已扣除这些捐税。这里应该指出，在以前的收入分配办法中，流通税及其他捐税是在企业总收入中扣除的。

② 基层组织的“生产费用”包括：用于消耗了的劳动对象的费用，用于折旧期间劳动资料的日常保养费用，以及用于基层组织进行业务活动所必需的劳动费用等。还包括：用于消耗了的小工具、汽车轮胎和包装品等一些劳动资料的费用；用于补偿劳动者为实现基层组织的总收入而进行一些工作的费用，如出差费、出差期间的住宿、膳食及车船等补助，劳动者进行一些工作的伙食补贴等；在国内外购买的商品费用本身及其运费；与基层组织的业务活动有关的其他费用。

③ 基层组织的“折旧费”是指对固定资产的物质损耗和无形损耗的价值的补偿。由法律规定其最低比率。基层组织劳动者可自行决定折旧率，但不得低于法定的最低比率。

④ 从总收入中扣除生产费用和法定最低比率的折旧费，就是基层组织的收入。

第二步：先对基层组织的收入作如下分配：

- ① 对进行教育、科学、文化等活动的基层组织的义务

- ② 确保劳动者社会保障的法定义务
- ③ 用于满足法定的一般社会需要的义务
- ④ 对从事具有共同利益的事务的劳动共同体的义务
- ⑤ 用于人类的劳动环境与生活环境保护方面的费用
- ⑥ 缴给经济协会及其他一般联合劳动组织联合会的会费
- ⑦ 用于全民防御及社会自卫的费用
- ⑧ 用于超过最低比率的折旧费用
- ⑨ 经济犯罪违法的罚金以及诉讼中的印花税和法院费用
- ⑩ 社会财产的保险费
- ⑪ 自治协议或合同等规定的其他法定义务（如贷款利息、保证金、押金、稿费等）
- ⑫ 基层组织的纯收入

从基层组织的收入中扣去上图中第①—⑪项，即为基层组织的纯收入。除此以外，《联合劳动法》还规定：基层组织在特别有利的自然条件下获得劳动成果的那部分收入，以及由于市场条件和其他条件特别有利所获得的那部分收入，应由法律或有关联合的自治协议确定其用途。

然后根据法律的规定对纯收入又作如下的分配：

基层组织的纯收入

个人收入	共同消费基金	发展和扩大劳动物质基础的基金	储备基金
------	--------	----------------	------

① 基层组织的“共同消费基金”用于直接消费，或者用于满足住宅、伙食、休息、休假、文化、创作和其他共同消费需要的项目和设施的投资。从缴纳税捐的角度说，此项共同消费基金应视作劳动者个人收入资金的范围。

② 基层组织的“发展和扩大劳动物质基础的基金”，用于生产资料或其他劳动资料的现代化和改革，用于扩大生产能力和其他劳动容量，用于建设新的生产项目和其他业务项目，用于发展科学研究工作，用于投入本单位的周转资金，以及用于发展和扩大劳动物质基础的其他条件。

③ 基层组织的“储备基金”用于弥补业务亏损，用于补偿剩余的工人或需要转业的工人的重新训练或就业的费用支出，用于弥补由于自然灾害所造成的损失，用于缴纳基层组织按照社会保障法令应付的款项（如保证劳动者获得法定保障个人收入），以及用于其他符合法令规定的款项。

④ 从基层组织的纯收入中扣去上述三项，就是劳动者的个人收入。

第三步：对个人收入基金又作如下的分配：

劳动者的个人收入

以基层组织的 纯收入中拨作 共同消费基金 的数额	拨作共同 消费基金 的数额	拨作用以 满足一般 社会需要 的数额	劳动者 个人 净收入
-----------------------------------	---------------------	-----------------------------	------------------

如上图所示，劳动者的个人收入中扣去“拨作共同消费基金的数额”和“拨作用以满足一般社会需要的数额”，即

为“劳动者的个人净收入”。如前所述，从基层企业的纯收入中拨作共同消费基金的数额实质上属于劳动者个人毛收入的一个部分，只是分配的程序上有所不同，故这里用虚线联系起来，以示区别。

二、个人收入基金在劳动者中间的分配

接着，我们再来看企业的个人收入基金如何在劳动者中间进行分配。

（一）企业的个人收入分配条例

企业的个人收入分配条例是劳动者分配个人收入基金的准则。但是这个条例并不是一开始实行工人自治就有的，而是有一个演变过程的。

1954年以前，企业实际上还无权支配自己的资金，工资制度和工资标准仍是由国家规定的。直到1954年，通过了一项确定纯利润办法的新制度后，各企业的工资总额仍然是按照社会计划内确定的各类职工的平均工资标准进行计算的，而企业只是有权制定本企业的工资条例，把这一工资总额根据其工人委员会决定的工资等级标准分配给企业内的全体职工。此外，职工还能分配到一定比例的纯收入，但比例仍由国家决定。1957年以后，上述限制才开始逐步有所放松。

上面所说的这种社会计划内确定的平均工资率，是由联邦政府统一按九个技术和资格等级加以规定的，工人按其工作技术和经验水平评定；职员按其学历和经验水平评定。这套工资支付办法统一由区的劳动关系管理处进行管理，对每一

工人发给一本工作手册，载明管理处给他定的技术与资格等级。联邦政府为各产业部门分别制定的这种平均工资率一直使用到1960年。

在实践中，这种统一工资管理制度的有效性很成问题。企业在工资支付方面的自决权落后于其他方面的自治权利，产生了一些不良的后果。首先，这种统一的工资管理制度束缚了劳动者的创造性和主动精神，使劳动者、企业 and 国家三者利益关系产生了一定的矛盾。其次，劳动者的物质利益和生活水平没有与劳动生产率紧密地联系起来，必然导致分配上的平均主义，最后会成为起消极作用的因素。

为了纠正这些弊病，1961年以后，这种工资管理制度被取消了。从此以后，南斯拉夫政府工资法令中只剩下了法定保障工资一项，而企业在支付职工工资方面拥有充分的自决权。1961年南斯拉夫对企业的收入分配制度又作了重大的修改，规定从1961年起，企业不再制定自己的工资条例，而要它制订《个人收入分配条例》。

企业的个人收入分配条例的内容，由于贯彻自治原则，在各企业间各不相同，但一般包括下列各项内容：

1. 总则；
2. 劳动者个人收入的原则；
3. 劳动者个人收入的核算方法及其与下列标准的关系：
 - (1) 劳动者的个人劳动成果；
 - (2) 本单位的劳动成果；
 - (3) 联合劳动组织的成果。
4. 工作岗位评分的核算根据；

5. 核算每个劳动者劳动成果的根据和方法；劳动定额的采用；劳动定额和消耗定额的核算标准；奖金；对劳动者规定的基本任务；对劳动者个人的评价等；
6. 加班劳动、夜班劳动的个人收入；周休日劳动的个人收入；国家假日劳动的个人收入；
7. 职务的个人收入；
8. 代班时间的个人收入；
9. 本劳动组织工龄的津贴；
10. 年休假期的个人收入补助；
11. 停工时间的个人收入补助；
12. 国家假日的个人收入补助；
13. 有权享受补助的缺勤时间的个人收入补助；
14. 离开劳动组织期间的个人收入补助；
15. 因不执行劳动保护规定而工伤的劳动者，以及因劳动关系中止而在劳动时间内到外面找工作的劳动者的个人收入补助；
16. 遣散补助；
17. 因失去劳动能力进行疗养最初 30 天的个人收入补助；
18. 履行公民义务时间及审判前拘留时间的个人收入的补助；
19. 个人收入的结算与支付，预支；
20. 劳动者个人收入的最低数额；
21. 个人收入的书面结算；
22. 民法规定应履行的劳动时间的补助；

23. 最后条款。

从以上内容可以看出，《个人收入分配条例》实际上是劳动组织内劳动者集体共同拟定和恪守的一项详尽而具体的个人收入分配制度。

这个条例首先由劳动组织内的工人委员会的一个小组委员会拟定草案，分发给劳动组织内的每个劳动者。然后，经过一定时间，召开工人委员会会议，吸收全体职工来进行讨论。在公布《条例》草案到工人委员会开会的这段时间内，劳动组织和区的工会组织经常开会讨论工人委员会的草案。有时，工会把自己对《条例》草案的意见分发给劳动组织的全体职工，供他们讨论。经过全体职工大会（或代表大会）讨论和通过的《个人收入分配条例》就可付诸实施。

1961年以前，上述《个人收入（工资）分配条例》在提交区以前，对劳动组织不具有约束力。区里的一个委员会要对这个《条例》进行审查，并有权提出建议，或要求改变某些规定，但也不具有约束力。如果劳动组织与区两者之间有争议未能解决，就提交共和国的一个委员会进行裁决。1961年以后，这个程序取消了。经工人委员会通过的《个人收入分配条例》即对劳动组织具有约束力。

（二）工分制的由来

南斯拉夫企业从1961年起在分配个人收入时越来越普遍地采用“工分制”。而“工分制”的产生也有一个演变过程。

1961年以前，企业在分配个人收入时已经采用一些特殊的办法。

1. 分配权力的下放。

由于企业所属经济单位的工人委员会和其他管理机构只有在财务自治的情况下才能执行真正的管理权力，所以他们对自己所创造的收入有权进行处理并在劳动者中间进行分配，就成为一个重要因素。同时，这也是计划与指挥权力下放的一个先决条件。

把分配权力进一步下放到企业所属的经济单位，不是以企业为单位进行基本核算和分配，而是以车间为单位进行基本核算和分配，这对更好地贯彻按劳分配原则，充分发挥劳动者的积极性与主动性，进一步巩固和发展自治制度，都有很大意义。50年代后期，60年代初期，南斯拉夫逐步实行了这种办法。到现在还是以联合劳动基层组织作为基本核算单位，进行独立自主的收入分配。联合劳动基层组织也成为国家课征企业所得税的纳税对象。

这种使分配权更加接近于直接生产者的做法有其优越性：

第一，如果个人收入基金直接从企业一级（即现在的联合劳动组织）的管理部门分配给生产者，那末企业内的分配关系虽然较国家统一规定工资标准大大进了一步，但仍然不可能很好贯彻按劳分配的原则；因为这样就抹煞了企业下属各经济单位工作成绩的差别，从而可能引起劳动者只关心个人的工作效果，而不太关心其所在单位（车间）的工作效果。这对发展生产和提高劳动生产率都是不利的。

第二，以企业下一级的经济单位（即现在的联合劳动基层组织）作为基本核算单位进行分配，有助于对个人收入基金进行更加切合实际的分配，更有效地避免主观性。因为在