

The book cover features a stylized illustration of a sailboat. The sail is a large, curved shape, colored red and white, set against a background of pink and purple clouds. A white line representing the mast and rope extends from the bottom left towards the sail. At the bottom left, there is a small green rectangular shape. The title '工資管理' is written in large, bold, blue Chinese characters on the right side of the cover.

工資管理

○ 赵文祥 著

辽宁大学出版社

(辽)新登字第9号

工 资 管 理

赵文祥 著

辽宁大学出版社出版发行(沈阳市崇山中路66号)

沈阳农业大学印刷厂印刷

开本:787×1092 1/32 印张:12.25 字数:260千

1996年1月第1版 1996年1月第1次印刷

印数:1-2000

责任编辑:李文禄 封面设计:山大柏

胡家诗 责任校对:王 新

ISBN 7-5610-3128-9

F·493 定价:16.00元

内 容 简 介

本书是一本注重理论与实际操作相结合、中西方工资理论相结合的社会主义市场经济体制下的工资管理著作。除了从各章、节标题能明显看出内容外,有关章、节所阐述的内容有:第四章第一节劳动的三种形态对于工资分配的意义;第六章第四节人力资本、劳动能力、劳动贡献和工作条件;第七章第二节补偿性工资差别、非补偿性工资差别、非竞争性阶层的工资差别;第七章领导者与被领导者工资差、简单与复杂劳动工资差、一二三线职工工资差、性别工资差;第十章第二节和第三节有国家机关和事业单位各类人员包括新参加工作人员的工资标准。

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 工资管理的意义、对象和内容	(1)
第二节 工资管理的理论任务和实践任务	(10)
第三节 工资管理的研究方法	(12)
第二章 中国工资制度的演变	(15)
第一节 旧中国的工资制度	(15)
第二节 体制改革前工资制度的沿革	(19)
第三节 体制改革开始以来工资制度的改革	(28)
第三章 社会主义市场经济下的分配方式	(37)
第一节 社会主义市场经济下的多种分配方式	(37)
第二节 社会主义市场经济下的按劳分配与 市场工资率	(49)
第四章 劳动及其计量	(59)
第一节 劳动的分类	(59)
第二节 劳动的结构	(64)
第三节 劳动的计量	(67)
第四节 岗位劳动评价	(75)
第五章 工资决定理论	(87)
第一节 工资的本质、构成和功能.....	(87)
第二节 最低生活维持费工资理论和工资基金 工资理论	(94)

第三节	边际生产力工资理论和均衡价格 工资理论	(99)
第四节	劳资集体谈判工资理论	(104)
第五节	劳资集体谈判的实际操作	(108)
第六章	工资水平的决定因素	(112)
第一节	工资水平的一般决定因素	(112)
第二节	宏观工资水平的决定因素	(116)
第三节	企业工资水平的决定因素	(120)
第四节	职工个人工资的决定因素	(121)
第五节	最低工资制度	(123)
第六节	工资水平与物价水平	(126)
第七章	工资差别	(131)
第一节	产业之间、地区之间的工资差别	(131)
第二节	职业之间的工资差别	(137)
第三节	各类人员之间的工资差别	(145)
第四节	企业经营者年薪制	(156)
第八章	基本工资制度	(159)
第一节	基本工资制度的特征、意义与制定	(159)
第二节	工资标准、标准工资、基本工资和基本 工资标准	(161)
第三节	等级工资制	(166)
第四节	岗位工资制	(177)
第五节	结构工资制	(179)
第六节	岗位技能工资制	(183)
第七节	工资晋级	(188)
第九章	工资形式	(193)

第一节	工资形式的特征、种类与选择	(193)
第二节	计时工资制	(195)
第三节	计件工资制	(200)
第四节	浮动工资制	(214)
第五节	定额工资制	(217)
第六节	提成工资制	(222)
第七节	资金制度	(224)
第八节	津贴制度	(230)
第十章	国家机关和事业单位的工资制度	(235)
第一节	国家机关和事业单位职工收入的特点	(235)
第二节	国家机关和事业单位结构工资制的 回顾与总结	(239)
第三节	国家机关公务员的职级工资制	(246)
第四节	事业单位工资制度的基本框架和 主要内容	(254)
第十一章	国家对企业的工资分配	(263)
第一节	工效挂钩的必要性和基本特征	(263)
第二节	工效挂钩的基本模式和主要政策	(269)
第三节	工效挂钩的多种形式	(277)
第四节	工效挂钩的完善与发展	(290)
第五节	两低于办法、工资指导线与人工 成本控制	(295)
第十二章	租赁企业、集体企业、外商投资企业和内资 私营企业的工资制度	(302)
第一节	国有租赁企业和城镇集体企业的 工资制度	(302)

第二节	乡镇集体企业的工资制度·····	(308)
第三节	外商投资企业的工资制度·····	(310)
第四节	内资私营企业的工资制度·····	(318)
第十三章(特章)	农民和个体经济的收入·····	(321)
第一节	农民的收入·····	(321)
第二节	个体经济收入的性质·····	(324)
第三节	个体经济收入中存在的 问题和调节·····	(328)
第十四章	社会收入分配公平问题·····	(330)
第一节	公平与效率的关系·····	(330)
第二节	洛伦斯曲线、基尼系数与恩格尔系数·····	(336)
第三节	社会收入分配不公的表现与根源·····	(339)
第四节	社会收入分配不公的危害与调节·····	(344)
第十五章	工资管理体制·····	(347)
第一节	工资管理和工资管理体制·····	(347)
第二节	计划经济工资管理体制的回顾与总结·····	(352)
第三节	社会主义市场经济下的工资管理体制·····	(357)
第十六章	国家机关、企业和事业单位内部的 工资管理·····	(365)
第一节	工资微观管理的基本内容和意义·····	(365)
第二节	国家机关、事业单位内部的工资管理·····	(367)
第三节	企业内部的工资管理·····	(370)
第四节	工资基金管理·····	(377)

第一章 绪 论

工资问题历来是人们所关心的问题,是经济学中一个重要而持久的讨论领域。由于工资分配直接关系到劳动者的社会经济活动和基本物质利益,涉及到企业的生产经营和国民经济的发展,因此,应加强对工资分配问题的研究。应该在充分吸收人类已有的分配思想和分配理论的基础上,在进行工资管理和工资改革的实践中,建立一门以马克思主义为指导的,有自己独特的研究对象和完整学科体系的工资管理学。

第一节 工资管理的意义、对象和内容

任何一门科学的形成与发展,都有其现实的土壤,即考察研究的特殊现象领域。工资管理也是这样。历史发展到今天,工资管理作为一门科学已经有了自己独特的研究方向、范围和内容。

一、工资管理的重要性

工资问题几乎涉及到现代社会的每一个群体、每一个人,是一个至关重要的、十分复杂的敏感问题。我国有 1.5 亿职工。这个群体以及依靠他们赡养的家庭,是靠工资收入生存的。可以理解,他们最关心的是怎样增加收入,以便满足在通货膨胀时期的基本生活需要:食品、衣物、住房、交通工具等。他们当然也期望工资增加得快一点,能够享有三室一厅住房、

电话、高档家用电器、甚至汽车等。另一方面,在中国境内有各类企业近 4000 万户,它们给人们不断提供新的就业机会。工资是每一个企业的产品成本中的重要组成部分。企业经营者在对工资问题进行决策时,当然要考虑这些决定将会对企业的生存与发展产生什么影响。为了保证企业一定水平的利润率,必须把人工成本费用限制在合理的范围内。对于政府来说,工资决策的重要性则在于它对整个社会经济生活会产生什么影响。政府关心的是工资的变动对企业、物价、宏观经济平衡以及社会公平、社会保障的影响。由于社会各个群体利益角度不同,观点各异不足为怪。一定程度的工资增长,是否可以劳动生产率的提高来抵销人工成本的上升?提高职工工资,保障职工的购买力会不会引起通货膨胀?拉大收入差距会不会引起低收入者的普遍不满乃至社会动荡不安?减少差别会不会减少工资的效益和工作者的积极性?这是工资研究者首先要回答的问题。问题的棘手还远非于此。工资分配还涉及到诸如企业产权制度、企业财务会计制度、住房制度、税收制度、财政体制等一系列密切相关的问题。

二、工资管理作为一门学科的形成

一般来说,工资是资本主义商品经济的产物。在英文中 Wage 具有雇用和工资双重意义。工资产生的条件有两个:一是劳动者有权出卖自己的劳动力,并且只有出卖劳动力才能生存;二是资本家占有生产资料,只有购买劳动力才能生产并获得利润。当劳动力成为商品时,工人为资本家做工,资本家支付工人工资。资本家要研究工资的性质、数量、作用、支付、构成等,形成了一套工资理论和工资制度。资本主义的工资理论大体有 5 种,即早期的维持生存工资理论和工资基金理论,

当前流行的边际生产力工资理论、均衡价格工资理论和劳资集体谈判工资理论。

社会主义工资理论是从前苏联开始的,其内容和特点有:①以马克思主义经济理论为基础,以按劳分配理论为主要框架;②主要是列宁和斯大林的分配理论,提出了社会主义个人消费品的分配仍然采取工资形式,按劳分配是按劳动的数量和质量进行分配;③建立了全国统一的工资制度;④内容比较简单,被包容在劳动经济学之内,没有形成一门独立的科学。

本世纪五、六十年代,南斯拉夫开始把按劳分配和社会主义商品经济联系起来。从50年代中期到80年代末,前苏联和东欧的社会主义国家开始对工资制度进行改革,其主要特点是在按劳分配的基础上不同程度地利用了市场机制的作用,给基层单位一定的工资分配自主权。

在我国,自党的十一届三中全会以来,无论是工资理论的研究,还是工资管理的实践,都进入了新的历史时期。经济理论工作者和工资实践工作者对工资问题作了大量的调查研究以及创新与实践,也借鉴了一些国外行之有效的管理技术,在社会主义工资理论及其管理科学方面,取得了不少可喜的成就。如社会主义工资的实质和职能,工资的构成和形式,评价和计量劳动以及支付报酬的方法,工资管理的体制等。这一切都极大地丰富了马克思主义的工资理论与管理科学,并且正在逐渐形成为一门独立的学科。

三、工资管理的研究对象

社会主义工资是根据按劳分配原则进行个人消费品分配的特定形式,其实质是劳动报酬。而劳动报酬是社会主义条件下劳动者付出劳动以后的物质补偿,或者更准确地说,是社会

主义劳动者在付出一定的劳动后根据按劳分配原则而获得的个人消费品。劳动报酬属于社会主义个人消费品分配的范畴,它是社会主义经济形态所特有的范畴,工资是其采用的主要形式。因此,工资管理作为一门科学的研究对象是社会主义历史阶段个人消费品的分配方式或分配关系,亦即劳动报酬的分配关系。其研究的重点对象集中在劳动报酬的主要形式——工资上。因此,可以进一步说,工资管理学的研究对象是社会主义的工资分配关系。

我国的工资管理学特别注意研究我国社会主义初级阶段市场经济条件下的工资分配关系。在我国社会主义市场经济体制下,按劳分配的实现有哪些特点,市场怎样决定和影响工资分配,国家如何调控和管理工资分配,以及工资水平的调整和确定、工资制度的建立和改革等一系列工资分配与管理问题,都要在工资管理学中得到重点研究。

我国工资管理学的研究对象在历史范畴上主要限于社会主义的工资分配关系。尽管如此,这并不排斥我们去研究人类社会有史以来的分配关系和当今世界各国(包括资本主义国家和社会主义国家)的分配关系。当然这种研究本身不是为了去解决或处理古代和其它国家所面临的分配中的矛盾和问题,而只是通过对它们的研究更深刻地理解和认识我们自己所面临的分配关系中的现实问题,并为解决和处理这些问题提供有效、可行的手段和方法。

四、工资管理的研究内容

我国工资管理学的研究严格地说是刚起步,成熟的工资管理学的理论体系尚有待形成。综合我国迄今的理论和实践,工资管理学研究的基本内容可以概括为以下几个方面:

1. 工资理论。工资管理学作为经济科学的分支,它首先要从分配中,从人与人的经济利益关系中归纳出各种分配方式的经济规律和原则,提供相应的理论。按劳分配是社会主义工资分配的基本规律和基本原则。因此,工资管理学要研究按劳分配规律,正确实行按劳分配原则的条件,以及按劳分配与生产的关系等内容,还要研究我国社会主义初级阶段按劳分配与多种分配方式相互关系等内容。不仅如此,为了正确贯彻按劳分配原则,还要研究岗位劳动评价的原理与方法等内容。此外,工资管理学还要研究国外工资理论。

2. 工资分配。工资管理学作为一门应用经济学科,它主要侧重于研究现实经济活动中工资分配关系方面具体的实际问题,并且还要通过借助于管理科学的手段来分析和解决工资分配关系中的各种问题。工资分配问题的主要内容可以概括为工资水平和工资制度两大方面。因此,工资管理学要研究工资水平和各种工资制度。具体来说,工资管理学要研究社会主义工资的本质和职能,工资水平的确定,工资关系调整,企业工资总额分配,企业内部工资分配,基本工资制度,工资形式,工资支付,多种所有制企业的工资制度,国家机关和事业单位的工资制度,还要研究我国工资制度的演变与改革和国外工资制度的情况等。

3. 工资管理。工资管理学在其发展过程中吸收和包含了大量管理科学的基本内容和方法。它在研究工资分配关系时,非常注意研究各种工资管理的技术和方法,以此来解决工资分配过程中的数量测定问题,并为国家对工资分配过程的管理提供所需要的手段。因此,工资管理学要加强对工资管理的研究。工资管理包括工资宏观管理和工资微观管理。工资管

理学要研究工资管理的原则、方法和体制问题,研究工资水平或工资量的调节与控制问题,研究社会收入的公平分配问题。

除了上述内容之外,工资管理学还要研究社会主义工资分配和管理过程中的各种经济问题,如生产过程的组织问题,职工的生活消费水平问题等。因为这些内容,从另外一些角度反映了社会主义工资的状况和性质,是工资变动的前因和后果,对这些问题的研究实际上是从另外一些角度对工资本身加以研究。

五、工资管理学与相邻学科的关系

工资管理学是一门新兴的学科,属于经济学中的应用学科、边缘学科。为了更好地研究和发展工资管理学,需要进一步探讨和认识工资管理学的学科属性,以及它在社会科学中的地位。从我国工资管理学的发展状况来看,工资管理学是在政治经济学、劳动经济学及其他有关学科的基础上形成和发展起来的;从它的研究方向来看,它以理论经济学为基础,侧重于研究现实经济活动中工资分配方面的具体实际问题,并且还借助于管理科学的手段来分析和解决这些问题。因此,一般来说,它属于应用经济学的范畴,同时又涉及到管理科学的某些内容。由于工资管理学的研究内容和范围常常与其他有关学科交叉,特别是与它关系密切的学科,如劳动经济学、管理工程学等交叉,因此,有必要通过了解和明确工资管理学与其他有关学科的关系来具体认识工资管理学的学科属性和特点。

1. 工资管理学与政治经济学的关系

工资管理学是以政治经济学为基础形成和发展起来的。政治经济学的研究对象是社会生产关系,其中包含工资管理

学所要研究的分配关系,而且在研究方法上遵循同样的认识论和方法论体系。可见,工资管理学与政治经济学有着密切的关系。

但是,工资管理学与政治经济学也存在着明显的差别。其中最基本的差别在于工资管理学不研究生产关系的总体,只研究生产关系的部分内容,即分配关系。虽然工资管理学和政治经济学都研究分配关系,但政治经济学是从生产活动的角度研究分配关系,而工资管理学是从人的劳动活动的角度来研究分配关系;在政治经济学里,分配关系是一般的、抽象的、普遍存在的,而工资管理学里所研究的则是更具体的、更实际真实的一种分配关系;政治经济学对分配关系的研究侧重于各种分配制度的更替和发展,而工资管理学的研究则侧重于某一种分配制度的存在和完善。另外,二者研究的内容和任务,在现实条件下面临的问题和采取的研究方法也存在着一定的差别。

2. 工资管理学和劳动经济学的关系

工资管理学的许多内容原来就是劳动经济学的一部分,随着工资管理活动的发展,工资管理学从劳动经济学中分化出来成为一门独立的学科。劳动经济学的研究对象是劳动关系,工资管理学主要研究劳动关系的内容之一,即个人消费品分配关系。可见,从研究对象的广度看,工资管理学研究的范围只是劳动经济学的一部分。有人据此否定工资管理学是一门独立学科,这是错误的。工资管理学同劳动经济学的关系类似政治经济学同部门经济学的关系,他们都是一般和个别的关系。人们不能因为政治经济学包含部门经济学的内容否认部门经济学存在的必要性,同样也不能因为劳动经济学包含

工资管理学的内容否认工资管理学存在的必要性。一般只能大致地包含个别,而不能完全包含个别。自从 80 年代早期我国学者编写出第一本《劳动报酬学》以来,我国已经出版了工资方面的专门著作 10 几本,其完整的体系和丰富的内容是劳动经济学无论如何也不能全部包含的。劳动经济学虽然也研究分配问题,但工资管理学的研究更深入、更具体;劳动经济学侧重于研究分配的一般原理,只涉及分配关系形成的条件和特点,以及宏观分配政策和立法问题,而工资管理学则侧重于研究分配的实践和应用,把重点放在具体工资制度的建立、实施、调整和完善上,并且要更多地吸收、运用管理工程学中关于劳动量和工资量的分析、测定、计量的技术和手段来解决工资分配与管理过程中的各种问题。

3. 工资管理学与其他相邻学科的关系

不仅工资管理学存在与劳动经济学的关系问题,劳动经济专业的各门专业学科都存在与劳动经济学的关系问题。我国过去的劳动经济学是一个大拼盘,把劳动经济专业各门专业学科的基本内容都包容于自身,成了劳动经济各门专业学科的知识总汇。这种状况既与劳动经济学的研究对象是否科学有关,也与劳动经济各门专业学科没有长足发展有关。有一种观点认为,解决这个问题的关键是应该正确确立劳动经济学的地位,它应该研究和阐述劳动经济各门专业学科的共同原理,它上承马克思主义政治经济学,下启劳动经济各门专业学科,它正是处于这种“中介”地位上。这种观点是有道理的。

与工资管理学比较接近的学科主要是指那些在研究领域里包括有工资分配关系的,在研究内容上与工资管理学有交叉,在研究方法上比较接近的一些学科。例如:

管理工程学是采用自然科学和工程技术的方法对管理问题进行研究,其中涉及到对工资管理的研究,如影响工资量的因素分析,各种工资和奖金制度的量的变化和运动规律,岗位等级和人员功能的定量测评技术等。这些理论和技术都值得工资管理学认真吸收和借鉴。

劳动法学也研究工资分配问题,但它只侧重于工资所反映的劳动者与生产单位之间的权利和义务关系的发展和变化,它的目的是通过劳动工资的立法和执法的手段来调整这种分配关系。工资管理学应重视利用这些调节工资关系的法律规范来完善各种工资制度。

劳动统计学要研究工资分配方面的数量表现,揭示其间的数量变化关系并预测其发展趋势。统计方法和统计推测手段是工资管理学在研究实际问题时经常使用的手段。

劳动社会学对工资分配的研究是通过大量的社会调查和分析,找出各种社会现象的出现和发展与工资分配制度和政策之间的关系,并且要分析说明某种工资制度或政策已经或将要对社会文化、伦理、价值观和人际关系等产生的影响。劳动社会学的各种调查和研究的结果常常被工资管理学作为论证的依据和材料。

一些部门经济学,如工业经济学、商业经济学、交通运输经济学等也研究工资分配问题,但它与工资管理学的研究不同。工资管理学是研究具有普遍意义的社会主义个人消费品分配规律和整个国民经济领域的工资关系;而各部门经济学只是着重研究由本部门生产、劳动特点所决定的工资分配问题。工资管理学的研究成果应该是各部门经济学研究本部门工资问题的基础,它们对工资研究的范围、深度、侧重点各不

相同。

除此之外,还有一些学科,如人口经济学、劳动心理学、行为科学等,与工资管理学的研究也有着直接或间接的关系。

总之,尽管上述所有学科都对工资管理学有着一定的影响,但都不能取代工资管理学的研究。工资管理学一方面要从各种有关学科的研究中吸取有益的成果和方法,另一方面也要通过自己本学科的研究,为其他学科的研究提供理论依据和分析方法。

第二节 工资管理的理论任务和实践任务

研究任何一门科学的目的,都是为了认识和阐明它的对象所固有的客观规律,以便人们掌握和运用这些规律为实践服务。

一、工资管理的理论任务

工资管理作为一门科学的理论任务是揭示社会主义个人消费品分配的规律,具体来说就是研究工资分配的客观规律。社会主义个人消费品分配领域最根本的规律就是按劳分配规律,按劳分配规律是社会主义条件下根据劳动者向社会提供的劳动的数量和质量分配个人消费品的规律,这也是工资分配最基本的规律,它决定着其他各种工资分配规律。在此基础上,工资管理学要研究各种具体的工资分配规律,如工资水平的决定及增长的规律,工资总量控制与调节的规律,工资管理运行机制的规律等。只有正确认识和深刻揭示工资分配规律,才能实现工资的合理的科学管理。研究工资分配规律是工资管理学的理论任务。