

工业企业管理知识



工业企业 工资管理

CONCUE
QIYE
GUANLI
ZHISHI

天津人民出版社

工业企业工资管理

庄启东 李熙铸

天津人民出版社

工业企业工资管理

庄启东 李熙铮

*

天津人民出版社出版

(天津市赤峰道124号)

天津新华印刷三厂印刷 天津市新华书店发行

*

开本787×1092毫米 1/32 印张 3 1/2 字数70,000

一九八二年九月第一版

一九八二年九月第一次印刷

印数 1—33,500

统一书号: 4072·54

定 价: 0.31元

目 录

一、企业工资管理的内容、任务和重要意义

- (一)社会主义工资的实质 (1)
- (二)企业工资管理的内容和任务 (4)
- (三)搞好工资管理是办好企业的重要条件 (7)

二、企业工资管理必须认真执行国家关于劳动报酬的基本政策

- (一)贯彻按劳分配原则必须坚持无产阶级政治挂帅，把精神鼓励和物质鼓励结合起来 (11)
- (二)在发展生产和提高劳动生产率的基础上逐步增加职工的工资收入，改善职工的生活 (14)
- (三)职工工资的增长必须同生活消费品的增长相适应 (17)
- (四)在分配问题上，要反对平均主义，既要承认劳动报酬上的必要差别，也要防止高低悬殊 (19)
- (五)职工的劳动报酬必须与加强经济责任制相结合，与企业的经营成果相联系，同劳动成果挂钩 (21)

三、企业的等级工资制度

- (一)工人的等级工资制 (23)
 - (二)岗位工资制 (34)
 - (三)企业工程技术人员和管理人员的职务工资制 (39)
-

四、计时工资

(一)计时工资制是贯彻按劳分配原则的一种主要工资

形式 (43)

(二)计时工资制工人的工资数额的计算方法 (45)

(三)计时工资制的优点和局限性 (46)

(四)使计时工资基本上符合按劳分配原则,要做好几

项工作 (48)

五、计件工资

(一)计件工资的特点及其与计时工资的关系 (50)

(二)计件工资的作用 (51)

(三)计件工资制适用的范围和必须具备的条件 (55)

(四)计件工资的形式 (57)

(五)为什么对计件超额工资要加以限制 (62)

(六)计件单价的计算 (64)

(七)集体计件工资的分配方法 (67)

(八)实行计件工资制需要注意的几个问题 (72)

六、奖金

(一)社会主义历史阶段实行物质奖励的必要性 (76)

(二)奖金的性质 (78)

(三)奖励形式 (80)

(四)奖励指标和奖励条件的确定 (82)

(五)实行奖励应该注意的几个问题 (85)

七、津贴

(一)津贴的性质 (88)

(二)建立津贴制度的必要性 (89)

(三)津贴的种类和作用 (91)

(四)实行津贴制度必须注意的问题 (93)

八、结合实行经济责任制，改进企业工资奖励制度，搞好工资基金管理

- (一) 实行经济责任制，是有效地解决企业内部职工之间分配上的平均主义的重要措施 (94)
 - (二) 结合实行经济责任制，改进工资奖励制度需要注意的几个问题 (95)
 - (三) 搞好企业工资基金管理 (99)
-

一、企业工资管理的内容、 任务和重要意义

我国国营企业和一部分集体所有制企业中职工的工资，是在生产资料社会主义公有制的条件下，根据社会主义特有的按劳分配原则支付给职工的劳动报酬，是社会主义社会个人消费品分配的一种形式。在社会主义社会，由于实现了生产资料公有制，消灭了阶级剥削，劳动者只有通过劳动才能获得维持本人及其家庭成员生活所必需的消费品，这是他们从社会得到的重要的物质利益。坚持按劳分配原则，搞好企业工资管理，维护职工的正当物质利益，对于调动广大职工群众的积极性，促进企业生产发展，取得良好的经济效益，有着重要的意义。

（一）社会主义工资的实质

工资本来是一个资本主义的经济范畴，它是生产资料资本主义私有制条件下，劳动力价值的货币表现。

既然如此，实现了生产资料公有制的社会主义社会，为什么个人消费品的分配还要采取工资的形式呢？社会主义社会的工资同资本主义社会的工资有什么区别呢？

社会主义企业支付给职工的劳动报酬也叫工资，但它只不过是保留了工资的形式，而它的内容和性质与资本主义工资是根本不同的。

工资作为一种分配关系，它的内容和性质是由生产资料所有制的性质决定的，它是生产关系的表现。马克思说：

“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生产条件，包括生产的物质条件和生产的人身条件。生产的物质条件的分配，就是指生产资料归谁所有的问题，这是决定分配性质和形式的决定性因素。在不同的社会制度下，由于生产资料所有制性质不同，因而产品分配的形式和性质也不同。在资本主义社会里，生产的物质条件（即生产资料）为资本家所有，工人则除了自己的劳动力以外，一无所有。资本的存在，劳动者与生产资料的分离，使劳动力也变成了商品。因此，分配是按照资本的利益进行的。资本家占有生产资料，他可以不劳而获，而工人只有以自己的劳动力作为商品出卖给资本家，并且为资本家创造剩余价值，才能以工资的形式获得维持生存所必需的消费品。工人得到的工资只是他创造的全部价值的一小部分，大部分被资本家以剩余价值的形式攫取去了。工人的工资，是工人出卖劳动力这种特殊商品的价值或者价格。劳动力作为商品，它的价值是由维持劳动力的再生产所必需的生活资料的价值来决定的。所

^①《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年5月版，第13页。

以，在资本主义制度下，工资不过是劳动力价值或价格的转化形态，它体现的是资本主义生产关系，即资本家与劳动者之间雇佣和被雇佣、剥削和被剥削的关系。

由于复杂的经济原因，社会主义社会还不得不保留工资这个旧社会的经济范畴。但是，社会主义社会消灭了生产资料的资本主义私有制，消灭了剥削，从而也就消灭了雇佣劳动制度。生产资料属于国家或者劳动群众集体所有，劳动者是国家和企业的主人。劳动者都是为国家、为集体，同时也是为自己劳动。劳动力不再是商品。因此，在社会主义制度下职工的工资，不再是劳动力的价值或者价格，而是在社会总产品中作了各项必要的扣除之后，根据按劳分配原则支付给职工的劳动报酬，是个人消费品分配的一种形式。在社会主义条件下，生产的目的是为了~~满足~~人民日益增长的物质和文化生活的需要。职工工资水平的提高、生活的改善，主要取决于生产的发展和劳动生产率的提高。在生产发展和劳动生产率提高的基础上，逐步增加职工的工资福利，改善职工的生活，是我国基本的劳动报酬政策。在我国企业里，职工的工资从形式上看，它也是职工劳动创造的价值的一部分而不是全部，但是由社会扣除的那一部分同资本主义社会里的剩余价值有着本质的区别。社会主义社会劳动也有而且必须有剩余产品。道理很简单，因为我们总不能分光吃光，分光吃光经济就不能发展，就会损害人民的根本利益。正如恩格斯说的：“劳动产品超出维持劳动的费用而形成的剩余，以及社会生产基金和后备基金从这种剩余中的形成和积累，过去和现在都是一切社会的、政治的和智力的继续发展的基

础。”^①在社会主义条件下，劳动剩余产品形成社会扩大再生产基金、预防意外事故和自然灾害必需的后备基金，用于满足社会共同需要的文教卫生事业支出，为丧失劳动能力的人设立的社会保障基金和国家行政费用、国防费用的支出等等。这些是完全来之于民，又直接或间接地用之于民的。它为人民的国家所掌握，是维护人民利益所必需的。因此，在我国，工资体现的是国家、集体和个人三者之间的利益关系，是人民的整体利益和个人利益、长远利益和当前利益的关系，是社会主义劳动者之间平等的同志式的关系。

(二)企业工资管理的内容和任务

在我国国营工业企业里，消费品的分配实际上分为两个部分：一部分是以劳动作为尺度，按照职工提供的劳动数量和质量所支付的劳动报酬，包括工资、奖金和各种工资性质的津贴；另一部分是根据国家有关政策规定的项目和标准，用于职工的疾病医疗、文化教育、举办职工生活福利设施以及职工生活困难补助等生活福利方面的各项开支。这两部分虽然都是用于职工的消费，但分配所依据的原则是不一样的。工资（包括奖金和各种工资性质的津贴）是以劳动为尺度，实行按劳分配，表现为职工的劳动收入，用于职工本人及其家庭成员的个人消费。用于职工生活福利方面的开支，不都是以劳动为尺度进行分配的，其中有的是按照实际需要

^①《反杜林论》，《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年5月版，第233页。

进行分配的，有的是按照同一的标准进行分配的，有的是用于举办职工集体福利设施的。除了其中一部分如洗澡理发费、交通补贴等以外，都不构成职工的直接收入，但它对改善职工的物质文化生活有着重要的作用。工资和福利在企业里都是劳动工资部门的业务范围，从广义上说，都可以看作是**企业工资管理**的内容。但是，从严格的意义上说，工资和福利还是有区别的。因此，在这本书里，没有涉及企业职工生活福利方面的问题，而是集中介绍在个人消费品分配中，以劳动为尺度也就是按照劳动的数量和质量支付给职工的劳动报酬，即工资、奖金以及工资性质的津贴等的基本知识。

社会主义企业支付给职工的劳动报酬是根据按劳分配原则，国家关于劳动报酬的基本政策，国家统一制定的工资制度，通过一定的劳动报酬形式进行的。因此，企业的工资管理应该包括：贯彻按劳分配原则，执行国家关于劳动报酬的基本政策；贯彻执行国家统一制定的工资制度；根据企业生产需要和可能正确地选择和运用计时工资、计件工资、奖金和津贴等劳动报酬形式，处理好企业内部各类人员的工资关系；做好工资的日常工作。（关于工资的计划管理已在《工业企业劳动管理》一书中阐述。）

国家关于劳动报酬的基本政策，是按劳分配原则的具体化、政策化。贯彻按劳分配原则应该落实到执行国家关于劳动报酬的基本政策上。

工资制度，是我国国营企业和部分集体所有制企业贯彻按劳分配原则的基本制度。它是依据社会主义按劳分配原则和国家关于劳动报酬的基本政策，由国家统一制定的。在国

家授权的情况下，各个地方和各个产业部门也可以做出适合本地区、本部门的补充规定。国家和各个地区、部门关于工资制度的规定，是企业工资工作的依据。我国工业企业现行工资制度主要是等级工资制，它分为工人的等级工资制和职员（包括工程技术人员）的职务等级工资制。等级工资制的具体内容，我们将在后面以专门章节进行介绍。

劳动报酬形式，也就是以什么具体形式支付劳动报酬。目前，在我国企业里，劳动报酬的具体形式主要是工资、奖金和津贴。工资的形式又可分为计时工资和计件工资，它是劳动报酬的基本形式。奖金和津贴是劳动报酬的补充形式。在企业之间以及企业内部各个生产单位之间，由于生产或工作的条件不同，生产上需要解决的薄弱环节也不一样，所以劳动报酬的具体形式一定要根据不同的情况，进行合理的选择，不要搞一刀切。企业工资管理工作很重要的内容就是，从企业的具体情况出发，正确地选择最能调动职工积极性的劳动报酬形式。

处理好各类人员之间的工资关系，主要是指合理地确定各类人员的工资水平。这也是按劳分配原则的要求。一个现代工业企业，拥有人数众多的从事各种不同工作的劳动者，尽管他们的工作岗位、工作性质、工作条件有所不同，技术熟练程度也不一样，但企业生产的产品和经营收入是他们在分工的基础上紧密协作的共同成果。企业在处理内部分配问题的时候，一定要考虑到这个因素；既要体现按劳分配原则，克服分配上的平均主义，又要使各类人员工资收入的差别保持合理的关系。只有这样，才能有效地调动所有人员而

不是一部分人员的积极性，使每一个人的工作都互相协调起来，形成一个巨大的集体力量。

一定的分配方式从来就是一定生产方式的产物，它为生产所决定，同时反过来又服务于生产，为受其支配和制约的生产方式的巩固和发展出力。这就是说，分配并不是目的，而是促进生产，合理安排消费，使社会再生产过程能够持续不断地在扩大的规模上进行的一种手段。根据这种理解，企业工资管理的任务主要就是，坚持按劳分配原则，在国家关于劳动报酬的基本政策的指导下，从企业生产的需要和可能出发，正确地选择和运用符合生产或工作性质、特点的劳动报酬形式，使职工的劳动报酬同企业的经济效益和劳动成果紧密地联系起来，处理好国家、企业和职工个人三者的利益关系，充分发挥广大职工的积极性和创造性，提高企业的生产水平、技术水平、经营管理水平和经济效益。

(三)搞好工资管理是办好企业的重要条件

办好企业，很关键的问题是充分发挥全体职工的积极性和创造性，把职工的积极性引导到发展生产，改善经营管理和提高经济效益上来。这就必须在加强思想政治工作的基础上，坚持社会主义按劳分配原则，搞好企业内部的分配，处理好国家、企业和职工个人三者的利益关系，使这三个方面得到兼顾，而不是只顾一头。要在企业增收的基础上，国家多得，企业多留，职工的工资收入也有所增加，使职工的经济利益紧密地同企业的经营成果联系起来，有利于促使他们关

心企业的生产。

生产决定分配是没有疑问的，但分配又反过来影响生产，这也是显而易见的。建国三十多年来，正反两个方面的经验充分证明，做好分配工作对于促进生产发展和经济效果的提高，有着十分重要的意义。当我们正确贯彻按劳分配原则的时候，企业的生产就发展得比较快，劳动生产率提高的幅度就比较大，企业的经济效果就比较好。反之，企业的生产发展、劳动生产率增长就缓慢或者甚至下降，经济效果很差。根据鞍山钢铁公司的材料，该公司从1950年到1979年三十年中，职工工资形式经历了五次大的变动，劳动生产率出现了五次大的起伏。从1950年到1956年，有计划有步骤地推广计件工资制与计时奖励工资制，计件面从1950年的10.5%提高到1956年的63%，对不能实行计件工资制的工人和干部实行了计时奖励制度；对当时国家给企业下达的职工人数、工资总额和平均工资计划，企业在国家下达的工资计划指标范围内，有权机动使用，可以根据国家规定的政策自行安排职工升级工作和选择工资形式。在这种情况下，职工的工资收入同劳动贡献联系比较密切，起到了鼓励工人勤奋劳动，积极钻研和掌握科学技术，努力提高操作技能，从而提高劳动生产率的作用，第一个五年计划期间，全员劳动生产率平均每年递增17.3%。1958年到1960年，由于受到“左”的思想，特别是全盘否定计件工资的影响，除装卸工人外全部取消了计件工资，计件工资的比重由1956年的63%下降到1960年的0.8%；计件工资改成了计时奖励，而奖励又都是综合奖，缺乏明确具体的指标和条件，奖金分配上存

在着平均主义，从而挫伤了职工的生产积极性，全员劳动生产率在整个第二个五年计划期间，平均每年下降7.2%。从1961年开始试行《工业七十条（草案）》，恢复了一部分计件工资，重新建立了必要的节约单项奖，又使全员劳动生产率逐步上升，到1966年创历史最好水平，平均每年递增17.9%，按钢产量计算的全员劳动生产率达到每人每年37.6吨。“文化大革命”的十年，取消了计件工资和计时奖励，把奖金统统改成附加工资，平均分配给职工作为固定收入，1976年的全员劳动生产率比1966年下降20.8%。粉碎“四人帮”以后，根据国家有关规定，于1978年先后恢复了一部分单项奖、综合奖和计件超额奖，与此同时进行了两次工资调整，1979年全员劳动生产率比1976年提高26.8%，赶上历史最好水平。再如首都钢铁公司，从1981年下半年开始，结合推行经济责任制，实行了“利润全优包干奖”的办法，把经济责任、经济效益与经济利益紧密结合起来，使奖金水平随着各项任务完成的程度浮动，破除了平均主义，广大职工的积极性、创造性得到了较好的发挥，经济效益显著提高。这个公司的焊管厂有个工人，过去实行综合奖，干多干少奖金差不离，他认为反正是“老天下雨，人人有份”，因而干起活来是能躲就躲，能溜就溜，大家都叫他“大懒”。通过落实经济责任制，激发了当家作主的积极性；同时在分配上有了奖勤罚懒的好章法；这个工人积极了起来，重活累活抢着干，成了个勤快人，被大家推选当了班长。这是一个平均主义可以使人由勤变懒，坚持按劳分配，实现多劳多得，可以使人由懒变勤的典型的例子。这就是列宁曾经说过的，只有

实行按劳分配才能帮助人们学会为社会劳动。由于首钢在奖金分配上厂与厂、部门与部门之间不搞平均主义，同一个单位不同月份的奖金根据各项任务完成情况有高有低，职工个人之间根据贡献大小，有多有少，这就把职工的积极性引导到搞好生产，提高经济效益上来。公司生产成本持续下降，利润逐月增加。1981年上半年，月平均利润为2334.5万元，而八至十二月连续五个月利润达到3000万元以上，创造了历史最高水平。

二、企业工资管理必须认真 执行国家关于劳动报酬 的基本政策

按劳分配原则是马克思对社会主义社会个人消费品分配方式在理论上的科学概括，它是指导我们做好工资工作的理论基础。但是，这只是一般的理论原则，至于在实际工作中如何贯彻，还必须实行理论和实践相结合，根据国家的政治经济情况，制订出一整套既反映按劳分配原则要求，又适合国家实际情况的劳动报酬政策。因此，可以说国家的劳动报酬政策，实际上就是按劳分配原则的具体化、政策化。我国关于劳动报酬的基本政策，是从我国基本情况出发制订的，它同按劳分配原则的要求是一致的。因此，对于每一个企业来说，坚持按劳分配原则，主要应该体现在贯彻执行国家有关劳动报酬政策上，以国家的劳动报酬政策为指导，处理好企业内部分配问题。

（一）贯彻按劳分配原则必须坚持 无产阶级政治挂帅，把精神 鼓励和物质鼓励结合起来

党中央历来强调，贯彻“各尽所能、按劳分配”原则，