

企业工资 干部培训 实用教程

主 编

梅 轩 万 愿 麟

四川人民出版社

责任编辑：王智敏
封面设计：江 风
技术设计：古 蓉

企业工资干部培训实用教程

梅 轩 万慧麟 主编

四川人民出版社出版发行（成都盐道街3号）

蓬溪县印刷厂印刷

开本 787×1092mm 1/32印张14 插页 4 字数 300 千

1990年12月 第1版 1990年12月第1次印刷

ISBN 7—220—01156—3/G·188 印数：1—5,000

定价：4.60元

《企业工资干部培训实用教程》

主 编： 梅 轩 万慧麟

副主编： 孙庭光 钱昭明

审 稿： 唐梓煜 谢有钧 王牧民 李厚基

作 者： 梅 轩 孙庭光 邹泽洪 钱昭明
倪忠厚 李臣忠 杨 滋 万家骥
肖业强 林远达 罗跃东 石崇铨
伍贤本 刘家幼 徐超凡 秦学庆
吕培红

前 言

党的十一届三中全会以来，我国的劳动、人事、工资三大制度进行了一系列的改革，对整个经济体制改革起到了一定的推动和促进作用。工资制度直接关系到广大职工切身利益，非常复杂，政策性很强，并且对生产有着较大的影响。随着经济体制改革的深入和在治理整顿中深化企业改革，强化企业管理的政策实施，使企业工资制度改革的任务日益繁重。在这种形势下，如何培训企业工资干部，提高其理论水平和业务素质，并联系当前实际，编写出版有关企业工资管理方面的读本，以比较系统地介绍我国社会主义初级阶段工资的性质、任务，企业工资改革的演变过程和发展趋势，党在各个时期有关工资的方针政策，国外工资方面的一些动态以及企业工资干部的岗位职责和考核标准等，便是一件非常迫切和有益的工作。

根据四川省劳动厅培训劳动工资干部的计划 and 广大企业工资干部的愿望和要求，我们邀请了一部份长期从事企业劳动工资工作，具有一定的理论基础和丰富实践经验的专家、学者，主管企业工资工作的市、地、州劳动局长，省级产业厅（局）工资处长，以及在企业工资改革中已取得一定成效的

厂长（经理）和一些年青的理论与实践工作者，共同编写了《企业工资干部培训实用教程》一书，供四川省劳动厅举办企业工资干部训练班，各级劳动部门、企业主管部门和各级工会培训企业工资干部使用。

本书立足企业，面向基层，注重理论与实践相结合，突出了系统性、新颖性和实用性的特点。全书共12章，外加两个附录，包括了工资工作的基础理论，实际操作知识和某些重要问题的历史概况。由各个作者根据本人专长和各章节规定内容与要求，分别负责撰写，由主编进行修改和补正。定稿前，我们曾召开专门会议，组织部分市、地、州劳动、财政部门，省级产业厅，省总工会和企业等有关领导人员和工资干部进行审定；定稿后，在四川省劳动厅举办的企业工资干部培训班进行试讲。总的认为，通过学习，既可以使现职干部得到提高，又可以使初上岗的人员迅速掌握上岗必备知识，是当前培训企业工资干部方面的一本较好的教材。四川省劳动厅已将该书列为各级劳动部门干部岗位培训的两本必读教材之一。

本书由梅轩、万慧麟、孙庭光、钱昭明主编。参加撰写的作者有：梅轩、孙庭光、邹泽洪、钱昭明、倪忠厚、李臣忠、杨滋、万家骧、肖业强、林远达、罗跃东、石崇铿、伍贤本、刘家幼、徐超凡、秦学庆、吕培红同志。唐梓煜，谢有钧、王牧民、李厚基同志认真审读了书稿。四川人民出版社、遂宁市劳动局也为本书出版、校对、发行做了大量工作。对他们付出的辛勤劳动、谨致以诚挚的谢意。

本书在撰写过程中，参阅了国内外一些书刊，有些章节引用或摘录了其中某些材料，在此，一并致谢。

· 深化企业工资改革是一项非常复杂的系统工程，从理论到实践都有许多问题有待进一步研究探索，由于编写时间紧迫，书中可能会有很多不完善的地方，敬请广大读者批评指正，以便今后进一步修改补充。

四川省劳动厅工资处

1990年9月

目 录

前 言	1
第一章 社会主义企业工资管理	1
第一节 社会主义企业工资管理的概念	1
第二节 社会主义企业工资管理的性质	4
第三节 社会主义企业工资管理的任务	9
第四节 社会主义企业工资管理体制的发展趋势	10
第二章 社会主义按劳分配原则	16
第一节 按劳分配是社会主义的分配原则	16
第二节 社会主义商品经济条件下按劳分配的实现	21
第三节 贯彻按劳分配原则的经验教训	25
第四节 当前企业贯彻按劳分配的难点和需要采取的措施	30
第三章 工资水平和工资关系	38
第一节 工资水平	38
第二节 工资关系	49
第四章 劳动计量与岗位劳动评价	57
第一节 劳动计量	57
第二节 岗位劳动评价	69
第五章 国家对企业的工资分配	114

第一节	国家对企业的工资管理体制·····	114
第二节	企业工资总额同经济效益挂钩概述·····	123
第三节	企业工挂基数及比例的核定·····	128
第四节	工挂企业的考核指标·····	136
第五节	工挂企业新增工资计算·····	139
第六节	挂钩企业的财务处理·····	152
第七节	改进和完善工挂的几个问题·····	158
第六章	企业内部工资分配·····	164
第一节	企业内部工资分配的概念·····	164
第二节	企业内部工资分配制度·····	170
第三节	企业内部工资分配形式·····	186
第四节	调整各类人员的工资关系·····	210
第七章	津贴(补贴)、特殊情况下的工资处理和新 进人员工资待遇的规定·····	218
第一节	津贴(补贴)制度·····	218
第二节	当前国家对特殊情况下工资发放的主要 政策规定·····	227
第三节	新进人员工资待遇的现行规定·····	243
第八章	企业劳动工资计划与劳动工资统计·····	254
第一节	企业劳动工资计划·····	254
第二节	企业劳动工资统计·····	262
第九章	集体所有制企业、中外合营企业、外商独 资企业、个人承包租赁与私营企业职 工的工资·····	301
第一节	集体所有制企业职工工资分配和管理·····	302
第二节	中外合营企业和外商独资企业职工的工资··	314

第三节	个人承包、租赁与私人雇工经营企 业职工的工资·····	334
第十章	工会工资工作·····	338
第一节	工会工资工作的重要性和必要性·····	338
第二节	企业工会工资工作的任务·····	341
第三节	怎样开展工会工资工作·····	344
第十一章	企业工资管理干部的任务·····	351
第一节	企业工资管理的作用和具体内容·····	351
第二节	企业工资管理干部的岗位职责·····	354
第三节	企业工资管理干部的工作标准·····	356
第四节	企业工资管理干部应具备的基本素质·····	358
第五节	企业工资管理干部的考核与培训·····	360
第六节	发挥企业工资管理干部的作用·····	363
第十二章	深化企业工资改革的探讨·····	365
第一节	企业工资制度改革的进程·····	365
第二节	进一步深化企业工资制度改革的探讨·····	369
附录	·····	375
	国外企业工资情况简介·····	375
	我国企业工资制度的建立与发展·····	404

第一章 社会主义企业工资管理

第一节 社会主义企业工资管理的概念

社会主义企业是商品生产和商品流通的直接承担者，是直接创造社会财富和提供劳务的基层单位。社会主义企业的根本任务是，根据国家计划 and 市场需求，发展商品生产，创造财富，增加积累，满足社会日益增长的物质和文化生活需要。

社会主义企业工资管理，是社会主义企业管理的一个重要组成部分，也是整个国民经济管理的一项重要内容。它同国民经济中其它部门的管理相比，有着自己特殊的管理领域，有着需要解决的特殊矛盾和特殊问题。这个特殊领域，是指在社会主义生产方式中属于个人消费品的分配关系方面；它要解决的特殊矛盾，是指如何根据劳动者提供的劳动数量和质量，采取适当的分配形式，支付劳动报酬；它要解决的特殊问题，则是指在社会主义现阶段，在实行按劳分配方式的同时，还存在着其它分配方式，即非按劳分配的方式。这些都需要一并研究解决。当前，对于社会主义的劳动者来说，工资是分配个人消费品的的主要形式，其它收入是分配个人消费品的非主要形式，即一种补充形式。如何根据企

业的生产特点妥善安排好这两种形式，使之相辅相成，互相制约又互相促进，便是企业工资管理工作要研究解决的一个重要问题。所以，概括地说，社会主义企业（含社会主义全民和集体所有制企业）的工资管理，是在国家宏观工资管理的指导下，根据按劳分配原则，结合企业生产工作和劳动的特点，对企业工资分配活动进行决策、计划、组织、指挥、协调和监督的总称。

社会主义企业工资管理包括宏观管理和微观管理两个方面。宏观管理是指国家从国民经济发展的宏观角度对全国企业职工工资分配进行决策、调节和控制所实施的总体管理。微观管理主要是指企业内部的工资管理，即在国家宏观管理的指导下，企业为了达到一定目的对其内部工资分配活动进行协调的全过程。它与企业工资宏观管理密切联系，共同担负企业工资管理的任务。

工资管理既然是工资分配活动，就要有一个与管理任务相适应的决策、权力、管理调节机制和机构设置等内部组成的管理体系。为了使这一管理体系行之有效，必须根据不同时期的政治经济发展需要，使之制度化。这种工资管理体系制度化就是工资管理体制。为适应社会主义商品经济发展的要求，我国的工资管理体制正在由过去高度集中统一的体制，改革为中央、地方、企业分层次调控的分级管理体制。

社会主义工资管理是一门应用科学，其基本任务是研究社会主义工资收入运动的规律，研究社会主义分配过程中，各种经济规律发生作用的条件、范围和表现形式；研究如何运用客观经济规律，对工资收入的分配活动进行有效的管理，即从宏观角度来确定工资水平，制定工资收入分配的原

则、政策和方法，建立社会主义工资管理体制等等，并从分配的方面不断地调整和完善社会主义的生产关系，促进上层建筑不断地调整，以适应和促进生产力的发展。

工资管理作为一门科学，如同研究任何一门科学一样，需要有正确的方法论作指导。其方法论的基础是辩证唯物主义与历史唯物主义。只有坚持和运用辩证唯物主义和历史唯物主义的原则来观察、分析和处理社会主义工资管理中的各种问题，才能充分掌握和认识个人消费品分配关系的经济规律，才能正确地阐明和总结有关工资分配政策和措施，并提供进一步改革的意见和建议。研究工资管理的方法，必须是理论联系实际。首先，要认真学习并完整准确地理解和运用马克思主义的工资分配理论，切忌把经典作家对工资分配和管理的某些论述当做教条；其次，要密切联系社会主义国家的实际，特别是要同我国社会主义初级阶段的具体情况相结合，逐步探索和建立起符合中国特色的社会主义工资管理制度；第三，要把运用本国的经验和吸收借鉴外国的经验，包括资本主义国家符合科学规律的经验结合起来，并且要借助其它许多经济科学共同使用的具体手段和方法，如社会调查法，实验方法，统计方法，运用电子计算机等。这些，都有助于把社会主义工资管理的理论研究和实际工作提高到一个新水平。

第二节 社会主义企业工资管理的性质

一、社会主义企业工资的性质

工资是社会化大生产的产物，它是随资本主义生产方式的建立而产生的。工资的性质，是由生产关系的性质决定的。在资本主义和社会主义社会，工资有不同的含义，反映着不同的生产关系和劳动关系的特征。中华人民共和国成立以后，在对劳动者支付劳动的报酬时，仍然沿用了工资这个名称。但它同旧中国和其它资本主义社会比较，尽管形式相同或相似，其本质却有着根本的区别。

(一) 资本主义制度下的工资是劳动力的价值或价格的转化形态

在资本主义制度下，生产资料被资本家所占有，劳动力成为商品。劳动力既然是商品，就如同其它商品一样，具有价值和使用价值并受价值规律所支配。

根据马克思论述：“劳动力的价值，是由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值所决定的”《马克思恩格斯选集》第二卷第181页。但是，劳动力作为一种特殊的商品，它被使用时能创造出比劳动力价值更多的价值。这就是说，资本主义制度下的工资，是在资本家占有全部生产资料的情况下，劳动者被迫出卖自己的劳动力而获得的货币额，即劳动力的价格。劳动者所得的这一部分货币额即所谓工资，只是他的劳动所创造价值的一部份，其余部分即剩余价值，则被资本家以利润的形式无偿占有了。资本家

利用工资这种形式，掩盖了对工人的剥削实质，掩盖了有酬劳动和无酬劳动的区别，体现着资本家同工人之间的剥削与被剥削关系。资本家之所以要雇用劳动力，其目的就是为了剥削这种剩余价值。

在资本主义制度下，劳动力的价格为劳动力供求关系所调节。劳动力供过于求，失业的工人多，劳动力的市场价格就低，反之，劳动市场价格就高。所以，在资本主义社会，总是保持着一支失业大军，作为劳动力的蓄水池，以利于资本家能够不断掠取更多的剩余价值。

（二）社会主义制度下的企业工资是劳动报酬的形式

在社会主义制度下，生产资料公有使生产关系发生了根本变化，人与人之间不再是剥削与被剥削的关系，劳动力的性质也随之变化，劳动力已不再是商品，劳动者是为自己、为社会劳动，所创造的产品也是为满足自己和社会的消费。工人是国家和企业的主人，劳动者所得的报酬虽是以工资形式支付，但工资是劳动报酬的形式。

社会主义企业工资不是劳动者所创造产品的全部，而是在社会总产品中进行各项社会扣除后的社会产品价值。职工在劳动中所创造的价值，一部分用来满足社会的共同需要，保障劳动者的集体利益和长远利益；一部分作为个人消费基金，在劳动者之间进行分配，保障劳动者个人目前的利益，体现着在生产资料公有制基础上，国家利益与劳动者之间利益根本一致的相互关系。

社会主义企业工资仍采取货币的形式支付。工资的增长，主要取决于生产的发展和劳动者劳动数量和质量提高（即贡献大小），并同国民收入增长呈正比增长的趋势。工

资水平及其增长速度，主要由国家有计划安排，同时也受到市场一定的调节。职工个人工资的多少不只是取决于个人的劳动贡献，还取决于所在企业经济效益的高低。

所以，社会主义制度下的企业工资，是指劳动者付出一定的劳动后，根据事先规定的标准或事后的结算结果，分配给他的那一部份货币收入，亦是获得的个人消费品。

二、社会主义企业工资管理的性质

工资作为一个经济范畴已经进入社会经济活动，而处于不同社会经济制度下的社会经济活动中的企业，都需要通过工资这个经济杠杆来达到一定的经济目的，于是，产生了企业对工资的管理。

（一）企业工资管理的二重性

马克思在《资本论》中曾反复阐述管理的二重性原理。马克思认为，凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态。都具有管理的二重性，即社会属性和自然属性。马克思的管理二重性原理，揭示了企业工资管理的二重性，即企业工资管理一方面具有与生产力、与社会化大生产相联系的自然属性；另一方面又具有与生产关系、与社会制度相联系的社会属性。

企业工资管理的自然属性，在不同的社会制度、不同的历史阶段和不同的社会经济制度之间并无本质的区别。

社会化大生产条件下的社会生产，是以社会分工和协作为基础的生产和扩大再生产过程。为了保证生产的社会化过程和扩大再生产过程的顺利实现，任何社会都必须从社会总产品中，拿出一部份产品作为消费资料，分配给劳动者，用

以满足他们生存和发展的需要；资本主义社会和社会主义社会的企业，一般都是采用以工资的形式向本企业劳动者分配个人消费品，用以满足他们生存和发展的需要。为了保证这种分配活动的正常进行，企业必须对工资实施管理。否则，劳动者生存和发展所必需的消费得不到满足，生产的社会化过程和再生产过程就必然遇到障碍。可见，这种对工资分配活动的管理，不以社会经济制度为转移，是十分必要的。

企业工资管理的社会属性，由于社会制度的不同和社会生产关系的性质不同，有着本质的区别。

企业工资管理的社会属性，是由占统治地位的生产关系的性质决定的。因为，任何一种社会生产都是在一定的生产关系下进行的，作为社会生产过程中共同劳动的管理也是为一定的生产关系服务的。作为企业管理重要组成部份的工资管理，当然也不能离开一定的生产关系的制约。企业工资归谁管理，如何管理，管理达到什么目的，管理为谁服务等都受到生产关系性质的支配，都必然反映着一定社会制度中的统治阶级的要求。

（二）资本主义企业工资管理

资本主义企业的工资管理，受资本主义生产关系的制约和影响。在资本主义社会，资本家占有生产资料，企业归资本家所有并由资本家及其代理人管理。资本主义的生产社会性和生产资料的私人占有的基本矛盾，决定了在资本主义企业内部资本家与广大劳动者之间的阶级对立和雇佣关系；决定了资本主义企业管理是资本家对雇佣工人进行剥削的工具，是为资本家服务的。资本主义企业工资管理，在企业内部虽然可以做到有计划安排和调节，但整个社会却不可能有计划

安排，在宏观上只有通过价值规律来调节。在资本主义企业，广大劳动者在资本家的监督下进行劳动，劳动者的劳动属于资本家。其管理目的，就是通过最大限度地压低工人的工资来降低人工成本，以便最大限度地榨取雇佣工人创造的剩余价值。这种与资本价值增值过程溶为一体的企业工资管理，体现了资本主义生产关系的剥削实质，反映了资本主义企业工资管理的阶级对抗性。

（三）社会主义企业工资管理

社会主义企业工资管理，是建立在以生产资料公有制基础上，并体现国家、集体和职工个人三者利益根本一致的新型劳动关系。社会主义实行有计划的商品经济，国家可以通过统一的计划和必要的行政、经济和法律手段，自觉地运用价值规律安排和调节整个国民经济的按比例发展。其中不仅包括国民经济各部门、各地区消费基金和积累基金的合理安排，也包括企业之间工资和奖金的合理分配。社会主义企业实行按劳分配，职工是企业的主人。社会主义企业工资管理，是为国家、企业和职工个人三者利益服务，并吸收职工参与的民主式管理，管理的目的，就是在国家宏观工资管理的指导和监督下，通过贯彻按劳分配原则，有计划地增长工资和有计划地发放工资与奖金、津贴、（补贴），以达到调动职工积极性，促进生产发展和满足职工不断增长的物质文化需要的目的。这种由社会主义生产关系决定的，与社会主义经济制度相适应的企业工资管理，体现了社会主义企业管理的一致性、民主性和计划性的特点。