

工资收入理论与 管理实务

康士勇 编著

中国劳动出版社

(京)新登字114号

工资收入理论与管理实务

康士勇 编著

责任编辑 余炳荣

中国劳动出版社出版发行

北京市惠新东街1号

北京地质印刷厂印刷

850×1168毫米 大32开本 17.25印张 448千字
1993年8月北京第1版 1993年8月北京第1次印刷
印数：1—4390册

ISBN 7-5045-1482-9/F·236 定价：12.50元

内 容 简 介

本书内容包括六个部分：一，现代工资收入理论：西方市场经济工资理论和我国市场经济工资收入理论；二，工资收入宏观、中观和企业工资总量的调控；三，企业内的工资分配：工资标准的制订，劳动计量和工资支付的方式；四，机关事业单位的工资制度：现行工资制度，公务员工资制度，工资基金管理；五，非国有各类企业的工资分配；六，日常工资工作：各类人员的工资待遇、工资计划方法与统计分析，工资效益评价，我国人民生活评价等。其特点是：适合我国当前过渡时期和建立社会主义市场经济体制的需要，与国际惯例相衔接；理论、政策、实务融为一体；既准确地反映了现行理论、体制和政策，又对一些重大理论、政策与技术问题提出了新的见解；内容全面系统，实用性、操作性强。本书可作为劳动人事干部专业知识培训和大专院校有关专业师生教学的教材，也可作为工资管理专业人员的知识手册。同时，亦可作为全国劳动经济师资格考试中“工资理论与实务”部分的指导与参考用书。

绪 论

工资收入理论与管理实务是一门具体的应用管理学科。

本学科所要研究和解决的是在我国具体条件下工资以及工资外其它收入的分配理论和分配管理实务问题。它所涉及的领域，一个是在我国社会主义生产方式中的个人收入分配关系方面，如何全面根据劳动者的劳动质量和数量，以工资的形式来支付劳动报酬；另一个是在存在非按劳分配方式的情况下，还有一个如何根据劳动者以及其他公民提供的非劳贡献支付其他收入的问题。在这两种不同性质的收入中，对于社会主义的劳动者来说，工资收入是分配个人消费品的主要形式，并成为劳动者生活的主要来源。工资以外的其他收入是分配个人消费品的补充形式，它是劳动者生活的次要来源。

本学科的基本任务是：一方面，研究我国社会主义工资收入的运行和调节规律，各种经济规律在工资收入分配过程中发生作用的条件、范围和形式；另一方面，研究如何适应客观经济规律和工资规律的要求，对工资收入分配活动进行有效的管理，即确定工资收入分配的原则、政策和方法。前一方面的任务可以归之为研究工资收入理论，后一方面的任务可以归之为工资收入管理实务。研究工资收入理论，揭示我国社会主义工资收入的规律，并在此基础上，通过制定正确的原则、政策和方法对工资收入进行有效的管理，其目的，是从分配方面不断完善社会主义的生产关系，充分发挥工资作为生产的工具和手段的作用，最大限度地

适应和推动我国生产力的发展，并最终在生产发展的基础上，不断改善和提高广大职工及全体公民的生活水平。

围绕上述基本任务，目前，需要研究和解决的重大课题或者说具体任务，至少可以归纳为以下八项：

1. 科学地解释我国职工工资收入的概念，揭示出我国现阶段工资收入的性质及其调节规律，在此基础上形成管理工资收入分配的基本原则。

2. 科学地阐述按劳分配规律，探讨我国社会主义市场经济条件下按劳分配的实现机制和实现形式，以及非按劳分配方式的规律及其表现形式，在此基础上，正确规定工资收入的分配原则和个人收入政策。

3. 研究建立并逐步形成适合我国国情的充满生机和活力的工资收入管理体制。

4. 正确地安排和调节积累和消费等方面的比例关系，合理地确定全体职工的工资水平，使工资总量和平均工资在国民经济发展的基础上，有计划按比例地增长。

5. 按照价值规律和市场供求规律的要求和按劳分配的原则，建立起全面反映职工劳动质量和数量及其供求关系的工资制度。既包括相对工资率的建立形成制度，也包括劳动计量和工资的支付制度；既包括个人工资分配制度，也包括我国体制转轨过渡时期的企业工资总量的调控制度。

6. 按照建立我国社会主义市场经济体制的要求，改善工资计划管理，综合运用行政、法律和经济手段，尤其是运用法律和经济手段，对工资收入分配进行有效的间接调控，既使工资按比例增长，又能调节和缓解各种原因形成的分配不公。

7. 客观地研究和及时反映我国人民的收入状况和生活水平，揭示我国工资收入分配的性质和规模，预测其发展趋势。

8. 总结和研究工资收入分配的管理方法和技术，使工资分配活动科学化、规范化 and 高效化。

由于水平和视野的局限，本书对工资外其他收入的研究是不够的，还需要今后对这方面的资料加以收集、整理和研究。

二

工资收入管理是国民经济管理的一个重要组成部分，是对社会总的生产过程中分配环节的管理。工资收入如何分配，不但与社会总生产过程中的生产、交换、消费有着不可分割的内在联系，而且也对生产、交换、消费发生着重要的作用和影响。

在劳动经济（人事）管理中，工资收入管理是一个最重要、最敏感的组成部分。由于工资收入是一种报酬标准，也可以说它是一种特别重要的价格，因此，工资收入的分配必然一方面联系着劳动者的收入和生活，另一方面又同时联系着生产过程中劳动力这一生产要素（以及其他生产要素）的配置和使用，直至关系到一个社会的经济效率，所以工资收入管理始终处于基础的和核心的地位上。

加强工资收入管理的研究，进行科学的工资收入管理，有着十分重要的作用：

首先，它是充分发挥劳动者的积极性，促进生产发展的根本途径。党的十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》指出：“企业活力的源泉，在于脑力劳动和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候，劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来。”科学的工资收入管理不仅是切实保障劳动者的主人翁地位的重要方面，而且又是保证他们的劳动与自身的物质利益紧密联系的根本措施。因而能够充分发挥劳动者这一生产力的最活跃因素的活力，带来企业活力源泉的涌流。由此可见，要增强企业活力，提高社会主义生产力，加强科学的工资收入管理是根本的途

径。

其次，它有利于保证在生产发展的基础上，有计划地逐步提高劳动者的物质文化生活水平。社会主义的基本经济规律是“用在高度技术基础上使社会生产不断增长和不断完善的方法，来保证最大限度地满足整个社会经常增长的物质文化需要。”科学的工资收入管理，是实现社会主义基本经济规律的重要措施。

第三，它有助于正确处理社会经济生活中各个方面、各类人员之间的经济关系。正如马克思指出的，在工资中“包含着各种对比关系。”^①科学的工资收入管理工作有助于正确处理消费与生产、积累与消费、工人同农民、工资与就业、工资与物价、脑力劳动者与体力劳动者以及企业内部各类职工之间的经济关系，统筹兼顾社会生活的各个方面。因而科学的工资收入管理能够起到促进和保证社会经济稳定和社会政治安定的作用，从分配方面保证发挥和体现社会主义制度的优越性。

第四，从改革的角度看，工资改革既是经济体制改革的一个组成部分，又涉及到计划、财政、物价以及劳动人事制度改革等各个方面，工资改革与其他改革相辅相成，互相制约，又互相促进。其本身改革的深化有助于从分配方面不断地调整和完善社会主义的生产关系，使之更适合生产力发展的需要。同时，在改革的某些阶段，以分配上的改革为突破口，推动经济体制其它方面的改革，并不断地为其它改革提供物质动力保证。例如，我国的经济体制改革，首先就是从扩大企业的分配自主权启动的，对企业劳动力的有效控制，企业进行优化劳动组合，也是以增人不增工资，减人不减工资为一必要条件的。

第五，从世界范围看，工资收入管理，如果能够吸收和采取迄今人类社会最符合客观经济规律、最先进、最科学的管理理论和方法，形成一种高效率的机制，将作为第一生产力的载体——

① 《马克思恩格斯全集》，中文版第六卷，第493页。

人的潜能充分释放出来，将最终是中华民族在国际激烈的竞争中立于不败之地的可靠保证。

三

工资收入管理作为一门科学，其方法论的基础是辩证唯物主义与历史唯物主义。只有在辩证的、历史的观点指导下，才能对社会主义初级阶段的工资收入分配的现象和过程做出科学的解释和结论。因此，我们在学习中，必须坚持和运用辩证唯物论和历史唯物论的基本原则，来观察、分析和处理社会主义工资收入分配过程中的各种问题。

必须坚持理论联系实际。理论是人们认识客观事物概括出来的系统的结论，它揭示事物的本质和规律性；理论是由一系列的概念表述的，所以理论也包括概念。学习社会主义工资收入的理论，就要认真学习和掌握马克思主义关于劳动、工资和其他有关分配问题的基本原理；同时要认真地学习和掌握对有关工资收入问题的一系列概念。理论是政策的基础，研究并学好工资收入的理论，能够加深我们对现阶段党的方针、政策的理解，从而提高执行党的方针政策的自觉性，并为我们制定本部门、本单位的某些具体政策提供依据；可以指导我们正确地观察和分析形势，增强对工资收入工作的预见性、准确性和计划性，减少盲目性；有助于提高我们独立负责、创造性地工作的能力，大胆而又谨慎、积极而又稳妥地推动本单位的工资改革和与此有关的其它改革的深入。实际是客观存在的事物，是我们考虑和处理一切问题的出发点和落脚点。强调理论联系实际，要注意这样几点：第一，学习和研究社会主义工资收入的理论，是为了解决工资收入分配中的各种实际问题；第二，要避免把经典作家对于工资分配问题的某些论述当做教条，要完整准确地理解和运用马克思主义的工资分配理论；第三，要把马克思主义的工资收入理论同中国的

具体实际相结合，特别是同我国社会主义初级阶段的具体情况相结合，逐步摸索和建立起符合我国实际情况、具有中国特色的社会主义工资收入制度；第四，马克思主义的理论是不断发展的，必须根据发展着的社会主义实践做出新的理论概括，不断地丰富和发展马克思主义的分配理论；第五，理论要回到实践中去，接受实践的检验，要在社会主义工资收入分配的实践中，坚持正确的结论，摒弃那些被实践证明错误的结论。

认真学习和研究党和国家的工资收入分配政策。这既是学习研究工资收入管理的要求，又是坚持理论联系实际的重要方面。工资收入政策是党和国家根据客观经济规律的要求，为实现一定时期的路线和任务所制定的工资收入管理的行动准则，是工资收入管理工作的基本和直接的依据。因此，用马克思主义的理论研究和阐明党和国家的工资收入政策是工资收入管理的一项重要任务；同样，根据不断丰富和发展的新理论经常调整和制定符合实际的工资收入政策也是工资收入管理的一项重要任务。无疑，这给我们不断地学习和研究工资收入政策，不断地提高政策水平提出了极高的要求。

由于工资收入分配与国民经济的其他方面有着内在的不可分割的联系，所以我们还必须广泛而又系统地学习和研究财政、税收、金融和会计核算方面的理论和政策。

要把运用本国的经验和吸收借鉴外国的经验结合起来。当代世界上的其它国家，特别是发达资本主义国家在长期实践的基础上，形成了一整套成熟的工资收入理论和工资收入管理方法，并形成一种国际惯例，它对我国的工资收入管理很有参考引进价值。一概排斥外国经验，特别是资本主义国家的经验是不对的；一切照抄照搬别国的经验也是不对的，行不通的。因此，在学习借鉴外国经验、外国模式的时候，要注意同我国的具体实际结合起来，有分析、有选择地学习和借鉴。

最后，学习和研究工资收入管理，还要借助于其他许多经济

科学的共同的具体手段和方法，如社会调查法、实验方法、统计方法、运用电子计算机等。这些手段和方法都会有助于把工资收入的理论研究和实际工作提高到一个新水平。

四

本书在结构上，大体上可分为以下六个部分：

第一部分，工资收入理论与分配政策，从第1章至第5章。

第二部分，工资管理体制及企业工资的宏观调控，从第6章至第9章。

第三部分，企业内部的工资分配，从第10章至第12章。

第四部分，机关、事业单位的工资制度及工资总额控制，包括第13、14两章。

第五部分，非国有各类企业的工资分配，第15章。

第六部分，日常工资工作的处理以及我国人民生活水平的评价，从第16章至第18章。

上述六个组成部分，只是相对独立的。实际上，有些内容在不同的部分或章、节之间是互有交叉的。如工资的宏观调控，除第二部分专门阐述外，在其他六个部分中都有所涉及。又如企业内部的工资分配，除第三部分论述外，在第一、第五、第六部分中也都有所涉及。

目 录

绪 论	1
第一章 工资的性质与职能	1
第一节 工资的性质与管理	1
第二节 社会主义工资的调节规律	4
第三节 社会主义工资的职能	10
第二章 西方现代工资理论	12
第一节 1890年以前的工资理论	12
第二节 1890年以来广泛流行的边际生产力工资理论	16
第三节 劳资谈判工资理论	31
第三章 短期工资决定及政府对工资的影响	35
第一节 有组织劳动市场上工资的决定	35
第二节 无组织劳动市场上工资的决定	41
第三节 政府对短期工资的影响	44
第四章 社会工资结构	48
第一节 工资差别的类型和衡量标准	48
第二节 产业之间的工资差别	52
第三节 职业之间的工资差别	57
第四节 地区之间的工资差别	63
第五节 年龄、性别之间的工资差别	65
第六节 我国工资制度中对产业、地区之间工资差别的处理	70
第五章 我国社会主义市场经济工资理论	79
第一节 马克思以前空想按劳分配学说的产生和	

发展·····	79
第二节 按劳分配的社会主义原则·····	90
第三节 改革按劳分配实现形式的探索·····	97
第四节 社会主义市场经济中按劳分配的实现形式··	105
第五节 其它分配方式及其与按劳分配的关系·····	112
第六节 个人收入分配政策·····	114
第六章 职工工资水平·····	120
第一节 影响和制约工资水平的主要因素·····	120
第二节 物价等因素对实际工资的影响·····	134
第三节 最低工资保障·····	140
第四节 工资收入结构·····	144
第七章 工资收入管理体制·····	146
第一节 工资收入管理体制的实质·····	146
第二节 对我国过去工资管理体制的评述·····	147
第三节 工资收入管理体制的初步改革·····	150
第四节 工资管理体制改革的目标模式·····	151
第五节 建立企业工资分配的自我约束机制·····	160
第八章 工资总额弹性计划调控与工资收入税收调节····	167
第一节 工资总额弹性计划·····	167
第二节 行业部门与试点企业集团工资总额的确定··	177
第三节 工资收入的税收调节·····	180
第九章 企业工资总额的决定·····	189
第一节 企业工资总额决定机制的探索·····	189
第二节 当前政府对企业工资总量的调控方式与 约束监督机制·····	191
第三节 奖金同经济效益挂钩的办法·····	196
第四节 成本列支的工资总额包干办法·····	198
第五节 工效挂钩的基本模式和主要政策·····	200
第六节 工效挂钩的主要形式·····	217

第七节	“两个低于”自定工资总额的办法·····	232
第八节	企业工资基金管理办法·····	239
第十章	企业内部的工资分配·····	242
第一节	企业内部工资分配的基本原则·····	242
第二节	经营者收入与民主监督制度·····	244
第三节	企业内部工资改革的主要经验·····	247
第四节	深化企业内部工资改革的措施·····	250
第五节	全面落实企业分配的自主权·····	254
第十一章	企业的工资等级制度·····	255
第一节	工资等级制度的基本原理·····	255
第二节	技术等级工资制·····	260
第三节	岗位工资制——工作评价·····	268
第四节	职员工资等级制度的原理·····	302
第五节	企业的职务工资制·····	309
第六节	岗位技能工资制·····	315
第十二章	工资形式·····	330
第一节	工资形式的作用·····	330
第二节	计时工资制·····	333
第三节	计件工资制·····	336
第四节	奖金·····	350
第五节	津贴和补贴·····	366
第六节	加班加点工资和特殊情况下的工资·····	370
第七节	浮动工资制·····	375
第八节	定额工资制·····	379
第十三章	机关、事业单位的工资制度·····	383
第一节	1956年实行的职务等级工资制·····	383
第二节	现行以职务工资为主要内容的结构工资 制·····	385
第三节	1986年以来对新工资制度的完善·····	391

第四节	现行工资制度的主要成效与存在问题·····	405
第五节	进一步改革工资制度·····	408
第六节	国外公务员工资制度概况·····	412
第十四章	机关事业单位工资总额的决定·····	416
第一节	机关单位的工资总额决定·····	416
第二节	事业单位工资总额的决定·····	417
第三节	机关、事业单位工资基金管理办法·····	421
第十五章	“三资”、集体、私营和股份制企业的工资分配·····	431
第一节	三资企业职工的工资·····	431
第二节	城镇集体企业的工资·····	440
第三节	租赁企业职工的工资收入·····	444
第四节	私营企业职工的工资收入·····	447
第五节	股份制企业的工资收入·····	451
第十六章	各类职工的工资待遇·····	456
第一节	新参加工作人员的工资待遇·····	456
第二节	临时工的工资待遇·····	466
第三节	国家建设征地农转工工资待遇·····	467
第四节	军队转业干部和退伍军人的工资待遇·····	470
第五节	职工调动工作后的工资待遇·····	480
第六节	劳动合同制工人的工资待遇·····	486
第七节	受处分人员的工资待遇·····	487
第八节	工人技师的工资待遇·····	490
第十七章	工资计划方法与工资统计分析·····	493
第一节	我国工资计划的实施·····	493
第二节	工资总额计划·····	495
第三节	平均工资计划·····	504
第四节	工资计划执行情况的检查·····	506
第五节	工资总额变动与平均工资统计·····	509

第六节 工资效益分析.....	513
第十八章 我国人民的生活水平.....	515
第一节 生活水平的概念.....	515
第二节 小康生活水平及现阶段生活评价.....	519
主要参考书目.....	525
后 记.....	529

第一章 工资的性质与职能

第一节 工资的性质

工资，从形式上看，都是劳动者付出劳动以后，以货币形式得到的报酬。但是，对工资性质的认识和解释，却有很大的不同。目前，对我国社会主义工资的解释，大致上可以归为三种：

1. 社会主义工资是劳动报酬的支付形式。这种解释指明了工资的劳动报酬性质，是过去在我国一直占有统治地位的解释。工资的劳动报酬性质，是由以生产资料公有制为基础的社会主义的生产关系决定的。在社会主义制度下，公有制取代了资本主义私人所有制，劳动者成为生产资料的所有者，因而劳动力也就不再是商品，劳动的性质也随之发生了变化。社会主义劳动者的劳动是为自己、为社会的劳动，新创造的产品或价值也是为自己和社会消费的。为自己消费的部分就是以工资形式支付给劳动者的劳动报酬。

2. 社会主义工资仍然是劳动力的价格。这一解释是建立在社会主义社会劳动力仍然是商品的理论基础之上的。劳动力是商品的根据是：一方面，社会主义生产资料公有制，属于劳动者共同所有，个人并没有直接的支配权；另一方面，劳动者是自由人，能够把自己的劳动力作为自己的商品来支配。

还有人从另一个角度做了解释，认为按劳分配的实质就是等价交换，就是价值规律在按劳分配领域内的反映。这种等价关系，就是企业或社会与劳动者之间关于劳动力的买卖关系，只不过是一种特殊的买卖关系，因为一方面是劳动力所有者的劳动者，另一方是代表着联合劳动者占有生产资料的企业社会，完全不同于

资本主义条件下劳动者与资本家之间的买卖剥削关系。^①

3. 工资是劳动者实现其劳动力个人所有权的经济形式。这是熊映梧教授的观点。他不赞成“社会主义=公有制+按劳分配”的公式，而依据“社会主义=生产资料公有制+劳动力个人所有制（+生活资料个人所有制）”的观点，认为在社会主义商品中，劳动者参与必要产品分配的尺度，不是他支出的活劳动，也不是他生产的产品（物化劳动），而是他提供的劳动力，所以把工资定义为劳动者实现其劳动力个人所有的经济形式。按照劳动力价格换取等价的生活资料。^②

上述三种解释，如以工资是不是劳动力的价格来划分，实际上又可以归并为两种解释，即一种认为工资是劳动报酬，另一种是劳动力的价格。那么，这两种认识，究竟哪一种符合实际，或者说是正确的解释呢？是否可以这样认为，两种认识都有客观依据，不过，从目前来看，都有各自特定的适用范围。工资是劳动报酬适用于解释使用公共的生产资料进行生产劳动而获得工资收入的劳动者的工资；而工资是劳动力的价格，则适用于解释使用非公共的、也非个人所有的生产资料进行生产劳动，而获得工资收入的劳动者的工资。

问题是，不仅仅在于对工资应如何解释，而在于根据做哪种解释，或者根据对工资性质的认识，实行什么相应的原则和方法管理工资分配的问题。如认为工资是劳动的报酬，那么就应当按照按劳分配的原则来管理和组织工资分配；如认为工资是劳动力的价格，那么就应当按照市场原则，也就是按照等价交换的原则来管理和组织工资分配活动。

以上只是从工资收入者的角度解释了工资是什么，这是我们过去工资研究中比较一贯的作法。现在看来，仅从收入者的角度

① 袁志华《从按劳分配原则看劳动力商品属性》，《世界经济导报》，1986年8月25日。

② 详见《世界经济导报》，1987年11月2日。