

TIELU GONGZIGUANLI

新编铁路劳动管理系列教材

铁路工资管理

邓大明 赵士廉 主编

铁道出版社

T-530.6
008

新编铁路劳动管理系列教材

铁路工资管理

邓大明 赵世廉 主编

中国铁道出版社

2000年·北京

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

本书是“新编铁路劳动管理系列教材”之一。它在总结铁路工资制度改革经验的基础上,系统论述了社会主义市场经济下的铁路工资管理体制、运行机制和要求,并对现代企业制度下铁路工资管理的一些重要问题进行了探索。

本书是铁路劳资干部岗位培训教材,也适用于其他经济管理干部、铁路大中专院校劳动经济专业师生学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

铁路工资管理/邓大明主编. —北京:中国铁道出版社, 2000.1

ISBN 7-113-03595-7

I. 铁… II. 邓… III. 铁路运输—运输企业—工资—管理—教材 IV. F530.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 55420 号

书 名:铁路工资管理

作 者:邓大明 赵士廉

出版发行:中国铁道出版社(100054,北京市宣武区右安门西街8号)

责任编辑:荆志文

封面设计:薛小卉

印 刷:北京市彩桥印刷厂

开 本:787×1092 1/32 印张:5.125 字数:114 千

版 本:2000 年 2 月第 1 版 2000 年 2 月第 1 次印刷

印 数:1~6000 册

书 号:ISBN 7-113-03595-7/F·293

定 价:7.90 元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

新编铁路劳动管理系列教材

编 委 会

主任委员 汪乾庆 齐德堂

副主任委员 章根明 齐瑞华

主 编 赵士廉

主 审 袁伦渠

秘 书 长 窦景华

委 员 (按姓氏笔划为序)

王国庆 卢万印 齐德堂

齐瑞华 刘谦茂 汪乾庆

沈维琴 赵士廉 赵立人

赵继修 袁伦渠 章根明

靳成环 蒋晓光 窦景华

前 言

进入 20 世纪 90 年代以来,我国的经济体制、经济增长方式、企业经营机制及国家管理职能都发生了深刻的变化。这些变化推动了劳动工资工作在更深、更高的层次上进行。《中华人民共和国劳动法》的颁布与实施,劳动力市场的建立与运行,最低工资标准及工资指导线的颁布与执行,养老、失业和医疗保险制度的改革等等,加快了劳动管理法制化、市场化、社会化的进程。劳动管理的思想和方法与以往相比,已经发生了深刻的变化,面临着一系列新的问题。例如:内部分流、减员增效、下岗和再就业;按劳分配与按生产要素分配相结合;现代企业制度建立中所发生的企业组织机构的调整、宏观调控方式的转变、资产经营责任制及人工成本控制等等。所有这些都需要劳动工资管理干部进一步提高思想和理论水平,更新知识。鉴于已经发生的变化和面临的新问题,原有的铁路劳动工资岗位培训教材已明显落后于形势,不能继续使用。为此,铁道部劳动和卫生司及中国铁道学会铁道劳动委员会决定编写新的能适应世纪之交需要的岗位培训系列教材,并成立了“新编铁路劳动管理系列教材”编委会。

编委会在认真学习党的“十五大”文件精神的基础上,坚持以邓小平理论为指导,以社会主义市场经济理论为依据,从“两个根本转变”和铁路企业建立现代企业制度出发,力求使本系列教材既具有一定的理论指导性,又反映铁路劳动工资改革管理工作已经发生的变化,使其具有很强的实践性。

本系列教材由下列十一分册构成:《劳动经济学概论》、

《西方劳动经济学简论》、《劳动法简明教程》、《铁路劳动计划与统计》、《铁路劳动力管理》、《铁路劳动定额》、《铁路工资管理》、《铁路编制原理》、《社会保险概论》、《劳动心理学》和《铁路财务基础知识》。

本系列教材在编写过程中得到了各铁路局(集团公司)和各总公司劳资部门的大力支持与帮助,他们不仅提供了大量的资料,还提出了许多宝贵的意见;各分册的作者在编写中付出了辛勤的劳动;铁道部人事司和科教司审阅了书稿。在此,我们向他们表示诚挚的谢意。

本系列教材适用于铁路劳资干部岗位培训,也适合于铁路大、中专院校劳动经济专业教学使用。同时对铁路其他系统管理干部和路外劳动工资管理者掌握和了解铁路劳动工资管理概况也有帮助。同时,我们欢迎广大读者提出宝贵意见。

“新编铁路劳动管理系列教材”编委会

1999年6月

目 录

第一章 工资分配的基本理论	1
第一节 工资的概念及由来	1
第二节 工资分配理论	6
复习思考题	19
第二章 工资水平	20
第一节 研究工资水平的意义与作用	20
第二节 工资水平的计算	22
第三节 影响工资水平的因素	26
第四节 铁路企业提高工资水平的途径和方法	29
复习思考题	32
第三章 基本工资制度	33
第一节 基本工资制度的概念与作用	33
第二节 铁路企业的基本工资制度	48
复习思考题	70
第四章 工资分配形式	71
第一节 工资分配的基本形式	71
第二节 基本工资的补充形式	84
复习思考题	94
第五章 优化企业内部分配	95
第一节 优化企业内部分配应遵循的主要原则	95
第二节 优化企业内部分配的方式、方法	97
复习思考题	103
第六章 企业工资的宏观调控	104

第一节	加强企业工资宏观调控的必要性·····	104
第二节	劳动工资宏观调控的任务、方式、手段·····	107
第三节	铁路劳动工资宏观调控的体制·····	110
	复习思考题·····	118
第七章	铁路企业的工资管理·····	119
第一节	铁路企业工资管理的任务·····	119
第二节	铁路企业日常工资处理·····	120
第三节	国家有关最低工资和工资支付的规定·····	138
	复习思考题·····	144
第八章	现代企业制度下铁路工资管理的探索·····	145
第一节	现代企业制度·····	145
第二节	现代企业制度建立后的工资管理·····	146
第三节	铁路现代企业工资制度的基本构想·····	150
	复习思考题·····	155
	参考文献·····	155
	后记·····	156

第一章 工资分配的基本理论

第一节 工资的概念及由来

一、工资的概念

工资是借助于货币分配个人消费品的方式,是企业职工劳动报酬的基本形式。我国《劳动法》中所说的“工资”,指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬及特殊情况下支付的工资等。工资是劳动者劳动收入的主要组成部分。

二、工资与收入

工资的直观形态表现为劳动者的收入。在日常生活中“工资”与“收入”常常被视作同一概念。但从科学的角度考察,工资与收入并不完全等同。个人收入除了工资以外,还包括其他形形色色的收入,如遗产、馈赠、侨汇、抚恤金、救济费、家庭困难补助、利息、股息和股金分红等。在我国,个人收入主要由四个部分组成:①由工资、奖金、各种津贴补贴以及退休金、救济金等构成的以货币形态发到个人手中,归个人支配和使用的收入;②以实物形式发到个人手中,由个人支配和使用的收入;③以集体消费或者社会福利方式形成的个人收入;④自给自足的收入(如自产自用的物品)。工资不同于一般的收入,它特指那种与劳动的数量和质量,与劳动力的价值密切相联系的收入。

工资与收入的区别在于：①工资是职业收入，以职务、岗位为依据，其他收入属于非职业收入；②工资是劳动收入，其他收入不全是劳动收入；③工资是劳动者相对固定的基本收入，其他收入是不固定的补充收入（对某些具有特殊技能、专长的人来说，其他收入可能超过工资收入，但它的稳定性不及工资收入）；④工资收入是合法收入，其他收入可能包含了不合法收入；⑤工资收入是显性化收入，其他收入是隐性化的。

三、工资的特征

1. 社会属性。工资的性质由社会生产关系决定。资本主义的工资是劳动力价值或价格的转化形式；社会主义的工资是劳动者劳动报酬的表现形式。工资此一时表现为劳动者的劳动报酬，彼一时表现为劳动力价值或价格的转化形式，这全由工资所依附的社会生产关系的性质所决定。

2. 双向交换性。这是指劳动者将自己的劳动力交给企业或者雇主使用，企业或雇主则支付其工资。没有这种双向交换，就不会发生工资支付行为。义务劳动是单向的，不存在交换关系和补偿特性，所以不用支付工资。

3. 支付行为或支付环节的绝对性。工资支付的主体是国家、企业和私人雇主，不与他们发生劳动或劳动力的交换关系，并经过支付环节支付的，不能直接作为劳动者的工资。

4. 效能上的有用性。工资关系从根本上说，是一种物质利益关系。有了它，就可以换取生存资料、享受资料和发展资料，工资水平越高，意味着越富有、越有购买力。人们一旦有了更多的工资，自己的生活水平随之就会得到更大的改善和提高。在商品经济条件下工资的有用性，表现为它可以购买到自己需要的商品或服务。

四、工资的类型

工资的表现形式很多,但最终都可以归纳为“三种工资”:补偿性工资、补贴性工资和奖励性工资。

补偿性工资,是指那些比较直接地与劳动的数量和质量挂钩的收入。对所付出的劳动进行直接补偿,是工资最根本的特征。基本工资、计件工资、加班加点工资等,都属于补偿性工资。

补贴性工资,是指那些与劳动的数量和质量有间接联系的收入。补贴性工资至少包括五类收入。①与劳动岗位的环境有关。1950年国际劳工组织制订的“日内瓦范本”,把劳动环境作为劳动评价的四大因素之一。如苦、脏、险和有毒、有害健康岗位工作补贴,以及各种野外津贴、林区津贴、高空津贴、高温津贴等等,都与环境因素有关。②与年功有关。日本的工资制度叫做“年功序列工资”。所谓“年功”有两个含义:一是工龄越长,熟练程度越高;二是工龄越长,功劳越大。所以工龄津贴、教龄津贴、护龄津贴等是取决于年功状况的补贴性工资。③与劳动力的延续和再生产有关。如粮油价格补贴、副食品价格补贴、煤水电补贴等等。这些补贴,与劳动者本人的直接劳动量无关,但与维持劳动者自身的生存和养活其子女所需要的生活资料有关。④与技术有关。如按学历、学位、职称或特殊贡献等情况设立的技术津贴。⑤与劳动者某些特殊需要有关。目前,许多国家职工或雇员每年都有若干天的有薪假期,有的国家还专门支付一笔休假补贴。如德国,联邦铁路系统规定为300~400马克。据统计,我国目前的各种补贴、津贴项目达几十种。

奖励性工资,是对超额劳动支付的报酬。奖励性工资包括以下几种类型。①按生产过程的某一单项内容或实绩所设

的奖励,如超额奖、节约奖、安全奖、产品质量奖。以上各项奖励与活劳动或物化劳动的消耗及质量、与维护劳动力的安全再生产有密切关系。②企业年终根据当年生产经营和盈利情况一次性发放的“年终奖”或“第十三个月工资”。③雇员在一个企业连续工作到一定年限时,企业给予的一次性“庆祝奖”。如德国联邦铁路对满 25 年的雇员给一次性奖励 600 马克,对于满 40 年的雇员给一次性奖励 800 马克。此外,为培养雇员的归属感和主人翁精神,如遇企业有重大庆典活动,雇员通常还可以得到一份“庆典奖”。以上三种类型的奖金是比较典型的奖励性工资。某些合理化建议及技术改进奖只具有部分奖励性质。而依据政治表现和社会行为要求的非经济目标的“见义勇为奖”、“五好家庭奖”等则不属于奖励性工资。

补偿性工资、补贴性工资和奖励性工资,三者之间没有绝对的界限,如计件奖励制下的工资,就是一种把计件因素与奖励因素相结合的工资,你中有我,我中有你,很难区分哪部分属于补偿性工资还是属于奖励性工资。

把三种工资从形形色色、千姿百态的工资形式中抽象出来,是因为这样更能全面地把工资的自然属性从工资形式中概括出来。补偿性工资是最基本的工资,补贴性工资是附属性或补充性的工资,奖励性工资则是导向或激励性的工资。不同的国家或同一国家的不同历史时期,总是倾向、侧重于运用这三种工资中的某一种工资,如资本的原始积累阶段,偏重的是补偿性工资,现在,随着补偿性工资长时间的普遍运用,许多具体形式已经相对稳定和成型,同时,社会经济的稳定发展需要劳资双方互相“理解”和“合作”,于是,社会已开始重视补贴性工资尤其是奖励性工资的应用,以刺激劳动者把他们的主观能动性最大限度地发挥出来。

五、工资的作用

工资是劳动力生产和再生产的主要保证,是激励劳动的主要杠杆,是实现人力资源合理配置的基本手段。在社会主义市场经济条件下,无论是工资政策的制定,还是工资制度的改革,都要注意发挥好工资的作用。

1. 工资是劳动力生产和再生产的主要保证,即工资具有保障职能。无论是企业还是国家机关、事业单位,只要劳动者按照自己的能力,向社会提供了一定数量的有效劳动之后,劳动者在劳动过程中脑力和体力的消耗就必须得到补偿。这种补偿并非平均分配,而是根据劳动者提供的有效劳动的数量与质量进行的。工资是劳动者生活的主要来源,劳动者生活的改善,主要依赖于工资水平的提高。工资水平的提高是与社会生产力发展水平和国民收入增长状况密切相关的,并同步提高。在企业行使工资分配自主权时,要注意发挥工资的这一基本职能的作用。

2. 工资是激励劳动者劳动的主要杠杆,即工资具有激励职能。在我国,劳动是劳动者获取物质文化生活资料的重要手段。劳动者物质文化生活的满足程度,主要取决于工资数量大小。由于按劳分配原则的作用,劳动者要想增加劳动收入,就要不断地、自觉地加强文化、技术、业务的学习,全面提高自身的素质。因此,工资是激励劳动者劳动积极性和创造性的基本手段,国家和企业在制定分配政策和分配方案时,要充分体现出工资对劳动者的这种激励作用,使工资制度有利于鼓励劳动者努力钻研文化知识和科学技术,积极进取,以有利于劳动者在工作中发挥自己的能动性和创造性,有利于劳动者为国家和企业的发展多做贡献。

3. 工资是实现人力资源合理配置的基本手段,即工资具

有调节职能。一是调节劳动力供求关系。国家通过工资关系和工资水平差别的规则,促进劳动力成长和劳动力资源开发。对稀缺劳动给予比较高水平的工资,可以增加其供应量;对落后地区、艰苦部门和特殊工种给予工资优惠,可以吸引劳动力的流入,保证这些地区、部门、工种对劳动力的需求。工资对劳动力的合理配置、合理流动所起的导向作用,就是调节劳动力需求和供给的平衡。二是调节国家、集体、个人三者利益关系。如果工资不随生产的发展相应提高,必然会影响劳动者的积极性,进而影响到企业经济效益和国家财政收入。相反,如果工资基金脱离生产增长而盲目膨胀,也会影响企业经济效益的提高。三是通过调整工资水平,理顺工资关系,促进劳动力的合理、充分利用,可以保证职工队伍的相对稳定,这是提高劳动者素质和劳动熟练程度的必要条件,也是使生产得以持续、稳定、协调、高效发展的重要条件。因此,处理好工资关系是协调国家、集体、个人三者利益关系的重要内容。

第二节 工资分配理论

一、资本主义的工资分配理论

资本主义的工资,是劳动力价值或价格的转化形式,是生产资料私有制下,劳动者靠出卖自己的劳动力而获得的收入。了解资本主义工资的实质,对我们理解资本主义工资理论有重要的意义。

(一)生存工资论

工资作为经济学的概念,是伴随着资本主义生产关系而出现的。它的产生条件:一是生产资料为资产阶级占有;二是劳动者除了劳动力以外,一无所有,他必须出卖自己的劳动力才能获得生计;三是劳动者必须具有人身自由,能自由地出卖劳动力。奴隶社会的奴隶、封建社会的农奴虽然也丧失了生

产资料,但没有人身自由,不能出卖劳动力,他们得到的生存资料不属于工资。

工资出现以后,工资理论也随之产生。最早的工资理论是从劳动者生存出发展开的,称为“生存工资论”,产生于 18 世纪末 19 世纪初。古典经济学家魁奈和杜尔阁在他们的经济学著作中对此都有论述,古典经济学大师亚当·斯密和大卫·李嘉图则为生存工资论确立了理论基础。

生存工资论的基本观点是:工人的工资水平等于维持工人生存的最低生活费用。斯密认为,在经济活动中,工人的工资水平虽时高时低,但从长远看只能维持在最低生计水平之上。李嘉图认为,工资是劳动的自然价格,而劳动的自然价格就是使工人能够大体生存下去的价格,即工人在人数不增不减的情况下延续后代所需要的价格。

工人的工资为什么只能保持在维持最低生活费用之上呢?他们认为,如果工资水平超过了维持生计的费用,工人的生活资料就会增加,从而多生孩子,推动社会人口增多,使下一个经济周期的劳动力供应量增加。在竞争规律的作用下工资水平就会被迫下降。如果工人的工资降低到维持最低生活费用之下,工人就会陷入饥饿、营养不良,并导致婴儿死亡率上升,从而导致下个经济周期劳动力短缺,工资水平又会上升到维持最低生活费用之上。

生存工资论实际上是从劳动力简单再生产出发论证工资水平的。它反映了资本主义初期的经济发展状况,即资本主义生产关系已经形成,但经济规模、经济水平都不高,机器设备也比较简陋,无需高素质的劳动力。这种理论到 19 世纪中期,随着资本主义社会生产力的发展,机器设备的改进,就被大多数经济学家抛弃了。但在工资理论史上,它毕竟是第一个里程碑,它的理论贡献在于能够从劳动力的再生产角度论

述工资水平,并引入了竞争规律,其对最低工资水平的论述对后人也有借鉴意义。

(二)工资基金论

随着生存工资论的没落,19世纪中叶经济学家约翰·穆勒提出了工资基金论。主要观点:一是工资水平不是由生存资料决定的,而是由资本决定的。资本家将其全部资本分成两部分,第一部分用于补偿机器设备的消耗及购买原材料等生产资料,然后将剩余部分用于雇佣工人,支付工资,这个剩余部分就是工资基金,也称劳动基金;二是工资基金在一般情况下是固定不变的,工资基金确定以后,工资水平就决定于工人的数量,工人数量少工资就高,工人数量多工资就低。因此工人为提高工资而进行的斗争都是徒劳的。

工资基金论进步的地方是不从最低生活费用出发研究工资水平,而是将其纳入资本的范畴,从而部分地解决了工资为什么会增加的问题。但其后面的论述,即工资基金是一个不变的量,实际上又退到了生存工资论上,所以人们称工资基金论实际上是生存工资论的翻版。随着资本主义的发展,人们开始认识到工资不仅可以从垫支资本中支付,也可以从生产中支付,工资可以通过生产的增长而增加。创始人穆勒后来也不得不承认:工资基金论看来是一种不正确的理论,工资基金论由此“寿终正寝”。工资基金论的悲剧在于它把资本家手中拥有的可垫支的资本看成是一个固定不变的量,而看不到垫支资本可以在生产过程中增值。工资基金论之后西方经济学在工资理论上有过一个空白期,到19世纪末,西方经济学家便开始从工资与劳动生产率的关系上研究工资问题了。

(三)边际生产力工资论

边际生产力工资论是19世纪末20世纪初,由美国著名经济学家克拉克提出来的。该理论认为,生产中的两个决定

要素——劳动和资本,将依据自己对生产的实际贡献来公正地获得自己的收入。而每一个要素的实际贡献按照其投入量的多少不断变动着,并且表现出边际收益递减的规律性趋势。这也就是说,在生产的两个要素中,如果其中一个要素不变,另一个要素的投入不断增加,那么,在达到一定生产规模后,该要素最后投入的那个单位量所带来的收益,是不断减少的。比如,在一个企业中,如果资本的规模是固定的,而新的劳动力不断被投入,那么,每一个新投入的劳动力所创造的收益将是不断减少的。如果企业劳动力固定,资本不断增加,也会发生同样情况。

边际收益为什么呈现递减趋势呢?边际生产力理论认为是由边际效用价值决定的。边际效用价值论认为,价值不是由凝结在商品中的劳动决定的,而是由物品满足人的欲望能力决定的。一个有效用的物品只有在稀缺时,才能引起人的评价,才能有价值,越是稀缺的物品价值越大,越是过剩的物品价值越小,甚至等于零,效用加稀缺才能构成价值。例如一个人饥饿了,吃第一个烧饼时,效用最大,价值最高,以后逐渐递减,第六个烧饼就吃不下去了,价值也就丧失了。因此,边际效用价值论认为物品的边际效用价值是递减的,物品的价值决定于最后增加的那个单位的物品的价值。

在边际效用价值论基础上形成的边际生产力理论认为,在资本规模一定时,其吸收劳动力的能力是逐渐下降的,而最后被吸收进来的那名工人已经能完全满足资本需求即饱和时,如果继续吸收,不但不会给资本带来收益,而且会产生负效益。所以边际生产力工资论认为边际生产力最终决定工资率。如果此时企业决定追加投资,扩大资本规模,那么上述情况将在原先的基础上重复。边际生产力理论的基本观点是:资本的边际生产力决定利润率,劳动的边际生产力决定工资