

北京市劳动管理人员(岗位)专业培训教材

企业工资管理与 实务

北京市劳动局组织编写

主编 康士勇

北京经济学院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业工资管理与实务/康士勇主编. —北京:北京经济学院出版社, 1997. 6

北京市劳动管理人员 (岗位) 专业培训教材

ISBN 7-5638-0552-4

I. 企… II. 康… III. 企业-工资制度-中国-技术培训-教材 IV. F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第 05524 号

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

北京市仰山印刷厂印刷

全国新华书店发行

850×1168 毫米 32 开本 13.375 印张 342 千字

1997 年 6 月第 1 版 1997 年 6 月第 1 次印刷

印数: 0001—5250

ISBN 7 5638-0552-4/F·351

定价: 24.00 元

北京市劳动管理人员（岗位）专业培训教材

编 委 会

主 任： 刘志华

副主任： 洪士珩 张凤凯 凌 秋

 尤兰田 张欣庆

编 委： 武润年 王成景 戴俊卿

 王凤江 徐文俊 刘振海

 顾红美 王明信 郝淑珍

 苏四海 张 旭 苏贤武

 安鸿章 杨有启 焦辉修

 王守志 贾方红 王锡亭

 麦 年 宋丰景 尚丽丹

 向 东 康士勇 李桂生

前 言

为适应发展社会主义市场经济的需要，更好地贯彻实施《中华人民共和国劳动法》及配套法令、法规，提高劳动行政管理干部、企业劳动人事和劳动安全管理人员的政策水平及科学管理水平，培养和造就我市高素质的劳动管理人才，根据《北京市劳动管理人员培训“九五”规划》要求，北京市劳动管理专业培训工作即将全面展开。

为确保培训工作的需要，我局邀请有关专家、学者、教师和具有多年实践经验的劳动行政管理干部编写了《北京市劳动管理人员（岗位）专业培训大纲》和系列教材。

这套教材以建设有中国特色社会主义理论为指导，较为详尽地介绍和阐述了在市场经济条件下劳动（安全）管理的基本理论与实践，力求教学内容的科学性、针对性、系统性和完整性。在实务部分的教材中，我们还特别重视将广大劳动行政管理干部和企业劳动管理人员在工作实践中创造的经验加以总结和提炼，并收集到教材中。

本套教材包括：《北京市劳动管理人员（岗位）专业培训大纲》、《法学基础理论与劳动法》、《劳动经济概论》、《劳动就业管理与实务》、《企业工资管理与实务》、《社会保险管理与实务》、《职业技能开发管理与实务》、《企业劳动人事管理实务》、《劳动保护概论》、《工业企业安全》、《劳

动卫生》、《建筑施工安全技术》、《矿山安全》、《起重机、电梯、厂内机动车辆安全》、《锅炉压力容器安全》等。

由于劳动管理（岗位）专业培训工作刚刚起步，加之许多理论问题有待于进一步研究和探讨，在工作实务中的许多方面，也有待于在实践中进一步摸索和总结，加之编者水平所限，因此，这套教材中的缺点与不足在所难免，请广大读者批评指正。我们将不断修改和完善。

北京市劳动局

1997 年 5 月

目 录

上篇 企业工资管理概论

第一章 企业工资管理理论.....	(3)
第一节 工资的定义及有关工资的几组概念.....	(3)
第二节 工资的形成、性质与职能.....	(5)
第三节 工资问题的重要性.....	(12)
第四节 企业工资工作的任务和基本原则.....	(21)
第二章 按劳分配原则在我国市场经济中的实现.....	(28)
第一节 按劳分配的社会主义原则.....	(28)
第二节 工资加利润分红的按劳分配形式.....	(33)
第三节 市场工资率的按劳分配形式.....	(35)
第四节 个人收入分配政策与工资分配政策.....	(42)
第三章 宏观工资水平的决定.....	(49)
第一节 工资水平及其重要性.....	(49)
第二节 影响和制约工资水平的主要因素.....	(52)
第三节 物价对实际工资水平的影响.....	(66)
第四章 工资管理体制与政府宏观调控.....	(69)
第一节 建立适应市场经济体制要求的工资管理体制	(69)
第二节 弹性工资总额计划.....	(75)
第三节 工资增长指导线.....	(80)

第四节	促进建立工资集体谈判制度·····	(85)
第五节	经营者年薪制·····	(91)
第六节	最低工资保障·····	(97)
第七节	建立现代企业工资制度·····	(107)
第五章	企业工资总额决定机制与政府调控方式·····	(112)
第一节	当前政府对企业工资总额的调控方式·····	(112)
第二节	工资总额包干办法·····	(120)
第三节	企业工资总额与经济效益挂钩·····	(123)
第四节	工效挂钩主要形式的操作举例·····	(132)
第五节	按照“两低于”原则自定工资总额的办法·····	(143)
第六章	企业合理人工费的计算与人工成本控制·····	(148)
第一节	企业人工费用的概念·····	(148)
第二节	确定合理人工费用的因素·····	(151)
第三节	决定合理用人费的计算方法·····	(156)
第七章	工资等级制度·····	(166)
第一节	工资等级制度的职能和特点·····	(166)
第二节	工资等级制度的类型与改革发展趋势·····	(170)
第三节	技术等级工资制·····	(179)
第四节	岗位等级工资制·····	(188)
第五节	职务等级工资制·····	(191)
第六节	职能等级工资制·····	(199)
第七节	岗位技能工资制·····	(208)
第八节	企业工资制度中对产业、地区之间工资差别 的处理·····	(211)
第八章	确定合理工资等级结构的基础——工作评价·····	(216)
第一节	工作评价概述·····	(216)
第二节	工作评价方法之一：排列法·····	(221)
第三节	工作评价方法之二：分类法·····	(224)
第四节	工作评价方法之三：因素比较法·····	(227)

第五节	工作评价方法之四：计点法·····	(231)
第六节	工作评价运用中的实际问题·····	(246)
附录一：	〔美〕《国民职位评价方案》对生产、维修、 仓库、销售、服务人员评价的11个职位要素 及分级定义（摘录）·····	(252)
附录二：	机械工业企业岗位评价要素、子因素定义及 分级标准·····	(255)
第九章	工资形式与工资支付规定·····	(264)
第一节	工资形式的内容与制定要求·····	(264)
第二节	工资支付形式与劳动报酬支付形式的选择·····	(266)
第三节	计时工资制·····	(269)
第四节	计件工资制·····	(272)
第五节	奖金·····	(284)
第六节	津贴和补贴·····	(301)
第七节	加班加点和特殊情况下的工资支付·····	(303)
第八节	分红制·····	(309)
第九节	工资支付与经济赔偿、赔偿规定·····	(311)
第十章	工资计划与工资效益评价·····	(318)
第一节	我国工资计划体系及实施·····	(318)
第二节	工资总额计划·····	(320)
第三节	工资计划执行情况的检查·····	(328)
第四节	工资效益评价·····	(331)

下篇 北京市企业工资管理实务

第十一章	社会主义市场经济条件下企业工资的宏观调控体系 ·····	(337)
------	---------------------------------	-------

第一节	加强企业工资宏观调控的必要性	(337)
第二节	市场经济条件下企业工资宏观调控体系	(340)
第三节	现阶段政府对企业工资总量宏观调控的具体做法	(344)
第十二章	企业工资基金管理	(357)
第一节	工资基金管理的内容和作用	(357)
第二节	企业工资基金管理的主要做法	(360)
第十三章	企业内部工资分配	(368)
第一节	做好企业内部分配应遵循的原则	(369)
第二节	进行企业内部分配需做好几项工作	(371)
第三节	企业内部分配制度改革要处理好几个关系	(375)
第四节	企业内部工资支付制度	(376)
第十四章	最低工资保障制度	(380)
第一节	建立并实施最低工资保障制度的必要性	(380)
第二节	制定最低工资标准的原则	(382)
第三节	最低工资规定的主要内容	(384)
第十五章	企业人工成本的统计分析与	(387)
第一节	企业人工成本的内涵	(387)
第二节	加强企业人工成本管理的必要性	(391)
第三节	企业人工成本的分析指标体系及人工成本管理	(394)
第十六章	社会主义市场经济条件下企业工资改革的目标模式	(397)
第一节	通过集体协商确定企业工资水平	(400)
第二节	实行企业经营者年薪制	(407)
第三节	实行企业职工收入银行个人帐户	(412)
后	记	(416)
主要参考书目		(418)

上 篇

企业工资管理理论

第一章 企业工资管理理论

第一节 工资的定义及有关 工资的几组概念

一、工资的定义

什么是工资？从形式上看，工资是劳动者付出劳动以后，以货币形式得到的劳动报酬。国际劳工组织《1949年保护工资条约》中对工资定义为：“‘工资’一词系指不论名称或计算方式如何，由一位雇主对一位受雇者，为其已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务，可以货币结算并由共同协议或国家法律或条例予以确定而凭书面或口头雇用合同支付的报酬或收入。”^① 这一定义，一是明确了工资的支付者和工资的收入者。支付者为雇主，按照我国《劳动法》的规定，雇主应统称为用人单位；工资收入者应统称为劳动者或工资劳动者。二是明确了支付工资多少的依据，应是劳动者“已完成和将要完成的工作或已提供或将要提供的服务”。三是明确了工资支付的方式，即不论名称或计算方式如何，均应以货币结算并支付报酬或收入。四是明确了工资支付的标准，即应依照由共同协议或国家法律或条例的规定以及书面或口头劳动合同的约定。

二、有关工资的几组概念

我们在讨论有关工资问题时，会经常遇到关于工资的一些基本

^① 国际劳工组织：《国际劳工公约和建议书（1949～1994）》第1卷，国际劳工组织北京局，中文1994年第1版，第131页。

概念。为了给以后的学习和讨论打下基础，有必要先熟悉和区别这些基本概念，尽管这些概念在后面的内容中还会涉及。

（一）货币工资和实际工资

货币工资，亦称名义工资，即以货币表示的工资数量。实际工资，是货币工资或名义工资的对称，是指在消除居民消费价格上涨和捐税加重等因素以后实际得到的工资；也可以理解为货币工资购买商品和劳务的能力。如果货币工资提高，而食品、衣着、住房和其它消费品价格提高得更快，实际工资就会下降。实际工资可用货币工资除以消费价格指数求得。

（二）工资率与实得工资

工资率，亦称工资标准，是按单位时间支付的工资数额。工资率可以按小时、日、周、月、年分别规定。实得工资，是根据劳动者的工资率和他提供的劳动数量计算而得到的工资。假定一个工人的月工资率为560元人民币，当月法定工作日21.5天，或者法定工作时间为172小时。这样，日工资率为26.05元，小时工资率为3.26元。该工人当月实际工作了16天，那么，当月他的实得工资为416.8元。如果该工人当月实际工作204小时，加点32小时，那么，他的实得工资按照《劳动法》的规定应为716.48（ $560 + 32 \times 3.26 \times 150\%$ ）元。实得工资还不等于实际实得工资。实际实得工资是指实得工资扣除法规规定的个人统一缴费项目（如养老保险金、失业保险金等）和缴纳所得税后，可供个人支配实际用作购买商品和劳务以及储蓄的工资。可见，实际实得工资是小于实得工资的。

（三）计时工资、计件工资和其它支付工资的方式

计时工资是把工资同劳动时间联系起来。计件工资是把工资同产量联系起来，以便刺激劳动者提高产量。其它支付工资的方法可以统称为附加福利或小额优惠，它不依赖于职工的工作表现，是一种正常工资外的补充。一般表现为带薪休假，社会保险费用，不属于社会保险项目的福利费用，解雇金，年度奖金，企业补充退休金，以及利润分红等。在某些国家，以计时工资和计件工资方式的支付

通常被统计为“有形工资”，以其它方式的支付则被统计为“无形工资”。

(四) 工资总额、工资成本费用、人工费用和人工成本费用

工资总额，是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额，不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的。按照1990年国家统计局的规定，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资组成。工资成本费用，是指企业在生产经营活动中支付并列入成本的工资费用。如果企业在利润中支付一部分工资，那么，工资成本费用则小于工资总额。人工费用，是指企业在生产经营活动中支付给职工的全部费用。人工成本费用，亦称劳动成本，是指雇主因雇用劳动力而发生的列入成本的费用。按我国目前的统计口径，应包括工资总额、职工福利费、教育经费、社会保险费、失业保险费和劳动保护费。如果在利润中列支部分人工费，那么，人工费用将大于人工成本费用。按照国际惯例，人工费用与人工成本费用是一致的。

第二节 工资的形成、性质与职能

一、工资的形成

工资在形式上，都是劳动者以货币形式得到的劳动报酬。但是，当我们把所有工资劳动者分为企业单位职工和非企业单位职工两类，并分别考察他们的工资决定时，就会发现两类职工的工资来源和工资形成是不一样的。

(一) 企业职工工资来源并形成于国民收入的初次分配

国民收入初次分配是指在创造国民收入的物质生产部门内部对国民收入的直接分配。以一个国有生产企业为例，按照马克思的产品价值构成理论和现行《企业财务通则》的规定，其初次分配的大

致过程和结果是：企业在当年的生产经营活动中，由于销售产品取得的收入，为营业收入。从中扣除消耗掉的生产资料价值 C 之后，便是企业劳动者新创造的价值，也称附加价值、增加值或净产值，即企业创造的国民收入。企业的国民收入，在其初次分配中，首先分为职工工资和企业盈利两部分，即 $V+m$ 。 V 的绝对额及其在企业新创造价值中的比重，在市场经济体制下，是由市场决定的各类人员工资水平和该企业各类人员的数量决定的，这一部分是企业职工为自己创造的必要产品的价值。企业盈利则是企业职工为社会创造的剩余产品的价值。而企业盈利又分为两部分：一部分以流转税、资源税、所得税等税金的形式上缴国家税利，成为国家集中的纯收入；另一部分是企业税后利润，作为企业扩大再生产基金和集体福利设施费用。如果该企业是一个股份制企业，那么，企业税后利润在扣除法定公积金、公益金（用于集体福利设施支出）之后的剩余利润，就是向投资者分红的利润了。

从上述分配过程和分配结果来看，在国有企业，国民收入的初次分配是在劳动者、企业和国家之间的分配，并分别形成企业劳动者工资、企业收入和国家收入等三种原始收入。如果是一个股份制企业，国民收入的初次分配主要是在劳动者、投资者和国家三者之间的分配，因为企业留利将被作为投资者资产的增值来对待。在初次分配中，劳动者的工资作为必要劳动产品的价值，是他们新创造价值中的一部分。

（二）非企业单位职工工资来源并形成于国民收入的再分配

非企业单位职工，是指以国家财政预算拨款来维持社会经济行政管理 and 提供社会公共服务运行的机关、事业单位的就业人员。

国民收入再分配是指对在初次分配形成原始收入之后，又在全社会范围内对国民经济各部门、各方面所进行的分配。通过再分配形成的收入，称为最终收入。再分配有国家预算、劳务费用、价格调整和银行信贷等多种途径。这里，只以国家预算这一主要途径来说明非企业职工的工资来源于国民收入的再分配。

用国家预算进行国民收入再分配，首先是通过预算收入以税金的形式把生产部门各个企业的部分盈利征缴为国家财政收入；然后以预算支出的形式有计划地投入于国民经济各部门、各方面，如拨给行政机关的行政经费、事业单位的事业经费。行政经费或事业经费都将再分为两部分：一部分为这些部门工作人员的工资；另一部分为这些部门的业务费和事业发展费。可见，非企业单位职工的工资是来源于再分配的国民收入的，工资水平比照企业单位同类人员的工资水平来确定。

二、工资的性质

（一）我国对工资性质的争论

在上一节中，我们从形式上初步了解了工资的概念，前面，又介绍了工资的来源和形成。但是，工资是什么？也就是说，从性质上应当如何认识和解释工资，却存在着根本性的分歧。从改革伊始，对工资到底是什么的这种争论就开始了，而且一直就没有停止过。到目前为止，对我国社会主义社会工资性质的认识，在提法上大致可以归纳为三种：

1. 社会主义工资是按劳分配的实现形式，是劳动者为自己的劳动所创造的价值的货币表现^①。这种解释指明了社会主义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占有制，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。

^① 杨时旺主编：《工资理论与工资改革》陕西人民出版社，1993年7月第1版，第162页。

2. 社会主义工资仍然是劳动力的价格,即劳动力价值的转化形式。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,但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: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,另一方面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经济中,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,另一种认为工资是劳动力的价格。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,都是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

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 《世界经济导报》,1987年11月12日。

动者的工资；“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。这种观点似乎得到了一些学者的支持和赞同。王克忠同志就认为，如果从劳动力流入单位的不同经济成分来分析，那么存在着两种不同性质的劳动力流动：如果劳动力流向社会主义公有制企业，劳动者和生产资料在全社会或部分社会范围内直接结合，这是一种联合劳动，所以属于非商品性劳动力流动，他们的工资当然不是劳动力的价格；如果进入私营企业就业，他们的劳动力就转化为商品，他们的工资是劳动力的价格。但是，这些劳动者仍然是全民所有制的所有者。从这个意义上说，他们是“有产者”。所谓“有产者的劳动力也可以成为商品”的观点，只有在这个意义上才有一定的合理性，而且仅限于此^①。看来，工资到底属于劳动报酬性质，还是劳动力的价格，关键取决于劳动力是否具有商品性。这个问题可能还要争论下去，但是有一点已基本取得共识，即不管劳动力是不是商品，在市场条件下，它应当而且可以采取商品的形式，或者市场流动形式。

问题不仅仅在于对工资应如何解释，而在于根据什么去做解释，或者根据什么去认识工资性质，实行什么相应的原则和方法管理工资分配问题。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。

（二）全面认识工资的性质

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一贯的做法。现在看来，仅从收入者的角度来解释工资是什么是不够的、不全面的。能否吸收西方劳动经济学中有益的

^① 王克忠：《论商品型按劳分配》，复旦大学出版社，1992年9月第1版，第248、249页。