第一章　工资管理概述

工资管理是企业经营管理中不可缺少的组成部分。搞好工资管理,充分发挥工资分配的经济杠杆作用,对推动企业科学技术进步、提高劳动生产率、促进生产发展、改善职工生活等,都起着重要的作用。

第一节　工资的本质和职能

一、工资的本质

工资是借助于货币分配个人消费品的方式，是我国各种所有制单位支付个人劳动报酬的基本形式。

工资属于经济范畴,体现着特定的生产关系。不同社会制度下工资的本质是不同的。资本主义工资是劳动力价值的货币表现形式。而劳动力价值由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值所决定。在资本主义社会,劳动力作为一种特殊商品，它具有特殊的使用价值。它在生产过程中，不仅能创造价值,而且能创造出比自身价值更大的价值。当工人新创造的价值超过资本家支付的劳动力价值或价格时，其超过部分就是剩余价值。工人的工资是工人在必要劳动时间内用必要劳动创造出来的；被资本家无偿占有的剩余价值是工人在剩余劳动时间内用剩余劳动创造出来的。资本主义工

需要全本请访问 www.ertongbook.com

资是资本家对工人进行剥削的手段，它体现着资本主义的剥削关系。社会主义工资是国家和企业遵循按劳分配原则,以货币支付职工个人劳动报酬的一种表现形式，它体现着社会主义的生产关系。在社会主义社会,由于实现了生产资料的公有制,劳动力不再是商品,因此,社会主义工资不再是劳动力的价值或价格,而是劳动者通过自身劳动的付出,向社会提供一定形式的劳动量,在做了各种必要的扣除后,由社会再通过一定环节按照等量劳动领取等量产品的原则，以货币形式向劳动者分配的个人消费品。

二、社会主义工资的形成

社会主义工资的形成方式，在企业职工、国家机关公务人员和事业单位工作人员两个方面，是各不相同的。

社会主义企业的工资是在国民收入初次分配阶段形成的。国民收入的初次分配，反映企业劳动者为个人消费所创造的必要产品（V）和劳动者为社会需要所创造的剩余产品（m）之间的比例关系。全民所有制企业创造的国民收入分成职工工资和企业纯收入两部分。企业纯收入一部分以税金形式上缴国家，另一部分作为企业的留利。在初次分配中，妥善处理个人消费必要产品（V）和社会剩余产品（m）之间的比例关系，直接关系到国家、企业集体和职工个人三者的利益。所以要正确处理积累与消费之间的比例关系。国家和企业提留的剩余产品过多，就会影响劳动者生活水平的提高；反之，劳动者个人收入增长过快，剩余产品就会减少，从而影响建设资金的安排，对劳动者的长远利益不利。

国家机关和事业单位职工的工资属于国民收入再分配的范畴，它建立在国民收入初次分配的基础之上。社会主义国家

的文化教育、科学研究、医疗卫生、国家机关和国防部门等非物质生产部门的职工，虽然他们的劳动一般不直接创造国民收入，但却是社会不可缺少的，他们的劳动间接地为国民收入的增长创造条件和提供各种服务，对提高劳动生产率，提高劳动者科学文化水平、劳动熟练程度等，都起着重要的作用。在国民收入的再分配中，要妥善处理好非物质生产部门与物质生产部门之间的工资关系，处理好复杂劳动与简单劳动、脑力劳动与体力劳动之间的工资关系，使他们的工资能够得到合理增长。

三、社会主义工资的职能

（一）补偿和保障职能

社会主义社会的劳动者在劳动过程中要消耗一定的活劳动，同时也创造了一定量的劳动成果，活劳动的消耗，需要以一定的方式得到补偿。社会主义社会通过工资形式分配个人消费资料，以补偿劳动者脑力劳动与体力劳动的消耗。劳动者参加劳动和工作的最基本的目的之一就是获得收入，换取消费资料，以保障劳动者及其家庭人口的基本生活需要，保证社会主义劳动力再生产的实现。因此，社会主义工资具有补偿和保障职能。

（二）激励职能

社会主义工资实行按劳分配原则，即按照劳动者提供的劳动数量和质量分配工资，从而鼓励劳动者尽可能多地、尽可能好地为社会劳动，从物质利益上关心个人的劳动成果和企业的经营成果，发挥工资的经济杠杆作用，激励劳动者努力学习，积极劳动，从而促进生产的发展和企业经济效益的提高。

(三)分配职能

工资是实现社会总产值和国民收入分配的一种重要形式，执行着个人消费品的分配职能。通过工资等形式，实现物质生产部门国民收入的初次分配；通过工资，又将生产部门国民收入再次分配给非物质生产部门的职工。

(四)调节职能

社会主义社会，还存在脑力劳动与体力劳动的差别，劳动条件、自然条件的差别，企业之间生产经营效益的差别等，通过给不同地区、不同部门、不同企业、不同岗位的各类职工规定合理的工资比例关系，吸引职工到国家最需要的部门、地区、企业、岗位去工作，以达到合理调整劳动力的流向，从工资待遇上保证有计划地分配劳动力的目的。

第二节　工资制度

工资制度是工资等级制度、工资形式、工资支付和定级、升级制度的总称，它是根据按劳分配原则在劳动者之间分配劳动报酬的制度。

由于不同行业、部门、单位和工种的职工存在着脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的差别，因此在工资分配上也应充分体现这种劳动差别。铁路企业、事业和机关单位的工资差别是通过一定的工资制度来体现的。铁道部规定的现行工资制度是：铁路企业单位执行工人技术等级工资制和领导干部、专业技术人员、运输生产人员职务等级工资制 国家机关和事业单位实行结构工资制。

一、技术等级工资制

技术等级工资制是适用于铁路技术工人（不包括运输生产人员）的一种等级工资制。它是根据工作物的技术复杂程度、工人的技术熟练程度、劳动强度和工作责任大小，划分不同的工资等级，并按等级规定工资标准的一种工资制度。

铁路技术工人工资等级制度由技术等级标准、工资等级表和工资标准三部分组成。

（一）技术等级标准

技术等级标准简称技术标准，是衡量各项工作的技术等级和工人的技术熟练程度的尺度，并对不同等级的技术工人所应具备的理论知识和技能作出具体规定。通过技术标准划分工作等级，衡量各工种及工种内部不同等级工人的技术水平并据以确定相应的劳动报酬。一般来说，技术等级应与工资等级相对应，提升工资等级要考核技术等级。

铁路技术等级标准由铁道部劳动部门统一制订颁发，包括技术等级表和各工种、各等级的技术要求——“应知”“应会”和“工作实例”三部分。技术等级表列出各工种最高、最低的技术等级和等级数目；“应知”是指各工种工人为完成一定等级工作所应了解和掌握的生产操作知识和技术理论；“应会”是指各工种工人完成某等级工作应该具备的操作熟练程度、保质保量完成定额、安全生产等实际操作能力；“工作实例”是指根据“应会”列举的典型工作项目。

（二）工资等级表

工资等级表是各个工资等级及其比例关系的一览表（见表 1-1），用来确定不同工种和同一工种不同等级工人的工资差别。工资等级表包括工资等级数目、等级系数、级差和工资

需要全本请访问 www.ertongbook.com

等级线四个要素。

表 1-1　铁路机务、车辆工人工资等级表(1983 年以前)

(北京地区)

等　　级		一	二	三	四	五	六	七	八
工资等级系数		1.00	1.17	1.37	1.60	1.87	2.19	2.56	3.00
级差	%	—	17	17	17	17	17	17	17
	绝对金额(元)	—	5.8	6.8	7.8	9.2	10.9	12.5	15.0
工资标准(元)		34.0	39.8	46.6	54.4	63.6	74.5	87.0	102.0

1. 工资等级数目是工作技术水平和工人技术熟练程度的标志,它是根据铁路各行业和各工种的特点、技术复杂程度和熟练程度以及劳动繁重程度来决定的。不同的产业和工种,等级数目不宜强求一致,一般来说,技术比较复杂、技术熟练程度差别较大的工种,工资等级数目就规定得多一些,反之,需要的等级数目就少。

2. 工资等级系数表明各等级工资标准与最低工资标准之间的比例关系,说明各等级工人工资是最低等级工资的多少倍。

3. 级差表明相邻等级之间的工资标准相差的幅度或绝对金额。级差可以用绝对金额表示,也可以用级差系数表示。铁路企业普遍采用绝对金额表示法。这种方法计算简单,易于职工了解,便于掌握和管理。

4. 工资等级线是用来规定各工种的工资起点等级和最高等级的界限。工资等级线一般与工种的技术复杂程度、责任大小程度及掌握技术所需的理论知识水平高低成正比关系。技术复杂程度高、责任大以及掌握技术所需要的理论知识水平高的工种,它的等级起点高且等级线长。

(三)工资标准

工资标准也称工资率，是用货币表示的每一等级的具体工资数额。目前绝大多数工资标准是按月规定的,企业可根据计算工资的需要将其换算成日工资、小时工资、班工资等。铁路企业工人工资标准执行国家二类产业（工种）工资标准。

按照规定的工资标准及职工完成的劳动定额（不包括超定额部分)或实际工作时间所支付的工资,称为标准工资或基本工资，构成职工劳动报酬的主要部分。

二、职务(岗位)等级工资制

职务(岗位)等级工资制是企业对管理人员和专业技术人员所实行的按照职务（岗位）规定工资的一种工资等级制度。职务（岗位）工资制一般采用一职数级、上下交叉的办法。

职务(岗位)等级工资制由职名表、工资标准表组成。

1．职名表是职务名称表的简称，是由铁道部人事劳动部门统一制定的职务序列和职务名称表,是确定职务(岗位)工资的依据。

2．工资标准表由职务（岗位）工资等级线和工资标准表等部分组成。

(1)工资等级线是各职务（岗位）执行最低工资等级线和最高工资等级线的界限,是对实行职务(岗位)工资制的人员，按照机构类型和职务系列层次、规模大小、职责轻重、技术业务复杂程度和劳动繁简等情况，具体规定职务工资等级线的起止线。

(2）工资标准表是在国家统一工资标准的基础上制订的，是铁路企业行政管理人员、专业技术人员、运输生产人员工资标准表的简称。它是以统一工资标准六类工资区的第四种工

资标准作为铁路三类工资区的工资标准，然后用铁路八类工资区划分的地区系数分别计算出其它各工资区的工资标准。

三、结构工资制

(一)结构工资制的概念、特点

结构工资又称为“分解工资”或“组合工资”,是按工资的不同职能和因素，把工资分解为几部分，各部分又规定不同的结构系数，组成有质的区分和有量的比例关系的工资制度。在结构工资制中，包含有固定工资和浮动工资的不同内容，并能综合反映职工基本生活需要及资历、技能、贡献等各方面职能，发挥工资的各种职能作用。目前，铁道部机关和铁路事业单位及公安人员采用该种工资制度。

结构工资制具有能反映劳动的各种形态、能体现工资的多种职能、能有利于正确处理各方面关系及具有较大的灵活性和适应性强等特点。

(二)结构工资制的内容

结构工资按照工资的不同职能，分为基础工资、职务工资、工龄工资、奖励工资四个组成部分。

1. 基础工资是保障职工基本生活所必需的工资收入，其职能是保证劳动力再生产。如六类地区定为每月 40 元,从领导干部到一般工作人员都一样。基础工资不是最低工资，最低工资应由基础工资和最低职务工资两部分组成。

2. 职务工资，是按劳动者担任的不同职务（岗位）确定的工资，是结构工资制的主体，它是按照劳动者的职务高低、责任大小、工作繁简来确定的，职工担任什么职务就拿什么工资，并且随着职务的变动而变动。职务工资在一个职务中还划

分几个等级，以便今后根据职工的表现、工作成绩进行升级。

3. 工龄工资又称工龄津贴，是按照职工的工作年限逐年自然增长,每工作一年即增加一定量的工资,是对职工过去劳动积累和工作贡献的补偿。

4. 奖励工资是同职工的劳动成果及贡献大小挂钩浮动的工资。国家机关和事业单位是从行政事业费节支中开支,用于奖励在工作中做出贡献的人员。

四、工资区类别

工资区主要是反映地区之间的经济条件与自然条件的差异所造成的劳动消耗及生活费用的不同。目前铁路国家机关、事业单位及公安人员执行国家统一工资区类别；铁路企业单位执行铁路工资区类别。

(一)影响地区间工资差别的因素

1. 消费品价格差别。消费品价格差别影响职工的实际工资，因此，职工工资标准的高低必须同各地区的物价相适应，以保证在不同地区付出同样劳动的职工，其实际工资收入大体一致。

2. 经济发展程度和自然条件的差别。由于各地区经济条件和自然条件的差别，同质量的劳动力在同一劳动时间内，体力和脑力劳动的消耗有显著的差异，因此要对经济条件落后、自然条件恶劣的地区，规定较高的工资标准，使这些地区的职工能够得到相应的生活消费品。同时，还能鼓励劳动者到这些地区安心工作和生产。

3. 历史上形成的生活水平、工资水平差别。对历史已经形成的一些经济发达、生活水平较高、工资收入较多的地区，在一定时期内工资标准适当地定得高一些，以照顾历史事实，

使这些地区职工工资水平不致下降。

(二)国家统一工资区类别

国家统一工资区类别又称 11 类工资区类别，全国各地区国家机关、事业单位及某些企业单位执行国家统一的工资区类标准。此项工资区类别，首先须确定第一类工资区工资标准,作为最低区基准,系数规定为 1，然后根据物价和职工生活水平等具体情况,以 3%的幅度向上累加，形成相邻工资区级差为 3%的 11 个类别的工资标准。国家再将全国各地分别列入 11 类工资区内，以分别执行各自类别的地区工资标准(见表 1-2).

表 1-2 全国统一工资区类别表

地区类别		一	二	三	四	五	五点三三
地区工资系数	以一类区为基数	1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.13
	以六类区为基数	—	—	—	—	—	—
地区类别		六	七	八	九	十	十一
地区工资系数	以一类区为基数	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30
	以六类区为基数	1	1.0261	1.0522	1.0783	1.1043	1.1304

目前国家除对五类地区和六类地区制定有具体的工资标准表外,对七类及以上地区,则以六类区工资标准为基数,计算本地区的地区工资补贴超过六类工资区工资标准的部分，并以‘地区工资补贴’的方式加发。调动工作时,加减地区工资补贴即可，有关指标计算公式如下：

$$\text{本地区工资补贴率} = \text{以六类地区为基数的本地区工资系数} - 1$$

$$\text{本地区工资补贴} = \text{六类区工资标准} \times \text{本地区工资补贴率}$$

(三)铁路工资区类别

铁路工资区类别属产业工资区类别。铁道部根据铁路点多线长、流动分散，沿线职工生活艰苦等特点和铁路职工分布的区域，将铁路企业工资标准统一划分为 8 个类别,以体现铁路职工地区之间的工资关系（见表 1-3)。

表 1-3 铁路工资区类别表

地区类别	新二	三	四	四点五	五	六	七	八
地区系数	0.97	1.00	1.03	1.06	1.09	1.10	1.16	1.20

铁路工资区类别的主要内容包括工资区系数和工资标准适用地区范围两部分，工资区系数以北京地区（属铁路三区）为标准,地区系数为 1 ,按不等比系数向两头伸展,形成 8 个工资区系列数列。随着全国工资改革及地区间差别的缩小,自 1985年 7月起，铁路新二区工资标准改按铁路六区工资标准执行。

第三节 工资形式

工资形式是计量劳动和支付工资的方式，它按照事先规定的劳动标准和报酬标准，计量每位职工的实际劳动量和计算应得的工资,把劳动与报酬有机地联系起来,以体现按劳分配原则。

职工的工资是根据工资等级制度和各种工资形式来实现的。职工按工资等级表核定的标准工资体现的是其从事工作的复杂程度和技术、业务能力上的差别,而不能反映其在生产过程中实际消耗的劳动量和劳动效果。因此,只有把工资等级制度与各种工资形式结合起来，才能更好地贯彻按劳分配原

需要全本请访问 www.ertongbook.com

则。

工资的形式有计时工资、计件工资、奖金、津贴与补贴等，铁路运输企业可根据自身生产和工作的特点，选择适当的工资形式，计算职工工资。

一、计时工资制

(一)计时工资的概念

计时工资是根据计时工资标准和工作时间支付个人劳动报酬的一种形式，它是其他工资形式的基础。

采用计时工资对生产组织、管理水平、生产条件等要求不高，简单易行，便于计算 计时工资适应性强，实施范围广泛，铁路运输企业的许多部门和工种都采用计时工资制。由于计时工资以劳动时间为尺度计算职工工资，所以在一定程度上能够促进职工提高出勤率。同时计时工资也存在一定的弊病和局限性。首先计时工资以劳动者劳动的时间来计算工资，而没有考虑劳动者更为具体的劳动质量的差别 其次，用于确定计时工资的基础——职工的工资等级和工资标准一经确定，就有一个相对稳定的时期，而职工付出的劳动量却随着运输生产工作量的变化而不断发生改变，使得根据计时工资计算的劳动报酬与实际劳动量和劳动质量脱节，影响劳动者的劳动积极性。

(二)计时工资的形式

计时工资制按计算时间单位不同，分为小时工资制、日工资制、班工资制、月工资制四种，铁路运输企业大多数单位采用月工资制和日工资制相结合的形式，一般不采用小时工资标准。企业职工出满勤，即按月工资标准支付工资 缺勤或加班加点按日工资标准减发工资或加发加班加点工资；对临时

工则按日工资标准计发工资。

二、计件工资制

(一)计件工资制的概念

计件工资制是按照劳动者生产合格产品的数量和预先规定的计件单价来计算劳动报酬的一种工资形式。它是由工作物等级（或称工作等级）、劳动定额和计件单价所组成的一种工资制度。

采用计件工资制能促使劳动者从个人物质利益上关心自己的劳动成果，调动劳动积极性，增加产品的数量，提高产品的质量；能促使劳动者充分利用工时，节约活劳动消耗，降低产品成本；能调动工人努力学习科学文化知识，提高技术水平和劳动熟练程度的积极性；能推动企业管理制度的改善和管理水平的提高，鼓励工人关心并积极参与企业的经营管理。同时实行计件工资制也有可能产生如工人片面追求产品数量而忽视产品质量和物料消耗、不注意爱护工具设备、忽视安全生产、接受工作任务时挑肥拣瘦、拈轻怕重等弊端。

(二)计件工资制的形式

计件工资的基本形式主要有：直接无限计件、直接有限计件、超额计件、累进计件、包工计件、间接计件、最终产品(工作量)计件等。铁路运输企业可根据生产的特点,在不同部门、不同岗位采用各种不同形式的计件工资计算职工的劳动报酬。

三、浮动工资

(一)浮动工资的概念

浮动工资是职工的工资随企业经营成果和个人劳动贡献的大小而上下浮动的一种工资形式。它是由职工劳动报酬的

一部分或全部来浮动的，工资浮动的依据之一是职工劳动贡献的大小，另一个依据是企业经济效益的好坏。

采用浮动工资有利于调动企业搞好生产经营的积极性，克服工资分配中的平均主义现象，较好地体现多劳多得、奖勤罚懒的原则；有利于提高企业管理水平；有利于贯彻兼顾国家、企业和职工三者利益的原则。

(二)浮动工资的形式

1. 工资数额浮动

工资数额浮动既有企业的工资总额浮动，即企业工资总额的全部或部分与产量或经济效益挂钩浮动；又有职工个人工资的浮动，即职工的工资随着劳动成果的大小而浮动。这种形式又分为以下几种。

(1)全浮动：即把职工的标准工资同奖金以及部分工资性津贴捆在一起浮动。

(2)半浮动：即把职工的标准工资的一半同奖金以及部分工资性津贴捆在一起浮动。

(3)小浮动：即把职工的标准工资的一小部分（20%～30%)同奖金以及部分工资性津贴捆在一起浮动。目前铁路运输企业普遍采用该种浮动工资制。

2. 工资标准浮动

由企业的主管部门制订出若干种类、若干等级、水平高低不一的有弹性的工资标准。企业根据自身经济效益的好坏选择执行。

3. 工资级别浮动

工资级别浮动，又称浮动升级或企业内部升级，指企业在职工本人原有标准工资的基础上，根据企业的经济效益情况和职工的技术业务水平、劳动熟练程度、贡献大小等因素，用

企业的工资增长基金或直接通过应付工资列入企业成本，对职工进行考核升级,所升的级别工资是浮动的。若企业经营情况不佳,工资及工资增长基金不足,职工定期考核不符合要求或职工调出本企业等，浮动升级工资即被取消。有些企业规定,浮动升级的工资经过一定期限后,可以固定下来,以提高职工的工资级别。

四、奖金

(一)奖金的概念

奖金是对劳动者提供的超额劳动所支付的劳动报酬。计时工资是定额内的劳动报酬,构成劳动报酬的基本形式 奖金是有效超额劳动的补偿，是超额劳动中必要劳动的货币表现，是劳动报酬的一种辅助形式，用以补充标准工资的不足。

(二)奖金的种类

铁路运输企业奖金的种类和形式通常有以下几种。

1. 生产奖，是一种经常性的奖金形式，也是职工奖金的主要形式。生产奖又可分为综合指标奖(综合奖)和单项指标奖(单项奖)。

(1)综合指标奖，是以多项生产经济指标作为计奖条件，对职工的生产(工作)成绩的各个主要方面进行全面评价、综合考核，只有全面完成和超额完成各项指标，才能得到奖金。

(2)单项指标奖，是以一项生产经济指标作为计奖条件，其他有关的指标作为辅助条件。单项奖主要有超额奖、质量奖、安全奖、增收奖、节约奖等。

2. 社会主义劳动竞赛奖，是指对在社会主义劳动竞赛中获得优异成绩的单位、车间、班组、个人,除给予荣誉奖外，给予一定数额的奖金。

3. 一次性奖，是相对于经常性的生产奖而言的，是不定期的、事先也没有规定具体的奖励办法，而是根据《企业职工奖惩条例》的规定，对那些在生产、工作和保护国家财产、同坏人坏事作斗争等方面成绩显著、事迹突出的人员给予的荣誉奖励以外的物质奖励。

五、津贴和补贴

(一)津贴

津贴是为了补偿职工额外或特殊劳动消耗而支付给职工的劳动报酬。它是工资的一种辅助形式。目前铁路运输企业的各种津贴主要有 岗位性津贴、地区性津贴、保健性津贴、技术性津贴、年功性津贴、福利性津贴等。

(二)补贴

补贴是为了保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴，以补偿职工生活费用的额外支出。如副食品价格补贴、肉价补贴、粮价补贴、冬季取暖煤补贴等。

第四节　工资水平

一、工资水平

工资水平是指在一定时期内职工平均工资收入的高低程度，它是反映职工物质文化生活水平的一个重要指标，同时也在一定程度上体现了企业内部各类职工之间的工资关系。反映职工工资水平的指标是平均工资，由于职工的标准工资、奖金、津贴等经常变动，不同工资水平的职工构成的变动，使得职工工资水平经常处于变动之中。

二、影响企业职工工资水平的因素

(一)产量因素

生产决定分配，只有生产水平不断提高，才有可能提高职工的工资水平。目前铁路运输企业实行万含工资含量包干办法后，企业工资水平的高低及其增长速度的快慢，直接取决于生产水平及其提高幅度。在企业职工人数基本稳定的情况下，产量增加或产量的增长幅度大于人数的增长幅度，均能使平均工资水平提高。

(二)职工人数因素

职工人数对企业平均工资水平起反向效应。特别是实行工资含量包干的企业，在含量不变的条件下，只有减人或做到增人的幅度小于增产的幅度，才有可能使工资水平提高。因此,企业必须改进劳动组织,科学、合理地制定定额和定员,尽量做到增产减人或少增人，保证职工工资水平逐渐提高。

(三)劳动生产率因素

劳动生产率的增长是职工工资水平提高的基础，只有提高劳动生产率，才能使职工提高工资水平有可靠的物质保证。在实行工资含量包干的企业，在含量不变的条件下，只有提高劳动生产率，才能提高工资水平，工资水平与劳动生产率此时成正比关系。同时劳动生产率的提高，标志着职工的技术业务水平的提高和职工的贡献增多。根据按劳分配、多劳多得的原则，就应相应地提高职工的工资水平。

劳动生产率增长速度和平均工资增长速度是相互依存、相互促进的，两者应保持一定的比例关系。一般说来，劳动生产率增长速度应高于平均工资增长速度，其理由是：

第一，劳动生产率增长速度高于平均工资增长速度可以

需要全本请访问 www.ertongbook.com