

二. 社会劳动生产率

社会劳动生产率：一个国家或地区社会劳动者在单位时间内人均创造价值量的多少。

代表该国家或地区的财富创造能力

社会劳动生产率与工资水平：

平均工资与劳动生产率在增长速度上相适应——效率、激励

统筹全社会劳动生产率的增长和全国平均工资增长——公平、稳定

个别企业、个别行业速度不同，工业、农业

 **关键性因素。**



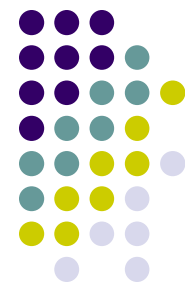
三. 国民收入分配比例

国民收入：消费基金和积累基金

注重消费基金：眼前利益、影响扩大再生产速度，最终影响劳动者的长远利益。**激励过度**

注重积累基金：忽视劳动者眼前利益，影响劳动者热情和积极性。**激励疲软**

积累的原则：保证原有人口和新增人口当前的消费水平不致降低作为积累的上限，新增加的劳动力的就业所需要的资金作为积累的下限。



四. 可供分配的个人消费品

工资是以劳动者为社会提供的劳动量为依据分配个人消费品的一种形式。

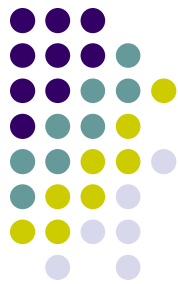
劳动者工资总量应该与既定的可供分配的个人消费品的**总量**保持适当的比例；

劳动者工资总量应该与可供分配的个人消费品的**结构**相适应；吃穿用

劳动者的工资总量应该与消费品的**价格档次结构**相适应；高中低

可供分配的消费品不仅是决定宏观工资水平的重要因素，在很大程度上也是决定宏观工资水平的**最根本因素**。

五. 就业规模



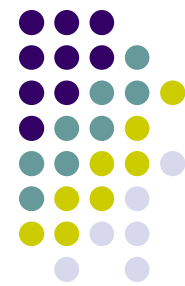
边际分析理论——活劳动即劳动力的投入与其他生产要素的投入：

合理配置时，物质生产部门的劳动生产率、人均创造的国民收入均可以达到最高水平，获得最佳效益；

如果继续增加活劳动投入，配置失衡，物质生产部门的劳动生产率和人均创造的国民收入的增长速度就会下降，此时，劳动者工资水平仍可提高，但其增长速度会减慢；

若再继续增加活劳动的投入，劳动生产率和人均国民收入的绝对量就开始下降。必然会影响劳动者工资水平的提高。

兼顾解决失业问题和劳动生产率（即效率），否则不利于劳动者工资水平的提高。



六. 人口增长状况

社会劳动生产率、积累和消费的比例、可供分配的消费品数量、就业规模等因素都直接影响劳动者的工资水平，而这些因素又都直接或间接地受人口增长状况的影响和制约。

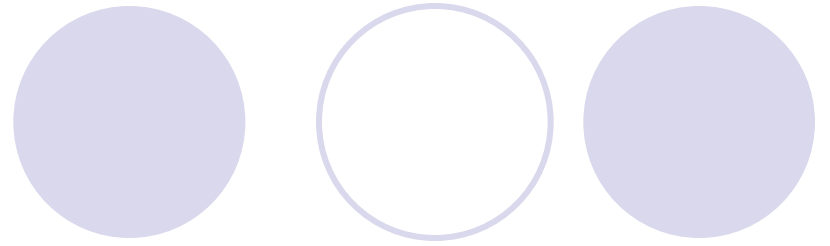
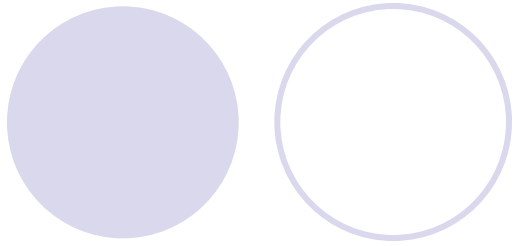
人口的增长对社会劳动生产率的影响：

物、人的合理比例关系、劳动力的总供给与生产资料的总量保持适当平衡、劳动力的供给和劳动力的需求

寻求平衡：扩大生产、创造就业机会；控制人口增长

人口增长对消费基金的使用的影响：

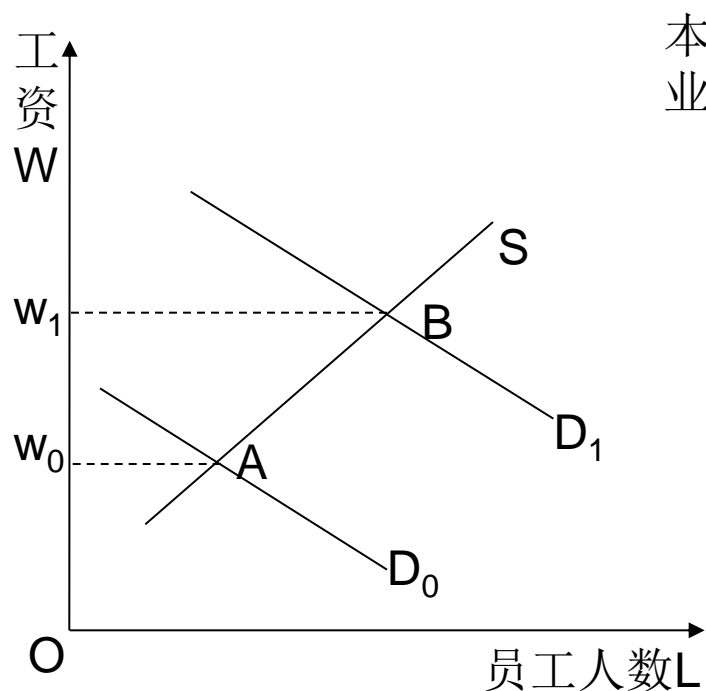
工资水平的提高，取决于消费基金的增长
每年新增消费基金，用于原有人口和新增人口



第二节 微观工资水平变动因素

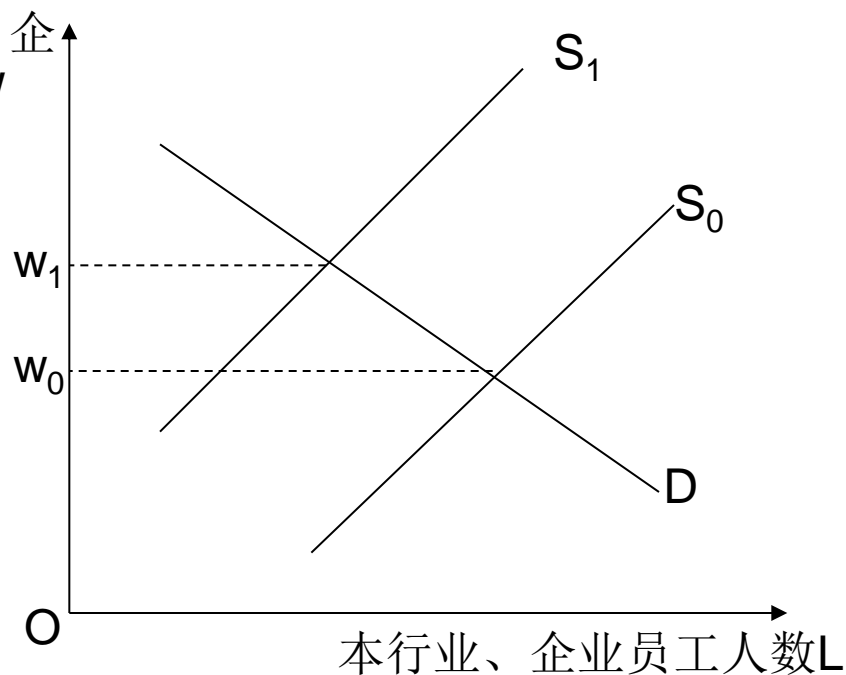
一、企业外部因素对工资水平的影响

(一) 市场劳动力供求状况的影响



市场劳动力供求对微观工资水平的影响

本行业、企业工资W



行业、企业工资水平变动曲线图

- 其他条件不变，企业的劳动力需求增加时，工资水平会提高；反之，则降低
- 其他条件不变，当其他行业或本行业的其它企业工资水平提高时，本行业或本企业的工资水平也提高；反之，则降低

（二）政府对企业工资水平调控决策的影响

1、“两个低于”的宏观调控决策

- “企业工资总额的增长幅度应低于本企业经济效益的增长幅度”
- “员工实际平均工资的增长幅度应低于本企业劳动生产率的增长幅度”

2、最低工资制度对企业工资水平的影响

最低工资制度是国家干预企业工资分配的法定形式，它规定劳动者在法定工作时间内，在提供正常劳动的前提下，企业（雇主）应支付的单位劳动时间的最低工资数额。

(三) 物价对企业工资水平的影响

$$\text{实际工资水平} = \frac{\text{货币工资水平}}{\text{同期物价指数}}$$

（四）社会劳动生产率变化对企业工资水平的影响

- 1、农业劳动生产率增长快于工业劳动生产率时，可供应的农产品数量增加，员工实际工资水平可有保证地提高。
- 2、农业劳动生产率增长慢于工业劳动生产率时，员工工资水平的增长要受到一定程度的制约。

（五）行业工资水平的变化对企业工资水平的影响



二、企业内部因素对工资水平的影响

(一) 劳动差别因素

1、岗职劳动差别

2、个体劳动差别

(1) 个人工作成绩即劳动贡献大小

(2) 工作经验

(3) 本人学历

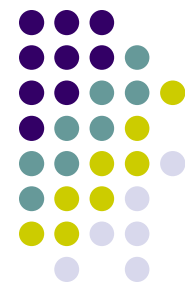
(4) 性别差异



(二) 分配形式对工资水平的影响

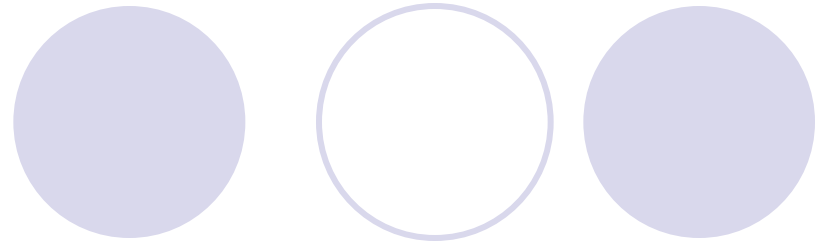
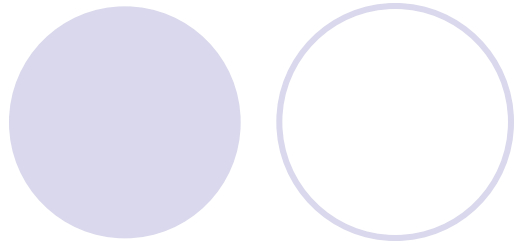
1、工资分配形式应适应企业总体劳动特点和企业内部各类人员的劳动特点

2、员工福利及各种优惠待遇水平影响到工资支付结构及水平



(三) 企业经济效益对工资水平的影响

- 1、企业劳动生产率的变动
- 2、企业拥有人才的数量与质量
- 3、原材料价格的变化
- 4、产品的销售状况
- 5、新产品的开发与试制
- 6、企业在不同效益水平时期工资分配实行“以丰补歉”，是影响工资水平的一个重要因素
- 7、企业劳动管理水平对工资水平的影响



第三节 工资水平控制

一、工资总水平控制与收入政策

收入政策就是政府通过非强制性或强制性的手段控制工资总水平的政策。尽管收入政策的具体内容还可能包括政府对物价的干预和控制，但总的来说，收入政策主要是一项针对工资的政府宏观经济政策。

早期的宏观经济理论中并没有工资总水平控制和收入政策这些范畴。在传统的市场经济条件下，市场会自动控制工资总水平。但是，现代社会经济条件的变动，特别是由工资推动的成本型通货膨胀的出现，使得国家管理机构和经济学家们不得不提出了专门用于工资控制的政府政策。

收入政策的具体形式有以下四类，它们的强度不同，适用的范围和条件也有差别。

1、权威性劝说政策。即针对某种具体的物价与工资形势，由政府出面进行权威性的劝说，或者施加压力来扭转局势。多数学者强调收入政策的非强制性的意义。多数国家的政府总是希望通过争取社会各界的自愿合作来推行收入政策，通常采取的方式是在全国定期举行最高级的政府、雇主和工会三方联席座谈，就经济形式、政府经济政策和社会政策方向等问题交换看法。

2、工资—物价指导线或指路标政策。即由政府根据长期劳动生产率增长趋势来确定工资与物价的增长标准，并要求把工资—物价增长限制在全社会劳动生产率平均增长的幅度以内。

3、补偿或税收性收入政策。即政府以税收作为奖惩手段来限制工资增长。如果工资增长率保持在政府规定的界限以下，则以减少个人和公司所得税作为奖励；如果工资增长率超出了政府所规定的界限，则以增加公司所得税作为惩罚。

4、工资—物价管制或冻结政策。在上述限制工资总水平增长的各种资源方式失效后，即由政府颁布法令对工资和物价实行管制，甚至暂时加以冻结。此时任何超过规定界限的工资增长，都将受到法律制裁。

二、低端工资水平调控 - 最低工资制度

（一）最低工资的相关概念

- 1、最低工资
- 2、最低工资标准
- 3、最低等级工资标准
- 4、最低工资收入
- 5、最低工资制度
- 6、最低收入