



## （二）最低工资制度的社会经济作用（五方面）

## （三）最低工资制度的构成

- 1、最低工资制度的制定程序
- 2、最低工资制度的适用范围
- 3、最低工资标准的确定程序

## （四）最低工资率的测算方法

- 1、恩格尔系数法
- 2、比重法



### 三、高端工资水平控制

高端工资水平的控制包括两种含义：一是对社会集团的最高工资水平的控制；二是对个人最高工资水平的控制。

对个人的最高工资控制：从宏观分配政策上没有对个人最高工资收入的限制，但是可以通过累进的工资税、遗产税和其他的个人所得税，对高收入者征收高比例的税收。

# 四、平均工资水平调控 - 工资指导线制度

(一) 工资指导线的基本概念和意义

(二) 工资指导线的主要内容


1、基期年度宏观经济形势分析

2、本年度宏观经济形势预测

3、本年度工资增长建议

4、实现工资指导线的相关措施

(三) 工资指导线的制定与发布



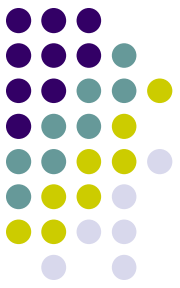
# 五、通货膨胀条件下 实际工资水平的调控

(一) 实际工资水平与物价水平

(二) 保证实际工资水平的主要手段

- 1、工资指数化
- 2、工资非指数化
- 3、提高工资标准

# 六、短期工资水平的非经济调控—— 工资谈判制度



## （一）工资谈判的基本概念与类型

### 1、概念

### 2、类型（三种）

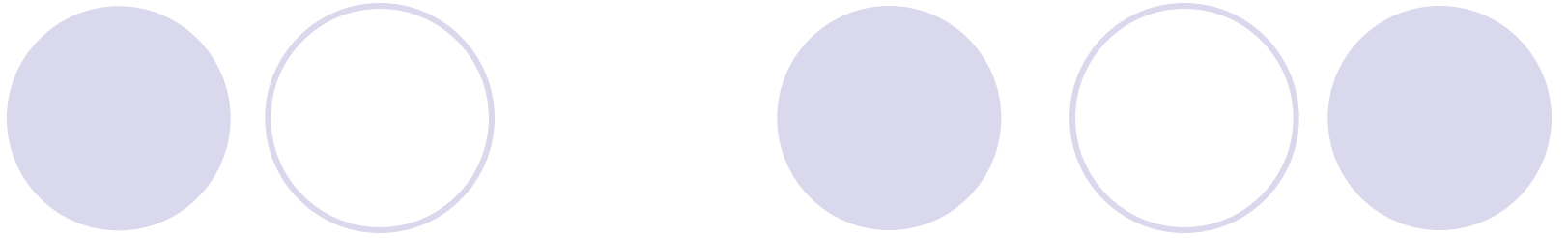
## （二）工资谈判制度运行的依据（四点）

## （三）工资谈判制度运行的最基本条件

## （四）工资谈判的主要内容

## （五）工资谈判的一般过程

## （六）工会和政府在水工资谈判中的主要手段




## 第四节 工资差别

工资差别：劳动要素供给者之间在要素服务收入数量方面的差异和相互关系。

# 一、工资差别的类型

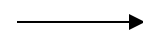
划分依据	工资差别的类型
时间	短期工资差别（过渡性工资差别） 长期工资差别（长期均衡工资差别）
劳动供给者个人特征	年龄工资差别 性别工资差别等
劳动性质	职业工资差别等
劳动者所处的群体和地区	行业或产业工资差别 地区工资差别等

## 二、工资差别的形成及运动规律

- 各类劳动者的工资差别是通过等级工资来反映和安排的。
- 劳动者和企业在实践中凭直觉认为这种工作的工资应比另一种工作的工资高一些，形成对工资差别的认识，且被大家所认同，从而成为习惯被保留下来。  

- 随着经验的积累和管理科学的进步，逐渐使工作等级的划分和评定制度化，由一整套科学的方法来确定工资差别。

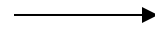
# 整个社会随着工业化的进展，工资差别的变化规律大致循着以下轨迹进行：

一个国家开始工业化时  
工资差别呈扩大趋势



工业化发展起来后  
工资差别呈缩小趋势

工资差别达到一个  
→ 高水平的平稳时期



随着经济和制度要素的发展  
工资差别再一次呈扩大趋势

当文化科技高度发展、技术差距消除、劳动差别消失，工资差别也就不存在了。

# 三、工资差别的成因

- (一) 产业（企业）间工资差别。
- (二) 职业间工资差别。
- (三) 劳动者个人间工资差别。
- (四) 地区间工资差别。
- (五) 年龄间工资差别。
- (六) 性别间工资差别。

## (一) 产业（企业）间工资差别。

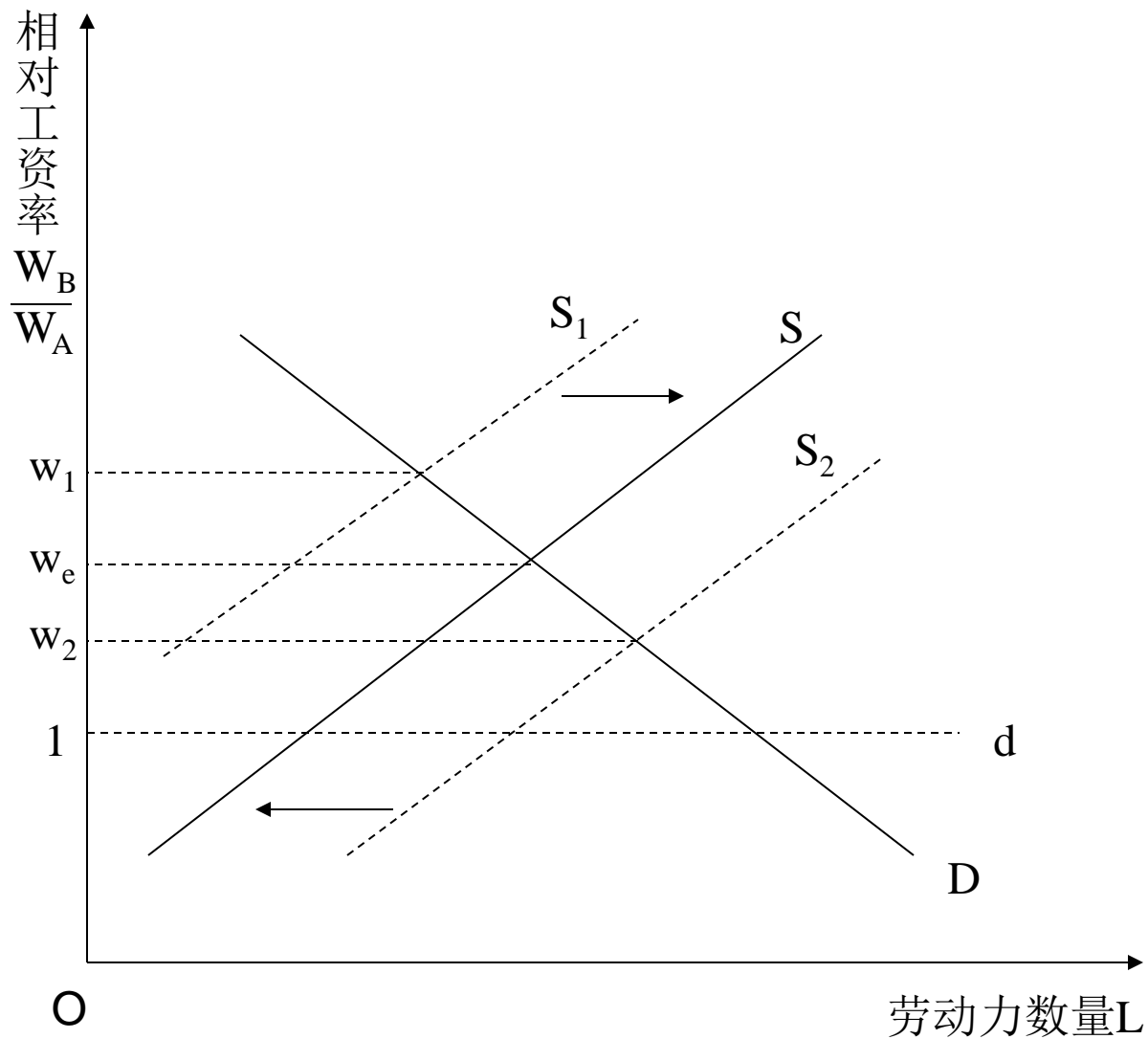
1. 熟练劳动力所占的比例大小是影响产业之间工资差别的重要因素。
2. 产业所处的地理位置。
3. 产业的技术经济特点影响工资水平。
4. 工会化的程度以及劳资力量对比。
5. 劳动力供求状况。



## （二）职业间工资差别。

对某些职业必须支付较高的工资以补偿不同职业的非金钱差异，从而形成职业间工资差别。

- 1. 劳动负效应补偿性工资差别。
- 2. 风险补偿性工资差别（职业收入的变动性差别、稳定性差别）。
- 3. 人力资本补偿性工资差别。
- 4. 补偿性工资差别的确定



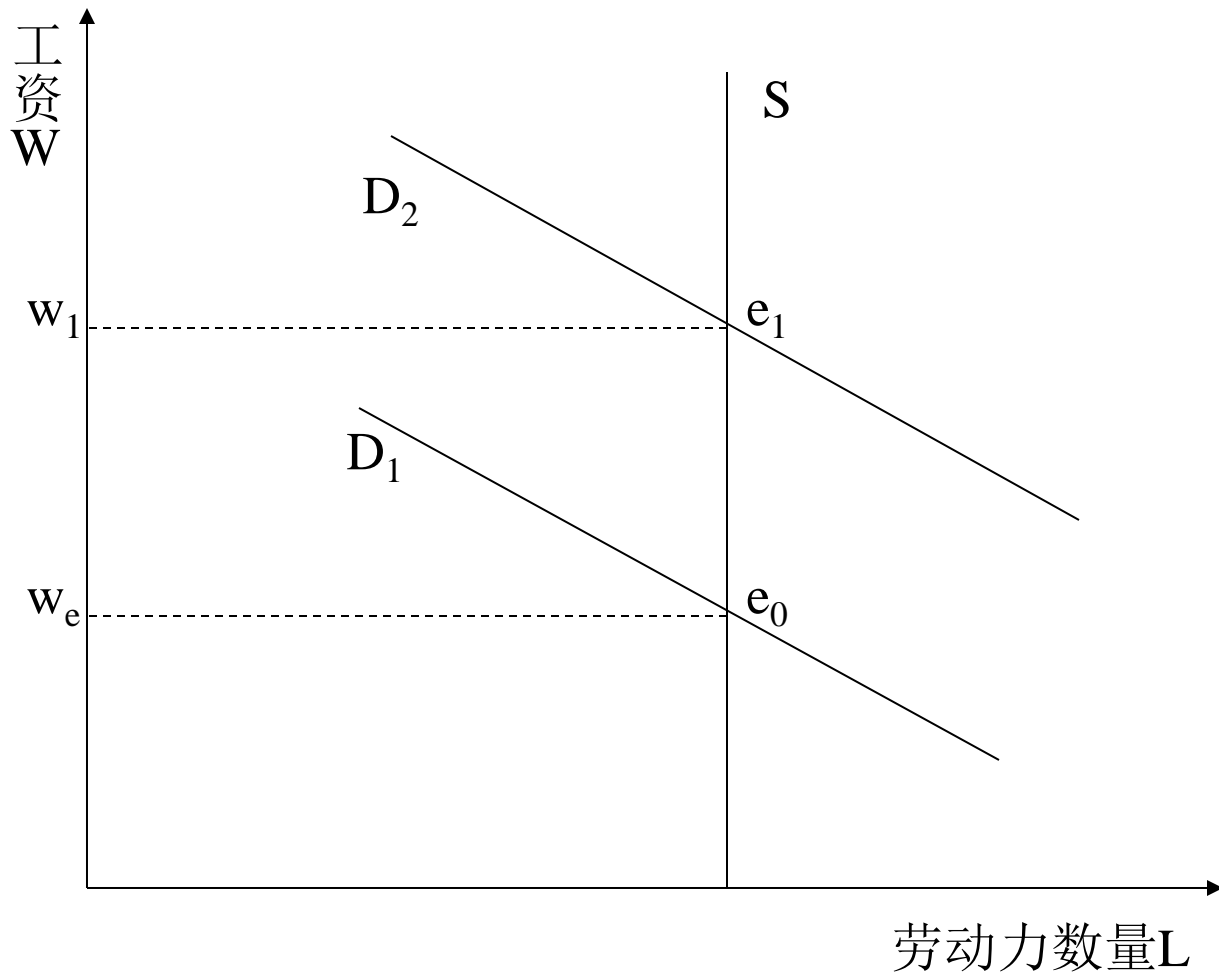
补偿性工资差别

## （三）劳动者个人间工资差别。

- 由于劳动者个人的原因产生的工资差别，即非补偿性工资差别，它比补偿性工资差别更主要、更普遍。

1、竞争性工资差别。

2、垄断性工资差别。



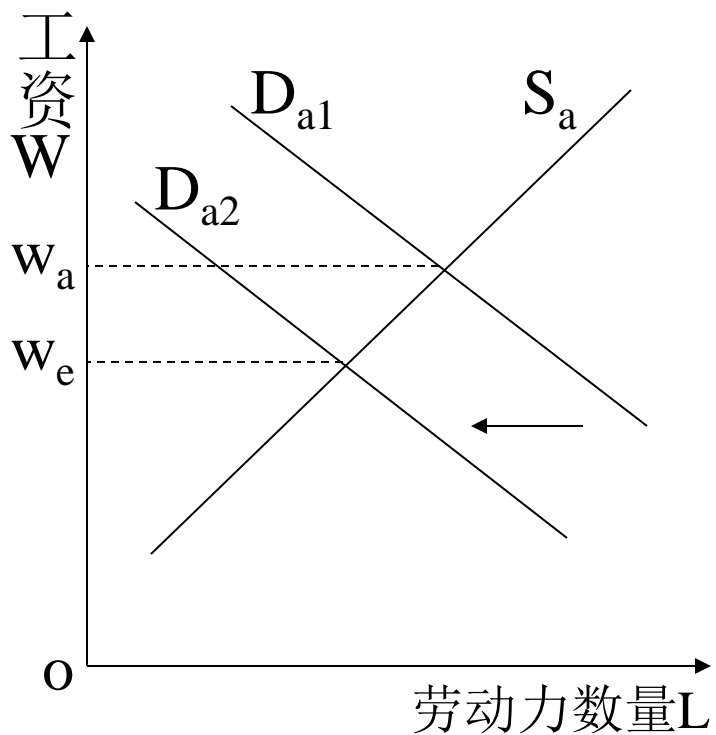
垄断性工资差别



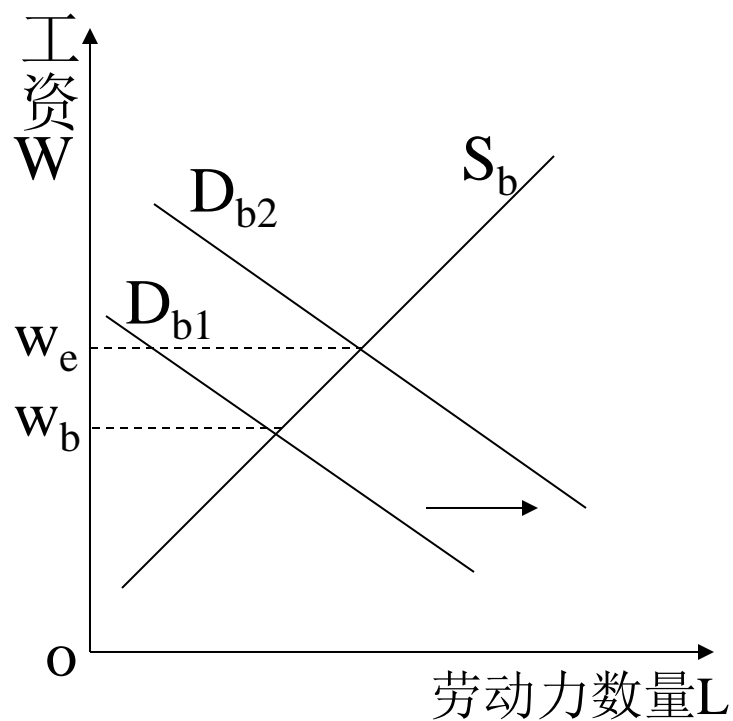
## （四）地区间工资差别。

- 地区间工资差别形成的根本原因在于地区间经济发展的不平衡。
- 地区间的贸易、资本流动和劳动力流动有利于地区工资差别的缩小，但不能最终消除工资差别。

# 1. 地区间贸易。

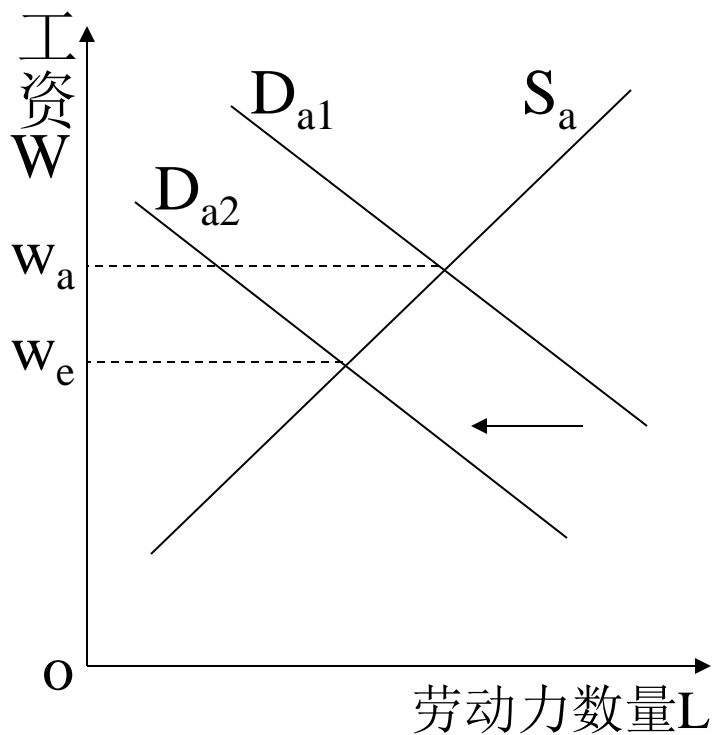


(a)

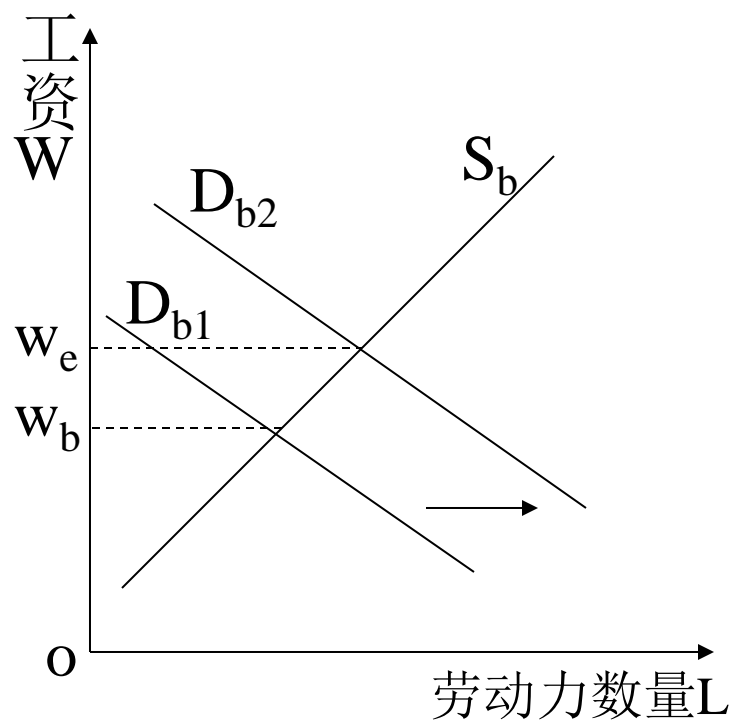


(b)

## 2. 资本流动。

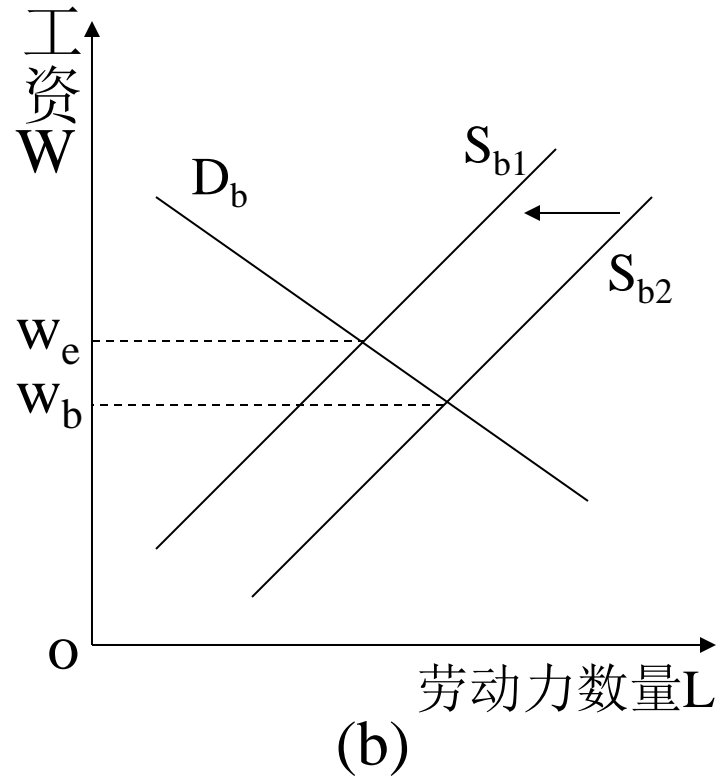
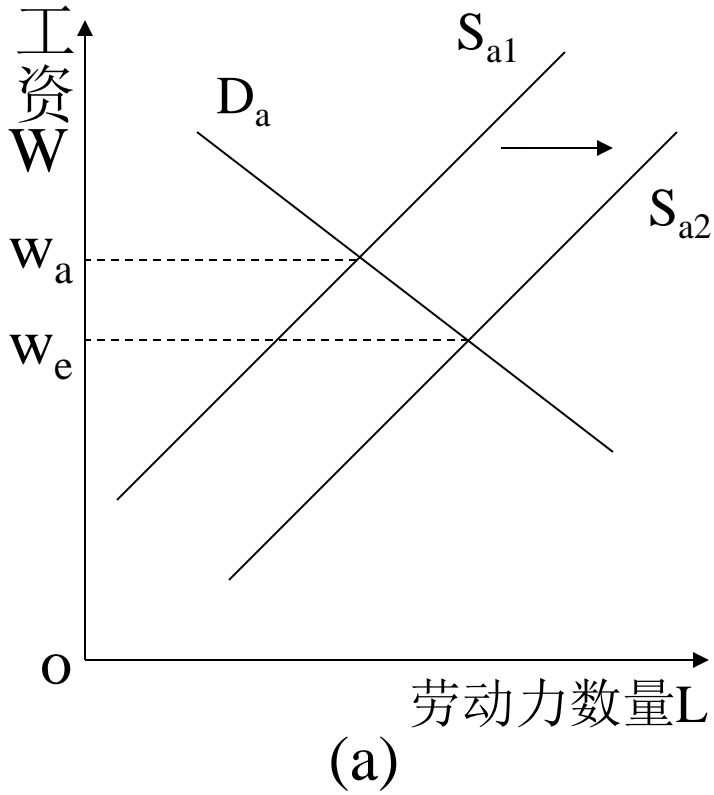


(a)



(b)

### 3. 劳动力流动。



## （五） 年龄间工资差别

- 工资与年龄成正比，直到工资到顶点后再逐步下降。
- 1、人力资本理论
  - 2、随着年龄增长，受教育程度逐渐提高，知识和经验也不断积累，而且和企业的关系在加深，受雇主的信任，由于劳动者自身原因和雇主的原因，因此工资随着年龄不断增长（在这里年龄实际上应理解为工龄）。