**第六章企业劳动工资统计**

**第一节企业从业人员统计**
**一、企业从业人员统计的范围及原则**
所谓从业人员是指从事一定社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的全部劳动力。
企业从业人员是指在企业中从事一定生产经营活动并取得劳动报酬或经营收入的全部劳动力。包括企业在岗职工和企业其他从业人员。不包括离开本企业仍保留劳动关系的职工。
(一)从业人员统计包括的范围
1．企业在岗职工。
2．企业其他从业人员。
(二)从业人员统计不包括的范围
1．离开本企业仍保留劳动关系的职工。
2．生产经营性原因离开本企业仍保留劳动关系的职工。
3．企业内部退养职工。
(三)从业人员统计的原则
根据统计分析的不同需要，企业从业人员统计可以有两个口径：一是作为企业生产要素的企业劳动者，二是反映规模的企业全部劳动者。
为了进行企业经济核算和避免企业间统计上的重复，氽业从业人员的统计原则上是“谁发工资谁统计”。因而一些虽未参与企业经济活动，但却由本企业支付工资的，如代培人员、借调人员、学习人员以及出国援外人员等．也统计在企业全部劳动者范围内。

**二、企业从业人员数量与构成统计**
(一)企业从业人员数量统计
1．企业从业人员期末人数
从业人员期末人数是指企业在报告期最后一天的从业人员实有人数。如月未、季末、年末人数．反映报告期末这一时点上企业实际拥有的从业人员的数量。期未人数是时点数。具体统计指标有从业人员期末人数、存岗职工期未人数和其他从业人员期末人数等。
2．企业从业人员平均人数
(1)从业人员平均人数足指企业在报告期内每天平均拥有的全部从业人员人数。它表表报告期内占有劳动力的一般水平．是计算劳动生产率、平均工资以及其他有关指标的基础资料。其计算公式为：
平均人数＝平均每天实有从业人员人数之和/报告期日历日数
因为从业人员为时点数，所以，从业人员平均人数的计算一般采用序时平均法。但是，在人员增减变动不大的企业，从业人员平均人数可以用期初人数与期末人数相加之和除以2求得。
(2)在实际的统计工作中，计算全部从业人员平均人数或全部从业人员年平均人数时，一般采用下列公式：
全部从业人员平均人数＝1至报告期各月月初、月末全部从业人员之和/(2×报告期月份)
应该注意，对于报告期内节日、假日的人数一律按节、假日前一天的人数计算。
(3)开工不满全月的企业从业人员平均人数的计算。开工不满全月的企业从业人员平均人数的计算其分母电应用报告月的日历日数，这样才能避免人数的重复计算。真正反映整个月的平均人数。若以开工天数作为算式的分母，则计算结果只能是自开工至月末每天的平均人数，而不是报告月全月的半均人数。
(二)企业从业人员的构成统计
1．按用工期限分组
在岗职工按用工期限分组可分为长期职工和临时职工两种。长期职工与临时职工之和应等于在岗职工总数。
2．按工作岗位分组
按工作岗位分组．对于研究企业定员、合理安排各类人员比例．从而对企业改善经营管理、提高劳动生产率，具有十分重要的意义。企业的劳动力，按工作岗位可分为：工人和学徒、工程技术人员、管理人员，服务人员，其他人员。
3．按工人在生产中的作用分组
在工业和建筑业等物质牛产企业．常按工人在生产中的作用进行分组。例如，工业企业将生产工人分为基本生产工人与辅助生产工人；建筑业将生产工人分为建筑安装工人，附属、辅助生产工人，运输工人及其他生产工人。
4．按工种和熟练程度分组
企业生产人员的工种指具有某种工作所要求的技能．即能够承担特定工作的能力。所谓熟练程度是指劳动力对其所从事的一定的工种或专业所必须具备的理论知识和实际经验的掌握程度。工人的熟练程度一般以其所属工资等级表中一定技术等级来确定，一般分为八级。这种构成统计可以反映企业劳动力或工人的技术水平，是合理调配劳动力的依据。
5．按文化程度分组
所谓文化程度，是指从业人员所受教育的程度。通过这种分组资料，可以了解企业劳动力现有的文化素质，可以供企业提拔、调配及培养从业人员作参考。

**三、企业从业人员变动统计**
(一)从业人员绝对量变动统计
企业从业人员人数，总是处于经常增减变动中，企业从业人员变动情况只指企业中的在岗职工和其他从业人员的增加和减少情况。不包括离开本单位仍保留劳动关系人员在报告年度内的增加和减少情况。一定时期内企业从业人员的变动关系可用下列公式表示：
期末人数一期初人数+本期增加人数一本期减少人数
1．本期增加从业人员人数
增加人数是指在报告期内，本企业招收、录用和调入的全部从业人员数。从增加方面可以分为：(1)从农村招收；(2)从城镇招收；(3)录用的退役军人；(4)录用的大、中专、技工学校毕业生；(5)调入人员；(6)其他增加人员。
2．本期减少从业人员人数
减少人数是指在报告期内，离开本单位且不再由本单位支付报酬的人员。从减少方面可以分为：(1)离休、退休、退职人员；(2)开除、除名、辞退；(3)离开本企业仍保留劳动关系的职工；(4)终止、解除合同；(5)调出人员；(6)其他减少人员。
(二)从业人员相对量变动统计
从业人员人数变动程度指标，是期内净增从业人员人数或净减从业人员人数与期初从业人员人数之比。计算公式为：
从业人员人数变动程度指标＝(期末要数－期初人数)×100%

**第二节企业劳动时间统计**
**一、劳动时间的核算**
(一)劳动时间的计算单位
工人的劳动时间一般是以工日或工时为计算单位，在八小时工作制度下，一个工日就相当于一个工人做工八个小时，一个工人劳动一个小时就叫一个工时。在某些特定的要求下，例如，在制定劳动消耗定额和核算单位产品劳动消耗量时，也用“分”作为计算劳动时间的单位。
(二)劳动时间的构成
(三)劳动时间的核算
1．报告期日历工时(日)
报告期日历工时是指报告期日历工日与按制度规定每天工作小时数的乘积。报告期日历工日是指报告期每天(包括公休日)的工人实际工作与实际未工作的天数之和。企业日历工日数是按工日计算的工人在一定时期内所拥有的全部可能劳动时间。它等于期内每日工人人数之和，或等于期内工人平均人数与日历日数的乘积。
2．制度公休工时(日)
制度公休工时是指制度公休工日与按制度规定每天工作小时数的乘积。制度公休工日是指在国家(或企业)规定的休息日及法定休假日中工人应休息的天数之和。因每个工人都有在休息日及法定休假日中享受休息的权利，故工人因产假、事假、病假等各种原因请假期间的公休日．仍算作公休工日，不算缺勤工日。
3．制度工作工时(日)
制度工作工时(日)是指按照国家(或企业)规定工人应该工作的工时(日)。报告期制度工作工时(日)数等于报告期日历工时(日)数减制度公休工时(日)数。报告期工人应该工作的工日总数．可用报告期规定的工作天数乘以工人平均人数求得。它是企业在制度内最大可能利用的劳动时间总数。是考核企业劳动时问利用情况的标准。它包括出勤工日和缺勤工日。
4．出勤与加班工时(日)
出勤工时(日)是指工人在制度工时(日)中实际出勤的工时(日)。在出勤工日的统计中．一个工人在轮班内出勤，不论是否工作了一个轮班，均算一个出勤工日。加班工时(日)是指由于各种原因，工人在国家(或企业)规定的休息日及法定休假日中参加生产的工时(日)。工人在公休日加班满一个轮班时，应作公休加班工日计人实际工作工日。如果工人在公休日加班不满一个轮班，属于公休加点工时，计入实际工作工时。
5．缺勤、停工、非生产工时(日)
缺勤工时(日)是指工人按照制度规定应到班参加生产，但由于企业或工人本身的原因，如病假、事假、婚丧假、矿工、工伤假等原因，未能出勤参加生产的工时(日)。停工工时(日)是指工人在制度规定的工作工时(日)内，由于某种原因(如停电、待料等)未能从事生产工作的工时(日)，与工人停工后被调做其他工作的工时(日)数之和。非生产工时(日)是指执行国家或社会义务，或经企业指示从事其他社会活动，而未从事本企业生产的工时(日)，如参加抗旱、防汛等。
6．实际工作工时(日)与制度内实际工作工时(日)
实际工作工时数是指以工时为单位计算的工人在报告期内从事生产的时问总数。一个工人实际工作一小时，即为一实际工作工时，它包括加班(折算)工时和加点工时数，不包括非全日的缺勤、停工、非生产等时间。它能比较精确地反映工人实际用于生产活动上的劳动时间的总量。
制度内实际工作工时数是指工人在报告期制度规定的工作时间内，实际从事生产的工时总数。它等于实际工作工时数减去加班加点工时数。

**二、劳动时间利用情况统计指标**
(一)工人出勤率
工人出勤率是指制制度出勤工时(日)数与制度工作工时(日)数之比例。其公式为：
工人出勤率＝制度内出勤工时(工日)数/制度工时(工日)数×100％
工人出勤率是反映工人在制度规定的工作时间内出勤的程度。由于考勤制度不同，出勤率指标可分别采用工日或工时计算。即按工日计算．反映全日缺勤工日对劳动时问利用的影响；按工时计算，它不但反映全日缺勤工日对劳动时问利用的影响．而且也反映非全日缺勤的影响。
(二)出勤工时(工日)利用率
出勤工时(工日)利用率，是反映工人出勤后，劳动时问直接用于生产的情况。其计算公式为：
出勤工时(工日)利用率＝制度内实际工作工时(工日)数/出勤工时(工日)数×l00％
(三)制度工时(工日)实际利用率
制度工时(工日)实际利用率，用来反映制度规定应该工作的工时(工日)实际被利用的程度。它能全面反映全日和非全日停工、缺勤、非生产时间的影响程度，所以它是一个综合性指标，其计算公式如下：
制度工时(工日)实际利用率＝制度内实际工作工时(工日)数/制度工作工时(工日)数×100％
或
实际工作工时(日)数-加班工时(日)数/制度工作工时(日)数×100％
制度时间利用率、出勤时间利用率与工人出勤率三者之间的关系是：
制度时间实际利用率=出勤时间利用率x工人出勤率
(四)劳动日利用率
劳动日利用率，反映平均实际劳动日长度与标准劳动日长度的比重，说明标准劳动日长度被实际利用的程度。计算公式为：
劳动日利用率＝(制度内实际工时数÷制度工日数)/(制度工时数÷制度工日数)×100％

**三、劳动时间平衡表**
(一)劳动时间平衡表的构成
劳动时间平衡表由劳动资源与劳动消耗两个部分组成，左边部分是劳动资源，它是以制度工时总数为基础，作为最大可能工作时间。右边部分是劳动消耗，除列出制度内实际工作工时外，对未使用的时间要加以分类，并按其发生的具体原因逐项列出。
(二)劳动时间平衡表分析
1．分析劳动时间未能充分利用的原因
劳动时间未能充分利用的原因的分析可从各种未使用时间占制度工作工时的比重人手，一般地说，比重较大者即为主要原因。进行分析时，要特别注意对停工时间的分析。因为停工时间是应该利用而没有利用的劳动时间，是损失了的劳动时间，是企业可以挖掘的时间潜力。
2．分析劳动时间未能充分利用而造成的损失
由于劳动时间未能充分利用而给企业造成的损失，主要表现为企业劳动力的损失和企业成果的损失，可以通过下面的指标来反映。
由于工时未能充分利用而损失的劳动力(人)＝报告期未被利用工时数/报告期每一个工人制度工作工时
由于工时未能充分利用而减少的产量＝每一实际工作工时平均产量(或产值)×未能利用工时数
3．分析加班加点情况
分析加班加点情况，可以用制度内实际每百个工时中相应的加班加点工时数以及加班加点工时数占制度内实际工作工时数的比重来反映。
加班加点强度指标＝加班加点工时数/制度内实际工作工时数×100％
加班加点比重指标＝加班加点工时数/实际工作工时数×100％
4．分析劳动时间未被利用的潜力
劳动时间未被利用的潜力的分析，可将报告期企业劳动时间利用率与本企业历史较高水平的资料以及与同类型企业劳动时间利用率的情况进行对比研究，可以从中发现本企业的薄弱环节，查明原因，提出措施，以进一步提高劳动时间的利用程度。

**第三节企业劳动生产率统计**
**一、劳动生产率统计指标**
劳动生产率是指劳动者在一定时期内所创造的劳动成果与其相适应的劳动消耗量的比值。
(一)劳动生产率的表现形式
劳动生产率正、逆指标公式：
劳动生产率＝劳动成果/劳动消耗量。(正指标)
劳动生产率＝劳动消耗量/劳动成果。(负指标)
劳动生产率的正指标与逆指标只是表现形式不同，其经济意义完全一样，两者在数量上互为倒数，企业劳动生产率统计一般采用正指标，逆指标多用于劳动定额方面。
(二)劳动生产率的分类
1．按不同从业人员范围计算的劳动生产率指标
在我国企业统计的实践中，比较常用的是工人劳动生产率和全员劳动生产率。
工人劳动生产率＝报告期企业劳动成果/报告期工人平均人数
全员劳动生产率＝报告期企业劳动成果/报告期全部人员的平均人数
工人劳动生产率与全员劳动生产率之间的关系：
全员劳动生产率＝工人劳动生产率×工人在全部职工中所占的比重
2．按不同时间尺度计算的劳动生产率指标
不同时间尺度的劳动生产率指标有：时劳动生产率、日劳动生产率和月(季、年)劳动生产率指标。
按不同时间尺度计算的劳动生产率指标之间的关系：
日劳动生产率＝时劳动生产率×实际工作日平均长度
月(季、年)劳动生产率＝日劳动生产率×实际工作月(季、年)平均长度
3．按不同劳动成果计算的劳动生产率指标
劳动成果数量．根据研究任务的不同，可以有多种不同的表示方法，与此相适应的，就有按各种不同劳动成果计算的劳动生产率指标。即：
(1)企业实物量劳动生产率
企业实物量劳动生产率＝产品实物量指标/劳动消耗指标
(2)企业劳动量劳动生产率
企业劳动量劳动生产率＝定额工时产量指标/劳动消耗量指标
(3)企业价值量劳动生产率
企业价值量劳动生产率＝企业的产值指标/劳动消耗量指标

**二、企业劳动生产率的统计分析**
(一)企业劳动生产率动态分析
为了反映企业劳动生产率的动态变化，需要计算企业劳动生产率指数。企业劳动生产率指数包括企业劳动生产率总指数、企业劳动生产率固定构成指数和企业劳动生产率结构影响指数。三种企业劳动生产率指数的关系可以用公式表示为：
企业劳动生产率可变构成指数＝企业劳动生产率固定构成指数×企业劳动生产率结构影响指数
(二)企业劳动生产率的因素分析
1．劳动力结构变化对全员劳动生产率的影响分析
全员劳动生产率指数＝工人劳动生产率指数×工人占全部人员的比重指数
2．劳动时间利用情况对企业劳动生产率的影响分析
月(季、年)劳动生产率指数＝实际平均工作月(季、年)长度指数×实际平均工作日长度指数×时劳动生产率指数
3．劳动力的技术装备程度及其利用情况变动对劳动生产率的影响分析
劳动生产率＝劳动力技术装备率×固定资产利用率
(三)企业劳动生产率变动对劳动成果及劳动力的影响分析
1．企业劳动生产率变动对劳动成果的影响分析
(1)以活劳动消耗为条件计算的劳动生产率对企业劳动成果的影响。
(2)以劳动时间消耗为条件计算的劳动生产率对企业劳动成果的影响。
2．企业劳动生产率的变动对劳动力数量的影响分析

**三、企业生产定额统计及其分析**
(一)企业生产定额及其表示方法
企业生产定额是企业在一定的生产技术和生产组织条件下，生产每件产品或完成每道工序计划规定应达到的劳动效率。它是衡量车问、班组和个人劳动成果的根据，也是编制各种计划及计算生产能力的重要依据之一。生产定额有两种表示方法：
1．产量定额。产量定额是用每个班组或个人在单位时间内规定应完成的产品数量来表示。单位时间实际生产的产品数量超过产量定额，超过的数量越多，则劳动生产率越高，所以，产量定额是企业生产定额的正指标。
2工时定额。工时定额是用生产单位产品或完成每道工序规定应消耗的劳动时间(工时)来表示。生产单位产品实用工时低于工时定额，低于的数量越大，则劳动生产率越高，所以，工时定额是企业生产定额的逆指标。
(二)企业生产定额统计
1．基本工时定额和补充工时定额。基本工时定额指在企业正常劳动条件下对单位产品规定应消耗的工时。补充工时定额指由于企业实际生产条件不正常而规定增加(在基本工时定额基础上)的定额工时。
2．合格品产量和非工人过失的废品量。企业生产活动的有效成果应为合格品；由于生产工人本身的过失所造成的废品，属于工人的责任；由于企业生产管理、劳动条件不正常所引起的废品，属于企业的责任，是非工人过失引起的。
3．实际耗用的劳动时间统计。
4．各种定额工时的计算。
(三)企业生产定额分析
1．企业生产定额基本分析
时生产定额完成率＝(合格品基本定额工时+劳动条件失常条件下的工时)/实际计件工时＝合格品定额工时完成率×劳动条件失常增耗工时占实际消耗工时的比重
2．生产定额完成情况分析
(1)单一产品生产定额的计算
在单一产品的条件下，生产定额完成率可按产量定额和工时定额两种方法计算。即：
生产定额完成率(％)＝单位时间平均实际产量/单位时间产量定额×100％
生产定额完成率(％)＝单位产品工时定额/单位产品平均实耗工时×100％
(2)多种产品生产定额完成率的计算
在多种产品的条件下计算生产定额完成率时，只能采用工时定额计算。其计算公式如下：
生产定额完成率(％)＝∑Q1tn/∑Q1t1×100％或＝(∑(tn/t1)×T1)/∑T1×100％

**第四节企业工资统计**
**一、企业工资和福利**
(一)企业工资制度
1．技术等级工资制
它是根据各工种的技术复杂程度、工作繁重程度、工作责任大小等因素划分为若干个技术等级，按技术等级规定相应的工资标准的制度。技术等级工资制包括技术等级标准、工资等级表、工资标准三个要素组成。
2．岗位技能工资制
它按照工人在生产中的不同工种、不同岗位，分别规定不同的工资标准，凡能达到该岗位技能要求，并能独立操作完成者，可领取此岗位的工资。它主要适用于专业分工较细、技术要求相对简单或工作条件比较艰苦的企业的一些工种实行
3．职务等级工资制
它是按照工程技术人员、管理人员在生产技术和经营管理中所担任的职务的重要性和工作复杂程度等，分别规定职务的工资标准
4．结构工资制
它是按照工资的不同职能，把工资分解成若干个部分，相应规定不同的工资额，用以支付职工各种不同报酬的工资标准。
(二)企业工资形式
工资形式是指企业核算和支付从业人员报酬的形式，属于直接的劳动报酬。我国企业工资的主要形式有计时工资，计件工资、资金和津贴等，前两种是工资的基本形式，后两种是工资的辅助形式。
(三)企业保险与福利
社会主义制度下，劳动者除工资以外，还享受保险和生活福利待遇。

**二、企业职工工资总额与构成**
工资是指企业以货币形式或实物形式，根据劳动者在生产经营活动中的技能、工作强度和实际贡献等，分配给劳动者个人的劳动报酬。
从业人员劳动报酬是指企业在一定时期内，直接支付给本企业全部从业人员的劳动报酬总额。包括在岗职工工资总额和本企业其他从业人员劳动报酬两部分。不包括离开本企业仍保留劳动关系的职工生活费。
(一)企业职工工资总额
企业职工工资总额，就是企业在一定时期(年、季、月)内直接实际支付给本企业全部职工的劳动报酬总额。
1．职工工资总额的统计范围
职工工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、计件超额工资、各种津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资(其他工资)等。
职工工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为依据。
2．职工工资总额不包括的项目
根据国务院发布的有关发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员在重大体育比赛中的重奖；有关保险和职工福利方面的费用。
(二)企业职工工资构成
职工工资总额构成是指将工资总额按其职能及发放形式区分的若干项目。包括：计时工资(含计时标准工资)、计件工资、计件超额工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

**三、企业职工工资分析**
(一)工资总额构成分析
1．对工资总额各部分比重的分析。
考察工资总额的构成是否合理，要看各项工资的支付及比例是否符合有关规章制度的规定，是否有利于调动职工的生产积极性和经济效益的提高；同时，为了从对比中加以判别，对工资总额的构成，还应进行动态分析，掌握构成的变化情况。如发现构成变化较大，要进一步查明原因。比如，在工资总额中，奖金比重提高较大，而标准工资比重下降，则应具体检查奖金的发放是否合理，是否有违反财务和奖励制度的现象。对工资总额构成变化的分析，尤其要观察这种变化对生产的适应情况，以探索合理的工资结构的数量界限。
2．标准工资形式的分析。
计时工资和计件工资是标准工资的两种不同形式。较之计时工资，计件工资更能直接、具体地体现按劳分配原则。对标准工资的分析，需计算下列指标：
计件工人比重(％)＝领取计件工资工人数/全部工人数×100％
计件工人超额工资率(％)＝计件工人超额工资额/计件工人标准工资额×100％
公式中，计件工人超额工资是指计件工人工资超过计件工人标准工资的部分；而计件工人标准工资，则是指按计件单价计算的完成劳动定额时的工资。由于计件工人劳动强度一般比计时工人劳动强度大，所以超额程度在一定范围内应视为正常，但如果超额幅度过大，则说明生产定额和计件单价不合理，应予调整。
3．工资性奖金的分析。
对奖金的分析，首先应分析奖金发放有无过多、过高的情形。奖金水平的高低一般用奖金与工资的比率来反映，称之为奖金率。
(二)平均工资变动分析
(三)工资总额变动分析
(四)工资增长与劳动生产率增长的对比分析
工资增长与劳动生产率增长有密切的关系，它们之间的合理关系应该是工资增长带来劳动生产率的较快增长，反过来推动工资的更快增加。因此，我们可以运用工资对劳动生产率增长的弹性系数来反映和分析这一关系。计算公式为：
工资对劳动生产率增长的弹性系数＝劳动生产率增长率/工资增长率
根据上式计算的弹性系数如果小于或等于l，那么工资增长是不正常的，因为它可能导致扩大再生产的萎缩；如果计算的弹性系数大于1，一般是正常的，这就是我国现行工资制度执行的实际平均工资增长幅度低于本企业劳动生产率增长幅度的原则。但是，如果弹性系数数值特别大，也必须检查和分析工资增长是否太低了，防止因工资增长过低而影响劳动力再生产的顺利进行。

**四、企业保险福利费用统计**
(一)企业保险福利费用总额统计的范围
保险福利费用总额是指企业在工资以外实际支付给职工个人和用于集体的保险福利费用总额。保险福利费用总额的资料应由企业财务部门负责提供，其计算原则应以直接支付给职工个人的全部保险福利费用为依据，而不论其经费来源和支付形式。用于职工的劳动保护费用，转由民政部门开支的离、退休、退职人员的保险福利费用以及六个月以上长期病假人员的工资均不能作为保险福利费用统计。
(二)全部职工保险福利费用的构成统计
1．集体福利设施费和集体福利事业补贴
2．文体宣传费
3．医疗卫生费
4．其他
(三)保险福利费用水平统计
用平均每一职工的保险费用和平均每一职工的福利费用指标反映保险福利费用的水平。
平均每一职工保险费用＝保险费用总额/职工平均人数
平均每一职工福利费用＝福利费用总额/职工平均人数