

加强工效挂钩管理控制消费基金过快增长

黄新奎

工效挂钩是确定和调控工资总量的主要形式,它的前提是工资总额增长幅度必须低于本企业经济效益的增长幅度,职工实际平均工资增长幅度低于本企业劳动生产率增长幅度。但据对湖北省五户省直大中型企业实行工效挂钩情况调查统计表明:1994年与1992年相比核定的税利基数下降18.53%,而工资总额却上升59.57%,人均工资增加了60.1%,而劳动生产率只增加8.23%,有的企业连连亏损,职工工资收入却年年上升。企业工效挂钩不但没达到“两个不低于”,而且工资的增长幅度远远高于经济效益、劳动生产率的增长幅度。分析其原因,主要有以下几个方面:

1. 企业挂钩工资总额没有严格按挂钩浮动比例计算提取。近两年来企业经济效益普遍下滑,有的企业下降幅度达40%左右,而财政部门在工效挂钩清算时,工资最多下浮幅度控制在10%以内。这样工资基数难以下降,而经济效益指标却按实际完成情况核定,造成目前工资总额上升、利税基数下降。

2. 近两年国家增资政策多。就湖北省来说1993年误餐补助人均年增资480元;1994

年由于调整书报费发放标准人均增资120元,人均普调600元,总计达720元。

3. 国家规定复转军人、大中专毕业生进企业增加的工资,核增企业工资基数,而企业每年有大量的离退休人员、分流人员的工资,直接在成本中列支,不核减企业工资总额,这一增一减的变化,使企业人均工资有一定的增长。

4. 工效挂钩没有挂全,企业大量吃“空额”,管理不严也是企业工资增长过快的重要原因之一。当初核定企业工效挂钩方案时,一般是按照企业劳资部门提供

人数核定的,而不是按财务实发工资人数核定。诸如保卫、清洁卫生等勤务人员、企业劳动服务公司职工、三产职工、企业内退人员的工资都核入工资基数,但企业在工资核算时,大部分都没有把他们列入工资总额核算。还有,企业的苦、累、脏、险等岗位有的请临时工顶岗,有的则承包其他单位或个人去干;企业技术改造、扩改工程施工管理人员工资直接进了技改成本,不进工资总额核算;企业销售部门实行“五费”合一,销售人员工资不通过工资核算,直接在销售费用列支。

针对工效挂钩企业工资没有挂住挂全,工资增长幅度过快的问题,笔者提出如下建议:

1. 严格按照工效挂钩企业核定的浮动比例计提企业工资,该下浮要严格下浮。不是国家政策作重大调整,严重影响企业经济效益时,不得随意调整,不作变通处理,强化工效挂钩办法的刚性。根据国家有关政策规定,对企业所有岗位人员工资报酬,不论企业在管理上采取何种方式,以何种形式支付,一律列入工资总额核算,不得在核定工资基数外列支。

2. 进行一次工效挂钩方案全面清查。对不合理的挂钩方案进行调整,杜绝企业吃“空额”。同时对企业分设的销售网点,销售人员的工资,分支机构,所属二级单位,三产等要根据有关财务规定该并表的一定要并表核算,所属人员工资要纳入挂钩工资总额之内。为积极推进企业改革,企业对所属后勤福利,三产业实行剥离,完全推向市场,自负盈亏。根据减人不减工资的原则,对分流出去的人员工资可以不核减。对他们兴办的独立核算,自负盈亏,具有独立法人地位的经济实体,可以按国家有关规定核定其工资总额和经济效益指标基数或施行计税工资办法调节工资的增长。

3. 建立工资基数、经济效益指标和浮动比例核定的规范化法定程序。严格按照《国有企业工资总额同经济效益挂钩规定》所规定的办法执行。另外,当通货膨胀率已严重影响职工的生活水平必须对工资基数进行调整时,可根据国家统计局当年公布的零售物价指数扣去一个物价正常增长水平后进行规范化调整。

4. 逐步推行计税工资和征收个人所得税相结合的办法,控制消费基金的增长。随着转机建制,深化企业改革,建立现代企业制度的全面铺开,国有独资企业将会相对减少,而合资、合作、联营企业间相互持股的现象将会增多,工效挂钩办法难以适应这种快速发展发展的需要。因此,推行计税工资和征收个人所得税相结合的办法,更能有效地控制消费基金的增长。

责任编辑 宋军玲