

现代企业制度与企业工资的调控管理

欧阳卫红

现代企业制度是以产权多元化的股份制结构为基础,以市场为依托,完全实行自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的企业法人制度。现代企业制度的建立客观上要求分离政府对企业的直接管理,摆脱政府不规范的行为的干预,企业的各项经营活动,包括工资的调控管理等,企业有权自主决定。这样,必然对原来计划经济模式下的企业工资管理办法提出了挑战。因此,有必要对现代企业制度下的工资调控管理办法作些研究。

一、企业工资管理的现状与问题

现实中的企业工资靠国家每年下达指标的办法进行控制。目前主要有两种方法:一是计划指标控制。主要是对工资总额及其具体项目规定控制数额,企业不得突破。这种做法有利于防止消费基金的失控,但是另一方面却在一定程度上束缚着企业,影响职工的积极性。二是工效挂钩控制。工效挂钩从1985年开始试行,是在第二步利改税基础上改革企业工资制度的新路子,对提高职工的积极性起了一定的作用。但是,仍然体现着国家对企业工资分配的直接管理,难以适应企业走向市场的需要。

1. 工资管理计划具体化与企业转换经营机制不相吻合。《企业转换经营机制条例》中指出:“企业在相应提取的工资总额内,有权自主使用、自主分配工资和奖金。”其含义清楚地表明,企业有权对工资总额内各项目进行调整。而目前的管理是对基本工资、工资性补贴、津贴、奖金、临时工资等数额都由国家作具体的规定,企业很难进行自主调整。对工资的这种具体化管理办法,难以适应企业转换经营机制的需要。

2. 核定工资总额中的人为弹性较大,缺乏科学性。

因为经常产生许多影响工资增长的因素,冲击着核定的计划数。所以,一般在年底或多或少地下达补充数。于是,出现了两种情况:一是对年初下达的工资指标作弹性调整,降低了计划控制的严肃性;二是对确定增长的补充数很难有规范的方法,使人为因素在中间起着决定作用,更弱化了计划的控制功能。

3. 挂盈不挂亏已经成为实际工作中的普遍现象,使工效挂钩失去了应有的刚性作用。

企业实行工效挂钩的目的,是通过提高效益获得工资总额的增加。但是,当效益下降甚至出现亏损时,企业一般不愿意作工资总额的下调,或者下调很少,以确保职工的现实利益。而一些企业主管部门对这种情况也不作严格审查限制,使本来很严格的工资控制方案变得不够严肃,失去了应有的作用。甚至当一些企业认为原工效挂钩方案已经对企业工资增长不利时,就向上级要求改变工资基数,或者改变挂钩方案,或者要求退出工效挂钩等。

4. 工效挂钩指标缺乏统一性,对“效益”的界定五花八门,出现工资增长而利润下降的情况。这个问题主要出在把生产规模性指标作为效益指标。据了解,目前实行工资只与产量直接挂钩,或者与产量和上交的税利复合挂钩,或者与工程量挂钩的情况普遍存在。这种做法由于淡化了利润指标,企业可以不考虑利润的增减影响,因而出现了利润与工资反比例增减的不正常状况。

5. 严重的潜亏已经虚夸了效益指标,使企业工效挂钩建立在不真实的虚假指标上。以虚假指标作为基础的工效挂钩结果,必然也是一笔事实上的虚假数据,由此而引起工资总额的增长则是一种超分配行为。如果继续下去,企业有可能为了达到增加工资的目的而大搞潜亏虚增利润。长此以往,对企业的生产会造成极大的损害。

6. 与上交税收指标挂钩的方法降低了企业的经营责任。由于工资总额与上交税收指标挂钩,随着上交税收的增加,企业在没有利润的情况下,可以把税收作为效益计算增长工资,甚至企业发生亏损仍可保持工资的增加。事实上,税收属于国家的强制性收入,是由消费者负担的。不论哪一个企业都要按国家税法依法纳

税,将属于消费者负担的税收作为企业的效益,既从理论上讲不通,又不符合实际情况。以增加税收作为计算工资增长的基础而增加的工资,不是真正代表企业自身努力所增加的工资,原则上应该取消,否则弱化了企业的经营责任和压力。

二、加强工资调控管理的看法

产生上述问题的主要原因是目前的工资管理办法与社会主义市场经济的要求不相适应,与现代企业制度相矛盾。要较好地解决这个问题,我认为应从建立现代企业制度入手,按照社会主义市场经济的要求进行企业工资调控管理。其基本思路是:用税收杠杆约束企业工资分配行为;由(多元)产权所有者规定企业工资支出的总来源数额;政府通过国有资产管理部門以产权主体身份对企业工资提出管理要求;劳动管理部门规定企业支付给职工的最低工资法定限额,并进行经常性跟踪检查监督。

1. 政府实施对全社会工资性收入的宏观调控管理。第一,对企业或行业职工的平均工资水平进行预测,并反馈有关信息,以指导各相关管理部门以及企业把握企业工资开支总额,搞好工资开支的来源管理。第二,分别不同类型企业确定其管理模式。对全资型企业可以由劳动、财政部门共同实行工资总额总量来源调控,不再对企业的具体工资项目进行分解限定;对多元产权结构的股份制企业,如股份公司、有限责任公司等,由国有资产管理部門与其他产权所有者共同拟定企业工资控制总方案以及企业经营者的工资水平,企业经营者再根据总方案确定其他职工的具体工资分配。

2. 要注意社会各行业职工收入的发展趋势,研究约束办法,充分运用税收杠杆进行调控。第一,严肃个人所得税征收管理。与此相配套,建立和完善企业代扣个人所得税制度。第二,规范财务核算,杜绝隐性收入逃税、漏税。

3. 改变工资总额统计管理办法。企业的工资总额,应改按财务帐上“应付工资”的贷方发生数统计。因为贷方数反映来源,借方反映实际发放数。如果“应付工资”年终有结余数,企业可以转到来年以丰补歉。对这个结余数的处理,应该属于企业的自有分配调剂权利,不能作为外部管理部门的权利。所以有必要对控制工资总额的统计口径进行改革,以求与财务帐上的核算口径相吻合。

4. 由于建立现代企业制度需要一段过渡时期,这段时期内原有的做法仍应保留,但需加以改进。对于工

效挂钩实行总挂总提的,应废除只与生产量挂钩和与上交税利挂钩的方法,将其改为与以利润为主体,结合环保、产品质量、安全等方面考核指标相挂钩的方法。

5. 建立和完善社会监督体系,充分发挥注册会计师的公正监督作用,促使企业严格执行《两则》、《两制》。特别是要督促企业认真执行稳健原则,禁止企业为了达到超分配工资的目的,利用会计核算技术大搞潜亏虚增利润。与此同时,要严格禁止各地方、各部门开收入提成、节约提奖、推销提奖等不列入工资总额的做法,堵截工资性开支的体外循环,确保工资调控管理沿着健康的轨道发展。

· 意见与建议 ·

“利税”这种提法不合适

随着我国经济体制改革的逐步深化,时常在报纸、电视上看到一些承包企业在年终总结或制订下年度计划时,总是讲全年产值多少万元、实现利税多少万元。在当前形势下“利税”这种提法显然已经不合适。

税收是国家为满足社会公共需要,依据其社会职能,按照法律规定,参与国民收入中剩余产品分配的一种规范形式。它具有筹集财政收入、调节社会经济生活和监督社会的基本职能,是一种法律行为。

利润是企业将一定期间的各种收入与各项费用支出相抵后形成的企业净资产增加额,是企业收入经过配比和调整补充后的最终结果。它包括营业利润、投资收益和营业外收支净额。

从国家财政的角度看,实现利税是国家财政收入的源泉、也体现了国有资产的增值。但是作为企业,对经济效益的关注应集中在税后利润上,税后利润的高低,才能真正体现企业经济效益的好坏,也是国有资产能不能增值保值的重要体现。例如某企业年终总结讲全年产值1000万元,实现利税100万元,听起来这个企业的经济效益不错,但只要将该企业的财务损益报表打开一看,便会发现这个企业原本是亏损单位,是什么原因呢?原来这个企业仅上交税金就110万元,而利润则是赤字10万元,因抵销税收10万元,才实现利税100万元。所以使用利税则掩盖了企业虚盈实亏的真实情况,不能真实地反映企业的经济效益。

江苏石油勘探局 申菊玲