

逐步完善“百元产值工资含量包干”办法 不断提高经济效益

——对铁道部第一工程局实行百元
产值工资含量包干情况的调查

建设银行建经部

铁道部第一工程局近年来试行的“百元产值工资含量包干”，在不断改进中逐步配套和完善，已基本上形成了一个上下贯通、纵横联锁、多层次、多形式的以“百元产值工资含量包干”为主体的经济责任网络，经济效益显著提高。他们的做法概括起来为：测定了一套标准工资含量；实行了两种控制办法；采用了三种班组经济责任制形式；坚持了四个方面的全优考核；建立了五级分配制度。

一、一套标准工资含量

通过施工预算分解法、劳动生产率控制法和标准编制测定法三种方法，测定了一套包括36项分类工程的标准工资含量。具体做法是：

1. 从每一类工程已核定的施工预算内，对其中有

代表性的进行分析，即将直接费中所含的工资逐项分解出来，求出直接费部分的工资含量。管理费部分，则以历年财务决算管理费成本中的实际工资含量为基础加以核定。两项之和与该工程预算总价之比即为该类工程的标准工资含量。在应用时，以分类工程工资含量，对应年度计划中的分类工程价值，计算出单位的综合工资含量系数。

2. 以本企业实际的生产能力为基础，用平均先进的劳动生产率，进行控制。按以往年度的统计资料，分单位测出各类工程建安工人完成的劳动生产率，取其平均先进水平定为目标劳动生产率。然后，核定出建安工人从事非建安生产人数的标准比例，建安工人占全员人数的标准比例和全员平均月工资标准，从而求得各类工程达到这样一个目标劳动生产率所需要的

度上涨的因素，感到投资120万元可能不够。于是，我们在考察了上海自行车三厂的电镀生产线后，和设计部门一起交换了意见，向厂部建议：不搞环形电镀生产线而改建两条直线式电镀生产线，主要理由有三条：（1）建一条环形电镀生产线，加上土建工程需投资200多万元，若改建两条直线式生产线，预计120多万元就够了。（2）环形生产线建设周期长，最快也需一年时间，而我厂因家底薄，技术改造应该用“滚雪球”的办法，快上马，速见效，早日收回投资。建设两条直线式生产线，有现成的图纸和技术，质量完全可以保证，预计最长也超不过半年，可以当年投资建设、当年投产、当年见效。（3）环形生产线要求电力、水力充足，供电、供水稳定，每停一次电，将会使数百只车圈受损，而供水每小时则需56吨。可是我厂经常停电、停水，损失背不起。要是采用直线式生产，受电力、水力的影

响小得多。厂部通过分析研究，采纳了我们的建议，制订了建设直线式电镀生产线的方案。在施工过程中，我们经常深入到基建工地和车间，检查基建物资的消耗，防止浪费。帮助车间会计正确计算设备造价，严格按限额发料，及时进行成本分析。通过努力，我厂仅用了四个多月的时间，就建成了两条直线式电镀生产线，加上土建工程，总共投资135万元，使我厂的电镀达到40万辆自行车的配套生产能力。这个项目从1985年8月投产到年底，共生产优质自行车车圈6万副，配套生产出自行车6万辆，新增产值738万元，新增税利94.4万元。当年用新增利润税前还款45万元，达到了当年投资、当年投产、当年见效益的预期目的。两条新电镀生产线的建立，使我厂的电镀生产和工艺达到国内先进水平。我厂生产的W806可折式疗养车以电镀光亮、质量优良外销到美国、加拿大和东南亚市场，得到好评。

人数和工资，再换算出该类工程的标准工资含量。在应用时，以分类工程工资含量计算出单位年度计划中的综合工资含量系数。

3. 以一个比较合理的机构定员编制标准进行测算。首先，参照施工预算分解法分解出各类工程工费占直接费的百分比，用以计算分类工程年度建安计划中的工资含量，再按核定的建安工人从事非建安生产人数的标准比例和建安工人辅助工资同基本工资的比例，计算出年度建安计划中的建安工人工资。第二，根据设计标准编制，包括管理服务、附属辅助单位与成本有关的其他人员的平均月工资，求出这部分人的全年工资。二者相加得出的工资总额，同年度建安计划价值相比，即为单位年度的综合工资含量系数。

用以上三种不同方法计算出的年度计划综合工资含量系数，既以预算为依据，又结合了现实生产能力，还考虑了机构定员编制的因素，比较全面。应用时，对三种方法分别给以6:3:1的权数进行计算。

二、两个控制办法。

以产值含量系数和利润定包控制可支配工资基金，以计划工资总额控制当年实发工资。

第一个控制办法，是实行三因素利润定包（又称“ABC定包”）以防止只顾多完成产值而忽视创利的倾向，将税后利润按产值创利率（A）、人工创利率（B）、技术装备创利率（C）作为三项定包。三项之和即为上缴局的集中留利，其余留给定包单位，按国家规定自主使用。倘若当年实现利润不足上缴定包数字，须先从单位“百元产值工资含量包干”可支配工资基金中补足，尔后才能提出工资用作分配。

第二个控制办法，是控制单位提取的可支配工资基金不能当年花光分净。根据完成建安工作量、劳动生产率、实现利润的增长幅度，测算出工资增长幅度，由局下达计划工资总额，以此控制当年实发工资，有节余时可结转下年以丰补歉。

三、三种班组经济责任制形式。

1. 单件工程“百元产值工资含量包干”。对一件工程，以劳动定额和施工组织设计测算出全部工日和实际工费，与施工预算工费对比，在不突破预算工费的前提下，核定出工资产值含量系数。用合同形式包给班组，一次包死，按最终产品结算工资。这种形式比较完善、严密。

2. 定额工费包干。在施工预算没有成立无法进行

“两算”对比的情况下，或者数量大、工期长的工程如长大隧道班组不能一次全部包死时，可采用定额工费包干。其实际工费测算同单件工程“百元产值工资含量包干”一样，只是没有预算总价，无法算出产值工资含量系数，所以用全部实际工费进行包干。这种形式只要严格按劳动定额测算，并坚持“包干”、“包死”，以最终产品结算的原则，仍可取得好的效果。

3. 定额工日包干。用在一些零散工程或临时出现的工程项目上。按劳动定额（无定额时可进行一次估工）测算出应用工日包给班组，完成后按实际平均日工资进行结算。这种形式是前两种形式的补充。使用时要合理确定平均日工资。

四、四个方面的全优考核。

即在多快好省方面规定与七项经济技术指标挂钩进行考核。为了建立一个有效的劳动成果评价体系，规定完成产值要与七项经济技术指标结合起来全面考核，只有全面完成了七项经济技术指标才能按含量系数提取可支配工资基金。七项指标是：工程数量、劳动生产率、工程质量、安全、工期、流动资金周转次数、利润。具体做法是通过两个系数进行考核：一个是 k_1 ——利润增长考核系数，规定为5%；一个是 k_2 ——预留指标考核系数，规定为10%。 k_1 、 k_2 在核定承包单位百元产值工资含量包干系数时都先预留在局。当承包单位完成局下达的利润指标后，每超1%从 k_1 中奖励工资含量系数的0.2%，最高可到4%；其他挂钩指标全面完成后从 k_2 中返还给承包单位一半，另一半由局统一掌握用于优质工程和提前工期等的加奖。

五、五级分配制度

即实行局、处、段、队、班组和个人的分配办法。前四级的分配，均以核定的“单位百含包干”工资含量系数和规定的考核指标完成情况进行。班组和个人的分配有两种办法，生产工人按前述三种责任制实施情况提取工资，实行两次分配。首先分配标准工资和固定性津贴，二次分配超产工资按每人完成定额和记分情况进行分配。超产工资分配，不考虑个人的工种和工资等级，而是按岗位记分，按分计酬，干啥活拿啥活的钱，多劳多得，不搞平均主义。管理服务人员的奖金实行联职联责、分线分岗、记分计奖，不与工人捆在一起。