

因素致亏的大中型企业,不能简单地降低其信用等级,不予贷款。第四,严肃结算纪律。对企业的往来结算,银行应充分发挥其监督作用,杜绝企业之间的无理拖欠,对不执行结算纪律,无理拒付贷款的企业给予必要的经济制裁;同时,银行自身要克服延压票据,拉长结算时间的现象。第五,适当增加流动资金的贷款规模,保证企业正常的简单再生产和必要的扩大再生产所需流动资金。

## 对完善国营企业工效挂钩的几点意见

安徽省蚌埠市财政局工交科

蚌埠市从1985年开始,根据国务院《关于国营企业工资改革问题的通知》,在11户国营企业中,进行工资总额同经济效益挂钩(以下简称工效挂钩)试点;1988年国务院发布《全民所有制工业企业承包经营责任制暂行条例》后,工效挂钩在较大范围内推行。到1989年底,全市预算内国营工业实行工效挂钩的已达54%,其他企业达80%。工效挂钩是国家在企业工资制度上的一项重大改革,这个办法的推行,对促进企业生产的发展和职工工资水平的提高起到了积极作用。我市实行工效挂钩的工业企业,1988年和1989年分别与上年相比,产值增长9.67%和7%,销售收入增长29%和8.1%,实现利税增长28.6%和0.98%。1989年工效挂钩企业人均实现利税3073元,比非挂钩企业人均实现利税296元高出2777元。与此同时,职工工资水平有显著提高,1989年工效挂钩企业的职工年人均发放工资1985元,比全市平均水平高出206元,比非挂钩企业职工人均发放工资1516元高出469元。

从蚌埠市几年来的情况看,在推行工效挂钩中,有几个问题值得研究:

(一)工效挂钩方案与承包经营责任合同的衔接问题。前几年,我市多数企业工效挂钩方案与承包合同不是在同一时间点进行,对企业实现利润,特别是超

目标实现利润,承包合同和工效挂钩方案各自做出规定,按各自的规定计算结果,在企业 and 职工之间的分配比例上出现差距。为1989年工资总额与实现利税挂钩的40户企业调整后实现利润比1988年增加482.9万元,提取的新增效益工资即达380.4万元,占利润增长额的78.77%。市级41户工效挂钩企业1989年末工资基金净结余1553.3万元,而生产发展基金净结余只有810.5万元。以上表明,实现利润,特别是增长利润在企业 and 职工之间分配时,较多的向职工一方倾斜,与按承包暂行条例规定企业增长利润应大部分用于发展生产是矛盾的。

(二)“总盘子”与“分户方案”的结合问题。国务院去年提出国家与地方之间要实行工资总额和经济效益总浮动挂钩。在未实行总浮动挂钩以前,一个省内的各地、市对企业核定挂钩方案时,还没有在省范围内加以控制,处在一种“自我掌握调节”状态,容易使“总盘子”和“分户方案”脱节。

(三)工资“上不封顶”问题。在近二年中,我市对极少数企业在核定工效挂钩工资浮动比例时做了适当“封顶”;对少数工资下浮企业在清算时,与国家规定下浮比例相比,做了适当“保底”。这种适当调控的作法,对稳定企业、职工起了积极作用。但在部分挂钩效益基数偏低、利税增长幅度过大的企业,在工资浮动上未有上限控制。由于没有上限控制,部分工资基数与效益基数倒挂(即工资基数大于效益基数)企业,增长利润基本上都转化为工资基金。还有部分企业,原燃料和产品价格同向上涨,在实物生产量没有大变化情况下,企业的销售税金随产品售价提高而增加,有的还可获得部分涨价利润,这种“机会效益”参与挂钩,使工资增长幅度远远高于劳动生产率的增长幅度。如1988年一户工效挂钩企业调整后实现利润为353.1万元,从增长的244.5万元利润中提取新增效益工资110.9万元,占新增利润的45.36%;新增效益工资加上核入基数奖金49.3万元后为160.2万元,占利润总额的45.37%。还有一户工效挂钩企业,产品品种没有大变化,1989年与1987年相比,工业总产值(按不变价)增长29.57%,而商品产值(按现行价)增长86.54%,相应产品销售税金增长131.1%,该企业实行工资与实现利税挂钩,其1989年工资基数加新增效益工资为128.6万元,比1987年核定66万元工资基数增长94.85%。

(四)工效挂钩企业与不挂钩企业之间,工效挂钩企业中的行业之间、企业之间工资水平出现较大差距。1989年我市工业企业中实行工效挂钩的企业和不

实行工效挂钩的企业，人均发放工资相差469元。1989年底工效挂钩企业净结余工资基金人均406元。而不挂钩企业奖励基金人均倒挂279元，两者又相差685元。1989年我市工业和物资企业核定人均工资基数分别为1654元和1867元，两者在基数上就相差213元。在实行工效挂钩的工业企业中，核定的人均工资基数最高和最低的相差975元。提出这个问题，并非说要重新走回头路，搞平均主义，吃“大锅饭”。因近几年来，随着价格、计划、物资等各项体制改革的发展，对一些行业和企业的实现利税影响程度不一，除企业主观努力外，外部客观环境变化也使部分行业和企业“获益”或“受损”，如工资水平悬殊，势必造成一部分企业和职工心理上不平衡。

(五) 在工效挂钩之外，单列的工资项目过多。目前企业工效挂钩以外，单列的工资项目有先进企业奖、企业管理先进奖、质量创优奖、出口产品外贸奖、外汇调剂收入的一部分、原材料节约奖、能源节约奖等等，近十种。有的企业单列项目的人均工资超过提取的人均效益工资。如1988年有户企业单列项目的工资人均438元，比人均效益工资多出77元；1989年有户企业单列项目的人均工资300元。比人均效益工资多出120元。

(六) 在核定工效挂钩方案时，由于企业对工资基数、效益基数和工资浮动比例互相攀比和讨价还价，出现效益指标就低不就高；对一些由于效益不高、上年应提奖金水平低的企业，在核定工资基数中的奖金时，按一个人为的低限做一刀切的照顾。

为了解决上述问题，使工效挂钩办法更加完善，我们提出以下改进意见：

(一) 把企业的承包合同与工效挂钩方案融为一体。在今后工作中，要把承包合同和工效挂钩的指标、分配政策互相结合，同步进行，做到使工资的增长幅度低于实现利润的增长幅度，使企业的增长利润大部分用于发展生产，而不是过多地转化为工资基金。

(二) 做好“总盘子”与“分户方案”的结合工作。国家与地方实行工资总额和经济效益总浮动挂钩的效益指标是指企业上交利税。今后在工效挂钩的形式上，要适当增加与上交利税挂钩的面，对目前不是采取与上交利税挂钩（如与实现利税挂钩）形式的企业，应把上交利税做为考核否定指标，对当年上交利税低于上年基数的企业，应按比例扣减企业工资基数。

(三) 处理好“封顶”与“保底”的关系。一是对当年工资上浮比例应确定一个最高限额，如一般上

浮比例不超过15%到20%。二是对工资基数与效益基数倒挂的企业，除在工资浮动比例上从严核定外，还应确定一个增资上限，如企业年新增效益工资不能超过新增利润的40%。三是对因涨价因素带来的“机会效益”，应少提或不提效益工资。

(四) 逐步缩小行业、企业之间工资水平的悬殊状况。在核定工资浮动比例上，对流通企业要低于生产企业，对部分工资提取比较高的企业，要对其工资基金使用进行引导，做到以丰补欠，同时加强对工资调节税的征收，以控制工资发放水平过高。在审批浮动升级工资时，指标不宜定得过高。对部分暂不具备工效挂钩条件的企业，可实行工资总额包干，然后逐步向工效挂钩办法过渡。

(五) 对工效挂钩企业的效益基数、工资基数和工资浮动比例的核定要严格、合理，不能迁就，一般不再开口子。要运用必要的调控手段，排除非正常因素使企业工资水平增长过快。

(六) 加强工资基金的管理。第一，工效挂钩企业对工资基金应按照先提后用，以丰补欠，略有结余原则，核算使用，并应开设工资基金专户，有关部门应加强对专户和工资计划的管理。第二，企业工效挂钩后，不得在工资基金以外另辟工资渠道，所有单列项目要经当地政府授权部门和劳动工资管理部门批准后方可列入工资基金。第三，对计划外用工和农民工使用，应按有关文件精神加紧清理，改变把计划外用工人员工资核入工资基数的做法。在清理前提下，对一时难以清退的计划外用工工资，单独实行工资总额包干，逐年核定，使企业逐步压缩计划用工。对于农民工使用，要通过用工管理和农工工资费用列支管理两个渠道进行控制，尽快清退。

