

工资总额 同 经济效益 挂钩的理论与实践

于凡 傅贵忠 编著
辛亚斌 李秉学



东北工学院出版社

工资总额同经济效益挂钩 的理论与实践

于 凡 傅贵忠 编著
李亚彬 季秉学

东北工学院出版社

1990 沈阳

内 容 简 介

本书系统介绍了工资总额同经济效益挂钩的基本理论和基本知识。包括我国工资制度的沿革,工效挂钩办法的由来,两个基数、一个系数和权数核定的原则、方法和依据,新增工资的计提、核算、清算和报表的编审,工资的宏观管理和微观管理,各种挂钩形式、挂提方式的确定、比较和应用,各种挂钩办法计算公式的推导,挂钩后对企业上缴及留利比例等财务问题的调整,以及脱钩后的处理等内容。

本书理论与实践紧密结合,对从事劳资、财政、财会工作人员及企业领导者,学习工效挂钩知识,指导工效挂钩工作,探讨工效挂钩理论,完善挂钩措施均大有裨益。

工资总额同经济效益挂钩 的理论与实践

于 凡 傅贵忠 编著
李亚彬 季秉学

东北工学院出版社出版
(沈阳市文化路3号巷11号)

辽宁省新华书店发行
朝阳县印刷厂印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 6 1/8 字数: 140 千

1990年4月第1版

1990年4月第1次印刷

印数: 1~5,000

责任编辑: 战志民

宋玉平

封面设计: 唐敏智

责任校对: 韦 智

ISBN 7-81006-234-4/F·12

定 价: 3.00 元

研究工資總額與經濟效益掛
鉤的理論與方法，正確處理積累
與消費的關係，促進生產發展
和生活提高。

王友九

己巳年冬



序 言

工资总额同经济效益挂钩，是近几年我国企业工资制度改革的一项重大尝试，是对建国以来延续三十多年的工资管理方法的根本性改革。这一改革，虽然历时仅仅五年，但在增强企业活力，发挥职工的主动性、创造性，更好地贯彻按劳分配原则，促进生产发展，提高经济效益等方面已显示了积极的作用。由于凡等同志编著的《工资总额同经济效益挂钩的理论与实践》一书，正是对这一改革工作实践的探索和总结。该书比较详尽地阐述了工资总额同经济效益挂钩的理论，以及工资总额同经济效益挂钩所涉及到的工资、财务和会计工作实务。内容丰富、具体，是一部实用性较强的业务工作参考书。此外，该书还比较客观地分析了现行工资总额同经济效益挂钩办法存在的问题，对进一步完善这一办法作了大胆的探讨，观点比较新颖，虽是一家之言，对进一步深化企业工资制度改革，完善工资总额同经济效益挂钩的具体办法，具有一定的启发性、指导性。特推荐给广大读者，供实际工作中参考。

邱鸿亭

一九八九年十一月三十日

ABC 90/04

编写说明

我国实行工资总额同经济效益挂钩已有五年多的历史，工效挂钩的理论有了较大的发展，工效挂钩的政策日臻完善，工效挂钩的实践也积累了许多经验。为了总结工效挂钩工作经验，进一步推动工效挂钩工作的开展，我们在查阅了大量有关资料的基础上，编写了本书。

本书根据现行工资总额同经济效益挂钩的政策和有关劳动工资管理资料编写而成。主要阐述了工效挂钩的基本理论、基本技能和基本方法，以及工效挂钩企业财务核算、工资基金管理和报表等基本知识。另外，还对地区（部门）总挂钩作了一般性介绍。在介绍工效挂钩基本知识的基础上，对现行工效挂钩办法存在的问题进行了分析和探讨，提出了完善工效挂钩办法的基本途径。

本书由朝阳市财政局于凡、傅贵忠、李亚彬、季秉学共同编写，最后由季秉学总纂定稿。在编写过程中得到了辽宁人民出版社宋玉平、辽宁省财政厅工财处成钢、刘润田等同志的大力支持，谨此表示谢忱。

由于条件有限，加之我们水平不高，本书在内容体系和编写方法上，都难免存在一些缺点和错误，恳请有关部门和广大读者批评指正，以便进一步修订提高。

编 者

1989年10月 于朝阳

目 录

序 言

编写说明

第一部分 工资总额同经济效益 挂钩的基本知识

一 企业工资总额同经济效益挂钩

1. 什么是工资总额同经济效益挂钩 1
2. 建国以来我国工资制度的沿革 1
3. 建国以来我国实行了哪些工资制度 7
4. 现行工资制度的特点及存在的问题 9
5. 改革现行工资管理制度的必要性和可能性 12
6. 工资总额同经济效益挂钩办法的由来 13
7. 工资总额同经济效益挂钩的意义 15
8. 工资总额同经济效益挂钩办法的实施范围 18
9. 工资总额同经济效益挂钩办法的分类 19
10. 什么是工资总额同上缴税利挂钩 20
11. 什么是工资总额同实现税利挂钩 21
12. 什么是工资总额同销售实物量挂钩 21
13. 什么是工资总额同建筑安装产值挂钩 22
14. 什么是工资总额同实际工作量挂钩 24
15. 什么是工资总额同创汇额和上缴（实现）税利双挂钩 25
16. 什么是工资总额同销售额（营业额）和上缴
（实现）税利双挂钩 26

17. 什么是总挂总提	26
18. 什么是总挂分提	27
19. 什么是分挂分提	27
20. 什么是单项挂钩	28
21. 什么是复合挂钩	28
22. 确定企业挂钩形式的原则	29
23. 工资总额同经济效益挂钩办法的计算公式	31
24. 工资总额同经济效益挂钩办法计算公式的由来	43
25. 什么是工资总额基数和经济效益基数	45
26. 什么是工资浮动系数和权数	46
27. 什么是毛增加额和净增加额	47
28. 什么是新增工资	48
29. 确定工资总额基数的原则	48
30. 确定经济效益基数的原则	51
31. 国营企业工资总额的组成内容	52
32. 核定工资总额基数应包括的内容	55
33. 核定经济效益基数应包括的内容	55
34. 如何核定工资总额基数	57
35. 在工资总额基数外, 哪些项目可以实行单列	58
36. 如何核定经济效益基数	58
37. 如何确定工资浮动系数和权数	59
38. 挂钩方案中的基数和比例确定后可否调整	60
39. 计提新增工资时应考核哪些主要指标	61
40. 实行工效挂钩后有关方案的调整	61
41. 哪些效益不能计提新增工资	65
42. 工资及工资增长基金的列支渠道和开支范围	65
43. 新增工资的预提和清算	66
44. 工资总额同上缴税利挂钩举例	66
45. 工资总额同实现税利挂钩举例	70
46. 工资总额同实物量挂钩举例	73

47. 工资总额同实现税利与销售实物量复合挂钩举例	75
48. 如何编制工资基金清算表	79
49. 如何编制工资基金表	93
50. 工资基金的会计处理	96
51. 工资调节税的内容及其征缴	100
52. 如何计算工资调节税	100
53. 哪些工资和奖金缴纳或不缴纳工资调节税	102
54. 如何计征能源交通重点建设基金和预算调节基金	103
55. 如何计提职工福利基金	105
56. 如何加强工资基金的管理和监督	105
57. 企业实行工效挂钩的申请和报批	108
58. 企业实行工效挂钩后可否脱钩	109
59. 脱钩企业的有关财务处理办法	109

二 地区(部门)工资总额同经济效益挂钩

60. 什么是地区(部门)总挂	110
61. 地区(部门)总挂的实行范围	111
62. 地区总挂的形式	111
63. 地区总挂工资总额基数的核定	111
64. 地区总挂经济效益基数的核定	113
65. 地区总挂浮动比例的核定	113
66. 地区总挂工资总额基数和经济效益基数的调整	113
67. 地区实行总挂后应考核的经济指标	114
68. 地区总挂的申报与审批	115
69. 地区总挂与企业挂钩的衔接	115
70. 地区总挂后的工资管理	116

第二部分 完善现行工效挂钩 办法的探析

- 一 现行工效挂钩办法与外部经济环境 117
- 二 现行工效挂钩办法存在的主要问题 118
- 三 完善现行工效挂钩办法的基本思路 133

第三部分 工效挂钩有关文件选编

- 一 国务院关于国营企业工资改革问题的通知
（国发〔1985〕2号） 148
- 二 劳动人事部、财政部、国家计委、国家经委、中国人民
银行《关于印发〈国营企业工资改革试行办法〉的通知》
（劳人薪〔1985〕29号） 153
- 三 国务院批转劳动部、财政部、国家计委关于进一步改进
和完善企业工资总额同经济效益挂钩意见的通知（国发
〔1989〕25号） 167
- 四 辽宁省政府批转省劳动局、财政厅、体改委、计经委
《关于辽宁省国营企业工资总额同经济效益挂钩实施方
案的通知》（辽政发〔1989〕55号） 174

第一部分 工资总额同经济效益挂钩的基本知识

一、企业工资总额同经济效益挂钩

1. 什么是工资总额同经济效益挂钩

工资总额同经济效益挂钩是指工资总额增长与经济效益高低相联系，工资增长要建立在经济效益增长的基础上，经济效益完成得好，工资总额才能多提，经济效益完成得不好，要相应扣减工资总额。这种将工资总额与经济效益相联系，挂钩浮动的管理办法，称为工资总额同经济效益挂钩，简称工效挂钩。实行工资总额与经济效益挂钩可以是一个企业，可以是一个行业，也可以是一个地区。它是继第二步利改税以后，国家在分配领域里所进行的又一次重要改革，是目前国家工资管理制度上的重大突破，是一项重要的工资管理办法。

2. 建国以来我国工资制度的沿革

建国以来，我国工资制度的演变过程大体上可以分为四个阶段：即建国初期为第一阶段，1952~1955年为第二阶段，1956~1984年为第三阶段，1985年以后为第四阶段。

(1) 第一阶段

建国初期，我国工资分配制度实行了供给制与工资制并

存的办法。在党政机关、人民团体、学校工作的大部分人员和解放军指战员，沿袭了战争时期的供给制；建国以后参加工作的一部分机关工作人员实行了工资制（又称工薪制）；对留下来的原国民党政府公职人员及教学人员，实行了“原职原薪”政策。

供给制 供给制最早在井冈山革命根据地实行，以后解放区部队一直沿用。建国初期供给制所供给的范围，包括个人的衣、食、住、学习等生活必需品和一些零用津贴，以及子女生活费、保育费等。1950年2月，中央人民政府政务院《为颁发全国各级人民政府1950年度暂行供给标准草案的命令》，规定了全国统一的供给制标准。

工资制 解放较早的东北地区，于1949年即建立了工资制度，工资标准为13等39级，另加等外5级（即学徒工生活补贴标准）。工人、职员都实行同一工资标准，用划分工资等级线的办法来区别各行业、各类人员的工资差别。在此基础上，1950年和1951年又进行了两次工资改革。改革以后，企业工人实行了8级工资制，企业、事业单位和国家机关的工程技术人员实行了24级工资制，行政人员实行32级工资制。

在新解放区，为了便于接管，使国民党政府的一些公职人员乐于为新中国工作，实行了“原职原薪”政策，即对乐于为新中国工作的国民党政府公职人员，一般保留原来的职务，并按本人解放前三个月的平均工资标准，按当地的物价，折合为一定数量的实物，支付工资时，按所折合的实物在当时的价格折算为货币，以货币形式支付工资。后来也做了一些必要的改革，如对原来工资水平过低的地区，在提高工资水平的前提下，拟定了新的等级工资制。

（2）第二阶段

1952~1955年，这是第一次工资改革到第二次工资改革之前。在这一时期，进行了全国第一次工资改革，并且把供给制逐步改为工资制。

1952年我国按大行政区进行了全国第一次改革。主要内容是：

统一以“工资分”作为工资的计算单位。由于国民经济恢复时期物价很不稳定，按固定数额支付货币工资，在不同的月份中所能购买到的消费品数量差异很大。因而，建国初期在我国东北等地曾采用以一定种类和数量的实物为基础，按发放工资当月的实际价格计算出货币工资数量，并以货币形式支付工资的一种“工资分”制度。1950年9月全国工资改革工作会议后，东北以外各地区企业都先后采用了这次会议所制定的“统一工资分”。以五种实物为计算基础，即每个工资分含一定数量的粮、布、油、盐、煤。国家根据各地商品价格的不同，划分若干个工资分价值区，由主管机关按当地国营零售牌价定期（一般按月，也有的按半月或旬、日）统一计算并公布工资分单价，各单位根据本地区的工资分单价，计算支付职工的货币工资。

各大行政区分别建立了新的工资制度，工人普遍实行8级工资制，部分工人实行7级工资制，职员实行了职务等级工资或职务工资制，并且划分了产业类别和地区类别。

供给制向工资制的过渡 建国初期，实行供给制的职工约占全部职工的9%，大多数职工实行工资制。供给制与工资制并存，产生了同工不同酬的矛盾。另外，人们的生活需要是多样化的，而且互相之间差异又很大，因此，按规定的品种供给食物的办法难以适应人们的需要。为了解决上述矛盾，我国从1950年开始，就已经把生活费部分折米包干，其

它如服装费、技术津贴、保健费、老年优待金、住房等仍实行供给制，当时叫“小包干”。1952年，提高了供给制人员的津贴标准，实行了“大包干”，即除小孩保育费、保姆费外，一律实行包干办法。到1955年7月，国务院发布命令，把供给制改为工资制。

（3）第三阶段

1956~1984年，即第二次工资改革到1985年工资改革之前。在这一时期里，1956年进行了全国第二次工资改革。这次改革的主要内容有：

取消工资分制度，实行直接按货币规定工资标准的制度。鉴于当时物价基本稳定，直接按货币数额规定工资标准的条件基本成熟，用工资分计算支付工资已无必要。所以，到1956年工资改革时，各地区取消了工资分制度。

调整了产业之间、地区之间和部门之间的工资关系。对产业之间的工资关系，强调根据各类产业在国民经济中的重要地位、技术复杂程度和劳动条件等因素，安排产业工资顺序，使重工业工资有较大提高。在地区之间的工资关系方面，重点发展地区予以较多地增加工资，某些沿海地区略有增长。在干部工资方面，直接生产部门高于其他部门，企业干部高于机关干部，工程技术人员高于行政人员，并给教授、高级科研人员、高级工程技术人员规定了较高的工资。

进一步改革职工的等级工资制度，在全国按产业、按部门统一了工资制度。生产工人多数实行8级工资制；土木建筑工人实行7级工资制；纺织企业的运转挡车工人实行岗位工资制；邮电企业工人实行职务工资制；国家机关和事业单位工作人员实行职务等级工资制；企业职员实行职务工资制等。基本上按地区统一规定了工资标准。

继1956年第二次工资改革以后，国家又几次调整了工资等级和地区类别。

1958年，降低了普通工、勤杂工的工资标准。

1957年至1960年，为缩小最高与最低工资之间的差别，三次降低了领导干部的工资，1957年1月，10级以上干部工资都降低了3~10%；1959年3月，1级和2级工资标准都降到3级；1960年9月，17级以上的党员干部工资标准降低了1~20%。经过3次降低工资，最多的降低了37%。

1963年，我国调整了部分工资区类别，把一、二类工资区合并为三类，同时调整了部分地区生活补贴标准。14个产业部门把1956年制定的职务工资标准进行了简化统一，在一个产业内部，不论技术人员和行政人员，都执行统一的职务等级工资标准。商业营业员由三类5级工资制改为11级工资制。

1965年我国进行了工资改革试点，在部分地区和企业试行了工人、干部各行各业“一条龙”的等级工资制。“一条龙”工资标准共25个等级，行政人员执行25个等级，工程技术人员执行20个等级，工人执行12个等级。“一条龙”工资标准取消了工资区类别。为防止一次套入新工资标准增加工资过多，试点单位都分别采取了不同的过渡工资标准。

1979年，在调整工资的同时，调整了部分工资区类别，即将三类工资区调整到四类，四类工资区调整到五类。

1983年，在企业职工调整工资的同时，在少数企业进行了调整工资与改革工资制度结合进行的试点，试点企业在调整工资的同时，简化统一了工资标准。

1984年，在放权搞活的形势下，一些企业搞了自费改革工资制度的试点。有的企业实行岗位工资制，有的企业实行结构工资制，有的企业实行职务津贴等等。

(4) 第四阶段

从1985年7月1日起，我国进行了第三次工资改革。这次工资改革，国家机关、事业单位和企业脱钩，实行了两种不同的工资制度。

国家机关、事业单位工资改革的主要内容是：

首先，实行了以职务工资为主要内容的结构工资制度。结构工资主要由三部分组成，即基础工资：每人每月40元；职务工资：按职务高低确定工资标准，相邻的职务之间工资标准互相交叉；工龄津贴：每工作满1年每月工资增加0.5元。另外，对中小学教师、医院护士实行了教龄、护龄津贴。

其次，统一了工资标准。这次工资改革，工程技术人员、行政管理人员以及大多数事业单位的工作人员都执行了相同的职务工资标准，只是职务名称和起点不同。从而改变了以往工资标准繁乱的局面。

第三，降低了高级科研、教育、工程技术人员的工资。鉴于过去有些高级知识分子工资待遇偏高，这次工资改革时对一些高级知识分子的工资标准有所降低。

企业工资改革的主要内容是：

首先，在国家对企业分配环节上，试行了企业工资总额同经济效益挂钩浮动办法。确定了工资基数、经济效益基数和浮动比例以后，企业经济效益增长，可以增提工资总额；经济效益下降，要相应的扣减工资总额。对实行挂钩的企业，原则上实行增人不增工资，减人不减工资。

其次，企业内部进行了以简化统一工资标准和给职工升级为主要内容的工资套改。通过套改，把过去几百种工资标准简化为，工人每一类工资区分三类产业执行5种工资标准，干部每一类工资区分执行3种工资标准。

这次工资改革，给了企业较大自主权，企业内部升级完全由企业自主确定。继1985年以后，企业工资改革面逐步全面铺开，工资总额与经济效益挂钩形式也多样化起来。

3. 建国以来我国实行了哪些工资制度

建国以来，我国基本上实行了两种工资制度，即基本工资制度和辅助工资制度。

(1) 基本工资制度

基本工资制度是指对职工工资的主体部分所实行的分配制度。基本工资制度是整个工资制度的主要组成部分，是确定职工工资的主要依据。

我国实行的基本工资制度主要有等级工资制、岗位工资制、结构工资制和职务工资制。

等级工资制 它是根据劳动的复杂程度、繁重程度和工作责任大小等因素划分等级，按等级规定工资标准的一种工资制度。等级工资由工资标准、工资等级表和技术等级标准三个基本因素组成。等级工资制主要反映劳动者在劳动质量方面的差别，即复杂劳动与简单劳动、繁重劳动与轻便劳动的差别，同时也反映了同一劳动在不同部门之间、不同地区之间和不同企业之间的工资差别。它规定着职工在法定工作时间内完成工作任务或劳动定额时所应支付的工资标准，是现行基本工资制度的主要形式。

岗位工资制 它是按工人在生产中的不同工作岗位确定工资的一种工资制度。岗位工资标准是根据各岗位工作难易、责任大小、劳动轻重、技术繁简等条件确定的。岗位工资制适用于专业分工较细、技术要求相对简单、工作对象和生产工艺比较稳定的生产部门或工种岗位，如纺织行业的挡