

企业工资改革方案的 设计与范例

刘庆唐 赵 延 潘金云 主编

QIYIE

GONGZI GAIGE

FANGAN DE

SHEJI YU

FANLI

北京经济学院出版社

企业工资改革方案的设计与范例

刘庆唐 赵延 潘金云 主编

北京经济学院出版社

1989年·北京

企业工资改革方案的设计与范例

刘庆唐等 主编

**北京经济学院出版社出版
(北京市朝阳区红庙)**

北京市永乐印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 24印张 537千字

1989年7月第1版 1989年7月第1版第1次印刷

印数: 00 001—3 000

ISBN7-5638-0150-2/F·84

定价: 8.20元

序 言

由刘庆唐、赵延、潘金云同志主编的《企业工资改革方案的设计与范例》一书，就要和读者见面了。它为成百万工作在劳动工资管理第一线的同志们提供了一本很有价值的工具书，也为准备了解工资基本原理和中外企业工资改革经验的企业领导干部、教学研究人员和学生，提供了许多可供参考的资料。因此，这本书的出版是一件很有意义的事情。

当前，我国的经济体制改革正在不断深化，企业工资制度作为整个国民经济管理和企业经营管理的重要内容和组成部分，其改革的进程对于整个经济体制改革的成败具有战略意义。企业劳动工资干部，肩负着创建符合中国国情的新工资机制和制度的历史重任。要想完成这一历史任务，就必须在贯彻党的“十三大”决议精神的同时，认真学习劳动工作的基本理论，不断总结改革实践中的新经验，力争对工作的规律性有一个比较明确的认识，不断增强工资改革的自觉性和主动性。我国企业工资制度改革的深化和新机制的创建，需要千百万劳动工资工作者和亿万职工共同努力。改革的形势发展很快，不少同志都迫切感到需要提高自身的工资理论水平 and 借鉴他人工资改革经验。这本书的出版一定会在这方面发挥积极的作用。

这本书的特点是理论与实践密切结合，科学性和实用性

兼备。在工资模式反思、设计原理对话、企业工资改革方案范例和文献精选等部分，都既反映了工资工作中带有共同的规律，也总结和反映我国社会主义初级阶段工资工作的特点，和企业工资改革出现的新事物和新经验。因此，本书不仅适合从事工资管理的广大干部选用，对于从事劳动工资教学和研究的人员亦有很大的参考价值。

随着我们对社会主义初级阶段经济规律认识的不断深化，随着改革的不断深入，企业工资改革中肯定还会出现新的问题、新的认识和新的经验。希望有更多更好的工资方面的著作与读者见面。

严忠勤

一九八八年四月十八日

目 录

序 言

第一部分 对建国以来工资演变模式的反思

第二部分 企业工资改革方案设计原理对话

- 一、社会主义工资的基本职能是什么?62
- 二、我国企业工资改革的长远目标是什么?63
- 0 三、制定企业工资改革方案应遵循哪些原则?65
- 四、在制定企业工资改革方案前, 需要进行哪些准备工作?66
- 0 五、设计企业工资改革方案的程序是怎样的?67
- 六、在制定工资计划时为什么要计算“翘尾”工资?
怎样具体进行计算?72
- 七、怎样正确核定计划期工资总额的基数?75
- 八、计划期的工资总额指标是怎样计算出来的?77
- 九、实行挂钩的企业如何正确的核定企业工资总额及其增长幅度?79
- 十、怎样计算平均工资?81
- 十一、如何正确理解社会主义初级阶段的按劳分配原则?84
- 十二、在工资分配上为什么既要反对平均主义, 又要避免出现高低悬殊?86

十三、为什么职工个人的工资收入要和企业的经济效益相结合?	87
十四、对个人承包和租赁企业职工的工资应怎样看待? ...	89
十五、怎样正确认识中外合资企业中方职工的工资性质?	90
十六、外商独资企业中我方职工的工资属于哪种性质? ...	91
十七、为什么说职工的工资水平增长速度不能高于劳动生产率的增长速度?	92
十八、职工实际工资收入的变动受哪些因素的影响?	93
十九、怎样计算职工的实际工资收入?	95
二十、怎样合理安排职工之间的工资关系?	97
二十一、怎样运用比较分级法确定企业内部各类人员的劳动差别和工资差别?	98
二十二、怎样判定某种劳动或工作的复杂程度?	99
二十三、怎样判别各种劳动的精确程度?	100
二十四、怎样比较劳动的负责程度?	101
二十五、怎样比较不同劳动的繁重程度?	101
二十六、各种劳动所处的不同劳动条件应该怎样进行比较?	102
二十七、怎样利用分析计分法为各项工作评定工资等级?	103
二十八、怎样运用“结合部人员比较法”确定工人和职员间的工资关系?	105
二十九、制定技术等级标准时应注意哪些问题?	105
三十、制定企业工资分配方案时,应如何考虑物价变动因素?	106
三十一、如何恰当地选择企业所应采用的工资形式? ...	108

三十二、计时工资形式有哪些主要特点？实行中应注意解决哪些问题？	109
三十三、怎样计算计时工资收入？	110
三十四、为什么要在有条件的企业积极推行计件工资制？	114
三十五、实行计件工资需要哪些准备和组织工作？	115
三十六、在确定计件工资单价时应注意什么问题？可以采用哪些因地制宜措施？	116
三十七、实行集体计件工资时在班组内部应怎样进行分配？	119
三十八、请举例说明怎样实行间接计件工资制？	122
三十九、怎样核算计件工资的经济效果？	124
四十、奖金和基本工资相比有哪些特点？	126
四十一、应当怎样正确地制定奖励条件？	127
四十二、在奖金分配过程中应注意哪些问题？	128
四十三、职工的奖金和标准工资收入间应保持什么样的比例关系？	130
四十四、怎样建立合理的津贴制度？	131
四十五、为什么目前多数国营企业都没有实行工龄津贴？企业职工能否实行工龄津贴？	132
四十六、“除本分成制”是怎样产生的？它的主要特点是什么？	134
四十七、为什么建筑业宜实行“百元产值工资含量包干？在实行中需注意哪些问题？	136
四十八、怎样认识工资等级制度的特点？	138
四十九、最低工资标准是怎样确定的？	139
五十、怎样决定工资等级表的等级数目和工种等级	

线?	141
五十一、怎样确定工资等级表中级差大小和幅度的高低?	142
五十二、技术等级标准的制定要经过哪几个具体步骤?...	143
五十三、怎样对技术等级标准进行可行性测算?	144
五十四、怎样正确地运用“工作评价制”搞好企业工人工资分配?	146
五十五、为什么说职务等级工资制更适用于企业脑力劳动者的工资分配?	148
○ 五十六、结构工资制和其他工资分配制度相比有哪些特点? 实施中应注意哪些问题?	149
○ 五十七、实行结构工资制时应怎样安排各工资构成部分之间的比例关系?	150
五十八、怎样对各种不同类型的职工实行全面考核? ...	151
五十九、在对职工进行升级考核时应注意哪些问题? ...	153
六十、怎样制定合理的职工升级条件?	154
六十一、职工升级工作应该分哪几个步骤进行?	155
六十二、哪一种升级方法比较好?	156
六十三、建立“职工工作档案”的意义及其内容是什么?	158
六十四、我国企业工资基金管理制度的主要内容是什么?	159
六十五、企业自身在加强工资基金管理方面应采取哪些措施?	160
六十六、怎样找出工资基金绝对超支和相对超支的具体原因并进行数量分析?	161
六十七、在企业改革不断深化过程中, 国家对企业奖金	

税的规定有哪些变化？	165
六十八、怎样计算企、事业单位应缴纳的奖金税？	166
六十九、哪些种类的奖金可以免缴奖金税？	169
七十、国家在对企业开征工资调节税后政策 上 有 哪 些变化？	170
七十一、企业工资调节税中的“超率累进税率”是什 么意思？	172
七十二、企、事业单位奖金税和工资调节税 计 算 公 式 中的“速算扣除系数”的作用是什么？	173
七十三、计算工资调节税和奖金税时的“速算扣除率” 是怎样求出来的？	175
七十四、电子计算机在企业工资分 配 中 可 以 发 挥 哪 些作用？	178
七十五、为什么企业的工资分配要和机关、事业单位的 工资分配脱钩？怎样实行这种脱钩？	179
七十六、“七五”期间国家将对企业内部的工资分配实 行哪些改革措施？	181
⑦ 七十七、企业工资分配和经济效益挂钩有哪几种主要方 式？各适用于什么类型的企业？	183
七十八、企业经济责任制和企业内部工资分配制度之间 是什么关系？怎样在加强经济责任制的基础上 搞活企业内部工资分配？	184
七十九、企业推行厂长（经理）负责制后，企业经营者的 个人收入应该怎样确定？	186
八十、“七五”期间国家将对工资计划体制进 行 哪 些 改革？	188
八十一、什么是浮动工资？	189

八十二、什么是基尼系数	186
-------------------	-----

第三部分 企业工资改革方案八十例

一、北京市新兴袜厂结构工资方案总体设计	191
二、北京市革制品厂结构工资制方案（要点）	201
三、北京重型电机厂改八级制为结构工资制	216
四、计件工资为核心，工资制度“全方位”改革办法	220
五、鞍山三冶三公司试行全额计件工资模式	225
六、承德市服装二厂实行计件工资的方案	232
七、以集体计件为主体，采用多种分配形式	235
八、优质产品达标工资制	240
九、成本利润费用包干全额计件工资制	243
十、结合承包实行“全额计件”工资方案的设计	245
十一、质量分等计件工资制	252
十二、实行计件工资，促进生产发展	254
十三、瓦房店轴承厂试行全额计件工资的办法	259
十四、中捷友谊厂实行有效的无限累进计件工资制	264
十五、实行工资奖金总额五联管理全浮动的步骤	268
十六、对科室人员以定额为依据实行工资与奖金浮 动	272
十七、车间公开承包工资联效浮动	278
十八、全额浮动工资制分配办法	281
十九、三联一挂浮动工资制	283
二十、分联承包工资全额浮动	286
二十一、实行岗位定额计件浮动工资制	289
二十二、实行刚性和弹性工资制	292
二十三、工资全额浮动加奖罚方案要点	294

二十四、实行百元销售额工资含量包干的办法	268
二十五、工资含量标准与工程质量挂钩	302
二十六、单位产品工资含量包干法	305
二十七、实行百元票款工资含量包干制	309
二十八、在多种承包责任制基础上实行吨纸工资含 量包干	312
二十九、在股份承包经营基础上实行百元产值工资含 量包干	313
三十、按质分等万块砖工资含量包干	315
三十一、北岩煤矿实行以吨煤为主的10种分配形式	318
三十二、吨纱万米布工资含量承包	324
三十三、实行吨水泥工资含量包干办法	326
三十四、大桥饭店实行百元产值工资含量方案	330
三十五、北京市第一城市建设工程公司班组分配模式	333
三十六、以承包为基础的工资分配模型	336
三十七、责权利挂钩的企业内部分配办法	343
三十八、五联计酬四定一包分配法	348
三十九、指标层层分解 分配联效计酬	352
四十、成本质量一体控制分配办法	356
四十一、以承包经营责任制为中心的企业内部分配方案	358
四十二、实行多种形式的经济责任制搞活企业内 部分配	362
四十三、岗位定责 责任分档 指标考核 按贡献计奖	365
四十四、实行“两联挂” 打破大锅饭	367
四十五、落实承包责任制 搞好内部分配	369
四十六、三控四挂承包分配制	373
四十七、华都饭店实行“承包分解工资制”的方案	374

四十八、实行成本承包计价买件，按利润计算工资的分配办法	381
四十九、在经营承包的基础上实行两级分配考核的方案	385
五十、推行“效益工资” 促进企业发展	389
五十一、上海汽轮机厂实行千瓦效益工资	392
五十二、实行聘任工资与效益工资双轨制	394
五十三、纯收入切块分成包干	397
五十四、除本分成分配办法	399
五十五、以“除本分成”为基础多种分配形式并用	401
五十六、除本分成结构工资制分配方案	405
五十七、满负荷工作法与一酬多挂分配方案	408
五十八、搞好综合配套改革实行灵活多样的分配方式	414
五十九、改革企业内部分配制度实现增产增收	420
六十、一个企业采用九种分配形式	423
六十一、严格考核管理，分配灵活多样	426
六十二、坚持双挂钩分配，取得显著效益	429
六十三、在一线生产车间实行档次工资	433
六十四、实行成本单价计酬工资制	433
六十五、采用以计件工资为主的10种分配形式	438
六十六、结合企业特点采用多种分配形式	440
六十七、吨铁工资含量和计件工资相结合	443
六十八、三定一包联产以工计酬法	444
六十九、公路运输企业内部工资的分配	447
七十、工时定额工资制	452
七十一、上海电机厂试行全额计时工资制	454
七十二、上海大中华橡胶厂岗位等级工资制实施方案	461
七十三、科室定量考核指标的设计与考核方法	465

七十四、搞好综合配套改革实行功年序列工资制 的方案	472
七十五、试行包、保考核计件工资制	480
七十六、中外合资企业工资分配办法	484
七十七、以消耗定额管理为基础的节约奖	489
七十八、四包二定百分奖罚计酬法	491
七十九、PQCDS系数相乘加权计奖法	493
八十、任务饱和系数计奖法	494

第四部分 工资改革方案常用名词术语简释

一、物质利益原则	498	十八、工资等级系数	506
二、按劳分配	499	十九、工资等级线	507
三、劳动报酬	499	二十、工资级差	508
四、国民收入	500	二十一、标准工资	508
五、积累基金	500	二十二、最低工资	508
六、消费基金	501	二十三、起点工资标准	509
七、工资	501	二十四、岗位工资制	509
八、工资水平	502	二十五、岗位过渡工资	510
九、名义工资	502	二十六、职务等级工资	510
十、实际工资	503	二十七、业务(职务)等级 标准	511
十一、工资指数化	503	二十八、结构工资制	511
十二、工资关系	503	二十九、工资构成	513
十三、工资制度	504	三十、工资形式	513
十四、工资等级制度	504	三十一、计时工资	513
十五、工资等级表	505	三十二、计件工资	514
十六、工资标准	505	三十三、计件单价	514
十七、技术等级标准	506		

三十四、工作物等级 …515	四十九、单项奖 ……521
三十五、个人计件 ……515	五十、百分奖 ……522
三十六、集体计件 ……516	五十一、发明创造奖 …522
三十七、有限计件工资 制 ……516	五十二、合理化建议和 技术改进奖 …522
三十八、累进计件工资 制 ……516	五十三、特殊情况下的 工资 ……524
三十九、间接计件工资 制 ……517	五十四、津贴(补贴) …524
四十、超额计件工资制 517	五十五、工资基金 ……524
四十一、最终产品计件 工资制 ……518	五十六、工资总额 ……525
四十二、全额计件工资 制 ……518	五十七、“翘尾”工资 …525
四十三、提成工资制 …519	五十八、“掉尾”工资 …526
四十四、包工工资制 …519	五十九、工资基金的相 对节约和相对 超支 ……526
四十五、浮动工资 ……516	六十、平均工资 ……526
四十六、按劳分红 ……520	六十一、工资的经济效 益 ……527
四十七、奖金 ……520	六十二、工资调整 ……527
四十八、提奖渠道 ……521	六十三、工资改革 ……528

附 录

- 一、苏联企业工资制度的演变与改革
 - 二、美国企业的工资制度
 - 三、中国企业工资改革文献精选
- 编后语

第 一 部 分

对建国以来工资演变 模式的反思

社会主义工资模式是为贯彻按劳分配原则而建立的一套完整的、系统的计量劳动消耗量和计算报酬的准则和方法。它包括工资等级制度、升级制度、定级制度、各种工资形式及其制度、工资支付办法以及工资基金管理制度，等等。我国的工资模式经历了一个形成和演变的过程，走过了一条曲折的道路。对于如何建立具有中国特色的社会主义工资模式，也有一个实践和认识以及不断改进和排除干扰的复杂过程。回顾我国工资模式的演变历史，从中吸取经验教训，对于我们进一步搞好工资改革，具有积极的作用。

纵观我国30多年来的工资工作，以工资等级制度为基础的工资模式的建立和演变，基本上可分为四个阶段：从1949年到1957年为第一阶段，破除了半封建、半殖民地性质的工资制度，基本上建立起我国社会主义的工资制度；1958年至1976年为第二阶段，在近20年的时间里，按劳分配原则未得到认真贯彻，只是工资等级制度做了一些局部调整和改革的试点，其他诸如升级、定级、奖金、计件工资等工资制度及

管理体制非但未有改进，反而产生了较大的倒退性变动；1976年10月粉碎“四人帮”至1984年为第三阶段，在党的十一届三中全会的路线、方针指引下，工资制度的改革，无论在理论上还是实践上逐步走上了正确的轨道，进入了新的历史时期；1985年至今为第四阶段，对工资制度开始了全面的改革，为创立有中国特色的社会主义工资模式作了广泛的探索与实践，取得了可喜的成绩。

一、工资等级制度的沿革及其经验教训

（一）工资等级制度的建立和沿革。

解放初期，我国职工工资情况比较复杂，几种工资分配制度并存。在老解放区，有的实行供给制，有的实行部份供给、部份工资制，有的实行以粮食为计算基础的货币工资制。在解放较早的东北地区基本上是学习苏联的办法，建立了新的工资等级制度，即企业工人实行“八级制”，按产业分为五类，规定五种工资标准；机关企事业单位的工程技术人员执行“24级工资制”，行政管理人员执行“31级工资制”。在新解放区，除少数派往国营企业和国家机关的干部实行供给制外，多数职工实行的是旧社会遗留下来的原单位的工资制度（一般是“原职原薪”，按解放前三个月的平均工资领薪），只是做了一些必要的调整 and 改革：1.对那些技术不高、工作能力不大，但因接近国民党负责人而占据高级职位、领取高薪的人，降低其位置和薪水。2.废除带有封建性质的超经济剥削制度，如矿山、码头、建筑等行业中的封建把头制度，纺织行业中的“那摩温（No.1）制度”等。3.降低或取消了一些高级职员的不合理的津贴和变相工