



企业工资改革方案 设计手册

中国劳动出版社

企业工资改革方案 设计手册

顾 问 翁天真

主 编 苏海南

副主编 王崇光 马幼华

蔡振红 徐延君

中国劳动出版社

企业工资改革方案设计手册

顾问 翁天真

主编 苏海南

· 副主编 王崇光 马幼华

蔡振红 徐延君

责任编辑 陆 萍

中国劳动出版社

(北京市和义里中街12号)

地质出版社印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 16.375印张 366千字

1990年6月陕西第1版 1990年6月北京第1次印刷

印数: 1—15,000

ISBN 7-5045-0418-1/F·083 定价: 6.90元

序

康 永 和

几位从事工资工作的年轻同志，根据他们近年来的实际工作经验编写了这本《企业工资改革方案设计手册》，让我写上几句话。

作为一个多年从事劳动工资工作的老同志，我深切体会到工资分配在国民经济中所占的重要地位。关于这一点，应当引起各个方面的高度重视。我个人认为主要有以下三方面的理由：

一、工资问题有极为广泛的群众性，社会主义的基本经济规律要通过它来体现。

在我国，建设社会主义的主力军——全体工人阶级（全国职工约为14000万人，加上乡镇企业职工人数是23000万人）赖以生活、生存、发展的唯一的或主要的来源就是工资收入。工资收入不仅影响着职工本人的生活与工作，还影响着职工家属（其中大部分是职工子女，即后备劳动力）的生活与发展。可以说，工资问题直接或间接地决定着3—4亿人口的生活问题、吃饭问题、学习问题、身心健康问题和发展问题等，其重要性决不能忽视。同时，社会主义生产的目的就是通过开展生产力来最大限度地满足人民群众不断增长的物质与文化的需要。只有按照这一基本经济规律来组织生产，才能真正发挥社会主义的优越性。社会主义生产如何满

是人们的需求，对广大职工来说主要是通过工资分配、工资收入来体现的。工资问题处理得正确、合理、公正，就能够调动起广大职工的生产热情，社会主义经济建设也就能够稳步、持续地向前发展。因此，我们说，处理好工资问题是促进生产发展，实现社会主义生产目的的一个重要形式和有效渠道。

二、工资是一个很重要的经济杠杆，它是促使劳动者积极创造物质财富、增加有效供给的原动力之一。

工资这个经济杠杆，是国家用来影响和调节生产、交换、分配、消费和国民经济按比例均衡向前发展的经济手段。实践证明，单纯运用行政手段推动经济运行，不可能保证经济的持续、稳定发展。只有正确运用工资分配这一重要的经济杠杆，贯彻物质利益原则，实行多劳多得，少劳少得，不劳不得的按劳取酬的分配办法，才能充分发挥广大劳动者个人和企业群体的积极性、主动性和创造性，使企业尽可能多地生产适销对路产品，最终达到提高经济效益，促进生产发展的目的。

三、正确贯彻按劳分配原则，是社会主义的实现和标志。

公有制和按劳分配是社会主义的两大标志。公有制是按劳分配的基础和前提，按劳分配是公有制的客观要求和体现。不认真、切实地贯彻好按劳分配原则，社会主义就不可能得到完整的、正确的实现。贯彻按劳分配原则，首先要处理好国家、企业、个人三者利益关系。多劳多得，首先是国家多得，企业次之。在这个前提下，劳动者富裕了，国家就一定会富强繁荣，公有制和按劳分配的社会主义优越性就可以得到充分的发挥。

认识到工资分配的重要作用，并把这一认识贯彻到实际工作中去，需要我们广大工资理论研究和实际工作者踏踏实实做出长期的艰苦努力。

《企业工资改革方案设计手册》的编著者们正是基于这样一种认识，试图在加强企业工资管理方面做一些扎实的基础工作。这本书以指导企业搞好分配为原则，从实用的角度出发，详细地阐述了企业工资方案的总的设计原则和各种具体方案（包括各种形式的企业工资总额同经济效益挂钩方案及企业内部工资制度与工资形式的设计方案等）的设计步骤与办法，同时精选了部分企业分配方案的设计案例，旨在为企业经营者和工资工作者设计企业工资分配方案提供参考和借鉴。

我相信，该书的出版，对提高企业工资分配的规范化和科学化，对促进企业分配制度改革的深入必将起到进一步的推动作用。

一九八九年十二月一日

目 录

序.....	(1)
第一章 企业工资改革方案设计概述.....	(1)
第一节 企业工资改革方案设计的概念、必要 性和作用.....	(1)
第二节 企业工资改革方案设计的基本内容及 设计分类.....	(6)
第三节 企业工资改革方案设计的原则.....	(10)
第四节 企业工资改革方案设计的一般程序和 方法.....	(14)
第二章 企业工资总额同经济效益挂钩方案设计	(18)
第一节 企业工资总额同经济效益挂钩方案 设计简述.....	(18)
第二节 企业工资总额同价值量挂钩方案设计	(24)
第三节 企业工资总额同实物量挂钩方案设计	(52)
第四节 企业工资总额同工作量挂钩方案设计	(68)
第五节 企业工资总额同经济效益总挂分提方 案设计.....	(83)

第三章 企业内部工资改革方案设计	(90)
第一节 企业内部工资改革方案设计简述.....	(90)
第二节 企业内部部分层次分配方案设计.....	(95)
第三节 企业基本工资制度改革方案设计.....	(124)
第四节 企业内部工资形式改革方案设计.....	(233)
第五节 计件工资制方案设计.....	(236)
第六节 奖金和津贴方案设计.....	(281)
第七节 其他工资形式方案设计.....	(338)
第四章 企业工资改革方案设计的基础工作	(403)
第一节 企业工资改革方案设计基础工作的基 本内容及意义.....	(403)
第二节 定额定员工作.....	(406)
第三节 记录统计工作.....	(415)
第四节 经济核算工作.....	(421)
第五节 考查考核工作.....	(426)
第六节 以责任制为核心的各项规章制度.....	(430)
第五章 企业工资分配方案设计有关用语释义	(436)
一、综合部分.....	(436)
分配方案 分配方案设计	
二、工资总额同经济效益挂钩部分.....	(436)
工效挂钩 价值量指标挂钩 实物量指标挂钩	
复合指标挂钩 总挂总提 总挂分提 分挂分	
提 两保一挂 浮动比例	
三、工资制度.....	(439)
工资制度 等级工资制 工资等级 工资标准	
工资等级表 技术等级标准 工资级差 工资	
等级系数 月工资标准 日工资标准 小时工	

资标准 起点工资标准 职务等级工资制 职务等级线 岗位工资制 结构工资制 标准工资 标准工资额 基础工资 职务工资 劳动技能工资 升级制度 升级面 升级条件 浮动升级 奖励升级 工资区类别 地区工资差 船岸工资差 行业工资差

四、工资形式…………… (448)

工资形式 计时工资制 计时奖励工资制 计件工资制 计件工资三要素 工作物等级 计件单价 计件奖励工资制 全额计件工资制 超额计件工资制 个人计件工资制 集体计件工资制 累进计件工资制 累退计件工资制 浮动单价计件工资制 直接计件 间接计件 计件标准工资 承包工资制 提成工资制 提成率 定额工资制 浮动工资制 除本分成制 死分活值 活分活值

五、奖励制度…………… (459)

奖励 奖金 奖励制度 单项奖 综合奖 年终奖 一次性奖励 记分计奖 评奖 提奖 提奖率 奖金形式 奖金来源 奖金管理 奖金水平 奖金支付 奖金分配 奖励基金 奖金标准 奖励条件 分红

六、津贴制度…………… (464)

津贴 津贴制度 工资性津贴 非工资性津贴 工龄津贴

七、工资支付…………… (466)

工资支付 加班加点工资 病假工资 探亲假

工资 特殊情况下工资 补差工资 转正定级
熟练期待遇 定级工资

八、基础管理..... (468)

在册职工 工程技术人员 管理人员 服务人员
直接生产工人 非直接生产人员 脑力劳动
体力劳动 考勤 考勤制度 考勤簿 考
勤卡片 考勤记录 出勤 出勤率 岗位责任
制 职工奖惩条例 劳动对象 劳动条件 劳
动形式 劳动环境 劳动支出 劳动消耗 生
产班组 车间 职工人数 平均人数 期末人
数 定员 定员管理 定员水平 定员标准
定员范围 定额 劳动定额 定额管理 劳动
定额标准 设计劳动定额 产量定额 工时定
额 看管定额 服务定额 现行劳动定额 不
变劳动定额 平均先进劳动定额 生产定额
名义工资 实际工资 工龄 一般工龄 连续
工龄 工资管理 工资水平 工资关系 工资
政策 工资卡片 工资成本 工资总额 工资
基金 工资构成 工资增长基金 工资结算单
工资总额包干浮动 工资计划主要指标 平均
工资 平均标准工资 翘尾工资 劳动报酬
平均主义 成本 经济核算 经济效果 厂内
银行 满负荷工作法 群体经营工作法

九、经济指标..... (497)

劳动生产率 实物劳动生产率 货币劳动生
产率 实物指标 价值指标 增长速度 平均增
长速度 基期 基数 计划期 报告期 工业

总产值 工业净产值 利润 利润包干 税金	
税率 所得税 工商税 产品税 营业税 增	
值税 盐税 调节税 资源税 地方税 实现	
税利 上缴税利 资金利税率 工资利税率	
计划价格 不变价格	
十、经营方式	(506)
承包经营责任制 资产经营责任制 租赁经营	
制 股份制 经济责任制	
后记	(511)

第一章 企业工资改革方案 设计概述

企业工资改革方案设计是企业工资改革工作的一个重要方面，也是广大企业工资工作者在实际工作和理论研究中经常遇到并需要予以妥善解决的重要课题。近几年来，随着企业工资改革的逐步展开，企业工资改革方案设计在实践经验上日趋丰富，在理论研究上日趋深入，已逐渐成为一项自成体系的科研项目，在工资改革中越来越发挥着重要的作用。

第一节 企业工资改革方案设计的 概念、必要性和作用

一、企业工资改革方案设计的概念

所谓企业工资改革方案设计，是指在周密调查、系统分析研究有关情况的基础上，明确企业工资改革的目的和目标，确定改革的原则和内容，拟定改革的方法和步骤，使之形成一个用文字表述的、各组成部分具有内在联系的有机整体的工作过程。它是企业工资改革的重要环节，处于每一具体的企业工资改革过程的前期预测、筹划阶段。

企业工资改革方案设计涉及到三个方面的问题。即设计

什么、怎样设计以及由谁设计。设计什么是指设计的具体内容是什么。由于各个企业工资改革的具体目标不尽相同，同一企业不同时期的工资改革目标也会发生变化。因此，不同的企业工资改革方案设计的内容也不尽相同，应由各企业根据本单位的实际情况分别予以确定；同一企业不同时期的工资改革方案设计的内容也不一样，应由该企业视本单位不同时期的情况变化予以重新调整。怎样设计是指设计的方式、方法及程序。一般来说，设计的基本方式和程序是大同小异的，但由于各个企业以及同一企业不同时期工资改革方案设计的内容不同，其各自的具体设计方法就各有特点，应由各企业根据本单位工资改革方案内容的需要而加以具体确定。由谁设计是指进行设计的主体是谁？设计的主体是与工资改革方案设计的内容联系在一起的。设计的改革方案内容范围越广，设计主体的层次相应就越高；反之，设计的改革方案内容范围越小，设计主体的层次相应就越低。比如，全国企业工资改革方案，是由国家设计的；各企业工资改革方案，则是由各企业劳资部门或以劳资部门为主设计的。

二、企业工资改革方案设计的必要性

企业工资改革的目的，是为了克服现行工资分配中平均主义“大锅饭”的弊端，把企业职工劳动报酬同企业的经济效益和其本人的劳动贡献紧密联系起来，认真贯彻按劳分配原则，更好地调动职工的积极性和创造力，从而促进劳动生产率的提高和企业经济效益的增长，在此基础上，逐步改善和提高企业职工的物质文化生活水平。企业工资改革的总目标，则是要通过工资改革，建立起一整套适应有计划商品经济体制需要的，既有利于工资微观搞活，又有利于工资宏观控制的新的工资分配体系。上述对企业工资改革目的和目

标的描述，只是展示了改革的前景，勾画了一条改革的轨迹。要实现上述改革的目的和目标，还必须根据实际情况对现阶段的企业工资改革作出具体的计划安排，并贯彻实施。企业工资改革方案设计正是承担着计划安排改革的任务，它的必要性表现在以下三方面：

第一，设计企业工资改革方案是工资改革过程的必要环节。

企业工资改革是整个经济体制改革的重要组成部分。同时，它自身又是一项复杂的系统工程。具体来说，反映在改革的对象上，其具体内容往往十分庞杂。比如既有平均主义“大锅饭”的问题，又有分配差距过大的现象；既有脑体工资关系倒置的情况，又有苦脏累差岗位工人待遇低的矛盾，如此等等。反映在改革的方式上，其具体办法及程序往往头绪纷繁。比如既可选择灵活多样的工资形式，也可以建立新的基本工资制度；既可以选择升级，也可以考虑提高工资标准，如此等等。反映在改革的纵横联系上，其涉及的方面往往错综复杂。比如工资既与价格变动有密切联系，又要受税收的直接制约；既取决于本企业生产经营状况的好坏，又要受市场竞争的影响，如此等等。因此，实行企业工资改革，首先要对上述各方面复杂的情况加以认真的分析研究，经过全面考虑、统筹规划，提出一整套关于改革的目标、内容、方式、方法等的方案来，然后才能着手实施。可见，企业工资改革方案设计是企业工资改革工作的首要环节。

第二，设计企业工资改革方案是企业行使其应有自主权的具体体现。

在过去高度集中的工资管理体制条件下，企业的工资制度、分配办法以及职工个人增加工资等等都是由国家直接管

理的，企业只需要照章执行国家关于企业工资分配的具体规定，无权也不需要自行设计工资改革方案。而在现阶段，由于经济体制改革的推行，企业逐步成为自主经营、自负盈亏的经济实体。随着工资改革的展开和国家关于扩大企业自主权的各项法规的颁布实施，原来那种工资管理体制已基本改变，企业拥有了较大的工资分配自主权。企业在执行国家统一规定的企业工资标准、工资地区类别和一些必须全国统一的津贴制度的前提下，有权确定适合本企业情况的工资形式和奖金分配办法；在按照国家规定提取的本单位工资总额范围内，有权自主安排本单位职工的工资增长，有权安排本单位的工资改革计划。因此，设计企业工资改革方案是企业行使按法规规定的工资分配自主权的具体体现。

第三，设计企业工资改革方案是深化企业改革、增强企业活力的客观要求。

在逐步建立的有计划商品经济条件下，企业面临着日益激烈的竞争压力。为求生存和发展，企业必须深化改革，完善经营机制，提高经营管理水平，以质量更好、数量更多同时又适销对路的产品投入市场，从而获得更高的经济效益。企业工资改革作为深化企业改革的一个重要方面，它的每一步进展和成功，同时意味着企业经营机制中工资分配机制的逐步改进和完善，它对于调动职工积极性，提高劳动生产率和经济效益，进一步增强企业的活力具有重要的作用。因此，设计企业工资改革方案，搞好企业工资改革，已成为企业追求自身利益的一种客观要求。

三、企业工资改革方案设计的作用

企业工资改革方案设计的作用，总起来说就是维护和促进企业工资改革的顺利进行。具体体现在以下几点：

首先，企业工资改革方案设计有助于统一改革认识。

企业工资改革涉及到企业每一位职工的切身经济利益。由于各企业在国民经济中所处的位置不同，各企业内部各类人员在生产经营中所处的地位不同，现有的经济利益也不一样；特别是由于工资改革总是要涉及到对现行工资关系的调整，往往总有些企业或企业内的某一部分职工在改革中得益多一些，有些企业或职工则得益少一些，有的还可能要触及到某些企业或职工的不合理的既得利益。因此，他们对改革的要求各不相同，对改革的认识也存在差异。为了使工资改革得到绝大多数职工的拥护，必须深入细致地做好职工的思想政治工作，以统一职工群众对改革的认识。而企业工资改革方案设计正是为进行宣传教育提供了必要的资料，方案设计中拟订的关于改革的目的、原则、意义等，有助于将职工群众对改革的认识统一起来。

其次，企业工资改革方案设计有助于协调改革行动。

企业工资改革是一项群众性的事业，参与改革的是全体职工群众。而且，工资改革不但要受税收、价格、生产、市场诸方面因素的制约和影响，还与企业的劳动、人事制度等方面改革密切相关。如果参与改革的有关部门和人员职责权限不清，大家各行其是，改革无疑是不能成功的。只有使全体职工群众按统一部署行动，劳动工资部门与财会、生产、计划、供销等部门密切配合，并将工资改革与劳动、人事制度等项改革衔接配套，才能保证工资改革达到预期的目的。而企业工资改革方案设计对以上诸方面都作出了必要的具体规定，因此，它有助于使参加工资改革的各有关部门和人员各司其职，各负其责，统一和协调改革行动。

第三，企业工资改革方案设计有助于使改革循序渐进、

稳步发展。

企业工资改革是一项复杂的系统工程，其头绪杂乱，问题繁多。但它也有其自身的内在规律可循。如果违背其内在规律，不分问题的主次、先后，盲目行动，改革无疑是不能成功的。企业工资改革方案设计正是在深入研究分析工资问题现状的基础上，按照工资问题的内在规律合理安排改革的方式、方法和步骤，具体规定了先改革什么？后改革什么？重点改革什么？辅助、配套改革什么？这样，就有助于工资改革的实施过程做到主次分明、程序清楚、有条不紊、循序渐进，从而达到预期的目的。

第二节 企业工资改革方案设计 的基本内容及设计分类

一、企业工资改革方案设计的基本内容

企业工资改革方案设计的内容一般包括以下几个方面，即：改革的目标，改革的原则，改革的措施，改革的步骤以及改革后新的工资分配制度的具体实施细则等。以上各个方面相互联系，又各有自己的具体内容。因此，需要分别加以介绍，以解答企业工资改革方案应设计什么这一基本问题。

关于改革的目标。它是企业工资改革方案设计的出发点，通过对现行工资分配中存在的弊病进行分析而确定。它一般由改革现行工资分配体制和调整企业及其各类人员工资水平和工资关系来体现。其中，改革现行工资分配体制这一大目标，又可以分解为改革现行的国家与企业在工资分配方面的关系，改革现行的企业工资制度、工资形式，改革原有的