

铁路施工企业内部工资管理中的问题及对策

铁道部第十四工程局一处 李洪安

企业内部工资管理是企业管理工作的重要组成部分,是贯彻按劳分配原则,研究合理分配,发挥工资杠杆作用,促进企业生产发展的科学。随着经济体制改革的不断深入发展,铁路施工企业主要实行了以百元产值工资含量包干(简称“百含”)为主的多种工资分配形式,搞好其内部的工资管理成为当前深化改革,搞活企业的重要课题之一。

当前铁路施工企业内部工资管理中的主要问题是:一、工资计划管理不严,工资基金使用失控严重。由于扩大企业自主权后,各单位工资计划管理不善,出现了多头管理,巧立名目,随意发放工资、奖金、实物和津(补)贴,有的在银行开几个工资基金户头,还有的未在银行开设工资基金专户,造成开户银行实施监督的困难。目前有的开户银行监控不力,随意性较大,尚未按照国家规定办事。二、“百含”工资分配只注重与产值挂钩,而忽视了与其它指标挂钩考核,特别是利润指标。比如,单位只要有了产值,不管其它指标完成如何,照样按相应的系数计提工资。失去了“百含”正确的含意。三、工资增长与劳动生产率增长比例不协调,单位内部工资分配存在分光用净、“寅吃卯粮”的短期行为。有的单位第一管理者,只注重本单位和本人利益,而忽视了国家和集体利益;在分配上不注重效益,盲目攀比,创多少发多少,甚至在生产旺季超提超发,降低了单位自我积累,造成了“本届红,当年乐,家底空”的不正常状况。四、在个人工资分配上“铁工资”平均分配弊端没有破除的同时又产生了收入差距悬殊过大的新的分配不公问题。由于政策不完善,制度不健全,有时各单位经济效益随机性较大,造成单位之间苦乐不均,个人之间悬殊过大,特别是个别承包者工资收入大大高于工人的2—3倍。有的单位亏损,工资奖金照发,各种补贴照拿,企业利益严重地受到损伤。

上述问题,在一定程度上严重影响了职工主人翁责任感和积极性的充分发挥及企业发展后劲。解决这些问题,我认为必须在提高企业经营者素质建设和依法经营意识的基础上,重点抓好以下几个方面:

1、掌握工资增长与产值效益劳动生产率增长的合理比例关系,坚持量入为出、以丰补欠原则。“正确处理积累和消费的关系,使工资总额的增长不高于国民收入的增长,实际平均工资的提高不超过劳动生产率的提高”(注),这是马克思主义的一条最基本分配原则。它为搞好企业内部分配提供了依据。这就是说一个企业职工工资总额的增长不能超过经济效益的增长,职工平均工资水平的提高必须低于劳动生产率的提高。这两个比例关系对于我们铁路施工企业来讲,同样适用。由于铁路施工属于微利企业,实践证明,这两个比例通常控制在1:0.7—0.9的范围内较为适宜。即确定工资效益指标的合理基数,单位完成效益和劳动生产率每增长1%,

其工资总额和平均工资可增长 0.7—0.9%，大量实践证明：只有掌握这样一个比较恰当的比例关系，抑制过高分配欲望，做到量入为出、以丰补欠、顺坡增长，才能使企业不断增加活力。

2、坚持单位工资总额与单位经济效益挂钩、个人收入与劳动成果挂钩，贯彻按劳分配原则。在深化企业改革，破“一大三铁”中，必须坚持这“双挂钩”。否则，就无法破除分配的“大锅饭”和平均主义，发挥工资杠杆作用更无从谈起。抓好“双挂钩”必须：第一、完善复合挂钩指标。实践证明，工程处以考核最能反映企业全面管理水平的产值、利润、质量、安全、物能耗经济技术指标，且突出利润指标为宜。指标太多，考核繁琐，难以兑现；指标过于单一，考核也容易带来片面性，达不到预期目的。第二、运用经济手段，经过干前测算，合理确定项目承包的挂钩基数，以利于考核达标。第三、用工资利润率制约工资总额。在社会主义商品经济条件下，企业以提高经济效益为中心。企业的效益集中体现在利润指标上。作为一个施工企业，年年无盈利，就根本无法生存和发展。因而应全面实行效益工资，即以效益定收入，工资奖金随着效益高低而上下浮动，用工资利润率制约工资总额。下表是某工程处工资利润率（指一定时期内计提百元工资实现的利润额）情况：

年 度 (年)	工资总额 (万元)	利润总额 (万元)	工资利润率 (%)	平均工资利润率 (%)
1987	326.63	85.23	26.10	32.64
1988	460.07	185.00	40.20	
1989	517.78	193.00	37.30	
1990	799.28	235.00	29.40	
1991	697.08	216.00	30.99	

上表表明，该处连续 5 年来，工资、利润基本是逐年提高的，用求算序时平均数法求得，5 年来平均工资利润率为 32.64%，呈现稳步发展的态势，根据 5 年经营状况，测算该处 1992 年度工资利润率应定在 36% 以上。否则，就应用调整工资总额来制约工资的过快增长，保持各种关系的适度平衡。这样，才能有利于加强内部工资管理，处理好三者利益关系，增加企业发展后劲。第四、扎扎实实地抓好定员定额、质量检验、计量统计、经济核算等基础工作。强调这些基础工作，尤其是运用平均先进合理的劳动定额，精心组织施工生产，一方面能有效地提高劳动生产率，同时也为工资合理分配创造条件。近几年，实行“百含”后大都采取了二次分配法（即第一次先分配基本工资和津补贴；尔后再对超产工资或奖金进行第二次分配），并取得了明显效果。但单位对直接生产人员的分配，应主要以劳动定额为尺度，以岗位的劳动责任、强度、劳动条件和技能等要素的测评为基础，衡量职工贡献大小，以确定报酬。目前，从工资制度上看，大体实行了计时工资制（责任挂钩工资制）和计件工资制（定额工资制）。从工资分配形式上看，有基本工资加奖金，经费包干工资，计件工资（全浮动工资）、定额工资（半浮动工资）等。根据调查研究，工程段及以上机关人员宜采用计时工资加奖金分配的办法，即根据责任轻重、贡献大小，确定奖金系数和考核办法。施工一线直接生产人员采用定额工资或全浮动工资分配法具有先进性、合理性和激励性。全浮动个人所得 = 完成的合格产品数量 × 产品工资单价，或个人所得 = 完成定额工天数 × 定额工天单价；定额工资个人所得 = 级差工资 + 各种津（补）贴 + 活工资（级差工资指一个施工队某工人的标准工资高于该队工人最低标准工资的部分。活工资指个人所得定

额工资先分配级差工资和津贴补贴后剩余部分)。例如:某施工队工人最低标准工资为四级 7 等,67 元,若某工人是七级 13 等,103 元,则它的级差工资是 103 与 67 元的差数 36 元,该工人当月的工资收入为 $(103-67)+\text{各种津(补)贴}+\text{活工资}$ 。采用这种工资的分配形式,既相对照顾了工资级别高而体弱的老工人,又能激励新老工人超额完成任务,充分体现按劳分配原则和社会主义优越性。

3、完善企业内部工资管理的调控机制和统计分析制度,增强其约束力:

(1)用含量系数控制提取产值工资,用超额利润控制提取效益工资,用工资计划控制指导实发工资,依据上级核定的“百含”系数和劳动工资计划,将系数分成两部分,一部分是产值工资,一部分是效益工资。按照完成的建安产值和超额利润计算一定时期内可提取的工资总额。产值工资按月计发,效益工资按季、年、项目计发,在下达年度工资计划中应明确可提含量工资产值、产值工资含量系数、实现利润额,同时,考虑到以丰补欠款,对年度提取的工资总额过多的,要明确规定节余额。工资计划行文分送各执行单位,并报送上级主管部门及各开户银行等有关监督部门,共同监控。除了下达年度工资计划外,还应分季度下达工资计划,实施分阶段控制,增强调控的适时性、准确性和有效性。防止年终算总账,超冒无法挽回的现象。

(2)运用税收杠杆对工资和个人收入进行调节。按照国家规定,正常条件下,职工个人月工资收入总额突破国家规定 400 元者,须经上一级批准,并由支付工资单位代扣缴个人所得税。工程段及以上机关工作人员年度人均奖金最终控制限度,按照 4.5 个月人均标准工资额国家规定执行,超过部分按规定由单位先缴纳奖金税,尔后再予分配。当单位实发工资超过计划可支配工资而随意侵占积累部分的节余工资总额时,应清退侵占部分,并分别按照超标准限额的 50% 以上征收超限费,交上一级机关财务。对负主要责任的领导和业务人员,由上级机关实施一次性罚款。这种办法的实施主要靠定期自我申报和民主监督、群众举报、督促检查。认真执行国家颁布的上述经济法规,可以有效地用税收杠杆对工资和个人收入进行调节,同时,对单位和领导也能增强自我调控约束的自觉意识,保障国家集体的利益不受侵犯。

(3)用工资基金专户控制工资额外支出。为了严肃内部工资计划管理,各单位应在自己进行现金结算的开户银行设立工资基金专户,并建立合理的工资储备金制度。在工程任务饱满且完成任务时应将提取工资额的一定比例留作以丰补欠款,专款专用。除了银行用工资基金专户控制外,劳资、计划、财务、审计等部门通力合作,从不同渠道实施严格把关,防止分配上的短期行为等不良现象。

(4)加强工资分配的民主管理,提高分配透明度。职工作为企业主人,有参与工资分配和管理的权利。在单位制定工资奖金分配方案时,应经职工大会或职代会讨论,充分听取工会意见,防止长官意志,领导个人拍板,业务部门(或业务人员)承办的现象。分配工资奖金做到分配政策和标准公开,分配程序公开、个人实发工资公开,增加透明度,尤其是领导干部的工资奖金要定期张榜公布,接受群众的监督。

(5)坚持和完善工资的统计分析和信息反馈制度。统计分析和信息反馈是企业内部工资管理较为有力的杠杆之一。一般说来,应每月按照实际情况进行一次工资统计分析;每季度、半年、一年分别进行较细致、全面的分析,及时、准确、真实、全面地反映工资分配的活动情况。并将分析情况书面向单位第一管理者和总经济师、总会师汇报,以便总结经验教训,采取积极措施,科学决策,改进单位内部工资管理工作。

4、加强思想政治工作,把物质鼓励和精神鼓励有机地结合起来。坚持以精神鼓励为主,物质鼓励为辅的原则,扭转那种物质鼓励呈刚性,精神鼓励呈弹性的状况。各级领导干部,尤其是单位第一管理者,要在自我加强政策纪律观念,正确处理国家、集体、个人三者利益关系,关心职工生活的同时,重视搞好宣传教育工作,在提高职工思想觉悟,培养奉献精神上下功夫。要教育广大职工正确认识破“一大三铁”的重要性,牢固树立主人翁思想,自觉地为四化建设和企业的发展做贡献;明确个人工资收入增长必须建立在勤奋诚实劳动和单位经济效益逐步提高的基础上,使大家牢固树立艰苦奋斗、勤俭办事,过几年紧日子的思想,努力实现低耗高效;正确认识收入差距的必然性和合理性,以克服平均主义观念和攀比思想,提高心理承受能力。特别是要认真抓好国情、企业基本情况教育。使广大职工明确我国是一个人口多、底子薄、生产力不发达的社会主义大国,每年新增加的国民收入不多,人均收入每年不能增加很多,人民生活只能逐步改善。我们铁路施工企业是微利企业,目前处境艰难,任务难揽,工程难干,利润难创,家底较薄,而且改善职工集体福利需钱急办的较多,积累和消费要统筹兼顾,职工工资水平不可能一下子提得很高;不能盲目攀比,超前消费。国家要富强,企业要兴旺,人是第一关键因素,职工明了“情”,懂了“理”,就会在自觉奉献、努力创收上下功夫,不在个人收入高低上搞攀比,转圈圈,这就为企业内部工资管理创造一个良好的氛围。

注:引自十三届七中全会通过的《十年规划和“八五”计划建议》