

● 张玉磊

# 工效挂钩的积极作用、 主要难题和重新选择

在企业实行工资总额与经济效益挂钩浮动，上海从1984年开始到现在已有5年。目前全市地方全民企业实行工效挂钩的有4553户，占总数的90%以上，其中工业企业1597户，占工业企业总数的98%；实行工效挂钩的职工人数为225万，占全民企业职工总数的98%。工效挂钩作为改革企业分配体制的主要措施，在实践中已引起褒贬不一的议论，如何把握其方向是当务之急。

## 一、不可否认的积极作用

1、工效挂钩冲破传统的工资分配体制，使国家对企业的工资管理由直接控制变为间接控制，企业内部分配出现了前所未有的活力。原有的全民所有制企业工资分配体制是与高度集中统一的国民经济计划管理体制相适应的。国家通过指令性计划直接对职工个人实行按劳分配，企业毫无分配自主权。这造成职工工资与个人劳动脱节，与企业经营好坏脱节，平均主义倾向严重，并且

工资水平低下，多年不增加工资，其代价是牺牲了效率。针对这些弊端，通过选择指标、核定基数、确定比例，变由国家直接管到每个职工调资升级的“一级管理”，为国家控制工资总额，企业在内部有充分自主权的分级管理。现在企业可自主确定工资制度，选择分配形式，制定工资标准，以及安排增资水平，决定增资对象、条件和时间等。因而企业内部分配也都从自身特点和所要解决的主要矛盾出发，以提高经济效益为中心，结合内部层层承包责任制，作了大胆的改革和改进。工资、奖金均由死变活，其经济杠杆作用得到发挥。

2、工效挂钩把企业工资总额与经济效益相联系，把职工工资与其经营、劳动贡献相联系，起到充分发挥工资应有的激励作用和调节作用。并且，这个合理内核在社会主义有计划的商品经济条件下将带有一般性和普遍性。企业的工资运行已开始以自身利益为推动力，发生了与市场导向相联系的转轨。

3、工效挂钩使企业职工增加了工资。几年来，随着企业经济效益水平的提高，绝大多数企业都相应地提取效益工资，自1985年到1988年的4年中一般职工人均增加相当4级的工资，有的还更多。近年来物价上涨幅度大，职工工资水平的提高增强了对物价上涨的承受能力，维护了社会稳定。

4、工效挂钩促进承包经营责任制的推行，保证了财政收入的增长。1988年，上海所有工效挂钩企业都以承包的上缴税利基数作为考核指标，上缴税利未达承包基数将不能提取上浮工资。当年，绝大多数工效挂钩企业都完成了承包的上缴税利，推进了承包的工作。其中同实现税利挂钩的，比基数增长15.13%；同实物量挂钩的，实现税利比基数增长1.11%；同其它指标挂钩的，实现税利比基数增长3.1%。全市完成了105亿元财政包干任务。

## 二、日益困扰的四大难题

工效挂钩在实践中，许多问题也日益明显地暴露出来，主要在于工效挂钩要体现的工资与效益直接联系这样一个根本的宗旨没有更好地实现。其表现就是苦乐不均，“鞭打快牛”，不同的企业，付出同样的经营和劳动，却没有得到同样的报酬；甚至付出较多的有效经营和劳动却得到较少的报酬。究其原因，是效益没有得到公平客观的评价，工效挂钩遇到了许多难以解决的困难。这些难题概括地说是内在的制度本身没有科学依据，外在的效益评价机制没有形成，具体地说主要是：

### 1、工效挂钩制度本身难以科学合理。

首先，工效挂钩的指标、基数、比例的确定是由政府与企业一对一谈判产生的，讨价还价难以有规范的规则和科学依据，并带有一定的主观性、随意性。如谈判中，核定基数比例采取纵向比较法，技术上不可能精确地计量出企业生产的周期，必然造成原来基数低、经营差的企业，比原来基数高、经营好的企业容易获得比较高的增长幅度，从而职工工资增长幅度也高。

其次，工效挂钩的效益指标失之偏颇，不能体现企业经济效益的准确性和全面性。要客观全面反映企业的效益必须要有一个综合的指标体系，应反映出企业为社会所需的有效劳动，与投入的数量和质量相适应，并且要在平等的竞争环境下评价出来。但工效挂钩基本上分两种类型，即工资总额或与实物量挂钩，或与价值量如上缴税利、实现利润、产值等挂钩，所以工效挂钩所指的经济效益，无非是以某单一的经济指标衡量的，即使实行了“三保一挂”配套制约指标，也无法全面体现一个企业实在的经济效益和社会效益。并且在实际工作中这些制约指标也是软的，不易起到应有的作用。如上海建筑行业实行的百元产值工资含量包干，制约指

标（质量、效益、安全等）实行中都没有能起到本身的作用，使许多企业片面追求产值，而忽视质量、安全与其他效益。

还有，在现实条件下把工效挂钩效益指标确定为单一指标，还忽略了这些指标的完成与超额是除企业主观努力因素外，还受到非主观努力因素的影响，如企业有机构成、级差收益、国家政策、资产价值、技术条件、市场环境等。

因此，并不是工效挂钩的指标本身不科学，而是由于从一开始就缺少一个从企业到行业或部门，乃至社会总体的指标体系。然而，如果说这个指标体系在理论上可以完善地抽象描述出，那么在实际运用中由于不具备基础资料，加上落后的管理、谈判的程序、行政的协调办法等则又无从实施。

### 2、没有合理的价格决定机制和价格体系。

（1）在双轨制下，要素成本大幅度上涨，使企业成本提高，利润减少，影响了效益；反过来，为弥补支出增加额，企业便把工效挂钩变为推动产品售价提高的利益机制。

企业要素成本包括原材料、燃料、工资、管理费用等。这些因素特别是原材料价格的大幅度提价，造成企业减利，从而严重影响工效挂钩指标的完成，成为制约企业经济效益提高的主要原因，甚至已使有的企业难以承受。据上海160户重点工业企业近100种主要原材料购进价格指数统计资料匡算，1987年上海独立核算工业企业由于原材料提价而增加支出达31亿元。上海工业系统7个主要工业局1987年利润总额占全市工业企业总额的61.1%，全年因成本增加减利总额达37.1亿元，其中因原材料提价减利为23.9亿元，占减利总额的64.4%。当年，这7个局原材料提价减利因素占总减利因素比重均在54%以上，其中减利比重最大的机电局达91.6%。近三年来，因原材料提价，上海的

加工工业企业利润以平均每年30亿元的巨额被吞噬掉。

面对要素价格的大幅度上涨，这些企业都通过产品适销对路、提高生产量、以增产增收，调整产品结构等来增强内部自身消化能力。但这种自身消化能力是有限的，上海工业系统7个局其自身消化率仅为1/4左右，因此剩余的减利额往往就通过产品提价而转嫁给消费者。显然，物价疯涨给企业对工效挂钩指标的讨价还价制造了重要筹码，企业顺理成章地把要素价格上涨作为效益下降的原因，又把产品提价作为提高效益的重要手段，它们不仅要求对老产品准予提价和自行提价，而且把老产品稍稍改动变相为新产品另行定高价，并相互攀比。由此造成的结果是要素大提价——企业大减利——产品大提价——要素又涨价，这种恶性循环使企业要素、产品的价格无法大体反映其价值，企业经济效益自然无法客观评价出，从而工效挂钩中心与效益直接相联系的工资也难以合理地分配。

(2) 产品、要素的价格扭曲，从而不能客观地使企业进行平等竞争。

不合理的价格体系使企业出现：原材料涨价同产品售价同步增长，企业受影响不大；产品售价提高大于原材料涨价，企业得益；原材料涨价大于产品售价提高，企业经济效益下降。由此造成有的企业容易超基数，有的企业难以超基数，从而导致效益工资水平不同，造成苦乐不均。1988年，上海塑胶线厂的产品价格进行8次调整，其主要产品价格涨价近2倍，这样不仅消化了原材料的涨价因素，而且超额完成了挂钩指标，实现税利1007万元，比基数增长了2.6倍，提取上浮效益工资144.8万元，人均2000多元。而同是与实现税利挂钩的上海汇明电池厂，因主要原材料的价格在第四季度大幅度上涨，产品的价格却不允许提价，一下就影响了利润80万元，结果全年实现税利362万元，

没完成挂钩基数378万元的指标，下浮工资总额2.5万元，人均26.3元。价格的调整，就使这两个工效挂钩的企业效益工资一升一降，差距悬殊。

(3) 物价大幅度上涨，而工效挂钩没有相应的物价补偿机制，使工资的激励职能不断地被削弱。1987年、1988年，上海职工生活费指数分别比上年上升8.1%和20.1%，在这样大的物价上涨幅度下，工效挂钩上浮的效益工资实际上起了补偿物价的作用，违背了工效挂钩的初衷。

### 3、没有大体平等的税收制度。

(1) 税利不分。现行的税制忽略了国家作为社会管理者和生产资料所有者的双重身份，税收关系没能体现作为自然资源、资金所有者的国家与作为自然资源、资金使用者的企业之间的分配关系，因而税收作为国民收入分配和再分配的宏观调节手段对企业生产并实现的纯收入（净产值）没能起到良好的调整作用，也没能公平有效地排除非劳因素对企业效益和获得纯收入的影响。这不仅表现在企业之间存在优劣不等的级差地租，差距悬殊的资产占用、资金使用，从而使企业有不同的竞争起跑点；而且表现在不承认企业以自有资金带来的收益，从而又促使企业把自有资金更多地推向消费，因基础不同，获得利益的差别也就日益扩大。

(2) 对不同企业的纯收入分割不同。首先，所得税按不同经济成份设立不利于各种经济成份开展竞争。所得税的设置应是体现国家作为社会行政事务管理者，为满足社会公共事务而从企业取走的一部分收入，所有企业均是平等税负。但目前国营企业所得税率为55%，而对集体企业则采用起点为10%的8级超额累进所得税，城乡个体工商业实行起点为7%的10级超额累进所得税，至于中外合资企业则实行税率为30%的所得税，外资企业实行20~40%的5级超额累进所得税，

显然国营企业所得税较其它所有制企业偏高，国营企业的负担加重。其次，在不同所有制、不同部门、不同地区、不同行业，留利水平高低不同，对部分大中型国营企业还以倒轧帐的办法设置了调节税，现在调节税高的仍达到80%以上，也程度不同地降低了企业留利水平。不同留利水平，造成企业之间的苦乐不均。

(3) 产品税、增殖税的设置应能体现的主要作用是缓解因价格不合理而给企业带来悬殊的苦乐不均，并通过产品税税率高低的调整，对某些产品起到了鼓励和限制的作用。这样以控制和调节企业过份依赖产品提价来增加利润，而加重其经营和经济责任，促使其改善管理、降低成本。但这种税种在这方面并没有起到较好的作用，而且不合理的价格又使得税收不能体现产业政策，更加重税负的不合理。

4、受到劳动体制、社会保障制度的制约。

在健全的商品经济体制下，劳动力的运动是在市场上进行的，劳务市场的供求关系成为工资变动的主要决定力量。不论何种企业，都必须根据市场上劳动力供求状况来调整工资数，工资作为劳动力价值的体现，工资体现出的经济效益，只能在劳务市场上评价与表现。但由于劳动体制改革进展缓慢，依旧是统包统配的就业体制，作为企业既不能根据实际需要裁减冗员，又不能根据生产、经营需要和效益原则及时得到所需人员，无用人权，因而很难根据投入产出原则在企业内部人尽其才地提高微观经济效果。另一方面，劳动力无竞争就业的压力，也不能完全选择自己满意和适合的职业，没有改善自己的就业状况和报酬的权利。劳动力之间没有平等的竞争，从而劳动力价值没有合理的尺度加以度量，其关键在于受到劳动体制、社会保障制度的制约。

比如在待业保险上，没有建立一套与社

会主义劳务市场相适应的待业保险制度，不仅使各企业都程度不同地存在着冗员，以及对优化劳动组合精简下来的富余职工也难以有效地安置；而且国家对亏损企业仍采取包下来的政策，并给予财政上的补贴。又如在养老保险上，其退休金的计发办法是在1983年基础上以国家的工资标准加上若干工资等级级差来折算的，而工效挂钩后企业的工资制度千差万别，工资升级、水平高低不等，并且工资收入中标准工资与活工资的比重已发生显著变化，标准工资在职工工资中的比重越来越小，这样就使退休职工在经济上、心理上难以承受，也必然给企业工资制度的改革带来矛盾。

劳动体制、社会保障制度改革的滞后，企业的工效挂钩就难以贯彻，相反地挂钩核定的“增人不增工资、减人不减工资”也遏制了企业根据经营状况吞吐劳动力。工效挂钩甚至与劳动力的合理流动是相矛盾的。

### 三、以现实把握为依据的重新选择

针对企业工资体制改革及工效挂钩所遇到的困难，目前有三种解决问题的思路：

第一种思路是，工效挂钩应作局部试点，大部分企业把奖金与效益挂钩。其理由是当前价格尚未理顺，企业内部机制也不完善，全面工效挂钩的条件不具备。所以主张大多数企业的基本工资应由国家统一安排，按照传统手段管理，把奖金与企业留利或上缴税利挂钩，按照类似于工效挂钩的办法进行管理，同时对某些具备条件的行业和企业，进行工效挂钩试点。这样做比较切合实际，但问题是在工效挂钩已大面积推开的形势下，取消基本工资与效益挂钩会使人们产生改革倒退的感觉，从而心理上难以承受，同时工效挂钩的积极作用也会因此而前功尽弃。事实上，由于现在企业缺乏把长期利益和短期利益结合的机制，企业行为追求职工收入福利最大化，会使利润受到侵蚀。即使

在统一的工资制度下，把奖金与留利相联系，依靠行政命令也并不能有效地制止滥发奖金，不断膨胀的消费基金将会逐步抵消奖金的经济杠杆作用，畸形发展的结果将会导致工资改革的失败。

第二种设想是以行业的平均先进水平衡量企业效益，确定工资水平。其中心是建立行业的效益水平指导线和工资水平指导线，把企业在行业范围内进行横向比较，一般地以资金利税率和工资利税率作为投入产出的效益评价指标，并把本企业经济效益指标与同行业的平均经济效益指标比较，由此计量出企业效益以及相应的工资水平，这种办法的目的是为企业创造大体平等的竞争起跑线，缓解“鞭打快牛”、苦乐不均。但它有几个致命的缺陷：（1）行业的平均先进水平不是计量出来的，是在市场上形成的，是动态的，没有凝固的平均水平。在不断变化的市场下，行业的效益水平指导线和工资水平指导线难以确定，从而企业的工资水平也难以确定。（2）用全国同行业的平均水平进行衡量，工作量及成本将非常大，需要成立专门机构进行管理，而目前的信息反馈机制、管理水平远远不能适应；（3）由于利益的刚性作用，要对既得利益进行行政上的重新调整，将是非常困难的。

我认为，已形成的工效挂钩办法是以对我国转轨时期企业行为的现实把握为依据，无疑在实践中已显示出它的过渡性，至于“企业自主，国家征税”这个被普遍认同的企业工资改革的目标模式还有待于深化改革，有待于与整个改革要求建立的有计划的商品经济总模式相适应。当企业自我约束机制和外在效益评价机制形成，国家则无必要对企业工资总额控制。因此，企业工资改革

## 更 正

本刊第3期（部分杂志）第7页的小标题“改进计划管理的几个具体问题”，应为“改进计划管理的几个具体问题”。特此更正。

必须立足于目前工效挂钩实践的基础上推进，对工效挂钩出现的种种问题，当前重要的是要加强管理，不断改进，逐步给予缓解。至此，我提出第三种方法：对工效挂钩进行分级管理，以行业挂钩为主，即国家与行业（局）挂、行业与企业挂。

例如上海纺织局已经实行的以全局作为工效挂钩的单位，局一方面对国家承担完成规定经济指标的责任，另一方面有权对所属企业分配应得的利益。在局系统内层层分解指标，层层挂钩浮动，各行业要保证完成局规定的挂钩总指标，也要从各自的生产经营特点和实际情况出发确定其它指标。这个办法的特点是由主管局综合平衡各企业关系，对于基数和浮动比例可纵横比较，有利于缓解行业间、企业间的工资水平不平衡，以及苦乐不均现象，在市场体系不完善的情况下，也有利于国家的宏观调控。其不足之处是增多了挂钩环节，强化了地方、部门的行政干预。

确定工效挂钩以行业挂钩为主，但并不排斥其它挂钩办法，对确实已具备条件的企业可以实行挂钩浮动；而对不具备条件的企业，即使挂钩了也要退回去，或与奖金挂；至于以行业的平均先进水平衡量效益、确定工资的办法也可组织论证，进行试点。

目前从第三种办法出发是能够缓解工效挂钩遇到的问题。需要特别提出的是工效挂钩一定要以不变价计算的劳动生产率作为制约指标，切实做到职工实际收入的增长低于劳动生产率增长，并较多地与实物量挂钩，同时在企业内还要大力推行计件工资制，仍然把职工工资的增长切实建立在经济效益提高的基础上作为一个根本的原则。

上海财经大学印刷厂