

第一章 改革企业工资制度

改革工资制度是收入分配体制改革的起点。改革开放 20 年来，企业工资制度发生了很大的变化。实行工资总额同经济效益挂钩，国家只从总量上控制企业工资总额，推行岗位技能工资制。

第一节 实行工资总额与经济效益挂钩

工资总额与经济效益挂钩浮动办法，是我国从 80 年代中期开始实行的企业工资改革。在此之前，国家曾进行了奖励和计件工资制试点。1985 年 1 月，国务院发布了《关于国营企业工资改革问题的规定》决定从 1985 年开始，在国营大中型企业中实行职工工资总额同经济效益按比例浮动的办法。

一、实行奖励和计件工资制

为了贯彻按劳分配原则 调动职工的劳动积极性，1978 年 5 月 国务院发出了《关于实行奖励和计件工资制度的通知》要求在调查研究和总结经验的基础上，有条件地试行计件、奖励制度。截止 1978 年底 全国约有 9000 多个企业进行试点，1979 年基本上全

面推开。1980年4月，国家计委、国家经委和国家劳动总局联合发布了《国营企业计件工资暂行办法 草案》对计件工资制试点工作进行指导。

1. 企业实行计件工资制，必须具备下列条件，即生产任务饱满 原材料、燃料、动力供应和产品销路比较正常 制定有先进合理的劳动定额、严格的计量标准和质量标准；企业管理制度（如生产原始记录、计量统计、检查验收、经济核算等）比较健全。企业在具备实行计件工资制的条件下，对于适宜于实行计件工资制的工人，都可以实行计件工资制。

2. 企业在实行计件工资制的过程中，必须保证达到产品质量标准，不超过物资消耗定额，并使单位产品成本和工资成本有明显的降低。如果由于实行计件工资制而降低了产品质量、超过物资消耗定额或提高单位产品成本和工资成本的，应即停止实行。同时，企业领导应承担一定的经济责任，并追回不应发给工人的计件工资。

3. 企业实行计件工资制，必须加强劳动定额的管理工作。凡是企业主管部门制定有统一劳动定额的，应按统一劳动定额执行；没有统一劳动定额的，可以由企业自行制定，但应在报经上级主管部门批准后方能执行。不论是企业主管部门统一制定的劳动定额或企业自行制定的劳动定额，都应当经常保持先进合理的水平。一般的应半年到一年审查修改一次。在遇有下列情况之一时，则应适时地进行修改，即产品或原材料规格有重大变化的；生产设备、工具及工艺操作规程有重大变化的；工作场地、地质条件有显著改变的；个别定额水平显著偏低偏高的；因采用发明创造、技术革新、合理化建议而对定额水平发生重大影响的（但对发明创造、技术革新、合理化建议的集体或个人，除发给应得的奖金外，可以保留原定水平半年不变）。企业初次制定的劳动定额，应有一定

的试工期 时间一般不要超过 3 个月。

4. 企业实行计件工资制，应合理确定计件单价。计件单价，按照工人在规定的工时应完成的劳动定额、与工作物等级相应的计时标准工资，并结合工人现行工资水平确定。工作物等级，根据各种工作物的技术复杂程度、劳动繁重程度、责任大小和不同的生产设备状况等条件确定。劳动定额修改时，计件单价应作相应的修改。

5. 为了鼓励工人提高产品质量，凡是产品按质量分等的，应当根据优质优价的原则，按质量分等确定计件单价。优等质量产品的计件单价，比一般合格品的计件单价应当高一些。为了有利于开展产品的升级换代工作，对于新花色、新品种的产品，在试制期间，其计件单价也可以适当高一些。

6. 企业可以根据本单位的生产特点，分别实行集体计件或个人计件。但在同一班组的工人中，不得一部分人实行集体计件工资制，另一部分人实行计时工资制。企业对实行计件的工人，不论是实行集体计件或个人计件，都应根据其完成劳动定额的多少，按照计件单价计发工资。在保持劳动定额先进合理的前提下，可不限制工人的计件超额工资。实行集体计件的班组，在内部分配计件工资时，应按每个成员在生产中的贡献大小确定，不得平均分配。

7. 对实行计件工资制的工人，可以按照 1979 年 11 月 10 日财政部、国家劳动总局、国家物资总局联合颁发的《关于国营工业、交通企业特定燃料、原材料节约奖试行办法 草案》实行节约奖，但不能再实行经常性生产奖。实行计件工资制的工人，因本人过失造成废品的时候，企业除对其废品不计发工资外，对责任者还要根据其造成损失的大小，令其赔偿损失的一部或全部。在保障工人基本生活的前提下，每月赔偿损失的金额，最多不要超过本人一个

月标准工资的 25% ，时间一般不要超过半年。

8. 企业实行计件工资时，必须提出方案，报主管部门审查批准，并报当地劳动部门备案。实行计件工资的企业，必须按季度将实行计件工资的情况，通知开户银行监督执行。开户银行如发现企业实行计件工资后提高了单位产品成本和工资成本，有权检查企业财务活动情况并拒绝支付计件工资。

9. 企业在实行计件工资制的同时，要加强对职工的政治思想工作，教育工人树立共产主义劳动态度，搞好生产协作，严格遵守劳动纪律和工艺操作规程。对于弄虚作假、损坏设备工具、浪费原材料过多的人员，还应按照有关规定予以行政处分。弄虚作假多拿的工资，必须核实全部退回。

1983 年，随着国营企业实行利改税，一些试行利改税的企业，奖励基金改由税后留利中提取，企业奖金开始同经济效益联系起来。1984 年 4 月，国务院发出了《国营企业发放奖金有关问题的通知》决定实行奖金不“封顶”征收奖金税的办法 规定对奖金的发放相当于两个半月标准工资以内的企业免征奖金税，超过两个半月以上的部分分档征收奖金税。1985 年，国家决定将奖金税的起征点由两个半月提高为 4 个月。1986 年底到 1987 年初 根据国务院有关规定，又陆续降低了奖金税的税率。实行奖金随企业经济效益的高低浮动，使企业之间的奖金水平逐步拉开了差距。

二、调整部分职工工资

改革开放初期，为了解决工资制度上的突出矛盾，国家先后调整了部分职工工资。

1977 年 8 月，国务院发出通知，决定从 1977 年 10 月 1 日起调整部分职工的工资。这是在全国范围内进行的一次补偿性工资调整，调整内容有三项：一是给 1971 年底以前参加工作的一级工和

1966 年底以前参加工作的二级工升一级工资；二是给其他人员中工作多年、工资偏低的生产、工作骨干和科研、技术人员升一级工资，升级面按 40% 掌握；三是对不属于上述升级范围但工资偏低的职工也予以适当调整。这次工资调整的结果，使 60% 的职工不同程度地增加了工资。

1979 年，中共中央、国务院批准《全国物价工资会议纪要》，决定给一部分职工升级。这次升级的重点是各行各业、各个方面劳动好、贡献大的职工。哪些职工可以升级，则按照劳动态度、技术高低、贡献大小进行考核，并以贡献大小作为主要的考核依据。为了评价职工的劳动状况，这次工资调整实行严格的考核，即根据职工的技术等级进行应知、应会和实际操作的考核，对行政干部、事业单位技术人员等根据职责条例和技术（业务）职称进行技术水平考察。此外，这次工资调整还规定：“各企业主管部门在分配基层单位的升级面时，要根据经营管理好坏，完成生产（工作）任务情况，对国家贡献大小，区别对待。对经营管理好、完成生产工作任务好、对国家贡献大的单位，升级面应当大一些；反之，升级面应当小一些。对于因经营管理不善而亏损特别严重的企业，暂缓升级。”

1981 年 10 月，国务院发布了《关于 1981 年调整部分职工工资的通知》，决定给中小学、医疗卫生单位和体育系统的工作人员调整工资。具体内容包括：一是提高优秀运动员和专职教练员的工资标准，主要采取了减少等级、扩大级差的措施。优秀运动员的工资标准由原来的 11 个等级减少为 2 个，级差从原来的 6.8—14 元扩大为 10—18 元；二是在卫生技术人员工资标准中归并了 2 个等级，使其等级关系基本与机关行政人员相同；三是三个系统工资调整均采用先靠级、后升级的办法，除体育系统靠入新工资标准外，其他两个系统中工资水平低于规定的与机关行政人员相对应的工资等级者，先靠入行政人员工资标准的对应等级，再按靠入的工资

标准级差升级。

1982年，国家机关和其他事业单位进行了工资调整，范围包括国家机关和科研、高教、文艺、农林水气等事业单位，以及中小学、医疗卫生单位和体育系统中 1981 年未列入调资范围的人员，对 1978 年底以前参加工作的职工一般都可以升 1 级工资，对中年知识分子优先安排普遍升 2 级。

1983年，企业工资调整。这次工资调整不同于国家机关和事业单位在 1981 年和 1982 年的工资调整，其特点是：第一，增资资金的来源有两个，即财政负担一半，企业自己负担另一半。工资调整的当年，企业先按人均每月 3.5 元计入成本（大约相当于 1 个级差的 50%），其余增资资金由企业自有资金开支，并要求企业至少要有 1 年以上的负担能力。符合调资条件，但自有资金不足的企业，可以先安排一部分职工升级，以后再陆续安排。第二，实行浮动升级，即职工这次增资部分不是一次固定的，升级后继续考核 2 年或 3 年，考核不合格的要降下来，连续考核合格后再予固定。第三，调资与改革相结合，实行调改结合，即一些企业除了安排职工升级外还有较多的自有资金，可以进行工资调整与改革工资制度相结合的试点，主要内容是简化归并工资标准，使用资金按人均每月 1.5 元掌握。

三、试行工资总额同经济效益挂钩

（一）酝酿和制定企业工资改革方案

1978 年 3 月，邓小平同国务院政治研究室负责人谈话时指出，我们一定要坚持按劳分配的社会主义原则。处理分配问题，只能是按劳，不能按政，也不能按资格；4 月，中共中央《关于加快工业发展若干问题的决定（草案）》中指出，在分配上，要坚持按劳分配，多劳多得，少劳少得，既反对高低悬殊，又反对平均主义，承认

必要的差别；9月，中共中央发出了《关于做好改革工资制度调查研究工作的通知》，决定成立全国工资改革委员会，要求各省、市、自治区在11月底以前，提出工资制度改革的意见。

1983年4月，国务院颁布《国营工业企业暂行条例》，其中规定企业有权根据国家有关政策确定本企业的工资形式和分配奖金、安排职工福利等；6月，六届人大一次会议提出要逐步改革工资制度，贯彻按劳分配原则，克服平均主义，使职工收入同社会效益、企业经营好坏和个人的劳动贡献密切联系起来。国务院在批转劳动人事部《关于一九八三年企业调整工资和改革工资制度问题的报告》的通知中指出，1983年企业调整工资的一个显著特点，是把调整工资同企业的经济效益挂起钩来，同职工个人的劳动成果挂起钩来；1983年8月，劳动人事部成立劳动工资改革小组，研究劳动工资制度改革方向和如何起步问题。

1984年10月，党的十二届三中全会通过的中共中央《关于经济体制改革的决定》指出：随着利改税的普遍推行和企业多种形式经济责任制的普遍建立，按劳分配的社会主义原则将得到进一步的贯彻落实。这方面已经采取的一个重大步骤，就是企业职工奖金由企业根据经营状况自行决定，国家只对企业适当征收超额奖金税。今后还将采取必要的措施，使企业职工的工资和奖金同企业经济效益的提高更好地挂起钩来。在企业内部，要扩大工资差距，拉开档次，以充分体现奖勤罚懒、奖优罚劣，充分体现多劳多得、少劳少得，充分体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的差别。

1985年1月，国务院发布了《关于国营企业工资改革问题的通知》，决定从1985年开始，在国营大中型企业中实行职工工资总额同经济效益按比例浮动的办法，并成立了国务院工资制度改革小组，由国家计委、国家经委、国家体改委、中组部、劳动人事部、中

国人民银行、国务院办公厅、全国总工会等部门的负责人组成；3月，在六届人大三次会议上国务院作出决定要迈出工资制度和价格体系改革的重要一步。1985年的工资改革，重点是改革现行不合理的工资制度，逐步消除工资分配中吃“大锅饭”的平均主义积弊，初步建立起能够较好地体现按劳分配原则的新的工资制度。在有条件的全民所有制企业，经过充分准备，逐步推行职工工资总额随同本企业经济效益浮动的办法，把职工和经营者的工资、奖金同所在企业的经济效益高低、本人贡献大小很好地挂起钩来，既保证工资增长同生产发展和劳动生产率提高保持必要的比例，又有利于国家对消费基金的合理控制。在不具备条件的企业中，仍沿用现行的办法，并加以改进。经过改革，工资制度和工资工作将转上新的轨道。今后我国职工的工资，将随着生产的发展和国民收入的增长而得到经常的稳定增长，从根本上改变过去工资分配中要么长期不动、要么大家‘齐步走’的局面。这将是贯彻社会主义按劳分配原则的重大进步。

（二）工资总额同经济效益挂钩浮动的办法

1985年1月，国务院发布了《关于国营企业工资改革问题的通知》决定从1985年开始，在国营大中型企业中实行职工工资总额同经济效益按比例浮动的办法，具体内容如下：

1. 核定工资总额

工资总额原则上按照国家统计局关于工资总额组成的规定，以1984年的工资总额为基数进行核定。各省、自治区、直辖市和国务院有关部门在核定所属企业的工资总额时，应剔除其中不合理的部分。1983年企业调整工资增加的工资总额，由自有资金负担的部分从1985年1月1日起列入企业成本，允许核定在1994年工资总额之内。国家对企业的工资，实行分级管理的体制。国家负责核定省、自治区、直辖市（包括计划单列城市）和国务院有关

部门所属企业的全部工资总额，及其随同经济效益浮动的比例。每个企业的工资总额和浮动比例，由省、自治区、直辖市和国务院有关部门在国家核定给本地区、本部门所属企业的工资总额和浮动比例的范围逐级核定。企业实行工资总额随同经济效益浮动办法以后，国家对省、自治区、直辖市和国务院有关部门，除新建扩建项目和国家政策规定必须安排的复员退伍军人、转业干部和大中专毕业生所需增加的工资总额外，原则上实行增人不增工资总额，减人不减工资总额。省、自治区、直辖市和国务院有关部门对所属企业，可以按照增人不增工资总额，定员内减人不减或少减工资总额的办法办理。企业的富余人员，由企业通过广开生产、服务门路，发展第三产业，妥善加以安置。

2. 确定挂钩指标

工资总额同经济效益挂钩的指标，国家对省、自治区、直辖市和国务院有关部门，一般应以 1984 年的实际上缴税利作为工资总额的挂钩指标，1984 年上缴税利低于前 3 年实际平均数的，按照前 3 年上缴税利的实际完成情况酌情核定。省、自治区、直辖市和国务院有关部门在核定所属企业工资总额和经济效益挂钩时，应从实际出发，选择能够反映企业经济效益和社会效益的指标，作为挂钩指标，其他经济指标可以作为考核指标，并相应规定工资总额增减的比例。工业企业一般可以实行工资总额同上缴税利挂钩，产品单一的企业可以同最终产品的销量挂钩；交通运输企业可以同周转量或运距运量挂钩；商业服务业可以同销售额或营业额、上缴税利挂钩，还要考核执行政策、服务质量等指标。对于违反政策和服务质量差的，要相应扣减工资总额的增长比例；建筑、煤矿企业可以继续实行百元产值工资含量包干和吨煤工资含量包干，但要逐步完善包干办法；政策性亏损企业，可以按减亏幅度作为主要经济指标与工资总额挂钩。国营性亏损企业，在扭亏为盈以后，工

资总额才可以随经济效益按比例浮动。不论实行何种挂钩办法，都必须以保证完成国家下达的计划任务和正确执行国家的经济政策作为前提。

3. 明确挂钩浮动比例

企业工资总额同经济效益挂钩浮动的比例，国家对省、自治区、直辖市和国务院有关部门，以人均上缴税利为主，同时考虑国家投资比例、百元工资税利率、劳动生产率的高低等情况分别确定。一般上缴税利总额增长 1% 工资总额增长 0.3% 至 0.7% ,某些特殊行业和地区，可以超过 0.7% ，但最多不得超过 1%。 上缴税利下降时，工资总额要相应下浮。为了保证职工的基本生活，下浮工资总额的比例可以作适当限制。省、自治区、直辖市和国务院有关部门在核定的企业工资总额浮动比例时，要在国家核定给本地区、本部门工资浮动比例的范围，按照企业的具体情况，根据兼顾国家、企业、个人三者利益的原则确定。国家核定给省、自治区、直辖市和国家有关部门所属企业的工资总额同经济效益挂钩的比例，1985 年先试行 1 年 从 1986 年开始一定 3 年或 5 年不变。省、自治区、直辖市和国务院有关部门，对企业要定期核定工资总额和工资浮动比例。为了使企业工资总额同经济效益挂钩的办法做到切实可行，可以先试行 1 年，再进一步审定挂钩指标和浮动比例，一定几年不变。企业工资总额随同经济效益按比例相应增长的部分，允许计入成本，但企业不再从留利中提取奖励基金，并相应降低企业的留利水平。

4. 建立企业工资增长基金

企业随同经济效益提高而提取的工资增长基金，归企业所有，不得平调。可以在银行设立工资增长基金专户，允许跨年度使用。但企业每年增加的工资超过工资总额的一定限额时，国家要征收工资调节税；如果留作企业内部工资基金，以丰补歉，在年度之间

调剂使用时，国家免征工资调节税。

5. 企业与国家机关、事业单位的工资改革和工资调整脱钩

企业实行工资总额随同本企业经济效益浮动办法以后，企业职工工资的增长依靠本企业经济效益的提高，国家不再统一安排企业职工的工资改革和工资调整。企业之间因经济效益不同，工资水平也可以不同。允许具有相同学历、资历的人，随所在企业经济效益的不同，和本人贡献大小，工资收入出现差距。

6. 工资改革要贯彻按劳分配

企业的工资改革，要贯彻执行按劳分配的原则，以体现奖勤罚懒、奖优罚劣、体现多劳多得、少劳少得，体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的合理差别。至于具体工资分配形式，是实行计件工资还是计时工资，工资制度是实行等级制，还是实行岗位（职务）工资制、结构工资制，是否建立津贴、补贴制度，以及浮动升级等，均由企业根据实际情况，自行研究确定。企业主管部门和劳动人事部门，要帮助企业及时总结经验，择优推广。企业可以把工资总额随同经济效益提高增加的工资，连同现行奖金的大部分用来改革工资制度，留下的少量奖金，主要用于奖励少数在生产、工作中有技术革新、发明创造和突出贡献的职工。不论实行什么分配形式和工资制度，都必须同建立健全以承包为主的多种形式的经济责任制紧密结合起来，层层落实，明确每个岗位、每个职工的工作要求，使职工的劳动报酬同其劳动贡献密切挂起钩来。

（三）工效挂钩实施办法

经国务院批准，1985年7月，劳动人事部、财政部、国家计委、国家经委、中国人民银行发布《国营企业工资改革试行办法》主要内容包包括以下方面：

1. 关于实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的规定

(1) 实行范围。国营大中型企业（指按第二步利改税的规定划分的大中型企业），一般均属于实行企业工资总额同经济效益挂钩浮动办法的范围。但是国家已经批准实行上缴利润递增包干办法的企业和已实行财务包干的军工、农口企业，仍按原规定执行。属于实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的范围、但目前尚不具备条件的企业以及其他国营企业（包括微利企业、亏损企业、小型企业），可继续按照国务院有关规定进行自费工资改革。这些企业的税后留利水平仍按照第二步利改税核定的比例不变，但有关部门要按照国务院的规定，认真核定企业留利中各项基金的比例。对已经实行了百元产值工资含量包干的建筑施工企业，由国家计委会同国务院有关主管部门，在正确处理国家、企业和职工三者利益关系的原則下，认真总结经验，制定出改进的办法，经劳动人事部、财政部审核后，报国务院批准。对已经实行了吨煤工资含量包干的煤矿企业，由煤炭部按照上述原則制定出改进的办法，经劳动人事部、财政部审核后，报国务院批准。

(2) 工资总额基数的核定。各地区、各部门（指省、自治区、直辖市、计划单列市和国务院有关部门）所属国营大中型企业的工资总额基数，由劳动人事部商国家计委、财政部、国家统计局等有关部门核定，报国务院批准后下达。核定 1984 年工资总额基数的办法是以 1983 年统计年报中企业的工资总额（不包括国家规定的 10 种特定燃料原材料节约奖和副食品价格补贴）为基础，减去 1984 年由于隶属关系改划出去的企业职工工资，加上 1984 年合理增加的部分即 1984 年在国家计划指标内新增人员和职工转正定级增加的工资；由于 1983 年调整工资影响 1984 年应增加的工资（如果 1983 年调资已在 1983 年发放了 1 个季度的新增工资，则 1984 年只应增加 3 个季度新增工资。如果 1983 年调资应发的新增工资挪至 1984 年发放，则 1984 年只应增加 4 个季度的新增工

资)；由于 1983 年增入、转正定级影响 1984 年应增的工资；企业厂长、经理在权限之内给 3% 的职工升级的工资；经国务院或劳动人事部、财政部批准新增加的工资、津贴；随经济效益提高而按第二步利改税核定的比例计算的应增提的奖励基金；由于隶属关系改变新划拨进的企业职工工资。

各地区、各部门要在国家核定的工资总额基数范围内，逐级核定所属国营大中型企业工资总额基数。核定的办法，应按照上述原则，根据实际情况，作出具体规定。对按第二步利改税核定比例计算的应提奖励基金数额很高的企业，各地区、各部门可以适当核减其核人工工资总额基数的数额。企业工资总额基数核定后，企业主管部门须通知开户银行监督执行。一个独立核算企业的工资基金只能在一个银行开户，不得在多家银行开户。

(3) 挂钩的经济效益指标基数的核定。国家对各地区、各部门，以上缴税利作为工资总额的挂钩指标；上缴税利基数，由财政部商劳动人事部、国家计委、国家经委等有关部门核定。各地区、各部门对所属企业，应从实际出发，选择能够反映企业经济效益和社会效益的指标作为与工资总额挂钩的指标；企业的经济效益指标基数，由各级财政部门商有关部门，在国家核定的上缴税利基数范围内，逐级进行核定。核定 1984 年上缴税利基数的办法是：一般以按第二步利改税计算的 1984 年应上缴国家的数额为基数；对于 1984 年应上缴国家的数额由于乱削价、处理一次性损失等特殊原因，低于 1982 年至 1984 年 3 年平均数的少数企业，应按照 3 年的完成情况酌情核定。

各地区、各部门的上缴税利基数，只包括：上缴财政的产品税、增值税、营业税、资源税、所得税、调节税（或上缴利润），计算当年的上缴税利，还应包括城市维护建设税。为鼓励企业利用贷款进行技术改造开发新技术、研制新产品，实行工资总额同经济效益挂

钩浮动办法的企业，用新增利润归还技措贷款和基建改建贷款（不包括基建拨改贷）可以按 50% 的比例视同上缴税利，即上年还贷视同上缴税利的部分计入上缴税利基数，当年还贷视同上缴税利的部分计入当年的上缴税利数额。上述办法实行以后，企业归还贷款，不再提取职工奖励基金，只提取职工福利基金。

实行企业工资总额同经济效益挂钩浮动办法以后，在价格、税率调整对企业经济效益影响大时，除经国务院专项批准可对各地区、各部门及其所属企业的上缴税利数额适当调整外，其余一律不作调整。为了防止企业单纯追求利润，忽视综合经济效益，对企业除核定挂钩指标外，还要分别不同情况规定产品质量、品种、成本安全、合同履行率等考核指标，如完不成某项考核指标，要扣减一定幅度的工资上浮比例。具体的考核指标和扣减比例，由各地区、各部门确定。

(4) 工资总额浮动比例的核定。全国企业职工工资总额随经济效益浮动的总比例，控制在 1:0.7 以内。各地区、各部门提出意见，经劳动人事部商国家计委、国家经委、财政部核定后下达。各地区、各部门负责逐级核定所属国营大中型企业的工资总额浮动比例，核定时，要注意掌握。为了留有余地，各企业的浮动比例汇总起来，不得超过国家核定给本地区、本部门的工资总额浮动比例。要考虑企业的人均税利率、工资税利率等经济效益水平，不仅要企业 1984 年的经济效益水平同行业的平均先进水平相比，还要考虑不同企业提高经济效益的难易程度、潜力大小等因素。企业的工资总额浮动比例一般在 1:0.3 至 1:0.7 的幅度内安排。经济效益低、未达到设计能力、潜力大的企业，浮动比例还可以低于 1:0.3；少数经济效益高、潜力小的企业，浮动比例可以大于 1:0.7。上缴税利下降时，工资总额要相应下浮。为了保证职工的基本生活，下浮的幅度最多不超过工资总额的 20%。

(5)企业增减人员后工资总额基数的处理。实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法后，国家对各地区、各部门，除国家规定必须安排的复员退伍军人、转业干部所需增加的工资外，原则上增人不增工资总额，减人不减工资总额；增加大中专毕业生，应按增人不增工资总额的办法处理。对于新建、扩建必须增人增工资的，在调整工资总额基数同时，要合理调整上缴税利基数。各地区、各部门要参照上述办法，根据实际情况处理所属企业增减人员后的工资总额基数问题。企业要严格实行定编、定员，富余人员由各地区、各部门各单位自行安排。对企业在国家规定的定员标准之内由于提高劳动生产率而减少的人员，可将其工资额的全部或部分保留在企业工资总额基数之内。属于企业定员之外的富余人员，减人时要逐步核减工资总额基数。对企业因将产品外发加工和扩散到其他企业生产而成建制或成批划出职工的，也要适当核减工资基数。

(6)按浮动比例计算工资增长数额的方法。企业工资总额的增长幅度，应按照上缴税利增长幅度和工资总额浮动比例进行计算。上缴税利和工资总额浮动比例如果核定为 1:0.7，是指在保证净上缴税利比上年增长 1% 的前提下，工资总额才能比上年增加 0.7%，而不是简单地从上缴税利增长 1% 中拿出相当于工资总额 0.7% 的钱来增加工资。

(7)工资和奖金计入成本的问题。企业实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法，其按第二步利改税核定的比例计算的核人工工资总额基数的职工奖励基金，可以进入成本，同时，取消税后留利中的职工奖励基金，并相应地核减企业的留利数额和调节税率。但以前年度滚存的奖励基金余额，不进入成本，转入企业自费工资改革和发放奖金的资金来源。企业职工工资随经济效益提高而增长的部分，当年按月或按季节累计预提，计入成本，年终结算。按

月季累计预提数应按当月季累计的净上缴税利比上年同期增长幅度及核定的浮动比例计算。为留有余地，使用数不能大于预提数的 80%。

(8) 审批程序和试行时间。企业实行工资总额同经济效益挂钩浮动的办法，要经过一定的审批程序。地方企业，要自下而上地逐级制定挂钩浮动方案（包括企业工资总额基数、近年来企业经济效益的有关数据、企业工资随经济效益浮动的比例的意见等），报主管部门（或报企业工资制度改革办公室）再由劳动部门、财政部门（或由企业工资制度改革办公室）商计委等有关部门，在国家批准的工资总额基数、上缴税利基数和工资浮动比例的范围內，自上而下地逐级审批。国务院各部门的直属企业，也要逐级预报挂钩浮动方案，由上级主管部门按上述原则审批。为了使企业统筹安排工资改革，经批准试行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业原则上一定 3 年不变；如执行中发生特殊情况，必须改变原办法的，要按审批程序报经批准。但工资总额随经济效益浮动的比例可以先暂定 1 年待取得经验、进一步审查之后再一定几年不变。

2. 关于企业内部工资改革的规定

(1) 实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业和继续沿用现行办法的企业，都要在劳动部门的指导下结合层层落实经济责任制，进行企业内部的工资制度改革。在企业内部的工资改革中要认真贯彻按劳分配原则，体现奖勤罚懒、奖优罚劣，体现多劳多得、少劳少得，体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动的差别。在此原则下，企业可以根据实际情况，确定内部分配形式和工资制度。企业进行工资改革，要发扬民主，走群众路线，要征求企业工会的意见，并提交职工代表大会讨论通过。

(2)为了使企业之间、行业之间、部门之间及地区之间的工资标准既有个合理差别，又不悬殊太大，由劳动人事部提出供各地区、各部门参考的企业职工工资标准，要按隶属关系，分别由各地区、各部门参照劳动人事部提出的标准审查批准。

(3)企业领导干部的工资、奖金、津贴等，要按照干部管理权限，报上级主管部门审批。

(4)实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业，厂长（经理）按照国务院规定给 3% 的职工晋级所增加的工资指标，包含在企业工资总额随经济效益提高而增长的工资之内。

(5)职工的工资，在本企业内有效；职工调出企业，其工资由调入单位根据其新担任工作的责任大小、技术繁简、劳动轻重确定。

(6)中国人民银行、各专业银行系统和保险公司系统的工资改革除总行、总公司和省、自治区、直辖市分行、分公司实行国家机关工作人员的工资制度外，地、市、县一级银行和保险公司及其以下的基层单位的工资改革，由中国人民银行提出方案，经劳动人事部商有关部门审查后，报国务院批准。

3. 关于控制与调节工资基金增长的办法

为了在宏观上有效地控制基金的增长，使企业有计划地逐步提高职工工资水平，国家将采取如下措施：

(1)对实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业，开征工资调节税，同时，不再征收国营企业奖金税。企业当年实际发放的工资总额超过上年工资总额基数 7% 以上的部分，要从企业的工资增长基金中缴纳超额累进的工资调节税。对暂不实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业，继续征收国营企业奖金税。1985 年，奖金税的起征点提高到 4 个月。

(2)劳动人事部要会同中国人民银行总行、国家计委、财政部，制定企业工资基金管理辦法。企业都要在银行开设工资基金专