

企业工资改革从1985年开始进行探索，到1987年底为止，经国家批准实行各种不同形式的工资总额同经济效益挂钩办法的试点企业已达3147户，职工1059万人，分别占国营大中型企业总数的25%和职工总数的28.7%。尽管挂钩企业试点的时间不长，但实践已经证明，企业工资总额同经济效益挂钩是近期内处理国家与企业职工分配关系的一种较好形式。

在财政部最近召开的企业工资改革座谈会上，各地财政部门从事这项工作的同志回顾总结了三年来企业工资制度改革试点的情况和经验，一致认为，企业工资总额同经济效益挂钩办法促进了企业的生产发展和经济效益的提高，改变了在工资分配上企业吃国家大锅饭和职工吃企业大锅饭的状况，调动了企业和职工的积极性，较好地解决了国家、企业和职工三者的利益关系，国家财政增收，企业活力增强，职工收入增加。

通过学习讨论国务院发布的《全民所有制工业企业承包经营责任制暂行条例》，大家认为，推行企业工资总额同经济效益挂钩，是今年企业工资改革的重点，是深化企业改革，进一步落实和完善企业承包经营责任制的需要。去年以来，实行承包经营责任制的全民所有制大中型企业，大多数实行了“两保一挂”，调动了企业的积极性，促进了生产的发展。实践证明，只承包不挂钩，职工利益不能充分体现，积极性调动不起来，承包目标难以落实；只挂

钩不承包，企业与国家的利益分配关系没有全面解决，经济效益不能稳定提高，挂钩办法也难以继续坚持下去。只有承包与挂钩互相结合，才能兼顾国家、企业、职工三者的利益。所以我们在推行承包经营责任制时，一定要配合推行工资总额与经济效益挂钩的办法。使二者同步配套，互相促进。

针对宏观调控机制不健全，地区、部门的调控职能没有很好发挥的问题，大家提出，推行企业工资总额同经济效益挂钩要建立分级调控体制。所谓分级调控，就是国家核定各地区、各部门所属企业的工资总额基数、经济效益指标和挂钩浮动比例。地区、部门在这个基础上，根据实际情况具体确定所属企业工资总额同经济效益挂钩的形式，审批其挂钩的基数和浮动比例。从而形成一个国家进行宏观控制，地方政府和主管部门也承担起一定的调节控制职能的分级管理体制。

地区和部门总挂钩的经济效益指标，应根据国民经济发展对地区、部门综合效益的要求而选择确定，同时要充分考虑地区、部门之间的综合平衡。一般说来，地区和部门都应以最能直接反

映国家、企业、职工三者利益的分配关系的上缴税利、实现税利为挂钩指标；有的部门也可以用税利和实物（工作）量复合挂钩。为稳定财政收入，凡是未完成上缴税利计划或比上年减少的，都要相应扣减新增效益工资。

（本刊通讯员）

深化企业工资改革 实行分级调控

