

**河北省劳动厅、河北省财政厅关于印发《河北省企业工资指导线试
行办法》的通知(冀劳〔1998〕83号1998年7月27日)**

各市劳动局、财政局，省直企业主管部门：

为了建立和完善适应社会主义市场经济体制的企业工资分配
宏观调控机制，更好地指导企业工资分配，根据原劳动部《关于印
发〈试点地区工资指导线制度试行办法〉的通知》(劳部发
〔1997〕27号)精神，并报劳动和社会保障部同意，经省政府批准，
决定自1998年起在我省企业中试行工资指导线制度。现将《河北
省企业工资指导线试行办法》(以下简称《试行办法》)发给你们。

试行工资指导线制度，是企业工资宏观调控办法改革的一项
重要举措，有利于政府对国有企业及其他城镇企业工资分配的指导
与调控，有利于实现“限高保低，保持平均收入适度增长”的宏观
调控目标，有利于引导企业加强人工成本管理，克服企业工资分配
中盲目攀比现象，有利于落实企业工资分配自主权。各级劳动、财

政和企业主管部门必须高度重视，加强领导，精心组织实施，要认真学习《试行办法》，掌握有关政策，加强对企业工资分配的指导，注意做好宣传和培训工作，加强对企业工资增长情况的动态监测。同时要综合运用其它调控手段，把试行工资指导线与实行工效挂钩、工资集体协商确定工资办法以及《工资总额使用手册》制度有机地结合起来，形成完整协调的调控体系，使工资指导线实实在在地成为引导各类企业工资合理增长的实线。

各市要注意研究宏观经济形势和国家宏观经济政策，科学分析当地上年经济增长和企业工资增长情况及劳动就业形势，广泛收集与经济增长相关的参数、指标和资料，准确、客观地对本地当年经济增长情况进行预测，并在对周边地区经济增长及工资增长情况进行比较分析的基础上，根据当地政府确定的年度经济及社会发展目标和全省企业工资指导线调控目标，提出本地年度工资增长参考线，并制定切实可行的实施方案。各地务于 8 月底前将当地工资增长参考线报省劳动厅、财政厅备案。

附：1.《河北省企业工资指导线试行办法》

2.《河北省企业工资超常增长审批表》(略)

河北省企业工资指导线试行办法

为了适应社会主义市场经济发展的需要，逐步建立起以按劳分配为主体、各种分配方式并存、市场机制决定、企业自主分配、政府监督调控的企业工资分配体制，根据原劳动部《试点地区工资指导线制度试行办法》，结合我省实际，制定本办法。

一、实行工资指导线的目的。工资指导线是社会主义市场经济体制下，国家对企业工资分配进行宏观调控的一种办法。其目的是在国家宏观指导下，促使企业工资微观分配与国家宏观政策相协调，引导企业在生产发展、经济效益提高的基础上，实现企业工资收入的合理适度增长。

二、工资指导线的作用。政府通过发布工资指导线，提出全社会企业工资水平增长意见和控制线，影响企业工资分配，促使企业建立工资分配约束机制。建立起以工资指导线为主其他调控手段

为辅的工资宏观调控体系，使工资指导线成为工资微观调控措施的调控目标和实施效果的检验标准。为企业进行集体协商确定工资提供依据，指导企业合理确定工资分配。

三、工资指导线的适用范围。工资指导线适用于我省行政区域内的全部城镇企业。

四、制定工资指导线的原则

(一)符合国家宏观经济政策和对工资的总体要求，坚持“两低于”原则，即企业工资总额增长低于国内生产总值增长，职工实际平均工资增长低于社会劳动生产率增长。

(二)坚持“限制过高收入，保障最低收入，保持平均收入适当增长”的原则。通过制定实施工资指导线，既要保证职工工资水平在经济发展的基础上逐步提高，又要抑制工资增长的盲目攀比和过高的增资行为，逐步缩小社会收入差距，同时切实维护劳动者的合法权益，保障低收入职工的基本生活。

(三)实行协商原则。以劳动行政部门为主，会同财政部门广泛

征求有关部门和工会、企业协会等组织及企业的意见。

(四)实行分级管理、分类调控原则。省劳动行政部门负责制定工资指导线，

对各市和省直属企业工资进行调控。市级劳动行政部门负责组织实施工资指导线，按照工资指导线的要求，对所属企业工资进行调控。

五、制定工资指导线的方法和依据。根据国家对工资宏观调控的要求，以全省年度经济增长率、社会劳动生产率、城镇居民消费价格指数预期增长水平为主要依据，采用定量分析与定性分析相结合的方式，对工资增长的理论值进行预测，并综合考虑宏观经济环境和工资水平、城镇就业状况、劳动力市场价格和人工成本及周边地区经济发展等相关因素，提出初步方案，并征求财政、工会、企业协会等部门意见，报劳动和社会保障部审核后，由省政府授权省劳动厅发布。

六、工资指导线的基本内容

1.上年度全省经济发展和工资增长分析。

2.本年度国家宏观经济政策和经济形势分析。

3.本年度全省经济增长预测。

4.本年度周边地区经济发展及工资水平增长比较分析。

5.本年度工资指导线意见，包括企业货币工资水平增长基准线

(中线)、上线和下线。

6.对地区、企业工资调控措施要求。

七、工资指导线发布时间。工资指导线于每年4月底前发布，

执行时间为一个日历年度(1月1日至12月31日)。

八、工资指导线调控办法

(一)对各市企业工资总量的调控

1.全省工资指导线发布后，各市按照国家 and 省规定的工资指导

线测算方法和测算依据，根据当地经济发展和物价水平预测数据，

依据省发布的工资指导线，计算当年企业货币平均工资增长率和工

资总额增长率，报省劳动厅、财政厅审核备案后，作为当地企业工

资水平和工资总额调控参考线，并围绕参考线对企业工资水平和工

资总额进行动态调控，使工资增长与经济增长、物价水平相适应。

2.各市在工资宏观调控过程中，应密切关注当地经济发展状况及相关指标变化情况，及时与预测数据进行对比分析，据此修正和调整工资调控参考线，防止由于预测数据不准确出现工资增长与经济增长相悖的问题。

3.各市应做好工资指导线执行过程中的动态监测及管理工作，对企业工资增长情况实行动态跟踪分析。在工资增长低于参考线较多时，应适当增加有经济承受能力企业的工资。在工资增长超出参考线较多时，要控制企业工资发放速度，尤其要严格控制工资水平偏高、增长过快企业的工资增长势头。

4.省劳动厅、财政厅于次年初对各市工资指导线执行情况进行检查。依据各市经济发展和物价水平的实际结果，以工资增长率(上下各一个百分点)为基准，凡工资实际增长处于区间内的视为正常增长，超出区间的视为非正常增长。对超出区间上线的，要实行从紧工资增长政策，制定并采取工资增长控制措施。

(二)对企业工资的调控

1.工资指导线是企业安排职工工资增长的重要参考依据。各级劳动行政部门要按照企业的组织形式、国家参(控)股情况和规范程度，采取不同的调控力度和分类管理办法。企业应自觉地按照工资指导线的要求，建立和完善工资分配自我约束机制，加强人工成本管理和人工成本约束，在生产发展、效益提高的基础上逐步提高职工工资。

2.企业应根据生产经营状况和人工成本承受能力，在工资指导线规定的区间内合理安排工资水平增长幅度。生产经营正常、经济效益有增长的企业，工资增长不应低于工资指导线规定的基准线水平。经济效益增长较快的企业，可在工资增长上线区间内相应提高工资增长幅度。其他企业可在工资增长下线区间内安排其工资水平增长幅度。为保障职工基本生活，所有企业必须严格执行《河北省企业职工最低工资暂行规定》，其发放的职工工资不得低于当地最低工资标准。

3.为缓解分配不公，抑制消费基金过快增长，所有企业工资增长均不得突破工资指导线上线，其中上年度职工平均工资超过全省平均工资 180%的企业，当年工资增长不得突破基准线。这些企业工资增长确需突破时，应填写《河北省企业工资超常增长审批表》，报同级劳动行政部门审批，并征收高收入调节费。

4.为保持全省职工平均工资适当增长，对工资水平偏低、工资增长较慢且生产需要、有经济承受能力的企业，经同级劳动、财政部门批准，可以按照工资指导线基准线的 50%增加单列工资，限定当年用于工资分配。

5.驻我省的中央直属企业，年度发放工资的增长幅度应控制在省发布的工资指导线以内，企业《工资总额使用手册》报劳动部门备案。

6.工资指导线发布后，企业应在一个月内编制或调整工资总额使用计划，并按照《工资总额使用手册》管理制度及时办理审批或备案手续。

经批准允许突破控制线或按照工资指导线基准线 50%安排工资增长的企业，由劳动部门调整工资总额使用计划。

7.企业工资总额来源仍按工效挂钩、工资包干和集体协商谈判办法确定。

九、建立工资指导线执行情况监测、预警系统

1.根据工资宏观调控和工资指导线的要求，改进完善统计报表制度，补充增加相关的统计指标，建立相关数据收集办法以满足监测、预警的需要。

2.定期监测和收集的数据主要包括：(1)经济发展数据：社会劳动生产率、非农国内生产总值、城镇居民消费价格指数、工资增长率、城镇失业率、其他影响工资增长的因素。(2)各企业工资增长数据。

3.根据监测数据修正工资调控参考线。对工资增长超过控制线的企业提出预警。对工资增长过低的企业采取增加工资措施。

4.定期做出工资指导线执行情况分析报告，适时调整调控力度。

十、加强工资指导线执行情况的监督检查。工资指导线发布后，将企业工资指导线执行情况纳入工资内外收入监督检查内容，对不按工资指导线要求进行工资分配的，采取措施促使其执行工资指导线。对工资增长超过控制线又未履行审批手续的，超过部分视同超发工资按有关规定予以处罚。对支付工资低于最低工资标准的，按最低工资的有关规定处理。

十一、本办法从 1998 年度开始实施。原弹性劳动工资计划办法和市(县)工资总额同经济效益总挂钩办法停止执行。各市可根据本办法制定具体实施细则，并报省备案。

十二、本办法由省劳动厅负责解释。