

政府可行政命令给公务员加薪体制外低工资咋办 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/464/2021_2022__E6_94_BF_E5_BA_9C_E5_8F_AF_E8_c26_464231.htm 一个绕不过去的难题是：对于公务员、教师、国企职工等“体制框架内”的工资水平，政府可以通过一竿子插到底的行政命令方式，普遍得以增长。难题在于：体制框架之外的低工资，比如非国有企业产业工人、民工，作为数量庞大、最迫切需要提高收入的群体，他们的低工资现状如何改善？政府的行政命令显然是不合适的，而市场的杠杆显然远没有建立起来。按理说，在市场经济条件下，劳动力的价格是由市场决定的，工资水平是劳动力市场均衡的结果。但中国不同在于，作为一个转型时期带有过渡性质的经济体，劳动力“比较优势”长期作为有吸引力的政策被执行，劳动力价格已经被严重扭曲。除了简单的市场供求关系之外，劳方利益表达权利被伤害、劳资双方谈判博弈能力不对等等诸多因素，都造成了劳动力价格普遍较低的现状。应该看到，改善庞大的体制框架之外的低工资困境，过分相信政府的“劝说”能力是靠不住的，只有通过更多的权力下沉，才能从根本上遏制低工资“天经地义”的局面恶化。首要的，便是改变弱者权利失衡的“非制度化生存”的局面。只有赋予劳方更多的权利，才可能内生出维持劳动力均衡的力量。长期以来，各级工会甚至私营企业的工会，在追求利益的功能发挥上，面对诸多约束，一直表现乏力。一方面在“抱团争取利益上”没有扫清组织障碍，缺乏有力的博弈路径；另一方面各级工会在对基层无法建立组织问题的干预上，缺乏主动，也非常乏力。私营企业

的低工资、环卫雇佣工人的低工资，只有在他们有更畅通的利益表达渠道的时候，才能得到改变；大量涌进城市的农民工，只有“有组织可依赖”之后，才不至于一次次“付出与所得不成比例”。应该看到，这不仅是一个“照顾弱势群体”的民生问题，更是一个保障经济发展得到持久动力的发展问题。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com