

专家回应工资增长指导线下调质疑人力资源师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E4_B8_93_E5_AE_B6_E5_9B_9E_E5_c37_644687.htm 被喻为“涨工资风向标”的工资增长指导线，从未像最近一段时间这样，受到如此之多的关注。自一些地方“下调指导线”以来，各种褒与贬、赞与驳不绝于耳。工资增长指导线为何同市场走势“不合拍”、与平均工资增幅“不对应”？就这些问题，记者采访了有关部门和业内专家。百考试题论坛 为何同市场走势“不合拍”？对于一些地方的工资增长指导线纷纷下降，有观点提出质疑：一方面是不少地方经济大势企稳向好，另一方面却是工资增幅“集体下调”，指导线没真正反映经济波动的走势。经济跌至谷底时没有降低工资增幅，经济回暖时却迎来“零增长”。“指导线”为何同市场走势“不合拍”？采集者退散 记者采访有关部门得知，工资增长指导线的确定，是根据一套计算公式综合测算出来的，参考因素包括上年GDP增速、当年预期增速、物价水平、就业率、劳动生产率、社会平均工资水平及其增速等指标。而各地发布的时间一般在4月份过后甚至到7、8月份。“这就意味着，指导线确实是‘慢一拍’。”全国劳动保障学会理事、华东师范大学公共管理学院教授钟仁耀说。其原因在于，指导线的主要参照指标都为前一年的数据和年初时的预测，而无法预知当年出现的诸多“变数”。以上海为例，2008年发布的指导线的上线、下线和平均线分别较2007年的指导线增长2%至3%，上线达16%.其原因主要是由于当年年初出现了物价急涨，但这一代表今年度增幅的数字就与下半年逐步显现的国际金融危

机契合度不高。百考试题 - 全国最大教育类网站(www . Examda. com) 钟仁耀认为，与当前瞬息万变的经济形势相比，“一年一度”的指导线越来越易显露出滞后性，其反映市场实际的参考价值也随之降低。他建议，一些地区可考虑缩短发布周期，如果按现行规则必须“一条指导线管一年”的话，也应尽可能在年初时发布，且各地发布时间宜相对集中。采集者退散 为何与平均工资增幅不“对应”？国家统计局最近公布的今年上半年全国城镇单位在岗职工平均工资为14638元，同比增长12.9%。这个增长率远高出多数地方发布的工资增长指导线。为何社会平均工资增长快，部分地方指导线却出现下降？上海市总工会政策研究室有关专家认为，一些地方的工资增长指导线出现下降，是经过相关计算公式测算出来的，其主因是去年下半年以来经济形势严峻，也正因为此，一定程度的“下调”是可以理解的。不过，他提醒说，工资调节具有双刃性，如果增幅过低，也可能产生“副作用”，不利于拉动内需。而对于“平均工资上涨”，上海市总工会劳动保障专家王厚富认为，平均工资是一个综合数据，是“差别的平均”，不能反映工资分配中的一些现实矛盾，比如行业间、岗位间、人群间的差距较大等。根据国家统计局的解释，上半年工资增长主要“归功于”机关事业单位，其中，机关平均工资增幅15.1%，事业单位为14.7%，而企业平均工资增长为11.9%，低于全国平均增速。钟仁耀指出，两者的不“对应”，还有一个深层原因，即不同性质单位的工资增减仍不同步、不均衡。平均工资增长的贡献“主力”来自机关、事业单位、国企，而劳动部门提出的指导线则主要针对上述性质之外的单位形式。来源：考试大 还要不要

“工资增长指导线”？“工资增长指导线”还需不需要？最近，社会上出现了这样一种疑问。持否定态度的人认为，工资指导线不是强制性的，企业可以不采纳不遵守，且这一制度与市场经济客观规律不适应。但一些专家对此并不赞同。钟仁耀说，目前，我国在工资分配上明确有法定强制力的只有两个概念，一是最低工资，二是加班工资。这意味着，要求工资增长指导线对所有单位都有效力，没有法定强制力，也不符合市场经济的客观规律。从操作上而言，“指导线”也很难适用于所有企业，其中尤其以私营、外资企业的难度更大。但他认为，工资增长指导线绝非“鸡肋”。因为越是在市场经济，作为政府调节信号的影响力也就越大。从各地实际情况来看，近年来，“指导线”也被越来越多企业所关注。与钟仁耀看法一致的还有参与制订工资增长指导线的上海有关部门专家。这位专家表示，政府不能作直接干预，但有必要发布信号，引导工资分配趋于合理。据介绍，在国外，大部分国家虽没有工资指导线制度，但也会发布一些影响工资分配的政策信号。比如，美国劳工统计局会定期发布薪资调查，并按不同职位分类细化公布薪资情况。上海市总工会政策研究室有关专家认为，官方发布的“信号”在工资谈判上的作用尤为明显，因为“指导线”已成为大多数地方开展工资集体协商的主要依据。来源：www.100test.com 上述专家认为，工资指导线不是“要不要”的问题，而是如何加以完善的问题。一方面，我国的工资集体协商制度尚处于起步阶段，谈判“劳强资弱”的局面仍难以迅速扭转，工资增长指导线制度虽属“无奈产物”，但也必不可少；另一方面，制度覆盖范围上也有可臻完善之处，可以考虑将国企、公务

员纳入指导线，如果仅仅“指导”机关、事业单位之外的“所有形式企业”，其效果难免打上折扣。拿什么保障“涨工资”权益？上海市总工会政策研究室有关专家说，企业控制成本的途径很多，比如内部挖潜、开源节流、提高技术水平和生产效率，政策上给予减税、社保缓缴或补贴等，完全可以不动工资。但一些企业总会选择“更容易”的方式。钟仁耀认为，我国现行的保障一线职工工资收入的措施中，除最低工资制度、艰苦岗位津贴制度之外，其余都属指导性政策。一些城市的实践也表明，“指导线”“指导价”等信息还难以得到企业的“应和”。来源：考试大令人期待的是，根据发改委今年下发的《关于2009年深化经济体制改革工作的意见》，我国将从国企、事业单位入手，合理控制收入分配差距。专家建议，我国在逐步构建“涨工资”机制过程中，应完善制度铺垫，构建切实有效的监督模式，细化、明确岗位工资、奖金分配、津贴补贴、工资支付等各项制度，指导用人单位确定并遵守合理的工资结构。同时，要实质性推进工资集体协商制度，赋予劳动者更有力的话语权，从而形成工资共决和正常增长机制。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