

制度设计与应用

——劳动力市场工资指导价位和人工成本

劳动和社会保障部

劳动工资研究所
劳动工资司
规划财务司
信息中心

. 24

国家高技术应用部门发展项目

制度设计与应用

——劳动力市场工资指导价位和人工成本

劳动和社会保障部
劳动工资研究所
劳动工资司
规划财务司
信息中心

中国劳动社会保障出版社

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

制度设计与应用——劳动力市场工资指导价位和人工成本/劳动和社会保障部劳动工资研究所等编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.6

ISBN 7-5045-3622-9

I. 制…

II. 劳…

III. 劳动力市场-工资-中国

IV. F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 037431 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京印刷三厂印刷 新华书店经销

889 毫米×1194 毫米 16 开本 21.75 印张 592 千字

2002 年 6 月第 1 版 2002 年 6 月第 1 次印刷

印数: 4150 册

定价: 90.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

劳动力市场工资指导价位制度 和人工成本预测预警体系 技术支撑系统研究

课题领导小组

组 长：王东进

副组长：祝晏君 苏海南

成 员：王东岩 赵锡铭 汪志洪

课 题 组

组 长：汪志洪

成 员：杨黎明 孙群义 明瑞锋 黄 霞 张加会

狄 煌 陈群洲 王 霞 于 燕 陈 峰

靳朝晖 王玉斌 王永生 王 宏 陈志刚

课题报告主要执笔人

孙群义 陈群洲 王 霞 张加会 陈 峰

靳朝晖 王玉斌 于 燕 狄 煌

序

根据党的十五大提出的“着重发展资本、劳动力、技术等生产要素市场，完善生产要素价格形成机制”的精神，劳动和社会保障部将建立劳动力市场工资指导价位制度和企业人工成本预测预警体系，作为劳动力市场建设和建立与现代企业制度相适应的企业工资分配制度的重要内容，在全国主要的中心城市开展了建立劳动力市场工资指导价位制度和企业人工成本预测预警体系试点工作。截止到2001年，全国已有89个城市发布了本地区劳动力市场工资指导价位，12个城市发布了企业人工成本信息。从各地试点情况看，在劳动力市场价格机制不健全、市场信息不畅的情况下，政府发布劳动力市场工资指导价位和企业人工成本水平信息，为企业和劳动者提供指导和服务，受到用人单位和广大劳动者的普遍欢迎，产生了良好的社会效果，对推进企业工资制度改革和劳动力市场建设，促进企业加强人工成本管理，增强市场竞争力发挥了重要作用。主要体现在以下几个方面：

市场机制的核心之一是价格机制。政府通过建立劳动力市场工资指导价位制度，有利于促进劳动力市场的发展和劳动力市场价格机制的形成和完善，使劳动力市场不仅有“场”有“市”，而且有“市”有“价”，为劳动力供求双方协商确定工资水平提供比较客观的市场参考标准，减少供求双方报酬需求的盲目性，提高就业的成功率和劳动力市场运作的整体效率；也有利于促进劳动力价格机制与劳动力供求机制紧密结合，通过工资价格信号，引导劳动力根据经济结构的需要和调整而合理流动。

通过集体协商确定企业工资分配事宜是市场经济国家的通行做法。近年来，在各级劳动保障部门和工会的大力推动下，建立具有中国特色的企业工资集体协商制度试点取得了积极进展。在企业工资集体协商过程中，政府劳动保障部门发布的工资指导线 and 工资指导价位是协商双方协商确定工资增长的重要依据。同时，企业可以根据发布的劳动力市场工资指导价位，合理确定内部各工种（岗位）的工资标准，调整内部各类人员的工资关系，克服内部工资分配上的平均主义和盲目攀比行为。

在市场经济条件下，人工成本水平的合理与否，既影响到企业的产品在商品市场上的竞争力，也影响到企业在劳动力市场上对人才的竞争力。尤其是我国加入WTO后，无论是在商品市场还是人才市场，企业都将面临日趋激烈的竞争。因此，合理确定企业人工成本水平是事关企业生存和发展的重大课题。政府有关

部门通过建立企业人工成本预测预警体系,发布企业自身难以获得的行业人工成本信息,使企业能了解自身在市场竞争中的地位,这对促使企业改善人工成本管理,合理控制工资增长,增强市场竞争力,提高企业经济效益有着十分重要的作用。同时,企业人工成本信息的发布,还为政府产业政策的制定和中外投资者决策提供了重要的参考依据。

政府以法律手段、经济手段间接调控企业工资分配,是市场经济的客观要求。建立劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系,是政府对企业工资分配管理方式的重大改革,使市场机制调节工资分配有了基础,企业自主分配有了客观依据。这有利于促进政府对企业工资分配从直接管理向间接调控、从总额调控向水平调控、从行政手段向经济和法律手段转变。

正是鉴于建立劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系的重要意义,为进一步促进这两项制度建设工作的开展,在国家有关部门的支持下,1999年10月至2002年2月,劳动和社会保障部集中有关力量开展了《劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系技术支撑系统研究》工作,这是建立劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系的一项重要基础性工作。经过两年的研究,取得了阶段性成果,为劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系建设工作提供了比较坚实的理论基础和技术支持,体现在:一是构建了比较完整、规范和科学的劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警指标体系,有利于推动劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系建设工作的规范化和科学化;二是确立了更加符合我国企业实际需要的人工成本预测预警指标与方法体系,有利于政府部门科学地运用企业人工成本预测、提示和预警三级手段,指导企业合理控制人工成本水平;三是开发的工资价位和人工成本信息调查、汇总和分析系统软件,为各中心城市进行劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系建设工作,提供了强有力的技术支持,有利于提高工作的科学性和效率。我相信,这一研究成果的应用,将对规范和推进劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系建设,推动劳动力市场和企业工资分配宏观调控体系的建立和完善发挥重要的作用。

同时应该看到,这一研究成果只是初步的和阶段性的,希望课题组的同志发扬与时俱进、开拓进取的精神,紧跟劳动力市场的发展和企业收入分配制度改革步伐,在理论上和实践中不断探索创新,更好地为建立具有中国特色的、以市场为导向的就业机制和适应现代企业制度的收入分配制度服务。

王秉逵

2002年6月26日

前 言

党的十四届三中全会第一次鲜明地提出了中国搞市场经济必须要有劳动力市场，并且要求把培育劳动力市场作为培育市场体系的重点之一。十五大报告也指出，“要继续发展各类市场，着重发展资本、劳动力、技术等生产要素市场，完善生产要素价格形成机制”。劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，培育和发展劳动力市场，并通过劳动力市场实现对劳动力资源的开发利用和合理配置，是社会主义市场经济发展的客观要求，也是完整的社会主义市场体系的重要组成部分和必要的组成部分。

市场机制的核心之一是价格机制，劳动力市场的运作，归根结底是围绕劳动力市场价格，围绕市场工资率及其变化进行的。可以说，没有合理的劳动力价格体系，劳动力市场就是不完整的。市场工资率的灵敏度和调节力是衡量劳动力市场的培育是否成熟完善的标志之一。随着改革的深入，劳动力市场的双向选择机制已经逐步建立起来，劳动者自主择业，企业自主择人，促进了劳动力的合理配置和流动，初步做到了既有“场”，又有“市”，但这个“市”还不完全，因为劳动力市场价格问题还没有得到有效的解决。劳动者和用人单位签订劳动合同，不能只讲“关系”不讲“工钱”。“工钱”怎么讲，既不能“漫天要价”，也不能“就地还钱”，而是应该通过竞争形成劳动力市场的均衡价格。真实的劳动力市场均衡价格，具有客观反映劳动力价值、有效引导劳动力流动并且影响劳动力的供求和结构的功能。因而，完善的劳动力市场价格体系是劳动力市场建设的重要组成部分。同时，建立健全劳动力市场价格体系也是建设工资收入分配的市场基础的重要内容。

在市场经济条件下，企业成为工资分配主体不仅是改革趋势也是必然要求。但是，企业的自主分配不是盲目的。因为每一个企业都不得不面对日趋激烈的人才竞争和成本竞争。怎样确定合理的工资水平，既使本企业的工资水平在人才竞争上有优势，同时又在成本上具有竞争力，是每一个企业必须解决好的问题。为了指导和帮助企业处理好这一问题，为企业自主分配创造必要的宏观环境和基础条件，近年来劳动和社会保障部进行了建立劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警制度试点工作。从试点看，政府发布的工资指导价位和人工成本信息，为指导企业合理确定工资水平和促使企业加强人工成本管理，发挥了重要作用。

目前,这两项制度正处于扩大试点范围并逐步完善的过程中。要确保这两项制度的正常运行,必须提供规范化的技术支撑,即设计一套规范的统计指标体系、调查分析方法和软件系统并实现网上运行。正是在这一实际工作需要的背景下,劳动和社会保障部提出了“劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系技术支撑系统研究”的申请报告,并在国家计委的支持下,于1999年10月获得“国家高技术应用部门发展项目”资助。审批立项后,劳动和社会保障部成立了以分管副部长为组长、劳动工资司和劳动工资研究所领导为副组长的课题领导小组,由劳动工资研究所、劳动工资司和规划财务司、信息中心四个单位联合参加的大型课题组。其中,课题的整体组织和协调工作由劳动工资司具体负责。

在课题领导小组和部科技办的指导下,课题组确定了课题研究的实施方案,进行了子课题的分工并确定了进度安排。具体分工如下:

第一子课题“劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系指标体系研究”,主要由劳动工资研究所承担;

第二子课题“劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系分析方法研究”,主要由规划财务司承担;

第三子课题“劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系系统设计与开发”,主要由信息中心和劳动工资司承担;

第四子课题“劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系软件的推广应用”,主要由劳动工资司和信息中心承担;

第五子课题“课题成果汇总及课题总报告撰写”,主要由劳动工资研究所承担。

课题组研究人员在充分调研论证、总结工作经验的基础上,提出了各子课题报告草案,进行了多次课题组内部讨论会,并以多种形式听取了地方劳动保障部门和实际工作者的意见,对课题报告和系统软件进行了修改和调试。在课题领导小组的精心组织安排和周密部署协调下,课题组全体研究人员遵循统一、规范、完善、超前的研究理念,合理分工,紧密配合,联合攻关,于2001年11月底按时完成了“劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系技术支撑系统研究”课题组预定的指标设计、软件设计、试点地区试用及相关研究报告的起草等工作。

2001年12月29日,课题组邀请来自国家经贸委、国家统计局、中国人民大学、首都经济贸易大学和相关大型企业的专家,就本课题的研究进行了论证和研讨。根据专家们的意见和建议,课题组对课题研究成果又进行了修改和补充,形成了本课题的最终研究成果。

本课题主报告共计12万字,分为上、中、下三篇。

上篇《指标体系研究》,为劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预

警体系设计了一套反映劳动力价格水平、合理评价企业人工成本水平的完整、规范的指标体系，包括调查指标体系和发布指标体系。

主要包括：劳动力市场工资价位调查指标体系及各分类指标的定义、内涵、要求研究；劳动力市场工资价位发布指标体系、各分类指标的基本说明以及指标的使用方法研究；劳动力市场价位指标关系分析研究；企业人工成本调查指标体系相关指标、定义和说明；企业人工成本发布指标体系相关指标定义和说明。

中篇《调查、汇总和分析方法研究》，在指标体系设计的基础上，研究劳动力市场价位和人工成本各项调查指标的采集、汇总、分析方法和各项发布指标的确定，并形成了具有可操作性的工资指导价位计算方法体系和企业人工成本水平的评价方法体系。

主要包括：劳动力市场工资指导价位的调查制度的范围、基本对象、项目和组织方式及分析方法的选择；企业人工成本统计调查的内容、范围、方法及组织实施；人工成本统计分析方法研究；人工成本预测预警方法研究。

下篇《系统设计、开发与推广应用》，是在指标体系设计和计算分析方法研究的基础上开展的软件设计、开发、调试与推广运用的研究。

经过需求分析、概要设计、详细设计、编码及模块测试、总装及试运行等阶段，课题组与专业技术人员共同开发完成了《劳动力价位与人工成本调查分析系统》软件，用以支持劳动力价位和人工成本的调查、计算、分析和发布。该系统软件经过多次调试，并在北京、上海、长春等七个城市试运行，已经实现与劳动力市场信息网络的衔接。目前，全国 100 个劳动力市场“三化”城市正在进行该系统软件的推广应用及人员培训等。

本课题对我国工资指导价位和人工成本预测预警体系试点工作几年来的情况进行了调查摸底，并通过理论分析和比较研究，探索出一条政府部门充分利用劳动力市场价格信息，指导企业工资分配，规范劳动力供求双方的市场化行为，引导劳动力的合理有序流动，完善劳动力市场价格体系机制。

课题研究的突出成果表现在：

1. 为完善工资收入宏观调控体系提供了理论基础和技术支持。

劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系是我国工资收入宏观调控体系的重要组成部分，是政府对企业工资分配进行指导的重要手段。本课题的研究成果将成为指导各地开展劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系建设工作的基础和技术支撑手段，必将为巩固和发展劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系，为完善我国工资收入宏观调控体系发挥积极有效的作用。

2. 推动了劳动力市场价格机制的形成。

劳动力市场工资指导价位制度是劳动力市场建设和完善的重要内容。本课题

的研究成果形成了规范、统一、全面,并且具有预测功能的劳动力市场价格信息处理体系。这一体系有助于客观、真实地反映劳动力市场价格,有利于促进劳动力市场价格机制的形成,从而有效地引导劳动力的流动以及供求双方在数量和结构上的调整,推动中国劳动力市场价格机制的最终形成。

3. 构建了完整、统一、科学的劳动力市场工资价位指标体系和人工成本预测预警指标体系。

本课题研究立足于当前实际情况,提出了一整套包括评价性指标和分析比较指标在内的劳动力市场价位指标体系,并对劳动力市场价位的具体形式、影响因素和相互关系进行了系统分析。在指标体系设计中,首次提出了劳动力最低市场价格的概念,并考虑了中国加入WTO后,劳动力市场相对规范成熟时的劳动力工资指导价位模式。本课题劳动力市场工资价位指标体系与人工成本预测预警指标体系的研究,也是对我国劳动力市场指标体系的补充和完善。

4. 肯定了从劳动力市场获取价位信息的必要性,使价位信息来源实现多元化。

课题研究报告指出,劳动力市场上各职位的招聘供求比例,即求人倍率,直接影响着劳动力供求双方的价格预期,因而劳动力市场雇主报价、劳动力市场求职者报价和市场成交价都是劳动力价位体系的重要组成部分。为了使工资指导价位能够正确反映劳动力市场的同期价格特征,正确传递市场价格信息,在确定工资指导价位时必须要在一定程度上考虑本经济区域内按职位分类的市场成交价格。

本课题还对获取劳动力市场双方报价及市场成交价的途径和方法进行了研究,提出了在劳动力市场发展较为完善时,可以利用市场成交价和相关指标修正现有的工资指导价位,从而得到更具前瞻性和科学性的市场工资指导价位。

5. 确立了更加符合我国企业实际需要的人工成本预测预警指标与方法体系。

在分析研究的基础上,课题报告提出预警应当立足于服务的理念。政府行政部门对企业人工成本预测预警是为中国企业参与国际市场竞争提供强有力的支撑和帮助。本课题研究构建了包括核算基本指标、分析指标和投入产出指标在内的人工成本指标体系,并提出了用预测、提示和预警的三级手段,有效指导企业调整其人工成本的策略。

6. 开发出在国内具有领先地位的工资价位和人工成本信息调查、汇总和分析系统,具有推广价值。

该系统采用了较为先进的设计思想和开发工具,业务需求分析清晰、模块划分合理、功能完善、性能可靠,有较强的自维护性、通用性和灵活性,用户操作界面友好、简便易学,为劳动力价位和人工成本调查的全过程提供了数据处理的技术支持和灵活多样的数据分析工具。此外,该系统还具有以下几个方面的特殊功能:(1)各地用户在上级下发的调查表结构的基础上,可根据需要在一定权限范围内对调查指标和指标分类分别进行扩充,形成本级调查表;也可定义自用的

调查表,使系统满足各级用户和各地用户的不同需求。(2)系统支持抽样和建立样本库的过程,使抽样调查过程更科学、更合理。(3)多种形式的报表分析与管理功能使各地用户可接收上级报表格式进行分析,也可在此基础上添加分析栏进行分析,还可随意自定义报表进行分析。(4)系统提供了较为灵活的数据传输接口,包括数据库的转入、转出接口和数据分析结果的转出接口。

该系统在2000年劳动力市场工资指导价位调查的数据处理和分析中得到了很好的应用。

2002年2月5日,由国家有关部委局、高校、大型企业集团的专家组成的课题评审委员会对本课题进行了论证。评审委员会认为,《劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系技术支撑系统研究》课题研究目标明确,紧密结合实际,是建立与完善劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警体系的一项关键的基础性工作,具有重要的理论意义和现实意义。

课题报告深入分析了劳动力市场价格的各种形式、相互关系和影响因素,设计了一套反映劳动力市场价格水平、合理评价企业人工成本的比较完整、规范的指标体系,形成了具有可操作性的数据采集、汇总、分析、发布方法体系;在课题研究基础上开发的“劳动力价位与人工成本调查分析系统”软件,采用了较为先进的设计思想和开发工具,为劳动力市场价位和人工成本调查的全过程,提供了数据处理的技术支持和灵活多样的数据分析工具,并在试应用中取得了好的效果,受到了用户的广泛好评。课题报告思路清晰、逻辑严谨、结构合理、文字通畅。

评审委员会委员认为,该课题研究成果内容详实,有很强的操作性,技术含量较高,在目前国内同类研究中居领先水平,达到了课题研究任务书的要求。评审委员会一致同意通过该课题成果验收。

同时,评审委员会建议对课题报告及系统软件做进一步修改和调试,并尽快发表;对课题成果应用做好跟踪研究并建议政府有关部门抓好此项课题研究成果的推广应用。

按照评审委员会的意见和建议,课题领导小组决定将本课题的研究成果公开出版,从而更好地向全社会宣传和推广这项研究成果,推动劳动力市场工资指导价位制度和人工成本预测预警制度的深入贯彻和实施。在中国劳动社会保障出版社的支持下,在本课题主报告的基础上编辑出版了《制度设计与应用——劳动力市场工资指导价位和人工成本》一书。书中还收录了《中国劳动力市场工资指导价位制度研究》课题的研究成果和使用“劳动力价位与人工成本调查分析系统”进行数据处理和分析取得的2000年全国劳动力市场工资指导价位的最新数据。

我们希望本书的出版能为我国工资收入宏观调控体系的健全和完善贡献绵薄之力。

编者

2002年5月

· 5 ·

目 录

上 篇 指标体系研究

第一章 劳动力市场工资价位指标体系研究	(3)
第一节 劳动力市场工资价位指标体系设计	(3)
第二节 劳动力市场价位的具体形式及影响因素分析	(12)
第三节 劳动力市场价位指标关系分析	(18)
第二章 企业人工成本指标体系研究	(24)
第一节 人工成本统计调查的发展过程	(24)
第二节 我国开展人工成本统计调查的意义及任务	(24)
第三节 人工成本的概念及其分项指标	(26)
第四节 人工成本的预测预警方式	(33)

中 篇 调查、汇总和分析方法研究

第三章 劳动力市场工资价位调查制度	(41)
第一节 调查方法	(41)
第二节 逻辑审查及数据质量监控规则	(46)
第三节 劳动力市场工资价位的汇总	(47)
第四节 劳动力市场工资价位的分析	(52)
第五节 劳动力市场价位的其他表现形式	(56)
第四章 企业人工成本调查汇总和分析方法	(59)
第一节 我国现行的人工成本统计调查制度	(59)
第二节 1998 年制造业企业人工成本调查主要汇总结果	(62)
第三节 人工成本的分析预测方法	(68)

下 篇 系统设计、开发与推广应用

第五章 系统设计与开发	(77)
第一节 业务需求分析	(77)
第二节 软件的设计与开发	(81)
第六章 软件推广与应用	(90)

附 件

附件 1 中国劳动力市场工资指导价位制度研究	(95)
------------------------------	--------

附件 2 1999—2000 年劳动力市场工资价位调查分析	(106)
附件 3 2000 年劳动力市场工资指导价位	(119)
2000 年 44 个城市工资水平	(119)
44 个城市 2000 年分工种工资价位	(120)
44 个城市国有企业 2000 年分工种工资价位	(121)
44 个城市外商投资企业 2000 年分工种工资价位	(122)
部分城市 2000 年厂长(经理)劳动力市场工资指导价位	(123)
制造企业不同工种(职业)工资价位(2000)	(125)
国有企业不同工种(职业)工资价位(2000)	(133)
股份有限公司不同工种(职业)工资价位(2000)	(141)
港澳台商投资企业不同工种(职业)工资价位(2000)	(147)
中央企业不同工种(职业)工资价位(2000)	(152)
不同工种(职业)初级工工资价位(2000)	(158)
不同工种(职业)中级工工资价位(2000)	(162)
不同工种(职业)高级工工资价位(2000)	(166)
不同工种(职业)技师工资价位(2000)	(170)
不同工种(职业)高级技师工资价位(2000)	(172)
不同工种(职业)高级专业技术人员工资价位(2000)	(173)
不同工种(职业)副高级专业技术人员工资价位(2000)	(174)
不同工种(职业)中级专业技术人员工资价位(2000)	(175)
不同工种(职业)初级专业技术人员工资价位(2000)	(177)
北京市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(180)
天津市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(184)
上海市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(189)
石家庄市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(194)
太原市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(197)
沈阳市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(200)
长春市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(205)
南京市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(209)
杭州市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(214)
南昌市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(218)
郑州市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(222)
武汉市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(225)
长沙市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(230)
南宁市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(235)
重庆市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(240)
西安市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(246)
兰州市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(250)
银川市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(252)
乌鲁木齐市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(255)
厦门市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(258)
桂林市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(263)

柳州市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(266)
烟台市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(271)
威海市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(276)
潍坊市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(282)
宜昌市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(288)
株洲市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(291)
秦皇岛市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(295)
唐山市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(297)
大同市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(299)
长治市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(301)
赤峰市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(302)
开封市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(305)
洛阳市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(308)
安阳市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(310)
渭南市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(312)
汉中市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(315)
黄石市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(319)
乐山市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(323)
六盘水市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(327)
萍乡市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(328)
泉州市 2000 年劳动力市场工资指导价位	(330)

上 篇

指标体系研究

第一章 劳动力市场工资价位指标体系研究

劳动力市场是市场经济体系的重要组成部分。对于我国这样一个经济体制转型国家,建立和完善劳动力市场,有效发挥劳动力市场机制配置劳动力资源的功能是一项急迫而又重要的任务。劳动力市场机制包括供求机制、价格机制、竞争机制、风险机制以及运行机制等方面,其中价格机制是十分重要的内容,它发挥着引导劳动力流动和供求以及激励劳动力素质提高等方面的作用,并对收入分配有着直接的、重要的影响。可以说,价格机制发育完善的程度,是劳动力市场成熟与否的标志之一,也是收入分配的市场基础是否健全的重要标志。但是,目前我国劳动力市场价格机制还很不完善,这已经成为阻碍劳动力市场发育完善的一个瓶颈问题,制约着劳动力市场基本功能的发挥。鉴于我国由计划经济转向市场经济一直是由政府推动的,劳动力市场价格机制的形成与完善也有赖于政府部门发挥主导作用。在促进劳动力市场价格机制形成的过程中,需要政府部门做大量的基础和主导性工作,通过搜集、整理、分析、预测、发布劳动力市场价位等措施,逐步引导劳动力市场价格机制的形成,以指导劳动力市场求职者和雇主确定合理的报酬水平以及企业的分配行为。这就是我国当前正在建立的劳动力市场工资指导价位制度。

在劳动力市场工资指导价位制度中,设计指标体系是一项框架性的工作。在工作中,我们遵循的主要原则:一是规范化,尽可能与当前我国已有的统计指标体系一致;二是服务于实际工作需要与适当超前研究相结合的原则;三是与劳动力市场指标体系整体配套的原则;四是尽可能与国际上有关指标体系接轨的原则。

第一节 劳动力市场工资价位指标体系设计

一、描述性指标

(一) 劳动力市场工资价位

定义和范围:劳动力市场工资价位(简称劳动力价位)是指在市场经济条件下,由各种市场因素影响自发形成的各类有酬从业人员报酬水平的集合区间。劳动力价位形成的主要影响因素有劳动力供求状况,国家经济发展水平,行业和地区发展水平的差异以及劳动者的年龄、学历、资历、职业、国籍等。

劳动力价位有递延性、补偿性等特征。递延性描述这样一个特征,即劳动力价位作为一个多种因素互相影响的长期累计结果,每一个时点的价位水平都是前一时点价位水平的延续,并形成下一个时点价位水平的基础,同时,每个职位价位水平与相近职位价位水平都是相互影响的。补偿性是指劳动力价位是市场供求客观形成的,有其自身的变动规律,当人为确定的工资水平与市场价位差异较大时,市场会自发产生补偿现象。假如人为确定的工资水平大大低于相应的市场价位,就容易出现工资外报酬;如果人为确定的工资水平大大高于相应的市场价位,工作压力、工作强度或工作责任以及失业风险都可能相应增大,劳动者所失很可