

河北省劳动厅关于建立工资指导线预警预报体系的通知

(冀劳〔1999〕25号 1999年4月16日)

各市劳动（劳动保障）局，省直有关部门：

为了适应社会主义市场经济体制的要求，充分发挥工资指导线和人工成本以及劳动力市场价位在企业工资分配中的指导作用，逐步建立“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”新型工资制度，现就建立工资指导线预警预报体系有关问题通知如下：

一、工资指导线是政府根据经济发展情况和工资宏观调控目标等因素制定的，反映了政府对工资宏观调控的意志，具有权威性，任何企业都应自觉接受工资指导线这一工资调控主线的指导。

二、工资指导线上线具有警示作用，企业工资增长达到或超过上线都是一种危险信号，将导致人工成本增加，竞争力下降。基准线是衡量企业工资增长与经济效益长是否协调的标尺，企业应根

据经济效益增长与地区经济发展速度的比较，围绕基准线安排工资分配。企业工资增长低于下线说明企业生产已不正常，因而工资增长也不正常。各地应根据工资指导线上、中、下三线的作用，围绕本地区的参考线对企业工资进行分类动态调控，适时调整调控力度。

三、人工成本和劳动力市场指导价位发布制度是工资指导线预警预报体系的重要组成部分。各地要在今年内建立企业人工成本和劳动力市场指导价位发布制度，指导企业在指导线规定的区间内，合理确定本企业工资水平和内部工资分配。尚不具备条件的地区，可在明年内建立劳动力市场价位发布制度。

人工成本信息发布制度主要包括：1、人工成本指标体系：人工成本、成本总额、工资总额、销售收入、增加值、利润总额、人数等与人工成本相关的其他经济指标。2、人工成本指标分析，计算人均人工成本、人工成本比重、人工成本增长率、人事费用率、劳动分配率、人工成本利润率和人工成本系数。3、通过分析评价，向社会公布。对人工成本超过同行业水平较多、工资增长较快的企业，

发布预警通知，指导企业加强人工成本控制，约束工资支付行为。

四、各地要结合统计制度改革，尽快建立规范的人工成本调查统计制度。同时采用多种统计调查方法搜集相关数据和情况，尽可能多的掌握企业人工成本的第一资料。通过对企业人工成本与地区或行业人工成本比较，有针对性地指导合理控制人工成本水平，合理确定企业工资水平。要把企业人工成本状况作为调整工资调控力度的依据，当企业经济效益大幅度提高，单位产品人工成本水平、人工成本比重（人事费用率或劳动分配率）下降而人工成本利润率上升时，可以适度放宽对企业工资的调控力度。反之，应严格控制企业工资的过快增长。

企业要建立和健全人工成本核算、控制、分析和评价制度。通过与同行业或本地区的比较，有针对性地改进和加强人工成本管理。在安排工资时，要充分考虑人工成本的变化状况，完善内部分配人工成本约束机制，防止出现由于盲目性增加工资导致人工成本增加削弱竞争力的现象。

五、建立劳动力市场指导价位发布制度。劳动力市场价位是劳动力供需基本平衡所形成的劳动力价格，也称市场均衡工资率。它对确定企业职工工资水平起着作用，影响着企业工资平均水平的高低，决定劳动力市场价位的因素包括：劳动力供求状况、劳动者的自身素质、地区经济发展水平、物价指数、本地区历史工资水平等。劳动力市场均衡工资率的形成，劳动力市场指导价位发布起着主导作用。

六、建立劳动力市场指导价位发布制度，目前可分两步实施。现阶段，可首先在本地区企业中选择主要行业和主要岗位职位，对实际工资水平进行调查统计，采用高、中、低三个价位定期发布，为企业合理确定岗位职位工资提供参考依据。随着劳动力市场发育程度，逐步采用劳动力市场直接采集与现行岗位职位调查统计相结合方法，市场均衡工资率发布与劳动力需求信息发布相结合，促进劳动力优化配置和职工工资合理分配。

七、加强工资指导线与现行工资调控措施相衔接。要把企业

人工成本比较和劳动力市场价位运用于现行工资调控方法当中，在确定企业工效挂钩工资浮动比例时，要考虑企业人工成本状况和工资水平与劳动力市场价位差距情况，在开展工资集体协商谈判时，引导企业根据人工成本状况和劳动力市场价位，合理确定各类人员工资关系，克服工资分配中的平均主义和攀比行为。

八、建立工资指导线预警预报体系是工资分配领域的新事物。建立人工成本和劳动力市场价位发布制度，发挥其在工资分配中的作用，对于保证工资指导线的实施，建立符合市场经济要求的新型工资制度有着重要意义。各地要加强领导，统筹规划，精心组织，加大宣传和培训力度，广泛向企业经营者和职工宣传建立工资指导线预警预报体系和人工成本及劳动力市场指导价位制度的目的、意义和作用，提高自觉执行工资政策的自觉性。要注意调查研究，结合本地实际，积极探索既有利于工资宏观调控又符合企业实际的工作方法，切实把这项工作做好做扎实。

附：人工成本分析数学模型（略）

