

14省份相继发布2021年企业工资指导价——

引导企业合理提高职工工资

本报记者 教 蓉

视点

中国新闻奖专栏

今年以来，天津、新疆、内蒙古、陕西、西藏、山东、江西、山西、福建、四川、辽宁、甘肃、吉林、湖南14省份相继发布了2021年企业工资指导价。其中，12省份的工资增长基准线在6%至8%之间。

向基层劳动者倾斜

所谓企业工资指导价，是政府职能部门根据经济社会发展、居民生活消费等情况，对年度企业职工工资平均增长幅度的预测，是开展工资分配宏观指导的一种方式。由基准线、上线（又称预警线）和下线组成，基准线是企业平均工资平均增长幅度，上线是平均工资增长允许达到的最高幅度，下线则是最低幅度，既可以是零增长，也可以是负增长。

与最低工资标准有所不同的是，企业工资指导价仅有指导性，并不具有强制约束力，也不会监督企业是否采纳了这条指导价。企业可结合本单位的具体经济效益，以此为参考与职工开展工资集体协商以及确定工资增长水平。

我国从上世纪90年代初开始建立这一制度，除非遇到特殊情况，各省份大体每年都会发布一次本地工资增长指导价，它已成为市场经济条件下引导企业合理增加工资的重要参考。中国劳动学会特约研究员苏海南告诉记者，发布这个信息能够引导企业参照工资指导线的不同区间，合理安排职工工资增长。

“当前，大多数企业生产经营恢复状况较好，这为涨工资提供了最重要的支撑。”苏海南认为，贯彻“劳动报酬与劳动生产率增长同步”的原则，就需要从纵向上提高工资水平，特别是向一线基层劳动者倾斜，进而提高他们的生活质量。

各地人社部门发布的公告内容也体现了这一点。江西省提出，企业应在坚持按劳分配原则前提下，努力提高一线职工特别是技术工人、农民工的工资水平，使一线职工工资增长不低于本企业平均工资的增长。

湖南省明确，引导企业根据企业经济效益和劳动生产率的具体情况，协商确定2021年度工资增长比例，合理安排工资增长，着力提高工资水平偏低、工资增长缓慢的普通职工，特别是生产一线及技术工人岗位人员工资水平。

弹性调整指导价

业内专家表示，不同地区的企业工资指导价调整情况，都是根据各地区生产总值增长率、人均工资增幅和城镇居民消费价格指数等数据为基础，考虑经济增长预期、企业人工成本和职工基本生活等因素后综合确定的。

从此轮公布的工资增长设定的基准线来看，江西、山西的基准线最高，达到8%。唯一上调了基准线的省份是陕西，从7%调整至7.5%。其余省份保持不变。

在上线设定上，湖南、甘肃、天津、江西、福建、山东、陕西、西藏均未设置工资增长上线。已设置的省份中，山西为12%，四川为10%，吉林为8%，新疆为6.5%，辽宁为8%，内蒙古为6.8%。

在下线设定上，10个省份基本在3%至4%之间浮动。山东对上线和下线均未设置。



山东省人社部门表示，企业应当按照《山东省劳动合同条例》《山东省企业工资集体协商条例》等规定，坚持按劳分配、同工同酬原则，建立职工工资正常增长机制，优化内部分配。

不是强制性涨工资，又在划定上下线时采取宽松态度，企业如何统筹职工工资涨幅？

苏海南解释说，不设预警线，意味着企业可以根据自身效益比较灵活地涨工资，上不封顶；下线的作用则是引导企业让员工的实际收入不下降，工资随着物价指数的涨幅有所提高，或者降低因疫情等不确定性因素带来的影响。

各地划出指导价的同时，对企业如何参照也提出了建议。其中，陕西的建议是，生产经营正常、经济效益增长的企业，应围绕基准线安排工资增长。企业确因生产经营困难、支付能力不足、不能按照工资指导价标准安排职工工资增长的，可低于工资指导下线确定工资水平，但要依法经与职工集体协商确定，且企业支付给在法定工作时间内提供了正常劳动的职工的工资不得低于当地最低工资标准。

努力提升实施效果

由于企业在具体参考工资指导价时，遇到的情况各不相同，尤其是一些非国有企业职工会有“可望而不可即”的感受，如何让这条指导线化“虚线”为“实线”？

梳理各地公告发现，尽管企业工资指导价并非硬性规定，但其具有工资集体协商的导向作用，发挥着一定的影响力，是当地收入水平、生活状况的指针之一。多地也要求，充分发挥工资指导线的导向作用，努力提升工资指导线的实施效果和社会影响力。

从企业方面看，企业调整职工工资，除了要纵向依据企业自身的经营状况，与职工协商出合理的工资区间，还应当横向与当地的收入水平、物价指数等社会因素相比较，让劳动者能够安心在企业发展。为此，四川省人社部门提议，企业应相应合理提高企业职工尤其是一线职工的工资收入水平，工资增长应向关键岗位、艰苦岗位、技能岗位倾斜。

值得注意的是，除了调整工资指导价，今年以来，还有多个地区相继提高了最低工资保障水平。比如，北京市今年面向食品制造业、通用设备制造业、电气机械及器材制

造业等18个行业发布了行业工资指导价。对此，北京市人社局表示，今年的最低工资保障线为27000元年。这是今年8月1日起执行的最低工资标准2320元/月以及前7个月最低工资标准2200元/月综合计算的年度水平，在去年26400元的基础上增加了600元。企业可以根据行业工资指导价测算本年度职工平均工资水平。

从“企业”到“行业”的一字之差，其中包含了最低工资保障线。业内专家介绍，最低工资标准具有强制性，由于北京市最低工资标准不包含劳动者特殊工作环境的津贴、加班费、社保费、住房公积金，以及根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其他收入，因此行业工资指导线的最低工资保障线仅为理论最低值。企业实际应用行业工资指导价时，应综合考虑企业实现利润等其他经济指标的完成情况，也要考虑职工工资的实际增长，在遵循2021年企业工资指导线的原则下，配合使用行业工资指导价，对当年工资增长进行调整。

深圳率先探索建立信用修复机制——

个人破产还能“重生”

本报记者 杨阳腾

□ 个人破产制度并非纵容“欠债不还”，而是通过严格的司法审查机制和监督

管理,为“诚实而不幸”的债务人保留发展空间。

□ 实施个人破产状态联合公示制度,既能实现多渠道公开失信行为,形成各方面有效监督,又能有效引导相关主体诚实守信,保护个人破产信用可修复的权益。

问题,《实施意见》还探索建立个人破产信用修复和权益保护机制,明确个人破产相关主体享有知情权、查询权、异议权、更正权、修复权等信用权益。

哪些情况可以申请信用信息修复?《实施意见》明确,公示的破产信息有误或未及时更新的,当事人有权提出异议;债务人或破产管理人主动更正失信行为并积极配合个人破产程序的,经法院同意可以申请停止公示相关信息;符合条件的信用信息主体,可以凭生效法律文书申请修复相关信用信息;免罚考察期限届满或重整计划、和解协议执行完毕的,债务人可以申请标注免费信息、说明情况,降低此类信息对相关主体负面影响等情况下,可以申请信用信息修复。

专家表示,联动公示机制拓展了监督渠道,充分发挥债权人、社会公众等各方面力量,全方位、全流程加强对债务人、破产管理人监督管理;倒逼债务人自觉加强诚信自律、依法履行法定义务;其他市场主体可以通过公

示平台获悉债务人个人破产状态和信用信息,从而提示和明确相关行为风险。

王文福表示,深圳实施个人破产状态联合公示制度,既能实现多渠道公开失信行为,形成各方面有效监督,防止债权人恶意逃废债,又能有效引导相关主体诚实守信,保护个人破产信用可修复的权益。

“促进破产有效监督、高效办理是建立这项机制的一大特点。”哈尔滨工业大学(深圳)党委书记、经济管理学院教授吴德林表示,个人破产相关主体就诚信参与破产程序、履行法定义务作出的信用承诺,有利于加强社会监督;个人破产相关限制、处罚、失信行为等信息纳入信用信息范围,并建立常态化、高效率的个人破产信息共享机制,有效打通了“数据壁垒”,优化解决了材料重复提交、信息重复填报等问题,多方合力提高个人破产办理质效,使破产管理人、债权人、社会公众更全面、更便利地获取破产信息,为恶意逃债问题的社会化治理提供支持。



11月16日,国家电网公司工作人员在山东华能济宁高新区光伏电站进行安全检查。近年来,济宁加快建设鲁西南采煤塌陷地光伏发电基地,风电、光伏装机规模不断扩大。预计到年底,全市新能源装机将达260万千瓦,发电量将达35亿千瓦时,可替代标煤105万吨。

东 海摄(中经视觉)