



## 研究人员风采

### 何凤秋

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 相关视频
- 联系信息

### 文章总汇

## 何凤秋：深化工资收入分配

2011-06-10 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

### 深化工资收入分配改革需要顶层设计

何凤秋

分配不公问题已成为制约我国经济社会向前发展的一大障碍，也是两会关注的热点问题。收入分配改革相当复杂，牵动全局，不仅仅是经济问题，更是一个政治问题。2月27日国务院总理温家宝在同海内外网友进行在线交流时谈到，收入分配不公问题严重存在，将把解决收入分配不公作为政府今后五年的一项重要任务，准备从三个方面来解决收入分配不公问题：第一，提高低收入者的工资水平，同时提高低保的保障水平；第二，对于收入过高的行业，要采取从总量和水平两个方面，对他们的收入加以限制；第三，保护合法收入，取缔非法收入，调节过高收入。温家宝总理讲过：“一个国家的财政史是惊心动魄的。如果你读它，会从中看到不仅是经济的发展，而且是社会的结构和公平正义的程度。”社会财富分配不仅应该以公平正义为取向，还应该从全局考虑。工资收入分配是社会收入分配的重要组成部分，不能简单地以工资收入分配本身衡量分配公平与否，政府在工资收入分配上，要从全局的视角考虑，统筹设计，在解决中国的资源分配和财富分配的框架下考虑工资的收入分配，进而形成财富和资源分配的新机制。在具体操作上各项措施共同发力，整体推进。深化工资收入分配改革，既要解决初次分配中存在问题，也要通过再分配对收入差距进行有力、有效地调节。同时在工资收入分配环节上重点解决三类群体工资收入问题：即进一步完善公务员的工资制度；深化事业单位收入分配改革；加强企业的工资分配宏观调控和监管制度。

#### 一、初次分配中要切实提高劳动报酬的比重

初次分配是整个居民收入分配的基础，在绝大部分百姓的收入来源都是劳动收入的情况下，解决收入差距过大的问题，必须要加大劳动在初次分配中的比重，相应降低资本的分配比重。要切实提高普通劳动者特别是一线劳动者收入，扭转劳动收入占比持续下降的趋势，使劳动者工资增长与国民经济增长和企业利润增长相匹配，让人们“劳有所得”、“干有所值”。五中全会首次提出，“实现居民收入增长和经济发展同步，劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”，“十二五”期间居民增加收入应以两个“同步”为依据，使劳动报酬在初次分配中所占的比重能够在“十二五”期间达到一个合理额度。

#### 二、再分配要调节过高收入，加大民生投入，建立覆盖城乡居民的全社会均衡的公平、正义的保障体系

税收政策、转移支付政策等措施在内的再分配政策，对缩小收入差距的作用非常大，初次分配解决国家和企业、居民之间财富分配，国家与企业、居民的关系，主要是征税者与纳税者之间的关系，收入分配改革的一个重要内容应是减税，把更多的国民财富转移到企业和居民手中。同时要合理设计税收制度，完善个人

所得税制度，加强税源监控和税收征管，加大对高收入的调节力度。加强个人收入信息体系和个人信用体系建设，减少税收流失。

社会保障是“收入分配的调节器”和“社会发展的稳定器”，应促进企业、机关、事业单位基本养老保险制度改革，除了要在农村更加积极地推进农村社保制度建设、在城市建立面向农民工的社保制度之外，还应考虑在社会保障制度中设立专门面向低收入者，特别是农村贫困人口的教育基金，支持低收入群体后代提高人力资本质量，继而通过参与市场竞争提高收入水平，避免贫困代际传递[1]。

### 三、完善公务员工资制度，合理确定公务员的工资水平

在机关、事业企业三类群体的工资收入分配问题上，社会上对公务员工资的关注，主要是对公务员工资水平的关注。“十二五”期间进一步完善公务员工资制度，非常重要的问题是公务员工资水平的确定。公务员工资水平的高低，本质上是一个相对问题。公务员工资水平如何确定？任何工资制度的建立必须首先确定参照系，按政治经济学原理，公务员工资应该参照社会平均工资或企业相当人员工资，从世界各国的公务员工资管理的实践来看，多数国家选择了将市场工资水平（即企业相当人员的工资水平）作为参照体系。其主要原因在于：公务员工资与企业员工的工资本质上是相同的。工资既是组织（政府或企业）对员工提供的收入，同时也是组织的一种成本支出，它实质上是组织与员工的一种利益交换。政府与企业既然同时作为需求方在劳动力市场上竞争，政府既然希望吸引人才并将其保留在公务员队伍中，那么，在确定公务员工资水平时，就需要参考企业相当人员的工资水平。所以在确定公务员工资水平时，要处理好公务员内部公平和公务员与社会群体的外部公平上。“有效调节过高收入，努力扭转城乡、区域、行业和社会成员之间收入差距扩大趋势”，应该是公务员工资水平确定和调整的前提。

### 四、积极稳妥推进事业单位绩效工资制度实施

在三类人群工资分配中，事业单位绩效工资实施也是社会非常关心的问题。事业单位的收入分配制度改革涉及到我国事业单位管理体制和事业单位人才激励，需要统筹考虑。要加快推进事业单位分类改革、合理改进事业单位财政投入体制、完善事业单位人事制度改革、完善事业单位养老保险制度改革等措施。逐步调整经费供给渠道，变“以钱养人”为“以钱养事”，合理确定事业单位绩效工资总量，提高财政投入的使用效率。同时，变由“身份管理”向“岗位管理”，实行双层养老保险制度，在全国统一的城镇职工养老保险之外，建立事业单位补充养老保险，有效保证事业单位退休人员养老保险待遇不降低。事业单位实施绩效工资，应改变以往思路，从总报酬角度出发，要从社会各行业的发展及不同行业从业人员的薪酬水平平衡的角度考虑绩效工资，体现行业工资特点，建立一个循环的工资水平的比较系统，而非系统内部单一比较制度。在实施过程中要充分考虑到不同事业单位工资制度的统一性、绩效工资政策分步实施的统筹性、不同群体工资水平的协调性，做到整体谋划、平衡水平。

### 五、打破行业垄断，规范国有企业负责人薪酬管理

收入分配制度改革已经触及到体制改革的核心部分和深层次领域，导致我国贫富差距逐渐拉大的一个重要原因是行业收入差距扩大，一些国有垄断行业不断拉大与其他行业的差距。因而，要缩小小贫富差距，就必须进一步打破垄断，加快垄断行业改革步伐，放宽准入领域，引入竞争，这是改革我国收入分配制度的一个突破口。

同时部分国有企业高管薪酬也引起社会强烈反响，应对国企功能定位分类，完善公司治理结构，分类确定国企高管薪酬。对于那些具有公共服务职能的国有企业，应加强管理，建立财务与非财务评价指标有机结合的企业业绩评价体系，理顺分配关系，其高管薪酬水平控制在比公务员合理高一些的范围。对于那些以盈利和国有资产保值增值为主要目标的竞争性领域国有企业，要通过加强国有企业产权多元化改革，加大职业经理人市场培育力度，加快资本市场建设等综合配套措施，推动其市场化改革，在其产权、用人等市场化前提下，高管人员薪酬才可以市场化。

### 六、进一步完善企业工资分配和监管制度，适时合理调整最低工资标准，积极推进工资集体协商，确保劳动者报酬稳步提升

要完善和落实工资正常增长机制，随着经济发展和物价水平等因素的变化，适时调整最低工资标准和平均工资水平。2010年以来，我国已有30个省市区上调了最低工资标准。虽然上调步伐加快，但目前最低工资标准多数在当地社会平均工资的30%左右。如果到“十二五”末，最低工资标准能够提高到社会平均工资的40%，那么将显著地提高低薪劳动者的收入。

全面推行工资集体协商制度，提高普通劳动者收入。工资是劳动报酬的主要形式，提高工资收入是提高普通劳动者收入的主要途径，劳动收入所占比例偏低是由多种因素造成的[2]，其中之一是由于我国劳动力供给大于需求。劳动者收入份额的下降，从根本上说是源自于单个劳动者在劳动力市场上面对企业天然的弱势地位，而劳动者的集体谈判可以改善博弈弱势，有效地保护其经济利益。我国现有的法律框架为积极

稳妥推进劳动者集体谈判奠定了合法基础。从经济学理论上分析,劳动者的集体谈判可以校正劳动力市场企业买方垄断,以市场竞争的方式促进社会福利最大化;从现实考察,劳动者的集体谈判可以在法律的框架内维护劳动者经济利益避免社会矛盾激化,可以成为缓解社会矛盾的“社会安定装置”。要建立并完善企业集体工资制度,保障劳动者在工资形成制度中的平等地位,从而形成公平、公正的企业工资形成机制,扭转“劳方不敢谈、不会谈,资方不愿谈、拒绝谈”的局面。近年来,不少省份开始推行工资集体协商制度,截至2009年,全国签订集体合同124.7万份,覆盖企业211.2万个。如何才能使工资协商达到实效,劳动者要有一个集体的力量[3],组织推动工资集体协商[4],特别是积极推动区域、行业性工资集体协商,扩大工资集体协商范围,规范协商行为,培育工资集体协商指导员等队伍,需要发展行业工会、产业工会的力量,进行行业或产业的集体协商谈判。提升协商水平和效果,促进普通职工工资增长。

### 七、研究建立薪酬调查和信息发布制度,完善工资指导线制度,探索加强对企业工资分配的宏观指导

建立工资调查制度,为建立公务员地区附加津贴制度调整公务员工资水平、完善企业工资指导线制度,加强企业工资分配宏观指导,提供决策支持。建立工资调查制度,摸清全国各地公务员和企业工资总量和结构的对比情况,和统计调查结合全面掌握公务员和企业相当人员在学历、工作年限、工作职责统一标准下工作的总量和结构数据,研究工资水平动态指数,为善企业工资指导线制度,加强企业工资分配宏观指导服务。同时国家在确定公务员工资水平时,有必要通过薪酬水平调查,保持一年至少一次将公务员工资与非公务员工资水平进行横向比较,并提出调整幅度。这一原则已被许多国家所接受,特别是在发达国家和地区,“可比性原则”被有效地贯彻于确定公务员工资水平的日常决策当中,工资调查制度成为各国确定公务员工资水平的通行规则。

作者简介:何凤秋,中国人事科学研究院工资福利研究室主任、研究员,中国劳动学会薪酬专业委员会第三届理事会常务理事,全国政府绩效管理学会常务理事。

[1]新一轮收入分配改革:须瞄准七寸精准推进2010年01月25日 中国新闻转《瞭望》

[2]参见杨宜勇:“当前我国收入分配领域存在的主要问题及其对策”,《中国经贸导刊》2010年第13期。

[3]参见“常凯教授解析当前工资的奥秘和增长机制”,《腾讯财经》2008年03月31日。

[4]参见宋晓梧,“进一步调整收入分配政策的建议”,《中国改革》2000年第10期。

来源:《前瞻与思考》2011年5期

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 王耀辉:人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海:中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28
- 专业技术人才队伍建设中长期规划 2011-06-27