



“第四届劳动力市场工资价位调查研讨会”在我院隆重召开

2010-11-30

11月27日，由中国就业研究所主办的“第四届劳动力市场工资价位调查研讨会”在中国人民大学求是楼347会议室隆重举行。与会各方就国家薪酬调查、2010年福利政策调查、上市公司高管薪酬发展趋势、大学生起薪调查、外籍员工本土化、薪酬变化的驱动因素等议题展开了深入而热烈的讨论。国家人力资源和社会保障部劳动关系司司长邱小平、中国劳动社会保障研究院副院长、劳动工资研究所所长刘学民、美世咨询薪酬专家郑伟、合益咨询薪酬专家刘明、韬睿惠悦薪酬专家许文宗、太和顾问薪酬专家解世鹏等出席会议并发表演讲。



研讨会现场

中国人民大学劳动人事学院院长、中国就业研究所所长曾湘泉教授出席会议并致辞。劳动人事学院劳动经济系主任易定红教授，劳动人事学院数据中心主任丁大建研究员共同主持了本次会议。

曾湘泉教授在致辞中回顾了前三届劳动力市场工资价位调查研讨会的内容，强调了研讨会的历史渊源与目标定位，简要说明了本届研讨会的主要议题。

中国劳动和社会保障研究院副院长、工资研究所所长刘学民研究员做了题为《合理调整收入分配关系，完善企业人工成本与薪酬调查制度》的主题发言，认为收入分配差距扩大、比例失衡等问题日益严重，需要合理调整收入分配关系。从行业差别来看，主要是劳动密集型产品附加值低的制造业和外贸加工企业职工工资水平偏低，有代表性的低工资行业的平均工资相当于同年城镇单位在岗职工平均工资的55-67%。从经济类型和企业规模来看，城镇集体单位、港澳台投资企业，尤其是一些比较小规模的企业职工工资水平远低于社会平均工资。从就业

群体来看，普通生产职工、农民工还有一些特定行业一些群体的工资水平比较偏低。

关于人工成本增加对企业运营的影响，刘学民研究员认为今年企业职工特别是一线职工工资增长幅度如果加快的话，全国企业的工资增幅能够达到24%左右，大概超过06至08年7、8个百分点。提高工资对诸如天然石油气开采业、烟草、信息、运输、计算机软件等资金技术密集型企业特别垄断企业的影响成果相对来讲比较小，对诸如纺织业、服装鞋帽制造业和制造业当中的劳动密集型行业的影响程度比较大，对出口加工劳动密集型行业和中小企业的直接影响程度最大，部分企业很难承受。但是通过国际横向比较，可以看到中国企业工资和人工成本仍然较低，提高工资还有一定的空间。假如说我国制造业工资水平以高于劳动生产率4个百分点的速度增加，上升到印度制造业的水平需要6年时间，上升到韩国制造业的水平需要8年时间。

解世鹏先生做了题为《2010年度太和顾问企业福利现状调查》的主题发言。太和顾问的调研发现，企业在福利上投入逐年增大，员工对福利期望明显高于企业投入。目前企业在福利政策的制定和实施中投入了较大的力量，但是仍需要更多的了解员工的直接需求，才能提高企业福利成本的使用效率。2010年新增或水平有显著变化的福利项目中，增加的福利包括异地调动、出差、人身意外保险、加班政策，减少的福利主要是“其他”中的一些小额津贴性福利。在参与调研的企业中有76.9%的企业为高管或领导班子成员、中层管理者提供补充养老福利，有46.2%的企业为一般员工提供补充养老福利。总体而言，企业今年在福利政策上的突出特点是补贴与福利界限模糊化、重效果轻形式、企业福利政策与企业文化结合的更加紧密、更注重员工的意见及感受。

郑伟先生做了题为《沪深300上市公司高管薪酬的发展趋势》的主题发言。根据美世顾问的研究，2009年沪深300上市公司高管薪酬数据显示，高管各层级薪酬中位值有稍微增长。依据国有非国有企业性质看，非国有企业的薪酬水平显著高于国有企业薪酬水平20%-30%，且非国有企业总经理的薪酬增长（23%）明显高于国有企业总经理的增长幅度（15%）。依据第一大股东股权比例的集中度区分的同一任职者（总经理）薪酬水平差异较大，沪深300中股权最分散的50家的总经理薪酬水平是股权最集中50家薪酬水平的2倍左右。2009年超过六成公司的总经理薪酬呈现增长，与2008公司的总经理薪酬增长降低分布情况对比，出现了明显变化。2009年高管薪酬增长百分比各分位值均高于2008年高管薪酬增长百分比的各分位值，其中2009年高管薪酬增长率的75分位（59%）较2008年（29%）明显提高。2009年各主要行业总经理薪酬中位值较上年具有所增长，但增长率各有不同，金融保险业总经理的薪酬水平遥遥领先。2009年净利润增长率排名前1/3的公司其高管薪酬增长百分比各分位值均高于净利润增长率排名后1/3的公司，业绩增长好的企业会带来其高管薪酬较高的增长率。关于股权激励，截至2010年5月底，43家公司公布了股权激励方案，占沪深300上市公司的15%，其中在2009年初至2010年5月底，共有20家公司公布了股权激励方案。无论是在已披露的公告或已实施的计划中，股票期权仍然是首选。从未来的发展趋势来讲，高管薪酬增长率的行业差距会逐步扩大，高绩效公司的高管薪酬增长率与其他高管的薪酬增长率仍会进一步扩大，国内高管薪酬与国外高管薪酬逐步实现区域一致性。

郝玉明助理研究员做了题为《中关村海淀园IT企业2009届毕业生薪酬调查报告》的主题发言。根据中国就业研究所在中关村海淀园的调研，男性毕业生起薪高于女性，党员的起薪高于其他毕业生，岗位所属部门不同的毕业生起薪略有差异，学历对毕业生起薪水平具有显著影响，外企月薪具有明显优势，大企业薪酬有明显优势，上市公司薪酬优势明显。从保留工资的情况来看，不同性别、专业、学历的毕业生保留工资存在差异。从薪酬满意度来看，近五成毕业生对起薪满意，男性薪酬满意度略高于女性，薪酬满意度以大专学历最高，研究生的满意度高于本科生，已解决北京户口的毕业生满意度较高。从总报酬来看，总报酬五个方面发展比较平衡，企业总报酬各项得分中，家属看护得分最低，法定保险得分最高，在工作与生活平衡方面，企业表现一般。从起薪的变化趋势来看，毕业生总体薪酬呈现上升趋势，本科毕业生整体月薪上升，硕士生高薪区间增加。

许文宗先生做了题为《国际级企业的人才策略》的主题发言。韬睿惠悦的研究发现，57%亚洲CEO表示，亚太地区的领导者形成方式和其它区域是不同的，因为亚太区域内人才跨国交换不易、公司内部没有足够适合的人才库、人才发展的机会较少。目前台籍人士在上海工作者比美籍人士还多，香港人在北京工作者比欧洲人多。职业发展与升迁机会是人才流动的重要理由，但高绩效员工大多会把薪酬作为影响流动的第一重要因素。人才在中国的职业发展快速，中国CEO平均年龄37岁，欧美平均50岁左右。截至2010年世博会后，上海共设立总部经济机构610家，其中跨国公司地区总部200家，外资投资性公司180家，外资研发中心230家。从上海的情况来看，薪资在

中层管理及以下级别与香港地区仍有差距，然而高管层的薪资水平已开始领先香港地区。国际派遣员工普遍的福利包括：住房、医疗、保险、退休以及调迁安排。本地雇佣外籍人士普遍的福利包括：年假、医疗、保险以及住房福利。有少数公司(10%)拥有对外籍雇员本地化的正式政策，但越来越多的公司(30%)在考虑在未来的一两年内将外籍雇员转换为本地化。在本地化的过程中，有些外籍雇员的普遍福利在考虑被调整或被淘汰，包括子女教育、生活津贴、探亲履行假、补充住房福利的成本和税收保护。海外派遣外籍雇员本地化仍是由管理层与外派人员个别处理或协商。本地化的理由通常为海外派遣外籍雇员不确定是否继续留任，以及其专长及知识能否创造价值。企业相信未来转换为本地化身分及当地招聘的机会增加，通常采取渐进式将现有薪酬福利本地化的做法。总体而言，外籍雇员的人数在一段时间会持续增加，外籍雇员的职业生涯规划于薪酬福利同等重要，本地雇员与外籍雇员在高管薪酬方面已经不相上下，外籍雇员本地化的政策逐步为更多企业所采纳。

刘明先生做了题为《不断变脸的薪酬机制》的主题发言。合益咨询的调研发现，几乎所有公司都会面临变化、成本、绩效、风险的业务挑战。CEO会关注薪酬机制有效性和投入回报（高级人才的市场对标、薪酬总成本）、董事会会关注风险和薪酬的上下承接。经济低迷迫使组织“按绩效付薪”。企业会关注关键领域的激励，保持一定弹性的薪酬成本。总体而言，高效薪酬机制的关键因素包括创建绩效导向文化、考虑总体薪酬、考虑所有成本、建立灵活性、彻底的风险评估、平衡全球战略和本地需求、薪酬机制的有效性、培养创新精神。其中，对关键岗位、关键人才的关注、对投入产出效率的考量、对员工感知价值的重视是这次调研发现的薪酬管理中的最新趋势。

国家人力资源和社会保障部劳动关系司邱小平司长充分肯定这次研讨会的研讨内容和成果。他简要介绍了人社部有关收入分配工作的重点，并就中央政府目前在调整收入分配中所面临的一些重点和难点，特别是有关限高、调低、促中等政策着力点问题发表了意见。

曾湘泉教授总结了本次会议的成果和特点。一是这次研讨主题重大；二是内容和视角全面；第三是交流充分。研讨触及了深层次，特别是发展趋势问题，真正起到了高校、政府、企业之间的沟通平台作用。他还介绍了中国就业研究所在未来考虑做的几件工作，包括匹配数据调查、就业质量研究报告和收入分配研究等，希望与会各方能在今后加强合作。

参加会议的还有中国劳动工资研究所副主任王霞、北京市人力资源社会保障局劳动关系处副处长毛艾、北京市国资公司人力资源部总经理范月仙、启明星辰人力资源总监谢奇志、金佰利（中国）有限公司人力资源副总监孙汉忠、北京国家游泳中心有限责任公司人力资源部总经理于鸿晶、中国就业研究所研究人员葛玉好、崔钰雪、熊通成、申向阳、巫强以及其他企事业单位代表等。