

**研究生课程论文**

**论文题目：共同富裕目标下的国有企业薪酬制度改革问题**

**学 院： 经济学院**

**专 业： 政治经济学**

**年 级： 硕士二年级**

**学 号： 2021102015**

**姓 名： 郑豪杰**

**完成日期： 2022.12.30**

共同富裕目标下的国有企业薪酬制度改革问题

郑豪杰

**内容提要：**本文从政治经济学视角，就国有企业薪酬制度改革展开了研究。本文认为通过调整员工收入比例，使得收入分配体现有效率的公平正义原则，可以在规避直接测算劳动价值的复杂性的同时，符合按劳分配的基本内涵，适应社会生产力的实际发展水平。本文认为国有企业应该根据实际情况选择公平主导型收入分配改革或效率主导型收入分配改革，抓住透明性和流动性两个关键点，实现收入分配有效率的公平正义，引领社会走向共同富裕。

**关键词：**国有企业 薪酬制度 共同富裕

一、引言

2020年10月29日，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》（简称《建议》）经中国共产党第十九届中央委员会第五次全体会议审议通过。《建议》首次将把全体人民共同富裕取得更加明显地实质性进展作为远景目标提出。而中国共产党第二十次全国代表大会上的报告（简称《报告》）也进一步强调，中国式现代化是全体人民共同富裕的现代化，实现全体人民共同富裕是中国式现代化的本质要求。党中央的一系列重要文件，无一不体现着党和国家对实现全体人民共同富裕的重视和追求。其中，收入分配问题对共同富裕目标的实现起着举足轻重的作用，在上述文件中多次提到。《建议》指出，今后五年要实现更加充分更高质量就业，居民收入增长和经济增长基本同步，分配结构明显改善。《报告》中强调，要完善分配制度．坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存，坚持多劳多得，鼓励勤劳致富，促进机会公平，增加低收入者收入，扩大中等收入群体，规范收入分配秩序，规范财富积累机制。

作为公有制经济的主体，国有企业在调节收入分配、推动实现共同富裕的过程中扮演着重要角色。当前国有企业薪酬制度仍有一些不足和缺陷，对其进行科学改革，是缩小收入差距，实现收入公平与效率的重要一环，是实现全体人民共同富裕的必由之路。因次，本文将从实现共同富裕的目标出发，分析当前国有企业薪酬制度的不足，并提出相应的政策建议。

二、当前国有企业薪酬制度的不足

为推动社会主义市场经济体制的建立和完善，国有企业市场化改革越走越远，步入深水区。受市场竞争影响，国有企业薪酬制度与按劳分配制度发生偏离，甚至扭曲，主要体现在收入分配没有很好兼顾效率与公平、雇员冗余、部分国有企业员工薪酬不合理、不同行业间国有企业薪酬差距较大等方面。

随着国有企业改革不断深入，员工持股计划得到越来越广泛地应用。国有企业以往“干多干少一个样，干好干坏一个一样”、“混日子”等收入分配与效率脱钩的现象得到了一定的改善，但我们需要清楚的认识到收入分配与效率联系不紧密的问题仍然没有完全解决。辛清泉和谭伟强（2009）通过实证研究发现，随着市场化程度加深，国有企业经理对企业业绩越来越敏感。但与此同时，行业保护和政府控制影响了市场决定国企经历薪酬的能力。沈红波、华凌昊和许基集（2018）研究发现，国有企业高管在员工持股计划中的参与比例显著低于民营企业，而且同民营企业相比，国有企业的员工持股计划对降低代理成本、提高投资效率和减少超额雇员等治理问题的改善并不显著。

此外，国有企业由于缺少明确的裁员机制，员工入职国有企业等于获得了“铁饭碗”。同时受预算软约束和投资过度等道德风险问题影响，部分国有企业存在养懒人、养闲人的超额雇员问题。廖冠民和沈红波（2014）利用超额雇员率=（企业员工人数-行业平均员工人数×企业销售收入/行业平均销售收入）/企业员工人数的计算方法，统计得到2005-2011年中国A股非金融业国有上市公司的超额雇员率中位数为19.6%。

除上述与效率直接相关的收入分配问题外，国有企业还有部分国有企业员工收入过高、不同行业间国有企业薪酬差距较大、“同工不同酬”等收入分配不公平问题。褚敏和靳涛（2013）通过对国家统计局和国资委数据整理分析，发现全国7个垄断行业有员工2833万人，不到全国职工人数的8%，但工资和工资外收入则占全国职工年工资总额的55%，全国40 家国有垄断企业平分了169 家中央企业总利润的95%，其中以石油、石化、通信、煤炭、交通运输和电力系统为主的12 家垄断企业的利润超过了100 亿元，囊括了中央企业总利润的78.8%。陆正飞、王雄元和张鹏（2012）以1999—2009 年间我国A 股上市企业为样本，在控制了行政垄断、企业规模和职工教育背景等因素的情况下，发现国有企业支付了更高的职工工资。而且与非国有企业相比，国有企业普通职工工资显著更高。此外，国有企业劳动用工具有显著的“二元结构”，即体制内职工和劳务派遣员工二元分立，两类员工群体的入职途径不同，在薪酬、劳动保障、社会地位等诸多方面相差甚远。尤其在企业基层，两类员工常常从事着同样的工作，收入差距却十分巨大，产生了“同工不同酬”的怪相。

最后，在国有企业员工收入分配改革过程中，我们同样需要警惕可能会出现的过度重视效率而忽视公平的问题，出现收入分配差距拉大，劳动者权利保障缺失，加班成风等“过犹不及”的问题。国有企业员工收入分配必须体现“按劳分配”原则，坚持按劳分配为主，多种所有分配方式并存的基本分配制度。完全倒向按要素进行分配，既不符合收入分配公平的要求，也严重偏离了国有企业的所有制性质。

三、国有企业员工薪酬的政治经济学分析

当前中国的基本分配制度是按劳分配为主体、多种分配方式并存，这是由我国的社会主义初级阶段基本国情，和坚持和完善公有制为主体、多种所有制经济共同发展的经济制度决定的。国有企业作为公有制经济的重要组成部分，按照其所有制性质，理应实行按劳分配。按劳分配是分配个人消费品的社会主义原则，即在生产资料社会主义公有制条件下，对社会总产品作各项必要的社会扣除以后，按照个人提供给社会的劳动的数量和质量分配个人消费品。在中国特色社会主义市场经济体制下，企业是参与市场经济运行的主体，那么国有企业的按劳分配原则，应该体现为对国有企业所得新价值作各项必要的扣除以后，按照员工提供给国有企业的劳动的数量和质量分配收入。按劳分配原则要求我们准确衡量每个劳动者付出的劳动时间、劳动强度和自乘系数，但在现实世界中，这些因素是难以实际测量的，这就导致对企业员工在按劳分配原则下应得收入的计算是困难的。尤其在以企业为主体参与市场活动的情况下，企业员工的收入往往受市场配置机制、所在企业的实际发展状况、法律法规等因素的影响。此外，在收入多样化的今天，企业员工凭借劳动获得的收入不仅仅体现在工资收入上，而且体现在岗位福利、劳动权益保障、退休津贴、社会地位等诸多方面，因此要准确衡量企业员工的实得收入也是困难的。

那么，在国有企业员工的应得收入和实得收入都难以准确测算的情况下，我们应该如何在收入分配中体现按劳分配原则呢？较为可行的方式是调整国有企业员工之间、国有企业员工和其他企业员工之间的收入比例，使得收入分配体现有效率的公平正义原则，即多劳多得，少劳少得，不劳不得。这样既符合按劳分配的基本内涵，又适应了社会生产力的实际发展水平，同时还可以规避直接测算的复杂性。

不同于以企业剩余最大化为目标的私有制企业，国有企业的经营目标具有多样性，不仅有逆周期稳定国家宏观经济运行、提供社会需要的公共品和公益品等功能，而且有提供就业岗位、保障劳动者权益、引导产品、就业市场健康有序竞争等社会义务。国有企业目标的多元性和社会性，为国有企业员工在社会生产力水平还未高度发达的当下，率先实现收入按劳分配提供了可能。

四、当前研究的不足

现有关于国有企业员工薪酬制度改革的研究，主要有一下几个方面的不足：

第一，许多学者及其研究将收入分配问题视作国有企业所有制结构、治理结构的副产物，缺少直接针对收入分配机制的改革研究。导致在公平与效率的天平上，不断将砝码放置于效率一侧。在增量改革中，效率与公平的矛盾并不激烈，效率的提升可以提高所有人的实际生活水平，从而淡化公平问题；但在存量改革中，效率与公平的矛盾会不断加剧，此时再将收入分配问题作为效率问题的副产物显然是不合理的。卫兴华（2017）主张效率与公平应该并重，生产重效率，分配重公平。他指出，在生产领域，讲效率优先没错，应是优先于产值和速度，但不能错位地优先于分配领域的公平。

本文在遵循卫兴华的观点的基础上，将收入分配改革划分为效率主导型收入分配改革和公平主导型收入分配改革，且两者在本质上不存在矛盾。效率主导型收入分配改革专注于员工的收入激励机制，重点在于将国有企业治理效率与员工收入分配进行捆绑，使企业与员工的利益趋于一致，从根本上来说，效率主导型收入分配改革研究的是收入分配形式的问题，即是以绩效工资形式、股权形式，还是退休津贴等其他形式发放的问题。而公平主导型收入分配改革则专注于收入分配量的问题，这里的量不仅是指员工个人收入的绝对量的问题，而是不同群体间收入的相对量的问题。由此，可以将公平主导型收入分配问题大体分为三类，一是不同企业，同层级、同类型劳动者间的收入分配问题，本文称为横向收入分配问题；二是同个企业内，不同层级、不同类型劳动者的收入分配问题，本文称为纵向收入分配问题；三是劳动者群体在不同时期获得的实际收入的增长实现问题。前两类收入分配问题主要研究收入的相对量问题，是狭义的公平主导型收入分配问题。而广义的公平主导型收入分配问题还应包括第三类收入分配问题，即收入的绝对量的问题，因为随着社会生产率的不断提高，员工创造的总价值会不断提高，且伴随着中国特色社会主义不断发展，按劳分配的比重在较长的历史阶段上应该呈现向上的趋势。因次，作为价值的创造者，企业员工的实际收入随着时间增长是公平合理的，是一种更高层次的公平分配追求。

第二，没有区分国有企业在产品市场和要素市场上的不同处境。在国有企业改革前，竞争性国有企业由于具有软预算约束、特殊绩效考评机制等特点，缺乏生产运营效率，导致在产品市场上与私有企业相比缺乏竞争性；但是在要素市场，尤其是劳动力市场上，情况截然相反，国有企业具有员工薪资稳定、劳动者权利保障完善、辞退风险低等诸多优势，在相当长的时间，尤其是在宏观经济形势严峻时期，和私有企业相比具有显著的竞争力。

第三，对国有企业收入分配问题的认识局限于部分国有企业、尤其是垄断性国有企业员工薪资过高的问题上，缺少对薪资为什么“过高的剖析”。本文将国有企业员工显著高于私有企业员工的薪资称为“超额薪资”，这部分“超额薪资”包括两部分，一部分是国有企业由于缺少成本意识，凭借垄断地位分配给员工的超额的不合理的收入，这也是大多数学者的共识，但另一部分却被许多学者忽略。所谓“市场化”的私有企业的员工薪酬受按生产要素进行分配的分配方式的制约，没有得到按劳分配原则下应得的收入，这也是“同工不同酬”的部分原因。这部分“被剥削”的收入，就构成了国有企业员工“超额薪资”的另一部分，这是正当合理的，不仅应该受到保护，而且应该进行推广。

第四，没有考虑国有企业不同于私有企业的特殊身份。国有企业是社会主义公有制经济的重要构成，在我国社会经济中起主导地位，控制着整个国民经济的发展方向。在收入分配改革中，国有企业不仅要改善国有企业内员工的收入分配格局，还应该承担起改善全社会劳动者劳动状况的社会责任，即推动整个社会的劳动力市场向前发展，在保障劳动者权利、缩小收入差距、减少过度加班等方面有所进步。

五、政策建议

国有企业员工收入分配改革首要的是明确改革目标，根据具体实际需要采取合理有效的收入分配改革方式。对于治理效率低下或仍处于快速扩张发展期的国有企业应该侧重效率主导型收入分配改革，辅以公平主导型收入分配改革；对于收入分配失衡或处于稳健增长发展期的国有企业应该侧重公平主导型收入分配改革，辅以效率主导型收入分配改革。以浙江省为例，浙江省作为共同富裕示范区，改革的重点在于实现全省人民共同富裕，而浙江省生产力发展水平位居全国前列，民营经济高度繁荣，国有经济稳健发展。因次，浙江省国有企业在员工收入分配改革中理应侧重公平主导型收入分配改革，兼顾效率主导型收入分配改革，这不仅适应浙江省国有企业发展的总体状况，而且可以发挥国有企业的示范作用，推动全社会收入分配公平化，早日实现共同富裕。

其次，国有企业在员工收入分配改革中应该抓住透明性和流动性两个关键点。透明性不仅包括招聘要求和流程的透明化，而且包括收入决定机制和劳动福利的透明化。招聘要求和流程的透明化，可以有效打击“关系户”、“萝卜坑”等招聘不公现象，进而减少由员工背景导致的收入分配不公平、不合理现象。收入决定机制和劳动福利的透明化具体包括：1、工作激励、收入奖惩机制透明化、明确化，下到基层员工，上到企业高管，都应该有明确的工资决定机制，并进行公示——一方面，充分肯定合理的收入差异，另一方面可以有效约束管理者、代理人的分配权力；2、对最终收入及构成进行公示，一方面，可以加强企业员工自我监督和外界的监督，有效打击灰色收入；另一方面，有效激励企业员工，提高工作效率，间接提高收入。流动性就是保证国有企业雇佣关系的进入和退出通道畅通，既保证国有企业员工依法依规退出国有企业的通道畅通，也保证非国有企业员工依法依规进入国有企业的通道畅通，减少人为设置的不必要的雇佣障碍。充分利用市场有效资源配置的作用，在产品市场上竞争市场化的同时，推动在要素市场上的市场化，降低劳动者在国有企业和私有企业间“跳槽”的门槛和成本，尤其是减少从私有企业向国有企业跳槽的限制。减少劳动者“跳槽”成本可以促使劳动者在市场机制的作用下用脚投票，进入可以提高自己收入水平和劳动福利的工作岗位，从而在劳动者个体总效用提高的同时，就业单位也会由于竞争压力不断提高员工待遇，进而在劳动者群体内实现一种帕累托改进。

国有企业员工收入分配改革还应该承担起改善全社会劳动者权利保障的社会责任。国有企业不是一般性的营利性企业，还应充当“共同富裕示范区”建设的排头兵，而“共同富裕示范区”的目标之一，就是要保障劳动者各项合法合理权利，促进收入分配公平。而国有企业相比于劳动力市场中的大多数私有企业，具有劳动力权利保障到位，收入分配体现“按劳分配”原则的优势，竞争性国有企业应该充分利用“鲇鱼效应”，薪酬决定市场化的同时，利用国有企业的出色的劳动者权利保障机制，倒逼劳动力市场中部分私有企业改善雇佣劳动者工作条件和权利保障，产生“鲇鱼效应”，让国有企业成为劳动力市场中的“鲇鱼”。

**参考文献**

沈红波、华凌昊、许基集，2018：《国有企业实施员工持股计划的经营绩效:激励相容还是激励不》，《管理世界》第11期。

廖冠民、沈红波，2014：《国有企业的政策性负担:动因、后果及治理》，《中国工业经济》第6期。

刘元春，2001：《国有企业宏观效率论——理论及其验证》，中国社会科学第5期

陆正飞、王雄元、张鹏，《国有企业支付了更高的职工工资吗》，《经济研究》第3期。

苏文帅，2014：《期待劳务派遣工“同工同酬”》,《工人日报》第3期。

辛清泉、谭伟强，2009：《市场化改革、企业业绩与国有企业经理薪酬》，《经济研究》

聂海峰、岳希明，2016：《行业垄断对收入不平等影响程度的估计》、《中国工业经济》武鹏，2011：《行业垄断对中国行业收入差距的影响》，《中国工业经济》第10期。

褚敏、靳涛，2013：《政府悖论、国有企业垄断与收入差距——基于中国转型特征的一个实证检验》，《中国工业经济》第2期。

卫兴华，2017：《关于中国特色社会主义政治经济学的一些新思考》，《经济研究》第11期。

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》，中国政府网

中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要.中国政府网.2021-03-13

浙江高质量发展建设共同富裕示范区实施方案（2021—2025年）.浙江政府网.2021-07-19

浙江杭州区域性国资国企综合改革试验实施方案.浙江省人民政府国有资产监督管理委员会.2021-09-15

《习近平经济思想研究评述》新华网.2021-11-29.