

薪酬蓝皮书

China Remuneration
Development Report

中国薪酬发展报告

[2011年]

刘学民 主编



中国劳动社会保障出版社

薪酬管理

Annual Compensation Report

中国薪酬发展报告

[2011年]

张厚昆 主编

中国薪酬网 www.chinacompensation.com

薪酬蓝皮书

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

中国薪酬发展报告

(2011 年)

人力资源和社会保障部劳动工资研究所组织编写

刘学民 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国薪酬发展报告. 2011 年/刘学民主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2012

ISBN 978-7-5167-0005-1

I. ①中… II. ①刘… III. ①劳动报酬-研究报告-中国-2011 IV. ①F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 206762 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销
787 毫米×1092 毫米 16 开本 27.5 印张 407 千字
2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

定价: 72.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

薪酬蓝皮书

中国薪酬发展报告

(2011 年)

主 编 刘学民

副主编 杨黎明

撰稿人 (以文序排列)

王学力 肖婷婷 王 霞

刘军胜 吕井海 杨艳玲

刘秉泉 王 宏 胡宗万

狄 煌 常风林 孙群义

钱 诚 贾东岚 杨飞刚

马小丽 孙玉梅

深化对企业工资收入分配领域重大问题研究

（代 序）

收入分配是民生之源，事关广大职工群众的切身利益，中央高度重视，社会各界十分关注。深化对企业工资收入分配领域重大问题的研究，破解分配难题，有助于更好地理顺收入分配关系，规范收入分配秩序，进一步调动广大职工群众的积极性、主动性和创造性，推动科学发展，促进劳动关系和谐稳定。

（一）

改革开放以来，我国的收入分配政策不断调整，收入分配体制改革逐步深化。特别是党的十六大以来，党中央提出若干有关收入分配问题的重要论断，对深化我国收入分配制度改革发挥了重要指导作用。

2002年11月召开的党的十六大，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，在收入分配方面提出：一是要调整和规范国家、企业和个人的分配关系。二是确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分配为主体，多种分配方式并存的分配制度。三是坚持效率优先、兼顾公平的分配原则，在初次分配中注重效率，发挥市场的作用，鼓励一部分人通过诚实劳

动、合法经营先富起来；再分配注重公平，加强政府对收入分配的调节职能，调节差距过大的收入。四是规范分配秩序，合理调节少数垄断性行业的过高收入，取缔非法收入。五是以共同富裕为目标，扩大中等收入者比重，提高低收入者收入水平。六是建立健全同我国经济发展水平相适应的社会保障体系。其中，确立生产要素按贡献参与分配的原则，扩大中等收入者比重是十六大在分配原则上的重大突破。

2007年10月召开的党的十七大，以科学发展观为指导，强调继续深化收入分配制度改革，并在三方面有创新和突破：一是首次明确提出初次分配和再分配都要处理好效率和公平的关系，再分配更加注重公平。二是提出逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重。三是提出创造条件让更多群众拥有财产性收入。

(二)

根据党中央确立的上述分配原则和指导思想，通过积极调整收入分配关系，以按劳分配为主、实行多种分配方式、各种要素按贡献参与分配的格局基本形成。企业工资收入分配改革取得了重大进展。市场机制对企业工资分配的基础性调节作用进一步发挥；国有企业积极探索工资总额管理的改革路径，以工资集体协商为主要形式的企业工资决定机制和正常增长机制逐步建立；工资指导价、人力资源市场工资指导价位和行业人工成本信息发布等制度的宏观指导作用逐步增强；制定规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见，中央企业负责人薪酬分配的激励和约束机制初步建立；全国普遍建立了最低工资标准正常调整机制，2011年全国25个省（市、自治区）调整了最低工资标准，平均调整幅度达到22%；加大了工资分

配秩序整顿规范力度，基本解决了国有企业工资历史拖欠问题，有效遏制了拖欠农民工工资的势头，预防和解决欠薪的长效机制建设取得积极进展。

通过深化企业工资分配制度改革，广大职工分享了企业改革发展的成果。全国城镇企业（不含私营单位）在岗职工平均工资从2002年的12 422元增长至2011年的42 452元，年均增长达到14.6%。2011年城镇私营单位就业人员年平均工资增长达到18.3%，增速超过非私营单位的在岗职工。企业职工工资稳定提高，增加了职工收入，改善了职工生活，调动了广大职工劳动和创业的积极性，促进了企业经济效益的提高。同时，拉动了市场消费，有力地推动了经济的发展。

但是，从总体上看，目前企业工资收入分配领域仍存在不少突出矛盾和问题。主要是：政府对企业工资收入分配调节力度不够，劳动报酬在初次分配中的比重持续下降，行业之间、部分职工群体之间的收入差距逐步拉大的趋势尚未根本扭转，分配秩序不够规范，分配不公问题比较突出。这些已经成为当前我国经济社会发展的突出问题，也是许多矛盾的交汇点。积极推进企业工资收入分配制度改革，形成合理有序的企业工资收入分配格局，建立健全企业工资正常增长和支付保障机制，尽快扭转收入差距扩大趋势，认真解决职工群众最关心、最直接、最现实的切身利益问题，是一项重要而紧迫的任务。这其中，加强企业工资收入分配理论及重大问题的深入研究至关重要。

（三）

我国改革已步入攻坚阶段。面对经济体制的深刻变革、社会结构的深刻变动、利益格局的深刻调整、思想观念的深刻变化，企业

工资收入分配工作面临着新形势、新任务、新机遇和新挑战。企业工资收入分配领域的重大理论问题需要破解，政策研究的任务艰巨繁重。

1. 关于做大“蛋糕”与分好“蛋糕”问题。对于企业工资收入分配而言，把“蛋糕”做大，就是要提高企业劳动生产率，增强竞争力，促进企业发展壮大，为工资收入分配提供物质基础；把“蛋糕”分好，就是要合理地分配企业收益，使职工能够更好地分享企业发展的成果。“做大蛋糕”与“分好蛋糕”之间本质上是辩证统一的关系。要做蛋糕，才谈得上分蛋糕；只有企业效益增长，把蛋糕做得越大，劳动者分得的蛋糕才能越大，才能为提高职工工资、调整分配差距提供更大的空间。而蛋糕分得公平合理，可以调动劳动者和要素所有者的积极性、主动性、创造性，促进企业发展。分好“蛋糕”必须发挥政府的积极作用。政府要把不断提高劳动者的收入水平、促进劳动关系和谐作为政府的重要职责。要认真研究做大“蛋糕”和分好“蛋糕”的问题，切实建立企业和职工利益共享机制，使广大劳动者能够真正共享改革开放和经济发展的成果。

2. 关于效率与公平问题。改革开放以来，妥善处理效率与公平的关系是我国收入分配的一项重要原则。党的十七大首次明确赋予初次分配以调节公平的应有之义，抓住了我国较长时期以来初次分配过程中忽视公平问题而导致收入差距扩大的根本症结。促进社会公平正义，当前应首先落实初次分配中的公平原则。只有初次分配和再分配并重，在缩小初次分配的不合理差距基础上，再经过更加注重公平的再分配调节，才可能把贫富差距控制在合理的范围内。研究效率与公平问题，要切实注意在初次分配和再分配中都要处理好效率和公平的关系，努力促进效率和公平的有机结合。这样才能促进国民收入合理分配，同时有助于提高消费对经济增长的贡献

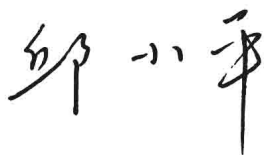
率，最终既有利于生产力发展，又有利于促进社会和谐。

3. 关于生产要素按贡献参与分配问题。生产要素是由投入社会经济活动中的各种要素所组成，主要包括劳动力、经营管理、人力资本、科学技术、劳动工具、生物资源、矿产资源、货币资本、土地、信息等。这些要素都参与财富和价值的创造过程，是进行各种经济活动所必须具备的条件。生产要素按贡献分配，就是指要素产权拥有者按其所投入社会经济活动中的要素在社会物质财富创造过程中的作用大小和贡献程度获得相应的报酬。党的十七大将十六大提出的“确立劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配原则”，进一步发展为“健全劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配制度”。从“确立原则”到“健全制度”，是对社会主义市场经济条件下分配原则的具体化，对于我们从理论和实践的結合上正确把握深化收入分配制度改革的方向具有重要意义。深入研究生产要素按贡献参与分配的问题，健全劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的制度，有利于调动各类要素所有者投资经济活动的积极性，有利于各类资源的优化配置和充分利用，有利于促进社会主义市场经济的持续、健康、快速发展。

4. 关于“两低于”与“两同步”问题。20世纪90年代初期，国家在企业工资宏观管理工作中确立了“工资总额的增长低于国内生产总值的增长，平均工资的增长低于劳动生产率的增长”的原则，目的是使工资总额与工资水平的增长与经济增长保持一定的比例关系。2011年国家发布《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》，正式确立了“努力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”的政策导向，成为指导收入分配工作的新原则。“两同步”原则涵盖了初次分配和再分配两大领域。前者针对居民收入分配中出现的居民收入占国民收入比重持续

下降等问题，目的是进一步调整国家、企业和居民之间的分配关系，使城乡居民充分共享经济发展的成果；后者针对初次分配中出现的一线职工工资增长缓慢、劳动报酬占初次分配比重下降等问题，目的是进一步调整劳动要素和资本要素的分配关系，促进劳动报酬实现较快增长，提高劳动者参与初次分配的份额，使改革发展成果更多、更公平地惠及全体人民。要通过深入研究，积极探讨实现“两同步”的基本途径和方法。

深化企业工资收入分配制度改革，需要加强顶层设计，深入研究工资收入分配领域的重大理论和政策问题。科研人员要以党的十六大以来确立的收入分配制度改革原则为指导，积极探索，勇于创新，不断引导和推动企业工资收入分配制度改革深入进行。要注重战略思考，研判宏观形势，把握企业工资收入分配工作的全局，找准顶层设计的切入点；要分析和把握政府宏观管理工资分配和市场经济调节工资分配的结合点，确定解决企业工资收入分配问题的着力点；要把握好前瞻性，注重着眼长远，研究解决企业工资收入分配差距问题的长效机制；要加强创新与发展，努力在重点领域和关键环节取得突破。总之，要坚持理论联系实际，深入调查研究，不断推动理论创新，争取产出高质量的理论研究成果，为实际工作的开展和进行决策提供支持。



人力资源和社会保障部副部长

2012年8月

目 录

CONTENTS

综 述 篇

第一章 企业工资分配 /3

- 一、“十一五”时期企业工资收入分配总体情况/3
- 二、“十一五”时期企业工资收入分配主要问题/16
- 三、企业工资收入分配改革对策建议/19

第二章 机关、事业单位工资分配 /21

- 一、“十一五”时期机关、事业单位工资制度改革情况/21
- 二、“十一五”时期机关、事业单位工资增长情况/26
- 三、机关、事业单位工资分配主要问题/31
- 四、机关、事业单位工资分配改革建议/33

第三章 劳动报酬占初次分配比重变化情况 /38

- 一、近年来国民收入初次分配情况/38
- 二、近年来劳动报酬占初次分配比重情况/42
- 三、政策建议/47

第四章 2011 年工资分配回顾及 2012 年展望 /49

- 一、2011 年工资分配的主要成绩/49
- 二、2011 年工资分配的主要特点/54

三、2011 年工资分配的主要问题/64

四、2012 年工资分配的展望/66

评 估 篇

第五章 地区工资/71

一、2011 年地区平均工资现状/71

二、2011 年分大区工资水平变化/73

三、2010 年各地区工资水平分析/73

四、“十一五”期间地区工资水平/77

五、地区工资水平的展望/84

第六章 行业工资 /86

一、2011 年 19 个行业的平均工资状况/86

二、2011 年 19 个行业平均工资水平分析/88

三、19 个行业平均工资预测与展望/94

第七章 工资集体协商 /101

一、2011 年工资集体协商概况/101

二、2011 年工资集体协商典型案例/104

三、工资集体协商主要问题/114

四、完善工资集体协商制度建议与展望/116

第八章 工资指导价 /119

一、2011 年各地工资指导价发布情况/119

二、2011 年工资指导价比较分析/123

三、2011 年工资指导价相关政策/130

四、2011 年工资指导价主要问题及原因分析/134

五、展望及建议/138

第九章 最低工资 /140

一、2011 年最低工资标准调整状况及特征/140

二、最低工资标准较快增长原因分析/143

三、最低工资标准调整影响分析/145

四、展望及建议/155

第十章 企业人工成本 /158

一、部分省（区、市）人工成本变动分析/158

二、行业人工成本信息指导制度问题分析/172

三、改进行业人工成本信息指导制度政策建议/176

第十一章 上市公司薪酬分配 /178

一、职工薪酬分配总体情况/178

二、分行业薪酬分配情况/181

三、分所有制薪酬分配情况/184

四、高管薪酬分配情况/188

五、2011 年上市公司独立董事津贴水平/196

六、2011 年高管薪酬分配主要问题/198

第十二章 工资指导价位 /200

一、2011 年工资指导价位总体特点/200

二、各省会城市工资指导价位主要问题/214

三、工资指导价位展望及建议/216

第十三章 大学毕业生起点薪酬 /219

一、2011 年大学毕业生起点薪酬总体情况/219

二、2011 年大学毕业生起点薪酬具体分析/223

三、2011 年大学毕业生起点薪酬主要问题/240

四、2012 年大学毕业生起点薪酬预测展望/243

探 索 篇

第十四章 提高劳动报酬占初次分配比重的实现路径 /249

一、劳动报酬占比的变动轨迹与现状/250

- 二、劳动报酬占比国际横向比较/251
- 三、提高劳动报酬占比的现实意义/253
- 四、劳动报酬占比下降的原因分析/254
- 五、“十二五”期间提高劳动报酬占比路径与对策/261

第十五章 工资增长与企业竞争力的影响/265

- 一、工资增长与企业竞争力影响的理论分析/265
- 二、工资增长与企业竞争力影响的实证分析/266
- 三、工资增长与国内企业国际竞争力影响分析/277
- 四、基本结论及政策建议/278

第十六章 企业与职工利益共享机制 /281

- 一、职工参与企业利益分享理论依据/281
- 二、构建企业和职工利益共享机制/284

第十七章 企业欠薪的防范机制 /293

- 一、现行相关法律法规规章关于欠薪的界定/293
- 二、企业欠薪现状及现行欠薪防范机制/294
- 三、现行欠薪防范机制建设评析/295
- 四、国外及港台地区欠薪防范机制建设/298
- 五、建立健全企业欠薪防范机制政策建议/299

第十八章 国有企业工资总额管理办法改革探讨 /303

- 一、企业工资总额管理现状及改革情况/303
- 二、企业工资总额主要问题及原因分析/306
- 三、企业工资总额管理办法改革探讨/309

第十九章 劳动增加值理论创立与工资增长新机制的构建 /317

- 一、经济增加值的实质和计算方法/317
- 二、劳动增加值概念、框架和公式/318
- 三、劳动增加值的意义/321

- 四、按生产要素分配及“第四次分配”/323
- 五、劳动增加值的运用/325
- 六、工资集体协商问题剖析/327
- 七、工资集体协商模式与选择/330
- 八、用创新理论指导工资增长/332

实 践 篇

第二十章 山东省企业工资宏观调控机制 /339

- 一、国有企业工资总额管理办法/339
- 二、国有企业及负责人收入分配政策/341
- 三、企业工资“三项制度”备案制度/342
- 四、工资调控的部门内外协调机制/344
- 五、劳动合同备案制度/344

第二十一章 江苏省企业工资集体协商制度 /346

- 一、推进企业工资集体协商主要做法/346
- 二、2011 年企业工资集体协商最新进展/349
- 三、各地市推进工资集体协商经验简介/352

第二十二章 上海建立环卫职工收入正常增长机制 /358

- 一、建立环卫职工收入正常增长机制背景/358
- 二、环卫职工收入正常增长机制主要内容/361

第二十三章 人力资源外包服务的探索与实践 /365

- 一、企业人力资源外包服务的认知/365
- 二、企业人力资源外包服务的现状/368
- 三、企业人力资源外包服务的问题/369
- 四、企业人力资源外包服务的实践/371
- 五、企业人力资源外包服务的展望/374

国 外 篇

第二十四章 国外最低工资 /379

- 一、2011 年全球最低工资概况/379
- 二、各国最低工资水平占平均收入的比例/382
- 三、各国最低工资调整方法/384
- 四、最低工资发展趋势/386

第二十五章 国外工资指导线 /388

- 一、新加坡全国工资理事会指导原则/388
- 二、对我国的启示/393

第二十六章 国外高管薪酬 /394

- 一、国外高管薪酬水平/394
- 二、金融危机时期国外高管薪酬监管政策/399
- 三、后金融危机时期全球金融高管薪酬/401
- 四、对我国的启示/403

第二十七章 国外利益分享机制 /405

- 一、主要做法和成效/405
- 二、政府的保护和促进措施/408
- 三、对西方国家实施雇员分享计划的思考/409

大事记/412

参考文献/417

后记/420