

基于收入分配公平视角的工资制度研究

王卫星¹, 纪成君²

(1. 常州大学 经济管理学院, 江苏 常州 213164; 2. 辽宁工程技术大学 经济管理学院, 辽宁 葫芦岛 125105)

[摘要]按贡献参与分配的各项因素中,劳动是其他要素赖以发挥作用的基础,它在国民收入中的贡献居于首位。当前缩小我国收入分配差距的关键在于提高劳动收入报酬。基于对劳动所蕴含的同质要素的分解,从微观层面设计的要素工资制遵循了“投入什么要素,领取什么报酬”的原则,它既解决了职工劳动量的比较计量问题,也解决了按劳分配的公平合理度量问题。从宏观制度保障层面来看,需要从树立正确的分配观念、合理确定各种要素贡献度、提高劳动报酬的比重、加大最低工资制度执行力度、建立合理与有序的工资增长机制、推行工资集体协商制度等方面入手。

[关键词]收入分配;分配公平;工资收入分配制度;要素工资制;按劳分配;按要素贡献分配;贫富差距扩大;效率与公平

[中图分类号]F244 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2012)06-0056-07

一、引言

2012年“两会”临近结束时,国务院总理温家宝曾表示在任职的最后一年还将要做几件困难的事情,第一件事情就是要制定收入分配体制改革的总体方案。据报道,目前国家发展改革委员会已经完成了《收入分配体制改革总体方案》初稿,该方案包括提高低收入者收入水平、有效调节过高收入以缩小收入差距等诸多内容。

党的十六大提出了“确立劳动、资本、技术和管理等市场要素按贡献参与分配的原则,完善以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度”。该制度的实施极大地激发了劳动者的积极性和创造性,促进了社会生产力的快速发展。然而,由于制度设计还存在着需要完善的地方,而且实施过程也存在着一些问题,近年来我国在分配领域出现了分配不公、收入差距过大、社会财富非正常集中造成贫富差距过大甚至悬殊等现象。国际上衡量贫富差距最常用的两种方法是基尼系数法和五等分法。基尼系数法的判别标准一般为:基尼系数在0.3以下为平均状态,0.3~0.4之间为正常状态,0.4~0.6之间为严重警戒状态,达到0.6则进入危险状态。国家统计局《中国全面建设小康社会进程统计监测报告(2011)》显示,我国2010年基尼系数略高于2000年的0.412^[1]。但是我国城乡居民的住户调查尚未一体化,国家统计局所公布的基尼系数是根据城乡居民住户调查收支分组资料估算而

[收稿日期]2012-08-01

[基金项目]江苏省社会科学基金项目(10GLD027)

[作者简介]王卫星(1957—),女,河南安阳人,常州大学副校长,常州大学经济管理学院教授,博士,主要方向为企业财务管理;纪成君(1962—),男,黑龙江牡丹江人,辽宁工程技术大学经济管理学院教授,博士生导师,主要方向为企业理论、产业组织与政策。

来,如果将城乡一并考虑计算,基尼系数的估算值可能介于0.45至0.50之间,这已大大超过了国际上通行的严重警戒线0.4。联合国开发计划署曾使用五等分法对我国居民收入资料进行分析,结果显示我国总人口中20%的最富裕人口收入或消费的份额达到50%,而占总人口20%的最贫困人口收入或消费的份额却仅为4.7%^[2]。据报道,我国收入最高10%群体和收入最低10%群体的收入差距从1988年的7.3倍已经上升到目前的23倍^[3]。

收入分配不公、贫富差距过大对我国的经济和社会发展带来了很大的负面作用。首先,它不利于社会稳定与和谐社会的建设。收入差距过大造成贫富差距扩大,一部分暴富者挥霍无度,而一些低收入者和贫困人群的基本生活却得不到很好的保障,部分人有着明显的受挫感、不公平感和相对被剥夺感,这些不良情绪很容易逐步演化为对社会与政府的不满。全国总工会近期一项调查显示,75.2%的职工认为当前社会收入分配不公平,61%的职工认为普通劳动者收入偏低是最大的不公平^[4]。贫富差距过大已经成为引发仇富心理、影响社会安定等问题的根源,严重妨碍了和谐社会的建设。第二,它导致我国的消费结构失衡,影响经济的发展。富裕人口的边际消费倾向远远小于贫困人口边际消费倾向。一方面,社会财富的非正常集中导致部分乡村及城镇贫困居民生活艰难,有消费需求,却缺乏消费能力;另一方面,高收入者基本消费早已得到满足,消费需求增长空间不大,这部分人群的消费水平已经越过了生存型,并逐步由享受型向奢侈型转变,而奢侈型的高档消费品往往由于受到生产技术、产品质量与品牌知名度等因素影响,大多来自于国外,因而奢侈型消费增长不仅没有很好地拉动国内生产,反而可能引起国内收入外流。在两方面综合影响下,我国全社会消费升级缓慢,消费需求不足,生产相对过剩,企业开工不足。2008年,美国的内需占总需求的比重为92%,印度为88%,而我国这一比重仅为72.8%^[5],特别是目前全球金融危机情况下,企业出口下滑,消费对于经济的拉动举足轻重,可是目前这种贫富差距过大的现状却使消费对经济的贡献率越来越小,这严重制约了我国经济的持续发展和增长方式的转变。

造成收入分配不公、贫富差距过大局面的原因是多方面的^[6],而其中重要原因之一就是在分配过程中对劳动这一主体要素没有给予应有的重视。从社会的角度看,一方面是过分压低了劳动力的价值,把普通劳动者的工资压到了仅够维持劳动者本人基本生存开支的水平,对劳动者应承担的家庭责任(赡养老人和抚养子女)没有给予合理的考虑;另一方面是对不同所有制、不同行业的企业劳动报酬制度没有给予必要的规范。从企业的角度看,广大体力劳动者的作用被忽视,未能很好保障他们在改革中的权益,普通职工在工资报酬政策制定上没有话语权,维权渠道不畅通,同时也未考虑劳动者对剩余劳动的分配权。在企业中,这种剩余权是由在生产中处于核心地位的利益关联人来解释和占有。如,产权的所有者和企业的高级管理者由于拥有充分有效的信息,就能够占有剩余,而工人的工资是在事前的合约中确定了的,因而无权参与剩余劳动的分配。董全瑞指出,从已有的分配理论和分配方式看,按劳分配可能是一种接近按贡献大小进行的功能性收入分配。但社会主义的实践表明,按劳分配所需要的条件很苛刻,尤其是不能有效解决“搭便车”问题,这就使得按劳分配很容易在实践中演化为平均主义。按要素分配是市场经济国家进行分配可接受的方式,但按要素分配是一种事先分配而不是按贡献分配。这种分配理论和方式与生产要素的价格制定密切相关,生产要素的价格是由其稀缺性决定的,而不是由它们在生产中的作用决定的。现代经济理论中还没有令人满意的个人收入分配理论,也缺少联系个人收入分配与生产要素分配之间的理论桥梁^[7]。本文正是在这样的背景下,从微观层面(企业)和宏观制度保障(社会)两个方面探讨对广大人民群众收入影响最大、对分配不公影响最大的工资收入分配制度的完善与设计。科学合理的工资收入分配制度对于实现收入分配公平、缩小收入分配差距有着十分重要的意义。

二、相关文献综述

近年来不少学者从不同角度对我国的收入分配进行了探索。董全瑞分析了世界范围内收入分配

差距扩大的趋势,指出中国的收入分配差距是伴随着重大制度变迁而逐步扩大的,市场制度对收入分配差距的扩大起决定性作用^[7]。常兴华等人对促进形成合理居民收入分配的机制进行了系统研究,指出改革开放以来,居民收入分配机制进行了积极的调整但也存在不少问题,如城乡居民二元收入分配机制愈加强化,微观分配机制存在系统性“缺陷”,再分配机制调节作用有限,甚至存在“逆向调节”现象^[8]。王建农、张启良利用全国及江西的城镇与农村居民收入资料分析了城乡居民收入差距的基本特征与趋势,指出我国是城乡差距最大的国家之一^[9]。王力认为造成收入差距的主要原因是行业生产率的不同和行业发展速度的差别^[10]。杨丽敏、王卫星等多位学者认为当前收入差距主要表现在地区差距、城乡差距和不同行业与单位之间的差距,其原因主要是收入制度不健全、城乡二元结构、行业垄断、社会保障体系不完善等^[11,6]。卓勇良通过相关数据分析得出“国民经济分配中劳动所得占比大幅下降”,“劳动收入增长低于GDP增长,资本所得占GDP比重大幅上升”的结论^[12]。沈卫平认为,我国劳动报酬在初次分配中的比重偏低,形成“强资本、弱劳动”的分配格局,这是当前最大的分配不公问题^[13]。刘海藩指出在收入分配方面出现的误区主要是“对广大体力劳动者的作用有所忽视,过分压低了劳动力的价值,未考虑劳动者必须拥有的对剩余劳动的分配权”^[14]。王一鸣等人对深圳职工工资收入和改革情况进行了调查,指出目前主要问题是工资增长滞后于经济增长和劳动生产率的提高,企业一线和低端岗位职工工资过低,不同行业和所有制普通职工之间、普通职工与企业高管之间的收入差距拉大^[15]。

学者们也从各种角度和层面对改善我国分配机制的政策与措施进行了研究。李明桂提出为解决分配方面存在的现实问题,需要进一步扩大劳动权能,在起点公平和结果公平方面保证不同劳动者之间收入分配的平衡与和谐。这既需要增强国有资本与劳动的结合能力,也需要努力构建劳动权益主导下的利润共享机制^[16]。祝志勇指出让公众有机会、有能力平等参与到经济活动过程中,并且分享到经济发展成果,缓解贫困,增强经济发展的公平性、可持续性,这是国际社会共同关注的问题^[17]。李太森在研究实现按劳分配为主体制度的路径时提出,在企业生产经营层面实行按“社会必要劳动时间”分配,并规范企业内部分配,同时要在全社会范围搞好分配调节和宏观调控^[18]。向荣指出应该重建按劳分配实现机制,允许劳动者游行、示威、罢工,通过工会保护好劳动者的收入分配权利^[19]。荀关玉、白妍通过构建回归模型计算得出,与其他要素相比,劳动在国民收入中的贡献居于首位,进而得到“劳动是经济发展第一要素”的结论^[20]。沈卫平认为,改革收入分配制度的着力点在于调整国民收入分配结构,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的比重。收入分配制度改革的重点应当是解决机会不平等的深层次的制度问题,充分发挥再分配在体制转型阶段促进社会公平分配的作用,改革行政管理体制,加快政府职能转变,完善对公权的监督机制^[21]。王卫星等人从国民收入初次分配中完善收入分配制度和国民收入二次分配中强化调控政策和手段等多方面研究了缩小收入差距的相关措施^[6]。

学者们的研究深刻分析了目前分配不公、收入差距过大的现状和社会根源,并提出了改革路径与完善措施。但是,这些研究多为理论层面的探索和政策性建议。笔者在上述研究成果基础上,试图对城镇居民收入的最重要组成部分——工资收入的制度进行探索。要想缩小分配差距,设计相对公平的工资分配制度是至关重要的一环。公平合理的工资制度不仅需要宏观政策层面上有强有力的保障,也需要在微观层面的企业有科学的设计,二者缺一不可。

三、工资收入分配的微观制度设计

生产要素包括劳动、资本、土地、企业家才能。劳动是其他三个生产要素赖以发挥作用的基础,虽然财富的创造、经济的发展是生产要素共同作用的结果,但是如果没有人智力劳动和体力劳动,这些不具主动性和创造性的生产要素就无法发挥作用。既然劳动对于国民经济具有其他要素无法比拟的作用,对其补偿的制度设计就变得极为重要了。

实现收入公平,首先应该在企业内部实行“等量劳动,等量报酬”的按劳分配原则。诚然,我们很难在劳动量与报酬之间寻求一个绝对等式来解决上述问题,现实可行的做法是在分析劳动要素的基础上,对劳动者付出的劳动量进行比较,从中探索解决问题的途径,以此寻求科学、公平的工资分配之路。

(一) 劳动要素分解

在企业内部,职工工资收入的合理与公平程度往往是通过职工之间的相互比较来进行衡量的,即一方面人们把自己付出的劳动与周围人相比较,同时也把自己获得的报酬同周围人比较,通过这种社会比较过程来衡量按劳分配实现的合理程度以及分配的公平程度。在这种比较过程中,人们注意的是“相对值”的合理程度,即若职工甲比乙的有效劳动量多,则甲就理应比乙所得的报酬多,并且甲的报酬超过乙的部分应与甲的劳动量超过乙的部分相称。这里需要指出的是,职工所付出的劳动是否有效即他们的劳动成果是否被市场所认可及认可程度,取决于他们所在企业的企业家决策。这里隐含的一个假设前提是企业家们的市场决策是正确的。

那么,在实际工作中,劳动者付出的同质或不同质的劳动怎样通过比较而进行计量呢?这需从劳动的定义来阐述这个问题。劳动是人们使用劳动工具改造自然物使之适合人们需要的、有目的的活动。尽管具体劳动内容和形式不同,但是都毫无例外地蕴含着某些同质要素(包括有形的实体要素与无形要素),通过这样化整为零地进行比较,然后再集零为整系统综合,就可对分配的尺度——“劳”进行比较计量。这种方法我们称之为“分解比较计量法”。

由于人们的劳动对企业的贡献是一个历史的、连续的过程,因此人们通过逐年的劳动形成对企业的累积贡献。这种历史性的、连续的劳动的综合,我们称之为累积劳动,与此相对应的便是现期劳动与现期贡献。

基于上述对劳动内涵的分析,本文对劳动蕴含的要素做出分解(参见表1)。表1中,累积劳动与现期劳动反映的是劳动的动态性质,有形要素是从劳动过程来考察的,无形要素则考察劳动所产生的最终效果,显然各要素之间有着密切的联系。

(二) 要素工资制度设计

基于以上劳动要素分解,我们遵循“投入什么要素,领取什么报酬”的原则设计出“要素工资制”,它既解决了职工劳动量的比较计量,也解决了按劳分配的合理度量。要素工资制包括:(1)绩效工资,反映人们经劳动所取得的成果(包括数量、质量),是从效果上来度量人们所付出的劳动量,构成工资的基本部分。(2)年功工资,反映人们的累积劳动(累积贡献)。(3)技能工资,反映人们的劳动能力(脑力、体力)和技术水平高低。(4)岗位工资,反映工作对象的性质及其复杂程度。(5)津贴工资,反映工作环境的优劣及其艰苦程度。(6)奖金,反映人们的劳动质量及劳动行为被企业所需要的紧迫程度。

表1中,每个劳动者所取得的收入总额等于六项要素工资之

表1 劳动要素分解与工资项目对应关系

				劳动要素分解		对应工资项目
劳 动	现 期 劳 动	实 体 要 素	劳 动 者	脑力	技能工资	
				体力		
				技术水平		
			劳 动 工 具	复杂程度	岗位工资	
	累 积 劳 动	无 形 要 素	劳 动 对 象	性质及复杂程度	奖金	
				所处环境及艰苦程度		津贴
			产品满足人们需要程度及工作质量		绩效工资	
			有效劳动量(质量否决后的产品数量)			

和;每一项要素工资则等于投入要素量与一系数之积,该系数的经济含义是投入要素的边际产出率。通过对劳动要素的科学分解,并与工资项目相对应,投入什么要素,便获取什么报酬,且使用相同的报

酬率,这样就在企业内部职工中实现了实质上的公平。

(三) 实行要素工资制度应解决的主要问题

上述分析为企业设计公平合理的工资制度奠定了科学基础。然而,目前企业的工资制度要做到相对公平,不仅需要科学的方法,更需要管理层和监管层解决好当前企业分配制度中存在的突出问题。

首先,要真正落实“按劳取酬”、“同工同酬”的政策。不少用人单位存在着按体制内外不同区别对待劳动者的现象,相比较而言,体制内劳动者工资水平高、福利待遇好,且能享受到各种劳动保障,以农民工为主的体制外劳动者不仅工资水平明显偏低,而且享受到的福利待遇和劳动保障也十分有限。当前最紧要的任务是打破职工不同身份不同工资体系的怪圈,这是实现工资收入公平的重要方面。

其次,要提高企业一线职工的工资水平。目前,我国企业一线职工工资水平普遍偏低,相当一部分中小企业工人的工资只保持在当地最低工资标准上下,这严重影响了一线职工的工作积极性,也加剧了收入分配的不平等。

最后,规范企业的高管薪酬制度,遏制企业内部职工收入差距拉大的趋势。有关部门应该对国有企业高管人员的薪酬体系进行重新审视,要加强监管,防止薪金失控。目前在现代企业制度不完善、缺乏监督和制衡的情况下,企业已经造就了一批百万年薪、甚至还有个别千万年薪的高管,他们的收入与普通劳动者的收入形成了极大反差。有研究结果显示,上市国企高管与普通职工的收入差距在18倍左右,国有企业高管比社会平均工资高127倍^[5]。生产要素按贡献参与分配的制度要认可管理者的特殊劳动,但是,这需要培育良好的企业家市场,让市场发挥对企业家才能的识别、配置功能,通过市场竞争确定企业家才能的价格,对其进行合理的激励。

四、工资收入分配的宏观制度保障

要素工资制度是工资收入分配的微观制度设计,虽然可以解决一定范围(如某一个企业、某一个项目)内部职工劳动的分解和工资分配的公平问题,但在更大的社会范围内却难以实现收入差距的缩小。要解决不同行业、不同职业、不同地区、不同群体人们之间公平的收入分配问题则要靠政府制定相关政策和制度来保障。就目前情况看,设计一整套科学合理的宏观制度体系尚不现实,笔者认为,当前情况下,应着力推进以下几方面的工作。

(一) 树立正确的分配观念

过去很长一段时间内,我们的分配制度秉持的观念是“国民收入初次分配关注效率,国民收入再分配注重公平”,这是导致目前收入分配不公、差距过大的思想根源。改革开放之初,为了打破分配制度中长期以来形成的平均主义“大锅饭”弊端,不少企业将提高效率作为工资制度改革的重要标准,许多地方政府也以“效率优先、兼顾公平”为政策导向,片面追求经济增长速度,在改革过程中重资本、轻劳动,忽视了公平正义,在消除平均主义的同时,也造成了贫富差距过大的局面。笔者认为,应该树立正确的分配观念,即国民收入初次分配不仅需要关注效率,也要注重公平,公平与效率不是互相排斥、非此即彼的关系,而是一个矛盾统一体,相辅相成,不可分离。注重效率,才能为实现公平奠定良好的基础;分配公平,才能充分调动劳动者的积极性,促进效率的提高,脱离了公平的效率终究不会持久。

(二) 合理确定各种要素贡献度

目前我国收入分配制度的关键原则是要素按贡献参与分配,因此必须解决科学度量的问题,即确定在创造社会财富过程中各个要素的贡献度。首先,要坚持市场化改革方向,进一步完善市场机制,使各个要素在公平的市场竞争中随着灵敏的供求关系变动而逐步形成均衡的价格。其次,相关部门

应组织专门科研力量采用专门的方法体系进行评估研究,合理确定各生产要素对国民经济的真实贡献度,从而为科学制定分配制度和分配政策提供量化基础。

(三) 提高劳动报酬的比重

我国绝大多数城镇居民的主要收入来源是劳动报酬。但是,近 20 年来,劳动收入在国民收入中所占比例却远低于劳动对国民收入的贡献率,且呈下降趋势^[19]。从西方发达国家的经济发展历程来看,资本对国民收入总额的拉动随着经济发展而逐步降低,因此资本要素报酬占国民收入的比重则逐步减小,劳动收入比重则逐步增加。我国当务之急就是要提高劳动收入在分配中的比重,矫正在改革开放之初形成的资本性收入偏高、劳动性报酬偏低的态势,使按生产要素贡献分配模式更加科学合理。要提高劳动收入比重,重点是要提高农村居民的收入,提高中低收入群体的收入,进一步培育和壮大中等收入阶层,让人民群众共享改革发展成果,促进居民消费增长,发挥消费对经济增长的拉动作用^[21]。

(四) 将最低工资制度执行到位

在劳动力市场中,劳动者与企业之间存在着信息不对称,而且与企业相比,普通劳动者往往处于弱势地位,在工资报酬确定方面的话语权有限。目前,各地政府都建立了最低工资制度,但是,最低工资标准往往缺乏与经济增长和通胀水平联动的调整机制,随意性较大。政府需要加大对企业执行的监督力度,切实保障普通劳动者取得合理报酬的权益。同时,要重视信息平台的建设,完善人力资源市场信息公共服务机制,建立各行业岗位工资水平的定期市场调查制度,并及时发布各类劳动力的供求与市场价位信息,为企业制定各类人员工资标准提供适时的信息基础。

(五) 建立合理、有序的工资增长机制

目前我国城镇居民劳动收入的主要来源仍是工资收入,要提高劳动者的收入,必须在各类企业中建立规范、合理的工资增长机制。目前各地市已经先后根据其实际情况制定了最低工资标准,但是还要建立适时调整最低工资标准与平均工资水平的制度。建立职工工资增长机制应遵循的原则是居民收入增长速度应不低于 GDP 增长速度,劳动者报酬增长速度应不低于企业利润增长速度。

(六) 推行工资集体协商制度

在政府、劳方、资方三方协商机制基础上形成的工资集体协商制度是现代工业社会最具代表性的制度之一。工资集体协商的内容很广泛,包括工人的基本薪金、奖金、津贴、补贴、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利、工资调整等等^[22]。政府应该制定政策积极推进用人单位实行工资集体协商制度,提高普通职工在工资协商中的地位。在我国深圳等地已经着手建立工资集体协商制度^[13],但是,劳资双方在工资集体协商中的地位不平等,普通职工参与度不高、信息掌握不充分、谈判能力不强,该制度发挥的作用有限,亟待在实践中推进和完善。因此,需要加快组建行业工会,改革和完善工会体系,进一步培育自治性行业雇主组织,在此过程中,政府需要积极转变职能,有效发挥引导和促进作用^[22]。

(七) 打破行业垄断,促进公平竞争

行业垄断带来了超额利润,在监督机制尚不十分健全的环境下,部分垄断利润转化成这些行业职工的收入,造成了行业之间收入不公平,扩大了收入差距。现阶段,部分行业(如电力、电信、金融、保险、烟草等)职工的平均收入远高于其他行业。在这些行业里,不仅职工的工资水平远高于其他企业,各种福利待遇也十分优厚。据 2010 年国家统计局发布的数据,收入最高和最低行业的差距高达 11 倍^[6],人力资源和社会保障部工资研究所发布的 2011 年数据表明,这一差距已扩大到 15 倍。因此,政府应尽快推动对行政垄断行业的改革,为企业创造公平的竞争环境。按国际上通行的做法,这项改革主要是降低这些垄断行业的市场准入标准,通过公平竞争,形成平均利润和平均收入。考虑到保障国计民生的需要,对于暂时不能打破垄断性经营的行业,要强化对收入分配的监控与管理,缩小

行业收入差距,实现各行业间利益的公平分配。

参考文献:

- [1] 国家统计局科研所. 中国全面建设小康社会进程统计监测报告(2011) [EB/OL]. (2011-12-19) [2012-01-10]. http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20111219_402773172.htm.
- [2] 田姝. 缩小我国居民收入分配差距策略探讨[J]. 企业经济, 2010(5): 126-128.
- [3] 索寒雪. 收入分配改革方案可能年底出台, 难点依然无解[EB/OL]. (2012-08-04) [2012-08-30]. <http://news.sina.com.cn/c/2012-08-04/075724905451.shtml>.
- [4] 高爱娣. 我国企业收入分配制度的改革与反思[J]. 工会理论研究, 2011(1): 17-20.
- [5] 郭华茹. 改善民生与收入分配制度改革探析[J]. 常州大学学报: 社科版, 2012(3): 25-28.
- [6] 王卫星, 丁恒龙, 赵东安. 我国现阶段收入分配差距: 性质、成因及调控[J]. 常州大学学报: 社科版, 2012(2): 33-37.
- [7] 董全瑞. 理解中国的收入分配[J]. 南京审计学院学报, 2004(2): 12-17.
- [8] 常兴华, 徐振斌, 李伟. 我国居民收入差距及其来源分解[J]. 经济研究参考, 2010(25): 28-45.
- [9] 王建农, 张启良. 城乡居民收入差距的基本特征与趋势[J]. 统计研究, 2005(3): 37-39.
- [10] 王力. 行业生产率、行业发展速度和行业收入增长——基于SVAR模型的研究[J]. 南京审计学院学报, 2012(2): 9-16.
- [11] 杨丽敏. 中国收入分配差距过大的原因分析[J]. 经济研究参考, 2011(60): 33.
- [12] 卓勇良. 关于劳动所得比重下降和资本所得比重上升的研究[J]. 浙江社会科学, 2007(3): 26-33.
- [13] 沈卫平. 提高劳动收入比重的主要路径[J]. 现代经济探讨, 2010(11): 24-26.
- [14] 刘海藩. 论驾驭社会主义市场经济[J]. 社会主义经济理论与实践, 2009(9): 18.
- [15] 王一鸣, 王跃飞, 杨华, 等. 坚持和完善按劳分配为主体的制度[J]. 宏观经济管理, 2011(11): 28-30.
- [16] 李明桂. 对当前巩固按劳分配主体地位的思考[J]. 郑州大学学报, 2011(2): 52-56.
- [17] 祝志勇. 按劳分配制度的有效实现形式[J]. 当代经济研究, 2011(7): 43-48.
- [18] 李太森. 坚持按劳分配为主体的合理性及制度路径[J]. 中州学刊, 2008(3): 31-34.
- [19] 向荣. 重建按劳分配机制确保劳动收入稳定增长[J]. 清江论坛, 2008(1): 12-13.
- [20] 荀关玉, 白妍. 劳动收入在国民收入分配中合理比例判断的实证研究[J]. 商业时代, 2010(31): 8-10.
- [21] 沈卫平. 加快改革收入分配制度及其着力点[J]. 山东社会科学, 2010(11): 70-74.
- [22] 易重华. 合作主义语境下我国工资集体协商制度建设[J]. 中南大学学报: 社会科学版, 2011(6): 5-10.

[责任编辑: 杨凤春]

Research on a Wage System from the Perspective of Equitable Distribution

WANG Wei-xing¹, JI Cheng-jun²

Abstract: Among the various factors within a contribution-based distribution system, labor is the fundamental factor which others rely on and it contributes the most to national income. Currently, the key to narrowing China's income gap is to increase labor remuneration. Based on the analysis of homogeneous factors contained in labor, a factor-related wage system is designed from a microscopic level in this article, which followed a "factors-in determines the remuneration-out" principle. It resolved the issues such as quantitative measuring of employee labor and the impartiality of measurements. Meanwhile, from a macroscopic level, the establishment of an equitable distribution system is ensured by forming a proper concept of distribution, determining the contribution of different factors, increasing the proportion of labor remuneration, reinforcing the minimum wage system, creating a legitimate and orderly wage growth system, and practicing a collective consulting system of wages.

Key Words: income distribution; fair distribution; wage distribution system; factor-related wage system; labor-based distribution; factor-based distribution; widening gap between the rich and the poor; efficiency and fairness