

关于湖北省收入分配制度改革的几点思考

邓竞生¹

（武汉大学 政治与公共管理学院，湖北 武汉 430072）

【摘要】：党的十九届四中全会提出，坚持和完善“公有制为主体、多种所有制经济共同发展，按劳分配为主体、多种分配方式并存，社会主义市场经济体制等社会主义基本经济制度”，将按劳分配为主体、多种分配方式并存上升为社会主义基本经济制度，为深化我省收入分配制度改革指明了方向、明确了任务。

【关键词】：湖北省 收入分配 思考

【中图分类号】F126.2 **【文献标识码】**A

全会讨论通过的《关于坚持和完善中国特色社会主义制度推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》中提出“坚持多劳多得，着重保护劳动所得，增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，提高劳动报酬在初次分配中的比重。健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制。健全以税收、社会保障、转移支付等为主要手段的再分配调节机制，强化税收调节，完善直接税制度并逐步提高其比重。完善相关制度和政策，合理调节城乡、区域、不同群体的间分配关系。重视发挥第三次分配作用，发展慈善等社会公益事业。鼓励勤劳致富，保护合法收入，增加低收入者收入，扩大中等收入群体，调节过高收入，清理规范隐性收入，取缔非法收入”。

《决定》的出台，一方面肯定了经济发展的本质不仅仅是生产，而更应注重共享，即经济发展成果应由人民共享。另一方面，给政府各部门提出更多要求。政府作为收入分配的宏观调控部门，要出台各项政策增加劳动者特别是一线劳动者的劳动报酬，提高劳动报酬在初次分配中的比重，健全市场评价机制，推进劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬。健全以社会保障、税收为主要手段的再分配调节机制，完善第三次分配各项制度，规范收入分配秩序，保护合法收入，增加低收入者收入，调节过高收入，取缔非法收入，形成橄榄型的收入分配格局，不断提高人民群众的获得感、幸福感、安全感。

1 湖北省推进收入分配制度改革的探索与实践

党的十八大以来，各部门认真贯彻共享发展理念，积极推进收入分配制度改革，广大人民群众共享了改革发展成果。一是推进国企收入分配制度改革。深入推进国企负责人薪酬制度改革、国企工资决定机制改革，规范国企工资管理，建立国企工资内外收入监督长效机制。2015年国有企业负责人薪酬制度改革各项政策实施以来，国企负责人年薪严格控制为基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三块。2015年度，我省省属企业绝大部分负责人年薪比改革前的2014年度有不同程度的下降。国企负责人工资支付程序、福利项目管理等更加规范，有效地缩小了企业负责人和普通职工之间的待遇差，调节了过高收入。2018年，国务院发布《关于改革国有企业工资决定机制改革的意见》后，湖北省经认真研究发布实施意见，对国企工资总额管理进行了规范，对不同类型的企业进行差异化分类管理，使国有企业收入分配更合理有序。二是加强收入分配宏观调控。2013年以来，湖北省3次调整最低工资标准，最低工资标准最高档由2013年的1300元/月上调至现行的1750元/月，增幅达34.6%，最低档由2013年的900元/月提高到目前的1250元/月，增幅达38.9%，较大程度地提高了低收入者收入。2013年以来，3次发布企业工

作者简介：邓竞生（1992—），女，湖北黄冈人，湖北省人力资源和社会保障厅职工，研究方向：人力资源。

资指导线，为企业工资合理增长、劳资双方开展工资集体协商提供参考依据。建立了覆盖全省的薪酬调查和信息发布制度，发布了武汉市工资指导价位和大学毕业生最低工资标准，摸清市场规律，引导市场调节收入分配更加合理有序。鼓励企业开展工资集体协商，引导企业内部分向基层员工、一线员工倾斜；鼓励事业单位对基层工作人员和低收入群体工资收入予以倾斜。三是鼓励多种要素按贡献参与分配。鼓励企事业单位在内部分配时向紧缺急需的高层次、高技能以及创新型人才倾斜；鼓励企业对聘用的高层次、高技能人才实行年薪制、股权制、期权制等，对取得科技攻关、技术革新成果的高层次、高技能人才从成果转化收益中给予奖励；突出技能导向，提高高技能领军人才地位待遇、全面提升技术工人收入水平；完善职称评价标准，突出业绩、知识和技术等考量因素。四是发挥税收、社保再分配调节作用。由政府所主导的二次分配对收入分配差距的调节已经发挥了一定的作用。一方面，通过对个人所得税提高起征点、划分多级超额累进税率等来实现对高收入的调节，考虑每个家庭的抚养、赡养情况，对缴税基数进行扣减，使得个人所得税更加公平。另一方面，企业职工养老保险缴费设置保底限高线，基本养老金计发办法以平均工资作为调节，缩小收入差距；积极推动建立城乡居保待遇确定和基础养老金正常调整机制，保障城乡居民基本生活水平。五是慈善公益事业有了长足发展。全省慈善组织数量稳步增长，慈善规模进一步扩大。截至2018年底，湖北全省共有慈善组织152家，具有公开募捐资格的慈善组织69家，其中基金会有22家、社会团体46家、民办非企业单位1家。截至2018年底，湖北在全国志愿服务信息系统中实名注册志愿者有446万人、志愿服务组织21846个，省级慈善组织共募集资金、物资共计约18亿元，慈善活动总支出12.66亿元。通过实施一系列收入分配制度改革政策，我省职工工资和居民收入保持了较快增长，地区之间、行业之间和不同人群之间的收入差距逐步缩小。全省城镇单位在岗职工平均工资由2013年的4.46万元增长至2018年的6.06万元；全省城镇居民人均可支配收入由2013年的2.29万元增长至2018年的3.45万元。

2 当前面临的挑战

虽然我省在收入分配制度改革方面取得了一定成效，但与十九届四中全会提出的目标任务相比，依然存在较大的差距，面临严峻的挑战。一是受国际经济贸易摩擦影响，国内经济环境受到冲击，实体经济增长乏力，最低工资标准调整阻力增大，调整频率降低，“增加低收入者收入”进程放缓。同时，由于一些企业的执行不到位，如通过要求职工加班发放加班费使职工工资高于最低工资标准，导致最低工资标准对低收入者群体基本生活保障能力不足。二是在工资集体协商过程中，资源优势和权力优势相对集中在劳方，工会作为劳方代表，谈判能力较弱，往往被资方“牵着鼻子走”，难以充分保障劳方权益，“扩大中等收入群体”难度较大。三是目前政府部门仅仅对组织管理的国有企业负责人的过高薪酬进行了严格限制，但是对市场定价不合理的球星、明星的高薪缺乏制约手段，虽然社会对此早有呼声，但政府是否应该介入、该如何介入仍然需要广泛调查研究。四是由于劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素的贡献在企业微观操作层面难以衡量，很多企业的内部分配制度只有单一的业绩考核，上述要素按贡献参与分配程度不高。五是工资拖欠问题依然存在，企业职工工资、农民工工资拖欠问题尚未根治，没有完全达到“保护合法收入”的目标。六是目前我国居民收入再分配的主要手段是依靠税收，而且由于个人收入与财产信息系统不完善，偷税漏税严重，导致税收未能充分发挥二次分配的调节作用。同时，社会保险再分配功能也有待加强。七是我省的整体慈善意识还不强。我国的企业和个人慈善捐助热情整体不如发达国家，我省亦是如此。我省的慈善文化建设力度不够，尤其是先富人群的公益意识和社会责任感还不强，因此慈善捐赠缺乏主动性，很多人的捐赠是一次性的，甚至“迫捐”、“劝捐”、“摊派”的情况时有发生。

3 下一步深化收入分配制度改革的对策建议

下一步，“按劳分配为主体、多种分配方式并存”依旧是须遵循的基本收入分配原则，我省应进一步深化收入分配制度改革，努力实现经济增长与居民增收互促共进。

3.1 合理运用宏观调控政策工具

一是根据我省经济社会发展实际，经精准评估、测算比较、调查研究之后，适时、适度调整最低工资标准，保障低收入人群的基本生活。二是全面推行工资集体协商制度，鼓励劳资双方就工资事项签订专项集体合同，保障劳动者合法权益，扩大中

等收入群体。三是对国企负责人薪酬进行严格管理，对国企负责人福利性待遇进行严格控制，调节过高收入，缩小收入分配差距。四是适时发布工资指导线，建立工资正常增长机制。五是建立薪酬调查和信息发布制度，在全省范围内发布企业人工成本和职工薪酬信息，探索发布技能人才薪酬指引，为确定合理薪酬水平提供依据。六是充分发挥政府引导作用，鼓励企事业单位收入分配向高层次人才倾斜，使知识、技术、管理等要素更多地参与分配。

3.2 持续深化国企收入分配制度改革

继续推进国企工资决定机制改革和国企负责人薪酬制度改革，建立收入分配政策评估制度，完善国企收入分配制度改革配套政策，加强国企工资内外收入监督管理，加强对主业处于非充分竞争领域的国有企业工资水平的宏观调控。

3.3 加大工资支付保障力度

加强劳动人事争议调解仲裁多元处理机制建设，落实终局裁决、支付令等制度，依法公正高效处理劳动人事仲裁争议。加强劳动保障领域执法队伍建设，严格执法，严厉打击恶意欠薪行为，根治农民工欠薪问题，切实保障劳动者合法劳动报酬权益。

3.4 健全再分配调节机制

落实职工养老保险缴费基数标准保底线和限高线政策，将个人历年缴费形成的指数化平均工资与当地平均工资求平均来计算基本养老金。坚持基本养老金的份额定额调整制度，力求达到公平。以建机制的形式明确城乡居民养老保险缴费档次、缴费补贴、基础养老金、缴费年限养老金等政策，完善居保待遇确定和基础养老金正常调整机制。完善失业保险、工伤保险制度，实施援企稳岗“护航行动”，建立完善、科学、规范的工伤保险待遇正常调整机制，增强兜底保障能力。

3.5 强化慈善意识，建设慈善文化

要促进我国第三次分配即慈善事业的发展还必须加强对慈善事业的宣传，才能强化大家的慈善意识，使人人都愿意做善事。当然，在我们的传统文化中，人们的恻隐之心是有的，但是这种传统文化中个体的恻隐之心在当前还没有发展成为有意识、有组织的活动，因此在当前加强慈善文化建设，强化慈善意识，形成慈善氛围对于促进第三次分配的发展具有重要意义。

参考文献:

[1]祝洪娇.促进第三次分配以缩小收入分配差距[J].当代经济管理,2018(07).

[2]周慧文.我国社会保险制度中企业与职工收入再分配问题研究[J].时代经贸,2012(25).

[3]宿锐.现代企业收入分配制度改革研究[J].人力资源,2018(36).

[4]刘赣州.社会主义按劳分配的形态变迁及启示[J].黑龙江社会科学,2019(05).