

我国最低工资保障制度的构建与完善研究

禄思菊

贵州财经大学，贵州贵阳，550000；

摘要：现阶段我国社会经济高速发展，也造成了不同地区间的发展不平衡，个人贫富差距过大的问题，在劳动市场上，劳动者的权益普遍遭受侵犯，难以进行维权。因此，对于文化水平较低和技术能力较弱的劳动者，其各种权益应当得到保障，使劳动关系达到协调，进而推动经济社会健康发展，实现社会公正。

关键词：最低工资制度；劳动者权益；完善建议

DOI：10.69979/3029-2700.25.10.075

引言

从改革开放到现在，我国的经济体系已经走过了三十多年的历程，实现了从计划经济到社会主义市场经济的转变。在这个过程中，劳动关系从严格按照计划的劳动分配制度向完全由市场调控的劳动关系过渡，劳动力到市场经济制度下已经成为最活跃的和决定性的生产要素。我国的工业化进程也密切影响着劳动关系的变化，使得我国目前的劳动关系出现了前所未有的错综复杂的状况。在这些问题中，劳动者的权益保护问题尤为突出，极大的影响了劳资双方的关系和社会的稳定，特别是很多技术能力低下、文化水平不高、低素质的劳动者权益屡屡遭到侵犯，使得他们的基本生活条件和生活质量都很难得到保障。

为缓解上述问题，近几年，各地都在不断地调整地方最低工资，这一现象对职工产生了很大的影响。关于最低工资执行的实际效果，学术界众说纷纭，而实际上，在实践中也存在着不少问题。例如最低工资的标准不一，缺乏相关完善的政策法规等。此篇文章将简单地分析我国最低工资制度自从实施到现在以来一直存在的问题，并且提出相应的完善建议。

1 我国最低工资保障制度概述

1.1 最低工资的含义及特征

1. 最低工资的含义

最低工资是指劳动者在法定的工作时间之内，在提供了正常劳动的前提下，劳动者所在企业应该支付给员工的最低劳动工资。在全国范围内，包括国有企业、集体企业、外商投资企业、民营企业等，都实行了最低工资保障体系。截止目前为止，除了西藏，全国 30 个省

市建立并实行了最低工资保障体系，并正式发布了最低工资标准。

2. 最低工资的特征

第一，基础性。最低工资不包含超时的加班加点工资，福利待遇、劳动者保险和住房补贴等支付给劳动者的非货币性收入；

第二，法定性。最低工资只规定了劳动者的最低工资标准，其规定各用人单位在支付职工工资或按照劳动合同规定的工资金额时，不能低于最低工资的规定，否则，该协议将无效，并按照最低工资标准执行。

1.2 最低工资保障制度的必要性

1. 有利于维护社会稳定。假如劳动者每个月获得的工资都不同，忽高忽低，生活来源得不到稳定的保障，对整个家庭生活都会带来冲击，使工人和他家人的基本生活都没有稳定的保障，这样也会阻碍劳动者的劳动能力的存续和提高，就会使全社会再生产的社会劳动能力不能稳定运行，造成社会动荡。

2. 有利于促进企业之间的良性竞争。在社会主义市场经济条件下，支付给工人的报酬是一种很高的生产成本，而工资的高低直接关系到企业的定价和市场的竞争力。国家对公司实行最低工资保障，可以避免一些公司为了减少成本而采取过度削减工人工资的手段进行不公平的竞争。

3. 有利于弥补市场调节的缺陷。由于市场也有自己的缺点和漏洞，就会存在着调节滞后和调节不起作用的缺陷，因此，国家运用宏观调控手段用最低工资保障制度来分配社会工资就变得十分必要。

1.3 我国最低工资保障制度的历史沿革

在民主革命时期，中国共产党就曾提出，政府应制定关于保障劳动者最低水平工资的法律制度。1994 年我国颁布《劳动法》，在第四十八条明确规定了实行最低工资保障制度，目的就是要保障劳动者自己及其家庭成员的基础生活物质资料的需要，维持劳动力的恢复和再生产。2004 年颁布的《最低工资规定》第六条指出：在制定或者调整最低工资标准时要参考调查本地区的就业者及其赡养人口的最低生活费用、居民的平均消费水平、就业率等多方面的因素。

2 我国最低工资保障制度的立法现状及存在问题

2.1 我国最低工资保障制度的立法现状

根据《最低工资规定》，劳动者依法享有带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假等国家规定的假期，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项后，不得低于当地最低工资标准：（1）加班工资；（2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（3）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

由此可见，有关于最低工资的立法规定都首先保障劳动者的基本生存权和公平发展权，让劳动者能过上体面并且有尊严的生活；其次，与最低工资相关的立法还体现了保护社会弱势群体的精神，努力改善社会上处于弱势的低收入群体的生活状态，提高他们的生活水平；最后，关于最低工资保障制度的相关立法也可以在一定程度上缓解社会公平与效率之间的矛盾，尽量实现初次分配相对平衡的正义。

2.2 我国最低工资保障制度的存在问题

1. 最低工资保障制度的立法层次较低

根据我国关于劳动法的立法发展来看，除了《劳动法》和《劳动合同法》以外，最低工资保障制度的实施基本上只于行政层面，与之配套的法律体系不完善，导致约束力极弱。最低工资标准的调控能力难以到位，也很难起到调节企业工资分配、保障低收入劳动者取得合理工资的作用。一些劳动密集型产业，用人单位总是就按最低工资支付给员工劳动报酬；还有的企业经常延长劳动者的劳动时间、提高工作量、降低计件工资的单价等方法变相地违反最低工资的规定，导致部分员工的劳

动报酬一直不高。以上这些问题完全是由于最低工资的立法层次比较低，施行效力被大大削弱所造成的。

2. 最低工资标准与社会经济发展水平不相适应

近年来，虽然我国各个地方都在不断地调整最低工资的标准，看似工资呈上升趋势，但其实远不上通货膨胀速度，实则是下跌。大多数最低工资过低，难以维持正常生活。并且，目前多数企业只注重执行月最低工资，而忽略了时薪最低工资水平；对于在校大学生兼职也尚未受到最低工资标准的保障。

自从我国有关调整劳动关系的法律法规出台以来，存在很多现实原因导致最低工资标准存在普遍偏低的问题。这些年我国的经济总体水平不断提高，国民的平均收入水平也不断改善，但是关于企业最低工资标准过低的矛盾问题却越来越突出，付出与投入不成正比，这点已经不能安抚员工的心理，当一个人基本生存层面的需求都得不到满足时，劳动者的劳动能力一定得不到提高，劳动积极性也会下降，不利于社会就业的稳定性。

3. 最低工资保障制度的保障对象范围较窄

我国的《最低工资规定》明确规定了其适用对象是提供正常劳动的劳动者。而“正常劳动”实际上就是对于实行按工时记工资制度的劳动者来说的，也就是只要每个工作日员工正常工作满八小时，每个星期工作四十个小时就可以享受最低工资待遇。但“正常劳动”对于一些实行计件工资制度或者实行销售额提成制度的劳动者来说，就十分不公平，因为这类劳动者的工作是与工作量有关而与时间无关。虽然《最低工资规定》也要求用人单位要以科学合理的一个劳动定额为基础来实行最低工资制度。但是“劳动定额”也缺乏官方统一的衡量标准，在实践中总是很难保障这些类型的劳动者的最低工资，与之相关的规定难以付诸实践而只是停留于表面形式。

3. 我国最低工资保障制度的完善建议

目前最低工资保障制度在立法制度和司法实践方面都存在一定缺陷，已经难以适应当前法治社会和经济发展的需要，笔者就从不同的角度出发，就制定实践性较强的法律法规、明确监督制度的追责主体、加强最低工资制度的执行力度等方面作简要论述以期最低工资保障制度能够得到完善。

3.1 提高立法层次

在我国的法律体系中，想要建立一项高效有用的制

度，最直接的方法就是从法律的层级上加强它的效力。通过劳动获得劳动报酬是每一位公民的基本权利。立法机关应该要更加充分发挥立法的作用来保障劳动者的根本权利，可以把最低工资制度规定在宪法中，以根本法的形式保障劳动者的权益。这样不仅可以有效地保障相关法律的实施，还有利于全国人民对劳动法相关制度的了解，更好地利用法律保障自身的权益。

要让最低工资制度行之有效、使最低工资制度在实践中得到良好的贯彻实施、就必须提高最低工资制度的立法效力位阶。早日出台由全国人民代表大会制定的工资法已经成为当务之急。

3.2 加强对最低工资保障制度的执行力度

政府和劳动保障部门应该严肃处理一些企业用人单位利用加班加时长、提供吃住等名义压低工资，变相地违反最低工资制度压榨员工劳动力的行为。还要提高企业管理人员的准入标准，提高管理人员的素质，深刻感受到工资对于员工来说的重要意义，深刻认识到最低工资制度对于改善劳动力市场的供求结构平衡，缓和劳资关系以及维护社会稳定的重要作用。在企业管理中可以自觉遵守最低工资制度，保障其有效的实施，以人性化、公平公正、合理地对待企业劳动者。此外，各级政府还可以对企业建立信用评价机制，将那些有违规压榨员工工资、违反最低工资制度行为的企业及时公布于众，这样的话，很多企业为了维护自己企业的声誉不受损也能更好地贯彻实行。同时，各级政府、劳动保障机构也应该积极地到企业中去，了解企业的执行情况，并与工人进行面对面的沟通。深入工人队伍，确认他们有没有被公司非法加班加点的现象，有没有违反当地规定的最低工资制度。

3.3 完善最低工资保障制度的监督体制

我国实行最低工资制度，是为了保护底层工人的权益，保证他们的基本生存。要充分发挥企业主体的监督作用，可以推行企业自主内部监督和企业间的相互监督，多层次监督使其监督更具专业性、严肃性和权威性，因而其监督的效果和作用也更为深入，更为直接有效。也可以参考欧美，设立一个专门的最低工资标准委员会，跟踪全国最低工资体系实施的可行性，并定期向地方政府提交有关影响其因素的报告，供地方政府参考和审议。

4 结语

最低工资保障制度是劳动法确立的一种法定的工资体系，具有强制性。劳动保障体系实施后，对保障劳动者权益、维护社会稳定、推动经济发展具有重要意义。

因此，我们应当在全面保障最低工资体系的建立和落实过程中，不断地探索和分析这些问题，并对这些问题进行改进，以确保最低工资体系能够切实地保障职工和家属的基本生活。在我国积极建设社会主义和谐社会、建设法治社会的同时，最低工资制度也必然日益健全以实现其预期的立法目的，更好地保障劳动者的合法权益，为国家的可持续发展提供支撑。

参考文献

- [1] 赵筱雨. 最低工资保障制度研究 [J]. 山西农经, 2018 (23) .
- [2] 马小香. 最低工资对中国工业企业利润的影响 [D]. 华侨大学, 2018.
- [3] 何玉娟. 农村最低生活保障制度运行绩效评价 [D]. 江西财经大学, 2018.
- [4] 刘春蕾. 我国农村最低生活保障制度的瞄准效果研究 [D]. 华东政法大学, 2018.
- [5] 全国各地最新最低工资标准 [J]. 中国人力资源社会保障, 2019 (37) .
- [6] 蔡艳. 南昌市农村最低生活保障制度研究 [D]. 江西农业大学, 2018.
- [7] 蔡尚贤. 完善最低工资制度的对策思考 [J]. 智富时代, 2019 (48) : 140-140.
- [8] 韩钟玉. 我国最低工资制度研究 [D]. 河北大学, 2016.
- [9] 张浩, 王芳. 中国最低工资制度效应研究 [J]. 现代商业, 2018 (32) .
- [10] 兀一鸣. 甘肃省农村最低生活保障制度动态监管机制研究 [D]. 兰州财经大学, 2018.
- [11] Fukumura, Koichi; Yamagishi, Atsushi. Minimum Wage Competition [J]. SSRN Electronic Journal, 2018 (36).
- [12] Braun, Christine. Crime and the minimum wage [J]. REVIEW OF ECONOMIC DYNAMICS, 2019 (27): 122-152.

作者简介：禄思菊（2000.04——）女，彝族，贵州毕节人，硕士研究生在读，研究方向：经济法学