

〔大视野〕

# 中国最低工资法政策研究<sup>\*</sup>

侯玲玲<sup>1</sup>, 王全兴<sup>2</sup>

(1. 华南理工大学 法学院, 广州 510006; 2. 湖南大学 法学院, 长沙 410006)

〔摘要〕最低工资是职工群众切身利益的重要保障, 是党和国家制定政策的一项重要内容。如何适应经济社会发展, 科学合理地制定最低工资标准, 需要我们认真分析当前存在的问题, 以从维护职工群众的合法权益、维护改革发展稳定的大局出发, 从立法和实际工作相结合的角度, 建立和完善最低工资制度。

〔关键词〕最低工资; 政策功能; 立法建议

〔中图分类号〕F249.24 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1673-2375(2008)01-0086-07

## 一、最低工资法律制度的政策性功能

政策和法是社会调整系统中两个重要的调整机制, 其中政策是国家或政党处理其政治或管理事务的一系列路线、方针、原则和规范的总和。政策通常与一定的目的性有关联, 能够直接明确地表达决策者的利益动机和价值取向, 具有其他社会规范所没有的深度。由于政策缺乏普遍性、强制性、严谨性、系统性和稳定性, 所以在法治国家中, 政策在社会调整系统中发挥着宏观指导作用, 即作为法律的精神和原则指导立法, 价值的抉择成为政策的主要职能。而法则是社会关系最主要和最有效的调整机制, 在微观层面发挥重要作用。法的规范性、强制性、严谨性、系统性和稳定性可以弥补政策的不足, 使得政策的价值取向通过立法、司法、执法而得以很好地实现, 从这个意义上说, 法律制度是实现国家政策的工具之一。

(一) 最低工资法律制度是一国政策选择的结果

政策的选择是一个多种因素交错作用而影响决策者判断与选择的政治过程, 这些因素镶嵌在特定的政治经济系统中, 持续不断地形塑着政策工具的运用。影响政策选择的主要因素有利益、观念、个人、制度和国际环境。各国基于国情差异, 政策选择也各有不同。由于难以对成员国进行统一规定, 国际劳工组织将最低工资制度的适用劳动者群体范围、确定方法、最低工资水平等作出弹性化规定, 由批准公约的成员国根据本国国情自主选择。各国最低工资制度作为政策性选择的结果, 与一国利益、观念、政治制度、决策者选择、国际环境等因素有很大的联系

(二) 最低工资法律制度是实现国家经济和社会政策的工具之一

最低工资法律制度的功能之一就是国家通

\* [收稿日期] 2007-11-15

〔作者简介〕侯玲玲(1975—), 女, 湖北大冶人, 博士, 广东地方法制研究中心、华南理工大学法学院讲师, 主要从事劳动法和社会保障法研究; 王全兴(1956—), 男, 湖北大冶人, 博士生导师, 湖南大学法学院教授, 主要从事经济法、劳动法和社会保障法研究。

〔基金项目〕广东省哲学社会科学“十一五”规划2007年度青年项目“经济全球化下中国工资决定法律机制研究”。(项目编号: 07YQ02)

过这种制度安排,以国家强制力来进行劳动力价格管制,为低收入的劳动者群体提供某种社会保障,以维持生存和减少贫困,其社会政策实现功能较为直接和明显,因此很容易被理解为实现国家社会政策的一种工具。但是,人们往往忽视了最低工资制度的经济政策实现功能。一国在选择最低工资法律制度的时候,绝不会仅考虑到最低工资的社会政策实现功能,还会考虑到最低工资法律制度对经济政策实现的影响。可以说,最低工资制度亦是用于实现国家经济政策的工具之一。其经济功能主要表现为以下几个方面:(1)通过维持低收入劳动者及其家庭的基本生存,为经济发展提供稳定的社会、政治环境;(2)通过保持和培养一定劳动力,为劳动力市场提供充足和高素质的劳动力资源;(3)直接作为政府调节经济的手段,如通过最低工资以维持一定的社会购买力,保证供需的宏观平衡;(4)维持企业之间的公平竞争。

市场经济国家中,一切政策和法律制度归根结底都是为市场经济服务的。由于市场缺陷的存在,各国最低工资制度的选择不仅取决于劳动力市场中各方利益团体力量的博弈,更取决于作为社会契约产生的“理性人”之国家对经济与社会目标的协调,其最终目的还是以国家强制力来维持劳动力市场的最低价格,为企业使用劳动力提供一个共同标准,保证公平竞争;通过工资利润分配的适当限制,以平衡劳资力量,在一定程度上实现社会公平和宏观经济目标;通过对劳动者生存权的保护,为生产提供持续的、高素质的劳动力。换言之,最低工资法律制度存在的必然性取决于一国政策的选择和对政策实现的作用,而不仅仅基于道德性目的对企业苛以强制性义务。

## 二、影响中国最低工资法律制度政策选择的若干因素

### (一) 劳动关系的协调机制

劳动关系的协调有两种主要方式,一种是通过实现劳动者团结权,以团体的力量与资方进行博弈,争取劳动条件的提高;另一种是通过国家制定和实施劳动基准,保障最低劳动条件。虽然大多数国家是集体谈判制度和劳动基

准并用,但劳动基准与集体谈判有一定的替代关系。集体谈判机制发达的国家,国家对劳动关系的干预相对较少,劳动条件基本上由集体谈判所形成的集体合同确定;集体谈判机制欠发达的国家,国家对劳动关系的干预往往相对加强,体现在制定大量劳动基准来影响劳动条件的确定。在我国,集体谈判机制受制于现实因素而难以在劳动条件的确定上起实质性作用,这就决定了政府必须对劳动条件进行干预,以平衡劳动力市场中的劳资力量,表现在工资上,就是建立最低工资制度。这种最低工资制度受我国政治体制影响,有较强的中国特色。

具体而言,我国实行民主集中制原则,政府在经济社会生活中一直起着主导作用。《最低工资规定》第8条虽然规定最低工资标准制定中,地方劳动行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订,但政府仍然保留有最低工资标准的拟订和最后批准的权力。这相对于由立法规定最低工资标准缺乏一定的民主性,但却能保证决策的及时和有效执行,从而使最低工资标准具有相当弹性,能相对及时地根据经济社会的变化进行调整,进而对经济社会进行宏观调控。另外我国实行中央统一领导、地方分级管理的体制,地方政府拥有一定财权和事权,成为具有一定独立经济利益目标并有权力保证实现经济利益最大化的经济组织。最低工资标准的制定权由国家立法下放到地方政府,虽然从表象看是因为各地经济发展有很大差异,无法统一全国性最低工资标准,但从实质看,是由中央、地方分权体制所决定的。最低工资标准与当地用工成本高低紧密相关,当地政府必然将最低工资标准的制定作为实现当地经济社会发展目标的重要政策手段。

### (二) 社会公平与经济效率的关系

现阶段一些地方政府的政策目标体系中,经济效率多优先于社会公平,故倾向于限制最低工资标准水平上升,以抑制本地区整体工资水平的提高,从而影响了社会经济协调发展。主要表现在:

1. 最低工资标准水平提升速度跟不上当地物价水平的提升速度,难以满足普通家庭的基

本生活需要。

2. 城市居民收入差距的“基尼系数”增大。数据显示,城市居民收入最低的1/5人口只拥有城市居民总收入的2.75%,仅为收入最高的1/5人口拥有收入的4.6%。由于最低工资标准过低,一方面受最低工资标准影响较大的低工资收入劳动群体的工资水平提升较慢;另一方面,少数高素质劳动者由于稀缺而工资水平上升很快,从而导致城市工资收入差距拉大,这也成为城市居民收入差距扩大的主要原因之一。

3. 社会购买力下降。我国企业以劳动密集型为主,受最低工资标准影响的劳动者群体规模较大,过低的最低工资标准限制了工资水平提高,抑制了城乡居民购买力,导致内需不足,成为制约经济发展的瓶颈。

4. 最低工资标准是政府对工资与利润分配比例的干预,过低的最低工资标准成为一些地方政府保护本地区企业利润的一种手段,这使企业缺乏通过改进生产方式、进行产业升级以抵销用工成本提高的动机,进而使企业生产效率低下,竞争力难以提高。

5. 劳动力供给出现危机。一旦城市工资水平低于农村劳动力外出打工的机会成本,就会带来劳动力供给不足的问题,从而影响企业生产。近年来“民工荒”的出现就是例证。

### (三) 国际环境的双重压力

在经济全球化的背景下,廉价劳动力虽然不失为中国参与国际竞争的一大优势,但在中国成为世界最大加工基地和出口贸易大国的同时,过于廉价的劳动力使我国所面临的国际压力日益增大,这对中国工资政策的选择产生两个方面的矛盾性影响:一方面,发达国家针对中国出口商品的反倾销诉讼频繁发生,国际性企业社会责任运动的介入不断加剧,执行国际劳工组织核心标准的要求日益强烈,使中国面临着来自发达国家政府、企业、工会组织和国际劳工组织要求提高最低工资标准和工资水平的巨大压力;另一方面,中国必须应对国际竞争,尤其是来自具有相同资源优势和经济发展战略的其他亚洲国家(如印度、越南等)的激烈竞争压力以及国内巨大的就业压力,因此必

须保持劳动力价格低廉的优势,以便吸引外资,扩大就业;另外,由于最低工资标准对劳动密集型企业劳动者工资水平的影响更大,使最低工资标准的调整直接影响着我国现行国际贸易发展战略,因此在工资水平的调整上,中国政府持有较为谨慎的态度。从最低工资保障政策的导向也可看出,1993年《企业最低工资规定》第1条规定了最低工资保障政策目的,即为了适应社会主义市场经济发展的需要,保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活、促进劳动者素质的提高和企业公平竞争;而在2004年的《最低工资规定》第1条规定中仅有维护劳动者取得劳动报酬的合法权益,保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活的政策目的。从这种政策目的变动可知,中国目前的最低工资政策是一种低水平保护,即主要用于维护劳动者及其家庭成员的基本生存。

### 三、中国最低工资法律制度对工资水平的影响

#### (一) 最低工资标准水平实证分析

图1以部分出口制造企业集中的省份为样本,对其历年最低工资标准的变动进行分析,发现其最低工资标准变动基本相同。除了在1996年、1999年各地政府提高最低工资标准,提高其在平均工资的比例外,最低工资标准与平均工资比一直处于下降的趋势。1994年,部分省份的最低工资标准超过当年平均工资的50%以上,福建省还接近70%。到了2002年基本接近40%。浙江省甚至低于30%。虽然民工荒迫使政府对最低工资标准进行调整,作为地方明显的价格信号吸引外来劳动力,但是,调整之后的最低工资仍然没有超过50%。在发达国家,最低工资通常定于平均工资的40%至50%之间,而在发展中国家,最低工资立法的主要目的是保障广大劳工的所得基础,以减少所得分配的不平均。所以这些国家,最低工资通常定于平均工资的70%至90%。《最低工资规定》关于最低工资率测算办法中,将按照国际上一般月最低工资标准相当于月平均工资的40—60%作为国家最低工资制定标准,即便如此,从图1中可知,中国许多地区最低工资标准仍然未达标。

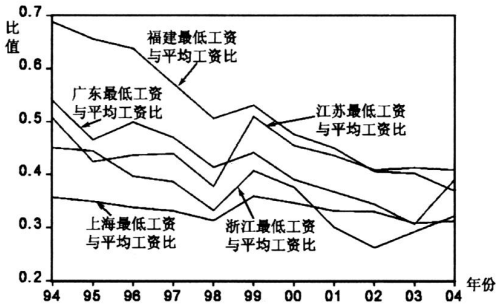


图1 部分发达省份年最低工资总额在年平均工资总额的比值

注： 由于各省各地区最低工资标准不同，作者选取了各省所有地区的最高标准  
在广东省的最低工资标准选取时未考虑深圳的数据  
最低工资标准按12个月时间发放计算  
最低工资标准和年平均工资均为名义值  
资料来源：《中国统计年鉴》1996—2004年版  
各省统计年鉴及各省份政府公报整理  
部分数据摘自：董克用《中国转轨时期薪酬问题研究》p98 - 105 北京：中国劳动社会保障出版社 2002

(二) 最低工资标准对中国工资水平的影响

中国官方统计年鉴统计(2005)口径中,将乡镇企业、私营企业、城镇个体劳动者等排除在被统计的“职工”之外,所以在分析企业平均工资变动时,只能收集到部分企业工资数据。1978年市场经济体制改革之后,国有企业就业人数日益减少,私营、乡镇企业和个体就业人数增多。图2表明,2002年制造业中私营和个体就业人数远远超过国有企业和集体企业就业人数。劳动和社会保障部发布的《2002年第二季度部分城市劳动力市场供求状况分析》中也证实了劳动力市场用人状况的变动,企业用人占绝对主体地位,所占比重达92.6%;而其中私营及个体企业和股份制企业的用人需求占全部用人需求的一半,与上季度相比,国有企业、外商投资企业下降了1.1个百分点,私营及个体企业、其他企业分别增长1.8和1.5个百分点。与去年同期相比,变动较大的企业有私营及个体企业、股份制企业 and 集体企业,前者上升了2.6个百分点,后两者分别下降了

2.0和1.6个百分点。

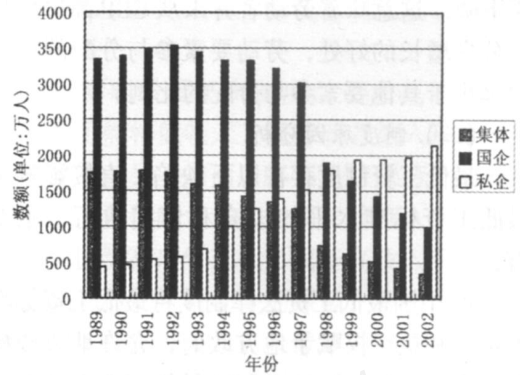


图2 制造业职工变动图  
资料来源：《中国统计年鉴》2003年

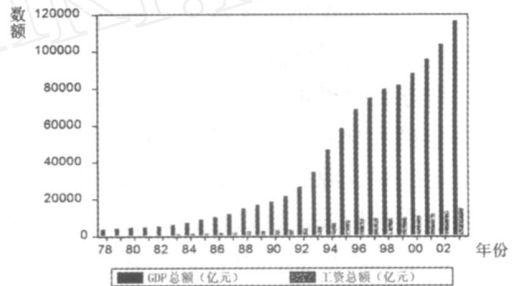


图3 全国历年 GDP、工资总额

注： 历年 GDP、工资总额均为名义数值  
各指标按当年价格计算

资料来源：《中国统计年鉴》2004年版

从最低工资标准占平均工资水平的比例看,由于比例过低,最低工资标准对官方统计在内的企业(如国有企业、集体企业、外企)的工资水平没有很大影响,而对于私营企业、乡镇企业的工资水平影响较大,劳动密集型企业尤甚。这类企业以劳动力低廉为优势,工资水平自然不会很高,许多企业所定的工资水平往往以最低工资标准为准,有的几乎与最低工资标准相同,有的甚至比地方最低工资标准还低。由于这类企业的劳动力吸纳量越来越大,所以其工资水平高低直接影响着国内的平均工资水平。从最低工资标准的高低和执行情况看,中国实际平均工资水平要比官方统计的平均工资水平低得多(如图3所示)。从图3对中国1978年-2003年工资总额在全国GDP中的比例变动情况分析可知,90年代以来,中国GDP呈快速增长的态势,相对于GDP的增长,

全国工资总额增长缓慢,且在GDP中的比例逐年下降。这意味着劳动者并未从GDP高速增长中分享增长的好处,劳动要素参与分配的比例远远小于其他要素参与分配的比例。

### (三) 制度原因分析

最低工资制度存在以下缺陷,直接影响了最低工资标准水平的提高和切实执行,主要有:

1. 中国最低工资法律制度将最低工资标准确定权和执行权赋予地方政府,允许地方政府根据本地区的实际情况制定最低工资率和监督最低工资率的执行。尽管在最低工资率确定程序中,《最低工资规定》确立了“三方机制”,但难以真正发挥作用。实际上,地方政府是不受制约的最低工资标准确定和执行的权力主体。而地方政府可供支配的财政收入以及政府垄断租金最大化目标(主要表现为职位升迁、权力稳定、对资源的支配力等)都与本地经济发展水平紧密相关,所以地方在最低工资标准水平的确定和调整上,为吸引外资、降低企业用工成本,往往会使当地最低工资标准处于较低水平,从而滞后于经济发展速度。而且还可能因为对经济发展的片面追逐而未严格监督执行最低工资标准,导致最低工资标准虚设。

2. 难以保护实行计件工资制或提成工资制等特殊工资形式的劳动者。虽然《最低工资规定》考虑到计件或提成工作的特点,要求实行计件工资或提成工资形式的用人单位,以科学合理的劳动定额为基础实行最低工资制度,但是,“劳动定额”是否科学合理缺乏衡量标准,实践中对于此类工资劳动者的最低工资保障往往流于形式。由于中国劳动密集型企业多,其中大多劳动者实行的是计件工资制,且这类劳动者属于低收入劳动群体,亟需最低工资制度保障。一旦这些劳动者群体被实际排除在制度保障之外,就意味着中国最低工资制度适用范围在现实生活中被大大缩小。

3. 最低工资的构成不尽合理。现行立法剔除了延长时间的工资、特殊工作环境和条件下的津贴以及法定的福利待遇等项目,以此确定最低工资构成。这种列举排除的立法模式限制了劳动仲裁或劳动司法对最低工资构成的解

释。实际上,最低工资标准的构成和工资率的构成应该一致,其中工资率又称工资标准,是按单位时间支付的工资数额。奖金作为奖励性报酬与最低工资标准定义不符合,不应包括在最低工资构成中。

4. 违法成本较低。《最低工资规定》(2004)仅第13条规定了用人单位违法责任,其形式为责令改正、限期补发所欠劳动者的工资、支付赔偿金。在劳动基准执行中,仅有经济惩戒是不足以威慑用人单位的,因为其仅需承担经济后果,且我国劳动监察力量明显薄弱,基于投机心理的驱使,用人单位容易违反最低工资标准的规定。只有引入刑罚惩戒,对用人单位负责人苛以一定的刑罚,才能强制用人单位执行最低工资标准。

5. 最低工资测算方法不科学。国际上通用的方法为社会平均工资法,即月最低工资一般是月平均工资的40%-60%来计算,而中国以比重法和恩格尔系数法为法定核算办法。由于比重法和恩格尔系数法中“每一就业者的赡养系数”和“调整数”弹性较大,各地方劳动保障部门可以自行确定,一些地方政府利用这种计算方式就低不就高制定较低的最低工资标准。

## 四、中国最低工资法律制度政策功能的弱化及其完善

### (一) 中国最低工资法律制度政策功能的弱化

通过对中国最低工资标准和制度本身的分析可以看出,其过于强调短期经济功能而忽视了其社会功能和长期性的经济功能,导致了其政策功能的失衡,从而不利于中国经济和社会协调发展。具体而言,最低工资制度以下政策功能弱化:

1. 生存保障功能。最低工资标准难以起到保障劳动者及其家庭成员基本生存的功能。

2. 发展保障功能。生存和发展权是最基本的人权。国家不仅有义务保障公民的生存,也有义务促进公民的发展。中国最低工资标准维持基本生存功能,但难以实现发展保障功能。

3. 一定素质劳动力供给维持功能。在中国,因为最低工资标准对就业量日益增多的私

营企业、个体企业的工资形成影响很大, 所以最低工资标准会直接影响到这类企业中劳动者的工资收入, 尤其是农民工。目前中国还未完全实现义务教育, 教育费用昂贵, 最低工资标准过低将直接影响此类劳动者对自己包括下代劳动力的人力资本投资, 从而抑制了中国一定素质劳动力的培养和产生。

4. 分配功能。最低工资法律制度是我国用于干预企业工资收入分配、促使分配公平的重要手段。从现实情况看, 最低工资标准过低、执行不力都导致最低工资标准分配功能弱化。其后果是在 GDP 和利润的快速增长的同时工资水平增长缓慢, 甚至伴随着物价上涨而实际工资水平下降, 这显然与《劳动法》第 46 条所规定的“工资水平在经济发展的基础上逐步提高”的原则相悖。

5. 社会稳定功能。最低工资标准的生存保障、分配功能的弱化, 造成了社会不稳定因素增多, 社会秩序受到影响。

6. 维持一定购买力功能。最低工资制度是制约中国工资水平增长的因素之一。工资收入占 GDP 比重过低的一个直接后果, 就是造成需求不足。由于收入持续增长机制没有完全形成, 居民消费基本采取保守态度, 有效需求不足问题已成为长期制约经济增长的瓶颈。

7. 公平竞争功能。最低工资制度的政策功能之一就是为劳动力市场主体的竞争设置一个共同的基准, 提供一个公平竞争的环境。中国现行最低工资制度安排尚不能在全国内形成一个公平竞争规则, 而且标准制定权的分散以及多标准的存在, 不仅使企业之间存在压低工资水平的恶性竞争, 还使地方政府之间也有压低最低工资标准的恶性竞争, 其结果是劳动者工资收入和利润的比例日益扩大, 即企业与劳动者之间分配显失公正。

## (二) 完善的若干建议

经济全球化要求中国参与全球竞争, 在立法中, 不仅要考虑中国现有国情, 也要注意国

际间的竞争规则, 与国际接轨。具体而言, 应从以下几个方面完善中国现有最低工资法律制度:

1. 明确最低工资制度的适用范围。一方面, 尽可能将低收入工资劳动者纳入最低工资保障之中; 另一方面, 将某些特殊劳动者排除在最低工资保障之外, 如高层管理人员、残疾人等。因为高层管理人员属于高收入劳动者人群, 无需最低工资制度的保障; 残疾人因为生理缺陷, 难以就业, 无法像正常劳动力一样提供正常劳动, 排除在最低工资制度保障之外。

2. 加强最低工资标准的执行力度。最低工资标准是否能有效实施是最低工资制度功能发挥作用的关键。保证最低工资标准有效执行的措施主要有: (1) 劳动监察。针对我国劳动监察人员不足以及监察权力不独立等问题, 必须扩大劳动监察队伍, 提高劳动监察人员素质, 规定劳动监察职责及其相应的惩罚措施, 并通过立法授权, 保证劳动监察权的独立性。(2) 制裁措施。增加违反最低工资制度的制裁措施, 对于违反者, 除可以经济处罚外, 还应有名誉处罚等非经济处罚措施; 情节严重者, 应规定对用人单位法定代表人和责任领导课以刑罚。(3) 工会监督。除规定工会有权监督用人单位执行最低工资标准外, 还必须规定工会在不作为情形下的法律责任。

3. 尽量统一最低工资标准。为限制地区或区域之间的恶性竞争, 应确定一个全国性的最低工资标准为兜底标准, 各地区行政部门可根据本地区的实际情况, 再行制定本地区的最低工资标准, 但地区最低工资标准不得低于国家最低工资标准。由于我国地区发展极为不平衡, 各地区消费水平差异很大, 所以, 一方面全国性最低工资标准应参照贫困地区的消费水平制定以保证其普遍适用性, 另一方面应根据各地生活消费指数, 转化为当地名义工资水平, 形成该地区制定最低工资标准的法定基准。省级地区也应有一个统一的最低工资标

2005年6月18号, 新华社报道了一幅由劳动和社会保障部绘制的图表, 该图表显示2000年国家财政收入是1.3万亿元, 2004年上升到2.6万亿元。仅4年时间, 财政收入就翻了一番。而工资占GDP的比例, 1989年是16%, 2003年则下降到12%。也就是说, 14年间, 劳动收入的增幅非常缓慢。

准,地区之内的行政区域在此标准上,可以根据本地区的实际情况,制定该区域的最低工资标准。

4. 明确计件工资制、提成工资制等特殊工资形式劳动者的最低工资保障。“劳动定额”的科学合理确定,从原理上讲应当通过集体谈判确定,但是,目前的状况是劳动定额往往由企业单方确定,这就难以保证其科学性。为了落实对最低工资制度的保障,应当对计件工资制或提成工资制等特殊工资形式作特殊规定。以计件工资制为例,只要劳动者在法定工作时间或约定工作时间内提供了正常劳动,即使其没有完成劳动定额,用人单位支付的工资也不得低于最低工资标准。“正常劳动”应当解释为在工作时间内,劳动者在用人单位支配下提供劳动,其中劳动可以是一种劳动提供行为,并不一定为劳动结果,除非用人单位能够举证劳动者因本人原因未在工作时间内提供正常劳动。这实际上是将计件工资制转化为计时工资制来适用最低工资标准。它可避免企业通过计件工资制和劳动定额来规避最低工资标准执行。

5. 科学界定最低工资构成。一方面,合理界定我国工资,将应为工资收入的项目纳入工

资构成中;另一方面简化我国工资构成,将工资构成分为基本工资和辅助工资两大部分。基本工资即为标准工资,由工资标准和工作时间决定,劳动者在法定工作时间或约定工作时间内提供正常劳动即可获得。最低工资构成和基本工资构成应当一致。奖金、特殊津贴、延长工作时间工资等都应当排除在最低工资构成之外。

#### 【参考文献】

- [1] 范愉. 论我国社会调整系统中的政策与法 [J]. 中国人民大学学报, 1989, (1).
- [2] [台] 谢宗学. 政策工具的政治经济学: 以经发会基本工资争议为例 [J]. 公共行政学报, 2003, (9).
- [3] 国际劳动局就业和社会政策委员会. 最低工资: 社会对话的催化剂还是经济政策的工具 [M]. 日内瓦: 第291次会议第五项议程, 2004.
- [4] 杨瑞龙. 中国制度变迁方式转换的三阶段论 - 兼论地方政府的制度创新行为 [M]. 载于景为民主编. 从计划到市场的过渡 - 转型经济学前沿问题研究 [M]. 天津: 南开大学出版社, 2003.
- [5] 发改委报告称我国城市居民收入差距较大. <http://news.sina.com.cn/c/2006-02-06/02008129046s.shtml>.
- [6] [台湾] 徐育珠, 黄仁德著. 最低工资: 理论和实践 [M]. 台湾: 华泰书局, 1997.
- [7] “最低工资该不该与国际接轨”, <http://finance.sina.com.cn/2006-05-10>.

## On the Policy of the Law of Minimum Wage in China

HOU Ling - ling, WANG Quan - xing

- (1. Huanan Polytechnic University, Guangzhou 510006, Guangdong Province;
2. Hunan University, Changsha 410006, Hunan Province, China)

**Abstract:** The minimum wage is an important guarantee of vital interests of workers and staff and an important part of policies of the Party and the state. How to set down the standard of minimum wage rationally and scientifically according to economic and social development, it is an issue needs us to analyse. We should protect legal rights and interests of workers and staff and protect the overall situation of reform and development, set up and improve the system of minimum wage from the angle of combining legislation with practices.

**Key words:** minimum wage; policy function; legislation proposal

(责任编辑: 鲁 微)