



学术跟踪

- 五个着力点
- 学术跟踪
- 纲要解读
- 绩效工资
- 关注两会
- 白皮书

学术跟踪

宋晓梧：近20年企业普通职工劳动报酬占GDP比重大幅下降

2011-02-11 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2011年02月09日来源: 经济参考报 作者: 宋晓梧

改革开放以来,我国综合国力得到极大提高,社会财富大量涌现,但是,财富分配不均日益加剧。近些年来,两极分化问题突出,已经成为经济发展、社会进步的主要障碍之一。在此背景下,《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》提出,坚持把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点。涉及民生的问题很多,如就业、分配、社保、医疗、教育、住房,等等。其中提高劳动报酬在一次分配中所占的比重,从而提高居民消费能力,进而调整投资与消费比例,已经成为转变经济发展方式的重要议题。

我国劳动报酬比重变动情况

●在与其它国家进行比较时,要看到大多数国家的情况,不能因为可以找出比我国劳动报酬比重更低的国家就来论证我国劳动报酬比重不低。

●近20年来,企业普通职工的实际劳动报酬占GDP的比重是大幅度下降了。

根据省际收入法GDP构成数据,我国劳动者报酬占GDP的比重1990年为53.4%,1995年为52.8%,2000年为51.4%,2006年为40.61%,2007年为39.74%。2000年到2007年,劳动报酬占比下降了11.66个百分点,其中,2004年,国家统计局把个体经营业主的收入从劳动报酬转为营业利润,然而,这并未改变2004年之前劳动报酬比重不断下降,2004年之后劳动报酬比重仍下降的总体趋势。

2007年,我国包括农业主收入在内的劳动报酬占比39.74%,同期美国劳动报酬占比为55.81%,英国为54.5%,瑞士为62.4%,德国为48.8%,南非为68.25%。2006年,韩国劳动报酬占比为45.4%,俄罗斯为44.55%,巴西为40.91%,印度为28.07%。在与其他国家进行比较时,要看到大多数国家的情况,不能因为可以找出比我国劳动报酬比重更低的国家就来论证我国劳动报酬比重不低。我们要建设的是社会主义市场经济,理应比其他国家更好地维护劳动者的利益,学习国外好的经验。

从国际比较可以看出,随着经济发展水平的提高,劳动报酬份额不断增加,到一定阶段后趋于相对稳定。美国、加拿大、英国等一些发达国家的数表明,在与我国现有产业结构相似时期,劳动者报酬与业主收入相加,在业主收入占GDP比重快速下降的情况下,劳动报酬与业主收入两个账户总和占GDP比重仍快速提高。例如:1920-1929年,美国劳动报酬和业主收入总和占国民净收入的比重为78.1%,1950-1954年这一比重增加为82.1%,1980-1984年为81.8%,其中劳动报酬比重由1920-1929年的60.5%上升到1980-1984年的74.3%,而业主收入比重由1920-1929年的60.5%和17.6%下降到1980-1984年的7.5%。近20多年来,我国包括农户收入在内的劳动报酬比重不断降低,更说明了我国非农劳动者劳动报酬在GDP中的比重下降幅度较大。此外,工资总额是劳动报酬的重要组成部分,我国职工工资总额占GDP比重由1995年的13.32%下降到2008年的11.21%,城镇单位就业人员劳动报酬占GDP比重也由1995年的13.6%下降到2008年的11.7%。说明我国劳动报酬比重的确在较短时间内快速下降了。

而且,劳动报酬总量占GDP的比重下降,还不足以说明普通职工收入的变动状况。如果与上世纪90年代初期相比,还应考虑劳动报酬的结构性变化:一是上世纪90年代初机关事业单位与企业工资差别不大,企业经营

者与普通职工工资差别不大,且那时企业职工基本不缴纳社会保障费;二是1998年以来机关事业单位多次增长工资,而企业中经营职位和一般职位间收入差距目前普遍在20倍以上;三是上世纪90年代中后期以来国有行政性垄断行业职工工资增长过快,行业平均工资差距从2倍左右扩大到6倍以上;四是目前企业职工工资总额中还包括要缴纳约占基本工资10%的养老、医疗、失业保险费。可以断定,近20年来,企业普通职工的实际劳动报酬占GDP的比重是大幅度下降了。

正确界定政府在提高劳动报酬占比中的作用

●日本没有“农民工”的概念,更没有“第二代农民工”的现象,日本的农民从农村迁出后,14天之内凭“誉本”就可到所迁移地的政府登记,变为当地人,他们的子女如是适学儿童,必须在3天之内到当地教育委员会报到,与当地儿童一样安排入学。经过30年的经济起飞,我们还在研究所谓“第二代农民工”问题,其关键在于城乡户籍制度以及城乡公共服务体系的行政分割。

●进一步完善收入分配、劳动保护方面的法律法规并严格执行,完善劳动仲裁和法律援助机制,为劳动者获得合法收入提供法律保障,是政府在一次分配中不可推卸的责任。

提高劳动报酬在一次分配中的比重是可以量化的,有学者提出要把这一比例从现在的11%左右提高到20%左右。问题在于通过何种途径实现这一目标?是使用行政手段还是发挥市场机制来提高这一比例?用行政办法强令企业给职工涨工资,制定五年工资倍增计划等,也可能在一段时间较快奏效,但我们如果搞工资倍增计划与日本当年不同,很可能要层层落实到各级政府一把手责任制。因此不少学者质疑,这是否不适当当地干预了企业的经营自主权?从长远看,这是在建立完善的市场经济体系还是在走回头路?那么,不直接干预企业用人与工资自主权,政府在一次分配方面是否就无所作为了呢?

一些学者又认为,中国劳动力长期供大于求,劳动报酬低是市场供求规律决定的,政府不能干预一次分配,调整收入分配关系主要应在二次分配上做文章。这种分析只看到了我国劳动力市场的数量特点,忽视了我国劳动力市场的制度特点。按照人口增长态势,从1980年改革开放直至2020年左右,我国都处在劳动力总量供大于求的状态,这是对劳动力市场的数量分析。与此同时,我国的劳动力资源正处在由政府统一配置向市场配置的转型期,这是对劳动力市场的体制分析。把体制分析与数量分析结合起来,才能更好地探讨我国的劳动报酬问题。而认真分析近年来一次分配的现状就不难发现,劳动报酬过低的情况,在很大程度上正是劳动力资源配置转型不到位,劳动力市场运行不规范,市场机制没有充分、合理发挥作用的结果。

第一、初次分配中农民工工资长期被过分压低。从事同样的工作,城市职工比农民工工资高一倍甚至两倍。

2008年广州、深圳、杭州、南京、东莞、上海、无锡、苏州、宁波等长三角、珠三角九个城市,出口加工企业中农民工平均工资与当地城市职工平均工资相比,很少超过40%的,差别最大的东莞,城镇职工平均工资每月3293元,农民工是971元,不到城镇职工的30%。

最低工资标准国际上一般是社会平均工资的40%-60%,这意味着东莞等地农民工工资连最低标准都达不到,难怪他们要用脚投票,闹民工荒。多项研究成果显示,如果按现代劳动力市场规律办事,反对就业歧视,实行同工同酬,上亿农民工每年至少可多得约3千至5千亿元,远高于免除农业税、家电下乡补贴等惠农措施。多年累积下来,仅农民工工资欠账这一块,对扩大消费、缩小城乡差距的影响就极其巨大。

可以比较一下日本工业化过程中的农业劳动力转移。1955年到1975年,日本平均每年有72.5万农业劳动力转移到城市,20年之内完成了农业劳动力的转移。日本没有“农民工”的概念,更没有“第二代农民工”的现象,日本的农民从农村迁出后,14天之内凭“誉本”就可到所迁移地的政府登记,变为当地人,他们的子女如是适学儿童,必须在3天之内到当地教育委员会报到,与当地儿童一样安排入学。经过30年的经济起飞,我们还在研究所谓“第二代农民工”问题,其关键在于城乡户籍制度以及城乡公共服务体系的行政分割。户籍制度是典型的行政手段,积极稳妥地改革户籍等一系列行政分割城乡劳动力市场的制度,政府责无旁贷。

第二、初次分配中行业收入差距过大。

根据去年统计局公布的数据,中国证券业的工资水平比职工平均工资高6倍左右,收入最高和最低行业的差距达11倍。人力资源和社会保障部工资研究所发布的最新数据,这一差距又扩大到15倍。如果把证券业归到金融业一并计算,行业差距也高达6倍。其它市场经济国家的行业收入差距,根据人力资源和社会保障部国际劳工保障研究所提供的资料,2006-2007年最高和最低行业工资差距,日本、英国、法国约为1.6-2倍左右,德国、加拿大、美国、韩国在2.3-3倍之间。

日本在经济起飞的后期,上世纪80年代,金融行业平均工资水平只是制造业的1.38倍。这些国家金融行业的高工资并不是由其行业的特殊性造成的,而是由于金融行业对知识的要求比较高,从业者受教育年限较长,付出成本较高,因而要求的回报也相应较高。在比较成熟的市场经济国家,劳动力自由、合理流动,行业工资差距其实是各个行业从业人员平均受教育程度的差距。从目前的资料看,中国行业收入差距已跃居世界之首,

已经超过巴西。如此巨大的行业收入差距是市场竞争的结果吗？显然在很大程度上是由于市场准入方面的行政限制带来的。国家发改委就业和收入分配司编辑出版的《中国居民收入分配年度报告(2008)》分析认为，行政性垄断行业的收入有三分之一是靠各类特许经营权获得的。再深入分析还有资源税、资源产品价格等问题。打破行政性垄断，合理调整行业之间的收入水平以及推进与此相关的资源税、资源产品价格改革当然是政府的责任。

第三、初次分配中工资集体谈判机制不健全。

在供大于求的条件下，一般劳动力价格会被压低，工资水平相对较低有其部分合理性。但是，现代劳动力市场中的工资水平不仅受到供求关系的影响，还要受到劳资集体谈判的影响。自1949年国际劳工组织通过集体谈判公约后，集体谈判已经成为市场经济国家调整企业工资福利的通行规则。但我国至今尚未形成完善、有效的集体谈判机制。正如去年全国人大常委会执法检查组关于检查《工会法》实施情况的报告所指出的，企业工会干部大多数是企业的中高层管理人员，这种情况造成工会干部很难真正代表职工的利益。去年南海本田罢工事件中，当地工会公开站在雇主一边，要求工人立即复工并与罢工工人发生冲突，被学者称为“世界劳工史上的奇闻”。可以说，工会组织为劳动者维权的作用尚未充分发挥，是我国劳动报酬比重低于一般市场经济国家的重要原因。由于缺乏有序、有效的集体谈判机制，我国企业内的劳资纠纷多以无序方式展开，其中集体争议案件大幅度上升，已成为影响社会稳定的重大因素。

此外，我国雇主组织的作用也远没有到位。劳动力是跨企业、跨行业流动的，如果集体谈判仅局限于单个企业中的职工与雇主之间进行，很难避免攀比效应，多数情况下会推动工资福利的过多增长。要协调行业的工资福利水平，并进而协调不同行业的工资福利水平，就要建立跨行业、跨地区的处理劳工关系的雇主组织。

我们不能也不应当重蹈一些国家资本原始积累时期劳资剧烈冲突的覆辙，在劳动力市场发育时期就要注重劳动力供求主体组织行为的形成。在当前形势下，劳动力市场供求主体的组织行为不仅有利于平衡劳动报酬与资本收益之间的关系，还可以起到反对官僚主义，监督腐败行为的作用。在社会主义市场经济条件下，工人的组织权、谈判权、罢工权如何界定，雇主的组织权、谈判权、关厂权如何界定，应当提到政府的重要议事日程了。

第四、规范初次分配的劳动法律法规不落实。

例如在最低工资、最低劳动条件确定等方面，政府虽然有相关规定，却疏于执行和监管。按照国际惯例，最低工资应占社会平均工资的40%-60%，但据全国总工会的调查，2009年各省会城市的最低工资多数只略高于30%，2010年各地最低工资有较大幅度的增长，多数仍未达到国际惯例标准。一些调查材料显示，像强制超时加班、泛用学生工、非法使用童工、私了工伤事故、无视劳动保护条件等违法违规的事情经常发生，许多已有的劳动法律、法规及有关规定得不到落实。拖欠工资，特别是拖欠农民工工资至今时有发生。一些地方政府领导为追求任期内的GDP增长，过分强调招商引资，对严重违犯劳动法律法规的现象疏于监管，也压低了一次分配中的劳动报酬。因此，进一步完善收入分配、劳动保护方面的法律法规并严格执行，完善劳动仲裁和法律援助机制，为劳动者获得合法收入提供法律保障，是政府在一次分配中不可推卸的责任。

以上提到的四个方面说明，提高劳动报酬在一次分配中的比重，政府可以有所作为，而且必须有所作为，但主要不是依靠层层落实行政指令的方式去作为，而是要在完善社会主义市场经济体系上下功夫，加快城乡统一劳动力市场的建设，加大行政性垄断行业的改革，健全集体协商机制，健全劳动法律法规并严格执行，充分发挥市场配置劳动力资源的基础性作用。

政府有责任铲除灰色收入的滋生环境

最近，关于灰色收入的规模，学术界争论激烈。其实社会上存在大量灰色收入，对此人们并无多大争议。但要对灰色收入做精确的数量推断很难，真能以百亿元为单位计量出灰色收入来，那灰色收入的透明度岂不比工资福利的透明度还高了？现在政府部门对灰色收入研究很不够，说不清灰色收入的大致规模，由民间学术团体的研究来填补，根据部分入户调查推算出2008年灰色收入高达5.4万亿元，引发了大家对灰色收入的关注，有利于推进这方面的研究。那么研究的重点应该放在哪里？就如已知一个人长了肿瘤，与其着重在量级上争论它的大小，不如下功夫研究如何割掉它。灰色收入很难界定在一次分配领域还是二次分配领域，但规范一次分配的秩序，加大二次分配平抑一次分配差距的作用，加快民主法治建设步伐，从体制、机制上压缩钱权交易的空间，铲除灰色收入的滋生地，也是政府不可推脱的责任。（中国经济体制改革研究会副会长 宋晓梧）

[>>返回](#)

- 人民日报连发四文聚焦国内收入差距问题 2011-02-18
- 中科院传达尹蔚民部长“关于加强人力资源社会保障科研工作座谈会上的讲话” 2011-02-17
- 公务员“凡进必考”不动摇 正确看待“公务员热” 2011-02-17
- 世界一些发达国家统筹城乡基本公共服务的经验 2011-02-17
- 罗正恩：北京拟采取多种举措调控人口将收紧进京指标 2011-02-17
- 人社部副部长：公务员制度改革路向何方 2011-02-16
- 新加坡营造电子政务技术的良性生态环境 2011-02-15

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有
地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652
科研管理处：010-84635686、84622949
京ICP备10211434号