

高校哲学社会
科学成果文库

GAOXIAO ZHEXUE SHEHUI
KEXUE CHENGGUO WENKU

李珊珊◎著

中国工资调整 指数研究

.....
Research on the Wage Adjustment
Index in China

光明日报出版社

中国工
资调整
指数研究

李珊珊◎著

中国工资调整 指数研究

.....

Research on the Wage Adjustment
Index in China

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国工资调整指数研究 / 李姗姗著. -- 北京:
光明日报出版社, 2013. 6

ISBN 978 - 7 - 5112 - 4716 - 2

I. ①中… II. ①李… III. ①工资指数—工资调整—
研究—中国 IV. ①F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 126314 号

中国工资调整指数研究

著 者: 李姗姗

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 孙献涛

责任编辑: 曹美娜

责任校对: 张明明

封面设计: 中联学林

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67078248 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010 - 67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷: 北京天正元印务有限公司

装 订: 北京天正元印务有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 710 × 1000 毫米 1/16

字 数: 208 千字

印 张: 13

版 次: 2013 年 6 月第 1 版

印 次: 2013 年 6 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 4716 - 2

定 价: 39.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

中国的职工工资经历了计划经济、转型经济、市场经济三个重要的历史阶段。在计划经济时期，工资制度以高度集中统一为特点，先后实行了供给制、“工资分”、等级工资制度。此阶段的工资直接生产部门高于非直接生产部门、重工业高于轻工业、企业高于机关，工资水平普遍很低，增长很少，在文化大革命期间甚至逐年递减。在转型经济时期，国家对企业内部工资分配权进行下放，企业与机关事业单位的工资增长脱钩，此阶段主要实行结构工资制，其中的基础工资部分随物价进行指数化增长。市场经济时期，企业工资决定机制由原来的计划、行政决定机制转变为市场决定机制，行业之间、企业内部的工资差距、奖金分配逐渐拉开，国家通过工资指导线制度、劳动力市场工资指导价位、人工成本信息、最低工资制度等对企业工资进行指导和宏观调控。

随着市场经济的不断发展，企业工资分配缺乏理论指导、没有建立科学的薪酬管理制度、国家对职工工资的宏观调控力度不够、市场机制尚不完善等原因，致使中国职工的工资问题不断凸显。归纳起来主要有三条：第一，整体工资水平偏低。以制造业平均工资为例，职工的工资水平在国际上处于中下等收入国家的行列，和高收入国家的雇员工资相差十多倍。这主要是由于我国职工工资总额占国内生产总值的比重过低造成的，近十多年都一直保持在百分之十几的水平，和发达国家百分之五十的水平相去甚远。第二，行业之间、地区之间、企业内部工资差距不断扩大。这主要是由于垄断行业工资收入过高，地区之间经济发展不

平衡,企业内部工资分配比例不当、管理层工资收入过高等原因造成的。第三,工资增长不规范。这主要表现在行业之间和企业内部工资增长不均衡,同时某些民营企业和垄断性企业不严格执行工资指导线制度,致使工资增长的市场原则和社会公正原则都没有得到很好的体现。

职工工资水平长期偏低、增长缓慢、差距过大必将影响职工的工作积极性,不利于居民生活水平的提高,有阻于经济的发展,并且已经引起了国家和政府的高度关注。2007年10月,党的十七大提出要“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中的比重”,建立企业职工工资正常增长机制,同时要调节过高收入,打破经营垄断,扭转收入分配差距扩大的趋势。

在上述背景下,本书主要研究的是中国职工工资的指数化增长问题。关于此问题的研究分为两个部分,即职工工资总额要提到一个什么样的合理水平,以及职工的平均工资应该按照如何的速度进行增长。

本书首先对经济学各时期的工资理论进行了梳理,为工资增长的理论研究奠定了基础。接着又整理和分析国外工资的调整方法,并对各种方法的优缺点进行了评价,对中国工资调整指数模型的建立起到了重要的借鉴作用。

根据中国职工工资水平偏低的现实和十七大“提高劳动报酬在初次分配中的比重”的精神,确定工资总额增长的理论依据。通过对劳动生产要素分配系数的理论分析,设定中国的劳动报酬在国民收入中的比重从2006年匀速提升到2050年75%的水平,再按照层层剥离的方法,最终确定城镇职工的工资总额,以此作为工资调整的目标上限值。工资总额的测定模型为:

$$W = G \cdot H \cdot Q (1 - \theta)$$

其中W表示城镇居民工资收入,G表示国内生产总值,H表示劳动生产要素分配系数,Q表示城镇居民获得劳动报酬的比例,表示必要的扣除比例。

通过对模型中各参数值的设定,对中国未来的职工工资总额目标值

进行了测定,得出按照此增长水平提高中国城镇职工工资,到2050年将基本跨入高收入国家行列的结论。

通过对国外工资调整方法的分析与比较,确定了中国工资增长模型的指数化方式,选用劳动生产率、经济增长和消费价格指数作为模型参数。通过对工资增长速度与各项指标参数的数理关系分析,得出分行业的工资调整计量模型,并确定了高、中、低三种不同的调整方案。

低标准工资调整指数模型: $w_{\min} = \gamma^* \pi$

基准工资调整指数模型: $w = \alpha_1^* * \beta * lab + \alpha_2 * \beta^* g + \gamma^* \pi$

高标准工资调整指数模型: $w_{\max} = \max [lab, g] + \pi$

其中 w 为平均货币工资增长率, π 为消费价格指数上涨率, lab 为劳动生产率的增长率, g 为 GDP 的增长率, β 和 γ 是针对劳动生产率/经济增长率和消费价格指数增长过高时的调整系数, α_1 和 α_2 分别是劳动生产率和经济增长率的权重系数,不同的行业拥有不同的数值。

书中对基准方案和高标准方案的分行业工资调整进行了预测,得出工资指数化调整方案将缩小行业工资增长差距的结论。并把依据两种调整方案预测的工资总额同所测定工资总额目标上限值进行比较,得出目标上限值设定合理、高标准增长方案使工资总额逐渐向目标值靠拢的结论。

从收入分配的方面进行了工资调整指数的公平和效率分析。泰尔指数计算法从实证的角度证明了工资指数化调整方案将缩小行业之间、企事业单位和机关之间工资的差距。从资源配置的角度,分析了工资调整指数方案将改善政府直接配置资源或控制资源的无效率状态,弱化垄断行业和体制内企业的不公平优势地位,增强劳动力市场信息的完全化等效率特点。

从理论和实证两个方面分析了工资指数化调整方案对中国城镇居民消费、储蓄和投资的影响。中国城镇居民收入分配差距过大,收入所得过多地集中在少数人手中,导致庞大的中低收入阶层边际消费倾向和消费结构层次低、储蓄率过高、储蓄向投资的转化率低下,不利于经济的

发展。工资调整指数方案有助于收入差距的缩小和中等收入阶层的扩大,因此将有利于中国城镇居民消费结构的优化和投资倾向的提升,扩大消费需求和投资需求,促进经济的增长。

基于工资调整指数研究,提出了工资适度差距与平衡增长的理论思想,设计了分阶段的宏观工资调控机制。提出通过健全集体谈判工资制度、完善工资指导线制度、制定政府宏观调控工资的配套措施、合理化税收和完善社会保障制度等手段来配合工资调整。健全集体谈判工资制度主要是强化国企工会职能、建立行业工会联盟、重点协商工资计算方法机制和工资增长机制、加快集体谈判的立法。完善工资指导线制度主要是依据工资调整指数模型建立行业工资指导线,使各行业职工工资科学、合理、持续地增长,缩小行业工资的不合理差距。政府宏观调控工资的配套措施有:第一,政府向垄断性行业征收由于垄断经营而带来的超额利润,从根源上控制垄断行业的高工资现象;第二,用此部分资金对长期工资水平低和增长缓慢的企业职工给予工资补贴,提高家庭负担较重的年轻人工资待遇等;第三,规范工资政策外津贴,特别是削减机关事业单位的补贴项目,实行工资货币化、透明化。合理税制结构、深化个税改革,提出通过指数化个税起征点、缩减免税项目来提高个税比重,以家庭为个税征收单位,从纵向公平和横向公平双向来强化其调节收入分配的作用。社会保障制度是配合工资调整、保障居民生活水平的最底线,完善了社会保障制度才能使职工没有后顾之忧,才能使工资增长、扩大消费、促进经济发展、提高居民生活水平的根本目标得以实现。

目 录

CONTENTS

绪 论	1
0.1 选题背景和研究意义	/ 1
0.1.1 选题背景	/ 1
0.1.2 研究意义	/ 3
0.2 文献综述	/ 4
0.2.1 国外研究文献综述	/ 4
0.2.2 国内研究文献综述	/ 8
0.3 研究内容与研究方法	/ 13
0.3.1 研究内容	/ 13
0.3.2 研究方法	/ 14
0.4 创新与不足之处	/ 15
0.4.1 创新之处	/ 15
0.4.2 不足之处	/ 16
1 工资调整指数研究的理论基础	17
1.1 工资理论	/ 17
1.1.1 古典经济学家的工资理论	/ 17
1.1.2 马克思的工资理论	/ 23

1.1.3 现代经济学的工资理论	/ 25
1.2 收入分配中的公平与效率理论	/ 39
1.2.1 收入公平及其度量指标	/ 39
1.2.2 分配效率及其评价标准	/ 47
1.3 国外工资调整理论方法	/ 49
1.3.1 谈判式工资调整法	/ 49
1.3.2 指数化工资调整法	/ 52
1.3.3 国外工资调整方法对我国工资调整的借鉴	/ 56
2 中国工资调整目标值	59
2.1 工资调整的实际依据	/ 59
2.1.1 我国工资调整的历史进程	/ 59
2.1.2 我国工资调整的政策依据	/ 64
2.1.3 我国工资调整的现实依据	/ 65
2.2 工资调整目标值的测定模型	/ 67
2.2.1 工资调整的理论框架	/ 67
2.2.2 劳动生产要素分配系数的理论分析	/ 68
2.2.3 测定的基本模型	/ 70
2.3 工资调整的目标值测定	/ 71
2.3.1 GDP 增长率的设定	/ 71
2.3.2 劳动生产要素分配系数的设定	/ 73
2.3.3 城镇居民劳动者报酬占总劳动者报酬比例的设定	/ 75
2.3.4 城镇居民劳动者报酬中的必要扣除比例	/ 77
2.3.5 工资调整的目标测定值	/ 77
3 中国工资调整指数模型与数量分析	82
3.1 中国工资调整指数建立的依据	/ 82
3.1.1 工资增长与劳动生产率增长的关系	/ 82

3.1.2	工资增长与经济增长的关系	/ 85
3.1.3	工资与居民日常消费的关系	/ 88
3.2	中国工资调整指数应用的目标定位	/ 90
3.2.1	中国工资概况	/ 90
3.2.2	行业选择及目标定位	/ 94
3.3	中国工资调整指数模型的建立	/ 95
3.3.1	建立模型	/ 95
3.3.2	样本数据的选择	/ 97
3.3.3	计量结果的分析	/ 98
3.3.4	工资调整指数方案的确定	/ 110
3.4	基于调整指数的工资预测	/ 112
3.4.1	模型中各项参数值的预测	/ 112
3.4.2	分行业工资的预测	/ 123
4	工资调整指数的效率分析	133
4.1	工资调整指数对收入分配的影响分析	/ 133
4.1.1	工资调整指数对收入分配公平问题的影响分析	/ 133
4.1.2	工资调整指数对收入分配效率的影响分析	/ 139
4.2	工资调整指数对居民消费的影响分析	/ 144
4.2.1	工资调整指数对居民消费影响的理论分析	/ 144
4.2.2	工资调整指数对居民消费影响的实证分析	/ 147
4.3	工资调整指数对居民储蓄的影响分析	/ 156
4.3.1	工资水平对居民储蓄水平的影响	/ 156
4.3.2	工资增长率对居民储蓄率的影响	/ 158
4.3.3	工资指数化调整对居民储蓄率的影响	/ 158
4.4	工资调整指数对投资的影响分析	/ 160
4.4.1	工资调整指数对投资影响的理论分析	/ 160
4.4.2	工资调整指数对投资影响的实证分析	/ 162

5 工资调控机制设计与政策建议	165
5.1 坚持“合理增长,提低为重点”的原则	/ 165
5.1.1 建立和完善职工工资正常增长机制	/ 165
5.1.2 重点提高中低收入者工资	/ 166
5.2 宏观工资调控机制的系统设计	/ 167
5.2.1 适度差距与平衡增长理论	/ 167
5.2.2 分阶段的工资调整策略	/ 171
5.3 相关配套政策建议	/ 172
5.3.1 建立和完善集体谈判工资制度	/ 172
5.3.2 完善工资指导线制度	/ 175
5.3.3 制定政府调控配套措施	/ 177
5.3.4 合理税收体制配合工资调控	/ 181
5.3.5 完善社会保障制度	/ 184
参考文献	185
后 记	192

图表目录

图目录

图 1-1	劳动边际生产力决定工资	26
图 1-2	劳动力市场均衡	28
图 1-3	达成协议的庇古范围论图解	31
图 1-4	不能达成协议的庇古范围论图解	32
图 1-5	收入不平等	40
图 2-1	工资及工资性收入关系	68
图 2-2	劳动生产要素分配系数	75
图 2-3	农村和城镇人均劳动报酬比	76
图 2-4	城镇人口比重实际情况和预测值	77
图 2-5	工资总额增长趋势图	80
图 3-1	工资与经济增长的关系	85
图 3-2	中国城镇居民总收入构成	88
图 3-3	工资总额增长趋势	132
图 4-1	行业实际工资增长趋势	134
图 4-2	调整后的行业工资增长趋势	135
图 4-3	垄断带来的资源配置失效	141
图 4-4	城镇居民收入、工资、储蓄增长关系图	157
图 4-5	中国城镇居民按收入等级分人均储蓄率变动情况	159
图 5-1	不同时期的工资差距	171

表目录

表 2-1	实际 GDP 增长率和通货膨胀率假设	72
表 2-2	中国劳动生产要素分配系数值	73
表 2-3	农村和城镇人均劳动报酬比	75
表 2-4	2006 ~ 2050 年我国 GDP、劳动者报酬及工资总额 目标预测值	78
表 2-5	2003 年各国制造业雇员年平均工资和人均国民总收入	80
表 3-1	1991 ~ 2006 年全员劳动生产率和平均工资增长情况	84
表 3-2	中国 1991 ~ 2006 年 GDP 和工资总额增长情况	87
表 3-3	1990 ~ 2006 年中国城镇居民人均消费支出和社会平均 工资及消费价格指数	89
表 3-4	2006 年各国制造业雇员年平均工资及指数	91
表 3-5	1991 ~ 2006 年中国工资总额和国家财政收入增长率	91
表 3-6	1991 ~ 2006 年中国主要行业平均工资增长比	93
表 3-7	1995 ~ 2006 年建筑业劳动生产率、GDP、平均工资及 对数值	98
表 3-8	1995 ~ 2006 年制造业劳动生产率、GDP、平均工资及 对数值	100
表 3-9	1995 ~ 2006 年采掘业劳动生产率、GDP、平均工资及 对数值	101
表 3-10	1995 ~ 2006 年电力、燃气及水的生产和供应业劳动 生产率、GDP、平均工资及对数值	103
表 3-11	1995 ~ 2006 年农业劳动生产率、GDP、平均工资及 对数值	104
表 3-12	1995 ~ 2006 年批发零售贸易餐饮业劳动生产率、GDP、 平均工资及对数值	106

表 3-13	1995 ~ 2006 年金融保险业劳动生产率、GDP、平均工资及 对数值	107
表 3-14	1995 ~ 2006 年房地产业劳动生产率、GDP、平均工资及 对数值	109
表 3-15	各行业工资调整指数方案	111
表 3-16	GDP 增长率和消费价格指数上涨率假设	112
表 3-17	国内生产总值产业构成国际比较	113
表 3-18	GDP 产业构成变化设定	114
表 3-19	国内生产总值及三产业增加值的预测值	115
表 3-20	1991 ~ 2006 年中国就业弹性	116
表 3-21	中国及高收入国家三产业就业人员构成比重	118
表 3-22	总就业人数及三产业的就业人数	119
表 3-23	全国和三产业的劳动生产率及其增长率预测值	120
表 3-24	基准方案平均工资增长率的预测	123
表 3-25	高标准方案平均工资增长率的预测	125
表 3-26	行业职工构成情况表	127
表 3-27	行业职工构成设定	128
表 3-28	各行业职工人数预测值	129
表 3-29	基准方案工资总额预测值	131
表 3-30	高标准方案工资总额预测值	131
表 4-1	调整之前的八大行业平均工资	134
表 4-2	按工资调整指数方案调整后的八大行业平均工资	135
表 4-3	八大行业工资差距泰尔指数	136
表 4-4	1996 ~ 2006 年中国企事业单位职工平均工资	137
表 4-5	按照高标准指数化调整方案调整后的企事业 机关平均工资	137
表 4-6	企事业单位工资差距泰尔指数 (1000I)	138
表 4-7	2000 ~ 2007 年北京、上海、天津和全国职工平均工资 ...	140
表 4-8	2004 年中国主要垄断行业经济效益指标比较	142

表 4-9	1995~2007 年国有企业和机关事业单位职工同全国职工 平均工资比较	143
表 4-10	1991~2006 年三大需求对我国经济增长的贡献率	146
表 4-11	2006 年中国城镇居民家庭平均每人全年消费性支出	148
表 4-12	2006 年我国城镇居民边际消费倾向	149
表 4-13	1985~2006 年按收入等级分中国城镇居民家庭人均 可支配收入	150
表 4-14	1985~2006 年按收入等级分中国城镇居民家庭人均消费 支出	151
表 4-15	回归结果	153
表 4-16	1991~2006 年分行业工资增长率	153
表 4-17	1993~2006 年分行业调整后的工资增长率	154
表 4-18	分行业工资增长率的实际平均值和调整平均值	155
表 4-19	1995~2006 年我国城镇居民的收入、工资、储蓄 情况	156
表 4-20	1995~2006 年中国城镇居民按收入等级分人均储 蓄率	159
表 4-21	投资需求不足额和基尼系数的回归结果	163
表 4-22	1990~2002 年全国基尼系数和行业间泰尔指数	163
表 5-1	中国居民收入分配情况	166
表 5-2	2007 年中国不同收入行业的平均工资及工资增长率	170
表 5-3	早期调整策略	172
表 5-4	公务员工资收入构成地区比较	178
表 5-5	机关事业单位平均工资增长情况与工资指数化调整 方案的比较	179
表 5-6	事业单位专业技术人员和管理人员薪级工资	180
表 5-7	事业单位工人薪级工资	180
表 5-8	个人所得税收比重的国际比较	183

绪 论

0.1 选题背景和研究意义

0.1.1 选题背景

(一) 我国工资性收入差距在扩大

我国城市居民家庭人均年收入的来源包括 4 个方面：工资性收入、经营性收入、财产性收入和转移性收入。以 2006 年为例，全国城市居民家庭全年人均总收入为 12713.19 元，其中工资性收入为 8766.96 元，占总收入的 68.9%；经营性收入为 809.56 元，占总收入的 6.4%；财产性收入为 244.01 元，占总收入的 1.9%；转移性收入为 2892.66 元，占总收入的 22.8%。^① 可见，工资性收入是我国城市居民家庭收入的主要来源。近年来，随着经济的飞速增长，我国居民的收入在增长的同时，其收入差距也在不断扩大，其中工资差距是导致城市居民收入差距的主要因素。以上海为例，2004 年，在城市居民家庭人均可支配收入五等分组中，20% 高收入组家庭的人均可支配收入为 34404 元，20% 低收入组家庭的人均可支配收入为 7065 元，两者之间差距为 27339 元。其中人均工资性收入的差距为 21975 元，对人均可支配收入差距的贡献

^① 数据来源：《中国统计年鉴 2007》

率为 80.4%。^①

我国工资性收入差距主要表现在以下几个方面：不同所有制经济单位职工的工资差距，行业之间职工的工资差距，企业内部职工间的工资差距，区域工资差距，性别工资差距等。现阶段，行业之间职工的工资差距和企业内部职工间的工资差距问题比较凸显。2003 年至 2006 年我国职工平均工资从 14040 元增长到 21001 元，增长了 49.58%。按照《中国统计年鉴》十九大行业的分类标准，2003 年平均工资最低的是农、林、牧、渔业，其职工平均工资为 6969 元，平均工资最高的是信息传输、计算机服务和软件业，其职工平均工资为 32244 元，两者之间的差额为 25275 元，两者之比为 4.6；2006 年平均工资最低的农、林、牧、渔业的职工平均工资为 9430 元，平均工资最高的信息传输、计算机服务和软件业的职工平均工资为 44763 元，两者之间的差额为 35333 元，两者之比为 4.7。并且，2003 年至 2006 年，农、林、牧、渔业的职工平均工资增长了 35.3%，而信息传输、计算机服务和软件业的职工平均工资增长了 38.8%。可见，不仅最高收入行业与最低收入行业的工资差距巨大，而且从两者之比的倍数和工资的增长率看，其差距扩大的趋势还在不断加强。另外，同一企业内部“干群”间收入水平的差距也相当大。据对上海 7 万余名企业职工的工资调查，2004 年，经营者（董事长和总经理）的平均工资为 216833 元，其他高级管理人员为 111538 元，部门负责人为 75197 元，专业技术人员为 44914 元，生产服务人员为 24467 元，最高是最低的 8.9 倍，而 2000 年，最高是最低的 4.8 倍。并且，从增长情况看，2004 年与 2000 年相比，经营者的工资增长了 124747 元，年均增长 23.9%，而生产服务人员只增长了 5448 元，年均增长 6.5%。可见，工资低的人员不仅工资水平低，而且工资增长速度也慢，工资高的人员不仅工资水平高，而且工资增长速度也快，如此继续，企业内部的工资差距势必越来越大。

① 数据来源：叶维弘．进一步完善企业工资调节机制 [J]．工会理论研究，2006（4）：22