



BOSHI WENKU

〔经济学〕

劳资分配与养老保险

LAOZI FENPEI YU YANGLAO BAOXIAN

张璐琴 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

劳资分配与养老保险

张璐琴 著

 知识产权出版社
全国百佳图书出版单位

本书以详细的数据和图表反映我国劳资分配比例的变动情况,在对劳资分配比例与养老保险制度的理论分析基础上,重点分析养老保险基金三方来源与劳动报酬比重的关系,从政府职责入手,提出协调劳资分配比例与改革养老保险制度的政策建议。

本书可供经济学专业学习者、研究者及相关实务部门参考使用。

责任编辑:刘睿

责任校对:韩秀天

特约编辑:孟卿

责任出版:卢运霞

执行编辑:谷银波 蔡敏敏

图书在版编目(CIP)数据

劳资分配与养老保险 / 张璐琴 著. —北京:知识产权出版社, 2011.8

ISBN 978-7-5130-0660-6

I. ①劳… II. ①张… III. ①工资-研究-中国②养老保险-研究-中国 IV. ①F249.24②F842.57

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第129462号

劳资分配与养老保险

张璐琴 著

出版发行:知识产权出版社

社址:北京市海淀区马甸南村1号

邮编:100088

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 箱: ljlb@cnipr.com

发行电话:010-82000860 转 8101/8102

传 真:010-82005070/82000893

责编电话:010-82000860 转 8113

责编邮箱: liurui@cnipr.com

印 刷:北京富生印刷厂

经 销:新华书店及相关销售网点

开 本:880mm×1230mm 1/32

印 张:11.125

版 次:2011年9月第一版

印 次:2011年9月第一次印刷

字 数:290千字

定 价:30.00元

ISBN 978-7-5130-0660-6/F·432 (3552)

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题,本社负责调换。

序 言

早在 2005 年，我就提出要关注一次分配与二次分配的协调问题，认为在我国收入分配领域，至少有两大问题：一是一次分配中劳动报酬与资本收益严重失衡；二是二次分配中社会保障存在逆向调节。2008 年，党的“十七大”报告提出，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。2011 年，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》第一篇是“转变方式，开创科学发展新局面”，指出：“以加快转变经济发展方式为主线，是推动科学发展的必由之路。”我认为，实现经济发展方式转变需要处理的重大关系之一就是劳动与资本的关系。

现阶段我国劳动与资本的关系是在计划经济向社会主义市场经济转型过程中形成的。由于劳动力市场发育及其相关制度的建立相对滞后，特别是没有形成有效的资本与劳动的平衡机制，在劳动总供给长期大于总需求的背景下，资本力量过于强大，劳动要素在参与分配过程中并不能真正反映其实际价值。我国劳动报酬占 GDP 的比重 1996 年为 53.4%，2007 年为 39.7%，2010 年累计下降 13.66%，而同期企业盈余份额则持续增加，累计增长 10.06%。劳动报酬比重在短时间内不断下降说明，资本收益和劳动报酬比例已开始失衡，是我国收入分配差距扩大的根源之一，也是制约居民消费需求增长的重要原因。

我国劳动就业体制改革从为企业放权让利开始，落实用工自主权，打破固定工制度，全面推行劳动合同制。劳动力的供给主

体和需求主体分离之后，劳动者经济利益的代表是工会，雇主经济利益的代表是雇主协会。然而，我国劳动力市场主体的组织行为仍严重缺失。一般来说，现代劳动市场中的工资水平不仅要受到劳动力市场供求关系的影响，还要受到劳资双方集体谈判的影响。有人说，在我国劳动力几乎“无限”供给的条件下，工资水平相对较低有其部分合理性，随着劳动力供求关系的变化，工资会自动有所提高。问题的另一方面是，我们还没有形成完善和有效的集体谈判机制，特别是工会组织，在民营企业中还没有发挥应有的作用，在国有企业中仍实际作为企业“职能”部门存在。这样，近年在众多重大劳资纠纷或工人群体事件中，几乎看不到工会与雇主组织的积极作用。

一次分配中劳动报酬比重下降在一定程度上会侵蚀我国社会保险制度的缴费基础，在不断增加对社保制度保障功能需求的同时，则进一步要求社保制度发挥收入再分配调节功能。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》把“健全覆盖城乡居民的社会保障体系”列入“改善民生，建立健全基本公共服务体系”篇，并提出推进基本公共服务均等化，努力使发展成果惠及全体公民。结合健全基本公共服务体系和收入分配的大背景，社会保障制度的完善，需要首先立足于为全体公民提供基本社会保障，继续扩大社会保障覆盖面；其次是处理不同人群基本保障不均等问题，扭转基本社会保障逆向转移，使社会保障真正能够起到缩小一次分配差距的作用；最后要统筹城乡基本社会保障制度发展。

一次分配中的劳动报酬比重和二次分配的社会保障制度构建都要求政府转变其在分配方面的职能，前者职能转变的关键是把资源配置的主体由政府转到市场，这就需要培育市场主体。对于市场主体的培育，长期以来我们注重的是单个企业怎么发展，忽视了对市场主体组织行为的研究。因为在市场经济运行条件下，

政府的宏观调控，不是中央对地方，也不是政府直接对单个企业，而是需要有各类企业利益的联合体在其中发挥作用，这就是市场主体的组织行为问题。建立健全的劳动力市场供求主体组织行为有利于平衡劳动报酬与资本收益之间的关系，从而影响居民收入分配的大格局。后者职能转变的关键是从公共服务均等化思路出发，对现有利益格局进行调整，加大政府财政对弱势群体的社保支出力度，真正实现基本社会保障均等化。这包括解决企业退休人员与机关、事业单位退休人员基本养老保险、医疗保险等社保待遇水平的差距，统筹城镇居民医疗保险制度与新型农村合作医疗保险制度，提高城镇职工基本养老保险统筹层次等具体内容。

2005年12月，我在中国（海南）改革发展研究院组织的一次研讨会上发言，对以上问题作了较为详细的分析，后来以《基尼系数增长与政府职能转变》的题目发表。2006年5月与我的学生张璐琴第一次见面，她提交的博士期间研究计划选题正是劳资分配比例与养老保险制度的协调发展，并表示是受我那篇文章的启发。当时我给她的回复是：“这个选题很好，这是当前我国面临的一大经济社会问题。在一次分配严重失衡情况下，不把一次分配和二次分配中的社会保障制度结合起来研究，就社保谈社保不够全面。这个问题涉及两次分配，都展开分析难度太大，可以考虑从两者的结合处入手，重点分析职工缴费与社保基金及社保待遇的关系，而职工缴费又与职工的工资收入直接相关，那么劳动报酬和资本收益之间的关系就对社保缴费水平产生直接影响。其中涉及的问题相当宽泛，如果再考虑收集分析国外典型案例或经验，一篇博士论文不一定能容纳。”希望她能够在博士论文完成后继续深入并长期研究下去。

这本书正是在她博士论文的基础上修改完成的。张璐琴用详细的数据和图表反映我国劳资分配比例的变动情况，在对劳资分

配比例与养老保险制度的理论分析基础上，重点分析养老保险基金三方来源与劳动报酬比重的关系，从政府职责入手，提出协调劳资分配比例与改革养老保险制度的政策建议。书中提出劳资分配比例是收入分配调节的重点，调节劳资分配比例关系的重要方面是建立劳动力市场的组织行为，社会保障制度的收入再分配功能是首位的，养老保险缴费率高低不能仅从国际直接比较中得出等。这些观点对于理顺当前收入分配体制改革思路是有益的探索。当然，作为一本学术著作，它不可能将涉及初次分配、再分配的诸多问题都分析透彻，难免顾此失彼。希望她能够继续研究这一问题，不断跟踪劳资关系和养老保险制度的新变动并积极参与相关的理论争论，为我国收入分配体制改革和社会保障制度的发展完善作出自己的贡献。

宗晓梧

2011年5月23日

1 导论	(1)
1.1 问题的提出	(3)
1.2 需要明确的概念	(5)
1.3 本书的研究思路和结构安排	(15)
2 劳资分配比例与养老保险制度关系的理论分析	(19)
2.1 劳资分配比例与养老保险制度协调发展的 理论基础	(21)
2.2 已有相关理论研究的评论	(47)
2.3 劳资分配比例与养老保险制度相互作用的机制	(53)
3 劳资分配比例的合理界限及国际比较	(69)
3.1 劳资分配比例的合理界限问题	(71)
3.2 国外已有实证研究文献综述	(75)
3.3 部分国家劳资分配比例的实证分析	(78)
3.4 劳资分配比例发展的几点经验规律	(106)
4 我国劳资分配比例现状	(111)
4.1 我国劳资分配比例变动的已有研究	(113)
4.2 我国劳资分配比例实证分析	(119)
4.3 我国劳资分配比例基本判断	(149)
4.4 我国劳资分配比例变动的原因分析	(153)
5 我国劳资分配比例与养老保险制度的相互作用	(183)
5.1 我国养老保险制度改革发展的不同阶段特征	(185)
5.2 我国劳资分配比例对养老保险制度的影响	(200)

5.3	养老保险制度对劳资分配比例的调节作用	(239)
6	协调劳资分配比例与养老保险制度的思路	(257)
6.1	劳资分配比例与养老保险制度协调发展的 必要性	(259)
6.2	国际经验	(268)
6.3	政府责任	(279)
7	协调劳资分配比例与养老保险制度的政策建议	(297)
7.1	促进劳资分配比例合理化发展	(299)
7.2	完善与劳资分配比例相协调的养老保险制度	(307)
8	结束语	(327)
8.1	主要结论	(329)
8.2	研究不足及后续改进的说明	(331)
参考文献		(333)
后记		(345)

1

DAO LUN

导 论

1.1 问题的提出

从 20 世纪 90 年代末开始,我国国民收入初次分配中,劳动报酬在 GDP 中所占比例持续下降,资本所有者占有社会财富的份额越来越大,并在整个社会具有明显的优势地位。2007 年,党的“十七大”报告明确提出要“提高劳动报酬在初次分配中的比重”。然而,却有学者在 2010 年对劳动报酬占 GDP 比重偏低的结论提出质疑,还有学者认为由于政府很难调节初次分配中的劳资分配比例,收入分配差距的调节应该而且只能从二次分配入手。与此同时,作为再分配重要手段的社会保障制度体系不断健全,养老保险制度作为重要项目之一也在不断完善。《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十二个五年规划的建议》指出:“完善实施城镇职工和居民养老保险制度,实现基础养老金全国统筹。推动机关事业单位退休养老制度改革。进一步做实养老保险个人账户,实现跨省可接续。”在对改革完善养老保险制度的认识上,仍存在不同的观点。例如,基础养老金全国统筹的范围是什么?是在企业职工内部统筹,还是全体劳动者统筹?企业缴费率是否太高?个人账户是否需要做实?机关事业单位养老保险制度改革是否同步推进?这些问题都将决定养老保险制度发展的大方向。

在对上述问题进行研究讨论时,不应该忽视的一个重要事实是:劳资分配比例与养老保险制度密切相关。劳动和资本是参与国民收入初次分配的两个基本要素,劳资分配比例是国民收入初

次分配最重要的比例关系，劳资分配比例是否恰当影响到经济利益在不同群体间的协调和平衡。养老保险制度是实施国民收入再分配的重要手段，再分配要在初次分配的基础上进行。养老保险基金一般来源于雇主、雇员和政府三方，无论是政府一般税收，还是雇主和雇员的养老保险缴费，最终的承担者都是资本和劳动力的所有者，养老保险制度是与初次分配中劳资分配比例联系最为紧密的险种。初次分配中劳动报酬和资本收益所占的份额及其变动情况，决定了雇员和雇主的缴费能力，其中劳动报酬的多少（主要指工资总额）构成养老保险缴费的重要基础，养老保险基金的多少又决定了劳动者退休后的待遇水平。同时，劳动报酬比重还影响了在职劳动者自我养老保障的能力，由此影响了对社会养老保险制度的需求。因此，劳资分配比例与养老保险基金收入、基金支出和财政补贴水平密切联系。此外，初次分配秩序的失范还将给养老保险制度带来巨大风险，名义工资和实际收入之间存在巨大差距，不同群体的收入差距也在不断扩大，这必然导致养老保险制度在实践中既无法根据实际收入状况征收养老保险费，又无法准确测算未来养老金支付的真实需求。

因此，要统筹协调初次分配的劳资分配比例和养老保险制度，尤其是在我国收入分配差距不断扩大，养老保险制度改革也已走过为国企改革配套，开始建构完善制度体系的新阶段，应更加强调和重视养老保险的再分配功能，突破就社保谈社保的局限，从国民收入分配与再分配的宏观视角重新审视，努力完善养老保险制度，实现劳资分配比例与养老保险制度协调发展的政策建议。本书的研究试图以劳资分配比例与养老保险制度的结合点为突破口，对以上涉及收入分配和养老保险的一些问题给予解释，并提出相应的政策建议。

1.2 需要明确的概念

1.2.1 劳动报酬及其相关概念

(1) 劳动报酬。

劳动报酬（也称劳动者报酬或雇员报酬，compensation of employees）是指在一定时期内，因雇员完成工作任务，雇主支付给雇员以货币或其他形式表现的全部税前报酬。在联合国国民经济核算体系（UNSNA, The United Nations System of National Accounts）中，劳动者报酬一般出现在国民账户（national account）、支出平衡（balance of payments）等项目中。^① 劳动者报酬主要包括：

- 1) 劳动者获得的现金形式的工资报酬；
- 2) 雇主支付给雇员的现金津贴、延期支付、奖金、佣金、小费以及退休金；
- 3) 雇主支付给雇员的以商品价值计算的报酬，包括：食物和饮料、个人住房、统一的服装、交通工具等提供给雇员个人的耐用品，免费旅游，汽油费，娱乐设施，交通和停车补贴，以及雇员孩子的托管费；
- 4) 雇员因就业而缴纳的社会保险费和收入所得税；
- 5) 雇主缴纳的社会保险费；

^① 来源于维基百科（一个基于技术的多语言的百科全书协作计划，也是一部用不同语言写成的网络百科全书，其目标及宗旨是为全人类提供自由的百科全书）。

6) 学生从有偿工作中获得的收入。

劳动者报酬不包括：无偿的志愿工作创造的价值、自我雇佣者收入、失业者和不在劳动力资源（在法定的劳动年龄内、有劳动能力并从事生产工作的人）范围内的劳动收入、家庭成员的无偿劳动、财产收入、雇主向政府缴纳的各种税、政府向雇员提供的社会福利、雇主用于劳动工具、劳动设备、特殊服装等项目的支出、雇主用于雇员赡养者，包括儿童、配偶、家庭的福利支出。

《中国统计年鉴》对劳动者报酬的定义是：劳动者报酬是劳动者因从事生产活动所获得的全部报酬，包括劳动者获得的各种形式的工资、奖金和津贴，既包括货币形式的，也包括实物形式的，还包括劳动者所享受的公费医疗和医药卫生费、上下班交通补贴、单位支付的社会保险费、住房公积金等。由此可见，我国对劳动者报酬的定义与 UNSNA 体系的定义基本相同，区别主要在于：2004 年之前，我国农业从业人员收入和个体经济未能独立统计，而是纳入了劳动报酬总体统计中；2004 年之后，个体经济业主的收入视为营业利润，个体经济中雇员报酬计入劳动报酬中。我国劳动报酬包括农业主收入，而国际惯例把农业主收入和非农业非公司性经营的净收入（主要即个体经济业主收入）两项单独出来称作“业主收入”，后来逐步将非农业非公司性经营收入调整为营业利润，将农业主收入计入混合收入账户。

（2）劳动报酬相关概念辨析。

劳动者报酬中劳动者获得的各种形式的工资、奖金和津贴与劳动者的劳动支出直接相关，一般用工资报酬（earnings）来表示。工资率（wage rate）是指单位时间的工资报酬，如小时、周、月、年等。人们在劳动力市场上，特别是在招聘市场上，看到的往往就是工资率。工资率乘以工作时间就等于工资报酬。劳动者所享受的公费医疗和医药卫生费、上下班交通补贴、单位支

付的社会保险费、住房公积金等，构成员工福利（employee benefit）部分，员工福利包括企业福利和社会保险两方面。劳动者报酬包括工资报酬和员工福利两部分。

我国现行的统计年鉴中，工资总额的概念没有区别工资报酬与员工福利，但其绝大部分包括工资报酬，只包括少量的员工福利部分。我国现行的统计资料中对工资总额的定义是：工资总额指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。各单位支付给职工的劳动报酬以及其他根据有关规定支付的工资，不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的，均应列入工资总额的计算范围。工资总额统计的是个人税前工资，并且包括个人缴纳的养老、医疗、住房等个人账户的基金。工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。^① 工资总额与劳动者报酬概念相比，口径较窄，没有直接反映职工医疗保险、退休金等较大范围劳动者报酬的变动情况，且工资总额统计中的“职工”（staff and workers）指“在国有、城镇集体、联营、股份制、外商和港澳台投资、其他单位及其附属机构工作，并由其支付工资的各类人员”，没有包括乡镇企业、个体经济、私营企业工人，而这类企业工资水平可能较低，因而职工平均工资统计可能会高估我国劳动者的平均工资水平。另外职工工资不包括部分离退休人员返聘或其他方式再就业获得收入情况，也可能有低估工资水平的影响。

劳动者报酬与劳动力成本的概念接近。国际劳动统计学家大会定义人工成本（劳动力成本）的概念为：人工成本是指雇主雇用劳动力所发生的成本。人工成本包括：向工人支付的工作报

① 国家统计局. 中国统计年鉴 2007 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2008.

酬，为工人非工作时间支付的报酬、奖金和赏金，食品、饮料和其他实物费用，雇主负担的雇员住房费用，雇主支付的社会保障费，雇主负担的职业培训费、福利费及其他各种项目支出，如工人交通费、招工费和被视为人工成本的税金。由此可见，劳动力成本主要包括劳动者报酬，除此之外，还包括由雇主支付的招聘费用、为改善工作环境支付的费用等。随着员工福利内容的扩充，劳动力成本与劳动者报酬的概念不断接近（见图1-1）。

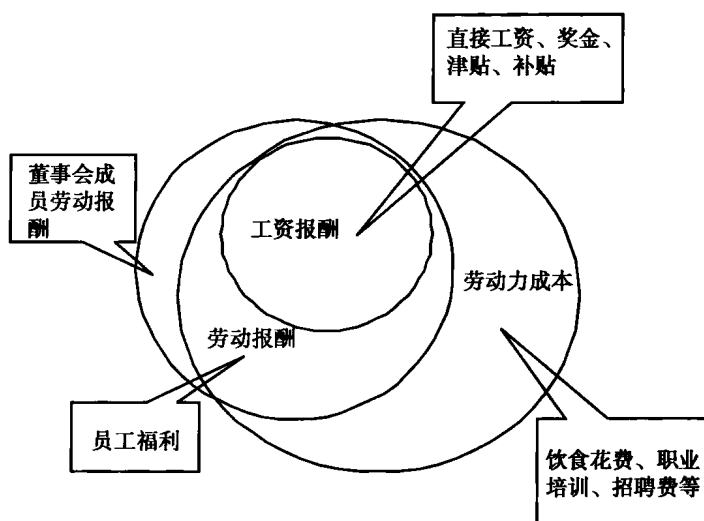


图1-1 劳动报酬及其相关概念

劳动收入是指依靠个人的劳动投入，通过劳动得到的报酬；雇员的劳动收入就是劳动者报酬。雇主和自雇佣者的收入中包含着一部分劳动收入。^①而劳动者的个人收入不仅包括劳动要素收入还包括非劳动要素收入、转移支付收入等。

^① 董克用. 中国转轨时期薪酬问题研究 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003.