

“当代资本主义研究”丛书

当代资本主义的 收入分配制度

● 陈炳才 著



● 福建人民出版社

当代资本主义的收入分配制度

「当代资本主义研究」丛书

●福建人民出版社●一九九四年·福州

陈炳才 著

闽新登字 01 号

“当代资本主义研究”丛书

当代资本主义的收入分配制度

DANGDAI ZIBENZHUYI DE SHOURU FENPEI ZHIDU

陈炳才 著

*

福建人民出版社出版发行

(福州得贵巷 59 号)

福建新华印刷厂印刷

开本 850×1168 毫米 1/32 7.625 印张 4 插页 179 千字

1994 年 7 月第 1 版

1994 年 7 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 7-211-02301-5
D·170 定价:6.85 元

书中如有印装质量问题,可直接向承印厂调换

出版者的话

五十八年前,鲁迅先生写过一篇文章,题名曰“拿来主义”,是谈正确对待文学遗产问题的。今天读来,对我们怎样对待资本主义社会的文明成果,仍足以发聋振聩。

资本主义发展至今已经有了几百年的历史,其创造的生产力,比《共产党宣言》发表时就此所作的评价,更要宏富得多。对此视而不见,不是实事求是的态度。社会主义和资本主义有其不相容的一面,对资本主义腐朽方面的抵制、斗争,是保证社会主义健康发展的必然要求,但这不应该成为我们向资本主义学习、借鉴,同其合作,利用其历史成果的障碍。列宁以一个数学公式,即“苏维埃政权+普鲁士的铁路管理制度+美国的技术和托拉斯组织+美国的国民教育等等等等++=总和=社会主义”,形象而深刻地说明了建设社会主义必须利用资本主义的文化创造的真理。我们要在目前经济发展水平还比较落后的基础上建设成功有中国特色的社会主义,尽快赶上或接近西方发达国家的经济发展水平,摒弃可用的资本主义技术,摒弃可用的资本主义文化创造成果,显然是不明智的。科学的态度应是执行鲁迅先生的主张,对资本主义社会创造的经济、科技、文化、管理等方面的优秀成果,放开眼光,大胆拿来。

利用资本主义,必须认识、研究资本主义。为此,我们组织了一批对此有研究的中青年学者,编写“当代资本主义研究”丛书,从政治、经济、文化、科技各方面,力求客观、准确地反映其演进历程和

起作用的主要要素,为广大读者提供一个思索。至于各书为文的正确与否,相信广大读者自可鉴别。我们诚恳地期待广大读者对本丛书出版的建议和批评。

前 言

我国目前正处在经济体制转轨时期,如何建立适应社会主义市场经济要求的收入分配制度,是体制改革中的一大难题。在转轨过程中,了解当代资本主义国家的收入分配制度及具体做法,借鉴其成功经验,对我国建立新型的收入分配制度将有所裨益。

当代资本主义国家的收入分配制度所涉及的内容十分广泛,在一本书中很难全面反映。本书侧重介绍资本主义国家的个人(包括企业内部)收入分配制度和社会收入分配制度(这里主要是社会保障)以及政府对收入分配的宏观调控和管理政策。这三方面问题是国内收入分配制度改革中的焦点和热门话题。

为使读者对当代资本主义国家的收入分配制度有全面、总体的了解,本书在详细介绍主要资本主义国家收入分配制度的同时,也对某些章节作了总结性、抽象性的分析和评论。

书稿形成因受时间、资料限制,介绍的国家 and 情况不很全面,也许还有差错,欢迎读者批评指正。

本书的写作,承蒙黄志凌博士推荐,国家计委图书馆的张燕同志、劳动部靳宏同志给予了很大帮忙,在此一并致谢。

作 者

1994 年 2 月

目 录

第一章 当代资本主义收入分配制度的历史变化·····	(1)
第一节 分配制度的特征 ·····	(1)
第二节 收入分配制度所产生的客观效果 ·····	(9)
第二章 工资(收入)决定 ·····	(19)
第一节 工资决定的一般理论分析 ·····	(19)
第二节 劳资工资自由谈判 ·····	(29)
第三节 雇员工资决定 ·····	(39)
第四节 非企业雇员的工资决定 ·····	(46)
第三章 报酬结构 ·····	(53)
第一节 工资或收入报酬形式 ·····	(53)
第二节 企业福利 ·····	(62)
第三节 劳工成本构成或结构 ·····	(70)
第四章 工资(收入)差距的社会比较 ·····	(80)
第一节 行业工资差距的比较 ·····	(81)
第二节 性别收入差距 ·····	(84)
第三节 不同类别的工资差距比较 ·····	(91)
第四节 分配的平均与分配的不平等 ·····	(102)
第五章 当代资本主义国家的社会保障分配制度·····	(108)
第一节 社会保障的含义、内容与功能 ·····	(108)
第二节 社会保障的分类或模式 ·····	(110)
第三节 当代资本主义国家的养老制度 ·····	(112)
第四节 当代资本主义国家的医疗分配制度 ·····	(136)
第六章 物价上涨与工资、福利补偿 ·····	(151)

第一节	物价上涨与工会、雇主、政府行为	(152)
第二节	物价上涨与工资补偿	(156)
第三节	一些国家的物价补偿	(164)
第七章	社会分配中的一般政府管理.....	(172)
第一节	社会分配中的财政调节	(172)
第二节	社会分配中的法律调节	(183)
第八章	社会分配中的政府干预.....	(190)
第一节	政府干预的含义与分类	(190)
第二节	政府干预的手段	(192)
第三节	美国和英国的收入政策	(197)
第四节	当代资本主义国家收入政策的历史评价	(214)
第九章	当代资本主义社会收入分配制度评析.....	(220)
第一节	社会分配制度存在的问题	(220)
第二节	资本主义社会分配制度的趋向	(227)
主要参考书目.....		(233)

第一章 当代资本主义收入分配制度的历史变化

第一节 分配制度的特征

分配制度的特征,反映着分配制度的本质。近百年来,主要资本主义国家的分配制度发生了很大变化。其主要表现在:

1. 工资决定由单一的雇主决定演变为由雇主、工会、政府三力量综合决定,各方在工资决定中的作用各有侧重。

在资本主义经济发展早期,一方面由于雇工人员少,另一方面工人还没有组织起来,甚至还没有意识到,因而工人的工资完全由雇主说了算,工人既不能反抗,也没有能力反抗。雇主甚至利用权力对工人唱歌、诅骂、酗酒予以罚款,冲抵工资,或者不征求工人意见,就降低工资率或提高工作定额、延长劳动时间而工资不变。

工厂制度产生以后,由于生产规模扩大,企业雇佣人员增加,单个雇主已无法了解每个工人的工时、劳动和表现,于是,就从工人中寻找监工。监工对工人工资决定有着很大影响和作用,因为他们参与甚至直接决定工人的工资。这样,工资决定变成了“共决制”——雇主和监工共同决定。

工会和雇主谈判签定协议是在 19 世纪下半叶才广泛发展起来的,这是劳资自由谈判决定工资的开始。但是,这种工资谈判决

定工资并没有得到法律的认可和保护,只是一种“契约”。而且,很多雇主反对谈判,反对或破坏工会组织,工会组织也没有为法律所保护,雇主甚至采用诬蔑等手段使国家法律禁止工会组织及活动。英国、美国历史上都曾有过这样的例子。工会和雇主自由谈判决定工资得到法律认可和保护是进入 20 世纪以后的事,尤其是在第二次世界大战以后。

劳资自由谈判决定工资不仅涉及工资率,还涉及工资支付形式、支付时间、工资福利增长、工资级别、工资结构等,举凡涉及工资、福利的项目都是谈判的内容。

政府在工资决定中的作用主要是制定有关工资行为的法律规章制度,并监督、检验执行和遵守情况。直接影响工资决定的政府力量是最低工资立法、社会保障捐纳和支付立法,包括报酬支付的规定、工资与物价关系的规定等。政府利用法律所给予的权利或直接干预劳资谈判,冻结或规定工资增加(或增长),也是常见的现象。这在 60 年代、70 年代的发达资本主义国家如美国、英国、澳大利亚、斯堪的纳维亚国家等可常常见到。另外,政府仲裁、协调或调解工资争端也是政府决定工资的一种形式。如澳大利亚,有一个 41 人组成的仲裁委员会^①,专门负责处理工资、工作条件谈判的调解、仲裁,以避免劳资冲突。此外,该委员会还决定工资总额,确定工资总水平,比较工资公正,保持现有工资差距。

在政府加入工资决定以后,劳资工资谈判不仅考虑前期合同状况,还要在政府法定的工资决定条件之上谈判。而且,就目前来说,各国工会都注重用政府或立法的力量来保护自己的利益。也正因为如此,严格意义上的劳资自由谈判极少见到。

应当指出,工资决定中政府力量的加强对保护劳工利益是有

^① 澳大利亚 1956—1980 年仲裁委员会构成为:43%为工会专家,33%来自管理部门,20%来自政府。委员会 41 人,1 正,13 副,28 个委员。

益的,这与工会及工人运动长期不懈的努力、斗争、争取是分不开的。尤其是,最低工资立法、最高工时限制以及工资支付立法,各种社会保障捐纳及支付(如病假工资、工伤工资等),都与工会斗争、工人运动的发展紧密相联的。当然,另一方面,政府也确实起了很大作用。政府虽应工会要求而立法,但也有出于自身政治、经济利益的需要而立法或参与工资决定。有些立法的诞生并非应工会要求,而是政府认识到它可以避免劳资冲突和社会冲突。而社会保障的最早立法,完全是出于政治、社会安定需要,以后才为工会运动所注重,有些国家则是仿效。但不管怎么说,政府参与工资决定,尤其是非收入政策类的工资决定,对整体改善劳工的工资、福利水平具有很大意义。

2. 报酬形式已从简单的计时、计件工资转为多种形式并存或结合应用,激励方式则从以外部激励为主转为内部激励和外部激励相结合,工人的分配地位得到了大大改善。

20 世纪以前,工资决定中的报酬形式主要是计时工资和计件工资(包括这两种形式的改进,如泰罗工资制、甘特工资制)及一些奖金制度。奖金制度并不普遍。第二次世界大战结束以后,随着科学技术发展和进步,尤其是生产工艺的改进,工作评价方式也发生了变化,工资形式也随之趋于多种形式,在计时工资、计件工资之外,适合不同行业(如零售业)、不同工作(如推销、管理人员)特点的工资形式逐渐发展和完善。奖金形式也趋于多样化,管理人员收入则具有一定的风险奖励和惩罚。60 年代以后,随着能源技术和电子技术的广泛发展和应用,机械化和自动化技术广泛应用于生产过程,计件工资和计时工资已不完全适应,企业则进一步改进工资制度,对工作实行评估,实行适合岗位、能力和工作比较差别的工资制度。岗位技能工资制、评分制、能力工资制、工作评估工资制等各种工资制度应运而生,并在 70 年代得到推广和发展。70 年代

和 80 年代,发达资本主义国家由于经济增长趋慢或趋停,企业利润大大降低,很多企业又将利润和劳动者的报酬挂钩,将企业经营利润的风险转由让工人和雇主或经营者共同承担。80 年代末和 90 年代初,美国、英国、法国等欧美国家广泛采用工资与利润挂钩,甚至发展职工(部分)股份制,让职工承担企业生产、经营风险和长期发展的责任。

在工资形式趋于多元化的同时,资本主义企业的经营者也改变了激励方式,他们不再把工人看成是一种经济动物,而是把工人看成具有心理、社会、文化、经济等各种需要的综合社会人。因而,在工资的支付上,不再是单一的劳动报酬,还给予必要的假期、给予政府规定以外的各种福利(如医疗保险、人寿保险、旅游等)。而且,特别注意从各个不同侧面激励工人(如养老金、供职年限奖励、搬家补助、提供公司贷款等)。不仅如此,工资激励已从早先的外部激励——工人完成多少工作给多少钱开始转变为内部激励,给工人定级别、设目标,让工人自己去鞭策、激励自己,而不再去监督,尤其是监督工作过程,甚至让工人参与企业管理。把企业的命运和前途与工人就业、收入水平直接挂钩,让工人认识到,自己不再仅仅是一个被雇佣来的人员,自己的行为和努力既影响企业,也影响自己的利益。这样,工人就从只关心自身利益改变为既关心企业利益也关心自己利益,而且,很多时候以关心企业利益为重。目前,欧美国家很多工会在企业不景气时,主动削减或同意减少工资,以保证企业利润,从而保证就业安全。这在另一方面也大大改善了劳资关系,使雇主和工人双方都从中得益。

3. 社会收入差距基本趋于缩小,收入差距的矛盾仍然是财产及其收益差距过于悬殊。

就总体而言,主要资本主义国家的收入差距自战后并没有明显的扩大趋势。无论是行业之间还是职业、学历之间,其差距都不

是很大,基本上是稳定和缩小趋势,个别时期有些扩大。收入差距缩小最明显的表现是:女性收入占男性收入比重提高或趋于稳定。如美国 1956 年女性工资占男性比重为 63.3%,直至 70 年代,这种比例不仅没有提高,反而下降,但进入 80 年代以后,女性收入比重则有所提高,并大体稳定在 64—65%。相比之下,英国女性收入提高较快。1970 年,英国女性周工资占男性比重为 54.5%,1987 年则提高到 66.3%,小时工资从 63.1%提高到 73.6%。日本女性收入占男性收入比重比英美要低些,而且,变化的起伏性大些。其次,种族收入差别得到很大改善。以美国为例,1963 年黑人女性工资占白人女性工资为 68%,1986 年则提高到 91%,基本相近。黑人男性占白人男性工资虽不及女性提高快,但总趋势还是提高和稳定的。60 年代前期,黑人男性占白人男性工资为 63%左右,70 年代中期直到 80 年代中期,则提高和稳定在 70—73%左右(见表 1—1)。再次是贫困人口的相对减少。虽然各国到目前为止并没有消灭贫困,但贫困人口占总人口的比重还是大大降低了。仍以美国为例,1959 年,贫困线以下的穷人为 3950 万人,占人口比重 22.4%;1984 年则降为 3370 万人,占总人口的比重为 14.4%;1990 年为 13.5%(见表 1—2)。最后是学历工资差距趋于缩小或稳定。研究表明,1963—1971 年,大学毕业生离校后的第一个五年挣得仅比高中毕业高 34—46%,1971 年为 37%,1974 年为 28%,1976 年为 22%,1979 年也只有 25%。80 年代学历收入差距虽有所扩大,但差别基本在一倍以内。

表 1—1

美国性别和种族收入差距

	男性： $\frac{\text{黑人}}{\text{白人}}$ (%)	女性： $\frac{\text{黑人}}{\text{白人}}$ (%)	白人： $\frac{\text{女性}}{\text{男性}}$ (%)	$\frac{\text{黑人女性}}{\text{白人男性}}$ (%)
1963	63	68	59	40
1964	63	71	59	42
1965	61	76	58	44
1966	63	76	57	44
1967	64	78	56	44
1968	66	81	57	46
1969	65	85	56	48
1970	66	86	57	49
1971	66	88	57	50
1972	68	88	56	49
1973	68	87	55	58
1974	70	90	56	50
1975	72	90	58	50
1976	71	92	58	53
1977	73	93	57	54
1978	73	93	58	54
1979	72	95	58	55
1980	72	93	59	55
1981	71	91	59	54
1982	69	93	61	57
1983	70	92	62	57
1984	68	94	61	58
1985	70	90	62	56
1986	71	91	63	57

资料来源：Marvin HKosters：《Workers and Their Wages》，第 66—67 页。

Published for the American Enterprise Institute，华盛顿，1991 年。

在收入差距缩小或趋于稳定的同时，财产性收入差距悬殊状况并没有得到很大改善，少数人占有社会财富的主要部分以及由财产差异产生的收入差异仍很突出。个别国家(如美国)财富的集

表 1-2

美国贫困线以下的穷人及比重

	1959	1960	1966	1970	1978	1980	1981	1982	1984	1990
贫困人口 (万人)	3950	3990	2850	2540	2450	2930	3180	3440	3370	3360
占人口比 重(%)	22.4	22.2	14.7	12.6	11.4	13.0	14.0	15.0	14.4	13.5

资料来源:陈宝森:《美国经济与政府政策》,世界知识出版社,1988年版。1990年数字来自《参考消息》,1992年9月28日。

中程度提高了。

4. 福利制度趋于完善,物价补偿已成必然。

社会福利制度日趋完善是战后资本主义收入分配制度的又一特征变化。战后,各主要资本主义国家进一步改良社会保障制度,纷纷修改和完善养老、医疗、失业、工伤等保险福利制度,使保险福利的适用人员不断扩大,从仅仅适用当事人扩大到病、残人以及遗属。欧洲很多国家还建立了国民养老制度和国民医疗保险福利制度。与此同时,各种福利水平也不断提高,社会保障占政府开支比重提高,在80年代早中期达到最高峰。80年代中期以后,福利开支占政府财政支出比重有所降低,但较低的也在30—50%。

政府社会福利的一个重要功能在于减轻困难,提高低收入者的生活水平。以英国为例,在收入的原始分配中,20%的最低收入家庭(按家计调查5等份分法)1986年每户只有130英镑,这一数字让人不敢相信,但经过政府的各种福利或转移支付以后,最终收入可以达到4130英镑,另20%的低收入家庭年收入为2800英镑,最终收入可以达到5150英镑(见表1-3)。

在社会福利制度趋于完善的同时,企业福利也不断改进。在政府法定福利以外,企业还自己举办了很多福利,既有实物,也有现金,其名目、花样繁多。企业福利早期限于特殊人物(如经理、管理

表 1—3 1986 年英国低收入家庭分配情况

	原始收入分配 (镑/户·年)	占社会收 入比重(%)	最终收入分配 (镑/户·年)	占社会收 入比重(%)
最低 20%	130	0.3	4130	6
低收入 20%	2800	6	5150	11

资料来源: M. J. Artis:《The UK Econmy》Weidenfeld, 伦敦, 12 版, 1989 年。

人员), 后来有所扩大, 很多项目扩大到每一个职工, 意在吸引和稳定劳动力。

工资、福利制度特征变化中的另一个现象就是对物价的补偿。70 年代以前, 尤其是在 60 年代中后期, 各主要资本主义国家都曾出现过较高的通货膨胀, 但工人的工资没有得到补偿。然而, 工会已经认识到, 谈判协议工资应当考虑物价变动。到 70 年代, 由于严重的石油价格上涨冲击, 各国差不多都发生了严重的通货膨胀, 有些国家最高年份通货膨胀率在 20% 以上(如英国)。各国的工会组织在劳资谈判中都坚决要求对工资增长予以物价补偿, 以保证实际工资不受侵蚀。很多国家采用了指数化的方式, 但也有些国家的工会反对指数化方式, 而采用其他方式补偿物价。自 80 年代以来, 各国通货膨胀率都相对较高(2% 以上), 对工资、福利予以物价补偿已成必然, 只是补偿多少有所不同而已。

5. 政府加强了对社会收入分配的管理和干预。

战后, 随着自由竞争资本主义经济理论的破灭, 凯恩斯的国家干预论得到应用。政府加强了对宏观经济的管理和调控, 对有损于政府目标实现的经济行为予以干预。对收入分配的管理和干预也是以此为依据的。

战后, 各国都积极运用法律手段来规范劳资行为, 使劳资关系法律化、规范化, 并把这项任务作为政府职责来完成。这一方面是社会安定、避免和减少劳资冲突的需要, 另一方面, 也表明没有政府管理的劳资关系已不复存在。当代劳资关系, 都是在法律规范、

制度下的劳资关系,无论是劳工还是雇主都不可能像自由竞争时代那样,可以随意行动。劳资双方对各自的行为都必须负责,必须符合法律规范。

运用税收手段调节收入分配是政府管理工资决定的又一特征。60年代以前,各国个人所得税较高,边际税率较高时达90%以上,60年代和70年代,由于经济不景气,有些国家降低了个人所得税率,但效用并不明显。80年代,以美国(里根总统)和英国(撒切尔夫人)为首,奉行供给学派理论,纷纷改革税制,降低和简化个人所得税,取得了一定的效果。

在加强对收入分配的管理和调节的同时,各国政府还根据国内政治、经济需要,对危及政府目标的劳资收入分配行为予以直接的干预。这方面的突出表现就是60年代中后期及到80年代中期,各国为了防止和治理通货膨胀,采取了多种多样的收入政策(诸如工资冻结、限制工资增长、工资增长指导线等)。80年代后期及90年代初,由于通货膨胀缓解,政府直接干预劳资收入行为减少,但政府仍保有这样的权力。

第二节 收入分配制度所产生的客观效果

不应否认,当代资本主义国家的社会分配制度客观上带来了一些有益于资本主义制度生存和发展的效应,这也是当代资本主义没有很快被社会主义取代的一个重要根源。这些客观效应主要是:劳资或阶级矛盾缓和,工人收入和生活水平大大提高和改善。

一、劳资矛盾趋于缓和,劳资双方认同感增强

劳资矛盾趋于缓和的最直接表现是: