

立信财税博文库(二)

Research of
the Minimum Wage
System in China

中国企业最低工资制度研究

罗小兰·著



立信会计出版社

LIXIN KUIJI CHUBANSHE

立信财税博文库(二)

中国企业最低工资制度研究

Research of the Minimum Wage System in China

罗小兰 著



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

中国企业最低工资制度研究/罗小兰著. —上海:立信会计出版社, 2009. 7

(立信财税博文库. 第2辑)

ISBN 978-7-5429-2301-1

I. 中… II. 罗… III. 企业—工资制度—研究—中国 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 118036 号

责任编辑 方士华

封面设计 周崇文

中国企业最低工资制度研究

出版发行	立信会计出版社	
地 址	上海市中山西路 2230 号	邮政编码 200235
电 话	(021)64411389	传 真 (021)64411325
网 址	www.lixinaph.com	E-mail lxaph@sh163.net
网上书店	www.lixinbook.com	Tel: (021)64411071
经 销	各地新华书店	

印 刷	常熟市梅李印刷有限公司
开 本	890 毫米×1240 毫米 1/32
印 张	7.375
字 数	195 千字
版 次	2009 年 7 月第 1 版
印 次	2009 年 7 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5429-2301-1/F·2009
定 价	68.00 元(全五册)

如有印订差错 请与本社联系调换

总 序

立 信 财 税 博 文 库

上海立信会计学院财政与税收学院 2005 年成立,虽然年轻但有一支朝气蓬勃、勤恳治学、有志于财税理论与政策研究的教师队伍,其中既有在财税领域耕耘多年,在某些方面已造诣颇深并且学术成果甚丰的中年骨干教师,也有虽然刚获得博士学位,但是已经承担或参与多项各类课题并进入学术前沿的年轻教师,他们形成了比较稳定的研究方向,富有开拓和创新精神,学术兴趣盎然,有很强的学人的社会责任感与使命感,如何扶持呵护这支充满活力的教学与科研团队,使它不断发展壮大,在不久的将来能够在财税科研领域脱颖而出,是学院发展的重大战略任务。

“立信财税博文库”的出版,旨在为本院教师提供一个以学术专著发表研究成果,参与财税理论政策研究与学术交流的平台。因本院现有教师中的博士大都来自著名大学的国家重点学科,师从于我国财税学界重量级的名家名师,他们的博士论文选题涉及我国财政与税收领域的基本理论研究、管理研究和政策研究,贴近我国财税改革的现实需要,其研究的成果不乏真知灼见。为了使他们的研究成果的学术价值和实用价值能够及时有效地发挥社会效益,学院拟通过遴选,分批资助入选的博士论文,在经过对原博士论文进一步修改和充实后,以“财税博士文库”的形式公开出版发行。希望“立信财税博文库”的出版,大而言之能够为我国的财税理论与政策研究和财税体制改革尽绵薄之力,中而言之能够为我校的发展添砖加瓦,小而言之能够为提升我院的学

2 中国企业最低工资制度研究

术研究水平和加强师资队伍的建设奠定基础。

本文库有以下几方面的特色：

1. 在选题上紧紧围绕当前我国财税和公共事业领域的重点和难点问题。这些选题或者涉及重要的基本理论，或者针对改革中在财政管理方面的薄弱环节，或者探讨财税管理的新手段和方法，各自从不同层面力图探讨我国公共经济体制变革中出现的重难点问题的症结点。

2. 立论新颖，分析视角多样化。有的是从跨学科的视角对传统思维范式提出质疑，并提出新的理论框架；有的则从绩效评价的视角分析公共财政支出；有的针对税收超经济增长的现状出发，分析税收与经济增长的关系。

3. 文库体系力求开放，不强调选题的系统性，也不要求体例的完全一致，给每篇入选博士论文以最大的保持独特风格的空间。

由于时间仓促和限于学识，文库中每位作者的学术观点、研究结论、政策建议和行文方面难免有不当之处和疏漏之处，在此，敬希读者赐教和批评指正。同时，值此“财税博文库”出版之际，我们也对立信会计出版社的领导和编辑为本文库出版给予的大力支持和付出的心血致以由衷的谢忱。

上海立信会计学院财政与税收学院 赵迎春

2009年6月记于上海松江大学城

前 言

最低工资制度是在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内,劳动者提供了正常劳动的前提下,国家规定用人单位应支付最低劳动报酬的制度。自从1894年诞生于新西兰以来,经过一个多世纪的发展,如今它已成为世界各国通行的制度,90%以上的国家都建立了最低工资制度。

我国从1993年起借鉴国际通行做法开始实行最低工资制度。这对保障我国劳动者基本生活、保护劳动者权益、促进社会公平起到了积极的作用。同时,它又在一定程度上遏制了部分企业乱扣滥罚,随意压低工人工资现象的发生,使我国企业工资管理和调整逐步走上法制化的轨道。不可否认的是,由于我国最低工资制度实施历史较短,相关的理论研究和实际执行都远非完善。首先,理论研究薄弱。我国最低工资制度的实施引发了国内学者激烈的争论,但与国外广泛而深入的研究相比,国内的研究基础十分薄弱,仅处于起步阶段。综合已有文献,我们发现,这些研究主要集中在对最低工资制度的相关介绍、最低工资的执行、最低工资标准的测算等方面;研究方法也大多建立在简单的完全竞争的市场之上,停留于定性理论分析阶段,而缺乏对我国劳动力市场和最低工资标准的深入实证分析。这既妨碍了结论的科学性,也会大大削弱其对政策的参考价值。其次,实际操作弊端重重。由于技术及认识等方面的原因,我国最低工资制度在实际运作中存在许多不尽如人意的地方。诸如法律设施不完善、决策机制不透明、实施方式单一、最低工资标准过低等。这些都会无形中增加资方压低劳动者工资的权力,导致不良企业的各种侵权行为,最终使得最低工资制度与其初衷背道而驰。我国最低工资制度十多年的实践也表明,理论研究和

制度建设的不足极大地影响、阻碍了其功能及作用的发挥。事实上,当前我国劳动力市场属于典型的买方垄断,劳动力、尤其是低端劳动力在工资谈判方面处于绝对的弱势地位。由于劳动力供大于求的局面和竞争激烈的态势在短期内不可能转变,而且随着大量农村剩余劳动力的转移,劳资力量差距对比甚至会进一步拉大,因此这些处于劳动力市场底层的劳动者无法采取联合的方式通过集体谈判来保护自身权益。在这种情况下,一方面,从社会公平的角度出发,政府有必要通过最低工资立法的形式,妥善协调各方利益关系,保障弱势群体,让他们分享社会经济进步成果。否则的话,放任资方压榨劳动者,使其收入长期停滞,那么伴随着居民收入差距的不断拉大,基尼系数的迅速攀升,必将对我国经济发展和社会稳定形成巨大隐患。另一方面,经济发展的效率性也要求政府发展最低工资制度。这是因为,当经济增长的福利转化水平长期过低时,一个直接后果就是投资饥渴症。而靠大量投资带动的经济增长又很容易陷入高投入、高浪费、低效率的恶性循环。上述分析说明,实施最低工资制度,不仅仅是社会公平的诉求,也是提高经济发展效率所必须考虑的基本因素。

正是基于上述考虑,本书选择了最低工资制度及其政策效应作为研究对象,在梳理国内外最低工资制度的起源和发展的基础上,对我国1994年以来的经验数据进行实证分析。为了对我国最低工资制度有感性的认识,本书还针对我国最低工资制度实际执行情况等方面展开了社会调研。由此,根据理论研究、实证分析及社会调研结果,考察了我国最低工资制度以及制度运行对就业、收入分配、企业成本等方面的政策效果,总结了当前我国最低工资制度存在的问题所在,并进一步提出了完善我国最低工资制度的完整思路。本书主要利用实证分析的方法,遵循从制度考察到制度政策效应分析再到制度完善的基本思路,分三个层次对我国的最低工资制度进行分析。

第一个层次对1994年以来我国最低工资制度进行实证分析。由于最低工资标准是最低工资制度设计的首要 and 关键问题,因此以最低工资标准为重点展开分析,并主要关注以下三方面的内容,即我国最低

工资标准确定和调整的影响因素、我国最低工资标准的测算以及我国最低工资标准的定位。首先,对影响最低工资标准确定和调整的因素进行了分析。从理论上来说,影响最低工资标准确定和调整的因素主要有三大类:一是基本因素,包括生活资料费用、消费价格指数;二是提高因素,包括经济发展水平、劳动生产率、平均工资水平;三是限制因素,指企业支付能力、失业率等。实证分析结果表明,我国最低工资标准对居民生活费用、最低生活保障线反应较敏感,而对消费价格指数、平均工资、劳动生产率及经济发展水平反应迟滞。这一结论揭示了当前我国最低工资标准主要考虑最低生存,而忽略发展的问题。此外,还结合上海市劳动和社会保障部门的调研结果,详细分析了影响上海市最低工资标准调整的主要因素。其次,对我国最低工资标准的测算进行了分析。当前各省、自治区和直辖市主要采用比重法和恩格尔系数法来测算最低工资标准。然而,运用比重法进行检验时却发现,目前我国大部分地区实施的最低工资标准仅处于按比重法测算的生存线和温饱线之间,根本不能满足劳动者及其家庭的基本生活需求,最低收入户劳动者及其家庭子女用于教育、医疗等费用严重不足。再次,利用社会调研结果分析了当前我国最低工资标准的执行环境。调研表明,当前大部分企业和企业职工对最低工资都不够了解,我国最低工资标准的执行环境还很不完善。最后,从最低工资在社会保障体系中以及工资体系中的相对地位入手,对最低工资标准与最低生活保障费、失业保险金及平均工资水平的关系进行了实证分析。结果表明,由于我国最低工资制度建设没有得到应有的重视,我国最低工资标准发展长期停滞,最低工资标准与平均工资水平的比率呈现出不断下降的趋势,最低工资标准的增长率与平均工资的增长率也缺乏相关性。而在当前我国最低生活保障及失业制度都存在就业漏洞的情况下,最低工资标准也没有与后两者拉开距离,不能充分发挥劳动者的就业积极性,容易造成福利依赖。总结这一层次的系列分析结论可知,当前我国最低工资制度,尤其是最低工资标准存在着许多问题。当然,对最低工资标准进行实证分析并不是本研究目的所在,本研究最终目的是要提出我国最低工

资制度的完善路径和方法。因此,这一层次的分析将为第三层次的制度完善分析提供证据支持。

第二个层次对我国最低工资制度的政策效应及其可能的原因进行实证分析。最低工资制度立法后,会导致一系列的影响,要对每种影响进行分析不仅不可能,也没有必要。由于最低工资制度实施后对就业、收入分配及企业经营方面的影响最为显著也最为人们所关注,因此,本书仅就最低工资在这三个方面的影响进行分析。首先,对最低工资制度的就业效应进行分析。考虑到我国劳动力市场属于二元分割,城市工人劳动工资较高,受最低工资制度影响较小。而农民工由于工资常常处于或低于最低工资标准,其就业也受到最低工资制度的直接影响,因此在研究就业效应时,主要就最低工资制度对农民工就业的影响进行分析。研究结论显示,当前我国最低工资标准对农民工就业有积极的促进作用,只有当最低工资标准提高到一定程度后,农民工就业才会随着最低工资标准的提高而减少。我们分析这其中的缘故为:我国最低工资标准偏低,远未达到市场均衡水平。此时提高最低工资标准在不影响企业生产经营成本的情况下,会提高农民非农就业的比较优势,从而提高农村剩余劳动力转移职业的意愿。其次,对最低工资标准的收入分配效应进行了实证分析。研究发现,当前我国最低工资制度对缩小城乡收入分配差距和城镇内部收入分配差距没有起到积极的作用,这一实证分析结果与预期不符。因为,从理论上来说,当前我国劳动力市场属于买方垄断劳动力市场,企业对低端劳动力的需求还缺乏弹性,而且劳动者之间的替代弹性较低,因此政府实施最低工资制度有利于缩小收入分配差距。我们认为造成这种矛盾和现象的原因,不在最低工资制度本身,而在最低工资制度实施方面,即由于标准过低、执行不利等因素,最低工资的实施反而阻碍了最低工资领取者的收入增长,以至于劳动者之间的收入分配差距不断扩大,最终违背制度建设初衷。最后,从通货膨胀、平均工资及企业生产经营三个角度分析了最低工资制度的成本效应。结果表明,我国最低工资标准与消费价格指数呈负相关关系,提高最低工资标准不存在加速通货膨胀的风险;最低工

资标准增长率对全国平均工资增长率几乎没有影响;最低工资标准对企业的生产经营有一定的影响,但影响不大。也就是说,由于当前我国最低工资标准偏低,最低工资制度的实施并没有导致什么负的成本效应。显然,与第一层次相似,整个第二层次的分析也主要服务于第三层次的制度完善分析。

根据上述第一、第二层次的理论和实证分析结果,第三个层次对当前我国最低工资制度存在的问题进行了总结,并从制度建设、执行情况 & 最低工资标准的确定和调整三个方面提出了完善最低工资的政策建议。在最低工资制度建设方面。本书提出:第一,当前我国最低工资制度法律体系不完善,无论是 1993 年的《企业最低工资规定》还是 2004 年的《最低工资规定》均属于政府行政法规,法律地位不高,约束力也小。为此,我国应尽快完善最低工资的立法工作,提升最低工资制度的法律效力。而从长期来看,应当争取把最低工资纳入宪法,或是提高劳动法在我国法制体系中的地位,形成全民关注劳动保障的共识;第二,最低工资决策不透明,市场难以对最低工资的决定和调整形成合理预期,这不仅会加大企业、尤其是劳动密集型企业的决策风险,也会影响最低工资制度在最低工资标准调整后最初阶段的实施。针对这一问题,可以考虑在最低工资标准的决定过程中引入并推广集体协商机制以增加最低工资决策过程的透明度,同时,通过将最低工资标准调整指数化的途径来增加决策依据的透明度,即把最低工资标准的调整与某一指数明确挂钩,这一指数可以是城镇居民消费价格指数也可以是职工平均工资,或是一系列有关要素的加权;第三,最低工资制度监督管理机制不健全,政府部门对企业违反最低工资的行为监督、查处力度不够,企业工会组织也没有起到依法监督作用。这就要求我们一方面要不断提高管理人员素质,加强劳动监察部门对最低工资制度落实情况的监察,严厉查处利用超额加班加点、包吃包住等名义压低工资、变相违反最低工资制度的行为。另一方面要加强企业工会组织的建设,发挥工会的维权作用。可以采取的措施有:建立工会联合会或基层工会等形式,扩大工会组织的覆盖面,加快非公企业工会的组建步伐;探索

和推行工会干部直选制或委派制,建立维护工会干部自身权益的保障机制,使工会真正成为工人的利益代言人。在最低工资执行情况方面,指出当前我国最低工资制度执行环境不利。许多企业和劳动者对最低工资制度都不够了解,这对最低工资制度的真正落实产生了巨大的阻力。为改善这一不利局面,政府管理部门应加大最低工资制度的宣传力度,除了每次调整最低工资标准时在报纸上公布外,还应通过举办培训班等形式对企业经营者进行培训,通过报刊、电视等新闻媒体对违法企业进行曝光,来提高经营者的认识。同时,通过向劳动者发放小册子等形式来提高劳动者的维权意识;在最低工资标准的确定和调整方面,总结了最低工资标准存在的弊端,即标准偏低、内涵不统一、不能真正适用于所有劳动者、调整时间不明确等。由此提出以下建议:首先,提高最低工资标准。考虑到前几年标准上调率过低,加上配套措施尚不完善等各方面的原因,因此短期内最低工资标准上调率要增大,但不能过大。为此,可以先以生存线标准为基准,逐渐采用温饱线标准,待条件成熟时,再确定发展线标准。从长期来说,应逐步与国际接轨,将按公式计算出来的最低工资标准与职工平均工资相比较。如果按公式计算出来的最低工资标准在职工平均工资40%~60%之间的,就取按公式计算出来的值;如果小于40%的,则取职工月平均工资的40%;如果大于60%,则取职工月平均工资的60%。其次,关于最低工资标准是否包含职工个人缴纳的社会保险费,应该由国家进行统一规定,而不应由各省自由选择。为方便对最低工资制度的管理,应统一将最低工资标准的内涵更改为不包含职工个人缴纳的社会保险费。再次,试行通过劳动定额和协商相结合来确定行业最低计件单价,使最低工资制度真正落实到计件工资或销售收入提成工资制的企业中。最后,将最低工资标准调整时间固定于每年的7月。这样可以与我国统计部门的统计工作时间相衔接。此外,最低工资标准每年固定时间进行调整,既方便企业经营者、劳动者掌握最低工资标准调整的信息,政府有关部门提前准备最低工资标准调整所需的资料,而且最低工资标准也会因每年调整的

幅度要比两年调整一次的幅度小而更容易被企业主接受,同时它又保障了劳动者及时分享经济发展成果,彰显了社会公平和正义。

罗小兰

2009年6月

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景与意义.....	1
一、研究背景	1
二、研究意义	4
第二节 最低工资理论综述.....	5
一、国外最低工资理论	5
二、国内最低工资理论	13
三、对国内外最低工资理论的简单评述	15
第三节 研究思路、方法与分析框架.....	16
一、研究思路	16
二、研究方法	17
三、分析框架	18
第四节 研究创新与不足	19
一、研究创新	19
二、研究不足	20
 第二章 最低工资制度发展变迁	21
第一节 最低工资制度的起源及发展	21
一、国外最低工资制度起源及发展	21
二、我国最低工资起源及发展	28
第二节 最低工资目标体系	30
一、最低工资社会福利功能	31
二、最低工资经济功能	34

2 中国企业最低工资制度研究

第三节 中外最低工资制度比较	35
一、中外最低工资制度实施模式比较	36
二、中外最低工资标准比较	37
三、中外最低工资制度理论研究比较	41
第四节 本章分析结论	42
 第三章 我国最低工资标准确定及调整的影响因素分析	44
第一节 最低工资标准确定及调整的影响因素分析	45
一、国外最低工资标准确定及调整的影响因素	45
二、我国最低工资标准确定及调整的影响因素	51
第二节 我国最低工资标准实证考察	52
一、2004 年以前我国最低工资标准发展	52
二、2004 年以后我国最低工资标准发展	58
三、小结	62
第三节 我国最低工资标准确定及调整的影响因素实证分析	63
一、我国最低工资标准确定及调整影响因素长期均衡关系 分析	63
二、我国最低工资标准确定及调整影响因素动态关系分析	68
三、小结	71
第四节 上海市最低工资的社会调研分析	72
第五节 本章分析结论	75
 第四章 我国最低工资标准的测算及执行环境分析	77
第一节 最低工资标准测算方法	77
一、国际上最低工资标准测算方法	77
二、我国最低工资标准测算方法	81
三、小结	82
第二节 我国最低工资标准测算实证分析	84
第三节 我国最低工资执行环境的社会调研分析	87

一、问卷发放时间、地点、对象选择及调查主要内容·····	88
二、问卷调查方式及处理方式·····	88
三、最低工资执行环境的调研结果分析·····	89
第四节 本章分析结论·····	97
第五章 我国最低工资标准定位分析·····	99
第一节 我国最低工资标准与失业保险金、最低生活保障费 联动分析·····	100
一、最低工资标准、失业保险金、最低生活保障费的确定···	100
二、一个包含最低生活保障、失业保险和最低工资的分析 框架·····	104
三、我国最低工资标准、失业保险金、最低生活保障费的 实证分析·····	105
四、江西省新余市最低工资标准的调研案例分析·····	110
第二节 我国最低工资标准与平均工资关系分析·····	112
一、我国最低工资标准与平均工资的比率分析·····	112
二、小结·····	115
第三节 我国最低工资标准与恩格尔系数及收入分配系数 关系分析·····	115
一、我国最低工资标准与恩格尔系数关系分析·····	116
二、我国最低工资标准与收入分配系数关系分析·····	122
三、小结·····	125
第四节 本章分析结论·····	125
第六章 我国最低工资标准就业效应分析·····	127
第一节 理论纷争·····	127
一、失业效应模型·····	128
二、劳动力市场买方垄断模型·····	129
三、两部门模型·····	132

四、最低工资对就业影响理论的最新进展	136
五、小结	137
第二节 我国最低工资标准就业效应实证分析	138
一、国内已有研究	139
二、我国农民工劳动市场实证考察	141
三、模型设定	144
四、实证分析结果	146
第三节 本章分析结论	152
 第七章 我国最低工资标准收入分配效应分析	154
第一节 最低工资标准收入分配理论分析	155
一、劳动力市场的完善程度	155
二、要素间替代关系	155
三、劳动者之间的攀比	156
四、最低工资获得者的经济背景	156
第二节 我国最低工资标准收入分配实证分析	156
一、我国最低工资城乡收入差距分析	156
二、我国最低工资标准城镇内部收入分配分析	164
三、小结	167
第三节 本章分析结论	169
 第八章 我国最低工资标准成本效应分析	170
第一节 我国最低工资标准对通货膨胀的影响分析	171
一、最低工资标准与通货膨胀关系	171
二、我国最低工资标准与通货膨胀关系实证分析	172
第二节 我国最低工资标准对企业平均工资水平的影响 分析	173
一、理论分析框架	174
二、模型设计及实证结果	176

三、小结	179
第三节 我国最低工资标准对企业经营影响的社会调研 分析	180
第四节 本章分析结论	183
第九章 完善我国最低工资制度的整体思路	185
第一节 完善最低工资制度建设	185
一、完善最低工资法律体系	185
二、增加最低工资决策透明度	186
三、完善最低工资监督管理机制	188
第二节 改善最低工资执行环境	190
一、提高政府官员的认识	190
二、增加企业经营者及劳动者的了解	191
第三节 完善最低工资标准的确定	192
一、提高最低工资标准	192
二、统一最低工资标准内涵	193
三、扩大最低工资标准适用对象	194
四、固定最低工资标准调整时间	196
附录 1 企业职工最低工资调查问卷	199
附录 2 企业负责人最低工资调查问卷	202
参考文献	206
后记	215