

文章编号: 1005-0523(2001) 02-0083-04

对我国工资差距问题的探讨

甘 春 华

(华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 揭示目前我国工资差距存在的主要问题, 分析其形成原因, 并对如何使我国工资差距合理化进行探讨¹⁹。
关 键 词: 工资差距; 劳动计量; 人力资源稀缺度
中图分类号: F046.4 **文献标识码:** A

1 现状及问题

工资差距, 即各类雇佣劳动者工资收入的差别, 是造成劳动者收入差别的重要因素, 也是调节人力资源配置的重要信号¹⁹。工资差距是否合理, 将直接影响经济效率, 也关系到社会的公平度¹⁹。而我国目前的工资差距, 却有许多不尽人意之处, 表现在,

1.1 行业工资差距不合理

表 1 是各行业职工平均工资统计资料:
表 1 各行业职工平均工资

年份	农、林、牧、渔业	电 力、煤气、热、水生产和供应业	建筑业	地质业	金融保险业	社会服务业	科研技术业	机关	最高	最低
1978	470	850	714	708	610	392	669	655	2.1	
1980	616	1 035	855	895	720	475	851	800	2.2	
1985	878	1 239	1 362	1 406	1 154	777	1 272	1 127	1.8	
1986	1 048	1 497	1 536	1 604	1 353	980	1 492	1 356	1.7	
1987	1 143	1 677	1 684	1 768	1 458	1 085	1 620	1 468	1.6	
1988	1 280	1 971	1 959	2 025	1 739	1 719	1 931	1 707	1.6	
1989	1 389	2 241	2 166	2 199	1 867	1 926	2 118	1 874	1.6	
1990	1 541	2 656	2 384	2 465	2 097	2 170	2 403	2 113	1.6	
1991	1 652	2 922	2 649	2 707	2 255	2 431	2 573	2 275	1.8	
1992	1 828	3 392	3 066	3 222	2 829	2 844	3 115	2 768	1.9	
1993	2 042	4 319	3 779	3 717	3 740	3 588	3 904	3 505	2.1	
1994	2 819	6 155	4 894	5 450	6 712	5 026	6 162	4 962	2.2	
1995	3 522	7 843	5 785	5 962	7 376	5 982	6 846	5 526	2.2	
1996	4 050	8 816	6 249	6 581	8 406	6 778	8 048	6 340	2.2	
1997	4 311	9 649	6 655	7 160	9 734	7 553	9 049	6 981	2.3	

资料来源:《中国统计年鉴》1998 年
注:表 1 中最后一栏最高工资与最低工资的倍

数为作者计算结果¹⁹。

由表 1 可看出, 平均工资最高的行业主要是电力、煤气等能源业、金融保险业以及地质业, 平均工资最低的主要是农林牧渔业和社会服务业¹⁹。这些高工资行业都存在较大程度的垄断, 而低工资的社会服务等都是竞争程度相当大的行业¹⁹。这种由不平等竞争而导致的扩大的行业工资差距明显不利于我国正在进行的经济结构调整¹⁹。

1.2 国营单位职工个人之间工资差距不明显

70 年代我国实行的是计划经济, 在工资分配上平均主义泛滥, 这是众所周知的¹⁹。以下是 50 年代至 90 年代(除 70 年代外)的个人工资差距资料:

表 2 不同部门的最高工资与最低工资之比

年份	政府机关	教育	科研	企业工人	企业干部
1950	28.33	—	—	3	8
1953	25.8	—	—	—	—
1954	26.6	13	4.8	—	—
1955	31.1	—	—	—	—
1956	28	6.1	6.1	3.2	6.7
1960	17.3	—	—	3	—
1965	3.4	—	—	—	6.6
1986	9.45	3.6	3.64	3.2	5.8
1997	6.67	—	5.39	3.2	5.7

由此可见, 我国工资制度随市场经济体制改革发生变化后, 尽管不再是“大锅饭”, 但同一部门内职工之间工资差距相对于建国初的 50 年代来说, 已是缩小了很多¹⁹。工资差距的不明显影响了职工积极性、创造性的发挥, 造成工作缺乏激励和竞争, 也使劳动力难以正常流动¹⁹。

1.3 不同经济类型的单位之间工资相差悬殊

国营企、事业单位与“三资”企业工资仍有相当差距¹⁹。目前国营企业虽然很多进行了股份制改造,但其工资制度仍很少引入市场机制,体现不出多少劳动的差异¹⁹。而“三资”企业大多按市场规则确定工资,主要依劳动力市场和劳动贡献决定职工工资,工资形式也灵活多样¹⁹。因此,其平均工资大大高于国营企事业单位人员工资¹⁹。学历越高,技术越精的人员,其在两种类型单位间的工资差距就越大¹⁹。与此相印证的事实是,很多国企的技术骨干要么不专心本职工作,致力于第二职业“捞外快”,要么纷纷向三资企业跳槽¹⁹。这种工资差距,是国企人才流失的一大因素¹⁹。

2 工资差距不合理的原因

工资差距的不合理,有思想因素,如对公平的错误理解,误把平均主义当作公平,但更重要的,还是经济因素,主要有

2.1 各地区 行业市场化程度不一致

我国目前的市场经济体制还很不完善,各地区,行业的改革力度,开放程度相差较大¹⁹。有的地区或行业已接近市场化,如沿海经济特区,其工资由劳动力的稀缺度及劳资双方的契约决定;有的市场化程度仍很低,如内地不少地区,由于没有建立现代企业制度,企业仍主要依照政府指令行事,其工资制度只是在计划经济时期工资制度的基础上进行了“小修小补”¹⁹。这样,实际上存在体制内和体制外两种劳动力市场、两种工资分配制度¹⁹。

2.2 缺乏科学的劳动计量 “按劳分配”难以落到实处

“按劳分配”是工资分配的基本原则,要求按劳动强度、劳动的复杂程度、责任大小,劳动条件以及人员素质确定劳动的质量,再结合劳动数量,以此为依据来分配工资¹⁹。但我国长期以来,劳动计量偏重于劳动数量,劳动质量却缺乏科学的计量¹⁹。对有形的劳动产品,一般是通过计量合格产品的数量来确定劳动量;对无形的劳动产品,如脑力劳动,则主要通过计量劳动时间来确定劳动量,从而使我国的管理人员、科研、教育人员的工资长期得不到合理确定¹⁹。与此相印证的事实是,七八十年代我国形成了严重的“脑体倒挂”现象,至 90 年代,脑体虽然不再倒挂,但我国脑力劳动者与体力劳动者的工资差距相比于其他发达国家和发展中国家,仍不够大(见表 3、表 4)¹⁹。

工资一般为工人的 2~4 倍,发展中国家则为 5~10 倍¹⁹。而从表 3 中可算出,至 1997 年,北京市普通高等教育人员的工资仅超出平均工资的 3.4%,科研人员的工资超出平均工资的 1.6%¹⁹。这是否算“脑体正挂”了呢?

表 3 90 年代北京市国民经济各行业职工
平均工资与教育、科研职工平均工资比较

年份	北京市 平均工资(元)	普通高等教育 平均工资(元)	科研事业 平均工资(元)
1990	2 653	2 382	2 576
1991	2 877	2 541	2 684
1992	2 403	3 148	3 294
1993	4 780	4 031	4 377
1994	6 540	6 754	6 872
1995	8 144	8 000	7 849
1996	9 579	8 388	9 364
1997	11 019	11 394	11 202

资料来源:1990~1998《北京统计年鉴》,中国统计出版社

表 4 国外教育科研人员与工人工资对照表

国别	专业人员	工人	二者倍数
美国	教授:6 万美元/年	2 万美元/年	3.00
法国	教授:1.27~2.57 万法郎/月	0.44~0.75 万法郎/月	2.89~3.43
原苏联	教授:470~600 卢布/月	180.4 卢布/月	2.61~3.33
印度	研究所所长: 700~2 971.4 卢布/月	160~290 卢布/月	4.38~10.24
墨西哥	高级研究员: 700 美元/月	150 美元/月	4.67
尼日利亚	教授:330 美元/月	30~50 美元/月	6.6~11
巴西	教授:782 美元/月	60 美元/月	13.03
日本	教授:438 900 日元/月 研究员:427 000 日元/月	301 900 日元/月	1.45 1.42

资料来源:《脑力劳动计量研究》中国财政经济出版社 1999 年 11 月 第一版

脑力劳动由于其劳动成果见效时间长,不易于甚至难以通过市场衡量,故其价值一直难得到科学的评定¹⁹。因此,科学完善的劳动计量体系,尤其是脑力劳动的计量体系有待建立¹⁹。

2.3 社会保障制度不健全 福利差距是工资差距的重要影响因素

目前,社会保障覆盖面仍不广,许多福利还由企业发放,福利水平受单位经济效益以及本单位在经济发展中的地位影响而呈现不小的差距¹⁹。福利收入包括:住房补贴,医疗补贴,交通补贴,物价补贴,养老金等¹⁹。其中的住房,医疗补贴占职工收入的很大比例,目前却没有完全社会化,货币化¹⁹。表 5 将城市居民收入由高到低分为 6 组,统计了其福利与收入的

注:表中数据为 80 年代末的平均工资
从表 4 中可以看出,发达国家教育科研人员的

关系¹⁹。

表 5 我国城市不同收入人群其福利
收入相当于可支配收入的比例

年份	收入最低 10%	次高 20%	次高 20%	次高 20%	次高 20%	最高 10%
1990 年	137.5%	106.3%	90.5%	79.4%	67.1%	49.8%
1995 年	116.8%	102.6%	91.4%	79.4%	65.5%	37.9%
增减	-20.7%	-3.7%	0.9%	0	-1.6%	-11.9%

资料来源:《城镇居民收入差距研究》,中国言实出版社,1997 年版

从表 5 中可以看出,收入越低的人群,其福利收入相当于可支配收入的比例越大¹⁹因此,福利差距影响了工资差距的正确衡量和调整¹⁹。

3 如何评定工资差距的合理性

合理的工资差距应具有的功能是:既能激励劳动者提高劳动效率,又不缺乏公平¹⁹。公平的程度,不一定与工资差距成反比¹⁹。公平应表现为劳动机会的公平,劳动竞争的公平¹⁹合理的工资差距是在公平的竞争和就业机会下产生的¹⁹。

3.1 工资差距应反映什么

地区之间的工资差距应反映其经济发展水平的差异¹⁹。具体来说,地区工资总额应与它创造的产品价值一致¹⁹地区平均工资应由地区经济增长速度、物价水平决定¹⁹在此基础上,通过工资构成中的地区补贴或行业补贴形式体现国家的经济发展政策趋势取向¹⁹。

企业之间工资差距应反映其经济效益的差别¹⁹。企业工资总额应由利润总额决定,工资率应与利润率成正比¹⁹。

企业内部职工之间的工资差距应反映三个主要因素:人的差别,岗位的差别和劳动力市场上该种人员的稀缺度¹⁹。

人的差别:指劳动者的年龄,健康状况,受教育程度,劳动技能和工作经验等人力资本情况¹⁹。

岗位的差别:即劳动的复杂程度,繁重程度,责任大小和劳动条件等¹⁹。

人力资源稀缺程度的差别:市场经济体制要求人力资源的配置也要市场化,工资是劳动力市场作用的结果,是劳动力的均衡价格¹⁹即企业根据各种劳动力的供给情况,灵活确定其工资水平,劳动者则根据自己的相对工资(相对于劳动力市场的均衡工资)决定自己的人力资本投资方向,从而使工资真正成为人力资源稀缺程度的信号¹⁹。

3.2 评定工资差距合理性的数量指标

工资当量:工资当量为人均工资与人均 GNP 之比,可用来衡量国家之间或地区三间的工资差别¹⁹。由于各国,各地区经济发展水平不同,各国汇率换算也不尽科学¹⁹因此,用工资的绝对额进行比较不太合理¹⁹用工资当量进行衡量可不受这些因素的影响,如果国家之间或地区之间平均工资的绝对额相差较大,但工资当量却相当,那么说明它们之间经济发展水平相差较大,工资差距较大,但这种工资差距仍是合理的¹⁹。

最高工资与最低工资之比:包括行业之间的最高工资与最低工资之比和同一行业内部最高工资与最低工资之比¹⁹这两个比值可以反映工资差距的行业分布情况¹⁹前一个比值不应太大,如果太大,则不利于劳动力在行业间的流动,也不利于各行业的公平竞争和均衡发展¹⁹后一个比值的大小,应视行业的性质确定,技术和知识含量越高的,该比值也应越大¹⁹。

工资基尼系数:工资基尼系数的经济含义是:在全部职工工资收入中用于不平均分配的百分比¹⁹。工资基尼系数越大,表示工资分配越不平均¹⁹。据统计,1988 年美国男性工资基尼系数为 0.332,女性为 0.296;1992 年男性工资基尼系数为 0.347,女性为 0.296¹⁹而我国工资基尼系数 1988 年为 0.241,1992 年为 0.275¹⁹一般经验认为,工资基尼系数在 0.2 以下时,工资分配高度平均;在 0.2 至 0.3 时,为相对平均;留 0.3 至 0.4 时,为比较合理;超过 0.4 则表示工资差距太大¹⁹就我国工资差距的情况来说,工资分配仍显平均¹⁹。

3.3 目前我国职工之间工资差距应拉大还是缩小

职工个人工资会随时代经济的发展而变化,根据其他国家的经济发展历程,其变化规律大致为:当一个国家开始工业化时,工资差距呈扩大趋势;当工业化发展起来后,工资差距呈缩小趋势;当文化科技高度发展,技术差距消除,劳动差别消失,工资差别也就不存在了¹⁹我国目前农业仍占国民生产很大比重,这说明我国的工业化发展仍很不完全,此时工资差距应呈扩大趋势¹⁹。

就目前经济形势而言,我国加入世贸组织已为期不远,届时将面临世界各国工资水平的挑战,发达国家的高工资必然与我国的工资水平形成巨大反差,而由于经济发展水平的制约,我国的工资水平,不可能在短期内大幅度提高,唯有拉开工资差距,给人才确立公平的价格,强化工资的激励作用,才能在

全球一体化经济的人才竞争中立于不败之地¹⁹。我们已进入知识经济时代,知识的升值也必将表现为教育收益率的提高,从而使工资差距进一步加大¹⁹。据统计,由于教育收益率的提高,80年代英国的工资差距上升30%,美国男性工资差距上升了19%,女性工资差距上升了36%¹⁹。

4 如何调整工资差距

4.1 建立科学的劳动计量体系

劳动计量的难点就在于如何将复杂劳动换算成简单劳动¹⁹。马克思的观点是:复杂劳动“是这样一种劳动力的表现,这种劳动力比普通劳动力需要较多的教育费用,它的生产需花费较多的劳动时间¹⁹。因此,它具有较高的价值¹⁹。既然这种劳动力价值较高,这也就表现为较高级的劳动,也就是在同样长的时间内物化为较多的价值¹⁹”(马克思:《马克思恩格斯全集》第23卷)由此可看出,复杂劳动与简单劳动的区别就在于,复杂劳动能创造出更高的价值,培育复杂劳动力需要更多的教育费用,这就为目前我们对复杂劳动的计量提供了思路,即按照劳动创造的市场价值或人力资本投资费用来计量复杂劳动,从而确定工资¹⁹。

对于本文前面所述的脑力劳动计量难的问题,可将脑力劳动者分为两种类型:一为应用型脑力劳动者¹⁹。如工程师等,另一为传播型脑力劳动者,如教师、艺术家等¹⁹。前者的劳动产品价值易于通过市场评价,在计量其劳动时,可以市场实现的劳动价值为主,以人力资本投资费用为辅¹⁹。后者的劳动价值难以靠市场直接衡量,确定其工资时,应以其人力资本的投资费用和本部门的投资经费为依据¹⁹。因为以传播型脑力劳动为主的部门大多靠政府投入的经费运转,不直接创造市场价值¹⁹。具体做法为:政府先根据本国的经济发展水平确定科研部门投入经费,在科研部门(以传播型脑力劳动为主的部门)内部则以各人力资本投资费用为依据,并结合各人的工作绩效确定其工资¹⁹。

4.2 健全劳动力市场 在工资决定机制上进一步引入市场机制

对于劳动力需求方的企业来说,首先,它应有充分的内部工资自主分配权¹⁹。工资总额仍主要由国家通过“工效挂钩”(即企业工资总额与经济效益挂钩)的形式确定,但挂钩的浮动比例应放宽¹⁹。其次,在企

业内部工资分配上,应鼓励实行集体谈判机制,这不仅可以体现工资作为劳动力价格的杠杆功能,也能防止由垄断或过度竞争造成对企业或劳动者利益的损害(如不少行业劳动力供给远远大于需求,易于使雇主压低工资)¹⁹。集体谈判机制谈判的不仅是工资水平,还应包括工资增长机制、工资形式以及利用何种工资制度等¹⁹。这就要求真正给各级工会赋予权力,积极发展非国有企业中的工会力量¹⁹。

对于事业单位,能实行企业化管理的,尽量向企业化工资管理靠拢¹⁹。不能实行企业化管理的,可与机关部门一样,建立与企业同类人员的工资平衡监控机制¹⁹。机关、事业单位的工资水平与企业平衡比较后,有利于把市场分配机制引入机关、事业单位,市场上各类劳动力供求变化带给企业工资的影响,就可间接作用于机关、事业单位,从而促使其内部人员的工资水平和工资关系发生相应的变化¹⁹。我国深圳、上海等地的试点经验证明,通过公务员工资水平调整制度所取得的数据资料,较能准确地反映工资关系变化的实际情况,是调整工资关系的重要依据¹⁹。

对于劳动力供给方——劳动者来说,其主要困难是不能完全自由地出入劳动力市场,由于户籍限制以及住房制度、社会保险制度的滞后,影响了我国劳动力的自由流动¹⁹。

因此,健全劳动力市场,还需要政府通过宏观管理营造规范的市场环境,这包括:

1) 地区劳动管理部门按时发布本地区工资水平及工资增长指导线,并根据经济发展状况及时调整本地区最低工资;

2) 对特殊行业的工资收入实行监控制度,通过实行工资监控线使其工资增长速度低于全国平均工资的增长速度,从而逐步缩小乃至消除行业间不合理的工资差距¹⁹。同时加大这些行业的开放力度,削弱其垄断性¹⁹。

参考文献:

- [1] 刘绮菲. 脑力劳动计量研究[M]. 北京:中国财政经济出版社, 1999.
- [2] [美]伊兰伯格. 现代劳动经济学[M]. 北京:中国经济出版社, 1999.
- [3] 游宏炳. 中国收入分配差距研究[M]. 北京:中国经济出版社, 1998.