

# 走向世界经济中的中国企业 工资发展与变化

孙群义

在与世界经济融合过程中,中国工资出现五大变化趋势:一、近十年间,企业职工实际平均工资年递增4.3%;二、随着统一劳动力市场的完善,劳动力市场对工资分配的调节作用增强了;三、不同所有制企业之间工资差异将逐步缩小,不同地区、行业、职业、各类人员以及不同规模企业之间的工资差距会逐步加大;四、中国企业与外商投资企业及外国企业的工资制度和分配形式开始相互接近;五、中国政府对企业工资宏观管理的方式,将从按企业身份管理为主转变为统一的社会化管理为主。

作者:孙群义,男,1953年生,劳动部工资研究所宏观室主任,副研究员。

经济一体化是我们这个世界发展的必然趋势,中国的改革开放为此作出了巨大的贡献,当然,也极大地促进了中国经济与社会的发展。由于国际贸易、资本流动和移民,全世界劳动者的生活日益紧密相连。在中国,受到这种变革影响最大的就是1.49亿的中国城镇职工。而对于中国城镇职工来讲最重要的莫过于就业与工资问题了,这也是中国国有企业改革的两大难题。所以,谈世界经济一体化与中国的改革开放就不能不涉及工资分配问题。

在中国经济与世界经济加速融合过程中,中国企业工资出现了以下五大变化,这个发展趋势还会持续下去。

## 一、经济快速增长,带动工资水平迅速提高

1952年至1978年,中国实行中央计划经济,经济增长起落无常,职工实际工资水平增长缓慢,年递增只有0.38%<sup>①</sup>,1984年以后,中国加大了改革和对外开放的力度,1985年至1994年,中国的国内生产总值(GDP)年平均递增9.5%<sup>②</sup>,社会劳动生产率年平均递增6.8%<sup>③</sup>,企业职工实际平均工资年递增4.3%<sup>④</sup>。我们分析认为1995年企业职工平均货币工资增长仍可能达到25%以上<sup>⑤</sup>,职工实际平均工资增长3%左右。这样一个增长速度是任何一个其他国家都少有的。我们认为,之所以造成这种

情况,除了经济增长带动、物价再推动等原因以外,还有一个重要原因,即中国过去长期处于计划经济条件下,职工工资被长期人为压抑,在市场经济改革后必然会出现一个高速反弹,其速率是与中国经济和世界经济接轨率成正比的,这一点从中国地区间的工资差异就能看出来。中国利用外资最多、进出口额最大、与世界经济联系最密切的省市,同时也是职工工资最高的省市,如广东、上海等。中国职工工资的反弹增长还将持续一段时间,一直到与周边同等经济发展和物价水平国家的同等素质、同等劳动生产率的劳动者收入大体持平为止。这是中国这个长期执行低工资、多就业政策的计划经济国家,向市场经济体制转变时期特有的经济现象,起核心作用的是职工劳动能力/工资收入比值。

这种工资水平的反弹对中国职工来说,可以增加收入,提高生活水平,增加了对中国改革开放的信心,提高了中国人的民族自尊心;但是,从另一方面来讲,它将起到延缓中国经济发展速度的作用,因为:①“低工资”是中国吸引外资的一个重要因素,而吸引外资是中国经济增长的一个重要支柱;②中国一旦陷入工资与物价轮番上涨的恶性循环,对中国

①—④自《中国统计年鉴》,《中国劳动统计年鉴》。

⑤根据有关资料,笔者自己推算。

经济发展来讲就将是一场灾难。而目前,还没有找到排除这种危险的有效措施。

在控制中国职工工资水平方面,中国政府需要采取很慎重的收入政策。

## 二、随着统一劳动力市场的出现,劳动力市场对工资的调节作用增强了

中国劳动力市场一开始就是伴随着中国改革开放发展起来的。当中国的国门打开,外商资本进入中国的时候,中国劳动力被禁锢在原有的计划经济体制中,外商只能从市场上寻找自己需要的劳动力,于是中国真正的劳动力市场就出现了,它随着外来资本的大量涌入并与中国经济的融合而发展起来。这时,中国更多的劳动力还在“计划内的劳动力市场”上“有序流动”。在自然出现的劳动力市场上,劳动力价格标准还是一个空白,外商投资企业就采取参考计划内劳动力市场价格即国有企业工资水平的办法来确定自己的工资水平,并通过工资高订一截的方式弥补福利方面的不足,力图吸引来高素质的劳动力,这对于当时国有企业以相当低的工资雇佣高素质劳动力的现状是一个相当严重的冲击。在政府给与国有企业相当大的用工自主权和工资分配自主权以后,两个劳动力市场的界线开始模糊,计划内劳动力市场价格开始向自发的劳动力市场价格靠拢,在国有企业内部,高素质的技术人员和管理人员与普通工人之间的工资收入差距已经开始拉开。国有企业为市场竞争的需要,已开始着手解决单位工资成本偏高和职工工资水平相对偏低的矛盾,力求精简人员,提高效率,节约工资成本支出,并按照市场法则和职工的劳动效率,重新调整各类人员的工资关系。所有这些,都表现出各类企业的工资水平开始自觉地接受一个统一劳动力市场的调控。

## 三、不同所有制企业之间的工资差异将逐步缩小,不同地区、行业、职业、各类人员以及不同规模企业之间的工资差距会逐步加大

在改革开放前期,由于在两个不同所有制之内形成了各自的劳动力市场,并由此形成了两个不同体系的劳动力价格,所以工资差异主要表现在不同所有制之间。这也是外商投资企业能够以相对国际市场较低的工资,雇佣到较高素质劳动者的一个重要原因。随着国有企业产权机制的改革,企业所有制的色彩将愈加淡化;随着国有企业用工制度的改

革,企业用工制度的所有制壁垒被打破;随着社会保险制度的改革和完善,非国有企业就业者的后顾之忧将逐渐消失。所有这些都表现出中国的改革开放在建立一个统一的劳动力市场方面所作出的努力。我们预计,随着一个统一的劳动力市场的形成和完善,不同所有制企业之间的工资差异将逐步缩小。在深圳,国有企业的工资水平就已经高于外商投资企业的工资水平。

但是,由于经济发展水平不同,不同地区之间的工资差异还会加大;由于不同行业、职业的劳动特点、劳动条件不同,所需要的劳动力素质也不同,不同劳动力资源的稀缺程度不同,行业经营垄断程度不同,所以不同行业、职业间的工资差异还会加大;随着市场竞争的加剧,不同规模企业承受市场竞争的能力及劳动效率差异还会加大,这都将直接促使工资收入水平差距的迅速加大。同为工薪阶层,有的收入差距已达百倍以上。

在中国对外开放过程中还存在着一个特殊的现象,即中外方雇员由于国籍的不同而造成的工资差异。我们在一个外商投资企业调查发现,在中方雇员中最高与最低工资差距在25倍左右;但是一般外方雇员的月实际收入,相当于中方普通工人的50倍,相当于同岗位(职务)中方雇员的10倍<sup>①</sup>以上。这种现象极大地伤害了中方雇员的民族自尊心。它也说明了中国与世界经济差距的差距。吸引外资发展经济与保持社会公正的矛盾在这里产生一个直接冲突。

不同社会成员之间工资收入差距迅速拉大是我们在市场经济改革中所必须要面对的一个严重问题,在其他一些国家的经济腾飞过程中已经出现过收入差距的迅速拉大造成了严重社会动荡的教训,这种动荡给经济发展造成了严重损害。如何兼顾经济发展与社会公平,是中国在走向世界过程中所面对的最重大课题之一。

## 四、中国企业通过借鉴外商投资企业的经验开始与市场经济发达国家的企业管理接近,其工资制度和分配形式开始融合

外商资本的进入带来了适应市场经济要求的企业管理模式和经验,中国原国有企业为了参与市场

<sup>①</sup> 自“外商投资企业工资制度”课题组调查结果,见《中国劳动报》1994年8月2日:《三资企业的工资分配》。

竞争,也需要对自身的管理行为进行改革。在工资分配方面出现了一些重大变化,如:

①企业内部的工资分配形式更加灵活和多样化,以符合自身的生产经营特点和提高经济效益的需要。如,以岗位劳动测评为基础的岗位技能工资制、岗位等级工资制、岗位系数工资制等各种岗位工资制,基本取代了体现计划经济分配要求的等级工资制;

②通过劳动合同确定基本工资报酬的方式,随着劳动合同制的推行而逐渐被接受,并且通过《劳动法》予以确立。随着中国劳动力市场的不断完善和发展,劳、资双方作为劳动力市场上的两大利益主体,将会采用市场经济国家通行的集体协商谈判方式决定工资水平的增长,并把它作为劳动合同的主要内容。这是解决日益增加的劳资纠纷的最好途径。关于劳资协商谈判的级别问题,我觉得,中国的非国有企业雇员流动性很大,而国有企业改革后雇员流动性也必然会加大,所以,中国的劳资协商谈判起码应以地区级协商为主,而且在全国范围内应加强指导;

③企业经营者的工资决定机制与企业其他员工的工资决定机制将分离,以促进企业家队伍的建设,保护所有者的资产收益。现在,在非国有企业中,企业经营者年薪制已经是一种普遍的工薪制度,在很多国有企业中也都要试行。

另一方面,外资企业进入中国以后也在吸取中国企业行之有效的工资制度和分配方法,如增加各种灵活有效的奖金分配等。投资国的特点在逐渐淡化。

这就是中国企业工资制度与外国企业工资制度的融合过程。

## 五、中国政府对企业工资宏观管理的方式将从按企业身份管理为主转变为统一的社会化管理为主

长期以来,由于中国政府对国有企业拥有全部的资产所有权,作为资产所有者,政府对企业工资一直是行政管理为主。而作为社会管理者,对于外商投资企业则一开始就采用了适合市场经济体制要求的制定相应的法规,依法管理的办法,保护企业享有充分的工资分配自主权。作为同一的社会管理者,因不同所有制企业的不同身份而制定两个法律系列是有悖于市场经济最基本的平等竞争原则的。所以,在国有企业的产权机制改革以后,对国有企业的资产经营管理权,将从政府社会管理职能中分离出来,作为同一的社会管理者而言,政府对所有的企业都将施行同一的法律手段、经济手段为主的社会化工资管理,它包括最低工资的保障、工资增长的调控、过高收入的制约等。目前,对所有企业工资分配行为有同等权威性和约束力的《劳动法》、《企业最低工资规定》、《工资支付暂行规定》等一系列的工资法规已经出台并实施。

当今,中国进入国际市场,国际市场进入中国,这样一个融合交汇的过程,代表了世界经济一体化的主流。这也是一个充满了风险的过程,工资分配问题就是一个焦点,对这一问题今后应给予更大的关注。

责任编辑:张宛丽