

## 生存工资、超时劳动与中国经济的可持续发展<sup>①</sup>

李钟瑾 陈 瀛 齐 昊 许 准

**内容提要** 本文首次估计了中国的生存工资水平。通过生存工资和实际工资的比较，本文发现长期以来中国私有企业工人工资远低于生存工资水平，劳动力再生产的成本在相当程度上由劳动者自身承担。因此，工资过低和劳动超时成为私有经济发展模式的双生儿，不仅导致私有企业赢利能力虚高，而且限制了整体经济内需的扩大和经济增长方式的转变。本文认为，私有企业承担社会欠账后，其实际赢利能力将显著低于国有企业，部分私有企业将不得不在市场机制中遭到淘汰；同时，工人工资达到生存工资水平每年将会创造3%~5%的GDP增长。

**关键词** 生存工资；超时劳动；私有企业；社会欠账；可持续发展

**作者** 李钟瑾，马萨诸塞大学阿莫斯特分校经济系博士生；陈 瀛，马萨诸塞大学阿莫斯特分校经济系博士生；齐 昊，马萨诸塞大学阿莫斯特分校经济系博士生；许准，马萨诸塞大学阿莫斯特分校经济系博士生。

### 一、引言

改革开放30年来，我国不仅在经济增长速度上领先世界，而且长期稳定的发展也为其他国家所瞩目。然而，不少研究都对发展的可持续性表示担忧，其中内需不足的问题被普遍认为是制约中国持续发展的“瓶颈”。<sup>[1][2]</sup>一方面，在国内市场无法消化

<sup>①</sup> 本文作者感谢大卫·科兹 (David Kotz)、罗伯特·波林 (Robert Pollin)、余斌、严海荣、潘毅、李民骐、彭召昌、朱安东、谢富胜、于曦等人对本文提出的宝贵意见和建议，文责自负。

本国商品的情况下，企业越来越依靠世界市场来实现利润，但是世界市场需求增长有限且容易波动，无法支持现在中国的高速增长。另一方面，世界市场的竞争也反过来迫使中国企业压低成本，尤其是劳动报酬，从而进一步加剧了内需不足的问题。

这些因素伴之以资本主义世界经济危机的影响，给我国未来 20 年的发展前景构成了极大隐患。扩大内需，促进消费，增加居民收入，提高劳动报酬占 GDP 的比重，这些是保证中国经济可持续发展的必要条件。鉴于低收入者的平均消费倾向显著高于高收入者，而工人工资又是低收入者的主要收入来源，工人工资的增长正是实现这些必要条件的关键。

然而，实际情况却不容乐观。中华全国总工会在 2007 年的调查表明，72.4% 的普通工人月工资低于全国平均工资，其中，24.5% 的普通工人工资低于 700 元。一些企业以最低工资标准作为普通工人的工资标准，少数企业普通工人的工资收入甚至还达不到最低工资标准；并且，超过 1/4 的普通工人在五年内未增加过工资。<sup>[3]</sup>从全球范围来看，我国工人工资也明显偏低。中国大陆 20 世纪 80 年代以来的相对制造业工资（即占美国制造业工资的份额）不仅远低于同时期的日本、韩国和台湾地区，而且也远低于这些地区处于高速发展时期的水平。<sup>[4]</sup>

在工人工资过低的同时，超时劳动也日益普遍和严重。过长的劳动时间不仅超过了合法的范围，而且企业普遍拖欠加班工资。本来属于工人的劳动报酬，就这样被企业非法侵占了。根据全国总工会的调查，67.1% 的普通工人每周工作时间超过 40 小时，其中只有约 1/4 超时劳动的工人能够按法律规定的标准领到加班费。根据国家统计局 2006 年对农民工的调查，平均每天工作 9~10 小时的农民工占 26.28%，每天工作 11~12 小时的占 10.70%，更有 2.91% 的农民工平均每天工作时间在 12 小时以上；并且，46.90% 的农民工每周工作 7 天，36.71% 的农民工每周工作 6 天。<sup>[5]</sup>

实际上，工资过低和超时劳动是现有发展模式的一对双生儿。正是因为过低的工资不足以让劳动者在法定工作时间内获得能够维持自己和家庭再生产的收入，所以才会出现普遍的劳动超时。在某些极端情况下，甚至出现了工人围堵公司要求加班的怪事。<sup>[6]</sup>而另一方面，由于对工人权利的保护不到位，企业通过各种方法压低甚至拖欠工人超时劳动的报酬，从而进一步恶化了工资过低和超时劳动的局面。

这两大问题主要出现在私有企业中（包括私营企业、港澳台商投资企业和外商投资企业）。从工资水平来看，私有企业工人的平均工资远远低于国有企业。以 2010 年为例，国有单位职工平均年工资为 38 359 元，而城镇私营企业工人的工资仅为 20 759 元，大约只相当于前者的一半。<sup>①</sup>从劳动时间来看，国有企业具有相对规范的工资制度

① 数据来自 2011 年《中国统计年鉴》表 4—12 和表 4—17。

和劳动保障，而私有企业却往往为了私人利益不惜违反法律乃至损害劳动者的生命健康。

本文试图从以上这些观察出发，首次在我国的具体背景下讨论“生存工资”问题。生存工资，也即劳动者以合理的劳动时间所获得的、能够按照一定要求维持自身和家庭再生产的工资水平。长期以来，私有企业依靠低廉而优质的劳动力在世界市场上取得竞争优势，却没有对劳动者的超时劳动做出应有的补偿，也没有把工资提高到生存工资的水平。这种转嫁给劳动者的潜在成本，实际上是私有企业对劳动者的一笔欠账。倘若考虑这笔社会欠账，私有企业的效率如何？倘若私有企业承担这笔社会欠账，将会对经济增长方式的转型产生怎样有利的影响？这些是本文将要回答的问题。

下文分为五个部分。第二部分回顾了关于生存工资的文献，同时从马克思主义的角度提出生存工资概念。第三部分详细讨论了改革开放以来私有企业的劳动时间和工资制度。第四部分估算适合我国国情的生存工资水平，并利用此结果估算私有企业近年来的社会欠账。在第五部分，我们计算了考虑社会欠账情况下私有企业的真实利润率，并估计了私有企业承担社会欠账对宏观经济的拉动作用。第六部分是本文的结论。

## 二、文献综述

生存工资这个概念很早就出现在资本主义社会。在古典经济学家看来，工资需要给劳动者提供必要的生活资料。亚当·斯密曾说，“需要靠劳动过活的人，其工资至少必须足够维持其生活。在大多数场合，工资还得稍稍超过足够维持生活的程度，否则劳动者就不能赡养家室而传宗接代了。”<sup>[7](P62)</sup>李嘉图也说，“劳动的自然价格是让劳动者大体上能够生活下去并不增不减地延续其后裔所必需的价格。”<sup>[8](P77)</sup>

当代对生存工资的重视始于20世纪90年代的美国。<sup>[9]</sup>最初的生存工资是根据官方贫困线来计算的，比如1994年的计算标准是要能够使一个全职工人的工资支撑三口之家超过贫困线的生活水平。<sup>[10]</sup>然而大量研究都认为官方贫困线实在太低，不应该作为生存工资的基础。比如有的研究就对生存工资提出了更宽泛的定义：生存工资必须要让工人足以保持自尊，并且能够有条件、有闲暇参与社会生活。<sup>[11]</sup>针对不同国家的情况，许多研究提出了从不同角度计算生存工资的方法。<sup>[12]</sup>

在理想情况下，法定最低工资应该就是生存工资。但是法定最低工资往往不足让工人养家糊口。尽管一些工人有稳定的全职工作，但仍然被迫带着家人每周到慈善机构领取施舍——这种情况实际上正是引发当代美国生存工资运动的源头。法定最低工资偏离生存工资的主要原因是法定最低工资的增长远远落后于通货膨胀。比如美国

劳工部的研究表明，在控制通胀率之后，1996年的法定最低工资实际上只相当于1979年的71%，而2009年法定最低工资的实际购买力甚至落后于1968年的水平。<sup>[13][14]</sup>此外，经济环境的变化也使得最低工资无法完全反映生存的要求。比如随着我国医疗、教育、住房等的市场化，过去在计划经济条件下大量隐性的生活开支现在以商品形式出现，同样的工资即使考虑了通胀也无法满足生存需要。

一个社会实行生存工资的经济效果如何呢？这方面已经有了不少经验研究。美国劳工部的研究指出，只要每小时工资增加90美分，就足以让30万人脱贫，并且不会对就业水平产生负面影响。另一份对美国的研究也认为，实行生存工资的政策显著提高了低收入者的收入，而对就业的负面影响很有限。<sup>[15]</sup>有些研究发现实行生存工资显著增加了劳动效率并减少了离职率。<sup>[16][17]</sup>还有研究认为，实行生存工资能减轻政府福利补贴的负担，并增加本地的消费需求。<sup>[18]</sup>加州伯克利的劳工中心最近针对沃尔玛的研究也指出，增加法定最低工资显著提高了沃尔玛雇员的收入，而其所引起的价格上升是微不足道的。<sup>[19]</sup>由此可见，有大量文献对生存工资的效果持正面态度。生存工资能够有效增加收入、刺激需求并促进增长。

从马克思主义角度来看，工资是劳动力价值的货币体现，而劳动力价值的含义超越了古典经济学家“自然价格”的概念。劳动力价值是再生产劳动力所必需的生活资料的价值，这一概念决定了劳动力价值的社会性和历史性。一方面，资本所需要的劳动力数量和质量在不断变化，因而再生产劳动力所必需的生活资料也在变化；另一方面，劳动者对生活资料的要求随着劳动者组织程度和劳资之间对抗关系的变化而变化。所以，劳动力价值的决定既包含了进行劳动力再生产的客观要求，也包含了劳动者争取必要生活资料的主观要求。主观和客观的相互作用，既推动资本积累周期性地波动，又推动劳动力价值历史性地变化。客观要求得不到满足，资本积累就会陷入危机，而主观要求得不到满足，劳动力就会在数量上萎缩、在质量上下降，劳动生产率增长就会陷入停滞。

在本文中，我们参照马克思定义劳动力价值的方法把生存工资定义如下：生存工资是在一定历史和社会条件下进行劳动力再生产所需要的最低工资水平。这一定义包含两个方面：其一，生存工资必须保证合理的劳动时间和报酬，而不是以竭泽而渔的方式消耗劳动力；其二，生存工资必须考虑劳动者生存和发展的主观要求，且这一要求不是全社会最低的物质生活条件，而是与劳动者的劳动能力、生活环境、家庭关系等社会因素相匹配的物质生活条件。

### 三、私有企业的劳动时间和工资制度

改革开放以来，我国的私有部门在规模上取得了长足发展。20世纪80年代初，农村家庭手工业、副业的规模逐渐增大，雇佣人数增加；同时城市中个体经济迅速增长，其中“雇佣大户”明显增多。1987年中央“一号文件”取消了对雇工数量的限制，并提出“允许存在，加强管理，兴利抑弊，逐步引导”的十六字方针。1988年的宪法修正案正式确立“私营经济是社会主义公有制经济的补充”。

1992年小平同志南方谈话之后，私有经济迅速发展。同年党的十四大正式确立“建立社会主义市场经济体制”的改革目标。1997年党的十五大宣布“非公有制经济是我国社会主义市场经济的重要组成部分”，这一地位在1999年的宪法修正案中得以确立。到2008年底，私营企业法人单位已经达到359.6万个，港澳台商投资企业8.4万个，外商投资企业10.2万个，占全部法人单位数量的76.2%。<sup>[20]</sup>随着所有制结构的变化，我国劳动就业结构也发生了巨大转变，私有就业快速增加，国有就业迅速减少：1990~2010年，国有单位就业下降了37%，而私有企业就业增长了将近47倍，一跃成为城镇经济部门中最大的雇主。<sup>①</sup>表1列出了2010年城乡私有部门的就业人数和比重。由于数据的可得性，本文的研究范围限制在私有经济的企业部门，包括私营企业、港澳台资企业和外资企业。

表1 2010年城乡私有部门就业人数 (单位：万人)

单位	城镇				乡村	
	私营企业	港澳台商投资单位	外商投资单位	个体	私营企业	个体
就业	6 071	770	1 053	4 467	3 347	2 540
比例 (%)	32.23	4.09	5.59	—	—	—

数据来源：《国家统计年鉴2011年》，表4—2。

注：这一比例由该类型企业就业人数除以城镇企业就业总人数计算得出。此处为最保守估计，如果考虑到股份合作单位、联营单位、有限责任公司、股份有限公司中的私有成分，城镇私有部门的就业比例会更高。

私有经济的发展在推动了中国经济的繁荣的同时，其内部劳资矛盾非常突出。私有企业日益像马克思所说的那样，“可以破坏就业方面的任何规则性，完全按照自己的方便、意愿和眼前利益，使最惊人的过度劳动同相对的或完全的失业互相交替……可

<sup>①</sup> 数据来自《国家统计年鉴2011年》，表4—2。

以在支付‘正常的劳动价格’的借口下，把工作日延长到超过正常的限度，而不给工人任何相应的补偿。”<sup>[21](P597)</sup> 下面我们分别说明私有企业的劳动时间和工资制度。

### 1. 超长的劳动时间

我国《劳动法》规定，劳动者每日工作时间不得超过 8 小时、平均每周工作时间不得超过 44 小时；用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。然而在很多私有企业中，工人为了完成过高的劳动定额而超时劳动、没有休息日的情况非常普遍。企业侵害工人休息休假权利，并且不按规定支付加班费的情况十分严重。

劳动保障部国际劳工与信息研究所在 2006 年下半年对北京、郑州、成都、杭州和乌鲁木齐五个城市进行的劳动关系专项调查结果表明，没有休息日的劳动者占调查总数的 21.24%，每月只休息 1~3 天的占 32.15%，每月可以休息 4~6 天的占 32.45%，仅有 14% 的劳动者能够做到每周双休。有 1/4 的私营企业每月劳动超时 300 小时，有些劳动者的月平均工时可达到 360 小时。<sup>[22]</sup> 不少出口外贸企业为了追求最大限度利润、扩大市场占有率、提前完成生产订单或订货合同，经常动员工人加班加点甚至昼夜连干，严重损害工人的身体健康；而大多数工人为了保住饭碗只能忍气吞声、自认倒霉；否则就会被克扣工资、奖金，甚至辞退。2004 年一份对浙江温州鹿城区的调查显示，大量中小私营企业工人严重超时劳动，有 41% 的工人日工作在 12 小时之上，52% 的工人日工作在 8~12 小时，只有 7% 的工人日工作在 8 小时以内。<sup>[23]</sup> 很多服装厂已经没有加班的概念，早 8 点到晚上 9 点、10 点都是“正常”工作时间，因此也就谈不上加班费了。即使规定晚上 10 点下班的流水线，下班时间之后总会拖一会儿，直到 10 点半甚至 11 点才下班；中间只有很少时间供工人吃饭，更别提别的休息时间了。<sup>[24]</sup>

国家统计局《2009 年农民工监测调查报告》显示，以受雇形式从业的外出农民工劳动时间偏长，平均每个月工作 26 天，每周工作 58.4 小时。其中，每周工作时间多于《劳动法》规定 44 小时的占 89.8%。从农民工集中的几个主要行业看，制造业农民工平均每周工作时间 58.2 小时，建筑业 59.4 小时，服务业 58.5 小时，住宿餐饮业 61.3 小时，批发零售业 59.6 小时。

超时工作在劳务派遣工身上更为突出。2008 年高校大学生在对可口可乐位于珠三角五家装瓶厂和四家供应商的调查中揭露，有些厂的派遣工数量占到生产工人的 90% 以上，严重违反《劳动合同法》。工人旺季每月加班 100 个小时以上，最高达 200 小时，且周六上班不算加班。高强度不间断的工作只有在换岗时才能休息几分钟。<sup>[25]</sup>

### 2. “低、拖、扣、赖”的工资制度

私有企业的工资一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时

间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资。根据《劳动法》第四十四条规定，用人单位应在下列情况下支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：工作日加班的应支付1.5倍工资的加班费，周末加班应付2倍工资的加班费，法定假日的加班费为3倍。然而不少调查报告显示，私有企业往往“自定义加班工资”，压低、拖欠、克扣、抵赖工人的工资问题非常严重，肆意侵犯工人最基本的劳动权利。

一般劳动密集型企业实行计件工资制，因此“正常工作时间”和“加班时间”的界限就被隐蔽在劳动时间所凝结成的产品数量里。工人为了生产足够多的产品来获得尽可能高的收入，通常会紧张地发挥自己的劳动力，“自愿”提高劳动强度。然而在实际情况下，计件工资“多劳多得”的良好愿望总是难以实现。

其一是因为计件往往取决于产品质量。企业只为工人“有效率”的劳动支付工资，而劳动者身体或精神状态不好时劳动效率就会下降。劳动合同中通常包括这样的条款：因劳动工作成果经检测不合格造成的损耗，需要照价赔偿。这往往为企业克扣工人工资埋下了伏笔。很多劳动密集型工作所要求的手眼灵敏度和协调度很高，劳动损耗率高，所以在超长工作时间内很容易出现失误，工人实际所得就会随着“不合格”产品数量的增多而越来越少。因此马克思说，“计件工资是克扣工资和进行资本主义欺诈的最丰富的源泉”，这一点在我国私有企业得到了印证。<sup>[26](P605)</sup>

其二是因为计件工资没有国家标准工价。在企业掌握定价权的情况下，工人多做未必就能多得。一旦工人的进度加快或是工作时间延长，企业就会通过压低单件工资来控制工人的工资总额。比如一件衣服生产的加工费是20元，一般情况下工人取酬在40%~60%之间。如果工人每天能做8件，企业可能支付10元一件（每天80元）；如果能做10件，企业可能只会支付8元一件（一天还是80元）；如果能做15件，可能只支付6~7元一件甚至更低。由此可见，所谓“多劳多得”，只是同一个工厂里的工人之间的对比罢了。<sup>[27]</sup>

有的企业规定单件价格随数量的增多而递增。比如一般工人8小时生产3件，那么企业规定“1~3件，每件20元；从第四件起每件单价递增10元”。那么最熟练的工人可能一日能生产6件，拿到180元，而大量员工只能拿到90元（加班后日生产4件）。可是这种产品的常规劳动价格应该是每件30元。这样，即使是最熟练的工人也只拿到了基本数，但这个工人却成了企业宣传自己工资水平高的典型。这一方面对外能吸引更多的工人前来工作，另一方面也将长工时、低工资的矛盾转化为工人内部矛盾。

按照劳动部门的建议，计件工资的定额应该能为同岗位70%以上的劳动者在法定工作时间内完成；并且法定工作时间的计价和加班时间的计算单价是不一样的，应该按照相应的休息时段分别以正常计件单价的150%、200%和300%计算。然而现实中

却难以实现。一个杭州服装厂的工人这样回忆说，“2010年的12月31日我们一直加班到2号的凌晨，连续加了两天两夜。这两天两夜，我们都没出过车间，饭是买回来的炒饭，吃完接着干。实在困了就扒在机器上睡一会儿，但是，当时天气特别冷，我们总是刚睡着又给冻醒了……老板不愿请外人帮忙，因为要给人家3倍的工资（那天是元旦）……那两天两夜我们过的真是魔鬼般的生活。我们大家都以为会有3倍的加班费呢，后来工资发了之后还是那样。1分钱都没有多。”<sup>[28]</sup>

按照杭州市服装业每月2100元左右的平均工资计算，每天12小时，每月30个工作日，每小时只有5.83元，远远低于杭州市2010年12.39元的最低小时工资，这还没有考虑到这12个小时30天里包含了加班时间。如果按劳动法规定的8小时工作日，21.75天的月计薪天数计算，月工资只有1014.42元，也低于1100元的全省最低月工资水平。

实行计时工资的企业通常采取结构工资制或提成工资制，基本工资只定在当地最低工资标准或只占正常工资的极小一部分，远远低于法定工作时间内的正常工资。极低的基本工资一方面可以变相强迫工人为了加班工资“自愿”延长绝对劳动时间，另一方面可以压低加班费和社保费用。有些企业甚至按照劳动合同中约定的工资（等于或高于最低工资水平但远远低于实际工资）或按照基本工资计算加班工资基准。例如一个实际岗位工资3000元的工人，如果基本工资只有800元，私企本应以3000元除以21.75天再除以8小时作为计算小时加班费的基数，但却通常以800元的基本工资计算加班费的基数，实际扣除了每小时至少19元的加班费。<sup>①[29]</sup>

因此虽然工人拿到手的工资往往高于法定最低工资，但考虑到工人的实际工作时间，其所得的收入要远低于最低工资标准。一些迫于工人和舆论压力的私有企业在涨薪的同时却增加生产排配，加快流水线速度，并取消年资津贴等福利，实际上反而降低了工资成本。2010年发布的《“两岸三地”高校富士康调研总报告》揭露，在全球最大的电子零部件公司富士康里，工人的每月加班时间在发生跳楼事件之前普遍超过100小时，跳楼事件后仍然高达80小时左右，大大超过劳动法规定的最高限度。名义上为“自愿”加班，实际上工厂在每月初要求工人签署《自愿加班切结书》，而不签署的工人整个月都会丧失加班的机会，并可能在生产线管理中受到种种刁难。同时富士康还拒绝支付为超出80小时的加班部分支付加班工资。据工人反映，在每天10小时工作时间内未完成生产定额的情况下，管理者会强迫整条生产线的工人“义务”加班。<sup>[30]</sup>

尽管富士康在2012年2月宣布在中国大陆大幅度涨工资（16%~25%），以维持作为制造业高工资企业的代表地位，但其“血汗工厂”的本质并没有改变。以加薪后

① 计算公式为  $(3000-800) \div 21.75 \div 8 \times 150\%$ 。



经过层层考核了的深圳普工为例，其2200元的月工资看似高于深圳市1500元的最低工资水平，但如果按照实际工作时间算，2200元除以每月21.75天，每天8小时，而且每月加班80小时的加班费只按最保守的1.5倍计算，该工人的小时工资只有7.48元，远低于13.3元最低小时工资标准，也低于与最低月工资标准对应的小时工资8.62元。<sup>①</sup>再加上深圳同时期10%以上的食品通胀，工人实际生活水平已经低到维持生存都有困难的地步，而这不过是富士康在深圳40多万工人的一个缩影。在中国其他地区，富士康还雇佣着80多万工人，他们领着更少的工资，却同样在军事化的车间和流水线上长时间超负荷地工作，拿不到与实际劳动消耗相应的劳动报酬。

还有部分私有企业故意复杂化工资计算方法，克扣工人工资。例如2011年爆发的比亚迪薪酬调整“超繁公式”丑闻，反映出企业核算工资时暗藏的诸多猫腻。加班时间越长，加班工资是增加了，但工资中其他组成部分却相应减少，导致工资总额最终随着劳动时间的延长反而缩水，出现“越加班越吃亏”的情况。<sup>[31]</sup>

私有企业另一种掩盖支付低于最低工资标准的手段是蓄意曲解国家相关规定。这在轻工、服装、餐饮服务劳动密集型行业的中小型私有企业中尤其明显。按照《最低工资规定》，用人单位支付给职工的工资收入，在剔除加班加点工资、特殊条件下的津贴、国家规定的福利待遇等项目以后，不得低于当地最低工资标准。然而现实中相当一部分企业把这些项目包括在最低工资以内，掩盖了工资达不到最低工资标准的事实。因此企业支付给工人的工资表面上不低，实际上却远未达到最低工资标准。

在最恶劣的情况中企业赤裸裸地拖欠工资。根据国家统计局的调查，仅2008年和2009年就分别约有575.7万人和261.6万人遭遇过工资拖欠。<sup>[32]</sup>在潘毅等人对建筑业工人的调查研究中，不少工人工资长期遭受拖欠，基本权益得不到保障，只能靠每月200元左右微薄的生活费度日。<sup>[33]</sup>据全国总工会的统计，1997年职工工资拖欠额累计217.3亿元，涉及职工人数1144.6万人；2002年拖欠工资额高达404.3亿元，涉及职工983.2万人，拖欠职工工资超过10亿元的有10多个省份。<sup>[34]</sup>2003年全国共清欠工资288.9亿元，但当年新增欠款却达到301.7亿元。<sup>[35]</sup>

有些私企把工资制度和“科学管理”结合在一起，随意克扣工人工资。不少私企将劳动强度提高到极致，把工人当成高速运转的血肉机器，甚至要求喝水得申请，上厕所要限时，超时要扣工资。很多私企公开在招工广告中指出“工作时员工要求站立”，即使是超长时间工作，即使员工怀有身孕也毫不例外。<sup>[36]</sup>另外，在一些私企中，管理人员随意侮辱谩骂工人，工人连做人起码的尊严也被剥夺。不少私企还通过扣押工人身份证、押金或工资的形式来控制工人离职的自由。

① 计算公式分别为  $2200 \div (21.75 \times 8 + 80 \times 1.5) = 7.48$  和  $1500 \div (21.75 \times 8) = 8.62$  (元)。

### 3. 私企延长工时和压低工资其他方式

私有企业以追求利润最大化为目标，千方百计压低劳动成本，攫取工人超时劳动，榨取最大的剩余价值，其手段多种多样，此处简单再列举三种。

第一，借口试用期，滥用学生工。一些企业以工人在试用期、见习期、学徒期等为由，压低工资水平，少付甚至不付工资。学生工常常遭遇同工不同酬的不公平待遇。不少企业要求工人入厂后需要经过三至六个月的试用期，期间只发基本生活费，试用期满才择优录取。然而试用期内企业往往找各种理由或通过考核评定工人“不合格”，不少工人只能白干三个月“自愿离开”。为了规避《劳动法》，有的企业用“临时工”而不用“试用工”，有些工人可能十年八年都是临时工，工资只有正式工的1/5甚至1/10，转正遥遥无期。

《高校富士康调研总报告》显示，富士康的深圳、昆山、太原、武汉、上海厂区均存在大量非法使用职业技术学校学生工的情况。在某些车间，学生工使用率竟高达50%。富士康利用无须跟学生工签订正式劳动合同、无需为他们缴纳社保等法律漏洞，大规模使用学生工作为廉价劳动力。更为严重的是，富士康公然违背劳动法和和其他相关法规，强迫学生工超时加班，强制未成年工加夜班，侵犯这些学生的权利。

第二，工资不以货币形式发放。企业以包吃包住为由，支付工人工资低于最低工资标准。这类问题在餐饮、服务等行业较普遍，乍一看似乎企业有理由说工资水平不低，但其实非常具有迷惑性。对于这种情况，国家有关文件明确指出，用人单位支付给劳动者的工资必须以法定货币支付，不能以实物相抵，用人单位通过伙食补贴、住房等支付给劳动者的非货币性收入不能纳入最低工资标准。包吃包住，应属用人单位给予职工的福利待遇，而不应算作工资，更不能因此使支付的货币工资低于最低工资标准。<sup>[37]</sup>

第三，逃避社会保障责任。为了尽可能地降低劳动成本，部分私企千方百计少为工人缴纳或购买社会保险。工人只能自己缴纳社会保险费，使本来就不高的工资水分大增。《2009年农民工监测调查》结果显示，雇主或单位为农民工缴纳养老保险、工伤保险、医疗保险、失业保险和生育保险的比例分别只有7.6%、21.8%、12.2%、3.9%和2.3%。《2011年深圳市劳动者社保情况调查报告》显示，私有企业办理社保的比例要远远低于国有企业。有三成的劳动者明确表示单位没有为其购买任何种类的社会保险，有六成劳动者表示单位为其办理了社会保险，但并未按法律规定购买“五险一金”。统计还表明，企业即使购买了社保也没有按照实际工资标准来缴纳，基本是按最低缴费标准来缴纳社保。只有10%的企业按规定缴纳了工伤保险费、生育保险费。<sup>[38]</sup>

由此可见，中国私有经济的发展饱含了工人超时劳动的血汗代价。在恶劣劳动环

境和管理制度下以超时劳动创造价值的中国工人，因为企业克扣工资的伎俩，非但自身劳动力的价值无法得到应有的补偿，在通胀等因素的威胁下甚至连生活水平逐步改善都成了奢求。被主流经济学家和媒体所歌颂的私企正是在没有支付这笔社会欠账的情况下取得它的所谓“高效率”的。

#### 四、生存工资与私有部门的社会欠账估算

按照生存工资的定义，我国的生存工资水平应满足劳动者在城镇生活所需，其原因有以下两个方面：

其一，2009年在我国3.3亿城镇就业人口中有1.5亿农民工，他们大部分在私营、港澳台资和外资企业工作，其中16~40岁的青壮年占84%。他们构成了中国城镇劳动力的主力，占全部城镇就业的48%。然而，由于工资水平远低于城镇生活所需各项支出，大部分农民工的家庭还要依赖务农收入维持生活，而务工仅仅为其家庭提供了最大的现金收入，却不能使其家庭生活完全城市化。<sup>[39](P217)</sup>这样一种介于城镇与农村之间的家庭再生产往往使劳动力供给处于紧张之中：一方面，农村义务教育辍学率增加，未成年人匆忙加入产业后备军；另一方面，务农收入随着农业政策的改善而增加，促使一部分农民工放弃城镇工作回到农村以务农为生。<sup>[40]</sup>这种紧张关系使城镇劳动力在数量和质量上相对趋于下降，从而限制了资本积累的可持续性。

其二，在这1.5亿农民工之中新生代农民工达到8487万人。新生代农民工基本没有务农经验，已经无法回到农村靠务农为生，在城镇长期生活是唯一的出路。即使是上一代农民工，他们当中也只有30%的人还在城镇工作之外从事农业劳动。如果工资过低，那么即使工资能够短暂维持年轻劳动者的生存，也绝不可能维持他们在城镇的长期生活，更不可能维持他们的家庭以及对后代的抚养和教育。所以，在城镇定居是农民工的主观要求。

基于最保守的估计，我们把统计上城镇低收入户的人均可支配收入作为农民工在城镇长期生活所需要的花费，并以这一花费作为生存工资水平。

在估计生存工资之前，我们首先要回答，为什么把城镇低收入户人均可支配收入而不是各地法定最低工资水平规定为生存工资呢？

一是法定最低工资虽然考虑了城镇居民生活支出水平，但是一般会根据实际情况进行调整，以避免企业由于当地工资“过高”而转向外地。所以，法定最低工资普遍低于城镇低收入户的人均可支配收入，只能起到“规范”劳动力市场的作用，而无法保证劳动力的再生产。相反，城镇低收入户是收入位于最低10%~20%之间的城镇住

户，其人均可支配收入基本可以维持劳动者及其家庭在城镇的生活，从而符合我们对生存工资的定义。二是正如我们在前一部分所看到的，在实际情况中，劳动者取得法定最低工资的代价是超时劳动。法定最低工资是按照每天工作 8 小时、每月工作 21.75 天来规定的，所以取得最低工资的劳动者每月工作时间不应超过 174 小时，但是根据国家统计局的调查，农民工每周的工作时间达到 58.4 小时，故每月达到 234 小时。所以，实际劳动时间的延长已经破坏了法定最低工资的合理性，使其与生存工资进一步偏离。

所以，我们按照以下步骤对各地区生存工资水平进行估算：

第一，用城镇低收入户人均可支配收入乘以每个劳动者所要负担的人口数（即赡养系数），得到劳动者必要的年收入。

第二，按照每天工作 8 小时、每月工作 21.75 天、每年 12 个月计算，劳动者正常工作时间为每年 2 088 小时。根据上述年收入可得到每小时的生存工资。

表 2 列出了计算生存工资所需要的数据。比较经过赡养系数调整的可支配收入和私营企业年平均工资可以发现，两者基本相当，只有上海、浙江、广东等地的平均工资显著低于必要收入；但是由于私营企业劳动超时，其小时工资就会明显低于生存工资。比较生存工资和法定最低工资可以看到，生存工资平均为最低工资的 2.3 倍。北京相差最多，达到 2.9 倍；其次是浙江、福建、上海，均在 2.6 倍之上。在差别最大的 10 个地区中有 8 个是东部地区，其平均差距高达 2.5 倍，而中部和西部地区的平均差距也分别有 2.3 倍和 2.1 倍。可见，1.5 亿农民工所面临的事实是：如果只在正常时间内工作，那么就必须依靠农村维持家庭再生产；而如果要使家庭在城镇生活，就不得不超时劳动！而对于占农民工总数一半以上的新生代农民工来说，超时劳动将是他们唯一的选择！

表 2 2009 年各地生存工资水平<sup>①</sup>

	城镇低收入户人均可支配收入（元/年） <sup>②</sup>	人均可支配收入×赡养系数（元/年） <sup>③</sup>	私营企业平均工资（元/年） <sup>④</sup>	生存工资（元/小时） <sup>⑤</sup>	法定最低工资（元/小时） <sup>⑥</sup>
北京	12 707	28 112	24 929	13.46	4.6
浙江	11 696	25 875	20 629	12.39	4.44
福建	9 304	20 583	18 187	9.86	3.62
上海	13 705	30 320	21 497	14.52	5.52
安徽	6 694	14 810	17 380	7.09	2.75
江苏	9 767	21 608	20 129	10.35	4.1
江西	6 664	14 742	15 508	7.06	2.82

续表

	城镇低收入户人均可支配收入 (元/年) <sup>②</sup>	人均可支配收入×赡养系数 (元/年) <sup>③</sup>	私营企业平均工资 (元/年) <sup>④</sup>	生存工资 (元/小时) <sup>⑤</sup>	法定最低工资 (元/小时) <sup>⑥</sup>
山东	8 465	18 726	18 152	8.97	3.6
广东	10 253	22 683	19 340	10.86	4.36
辽宁	7 490	16 571	17 085	7.94	3.25
广西	7 343	16 245	15 494	7.78	3.21
内蒙古	7 532	16 664	19 300	7.98	3.39
重庆	7 484	16 558	17 414	7.93	3.37
宁夏	6 665	14 745	17 264	7.06	3.03
湖南	7 169	15 859	16 012	7.6	3.3
陕西	6 715	14 855	14 092	7.11	3.1
河南	6 830	15 110	14 041	7.24	3.16
天津	10 171	22 502	20 756	10.78	4.71
湖北	6 828	15 106	15 615	7.23	3.26
四川	6 577	14 551	16 085	6.97	3.16
海南	6 535	14 457	15 949	6.92	3.14
黑龙江	5 972	13 212	15 367	6.33	3.02
云南	6 855	15 165	15 637	7.26	3.47
吉林	6 656	14 726	14 750	7.05	3.45
河北	6 995	15 475	15 111	7.41	3.69
山西	6 652	14 716	14 522	7.05	3.71
青海	6 032	13 344	14 798	6.39	3.39
贵州	6 113	13 523	19 779	6.48	3.45
甘肃	5 670	12 543	12 975	6.01	3.22
西藏	6 437	14 240	—	6.82	3.91
新疆	5 825	12 887	17 215	6.17	3.57

- ①各地区按照按照生存工资和法定最低工资的相对差距由大到小排序。  
 ②根据《中国统计年鉴2010》的数据估算。  
 ③赡养系数为每一就业者所负担的人口数（包括就业者本人在内），来源同上。  
 ④来源同上。  
 ⑤生存工资=人均可支配收入×赡养系数/2088小时。  
 ⑥法定最低工资=法定最低月工资/174小时。

90年代以来，由私营企业、港澳台资和外资企业组成的私有部门迅速扩大，已经

成为中国这一“世界工厂”的主力军。然而，私有部门的迅速发展却是建立在我国廉价劳动力的基础之上。一方面，由于我国在农村地区长时期的教育和医疗投入，劳动力质量显著高于处于同一经济发展水平的其他发展中国家；另一方面，城乡二元结构的存在既为劳动力的城乡转移提供了动力，也为劳动力介于城乡之间的再生产方式提供了基础。可以说，私有部门正是利用了城乡二元结构以及建立在其之上的劳动力再生产，从而获得了高质量、低价格的劳动力。

但是，私有部门的这种发展方式是不可持续的；它一方面受到劳动力供给紧张关系的制约，可供使用的劳动力在数量和质量上都相对下滑；另一方面又必须面对新生代农民工在城镇定居的迫切要求，从而必须提高工资水平。固然，依靠我国庞大的产业后备军，私有部门仍可维持，但这种维持会遇到各种问题：劳动力结构性不足、技能不匹配、劳资矛盾频发、劳动生产率上升放缓、国际竞争力下降。这些问题不会自动促使私有部门产业升级，反而会强化私有部门依赖廉价劳动力的“惰性”，从而将其拖入长期萧条和周期性危机之中。

所以，私有部门实际上对劳动者拖欠了一笔社会欠账，这笔欠账就是私有部门未能支付的生存工资。一个健康发展的私有部门必须对其劳动力的再生产负责，而不能一味利用城乡二元结构来掩盖这笔欠账；同样，一个具有竞争力的私有部门必须克服依赖廉价劳动力的惰性，促进劳动生产率的提高。

那么，私有部门的这笔社会欠账究竟有多少？由于社会欠账是生存工资和实际支付的工资之差，所以它与一定的工资制度相关。一般来说，社会欠账包括两个部分：一是实际支付的工资和生存工资的差额；二是对超时劳动未付的补偿。按照《劳动法》的规定，企业应按照正常工资的1.5~3倍支付加班费。这里我们按2倍的生存工资来计算加班费。按照具体的工资制度，我们分以下几种情况进行估算。

情况一：私企只支付了正常工作时间的工资，但没有支付加班费。这时社会欠账主要产生于少付的加班费。

情况二：私企支付了正常工作时间的工资，也按双倍支付了每周36小时加班时间的工资，但没有支付非法加班的工资。由于工资是对包括正常工作和合法加班在内的工作时间的报酬，所以单位小时工资比较低。这时社会欠账一部分产生于实际支付的工资与生存工资的差额，另一部分产生于对非法加班未支付的工资。

情况三：私企支付了正常工作时间的工资，并按照单倍工资支付了36小时加班时间的工资，但没有支付非法加班的工资。这种情况介于情况二和情况四之间。

情况四：私企支付了正常工作时间的工资，并按双倍支付了所有加班时间的工资。这时社会欠账主要产生于实际支付的工资与生存工资之间的差额。

对应以上四种情况，表3和表4以四种方法分别估计了私营企业、港澳台资和外

资企业的社会欠账。这一估计所采用的劳动时间来自国家统计局对农民工的调查。我们根据调查中的劳动时间数据对各地区、各行业的劳动时间进行赋值。私营企业工资水平只有2009年的数据，其他年份假设其与城镇职工平均工资水平比例与2009年相同，从而估算出2003~2008年的私营企业工资水平。

**表 3** 2003~2009年私营企业社会欠账估算 (单位: 亿元)

	方法 1	方法 2	方法 3	方法 4
2003	2 218	2 187	2 289	2 200
2004	2 944	2 838	2 972	2 862
2 05	3 924	3 780	3 959	3 814
2006	4 645	4 367	4 605	4 413
2007	5 887	5 521	5 839	5 586
2008	8 173	7 920	8 329	8 002
2009	9 665	9 339	9 827	9 436
加总	37 456	35 952	37 820	36 314
规模以上私营工业企业	方法 1	方法 2	方法 3	方法 4
2005	1 899	1 894	2 003	1 951
2006	2 251	2 232	2 375	2 307
2007	2 804	2 774	2 962	2 872
2008	4 463	4 440	4 717	4 585
2009	5 028	4 994	5 308	5 159
加总	16 445	16 334	17 365	16 874

数据来源: 作者计算。

**表 4** 2003~2009年港澳台资和外资企业社会欠账估算 (单位: 亿元)

港澳台资企业	方法 1	方法 2	方法 3	方法 4
2003	392	200	238	197
2004	482	281	327	281
2005	628	440	499	437
2006	776	468	542	463
2007	993	567	661	554
2008	1 147	760	869	748
2009	1 312	915	1 039	903
加总	5 730	3 632	4 175	3 583

续表

外资企业	方法 1	方法 2	方法 3	方法 4
2003	581	178	233	71
2004	762	251	323	126
2005	998	361	455	246
2006	1 365	427	556	206
2007	1 730	538	703	262
2008	2 085	721	919	467
2009	2 336	827	1 049	565
加总	9 858	3 303	4 239	1 943

数据来源：作者计算。

就全部私营企业而言，四种方法估算的结果很接近，2003~2009 年的社会欠账达到 3.6 万亿~3.8 万亿元之间。对规模以上私营工业企业来说，四种方法估算的结果也很接近，2005~2009 年的社会欠账达到 1.6 万亿~1.7 万亿元之间。从趋势上来看，社会欠账一直上升，只在 2009 年有所放缓。

港澳台资企业来 2003~2009 年的社会欠账总额达到 3 583 亿~5 730 亿元之间。同一时期，外资企业的社会欠账在 1 943 亿~9 858 亿元之间。在这两个估算中，四种方法的结果相差很大，原因一方面在于此类企业本身差别，既有从事劳动密集型产品生产的企业，又有金融机构，故而不同企业之间工资差别很大，而平均工资水平被抬高；同时，四种方法对平均工资水平的敏感程度不同，结果就会有显著差别。另一方面，很多外资企业采用劳动派遣的方式，即使雇佣了大量农民工，但也不能在统计上显示出来。

2003~2009 年，各类私有企业的社会欠账总额（四种方法平均）达到 4.6 万亿元，占同一时期全国劳动报酬总额的 3%，利润总额的 5%，相当于 2009 年当年 GDP 的 14%。这样庞大规模的社会欠账为私有企业依靠廉价劳动力的发展方式提供了必要条件。私有企业承担社会欠账必将产生深刻的宏观影响，促使我国经济增长方式向有利方向转变。

## 五、生存工资与超时劳动的影响

以私有企业为主的我国出口导向型经济同其他出口导向型经济一样，是靠压低工资和抑制国内消费来维持其国际竞争力的。这类经济体一般会产生内需不足、储蓄过高、外汇储备过大等问题。<sup>[41]</sup>结果，中国需要通过购买外国国债来“资助”国外消费者



购买自己的出口产品，尽管其所“资助”的国家人均收入远远高于国内，这无疑是个奇怪的现象。与其说出口型经济满足了发展中国家的利益，不如说这是一种发展中国家以廉价出口商品补贴发达国家的微妙平衡，而这种平衡必然是以牺牲本国工人利益为代价的。<sup>[42]</sup>

发展中国家需要转型为工资引导型经济，通过提高工人工资拉动内需来刺激经济发展。这一转型必须一方面增加能够保障生存工资的公共部门就业，另一方面使私有部门的工资水平提高到生存工资之上。这意味着我国私有企业必须承担其社会欠账，而对于部分无力承担欠账的私有企业应按照市场规则淘汰。以下我们说明，在考虑社会欠账的情况下，私有企业承担社会欠账将对我国经济模式的转型产生有利影响，而私有企业的实际赢利能力明显低于国有企业，实际上部分不适应市场竞争的私企应该淘汰出局。

我们的计算结果显示，工人工资每增加1元，其中会有0.58元将用于消费性支出；<sup>①</sup>而居民消费支出每增加1元，GDP将增加3.3元。<sup>②</sup>如果以百分比为单位，居民消费支出每增加1%，GDP将增加1.3%。<sup>③</sup>表5计算了2003~2009年私有企业承担社会欠账所导致的内需增量及其带动的经济增长。从结果来看，每年由于私企克扣工人工资所造成的GDP损失占当年GDP总量的3%~5%不等。

表5 民营企业承担社会欠账对经济增长的拉动作用 (单位: 亿元)

年份	方法1			方法2		
	内需增加	GDP增加	占GDP%	内需增加	GDP增加	占GDP
2003	1 286	4 245	3.11	1 268	4186	3.06
2004	1 708	5 635	3.50	1 646	5 432	3.38
2005	2 276	7 511	4.01	2 192	7 235	3.87
2006	2 694	8 891	4.00	2 533	8 358	3.76
2007	3 414	11 268	4.24	3 202	10 567	3.98
2008	4 740	15 643	4.97	4 594	15 159	4.81
2009	5 606	18 499	5.36	5 417	17 875	5.18

① 这一边际消费倾向由2003年至2009年城镇居民平均每人全部年收入和城镇居民平均每人消费性支出变化率计算得到。数据来源为历年《中国统计年鉴》。如果农民工能得到生存工资水平，其消费倾向将显著高于城镇居民平均水平。另外，如果用城镇居民可支配收入和消费性支出的变化率计算，则消费倾向为0.66。因此这里使用城镇居民边际消费倾向0.58只会低估社会欠账的宏观影响。

② 这一凯恩斯乘数根据2003~2009年GDP变化水平和居民消费支出变化水平计算得到。

③ 根据2003~2009年GDP变化率和居民消费支出变化率计算得到。数据来源为历年《中国统计年鉴》。

续表

年份	方法 3			方法 4		
	内需增加	GDP 增加	占 GDP%	内需增加	GDP 增加	占 GDP%
2003	1 328	4 381	3.21	1 276	4 211	3.08
2004	1 724	5 688	3.54	1 660	5 478	3.41
2005	2 296	7 578	4.05	2 212	7 300	3.90
2006	2 671	8 814	3.97	2 560	8 446	3.80
2007	3 387	11 176	4.20	3 240	10 692	4.02
2008	4 831	15 942	5.06	4 641	15 316	4.86
2009	5 700	18 809	5.45	5 473	18 061	5.23

数据来源：作者根据表 3 数据和边际消费倾向、凯恩斯乘数计算。

我们分别计算了三种表现企业赢利能力的利润率指标：净资产收益率、总资产收益率以及主营业务利润率。净资产收益率等于净利润除以固定资产净值；总资产收益率等于净利润除以平均资产总额；主营业务利润率等于净利润除以主营业务收入。其中总资产收益率因为考虑到企业资产中的举债部分，相对于净资产收益率更能有效衡量企业的资产运用效率、盈利的稳定性和持久性。严肃的企业研究文献中往往需要将总资产收益率和净资产收益率结合起来看企业的赢利能力。主营业务利润率是从企业的主营业务赢利能力上对企业效率水平的一个补充。

利润总额扣除企业所得税得出净利润，而企业所得税在 2008 年时经历一次调整。调整前，一般企业所得税为 33%，另有两档针对小型企业的优惠税率分别为 27% 和 18%。2008 年后，根据《企业所得税暂行条例》规定，企业所得税统一为 25%。本文采用 25% 的平均所得税率估算私企和国企从 2005~2009 年的所得税。

表 6~8 显示了规模以上私营工业企业的原始利润率，以及在净利润中扣除其社会欠账后的实际利润率。结果表明，私营工业企业的原始利润率尚且高于国企，但是一旦扣除社会欠账，其利润率就不再虚高；不仅明显低于国有企业，而且在个别年份利润率甚至为负。显然，私企利润的一大部分来自于未付的社会欠账，其本应归属工人所有，却不合理地成了企业利润。

三种利润率算法下私有企业在可持续性上表现并不一致。若只看净资产收益率，私企承担社会欠账后在 2009 年仍能保持 6%~7% 的利润率，与同期的国有企业相当。但在总资产收益率和主营业务利润率上，私企的市场地位岌岌可危，利润率仅有 1%~2%，显著低于国有企业 3%~4% 的水平。需要注意的是，在计算过程中我们所用的企业所得税率是 25%，这会高估 2008 年以前的私企利润率，所以 2008 年之前私企的实

际利润率将比估算结果更低。

因此，一旦保证工人获得生存工资，私有企业的可持续性很可能出现问题。根据优胜劣汰的市场经济原则，企业如果经营不善就应该自行退出而让位于更有赢利能力、能给职工带来高工资、保证合理的劳动时间、并以提高劳动生产率获得增长的企业，促进经济的良性循环。然而部分私有企业目前的状况恰恰相反：它们经营不善（实际利润率甚至为负值）却靠压低工资维持虚高的利润率，不仅严重损害了劳动者的权利，而且抑制了经济的有效需求，妨碍了经济增长的可持续性。

表6 净资产收益率比较

年份	私营工业未调整利润率	方法1	方法2	方法3	方法4	国有工业利润率
2005	16.33	-3.16	-3.11	-4.23	-3.7	9.53
2006	18.66	1.11	1.26	0.14	0.67	10.69
2007	23.17	6.03	6.22	5.06	5.61	11.89
2008	25.23	7.14	7.24	6.12	6.65	8.49
2009	24.16	7.42	7.53	6.49	6.99	7.67

数据来源：历年《中国统计年鉴》。

表7 总资产收益率比较

年份	私营工业未调整利润率	方法1	方法2	方法3	方法4	国有工业利润率
2005	5.24	-1.02	-1	-1.36	-1.19	4.16
2006	5.91	0.35	0.4	0.04	0.21	4.71
2007	7.11	1.85	1.91	1.55	1.72	5.12
2008	8.21	2.32	2.35	1.99	2.16	3.6
2009	7.96	2.45	2.48	2.14	2.3	3.23

数据来源：历年《中国统计年鉴》。

表8 主营业务利润率

年份	私营工业未调整利润率	方法1	方法2	方法3	方法4	国有工业利润率
2005	3.47	-0.67	-0.66	-0.90	-0.79	5.71
2006	3.69	0.22	0.25	0.03	0.13	6.28
2007	4.20	1.09	1.33	0.92	1.02	6.60
2008	4.73	1.34	1.36	1.15	1.25	4.61
2009	4.63	1.42	1.45	1.25	1.34	4.59

数据来源：历年《中国统计年鉴》。

## 六、结论

工资过低和劳动超时是我国经济增长方式的症结。一方面，私有企业依靠超长的劳动时间和极为不公的工资制度维持了虚高的利润率，看似在世界市场中获得“竞争优势”，实则却在不利的国际分工环境下度日维艰；另一方面，工人由于工资严重低于生存工资水平而被迫通过超时劳动来获得必要的收入，艰难维持自身和家庭的再生产。最后，过低的工资极大限制了工人收入，从而限制了消费需求，导致整个经济日益依赖于投资和出口，受到资本主义世界性危机的影响日益明显，经济转型日益迫切而困难却越来越突出。

打破这一症结的手段是要求私有企业承担起社会欠账。我们的估算结果表明，2003~2009年私有企业的社会欠账总额至少高达4.1万亿元，占同一时期全国劳动报酬总额的6%，利润总额的9%，相当于2009年GDP的14%。私有企业承担欠账后，虚高的赢利能力会显著下降，实际赢利能力显著低于国企水平。这表明部分私有企业的真实效率存在严重问题，而只有通过市场机制淘汰一部分低效私企才能保证私有部门乃至整个经济的健康发展。同时，私有企业承担社会欠账会对内需的扩大产生积极影响，每年会创造3%~5%的GDP增长，促使经济模式转型向着有利的方向发展。

---

### 参考文献

- [1] Zhu, Andong and David M. Kotz. The Dependence of China's Economic Growth on Exports and Investment[J]. *Review of Radical Political Economics*, 2011, 43.
- [2] Piovani, Chiara and Minqi Li. One Hundred Million Jobs for the Chinese Workers! Why China's Current Model of Development Is Unsustainable and How a Progressive Economic Program Can Help the Chinese Workers, the Chinese Economy, and China's Environment[J]. *Review of Radical Political Economics*, 2011, 43.
- [3] 中华全国总工会研究室主任李滨生在2008年“两会”上的发言 [EB/OL]. (20080423) <http://cppcc.people.com.cn/GB/34961/120830/120956/7156177.html>
- [4] Hung, Ho-fung. America's Head Servant? The PRC's Dilemma in the Global Crisis. *New Left Review*. 2009, 60 (11) — (12) .

- [5] 国家统计局关于城市农民工劳动就业与社会保障状况的调查报告 [EB/OL]. (20061019) [http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20061011\\_402358407.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20061011_402358407.htm).
- [6] 佛山数百工人围堵公司门口求加班 [EB/OL]. (20111220) <http://finance.ifeng.com/news/region/20111220/5296539.shtml>
- [7] 斯密. 国民财富的性质与原因的研究 [M]. 北京: 商务印书馆, 1983.
- [8] 李嘉图. 李嘉图著作和通信集 [M]. 北京: 商务印书馆, 1981.
- [9] Pollin, Robert. Economic Prospects: Making the Federal Minimum Wage a Living Wage [J]. *New Labor Forum*, 2007, 16.
- [10] Pollin, Robert. Time for a Living Wage [J]. *Challenge*, 2001, 44.
- [11] Glickman, L. B. A Living Wage: American Workers and the Making of Consumer Society [M]. Cornell University Press, 1999.
- [12] Anker, Richard. Living Wages around the World: A New Methodology and Internationally Comparable Estimates. *International Labour Review*, 2006, 145.
- [13] Making Work Pay [EB/OL]. <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/reports/pay.htm>.
- [14] Wicks-Lim, Jeannette and Pollin Robert. An Economic Analysis of the Nashville Living Wage Proposals [J]. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts at Amherst, 2009.
- [15] Neumark, David and Scott Adams. Do Living Wage Ordinances Reduce Urban Poverty? [J]. *The Journal of Human Resources*, 2003, 38.
- [16] Reich, Michael, Peter Hall, and K. E. N. Jacobs. Living Wage Policies at the San Francisco Airport: Impacts on Workers and Businesses [J]. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2005, 44.
- [17] Howes, Candace. Living Wages and Retention of Homecare Workers in San Francisco [J]. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2005, 44.
- [18] Wicks-Lim, Jeannette and Pollin Robert. An Economic Analysis of the Nashville Living Wage Proposals [J]. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts at Amherst, 2009.
- [19] Jacobs, Ken, Dave Graham-Squire and Stephanie Luce. Living Wage Policies and Big-Box Retail: How a Higher Wage Standard Would Impact Walmart Workers and Shoppers [R]. UC Berkeley Labor Center Report, 2011.
- [20] 国家统计局《第二次全国经济普查主要数据公报(第一号)》[EB/OL]. (20091225) [http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20091225\\_402610155.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20091225_402610155.htm).
- [21] 马克思. 资本论(第一卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1975.
- [22] 张彦宁, 陈兰通. 中国企业劳动关系状况报告 [M]. 北京: 企业管理出版社, 2007.
- [23] 夏小林. 私营部门——劳资关系及协调机制 [J]. *管理世界*, 2004, (6).
- [24] “加班, 服装工人的魔咒”, <http://www.cgzj.org/a/xm/2011/1020/407.html>
- [25] 大学生关注可口可乐小组,《可口可乐调查报告》[EB\OL]. <http://biz.finance.sina.com.cn>

com. cn/donation/cocacola\_report. pdf

- [26] 马克思. 资本论 (第一卷). 北京: 人民出版社, 1975.
- [27] 计件工资, 多劳多得 [EB/OL]. <http://www.cgzi.org/a/xm/2011/1020/408.html>
- [28] “加班工资怎能只按基本工资算?” <http://acftu.people.com.cn/GB/6745791.html>
- [29] 劳动部门提醒: 加班工资不能只按基本工资算 [EB/OL]. [http://www.ce.cn/cysc/cysc-zh/200801/08/t20080108\\_14150960.shtml](http://www.ce.cn/cysc/cysc-zh/200801/08/t20080108_14150960.shtml)
- [30] 《高校富士康调研总报告》全文公布 [EB/OL]. <http://tech.sina.com.cn/it/2010-10-09/09574726168.shtml>
- [31] 加班越多工资越少, 员工诉比亚迪讨薪 [EB/OL]. [http://epaper.bjnews.com.cn/html/2011-06/30/content\\_248530.htm?div=-1](http://epaper.bjnews.com.cn/html/2011-06/30/content_248530.htm?div=-1).
- [32] 国家统计局《2009年农民工监测调查报告》[EB/OL]. [http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319\\_402628281.htm](http://www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm).
- [33] 潘毅, 卢晖临, 张慧鹏. 大工地: 建筑业农民工的生存图景 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2012.
- [34] 沈琴琴. 中国劳动关系的变革与工会工作的主要目标 [M]. 工会理论与实践, 2003, 17 (6).
- [35] 中国社科院“中国社会形势分析与预测”课题组. 2005. 2005年中国形势分析与预测 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005.
- [36] 辞职员工曝 GUCCI 门店虐待员工致多名孕妇流产 [EB/OL]. [http://www.cnr.cn/news-center/gnxw/201110/t20111008\\_508583673.shtml](http://www.cnr.cn/news-center/gnxw/201110/t20111008_508583673.shtml)
- [37] 劳动部《关于实施最低工资保障制度的通知》[EB/OL]. <http://www.my.gov.cn/santai/1370502761115811840/20061018/126844.html>
- [38] 尽五成受访者希望政府多介入, 一成受访者忍气吞声 [EB/OL]. <http://jingji.cntv.cn/20120312/106172.shtml>
- [39] 贺雪峰. 地权的逻辑——中国农村土地制度向何处去 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2010.
- [40] 周潇. 农村青少年辍学现象再思考: 农民流动的视角 [J]. 青年研究, 2011, (6).
- [41] Ghosh, Jayati. “Why We Need to Reshape Economic Development” [EB/OL]. <http://mrzine.monthlyreview.org/2009/ghosh051009p.html>
- [42] Ghosh, Jayati. “What Does Wage-led Growth Mean in Developing Countries with Large Informal Employment?” [EB/OL]. <http://mrzine.monthlyreview.org/2010/ghosh131010.html>

## A Living Wage, Overtime Work and China's Economic Sustainability

*Li Zhongjin Chen Ying Qi Hao Xu Zhun*

**Abstract:** This study, for the first time, estimates the living wage rate for China. We find that China's private enterprises have not paid their employees living wages, which implies workers have to bear the cost of labor reproduction to a large extent. We argue this cost is the social debt that China's private enterprises owe their workers. The problems of underpayment and overwork, integral to the rise of China's private sector, are intertwined. As a result, the profitability of private enterprises is inflated; meanwhile, domestic demand stagnates, inhibiting the transition to a sustainable model. Our findings also highlight the private sector is much less profitable than the state-owned sector if the social debts are taken into account. In addition, raising wage level to the living wage rate will add to GDP by at least three to five percentages.

**Keywords:** living wage; overwork; private enterprises; social debt; sustainable development

**Author(s):** Li Zhongjin, Graduate Student of Economics Department, University of Massachusetts at Amherst; Chen Ying, Graduate Student of Economics Department, University of Massachusetts at Amherst; Qi Hao, Graduate Student of Economics Department, University of Massachusetts at Amherst; Xu Zhun, Graduate Student of Economics Department, University of Massachusetts at Amherst.