

业,而进入新的产业,创造新的可盈利的产业,这是市场的要求,所以不能单靠财税政策。

五、财税的转型任重而道远

经过近40年改革开放以后,我们还有哪些改革任重道远呢?第一,我们的建设性财政已经转变为公共财政,这个已经基本完成,但是我们有三个转型还任重道远。比如说中央十八届三中全会指出的,我们要由间接税为主的税制体制逐渐的转向直接税为主的税收体系,我认为这个转型还任重道远。可以说,下一步个人所得税的改革、房地产税的改革,面临着非常多的问题,老百姓能不能接受、能不能意识到我们是用暗税转为明税,实

际上是在促进财政的民主化,促进老百姓当家作主,促进纳税人意识的提高和对政府尤其是基层政府民主监督的提高,这种制度性改革的意识,我认为还任重道远。第二,政府间的关系,集权式的财政逐渐的向分权式的财政转变。这种转型来来回回,还有非常多的问题需要解决,所以它任重道远。第三,计划型的财政向真正的民主性财政转型,这个道路也非常艰难,也涉及到民主制度建设、法治制度建设和老百姓的接受。总而言之,在整个经济转型当中,我们的经济和政府财政的可持续发展,靠的是这种转型和改革,但是,这种改革又面临着很多困难。我们也要像“中国女排”那样,在艰难的情况之下要挺住、要坚韧不拔的向前走,不断的进行改革和创新。

对当前我国劳动力成本的基本判断

□李 实

(北京师范大学 中国收入分配研究院 北京 100875)

李 实: 北京师范大学教授,博士生导师,长江学者,中国收入分配研究院执行院长,研究方向为收入分配制度。

劳动力成本是当前一个热点问题。最近两年,包括媒体甚至政府部门都参与有关这个问题的争论。有些人认为中国劳动力成本过高了,或者是工资增长过快了,甚至超过劳动生产率的增长,所以现在要降劳动力成本,不能让工资增长过快,怕影响到中国经济进一步的成长。对这个问题,争论非常激烈。针对这个问题,我们收入分配研究院专门做了一个课题,我们到南京、洛阳、重庆三个地方调查了10家制造业企业,看看他们在过去几年中劳动力成本的变化,生产总成本的变化,还有其他一些成本的变化。同时,我们也利用了中国工业企业调查数据,做了一些相关的分析,另外也做了一些国际比较。在这样的基础上,我

们形成了一个课题研究报告,今天我把报告的一些主要观点作个介绍。

对企业成本及劳动力成本,我们有五个基本判断。第一个判断,劳动力成本确实在一定程度上有所提高。第二个判断,劳动报酬的持续提升具有一定的合理性。第三个判断,当前企业负担过重,或者是成本增长过快,主要是制度成本造成的。我们要降低制度成本,而不是笼统的说要降低劳动力成本。第四个判断,产能过剩、企业营业收入下降与劳动力成本占比上升相关。劳动力成本上升是一个方面,同时还应该看到经济增速下滑,企业的经营效益在不断的下降,这个情况下凸显了劳动力成本占比快速上升。第五个判断,从政策制定的角度来看,要降成本主要是降制度性成本。我们提出了四字方针:降、调、除、保,实现减轻企业负担的目的。下面围绕这五个判断介绍一下我们的研究结果。

一、劳动力成本确实在一定程度上有所提高

根据10家企业的调查,可以看出企业总成本在过去10年中上升了将近3倍。相对来说,劳动力成本要比企业总成本上升得快一些,大概高出40%左右。同时,我们应该看到,除了劳动力成本之外,还有其他的成本,比如说环境成本也在上升。现在环境执法越来越严,企业支付的环境成本越来越高;融资成本,包括土地成本、交通成本都比劳动力成本上升得更快。从这个意义上来说,劳动力成本在上升,但并不是推动企业总成本上升的最主要原因。2005年、2010年、2015年这三年劳动力成本以及其他成本所占企业总成本的比例发生了变化。确实劳动力成本在总成本中所占的比例是上升的,到2015年的时候,大概占企业总成本的32%。同样的,我们也要看到其他的成本,比如说融资成本上升的幅度要超过劳动力成本的上升。2005年,它大概是5%,到了2015年上升到了12%,上升的幅度非常快。同时,我们应该看到,企业的税负,虽然有所下降,但是到了2015年的时候所占的比例还是非常高,企业的税负大概占企业总成本的15%。所以,这也是企业负担过重一个很重要的原因。

二、近年劳动报酬的持续提升是合理的

为什么呢?如果看我们国家的劳动报酬在GDP中所占的比重,在2007年的时候,达到最低点,劳动报酬占GDP的比重48%,现在回升到大概51%左右,但是比2000年初期的时候还要低。也就是说,劳动力成本和劳动力报酬只是一个回升的过程,它是整个经济发展的自然过程。从这个意义上来说,劳动力成本的上升,特别是劳动报酬的上升,有一定的合理性。我们应该看到这点,如果比较人均GDP的增速和居民收入的增速,就会发现,在1978年到2015年将近40年的时间里,其中有30年城镇居民的收入增长低于GDP的增长,其中有26年,农村居民的收入增长低于GDP的增长。应该说,这几年劳动报酬的上升有一定

的反弹因素在里面。另外,供求关系在一定程度上也说明劳动力成本的上升有一定的市场机制作用。比如说,现在劳动年龄人口所占的比重从2011年开始下降,到2015年已经下降接近3个百分点。这样的情况下,劳动力市场的供求关系发生了很大的变化,导致劳动力成本上升、工资上升。另外,劳动力的构成,特别是人力资本的积累,教育的发展使人均受教育水平也在不断的增加,人力资本上升肯定要拉动工资的上升,从而带动了劳动力成本的上升。从这个意义上说,劳动力报酬的上升、工资的上升,甚至部分劳动力成本的上升,具有很大的合理性,这是经济发展的结果。

三、当前企业负担过重是制度成本过高造成的

制度成本其中特别是企业的税收和行政性收费占企业总成本的比例上升较快。不管是用统计局工业企业的数据库还是用我们在三地调查的数据库,2014-2015年的时间里,这种成本占总成本的比例有较大幅度的上升。三地企业的数据库显示,在一年的时间内,这种成本所占比重大概上升近2个百分点。也就是说企业负担,特别是税收、收费不仅没有降低,反而在增加。我们在和企业访谈的过程中,企业的一些管理人员、负责人明确提出:工资上升我们能理解,也愿意接受,这是市场作用的结果;问题是在于税费过高,特别是社会保险的缴费。社会保险的缴费占企业劳动力成本的比重,2010年大概不到15%,2015年上升到接近20%,上升了近5个百分点。劳动力成本当中,增长最快的是住房成本,什么是住房成本,说白了是住房公积金的缴费。10年期间住房公积金的缴费增加了8倍,社保缴费增加了5倍以上,而工资成本,大概增加不到3倍。社保缴费、住房公积金占劳动力成本中很大部分,同时,也是推动劳动力成本上升的最主要部分。

四、近年劳动力成本占比上升与产能过剩、营业收入下降相关

劳动力成本上升具有一定的周期性,与现在

的企业经营效益下降有密切的关系。我们专门分析了两种不同类型的企业,比如说营业收入下降的企业和营业收入上升的企业。发现营业收入下降的企业劳动力成本所占的比重是在上升,而且上升得非常明显。而营业收入上升的企业,劳动力成本所占的比重不仅没有上升,反而在下降。也就是说,现在我们看到的劳动力成本上升,很大程度上是企业经营效益下降,整个宏观经济恶化而带来的后果,而不是劳动力成本自身的原因。特别是在劳动力成本具有黏性的情况下,去产能会引致企业营业收入下降,从而营业收入中劳动力成本的比重上升。一些相对产能过剩的企业,比如说钢铁、玻璃、有色金属,其营业收入下降,引起劳动力成本上升变得非常突出。近几年劳动力成本占比的提升,确实和企业产能利用程度有密切的关系,因此不能简单的把劳动力成本的上升归结为劳动力成本本身的问题,它是一个宏观经济的问题。

五、制定降、调、除、保方针,降低税费以减轻企业负担

一是降税费。政府要进一步压缩行政开支,要还利于居民和企业,减少各种行政性的收费,要适当降低增值税率。

二是下调社会保险缴费。我们认为,现在有的社会保险缴费过高,应降低这部分的缴费。

三是去除住房公积金。我们感觉到住房公积金占劳动力成本当中的比重在不断的增加。而且,住房公积金的弊病越来越明显,它扩大了收入差距,很多的低收入人群、低工资人群是没有住房公积金的。同时,上世纪90年代末建立住房公积金制度的时候,所设计的那样一个制度目标、功能已经不存在了,现在已有很好的商业住房贷款,足以弥补住房公积金的作用,从这个意义上来说,住房公积金应该取消。应该把住房公积金加到工人的工资上,通过增加工资对住房公积金进行根本的改革。

四是保工资增长。当前在经济增长降速的情况下不应该降工资,要保持工资稳定增长,使得工资能够和GDP保持同步的增长,使得工人工资的增长能够长期稳定下去,能够保持劳动报酬的占比不断上升。

我认为,降成本要加大力度,像“五险一金”缴费比例过高的问题,相关政府部门、学界都有共识,人社部最近也出了文件,要把养老保险缴费占工资总额的比例降一个百分点。这个降幅是不够的。我们建议,养老保险的缴费占工资总额的比例争取在未来五年中,由现在的28%降到23%,每年降1个百分点。使得养老保险的缴费能够大幅度的降下来。同样的,取消住房公积金,可以使得企业的总成本下降大概2个百分点左右。这样才能起到减轻企业负担的效果,实现降成本的真正目的。总之,企业要降成本,但是降成本要精准。

(责任编辑:廖才茂)