

各阶层工资收入差距与限定最低工资标准

■ 高连奎/文

对于贫富分化来说,提高最低工资是比任何手段都好的方法。

各阶层工资收入差距到底有多大?

当前,中国的贫富分化如此之严重,其核心原因不是中国人的勤奋程度不同,不是因为社会分工的不同,不是知识技能的差异,也不是所谓的城乡二元结构,更不是垄断企业与民营企业职工的收入差距,而是企业管理人员与基础员工的收入差距。其他差异最多只能造成三到五倍的收入差距,这在市场经济条件下,是可以理解的,也是可以容忍的。而企业高管和基层员工的收入差距则是数十倍、几百倍甚至上千倍的差距。

比如,金融和IT是典型的高薪职业,其工资也并非高得离谱。这两个行业中的金融业受经济周期影响比较大,工资不是很稳定。而IT业工资相对比较稳定。我们看2012年媒体报道的一些IT行业的工资,华为平均工资为9608元/月,中兴通讯平均工资为8049元/月,联想平均工资为8441元/月,用友软件平均工资为6744元/月,金蝶软件平均工资为6491元/月。软件工程师平均工资为12746元/月,项目经理平均工资为10292元/月。根据2011年国家统计局公布的数据,IT业年平均工资为66598元,为全国平均水平的18倍;金融业80772元,是全国平均水平的22倍;科学研究、技术服务和地质勘查业57316元,是全国平均水平的15倍。从上面这些数据,我们就可以看到,不同行业的差距其实不大。

大家比较关注的还有国企的高工资,其实很多国企都已经完全市场化了,其工资水平早就随行就市,很多经营不佳的地方国企的工资水平可能还不如私营企业。而大家平时说的国企高工资,主要是指央企,特别是自然垄断型的央企。网易财经曾经对117家央企及其上市公司共261家企业在岗职工的年平均工资进行整理,发现2011年央企及其上市公司在职职工年平均工资为102965元,是同年城镇非私营单位在职职工年平均工资的24倍,是城镇私营单位在职职工年平均工资的42倍,总体上也没有超过5倍。

央企在职职工年平均工资水平在央企内部不同的行业之间存在着差别,平均工资最高的是金融业,高达260035元,最富有的员工为招商银行员工。招商银行2011年在职职工年平均工资为447357元,不仅位居银行业第一,在央企所涉及的行业中也独占鳌头。2011年各个省电力公司在岗职工年平均工资为100000元左右。从这些数据看,央企确实工资较高,但也并没有高到离谱的地步。

大家反映比较多的还有城乡收入差距,其实这种差距也并不是很大。因为城市和农村的生活方式不同,农村居民收入虽然低,但消费水平更低;而城市居民虽然工资高,但是生活压力更大。

总之,以上人们常说的这些差距,都不是主要的。笔者认为,真正拉开中国工资差距的还是管理人员和基础员工的工资差距。这种差距,将是数倍、几十倍、几百倍甚至高达数千倍的差距,这才是真正的贫富差距的原因。中国高管工资最高的当属平安老总马明哲,年薪一度高达6600万元,而大家熟悉的王石、任志强等人每年的工资与股权收入也将近千万。

在中国绝大多数公司内部,经理人的工资一般是员工的2倍,总监的工资基本上是员工的3至5倍,而总经理的工资一般是基层员工的10倍以上。那些大型公司的高管,特别是大型上市公司的高管,其工



资更是基层员工的几十倍、几百倍,这种差距才是真正的差距。在中国,那些最讲究生活品位,消费能力最旺盛,开豪车、住别墅的人,不只是企业老板,很多都是公司的管理层。

笔者所说的企业高管与基层员工的收入差距是造成中国贫富差距的最大因素。用美国的案例进行反证,在美国没有大家所批判的央企,没有城乡二元结构,但美国仍然是个贫富差距极大的国家。根据美国的调查,处于金字塔尖1%的人在过去10年间收入增长了18%,而中产阶层的收入却在下降,仅有高中文化程度者的收入下降尤其明显,在过去25年里,下降了12%。

根据研究,美国平均家庭收入在2009年6月至2011年6月期间下降了7%。从1970年至现在,工作男性的实际收入下降了26%。中国没有这方面的数据。但从美国的数据就可以看出,高管工资与基层人员工资的挤出效应。美国是一个发达国家,但美国底层人民的工资却是在下降。

再说到中国,即使完全实现了城镇化,中国照样是贫富差距巨大的国家,因为造成贫富差距的根本因素是笔者所说的企业内部贫富差距,在这方面,中国和全世界都是一样的。

而关于管理层的工资,很多人可能会认为是市场因素,不应该干预。可是造成中国收入差距的是管理层与基层员工的工资差距,如果管理层的收入是市场因素,不应该干预的话,那还强调贫富差距有什么意义呢!

限定最低工资标准可缩小各阶层工资高差距?

一个企业用于工资的总成本是固定的,如果管理层拿走的越多,基层员工得到的就必然越少,这也是管理层与基层员工收入高差距的由来。

那管理层的收入是不是就是合理的呢?管理人员的收入水平为何与基层人员拉得那么大呢?这要从现代公司的管理结构说起。

在发达国家,工资水平最高的是这样

一类公司,这类公司基本上属于纯公众公司,可以看做是“无主”公司:股份非常分散,单一股东的股权占比非常少,对公司没有任何影响力。在这类公司里面,基本上是经理人说算了,经理便利用自己的职权,为自己制订奇高的薪资方案,而且即使经营不善也不必为之负责。

这类公司的出现主要是家族传承的原因,任何公司在早期都是有大股东的。但是企业经过几代的传承,到后来,创始家族在企业中占比越来越少,企业基本上就变成了公众公司,其实就是任由经理人宰割的公司。

这类公司带坏了其他的上市公司,而上市公司又带坏了非上市的公司,美国公司又带坏了中国公司。因为人才是流动的,只要有一类公司给高管开出高薪,其他公司的高管就会向此看齐,结果高管高薪成了世界各国普遍面临的问题,而高管的高薪必然也会导致中层管理人员以及基层管理人员的高薪。

大家不要小看企业内部贫富差距,企业内部贫富差距过大,也会影响企业的成长。根据笔者的观察,企业内部贫富差距往往会造成三大结果:

首先是基层人员消极怠工。企业的大部分事情几乎都由基层人员来完成,基层人员要面对客户、面对市场、面对产品生产,他们是直接创造价值的。但如果这些人得到的收入与他们的付出不匹配,他们就会感觉“不值”,结果就是消极怠工。服务人员不认真接待客户,导致客户抱怨,甚至流失客户;生产人员不认真生产,导致次品很多,不合格品率大幅提高,等等。这些都会导致企业竞争力的下降。那些真正做大做强的企业都是真正“以人为本”的企业,是以“员工”为本的企业,中国的宗庆后、董明珠等知名企业家也信奉这样的原则。

其次,在企业中,经理级别的基层管理人员,往往与基层员工工资水平差距并不大,而总监级别的高层管理人员,其新工资水平则与基层员工差距极大,这些人的工资是与经理人员看齐的。但总监级别的高层管理人员的付出远没有这么多,这些人不用像基层人员那样直接参与劳动,也不用像职业经理人那样考虑业绩与战略问题,这

些人的工资是高于其劳动成果的,因此这一层级的人往往为保住自己的职位和工资不敢做任何尝试。

第三,顶层管理人员,即职业经理人、总经理级别的人,这些人的特点是过度冒险,但往往效果不佳。因为这些人如果是内部提拔的还比较好,如果是外部空降的,这些人一般都有极大的业绩压力,其快速提升公司业绩的唯一办法就是做出改变,而很多改变其实类似于赌博,因此这些人往往最具冒险精神,但这些冒险却往往毁掉了企业。

其实在世界范围内,高管高薪的问题,也早就被注意到了,美国企业高管的收入水平平均为普通员工的344倍。在克林顿执政时期也出台过限薪的法案,但精明的金融界高层总能钻到政策的漏洞,最终导致了经理人持股的频繁出现。因为薪资虽然被限制住了,但是向经理人赠送股权则没有限制,这导致了经理人持股的大量出现。而金融危机之后,德国、英国等国家也出台了限制高管薪资的方案,但大多是针对那些接受政府救助的企业,成效并不大。

那是不是就对高管薪资没有办法了呢?其实,根本上不是要限定最高工资,而是要制订最低工资法。因为企业利润用于工资的总量是固定的,只要提高基层员工的工资,那高管的工资就自然会降下来了。

而在经济学界一直存在着反对制订最低工资法的声音,比如有学者认为,这会增加企业的成本。这种说法其实是站不住脚的,因为一个国家的国民工资水平总体上是由经济发展水平决定的,具体说是由整个社会的平均劳动生产率决定的,任何一个国家对最低工资的限制都是比平均工资低很多的,根本就不可能高于由劳动生产率水平决定的社会平均工资水平。最低工资的出台其作用只能是缩小贫富差距,而非提高整体水平,只要对最低工资限制不超过社会平均工资,那对整个社会的整体工资水平就不会有任何影响。

美国即使没有最低工资,其最低工资也不可能跟中国一样;中国即使没有最低工资,中国人的工资水平也不可能跟越南、柬埔寨一样。最低工资限制对一个国家的工资总水平是没有影响的。我们即使取消了最低工资限制,也保护不了多少企业家。而由于企业利润用于工资的比重是一定的,国家提高了最低工资水平,企业自然就会将用于高管工资的一部分拿出来用于基层员工工资,这是目前可行的唯一办法。当然,最低工资也不是随意制订的,而是按平均工资的一定比例制订,比如社会平均工资为5000元,那最低工资可以制订为3500元,这样就可以避免薪资差距的拉大。

而从经济学的角度看,企业的总体用工成本取决于平均工资,而不是最低工资。当然最低工资可能会对极少的一部分企业有影响,但是这些企业本身就是被淘汰的对象。中国工资水平基本上是五年就会翻一番,这个大趋势,谁也阻挡不了。

有人担心,限制最低工资会导致失业现象。这更是危言耸听,因为这只会对一小部分以最低工资吸纳就业人员的企业有影响,这部分企业的用工数量本身就非常有限,不会对整个社会造成影响。整个社会的就业率靠的是经济的发展,而非工资限制。降低失业率还必须从提高经济发展水平入手,也就是不断地将中国经济的总量做大。在西方国家每年只有经济增长预测,而没有经济增长目标,所以他们很难解决就业问题。而中国正好相反,中国政府从来不预测经济增长率,而只是制订经济目标,然后想办法完成经济增长目标。根据失业率匡算出一个能够解决失业问题的经济增长目标,然后全社会围绕这个目标奋斗,失业问题自然就解决了。

(本文系高连奎所著《中国人的民生》第一章“工资”,标题为编辑拟。))

3月新书推荐



《一头自由主义的鹿》

作者:狄马 著
出版社:中信出版社
定价:45.00元



《免费午餐 / 柔软改变中国》

作者:邓飞 著
出版社:华文出版社
定价:35.00元



《科场现形记》

作者:郑也夫 著
出版社:中信出版社
定价:48.00元



《想见 看见 听见》

作者:阮义忠 著
出版社:上海译文出版社
定价:45.00元

一句搭讪引来千万财富

■ 陈之杂/文

现年45岁的黄勇原是武汉的一个普通工薪族。2006年,他在一次企业重组中被迫下了岗。为了生活,他做过不少临时工,短则三到五个月,长则一年半载,一次次地重复着失业和求职。

2009年夏天,随着一个建筑工地的完工,失业再次降临到了黄勇的身上。那天,他无奈地顶着炎热的太阳沿街而走,希望能碰上一份适合自己的招聘信息,结果不知不觉来到了一个建筑材料展销会场,黄勇在门口愣了片刻后向里面走去。其实这类展销会根本没什么事,那里面的人不是搞买卖的就是找商机的,没一个是找工作的。其实黄勇走进也不是为了找工作,而是那里有免费的水喝!

在饮水机的旁边,他看到一家防盗门的参展商的工作人员正愁眉不展地坐在门口,别的展商工作人员都满为患,这个展商却门可

罗雀。看着工作人员垂头丧气的样子,黄勇很随意地对他们搭讪说:“你们这是不是位置不太显眼呀,怎么没什么人过来看呢?”

那个穿衬衫打领带的工作人员叹了一口气说:“我们参展的是新款室内防盗门,可能是因为观念问题吧,还没有被市场接受,其实要代理我这里的商品只需要十几万元就够了,但就是没人愿意来,哎!”

说者无心,听者有意。黄勇心想,这个最被人忽略的项目,或许正是一个好项目,如果宣传到位,使人们理解并认可这种新款室内门,就一定不怕没市场!黄勇自己虽然勉强勉强只有三五万积蓄,但是如果问亲朋好友们借一点,或许能凑上十几万。

黄勇只用了一个礼拜做项目调查,就发现自己的推测是正确的。他在街头调查了近千名普通市民,几乎所有人都认为室内防盗门没有太大意义,他们认为只要做好大门防盗,室内自然就安全了。黄勇觉得这个观念看似合理但不科学,入室行窃者

既会撬门而入,也会跃窗而入,多设一道防,窃贼就算是入了室也难以在室内东走西窜,对财产和人身安全都更有保障!

“只要打破人们的观念,室内防盗门一定畅销。”黄勇赶紧东拼西凑地拿出十三万元找到这个室内防盗门企业,虽然还差了好几万元,但是对方看他有诚意,就降低门槛破格让他做了代理。

代理店成立后,黄勇就知道不能坐等客户上门,于是整理了一些资料和方案之后就主动出击,他印发大量的宣传单,阐述了室内防盗门的优势,并对市面上自制实木、钢木门等产品进行比较,供顾客对比参考。

不仅如此,黄勇还天天跑各类住宅区,哪怕是18层的高楼,他也要一步步地走上去,挨家挨户地发传单或者解说。虽然辛苦,可收获很大,每一百张传单里就大约有30名客户与黄勇联系。第三个月,客户开始上门了;第四个月,店里开始有盈余!

从此后,接单量、上门量尺寸,找厂家订货,黄勇从来没有闲过,除了做好销售环节,黄勇还十分重视售后服务,有问题不仅立刻派人上门解决,就算是顾客执意要换货,他也愿意贴上运输费。他的想法很简单,钱少赚一点没有关系,但是口碑一定要树起来。也正因此,时间一长,良好的口碑也让他赢得更多的顾客,生意做得蒸蒸日上。

到后来,市场上出现了十余种室内防盗门的代理商,竞争虽然激烈,但因为黄勇已经占尽先机,所以在消费者心目中的地位依旧牢不可撼。短短五年时间,黄勇在武汉就开设了五家代理分店,轻松坐拥千万财富。

面对自己如今的成就,黄勇经常笑称是“一句搭讪的意外收获”,不过熟悉黄勇的人都知道,仅靠这是远远不够的,那种创业的敏锐嗅觉和辛勤付出,才是他取得成功的关键所在,也是他身上的魅力所在。

想见 看见 听见