

动态

07/2010 第11期总第11期

收入分配改革与人才管理

本期导航

人才管理

人才生态链管理--人才管理的新视角

他山之玉

美日企业收入分配改革及启示

以劳动价值论指导家族企业的分配制度改革

专家时评

收入分配制度改革展望

不能高估最低工资的上调效应

贫富不均加剧,制度漏洞是主因

分配制度改革应有“三个提升”

编首语

Preface

收入分配制度改革是经济体制改革的重要内容，是经济发展和社会进步的重要体现，是社会主义和谐社会建设的重要保障。党中央、国务院高度重视改善民生，采取一系列政策措施，不断调整国民收入分配，在做到发展是第一要务的同时，保证我国收入分配的公平性。

改革收入分配制度对于发展生产力有着积极作用。普通劳动者的收入与国家内需是成正比的。收入分配合理，内需充足，生产力旺盛，国家经济自然就会得到增长。生产力发展，人民生活水平提高，国家经济增长，相互循环，实现双赢局面。改革收入分配制度对于促进社会和谐有推动作用。社会和谐有赖于各阶层的协作，收入分配制度改革可以缩短收入差距，合理拉开不同职务、职别之间的工资差距，有利于促进人们生活结构调整，提高生活素质，推动生活合理化。

在经济保持高速增长的同时，收入分配更加合理，人才的积极性受到激发，市场发挥人才的配置作用会更有效益和效率，政府则更能发挥其宏观调控作用，“小政府，大社会”的模式更易实现。

本期聚焦“收入分配改革与人才管理”，介绍了人才管理的新视角，进行生态链的管理；美日企业的收入分配改革及启示；以及我国学者对收入分配不均的原因探讨、改革存在的误区、期望和政策建议。

为侧重政策建议的呈现与展示，本刊对原稿件有所增删。

目 录

□编首语

编首语 错误！未定义书签。

□人才管理

人才生态链管理——人才管理的新视角 4

□他山之玉

美日企业分配制度改革及启示 8

以劳动价值论指导家族企业的分配制度改革 12

改革开放以来我国收入分配制度改革的路径与成效 16

□专家时评

收入分配制度改革展望 26

不能高估最低工资标准上调效应 29

贫富不均加剧制度漏洞是主因 33

分配制度改革应有三个“提升” 37

编者按:

当今社会,任何事情都讲求合作和协调,人才管理最重要的目标是实现个人价值和组织价值的共赢,此文从生态链的角度给我们展示了一个人才生态链结构,强调了人才生态链上各人才种群的生态性行为特征以及他们之间相互激活、相互依存、共生共变的关系和相互适应、共同进化和发展的过程,探讨了人才生态链管理的目标、理念、主体、内容和方法,从而为现代人才管理提供了一个生态学视角的分析工具。这也许能给我们带来新鲜的视角,但人才生物链管理理论能给我们所带来的应用价值还需要继续深究。

论文摘编:

人才生态链管理

——现代人才管理的新视角

北京工业大学 黄梅 吴国蔚¹

一、人才生态链的概念

自然生态系统的某些特性对于指导人类的实践活动起到了非常重要的作用,因此,自然生态系统中的食物链概念对科学界定人才生态链概念具有一定的启示意义。

模仿自然生态系统的特性,可以人为地设计人才与环境的关系系统,即人才生态系统(talent ecosystem)。所谓人才生态系统就是指在特定的区域与时间内,所有各类人才群体与其生存环境(包括自然环境、社会环境、经济环境、政治环境和科技环境等)所形成的有机复合体。与各类自然生态系统一样,人才生态系统也是在一定的时空中由多要素构成的有生机和活力的复杂生命系统。

在人才生态系统的建设过程中,可以借鉴自然生态系统中的食物链原理,依据人才生态系统中物质、能量、信息流动的规律和人才种群之间在类别、层次、作用和功能上的匹配关系,分为生产者人才、消费者人才和分解者人才,从而形成一种类似自然生态系统食物链的人才生态链。因此,所谓人才生态链就是指在人才生态系统中,模仿自然生态系统中的生产者、消费者和分解者,以人才价值(知识、技能、劳动成果、经验、教训等)为纽带形成的具有工作衔接关系

¹ 原文发表于2008年第七期《科技管理研究》,由王静怡推荐。

的人才梯队，其结构模型如图 2 所示。由于人才生态链是可以被设计的人为生态，除具备食物链所具有的空间结构特征和时序变动特征外，还具有管理特征。

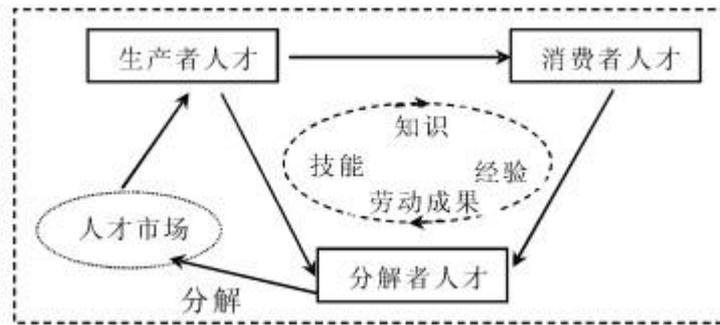


图 1 人才生态链结构模型示意图

正如自然生态系统中食物链是生态系统能量和物质流动的基础一样，人才生态系统中的人才生态链也构成了人才生态系统的金字塔型营养结构。如果人才种群在这个链条中无法获得所需的能量可能会枯萎，因此，没有能脱离人才生态链而独立存在的人才种群。高层次人才种群的出现也是以众多非高层次人才种群为基础，通过低层次人才种群的经验、教训、劳动成果等，给高层次人才种群提供能量与营养。一旦出现人才生态链断链现象，高层次人才种群最先遭受损失，损失的程度也最大。

通过构建合理的人才生态链，能有效促进新观念、新技术、新知识相互扩散，形成知识的溢出效应，从而实现人才种群间的配合与反哺，不断提高人才种群的工作效率和产出效率，进而保证人才种群间的协同进化和发展，促进人才生态圈的恢复与平衡，为人才结构调整和优化提供一种可持续发展的模式。

二、人才生态链管理的内涵及方法

（一）人才生态链管理的内涵

在人才管理中之所以引入生态学的理念，就是要强调人才生态链上各人才种群的生态性行为特征以及他们之间相互激活、相互依存、共生共变的关系和相互适应、共同进化和发展的过程，因此人才生态链管理的关键不在于对人才本身的管理，而在于对价值流、行为、关系和过程的管理。总之，人才生态链管理是一种基于协作的策略，把链上各人才种群连在一起，以期实现人才群体效能最大化。人才生态链管理的主体是独立于链上各人才种群所在组织的第三方组织（如人才生态链同盟），也可以是隶属于链上某一核心人才种群所在组织的某一部门；其目标是最大限度发挥链上所有人才种群的效能，实现人才群体价值最大

化。

（二）人才生态链管理的内容与方法

人才生态链管理是围绕人才价值共享展开的，基本内容应包括价值共享管理、共享收益分配管理、系统结构优化管理、人才生态环境管理和危机管理等五个方面，其基本内涵和方法如下：

1. 价值共享管理。价值共享是指在人才生态链上不同的人才种群之间传递有用知识、技能、经验、教训和劳动成果等，本质上反映各人才种群间共生共变的关系和要求。因此，必须使人才生态链上各人才种群都清楚以下问题：①共享什么价值；②与谁共享价值；③为何共享价值；④如何共享价值。只有使链上各人才种群正确理解这些问题，才能有效避免人才过剩和短缺、降低价值共享成本、改善竞争能力，从而提高人才生态链的产出效益。

2. 共享收益分配管理。价值共享要解决的根本问题是人才价值共享的动力问题，这就涉及到共享收益分配管理。所谓共享收益分配管理主要是指通过合理地、按比例分配共享收益和共享成本，激励人才生态链上所有人才种群进行价值共享。值得一提的是，人才共享价值的前提一是在人才生态链上所获得的收益大于未参与之前；二是参与人才生态链的人才种群较之其他未参与的同类人才种群能获取更多的收益。在理性人假设的前提下，利益必定是价值共享的动力基础，而其他可能的动力源比如信任或权威、晋升等非价值化激励只能作为补充和辅助基础。

3. 系统结构优化管理。人才生态链是由多个不同层次的人才种群为获取共享收益而结成的同盟，其中人才种群间有序性结构决定着人才生态链系统的输出效能。所谓系统结构优化管理是指在人才生态链上协同调控各人才种群的目标动机和行为倾向，配置互补型人才，以形成链上最佳的专业结构、智能结构、层次结构和年龄结构等，从而使链上各人才种群之间能够相互取长补短、兼容互益、协调有序，进而产生群体创造力合力的最大化，促进人才生态链的平衡发展；而且，在人才生态链中某些环节缺少相关人才种群的支撑或者非常薄弱时必须及时补充外部人才，以维持人才生态链结构的稳定；同时，还要不断地提供人才生态链发展所需的知识、技能等，从总体上优化和改善人才生态链的结构。

4. 人才生态环境管理。生态学强调生物与环境的关系，因而在人才生态链管

理中人才生态环境管理是不可或缺的内容。人才生态环境管理就是通过影响和调整人才生态环境构成要素的状态及其相互关系，为人才价值共享创造适宜的条件。由于人才生态链上的决策是分散的，而人才生态环境管理本质上是一种系统性的整体管理，只有通过各人才种群之间的协作才能完成，因此人才生态链上的各人才种群需要通过某种形式联合起来，比如建立一个“人才生态链同盟”才能实现真正意义上的人才生态环境管理。

5. 危机管理。由于人才生态链管理是一种基于协作策略的管理，当链上各人才种群只是单独地完善自身，而不是把目标和活动与其他人才种群整合在一起时，整个人才链将面临着诸多风险。所谓危机管理就是指为有效规避和化解人才生态链风险而采取的各项措施。这样，通过有效的危机管理，建立强有力的风险规避机制，以确保实现更大的共享收益，形成人才整体竞争优势，在有充分的政府服务和支持的前提下，由外向内地协调链上各人才种群，使链内畅通并防止外部冲击，保证人才生态链的可持续发展。

编者按：

本文从美日企业分配制度的历史沿革出发，得出分配制度须随经济环境的变化而调整，分配制度受财务目标的制约和分配制度受公司治理结构的影响三方面的启示。并在此基础上，提出我国分配制度改革思路，一是要以效率为中心，改革薪酬制度。作者具体提出了企业四类人员的收入构成。二是要兼顾公平，完善社会保障体系。作者认为我国收入分配改革仍需坚持以效率为中心，兼顾公平，完善社会保障体系。

论文摘编：

美日企业分配制度改革及启示

重庆工商大学 邓莉¹

一、美国企业分配制度的历史沿革

20世纪50、60年代，美国经济发展相对较快。70年代以后，日本、德国的发展速度超过了美国。美国企业界许多人士对此开始反思，发现分配制度是造成这种情况的重要原因之一。随后美国推行了一系列分配制度改革。

（一）推行了收入分享制。

狭义分享经济是指员工不再拿固定工资，其劳动报酬完全来自分享企业的纯收入。广义分享制是指在分配过程中，让员工在取得固定工资的基础上再以持股或取得股票期权的形式参与企业利润的分配。它与狭义分享制的区别在于它不仅有一部分变动收入，而且还有一部分固定收入，收入分享制的实行改变了美国现行工资制度，有利于调动职工的积极性和主动性但却增大工人的风险。

（二）推行员工持股计划。

为了使员工更加关心企业的发展，美国很多企业推行了员工持股计划。实行员工持股计划后，企业通过建立专门的基金，鼓励员工持有企业股票，从而使员工从单纯的雇员变为股东兼雇员。这种转变使员工更加关心企业发展。因为员工持有企业股票，只有股票增值了，员工才能从中获得收益。

（三）建立了经理激励机制

美国很多企业对高级管理人员实行了股票期权激励制度，即奖励他们一部分

¹ 原文发表于2004年第一期《商业研究》，由章菲推荐。

在未来的某一时间按照规定价格买股票的权利。一般来说，从奖励股票期权到行权有2-3年或3-5年的间隔期，为此经理人员不仅关心当前股票价格，更加关心三五年后的股票价格，因为只有在未来的股票价格提高，股票期权价值才会提高。。据统计，90年代以来，美国一些企业的经理人员的收入90%以上采自股票市场，10%左右来自工资。

二、日本企业分配制度的历史沿革

日本人才市场不是很发达。企业实行终身雇佣制，日本企业资金主要是依靠银行。企业的资产负债率很高，对员工和银行的依赖程度要比对股东强。其传统的分配制度主要体现为以下特点：(1)年功序列工资制度。就是按年龄涨工资的制度，工龄越长，工资越高。工资的高低是由工龄的长短来决定的；(2)奖金分配实行普惠制；(3)津贴福利较为完善。在资本主义国家里，除了北欧一些国家之外就数日本的津贴福利制度最为健全；(4)经理报酬较低。和美国、欧洲相比，日本的经理报酬制度较低，为美国、欧洲同等规模的企业经理人员收入的一半；(5)股利分配较少。日本股利支付率一般低于30%。最近几十年，日本在分配制度改革方面做了一些尝试：

(一) 引入员工持股计划。

在日本员工持股计划推行较早，目前已有90的企业广泛实行员工持股计划。

(二) 开始重视股东利益。

20世纪80年代以来，日本有部分股东，尤其是中小股东对分配制度表示不满。进入90年代后，日本适当增加了股利分配的额度。

(三) 改革年功序列工资制度

知识经济更强调人的创造力和爆发力，而不是长期积累经验；创造力并不是随着年龄的增长的而增长的，不是说年龄愈大，创造力就越好，相反，高科技领域往往是年轻人的天下。为鼓励年轻人发展，日本改革了过去的年功序列工资制度，采取更具竞争性的工资制度，鼓励按贡献进行分配，而不是按年龄和工龄进行分配。

四、美日中分配制度改革的启示

(一) 分配制度须随经济环境的变化而调整

美国和日本都根据环境的变化对传统的分配制度作了适当的调整，这是适应

知识经济发展的要求。因为在知识经济条件下，财富是围绕着人才去运作的，所以对员工利益的重视便成为分配制度变化的一个总趋势。目前，我国工资制度类似日本的年功序列工资，已不适应知识经济发展的要求。

(二)分配制度受财务目标的制约

由于美国实行的是典型的股东至上的公司治理模式，其财务目标是股东财富最大化。不过，从一定趋势来看，美国也开始逐渐重视员工利益，比如推动员工持股计划。日本企业的理财目标是企业价值最大化，这一目标决定日本企业既强调股东利益，又强调员工利益，更大层面上强调员工利益。表现为更重视员工福利、工资，强调员工之间的分配均衡，相对来说，不太注重股东利益，在股利分配上采取低股利政策，现在也开始注重股东的利益。

(三)分配制度受公司治理结构的影响

德国和日本采取的是共同治理模式，而美国采取的是单边治理模式，所以德国和日本在分配制度考虑的因素要比美国多，要考虑债权人、员工、股东等因素。而我国目前的公司治理结构类似于日本，但股权集中于国有股，政府目标多元化，从而要求企业目标多元化。因而，企业在分配制度上既要考虑股东利益，又要考虑员工利益，同时还要兼顾债权人和政府及其他各方的利益。这相对于西方国家来说，其要协调的利益关系更多，更复杂。

四、深化我国企业分配制度改革思路

当前，我国企业分配制度存在的主要问题是：一是企业分配制度不合理。收入分配差距过大和过小的不合理状况却依然存在；二是企业分配行为不规范，经营者职位消费缺乏定量控制，灰色、隐形收入问题突出；销售人员分配行为透明度低，吃回扣现象较为严重；职工工资结构不合理，奖金、津贴，补贴名目繁多，比重过大。职工工资外收入呈上升趋势。鉴于此，并借鉴美、日分配制度改革的经验，构建我国企业分配制度改革的思路为：

(一)以效率为中心，改革薪酬制度

在企业内部，分配制度直接体现在薪酬结构中。国际上的通行做法：蓝领一般实行岗位工资制，白领一般实行年薪制，高层白领还把工资分配与股权激励结合起来，中长期激励所占比例大。据此我国企业收入分配制度的改革大体可从以下几个方面进行：

高级管理人员薪酬包括四个基本组成部分首先是基本工资(底薪);其次是短期激励收入(当年利润分成);三是长期激励收入(期股期权收入);最后是额外收入(股票升值)。高级管理人员的收入成分中既要有近期收入,也要有远期收入,这样才能激励经理人员更加关心企业的长远发展,从分配制度上激励经理人员进行长期战略上的考虑,企业才能实现长期稳定的发展。

高级技术人员的收入由基本工资、年度奖金、收入提成三部分组成。高级技术人员的收入很大程度上应来自于他们研制开发的产品和他们对企业的贡献。这种提成收入应该占其总收入的相当比重。有的掌握企业核心技术的科技人员还可实行股票期权等长期激励手段。

企业一般员工的收入由基本工资、个人业绩奖和企业业绩奖三部分构成,其中个人业绩奖和企业业绩奖和企业整个经济效益有关。

企业股东的收入由当年股利收入和长期股票增值两部分构成。

(二) 兼顾公平, 完善社会保障体系

收入分配上有差距是必然的,正常的,但从社会主义共同富裕的目标来看,收入分配差距必须限定在一个合理的范围,体现再次分配的公平。企业分配是收入的初次分配当然应体现效率原则,财政税收则为收入的再分配层次,应体现互助互济的功能。目前可选择如下的措施:

1. 适当调整社会保险的筹资制度。除了逐年增加对社会保障的财政支持外,还可以适当调整社会保险的筹资制度,使之更趋公平合理。

2. 完善所得税制。一应要提高现行税制的起征点,适当调整累进税率,使较低收入者能减轻税负,而让高收入者适当多作贡献;二应试行“负所得税制”,即个人所得税起征点以上部分实行累进税,起征点至最低生活保障之间收入实行免税,最低生活保障以下,将自动可以从所得税中得到补偿;三应开征遗产税和赠与税,从中提取一部分用于社会保障。完善所得税制必须与严格执法、加强征管相结合,以防止税收流失,削弱再分配的力度。

3. 加大转移支付,保护弱势群体。加大财政的转移支付力度,向弱势群体进行财政倾斜,减少贫困。其直接效果,是将高低收入两类人群都往中间收入层挤,从而达到做大中间收入层的总体目标。

编者按：

中国的家族企业拥有千万元规模以下者平均寿命仅 3—5 年，亿元以下者不过 10 年，中国的家族企业难以做大而且普遍短命是一个现实困境。造成这个困境的根源在于因缺乏各类专业人才而导致的企业管理与技术水平偏低，因此，必须实施吸引人才和留住人才的一整套人才战略，而以改革单一按资分配方式为按资分配与按其他要素分配相结合方式的收入分配制度改革是人才战略转型的最佳突破口。为此，本文提出降低家族成员持股比例，建立股权激励机制与职工持股制度；改革工资制度；建立奖金和津贴制度；家族企业应该为职工依法缴纳社会保险金和尽力承担社会责任。

论文摘编：

以劳动价值论指导家族企业的分配制度改革

——按要素分配是家族企业实现可持续发展的基础

张建民 任玲¹

一、家族企业实施按资分配与按其他要素分配相结合制度的必要性

浙江省以家族企业为主的民营企业的平均寿命仅为 7 年，该省 1988 年前注册的以家族企业为主的民营企业共 7260 家，到 2006 年仅剩 1078 家；该省 1989 年注册的以家族企业为主的民营企业 1035 家，到 2006 年仅剩 351 家；该省拥有 18 年以上历史的民营企业仅占民营企业总数的 0.355%，有 20 年以上历史者几乎找不到。

研究者大都认为家族企业短命的主要原因：一是家族企业所涉及的领域以传统制造业和劳动密集型产业为主，普遍存在企业规模偏小、生产设备简陋、技术含量低、竞争能力弱的劣势。由于企业做不大、做不强，即使在拥有一定技术优势的浙江家族企业中，研发投入占销售收入的比重还不到 0.3%。二是许多家族企业赶时髦地走上了改制的道路。浙江省的家族企业就有 75% 以上挂上了有限责任公司或者股份有限公司的牌子。但是这些企业压根儿不想放弃家族对企业的控制权，不愿意按现代企业制度的要求改革旧的企业运行机制，所以企业即使做大了也做不强、做不长久。因此家族企业要获得可持续发展，必然的途径是加大

¹ 原文发表于 2009 年第一期《湖北大学学报(哲学社会科学版)》，由姚昕辰推荐。

技术投入和加快实质性改制步伐。

在竞争日益激烈的条件下,经营管理者的劳动越来越成为企业获得利润的决定因素,因此当代西方的许多大公司的经理人员不仅拥有高额工资而且享有数以百万股计的被称为“金手铐”的股权激励,许多总经理或者 CEO 最终成了本公司的实际控制人。为了调动职工的生产积极性,有些公司还实施了职工持股制度。正是由于与时俱进地改革了分配制度与其他管理制度,洛克菲勒、松下电器等家族公司才能做成为大型跨国公司而且长盛不衰。中国的家族企业虽然多为中小公司,但是要想做大、做强、做长久,也必须从建立按资分配与按其他要素分配相结合的崭新分配制度做起。其必要性在于:

其一,家族成员一般都在企业里担任着不同的决策、经营、管理等职务,他们承担的责任不相同,不仅应该有工资水平的差别,而且应该根据各人的不同贡献分配企业的利润,充分尊重人力资本的价值。单一的按资分配是不可能明确家族企业成员不同的物质利益的。为了让能够长久对企业做出最大贡献的家族成员成为企业的最高管理者,应该在家族成员中也建立股权激励机制。

其二,家族企业非家族成员的经理人以及技术、管理骨干需要通过股权激励产生对企业的认同感。这些人员在履行职责过程中由于手中握有的权力不足导致难以有效履行职责或者不能心情舒畅地履行职责,致使他们因受到的激励程度不大而降低对企业的忠诚度。为解决这一问题,国外公司普遍实施了主要给这部分人戴上“金手铐”的股权激励制度。

其三,受雇于家族企业的职工是企业财富的直接创造者,他们在生产中的积极性、主动性和创造性也是企业得以生存和发展的关键要素,国外股份制企业已经开始把注意力放在了普通职工身上,某些公司通过工会或者直接针对职工推行了职工持股制度。

二、家族企业实施按资分配与按其他要素分配相结合制度的指导思想是马克思劳动价值论

家族企业改革单一按资分配为按资分配与按其他要素分配相结合的新型分配制度的指导思想是马克思的劳动价值论。

在家族企业里,不公平的利润分配不仅会挫伤劳动者的积极性,而且会削弱企业的凝聚力。因为单一的按资分配只能使企业利润在家族成员小集团中封闭运

行，参与利润创造的非家族成员和其他职工只能产生“身在异乡受歧视”的感觉。因而既不利于他们奉献自己的全部智慧，又不利于企业广泛吸收人才。笔者以为按要素分配的最大受益者是劳动者，因为第一次从理论和实践相结合的角度确立了用股权增强劳动者主人翁责任感的激励手段，实际上是为企业引入“共同治理”新概念。

以马克思劳动价值论为理论基础的按要素分配理论也应该成为家族企业改革分配制度的指导思想。家族企业主应该认识到工资不等于利润，本企业包括技术与管理人员在内的没有出资的职工，仅仅以雇佣劳动者身份领取工资是不够的，他们作为技术、管理和劳动的所有者也应该按各种要素的付出对企业利润的贡献率分得一定的利润。这样做对企业的可持续发展十分必要，因为企业的活力在于全体职工的积极性、主动性与创造性，而职工的“三性”只能来自于职工的主人翁责任感，让他们参与利润分配既能够让他们感受到公平又能够让他们把自己看作是企业的主人。

此外，社会环境也是支持家族企业可持续发展的要素，而且企业的人才来自社会，实施人才战略必须尊重社会环境要素的利润索取权。没有政府鼓励私人企业发展的大好政策，没有社会提供的大量农民工以及教育、金融、通信、水电、交通等公共资源，包括家族企业在内的大量企业是不能够生存下去的。家族企业有了利润以后必须考虑如何回报社会以与社会和谐相处的问题，这也是家族企业必须承担的社会责任和必须追求的社会效益。

三、家族企业实施按资分配与按其他要素分配相结合制度的对策

首先，降低家族成员持股比例，建立股权激励机制与职工持股制度。家族企业最大特色就是“家”，有家就有凝聚力。但是家族企业都存在大量非家族的技术与管理骨干以及广大职工，要让他们进得来，留得住，而且拥有生产的积极性、主动性、创造性，就要让他们在企业找到家的感觉，最有效的办法就是家族成员让出部分股权以建立股权激励机制与职工持股制度。

其次，改革工资制度。家族企业的工资制度一般比较单一，不利于调动雇员的积极性。建议家族企业缩短甚至取消试用期，在试用期间不得扣减工资；招聘时应该按规定科学考察受聘者，减少辞退率；试用期间按条例严格考核试用者，试用期满及时给他们确定级别，要让每个人有受到重视的感觉。另外还要有定期

调职调级制度，给予每个人有发展的机会。这样做能够使工资成为重大的激励手段，并且增强企业的凝聚力。为了稳定管理者队伍，激励管理者树立战略眼光，对于企业高级管理者适宜实行年薪制。

再次，建立奖金和津贴制度。对于热爱企业和自己的职业，常常能够多付出的雇员特别是对企业或者社会、国家有突出贡献者，还应该以支付奖金的形式给予回报，鼓励雇员的向心力和工作的主动性与创造性。奖金应该拉开档次，重奖有突出贡献者，使他们成为让人羡慕的表率。有些企业实行了奖金制度，但是奖金人人有分，而且数量小，不足以起到激励作用。另外，对于从事劳动强度过大、劳动环境有损健康、井下、高空作业者和工资水平不太高的管理者还应该支付津贴用以鼓励其安心工作。家族企业在这些方面的支出一般较少，需要大大改进。

第四，家族企业应该为职工依法缴纳社会保险金和尽力承担社会责任。社会保障应该看作是劳动者的附加收入。人们参加工作，没有首选家族企业，有一个重要原因就是劳动者在家族企业获得的社会保证水平很低，甚至说不上有社会保障。家族企业要想招聘到更多人才就必须树立以人为本的现代理念，为雇员依法开立养老、医疗与失业救济金账户并且按期足额支付“三金”，提高劳动保护与工伤理赔水平。家族企业也是社会的一员，与国有企业一样承担有社会责任。因此家族企业也应该参与社会防洪、植树、敬老、扶困、预防流行性疾病等公益活动，尽可能吸纳国有企业的下岗职工和有一定劳动能力的残疾人就业。家族企业只有为自己树立主动融入社会、亲和大众的新形象，才能与社会一起和谐发展。

编者按：

通过梳理分配原则、分配格局、分配秩序等与收入分配制度密切相关的范畴的变迁历程，作者在该文中试图理清改革开放以来我国收入分配制度改革的基本脉络，并以公平与效率为标准来衡量其成效。研究表明，即使渐进、联动的收入分配制度改革导致了收入差距扩大和分配不公等不良现象，但是它对公平与效率增进的效果却是显著的。之所以出现如此成效，作者认为，坚持社会主义基本经济制度、市场化改革和政府的主导作用是根本原因。

论文摘编：

改革开放以来我国收入分配制度改革的路径与成效 ——以公平与效率的双重标准为视角

刘承礼¹

一、改革开放以来我国收入分配制度改革的基本脉络

改革开放以来，我国收入分配制度改革采取渐进、联动的方式，在诸如分配原则、分配依据、分配方式、分配格局、分配结构、分配关系、分配秩序、分配形式、分配政策等方面进行了有章可循的调整，梳理各自的调整过程有利于从整体上把握我国收入分配制度改革的基本脉络。

（一）分配原则、分配依据、分配方式

分配原则是以公平与效率相互组合的形式出现在党和政府的正式文件中的。通过对 1978 年以来中国共产党历次全国代表大会发布的重要文件的整理，可总结出如下阶段性提法：第一阶段起始于 1978 年 12 月召开的十一届三中全会，终止于 1984 年 10 月召开的十二届三中全会，这一阶段提倡“克服平均主义倾向，以提高经济效益为中心”；第二阶段起始于十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》，终止于 1992 年 10 月召开的十四大，这一阶段的分配原则可概括为“效率第一、公平第二”；第三阶段起始于十四大，终止于 1993 年 11 月召开的十四届三中全会，这一阶段的分配原则是“兼顾效率与公平”；第四阶段起始于十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，终止于 2006 年 10 月召开的十六届六中全会，这一阶段贯彻

¹ 原文发表于 2009 年第一期《北京行政学院学报》，本文人大复印资料转载，由姚昕辰推荐。

了“效率优先、兼顾公平”的分配原则；第五阶段起始于十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》，并于 2007 年 10 月召开的十七大形成现时期的分配原则，即“初次分配和再分配都要处理好效率和公平的关系，再分配更加注重公平”。

在收入分配制度的组合要素中，分配依据和分配方式相辅相成，前者是后者的基础，后者是前者的表现形式。纵观改革开放以来中国共产党历次全国代表大会关于分配依据和分配方式的论述，我们大致可将其变迁历程划分为如下几个阶段：第一阶段起始于 1978 年 12 月召开的十一届三中全会，终止于 1987 年 10 月召开的十三大，这一阶段要求“必须认真执行按劳分配的社会主义原则”；第二阶段起始于十三大，终止于 1993 年 11 月召开的十四届三中全会，这一阶段的提法是“以按劳分配为主体，其他分配方式为补充”；第三阶段起始于十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，这一阶段形成了至今仍在沿用的“以按劳分配为主体，多种分配方式并存的分配制度”。在以按劳分配为主体的前提下，个人向社会贡献的劳动数量和质量成为他向社会索取报酬的主要依据，而“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配”作为官方的指导思想写入 2002 年 11 月发表的十六大报告后，生产要素所有者按各自贡献大小参与分配也日益成为重要的分配方式。

（二）分配格局、分配结构、分配关系

分配格局和分配结构均用来表征国民收入在政府部门、企业和居民之间的分布状况，这种收入分布状况是政府对收入分配结果的预期，更是对收入分配的宏观调控目标。通过对历年政府工作报告的整理，不难发现，在 1980 年代，政府对分配格局（或结构）的调整主要集中于国家、集体和个人之间利益的协调上。1981 年的政府工作报告指出，“今后，国家将继续采取有力措施，调整国家、集体、个人三者之间的经济利益关系”。1983 年的政府工作报告则更为具体，它对国民收入的分配格局（或结构）作了较为详细的规划，即“在发展生产、增加国民收入的基础上，要逐步使人民富起来，使企业的收入增加；同时，也要使国家财政收入不断增加，使国家逐步富起来。职工工资、奖金和福利基金的增长，必须低于企业利润和上交税金的增长。”可见，这是一幅“三方共赢”的国民收入分布图景，只不过国民收入增量的分配比例明显倾斜于企业和国家。此后，导因

于国家放权让利战略的推行，政府在收入分配上的权力逐步下放给了微观企业。1987年的政府工作报告提出，“在国家与企业的分配关系上，除近期内国家还将规定大体统一的工资参考标准以外，今后国家只规定企业工资、奖金增长的限额、幅度或同效益挂钩的定额和比例，企业内部分配的具体形式和办法由企业自主决定”。1990年代，国家调整了分配格局（或结构）过于向企业和国家倾斜的做法，转而注重居民收入的绝对和相对提高。1992年的政府工作报告指出，“企业职工要在提高效益的基础上增加工资收入，适当提高行政事业单位职工的工龄工资和奖金水平，继续对有突出贡献的知识分子给予特殊津贴。要通过发展农村经济和适当调高粮食购价，增加农民收入”。由于市场化改革的不彻底和旧体制的惯性作用，1990年代末、21世纪初出现了日渐扩大的收入差距和分配不公，整个社会呈现出金字塔型收入分配格局（或结构），这是政府始料不及的。所幸的是，政府意识到了这种倾向，并于2001、2004、2005、2007年的政府工作报告中强调要不断增加居民收入，特别是提高低收入者的收入水平，扩大中等收入者比重，以形成一种两头小、中间大的橄榄型收入分配格局（或结构）。

国家对分配关系的相关规定直接影响到居民收入的增长幅度。从历次政府工作报告来看，有关分配关系的规定是一脉相承的。在改革开放之初，其提法为“要处理好积累和消费之间的关系”；进入市场化改革过程后，其提法调整为“要合理处理好投资与消费之间的关系”。1980年的政府工作报告提出“使积累和消费的比例关系有所改善”，即积累率要下降，而消费率要上升。1981年的政府工作报告要求“继续合理地降低积累基金所占的比重，适当提高消费基金所占的比重，使人民生活继续有所提高”。这种调整的效果是显著的，正如1983年的政府工作报告所总结的那样：“到1982年，积累率由1978年的36.5%调整到29%，消费基金有了较大增长。”在此后相当长一段时期内，政府工作报告对积累与消费的关系都没有更新的相关论述。只是到2004年后，政府重新将处理投资与消费的关系提上议事日程，如2004年的政府工作报告特别指出，“合理调整投资与消费的关系，是今年宏观调控的重要方面”。2007年的政府工作报告继续论述了如何调整投资和消费的关系，使得二者的关系成为收入分配制度改革和宏观调控不可忽视的环节。

（三）分配秩序、分配形式、分配政策

随着经济体制转型的启动与深入，法治思想日益受到政府决策部门的重视，在收入分配领域主要体现为政府对分配秩序的建立和完善上。1983 年的政府工作报告提出要“坚决制止乱发奖金的现象”。1985 年的政府工作报告指出，“在工资改革中，各地方、各部门和各企业事业单位必须从全局出发，自觉遵守有关工资改革的各种规定”。政府将维护分配秩序落实为两个方面的重要举措。一是从法律层面采取保护和惩戒相结合的办法。1988、1989、1990、1996、2004、2005 年的政府工作报告都要求坚决保护合法收入，取缔非法收入，限制过高收入，对违法乱纪、非法牟取暴利的，坚决依法制裁。特别值得提到的是，2004 年的政府工作报告提出，要“切实保障农民工工资按时足额支付。当前要抓紧解决克扣和拖欠农民工工资问题。对拖欠农民工工资拒不支付的企业和经营者，要坚决依法查处”。二是从制度层面缩小收入差距。1988、1989、1990、1993、1996、2001、2005 年的政府工作报告先后提到要建立和完善个人应税收入的申报制度、银行账户制度、个人所得税制度，强化税收对收入分配的调节功能，以缩小收入分配差距，促进社会公平。此外，2005 年的政府工作报告还提到“各类企业都要严格执行最低工资制度，按时足额支付职工工资，并在提高效益的基础上增加职工收入”。

在市场化改革的条件下，实物分配逐渐退出历史舞台，取而代之的是以工资分配为主要分配形式的分配制度。改革开放以来，我国的工资制度经历了几番改革，正处于不断完善之中。1983 年的政府工作报告提出，要“逐步改革工资制度，贯彻按劳分配原则，克服平均主义，使职工收入同社会经济效益、企业经营好坏和个人的劳动贡献密切联系起来”。1984 年的政府工作报告要求，“在每个企业内部……严格按照职工劳动成果给予相应的报酬，把职工收入的高低同企业经营好坏和个人贡献大小紧密联系起来，打破分配上的平均主义”。1985 年的政府工作报告强调，“重点是改革现行不合理的工资制度，逐步消除工资分配中吃‘大锅饭’的平均主义积弊，初步建立起能够较好地体现按劳分配原则的新的工资制度”。1987 年的政府工作报告规定，“企业可以根据各自的不同条件，分别采取计时加奖励、计件工资、浮动工资、单位产品工资含量等不同的分配形式，把职工的劳动报酬同他们的劳动贡献更紧密地联系起来，真正打破平均主义，搞好按劳分配”。1989 年的政府工作报告提出，“机关、事业单位的现行工资制度

要继续进行改革，使之逐步完善。企业要推行和完善工资总额同经济效益挂钩的制度，使职工工资的增长真正建立在提高劳动生产率和经济效益的基础之上”。1992年的政府工作报告要求，“继续贯彻按劳分配原则，完善工资总额同经济效益挂钩办法，积极稳妥地进行以岗位技能工资制为主要形式的企业内部分配制度改革，进一步打破平均主义”。随着国有企业改革的推进，企业工资制度逐步完善，事业单位将参照企业工资制度进行改革，而政府机关则逐步推行公务员工资制度。1993年的政府工作报告指出，“企业工资制度改革，要在总量控制和工效挂钩的前提下，实行符合企业特点的工资制度，体现按劳分配原则。政府机关实行公务员工资制度，执行国家统一工资标准。事业单位实行符合行业特点的工资制度，有条件实行自收自支、企业化管理的单位，可参照企业工资制度办理”。此后，工资制度在不断改革中完善。1994年的政府工作报告要求“对国家公职人员实行新的工资制度，并逐步加以完善”。1996年的政府工作报告号召“建立合理的工资形成机制，逐步完善适合企事业单位和行政机关的工资制度”。2001年的政府工作报告提出，“建立健全与经济增长相适应的工资支付制度、最低工资制度和最低工资标准调整机制”。2005年的政府工作报告重新提出要“改革和规范公务员工资制度”。2007年的政府工作报告规定，“合理调整和严格执行最低工资制度，落实小时最低工资标准，加强企业工资分配调控和指导，建立健全工资正常增长机制和支付机制。继续落实公务员工资制度改革、规范公务员收入分配秩序及调整相关人员待遇的政策措施”。

在改革开放之初，分配政策的重点是理顺国家与企业之间的分配关系。1982年的政府工作报告提出“改革税制，加快以税代利的步伐。……在企业实现利润的增长部分中，保证大部分以税金和资金占用费的形式上缴国家”。1983年的政府工作报告再次强调，“在企业新增加的利润中，必须主要通过税收和规定合理的税后利润留交比例的办法，保证国家得大头”。1984年则认为，“要处理好国家和企业的分配关系，既要保证国家财政收入的稳定增长，又要使企业在经营管理和发展上有一定的财力保证和自主权”。1985年后，国家开始注重工资改革，1985年的政府工作报告提出要初步建立起能够较好地体现按劳分配原则的新的工资制度。1987、1988年的政府工作报告将重点转移到企业内部的分配关系上，提出企业内部分配的具体形式和办法由企业自主决定。1989年政府工作报告第

一次提出要“尽快建立和完善个人应税收入的申报制度，进一步加强个人收入调节税的征收工作，以调节收入差距的过分悬殊”。此后，国家在福利制度方面进行了改革。1991年的政府工作报告提出要“积极稳妥地加快住房制度的改革，逐步推进住房商品化。改革养老保险制度，逐步改变全民所有制单位职工全部由国家、企业包下来的做法，实行国家、企业、个人共同承担的办法；同时，研究解决其他经济成分职工的养老保险问题，建立健全待业保险、医疗保险、工伤保险等社会保障制度”。福利制度改革是持续推进的，1991年之后几乎每年的政府工作报告都提出要建立健全社会保障体系，这是政府在再分配领域维护社会公平的重要举措。

二、我国收入分配制度改革的成效——基于公平与效率双重标准的衡量

改革开放以来，我国收入分配制度改革是否成功，这可以从很多角度去衡量，当然衡量的标准也是多种多样的，不同的角度和标准会得出不同的结论来。如果我们接受“公平是社会主义优越性的本质要求，而效率是市场经济的基本特征”的价值判断，公平与效率将不失为衡量我国收入分配制度改革成效的理想标准。

（一）作为检验收入分配制度改革成效标准的公平与效率

——适用性。改革开放以来，我国政府有意识地将公平与效率的组合关系确定为制订和执行收入分配制度的基本原则，如前所述，分配原则在三十年改革历程中历经了五个阶段的变换，每个阶段的执行结果有可能在当期表现出来，也可能延迟或影响到下一阶段的收入分配结果。公平与效率的关系大致有三类：如果二者呈相互促进的关系，则效率导向的收入分配制度会产生公平分配的结果，同样地，公平导向的收入分配制度会促进效率的提高；如果二者呈相互冲突的关系，那么对公平的强调会减损效率，反过来也是如此；如果二者不存在相关关系，那么公平与效率这两项人所共求的价值目标可以同时置于收入分配制度的设计之中。只要公平与效率之间的这三类关系贯穿于收入分配制度的主要方面，那么用公平与效率来衡量收入分配制度改革的成效就是适用的。

——充分性。几乎在收入分配制度的所有领域都渗透着公平与效率因素，由公平与效率组合而成的分配原则自不必说，其他的八个范畴都或多或少地与这两个概念相关。对分配依据和分配方式而言，公有制条件下的按劳分配和非公有制条件下的按生产要素分配均含有公平与效率因素，前者按个人向社会贡献的劳动

质量和数量取酬，而后者则按生产要素的贡献获得收入。处于主体地位的按劳分配既有利于调动劳动者的积极性，又有利于实现社会公平；不断取得合法和合理地位的按生产要素分配在提高效率和公平上的作用也不可忽视。就分配格局和分配结构来说，社会主义市场经济条件下各行为主体的利益平衡本身就是对公平的追求，而这种利益平衡是在分配国民收入增量的基础上实现的，这反过来反映了这些主体对效率提高的愿望。分配关系是如何处理当前收入与未来收入之间关系的制度化举措，它既有利于增进当期的公平，又有利于促进未来的效率。分配秩序是公平与效率实现的法律和制度保障，而分配形式和分配政策也不同程度地体现了政府对公平与效率的关注。

——局限性。用公平与效率标准来衡量我国收入分配制度改革的成效有一些局限性，主要体现在如下几个方面：(1) 标准的可测难度较大。公平是一项主观指标，到目前为止理论界还没有一套公认的科学测评体系，用它来衡量收入分配制度改革的成效只能借助于不同检验者的事前假定，而这些假定通常是难以统一的；同样地，效率也不完全是一项客观指标，它包含着丰富的含义，在实践中要想进行定性的测量也不容易操作。(2) 难以处理一般与特殊的关系。不同的行为主体有着不同的目标函数，政府、企业和居民对公平与效率的理解和偏好程度存在相当大的差异，作为“局外人”的评估机构制定的衡量标准如何满足不同行为主体的需求是这项课题的挑战。(3) 难以用静态指标去衡量动态问题。收入分配制度改革是整体联动，用静态的公平与效率标准去衡量其改革成效，很难解决这种动态调整过程中出现的差异化和细分化问题。(4) 参照系的选择难度较大。我国收入分配制度改革内生于经济体制改革之中，而随着经济体制改革的推进，公平与效率的社会认知会发生变化，例如传统计划经济时期将平均主义理解为公平，而在今天看来，平均主义才是最大的不公平，因此，参照系的科学选择也是收入分配制度改革成效衡量过程中不得不慎重考虑的问题。

(二) 公平与效率双重标准下我国收入分配制度改革的成效

——宏观层面。改革开放以来有关公平的研究表明，人们对公平的理解和阐释丰富多样，但无论如何定义公平这一复杂的概念，平均主义都不再可能被给予哪怕是公平的表现形式之一的位置，因为参与收入分配的个体或群体存在着太多的差异，三十年来我国收入分配制度改革的最大成就莫过于正确认识并处理了平

均主义分配方式的弊端。从改革开放之初提出“克服平均主义倾向，以提高经济效益为中心”到“效率优先、兼顾公平”的分配原则，中间只是经历了短短一年的“兼顾效率与公平”时期，可以说，效率导向的收入分配制度改革占据了改革过程的绝大部分时间，它对经济增长率、生产力、资源配置效率等绝对指标和对成本收益率、投入产出率等相对指标都有举世公认的促进作用。从宏观层面来看，即便出现了收入差距和贫富差距的扩大，我们也不能据此就得出收入分配不公的结论来，因为，一方面，收入差距和贫富差距的扩大正是对平均主义分配方式的矫正（当然这里存在一个矫枉过正的度的问题），它有利于激起行为主体参与经济活动的积极性；另一方面，收入差距和贫富差距的扩大会带来一些社会误解和不满情绪，这固然是收入分配制度改革的结果，但理应靠完善收入分配制度的配套措施来消除。

——中观层面。马克思主义经典作家已经证明，生产关系决定分配关系，而所有制形式的多样性决定了分配方式的多样性。在公有制条件下实行按劳分配，而在非公有制条件下实行按生产要素分配在我国理论界取得了一致的声音。卫兴华教授肯定地指出，真正的按劳分配能够实现公平与效率的统一，在公有制内部不会产生收入差距过大的问题。按劳分配的依据是个人向社会提供的劳动质量和数量，而按生产要素分配则依据生产要素所作贡献的多少，因此，后者比前者更容易导致事实上的不公平。是否可以认为在我国以公有制为主体的所有制结构下实行以按劳分配为主体的分配制度就一定保证了收入分配的公平性呢？从近些年人们对公平的诉求强度可以看出，按劳分配和按生产要素分配的组合关系从“主体—补充论”向“主体—并存论”的演变似乎从表面上对此疑问进行了肯定的回答。如果将效率划分为整体性效率和结构性效率，那么分配依据和分配方式的转换对前者的提升幅度明显大于后者，因而这种转换的成效也值得分类研究。此外，在垄断性行业与竞争性行业、城市与农村、东部与中西部的收入分配结果的比较中，很容易得出现行分配格局（或结构）失衡的结论来，这既有分配制度和分配政策的缺陷，又有市场化改革不彻底的原因。

——微观层面。居民收入在改革开放以来经历了在绝对数量上不断增加而在相对数量上差距先减小后增大的趋势。居民收入的绝对增加虽然并不一定对应着效率的提高，但它至少说明了国民经济的整体形势在逐年趋好，从这个意义上来

说，收入分配制度改革起到了一定的推动作用。对于居民收入差距的先减小而后增加的发展趋势，我们可以给出如下解释：(1)分配差距主要是在初次分配领域形成的，而在改革开放之初，单一或占主体地位的按劳分配方式忽视了行为主体之间的差异，即使没有再分配的调节，居民的收入差距依然不大；(2)随着收入分配依据和分配方式的多样化，微观经济主体的差异通过所拥有的生产要素及其在财富创造中所作贡献的不同而充分地表现出来，加上分配秩序在市场化改革不彻底的情况下尚未理顺，因而居民的收入差距扩大势所难免；(3)居民分属不同的企业单位、事业单位、行政机关或农村部门，而在不同的部门所执行的工资制度是不同的，由于企业以追求经济利益最大化为目标，在效率提高的同时享受到更多的发展成果，而在事业单位和行政机关，则不以提高经济效率为核心目标，其公平性与效率发生了脱节。总之，收入差距和贫富差距的扩大既反映出公平因素在起作用，同时也说明效率提高后公平性更加难以处理。

(三) 公平与效率双重标准下我国收入分配制度改革的成功因素

——社会主义基本经济制度。“八二宪法”将社会主义基本经济制度规定为“生产资料的社会主义公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制”，“八二宪法”1999年修正案将其调整为“国家在社会主义初级阶段，坚持公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度”，因此，改革开放以来我国基本经济制度的核心，即公有制的主体地位没有根本改变，所改变的只是公有制的实现形式。虽然这三十年间我们经历了从传统计划经济体制向社会主义市场经济体制的转型，但“任何形态的市场经济都没有改变所有制关系决定分配关系和分配方式的原理”，公有制为主体决定了按劳分配为主体。正是因为生产资料的社会主义公有制和坚持公有制的主体地位保证了我国的收入分配制度改革内生了公平因素，分配公平是我国收入分配制度的基本要求，即使改革过程中贯彻了多年“效率优先、兼顾公平”的分配原则，但分配制度对公平的要求从来也没有放弃。

——市场化改革。收入分配制度改革的目的不仅在于促进分配效率的提高，而且对生产效率、经济效率和社会效率的正面作用也很大，这种目的需要借助市场化改革而实现。市场化改革的总体性要求是市场在资源配置中起基础性作用，因而“市场机制在收入分配中的基础性作用不断增强”。在市场化改革过程中，国家、集体与个人的利益关系通过价格机制、竞争机制、供求机制而得到有效的

调整，分配格局和分配结构反映了资源与收入的重新分布，同时，积累与消费、投资与消费之间的关系也随着市场机制的运行而进行了深化改革。在市场化改革条件下，分配秩序、分配形式和分配政策都最大限度地考虑到我国是社会主义国家这个基本的价值取向，收入分配制度改革在稳中有升的发展中取得了重要的成就，不但效率得到提升，而且公平也会自发、自觉地得到关照。

——政府的主导作用。政府在收入分配制度改革中起着十分重要的作用。有学者提出，“收入分配制度改革都与政府行为有关，政府是否能够约束自己的行为成为改革成败的关键。”在分配制度上，政府的主导作用表现在：(1)坚持生产资料的社会主义公有制以及公有制的主体地位，并由此而决定了我国分配方式将以按劳分配为主体，这就最大限度地保证了分配的公平性，同时引入生产要素按贡献参与分配的分配方式，提高分配活动对经济发展的激励作用；(2)维护分配秩序是确保收入分配公平公正的前提，特别是十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》提出“提高低收入者收入水平，逐步扩大中等收入者比重，有效调节过高收入，坚决取缔非法收入”更是对收入分配秩序的完善；(3)坚决贯彻收入分配政策，创造条件让一部分人、一部分地区依靠诚实劳动和合法经营先富起来，提倡先富带动和帮助后富，逐步实现共同富裕的政策；(4)公务员工资制度改革成为全社会工资制度改革的标杆，企业、事业单位的工资制度改革因此而发生联动；(5)政府在再分配和三次分配领域都发挥着重要的调节作用，有意识地加强分配公平的分量。

编者按：

内需已经中国经济增长的最主要动力，收入分配制度的改革可以使贫富差距逐渐减少从而使国民有信心且有能力扩大消费。本文通过从收入分配制度改革提出的原因出发，展望和分析了政府将来可能采用的手段和办法——三次收入分配。其中对支持鼓励中小型企业，增加中小型企业的就业机会，提高居民收入，降低富裕阶层的逃税漏税，提高个税起征点等方面言简意赅地提出了自己独特的见解。

评论摘编：

收入分配制度改革展望

中国三星经济研究院 李牧群¹

一、收入分配改革的原因

按计划中国的收入分配改革应该在 10 年前就开始进行了，而迟迟没有实现的主要原因是“效率优先”观念的影响和既得利益集团的阻挠，还有政府“发展中的问题靠发展来解决”的思路。

收入分配制度改革之所以被提上日程，首先是短期内世界经济尚存在二次探底的危险，而其他各国的经济刺激计划都已经或是逐步退出中，内需也理所应当取代出口和投资成为短期内中国经济增长的主要拉动力；而从发展的眼光来看，后金融危机世界经济再平衡的调整，也使得中国无法依靠出口来维持较高速度的经济增长，内需重启的意义重大。其次，贫富差距正在逼近社会容忍的红线，这样收入分配制度改革被提到新的高度。

收入分配改革，必须先明确明确是内需和收入分配的关系。从实际数据看，1995 - 2007 年间国家预算内财政税收增加了 6 倍，而同期城镇居民人均可支配收入和农民人均纯收入仅上涨 1.6 和 1.2 倍。同时中国居民消费占 GDP 比重呈明显下降趋势，1952 年这一比例为 69%，到 1980 年改革开放初期已下滑到 51%，2008 年缩减至 36%。

这些数据说明，国内消费特别是民间消费之所以难以增长，不是因为国人不肯消费，而是收入太低，一方面由于征税权不受制约，让太多国民收入通过税负

¹ 原文发表于中国三星经济研究院博客，作者为研究院宏观组首席研究员，本文由王静怡推荐。

集中到政府手里，另一方面国有支柱企业的发展和土地等国有资产升值难以惠及老百姓，不能转变成民间消费的基础，只能成为企业和政府储蓄或者再投资。就导致经济增长的成果多由政府保留，普通个人并不能从中分享到应有的份额。

这样就使得政府不得从原来“先做大蛋糕，再考虑分好蛋糕”的发展策略逐步认识到“没有分好蛋糕，会影响到做大蛋糕”。

二、改革展望

首先要做的就是“第一次收入分配”中增加就业机会，提高居民收入。具体包括发展能增加中等收入人口和增加就业的中小企业，以改善创造和分配财富的结构。一般来说国家的中等收入者包括银行职员、政府公务员、事业单位工作人员、以及公司白领，还有大量的中小企业投资者和经营者。而从中国中等收入者的构成来看，主要是中小企业的投资者和经营者比较少。而中小企业没有充分发展，是由于税费负担重、融资困难。

其次，政府可能通过财政上的支持和税收优惠来鼓励中小企业发展，从而培养大批的中等收入阶层。目前在这方面能看到的改善就是北京街头又重新出现了，前两年由于政府要面子，城管严格控制下的街边大排档，显示了政府适度放弃“整洁干净”而转为追求给包括“小摊小贩”一定生存和发展空间。

再次，逐步提高居民收入占整个国民收入的比重，可能出台的措施包括最近呼吁的比较多的“化税为薪”，即减轻企业税负，腾出空间给员工增加工资的建议。具体操作可以先由企业为其员工进行一定幅度的加薪，政府有关部门经过核定后，给予企业适当的税收减免。

第四，对于央企的高利润和垄断行业管理者乃至职工的高收入问题，将会考虑提高国企利润的上缴比例，逐步完善市场机制，引入竞争机制，弱化国有企业的垄断地位，逐步实现国企内部以工资性收入为主的分配格局。从就业和第一次收入分配阶段削弱贫富差距。

第五，还包括通过提高最低工资标准来增加低收入人群的工资水平，今年以来，已经有包括广东、北京等 14 个省市上调了最低工资标准，平均涨幅近 20%，而在下半年还会有 10 个以上的省市将提高最低工资标准。

第六，在“二次收入分配”的过程中，政府也会更多地利用财税杠杆，调节收入差距。像目前在个人所得税方面，高收入者也可以通过很多方式达到逃税、

避税的目的，相反低收入人群则充当了纳税的中坚力量。因此，越富的人积累得越多，税收杠杆的调节作用没有得到体现。

第七，未来各种社会保障制度也将得到进一步完善，尤其是对低收入人群的福利保障，像以财政支持为主的全民医保，以及在公共教育的投入也将加大。

最后，政府也会考虑建立“第三次分配体系”，具体包括设立遗产税，适度阻碍财产纵向转移，同时鼓励富人捐慈善事业，包括建立慈善性基金，免除其捐款所得税，从第三个渠道来缓解收入差距的不断扩大。

编者按：

本文从时间和惠及的人群两个方面说明上调最低工资标准与收入分配制度改革无关，而造成这种误解是源于深刻的现实基础。作者还指出，今年各地大幅度上调最低工资标准，真正的价值在于它在一定程度上弥补了前些年最低工资标准增速过慢，严重滞后于经济社会发展水平的“历史欠债”，这与社会正义有关，而与收入分配制度改革和劳动力成本上升没有太大的关系。通常情况下，实行最低工资制度只能起到为很小一部分弱势劳动者收入水平进行“兜底”保护的作用，其注定解决不了涉及所有劳动者的企业内部收入分配问题，而企业收入分配制度改革要靠集体协商机制的普遍建立。

评论摘编：

不能高估最低工资标准上调效应

全国总工会集体合同部 张建国 石毅¹

截至目前，全国已有27个省（区、市）上调或者宣布上调了最低工资标准，平均涨幅达20%。但与实践中各地步调一致形成鲜明对比的是，对于最低工资制度及其标准调整的争议从来都没有停止，反倒随着这次全国各地最低工资标准的普遍上调有愈演愈烈的趋势。特别是近日有国务院发展研究中心专家撰文称，中国与美国最低工资标准的比较说明我国的最低工资标准不是低了而是高了，由此再度掀起关于上调最低工资标准争论的高潮。那么，该如何看待最低工资标准的上调呢？

一、上调最低工资标准无关收入分配制度改革且惠及面有限

不少人将近期各地大幅度上调最低工资标准的做法，视为“收入分配制度改革迈出的关键步伐”。但事实上，最低工资标准调整不过是落实已有制度的常规之举，与收入分配制度改革并无直接关系。我国建立最低工资制度始于1993年的《企业最低工资规定》，之后历经《劳动法》的正式确认和《最低工资规定》的进一步完善。最低工资制度正式建立的起点，要远早于2006年才刚刚启动的这一轮收入分配制度改革。一个先于收入分配制度改革而建立的保障性制度，无论如何不能纳入收入分配制度改革的内容之中。此外，改革至少要有突破有创新，可

¹ 原文发表于2010年9月11日《21世纪经济报道》，由章菲推荐。

调整最低工资标准不过是在按部就班地落实早已建立并规范的制度，这与改革风马牛不相及。之所以人们会产生误解，是因为今年收入分配制度改革已成为社会关注的最大热点，而以提高普通劳动者的劳动报酬为主要目的的改革方案却迟迟难以出台，在这样的节骨眼上，去年因国际金融危机暂停调整的最低工资标准，今年恰巧到了按两年至少调整一次规定必须进行调整的关头，多种因素交织在一起，最低工资标准上调自然会被陷入改革焦虑的公众有意或无意地认为是收入分配制度改革的重要举措。

此外，更能说明最低工资标准上调与收入分配制度改革无关的是其所惠及的人群。有不少人误以为上调最低工资标准就意味着所有劳动者工资的同幅度普遍上涨，但事实上上调最低工资标准只能让劳动力市场中的一部分最弱勢的劳动者受益。在市场经济条件下，工资是劳动力这一生产要素的市场价格，原本应由市场来自主决定，但之所以要实行最低工资制度，恰恰是因为在完全的市场竞争条件下，有一部分最弱勢的劳动者缺乏基本的竞争能力，市场定价很有可能意味着他们即便最基本的生存都得不到保障，因此有必要通过一定的立法程序，对劳动力市场中这部分弱勢劳动者在履行必要的劳动义务后所应获得的工资收入进行强制性干预，使得这些最弱勢劳动者能够获得满足其家庭成员基本生存需要的劳动报酬。最低工资制度的这一初衷，决定了最低工资制度只能惠及劳动力市场中的很少一部分人。我们不能错误地把最低工资的调整幅度视为所有职工群众收入的普遍提高程度，更不能把最低工资标准的提高视为广大职工群众的工资水平的普遍提高。比如说，虽然今年北京市最低工资标准的上调幅度为20%，但据北京市人力资源和社会保障局测算，也仅有10万人左右直接受益，而今年上半年北京市的就业人口已经超过1000万，两相对比，调整最低工资标准也只能惠及不到1%的就业人口。再比如，今年海南省一类地区最低工资标准上调幅度高达31.7%，但即便如此，最低工资标准上调后也只能惠及大约12万人。还有国外的例子，去年美国联邦最低工资标准调整后使得大约450万人受益，但也只占到美国1.29亿劳动者的3.5%左右。

二、对上调最低工资标准实际作用的误解源于尴尬的社会现实

之所以有人会将最低工资标准调整误以为是收入分配改革迈出的重要一步，是因为最低工资标准在一些企业被当成“标准工资”、“最高工资”来执行，在这

些企业，最低工资标准的上调确实意味着多数劳动者收入水平的普遍上调。实行最低工资制度的目的只是为了保护一部分最弱势劳动者能够获得维持自身及家庭基本生存条件的劳动报酬。如果最低工资标准上调的受益人群越多，问题反倒越严重，因为这意味着不是一少部分而是很大一部分劳动者的工资收入水平只能维持基本的生存需要，如果越来越多的劳动者要靠最低工资标准来保护，那只能说靠市场自我调节的收入分配制度已经发展到了畸形的地步。当然，最低工资标准上调受益的人群也绝非越少越好，最低工资标准上调受益的人群太少则意味着最低工资制度形同虚设，低到了甚至起不到任何作用的地步。据全国总工会2009年底的调查，职工月工资与当地最低工资标准相比，低于当地最低工资标准的占4.8%，高出当地最低工资标准50元以下的占10.9%，高出50元至100元的占12.5%，三者合计占28.2%。有近1/3的劳动者要靠最低工资标准来保护，这样的调查结果既意味着企业内部的收入分配已经严重失衡，职工群体的正当利益严重受损，也说明不少人将最低工资标准调整视为收入分配制度改革的重要举措也不仅仅只是误解，而是有着深刻的现实基础。

三、及时调整最低工资标准关乎社会正义且无损我国的竞争优势

劳动力成本上升与否也应该从“比较涨幅”的角度看，如果最低工资标准的涨幅跟不上同期劳动生产率、平均工资和GDP的涨幅，再加上通货膨胀的因素，则意味着最低工资标准表面上是在增加，而职工的收入水平和劳动力成本特别是他们的购买力反倒是在下降。据统计，2008年全国城镇单位在岗职工平均工资增长17.2%，扣除物价因素，实际增长11%。而2009年继续增长了12%，扣除物价因素，实际增长为12.7%，职工平均工资两年累计增长近30%。这样，综合来看最低工资标准的实际涨幅并不高。事实上，今年我国各地大幅度上调后的最低工资标准不是太高了而是仍然太低，因为就最低工资标准而言，国际惯例是其应达到平均工资的40%-60%，而我国绝大部分省（区、市）的最低工资标准低于当地平均工资的40%。以目前最低工资标准最高的上海市为例，最低工资标准也仅占到当地职工平均工资的31.4%。有学者在做了世界工资比较研究后也指出，我国最低工资是人均GDP的25%，而世界平均为58%；我国最低工资是平均工资的21%，而世界平均为50%。这说明今年各地大幅度上调最低工资标准，真正的价值在于它在一定程度上弥补了前些年最低工资标准增速过慢，严重滞后于经济社会发展水平的

“历史欠债”，这与社会正义有关，而与收入分配制度改革和劳动力成本上升没有太大的关系。

四、企业收入分配制度改革要靠集体协商机制的普遍建立

在市场经济条件下，政府不会更不能强制性地决定企业内部的收入分配。虽然从目前的情况看，我国的最低工资标准上调可能会影响到部分劳动者，可即便如此，说明的也是不少劳动者收入水平长期停留在仅能维持基本生存的程度，而不是企业内部的收入分配问题能够靠调整最低工资标准就可以得到解决。要解决企业内部的收入分配问题，必须建立起企业内部劳动关系双方的博弈机制，借助这一博弈机制来平衡劳动关系双方的利益分配，这样的制度安排在西方市场经济国家叫集体谈判，在我国则称为集体协商。其实两者就主体、程序、内容以及所需的方法技巧而言并无太大差异，都是由工会作为劳动者一方的代表，按照法定或者约定的程序，围绕工资水平、福利待遇、劳动条件等涉及劳动者权益的重要内容进行协商或谈判，在协商一致的基础上达成协议。

集体协商就是通过工会代表职工与企业经营者依法就企业工资分配制度、分配形式、收入水平等事项进行平等协商，实现劳动关系双方共同参与、共同决定劳动者工资的一种收入分配方式。在我国，维护职工的合法权益是工会的基本职责，代表职工开展集体协商是工会履行基本职责的重要途径，这一点，我国《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》等法律都有明确的规定和授权。目前的情况下，工会在开展集体协商时还存在着制度机制的障碍，这使得集体协商机制预防和化解劳动关系矛盾、解决企业内部收入分配问题的作用发挥得还不够充分，需要从体制机制的层面进行改革创新，为工会开展集体协商提供更多更有力的支撑。

编者按：

本文从个案出发，以实例说明我国目前的收入分配差距过大，再用数据说明我国的收入分配差距可能已达55倍。收入分配不均，贫富不均加剧，中国经济体制改革基金会国民经济研究所副所长王小鲁等认为制度漏洞是主要原因，其危害轻则内需不足，经济持续增长的动力不足，重则如一颗重磅炸弹，危害社会稳定。然后目前的以购买性支出的财税政策只会进一步加大贫富差距，如何对灰色收入征税成为改善贫富加剧的一个课题。

评论摘编：

贫富不均加剧制度漏洞是主因

刘敏¹

在北京东方广场的宝马生活方式店里工作的小马，大学毕业一年多，月收入约4000元，在他们的同学中属于中等水平。而经常在这个店里消费者之一的承包油井的老齐在北京有一套260平的房子，一套红木家具，一千多万。这让中国经济体制改革基金会国民经济研究所副所长王小鲁看到的是一个已经不能再回避的问题——收入差距急剧扩大。“如果这个问题不解决的话，未来经济发展的可持续性可能会面临严重问题，同时我们会面临关于政权合法性和社会能否稳定发展的挑战。”王小鲁坦言。

一、收入差距的形式严峻

国际上，常用基尼系数来判断收入分配公平程度，可根据世界银行的报告，1960年代，我国基尼系数大约为0.17-0.18，1980年代为0.21-0.27，从2000年开始，我国基尼系数已越过0.4的警戒线，并逐年上升，2006年已升至0.496，2007年达到0.48。中央党校政策研究室副主任周天勇教授估计现在的基尼系数在0.5左右。这个指数在0和1之间，数值越低，表明财富在社会成员之间的分配越均匀，通常把0.4作为收入分配差距的“警戒线”。

根据国家统计局调查数据，城镇居民最高和最低10%家庭的人均可支配收入之比，1985年是2.9倍，1995年6.2倍，2005年上升到9.2倍。世界银行的一项研究也显示，目前我国1%的家庭占有社会41.4%的财富。这说明社会两极分化的趋

¹ 原文发表于2010年5月31日《投资者报》，由苗青教授推荐。

势越来越明显。

根据权威数据再分析国民收入在政府、企业、居民三者之间的分配格局会发现，十余年来，国民收入分配一直在向政府倾斜。数据显示，1997年至2007年，我国GDP比重中，政府财政收入从10.95%升至20.57%，企业盈余从21.23%升至31.29%，而劳动者报酬却从53.4%降至39.74%。

2004-2006年，国家财政收入分别增长21.6%、19.9%和22.4%，比同期GDP增速分别高出3.9、4.5和8.5个百分点，但当期的城乡居民收入增长却均低于GDP增速。政府、企业在收入分配格局中所占比例不断扩大，而劳动者收入的增速却缓慢爬行。从1978到2006年，我国居民收入年均增长6.7%，与我国高达两位数的经济增速形成鲜明反差。1990年至2005年，我国劳动者报酬占GDP的比例从53.4%降低到41.4%，而同期营业余额占GDP的比例却从21.9%增加到29.6%。

同时，在企业内部的各行业间，也出现了行业间的利润差距越来越大、企业利润向少数几个行业集中的趋势。根据中国经济统计年鉴的数据，有的垄断行业职工收入比中国职工平均工资水平超出4倍到10倍，并且这种收入差距仍有扩大趋势。据国家发改委社会发展研究所所长杨宜勇介绍，目前我国行业工资水平差距已超4.88倍，而国际公认合理水平在3倍左右。

而在居民内部，收入分配格局更是在向着极端的贫富悬殊发展。据已公开的居民收入调查数据，从1988年至2007年，收入最高10%人群和收入最低10%人群的收入差距，从7.3倍上升到23倍。

据中国经济体制改革基金会国民经济研究所副所长王小鲁测算，如果算上那些无法统计的不规范收入，现在全国最高和最低收入各10%的城镇居民，实际收入差距要达到55倍左右。

二、制度漏洞是主因

北京师范大学收入与贫困研究中心主任李实认为，其中既有合理原因，像经济体制转轨、中国社会从传统农业向工业转型以及由政府发展战略决定的城乡分割的二元格局，这些导致收入分配差距扩大的因素都是可以得到人们认可的。

“但在这些正常的收入分配差距扩大的过程中，也混杂着相当成分的收入分配不公现象，主要表现在，一是垄断部门获取不正常的高收入，二是在目前收入分配秩序比较混乱的背景下，权力常常会在分配过程中转化成个人利益，为一些人带

来大量不正常收入。”李实称。

王小鲁也认为，大量制度漏洞，是造成收入分配扭曲的一个重要原因，支持他们这一观点的是王小鲁从几年前就开始做的一项关于“灰色收入”的调研。2006年，按照已公布的统计数据，城镇居民人均可支配收入只有不到1.2万元，城镇最高收入10%家庭的人均收入还不到3.2万元，平均月收入不到3000元。推算下来全国城乡居民收入总和只有9.4万亿元，占当年GDP的比重不到45%。但同样根据统计数据，2006年居民最终消费8万亿元，居民的人民币储蓄存款增加了2万亿元，居民购买商品支出2万亿元，居民个人收入用在股市、债市上的投资、直接投资、境外存款和投资和手存现金的增加还都没有计算在内。这说明实际的居民收入，特别是高收入居民的实际收入大大超过统计显示的水平。根据当时的调查数据，王小鲁推算，这10%的城镇高收入家庭的人均收入有可能在统计调查数据的3倍以上。2009年，王小鲁根据新的调查研究推算，城镇居民特别是高收入居民的隐性收入之和可能会远远超过4.8万亿。

“现在面临的收入流失，既不是资本回报，也不是劳动回报、人力资本回报，而是权力的回报，是制度漏洞造成的结果，它对社会的危害，要远远大于正常市场条件下收入分配差距带来的危害。”王小鲁称。

三、收入分配差距扩大的后果严重

专家坦言，收入分配的贫富差距、地区差距、城乡差距、行业差距不断扩大，如果不施以切实有效的措施加以改变，很可能影响社会和谐稳定。李实称，目前来看，收入差距扩大同时存在严重分配不公现象给社会稳定带来的冲击，其中的一部分被另外一些积极因素对冲了，这些积极因素包括经济的高增长导致人们收入绝对值的增长和政府一直在做着的各种修补工作。

李实认为一旦经济增长出现了问题，人们收入的平均绝对值不再是增长，那么收入分配差距扩大给稳定带来的冲击就会凸现出来，现在它虽然还不是致命性的，但绝对是一个潜在的危险因素。王小鲁则认为消费过低，和收入分配问题有直接的关系。因此收入分配失衡如果不解决，未来的经济可持续发展是不能保证的，原因在于经济丧失了动力，缺乏有效需求来拉动。

四、财税手段调节甚微

我国的财税政策对收入分配的调节却一直收效甚微。据专家分析，以购买性

支出为主的财政支出结构，有利于竞争能力强的高收入者，竞争能力越强的单位和个人，越容易将产品或劳务销售给政府，从这种支出中获得的好处就越多。另外，在政府间财政转移中，决定转移支付的经济因素权重常低于政治因素权重，因此面对有限的支付资金，许多经济不发达地区获得的转移支付反而较低，这又进一步加剧了地区间的收入差距。

中央党校教授周天勇也指出，理应成为调节收入差距的税收杠杆并未发挥应有作用，甚至在某种程度上还拉大了贫富差距，因为富人收入越高，就越有资源和关系偷逃税款，由此进一步增加其财富集聚速度。

李实则认为，我国目前个人所得税的税基是个人的货币收入，以实物形式表现的福利和职务消费等构成个人实质性收入的部分没有纳入征税范围，“灰色收入”亦无纳税的可能，因此真正高收入者其税负反而会较低。“而国家在设计、实施收入分配改革政策中也不得不考虑，如果过于触及富人利益会触发他们把大量资产向国外转移从而影响经济增长，因此改变收入分配差距扩大是一个长期过程，好在中央政府已经在高度重视了。”

编者按：

作者以“超越分配，深入实质”的思维，提出收入分配改革的三个提升。一是由促进经济发展切入，向促进人的自身发展提升；二是由分配制度改革切入，向产权制度改革提升；三是由财富创造和分配机制转型切入，向政府和社会方面的转型提升。

评论摘编：

分配制度改革应有三个“提升”

国家发改委宏观经济研究院 常修泽¹

第一个提升：由促进经济发展切入，向促进人的自身发展提升

收入分配问题，有一个“工具论”和“实质论”的区隔问题。所谓“实质论”，就是真正站在“人”自身的立场，来谋求促进人的自身解放和每个人自由的全面发展。目前中国的收入分配格局如此失衡，从人的角度来研究，反映了人权的某种缺失，特别是劳权的缺失。我们只要研究一下最近这些年劳动者报酬在整个初次分配中比重的大幅下滑，就可以明显看出。这里牵涉如何看待“中国劳动力成本低廉优势说”的问题。对此应一分为二。一方面，中国确实劳动力成本低廉，中国改革开放以来外贸的增长及其外汇储备的增加，很大程度上与此有关，对此“优势”不应简单否定；但另一方面，也必须冷静地看到：这里确有劳动力价格被低估和扭曲的问题。而劳动力价格被低估和扭曲的实质，则是中国劳权的弱化。至于少数企业的低工资，已经跌破了文明的底线。上述“劳动力成本低廉优势”，同时也是一种“低劳权的劣势”，是利润蚕食工资。因此，现在讨论收入分配制度改革，必须提升到人权特别是劳权的高度，要有保障人权特别是劳权的制度安排，使劳动者有尊严地劳动和生活。

第二个提升：由分配制度改革切入，向产权制度改革提升

分配问题涉及深刻的产权制度，主要涉及如下三个：

1、土地制度。目前，中国社会的财富流向第一位的集中点是房地产行业。这里的原因固然很多，但其中有一个重要的原因，就是中国的土地制度存在严重

¹ 原文发表于2010年4月26日《北京日报》，由章菲推荐。

的缺陷，具体表现为“双重垄断”：一方面，面对土地的拥有者（特别是农民的土地），权力部门是“垄断买方”，土地要转换性质，必须首先“卖”给政府，而且价格较低，农民作为土地拥有者的地位未完全实现。另一方面，面对“购房群体”这一最终消费者，权力部门又是上游要素——土地的“垄断卖方”，消费者要购房实际上必须先从政府处购买土地。这就导致利益分配的扭曲，在权力与资本合谋中，房地产企业获取较高的收入。

2、资源产权制度。与房地产行业相类似，另一个财富流向的集中地是矿产资源开发行业，突出表现在资源价格成本构成不完全，导致利益不合理分配。目前，中国资源企业的成本，一般都只包括资源的直接开采成本，而像矿业权有偿取得成本、环境治理和生态恢复成本等尚未完全体现，形成不完全的企业成本。可以说，“不完全成本”是目前煤炭行业取得暴利的最主要原因，也是“煤老板”们超常致富的奥妙之一。

3、垄断性经营制度。目前，中国垄断性行业改革相对滞后，有效竞争机制尚未形成。一是市场准入环境不宽松，进入壁垒障碍依然严重。二是支配市场的原垄断企业与新进入企业不对等，使得有效竞争难以实现。特别是垄断性行业国有资本“一家独大”的问题依然严重，民营资本进入困难。解决以上三个方面问题，都不能只停留在收入分配层面，而应由收入分配制度改革切入，向产权制度改革提升。

第三个提升：由财富创造和分配机制转型切入，向政府和社会方面的转型提升

财富创造和分配机制转型，不可避免地要触及政治体制和社会体制转型问题。为什么在初次分配中劳动者收入比重下降？为什么劳权明显弱化？关键在于劳动力要素所有者还没有完全掌握自己的命运，还缺乏一种制度性的安排。目前来看，资方力量（含国有资本）在一些地方还比较强大，相对来说劳方的力量比较薄弱，没有形成“劳资谈判”协商的机制。虽然一些企业也有工会，但是在关键之处，人们看不到工会的力量。这就涉及深层的体制改革问题。还有，政府自身的转型更是刻不容缓。我们讲了多年的建立“官员财产申报制度”，至今未见全面启动，这也涉及深层的政治和社会体制改革问题。

第 11 期/总第 11 期
2010 年 7 月

2010



浙江省人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展战略研究中心

主 编：姚志文 姚先国

助理编辑：陈丽君 鲁良明

联系电话：(0571) 87951082

公共邮箱：zjrc2009@163.com

地 址：杭州市浙大路 38 号浙江大学玉泉校区公共管理学院 213-1 室

邮政编码：310027