

劳动经济研究丛书

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

主编 罗润东

《劳动合同法》的收入分配效应

LAODONGHETONGFA DE SHOURUFENPEIXIAOYING

王 杰 著

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

LAODONGHETONGFA DE SHOURUFENPEIXIAOYING



SEU 2632873



经济科学出版社
Economic Science Press

2632372

劳动经济研究丛书

D922.52
38

《劳动合同法》的收入 分配效应

王 杰 著



经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《劳动合同法》的收入分配效应/王杰著. —北京:
经济科学出版社, 2012. 6

(劳动经济研究丛书)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1994 - 7

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动合同法 - 研究 -
中国②中国经济 - 国民收入分配 - 研究 IV. ①D922. 524
②F124. 7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 118777 号

责任编辑: 柳 敏 于海汛

责任校对: 苏小昭

版式设计: 代小卫

责任印制: 邱 天

《劳动合同法》的收入分配效应

王 杰 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191537

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 15 印张 270000 字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1994 - 7 定价: 22. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

总

序

劳动经济学作为一门新兴的交叉学科，被系统引入国内的时间较短，近年来在中国经济发展的大背景下日益引起学术界的重视。针对这一背景，我校将其视为学科发展的新契机，于2010年成立了“山东大学劳动经济与人力资源研究中心”，并将劳动经济学列入重点学科建设规划（第四批）。通过引进与培养等方式，已逐渐形成具有一定规模的劳动经济学师资队伍和科研力量，凝练成以劳动经济理论研究为基础的三个比较稳定的研究方向，即劳动就业与劳动关系、人力资本与收入分配、城市化与区域发展。这些研究方向均由具有一定影响的学科带头人及团队骨干教师组成。研究团队围绕这些研究方向承担了多项国家级研究项目，发表了一批较高质量的学术成果。此次推出的“劳动经济研究丛书”，正是他们辛勤劳动的结晶，也是我们重点学科建设的阶段性成果。从某种程度上来说，本套丛书所涵盖的劳动经济及其相关问题研究，基本涉及了当代中国劳动经济学研究的主要方面。

杨新铭博士测算了中国居民收入差距与劳动力结构（人力资本差距）状况，并以此为基础，以技术进步为切入点，构建了二元经济理论模型，系统分析了劳动力结构转换对收入差距形成及其变动的影响。其分析结果表明，人力资本的增加在不改变劳动力结构的初始阶段会扩大收入差距，而后随着人力资本继续增加，在引起劳动力结构发生显著变化后才会缩小收入差距。收入差距对人力资本的影响具有两重性，适当的收入差距是激励人力资本投资的必要条件，但如果收入差距过大，在

信贷约束下居民反而会减少人力资本投资，从而抑制人力资本的增长。不仅如此，不同类型的技术进步对于收入差距与人力资本投资作用也不尽相同。其中，劳动密集型的低技能以及中等技能偏向型技术进步，会缩小收入差距抑制人力资本投资，而高技能偏向型的技术进步，则会扩大收入差距刺激人力资本投资。运用分省面板数据对农村内部、城乡之间以及加总的居民收入差距与劳动力结构之间相互关系进行的实证分析，验证了其理论结论。

薛欣欣博士研究了国有部门与非国有部门工资差异问题。理论认为，在充分竞争的劳动力市场上，同质的劳动必定得到相同的报酬，即“同工同酬”。但是，在现实经济中，劳动力在不同所有制、不同行业、不同地区、不同职业等均普遍存在同工不同酬的现象。国有经济与非国有经济并存，尽管国有部门进行了多次工资制度改革，加强了工资与个人工作业绩的相关度，但两个部门的工资决定模式依然存在差别，从这个角度讲，中国的劳动力市场在所有制结构上存在市场分割。“同工不同酬”的因素对于工资差异的影响有多大，它在不同技能劳动力间又是如何分布的，哪些人群是非竞争性因素作用于劳动力市场的最大受益者？造成劳动力在部门间“同工不同酬”的深层机制是什么？这些都是值得思考的问题。该书正是基于对这些问题的思考展开研究，以探讨在经济全球化的背景下如何改善不同所有制和部门内的工资关系，从而合理有效地发挥部门间工资差异的激励和配置功能，在增进国有部门效率的同时实现劳动力的最优配置。

刘冰博士从人力资本的理论出发，探究地区间经济增长不平衡的主要原因，分析这些原因是如何相互作用的。各地区初始人均人力资本存量和人均物质资本存量比例的不一致，导致各地区经济增长速度的不一致，形成地区性收入差距；而收入差距的扩大又加剧了人力资本的流动，由低收入地区流向高收入地区，进一步促进了地区间收入差距的扩大，如此的相互作

用形成了地区间的不平衡增长。如果完全按照市场的原则来运作，必然会出现富裕地区越来越富、落后地区越来越穷的现象，形成一个两极分化的增长循环。该书以中国实际为例，从东、中、西部地区增长速度的差异和人力资本的跨区域流动等方面，分析中国的增长事实并得出经验性结论，从而找出解决地区间增长不平衡，以及引导资源、科学技术特别是人力资本从东部向中西部流动的人力资本配置制度创新途径。

王杰博士基于制度变迁视角，把劳动制度内生化的，用调查的微观数据系统地评价《劳动合同法》作为一项正式的制度变迁的收入分配效应。该书假定企业在《劳动合同法》实施中“机会主义”是有差异的。由于“机会主义”的差异，企业遵守《劳动合同法》的程度是不同的，“机会主义”轻微的企业劳动者能够获得《劳动合同法》规定的较多经济利益，而“机会主义”严重的企业劳动者有可能仍然无法享受到《劳动合同法》实施带来的好处。此外，预期《劳动合同法》会提高劳动要素的价格，劳动要素价格的提高，会引起要素之间的替代，从而引起要素在不同行业和区域流动，而要素的流动会进一步影响不同行业 and 不同区域的要素市场和要素价格，最终影响行业和区域的工资决定机制和工资差异。该书进一步把预期的收入分配效应分为两大类，即《劳动合同法》的绝对收入分配效应和相对收入分配效应，并用调研的微观数据加以检验，检验的结果和预期是一致的。

徐萍博士以工资的构成及主要决定因素为核心，考察了中国国有企业工资制度的发展变化。该书论述了新中国成立后各个时期国有企业工资制度的内容及效果，总结了工资的结构以及制度运行上存在的问题。在此基础上分析了中国国有企业工资制度的发展特征，并将各个时期中国国有企业工资制度的性质与韩国大企业做了对比。研究发现，尽管计划经济体制下国有企业工资制度在实际运行过程中存在诸多论资排辈现象，但不能因此将其视为年功主义制度，从当时工资的构成、标准设

定、工资升级体系的构建等制度设计上来看,国有企业的工资制度与日本和韩国不同,一开始就具备了能力主义的特性,这种特性在20世纪90年代得到进一步强化,并在2000年以后开始迅速向成果主义转化。该书分析了中国国有企业工资制度问题的成因,对今后国有企业工资制度的框架设计进行了探索。

金京玉博士对民国时期工业企业劳资关系进行了研究。近代中国工业以劳动密集型占多数,不同地域形成工人间的分层,工人处于多重人身依附之中,体现在雇佣劳动制度中存在包工制、包身工制、养成工、学徒等制度。这一时期,工矿企业的劳资关系存在于从人身依附到契约关系的变迁之中。1924年以前,劳资关系呈现明显的“资强劳弱”的特点,政府力量薄弱,劳资关系的变迁是工人为主体的自下而上的诱致性变迁;1924~1927年,工人作为国共两党合作政策下扶持的对象,工会组织、罢工一度达到高潮。1928~1937年,国民政府掌权,颁行一系列劳资关系的相关法规,建立劳资关系协调机制,政府介入劳资关系,限制工会的权利,劳资关系呈现政府、资方、工人三方互动的格局。这一时期的劳资关系体现为自上而下的强制性制度变迁。帮会等中间组织对劳资各方产生重要影响,致使工人未能摆脱人身的依附,有时甚至超出契约为核心的劳资关系依附。

娄世艳博士对中国教育收益率影响因素进行了剖析,该研究采用实证分析的方法,在梳理我国教育收益率的研究成果和确定主要模型与变量的基础上,利用微观调查数据,采用计量软件进行最小二乘回归来估计我国私立特殊教育(Mincer-Education)^①收益率。该书不仅估计了平均教育收益率和不同教育阶段的收益率,还研究了教育收益率的城乡差异、性别差异和年龄差异,而且重点研究了影响我国教育收益率的因素及

^① Mincer-Education——亦称明瑟式教育,是现代劳动经济学之父、美国经济学家、哥伦比亚大学经济学教授雅各布·明瑟(Jacob Mincer)倡导的一种教育模式,译为私立特殊教育——编者注。

其传导机制，并将这些因素分为直接影响因素和间接影响因素两个层次。在分析这些因素对教育收益率的影响过程中，寻求影响我国教育收益率的根本原因。通过研究教育收益率的决定过程，探明其形成机理，为我国制定如何提高教育收益率的相关政策提供参考，以提高整个经济运行效率，最终实现经济与社会的平稳协调发展。

王一兵博士提出养老保险个人账户个性化改良的思路，即通过养老保险个人账户赋予参保人一定的个性化选择权。基于问题导向原则，在生命周期投资组合理论框架内构建模型，结合中国养老保险个人账户的实际运行，利用动态规划计算和分析养老保险个人账户的个性化改良问题。该研究得到如下结论：（1）个性化改良增加了已参保人员的社会总福利。个性化改良使得大部分已参保人员的福利增加，极少部分已参保人员的福利减少。从卡尔多、希克斯的补偿原理标准来看，已参保人员的社会总福利是增加的。（2）个性化改良增加了未参保人员的社会总福利。个性化改良可以有效扩大养老保险覆盖面，使得许多原来被排斥在养老保险体系之外的未参保人员，如灵活就业人员、个体经营者、农民工等充分享受宪法所赋予的养老保障权，数量众多的未参保人员的福利因此而绝对增加了。（3）个性化改良增加了参保人员的非效用福利，个性化改良极为重要的一个贡献在于赋予参保人自由选择的权利。

孔海燕博士考察了职业能力、职业生涯管理、职业承诺、职业满意度、职业成功的国际前沿理论和学术动态，在此基础上，建立了职业生涯管理理论模型，并从组织和个人两个方面检验了职业能力的影响因素和效果。研究表明，组织职业生涯管理、个人职业承诺对职业能力有显著正向影响。在两者之间，组织因素对职业能力的影晌要大于个人因素。职业能力不仅与职业成功有正相关关系，而且在职业生涯管理与职业成功之间起中介作用。此外，该研究运用深度访谈、因子分析、结构方程等多种方法建立数据，开发出适合中国国情的职业能力和组织职

业生涯管理测量问卷，详细探讨了提高职业能力、实现职业成功的途径，以及企业留住和发展人才的方法，为提高企业核心竞争力、提升个人职业能力提供理论依据和科学指导。

李元勋博士从胜任素质的概念入手，分析了职业经理人的胜任素质，利用实证研究构建出我国中级职业经理人的胜任素质模型，在此基础上探索分析了影响中级职业经理人选聘的各类因素：政治经济、社会文化等外部因素和企业战略、企业文化、企业生命周期、企业类型等内部因素，并提出相应对策。该书分别对我国中级职业经理人的内部选拔和外部招聘加以详细分析，包括中级职业经理人内部选拔和外部招聘步骤、中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制，尤其对中级职业经理人选聘主体做了详细分析，并对中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制中的相关问题提出对策。该研究系统提出了我国中级职业经理人选聘机制，拓宽了职业经理人研究范围，有助于推动选聘方面的具体研究。并对企业选聘经理人有重要的参考价值。

从以上十位青年博士的研究成果可以看出，我国的劳动经济及其相关问题研究正处在一个黄金时期，人口大国的背景和独特的转轨经济模式为劳动经济学的理论研究提供了极有价值的素材。作为新兴交叉学科，劳动经济学有着较广阔的发展前景，近些年越发引起学界、政府等有关部门的关注，显示出巨大的理论需求。这正是我们在重点学科建设中推出本套丛书的着眼点所在。我们希望以此为劳动经济学研究者提供一套较为系统的研究成果，同时为国家相关部门宏观决策提供有价值的参考依据。中国劳动力市场及其制度特质要求我们以极大的智慧和努力展开细致研究，这一系列成果的推出是我们团队做出的尝试之一，希望通过与各位读者的共同努力，为我国劳动经济理论研究的繁荣增砖添瓦。

山东大学劳动经济与人力资源研究中心编委会

2011年10月

目录

第一章 导论	1
第一节 研究背景及问题的提出	1
第二节 相关概念的界定与基本假定	5
第三节 基本假设与研究方法	10
第四节 研究思路、框架结构、创新点和研究展望	13
第二章 相关文献回顾	18
第一节 工资立法及监管与收入分配效应	18
第二节 工资决定与工资差异	21
第三节 收入流动及其度量	24
第四节 文献评述	25
第三章 《劳动合同法》的收入分配效应理论分析	27
第一节 《劳动合同法》的实施与劳动制度变迁	27
第二节 《劳动合同法》的收入分配效应理论分析	33
第三节 相关假设命题	34
第四章 数据描述、变量选取与计量方法	37
第一节 数据描述	37
第二节 变量选取、说明及特性值统计	39
第三节 计量方法	42

第五章 工资收入决定及其变动	50
第一节 工资收入总方程及其估计	50
第二节 不同人力资本禀赋特征劳动者的工资决定	59
第三节 不同所有制部门的工资决定	85
第四节 不同行业的工资决定	90
第五节 不同区域的工资决定	94
第六章 工资收入差异及其分解	101
第一节 总体工资差异与分位数分解	101
第二节 不同人力资本禀赋特征工资差异及其分解	107
第三节 所有制部门工资差异及其分解	124
第四节 行业工资差异及其分解	133
第五节 区域工资差异及其分解	139
第七章 收入流动性及决定因素	146
第一节 收入流动转换矩阵与收入流动性指标	146
第二节 收入流动统计指标计算	147
第三节 收入流动性结构分析	150
第四节 收入流动决定因素的估计	155
第八章 收入不平等及其分解	165
第一节 总体收入不平等及其分解	165
第二节 不同人力资本禀赋特征劳动者收入不平等 及其分解	170
第三节 所有制部门收入不平等及其分解	183
第四节 行业收入不平等及其分解	189
第五节 区域收入不平等及其分解	195
第九章 命题结论与政策性建议	202
第一节 命题结论	202

第二节 政策性建议	208
附录	211
参考文献	215
后记	224

导 论

本书主要实证检验《劳动合同法》作为正式的劳动制度变迁对收入分配的短期冲击效应。劳动法作为一种正式的劳动制度，对劳动市场的均衡及工资收入决定有重要的影响。一旦劳动法发生了更替，劳动市场的均衡结果将随之发生变动，从而相应的工资收入也将发生变化。因此，劳动法的更替，即劳动制度变迁具有收入分配效应。

第一节 研究背景及问题的提出

□一、研究背景

收入分配是经济社会中一个非常敏感的问题。诺贝尔经济学奖获得者刘易斯曾经对此评价说：“收入分配的变化是发展进程中最具有政治意义的方面，也是最容易诱发妒忌心理和社会动荡混乱的方面。”^① 因此，在任何一个经济社会，收入分配问题都是非常重要的。从理论上来说，收入分配是社会再生产的一个极其重要的环节，分配制度是否合理以及分配过程、分配结果是否公平，直接关系到经济体制能否健康而又有效地运行，关系到能在多大程度上激励劳动者的积极性的发挥和潜能的挖掘。而从实践上说，一个经济社会出现的一系列突出矛盾都涉及收入分配领域，正如刘易斯所言，不合理的收入分配将成为社会动荡不安的根源。

最早关注收入分配问题的是古希腊的思想家色诺芬，他依据其生活

① 阿瑟·刘易斯：《发展计划》，北京经济学院出版社1988年版，第78页。

经验及市场上的经济现象，注意到商品价格受供给和需求的变化的影响，由此产生的价格变动会影响社会劳动的分配。古希腊的另一位思想家柏拉图则在其著作《法律篇》中，主张平均分配土地，以保持奴隶制国家的稳定与和平。古希腊这两个思想家关于收入分配及公平的思想，虽然还不能称之为经济学意义上的收入分配，但足以证明他们已经意识到收入分配在社会生活中的重要性。

在古典经济学阶段，收入分配的思想逐步理论化。威廉·配第率先提出著名的“土地是财富之母，劳动是财富之父”的论断，后经亚当·斯密的发展，至大卫·李嘉图最终完成。他们以劳动价值理论为基础，对资本主义条件下的收入分配的工资、地租、利息和土地价格等问题作了系统的阐述。随后，以劳动价值论为基础的古典经济学经历了约翰·穆勒发展，完成了从劳动价值论到要素价值论的变迁。马歇尔、克拉克、帕累托等经济学家则利用现代的数学方法把古典收入分配理论定量化、技术化，从而建立了新古典的收入分配理论。但是，新古典收入分配理论体现了收入分配的效率，却体现不出收入分配的公平性。为了解决收入分配的不平等问题，阿瑟·塞西尔·庇古创立了福利经济学。福利经济学的诞生，促使对个人收入分配问题的探讨，向制度化和政策转化（周玉燕，2005）。而以凯恩斯为代表的宏观经济学学派更是提出通过政府的干预，建立干预个人收入差异的经济制度和市场制度。由此可见，收入分配理论始终是经济学各个发展阶段的核心问题。而现代收入分配理论不仅关注收入分配的过程，更关注收入分配的结果。收入分配过程中，不仅重视市场在收入分配中的基础性作用，而且还肯定政府政策或制度的干预的作用；在收入分配的结果中，不仅要看分配是否有效率，还要兼顾公平。

收入分配的理论与实践证明，经济体制以及在其基础上构建的分配制度或政策是一个经济社会收入分配的基础。自20世纪70年代末以来，我国经济体制开始由传统的计划经济体制向市场经济体制转变。相应地，收入分配制度也发生了根本性变革。在计划经济体制时代，微观经济单位对收入分配没有决策权，由国家按照统一部署决定收入的分配。最终的结果是，以牺牲生产要素的效率为代价，在很大程度上保证了收入分配的公平性。在市场经济体制下，微观经济单位对收入分配具有相当大的决策权，保证了生产要素的高效率，却导致居民收入差距日益扩大。据统计，1981年农村基尼系数为0.247，2007年则为0.4232，

平均年增长率为 2.09%。与此同时,城镇居民的收入差距也在不断扩大。1981 年城镇基尼系数为 0.163,2007 年则快速上升到 0.280,平均年增长率为 2.10%。

在经济体制改革过程中,我国居民收入存在一定的差距,对于保证生产要素的效率,激发劳动者的积极性和潜能,有很大的必要性。但是,如果差距过大,就会造成各方面的严重后果:一方面,收入差距如果过大,会形成多层面的恶性循环,影响宏观经济运行;另一方面,收入差距过大也会影响社会秩序稳定和政治稳定。因此,从某种意义上说,收入差距问题不仅是一个经济问题,而且还是一个政治问题。对关乎经济社会发展的收入分配及其差距问题进行系统研究,从而提出有效的治理措施,理应是经济学研究不能回避的重大课题。

□二、问题的提出

由以上可知,我国日益扩大的收入差距,将对社会秩序和政治稳定造成很大的影响。在此背景下,深刻剖析收入差距的根源,采取措施干预和纠正收入分配不合理现象,有一定的必要性和紧迫性。

由收入分配理论本身可知,收入差距和收入公平有很大程度的替代性。中国改革的实践也充分证明了这一点。在诸多影响收入差距的因素中,经济体制转型以及相应的收入分配制度改革,不可避免地会导致收入分配差距。此外,劳动市场不健全、不完善也会造成收入差距,但这一类差距既没有体现出效率,更没有体现出公平。它只是不遵守劳动法的企业利用劳动法监管漏洞,克扣劳动者工资,不按劳动法规定支付加班费。这是对本属于劳动者合法收入的一种掠夺、一种侵害。由于隶属于不同所有制、不同区域、不同行业等的企业逃避劳动法监管的“机会主义”程度不同,从而会形成另外一种意义上的收入分配差距,这种收入差距并没有体现公平与效率的替代性。本书将对此予以重点关注。

据相关部门调查,近几年来,我国劳动者合法权益受到侵害的现象时有发生,在部分地区、产业和企业尤为突出。劳资关系出现的新问题和新情况日益暴露出 1995 年《劳动法》在劳资关系监管上的缺陷。《劳动法》是我国计划经济向市场经济转轨的过程中出台的,其目标是“建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度”,签订劳动合同目的是为了打破大锅饭、铁饭碗,提高劳动效率。而事实上,《劳动法》并

没得到很好的实施，在实践中用工单位不和劳动者签订劳动合同的现象很普遍，劳动法也没有什么强制措施。针对这种状况，对原有的劳动关系立法模式做出重大调整，旨在“完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建与发展和谐稳定的劳动关系”的新《劳动合同法》^①（此后简称新劳动法），于2008年1月1日起正式施行。根据新制度经济学的观点，新劳动法是一次自上而下、强制性的制度变迁。

在新制度经济学的视野里，制度是经济主体或行动团体之间的一种利益安排；制度变迁则是指由于制度环境的变化导致经济主体或行动团体之间利益格局发生变化，通过相互博弈所达成的新的制度安排。在现有的制度结构下，由于规模经济、外部性、风险和交易费用等制度环境发生变化，导致经济主体或行动团体之间利益格局或收入发生变化。在这种情况下，一旦行动团体预期的净收益超过预期的成本，一项制度安排就会被创新，即发生制度变迁（戴维斯和诺思，1970）。林毅夫（1990）则把制度变迁方式划分为诱致性变迁与强制性变迁两种。由于靠自发的诱致性制度变迁存在着较高昂的交易费用，且存在着“搭便车”问题，导致提供的新制度安排的供给大大少于最佳供给，因此，需要政府采取行动来弥补制度供给不足，从而产生强制性制度变迁。新劳动法就属于由政府主导的强制性制度变迁。制度的本质是协调经济利益关系的规则，制度的功能是提供协调经济利益关系的机制，制度变迁的过程就是经济利益关系格局演变的过程。新劳动法作为规范劳资关系的新制度，将对劳资双方的利益进行重新划分，因此新劳动法的实施必然是多方博弈均衡的结果。

新劳动法的主要目标是稳定劳动关系和保护劳动者合法权益。根据新劳动法第十四条第三款规定：连续订立二次固定期限劳动合同的，用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。因此，可以预期新劳动法将稳定劳动关系。而劳动者的合法权益主要是指劳动者的经济利益，即工资收入。新劳动法第八十五条责令用人单位应按相关标准支付劳动报酬、加班费或者经济补偿。因此可以预期，劳动制度的变迁，将提高劳动者的工资收入，并最终影响收入分配的过程和结果。

^① 2008年的劳动合同法与1995年的劳动法相比，仅仅是进一步对劳动法的完善，算不上新的劳动法。为了便于陈述和比较，本书把2008年劳动合同法称为新劳动法，1995年劳动法称为旧劳动法。

鉴于此,在新劳动法实施一年多之际,分析和评估其收入分配效应,具有重要的理论意义与现实意义。本书的贡献在于,尝试用调查的微观数据,全方位、系统地评价新劳动法作为一项正式的制度变迁的收入分配效应,丰富已有的收入分配理论,并为政策制定提供借鉴。

第二节 相关概念的界定与基本假定

□一、相关概念的界定

(一) 收入分配和收入不平等

1. 收入分配。关于收入分配的界定,经济学界通常采用现代发展经济学对收入分配的两种划分:一是起源于李嘉图的功能性收入分配;二是起源于帕累托的规模性收入分配。功能性收入分配就是根据生产要素在社会产品生产中发挥的作用或做出的贡献,对国民收入进行分配。研究功能性收入分配的目的在于分析各种要素对生产的贡献与其所得之间的关系是否合理。规模性收入分配则关注居民个人(或家庭)为主体对国民收入所进行的分配。研究规模性收入分配旨在考察某一类阶层的人口或家庭的比重与其所得的收入份额之间的关系是否合理。本书所使用的收入分配,既包含功能性收入分配,又包含规模性收入分配。

2. 收入不平等。收入不平等又称作收入差距,通常是指用收入比重或相对份额表示的相对收入不平等或以货币单位或其他实物指标表示的绝对收入不平等。收入不平等可以分为绝对不平等和相对不平等。绝对不平等是指以货币或实物表示的不同群体和个人之间的收入不平等的绝对数,通过绝对不平等可以发现不平等的大小,但不能了解它们之间的不平等程度。相对不平等是指用收入相对份额来表示不同群体(或个人)之间的收入差别。相对不平等与绝对不平等既有区别又有联系,其联系在于当收入水平一定时,二者的变动方向是一致的,即当绝对收入不平等扩大时,相对收入不平等也扩大;其区别在于绝对不平等只能反映收入不平等绝对数,不能反映收入不平等的相对程度,不利于对收入分配不平等进行比较。