

泛海书院丛书

# 我的分配观

——“个人消费品分配”研究拾零

陶友之 著



复旦大学出版社

泛海书院丛书

# 我的分配观

——“个人消费品分配”研究拾零

陶友之 著



图书在版编目(CIP)数据

我的分配观——“个人消费品分配”研究拾零/陶友之著. —上海:复旦大学出版社, 2014. 7  
(泛海书院丛书)  
ISBN 978-7-309-10597-1

I. 我… II. 陶… III. 消费资料分配-研究-中国 IV. F124.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 086916 号



我的分配观——“个人消费品分配”研究拾零  
陶友之 著  
责任编辑/王联合 王雅楠

复旦大学出版社有限公司出版发行  
上海市国权路 579 号 邮编:200433  
网址:fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com  
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853  
外埠邮购:86-21-65109143  
上海春秋印刷厂

开本 787 × 1092 1/16 印张 12.5 字数 226 千  
2014 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-10597-1/F · 2039  
定价: 32.00 元

---

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。  
版权所有 侵权必究



## 陶友之简介

陶友之，男，1935年11月出生于浙江绍兴陶堰，1962年毕业于中央团校。1953年至1978年在上海同兴实业社工作。1979年调到上海社会科学院，研究员。先后任经济研究所、微观经济研究室主任。部门经济研究所工业经济研究室主任。

主要从事政治经济学，特别是微观经济学研究，如企业、市场、分配及它们之间的关系等。参加国家与上海市课题多项，其中有：上海社科院经济所雍文远教授担任主编的、全国哲学社会科学“七五”规划项目《社会主义政治经济学再探索——双重运行机制论》；中国社科院马克思主义研究院程恩富院长担任主编的国家社会科学基金重点项目(02AJL007)《马克思主义经济思想史（经典作家卷）》；复旦大学洪远朋教授担任主编的国家社会科学基金重大项目(05&ZD028)《新时期我国社会利益关系的发展变化研究》。由陶友之任课题组长的上海市哲学社会科学“八五”规划重点课题《全民企业经营机制研究》。

个人专著有：《漫话经济规律》、《怎样当好厂长》、《技术改造新论》、《苏南模式与致富之道》、《国企改革难点聚焦——改革三十年探索》、《企业利益论——市场主体微观利益关系研究》等。

发表的论文，主要有：《改造现有企业也能扩大再生产》、《经营者年薪制的可行性分析》、《国有资产管理体制改革需处理好三大关系》、《搞活企业要因势利导》、《苏南模式与温州模式比较研究》、《利益共享，是构建和谐社会的经济基础》等。自1979年至2013年，共发表文章500篇左右，约200多万字。

# 导 言

这里所说的分配,主要是指个人消费品的分配,虽然也涉及其他一些分配,如国民收入的分配、社会的再分配等,但主要是对个人的分配,特别是人与人之间的分配。

个人之间的分配,之所以引起我的兴趣,引起我的特别重视,主要有三大原因:一是比较好调查。个人之间的分配是否合理,或有什么问题,你只要到工厂、商店走一圈,就可以听到许多反映,收到很多信息。二是最直观。人与人之间的分配是否合理,最容易引起矛盾,影响人们的情绪。三是当前矛盾最突出。诚然,当前社会存在着诸多矛盾,而表现得最为尖锐、劳动者呼声最高的是关于个人之间的分配。虽然这并不是矛盾的根源,但如果劳动者最直观地觉察到你与我干同样的活,甚至我比你干得多,而我的工资或奖金却比你少,就会骤然火冒三丈。

分配是个大问题,应该引起各方重视,特别是有关决策部门,亟须有则快改、无则加勉。因为:

分配事关民生、社会和谐。劳动者的生活水平高低,首先取决于第一次分配的收入,第一次分配收入高,整体生活水平就高,而且有保障。否则,靠第二次或第三次的再分配来调节,总是十分有限的。社会能否和谐,虽然涉及诸多方面,而劳动者之间的分配是否合理、公平,则是具有引发性作用的。前一时期爆发的东航集体罢飞事件、吉林通化钢铁公司的“千人聚集”事件等,大

多与分配有关。构建和谐社会是党中央提出的要求,也是全国人民的向往。如果存在不合理、不公平的分配状况,那怎么能和谐起来呢?例如,当前分配存在四种情况:同“轨”不同酬,同在全民所有制的轨道内,同为行政办事员,属公务员编制的薪酬高于事业单位的,事业单位的高于企业单位的;同“企”不同酬,同在全民企业工作的中层干部,在垄断型企业的,其薪酬大大高于非垄断型企业的;同“工”不同酬,同在一个单位工作的,属于事业编制的,其薪酬高于企业编制的;同“岗”不同酬,同在一个企业、同在一岗位上工作,正式工的薪酬远高于农民工,如此等等。试想这些人们,经营者之间、管理者之间、劳动者之间能和谐吗?不可能。有的只是相互猜疑,互不服气,怨天尤人,牢骚满腹。

分配事关百业兴旺、人民幸福。建设一个富强的国家,除了要有强大的国家机器外,还需有文化、教育、医药、卫生等部门,有农、工、商、贸等企业。只有三百六十行,行行出状元,各行受人尊敬,引人向往,百业才能兴旺,人民才有幸福,国家才能富强。如果一个国家中出现百业萧条,一花独放,这对国家与人民来说,并不是吉祥之兆。我国近几年来出现的情况,着实让笔者担心,高等院校毕业的学生,大多不愿到工厂、农村,从事物质生产。那么,他们要到哪里去呢?到政府机关当公务员。不论招考的比例是十分之一,还是百分之一、千分之一,他们也都乐此不疲地往那里挤。水往低处流,人往高处走,为什么有那么多人愿意当公务员?因为公务员待遇好、工资高,只要自己不犯错,生老病死有保障。因此,出现这种情况,无可非议。问题在于国家有关部门,没把分配这个杠杆用好。照理说,按照马克思主义观点,分配或者工资(包括奖金等),是个调节各部门用工的杠杆,哪个部门没人愿意干,工资杠杆就往哪里倾斜;哪个部门百里取一、千里取一,大家争着要去,工资杠杆就在那里收缩。收缩到什么时候为止?收缩到三百六十行,行行大致平衡。过后如又出现新的不平衡,那就再行调节。总之,要使三百六十行,行行有人干,行行都发展。这样,人民才有幸福,国家才能富强。

分配事关经济发展、国家富强。发展经济,是构建强大国家的物质基础。怎样才能使经济多、快、好、省地发展?关键在于人们的积极性。如果从每个经

营者、管理者到劳动者都将饱满热情、冲天干劲投身于科技创新、生产劳动等,那么,全国经济发展就快,效益就好。他们的干劲从何而来?不会从天上掉下来,也不会从娘胎里带来,而是靠后天的调动。调动的工具虽然很多,有政治的、思想的,而最直接、最基础的是分配。通过工资、奖金,或其他物质利益,促使人们积极性的提高。当他们有了冲天干劲以后,就能创造出许多人间奇迹,从而推动经济不断向前发展。不仅有量的增长,而且有质的提高;不仅有技术的进步,还有科技的领先,促进经济全面发展。反之,则是另一种情况,从经营者到劳动者,从管理人员到技术人员“做一天和尚撞一天钟”,有的甚至只做“和尚”不撞钟,技术停滞不前,经济发展少、慢、差、费。

分配又事关国家兴衰、政权更替。综观人类社会的发展,可见一斑。一个政权的衰亡,一个政权的兴起,原因虽然很多,情况也十分复杂,但总与人们的利益有关,总与国家与人民的分配有关,总与人与人之间的分配有关。分配较为公平合理,政权就兴旺发达,否则就衰败,甚至灭亡。我国几千年来的政权更替,从秦汉、三国,到唐、宋、元、明、清,在一定程度说明了这一点。

本书收集的文章,有的是最近写的,有的是过去写了没发的。但绝大多数是从20世纪80年代到2013年之间,合计有110多篇文章,分为五个部分。

第一部分,是“分配总论”。这里所说的总论,是指作者对个人分配总的、主要的看法,并不是指个人消费品分配中具有提纲挈领的意思。在这部分中主要讲了分配的重要性、分配的总原则,以及当前分配中存在的问题。

第二部分,是“企业分配”。主要讲了企业需要有双重激励,单有物质激励是不行的;年薪制、期权、期股,企业选哪种较好;企业中应让“三种人”先富起来,以及企业分配中存在的问题。

第三部分,是“经营者分配”。主要讲了对经营者要有激励,但也要有约束;经营者实施年薪制,势在必行,但要慎行;对实施MBO的缘由与条件,经营者分配中存在的问题作了剖析;以及对国企经营者激励机制30年改革进行了梳理与思考。

第四部分,是“劳动者分配”,主要讲了工人应首先参加生产要素的分配;

应逐步提高劳动报酬,使劳动者实现体面劳动;实现共享成果的小康社会,以及关于实施“劳动生产率工资制”的通信。

第五部分,是“劳资的分配”,主要讲了公平分配,需从劳资分配着手,正确处理劳资分配关系,仍然具有“轴心”的作用。

总之,分配是个值得研究的问题,存在的不足,更是需要下决心解决的问题。本书仅是沧海一粟,亟须有关学者与专家,加以补充与指正。

目

录

*Contents*

导言 / 1

## 第一部分 分配总论

- 一、构建和谐社会,需要以利益共享为基础 / 3
- 二、全面建设劳动者共享成果的小康社会 / 10
- 三、社会和谐亟需加强对企业利益关系的研究 / 13
- 四、利益共享是构建和谐社会的经济基础 / 20
- 五、城乡居民人均收入“倍增”的意义、难度与途径 / 26
- 六、当前个人分配存在的问题与治理 / 37

## 第二部分 企业分配

- 一、浅论企业的双重激励机制 / 49
- 二、企业激励不能单骑突进 / 54
- 三、企业如何选择合适的激励方式 / 57
- 四、企业分配存在“三个”误区 / 60
- 五、国企“秘薪制”的七大危害 / 62
- 六、国企分配弊端,毛病出在哪里 / 66
- 七、现行“最低工资”如何逐步使其名副其实 / 68
- 八、“限薪”不是一个好办法 / 70

九、全民企业当让三种人先富起来 / 73

### 第三部分 经营者分配

一、搞活企业,先要搞活经营者 / 77

二、拉开分配差距与共同富裕 / 80

三、经营者年薪制可行性分析 / 83

四、经营者业绩考核的深层思考 / 89

五、中国实施 MBO 的缘由与条件 / 93

六、经营者激励机制中存在的问题研究 / 101

七、“三问”企业老总该怎样看待自己的薪酬 / 106

八、央企负责人薪酬因何指责多 / 109

九、国企经营者的薪酬如何使之合理 / 112

十、国企经营者激励机制 30 年改革的梳理与思考 / 115

### 第四部分 劳动者分配

一、关于工人参加生产要素分配的探讨 / 125

二、提高劳动报酬实现“体面劳动” / 130

三、关于劳动生产率工资制的通信 / 133

### 第五部分 “劳资”的分配

一、公平分配需从劳资分配着手 / 141

二、改革开放后私企的“劳资”分配 / 145

三、当前亟需正确处理劳资利益关系 / 181

## 后 记

## 参考文献

# 第一部分 分配总论



# 一、构建和谐社会,需要以利益共享为基础<sup>①</sup>

---

## (一) 社会主义既有条件也有必要构建和谐社会

无产阶级夺取政权,建立了社会主义社会,消灭了阶级对立后,从理论上说,消灭了阶级利益对立的基础,因而说有条件构建和谐社会。而从人类历史发展过程来看,一种新制度的建立,如果放松或放弃了利益的协调,仍有可能造成新的利益对立,导致旧制度的复辟。所以,要巩固和发展社会主义制度,就有必要坚持利益协调,构建和谐社会。实现社会和谐,历来是马克思主义经典作家,包括中国共产党在内的马克思主义政党,不懈追求的目标。1803年,法国空想社会主义者傅立叶发表《全世界和谐》一文,指出资本主义制度必将为“和谐制度”所代替;1824年,英国空想社会主义者欧文,把他在美国印第安纳州进行的共产主义试验,命名为“新和谐公社”;1842年,德国空想社会主义者魏特林在《和谐与自由的保证》一书中,把社会主义社会称为“和谐与自由”的社会,并指出新社会的“和谐”是“全体和谐”<sup>②</sup>。马克思、恩格斯在继承前人思想成果的基础上,创立了科学社会主义理论,勾画了美好社会的蓝图,指明了实现美好社会理想的正确途径。中国共产党在这方面也有许多论述,如:

2004年9月,党的十六届四中全会,明确提出构建社会主义和谐社会的战略任务;2005年2月19日,胡锦涛总书记在中共中央举办的省部级主要领导干部专题研讨班上发表重要讲话,深刻阐明了构建社会主义和谐社会的重大意义、科学内涵、基本特征、重要原则和主要任务,清晰勾画出社会主义和谐社会的前景;2005年10月,党的十六届五中全会审议并通过的《中共中央关于制定国民经济和社会

---

① “利益共享,是构建和谐社会的经济基础”,《社会科学》,2010年第9期。

② 宋原放:《简明社会科学词典》,上海辞书出版社,1984年。

发展第十一个五年规划的建议》中,进一步提出了“促进社会和谐”的具体要求。

可见,构建和谐社会,实现社会和谐,是马克思主义政党、社会主义国家孜孜以求的社会理想。

## (二) 新中国成立以来社会利益关系的变化

### 1. “计划经济”时期社会利益的平均化

这里所说的社会利益,主要是指劳动者的工薪利益。这里所说的计划经济时期,从时间上说,是指从1953年第一个五年计划起,至1977年第五个五年计划中期止。

中国的工资制度,自从1956年第二次全国工资制度改革后,从1957年至1977年20年间,除1959年、1963年和1971年进行少数人员升级工作外(如1959年升级面只有2%),职工工资基本上处于冻结状态。工人八级工资制度被取消了,职员职务等级制度也被取消了。在十年动乱时期新进的职工,不管分到哪个部门、哪个岗位工作,工资统统都是36元。由此,不论是企业、事业单位,也不论是国家机关行政人员,相互之间的工资差距越来越小。除新进职工拿36元外,绝大多数职工在60元至100元之间,最高的与最低的差距不到1倍。当时企业中流传着两句顺口溜:“坐坐门房间,工资103(元);生产扛大梁,工资‘一眼眼’。”“大师(指工程师和八级老师傅)到小厨(指炊事员),工资一样粗。”为何会出现这种情况?原因在于“三无”。

一是“无法”。从1953年起,除了第一个五年计划有增加职工工资的内容外,其他五年计划中都没有增加职工工资的计划。国务院及其他有关部门的法律或法规中,也都没有专为职工的分配制度或工资制度立过法。既然无法可依,工资制度就成了无足轻重的东西。

二是“无奈”。没有钱加工资。从提前完成第一个五年计划起,此后国民经济的发展都在大起大落中进行,从经济增长的幅度看似似乎不算低,而从经济效益看很不理想。三年“大跃进”,损失数千亿。十年动乱,损失更大,国家根本拿不出钱来为职工加工资。从1956年至1977年期间,不仅没有普遍为职工加工资,而且还出现了工资下降的情况:第一次是第二个五年计划时期,平均每年下降1.5%;第二次是十年动乱时期,平均每年下降0.5%。

三是“无知”。在社会主义时期,实行按劳分配,这是马克思、恩格斯提出的一条基本原则。每个劳动者提供的劳动质量和数量不同,所获得的劳动报酬也应有不同。工人的八级工资制和职员的职务等级工资制,就是根据这个原则制定出来的。可是在1958年“大跃进”时期,以张春桥为首的左倾思潮,把它斥为“资产阶

级法权思想”，必须予以彻底破除。到了十年动乱时期，这种左倾思潮更是泛滥成灾了。试想在这种形势下，谁还敢谈工资，谁还敢论差别。

## 2. 进入“转型经济”时期，社会利益差距的扩大化

随着计划经济的逐步退出，市场经济的逐步强化，中国经济被认为进入“转型经济”时期。这时期，反映在社会利益关系上的一个突出变化，就是收入差距的扩大化。

首先表现在城乡居民之间收入差距的扩大化。据统计，1978年我国城乡居民的收入差距为2.5:1。2007年，农村居民人均纯收入实际增长9.5%，为1985年以来增幅最高的一年；城乡居民收入比却扩大到3.33:1，绝对差距达到9646元，也是改革开放以来差距最大的一年<sup>①</sup>。如果加上城乡之间福利和社保制度等方面的差别，实际差别是5:1~6:1，相差五六倍之多。

其次是表现在垄断企业与非垄断企业员工之间收入差距的扩大化。所谓垄断企业，在我国是指垄断性国有企业。根据人力资源和社会保障部的统计，目前，电力、电信、金融、保险、烟草等行业职工的平均工资是其他行业职工平均工资的2~3倍，如果再加上住房、工资外收入和职工福利待遇上的差异，实际收入差距可能在5~10倍<sup>②</sup>。

最后是表现在企业管理层与劳动层之间收入差距的扩大化。现在国有企业管理层的年薪已普遍超过私营企业老总的水平。一般收入都在几十万、上百万元，上市公司的总经理、国有大商业银行的行长，年薪已在几百万元以上，有的甚至达几千万元之巨。而这些企业中的一般劳动者收入有多少呢？高的4万~5万元，低的2万~3万元。最低与最高至少差几十倍，有的甚至差几百倍。

因何会造成这样大的差距？原因当然很多，而主要原因是“四缺”。

**缺乏正确引导。**我国改革是从分配开始的，可至今分配中存在问题最多。主要原因在于分配理论上的误导。

(1) 离开了所有权决定分配权。所有权决定分配权，这是马克思主义分配理论中的首要原则。可在改革中，却把这一条丢了。由此出现了国有企业中许多怪现象，厂长、经理们可以为自己加工资、发奖金，想加多少就加多少、想发多少就发多少。国有企业内分配上差距的拉大就这样而来。

(2) 离开了工资取决于市场规律。开明的个体、私有企业主们这一条用得最好。他们对每个职工的薪资定多少、加多少，都按市场规律办事。在垄断型国有企业中却走偏了，提出工资总额与效益挂钩。如果说在改革之初，提出这一条是事出

① 童大煊：“中国城乡差距的真实面目”，《东方早报》，2008年9月1日。

② “户籍出身和行业垄断拉大收入差距”，《人民日报》，2010年5月24日。

有因,而到今天还坚持这一条则弊端甚多了。垄断性行业的产品价格为什么总是不肯降下来,因为降价就意味着对他们减工资,他们怎么会愿意呢?价格高,就意味着“效益好”;“效益好”,就意味着工资高。垄断行业中的高工资、高福利根源就在于此。

(3) 离开了效率来自劳动者积极性。改革开放以来,分配理论上的又一个误导,就是把扩大收入差距当作追求效率,把拉开分配差距同提高效率简单地、片面地等同起来,甚至错误地认为“分配差距越大,效率就越高”。现在实践证明,这是一个谬论。但在城乡居民之间、企业内部经营者与劳动者之间、不同城市公务员之间的分配差距已经大大拉开了。

(4) 离开了农业劳动的特殊性。由于农业生产与工业生产特点的不同,工业越发展,越是需要补助农业、扶持农业,世界上发达工业国家都是这样做的。而在我国从20世纪80年代开始,有些理论家却提出,农业不应补贴、不该扶持,这就是否定工业对农业的反哺,使农民的收入增长长期落后于城市。

**宏观缺乏有力调控。**社会收入分配,历来是个敏感问题,因为它涉及千家万户的切身利益。因此,世界各国,不管何种社会制度,都十分关注对社会分配的宏观调控,而我国在这方面却放松了。国有企业人员,特别是国有企业中高级管理人员的工资、奖金等,照理是不应该由自己发放的,因为分配权取决于所有权。国家是所有者,才有权决定国有企业人员,特别是高级管理人员的薪酬水平。对国有企业高层管理人员的越权行为,国资管理部门应及时采取措施;对收入差距严重不合理的现象,宏观部门应及时进行调控,可事实都显得非常乏力。国家机关公务员的分配,照理是一个易于规范、便于管理的问题,因为只要管住财政开支,就把住了“总开关”,可事实并非如此。自20世纪90年代以来,国家财政支出不断增加,公务员之间收入差距不断扩大,成了世界上罕见的一个现象。为什么会出现这种情况?查看文件,党中央国务院从来没有同意或允许任何一级地方政府自行决定公务员工资和津贴的标准,都是地方政府突破国务院的有关规定,自行其是的结果。对于这种无组织无纪律的行为,照理应予以严肃处理,可时至今日,不见有什么措施。

**工资缺乏科学标准。**俗语说,“没有规矩,不成方圆”。要使社会分配合理化,及时制定科学的工资标准是十分必要的。可我国长期来没有制定新的工资制度和工资标准。1988年全国政府机关、事业单位搞过一次工资制度改革,对公务员和专业技术人员的工资及津贴标准作过一些规定,至今也已时隔20多年了,从宏观到微观许多条件都发生了很大变化,而工资制度与工资标准却仍停留在那里。至于国有企业、高等院校中的工资制度和工资标准更是滞后了。由于工资缺乏科学标准,那就必然是“八仙过海,各显神通”了。

**城乡缺乏有机统筹。**城乡分割分治、城市偏向体制是中国式传统计划经济的