

China's Income
Distribution System
Reform and the ESOPs
迟福林 主编

中国收入分配 制度改革 与职工持股

中国经济出版社

——中国走向 21 世纪的共同富裕之路

中国收入分配制度改革 与职工持股

迟福林 主编

中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国收入分配制度改革与职工持股/迟福林主编. 北京: 中国经济出版社, 2000. 5

ISBN 7-5017-4884-5

I. 中… II. 迟… III. ① 收入分配-经济体制改革-中国
② 国有企业-股份制-经济体制改革-中国 N. F279. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 15178 号

**中国收入分配制度改革
与职工持股**

迟福林 主编

*

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街 3 号)

邮编: 100037

各地新华书店经销

北京星月印刷厂印刷

*

880×1230 毫米 1/32 18 印张 450 千字

2000 年 5 月第 1 版 2000 年 5 月第 1 次印刷

印数: 1~2000 册

ISBN 7-5017-4884-5/F · 3882

定价: 26.00 元

序

中国经济体制改革研究会会长
中国(海南)改革发展研究院院长 高尚全

关于中国收入分配制度改革和职工持股在中国的理论与实践问题,我从四个方面谈谈自己的一些体会和认识。

一、收入分配制度改革是建立和完善社会主义市场经济体制的重要内容

中国经过 20 年的改革开放,社会经济体制和经济运行的环境都发生了深刻的变化。目前,无论是宏观经济形势,还是国有企业改革的进程都面临着许多新的矛盾和问题。能否在与老百姓的切身利益息息相关的收入分配制度改革方面有所突破,建立起与社会主义市场经济和现代企业制度相适应的收入分配制度,将直接影响到中国经济发展和社会稳定的基础。有些专家指出,我国目前启动经济的财政、货币政策效力不足,其中,收入分配制度改革相对滞后是很重要的原因之一。在此条件下,加快收入分配制度改革,实行职工持股制度,是一种可行选择。党的十五大之后,为充分动员各种经济资源发展社会生产力,在收入分配上改变了单一按劳分配的原则,强调按劳分配和按生产要素分配相结合,允许和鼓励资本、技术等生产要素参

与收益分配。党的十五大四中全会又再次强调了这个原则,这为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度,推行职工持股制度创造了条件。

党的十五届四中全会通过的《中共中央关于国有企业改革与发展若干重大问题的决定》明确指出,现代企业制度是企业改革的方向,现代企业制度的核心是公司法人治理结构,股权多元化有利于形成规范的法人治理结构。并提出,要从战略上调整国有经济布局,实现国有企业的战略性重组。然而,决定公司效益的是公司治理结构背后的内在机制——企业的激励和约束机制。中国已有的改革实践证明,职工持股在促进企业建立产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度过程中,发挥了重要的作用。

从社会经济宏观层次看,实行职工持股首先可以优化劳动者与生产性资源的结合方式,在社会主义市场经济条件下,使劳动者直接获得生产资料,改变所有者缺位的状况,使职工真正成为企业的主人。

从政府角度看,结合中国的实际情况实行职工持股制度,有利于调整和完善所有制结构,实现国有企业投资主体多元化,有利于从战略上调整国有经济的布局,有利于逐步弱化政府在企业中的控制与干预、实现政企分开,有利于国有资产的资本运营,有利于建立和完善符合社会主义市场经济条件下的社会保障制度。

从企业角度看,第一,实施内部员工持股制度,可以用利益纽带、资产纽带把员工、经营者和国家联系在一起,有利于职工与企业形成长期、统一的利益共同体,增加员工对企业的认同感和关切度。第二,内部员工持股制度的实行有利于企业的激励与分配体系的变革。第三,实行内部职工持股制度,能将所有者的监督与劳动者的监督结合起来,促进监督与约束机制、领导与决策机制的变革。第四,实行内部员工持股制度,有利于稳定企业的骨干队伍,这是能得到长期发展的内在保证。此外,内部职工持股还有利于实现产权关系清晰与投资主体多元化,有利于企业筹资和财务重组。

二、尊重实践，立足长远，努力探索有中国特色的职工持股制度

职工持股制度在欧、美等发达的市场经济国家已有较长的历史。这几天，来自美国、英国等国家的代表，就成熟的市场经济条件下，规范的职工持股制度的一些做法和经验，从一般概念到具体操作，从理论依据到立法设计，给予了详尽的介绍；来自世界银行和匈牙利的代表对俄罗斯和匈牙利等转轨国家实行职工持股制度的经验和教训，进行了富有启发性的比较，这些对建立和完善中国的职工持股制度提供了许多有益的帮助和借鉴。从中国的经济改革的实践过程看，职工持股制度在我国是改革开放之后伴随股份合作制度和股份制经济发展而出现的新生事物。它对于寻求公有制在新的社会经济条件下的实现形式，完善与社会主义市场经济相适应的所有制结构，促进国有中小企业改革等方面是一种有深远意义的探索。但从各地实践的情况来看，各个地方对职工持股制度概念的理解各不一样，相关的做法和规定也各不相同。有些地方在思想认识上转变得快一点，实践中职工持股就发展快一点，还有许多地方还未能对职工持股制度的概念和作用有足够的认识，加上政策和法律制度方面的限制，职工持股的试点工作还没有展开。

为此，首先，我们必须进一步解放思想，转变观念，坚持邓小平同志提出的“三个有利于”的原则，大胆实践。

其次，渐进式的改革，也使我国各地区在市场化程度和经济结构等方面的条件千差万别，差距很大。因此，各地在实践中不可能有一个全国统一的模式。我们应积极借鉴成熟市场经济国家规范做法和吸取其他转轨国家实行职工持股制度的经验和教训，结合国情和各地的实际情况，寻求建立有中国特色的有效的实现形式。

第三，在具体的操作之中，我们应当尊重历史，尊重实践，处理好国家、企业和职工个人三者之间的利益关系。

三、试行股票期权制度，使经营者的个人利益与企业的长远利益有机地结合起来

党的十五届四中全会《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》指出，“实行经营管理者收入与企业的经营业绩挂钩”“少数企业实行经理（厂长）年薪制、持有股权等分配方式，可以继续探索，及时总结经验，但不要刮风。”这一规定为股票期权制度在我国的实施提供了操作空间，是收入分配制度改革的一次突破，将会进一步推动国有企业的改革和发展。

在西方发达市场经济国家，股票期权已成为对大型上市公司的高层经理进行激励的一种非常普遍的方式。在美国最大的公司中，总裁收入的 50% 以上、其他高层经理人员收入的 30% 以上来自于股票期权。这次会上，一些代表对股票期权讲了不少好的意见，我想着重讲三点：

1. 股票期权的理论基础是代理成本论与人力资本产权论

股票期权从本质上讲是一种对管理层的激励机制，这一激励机制之所以必要，则源于现代大企业中物质资本的提供者（资本家）与人力资本——即经营管理和创新能力——的提供者（企业家）职能的分离以及由此导致的委托——代理问题。这一现象也就是通常所说的“所有权与控制权”的分离。激励机制的作用就在于控制代理风险，降低代理成本。一种最优的激励机制应该能够使代理成本最小化。企业家人力资本的专有性决定了他们至少部分掌握了企业的剩余控制权，而股票期权制度通过让经理人员也成为未来的股东，赋予其剩余索取权，一定程度上解决了剩余控制权和剩余索取权相分离产生的矛盾，使经理的目标函数与股东的目标函数尽可能地达到内在的一致，减轻了经理的机会主义行为和所有者对其进行监督的负担。

此外，通过股票期权使经理获得企业的一部分股权，也是对他们的人力资本（企业家才能）的作用的承认和肯定。企业家的经营管理和创新能力同物质资本、劳动力和技术一样，是非常重要的生产要素，并且是最具有能动性的一种要素，于志安事件、褚时健事件为代

表的“59岁现象”，固然涉及到个人道德和企业监督机制方面的问题，但缺乏对企业家的贡献进行有效评价的机制也是一个重要原因。我们国家要建立社会主义市场经济，企业家可以说是最稀缺的资源，因此，通过股票期权制度，确认他们对企业价值创造方面的贡献，将有助于企业家和职业经理阶层的成长。

2. 股票期权可以使经营者的利益与企业的长远利益结合起来

如何对企业的高层管理者进行有效的激励和监督，既是现代企业理论研究的重点，也是中国经济改革所要着力解决的一个重要问题。承包制、年薪制等改革措施存在的一个重大缺陷就是无法消除短期激励和长期激励之间的矛盾，将二者有效地统一起来。在股票期权制度下，经理的收入则取决于期权到期日公司股票的市场价格和期权协议的执行价格之间的溢价，由于股票价格是公司未来收益流的贴现，反映了企业的长期发展前景，所以，股票期权制度能够较好地解决所有者利益和经理利益之间的矛盾，对经理提供长期的动态的激励，使拥有本企业股票期权的经营者努力创造良好的业绩，形成共存共荣的利益共同体。

关于期权的执行价格应如何确定？股票期权的激励对象应如何确定？授予经理的股票期权的数量、期权费、行使期权的有效期限、在进行财务分析时如何计算股票期权使公司负担的成本以及对已经在任一段时间的经理进行期权激励时如何考虑过去所做的贡献，这些问题都需要进一步的理论分析并在实践中总结经验。

3. 股票期权有效发挥作用的体制前提

股票期权制度的激励作用的充分发挥离不开一个有效率的股票市场，离不开明晰的产权和规范的公司治理结构。中国股票市场由于处于发展的初期存在着非理性因素，股价在很大程度上脱离了公司的实际业绩，市场交易中的信息不对称及违规行为是非常普遍的。为了改进股票市场的效率，应加强监管、强化信息披露，杜绝各种违法交易行为，使股票价格尽可能准确地反映企业的盈利能力和经理的经营管理水平。同时，要进一步规范公司治理结构，使所有者利益能

得到有效保护。

股票期权在我国作为一种新兴的分配方式和激励手段,在其发展初期难免会遇到这样那样的问题,需要继续从各方面为它的顺利实施创造条件,而且我们也应该认识到,股票期权和其他的激励方式不是相互排斥的,而是相辅相成的,只要我们坚持理论联系实际、注意及时总结经验教训并认真借鉴国外的有关经验,我们就一定能够走出一条具有中国特色的企业激励和企业家成长之路。

四、为推进收入分配制度改革和职工持股创造良好的环境

1. 理论上的共识和实践上的认同

尽快推进职工持股和收入分配制度改革,完善企业的激励机制,是深化企业改革的关键。随着经济体制改革的深化,整个社会原有的利益格局已被打破,呈现出利益主体多元化,利益结构复杂化和利益冲突明显化的态势。应当看到,改革的目的是要调整原有的不合理的利益格局,而且市场经济也是以承认利益的多元化为前提的。但是,我国在经济转轨时期新旧收入分配制度交替过程中产生了分配秩序混乱,分配关系不合理等问题。由此导致的不同利益主体之间的摩擦,造成了大量资源的浪费和严重的效率损失。

因此,对利益关系进行进一步的调整,使其更趋规范化和合理化,将是中国未来市场化改革的一个重要课题,而尽快推进企业分配制度改革和职工持股乃是协调诸多利益矛盾的有效途径,这一点必须在理论上取得共识,在实践中得到认同。

2. 允许试点,鼓励探索

“市场取向,渐进方式”是中国经济改革不断取得进步的重要因素,“先试点,后推广”(人们也将其通俗地称之为“摸着石头过河”)是它的一个重要特色。由于收入分配制度改革和职工持股涉及到企业深层次利益关系的调整,而且不同企业在规模、所有制、行业和面对的市场环境方面存在着巨大差别,加之不能照搬国外的经验,因此,

为了尽可能少走弯路,降低改革的成本和保持社会稳定,应该通过试点来积累经验、吸取教训,在实践中逐步探索出一套适合中国国情的收入分配和职工持股制度。一定不能生搬硬套和搞一刀切,也不能搞刮风。

3. 完善与职工持股相配套的政策法规。

推进职工持股是一项复杂的系统工程,在实际操作过程中应建立并完善相关的政策法规以对其加以支持和规范。我国目前的《公司法》规定的各种类型的公司组织都没有内部职工股的设置,而世界上大多数国家的公司法律中,都有雇员持股的规定。对于职工持股会的性质和法律地位,国家有关部门尚未给出明确的意见,对此应在总结试点省市经验的基础上加以明确界定。

此外,一些企业庞大的历史债务也是企业推行职工持股的现实障碍。鉴于企业债务的形成有很多原因,在实行职工持股计划时可以考虑把历史债务挂帐或进行债务重组。政府在信贷政策上要给予优惠,通过贷款计划支持职工持股制度,以解决部分职工资金不足的问题。

还有,像体现在国有资产中的国家对广大职工的社会保障隐性负债,在实行职工持股时应否给予适当的补偿;以及是否应从企业历年积累的用于职工福利的公益金中提取一部分作为职工股的资金来源,这些问题都应通过政策法规来明确。只有这样,才能逐步把职工持股制度纳入制度化、法制化轨道。

导论：中国转型时期的 收入分配制度改革

中国经济体制改革研究会副会长
中国(海南)改革发展研究院执行院长

迟福林

中国正处于经济转型的重要时期，研究解决好收入分配制度改革和建立职工持股制度，具有十分重要的意义。要真正解决问题，就必须善于抓住自己的特殊矛盾和原因，提出解决的办法。

一、在收入分配矛盾日趋突出的情况下，如何充分估计 收入分配制度改革在我国经济社会发展全局中的作用

分配就是生产力。建立在一定所有制关系基础上的收入分配制度，是经济发展、社会稳定的重要基础。收入分配不仅反映社会再生产的过程和结果，并且对生产要素的合理配置，对推动经济增长、促进社会稳定都有明显作用。我国 20 年的改革实践证明，合理的收入分配制度能够解放劳动生产力，激发劳动者的积极性和创造性，能够为改革和发展创造良好的社会环境。反过来，收入差距的不合理扩大和不规范的分配关系的存在，会对经济发展和社会稳定造成负面影响。因此，从当前我国经济社会发展的全局出发，深入探讨我国收入

分配制度改革显得尤为重要。

1. 建立与所有制关系相适应的收入分配制度,是我国经济发展和社会稳定的重要基础。改革开放 20 年来,我国的收入分配关系发生了很大变化,城乡居民收入水平有了大幅度提高,这是事实。但问题在于,收入差距逐步扩大,贫富悬殊问题日益突出,这也是事实。尤其是近年来以下岗失业人员为主体的低收入群体逐渐增加的问题,引起了各方面的普遍关注。逐步拉开收入差距是我国经济转轨时期收入分配制度改革的重要出路,并且下一步的改革还会使国有经济内部的收入差距有进一步扩大的趋势。问题在于,我国当前的收入差距在一定程度上存在着诸多不合理的因素,这种收入分配差距比较充分地反映了我国经济转轨时期新旧收入分配体制交替过程中所产生的分配秩序混乱、分配关系不合理等问题。因此,我们在这里需要深入研讨的是,不合理的分配关系和形成分配差距逐步扩大趋势的根源究竟何在?我国已初步形成以公有制为主体、多种经济成份并存的所有制结构。但是,传统的分配制度并没有实现突破性的变革,收入分配制度改革滞后于所有制改革是一个客观现实。其一,与市场化进程相适应的新型分配制度尚未建立起来。无论是公有制企业还是非公有制企业,尽管在收入分配关系的某些方面进行了一些调整,但从总体来说,还没有形成合理的分配制度。其二,目前总的情况是,**体制外存在严重的收入分配差距,并且有逐步扩大的趋势,而体制内平均主义的分配格局还尚未完全打破。**由此看来,我国收入分配制度改革滞后于所有制改革已成为当前的一个突出矛盾。所以,我们需要讨论的不是一般的收入分配差距问题,而是面对现实,充分看到我国收入分配制度改革的重要性和迫切性,由此把收入分配制度改革作为下一阶段经济体制改革的重点,加快建立适合我国国情的新型收入分配制度,从制度上规范收入的合法来源,并且从制度上将收入差距控制在适当的水平。这对于中国的经济社会发展具有全局性和长远性的意义。

2. 形成合理的分配关系,建立稳定的收入分配机制是保持经济

活力,拉动经济增长的重要条件。最近两年来,广大居民的消费支出比率有所下降,这是造成国内市场需求不足,并由此加大通货紧缩压力的一个重要因素。居民消费支出比率的下降同近几年的物价总水平下降有直接联系,但主要原因在于:第一,居民收入总水平的提高滞后于经济增长。1991年至1998年,我国的GDP年均增长11%左右,而城市居民工资增长只有8%左右。广大居民的收入增长长期低于经济增长,是形成有效需求不足的一个重要因素。第二,我国尚未形成长期稳定的收入分配机制,加之某些改革措施的出台加重了广大居民的支出,使广大居民对未来的收支预期发生了变化。第三,我国的社会保障制度改革刚刚起步,有很多不完善的方面。广大职工在对新的社会保障制度寄予很大希望的同时,又存在一定的疑虑和担忧,这种状况也是抑制广大职工消费行为的一个重要因素。因此,加快收入分配制度改革对我国的宏观经济形势有着重要的影响。

3. 建立与现代企业制度相适应的收入分配制度是国有企业改革的重要出路。企业经营者的积极性、广大劳动者的积极性都依赖于合理的收入分配制度。国有企业平均主义的分配方式尚未有实质性的突破,这是抑制经营者和劳动者积极性的一个重要原因。我们在看到经济转轨时期由于体制因素造成的国有资产流失的同时,更要看到由于收入分配制度的不合理,优秀人才流失越来越成为危及国有企业生存与发展的严重问题。事实上,有效的激励机制将使人力资本和物质资本达到最优结合,发挥最佳效益,从而奠定企业长期发展的动力基础。因此,按照中共十五届四中全会的要求,在加快建立现代企业制度的同时,应把新的收入分配制度的建立作为国有企业改革的一个重要内容,这对于国有企业形成有效的法人治理结构和合理的利益关系,从而走出困境具有关键性作用。

二、如何将按劳分配与按生产要素分配相结合,建立有中国特点的职工持股制度

我国在经济转轨过程中,对如何建立与社会主义市场经济相适

应的新型收入分配制度,进行了多方面的改革探索。特别是中共十五大报告提出了在实行按劳分配的同时,鼓励资本、技术等生产要素参与分配。这是我国分配理论的重要突破。从中国的基本国情出发,把按劳分配与按生产要素分配相结合,是建立新型收入分配制度,实行职工持股的重要依据。

1. 承认并确立劳动力产权,是实现按劳分配与按生产要素分配相结合的有益探索。我在几年前就提出劳动力产权的问题。所谓劳动力产权,就是劳动者依据自己的劳动贡献,不仅获得工资收入,而且应在一定程度上享有剩余收益。即把企业利润收入的一部分作为企业职工、包括企业经营者在本企业的股份,其所得份额由其工作岗位、工作贡献、工作时间等因素决定。提出确立劳动力产权,就是一方面承认职工通过自己的劳动获得的当期收入,另一方面更要承认广大职工在利润积累中的贡献。因此,职工参与企业分配的方式,一是依据按劳分配取得一定的工资和奖金,二是劳动者作为企业价值增值的主要创造者应当按比例形成他们在本企业的股份。

资本、技术作为生产要素参与分配是重要的,劳动力作为生产要素,参与分配更为重要。这是因为劳动力是一种活的、重要的生产要素,并且是起决定作用的生产要素。只有劳动力这一重要生产要素,才使价值和财富的创造成为现实。从我国的情况看,我们既要承认广大劳动者在企业当期增值过程中的作用,也要承认他们在以往的资产增值中的巨大贡献。我国实行的是社会主义市场经济,在改革中不断调整利益关系,就是在实践中承认并实现劳动力产权,由此加快产权主体社会化的进程,让更多的民众分享改革的成果,使其成为利益的主体和改革的动力。这对中国社会主义市场经济的发展具有长远意义。

2. 以实现劳动力产权为基础加快建立职工持股制度。实现劳动力产权,就是要在承认劳动力作为生产要素的重要组成部分的前提下,确立劳动者(包括经营者)分享一部分剩余价值的权利。这样,才能真正建立体现社会主义市场经济本质要求的、具有中国特色的职

工持股制度。并且,我国的职工持股制度应体现以下三个重要特点:一是职工持股要有广泛性。无论是国有经济还是非国有经济,持股职工应包括广大劳动者,以增强职工对企业的认同感、参与感和责任感,调动广大职工的积极性。二是职工持股要充分实现利益一致性。要兼顾国家、企业和职工三者的利益关系,并且要把长远利益与当前利益紧密结合起来。这样才能保证广大劳动者在企业中的主人地位,使企业发展建立在比较长远、可靠的基础之上。三是职工持股要有合理的差别性。要承认职工之间客观存在的劳动能力与素质的差异,并将这种差异反映在职工持股份额上,以此激发广大职工不断提高自身素质。

3. 依据劳动力产权,建立有中国特点的职工持股制度应当处理好三个关系。一是有偿购买与无偿配送相结合。从我国的现实情况出发,职工出资购买一定的股份,既是实现劳动力产权的一种过渡,也有利于增强职工对企业的关切度,与企业共担风险。至于有偿分配与无偿分配相结合的具体比例,应根据企业的不同情况加以确定。二是股权收益机制与参与机制相结合。建立职工持股制度包括两方面的含义:一方面建立长期有效的激励机制、有保障的股权收益机制,职工在实现分享企业利润的权利的过程中,与企业结成紧密的利益共同体;另一方面通过建立职工持股制度,使职工以企业所有者的身份,广泛参与企业经营管理,以保持企业活力,并有效保证职工股权收益的实现。三是当前利益机制与长远利益机制相结合。依据劳动力产权所获得的职工股份应当成为职工的长远利益机制,这样使职工更关心企业的中长期发展,与企业形成长期命运共同体。

4. 依据劳动力产权建立有中国特点的职工持股制度,是改革过程中的一种有益探索。这种探索,为逐步实现产权主体的社会化,使广大劳动者真正成为企业主人,奠定了重要的制度性基础,并充分体现了社会主义市场经济条件下新型的收入分配关系。对此的某些疑虑是不必要的。应当支持和鼓励各种有益的实践探索。目前广大中小型企业是改革的重点,有条件进行大胆的实践。其中民营企业特

别是民营科技企业更有条件实行职工持股。国有大型企业也应当创造条件,采取多种方式,积极进行这方面的探索。

三、如何采取有效措施加快建立企业经营者的激励和约束机制

在市场经济条件下,经营者的激励机制和约束机制,对企业的发展至关重要。因为企业的竞争在很大程度上是企业家综合素质与管理水平的竞争。因此,在加快收入分配制度改革、实行职工持股中,要着重解决好企业经营者的激励约束问题。

1. 承认并落实经营者的劳动力产权,对企业发展有着重要的意义。其一,优先解决企业经营者的劳动力产权,可以把经营者对企业的贡献转化为股份或者股权。这就为企业经营者依据对企业的贡献获取报酬提供了一个重要的制度化保障。与此同时,也可以形成企业经营者的约束机制。这里,需要指出的是改革开放以来,作为创业者的企业家,他们在企业的资产增值过程中,做出了特殊的贡献。但是,由于原有的分配制度的制约,对他们贡献的回报难以制度化。因此,建立经营者的激励机制,对这部分企业家的贡献明确加以确认,这对于调动广大企业经营者的积极性有重要的影响作用。其二,解决好经营者的劳动力产权问题,有利于企业的长期发展。由于多种因素的作用,经营者追求短期利益已成为企业发展的突出问题。优先解决好经营者的劳动力产权,就能够把他们的长远利益和企业的长期发展有机地结合起来。

2. 采取多种措施,加快建立企业经营者收入分配的激励机制。经营者以及董事会、经理层其他成员的收入分配在企业分配中举足轻重,有重要的影响作用。因此,尽快采取多种措施使他们的报酬制度在今后几年有实质性的进展,这对企业收入分配制度改革和企业发展有特别重要的意义。一是应在有条件的企业试行经营者年薪制办法,以及实行经营者持股和奖励股权等长期激励办法,使经营者获取与其职责和贡献相符的收入水平;二是应制定和出台相关的政策,大

胆鼓励经营者的人力资本投资,使经营者的人力资本投资规范化、制度化,由此使经营者人力资本这一稀缺资源得到合理有效的配置;三是要改革董事会、经理层其他成员的收入分配办法,董事会成员根据其投资和资产运营能力及其业绩取得相应的报酬,经营层副职根据其履行经营管理责任和取得业绩的情况确定报酬。

3. 加快建立企业经营者市场。经营者的选择和定价是通过市场机制来进行的,同样,企业经营者的约束机制也是以市场为基础的。在重视企业内部约束机制的同时,更要重视市场竞争形成的外部约束力量。因此,要加快建立企业经营者市场的选择机制,尽快取消国有企业的行政级别,为经营者市场的建立创造条件。

四、如何准确分析和把握我国收入分配制度改革的时机和条件

我国正处于经济转型的关键时期,无论是宏观经济形势,还是企业改革都面临着新的情况和问题。在这样一个复杂的背景下,准确地把握加快收入分配制度改革的时机和条件是十分重要的。

1. 在通货紧缩压力下,加快收入分配制度改革更具特殊性。针对宏观经济中的通货紧缩现象,我国政府实施积极的财政政策,扩大内需以拉动消费,刺激经济增长。实践证明,扩大内需应当与适当提高广大居民的收入水平,建立稳定的长期收入分配机制同步进行,由此改变广大居民的心理预期,提高消费比例,拉动社会总需求。同时,在通货紧缩的压力下,加快收入分配制度改革有利于充分调动经营者和职工的积极性,增强企业的竞争力,从而在企业生存和发展中,增加就业机会,减少由于失业人口增加而对经济社会发展全局产生的负面影响。

2. 加快收入分配制度改革,对于国有企业摆脱困境更具紧迫性。国有企业分配制度改革的滞后,不仅造成了各种分配关系扭曲,国有资产流失,而且还使一部分优秀人才流失。加快收入分配制度改革,有利于调动和发挥广大企业经营者的积极性,有利于吸引更多的企