

劳动工资社会保险制度改革

主编 令狐安 副主编 刘贯学 袁守启

(一九九二)

中国劳动出版社

(京)新登字 114 号

劳动工资社会保险制度改革

(一九九二)

主 编 令狐安

副主编 刘贯学

袁守启

责任编辑 曾令萍

中国劳动出版社出版发行

(北京市和平里中街 12 号)

北京地质印刷厂印刷

850×1168 毫米 大 32 开本 10.75 印张 278 千字

1992 年 10 月北京第 1 版 1992 年 10 月北京第 1 次印刷

印数: 13000 册

ISBN 7-5045-1074-2/F·171 定价: 5.80 元

深化劳动 工资 社会保险制度改革 必须加强理论研究

(代序)

阮 崇 武

劳动部机关劳动、工资、社会保险制度改革理论研讨会今年是第二届了。召开这样的研讨会对活跃我部的学术气氛，特别是对改进、完善我部三大制度改革的政策措施大有好处。这次研讨会上，不少同志在一些问题上进行了深入的探讨，很有新意，有很多新观点，听了很受启发。研讨会今后每年要召开一次，时间就在厅局长会之后，春节以前。每年研讨会后都要出一本论文集。听说去年的论文集下面反映还可以，要继续把今年的这本论文集编好，慢慢地扩大论文集的影响。我们有实践经验，在理论上再加以研究、探讨，论文的水平就会较高，这是我们的优势。要把这些文章的内容再推敲润色一下，质量高一些，把论文集的威信树立起来。这次会上没有宣读的文章，也可以选入一些。总之，这本论文集要编好，用研讨的成果指导改革的进行。还有一本企业改革经验汇编也要出版，每年把这两本书出好，用来推进全国劳动工作。

对劳动、工资、社会保险制度改革的一些理论问题进行研讨，意义重大。我们知道，没有革命的理论就没有科

学的革命实践，应提倡在四项基本原则的基础上自由讨论。学术问题，应该提倡百花齐放，百家争鸣。当然，理论不是空洞的理论，脱离实际的理论，首先要从广大群众中，从千百万企业实践中总结经验，上升为理论，然后再通过实践检验是否正确。改革的政策理论必须有马列主义指导，如分配理论，我在党校学习时就这个问题专门学习了《资本论》、《哥达纲领批判》等马列原著，学习后确有收获。现在我们的政治、经济条件与马克思当年描述的不一样，那时他描述的全社会只作为一个生产单位，一个分配单位，而我们现在是商品经济，这是我们考虑三大制度改革最重要的出发点。包括我们的计划工作，必须要摆在商品经济基础之上，不能再搞统一计划经济那样，什么都要下指标。现在我们的劳动工资计划，第一是不够科学，与实际差别很大；第二是不够严肃，超计划的年底全都认帐。一个科学性，一个严肃性是我们计划上的两大问题。因此，我们要摸清楚商品经济的规律，按经济规律办事，这样就科学了。既然是科学的，执行计划就必须是严肃的。

分配问题，有两个层次，第一是企业间的分配。这一层次是利润的分配，是按照平均利润率平衡各企业收入，应当是等量资本获得等量利润。如果企业管理得好，可得到超额利润；如果管理落后，就达不到平均利润率。这就产生了竞争，各企业必须想办法把产品变成商品、变成货币，这是工资分配的物质基础。如果没有收入，企业是亏损的，工资也就没有了，借钱发工资，不合道理，企业维持不下去。利润不能当成是工资分配，现在因历史沿袭下

来的总挂分提，把利润当成工资分了，这是不对的。利润本来是投资者的，谁投资谁受益，否则谁还愿投资呢？如果本厂职工要求分享利润，经资产所有者允许，至多一年一次、两次，不能月月分，这才是利润本身的概念。剩余价值，全民就是全民的，集体就是集体的，不是少数人或个人私有的，这是社会主义的根本特征。第二个层次才是企业内部的按劳分配。现在企业内部的分配想得比较明白，企业间的分配想得不很明白。企业间的分配本来应该是按平均利润率来平衡的，但现在市场不发育，价格未理顺，形不成平均利润率，加上资本、劳动力难以流动，竞争不公平，因此收入本身也是不公平的，工资含量也就不公平。再加上企业缺乏约束机制，所以我们必须控制住净产值工资含量，具体讲就是控制住工资总额。用什么标准来平衡工资总额是个大难题，这很关键。这个问题弄不清楚，各方面利益就平衡不好。这是工资工作最大的题目，包括工效挂钩的复合指标和工资参考标准的探讨，今年要下足力气，仔细研究，研究清楚了，计划的下达、工效挂钩等，科学性就增强了，就不是现在的“一对一谈判”。

再如，全员劳动合同制是否符合马列主义基本原理，现在确实还有人认为全员劳动合同制有碍于主人翁作用的发挥，好像不代表工人利益，产生雇佣制。而我们认为恰恰是加强了工人阶级主人翁责任感。全员劳动合同制是两个主体间的契约关系，企业是一个自主经营主体，再一个是劳动者这个主体，这两个主体之间的合同，是在平等、自愿、协商一致的基础上签订的。我们是公有制，企业有企业的责权利，职工有职工的责权利，职工享有民主

参与管理的权利，是企业所有者的一员，与资本主义社会的劳动关系有根本的区别。在社会主义商品经济条件下，把主人翁地位论述清楚很重要。因为全员劳动合同制建立在平等自愿的基础上，取消了工人内部的不符合社会主义原则的身份差别，奖勤罚懒，各尽所能，肯定会得到绝大多数正直的、努力工作的职工同志的支持。

实行社会保险，主要是解除工人的后顾之忧。社会保险在 100 多年前是国际上最关注的事情。虽是俾斯麦为了调和阶级矛盾提出的，但在当时是工人运动逼迫下的一种让步。解放后我们的社会保险建立也比较早，与资本主义相比，方法差不多，但理论基础不一样。把这个问题论述清楚，大有好处。当然也包括劳动保护，这方面法规也是新中国成立后最早颁布的法规之一，是工运中最重要的内容。

劳动部的这些工作都应建立在理论与实践相结合的基础上，像搞工程一样，工程本身没有科学的物理概念作基础，瞎设计加工，就只能是废品。因此，指导思想、理论基础非常重要。违背四项基本原则，摸着相反方向的石头过河就要掉在水里。在以后工作中要把理论研究摆在重要位置，每年交流一次思想，探讨一年的工作心得。希望大家在改革实践中不断增长才智，提高理论水平，在今后的劳动事业中，在搞好大中型企业，建设有中国特色的社会主义的工作中发挥越来越大的作用。

（本文是阮崇武部长在劳动部第二届劳动工资社会保险制度改革研讨会上的讲话）

目 录

深化劳动 工资 社会保险制度改革必须加强理论研究 (代序)	
..... 阮崇武 (1)	
有关分配制度现状的几点分析	阮崇武 (1)
紧紧围绕建设社会主义市场经济这个主题改进劳动工资工作	
..... 令狐安 (11)	
劳动合同制是维护职工主人翁地位的有力保证.....	刘贯学 (21)
全员劳动合同制若干问题研究	
..... 劳动部全员劳动合同制课题研究小组 (26)	
从法律角度看劳动合同制的实行 发展和完善.....	邢新民 (55)
深化企业改革 推进优化劳动组合.....	李冠生 (63)
中国劳动就业服务经济研究报告	
..... 劳动部劳动服务经济问题研究小组 (72)	
关于我国工资收入税收制度改革的思考	闵淳昌 (100)
国有企业工资收入分配约束机制刍议	胡晓义 (108)
工资到位问题初探	王东岩 翟燕立 (128)
产权关系与分配机制比较研究	宋晓梧 (143)
我国职工工资增长与经济增长关系研究	王文华 (153)
关于预算内国营工业企业收入分配状况的研究报告	
..... 劳动部企业收入分配问题研究课题组 (161)	
按劳分配与公平分配断想	芮立新 (175)
关于国营企业分配格局中职工收入分配状况的分析	
..... 狄 煌 孙群义 (187)	

关于企业职工基本养老金计发基数问题的思考 …	田华民 (204)
关于工伤保险立法框架和主要问题的探讨 ……	曾宪树 (216)
关于企业职工医疗保险制度改革的若干思考 ……	董志昌 (221)
关于完善我国失业保险制度的研究 ……………	失业保险制度改革研究小组 (231)
积极推进劳动计划体制改革 逐步建立宏观调控和微观 搞活的运行机制 ……	刘志华 潘 建 刘晓萍 (256)
我国劳动计划体制改革的理论研究 ……	党晓捷 (265)
我国劳动计划管理体制面临的矛盾与深化改革的思路 ……………	王爱文 (276)
职业技术教育发展改革的几点想法 ……	宋 建 (294)
试论劳动保护在整个劳动工作中的作用 ……………	劳动部职业安全卫生监察局 (301)
农村人力资源开发的一种新途径 ——关于临汾地区农村小区域经济与农村就业问题 的考察报告 ……	劳动部临汾农村小区域经济发展与农村就业调查组 (310)
川、黔五县(市)农村就业简况及进一步做好试点工作的几点建 议 ……	莫 荣 (323)
后记……………	(329)

有关分配制度现状的几点分析

阮崇武

社会主义制度下，劳动人民是社会财富的所有者、生产者和消费者，消费品按照多劳多得、少劳少得的原则进行分配，从而否定了历代统治阶级按权势、按土地、按资本分配的不劳而获的剥削制度。按劳分配是有史以来最先进的分配方式，是千百万革命者英勇奋斗流血牺牲争取来的胜利果实。

当年马克思在《哥达纲领批判》中设想的社会主义社会，是生产资料的单一社会所有；在生产力高度发展的基础上，全社会已经统一为一个自由人联合体，即统一为一个大的生产单位和分配单位；社会上不存在商品、货币；劳动者按照自己的劳动时间，领取一张凭证，在劳动成果中扣除了再生产补偿费用和社会作贡献的部分之后，直接领取与自己提供的劳动量相当的消费品。这就是“等量劳动领取等量报酬”的按劳分配。但是，我国现阶段还远远没有达到这样高的生产力水平，存在多种经济成分，全民所有制企业也要实行自主经营、自负盈亏，还需要大力发展社会主义市场经济，也就是说价值规律仍在起作用。因此，按劳分配的单位、内容和实现的形式都带有社会主义初级阶段的特点：分配的单位不是全社会，而是一个个企业；分配的依据不是劳动者直接提供的劳动时间，而是在商品交换中实现了的劳动价值；分配的形式不是劳动券凭证，而是货币工资。

由于有中国特色的社会主义经济，坚持以生产资料公有制为

主体，允许其他经济成分适当发展，因而决定了分配方式必然是以按劳分配为主、其他分配形式为补充。这就要求我们在坚持马克思主义分配原则的基础上，从中国的实际情况出发，探索一整套贯彻以按劳分配为主的工资分配制度和管理办法。既要克服平均主义，又要防止两极分化，逐步实现全体人民共同富裕。下面仅针对当前实际工作中的若干问题谈一些看法。

一、关于工资总量的控制

在商品经济条件下，不可能在全社会范围内，按统一的社会标准，用劳动券的形式，向劳动者直接分配消费品。在实际分配过程中，首先是作为商品生产者和经营者的企业，把职工为社会提供的劳动，通过商品交换取得市场的认可，将其产品在市场上出售，获得收入，才能为企业职工工资分配提供资金来源。所以企业的收益必然要受环境条件（产生级差收益）、固定资产投资（资金有机构成不同）、供求关系、经营管理水平等多种因素的影响。企业之间本应按照平均利润率的规律，通过市场的公平竞争，取得各自的收益。经营好的企业能够获得超额利润，差的企业则可能亏损、破产。企业间的利益分配，并不能说全是“按劳分配”。在企业内部才是按劳动者提供的有效劳动，以工资形式进行分配。在此基础上，政府再通过经济的、行政的、法律的手段，调节不同行业的利益，并不是“国家给企业分配”。

当前，我国市场机制发育很不健全，价格尚未理顺，资产和劳动力的流动还很困难，竞争条件不平等的因素甚多，社会平均利润率还没有真正形成，企业之间经济效益的横向比较难度较大。因此，目前政府对企业的工资分配还不得不进行直接干预，对工资总量还要进行必要的控制。

企业收入（净产值）中用于工资的费用属于成本支出，本应由企业自主决定。但是，由于目前国有资产代表者和企业职工，对企业资产的责任与利益联系不紧密，企业缺乏自觉追求资产增殖

和通过自我积累实现扩大再生产的动力。企业往往为了眼前利益，少提折旧，少提发展基金，吃企业老本。在长期形成的“大锅饭”分配体制下，一切都由国家包下来，企业并不能真正自负盈亏，或者只负盈不负亏。企业在分配上缺乏自我约束机制，在工资福利互相攀比的压力下，往往采取“短期行为”，宁肯亏损或虚盈实亏，甚至违反财务规定，也得千方百计保住职工的工资奖金。这种情况也是当前政府对企业工资总额的增长，还不得不进行直接干预的又一个原因。

在新旧经济体制交替的时期，在市场机制和企业自我约束机制尚不完善的情况下，政府对企业工资总额，必须进行严格的调控。采取的办法主要有两条：一是对亏损企业硬性规定企业工资总额，计划指标不得突破，并委托银行监控；二是实行工资总额与经济效益挂钩，即“工效挂钩”。企业要留存工资储备基金，作为“以丰补歉”之用。政府直接干预的力度，随着企业自我约束机制的增强而逐步放开。

二、关于企业工资政策的几个问题

近几年，我国城镇个人收入的构成，发生了值得注意的变化。在职工工资总额中，奖金、津贴的增长超过了标准工资的增长；在职工货币收入中，工资以外其他收入的增长超过了工资增长；在职工全部实际收入中，福利性非货币收入的增长超过了职工货币收入的增长；在城镇居民收入中，非职工收入的增长超过了职工收入的增长。1978~1990年，全国职工实际工资总额年递增率为7.3%，低于同期国民收入（可比价）8.4%的年递增率，二者比例关系为0.87：1；同期全国职工人均实际工资年递增率为3.8%，也低于社会劳动生产率5.6%的年递增率，二者比例关系为0.68：1。在城镇居民收入中，工资外收入和非公有制单位人员收入的增长则比较快。例如，1990年，离退休费、医疗保险费及福利费共937.9亿元（这是必不可少的）；个体劳动者收入共301

亿元；职工工资以外的其他收入估计约 900 多亿元；利息等非劳收入，如以 9000 亿存款和各种债券计算，年利息可达 700 多亿元。仅上述几项相加总额就有 3000 亿元，而 1990 年全国发放的职工工资总额不过是 2951.1 亿元。12 年来，我国职工工资总额占国民收入的比重一直保持在 19% 至 20% 的范围内。所以应当说，工资总额的增长速度是适当的。问题主要是结构不合理，特别是工资外收入所占比例失控。

“工效挂钩”在一定程度上体现了按企业劳动成果进行分配的原则，对提高企业经济效益起了重要作用。在 1989 年经济滑坡情况下，全国预算内工业企业实现利税仅增长 1.1%，上缴利税下降 33.5%，而挂钩企业却分别增长了 7.5% 和 10.7%。实践充分证明，挂钩企业比不挂钩企业的各种经济指标都要好得多，因此，这个办法必须坚持下去。在目前条件下，尚无更好的办法替代它，如果我们现在就轻率地取消承包和挂钩，将会引起极大的混乱。当然，具体方法要改进，应把单一与上缴利税挂钩改为与复合指标挂钩，关键是要增加投入产出的内容和资产增殖的内容，尽量剔除非劳因素（如价格变动）的影响；方法尽可能规范化，以便横向比较，减少“一厂一率”、基数不尽合理的弊病。

现在，某些企业职工收入增长过快，主要不是工效挂钩造成的，而是各种非挂钩因素太多。比如规定奖励升级、各种奖金发放，有关的文件就有 100 多个；再加上工资性支出的提取渠道太多，其中有财务规定的 14 个，派生出来的有几十个：工资本来都应在成本一个口子列支，其他科目中不应再包括工资性支出，但由于在留利中也提工资奖金，造成很多漏洞，使财务难以监督管理。

工资总额和人均工资水平的增长，应根据国民收入（净产值）、劳动生产率的提高、物价和就业人数的变动四个主要因素来确定。单纯与物价挂钩有可能造成轮番上涨。要使大家明白：没有生产出来的东西是不能分的；要想多分，只能共同把“蛋糕”做

大。只有经济发展了，大家才能分享到利益。要坚持实际工资总额的增长不超过国民收入的增长，平均实际工资的增长不超过劳动生产率的增长。要建立健全工资运行机制，按照经济规律，及时调整工资，否则再好的工资制度，人为地僵化封死，也无法长期发挥作用。

不顾工资运行的客观规律，死守住工资标准的“大门”反而会使“灰色收入”泛滥和平均主义增加。例如，全国各工种的工资标准都由国家统一规定，并且30多年一直不动；全国统一实行普调升级或每人加几块钱的物价补贴等办法，致使工资制度更加脱离实际，助长了平均主义，使工资的激励功能衰退，极大地影响了职工积极性的发挥。现在职工收入结构中，基本工资所占比重大益缩小，1989年仅为54.8%。奖金、津贴、补贴12年间增长了16倍（货币收入），年递增率为26%，而且大部分是平均发放的。“上班拿工资、干活要奖金”的现象相当严重。另外，国家用补贴的办法给城镇居民提供的实际收入数额巨大，仅粮油副食品补贴、各种福利性补贴、住房补贴、养老保险、医疗保险等等，就远远超过工资本身。

今后改革的目标，应当是把各种明补、暗补的绝大部分纳入到工资中去，使企业职工的收入货币化、工资化、规范化，全部进入成本，加强财务管理。要从根本上改革完善分配制度，必须随着经济的发展，随着国有资产管理与财政、税收制度改革的逐步推行，使企业真正实现自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束、自主分配。

三、关于企业内部的分配制度

目前，企业工资制度改革的目标是：国家宏观调控，分级分类管理，企业自主分配。就是说，在实行有效的宏观调节的前提下，企业内部如何分配，完全由企业自己决定，国家不必干预。企业一定要靠自己挣来钱去增加工资，不能指望国家，也不能吃掉

老本。

企业内部必须真正贯彻按劳分配的原则，就是要按劳动的数量和质量分配，按劳动好坏、技术高低、贡献大小分配。效益、贡献是工资分配的物质基础，企业在市场上赚不到钱，当然没有工资奖金可分。“自负盈亏”就必须做到既负盈也负亏，工资、奖金随效益而浮动。衡量劳动的质量和数量有四个主要因素：劳动强度、劳动条件、劳动责任和劳动技能。以这四条为依据，以职工实际劳动贡献为基础，确定劳动报酬的制度，叫做岗位技能工资制。对于不同行业、不同企业，具体的测评参数不可能一致，从全国来讲，只能提出参照的工资系列，作为行业间、企业间的比较标准；实际执行的工资标准则由各个企业自己制定。企业可以根据实际情况，按照岗位、技能、效益、贡献、质量、安全等确定工资档次，拉开差距。工资的形式可以多种多样，如计件工资、结构工资、实物量提成工资、计时工资、浮动工资等等，不同车间、工种也可以采取不同形式，这些应由企业自己掌握。

当前企业内部分配的主要弊病是平均主义严重，“干多干少一个样”，“下好干坏一个样”，挫伤了职工的积极性。实行岗位技能工资，一定要把苦、脏、累、险岗位的工资水平提上去，把技术高、责任重的岗位的工资水平提上去，这样才能解决艰苦岗位人员招不进、留不住的状况，才能鼓励职工钻研技术，勇于承担繁重职责。易岗同时易薪，不搞“终身制”；实行竞争上岗、转岗培训、厂内待岗，充分发挥工资的激励作用，使工资分配中的公平与效率统一起来。

企业内部分配制度的改革，要和优化劳动组合（合理劳动组合）、全员劳动合同制、社会保险统筹配套进行，才能发挥效益。改革要在企业自觉自愿的基础上扎扎实实地进行，切忌一哄而起，搞形式主义。同时，在政策上要有所指导，使企业在市场的竞争环境中，自觉地进行改革。注意不要让实行改革的企业职工和厂长吃亏，要搞好改革的社会人环境，解除他们的顾虑，真正做到

以改革促进生产的发展。要坚持思想教育与物质鼓励相结合，使企业职工的主人翁地位切实得到体现。当前尤其要加强宣传工作，向广大职工更多地解释有关政策规定，讲明白道理，在统一认识的基础上，更好地统一行动。

四、关于国家、企业、个人三者的分配关系

搞活大中型企业，涉及一个关键问题，就是如何妥善处理国家、企业、职工三者的利益关系。这个问题直接关系到稳定国家收入、发挥企业活力、调动职工积极性，而且对进一步深化改革，促进国民经济健康发展，巩固社会主义制度，具有深远的意义。

现在厂长、经理们普遍反映企业负担太重，而综合部门则认为国家财政占国民收入的比重越来越小，实际情况究竟如何，需要作深入的分析。

根据财政部门对预算内工业企业的统计：国家、企业、职工在企业收入（净产值）分配中的比例关系，1978年为78：2：20，1989年为51：14：35，即国家所得下降了27个百分点，企业所得增加了12个百分点，职工所得增加了15个百分点（其中工资占9个百分点，劳保福利占6个百分点）。

国家、企业、职工三者所得的变化，是改革过程中责、权、利重新调整的结果。其中，影响最大的是投资主体由国家转为企业。利益分配关系的主要变化有：

1. 企业固定资产投资主体转移，由国家财政拨款改为企业自筹资金，由无偿使用国家资金变为有偿使用银行贷款。1989年全民所有制单位固定资产投资总额中，国家财政拨款仅占13.4%，而且其中相当大的部分为非生产性投资，比1980年下降了28.6个百分点，由此导致企业相应多支出500多亿元，约占企业净收入的19%。另一方面，1989年预算内工业企业利息支付近300亿元，约占企业净收入的11.5%。银行将存贷利差作为银行利润的大部分，仍然上缴财政（1990年约270亿）。可是这一块，在企业

财务帐目中已作为费用列支了，所以并没有在国家所得比例中反映出来。

如果把上述两项资金计入财政，则国家所占比重与1978年基本相同，比例变化不大。

2. 实行技术有偿转让之后，企业用于技术转让、技术开发等费用约150亿元，其中相当一部分转移到科研单位和大专院校。

国家提高农产品收购价（12年提高135%），同时提高了农药、化肥等生产资料价格，造成部分企业与农村的利益重新调整。

乱收费、乱罚款、乱摊派等，使企业收入向机关、团体及社会各方面转移，数额不小，并且多在企业留利中开支（1990年占企业实现利润的11.3%，占企业留利的15.1%），侵犯了企业和职工的利益。

3. 企业总成本中的人工成本（工资、福利费）1985～1989年基本保持在8.2%左右。1989年全部职工工资总额仅增加300亿元，但当年居民新增加的存款却高达1850亿元，这么大的一笔钱是从哪儿来的？据估算：农民纯收入增加600亿元，居民存款利息等600亿元，兼职收入等约400亿元，私营企业主、个体户收入约240亿元。这些大多在企业职工收入分配的范围之外。

在企业收入的分配中，国家、企业、职工三者各占多少比例才算合理，应以有利于生产力发展作为检验标准。党的十一届三中全会以来，全国经济发展是健康的，计划比例关系大致协调。因此，总的看，国营工业企业收入分配中，三者利益的调整变化基本上是适度的。虽然我们要注意防止国民收入分配向个人过分倾斜，但在处理这个问题时，必须把握好国家、企业、职工三者的合理比例关系。

五、关于非公有制单位的分配

个体户是以个人劳动为基础，劳动所得由本人占有和支配，是自食其力的劳动者。由于个体经济规模小，力量弱，只能依附于

社会主义公有制经济，受社会主义法规的制约，是社会主义公有制经济的必要补充。私营企业和“三资”企业的私有部分是生产资料归私人所有，以雇佣劳动为主，因此，资产占有者的利润所得中必然包括一部分剥削收入。私营经济在公有制经济占统治地位的大环境之中，受社会主义法规的制约，也是社会主义公有制经济的必要补充。改革开放以来的实践证明：个体户、私营企业和“三资”企业对整个社会主义商品经济的发展发挥了积极作用，扩大了就业门路，活跃了市场，增加了社会财富和财政税收。国家仍应继续鼓励其发展，但同时要积极引导，加强管理，限制其消极影响。

非公有制单位的工资，包括“三资”企业、私营企业、各类雇工和临时工的工资，主要是由劳务市场的劳动力价格来确定的。不同行业、不同工种以至特殊人才的工资水平，都是由劳务市场的供求关系影响而拉开档次，政府对这部分人的工资，难以实施有效的行政干预，也不宜直接干预。这种分配形式是由生产资料的所有制形式所决定的。为了取得更大利润，企业主当然希望尽量降低人工成本，减少工资支出；但为了在市场竞争中保持优势，又必须给职工以较高的工资，以利于吸引人才。所以，劳务市场的劳动力价格与公有制企业的职工工资之间，势必互相影响，劳动力越是流动，影响就越明显。

当前，社会分配不公表现在两方面：在全民所有制范围内的主要表现是平均主义；在社会上的表现则是收入差距过大。高收入者当然只是少数，但其对职工心理影响极大。据国家工商局调查：个体工商户年均收入在大城市为6000~7000元，中等城市约4500元，农村约2500元，贫困地区不足1000元。据北京市调查：年均收入超万元的个体工商户，占总户数的10%，超10万元的占2%至4%；私营企业主年均收入约24000元。除私营企业主和个体工商户之外，高收入的还有“三资”企业中方负责人、各类市场经纪人、包工头、新办公司负责人、“走穴”演员和“穴头”以