

● 理论经济学

# 深化改革分配体制的必定路向

——新中国按劳分配制度体系建构发展的追溯与前瞻

程言君

(中共徐州市委党校 江苏 徐州 221009)

**摘要** 新中国按劳分配制度作为一个以企业按劳分配为主体不断完善发展的制度体系,基于新中国基本经济制度的建构发展,决定于马克思人和经济社会发展“否定的否定”规律。追溯其历史过程,可以概括为四个历史阶段、三次重大变革、两次历史性飞跃和三种历史形态。“保障社会公平正义”作为按劳分配制度体系完善原则的第二次战略性调整,标志着公平高效型按劳分配制度体系建构历史新阶段的到来。

**关键词** 社会公平正义 按劳分配制度体系 公平初步型 效率优先型 公平高效型 人力产权 中国特色社会主义  
**中图分类号** F046 **文献标识码** A **文章编号** 1007-2101(2012)06-0014-07

基于资源财富分配的公平、效率、共富、和谐问题,是人类永恒的话题和经济社会发展的核心内容。其间关系的正确处理,是一个纵贯古今乃至未来的世界性难题,也是建设中国特色社会主义和谐社会的重大历史性课题。基于公有制的按劳分配制度体系,就是解决这一难题或课题的决定性制度。

## 一、按劳分配制度体系的基本内涵和分配制度理论研究的追溯与前瞻

### (一)按劳分配制度体系的基本内涵

一般来说,按劳分配制度指公有制企业多劳多得、少劳少得、不劳者不得食的收入分配制度。其实,新中国分配制度自公有制建立以来,一直都是一个以按劳分配为主体、其他分配方式为辅体的分配制度体系。1952年和1956年的两次工资改革后,形成了全国统一的等级工资制——企业八级工资制和干部职务工资制。同时,实行了全方位保障制度。例如:离退休制度、子女从入托到中小学直至大学的受教育保障制度、全民医疗保障制度、就业保障制度、各种劳保——工作条件艰苦地区的补贴、有碍健康工种的补贴,以及以单位澡堂、服务商店形式存在的各种生活保障制度等。等级工资制和全方位保障制度,共同构成了直到改革开放的按劳分配制度体系。这种全方位保障制度,一度被冠以共同贫穷的平均主义分配制度。改革开放后,以农村大包干为始点,各种承包制在全国城乡渐次遍地开花,有效地矫正了平均主义弊端,推进按劳分配制度体系日臻完善。1992年,中共“十四大”报告在党的历史上首次揭示了按劳分配制度体系的基本内涵,即“以按劳分配为主体,其他分配方式为补充,兼顾公平与效

率”。藉此,应把按劳分配制度体系界定为以按劳分配为主体,其他分配方式为辅体的分配制度体系。因其按劳分配为主体而称按劳分配制度体系,不泛称分配制度体系。

### (二)基于公平效率关系的分配制度理论研究的历史追溯

亚里士多德在《尼各马可伦理学》中区分了分配的正义和矫正的正义,较早地研究了基于公平效率关系的分配制度。他认为分配的正义指社会的财富、权利及其他可以在个人之间进行分配的东西的分配原则,矫正的正义是对分配的正义导致贫富分化等弊端的纠正,以保障分配的正义公平,开创了基于公平效率关系的分配制度研究的先河,并极大地影响了近现代西方理论界。

西方近代资产阶级公平分配观的杰出代表卢梭,在《论人类不平等的起源和基础》中,探讨了私有制是社会不平等的起源问题,认为体现公意的法律应该体现分配公平的原则,防止以强凌弱,保护每个社会成员的生命、自由和财产。自由平等主义代表罗尔斯的《正义论》,基本上代表了现代西方公平分配理论的高水准。罗尔斯基于美国国情,在批判传统功利主义基础上指出正义合理的社会分配制度,是既能保障每一个人的平等自由权利、公平竞争,又能在体制上消除过多的收入和地位差距,使处于最不利地位者最大限度地获益,并使职位对一切人开放。虽然这些分配制度理论不时闪耀着真理的光芒,但其整体的科学性与马克思主义公平分配制度理论相差甚远。

社会主义按劳分配和共产主义按需分配,迄今为止,作为理论体系,仍然是最为科学的。马克思主义公平分配理论的最大特点,是透过经济现象表层而深入人和社会的本质内

收稿日期:2012-08-10

基金项目:江苏省社会科学基金项目“人力产权实现与江苏和谐社会研究”(08MLB004)和江苏省社科联资助项目“公平高效型按劳分配制度体系建构”(11SA-022)的部分成果

作者简介:程言君(1954-),男,江苏丰县人,中共徐州市委党校教授,研究方向为马克思主义经济学。

核,即透过私有制剥削关系的表层,深入到人异化为物的奴隶的历史深层,发现了实现人的异化复归的经济社会发展“否定的否定”规律。马克思基于科学的劳动价值论的剩余价值理论,落脚点是“在协作和对土地及靠劳动本身生产的生产资料的共同占有的基础上”,重新建立“个人所有制”,亦即建立生产资料公有制,实现按劳分配。即通过生产条件的公平分配实现产品的公平分配,来保障劳动大众由异化到复归而当家作主站起来成为经济社会的主人<sup>[1]</sup>。建立公有制,保障并不断推进人的异化的复归——人力产权自主实现,是迄今为止基于私有制雇佣关系的公平分配制度理论无法企及的根本所在。有人认为,苏东社会主义的消亡甚至我国的某些改革,都证明了按劳分配制度及理论并非科学。这种观点如果不是新自由主义的有意歪曲,就是误解。因为这种观点既没有把按劳分配理论与对其片面理解以及相应的不彻底或片面实践探索相对分开,又没有看到社会主义按劳分配理论和实践探索的历史意义,以及其与时俱进不断完善的理论品质和实践特质。

### (三) 按劳分配制度的历史贡献及其理论创新和精华成分的传承与超越

追溯世界各社会主义国家包括我国改革开放前的按劳分配制度,虽然存在着平均主义倾向,但它在人类经济社会发展史上曾经发挥的巨大推动作用不容否认。苏联1928年到1940年的12年间年均以21%的速度持续增长,完成了资本主义国家50年~100年才能完成的工业化奇迹。<sup>[2]</sup>此后虽然由于新制度优越性迸发期过后发展速度放慢,但直至苏联解体所取得的巨大成就,依然是同期资本主义所无法企及的。苏联解体20多年后的今天,俄罗斯仍然没有恢复到苏联时期的经济社会发展水平就是铁证。另一个奇迹发生在中国。经过60多年的发展,中华民族不仅彻底摆脱半封建半殖民地状态,走上中国特色社会主义康庄大道,扬眉吐气地成为当今世界举足轻重的第二大经济体,而且形成了举世瞩目的中国模式或中国道路。现在回头看,无疑这两大奇迹决定于公有制或公有制为主体的基本经济制度以及其按劳分配制度体系。

当然,马克思主义并不因此而否认长期以来由于对按劳分配规律认识的不全面,见之于实践的不到位,贯彻方式的欠确当而存在平均主义弊端。改革开放,就是中国共产党人承认并消除这类弊端而使社会主义制度自我完善和发展的战略抉择。

回顾改革开放以来按劳分配制度体系的理论研究和实践探索过程,可以发现经过了一个马鞍形曲折。所谓马鞍形曲折,指“效率优先,兼顾公平”理论的缺陷及实践异化,对按劳分配制度体系完善发展产生的不良影响。有学者把“确立‘效率优先,兼顾公平’的收入分配原则”,评价为“在新中国的经济历史上至关重要,它代表着我国计划经济向市场经济转换的一个重要节点。”“整个社会主义市场经济体制的收入分配原则都必须做到效率优先,任何非经济手段导致的‘公平’都有损于社会财富的创造。政府只有在财力、物力迅速增长的前提下,才有可能去运用宏观调控手段来兼顾公平。”甚至把“效率优先,兼顾公平”看作分配规律。<sup>[3]</sup>现在结合我国财

富或收入分配相对两极分化趋势回过头来审视,就会发现这些观点夸大了“效率优先,兼顾公平”理论的理论意义和实践作用,没有看到其缺陷带来的负面作用。

1993年,中共十四届三中全会决定写进“效率优先,兼顾公平”,对于解决当时分配领域的平均主义倾向很必要,也发挥了积极作用。但应该看到,“效率优先,兼顾公平”是特定历史条件下矫正没有很好地贯彻按劳分配规律而出现平均主义现象的即时性对策,具有阶段性特征。“效率优先,兼顾公平”既不是分配规律,更不是“市场经济收入分配制度基本特征”<sup>[3]</sup>,而是也仅仅是按劳分配规律在特定历史条件下的派生性现象。因为兼顾效率与公平是按劳分配制度的本质内涵和全面贯彻的内在要求。把“效率优先,兼顾公平”看作分配规律或市场经济分配制度的基本特征,不仅学理上站不住脚,长期看,非但无益,而且有害。

马克思主义理论家程恩富深刻地揭示了按劳分配规律的公平效率辩证统一关系。他指出:“经济公平与经济效率具有正反同向变动的交促互补关系,即经济活动的制度、权利、机会和结果等方面越是公平,效率就越高,相反,越不公平,效率就越低。当代公平与效率最优结合的载体之一是市场型按劳分配。按劳分配显示的经济公平,具体表现为存在差别性的劳动的平等和产品分配的平等。这种在起点、机会、过程和结果方面既有差别,又是平等的分配制度,相对于按资分配,客观上是最公平的,也不存在公平与效率哪个优先的问题。”“按劳分配式的经济公平具有客观性、阶级性和相对性。同时,只要不把这种公平曲解为收入和财富上的‘平均’或‘均等’,通过有效的市场竞争和国家政策调节,按劳分配不论从微观或宏观角度来看,都必然直接和间接地促进效率达到极大化。”“效率优先这种说法在学理上是站不住的,我们‘海派经济学’从来就没有赞成过。”<sup>[4]</sup>事实上,日趋严重的财富、收入分配相对两极分化现象,不仅已经证明了“效率优先,兼顾公平”的理论缺陷,而且由于在实践中被新自由主义异化为全盘私有化、一切市场化、极端自由化的效率的优先,即已远不是发展社会主义市场经济、巩固国家基本经济制度的效率的优先。因而既失却了应有的效率,又导致了严重的分配不公,并成为中共“十七大”提出“保障社会公平正义”的分配指导思想的重要原因。当然,这也就意味着新中国按劳分配制度体系的理论研究和实践探索,进入到由“效率优先型”向“公平高效型”转变的历史新阶段。

## 二、新中国按劳分配制度体系建构发展的历史过程

### (一) 新中国按劳分配制度体系理论研究和实践探索的历史过程

追溯新中国按劳分配制度体系建构发展的历史过程,可以划分为四个历史阶段。其间,有三次重大变革,两次历史性飞跃,并形成三种历史形态。

新中国建立至中共十一届三中全会为第一个历史阶段(1949—1978年)。这一历史阶段与“单一公有制”基本经济制度的建构发展相应,建构发展了公平初步型按劳分配制度体



系,俗称平均主义型按劳分配,实现了新中国按劳分配制度的第一次重大变革和第一次历史性飞跃,即按资分配向按劳分配转型嬗变的重大变革和历史性飞跃。初步建构“各尽所能,按劳分配”制度体系,开启中国分配制度的历史新纪元,是这一历史阶段分配制度的基本特点。虽然这一按劳分配制度体系很不完善,深深打着从旧社会脱胎出来的平均主义烙印,但毕竟既是对中国几千年以私有制为基础的按资分配制度的根本否定,也是对基于小生产的“有衣同穿,有饭同食”平均主义分配的根本否定,因其平均主义烙印而否定其重大历史意义是不客观的。

中共十一届三中全会至“十四大”为第二个历史阶段(1978—1992年)。这一历史阶段的基本特点,是以农村家庭联产承包责任制为始点,全国城乡各行各业各地各种形式的承包责任制渐次全面铺开,打破了公平初步型按劳分配制度体系的平均主义“大锅饭”,丰富了公平初步型按劳分配制度体系的内涵。但由于这些举措基本上属于修补性完善,其历史地位或历史作用,是为效率优先型按劳分配制度体系的建构作了先破后立的准备,应算不上新中国分配制度质的飞跃。

中共“十四大”至“十六大”召开为第三个历史阶段(1992—2002年),这一历史阶段随着“公主私辅型”基本经济制度的建构发展,而建构了效率优先型按劳分配制度体系,成为新中国按劳分配制度的第二次重大变革,即分配制度体系由“公平初步型”向“效率优先型”转型嬗变的历史性变革。这一历史阶段的基本特点,是随着社会主义市场经济体制这一改革目标的确立,进入“以按劳分配为主体,其他分配方式为补充,兼顾公平与效率”分配制度建构的历史过程。1992年,中共“十四大”提出了“以按劳分配为主体,其他分配方式为补充,兼顾公平与效率。”1993年,中共十四届三中全会把“效率优先,兼顾公平”写进会议决定。1997年,中共“十五大”提出把按劳分配和按生产要素分配结合起来,标志着效率优先型按劳分配制度体系建构的基本确立。之所以把效率优先型按劳分配制度体系的建构,仅称为新中国按劳分配制度体系的重大变革而不称为历史性飞跃,是因为效率优先型按劳分配制度体系不仅存在理论缺陷,而且由于被新自由主义异化而导致贫富相对两级分化,不具有历史性飞跃。当然,这不是说效率优先型按劳分配制度体系的建构没有任何积极作用。其积极的历史作用,是为建构存在按资分配的公平高效型按劳分配制度体系做了准备,具有过渡性质。即效率优先型按劳分配制度体系,是新中国按劳分配制度体系由“公平初步型”向存在按资分配的“公平高效型”历史性飞跃过渡的过渡形态。

中共“十六大”召开至今为第四阶段(2002—)。中共“十六大”在巩固发展“公主私辅型”基本经济制度上提出两个“毫不动摇”<sup>②</sup>的同时,相应地在分配上提出了注重社会公平而“防止收入悬殊”的重要论断和政策取向,标志着新中国按劳分配制度体系理论研究和实践探索开始进入到第四阶段,即新中国按劳分配制度体系的第三次重大变革和第二次历史性飞跃,即由“效率优先型”向“公平高效型”转型嬗变的历史性飞跃。这一阶段的基本特点,是逐渐扬弃“效率优先、兼顾公平”理念,而使社会公平正义成为按劳分配制度体系完善

发展的基本原则。2002年,中共“十六大”虽然把“效率优先、兼顾公平”写进大会报告,但提出了一系列注重公平原则的重要论断和政策取向。如:“既要反对平均主义,又要防止收入悬殊。”要“以共同富裕为目标,扩大中等收入者比重,提高低收入者收入水平。”2003年,中共十六届四中全会提出“注重社会公平”。2005年,中共十六届五中全会提出“更加注重社会公平”。2006年,胡锦涛在纪念党的生日讲话中进一步要求全党“更加注重社会公平正义”。继而,在10月召开的中共十六届六中全会上,结合和谐社会建构,进一步把保障社会公平正义提到了前所未有的高度。如:构建社会主义和谐社会的总要求之一是“公平正义”,着力点之一是“促进社会公平正义”;在“加强制度建设,保障社会公平正义”中强调“社会公平正义是社会和谐的基本条件,制度是社会公平正义的根本保证”,在“完善收入分配制度,规范收入分配秩序”中进一步明确为:“坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度,加强收入分配宏观调节,在经济发展的基础上,更加注重社会公平,着力提高低收入者收入水平,逐步提高中等收入者比重,有效调节过高收入,坚决取缔非法收入,促进共同富裕。”2007年,中共“十七大”报告进一步申明:“实现社会公平正义是中国共产党人的一贯主张,是发展中国特色社会主义的重大任务。”“合理的收入分配制度是社会公平正义的重要体现。”“初次分配和再分配都要处理好效率与公平的关系,再分配更加注重公平。逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重。”所有这一切,都预示着或标志着按劳分配制度体系,开始了由“效率优先型”向“公平高效型”转型嬗变的历史性飞跃,即标志着公平高效型按劳分配制度体系建构历史新阶段的到来。(当然,由于“公主私辅型”基本经济制度及其决定的我国经济的市场经济性质,此时的公平高效型分配制度体系也不可避免地带有按资分配的成分。)

## (二)按劳分配制度体系理论的两次战略性调整

细究改革开放以来按劳分配制度体系理论的发展,不难发现有两处战略性调整。

第一次战略性调整,即计划经济体制分配理论向市场经济“效率优先,兼顾公平”分配理论转变的战略性调整。其时间跨度,从中共十一届三中全会始,至中共“十五大”提出按劳分配与按生产要素分配相结合理论止,大致用了近20年,如至中共“十六大”则25年。即便从1992年确定建立社会主义市场经济体制,明确“效率优先,兼顾公平”理论,至中共“十六大”,也用了10年。

第二次战略性调整,即“效率优先,兼顾公平”分配理论向“保障社会公平正义”分配理论转变的战略性调整。虽然第二次战略性调整至今还在进行中,但就目前建构“保障更加公平正义”的分配制度体系趋势看,不妨做出这样的结论或预见:在实践上,随着基本经济制度“公主私辅型”的不断完善发展逐渐向“公优充分型”的转型嬗变,按劳分配制度体系将逐步实现“效率优先型”向“公平高效型”转型嬗变。其间,包括存在按资分配的“公平高效型”向纯粹“公平高效型”的量变。在理论上,扬弃“效率优先,兼顾公平”理论,使基于马克思主义公平分配观的按劳分配制度理论研究,经过“效率

优先、兼顾公平”的马鞍形曲折后,在科学发展观指导下,以人为本地回到保障公平正义的推进人的异化复归——人力产权自主实现的正确轨道。

(三)中共三次党代会在按劳分配制度体系完善发展中的特殊历史地位

按劳分配制度体系的理论研究和实践探索历程中,中共“八大”“十四大”和“十六大”有着特殊的历史地位。中共“八大”在中国分配制度史上明确了“各尽所能、按劳分配”制度,标志着新中国按劳分配制度体系的理论研究和实践探索新纪元的开始。中共“十四大”确立了建立社会主义市场经济体制的改革开放目标,开启了按劳分配制度体系理论研究和实践探索的市场经济新阶段。中共“十六大”开始把按劳分配制度体系理论研究和制度探索,推进到了保障社会公平正义的历史新时期。

按劳分配制度体系的理论研究和实践探索的四个历史阶段、三次重大变革、两次历史性飞跃和三种历史形态,既反映了中国特色社会主义分配体制建构发展不断深化的渐进历程,又反映了中国共产党和学术界对基于马克思主义公平分配观的公平、效率、共富、和谐关系理论在坚持中不断完善艰难探索过程。

### 三、公平高效型按劳分配制度体系的基本架构和建构路向

公平高效型按劳分配制度体系的基本架构,由微观企业(为了研究的方便,这里的企业仅指公有或国有控股大、中型企业)“一次分配”制度体系和宏观“二次分配”等再分配制度体系两个子系统构成。其基本建构路向,一是企业公平高效型按劳分配制度体系的建构。企业公平高效型按劳分配制度体系,即按劳、按人力产权和按资分配相结合,以按劳和按人力产权为主分配的制度体系。二是宏观再分配制度体系的建构。宏观再分配制度体系,即以社会保障全覆盖为基本,以“三次分配”等再分配为辅助的再分配制度体系。无疑,这是一个由基本保障性、共富共享性和全面发展性分配制度构成的多层次再分配制度体系,体现了人力产权宏观社会属性权利的基本生存权、全面发展权、公平共享权和管理监督权实现,对宏观收入分配制度的基本要求。当然,这两个子系统之间是相辅相成有机统一的整体。其相辅相成有机统一关系,简言之即前者是后者的微观基础,后者是前者的宏观保障。前者作为后者的微观基础,通过建构并不断发展完善公平高效的微观企业动力机制,为后者并为整个中国特色社会主义奠定富有生机和活力的微观经济制度基础以及物质基础。后者作为前者的宏观保障,通过矫正微观企业之间、地区之间、行业之间的不合理分配差距,以及矫正各种道德风险行为诱发或导致的分配不公现象,在保障社会成员基本生存权实现的基础上,保障社会成员全面发展权、公平共享权、管理监督权实现,维护分配的公平正义。

#### (一)企业公平高效型按劳分配制度体系

##### 1. 企业公平高效型按劳分配制度体系的建构

企业公平高效型按劳分配制度体系,是人力产权型现代

企业制度的有机组成部分,构成我国企业制度实现“二次革命”的三大内容之一。所谓“二次革命”,即我国企业制度由计划经济型非法人实体向市场经济型法人实体转型嬗变过程中,两个历史阶段实现的两次革命中的第二次革命。建构社会主义市场经济体制,实现我国企业制度由计划附属型非法人实体向市场经济型法人实体的转型嬗变,分为两个历史阶段,有两次革命。第一个历史阶段的第一次革命,即计划附属性企业制度向资本产权型现代企业制度的转型嬗变。所谓资本产权型现代企业制度,即现有基本照搬于西方基于私有制的资本产权当家作主的产权制度和法人治理结构。这一转型嬗变迄今为止已进行了30多年,现已基本完成,堪称我国企业制度的一次革命。但资本产权型现代企业制度与中国特色社会主义人民当家作主的社会性质或历史本质相悖,进行我国企业制度第二个历史阶段的第二次革命,实现资本产权当家作主的资本产权型现代企业制度,向人民当家作主的人力产权型现代企业制度转型嬗变的“二次革命”,具有历史必然性。其“二次革命”的性质,具体表现在企业宗旨、企业治理和企业分配三个层面,对资本产权型现代企业制度实现的“革命性变革”<sup>③</sup>。

企业宗旨上,表现为以人为本、科学发展宗旨对以物为本、金钱至上宗旨的革命。这一革命的经济、社会基础,是“公主私辅型”基本经济制度及其决定的人力产权自主实现(人民当家作主的产权形态)。即企业产权性质(公有制为主体)和治理主体(人民当家作主)决定了企业宗旨,只能是为了人的全面自由发展的以人为本、科学发展,而不可能是基于私有制的剩余价值规律决定的以物为本、金钱至上。企业宗旨由以物为本、金钱至上向以人为本、科学发展的质变,是人力产权型现代企业制度对资本产权型现代企业制度,在企业根本性质和发展理念上实现的革命。

企业治理上,表现为全员民主治理对精英集团治理的革命。这一革命的根本政治制度基础是人民民主专政制度(国体)和人民代表大会制(政体),哲学基础是人民创造历史的历史唯物主义。前者决定了企业的人民当家作主性质,后者决定了企业全员在企业中的治理主体地位,两者共同决定了企业的治理主体,只能是企业全体员工乃至全国人民(通过政府有关机构)而不能仅仅是企业高层管理人员。当然,这并不全盘否定精英集团治理模式,而是在充分吸收其职业经理人以及其制衡机制等科学成分的同时,扬弃其英雄创造历史的唯心主义等糟粕。企业治理由精英集团治理向全员民主治理质变,是人的异化复归规律亦即人力产权自主—异化—复归自主实现规律,作用于现代企业制度质变升华的具体历史形式。由精英集团治理向全员民主治理质变,是人力产权型现代企业制度对资本产权型现代企业制度在治理主体上实现的革命。

企业分配上,表现为按劳按人力产权分配为主对按资分配为主的革命。这一革命是上述企业宗旨和企业治理革命,在收入分配制度上必然的实现形式。按劳、按资和按人力产权分配相结合,不以按资或按资和按高管人力产权相结合以按资为主分配,而以按劳和按人力产权相结合为主分配的革



命性质,在于坚持按劳、按资相结合以按劳分配为主的同时,扬弃了资本产权型现代企业制度分配仅仅向高管人力产权实现倾斜、利润基本由资本产权独享的不公平性质,保障了企业全员人力产权权利的的实现,建构了全员按劳按人力产权权利分配为主与按资分配为辅有机结合的企业发展动力机制。按劳分配所得工资(工资在公有企业是劳动力价值和多劳多得价值的货币表现形式)是劳动力生产成本的组成部分,按人力产权分配所得是与资本产权分享的企业利润。按劳和按人力产权分配所得共同构成“一次分配”的主体部分,按资分配处于次要地位或辅体地位。按资与按企业高管人力产权相结合以按资分配为主,向按资、按劳和按人力产权相结合以按劳按人力产权分配为主质变,是人力产权型现代企业制度对资本产权型现代企业制度在企业利润分享主体上实现的革命。

至于按人力产权分配为主的具体方式的确定,有两个基本依据。一是基于公有企业人民当家作主亦即人的异化复归或人力产权自主实现的历史本质,二是马克思所有权决定管理权和分配权原理,亦即产权理论术语表述的股权决定管理监督权和利润分享权的同股同权原理。据此,人力产权型现代企业制度本质上要求企业总股权中,人力产权股占比应不少于50%。即人力产权股从无或极少到占比50%以上,资本产权股从资本产权型现代企业制度的100%压缩为50%或以下。这一界定,在操作层面上有两个基本内涵。一是保障人力产权股对资本产权股的绝对控股,实现企业管理监督权由资本产权主导向人力产权主导转化;二是肯定、强调人的劳动是价值创造的唯一源泉和生产力中人的因素的决定性作用,矫正资本产权型现代企业制度对物质资本作为价值载体作用的过分夸大,以及对精英集团治理能力的过分夸大。当然,这里的股权占比只是一个原则界定。这一占比的具体分配,基于社会主义现阶段企业高管人才短缺,以及与非公经济尤其与国际垄断资本的竞争关系,应该对企业高管所作特殊贡献予以充分肯定和激励。因而,企业股权在人力产权所有者——员工、管理层和资本产权所有者之间分配时,各自在总股权中占比可以考虑为4:2:4。即总股权中,一般员工人力产权股占比为40%,管理层股权占比为20%,资本产权股权为40%。这种股权占比形成的企业管理监督权和利润分享权分配,不同行业、同一行业不同企业之间,由于资本有机构成的不同应有所不同,这里仅提供一个原则思路。是否恰当,还需要经过实践或试点检验。另外,应该明确,人力产权型现代企业制度的人力产权股,只限于在岗者参与企业管理和利润分享时享有。即人力产权股离岗即无,调岗或退休,享受新岗或退休的相应待遇。

这里的一个难题,是企业不同层面人员——员工和中、高层管理人员人力产权权利如何折算股权。无疑,折算第一位的依据是个人的实际能力以及贡献,其次是职称、职别、文凭等因素,再次,还需考虑企业或行业效益以及人才需求状况。一般来讲,人力产权股折算结果如同工资一样,既具有相对稳定性,又具有动态性——应随着个人素养、技能、贡献大小变化而相应变化。虽然究竟如何折算才科学是个复

杂问题,但依然可以确定大致的原则标准,如同当下事业单位工资改革以能力、贡献、职称、职别、素养等因素为依据确定一样。

## 2. 企业公平高效型按劳分配制度体系建构的历史意义、历史地位和历史性质

按劳分配制度作为公有企业制度的有机组成部分,其历史意义、历史地位和历史性质当然与公有企业制度的历史意义、历史地位和历史性质相应并由其决定。

企业公平高效型按劳分配制度体系建构的历史意义,寓于人力产权型现代企业制度建构的多重性历史意义。从改革开放使社会主义制度自我完善和发展的“革命性变革”历程看,如果说建构资本产权型现代企业制度的“一次革命”是公有企业市场主体性质的打造,那么,建构人力产权型现代企业制度对资本产权型现代企业制度实现的“二次革命”,就是公有企业社会主义性质的再造。再造的“二次革命”意义具有多重性。理论上,是马克思旨在人的异化复归的“否定的否定”理论和科学发展观,在微观企业制度理论上的贯彻和发展;市场经济体制建构完善上,是社会主义市场经济体制微观制度基础的奠定;在社会主义基本制度上,作为“公主私辅型”基本经济制度的主体实现形式,是中国特色社会主义根本政治制度、基本政治制度的微观经济制度基础的夯实;在人的异化复归或人力产权异化复归历史趋势上,是政治上人民当家作主、经济上人力产权自主实现在微观企业的具体历史形式;在企业制度发展趋势上,是欧美企业制度近20年两个发展趋势<sup>④</sup>在社会主义社会的质变升华。对于这一深远重大的多重历史意义,似应这样概括:作为马克思“否定的否定”规律作用于中国特色社会主义建设的微观历史形式,人力产权型现代企业制度及其分配制度,使宏观政治体制的人民当家作主转化为微观企业的人民当家作主,将最终奠定中国特色社会主义根本政治制度、基本政治制度和基本经济制度赖以存在发展的微观制度基础。

企业公平高效型按劳分配制度体系,作为人力产权型企业制度的必要内容,其历史性质和历史地位,当然与人力产权型现代企业制度在新中国企业制度三种历史形态中的历史性质和历史地位相应。新中国企业制度的三种历史形态,即计划附属型企业制度、资本产权型现代企业制度和人力产权型现代企业制度。三者各自在我国企业制度变革中的历史地位是:计划附属型企业制度是初始探索形态,资本产权型现代企业制度是过渡借鉴形态,人力产权型现代企业制度是完善成熟形态。与此相应的三种企业按劳分配制度体系是:公平初步型按劳分配制度体系、效率优先型按劳分配制度体系和公平高效型按劳分配制度体系(包括存在和不存在按资分配两种,存在按资分配即打着历史胎印的起步形态,不存在按资分配即没有历史胎印的成熟形态)。当然,这三种企业按劳分配制度体系不是单独存在的,而是与再分配制度体系结合在一起,并构成我国以企业按劳分配制度体系为主体、宏观再分配制度体系为辅体的三种历史形态。三者各自在我国分配制度建构发展中的历史性质和历史地位大致是:公平初步型按劳分配制度体系具有初始性质和起步地位,效率优

先型按劳分配制度体系具有借鉴性质和过渡地位,存在按资分配的公平高效型按劳分配制度体系具有成熟性质和定型地位。虽然存在按资分配的公平高效型按劳分配制度体系相对于其完成形态而言,还有待发展完善,但其性质和地位可以这样界定。

需要明确,新中国企业制度和按劳分配制度体系建构发展的历史意义、历史地位和历史性质并不止于此。因其建构发展更为深层的依据是新中国基本经济制度,即与新中国三种基本经济制度相应并由其决定。具体情况是,与“单一公有制”基本经济制度相应的企业制度是计划附属型企业制度,按劳分配制度体系是“公平初步型”;与“公主私辅型”基本经济制度相应的企业制度是“人力产权型”为主体、“资本产权型”为辅体的现代企业制度体系,按劳分配制度体系是具有过渡性质的“效率优先型”和存在按资分配的“公平高效型”;与“公优充分型”基本经济制度相应的企业制度是“资本产权型”趋于消亡或最后已消亡的“人力产权型”,分配制度是按资分配趋于消亡或已消亡的公平高效型按劳分配制度体系。

### 3. 企业公平高效型按劳分配制度体系的公平高效性质

首先,企业公平高效型按劳分配制度体系的公平高效性质,植根于或源自人力产权型现代企业制度对资本产权型现代企业制度实现的三个层面的“革命”。三个层面的“革命”,打造了我国国有企业围绕以人为本、科学发展宗旨,形成企业权利全员乃至全民(以政府有关部门为代表)共掌、企业利润全员乃至全民共享(如国企利润上缴财政的部分)格局,改变了企业权利资本产权独揽、企业利润资本产权独享,或改变了资本产权与高管人力产权分掌、分享的企业权利和利润分配格局,从而保障了“一次分配”的公平高效性质。

具体说来,从人力产权微观自然属性权利实现看,企业宗旨和治理主体上的质变,实现了人力产权的所有权、转让权、使用权、收益权等权利的实现与产权主体的统一,即自主实现。企业全员以社会主人的身份成为企业的主人,使企业具有了“劳动雇佣资本”的性质——为自己为企业也为国家或社会财富的增长而劳动,从而能够最大限度地调动、激发企业全员乃至全民的劳动积极性,确保企业的高效率。这与私有企业员工的人力产权使用权转让给资本家使用,人力产权所有权与使用权处于分离状态而形成雇佣劳动关系截然不同——为私有资本增值而劳动形成鲜明对比。而且,由于剩余价值规律的作用,私有企业员工连同资本家一起被异化为资本(物)的奴隶,致使大多数人处于被迫劳动的状态而丧失劳动的积极主动性。大多数人劳动积极性的难以充分调动,就很难保障企业效率的高效。企业分配上的质变,使全员凭借企业主人身份不仅获得与劳动力价值和多劳多得相应的工资,还与资本产权共享企业利润。与资本产权共享企业利润的这部分,既是人力产权微观收益权的实现形式,也是人力产权宏观公平共享权的实现形式。除此之外,从人力产权宏观社会属性权利的实现形式看,人力产权在与资本产权共掌企业权利、共用企业资源、共享企业利润过程中还有三个层面。一是基本生存权实现的物质利益保障。如企业“五险一金”(养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险

和住房公积金)等。二是全面发展权实现的舞台提供。如不断提高素养、技能的进修、培训,提供竞争上岗的方式,提供工作、生活专业特长的发挥机会,企业精神文明建设和体育条件的提供和不断完善,等等。三是管理监督权实现的组织行使。如通过企业党组织、职代会、工会等人力产权权益代表组织参与企业的管理和监督,或以人力产权所有者身份作为股东或者董事会、监事会、经理人员身份,参与企业管理或监督,等等。

其次,企业公平高效型按劳分配制度的公平高效性质,还在于自身科学合理的内在规定性。所谓“自身科学合理的内在规定性”,即其公正、平等、明确地界定了产权主体各方与权利、责任相应的权益,反映了人力产权主体投入人力与资本产权主体投入物力的投入产出关系,建构了激励劳资双方都以主人翁精神关注并高效地致力于企业发展的动力机制。按劳分配公正、平等地体现了人力产权主体(社会主义劳动者或企业主人)之间,在市场经济条件下得以保障各自基本生存权和全面发展权等权利实现的分工协作劳动关系。按资分配公正、平等地体现了资本—收益原则,这是利用市场经济资本—收益原则提高公有资本效益的办法,也是调动私有资本参与社会主义建设积极性的办法。当然,按资分配因激励对象不同而性质和作用有所不同。按资分配对于公有资本全资公司(国有独资或多家公有企业持股公司)来说,激励的是公有资本主体(国家或公有企业)高效使用资本的积极性。而对于公有控股企业的私有资本来说,按资分配仍然具有鼓励食利者凭借物化劳动获取社会财富的不劳而获性质。但应该看到,按劳、按人力产权分配为主而不是按资分配为主,已经很大程度地遏制了私有资本在公有控股企业的不劳而获性质。

当然,如上所述,企业“一次分配”的公平高效型按劳分配制度不是孤立地存在的,而是与宏观“二次分配”等再分配制度有机结合为一体的。这种结合,进一步确保了其公平高效性质。

### (二)宏观公平高效型再分配制度体系

#### 1. 宏观公平高效型再分配制度体系的基本架构和建构路向

宏观公平高效型再分配制度体系,与人力产权宏观社会属性权利体系——基本生存权、全面发展权、公平共享权、管理监督权相应,其基本架构是由基本保障性再分配制度、共享共富性再分配制度和全面发展性再分配制度等子系统所构成的多层面再分配制度体系。其基本建构路向,即在企业公平高效型按劳分配制度体系基础上,按照人力产权宏观社会属性权利实现的要求,全面建构。当然,人力产权宏观社会属性权利体系的管理监督权实现,是具有行政性质而非分配性质的权利,本不属于分配制度研究的范畴。但是,公平高效的分配制度体系建构需要权利保障。即需要社会成员乃至全民通过参与经济社会发展决策,即其经济社会管理监督权的实现,来保障公平高效型分配制度体系的全面建构。只有人民当家作主地全面参与经济社会发展决策,才能保证分配制度乃至其他制度制定的公平合理,贯彻的顺利高效。

#### 2. 基本保障性公平高效型再分配制度体系及其建构路向 基本保障性公平高效型财富再分配制度体系,即以社会



全覆盖、城乡一体化社会保障制度体系为主体,最低工资制度为辅体的全社会成员基本生存权保障制度体系,旨在保障人的基本生存权实现。当下的基本建构路向,一是在巩固完善新农保全覆盖基础上,建立城乡低保标准自然增长机制;二是建立最低工资与经济发展相应的自动增长机制,完善最低工资制度。

### 3. 共享共富性公平高效型再分配制度体系及其建构路向

共享共富性公平高效型再分配制度体系,即以保障社会成员公平共享权实现为立足点,以缩小城乡、区域、行业等方面的不合理差别为主要手段,以推进共同富裕为终极目标的公平高效型再分配制度体系,旨在保障人的公平共享权实现。当下的基本建构路向,一是“提低”“扩中”“抑高”;二是坚决取缔非法收入,尤其应重点惩治打着“深化改革”幌子,官商勾结地攫取公共资财形成非法收入的现象;三是平衡垄断行业与非垄断行业、区域、城乡不合理收入差距。当然,共同富裕不是同步富裕,而是在承认个人、企业或单位、地区之间客观存在的发展差距的情况下,按照“物质利益原则”和经济发展客观规律的要求,合理拉开收入差距,有先有后地共同奔向富裕。衡量收入差距是否合理至少应有三个评价标准,一是基尼系数基本维持在0.3~0.4;二是鼓励劳动致富,降低非劳动合法收入份额;三是基本消除贫困。

### 4. 全面发展性公平高效型再分配制度体系及其建构路向

全面发展性公平高效型再分配制度体系,即以经济、社会、自然资源和社会经济发展成果的公平共享,来保障全体社会成员全面发展权不断充分自主实现的再分配制度体系,旨在保障人的全面发展权实现。显然,这里的分配不仅仅指消费品的公平分配,也包括生产条件的公平分配。当下的基本建构路向,首先要全面贯彻两个“毫不动摇”,不断发展完善保障人民当家作主的“公主私辅型”基本经济制度,以最大限度地全民保障管理监督权即民主权利的不断充分实现;其次,要保障就业和受教育机会的公平均等,经济、社会、自然资源的公平共享,公共服务均等化等制度的不断完善,保障社会成员全面发展权不断充分实现。

实际上,不仅全面发展性公平高效型再分配制度体系的建构,整个宏观公平高效型再分配制度体系的建构,都既是个分配问题,也是个生产问题,归根到底是社会主义社会从分配上保障人的全面自由发展的劳动力再生产问题,既是个经济问题,也是个政治问题,归根到底是个经济政治领域都

需要保障的人力产权权利充分自主实现的问题,亦即在分配上保障人的异化的复归的人民当家作主问题。当下,收入分配相对两极分化现象已经相当严重的情况,不仅决定了也更加凸显了公平高效型再分配制度体系建构的重大意义,而且决定了也更加凸显了中国特色社会主义现阶段按劳分配制度体系,必须是一个以企业公平高效型按劳分配制度体系为主体,宏观公平高效型再分配制度体系为辅体的有机结合的制度体系。没有前者这个“一次分配”主体,就不可能从根本上解决收入分配相对两极分化现象;没有后者这个“再分配”辅体,就不可能从更加公平正义角度解决个人、企业或单位、地区之间的差别造成的不合理收入差距。因而,舍此,就没有共同富裕。进而,也就没有中国特色社会主义。

注释:

①刘艳艳、吴斌斌:《何谓效率优先兼顾公平?》,《21世纪经济报道——圆桌会议》第60期;郭正模:《坚持效率优先兼顾公平的分配原则》,《光明日报》2002年12月25日;周为民、卢中原:《效率优先,兼顾公平——通向繁荣的权衡》,《经济研究》1986年,第2期。

②“必须毫不动摇地巩固和发展公有制经济”,“必须毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济的发展”。《十六大报告辅导读本》,人民出版社2002年版,第22-23页。

③“改革是社会主义制度的自我完善,在一定的范围内也发生了某种程度的革命性变革。”邓小平:《邓小平文选》第3卷,人民出版社1993年版,第142页。

④所谓欧美企业制度近20年的两个发展趋势,一是企业利益群体主体由出资人向人力资本所有者(企业高管)和其他相关者利益共同体质变;二是法人治理结构中的主导作用由物质资本所有者向人力资本所有者质变。

参考文献:

- [1] 程言君. 中国特色社会主义基本经济制度的建构发展和历史本质[J]. 马克思主义研究, 2009(12).
- [2] 逢锦聚, 等. 政治经济学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2007: 268-269.
- [3] 柏晶伟. 从“效率优先, 兼顾公平”到“更加注重社会公平”[N]. 中国经济时报, 2006-08-07.
- [4] 程恩富. 程恩富选集[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2010: 258-259, 605.

责任编辑、校对: 王岩云

## On the Way of Deepening the Distribution System Reform

Cheng Yanjun

(CPC Municipal Party Committee Party School of Xuzhou, Xuzhou 221009, China)

**Abstract:** The distribution system is the continuous perfecting and developing system, which takes distribution according to work as the main body, based on the construction of the basic economic system development, decided by the "negative negation" rule of Marx's human and the economy social development. Tracing its historical process, we can summarize the four historical stages, three major changes, two historical leaps and three kinds of historical status. As the second strategic adjustment of perfect principle of distribution according to work system, the "safeguard social fairness and justice" marks the arrival of the new historical phase with fair efficient type distribution according to work system.

**Key words:** social fairness and justice; distribution according to work system; fair preliminary type; efficiency priority type; fair efficient type; human property; socialism with Chinese characteristics