

內地收入分配改革矛盾重重

內地自三十年前開始改革開放，經濟發展之下貧富兩極分化日益嚴重。這本是各國經濟起飛後的通病，或者說是社會急劇轉型的必然結果。面對這一世界各國的共同性問題，內地更多的體現在具有中國特色的城鄉差別、工農差別、幹群（幹部和群眾）差別和公私（國有企業和私有企業）差別，而這些中國特色的收入差別，根本而言，都是內地長期社會主義計劃體制的遺產和意識形態公有至上的副產品。

所以，內地現有的收入兩極分化是計劃經濟歷史後遺症與轉軌經濟新問題融合糾結的混合產物，是根本經濟體制特徵的必然反映；或者說，收入分化分配不公只是深層經濟社會問題的一個突出表現而已。這也就決定了收入不公問題難以在內地基本經濟制度根本改革之前解決；各種措施只是在貧富分化長期存在下的緩和之舉，而非治本之舉。

根據國務院近日轉發由內地三大權力部委：發展改革委、財政部、人力資源社會保障部共同制定的「關於深化收入分配制度改革的若干意見」，為內地的收入改革設定了幾個大目標。首先是收入增長目標，城鄉居民收入實現倍增，即到2020年實現城鄉居民人均實際收入比2010年翻一番；其次是收入橫向公平，即收入分配差距逐步縮小，有效減少城鄉、區域和居民之間收入差距，中等收入群體持續擴大。再次是收入規範化，保護合法收入、取締非法收入、調節過高收入、保障最低收入。

由於這是內地高層傾力之作，所以高政治規格之下目標也可稱廣泛多元。對於內地積重難返、愈演愈烈的貧富分化而言，政府想有所作為無疑具有積極作用，但是一條基本經濟規律是：收入不是政府創造的，而是企業創造的。政府如果承認基本的市場經濟規則，就不該也不能設定剛性的收入增長目標，雖然這一目標是最可能也是最容易實現的；收入的橫向公平也要首先承認區域和不同居民之間收入差距的合理性，而作為社會調節器的政府，恰恰應該在這一方面設定一定的系數目標。

高管收入限制捨本逐末

由於涉及廣泛，而本文篇幅有限，難以全面評述，僅就其中涉及國企部分為加以評述。在加強國有企業高管薪酬管理的標題下，意見提出對部分過高收入行業的國有及國有控股企業，嚴格控制企業工資總額和工資水準。

對於企業領導人要實現差異化薪酬分配制度，對行政任命的國有企業高管人員薪酬水準實行限高，推廣薪酬延期支付和追索扣回制度。在國有企業內部，則要求高管人員收入增幅低於企業職工平均工資增幅。

從限制國企高管收入水準的背後邏輯來看，內地政府仍是在所有制名義上全民所有的前提下，強調國企員工收入的平均主義；而限制國企高管的工資水準，與所主張的市場經濟主導生產要素價格相矛盾。勞動力，尤其是高人力資本的企業家，如果不能實現高收入、高增長，國企恐怕只能依靠壟斷賺錢。



■內地收入分配改革牽動社會千絲萬縷的關係，要逐步達成公平的機制，必須從制度的根本處着手處理。（資料圖片）

而在另外的清理規範工資外收入標題之下更是將國企高管和黨政機關相提並論，要求嚴格控制國有及國有控股企業高管人員職務消費。

無怪乎，國企的主管部門國務院國資委罕見的公開發表聲明，稱國資委堅決支持國家正在推進的收入分配改革，並積極參與由國家發改委牽頭制定的收入分配改革方案；並稱國資委成立以來，加快推進中央企業負責人薪酬制度改革，制定了中央企業負責人經營業績考核和薪酬管理等一系列規範性。其基本邏輯可以歸結為，國資委一直將國企高管的收入薪酬按照政府認可的範圍和方式，進行着具體全面的管理。

國企資源公共化緩解分化

國資委與其花大精力按照官員體制管理自己無法真正控制的國企高管薪酬，還不如認真思考如何在資本層面提高國有資本的社會效率。對於這一點，文件還是提出了比較中肯的意見，即要建立健全國有資本收益分享機制，具體提出要擴大國有資本收益上交範圍。適當提高中央企業國有資本收益上交比例，未來五年現有比例上再提高約5個百分點，新增部分的一定比例用於社會保障等民生支出。

從一定程度而言，國企作為內地公共經濟資源的核心部分，即使在無法改變國企的整體制度機制背景下，也需要發揮其公共資源的社會價值，從而有效緩解社會收入分化。事實上，內地社會保障的巨大資金缺口，將只能有賴國有資本收益的補充。而國企資源的公共化，對於推動國企的社會化將是重要一步。這也是中國特色社會資源體系，對於中國特色的貧富分化的有效對沖。

李元莎 美國麻省大學商學院助理教授
何順文 香港公司管治議會主席