

# 企业经济效率差异 的劳动力产权因素分析

盛 乐 姚先国 黎 洁

**摘要:** 本文通过对产权和劳动力产权的比照分析,从劳动力产权角度分析了企业经济效率差异的原因,特别分析了国有企业在改革过程中的经营低效问题,在构建了劳动力产权的完整体系后,笔者就劳动力产权的规范提出了创新思路。

**关键词:** 经济效率 差异 劳动力产权

## 一、产权与经济效率的相关性分析

对于产权理论,不同的经济学家发表了见仁见智的观点。德姆塞茨可能是较早就产权概念等基本理论进行专门研究和阐述的经济学家,他在《关于产权的理论》一书中指出,“产权是包括一个人或者其他入受损或受益的权利”(德姆塞茨,1967)。“产权是社会的工具,其意义来自于这样一个事实:在一个人与他人做交易时,产权有助于他形成那些他可以合理持有的预期。”它是对特定财产的完整权利,而非单项权利,是一组权利或一个权利体系的权利束,同时“产权不是人与物的关系”(菲品博腾,1972),它不同于平常而言的所有权,“是指由物的存在及关于它们的使用所引起的人们之间相互认可的行为关系,产权安排确定了每个人相应于物时的行为规范,每个人都必须遵守他与其他人之间的相互关系,或承担不遵守这种关系的成本”(菲品博腾,1972)。即使我们对某项财产拥有所有权,但由于我们对所有权的占有、支配、使用造成了他人权利的受损,我们同样要支付相应的成本,我们知道,“如果射击的结果是惊飞了邻居设法诱捕的野鸭,那么,即使在我们自己的土地上也不应射击”(科斯,1959)。这也就是强调了产权是被允许通过采取什么方式、行为获得利益的权利。

富鲁布顿和佩杰威齐在《产权与经济理论:近期文献概览》一书中,通过对产权理论文献的总结概括指出,社会中盛行的产权制度可描述为界定每个在稀缺资源利用方面的地位的一组经济和社会关系。由此可见,产权其实是一种行为权。对于任何一个产权制度来说,完备的产权总是以复数名词(Property Rights)出现,它允许个人:在权力所允许的范围内以各种方式占有、支配和使用权利,即使用权;在不损害他人的情况下可以享受从权利使用中所获取的各种利益,即收益权;以及在损害他人利益的前提下需承担支付的赔偿和成本支付,即受责权。

为方便论述起见,我们把商品市场抽象为由两个不同行为个体A和B,以及权利外空间C构成,两个行为个体各自

拥有不同的特定财产M和N,并且双方在市场交易中形成一次性契约关系(即规定双方的权利界限EG)。如图1所示。

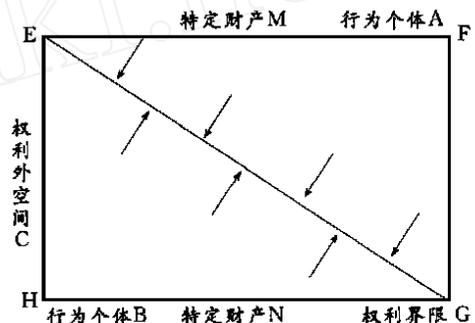


图 1

由于在市场契约的安排下,行为个体A只能在EFG范围内行使对特定财产M的正常权利,若超越权利界限EG,则将使行为个体B权利受损,A须承担不遵守契约安排的相应成本支付(或支付给B或支付给权利外空间C)。那么我们就说,某项特定财产M对应行为个体A而存在,A由于对财产M的使用而引起了与B之间相互认可的行为关系,B由于对财产N的使用而引起了与A之间相互认可的行为关系。也就是说A在EFG范围内享有对特定财产M的占有、支配、受益权利,B也只能在权利界限EHG范围内享有各项权利。若由于任何一方超越权利界限EG,将承担不遵守契约关系的成本支付。由上,我们称一定限制条件下行为个体对某项特定财产的占有、支配、受益或受损的权利束为产权。简而言之,商品市场上的产权实际上是一定限制条件下行为个体的行为权。

产权理论认为,产权安排的重要性来自于合同的不完全性和信息的不完备性,原因在于人们不可能事先预料到未来所有可能出现的情况,或者,即使预料到,也会由于证实和监督成本过高而无法一一详尽。正是由于不确定性的存在,才产生了所有权问题,或者说所谓的“剩余控制权”,即谁对预料之外的情况拥有“最后”的控制权。剩余控制权的重要性在于当存在有关系性投资导致的“套牢”问题时,它影响当事人

事后讨价还价的地位, 从而影响事前的投资决策。产权理论研究的重点正是如何通过界定和安排产权的结构, 以降低市场机制的运行费用, 提高经济效率, 改善资源配置, 从而有效地提高经济增长。归根到底, 产权经济学分析的是在一定的信息结构条件下的交换环境中, 如何用产权制度来确定相应的激励机制, 以解决人们面对稀缺资源的交换所产生的各种利益冲突, 从而影响企业的生产效率, 进而经济效率。

## 二、劳动力产权的概念及其构成

借助上文商品市场上的产权分析图示, 对于要素市场上的劳动力产权, 我们同样可分析如下。由于要素市场的交易并非一次性完成, 它是在重复博弈条件下实现的均衡, 因此劳动力产权的初始权利界限如图 2 中 EG 所示, 双方仍然存在一定的市场契约和相对于双方的权利外空间 C。但是唯一与商品市场区别的是在要素市场的交易过程中, 存在着讨价还价、谈判等博弈方式。最终出于行为个体效用最大化的原则, 双方均试图扩张自身权利界限至 EDG 和 ECG 处, 从而在要素市场上形成了一个权利界限区域(如图区域 ECGD 所示)。由于行为个体博弈结果的不同, 于是形成了不同的权利界限, 从而产生不同效率的资源配置结果。

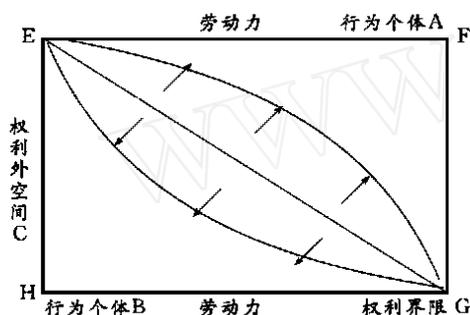


图 2

基于此, 笔者认为劳动力产权是劳动者作为其劳动力所有者拥有的一种特殊产权, 它是在一定的企业合约、国家法规限制条件内, 劳动者由于使用其拥有的劳动力财产而引起的受损或受益的权利, 是劳动力所有者在权利界限范围内的行为权。这种特定的产权由三部分基本内容构成, 分别是劳动力产权权能、劳动力产权权益和劳动力产权权责, 笔者分别用  $R_p$ 、 $R_b$ 、 $R_d$  表示 ( $R_p$  表示劳动力产权权能,  $R_b$  表示劳动力产权权益,  $R_d$  表示劳动力产权权责)。三者是一个有机的统一体, 共同构成了劳动力产权的完整概念。

劳动力产权权能是指劳动力产权主体对其劳动力的权力或职能, 也就是劳动者对其劳动力的支配权和占有权, 作为完整劳动力产权的劳动者首先应具有自由支配自己劳动力的权能, 即劳动力能在完善的劳动力市场上自由流动, 以实现劳动力的市场化均衡定价, 满足其自身的效用需求。劳动力产权权益是指劳动力产权对其产权主体的效用或带来的好处, 是一个享受、享用或获取的问题, 具体表现为实物的或货币收入的享有或劳务的直接享用或其他方面的满足。在两权分离的企业制度下, 劳动力产权权益更多地体现在劳动者对企业部分剩余索取权的享有。劳动力产权权责是指劳动者在其拥有劳动力产权权能和权益的同时, 也必须承担由此

产生的产权权责, 即每个劳动者必须遵守他与其他人之间相互认可的关系或契约关系, 并需要承担不遵守这种关系的成本, 即使我们对某项财产拥有所有权, 由于我们对产权对象的占有、支配和使用造成了他人权利的受损, 我们同样要支付相应的成本, 即需要承担相应的权责支付, 这种对于权责的界限往往是通过市场契约条件下的权利界限来划定的。

因此, 对于劳动力产权权利束, 我们可用下述式子来表示:

$$R = R(R_p, R_b, R_d, )$$

其中  $R$  表示制度环境对劳动力产权的保障程度, 如外部制度对劳动者约束程度或对其基本权利必要的保障程度等。 $R_p$ 、 $R_b$ 、 $R_d$  三项参数共同构成了一定信息环境条件下完整的劳动力产权权利束, 三者均为权利束的一个独立分支, 但又是一个完整的体系, 缺少任何一项或其中某一项不规范, 都将导致整个劳动力产权的不完整或不规范, 只有当三项参数均处于一定信息条件下的规范状态或三个分支均完整的情况下, 劳动力产权才被认为是完整的。

## 三、企业经济效率差异的劳动力产权分析

在劳动力产权的实际界定过程中由于一系列原因而导致劳动力产权的不完整, 笔者称这种不完整的劳动力产权为残缺的劳动力产权。这其中的原因一般主要是由于制度环境的不健全, 分配模式的传统化, 行为主体力量对比的不均衡以及社会化目标对企业目标的替代效应等造成的。这些原因导致的直接后果是作为构成劳动力产权的三项内容在形式上的不对应, 即劳动力产权权能、劳动力产权权益、劳动力产权权责的不对应, 或只有权能, 而不享有权益, 或没有权能, 但可享受部分权益, 或享有权能、权益, 但不承担权责等等。总之, 使劳动力产权并不成为一个完整统一的权利束, 存在一定程度的劳动力产权界定的不规范或者说劳动力产权的不完整。

在宏观调控的市场调节经济运行机制下, 劳动力产权一般包括劳动者的如下权利: 劳动者有接受用人单位聘用和辞去用人单位工作的权利, 保障劳动力资源可以流动和不断随经济结构变化而再配置; 劳动者具有与用人单位在工资和其他待遇方面讨价还价的权利; 劳动者在合同期间内享受工作所得利益的权利; 而且有遵守和履行合同的义务和责任等等。但是, 制度环境的不健全和分配模式的落后都将导致劳动力产权的残缺, 主要是由于劳动力市场的发育不健全以及制度环境对劳动力产权对应的合理权益的保障不到位引致的。中国在 20 世纪 90 年代以前, 新增劳动力虽然在刚进入就业时, 有一定的选择权利, 但这种权利是有限的。如待业青年可以在有限的范围内选择自己的工作, 而大中专学校的毕业生则由国家统一分配, 虽然专业有可能对口, 但是选择工作单位和地点的权利较小, 已经就业的劳动者会由于严格的档案制度和户籍制度几乎没有再选择工作专业、单位和地点的权利。虽然这种现象在 90 年代中后期得到了很大程度的缓解, 劳动者已经可以在相当大的范围内自由流动, 包括大中专毕业生的双向择业, 下岗职工的再就业, 劳动者

的频繁转岗等等,但是不容忽视的一点是,在大多数频繁调换岗位或者辞职的劳动者中,一般人力资本禀赋都较高,也就是说其资产的专业性较大,同时这些劳动者仍然会受到档案和户籍制度的影响,而在跳槽过程中不惜“弃档”。因此,大部分劳动者自主择业机会或者说权利仍然比较小。此外,在我国,行政人员的自主流动是绝不允许的。因此,劳动力资源的市场配置方式目前仍然处于初级阶段,也就是说还不能随时调整劳动力资源分配与随时变化的社会劳动力需求结构相适应,这样在一些岗位、单位和行业中劳动力短缺,由于人力与物质资本配置不平衡,发生物质资本利用的低效率;而在一些岗位、单位和行业中劳动力过剩,劳动力资源闲置,导致劳动力资源利用的低效率。

在这样的制度环境中,劳动者的报酬水平是一般由国家决定的,工资率不起分配劳动力资源的作用,劳动者工资水平与其劳动力产权缺乏对应。当劳动力产权中劳动者的权能和权益不能得到满足时,由于劳动者对于工资率和待遇的横向比较,报酬率比较机制将产生负作用,即在劳动者实际的工作能力和人力资本价值得不到回报的情况下,劳动者没有正常的劳动积极性,甚至积极性很低,导致劳动效率较低。

行为主体力量对比的不均衡同样会引起劳动力产权的残缺。其一,当行为主体之间在形成专用资产投资和专有关系投资时,会由于专用资产的“双刃性”,即当这种专用资产被合作利用时,它们的生产力较高,反之则反是。同时由于合同的不完全性,将导致缔约的行为主体各方都会担心在自己事前做出投资后,其他方未作相应的投资或在事后的谈判中提出苛刻条件,所以,行为主体之间会发生“套牢”现象,一方产生对另一方机会主义的担心。行为主体之间的这种事前投资水平往往会低于最佳投资水平,也使得缔约双方无法达到各自的最大化效用水平,从而导致劳动者的原有劳动力产权受到部分影响,产生一定程度的残缺。

其二,当行为主体间为非专用性资产投资时,会由于双方劳动力产权界限之间的一种博弈而导致劳动力产权残缺。当行为主体A与行为主体B的重复博弈结果是行为主体A的权利扩张,也就是说在一定的信息和制度环境下,行为主体A侵犯了行为主体B的权利,又由于缺乏必要的约束机制和监督机制,使行为主体A无须承担相应的产权权责支付。此时,笔者称行为主体B的劳动力产权受到侵犯,产生了残缺,这种残缺可能引起行为主体B劳动力产权权能的损失,或者劳动力产权权益的减少等等。

制度环境和分配模式引起的另一个问题是企业发展社会化目标的极大化,企业发展的社会化目标对企业经济效益目标的替代,即企业的发展以社会化目标为主,而并不是以企业经济效益为重点。企业办社会,几乎揽下所有社会化职能的工作,这是改革前国有企业内部普遍存在的现象。这在当时的制度环境下,虽然解决了职工的许多后顾之忧,可以让职工安心工作。但企业的发展却由于生产性资金的长期占用而导致企业发展无后劲,企业的经济效益逐年下降,而这种效益的下降正是以传统的分配模式为支撑的。长期发展的后果主要有两个:首先,本来应属于劳动者本身在享有劳动

力产权权能、权益同时,就应承担的劳动力权责被企业的社会化职能取代,产生了另一个层面的劳动力产权残缺,即劳动者虽然无法享受完善劳动力产权所对应的权能和权益,但也无须承担劳动力产权的权责。

其次,企业的预算软约束现象严重,对经营管理者一般以企业的福利最大化程度为考核指标,致使经营者缺乏对企业经济效益的关心,缺乏对企业发展目标的规划等等。企业经营效益的好坏与经营者无关,经营者无须承担由此产生的任何损失,这种责权利的严重不对等,应该说也是一种劳动力产权的残缺。这种残缺的劳动力产权的后果比上述几种更严重,因为它直接导致了企业经济效益的下降。

当劳动力产权的界定存在残缺时,劳动要素的交易成本将上升,并且劳动力资源配置和利用的效率将下降。总结来说,主要体现在以下几个方面:(1)残缺劳动力产权的直接后果是劳动者在工作中采取出工不出力的劳动行为;(2)当劳动力结构性和总量性过剩时,由于劳动力的不可自主流动性,形成劳动力的富余性低效率;(3)单位获得和使用劳动要素的交易费用将会上升,而劳动生产率将下降,因此社会总产出将相对减少;(4)劳动者的责权不对称,在缺乏必要的约束和监督机制条件下,容易发生损公肥私现象。中国过去多年和目前企事业单位劳动低效率,人浮于事,冗员严重,因而效益不高,亏损严重的现象正是劳动力产权界定残缺的结果。

#### 四、国有企业经济效率与劳动力产权机制作用的分析

传统体制下国有企业职工是以劳动者和“虚位”所有者的双重身份参与企业的分配,一方面以劳动者身份获得劳动报酬(固定工资收入,这种收入并不是以劳动者的贡献来衡量,它是以一种平均主义实现微观经济主体之间的暂时平衡);另一方面以“虚位”所有者身份获得福利收入。国有企业职工的劳动力报酬是与其劳动力产权权益明显错位的,传统体制下的低工资高福利难以制衡不同劳动者之间的工资支付,无可避免地会产生外部经济性,形成收入上的不公平。劳动者收入所对应的劳动力产权是残缺的,它不享有对企业财产剩余的索取。报酬与劳动力贡献严重脱钩,产生了一种奖励懒人和偷懒行为的激励机制,刺激职工降低工作努力程度,减少实际劳动供给。从而国有企业部门中人力资源利用效率的下降,原有的技术优势和廉价劳动力优势被劳动效率的低下所抵消。国有企业部门的经济相对萎缩,从而丧失市场竞争活力。因此,劳动力产权的残缺是国有企业经济效率过低的一个症结所在。在国有企业中,对于劳动力产权的界定问题也就是国家与职工,经营者与生产者博弈结果对初始权利界限界定的问题。如何有效地从制度上确定国家与职工,经营者与生产者之间的劳动力行为关系(或称为初始产权界限),如何合理规范劳动力产权,就成为解决国有企业劳动努力程度低下,进而国有企业活力不足的主要途径之一。

作为劳动力所有者的权利界限应包括劳动者维持再生产的权利、劳动力自主支配的权利对于企业财产的一部分剩余索取权以及在违反契约关系条件下承担成本支付的责任。

劳动力产权的权利界限应是对完整劳动力产权的界定,是上述三项权利的一个完整体系。一个完整的劳动力产权权利束具体包含(1)劳动者维持劳动力再生产的权利,即保障劳动者基本生活的货币和实物支付,以及享有适度的工作强度和工作稳定性;(2)劳动者自主支配劳动力的权利,即劳动者对自身人力资源享有配置权,有权根据市场上劳动力价格信号合理配置自身的劳动力,以获取较高的劳动力价格支付;(3)劳动者享有对企业财产的部分剩余索取权,剩余索取权其实是对劳动力人力资本的一种支付。人力资本是人们在教育、健康、训练、移民和信息取得等方面投入所形成的价值,是开发和利用人的劳动能力的一种投入。人力资本是人们形成一定劳动技能、知识水平的货币预支出,人力资本所有者把它作为一种生产要素投入企业生产经营中成为企业财富创造的重要源泉,它比物质资本创造了更多的企业利润。正如周其仁教授所说的那样,“不是‘消极货币’即纯粹的企业财务资本的存在,才使个人、经理、企业家人力资本的所有者有了碗饭吃,而是‘积极货币’的握有者——企业的人力资本——保证了企业的非人力资本的保值、增值和扩张”。因此,劳动者享有企业财产部分剩余索取权是劳动力产权完整性的一个必要条件,也是激发劳动者工作积极性的一个基础。此外,劳动者的违约成本支付也是劳动力产权完整性的一个具体体现,或者说劳动者的劳动力产权权责的对应程度是产权完整程度的一个重要指标,因此该项也应包含在劳动力产权权利束中。

但是,在传统的计划经济体制下,劳动力的部分产权被限制、扭曲、剥夺或逐渐萎缩,使人力资本的投资收益权模糊。人力资本的收益权得不到保障,劳动力产权所对应的收入无法实现,劳动者缺乏自主支配劳动力的权利,缺乏有效监督劳动者工作行为的约束机制,企业经营者也只能享受到极少企业剩余支配权。残缺的劳动力产权使劳动力的工作积极性受到抑制,劳动者不能通过为企业生产作出更大贡献来增进自身利益,从而造成了企业人力资源利用效率的低下,国有经济的相对萎缩和衰落,经营陷入困境,活力持续下降。

随着经济体制改革的不断深入,国有企业改革也正逐步进入过度期。职工的收入与利润开始挂钩,经营者拥有一定量的企业剩余,企业获得了部分经营自主权,但是国有企业经营低效的问题至今仍未真正解决,我们需要从另一个角度来补充说明该问题。

在前文的劳动力产权构成图中,我们不难发现权利界限区域的不同博弈结果造成的资源配置效率的高低,以及权利外空间C对于劳动力产权的制度保障作用的大小都将影响到劳动力工作努力程度,以至于影响企业经营效率。我们构建图3,分析如下:

(1)假定经营者与生产者重复博弈的结果是经营者权利扩张,权利界限变为EDG,即经营者挤占生产者的权利。经营者权利过大,缺乏必要的约束机制和监督机制,以至于经营者任人唯亲,增加在职消费,或形成内部人控制,随意挥霍国有企业资产,造成国有资产的流失等,这在很大程度上影

响了企业经营效率的提高。

(2)假定经营者与生产者重复博弈的结果是生产者权利扩张,权利界限变为ECG,即生产者挤占了经营者的权利。如工人工资侵蚀企业利润,使企业缺少了用于扩大再生产的资金,缺少了用于技术创新、技术改造的资金投入等,使企业缺乏发展的后劲,最后阻碍了企业经济效率的提高。

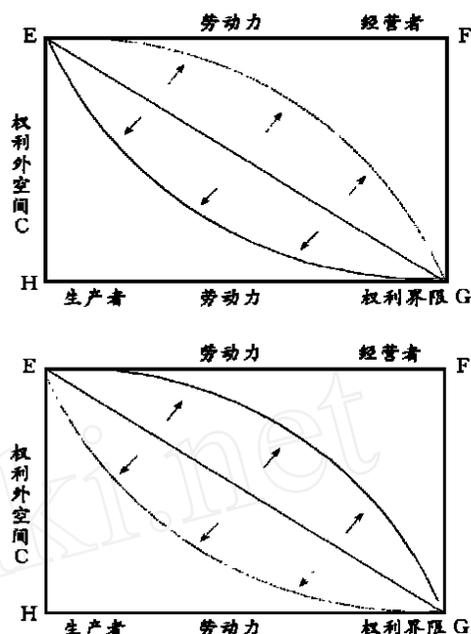


图 3

(3)权利外空间C的制度保障作用不健全导致劳动力产权的残缺,或外部环境对企业经营者约束过多或对其基本权利缺乏保障,这些都将成为不同类型中经营者工作努力程度的偏低。如权利外空间没有相应的制度保障经营者拥有部分企业财产的剩余索取,企业的生产缺乏制度上保障的退出机制,生产自主权也得不到相应的保障,或企业经营者没有相应的解雇职工的权利,造成企业的生产不能根据市场行情而适时变化,从而影响了企业经营效率的提高。

由于上述三个原因的存在导致了在国有企业改革的过渡期,虽然各项改革措施纷纷出台,但仍未摆脱国企经营低效的局面。

### 五、国有企业劳动力产权的制度变革思路

因此在目前市场体系建立还不完善的情况下要从根本上规范劳动者行为,解决国有企业经营低效的问题,有效地激发国有企业经营者的工作积极性,提高其工作的努力程度,就必须实现劳动力产权完整性的制度变革。换句话说,就是要实现劳动力产权权利束的各项对应,真正从激励因素与约束因素两方面来调节劳动者的工作努力程度。首先从激励机制角度或者说从规范劳动力产权权能和权益角度看,需要采取的措施:

(1)规范劳动者劳动力产权权益要求,相应进行工资制度的变革,使经营者的个人收入更大程度地与企业经营绩效挂钩,可以试着实行股票期权、年薪制等一些新的工资制度模式,使劳动者的合理产权权益要求得到满足,引致对劳动者效用函数的可调性。此外,要加快收入分配制度改革步伐,

以要素对生产经营的实际贡献大小为依据进行收入调节分配,并以此作为剩余索取权分配比例的基础。真正实现规范劳动力产权权益的制度变革,进而提高劳动者的工作积极性,实现国有企业经济效益的提高,实现国有企业经营活力的不断提高。

(2)规范劳动者劳动力产权的权能要求,建立劳动力产权结构的绩效评价机制,实现劳动力资源的市场化流动和定价。一方面建立规范的劳动力市场,特别是经理市场,推行劳动力市场的弹性工时制,核心是创造有利于劳动力流动的制度条件,包括建立统一的社会保障体系,公平竞争基础上的统一的劳动力价格体系和明确的劳动力维权法律体系。实行劳动者在劳动力市场上的弹性就业,充分挖掘利用人力资源,调动劳动者工作积极性和劳动力流动的主动性。另一方面要建立劳动力产权结构的绩效评价机制,以实现劳动力的市场化定价,使劳动力可以在规范的劳动力市场上根据市场供求价格信息自由流动。同时,有了这个评价机制,规范了对劳动者的工资货币支付或实物支付的合理性和标准性,提高其对劳动者效用函数的带动作用,进而可以实现劳动者报酬与贡献的一致性。

同时,除了建立有效的激励机制,实现劳动者与其作为经济个体权利的对应以及劳动力产权权益和权能的对应外,还要规范劳动者行为,建立有效的约束机制,实行必要的监督,有效实施劳动力产权权责对劳动力行为的约束。首先要

形成多元监督主体,强化市场对公司的监督机制,要求对管理事务公开化,提高财务透明度,促使管理人员关心公司的管理和财务状况,从而形成对他们的持续性内部约束。同时这种管理行为的公开化和财务的透明度的存在也会产生对绩效不良管理者进行替代的持续性外部约束,对于这一点,必须要有一个竞争的经理市场作保障。其次,提高国有企业劳动者偷懒和投机行为的机会成本,即提高劳动者的以货币工资奖金为主的短期物质激励的支付水平和与劳动力产权对等的剩余索取比例,以降低劳动者过分偷懒或过多投机行为发生概率的增加。第三,利用相互监督机制来制衡各利益相关主体或产权主体的行为。

因此,无论从理论分析,还是从现实绩效来看,劳动力产权的规范对于处在改革关键时刻的国有企业而言将是一件迫在眉睫的大事,它将对于规范和提高劳动者的工作行为,以至提高企业的经济效益和效率产生积极的作用。笔者通过对上述问题的详细论述和分析认为,如何有效地规范劳动力产权是一个意义深远的课题,是中国的经济理论工作者需要重点研究的问题,更是中国的企业界精英和政府官员要共同关注的焦点。

(作者单位 浙江大学经济学院 法学院 杭州 310028)

(责任编辑:刘传江)

(上接第 18 页)

(2)导向功能。按贡献分配机制以现实社会主义价值观为机理,其舆论宣传和奖励手段都是为了引导人们多作贡献业绩,不断提高自身的社会价值,鼓舞人们以先进工作者作为实现自我价值的楷模和自己行动的向导,因而能在一定区间内,促成先进带动后进,后进追赶先进,先进更加先进的正向循环,推动各项事业的蓬勃发展。

(3)创新功能。创新是经济发展的“加速器”。人的创新潜力是巨大的,然亦易于随时机和条件的改变而丧失。这就必须及时而持久地实施按贡献分配机制,因势利导,给人们以不竭的创新动力,使人才积极发挥主观能动性,随时抓住机遇,乐于和敢于创新,充分显示“第一生产力”的杰出贡献,必须广泛而切实地实施按贡献分配机制,促进各种人才的涌现,在其辐射效应影响下,带动中华民族整体创新能力的提高,从而创造出更多的加速发展的奇迹,对整个人类的文明进步作出更加巨大的贡献。

(4)积累功能。该机制把个人对企业或社会的贡献列为先决条件,“要教育党员和群众以大局为重,以党和国家的整体利益为重”,鼓励人们积极为社会谋福利,政府或企业所发放的奖金只占贡献业绩中很小的比重,而把贡献量的大部分用于企业扩大再生产或社会可持续发展所需要的积累,充分表达了突出贡献者的社会价值。

(5)调控功能。按贡献分配机制既是企业对员工收入再

分配的微观调节措施,也是政府对国民收入再分配的宏观调控手段。依此机制动作,既可消除平均主义弊端,通过奖励突出贡献者,合理拉开分配档次,促进人才的脱颖而出,同时由于鼓励多奉献少索取,又能严格控制收入差别,而不至于差距过大,从而能在激发各主体平等竞争的基础上有效实现公平分配。

总之,与当代社会主义市场经济及知识经济发展要求相适应,我们必须根据国民经济市场化、社会化的改革取向,充分估量各生产要素贡献的价值,欲发挥要素贡献价值的导向作用,就必须加大企业尤其是政府对收入分配和再分配的调节力度,建立和完善按贡献分配机制;只有有效运作按贡献分配机制,确保实现历史主体的自我价值,才会进一步激发各要素主体潜能,不断提高其社会价值,以至促成整个社会有机体的良性循环。

注释:

谷书堂:《按贡献分配是社会主义初级阶段的分配原则》,载《经济学家》,1989(4)。

谷书堂、高明华:《劳动力经济研究》,北京,经济科学出版社,1998。

《邓小平文选》,第2卷,162、99、136、141、143页,北京,人民出版社,1994。

(作者单位:南京经济学院 南京 210003)

(责任编辑:金萍)