

例 8.1：工资刚性的故事

尽管市场机制表明，工资由市场供求决定，并且在现实工资偏离均衡工资时，总能够回到均衡工资水平，并且在均衡工资上，重新实现劳动市场的供求均衡，但在现实中，就算是一个发达的市场经济体制下，工资也存在着上涨容易下降难的现象，这被称之为工资刚性。下面就是一个巧妙利用工资刚性解决生活问题的小故事。

一个刚退休的老人回到老家—在一个小城买了一座房住下来，想在那儿宁静地打发自己的晚年，写些回忆录。刚开始的几个星期，一切都很好，安静的环境对老人的精神和写作很有益，但有一天，三个半大不小的男孩子放学后开始来这里玩，他们把几只破垃圾桶踢来踢去，玩得不亦乐乎。老人受不了这些噪音，于是出去跟年轻人谈判。“你们玩得真开心，”他说，“我很喜欢看你们踢桶玩，如果你们每天来玩，我给你们三人每天每人一块钱。”三个小青年很高兴，更加起劲地表演他们的足下功。过了三天，老人忧愁地说：“通货膨胀使我的收入减少了一半，从明天起，我只能给你们5毛线。”小年青们很不开心，但还是答应了这个条件。每天下午放学后，继续去进行表演。一个星期后，老人愁眉苦脸地对他们说：“最近没有收到养老金汇款，对不起，每天只能给两毛了。”“两毛钱？”一个小年青脸色发青，“我们才不会为了区区两毛钱浪费宝贵时间为你表演呢，不干了。”从此以后，老人又过上了安静的日子。

老人退休前是一家单位的工会主席。他深知现实中工资刚性的道理，即上涨容易下跌难，加之年轻人的逆反心理作用，老工会主席巧妙地利用这一道理达到了自己的目的。如果不是这样拐弯抹角，而是直言相斥，毛孩子们则会更加调皮难缠。

例 8.2：工资管制难管人才外流

我国国有企业职工的收入，一向是由政府通过政策指导来管制的。国企职工工资只能维持在政策指导的范围内，在过去，熬1年工龄也就涨十几元钱，这是无法突破的底线，也是人们习以为常的观念。

但在我国从计划经济向市场经济转型过程中，非国有企业的分配制度与市场接轨了，而国有企业的工资仍然是管制的，于是就出现了一系列下面的事件：一位冶金专业研究生，分配到一家国有钢铁企业已经好几年，算得上业务骨干，两万多元的年收入据说在效益并不理想的厂子里已属令人羡慕的档次了。但是，当一家私营钢厂的老板给他开出了“住宅一套、一次性支付20万元的跳槽费、年薪6万元”的条件时。那位研究生左思右想，还是婉拒了国有大厂厂长的挽留。

说那家私营企业挖墙角也好，说那位跳槽者见利忘义也罢。市场经济条件下的人们，在扮演“社会的人”的角色的同时，他也是一个“自然的人”、一个“经济的人”。对更高收入的追求，是合乎情理的选择。

问题是在政府对国企职工分配仍然管制较多的情况下，非国有企业的分配制度却迅速与市场接轨，真正体现了“凭本事吃饭”的公平原则。有真才实学的佼佼者在那儿可以获得成倍于普通职工的收入。于是国企的优秀人才纷纷外流，其结果是，国企因失去大批优秀人才而最终失去竞争能力。

不管你承认不承认，分配的杠杆作用永远是吸引人的磁场。政府和企业固然可以用“看得见的手”来决定国企职工的分配，但市场经济下的劳动力资源本身就是特殊的商品，而商品的价格是很难由政府“指导政策”来决定的。最终左右人力资源流动的，还是那只“看不见的手”。所谓“重赏之下必有勇夫”虽然不免有点太“经济”，少了点“公而忘私”的觉悟，但这恰恰是谁也无法左右的现实。

有专家指出，国企之所以很难搞好，一个重要原因就是尊重人才资源作为资本所发挥的作用。在企业，企业家和技术创新者所体现的贡献，已远远不能用“劳动”两个字来涵盖，因此，经济学理论是将企业家才能这一特殊的劳动作为一种单列的生产要素来论述的。那么在现实中，这种人力资本为什么就不能作为企业产权制度的重要组成部分？货币资本的重要性不言自明，但如不通过人力资本的运作，货币资本又如何增值保值？所以，如果把人力资本作为普通的劳动力而仅仅给予与他所作贡献严重背离的微薄收入，其分配合理性实际上很难体现。

中国加入 WTO 以后，外国企业纷至沓来。有人说外企进入中国，第一是抢人，第二是抢资源，第三是制造游戏规则。抢人靠什么？不外乎提供发挥你的才能的岗位和诱人的收入。这种竞争性的环境无时无刻不在教育着我们的“国企老大”：要是你的对手比你更能吸引优秀人才，那你的麻烦也就在眼前了。

参考资料：承伟毅，“‘分配管制’难管人才外流”，《中国青年报》，2001 年 05 月 18 日。

例 8.3：中国的利率市场化

利率是资金供求的信号，它是市场参与者“发言”的地方。如果利率管制，由官方规定统一的利率，就难以反应银行的贷款风险。按照市场原则，风险和收益应当匹配，风险大的贷款，利率理应高一些，风险小的，利率可以低一点。不论企业效益好坏、信誉高低、还款能力强弱、银行都用“一刀切”的利率，实际上阻碍了优胜劣汰机制的有效发挥，抑制了市场活力。资金是经济运行的血脉，大家都在争取资金，效益好的企业可以站出来说：我能承受较高的利率，因此可以开“大价钱”。那些开不起价钱的企业，听了立马就得退场。同是资金供应者，管理好、成本低的银行，能以较低的利率放贷，而那些差银行，经受不住考验，只好走开。可见，市场化的利率起到了优化资源配置的作用。我们知道，市场经济靠价格信号来配置资源，而资源流动得靠资金引导。只放开价格，不放开利率，市场机制就不完整。

官定利率是由中央银行（央行）厘定的。央行虽然握着这样的权利，免不了会听些抱怨。把利率降下去，储户不高兴，把利率提上来，企业有怨言。央行夹在中间，两头不讨好。即使站在央行的角度，官定利率也是个损失，损失了一个很有价值的政策信息。想想这些年，宏观经济冷热无常，物价不是“飞上天”，就是负增长，原因在哪里？归根到底，还是货币调控不够准确。为什么不准确？利率没放开恐怕是因素之一。货币政策的传导需要一个过程，中间有一段很长的“时滞”。调节货币“闸门”，先是影响市场利率，再引导企业做出反应，最后才体现为需求的变化。把利率一定死，市场反应就不容易观察了，央行无法根据利率这个中间参数，对货币政策进行修正，只好一竿子插到底，结果失之毫厘，差之千里。

需要指出的是，利率市场化并不是利率 100% 的自由化。完全自由的利率，是历史的“陈迹”，只存在于 20 世纪 30 年代之前。现代市场经济国家，或多或少都会对利率进行干预。例如即使在利率市场化程度最高的美国，2000 年为走出衰退十几次降息，近两年却为防止经济过热，连续多次加息。只不过他的加息，是通过调节货币供给实现的，并非由政府直接厘定；而且最终形成的利率，只供金融机构参考，不是非执行不可。因此要实现利率市场化，得具备一些基本的条件，包括要有一个发达的货币市场，能真实反应资金供求，以便让央行在这里表达自己的意见。

我国的利率市场化改革事关重大，必须综合考虑宏观经济形势、人民币自由兑换、监管水平等因素，稳步推进。总的说来，我国将本着先放开外币、再放开本币、先放开贷款利率、再放开存款利率的原则，有计划、有步骤地加快利率市场化改革步伐。

参考资料：王东京等，2001：《利率市场化一路走好》，中国青年出版社，第 42-47 页。

例 8.4：征用土地的补偿

改革开放以来，随着我国经济的快速增长，与工业化、城市化伴随的是大量的土地被征用。以浙江省为例，1978—2000 年，浙江经济平均增长 13.2%，经济总量由全国第 12 位跃至第 4 位，人均 GDP 由第 14 位升到第 4 位，实现了由农业大省向工业大省的转变。与此同时，土地占用较多，人均耕地不断下降。1978—2000 年间，全省实有耕地面积减少 345.6 万亩，人均占有耕地面积由 1978 年的 0.73 亩减少到 2000 年的 0.54 亩。仅 1990—2000 年十年间，全省共征用集体土地 161.97 万亩，其中耕地 115.56 亩。

我国土地归国家和农村集体所有，农村集体所有土地实行农民承包经营，国家建设用地需向农民征用。按国家有关规定，征用集体土地的补偿原则：（1）保持被征地农民原有生活水平的原则。土地是农民最基本的生产资料，征用农民的土地等于剥夺了他们的生活来源。因此，征地补偿应使被征地农民的生活水平不降低为原则，以保障农民兄弟的利益不因征地而受损。（2）按照被征用土地的原用途给予补偿的原则。征用土地的补偿标准和补偿范围不能因征用土地之后的用途改变而改变，而是按照被征用土地的原用途确定补偿标准和补偿范围原来是耕地的，按耕地的标准给予补偿；原来是林地的，按林地的标准给予补偿；对地上物的补偿和对人员的安置也是如此。

按国家新《土地管理法》，国家建设征用土地由用地单位支付补偿费用。征用土地的补偿费用包括以下三项内容：（1）土地补偿费，主要是因国家征用土地而对土地所有人和使用人的土地投入和收益损失给予的补偿，征用耕地的土地补偿费为该耕地被征用前 3 年平均产值的 6 至 10 倍。征用其他土地的补偿标准，由自治区直辖市参照征用耕地的补偿费标准规定。（2）、安置补偿费，这是为了安置以土地为主要生产资料并取得生活来源的农业人口的生活所给予的补助费用。征用耕地的安置补助费，按照需要安置的农业人口数计算。每一个需要安置的农业人口的安置补助费标准，为该耕地被征用前三年平均年产值的 4 至六倍，但是每公顷被征用耕地的安置补助费，最高不得超过被征用前三年平均年产值的 15 倍征用其他土地的安置补助费标准由省，自治区，直辖市参照征用耕地的安置补助标准规定。（3）地上附着物和青苗补助费，如房屋，水井，林木及正处于生长而未能收获的农作物等，补偿标准由自治区直辖市规定。

土地是农民的基本生产资料，尽管国家对征用土地及其补偿有相应的规定，实际中，在全国各地征用土地的过程中普遍存在着对农民不利甚至侵害农民利益的事件。

例 8.5：中国企业家价值几何？

我国市场经济的发展，催生出一批颇具市场眼光和管理才能的企业家。然而国内许多企业家却拿着与所创业绩很不相符的收入。调查显示，中国上市公司高管的平均年薪只有 12 万元，收入最低的 10 家公司的高管年薪仅 1 万元左右。

刘瑞旗曾经是上海黄浦区百货公司毛纺门市部的经理，从 20 世纪 90 年代开始，他运用品牌经营和贴牌生产的方式，使资产 293 万元的小门市部每年上缴利润超过了 1000 万元。与此同时，刘瑞旗提出“绩效挂账”的想法：在保证每年一定的净资产收益率的基础上，超出部分按 10% 的比例计为经营者的业绩，并以挂账的形式逐年累积，以体现经营者的身价。尽管这些钱并不会实际发给刘瑞旗和其下属，但起码可以提供一种形式上的认可和激励。然而，即使是这样一种“安慰”也因为涉及国有资产而不能被接受。直到 2000 年，刘瑞旗还是拿着十几万元的年薪。2001 年，刘瑞旗融资 9200 万元，以 MBO 的方式买断了恒源祥的全部股权，自己做起了老板。

与他相似，全国第一届优秀企业家（1978年）冯根生的收入也经历了一段漫长的变化，这一过程可看作是中国企业家价值被逐渐认可的样本。1972年，冯根生作为厂长的月薪是90多元，按照当时的收入水平已经很高了，随后的20年一直稳定上升，到了1992年是480元。这一年是冯根生收入的一个分水岭，自此，青春宝和正大集团合资。按照合资公司的收入水平，他的工资立即涨到了几千元。虽然，他年薪的具体数值不得而知，但按他自己对外的口径，“几十万元肯定是有。”据青春宝内部人士透露，冯持有的正大青春宝2%股份每年的税前收益也在130万元左右，另外冯还持有胡庆余堂的部分股份。

20世纪80年代初，中央组织部要求国有大中型企业的经理必须是大学本科生，而冯根生只是一个小学生，最后杭州市政府破例挽留，他才留下来了。冯开玩笑说：“当初我要是离开，肯定去做民营企业了，也许现在的身价也能进福布斯的排行榜了。如果我60岁退休，这八九年，我自己做私营企业也搞大了。”曾经有一家想进入中药行业的外企给冯根生开出了100万美金的安家费，年薪的承诺是“你开个价”。同样，跟着刘瑞旗做贴牌毛线的江浙老板大多有了过千万的资产。业绩收入倒挂是企业家心中挥之不去的痛。

著名经济学家周其仁把企业家价值被低估的现象表述为：“我们有世界上最昂贵的企业制度和最便宜的企业家。”◆

上海复旦大学企业研究所所长张晖明针对沪市593家公司的研究也表明，沪市上市公司高管的平均报酬最高的为60万元左右，有过6成的高管年薪在10万元以下，“低报酬”现象十分普遍。即使是国内生活水平最高的上海地区，高级管理人员的平均年度报酬也才8万多元。

与1998年世界各地CEO的报酬比较，中国经理人的收入大多处于尴尬的地位。如美国为107.2万美元，英国为64.6万美元，德国为39.8万美元，法国为52万美元，中国香港为68.1万美元，巴西为70.1万美元。即使除去10%~40%不等的股票期权份额，他们的收入也远远在中国大陆经理人之上。虽然有制度文化、发展过程等差异，但毫无疑问，国内高级管理人员的年度报酬是与其在市场经济中的地位和人们所期望的作用极不相称的。

参考资料：《人才视点：中国企业家价值几何？》，新华网，2003年3月14日。

例 8.6：中国的基尼系数

基尼系数是国际上公认的衡量社会成员总体收入分配差异状况的一个重要分析指标。党的十一届三中全会以来，随着改革的深入，我国的分配制度发生了深刻变革；随着生产力的不断解放和发展，人民的生活水平不断提高。与此同时，人们的收入差距也在不断扩大，我国的基尼系数不断提高，乃至已接近国际上公认的警戒线(基尼系数0.45)。这已经引起了社会的普遍关注。

一般认为，我国目前基尼系数偏大是各种因素综合作用的结果。其中，既有客观因素又有主观因素，既有合理因素又有不合理因素，既有历史因素又有现实因素，既有合法因素又有非法因素。归纳起来主要有六个方面：第一，我国经济的发展在城乡之间存在着二元结构。农村主要从事第一产业，城镇从事第二、三产业，由于基础不同、改革力度不同，城乡收入差距的扩大是必然的。第二，多种分配方式并存，按劳分配与按生产要素分配相结合分配制度改革，在竞争机制作用下必然导致收入差距的扩大。第三，东部地区凭借优越的地理位置和优惠的经济政策吸引了国内外大量的资金、先进技术和人才，率先实现了经济的快速发展，从而拉大了与中、西部地区的收入差距。金融保险、航空运输、邮电通讯等高度垄断性行业则凭借垄断地位获得了高额垄断利润，从而拉大了与非垄断行业的收入差距。第四，随着外资经济、私营经济、个体经济的迅速发展，一些外资企业的高级雇员、私营企业主、个体工商户率先富裕起来；那些著名的歌星、影

星、运动员、房地产开发商、成绩突出的科技人员等，收入也相当丰厚，形成了一个高收入群体。与此同时，分散在老、少、边、困地区的农村贫困人口和分散在城镇的以下岗待业职工成为低收入群体。第五，非法非正常收入导致我国居民收入差距的非正常扩大。第六，宏观调控的手段和功能严重不足也导致居民收入差距扩大。

例 8.7：平等与效率的取舍

平等是指社会成员收入或财富的均等化。效率则是指经济资源的有效配置，即做到人尽其才，物尽其用。

平等与效率的关系是一个难以取舍的难题。因为从个人角度来看，由于在市场经济中，收入分配的基本依据是市场对生产要素供给的评价和报酬。而对生产要素供给的评价和报酬主要取决于生产要素的效率。所以，生产要素的经济效率高，市场就给以较高的评价和报酬，个人的收入也就多；生产要素的经济效率低，市场就给以较低的评价和报酬，个人的收入也就少。这样，效率虽可以得到保证，但收入分配必然会不平等。反过来，如果把个人收入拉平，即不管生产要素的效率如何都给予相同的评价和报酬，这样，收入分配平等了，但效率却会受到损失。

从全社会角度看，平等所涉及的不是收入总量的增加或减少问题，而是既定的收入总量在社会各成员之间的分配问题；效率所涉及的不是资源(各种生产要素)总供给量的增加或减少问题，而是既定的资源总供给量的合理利用问题。如果社会各成员所提供的生产要素的

报酬差别不大，就不能刺激人们提供更多数量的生产要素，从而资源不能得到合理利用；相反，如果要使资源得到合理利用，就不得不拉开社会成员之间的收入水平。因此，从这个意义上说，平等和效率依然是不能兼得的。

平等与效率之间不仅有矛盾，存在着交替关系，而且会影响到社会经济生活的方方面面。比如，多发点失业救济金，提高一点福利待遇，就有可能使人产生多工作不如少工作，少工作不如不工作的想法，这虽然有利于平等，但降低了效率，反之亦然。如果受教育年限越长，文化水平越高，工资也越多，那么，人们就往往愿意用更多的时间和精力求学读书，从而有助于间接提高效率。如果个人累进税税率过高，人们就有可能选择少工作多闲暇的生活方式，或不在国内而去国外工作。

一个国家不能只强调平等不要效率，或只强调效率不要平等。如果切断了平等和效率的联系，就会既无平等，又无效率。所以，经济发展到一定阶段，一个国家就要适当兼顾平等与效率，建议增加教育支出，修改福利措施，修订税收规则，提高社会流动性，以此来协调平等和效率的关系。平等和效率的最优权衡取舍，就是要以最小的不平等换取最大的效率，或者以最小的效率损失换取最大的平等。