



深化收入分配制度改革 是一个长期的过程

程永宏 张翼

党的十八大报告提出，实现发展成果由人民共享，必须深化收入分配制度改革。不久前，国务院批转的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》正式公布，这既是贯彻党的十八大精神的重要措施，也标志着收入分配制度改革迈出了重要的一步。

(一)

收入分配制度是经济社会发展中一项带有根本性、基础性的制度安排，是由一系列某个领域的微观制度构成的、具有复合性的制度，影响到个人收入的经济、法律等微观制度都构成收入分配制度的组成部分。

在一般的市场经济制度下，与要素市场有关的制度都会对初次收入分配产生影响，构成收入分配制度的一个组成部分。例如，就业相关法律决定了各类劳动力所有者获得收入的机会，其中劳动力市场的相关制度决定了中低收入水平劳动者的劳动收入，最低工资制度直接决定了一个社会低收入群体的收入水平，经理人市场的相关制度则决定了高收入阶层的职业经理人收入水平。又如，资本市场的相关制度决定了资本所有者获得收入的机会，其中某些金融市场制度决定了市场利率，这对资本借贷双方的成本、利润和收益都会产生直接的影响。一个典型的例子就是：华尔街的相关金融制度直接导致金融领域出现大量高收入投机从业者，这部分人的收入畸高，甚至存在一些隐蔽的违法行为，因此，对华尔街金融投机行为加强监管和立法约束的呼声日渐高涨。

同样地，在一般的市场经济制度下，与再分配有关的制度都会对个人可支配收入的分配产生影响。例如，社会保障制度的发展很大程度上决定了一国的收入分配状况。个人所得税也同样在很大程度上改变了市场初次分配的结果，它直接影响到一个社会高收入群体的收入水平，同时也决定了一国政府可以用于转移支付的财政收入水平。

对于我国来说，除了就业、初次分配和再分配领域的制度对收入分配状况存在重要影响，还有其他一些因素参与塑造当前的收入分配状况。例如，有些“灰色收入”导致初次分配形成的差距不能再分配制度下得到应有的改善。又如，在现有的法律制度框架内，由于市场竞争、机会、个人禀赋等方面的差异，个人在市场竞争制度下获得的合法收入的差距也很大。发达国家在利用市场机制促进经济活力的同时，一般都有比较完善的再分配手段缩小市场造成的收入差距，但在我国这方面的制度还不够完善。此外，其他一些倾斜性政策制度、局部优惠政策制度等也会造成收入差距。收入分配领域存在的问题，一方面与我国基本国情、发展阶段密切相关，具有一定的客观必然性和阶段性特征，另一方面也与收入分配及相关领域的体制改革不到位、政策不落实等相关，必须通过促进发展、深化改革来逐步加以解决。

因此，在这种形势下，我们应当深刻认识到，深化收入分配制度改革，是一项十分艰巨复杂的系统工程，涉及方方面面的利益调整，不可能一蹴而就，必须从我国基本国情和发展阶段出发，立足当前、着眼长远，克难攻坚、有序推进。而且，收入分配制度改革也必须与国有企业、行政体制、财税金融体制等相关重点领域改革协同推进，出台更多更具体的配套方案，才有利于实质性地改变收入差距过大的局面。

(二)

收入分配制度的复合性决定了收入分配制度改革的对象不是一两个具体的规章制度，而是所有与收入分配状况有关的微观制度。应当在充分理解收入分配制度复杂性和特殊性、明确收入分配制度改革对象和目标的基础上，构建收入分配制度改革的基本原则、量化目标和具体路径。

根据对收入分配影响因素和制度的分析，当前我国收入差距大致可以划分为三类：一是既不公平也不平等的分配，如腐败收入、“灰色收入”；二是公平但不平等的分配；三是不公平但很平等的分配，即“平均主义”分配。这里需要对“公平分配”和“平等分配”的概念做出严格的区分。所谓“公平分配”，一般是所有人的收入与其贡献成比例。所谓“平等分配”，是指没有差距的收入分配状态，即所有人的收入都相同，无论其贡献如何。可见，公平的分配可能是不平等的，例如当个人的才能、努力程度、禀赋条件差别特别大时，公平的分配必然是不平等的；同样地，平等的分配可能是不公平的，例如当个人的才能、努力程度、禀赋条件差别特别大时，平等的分配必然是不公平的，这就是所谓的“平均主义”分配。

最容易激起大众不满情绪的当然是既不公平也不平等的分配。因此，收入分配制度改革必须首先取缔非法收入，恢复初次分配领域的公平性。其次，由市场竞争导致的公平但不平等的分配，如果扩大到一定程度，也会导致收入差距过高的问题，因此应加以调节。至于平等但不公平的平均主义分配，它不会导致收入差距扩大，但也会影响人们工作的积极性，也应该加以适当调节。

已经出台的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》提出了收入分配制度改革的目标，也列举了多条具体的改善收入差距状况的措施，分别作用于初次分配领域和再分配领域。这些目标和措施无疑是必要的，但重点在于指导性、原则性，除此之外还需要出台配套方案和实施细则，设计具体的改革路径，才能取得预期的改革成效。

总之，收入分配制度改革涉及方方面面的利益调整，很难期望通过一个文件就能毕其功于一役。改革的对象复杂，决定了收入分配制度改革必将是一个长期的过程。我们要充分认识这项改革的艰巨性和复杂性，并为此付出长期不懈的努力。

(作者单位：中国人民大学公共管理学院)

面对面

“绿色引擎”如何全面发力

目前，服务外包业这个“没有烟囱、不需要厂房，却能推动产业结构转型升级”的“绿色引擎”，正以其低污染、高附加值、吸纳就业能力强、国际化水平高等特点，成为包括我国在内的许多国家大力扶持发展的对象。

作为一个新兴产业，服务外包一般是指企业为了将有限资源专注于其核心竞争力，以信息技术为依托，利用外部专业服务商的劳动力，来完成原来由企业内部完成的工作，从而达到降低成本、提高效

率、提升企业对市场环境应变能力、优化企业核心竞争力的一种服务模式。

近年来，我国抢抓新一轮国际服务业转移的良机，实现服务外包较快增长，在承办国际服务外包方面初具规模，各地发展服务外包热情很高，但也存在行业整体大而不强、在全球所占份额较小等问题，亟待突破和解决。

国内外情况表明，我国服务外包产业发展正面临重要战略机遇。从国际来看，金融危机给全球服务外包产业带来

了重新组合的机会，服务外包多元化趋势更加明显。随着全球经济的复苏，大量的市场需求开始集中释放，降低生产和经营成本成为跨国企业的重要调整方向。在全球化的生产制造和服务整合的需求更加强烈的大背景下，服务外包业必将呈现更加蓬勃的发展态势。从国内来看，不久前出台的《中国国际服务外包产业发展规划纲要（2011—2015）》提出，“十二五”期间，我国国际服务外包产业规模将进一步扩大。可以预见，

随着服务外包政策的到位，各地政府投入的加大，转方式调结构的需求增强，及企业实力的提升，将为我国步入成长期的服务外包产业注入新的活力，也将为我国服务外包带来更大的发展空间。我们要抓住难得的好时机，进行深层次的变革，从提高研发能力、健全人才培养体系、开拓海外市场等方面发力，进一步提高企业的自主创新能力及核心竞争能力，破解服务外包产业发展瓶颈，实现整体转型提升。（华音）

我国服务外包产业亟待大而强

中国国际经济交流中心 王晓红

近年来，我国服务外包产业呈现出良好的发展态势，具有以下几个特点：

第一，产业规模增长速度快。2012年，我国共签订服务外包合同金额612.8亿美元，同比增长37%；执行金额465.7亿美元，同比增长43.8%，分别相当于2009年的3倍和3.4倍。其中，承接国际服务外包合同金额438.5亿美元，同比增长34.4%；执行金额336.4亿美元，同比增长41.1%。分别相当于2009年的3倍和3.3倍。

第二，服务外包价值链提升较快。我国服务外包仍以信息技术外包为主，近年来知识流程外包呈现显著增长的趋势。2012年，信息技术外包、业务流程外包和知识流程外包占比分别为56.1%、15.5%和28.4%，服务外包产业链升级速度加快，业务覆盖范围更加广泛。近年来，软件服务外包、IT基础设施服务外包、金融

服务外包、通信服务外包、医药研发服务外包等领域都实现了较快发展。

第三，美欧日成为主要发包市场。2012年我国承接美国、欧盟、日本的外包执行额依次为89.4亿美元、54.6亿美元和48.3亿美元，占比分别为26.6%、16.2%和14.4%。美国是全球第一大发包方，市场具有高成长性，成为我国最大的离岸市场；日本具有较强的地理优势、区位优势、文化优势，也是我国主要离岸市场之一；虽然我国在欧洲市场的优势尚不明显，欧洲近岸为主的服务模式以及多语言、多文化的特点，给我国服务提供商带来不利，但欧洲是全球第二大发包市场，具有较大的开发潜力。

第四，就业规模继续扩大。截至2012年，我国服务外包从业人员428.9万人，约相当于2008年的1.8倍；其中大专以上学历291万人，占67.8%。服务外包产业的发展，为促进大学生、知识分子就业作出了重要贡献。目前，我国已形成多层次、多渠道的服务外包人才培训体系，通过海外引进、国内院校培养、企业培训等不同方式，人才素质得到了快速提升。

第五，企业竞争能力显著增强。截至2012年，我国共有服务外包企业21159家，约相当于2010年的1.6倍。企业资质水平快速提升，自主创新能力逐步增强。近年来，我国服务外包提供商加大基础技

与印度相比，我国服务外包在产业规模、企业效率和国际化程度等方面还存在着较大差距，在发展中也面临一些困境。

从企业层面来看，一是企业研发创新能力较弱，目前服务外包企业的创新能力与产业发展速度存在较大差距。我国服务外包企业起步晚、时间短、积淀薄、利润低，多数在价值链低端，服务能力单一，缺乏承接国际大单的实力。由于多数企业没有自主知识产权的产品和解决方案，价值链难以提升，企业议价能力较差，全行业利润率呈现下降趋势，企业很难拿出大量资金搞研发创新，由此形成了一个恶性循环。二是企

业成本上升导致经营压力加大。目前，我国的人力成本已经高于印度，工资、社保、房租都呈现上升趋势。随着人力成本上升，全行业利润率下降的趋势明显。三是中高端人才不足。目前，服务外包产业尤其缺少具备丰富的垂直行业知识和商务运营经验、较强的技术开发管理能力、外语较高水平的中高端人才。据某公司反映，该企业有上万名员工，企业管理能力需要提升，从国外

为破除发展障碍，推动服务外包行业健康发展，必须采取多种措施，切实解决发展中遇到的各种现实问题。

其一，实施国际市场与国内市场双向拓展战略。国际金融危机后全球市场的萎缩，尤其是美国、欧洲、日本等发达经济体的经济衰退及产业政策、促进就业政策、宽松货币政策的一系列调整，给我国承接离岸市场带来了极大挑战。随着国家扩大内需战略的实施，国内服务外包市场具有很大发展潜力和空间。从企业状况来看，近两年来，主要扩大业务也是依靠国内市场。例如，某服务外包企业过去离岸市场与在岸市场业务的比例为7:3，现在是3:7。可见，国内市场不仅给我国内服务外包企业提供了巨大的机会，而且使企业在技术积累、创新能力、人才培养、规

模化经营等方面，都能够再迈上一个新台阶。因此，在支持开拓国际市场的同时，应重视国内市场的发展，支持服务外包企业做大做强。

其二，加强行业组织管理和推广工作。一是可以考虑成立服务外包协会。负责行业管理自律、政策研究咨询、加强国际组织交流、举办行业国际会议，以及组织企业商业谈判、搭建交易平台、提供人力资源支撑等工作。从印度经验来看，行业协会是服务外包产业的主要推动者，在推动印度离岸服务市场成长，促进该国服务外包产业发展方面起到了重

要作用。二是打造国际会议树立品牌形象。通过举办重大国际论坛、峰会，进行沟通交流、项目对接、宣传推广，是企业重要的商机，同时，也是树立国家整体品牌形象的窗口。

其三，推动服务外包企业创新化、国际化和规模化发展。一是支持服务外包企业提高创新能力。通过财税支持等方式，加大企业研发投入，扩大自主知识产权，不断提高企业在承接研发、设计、整体解决方案等高端价值链的能力。一些重大项目应让服务外包企业享有平等的竞争机会。二是支持海外并购加快企业全球战略布局。海外并购通常是服务外包企业进入新领域、新市场，获取资产、专有技术，加快规模化、国际化发展的重要方式。应积极扩大海外并购规模和质量。目前，正是国内服务外包企业加快国际化发展的时期，一些领军企业积极实施全球化布局。但相应的优惠政策仍不完善。因此，应加强境外投资信贷支持机制，给予服务外包企业海外并购一定的支持。三是积极搭建交易、研发、培训等软实力服务平台。包括建立国际化研究体系、组织全球化合作网络、定期举办国际展览，在国际行业主流媒体发布相关信息等。四是完善中高端人才鼓励政策，大力培养引进国内外专业人才，为服务外包提供强大的智力支持。

经济升级需制度支撑

徐彪

近日，中央领导同志再次强调要打造中国经济“升级版”。新近发布的一季度宏观经济数据也从多个角度展示了经济“升级”的积极因素。比如，最终消费对GDP增长的贡献率提升，投资和消费的贡献比例在发生积极的变化，各地企业调结构、转方式取得一定成效，等等。但也要看到，经济升级面临的矛盾和困难还很多，须爬坡过坎，攻坚克难。这其中的关键，是要提

制的健全完善。现在一些企业的创新动力不足，存在不愿创新、不敢创新等现象，这对我国经济的升级极为不利。应加快建立企业主导产业技术创新的体制机制，使企业成为技术创新决策、研发投入、科研组织和成果应用的主体，完善市场导向的创新格局，用市场的优胜劣汰“倒逼”企业创新。

政府的宏观调控，对于经济升级能够起到中流砥柱的作用。但如果政府过度介入，也不利于经济的升级。必须科学厘清政府与市场的关系，建立高效透明的服务型政府，把不该伸出的“手”缩回来，把不该越的“位”让出来，并且要用健全的制度机制保证伸多余的“手”，不越多余的“位”。同时，进一步健全完善公平竞争的秩序、规则和环境，真正为企业一片平等竞争的蓝天，使更多积极因素助推经济升级。

既要“身入”更要“心到”

赵玉

现在，许多领导干部不打招呼、不陪同，直接深入基层和群众之中进行调查研究，这是一个非常好的现象。没有调查就没有发言权，没有调查基础上的研究就难以作出正确的决策和部署。在当今复杂的形势和繁重的任务面前，要提高领导能力和工作水平，增强决策的针对性、科学性和有效性，必须重视调查研究，而且不仅要做到“身入”基层，更要做到“心到”基层。

调查研究能否做到“心到”基层，是决定调查研究能否取得实效的关键。“心到”基层，才能够深入实际，对新情况新问题反应敏锐，了解和把握事物发展变化的全过程，提出有针对性和可操作性强的应对措施；“心没到”基层，就难免是“听听、转转、看看，蜻蜓点水、浅尝辄止”的走过场式调研。如此调研，走马观花，浮光掠影，身在现场心

在别处，干部不仅看不到民情、听不到民意、找不到民需，还会浪费掉工作时间和其他人力物力资源，给基层和老百姓造成更大的负担，有损于党和政府在群众中的形象。这样的“无心”调研图有形式，数量再多，也没有质量，既不能解决实际困难，更谈不上知民情、解民忧、暖民心。

领导干部“心到”基层，前提是摆正心态，正确认识下基层调研的目的和意义；关键是要心里装着人民群众，带着为人民办事的诚心和为人民服务的决心；号召领导干部深入基层，是为了研究问题，搞好工作，密切党群、干群关系。领导干部只有始终把人民放在心上，真正放下架子，扑下身子，真心实意地与群众交朋友、拉家常，和群众打成一片，才能做基层群众的贴心人；只有多向人民群众问需问计，虚心听取群众所思所想所盼，进而总结经验、研究问题，才能破解发展难题，真正收到摸实情、出实策之效。