

决策参考

Jue ce can kao

第八十九期（总第 339 期）

盐城市图书馆编

2010 年 5 月 31 日

主编 刘进 责编 周玉奇

zhouyuqi@gmail.com 18961988622

编者按：深化收入分配制度改革，事关我国战略目标实现。当前我国正处在“本世纪头二十年战略机遇期”以及全面小康建设的关键时期，改革开放 30 多年来，尤其是本世纪头 10 年来，先富群体快速扩大，社会各群体收入有了较大幅度增长，为先富帮后富、走共同富裕道路奠定了一定的基础，同时，我国也出现了收入差距急剧扩大、社会不公平感明显增强的问题。

近日，《人民日报》连续两天发表文章，均谈及收入分配问题，提出“户籍出身成拉大收入差距推手”、“解决（收入差距过大）这个问题正是时候”等引人瞩目的观点。此外，有媒体报道，发改委等部门目前正在全国多个省份进行不间断的调研，并表示目前收入分配规划正在研究。

收入分配的话题近日再次成为媒体间报道的焦点，看来分配收入分配改革已经箭在弦上。本刊特此推出《收入分配制度改革》专题，供领导决策时参考。另外三个栏目所发文章相信也会给您一些启迪。

要目

●本期专题/收入分配制度改革

收入分配制度改革或将提速

收入分配制度改革“窗口期”警惕三大认识误区

社会“呼唤”户籍制度改革

收入分配改革酝酿 6 年还要调研

●深圳之声/王荣谈 5 年目标 8 大困难要“好快特新干”

深圳将建工资正常增长科学户籍准入机制

九成企业职工有加薪发言权

●政坛经纬/李瑞环眼里的好班子

●国际风云/联合早报：中国被高估美国将复兴

●本期专题/收入分配制度改革

收入分配制度改革或将提速

国务院发展研究中心世界发展研究所副所长丁一凡表示，收入分配改革方案应该提速，并应将提高最低工资标准作为起始点。

近些年来，中国地区、城乡、行业、群体间的收入差距有所加大，分配格局失衡导致部分社会财富向少数人集中，收入差距已经超过基尼系数标志的警戒“红线”，由此带来的诸多问题正日益成为社会各界关注的焦点。

国际上通常认为，基尼系数 0.4 是警戒线，一旦基尼系数超过 0.4，表明财富已过度集中于少数人。据国内媒体报道，中国基尼系数已从改革开放初的 0.28 上升到 2007 年的 0.48，近两年不断上升，实际已超过 0.5，这是十分严重的信号。

如何缩小贫富差距，降低基尼系数水平，有分析认为，进行财税体制改革，尤其是个人所得税和其他税制改革是有效的措施，比如向富人进行有效征税。

对于此类观点，丁一凡表示了部分的认同。“可以从税收的角度出发，但是最终的目的不是让富人变穷，而是让穷人变得富裕。”丁一凡说。

中国社科院经济研究所副所长王振中则认为，调整收入分配，必须要知道人们的收入究竟是多少，财产不申报状况亟待解决。（2010-05-27 半岛晨报）

收入分配制度改革“窗口期”警惕三大认识误区

“收入分配问题，早一些时间解决可能没有实力，太晚时间解决可能错失很多机会，导致问题积重难返，现在解决这个问题正是时候”

进入本世纪以来，党的十六大、十七大报告都对调整收入分配格局作出阐述，近年来“调高、扩中、提抵”目标日渐清晰，成为新时期指导收入分配改革的思想基础。

从一定程度上说，收入增长与财富分配的过程往往就是利益博弈的过程，参与的主体越多，越容易达到一个动态平衡。当前，我国参与收入分配的各主体的作用通道还不畅达，政

府、企业、社会面临着各自领域内的分配不公问题，同时三者之间的分配关系也十分纠结，亟待从源头上厘清。

另外，整合社会新共识也更显急迫，社会财富在国家层面怎么合理支配，需要尽快在认识上找到最大公约数；各群体利益如何得到合理保障，也需要尽快在认识上找到最大公约数，并要有行动。

“解决这个问题正是时候”

深化收入分配制度改革，事关我国战略目标实现。当前我国正处在“本世纪头二十年战略机遇期”以及全面小康建设的关键时期，改革开放三十多年来，尤其是本世纪头10年来，先富群体快速扩大，社会各群体收入有了较大幅度增长，为先富帮后富、走共同富裕道路奠定了一定的基础，同时，我国也出现了收入差距急剧扩大、社会不公平感明显增强的问题。

中央党校教授周天勇说：“我们党在两个重大的时间节点上明确了带领全国人民要实现的目标，一个是到年建党100周年时实现全面小康，一个是到新中国成立100周年时达到中等发达国家水平，这两个目标鼓舞人心，需要妥善解决包括分配失衡等一系列重大问题来实现。目前我国正处在总体从中等收入国家向中等发达国家转型的重要阶段，特别是未来10年是全面小康建设的攻坚10年，也是迈向共同富裕的关键时期。这个阶段必须要处理好收入分配不公、腐败等社会反映强烈的问题。”

接受《瞭望》新闻周刊采访的多位专家认为，解决收入分配问题要从社会主义初级阶段的基本国情出发，把社会各界对改革收入分配制度的诉求，整合到认同“以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度”和“以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度”上来。

国家发改委社会发展研究所所长杨宜勇说：“当前由于收入分配失衡导致的社会情绪积累，容易让人民群众对我们的基本经济制度产生不信任感，甚至出现了‘公有制不能实现共同富裕’‘劳动不再光荣’等认识偏差，国家层面的收入分配制度改革必须从战略高度整合社会认识分歧。”

“收入分配问题，早一些时间解决可能没有实力，太晚时间解决可能错失很多机会，导致问题积重难返，现在解决这个问题正是时候。”杨宜勇说，当前深化收入分配制度改革要综合运用三个条件：一是3.5万多亿元的中央财政收入能够解决大量的民生问题，有了共享的财富基础；二是解决收入差距过大、分配不公的强烈意愿和社会共识，可转化为推动改革的势能；三是国际正反两方面的经验教训为我所用，即别人“吃一堑”、我国“长多智”。

警惕“三大认识误区”

收入分配制度改革是对既有利益格局的深度调整，涉及中央与地方、政府与企业、群体与群体之间的关系，是一项极其复杂、敏感、重大的改革。中央提出，要从以人为本、和谐社会建设、巩固执政基础的高度来谋划这项改革，深得社会广泛拥护，但如何把这种危机感和责任意识传导给各级党委政府，形成上下同心、抢抓机遇的合力，还需要做大量工作。本刊记者在基层采访时发现以下“三大认识误区”急需引起高度警惕。

一是“人均 GDP3000 美元闯关论”。人均 GDP1000 美元到 3000 美元被认为是“矛盾凸显期和发展黄金期”，大家都对这个时期避免出现“拉美陷阱”保持高度警惕，而我国目前已经总体上越过了人均 GDP3000 美元。一些基层干部认为，既然已经闯过这个所谓的危险期，很多问题自然就随之逐步解决了，当务之急还是要做大 GDP，收入分配不公等问题不会影响大局，不需要花太多精力。不少干部持有这种认识，突出的表现是，谈招商引资头头是道，而谈解决收入分配问题三言两语，甚至无话可说。

二是“自动修复论”，或“市场调节论”。一些基层干部认为，收入差距扩大是市场经济带来的必然结果，最终还要靠市场机制去解决。突出表现在劳资关系上，关于农民工长期低薪问题，采访中，不少干部都认为，劳动力价值是由市场机制决定的，政府不能去干预，政府只能出台最低工资指导线。对劳资分配中出现的新动向、新矛盾，不少地方政府往往只从维护社会稳定的角度去看待，很少思考当市场之手失灵后，政府之手究竟该如何出招的问题，处于一种无为状态。

三是“没什么大不了论”。一些基层干部认为，中国人的心理承受能力是强的，收入分配差距拉大，还是处在可承受的范围，不应该有什么大惊小怪。甚至有干部认为，现在收入问题只是在企业内部与资方有些矛盾，很难形成大规模事件。一些地方把廉价劳动力作为招商引资的重要条件，在提高劳动者报酬上积极性不高，各地都有“比低”而不是“攀高”的心理。一些干部甚至说，控制力量在自己手中，出不了什么大乱子。

这三种认识误区，对抢抓收入分配改革机遇期是非常不利的。南京大学教授朱力说，对收入分配不公可能引发风险的认识逐层衰减，是一个十分危险的事情。亟待建立上下同心的责任传导和考核机制，让收入分配制度改革的重要历史性机遇不会从各级干部手中轻易溜掉。

以制订“十二五”规划为契机

当前，社会各界对收入分配制度改革的期盼很高，十分关注正在制订的《收入分配制度改革指导意见》《工资支付条例》等文件，而今年又是编制“十二五”规划草案的关键一年，社会更期待改革收入分配制度能够在“十二五”规划草案中得到充分体现，并且有具体安排。

杨宜勇说，现在关于收入分配制度改革和调整收入分配格局，目标是明确了，但缺少量化指标，或者说大目标有了，但分阶段的目标不清晰，大家不知道还要等多久才能让收入分配格局能够有个根本性的好转。这样不利于调动社会参与的积极性。

“我们要像抓节能减排那样通过可量化的方式来推进收入分配改革，”杨宜勇说，“节能减排目标当时写进‘十一五’规划时，也顶着很大压力，但正是有了这个量化目标，倒逼各地抓下去，现在看来实现规划中的承诺是没有多大问题了。收入分配要更复杂一些，但也有可量化的方面，比如城乡收入差距比、行业收入差距比、基尼系数等衡量收入分配状况的主要指标，我们究竟在未来5年或10年要控制到什么水平，是可以有个阶段性目标的。”

有专家认为，我国可研究出台一个“国民收入倍增计划”。日本在上个世纪60年代搞了个“10年国民收入倍增计划”，结果很成功，例如国民收入原计划增长2.7倍，实际增长了4.2倍；人均国民收入原计划增长2.4倍，实际增长3.7倍，原计划私人设备投资增长2.4倍，结果增长了7.8倍。这些发展经验是值得我们认真借鉴的。

接受采访的各界人士认为，抓牢收入分配制度改革“战略期”要综合推进五大改革：一是国有企业利润分配改革，让国有企业利润通过适当的方式体现全民共享；二是垄断行业改革，尽最大可能减少垄断对分配格局的扭曲作用；三是社会保障制度重大改革，切实提升中低收入者的生活“安全感”；四是综合财税配套改革，特别要在调节中央与地方的税收分配比例以及调节高收入者收入等方面，出台切实可行的税收调节手段；五是工资制度改革，围绕“提高劳动报酬在初次分配中的比重”目标，加大工资制度改革力度。

多位受访人士建议，“十二五”期间，我国应更加重视立法对调整收入分配格局的基础性作用，加强立法规划研究，把解决收入分配问题逐步纳入法治化轨道。（2010年5月24日《瞭望》新闻周刊 郭奔胜 钟玉明 项开来）

社会“呼唤”户籍制度改革

近日《人民日报》一篇题为《户籍出身成拉大收入差距推手，专家建议加快改革》的报导，引起了社会各界的对当今社会收入分配制度的思考。文章对城乡差别以及户籍、出身、企业身份等差别进行详细的分析。就这些差别造成的收入之间的差距，江苏世纪天合律师事务所的黄伟东律师发表了自己的看法。

文中举了这样一个例子：在一家国有金融控股集团任部门经理的赵某，税后年薪80多万元，加上房补、车补、书费、健身费、休假补贴、补充养老保险以及各种临时性的“福利”，实际收入在百万元以上。赵某的高中好友小灿在一个地级市的加工企业上班，年工资总额4

万多元，在当地属于高收入了，但这些收入还得用来还房贷、供孩子上学、给老人看病。赵某的小学同学王某仍在老家务农，天暖种地、养鱼，天冷去铁路打零活，一年到头累得要命，纯收入只有 2 万多元，还不抵赵某一星期的工资。这三人收入差距如此悬殊，这正是当今社会个人收入两极分化的真实写照。目前收入差距的扩大主要体现在以下几个方面：城乡收入差距进一步拉大；垄断行业收入远远高于社会平均收入。市场价格扭曲导致的行业暴利以及管理部门的灰色收入。行业企业内部工资、福利向少数人集中的趋势不断加强。对此，黄律师发表了自己的看法：“缺乏科学公正的人才评价体系和充分竞争的人力资源市场等因素使得教育投入的价值并未充分体现，户籍、出身、企业身份等差别，已经成为拉大收入差距的重要推手。身份差异所引起的就业不公、收入不公、社会保障权利不均等现象普遍存在，这与《宪法》所提倡的‘人人平等’原则其实是相违背的。”

对于城乡收入差距扩大的问题，近年来一些大城市纷纷进行了户籍制度改革试点，户籍制度的改革消除了多年来一直束缚城乡协调发展的体制性障碍，能从根本上缩小城乡居民收入差距。据统计，电力、电信、石油、金融、保险、水电气供应、烟草等国有垄断行业的职工不足全国职工总数的 8%，但工资和工资外收入总额却相当于全国职工工资总额的 55%。垄断行业利用其优势地位使其职工待遇远远超出全国平均水平，此种现象与社会主义按劳分配所提倡的基本原则也是不一致的，脱离了现阶段我国的基本国情。近日，国务院出台“鼓励和引导民间资本进入基础产业和基础设施、市政公用事业和政策性住房建设、社会事业、金融服务等领域”的意见，其目的就是为了通过引入竞争机制，破除行业垄断，遏制垄断行业的高收入现象。

最后，黄律师认为：“应该以个人的能力、修养等因素来决定个人收入、地位的差别，而不应该以出身背景等先天条件来决定各种后天不公平的待遇，这样才是真正公平，让‘富者愈加富有，穷者继续贫穷’的社会现象从此不再有。”（常熟日报 记者 朱侣枫 实习生 蒋丽娜）

收入分配改革酝酿 6 年还要调研

尽管多位权威人士认为对《人民日报》文章不应过度解读，但外界仍对纠结多年的收入分配改革方案表达了期盼。

当前，我国的贫富差距不能不说已经到了非常严重的程度。根据世界银行的报告，国际上通常认为，基尼系数 0.4 是警戒线，一旦基尼系数超过 0.4，表明财富已过度集中于少数人。我国基尼系数已从改革开放初的 0.28 上升到 2007 年的 0.48。此外，我国基尼系数近两年不断上升，实际已超过了 0.5，这是十分严重的信号。

我们再来看一组数据：从 1997 年到 2007 年，中国劳动者报酬占 GDP 的比重从 53.4% 下降到 39.74%，企业盈余占 GDP 比重从 21.23% 上升到 31.29%，而在发达国家，劳动者报酬占 GDP 的比重大多在 50% 以上；电力、电信、石油、金融、保险、水电气供应、烟草等国有行业的职工不足全国职工总数的 8%，但工资和工资外收入总额却相当于全国职工工资总额的 55%；我国城乡人均收入差距之比，已从改革开放初期的 1.8：1 扩大到 2010 年的 3.33：1，而国际上最高的城乡收入差距仅在 2 倍左右。

贫富差距越拉越大的一个最严重后果就是带来社会的不稳定，而让社会达到长治久安的目的，就必须缩小贫富差距。可以说，缩小贫富差距已经成为构建和谐社会绕不过去的坎。而要缩小贫富差距，当前最有效的途径就是实施收入分配制度改革。

今年全国“两会”以来，围绕收入分配问题，热议之浪可谓是此起彼伏。按照《人民日报》引用专家的说法，国家发改委正在牵头制定完善《关于加强收入分配调节的指导意见及实施细则》，“意见”有望年内出台。据了解，这份“意见”已经酝酿 6 年，数易其稿。“意见”之所以“难产”，其重要原因无非平衡利益非常艰难。的确，在现有利益格局下，一些既得利益者很难让利于民的。按照目前的形式，“意见”能否在年内出台，还是一个很大的问号。

曾有专家分析说：“上个世纪八九十年代，金融、电力、电信等行业与制造加工业工资水平差不多，但随着垄断地位的加强，现在这些行业的工资水平已远远超过社会平均水平。”实际上，收入差距迅速扩大的时间点，与社会上呼吁改革收入分配制度的时间点相吻合。也就是说，如果早点改革，收入差距就不会这么大；差距不是很大，证明既得利益集团也还不够强大，改革也就更容易进行。遗憾的是，到现在还没有实质性的改革措施出台。

我们可以打个比方：当前的贫富差距是社会所生的疾病。而治病经验告诉我们，病治得越早，治得越有针对性，效果越好。如果明知身体有疾病，而且病症还不轻，却就是一拖再拖，到时候，为治疗这个疾病所付出的代价将会更大，最终还会积重难返。缩小贫富差距同样是这个道理：越早改革，所付出的代价就越小；越晚改革，既得利益集团越强大，所付出的代价就越大。

从这个道理上来说，当前的贫富差距越拉越大，分配制度改革已经容不得久拖不决。
(2010 年 05 月 27 日每日经济新闻 徐经胜)

谁拉大了我们的收入差距



工资上涨后有些企业的利润已在按“分”计算

危险数据

我国基尼系数超警戒线

国际上通常认为，基尼系数 0.4 是警戒线，一旦基尼系数超过 0.4，表明财富已过度集中于少数人。我国基尼系数已从改革开放初的 0.28 上升到 2007 年的 0.48，近两年不断上升，实际已超过了 0.5，这是十分严重的信号。

——新华社世界问题研究中心研究员丛亚平李长久专家呼吁

解决收入分配问题正当时

国家层面的收入分配制度改革必须从战略高度整合社会认识分歧。

收入分配问题，早一些时间解决可能没有实力，太晚时间解决可能错失很多机会，导致问题积重难返，现在解决这个问题正是时候。

——国家发改委社会发展研究所所长杨宜勇

三个人的“账本”

人物

他们是同学，年收入差 10 倍

赵刚在一家国有金融控股集团任部门经理，税后年薪 80 多万元，加上房补、车补、书费、健身费、休假补贴、补充养老保险以及各种临时性的“福利”，实际收入在百万元以上。赵刚的高中好友小灿在中部一个地级市的加工企业上班，企业效益好，他年工资总额 4 万多元，在当地属高收入。

赵刚的小学同学王培仍在老家务农，天暖种地、养鱼，天冷去铁路打零活，一年到头累得要命，纯收入只有 2 万多元，还不抵赵刚工作一星期。三个人收入悬殊的现状，正是目前

我国居民收入差距不断扩大的真实写照。(2010年5月25日三湘都市报)

收入分配制度改革亟须法治保障

任何改革都是对传统利益格局的深度调整，是对现有秩序的重大突破，收入分配制度改革也不例外。同时，收入分配改革也要符合发展、稳定的目标，为此需要通过立法予改革合法性，为改革创造完善的法治环境，提供坚实的法治保障。

中共中央党校教授周天勇、国家发改委社会发展研究所所长杨宜勇等专家近日建议，“十二五”期间，我国应更加重视立法对调整收入分配格局的基础性作用，加强立法规划研究，制定收入分配制度改革的阶段性量化目标(5月25日《人民日报海外版》)。

收入分配改革从2004年开始启动调研，迄今已有6年之久。去年底中央经济工作会议明确传出调整收入分配的信号，今年全国人大会议上，温家宝总理在《政府工作报告》中专门论述“改革收入分配制度”，这是政府工作报告首次提出改革收入分配制度。如何将收入分配制度改革积极稳妥地推行下去，是摆在所有关心和期待这项改革的人们面前的一个重大课题。

如专家所言，收入分配制度改革涉及中央与地方、政府与企业、群体与群体之间的关系，是一项极其复杂、敏感的重大改革。因此，必须站在国家达到中等发达国家水平、社会实现全面小康和共同富裕、人民更加幸福更有尊严的战略高度，充分认识收入分配制度改革的重要性、紧迫性。邓小平曾经不无忧虑地指出：“解决这个(分配)问题比解决发展起来的问题还困难……过去我们讲先发展起来，现在看，发展起来以后的问题不比不发展时少。”分配可能比发展更困难，问题可能更多，如果说过去我们忙于发展而相对忽视了分配问题，现在再也不能偏废了，必须尽快补上分配这一课。

在战略高度整合社会认识分歧、努力达成改革共识的同时，应当通过广泛的调研、充分的讨论和开放的博弈，制定关于收入分配制度改革的总体方案，作为指导、规划和约束收入分配制度改革的基础性法律文件。据报道，由国家发改委牵头制定的《关于加强收入分配调节的指导意见及实施细则》(简称《意见》)已经多方讨论，有望在今年内出台。从近年来《中共中央国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》(简称“新医改方案”)和《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》(简称“新教改方案”)从酝酿、制定到正式出台的情况看，这个被媒体称为“收入分配改革方案”的《意见》，很可能会沿着新医改方案和新教改方案的轨迹，从“部委牵头制定”、“公开征求意见”走到“国务院(常务会议)通过”，

就完成了全部的程序。如果只是走到这一步，“收入分配改革方案”严格说来只能算是一个政策性文件，而不是一个高度权威的法律文件。

笔者认为，如果年内出台的《意见》的确被赋予了“收入分配改革方案”的功能，就应当在程序上往前再跨一大步，从获得国务院通过进而争取获得全国人大通过，从制定政策性文件的层面进入立法层面。宪法和法律规定，全国人大及其常委会具有批准省、自治区和直辖市的建置，决定战争与和平，审查和批准国民经济和社会发展规划和国家预算等重大事项的决定权，医药卫生体制改革、中长期教育改革和发展、收入分配制度改革就是典型的重大事项，其改革方案理当提交全国人大(或全国人大常委会)审议，如果获得通过，就具有了无可置疑的权威性和无可动摇的法律效力(如 2008 年 3 月国务院机构改革方案获十一届全国人大一次会议审议通过)。由于种种原因，新医改方案和新教改方案均未提交全国人大审议，收入分配改革方案应该走得更“远”一些，经由全国人大审议通过，使自己具有严格的法律效力和法律约束力，也使制定改革方案真正具有立法的性质。

在此基础上，收入分配制度改革涉及的一些领域，包括国有企业利润分配改革、垄断行业改革、社会保障制度的相应改革、综合财税配套改革和工资制度改革等等，有的需要制定更细化的改革方案并履行立法程序(如制定《工资支付条例》、《社会保障法》)，有的则可以在收入分配改革方案的规范约束下，直接通过具体的政策措施(如将国企利润向社保基金划转权益、向公共预算调入部分收益，完善国企利润分红机制)，使改革进入实际的操作。任何改革都是对传统利益格局的深度调整，是对现有秩序的重大突破，收入分配制度改革也不例外。同时，收入分配改革也要符合发展、稳定的目标，为此需要通过立法赋予改革合法性，为改革创造完善的法治环境，提供坚实的法治保障。这样才能把解决收入分配问题纳入法治化轨道，使分配制度为社会进一步发展、改革注入新的动力。2010-05-26 检察日报潘洪其

内地工资改革加速拟建工资协商制度

据港媒报道，内地贫富差距大、社会矛盾日深，总理温家宝于今年 3 月就指出，他在任最后数年将尽最大努力推进社会的公平正义。由去年开始，中央推行多项社会福利改革，以保障低下阶层生活，其中一个重点是增加居民收入。今年将出台“工资条例”，最令人关注的，是将“工资集体协商”列入法例内，意味以后薪金多少“不再老板说了算”。

年内推协商制似港“集体谈判权”

“工资协商制度”类似香港所称的“集体谈判权”，加薪与否再不是由资方单方面订立，员工在“本单位利润增长、本单位劳动生产率提高、当地政府工资指导线提高、本地区城镇居民

消费价格指数增长”四种情况之一，都可以提出加薪要求。

同时，职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、形式、收入水平进行平等协商，并在协商一致的基础上签订工资协议。

中国改革开放逾 30 年，密集劳动力的生产模式，使中国成为“世界工厂”。然而，快速的经济增长背后，离不开一代农民工的牺牲与血泪。30 年过去，造成社会贫富悬殊、民怨积聚的局面，使社会处于极不稳定状态。

为此，中央逐步启动调整收入分配的政策，这也是未来国家施政的重点。国家主席胡锦涛前不久指出，“要让劳动者体面地劳动”，温总在人大记者会上也说，“中国的现代化绝不仅仅指经济的发达，它还应该包括社会的公平、正义和道德的力量。”““我在任的最后几年，我将为这件事情尽最大的努力。”

调整收入分配，工资制度改革理所当然是最重要的一环。首先，是今年初全国各地陆续提高最低工资水平；此外，由劳动和社会保障部起草修订的《工资条例》也将在年内出台，除同工同酬等保障劳动者权益的条款外，值得关注的是，“工资协商制度”也被纳入其中。

更多关注穷人稳执政基础

事实上，“建立工资集体协商制度”在两年之前就已被写入政府工作报告。2008 年 3 月 5 日，在全国人大十一届一次会议上，温总在政府工作报告中明确提出，要“推动企业建立工资集体协商制度”。

中国人民大学劳动关系研究所所长常凯指出，“工资协商问题，其实不仅是协商工资，更涉及到整个劳资关系基本权利的实施问题，如工人的组织权、谈判权、罢工权，即劳动法上所谓的『劳工三权』。”

但常凯也提出，劳资关系问题、工资问题、工资协商问题涉及到劳资关系系统和政策怎么去调整，应统筹考虑。“如果这些问题不解决，工资协商的效果会打很多折扣。”常凯表示。

在市场经济下，工资改革必然碰到重重障碍，但中央的决心是肯定的，因为这关系到执政基础稳固的问题。正如温总所说，“我们的经济工作和社会发展都要更多地关注穷人，关注弱势群体，因为他们在我们的社会中还占大多数。”“我们以后的领导人会更加关注这个问题。”

（2010 年 05 月 24 日金融界）

深圳市委书记谈 5 年目标 8 大困难要“好快特新干”

编者按：深圳市第五次代表大会 5 月 23 日开幕，广东省委常委、深圳市委书记、代市长王荣作工作报告。在将近 2 个小时的报告中，王荣总结了深圳过去 5 年的工作、回顾了深圳特区 30 年来改革发展的历程，并研究部署了今后 5 年的任务，展望未来发展蓝图，同时还提出了 8 大突出困难和问题。

王荣代表中国共产党深圳市第四届委员会向大会作题为《**努力当好科学发展排头兵，加快建设现代化国际化先进城市**》的报告。报告共分四部分：一、过去 5 年的工作；二、30 年改革发展历程；三、未来发展的目标和任务；四、全面加强和改进新形势下党的建设为实现未来发展蓝图和工作目标提供坚强保证。

总结过去

王荣：深圳过去 5 年连跨四个台阶

过去 5 年，深圳全市生产总值连续跨越四个“千亿元”台阶，2009 年达到 8201.2 亿元，地方财政一般预算连续跨越五个“百亿元”台阶，2009 年达到 880.8 亿元。2009 年全市人均 GDP 达 9.3 万元，居民人均可支配收入达 2.9 万元。5 年来，全市高新技术产品产值从 4885.3 亿元增长到 8507.8 亿元，去年全社会研发投入占 GDP 比重达 3.6%，每万人专利及发明专利授权量均居内地大中城市第一。

王荣：深圳从“杀出一条血路”到“走出一条新路”

今年是深圳特区成立 30 周年，当年深圳人以“杀出一条血路”的勇气，创造了中国乃至世界城市发展的奇迹。而今，30 年过去，深圳人将在曾经的辉煌上，“走出一条新路”来。

“而立之年”的深圳，如今正处在又一个关键的发展阶段，机遇与挑战并存、希望与忧患同在。尽管深圳 30 年发展打下了雄厚物质基础，保持了良好发展势头，但土地、资源、人口、环境等的承载力在传统发展模式下已经难以为继。王荣说，显然，守摊子是没有前途的，深圳应该再创新业，以“杀出一条血路”的勇气，在新的起点上“走出一条新路”。

提未来 5 年目标和原则举措

王荣提出未来 5 年工作目标：GDP1.5 万亿元人均可支配收入 4.9 万元

力争到 2015 年本市生产总值超过 1.5 万亿元，年均增长 10% 以上，居民人均可支配收入达到 4.9 万元；经济发展方式实现根本转变，全国经济中心城市功能进一步增强，城市国际化程度显著提升，国家创新型城市率先建成，体制机制更趋完善，社会事业全面进步，人

民生活更为殷实，生态环境明显改善，民主法治和精神文明建设持续加强，为实现长远奋斗目标迈出重要步伐。

王荣：“追求‘好’、力争‘快’、坚持‘特’、突出‘新’、立足‘干’”

王荣指出，做好今后5年的工作，必须坚持“追求‘好’、力争‘快’、坚持‘特’、突出‘新’、立足‘干’”的总体原则。

追求“好”，就是要以科学发展作为工作的首要指针，积极推动深圳加快走上生产发展、生活富裕、生态良好、社会和谐的科学发​​展道路；

力争“快”，就是要继续保持勇于争先、时不我待、大干快干的工作理念和作风，抢抓机遇、率先发展，始终保持争先进位的责任感、紧迫感；

坚持“特”，就是要牢记特区使命，继续先行先试，善于改革、大胆尝试，推动开放、引领潮流，把特区的旗帜举得更高、把特区的牌子擦得更亮；

突出“新”，就是要把创新作为城市发展的生命线和法宝，不断更新观念、求新求变，以创新的思维开拓新路、以创新的举措破解难题、以创新的环境增强优势，加快建设创新型城市步伐；

立足“干”，就是要始终坚持脚踏实地、真抓实干，在全市上下特别是党员干部队伍中大力弘扬“想干、敢干、快干”的精神，积极主动、奋发有为，敢抓敢管、敢于负责，在特区建立30年的新起点上再造一个激情燃烧、干事创业的火红年代！

王荣：大力推进实施八大战略性举措

王荣强调，要实现新的目标，必须加大力度推进实施以下八大战略性举措：一是大力推进经济结构调整优化，加快经济发展方式的战略性转变；二是大力推进国家创新型城市建设，加快自主创新能力的战略性跃升；三是大力推进现代化城市建设，加快城市空间和功能的战略性优化；四是大力实施人才强市战略，加快优质人才资源的战略性集聚；五是大力深化综合配套改革，加快体制机制改革的战略性突破；六是大力推进全方位开放，加快城市国际竞争力的战略性增强；七是大力提升民生幸福水平，加快和谐社会建设的战略性推进；八是大力加强城市软环境建设，加快民主法治和城市文明水平的战略性提升。

谈体制改革创新

王荣：5年来体制改革“轰轰烈烈”

5年来深圳重点领域的改革也是“轰轰烈烈”：行政审批制度改革、城市管理综合执法改革、国有企业改革、事业单位分类改革、行政管理体制改革和政府机构改革、公务员分类管理改革均取得重大突破；成立光明、坪山新区。《深圳市综合配套改革总体方案》获国务院批准，赋予深圳在国家改革进程中“先行先试”的新使命。

王荣提出未来5年深圳体制机制改革领域突破重点

体制机制改革,深圳未来5年将重点在哪些领域突破?报告提出,将力争在户籍制度改革、收入分配制度改革、住房保障制度改革、公务员分类管理改革、国有资产管理体制改革、社区股份公司改革、投融资体制改革等领域率先突破,带动各领域改革全面推进。

王荣提出“领导干部财产申报制度”值得期待

今年1月,深圳通过了《关于加强和改进新形势下党的建设的实施意见》,把住房、投资、配偶子女从业等情况列入申报内容,并严禁领导干部违反规定收送现金、有价证券、支付凭证和收受干股等行为。

虽然如此,深圳的官员财产申报中仍然缺少了“离任申报”环节,并且没有明确财产申报是否公开,以及公开的范围有多大等关键性问题。此次,深圳市党代会提出研究制订“领导干部财产申报制度”值得期待。

摆问题谈忧虑

王荣:特区精神有所弱化个别领导干部腐败影响极坏

王荣书记在报告中,还对深圳发展的“瓶颈”做了集中的总结。包括:经济内生动力和后劲不足;土地、资源、人口和环境约束进一步趋紧;制约发展的深层次体制机制障碍尚未消除;城市安全与社会稳定仍存在隐患;部分群体收入水平偏低,在住房、医疗、就业、教育等方面仍存在困难;特区内外发展不协调问题依然突出;社会文明水平、法治化程度与国际化城市要求仍存在较大差距等。

王荣在报告中指出:“深圳一些党员干部敢闯敢试的创新精神弱化,思想作风与工作作风存在问题,个别领导干部腐败案件产生极坏影响,反腐倡廉任务艰巨。”

王荣:深圳发展中存在八大突出困难和问题

一是经济总量达到较高平台,经济内生动力和后劲不足,继续保持高速增长难度加大;

二是土地、资源、人口和环境约束进一步趋紧,转变经济发展方式任务迫切;

三是制约科学发展的深层次体制机制障碍尚未消除,改革仍有待深化;四是经济社会转型中各类矛盾凸显,城市安全与社会稳定仍存在隐患;

五是部分群体收入水平偏低,在住房、医疗、就业、教育等方面仍然存在困难;

六是特区内外发展不协调问题依然突出,城市整体现代化建设和实现全面协调发展任务繁重;

七是社会文明水平、法治化程度等与国际化城市的要求仍存在较大差距;

八是一些党员干部敢闯敢试的创新精神弱化,思想作风与工作作风存在问题,个别领导干部腐败案件产生极坏影响,反腐倡廉任务艰巨。这些困难和问题需采取有效措施加以解决。

王荣：“有产”了还是要奋斗要把特区的牌子擦得更亮

王荣强调，深圳经济特区经历了 30 年的奋斗与奇迹，但不能以为已是大功告成、不思进取，也不能认为过去“无产”要奋斗，现在条件好了、“有产”了就不要奋斗，要进一步确立特区地位。

王荣表示，特区的根本就是改革，未来深圳的工作必须坚持“特”，要牢记特区使命，继续先行先试，善于改革、大胆尝试，推动开放、引领潮流，把特区的旗帜举得更高，把特区的牌子擦得更亮。（2010 年 05 月 25 日人民网）

深圳将建工资正常增长科学户籍准入机制

深圳特区报讯（记者翁惠娟周元春方兴业）市第五次党代会新闻发言人、市委副秘书长郭永航在市民中心举行第三场新闻发布会，向记者介绍党代表们审议报告的情况以及网友等市民群众对报告的关注焦点，就媒体、市民、网友所关注的热点问题进行了解答与回应。新闻发布会由市委宣传部副部长苏会军主持。

居民收入水平未来五年将有较大提升

市第五次党代会报告用了很大的篇幅阐述民生问题，而今后五年会有哪些重要突破？

郭永航透露，在党代会报告起草中，民生问题得到高度关注。在讨论中，大家深入分析深圳在民生上还有哪些问题，并把解决民生问题放在非常重要的位置来对待，作为八大战略中的一条提出来，并分成四个部分进行阐述。在教育方面，提到要“加大教育投入，逐年提高投入占 GDP 的比重”，这是刚性要求，还提到要进一步优化教育结构，合理均衡配置教育资源，探索解决常住人口平等享受义务教育问题，建设多层次优质教育体系；在医疗方面，提到要推进医疗卫生资源均衡化、基本医疗服务标准化、区域医疗服务一体化，同时强调要“努力满足人们对提高医疗卫生服务质量的要求”；在社会保障中，提出要完善社会保障制度，加强社会保险、社会救助、社会福利工作，健全社会保障网，力争在全国率先实现“全民社保”；在住房保障方面，报告提到了三个词“多层次、广覆盖、住有所居”，在平抑房价方面，深圳已经出台了有关措施。在收入分配机制方面，报告中有一句话值得关注，就是“建立工资正常增长机制”，深圳将努力提高中低收入群体收入水平，不管是通过一次分配还是二次分配，收入水平这五年都会有较大提升，“同时，这次党代会报告把居民人均可支配收入作为刚性指标，提出 2015 年居民人均收入达到 4.9 万元，而 2009 年人均居民可支配收入是 2.9 万元，要达到 4.9 万元这个目标，增长幅度也是不小的。”

加快提高户籍人口比例，推进改变人口倒挂过程

郭永航还专门就人们关注的户籍制度改革进行了解答，“大家仔细研究一下报告，这里面有很新的提法。现在，深圳有240多万户籍人口，但实际管理人口有1400万，所谓实际管理，就是每天在这块土地上生活的人或者流动的人达1400万以上，管理难度非常大，这也是一个巨大的民生问题。”他说，一方面，深圳人口数量多、流动性大、管理难度大，带来很多管理隐患，面临很多问题；另一方面，深圳要尽可能提升户籍人口和非户籍人口的民生福利水平，给大家提供一个安全、舒适、好的生产生活条件，这本身就是一个双重任务。他介绍，报告中针对深圳特殊人口状况，提出建立科学的户籍准入机制，实施全口径分区域人口调控计划，加快提高户籍人口比例。“所谓建立科学户籍准入机制，就是科学计划，有计划、有步骤地推进改变人口倒挂过程，变成集聚人才、提高人口素质、优化人口结构的过程，这也是在解决民生问题当中一个重要板块工作。”（2010-05-25 深圳特区报 翁惠娟 周元春 方兴业）

保持改革创新的精神和胆魄

报告精粹

从开山第一炮、土地拍卖第一槌、发行新中国第一张股票到推行大部制改革，打破公务员铁饭碗、党代表尝试“公推直选”……30年来，作为改革开放试验田的深圳从不缺乏改革的勇气和胆魄，敢闯敢试、敢为天下先依然是特区坚定的精神内核。

王荣同志在党代会报告中提出，要大力深化综合配套改革，加快体制机制改革的战略性突破。在这次党代会上，改革创新，依然是党代表热议的话题之一。大家表示，在过去的30年，深圳改革的重点是为率先建立完善社会主义市场经济体制探索新路，那么今天我们的改革重点应该是为今后5年甚至未来30年的科学发展提供体制机制保障，不断提升城市发展的制度竞争力。

1 改革的勇气锐气不能减

【报告精粹】以“杀出一条血路”的勇气，在新的起点上走出一条新路。

刘玉浦代表：深圳前三十年走出一条改革创新之路，市场经济体制改革几件大事都是深圳打响的第一炮，比如：土地拍卖、发行第一张证券等，今天，我们的大部制改革，公务员分类改革等都在全国领先，给全国开了风气之先，成绩有目共睹。深圳靠改革起家，是改革开放的热土。站在新的起点上，深圳要建设现代化、国际化、先进化城市就是要靠改革，靠体制机制创新，我们仍然要保护改革的勇气不丢锐气不减，把改革向深度发展，推进股份公

司转型，收入分配制度改革，住房保障制度改革，公务员分类制度改革，都要我们去闯去试，不要掉在人家后头。

乐正代表：“血路”就是“从无到有”，就是深圳喝了市场经济的“头啖汤”。而“新路”就是“人有我优”，就是走科学发展之路，更加注重经济发展的质量，更加关注民生幸福。其实，在这方面，深圳已经走在了前面。在内地很多地方还在拼GDP增长速度、GDP的规模、总量的时候，我们已经在计算单位面积的GDP产出，单位GDP的能耗、排放，这种“新GDP主义”就是科学发展的体现，从单纯的追求经济规模的发展，转变为追求经济、社会、生态的全面协调发展。

2 制度创新是深圳发展核心动力

【报告精粹】大力深化综合配套改革，加快实现体制机制改革的战略性突破。一要着力增强改革的系统配套性，二要增强改革的先行示范性，三要增强改革的科学实效性。

曲建代表：一个地区的经济发展要有强大的增长动力，就犹如一部机动车，要有一个良好的引擎。我们的动力在哪里？一来自于资本的投入，二来自于劳动力的投入，三是来自于科技的进步。还有一点更重要的，是来自于制度创新能力。过去的三十年里，这些动力综合表现出来，在短短的三十年让深圳完成了一个大幅度的跨越式的成长。在经济发展动力当中，制度创新能力始终是深圳一个重要的核心内容。展望未来，我们要大力深化综合配套改革，充分发挥“四个先行先试”作用，推进六大重点领域改革取得重大进展。这里指的改革是综合性、全方位的，我们的体制创新不仅仅是经济领域，而是涉及到社会发展的法制、行政各个领域，这是我们未来发展的新动力。

汪开国代表：深圳经济特区本身是改革创新的产物。今天，站在新的起点上继续推进改革，我们就要从原来“看到一项改一项”的单兵突进式改革转向综合配套改革，从“零件制造”到“总体组装”，以消除阻碍改革的各种因素。另一方面，前三十年，我们改革的重点放在经济领域，那么，今后五年甚至三十年，就应该将重点放在行政体制改革、社会体制改革。去年，国务院批复的深圳市综合配套改革总体方案为深圳开启科学发展之门提供了金钥匙，我们要用好这把钥匙，在探索中国特色社会主义发展的模式之路中，再当“排头兵”，给全国提供经验。

3 用好用足特区立法权

【报告精粹】文明法治和谐的良好环境，是过去30年深圳持续健康发展的重要保障，也是未来城市发展极为宝贵的软资源、软实力。

王勇代表：深圳经济特区要实现快速发展，必须要有一个成熟的市场经济环境。而成熟的市场经济，实际上就是法制经济。在特区建立之初，我们在政策上有许多优势。随着特殊

政策变为普惠政策，我们现在最大的优势，就是特区立法权。用好特区立法权，将我们改革创新的经验以立法的形式固化下来，我们所说的敢闯敢试，“杀出一条血路”、“走出一条新路”，就有了政策法律上的保障。这样，我们政策上的优势，就转化为法律上的优势。而发展中我们面临的体制机制问题，还可以特区立法来先行先试，加以突破，我们当好科学发展排头兵，加快建设现代化国际化先进城市，就有了体制机制上的保障。作为综合配套改革实验区，特区的使命除了继续进行完善市场经济体制之外，还要在经济、政治、文化、社会各个领域和各个方面改革创新，特区立法的空间仍然很广阔。

邓基联代表：深圳是移民城市，外来人口多，社会管理、社会建设方面有很多困难，目前社会建设方面相对经济建设成就仍显薄弱。未来五年我们仍然要下力气加强社会建设，首先必须加强法治建设。特区立法权仍是深圳最大的政策优势，深圳要继续发扬敢闯敢试精神，坚持改革创新，用好用足特区立法权。在重要改革领域、社会生活领域适度超前立法，充分发挥立法对改革发展创新的引领引导、促进和保障作用。

4 找准改革攻坚点

【报告精粹】注重改革实施，找准攻坚重点，力争在户籍制度改革、收入分配制度改革……等领域率先突破，带动各领域改革全面推进。

乐正代表：我们的改革创新、科学发展，有一个决策的民主化和法制化的问题，要建立决策咨询的问政机制。现在我们虽然也有听证会，有网上咨询，但是还比较随机。其次是要有社会稳定风险评估，我们的社会处于快速发展时期，每一项新政的推出，都会涉及相关群体的利益，因此需要评估相关利益群体接受的程度，是否会激发社会矛盾。再次，要让公众参与改革决策。政府做的大部分的事情，都会涉及到公众利益，不应该关起门来自己做，应该听取受到影响的公众意见。

刘润华代表：改革开放 30 年，深圳探索构建了社会主义市场经济体系和完善了运行机制，起到了先锋带头作用。而在社会领域的改革创新虽做了很多工作，但发展相对滞后。下一步，我们应注重社会领域的改革，其中一个着力点就是大力培育和发展社会组织，将大量的公共服务从政府职能中剥离出来，把社会组织打造成为公共服务的主要提供者。此次，我们的行政管理体制改革加强了政府职能转变，很多原政府职能逐步分离出来向社会组织转移，希望在以后能继续推动社会组织的发展，使之发挥更重要作用，在社会治理结构当中形成政府与社会共治的局面。这是一个不断走向民主，不断走向公民社会的过程。也是一个从“小政府”到“大社会”的过程。

陈树强代表：在特区建立 30 年的今天，深圳改革的重点应该从经济领域转到社会领域，更加关注民生幸福，应在户籍制度改革、住房制度改革等方面有所突破。作为一名基层代表

和社区股份合作公司负责人，我特别关注社区股份合作公司的改革。希望通过体制改革一揽子解决股份公司股份承继权、出嫁女股份问题、董事会环节选举的不稳定因素等问题，把农城化股份公司变成真正的股份公司。（2010年05月25日深圳特区报）

九成企业职工有加薪发言权

老板给工人发工资，但工人涨不涨工资不再由老板说了算，要通过各方协商决定。这在无锡并非个别企业的开明之举，而已实实在在覆盖了九成以上的企业。昨天，全总副主席张鸣起一行来锡调研时称赞：这是构建和谐劳动关系的坚实基础；无锡推进企业工资集体协商走在了全国前列，好多做法值得推广。

“钻孔，每孔三毛钱，比去年提高5分钱；车轴，每根1元，比去年涨了二毛钱。今年以来，我的工资平均每月有3000多元，与去年相比提高了近11%。”在惠山区前洲一家电机厂，金工班长张师傅向来访者反映：近些年，我们的工资每年都涨的，这是厂工会出面与老板协商的结果。

惠山区总工会有关人士介绍，工资集体协商是由厂工会干部和工人代表为一方，与厂方管理层进行协商。前洲街道是省“推进工资集体协商工作先进单位”。目前，当地近800家已建工会的企业，签订工资集体协商协议的已超过了98%，覆盖职工近2.5万多人。

工资集体协商，不仅激发了工人的劳动积极性和主人翁精神，也让老板尝到了和谐劳资关系的甜头。近年来，当别的地方因“民工荒”而为招聘发愁时，惠山区的前洲、洛社等一批“每年涨工资”的企业，根本不用为招工发愁，稳定了企业生产和发展。

市总工会有关人士介绍，从2005年开始，市政府每年都把推行企业工资集体协商列为“为民办实事”项目，着力提高其覆盖面。5年来，全市已有31600多家实施工资集体协商，建制率高达93.2%。

市里专门组建了协调劳动关系三方委员会，制定了企业工资集体协商运行规则和工作考核细则；规定凡是建立工会的企业或50人以上的企业都要独立开展工资集体协商。几年来，各地许多行业结合实际不断创新，形成特色。

据介绍，市总工会就工资集体协商问题分别对800名企业高管、1800名企业工会主席和2000名职工进行了问卷调查。结果显示，实施工资集体协商以来，出现了企业和职工双方和谐共赢的局面。

调查显示，近年来，通过工资集体协商，职工年平均工资水平增长1-5%的企业，占11.5%；增长5-10%的企业占65.5%；增长10-15%的企业占16.3%；增长15%以上的企业占6.7%。

对企业开展工资协商前后的企业劳资关系进行比较，问答“关系变好了”的占 96%；“无变化”的仅为 3.7%。开展工资协商后，近两年企业中涉及职工劳动报酬、保险福利、女职工特殊权益等所发生的劳动争议案有无变化？回答“明显减少”占 40%多，其中有 90%以上的企业已两年“未发生”这类问题。调查显示，开展工资体协商的企业对留住企业优秀人才和骨干，减少职工非正常流动，“有明显作用”的占 76.3%，“有一定作用”的占 23.7。

调查问及职工对企业工资协商的感受时，有 68.5%的人认为“自己的工资有所增长”；56.2%的人认为“工资分配趋向透明合理”，48.3%认为“职工对企业工资分配有发言权了”；47.7%认为“企业工资管理更加人性化了”；认为“企业工会地位提高了”的占 52.9%。

市总工会的问卷调查显示，近几年，企业职工平均年收入逐年提高，大多增幅近 10%。但不少企业的一线职工反映，其收入好几年才动一动，一次仅加了几十元钱。可见“平均数不等于大多数”，很多企业一线职工工资仍偏低。

业内人士分析，工资集体协商调节的是一线职工的收入，对实行年薪制的企业高管无以制约。目前，无锡地集区企业一线职工年均收入大多数在 1.5-3 万元，而经营者个人工资收入加上资本收入一般都达到 20 万元-50 万元，多的超百万元。一个高管如果加薪 10 万元，将“吃掉”数十名甚至上百普通职工的增资部分。如何加快收入分配制度改革，实现企业发展成果人人共享是个深刻的问题。

“工资集体协商的主体，即劳资双方在理论上是平等的，但实际上并不平等。”部分企业工会负责人反映，在“强资本、弱劳动”的分配格局下，无论是国有企业或非公有制企业，参与工资协商的职工代表话语权十分有限。作为普通工人对企业的财务运行状况知之甚少，而工会负责人受劳动关系和本人利益所限，不与厂方保持一致，很可能马上就面临下岗的处境。所以，协商双方代表的权力不平等是不争的事实。接受调查的 1800 家企业显示，工资协议非正式协商，即仅由经营者与工会主席两人商定的有 94 家；工资协议草案未提交职代会或职工大会审议的有 62 家，工资协议未报送劳动社会保障部门审核登记的有 28 家，工资协议内容未向全体职工公布的有 32 家，工资协议履行情况未向职代会或职工大会报告的有 69 家，企业签订的工资协议中明确职工工资较上年度有所增长而实际未增长的有 65 家。这些名存实亡的工资集体协商企业，占总数近 20%。（2010 年 5 月 27 日江南晚报 郇国毅）

李瑞环眼里的好班子

最近出版的《务实求理》一书，收入了李瑞环同志自上世纪 80 年代以来在天津和中央工作期间的讲话、文章 117 篇，是作者继《学哲学用哲学》、《辩证法随谈》之后的又一部重要论着。(2010 年 5 月 5 日《北京日报》)

书中收入了 1988 年 1 月 5 日“李瑞环同志同天津市各民主党派负责人座谈时的讲话”，他在讲话中说到，什么叫做好班子？简单地讲就是忧国为民能办事的班子。忧国为民是德，是觉悟；能办事是才，是水平。首先应该重视的是德，是为人民服务，对人民负责。但一个好的班子不只是要有德，而且要有才，要能办事。从某种意义上讲，班子重要的就是因为它要办事，班子好，可以办很多事；班子不好，许多事就办不成。办事，包括肯办事、敢办事、会办事。能办事是个综合指标，没有理论不行，光有理论没有实践经验也不行。比如有些人话说得挺顺溜，找毛病没有，论用处不大，也就是人们常说的既没有错处，也没有用处；药方开得挺多挺全，但不对症下药，不能治病。这种人，一方面缺乏实际工作能力，不能办事，容易误事；一方面又容易讨好，容易通过。要配好班子就不能用这种人。我感到，时至今日，重温李瑞环的这席话，对于我们加强领导班子建设，优化领导班子素质结构，提高领导水平和执政水平，具有很强的指导意义。

领导班子建设，攸关一个单位、一个地区发展的大局。领导班子及成员作为决策者，是一个地区、一个单位发展的主导因素。更确切地说，领导班子及成员的精神状态如何，在很大程度上决定着其工作质量的优劣，决定着一个地区、一个单位的发展状况。领导班子及成员奋发有为，想干事、会干事、能千方百计干成事，就会有很强的凝聚力，就能充分调动各方面的积极性，形成齐心协力促发展的良好局面；反之，领导班子及成员不思进取，不想干事、不会干事、甚至挖空心思干不成事，就会人心涣散，丧失信心，形不成加快发展的强大合力。

正因如此，我体会，李瑞环眼中“好班子”标准，重点体现在三个方面：

其一，要有活力。就一个组织的班子而言，选了人，并按一定的结构比例要求配了人，这解决的只是一个班子的骨架问题。如果只把班子建设仅限于选人配人，而不注重加强思想政治建设，这个班子就没有生命力，没有活力。

其二，要有合力。一个班子的和谐，不是正副职的一唱百和，而是建立在齐心协力，同甘共苦干事创业基础上的和谐。体现在认识上，就是默契；反映在工作上，就是合作。班子和

谐，风气就正，就能充形成凝聚力、生成战斗力。

其三，要有执行力。当前改革发展的任务非常繁重，如何确保经济社会又好又快地发展，如何真正有效地落实科学发展观等，都是需要从实践中不断摸索和创新的重大战略课题。现成的经验和本本上不可能找到完整的答案。所以，各级领导班子要善于在解放思想中真抓实干、破解难题，坚持用创新的思路和办法去应对和化解各种矛盾，“逢山开路，遇水架桥”。这样的领导班子，才能带领人民群众闯出一片科学发展的新天地。

●国际风云

联合早报：中国被高估美国将复兴

中新网4月16日电新加坡《联合早报》16日刊出署名文章《中国被高估，美国将复兴》。文章说，中国崛起，“美国衰落论”再起，最近美国经济复苏的征兆明显，“美国复兴论”发出声音，认为美国除生育率优势，吸收移民能力也成为美国经济重要动力，兼容并包文化奠定了竞争优势。现在中国面临着产业升级、走向“创新社会”的挑战，目前是被高估的。未来几十年内中美力量的消长，也许会以出人意料的形态重塑世界格局。

文章摘编如下：

上个世纪八十年代末，美国已经领导西方阵营和苏东集团打了40年的冷战，全球布武、处处出击，被庞大的军费开支和无休止的国际承诺拖得筋疲力尽。与此同时，享受美军所提供的“免费国防”的日本，则集中精力发展经济，导致日本货全面击败美国货，日本的人均国民所得也超过了美国，日资大力收购美国资产。一时间，“日本第一”、“美国衰落”的声音主宰了媒体。

耶鲁大学历史学教授保罗·肯尼迪的《大国兴衰》一下子炙手可热，高居《纽约时报书评周刊》的畅销书排行榜。其核心立论振聋发聩：现在已经不是美国是否衰落的问题，而是美国是否能衰落得像大英帝国那么体面。

以我们的后知之明来总结：那时正处于美国打赢冷战、崛起为世界独霸、享受上世纪九十年代高速经济增长的前夜。被称为“黎明前的黑暗”也许更合适。而被认为能买下美国的日本，则已经成了强弩之末，很快就进入“平成不况”的长期衰退，如今人均GDP比美国低30%，两国已经是不在一个层次上的发达国家

20年后的今天，似乎历史又一次重演：美国自“九·一一”后全球兴兵，正陷入两场战争中不能自拔。半个多世纪前所未有的经济大衰退，一度把失业率推升至两位数，重挫美国国力。

再看美国的财政：将近十三万亿美元的国债，接近 GDP 的 90%，人均欠账 4 万多美元。如果把各级政府、企业、家庭的欠债总额全加起来，则高达 55 万亿美元。与此同时，中国正迅速崛起为一个世界大国，并当起美国最大的债主。

于是，“美国衰落论”再起。《当中国统治世界的时候》、《中国怎么想》等等书籍，也大行其道。我在美国的大学教书，上课第一天问学生：“你们为什么学中国史？”一位学生半开玩笑地答道：“不是中国马上要统治美国了吗？”

不过，20 年前当“美国衰落论”呈席卷之势时，现今美国社会的中坚和领导阶层，大多已经上了大学或大学毕业。奥巴马当时也将近 30 岁了，正是积极思索世界的年龄。他们当然不会从 20 年前的历史中一无所获。最近美国经济复苏的征兆明显，欧洲、日本则麻烦更大。“美国复兴论”立即适时发出自己的声音。其中保守派作家布鲁克斯(DavidBrooks)在《纽约时报》自己的专栏中写了一文：《放松点，我们将挺好》，概述了“美国复兴论”的基本依据。

“美国复兴论”的一大主角，是著有《下一个一亿：2050 年的美国》的科特金(JoelKotkin)。其实此书是近年来多种人口学著作的一种，很反映了人口学派的共识。

他指出，到 2050 年时，美国的人口将再增加一亿，总人口达到四亿。美国人的生育率比欧洲和日本高出 50%，比中国也高出一截。在 1968-1979 年间出生的美国人，比起经历了“性解放”、“女权运动”的父母那代“婴儿潮”来得更注重家庭价值，更喜欢养孩子。在 30 年前苏美冷战高峰之时，苏联人口还多于美国。但是，到了 2050 年，俄罗斯的人口将不到美国人口的三分之一。到那时，欧洲和东亚都将有三分之一以上的人口超过 65 岁，美国这部分老龄人口则仅占其总人口的五分之一。美国的平均人口年龄，不久就将变得比中国要年轻。

除了生育率的优势外，美国在吸收移民方面的能力也是世界第一。这些移民往往特别具有创业精神、冒险勇气、和艰苦奋斗的工作伦理，成为美国经济的重要动力。在 1990-2005 年间，四分之一由风险投资支持的上市公司为移民所创建。在 2007 年《财富》百强企业中，有 14 个是由移民 CEO 来领导。在中小学中，移民子弟经常是最顶尖的学生。到了 2050 年，美国一半人口将是“少数民族”。奥巴马当选总统开始了“后种族时代”。虽然美国的种族问题仍然非常严重，但美国在这方面的进步速度惊人。种族问题的改善直接提高了文化的包容性。未来 40 年将进入全球老龄化、劳动力短缺的时代。各国对优质人口的争夺愈演愈烈。美国的这种兼容并包的文化，奠定了她在这场竞争中获胜的基础。

可见，美国仍然是个年轻的国家。年轻国家往往更具有前瞻性、开放性和冒险精神。2008 年，有 28% 的美国人承认曾经考虑过自己创业。这个比例比法国和德国高一倍。自雇的美国人的比例比起上世纪九十年代中期来已经高了一倍。美国目前占有世界研究与开发总投资的三分之一。这直接导致了生产力的高涨。美国工人的人均生产力，大约是中国工人的 10 倍。

自由派的经济学家 Stephen J. Rose 刚刚出版了《反弹：为什么美国在金融危机后将变得更强大》，分析了过去 30 年的社会经济数据，直击“美国衰落论”。他指出，在 1980-2008 年间，年收入在 35000 至 70000 美元的美国人的比例下降了 12%。这主要是因为收入超过 10 万美元的美国人的比例上涨了 14%。在过去 10 年，有 60% 的美国成年人至少有一或两年收入超过 10 万，有 40% 至少有三年收入超过 10 万。

心理学家塞利格曼(Martin E. P. Seligman)多年前曾指出：美国孩子从小被灌输的，一方面是超强的竞争意识，一方面又是极高的合作精神和社会责任。一方面要争当领袖，似乎人人可以成为总统，一方面又知道如何跟随。结果，美国人不仅具有杰出的企业精神，而且乐善好施、回馈社会、关心他人。1964 年，美国有 15000 个基金会，2001 年则有 61000 个。2007 年，美国的私人捐款达到 3000 亿美元。参加各种慈善组织的人数也在逐年上升。这种互助、博爱的精神，无疑给更多的人提供了机会，使社会变得更加和谐健康。

相比之下，当今的中国在某些方面则更像上世纪八十年代末的日本。人口学家经常指出，战后日本的经济奇迹，和其上世纪五十到七十年代人口比其它西方国家年轻得多有关。而这一代年轻人口生育率又非常低，上无养老之重负，下无育子之繁责，得以集中精力在公司拼命，甚至不惜“过劳死”，使“日本制造”打遍天下。但是，进入老龄化后，日本从国民所得超过美国跌到人均 GDP 比美国低 30%，只用了十几年的时间。

中国如今的经济奇迹，主要还是靠着上世纪五六十年代高出生率所造就的人口，以及七十年代开始的独生子女政策。在过去 30 年，中国的劳动人口年轻、过剩，被抚养人口比例很小。这不仅压低了劳动力价值，创造了“中国制造”在劳动成本上的“比较优势”，而且致使社会保障、教育等方面的投资相对更少，专注于发展。但是，如今中国正在向老龄社会转型，其老龄化的速度和过去 20 年的日本正好相同。

更重要的是，日本在上世纪八十年代早已摆脱了以低薪为基础的劳动力密集型经济。高工资、高福利、高技术使日本工人位居世界最贵、生产力最高之列。当每个劳动力所创造的超出本人生存需要的附加值高时，自然就比较容易分摊出更多的资源来照顾被抚养人口。这种“先富再老”的模式，减缓了老龄化的冲击。中国则是“未富先老”，如今仍然依赖低薪的劳动力密集型制造业。现在中国面临着产业升级、走向“创新社会”的挑战。

美国各级政府的教育开支，占 GDP 的 6%。其中，中小学生的教育投入为 9800 美元，纽约州则达到 1 万 4000 美元。大学生的人均教育投入，则达到了 2 万 4400 美元。在这些方面世界上几乎无出其右者。再加上美国的研究院每年在世界范围内“掐尖”，把各国最优异的人才吸引过来，等于让别人为自己承担了一些最有效益的教育投资。

中国的教育投入则长期达不到 GDP 的 4%。2009 年温家宝总理在政府工作报告中提出要

“提高农村义务教育公用经费标准，把小学、初中学生人均公用经费分别提高到 300 元和 500 元”。可见，农村小学、中学的人均公用经费现在还达不到 300 和 500 元。大中城市享受良好教育的阶层，几乎第一个念头就是留美，乃至今年留美学生预计超过 10 万人。《纽约时报》不久前报道：在美国拿到科学或工程的博士的外国留学生中，有 62% 选择留下来。其中中国的博士是最不想回国的，留下来的比例为 92%。

不错，美国确实负债累累。但是，从世界史上看，大国崛起往往是从借钱开始。从十七世纪的阿姆斯特丹，到十八世纪的伦敦，再到十九世纪的纽约，现代的金融体系多半是被国债所催生出来的。

在世界各大国之中，也许中国目前是最被高估的国家，美国则是最被低估的国家。未来几十年内中美力量的消长，也许会以出人意料的形态重塑世界格局。(薛涌 美国波士顿大学教师)