

个人收入分配不公问题透视

李 广 旭

(经济管理系)

摘 要

本文针对当今的热门话题,——分配不公,进行了深层次的透视与思考。首先,阐明了社会主义社会分配不公平的含义及分配公平与否的衡量标准,然后列举了分配不公的主要表现,并剖析其成因,最后,就如何消除分配不公问题,提出了若干对策建议,力争从根本上治理经济环境,整顿分配秩序,实现公平与效率的最佳选择。

当前,个人收入分配不公问题日趋严重,已成为人们议论颇多的热点之一。但是,什么样的分配才算“不公”,根源何在,又应该采取哪些对策呢?这些问题有待于我们进行深层次的透视与思考。

一、分配公平与否的衡量标准

公平问题是一个比较复杂的问题。什么是公平,什么是不公平?这是伦理学问题;是公平好,还是不公平好?这是社会学问题。从经济学的角度看,对于分配问题绝不能从抽象的“公平”或“公正”出发,因为“道义上的愤怒,无论多么入情合理,经济科学总不能把它看作证据,而只能看作象征。”分配关系是经济范畴,分配公平与否,也应该是经济关系的反映。因而,以平等权利为基础的分配公平是指经济公平,即要素投入与要素收入对称。分配公平受社会经济、文化发展的制约,在不同的发展阶段,其涵义和社会内容也会不同。当前,我国正处在社会主义初级阶段,生产力水平低,商品经济不发达,除了作为主体的公有制外,还有其他多种所有制形式并存。所以,衡量分配公平与否的标准就不是单一的,而是多元的,主要有以下几个标准:

1、生产力标准。生产决定分配,分配对生产具有反作用。多种所有制形式就决定了分配方式的多样化。如果收入分配有利于社会资源有效配置,有利于社会生产力发展和社会进步,即使分配结果上出现差异,也应该是公平分配。所以,在社会主义初级阶段,除按劳分配以外,还有按资金分配、按资本分红等多种补充形式,这些形式所形成的较大差别,只要

本文于1991年2月21日收到

符合国家现行政策的要求，促进生产力发展，也是社会主义初级阶段分配公平原则所允许的差别。

2、劳动标准。个人收入的差别根源于劳动的差别，而不是根源于剥削；劳动的差别又根源于劳动能力的差别，多劳多得是对多支付劳动的补偿，优秀经营者多得的收入，不是对企业职工的剥削，而是其所从事的复杂劳动的报酬。因此，凡是在社会主义公有制经济领域就业的劳动者，都可以凭借自己诚实的劳动，根据按劳分配原则，实行多劳多得，少劳少得。如果多劳少得或少劳多得，就应视为分配不公。

3、收入与投入相适应的原则。目前，我国居民的个人收入分配形成了有资产、经营、劳动、社会保障和其它收入这样五种收入并存的新格局。按照商品经济的等价交换原则，这五种收入应是五种投入的相应报酬。劳动收入是个人在生产中投入劳动的报酬；利息是投入资金的报酬；资产收入是投入财产的报酬；经营收入比较复杂，它是由投入管理才能的报酬和风险报酬构成的；社会保障收入是从政府收入中转移来的，后者又是作为政府在生产中投入劳务和公共产品应得的报酬；以上五种收入分配强调的是机会均等，而不是结果均等。所以，衡量个人收入分配公平与否，必须在一个平等竞争的环境里，看劳动者获得的收入是否与他在生产中所提供的生产要素的数量和质量相适应。

总之，衡量个人收入分配公平与否的标准是多方面的，不能以某一方面来判断是非。而必须把上述三个标准结合起来考察，鼓励一部分人先富裕起来，同时，在宏观上运用经济的、法律的、乃至行政的手段调节收入的再分配，并在社会生产不断发展的基础上逐步提高人们的收入水平，促使以经济公平为核心的分配公平向社会公平递进，从而，实现共同富裕的美好愿望。

二、分配不公的主要表现

上述判断公与不公的标准如果可以成立的话，那么我们就可以给分配不公下一个定义。广义的说分配不公是指由于违背生产力标准及社会主义按劳分配原则、收入与投入相适应的原则和社会分配调节政策所造成的人们之间收入上的平均主义倾向或高低悬殊现象。狭义地说分配不公是仅指后者，即收入差距过分悬殊的现象。纵观近年来我国出现的纷繁复杂的分配不公现象，主要表现在以下几个方面：

1、最大的不公在于以权谋私，是那些搞权钱交易的人。如某些流通领域的公司利用手中的权力和关系，通过倒买倒卖牟取不法暴利获得高收入。更有甚者靠批个条子、开张票子就能大把来钱。这些单位和个人多得收入并不是自己诚实劳动所得，也没有创造社会财富，实质上是对社会财富的侵占，是对别人劳动的剥削。因而，这种靠权力致富者，比投机致富更令人气愤。

2、收入均等化也是最大的不公。分配中的平均主义一直是我国长期存在的突出问题。近几年工资制度改革虽然对平均主义有所冲击，但远没有触动其根基。平均主义在目前颇有回潮之势，突出表现在：其一是长工资靠熬年头，只“论资排辈”不“论功行赏”。每一次增加工资，都始终没有摆脱“统一调资、大体平均”的框架，多数情况都是普调一级或是按工龄划杠杠，只要够年头就升级，形成长工资“不看贡献看年头”的状况，导致“工资差别复归”；其二是高、中、初级专业技术人员之间的收入差距偏小，趋于拉平，没有切实贯彻按劳分配原则，不利于调动不同层次劳动者的积极性；其三是奖金分配吃“大锅饭”。据了

解,目前企业奖金平均发放所占比例已超过30%,有的甚至达到40%,而占收入比重相当大的各类补贴、福利补助和实物的发放,则更是不论贡献大小,人人一份,并且各单位之间大有竞相攀比之势,应引起我们高度重视。在机关事业单位,由于奖金考核缺乏硬指标,一般要以考勤为依据,平均主义也最为突出。

3、地区之间利益分配不公平,指的是不同地区以悬殊很大的比例上缴中央财政和享受中央的定额补贴,比如,广东省1987年财政定额上缴中央的比例为8.6%,而江苏省则为59%。这几年,广东省的经济实力和财政收入成倍增长,但上缴10亿元的“定额”未变。这种政策优惠,直接导致受惠地区消费水平大幅度提高,以及与其他地区生活水平差距的迅速扩大。

4、行业之间分配不公平。其一,由于资源情况、市场情况、国家政策倾斜,挂钩承包基数谈判情况不同,就可使行业间有效劳动投入与其收入出现反差。如石油天然气行业以及与之相对照的石化行业,由于受国家政策等的影响,石化行业的利税率就比石油高出很多,因而职工工资收入就增加较快。其二,不合理的比价关系也损害了部分行业的利益,如我国基础工业产品价格偏低,特别是某些矿产品和原材料价格偏低,导致这个行业生产、生活条件难以改善,队伍难以稳定。相反,部分加工工业产品价格偏高,生产企业利润率过高,从而职工收入明显高于基础工业。

5、企业之间分配不公平。其一,由于所有制形式不同,就使企业间职工收入明显不同。据统计,1989年,全民所有制职工平均货币工资为2,055元,城镇集体所有制职工平均货币工资为1,557元,其他所有制职工平均货币工资为2,707元。其二,由于隶属关系的不同,职工收入也会出现较大的差异。比如同时实行工效挂钩的中央企业和地方企业,前者的工效挂钩方案由财政部、劳动部审定,决算交财政部进行,一般来说,控制得很严。后者的挂钩方案由各地自己审定,尤其是实行财政大包干之后,各地方有了较大的自主权和一定的机动财力,他们的控制较宽松,因而,地方企业职工收入要高一些。其三,由于挂钩基数确定的不合理,使得企业间收入分配差异大的情况更是相当多的。

6、劳动者之间收入的分配不公。其一,国家单位职工与个体、私营业主的收入相差过于悬殊。据调查,个体户的月收入平均在500—600元,高出职工平均工资3—4倍。个体户、私营业主如果依法经营,照章纳税,是不可能获得那么高的收入的。其二,一些企业经营承包者的收入过高。据调查,个别企业经营者收入可高过职工十几倍。尽管必要的风险收入是应该的,但这么大的差距就不一定公平了。其三,广大靠工资收入的职工、干部、知识分子同从事“第二职业”者之间的收入相差悬殊。此外,脑体倒挂、领导干部的某些特权收入、部分演员“走穴”,获取高收入,也都带来劳动者之间收入的分配不公。

三、分配不公的成因

改革中出现的上述分配不公现象,其原因是十分复杂的。从客观上讲,计划经济与市场调节相结合的商品经济新秩序尚未建立,一些旧的经济关系被打破了,而新的又未及时建立起来;旧的计划调控手段不好用,而新的又十分薄弱,以至于形成许多政策真空和许多疏漏。尤为突出的是企业的部分生产经营活动被推上了有计划的商品经济轨道,而收入分配机制尚未冲出旧的框架,从而出现平均主义与收入差距过大同时并存的矛盾现象,使个人收入

分配发生不正常的变化。具体说来,产生分配不公的原因主要有以下几个方面。

1、由于宏观经济总量失控与结构失衡并存,使某些掌握紧缺物资和紧俏商品的单位和个人,能以变相涨价、索取回扣、转手倒卖、甚至收受贿赂等手法,非法获取高额收入;由于行政指令配置资源和市场交换配置资源两种机制并存,行政权力和商品货币关系同时起作用,使一些人以权谋利;由于投资膨胀,各地竞相发展利多税高的加工工业,在劳务市场没有充分发育、人才不能合理流动的情况下,造成某些方面技术人才的短缺和闲置并存,使有些具有一定专长的离退人员能以高薪受聘。有些在职人员则利用第一职业工作负荷不足或某些便利条件(如提供技术资料,介绍供销渠道)去从事“第二职业”,获得比“第一职业”更为可观的额外收入。

2、工资改革不配套,政策不统一。党政机关干部工资处于低谷,主要是机关事业单位与企业工资改革不同步造成的。从1983年起,绝大部分企业逐步实行了职工工资总额与经济效益挂钩,企业只要效益增长就可以给职工浮动升级,许多企业的职工一年长一级工资。而机关事业单位则没有相应的配套改革方案,没有建立与企业大体同步的工资升级制度。这就使机关事业单位职工的工资增长速度明显落后于企业职工。所以,工资制度改革的不完善助长了分配不公。而且,一些重要政策长期不明确,形成放任自流的局面,削弱了各有关部门相互配合,共同管理的能力。特别是中央实行的许多有差别的单项政策,由于缺乏统一的客观标准和科学的横向比较,也必然会在分配上产生苦乐不均和鞭打快牛的弊端。这种政策的不一致,是造成地区性和各阶层之间收入分配不公的重要根源之一。

3、价格改革推进缓慢。目前价格的严重扭曲,已使很多经济关系在它的联带下也相应扭曲了,价格改革的滞后,价格体制的双轨并行,不但阻碍了整个经济体制改革的推进,而且给个人收入分配不公造成了很好的滋生温床。一部分人从中牟取了暴利,发了横财,而国家和广大靠工薪维持生计的职工却深受其害。特别是前几年严重的通货膨胀,直接诱发了分配不公。一方面国家大量按人头发放物价补贴,一方面各单位想方设法为职工多发钱物以弥补物价上涨和“拢住职工”,造成以各种名目发放的职工工资外收入大大增加。而各单位的领导人胆子有大有小,能发的奖金和实物有多有少,便形成各单位职工之间收入的不均衡。

4、平均主义思想危害人们的意识,使人们对收入差距拉大的心理承受能力比较脆弱,这是我国现阶段收入均等化程度过高的一个历史根源。平均主义是小生产的产物,是小资产阶级平等观的反映。它主张平均分配一切社会财富。这种分配方式既来自我国历史文化中“均平”、“不患寡而患不均”等传统思想的熏陶,又来自西方空想社会主义的影响,如傅立叶、欧文都基本上仇恨商品经济,主张分配的平均主义。正因为这样,所以平均主义的思想影响不可能在短期内消亡,也就是说平均主义的思想惯性还将对人们的意识长期作用。分配上的“大锅饭”正是这种平均主义思想的反映,它弱化了工资性收入的刺激作用,加剧了个人收入分配不公。其结果必然是打击勤奋、进取,鼓励懒惰,促进怠工,腐蚀团结,破坏生产力,致使效率低下,进而又强化了平均主义倾向,形成新的分配不公。

5、思想工作淡化,法纪松懈,无政府主义严重泛滥。近年来,受资产阶级自由化思潮的影响,我们强调了自由宽松和利益机制,却忽视了法纪约束和思想教育,以致公平竞争尚未形成,无政府状态却大肆泛滥起来。尤其是一切向钱看的思想渗入,致使流通领域百业经商,万人奔钱。诸如违反财务检查、私设小金库;违反物价政策和纪律,乱收费,乱涨

价；偷税、漏税、越权免税，乃至暴利抗税；投机倒把，走私贩私等等，扰乱了社会经济秩序，不可避免地造成个人收入的分配不公。同时，国家对收入分配有效调控的力度也明显不足，结果导致：在国家直接控制能够达到的范围内，平均主义继续存在，在国家直接控制不能及，而间接控制又未能有效建立的场合中，部分经济活动的收入偏高，破坏了社会公平，导致人们思想混乱，这也应该引起我们的高度关注。

四、消除分配不公的对策

尽管分配不公现象的存在只是局部性问题，但它的社会影响不容忽视。少数人不合理的高收入和平均主义的困扰，在社会上产生了不良效应，引起其它社会人员的攀比。产生不公平感和不满情绪，损伤了职工劳动积极性和创造性，甚至会冲击安定团结，无益于社会经济的稳定和改革的深化，也无益于生产力的健康发展。为此，我们必须积极行动起来，结合治理经济环境，整顿经济秩序，通过经济的、法律的、行政的手段，标本兼治、堵疏结合，逐步缓解和消除分配不公。具体对策如下：

1、坚持效率优先，兼顾公平的原则，促进社会生产力和商品经济迅速发展。这是消除分配不公的最根本的对策。毫无疑问，社会主义社会所追求的是公平与效率的双重目标，但是公平与效率究竟存在什么样的关系，是公平优先还是效率优先，这是一个重大的战略思想抉择。现阶段我国正处在社会主义建设新时期，发展社会生产力和商品经济是社会主义初级阶段的主要任务。这就决定了我们的分配政策既要有利于善于经营的企业和诚实劳动的个人先富起来，合理拉开收入差距，又要防止贫富悬殊，坚持共同富裕的方向，在促进效率提高的前提下体现社会公平。如果舍弃效率求公平，那只能导致贫穷和平均主义；如果舍弃公平求效率，那既不会有持久的高效率，又可能引起社会问题。可见，社会主义社会的公平与效率是互相促进的。在目前应以提高效率为先导，兼顾公平，只有这样，才能在更高层次上实现收入分配的公平，从根本上消除平均主义和收入差距过分悬殊的现象。

2、加强宏观管理。总的收入分配政策，只能由党中央、国务院经过统盘考虑来制定。必须对奖金、津贴、补贴等多项政策的制定权，以及奖金的列支渠道，审批和监督权限作出明确规定。不允许任何单位和部门从局部利益出发，擅自乱定政策、乱开口子。凡违反者。不管是谁，都一定要严厉处罚，切忌搞下不为例。要处理好工资与物物的关系，将价格因素对分配不公的影响减少到最低限度，并加快价格改革进程。要加强对经营者、承包者的收入管理，使其责任、风险与收入对等，最好是收入公开化，让广大职工监督管理。合资企业的中方领导人及职工收入也要有效管理。此外，还要加强对第二职业和离退人员再就业以及特殊人才的收入分配的管理。

3、推进工资制度改革。要迅速建立起符合我国国情的社会主义工资制度，以利于处理好国家、集体、个人三者之间的关系，调动广大劳动者的积极性、创造性，促进生产发展。对企业来说，工资增长主要依靠提高劳动生产率和经济效益，所以应使企业的工资同企业的经济效益密切地挂起钩来，使职工个人的工资收入同本人的贡献密切地挂起钩来。对机关、事业单位来说，工资增长取决于社会经济发展的总水平，所以改革的原则应使职工工资同本人肩负的责任和劳绩密切联系起来，机关宜实行公务员工资制度，事业单位应建立符合各自特点的工资制度，充分体现按劳分配和社会公平的原则。值得注意的是，在工资改革中，要

处理好脑力劳动与体力劳动的分配关系，逐步提高知识分子待遇，缓解脑体倒挂的矛盾。

4、大力整顿经济秩序。要从完善经济法规，健全市场规划，加强物价管理着手，整顿流通领域的经济秩序，建立起既有竞争，又有秩序的市场，防止和减少由不正当交易行为而带来的不合理收入。要进一步清理整顿公司，重点整治那些依仗权力、倒买倒卖的官办公司和没有资金、物资、靠投机钻营牟取暴利的皮包公司。要按照多渠道、少环节、开放式的要要求，继续推进商品流通体制的改革，减少流通环节和中间盘剥。要推进廉政制度建设，坚决及时查处贪污受贿、敲诈勒索和各种以权谋私，将权力转化为金钱的违法行为。要加强对个体经济和私营经济的管理，使各种所有制形式成为社会主义有计划商品经济的必要补充形式。

5、加强思想政治工作，正确认识个人收入分配不公现象，树立崭新的价值观。应该承认，现实生活中的消极腐败现象和分配不公问题，是人们强烈不满的焦点。人们要求改变这种混乱无序的状况，是完全可以理解的。但不能操之过急。应从思想上、行动上，有计划有步骤的进行。我们要广泛宣传平均主义思想的危害性，真正贯彻按劳分配原则，又要反对收入过分悬殊，还要反对凭个人主观印象来笼统地进行横向比较，静态地看待人们相互之间的利益关系的演变，忽视收入差距方面合理、不合法的之间的差别。总之，要在全社会广泛宣传教育，使廉洁奉公、依法经营、依法纳税、效率优先、兼顾公平等观念深入人心，从而更好地消除分配不公。

参 考 文 献

- 〔1〕江泽民·求是·1989；12；5~9
- 〔2〕杨云善·社会科学述评·1989；2/3；22~25
- 〔3〕郭婧·中国劳动科学·1990；10；3~9
- 〔4〕胡逢云·上海改革·1989；2；7~9

(上接62页)

参 考 文 献

- 〔1〕孙志新·企业资金紧缺的原因及缓解·中国经济体制改革·1990；7；28
 - 〔2〕李成忠·强化资金管理提高资金使用效益·物资流通研究，1991；1；22
 - 〔3〕杨增武·沈之洞·企业流动资金不足的现状和应采取的对策，1991；4；56
- 注：①②③资料来源：1989年《半月谈》第22期24、25页