

论“平均主义”不平均

王一鸣 刘有源

当前,收入分配差距悬殊已引起人们的强烈不满,但是,大多数人仍根据有关资料推断,平均主义仍是我国收入分配中的主要矛盾。其代表性的理由之一是反映我国社会收入分配平均程度的基尼系数偏低。按照国际通用的标准,基尼系数小于0.2表示收入分配完全平均,在0.2—0.4之间表示收入分配相对平均或者说比较合理,在0.4以上表示收入差距较大。而我国居民收入分配的基尼系数在许多城市的统计年份里仍低于0.2,大大低于美国、英国、日本,甚至低于与我国发展程度相近的印度和马来西亚(0.42和0.45),因此便认为我国收入分配中的平均主义现象相当严重,是当前收入分配中的主要矛盾。理由之二是国家统计局对48个城市的调查资料,即1988年1—4月同1985年相比较,科研单位实习研究员与研究员工资差距由1:3缩小为1:2;医院医士与主任医师由1:3缩小为1:2.2;中学三级教师与高级教师由1:3缩小为1:1.18;大学助教与教授由1:4.1缩小为1:2.1;国家机关办事员与司局长由1:3缩小为1:1.6。理由之三是居民高低收入的差距太小。

这些观点和论据从表面上看,似乎并没有什么不妥,但只要联系我国的社会主义制度和具体国情,深入地、全面地予以考察,就会发现其中的许多东西是站不住脚的,它们所支持的观点过去和现在都是一种假象。

1 国际通用的基尼系数标准不能简单地套用于我国。且不说这一标准主要是根据资本主义国家(首先是库兹涅茨50年代对英、美、法等14个资本主义国家100多年发展历史的考察和计算,1974年后是阿鲁瓦利亚和钱纳里等人对66个发展中国家经济增长和收入分配的考察,其中包含一些社会主义国家)的收入分配状况概括出来的,即便是根据资本主义和社会主义两种制度以同等的权数加权平均概括出来的标准,对社会主义国家来说,也是大大拔高了的标准。因为从原则上讲,社会主义和资本主义是两种不同的制度,财产收益在个人收入分配中起着截然不同的作用。在资本主义制度下,“收入的差别最主要是由拥有财富的多寡造成的。……和财产相比,个人能力的差别是微不足道的。”^①据美国六十年代中期的个人收入调查,对于获得年收入低于一万美元的个人,他们的收入全部来自劳动;对于获得年收入在二万至五万美元之间的,来自劳动的收入略超过半数;对于获得年收入在五万至十万美元之间的,只有三分之一的收入来自“劳动”;最后对于获得年收入超过十万美元的,只有15%来自工资和薪金,而来自资本收益的,占三分之二。^②“在相同的利息率之下,双倍的财产得到双倍的收入。因此,财产具有较大的洛伦茨曲线所示

的不平等。”^③ 这些资料表明，在资本主义制度下，社会成员之间收入差距越悬殊，财产因素所起的作用就越大。财产收益才使社会成员收入分配的基尼系数扩大。而在社会主义条件下，由于消灭了私有制，资本主义因财产私有而形成的收入悬殊在这里就消失了，因而也就不能根据这些国家收入差距的基尼系数作为参照标准，来笼统责难我国的收入差距过小。如果不顾社会制度的性质而仅拿分配结果相比，必然会抹煞社会主义财产公有和资本主义财产私有的根本区别；如果以此为目标进行改革，必然会鼓励对社会主义公有财产及其增殖成果的巧取豪夺，化公为私，把社会主义物质基础掏空。

诚然，社会主义实行按劳分配原则必然使劳动者在收入分配上形成差距，但这种差距和资本主义因财产收入而形成的差距是绝对不能相提并论的。而且在现实中，由于各种因素的制约，劳动支出的差距以及由此决定的收入差距比按劳分配原则在理想状态下所产生的差距要小得多，但这只是按劳分配原则实现上的不充分，而不是对按劳分配原则本身的背离。因为不论在哪一种劳动支出水平上，投入相等的劳动获得相等的报酬，投入有差别的劳动获得有差别的报酬，都是按劳分配原则的具体实现。目前，我国按劳分配原则不能充分贯彻和实现，主要受制于如下客观因素：

第一，我国大多数劳动者素质呈现低均质性。据国务院普查办公室调查的资料，我国工业部门中80%的劳动者文化程度在初中以下，这种低水平的文化结构形成了我国劳动者素质特有的均质性。这就决定了在生产中劳动者的体力支出大于脑力支出，而体力劳动的差别又主要体现在劳动强度和熟练程度上，且这种差别又总是有限的，因此就形成了劳动贡献上的均等性，由此也决定了按劳分配的结果具有相应的均等性。

第二，劳动能力上虽然存在差别，但劳

动支出上却差别很小甚至消失了。具体体现在以下几个方面：一是众多劳动者在一条流水线作业的机械化大生产和协作劳动中，劳动能力和熟练程度不同的人在一起工作，往往被当作平均劳动力使用，因而其劳动支出和劳动报酬的差距不会很大。二是由于劳动者主观因素的作用，使劳动支出相等。一种情况是劳动者自我保护，尤其表现在体力劳动的支出上。由于体力劳动的单调性和容易造成生理上的痛苦，使劳动者的负担感增强，劳动者在体力支出方面倾向留有余地，形成自我保护；^④ 另一种情况是劳动者之间的竞争。马克思说：“单是社会接触就会引起竞争心和特有的精力振奋，从而提高每个人的工作效率”。^⑤ 只要生产任务不会使每个劳动者的劳动支出穷尽其潜力，达到满负荷工作，劳动竞争就可以使劳动者之间的劳动支出（指绝对量）趋于平衡，在较多或较少的水平上接近一致。三是体制性障碍。由于统包统配的就业政策和僵化的劳动人事制度，很少有机会自由流动和竞争择业，用非所长和专业不对口者大有人在，其潜能优势当然难以充分发挥。同时，高就业政策也使许多企事业单位人满为患，五个人干三个人的活，能干者和平庸者“一锅煮”，等等。在上述诸种情况下，劳动能力的差异表现在支出上就不存在了，劳动者之间获得相等或大致相等的收入应该属于按劳分配，而不是什么平均主义，如果不顾这些生产中的实际状况，或在这种状况和条件没有改变之前，就孤立地拉开收入档次，扩大基尼系数，反的不仅不是平均主义，反而是按劳分配；不仅不会因此而提高劳动者的积极性和效率，反而会使按劳分配变成非按劳分配而使效率降低。

2 在我国，作为劳动报酬主要形式的工资，差距虽然不是很大，但按照可比口径，和一些发达国家的工资结构相

比却不算小。事实上,也只有把我国的工资收入结构和发达国家的工资结构相比,才是科学的和合理的。首先从管理、技术人员和生产工人之间的工资差距看,日本1955年—1970年,管理、技术人员工资高于生产工人30—40%左右,1984年为20%左右;西德1984—1985年,管理人员(男性)工资高于生产工人35%左右,非体力劳动工人工资比体力劳动工人工资,德国和意大利高20%左右,法国和比利时高60%左右;在体力劳动中,技术工人高于非技术工人的平均工资,西德、法国、荷兰为20—25%左右,比利时、爱尔兰、丹麦、意大利只有15%左右,⑥这与我国工程技术人员和工人平均工资的差距为13%差不多,或者差距不是很大。

其次,从企业内部各阶层看,美国大西洋钢铁公司1973年集体合同规定的各级工人小时工资标准中,32级工资是1级工资的1.84倍;西德雷姆茨玛烟草公司200个工种,3000多人,30个工资组,最低工资为11136马克(清洁工和食堂女服务员等),最高为26235马克(如科组领导人、成本会计、资料加工员),后者比前者高1.36倍;企业管理阶层中,根据法国480家企业干部工资调查结果,最大年工资差距在2.7—4.6倍之间,但年薪越低的企业,差距越小,只有薪俸越高的企业,差距才越大。在我国,从国家规定的企业工资表上看,国营大中型企业工人的工资分8级、15个档,最高档的工资是最低档的工资的3倍,远高于外国的差距水平;大中型企业干部工资分17个等级,24档工资,最高工资比最低工资高达6倍,⑦这还不包括分红、承包奖励等进项,以及用车、家庭电话、医疗保健和出差优待等“级别”待遇。可见,我国企业干部的工资差距比国外企业要大得多。

再次,从产业、工种和地区间的工资差别看,如日本,1978年工、农人平月收入分别为79728日元和78517日元,两者相差无

几。⑧1985年主要行业间的最大工资差距也只有54.45%。西德工业部门内部,最高工资与最低工资的实际所得差异在男性工人之间为60%左右,在管理人员之间为40%左右。⑨在英国,按“标准产业划分”,1979年24个产业部门中,全时男体力劳动者收入最高为最低的1.51倍;英国包括医生、记者、警官、法官、工程师、高校老师、搬运工人、车间经理等30个职业的男职工平均周收入最高为最低的1.44倍;体力劳动者与脑力劳动者男性周平均收入差距为24.89%,女性为14%;英国11个地区,1980年10月男体力劳动者平均周收入最高为最低的1.22倍。⑩美国1979年,行业的工资差别周工资最高为最低的2.22倍,地区的工资差别1979年最高为最低的2倍。⑪而在我国,以全民所有制工业部门内部而言,仅大分类的11个产业部门,1981年的平均工资差距就达56%,如果作细分类和按男性分会更大些。⑫另据对北京14个部门调查,年龄及教育背景相同的机关干部与三资企业管理人员的收入差距年均均为2238.3元。据北京市1987年的调查,私营企业主阶层与普通劳动者阶层的收入差距在10倍以上,据粤、湘、冀、陕等省的调查,此种差距最低为6.3倍,最高为227倍。⑬此外,工农之间的人平收入差距长期保持在2.3—2.7倍之间,⑭地区之间的人平收入差距也在3倍以上。这些都或多或少地超过了资本主义国家的差距水平。

再其次,从行政干部工资收入差距看,美国总统工资为最低公务员工资(税后)的20倍,为大学生起点工资(税后)的12倍。⑮日本总理大臣(1980年)月平均工资(税后)为高中起点工资的11.5倍,大学生毕业起点工资(税后)的9.4倍。⑯法国对公务员工资采取指数化原则,从1978年9月起占总数98%的公务员在使用“增加后的”新指数后,工资的差距幅度迅速降到1至3.84的范围,目前又降到1至3.78的范围。⑰和上

述国家公务员的工资差距相比,我国的工资差距不能说是小的或平均主义的。1955年为31.1倍,比当时实行高工资的美国(1969年3月前,美国总统工资为10万元,行政人员最低年薪为4564元,纳税前最高为最低的21.9倍,纳税后约15.9倍)^⑧的纳税后工资差距还高15倍,后来逐渐降低,1985年降为10倍,应当说是合理的。高校教学人员最高与最低工资相差倍数1985年降为5倍也还高于日本和法国等国。然而,这仅仅是现象的比较,如果考虑到我国收入分配的特殊国情,平均主义之说更应该大打折扣。

(1)我国机构设置叠床架屋,干部队伍严重超编,因人设事,副职闲职一大排(包括享受此待遇者),许多单位都超过了合理规模的1倍以上。据了解,我国某地市合并后,局级单位的局级干部达18个。如果再笼统扩大他们(尤其是闲置人员)和办事员的收入差距,势必导致贡献与收入更严重地脱节。

(2)我国干部事实上仍是终身制,能上不能下,工作搞不好,易地作官或养起待遇不变,甚至还要提级安慰。这和外国实行任期制的干部(待遇和职务共进退,如英国首相离职两小时,邮局随即拆除其防窃听电话)相比,实际上是多享受了几倍的工资待遇。这是许多国外的同级别干部所望尘莫及的。

(3)提干中的不正之风和用人不公(虽不是主流,但也不少)。中央领导同志多次指出入党提干中的不正之风问题,如果这个问题得不到纠正和解决,把一些有关系后台的人或办事无能、奉迎有术的人提拔到了领导岗位,只会进一步加剧人们的不公平感,更加挫伤人们的劳动积极性。

(4)现在许多单位官多兵少,因此就使得办事员的担子重,任务多,压力大,付出的辛劳多。如果还要进一步拉大高级干部与办事员之间的收入差距,则很难说是体现

社会主义按劳分配的原则,很难说能调动人们于工作的积极性。

(5)一些单位的领导和办事员在素质、能力和劳动支出上往往是半斤八两,加之新提的干部不象老干部有战争年代的资历“垫底”,因此,和办事员的工资差距缩小是必然的、合理的;另有一种情况是干部队伍结构不合理,大学生、研究生做了初中生、或高中生所能胜任的工作,大材小用。由于这不是他们的主观原因造成的,因此,他们的工资和领导干部的工资差距只应缩小而不应拉大。至于少数干部嫉贤妒能,压制和排挤那些能力强和干实事的人,对于这种干部和办事员之间的工资差距应当说倒过来才是合理的,根本谈不上应进一步拉大差距问题。

(6)社会主义国家的一切共产党员和革命干部都是人民的勤务员,他们的历史使命是首先解放全人类,最后才能解放自己,他们的宗旨是全心全意地为人民服务,不谋私利。如果在生产力水平很低和人民生活水平普遍不变的情况下,要去学封建地主官僚和资产阶级政客,拿取高工资,享受高待遇,这在根本上是违背无产阶级的使命和共产党人的宗旨的,是社会主义制度所排斥的。

(7)分析收入状况还必须看到我国(如司局级)干部报酬内容上的多样性。我们知道,完整的报酬观包括由资金、时间、精力、劳动等贡献投入而获得的各种利益、名誉、地位、他人尊重和自我价值实现等。就一个干部来说,他付出了不同于其他干部和办事员的劳动,承担着特殊的责任,除了获得相应的工资收入外,还获得了社会地位、荣誉、他人尊重等非物质报酬。另外,他还有个人用车、住房、医疗保健、出差优待、家庭电话等一系列不进入工资类的实际收入。虽然其中有些项目与工作需要相联系,但大多数人认为,事实上这些也是一种待遇。如果把这些按市价量化相加,和一般办事员的收入相比,其差距肯定在倍5以上,

也肯定高于外国同级别干部的收入、待遇及其与办事员的收入差距。如果再考虑到部分人的非法收入,平均主义之说就更难成立了。

至于教授与助教,中学一级和三级教师等,由于职评中各地区、各部门、各单位标准悬殊,论资排辈,照顾因素、关系因素、权力因素影响大,鱼目混珠的情况比较严重,加之冗员充斥,拉开收入档次很难说是合理的,收入差距缩小很难说是不合理的。如果说确有不合理的地方的话,那就是滥竽充数者冒了真才实学者的名,窃取了他们的利,牵连真才实学者也跟着身价大跌,国外不承认我国评的中高级职称即是例证(我国中高级职称人员中,大部分是真才实学者,但由于部分不够此资格的人通过各种途径的加入,结果使金子也只能标上铜价钱)。要改变这种状况,靠扩大工资差别,拉开收入档次显然是不能解决问题的,也不可能调动人们的工作积极性。

3 我国的基尼系数能在多大程度上说明问题值得怀疑。首先从技术上看,基尼系数本身在衡量收入不均等方面存在着先天性局限。比如各种洛伦茨曲线可能相交,完全不同的洛伦茨曲线可产生同样的基尼比率。忽视这一点,仅根据基尼系数判断一国或一地区的收入分配状况,完全可能把收入分配不合理和基本合理等而视之。其次,抽样调查的统计结果不精确。这或者是因为被统计者并不知道自己的收入有多少,或者害怕公布于世增加纳税负担,所以,一般而言,所报收入数字都是打了折扣的。^⑩在我国则更是如此。或者为了多得救济,少报收入跻身贫困户、贫困县;或者为了当先进、得奖励、选代表,多报收入,成为带头致富的万元户,提前翻番的先进县;或者少报收入逃税、漏税,如个体户、私营业主、兼业者等。据有关资料披露,个体户、私营

业主向国家有关部门自报的年收入一般只相当于其实际收入的三分之一(查出大额偷逃税款即是例证);至于那些在宿舍、小煤屋、办公室被盗后既不敢报案,破案后又绝不认领脏款脏物的人,对通过贪污受贿、权钱交易、投机倒把所获得的黑色收入,绝不会申报给工商、统计部门。事实上,我国的统计部门只能统计“白色”收入,对“灰色”收入和“黑色”收入既不会统计,也无从统计。所以,在发达国家“只有15—20%的误差已经算是家庭收入统计中的好的结果了”,^⑪那么,一般的结果呢?误差在30—40%恐怕也是允许的。而在我国,有50—70%的误差恐怕也不算什么不好的结果。象对管志诚、徐俊、潘克明、高森祥、张文列等大贪污犯、受贿犯,以及“工资一百元,楼房高高起”的许多官员在案发前把他们到底是作为低收入者还是高收入者统计呢?答案肯定是前者。

正是基于基尼系数的局限性,人们又提出了一些其他办法,如为了弄清国民收入在最高的少数人中的集中状况,研究收入最多的5—30%的人口就行了。我国的一些部门和地方也用这种方法采集了大量资料,从另一个侧面说明我国城乡居民收入分布的实际状况。据对10万户城乡居民家庭抽样调查,按国际标准计算,以20%的高收入户和20%的低收入户的人均收入比较,城镇居民贫富差距已从1982年的1.7倍扩大到1988年的1.9倍,农民收入差距从1978年的2.9倍扩大到4.2倍。城乡加权平均,全国1988年的贫富差距为3.8倍。另据粗略测算,我国高收入者群体(主要包括个体户、私营业主、涉外企业、企业承包人、名演员、第二职业从业者),其人数虽仅占劳动者人数的32%左右,而其收入却占整个城乡居民收入的57%强!据山西省的一项调查,1988年末,全省个体户户均持币量占全省城乡居民持币量的73.8%,占全省货币流通量的60%;^⑫另据

1990年底四川省一次高层次座谈会透露，四川省农村约20%的农民集中了约90%的结余购买力，而80%的农民的结余购买力只占农村结余购买力的10%左右。从调查的情况看，城市居民结余购买力的分布与农村的情况大体相似。^②这表明，我国的收入分配事实上已出现了“马态效应”，而非平均主义为主要矛盾和居民户收入差距太小。

4 那么，平均主义之说是否无中生有，捕风捉影呢？否！在现实中，各企事业单位确实普遍存在着干与不干、干好干坏、干多干少一个样的平均主义现象。对这种现象，许多人跨越巨大的时空界限，将此归咎于历史上农民小资产阶级平均主义思想的影响，这显然是一种误诊。第一，我们首先必须保持必要的清醒。现实中出现的“平均主义”现象，其根子只能在现实，而决不会是在历史。如果现实中普遍地和持久地出现雷同于历史上的某些现象，决不是历史遗风造成的，肯定能在现实中找到它产生的主客观条件或生长点。第二，平均主义的实质是特权，但现象颠倒地表现了本质。对那些不干、干少、干坏而照样获取收入的人们来说，无论是就其和国家的纵向关系看，还是就其和其他劳动者的横向关系看，他们实际上都在享有一种超越按劳分配原则的特权。一方面，他们不干、少干、干坏首先表现为他们现在和以前取得同样甚至更多的收入（铁工资），这是大锅饭的本质表现，虽然人们忽略了这一层。其次则表现为某些人和同级别的劳动者取得同样的收入。这显然是由前者派生。也就是说，大锅饭或平均主义虽然表现为劳动者之间的横向“一样”（取得收入），但根子却在劳动者与国家的关系之间，即国家赋予了一种特殊权利（铁饭碗）。

从原则上讲，我国所有的劳动者都在名义上是国家生产资料的所有者（包括农民），但由于多种原因和户籍、粮油、就

业、保障等具体的城乡壁垒制度，部分社会成员事实上享有其他社会成员所没有的特殊权利。在就业机会和职业选择上，不是以技术能力、劳动态度和实干精神来竞争性地获取就业机会和实现劳动权利，而是借助垄断按照非经济原则进行分配，甚至存在大量通过裙带关系安排和提拔的冗员。这就使部分社会成员在获得了劳动权利的同时，也获得了不劳、少劳、坏劳而取得同样收入的大于劳动权利的特权（这也是部分社会成员获取劳动权利暗含的前提）。这种权利一旦和裙带关系（在有这种关系存在的地方）的背景权利相连接，就形成了“尾大不掉”之势，既使管理梗阻，又使分配机制倾斜，导致收入和劳动支出不对称；另一种情况是管理机制不严密，或本身就不健全，使部分劳动者有可能在收入既定的情况下，减少劳动支出，把国家在名义上规定的劳动义务在事实上转嫁给其他劳动者，特别是那些没有获得这种权利甚至永远也无法获得这种权利的劳动者。目前出现的“工人贵族”现象，即“工人白晃晃，干活靠阿乡”和一些机关事业单位的人满为患，大量的事无人做，大量的人无事做等现象即是如此。在这种情况下，如果简单地反平均主义，拉开收入档次，极有可能使干事的、积极劳动的人的收入越来越少，而不干事的，干不好的，干少的人收入越来越多。所谓“干的不如看的，看的不如转的，转的不如贩的”；上班的不如摆摊的，搞生产的不如经商的，脑体收入倒挂等逆劳动贡献而拉开的收入档次，以及由此引发的社会分配不公等，可以说这些都是只反平均主义现象，不反特权实质的结果。假如改革的着眼点放在消除特权，完善按劳分配和合法经营及其调节机制上，就既可打破人们所说的干与不干、干好干坏、干多干少一个样的“平均主义大锅饭”现象，也不致于导致社会分配不公。因为社会分配不公和“平均主义”同出一辙（特权），一脉（特

权)相承。只要取消了部分人不劳而获、少劳多获、坏劳好获(包括以权谋私、权钱交易)的特权,他们就无从瓜分多劳和好劳者的劳动成果,更无法在较短的时期内提取巨额社会财富。所以,要反“平均主义”和社会分配不公,都必须从一处着手即反特权,而不是其他。

人们也许还会说,我国正处在经济发展初期,按照世界上发达国家走过的道路,这一时期伴随经济增长步伐的加快必然是收入差距的扩大和分配的不公。因此,反平均主义是合乎规律的自觉举措。我们认为,这完全是一种现象之论。在库兹涅茨等人的模式中,收入分配在经济增长初期出现不均等的主要原因是部门间的劳动生产率和工资收入差异拉大,财产收入比重增加,私人资本超高积累挤占了工人消费,国家把更多的收入用于再投资而无暇改善社会福利等。但在我国,收入差距的扩大,很大程度上不是基于劳动生产率的提高(甚至是降低),而是消费基金的增长速度大大超过了劳动生产率和国民收入的增长幅度,巨额收入的聚积者不是为了进行生产积累和再投资,而是用于一掷千金、万金的奢侈性超高消费甚至犯罪;不是因为国家把更多的预算收入用于投资,而是国家财政亏空,在国民收入中本该得大头的实际上得了小头,出现了巨额财政赤字和靠借债度日。从这里,我们可以发现,仅仅在表面上模仿外国,只会陷入十分窘困的境地。这于体制完善和经济发展是无丝毫益

处的。因此,我们应从我国的社会主义国情出发,打破城乡壁垒,废除就业特权,破除“三铁”,择优聘任,竞争上岗,从根本上转变经营管理机制,在收入分配制度上,以社会成员的相对报酬,即收入与投入系数相一致为标的,从而增强社会的凝聚力和激发人们的劳动积极性,把“馅饼”越做越大。而不是舍本逐末,仅在形式上以绝对收入差距的扩大为改革目标,导致因收入差距的拉大或者缩小都引起的效率的双重丧失,以及劳动者情绪的不满和积极性的更加低落。

注释:

①③萨缪尔逊:《经济学》下册,第231页,上册,第123页。

②转引自刘涤源、谭崇台主编,《当代西方经济学说》武汉大学出版社,第589页。

④参见《改革纵横》(湖北),1991年第4期,第21页。

⑤马克思:《资本论》第1卷,第363页。

⑥⑦⑧⑩参见《计划经济研究》,1990年第6期,陈炳才文。

⑧⑪⑫⑬和⑭⑰分别参见刘有锦等编:《外国工资概况》,劳动人民出版社,第1和第2辑。

⑱参见《社会科学报》,1990年9月9日。

⑲《中国统计年鉴》(1988),第800页。

⑳杨柏华等主编:《外国人事制度》,劳动人民出版社,第288—289页。

㉑⑳〔美〕马尔科姆·吉利斯等人著:《发展经济学》(中文版),第97页。

㉒转引自《计划与市场》,1990年第6期,第16页。

㉓转引自《东南信息》,1990年第12期。

(责任编辑 王雪松)

