

# 非按劳分配对按劳分配原则的阻抗

杨家志

随着市场取向的改革措施一个个地出台，特别是随着市场经济体制的逐步建立，不仅会在公有制经济旁边，再次产生出一系列非公有制经济形式，从而产生出一系列非按劳分配的形式，而且在原来的公有制经济内部也产生出对按劳分配原则的强烈阻抗。按劳分配是在公有制的基础之上产生的，是社会主义生产资料公有制的实现，一旦在原来的公有制经济内部产生了对按劳分配原则的阻抗，确实是我们这样的社会主义国家必须严肃对待的问题。

归纳起来，导致公有制经济内部对按劳分配产生阻抗的原因主要是来自三个方面；与此相适应，公有制经济内部对按劳分配产生的阻抗，也可以划分为三个大的类型：

第一类阻抗是由于非公有制经济和非按劳分配形式的存在，会以一种外在的干扰力量，给公有制经济内的分配秩序带来混乱，并在公有制经济内部，诱发出一种突破按劳分配约束的要求。

一方面，随着市场取向的改革逐步推行，开始使个体经济和私营经济发展起来，而在个体的和私营的业主收入中，除了劳动的收入外，有经营收入和风险收入，当然，其中还有一定的剥削收入；一方面，随着对外开放和引进外资，会出现一批外资企业，这些外资企业往往会参照外国的一些常见的工资制度和福利制度，使他们的工资收入会高于同类工作岗位的国有企业的工人。这些非公有制企业在收入上产生的差别，必然对国有企业的按劳分配制度产生猛烈的外部撞击。

这种外部撞击，首先表现在国有企业的职工身上。他们会不安心在国有企业工作，寻找能带来更优厚待遇的地方。其结果，国有企业出现大量的人才流失现象，并在中国出现了一种“孔雀东南飞”和“出国热”的新问题。在那些没有离去的广大职工中，不但劳动热情有所降低，而且许多人也在通过开展第二职业，寻找致富门路。

其次表现在企业的负责人身上。他们历来是作为国有资产的代理人而行使对国有企业进行管理的。但是他们却一改常态，和自己企业的职工站在一起，并为本企业职工的利益，和国家进行讨价还价，以便突破国家原来对企业分配过程中的规定和限制。第一个目标当然是要尽可能的突破国家对企业工资定额的限制，其结果，使企业的工资增长常常超过劳动生产率的增长。第二个目标是千方百计突破国家在奖金发放中的限制，使作为超额劳动报酬的奖金发生质变。奖金成了一种常见的工资附加，成了突破工资限额的一种手段。第三个目标是尽可能地突破国家在定岗定员上的限制，把企业的招工和就业看成是对企业职工谋取福利的一种手段。不管有没有岗位，只要争取到指标就招工；除了国家指令性分派来的人员没法拒绝外，都可以借口不是本企业职工的家属而拒之门外。第四个目标是尽可能地突破国家对企业的劳动保护和福利等方面的规定，使国家对职工的劳动保护和福利的各项政策，变成对广大职工发放各种形式的现金、实物、购货券、服务券的借口。而且，一些企业还借口

关心群众生活，把生产性建设基金转入生活性建设基金，以改善职工的住房条件和生活服务。

当然，这些撞击处在新旧体制转换过程中是不可避免的；但是，我们必须看到这种碰撞也不可避免地会带来一些混乱。我们要尽可能地减少这种新体制诞生前的阵痛，缩短由无序转入有序的间隔时间。

这种混乱，首先表现为人们的一种心理上的失衡状态。目前没有一个人会说改革没有给自己带来实惠，自己的生活水平没有一点提高，但是每个人的心里确实又都有自己的怨气和不满，从而使“一边吃肉，一边骂娘”成了一种普遍的社会现象。其实这种心理上的失衡是经济中失衡的反映。一方面，认为在国有企业内就业有一种优越感，另一方面非公有制企业中的优厚收入又有着明显的诱惑力；一方面认识到在非公有制企业就业人员的高收入不一定是非法的收入，另一方面又认为这种高出一般水平的收入是对公有制经济的挑战和腐蚀。

其次表现为社会价值的标准混乱上。一事当前，人们首先想到的不是社会的责任，而是个人和家庭从中得到的实惠。国家受不受损失，企业受不受损失，他都可以不管。只要自己从中得到实惠即可；自己究竟在什么单位，从事什么工作，都无所谓，只要有实惠就干；领导人员作风好不好，有没有才干，都是次要的，只要能给大家谋来实惠，就可以继续留任。企业的劳动生产率是否提高，但工资一定要不断提高；企业是否有盈利，但奖金不能少发。

这种外来的撞击，最后是表现在企业内部管理的混乱上。不该开支的，屡禁不止；不该进成本的，照进不误。坚持原则的，常常会受到嘲讽；会钻国家政策空档的，经常会受到称赞。原则在失去棱角，实用主义在逐渐抬头。

第二类阻抗是随着职工向企业提供的不只是劳动，还有奖金时，按资分配的形式，致使国有企业的职工有了两种形式的收入：工资性收入和资产收入；职工队伍也分为两部分：完全依赖工资生活的人和不完全依靠工资生活的人。按劳分配在人们的心目中失去了昔日的光彩。

在市场经济体制下，随着社会资源由中央计划分配部门的统一分配被市场调节所取代，国有企业也不能再去依赖国家财政拨款获得发展资金，而必须走上多渠道的自筹资金的道路。国有企业在筹集资金的过程中，除了面向外单位和地区吸收资金以外，也可以面向企业内部，把自己的职工当作筹款对象。这时的企业劳动者不再是单纯地只是向企业提供劳动，而且也可以向企业直接提供发展基金。其结果，必然会改变企业的广大职工在占有生产资料问题上的平等状态。那些拥有了企业的部分产权或债权的职工，他们不仅不再是抽象的全民所有制企业的所有者，而且还可以凭借手中拥有的产权和债权，从企业形成的盈利中分得一部分收入。这部分收入是来自全企业职工的剩余劳动，获得这部分收入的手段，不是依靠职工的劳动，而是依靠职工拥有的资产。

在市场经济体制下，国有企业的最终产权虽然仍属于国家，但企业已经拥有了法人产权，企业不仅有自负盈亏、自主经营的权力，而且有自我积累和自我约束的义务；企业不仅可以决定积累的比率和积累资金使用的方向，而且可以决定积累资金的产权结构。所以，在市场经济体制下，国有企业可以把自已的积累资金中某一部分，以赠发个人股份的形式，分配给自己的职工。其结果，使企业内部个人的分配，超出消费品分配的范围。

随着企业职工手中的产权和债权的增多，就会使一些人不再依赖劳动的收入，而是依赖资产的收益，成为靠剪息票过日子的食利阶层。他们中一些人会干脆丢掉国有企业中的岗位，专门在证券市场上从事股票或债券的买卖活动。

在国有企业里，虽然大多数人不会一时丢掉在国营企业的位置，但他们又对在国有企业内通过按劳分配支付的工资缺乏热情，他们或者采取“停薪留职”的办法，在国有企业中保留一个名额，而去社会上重新谋取职业；或者采取从事第二职业的办法，在国有企业工作之后，再去寻找企业按劳分配以外的收入。

这样一来，国有企业内几乎每个职工，都会有两种收入：一种是通过企业内按劳分配形式支付的工资性收入，一种是通过各种渠道获得的其他收入。同时，职工中也会形成两种人：一种人是只能依靠所在企业从事劳动拿工资的人，这部分人随着经济体制的改革，生活水平也提高了，但他们一般只能停留在温饱水平上，既买不起住房，也买不起高档消费品，只能靠精打细算过日子。另一种人是不指望工资收入的人，或者是在工资收入以外有“外快”的人，他们往往走出了“小康”，进入高消费阶段。

那些依赖工资生活的人，把自己生活改善的希望都寄托在企业的发达兴旺上，他们构成了支持企业存在和发展的社会基础。而那些不依赖工资生活的人，他们往往游离于企业的周围，他们只是把原来的企业当成一个退路和社会的保障。当企业效益好时，他们也许会回来；当看不到希望时，他们也许会永远离去。当用其他方式获取的收入丰厚时，他们会把企业中那份收入当作可有可无的份额；当用其他方式获取收入变得艰难时，他们也会回到原来的企业拿那份工资。

随着公有制的建立而实行的按劳分配形式，曾极大地推动了劳动光荣的社会风气的形成。但是，自从职工的收入分成工资性收入和资产性收入，自从职工中分为依赖工资生活的人和不依赖工资生活的人，劳动光荣的社会风气开始发生了变化。那些仅依靠工资生活的人，注定只能停留在温饱的阶段上，现代化的物质和文化生活与他们无缘；而那些把从企业拿到的那份工资看成是可有可无的人，他们会有更多的机会享受现代化的物质和文化生活。

在市场经济体制下，在劳动和工资管理中引进竞争的原则，并且把职工中的分配适当地拉大一点差距，这些都是无可非议的。但是，怎样使那些构成企业存在和发展基础的广大职工的希望不落空，怎样重建劳动光荣的社会风气，这是应当研究和解决的。

第三类抗拒是由于公有制经济自身演变引起的，在市场经济体制下，公有制经济内部会自发地产生出一系列阻力，阻碍按劳分配的实行，从而使公有制经济内的按劳分配原则发生蜕变。

马克思在《哥达纲领批判》一文中，曾对社会主义的按劳分配进行了明确的界定：（一）按劳分配的时间是发生在生产过程结束之后；（二）按劳分配的对象是作出种种必要扣除之后的劳动成果；（三）按劳分配的数量是依据劳动者在生产过程中支出的劳动量。但是，随着市场经济的建立，马克思上述的准则愈来愈难以贯彻。

首先，在市场经济条件下，劳动者个人消费金额的确定和支付条件必须在生产过程开始前就要确定下来。而且一旦确定，不管生产过程是否结束，也不管生产过程结束后的效益如何，都要遵照事先的协议，如时如量地支付。如果劳动者的消费金额是在生产过程结束之后，特别是要等到产品在市场上把产品卖掉以后，根据企业的效益大小再来确定，这是不公平的。第一，这是强迫劳动者去承担经营风险。既然经营决策是由管理者作出的，而不是由普通劳动者作出的；既然劳动者是遵照管理者的要求进行操作，而且那些违背操作的劳动者已经在生产过程中受到了惩罚，劳动者就不能再去分担本来应由经营者承担的经营风险。第二，劳动者消费的原因是劳动力的消耗。所以，劳动者的消费既不能因为生产过程没结束而

在时间上随意推迟，也不能因经营的风险而随意取消。所以，在市场经济条件下，消费品的分配不能发生在生产过程之后，也不能依据生产成果的大小来确定。而是要根据当时的消费结构和消费水平，以及当时消费品的价格水平，在生产过程开始前就应该确定，既不受生产过程结束后表现出的实际成果的影响。

其次，在市场经济条件下，劳动者个人收入分配的对象，不可能是生产过程结束后的劳动成果，而只能是生产过程开始前投入的资金。这是因为在市场经济条件下，企业里的劳动者和经营者，他们分别是属于不同的商品所有者：劳动者是劳动能力的所有者，经营者是企业资金的拥有者。而且他们各自的目的也不同：经营者追求的是他手中的资本如何保值和增殖的问题，需要什么人就业，就业人员需要多少，都是从资本的保值和增殖的前提出发；劳动者关心的是自己的工资收入在资本中占有的比例，以及企业将以什么样的方式支付工资。至于劳动成果是大是小，扣除成本和其他费用以后有无剩余，与劳动者没有直接联系。也许有人会说，尽管在企业经营状况不好时，企业仍然要按照预定的工资额度支付工资，但在企业经营状况良好时，则会临时决定增加奖金和提高福利待遇，这部分临时追加的奖金和福利是否是新增的劳动成果的一部分呢？仍然不是。这正如一个企业，当它的订单增加，市场需求激增时，而不得不增加原材料采购一样，它通过临时增加奖金和福利，其目的是让劳动者临时增加活劳动的投入。

也许有人会说，在计划经济体制下，劳动者的工资也是进入生产过程以前就确定了的，是否就可以认为个人收入分配的对象，不是生产中的劳动成果，而是投入中的企业资金？这当然不能。第一是因为计划经济体制下的经济关系透明度很高，在生产过程开始之前，它的投入规模、产出规模、以及市场价格都已确定，既然在生产前就已经知道它的投入规模，产出规模和价格水平，那末就很容易算出它的产量、产值、成本和盈利，劳动者的工资收入也会是个已知数。第二是因为在计划经济体制下，工资和福利待遇可以作为一个已知的量，甚至多年都可以不进行变动，但是实际的消费品分配可以根据当年的劳动成果量，以及其他需要，随时地进行调整。这时国家在货币工资已定的情况下既可以通过适当地变动物价的方式来调整劳动者的个人消费品分配；也可以通过颁发票证的方式，在保证物价平稳的条件下，调整劳动者个人消费品的分配。

再次，在市场经济条件下，劳动者个人消费品分配数量的确定，既不是依据劳动过程的最后成果，也不是依据劳动过程中间的实际劳动量的支出，而是依据存在于劳动者身上的潜在劳动能力。这是因为每个企业的经营者在市经济条件下，都必须面向两种市场：一个是物资市场，一个是劳动市场，而且，在一般条件下都是物资市场决定劳动市场。首先是经营者根据自己产品在物资市场上实现的情况，决定自己未来的生产方向和生产规模；其次是经营者根据自己在物资市场上购买的设备和原材料，决定他们在劳动市场上究竟选择什么样的劳动力，其中各要选择多少。这些劳动力在市场上的价格，是由这些劳动力的各自生产成本和市场的供求决定的。至于这些劳动者进厂以后干什么，干多长时间，产生多少产品，在市场上能卖多少钱，这是工厂经营者的事，劳动者无权过问或决定，也不能以此成为修改职工与企业之间协议的借口。

有些人说，工资不是有计时工资和计件工资，前者是按劳动量计算的工资，后者是按劳动成果计算的工资，怎么能说劳动者消费品的分配是按照潜在的劳动能力进行的？其实，计时工资也好，计件工资也好，只是企业内进行劳动工资管理的一种方式，是不能依此证明个

人消费品的分配就是以劳动时间或劳动成果的量来进行。如果工资真的以生产过程的劳动量和劳动成果来决定，工资就只能等到生产过程结束，甚至到产品卖掉后才能确定。实际上，要招聘什么样的人，招聘多少，是在进入劳动市场以前就已确定；工资多少，福利待遇如何，必须在劳动市场上就确定下来，否则劳动者不会进厂工作。

有些人又会说，如果以劳动者潜在的劳动力计量工资，劳动力不是要沦为商品了吗？提出这样问题的人，是不了解中国的国情。中国劳动人民的最大苦难，也是中国经济不发达的根本原因，不是苦于劳动力沦为商品，而是苦于劳动力不能沦为商品。马克思从来都是对劳动力成为商品采取一分为二的态度：劳动力成为商品使劳动者成为雇佣奴隶，但马克思说，雇佣奴隶比起人身依附的奴隶和农奴来说，是个历史的进步。劳动力是人的生命力的表现和基本组成部分，它只能存在于每个人的身体内部，只能归劳动者本人所有。为什么资本主义制度能创造出比封建制度和奴隶制度高得多的生产力，就是它以承认每个人都有人身的自由为前提的，承认每个人的体力、智力、创造力都是他本人所有的。我们反对的应是用“饥饿的规律”迫使劳动者就范的雇佣奴隶制，不是笼统地反对劳动者自由处置自己劳动力的权力。如果劳动者不能自由选择自己的职业，如果劳动者只能被动地接受社会给自己的劳动权和休息权，如果劳动者不能与企业为对手谈判自己的生存、福利条件，如果劳动者按照经营者的指令完成了劳动任务后，又要注定地去承担本应由经营者承担的经营风险，就不能指望劳动者会有劳动热情 and 创造热情。

最后，在市场经济条件下，整个经济运行过程会表现为长短不一的波动周期：生产过剩→物价下跌→生产下降→供应不足→物价上涨→生产扩张→生产过剩……。生产扩张会带来劳动力供应紧张，生产下降会导致劳动力供应过剩，出现失业。这样一来，劳动者是否有就业机会，就业后是否又会失业，这不是劳动者自己能决定的。既然社会上存在着“非自愿失业”，既然社会需要把这部分从产业部门暂时排挤出来的劳动力储备起来，以备生产扩张时急需，就不能实行“不劳动不得食”的原则。

由于劳动者与企业之间的分配是发生在生产过程前而不是生产过程之后；由于劳动者分配的对象不是生产过程结束后产出的劳动成果，而是生产过程开始前投入的资金；由于劳动者分得的消费品数量不是依据他在生产过程的劳动量或生产过程结束后的劳动成果；由于社会把失业看成正常现象、把失业人口看成是必要的劳动人口储备，从而坚持一种“有劳动能力而得不到劳动的人也得分”的原则，就使公有制经济内部按劳分配原则发生了蜕变。

如何看待按劳分配原则在市场经济体制下的蜕变呢？第一，这种分配形式的变化，最终是由公有制经济的社会地位和内部属性的变化引起的，是公有制经济转换经营机制过程的需要。第二，这种分配形式的变化，使我们最终抛弃了社会主义学说中的一些空想色彩，为今后的前进开拓了道路。按劳分配使得全社会的成员，都必须凭借劳动获得生活资料，从而使生产资料占有的平等最终得以实现。但是，“平等”作为一种人类社会的理想，它是人类社会进步的结果，而不是进步的原因。而社会进步的原因不是社会公平的原则，而是生产力发展的水平。当生产力水平还没有达到那个高度，就一味地追求平等的原则，就会陷入空想社会主义的泥潭。当前我国的社会主义经济体制改革，就是在保留追求社会公平的理想目标的同时，引进市场竞争机制，以促进经济效益的提高。随着市场竞争机制的引进，公有制经济，以及按劳分配原则，都会发生一定程度的变化，这种变化是把争取未来社会公平的目标，与提高现实中生产力水平的实践有机地结合起来。

（责任编辑 曾德国）