



两个过程：人的物化过程（即劳动过程）和物的人化过程（即消费过程）。按劳分配一头连着人的物化过程，一头连着物的人化过程，成为社会主义经济的动力源。

其实，通过劳动改造自然，使之适合自己的需要是人类从事经济生活的最初动力，也称为原动力。但是随着私有制和商品经济的产生，这种直接的原动力要靠追求价值的间接动力来推动。特别是资本主义生产关系出现后，推动经济的直接动力是利润的追求，劳动者获得生活资料不过是追求利润的一种资本投入。原动力被掩盖了，直接的动力源是利润。马克思把这种现象称为“异化”。而在社会主义经济中，劳动者是生产资料的主人，按劳分配是直接启动人类从事物质生产活动的原动力，并使这种原动力成为社会主义经济的动力源，首先在动力上完成了一定程度的“复归”。虽然，社会主义还是商品经济，但作为商品生产者和经营者的企业与劳动者的关系已经发生了质的变化。作为商品生产者的动力仍然是利润，但是这种动力已经不是来自资本的增殖属性，反而来自按劳分配的动力源的推动。（我们已经在第三章中就按剩余劳动分配进行了理论分析，还将在后面有关章节中分析这种转化过程）虽然劳动者获得的还是工资，但这种工资也不再是隶属于利润的条件之一，反而成为推动利润的动力。特别是当狭义按劳分配转化为一种普遍的原则时，按劳分配就成为“一种特殊的以太”^①它决定着在按劳分配系里显露出来的一切分配方式的“比重”^②。当然，每一种分配形式都有自己特殊的动力，正是这种动力推动着各个分配形式的自转，而多种分配格局的意义

①② 《马克思恩格斯选集》第2卷，第100页。



之一也正是启动这种多元的动力，如利润的动力推动经营和风险的承担；利息、股息的动力推动资产的有效投入等等，但是社会主义的利润、利息、股息、租金已经和资本主义的相同范畴有了极大的区别，他们已经被按劳分配的“普照的光”改变了特点，以萎缩了的和漫画式的形式存在。

三、社会机构与主动轮

按劳分配不仅是社会主义经济的动力源，而且还是社会主义经济的社会机构。

马克思曾经把资本家的职能比作资本主义经济的“社会机构”的作用，“而资本家不过是这个社会机构中的一个主动轮罢了。”^①资本家的历史价值在于他是人格化的资本，推动经济的运行，不断扩大资本的积累。那么，社会主义经济的“社会机构”是什么？谁是这个社会机构的主动轮呢？和资本关系占统治地位的资本主义经济不同，社会主义的生产关系决定了利润，利息只能是被动轮。人们提出要造就一个企业家阶层，培养一批企业利益的人格化代表，这无疑是十分正确的，没有这样一批人，社会主义商品经济就难以正常运转。但是，社会主义企业家与资本家不同，他们不是资本关系的人格化，社会主义也不允许养肥一个所谓的“中产阶级”。如果企业家是社会主义经济的主动轮，那么企业家背后的生产关系恰恰是按劳分配。企业家也是劳动者，其利益所在也是按劳分配。但企业家又不是普通的劳动者，除了以劳动谋生存的基本动力，还有

^①马克思：《资本论》第1卷，第649页。



更高的事业追求，同时他还肩负着公有资产增殖的任务，企业发展和企业内劳动者物质利益实现的责任。这一切又都要集中到企业利润，而社会主义企业利润又是靠按劳分配所推动。利润后面的各种关系也是靠按劳分配所维系的。所以，从某种意义上讲，企业家是按劳分配关系的人格化。企业家是经济运行的主动轮，按劳分配原则则是整个经济运行正常运转的社会机构。其余的部件都是在按劳分配的带动下运转的。

四、参照系和平衡器

按劳分配的主体功能还表现在他是社会分配体系中总的参照系。实行按劳分配本体的经济，是社会最先进的生产力，生产效率最高。因此，按劳分配的本体的分配标准成为其他分配方式的最基本参照。这种参照不是行政体制下的参照执行，而是市场机制的自动参照过程和宏观计划协调自觉参照的过程。我们已经论证过，等量劳动获得等量报酬是每一个社会主义劳动者的天然要求，他是跨行业、跨所有制的，在高效生产率企业不能获得相适应的报酬，他就会“停薪留职”改当个体户，去挣那容易挣的钱。因此，社会主义分配格局是不是合理，是不是稳定，按劳分配主体起着主导作用。中国改革中出现的分配不公，也在于按劳分配本体没有起到标准参照系的作用，也更谈不上稳定平衡器的作用，倒是反过来，全民职工纷纷以非按劳分配收入为参照，掀起了收入攀比的浪潮。这和按劳分配本体贯彻按劳分配原则不力，社会宏观协调不够是相关的。



第四节

■ 系统连接与协调运动

新的分配格局是一个有机的系统。这个系统的正常运转有赖于系统内部各部分的连接以及整体的协调运动。

一、新格局关联运动的主导地位

以按劳分配为主体的多元分配格局是一个大的系统，这个系统中又由各个不同的子系统及他们之间的相互联系所组成。正如我们已经分析过的，按劳分配无疑是这个系统的母系统而各种分配形式形成分配格局中的子系统。分配格局的形成，依靠母子结构体系的系统连接。根据协同学，系统内部的各个子系统既存在着无规则的独立运动，又存在着有序的关联运动。当独立运动占主导地位时，系统处于无序状态，当关联运动占主导地位时，系统进入有序状态。我们所要建立的分配新格局应该是关联运动占主导地位的有序格局，而不是独立运动占主导地位的无序格局。而系统连接的关键在于找出母子系统、子子系统等方面的连接点，我们必须找到按劳分配与其他分配形式的连接点，才能保证新格局的关联运动的主导地位。

二、各子系统的独立运动及系统的关联

按劳分配是新格局中的母系统，关于它自身的独立运动，我们将在第八章中系统论述。按劳分配的核心是等量劳动获得



等量报酬，每一个独立的劳动者在企业共同劳动过程中，追求报酬的最大化，商品经济的运动最终形成衡量劳动者劳动量的计酬标准。

实行按劳分配的劳动者按各自提供的劳动数量和质量获取个人劳动报酬，由于每个劳动者的能力、体力不同，在一定时间内提供的劳动数量和质量不同，所以得到的个人劳动收入也有差距。每个企业劳动者的劳动收入除直接决定于他向企业提供的劳动量外，还受企业经营状况的影响，不同企业经营状况的差别会使不同企业劳动者的同量劳动不能取得相等的个人劳动收入，这在商品经济条件下是不可避免的。传统体制下强调全民所有制范围内的职工同工同酬使个人劳动报酬同企业经营状况完全脱钩，而在新体制下是允许这种同工不同酬的存在，等量劳动获得等量报酬只存在于平均数之中。

非按劳分配的个人劳动收入，是以个人独立劳动为基础获得的收入，一般没有统一标准，并且收入中劳动的补偿和物质的补偿混在一起。收入不稳定。按劳分配收入始终和集体劳动和企业经营成果相联系，而非按劳分配的个人劳动收入完全取决于个人劳动状况和经营状况，容易产生较大的差距。但是非按劳分配个人劳动收入一般和生产力比较低的工作相联系，因此一般应低于按劳分配所得。部分靠特殊技艺、特殊专长从事个体劳动或“第二职业”的，其收入往往会大大高于社会平均水平。由于这部分收入受制约受控制少，其独立运动，往往会导致严重的社会分配不公。

个人资产收入和个人经营能力、物价水平、利息率、租金率的高低直接相关，在独立运行过程中，常常会有较大的差距。资产数额越高资产收入越多，个人对投资预期判断能力越



高，经营资产收入越多。相反，则不能得到正常的资产收入，甚至使原有资产价值减少。个人资产的独立运动，会形成两极分化，造成贫富不均，甚至出现食利者阶层，这是与社会主义经济的性质不相容的。

福利收入和其它收入形式不同，一般以个人共同需要为依据，比较平均。但是由于福利费的提取同企业税后利润水平有关，因此也会出现单位之间福利收入的差距。其独立运动也有不断膨胀之势。

各种收入形式如果都独立运动，各不相干就会出现分配格局中的无序现象。中国当前就处于这样一种状况之中，如企业实行挂钩后，按自己的系统独立运动，不和其它收入关联，公教人员“八五套改”后没有正常增资机制原地踏步不动；与此同时，非按劳分配的劳动收入失去按劳分配的参照走向畸形，资产收入也大大高于应由市场平均化所形成的利润率、租金率。个体工商户偷税、漏税在80%以上；有的依仗权势，垄断市场，欺行霸市；文艺界一些“穴头”拼凑班子演出，收入丰厚。据山西省的广泛社会调查，高收入主要是：私营业主、建筑包工头、出租汽车司机，年收入一般为2.5万到3万元，高者可达数十万元；个体工商户的经营者、部分企业的承包经营者和租赁经营者，年收入一般为6000元到8000元，高者数万元；“第二职业”者，离退休再就业者、房地产出租者，年收入一般为4000元到5000元，甚至上万元。这种状况说明，多元收入分配格局，如果不是系统的关联运动，按劳分配就不能发挥它的主体功能，多种分配形式不仅不能成为补充，反而成了祸根，整个分配格局就会处于无序状态。

那么，系统怎样才能形成关联运动呢？新的分配格局有三



个发生关联的基础。

其一，是各种分配形式本身的关联，如工资与利润本来在收入分配中是分别代表两个不同利益主体的利益，本应形成互相制约的机制，就社会主义利润的本质来讲，工资与利润也是当前利益和长远利益的关系。这个关联一破坏，不是利润侵占工资，就是工资侵蚀利润。近几年收入分配过分向职工倾斜的“工资侵蚀利润”就是关联被破坏的恶果。但同时也说明，工资与利润之间本身存在着关联关系；再如工资和福利，利润和福利也都有着关联关系。工资和福利虽然都是劳动者实际消费的部分，但工资的依据是劳动，福利的依据是某些共同需要，如福利的比重大于工资，工资的刺激功能必然下降，生产力水平越低，福利占的比重越不能大，破坏了这一点，就破坏了他们的关联；福利和利润本来也应是制约关系，同时也有联动关系，利润越大，福利相应也可以高。但是工资、福利、利润的关联一旦破坏，福利就成为缓解工资压力的手段，福利不受利润制约而动，过去福利只按工资总额的10%提取，如今已占利润的25%以上。

其二，是各种分配形式背后的依据所具有的关联，如按劳分配的劳动收入和个体劳动收入的关联是由国营经济和个体经济的关联所决定的。国营经济不可能包揽一切，需要个体经济对国营经济“拾遗补缺”，“你无我有”是个体经济的主要策略，在收入上，从来也没有个体劳动收入超过现代化工业生产的劳动收入的事，“自谋生路，解决温饱”是个体劳动收入的平均状态。但是在不正常的经济环境中，个体劳动收入大大超过国营职工的劳动收入，分配的关联被破坏了，而且导致经济关联的进一步破坏，在不平等竞争条件下，个体和私营经济开



始挤国营经济。

其三，是社会主义劳动者多重身分产生的关联。社会主义初级阶段的劳动者不仅是劳动者，而且还是消费者、投资者、储蓄者，部分能力强的还可能成为经营者。作为劳动者，通过按劳分配获得劳动收入，作为消费者，这些收入可以用于消费，也可以用来储蓄或购买股票、债券，进而取得利息，股息的收入，同时他也就成为了投资者和储蓄者。一个劳动者的收入有多少可以用以消费，多少可以储蓄、投资都是有一定关联的。社会主义经济的本质决定了一个社会主义劳动者的收入中应该是以劳动收入为主，以其他收入为辅。社会主义的生产关系决定，每一个社会成员首先是一个劳动者，其次才是投资者、储蓄者。收入结构的关联被破坏了，身分的结构也会变，当一个人主要是投资者时，他也就进入了食利者阶层。

分配格局的关联正是在这些基础上生长出来的。

三、分配格局的协调运动

系统连接的实现，是系统内部有序与无序之间和关联运动与独立运动之间矛盾统一过程。分配格局进入有序状态必须促使其关联运动占主导地位，只有这时分配格局才会呈现出协调、同一的状态，产生巨大的能量。

所谓协调，就是使各子系统之间的关联占主导地位。具体到分配格局也就是我们在广义按劳分配论中讲的各种分配方式的关联，其中最主要的是按劳分配主体功能的发挥。一定要使各种分配形式的运动规范化，分配形式之间互补功能发挥的更好。



分配系统的协调离不开对各种分配形式的调节。

1. 对各种收入的调节。

要实现分配系统的协调，国家和企业不但对个人劳动收入要进行调节，对个人的非劳收入更要进行调节。这两个调节常常又是结合在一起进行的。所谓收入调节，从某种意义上讲也就是对个人收入的再分配。

社会主义经济中对个人收入特别是非劳收入进行调节是十分必要的。不但对经济的总量和结构平衡很必要，而且对分配关系也有极为重要的必要性，我们这里主要讨论后一种必要性。

首先，由于价格和某些市场的垄断，劳动收入的平均化过程会受到阻碍，这就需要国家进行调节，以有助于等量劳动获得等量报酬的实现。

其次，同样，资金收入的平均化过程受到阻碍时，也需要进行调节，以有助于等量资金获得等量收益的实现。

第三，社会主义生产资料公有制为主体的所有制结构决定了劳动收入始终是劳动者个人收入中的主要部分，如果对非劳动收入不加限制和调节，随着投资与收入的不断转化，非劳收入超过劳动收入，那么，不但会影响劳动者的劳动积极性，滋生好逸恶劳的思想，也将从根本上改变社会主义的性质。

第四，收入差距过大，特别是这种差距远离劳动差距、贡献差距时，会引起社会的不安定。通过收入的调节把不合理的差距缩小，给予收入偏低的家庭以一定的补助，将有助于社会安定和经济发展。

收入调节并不是违背经济运行中的分配规律。恰恰相反，是在分配规律受到某些条件的限制难以实现时，借助政府的力量



量帮助分配规律实现其运动的要求。

对个人收入的调节分为企业调节和国家调节。但无论是企业调节还是国家调节，调节的基本方式是两种：一是从个人那里取走一部分收入，主要表现为国家的征税；二是给予个人一定补助性收入，主要表现为企业和国家对个人发放的福利收入。当然这里也包括免税和退税在内。

收入调节必须注意的两个限度：

(1) 从个人收入中取走的部分必须以不挫伤劳动者从事劳动致富、储蓄投资的积极性为限度，如果超过这个限度，人们就会把收入全部转向消费。在消费资金膨胀的条件下，对于发展商品经济是不利的。

(2) 收入调节给予个人的主要是福利性收入。福利性收入不管来自企业还是来自社会都会随着经济的发展不断有所增长，但福利收入的增长也必须有限度。因为在个人收入中，劳动收入始终应该是主要部分，福利收入的增长超过一定限度后，反而会降低甚至破坏劳动者靠劳动致富的生产积极性和拼搏竞争的精神。

个人收入对劳动者的积极性从利益上起着重要作用，因而收入的调节不管是索取还是给予都必须以保护劳动者积极性为根本的尺度。

对于非劳收入（有时甚至连同劳动收入）的调节还可以通过其它手段进行，如通过法律、条例、政策对某些非劳收入加以限制，像前边我们讲的租赁经营者收入不超过职工收入五倍等；股票限购可以控制个人资产收入量；信贷条件的优惠、利息率的调整，可以调节个人的资产收入；对不同类型的消费品在价格上的调整会调节不同收入水平家庭的实际收入，对生产



资料和其它资源价格的调整也会通过影响企业收入而间接调节个人收入。

四、收入差距与格局功能

调节收入差距是分配格局协调的重要一环。

商品经济的运行中，只有个人收入存在差距才能形成收入对经济运行的动力。长期以来，收入上的平均主义使收入能量的熵值逐步达到最大，使经济运行中的能量处于封闭和无效的状态。收入差距产生效率，人们似乎认识了这一真理，于是力图在个人收入分配上拉大差距、加大档次，主张一部分人先富起来。但是能够产生效率的收入差距是必须有根据的，不是任何原因产生的收入差距都会释放效率的，也不是收入差距越大就越能刺激经济的发展。我国改革中出现的工资攀比深刻地说明了这一点。因此，经济理论必须对个人收入差距的产生进行具体的分析。

个人收入的差距是由劳动收入差距和非劳收入差距形成的。

劳动收入差距从产生的原因看又可以分为正常劳动收入差距和非正常劳动收入差距。正常劳动收入差距是由劳动者劳动差别和企业经营水平差别引起的；非正常劳动收入差距是由机会不均等和机制不健全引起的。

正如我们在前面已经分析过的，同一个企业的劳动者的劳动收入差距产生于实际付出有效劳动的差距。不同企业劳动者的劳动收入差距却受经营状况的影响，但在正常的商品经济运行中，经营对收入的影响会由工资的平均化运动而趋于消失，



整个社会等量劳动获得等量报酬会在运动中得以实现。所以，劳动差别和经营水平差别带来的收入差距是正常的。正常的收入差距可以激发劳动者的生产积极性和经营者经营的积极性，差距带来了效率。

非正常劳动收入的差距产生于机会不均等和机制不健全。虽然就个别劳动者和个别企业来说依然是劳动收入，但劳动者就业和选择岗位机会不均等，企业参加市场竞争不是处于同一起跑线上，竞争的条件和规则也不统一，个别企业受到特殊政策照顾，加上价格和市场的垄断，造成有的企业和劳动者的劳动收入大大高于正常的劳动收入，而有的则大大低于正常的劳动收入，而这种收入差距由于运行机制的不完善又不能通过劳动者努力劳动和企业改善经营加以改变，也不能通过劳动力的流动和经营竞争使其平均化。这种劳动收入差距已经脱离了劳动差别，所以称为不正常的劳动收入差距。非正常劳动收入差距不但不能产生效率，而且对劳动者的生产积极性和企业经营积极性还有很大的破坏作用。

非劳动收入的差距也有正常收入差距和非正常收入差距之分。正常的非劳收入差距是依据等量资金、等量收益、同等经营水平获得同等经营收入的社会权力而形成的。这种正常的非劳收入差距能够激励投资和经营的积极性，对生产和建设有积极的促进作用，差距产生效率。而非正常的非劳收入差距一方面在机会不均等的条件下靠垄断和特权所形成，一方面在机制不健全的条件下靠投机倒把、钻政策的空子、违法乱纪等非法手段所形成。非正常的非劳收入差距对经济发展有极大的破坏作用。

还要指出的是，不正常的收入差距影响了正常收入差距释



放能量的作用。本来正常的收入差距在机会不均等的条件转化为非正常的收入差距，使正常的收入差距的功能衰减。

因此，我们不应该笼统地说收入差距产生效率，而应该在分析的基础上加以判断。正常的收入差距一定要拉开，非正常的收入差距一定要缩小。只有这样，我们才能使分配格局发挥统一与协同的作用。



下 篇／秩 序 篇

本篇以新的分配格局为基础，进一步对分配格局的内在运行机制进行剖析。从分配秩序的一般入手，对传统体制下的一元分配格局进行实证性考察，论证了新格局中按劳分配在商品经济条件下的转型，这是对上篇中提出问题的解答。本篇概括了现实经济秩序的特征，并对商品经济中分配秩序的机制特征进行了描述，并在此基础上，进而研究了中国工资制度的改革和新的分配秩序的建立等问题。本篇是格局篇的继续，在很多理论观点上和上篇相呼应。





第六章

● 分配秩序论

以按劳分配为主体的多元分配方式只是对社会主义初级阶段分配体制模式的初步确立，而这样一个新的体制必须有相应的运行机制来支撑。为了深入探讨在新的分配格局下分配体制中运行机制的转换，我们必须把目光转向分配体制的内部。本章正是为运行机制转换和新分配秩序建立，奠定理论基础。

第一节

■ 分配秩序概述

一、什么是分配秩序

任何自然过程和社会过程都是按一定秩序进行的。经济过程以及其中的分配过程也不例外。在我们说明分配秩序之前，必须先了解一下什么是秩序。

1. 如何把彩球拉出来。

什么是秩序呢？并不是很容易就给下一个定义的，我们还



是从一个有趣的小故事说起。有一部儿童电影描写一位外宾给中国的一群孩子进行了一项测试：在一个窄口瓶子内放着几个拴着小绳的彩球，小绳的头都露在瓶外。要求每个孩子拉住一根绳，把各自的小球从瓶内拉出。第一次，孩子们争先恐后，结果窄窄的瓶口卡住了所有的彩球。这些聪明的孩子们暗暗地分了工，第二次是依次拉动小球，瞬间彩球全被拉了出来。这个测试虽然简单，却是对秩序最形象的解释。

所谓秩序，是指一个系统中各个要素的空间排列及其在系统内部运动、退出和进入系统的时间次序。系统内各要素的排列合理，运动和出入次序有规则地进行，该系统的运行就表现为有秩序；如果要素排列不合理，运动和出入次序无规则，就一定会出现系统秩序的混乱。

2. 机制与秩序。

机制与秩序从某种意义上讲，其内容是同一的，只不过问题提出的角度不同。机制，是指机器的构造和运转方式，说明在机器这个系统中各个部件之间相互联系的联结方式和整体运转方式。以后生物学和医学通过类比引入各自学科，表示有机体内各个器官之间的相互联结方式、耦合作用和调节方式。再以后经济学也引入了机制这一概念以说明一定经济机体各构成要素之间相互的联结方式和互相作用以及各自的功能。秩序与机制的内容基本相同，但更偏重于整体运行的状态，更偏重于动态的分析，它既有机制的内容，更偏重机制的结果。因此，我们对秩序的论述在很大程度上将从状态和后果的角度论述运行的机制。

3. 经济机制与分配机制。

经济运行机制理论的建立为我们分析分配的机制和分配的



秩序创造了良好的条件。经济运行机制是社会经济机体的整个运行机体，其中包含着各构成要素的局部运行。整个社会经济机体中的各个构成要素，往往又自成体系，成为社会经济大系统中的子系统。各个子系统又都有各自特定的运行机制。当然子系统的运动方式必然受大系统的制约。分配机制既是分配系统中相对独立的由分配系统内部各个构成要素及其相互联结方式的总和，又是整个经济机体与其它子系统之间的耦合。因此，分配机制的分析必然要联系到整个经济运行中分配机制与总体运行的联系。

4. 分配秩序的定义。

根据以上分析，我们可以给分配秩序下一个定义：分配秩序是指在社会经济机体的整体运行中，分配子系统中参与分配的各个要素的空间排列方式及其运动的时序（包括进入系统和退出系统）所形成的分配状态。这个概念包括以下含义：第一，分配秩序包括了分配机制和分配机制运行状态两方面的内容；第二，分配运行状态取决于分配机制，即取决于参与分配的各个要素的结构功能及其相互联系的质量；第三，分配秩序不是孤立的要素，它直接参与并作为子系统构成社会经济机体的整体运行，同时社会经济机体的整体运行状态也从根本上制约着分配秩序的形成。

二、分配秩序的内容

下面，我们将根据分配秩序的定义，按照参与分配的各个要素、要素的联结方式、运行状态展开分析。

1. 分配的组织。



首先，需要指出的是分配系统似乎没有单纯以分配为中心的组织。在我们试图找出参与分配的主体要素时，发现他们大都是以别的身份参加到别的组织中，如劳动者是参与分配范围最大的主体要素，但是他们参加分配的企业却不是由分配组织起来的。正如蒙泰尔斯提出的“组织是由在为完成一次或多次活动过程中有序地相互依存的一系列参与者（成员）所组成的……”^①而完全为完成分配活动所形成的组织确实比较少见。但是，我们并不能由此得出不存在分配组织的结论来。这和分配的特殊性有关。分配总是作为辅助系统而存在，但任何一个经济组织无不和分配相关，任何经济活动也总伴随着分配。企业的经济活动更和分配紧密相联，同时各种组织、各层次的组织中也都有专门负责分配的专业人员或机构。劳动者是作为人力资源组织到企业中的，但他们也是分配系统中的最基本单元。这样，我们从分配角度去分析整个社会机体，仍然存在着一个分配的组织系统。只是这个系统不能脱离其它系统而单独存在。

分配组织体系的状况直接影响着分配秩序。分配组织的合理表现为它与经济运行要求的一致上。如，企业是直接组织劳动力和生产资料结合进行生产劳动的组织，那么这一级组织也应该是决定工人报酬的主要组织之一。如果企业对工人报酬无发言权，就会出现分配组织与生产组织的不协调，必然导致分配秩序的混乱。分配组织的不合理还可以表现为，本来不应参与某个组织分配的其它组织，由于体制的不健全，也作为分配组

^①转引自保罗·R·格密戈里、罗伯特·C·斯图尔特：《比较经济体制学》上海三联书店1988年第1版，第9页。



织出现。如企业的工资分配在一些地方，许多部门都插手，都从各自角度提出不同的规定，甚至导致谁都想利用一下这个杠杆的局面。前者叫做分配组织空缺，后者叫做分配组织增生，空缺与增生都影响分配秩序。

2. 谁在作出分配的决策？

分配组织的背后真正对分配发生作用，决定分配秩序的是分配的决策。任何一次分配，其实就是一个或一组互相关联的决策。这里决策权的分配、决策过程和决策目标起着至关重要的作用。

所谓决策，就是在若干可供选择的行动中选择其中之一。而对分配秩序起决定性作用的在于决策权的分配，由谁来作出分配的决策。从法律角度看这种权力似乎比较明晰，但从经济运行过程看，谁在作出分配的决策是极其难以回答的问题。中国在改革前，分配决策权的主要部分可以说在中央政府手中，但随着改革的进行，决策权的分配更加扑朔迷离。分配目标的偏离充分说明了这个问题的混沌。改革是以反对平均主义为出发点的，却导致了从未有过的平均主义“大平原”。十年来几乎年年喊尊重知识尊重人才，脑体报酬差距不但没有拉开，反而出现了令人吃惊的倒挂，……分配决策权究竟在谁手里谁也说不清。可以说，分配秩序的混乱实际上是分配决策权的混乱。

任何一个国家的分配决策权和其它经济决策权一样都有集权和分权之分。中国改革以来的分配决策权走了从集中到分散的道路，对此中外学者褒贬不一。埃冈·纽伯格、威廉·达菲运用洛伦茨曲线概述决策权集中程度的方法可能对我们认识这



个问题有所帮助^①，见图6—1。

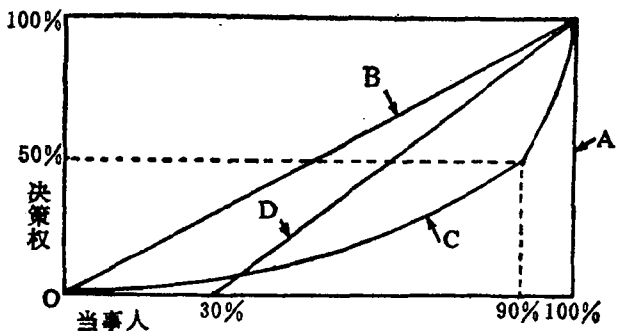


图6—1 洛伦茨曲线

我们运用这个图来说明决策权的分配。分配系统的一切参加者，不论是不是决策者，按决策权集中程度增加的顺序，用水平轴来表示。垂直轴则表示全部决策权和一定百分数的个人有这种权力的百分比。这样，假设曲线A表示了完全的集中，一个人垄断了作出一切决定的权力；曲线B表示了完全的分散，所有当事人平等分享决策权。这是两种极端的情况。现实的分配决策权的分配介于曲线A和曲线B之间。纽伯格和达菲假设了两种决策权的分配结构：曲线C中，所有当事人都享有某些决策权，但50%的决策权集中在这种分配系统中的10%的成员手中；而曲线D中，30%的当事人没有决策权，而70%有决策权的成员平等地分享这种权力。看来曲线C更适合现代商品经济的发展。究竟什么样的结构能够创造出良好的分配秩序还要根据情况具体研究。但是哪些人在掌握着大部分的分配

^① [美] 埃冈·纽伯格、威廉·达菲：《比较经济体制》，商务印书馆1985年第1版，第44页。



权对分配秩序来说是最关键的。

还需指出的是：决策权的集中与分散对分配秩序的形成有不同的作用，走极端是不对的，但走向另一个极端同样会给分配秩序带来不良影响。一般认为，集中决策往往有助于全面考虑总体利益和长远利益，特别在积累与消费的分配方向上易于克服短期利益导向的分配，从长远角度决策，但不利于调动经济机体各部分的积极性，难以发挥分配的激励作用，导致效率低下。而分散决策则有助于个人自由的发展，对于发挥经济机体各部分的主动性、创造性有促进作用，但往往导致短期利益导向的决策，难以应付全局性较大变动的需要。对两者优缺点的评价，不同利益有不同的价值判断，但并不是不能结合，关键在于在曲线A和曲线B之间找到一条适度的曲线，使各自的优点发挥出来，抑制其缺点。

3. 分配决策是怎样决定的？

紧跟在分配决策权的分配这个问题之后就是分配决策的过程，即每一个分配的决策是怎样决定的？而决策过程又和决策权的分配相关。集中决策的决策过程与分散决策的决策过程往往有很大差异。

集中决策的决策过程常常表现为一元、单向（由上而下）的一统决策；而分散的决策则常常表现为多元、多向的分层决策。

政治决策虽然和经济决策有着很大的区别，但是其决策的变化趋势却非常类似，特别对于社会主义国家来说更是这样。集中分配决策很类似政治决策理论中的理性决策模式，其特点是：决策者了解所有有关目标；可以得到所有有关信息；能辨别所有选择；能正确研究选择结果等。社会主义传统体制中的



分配决策就类似这种决策。而当集中决策向分散决策过渡时，决策过程更类似于林德布洛姆的多元决策模式，即这一决策过程是社会上各种力量相互作用的结果，只有很少人能直接参与决策，但人们可以通过各种渠道迫使决策者接受其要求。用这种决策理论来分析我们出现的分配秩序混乱是很有参考价值的。

4. 信息及调节方式。

决策离不开信息，因此分配系统中的信息流、信息的传输渠道、依据信息进行的调节也是构成分配秩序的重要内容。

前面，提到的理性决策模式是以决策人在一个具有完善的信息结构的系统中行事为前提的。信息流的状态几乎成为正确决策不可缺少的条件。以后的分析我们将会看到，传统决策体系之所以作出和实际偏离的决策，在很大程度上是和信息不准、不全、不及时有关的。信息流的不周全更加大了决策的不确定性。对于分散的决策系统，或分散决策占有很大比重的决策系统，信息流同样是至关重要的，不同的只是信息的传输渠道不同。集中决策的信息流主要是纵向的，下级向上级传送生产、劳动、经济效益的情报，而上级向下级下达分配方式、分配数量的指令。顺便指出，中国在改革中分配方式起了很大的变化，但信息的传输渠道仍然是纵向的。改革前，国家直接制定工人增资晋级的方案。改革后，工效挂钩，仍然是纵向渠道，企业有了分配自主权后，横向的信息开始出现，但最终还要进入纵向的渠道。所谓攀比机制就是这种信息流的产物，而分散决策系统的信息流则基本是横向的。横向信息渠道是市场机制的本质特征。商品经济条件下按劳分配的实现必须建立这种横向信息渠道。



信息的重要性不仅表现在决策之前减少不确定性，而且还表现在决策之后，对决策效应的及时反馈，决策系统根据反馈信息对决策进行调节上。从这个意义上讲，决策实际上是一个不断修正的过程，这一过程的停滞同样会对分配秩序产生影响。

5. 分配决策的动力。

分配直接和人们的物质利益相联系。因此，物质利益是分配决策的最基本动力。但是，分配决策系统中不同的要素的物质利益会有差异，参与分配决策的动力也会有不同的表现，如劳动的提供者希望以劳动为根据的分配额尽可能大，其它要素则尽可能小。相反劳动以外的要素提供者则希望劳动所得尽可能少，要素报酬尽可能多。所有者、经营者、劳动者以及政府在分配的动力上存在着明显的矛盾，而他们共同对分配进行决策，这就形成了分配的动力结构。不同的动力就会有不同的目标，如果分配的决策能使这些存在差异的目标统一为一个共同的目标，就会出现分配秩序的良好状态；如果这个目标体系系统不起来，或者统一形成一个目标后，又发生了个体目标同总体目标的背离，就一定会引发分配秩序的混乱。社会主义公有制的建立，为我们实现这个统一奠定了基础，但真正能形成统一的目标还必须解决很多难题。

三、分配的有序与无序

我们已经建立了分配秩序的概念，并粗略剖析了构成分配秩序的主要内容。但究竟什么是好的分配秩序，什么是不好的分配秩序呢？也就是判断分配秩序状态的标准是什么？



分配秩序的好与坏是一个价值判断，不同的立场，不同的着眼点有不同的判断。长期以来，很多人把分配上的平均主义当成最好的秩序，认为秩序在于矛盾少、不出乱子，在于平稳。即使对近年来社会分配中出现的混乱取得了非常广泛的一致，但究竟应该怎样才算有秩序仍然潜在着巨大的分歧。中国经济的发展，社会主义事业的繁荣昌盛迫切需要我们树立新的秩序观。在这个问题上，比利时自由大学普利高津教授为首的布鲁塞尔学派所建立的耗散结构理论对我们建立新的秩序观具有深刻的意义。

1. 孤立系统与开放系统的不同运行状态。

非平衡热力学依据系统与外界的相互关系把系统分为二类：孤立系统和开放系统。孤立系统不受外界影响（近似的），系统内发生的过程是自发的；而开放系统受外界影响，与外界有能量交换和物质交换。孤立系统初始时可能在各部位的热力学参量具有不同值，但随时间变化，最终达到一种不变的状态（也称定态），这种定态就是平衡态。孤立系统一旦达到了平衡态，就永远不会自发地离开这个态。即使由于外界作用一时改变了这种定态，出现了非平衡，最终还会回到平衡态。而开放系统在性质上有本质的不同，它不一定随时间朝定态发展，即使到达定态，也不一定是平衡态。开放系统的演化强烈依赖于外部条件，其非平衡态的运动就有多种的可能性。我们在研究分配秩序时也会碰到类似的系统和运动状态。我们将随着对耗散结构的介绍而展开^①。

^①耗散结构的理论给我们研究分配秩序以极大的启示，这一部分以及以下对耗散结构理论的介绍参阅了《耗散结构论》上海人民出版社1987年第1版。



2. 对称性·无序·熵。

自然界的各种事物都具有某种对称性。对称性是指事物的某种属性经过一定的变换仍保持不变的性质。对称性有强弱之分。非平衡热力学对“序”的定义和我们前面对“秩序”的定义基本是一致的，也是指事物之间或事物内部各个要素之间的关系具有一定的次序。因此序也就是秩序。序与对称性密切相关，系统的对称性越高，有序度越低。

熵是不能再被转化作功的能量的总和的测定单位，它由德国物理学家鲁道尔夫·克劳修斯于1868年第一次提出。其实他很早就被发现，能量之所以可以转化为功，就在于一个系统的不同部分有能量集中程度的差异，但每一次能量从集中程度较高转化到集中程度较低时，随着功的产生也意味着下一次再作功的能量减少了。当河水下落时，它可以用来发电，驱动水轮，或作其它形式的功，但一旦落到低处，就处于不能作功的状态。在水平面上，水没有任何势能，连最小的轮子也带不起来。这种无效状态就是熵。熵的增加意味着有效能量的减少。能量的平均状态是熵值达到最大的状态，不再有任何自由能量来进一步作功。

孤立系统的演化方向可以用熵的变化来说明。处于非平衡态的孤立系统具有的熵值较小，但它一定要自发地朝着增大熵值的方向发展，直到具有最大熵的平衡态。孤立系统达到平衡态时，对称性很强，上下、左右、前后各方向都没有区别于其它方向的特殊性质，此时系统最无序、最混乱，熵值也最大。这很容易使我们联想到斯大林在和德国作家艾米尔·路德维希的谈话中对分配中平均主义的描述：“所有的人都领取同样的工资、同等数量的肉、同等数量的面包，穿同样的衣服，领取



同样的和同等数量的产品”^①这不正是充满了对称性的平衡态吗？而实践不是已经证明，正是这种平均主义的分配挫伤了大部分劳动者的积极性，使经济系统的“熵”值最大吗？我们屡屡反对平均主义，但拉开的差距总要自发地回到原来的平衡态，是不是可以从分析我们的分配系统是孤立系统还是开放系统找到相应的答案？

3. 对称性破缺·有序·自组织。

系统内对称性的减少，称为对称性破缺。对孤立系统来讲，对称性的破缺意义并不大。因为随着时间的推移，对称性逐渐增强，最终还会达到“无序”和对称的平衡态。而对于开放系统则不然，非平衡态会引起对称性的破缺，对称性破缺则意味着系统内有序的运动，开放条件可能把对称性的破缺维持下来。借助同外界的物质、能量和信息的交换，自发减少无序性，增加有序性。

普利高津的研究表明，一个非平衡的开放系统，在外界条件变化达到某一特定阈值时，量变可能引起质变。系统通过不断地与外界交换能量和信息，能自动地产生一种自组织现象，组成系统的各个子系统，形成一种互相配合的系统作用，从而在非平衡态中形成稳定有序的结构，如激光就是一种在远离平衡条件下典型的宏观有序结构。在半导体激光器中放进半导体材料，正常情况下每个半导体的活性原子彼此独立地发出光波，其频率、相位和方向均是无序的，光波有时互相抵消，这种自然光很弱。但当给半导体两端加上电压，并且光泵功率一旦超过某一临界功率，就会出现不可思议的现象。各个活性原子似乎被某种力量自动组织起来，以统一的频率和相位，朝同一方向发出光波。

^① 《斯大林全集》第13卷，第281页。



自然光演化为强度大大加强的激光。这种对称性破缺的序都不在外部环境中，而根源于系统内部。外部的特定环境只是提供能触发系统产生这种序的条件。普利高津把这种自组织称为耗散结构，意为为了维持这类组织不断地对系统作出某种形式的“功”，即不断地“耗散”能量。

耗散结构的理论给了我们有益的启示，传统分配系统连同它所属的整个经济系统是一种封闭的孤立系统，其运行缺乏生机和活力。分配的对称性平衡使整个系统处于无序状态。我们所要建立的分配秩序，就要形成一个非平衡的开放系统，形成耗散结构，使分配在整个经济运行中呈现出一种生机勃勃、充满活力的有序状态。

第二节

■ 微观分配秩序

在我们对分配秩序一般做了初步探索后，将逐步转向现实分配体制中的秩序问题。我们提出了有计划商品经济的总体模式，并且从扩大企业自主权，把企业培育成相对独立的商品生产者和经营者入手开始了经济体制的改革，因此，我们对分配秩序的深入研究也从微观入手。微观的分配秩序一在企业 and 劳动者，二在市场。企业和劳动者是分配系统的基本要素，市场则是联系基本要素的纽带。

一、商品经济分配秩序的基本特征

既然我们已经确定了大力发展商品经济的方向，并且已经



迈开了发展商品经济的步伐，我们就要按照商品经济的要求塑造分配体制，首先必须搞清楚商品经济分配秩序的特征。一般看来，其主要特征如下：

1. 多元分配主体。

商品经济的分配主体是要求多元化的。不论是不同要素提供者对生产成果的分割，还是同要素提供者报酬的确定，参与分配的主体是多方面的。这同社会主义传统体制中只有国家一个分配主体完全不同。当然，资本主义的商品经济是私有制为基础，财产的不同的所有者必然形成多元的分配主体。但是商品经济正是以商品生产者的不同利益为基础的，离开了分配的多元主体，商品经济也就不复存在。因此，公有制基础上商品经济的多元分配主体是需要认真研究的。

2. 分散的分配决策权。

多元的分配主体必然引起分配决策权的分散化。商品经济中的分配决策基本上是在商品生产和经营的基本单元——企业——中进行的。当然，随着资本主义经济垄断的出现和国家干预的强化，分配决策权也有向集中发展的趋向。图6—1中的曲线C就是比较典型的现代市场经济，如日本，大部分决策权集中在大企业联合者的手里。但是，商品经济所要求的分配决策者的曲线必须始终连着两个端点，即每个当事人都享有分配决策权。

3. 要素报酬型式。

商品经济的充分发展，使等价交换的原则贯彻于各个方面。收入分配也以生产要素价格的形式表现出来。因此，在西方经济学中，是把分配理论纳入市场价格理论中的。商品经济的分配不是在生产出成果以后，按照什么样的原则去分配产品，



而是以要素的投入取得报酬。投入的要素不同，取得的报酬形式也不同，一般有四种不同的收入形式，即工资、利息、地租、利润。这些报酬形式又以价格表现为：工资是劳动要素的价格，从而是劳动者的收入；利息是资本要素的价格，从而是资本所有者的收入；地租是土地这一要素的价格，从而是土地所有者的收入；利润是管理要素的价格，从而是企业家的收入。我们在第四章中已经剖析了价值的创造与价值的分配的区别，要素报酬的分配形式是商品经济的要求。

4. 看不见的手在调节。

要素报酬型的分配方式是在商品交换过程中完成的。各种要素供需关系的变动通过价格的波动来反映，价格调整着利益的分配。因此，价格是商品经济分配秩序中的主要信息流，而信息渠道也主要存在于企业之间、劳动者之间、其它要素的各自提供者之间以及各种要素提供者之间的市场。市场机制就是商品经济分配的基本秩序。

二、主体分解与决策权重新分配

按照商品经济的要求建立新的分配秩序首先要使分配主体明晰化。在传统体制下，政府是唯一的分配主体（劳动者虽然是分配的授受者，但没有决策权，形不成分配主体），这个分配主体既是资产所有者又是资产总经营者从而成为全要素提供者。这就必然导致分配决策权的高度集中。应该说一定的集中决策有其不可替代的优越之处。但是，作为把生产要素结合起来，直接从事生产活动的企业，以及活的生产要素劳动的提供者都没有分配的决策权就使整个经济失去的活力。剥夺了企业



和劳动者的分配决策权实际上就是剥夺了经济运行中的基本动力。而且政府的多种身份也不利于商品经济的发展。从商品经济的要求看，资产所有者、劳动者、经营者、其它要素提供者应该分解开来，成为彼此相对独立、相互制约的主体，与之相适应，分配决策也应该重新分配，不但政府和资产所有者享有分配决策权，经营者和劳动者也应该享有一定程度的分配决策权。

在主体分解和决策权重新分配的情况下，国家有两笔收入，一笔是以政府为分配主体所获得的税收收入，作为政府提供管理和提供公共产品和服务的报酬；另一笔是以资产所有者为分配主体所获得的资产收入（包括利息、股息、租金等）。企业作为经营者可以获得利润。劳动者获得劳动报酬。

三、企业分配秩序

企业是商品经济的最基本单位，也是生产要素结合的场所，这里集中了分配主体的各种利益，这里是各种分配决策权最初的聚会，因此，企业分配秩序是整个分配秩序的基础。企业内部的分配不仅是企业经营机制的重要组成部分，而且也直接关系到企业最基本的利益基础。以下我们将从几方面来论述企业的分配秩序。

1. 企业利益系统与分配主体。

企业利益系统由多方面的利益所组成。其中主要由三个利益主体组成，即国家、企业和劳动者。三个利益主体就是三个分配主体，他们在企业的经济活动中从各个方面表现着自己的利益。

国家在企业中成为一个参与企业分配的利​​益主体是由企业



的全民财产表现为国家所有制所决定的。国家作为国有资产的所有者要求企业向国家交纳资产收入，（同时作为政府要求企业交纳税收）要求企业的生产经营活动必须满足整个社会日益增长的物质和文化生活需要，实现国民经济的有计划发展，要求企业有效地使用国有资产，实现资产增殖。

劳动者是社会主义企业的主人，企业作为联合的劳动者必须保证职工的工资和福利待遇，使职工的生活水平随企业的发展而不断得到提高。劳动者的积极性和创造性是企业活力的关键，劳动者始终是企业利益系统中的一个主要利益主体，也必然成为企业中的分配主体。

社会主义企业既然是商品生产者和经营者，就必须自主地决定生产资料的购置和产品的销售，进行经济核算，以收抵支，取得盈利；还必须增加积累，进行自我改造，在竞争中实现自我发展。所以企业有其不同于国家利益和劳动者利益的自身利益，也是企业利益系统中一个独立的利益主体。企业是企业分配主体中主要的分配主体。

过去我们片面强调三者利益的一致性，而忽视三者利益的矛盾性，其结果是强调了国家利益，忽视了劳动者利益，否定了企业利益。以后尽管强调三者利益要兼顾，但在形不成利益主体时，也很难“兼顾”周全。而在形成利益主体，各自享有各自分配权时，就会出现一种新的局面。三个分配主体具有利益上根本的一致性，这种一致性形成企业正常运行的基础；三个分配主体也具有不同利益的差异，这种差异的统一则是企业运行的内在动力；不仅如此，三者利益的差异还以其相互之间特有的制约力量形成企业的自我约束机制。

企业利益系统对企业经营决策起着重要作用，占居基础的



地位(如图6—2)。以后我们将分别分析分配对企业动力机制和约束机制的影响。这里需要指出的是,企业外部运行环境的影响。初看起来,外部影响和分配秩序没有直接联系。但正如毛泽东在分析事物矛盾运动时所讲的“外因通过内因起作用”,市场竞争、市场供求和价格信号也都只有通过利益系统的转换,变市场竞争的压力为动力,变市场供求的影响为约束力,进行对企业分配决策产生影响,如图6—2;

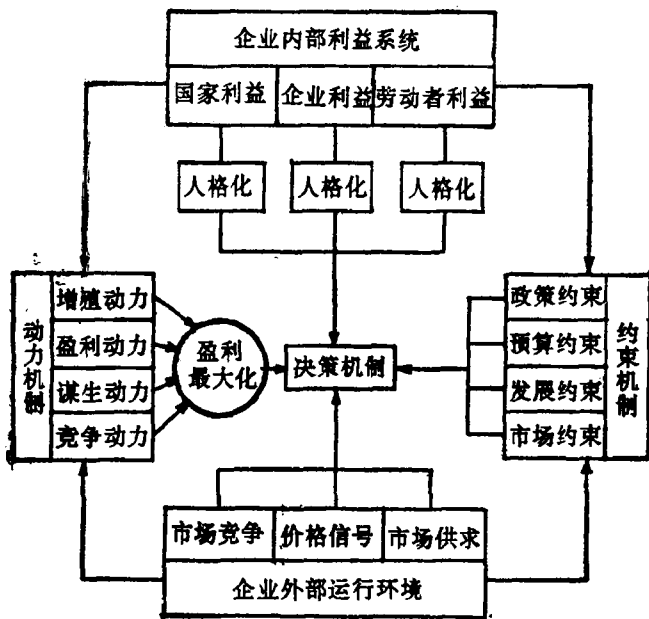


图6—2 企业利益系统

2. 各分配主体利益汇成动力机制。

企业的活力来自企业的动力,而企业的动力则来自利益的驱动。如前所述,国家利益要求国有资产的增殖,在企业形成了——增殖动力;企业经营要求以收抵支,在企业形成了——



盈利动力；劳动者以劳动求生存，在企业形成了——谋生动力；优胜劣汰的市场竞争以外部压力的形式给企业形成了——竞争动力。在这个动力体系中，企业作为商品生产者和经营者的盈利动力是最主要的动力，是直接推动企业经营的中心动力。国家利益和个人利益的动力寓于企业自身利益之中，只有企业按照一个商品生产者和经营者的利益进行经营活动，取得尽可能多的盈利，国家利益和劳动者利益才能得到最大的实现。因此，企业的多重利益集中统一在企业追求盈利最大化的经营目标上。

企业只有取得较多的盈利，才能在成本和价格之间有较大的回旋余地，从而确立竞争优势，使企业得以不断的发展。同时，企业取得较多的盈利，就表明企业向社会提供了较多的适销对路的产品，可以较多地上缴国家利税，以形成雄厚的国力。企业劳动者只有在企业取得较多盈利时，才能确保收入和福利的增长。所以，不同利益统一为盈利最大化的经营目标形成了企业的动力机制。

企业利益系统不仅是形成企业动力机制的基础，而且企业利益系统的完善性也影响着动力机制功能的发挥。企业利益系统的任何缺损或不完整都会导致企业行为的不正常。中国企业改革前后的实践一再证明了这一点。改革前，没有确立企业自身利益的主导地位，企业不是一个分配主体，所以企业躺在国家身上，失去了本来应有的生机和活力；改革后，放权让利，虽然增加了一些企业的活力，但由于只是从外部调动企业积极性，而没有真正从企业自负盈亏上建立企业内部的动力机制，同时又没有找到国家利益在企业经营中的实现方式，从而导致了相当一部分企业的短期行为。一些企业为了局部利益、眼前



利益甚至不惜牺牲国家的利益和企业长远的利益。所以，企业的动力机制的建立，根本在于和分配密切相联的利益关系。

3. 利益差异形成约束机制。

企业的经营只能在内外部各种制约条件下作出各种决策。有效约束企业行为的各种条件及其对企业行为的制约作用，构成企业行为的约束机制。企业的约束机制同样离不开企业利益系统中各分配主体对利益的不同追求。

从企业内部约束看，主要是预算约束。企业内不同分配主体的利益差异本身就构成了一种互相制约的约束力量。企业利益要求用自己的收入补偿自己的支出，不但反对盲目扩张或超前消费，而且总是事先就以预期收入控制着支出；国家利益除了在客观上从法律和管理上从外部对企业约束外，还以种种政策从内部对企业的生产和分配进行着种种约束，约束着企业的生产经营活动，约束着企业生产盲目性和分配上的扩张冲动与消费膨胀。

不仅三个分配主体的不同利益追求互相制约，而且同一个分配主体自身也有互相制约的因素。以工资分配为例，企业把工资作为劳动投入的成本要素时，要求工资投入服从于企业盈利最大化，要求越少越好，但劳动者的福利收入最大化的利益追求，却要求工资越多越好，不同的利益追求相互制约；社会主义公有条件下的劳动者本身就有二重性，除了作为劳动者有工资最大化的要求外，作为企业的主人，为了企业的生存发展，也反对吃光分尽。国家则一方面要求上缴利税的最大，反对企业福利收入的过度增长；另一方面也要求职工生活随劳动生产率的增长适当提高。只要真正确立各分配主体的地位，就会在平衡关系中取得各方都可以接受的分配方案，企业行为就



会合理。

在传统体制下，由于企业利益和劳动者利益得不到承认或被忽视，企业的预算约束就成为一种软约束，企业普遍存在着扩张冲动，争投资而不计效益。改革中，企业盈利动机和劳动者收入动机虽然有所强化，但尚未形成硬的预算约束，企业内没有国有资产的人格化代表就出现了企业和劳动者一起向国家争工资、争投资，导致消费和基建的双膨胀。

从企业外部的约束看，除国家法规的约束外，主要是市场约束。市场约束中，无论是市场对企业投入的供给约束，还是市场对企业产出的需求约束都是以企业作为一个独立的商品生产者和经营者为前提的。外部约束必须转化为内在的自我约束才能产生约束力，企业内部利益结构、分配方式如果仍然是父爱主义的，有了市场约束也难产生作用。一些企业产品根本卖不出去，却仍旧不断地加大库存就是这个原因。因此，企业约束机制的建立，也离不开企业内部利益关系的调整，利益结构合理化了，分配系统协调了，就可以产生制衡关系，有效地制约企业短期行为，从而建立企业内良好的分配秩序。

四、市场分配秩序

市场分配秩序是整个分配秩序的核心。商品经济的分配秩序集中体现在市场分配秩序上。经济生活中分配秩序的混乱往往发生在市场，而良好分配秩序的建立也有赖于市场分配秩序的形成。特别是当社会主义的经济步入商品经济的轨道时，这种秩序就更为至关重要。因此，我们必须对市场分配功能、市场残缺对分配秩序的影响以及如何才能形成良好的市场分配秩



序有较为深刻的认识。

1. 市场的分配功能。

市场是商品经济运行的基础，商品经济的资源配置是靠市场来完成的，而推动资源配置的正是市场的分配功能。市场的分配功能主要有：

(1) 实现产品价值的功能。商品经济同产品经济的一个重要区别就是产品经济分配的对象是产品实物，而商品经济分配对象是价值。企业在生产出产品后，其内在的价值能否被社会所承认，能承认多少，必需由市场来检验，凝结着劳动者劳动的产品，其价值能不能作为分配对象，劳动者劳动是不是有效，全靠这“惊险的一跳”。

(2) 形成分配标准。商品经济中的收入分配就是要素价格的决定，而要素价格决定的实质就是确定分配标准。这一标准是通过市场竞争而形成的。工资也好，利率也好，租金也好，都决定着不同要素参与分配的标准，这些标准一方面决定着企业内各利益主体的分配权利；另一方面又对企业运行方向起着导向作用，这种导向功能正是分配的功能。

(3) 对收入进行再分配。市场价格体系的变动对初次完成分配后已经形成的收入进行再分配，对稀缺资源，先进技术和装备等形成级差收入。

2. 市场是触发分配系统形成耗散结构的条件。

我们已经了解了耗散结构的形成必须使系统与外界有能量、物质和信息的交流。虽然对称性破缺的序根源于系统内部，但如果没有外界条件不断地触发，自组织也难以形成。企业的分配系统要想成为非平衡开放系统，就必须使自己置身于市场之中。企业如果脱离市场，就是使自身系统封闭起来，割



断与外界的物质和信息的交流。正如我们在传统工资体制中看到的，企业内部的分配就像晶体一样，成为没有生机的“死结构”。即使出现了对称的破缺，由于没有形成开放系统，也会很快恢复平衡。一些企业在改革初期，没有触动原有系统就强行拉开收入差距，没有多久就在更高的水平上出现新的平均，达到熵值的最大。企业分配系统只有置身于市场，使生产要素不断地流进流出，收入标准纳入市场体系，才会有外部条件触发对称的破缺，并不断维持破缺，形成生动活泼的分配局面。因此，没有市场，也就没有企业分配系统的开放。

3. 市场残缺对分配秩序的影响。

良好的市场分配秩序必须以健全的市场体系为基础。市场残缺不全不但不能发挥市场分配的功能，反而使分配秩序更为混乱。改革以来，扩大了企业自主权，却未能建立起完整的市场体系，给分配秩序带来恶劣的影响，如生产资料市场发展艰难，价格双轨制虽然对刺激生产有一定积极作用，但两种价格的差价产生了“分配效应”，谁掌握了平价物资，谁就有了增加收入的来源，以致促发“官倒”弊端的滋生；劳动市场形成的相对滞后使企业扩大了分配自主权同劳动力自由流动受阻发生摩擦，各个企业之间分配水平的不一致成为分配系统的“定态”，据调查有的地区同行业工资水平竟相差四倍，这种“定态”比平衡态的危害更大。不解决市场体系的完整性，市场分配秩序便不可能向有序的方向发展^①。

4. 卖方市场诱发秩序紊乱。

^①参阅卫兴华、魏杰：《从无序经济走向有序经济》，中国财政经济出版社1989年第1版。



卖方市场是由于需求过度或供给不足所形成的市场商品严重短缺。在这种情况下市场信号失真，市场关系扭曲，投机倒把，囤积居奇哄抬物价的现象一定会应运而生。短缺经济条件下，市场分配秩序难以向有序化方向发展，只有控制需求，增加供给，争取一个总供给大于总需求的格局，才可能使良好的市场分配秩序生成和发展。

5. 竞争与机会均等。

市场分配功能是通过竞争来完成的。竞争是激活系统的触发点。恩格斯对此有过深刻的描述：“竞争是一部强大的机器，它一再促使我们的日益衰朽的社会秩序或者更正确地说，无秩序的状况活动起来，但它每紧张一次，同时就吞噬掉一部分日益衰弱的力量。”^①竞争是市场的最高权威，不承认这个权威，就没有市场的秩序。竞争机制的核心是机会均等，每个进入市场的企业和劳动者都以平等的身份出现。这里不承认任何非竞争性特权，排斥垄断、行政特权、条块分割和市场封锁。建立良好市场分配秩序的基础在于创造机会均等的竞争环境。

6. 市场管理是形成秩序的保证。

市场的竞争不可避免地产生盲目性，在我们强调商品生产者和经营者自由地进入和退出市场的同时，必须同时看到，他们随时也会自由地破坏市场秩序。正常的市场分配秩序必须通过建立健全市场管理体制，规范竞争行为才能形成。中国经济体制改革在新旧体制转换时期，在市场发育不正常的情况下，市场秩序一度出现相当程度的混乱，和市场管理的不健全也是相关的。市场分配秩序的有序化，必须以完整的市场管理体系为保证。

^①《马克思恩格斯全集》第1卷，第623页。



第三节

■ 宏观分配秩序

社会主义商品经济中，国家是一个重要的分配主体。国家除了参与微观分配外，还必须从宏观上调控国民收入的总体分配，并使这种分配与国民经济总运行相一致。所谓宏观分配秩序是指分配系统的总体秩序，也即由各个企业构成的为数众多的分配子系统、企业外部由国民收入再分配所形成的分配子系统以及联结他们的市场的整体运行状态。这里，分配秩序一般所述原理同样是适用的。宏观分配秩序包括宏观分配的目标、宏观分配的组织与决策以及收入分配的调节与控制。

一、宏观收入分配的目标

从社会主义经济总体来说，宏观收入分配并没有完全独立的目标，它总是为整个社会经济的总体目标服务的。虽然也能列出一些人们所熟知的目标，但单纯地去论述这些目标并没有太多的意义。我们只有把收入分配同经济发展目标和社会发展目标联系起来，特别是考察收入分配在两大目标之间的地位和功能，才能深刻揭示宏观分配秩序的意义。

1. 经济发展目标与收入分配。

任何一个社会，都有自己的经济和社会发展目标，作为国民经济运行的总纲领。经济和社会发展目标包括两部分：经济发展目标和社会发展目标，二者之间有密切的联系。收入分配对这两部分及两部分的联系都有着十分重要的意义。



我们首先从经济发展目标谈起。社会主义经济发展目标通常用经济增长来表示。中国共产党十一届三中全会以后，确定经济发展战略部署分三步走，其目标为：第一步，实现国民生产总值比1980年翻一番，解决人民温饱问题；第二步，到本世纪末，国民生产总值按不变价格计算比1980年翻两番，人民生活达到小康水平；第三步，到下个世纪中叶，人均国民生产总值达到中等发达国家水平，人民生活比较富裕，基本实现现代化。为实现这一目标，国民经济就必须持续、稳定、协调发展，始终把提高经济效益作为全部经济工作的中心。为此，收入分配的目标就必须定在：第一，激励生产发展的积极性，全面提高工作效率，增强社会总供给能力。第二，抑制需求，稳定价格，促进国民经济的总量平衡。第三，以收入分配为杠杆，完成资源有效配置，调节国民经济的结构平衡。

2. 社会发展目标与收入分配。

社会发展目标以人民物质文化生活水平的提高来表示。前面所述经济发展战略三步走的经济目标也分别提出了“解决温饱——小康水平——比较富裕”的社会发展目标。社会发展水平是一个多元指标体系，如人均生活设施、人均医疗设施、人均教育设施、居民平均寿命、职工闲暇和工作时间等等。而所有这些都和分配直接相关，可以说社会发展目标直接是以分配为保证的。这就决定了收入分配目标必须是：第一，保障人民群众的基本生活需要，并确保人民群众的生活水平随着生产的增长不断提高。第二，调节和控制收入差别，确保社会公平与社会安定。

3. 分配统一了两大目标。

发展中国家从已经走过的道路逐步认识到，单纯把GNP



（国民生产总值）作为一个国家的发展目标是不妥的。第三世界的学者乌尔·哈克在他所著的《70年代就业与收入分配》中指出：“发展必须定义为有选择地向贫困的最坏方面发起进攻，发展目标必须按营养不良、疾病、文盲、不卫生、失业和不平等的逐步减少及最后根除来确定。我们一直受到的教导是必须注意国民生产总值，国民生产总值有助于消灭贫困。现在我们反过来，首先关注贫困问题，贫困的消除会增加国民总产值。换句话说，值得我们更为操心的事情不是国民生产总值的增长率，而是国民生产总值所包含的内容。”因此，经济发展目标与社会发展目标必须统一起来。如果一方面GNP不断地增长，另一方面文盲也在增长，人均居住面积下降，那国民生产总值就真的成了“国民总污染”了。

从两大目标的规定性来看，社会发展目标是以人民物质文化生活水平的提高来表示，经济发展目标以经济增长来表示，两者的统一正是斯大林曾经给社会主义基本经济规律下的定义：“用在高度技术基础上使社会主义生产不断增长和不断完善的办法，来保证最大限度地满足整个社会经常增长的物质和文化的需要。”^①而联结两大目标的恰恰就是分配！

如前所述，分配规定着经济增长的动力，调节经济增长的比例；分配又决定着人民生活水平和社会的发展安定。分配已经成为经济增长的手段，分配又是社会发展的保障，甚至分配本身也构成经济发展的组成部分。分配一面连着手段，另一面连着目的，使目的和手段联为一体。

两大目标的统一在《中共中央关于制定国民经济和社会发

^① 《斯大林选集》下卷，第569页。



展十年规划和“八五”计划的建议》中得到了充分的体现，《建议》明确提出第二步战略目标是“把国民经济的整体素质提高到一个新水平”而这项目的基本要求除了国民生产总值在本世纪末比1980年翻两番外，还包括了人民生活从温饱达到小康，生活资料更加丰裕，消费结构趋于合理，居住条件明显改善，文化生活进一步丰富，健康水平继续提高，社会服务设施不断完善以及教育、科技、经济体制和运行机制、精神文明和法制建设。

4. 分配协调两大目标的矛盾。

经济发展目标与社会发展目标虽然可以结合在一起，但其实现过程仍然存在着矛盾^①。分配既然统一了两大目标，其间 的矛盾也只能由分配来协调。

两大目标矛盾表现在各自目标的实现都要以一定的人力、物力和财力。在资源总量一定时，必然发生此多彼少的矛盾。经济增长所需资源因其见效快，有经济效益容易被重视，而文化、教育、科学、卫生和人民生活方面所需资源因其功效在长远，而且这部分占有资源多了，势必影响经济发展，往往得不到重视，而这一部分又是必不可少的。这些矛盾显然要靠分配来协调。

综合考虑收入分配与两大目标的关系，宏观分配目标还应该有：

第一，社会整体经济效益。社会整体经济效益是社会以尽可能少的劳动支出，最大限度满足人民群众物质和文化的需要，

^①参阅厉以宁著：《社会主义政治经济学》，商务印书馆1986年第1版，第447页。



这一目标涵概了两大目标的规定性：劳动消耗和劳动占用与劳动成果比较是经济增长的要求；劳动成果和社会需要满足程度的比较是社会发展的要求。而分配必须兼顾两个方面。

第二，社会整体综合平衡。在收入分配中，积累制约着经济增长，社会发展中相当一部分是消费，因此恰当地确定最优积累率，在保证人民群众当前消费需要得到最大限度满足的基础上，尽可能有效地为供给能力增添后劲；除经济发展中各种比例外，还有文化、教育、卫生、科技等方面与其它方面的比例都需要分配来调整。

第三，协调经济运行两大目标间新出现的矛盾，如职工收入与经济增长的关系，工资与物价的关系。

二、宏观分配组织与决策

宏观分配目标必须通过分配组织，进行分配决策以及运用各种手段加以贯彻，这些都构成了宏观分配秩序的重要内容，但同样的目标，可以有不同的实现系统。以下，我们仍然按照有计划商品经济中宏观分配秩序“应该是什么”的规范性方法论述，同时也辅助一些实证分析，以对照传统体制的分配秩序。

1. 计划是宏观分配秩序的中枢。

在有计划商品经济体制中，虽然放开了市场，让市场调节企业的经济活动。但是，国家决不是被动地对市场进行干预，而是国家对市场进行自觉和主动的调节，这个调节方式主要是靠计划。如此大的一个国家，要完成如此复杂的宏观目标，没有计划是不可想象的。有目标就要有预见，根据各方面的情况制定计划，按计划进行国家的调节活动。需要指出的是，这种



计划不是排斥市场的计划，而是把市场纳入调节范围的计划，也可以说是对市场的计划。这样的计划不同于传统体制下的分配计划，必须由企业直接执行。因此它的制定必须充分考虑市场运行规律。分配计划的内容也不再是直接规定社会上哪部分人什么时间长多少工资，而是宏观收入水平以及这一水平和国民收入水平、劳动生产率水平的关系；社会各方面收入差别，如脑体报酬差别等；企事业单位用于个人收入分配的总额及其增长速度等。那种认为只要放开市场，国家就可以不再管理，不再计划的观点是十分有害的，放弃了计划，就是放弃了计划经济。同时，也必须划清计划对市场调节与当代资本主义国家用收入政策对市场的干预的界限，他们是被动的、事后的、随机的干预，是对市场机制的破坏；而我们所说的计划是主动的、事前的、有目标的调节，使市场机制和宏观目标有机地衔接起来。

2. 重建宏观分配组织。

本章初我们已经指出，一般没有独立的分配组织，所谓分配组织只是依附于其他系统而执行分配功能的组织。传统的宏观分配组织更是如此，所谓宏观分配组织不过是政权体系和行政组织，从上到下按行政建制和等级组成的体系。就拿工资管理来说，从计委、经委、财政部、劳动人事部一直到各产业部、各地方政府都有负责工资分配的职能部门，这些部门完全是行政化的。其实这种体制也无所谓宏观、微观，就连企业在内也成了行政化的组织。这种组织体系很难适应有计划商品经济的运行。因此必须重建国家的宏观分配组织。宏观分配组织重建的原则是：第一，行政组织与经济组织分开，分配属经济组织调节，行政组织不应插手收入的分配；第二，宏观组织和微观



组织分开，属于微观企业自主分配的，要由微观分配组织负责，宏观组织只是按计划通过市场进行间接的调控，加强税收、银行等宏观经济组织的调控能力；第三，社会分配组织和经济分配组织分开，属于社会发展目标下的社会保障性分配由社会分配组织承担，属于经济发展目标下的以促进效率的分配由经济分配组织承担，各司其职；第四，充分发挥工会在收入分配中的作用。改革以来，劳动者逐步成为参与分配的分配主体，但这一分配主体尚未形成分配组织，从市场机制的要求看，这一分配组织的建立很有必要。最后，要建立一个直属人大常委会的最高收入分配决策的权威组织，统一协调宏观分配秩序。

3. 分层决策、分类管理。

分层决策、分类管理是宏观分配组织体系与决策体系的实现形式。宏观分配组织面对庞大的分配系统不可能一手抓，否则就又回到了集中体制。按照分配的系列、类型，分别进行管理，同时又可以统一协调。从决策来看，中国地域广大，发展不平衡，各地情况又千差万别，在分配的决策上，只能是分层决策，中央只决策总量的平衡和总的分配结构，省、市地方则根据当时当地的具体情况进行第二层次的决策，有的地方还可以有第三层次的决策。分层决策必须注意，第一，关于企业与职工之间的分配，决策权在企业 and 职工，宏观各决策层都不直接决策，只是对总量进行控制，对关系进行调节；第二，分层决策必须保证宏观决策的有效性，在各层次自主范围内，必须独立自主地决策，以保证决策的及时性、灵活性和有效性。但决不能形成上有政策、下有对策的纵向对立决策；第三，分层决策和分类管理必须协调，分层决策要兼顾横向分配的关系，左邻



右舍。分类管理则更要注意分配关系的协调，也要注意与分层决策的一致。

三、宏观分配调控手段

对收入分配宏观调控的方式和手段也是宏观分配秩序的重要组成部分，其实现运用的情况直接影响分配秩序的状态。

1. 以参数为主的多元调节模式。

既然公有制企业和其它成分的企业已经置身于市场，企业的分配活动实际上是接受市场形成的信号。虽然每一个企业的活动随时都在影响着市场信号，但在庞大的市场面前，个别企业很难单独改变市场信号，因此，在大多数情况下，企业只是市场信号的接受者。这就为国家进行调控提供了有利条件。国家一般不能直接规定在市场本身运行中形成的市场信号，但可以通过对宏观经济变量的调节来调节市场信号，使宏观经济变量的变动符合国家调节目标的要求，进而达到对市场的调节，这就是所谓的参数调节。但是这仅仅是一种调节手段。国家在特殊情况下，如市场机制尚未健全或市场机制阻滞时，可以直接规定某些“参数”，这种决定带有严重缺陷，但并不影响企业的运行，只要国家能够比较科学地制定、并及时地修正，仍然可以作为一种特殊的手段。国家还可以利用其直接经营的企业，以市场参与的经济主体身份来影响市场，建国初，国家曾利用这种调节方式成功地平抑了物价。必要时，国家还可以利用某些垄断地位来调节，这是在市场机制已经被破坏，经济秩序出现混乱时的调节方式，一般不易采取。对于那些受国力和资源限制的市场（如能源、交通运输等短线产品市场）可以采



取模拟市场调节，如以全社会市场价格和利率为参照系，以全社会市场形成的分配标准为依据来分析这些特殊企业的经济效益，进而确定其利润和职工收入水平。对于那些自发性的市场，则可以通过市场规则来调节，当然市场规则也是对整个市场进行调控的重要方式。

2. 宏观收入分配政策。

国家在调节分配秩序时，一方面依据已经制定出的目标和计划的规定性，一方面又要面对实际经济运行中所客观形成的总量，根据这二者偏差，国家必须规定出宏观分配总量的变动方向和程度，并作为国家调节分配秩序的基本方针和行为准则，这就是宏观的收入分配政策。收入政策是国家实行宏观调控的重要手段，如在个人收入分配上，国家制定的拉开差距，打破平均主义大锅板的政策就是根据国家经济增长目标所要求的劳动者充分的积极性和创造性与传统体制下劳动者积极性受压抑的偏差而制定的，这一政策刚一贯彻就见到了明显的效果，还有一部分人先富起来的政策，个人资产可以取得收入的政策等都起到了杠杆的作用^①。

3. 财政调节手段。

传统体制下财政是国家分配的唯一渠道。改革以后，虽然个人收入的分配已由企业和市场决定，但财政仍然是国家调节收入分配的重要手段。财政手段中最重要的是税收，税收调节收入是世界通行的一种强有力的手段。它是调节按劳分配和各种分配形式之间关系的重要工具。税收不仅可以调节个体经

^①参阅魏杰：《大杠杆——宏观经济政策分析》，人民出版社1988年第1版。



济、私营经济、合伙经济中的收入，也可以通过对全民企业的工资税、奖金税以及个人所得税来调节企业职工的收入。财政手段的第二方面是财政支出，主要是用于政府公务员和事业单位工资支付和对居民的各种补贴、福利支出。

4. 货币调节手段。

如前所述，参数调节的重要方面就是通过对货币供应量和利率的调节来影响个人收入，也即货币调节手段。货币供应量对物价水平和需求总量都有影响，价格的涨落直接影响居民的实际收入，需求总量则通过就业影响个人收入。利率的调整可以直接对个人资产收入进行调节，也可以通过改变企业投资倾向和消费倾向间接影响个人收入^①。

5. 控制就业量手段。

宏观收入水平的调节和就业量密切相关，50年代就曾运用压缩就业人数的办法降低了收入总水平。改革开放以来，更多的是扩大就业渠道，靠增加就业量来提高收入水平的，如以我国劳动密集型产品的出口扩大就业总量，劳务出口，发展第三产业等。最后还有允许从事第二职业也是调节收入的一个方面。

6. 价格调节手段。

价格作为调节分配的手段看来属于经济调节，其实质是行政调节的一部分。价格本身有分配的功能，但一旦有意识地运用这种分配功能，就带有极大的行政分配的色彩，如通过生活必需品的低价和非生活必需品高价保证了我国长期的低工资政策。还有通过调整商品比价转移不同部门之间的收入，进而影

^①参阅吴树青、胡乃武主编：《模式·运行·调控》，中国人民大学出版社1987年第1版。



响劳动者的收入差别。

7. 行政和法律手段。

传统体制下单纯的行政手段，使收入政策未能发挥其应有的功效。搞有计划的商品经济，虽然不能完全放弃行政手段（因为行政手段在特殊情况下，也有其它手段所不及的效果）但一般要尽量少用，在以经济手段为主的同时，应尽量通过法律手段。法律手段与市场运行机制可以并行不悖，同时又是市场运行得以正常进行的保证，就连极力主张经济自由的哈耶克也认为：“为了使竞争能够有益地进行，一种周密考虑出来的法律制度是必要的。”我们计划的市场调节更离不开法律手段的保证。



第七章

●分配秩序实证考察

本章将对我国传统经济体制中一元分配格局的分配秩序进行实证性的描述，并通过暴露两种机制的矛盾揭示社会主义商品经济中分配秩序的要求。还将概括传统体制分配秩序的基本特征、成因和危害，并对改革中平均主义和攀比机制的形成作出新的解释。

第一节

■配给与报酬：一元格局两种机制

在第五章中，我们已经分析了在中国统治了长达30年之久的一元分配格局是通过配给型式贯彻按劳分配原则，简称按劳配给。但这种按劳配给却偏偏又采取了报酬型式中的工资形式。长期以来，人们并没有认真去分辨这两者的差异究竟在哪儿？但是配给型和报酬型的混和状态，却产生了分配秩序上的潜在矛盾。

一、两种分配型式的不同机制

1. 配给型式的机制。



在第二章格局论中，我们已经介绍了配给型式的基本规定性，但没有详细分析这种型式的机制要求，因为一旦涉及运行的机制我们就进入秩序分析了。现在我们必须结合秩序论中的秩序内容对配给型式的机制进一步分析。

配给型式的组织是等级制的集权系统，严格执行下级服从上级的纪律。这个系统中最基本单元——劳动者和最基层组织——企业没有决策权，决策权是高度集中的。从中央到最基层的中间层不过是在执行决策，但有时也可以通过一些手段进行间接决策（这种间接决策的作用常常是很微弱的）。决策过程基本上是由上而下的单向决策。信息的输送渠道为纵向输送。决策动力主要来自权力。因此，配给型式的机制主要是行政机制。

2. 报酬型式的机制。

报酬型式的分配组织包括个人、家庭、企业、政府。各个组织处于平等地位（仅就形式而言）。决策权是分散的，每个分配主体都有一部分决策权。决策一般采取双向决策。信息输送渠道主要是横向的。决策动力来自激励机制。一元格局的报酬型式大多数情况只表现为工资。工资作为劳动报酬是你出工我付酬的对等利益主体之间的关系。就形式而言，斯密的定义说明了这种关系：“劳动工资一语，都普遍理解为，在劳动者是一个人，而雇佣他的资本所有者是另外一个人的一般情况下，劳动所得报酬才叫做劳动工资。”^① 尽管不同经济制度中，这种形式背后有根本不同的生产关系，但只要工资形式存在，马克思在《资本论》中提到的“我给，为了你给；我给，为了

^①亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》第60页。



你做，我做，为了你给；我做，为了你做”^①的法律对等公式在形式上就一定表现出来。工资所联系的两极利益主体不同的利益追求是工资得以存在和运行的客观基础。资本主义工资所联系的资本家和雇佣工人一目了然，但在消灭了雇佣劳动的社会主义条件下，工资联系的两极利益主体都不十分清楚。但工资形式作为一个经济范畴，必须有经济利益上的你我之分，否则就不会有工资范畴的存在。报酬型的分配机制是商品经济的要求，是市场的机制。

二、两种机制的矛盾

报酬型机制要求作为使用劳动的利益主体要根据自己的利益以尽可能少的价值获得尽可能多的活劳动，以实现工资成本最小和工资效益的最大。而作为提供劳动的利益主体则要求自己的活劳动能换得尽可能多的货币。工资正是在这种对立的要求下运行的。不论工资反映的生产关系的本质是什么，工资形式本身就有这种内在要求。社会主义制度下，工资形式的保留是商品经济发展的内在要求。但这种内在要求在配给型式的体制下一直被掩盖着和扭曲着。

虽然也建立了工资制，但这种工资制不是发生在企业与职工之间、两个利益主体之间的经济形式，而是发生在全国统一的利益主体内，以工资为分配形式的个人消费品的配给型体制内。二种机制各有其存在理由，但共存于一体，本身就有不可克服的潜在矛盾：

^① 《资本论》第1卷，第591页。



第一，参与分配的利益主体关系不同。配给型分配是一个大利益主体内的分配关系，报酬型分配是两个利益主体之间，通过交换关系表现出来的分配关系。

第二，调节方式和决策方式不同，报酬型分配受两个利益主体不同利益的支配，而利益的双方又都有各自选择和被选择的自由。报酬由双方协商决定，相互制约。配给型分配则在一个大的利益主体内部由上而下的一次决策、一方决策、单向决策。

第三，分配标准采取的形式不同。报酬以价值形式表现为劳动的“价格”，报酬标准相对稳定，工资量是在稳定的标准下，随劳动量的变化而浮动，而配给制则没有固定的标准，即使采取计分配给，也是死分活值，标准不稳定。

第四，分配的时间不同。工资一般是按事先议定的标准预付的，而配给型分配则是在取得成果后进行的分配。

第五，分配隶属的经济范畴不同。工资是作为活劳动消耗的成本要素，而配给型分配是对新创造价值做了各种必要扣除后的配给。

第六，所依附的经济形式不同。工资制是商品经济的范畴，而配给制更适合于非商品经济。

把两种分配型式混合在一起，一方面按配给型构造了全国统一的管理制度，高度集中管理，努力实现全民所有制范围内的同工同酬，按劳配给；另一方面，却又按报酬型在企业设立了工资基金，参与成本核算，由企业向职工支付工资。这就产生了工资分配上的相悖现象：工资作为劳动消耗进入企业成本， $c+v$ 随着产品的销售已经得到补偿；而国家却要根据国民收入 $v+m$ 来安排职工的调资。工资 v 究竟是耗费成本的补



偿，还是净产值扣除后的配给？微观与宏观发生了矛盾。

第二节

■分配主体及分配决策描述

在我们试图对中国分配秩序运行的状态做出更深一步的机理分析时，我们必须对推动工资运行的深层结构——利益主体及其行为进行实证性考察。

涉及工资运行的主要利益主体是：国家、企业和劳动者。在公有制条件下，三者有其根本一致的一面，但作为利益主体也都有各自不同的利益追求，不同的利益追求分别推动三个层次利益主体不同的经济行为。利益的一致性与利益的差异性共同构成了社会主义工资运行的动力系统。正确认识这种一致性和差异性对于我们揭示工资运行的机理是十分重要的。

一、国家分配决策过程

为了满足社会共同需要而产生的社会利益是各个社会所共有的。在社会主义经济中，全体劳动人民的总体利益和长远利益在很大程度上已经作为一个整体独立出来，它由国家来代表和承担，并和企业利益相对立。因此，代表人民的总体利益和长远利益的国家利益就成为国家经济运行的动力源。在传统体制下，我国工资运行也主要是由国家来推动的。

1. 工资运行的始端是工资决策。

我国国家工资决策主要由四个部门参与。劳动人事部是国家综合管理劳动工资人事的机构，是工资决策中出现的第一个



角色。主要任务是调查了解工资状况，综合分析来信来访，研究工资中存在的问题。根据职工生活水平、物价变动情况及劳动生产率的增长速度，提出工资调整、制度改革的建议，初步拟定增资水平和可供决策的各类方案。待最终决策后，负责组织实施和局部调整、解释政策。

财政部作为国家分配国民收入的主要部门，在工资决策上起着重要作用。不仅非生产部门职工工资直接由财政拨款，而且生产部门职工工资由于企业财务作为国家财政体系的基础，也同样受到国家财政的制约。财政部作为国家资金管理部门代表工资的供方参与决策，因此起着重要的甚至是决定性的作用。

国家计委作为综合计划部门，编制工资增长的中长期计划及年度计划，协调劳动人事部与财政部的意见，权衡工资增长的需要和可能，在国民经济重大比例平衡基础上提出当年工资增长幅度及今后目标。

工会作为职工利益的代表，在工资决策中应该有很大的发言权。在建国初及以后的一段时期内工会在工资决策上有很大权力，50年代后期，随着所有制改造的完成，工会对工资决策的影响逐渐下降乃至消失。最后只是在征求意见时，作为一方面的代表。

中国和资本主义国家工会代表工资的需方，雇主代表工资供方经过反复谈判、较量达成协议，而政府进行仲裁和调节不同，我国原有体制工资决策中不同利益的角色全部由国家包下来，变为政府不同部门来承担。财政部和劳动人事部分别代表供需两方，国家计委则以调解平衡的姿态出现。财政部，劳动人事部，计委都是作为国家政府的部门，只能代表已经独立出来的



劳动者的整体利益和长远利益，而在和职工个人利益和眼前利益直接相关的工资决策中，工会却没有发生作用，如图7—1。

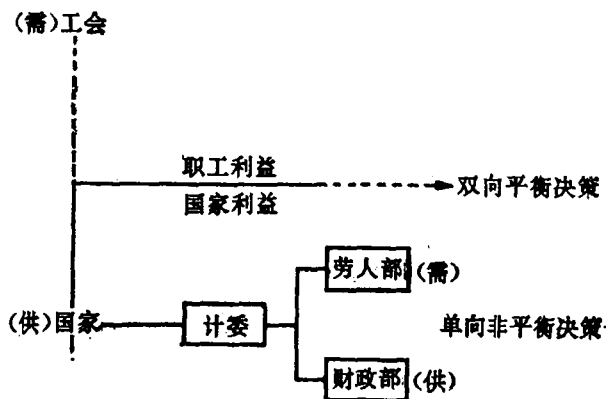


图 7—1

国家进行工资决策时，主要考虑工资增长的最低容忍限度，劳动生产率增长速度，积累与消费的比例，可供消费产品量，新增劳动力数量，物价因素等方面的情况。

决策中，劳动人事部首先根据上年度已实际支出的工资总额，本年度自然增长的工资总额（翘尾工资），计划年度内必须增加的工资额、核减计划年度可能减少的工资额（掉尾工资）计算出本年度最低限度工资总额，再经过对职工生活状况的分析研究及工资制度方面的分析研究，根据劳动生产率的增长速度初步提出工资增长计划进行小平衡。劳动人事部小平衡后的工资方案首先要征求财政部意见，财政的承受能力直接影响着工资的最终决策。国家计委主要从涉及国民经济的几个大比例关系考虑工资。首先是积累与消费的比例，其次是社会购买力与商品可供量的平衡。计委从大平衡的角度协调工资计划，在



“赶超战略”思想指导下，往往是优先保证积累的增加和优先安排若干种工业产品的增产指标。所以，基本建设投资总是硬头货，剩下多少再由其它项目分，工资往往放在后面被挤掉。1975年和1976年准备提高职工工资已列入计划，但由于财政赤字，不但工资未能提高，这两年的人均货币工资反而比1974年分别降低了1.45%和2.73%，而这两年的经济建设仍保持增长势头。

工资决策最后程序由中央进行，一般需经书记处和最高国务会议讨论审议，由中央最高领导拍板定案。随着决策权的高度集中，决策的内容也由粗变细。1956年工资改革只规定了工资标准和增资幅度，1959年和1961年开始出现对升级面的控制，从1971年起升级的资格、条件也作了具体详细的规定。中央最高领导进行最终决策时，权衡的因素主要有二条：一是时机，二是财力。后者决定工资增加的可能性和幅度，而前者受政治、社会因素影响决定该不该增资、给哪部分人增资及先后顺序。时机往往对决策起着决定性影响。“政治挂帅”、“限制资产阶级法权”、“工业是主导”等不同的政治时机，都给当时工资决策打上了不同印记。

2. 工资运行中的工资管理。

国家工资行为的动机还表现在工资管理上，工资决策的高度集中是靠工资管理体制的高度集中维系的。

国家对工资的管理，主要是通过工资计划和工资政策来完成的。工资计划在传统的计划体制中是约束最硬的指令性计划。工资计划“二下一上”的制定程序严格地约束着企业工资基金的数额，计划一经下达，企业必须严格执行，不得自行更改。工资计划通过对工资总额和职工平均工资水平来从宏观上



控制着整个工资运行。工资计划的贯彻执行是靠工资政策所保证的。随着高度集中体制的形成，工资政策越来越成为国家工资管理的主要工具。每个企业劳资部门文件柜中那几大本厚厚的政策汇编就是工资的法典，不但控制着整个工资的运行，而且连局部的某些人的工资级别、工龄计算，津贴补助问题都要事无巨细地以“批复”的形式，形成政策制约。

3. 国家分配决策的动力。

国家工资行为的实证性考察，我们可以看到，支配国家工资行为的动力与其它任何利益主体不同。在工资运行上，国家既要考虑全体人民的生活水平，更要考虑由工资引起的积累和消费的关系，既要看到整体的当前利益，又要看到整体的长远利益，不仅要看到提高人民生活水平的必要性，更多地还要看到可能性，以及经济发展的全局和各类劳动者之间的工资关系。所以，国家工资行为的追求目标是工资的合理化，并使之服从于国民经济的整个发展。国家集劳动者整体利益和劳动者个人利益于一身，集劳动者长远利益和当前利益于一身，既代表工资的供方，又代表了工资的需方，把本来是两个利益主体之间的平衡机制，变为国家机构的内部平衡。这是我国把工资制纳入配给制的最主要根源，也为工资得以非平均化运行铺垫了河床。

值得注意的是，地方政府和中央产业部本来是国家利益的分层代表和局部代表，但在建国后30多年的历史演进中却逐步形成了具有独立利益追求的利益主体。这一点在工资管理由集权向分权的转变中尤为明显。地方政府和产业部的工资行为往往表现出和中央政府不同的动机来。对下也讲本地区本部门工资的合理化，但对上则是“讨价还价”“横向攀比”表现出最



大化的动机。特别在工资分级管理试行中，这种利益主体的分离使中央强硬的工资约束开始软化，计划被突破也只好默认。与此同时，地方政府在工资运行中也由单纯的政策传导变为运用工资杠杆繁荣地方经济。这种变化给工资运行带来了新的特点。

二、企业分配行为

企业作为一个利益主体，在工资运行中本来是主要的当事人，但在传统体制下，由于国家独揽了工资整个决策和管理权限，企业成了工资运行中一个传导环节。因此，企业似乎还构不成独立的工资行为，但是无论在改革前还是改革后，企业还是以自己特定的方式顽强地表现着自己的动机。

企业工资行为是随着我国企业在传统体制下父爱主义程度的变迁而不断变化的。从1958年到1971年全国统一安排的四次职工升级工作看，父爱主义程度越来越强，企业逐渐丧失了独立的意志。对上，企业的工资行为已经完全是“被动接受”，只有服从和执行中央规定到每个职工的详细政策；对下，也只是按红头文件“对号入座”。企业的厂长在工资行为上主要是执行政策和遵守纪律。企业在工资运行中的中介地位是“恩赐体制”得以形成的重要条件，也保证了工资的非平均化运行。但企业要组织劳动者进行生产劳动，创造物质财富，完成国家指令任务，上交国家利润，就不能回避来自中央和来自劳动不同利益在企业形成的矛盾。于是，在利益的组合上出现了二种组合方式：其一，企业利益与职工利益的组合，厂长屁股坐在职工一边，把国家利益视为一种外在利益。其二，企业利益与



国家利益的组合，厂长代表国家利益与职工利益相对立。厂长成为“两面人”。面对企业中出现的矛盾，厂长往往代表职工向上请愿，为本企业和职工争取更多的利益；同时要贯彻落实中央的指令，保证生产任务的完成，在各种矛盾中进行着有限的变通，以缓解工资扭曲造成的矛盾。这种请愿与变通的行为在传统体制下非常微弱，并且在十分潜在的状态下出现，但已经可以窥见后面的动机，这种动机一旦在企业外在的束缚松动时就会显现出来。奖金的“三起两落”和比重日益增大就是一证。

中国的经济体制改革从一开始就抓住了搞活企业这个中心环节。尽管许多问题尚未突破，但随着企业自主权的扩大，企业作为利益主体的特征开始显现出来，随之而来的，企业的工资行为也开始发生了一些虽然不明显却是很深刻的变化。首先表现在：对下，企业开始改变了单纯“对号入座”的行为，随着经济责任制的推行，企业开始根据自己的生产经营情况把企业内部各岗位的责任与利结合起来，有相当一批企业创建了适合本企业特点的工资奖励办法。更有一些厂长开始懂得运用工资杠杆去调节生产、调节劳动力的配置了。改革中，企业活力的迸发是企业工资行为的变化分不开的。虽然企业权力还是外部赋予的，但工资行为的变化却是内生的。这种内生的动力与外部环境和原有体制必然发生冲突。而且在企业内部，这种工资行为的动力与企业作为商品生产者健全肌体的全部机制的形成不协调，产生一种“冗进”，出现了在工资分配上的“短期行为”。对上厂长不再是执行政策遵守纪律，而是“上有政策，下有对策”，通过套取加班工资，巧用计件工资，发实物与“购货券”、吃空额等手段，在国家现有制度和政策的缝隙



中，想尽一切办法为企业争取福利的最大化和工资总额的最大化。这些畸形现象一方面说明企业内部分配搞活后，企业有了从企业利益出发的工资行为，这是很深刻的。而另一方面，在工资的形成上只是把国家与劳动者的关系，变为国家与企业的关系，企业仍未摆脱“父爱主义”。企业由于缺乏内部平衡机制和自我约束机制，所以企业对上屁股完全坐在职工一方，同职工一起追求企业工资总额的最大化，这种工资行为的变化使工资已经从原来运行的河床上溢出，在找不到新河道的大地上四处奔流，形成一股“消费基金膨胀”的洪水。

三、劳动者行为的变化

在社会主义初级阶段，劳动者以劳动求生存的利益追求无疑是推动工资运行的动力之一。但在以国家利益为主要动力源的工资运行中，劳动者在工资决策中却几乎失去了任何参与决策的发言权。在社会主义建立初期，刚刚从剥削和压迫中解放出来的劳动者表现出极大的政治热情，把自己的利益和国家利益融为一体，第一次当主人的政治热情和对共产主义的理想成为推动劳动者积极性的主动力，以此同时，以劳动谋生存的意识开始淡化，对工资则带上了很重的感恩色彩，这种共同利益的凝聚力和“不计报酬”的共产主义劳动态度在特定的历史时期确实对促进生产力的发展起过巨大作用。这是工资制被纳入配给制，进而演变为“恩赐体制”的社会基础。

但社会主义初级阶段的现实证明，离开劳动是谋生手段的经济条件，单靠精神鼓励并不能长久。随着经济建设的发展，劳动者独立利益的追求越来越强，越来越从隐蔽形态公开化。



人们的感恩思想开始发生了变化。从上访、报怨到怠工、停工，对工资不满的行为都时有发生。特别是改革中，企业工资行为的变化打破了平均主义，职工收入的差距拉开之后，劳动者对工资的认识和行为也开始发生变化，已经从消极的“按酬付劳”到通过各种努力促成自己工资的增加。到1985年，公开停工、怠工事件激增。我国劳动者工资行为近十年来发生了巨大的变化，开始对工资运行产生制约和影响，有时一部分人的压力甚至可以促成工资政策的跳变，不断使工资计划突破。“会哭的孩子多吃奶”成为一段时期内工资运行状况的一部分。这些新情况使我们看到劳动者工资行为的动机是追求工资的最大化，尽管在转轨时期还存在很多问题，但是劳动者利益主体的动力机已经起动，工资双向决策机制已经开始萌生。

第三节

■一元格局分配秩序的机理分析

我们论述了报酬型分配是适合于商品经济的分配型式，我们将在第八章中进一步揭示商品经济运行的基本机制的特征是平均化^①。传统体制下，分配型式虽然采取了工资形式，但是其运行却没有表现出平均化的特征，虽然工资分配上有严重的平均主义，但这种“平均”却不是商品经济平均化运行的结果，而是旧体制下靠单向行政推动的非平均化运行的产物。平均主义是原有工资制度的一大痼疾，它的根除绝不能只是从认识、

^①不了解“平均化”特定含义的读者，先阅读第八章第一个问题可能更有益处。



观念、传统上找原因，发号召，而必须铲除平均主义不断滋生的土壤。这个土壤就是传统体制下工资的非平均化运行。

一、非平均化机制的特征

非平均化运行无论在推动运行的利益主体上，还是在运行目标上，以及运行状态和特征都与商品经济平均化运行不同。主要特征有：

1. 非市场单向决策。

非平均化运行的第一个基本特征是：工资决定是非市场的单向决策，和工资密切联系的劳动者和企业双方都没有决策权。工资运行无论在宏观还是在微观，都由国家一手包办，工资决定权的垄断，导致工资决定上缺少互相制约的平衡机制。这种运行既可以连续十年冻结工资，也可以在很短的时期内把工资总额的增长推向超越客观的限度。许多社会主义国家都出现过类似的现象。

2. 非动态平衡目标。

非平均化运行的第二个基本特征是：运行目标追求的不是工资运行中的动态平衡，而是“存在于每个个别场合”的等量劳动相交换。因此，实际工资运行具有刚性，而很少有波动性，没有形成运动的中心和围绕中心的摆动。这种运行一旦出现与追求目标的偏离也很难自动恢复均衡状态。所以工资关系的不合理、工资倒挂的状态也可以长期存在，从而出现稳定的持续偏离状态。

3. 单纯利益配置。

非平均化运行的第三个基本特征是：工资运行只表现为利



益配置，而和劳动力资源配置完全脱节。工资运行应该涉及利益配置和劳动力资源配置两个过程，但非平均化运行，由于高度集中的工资决策，使其运行和劳动力资源配置分离。尽管在工资决策上也部分地考虑了某些地区和岗位的劳动力供求，但就整个运行来讲，劳动力的资源配置也是非经济的。因此，工资运行基本上只表现为利益的配置。

4. 非经济过程。

非平均化运行的第四个基本特征是：工资运行不是表现为客观的经济过程，而是行政过程。虽然客观经济生活对工资决策和工资决策对客观经济生活都有着不以人的意志为转移的作用，积极的和消极的，但从整个运行过程看，工资决策和决策的推行还是带有极大的主观色彩和行政色彩，缺乏科学性，带有随意性。

二、非平均化机制的成因

造成社会主义工资非平均化运行的原因是非常复杂的，既有社会主义国家经济政治发展的客观原因，也有对马列按劳分配设想模式主观上的盲目追求。形成社会主义工资非平均化运行主要有以下几点原因：

第一，动力机制的错位和非物质利益传导。社会主义的三个基本利益主体，只有国家利益成为经济运行的动力。在全部经济运行过程中，工资运行尤为突出，社会主义工资虽然摆脱了资本主义生产关系下工资对资本运动的隶属，但在传统体制下，工资的运行又完全受制于国家利益所推动的经济运行。在国家推动经济运行时，运用的手段又主要是靠非物质利益渠道



传导国家利益，包括精神的、政治的、行政的、舆论的力量。工资则是其次的。因此，在整个经济运行动力机制错位的大背景下，工资作为物质利益动力的主要部分，必然从属于行政的和精神推动的运行。

第二，企业和劳动者利益的压抑。在国家运用非物质利益通道传导国家利益的同时，也压抑了企业利益和劳动者个人利益，企业作为行政机构的附属物，只是单纯的执行中央指令性计划，没有真正独立经济核算，工资进入成本也是按既定政策划定的，而劳动者在劳动主要是为社会做贡献的政治思想教育下，在工资是“国家给的”、“领导的关怀”的观念下，以劳动挣工资，追求生活改善的内在要求受到压抑。工资作为企业和劳动者之间劳酬联系的表现形式完全掩盖了。这也是促成非平均化运行的一个基础。

第三，社会主义自主劳动不健全。雇佣劳动比起以往任何形式的劳动都是一个巨大的历史进步，而自主劳动又比雇佣劳动有更大的进步作用，这已被历史所证明。但社会主义的实践也告诉我们，建立在未经过商品经济充分发展的社会主义初级阶段基础上的自主劳动还是很健全的。甚至在某些方面，尚未达到雇佣劳动已经达到的历史进步。如，劳动力虽然已经破除了封建的依附关系和资本主义的雇佣关系，但传统的劳动管理体制把马克思对“全社会劳动力当做一个劳动力使用”的产品经济设想和带有封建色彩的依附式管理混在一起，使劳动力出现部门所有制，一经安置很难流动；虽然国家一再用一切劳动岗位都是为人民服务的思想教育劳动者，不分高低贵贱，但现实的关系仍然使劳动者的思想不断对很多职业产生“高贵的”或“低下的”观念，并未完全抛弃对一切职业的偏见，以



至国家有时也不得不发出一定要使某种职业“成为全社会受人尊敬、令人羡慕的职业”的许诺来安定人心。这种自主劳动的不健全也是非平均化运行得以长期存在的一个重要原因。

第四，市场机制的不完善。由于我们长期不承认社会主义是商品经济，因此，我国的市场只是有限的市场，市场机制极不完善。不但价格不能对企业起信号作用，而且根本没有能够形成工资信号的劳动市场^①。同时，工资作为社会主义资金运动的组成部分，资金运动的非市场化也为工资的非平均化运行提供了条件。

第五，工资分配上的配给体系。建国后，在工资分配上盲目按照马克思按劳分配的设想模式逐步把国家的整个工资制度构造成一个大的按劳配给体系。解放初期沿袭战争时期的供给制，除了小孩的保育费和保姆费以外一律包下来的办法本身就是一种供给制，而不是工资制。1955年7月以后，虽然过渡到工资制，但随着对工资全国集中统一管理的加强，这种工资制很快就被纳入了以工资制为形式的配给体系。在这个体系中，中央党政机关独揽了工资分配的大权，从制定方针政策、规定工资标准，到安排职工的升级、晋级，直至增资的比例、时间、方法、步骤都做了统一的规定，在这种配给体系中，工资的获得仿佛不是职工自我努力的结果，而是领导机关的“恩赐”^②，增加工资时，职工要感谢国家的关怀，而不能增加工

^①社会主义的劳动力不是商品，因此不宜称为劳动力市场。其它名称如人才市场、职业市场、劳务市场等也不太确切。根据工资是劳动报酬的内涵，我以为还是劳动市场更恰当。

^②参见孙桢《对企业工资改革目标模式等问题的意见》，载于《中国劳动科学》1987年第1期。



资或增加工资较少时，职工要体谅和理解国家的困难，从而形成了工资分配上的“恩赐体制”。这种由国家职工平均主义的甚至带有随意性的工资分配使工资已经失去了作为商品经济范畴的内涵，“恩赐体制”使工资严重变形，是导致工资非平均化运行的直接原因。

社会主义工资的非平均化运行，在我们按照产品经济模式进行的社会主义实践中，曾起过它的积极作用。但随着经济的发展，特别是在我们明确了要大力发展商品经济后，非平均化运行越来越暴露出其运行方式的弊端。

三、非平均化机制的弊端

非平均化运行产生的最大弊端就是造成了工资的严重扭曲。工资的扭曲主要反映在工资的性质和工资的职能的变化上。

1. 工资性质变性。

社会主义工资，其性质是劳动报酬。但是非平均化运行却使工资离劳动越来越远。在“恩赐体制”下，尽管一再强调按劳分配原则，但工资运行的实际却表明工资已不是劳动报酬，而是国家“恩赐”的生活费。努力工作贡献显著的劳动者多劳不能多得，反之干活吊儿郎当的人却可以找到厂长理直气壮地要求增资，理由是：“这工资是国家给的，你不给行吗？”改革后，在放开奖金、工资制度未作变动时，许多企业工人中流传着“上班拿工资，干活拿奖金”、“工资管饭，奖金管干”的说法，生动地反映了工资的变性。

工资增长除个别年份外，基本都是国家统一安排到每一名



职工，每次调资文件都明确规定××年底以前参加工作的×级工都升一级。工资作为劳动报酬本来应该成为劳动的函数，工资量随职工的劳动量而变动，但“恩赐体制”下的工资对职工劳动量反映极不灵敏，甚至根本不反映，中国和苏联都出现过奖金的比重越来越大的倾向，这是工资变性的佐证。而且对历次中央调资文件的研究也表明，中央在增资时也多从职工生活考虑，和国民收入的增长、劳动生产率的增长基本上脱钩。

2. 工资职能的衰变。

工资作为劳动报酬，是经济运行中的重要经济杠杆，它不但起着分配的职能，而且还具有刺激劳动者积极性、调整劳动力合理配置的职能。在社会主义工资的非平均化运行中，随着工资性质的变化，它的职能也发生了严重的衰变。工资与劳动的脱节，使工资不仅不能刺激劳动者的积极性，甚至产生一种负刺激。在劳动者还是以劳动谋生的客观条件下，劳动者面对僵死的工资制度不能通过增加劳动获取更多的工资，就只好调整自己的劳动搞所谓“按酬付劳”，“按酬付劳”绝不只是劳动者的觉悟问题，而有着它不断产生，批也批不掉的深刻经济根源。

僵死的工资不仅不能调节劳动力的合理流动，反而出现了负调节。在工资平均主义严重的状况下，劳动者无法通过向那些虽然艰苦但工资较高的岗位流动而改变自己的生活状况，就要求向工作量轻、条件舒适的岗位流动，从而形成条件好的岗位人员过剩，条件差的岗位严重缺人。据统计我国城市企业富裕人员已达1500余万人，而同时，又有很多岗位严重缺员，约计3000万人，如北京市纺织行业缺员1万多人，在笔者调查中，很多工人表示了对纺织行业劳动强度大，工资太低的强烈



不满。

负刺激与负调节的现象是对工资职能衰变的一种惩罚。非平均化运行不具备自行调节的机制，在领导者没法准确地掌握每一个劳动者劳与酬之间的关系的情况下，很难自动调整。不是在个别的从不合理到合理的运动中自动达到整体的和平均的一般均衡，而是在追求整体平衡中，使每个个别持续不合理。在这样的运行中，工资不能随劳动量的变化而浮动，已经“恩赐”的工资绝不能收回，所以除了整体冻结外，工资只能是沿着不断地增加的方向运动。

工资的扭曲对职工的心理影响是极为严重的。社会主义不劳动者不得食的原则，是社会主义公有制和劳动还是谋生手段的客观经济条件所决定的，但“恩赐体制”却把劳动者通过劳动去挣钱，变成感谢国家给发钱。在劳动人民刚刚摆脱了资本的压迫，第一次感到自己是整个社会的主人时，劳动者对他们带来这翻天覆地的变化的党和政府充满了感恩思想。这种感恩思想曾起到过巨大的鼓舞作用，在特定的历史阶段，不计报酬的共产主义劳动态度确实培养和教育了一整代人。但是，在我们构造我们的分配体制时，把党给人民带来的劳动平等权利变为工资也是党和政府给的时候，这种感恩思想就逐步发生了变化，在不计报酬的共产主义劳动态度尚缺乏其物质基础时，如果劳动者并不认为工资是自己的劳动所得，那么每个劳动者在增加工资时感谢党和政府，增加较少时体谅党和政府，而不能增加工资时，也就都不怨自己不好好劳动，而是产生一种抱怨。建国以来，职工对工资从挣钱——感恩——体谅——报怨的心态变化正是恩赐体制下工资扭曲的结果。



第四节

■ 平均主义机制和攀比机制的生成

长期以来一直存在的工资上的平均主义和改革以来出现的工资攀比是工资改革中困扰我们的两大痼疾。人们从各方面寻找其产生的根源，做了大量的批判，但始终没有找到解决这两大问题的办法。按劳分配的理论清楚地告诉人们必须反对平均主义，但现实的经济运行却好像一个巨大的“磁场”，把我们反对平均主义的政策一次又一次地引向新的更严重的平均主义。当我们把观察角度移到运行上来时，就会发现，这个“磁场”就是工资的非平均运行机制。

第八章我们将论述等量劳动获取等量报酬是公有制下劳动者的天然合理的要求，而且平均化运行是这种平等观与效率和和谐一致的基础。但在工资的非平均化运行中，由于不承认企业是相对独立的商品生产者和经营者，不承认劳动者是独立的利益主体，而切断了劳动者从平等动机出发经过劳动平等在企业生产中作功的程序。工资由国家直接管到每个职工，劳动者虽然有“等量劳动获取等量报酬”的平等要求，却无法通过劳动的平等去实现工资的平等。在“道路不是自由通行的”、“机会也是不均等的”条件下，劳动者的平等动机只好直接在工资上表现出来，发生工资运行的“短路”，改变了我们在图示7—2中虚线所示的运行过程，见下页图7—2。

国家远离劳动者，无法了解劳动者的实际劳动状况，只能用工龄、技能，甚至学历等非劳动指标作为职工工资的标准。于是等量劳动获取等量报酬变成为等学历、等工龄领取等量工

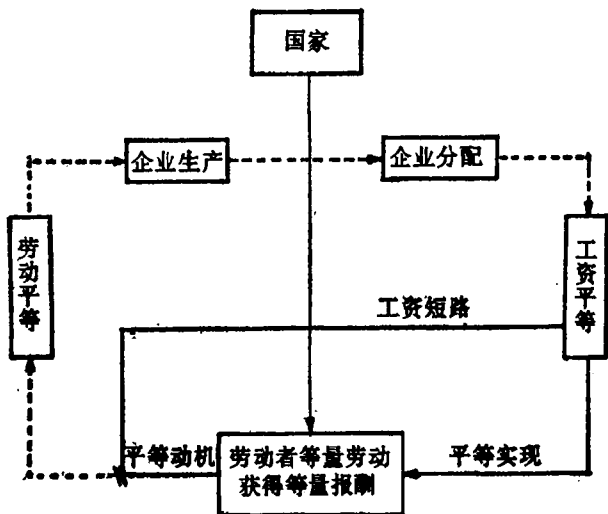


图 7—2 工资运行的短路

资。工资短路使薪酬脱节、工资扭曲，只能导致工资的平均主义。

改革前，平均主义压抑了企业和个人利益，大锅饭、齐步走、熬年头，工资的非平均化运行呈现出平静状态。但这种平静是以生产力发展的减慢为代价的。克劳修斯的熵定律^①在这里也得到了证明：能量平均状态是熵值达到最大的状态，不再有任何自由能量来进一步作功。工资的平静犹如水在平面时的状态，其能量是封闭的和无效的。

改革后，人们看到了平均主义的危害，却没有找到其根源。改革以反对平均主义为目标，在没有改变整个运行机制的情况下，强行拉开差距，加大档次。特别是部分试点企业工资

^①熵的概念是德国物理学家R·克劳修斯于1850年提出的，熵值表示不能再作功的能量，在封闭系统中，能量级别没有差异的平均状态熵值最大，其原理也被称为热力学第二定律。



放开后,工资率先增长收入差距加大。企业利益和个人利益的启动打破了原有的平静状态。等量劳动获得等量报酬的合理内在冲动伴着现实所形成的等工龄领取等量工资的不合理观念,沿着短路的工资运行线路,形成了工资攀比机制,见图7-3:

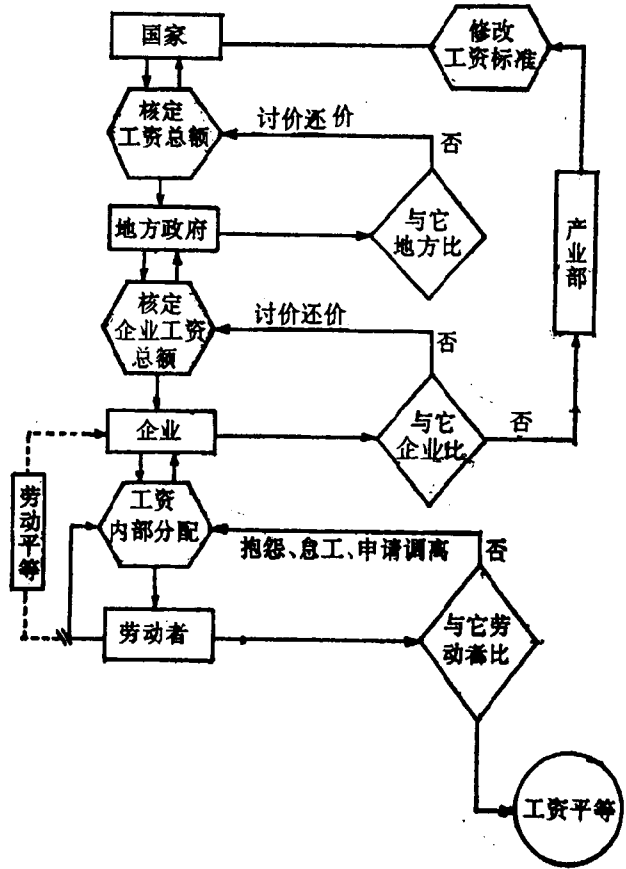


图7-3 工资攀比系统示意图

改革中,虽然国家在管理权限上逐级下放,但未从根本上改变运行机制,所以形成了多层次的攀比机制。首先,劳动者



不但要求在本企业同工同酬，而且要求在企业之间、行业之间、地区之间都要同工同酬。当劳动平等的通路被切断后，就只有通过工资的攀比来实现自己的要求，并逐级把攀比要求向上传递。企业由于本身就肩负着劳动者的集体利益，在以利润导向的企业自我约束机制没有建立之前，在工资形成还是由国家分配而形成时，必然也加入攀比系统，从车间主任到厂长都希望从上级那里争取到更多的工资。同时，在与其它企业的横向比较中，常常以各种“变通”措施进行实际的攀比，为了平息职工的抱怨、稳定队伍，甚至不惜动用生产资金。地方政府在改革中成为工资杠杆的主要运用者，为了繁荣地方经济，本来是国家利益在局部的代表，却表现出来和国家利益对立的动机。在核定地方工资总额增长指标时也常常和中央政府争的不可开交。中央产业部则代表本行业利益将攀比传导给中央。由于国家还是工资形成的最后决策者，所以改革后形成了一种“纵向市场机制”，即通过层层讨价还价完成工资的形成。这种纵向的攀比传递积小流汇大川，地方政府、企业和职工一起追求工资的最大化，使工资从原有运行的河床上溢出，在找不到新河道的大地上四处奔流，形成一股“消费基金膨胀”的洪水，面临这股洪水，我们有两种选择：或者加堤筑坝，使工资攀比归入原有的非平均化运行之中，或者开辟新的河道，建立新的运行机制。

工资攀比给我们带来了很大的麻烦，但也给我们带来了曙光，恩格斯有句名言：“经济科学的任务在于：证明现在开始显露出来的社会弊病是现存生产方式的必然结果，同时也是这一生产方式快要瓦解的标志，并且在正在瓦解的经济运动形式内部发现未来的、能够消除这些弊病的、新的生产组织和交换



组织的因素”^①攀比使企业和劳动者利益动机启动了，它为平均化运行提供了动力，攀比还创造了平均化运行的形式。平均化其实就是在比较中进行的，等量劳动获得等量报酬没有比的机制就难以实现，而且攀比在某些局部已经开始引起劳动力和人才的合理流动。攀比并不可怕，只是要我们努力建立一种新的机制，逐步把现在的“纵向市场机制”变为商品经济的横向市场机制，就会把工资攀比引向劳动的攀比、经营的攀比和提高劳动效率的攀比。攀比孕育着新的运行机制的诞生。

第五节

■对“低、平、乱、死”的再认识

改革初期，人们把中国的分配体制概括为“低、平、乱、死”四个字，通过对传统体制分配秩序的考察，有必要对这四个字的概括加以重新认识。

“低、平、乱、死”应该说比较形象地概括了我国原有工资体制的弊端，但它只是现象，而不是根源。我们走的许多弯路就在于就现象改现象，以“低、平、乱、死”为改革对象。经过10年的改革，我们必须看到现象后面更深的根源，对“低、平、乱、死”来一个再认识。

“低”的确是原有运行机制的一个特征。但我们不能就“低”论“低”，而应该看到低的根源。我国工资水平低主要受两个条件制约：一是生产力水平；二是非平均化运行机制中的单向行政决策。在没有工资最大化利益追求参与工资决策的

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第189页。



机制中，一旦决策者指导思想产生偏差，工资必然可以总是为其它让路，从而导致工资水平的低。这是导致“低”的直接原因。但我们也应该看到，“低”的最根本原因还在于生产力水平的制约。我们不可能有超越生产力水平的高工资，而生产力水平的提高又受运行机制的牵制。因此，克服低的根本出路只能是改变运行机制。其实，低并不一定就不出效益，高也不一定就能促进生产，关键在于工资以什么样的方式运行。如果我们只是就“低”而“还帐”，不注重工资带来的效益，弄不好还会“还”出一个消费基金膨胀来，生产力上不去，最终还是摆脱不了低。如果还用低来概括我国工资运行的特征的话，把低解释为工资效益低更能触到问题的本质。

“平”自改革以来一直就把它作为改革的对象，其危害恐怕是无人不晓，其名声也可谓臭不可闻了，但平均主义在实际的运行中却还很香。特别是在改革措施不配套、改革步骤时序衔接不好时，平均主义还可以显示出其特有的“魅力”，所有这一切在于我们没有找到真正不断滋生平均主义的土壤，而是就平反平，而没有从运行机制上入手解决问题，现在我们应该明确，平均主义的确是按劳分配的大敌，但克服平均主义并不是我们的目标，我们的目标是使工资发挥在经济运行中的作用，只有进一步明确社会主义工资的本质和职能，转变其运行机制，才能铲除平均主义的土壤。

“乱”是从高度集中管理体制的角度得出的判断，其实，工资的乱正说明了经济运行实际对工资的要求，等级工资制刚刚制定时并不乱，但随着社会主义建设的发展，中央有关的各种批复、具体政策可以装满一文件柜，改革的实践证明：企业千差万别，每个劳动者不同时期不同的劳动量更是无法统一衡



量，作为反映劳动报酬的工资必然是“乱”，必然是五花八门，多种多样，今天你重新统一简化一个八级十五等，用不了几年时间，各种补充规定又会成千上万。我国工资运行中，真正乱的不是工资标准的乱，而是工资关系的乱，工资差别不能反映劳动差别的乱。反之，我们倒可以得出这样一个结论：“乱”对于原有体制来说是一大弊端，但对于新的分配秩序来讲，符合实际的“乱”不仅不是弊端，而且正是商品经济分配秩序的客观要求。

“死”是原有体制中唯一被抓住了的根本特征。平均主义只是现象，死才是根源。可以说原有分配秩序的全部毛病都出于“死”。劳动者的劳动千差万别，工资作为劳动报酬，其内在的属性就是活，只有活才能充分调动劳动者的积极性，促进生产力的发展。我们将要建立的分配新秩序的根本特征就是活。所谓经济系统中的耗散结构讲的就是从“死”的无序状态变为“活”的有序状态。传统体制的“封闭系统”，工资的嫡值趋向于最大值，而其有效能量处于完全耗散的状态。改革就是要把工资的有效能量达到最大值，使整个分配系统处于有序状态。对传统体制和改革过程中分配秩序的实证性研究，可以得出结论，分配秩序的核心问题是“死”与“活”，只有用这一对概念统率我们的思路，才能找到通向新的分配秩序的道路，才能真正把分配的改革引向深入。



第八章

● 按劳分配的转型

在上篇中，我们对按劳分配的历史命运进行了考察，按劳分配面临的新的历史考验就是如何适应商品经济的条件。我们也论证了社会主义的分配也必须采取报酬型式的分配方式与方法，因此，按劳分配的实现就面临着从配给型按劳分配向报酬型按劳分配的转型任务。转型的关键在于运行机制的转换，这是秩序论所要求的。为了使按劳分配的运行机制与商品经济的运行机制协调一致，我们必须从揭示商品经济运行机制的特征入手，这样才能逐步解决历史给按劳分配出的难题。

第一节

■ 商品经济运行的基本机制

价值规律是商品经济运行的基本规律，研究商品经济运行的机制就是研究价值规律的实现机制。建国42年来，我国经济学界对价值规律的问题进行了长期、反复的研究和探讨，认识不断深化，但基于历史条件的限制和我国商品经济尚不发达的现实，我们对价值规律的认识还停留在比较低的层次上。为了



完成探索按劳分配在商品经济条件下的运行机制，也必须对价值规律从运行机制这个新的角度进行深层思考，就价值规律的实现机制进行理论上的探索，同时对我国改革以来对价值规律的认识和利用进行反思，为对商品经济条件下按劳分配的实现方式和宏观调控打下基础。

一、平均化——价值规律的实现机制

“科学的任务正是在于阐明价值规律是如何实现的”^①这一任务的完成不能只是从静态的一些规定性去寻找，而只有在价值运动的动态过程中才能发现和认识。马克思的科学巨著《资本论》对于价值规律的实现有过多处十分深刻的论述，概括起来就是平均化机制。

商品的价值本身就是千百次交换实践的平均化过程的产物，确定商品价值量的社会必要劳动时间就是在平均化过程中形成的。这里对社会必要劳动时间规定的“社会正常的生产条件”和“社会平均的劳动熟练程度和劳动强度”都不是直接衡量每一次实际交换中价值量的尺度，而“都只是作为盲目起作用的平均数而实现”^②。

货币的产生和发展正是价值平均化过程的产物，“正如商品的一切质的差别在货币上消灭了一样，货币作为激进的平均主义者把一切差别都消灭了。”^③

价格是物化在商品内的劳动的货币名称。随着价值量转化为价格，价格和价值量的一致性，也是在它们不一致的运动中

^{①②}《马克思恩格斯书信选集》第223页。

^③《资本论》第1卷，第152页。



通过平均化而完成的，“规则只能作为没有规则性的盲目起作用
的平均数规律来为自己开辟道路”^①。

价值规律对社会劳动在各个部门之间的分配也是在平均化
过程完成的，正如列宁指出的：“社会生产各部分之间（在价
值上和实物形式上）的比例，……事实上只是通过多次经常的
波动而形成的平均数”^②。

不仅如此，商品经济中的利益配置和资源配罝无不是在平
均化过程中完成的。商品经济是一部巨大的平均化的“均衡
器”，一切与价值相关的东西，不管是利润、地租、还是工
资，只要一进去，就会按平均化的机制来运转。恩格斯在回答
施米特对价值规律的责难时，完整地表述了这样一种思想。他
认为，价值规律以及剩余价值通过利润率来分配的情况只能通
过平均化过程来完成。“一般利润率只是作为许多行业和许多
年度的平均数而存在。”“劳动力价值只是作为平均数实现
的”，“现实的超额利润和现实的地租也决不是绝对的符合，
而只是在平均数上近似地符合”。对于由于偶然因素（如第二
年歉收对上年余额的影响）导致的价值上涨，恩格斯明确地指
出“在理论上归根到底也应该平均化”“这种价值上涨的最本
质的东西并不是长期存在的，因而平均化只是在几年的平均数
中，……才会出现。”^③

从马恩留给我们的丰富理论遗产中，挖掘出商品经济运行
或价值规律实现的平均化机制，不但对我们寻找按劳分配的实
现机制有重要意义，对我们进一步全面深化改革，建设有计划

① 《资本论》第1卷，第120页。

② 《列宁全集》第8卷，第44页。

③ 《马克思恩格斯〈资本论〉书信集》第577页—579页。



的商品经济也有重要意义。长期以来，我们并没有注重价值规律实现的平均化机制，甚至只是把它当作资本主义的盲目性。但是，离开了平均化机制，也就没有了价值规律，离开了平均化机制，也就谈不上商品经济。社会主义既然不能跨越商品经济的阶段，就不可能脱离平均化运行的轨道。因此，我们有必要对平均化进行深入的探索，和资本主义的运行划清界限，明确经济运行转型的方向。

二、平均化的成因

“经常趋于统一而又经常与之背离”是平均化运动的方式。从平均化的直接成因看，有着两种力在控制着价值的运动：一种是使各种关系相互均衡、趋于一致的引力或向心力，一种是不断变动、不断背离的离心力。而这两种力的背后则是商品经济存在的经济条件和社会化生产的规律。

从向心力背后的经济条件和经济关系看，主要有两种力：

1. 资源配置形成的引力。

社会劳动按比例分配的客观要求。正如马克思指出的：“要想得到和各种不同的需要量相适应的产品量，就要付出各种不同的和一定数量的社会总劳动量。这种按一定比例分配社会劳动的必要性，决不可能被社会生产的一定形式所取消，而可能改变的只是它的表现形式”^①。正是这一要求在资源配置过程中形成了价值运动的引力，使各部门生产规模的变动不断

^①《马克思恩格斯〈资本论〉书信集》，人民出版社1976年版，第281—282页。



向其要求靠拢。

2. 追求平等形成的引力。

平等是商品经济的特有的要求。商品是天生的平等派。价值运动的一切形式都是以平等为原则的。资本主义生产关系中的平等具有极大的欺骗性和虚伪性，但商品经济所特有的平等要求确是实实在在的。马克思正是在承认这一客观要求的前提下，才找到了货币转化为资本的秘密。而这种平等要求也是平均化运动中的引力。

平等要求在商品经济运动中，不断形成衡量平等的标准，如社会必要劳动时间成为衡量等价交换的价值标准，一般利润率成为等量资本获得等量利润的分配标准，这些标准就成为平均化运动的中心。

当然，社会分工是有着平等要求的商品经济产生的前提，是更深层次的经济条件。

从离心力背后的经济条件和经济关系看，也主要有两种力：

(1) 趋利性构成的离心力。有着不同利益的不同的商品生产者趋利性是他们从事经济活动的基本动力。商品生产者盈利最大化的动力，追求超额利润的动力，促使他们不断地离开平衡点，以求获取超过平均利润率的利润。

(2) 竞争压力产生的离心力。竞争，是商品经济的特有要求。独立的商品生产者相互对立，他们不承认任何权威，只承认竞争的权威，只承认他们相互利益的压力加在他们身上的强制。竞争迫使商品生产者改进技术、降低成本、扩大规模，不断地使自己的产品价格高于产品的价值，不断地使自己获得的利润高于平均利润。

平均化的形成除了向心力和离心力的内在要求外，还必须



具备一定的外部环境。

第一个环境，是完整的市场。正如马克思讲的“不同的个别价值，必须平均化为一个社会价值……需要有一个可供他们共同出售自己商品的市场。”^① 市场是平衡供求关系，实现平均化的必要条件。

第二个环境，是生产要素的充分流动性。“那种在不断的平衡中不断实现的平均化，在下述两个条件下会进行得更快。（1）资本有更大的活动性，也就是说，更容易从一个部门和一个地点转移到另一个部门和另一个地点；（2）劳动力能够更迅速地从—个部门转移到另一个部门，从一个生产地点转移到另一个生产地点。”^② 这就要求消除垄断。废除一切障碍生产要素流动的法律和法规。生产要素的充分流动性也是平均化形成的必要环境。

平均化正是在市场环境中，在生产要素的充分流动状态下，由向心力和离心力的共同作用下而逐步形成的。需要指出的是，这种平均化只能是“一种近似值，一种倾向，一种平均数”，即使在市场经济充分发展的资本主义社会，也不会完全实现。但规律就是规律，只要它产生的经济条件具备，它就要顽强地为自己的实现开辟道路。

三、平均化的作用机理

长期以来，我们比较重视价值规律的作用，却忽视了价值规律发生作用的机理。其实，过去教科书中所说的价值规律的

^{①②}《资本论》第3卷，第201—202、219页。



作用，只不过是价值规律发生作用的后果。真正要弄清价值规律的内在作用，必须弄清平均化机制的作用机理。

平均化是一种价值运动过程。在这种过程中，它对商品经济的运行产生了如下几种机能：

1. 形成标度。

商品价值从形成到实现的过程，是靠平均化所形成的社会必要劳动时间来作为标准和尺度的。由此而产生的商品经济中和价值相联系的一切经济范畴，其测量的标准和尺度无不是靠平均化而形成的，如价值、市场价值、生产价格、工资、利润、利息、地租等等。平均化虽然并不现实存在，但是一旦形成的平均化，就会作为一个标度。平均化形成的资金利润率就是企业在衡量资本投入时的基准，虽然某一企业的资金利润率和社会平均资金利润完全相等，只是一种巧合。

2. 配置要素。

平均化所产生的波动性，不断地把生产要素投入各个生产部门，或将其从各个生产部门抽出，生产要素在生产部门之间的流入与流出就形成了配置要素的机能，正是这一机能使价值规律不断地调节着社会劳动的分配。

3. 平衡供求。

平均化不断地对供给和需求进行调节，在对供求关系的影响中产生了平衡的机能。对供求的平衡，除了表现为调节总供给与总需求的平衡外，平均化还平衡着各个方面的供求和每一种生产要素和商品的供求。利润率的平均化平衡着资金的供求，利息率的平均化平衡着货币的供求，工资的平均化平衡着劳动力的供求，市场价格的平均化平衡着商品的供求。

4. 组织变构。



平均化在配置要素和平衡供求的过程中，不仅是在既定的比例结构中发生作用，而且还自行组织对结构的变化和调整。在配置要素的波动中，有的部门会持续不断的投入，有的部门会连续的流出，这时的要素配置就会影响和改变比例和结构。平均化对结构的调整机能分为两个部分，既对供给结构发生影响，也对需求结构产生作用。

5. 选优汰劣。

平均化既然表现为“平均数规律”，就对个别的商品生产者起着大浪淘沙，选优汰劣的机能。平均数以下者必然改进技术、节约消耗、提高效率，争取达到平均数或超过平均数，否则就会被平均化过程所淘汰。因此，选优汰劣的机能还产生着刺激生产力发展和技术进步的作用。

6. 规范行为。

平均化过程的选优汰劣是严格和无情的，因而又派生出对企业行为规范的机能。商品生产者和经营者如果不尊重价值规律的平均化机制，做一些违背价值规律的事情，如不顾市场需求和资源资金约束，盲目扩张，不顾质量，以次充好，必然被平均化所化掉。所以，平均化无论是在企业经营方面上，还是在分配上都规范着企业的行为。

7. 调整利益关系。

平均化涉及到价值的决定和价值的实现，因而，和分配密切结合在一起，平均化调整着利益关系。商品经济中价值的分配机制同样是在价值规律实现过程中完成的，资本主义商品经济中，利润的分割，地租的形成，工资的决定无不是在平均化过程中完成的。平均化为分配提供了分配的标准和尺度，平均化也为利益的调整，提供了手段。



需要指出的是，平均化的作用机理是整体性的，是在统一的运动过程中产生的不同机能，只要价值规律存在，它的以上几方面机能就都会发生作用。

我们所说的价值规律的作用，都是在平均化机制的内在作用下发生的。因此，当我们下决心要按价值规律办事时，就不能不考虑到价值规律作用的机理。

四、对按价值规律办事的反思

在我们重新考察了价值规律的实现机制以后，很有必要对我们对价值规律的认识，特别是什么是按价值规律办事这个问题上很好地进行反思。

从否认价值规律到承认价值规律在社会主义经济中的作用是理论上的一大飞跃，但在怎样才是按价值规律办事上，我认为我们还有许多艰苦的工作要做，有些长期以来成为我们工作指针的东西也需要重新研究。以下仅就在按价值规律办事方面的几个论点加以评论。

第一种，工具论。这种观点认为按价值规律办事就是用经济办法管理经济，把价格、利润、利息、税收等作为一种工具。在制定计划时考虑市场供求状况，在推行计划时，利用经济杠杆。改革以来的实践证明，在对经济运行的调节上，利用经济杠杆与不用经济杠杆并无本质上的不同，只不过是换了一种表现形式。在行政性指令下，脱离供求状况的产值指标、产量指标造成了产品积压，产业结构失衡，在利用经济杠杆后，价格、税收只是作为工具，不能自动调整，仍然会出现产品积压，产业结构的失衡，仍然没有摆脱过几年就要进行一次调整



的路子。这和我们仅仅把利用价格、税收、利率等当作工具就是按价值规律办事有关。通过反思，我们可以看到，价值规律是一种经济运动的规律，价值规律作用的发生在于它的运动中的平均化机制，只有顺应这一要求，才是真正按价值规律办事。除此之外，使我们的行政性指令穿上和价值有关的经济范畴的外衣，随心所欲地加以运用，只能是反价值规律的，反商品经济的。

第二种，经济核算论。价值规律对企业的核算是企业在企业背后进行的，是在运动中完成的。而我们却认为价值规律可以作为我们直接对企业经济核算的方法，似乎只要用利润指标考核企业，企业进行成本核算和利润核算就是按价值规律办事了，这也是很不全面的。只有把企业推向市场，让企业参加平均化过程，企业才能进行真正的经济核算。在市场发育不健全，要素流动不充分的情况下，运用一些经济范畴对企业进行考核和经济核算还很难说就是按价值规律办事。

第三种，微观作用论。价值规律是在整个经济运行中发生作用的，但我们一些人却主张只让价值规律在企业起作用，对企业降低成本，改进技术，发展生产起一种刺激作用，而避免在宏观上的不利影响，这也只能是一厢情愿。宏观经济是由微观经济构成的，怎么能想象价值规律在企业中起作用，却对宏观经济没有影响呢？而且没有宏观经济中的价值运动规律，也就不会有企业中的价值规律，单个的企业活动是形不成规律的。价值规律只要存在必然对宏观经济产生影响，不管你是否承认，是否认识到，它都是要发生作用的。因此，回避价值规律对宏观经济影响，是我们在宏观控制上始终没有形成一套新的控制机制的原因之一。



五、运用价值规律的失误

虽然我们在运用价值规律上取得了不少成绩，但由于我们对价值规律认识不够深刻，对按价值规律办事缺少一整套指导思想 and 原则，十年来我们还是存在着不少的失误。概括起来，大致有以下十个方面：

（1）注重刺激作用，忽视规范机能。在价值规律正常使用条件下，商品个别价值和社会价值矛盾运动自然会对企业产生一种利润刺激，但这种利润的刺激也是受价值规律的规范的，第一种社会必要劳动时间和第二种社会必要劳动时间都制约和规范着企业在追求利润的同时，必须使自己的产品在质量上和数量上都符合社会需要。但是，我们却只是强调价值规律的刺激作用，放权让利、免税都是基于从外部给企业利益的刺激上，而忽视了企业内在动力的形成，忽视了企业内外部对企业行为规范因素的培养，从而导致了严重的短期行为。

（2）注重要素配置，忽视调整利益关系的机能。在运用价值规律进行生产要素的配置上，我们不能说做好了，但总还算比较重视，而对于价值规律对利益的调整机能却忽视了。价格的调整、放开，税收的减免、增设会给利益结构带来什么影响，几乎很少考虑、很少研究，出现社会分配不公的严重现象，这是和我们对价值规律机能认识不全面有直接关系的。

（3）注重单因素的配置，忽视整个结构的协调。在要素配置上，我们常常只重视价值规律对单因素的作用，而忽视对整个经济结构的影响，如在变动某种商品价格时，对经济生活的各方面会产生什么影响，缺少系统的分析，所以常常是事与



愿违，在某方面达到了目的，却带来了其它方面的新问题。

(4) 注重价格，忽视其它经济范畴。价格是价值规律运动的主要表现形式，但不是唯一的形式，工资、资金、利润、利息等经济范畴也是价值规律运动的形式。但我们一般只重视价值规律与价格的关系，重视价格的改革，而忽视资金运动、利润运动和工资运动中价值规律实现机制的影响。

(5) 注重价格与价值的背离，忽视价格与价值的一致。价值规律在价格运动上，表现为价格在不断背离价值过程中，实现价格与价值的一致。我们在价格改革的实践中，一般重视价格与价值的背离，利用这种背离刺激生产，却忽视这种背离是一种波动式的运动，价值规律的最终要求还应该是价格与价值的一致。如我们搞两种价格，是想利用价格的上涨刺激生产，但价格的双轨却使价格与价值一致的内在要求无法实现，价格不是波动，而单向的不断上涨，导致经济秩序的混乱。

(6) 注重选优，忽视汰劣。选优汰劣是价值规律实现的基本机制之一，选优与汰劣是一个运动过程的两个方面，只有两个方面都发挥它的机能，才能保证规律的实现。但我们却只运用了这一机能的一半。表现在长期以来，企业只负盈不负亏，优是选了，劣却汰不下去，无论是要素配置，结构调整，还是利益变动，总量平衡都难以实现。

(7) 注重供给，忽视需求。价值规律对供求具有双向调节的作用。但我们一般只注意对供给的影响，却忽视对需求的作用。甚至对需求运动失去了控制，导致我国长时期的总量不平衡，这和我们不是从运动中去把握价值规律是有关的。

(8) 注重杠杆的使用，忽视动态的调节。经济杠杆在调节某个具体方面是行之有效的，但个别杠杆的运用并不等于按



价值规律办事。我们改革以来只注重个别经济杠杆的运用，却忽视对经济运行的动态调节是一大失误。价格、工资、税收、利息作为杠杆我们都在不断地使用，但经济的良性循环始终没有出现，就在于我们没有从宏观上对价值运动进行动态的调节。

(9) 注重对价值规律的利用，忽视对价值规律的尊重和顺应。规律是不以人的意志为转移的，对规律的利用程度取决于对规律的认识和把握程度。我们一直都非常强调对价值规律的利用，却缺少对价值规律的尊重和顺应。我们只有尊重价值规律，认真学习、了解它的运动规律、实现机制，才能在商品经济的大海驾好我们国民经济这条船，才谈得上利用。

(10) 注重价值规律的直接作用，忽视对它发生作用的背后经济条件的培育。经济规律依存于它能存在的经济条件，规律的作用程度直接取决于条件的成熟程度。这一点是我们多年来在讲按照价值规律办事上最忽视的一点。在我们研究了价值规律实现的平均化机制以后，更感到，不具备价值规律运动的条件，就谈不上对它的利用。我国商品经济很不发达，平均化机制所要求的完整的市场、要素的充分流动性以及反垄断、反阻碍流动的割据，封锁等条件还都不完全具备，因此，按价值规律办事，首要的是培育市场，为价值规律的作用创造实现的条件。

我们研究了价值规律实现的平均化机制，并不意味着中国经济中已经具备这种机制，或者主张搞完全的市场化。即使发达的资本主义社会，平均化也只是一种趋势。这里我们只证明了价值规律实现和产生作用的更深层机制是什么。既然我们搞商品经济，要按价值规律办事，就必须了解这一点，并且积极为它的运行创造条件。这些条件包括市场的培育和促成要素的



流动，没有这一经济条件，就谈不上按价值规律办事。

需要指出的是，平均化机制是价值规律的机制，并不专属于私有制经济。社会主义公有制条件下的商品经济中，平均化机制不但可以存在，而且可以得到更好的实现。

社会主义市场与资本主义的完全市场化的根本区别不在于市场的机制，而在于是否对市场能进行有效的宏观调控。社会主义有计划的商品经济在充分发挥价值规律作用的同时，胜于资本主义经济之处就在于能指导和把握经济过程，避免以破坏性的危机强制为规律的实现开辟道路的方式，而以计划的、协调的方式实现规律的要求。这就要求我们应逐步把传统体制下对产品经济的调控方式变革为对商品经济的调控方式上来。这是一个难点，但并不是不能解决的。

当我们对商品经济和价值规律的内在机制有了比较清晰的认识，并且和资本主义划清了界限，我们就可以满怀信心地去解决按劳分配在商品经济中遇到的难题，以不负时代对我们的期望。

第二节

■商品经济条件下按劳分配的实现机制

按劳分配是我们必须加以肯定的规律，我们已经在第三章进行了比较充分的论证。在此我们必须再次强调：在公有制条件下，劳动者虽然个人不直接占有生产资料，但是劳动者整体占有全部生产资料（这里暂时抽象掉了其它经济成分，这在科学研究中是允许的）。因此，劳动者反对一切凭借劳动以外的任何特权对社会产品的占有。马克思提出的个人消费品分配原



则——等量劳动领取等量产品，科学地揭示了公有制经济条件下分配的客观规定性。这是按劳分配的核心所在。只要生产资料公有制不改变，这个客观要求就要以规律的形式表现出来，对此不应有任何的疑义。

但是，我们的公有制和马克思的按劳分配据以提出的条件不同，还存在商品经济。这样，按劳分配的实现就必然和商品经济的要求相适应。我们已经探索了商品经济运行的基本机制，这就为我们寻找按劳分配的实现方式提供了方向。

一、报酬型式——解决难题的入手点

我们在分配格局论中，概括了四种基本的分配型式——分享型式、配给型式、报酬型式和分成型式。我们同时惊奇地发现，按劳分配的空想也好，理论也好，实践也好，似乎和所有分配型式都能挂上钩，唯独报酬型式不行。在第五章，我们考察了新中国成立后对按劳分配的实践，看到了一条按配给型式贯彻按劳分配的道路，这条路看来是走不通了。于是，有人开始探索运用分成型式贯彻按劳分配，并且勇敢地进行了和正在进行着试验，似乎已经取得了一定的成效。但是，这种分成型式把 $C + V + M$ 中的 V 排除在成本之外，与商品经济的要求不符。既然搞商品经济，就要运用商品经济的型式。而四种型式中，只有报酬型式最适合商品经济。用报酬型式贯彻按劳分配并不是没有难题的，从来人们都是把报酬型式与按劳分配看作是不相容的，否则为什么有的社会主义国家把工资看成是资本主义的范畴，而改用其它概念？为什么把按劳取酬的译法改为按劳分配？但是，我们还是要勇敢地走下去，就从这里——报



酬型式，探索按劳分配实现的新机制。

1. 理直气壮地使用工资概念。

工资能不能和按劳分配相容？这个问题在于对工资的理解。过去我们常常把资本主义工资的本质——劳动力的价值或价格当作工资形式本身的规定性，以至在工资问题上，或是不主张用工资的概念，或是主张社会主义的劳动力也是商品，这是一种极大的误会。工资形式的规定性不同于工资形式背后反映生产关系的本质的规定性。这一点马克思自己一直是“把工资看作是外表形式，它掩盖着同自身表现有着本质区别的内容”^①。工资是劳动的报酬，这是工资形式本身的规定性。正是由于这一规定性，工资在资本主义才能掩盖工人受剥削的实质，因为它在现象上表现为劳动报酬；同样，也正是这一规定性，工资在社会主义才能作为按劳分配的形式，因为它本身就是劳动报酬。不同的只是，资本主义工资掩盖和歪曲了本质，而社会主义工资却第一次使工资的形式和本质一致起来，我们不应该再在工资的形式和本质上发生困扰，我们完全应该理直气壮地使用工资概念。

按劳分配在客观上已经采取了工资的形式，这就为报酬型按劳分配打开了大门。而且工资作为劳动报酬的形式已经把按劳分配的实现同价值规律的实现方式联系在一起。

2. 规律内容新表述。

马克思对按劳分配规律的表述是：等量劳动领取等量产品。我们已经一再声明，这是按劳分配的真谛所在，只要公有制存在就不会更改。但是从马克思的表述似乎可以体会出，他所建立的按劳分配是通过分享型式来实现的。当我们从工资是

^① 《马克思恩格斯〈资本论〉书信集》第338页。



实现按劳分配的形式角度来看按劳分配的内容时，宁肯把它重新表述为：等量劳动获取等量报酬。这种新表述不但反映了公有制条件下必然存在着的和前一种表述相同的内在要求，真谛并没有改变，而且用“获得”代替“领取”，“报酬”代替“产品”表明了按劳分配在商品经济条件下不同于马克思设想的运行背景和实现机制。前者是表现在一个大利益主体内的按劳分享，而后者则是表现在不同利益主体之间的按劳取酬；前者只是一种分配原则，后者却要有一个实现的经济运行过程；前者直接向社会领取消费品，后者以货币形式取得劳动报酬；前者和产品经济相联系，后者和商品经济相联系。

至此，我们已经碰到了四种按劳分配的实现模式：

按劳分配的实现方式 {
按劳分享
按劳配给
按劳取酬
按劳分成

照理说，我们应该主张把按劳分配改回按劳取酬的提法，这样能更准确地说明它的实现机制，而且当初从按劳取酬改为按劳分配，估计其一可能是与报酬型式划清界限（报酬型式被认为是资产阶级的），其二可能是为了与配给型式相一致。但是，考虑到按劳分配已深入人心，不便随意更改，有时已经约定俗成的提法，一旦定型，即使不准确，也很难以再改，如国营企业应改为国有企业，呼吁很长时间了，怕也难以改变。更重要的是，分配虽与配给有些相近，但经济学中的分配含义广泛，包容量很大，按劳分配本身并无不科学之处，所以不主张更换提法。更何况这样，按劳取酬就可以成为报酬型按劳分配的特有标志了。



二、平均化——难题的解决

报酬型分配为难题的解决提供了入手点，而本章对商品经济运行的基本机制——平均化的论述，则提供了最终解决这一难题的钥匙。

1. 思想实验：规律实现的新机制。

等量劳动获得等量报酬规律，在商品经济的工资形式下有着同马克思按劳分配模式完全不同的实现机制，它不是靠行政手段直接实现每一个个别劳动者的报酬一致，而是通过工资在商品经济中的平均化运行来实现的。

为了更形象地说明这一过程，我们假设有甲、乙、丙三个企业，各有三名劳动者，虽然都是八小时工作日，但每个人向企业提供的有效劳动各不相同。进而由于各企业在实现本企业总劳动（为了方便，我们假定三个企业的总劳动是相同的）的过程中，社会承认的其产品价值量不同。因而企业形成的工资总额也各不相同。这时，按劳动者个人提供的有效劳动占企业总劳动的比例计算的工资就会不同。每个劳动者的日工资出现极不同的工资率来（如表7—1）。由于同一企业不同的工资率，劳动者就会改进技术和劳动态度，努力使自己的有效劳动更多，从而使企业内部工资趋于平均化；由于不同企业不同的工资率，企业经营者会努力改善经营，争取企业总劳动更多地得到社会承认，而劳动者则向工资率高的企业流动。通过劳动力供求的变化影响企业工资水平，从而形成全社会的工资平均化。

这样，等量劳动获得等量报酬规律的实现就是在平均化过



表8-1 不同企业劳动者工资率差异

企业	甲			乙			丙		
	甲 ₁	甲 ₂	甲 ₃	乙 ₁	乙 ₂	乙 ₃	丙 ₁	丙 ₂	丙 ₃
劳动者									
实际劳动(小时)	8	8	8	8	8	8	8	8	8
有效劳动(小时)	6	8	10	6	8	10	6	8	10
企业总劳动		24			24			24	
有效劳动/企业总劳动%	25%	33%	42%	25%	33%	42%	25%	33%	42%
和企业实现价值相适应的工资总额	20(元)			24(元)			28(元)		
按有效劳动率计算的日工资	5.00	6.60	8.40	6.00	7.92	10.08	7.00	9.24	11.76
劳动者实际小时工资	0.63	0.83	1.05	0.75	0.99	1.26	0.88	1.16	1.47



程中完成的。它表现为：劳动者的个别工资量随其向企业提供的有效劳动量的变化而浮动；不同企业由于经营水平不同和受市场影响不同而有不同的工资水平，不同行业工资水平受劳动力供求关系影响而波动，因此不同企业的劳动者会有极不相同的工资率。在劳动者追求工资最大化和企业追求工资效益最大化的过程中，工资运行呈现出一种有序状态。在这种工资运行过程中，劳动者自主选择职业和岗位，企业自主选择所需劳动力，在国家宏观调控下，由于劳动力的合理流动，工资率和工资不断地平均化，从而实现等量劳动获得等量报酬。

2. 劳动价格：计酬标准的形成。

社会主义工资运行的实现形式虽然采取了平均化的机制，但与资本主义工资的运动规律仍然有质的差别。资本主义工资运行规律是受劳动力价值或价格运动规律的支配，“只要把劳动力的价值或价格换成外在的工资形式，那里的一切规律就会转化为工资运动的规律”^①。而社会主义的工资不再是劳动力的价值或价格，它的运行受劳动报酬运动的规律支配。从表现上看，工资也是一种“价格”，其实质只是平均化过程形成的计酬标准，或者说是计酬标准的平均化。这种平均化根本不同于资本主义工资的运动，却有些类似于资本主义利润的平均化。马克思曾经对资本的运行过程作了极其深刻的揭示，等量资本获得等量利润的要求不是一种契约，它既是资本主义经济条件下产生的一种社会权力，又是资本运行的一种客观结果。平均化是它的实现机制。这里，追求利润的最大化是资本主义的生产关

^① 《资本论》第1卷，第613页。



系所决定的，而平均化则是商品经济的要求，利润的平均化是资本主义私有制的实现。在社会主义商品经济条件下，等量劳动获得等量报酬也不是一种契约，它是公有制赋予劳动者的一种社会权力，而商品经济却决定了它的实现机制也只能是平均化运行。它体现的则是商品经济条件下公有制的实现。

3. 比较：新机制的理论依据。

平均化是商品经济运行的基本特征，为新机制的建立奠定了基础；它和资本主义利润平均化的比较，为我们确立了劳动者社会权力的参照。以下通过和资本主义工资平均化的比较更可以看清，平均化不属于资本主义，而是大工业的特征。

资本主义工资的运行隶属于资本的运行，也呈现出平均化运行的特征。马克思在揭露资本主义工资的本质的同时，曾多次提到工资运行问题。并把工资的平均化作为雇佣劳动的积极方面加以肯定，在1847年的《工资》手稿中，他曾写道：“工资的平均化。现代工业的主要特征。”可见马克思是把资本主义工资的运行方式和现代工业和商品经济相联系的，并把平均化作为一种必然形成的历史趋势。他曾指出：“即使工资和工作日，从而剩余价值率在不同生产部门之间甚至在同一生产部门的不同投资之间的平均化，会因各种地区性障碍而受到阻挠。可是随着资本主义生产的进步，随着一切经济关系服从于这种生产方式。这种平均化会日益形成。”^①而且在他的研究中，他把阻碍工资平均化的因素看作是“偶然的和非本质的东西搁在一边。”^②

社会主义工资既然是商品经济的要求，就必然按商品经济

①② 《资本论》第3卷，第160页。



的规律运行，尽管反映在生产关系上的本质与资本主义工资有根本不同，但作为劳动报酬形式的运动也会呈现出“现代工业的主要特征”。大工业所决定的劳动者的流动性，为我们提供了又一个理论依据。

工资平均化运行除了商品经济形式所规定的运动方式外，还有其更为深刻的生产力因素和物质基础，它形成了劳动力流动的基础。劳动力的流动决不是一种可供选择的政策，而是大工业生产的必然要求。马克思认为：“现代工业通过机器、化学过程和其它方法，使工人的职能和劳动过程的社会结合不断地随着生产的技术基础发生变革。这样，它也同样不断地使社会内部的分工发生革命，不断地把大量资本和大批工人从一个生产部门投到另一个生产部门。因此，大工业的本性决定了劳动的变换，职能的更动和工人的全面流动性。”^① 劳动力的流动性正是工资平均化运行的基础。

三、理想与现实——难题解决后的难题

我们描述了按商品经济平均化机制实现按劳分配的新机制、新秩序。但是，这种新秩序的最基本因素我们是否具备？如公有制基础上的企业和劳动者具备不具备既对立又统一的制衡关系？平均化机制所要求的引力和离心力在社会主义分配中是什么？现有经济条件和平均化机制所要求的条件有哪些差距，这些差距如何才能缩小？理论的难题后面是大量的实际的难题。

^① 《资本论》第1卷，第533页。



1. 有没有平均化机制的内在要素。

我们将首先分析公有制基础上的分配系统是不是具备商品经济运行方式所要求的利益的对立与利益一致的基本要素。而要分析这些要素及其联系，就必须从分配系统中的利益主体的剖析入手。这里，我们还将对长期争论不休的按劳分配的“劳”提出新的见解。

资本主义经济由于劳动者与生产资料的分离，工资所联系的两个利益主体是根本对立的，而社会主义工资所联系的三个利益主体在公有制基础上却有着根本的一致性。没有这种一致性就不能形成社会主义经济运行的协调。但不同利益主体的利益又有各自不同的要求，互相不可替代，形成了利益的差异。后面我们的分析将会证明，正是这种差异构成了社会主义保留工资的经济基础。正确认识三个利益主体利益上的一致性与差异性对于我们揭示社会主义工资运行的动力是十分重要的。

(1) 劳动者。劳动者，始终是工资联系的一极利益主体。在社会主义阶段，劳动仍然是劳动者的谋生手段，劳动者的劳动表现为有酬劳动。因此，劳动者以劳动求生存，以劳动求生活水平不断提高的利益追求是推动作为劳动报酬的工资运行的主要动力。劳动者不仅推动工资的运行，而且工资也直接启动和激励劳动者从事生产活动的积极性。劳动者对工资的要求是工资能正确反映了他们付出的劳动，追求的目标是工资的最大化。当前，已经出现的劳动力流向可以充分说明这一点。即使是在劳动力高度集中管理体制下，劳动者对工资不合理的抱怨和对本岗位的不安心也反映了这一要求。而且劳动者在衡量工资和自己的“劳”是否相当时，这个“劳”是实际支出的劳，经济运行中劳动者对劳动报酬的实际追求绝不同于我们按



劳分配的“劳”的争论。争取工资的劳动者和商品生产者不同，他决计不会考虑经营成果、价格影响和社会劳动的实现，只要同样的实际劳动支出，他却比别人的工资少，他就认为，是不合理的就要去比较，而且这种比较是跨企业、跨行业、跨部门、跨所有制的。就要通过各种努力去追求工资的最大化。

（2）国家。国家作为整体利益的代表，在工资运行的追求上同劳动者不同，不是工资的最大化，而是工资的合理化。国家作为整个经济运行的推动者既要考虑全体人民生活水平的逐步提高，还要考虑由工资总额的变化引起的积累与消费关系的变化，既要看到整体的当前利益，又要看到整体的长远利益，不仅要看到提高人民生活水平的必要性，更多地还要看到可能性，看到经济发展的全局和各类劳动者之间的工资关系。而且，国家衡量的“劳”，也只能是取得社会承认的劳，而不是实际支出的劳。传统体制下的工资运行主要是国家推动的，国家管到每一个职工，因此国家成为工资的另一极利益主体。

（3）企业。企业在工资运行上的要求是极其复杂的。在传统体制下，企业作为国家与职工之间工资关系的中介。既代表国家利益，又代表职工利益。作为国家利益的代表，企业执行国家工资政策，向职工传递国家利益的要求；作为职工联合劳动的代表，则同职工一样，也有工资最大化的潜在要求，并把这个要求向中央传递。从表面上看，企业似乎没有独立的利益追求，构不成工资的一极利益主体。但深入研究就会发现企业的利益正是工资形式得以保留的真正经济根源。

经济体制改革的深入使我们越来越清楚地看到企业的利益不仅表现为职工的集体利益，而且还表现为商品生产者和经营者的利益，有自己独立的利益追求。和劳动者只要付出劳动就有



获得报酬的权力不同，企业必须通过商品交换才能实现其产品的价值。企业支付给劳动者的工资，只有企业总劳动经过市场“惊险的一跳”得到社会承认才能得到“价值补偿”。在工资运行中，企业要求运用工资计量活劳动的消耗，计算用工成本，当用工不能为企业提高经济效益增加收入时，企业是不愿增加工人和增加工资的；企业要求运用工资调动职工积极性，提高劳动生产率，提高产品质量，稳定职工队伍；企业还要求运用工资作为经济杠杆调节企业内部劳动力的配置；最后还要求运用工资处理好企业的发展与提高职工生活水平的关系。企业生产与发展的利益追求和职工的利益追求有明显的你我之分，企业利益以及由此而形成的商品经济关系是社会主义保留工资形式的真正经济根源。

工资和其它分配范畴不同，它涉及的不只是分配问题。而且还有生产问题。正如马克思讲的，工资“在一处作为生产要素的劳动所具有的规定性，在另一处表现为分配的规定”^①。我们只有从生产与分配统一的角度观察问题，才能揭示社会主义存在工资的原因和工资运行的动力。企业作为商品生产者和经营者进行经济核算，必然要计算劳动这一生产要素的成本和效益。并由此推动工资运行。从这点来看，企业应该是和劳动者对立的由工资所联系的另一极主体。

综上所述，社会主义工资运行系统由三个利益主体、三方面的动力和多层次的运行目标所组成。劳动者追求的是工资的最大化，强调增加工资的必要性；国家追求的是工资的合理化，强调增加生产和增加工资的协调性；企业则有二重性，作为总体劳动者，追求企业工资总额的最大化，同时对个别劳动

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷，第78页。



者讲究合理化；作为商品生产者和经营者则追求工资效用的最大化。在这个运行系统中，三个利益主体对和工资联系的劳动的不同标准构成一个链。

劳动者实际劳动——企业有效劳动——社会实现劳动。

商品经济的工资运行不是我们选定哪种“劳”作为分配标准，而是在三个利益主体参加的运行中，各自的标准在运行中不断转化，形成运动中的统一。多层次的运行目标具有根本的一致性；即保持劳动者生活水平的不断提高；薪酬的一致性；促进劳动生产率的提高和企业经济效益的提高；国家对工资的合理调节，保证发展生产与提高工资的统一；克服资本主义工资与利润的尖锐对立的那种状态。利益的差异是工资运行的主要动力，而利益的一致形成了工资运行和谐的基础；利益的差异会产生平均化运行离心力，利益的一致会形成平均化运行的引力。因此，通过以上分析我们可以得出结论：工资是社会主义各利益主体差异性的客观要求，社会主义公有经济不但有平均化运行的基本要素，而且公有经济特有的利益一致，会使平均化运行状态更良好。

2. 是否具备平均化机制的条件。

有了平均化机制的最基本要素，不一定就能够形成平均化的运动，还要看这些要素的状态，还要看其它环境条件。

我们在第七章中，对非平均化成因的分析已经基本可以看出有基本要素的状态。这些要素中最重要的是市场机制。市场机制，是以工资运行和劳动力供求机制相互影响、相互作用，从而完成劳动资源的合理配置和劳动收入的合理分配的机制。没有这样一个市场，社会主义工资就难以形成商品经济所要求的平均化运行。只有让工资运行随劳动力的供求变化，同时工资



运行又影响劳动力的供求，才能找到运行的合理均衡状态。工资与就业均衡点的出现是暂时的和偶然的，但它的运动趋势和规律却可以提供较为可靠的情报。市场的工资信号可以成为企业和工人相互选择的依据，而市场研究与预测可以为国家控制市场提供指南。

为了寻找平均化机制所需市场条件，重温马克思关于资本运行中利润平均化怎样才能加快的有关论述是非常有益的，马克思认为在不断的失衡中不断实现的平均化，在两个条件下会进行的更快：其一是资本有更大的活动性，更容易从一个部门和一个地点转移到另一个部门和另一个地点；其二是劳动力能够更迅速地从一个部门转移到另一个部门。从一个生产地点转移到另一个生产地点。对于第一个条件的前提，他认为是：

“社会内部已有完全的商业自由，消除了自然垄断以外的一切垄断，即消除了资本主义生产方式本身造成的垄断；其次，信用制度的发展已经把大量分散的可供支配的社会资本集中起来，而不再留在各个资本家手里；最后，不同的生产部门都受到资本家分配。……但是，如果有数量众多的非资本主义经营的生产部门（例如小农经营的农业）插在资本主义企业中间并与之交织在一起，这种平均化本身就会遇到更大的障碍。”对于第二个条件的前提，他认为是：“废除了一切妨碍工人从一个生产部门转移到另一个生产部门，或者从一个生产地点转移到另一个生产地点的法律；工人对自己劳动的内容是无所谓的；一切生产部门的劳动都已最大限度地化为简单劳动；工人抛弃了一切职业的偏见”^①。

^① 《资本论》第3卷，第219页。



从马克思讲的资本的充分活动性和劳动力的充分活动性两个条件，我们可以引申出，社会主义劳动市场的形成也必须具备两个基本条件：其一，企业的充分自主性及由此而产生的资金的充分活动性，其二，劳动力的充分自主性及由此而产生的劳动力流动的充分活动性。此外，还必须具有社会主义所特别要求的国家宏观调控的有效性。

我们从马克思的论述中，不仅可以看到平均化运行实现的条件和我们现实经济条件的对比还可以找到市场培育上我们的差距。

就第一个条件来说，我们的企业还没有对资金更多的支配权，我们的商品经济不发达，还未清除“自然垄断以外的一切垄断”，我们虽然消灭了资本主义生产方式本身造成的垄断。却又筑造了“条条”和“块块”的垄断；通过信用集中社会资金的制度也不发展；特别是非商品经营的经济还广泛存在。我们的企业要成为真正的商品生产者和经营者还要一个长期的过程，这些都决定了市场培育的长期性。

就第二个条件来说，商品经济的不发展，封建思想的残余，特别是长期以来高度集中的劳动力管理体制形成的劳动力的“部门所有”和“单位所有”及户籍、所有制、干部与职工的不同系列、固定工制度等，都还严重地阻碍着劳动者从一个部门向另一个部门，从一个地点向另一个地点的转移。

通过以上分析，我们可以看到，尽管我们找到了按劳分配通过平均化运行机制实现的方式，而且也具有这种运行方式所要求的基本要素，但是无论是这些要素的状态，还是这种方式所必须要求的市场环境还都有着巨大的差距。这些差距是我们进行按劳分配转型的真正难点。解决这些难点是中国经济改革



中面临的实际任务，也是建立分配秩序的关键所在。

第三节

■按劳分配转型的意义

最合理的分配秩序应该是最能促进生产力发展的。是否有利于发展生产力，是我们考虑一切问题的出发点和检验一切工作的根本标准。按劳分配转型的全部意义都可以集中为这一点。

通过平均化机制实现按劳分配，在社会主义初级阶段对于促进生产力的发展有极为重要的意义。主要表现为：

一、平等与效率的有机统一

平均化机制使社会主义平等与效率达到有机的统一，为社会主义平等的实现提供了合理的运行机制。

很多人在现有分配秩序的眼界内，发出了平等与效率难以两全的叹息，从而提出效率优先的原则。我们却认为，社会主义的平等和效率是一致的，关键在于如何认识社会主义平等的内涵和平等的实现机制。

社会主义在完成了消灭阶级、消灭剥削的任务后，社会成员“除了自己的劳动，谁都不能提供其他任何东西。”在这样的历史条件下，无产阶级“消灭阶级”的平等观就有了新的变化。马克思科学地预言“平等就在于以同一尺度——劳动——来计量”，因此从经济上来说，等量劳动获取等量报酬就成为社会主义平等观的真正内涵。列宁把这一平等观概括为“劳动



平等和工资平等”^①。

劳动平等和工资平等不仅概括了社会主义平等观的内涵，而且我们也可以从中悟出社会主义平等实现机制的两个重要环节。这两个环节正是工资平均化运行的关键，如图8—1：

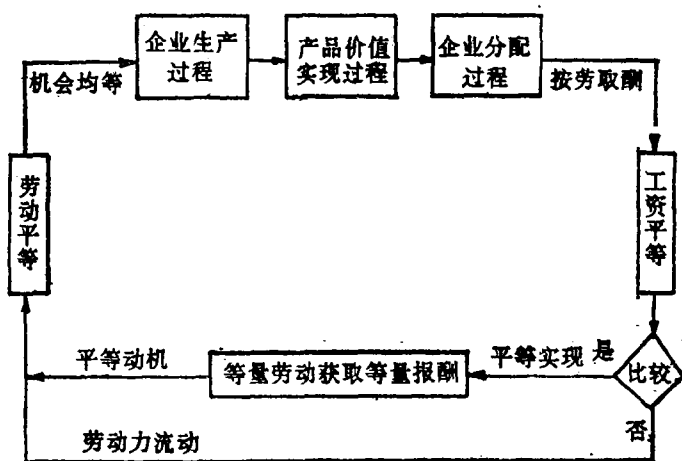


图8—1 社会主义平等实现机制示意图

在生产资料公有制条件下，劳动者在等量劳动获得等量报酬的平等动机驱使下，为了实现自己的平等要求，首先要求劳动的平等。所谓劳动的平等，就是只承认劳动的差别，不承认劳动以外的任何特权。其现实表现就是每一个有劳动能力的人都要通过劳动获取生活资料；人人就业机会均等；劳动者可以自主选择职业和岗位。

劳动者的平等动机要在企业生产过程中表现为劳动力，努力地为企业提供更多的有效劳动。凝聚着企业总劳动的产品价值要通过市场取得社会承认，社会承认的状况必然影响企业工

^① 《列宁选集》第3卷，第256—257页。



资总额。然后在企业内部，劳动者根据自己的有效劳动按劳取酬，实现企业内的工资平等。

尽管劳动者在某企业进行劳动，但作为公有制的劳动者必然要和全社会的劳动者进行横向比较，这是天然合理的。当劳动者认为不能在本企业取得合理工资时，必然进行流动。在这种运动中，实现社会范围内的工资平等。

所谓工资平等绝不是所谓“大家都得到同样的东西”，而是按同一标准——劳动来计酬，它是劳动平等的结果，又是等量劳动获得等量报酬的实现。工资的平等只意味着“劳动成果相同，从而由社会消费品中分得的份额相同”^①的平等。和马克思预见不同的只是，在社会主义商品经济条件下，工资的平等不是靠“分得的份额”来实现，而是靠劳动者凭借自己的劳动去“挣”来实现；不是按劳动者实际支出的劳动去计酬，而是由实际劳动——有效劳动——实现劳动的不断转化的劳动计酬，不是单纯的行政性分配，而是把工资平等和劳动平等结合在一起的一种运动，通过市场的平均化而实现。因此，这种平等也只能存在于运动中的平均数中，而不可能存在于每一个个别场合。

没有劳动的平等，工资的平等就失去了依据；没有工资的平等，劳动的平等也只是一句空话。从平等的动机到平等的实现，劳动平等与工资平等构成了一个完整的运行体系，在这个体系中，平等与效率得到最完美的统一。

二、分配激励功能的充分发挥

平均化机制为工资激励功能的发挥创造了良好环境，使工

^①《马克思恩格斯选集》第3卷，第12页。



资真正成为促进生产力的经济杠杆。

平均化运行以劳动者追求工资最大化和企业追求工资效益最大化为动力共同推动工资运行。这在一方面，为劳动者勤劳致富打开了大门，工资激励劳动者努力劳动，提高技能，使一部分人先富起来，从而带动越来越多的劳动者一浪接一浪走向富裕的运行方式下，促进生产力的极大提高；另一方面，企业讲究工资带来的效益，合理使用工资，可以促进企业管理水平的提高和企业自我约束机制的完善，提高企业整体生产能力和经济效益。最后，国家从过去充当工资的当事人变为工资运行的调控者，摆脱了具体的工资工作，站得更高，调节更为有力，使工资运行平均化过程更加完善合理，使横向工资关系更加协调，造成整体上公平与效率的统一，有利于促进整个国民经济中社会生产力系统的功能的提高。这方面的具体内容将在最后一章讨论。

三、劳动力资源的合理配置

平均化机制为工资调节功能的发挥提供了运动形式，使劳动力资源配置与劳动者的利益配置构成一个统一的有机经济过程。

正如前面所引马克思的论述所指出的，劳动力流动的最深基础是生产力的要求。现代工业化的发展，要求劳动力资源不断地进行重新配置。在劳动者的行为主要受利益驱使时，采取非利益的行政、精神、政治手段配置劳动力往往很难奏效，只有把资源配置与利益配置有机地结合为一个经济过程，才能促进劳动力结构的合理化，也才能真正发挥工资的调节功能。工



资的平均化运行不但对企业内部促进人力资源的节约使用和合理配置，特别是对全社会人力资源的节约使用和有效配置提供了合理的运动形式。

最后必须再次强调，平均化运行必须具备许多条件，决不是可以一蹴而就的。在我们讨论改革的目标与步骤时还要涉及这些问题，这里我们强调的只是，工资平均化运行是公有制基础上有计划商品经济进一步发展的客观必然趋势。只有顺应这一趋势，才能更主动地掌握调控经济运行的主动权。



第九章

●中国工资制度的改革

在分配秩序中，工资秩序是最基本的秩序。工资秩序的建立有赖于工资体制和工资运行机制的建立，但是改革以来，人们所关心的这一热点问题却困难重重，难以迈步。这和工资改革的指导思想、改革目标不清晰有关。为此，总结改革的经验，理清思路，确立目标是当务之急。本章将运用秩序论重新检讨我们已经走过的道路，提出改革的目标及实施这一目标的具体对策。

第一节

■两种秩序观 两种改革思路

一、中国工资改革走过的道路

改革以来，中国工资改革的道路上存在着两种不同的改革思路。一种是由上而下，在原有运行机制的框架内，强化按劳分配原则，理顺工资关系，将工资运行纳入国家规定的新轨



道；另一种是由下而上，在企业扩权过程中，商品经济运行的内在要求强制为自己开辟道路，冲击原有运行机制。这后一种思路是潜在的，有时甚至是不自觉的。两种不同思路的背后是两种完全不同的秩序观。

1. 第一种思路。

这是一种仍然以国家为主体，对职工基本工资进行直接调整、增加和理顺的思路。

1977年首先为工作多年而工资偏低的职工调整工资。国家详细规定了调资范围，如1971年底以前参加工作的一级工和1966年底以前参加工作的二级工都提一级；1971年底以前参加工作的其他职工（不包括17级以上的干部）可以有40%的人升级，按现行级差，级差小于5元的，可以增到5元。级差大于7元的，只增加7元。这次调资考虑十年动乱造成的职工工资长期偏低，不调实在过不去，主要是解决生活困难，因此带有典型的“恩赐体制”特征。“不分好，不分坏，只看你在杠里还是在杠外”是这次调资的真实写照。

1978年三中全会以后，按劳分配理论的重新强调改变了工资分配政策，1978年底以前工作成绩优异和提职后表现好而工资低的人员考核升级，控制面为2%；1979年11月给40%劳动好、贡献大的职工升级，不平均使用。一般升一级，重大贡献的可以升两级。按劳分配政策的贯彻犹如给平静的水面投入了一个石头，立即掀起一阵波澜。一方面促进了职工学习技术、补习文化；另一方面却带来了更尖锐的矛盾，互不服气，出了一些问题，甚至死了人。从现象上看，是欠账多，升级比例太少，实际上背后有更为深刻的原因。看来只是从思想上认识按劳分配的重要性还是不行。一股神奇的力量把国家的调资政策



引向了另一种方式。

从1981年开始，连续三次调资改变了按比例调资的办法，按行业和部门轮流升级，100%的职工都升。1981年中小学 教师、1982年机关文教工作人员，1983、1984年企业。形成了一股螺旋上升的平均主义。科尔内所描述的不同集团互为参照、“跳跃式”调资终于在中国也出现了。1987年宣布提高中小学教师 的工资标准标志着向更高水平平均主义螺旋上升的开始。这中间虽然1983年企业工资的调整实行了调改结合的方针，但1985年套改又一次把企业工资推向新的平均主义。

概括起来，这是一条以反对平均主义为目标，企图通过拉大差距，在原有运行轨道上更好地贯彻按劳分配原则的路。这是一条艰难的路，每采取一个步骤所引起的后果常常与预计有很大偏差。带来的新问题比解决的老问题更多。平均主义不但没有反掉，反而更加严重了。

2. 第二种思路。

与前一条改革道路同生并行的另一条路是随着企业自主权扩大的进程，从奖励基金入手，随着企业经济责任制的建立而逐步完善工资制度的道路，这是一条越搞越活的路。

1978年开始实行奖励和计件工资制度，而且开始实行一年一次性的产品质量奖，在建筑行业，煤炭行业、全国供销社企业实行奖励制度。虽然奖金的实行还仅仅为职工标准工资的10%—12%，以后又规定为1—2个月标准工资，但对企业来讲却得到了千载难逢的时机。企业随着逐步成为相对独立的商品生产者和经营者，开始以自己的利益推动工资的运行。在仅有的工资分配权上大作文章，并力图扩大自己的这种权力。开始表现在“奖金”比重的扩大上，以后逐步演化为对“基本工



资”的蚕食，如部分基本工资加奖金浮动等。特别是随着经济责任制的逐步完善，“奖金”已经越轨，不但在比重上大有超过“基本工资”的趋势，而且对原有的“等级工资制”进行了冲击，轻则动了小手术，重则已经面目全非。这不仅仅是奖金的搞活，而且是一次真正的工资变革。

从企业内部兴起的工资变革不但搞活了企业，而且在工资运行上发生了一些深刻的变化：

（1）职工工资开始和个人劳动和企业经济效益联系起来，初步恢复了工资的性质。正如一位签了承包合同的车间主任讲的，“过去干眼前是黑的，现在干眼前是亮的，干多少活，拿多少钱，一清二楚”，工资的激励职能开始发生作用。

（2）开始实现了由企业利益支配的工资行为，工资奖金成了相当一批厂长手中的王牌，如沙市塑二厂厂长就敢于灵活运用工资解决生产中质量、产量等各种难题。中国的厂长开始萌发了工资应该给企业带来效益的观念。

（3）工资、奖金由死变活，活的比重逐渐加大，企业内部工资激励和调节职能开始活跃，多劳多得，促进了生产，成为企业活力的重要源泉。

（4）企业工资分配已经成为经济责任制的重要组成部分，并成为经济责任制发挥作用的基础和保证。

（5）逐步创造出体现等量劳动获得等量报酬要求的多种工资分配形式和分配办法。

从1984年国务院发出《关于国营企业发放奖金有关问题的通知》到六届人大二次会议的《政府工作报告》都充分肯定了这样一条改革思路。1984年中共中央关于体制改革的决定进一步正确地总结了这条改革思路，指出：“已经采取的一个重大



步骤，就是企业职工奖金由企业根据经营状况自行决定，国家只对企业适当征收超额奖金税。今后还将采取必要的措施，使企业职工的工资和奖金同企业经济效益的提高更好地挂起钩来。”并对企业内部工资改革提出了要求：“要扩大工资差距，拉开档次，以充分体现奖勤罚懒、奖优罚劣，充分体现多劳多得、少劳少得，充分体现脑力劳动和体力劳动，复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的差别。”并预见了这条改革思路所建立的工资运行方式必然是：“一部分企业和一部分人依靠勤奋劳动先富起来，才能对大多数人产生强烈的吸引和鼓舞作用，并带动越来越多的人一浪接一浪地走向富裕”。这正是一条实现工资平均化运行的路。但是，终因工资工作的决策者们并没有弄清这条改革思路的深远意义，反而沿着第一条思路又向前迈出了一步（即1985年的套改）。

二、两种改革思路的摩擦与冲突

两条不同的改革思路，表面上看是对工资和奖金两部分的改革，其基本工资部分由国家制定统一方案，理顺关系，全面推开；而对奖金部分则是给企业一些灵活的余地。但在实际改革中，却形成了两种完全不同的改革思路。改革以来，两种思路不断摩擦。第一种思路认为，奖金只是搞活企业的小头，奖金膨胀大于基本工资不正常，千方百计加以限制，同时对基本工资进行理顺关系的全面改革，而第二种思路则感到国家每次直接管到职工的工资政策不断对企业的自主分配发生干扰，关系越理顺越不顺，而企业真正能用得上的只有奖金，强烈要求



落实和扩大已有的自主权。改革以来围绕着奖金的放开——封顶——挂钩浮动——以税限制的轨迹记录着这种摩擦。这种摩擦随着改革的深入愈演愈烈，终于在1985年企业工资套改中激化，各种矛盾总爆发。

1984年底，企业正沿着第二条思路探索内部搞活，完善经济责任制。企业和职工的积极性都很高，这条改革思路迫切需要解决的是给企业创造良好的外部条件，克服“鞭打快牛”，使企业工资总额能随经济效益浮动。同时，1500户挂钩试点企业取得了成效，1984年底劳动厅局长会议上提出了两级分配的改革思路，国家和企业采取工资总额和经济效益挂钩，企业自主分配。1985年2号文件根据《决定》的精神，决定从1985年开始在国营大中型企业中实行职工工资总额同企业经济效益按比例浮动的办法，指出：“企业职工工资的增长应依靠本企业经济效益的提高，国家不再统一安排企业职工的工资改革和工资调整，企业之间因经济效益不同，工资水平也可以不同。允许具有相同学历、资历的人，随所在企业效益的不同，和本人贡献大小，工资收入出现差距。”2号文件一下达，企业纷纷准备挂钩。

但与此同时，1984年底出现了消费基金膨胀，因此国内外一些经济学者举了各种理由反对推行“挂钩”，最后导致9月10日发出电报，挂钩试点不许超过15%。企业情绪立即低落下来。这时，第一种思路的改革又向前跨出了一步——八五套改仓促出台。

八五套改集传统体制之大成，新拟了国营大中型企业职工工资标准，将以前的八级工资制改为十五级工资制，仍然实行技术等级标准基础上的等级工资制。按新的标准套改，理顺工



资关系。这一决策与企业中几年来经济责任制已形成的新的分配制度发生了尖锐的矛盾。

八五套改引起的矛盾，除了具体的政策考虑不周、不慎外，主要是由其仍然以全国统一的等级工资制为主导思想，这就与现实中已经变化了的实际发生了极大的冲突。

等级工资制在改革以来已经受到了极大的冲击，在很大程度上已经名存实亡。等级工资制是以技术等级为基础的，而事实上1979年以后的历次调资，都没有强调技术的考核，工资的等级早已脱离了技术等级的基础，根本不能反映贡献。大部分企业增资时不进行技术考核，少数企业坚持了技术考核，也被文件划的杠杠一风吹。红头文件具有强大的推动力，尽管套改政策对企业不合适，但谁也顶不住。厂长不执行怕犯错误，有的上级命令下属“这是最后一次大锅饭，不吃也得吃”，而职工则认为“不管大锅饭、小锅饭，反正国家规定给的工资，一分不能少！”在上下压力下，绝大部分企业把已经用活了的奖金基本用来增加了工资，少数不够的，就从福利基金中挪出一部分补齐。

这一方案的出台，非但没有理顺原有不合理的工资关系，而且把实际中的工资关系弄得更为混乱。增加了许多新的矛盾，引起了严重的后果。其中，最根本的破坏作用在于冲击了经济责任制。

用奖金自费改革，把“活奖金”变成“死工资”是从厂长手中抢走他们的“王牌”。已经签订的承包合同无法兑现，相当一批企业的经济责任制流于形式或被冲垮。厂长指挥生产的手段削弱，平均主义在更高水平上重新出现。已经拉开了的收入差距迅速缩小，部分理顺了的关系又产生了新的“不顺”。



职工中出勤率下降，怠工、罢工事件猛增，导致1986年第一季度工业生产全国性的“滑坡”，只比上年增长4.4%，不少地方还出现下降的趋势。当然，1985年套改由于每人增加了一些工资，客观上缓和了当时物价上涨的社会压力，起了一定的“安定”作用，但这种作用恐怕不是其方案的初衷。

八五套改的教训是深刻的。它给我们的教训绝不是一次决策的失误，它涉及到改革的指导思想和方向。政策产生于对现实的认识和所要达到目标的指导。改革两种思路和八五套改的反思，集中到一点，就是如何认识和对待工资运行机制转轨中“死”与“活”的矛盾。

三、死与活：两种认识 两种决策

第二种改革思路认为，改革中企业职工工资客观上已经存在两部分：一部分是企业可以自主支配的“活工资”，一部分是由国家一直安排到个人，企业无权支配的“死工资”。活工资主要表现形式是奖金、职务和岗位津贴、计件超额加班工资等，死工资主要表现形式是标准基本工资和物价补贴及平均按人发放的福利。而随着企业自主权的扩大，活工资比重越来越大。从1978年到1985年全民所有制工业企业活工资变化如下表（见下页）。

我们应该怎样认识这种死活并存，活的比重逐渐加大的现状呢？

一些同志认为，“活工资”的增大是新旧体制交替时期的“偏差”，应该加以限制和纠正。八五套改就是这样干的，把活工资比重从1984年的44.1%一下子拉到了31.5%。这些同志



表9—1

活工资比重变化表

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
平均工资(元)	683.3	757.7	854.0	851.6	864.1	877.8	1071.2	1193
其中活工资	88.8	197	275.8	300.6	337.0	353.8	472.4	376
活工资占比重	13%	26%	32.3%	35.3%	39%	40.3%	44.1%	31.5%

资料来源：根据《中国劳动工资统计》资料整理。

是从奖金是超额劳动报酬的概念出发的。只要我们深入企业就会发现，由于“死工资”不能准确及时地反映劳动差别，“活工资”也就超出原有的界限，起着按劳分配的重要作用。奖金，已经不仅仅是超额劳动的报酬，是工资的补充形式。在相当一部分企业中，很大程度已成为劳动报酬的主体。一个工人，不管劳动好坏，“死工资”可以照拿，但奖金形式上的活工资却因贡献不同相差几十元、上百元。

这种随着企业自主权扩大而不断产生和发展的“活工资”在一定程度上修正了“死工资”的偏差，更好地体现了多劳多得。实际上，我们从活工资的变动与实际劳动带来效益的相关曲线就可以说明这一点。如河南新乡预算内工业企业1983—1986年活工资在工资中所占比重的曲线和平均工资水平指数变化曲线与人均税利变动指数曲线的比较，形象地说明了和人均利税水平密切相关的不是平均工资水平，而是“活工资”，如下页图9—1。

当然，从全国来讲，也确有巧立名目、滥发奖金和奖金发放中平均主义严重的现象。“活工资”还有很多漏洞和不完善之处，这种不完善也是和企业经营机制不完善和政府管理机制

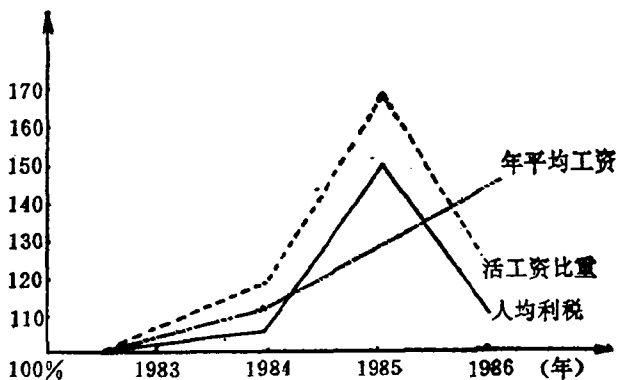


图 9-1

资料来源：《搞活企业内部分配 增强企业活力》河南省劳动工资研究所

不完善相联系的。

对“死”与“活”的不同分析就有不同的决策：一种是从某种既定的目标出发，从新的僵化观念出发，对“死工资”进行直接改革，把“活工资”视为消费基金膨胀的根源，把活工资“理顺”到死工资上来，纳入轨道，为“全面工资改革”铺平道路。八五套改走的就是这条路。劳人薪〔1985〕31号文件规定：“要通过工资改革，合理调整工资总额的结构，改变目前奖金占比重过大的状况，现行奖金的一部分或大部分应当用于改革工资制度和理顺工资关系”。企业工资改革的资金“从留利的奖励基金中支付”，这样把四个月平均工资的奖金中的两个半月拿出来调资。意在理顺，实际上否定了“活工资”。企业普遍反映“辛辛苦苦好几年，一下子回到了改革前”。

另一种是，从变化了的实际出发，保护和完善“活工资”，扩大和发展“活工资”，以“活工资”促进“死工资”的变活，以活与死的量变，促成工资改革的质变。许多企业实际上已经在走这条路，他们敢于把“死”的基本工资的一部分拿出



来与奖金捆在一起活用。如八五套改文件下达后，浙江省兰溪市味精厂、陕西省红旗水泥厂等企业没有机械地执行套改，而是继续坚持自费工资改革，将套改增资部分全部实行浮动。兰溪等市及时总结推广了这些经验，有的企业把国家套改后的标准工资存入档案，作为退休和调出时使用，有的则全部或部分浮动，巩固了经济责任制，生产得到了发展。坚持这条路的，不但没有受到冲击，经济效益还有提高。

不同的决策就有不同的后果。后者是借改革之东风，敢于变通，死中求活，既是扩权的结果，又是对扩权的促进，顺应了改革的潮流。而前者逆企业扩大自主权，完善企业经营机制的过程而动，强化国家对企业的管理，背离了体制改革决定提出的改革方向和要求，给已经走上搞活道路的企业泼了冷水。

四、死活并存，何去何从

八五套改给人们以深刻的教训。从1986年开始，中央采取的一系列补救措施，又重新开始了工效挂钩的推广。但这一次与1984年企业积极主动要求挂钩的局面正好相反，大部分企业失去了挂钩的热情。因为与1984年经济发展正出现一个黄金时期不同，1986年工业滑坡、效益下降，企业反而乐于吃大锅饭了。挂钩失去了最好的机会。但是工资改革毕竟回到了第二种思路，虽然步履艰难，但总是在朝着正确的方向前进。企业工资总额同效益挂钩在一定程度上理顺了国家和企业的分配关系，保证了企业的一定的自主权，从企业工资总额来讲，初步形成了增长机制。在这样的条件下，企业内部分配的改革又有所活跃，各种内部分配形式纷纷创造出来，特别是经济效益好



的企业，开始探索比较规范的内部工资制度，有的企业还建立了工资储备基金准备以丰补欠。这个时期的特点是企业工资总额挂钩的方式和指标亟待完善，价格不合理给挂钩带来极大的影响，如何使挂钩指标更准确，如何剔除非劳动、非经营的因素？企业内部分配需要宏观指导。但是，这两项工作并不十分得力，在死活并存的局面下，似乎还在犹豫不定，两种思路还在摩擦。终于在1989年政治风波之后，第一种思路再度抬头，1985年已经宣布了的“最后一次大锅饭”又重新开始，企业不论效益好坏都进行了工资普调，少则一级，多则三级。当然促成这次普调的原因很多，表现形式也不同。八五套改是以改革面目出现，套改后工业滑坡，1989年普调是为了稳定，效益下降时增资，因此反映并不如第一次强烈。但是，后果和思路是一致的。难怪有的工人讲“阳光普照暖洋洋，照的身上懒洋洋”，面对工资改革过程中死活并存的局面，何去何从？必须作出抉择。

第二节

■理清思路 选准目标

通过对改革过程中两种思路矛盾的考察，使我们深深感到，不统一对改革的认识，不明确改革的目标是不行的。因此，我们必须对工资改革的目标模式进行进一步探讨。

一、选择目标模式的理论依据和标准

1. 选择区间。



工资运行机制改革的目标模式绝不是凭主观臆想就可以建立的，尽管改革中我们可以发挥最大的主观能动性。但我们在目标模式的选择上却不是任意的。我们选择的区间受到各方面因素的制约。

目标模式选择的“自由度”受到四方面的制约：（1）生产力发展水平是制约我们的根本因素。是我们选择目标模式的基础。过去按产品经济构造的非平均化运行就是离开了我国生产力实际水平的制约。现在必须回到生产力水平低，商品经济不发达的现实中来。（2）生产关系的性质也规定了我们选择目标模式的质的规定性，中国走上社会主义道路，是中国人民经过一个多世纪的探索和苦斗所作的历史选择。我们的选择绝不能跨越这个范围，运行机制也必须不断地实现社会主义生产关系的本质要求。（3）我们所面临的中国的一切实际情况，包括历史的、现实的、经济的、政治的、文化的、传统的因素以至中国所处国际环境都有制约作用。（4）中国经济体制改革的总方向和总目标也制约着我们的选择。

2. 选择依据。

（1）按劳分配理论的真谛是我们选择目标模式的根本指导思想。一些同志在工资改革中提出要抛弃按劳分配的理论，这是决不能同意的。按劳分配不是可供我们选择的政策，而是生产资料公有制所派生出来的客观经济要求，它作为一个不以人们意志为转移的客观规律体现着公有制的实现。社会主义工资的劳动报酬内涵，其本质要求决定着运行，运行将实现本质的要求。否则，我们就会超越生产关系所制约的分配关系的规定而导致失败。尽管我们已经看到，社会主义商品经济与马克思按劳分配理论赖以建立的无商品生产和商品交换的经济条件



有着差别，从而按劳分配的形式和实现机制必然出现与马克思预见不同的形式和机制，但正如我们前面分析过的，按劳分配理论的真谛——等量劳动获取等量报酬规律并没有改变，它仍然是社会主义工资运行的内在要求。这一规律既是工资运行的动力，又是工资运行的客观目标。如果丢掉按劳分配，我们就失去了工资运行的出发点和工资运行的方向。实践证明，对按劳分配理论真谛的背离和对它的机械套用一样，也会把工资改革引向歧途。

（2）社会主义初级阶段的理论不仅为我们对目标模式的选择划定了选择区间，而且也为我们工资运行机制的改革直接规定了主要任务、方向、战略和途径。这是保证我们在改革中不再超越历史和脱离现实的理论保证。同时，这一理论也为社会主义初级阶段按劳分配问题研究指明了方向，我们在坚持按劳分配学说的同时，必须结合商品经济的现实。具体分析已在第三章中论及，在此就不赘述了。

（3）社会主义有计划的商品经济理论是整个经济体制改革的理论基础，也是工资运行目标模式建立的理论基础。这一理论认为，单纯靠计划机制和单纯靠市场机制都不能保证社会主义经济的正常运行，必须把二者有机地结合起来，这一理论是我国几十年经验的深刻总结。我们必须把它作为我们研究工资运行的理论基础。我们将在对工资改革与经济体制关系的研究中对这一理论展开讨论。

（4）近年来经济学界开始创建的经济运行理论以及我们在第二章和第六章所探索的分配格局论和分配秩序论是我们建立和选择工资运行目标模式的又一理论依据。我们将对工资运行的内在要求、实现机制、运行动力和运行目标展开讨论。



3. 选择标准。

新建立的目标模式，工资运行应该达到以下标准：

第一，能充分调动劳动者的积极性和创造性，劳动致富渠道顺畅，劳动生产率不断提高，劳动者生活水平随生产发展稳步提高。

第二，企业具有充分活力，成为真正的商品生产者和经营者。企业不但有以工资增长为动力的发展机制，而且有以工资效益为动力的自我约束机制。企业生产力不断发展。

第三，国家能从宏观上有效控制工资运行，放得开，管得住，工资运行与经济运行协调一致，社会生产力不断发展。

第四，市场成为联系工资运行各方面的纽带，劳动力自由流动，在工资运行中得到合理配置。

能促进生产力的发展是最根本的标准。

二、选择目标模式的原则和方法

根据已经论及的理论依据和标准，以及对改革以来走过道路的反思，我们在选择目标模式时，必须注意以下原则和方法：

第一，必须从中国的国情出发，从变化中的实际出发。

分配格局和分配秩序的理论分析以及分配的实证考察表明，工资的实际运行状态是要受经济条件制约的，在特定的历史条件下，都有其历史发展变化的客观因素。运行方式离不开历史条件的制约，因此必须从国情出发。

从中国的国情出发，不仅要考虑到中国生产力水平低、多层次、不平衡和底子薄，资源有限、人口众多、劳动力素质不高等自然地理和长期历史发展所形成的国情，这些一般已为人



们所重视。而且还特别要考虑到40多年来社会主义实践在生产关系上形成的新的国情（如多种经济成分，所有制的交叉与混合，管理体系变迁造成的复杂性），以及党和政府各种成功和失误的政策、法规以及工资管理制度演变所产生的影响的新国情；还有在长期左的思想影响下，不承认商品经济形成的思想观念和传统习惯惯性、群众对改革的心理承受能力等新国情。这些新国情和那些已被人们认识的国情一样，都会对新的工资模式的建立产生巨大的影响。

在制定工资改革的目标模式时，应该强调的一条是从变化中的实际出发。三中全会以来，我们所面临的实际不是静止的实际，而是改革中的实际，一个每天都会有许多变化的实际。因此，不能死守对原有体制的弊病的认识去设计新方案，而应该深入调查，在改革的实践中去把握我们所要变革的实际。否则，我们就会在从“实际”出发中脱离实际。八五套改就是只注意到原有工资制度和等级标准不合理的实际，却没有注意到在扩大企业自主权的过程中，企业已经灵活运用奖金来弥补工资不合理的实际，不是在这种变化中的实际中继续改革，而是把奖金纳入工资，使已经初步有了一些活力的企业劳动报酬制度又回到了死的僵化状态。其结果不仅没有理顺，反而重开大锅饭。这种事与愿违的做法就在于没有从变化中的实际出发。

第二，必须从经济运行机制改革的总体目标出发。

工资改革是整个经济改革的一部分，不从总体目标去把握工资运行方式变革，认不清工资改革在总体改革中的地位，就会把工资改革引向歧途。

在整个经济运行方式的变革中，企业成为真正的商品生产者和经营者。搞活企业是变革的关键和基础，而工资运行机制



的变革直接和这一改革的中心相联系，涉及到增强企业活力和职工的积极性，关系着整个经济改革的成败。我们只有把工资目标模式放到总体目标模式中才能看清它的意义，选择正确的改革方向。如果我们仅仅从分配合理和平均主义的克服去设计目标模式，而不是和搞活企业的中心任务相联系，就不能找到我们所需要的运行目标模式。

第三，必须从工资的性质和职能出发。

我们已经较为充分地讨论了社会主义工资作为劳动报酬的本质。这一本质决定了工资所联系的两方在利益上的对立和经济运行中的不同要求——成本要素和劳动收入。工资的这种两重属性决定了工资不仅有分配职能，而且还有激励职能和调节职能。

分配职能，是指工资具有根据劳动者劳动量的多少分配个人消费品的职能（也就是马克思所设想过的“纸的凭证”的职能）。这个职能要求劳酬相符，同工同酬，分配合理。

激励职能和调节职能是指工资具有激励劳动者生产积极性，提高劳动技能，提高劳动生产率的职能，以及调节劳动在企业内各岗位的配置，调节劳动在各生产部门之间的配置，促进劳动力合理流动的职能。

这两种职能是相互联系的。只有分配合理才能产生刺激劳动者生产积极性的作用和劳动力的正常合理流动；同时，也只有能激励劳动者积极性的工资才是合理的工资，只有在劳动力的合理流动过程中才能真正实现分配的合理。非平均化运行方式只注重分配的职能，结果不但产生了负刺激和负调节，分配的合理也难以实现。所以在我们研究新的工资运行目标模式时，必须从工资的性质和职能出发。



第四，必须充分考虑影响和制约工资的各种因素及工资运行的外部环境。

在经济运行的大系统中，与工资运行子系统并行的还有许多其他子系统，与劳动报酬规律同时发生作用的还有多种经济规律，如价值规律，劳动力供求规律等。马克思指出：“调节工资的各种规律是非常复杂的。”^①他们之间相互联系，相互制约，相互影响。因此，必须注意到工资运行的外部环境和影响工资运行的各种因素和各种规律。

社会主义工资是职工劳动报酬的一种主要形式，但不是唯一的形式。如还有劳动分红、稿酬、兼职收入、咨询费等等。社会主义工资是刺激职工积极性和调节职工行为的基本手段，但不是唯一手段。如还有名誉、地位、事业、信仰、有利的工作环境和交通居住条件，子女受教育条件等等。

同时，工资表现为货币，用货币就可以购买自己所需要的一切消费品。虽然工资只有靠劳动才能获得，但社会主义初级阶段，除了按劳分配的主体形式外，还有其他分配方式，货币往往可以通过其他非劳动途径得到。不管什么途径得来的货币都和工资一样，可以换取自己所需要的消费品。人们挣取工资是为了满足生活需要，而生活需要的满足一部分来自工资，一部分却可以来自工资。如此等等，这种种因素往往和工资一样，参与着分配，对职工的积极性和劳动力的流动起着同样的作用。同时也不可避免地对工资运行产生着影响。多因素交叉复合的作用，我们在选择目标模式时，必须考虑。

第五，必须比较，借鉴国外工资运行方式和工资改革的经

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第28页。



验与教训，切忌机械照搬和模仿。

工资这个范畴已经有了几百年的历史，无论是资本主义国家还是社会主义国家，在工资运行方式上，工资制度上不断变化，很多作法值得我们借鉴。特别是一些社会主义国家在本国经济体制改革中对工资的改革，既有成功的经验，也有失败的教训，这为我们提供了宝贵的经验。积极吸收，可以避免少走弯路。

但我们同时也必须警惕，我们在改革中不断地出现机械模仿其他国家运行模式的主张，任何一个模式都有其自己的国情特点，照办移植是不可行的。

第六，既要运用抽象的理论分析方法，又要防止离开实际单纯靠逻辑推演确定目标模式。

在错综复杂的经济关系中，先把一些次要的、非本质的带有偶然性和特殊性的关系抽象掉，使人们能在主要的、本质的、具有普遍意义的关系上进行理论分析，从而概括出科学范畴，揭示其本质属性和发展规律是马克思主义经济学的基本方法。但在选择目标模式时，我们就不能单纯靠概念分析去构想目标模式，否则就会脱离实际。反之，我们也不能因为过去走了从“社会主义应该怎样”的教条出发构造我们经济体制的弯路，今天就排斥对“商品经济应该怎样”的理论研究。只有对社会主义和商品经济有了更深的理论揭示，才有可能站在中国现实的土地上，选择符合客观规律的运行模式。

三、工资改革与经济体制改革

1. 基础和保证：工资运行地位。



工资运行是整个社会主义经济运行重要的有机组成部分。

首先，工资运行是经济运行基本目标的实现机制和具体化。社会主义经济运行的基本目标是：通过社会劳动时间的合理分配和充分节约，最大限度满足人民群众的需要，工资运行既是社会劳动时间的合理分配和充分节约的具体途径和手段，又是最大限度满足人民群众的需要实现机制。

其次，工资运行调节机制是经济运行调节机制的关键。经济运行的调节机制分为结构调节和总量调节。在结构调节中，工资的运行既可以影响供给结构（通过对劳动力资源的配置），又可以影响需求结构（通过工资分配）；在总量调节中，更是直接影响总供给和总需求的动态平衡。工资运行的状态，既可以刺激或影响总供给，也可以形成或平抑总需求。工资运行在结构调节和总量调节中都是一把“双刃剑”，既可以调节供给，又可以调节需求。改革前，工资运行既压抑了供给也压抑了需求；改革中的工资运行极大地释放了需求，却没有以相同的程度刺激供给。

最后，工资运行为经济运行提供动力机制。工资运行不但在宏观上为经济运行提供动力，而且在微观经济运行主体——企业——的经营机制中起动力作用。工资不仅直接和企业动力机制之一的职工经济利益相联系，也和企业另一动力机制的企业利益相联系，形成企业劳动力要素稳定输入、合理配置有效使用的调节机制和克服短期行为、保证企业发展的自我约束机制。

总之，工资运行是整个经济运行的基础之一和重要保证，弄清这一地位，就可以确立两者改革的联系。

2. 经济体制改革方向：计划经济与市场调节相结合。



中共中央关于制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划的建议中明确指出：按照发展社会主义有计划商品经济的要求，建立计划经济与市场调节相结合的经济运行机制，是深化经济体制改革的基本方向。

这一方向的基本点是：计划经济可以从总体上保持国民经济按比例发展和资源配置，市场调节可以发挥优胜劣汰机制的作用和增强经济发展的活力，实行两者的结合就是要把它们的优点和长处都能发挥出来，以促进国民经济的持续、稳定、协调的发展。要发挥两者的优点和长处，就必须按照两者所要求的经济条件去办，同时还要把两者统一起来。市场是商品交换关系的总和，是商品经济，市场必然发生调节作用；而公有制决定了国民经济必须有计划地发展，从总体上自觉进行有计划的经济建设。因此，实行计划经济与市场调节相结合的方向，是有计划商品经济的内在要求，它既不是纯粹产品经济中的计划机制，也不是纯粹自由市场经济中的市场机制，而是符合有计划商品经济发展要求的、具有中国特色的经济体制和经济运行机制。

在这种运行机制中，国家作为所有者和经济运行的管理中心，控制着经济命脉和把握发展方向，主要任务是合理确定国民经济发展计划、规划和宏观调控目标，制定正确的经济政策，做好综合平衡，协调重大比例关系，综合配套地运用经济、法律和行政手段引导和调控经济的运行；而企业日常的生产经营，一般性技术改造和小型建设等经济活动，主要交给市场调节，市场可以对企业发挥积极的引导作用，企业置身于市场环境，逐步减少了对政府机构的依附关系；但市场调节要在国家总体计划和法规约束下发挥作用。



3. 配套推进与孤军深入。

工资运行作为经济运行的一部分，其运行机制的改革也必须与计划经济与市场调节相结合的方向相一致，根据前面所述工资运行与经济运行的关系，二者的改革有以下几点联系：

经济运行机制的改革为工资运行机制的改革提供历史背景，特别是企业作为商品生产者和经营者地位的确立，直接提出工资运行机制改革的要求。没有整个运行机制的变革也就没有工资运行机制的变革。

工资运行机制的变革是经济运行机制变革的组成部分，并成为其成功的保证。工资运行机制的变革从以下几方面制约和影响经济运行机制。

其一，工资分配主体从国家向企业的“位移”是企业地位确立的必要前提。不切断国家向企业直接分配工资的“脐带”，企业内的激励机制和自我约束机制就不可能健全，企业就不是一个完整的独立商品生产者和经营者，整个经济运行机制也就不可能转轨。

其二，工资运行的市场机制不建立，经济运行追求的市场机制就不完善。生产要素中，劳动力要素不是通过合理流动最优组合，还遗留着单一的计划机制调节，整个经济运行的市场就是残缺的、不完全的市场，势必造成整个经济运行的受阻。

其三，国家对工资运行从直接管理过渡到间接控制是整个经济运行机制改革的重要组成部分。如果其他方面松动了，唯有工资仍然由国家直接控制，国家就不能完成职能的转换，计划经济与市场调节相结合的方向最终也难以实现。

因此，工资改革受制于经济改革，离开全局的改革，工资改革“孤军深入”必然会受到原有机制的影响而导致失败。只



有配套推进，才能在整个经济运行机制转换过程中，完成工资改革的任务。

四、目标模式的划分、比较与选择

1. 模式的划分。

以我们在分配秩序论中关于分配秩序的内容为依据，我们按运行主体、运行决策、运行目标、调节机制的标准，工资运行模式大致可以分为以下四种：

模式Ⅰ：国家和职工是工资运行的主体；工资运行决策采取国家直接对职工的单向决策；运行动力以国家利益为唯一推动力；运行目标是服从于国家总战略和国民经济综合平衡的工资合理化；工资运行采取单一的计划机制；运行呈非平均化状态。

模式ⅡA：国家、企业和劳动者是工资运行的主体，工资运行决策采取国家通过地方政府向企业进而向职工的多层次单向决策；国家利益和企业利益为主要运行动力。运行目标是国家追求的工资合理化以及企业和职工共同追求的工资最大化；工资运行的调节以计划机制为主，市场机制为辅。

模式ⅡB：国家、企业和劳动者是工资运行的主体，工资运行决策采取在国家计划指导下的企业与职工双向决策；企业和劳动者为运行的主动力，国家为辅动力。运行目标是国家追求的合理化、企业追求的工资效益最大化、和职工追求的工资最大化三者统一。运行调节机制采取计划机制与市场机制的有机结合。

模式Ⅲ：企业和劳动者是工资运行的主体，国家基本不参



加工资的实际运行；工资决策是企业 and 劳动者的双向决策；企业利益和劳动者利益是工资运行的动力，以工资效益的最大化和工资最大化为运行目标；工资运行是单一的市场机制。

2. 模式的比较。

为了便于模式比较，把四个模式的特征对比列表如下：

表9—2

	运行主体与决策关系	运行动力	运行目标	调节机制	状态特征
I	国家 ↓ 职工	国家利益	服从于总战略、总平衡的工资分配合理化	计划机制	非平均化运行
IA	国家 ↓ 企业 ↓ 职工	国家利益 企业利益 职工利益	国家追求的合理化 企业、职工共同要求的 工资最大化	以计划机制为主 以市场机制为辅	适当放松的非平均化运行
IB	国家 ↓ 企业→职工 企业←职工	国家利益 企业利益 职工利益	国家追求的合理化 企业的工资效益最大化 职工的工资最大化	计划机制与市场机制的有机结合	计划调控的平均化运行
II	企业→职工 企业←职工	企业利益 职工利益	企业的工资效益最大化 职工的工资最大化	市场机制	平均化运行

四种模式中，模式 I 是典型的产品经济的运行模式，否认商品经济和市场机制，工资的性质和职能已经发生质变，其非平均化运行方式的弊端在社会主义实践中暴露得日益明显，是我们改革的对象。但这种模式长期存在有其历史必然性，特别是计划机制曾在社会主义建设中起过巨大的作用。因此，这种模式可以作为我们建立新目标模式的一个参照系。

模式 III 是典型的非计划商品经济运行模式。由于我们现在



是有计划的商品经济，同时，国家代表全体劳动者占有生产资料，从而要求参加对包括个人消费品分配在内的全部经济运行过程，并进行有效调控，这一客观要求是不能取消的，所以模式Ⅲ不可能是我们的目标模式。但模式Ⅲ从最抽象的角度向我们提供了工资在商品经济中一系列运行的内在要求，在我们以大力发展商品经济为总战略的改革中，这种模式可以作为我们建立新目标模式的另一参照系。

模式Ⅱ的A和B都是介于模式Ⅰ和模式Ⅲ的中间模式，但是其运行方式却有质的不同。

模式ⅡA虽然企业已作为一个利益主体参加工资运行，但尚未完全表现出商品生产者和经营者的意志，国家仍是工资决策的主体，只是对模式Ⅰ有所松动，采取了多层次决策。这种模式给了企业一定的自主权，工资运行开始活跃起来，同时不可避免地带来企业的短期行为。国家仍然有效地控制着工资。这种运行模式由于基本保持了原有的计划机制，因此一般较易实行。东欧各国在工资改革的初期基本上都属于这个模式。我国有些同志主张以此为目标模式。

模式ⅡB和ⅡA一样也是三个主体参加运行，但主体的结构有了根本的不同。工资决策采取了企业和职工两个主要运行主体从不同利益出发的双向决策。同时国家也要从国家利益加以有效调控。国家不再是工资运行的主要动力，调控也不再是直接的。企业作为商品生产者和经营者独立安排自己的经济活动。职工则有很大的自由权来选择自己的工作岗位和对对自己的劳动报酬发表意见。工资的职能发挥的也比较充分。多数同志同意这种模式作为目标模式。

3. 模式的选择。



根据我们论述过的理论依据和原则，模式的选择离不开以下基本出发点：

第一，大力发展商品经济是我们已经做出的正确的战略选择，但原有运行方式严重地排斥着商品经济关系，阻碍了商品经济的发展，所以必须改革。商品经济的发展意味着决策权的分散，意味着企业地位的独立化和功能的加强，这决定了我们必须选择企业有较大自主权的模式。

第二，高度集权式的工资管理体制的弊端必须克服。但这种集中性在特定的历史条件下，对于保证积累，在短时期内迅速增强国力，迅速摆脱人民的极端贫困状态，克服种种严重的经济困难起过重要作用。今天我们进行四化建设的目标以及建设与改革并举的战略意味着新的目标模式中集中性还要有一定程度的保留。

这两点决定了模式Ⅰ、模式Ⅲ都不能作为目标模式。发展商品经济所要求的分散化和实现经济发展战略的集中化必须统一起来，找到最佳的组合。目标模式只能在ⅡA和ⅡB之间选择。

根据工资运行与经济运行联系的分析，经济改革要求企业之间要以市场联系为基本媒介，因此，企业必须享有充分的微观决策权。工资决策权是企业基本决策权之一，只有这样，企业才有充分的活力；为保持宏观平衡和保证战略的实现，国家必须进行有效的计划调控。这种调控不能损害企业的积极性和自主权。模式ⅡA由于还是以国家为主要推动者，所以不能达到整个经济改革的要求。同时，工资决策产生于企业外部，不可避免地带来企业的短期行为，而国家控制也没有改变原有直接控制的方法。因此不适宜作为目标模式。



模式ⅡB以企业和职工的双向决策为基础，同时保留了国家对工资的宏观控制，既符合商品经济工资运行的内在要求，国家的宏观控制方式也做了变革，符合计划经济与市场调节相结合的经济运行总体目标模式。微观上，工资的职能得到充分发挥，有利于企业搞活；宏观上，工资运行国家管得住、管得好。模式ⅡB是比较理想的目标模式。但它的实现既要求企业经营机制的完善，市场机制的完善，也需要国家职能转轨的完成，实现起来难度较大。

因此，模式ⅡA可以作为改革的起步模式或过渡模式，比较平稳地开始运行模式的初步转换。而模式ⅡB则可以作为改革的目标模式，随着经济体制、政治体制改革的深入，在各方面条件具备后，逐步过渡到模式ⅡB。

第三节

■ 步骤·时序·突破口

由ⅡA到ⅡB的转变意味着运行机制的根本性质变，决不可能“毕其功于一役”。只有清醒地认识这一过程的复杂性和长期性，认真研究新模式所要求的条件与我们面对现实的差距，定下切实可行的转轨方案，才能努力创造条件，促成整个运行机制的质变。

一、目标模式的实现是一个长期过程

模式ⅡB实现的基本条件在于两条：一条是企业有较充分的独立性自主权；一条是计划机制与市场机制的有机结合。国



家有效的宏观调控。就第一条来说，随着改革的深化必须使企业自主权真正落实，并完善企业内部经营机制，这是实现模式ⅡB的首要条件。就第二条来说，市场机制尚不完善，还要建立一个崭新的计划与市场结合的机制，更增加了转轨的难度。显然，我国商品经济需要一个不断发展和不断成熟的过程，工资运行机制的转轨也只能是一个长期过程，它的长期性具体表现为：工资运行的微观主体企业从行政附属物到独立的商品生产者和经营者绝不是一“松绑”就能完成的，企业摆脱对原体系的依赖和内部经营机制的完善是一个长期过程；南斯拉夫从开始实行工人自治到工资管理权真正放给企业用了整整11年的时间。工资运行的市场环境将有一个成长发育的过程；计划机制与市场机制的结合，国家控制经济职能的转轨有一个探索和适应的过程。

目标模式建立的长期性的主要原因是：

其一，“增量调整”决定了长期性。工资改革不能采取搭积木的方式推倒了重来，只能在原有的基础上，以增资的快慢来调整工资关系，以增量改变工资结构。这种增量调整是与我们建设与改革并举，新旧体制并存逐步转轨的战略相适应的。这样，就不能在一夜之间换一个新的模式，而要相持一段时间。

其二，新的运行模式包含着新体系的建设任务，破旧还不能立即立新。特别是国家宏观间接调控是在原体制中不存在任何继承因素下建立的，干部、职工的素质，观念都有一个更新和适应过程。

其三，整个经济运行机制的转轨是一个大的系统工程，各项改革必须配套进行。否则，就会出现問題。系统内各方面改



革在时序上要有一个科学的运筹，这也要求长期性。

二、目标模式实现的步骤

工资运行机制的转轨必须与经济运行机制转轨的两个相向运动的主要过程相适应。

经济运行机制转轨的一个主要过程是企业由国家直接管理的行政机构的附属物向独立的商品生产者和经营者的转变过程。在这个过程中，企业经营机制将得到逐步完善。工资作为企业分配行为是企业经营机制的一个重要组成部分，随着企业自主权的逐步扩大和具体落实必然对工资的改革提出要求，必然产生根据企业自身内在需要，在力所能及范围内对工资分配行为变革。从这个意义上理解的工资改革，不是来自原来体制的“上边”，而是产生于新体制因素不断增强的“下边”。不承认这种实际经济生活中的工资改革是错误的。但另一方面，企业自主权还没有实质性的转变，工资改革不可能超越企业经营机制完善的阶段而先行在企业中得到更大的自主。因此，工资改革实施的步骤，必须与企业自主权扩大的过程相适应，必须与企业经营机制的自我完善和成熟程度相适应。

经济运行机制转轨的另一个主要过程是政府由直接经营管理企业到对企业只是调节、监督、服务的职能转变过程。工资是国家对经济活动进行宏观控制的重要内容之一。随着国家由过去单纯的行政命令到以经济手段为主的间接控制方式的转变，也必然产生国家对工资控制方式的变革。因此，工资运行新目标模式的实施步骤又必须与政府职能转变和对经济手段运用的熟练程度相适应。



概括起来，工资运行机制目标模式的实施步骤必须做到和以上两个过程的适应或同步。即：和扩大企业自主权相适应，随着企业经营机制的完善，逐步把工资分配权下放到企业；和调整政府机构职能相适应，随着宏观经济控制的改善和加强，逐步转变工资宏观控制方式。

我们必须破除企图通过所谓的“全面工资改革”的“毕其功于一役”的思想，树立工资改革产生于经济活动的内在要求，是一个渐进的、由量变到质变的转化过程的思想。

三、目标模式实现的时序

1. 时序：关系成败的因素。

任何系统的变动，除了系统中元素在空间范围排列结构的改变外，还都包括着系统元素在时间进程排列顺序的改变。因此，元素进出系统的时序必然影响着系统的建立和系统的功能。

企业工资改革就是系统的变动，它不仅包括原有工资关系的改变、理顺，也包括着工资关系各个方面变化的时间顺序。同时企业工资改革又是经济改革大系统中的有机部分，不仅受到内部因素的制约，也受到外部因素的影响，很多关节都是牵一发而动全身。因此，工资改革不仅要提出理顺工资关系，改变运行机制的任务，还必须有一个科学的改革时序。比如，企业工资改革要历经几个阶段？各个阶段所要解决的问题是什么？新的模式是一步到位还是分步实施？与工资改革密切相关的价格改革、税制改革谁先谁后？……等等。如果不按照一个考虑到各方面制约因素而设计的时序行事，本来很好的改革措



施，也会带来意想不到的后果。

波兰1973年的工资改革就是没有考虑改革的时序问题，在1970年政治动乱后，职工工资增长较快，消费品供应没有增加，国内市场通货膨胀，大量外债导致的支付差额不平衡，在这种情况下工资改革出台，加剧了通货膨胀，使改革归于失败。我国的工资改革也有类似的教训。允许一部分人依靠辛勤劳动先富起来的政策深刻地反映了商品经济中工资运动的方式，应该说是一个很好的政策。但在劳动力流动还不能形成，工资运行机制尚未发生根本变化，职工的工资还掌握在国家手中，而不是掌握在自己手中时，“允许”就变成了“让”，一部分人确实先富了，但不一定依靠辛勤劳动，而且居高不下；另一部分人，即使辛勤劳动却也不能富起来，形不成商品经济中工资所应有的平均化运动。这种不合理的状态只能导致严重的攀比效应。

对干部的工资实行职务薪金，按肩负的责任大小和劳绩来调整工资的办法应该说是好的，但在干部制度尚未改革，选拔标准、选拔程序，考核办法、能上能下等一系列制度尚未建立或还不完备的情况下，新的干部工资制度超前出台就产生了一个“时间差”，这个“时间差”带来的是新老平台、扩大编制、突击提干，当官比搞学问发财容易，引导和增强知识分子的“升官”意识。同时，干部提拔的强机遇性造成机关干部不服气，出现了本来绝没有料到的消极作用。

企业工资改革和工资调整与国家机关、事业单位脱钩的目的之一是想解决脑体劳动报酬倒挂的问题。但是在脱钩之后，企业工资增长很快，而机关事业单位却受财政影响一直停步不前。套改后，没有正常的晋级制度，导致脑体倒挂反愈严重。



甚至在“教师弃教”、“学生退学”已经形成严重社会问题的时候，脑体倒挂的差距还在不断地扩大。酝酿了很久的给机关事业单位增资方案刚要出台，又碰上了工业滑坡，最后还是导致了1989年的大普调，脑体倒挂越发严重。

因此，措施出台的先后绝不可以随意安排。否则，积极的动机会产生消极后果，好政策也会带来负效应。时序，关系着改革的成败！

2. 时序受到的制约和影响。

工资本身就是整个经济运行中的一个重要组成部分，我国的工资改革又是在整个经济运行机制改革的前提下提出来的，因此，工资改革的时序首先就受到了整个经济改革时序的制约，特别是经济改革的中心环节——确立企业商品生产者和经营者的地位，直接提出了工资改革的要求。我国企业改革的进程直接制约着工资改革的进程，工资改革的时序必然和企业改革的时序相适应。工资改革在时序上的“孤军深入”必然会受到整个经济改革的制约难以迈步，同时，工资改革的“滞后”也会拖整个改革的后腿。

其次，实现目标模式所要求具备的基本条件和现实条件的差距也制约着工资改革的时序。工资改革目标模式所要求的是企业具有充分的独立性和自主权，而我国企业内部的经营机制尚未健全，已经下放的自主权也没有完全落实，企业自身还存在着多方面的短期行为，企业真正从一个行政附属物转变为商品生产者尚需时日；目标模式所要求的是要有一个良好的市场环境，而我国的市场目前还不具备，工资运行市场的培育还要有一个过程；目标模式要求有一个能与市场机制相适应的计划机制，国家调节市场功能的完好和有效，而要达到这一要求国



家无论从机构、职能、手段，还是干部、制度上都要有一个探索和适应的过程。

再次，改革与发展并举的战略也制约着工资改革的时序。我们不但要完成体制的转换，而且国民经济的发展也不能停顿。这样，工资改革就不能采取突变的方式，只能在原有的基础上，逐步调整、逐步理顺、逐步转轨，在渐进变革中，还要发挥着工资在原有体制中稳定的功能。设计时序必须考虑到新机制正常发生作用之前，旧的机制还要起作用，在不牺牲发展的前提下完成机制转换，就必然在改革的时序上有一个新旧体制共存的时期。

最后，工资改革和整个社会、经济、政治和文化环境有着多方面的联系，处于复杂的因果链系统之中。计划、价格、税收等各方面的变动都会对工资改革产生影响，因而也制约着工资改革的时序。当然工资改革有自身特定的内含，有其自身所要解决的任务，那种把工资改革附属于某项改革，把工资改革作为某项改革的补充也是极其错误的，如我们多次把工资改革附属于价格改革就强化了人们“工资改革就是长工资”“弥补物价”的意识，给工资改革的深化带来种种困难。

3. 从工资分配方式到工资形成方式转轨的三个阶段。

工资运行方式转轨的实质是两个过程：即工资形成过程和工资分配过程的转轨。根据前面的分析，我们只能先进行工资分配过程的转轨，再逐步过渡到工资形成过程的转轨。这样一个时序是受经济运行机制改革的时序制约的，特别是我国企业改革所走的：扩权——两权分离——企业经营机制确立的道路所制约。

和企业转轨过渡的三个时期相适应，工资改革的时序可以



由首尾交错衔接的三个阶段组成。如图9—2。

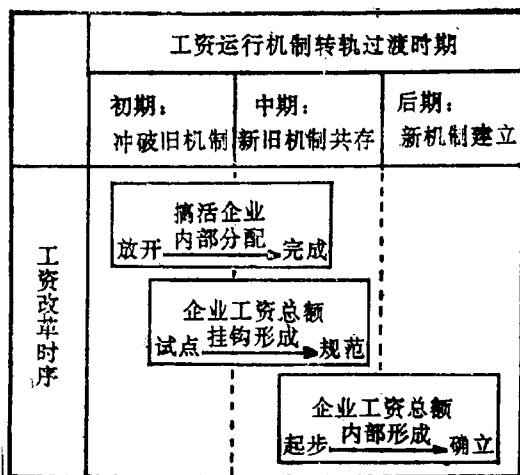


图 9—2 工资改革时序示意图

第一阶段是改革的初期。这一阶段主要是搞活企业内部分配和扩大企业自主权相适应，从恢复奖金入手，企业用活奖金，并结合经济责任制对基本工资的一部分进行改造，内部分配的搞活，促进了生产，必然对企业工资总额的僵化状态提出改革要求，企业工资总额必然出现突破。因此，国家一方面对奖金从硬封顶到软封顶，逐步完善以税调节的办法；另一方面在这一阶段后期开始企业工资总额同经济效益挂钩浮动的试点，这是对工资形成改革的探索。

第二阶段是改革的中期。在改革冲破了由于国家直接管到职工而由职工人数确定企业工资总额的工资形成方式后，逐步变为企业工资总额随企业经济效益而浮动。这种形成方式是同企业两权分离的过程相一致的。在这个阶段由“一户一率”的不规范挂钩浮动，要逐步形成在核定基数、确定指标都进一步



规范的浮动办法。这个阶段两种机制都发生作用，是改革中最复杂、最艰苦的时期。这一阶段还有三项任务：一是使企业内部已经搞活的分配制度化、规范化。这个任务只有在企业工资总额挂钩浮动的第二阶段才能完成，否则在第一阶段即使形成了，也会被旧机制所冲垮，八五套改即是一例；二是为把企业工资总额由企业外部形成（通过与政府的讨价还价而得到批准）逐步过渡到企业工资总额内部形成做准备。

第三阶段是改革的后期。这一阶段要使企业工资总额内部形成的机制得以确立，这是和企业从两权分离到经营机制的完善相一致的。工资运行不仅有了企业内在的自我激励机制，也形成了自我制约、自我平衡的机制。国家可以放弃对企业的直接管理，而采取全面通过市场引导的间接控制，从而完成模式的最终转换。

需要指出的是，这样一个时序是整个企业工资制度逐步转换的方案。但是也有一些同志主张由少数企业实行自主分配而逐步过渡到多数企业自主分配，称为三角形——菱形——倒三角形的时序方案。这种由自主分配企业的个数的量变引起工资运行机制质变的时序是不妥的。试点正是为了面上改革取得经验，而以试点的量变推动改革就失去了试点的本来意义。我们只要认真分析一下近年来由于收入差距过大而引起的社会不公平的现象，就会知道，其原因就在于在工资分配上一部分企业放开了，而多数企业仍被捆着手脚，少数企业的工资收入产生了对多数企业的冲击。这种时序，用不了到达菱形，就会出现大的社会波动。因此，工资运行方式的转轨，只能是随着整个改革的逐步深入，随着市场机制的逐步形成和其它配套改革适时出台，由死工资向活工资的全方位转变，是所有企业（当然



企业可以采取不同的方式) 同时的改革, 它的改革时序是整个社会的“活工资”的量变引起整个工资制度的质变。

四、工资改革的突破口

马克思认为, 人类始终只提出自己能够解决的任务。任务本身, 只有在解决它的物质条件已经存在或者至少是在形成过程中的时候, 才会产生。只要我们坚持从变化中的实际出发的原则, 就会找到实现目标模式的“物质条件”。

1. 以“活”代“死”。

旧的工资体制是“死”的体制, 而改革的要求是“活”的体制, 体制的死与活, 正是分配秩序的“有序”和“无序”。我们已经总结了改革过程中出现的“活”。这个“活”不是什么人或哪一级政府机构给的“活”, 而是经济机体内在的生机和活力, 是经济发展的内在要求。只要企业有了一定的自主权, 不管有没有来自上级的改革部署, “活”也要以它特有的方式顽强地表现自己, 正是这种“活”为我们提供了进入新模式的突破口——“死工资”与“活工资”的变位。

2. “死”去, “活”来。

工资改革应该扭转继续在“死工资”上做文章, 搞什么“简化”、“统一”的作法, 尤其不能把“活工资”也纳入死工资的轨道。而应该因势利导, 从改革的实践中去总结、完善各种新产生的“活工资”, 扶植它的生长, 如企业工资总额与经济效益挂钩, 职工劳动报酬与劳动贡献挂钩就是“活”的形式。经过1985年在挂钩上的徘徊和犹豫, 现在大部分企业已经走上了这条道路。尽管“挂钩”还存在着这样那样的问题, 但



这些问题在反复实践中是可以解决的，重要的是坚冰已经打破，航向是正确的。今后，随着生产的发展，由企业自主把工资增长的部分加在“活”工资上，使“死工资”在工资总额比重中相对下降，使人们逐步习惯于靠自己的勤奋劳动去获取“活工资”的报酬，逐步淡化靠熬年头等着给长“死工资”的观念。与此同时，政府部门把注意力从对“死工资”的改革上转移到对“活工资”增长过程中宏观控制的机制上来，这样，在活工资与死工资由量变到质变的过程中，就会“死”去“活”来，实现模式的转换。



第十章

● 建立分配新秩序

中国经济体制改革所追求的目标是一个充满活力的有序经济。破了旧的秩序，必须建立新的秩序。但是，当改革进入第十个年头的时候，由于旧体制已经被打开了缺口，但它还在发生作用，新体制开始建立还尚未取得主导地位，新旧体制的交替和摩擦使经济生活出现了一种混乱无序的状态。党中央提出了治理经济环境整顿经济秩序的正确方针，并且在短短的两年多时间里取得了初步成效。但是，人们对于治理通货膨胀、整顿流通秩序注意较多，而对改革以来在分配领域出现的问题及其严重影响重视不够。整顿分配秩序是更深层次上的整顿，直接影响着从根本上对整个经济环境的治理，和对整个经济秩序的整顿，直接关系到改革事业的成败。

整顿分配秩序只是我们所面临任务的一部分，因此，本章除对我国当前分配秩序中的无序现象、无序现象的危害、根源及治理整顿的对策提出看法外，还将就新秩序的建设——包括企业分配的新秩序、市场分配新秩序、宏观分配新秩序——进行论述。整顿秩序与建立秩序并举是本章的主导思想。



第一节

■ 分配无序是改革的大忌

一、分配无序：中国现实经济的痼疾

中国的经济改革是从分配入手的：减税让利，曾给传统体制下死气沉沉的企业带来一定的活力；按劳分配在理论上的拨乱反正、工资奖金的搞活对调动劳动者的积极性起了巨大的作用，中国十年改革的成果是和搞活分配分不开的，这是不容否定的事实。但是，我们也必须看到，分配领域在搞活的同时也出现了一定程度的混乱。这种混乱表现为分配无规则，所以称之为分配无序。分配无序危害极大，影响到经济生活的各个方面，甚至可以说是引起经济秩序混乱的深层原因。分配无序的主要表现如下：

表现一：社会扣除无原则，苦乐不均。

马克思在《哥达纲领批判》中曾提出未来社会个人消费品在分配之前要进行六项社会扣除，这些社会扣除是任何一个社会也不可避免的。遗憾的是马克思却没有提出社会扣除的原则和机制，只是提到“扣除多少，应当根据现有的资料 and 力量来确定，部分地应当根据概率论来确定。”^①在传统体制下，企业只是行政附属物，由于我们不承认企业有自身利益，社会扣除是在国家大统一的财政体制下进行的，这个矛盾并不明显。

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第97页。



但是当我们致力于建立商品经济，建立以企业利益为经济运行的载体的体制时，扣除的原则却是我们不可回避的矛盾。有的同志认为“公平税赋”就是社会扣除的原则，但是公平必须有一个统一的标准，按劳分配的公平在于只承认劳动差别，劳动是公平的唯一标准，那么社会扣除的标准是什么呢？这是我们始终没有搞清楚，甚至未提出来的问题。理论上没搞清楚，实践中就会出现种种问题。改革以来，我们在社会扣除上提出的都是一些似是而非的模糊原则。比如，“国家得大头，企业得中头，个人得小头”，质上看不出“三头”的依据是什么，量上的大中小既可以是5：3：2，也可以是6：3：1，还可以是7：2：1；还有“交够国家的，留足集体的，剩下都是自己的”原则也很模糊，何谓“交够”？何谓“留足”？没有准确的数量概念。

社会扣除的形式——税收，也缺乏科学性、严肃性和统一性，过多过大的减税免税，为很多人钻国家空子提供了方便之门；不同经济成分税种税率不一致，有的累进，有的比例，标准不一，税率水平高低不一，造成企业税赋苦乐不均。

社会扣除的机制也存在问题。地方财政包干只包上缴，不包支出，许多地方项目一经批准，就向中央要一份资金，同时包干收入又留了一份，吃双份饭。包税制给企业讨价还价提供了很大的余地。

表现二，平均主义与高低悬殊共存，劳酬脱节。

十年改革的一大功绩在于恢复了按劳分配原则的地位。工资和奖金的分配有了很大进步。但是劳酬不符，按劳分配实现不利的现象仍然相当严重。一方面，平均主义还没有根除，在某些部门和企业甚至在新的形式中有所扩大，特别是全民所有



制企事业各类人员工资差距有缩小的趋势，奖金50%以上是平均发放，再加上个人收入中津贴、补贴、福利、实物比重逐步加大，平均主义已经又有抬头；另一方面，政策不配套、机会不均等，一些人的收入放开了，另一些人仍然捆得很死，导致少数人与广大职工相比收入高低悬殊，差距过大。劳酬脱节的现象相当严重。据中国社会科学院经济研究所1988年对城乡约2万户家庭抽样调查作出的统计分析，个人年收入在3400元以上的家庭，集中在占调查户数的3.78%的少数范围内，构成了一个高收入阶层。这部分人的年均收入为5125元，最高年收入为30675元，分别为正常收入阶层年均收入的2.94倍和17.57倍。

表现三：收入多元化，结构欠协调。

基于社会主义初级阶段的判断，我们提出了在按劳分配的主体之外，还存在其它多种收入分配形式。城乡居民除劳动收入外，还有福利津贴、奖金收入、财产收入、经营收入、利息收入，甚至雇工收入等成为收入的构成部分。在相当一部分人的收入结构中，工资外收入已占了很大的比重。收入多元化的格局一方面给经济建设和发展带来了生气，另一方面也确实带来了新的矛盾和问题。这方面的主要问题表现在：其一，工资外非劳收入的分配无原则、无标准。一些本来应该由市场机制形成的分配标准如利息率、奖金收入率等，由于市场不健全，也出现了混乱状态。经营收入，国家只是划定了不许超过的上限，并无分配的标准。至于福利，发实物则完全是平均主义的原则；其二，工资外非劳收入在收入结构中比重越来越大，据统计近50%，而且增长速度也大大快于工资增长速度，对劳动收入产生了极大的冲击。

在社会主义生产资料公有制基础上，劳动收入始终应该是



个人收入的主要部分。公有制的劳动者将其个人消费基金转化为生产资料的财产权，并以此获取资金收入，财产收入必须有个度，否则，在分配无序的状态下，少数人将其暴富的资金作为个人资产获取非劳收入，公有制就真的有可能被瓦解。

表现四：渠道乱，无规则。

分配多渠道是搞活的一部分，但是我们却出现了分配渠道乱，而且无规则的局面。不但分配领域搞分配，而且生产领域、流通领域、非经济领域都在搞分配；不但有公开的分配渠道，而且有地下的分配渠道，本来属于国民收入再分配的领域，也要挤进初次分配的行列，对企业进行摊派和“赞助”。

生产领域中，全民企业自办劳动服务公司、第三产业，作为发奖金的“小金库”，建立帐外帐，将外加工收入、变卖物质处理产品的收入在企业内分配，以横向联合为名，企业之间让国家之利，却私下返还肥了企业和个人，互换产品，逃避税收，甚至摊入成本，转嫁消费者。滥发实物，或从企业福利列支，或变劳保用品为消费品；流通领域更是五花八门，利用价格双轨制，倒卖紧俏物资和商品，从中渔利，推销产品吃回扣，利用工作之便低价购买“出厂价”“批发价”商品；分配领域钻政策空子，以劳动收入形式不劳而获，如利用挂钩指标不完善，高估工程造价，高估用工用时，多提含量工资；甚至机关、管理部门，自恃清高的文教卫、新闻、群众团体也都可以利用自己的“专长”以摊派、赞助而形成自己的收入。此外，各领域中大量存在的公买私用也可以算做一个小渠道。这种种渠道中，没有任何规则。

表现五：实物化，不透明。

商品经济的分配要求货币化，而我国收入分配中实物化倾



向却越来越明显。不但原有的住房、公费医疗没有多大变化，而且机关、企业逢年过节发放实物的现象也屡禁不止，有增无减，而且发的实物档次越来越高，范围越来越广，名堂也越来越多。特别是领导层的实物化更为明显。改革以来，对不同级别的干部各种实物待遇作了比以往更为具体的规定，其对实物分配的享用大大超过了货币工资收入。人们常用工资的“含金量”不同表示对这种现象的不满。

除了实物化外，各种补贴也增长较快。物价补贴、交通补贴、还有不表现为货币工资，而是暗含在价格中的粮价补贴、房租补贴、油菜、蛋肉补贴等，都使收入分配的透明度大大降低。

收入分配透明度低的结果造成了衡量分配关系没有尺度，国家调控失去依据。

表现六：权力参与分配。

权力参与分配是分配无序的典型现象。依据财产所有权参与分配是符合商品经济的要求的，但是十年来却出现了本不应参与分配的行政权力参与了分配，而且大都表现为以公有制赋予的权力为小集团和个人谋取私利。人们手上都有一些大大小小的权力，一些人就利用这些权力参与了分配。大到批件权、物资分配权，掌握和执行政策权，指标权、配额权、拨款权、贷款权、税收权，小到电权、水权、房权、管理权……或多或少都和收入分配联了姻。广大人民群众深恶痛绝的“官倒”、“腐败”正是权力参与分配的恶果。

二、分配无序对改革和建设的危害

我们不应该只把分配无序看作是经济秩序混乱的一种现



象，实际上它已经是经济秩序，甚至是社会秩序混乱的重要根源。仔细考察一下当今反映人们强烈不满的各种热门话题，无不和分配无序直接相关。分配无序对改革和建设有着极为严重的危害，本文仅择其要者列举如下。

其一，既害供给，又害需求，双向破坏国民经济的总量平衡。

分配本身就是一把“双刃剑”，既影响供给，又影响需求。这把剑用得好对双方都起积极作用；用的不好，对双方都起消极或破坏作用。分配无序正是从供给和需要两个方面破坏着我国经济的总量平衡。

个人收入的分配无序，无论是平均主义，还是高低悬殊都破坏了按劳分配原则，涣散了人心，损害了经济效率，压抑了劳动者的劳动积极性，使劳动生产效率下降，导致供给不足；而同时，分配无序又助长人们不是去比贡献，而是比收入，在攀比中消费基金超常增长，导致总需求膨胀。分配无序从两个方面拉大了供给与需求的缺口，破坏了总量平衡。

其二，破坏资源配置，加剧结构失衡。

分配具有引导、调节资源配置的功能。改革以来，我们虽然在国民经济结构、产业结构的调整上下了不少功夫，但总是不尽人意，就和我们忽视分配在资源配置上的功能有直接关系。需要指出的是，分配的这种功能不管你是否意识到，它总是在起作用，不是积极作用就是消极作用，不会不发生作用。实际上，分配无序已经严重地影响了我国资源配置的优化，甚至加剧了经济结构和产业结构的失衡，如多层次的财政包干，使我国出现了多级地方政府利益主体，中央与地方的利益矛盾导致中央产业政策贯彻不利。中央确定重点发展的产业，地方



因投资大，周期长不愿干，中央财力分散又没能力干，导致战略重点实现不利，电力、交通、能源、原材料更为紧张；而同时，中央要限制的产业，又常常由于是地方财政收入的主要来源而压不下来。对企业的两保一挂不考虑产业政策，乡镇企业不分产业一律减免税收，分配无序的错误导向使实际的结构难以优化。如果说结构失衡的背后是分配无序造成的利益结构失衡，是一点也不过分的。

其三，诱发货币超发行，多方促成通货膨胀。

严重困扰我国经济的通货膨胀，形成的原因十分复杂。从表面上看是由于货币需求过大，货币发行过多，而实质上，分配无序是通货膨胀形成的深层原因。

无论是需求拉动还是成本推动产生的通货膨胀，都和分配无序密切相关：从需求拉动看，一方面，财政分配赤字无害的理论和分配无序的局面使国民收入超分配，分配分散化，投资需求膨胀直接引发货币超发行。近年来，国家基本建设投资增长速度 and 银行固定资产贷款增长幅度都大大高于国民收入的增长速度。另一方面，消费需求在分配无序推动下的不断膨胀也间接地诱发货币超发行。正如有人分析的，从某种意义上讲，我国货币发行权并没有集中在中央，而是掌握在城乡各企事业单位领导人手中，滥发钱物，消费基金失控，实际上意味着大家都在发行票子；从成本推动看，我国工业生产率下降，实际工资增长过快，也确实对通货膨胀起了推波助澜的作用。正如前面分析过的，工资过快增长，生产率的下降，同样也都是分配无序的恶果。分配无序从几个方面影响着货币需求，促成了通货膨胀。同时，通货膨胀的分配效应又进一步加剧了分配无序。通货膨胀既是分配无序的原因，又是分配无序的典型。



其四，危及教育事业，引导全社会短期行为。

中国的教育危机已经成为全民族的共识，但总是迟迟得不到解决。是领导不重视吗？十年前拨乱反正，首先抓的就是教育；中央发表经济体制改革决定后，再次强调第九条最重要。可为什么在总结十年改革最大的失误时，仍然是教育呢？我认为教育的失误同样是分配无序造成的。

分配无序使勤勤恳恳忠于职守的教师、知识分子生活待遇太低，虽然政府也给教员长了一些工资，但仍然是大大低于其它行业职工的收入，而且在医疗、住房、子女就业等方面的待遇更是微薄。在这种状态下，学生弃学、教师弃教的趋势在不断地发展。据一项调查，1988年大约有428万小学生弃学，占小学生总数的3.3%，大约287万中学生弃学，占中学生总数的6.9%，硕士、博士研究生已是招生人数大大高于报考人数，不少研究生中途辍学从商。中小学教师平均收入排列在国民经济12个行业中倒数第三位，人称“老九”。临沂地区1988年以来，有700多名中小学公办教师改行，其中95%以上是骨干教师。利益导向比提倡、口号更有吸引力，不扭转利益格局，单纯靠“教师是最受人尊敬的职业”的帽子是无法摆脱教育危机的。

当然，分配无序不仅表现在教育经费少，还表现在教育经费流失过大，使用不当，紧中还有浪费的现象，如北京地区高校各种摊派、收费和罚款就占了全年经费总额的5%，有的学校摊派达20多项。分配无序对我们的惩罚首先就从教育上开始了，进而诱发全社会各种短期行为，如不痛下决心解决，势必带来更加严重的后果。

其五，损害国民素质，蚕食公有制。



分配无序使少数人靠非法手段就可以捞取不义之财，而靠辛勤劳动的人却难以致富。这种局面，腐蚀了部分干部、腐蚀了部分群众。不通过诚实的、艰苦的劳动却过着奢侈生活，大大小小的“倒爷”成为现实生活中“令人羡慕的职业”，不仅对工人、农民、知识分子产生了严重的冲击，而且影响着整整一代人的价值取向，损害着国民素质。

更为严重的是利用职权化公为私，假公济私、损公肥私已经开始了。对公有制实实在在的蚕食。多年来，我们不但对那些公开声明否定公有制的人没有进行理直气壮的斗争，而且对这些每天都在以行动挖公有制墙脚的人更是熟视无睹，见怪不怪。而后者的危害更大。分配无序对公有制的破坏是根本的危害。

其六，危害社会安定，败坏改革声誉。

分配无序造成的社会不公，在我国已经对社会安定产生了严重的危害。不但“能捞就捞”、“不捞白不捞”的意识已经蔓延，一切圣洁的事业都开始染上了铜臭，而且敲诈勒索、坑蒙拐骗，甚至结成团伙，明火执仗的犯罪行为也在不断滋生和增长，已经在社会主义大地上绝迹的赌博、嫖妓在地下重新出现，各种公开的彩票、奖券尽管有着各种漂亮的外衣，其实同样都在诱发人们靠运气发财的心理。这些都严重地影响着社会安定。

当人们把分配无序引起的这一切和改革联系起来的时候，必然对改革产生怀疑。而我们的一些理论家和学者却从理论上寻找“一切向钱看”的根据，公开为“倒爷”辩护，论证“腐败”在商品经济中是不可避免的，……这就更使人们对改革不满，似乎一切丑恶现象都是改革带来的。因此，分配无序最现实的危害在于败坏改革声誉，动摇人们对改革的信心。



三、整顿分配秩序是深化改革的基本前提

综上所述，分配无序已经形成对我国改革和建设的极大危害，从各个方面缠绕着我们的手脚，不把分配关系理顺，就难以迈开深化改革的新步子。

任何一种经济体制必须有与之相适应的分配形式，分配形式的不顺，不适应必然要影响这种新体制的建立。分配无序直接引起人民群众的强烈不满，最为典型的是“吃肉骂娘”说。对于人民群众的不满，很长时间以来我们采取的态度：一是不理睬，二是不理解，似乎中国的老百姓那么不通情达理，日子好过了，还要发牢骚。其实这背后正说明了我们的分配形式对经济发展的严重不适应。对于这一点，恩格斯早就讲过：“每一种社会的分配和物质生存条件的联系，如此深刻地存在于事物的本性之中，以致它经常反映在人民的本能上。”^①他还以大工业时期的英国工人为例，说明分配方式如果与生产方式相适应，那么甚至在这种分配方式中“吃了亏的那些人也会热烈欢迎”。而如今，吃了肉还要骂娘，不正从另一个角度说明我们的分配方式还存在着问题，还与生产方式不那么适应吗？所以不整顿分配秩序，不建立一个适应的分配形式，我们的整个经济改革和经济建设就要受到严重的影响。“吃肉骂娘”说，足以说明整顿分配秩序的必要性和紧迫性。

在中央提出治理经济环境、整顿经济秩序的决策的同时，向全国人民发出了同心同德、共渡难关，过几年紧日子的号召。这些决策和号召无疑是十分正确的。但是“共渡”就要有

^① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第188页。



共同的利益基础。利益是决定人们行为的最终动力，我们党有过多和广大人民群众共渡难关的光辉经历，但那时，人们牺牲的是哪些利益，得到的是哪些利益，哪些人得到利益，哪些人失去利益非常清楚，而今天，利益格局的基础和变化趋势不清，分配秩序混乱很难形成共渡的利益基础，而且这种利益格局的变化仅仅靠理论宣传的教育是不够的，而且必须让人民从现实中亲身感受到。一些社会心理调查表明，人们普遍认为“自己在改革中吃了亏，而掌握各种职权的领导和个体户受益最大”。在这种情况下，很难想象广大工人、知识分子会和暴发户、“倒爷”、以权谋私的人一起共渡难关，万元户、几十万元户的紧日子和忠于职守的教员、职员们的紧日子恐怕也不是一个概念。所以，不整顿分配秩序，共渡难关也就无从谈起。

整顿分配秩序还直接关系到中国共产党政治优势的发挥。中国共产党是全心全意为人民服务的党，共产党员的先锋模范作用，领导干部身体力行，吃苦在前、享受在后，在中国革命长期历史中形成了特有的政治优势，正是这种优势，使中国共产党能够带领全国人民不断取得胜利，不断克服种种艰难困苦。这种政治优势同样是以共产党没有自己特殊的利益为基础的。但是，分配无序却动摇了这一基础，特别是手中掌握着一些权力的党员，利用职权贪污受贿，腐败堕落，使党的威信受到了很大的损害。不整顿分配秩序，我们的政治优势也无法发挥出来，深化改革也就无从谈起。

四、分配无序探源

改革中之所以会出现分配无序的状态，其形成原因是十分



复杂的，既有客观原因，也有主观的失误。

从客观上说，改革进入双重体制并存时期。一方面旧体制失去了统治地位，但在很大程度上还在发挥作用；另一方面，新体制刚刚开始建立，但还没有取得主导地位。两种体制的摩擦必然对分配秩序产生影响。同时，改革由浅层进入深层，难度加大，也会对分配秩序的转轨带来很多难题。但是，这并不是说分配无序在改革中是完全不可避免的，分配无序的出现在很大程度上也是和我们主观的指导思想、政策的失误，措施的失当有密切联系的。为了总结经验，整顿好分配秩序，以利于深化改革，特将主要失误总结如下：

第一，片面强调分配的刺激作用，而忽视分配对利益格局的影响。

改革以来，用“经济办法管理经济”，我们几乎动用了分配领域的一切经济杠杆，从减税、让利、放权，到拉大差距，鼓励一部分人先富起来，大都出于以利益刺激和调动积极性的动机。以利益刺激积极性不能说是错误的，事实上我们也从中受益不浅。但是，我们对分配在整个经济运行中的全部功能和分配与其它环节的关系却知之甚少或重视不够，以至在获益的同时，也产生了许多意想不到的严重后果。其中，最为严重的是从一开始就忽视了分配对整个利益格局变化的影响，也没有对利益格局变化和发展做全面统筹考虑。一些分配政策对局部，对国民经济的某一方面起了积极作用，同时却对全局或其它方面起了消极作用。改革中常常出现的是意想不到的消极作用发生后，中央又不得利用新的分配政策去“救火”，最后导致经济杠杆的使用由主动变被动，改革也从主动出击反而成为穷于应付。缺乏对利益格局的统筹考虑可以说是产生分配无序的最主



要根源之一。

第二，一物多价的双轨制是滋生分配无序的温床。

价格双轨制，各界人士褒贬不一。我认为，对价格双轨制应该首先做一个区分。一个是不同的商品分别由政府制定价格和市场形成价格的双轨制，一个是一物多价的双轨制。对于前者，在我们探索有计划的商品经济过程中是不可避免的，也是自觉利用价值规律的有益尝试；而后者则给经济秩序带来极大的混乱，是产生分配无序的温床。

利用计划外价格的本来用意在于增加供给，但由于一物形成了多种价格，如有的商品有中央政府价格、地方政府官价、计划外议销价，还有市价。在短缺经济的环境中，谁掌握了平价的紧缺商品，谁就拥有了一笔可观的收入，从而在多种价格的差额之间发生了分配行为。这种情况甚至诱导人们的“寻租行为”。这种带来分配无序的根子，其危害是尽人皆知的，不取消这后一种价格双轨制，分配无序就总有滋生的土壤。

第三，改革时序不当使一些好的分配政策产生了负效应。

改革措施出台的时序关系着改革目标的实现，一个很好的措施如果出台时序失当，也会带来严重后果。我国目前分配无序的状态很多是由于时序失当引起的。

允许一部分人依靠辛勤劳动先富起来的政策深刻地反映了商品经济中按劳分配的实现方式，应该说是一个很好的政策。但是，在劳动制度尚未改革，在还没有形成一个恰当联系劳动与报酬的运行机制，劳动者，特别是全民所有制的工人、知识分子还不能通过自己的多劳就可以多得的时候，“允许”就变成了“让”，大家争着向中央要“让”的政策，一部分人确实先富了，但不一定是依靠辛勤劳动，而且长期居高不下，另一部



分人，即是辛勤劳动也不能富起来。由于整个经济运行没有出现商品经济中特有的平均化运动，所以一部分人的先富不但没有出现少数人带动大多数人一浪高一浪地走向共同富裕，反而导致了严重的攀比效应。

对于干部的工资实行职务薪金，按肩负责任大小和劳绩来调整工资的办法应该说是好的，但在干部制度尚未改革，选拔标准、选拔程序、考核办法、能上能下等一系列制度尚未建立，或还不完备的情况下，新的干部工资制度超前出台就产生了一个“时间差”，这个“时间差”带来的效应是扩大编制、突击提干。同时，干部选拔的强机遇性造成了机关干部互不服气，而且诱导了知识分子的“升官”意识。

第四，改革配套不当，干扰了分配原则的实现。

分配无序的很多表现也是和改革措施配套不当紧密相关的。除了在很多具体问题上政策打架、朝令夕改的现象外，十年改革在分配政策出台的配套上，最大的失误在于把价格改革和工资改革拴在一起，同时又把工资改革作为价格改革的附属。每一次工资改革都成为价格改革的筹码，从制定政策的人到最普通的劳动者都形成了一种强烈的意识——工资改革就是弥补由于价格改革带来的价格上涨，工资改革就是长工资。由于这种配套方式，每一次工资改革，“弥补物价”的效应都远远大于工资改革本来应该实现的“按劳分配”效应。结果是工资改革10年，在全民所有制职工的工资表上，平均主义按人头发放的各种津贴、补贴有增无减。同时，只要价格改革不出台，工资改革也不出台，1988年价格改革的闯关暂停后，工资改革也随之束之高阁，这种配套控对的措施更强化了工资改革就是长工资补物价的意识，严重地干扰和影响着工资改革中按



劳分配原则的实现。

第五，破旧没有立新，分配管理出现“真空”。

社会主义国家的经济改革一个共同的经验教训是：改革过程中，始终保持对国民经济宏观调控的有效性。我国分配无序的出现再一次证明了这一点。社会主义国家经济体制的转换应该在破旧的同时立即立新，对经济的宏观控制上不能产生真空。凡不能立新的，旧的手段不能放弃，凡旧的破了的地方，必须有新的手段跟上。在这方面，我们恰恰出现了许多真空，这也是分配无序的原因之一。

在个人收入的分配上，过去劳动者除了劳动收入外，没有其它收入，而工资采取了国家直接管到每个职工的高度集中管理体制，对消费基金中央控制的很死。改革中，工资管理采取了两级分配，分层管理的新体制，分配方式也出现了挂钩，承包多种形式，在这种情况下，旧的控制手段失灵了，新的控制手段没有立即跟上，导致企业工资总额、地方工资总额不断突破。与此同时，劳动收入以外的收入开始大量出现，渠道增多，形式复杂，对于这些新的分配，更是缺少调控手段。无论是调控组织机构、调控程序，还是具体的调控措施都显得软弱无力，“红头文件”失去了往日的威严，有令不行，有禁不止。面对分配领域出现的新情况，有的是无法可依，有的是有法不依，上有政策，下有对策，对于对策，束手无策。宏观上对于分配管理的这种“真空”状态，必然使分配无序的现象更为严重。

五、整顿分配秩序的对策

分配无序旷日持久，其形成原因又十分复杂，因此整顿分



配秩序的工作必须下大决心、花大气力来解决。为此，提出以下初步的和总体的对策：

对策一：制定整顿分配秩序的整体规划。在整顿分配秩序时，要改革一下改革的方法。必须改变在分配改革上走一步说一步的“边设计边施工”的做法，摆脱在分配上头痛医头、脚痛医脚的被动局面。因此，首先要制定整顿分配秩序的整体规划和方案。这个规划应该首先组织力量对我国分配无序的现象进行全面调查和深入剖析，取得对现实比较正确和深刻的认识。在此基础上，进而明确整顿的目标、任务和原则，并对整顿的政策、范围、步骤、方法、期限做出具体和明确的规定。需要指出的是分配秩序的整顿从某种意义上讲，其本身就是改革，所以没有一个总体的规划，不考虑分配和各个方面的联系，一个分配政策对各方面的影响，只是就某些具体的现象下手，就很可能把本来应该是改革方向的东西整顿掉，或是给进一步的深化改革设下障碍，最终还是无法摆脱分配无序的状态。

方案一旦制定和实施，就要言出法随，令行禁止。

对策二：清理渠道，堵漏疏淤。

在制定整顿分配秩序规划的同时，可以着手先清理分配渠道。将那些于国民经济发展有害无利，害大于利的渠道坚决堵死。尚不能完全堵死的要制定临时的法规加以限制和管理。把那些正常的但却被堵塞的渠道尽快疏通。比如，机关事业的工资制度从1985年套改后，一直没有正常的升级增资，除靠职务和职称的晋升而增资外，只好靠“创收”增加收入，这一方面冲击和影响了职务和职称晋升的考核和质量把关，也把干部和知识分子的积极性从本职工作引向歧途，对事业危害极大。知



识界利用专业向社会提供服务、扩大收入本无可非议，但主次不分，主要的本职工作在正常的分配渠道上得不到反映，就会反客为主，损伤正常的社会分工。因此，这方面的工作必须立即着手进行，使不该有的渠道堵死，正常的分配渠道畅通。

对策三：区分性质，扬抑有别。

整顿分配秩序还必须对分配中各种收入的性质加以区分，分别采取不同的政策。

分配中各种收入形式尽管很多，但无论是劳动收入还是非劳收入，从分配所产生的功能来看，却表现出其不同的性质。主要可以划分为三种：第一种是积极性收入，即能正确反映劳动、经营、科研、工作的成绩和贡献的各种收入。这种收入最典型的特性是能够激发人的积极性，不但激发被分配者，而且还可以带动其他人，能带来明显的收入效益。这种收入的增长，意味着社会财富的更大增长，国民收入和财政收入的更快增长。这类收入属于我们应该加以保证，并不断发展和扩大的，在整顿中要特别注意保护和扶持。当然有些收入在局部表现出积极性，但在全局却表现为消极性，这些也只能放在全局中统筹考虑，妥善处理；第二种是消极性收入，即不反映人们的劳绩和贡献，或收入严重超过劳动贡献的各种收入。这种收入的典型特征是诱导人们投机取巧，欺诈弄权，对于被分配者来说，激发的绝不是社会主义的劳动积极性，对于其他人的劳动积极性则有严重的消极影响。这是分配无序的最典型表现形式。它的蔓延不但不能带来收入效益，反而涣散了人心，搞乱了经济，给整个国民经济带来严重危害。这类收入属于整顿分配秩序中重点整顿对象，要坚决取缔，决不能手软；第三种收入是介于两种性质之间的收入，即虽然和劳绩贡献联系不太



紧密，不能带来收入效益，没有刺激积极性的性质，也没有明显和过分的消极作用的收入。这种收入在特定的历史条件和特定的环境中，起了稳定人心的作用和保障生活的作用，如各种价格补贴，工龄津贴、书报费、福利费等。但这类收入的比重如果过大，甚至超过积极性收入的话，也会产生消极作用。当前，这类收入还有扩大的趋势，应该警惕。在整顿中，对这类收入不易轻易取消，但也决不允许再扩大，应该加以限制，并在职工收入增长过程中，使其比重逐渐下降。当然对于巧立名目、超越政策、擅自扩大的也应加以取缔。

只有分清收入的不同性质，分别采取不同的政策，才能既保证改革成果，又保证整顿目标的实现。

对策四：双管齐下、两头调节。

对于过高收入的调节，有些同志主张只搞个人收入调节税，废止工资奖金税。这是我们绝不能同意的。不同的税种反映不同的调节关节，个人收入调节税是一种事后的调节，而现行的工资奖金税是一种事前的调节。分配无序与我们放松了事后调节有关，一部分人过高收入导致了社会不公，加强这种事后的修正性的调节是非常必要的，可以在一定程度上缓解社会分配不公的矛盾。但我们必须看到这毕竟是一种事后的调节，是以承认分配的既成事实为前提的，不可能从根源上解决问题。一个走穴演员就是把漏交的上万元税扣掉，仍然大大高于忠于职守的文艺工作者。所以，事前的调节控制不但不能取消，而且还要大大加强，首先使不应该发生的分配行为通过事前的调控加以限制，避免造成分配不公的既成事实，防患于未然，然后再加紧事后调节，弥补已经出现的问题。我国现在由于机会均等的机制远未形成，而且事后调节的手段非常软，所



以绝不能只是事后调节，而放松事前的调控。只有双管齐下，两头调节，才能有效地控制分配无序的现象。

对策五：破中有立，整改结合。

在整顿总体规划的指导下，注意把分配无序的整顿治理与分配新秩序的建立结合起来。过去的失误在于破旧没有立即立新，现在的整顿，一方面要注意防止回到传统体制上丧失改革成果；另一方面也要补上改革中立新的一课。分配的整顿与分配的改革是密不可分的，在整顿中要逐步实现分配新秩序所要求的系统化、程序化、制度化，所谓系统化，即分配在整个经济系统中其作用的一致性和与其它经济环节之间的协调性；所谓程序化，即分配按照科学制定的程序行事，有组织、有原则、有监督、有调节、有控制，做到分配信息反馈准确畅通，宏观调控灵敏有效；所谓制度化，即分配已形成一定的规范，分配有规则、有标准、有考核、有依据、有保证，消灭各级分配部门办事凭主观、人为干扰因素多，随意性很大的不规范行为。在整顿分配秩序中，要相应地建立一批成龙配套的法规来。

第二节

■ 建立企业分配新秩序

企业分配秩序是全社会分配秩序的基础。同时，全民所有制企业又是按劳分配主体的实施场所，其分配秩序的状态直接影响着整个分配秩序。从现实经济生活来看，企业分配虽然有了重大进展，但仍然存在着许多不能令人满意的现象，按劳分配的原则还未能得到很好的体现。因此，建立企业分配秩序是一项紧迫的任务。



一、企业分配新秩序的要求与现实的差距

企业的分配新秩序如果要想实现目标模式的要求，必须具备以下条件：

(1) 企业真正成为自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者，在经营决策上摆脱了对国家的行政依附，面对市场独立决策。

(2) 工资作为企业生产成本中活劳动的价值补偿，不再由国家作行政性的指令规定，而由企业根据自己的生产经营状况与劳动者协商决定，主要受企业利润最大化和工资效益最大化的动机所支配。企业有权在国家法令政策范围内决定适合本企业的工资制度、工资水平、工资形式及选择录用和辞退工人的权利。有真正代表企业利益的人格化代表。

(3) 企业中的劳动者已摆脱对企业的行政依附，有其独立的利益追求和劳动者整体利益的独立代表。工会在企业的工资决策中起实际作用，工人追求工资最大化的动机不但有其实现机制，而且有选择自己从事劳动岗位的自由。

(4) 企业和工人的权益受到法律的保护。

(5) 国家虽然不再直接对企业的经营管理进行指令，但作为全民资产所有者的代表，必须有效保证固定资产的有效使用和增殖。

我国企业离这些条件还相差甚远，还有不小的差距。

首先，虽然企业自主权有了不少扩大，工资内部分配形式也有所突破，但就企业的相对独立商品生产者和经营者的地位来说，还很不巩固，也不完善。其次，企业内部尚未形成相互



制约的利益机制，特别是企业独立核算，自负盈亏的工资效益最大化的动机尚未启动，国家还不能剪断对企业工资的“脐带”。再次，企业财产关系和利益结构不清晰。厂长一身数任，既代表国家，又代表企业，还代表职工，很难自身平衡，常常表现出仅仅是某方面利益的代表。大部分企业还没有真正能代表企业利益的企业家。第四，劳动者作为以劳动谋生存、求改善，追求工资最大化的利益主体还不成熟，其利益的代表——工会，尚未真正起到应有的作用。最后，市场不完善，法律不健全。这就是我们面临的差距，也是我们必须解决的问题。

二、建立企业分配新秩序所面临的任务

现在正处于改革中期，根据上一章中设计的工资改革时序，当前主要有三大任务。

第一个任务：总结企业内部搞活的经验，使企业内部工资分配制度化。

改革以来，相当一批企业结合经济责任制逐步建立起来一套行之有效的奖金分配制度，有的甚至把工资也包括进来，据统计形式有数十种之多。但也有相当多的企业“活工资”比重不大，只限于奖金活，旧的“死工资”还有很大影响，不少职工还存在把“活工资”固定下来的愿望；还有不少企业，特别是在扭曲价格下保持盈利的企业，还在沿着等级工资制，人人升一级的道路走；相当一部分企业在处理工资上还存在着主观随意性，增资额度，分配比例都缺乏科学依据，没有严格的考核制度和晋级制度，往往是增一次资开一次职代会的“一次性”调



资。因此，完善企业工资分配制度是我们当前改革的一个重要任务。这种工资制度的建立，要很好地总结改革初期出现的各种制度及实践的经验，不要由国家统一规定，要由企业根据自己的生产经营特点确定，国家积极指导。这是一件必须立即着手进行的工作。企业工资制度一旦确定下来就要保持一定的稳定性，可以随情况的变化不断修订和完善，但不易大上天下。

第二个任务：全面推行工资总额同经济效益挂钩，并在中期末基本完成挂钩的规范化。

“挂钩”经过几年的试点，已经被认定是过渡的可行模式。各地试行了许多种形式，如工资总额与实现利润挂钩浮动、工资总额与上缴利税挂钩浮动制、百元产值工资含量包干、计件工资制等十余种形式。事实证明，这些形式有效地提高了工资奖金对效益的边际调节作用。据专项调查，承包挂钩企业1987年1月至9月，每增加1%奖金引致实现利润增加0.21%和劳动生产率增加0.20%，而同期全国全民工业企业的上述两项指标值均为0.18%^①。这种挂钩形式在现阶段应积极全面推行，并使“挂钩”与企业经营承包责任制结合起来，同时注意改进和完善各种挂钩办法，推广复合指标挂钩，促进企业提高经济效益、资产增殖和技术进步，加强同行业间经济效益水平的横向比较，逐步使挂钩的指标体系趋于规范化。挂钩指标和挂钩办法应力争适应商品经济运行的内在要求，克服由于缺乏科学依据造成的企业间的苦乐不均，剔除价格体系不合理对挂钩指标的影响。这是改革中期的中心任务。

随着中国经济体制改革的深化，挂钩的办法必将在工资形

^①见《经济日报》1988年2月22日第1版。



成方式进一步变革中被淘汰，这是一个很长的过程，但也应该积极创造条件，为向新机制过渡作好准备。

第三个任务，起步确立企业内部经营机制的试点，开始着手变外部约束为内部自我约束，实现企业工资总额内部形成。这是完成向目标模式过渡的关键。

企业工资总额内部形成的关键，除了企业作为商品生产者和经营者所受到的市场约束，以及劳动市场对工资水平的外部约束外，主要在于企业内部财产所有者、经营者和劳动者不同利益的制衡关系。只有不同利益互相制约，才能建立企业的自我约束机制，从而实现企业工资总额的内部形成。

企业工资行为的自我约束机制可以分几个层次来分析，如图10—1：

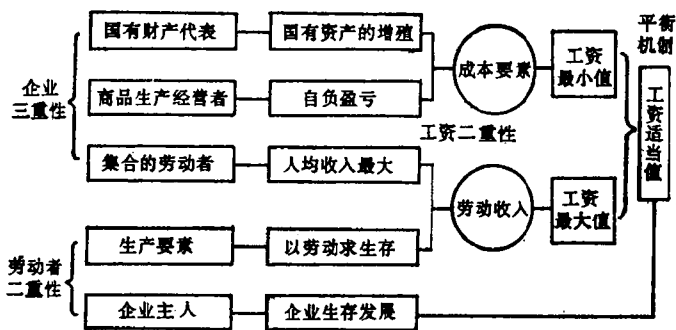


图10—1 企业工资行为自我约束机制示意图

(1) 企业工资运行的平衡机制或自我约束机制是以工资不同的运行目标相互制约的。社会主义工资的二重性本身就有两种对立的要求，工资作为劳动的成本要素，其内在要求是越小越好，运行目标是最小值；工资作为劳动的收入，其内在要求是越多越好，运行目标是最大值。这两种矛盾的内在要求运



动的结果是工资的适当值。

(2) 在最小值和最大值矛盾的运行目标背后，是驱动工资运行的不同利益主体，一是企业，一是劳动者。

(3) 两个利益主体产生于形成不同利益的经济条件。同资本主义不同的是，在社会主义公有制基础上的企业有三重属性，每种属性对工资运行有不同的要求。首先，全民所有制企业作为国有财产的代表，必须为国家财产增殖，创造利润，要求进行成本核算。其次，企业作为商品生产者和经营者必须自主经营，自负盈亏，以收抵支并有盈余，否则难以在市场竞争中站住脚，因此企业把工资作为成本要素要求服从利润最大化的工资最小值。最后，企业作为整体的劳动者，有劳动者整体利益的追求，往往表现出追求人均收入最大化、职工福利最大化以及工资最大化。而公有制的劳动者也有两重性，作为提供劳动要素的劳动者要求工资最大值，作为企业主人，为了企业的生存发展也反对吃光分尽，要求工资的适当值。

以上分析说明，企业内部工资运行的平衡机制不是外生的，而是深深根植于财产关系和利益结构的土壤中。和资本家与劳动者的对立产生的平衡不同，社会主义企业和劳动者除了存在彼此利益上矛盾的一面外，各自内部又都可以找到相互制约的因素。平衡机制的建立就在于我们对这种利益结构的调整 and 利益动机的启动。

我们现在面临的问题是，一切工资最大化的利益动机已全部启动而工资最小化的利益动机却处于半关闭状态。这种失衡导致了工资运行中工资增长过猛的趋势。

改革以来，随着所有权与经营权的分离，一方面弱化了国家对企业的控制；另一方面却未形成国有财产在企业内部的代



表。同时，企业内本来互相矛盾和制约的利润最大化与工资最大化却达到了惊人的一致。利润最大化的追求非但没有导致工资最小值的追求，相反却成为工资最大化追求的中介和手段。企业不是靠降低成本而增加利润，而是以工资最大化为原动力，推动利润的增长。这种机制，在价格调节机制不正常的状态下，必然推动价格的上涨。

根除以上弊端的关键在于运行机制的转轨，但这决不是一朝一夕之功。只能在改革中期开始试行，到改革后期方能有根本的转机，为了实现这一转机，改革中期必须解决好以下问题：

第一，尽快寻找我国国有财产在企业中的代表。

第二，调整和完善挂钩指标，并逐步把企业对利润的追求变外在核定为内在追求，使企业工资运行目标服从于利润最大化，而不是相反。

第三，必须改变利润增长固定，工资增长必然推动价格上涨的局面，努力创造在合理稳定价格下，通过降低成本增加工资和利润的局面。

第四，必须建立健全职工代表大会，使企业的三重性有不同的人格化代表，各司其职，逐步实现有效的制衡关系。

第五，在调动劳动者工资最大化动机的同时，通过民主管理的办法，开启职工作为企业主人的动机，有效制约企业工资的短期行为。

第三节

■建立市场分配新秩序

市场分配秩序是整个分配秩序的关键。商品经济的秩序，



其实质是市场秩序，和市场相联系的一切经济范畴，无不和分配相联系。其中，最核心的是价格秩序。分配秩序的混乱，在很大程度上产生于价格秩序的混乱，但是，我们不能就价格本身展开讨论，那样就会离开我们的主题。我们只是在直接分配过程中发生影响的地方谈论价格。

和分配秩序联系比较紧的市场环境主要有两个：其一是价格通过影响企业经营状况间接影响分配及通过商品价格对初次分配的结果进行再分配；其二直接作用于工资运行的劳动市场。当然还有其他一些市场，如金融市场、资金市场、土地市场等等，也都联系着分配秩序。我们主要分析前两个问题。

一、工资秩序与价格秩序

工资与价格是商品经济中两个重要的范畴，工资秩序与价格秩序同在市场中发生作用，两者之间必然互有影响。工资与物价几乎成了改革中从未冷过的热点。特别是两者的关系更是引人注目，众说纷纭。在论及工资与物价是否应该挂钩的问题上，不同的政策主张有其各自的理论依据。主张挂钩的认为二者之间有紧密的联系；不主张挂钩的则认为，二者之间没有必然的联系。因此，从理论上搞清楚二者之间的关系十分必要。这不仅是我们正确制订政策的理论基础，而且也是我们在建设市场分配秩序中统一认识的基本前提。

1. 工资与价格的相关与无关。

对工资与物价的关系，简单地肯定其相关性否定无关性，或反过来肯定其无关性否定相关性都是片面的，都是没有准确地把握二者之间的区别与联系。我认为，工资与物价之间既相



关又无关。

(1) 工资与物价的无关。工资与物价属于不同的经济范畴，都有各自不同的运动规律。工资是劳动者的劳动报酬，工资的本质要求是与劳动量相适应。工资运动的内在规律是等量劳动获取等量报酬。工资的量的变化主要是由劳动的量的变化引起的，当然也受劳动力供求状况的影响。工资只承认劳动的差别，而不承认劳动以外的任何特权。

物价是商品价值的表现，要求与生产商品的社会必要劳动时间和社会供应状况相适应。物价运动的内在要求是等价交换。物价的量的变化主要是商品价值量的变化引起的，同时也受商品供求关系的影响

工资反映的是社会主义劳动者与企业之间付出劳动和支付报酬的关系，物价反映的则是不同商品生产者等量劳动相交换的关系。

这就是他们的无关性。这种无关性要求工资与物价各自按照自己的内在要求运行。这种无关性实现了，工资和物价就可以在各自的领域中充分发挥各自的经济杠杆的职能。

(2) 工资与物价的相关。在社会主义商品经济中，由于工资与物价都要以货币作为衡量尺度，所以共同的价值形式是二者产生相关性的基础。同时，工资与物价都是分配范畴，虽然分配的方式不同，渠道不同，但在分配上必然产生相互影响、相互制约的关系。所以，工资与物价不仅有其无关性的一面，也有其相关性的一面。这种相关性主要表现在以下两方面：

从工资对物价的影响来看：工资是从价值决定与供求两方面来影响物价的，如下页图10—2。

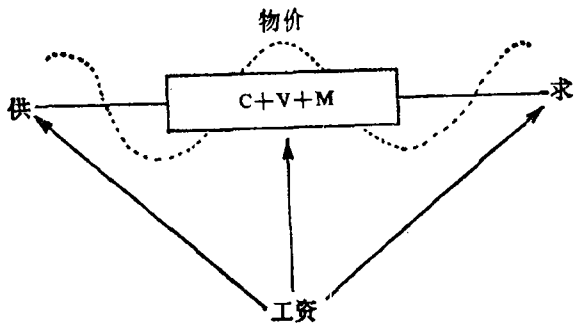


图10—2 工资与物价的关系

A 直接影响——工资本身构成物价的组成部分。物价的三个组成部分(c + v + m)中，工资v作为物价的组成部分。一般来说，工资的变化会影响分配率 ($v/v + m$)，但在分配率的变化率为零，而劳动生产率的增长率为一常数时，工资的变化直接决定着物价的变化，如果工资的增长率超过劳动生产率的增长，必然引起物价上涨。现实生活中，当工资上升引起成本加大时，如果企业不愿意减少利润，必然在价格上做文章。

B 间接影响——工资通过影响供求而影响物价。物价除价值决定外，还受社会供求的影响而波动。而工资一方面直接形成对消费品的社会购买力，表现为社会需求；另一方面，工资分配通过影响劳动者的积极性影响着社会供给。

从物价对工资的影响来看：①价格与价值的严重或长期背离，必然对表现为价值形式的工资产生影响，使名义工资与实际工资发生背离。特别是国家通过价格进行分配时，必然对工资分配产生影响。②上面的背离同时也会给以价值形式衡量企业经济效益造成不准确，从而影响由企业经济效益决定的工资水平。③物价不仅受供求影响，而且也影响供求。所以，上图



只要把箭头反过来也可以说明影响工资。最后，由于工资、物价都表现为货币，所以币值的变化、货币发行量既影响物价，也影响工资。一般来讲，物价对币值变化的反应比较灵敏，调节也比较快。而工资往往反应迟钝，调整也滞后。

通过以上分析，我们看到了工资与物价的无关性要求各各自按自己的内在要求运动，而二者的相关性却使两个经济范畴互相制约，互相影响，有时甚至是纠缠在一起，中国经济体制改革在工资与物价上面临的一切问题都是由此而产生的。

2. 传统体制下工资与价格的双扭曲。

在社会主义高度集中的传统体制下，工资和物价各自都发生了扭曲现象。由国家一直管到职工的工资管理制度，由于无法及时、准确地反映劳动者的现实劳动状况，使工资发生了严重的扭曲。这是工资改革所要迫切解决的问题。

过分集中的由国家统一制定的价格管理体制，使我们的价格既不能反映价值，也不能反映供求，价格也发生了严重的扭曲。价格的扭曲影响到整个国民经济的全局，从而价格的改革成了整个经济体制改革成败的关键。

不仅工资和物价各自发生了扭曲，在传统体制下，国家还利用了工资与物价的相关性，制定一些既违反按劳分配原则，又违反价值规律的政策。对工资与物价的一些主观处理使这两个扭曲拧在一起，加剧了工资与物价的双扭曲，最为典型的就是低工资、高补贴的政策，使工资和物价你中有我，我中有你，剪不断、理还乱。

这种双扭曲带来的危害在改革中暴露的最为明显。改革中，工资和物价都试图解决各自的问题。但是，二者的相关性使这个已经发生的双扭曲进一步绞在一起。要想动物价，必然



影响工资，要想动工资，又要影响物价。双扭曲像一股拧在一起的绳索把物价和工资这两条腿紧紧地捆在一起，谁也迈不开改革的步伐。任何一方的单独迈步，都会进一步加剧扭曲给国民经济带来的痛苦。

为了稳定政治局面和使国民经济和人民生活不因改革而受到损失，无论是物价改革还是工资改革都不可能一下子彻底打乱原有结构进行大的重新安排，而只能是在劳动生产率不断增长的情况下，对工资和物价进行“增量调整”。这种“增量调整”也给我们带来了麻烦。那就是工资改革和物价的改革都在一定程度上表现为“长工资”和“涨物价”。工资和物价的相关性继续发生作用，如我们要调整价格，势必引起一定的价格上涨。同时物价的上涨又引起实际工资的降低。这就给本来已经扭曲、也需要“增量调整”的工资改革带来更大的困难。所以，工资改革一迈步就面临着实际工资下降的威胁。尽管一再声明工资改革不是人人长工资，但是不以人的意志为转移的相关性还是毫不客气地把工资改革变成了弥补物价上涨。而普遍地增资又通过需求进一步影响物价。相关捆住了无关，相关制约着无关！成本推动和需求拉动把我们拖进了工资物价的漩涡。

3. 挂钩是为了脱钩。

现在，我们可以回到我们最初的问题上来了，工资应该与物价挂钩吗？对这个问题，我们的回答同样不能过于简单，而是要做一些分析。

首先，挂钩的前提。这是应该首先明确的，所谓挂钩是在传统的集中管理体制还在发生作用的前提下提出来的，如果经济关系全部理顺了，价格改革和工资改革的目标模式都实现了，



也就用不着挂钩了。在改革过程中，对那些已经脱离传统体制的束缚，如工资自主分配，自负盈亏的企业也不用挂钩，因为工资会自动对物价作出反映。所以，挂钩只是在集中管理体制还发生作用的范围和阶段内采取的办法。

其次，挂钩的目的。工资与物价的挂钩是在改革中从不降低人民生活水平的角度提出来的，这是很重要的一方面，但我认为这还不是挂钩的主要目的，更主要的是整个改革的需要。

通过前面的分析，我们可以看到：物价改革是整个体制改革的关键，但是工资与物价的相关性却拖住了物价改革的腿。工资改革和搞活企业这个改革的中心环节密切相关，但也被其相关性弄得步履艰难。因此，我认为挂钩是为了脱钩，摆脱其相关性带来的影响，而保证彼此无关方面按照各自的内在要求去理顺关系。工资与物价挂钩，可以使物价改革放开手脚，不必顾虑对人民生活的影响，按照价值规律的要求去调整价格的结构。同时，也可以使职工收入清晰化，摆脱非劳因素对工资的干扰，使工资更好地执行劳动报酬的职能。

最后，挂钩会不会引起工资和物价的轮番上涨呢？这是能不能挂钩的焦点。我们首先应该对物价上涨的原因进行分析。

在体制改革中，物价的上涨有两种类型。第一种属于结构性调整引起的上涨。这种物价上涨是由于调整不合理比价和差价引起的物价合理上涨。调整不合理比价一般力求在价格总水平不变的情况下，有升有降。但是一方面，“增量调整”总不免要引起一定程度的价格水平上涨；另一方面，调整农产品与工业品不合理的比价，直接影响到人民生活所必需的消费品价格。因此，这种物价上涨就应该和工资挂钩。这种挂钩只是改变分配率而不会引起价格的进一步上涨。



第二种属于通货膨胀引起的物价上涨。这种物价上涨是由于财政出现赤字，向银行透支，增发货币后由于购买力与商品可供量不平衡引起的货币贬值、物价上涨。这种物价上涨是赤字引起的，正是通过价格转移到消费者身上的。如果采取挂钩的办法，就是说，消费者不承担这部分赤字。但是，赤字就是赤字，总要有人来承担，消费者不承担，只好继续发票子，导致物价工资的轮番上涨。这种由赤字引起的物价上涨是不能挂钩的，挂钩也解决不了任何问题，只能是饮鸩止渴。现实的经济运行往往是两种原因引起的物价上涨混在一起。因此，挂钩时必须把两种物价上涨择清。前一种可以挂，后一种一定不能挂。一般来说，在财政赤字较大的年度，最好不要在物价上做大的动作。

4. 挂钩方案比较。

如何具体制定挂钩方案是一个十分复杂的技术问题。本书不打算就此进行详细论证。仅仅根据前面的分析，对已经提出的一些方案谈谈自己的看法。

必须明确评价挂钩方案的标准。这个标准就是能体现出挂钩的目的，挂钩是为了脱钩，便于去其相关性带来的影响，便于实现其各自无关的内在要求。而不能仅仅用人民生活水平不下降为标准。有的方案提出：按计划和政策调整工资，使工资增长超过物价的增长。采取定期升级的办法。也有的称为“暗挂”。

这种办法虽然保证了工资不因物价的改革而下降，但从改革的思路来看，是强化了工资集中管理体制，很难走出新路子。同时，继续把由物价引起的补偿同反映劳动量变化的增资混在一起，使工资难以清晰化，难以按其自己的内在要求改



革，给工资改革带来新的困难。还有的方案提出，发给物价补贴。这种由暗补变为明补的办法虽然使物价实现了自己内在的要求，却给工资实行内在要求带来新的困难。工资是劳动的报酬，现在却有一部分可以“不劳而获”，而且随着物价改革这部分还会增大。这种挂钩办法的不合理在最极端的形式上表现出来，那就是一些无劳动能力的老人和孩子也有了自己独立的“收入”，有人曾以此为自豪，其实这是根本违背社会主义按劳分配原则的，发展下去，会严重妨碍工资职能的发挥。还有其他一些方案，基本出发点是保证人民生活水平不因物价调整而降低，或者是只考虑物价理顺而忽视了工资理顺，这些都是不足取的。

工资指数化在编制工资指数和物价指数上有许多技术难题，但从我们挂钩所要达到的目的来看，却是唯一可行的办法。通过工资的指数化，消除物价对工资的影响，使职工的工资只同劳动相关，真正实现工资的内在要求。同时物价的改革也可以循着自己的道路向前走。这里需要指出的有以下几点：

(1) 物价指数必须排除通货膨胀的因素。(2) 工资指数也只限于国家直接管理的范围，和尚未完全放开的国营大中型企业工资中死的部分。(3) 工资指数要挂在工资标准上，挂钩与职工的正常升级脱钩。

我们在第九章中谈到的劳动转化链，“劳动者实际劳动——企业有效劳动——社会实现劳动”必须在商品市场中才能完成，但我们的价格管理体制，使我们的价格既不能反映价值，也不能反映供求，价格发生了严重的扭曲。价格的扭曲使“企业有效劳动——社会实现劳动”的转化带来形变，同时也给以价值形式衡量企业经济效益造成不准确。当我们用同企业经济



效益“挂钩”来决定企业工资总额时，价格对工资运行产生极大的影响，同样造成了工资扭曲。这使“挂钩”的模式碰到了难以摆脱的困扰，只能是在核定挂钩指标时，对这种价格因素作有限的排除。同时，价格还以对劳动者实际工资水平的影响制约着工资运行，制约着工资改革。只有进行价格改革，使价格的运动符合价值和供求关系，工资运行才能有正常的市场环境。因此，必须坚持价格改革。在改革中期，为了避免工资与物价相关性对两者改革的互相干扰，应该积极推行工资与物价的挂钩。

二、工资秩序与劳动市场

市场分配秩序中，与收入分配直接相关的莫过于劳动市场。

随着中国经济体制改革的深入，按照商品经济发展的内在要求对劳动制度和工资制度进行运行机制的改革势在必行。建立市场分配新秩序，必须跳出行政机制的轨道，实现利用市场机制配置劳动力，利用市场机制完成收入分配。这可能是建立劳动工资市场分配新秩序的突破口。为此，劳动市场的培育已成为建立市场分配秩序的重要组成部分。

劳动市场是商品经济的有机组成部分，其运行机制也是市场机制的重要机制之一。在其它生产要素开始走向市场配置时，劳动力还仍然维持行政性配置必然带来整个运行秩序的不协调；同时，没有一个劳动力合理流动的市场环境，目标模式所要求的新的运行机制也无法形成；最后，随着中国经济改革的深入，原有劳动管理体制的弊端也暴露的日益明显，劳动市场的放开已经是势在必行。



但是，在我国劳动市场绝不是一“放开”就能形成的。在劳动市场的培育上，我们面临着不可回避的矛盾和难题：首先，劳动市场所要求的基本条件尚不具备。劳动市场的建立必须具备两个基本条件：其一是，企业的充分自主性及由此而产生的资金的充分活动性；其二是，劳动者的充分自主性及由此而产生的劳动力的充分流动性。我国现实的经济关系与这两个条件相比还有很大差距。从企业来看，对资金还没有更多的支配权，“条条”和“块块”这些自然垄断之外的垄断依然存在，通过信用集中的社会资金的制度也不发展，非商品经营的经济还广泛存在，企业成为真正的商品生产者和经营者的长期性决定了劳动市场形成的长期性；从劳动者来看，劳动力的“部门所有”和“单位所有”及户籍、所有制、干部与工人的不同系列、固定工制度等，都严重地阻碍着劳动者从一个部门向另一个部门，从一个地点向另一个地点的转移，劳动者也未完全抛弃对一切职业的偏见，再加上长期吃惯了大锅饭，不愿意放弃铁饭碗。其次，我国劳动力的总供给严重大于总需求，目前又正值劳动力增长高峰，每年新增200万待业青年，再加上企业内在职失业的1500万冗员，农村不断释放进城的农村劳动力，更加重了劳动力总供求之差。再次，我国劳动力素质差，在总量不平衡的同时，还受到结构不平衡的严重困扰。最后，资金市场的不健全，以及价格扭曲现象在短期内难以消除。这些都给劳动市场的建立带来困难。因此，劳动市场的建立绝不是可以一蹴而就的，而必须有一个逐渐建立和培育的过程。

劳动市场培育的主要内容是：国家逐渐放开对劳动力的统制，企业逐步成为能独立地决定用工的招收与辞退的自主商品生产者和经营者；劳动者逐步成为具有独立意识，摆脱任何依



附关系，能够自由选择自己职业和岗位的自主劳动者；逐步取消妨碍劳动力流动的政策、规定和制度，同时逐步建立劳动市场的管理机构和调节组织以及相关的法律规范；逐步形成国家宏观控制劳动市场的体系。

劳动市场的培育不能离开现实经济生活的需要。我们欣喜地看到，我国商品经济的发展已经开始产生这一需要，并开始出现劳动市场的萌芽。这些萌芽有自发形成的，也有自上而下有意识组织的，还有的是“有心栽花花不开，无心插柳柳成荫”，沿着商品经济运行的轨道自我进化的，如保姆市场、木工市场的出现，劳动合同制的推行，职业介绍所、人才交流中心的兴起，以及本来是调剂企业富余人员的劳动介绍所向介绍职业、提供劳务的劳动市场的演化，本来为解决待业问题的劳动服务公司却成了社会劳动力的“蓄水池”等等。这些萌芽的出现，一方面表明了现实对劳动市场的客观需要；另一方面也使我们有了培育劳动市场的起点。

劳动市场的形成和企业、劳动者及国家在经济生活中角色的改变紧密联系在一起，我们采取的每一个步骤都应该使企业能适应，劳动者能接受，国家不失控。这就需要我们慎重对待劳动市场的培育过程。为此，提出以下对策：

对策1：先专业、后整体，以少数专业劳动市场推动整个劳动市场体系的形成。劳动市场根据所需劳动力的不同技能可以分类为不同专业的劳动市场。由于不同劳动市场在工作内容、所需训练和教育投资等方面的差别，其形成的难易程度也不尽相同。企图一下子就建立起一个完整的劳动市场体系是不现实的，只能因势利导，首先建立那些条件已经成熟，比较容易建立的市场，以某些专业的劳动市场推动整个劳动市场体系



的形成。

对策2：先需方、后供方，以需求拉动供给，逐步形成劳动力供求总量平衡的劳动市场。我国劳动力资源丰厚的条件，在僵化的劳动管理体制下形成了劳动力的总供给大于总需求的基本背景。劳动力待业的难题长期困扰着我们。因此，劳动市场一下子全部放开，势必造成社会难以承受的“失业大军”，在微观企业看来可行的，在全社会却难以行的通。改革以来，为解决待业问题，我们已经有了—些成功的经验，概括起来就是：先放开劳动市场的需方，如企业自主招工、兴办集体企业、劳动服务公司，允许少量雇工和自谋职业等。这样，一方面我们以市场需求方面的放开缓解了劳动总供给与总需求的矛盾；另一方面对待业的劳动者来讲，在没有失掉接受国家统一安排的权利下，又有了第二条自谋生路的途径，保持了社会安定。我国的国情决定了只有在劳动的总供给和总需求的总量大体平衡时，才能开始劳动市场的全部放开。现在只有网开一面，先放开需方，增加就业渠道，才能达到总量平衡，为进一步形成完整的劳动市场创造条件。

对策3：先“卖方”、后“买方”，逐步形成总供给与总需求结构平衡的劳动市场。在我国劳动力总量供给大于总量需求的情况下，同时存在着局部的供给不足。这种结构性的不平衡即使在总量平衡实现了的条件下也会存在。这就为我们劳动市场的培育提供了一个客观的时序：首先开放或培育那些劳动力需求大于供给的“卖方”专业劳动市场，然后逐步推向“买方”专业劳动市场，以达到整体劳动市场的结构平衡。事实上，我国已出现的劳动市场萌芽也基本上都是从“卖方”市场开始的。这样，有利于人们逐步接受市场的观念。在市场调节



机制尚不健全时，如果先把“买方”市场放开，那些人满为患的地方必然首先大量地吐出劳动力，这种吐出从健全的市场调节机制看是合理的，但是超过了现阶段的社会承受能力，当人们看到劳动市场的出现首先意味着失业时，就会否定它，从而导致改革的失败。

对策4：先第二职业，后第一职业，先培训，后就业，逐步建立技术性较强的劳动市场。在劳动力供不应求的职业中，往往是要求训练有素、素质较高的劳动力。所以，在放开需方时，可以逐步放开某些职业的第二职业市场和先培训后就业的预备劳动市场。

对策5：先新建，后改造，以新人新制度带动整个旧制度的变革。改革的实践证明，在已经形成的旧体系上进行改造比较困难，而在它旁边的空地上建造新的体系则比较容易。我国从1987年开始试行的劳动合同制首先在新工人中推行，为我国劳动市场的形成开创了一条以新促老的新路。随着企业经营机制的完善，合同制必然发展到原有的“固定工”。

对策6：先企业内，后企业外，变大阵痛为小阵痛。目前我国企业中开展的“优化组合”，实质上是劳动市场培育的前奏。首先在企业内部搞市场化，可以变大阵痛为小阵痛，组合出来的剩余劳动力首先在企业内部消化、吸收，减少了整个社会劳动市场一下子形成带来的震动，增强了人们对劳动市场的适应性和承受能力。然后再打开企业大门，向社会吞吐劳动力，逐步形成整个社会的劳动市场。

对策7：先“保险”、后“风险”，解除劳动者对砸烂铁饭碗的后顾之忧。劳动市场对于捧惯了“铁饭碗”的劳动者来说无疑是一种“风险”，为了解除他们的后顾之忧，必须首先



建立失业保险组织机构和失业保险制度。1986年我国开始实行的国营企业职工待业保险制度对于劳动市场的培育起到了积极作用，但范围有限，应该逐步扩大。同时，健全有关组织机构，做好劳动者失业期间的管理和训练工作，保证劳动者在暂时失业期间的的生活，使劳动者缩短失业时间，形成一个良好的重新就业机制。

对策8：先立新规章，后破旧制度，避免在宏观上对劳动力管理产生管理真空。我国经济改革中出现的一些混乱现象，一个重要原因在于国家放弃旧的管理职能时，新的管理办法没有跟上，导致宏观管理上的真空。因此，在我们致力于劳动市场的培育时，一定要在破除旧的制度同时，建立起一整套新的法规来。当然新的规章不可能一下子就很完整，但必须在改革过程中，始终保持有章可循。只有破立并举，在破的过程中不断完善立，才能避免管理真空，保持宏观调控的连续性和有效性。

第四节

■ 建立宏观分配新秩序

宏观分配秩序是整个分配系统中分配秩序的保证。中国经济改革中出现的经济秩序的混乱也是和宏观经济秩序的混乱分不开的。我们多次强调，破旧没有立新是宏观在改革中最大的失误。因此，建立宏观分配新秩序是我们所期待的分配新秩序的前提。



一、宏观分配秩序的目标

宏观分配秩序是整个国民经济秩序的重要组成部分,工资、价格、利率都是国家必须了解和掌握市场的信号。分配秩序要服从整个经济运行调控的要求,但分配秩序又有自己特殊的要求。代表全体劳动人民整体利益和经济运行整体协调要求的国家利益是进行宏观分配秩序调节的主要动力。

宏观分配秩序的主要目标有:

第一,确保全体劳动人民的实际生活水平和人均消费水平随着社会生产的发展不断提高。同时防止消费基金的过快增长或冻结。

第二,确保等量劳动获取等量报酬规律在工资运行中的实现,确保各种分配收入按各自的要求合理的实现,运用各种手段消除或减弱不利于实现这些要求的经济现象,使工资运行保证工资关系、工资差别在运动中不断合理化,促进劳动力的合理配置,充分就业,有效使用,使各种分配关系、分配差距合理化,保证资源的有效合理配置,提高使用的经济效益,从而保证社会的公平与安定。

第三,确保分配秩序的协调与平衡。调节分配中所涉及的各项主要比例关系。主要有:(1)积累与消费比例的合理;(2)社会消费基金与个人消费基金比例的合理;(3)工资和其它个人收入的价值量与消费品实际可供量的平衡;(4)个人收入增长与劳动生产率增长、国民收入增长比例协调;(5)社会劳动力供给和需求的总量平衡和结构平衡。

第四,确保分配秩序的宏观经济效益。通过工资和其它分



配形式运动过程的调控，充分发挥工资和其它分配形式的功能，激励整体劳动者的积极性和创造力，充分利用和发挥各种资源的能量，创造更多的社会财富，使分配的宏观经济效益不断增长。

二、宏观分配秩序的调控方式

四大调控目标决定了国家对分配秩序的宏观调控方式必然不同于传统体制对工资和其它分配方式的直接管理，也和完全听任“看不见的手”和市场自发调节有根本的不同。它所要求的除必要的行政手段和直接调控外，主要是靠依据等量劳动获取等量报酬规律、劳动力供求规律、价值规律的要求进行的有计划的市场调控。国家对市场的调节，主要是通过调整各种经济参数，从而影响和改变市场供求关系对分配秩序的间接调控。这种调控并不改变市场运行的机理，是依靠市场的运行机制进行的调控，如图10—3。

需要指出的是，依靠市场机制进行的调控并不排除国家在关键部位、关键时刻采取直接调控的方式，特别是市场机制不完善时，更不能轻易放弃直接调控。

三、宏观分配秩序的调控手段

国家宏观调控的手段可以分为三部分：经济杠杆、经济政策和经济法规。

经济杠杆的手段主要是以税调节，国家可以直接对劳动者个人收入和企业工资奖金发放额课税、调节总供给和总需求的

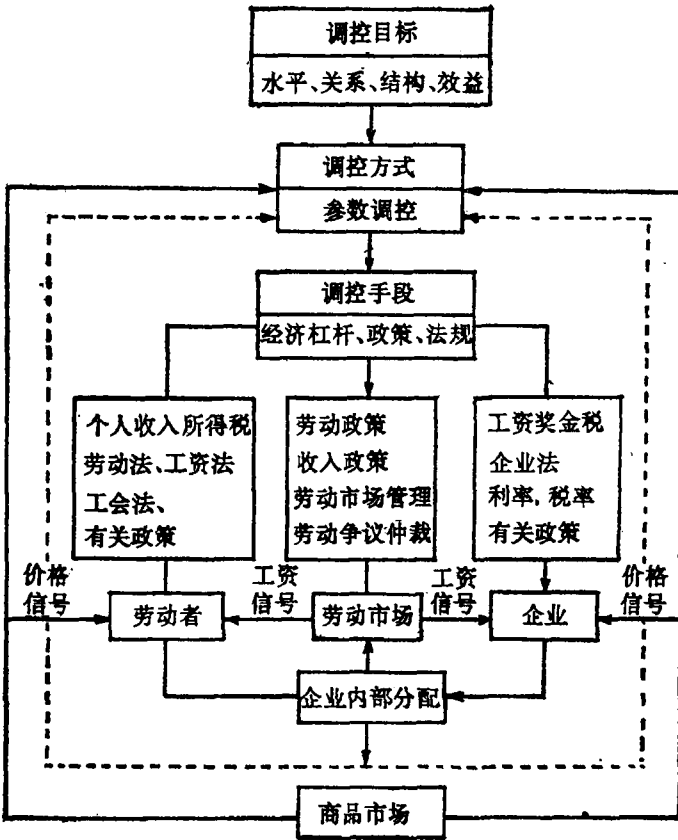


图10—3 宏观分配秩序调控示意图

平衡；也可以以不同的税种税率调节工资关系，达到结构平衡；还可以通过调控企业的投资和生产来间接调控其工资运行。

经济政策主要是劳动政策和收入政策。政策手段往往和经济杠杆手段配合使用，主要是对劳动市场的指导和帮助，当然也包括必要时的工资冻结和对工资增长率的一定限制。保留国家在工资运行上一一定的和有限的行政权力是非常必要的，但不



能轻易使用。

经济法规则是新模式中必不可少的保证。国家可以规定企业工资基金形成的程序、原则、方法以及有关的组织、机构和各自的权力，使企业在市场调节中，行为受到一定的法律的规范。还可以制定各种劳动就业法、工资法和企业招工、辞退法规、劳动市场管理法规和劳动争议仲裁法规等，指导和规范劳动市场。

国家宏观控制是改革中真正的难点。社会主义经济必须有宏观控制，而且这种宏观控制的有效性必须是持续的。和企业由死到活的改革进程不同，宏观控制的有效性不允许有任何间断。不论是改革初期、中期、还是后期，都要保持宏观控制的有效性。这就决定了改革中期国家宏观控制兼有传统体制下集中管理的特征和新模式中市场调节的特征，以及特有的过渡性。



后 记

自我从事社会主义经济理论的教学与研究工作以来，对社会主义分配问题产生了浓厚的兴趣，并立志以此为研究方向。随着经济改革的进展，我在这一领域进行了一些探索，本书就是对近年来理论思考的小结。

分配的新格局与新秩序，既是改革实践提出的新课题，又是分配理论的新体系，它的研究需要经济理论工作者长期不懈的努力，本书只是初步尝试。作者不求完整无缺、无懈可击，仅仅是对分配方面若干问题提出自己的观点和思想，并力求按照新格局与新秩序的内在逻辑建立全书的基本框架。在本书的一些地方只是提出了观点，尚未充分展开论述，这样做，其部分原因是因本人在这些问题上虽无深入具体研究，但考虑到整个体系的需要，把它们作为新理论应研究的重要方面提了出来；部分原因是为了保持理论专著的特色，在论述上有意避免向“可操作性”方向的发展。本书中虽然也提出一些对策性意见，但都是在改革和发展的总方向、大政策和基本原则上的，对一些需要进一步具体化的对策研究将在作者正在参加的《工资理论与工资改革》的课题中（此题由杨时旺教授主持）和作者承担的《社会主义工资运行机制研究》的课题中予以反映。从某种意义上讲，这是一本尚未完成的专著，这不仅因为本书



在结构和内容上需要完善，更重要的是，本书也是作者需要进一步研究的选题和计划。

作为一个新中国的同龄人，始终感到祖国的前途和社会主义事业的命运是我们这一代人所肩负着的不可推卸的历史责任，我希望自己这些充满着幼稚、却带着赤子之心的尝试能对中国经济发展和经济改革尽些微薄之力。

这是我的第一本学术专著。在此付印之际，我要衷心感谢指导和帮助过我的师长和同事；感谢养育并全力支持我的事业的父母亲人；特别需要提出的是，陕西人民出版社不仅给了我这次出版的机会，而且经济编辑部常平阳同志对全部书稿进行了认真的审查修改，在此表示深深的谢意。

最后，要提到的是我的妻子张少苓，在我写作过程中，她挑起了全部家务和辅导孩子的重担，愿她在这本书上看到自己的名字感到欣慰。

作 者

1991年4月