

# 关于从业人员收入差距的中英对比研究

李 强

本文从群体、单位、地区等几个方面对中国和英国从业人员的收入差距做了比较。作者认为，改革开放以来的中国，收入差距的拉大从客观上刺激了社会生产的发展，但这种拉大只是表现在群体外的收入差距方面，而群体内的收入差距却存在着缩小的趋势。从长远来看，这种状况将对社会大众的劳动积极性产生不利影响，并导致高收入群体的惰性和低收入群体的不满。这一问题必须引起人们足够的重视。

作者：李强，男，1950年生，中国人民大学社会学系副教授。

近年来，国内要求解决社会分配不公问题的呼声甚高。从表面上看是收入差距过大，引发了人们的不满。但仔细观察后又会发现，我国劳动者的收入高低层次并未真正拉开。为研究这一现象，笔者提出我国从业人员的收入差距可分为两种类型。一类为“群体外差距”，指各地区之间、行业之间、企业之间或单位之间的收入差距；另一类为“群体内差距”，指同一地区、同一行业、同一企业或同一单位内部的收入差距。笔者认为，中国目前分配上的问题在于：群体外差距过大而群体内差距过小。因为，诸如地区之间、行业之间、个体户与广大职工之间收入差距的扩大，非但不能直接刺激人们的劳动积极性，反而引起了人们的不满。而本来能起到促进劳动积极性作用的群体内差距，近年来则有所缩小：收入均等化、奖金人人有份。这就造成了，一方面社会上贫富差距悬殊，而另一方面却是“大锅饭”现象依然存在的状况。

前一段，笔者在研究国内的收入差距时发现了这一问题。然而，笔者感到，差距的大小是相对而言的，并无绝对的尺度。因此，仅仅就中国而说中国是不够的，还需要做国际的比较。为此，笔者特在本文中对我国的上述两类差距与英国的相应差距做了对比。

英国社会尽管近年来贫富差别略有扩大，但总的看，由于有诸种社会保障、社会救济和税收政策的调节，贫富差距问题并不十分突出。而且该社会经多年运行，收入差距已形成较为稳定的分层体系，并未造成大的社会冲突。因此，尽管社会制度不同，与之做对比仍可有所借鉴。

## 一、中英在业人员单位<sup>①</sup>之间收入差距的对比

改革十余年来，中国收入差距的一个较大变化是不同行业、不同单位、不同经营形式和不同经济成份之间的收入差距明显拉开了，其中与人们切身利益关系最大的是单位之间的收入差距。近年来我国单位之间收入差距的扩大固然与其各自经营的成功与否有关，但更大程

<sup>①</sup> 中国人习惯称“单位”，在英国可理解为“working places”。

度上是国家政策调整的结果。例如，根据上海的调查，企业单位在业人员的收入增长明显高于事业单位人员的收入。1986年高于事业单位7.7%，1987年高8.4%，1988年高13%。<sup>①</sup>这种差别的较快上升主要是因为，改革放权后，企业在分配上有了更大的自主权，而事业单位在分配上则受到政府较严格的控制。

又如，根据北京1989年4月的调查，同为1982年以来参加工作的大学毕业生，其级别或职业地位大致相同，仅因工作单位之间的收入差距而造成了较大的收入差别。（见表1）<sup>②</sup>

**表1 同年毕业大学生在10种不同单位的收入差距**

工作单位	机关	事业	大学	中学	工厂	外贸	科研	医院	饭店	三资企业	平均
月收入(元)	138.98	155.25	160.19	164.27	181.81	189.35	198.66	203.0	278.75	325.50	170.68
百分比差别* (%)	81	91	94	96	107	111	116	119	163	191	100

\* 说明：百分比差别指以平均收入为100%时各单位的相应百分比数。

由表中可以看出，收入最高的三资企业与最低的机关单位百分比差别高达110。这属于典型的群体外差别，这种差别与个人的能力、技术水平、责任、努力程度并无太大关系，它主要是由一个单位的地位或曰“群体地位”决定的。这常使人产生极大的不公平感。

英国在业人员的收入虽也与所在单位有关，但更大程度上取决于本人的级别和职业地位（简称职位）。相同的职位也因单位不同而上下浮动，但并没有巨大差别。换言之，劳动力的市场价格已经形成。

下面仅以工程师中的一个特定职业层为例，看一看分布在不同劳动场所的从事实际技术操作的工程师的年薪差异。（见表2）

**表2 1981年英国不同部门的纯技术操作型工程师的年薪<sup>③</sup>**

部门名称	年薪(英镑)	百分比差别	部门名称	年薪(英镑)	百分比差别
中央政府	6890	94	化学工业	8400	115
地方政府	6480	89	造船业	7230	99
研究机构	6680	92	飞机引擎制造	6480	89
大学	6720	92	采矿业	9500	130
技术型学院	7320	100	农业	6350	87
中学	6060	83	计算机技术	8200	112
军队	6970	96	煤气业	7450	102
电子工业	6750	93	运输业	7350	101
金属加工	7320	100	邮电业	8050	110
石油工业	9000	123	各部门平均	7301	100

由表2可以看出，同为技术操作工程师，年薪最高的是采矿业，比年薪最低的中学高47%，而采矿业的年薪较高显然因其劳动条件较艰苦及有风险等因素所致。总之与前述的北京地区调查相差110%相比，英国各部门或工作单位之间的收入差距是较小的。

① 参见张玉磊文，载1990年5月1日《报刊文摘》。

② 参见《社会学与社会调查》1990年第1期，第34页。

③ 彼得·卡派尔利：《英国人的收入是多少？》，伦敦：麦克唐纳出版公司1981年版，第69—70页。

## 二、中英在业人员地区之间收入差距的对比

我国地区之间的收入差距主要表现在三个方面，即，东部与西部地区之间的差距，平原与山区、丘陵地区的差距，以及城市与农村的差距。当然，三者是有联系的。中国地形西高东低，平原、大城市主要在东部，而山地、人烟稀少的地区主要在西部。为简化论述，在此仅对东、西作一对比。所谓东部包括北京、天津、上海和7个沿海省份，人口共约3亿；所谓西部包括9个省和自治区，人口也大约3亿，中国贫困人口70%均在西部地区。据统计，1988年，农民家庭收入最高的省级行政区分别为：上海、北京、天津、浙江、广东、江苏、辽宁等，均在东部；而收入最低的甘肃、西藏、贵州、陕西、广西、云南等均在西部。东部的富裕与西部的贫困差距十分明显。近年来，东西收入差距的扩大十分显著。仅以1980—1988年上海郊区农民家庭人均收入与甘肃农民家庭的作一对比。（见表3）

表3 上海郊区与甘肃农民家庭人均收入对比 单位：元

年 份	1980	1983	1985	1986	1987	1988
上 海 郊 区	397	563	806	937	1059.21	1300.96
甘 肃	153	213	255	269	296.14	339.88
收入差距（以甘肃为1）	2.60:1	2.64:1	3.16:1	3.48:1	3.58:1	3.83:1

由表3可以看出，上海、甘肃两地农民收入的差距由1980年的2.6:1扩大到1988年的3.83:1。此外，对辽宁省与贵州省人均国民收入的对比研究也表明，两地差距由50年代的1.8:1扩大到1989年的4.8:1。<sup>①</sup>

英国国土小，与中国做地区对比不对称。为使对比得以进行，在此特对英国做郡之间的收入比较。英国全国分为74郡，做郡之间的比较类似于中国省比较的缩影，而且比省分得更细，从而使中英对比成为可能。相比之下，英国地区之间的收入差距较小。据1990年统计，英全时男性体力劳动者平均周收入最高的是伦敦地区270.6镑，比最低的泰纳与威尔地区的223.8镑高21%；全时男性脑力劳动者平均周收入最高的也是伦敦地区，为440.6镑，比最低的摩西赛德地区的307.8镑高43%。<sup>②</sup>这比中国高达283%的地区收入差距显然小多了。

中英两国地区差距的不同固然与英国国土狭小而中国疆域广阔有关，但是，更重要的原因还在于英国劳动力在各地区之间的流动率很高，因而形成了较为平均的劳动力市场价格，即处于相同职业、职位的劳动力大致会获得相近的工资。相比之下，中国各地区之间劳动力流动的比率很低，没有形成大范围的劳动力平均价格。因此，从事同样工作、处于同样职位的劳动力会因地区不同而差异很大。再者，英国地区之间的收入差异主要反映了各地生活费用的差异，即生活费用高的地区在业人员收入也略高一些，反之则略低。因此各地区实际的生活水平并无大的差异。而中国地区之间的收入差距固然与各地的生活费用高低有一定联系，但主要还是反映了各地区之间生活水平的差距，即东部比西部实际生活水平高出很多。

中国地区之间的较大差别是典型的群体外差别。它表明，机会均等的竞争机制在中国还

① 参见青长庚文，载《民主与科学》1990年第1期。

② 英国统计服务出版部：《新工薪调查》1990年A册，表12。

未建立起来。由于机会的不均等，地区差异便引起了人们的不满。社会上—度流传的“苦了内地的、富了海边的”的说法，就是这种心态的反映。

### 三、中英高收入群体的对比

英国从业人员的高收入群体绝大部分集中在大公司、大企业。尤其是名列前茅的大公司的经理、董事等，是收入最高的阶层。例如，英国“大东电讯有限公司”（Cable and Wireless plc）主席1990年年薪626947英镑；英国“帝国化学工业公司”（ICI）总经理1989年年薪514000英镑。这种高收入相当于英国一般工薪阶层年收入的40倍以上。就是对一般雇员来说，包括工资或薪金、福利等在内的收入之高低也大多与公司的规模、地位成正比。大公司财力强，雇员自然收入高，小公司财力弱，雇员收入也就相对低些。下面仅以英国旅馆业管理人员的薪金为例来说明收入水平与企业规模的关系。（见表4）

表4 英旅馆业管理人员年薪（1981年）<sup>①</sup> 单位：英镑

	部 门 经 理	助 理 经 理
大 旅 馆 集 团	12 000—15 000	8 000—10 000
大 型 旅 馆	10 000—11 000	6 000—7 000
中 型 旅 馆	8 500	4 000—5 400
小 型 旅 馆	6 500	3 000—5 400

应该说，这种与企业规模成正比的收入分层结构符合市场竞争的规律，也是一种人才择优机制。最有才能者较多地聚集在作为经济骨干的大公司。

然而，中国近年来却出现了在业人员收入分层与企业规模“倒挂”的现象。中国的富裕层目前首推个体户和私营企业主。据1987年统计，私营企业主中百万富翁约4000个。据北京市1988年底统计，年收入10万元以上的约有400户，均为个体户或私营业主。另据对899户私营企业的调查，私营业主年收入10万元以上的约占35%左右。这些人的收入比一般在业人员收入高50倍以上。然而，这些个体户或私营业主所经营的企业在中国企业的规模排列上，绝大多数属于小型企业。与之相比，作为中国经济骨干的国营大企业的经理、厂长及一般人员的收入却相对较低。根据张家口地区1988年的调查，在年收入万元以上的高收入者中，个体经营者占96.5%，国营企业职工仅占0.4%。绝大多数国营大企业经理的收入仅相当于上述小企业经理收入的十分之一。造成这种分配结构“倒挂”的原因在于改革中出现的两种分配体系并存的状况，或曰“双轨制”。国营大企业虽对国家贡献较大，但从体制上看分配上受到国家政策的较严格限制，因而经营者个人收入不高；私营小企业虽贡献较小，但在分配上有较大的自主权，因而个人收入较高。这种个人收入与贡献严重脱节的现象引起了很多人的不满。再者，从管理的角度看，给承担高责任者以高收入可刺激其履行职责。给高责任者以低收入，这本身就是造成不负责任现象的原因之一。

英国高收入层的再一个特点是，收入高低与社会身份、社会声望高低的一致性较强。换

<sup>①</sup> 彼得·卡派尔利：《英国人的收入是多少？》，伦敦：麦克唐纳出版公司1981年版，第69—70页。

言之，社会声望较高的阶层收入也较高。总的来看，英国脑力劳动者收入明显高于体力劳动者收入。1990年英全体男性脑力劳动者平均周薪354.9镑，比男性体力劳动者的平均周工资237.2镑高50%。现选出9种职业做一比较。（见表5）

**表5 1990年英全日制男性就业者周收入比较<sup>①</sup>**

类 别	职 业	周工薪收入（英镑）
高收入层	医 生	619.2
	金融、保险业专家	617.9
	企业关系经理	484.7
	市场销售经理	482.6
低收入层	厨 师	185.9
	修路工	184.8
	保 姆	184.2
	医院看门人	167.1
	酒吧服务员	158.1

表5中，医生收入为酒吧服务员收入的4倍，应该说是不少的差距，但从社会反响看，从未引起非议。其原因在于，人们对于收入地位与社会身份地位一致的情况比较易于接受。这样，差距即使大些也不会引起不满情绪。这种收入分层与社会心理的关系值得注意。

相比之下，中国的高收入群体则出现了财产地位与声望地位的较大不一致现象。例如，我国城市中的个体户在教育、文化、社会经历等声望因素方面均属于城市中的中下层，而近年来其收入地位一跃而为城市上层，这在社会公众的心目中造成很大的失衡感。此外，诸如我国脑力劳动者与体力劳动者收入倒挂的现象，也属于财产地位与声望地位的失衡，对此国内已有许多评论，此不赘述。

#### 四、单位内部收入差距的中英对比

如前所述，我国近年来收入差距的拉开反映的主要是单位之间、行业之间、地区之间等群体外差距。如果我们深入考察单位内部的收入差距就会发现，内部差距不但未拉开，有些甚至还有缩小的趋势。下面分别就企业单位和事业单位，对中英的群体内差距作一比较。

先看企业内部的收入差距。我国在1985年对企业工人的工资级别进行了改革，1990年又对基础职务工资作出调整。调整后技术工人分为10级，月工资分别为：113、105、97、89、82、76、70、64、58、52元，级差约为6—8元。普通工人分为8级，月工资分别为：89、82、76、70、64、58、52、46元，级差约为6元。总之，一共分了18级，最高与最低工资相差不足1.5倍。因此，级差过小本身就是造成收入均等化的原因之一。当然，目前我国企业工人的实际收入远远高于此级别的规定数额，但诸如浮动工资、奖金等也几乎是人人有份。因而，实际收入相差比例基本上等于上述基础职务工资反映的差距。

英国各企业并没有统一的工资标准。但由于其劳动力形成了平均价格，因而各企业工人级别也大致相近。下面仅以建筑部门暖气、通风设备工人的周平均工资为例，分析其工资差

<sup>①</sup> 英国统计服务出版部：《新工薪调查》1990年A册，表8。

别。(见表6)

**表6 英国建筑部门工人周工资级别 (1981年)**

职 务	周收入 (英镑)	职 务	周收入 (英镑)
学 徒	34.5	装 配 工	98.6
出 徒	79.0	熟 练 装 配 工	119.0
技 工 助 手	79.0	工 头 助 手	123.0
助 理	88.6	工 头	128.0
熟 练 工	93.5		

上述共分为9级(其实是8级,因出徒与技工助手工资一样)。最高工资为最低工资的3.7倍,比前述国内工人级别高低差别高出1.2倍。

倘若对英国的企业做个案研究,则其收入差距更为显著。现以英国重要大企业之一“大东电讯有限公司”雇员的收入为例,说明其内部差距。(见表7)<sup>①</sup>

**表7 英大东电讯有限公司董事及高级雇员年薪 (1990年)**

年薪数额 (英镑)	职 务	领取该年薪的人数	年薪数额 (英镑)	职 务	领取该年薪的人数
626947	主 席	1	70001—75000	高级雇员	4
310001—315000	董 事	1	65001—70000	高级雇员	4
280001—285000	董 事	1	60001—65000	高级雇员	15
260001—265000	董 事	1	55001—60000	高级雇员	11
100001—105000	高级雇员	1	50001—55000	高级雇员	17
90001—95000	高级雇员	1	45001—50000	高级雇员	29
85001—90000	高级雇员	1	40001—45000	高级雇员	70
80001—85000	高级雇员	2	35001—40000	高级雇员	130
75001—80000	高级雇员	1	30001—35000	高级雇员	229

由表7可以看出,英国企业或公司内部人员之间的薪金差距极大,仅高级雇员之间就可相差数倍。而高级雇员与普遍雇员之间的差距就更大了。1990年该公司全体普通雇员的平均年薪仅为11892英镑,这与高级雇员年薪上限比差别近8倍,与董事年薪比相差25倍以上。而实际差距比平均年薪的差距还要大得多。

当然,笔者绝不是认为内差越大越好。笔者的意思只是说,相比之下,我国的单位内部差别过小。下面试比较一下我国企业内部管理人员、技术人员与普通工人的工资差距。(见表8)<sup>②</sup>

**表8 国有工业企业内部各类人员之间的工资差距** 单位:元/人·年

年 度	工人和学徒	工程技术人员	管理人员	以工人、学徒为100时各类人员工资比例
1983	793.8	963.5	911.7	100 : 122 : 115
1987	1504.9	1711.4	1638.1	100 : 113 : 109

由表8可以看出,我国企业内部工人与技术人员、管理人员收入差别极小。不仅如此,自1983年以来,这种差别不仅未拉开,反而有所下降。工人与工程技术人员的工资差距由1983

<sup>①</sup> 材料来源:《英大东电讯有限公司1990年报告》。

<sup>②</sup> 参见仲济琅:《国有工业企业的工资行为》,载《天津社会科学》1990年第3期。

年的相差22%降为1987年的13%，工人与管理人员的工资差距由1983年的相差15%降为1987年的9%。

此外，由于我国单位内部分配中，非工资分配占很大比重，诸如住房、医疗保险、津贴、实物福利等都是人人有份的“大锅饭”，这就更加剧了群体内实际收入水平的均等化。

我国事业单位内部的工资差别也存在同样问题。笔者在过去的文章中已指出了工资级差越来越小的问题。例如，国家机关工作人员最高与最低工资相差倍数1955年为31.1倍，1956年降为28倍，1959年降为17.6倍，1985年工资改革后再降为10倍。高校教学人员最高与最低工资相差倍数1954年为13.6倍，1956年降为6.1倍，1985年工资改革后降为5倍，90年调整基础职务工资后仍然是5倍。85年以来，教授最低工资与助教最低工资的差别由相差3.1倍降为1.2倍。相比之下，1989年英国教授最低薪金与讲师最低薪金之比为2.75:1，而我国教授最低工资与讲师最低工资之比仅为1.6:1，级差比英国小了115%。

由于级差过小，即使得到提升，生活水平也仅有微小变化。1988年国家统计局对3688户家庭的实际生活水平做了调查。在机关干部家庭中，处级干部家庭仅比科级干部家庭实际收入高10%。而从科级升到处级一般要5—10年甚至更长的时间。在英国同样情况下薪金收入会逐年上升到100%以上。

我国单位内部收入差距过小，收入与生活水平均等化，在一定程度上挫伤了人们的劳动积极性。

## 五、分析与对策

通过上述中英对比，我们可以看到，我国在业人员群体外差距大、群体内差距小的现象是比较突出的。对于此种分配现状，群众中有较大的不满情绪。例如，根据广州市1989年千份问卷调查，有90.6%的人认为目前我国社会分配不公现象非常严重或比较严重。群众对分配现状不满的原因何在呢？笔者认为，我国群体外差距本质上具有垄断意义，即凡加入此群体的人均可获得较高收入。造成群体外差距的原因主要不是因其成员的不同劳动支出，而是一些外在的先决条件，如政策、具体的管理制度等。这样，低收入群体由于看到收入高低与个人是否积极劳动关系不大，因而放弃努力，一心只想加入高收入群体，结果使许多人都无心于做好本职工作。由于高收入群体毕竟是少数，低收入群体是绝大多数，这就导致了不少人劳动积极性大大下降的情况。因此，群体外收入差距的扩大反映了不公平的竞争和机会不均等，伤害了劳动积极性，造成了高收入群体的惰性和低收入群体的不满。

另一方面，我国群体内收入差距过小，使群体内成员失去竞争力和积极劳动的动力。因为，群体内的收入差距主要反映了成员之间因个人条件、个人积极性、个人努力程度不同而造成的差距。它对于人的劳动积极性起着直接的促进作用。群体内差距过小是导致我国劳动生产率普遍低下的重要原因之一。

群体外差距过大的问题，近年来已受到社会上的普遍关注，人们也提出了不少对策，如强化税收调节、取缔非法收入、实行宏观控制、加强扶贫工作等。

但是对于群体内差距过小的问题，至今没有给予足够重视。人们总觉得收入差距拉大是分配不公，殊不知，群体内的收入均等化，实质上等于奖懒、罚勤，这也是一种分配不公。笔者认为，权衡外差、内差两方面，目前我国群体内差距过小的问题更为突出。

当然，群体内差距的拉开不是随意的，而是应有一定的依据。那么，扩大内差的依据是什么呢？笔者认为，群体内差距的拉开应依据4个条件，即：技术水平的差别、责任的差别、脑力与体力支出的差别以及工作环境与条件的差别。下面试对这4方面作一说明。

所谓技术水平的不同，应主要包括：教育、训练、经验、实际工作表现、创造力、机敏程度等诸因素。凡是在上述诸因素上有差异的，均应在劳动者的工薪收入上表现出来。由此看来，凡是对技术水平要求较高的工作，工薪差异就应较大。这说明，我国专业技术工作的级差应有所扩大。

其次是责任的大小。所谓责任，应包括：对物质财产的责任、对人的安全的责任、对群体工作的指挥责任、监督的责任、对完成总体任务的责任等。我国的干部与管理人员负上述诸种责任较大，其工薪收入自然也应高些。而且，不同层次的责任差异很大，收入差距也就应该较大。如前所述，笔者认为，我国干部收入差距过小，这使不少干部失去对事业的重大责任感，这也是导致干部办事不负责任的原因之一。

第三是劳动支出的差别，工薪收入应与劳动支出的多少相对应。当然，劳动支出有体力脑力之分。区分脑力支出多少的标准应包括：工作的复杂程度、工作的紧张程度和工作的变化性。区分体力支出的标准也应包括三方面，即工作的轻重、工作的困难程度与工作的紧张程度。

第四是工作环境方面的差别。即凡是在工作的物质环境诸如：野外作业、有毒物质、不利场所、不利的劳动时间等方面有差别的，均应在工薪收入上有所反映。

总之，允许和支持一部分人通过诚实劳动和合法经营而先富起来的政策在我国奉行已有十余年了。总的看，收入差距的拉大刺激了我国社会生产的发展。但目前的一个突出问题是群体内差距并没有真正拉开。笔者认为，允许一部分人先富政策显然应包括允许和支持群体内一部分人因辛勤劳动、努力工作、水平较高、卓有成效而先富起来。由此带动全体劳动者，促进社会生产力的发展。

1991年2月完稿于英国Bristol大学

责任编辑：唐 军