

# 单位自管住宅分配原则和方法初探

张 长 保

住宅是人们生活中最重要、最基本的生活资料之一,也是保证劳动力再生产的重要物质条件之一。住宅分配工作涉及面广,政策性强,供求矛盾大,直接关系到人们的切身利益,是城镇人民群众最为关切的问题之一。根据粗略统计,单位自管住宅占全国城镇住宅总数的约百分之六十。这些住宅投资渠道不一,产权所属不同,分配上政出多门,各有法规。即使是同一个单位,随着行政领导人的更换,住宅分配的原则和方法也会有所改变,以至不少单位每分配一批住宅,整个单位几个月内不得宁静。可以说,单位自管住宅的分配,已经直接影响到各单位乃至社会的安定团结和四化建设,影响到党风和党在人民群众中的信誉。产生这一现象的原因固然很多,对单位自管住宅缺少一套基本统一的分配原则和方法则是很主要的。因此,认真总结各单位住宅分配的经验,探讨出一套分配单位自管住宅的基本原则和科学方法,已经迫在眉睫。

探讨单位自管住宅的分配,既要从住宅本身的经济分析入手,又要从我国住宅分配的历史和现状出发。这样制定出来的分配原则和方法,才会既有科学性,又有可行性。

住宅是个人消费品,它的基本属性是商品。在社会主义社会还存在商品生产和交换的情况下,人们要获得住宅这种消费品,照说应该象要获得衣、食等消费品一样,以自己按劳分配收入的货币工资去购买。就是说,住宅的分配应该贯彻按劳分配、等价交换的原则。职工住房的多少和好坏,应该同他们的劳动收入挂起钩来。职工为社

会提供一定的劳动量,从社会领取一定量的货币工资,然后用货币工资去购买或租赁一定量的住宅。谁想多住房,就象谁想多消费其他生活资料一样,就得多出钱。但是,要实现这种等价交换,首先必须使职工应该支付的房价或房租,包含在其工资之中。而我国实行的是低工资制,职工的工资中并未完全包含,甚至可以说是基本上没有包含他们应该支付的住宅费。职工实际支付的住宅费远远低于他们所消费的住宅的价值。以我校建筑面积为 $47\text{m}^2$ 的二类住宅为例,应按折旧费、维修费、管理费、利息和税金成本计租,近年来,这类住宅的平均造价约 $180\text{元}/\text{m}^2$ 。若定住宅使用年限为60年,维修费为 $2.1\text{元}/\text{年}\text{m}^2$ ,管理费为 $0.5\text{元}/\text{年}\text{m}^2$ ,年利息按造价的 $9.6\%$ ,税金按房价的 $1.8\%$ ,这样一套住宅的月租是 $102.07\text{元}$ 。(未计算使用年限以后的残值。)无疑,很少有人负担得起。即使是只按折旧费、维修费、管理费三项计租,即不计利息和税金,月租也达 $21.70\text{元}$ 。一般职工仍难于负担。而按我校目前的房租标准,这套住宅的月租是 $3.06\text{元}$ 。一年的房租只有住宅维修费的 $1/3$ 。就是说,国家投资建设住宅,不仅不能收回投资,更谈不上获利,而且还要贴钱维修。单位分配一套住宅给职工,除了白白相“送”以外,还要补贴住户 $2/3$ 的维修费。所以,在我国目前建设资金还不充足的情况下,这不仅给国家背上了一个沉重的包袱,难于使我国人民的住宅消费水平得到较快提高,而且还给住宅的分配带来了困难。

既然住宅分配理应贯彻按劳分配等价交换的原则,而在现行低工资制没有改变的情

况下又不能实行。那么，可不可以采用一种过渡性的统筹兼顾的分房办法呢？可不可以象供应粮食那样，对住宅实行定量供应，凡定量以内的按现价计租，超出定量部份按成本计租呢？自然可以。但是，根据什么原则来定量？采用什么方法来计算？在本单位如何实现供求平衡？倒是比较复杂的问题，值得探讨。

我认为，住宅的定量，应该以兼顾职工的贡献大小和实际需要，贯彻党的有关政策为基本原则。

职工的贡献大小，主要是指职工的职级高低、工龄长短、有无重大成果等。因为在正常情况下，一个人的职务、职称、工资级别和工龄，能够反映他的工作能力的大小。若他正常工作，则就反映了他的贡献大小；重大成果、优异成绩，则是已经作出了的贡献；此外，一个家庭有几个职工在本单位工作，他们对本单位的贡献就要比只有一个职工贡献大；劳动强度大的艰苦工种，不少人不愿意干，炊事员，清洁工，下水道工等承担了这些工作，这本身就是一种贡献。

职工对住宅的实际需要，一是因为工作性质的不同对住宅的需求应该有所区别，这一点已经作为贡献大小的因素在前面考虑了。这里主要是指职工家庭分房人口对住宅的需要。凡计划生育政策许可范围以内的分房人口，都应给予一定数量的住房面积。这样做，首先是社会主义制度的要求。因为我们知道：社会主义生产的目的是不断满足人们日益增长的物质和文化的需要。这是社会主义经济的本质反映，也是社会主义社会的力量源泉和社会主义优越性的所在。其次，在住宅未当商品出售以前，不论采用什么办法分配都带有福利性。既然把它当成了一种

福利设施，那么，给职工家属以最基本的住房面积，也是理所应该的。而且，也完全符合中央关于“要把解决无房户、严重拥挤户的住房问题放在首位”的精神，有利于克服住房分配上的过份苦乐不均的现象。

贯彻党的有关政策，主要是贯彻党的侨务政策、统战政策、离退干部政策、计划生育政策等，贯彻这些政策中有关住房规定的精神。对省市以上民主党派主要负责人、归侨、一定级别的离休干部、独生子女户等，分别予以一定的住宅照顾。

按照这一基本原则，将上述各项分房因素用数码表示，分别计以一定的分数，并把这些分数累积(相加)起来，所得积分可以称之为职工住宅定量的面积积分。分配住宅时，就可以根据本单位当时住宅的供求情况，将面积积分折算成职工应得的住宅定量的面积。

面积积分的计算方法是：

$$\text{面积积分} = \text{职级分} + \text{工龄分} + \text{多职工工作备课补贴分} + \text{人口分} + \text{奖励分} + \text{照顾分}$$

职称分：

- 厅局级以上领导干部 70分
- 教授、正副总工程师、处级干部 60分
- 副教授、高级工程师、副处级干部、高教8级以上讲师、18级以上离休干部 50分
- 讲师、正副科级干部 40分
- 业务干部兼车间、教研室以上党政领导职务的加1分

级别分：

以行政级为准，其他工资种类按工资级别对应表折合成行政级别。

职称分和工资级别分由职工本人任选一

工资级别	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10
分 数	31	32	33	34.5	36	38	40	42.5	45	48	51	54.5	58	62	66	70.5	75

种。

工龄分：

大学和高中毕业上中专的工龄算分房工龄。

分房工龄每年1分

多职工工作备课补贴分：

厅局级以上干部	5分
教授、正副总工程师、处级干部	4分
副教授、高级工程师、副处级干部	3分
讲师、工程师、正副科级干部	1.5分
助教、技术员、助理工程师、干部	1分
工人	0.5分

奖励分：

全国劳模、国家一等发明奖20分

省市劳模、国家二等发明奖、国家部委级一等发明奖10分

国家三等发明奖、国家部委级二等以下发明奖5分

炊事员、清洁工、园林工、下水道工3分

照顾分：

归侨5分

省市以上民主党派主要负责人4分

三等以上残废军人、特级工残4分

人口分：

本单位承认的分房人口，连同户主每人5分

每批住宅分配和调整，各单位根据自己的房源，严格按每户职工的面积积分从高到低取舍。

除了面积积分以外，还设一种“选择积分”。每批住宅分配和调整，凡面积积分在分配和调整范围以内的职工户，根据选择积分从高到低在供分住宅中自己挑选房屋。

选择积分=面积积分-人口分。

按选择积分的高低而不直接按面积积分的高低挑选房屋，是为了让那些面积积分相近而职工本人分房条件比较好的人，能够在挑选住宅的地址、楼次、新旧中有优先权。比如一个家有三口人的副教授和一个家有五口人的老技工，假如他们的面积积分相等或

相近，他们就应该分得同等面积的住宅，但是，面积相同的住宅中，可能有平房有楼房，有新有旧，有区域好坏、层次高低。如果不增设选择积分，直接按面积积分由职工选房，那么，这个老技工就可以和副教授分得同样条件的住宅。这在现阶段显然有些不合理。而改用按选择积分选房，自然这个技工的选择积分要比副教授的低得多。所以在挑选住宅时，他所能选得的住宅虽然面积与副教授的相同，但条件就差多了。这就既解决了那些家大口阔的职工户对居住面积的迫切需要，又保证了职级较高的知识分子职工较好的居住条件。

按顺序由职工自己挑选住宅时，如果某一职工对所有可供选择的住宅都不满意，他可以弃权参加下一批的分配。但一经选定，事后又不要，则给予今后推迟分配和调整住房的处罚。

我们把这种由面积积分确定职工的住宅定量，由选择积分让职工自己挑选住房的办法叫做计分选房法。

为了克服职工频繁调房，经常搬家，采用计分选房法分配和调整住宅时，不能让本单位所有职工户每次都参加计分排队。只有在供分住宅比其已有住宅多出一个自然间或一定数量的居住面积时才能参加。

采用积分选房法，用积分的办法确定住宅的定量，比仅仅按职称确定住宅面积、按工龄确定分房先后要合理得多。工作也要主动得多。比如我校1979年制订的房管条例规定：家有三口以上人、工龄在20年以上的副教授的住房为三室一厅；家有3口以上人、工龄在25年以上的一般教职工的住房为二室一厅，把职称作为分房标准的唯一因素，一个家有三代六、七口人的老技工、老讲师，其住房非得比一个三口人的副教授小。在当前住宅消费办法没有彻底改革、住宅没有实行商品化带有福利性的情况下，这显然缺乏合理性。按照现代的管理办法，是把不同质的物质采取一种统一的标准，用数量来比较、

湖北蒲圻县人民政府为了适应我国对外开放和旅游事业的发展，于1985年1月20日至23日召开了“三国古战场赤壁讨论会”。我校历史系陈仲安、卢开万、杨德炳三位同志应邀参加讨论。

卢开万副教授在会上作了题为《赤壁考》

的报告。介绍了关于赤壁之战地点的七种不同学术见解，论证赤壁战场应在今蒲圻县西北的赤壁山和江对岸的今洪湖乌林，否定新《辞海》、《中国历史地图集》所称和所标赤壁在“今湖北武昌县西赤矶山”的见解，受到与会者的一致赞许。

衡量。采用积分的办法，把职工的构成分房的诸因素累积起来，用数量来表示。自然比单一地由职称一项因素来表示要相对合理得多，因为它既考虑到了贡献又考虑到了实际需要。用分数折合成职工当时的分房面积也比按职称按工龄规定职工的分房面积要主动得多。比如说，规定三口人以上的工龄达20年的讲师住两室一厅，讲师年年在提，工龄年年在长，如果住宅的增长速度低于提职和工龄的增长速度，则规定的标准不能兑现，职工有意见，工作被动。反之，则可能出现新建的住宅没有人够条件搬进去住，职工的意见就会更大，而要让条件不够的职工搬进去，则规定必须改变，造成工作被动。采用积分折合成当时的住宅定量水平，水涨船高，工作主动。

采用计分选房法，可以促进科学管理，使房管工作从无休止的吵闹声中转移到资料调查、数据处理上来。一些有条件的大单位，甚至可以把成批的住宅分配方案，交给电子计算机去完成。

采用积分选房法，有利于杜绝开后门等分房中的不正之风。因为每个职工的分房条件是客观的、公开的。因而他的积分是不能人为改变的。分数张榜公布，住房按分数高低自己选择，托人和不托人都是一个样，

无后门可开。

因此，采用计分选房的办法分配和调整职工住宅，同以前的按职称定面积按工龄定先后的分房办法相比较，前者更有利于鼓励职工多作贡献，有利于照顾实际需要，有利于社会的安定团结，有利于促进分房管房现代化，有利于改变过去住宅分配的混乱局面，把住宅分配工作搞得更好。

采用计分选房法分配住宅，也会迂到一些难题和特殊情况。比如说，一个刚从海外到大陆来定居的侨胞，一个获得了博士学位但资历较浅的年轻学者，一个由单位领导“许愿”从外单位求援而来的急需人才等等。如果也一般地参加计分选房，则很难得到合适的解决。因此，作为计分选房法规定以外的补充和完善，可以从本单位每批供分住宅的总数中，提留一定的比例数，由单位主要领导掌握。这部份提留出来的住宅，可以由领导直接点名分配，也可以由领导提名，单位房委会审议批准。房管部门只办理具体手续。这样做，既保证了住宅分配从整体上有统一的标准、统一的尺度，以分数为准，对号入座。又能使单位领导在住宅分配上有权破格奖励作有特殊贡献的人员，有权利用住宅等有利条件招聘本单位急需的有识之士，把工厂、学校办活办好。