

# 消费膨胀中的脑体倒挂问题

脑体倒挂是工资制度改革中的一个突出问题。党的十一届三中全会以来，脑力劳动者的工资收入虽然有所提高，但与他们所负的责任和作出的贡献相比，以及与全社会其他劳动者相比，仍然偏低。尤其是在消费膨胀的情况下，这一矛盾更为突出，倒挂更加剧。

● 谢传澜

## 脑体倒挂的现状

### 1、脑力劳动者的工资水平与增长幅度

1987—1988年，湖北省全民所有制单位职工的人平年工资增长了175.63%，其中，按国家关于脑力劳动者的统一规定口径划分，国家机关、事业单位职工人平年工资增长169.71%，而同期全民所有制企业职工的人平年工资增长177.36%，高于国家机关、事业单位职工人平年工资7.6个百分点。

在国家机关和事业单位中，事业单位职工的人平年工资增长183.30%；国家机关职工人平年工资只增长了138.67%。

从上述统计看出，改革十年来，全民所有制企业、事业、国家机关职工人平年工资增长幅度依次为177.36%、183.30%、138.67%或100：100.24：89.83，无论是工资水平或增长幅度都是事业单位职工最高，其次是企业职工，处于谷底的是国家机关职工。

### 2、脑力劳动者的奖金和工资外收入明显低于全民企业职工与其他社会劳动者

国家机关、事业单位职工的奖金，从1988年起为每人每年180元，其他政策性补贴为336元。而全民企业，近年来由于物价上涨，企业迫于压力，只得增加工资费用，并将其转入产品成本或销售成本，从而导致了全省全民所有制单位的工资总额和奖金大幅度增长。如1988年全省全民所有制职工的工资总

额比上年增长23.9%，其中奖金增长44.2%，机关、事业单位职工的奖金和补贴并没有增加，全民企业职工则人平年获奖金848.9元，还不包括未计入工资总额的各种工资性收入。

脑力劳动者的经济收入与个体劳动者的收入则更无法比较。据武汉地区调查，1987年个体户自报年收入3万元以上的占全部个体户29.4%，年收入1—3万元的占54.9%，年收入0.5—1万元的占15.7%，商业个体户年纯收入1.8万元（实际不止此数）。

### 3、脑体倒挂的表象及其产生的不良影响

脑体倒挂在宏观统计上的差异，反映在微观上不论哪一个层次都是十分明显的。据1987年对科研、高教、卫生、工程技术等五个系统的抽样调查，专业技术人员的工资与工人工资的比例为1.09：1，基本持平。但不同年龄表现不同，26—35岁为0.98：1，36—45岁为0.89：1，46—55岁为1.22：1，45岁以下专业技术人员的工资与工人工资，呈现出明显的倒挂。这是目前普遍存在的社会现象。从国家机关职工看（包括事业单位的行政干部），副科长的最低工资为76元，中型企业的副科长为83元，大型企业的副科长为89元，机关副处长的最低工资为105元，中型企业的副职为116元，一般干部的工资比企业班组长也低1—2个级差。

目前这种扭曲了的脑体劳动报酬分配现象，产生了不良的社会影响，一是在消费膨胀的情况下，

降低了脑力劳动者的实际生活水平。二是影响了专业队伍和国家机关工作人员的稳定, 压抑了他们的工作积极性。三是不利于国家机关的廉政建设, 在思想政治工作削弱的情况下, 助长了不正之风的滋生和蔓延。四是促成了新的“读书无用”论的产生。有的大学生埋怨, 上大学造成“三大损失”, 即二级工资、四年工龄、八千元(上学费用与工作收入合计)。有的说, 上学不如经商, 经商不如个人从业。这种思想影响对基础教育都产生了冲击。

从近代科技、经济和社会发展看, 处在工业革命和经济起飞阶段的国家, 脑力劳动者的工资必须明显高于体力劳动者的工资, 才能顺利实现经济发展的战略目标, 保证生产力以较高的速度持续发展, 否则, 难以办到。只有到经济起飞后, 随着产业结构和学历结构的变化, 大学生人数占同龄人数的三分之一, 脑力劳动者的人数超过体力劳动者的人数时, 才能开始模糊脑力劳动的界限, 缩小并保持一定的工资差。

### 脑体倒挂的成因分析

脑体倒挂是经济体制改革中出现的一个问题, 其产生的主要原因是:

1、脑力劳动者的工资受国民收入增长及分配关系的制约

脑力劳动者是我国社会劳动者的重要组成部分。他们是以脑力劳动的形式为社会服务, 他们的工资收入, 依赖于国家集中纯收入的再分配, 并通过财政拨款来进行。而物质部门的劳动者是国民收入的直接创造者, 他们是在部门内, 通过对国民收入的初次分配来获取工资报酬的。

我国由于劳动生产率低, 财政收入增长不快, 为了谋求经济发展, 往往采取提高积累的办法, 挤占了应该用于增加脑力劳动者工资的财政收入。1978年以前, 由于多种因素的影响, 全民职工包括脑力劳动者, 基本上没有增加工资或增加甚少。1978—1988年, 我省全民所有制企业劳动生产率提高了106%, 国家机关、事业单位职工的实际工资只增长了49.1%。特别是随着改革的深入, 物价上涨, 脑力劳动者在没有其他工资性收入补偿的情况下, 比较工资收入明显下降。因为国家对企业放权, 让利, 实行工资总额与经济效益挂钩, 效益好的企业自然

强化了职工收入; 就是效益不好的企业, 在物价大幅度上涨的冲击下, 由于约束机制不健全, 产生不轨行为, 不以成本或利润为中心进行活动, 大量增加职工收入, 同时转入产品成本或商品价格, 并千方百计向社会转嫁负担, 严重拉大了脑体倒挂的差距。

### 2、工资标准低, 增资与物价脱节

从1985年以来工资改革的实践看, 脑力劳动者的工资标准过低。如副教授的基本工资(基本工资、职务工资、工龄工资之和)为134元, 比1956年的149.5元下降了15.5元。据统计, 专业人员的起点工资下降幅度最高为25.8%, 最低为17%, 其中高级专业技术人员的起点工资下降幅度, 最高为31%, 最低12.4%。

脑力劳动者不仅工资标准低, 在物价大幅度上涨的情况下, 他们增加的工资和获取的工资性补贴, 无法补偿物价上涨增加的支出, 造成实际工资水平逐年下降。1978—1987年, 我省职工生活费用价格总水平上升50.1%, 其间1985年后涨势迅猛, 1985—1987年就上升了15.2%, 机关事业单位职工1986年扣除物价上涨, 实际平均工资增长8.8%, 1987年增长0.3%。1988年, 机关事业单位职工人平均工资增长19.04%, 而职工生活费用价格总水平又提高20.5%, 使实际平均工资下降了1.2%, 其中事业单位职工实际工资上升0.96%, 机关职工工资下降6.36%。

3、缺乏严格的增资考核, 没有建立正常的增资制度

脑力劳动成果是各种形式的精神产品(观点、决议、计划、规划、科研成果、文艺作品等), 它不象物质产品那样, 可以由生产它们所消耗的社会必要劳动时间来计量。精神产品的价值取决于它的社会效用, 而社会效用又受到社会政治的、经济的、文化的以及人们心理承受能力的制约。正是由于脑力劳动难于计量, 至今没有建立起科学的晋级增薪的考核办法, 增薪往往受到人为因素的影响。十年动乱, 曾经出现“知识越多越反动”, 提高工资根本无法谈起; 党的十一届三中全会后, 党和政府重视发挥知识分子的作用, 全面落实各项政策, 相应地提高了他们的工资待遇, 但仍没有根据国民收入的增长, 建立起正常的增资制度, 增与不增带有很大的随意性, 不是长期停顿, 问题积压, 增加欠账, 就是被迫行动, 跳跃前进, 顾此失彼, 造成新的矛

质,影响了晋级增资的积极作用。

## 逐步缩小脑体倒挂的对策

脑体倒挂不仅关系到国家机关、事业单位职工的安定和积极性的发挥,而且影响到在校学生。这个问题不解决,对我们的改革和建设都极为不利,为逐步改变这种状况,特提出如下缩小脑体倒挂的对策:

### 1、提高工资标准,建立正常的增资制度

工资制度应根据国民经济的增长,遵循生活保障原则和劳动等价原则来建立。生活保障原则是指保证脑力劳动者及其抚养人口的基本生活费用需要。这一原则关系到生活有无保证,工作能否安定。劳动等价原则是指同等劳动享受同等待遇,体现按劳分配,多劳多得,激励他们的工作积极性,充分发挥他们在经济建设中的作用。

贯彻以上两项原则,应由政府指定有关部门,在调查比较纵向向工资标准的基础上,普遍提高工资起点,优先显著地提高工资下降幅度大的人员的起点工资,然后进一步调查确定脑力劳动者的基本生活费标准和职位分类等级,作为建立工资制度的依据。

脑力劳动者的工资水平应随着国民收入的增长而不断提高,工资增长率以控制在过去五年全民企业年平均劳动生产率增长幅度以内,根据我省工资工作的实践,每年实际工资增长以控制在4—5%为宜,保证他们的工资水平高于企业职工工资水平的15%。这样有利于缩小脑体工资差别,调动脑力劳动者和企业职工两方面的积极性。

### 2、实行工资收入与物价挂钩

脑力劳动者的货币工资水平,不是其实际生活水平。实际生活水平表现为他们的货币工资所能购买到的消费品数量。近年来,脑力劳动者实际生活水平下降,主要是由物价大幅度上涨造成的,为了保证脑力劳动者的实际生活水平不下降,应坚持货币工资与消费品价格挂钩。在加强物价宏观控制的情况下,货币工资的增长应略高于消费品价格上涨幅度,但不能超过劳动生产率的增长幅度。建议每当物价指数上涨超过5%时,进行一次普遍增薪。

3、建立严格的增资考核,对增资工作实行动态管理

现行的工资管理,软指标多,弹性大,往往采取以学历、工龄、职务划钱等“一刀切”的做法,要涨都涨,要不涨都不涨,不利于调动人们的积极性。为改变这种情况,应提高调资频率,以能力和实绩为基础进行考核,实行动态管理。

根据国民收入增长速度和物价上涨指数,确定调资周期,一般应1—2年增薪一次。

工资管理应区分两种情况进行:一是定期普调,二是依实绩不定期择优晋升。定期普调主要是根据经济增长、物价上涨、学历、工龄、职务等确定进行,无需进行考核。依实绩择优晋升,则必须严格考核德、能、勤、绩,以实绩为主。通过严格的考核评价,对业绩显著者晋级加薪。但必须确定合理的比例人数,不定期进行。增资实行动态管理,切实贯彻了中央关于干部考核要注重实绩的指示,有利于激发人们特别是青年知识分子的积极性,并改变目前这一年龄段脑体明显倒挂的现状。经过一定时期,也可使整个脑力劳动者的工资水平得到提高。

### 4、放宽政策,多途径增加脑力劳动者的经济收入

提高工资待遇,是国家的一项基本政策,也是广大脑力劳动者的迫切愿望。但国家财力有限,仅仅依靠财政来解决脑体倒挂问题是困难的,并非良策。为此,要放开和完善有关政策,创造良好的环境,开辟多种途径,使脑力劳动者在为国家创造经济效益和社会效益的同时,增加自己的经济收入。

近年来,我省在这方面的改革是成功的。如1988年,全省有4.9万人下到中小企业、乡镇企业和农村,开展技术承包和技术服务,每人平均新创产值近3万元,在兑现极不充分的情况下,仍人平获技术承包服务收入230元;全省303个民办科研院所,兼职科技人员2482人,人平获得合法兼职收入622元。深化这方面的改革,其政策导向:一是有组织有计划地鼓励专业技术人员从事兼职,领办企业,技术承包,咨询服务,实现科学技术和知识管理的横向转移。但必须合理分配收入,保证兑现;二是建立人才流动的社会调节机制,完善辞职、停薪留职政策和加强管理;三是加强税收管理,按规定交纳个人所得税。

(责任编辑 岑公)