

文章编号: 1005-0523(2000)04-0091-04

# 工资与物价关系再研究

黄余国

(华东交通大学 经济管理学院, 江西南昌 330013)

**摘要:** 本文首先评价了中国曾经采取过的几种物价补贴措施<sup>19</sup>然后根据实际的情况和存在的问题, 阐述了区分不同对象处理工资与物价关系的思想; 指出对行政事业单位职工实行工资指数化, 对企业单位职工建立物价波动的工资制度<sup>19</sup>。

**关键词:** 工资; 物价; 工资指数化; 职能点值工资制

**中图分类号:** F240      **文献标识码:** A

## 0 引言

市场的影响和资源的稀缺, 决定物价总是周期波动并呈不断上涨的趋势<sup>19</sup>物价的上涨因名义工资的相对稳定, 必然导致职工实际工资的下降; 为了保障职工的生活水平不至于降低, 我们不得不耗费心思来处理好工资与物价的关系<sup>19</sup>对如何处理好这一关系问题, 至今尚未找到令人满意的答案<sup>19</sup>目前中国的物价正处于低谷境地, 应该说正是从长计议工资与物价矛盾的解决办法的大好时机, 因为在物价高峰期, 工资与物价矛盾尖锐之时, 处理工资与物价的关系问题易于急功近利<sup>19</sup>。

## 1 中国处理工资与物价关系的各种做法及其评价

为了消除物价上涨对职工生活的影响, 中国政府曾采取过以下几种物价补贴措施<sup>19</sup>。

1) “暗补” “暗补”是指国家运用财政手段, 对某些商品给予经济支持, 使之保持较低的市场价格的一种人为措施<sup>19</sup>。换句话说, 它是将物价补贴给生产者, 以抑制物价的上涨<sup>19</sup>。“暗补”是我国曾经长期实行, 而且现在仍有“蛛丝马迹”的一种价格补偿方式<sup>19</sup>。几十年来, 价格“暗补”对于稳定物价和保障人民生活确实起过一定作用, 但是他们必须承认, 它也的确给经济生活带来了多方面的不良影响<sup>19</sup>。一方面<sup>19</sup>“暗补”是价格之外对商品价格低于价值的部分进行补偿, 它人为地造成了商品的价格与价值的背离和商品之间比价的混乱, 从而降低了价格反映供求变化的信号功能, 削弱了价格的杠杆作用<sup>19</sup>。另一方面, “暗补”使得价格政策造成的亏损和经营管理造成的亏损很难区分, 实际情况往往是亏损一律补贴, 灾样政策性亏损就掩盖了经营管理亏损, 让经营管理不善合法化, 从而助长了经营管理的落后和经营中的浪费<sup>19</sup>因此, 随着中国市场化改革步伐的加快, “暗补”必将会被抛弃<sup>19</sup>。

收稿日期: 2000-05-26; 修订日期: 2000-06-30

作者简介: 黄余国(1972-), 男, 江西修水人, 华东交通大学在读硕士研究生<sup>19</sup>。

2) “明补” “明补”是指国家根据消费品上涨的情况,等额发放给每个职工一定的物价补贴<sup>19</sup>。如1965年的粮价补贴,1979年、1985年、1988年和1994年的副食品价格补贴,都属于这种情况<sup>19</sup>。“明补”的优点是物价补贴按人等额发放,方法简便易行,且容易向职工讲清楚<sup>19</sup>。此外,国家可以根据财力的可能和价格上涨的情况,决定价格补偿的数额,从而掌握着对职工进行价格补偿的主动权<sup>19</sup>。“明补”的弊端是:首先,“明补”虽然使物价在一定程度上实现了自己内在的要求,却给工资实现其内在的机制带来了困难,使劳动所得与补贴所得的界限模糊起来<sup>19</sup>。其次,“明补”打乱了现有的工资关系,使工资差距日趋缩小,长此以往,势必导致工资关系中的严重平均主义<sup>19</sup>。第三,“明补”是根据国家的财力可能或者根据国家领导人的重视程度来确定的,如果财力不足或领导不重视,就有可能补偿不及时、不充分,甚至根本不补偿<sup>19</sup>。正因为如此,所以尽管“明补”的透明度比“暗补”和“暗挂”要高一些,但它无法规范化、制度化,不具备长期实施的条件,只有在对某些关系重大的商品如粮价调整时,才可能作为一种价格补偿的补充方式而加以实施<sup>19</sup>。

3) “暗挂” “暗挂”是指当物价上升到一定程度以后,由国家统一规定,按照每个职工各自的等级标准,在原来的工资标准基础上向上升级,即普调工资<sup>19</sup>。它是中国近几年实施过的一种重要的价格补偿方式<sup>19</sup>。“暗挂”保持了工资与物价的同步增长,而且操作比较主动灵活<sup>19</sup>。但是“暗挂”混淆了工资中价格补偿性质与劳动报酬性质的区别,使职工分不清自己的货币收入中哪些是属于补偿物价上涨的,哪些是属于正常的劳动收入,从而很难起到既补偿职工涨价损失的作用,又刺激生产的作用<sup>19</sup>。“暗挂”也不能根据地区之间物价上升幅度的不同给予各地区职工不同的价格补偿,从而必然导致物价上涨较高的地区职工工资补偿不足,物价上涨较低的地区职工工资补偿超出现象,并且它不能照顾赡养系数较高的中青年,有可能使他们得不到足够的补偿,而造成实际生活水平的下降<sup>19</sup>。此外,“暗挂”与“明补”一样,往往要视财政状况的好坏或者是领导的意图如何,导致价格补偿与物价上涨的关系变得松散,难以制度化<sup>19</sup>。因此,“暗挂”也不是一种对职工进行价格补偿的有效方式<sup>19</sup>。

由此可见,按“暗补”、“明补”,以及“暗挂”来处理工资与物价的关系均弊大于利<sup>19</sup>。为了正确处理工资与物价的关系,必须探索新的思路、采取新的办法<sup>19</sup>。

## 2 区分不同对象处理工资与物价的关系

在计划经济体制下,企业是政府的附属物,国家直接管理企业职工个人,当时的企业单位职工实质上是国家的职工<sup>19</sup>。因此,国家在当时的历史条件下,不仅要给行政事业单位职工以物价补贴,而且也要给企业单位职工以物价补贴<sup>19</sup>。随着市场经济体制建立,企业成为了自主经营、自负盈亏的独立法人,拥有了独立的生产经营权;国家再也没有必要、也不可能出面来处理企业单位职工的工资与物价的关系<sup>19</sup>。企业单位职工的工资与物价关系的处理主体的改变,再加上企业单位与行政事业单位性质的差异,使得我们在处理工资与物价的关系时,必须区分企业职工与行政事业单位职工这两个不同的对象,采取不同的处理方法<sup>19</sup>。

### 1) 对行政和事业单位职工实行工资指数化

行政和事业单位基本上没有任何“创收”的途径,其职工的工资只能来源于国家财政,这就决定行政和事业单位对于物价上涨给其职工带来的损失无能为力,从而使得行政和事业单位

职工的工资与物价关系的处理主体只能是国家<sup>19</sup>。

那么,该如何处理好行政和事业单位职工的工资与物价的关系呢?借鉴国外成功的经验,对行政和事业单位职工可实行工资指数比<sup>19</sup>。

工资指数化是指用法律形式固定下来的按照物价变动状况自动调整工资的一种价格补偿机制<sup>19</sup>。它通过法令或法规规定具体的挂钩方法和挂钩的各种指标的计算,定期对职工工资进行物价补偿,也称“明挂”<sup>19</sup>。工资指数化以法律形式把工资同物价挂钩来,可以使职工有可靠的价格补偿,从而消除了职工对物价上涨的忧虑;而且它能做到工资高的获得的物价补偿也高,真正起到了保障人民生活的作用;此外,它把补偿物价影响和提高实际工资两部分区分开来,也有利于发挥工资的经济杠杆作用<sup>19</sup>。但是,工资指数化也有缺陷:第一,在实际生产中,商品并不是按同一幅度上涨,一般地说,日常消费品价格的上涨幅度较大<sup>19</sup>。由于低收入职工的工资主要用于购买日常消费品,如按加权平均所计算的物价指数统一变动工资,低收入职工所增加的工资就难以补偿其实际损失<sup>19</sup>。第二,指数化以后,国家失掉了处理工资、物价关系的主动权,也就是说,把工资和物价的联系制度化,国家在做不到或做起来有困难时,就会陷于被动<sup>19</sup>。第三,工资与物价直接挂钩后,要测算和编制大量的物价指数和职工生活指数,得耗费大量的人力、物力、财力<sup>19</sup>。尽管如此,由于工资指数化利大于弊,在目前情况下,对处理行政和事业单位职工的工资与物价关系不失为一种比较恰当的方法<sup>19</sup>。

工资指数化的基本模型为:物价补偿额=职工上期应挂钩的工资额×本区上期城镇居民消费价格指数上升率<sup>19</sup>。这里需要明确的是:工资与物价挂钩的基数是扣除了属于超劳动的奖金和滥发、乱发的“奖金”之后的全部职工收入,挂钩的指数是城镇居民消费价格季节指数;采取分区进行挂钩,如东北一个标准、华北一个标准等;实行工资随物价异步挂钩,即物价上涨在前、工资补偿在后,时滞为一个季度<sup>19</sup>。只有这样,才能尽量完善工资指数化<sup>19</sup>。

离退休职工一旦离开原工作单位后,就再也没有长工资的机会了,所以其物价补偿可比照行政事业单位职工的情况予以处理,即也实行工资指数化<sup>19</sup>。

## 2) 对企业单位职工建立体现物价波动的工资制度

在企业实现自主经营、自负盈亏的独立法人地位后,企业有权力、也有能力来处理其职工因物价上涨而造成的损失<sup>19</sup>。那么企业是不是也实行工资指数化呢?这不尽然<sup>19</sup>。一方面,工资指数化存在缺陷,我们希望能采取一些更好的办法,另一方面,企业是盈利性实体,在处理工资与物价的关系有着更大的主动权<sup>19</sup>。让我们纵观一下在处理工资与物价的关系问题上中国曾经采取过的各种做法,发现它们的一个共同点是:工资是被动地适应物价波动的,物价涨一次,就在原工资额上加一个价格补贴;从而补不胜补、漏洞百出<sup>19</sup>。如果我们换种思路,让工资主动地适应物价波动,换句话说就是建立体现物价波动的工资制度,让基本工资额随物价变动而变动,从而达到物价补偿的目的,岂不是殊途同归!事实上这是可行的<sup>19</sup>。企业总收入是随物价浮动的,如果我们能让职工工资随企业总收入而浮动,企业职工就会由此获得价格补偿<sup>19</sup>。这里的关键是要建立一种恰当的工资制度,使职工工资随企业收入而浮动<sup>19</sup>。笔者在对现代企业需要什么样的工资制度进行研究时,构建出与现代企业制度相适应的职能点值工资制<sup>19</sup>。笔者认为:职能点值工资制是较好体现上述思路的一种工资制度<sup>19</sup>。

职能点值工资制是笔者涉取国外成功实行了职能工资制和上海第三钢铁厂探索实行过的点薪工资制的优点,将两者结合起来而提出的<sup>19</sup>。它是将员工所具备的、与完成某种一定职位等

级工作所吻合的工作能力赋予相应的职能点数,同企业根据总收入情况自行确定的工资总额相联系,最终决定员工实际报酬的一种工资制度<sup>19</sup>。其基本模型为:

$$\text{一个职能工资点的点值} = \frac{\text{企业的工资总额}}{\text{企业总额的职能工资点数}}$$

(注:这里的工资总额是企业根据总收入情况自行确定的)<sup>19</sup>。职能点值工资制是这样进行操作的:首先决定每个员工履行事务的职能点数,然后加总得出整个员工的总职能点数,再与由企业自行确定的工资总额相除,算出一个职能点的点值,最后将每个员工的职能点数乘以一个职能点的点值,就可知道员工的工资额<sup>19</sup>。

职能点值工资制是为建立与现代企业制度相适应的工资制度而设计的一种新的工资制度,目的是通过考核员工履行事务的能力来强化工资制度的激励与约束机制,但它在客观上具有自动进行物价补偿的功能<sup>19</sup>。当整个市场的价格指数上涨时,随物价浮动的企业总收入必定会增加,企业根据总收入情况自行确定的工资总额也将会随之增加<sup>19</sup>。在一定时间段内员工职能点数是相对稳定的,这样企业工资总额的增加就能提高职能点的点值,从而员工在原个人职能点的基础上可以获得较物价上涨前多的货币收入<sup>19</sup>。从中不难发现,正是职能点值工资制的作用,使得员工工资额的变动和物价上涨的幅度一致,因而确保了员工实际工资收入不至于降低<sup>19</sup>。

通过建立体现价格波动的工资制度——职能点值工资制来处理企业单位工资与物价的矛盾,可以克服前述做法的诸多问题,并且有前述做法不具有的优点<sup>19</sup>。首先,能够强化群众监督通货膨胀的意识并避免工资与物价轮番上涨<sup>19</sup>。员工是在不知不觉之中获得物价补偿,从而就会把注意力转移到通货膨胀的不利之处而想办法控制它,而职能点值工资制下的工资包含有利润的因素,这样企业是没有将员工工资额随物价波动增加的那部分计入成本而提高产品价格<sup>19</sup>。其次,能够不削弱工资的激励作用、不降低价格的信号功能<sup>19</sup>。价格补贴与工资收入融为一体,员工虽然分不清哪是物价补贴、哪是工资收入,但因为工资额是变动的,从而是不会影响工资的激励作用,这种做法允许价格按其内在机制运转,在价格实现自己内在要求时不必担心价格补偿问题<sup>19</sup>。再次,能够理顺地区之间的关系并让国家置身事外<sup>19</sup>。价格补贴是根据企业的具体情况而定,不会出现地区之间苦乐不均的现象<sup>19</sup>。同时也没有理由竞相提高物价、抬高工资,而且员工的价格补是随企业总收入的浮动而得到的,不需要国家额外掏钱,从而不会加重财政的负担<sup>19</sup>。另外,能够使价格补贴规范化且节省处理成本<sup>19</sup>。这种做法里缺乏法律效应,但与企业工资制度捆绑在一起,让员工定期获得同期的物价补偿,也不乏规范化效果,通过工资制度进行价格补贴,无须另起炉灶,从而节省编制指的各项费用<sup>19</sup>。还需说明的一点是:通过建立体现价格波动的工资制度——职能点值工资制来处理企业单位工资与物价的关系这种做法,能够顺应时代潮流的发展,具有强大生命力<sup>19</sup>。国家已申明:将逐步取消工资中等额发放的福利部分,包括物价补贴<sup>19</sup>。而这种做法会使员工因职能点的不同而获得不相等的价格补偿,恰好符合国家的精神<sup>19</sup>。

至于体现物价波动的工资制度——职能点值工资制该如何建立的问题,则不属于本文探讨的范围,这里就不赘述<sup>19</sup>。

## [参 考 文 献]

- [1] 李朝鲜<sup>19</sup>。中国工资与物价关系研究[M]<sup>19</sup>。西安:陕西人民出版社,1996<sup>19</sup>。  
[2] 孙 楨<sup>19</sup>。工资与物价关系[M]<sup>19</sup>。北京:劳动人事出版社,1989<sup>19</sup>。