



全国劳动和社会保障干部培训教材

工资收入分配

劳动和社会保障部组织编写

主编 祝宴君



中国劳动社会保障出版社

全国劳动和社会保障干部培训教材

工资收入分配

劳动和社会保障部组织编写

主 编 祝宴君

副主编 汪志洪 邱小平

中国劳动社会保障出版社

庆北京申奥成功!

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

工资收入分配/祝宴君主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2001
全国劳动和社会保障干部培训教材

ISBN 7-5045-3256-8

I. 工...

II. 祝...

III. 工资-收入分配-中国-干部培训-教材

IV. F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 043058 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷 新华书店经销

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 11.5 印张 241 千字

2001 年 7 月 13 日第 1 版 2001 年 7 月 13 日第 1 次印刷

印数: 5 000 册

定价: 24.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

全国劳动和社会保障干部培训教材 编写委员会

主 任 张左己

副主任 李其炎 刘雅芝 林用三 王建伦 王东进

成 员 刘永富 任泽民 陈 刚 张小建 祝晏君

焦凯平 毛 健 乌日图 施明才 袁彦鹏

胡晓义 王东岩 唐云岐 何 平

全国劳动和社会保障干部培训教材 审定专家

(按姓氏笔画排序)

史探径 宋长青 杨良初 周达生

林 闯 郑海航 侯文若 贾俊玲

夏积智 常 凯 董克用

《工资收入分配》编写人员

苏海南 董克用 杨黎明 宋关达 狄 煌
王学力 黄 霞 李兴旺 夏 华 来 婷
孙玉梅 刘秉泉 王 霞

序

新的更加富有挑战性的 21 世纪已经到来,劳动保障事业也迎来了全面发展的新时期。

新的世纪,劳动保障事业面临三大任务:建立市场导向的就业机制;建立现代企业工资收入分配制度;建立独立于企业事业单位之外、资金来源多元化、保障制度规范化、管理服务社会化的社会保障体系。劳动保障系统肩负的任务繁重,责任重大。要承担起我们的重要职责,完成党中央和国务院交给我们的各项艰巨任务,必须建立一支高素质的干部队伍。

江泽民总书记指出:“按照革命化、年轻化、知识化、专业化方针,建设一支适应社会主义现代化建设需要的高素质干部队伍,是我们的事业不断取得成功的关键。”当前,我国正处于发展的关键时期、改革的攻坚阶段,要建立起适应社会主义初级阶段生产力发展水平、符合社会主义市场经济体制要求的劳动和社会保障制度,有大量的新的知识需要我们去学习和掌握,有大量的过去不熟悉的领域需要我们去了解和认识,有大量的事关全局的问题需要我们去研究和解决。各级劳动保障部门机构改革后,职能调整,新人增多,面对新的形势、职能和任务,加强教育培训,提高干部队伍素质,比以往任何时候都更加重要和紧迫。

劳动保障部组建不久即研究制定了《1999 年—2003 年劳动保障系统干部教育培训规划》,总的目标是,到 2003 年底以前,要对劳动保障系统全体干部普遍进行一次劳动保障业务知识的系统的教育培训,使全体干部的知识结构明显改善,在政治理论水平、文化素养和业务工作能力等方面能够更好地胜任工作岗位的要求。为帮助劳动保障系统广大干部学习劳动保障业务知识,配合《1999 年—2003 年劳动保障系统干部教育培训规划》的实施,我们组织部内有关业务骨干和有关专家编写了这套劳动保障干部培训教材。

希望各级劳动保障部门认真按照《1999 年—2003 年劳动保障系统干部教育培训规划》要求,结合本地区劳动保障工作实际,充分运用这套教材组织培训。要通过灵活有效的各种培训,使全体干部的业务素质和工作能力提高到一个新水平,为劳动保障事业的发展提供强有力的组织保证和智力支持。

孔 左 乙

2001 年 1 月 19 日

编 后 语

为适应全国劳动保障系统干部教育培训工作的需要，我们组织了近 100 名部机关业务骨干和有关专业人员编写了本套培训教材。为确保本套教材的编写质量，还聘请了 10 余位知名专家学者对教材书稿进行审定。本套教材基本是按照劳动保障部门的职能和主要业务进行编写的，编写中既注意了内容的科学性、知识性、系统性和相对稳定性，又尽可能体现党和国家的有关政策要求，吸收各级劳动保障部门的实践经验，力求适应系统干部的教育培训与实际工作需要。

参加本套教材审定的专家学者有：北京大学贾俊玲教授，中国劳动保障科学研究院夏积智研究员，中国工运学院常凯教授，中国人民大学劳动人事学院董克用教授、侯文若教授，中国社会科学院史探径教授，首都经贸大学郑海航教授，南京铁道医学院周达生教授，中国财政科学研究所杨良初教授，国家信息中心宋长青高级统计师、林闯研究员。对他们的大力支持，在此一并表示感谢！

本套教材包括《劳动和社会保障法制》《就业与培训》《劳动关系》《工资收入分配》《社会保障概论》《养老保险》《失业保险》《医疗 工伤 生育保险》《社会保险基金管理监督》《劳动和社会保险统计与管理信息系统》，共 10 本。

本套教材不仅可供各级劳动保障部门及其直属机构的公务员、管理人员和专业技术人员培训使用，也可作为企业劳资管理人员和劳动保障业务知识自学者学习资料。

由于劳动和社会保障的实践和学科本身尚处于不断发展之中，许多理论问题和实际问题都有待深入研究，加之编写时间较为仓促，不足和错误之处，诚望指正，以便修订完善。

编 者

2001 年 2 月

目 录

第一章 工资收入分配理论	(1)
第一节 马克思的按劳分配理论	(1)
第二节 社会主义市场经济条件下的工资收入分配理论	(3)
第三节 市场经济国家工资分配理论	(6)
第二章 新中国工资管理体制沿革	(17)
第一节 国民经济恢复时期的工资分配 (1949—1952)	(17)
第二节 计划经济体制时期的工资分配 (1952—1978)	(19)
第三节 改革开放时期的工资分配 (1978 年以后)	(25)
第三章 企业工资和经济效益挂钩制度	(31)
第一节 现阶段工资同经济效益挂钩的必要性	(31)
第二节 工资同经济效益挂钩的基本方法和形式	(33)
第四章 企业内部工资制度和管理	(47)
第一节 企业基本工资制度	(47)
第二节 工资形式和多种分配办法	(55)
第三节 企业工资改革的深入和创新	(63)
第五章 按生产要素分配的改革实践和经验	(67)
第一节 国外情况	(67)
第二节 中国的改革实践和经验	(77)
第六章 经营者年薪制	(90)
第一节 国外经营者年薪制和持股情况	(90)
第二节 中国企业经营者年薪制试点	(94)
第三节 中国实行经营者年薪制的必要性	(98)
第四节 建立有中国特色的经营者年薪制	(101)
第七章 工资保障和支付制度	(110)
第一节 最低工资保障制度	(110)
第二节 工资支付制度	(117)
第八章 工资收入宏观调控体系	(124)
第一节 工资收入宏观调控的必要性	(124)

目 录

第二节 工资分级分类管理体制	(126)
第三节 工资指导线制度	(128)
第四节 工资收入分配的市场基础建设	(134)
第五节 再分配调节体系的建立	(142)
第九章 建立与现代企业制度相适应的工资收入分配制度	(148)
第一节 企业工资改革的基本思路	(148)
第二节 建立现代企业工资收入分配制度的基本条件	(159)
第三节 建立现代企业工资收入分配制度的基本对策	(164)

第一章 工资收入分配理论

第一节 马克思的按劳分配理论

马克思、恩格斯在他们的早期著作中，对空想社会主义者圣西门关于按才能分配的思想持否定的态度。到了1867年，马克思在《资本论》第一卷中开始提出“自由人联合体”实行按劳分配的设想。马克思预言：按劳分配是共产主义社会第一阶段的分配原则。他在《资本论》中写道：“设想有一个自由人联合体，他们用公共的生产资料进行劳动，并且自觉地把他们许多个人劳动力当作一个社会劳动力来使用。……这个联合体的总产品是社会的产物。这些产物的一部分重新用作生产资料。这一部分依旧是社会的。而另一部分则作为生活资料由联合体成员消费。因此，这一部分要在他们之间进行分配。”直到1875年，马克思才在《哥达纲领批判》中明确地断定，共产主义社会包括初级和高级两个阶段。在初级阶段，不可能实行按需分配，而只能实行按劳分配，因为“权利永远不能超出社会的经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化发展”。这是科学社会主义理论的重大发展。

马克思在《哥达纲领批判》中进一步指出：“每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的，就是他个人的劳动量。……他从社会方面领得一张证书，证明他提供了多少劳动（扣除他为社会基金而进行的劳动），而他凭这张证书从社会储存中领得和他所提供的劳动量相当的一份消费资料。他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来。”“生产者的权利是和他们提供的劳动成比例的，平等就在于以同一的尺度——劳动——来计量。”

可以看出，马克思所设想的按劳分配的前提条件主要有以下两点：

第一，马克思、恩格斯所设想的按劳分配，是以生产资料公有制为前提条件的。这是因为，在生产资料公有制条件下，“除了自己的劳动，谁都不能提供其他任何东西。另一方面，除了个人的消费资料，没有任何东西可以成为个人的财产。”还应指出，马克思、恩格斯所设想的公有制，是全社会范围内的生产资料全民所有制，而且各个全民所有制生产单位不存在相对独立的经济利益。因此，各个生产单位的经济效益对按劳分配没有影响。

第二，马克思、恩格斯所设想的社会主义社会不存在商品货币关系，劳动者个人的劳动，直接表现为社会劳动，它“不需要著名的‘价值’插手其间”来计量按劳分配中的“劳”。

工资收入分配

那么，马克思按劳分配中的“劳”又有什么特点呢？马克思告诉我们，它具有以下三个特征。

第一，它是劳动者个人所消耗的活劳动。马克思说，劳动者“给予社会的，就是他个人的劳动量。……每一个生产者的个人劳动时间就是社会劳动日中他所提供的部分。”

第二，它以劳动的自然尺度——时间来计量。

第三，它只考虑劳动的时间长度和强度，而不考虑劳动的复杂程度。恩格斯曾经说过，在社会主义社会里，训练有学识的熟练劳动者的费用“是由社会来负担的，所以复杂劳动所创造的成果，即比较大的价值也归社会所有。工人本身没有任何额外的要求”。

同时，还应当指出，马克思所讲的按劳分配是个人消费的分配，因此，在社会总产品中要首先作6项扣除，即：（1）用来补偿消耗掉的生产资料部分；（2）用来扩大生产的追加部分；（3）用来应付不幸事故、自然灾害等的后备基金或保险基金；（4）和生产没有直接关系的一般管理费用；（5）用来满足共同需要的部分，如学校、保健设施等；（6）为丧失劳动能力的人等设立的基金。因此，从马克思所设想的按劳分配的内容上看，仅仅限于劳动者个人消费品的分配，不包括医疗、教育等劳动力再生产所需要的费用，这部分费用在马克思看来是由社会负担的。

目前，人们往往存在一种误解，认为马克思是根据劳动价值理论提出社会主义实行按劳分配原则的。从上述分析可以看出，马克思是根据社会主义生产资料公有制的构想和共产主义的初级阶段社会产品没有极大丰富，劳动还没有成为人们生活的第一需要的理论假设而提出按劳分配的。由于是公有制，生产资料不再是个人赖以取得收入的源泉，人们拥有的只是自己的劳动，因此，人们只能依靠自己的劳动从社会领取消费品。而且，马克思预想未来社会主义社会已不存在商品生产和商品交换，当然也就不存在价值和价格，因而劳动也就不再表现为价值，劳动者的报酬也就不可能按劳动所创造的价值分配。因此，马克思所设想的按劳分配，是直接以劳动为尺度分配个人消费品，是设想按提供的劳动量大小来领取实物，而不是按劳动创造的价值来分配的。

由于历史条件的限制，马克思、恩格斯只能对社会主义阶段的按劳分配做出原则性的预言，而不可能设计当时还不存在的社会主义国家的个人消费品分配制度。将马克思按劳分配理论付诸实践的是列宁，他创立了世界上第一个社会主义国家——前苏联，并且在实践中明确提出了“按劳分配”的概念。他认为，“人类从资本主义只能直接过渡到共产主义，即过渡到生产资料公有制和按劳分配。”

然而，列宁在社会主义实践中遇到了不同于马克思当初设想的实行按劳分配的前提条件，最主要的是在社会主义阶段还不能取消商品和货币。因此，即便是公有制，在不同的生产资料占有者之间，在劳动者之间，仍然存在着不同的利益关系，劳动还不能直接用劳动时间来计量。

在这种情况下，列宁通过由政府统一规定的工资制度来落实社会主义社会的按劳分配

原则。马克思提到的分配中的6项扣除，在计划经济体制下是由政府通过计划部门来统一进行的；而可用于劳动者个人消费品分配的部分，则由政府以工资总额的形式确定给每一个企业。为控制企业的工资成本，也为了激励劳动者更好地劳动，政府为不同类型和不同层次的劳动者规定了工资标准。劳动的计量并不完全依赖劳动时间，劳动者的劳动复杂程度在工资标准中同样得到体现，复杂劳动的工资标准高于简单劳动。劳动者不是通过马克思所设想的“证书”，而是通过工资——这种货币形式取得个人消费品。在我国计划经济时代，我国的个人消费品分配制度也主要借鉴了前苏联的这一体系。可以看出，在社会主义的实践中，马克思的按劳分配理论从一开始就不断得到发展。

第二节 社会主义市场经济条件下的 工资收入分配理论

众所周知，计划经济体制在短暂的辉煌后，就陷入了低效率的泥潭。计划经济体制下的工资分配制度变成了平均主义的“大锅饭”。因此，实行计划经济体制的国家先后都进行了市场化方向的改革。在经济体制改革中，分配制度的改革必然是其重要的组成部分。我国自1978年开始改革以来，在改革实践的推动下，分配理论也不断得到发展。

我国分配理论的发展可以分为四个阶段。

一、改革初期的两级按劳分配理论（1978—1986）

在改革初期，经济理论界从讨论物质利益问题开始，对分配理论进行了讨论。邓小平同志1978年3月关于《坚持按劳分配原则》的谈话，《人民日报》同年5月发表的题为《贯彻执行按劳分配的社会主义原则》的特约评论员文章，都是重要的标志。讨论在思想上和理论上完成了按劳分配原则的拨乱反正，认识到贯彻按劳分配是发展社会主义经济的重要原则。在实践中，首先在农村实行了家庭联产承包责任制，紧接着在城市给企业下放了解决职工奖金和工资的部分自主权。1980年，企业开始试行“浮动工资”。1983年，企业的调资首次同经济效益相结合，并强调与职工的劳动成果挂钩。这是多年来对“大锅饭”分配制度的首次冲击。

在关于按劳分配理论的讨论中，蒋一苇同志在1980年先后发表了多篇论文，提出在社会主义阶段按劳分配应当是两级按劳分配的理论。即首先是国家对企业进行按劳分配，根据企业经营业绩决定企业可分配给职工工资总额的大小；然后，在此基础上，企业根据企业内每位职工的劳动贡献大小再进行第二级按劳分配。这一理论的提出，反映了当时改革的理论思路，在理论界和实际工作部门引起了很大反响。

计划经济体制的重大弊病之一是政企不分。因此，在改革初期，理论界提出了企业本位论，即企业应当是经济运行中的主体。在这一理论的指导下，“放权让利”的各项改革

工资收入分配

逐步落实，企业内部分配的自主权是当时搞活企业的重要措施之一。然而，在计划经济体制下，工资是由计划体制严格控制的，是对国营企业各种“软约束”中惟一不同的“硬约束”。由于工资问题涉及国家与企业的利益分配，所以，不在分配理论上有所突破，就无法推进企业分配制度的改革。两级按劳分配理论就是在这一背景下提出的。

尽管理论界对这一理论有许多不同意见，但是在实践中，这一理论对在企业中实行“工效挂钩”政策起到了很大的推动作用。实行“工效挂钩”以后，企业的工资总额和工资增长不再由政府统一决定，而是取决于企业经济效益的好坏。由此，企业在拥有分配自主权的基础上开始扩大工资差距，拉开工资档次，使工资同职工个人的职务、责任和业绩密切地联系起来，努力通过改革在企业内打破平均主义“大锅饭”。

二、社会主义初级阶段理论中的分配理论（1986—1992）

中共十三大报告提出了社会主义初级阶段理论，并在此基础上明确指出：“社会主义初级阶段的分配方式不可能是单一的。我们必须坚持的原则是，以按劳分配为主体，其他分配方式为补充。”这是我国经济体制改革中关于个人收入分配理论的一次突破，即除按劳分配的劳动收入以外，资本收入、经营收入等也得到允许和保护。这一理论的提出，反映了当时改革进程中多种所有制经济成分的发展对重新构建分配体制的要求。改革在这一阶段的重要特点，就是多种所有制的发展。在城镇中，三资企业、私营企业不断发展；在农村，各种所有制形式的乡镇企业大量涌现。改革的实践对理论提出了挑战。传统的按劳分配理论已无法解释这些复杂的社会现实。

三、社会主义市场经济体制改革目标对分配理论的发展（1992—1997）

1992年，在邓小平南巡之后，我国的经济体制改革又推向了一个新高潮。中共十四届三中全会通过的《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，提出了改革的目标是建立社会主义市场经济体制。这一改革目标的提出，结束了理论界在改革目标上的长期争论。既然是搞市场经济，分配理论就必然要遵循市场经济的规律。因此这个决定在继续坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度基础上，做出了重大发展：一是提出个人收入分配制度要体现效率优先、兼顾公平的原则。这意味着个人收入分配将主要遵循市场调节的原则，从而为个人收入分配的市场化奠定了理论基础。二是提出“国家依法保护法人和居民的一切合法收入和财产，鼓励城乡居民储蓄和投资，允许属于个人的资本等生产要素参与收益分配”。这是我国第一次使用“生产要素参与分配”的概念，从而使人们对社会主义市场经济体制下的分配理论有了新的认识。

四、中共十五大对社会主义分配理论的重大突破（1997—）

江泽民同志在中共十五大报告中指出：“坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度，把按劳分配和按生产要素分配结合起来，……允许和鼓励资本、技术等生产要素参与分配，坚持效率优先，兼顾公平。”这是我国收入分配理论上的一个重大的历史性突破，为分配体制的深化改革指明了方向。其重大突破在于：一是提出我国的个人收入分配制度

要“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”；二是提出“允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”。

要理解中共十五大对分配理论的重大突破，首先要理解市场经济条件下社会财富的创造机制。在市场经济中，任何社会财富或者说使用价值，都是人们投入的劳动力、资金、技术、经营力以及自然资源等多种生产要素相互作用的结果。威廉·配第讲的“劳动是财富之父，土地是财富之母”的名言就曾得到马克思的赞同和引证。马克思在《资本论》第一卷第五章《劳动过程与价值增殖过程》中说：“劳动过程的简单要素是：有目的的活动或劳动本身，劳动对象和劳动资料。”所谓“劳动过程”，是指抛开生产关系的劳动者与自然之间的物质变换过程。所谓“简单要素”，是指一切劳动过程所必需的最基本、最抽象、最一般的生产要素，它由劳动、劳动对象和劳动资料三要素构成。无论原始社会还是现代社会，任何物质生产劳动过程都离不开这三项简单要素。劳动过程作为人与自然之间的物质变换过程，也就是生产力的作用过程。因此，劳动过程的简单要素也可以说是生产力的简单要素。

马克思还指出：“种种商品体，是自然物质和劳动这两种要素的结合。”即使在论及劳动是价值的惟一源泉时，马克思也未忽视创造价值的条件，未否定其他要素的作用。资本、土地、管理、技术等，都是劳动者创造价值的必要的客观条件。离开这类要素，单凭劳动生产不出使用价值来，当然也就不会创造出价值来。劳动和自然物质共同成为财富（即使用价值）的源泉。

因此，对于财富的分配，除劳动之外，其他生产要素也要参与分配。同样，在市场经济条件下，生产要素的基本特征之一就是具有明确的产权归属，各种生产要素属于不同的利益主体。因此，不同生产要素的所有者进行生产投入，转让要素所有权，都要取得相应的报酬。这就是生产要素参与分配的理论基础。这样，创造出来的社会财富，就必须在各生产要素的供给者之间，依据各生产要素在财富生产中所实际做出的贡献来进行分配，多贡献多得，少贡献少得。这就是市场经济下的分配机制。

市场经济下生产要素分配的机制，是由市场而不是任何个人来决定分配比例的。也就是说，分配的过程是与资源的市场配置过程紧密联系的。生产要素要取得报酬，就必须能够进入市场，市场的要素价格信号引导着各种生产要素流向最需要该要素的部门，从而有效地实现了资源的优化配置。同时，生产要素的有偿使用，又迫使每一个生产经营者在进行投入时要精打细算，寻求生产要素的最佳组合，以便用最低的生产成本来获取最大的利润。这就提高了社会生产效率，市场经济配置资源具有效率的秘诀也就在于此。即人们的所得必须与其所做的努力与贡献直接联系起来，收入要与投入相对应。因而，市场经济体制是与按生产要素分配密不可分的。

在我国，之所以要提出“允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”，一方面是由于我国长期以来在分配理论和分配体制上存在着排斥除劳动要素之外的其他生产要素

参与的现象；另一方面，上述现象的存在正是制约我国经济发展的关键因素。众所周知，我国是一个劳动力资源丰富的国家，在经济发展的现阶段，最缺乏的就是资本、技术、经营管理等生产要素。允许和鼓励这些要素的拥有者参与分配，有利于调动这些要素积极的投入，有利于资源的优化配置。

十五大提出的分配理论为深化国有企业分配制度改革开辟了新的思路。20世纪80年代末实行的“工效挂钩”政策，虽然在短期内解决了企业工资增长机制问题，但是并没有真正解决国有企业经营的内在机制问题，在某种程度上还加剧了国有企业原本存在的短期行为。1997年以来，随着我国经济发展阶段的转变，伴随着短缺经济时代的结束，国有企业低效率的现象再一次暴露出来。国有企业在激烈的市场竞争中已经将分配的着眼点从过去如何提高全体员工的工资水平，转向如何在劳动力和人才市场上通过各种方式、特别是报酬制度吸引和保留优秀的员工。在市场竞争中，企业已无法承受传统的“大锅饭”式的普遍增长工资的办法，而提高企业关键员工的待遇又是不可避免的，因此，鼓励技术、管理等生产要素参与分配的理论就为企业建立收入分配新机制打开了通道。

在分配中要效率优先、兼顾公平，体现了市场经济条件下初次分配和再分配的关系。效率优先，就是要让市场机制充分发挥作用，各种生产要素得到应得到的报酬；兼顾公平，就是要利用收入再分配机制调节收入差距，体现社会公平。在市场机制下，税收和社会保障往往是实现收入再分配的有效机制。社会主义的社会性质，要求我们在注重效率的同时，更加关注公平。正如邓小平同志所一再强调的：“社会主义的本质，是解放生产力，发展生产力，消灭剥削，消除两极分化，最终达到共同富裕。”“社会主义的目的就是要全国人民共同富裕，不是两极分化。”

从以上分析可以看出，随着我国经济体制改革的深入，分配理论也在不断深化，从改革初期的两级按劳分配理论，到十五大的允许和鼓励生产要素参与分配，清楚地反映了改革的进程。分配理论已不再仅仅局限于工资分配的领域，而扩展到了个人收入分配的领域和国民经济分配的领域。这些变化深刻地反映了我国社会经济体制的深刻变革。

第三节 市场经济国家工资分配理论

一、经济学传统工资理论

20世纪以前，经济学还处于早期阶段，当时许多著名的政治经济学家都在其政治经济学著作中论述了工资问题。其中生存费用理论和工资基金理论是早期较为著名的工资理论。

法国的杜尔阁和魁奈是生存费用理论的奠基人。其主要论点是，在工业社会中，工人的工资往往处于维持生计的水平上，如果工资高于这一水平，则会出现人口增长和劳动力供给的增长，从而造成工资下降到维持生存的水平。反之，如果工资低于维持生存的水

平，则会造成人口的减少和劳动力供给的下降，从而使工资上升到维持生存的水平。李嘉图也基本上同意生存费用理论。

工资基金理论是穆勒提出的。其要点是，用以支付工资的资本在短期内是一个不变量，所以，工资的高低取决于就业人数。因此，任何通过工人组织和政府干预来提高工人工资的办法都是徒劳的。

这些属于早期的工资理论。本部分着重介绍边际生产力工资理论、供求均衡工资理论和集体谈判工资理论。

（一）边际生产力工资理论

边际生产力这个术语是美国经济学家约翰·克拉克于 19 世纪末首创的。按照克拉克的解释，最后追加的生产要素单位的生产率称为边际生产力（或边际生产率）。

假定生产某种产品需要使用两种生产要素，并且假定其中一种生产要素的投入数量不变，而不断追加另一种生产要素的投入。在这种情况下，每一追加的生产要素单位的生产率会递减。这被称为边际生产力（率）递减规律。

边际收益产量是指在其他生产要素投入不变的情况下，由于追加某一单位生产要素导致产量增加所带来的收益。以 MRP 表示边际收益产量，以 MPP 表示边际生产实物量，以 MR 表示边际收益，则

$$MRP = MPP \times MR$$

某一生产要素的边际收益产量就是该生产要素的边际生产力。在其他生产要素投入不变的条件下，边际收益产量也是递减的。按照克拉克的理论，资本和劳动都是生产要素，它们都遵守边际生产力递减规律。如果投入的资本不变，最后雇佣的那个工人所带来的产量称为劳动的边际生产力，或劳动边际收益产量。如果劳动投入量不变，最后追加的那个单位资本所带来的产量称为资本边际生产力或资本边际收益产量。

生产要素供给者（劳动、资本、资源）被认为是按照生产要素的边际生产力或边际收益产量而取得各自的报酬的。克拉克就是用边际生产力概念来解释工资水平的。

根据边际生产力概念，工资取决于劳动边际生产力。这就是说，雇主最后雇佣那个工人所增加的产量，等于付给该工人的工资。如果工人所增加的产量小于付给他的工资，雇主就不会雇佣他；相反，如果工人所增加的产量大于付给他的工资，雇主就会增雇工人。只有在工人所增加的产量等于付给他的工资时，雇主才既不增雇也不减少所使用的工人。

边际劳动生产力工资理论在工资理论的发展史上占有十分重要的地位。从这一理论建立开始，工资研究才从致力于总体工资问题的一般分析转到企业和厂商层次的微观分析上，建立起工资与生产率之间的联系。

但是，边际生产力工资理论也存在着一系列的理论问题。

1. 边际生产力工资理论赖以成立的三大理论基石（生产三要素理论、边际效用价值论、生产力递减规律）本身就存在着一系列问题，需要研究。

2. 克拉克的工资理论本身暗含着一个矛盾。因为边际劳动生产力递减,而所有工人的工资都按最后一个工人的边际劳动生产力支付,这就出现了生产者剩余,即出现了剥削。克拉克也意识到这个问题,并做了否定的回答。他的理由是:自由竞争条件下,工人的品质和能力具有同质性,彼此可相互替换,资本总是会自行调节,以适应所使用的劳动数量,因此,边际产品量的变化是来自劳动的成果,剥削是不存在的。但是,克拉克的这种辩解却在无意中摧毁了其边际劳动力生产力工资论建立的基础之一——边际劳动生产力递减规律。

3. 不仅如此,边际劳动生产力工资理论还存在着一系列技术问题,例如,各生产要素只有在彼此配合的条件下才能生产,个别要素的边际单位的生产力如何确定;这些要素的生产力如以边际效用体现,怎样才能把它们加总起来以构成单位产品的价值;这一单位产品价值是否全部来自要素而别无其他来源;产品价值是否全部分配而毫无剩余。对这些问题,边际生产力论者都没有给出令人满意的答复。

正因为边际生产力分配理论存在的一系列问题,它不断遭到后继者的抨击,其中最为著名、值得一提的是来自新剑桥学派的责难。新剑桥学派认为,边际生产力不外乎是单位劳动或资本增量所增加的单位产品的价值,以货币表现即为产品的价格。但要计算产品的价格,须先知道各投入要素(如劳动和各种资本设备)的价格,而这些投入要素的价格如不知道,工资率、利率和利润率就无从计算出来。因此,运用来决定分配份额的工资率、利率和利润率的边际生产力本身还得用工资率、利率和利润率来计算,这完全是一种循环论证。从企业层面看,克拉克的理论更像一个就业理论而不是工资理论,它更好地解释了企业的最佳雇佣量,而不是工资水平。克拉克也强调,其工资理论更体现了一种趋势。

(二) 供求均衡工资理论

边际劳动生产力工资理论遭到了新古典学派的创始人、现代西方微观经济学的奠基者马歇尔的反对。他认为,以克拉克的边际生产力概念来解释工资水平的理论是不够全面的,因为该理论只能说明要素的需求方的原因。马歇尔在其名著《经济学原理》一书中,以供求均衡价格论为基础,建立了一种新的工资理论——供求均衡工资论,从生产要素的需求和供给两方面来说明工资水平的确定。

均衡价格论是马歇尔经济学的理论核心,也是其收入分配理论的理论基础。它有两个特点:(1)与古典学派不同,它没有价值理论,只有价格理论,以价格理论代替价值理论;(2)均衡价格论的形成,综合了边际效用论和生产费用论,用前者来说明需求变动的规律,用后者来说明供给变动的规律,供求双方说明价格形成。

为了使分配理论符合市场均衡体系的统一性,马歇尔以均衡价格论为基础建立起分配理论。为此,他将各种生产要素(劳动、资本、土地和组织)都视为商品,而要素收入(工资、利息、地租和利润)都表现为这些商品的价格。作为价格,它们也都取决于市场供求这两方面的均衡力量,即取决于要素的边际产出与要素供给者的边际负效用之间的某