

企业工资管理

主 编 金汝斌 方静先

副主编 董瑞良 谢荣奎



浙江大学出版社

序

企业工资分配是社会主义生产关系的一个重要方面，是社会再生产过程中的一个重要环节，是人们普遍关心、又十分敏感的问题。这是因为工资分配，涉及国家、企业和职工的利益，关系到在“坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度，体现效率优先、兼顾公平的原则”的前提下，处理好各类人员之间的工资关系。因此，企业工资分配不仅是个经济问题，而且又是个社会问题，这个问题处理得好不好，对于调动广大职工的积极性，促进企业生产发展和社会安定都具有至关重要的作用。

以邓小平同志南巡重要谈话和党的十四大为标志，我国的经济体制改革进入了一个新的阶段，确定了我国经济体制改革的目标，在建立社会主义市场经济体制过程中，要求我们的工资工作和工资制度的改革如何适应新形势，加快改革的进程，积极探索从高度集中的工资体制以及与之相适应的旧的管理方法，向“市场机制决定、企业自主分配、政府监督调控”的新型工资体制转变，建立起一套符合我国社会主义市场经济发展规律的工资制度和管理模式，这是摆在我们面前的一个十分紧迫的重大课题。

工资管理既是企业整个管理工作的重要组成部分，又不同于一般的管理工作，是一项政策性强、又很复杂的工

作,直接关系到职工群众的切身利益。随着经济体制的深入发展,企业经营机制的转换,企业工资改革呈现新的局面,形成“分配自主化、形式多样化”的格局。但是,少数国有企业由于认识上的片面,管理上的薄弱,操作程度上的偏差,以及分配透明度的问题,造成分配不公,引起工资分配纠纷的现象时有发生。这已成为人们议论的一个“热点”和社会关注的问题。

为了提高企业工资管理水平,本书作者化了很大精力,系统地阐明了我国工资分配方面的基础理论、基本制度、工资关系、分配形式、管理方法,而且搜集了不少国内外有关资料。同时,对十多年来企业工资改革的实践进行了详尽的概括和论述。本书内容丰富翔实,读后有助于增长知识,扩大视野,开阔思路,这对从事研究工资分配问题的理论工作者、企业工资干部以及有志于探讨工资分配问题的各界人士都将有所启迪。我相信,《企业工资管理》的出版,对于搞好工资管理,深化企业工资改革,进一步开展工资分配问题的理论研究,定会有所裨益的。

张同洲

1994年3月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 企业工资管理的研究对象	(1)
第二节 企业工资管理的任务	(2)
第三节 企业工资管理的研究方法	(5)
第二章 工资分配的基础理论	(7)
第一节 马克思的按劳分配理论	(7)
第二节 社会主义市场经济体制下按劳分配的特点	(10)
第三节 工资的本质和职能	(12)
第四节 社会主义市场经济体制下的个人收入分配结构	(16)
第三章 工资分配的依据	(20)
第一节 劳动的数量和质量及其转化	(20)
第二节 劳动的形态	(24)
第三节 劳动计量的标准尺度	(29)
第四节 劳动差别与工资差别	(31)
第四章 企业工资总量的宏观管理与调控	(39)
第一节 企业工资总量宏观管理与调控的意义	(39)
第二节 企业工资总量宏观管理与调控的原则	(43)
第三节 企业工资总量的确定	(45)
第四节 企业工资总量的宏观调控	(49)
第五节 企业工资总量的检查监督	(52)
第五章 工资关系	(56)
第一节 工资关系的含义和内容	(56)

第二节	计划经济体制下的工资关系·····	(57)
第三节	十一届三中全会以来的工资关系·····	(61)
第四节	正确处理各种工资关系·····	(63)
第六章	企业工资总额同经济效益挂钩(一)·····	(68)
第一节	企业工资总额同经济效益挂钩的必要性·····	(68)
第二节	企业工资总额同经济效益挂钩的主要内容·····	(73)
第三节	企业工资总额同经济效益挂钩指标的选定·····	(75)
第四节	以市县为单位的企业工资总额同经济效益总挂钩 ·····	(79)
第五节	企业工资总额同经济效益挂钩基数和浮动比例核定 ·····	(80)
第七章	企业工资总额同经济效益挂钩(二)·····	(93)
第一节	企业工资总额同上缴税利挂钩·····	(93)
第二节	企业工资总额同实现税利挂钩·····	(102)
第三节	企业工资总额同实现税利、实物量(业务量)双挂钩 ·····	(109)
第四节	建筑施工企业的百元产值工资含量包干·····	(111)
第五节	企业工资总额同经济效益挂钩的日常管理工作 ·····	(115)
第六节	企业工资总额同经济效益挂钩的趋势·····	(118)
第八章	基本工资制度·····	(121)
第一节	等级工资制的特点和作用·····	(121)
第二节	技术等级工资制·····	(124)
第三节	职务等级工资制·····	(132)
第四节	岗位工资制·····	(138)
第五节	结构工资制·····	(141)
第六节	企业职工增加工资的办法·····	(149)
第九章	岗位技能工资制·····	(154)
第一节	企业工资制度改革的必要性·····	(154)

第二节	怎样实行岗位技能工资制.....	(155)
第三节	岗位技能工资制的运行和宏观调控.....	(161)
第四节	应注意处理和协调的几个关系.....	(163)
第十章	岗位劳动评价	(165)
第一节	岗位劳动评价的基本内容及方法.....	(166)
第二节	岗位劳动评价在劳动工资管理和其它方面的应用	(168)
第三节	化工企业岗位劳动评价实例介绍.....	(174)
第十一章	工资形式	(185)
第一节	计时工资制.....	(185)
第二节	计件工资制.....	(189)
第三节	浮动工资制.....	(201)
第四节	定额工资制.....	(207)
第五节	提成工资制.....	(211)
第六节	奖金制度.....	(213)
第七节	津贴制度.....	(219)
第八节	特殊情况下的工资.....	(223)
第十二章	股份制企业、租赁企业、外商投资企业的工资管理	(227)
第一节	股份制企业的工资管理.....	(227)
第二节	租赁企业的工资管理.....	(232)
第三节	外商投资企业的工资管理.....	(235)
第十三章	企业内部工资管理	(238)
第一节	企业内部工资管理的意义与任务.....	(238)
第二节	企业工资总额的使用和管理.....	(241)
第三节	企业内部分配形式的选择与设计.....	(254)
第四节	电子计算机在工资管理中的应用.....	(259)
第十四章	企业经营者的收入管理	(263)
第一节	企业经营者收入管理的意义.....	(263)

第二节	企业经营者收入管理的原则·····	(266)
第三节	企业经营者收入的确定·····	(267)
第四节	企业经营者收入的支付和管理·····	(270)
第五节	非公有制企业经营者收入的调节与管理·····	(272)
第十五章	企业工资统计 ·····	(273)
第一节	工资统计的意义和任务·····	(273)
第二节	企业工资总额及其构成统计·····	(275)
第三节	企业平均工资统计·····	(279)
第四节	企业工资统计分析·····	(282)
第十六章	企业工资制度沿革和改革趋势 ·····	(288)
第一节	建国初期的分配制度·····	(288)
第二节	第一次全国性的工资改革·····	(289)
第三节	第二次全国性的工资改革·····	(291)
第四节	“大跃进”至“十年动乱”期间的工资工作·····	(294)
第五节	工资发展史上的新阶段·····	(297)
第六节	企业工资制度改革展望·····	(304)
第十七章	西方市场经济国家的工资模式 ·····	(311)
第一节	西方工资理论·····	(311)
第二节	西方国家工资的现实决定·····	(319)
第三节	西方国家中几种典型的工资模式·····	(323)
第四节	西方工资模式对我们的启示·····	(339)
后 记	·····	(343)

第一章 绪 论

工资问题直接关系到劳动人民的社会经济活动和基本物质利益,涉及到企业的生产经营和国民经济的发展。因此,它受到党和政府、企业经营者以及劳动人民的普遍重视和关心。

企业工资管理是企业劳动管理的重要组成部分,在企业经营管理中占有十分重要的地位。做好工资管理工作,要以马克思主义的政治经济学为理论基础,以党的方针政策为指南。学习和掌握工资管理的基本知识和基本方法,是每个劳动工资干部的基本职责,也是做好企业工资管理工作本身的客观要求。

第一节 企业工资管理的研究对象

任何一门科学的形成与发展,都有它的现实土壤,即研究和考察的特殊的现象领域。这是一门学科区别于其他学科、独立存在的必要条件,是确定其研究方向、研究范围和研究方法的前提。

企业工资管理是从经济管理科学的角度研究企业工资分配和管理的科学。它研究的对象是我国社会主义制度下企业工资的分配与管理,包括:工资分配的基础理论,企业工资分配的依据,工资分配的管理体制,国家对企业工资总量的宏观管理与调控,企业内部工资分配的决策,工资制度和工资形式选择,以及工资的科学管理等。

企业工资管理是劳动经济学的一门分支科学,它与劳动经济学既有联系又有区别。从研究对象的广度看,劳动经济学的研究对象是劳动关系。个人消费品分配关系是研究劳动关系的内容之一。企业工资管理研究的范畴,只是劳动经济学的一部分,即企业劳动者的劳

动报酬。从研究的深度看,劳动经济学侧重于研究分配的一般原理,只涉及分配关系形成的条件和特点,以及宏观分配政策和立法问题。企业工资管理对企业工资问题的研究,应该是更加深入和具体,侧重于实践和应用,把重点放在具体工资制度和工资形式的建立、实施、完善上,并适用管理工程学中关于劳动量和报酬量的分析、测定、计量的技术和手段来解决工资分配中的各种问题。

企业工资管理与企业工资改革是既有联系又有区别的两个概念。不能把企业工资改革与企业工资管理等同起来,认为改革就是企业工资管理的全部内容;也不能把两者割裂开来,认为企业工资改革与企业工资管理是毫不相干的两回事。实际上,企业工资改革就是按照社会主义客观经济规律,对企业工资分配关系和工资管理体制进行的改革。坚持改革,必然促进企业工资管理的科学化和现代化,而企业工资管理则是运用管理科学的理论、方法和手段管理企业工资分配的全过程。没有科学的工资管理,企业工资改革的目标、任务也就难以落实。因此,应该把企业工资改革与企业工资管理紧密结合起来,使之相互促进。

第二节 企业工资管理的任务

企业工资管理的基本任务是,通过对企业工资问题的研究,认识企业工资分配的客观规律,探索企业工资改革的目标、方向和途径,掌握和运用从事企业工资管理工作的基本知识和基本方法,提高企业工资管理的水平,利用工资分配这一经济杠杆调动劳动者的积极性、主动性和创造性,提高劳动效率,促进生产力的发展。

企业工资管理是企业管理的重要组成部分,也是国民经济管理的重要组成部分。长期以来,人们对企业工资管理的重要性、复杂性、科学性认识不足,重视不够。随着经济体制改革的不断深入和发展,人们对于企业工资管理的认识不断提高。特别是有越来越多的企业家和企业的经营者,认识到企业工资管理是直接关系企业经济效益

好坏的重要工作。他们运用工资分配这一经济杠杆,调动职工的积极性、主动性和创造性,把深化企业工资改革作为深化企业改革的重要内容,促进了企业经济效益的提高。实践证明,企业工资管理是关系到增强企业活力,提高企业经济效益的一门重要而复杂的经济管理科学。我们可以从以下几方面来认识。

第一,企业工资管理是整个国民经济管理的重要组成部分。社会主义国家为了发展社会生产力,不断满足人民日益增长的物质和文化生活的需要,就必须遵循社会主义经济规律组织生产、交换、分配和消费。而个人消费品的分配又占有极其重要的地位。个人消费品的分配,不仅直接影响人民生活水平的提高,影响劳动者的积极性、创造性的发挥,而且影响国民经济的增长,生产力的发展和社会的进步。特别是当前我国正处在社会主义初级阶段,存在着以社会主义经济为主体的多种经济成分,使个人消费品的分配更增加了多种性和复杂性。企业工资分配是社会再生产运行中的重要环节。在整个国民经济管理中,必须处理好发展生产与提高职工工资水平的关系,使工资的增长与社会生产的增长,特别是与消费资料生产的增长相适应。这是社会再生产原理所决定的。如果工资增长过快,职工的货币工资收入就不能通过交换在消费中得到实现,甚至会引起物价上涨、货币贬值,造成实际工资水平下降。如果只讲发展生产,不讲提高职工工资水平,工资增长过慢,必然造成消费品积压,从而反过来抑制生产的发展,归根结底,也是违反社会主义基本经济规律的。由此可见,企业工资管理在整个国民经济管理中占有重要的地位。做好企业工资管理工作,不仅要有工资管理方面的专业知识,而且要了解整个国民经济的运行状况和发展规律,从而保证宏观经济取得最佳效果。从这个意义上讲,企业工资管理是一门复杂的经济管理科学。

第二,企业工资管理体制改革的改革是经济体制改革的重要组成部分。《中共中央关于经济体制改革的决定》指出:增强企业活力,特别是增强国有大中型企业的活力是经济体制改革的中心环节。为了增强企业的活力,必须改革高度集中的管理体制向分级管理的体制转变。国

家对企业工资的管理职能,由直接管理为主向间接管理为主转变,着重运用经济、立法等间接调控手段,辅之以必要的行政手段;由静态平衡向动态平衡转变;由指令性计划向指导性计划转变。与此同时,企业工资管理的职能,由统一按国家规定执行,向企业自主分配转变。企业职工的工资和奖金同企业经济效益的提高更好地挂起钩来。一方面使企业在享有分配自主权的同时,承担了搞好企业内部分配的责任。另一方面对企业工资管理提出了更高的要求。因此,必须掌握工资管理的专业知识,更好地完成企业工资管理的任务。

第三,企业工资管理现代化是企业管理现代化的重要组成部分。建设社会主义现代化强国,要求企业实现科学技术现代化和管理现代化。推进企业管理现代化是使我国企业适应生产力发展的客观需要,积极应用现代科学理论和技术成果,在企业管理的思想、组织、方法、手段及人才诸方面全面地提高工作水平,以创造最佳经济效益的一项具有重大战略意义的的工作。企业工资管理也必须与这一要求相适应。从当前我国企业工资管理的现状来看,它与实现工资管理现代化存在着很大差距。企业工资管理水平有高有低,发展很不平衡。工资管理落后的特征是缺乏确定工资的客观依据,存在着劳动的定额、劳动的计量、劳动的考核不健全、不科学的问题。造成职工不理解自己的工资根据什么确定和计算的。工资不能反映职工工作能力、工作实绩的差别,工资的晋升和奖金的分配,只能采取平均分配的方式,以致使工资失去了激励职能。先进的企业工资管理,就要求从工资管理的思想、管理的组织、管理的方法、管理的手段及管理的人才这五个方面提出新的要求,并运用现代化管理的方法和手段,建立健全科学的工资管理体系,全面提高工资管理的水平,有力地促进生产力的发展和经济效益的提高。

综上所述,企业工资管理,是一门极其复杂而重要的经济管理科学。学习工资管理科学,掌握企业工资管理科学,掌握企业工资管理的规律性,用以指导企业工资管理的实践活动,是提高专业管理水平,实现工资改革的目标,建立具有中国特色的社会主义工资分配制

度所不可缺少的。

第三节 企业工资管理的研究方法

研究任何一门科学,都必须运用正确的方法才能获得良好的成果。

辩证唯物主义和历史唯物主义是无产阶级世界观,又是科学的方法论。研究企业工资管理,也必须以辩证唯物主义和历史唯物主义的基本原理作为基础。

研究企业工资管理,必须坚持理论联系实际的方法。我们要认真学习并正确掌握马克思主义关于劳动与工资问题的基本原理和基本原则,深入调查研究我国工资分配与管理的实际和我国工资制度改革的实际,并把理论和实际结合起来。在马克思主义的指导下,从我国国情出发,勇于探索,大胆开拓,对丰富的实践经验加以科学的总结,使之上升为理论,并用以指导实践,以解决工资分配中的实际问题。

研究企业工资管理,必须运用数量经济学方法。研究企业的工资问题,同时做好定性分析与定量分析,而搞好定量分析是正确进行定性分析的基础。例如,我们要研究企业职工生活提高的程度,研究各类人员的工资关系,探求工资增长与经济效益增长之间的最佳比例关系,都离不开数量分析。在工资问题的研究中,运用数量经济学方法,就是在马克思主义经济理论指导下,利用数学方法和现代计算技术,来研究工资水平、工资关系、工资变化、工资与消费的关系、工资与效益的关系等问题,为工资管理和经济管理服务。只有运用数量经济学方法,经过科学的定量分析,才能为各级工资管理机构进行定性分析提供依据。只有在科学的定量分析和正确的定性分析的基础上,才能作出正确的判断,提出切实可行的方案和意见,从而保证工资问题决策的正确性、及时性和可行性。

研究企业工资管理,还必须运用比较的方法。通过社会调查所取

得的大量资料和统计资料,借助于统计方法加以整理加工,从纵向角度或横向角度进行分析比较,来研究工资变动的规律性。通过纵向比较,可以分析不同时期、不同阶段工资水平的运动趋势,从发展变化中,探求合乎规律的东西。通过横向比较,可以研究各行业、地区、企业之间的工资关系,为理顺工资关系提供科学依据。

研究企业工资管理,还需要采用社会调查方法。拥有足够数量的现实材料和数据资料是进行科学研究的基础。而社会调查是取得这些资料的手段。研究工资问题之所以要运用社会调查的方法,是由工资问题自身的特点所决定的。工资问题具有很强的实践性和政策性,它产生于现实的社会经济生活,又对现实的社会经济生活发生重大影响。所以,社会调查方法成了研究工资问题必不可少的方法。社会调查的具体方法,包括实地观察、个别访问、集体讨论、典型解剖、案例研究、问卷调查等等。

研究企业工资管理,还要采用实验方法。所谓实验方法,就是有控制地对研究对象进行定量观察的方法。即根据调查研究和特定目的,选定观察范围,使用标准化的技术手段,对不同条件下的研究对象进行比较,以确定有关变数之间的因果关系。工资问题的研究之所以要采取实验的方法,这是由于工资问题的复杂性、敏感性、刚性所决定的。工资问题涉及的因果关系和可变因素极为复杂,不仅是一个重要的经济问题,而且是一个敏感的社会问题,牵涉到千家万户的利益;并且工资在很大程度上具有只升不降的刚性,所以,有关工资问题的政策措施,应当先通过小范围的实验(试点),待取得足够的经验之后,再予以全面推广。

第二章 工资分配的基础理论

社会主义工资分配理论是马克思主义政治经济学的重要组成部分。学习工资分配的基础理论,有助于做好企业的工资管理工作。现就最基础的工资分配理论,作最简略的介绍。

第一节 马克思的按劳分配理论

所谓按劳分配,就是个人消费品的分配要以劳动为尺度,多劳多得,少劳少得,不劳不得。其核心是等量劳动领取等量产品。

马克思早在 19 世纪 50 年代中期的著作《政治经济学批判大纲》中就表述了他的关于按劳分配的思想,提出在未来社会以生产资料公有制为基础的集体生产中,劳动者根据他所提供的劳动所买到的,不是特殊商品,而是他在集体生产中所应得到的一定份额。到了 19 世纪 60 年代中期,马克思在《资本论》中谈到未来的“自由人联合体”(指共产主义社会第一阶段)的生活资料的分配方式时,进一步提出了按劳动时间分配消费品的原则。到 19 世纪 70 年代中期,马克思根据经济发展的不同水平,把共产主义社会分成两个阶段,并明确论证了共产主义社会第一阶段实行按劳分配的必然性。

马克思按劳分配学说的最终形成,是在他 1875 年所著的《哥达纲领批判》一书完成以后。他的基本论点是:

(一)“以共同占有生产资料为基础的社会”即生产资料公有制,是按劳分配的前提条件。在共产主义社会第一阶段,即社会主义社会,“在各方面,在经济、道德和精神方面都还带着它脱胎出来的那个旧社会的痕迹”,则是实行按劳分配的决定性因素。只有劳动才是占

有产品的基础。

(二) 按劳分配不是“不折不扣的劳动所得”，而是在进行分配之前，必须在社会总产品中作必要的扣除：第一，用来补偿消费掉的生产资料的部分；第二，用来扩大生产的追加部分；第三，用来应付不幸事故、自然灾害等的后备基金或保险基金部分。扣除上述三部分之后，剩下的社会总产品中的其它部分是用来作为消费资料的。马克思说，在把这部分进行个人分配之前，还得从里面扣除：第一，和生产没有直接关系的一般管理费用；第二，用来满足共同需要的部分，如学校、保健设施等；第三，为丧失劳动能力的人设立的基金。在作了上述六项扣除之后，余下的便是个人消费基金，在劳动者之间进行按劳分配。

(三) 按劳分配的“劳”是生产者所提供的直接的、完全的社会劳动。因为，“在一个集体的、以共同占有生产资料为基础的社会里，生产者并不交换自己的产品；耗费在产品生产上的劳动，在这里也不表现为这些产品的价值，不表现为它们所具有的某种物的属性，因为这时和资本主义社会相反，个人的劳动不再经过迂回曲折的道路，而是直接地作为总劳动的构成部分存在着。”由一个社会中心对社会总产品进行分配，根据各劳动者提供的劳动量分配给相应的个人消费品。”他所给予社会的，就是他个人的劳动量。”

(四) 按劳分配不是在商品货币关系的条件下进行的，所以它是以“劳动证书”为中介来分配个人消费品。生产者“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。”

(五) 按劳分配“通行的商品等价物的交换中也通行的同一原则，即一种形式的一定量的劳动可以和另一种形式的同量劳动相交换”。但是，它又与商品交换中的等量劳动相交换不同。“原则和实践在这里已不再互相矛盾，而在商品交换中，等价物的交换只存在于平

均数中，并不是存在于每个个别场合。”

(六)按劳分配“不承认任何阶级差别……但是它默认不同等的个人天赋……默认不同等的工作能力是天然特权。”因此，在以劳动时间为分配尺度时，就必须要先经过换算，把各种复杂程度、繁重程度不同的个别劳动时间，转化为可以互相比较的社会劳动时间。由于是以劳动为唯一的分配尺度，所以，按劳分配不仅承认劳动差别，也承认由此带来的富裕程度的差别。

马克思创立的按劳分配理论，反映了社会主义社会不以人们意志为转移的客观经济规律。

首先，按劳分配是由生产资料社会主义公有制性质决定的。因为“消费资料的任何一种分配，都不过是生产条件本身分配的结果。”（《马克思恩格斯选集》第3卷第13页）这里所说的生产条件包括生产的物质条件和人身条件，即生产资料和劳动力。生产资料的分配，主要是指生产资料归谁所有的问题，生产资料归谁所有具有决定的意义，有什么样的生产资料所有制，就有什么样的分配方式。劳动力的分配主要指劳动者在社会生产中所处的地位和人们在生产中的相互关系。分配关系是与生产资料所有制的性质和劳动者在社会生产中的相互关系相适应的，并且由这些关系产生的。马克思和恩格斯曾经设想，社会主义公有制的形式是单一的全民所有制，它使联合起来的劳动者共同占有生产资料，共同劳动，共同占有社会产品。这就从根本上否定了剥削制度，否定了按资分配。

其次，按劳分配是社会主义社会的生产力水平决定的。恩格斯说：“分配方式本质上毕竟要取决于可分配的产品的数量。”（《马克思恩格斯选集》第4卷第475页）而可分配的产品的数量取决于生产力发展水平。在社会主义阶段，由于生产力发展水平还不高，社会产品还没有达到极大丰富，因此，只能实行按劳分配，不可能实行按需分配。

第三，按劳分配是由社会主义社会人们的思想觉悟程度决定的。社会主义阶段，在经济、道德和思想方面都还带有它脱胎出来的那个

旧社会的痕迹,旧的思想意识对人们的影响,而且旧社会遗留下来的分工仍然存在,工农之间、城乡之间、脑力劳动与体力劳动之间,还存在着重大差别,所以既不能实行按需分配,又不能实行平均分配,只能实行按劳分配,才能使人们从物质利益上关心生产的发展,使劳动者的积极性和创造性得到充分发挥。

此外,劳动力的两重性也决定了按劳分配。马克思在《哥达纲领批判》中指出,社会主义是从资本主义社会脱胎出来的,虽然生产资料实现了公有制,但是,生产者既“处于社会成员地位”,又“处于私人生产者地位。”(《马克思恩格斯选集》第3卷第10页)一方面劳动者共同占有生产资料,另一方面,劳动力部分归劳动者所有,劳动还是个人谋生的手段,因此,社会主义社会还必须是计酬劳动,必须实行按劳分配,才能调动劳动者的积极性,促进生产力的发展。

综上所述,马克思创立的按劳分配理论是科学社会主义理论的重要组成部分。它使按劳分配的思想从空想到科学;按劳分配是对私有制为基础的分配关系的根本否定,具有伟大的历史意义;按劳分配作为社会主义经济规律之一,它是由社会主义生产资料公有制的性质、生产力水平以及劳动力的两重性和劳动者的思想政治觉悟所决定的。

第二节 社会主义市场经济体制下 按劳分配的特点

当前,我国正在建立社会主义市场经济体制,这同马克思所设想的实行按劳分配的经济条件有很大的差别。主要表现在:(一)存在着以公有制为主体的多种经济成分。而不是在一个单一全民所有制的社会中;(二)存在着商品生产和商品货币关系,价值规律还起着重要作用。而不是在商品生产和商品交换已经消失的情况下;(三)劳动者的个别劳动还不是直接的、完全的社会总劳动的组成部分。在这样的条件下实行按劳分配,与马克思所设想的按劳分配有着以下特点: