

“劳动消耗转化”论 是对现行分配体制的一项突破

余 杭 应 琪

所谓劳动消耗转化论,就是根据马克思关于社会产品价值一个著名的公式($W = C + V + M$)的原理,把 $C + V$ 这两部分劳动消耗事先降低到一个最低水平,并在 W 中作了各项扣除,科学地把 $C + V$ 绝对控制起来,在保证国民收入和国家财政收入超速增长的情况下,让 C 和 V 这两部分消耗互相转化,以最大限度地调动人的主观积极性。这一方法,不仅有利于克服我国企业内部长期存在的经济效益不高的弊病,而且也是对现行分配体制的一项重大突破。

本文试图在绝对控制 $C + V$ 这两部分低消耗的情况下,探讨其互相转化与改革现行分配体制的关系,供经济战线与实际工作者共同研究。

一、现行分配体制存在的弊端

生产决定分配,分配影响生产,一定的生产关系要有与其相适应的分配形式。我们衡量一定时期的生产关系是先进还是落后,要视其能否促进生产力的发展。由于分配制度是生产关系一个重要的组成部分,同时又是制约劳动生产率的高低和经济效益好坏的一个重要因素,因而,举国上下都是十分关注分配制度的问题。

我国现行分配制度是五十年代从苏联学过来的,虽然在 1956 年工资改革时制订了八级工资制,但是仍未脱离原来分配体制的框框。它的弊病就在于工资是标准的、凝固的、不是随着企业经营的好坏,职工贡献的大小而浮动,而工资总额是一个固定不变的绝对额。劳动生产率高的企业,单位产品工资含量可能降低,但是工资总额不能突破;而劳动生产率下降的企业,单位产品工资含量可能升高,而工资总额并不减少。至于奖金,按照规定一律不计入成本,全部与利润联系起来,从企业留利中开支,超过两个半月以上要纳税,企业利润相对减少,积极性也不高。这方面的问题关键是由于我们高度集中的分配体制所产生的。因为国家规定了工资标准、津贴制度、奖金限额和职工升级的条条和杠杠的限制,企业在工资分配问题上基本上是按照国家规定照例开支。而这个“例”是在劳动者参加生产之前就决定了他的工资等级和津贴(如付食、粮贴)等主要收入,而这种收入,既和企业的物化劳动脱节,也没有同职工个人劳动的贡献更好地挂勾。这样的分配形式一是表现在由于工资标准多、乱,工资关系不合理,一部分劳动者的工资与他们的劳动能力不相适应;二是未能正确反映社会主义生产的本质和体现按劳分配原则,没有使劳动者物质利益与企业的经营成果结合起来,因而使吃“大锅饭”的平均主义思想日益滋长起来。由于这种吃“大锅饭”的分配体制,长此以往,必然挫伤职工群众的积极性,因而就出现了人们通常说的“干多干少一个样,干好干坏一个样”的弊病。应当承认,这种吃“大锅饭”的分配形式是落后的,应该“认真地、有步骤地改革城市经济中普遍存在的吃大锅饭弊端。更好地调动企业和职工的积极性”。①

二、当前不能实现同步增长的原因

我国工业经济的实践表明,生产的增长与国家的财政收入增长没有同步,而是前者大于后者。据统计,1983年预算内国营工业企业总产值比1982年增长9.3%,而实现上缴税利却只比1982年同期增长6.3%,显然实现的上缴税利增长速度比产值增长速度低得多,而且每百元产值提供的利润和税金比同期减少0.58元。与此同时,亏损面和亏损额仍然不小。1983年全国工业亏损额虽然比上年减少14.8亿元,但还有28亿元,这是一个不小的数字。由于生产的增长与上缴税利的增长不同步,这是造成我国近年来国家财政收入增长不快,资金短缺,影响国家重点建设和现有企业加速更新改造的一个重要原因。

为什么出现不能同步增长?从财政收入与国民收入的关系看就比较清楚,因为财政收入是在国民收入分配过程中形成的,国民收入的增长,制约着财政收入的增长,也就是说 $C+V$ 这两部分消耗水平较高,劳动生产率低,经济效益水平不理想时,国民收入与财政收入不同步,财政收入的增长要低于国民收入的增长,如果 $C+V$ 这两部分消耗水平不变而投入的物力、财力和人力,从理论上讲,就体现在国民收入和财政收入与生产的发展迅速是同步的。现实经济生活说明,生产的增长与国家财政收入增长不同步,关键是经济效益低,而经济效益低,又与分配体制关系极大。

三、“劳动消耗转化”论是对现行分配体制的一项突破

我国现行分配体制存在的弊端,就其表现形式来看有两个方面:一方面,是企业吃国家的“大锅饭”;另一方面,是职工吃企业的“大锅饭”。由于国家现在实现全面的以税代利,第一个弊端将被打破,然而第二个弊端至今尚未解决,这是举国上下十分关心的问题。我们认为,采用“劳动消耗转化”论的原理,将彻底打破第二个弊端。“劳动消耗转化”论,是建立在两级分配的基础上,把国家对企业的要求、企业的经济效益和职工的贡献大小紧密挂起勾来,将职工工资总额、奖金和各种津贴,与成本($C+V$)紧紧地捆在一起,对职工收入全额浮动,全面取消标准工资、奖金和津贴。个人收入的高低,完全由劳动者本人工作优劣而定。

1. 实行两级分配是推行“劳动消耗转化”论的前提。

推行“劳动消耗转化”论,首要的条件是,在分配体制上要实行两级分配。如果由国家企业职工确定的工资标准,一竿子插到底的一级分配办法,“劳动消耗转化”便失去了基础而难以推行。只有将现行的一级分配体制,改为两级分配,“劳动消耗转化”论才能发挥突破现行分配体制的作用。具体说,就是要建立由国家对企业、企业对职工的两级工资管理体制。

一级分配是由国家根据企业的经济效益和职工的消费基金(包括职工工资、奖金、津贴和一部份职工福利基金)确定一个合理的浮动比例,来决定企业的消费基金总额(或工资总额),而这个总额不是一个不变的常数,而是随企业的经济效益好坏的一个可变数。这样,就可以迫使那些经济效益不好,甚至发生经营性亏损的企业,拿不到他们的标准工资,打破长期以来的“旱涝保收”的局面,使企业更加认真加强经营管理。同时又使那些经济效益好的企业,可以得到比标准工资更高一些的收入,以鼓励这些企业积极性。

二级分配是由企业根据职工个人对企业所提供的劳动的数量和质量的好坏,贡献的大小与企业经济效益的高低而确定劳动者的具体分配问题。这样使工资基金(或消费基金)的来源是建立在企业的净产值的基础上。即企业以其净产值在完成上缴国家的税金以后,一部份作为企业扩大再生产,一部份分配给职工。

建立两级分配，在理论上要突破传统的观念：即“按劳分配是对劳动者消费资料的分配，是个人和社会的等量劳动相交换”。随着社会生产力的加速的发展，现代化的大生产的规模日益扩大，专业化协作日益加强，职工个人的劳动，只能是一个工序而不是最终产品，是不可能直接向社会提供产品和单独的创造产品价值，只有众多的人共同协作劳动，才能创造产品的价值。为此，这并没有违背按劳分配是等量劳动相交换。同时要看到，劳动相交换，是抽象了社会平均必要劳动量相交换，如果职工的收入不和企业的经营效益挂钩，而是由于国家直接对职工个人进行分配，象现在这样吃“大锅饭”，还是不能体现真正的按劳分配。至于企业收益中包含着级差收入，在全面实现利改税后，通过产品税的调节，尽可能剔除因客观因素而带来的级差收入，使两级分配主要用来解决核算劳动成果的问题，在当前的经济改革的形势下，是有助于打破“大锅饭”的分配体制。同时，更有助于推行“劳动消耗转化”论来突破现行分配体制的弊端。

2. “劳动消耗转化”论的方法论。

“劳动消耗转化”论是建立在成本绝对额控制的基础上。成本控制额是根据企业现行产品出厂价格(或浮动价格最低限价)扣除归社会支配的单位产品利润额(试用本办法的企业，可按本企业历史最好利润水平作为扣除额，如本企业历史最好水平仍属低水平，表现为无利或微利，则可把本地区、本省技术水平相仿的同类企业的最低成本水平作为成本限额，并把它当作第一个“台阶”，即初级)和税金，然后再扣除生产单位(包括车间、工段、班组或个人，下同)，暂时无法控制的固定费用(如企业管理费、车间经费中的固定资产折旧、劳动保护费等，以及人浮于事的基本生产车间应退居二线学习培训的职工工资和工资附加费的定比部分)，其余化整为零，按产品的生产工艺过程，部件生产部门进行分解，其公式为：

可分解的成本限额 = 出厂价 - 单位产品历史最高的利润额 - 税金 - 固定费用

由于历年来价格的升降、税金的调整，历史最好利润水平往往很难“一目了然”地准确地反映出来。因此，我们可以将历史最好成本水平(即 $C + V$)从成本总额中分离出来，作为控制限额。它的运用对象是比较老的企业，各项基础管理工作比较扎实，原始记录比较齐全，能够找出历史最好水平。这个水平较本省、本地区同类较先进企业差距不大，或较先进，即可用来作为控制数据使用。再一种情况是：对于企业历史不长，历史资料不够准确，月与月之间，年与年之间在技术、管理上差别不明显，但成本起伏较大，又缺乏准确成本分析资料以资修正的，其主要原因是核算资料不准，计量、计价、消耗不实等等，引起的虚增虚降成本时，则可挑选几个有代表性的、具有先进水平的较为准确的、成本加权平均数进行分解落实。在此基础上，根据情况提取 10% 或 20% 作为“后备基金”用于试行一段时间(如：一两个月)进行“填平补齐”的资金来源。因为根据生产工艺过程和另配件生产部门已将成本分解落实，试行之后，确因计算不准，某些部门职工经过努力，达不到预期收入水平的，可以补充偏低的定额，但对于一般能达到预期目标者，就不必再予补充，结余部分就按照会计制度对费用的归集分类方法进入企业利润部分。

关于新产品的售价与每年利润递增的企业成本限额的确定。由于这两种情况与定型老产品售价和利润最高水平资料不同，故需采取不同的方法处理。

新产品售价的确定要根据生产成本，即从设计研究、试验、加工制造方法，人员的组成、物料的选用、设备的装置和利用，一直到新产品的产出，凡发生耗费、影响成本的各种因素，要适应成本经济节约的要求，制订具有竞争能力的新产品售价。制订售价时，必须考虑：(1) 以价值为基础；(2) 为了使价格反映价值，要以经济成本作为依据；(3) 以生产价值为

基础并考虑其他一些因素(如市场的供求关系、交通运输条件、社会因素和政策因素等)来制订; (4) 按较高的目标成本利润率确定售价。其售价(出厂价)是:

$$\text{出厂价格} = \frac{\text{成本} \times (1 + \text{成本利润率})}{1 - \text{工商税率}}$$

目标成本利润率, 是通过目标利润预测得到的, 新产品价格确定也就是试销合格, 一般只能是一至二年, 其价格变动与成本升级可同时进行。

每年利润递增的企业, 在售价确定的情况下, 难于确定历史最好水平利润额, 故此要采用管理会计中的保本点公式, 将预计要超过历史最好水平的目标利润考虑进去, 然后确定成本限额。

各生产单位把分解成本得到的、自己能有效控制的部分, 作为最高限额, 一切原材料、燃料、动力、工资等费用的总和不能突破这个限额。

3. “劳动消耗转化”论, 可以极大地调动劳动者的积极性。

在社会主义生产过程中, 劳动者通过具体的劳动, 创造出不同的使用价值, 并把消耗掉的生产资料的价值转移到新产品中去。与此同时, 劳动者的劳动作为抽象劳动又创造了新价值, 其创造的新价值中有两个部分, 一种是为自己的劳动, 另一种是为社会的劳动。但在劳动中被社会承认的必要劳动是有限的, 应该在产品价值中, 除去为社会劳动所创造的新价值和消耗掉的生产资料转移价值之外, 才是劳动者为自己的劳动。从劳动者的个别劳动看, 劳动有潜在的、流动的、凝固的或物化的三种形态, 潜在的劳动可视为劳动者具有的劳动能力, 流动的劳动可视为劳动者实际支出的劳动, 凝固的或物化的劳动可以视为劳动成果。理论上可以假设三者一致, 但实际上三者往往是不一致的。一方面, 劳动能力由于受到劳动者劳动态度等主观因素的影响, 不一定表现为实际支出的劳动。有某种能力并不等于已经把这种能力贡献出来。有能力而不在劳动中发挥这种能力, 对社会没有贡献。另一方面, 实际支出的劳动不一定表现为劳动成果, 这是除了劳动条件的因素外, 还有劳动的有效性问题。劳动有效性是指不同劳动者在同样劳动条件下, 从事某种相同性质的劳动, 虽然他们的一般支出相等, 但取得的劳动成果却可能不同。因此, 由于这些原因, 劳动者在劳动过程中所消耗的生产资料价值也不尽相同, 劳动个体主客观条件优越的, 通过具体的生产活动, 消耗的生产资料少, 直接反映出劳动者的劳动价值高, 这个劳动者就可以得到与其劳动质和量相适应的劳动报酬。反之, 劳动者主客观条件差的, 通过生产活动, 消耗的生产资料多, 就反映出劳动者的劳动质量低, 相应得到较少的报酬。这是理所当然的。

在社会主义社会, 由于还存在着商品生产和商品交换, 社会产品还是采取商品的形式。产品价值 $W = C + V + M$ 。在这里, W 代表社会产品的价值; C 代表产品消耗的物化劳动价值的转移; V 代表以工资形式支付给劳动者的必要劳动的报酬; M 代表劳动者剩余劳动创造的价值, 也是税、利的直接来源。 M 大致可以分为三部分: 第一部分以税金和上交利润的形式上交国家作为劳动者为社会提供的社会基金; 第二部分以企业基金的形式为企业所支配, 用于扩大再生产和职工集体福利; 第三部分按一定比例在企业利润中提取, 以按劳分配的原则分配给劳动者, 这一部分加 V (工资) 形成企业职工的全部个人消费基金。

自从生产社会化以后, 不论资本主义生产也好, 社会主义生产也好, 在计算剩余产品 M 时, C 的消耗高低与否, 均不和 V 发生直接联系, 而是和 M 发生联系, 因为 V 代表劳动者个人收入, 劳动者素质高, 精心操作, 它降低 C 所创造的价值应增加 V , 然而它却直接进入 M ; 劳动者素质低, 它升高 C 所造成的损失, 又直接抵消了 M , 从来没有和 V 发生过直接

联系。所以劳动者的积极性调动不起来，主观能动性难于发挥，V一直处于冻结、被动、消极的地位上。这种的互相关系构成了目前企业存在的诸矛盾中的主要矛盾。换句话说，企业存在的各种矛盾中几乎都与此有着直接和间接的联系。

在资本主义社会，资本家雇佣劳动付出V的价值是为了追求M，所以不可能、也不愿意将C交给工人去控制，而是牢牢地掌握在自己手里的。以最少的C和V消耗，换取最大的剩余价值。在社会主义社会，生产资料公有制，工人劳动是为自己和为社会而劳动，为社会劳动的终极目的，还是为人民自己，这就具备了把C交给工人去管理、控制的前提条件，通过劳动，把劳动者发挥自己的主观能动作用，去降低C的消耗，提高V的幅度。使C和V直接发生联系，和M发生间接联系。

产品价值的主要构成部分(C+V)，用货币表现即为产品成本，根据国民收入和财政收入超速增长的需要，将C+V事先压缩到一个最低水平点上，并将它定为一个“绝对值”，让C和V之间互相转化。马克思说过：“在一切社会状况下，人们对生产生活资料所耗费的劳动时间必然是关心的，虽然在不同的发展阶段上关心的程度不同。”^②在这个“绝对值”内，根据人们关心劳动消耗的特点，鼓励他们通过劳动，尽量扩大V在成本的绝对值内所占的比重。但由于劳动者的文化技术素质高低不一，低者，可能达不到扩大V的目的，反而被C挤占了V应有的比重，而表现为工资收入的下降，受到客观现实的“惩罚”，职工文化技术素质高者，工作质量高，技术熟练，而有效地压缩C所占比例，将它转化为V，这样则表现为工资收入的增加，这就是C和V价值的互相转化作用。

人们关心物质利益和追求精神的满足同样是顽强的，持久的。他们为了达到改善生活的目的，会孜孜不倦地学习，努力掌握改造自然和征服自然的能力。职工对C和V之间的转化努力，正好同企业利益和国家利益是一致的。因此，企业 and 国家都将创造一切必要条件，提供合适的外因，促进生产的内在因素V，去积极地、主动地将C尽可能地转化成V，以达到物化劳动消耗不断降低，劳动收入不断提高的目的。与此同时，一般说来，人们追求V的欲望是强烈的，因而他们就不会再象雇佣劳动那种态度对待劳动时间和物资的浪费，而是把他们没有充分利用的工时和聪明才智引向纵深的方向发展，这就表现为提高劳动生产率。提高劳动生产率的动机，是寻求另一个单位产品中的V，以扩大劳动成果，这就为节约成本中的各项物资消耗和提高劳动生产率创造了条件。

4. “劳动消耗转化”的依据和可能性。

尽管把C+V压缩在一个低水平的“绝对值”内，这种转化有没有可能？如有，其依据是什么？

所谓劳动消耗转化，实质上就是C(生产资料转移的价值)和V(必要劳动创造的价值)之间的互相转化。

首先我们来分析C。C是生产资料转移价值的部分，主要包括原材料、燃料、动力以及固定资产折旧等。

我国当前工业生产经济效益不高，主要表现在许多企业生产能力没有充分发挥，特别是许多加工工业，规模大，开工不足，不少企业的设备利用率只达50%至60%，有的甚至在50%以下，为此，只要发挥人的主观能动性，在现有设备下，可以增加一倍的生产量，而不会超过生产能力，至于原材料消耗则浪费惊人，有很大潜力可挖。据统计，全国每百元社会总产值中，工业生产物资消耗比重，1957年为63.5%，1965年为64%，1980年上升为65.4%。全国物资消耗比重每上升1%，等于相对减少国民收入30亿元以上。所以，马克思说：“在

不变资本的物质要素的量不变或增加时，不变资本的相对费用的每一次减少，都具有提高利润率的作用。”^⑥应当看到，能源利用率低，原材料消耗高，并不是局部地区存在的个别现象，就是在经济比较发达，经济效益比较高的地区，也不同程度地存在着，这说明物资消耗的节约潜力是很大的。

其次，再分析 V，马克思主义经典作家都认为 V 是必要劳动创造的价值。然而在现实经济生活中，这个必要劳动，成了“大锅饭”式的平均主义劳动，创造价值高也罢，创造价值低也罢，所得到的补偿是一个标准的，也就是人们通常所说的，“干多干少一个样，干好干坏一个样”。“按劳分配”的原则本来要求按劳动者提供的劳动数量和质量进行分配，由于“大锅饭”的分配体制取代了正确的分配原则，这就严重地束缚着劳动者的积极性，劳动者的劳动潜力没有发挥。现在我国不少企业人浮于事，工时利用率低下，即使在不增加设备，不增加人员的情况下，只要发挥人的积极性，劳动生产率至少可以翻一番。这说明活劳动的消耗节约也是大有可为的。

因此，鉴于上述情况，C 和 V 这两部分劳动消耗，完全存在互相转化的可能性。由于劳动者一般要追求 V 值升高，必然要压缩 C 值。据统计，全国物资消耗比重每下降 1%，等于相对增加国民收入 30 亿元以上，这对我国当前能源、原材料供应紧张的情况下，有多么重大的经济意义。

5. “劳动消耗转化”论是实现税、利稳定增长的有效办法。

税、利是财政收入的主要源泉。而财政收入的增长，只能建立在国民收入增长的基础上。国民收入增长与否，如果撇开经济结构和生产发展速度以外，主要取决于物化劳动与活劳动的消耗水平。这两部分消耗水平，无论那一部分的消耗下降，都会引起财政收入增长速度快于国民收入的增长速度，即人们通常所说的超速增长。但是，劳动工资是否增长过快呢？它和 M 是怎样的比例关系呢？从我们一个试点单位的测算可以说明：

（该表摘引某自行车厂通过 C 和 V 价值转化所达到的经济效益测算向当地政府报告内容）

项 目	产量增长	国家所得	企业所得	职工所得	国民收入	单位产品 工资含量
81—83年平均水平	10万辆	170万元	7.99万元	69.35万元	247.4万元	6.9元
C、V 转化	20万辆	416万元	67万元	98万元	581万元	4.9元
两项对比	1 倍	1.45倍	7.3倍*	0.41倍	1.35倍	-0.28

- * 企业所得基期为 7.99 万元，是当地政府照顾免缴税收的情况下的数字，如上缴税金，将发生较大的亏损。为此，增长 7.3 倍是虚假的。通过 C 和 V 的价值转化以后，才可使国家、企业和个人三者关系趋于正常。

从上表可以看出，积累和消耗的比重由基期的 M2.59:VI 提高到报告期 M4.9:VI。由此可见，通过劳动消耗转化，使这个企业上缴给国家的财政收入的增长(1.45 倍)，要快于国民收入的增长(1.35 倍)，而国民收入的增长又快于生产的增长(1 倍)，生产的增长快于工资的增长(0.41 倍)，这是一种超速增长的趋势。而且单位产品的工资含量却下降 28%。国家所得的增长占总收入增长的 73.72%，是大头；企业所得占 17.68%，是中头；个人所得占 8.6%，是小头。体现了三者的正常比例。

由此可见，通过全面推行 C、V 价值互相转化的理论和方法，国家财政困难的局面将从根本上得到扭转，国家、企业和个人多得的权益是通过原材料、能源大幅度地下降，通过技术改造加速引进取得的。通过工人多得，带动财政收入大幅度地增加；通过工人多得，促进消费水平的提高，又反作用于生产；通过工人多得，推动整个国民经济的高速度发展。

6. “劳动消耗转化”论和技术改造的关系。

技术改造关系到企业的发展，活力的重大问题，是劳动消耗转化论的生命力的重要依据。在实行 C、V 转化之初，即以有限的资金进行技术改造，帮助职工尝到技术改造带来增长 V 的甜头，提高他们的兴趣，促进技改工作加速度进行，使它的整个生产工艺过程的技术装备、新技术、新工艺逐渐完善，配套成龙，约经二一五年的时间达到和具备“升级”的条件，然后再改变成本控制定额，职工在技术改造中不能得到实惠势必推迟技改的进度，从而影响整个企业发展生产的速度。

计划经济是社会主义制度的基本特征之一，职工工资水平的高低，必须受整个国民收入各项基金分配比例的制约，对于生产者劳动报酬基金的控制是：国家统一规定各种重要的工业产品和劳务在各个时期、各种基本技术条件下要达到的成本水平(或利润水平)并用制度的形式规定下来，使企业的成本限额根据技术改造周期分为四个阶段，或称成本控制水平四个阶段：

一级成本水平(初级，大致为本省已经达到的先进成本水平)；

二级成本水平(中级，大致为国内已经达到的先进成本水平，但要地区差价调整)；

三级成本水平(高级，大致为国际较先进的主要原材料消耗或劳动生产率)；

四级成本水平(超级，劳动消耗创国际最先进水平或本产品劳动生产率的最高纪录)。

企业一般在一级成本水平线上起步，起步以后即同时展开生产技术向二级升级的全面准备工作，对影响技术经济效益的各因素与二级成本水平逐条分析对比，运用系统工程、价值工程等专门方法解剖企业，找出薄弱环节，以尽可能短的时间进行技术改造，达到中级所要求的生产技术能力，然后向二级成本水平升级，将扩大以后的 V 按照二级成本限额重新核定，其转化 C 的部分和随着技术改造带来的劳动生产效率节省下来的 V，在核定成本时转入 M，使国家财政收入以超速度增长。这样，国家可以用“一把尺子”去衡量所有同类企业。当某个企业的工资水平达到一定幅度，即可限期升级。

作为一个过渡阶段，避免 V 值升得过快、过猛，也可将 V 分成三部分，即 V_1 属于个人所得， V_2 职工用于“填平补齐、以丰补歉”的后备基金， V_3 用于集体福利事业，其比例可以定为 4:3:3，也可视具体情况由职工自定。

7. 为顺利实现“劳动消耗转化”论所述观点，必须辅以与之配套的新型管理方法。

企业生产经营活动犹如一个活的、复杂的机体，在一项基本理论和实践发生变革以后，企业仍在原有管理基础和与之相配合的旧框框之下推行 C、V 转化制是格格不入的，将使企业内部机能发生紊乱。因此，必须改变与之相适应的人事制度和管理方法。

首先，人事制度必须打破原有等级工资制、打破干部委派终身制、改变干部和工人队伍界线森严的人事管理制度，缩小脑力劳动和体力劳动的差别，不唯“资历”使用人才。使企业内各方面的职工都能“各尽所能”量才使用，达到人人在“称职”的岗位上劳动。企业领导的最高职责是采用科学的管理方法使职工愉快的在最能发挥他们聪明才智的岗位上工作，满足人们的心理要求，使他们迸发出强大的动力。目前能够做到的是根据职工自己的要求，企业给职工创造合适的条件，支持职工选择工作岗位。自选工作岗位一般地说，职工对自己选择的

工作岗位的性质，对生产经营的价值，从事这项工作应尽的责任，生产工艺技术要求，生产操作方法和劳动报酬水平等都有较深刻的认识和了解，这就可以满足职工的心理要求，顺利实现企业追求的经济目标。但作为企业一级组织，对自选工作岗位的职工要进行考核，择优任用。对未被选中的职工，由于人浮于事，现行生产岗位又不需要，可以组织各种技术、业务、文化学习研究小组，随时作好考核补充生产缺员和其他生产部门劳动。对于工人自选工作岗位涌现出来愿做管理者，他们也可自己组织起来，不受限制地自拟研究课题，其成果、建议和决策等信息输送给专业的领导者，也可以将这样组织内的人才输入“执政”的“内阁”中去做管理工作，也可以将有能力的“在野”学习小组转入“内阁”，以让相形见绌的业务领导班子退居第二线。

其次管理方法必须适应 C、V 转化的要求，比如技术管理，我国中、小型企业的工程技术干部数量少、质量低。已有知识大部已经陈旧老化，与当代科技发展相比，矛盾相当突出。为尽快提高其素质，发挥即使水平不够高的技术能力，必须使其密切服务于生产，在分配制度进行 C、V 转化改革的企业，技术干部的奖金待遇和其他职工一样，随之被取消，由各需要技术干部工作的单位聘请他们充当技术顾问。顾问要负责解决生产中存在的各类技术问题，接受生产单位委托的研究、试验、技改可行性预测，挖潜措施的设计，实施生产保障等一系列技术服务工作，生产单位则根据顾问的水平能力和服务量付给一定的报酬，由于责任感的压力，迫使技术干部和科技工作者关心生产，关心技术进步，关心经济效益，同时为确保自身的物质利益，也要努力学习新知识，研究生产中各类技术问题，达到尽快提高自己的技术水平而努力。

总之，劳动消耗转化论是在马克思关于价值理论的基础上发展起来的科学观点，辅以各尽所能、按劳分配的社会主义分配原则，以技术进步为手段，技术服务为保障，职工教育为战略，以达到适应生产力的发展，提高经济效益，使国家财政收入稳定地、大幅度地增长，人民得到较多实惠为目的的完整管理体系，它对我国经济发展将产生促进作用，为较快地实现“四化”提供一个新的管理工具。

注释：

① 赵紫阳《政府工作报告》，1984年6月2日《光明日报》第一版。

② 《马克思、恩格斯全集》第23卷，第88页。

③ 《马克思、恩格斯全集》第25卷，第266页。