

坚持马克思的劳动力商品理论,构建和谐工资关系*

罗英,蒋南平

(西南财经大学经济学院,成都 610074)

[摘要]在社会主义市场经济条件下,工资的确定不能违背马克思提出的劳动力商品的价值学说,劳动者的工资仍然是劳动力价值的货币表现。同时,劳动者的工资还将受地区、行业、职业、个人能力及相关素质的影响而显得不平衡。马克思的劳动力商品理论是当今保障劳动者工资收入权益,构建和谐工资关系的重要理论基础。

[关键词]劳动力;劳动力价值;工资

[中图分类号] F244[文献标识码]A [文章编号]1672-0598(2007)03-0018-04

一、问题的提出

近年来,在我国,劳动力商品价值的货币表现即劳动者的工资方面,较普遍地出现了以下几种现象:第一,劳动者得到正常的工资。即劳动者在其劳动力发挥作用之后,劳动者得到大于劳动力价值的工资收入。第二,劳动者得到相当的工资。即劳动者在被用人单位录用之后,能得到与其拥有的劳动力商品价值大致相当的工资收入。第三,劳动者得到过低的工资。即在劳动者的劳动力发挥作用之后,劳动者仅得到远低于劳动力商品价值的工资收入。第四,零工资。即劳动者在劳动力发挥作用之后,劳动者得不到工资收入,自己将被动或主动地放弃工资收入。第五,负工资。指劳动者劳动之后,不仅得不到工资,而且还要付给雇主或用人单位一部分费用。这五种工资现象,除第一种情况外,其余四种都是不正常状况。可是,这四种不正常状况常常被一些人认为是一种“合理的存在”。而第一种正常情况,也被看成是这四种“合理的存在”的特殊情况。人们的理由是:按照供求原理,当劳动力商品供过于求,必然导致其价格——劳动者的工资下降,所以存在超过最低工资标准以下的工资或劳动力的付出与收入的取得并不相称的低工资,这些工资甚至为零。所以存在大学生自愿放弃

工资,自愿为企业义务工作或企业拖欠工资,而让工人白干活的现象。甚至为负,所以存在个别企业以收培养费、培训费、损失费为名,收取未取得工资收入的工人特别是刚工作的新工人的费用。而当劳动力商品的供给低于需求时,就导致劳动者的工资上升,所以会出现劳动者的工资高于劳动力价值这种情况。

我国现在实行的分配制度是“按劳分配为主体,多种分配形式并存”的制度,但是从以上五种工资现象来看,只有其中一种具有按劳分配意义,其余四种既不是按劳分配,又不完全是按生产要素分配(如按劳动、土地、资本等要素分配等),也不是特指的“其他分配”形式(如按资本分配,按机会分配等),而是一种特殊的收入分配形式。该如何评价上述工资现象,也反映了当前的现实生活中如何对待劳动力价值及劳动者工资的不同态度。

二、马克思的“劳动力商品价值论”是解决劳动者工资现实问题的理论基础

要评价分析当前存在的劳动者的五种工资收入现象是否合理,这就需要回到一个古老的辩题,即劳动力是商品还是劳动是商品这个辩题上来。我们需要对马克思的劳动力商品理论再次进行认识。

* [收稿日期]2007-01-17

[作者简介]罗英,女,西南财经大学经济学院,讲师。

蒋南平,男,西南财经大学经济学院,教授。

如果承认劳动力是商品,则很自然认为应按马克思的观点,商品按价值出售,商品价格由价值决定;价格围绕价值波动,但长期来看两者趋于一致。根据这个理论,劳动者的工资应该无条件的由劳动力商品的价值来决定。如果承认劳动是商品,则很自然地将劳动者的整个劳动过程以及劳动的数量及质量无条件地隶属于资本,工资的高低则纯粹由资本或企业(经营者)来安排,且不完全取决于市场。

理论层面上,认为劳动力是商品而非劳动是商品的观点依据是:其一,从马克思商品的价值定义来看,商品的价值是耗费在商品生产中的劳动的凝结,价值量由所含社会劳动量决定。如果将劳动作为商品,将出现这样的同义反复:劳动的价值量是由劳动量决定,劳动的价值是劳动的凝结。其二,如果劳动是商品,应在出售之前就独立存在,实际上劳动是劳动力的使用,它在劳动过程开始以后才存在。其三,如果劳动是商品,有价值,按等价交换的原则购买劳动,就将对劳动者的全部劳动付酬,剩余价值就无从产生,就没有资本主义制度的存在和发展。因此,工资表现为劳动的价值或价格是一种现象,实际上资本主义工资是劳动力价值或价格的转化形式。我国现阶段劳动者的工资,当然也不会是劳动的价格。

认为劳动是商品而不承认劳动力是商品,从而否认劳动者的工资是劳动力价值的货币表现,即劳动力的价格的理论,根本立足点在于承认“企业权威论”,在于否认劳动价值论。历史上这些理论早已存在。只不过当前一些学者又搬出来运用而已。过去,伯恩斯坦认为,马克思的价值理论是不可测定和抽象的,衡量人类劳动的强度和质量的任何可靠方法都不存在。^①罗宾逊·琼认为,马克思从劳动价值论出发分析工人工资的理论引起不少混乱。例如在《共产党宣言》及《资本论》中阐述的工人工资水平会随着劳动的节约和技术的发展而下降,以及资本主义制度下实际工资会下降等,与现实严重不符。^②而霍华德·金则认为,工资的高低并非由劳动者个人或资本家支付的培训费用的多少来衡量,从而否认复杂劳动是简单劳动的倍加。^③自然,在他们看来,即便劳动力是商品,也不能按照劳动力价值决定价格,即决定劳动者的工资。因此应认为劳动是商品,由资本所有权来决定劳动者工资的多少。按这些理论,当前五种工资现象的存在是自然的,而大量存在的低于劳动力价值的工资、零工资、负工资都是合理的。显然,劳动是商品还是劳动力是商品这个历史辩题,实质在于是否承认劳动

者工资是由劳动力价值决定的,根本实质在于是否承认劳动价值论。

三、劳动者工资:一个现实的问题

按国家统计局第一次全国经济普查的数据,我国早在2004年底就共有从事第二、三产业的产业单位516.9万个,第二、三产业活动单位682.4万个,第二、三产业人数近3.1亿人。除三资企业及其他非公经济成分外,还有个体经营户达近4000万户。应该说,非公经济的发展在比例上已超过公有经济的比重。即是说,按劳动力价值分配获得工资收入的劳动者的人数将逐步增大,甚至超过按劳分配获得工资收入的劳动者的比例。

从我国当代社会阶层的构成情况而言,根据中国社会科学院经济社会蓝皮书《2006年:中国社会形势分析与预测》提供的数据,国家与社会管理阶层占2.1%,经理人员阶层占1.6%,私营企业主阶层占1%,专业技术人员阶层占4.6%,办事人员阶层占7.2%,个体工商户阶层占7.1%,商业服务人员阶层占11.2%,农业劳动者阶层占42.9%,产业工人阶层占17.5%,城市失业、半失业人员阶层占4.8%。从上述数据看,获取工资收入的国家社会管理阶层、经理人员阶层、专业技术人员阶层、办事人员阶层、商业服务人员阶层、产业工人阶层所占比重为44.2%。如果从广义的工资收入来看,则应加上农业劳动者阶层,这个比例将达到87.1%。这样较大的比例的工资收入者,如不解决好按劳分配或按劳动力价值分配的问题,对于构建和谐社会的消极作用很大。

从我国的实际情况而言,按劳分配以及按劳动力价值分配所得工资的收入,据对全国16个典型省区的抽样调查,按劳分配所得的工资收入额不及按劳动力价值分配所得工资收入的60%。但是,近年来,按劳动力价值分配的名义工资额明显呈下降趋势,以至于出现前述几种不太正常的工资状态。显然,大量按劳动力价值分配的劳动者的名义工资额下降(现实物价指数不变实际工资额也在下降)的情况下,如果不加以控制,将对社会的稳定和谐构成极大的危害。劳动者的工资问题,已是一个紧迫的现实问题。

劳动者工资现实矛盾的解决,有赖于现实理论,以前尽管存在不同的解释工资现象的理论,但这些理论的关键问题是要说明劳动者的工资收入是否具有公平性。如果确认劳动力是商品,承认劳动力商品的价值决定劳动力价格,即劳动者的工资,则我们认为是在当前我国市场经济的条件下,

在工资范畴方面坚持了劳动价值论,是公平的。反之,如果承认劳动是商品,由资本所有权来决定劳动者工资,则不是坚持劳动价值论,在实践上也是不公平的,必然出现前述五种工资情况。考虑到我国的现实国情,既要坚持劳动价值论,又要重视劳动商品论。因此,在我国当前的市场经济现状下,应该确立劳动力商品价值论的根本地位并承认“劳动商品价值论”的从属地位,用以指导我们正确地解决当前劳动者的工资问题。理由如下:第一,劳动者的工资是商品经济或市场经济的产物,“劳动力商品价值论”以及“劳动商品价值论”本身是以商品经济、市场经济为载体,以劳动工资作为共同经济范畴的理论,无论其理论内涵如何,或多或少都反映了市场经济的现象,因而都可以从不同角度解释劳动工资的现实情况。第二,“劳动力商品价值论”及“劳动商品价值论”都是学者们对劳动力市场及对劳动工资现象具有相对真理性的认识,“劳动力商品价值论”是相对真理的理论,因而要发展;“劳动商品价值论”也要通过发展中的实践来检验其谬误。错误的理论最终会在自身被验证的发展历程中消亡,因而没有必要片面地认为“劳动力商品价值论”或“劳动商品价值论”不应该存在于当前的市场经济现实。第三,我国劳动力市场正处于发展和完善阶段,以公有制为主体,多种经济共同发展是我国现实的经济制度,决定了以按劳分配为主体,多种分配形式并存的分配制度,这种分配制度客观上要求既要坚持“劳动力商品价值论”,又不能放弃“劳动商品价值论”,两种理论相得益彰,在现实生活中印证,又被实践所补充和发展。第四,作为“劳动力价值论”的理论基石,劳动价值论曾被一些西方学者责难和攻击,被认为是对经济现实的神秘化、是不可测定和抽象的,进而被认为用劳动力价值决定劳动者工资不可行。但西方学者主张的效用价值论、主观价值论,在实际运用上才是抽象和不可测定的,有时甚至连抽象及测定的基础都没有。显然,劳动力商品价值论比劳动商品价值论更有科学基础。第五,我国劳动者的工资收入已呈现多元化的趋势,现实表明不能排除两种理论的客观存在依据。在我国社会主义市场经济的现实中,按劳分配的工资收入及综合收入,均可以看做是反映“劳动是商品”的特殊情况。

“劳动力商品价值论”及“劳动商品价值论”相比,其共同点均是以商品交换为特征,只是交换的客体不同罢了。由于“劳动商品价值论”以劳动对产出的贡献大小作为劳动的效用(价值)大小,使得

劳动者的工资以资本所有权者的主观意愿并附加市场作用来决定,难以实现合理、公平。而“劳动力商品价值论”则以劳动力本身的价值大小来决定工资多少,以劳动力价值的客观存在和市场作用来决定工资的高低,本身有客观量化的依据,可以解决劳动者工资收入的合理及公平问题,当然也能够解决现实社会劳动者的工资收入难题。既然如此,马克思的“劳动力商品价值论”应该是解决劳动者工资现实问题的主要理论。

四、如何合理确定现实社会中劳动者工资的区间

按马克思的理论,劳动力价值是维持劳动者劳动力再生及其家属正常生活和受到一定教育训练所需要的生活资料的价值。这个原理,对于把劳动力作为商品交换的任何时代,任何制度下的任何国家的劳动者工资问题的解决,都是具有普遍意义的。

马克思的劳动力价值论,既然对于解决现实社会中劳动者的工资收入问题具有普遍意义,则在实践上就应以是否按劳动力价值决定价格(即劳动者的工资)作为劳动者工资收入是否合理的尺度。

现实生活中,常见的工资制度中有计件工资制、销售提成制、技术等级工资制、职员等级工资制、岗位效益工资制、岗位技能工资制、薪点工资制等。这些工资制的核心,基本上是按“劳动商品价值论”,将劳动的效用(价值)作为工资收入多少的评判依据,从微观角度以及追求效率角度有其积极的意义。但从宏观角度以及兼顾公平角度,则积极意义不大。因此,在这些工资制度的基础上,依据劳动力价值论,用最低工资政策对这些工资制度加以限制是必要的。所谓最低工资政策,是指政府依据某一地区的最低生活消费水平、物价水平和社会劳动者所抚养的人口系数,所确定的最低工资标准。当然,这种最低工资水平要随地区物价水平及基本生活消费水平的提高而不断调整。事实证明,合理的最低工资标准有利于经济发展,过低的最低工资标准会阻碍经济发展。

最低工资水平就绝对标准而言,世界各国差异是比较大的。发达国家绝对标准高,发展中国家绝对标准低。如果引入绝对最低工资水平的概念,则在发展中国家大量存在。这种绝对最低工资水平,仅能够勉强维持劳动者的生命,而要维持劳动力的再生都很困难。在一个国家内,不同发达地区也会出现不同的最低工资水平的绝对标准,最低工资水平的地区差异也会较大。由于这种差异,使得政府制定的最低工资水平实际上也并不能体现出“公

平”的理念。如果要体现出“公平”,最低工资水平和其他工资水平,都应根据马克思的劳动力商品原理,以劳动力价值理论为基础,作为制定任何工资水平的依据。

根据马克思劳动力价值理论,劳动力价值是保证劳动者及其家属生存并再生产出劳动力以及从事劳动所必需的教育培训费用的生活资料的价值。显然,如果我们细分劳动力价值,则可以划分为这样几个部分:第一,劳动者维持生存的生活资料的价值记作 V_1 ;第二,劳动者家属维持生存的生活资料价值记作 V_2 ;第三,劳动者再生产出劳动能力(主要指投入劳动过程的体力)的生活资料价值记作 V_3 ;第四,劳动者的家属再生产出劳动能力(主要是指投入劳动过程的体力)的生活资料的价值记作 V_4 ;第五,劳动者再生产出劳动过程中所需要的智力、技能、知识等教育培训费用所表现的生活资料的价值记作 V_5 ;第六,劳动者的家属再生产出劳动过程中所需要的智力、技能、知识等教育培训费用所表现的生活资料的价值记作 V_6 。通过这样的划分,可以比较清楚的确定按劳动力价值确定的劳动者工资的合理区间。令最低工资为 G_1 ,一般工资标准为 G_2 ,正常工资标准为 G_3 ,合理工资标准为 G_4 ,则:

最低工资标准=劳动者维持生存的生活资料价值+劳动者再生产出劳动过程的体力的生活资料价值;即 $G_1 = V_1 + V_3$ 。这个最低工资标准是最基本的,不能再低的标准,否则将危及劳动者的生命及最起码的劳动机会和条件,也会危及整个社会劳动者的存在条件。

一般工资标准=最低工资标准+劳动者再生产出劳动过程中所需要的智力、技能、知识等教育培训费用所表现的生活资料的价值,即 $G_2 = G_1 + V_5$;这个标准,能够给劳动者较好的劳动机会和条件,对整个社会劳动者的素质提高有较好的积极作用。

正常工资标准=一般工资标准+劳动者家属

维持生存的生活资料价值+劳动者家属再生产出劳动过程中的体力的生活资料价值,即 $G_3 = G_2 + V_2 + V_4$;这个标准因考虑了劳动者家属的生存及再生产出体力的情况,因而显示了更大的公平性。

合理工资标准=正常工资标准+劳动者家属在生产劳动过程中所需要的智力、体力、知识的生活资料的价值,即 $G_4 = G_3 + V_6$ 。

这里要提及的是,上述标准中有两个问题需要解决。一是不同国家、不同地区的生活资料价值可能由于劳动生产率的原因而高低不同,但由于劳动者及其家属在不同的国家或地区消费生活资料的实际价值及数量是一致的,即使劳动者及其家属不断流动,也不会改变这种情况,因此上述标准具有普适性。二是劳动者及其家属的数量确定。因为这个数量,直接影响上述标准的值。这一般根据一个国家的人口政策来确定。根据我国的人口政策确定为 3 人为宜。当然,如大于 3 人,则标准越高,最高不能超出劳动力本身的价值。如果超出了劳动力价值,则会演化为按劳分配的标准,这是另外的课题了。

[注 释]

- ①罗伯特·戈尔曼编.新马克思主义传记辞典[Z].重庆出版社,1990.134.
- ②罗宾逊·琼.论马克思主义经济学,见当代国外马克思主义研究名著提要(中卷)[M].重庆出版社 1997.287、288.
- ③霍华德·金.马克思的政治经济学,见当代马克思主义研究名著提要(中卷)[M].重庆出版社,1997.165、166.

[参考文献]

- [1]马克思.资本论[M].北京:人民出版社,1975.
- [2]蒋南平.知识资本论[M].成都:四川大学出版社,2002.
- [3]蒋南平,李卫民,陶莉.政治·经济·管理与社会发展研究[M].成都:电子科技大学出版社,2004.
- [4]毛飞.最低工资过低既伤公平又损效率[EB/OL].国际在线,2006-5-9 19:39:23.

(责任编辑:朱德东)

Using Marxism labor commodity theory to construct harmonious wage relation

LUO Ying, JIANG Nan—ping

(School of Economics, Southwest University of Finance and Economics, Chengdu 610074, China)

Abstract: Under socialism market economy, the determination of wage should not violate Marxism labor commodity value theory and the wage of the labor is still the measurement of the currency of labor force. Meanwhile, the wage of labor is also influenced by region, industry, profession, personal ability and the related quality and is not balanced. Marxism labor commodity theory is the right to guarantee the income of the labors and is the important theoretical basis for constructing harmonious wage relation.

Keywords: labor; labor value; wage