

工资 理论

研究

闵正良 著
甘肃人民出版社



序

摆在读者面前的这本著作——《工资理论研究》是闵正良同志在攻读博士研究生期间,经过近三年的潜心研究所撰写的博士论文,后经修改补充,即将由甘肃人民出版社出版。

该著研究立论层次高。揭示事物的本质及其发展规律是科学研究的崇高而神圣的使命。理论创新是社会发展和变革的先导,通过理论创新推动制度创新是我们一项庄严的历史责任。我国当前正在进行着史无前例的经济体制改革,经济体制改革呼唤着理论创新,以指导实践。工资制度的改革是经济体制改革的一个重要领域,科学、合理的工资制度的确立,有赖于我们对社会主义市场经济体制下工资运动的规律性的认识。那么,社会主义市场经济条件下,工资运动有什么规律?现有的国内外工资理论研究是否揭示了规律性?如何用规律去指导经济实践活动?对这些问题的研究正是作者倾心关注、视为己任的。人们对工资问题的研究,一般多侧重于工资制度、工资形式或工资的某个方面,而作者却站在理论的高度,从基础理论的深层,进行“难度系数”较高的规律性研究,难能可贵。

该著对工资理论演变的回顾和评述,简明扼要,鞭辟入里。任何理论创新都要借鉴人类的优秀成果,并且继承前人的优秀成果的精华,以免走弯路,以便在前人的肩膀上站得更高,也可避免把前人早已提出的理论当作“新发现”来加以“创新”的笑话。因此,

理论史的研究是必要的。工资理论研究源远流长。从威廉·配第、亚当·斯密、大卫·李嘉图到马克思,从克拉克到马歇尔及萨缪尔森等,他们都提出了各自关于工资的理论 and 观点。本书作者对其都逐一进行了分析,既肯定了他们在工资问题上的理论贡献,又指出其缺憾和不足。通过对工资理论演变的回顾与分析,作者还总结出工资理论发展的轨迹,这就是:“工资理论的演变经过了由侧重于劳动的供给的研究(威廉·配第、杜尔阁、亚当·斯密、李嘉图、马克思等)到侧重于劳动的需求的研究(克拉克等),再到将劳动的供给与需求两方面结合起来研究(马歇尔为代表)的一个过程。这种演变过程表明,人们对工资运动规律的认识是伴随着实践的发展而发展,不断趋于成熟的。”(本书第15页)这些研究为作者理论创新提供了弥足珍贵的思想,奠定了坚实的基础。

该著观点新颖,在继承中有所发展。理论研究贵在创新,闵正良博士勤于思考,善于钻研,刻意求新,在继承前人理论成果的基础上,在本书中提出了自己颇具新意的关于工资理论的独到见解,主要有如下几点。

第一,在工资性质问题上,作者提出工资是劳动力商品价值和使用价值的综合反映,即劳动力商品“二因素工资论”。众所周知,马克思分析了资本主义制度下,劳动力商品的二重性,指出“工资是劳动力价值或价格的掩蔽形式”,并且具体分析了劳动力商品价值的内容及其构成。他又分析了劳动力商品的使用价值,指出:“劳动力的使用价值即是劳动自身”,并说:劳动力“这个商品的独特的使用价值,即它是价值的源泉,并且是大于它自身的价值的源泉”^①但却未论及劳动力使用价值对工资的影响。作者则在此基础上进一步提出:劳动力的使用价值也是决定工资的因素。工资既要反映劳动力商品的价值,也要反映劳动力商品的使用价值,工

^① 马克思:《资本论》第1卷,219页,北京,人民出版社,1975。

资受劳动力价值和使用价值的共同作用,是对劳动力价值和使用价值的综合反映。这就是“二因素工资论”。

第二,提出了工资量决定的规律性。在确认工资性质的基础上作者进一步论述了劳动力的使用价值可以度量,在作者看来,“既然劳动力的使用价值就是劳动,在商品经济条件下,一定量的劳动产品又总是表现为商品,而一定量的商品又总是可以折算为一定的货币额……于是劳动力使用价值大小就可以用其在单位时间内创造的社会财富量来度量。”并且指出劳动力的使用价值决定工资水平的上限,劳动力生产成本决定工资水平的下限,工资就是在这个上限和下限的区间内波动。

第三,提出了工资水平运动的趋势——平均工资率。作者借鉴马克思关于平均利润率形成及其分析方法,分析了在市场经济条件下,工资水平运动的规律性,提出了“平均工资率”的概念。论述了“等量劳动获得等量工资”是市场经济的客观要求,是劳动力自由流动的结果,是竞争的结果,这是工资运动的总趋势。并且指出平均工资率形成之后,任一社会组织在确定劳动者的工资水平时,都要受平均工资率的调节。这就在“二因素工资论”的基础上进一步阐述了工资运行的规律。

上述关于工资的性质、工资量及其运动规律的三个新观点,具有内在必然逻辑联系,是工资新论的有机组成部分。这些新观点都是在马克思关于工资理论及方法以及其他相关理论和方法的指导下得出的,既肯定了马克思关于劳动力商品价值在工资决定中的重要地位,是对马克思工资理论的继承,同时又提出了劳动力使用价值在工资决定中的重要地位,是对马克思工资理论的发展,较好地做到了继承和创新,坚持和发展的统一。

此外,作者还分析了劳动力商品二因素在不同历史发展阶段的工资决定中其地位是不同的,初级资本主义阶段,工资主要是由劳动力商品价值(生产成本)决定,而在当今发达的资本主义阶段,

劳动力商品使用价值在工资决定中的地位逐渐上升,据此提出了现实工资水平的形成是经过“三重均衡”过程的观点。这些分析也是发人深省,有助于人们深化对工资问题的认识。

在本书中,作者运用自己关于工资研究中所提出的规律性的理论,联系我国工资改革的实践,分析了“最低工资规定”、“下岗职工生活费”、“工资指导线”、“工效挂钩”、“工资地区差距”等问题,指出存在的问题,提出了改进的意见,较好地做到了理论和实际的统一。因此本书不仅具有较高的学术理论价值,而且具有实际应用和参考价值。

当前,我国正在贯彻《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》,推进收入分配制度的改革,完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度,坚持效率优先,兼顾公平,各种生产要求按贡献参与分配;正在实施的“人才强国”战略,提出要以鼓励劳动和创造为根本目的,加大对人才的有效激励;国家制定的《最低工资规定》于2004年3月1日起也将在全国范围内正式全面实施,并将继续推行“工资指导线”和劳动力市场工资指导价位制度。此著的出版适逢其时,故特此向读者推荐。

人们的认识不可能一蹴而就,理论创新更是如此。书中对某些问题的论述和分析比较笼统,没有细化。实践在发展,人们的认识和理论必须随着实践的发展而深化和发展。希望作者继续努力,深化和完善“二因素工资论”,补充书中的缺陷和不足,做出更大的成绩。

刘家声

2003年12月20日于兰州大学

内容提要

工资水平的决定,是经济学的一个基本问题,也是历来颇多争议的问题。本书从劳动力商品本身的二因素——价值和使用价值出发,来解释工资水平决定的规律性,这在工资理论研究的方法上具有创新性。

本书在充分分析了劳动力商品的特殊性之后指出,劳动力商品使用价值的大小是可以度量的,劳动力在单位时间内创造的价值量(表现为一定的货币额)的大小可表明劳动力商品使用价值量的大小。既然劳动力商品的使用价值可以度量,那么,不同劳动力的使用价值之间就可以比较大小;劳动者的劳动能力与使用价值之间具有密切的关系,但不能代替。具有相同价值的劳动力,表现出来的使用价值可能不同,甚至差异十分悬殊,因为使用价值的大小还要受劳动者的劳动能力、劳动态度和劳动条件等各种因素的影响。劳动力的使用价值决定工资的上限,劳动力的生产成本决定工资的下限。在正常情况下,工资就是由在劳动力使用价值决定的上限和劳动力生产成本决定的下限所构成的区间内上下波动的。工资不仅仅是劳动力价值的货币表现,同时也还是劳动力使用价值的货币表现;工资不仅应能补偿劳动力消耗,而且还应使劳动力得到增值,使劳动力获得扩大再生产。

本书认为,每个具体劳动者的价值和使用价值之间通常具有正比例关系,但不同的劳动力,其价值和使用价值之间却有着不同的比例系数。

本书将工资支付方式归纳为两类,并对其进行了对比分析,指出两类工资支付方式的差异,会导致最终工资支付总额的差异,从而工资对劳动者劳动付出等反映准确程度的差异。

本书认为,工资决定具有历史阶段性:早期的工资主要由劳动力价值决定,随着时间的推移,劳动力使用价值在工资决定中的地位逐渐上升。

本书借用马克思分析平均利润率形成的思想方法分析工资形成的规律性,指出对劳动者来说,如何使用自己的劳动力也是一种经营活动,也要求在“投入”既定条件下“产出”(报酬)的最大化。在市场经济条件下,这一主观追求与劳动力具有流动性的客观条件相结合,必然导致同量(脑力和体力)劳动的付出,所获工资水平具有趋同趋势,即平均工资率的出现。

本书认为,劳动力成为商品,也是社会主义市场经济的客观要求;劳动力的所有者是否具有部分剩余产品索取权,主要取决于劳动者所处的企业制度。

本书通过对劳动力市场类型的划分等,将人们对影响工资的因素的分析引向深入,并提出现实工资水平的形成是“三重均衡”的观点。文章运用上述的工资理论,对“下岗职工生活费”等我国改革中一些与工资相关政策的经济依据做了分析。

最后,本书就我国当前工资改革中出现的“工效挂钩”的副作用、垄断行业与非垄断行业工资差异、地区工资差异等问题发表了自己的看法。

英文摘要

Abstract

The determination of wage level is one of the basic and controversial issues in economics. The present thesis aims to interpret the regularity of the wage level determination from the perspective of the two factors of labour commodity - value and use value. This approach to the wage theory has its own prominent originality.

After an elaborate analysis of the peculiarity of labour commodity, the paper points out that the magnitude of the use value of labour commodity can be measured, and that the magnitude of value created by the labour within a given unit of time (represented as a given amount of money) is an indication of the magnitude of the use value of labour commodity. Now that the use value of labour commodity is measurable, a comparison can be made of the use value of different labour. There is close relationship between the work capacity of workers and their use value, but the two can't replace each other. Owing to the influences from the worker's work capacity, working attitude, working conditions and many other factors, labour that has identical value may exhibit different use value. This kind of difference might sometimes be very great. The use value of labour determines the upper limit of the wage, and the production cost of labour determines the lower limit of the wage. Under normal circumstances, the wage fluctuates between the upper limit determined by the use value of

labour and the lower limit determined by the value of labour . The wage is the monetary representation not only of the value of labour , but also of the use value of labour . The wage should be able to compensate for the wear and tear of labour , increase the value of labour and render it able to expand production .

The author holds that the value of the individual worker is in direct proportion to his use value . As far as different labour is concerned, however, different proportional coefficient may exist between the value and use value .

Wage payment is classified into two types in the present paper and a contrastive analysis is made of the two . It is pointed out that the difference between the two types of wage payment will result in the difference in the total amount of wage payment as well as the difference in the accuracy of wage in reflecting the worker's efforts .

The author holds that wage determination is characterized by historical periods . In early times, wage is mainly determined by the value of labour . With the passage of time , the use value of labour plays an increasingly more important role in wage determination .

In analysing the regulation of wage formation the author makes use of Carl Marx's approach to the formation of average profit rate, pointing out that , as far as the individual worker is concerned, how to make use of his/her labour is a sort of operation activity, and also seeks maximum "output" (reward in the form of pay) from given "input" . Under the condition of market economy, this subjective seeking for maximum output, together with the objective condition of labour mobility, will inevitably bring about the trend in which the same amount of labour (both mental and physical) will yield roughly the same level of pay, hence the appearance of average wage rate .

The paper suggests that it is the objective requirement of socialist market economy for labour to become commodity. Whether the owner of the labour has claims to part of surplus product depends mainly on the corporate system in which the worker works.

Through a classification of the types of the labour market, the paper improves on current analyses of the factors affecting wage and puts forward the idea that the actual formation of the wage level is "triple equilibrium". In the light of the above wage theory, the paper analyses the economic bases of the wage-related policies in China's economic reform, such as the policy concerning the allocation of living expenses for unemployed workers.

The paper concludes by offering the author's own points of view on issues that have arisen in the wage reform in China, including the negative effect of linking wage with profit, "pulling through the back door" to be out of work, the difference in wage between monopolist and non-monopolist industries, and the name and reality of the difference in wage among different regions.

[Key words]

commodity of labour, peculiarity, wage determination

目 录

1. 导论	(1)
1.1 问题的提出	(1)
1.2 工资理论的演变与评述	(4)
1.3 工资理论演变的简要总结	(14)
1.4 本书分析所依据的制度背景	(15)
1.5 本书的结构	(17)
2. 工资的性质	(19)
2.1 劳动力商品与普通商品的不同之处	(19)
2.2 工资性质辨析	(22)
2.2.1 关于“工资是劳动力价值的货币表现”	(22)
2.2.2 关于“工资是租金”	(26)
2.2.3 关于“工资是折旧”	(27)
2.2.4 关于“工资是劳动的价格”	(28)
2.3 小结	(33)
3. 劳动力商品的二因素与工资水平决定	(34)
3.1 劳动力商品价值的确定	(35)
3.1.1 劳动力商品的生产成本的确定	(35)
3.1.2 劳动力商品价值构成中增值部分的确定	(38)
3.1.3 劳动力商品的“生产成本”与“价值”概念的辨析	(39)
3.2 劳动力商品的使用价值	(41)
3.2.1 劳动力商品的使用价值的度量与比较	(41)

3.2.2 劳动力商品使用价值与劳动能力的关系	(43)
3.3 劳动力商品价值与使用价值的关系	(45)
3.4 工资波动区间的理论依据	(48)
3.4.1 工资的波动	(48)
3.4.2 工资波动的下限与劳动力商品生产成本	(48)
3.4.3 工资波动的上限与劳动力商品使用价值	(49)
3.4.4 劳动力商品两因素与工资波动区间	(49)
3.5 工资决定的历史阶段性	(52)
3.5.1 资本主义初期工资主要由劳动力商品的价值决定	(53)
3.5.2 劳动力商品使用价值在工资决定中地位的上升	(56)
3.5.3 重视劳动力使用价值在工资决定中的作用也是 社会主义市场经济的要求	(57)
3.6 “二因素工资论”的方法论意义	(58)
4. 劳动者生命周期与工资水平	(59)
4.1 个体劳动者生命周期与工资水平	(59)
4.2 抚养系数与工资水平	(61)
4.2.1 从可能性看抚养系数的确定	(62)
4.2.2 从必要性看抚养系数的确定	(63)
4.2.3 结论	(63)
4.3 工资支付方式与工资水平	(64)
4.3.1 两种典型的工资支付方式	(64)
4.3.2 对两种工资支付方式的比较与分析	(64)
4.4 工资收入的均匀程度对劳动者生活的影响	(68)
5. 平均工资率	(70)
5.1 劳动力流动与平均工资率的形成	(70)
5.1.1 关于生产性劳动和非生产性劳动划分意义的局限性	

.....	(70)
5.1.2 “等量劳动获得等量工资”是市场经济的客观要求	(74)
5.1.3 阻碍平均工资率形成的因素及其克服	(78)
5.1.4 平均工资率与按劳分配	(81)
5.1.5 加快市场化进程的紧迫性	(82)
5.2 非经营性组织中劳动者工资的确定	(82)
5.2.1 非经营性组织中劳动者工资确定的特殊性 ...	(82)
5.2.2 非经营性组织中劳动者工资的确定	(83)
5.3 同质劳动者之间的竞争	(84)
5.4 平均工资率与二因素论	(87)
6. 对影响工资因素的再探讨	(88)
6.1 值得深入研究的几个影响因素	(88)
6.1.1 按空间划分形成的三种类型的劳动力市场 ...	(88)
6.1.2 根据对供求关系反应的灵敏程度差异划分形成的 三种类型的劳动力市场	(89)
6.1.3 工会在工资形成中的作用	(89)
6.1.4 企业文化对工资的影响	(91)
6.2 工资水平的三重均衡	(92)
7. 从分配角度看的工资	(95)
7.1 关于劳动力所有权与劳动力是否是商品	(95)
7.1.1 劳动力所有权	(95)
7.1.2 对劳动力的使用方式并不改变劳动力的个人所有 制性质	(97)
7.1.3 劳动力作为商品是市场经济的客观要求	(98)
7.2 社会主义工资与资本主义工资的异同	(100)
7.3 关于按劳分配	(102)
7.3.1 马克思关于按劳分配的思想	(102)

7.3.2 当代社会主义按劳分配的实践	(104)
7.3.3 市场化改革对“按劳分配”政策的影响	(106)
7.3.4 一个争论:按劳分配的对象	(107)
7.3.5 关于按要素分配与按劳分配的关系	(111)
7.4 关于对剩余产品的索取权	(113)
7.4.1 资本的属性	(113)
7.4.2 劳动力是否具有“资本”的“三性”	(114)
7.4.3 “人力资本”理论对认识这一问题的帮助	(116)
7.4.4 劳动要素投入的内容及其报酬	(116)
7.4.5 价值创造与价值分配的不一致性	(117)
7.4.6 对工资水平上升的解释	(119)
7.4.7 启示与现实意义	(119)
7.5 运用基尼系数进行国际比较的局限性	(120)
8. 工资理论与我国工资改革	(126)
8.1 工资理论对工资改革的指导意义	(126)
8.1.1 企业的工资改革与二因素工资理论	(126)
8.1.2 非盈利性组织中劳动者的工资改革与平均工资率	(128)
8.2 “最低工资法”和“下岗生活费”等的理论依据	(128)
8.2.1 “最低工资法”中最低工资的理论依据	(128)
8.2.2 “下岗职工生活费”的理论依据	(130)
8.2.3 “工资指导线”的理论依据	(131)
8.3 工资理论在工资宏观管理中的运用	(134)
8.4 我国工资改革实践	(135)
8.4.1 我国企业工资改革的实践	(135)
8.4.2 我国行政事业性单位工资改革的实践	(140)
8.5 我国工资改革中存在的问题	(140)
8.5.1 “工效挂钩”中存在的问题	(140)

8.5.2 职工“下岗走后门”问题	(153)
8.5.3 垄断行业与非垄断行业的工资水平差异	(158)
8.5.4 行政事业单位中工资存在的问题	(159)
8.5.5 地区工资差距问题	(160)
附 录	(163)
致 谢	(173)
参考文献	(174)
后 记	(179)

1. 导 论

1.1 问题的提出

工资水平的决定是经济学的一个基本理论问题。

经济学意义上的工资与管理学意义上的工资有所不同。经济学意义上的工资,研究的是工资的性质是什么以及工资水平决定的规律性。管理学上的工资,则侧重于微观单位的工资形式、工资制度及具体工资水平的决定。两者相比,前者回答的是本源的、更实质性的东西,也抽象一些;后者则属操作性的,比较具体。各个企业之间工资的具体形式及工资水平,因各种原因而有所不同,甚至差别较大。由于现实的任何工资现象都是其本质的表现,所以,经济学意义上的工资与企业管理学意义上的工资不应矛盾,而是互相印证的,而且应该对管理学意义上的工资的任一具体现象做出解释。也正是在这个意义上讲,要将两者绝对地、截然地分开是不可能的。本文所言工资,更多的是侧重于经济学意义上的工资。

迄今为止的工资理论已经很多,其中,有不少对我们理解工资的运动规律具有一定的帮助。但笔者认为,已有的工资理论都有不完善之处,如以马克思为代表的包括亚当·斯密、大卫·李嘉图在内的著名经济学家,从劳动力的形成与价值决定的角度去考察工

资的决定,将劳动者所得报酬(工资)与劳动力商品的价值大小相联系,但却忽视了劳动者劳动付出的多少与工资的关系,因而不能完全解释现实工资的决定及其变动规律。克拉克等著名学者从劳动产出和劳动使用方的角度来考察工资的决定,将工资与劳动付出、劳动效率相联系是有道理的,但他们却不提劳动力商品价值在工资决定中的作用,因而,他们的工资理论也是不完整的。马歇尔的工资理论被认为是当今最新、最有影响的工资理论,这一工资理论注意到了劳动力商品的价值与劳动力的边际产出两个方面对于工资决定的重要性,并将二者分别归为劳动的供给和劳动的需求两个方面来分析,最后得出工资由劳动的供求所形成的均衡来决定的结论。马歇尔把工资理论研究极大地向前推进了一步,但他对劳动力商品价值与劳动边际产出分别在工资决定中的重要性,只做了充分肯定,而未对两者在工资决定中的作用从数量关系上做具体、详细的说明,而且,他的理论本身也是自相矛盾的:一方面,他认为工资由劳动的供求决定,另一方面他又认为工资由劳动的边际产出决定。^①所以均衡工资理论对工资运动的规律性所做出的回答并不能使人满意。

自从中华人民共和国成立以来,我国对工资理论的研究经历了两个阶段。从中华人民共和国成立到1978年党的十一届三中全会,是我国工资理论研究的第一阶段。这一时期,我国的社会主义工资理论研究是在学习和借鉴苏联从事社会主义经济建设的经验的基础上展开的,其主要内容和特点有二:第一,它以马克思主义经济理论为基础,马克思关于按劳分配的理论和原理是其形成和发展的真正来源,基本上将社会主义的工资理论与资本主义的工资理论相对立;第二,高度集中、统一管理的计划经济是这一时期工资理论研究的体制背景,工资理论研究服务于计划经济体制

^① 马歇尔:《经济学原理》下卷,192、215页,北京,商务印书馆,1965。