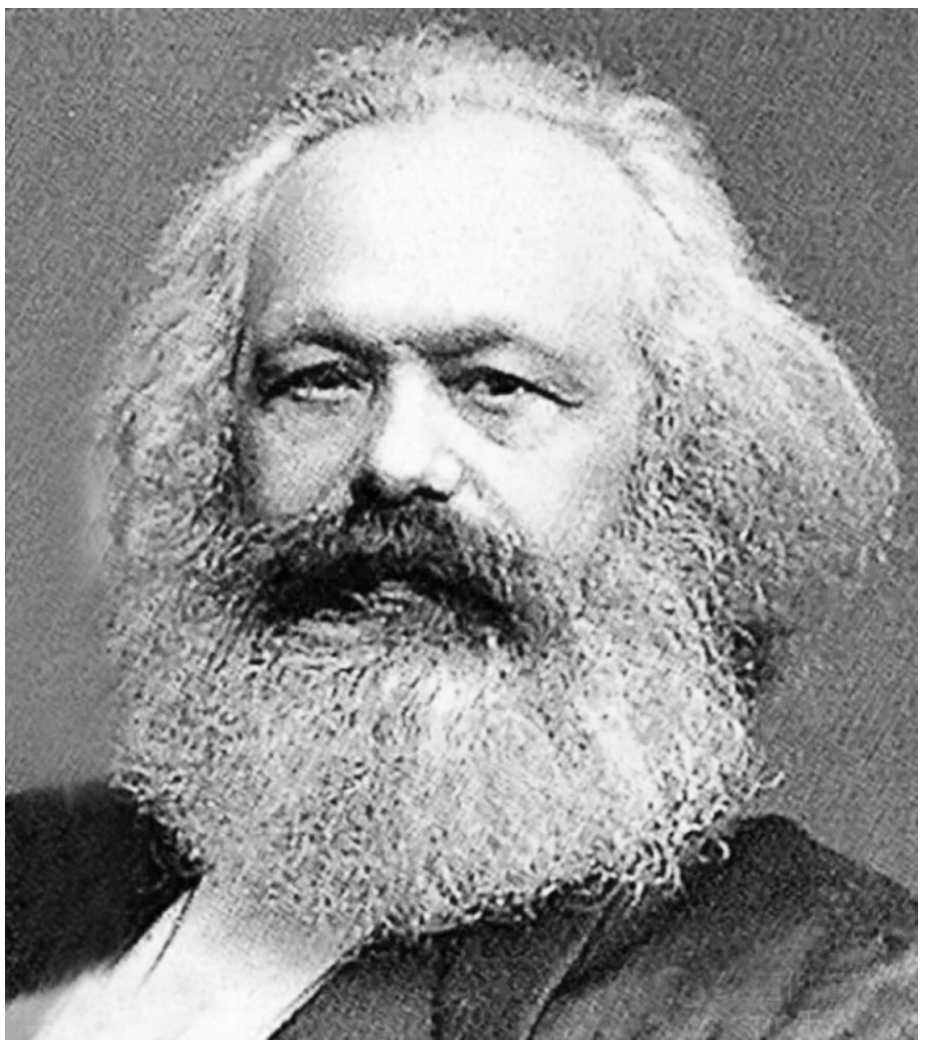
2018年11月5日 星期一
编辑:刘晓琼 版式:吉学莉
企業家日報 ENTREPRENEURS' DAILY

论《资本论》的创新

——从“劳动没有价值”到“劳动具有价值”

■ 吉林省社会科学院经济研究所 关柏春



> 马克思在《资本论》中得出的一个具体结论是,“劳动没有价值”,它客观反映了资本主义现实,因而是正确的。但是,它不符合社会主义市场经济的现实。我们应当把马克思主义基本原理与社会主义市场经济现实相结合,得出崭新的结论,即“劳动具有价值”。马克思主义经济理论必然会随着时代的发展而创新,《资本论》必然会在新的时代获得新生。

马克思在《资本论》中曾经证明“劳动没有价值”,它反映了资本主义现实,因而是正确的。但是,它不符合今日社会现实。我们应当把马克思主义基本原理与社会主义市场经济现实相结合得出崭新的结论,即“劳动具有价值”。在此基础上,自然就能说明市场是价值的实现条件,我们应当充分开放劳动市场,从而使劳动的价值得到比较充分的实现,这样就能实现按劳分配的原则了。

一、马克思证明“劳动没有价值”的涵义

马克思在《资本论》中证明了劳动力商品范畴,进而证明了剩余价值理论,从而揭示了资本主义的剥削本质,这样就为唤起无产阶级进行剥夺剥夺者的革命提供了科学的理论根据。

马克思首先证明,在资本主义社会劳动者付出劳动之后并未得到自己的全部劳动,他所得到的工资只是必要劳动的回报,(马克思曾说过,“工资所支付的只是必要劳动”。参见马克思:《经济学手稿1861—1863年》第1卷,《马克思恩格斯全集》第48卷,人民出版社1988年版,第10页)仅仅就相当于劳动力价值,而(剩余劳动创造的)剩余价值则被资本家无偿占有了。这样,他就证明了劳动力商品范畴,他的意思就是说劳动者出卖的是劳动力,而不是劳动。在此基础上,马克思说明工资是劳动力的价格,而非劳动的价格,这样就揭示了资本主义工资的剥削本质。

在揭示工资的本质之前,马克思首先批判了古典经济学家关于“劳动价值”的说法,证明了劳动并没有价值。马克思主张“劳动没有价值”的意思就是说,劳动者出卖的是劳动力,而不是劳动。如果说劳动者出卖的是劳动,那就等于说劳动者付出劳动之后又占有了自己的全部劳动,那就等于说劳动者与资本家是在进行等量劳动交换,但是这与资本主义剥削现实相矛盾。所以,他的结论就是作为商品的是劳动力,而不是劳动。价值是商品的属性,只有商品才具有价值。但是,劳动并未作为商品,既然是这样,它怎么会有价值呢?可见,马克思通过证明“劳动没有价值”就揭示了资本主义的剥削本质,同时它也是《资本论》理论体系的重要一环。

古典经济学家认为,劳动成了商品,并且具有价值。他们通过“劳动价值”范畴掩饰了资本主义剥削,他们主张劳动商品的观点是为资产阶级的利益服务的。马克思要揭示资本主义的剥削本质就要直接面对古典经济学家的理论遗产,他就要进行理论批判。他首先说明劳动并没有价值,进而揭示了“劳动价值”观点的虚伪性质。马克思的观点客观反映了资本主义的现实,因而是正确的。

二、从现实出发即可证明“劳动具有价值”

社会主义与资本主义根本不同,社会主义市场经济是一种全新的现实。

在这里,人们普遍遵循了等量劳动相交换的原则。也就是说,劳动者付出劳动之后,一方面直接领取了工资,一方面又直接或间接地占有了“社会扣除”的部分。或者说,劳动者付出劳动之后又占有了自己的全部劳动。(参见马克思:《哥达纲领批判》,《马克思恩格斯全集》第19卷,人民出版社1963年版,第21页)尤其应当指出的是,在社会主义市场经济中这种劳动交换又采取了等价交换的形式。面对这样的现实,我们就不能说“劳动没有价值”了。

在社会主义市场经济中,劳动者需要就业,企业需要招工,他们之间互相需要,他们只有相互结合,进行生产活动才能创造物质文化财富,才能满足各自的需要。通过市场,他们就直接见面了,然后经过相互了解,经过讨价还价就会建立起劳动交换关系,即劳动者付出个人劳动,企业支付货币工资。对于这种交换关系,我们也可以用一个简单的等式来表示,即个人劳动=货币工资,这也就是劳动价值的表现形式。现在,劳动的价值已经客观地表现出来了,再说“劳动没有价值”就不符合实际了。“个人劳动=货币工资”,这个等式与马克思曾经分析过的“20码麻布=2镑”那个等式的意义是一样的,(参见马克思:《资本论》第1卷,《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1975年版,第51页)马克思通过分析那个等式就说明了商品的价值,我们通过分析劳动交换这个等式就能说明劳动的价值。由此可见,我们把马克思主义基本原理与社会主义市场经济现实相结合,就得出了崭新的结论。

当然,我国经济学界的绝大多数人都否认“劳动具有价值”,他们错把马克思在资本主义社会得出的具体结论简单照搬到社会主义现实中来了。目前高校和成人教育中使用的政治经济学教科书基本上都是否认“劳动具有价值”的,或者是以否认“劳动具有价值”为前提的。但是,它们却不符合今天的现实,是完全错误的。

三、证明劳动的价值需要破解同义反复难题

一旦我们说明“劳动具有价值”,那么很多学者就会质问,说明劳动的价值不是要导致同义反复的问题吗?是的,“劳动具有价值”是一个崭新的命题。但是,万事开头难。证明劳动的价值绝非易事,其原因在于不仅证明劳动的价值本身就比较复杂,而且还必然会遭遇同义反复这样一个难题。不破解这个难题,也就无法证明劳动的价值。这个难题是绕不过去的,我们必须迎难而上。

绝大多数经济学家都认为,要说明劳动的价值就必然会导致同义反复的问题。那么,说明劳动的价值是否必然会导致同义反复的问题呢?是的,在有的情况下说明劳动的价值就必然会导致同义反复的问题,但是在另一种情况下说明劳动的价值就没有同义反复的问题了。也就是说,这里有两种情况,应当分别做出说明。大家知道,古典经济学家创立了劳动价值论,这是他们对于经济科学的重大贡献。但是,他们的劳动价值论还不科学,他们不懂得劳动的二重性。在他们那里,决定价值的劳动与作为交换对象的劳动是同一的。所以,如果从他们的非科学的劳动价值论出发说明劳动的价值就等于说劳动的价值由劳动决定,那就必然会导致同义反复的问题,比如12小时劳动的价值由12小时劳动决定就是毫无意义的同义反复。但是,如果我们从马克思创立的科学的劳动价值论出发说明劳动的价值其结果就完全不同了。众所周知,马克思创造性地证明了劳动的二重性。在马克思那里,生产商品的个人劳动具有二重性,是具体劳动与抽象劳动的统一,商品的使用价值是由其中包含的具体劳动创造的,商品的价值是由其中包含的抽象劳动创造的,这样就使劳动价值论科学化了。(参见马克思:《资本论》第1卷,《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1975年版,第55页)在他看来,决定价值的劳动与作为交换对象的劳动是不同的。在现实中,劳动者之间的劳动是有差别的,其劳动的复杂程度、熟练程度和劳动强度都有可能会有所不同。所以,在同一的具体劳动时间内,各个劳动者的劳动当中包含的抽象劳动就会有所不同。同时,就单个人而言,任何个人都是一个特殊,他的个人劳动的复杂程度、熟练程度和劳动强度都不可能和社会的平均水平相一致,实际上他的劳动复杂程度、熟练程度和劳动强度或者高一些,或者低一些,总而言之他是一个特殊。那么,个人劳动的价值是由什么决定的呢?我们都知道,决定价值的劳动时间不可能是个别劳动者付出劳动中的具体劳动的量,而是其中包含的抽象劳动的量,其具体数量由社会必要劳动时间来表示。社会必要劳动时间指的是,在现有的社会正常的生产条件下,以社会平均的劳动熟练程度和劳动强度为标准完成某一劳动岗位上的劳动定额所需要的劳动时间。(参见马克思:《资本论》第1卷,《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1975年版,第52页)很显然,它指的是某种社会平均数。这样,决定价值的劳动时间与个别劳动者付出的具体劳动时间就会有所不同了。比如,张老三和李老四这两个劳动者之间劳动的复杂程度就是不同的。在同一具体劳动时间内,比如同在8小时具体劳动时间内,不同劳动者之间因为劳动的复杂程度不同,其中包含的决定价值的社会必要劳动时间就会有所不同。比如,张老三的劳动比较复杂,他的8小时劳动当中包含的决定价值的社会必要劳动时间可能是12小时,那么决定他的8小时劳动价值的社会必要劳动时间就是12小时;李老四的劳动比较简单,他的8小时劳动当中包含的决定价值的社会必要劳动时间可能是6小时,那么决定他的8小时劳动的价值的社会必要劳动就是6小时。看看吧,当我们这样说明劳动的价值时哪里还有什么同义反复的问题呢?由此可见,只有从古典经济学家的非科学的劳动价值论出发说明劳动的价值才会导致同义反复的问题,一旦我们从马克思创立的科学的劳动价值论出发说明劳动的价值就没有同义反复的问题了。

对于说明劳动价值的两种情况,目前学术还只是知其一,而不知其二。

有些学者可能还会问,创立了劳动二重性理论的马克思不也提出过同义反复的问题吗?是的,马克思也曾提出过这个问题,他曾说道要说明劳动的价值就必然会导致同义反复的问题。(参见马克思:《资本论》第1卷,《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1975年版,第585页)上面我们说明,从马克思创立的劳动二重性理论出发说明劳动的价值并没有同义反复的问题,但是创立了劳动二重性理论的马克思却提出了同义反复的问题,这似乎是一个矛盾,是一个难题。是的,对于很多学者来说它就是一个难题,是一个难解之谜!好吧,现在就让我们破解这个难题,揭破这个谜!应当指出,马克思的结论是从斯密的非科学的理论前提出发推论出来的,他是为了批驳古典经济学家的错误观点才这样做的。在这里,马克思采用了归谬反驳法,即从论敌的非科学的理论前提出发进行合理推论,推论出荒谬的结论,从而反驳论敌的论点或结论。可见,马克思只是为了同论敌进行论战才提出同义反复问题的,同义反复的结论是从古典经济学家的非科学的理论前提出发推论出来的,马克思如果从自己的科学理论出发说明劳动的价值是不会发生同义反复问题的。

然而,卫兴华、林岗两位教授却认为,马克思主张说明劳动的价值就必然会导致同义反复的问题,他们这是错把斯密的逻辑结论强加给马克思了。(参见卫兴华、林岗主编:《马克思主义政治经济学原理》,中国人民大学出版,1999年版,第79页)当然,坚持这种观点的绝不止于他们两位,实际上坚持这种观点的学者是很多的,我们举他们两位不过是以他们为代表而已。

四、证明“劳动具有价值”的现实意义

从今天的现实出发很容易就能得出结论,劳动是具有价值的。进而就可以说明,工资是劳动的价格,是劳动价值的表现形式,它应当以劳动的价值为基础,应当通过竞争过程形成,这样它就能够趋近准确地反映个人劳动的价值,从而就能实现按劳分配的原则了。

现在看来,证明劳动的价值对于我们解决现实中的分配问题,其意义实在是太重大了。

大家知道,我们一直都主张按劳分配,但在实践中却始终也没有很好地实现按劳分配的原则。改革开放之初,我们就认识到了分配方面的问题,那时的主要问题就是平均主义,大锅饭,干多干少一个样,干好干坏一个样。当时我们就曾痛下决心,要通过经济体制改革彻底解决分配方面的问题。但是,经过这些年的改革,不仅原来的问题没有得到解决,反倒还引发了一系列新问题。原来仅仅就是企业内部的平均主义问题,改革开放之后又发生了行业之间差距过分悬殊、地区之间差距过分拉大的问题,垄断行业维持着高工资、高福利(“电力行业抄表工年薪十万”的问题多年来为公众所诟病,但至今仍未得到解决),农民工工资却长期在低水平徘徊,近些年又发生了国企高管自定高薪的问题,尤其严重的还有不时发生的拖欠农民工工资的问题,等等。总而言之,分配方面的问题不仅更加严重了,而且还更加复杂了。但是,如果做些深入的研究就会发现,问题并非那么复杂,因为所有这些问题都可以归结为一个问题,或者说一言以蔽之,就是工资背离了劳动者付出的“劳”,做出了较大贡献,本该多得的不仅没有多得,反而还少得了;没做出什么贡献,本该少得的不仅没有少得,反而还多得了。相应地,要想解决问题也就非常简单,只要能使工资反映个别劳动者付出的“劳”,就能实现按劳分配的原则,一切分配问题就都能迎刃而解了。

要实现按劳分配的原则,首先就应当解决“劳”的计量问题。否则,不解决“劳”的计量问题怎么可能按劳分配呢?可见,解决“劳”的计量问题是实现按劳分配原则的关键。但是,以往的人们一直都以为这是一个大难题,在实践当中人们都非常无奈地选择了“评”的办法,但是“评”的结果就是平均主义、大锅饭;应当指出,传统的按劳分配理论有其局限性,即它们极力赞颂按劳分配原则的优越性,但却始终也没有说明按劳分配原则的实现形式,一直也没能解决“劳”的计量问题。然而,非常可喜的是,我们现在发现证明了劳动的价值之后再计量劳动者付出的“劳”就是极其简单的了。我们都知道,价值反映了劳动交换关系,是对劳动交换关系的抽象,所以它看不见,摸不着,因而是无法直接计量的。但是,价值作为劳动交换关系的内在本质必然要通过某种外在形式相对地表现出来。劳动价值的表现形式是劳动的价格,即货币工资。工资作为劳动的价格是劳动价值的表现形式,它应当以劳动的价值为基础,应当通过竞争过程形成,这样它就能够趋近准确地反映个人劳动的价值。当然,价格因受供求关系的影响而会发生波动,所以它不可能绝对准确地反映价值。但是,这是价值表现的必然形式,它必然要通过价格形式相对地表现出来。同时,我们也要看到,价格无论怎么波动,它都要围绕着某个中心而波动,这个中心就是价值,也就是说通过价格波动过程价值就能够得到趋近准确的实现。这里的价格波动过程实际就是市场上的竞争过程,也就是说通过竞争过程劳动的价值就能得到趋近准确的计量,各级各类劳动者就都能各得其所,多劳的就能多得,少劳的就要少得,从而就能实现按劳分配的原则。由此可见,价值虽然无法直接计量,但却可以间接计量。证明了劳动的价值之后就应当进一步说明,能够展开充分竞争的市场是劳动价值得以充分实现的必要条件,为使劳动价值得到充分的实现就应当充分开放劳动市场,创造劳动价值得以充分实现的必要条件,从而使劳动者能够展开充分的劳动竞争,在此之后分配方面的所有问题就都能够迎刃而解了。显而易见,劳动竞争具有非常重要的意义。通过劳动竞争,“劳”的价值就能得到趋近准确的实现,所以它既是劳动价值的实现形式,也是按劳分配原则的实现形式。

过去,分配方面发生了种种问题,现在看来其中有体制上的原因,也有理论上的原因。理论上的原因指的就是,占据主流地位的经济学家们都否认“劳动具有价值”。那么,否认“劳动具有价值”是什么意思呢?它的意思就是说,劳动是不值钱的。这就等于说,对于劳动者付出的劳动没有必要支付工资,即使支付工资也不必和劳动相关,给你工资是对你的恩赐,只要能够维持你的生存就行了。试想一下,按照这样的逻辑办事,劳动者还能有好果子吃了吗?毫无疑问,按照这样的逻辑办事上述分配方面的种种问题就都是不可避免的了。可以说,过去分配方面的种种问题都是这种理论观点的必然结果,至少都与这种理论观点相关。

前面我们说明,证明了劳动的价值之后自然就能认识到通过劳动竞争就能使工资趋近准确地反映劳动者付出的“劳”,从而就能实现按劳分配的原则了。其实,对于劳动竞争的意义马克思很早就曾做过说明。比如,他曾说道“你每小时的工作和我每小时的工作是不是等值?这是要由竞争来解决的问题。”(参见马克思:《哲学的贫困》,《马克思恩格斯全集》第4卷,人民出版社1958年版,第96页)可见,对于解决分配问题而言劳动竞争具有决定性意义。

既然劳动竞争具有如此重要的意义,我们就应当做些具体的说明。

显而易见,劳动竞争是通过劳动市场实现的。在劳动市场上,参与竞争的主体有众多的企业和无数的劳动者。劳动竞争包括了劳动者之间的竞争,企业之间的竞争,劳动者与企业之间的竞争。劳动者之间的竞争是供给者之间的竞争,他们的竞争会使劳动价格下降;企业之间的竞争是需求者之间的竞争,他们的竞争会使劳动价格上升;最后是劳动者与企业之间的竞争,他们的竞争会形成一个均衡价格,这个均衡价格就能趋近准确地反映劳动的价值。

劳动竞争过程首先是在同一企业内部展开的。在同一企业内部,某些劳动岗位要求员工具备的劳动技术等级也许是相同的,但这些劳动岗位现行的工资标准则未必是相同的。在能够展开充分竞争的条件下,每个劳动者都会对比分析各个岗位的技术要求和工资水平,都会按照自己的标准进行分析判断,他们或者满足于自己所在的劳动岗位,或者期望到自己中意的新的劳动岗位。这时候,同一行业同一技术等级的劳动者之间就会展开竞争。在目前的阶段,一般来说工资较低的劳动岗位上的劳动者都愿意流动到工资较高的劳动岗位并要求在那里就职。但是,由于工资高的劳动岗位的劳动供给增加,这个劳动岗位上的劳动价格就会相应降低;同时,由于劳动价格较低的劳动岗位上的劳动供给减少其劳动价格就会相应提高。经过这样的相互竞争和价格变动过程,最后就会使同一行业同一技术等级的劳动者在任何一个具有同等技术要求的劳动岗位上都能够获得同等工资收入,使同一行业同一等级的劳动价格趋于平均化,各个等级的劳动价格也都会按着各自的等级标准而趋于平均化。同时,企业的某些特殊岗位需要高级技工,它们可能还虚位以待,没有找到合适的人选,面对这样的问题企业就必须提高这个岗位的工资标准,直到有了合适的人选为止,通过这样的竞争过程就会使不同等级的劳动价格适当拉开差距。随后,不同企业之间的同一行业同一技术等级的劳动者之间也会展开竞争,同一行业不同等级之间、不同行业之间也会展开竞争。最后,在整个社会范围内就会形成这样一种局面,就劳动者工资的数量而言,行业之间会各有特点,各个等级之间会保持相应差距,而同一等级内部则会平均化,从而能够使某一等级的劳动者无论在任何地方的任何企业都能够获得这一等级的平均水平的工资收入(抛开地区级差因素)。

这些年来,为了推动劳动竞争人们创造了非常丰富的经验,但是通过反复的比较我觉得还是大同市肉制品厂的经验最具有典型性。为了深化改革,大同市肉制品厂在1992年就制定了劳动竞争规则,实行了竞争招标形成工资的办法。他们的具体做法是:1、凡是又脏又累,没人愿干的工种,就提高其工资,一直提到有人愿意去干的数额为止。2、凡是轻松干净,人人争着去干的工种,降低其工资,一直降到没有争抢而又符合生产经营需要的数额为止。3、如果职工认为自己的工种工资低,可以申请提高工资,经部门领导在本部门或全厂按原工资招标,如无人应标,则可适当提高工资;如有人应标接受原工资,本人就需离开;如不愿离开,则必须在原工资基础上每日降低5角。4、如果有人愿意干别人已经干着的工种,先决条件是必须比这个工种日工资降低5角,由主管部门批准,即可取代原工种员工;但原工种员工愿意继续干,则在同等条件下优先让原工种员工继续工作。(参见《经济日报》1992年2月10日)依笔者所见,他们的做法是非常值得称道的,他们把竞争机制充分地引入到岗位选择和工资形成过程中来了。当然,他们把招标范围局限在本厂之内,这不能不说是一个缺陷(但是,我们应当注意到他们制定竞争规则那时候市场经济的认识还没有被普遍接受呢!),至少从发展的观点看是这样,将来如果能把招标范围扩大到整个社会就更好了。现在,“跳槽”已经成了一个热门话题,我以为这是一个极好的现象。实际上,跳槽就是个人寻找更能发挥自身才干的环境,以更充分地实现自身劳动价值的过程。有些企业为了提高效益降低成本,就采取了降低工资(或相对调整)或裁减员工的办法;同时,也有很多企业在纷纷高薪聘请能人。这些都是劳动竞争的具体形式,推动了劳动的优化利用和劳动价值的充分实现。总之,劳动竞争的态势已经开始形成,劳动竞赛的潮流已经开始涌动,这是可喜可贺的。

人们的社会结合本身就会产生竞争心。(参见马克思:《资本论》第1卷,《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1975年版,第362页)劳动是人们的生存条件。在现代社会,劳动都是通过社会结合的形式而进行的。在劳动过程中,人们必然地就会展开劳动竞争。当然,只有在劳动受到尊重和激励的条件下才能这样,否则劳动竞争心不会自然地产生。比如,在计划经济时期工资仅仅与学历、工龄等非劳因素相关联,而与实际付出的劳动却不相关,干多干少一个样,干好干坏一个样,结果就使劳动者展开了偷懒的竞争,(参见马克思:《哲学的贫困》,《马克思恩格斯全集》第4卷,人民出版社1958年版,第116页)其教训是非常深刻的。在现阶段,劳动还是人们的谋生手段,劳动的首要目的是取得生活消费品,所以只有使工资与劳动相挂钩劳动者才能展开劳动的竞争;否则,工资与个人劳动相脱钩,这样怎么可能激发劳动竞争心呢?

(待续)