

马克思经济学中的个人工资量系统决定模型分析

黄文义 任力

内容提要: 在马克思经济学中,工资由劳动力价值决定,换言之工资是劳动力价值的货币表现,故劳动力价值的大小决定了工资额的基本维度。然而,马克思在《资本论》中所论述的只是劳动力价值一般,在解释现实工资运动中个人工资量之间的变动差异时会陷入困境。因此,为了更好地利用马克思经济学来解释个人工资量的涨落变化,本文从马克思所提的劳动力价值一般概念发展出劳动力价值特定概念,构建了个人工资量的系统决定模型,从而实现个人工资量涨落差异在马克思经济学中的全面阐释。

关键词: 劳动力价值; 工资运动; 素质因素; 劳动者异质性

DOI: 10.19365/j.issn1000-4181.2018.03.01

一、引言

马克思在《资本论》第一卷第六篇《工资》中,提出了工资运动的理论,他将其归纳为两种类型:“第一,工资随着工作日长度的变化而变化。第二,执行同一职能的不同工人的工资之间存在着个人的差别”^①。直观的理解是,劳动力市场上一个人的工资有波动,不同人的工资高低不同。因此,个人工资量的确定是现实工资运动的前提或者起点,而劳动力价值是确定工资水平的起始点(王云中等,2012)。不过诚如马克思所言“工资的实际运动显示出一些现象,似乎证明被支付的不是劳动力的价值,而是它的职能即劳动本身的价值”^②,劳动力市场上工资运动呈现各种形式,掩盖了其背后劳动力价值本质。时至今日,劳动力价值是工资的本质规定虽然是马克思经济学中的一个常识,然而劳动力价值与工资毕竟是本质与现象的关系,并不能将两者毫无差异地加以等同。马克思从纷繁复杂的工资运动中抽象出劳动力价值这个共同本质,而劳动力价值如何决定工资他却并没有给出具体答案,现有文献也没有针对这一方面进行系统论述。因此,要利用马克思经济学分析现实工资运动,就必须探究劳动者个人工资量的决定机制,分析劳动力价值在个人工资决定中的表现形式。

马克思的工资理论可以理解为,工资运动与劳动力价值之间存在一定的函数关系,本文所要探析的正是工资与劳动力价值之间存在何种函数关系?即通过构建个人工资量的系统决定模型来具体呈现劳动力价值对工资的决定作用,并以此来分析劳动力市场中实际工资运动的各种形式。众所周知,马克思对工资范畴的分析目的是要揭示资本主义工资背后的剥削实质,对工资运动并没有作专门论述(黄文义和杨继国,2016),故而他所提出的“劳动力价值”实际上是“劳动力价值一般”,这固然可以

收稿日期: 2017-10-28

基金项目: 本文获国家自然科学基金西部项目(17XJL001)、三明学院引进高层次人才科研启动经费项目(16YG02S)的资助。

作者简介: 黄文义,三明学院经济学院,博士,副教授;任力,厦门大学经济学院,博士,教授,博士生导师。

① 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第621页。

② 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第621页。

揭示工资本质及其背后的剥削实质,但在分析个人工资实际运动时却难免陷入困境。因此,要用马克思经济学来分析个人工资量的涨落差异,就必须从马克思的劳动力价值一般发展出特定劳动力价值概念,并由此构建个人工资量的系统决定模型。

二、马克思劳动力价值理论中的一般概念及其阐释困境

工资由劳动力价值决定是马克思在《资本论》中所阐述的一个基本原理,它揭示的是工资的本质以及隐藏在工资现象背后的剥削实质。这是马克思在《资本论》第一卷中论述工资的主要目的。由该书结构可以知道,在第六篇《工资》之后,马克思随即在第七篇中用大量篇幅来论述《资本的积累过程》,而在阐释资本主义积累的一般规律时,他揭示了相对过剩人口对工资变动的调节作用。从中可知,不管是单独论述工资还是在分析资本积累中论述工资,马克思都是从一般意义上加以解释的。

(一) 马克思劳动力价值理论中的一般概念

马克思劳动力价值理论揭示了工资的本质,它是马克思整个工资理论体系的一个重要组成部分,主要涵盖了马克思对劳动力价值的研究内容。马克思认为劳动力价值除了包含维持劳动者本人生存所必需生活资料价值、维持劳动者家属生存所必需生活资料价值以及劳动者接受教育和训练所支出费用之外,还包含历史和道德的因素,即工人及其家属必需生活资料及其教育费用,且其数量和构成并不是一成不变,在不同国家或同一国家的不同历史时期,由于社会经济文化条件的变化,它们会跟着发生变化。这种变化在现实劳动力市场上表现出来就是不同劳动者之间会由于自身素质因素的差异而对工资的要求不一样。一般的历史趋势是:工人所必需生活资料的范围与质量会伴随社会经济条件的发展变化而随之进行相应调整,使工人生活水平能够大体上适应社会发展水平。

在第六篇《工资》中,马克思首先揭示了工资是劳动力价值或价格的转化形式,继而分析了工资形式以及工资的国民差异。所有这些分析其目的都在于揭示资本主义工资表象下的剥削实质,而对于劳动力市场上工资运动的各种形式,以及如何利用劳动力价值来解释这些各种各样的工资形式,正如马克思所说“阐述所有这些形式是属于专门研究雇佣劳动的学说的范围,因而不是本书的任务”^①,他并没有进行专门论述。而在第五篇第十五章《劳动力价格和剩余价值的量的变化》以及在第七篇《资本的积累过程》中,马克思用大量篇幅来阐释劳动力价值与剩余价值之间的相对运动,同时揭示资本主义积累中工资随着产业后备军的变化而变化的一般规律,其目的也在于揭示在资本主义积累中资本家对工人阶级必要劳动力价值的侵占,进一步揭露资本主义工资表象下的剥削实质。因此,可以说马克思在《资本论》第一卷中对工资范畴的论述其主要目的就是揭露资本主义工资,以及资本主义制度的剥削本质。正是基于上述原因,马克思在其劳动力价值理论中对“劳动力价值”的分析只需要提出一般意义上的概念即可,即马克思所提的是“劳动力价值一般”,而无需将一般概念“具体化”。

一般概念上的劳动力价值揭示出工资的本质,抑或工资由劳动力价值决定,从而劳动力价值的大小也就规定了工资量的基本维度。那么,应该如何工资决定公式中体现出劳动力价值的决定作用?马克思在论述“计时工资”时,虽然提到对工资形式的研究属于雇佣劳动学说的范畴而没有加以进一步阐述,但他仍然提到要对“计时工资”和“计件工资”这两种占统治地位的基本形式进行简单说明,并提出了工资决定公式的一般规定。他说“一般规律就是:如果日劳动、周劳动等等的量已定,那么日工资或周工资就决定于劳动价格,而劳动价格本身或者是随着劳动力的价值而变化,或者是随着劳动力的价格与其价值的偏离而变化。反之,如果劳动价格已定,那么日工资或周工资就决定于日劳动或周劳动的量”^②。可见一定时间内的工资额取决于两个因素:一是这段时间内的劳动量,二是这个时期

^① 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第623页。

^② 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第625-626页。

相对应的劳动价格,即一定时间限度内工人工资量等于劳动价格与这段时间内工人所提供劳动量的乘积,其公式是:工资量=劳动价格×劳动量。如果以 P 表示劳动价格,以 L 表示劳动量,则一定时间内工资量 W 的公式就是:

$$W = P \times L \quad (1)$$

式(1)理解需要确认三点:一是“劳动力总是按一定时期来出卖的”^①,因此工资量的计量如果没有一个时间限定就会失去意义,通常工资计量时间有一个工作日、工作周或者工作月,相应工资形式就采取了日工资、周工资或月工资形式;二是所谓“劳动价格”是指单位时间内劳动力价值,也就是“1个劳动小时的价格”,“是劳动力的日价值除以普通工作日的小时数所得之商”^②,即劳动价格=劳动力的日价值/一定小时数的工作日;三是所谓“劳动量”是指劳动者在一定时间内的劳动耗费量,一定数量工人在一定时间内所能提供的劳动量通常受到劳动时间 T 、劳动者熟练程度 ρ 以及劳动强度 μ 这三个因素的制约,后两个因素共同决定了特定时间内的劳动效率(黄文义和杨继国,2015)。若用 LF 表示劳动力数量,则一定时间内一定数量工人所提供的劳动量 L 的公式为:

$$L = LF \times T \times \rho \times \mu \quad (2)$$

结合式(1)和(2)以及劳动价格公式就可以得到工资决定一般公式,劳动力价值对工资的决定作用主要体现在对劳动价格的决定上。因为工人生理上极限以及社会法律限制使得一个工作日内的工作小时数和一个工人在一定时期内的劳动效率,从而所能提供的劳动量都存在一个极值。由上文分析可知马克思在《资本论》中所论的是劳动力价值的一般概念,故而工资决定的一般公式在分析各种各样的工资运动形式时就难免会陷入困境。

(二) 劳动力价值一般概念的阐释困境

劳动力市场上现实工资运动首先总是表现为个人工资运动,而个人工资运动的起点在于个人工资量的确定。在劳动力市场上,个人工资正是各种各样工资形式的表现载体,就工资形式而言:有最基本的计时工资和计件工资;有按支付时间长短划分的日工资、周工资、月工资以及年薪等;有按照工资性质划分的基本工资、岗位工资、技能工资、工龄工资以及奖励工资等。但不管怎样,这些工资形式总是以个人工资为载体,故而从工资运动角度它们总是表现为个人工资运动,同时在个人工资运动的基础上,工资又会表现为平均工资,并根据计量对象不同可以划分为行业平均工资、地区平均工资以及社会平均工资。如前文所述,马克思将工资运动归结为两类:一是工资随工作时间长短而变化,二是执行同一职能工人工资存在个人差异,这两类个人工资运动在劳动力市场上更为直观的现象是:同一个人的工资有涨落变化,不同人的工资高低不同。那么,如何利用工资决定的一般公式来阐释这两种工资的实际运动形式?在进行这项工作之前首先需要说明的是,现实中影响工资运动的因素很多,包括劳动者个人自身因素和外在经济环境因素,本文从劳动力价值角度进行阐释关注的是劳动者个人因素。因此,刚才问题就可以转化成以下这些问题:劳动力市场上为什么劳动者会分层次?有些劳动者属于高层次人才,从事复杂劳动,而有些劳动者则属于低层次人才,从事简单劳动,他们之间工资差异巨大,是什么原因导致他们之间的工资差异?同时为什么同一个人工资会出现涨落?劳动力价值的决定作用在其中是如何体现的,以及劳动者个人因素与劳动力价值之间的关系怎样?

对于上述这些问题的回答就是探寻劳动力价值对工资运动的阐释过程,由前文分析工资决定的一般公式可知,影响工资量的因素包括:劳动价格和劳动量,其中劳动价格由劳动力价值和劳动时间决定,而劳动量则受劳动时间、劳动熟练程度和劳动强度的制约。可见,劳动力价值对工资量的决定作用主要体现在对劳动价格的决定上,而劳动时间和劳动效率由于前文所说的原因存在极值,故劳动力价值成为阐释工资运动的关键变量。由于马克思在《资本论》中所提的是劳动力价值的一般概念,

① 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第623页。

② 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第626页。

因而在他看来,劳动力价值在工资运动中的作用主要体现在两个方面:首先,马克思把劳动力价值当成一个平均范畴,他说“与劳动力价值相一致的工资是劳动能力的平均价格,就是我们所说的平均工资”^①。可见马克思认为劳动力价值决定的是一个平均工资的量,而平均工资作为一个平均数范畴却恰恰消除了个人工资量之间的差异性;其次,马克思把劳动力价值当成个人工资运动的收敛值,他说:“劳动(劳动力——引者注)的市场价格,如同其他一切商品的市场价格一样,在长时期里会与它的价值相适应;因此,不论怎样涨跌,也不论工人如何行动,他所得到的,平均起来只会是自己劳动(力)的价值”^②,但他并没有说明劳动力价值如何在个人工资的涨跌中起决定作用。正因为如此,用工资决定的一般公式来阐释各种类型的个人工资运动时不可避免地陷入了困境:在影响工资量的因素中劳动时间固然可以解释马克思所说的工资随工作日长短而变化的现象,然而作为决定工资的关键性变量劳动力价值却只是作为一个平均范畴出现,这就决定了劳动价格也只能是以平均范畴出现,故工资决定的一般公式只能阐释平均工资的涨跌变化,却难以阐释个人工资运动的各种形式。

综上所述,要用马克思主义来全面阐释个人工资运动的各种形式,就必须从马克思的劳动力价值一般发展出针对劳动者个人的特定劳动力价值概念——个别劳动力价值和个别社会劳动力价值,并由工资决定的一般公式发展出个人工资量的系统决定公式。

三、特定劳动力价值概念及其之间相互联系

所谓特定劳动力价值概念是指针对不同的工资范畴要用不同劳动力价值概念来阐释,例如在阐释个人工资运动时,要用针对劳动者个人的“个别劳动力价值”和“个别社会劳动力价值”来解释,而在个人工资运动的基础上要阐释平均工资时,则相应地要用某一计量范围的“社会劳动力价值”概念来说明,包括地区、行业以及整个社会三种情况,与平均工资的计量类型相对应。

(一) 特定劳动力价值概念辨析

由前文分析可知,个人工资运动不同于平均工资,劳动力市场所呈现出来的各种工资运动和工资形式正是个人工资运动的结果。可见对现实工资运动进行阐释的首要任务是对个人工资运动进行阐释,然后以此为基础可解释平均工资的变化情况。在劳动力市场上,劳动者首先是作为个体存在,每个劳动者所接受的教育程度、所掌握的技能水平、所拥有的工作经验以及所具有的工作能力等素质因素,都或多或少存在差异,这就导致每个劳动者之间的异质性。因此,从劳动力价值的角度,每个劳动者都会有一个属于自己的劳动力价值,也就是“个别劳动力价值”。按照马克思的定义,在假定个人已经存在的前提下,劳动力价值由生产劳动力所必要的劳动时间决定,“是维持劳动力占有者所必要的生活资料的价值”^③。延承马克思的这一定义可知,劳动者的个别劳动力价值由生产和再生产该劳动力的个别劳动时间决定,是该工人所需必要生活资料的价值,是指劳动者应该具有的劳动力价值,也称作“劳动力的正常价值”,等于劳动力价值的最低限度加上社会发展所需求的劳动力价值中历史或社会要素应该扩大的部分(刘同德,1990)。这个概念应该从两个方面理解:一从纯人类学角度,每个人相差无几,他们完全再生产所需必要生活资料也无差异,因而从这个角度他们的个别劳动力价值是一致的;二从现实社会发展角度,每个劳动者相互异质,他们因为自身素质因素的差异使得完全再生产所需资料也会存在差异,每个劳动者都有不同的个别劳动力价值。此外,对劳动者而言,他同时又是一个“社会人”,决定其劳动力价值的必要生活资料价值依然是由生产这些生活资料所需的社会必要劳动时间决定,而且其个别劳动只有得到社会承认才能成为社会劳动。因此,每个劳动者同时还有一个“个别社会

① 《马克思恩格斯全集》第47卷,人民出版社1979年版,第52页。

② 《马克思恩格斯全集》第16卷,人民出版社1964年版,第164页。

③ 《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第199页。

劳动力价值”它是“个别劳动力价值”中为社会所承认的那部分价值,体现了个别劳动力价值中的一种“社会性规定”。换句话说,劳动者的个别社会劳动力价值是指劳动者出卖劳动力所得的劳动力价值,也就是马克思在《资本论》第三卷中所说的“劳动力的实际价值”^①,亦即人们通常所称的劳动力价值。

正如一般商品存在个别价值和社会价值一样,从劳动者整体角度,劳动力商品还存在“社会劳动力价值”,是一定时期内社会中工人平均而言所需生活资料的价值。但不同于一般商品,劳动力商品并不是按照社会劳动力价值出卖,而是按照个别社会劳动力价值出卖。类似个人工资加以综合平均得出平均工资,劳动者个人劳动力实际价值加总再平均就是社会劳动力价值。因此,社会劳动力价值概念本身,它存在意义除了决定平均工资水平在长期中的变动趋势,还有就是为个别劳动力价值中的“社会性规定”提供一个参考标准。

(二) 特定概念之间的相互联系

上文分析可知劳动者的个别社会劳动力价值是个别劳动力价值中为社会所承认的那一部分价值,可见这两者之间存在一个稳定的函数关系。具体而言,个别社会劳动力价值等于个别劳动力价值乘以劳动者的社会承认系数,而社会承认系数则取决于劳动者个人素质因素,即如果他受教育水平和劳动技能越高,工作经验和能力越强,那么他的社会承认系数就会越高,反之亦然。假若以 $PLFV$ 表示个别劳动力价值,用 $PSLFV$ 代表个别社会劳动力价值,用 β 表示劳动者的社会承认系数,则 $PSLFV$ 的公式为:

$$PSLFV = PLFV \times \beta \quad \text{其中 } 0 \leq \beta \leq 1 \quad (3)$$

$$\beta = f(\text{edu, tech, exp, abi, ...}) \quad f'_{\text{edu}} > 0 \quad f'_{\text{tech}} > 0 \quad f'_{\text{exp}} > 0 \quad f'_{\text{abi}} > 0 \quad (4)$$

上式中 $0 \leq \beta \leq 1$ 表示劳动者个别劳动力价值中被社会承认的范围,是劳动者素质因素的增函数,包括受教育程度 edu 、技能水平 tech 、工作经验 exp 以及工作能力 abi 等。对于两个极端情况,其一 $\beta = 0$ 表示劳动者个别劳动力价值并不被社会所承认,这种情况下其个别社会劳动力价值为零,从而工资水平为零。这就是劳动力市场中那些愿意工作却找不到工作的劳动者,也就是所谓“非自愿失业者”,他们拥有个别劳动力价值,因为他们劳动力生产也需要必要生活资料,然而因为找不到工作而得不到社会承认,使得个别劳动力价值因为工资为零而得不到补偿;其二 $\beta = 1$ 表示劳动者个别劳动力价值完全被社会所承认,他的私人劳动同时也是社会劳动,个人得到完全再生产。这只有在完全自由社会制度中才能实现,在任何私有制社会制度下,包括目前中国社会主义社会,都不能实现。因此,在现有社会制度下 β 通常处在 0 到 1 之间,劳动者个别劳动力价值只能部分实现,需要注意的是这里个别劳动力价值是在自由社会制度下让劳动者完全再生产所需的生活资料价值,也就是前文所说的劳动力正常价值。

综上所述可知,一般情况下,劳动者个别社会劳动力价值 $PSLFV$ 小于个别劳动力价值 $PLFV$,同时应该看出 $PSLFV$ 正是前文所述的劳动力实际价值,故而有劳动力实际价值小于劳动力正常价值。这就是为什么劳动者要通过接受教育和培训来提高自身劳动技能的原因,其目的就是提升自身的社会承认系数,从而提升其劳动力实际价值,因为劳动力实际价值越高,他从社会所能取得劳动报酬就越高。

四、个人工资量系统决定模型及其阐释作用

前文中我们阐述了个人工资量及其运动的特定劳动力价值概念,可知直接决定个人工资量的不是个别劳动力价值,而是个别劳动力价值中被社会所承认的那部分价值,即个别社会劳动力价值。马克思经济学意义上的劳动力价值可以概括为劳动者作为一个“人”的需要(李志远,2008),因而劳动者的个别劳动力价值 $PLFV$ 也应该从劳动者作为“人”的需要加以阐释,具体包括劳动者个人生活所需必要生活资料价值、他抚养子女所需家庭必要生活资料价值、让他接受教育培训的费用以及他作为

^① 《资本论》第3卷,人民出版社2004年版,第973页。

一个“人”所需的价值补偿。

(一) 个人工资量系统决定模型

在确定了劳动者个别社会劳动力价值后,就可探析个别工资量的决定模型。按照马克思提出的“一般规律”,以日工资为例,假设劳动者 j 在一个工作日内提供的劳动量为 L_j^d ,他的劳动价格为 P_j ,那么他的日工资量 W_j^d 就是:

$$W_j^d = P_j \times L_j^d \quad (5)$$

其中 L_j^d 表示劳动者 j 在一个工作日内提供的劳动量,在工作日时长一定情况下,取决于他的劳动效率,也就是他的劳动生产率,很显然日工资额是劳动生产率的增函数。因而将式(2)稍加修改就可以得到劳动者 j 个人在一个工作日 T 内所提供劳动量的决定公式:

$$L_j^d = T \times \rho_j \times \mu_j \quad (6)$$

同时,劳动者的劳动生产率又取决于他的 edu 、 $tech$ 、 exp 以及 abi 等素质因素,因而可以得出 L_j 也是 edu 、 $tech$ 、 exp 以及 abi 的增函数,即:

$$L_j = g(edu, tech, exp, abi, \dots) \quad g'_{edu} > 0 \quad g'_{tech} > 0 \quad g'_{exp} > 0 \quad g'_{abi} > 0 \quad (7)$$

类似前面,劳动者的个别社会劳动力价值或者说实际劳动力价值 $PSLFLV$ 对个别工资量的决定作用正是体现在对个别劳动价格的决定作用上,从而劳动者 j 的劳动价格 P_j 的决定公式为:

$$P_j = \frac{PSLFLV_j^d}{hour^d} \quad (8)$$

式(8)中 $PSLFLV_j^d$ 表示劳动者 j 的实际日劳动力价值, $hour^d$ 表示一定小时数的工作日,由上述式(6)可知 $T=hour^d$ 。此外,式(3)点出了个别社会劳动力价值与个别劳动力价值之间的相互关系,且劳动者 j 的个别劳动力价值 $PLFLV_j$ 取决于四个因素:他个人所需必要生活资料价值 $live_j$ 、抚养子女所需必要生活资料价值 $family_j$ 、他接受教育培训的费用 edu_j 以及他作为一个“人”所需价值补偿 HB_j ,其中 HB_j 也是其素质因素的增函数,也就是说一个劳动者素质越高,他越可能被社会所接受,那么他作为一个“人”的需要就越有可能得到满足。由此可以得到劳动者 j 的个别劳动力价值 $PLFLV_j$ 及 HB_j 的公式:

$$PLFLV_j = live_j + family_j + edu_j + HB_j(edu, tech, exp, abi, \dots) \quad (9)$$

$$HB_j = h(edu, tech, exp, abi, \dots) \quad h'_{edu} > 0 \quad h'_{tech} > 0 \quad h'_{exp} > 0 \quad h'_{abi} > 0 \quad (10)$$

至此,决定个人工资量的所有因素已经全部囊括,将式(3)到(10)所有公式合并加以适当修改即可得到劳动力市场中个人工资量的系统决定模型,见式(11)。该式所揭示出来的信息是:劳动者个人工资量等于他在一定时间内提供的劳动量与其劳动价格乘积。他在特定时间内所能提供的劳动量取决于他的素质因素(受教育程度、技能水平、工作经验以及工作能力等)。他的劳动价格取决于他的个别社会劳动力价值,即他的个别劳动力价值中为社会所承认的实际价值,是劳动者的日劳动力实际价值除以一个工作日中小时数的商。而实际劳动力价值则等于个别劳动力价值与社会承认系数的乘积,其中社会承认系数是其素质因素的增函数。

$$\left\{ \begin{array}{l} W_j^d = P_j \times L_j^d \\ P_j = \frac{PSLFLV_j^d}{hour^d} \\ PSLFLV_j = PLFLV_j \times \beta_j \text{ 其中 } 0 \leq \beta_j \leq 1 \\ PLFLV_j = live_j + family_j + edu_j + HB_j(edu, tech, exp, abi, \dots) \\ HB_j = h(edu, tech, exp, abi, \dots) \quad h'_{edu} > 0 \quad h'_{tech} > 0 \quad h'_{exp} > 0 \quad h'_{abi} > 0 \\ \beta_j = f(edu, tech, exp, abi, \dots) \quad f'_{edu} > 0 \quad f'_{tech} > 0 \quad f'_{exp} > 0 \quad f'_{abi} > 0 \\ L_j = g(edu, tech, exp, abi, \dots) \quad g'_{edu} > 0 \quad g'_{tech} > 0 \quad g'_{exp} > 0 \quad g'_{abi} > 0 \\ L_j = T \times \rho_j \times \mu_j \end{array} \right. \quad (11)$$

在劳动力市场上,个人工资运动呈现出来的涨落差异最直观原因是劳动者自身素质能力的异质性,即他们各自素质因素存在差异,这与冯毅和李实(2013)和罗润东等(2014)实证分析的结论一致。他们分别研究了中国农民工的工资差异及其变动以及国有部门和非国有部门之间工资差异,结论都发现劳动力禀赋特征差别是造成工资差异的显著性因素。在所有素质因素中,劳动者接受教育培训无疑是最核心的要素,因为为劳动者提供教育培训不仅可以提高劳动者本身的劳动生产率,从而提高工资水平和企业收益,而且对于用教育培训熟练劳动者的这个劳动本身,也是属于价值形成过程的一个前置阶段,其作用与活劳动一样创造了新价值(孟捷和冯金华,2017)。当然,应该看到教育本身的现实功能在实现劳动再生产的同时,也再生产了社会生产关系(谢富胜和李安,2008),故而更要关注教育的普及及其公平性对于提高劳动者收入水平、追求幸福生活的重要意义。上述式(11)所揭示的正是劳动者素质因素在个人工资量中的作用机制:劳动者素质因素的变化差异导致他在一定时间内所提供劳动量及其个别社会劳动力价值的变化差异,使得个人工资出现涨落差异。

(二) 模型对个人工资运动的阐释

本文将式(11)称作“个人工资量系统决定模型”,它全方位展现了影响个人工资及其运动的各种因素,从表象的劳动者素质因素,到本质的劳动者个别社会劳动力价值。在劳动力市场上,对于不同劳动者而言,正是劳动者素质因素不同导致的异质性使得劳动者出现异化,有些属于高层次人才,从事复杂劳动,有些属于低层次人才,从事简单劳动。可见在劳动力市场上,不同劳动者提供的劳动是有差异的,这种差异性决定了我们所分析的市场属于不完全竞争市场中的垄断竞争市场。造成劳动者之间工资差异巨大是因为他们的素质因素通过影响劳动者的社会承认系数和个别劳动力价值,从而对个别社会劳动力价值产生影响,使不同层次劳动者之间的实际劳动力价值差异巨大^①。同时不同素质因素还带来劳动者一定时间内提供劳动量的差异,进而造成不同劳动者之间的工资差异。对于同一个劳动者而言,在长期中他的素质因素可以通过多种渠道发生变化,从而改变劳动生产率,进而改变他在一定时间内所能提供的劳动量和他的社会承认系数,后者又促使其实际劳动力价值从而劳动价格产生变化,这两个因素作用下其工资水平自然发生变动。

首先,不同个人之间工资的高低差异现象。对于不同层次劳动者而言,尤其是对高级熟练与简单非熟练劳动者来说,他们的素质因素存在巨大差异,使得他们在一定时间内提供的劳动量以及社会承认系数从而劳动力实际价值进而劳动价格都会出现较大差别,这些因素使得他们的个人工资量因为劳动量和劳动价格的不同而出现差异。正常情况是:熟练劳动力的社会承认系数更高,也就是说他们的个别劳动力价值中“社会性规定”部分越多,这不但意味着他们可以在市场上更容易找到工作,并且可以索要更高工资。同时他们的劳动生产率更高,一定时间内提供的劳动量更多,又可以促使其工资提高。加之他们的素质因素更好意味着在劳动中为雇主创造剩余价值的能力越强,又可以为他们挣得更多的奖励性工资部分,而对于简单劳动力而言则是另一种相反情况。因此,在分割成不同局部的劳动力市场上会相应形成头等市场和次等市场,各个市场上的工人之间存在巨大的工资差异^②。对于同一层次的劳动者来说,除了由于非市场因素造成的“同工不同酬”现象外,还存在由于潜在能力与现实能力差别而引起的具有相同教育水平劳动者工资的差异。在本文定义的素质概念中,凡是能够造成劳动者自身素质变化的因素均包括在内,能力尤其是为雇主创造剩余价值的能力是很重要的一个因素,因此这种工资差异在这里同样可以得到解释。

^① “比社会的平均劳动,较高级、较复杂的劳动,是这样一种劳动力的表现,这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用,它的生产要花费较多的劳动时间,因此具有较高的价值”(参见《资本论》第1卷,人民出版社2004年版,第230页)这里“价值”显然是指较高的实际劳动力价值。

^② 头等市场上劳动者的劳动生产率高,多为管理和技术人员,平均收入高,就业稳定,解雇率低,同时企业内部控制相对较弱,以资本与工会的合作为主。次等市场上的劳动者大多是半技术、粗工,他们收入低,就业不稳定,解雇率和流动率都较高,且企业内部控制较强,以机械化和监工为特征。

其次,同一个人工资的涨落变动现象。短期中,他会因为加班得到加班工资而使工资上涨,根据系统公式(11)容易知道,所谓加班就是在正常工作日之外额外的工作时间,这种直接延长劳动时间的做法显然增加了工人提供的劳动量。至于在加班时间内小时工资比较高的原因是因为在额外劳动时间内,劳动者的劳动消耗会更快,因为额外劳动对劳动者来说就意味着更大的劳动强度,这会提高他的实际劳动力价值,从而他在加班时间内的劳动价格就更高。长期中,劳动者可以通过干中学不断再接受教育和培训来提高自身劳动技能等素质因素,或者获得升迁机会从而使劳动者作为一个“人”的需要得到更多满足。这些一方面会提高他的实际劳动力价值,进而提高他的劳动价格,另一方面会提高他在一定时间内所提供的劳动量,这两方面因素作用下,劳动者工资会出现上涨。

此外,应该看到本文通过构建的个人工资量系统决定模型分析个人工资运动,更多的是基于在垄断竞争特质的劳动力市场中劳动者异质性导致劳动价格与提供劳动量的差异。如果要将其用于分析工资的运动过程,则还要考虑特定历史时期劳动力供求关系以及劳资关系的影响。以中国改革开放之后工资水平变化为例,可知微观层面上劳动者劳动力价值的实现困境(张晨和冯志轩,2014)和宏观层面上劳动者报酬比重的下降(齐昊,2011),都是由于随着社会主义市场经济体制的建立,生产关系格局发生变化,原来相对和谐劳动关系变成了具有内在矛盾的劳资关系所导致。

综上所述,劳动力市场中个人工资运动的本质原因在于劳动者实际劳动力价值会出现变动和差异,而个人工资运动的直接原因在于劳动者素质因素,即受教育程度、技能水平、工作经验以及工作能力等,会出现变动和存在差异。

五、结论与启示

在马克思经济学中,劳动力价值是工资的本质规定已是学界共识,然而马克思在《资本论》中分析的只是劳动力价值一般,这固然可以揭示资本主义工资的本质及其剥削实质,但不足以全面阐释劳动力市场中个人工资量的决定及其运动,之后的马克思主义学者也没有就这一方面进行专门论述。因此,本文立足于马克思经济学的基本原理,从马克思的劳动力价值一般发展出特定劳动力价值概念,并在此基础上构建了个人工资量的系统决定模型,从而实现了利用马克思经济学来全面阐释劳动力市场上个人工资的各种运动形式,是对马克思工资理论的一个发展,具有较大理论意义。同时,在马克思工资理论基础上提出具体的个人工资量决定模型,对新时代推进改革中如何更好提高劳动者工资水平,从而尽早实现人民美好生活,具有较大现实意义。在党的十九大上提出要“提高就业质量和人民收入水平”^①,很显然,提高就业质量从而提高人民收入水平,就是要增加劳动者工资水平。工资水平提高对于人们追求美好生活至关重要,而如何才能做到在不影响企业创造价值,促进经济增长的前提下,保证劳动者工资水平的持续提升,确是需要深入研究的课题。从本文结论中可以得到想要的答案,那就是通过普及高等教育并提供各种持续的职业技能培训,不断提高全体劳动者的素质因素,一方面可以保证劳动者本身获得较高工资水平,另一方面又可以为企业创新注入不竭的人力资源动力支撑,从而达到劳动者与企业之间的“双赢”:劳动者获得更高工资收入,企业通过持续创新获得更好的利润收入。

参考文献:

- [1] 冯毅、李实,2013,“农民工的工资差距及其变动”,《中国经济问题》,第4期,第57-67页。
- [2] 黄文义、杨继国,2015,“马克思经济学的劳动力供求曲线模型探析”,《经济学家》,第12期,第14-23页。
- [3] 黄文义、杨继国,2016,“马克思工资运动理论探析”,《当代经济研究》,第1期,第16-21页。

^① 2017年10月18日,习近平代表第十八届中央委员会向中国共产党第十九次全国代表大会作了题为《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》的报告。

- [4] 李志远 2008,“解读马克思关于资本主义工资决定的历史和道德因素”,《马克思主义与现实》,第 3 期,第 99-102 页。
- [5] 刘同德,1990,“试论当代资本主义社会劳动力价值的发展趋势”,《青海师范大学学报(社会科学版)》,第 3 期,第 5-11 页。
- [6] 罗润东、付光新、李煜鑫 2014,“我国国有部门与非国有部门工资决定及差异研究”,《中国经济问题》,第 2 期,第 33-40 页。
- [7] 马克思 2004,《资本论》第 1 卷,北京:人民出版社。
- [8] 马克思 2004,《资本论》第 3 卷,北京:人民出版社。
- [9] 马克思、恩格斯,1964,《马克思恩格斯全集》第 16 卷,北京:人民出版社。
- [10] 马克思、恩格斯,1979,《马克思恩格斯全集》第 47 卷,北京:人民出版社。
- [11] 孟捷、冯金华 2017,“复杂劳动还原与产品的价值决定:理论和数理的分析”,《经济研究》,第 2 期,第 187-198 页。
- [12] 齐昊 2011,“劳动者报酬比重下降的‘非典型’事实:马克思主义的解读”,《当代经济研究》,第 10 期,第 76-82 页。
- [13] 王云中、张成、沈佳坤 2012,“社会功能工资模型的构建”,《当代经济研究》,第 7 期,第 1-9 页。
- [14] 谢富胜、李安 2008,“人力资本理论与劳动力价值”,《马克思主义研究》,第 8 期,第 111-119 页。
- [15] 张晨、冯志轩 2014,“资本积累视角下的劳动力价值:识别、测算与中国现实”,《经济学家》,第 6 期,第 5-13 页。

Exploring the Systematic Decision Model of Personal Wages in Marxist Economics

HUANG Wenyi¹, REN Li²

1. Sanming University, Sanming, 365004

2. Xiamen University, Xiamen, 361005

Abstract: It is an academic consensus that wages are determined by the labor-force value in Marxian economics. According to Marx's opinion, wage is a currency performance of labor-force value, so the size of labor-force value determines the basic dimension of wages. However, the labor-force value is only discussed by Marx in generally in "Das Kapital", which can not explain the changes and the differences of personal wages in real wage movement. Therefore, in order to use Marxist economics to explain the movements of individual wages better, this paper develops three specific concepts of labor-force value, and builds a systematic decision model of personal wages. Then the changes and the differences of personal wages can be interpreted comprehensively in Marx's economics.

Key Words: labor-force value; the wage movements; quality factors; worker heterogeneity

(责任编辑: 柏培文) [校对: 董玉斌]