

试论按劳分配与按劳动力价值分配的扬弃式结合

涂 自 力

内容提要 社会主义市场经济是社会主义基本制度与市场经济的有机结合,这一基本的理论含义和相应的实践运作,要求在分配领域实现按劳分配和按劳动力价值分配的有机结合。按劳分配和按劳动力价值分配具有共同的生长基础,既相互对立,又相互依存和相互渗透,二者的扬弃结合具有可操作性。扬弃式结合的具体操作,应坚持动态原则和劳动力价值(格)由市场形成、实际收入由劳动贡献和经济效益决定的原则。

关键词 按劳分配 按劳动力价值分配 社会主义市场经济

随着社会主义市场经济体制的逐步建立和与之相应的劳动力市场的形成,分配领域中如何处理按劳分配和按劳动力价值分配关系的问题越来越突出地提到了我们面前:是坚持按劳分配的一花独放,还是用按劳动力价值分配取代按劳分配?是以所有制为标准,在公有制经济与非公有制经济之间划出楚河汉界,二者分而治之;还是不管什么所有制均同时实行按劳分配和按劳动力价值分配?是通过二者的横向合并实现其并列式结合,还是通过二者的纵向重叠实现其重合式结合?笔者认为:正确处理按劳分配和按劳动力价值分配的关系,应该是实现二者内在的有机的结合,即按劳分配对按劳动力价值分配的扬弃式结合。本文拟就扬弃式结合的必要性、可操作性以及如何操作略陈管见,就教于同行们。

一 扬弃式结合的必要性

第一,社会主义市场经济内在地要求实现二者的扬弃式结合。社会主义市场经济是社会主义条件下的市场经济,是社会主义的基本制度与市场经济的有机结合。市场经济作为经济运行机制和资源配置的方式,本身不具有社会制度的性质,不姓“社”,也不姓“资”。但是,它不是一种独立的经济制度,只有和一定社会的基本制度相结合,形成具体的市场经济,才能正常运行并发挥作用,这又决定了它不能不打上相应的社会制度的烙印。在社会主义条件下,市场经济与社会主义的基本制度结合,形成社会主义市场经济。正是这一点,使它有别于资本主义市场经济。正如《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》(以下简称《决定》)中指出的:“社会主义市场经济体制是同社会主义基本制度结合在一起的。”由此可见,建立社会主义市场经济新体制,就是要实现社会主义的基本制度与市场经济的有机结合;在分配领域,就是要实现按劳分配制度与市场经济的有机结合。市场配置资源,包括劳动力资源,是通过市场上的一系列交换活动来实现的,而这些交换活动,都遵循着经济运行的价值法则,即都是以被交换物的价值量为基础

进行交换的。劳动力作为重要的生产要素,在市场上的交换也是以其价值为基础的。劳动力的价值在市场交换过程中表现为工资。简言之,市场是按劳动力价值进行分配的,按劳动力价值分配是市场经济运行机制的重要组成部分。分配领域中按劳分配制度与市场经济的结合,表现为按劳分配与按劳动力价值分配的结合。

在社会主义基本制度与市场经济的有机结合中,市场经济作为资源配置方式和经济调节的手段,是从属于、服从于社会主义基本制度的。与此相应,在分配领域,按劳分配与按劳动力价值分配的结合,也不应该是平行并列的结合。从浅层次的结合讲,应该是后者与前者并存,作为前者的补充;从深层次结合讲,应该是用按劳分配原则去改造、借鉴和吸纳按劳动力价值分配中的合理因素,形成一个适应社会主义市场经济要求的按劳分配制度,即实现二者的扬弃式结合。

第二,社会主义市场经济对高素质劳动力的需求要求承认劳动力价值。市场经济就是效率经济,高效率的经济需要有高素质的劳动力。党的“十四大”把经济工作转到“依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来”,正体现了社会主义市场经济的这一要求。能不能顺利实现这种“转轨”,是我国能否早日实现现代化的关键。但是,高素质的劳动力不是凭空产生的,需要大量投资。由于多方面的原因,我国现阶段生产和再生产劳动力的必要费用,包括智力投资的大量费用,仍然是由劳动者个人或家庭承担的,即使九年制义务教育在全社会普遍实现之后,这种状况仍不能根本改变。根据马克思的经济理论,劳动力的生产和再生产是需要物质补偿的,一是要补偿维持原有素质的劳动力再生产需要的费用,二是要补偿提高劳动力素质所投入的费用。“劳动力的生产要以活的个体存在为前提……劳动力的发挥即劳动,耗费人的一定量的肌肉、神经、脑等等,这些耗费必须重新得以补偿”^[1]。“在私人生产的社会里,训练有学识的劳动者的费用是由私人或其家庭承担的,所以,有学识的劳动力的较高价格也首先归私人所有。熟练的奴隶卖得贵些,熟练的雇佣工人得到较高工资”^[2]。尽管我国已不是“私人生产”的社会,但是,我国社会主义初级阶段的具体情况,决定了马、恩揭示的劳动力再生产的补偿规律仍然要发挥作用。按劳分配,必须承认劳动力的价值并使之得到切实补偿,不但要补偿劳动力简单再生产所耗费用,还应该补偿劳动力扩大再生产特别是内含式扩大再生产所投入的费用。使我们的分配制度逐渐形成这样一种机制,它能够从经济利益上促进和激励人们去进行更多的智力投资。只有这样,高素质的劳动力才会源源不断地涌现出来。

第三,坚持按劳分配的主体地位,要求实现二者的扬弃式结合。按劳分配的主体地位,首先表现于它在整个社会的分配领域中占有相当的比重和拥有相当数量的覆盖面。按劳分配制度,是与生产资料的公有制相联系的。在生产资料的社会主义改造完成之后,我国的所有制结构中,全民所有制和集体所有制的企业,无论在数量、规模,还是产值上均占有明显优势,即公有制居于主体地位。所以,与之相联系的按劳分配的主体地位也是非常明显的。但是,随着社会主义市场经济体制的逐步建立,公有制的实现形式正在发生变化:一是新投资的公有制企业很少采取纯粹的国有或集体独资的形式,而是采取股份制,混合所有或联合所有等形式;二是不少原来的国有或集体所有的独资企业在现代企业制度的建设过程中,有的改造为国家控股或不控股的股份制企业,有的改造为多种形式的合作制、混合所有制的企业,有的走与外国资本合资或合作的道路。到1994年底,全国批准设立中外合资企业140899家,中外合作企业33873家,比较规范的股份制企业约1.5万家。财产混合所有,所有制的多元组合成了公有制新的实现形式。正如《决定》所指出的:“随着产权的流动和重组,财产混合所有的经济单位越来越多,将会形成新的财产所有结

构。”不少学者认为：随着改革向深层次推进，纯而又纯的公有制独资企业会越来越少，混合所有制将会成为我国所有制结构中的主体^[3]。不管混合所有制能否成为所有制结构中的主体，这种经济单位会越来越是毋庸置疑的。要在新的形式下坚持按劳分配的主体地位，按劳分配应该适合和覆盖这类“财产混合所有的经济单位”。但是，在这类企业中，私人资本、外国资本、公有制的资产已融合为一体，没有可能也没有必要确认哪些职工是为公有制劳动，应实行按劳分配；哪些职工是为私人资本和外国资本劳动，应该按劳动力价值分配。总之，社会主义市场经济的实践已把这样一个课题提到我们面前：公有制实现形式的新变化，要求与之相应的按劳分配也采取新的实现形式。这种新的实现形式，既能反映公有制经济的分配关系，又能反映非公有制经济的分配关系。要做到这一点，只有通过按劳分配与按劳动力价值分配的扬弃式结合。

按劳分配的主体地位，还体现在它在个人收入分配的总体格局中的主导作用上。改革开放以来，我们注重通过个人物质利益这根杠杆来调动人们的积极性，生发社会经济领域的生机和活力。随着多种所有制和多种经营方式的出现，物质利益的实现途径也多样化了。利润、利息、股息、经营风险收入、雇工剥削收入等，作为按劳分配的补充，它们的存在是必要的。但是，我们在营造利益激励机制的过程中，对利益追求的约束和引导机制的建设却弱化和滞后了；现实生活中大量存在的拜金主义、极端个人主义、享乐主义、唯利是图，不择手段追求自身利益等心态和行为，正是这种约束和引导机制弱化和不健全的表现。按劳分配，作为分配领域中的社会主义基本制度，应当发挥出它对整个社会的分配和利益追求行为的强有力的影响和导向作用；按劳分配的张力，应当扩展到社会分配领域的各个方面和每一个利益群体，使整个社会的利益追求主体都形成这样一种共识：在利益追求的手段上，应该是诚实劳动，勤劳致富；在利益追求的目的上，应该是通过一部分人先富而实现全体人民的共同富裕。但是，现有的按劳分配制度却缺乏应有的影响力、辐射力和导向力。其根本原因在于现有的按劳分配制度还不完善，与社会主义市场经济的运行规律和现实要求尚有差距。这就决定了按劳分配制度，一方面不能在实践中发挥出它的应有作用和优越性，缺乏事实上的说服力。另一方面，不能从市场经济运行的内在规律来引导社会的分配行为和利益追求行为，缺乏导向力。这样，完善按劳分配制度就成了坚持按劳分配主体地位的重要方面。完善按劳分配制度，不能照搬马、恩设想的产品经济条件下的按劳分配模式，也不能走建国以来计划经济条件下完善按劳分配的老路，而只能根据社会主义市场经济的要求，按照社会主义分配原则与市场经济的运行机制相结合的思路来进行。

二 扬弃式结合的可操作性

第一，二者有着共同的生长基础。按劳分配和按劳动力价值分配，作为两种不同的分配原则，有着明显的区别。如按劳分配以生产资料公有制为其存在的前提，按劳动力价值分配以劳动力成为商品为其存在前提；按劳分配依据的分配尺度是劳动量，按劳动力价值分配的尺度是生产和再生产劳动力需要的生活资料价值等等。但是，如果我们把视野放开阔一些就会看到，在社会主义初级阶段，二者有着共同的生长基础——社会化商品经济是他们存在并发生作用的客观经济条件。按劳分配和按劳动力价值分配从不同侧面反映了社会化商品经济的内在要求和分配关系。按劳动力价值分配反映的是社会化商品经济条件下社会再生产过程对劳动力再生产的要求。要保证社会化大生产顺利地连续不断地进行，必须有源源不断的劳动力补充进来；要保证劳动力的供给，就必须保证劳动者能获得生产和再生产劳动力所需要的生活资料。所以，在资本主义社会，尽管资本家贪得无厌，仍然得老老实实地把相当于劳动力价值的工资支付给工人。按劳分配反映的

则是社会化商品经济对效率和公平的要求。公平,是社会化商品经济的价值取向;效率,是社会化商品经济的本质要求。按劳分配以劳动作为分配的尺度,等量劳动获取等量报酬,这就使每个劳动者在分配上都获得了平等的权利。由于按劳分配把劳动者的收入与他的劳动付出和劳动成果挂钩,多劳多得,少劳少得,能有效地调动劳动者的积极性,提高劳动效率。这样,按劳分配就把公平建立在了效率的基础上,实现了公平与效率的统一。由此可见,按劳分配和按劳动力价值分配是社会化商品经济不同方面的要求在分配领域中的实现,二者都是推进社会化商品经济发展的重要因素,具有相通性和相容性。

第二,从按劳动力价值分配来看,它与按劳分配具有相通之处。劳动力价值是生产和再生产劳动力需要的生活资料价值,包括维持劳动者及其家庭需要的生活资料费用和劳动者的教育培训费用,在资本主义社会和我国当前的非公有制经济中,雇员的收入分配是按劳动力价值来进行的。劳动力的所有者获得相当于劳动力价值的工资,资产所有者占有了劳动者创造的剩余价值。但是,我们说工资是劳动力的价值,是从总体上讲的,即工人总体的工资,相当于他们的劳动力价值,而不是说每一个劳动者得到的工资,都恰好等于他们的劳动力价值。由于劳动力价值只能反映工人总体的平均工资水平,而不能决定相互间工资收入的差异,所以,资本家在具体的分配中,并不是按进入生产过程前就确定的劳动力价值进行的,而是按劳动力的劳动付出进行的。不管是计件工资,还是计时工资,劳动力的实际收入都是与他们的劳动成果挂钩的。当然,这种与劳动挂钩的分配总量远远小于他们创造的价值总量。马克思在分析资本主义社会工人的工资时曾经指出:工资高低与工人付出的劳动有关,“如果劳动力价格已定,那末日工资或周工资就决定于日劳动或周劳动的量”^[4]。“支出增多,收入也得增多”^[5]。由此可见,按劳动力价值分配,在其具体操作过程中,包含了一些按劳分配的因素,两种分配方式互相渗透,具有内在的相容性。

第三,从按劳分配来看,它可以容纳按劳动力价值分配中的合理因素。首先,按劳分配是社会主义个人消费品的分配原则,也就是说,按劳分配用以进行分配的是个人消费品或“个人的消费资料”。马克思在谈按劳分配时指出:劳动者“从社会方面领得一张证书,证明他提供了多少劳动,而他凭这张证书从社会储存中领得和他所提供的劳动量相当的一份消费资料”^[6]。“除了个人的消费资料,没有任何东西可以成为个人财产”^[7]。既然用于分配的是个人消费品或个人消费资料,它自然应该包括以下几个方面的内容:劳动者维持自身生存需要的消费资料;劳动者家属及其子女生存需要的消费资料;劳动者的教育培训费用。这三个方面的价值,正是劳动力的价值。这就是说,从用于分配的物质内容来看,两种分配方式具有相通之处。其次,按劳分配所遵循的原则是“调节商品交换的同一原则”,“即一种形式的一定量的劳动可以和另一种形式的同量劳动相交换”^[8]。这种等量劳动相交换的原则,与按劳动力价值分配在形式上有相似之处。资本家在市场上购买劳动力时,也遵循着等价交换的原则,按劳动力的价值付给工人工资。这样,商品经济的基本准则——等价交换的原则,成了沟通按劳分配和按劳动力价值分配的又一由此达彼的桥梁。其三,尽管在建国以后很长一段时期里,我们对按劳动力价值分配采取抵制和批判的态度,但是,在我国的分配实践中,却未能真正实现与它的决裂。以1993年实施的建国以来比较成熟的“机关事业单位工资改革方案”为例,划分工资等级的,仍然是学历、职称、职务、工龄等因素,而这些因素,正是劳动力价值的主要指标。这是什么原因呢?为什么作为按劳分配尺度的因素会与劳动力价值的指标相一致呢?除了我们的按劳分配方案并未真正地实现按劳分配这一原因外,更深层次的理由在于:按劳分配与按劳动力价值分配都是社会化商品经济条件下的分配方式,不管人们自觉

或不自觉,总要以一定的方式,在不同程度上去反映社会化商品经济的普遍规律和共性要求。

三 扬弃式结合的操作性思路

按劳分配与按劳动力价值分配的扬弃式结合,就是用按劳分配的基本原则对按劳动力价值分配进行改造和容纳,形成一个既能体现社会主义的性质,又能有效发挥市场机制作用的个人收入分配制度——社会主义市场经济条件下的按劳分配制度。按劳分配与按劳动力价值分配,作为两种不同性质的分配方式,在质上和量上均存在重大差别,只有通过“扬弃”的方式,才能超越这种对立和差异,实现二者的内在融合。扬弃式结合的工作,可从以下几个方面入手。

其一,在按劳动力价值分配方式下,劳动力的工资相当于自身的价值,不同素质的劳动力由于其价值不同,工资收入也不相同。有学识的劳动力获得较高的价格,“熟练的雇佣工人得到较高的工资”。这种对劳动力的生产和再生产进行物质补偿的思路我们应当肯定和吸纳。

其二,按劳动力价值分配是与市场配置资源结合在一起的,伴随着劳动力供求双方的双向选择和劳动力的合理流动,有利于实现劳动力资源的优化配置和用工成本的节约。它体现了市场经济正常运行的要求,我们应当借鉴。

其三,在按劳动力价值分配的方式下,资本家占有了全部剩余价值,劳动力的工资总量相当于劳动力的价值总量,这种剥削手段从根本上压抑了劳动者的积极性,我们应当否定和抛弃。新的分配方案中,用于按劳分配的,不仅应包括劳动力价值总量,还包括劳动者剩余劳动创造的部分利润,即社会和企业作了必要扣除后的剩余利润,这是劳动者主人翁地位在分配上的实现。

其四,在按劳动力价值分配的方式下,分配的尺度是劳动力自身的价值,可把它与按劳分配相结合,形成以劳动为核心的分配尺度;工资体现劳动力的价值,决定于劳动者的贡献。

其五,劳动力的价值,就其市场确定而言,是在生产过程之前的市场交换中进行的,与企业经营效益的好坏无内在联系。应改造为:在市场交换中形成的劳动力价格,只是可能实现的数量,其实际收入要与企业效益相联系。效益好多分配,效益差少分配。

实现二者的扬弃式结合,必须坚持以下原则。

其一,动态原则。现实的经济生活总是处于变化发展之中,劳动者的工作态度、技术水平、劳动贡献等,也是一个复杂的动态过程。新的分配方案应该是能够比较灵敏地反映这种客观存在的可调整的动态系统,那种简单地把工资划分为若干个固定不变的等级标准,让亿万劳动者对号入座的作法是不足取的。故新的分配方案宜采用系数的形式而不是固定数额的形式,以构成开放的动态系统。

其二,劳动力价格由市场形成,实际收入由劳动贡献和经济效益决定的原则。劳动力价值的市场实现或市场承认就是劳动力的价格,在新的分配制度下,劳动力价格在市场交换中形成。在劳动力市场中,劳动力自由流动,劳动力的供方与求方双向选择。劳动力追求收入的最大化,企业追求利润的最大化,利益目标的背离使双方互相约束和制衡,双方都会根据劳动力市场的竞争状况和劳动力的供求状况,不断校正自己的预期目标,直到找到一个双方都能接受的平衡点,形成劳动力价格(在本文的方案中是形成劳动力价格系数)。在市场上形成的劳动力价格,只表示一种可能实现的量,即根据劳动力的技能素质、劳动熟练程度、工作岗位等参数和市场情况,应该得到这样多的收入。但是,这种收入的量能否得到实现或者能实现多少,要由劳动者的劳动贡献和所在单位的经济效益决定;多劳多得,少劳少得,不劳不得;高效益高分配,低效益低分配。这是新的分配方案的实质和核心。

按劳分配与按劳动力价值分配的扬弃式结合,形成社会主义市场经济条件下的按劳分配制度。这种分配制度要通过具体的分配形式和分配方案表现出来。笔者大胆地提出一个尚属浅层次思维的分配方案,以抛砖引玉。

劳动者收入=劳动力价格系数×系数值×业绩系数+效益系数×系数值×业绩系数

简化为:劳动者收入=系数值×业绩系数(劳动力价格系数+效益系数)

该方案中的劳动力价格系数,其作用是体现和区别劳动力的价值。不同类别(岗位)、不同能级的劳动力,其价值量是不相同的;同一类别、同一能级的劳动力,其价值也有差别;用系数的方式能较好地体现其差别。假如把从事简单劳动的清洁工的系数确定为1,技术工人的系数则可定为1.1~1.8左右,工程师的系数可定为1.8~2.6左右等。劳动力价格系数与系数值相乘,其积就是劳动力的价值。从表面上看,市场在资源配置中形成的是劳动力价格,实质上形成的是劳动力价格系数。劳动力的供求双方在市场上协商谈判,调整自己的预期目标的过程,也就是双方的目标值在劳动力价格系数这一纵座标上上下下移动,寻找结合点的过程。当双方的目标值在该座标的某一刻度上聚合为一个点,即双方都认同和接受某一具体系数时,劳动力价格就形成了。

系数值是由权威部门统计核定的在一定时期内生产或再生产一个从事简单劳动的劳动力需要的生活资料价值,系数值在量上应高于同一时期的失业救济金。

业绩系数的作用是反映劳动者工作的努力程度、劳动的数量和质量状况。它是该分配方案中的决定性因素。其特点是跨度大,下限为零,往上则不一定要确定一个具体的上限(实施中是有上限的),能根据劳动者的劳动态度和劳动绩效的不同在工资中拉开应有的差距。

效益系数是把企业的效益与个人收入挂钩的实现形式。效益系数由企业剩余利润总额除以系数值总额形成(剩余利润总额=利润总额-国家和企业的各项扣除)。效益系数一般为正数;但如果企业效益太差,也可能是零或负数。如果一个企业的效益长期低下,其凝聚力会减弱,劳动力大量外流,企业必然面临生存危机。市场就是通过这样的优胜劣汰实现其资源优化配置的。

根据上述方案,劳动者就能获得既体现其劳动力价值,又直接反映其劳动贡献和所在单位经济效益的收入。比如,一个工程师的劳动力价格系数为2;工作很出色,业绩系数为2;系数值为220元,企业效益系数为0.2;则其收入为:

系数值×业绩系数(劳动力价格系数+效益系数)=220元×2(2+0.2)=968(元)。

如果他工作很一般,业绩系数为1,其收入则为484元;如果业绩系数仍为1,企业效益系数为-0.2,则收入为396元。

循着这一思路形成的分配方案,既坚持了社会主义的按劳动分配原则,又发挥了市场在工资形成和劳动力资源配置中的作用,能适应社会主义市场经济的需要。

注释

[1][5]《资本论》第1卷,第194页。

[2]《马克思恩格斯选集》第3卷,第214页。

[3]晓亮《论所有制改革》,《学习与探索》1995年第5期。

[4]《资本论》第1卷,第596页。

[6][7][8]马克思《哥达纲领批判》,第13页。