

## 马克思主义劳动经济学的若干理论问题

[作者]: 李天德 [来源]: [时间]: 2008-03-17

## 马克思主义劳动经济学的若干理论问题

李天德

劳动经济学，属应用经济学，它是研究人在劳动过程中的经济关系和作为经济范畴的劳动力的科学。1867年马克思《资本论》第一卷的发表，为马克思主义劳动经济学说奠定了理论基础。其后，随着社会主义经济制度的建立以及包括中国在内的社会主义国家改革的发展，把马克思主义劳动经济学说推向了一个新的高度。然而，马克思主义劳动经济学的理论体系，目前还不够完善，马克思主义劳动经济学在中国经济体制转型过程中的指导地位有所下降，并有被边缘化的倾向。因此，尽快建立以马克思主义经济学原理为基础的劳动经济学理论，是时代的迫切要求。本文主要对马克思主义劳动经济学的劳动价值论、工资理论、劳动力市场理论、人力资本理论等四个理论问题作一探讨。

第一，劳动价值论。马克思指出了生产商品的劳动的二重性——具体劳动和抽象劳动，决定了商品具有使用价值和价值二因素，劳动是人类存在、发展的动力和条件，商品的价值量由社会必要劳动时间决定。他从生产关系着手，以对市场经济较高阶段发展运行规律的理解和认识为基础，揭示了经济发展的本质。西方经济学家虽然试图运用“均衡价值论”、“垄断价格论”、“创新价值论”、“知识价值论”等多种价值理论对劳动价值论进行否定，但当他们站在总量的角度考察劳动就业量的决定问题时，就与马克思劳动价值论有了切合点，这是他们不可回避的。马克思劳动价值理论对于指导中国社会经济发展的重要意义首先在于通过对生产商品的社会必要劳动时间的节约，可以有效的提高劳动生产率，有利于中国构建节约型社会。在这里劳动生产率的高低是由多种因素决定的，不仅仅包括劳动，还包括科技、管理、土地和资本等各种要素以及协作分工等劳动方式，这些要素或劳动方式的变化都会直接或间接影响劳动生产率的变化。其次对劳动价值论的深刻剖析有利于我们理解“劳动”这一概念，劳动价值论里的“劳动”，不仅仅是指传统制造业的劳动和体力劳动，还包括金融、教育、运输、商贸、信息产业等服务领域的现代劳动，即为劳动力商品的生产和再生产服务的劳动，以及用于交换的非物质产品，都属于创造价值的劳动的范畴。在当今日新月异的信息时代，脑力劳动的比重越来越大，复杂程度越来越高，它所掌握的实物资本越来越高级，创造出的价值也越来越多。

第二，工资理论。马克思认为，劳动力价值是由劳动者消耗的生活资料决定的，工资只不过是劳动力价值或价格的转化形式。在资本主义制度下，工资带有剥削的性质；在社会主义社会，由于生产资料社会主义公有制，消除了剥削关系和剥削阶级，劳动者收入分配上实行按劳分配的原则，工资不仅仅表示为劳动力的价格，更多的反映出劳动的价值。改革开放前中国在分配领域存在的平均主义现象，就是因为没有真正认识到马克思主义工资理论的本质。随着中国所有制形式的多样化，在收入分配领域也出现了多种分配方式。应当承认，在一定范围内，带剥削性质的工资还将继续存在。但我们需要认识到在社会主义的中国，劳动力雇佣者和劳动者一样，都是社会主义事业的建设者，同时劳动者创造的剩余价值也没有全部无偿被私营业主所占有。当然，目前中国工资标准的制定还有许多不合理或不完善的地方，如最低工资标准的制定等。这些不足一方面使得中国的产业发展模式畸形，另一方面也使得中国的劳动生产率一直无法提高。要解决中国收入分配领域存在的一系

列问题，弥补中国劳动者所获工资中存在的不足之处，完善劳资双方、不同劳动者按照权利和劳动贡献的多少公平分配原则，就需要充分运用马克思主义劳动经济学工资理论，实现效率与公平的协调发展。这里不仅仅是指不同劳动者在按劳分配上的公平，也包括劳资双方在利润分配上的公平。

第三，劳动力市场理论。劳动作为商品在市场上出卖的前提条件是劳动者失去生产资料。劳动力商品的特殊性在于它并不是物化在产品中的，它根本不存在于工人之外。劳动者向别人提供的使用价值是与劳动者本身紧密相连的，劳动者所具有的劳动能力就是劳动者出卖的商品。在资本主义社会，劳动者是被剥削者，在劳动力市场上出卖自己的劳动力以换取自己和家人的生活资料，资本家与劳动者之间体现的是剥削者和被剥削者之间的对立关系。在目前中国的所有制结构多样化的情况下，劳动力是否属于商品，还没有一个完全的定论。由于理论指导不明确，中国劳动力市场发展缓慢，劳动力供给过剩，劳动者在市场上处于相对不利地位，劳资纠纷较为频繁。中国国内的传统观点是把资方和劳方对立起来，认为劳动力市场上的雇佣关系是一种对立关系。事实上，在消灭了剥削的社会主义社会，劳资双方总体上来说是对立统一的。虽然中国部分劳动力还带有商品的属性，劳动纠纷案件也在不断上升。但中国劳动关系的矛盾大部分还是非对抗性的，它们可以通过协调的方式加以解决。中国劳动争议案件的增多，主要集中在劳动合同方面，这更多的是由于劳动者维权意识的增强。中国现阶段雇佣劳动的长期存在和发展，是由中国商品经济的存在和大力发展从根本上决定的，这是中国特色社会主义劳动力市场的一个重要特征。中国整个社会是建立在按劳分配基础之上的，劳动力市场上的雇佣关系可以看做是一种“特殊的交换关系”，即通过交换实现利益共享。劳资双方的利益虽然有所不同，但他们的共同利益也很明显，一荣俱荣的情况屡见不鲜。

第四，人力资本理论。马克思主义劳动经济学所指的人力资本是指人所具备的劳动能力，即能够用于再生产的能力，劳动的再生产。他认为，人的全面发展是一个历史的过程，在人类社会发展的早期阶段，人们将大多数的时间用于维持生活资料方面；其后剩余劳动的出现不仅使劳动者在生产劳动之外拥有更多的自由时间，而且促进了人们劳动能力的发展。自由时间包括“个人受教育的时间、发展智力的时间、履行社会职能的时间、进行社交活动的自由时间、自由运用体力和智力的时间”等等。马克思认为，随着社会生产力和人的劳动能力不断提高，人的自由而全面的发展必然会在共产主义社会得以实现。改革开放二十多年来，物质文化生活的改善为中国人民的全面发展提供了强有力的物质保障。但是我们也应看到，由于长期的“重物轻人”和粗放式经济增长，再加上人口基数较大，经济发展与资源、环境的矛盾凸显。可以说，我们对马克思主义劳动经济学人本理论的理解还仅仅停留在理论和物质层面。在当今知识和信息时代，劳动者的能力和素质已成为世界各国财富中最大的财富。“以人为本”的科学发展观，是转变经济增长方式、实现集约化增长，全面建设小康社会和和谐社会的关键。在社会主义市场经济条件下，如何将中国有限的自然资源和无限的人力资本结合起来，是一个重大课题。对人力资源进行开发和投资有利于对资源的节约和充分利用，有利于增加劳资双方的共同收益，有利于进一步促进人的全面发展和中国社会经济的进步。

当前，中国正处于经济转轨时期，急需经济学理论上的发展与创新，建立以马克思主义劳动经济学为核心的有中国特色的应用经济学体系，对于中国社会经济的长足发展具有重要意义。

责任编辑：世界政治经济学学会

关于学会 | 与我们联系  
版权所有：世界政治经济学学会

Copyright World association for political economy All Rights Reserved