

# 劳动力的两重性和按劳分配

刘云彬

## 一、市场经济体制和按劳分配

按劳分配是和经济体制紧密相联的。公有制作为按劳分配的前提，只是规定了按劳分配的基本原则。但按劳分配原则的贯彻则要通过具体的经济体制来实现。

我国和其他社会主义国家原先的经济体制都是以产品经济为基础的计划经济体制。计划经济体制虽然在历史上起过积极的作用，但它毕竟不是社会主义现代公有制所要求的经济体制。原先需要维护的经济体制现在已经成了改革的对象。我国经济体制的改革目标是建立社会主义市场经济体制。用市场经济体制代替计划经济体制是经济体制上的一场根本变革。但按劳分配的基本原则不会因这种变革而改变，按劳分配仍是社会主义公有制经济分配个人消费品的基本原则。在市场经济体制下，按劳分配的基本原则虽然不变，但按劳分配原则的贯彻和实现则发生了许多深刻的变化，而与计划经济体制下的按劳分配不同。这种不同，则主要表现在如下几个方面：

第一，按劳分配的主体不同。

在计划经济体制下，按劳分配的主体是国家。分配什么，分配多少，怎样分配，均由国家决定。企业只是国家的附属机构，没有分配自主权；在市场经济体制下，按劳分

配的主体不再是国家而是企业。如何分配完全由企业自行决定，分配的多少也会因企业经济效益的不同而有所不同。国家只对分配的总体进行宏观管理，而不再直接插手企业的具体分配。

企业自主分配是企业自主经营的重要内容，没有自主分配权的自主经营是不完整的，不是名符其实的自主经营。但另一方面，企业的自主分配同时又要以企业自我约束机制的形成作为前提。企业形成了自我约束机制，企业才不会滥用自主分配权，才有利于企业的健康发展和按劳分配的贯彻执行。

第二，按劳分配的基准不同。

在计划经济体制下，按劳分配中劳的基准是劳动者直接为社会提供的个别劳动。因为马克思原来设想的按劳分配是排斥商品货币关系而以产品经济为基础的按劳分配。在产品经济条件下，“社会的劳动日是由所有的个人劳动小时构成的；每一个生产者个人劳动时间就是社会劳动日中他所提供的部分，就是他在社会劳动日里的一分。他从社会方面领得一张证书，证明他提供了多少劳动（扣除他为社会基金而进行的劳动），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分消费资料。他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来。”<sup>①</sup>按劳分配之所以以劳动者直接为社会提供的个别劳动为基准，就是因为

产品经济条件下，整个社会经济的运行和社会劳动的分配都是按计划进行的，每一个生产者为社会提供的个别劳动都是有效的，直接是社会劳动日的组成部分。现在有些文章，把按劳分配中的劳的基准说成是社会必要劳动是不符合马克思的原意的。尽管现实的做法已和马克思设想的有所不同，但对问题的分析则必须以马克思的原意为根据，才有利于问题的解决。而这种设想能否在现实中贯彻，则是另一回事。

在市场经济体制下，按劳分配中的劳的基准不再是劳动者直接为社会提供的个别劳动而是社会劳动或社会必要劳动时间。因为在市场经济体制下，只有社会劳动或社会必要劳动时间才能形成商品的价值，才能作为按劳分配的基准。劳动者为社会提供的个别劳动并不直接就是社会劳动，它必须转化为社会劳动，不能转化为社会劳动的个别劳动，是得不到社会承认的，是社会劳动的浪费，是不能作为按劳分配中的劳的基准的。

第三，按劳分配的途径不同。

在计划经济体制下，按劳分配的实现途径是国家计划的安排，并以行政手段为保证。收入分配与企业经济效益无关。企业亏损不但工资可以照发，而且工资的调升也同样有份。职工吃企业的“大锅饭”，企业吃国家的“大锅饭”。先进得不到鼓励，后进受不到鞭策。按劳分配实际上变成了平均主义，不但起不到调动生产者劳动积极性的作用，反而挫伤了生产者的劳动积极性。

在市场经济体制下，按劳分配的实现途径不是计划的安排而是市场的调节。不但收入分配的内容和数量要受市场机制的约束，而且收入分配的形式也必须与市场经济体制的要求相适应。分配上的供给制和分配形式的实物化、分配手段的计划化都是和市场经济体制的要求不相容的。市场经济体制所要求的是收入分配的价值化、货币化和市场化。

上述三个方面的不同，其实也就是市场经济体制下按劳分配所具有的一些基本特点。

## 二、现代企业制度和劳动力的商品性和非商品性

在市场经济条件下，实行按劳分配是与劳动力的商品属性相联系的。劳动力成为商品是市场经济本身的要求。在资本主义私有制条件下是这样，在社会主义公有制条件下也同样是这样的。要说清资本主义私有制中劳动力的商品属性，理论上并无困难，而且早有定论。但要说清社会主义公有制中劳动力的商品属性，在理论上则有相当的难度，决非轻易之举，而且原是人们不敢谈论的禁区。现在谈论劳动力商品的文章虽然多了，但现有的研究都还不是以为公有制中劳动力的商品属性提供坚实的理论基础。其原因，一是起步较晚，二是因为现有的研究大都不是从公有制本身去寻找劳动力商品的原因，而是把公有制撇开了，因而未能获得成功。公有制经济中劳动力成为商品的原因不在公有制之外，而在公有制本身之中。应该从公有制本身去寻找劳动力商品的经济根源。

从公有制本身去寻找劳动力商品的原因，但不是从马克思设想的公有制中去寻找。从马克思设想的公有制中是找不到劳动力商品的经济根源的。因为马克思设想的公有制是以产品经济为基础的，它不但排斥劳动力成为商品，而且还排斥劳动产品成为商品。

从公有制本身去寻找，当然也不能从社会主义各国革命后建立起来的公有制中去寻找。虽然这种公有制和马克思原来设想的公有制已经有所不同，但从这种公有制中也同样难于找到劳动力商品的经济根源的。因为它在本质上仍然是一种排斥商品货币关系的公有制。要从公有制本身去寻找劳动力商品

的经济根源，只能从我国经济体制改革实践中开始形成的以商品经济或市场经济为基础的社会主义现代公有制形式中寻找。从现代公有制中寻找，当然也不能仅停留在劳动者共同占有生产资料这一抽象层次上，而且还必须从现代公有制的具体实现形式以及与此相关的现代企业制度中寻找劳动力商品的经济根源。

现代企业制度是和现代市场经济相适应的一种企业制度。它是我国国有企业改革的基本方向。建立现代企业制度的核心问题是确立企业法人财产问题。企业法人财产可以有多种不同的称谓。从法学角度给予界定，企业法人财产，就是人们通常所说的企业法人产权。如果不是从法学角度而是从经济学角度给予界定，企业法人财产，其实就是企业法人所有制。企业法人产权和企业法人所有制是同一事物的两面，只是角度不同。两者并无本质的差别。现代企业制度就是以企业法人所有制为基础的一种企业制度。企业法人所有制并不是本体所有制本身，而是生产资料本体所有制的一种实现形式，其本身并无姓资姓社的区别。它既可以和私有制相联系，又可以和公有制相联系。企业法人所有制和资本主义私有制相联系，它就是资本主义私有制的实现形式，企业法人所有制和社会主义公有制相联系，它就是社会主义公有制的实现形式。党的十四届三中全会把建立现代企业制度作为我国国有企业改革的方向，从根本讲，其实就是把公有制的国有形式改为公有制的企业法人所有制形式。与公有制相联系的企业法人所有制是一种更能适应社会主义市场经济发展要求的公有制形式。

与生产资料公有制相联系的企业法人所有制同时又是一种具有两重性的社会主义公有制形式。一方面，它作为社会主义公有制的实现形式，其财产的基本属性仍是公有的，也就是说，它具有公有性的一面；另一

方面，它作为一种独立的所有制形式，其本身又是一个自主经营、自负盈亏的民营性经济主体，或者说，它又具有民营性的一面。公有性和民营性就是以企业法人所有制为其实现形式的社会主义现代公有制所具有的两重性。社会主义现代公有制的主要优势是：既坚持了社会主义经济公有性的优点，又避免了社会主义经济原公有制的缺点；既吸收了非公有制经济民营性的长处，又避免了非公有制经济原有的短处。集两者之所长，避两者之所短。与公有制相联系的企业法人所有制不但为社会主义公有制企业自主经营、自负盈亏提供了所有制形式基础，而且也为社会主义市场经济体制的建立奠定了坚实的体制性支柱。它是一种具有强大生命力的社会主义公有制实现形式。

与社会主义现代企业法人所有制的两重性相适应，处于社会主义公有制经济中的劳动者也就具有主人和雇员两重身份。从现代企业法人所有制所具有公有性看，处于社会主义公有制经济中的劳动者是公有生产资料的共同占有者，是公有生产资料的主人，也就是说，他具有主人的身份；但从现代企业法人所有制具有民营性看，处于社会主义公有制经济中的劳动者又只是其自身劳动力的所有者，是公有制企业的雇员，也就是说，他又具有企业雇员的身份。在公有制经济中，劳动者的主人和雇员的两重身份不是人为的，而是由以企业法人所有制为其实现形式的社会主义现代公有形式的两重性决定的。

在社会主义现代企业法人所有制经济中，不但劳动者具有两重身份，而且劳动者的劳动力也具有两重性。一方面，处于社会主义现代公有制经济中的劳动者，作为公有生产资料的共同占有者，作为社会主义企业的主人，其劳动力是不具有商品的属性的，或者说，劳动力不是商品。因为作为共同占有生产资料主人的劳动者是不可能把自身的

劳动力当作商品而自己出卖给自己或自己所属的共同体。但另一方面，处于社会主义现代公有制经济中的劳动者，作为自身劳动力的所有者，作为社会主义企业的雇员，其劳动力又必然具有商品的属性，或者说，劳动力又是真正的商品。劳动力的商品性和非商品性就是社会主义现代公有制经济中劳动力所具有的两重性。社会主义公有制经济中劳动力的两重性也不是人为的，它是由公有制经济中劳动者的两重身份决定的，或者说，是由作为社会主义公有制主要实现形式的现代企业法人所有制的两重性决定的。

在社会主义现代公有制经济中劳动力的两重性是一种客观存在。只承认其中一种属性而否定其另一种属性，都是片面的，都难以正确认识劳动者在社会主义公有制经济中的地位和作用，都会有碍于社会主义公有制经济的健康发展。如前所述，我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济。从经济的运行方式讲，市场经济就是市场在资源配置中起基础性作用的经济。劳动力是最重要的经济资源。但如果只承认劳动力的非商品性而不承认劳动力的商品属性，劳动力不能进入市场，不能自由流通，市场配置资源的基础性作用就难以实现，市场经济也就不成其为市场经济，或者只能称之为半市场经济。自主经营是企业转变经营机制的前提，也是提高经济效益的前提。但如果劳动力不能进入市场，需要的劳动力进不来，不需要的劳动力出不去，企业自主经营也难免流于形式，经济效益也难以提高。所以必须承认劳动力的商品性。但只承认劳动力的商品属性而不同时承认劳动力的非商品性，也同样具有片面性。劳动力成为商品并不是资本主义所特有的，而是商品经济或市场经济本身的要求。社会主义和资本主义的区别，并不在于劳动力是不是商品或是否具有商品的属性，而在于劳动者是不是生产资料的主人，其劳动力是否具有非商品的属性。但是，如

果只承认劳动力的商品性而不承认劳动力的非商品性，要作出上述两者之间区别，在理论上是难以说清的，在实践上对于调动生产者的劳动积极性则是不利的。

因此，正确的认识应该是面对客观现实，同时确认劳动力的两种属性。只有既承认劳动力的商品性又承认劳动力的非商品性，才有利于劳动力市场的形成和社会主义市场经济体制的建立，才能全面调动生产者的劳动积极性，优化资源配置，提高经济效益，加快社会主义经济的发展，使我国经济的发展不断跃上新的台阶，实现社会经济的现代化。

### 三、劳动力价值和多劳多得

工资是劳动者参与收入分配的主要形式，也是实现按劳分配的基本形式。在市场经济体制下，和劳动力的两重性相适应，作为按劳分配形式的工资，实际上也包含两部分的内容：一是劳动力价值的部分，一是多劳多得的部分。

和工资的上述两部分相适应，按劳分配的实现就必须分步进行，而不可能象在计划经济体制下那样一步到位。第一步，实现劳动力的价值，第二步，再在实现劳动力价值基础上实现多劳多得。

要实现劳动力的价值，劳动力就必须进入市场。实现劳动力的价值是实现按劳分配的基础。但是，实现了劳动力的价值并不等于实现了按劳分配。社会主义公有制经济中的劳动者和资本主义私有经济中的劳动者不同，他不是单纯的雇佣者，他既是公有企业的雇员又是公有制企业的主人。劳动力价值只反映劳动者是公有制企业雇员的一面，而没有反映劳动者是公有制企业主人的一面，或者说，劳动力价值所反映的只是劳动力的商品属性，而没有反映劳动力的非商品属性。如果劳动者的工资仅限于劳动力的价值不但不能

反映社会主义工资的本质，而且也未超出资本主义工资的狭隘界限。因此，要实现按劳分配还必须在实现劳动力价值的基础上再实现多劳多得。只有既实现了劳动力的价值又实现了多劳多得，社会主义工资才算超出了资本主义工资的狭隘界限，才能正确地反映社会主义公有经济中劳动者的两重身份和劳动力的两重性，才算真正实现了按劳分配，才有利于调动生产者的劳动积极性，发挥社会主义公有制经济优越性。

在市场经济体制下，按劳分配的不同部分不但是分步进行的，而且也是分别在不同领域中实现的。实现劳动力价值的部分是直接在劳动力市场中进行的。从社会再生产角度看，它是社会再生产的前提。因为要进行生产首先得购买劳动力，而作为劳动力价值转化形式的工资，在劳动力市场上就是预先确定了的；实现多劳多得的部分，虽然也不能离开市场，但市场只是作为一个前提，但其具体分配则是在市场之外进行的。从社会再生产角度看，它是社会再生产的结果。劳动力价值的实现直接受劳动力市场供求关系的影响，而与企业经济效益无关；多劳多得的实现则直接受企业经济效益的影响，而与劳动力供求关系无关。

劳动力价值部分是按劳分配的基础部分，多劳多得部分是按劳分配的核心部分。从工资角度看，前者可称之为劳力工资，后者则可称之为劳动工资。作为社会主义重要特征的按劳分配，基本上就是由劳力工资和劳动工资两个部分构成的。按劳分配的这一工资结构，基本上也就规定了我国新的适应社会主义市场经济体制要求的公有经济工

资制度的总体框架。

在新的工资体系结构中，劳力工资的确定，在操作上并无困难，而且容易把握。劳动工资的确定，在具体操作上则有一定的难度，而且也不容易准确把握，但不是无法解决的难题。决定劳动工资增长的因素主要是企业经济效益的好坏。从实际情况考察，实行工效挂钩则不失为解决上述问题的一个可行办法。企业经济效益好，劳动工资就多，增长就快。反之，劳动工资就少，增长就慢。企业缺乏效益，劳动者就只能得到按劳分配中的劳力工资部分。如果连年亏损，企业破产，劳动者就只好重新择业，另谋出路，但要有相应的社会保障系统与之配套。同时，还要建立和健全各种职业培训机构，为劳动者重新择业就业创造条件和提供新的机会。

按劳分配实行工效挂钩必须兼顾目前利益和长远利益，劳动工资的增长应以不超过企业经济效益的增长为原则。经济效益不同，工效挂钩的具体比例也应该有所不同，有的高些，有的低些。劳动工资在企业内部各类人员之间的分配，一要考虑他们各自的实际劳动情况，二要考虑各类劳力工资的差率。超额完成任务和个别有特殊贡献的人员，除应得到劳动工资之外，还应分别发给奖金或给予重奖，以资鼓励。

上述按劳分配的基本结构和原则，对于政府机关和某些非赢利性的企事业单位，也是同样适用的，但具体细则上应有所不同。

#### 注释：

①《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第3卷，第11页。

（责任编辑 曾德国）