

马克思主义劳资关系理论与当代社会

周新军

马克思主义劳资关系理论是马克思主义政治经济学的核心理论。无论从马克思恩格斯早期的经济学著述还是从晚期的代表作来看,其核心部分都是在论述劳资关系,这在巨著《资本论》中得到了最充分的体现。恩格斯在评论《资本论》时指出:“资本和劳动的关系,是我们现代全部社会体系依以旋转的轴心,这种关系在这里第一次作了科学的说明。”《资本论》实质上就是一种劳资关系理论,在把《资本论》当成是马克思主义政治经济学资本主义部分之后,相应地劳资关系理论自然便构成了马克思主义某一阶段的政治经济学,现有的政治经济学教科书资本主义部分实际上就是《资本论》的简写本。因此,研究和发 展马克思主义政治经济学就不能不研究和考察马克思主义劳资关系理论以及它与当代社会的关系问题。

一、马克思主义劳资关系理论的形成和发展

马克思恩格斯把劳资关系看成是资本主义社会的基础,并以此为开端来系统地阐述自己的经济学观点,逐步形成了一种成熟的劳资关系理论。可以把这一理论发展过程粗略地划分为三个阶段:第一阶段 19 世纪 40 年代初期为萌芽阶段;第二阶段 19 世纪 40 年代末至 60 年代初为形成阶段;第三阶段 19 世纪 60 年代末至 90 年代为成熟阶段。

最早研究劳资关系的是恩格斯。他在 1844 年初发表的《政治经济学批判大纲》中考察了劳动和资本相对立的结果,分析了地租、资本和劳动三个范畴,指出私有制造成了资本和劳动的分裂。书中虽然没有谈到资本的本质和资本的生产过程,但已经涉及到了利润的来源、资本积累、利润和利息的关系等等重要问题。恩格斯还在 1845 年写成的《英国工人阶级的状况》一书中用大量的无可争辩的事实对英国的劳资关系进行了实证的分析 and 论证。恩格斯的这些分析和论证实际上是马克思主义劳资关系理论的早期论述。

对资本主义劳资关系进行详细的、深入的研究的是马克思。马克思在他的第一部经济学著作《1844 年经济学哲学手稿》中,提出了异化劳动理论。马克思通过对异化劳动的分析,揭露了资本主义社会中工人阶级同资产阶级对立关系。异化劳动理论的提出标志着马克思主义劳资关系理论的萌芽。

由于异化劳动理论只是深刻地说明了资产阶级与工人阶级矛盾的对抗性质,还没有对资本主义经济运动的过程做出分析,从而未能说明劳动和资本对立的经济根源。经过进一步的研究,马克思在 1847 年写的《哲学的贫困》,特别是《雇佣劳动和资本》,对资产阶级同工人阶级的经济关系,对剩余价值的来源和资本的本质,做了更为深刻的分析。马克思研究的视角已经从这一资本主义社会普遍存在的经济事实转向了资本主义生产关系方面,从而为他建立科学的剩余

价值理论打下了基础。马克思通过对资本主义生产方式发展阶段的研究,得出了资本是工人的对立面,所以文明的进步只会增大资本支配劳动的客观权力的结论。“一方面工人的收入在资本迅速增加的情况下也有所增加,可是另一方面横在资本家和工人之间的社会鸿沟也同时扩大,而资本支配劳动的权力,劳动对资本的依赖程度也随着增大。”19 世纪 60 年代初,马克思首次系统地提出了劳动从属于资本的理论,对资本主义劳资关系作了动态的分析。马克思认为,在资本主义发展的初期是劳动对资本的形式从属,劳动和资本之间除了买卖关系之外,还不存在任何政治上或社会上固定统治和从属关系;而在资本主义成熟时期则是劳动对资本的实际从属。成熟时期的资本主义生产关系已取得了与自身发展相适应的物质基础。劳动对资本的实际从属是在相对剩余价值生产得到充分发展的基础上产生的,是资本主义生产方式发展变化的结果,是直接生产过程中更大规模应用自然力、科学和机器的结果,是科学技术的力量转化为资本力量的结果。劳动对资本的实际从属潜藏了资本主义经济关系自身被扬弃的因素。这些理论表明马克思把劳动和资本的关系问题纳入了资本主义的再生产过程来加以考察,并对资本主义经济运动的过程做出深刻分析,标志着其劳资关系理论已逐步形成。1867 年,《资本论》第一卷问世,则是马克思主义劳资关系理论已开始走向成熟的标志。《资本论》后几卷的出版应该说 是进一步发展和完善了这一理论。

二、马克思主义劳资关系理论的特征

从马克思主义劳资关系理论的形成和发展过程中不难看出,它具有以下几个特征:

第一,劳资关系是一种阶级利益关系,反映的是资本家和雇佣工人之间剥削和被剥削的关系,由此决定了劳资双方必然是一种对立和对抗的关系。资本主义的发展只能增强这种对立和对抗,而不可能弱化这种关系。马克思指出,资本和雇佣工人之间对立关系的发展存在着三个主要的趋势:(1)劳动条件在作为资本的财产而“永恒化”的同时,也使工人成为雇佣工人的地位永恒化;(2)资本积累通过使资本家及其同伙的相对财富增多而使工人的状况相对恶化;(3)由于劳动条件以愈来愈庞大的形式,愈来愈作为社会力量出现在单个工人面前,所以,对工人来说,像过去在小生产中那样,自己占有劳动条件的可能性已经不存在了。劳资双方经济利益的对立和对抗的结果便形成了两大阶级——工人阶级和资产阶级。工人阶级要想改变自己的处境,必须用暴力消灭雇佣劳动和私有制。

第二,马克思主义劳资关系理论是对当时的英、法、德等主要资本主义国家早期的劳资关系的一种抽象和概括。19 世纪 40 至 60 年代几个主要资本主义国家相继进入工业化

收尾阶段,这些国家的劳资关系在当时具有代表性和典型性。劳动和资本已成为两种主要的生产要素。经济关系在它们之间产生,矛盾也就在它们之间集中爆发。相对于劳动,资本越来越成为稀缺资源。资本的积聚和集中无疑便成为经济人首选的追逐目标。于是,整个社会便形成这样一种机制:经济人——^{追逐}资本——^{剥削}劳动。

第三,劳资关系是资本主义社会特有的阶级利益关系。资本主义以前的社会由于是自然经济社会,基本上没有资本生存的土壤,虽然作为资本的前期形态的商业资本和高利贷资本早在奴隶社会就存在,但也仅限于范围极窄的流通领域,资本的普遍存在只是在它成为了资本家的剥削手段之后,因而不存在资本和劳动关系;而在资本主义以后的社会,由于雇佣劳动被消灭,因而也不存在劳资关系。

第四,马克思主义劳资关系理论主要是为当时的工人运动服务的。19世纪40至60年代正是欧洲工人运动风起云涌的时期,迫切需要一种理论作指导。这种理论是要揭示资本剥削和压迫劳动的秘密和经济实质,使工人明白他们自己所处的地位,明白在经济上受剥削、政治上受压迫的真正原因,并向他们指出推翻资本主义制度的必要性和合理性。马克思主义劳资关系理论恰好承担了这种历史使命。正如恩格斯在评价《资本论》时所指出的:“自地球上有了资本家和工人以来,没有一本书像我们面前这本那样,对工人具有如此重要的意义。”

三、从当代社会的变化总体审视马克思主义劳资关系理论

马克思、恩格斯生活在自由资本主义时期,因此,他们的劳资关系理论只能是对资本主义早期劳资关系的一种描述和抽象,而对他们身后的资本主义劳资关系也只能做一些预测性的简单描述。马克思、恩格斯于1883年、1895年相继谢世,而资本主义只是在19世纪末、20世纪初才开始进入垄断资本主义即帝国主义时期,这一时期资本主义发生了深刻的变化,这些变化有许多是马克思、恩格斯所没有预测到的。通常认为,关于这一阶段的理论列宁的界定具有权威性,是对马克思主义的发展。但是,列宁也在1924年就过早地去世了,而这时垄断资本主义还处在幼年时期,其特点并没有完全展现出来。列宁身后的资本主义尤其是当代资本主义出现了许多新的特征,也是列宁未曾完全预料到的。作为一种伟大的理论,应该肯定其本身具有前沿性,能对未来的发展作出某种程度的科学的分析,但是,任何理论都不可能完全是先知先觉的,马克思主义劳资关系理论也不例外,它同样具有时代的局限性,因而,又需要实践来检验它,后人来发展它。

第二次世界大战后科学技术日新月异的发展带来了资本主义社会生产力质的飞跃和社会结构的深层变动,当代资本主义具有了许多与传统资本主义不同的制度特征,引起了学者们的极大关注,由此也引发了许多争论。一种观点认为当代资本主义的最大的变化在于一般垄断转变为国家垄断,但其实质仍然是资本主义,基本矛盾仍然存在且十分错综复杂;另一种观点则把当代资本主义称为晚期资本主义,认为资本主义生产关系出现了根本性的变化,权力的行使越来越倾向于依靠各种管理方法、专业化和科学技术;第三种观点是把当代资本主义称为“新资本主义”,而把传统资本主义称为“旧资本主义”,认为“新资本主义”的基本特征是民主与自由企业制度的结合;第四种观点认为,资本主义最重要的因

素——财产、某些形式的自由、家庭、代议制民主和自由契约制度正趋于解体。一个代替资本主义“工业文明”的“后工业社会”、“信息社会”、“知识社会”或“第三次浪潮”、“科学社会”已经来临。上述几种有代表性的观点从不同角度反映了当代资本主义的新特征,说明了当代资本主义发生的巨大变化,这是当代社会的一大特征。

当代社会另一大特征是第二次世界大战后一大批国家先后走上了社会主义道路,与马克思恩格斯所设想不同的是,这些国家并非发达资本主义国家,而是一些经济文化落后,甚至有的是半殖民地、半封建社会的国家。社会主义国家在经历了许多挫折和坎坷后,有的解体,有的走上了私有化的道路,现存的社会主义国家在痛思过去后选择了改革开放的道路。

当代社会的巨变的事实有目共睹,这些巨变使劳资关系出现了许多新特点和许多需要回答的新问题,马克思主义劳资关系理论是否能解释这些新特点,回答这些新问题,需要从总体上来把握。

当代资本主义出现的新特征影响和改变着当代资本主义的劳资关系。在如何认识当代资本主义劳资关系问题上形成了两大派别之间的长期论争。争论的一方从维护现存制度的角度出发否认劳动从属于资本,认为资本和劳动已经不存在对立了,劳资矛盾已经消失了。其代表人物多为西方一些学者;论争的另一方则从批判现存制度、维护《资本论》的权威出发,认为当代资本主义劳资矛盾依然存在,虽然发生了一些变化,但只是一些表面现象,其实质并没有改变。其代表人物主要是马克思主义的追随者。由于双方都是从各自的利益出发,尽管是一场学术之争,然而,不可避免地要演变为一场旷日持久的意识形态之争。从某种角度看双方都有失客观性。后来的许多事实说明即便是马克思主义的一些学者,在认识当代资本主义劳资关系问题上也有失偏颇。

当代社会主义社会的劳资关系问题未引起争议,原因是马克思恩格斯等人并没有论述过,因而,它既没有成为资产阶级学者攻击的靶子,也不可能引起马克思主义追随者的重视。实际上,当代社会主义劳资关系问题是一个十分重要的全新课题,有着重大的现实意义,需要大力加强研究。

四、当代社会需要回答的几个问题

笔者认为,研究当代社会的劳资关系问题重点应回答以下几个问题:

(1)当代社会是否存在劳资关系,劳资双方是对立的还是对抗的?

当代资本主义是否还存在劳资关系,对这个问题的回答几乎所有的学者都是肯定的。分歧主要在于劳资双方是否是对立的或是对抗的。西方学者抓住当代资本主义一些新特点如“股票分散化”、“经理革命”、“工人参与制”、“福利国家”等等否认劳资双方的对立或对抗性。卡佛称股权分散化为一种经济革命,并断言:“此种经济革命,乃在扫除劳动者与资本家之区别,一方面使劳动者自为其资本家,一方面使资本家兼为各个劳动者。”劳伦斯更认为,由于资本主义公司的股票分散在成千上万人的手中,资本主义制度下生产资料的所有权发生“变化”了,它已不再由少数资本家占有,从而“千百万人民正在变成‘资本家’。制度学派代表人物加尔布雷斯则认为,公司的权力已发生了转移,现在是科学技术者、管理者掌握了权利,资本家却没有权利。资本主义对立关系发生了重大变化,过去是资本和劳动的对立,现在是资本和劳动

站在一边和技术对立。按照西方学者的观点,当代资本主义已不再存在劳资对立和对抗了,劳资关系发生了根本性的变化。西方学者的这些观点遭到了马克思主义学者的猛烈抨击。他们认为,只要是资本主义,就永远不会消除劳资对立和对抗,并用分配不公、贫困化问题、剥削及工人罢工等大量事实来说明劳资对立及对抗仍然存在。

应该说,西方学者的观点其出发点不排除是在维护、美化现存制度,把它描绘成没有矛盾的社会,不巧的是,他们又在无意识中否定了这一制度。因为真要像他们所说的那样,资本家没有了权利,那也就不是资本主义社会了。但是,不能否认他们确实客观地反映了当代资本主义劳资关系的一些变化,比如说所有权的变化、权利的部分位移等,马克思主义一些学者又容易走到另一个极端:他们多半是强调对西方学者观点的批判,而忽视对当代资本主义劳资关系做更深入、更全面、更客观的研究。甚至他们起初就是否认当代资本主义劳资关系变化的,现在总算承认了,但也只是认为劳资关系有所缓和,但对立和对抗的实质依然如故。

笔者认为,当代资本主义劳资对立是客观存在的,因为在当代,资本仍然占有绝对的统治地位,因而,劳动在分配上处于不利的状况就无从改变,劳资对立也就必然存在。这无疑验证了马克思的某些论述。但是,问题的根本不是证明劳资对立是否存在,而是如何看待这种对立。首先是这种对立已大大缓和了,劳资双方剑拔弩张的情形已基本上消失,这种现实说明劳资极端对立最终会成为过去,而代之以劳资合作,成为当代资本主义稳定发展的基础,劳资矛盾已不再是资本主义的主要矛盾。其次,劳资双方这种两极对立为多极对立所代替。一是因为随着资本主义的发展,多种生产要素加入了生产过程,不仅劳动、资本和土地,而且知识、技术、信息等其他要素也加入了生产过程,并日益显示出代替资本主导地位的趋势,劳动和资本这一对核心关系已逐步在向外围扩散和转化,矛盾不再在劳动和资本之间集中爆发;二是当代社会劳资双方都已发生了分化,如出现了人数众多的中产阶级、经理阶层等等。客观地说,这些阶层之间都存在某种程度的对立。这样多极之间的对立分化了劳资双方的单一的直接对立,对抗是对立的特殊表现形式,只有当对立激烈时,对抗才会出现。当代资本主义劳资双方对立不再集中地、直接地发生,因而,对立不容易发展为对抗。

社会主义社会是否存在劳资关系呢?马克思恩格斯都未曾直接回答这个问题,但是,按照马克思主义的劳资关系理论进行逻辑推理他们是持否定观点的。在他们看来,社会主义已消灭了私有制,不存在雇佣劳动和资本(私人资本),因而,也就不存在劳资关系。显然,这是一种预测和推理。从当代社会主义现实出发,这一问题需要重新认识。由于这一课题很少被学者们专题研究,因而国内外有关这方面的研究资料极难找到。笔者查阅了国内外许多经济学词典,绝大部分甚至都没有收录“劳资关系”这一词条。收录其中的词典对其解释也是比较传统和模糊的。综合资料所得,目前国内外有三种观点,都是散见在一些词典中,而且基本上停留在对其本身的定义上,而未做更多的理论分析和阐述,因而未能引起争论和交锋。我们只能根据这些定义进行推理来考察社会主义劳资关系的存在问题。一种观点认为“劳资关系”通常指在生产资料私有制条件下,雇佣劳动者与资方之间的劳动关系。这一关系现阶段主要表现为劳资双方就工资、工时、福利、劳动条件和别的问题进行交涉和协商。马克思认为,它实

质上是一种剥削关系。这种观点承认现阶段在社会主义一定范围内劳资关系仍然存在,但仅限于私营、三资企业等这些非公有制成分,显然它是否认公有制经济成分中存在劳资关系的。这一注解实际上是沿用了马克思主义劳资关系理论,但稍做了一些创新。这里有几个地方值得商榷。一是把劳资关系解释为私有制下的劳动关系,那么公有制下的劳动关系做何解释?劳动和劳资关系又有何区别和联系?命题把劳资关系和劳动关系看成是部分重合的关系,显然不能加以解释,从而也就成了某种程度的无谓的同义反复;二是社会主义存在资本,理论界和官方都已取得了共识,尽管对“资本”的概念有了新的注脚,那么这种资本与劳动的关系又叫做什么关系?三是劳资关系是一个固定的定义还是一个历史的概念?“资本、利润、剩余价值、通货膨胀、雇佣劳动、失业、股份制”等等这些过去一直被认为是资本主义特有的概念如今都被赋予了新的含义,劳资关系似乎也不应该停留在过去的理解上。

另一种观点就是一些实际工作者和有关的学者认为劳资关系一词同“劳动关系”、“行业关系”等词是同义的,可以经常交替使用这些词。劳资关系理论体系的探讨是一个重要而又普及各方面的领域,涉及经济学、产业社会学、管理学、普通心理学、劳动法、历史群体动力学、博弈论以及社会心理学等等。与第一种观点不同的是,这种观点是把两者看成全部重合,并对劳资关系做了更为广义的解释。本文旨在经济学的范围讨论劳资关系,因此,对其他领域不便做分析。与第一种观点不同的是,它把“劳资关系”与“劳动关系”两者看成是全部的重合。依此推断,当代社会主义是存在劳资关系的,但这同样也存在同义反复以及两者的分界的问题,而且可以看出,这种解释与社会主义国家的理论和现实发生了严重脱节,又不能依据当代社会主义的现实作出新的、有针对性的分析。在这些国家的政治经济学教科书中资本主义部分使用“劳资关系”,社会主义部分使用“劳动关系”。而在实践中,比如在我国,公有制下的经济关系用“劳动关系”,非公有制比如私营经济、三资企业等经济关系用“劳资关系”。

第三种观点认为劳资关系就是美国的劳动者和资本的关系,并把它解释为《劳资关系法》。这种解释显然是对劳资关系做了狭义的注解,因为美国的劳动者和资本的关系、劳资关系法只是劳资关系的一个很小的方面。由此看来,当代社会主义是不存在劳资关系的。

以上三种观点不能或不能很好地解释当代社会主义的劳资关系问题,笔者根据多年来对这一问题的关注和思考,提出第四种观点,认为当代社会主义存在多层次的劳资关系,劳资关系不一定带有剥削关系。每个层次上的劳资关系需要具体分析,因而显得十分复杂;¹⁰劳动关系与劳资关系是两种体制下的经济关系,劳动关系是计划体制下的经济关系,劳资关系是市场体制下的经济关系。¹¹当代社会主义劳资双方仍然存在着矛盾。矛盾本身则意味着对立,这种对立是否会演变为对抗?列宁在揭示社会主义社会矛盾特点时指出:“对抗和矛盾不是一回事。在社会主义下,对抗将会消失,矛盾仍将存在。”¹²但社会主义实践证明,矛盾同样有演变为对抗的可能性。当代社会主义劳资矛盾也会发展到对立乃至对抗。东欧社会主义国家的剧变和苏联解体至少可以当作两个最好的例证,其最终结果是劳动抛弃了公有资本而选择了私有资本。传统社会主义理论由于否认社会主义存在劳资关系,因而对劳资双方对立和对抗性认识不足,只是一味强调

一致性,当对抗性矛盾爆发时,显得措手不及、无能为力。

(2) 造成劳资双方对立、对抗的原因是什么?

马克思主义劳资关系理论认为,私有制造成了劳动者和生产资料的分离,劳动被异化,劳动从属于资本,从而产生劳资双方的对立和对抗。许多人据此认为,私有制是造成劳资双方对立、对抗的根本原因和唯一的原因。因此只要消灭了私有制,就解决了产权问题,劳资双方的对立、对抗随之就会消失。在这种思维定势下,传统社会主义盲目追求一大二公,彻底消灭了私有制,起初确实极大地调动了劳动者的积极性和创造性,劳资对立得以暂时消失,但随着时间的推移,人们终于发现,公有制条件下仍然存在着产权问题,由此不断产生劳资对立,甚至有时发展到对抗。人们这才意识到,私有制并不是造成劳资对立的根本原因或唯一原因,还存在别的原因,自然应该从所有制以外的因素去寻找。资本主义发展初期,社会生产力水平低下且发展缓慢,资本家无力解决资本积累与提高雇佣劳动力工资水平的矛盾,为着加快资本积累,势必压低雇佣劳动力的工资水平,定会引起雇佣劳动者的极大不满,加之这时劳动者还未解决温饱问题,还处于绝对贫困状态,容易引发劳资双方对立和对抗。而当资本主义进入发达阶段以后,一是工人的生活水平有了大幅度的提高,绝对贫困已基本消失,尽管还存在相对贫困,且大有日趋严重之势。比如,美国工人与公司高级经理之间的工资差距在20世纪90年代扩大到了极为悬殊的程度。高级经理与工人的工资之比从1980年的42:1扩大到1998年的419:1。¹³但是,这种贫困却能让人产生一种“富贵的幻觉”,使人能安于现状;二是股份制的推行,改变了私有制原来的实现形式,一方面使工人或多或少带有一种“资本所有者”的感觉,并由此尝到了资本带来的收益和好处,对资本产生了一定的认同感。另一方面,工人获得了一定的监督公司上层的权力,有机会参加股东大会,选举和罢免公司的董事会。有的公司还在董事会中设立了雇员席位,因为分享权利和责任对劳资双方都最有利;三是管理现代化使许多人能受到尊重,并参与到管理中来;这些变化较好地理顺了劳资矛盾,使劳资双方合作、融合有了一定的经济和政治基础,劳资双方对立由此大大减弱,对抗不再成为资本主义劳资关系的一种常态。公有制消灭了剥削,极大地解放了生产力,因而在公有制建立之初,几乎不存在劳资对立。但是,在现实的社会主义实践中还存在许多诱发劳资矛盾的因素。一是由于现实的公有制都是建立在异己的物质基础之上,加上公有制高资本形成率和低效益,因而,导致劳动者生活水平改善和提高比较缓慢,久而久之引起了劳资对立,甚至发展到对抗,比如波兰的“六月事件”就是直接从工资纠纷中爆发出来的罢工和示威活动。严重的时候甚至发展到重新选择制度安排;二是公有产权表面上看是一种“人人皆有”的产权,实际上是“所有者严重缺失”,结果成了“人人皆无”的产权。产权的虚置导致极小部分人滥用产权,成为实际的所有者和受益者,而大部分人丧失了产权,造成了另一种形式的劳动者和生产资料的分离,劳动者积极性降低,导致产权的低效率和无效率。公有制解决了剥削的问题,但没有很好地解决产权实现形式以及委托—代理关系问题,存在“经理人控制”。劳动者最初可能迁怒代理者,最终会迁怒于委托人,造成劳资对立和对抗。如果从历史发展的角度来看问题,社会生产力发展水平的高低,产权的实现形式是劳资对立和对抗的主要原因。

(3) 劳资双方应如何定位?

马克思主义劳资关系理论告诉我们,在自由资本主义时期,劳动从属于资本,那么,到了垄断资本主义阶段,劳动是否还从属于资本呢?学术界比较认同的观点是,在现代国家垄断资本主义条件下,劳动已不再只是隶属于个人资本,而是越来越隶属于包括资本主义国家在内的总体资本;劳动也不再只是隶属于一国的资本,而是越来越在世界范围内隶属于国际资本了¹⁴。只要劳动从属于资本这一状况没有改变,劳资双方的地位也就不可能平等。资本主义社会永远是“资本主权”的社会。既然私有制无法改变劳动从属于资本的命运,人们把希望寄托在公有制身上。在这种制度安排下,劳动者成了生产资料的主人,生产资料作为物质资本首先成为了劳动者的附属,“劳动主权”代替了私有制下的“资本主权”,“劳动从属于资本”让位于“资本从属于劳动”,唤起了全社会对劳动的高度重视。这种模式在实际运行中遇到了很大的困惑。在苏联型经济和我国传统计划经济中,劳动者参与了生产甚至管理,但都无权决定生产什么、生产多少、为谁生产;而且,由于所有权是按照行政权力的大小来划分,因此,劳动者并没有一条正常固定的渠道或方式来行使自己对公有制资产的所有权,也不能把自己的财富、收入的增长与公有制资产的形成和壮大有机地结合起来。在其再生产过程中,并没有再生产出劳动者的主体地位。这种体制的一大缺陷就是严重忽视劳动者的主体地位。¹⁵从名义上看,劳动主宰了资本,而从实际上看,劳动仍然未摆脱资本的控制,只不过劳动面对的已不再是私人资本,而是公有资本。它们的关系如何?目前有两种看法,一种观点认为工资增长率超过劳动生产率增长率,工资侵蚀利润,这实际上等于认为劳动“剥削”资本;另一种观点认为,长期的资本高积累率造成低工资,这实际上是认为资本“剥削和压迫”劳动。本文不便定论谁是谁非,却可得出一个结论,两者在反映劳资双方不平等的事实上可谓异曲同工。

而在南斯拉夫型工人管理型经济中,企业的管理权赋予给了雇员,雇员通过工人委员会管理企业,其权利包括:价格—产出决策、工资确定、产品规划、企业内部组织、总收益的分配、有关雇佣工人的最终决定,以及批准收益价格报表,甚至讨论雇佣企业负责人。工人可谓被赋予了充分的权利。然而,这种纯粹的工人管理式的企业在本质上产生了不稳定性,因为它没有考虑到产权、激励和经济行为的相互关系。企业得到更多的收入却仅仅以货币工资的形式为工人带来为数不多的收益,他们就越没有动力去为企业资产寻求最具生产力的用途,但却具有强烈的动机去用非货币收入代替货币收入。结果就是南斯拉夫生产商品和服务的成本不断上升,最终在80年代后期出现了严重危机。¹⁶

上面分析说明私有制确实造成了劳资双方的不平等,而公有制却又造成了另一种形式的不协调或不平等。苏联型和南斯拉夫型劳资关系是公有制下两种极端的劳资模型。前一种强调理论上的完美设计,在实践中却举步维艰;后一种在实践中突出“劳动者主权”,但未取得预期效果。这两种模式都是一味抬高劳动者的地位,而轻视资本,结果都以失败而告终。这说明人们过去在对劳动和资本定位上有认识上的偏差或误区。人们总是从道德、善心出发来定位劳动和资本,而忽视经济规律本身的潜在因素。这就需要思考一个问题,是什么样的因素在决定劳动和资本的关系,劳资双方究竟如何定位?抛开意识形态和道德的因素,只要从经济发展的过程来考察,就不难发现:在狩猎时代,为了生存需要协同劳动,

劳动成为稀缺资源,劳动成了主宰,不需要依附别的什么;到了农耕时代,土地则成为稀缺资源,劳动成了土地的依附;进入工业时代,资本取代土地成为稀缺资源,劳动转向依附于资本。为什么在工业经济中劳动总是从属于资本,因为资本是稀缺资源,而劳动属于过剩资源,虽然劳动创造价值,而资本不能,只是转移价值,但在生产过程中由于资本的稀缺性而决定了它较劳动重要,注定了劳动必从属于资本。这种从属表现在:一是劳方和资方应该有个合理的分工问题,在经济发展的初期,劳方从事直接的物质生产活动,资方从事资本经营与管理;当经济发展到一定的程度,劳方逐步转向非物质性的生产活动,其中部分劳动者进入管理层,而资方转入对资本整个运行的监督。二是从企业组织结构来看,无论私有制或公有制都无法改变权力的“金字塔”图,也就是说处在高层管理的总是极少数人,不可能大多数都站在“塔尖”上,否则,金字塔迟早要倒塌。站在“塔尖”上的只能是资方,他既要承担资本经营的风险,同时还要求具备相当的管理经验和管 理技术。现在出现了职业经理层,但资方仍然要站在稍高的位置进行监督。公有制要做的不是改变这种格局,因为改变这种格局不仅违反了经济规律,而且也违背了管理学原理。而是要建立劳动者监督资本委托人和代理人的机制;三是私有制抑或公有制资方都有一种倾向,就是尽可能地调动劳动者的积极性,使劳动者产生高效率。过去人们认为在私有制下资方驱 动劳动者提高生产效率是种剥削行为,比如泰罗发明的方法,因而被无情地抛弃,而不能为公有制所接受和利用。实际上,就剥削而言,它并不体现在生产过程中,而是体现在分配领域。在分配上,私有制无偿占有了劳动者的剩余劳动,尽管公有制下劳动者的所得也不可能是其全部付出,也要做一定的扣除,但两者还是产生了根本性的不同,私有制下由于产权社会化程度不是很高,因而这种分配只能有利于少数人,容易产生贫富悬殊。而公有制下产权的社会性保证了其分配能代表大多数人的利益,形成在有所差别的前提下的共同富裕。

劳资双方的地位取决于经济发展本身潜在的规律,劳方处于“从属”地位是由产权的实现形式以及社会生产力的发展水平所决定的。当一个社会处在还没有找到比较好的产权实现形式,社会生产力水平还比较低,资本的稀缺性还不能消除的时候劳方很难改变“从属”的地位。

(4) 如何理顺、解决劳资对立及至对抗?

辩证唯物主义认为,矛盾的解决有三种基本形式:一种是矛盾的一方克服另一方;第二,矛盾双方同归于尽,为新的对立双方所代替;第三,有些矛盾经过一系列的发展阶段,最后达到对立面面的“融合”,即融合成一个新的事物,使矛盾得到解决(非对抗性)。马克思主义劳资关系理论认为资本主义劳资矛盾是无法调和的,“即使最有利于工人的情势,即使资本的尽快增长如何改善了工人的物质生活状况,也不能消灭工人的利益和资本家利益之间的对立状态。”¹⁷因而劳资双方的对立是无法理顺的,也就是说劳动者必须用武力推翻资本的统治。但是他也没有完全否认过用第二、三种方式,只不过不明显、比较含蓄而已。比如,马克思主张消灭雇佣劳动和私人资本,只是设想从此后没有新的对立双方;又如马克思在个别的地方还设想第三种方式。如他在《资本论》第三卷中指出:“资本和劳动之间的对立在这种工厂(合作工厂——笔者注)内已经被抛弃,虽然起初只是在下述形式上被抛弃,即工人作为联合体是他们自己的资本家,也就是,他们利用生

产资料来使他们自己的劳动增殖。”¹⁸就是说,在当代资本主义体系内,资本日益扬弃了私人资本的属性,而越来越具有社会资本的属性。社会资本理论揭示出,当各方都以一种信任、合作与承诺的精神来把其特有的技能和财力结合起来时,就能得到更多的报酬,也能提高生产率。¹⁹资本和劳动仍然有融合、合作的可能性。在和平与发展成为当今社会主流的背景下,马克思设想的第一种解决办法可能性已不大,而第三种方案极具可能性。当代劳资关系大大缓和,劳资双方从对立走向合作直至融合说明了资本主义仍有可能和平进入社会主义,从而印证了马克思主义所描述的人类社会发展的轨迹。²⁰

社会主义社会解决劳资对立甚至对抗的根本手段其一是快速发展社会生产力,使资本迅速增值,劳动者生活水平得到实质性的快速改善;其二,加快公有制产权改革的步伐,按照《公司法》的要求建立起公司法人治理结构,真正为劳动者提供监督和参与管理的机会和权利,使公有资本能真正代表广大劳动者的利益,为广大劳动者服务,而不是为少数人谋取“灰色收入”。其三,按照市场经济原则在遵循劳资双方自愿的前提下在劳资之间建立一种契约关系,即劳资协议,来确定工资、福利、雇佣条件、保护个人与工会安全、资方的特权及其他,使劳资关系建立在法律的基础上。劳资双方对立和对抗的缓和并最终趋向消亡,可以为公有资本占据统治地位提供有利条件。

五、结束语

马克思主义劳资关系理论在当代仍然还有价值,表现在:第一,它揭示的劳动和资本的关系仍然是当代社会依以旋转的轴心,是最基本的社会经济关系,当代社会仍然必须注重对劳资关系的研究。第二,它还揭示出在社会生产力水平低下和产权实现形式单一的时候,往往也是劳资矛盾容易激化,对立双方走向对抗的时候。这对社会主义国家犹为一瓶“清醒剂”,因为现实的社会主义正处在这个时候,时刻都有劳资双方发生对立和对抗的可能性,而不是像过去想象的那样简单。加上有些国家正处在体制转型期,旧体制所掩盖的矛盾会不断地暴露出来,可能会使劳资矛盾更加激烈。而以往社会主义经济理论把劳资双方的利益看成是完全的一致,缺乏对冲突的研究,使得在实践中解决这些问题缺少理论指导。因此,应加强对劳资双方对立和对抗的研究,寻求预防和解决的方案。第三,马克思主义政治经济学在研究生产关系时特别注重研究劳资关系,因而,它十分注重人的研究,比如,工人、资本家等等。而传统社会主义政治经济学在研究生产关系时却不注重研究人,比如人的需求、预期和偏好等等。²¹这对于彻底改变这一传统的研究模式起到良好的示范作用。

马克思主义劳资关系理论是一定时代的产物,主要是为当时工人运动服务的。在当今社会,从世界范围来看,冷战已经结束,和平与发展成为主流,合作已代替了对抗;从一国范围来看,阶级矛盾已不是主要矛盾,主要矛盾是发展经济,提高人们的生活水平。在这种情况下,发展马克思主义劳资关系理论就不能停留在对资本的批判和对劳资关系之间对立、对抗的刻画上,而应该注重对劳资双方的“合作”与“双赢”战略方面的研究,这种“双赢”可以理解为:资方依靠劳动者积极性和创造性,来提高劳动生产率,可带来更多的利润。对劳动者而言,只有资本的增长,才能体现劳动的价值,得到更多的回报。这些领域恰恰是马克思主义劳资关系理论所没有阐

述过,而当今世界又迫切需要的内容。这对于资本主义国家的工人阶级改变策略,推动资本主义和平演变为社会主义具有现实意义。

注释:

《马克思恩格斯选集》,中文版,第2卷,269页,北京,人民出版社,1972。

《马克思恩格斯选集》,中文版,第1卷,372页,北京,人民出版社,1972。

W·E·哈拉尔:《新资本主义》,中文版,1~4页,北京,社会科学文献出版社,1990。

卡佛:《美国现今的经济革命》,中文版,5页,北京,商务印书馆,1993。

这里的“资本”是指私人资本。因为按照马恩的设想,未来社会主义已消灭了私有制,因而无论实物形态的资本还是货币形态的私人资本都不存在了。但是,并不意味着消灭了全部资本。马克思恩格斯在《共产党宣言》中指出:“无产阶级将利用自己的政治统治,一步一步地夺取资产阶级的全部资本,把一切生产工具集中在国家即组织成为统治阶级的无产阶级的手里,……。”可以看出实物形态的国家资本是存在的,只是货币形态的资本已不再存在,因为这个社会不存在商品和货币。传统社会主义理论甚至不承认这种实物形态的国家资本,而是把它说成国家所有制下的生产资料或者生产资料的国家所有制。

中国社科院经济研究所:《政治经济学大词典》,142~144页,北京,经济科学出版社,1998。

道格拉斯·格林沃尔德编著:《经济学百科全书》,中文版,238~239页,北京,中国社会科学出版社,1992。

梁小民等编:《经济学大辞典》,360页,北京,团结出版社,1994。

10 周新军:《社会主义社会的劳资关系研究》,载《经济评论》,

1999(1)。

11 周新军:《劳动关系与劳资关系:两种体制下的经济关系——中国转型期的经济关系研究》,载《当代经济研究》,2000年增刊。

12 列宁:《对布哈林 过渡时期的经济 一书的评论》,12页,北京,人民出版社,1976。

13 参见《参考消息》,1999-09-06。

14 魏垠、郝寿义:《国家垄断资本主义与劳动对资本的从属》,载《南开学报》,1990(1)。

15 王珏:《现代公有制的实现形式》,见《国有企业股份制改组理论与实务》,北京,中国人事出版社,1996。

16 可参阅斯韦托扎尔·平乔维奇:《产权经济学——一种关于比较体制的理论》,中文版,北京,经济科学出版社,1999。

17 《马克思恩格斯选集》,中文版,第1卷,372页,北京,人民出版社,1972。

18 马克思:《资本论》,中文版,第3卷,497~498页,北京,人民出版社,1974。

19 李惠斌等主编:《社会资本与社会发展》,北京,社会科学文献出版社,2000。

20 经过无产阶级的社会主义革命夺取政权,剥夺剥夺者,建立起以生产资料公有制为基础的社会主义生产关系,只是社会基本矛盾运动一般规律的特殊表现;只有当资本主义发展到相当的高度,和平进入社会主义,才是社会基本矛盾一般规律的普遍表现。

21 关于传统社会主义政治经济学研究生产关系而不研究人的问题可参阅张曙光:《经济学与人和人的经济活动——传统社会主义经济学的失误及其根源》一文,载《天津社会科学》,2000(1)。

(作者单位:南开大学国际商学院博士研究生 天津 300457)
(责任编辑:曾国安)

(上接第17页)政的联系都无法使财政成为一种独立的经济范畴,它们与财政之间不存在我们所要寻找的本质联系。¹⁰而当国家介入社会产品的分配时,整个社会产品的分配过程中就分离出一个独立的分配范畴来,即财政。自古以来,没有任何财政不是以国家为主体的分配活动,也没有任何以国家为主体的分配活动不是财政¹¹,国家与财政之间存在的这种必然的稳定的内在联系才是根本的联系,它反映了财政的最深层次的本质,这一质的规定能够使财政和其他事物区别开来,是我们认识财政本质的关键,也是界定财政主体、对象、目的、特性和职能的根本。忽略了这一点,就无法正确认识财政与国家“生”“共”“死”,财政与国家互为基础和前提的关系,会使我们在认识财政和运用财政的过程中陷入困境。

第四,财政理论并非都疏于研究财政与生产的关系。从“国家分配论”的角度来看,其认为财政具有分配、配置、调控和监督职能,财政的分配职能保证了国家正常有序的运转并通过税收和转移支付等手段去尽可能达到社会分配的公平,这是社会再生产能顺利进行的前提条件。财政的配置职能直接研究资源的配置,其关注的重点是市场机制无法或低效配置的领域,通过国家干预,纠正市场配置资源的盲目性及改进市场配置的低效领域,从整体上提高社会资源的配置效率。财政的调控职能主要是为了克服市场调节的局限性、盲目性和滞后性,财政通过税收、公债、补贴和社会保障等手段,调控社会总供需和国民经济重大比例关系,协调中央与地方的关系,调节地区之间、产业之间及个人之间的利益关系,兼顾效率与公平,实现社会福利的最大化,以保证社会的健康、稳定的发展。而财政的监督职能是对国民经济各个方面的活动状况进行综合反映和制约的客观功能,是服务

于上述三个职能的。¹²另外,财政的公共支出、国家预算、财政投融资等与生产也有密切的关系,都是直接或间接服务于社会生产的。再从“公共财政论”的角度来看,公共财政是与市场经济相适应的财政类型,它通过财政手段,为所有市场活动的主体提供“一视同仁”的公共服务,克服外部性、自然垄断、分配不公等市场失效的现象,使无数市场活动主体能够顺利从事生产经营活动,整个市场能够正常运转,所以,从根本上来讲,公共财政也是为社会生产服务的。

改革开放推动财政理论的发展,也对其理论基础提出了新的要求,财政基础性理论的发展或重构是一件极具挑战性的工作,希望有更多的人来关注和探讨相关的问题,为财政及其基础性理论的发展和完善作出贡献。

注释:

熊剑:《经济核算的价值研究》,53页,厦门大学博士学位论文,1999年8月。

钱伯海:《经济学新论》,549、551、554、554、554~555页,北京,中国经济出版社,1997。

10 11 邓子基:《财政学原理》,2、29~32、32页,北京,经济科学出版社,1997。

张馨:《西方财政学的一个重要转变——析边际效用学说对西方财政理论的影响》,载《财政研究》,1993(11)。

张馨:《公共产品论之发展沿革》,载《财政研究》,1995(3)。

12 邓子基:《财政理论专题研究》,44~45页,北京,中国经济出版社,1998。

(作者单位:厦门大学财政金融系 厦门 361005)
(责任编辑:陈永清)