

# 也谈劳动力个人所有制与工资制度改革

刘 光 杰

我国过去长期采用的工资制度,存在着严重的平均主义、吃大锅饭的弊病,个人劳动贡献上的差别不能在所得劳动报酬上得到恰当的反映,社会主义按劳分配原则没有始终贯彻,这束缚了劳动群众的生产积极性,阻碍了生产力的发展。

一些同志在总结我们过去工资制度(还有劳动制度)方面存在的弊病,以及在探索怎样才能建立真正体现我国社会主义生产关系本质特征的工资制度时,提出了社会主义制度下劳动力个人所有制问题。他们认为,在社会主义条件下,劳动者仍然把劳动当做自己的谋生手段,还不能不计报酬地为社会劳动,社会还不能不默认劳动者不同等的工作能力是各个人的“天赋特权”,这种情况表明了劳动力事实上还部分地归劳动者个人所有,即存在劳动力部分个人所有权。有的同志甚至提出:在社会主义条件下,劳动者个人对自己的劳动力拥有完全的所有权。我们过去工资制度(包括劳动制度)方面存在的弊病,正是同我们否定社会主义制度下劳动力私有或部分私有有关,就是归因于不承认劳动力私有或部分私有。我们现在要改革过去工资制度方面存在的弊病,建立能真正体现我国现阶段生产关系本质的工资制度,就应当承认在社会主义制度下劳动者对个人劳动力的所有权或部分所有权,在工资制度上应当承认劳动者工作能力的不等是天赋特权,只有这样,才能严格遵循等量劳动与等量劳动相交换的原则,使劳动者得到的劳动报酬同其付出的劳动量相一致,彻底纠正平均主义倾向。

这样,在探讨我国现阶段工资制度的改革时,我们碰到以下两个问题:第一,在社会主义制度下,是否存在着劳动力所有制问题?是否只有承认劳动者对个人劳动力的所有权才能真正贯彻按劳分配原则,克服平均主义倾向?第二,怎样认识社会主义按劳分配原则?我国现阶段工资制度改革怎样去体现按劳分配的要求?本文就上述问题谈点不成熟的看法。

## 一 社会主义制度下劳动力所有制问题

这个问题包含着两个相互联系而不同层次的方面:(一)社会主义生产关系中存不存在劳动力所有制范畴?(二)社会主义制度下存不存在劳动力的个人所有制或部分所有制?

围绕上述两个方面的问题,人们有着以下几种截然不同的见解。(一)在人类社会生产关系中,从来就不存在劳动力所有制这样一个范畴,不仅在社会主义社会不存在劳动力所有制,就是在资本主义社会也不存在劳动力所有制。理由是:劳动者(包含其内的劳动能力)作为生产的主体,也是占有和所有制关系的主体,它本身不存在什么占有和所有的问题,这与生产资料不同,生产资料作为生产的客体和对象,有一个人们占有和所有的关系。(二)在人类社会生产关系中,存在有劳动力所有制问题,不仅在资本主义社会存在,就是在社会主义社会也存在。理由是:在任何社会,生产总是人的因素(劳动力)同物的因素(生产资料)的结合,既然有生产资料所有制,也就有劳动力所有制。(三)劳动力所有制不是在任何情况下

都存在，只有在劳动力同生产资料相分离的情况下才会有劳动力的所有问题，在生产资料同劳动力直接结合的条件下（不论是公有制或是个体所有制）都不发生劳动力所有制问题。（四）在社会主义社会，存在有劳动力所有权，但劳动力是社会公有，而不是劳动者个人所有。理由是：劳动力和生产资料只有在共同的基础上才能结合起来，劳动力所有关系一般是随着生产资料所有关系的改变而改变的。（五）在社会主义社会，有劳动力所有问题，劳动力不是完全社会公有，而是部分社会公有，部分劳动者个人所有。理由是：劳动者的劳动还是谋生手段，社会还要默认劳动者的不同等的工作能力是天赋特权。（六）在社会主义条件下，生产资料公有制和按劳分配，使劳动者个人对自己的劳动力拥有了完全的所有权，劳动力完全属于劳动者个人所有。

对社会主义条件下，究竟存不存在劳动力所有制，特别是劳动力的个人所有制或部分个人所有制，我的基本看法是，在社会主义生产关系中，根本不存在劳动力所有制范畴，当然就谈不上什么劳动力归社会所有还是归劳动者个人所有（或部分所有）的问题了。

当我们谈到劳动力所有制时，自然应把它理解为一种经济关系，即人们在生产过程中发生的一种相互关系，而不是把它看作是劳动者身体中存在的劳动力的一种自然归属。因为在任何情况下，一个劳动者身体中存在的劳动力都是属于他的，归他所有的，就是说，在任何情况下，都会存在着这种自然归属意义上的劳动力的劳动者个人所有。但是，如果从生产过程中发生的一种关系、一种经济关系的角度来看，我们就会发现，这种自然归属意义上的劳动力个人所有就失去了它独立存在的任何意义。例如，当一个劳动者的劳动力同一定数量的生产资料属于同一个劳动者所有的时候，情况就是这样。这里，劳动者作为生产的主体，运用自身的劳动力，支配和使用属于他所有的生产资料，进行物质资料的生产，并获得自己生产的成果。在这里，劳动者之所以能同生产资料相结合，运用生产资料进行物质资料的生产，并获得自己生产的成果，决定的条件是他对生产资料的所有权和支配权。劳动者作为劳动力的物质承担者，为要从事生产，他所缺少的和所需要的，不在于他自身拥有的劳动力，而在于对一定数量的生产资料的所有和占有。而且在这里，劳动者对生产资料的所有关系本身，就包含有运用自身拥有的劳动力，去推动生产资料组织物质产品的生产。所以，劳动者对劳动力的个人所有在这里不具有任何独立存在的意义，它不体现劳动者在生产过程中同任何一方面的经济关系。劳动者作为劳动力的物质承担者，在生产过程中是同生产资料相对立，他不是作为生产资料的所有者来同劳动力相对立，因为劳动力作为劳动者体内固有的劳动能力，是同劳动者融合在一起的，而生产资料则是独立于劳动者之外存在的东西。

上面讲的是劳动者作为个体劳动者存在的情况。如果劳动者作为劳动的联合体存在，那么事物的性质也不会发生任何变化，只不过是单个个体劳动者由劳动的联合体替换罢了。所不同的是，在劳动联合体内，劳动力不再是作为各个孤立的劳动者的单个劳动力而存在，它是作为一个劳动联合体内整体的社会劳动力来存在的；生产资料也不再是由各个孤立的劳动者所有和支配，它是由劳动联合体的所有劳动者共同所有和支配，生产资料是作为劳动联合体的公有财产存在的。根据上面对个体劳动者所作的分析，我们将会同样看到，在劳动力（表现为整体的社会劳动力）和生产资料同属于一个劳动联合体的情况下，劳动联合体作为一个生产的主体，运用由它的每一个成员所提供的，并且已形成一个整体的社会劳动力，来使用和支配属于劳动联合体共同所有的生产资料，根据劳动联合体的需要组织物质产品的生产，并在劳动联合体内，按照有利于劳动者利益的原则，进行产品的分配。就一个劳动联合体来说，劳动力同生产资料固然为进行物质产品的生产同样不可缺少的因素，但在劳动联合体

内每一个劳动者都作为劳动力的物质承担者的情况下，对生产资料的所有权和支配权就成为具有决定意义的事情。而且劳动联合体内的劳动者正是通过运用自身的劳动力，即劳动，去实现对生产资料的所有权。所以在这里，劳动力所有制也不具有任何独立存在的意义。在生产过程中，劳动者以劳动力的物质承担者的身份同生产资料相对立，而不是以生产资料的所有者同自己的劳动力相对立。

对劳动联合体所作的分析，能够得出社会主义制度下不存在劳动力所有制范畴的结论，既不存在劳动力的劳动联合体共同所有制(公有制)，也不存在劳动力的劳动者个人所有制。

但是，我认为不能一概地否定劳动力所有制。在劳动力同生产资料不是同属于一个劳动者，劳动者虽然拥有自身的劳动力，但却失去了生产资料，生产资料是为另一部分人所有的时候，劳动力所有制作为一个范畴就开始有它存在的条件了。当然，只是到了资本主义这种特定的生产方式内，劳动力所有制才真正作为一个普遍的范畴而客观地存在着。

有的同志不同意在资本主义生产关系中存在着劳动力所有制的问题，理由是，第一，不能把生产的人身条件，当成工人真正意义的所有，即财产；第二，工人对自己劳动力的所有权是虚伪的、表面的和不真实的。

我们不能回避这样一个历史事实：在资本主义社会，丧失了一切生产资料，除了自己的劳动力便一无所有的工人，为了求得生存，不得不把属于自己所有、能为自己支配并能与别人交换的唯一财产——劳动力出售给资本家。这样，资本主义生产关系内的劳动力所有制便客观地存在了。这种劳动力所有制的前提是资本家对生产资料的占有和垄断，其结果是给资本家提供了剥削的材料。资本主义劳动力所有制的实质正在于它从另一个侧面揭示了工人对资本家的依附和受剥削的关系，它同生产资料的资本家私有制是相辅相成的。当然这决不表明工人和资本家之间是完全平等的两个不同所有者之间的关系。在资本主义社会，工人对自己劳动力的所有权的确有其虚伪性，马克思主义政治经济学的任务正是在于揭露这种虚伪性，但它决没有否定这种所有权本身。

## 二 按劳分配与工资制度改革

在社会主义阶段，以劳动者为社会提供的劳动量(扣除了作为社会基金的部分)作为劳动者向社会领取个人消费品的尺度，或者说，作为在劳动者之间分配个人消费品的尺度，它体现了在劳动者共同占有生产资料基础上所建立起来的劳动者之间(包含劳动者与社会之间，因为社会是作为劳动者的联合体)完全崭新的分配关系，它揭示了在劳动者共同占有生产资料，并且共同运用这些生产资料，按照社会需要组织产品生产的同时，劳动者完全有权占有这些产品，并且按照符合于劳动者利益的原则，组织产品的分配。这种关系是马克思早就阐明了的：“设想有一个自由人联合体，他们用公共的生产资料进行劳动，并且自觉地把他们许多个人劳动力当作一个社会劳动力来使用。……这个联合体的总产品是社会的产物。这些产品的一部分重新用作生产资料，这一部分依旧是社会的。而另一部分则作为生活资料由联合体成员消费。因此，这一部分要在他们之间进行分配。”<sup>①</sup>在社会主义这个特定的历史阶段，由于生产力水平的限制，产品还未极大丰富；由于还存在脑力劳动与体力劳动、简单劳动与复杂劳动的差别，人们还没有摆脱旧的社会分工的束缚，生产劳动还没有成为人们乐生的需要；由于资产阶级思想(如好逸恶劳)的影响还存在，劳动者还不可能不需要任何规范而为社会劳动，等等，由于这样一些历史条件的规定，对这一部分归联合体成员消费的生活资料，便以联合体各成员所提供的劳动量作为尺度在联合体成员之间进行分配。这种分配个人消费品的

原则，是符合全体劳动者的利益的，它使劳动者从根本上摒弃了在经济上受到剥削的可能性，并且有利于调动劳动者的生产积极性，促进生产的迅速发展，为逐步提高劳动者的生活水平创造出更雄厚的物质基础。

在这里我们看到，以劳动者所提供的劳动量作为在劳动者之间分配个人消费品的尺度，它所反映的是在劳动者作为生产主体的限界内，劳动者在占有和分配个人消费品之间的关系，是劳动者在共同占有生产资料并同时占有生产成果的基础上，共同遵守同一原则分配个人消费品的关系。

因此，有一种观点认为，在社会主义条件下，对个人消费品的分配之所以实行按劳分配原则，只是因为存在着劳动力的个人所有制，按劳分配所反映的是两个不同的所有者——社会作为产品的所有者，而劳动者作为自己劳动力的所有者——之间进行的一种等价交换关系，是劳动者凭借对自己劳动力的所有权，向社会交换与自己付出的劳动相等量的消费品，这样一种观点是不正确的。这种观点不仅毫无必要地把那在社会主义条件下本来就不存在的劳动力个人所有制，硬拿来作为实行按劳分配的根据，而且它歪曲地反映了在实行按劳分配原则下劳动者之间的真实关系，把本来是劳动者作为生产主体，在共同占有生产资料和劳动产品基础上，共同遵守对劳动者都有利的同一原则来共同分配个人消费品的关系，说成是劳动者同社会似乎是两个不同的什么所有者之间的等价交换关系，这不能不造成人们对社会主义生产关系本质的认识上的混乱。在《哥达纲领批判》中，马克思在讲到用劳动作为分配个人消费品的尺度时，虽然谈到“这里通行的是商品等价物的交换中也通行的同一原则，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。”<sup>②</sup>但马克思的意思决不是说这里就是两个不同所有者之间的等价交换关系。

在我国社会主义现阶段，劳动者根据按劳分配原则从社会领取属于个人消费的生活资料，是以劳动报酬这种形式实现的。对个人消费品实行按劳分配原则，最重要的是要使劳动者为社会提供的劳动量(扣除作为社会基金的部分)，同其从社会得到的劳动报酬量相一致，这是按劳分配原则最本质的要求。在采用工资这种具体的劳动报酬形式时，怎样使得各类不同的劳动者所得到的劳动报酬量能够同他为社会提供的劳动量相一致呢？

这里看来有以下三个方面的问题需要研究解决：

第一、关于劳动者的工资报酬同企业经营成果的联系问题。

在我国社会主义现阶段，劳动者在为社会提供的劳动量上的差别，也会在企业的经营成果上表现出来。既然企业还是一个具有自己经济利益的相对独立的经济实体，劳动者的经济利益在一定程度上还要依存于他所在的企业经济利益，那么，劳动者的工资报酬就应当同企业的经营成果挂钩，让那些经营得好、经济效益高的企业的劳动者，能够比一般企业的劳动者得到较多的劳动报酬，而让那些经营得不好、经济效益差的企业劳动者，只能得到较少的劳动报酬。这种劳动报酬上的差别，不仅应当在企业用于职工的集体福利和奖金方面反映出来，而且主要应当在职工所得工资报酬上反映出来。我国过去工资制度的一个重要缺陷就在于职工工资同企业经营成果不发生直接联系，企业工资总额是根据国家统一制定的工资标准按企业职工人数和工资级别确定的。这样，企业经营好坏对职工工资不发生任何影响，企业经营好，效益高，为国家贡献大，职工还是只拿那么多工资；企业经营不好，经济效益差，为国家贡献小，职工工资也不少拿。这就在分配上造成一种吃大锅饭的局面，企业吃国家的大锅饭，这是分配上平均主义的一种表现，它严重挫伤了职工改善企业经营的积极性，是我国企业管理差、经济效益不好的一个重要原因。我们在工资制度方面进行改革

的一个重要内容就是要消除这种分配上的平均主义，改变企业吃国家大锅饭的局面。在国家统一规定工资制度和工资政策，并且控制基本工资总额和工资总水平的前提下，承认各个不同企业的劳动者在为社会提供劳动量上的差别，让劳动者得到的工资报酬同企业的经济成果挂钩，实行企业工资总额同企业经济效益挂钩浮动的工资制度。由于利润是企业经济效益的综合反映，可以考虑实行让企业工资总额同企业实现的利润挂钩浮动的办法。可以用某一年或某一时期的平均数为准，计算出企业工资总额与其实现利润总额之间的比例数，然后根据企业实现的利润总额计算出企业的工资总额；也可以用企业增长利润分层计算工资增长的办法。总之，企业实现利润多，工资总额就多，水涨船高；反之亦然。这样有利于提高企业经济效益，既使国家增加收入（上交利润或所得税），也使企业和职工个人增加收益，能较好地处理国家、集体、个人三者之间的利益关系。

在实行企业工资总额随企业经济效益浮动的情况下，企业职工个人所得的工资当然也就不可能固定，而应实行职工的工资收入与企业的工资总额挂钩浮动的工资制度。一方面，为了使劳动者有一个较稳定的工资收入，让其基本生活需要不受影响，另一方面，也为了使劳动者个人对企业所作的劳动贡献同他的工资报酬挂钩，企业对职工可以实行基本工资加浮动工资的办法。即以国家所确定的等级工资制（或岗位工资制）为基础，将职工应得技术等级工资（或岗位工资）的一定比例（假如是 80%）作为基本工资，将技术等级工资（或岗位工资）的剩余部分（那就是 20%），加上企业工资总额随企业实现利润浮动的部分（这可能是增加、也可能是减少），加上企业利润留成中用于职工奖励的一部分，作为企业对职工的浮动工资。企业经济效益好，浮动工资部分就多，职工得到的工资就多。当然，这部分浮动工资也不是平均地分配给职工，它要根据职工的劳动贡献大小，采用简便、易行、有效的考核办法，运用多种分配方式，也要体现按劳分配原则。在这方面，国家应当赋予企业在实施工资制度的具体办法和方式上有较大的自主权，让企业可以根据自己的具体情况较为灵活地运用，不宜由国家主管部门统得过死。

企业在对职工进行这一部分浮动工资的分配时，应当瞻前顾后，调剂使用，力求避免使职工的工资收入有过大的起伏波动，特别应防止职工工资发生大幅度的降低。

## 第二、关于现行等级工资制度的改革问题。

等级工资制度本来是一种能比较准确地体现劳动者提供的劳动量与其所取得的劳动报酬量之间关系的工资制度。因为实行等级工资制，首先是根据劳动的复杂程度、技术熟练程度和劳动强度等因素，将劳动划分为若干技术等级（或职务、职称等级），规定各个技术等级的要求，这些要求是劳动者为完成一定的生产任务（或其它任务）所必须具备的理论和实际操作技能，加上时间的因素，便成为各个劳动者必须提供的具有一定质的劳动量。通过技术等级标准（或职务、职称），可以使各类不同劳动者的劳动在量上得到比较，然后通过确定最低一个技术等级的工资水平（一级工资率）和各个技术等级之间的工资级差（工资等级系数），社会就可以根据每个劳动者的技术等级给予相应的劳动报酬了。

但是，我国现行的等级工资制度，由于它本身一些不完善的方面，加上我国经济形势在不断地发展，它已暴露出一些严重的弊病，主要有：第一，现行等级工资制同职务、职称、岗位脱钩，这不完全是现行等级工资制本身造成的，很大一部分原因是我们在实际工作中没有把工资等级同职务、职称、岗位统一起来，以致造成职务、职称、岗位同工资等级严重脱离，使劳动量同劳动报酬极不一致，按劳分配原则未能始终贯彻。考虑到目前客观经济条件的限制，要立即实现职务、职称、岗位等级工资制会有一些困难，可以采用逐步过渡的办

法，例如采用职务、职称、岗位补贴并逐步扩大这种补贴比重的办法。第二，现行等级工资制种类繁多，工资级别杂而乱，极不统一，人为的造成许多矛盾。可以设想采用“一条龙”的等级工资制，技术等级可以增多一点，力求适用于各行各业的劳动者。各行各业可以根据自己行业劳动的特点，如劳动复杂程度，劳动强度等，确定等级工资制中的那一至那一级作为自己行业劳动者的最低一级和最高一级工资。如果实行“一条龙”有困难，也可以试行两种等级工资制，即工人一类，其它一类。第三，现行等级工资制中的一级工资率，长期以来被看作一个固定不变的常数，这妨碍了在正常情况下，随着生产的发展去有效地提高劳动者的生活水平，以为提高生活水平就是靠提级，造成要提级非全部提不可的局面。其实，提级只表明随着职工技术水平的提高而进入更高一级技术等级标准，因而拿相应的等级工资，这种提级不是一般意义的提高生活水平，在一定时期内它只可能涉及一部分劳动者而不可能是全部。应当用提高一级工资率的办法去提高劳动者的生活水平，这也可以减少职工提级过程中的矛盾和阻力。第四，现行等级工资制中的技术等级数有的太多（如行政二十四级），有的又似嫌少（如工人八级）。技术等级太多则各级之间的级差较小，这样低工资级别职工好不容易提一级工资，结果增加数额不多，调动不起积极性；技术等级数太少则很难提一级工资，达到最高一级工资以后将会形成很长时期级别不动，也不利于调动积极性。而且无论那一类，工资等级系数都是呈累进递增趋势，技术等级越高，工资越多，增加一级数额就很大，往往超过低工资一个月的工资收入，造成最高工资与最低工资之间过于悬殊，不利于团结。根据我国目前情况，工资等级系数宜于中间稍大，两头稍小，既不宜采用累进递增系数，也不宜采用累进递减系数，这有利于调动中年骨干力量的积极性，同时对老年职工也有照顾。

我国现行等级工资制度的弊病，集中起来仍然是分配中的平均主义，吃大锅饭，职工吃企业的大锅饭，它妨碍了职工积极性的发挥，改革现行等级工资制中一些不完善的方面，是当前进行工资制度改革的一个重要内容。

第三，关于工资水平同物价挂钩的问题。

必须把职工的工资水平同物价挂钩。这是因为，在我国还存在商品生产和商品交换，个人消费品还是作为商品存在，劳动者所得工资报酬还是采取货币工资形式，劳动者还需要用货币在市场上去购买消费资料，由于各方面因素（如商品价值、货币流通量、供求关系）的影响，商品价格会存在上涨或下降的情况，因此，在我国社会主义现阶段，仍然存在着名义工资与实际工资的问题。我国现在生活资料的价格，同五十年代相比，已经上涨了很多。为了不使劳动者的实际生活水平受到影响，使实际工资在生产发展基础上逐步有所提高，有必要把工资水平同消费品零售价格水平联系起来考虑。可以采取计算消费品零售物价指数的办法，这种计算最好能按月进行，包括的商品范围不能只是国营商业企业经营的少数几种生活必需品，商品品种应稍多一点，应包括集贸市场上经营的少数生活必需品（如蔬菜、蛋类）。实际工资应按物价指数进行调整。实行这种办法后可以取消现行的工资地区类别（少数特殊地区例外），因为物价指数可以根据不同地区（或省为单位）分别加以测算。采用这种办法不仅可以保证人民的生活少受物价的影响，也可以减少不同地区的实际工资差别，有助于劳动力在全国范围内有计划地调剂。

注释：

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第95页。

② 《马克思恩格斯全集》第3卷，第11页。