

马克思的工资理论及其现实意义

董玉琴

西北师范大学

[摘要] 马克思工资理论是马克思剩余价值理论的重要组成部分，马克思的工资理论不仅揭示了资本主义工资的本质及内在关系，而且具有显著的时代价值，特别是对于社会主义条件下工资的相关理论起到了很好的导向作用。正确解析马克思工资理论关于工资的本质，揭示工资的形式，对于我们更好地把握工资的规律以及关于社会主义工资的本质界定，更深刻地理解社会主义工资的运动规律以及社会主义工资的制度改革具有重要的指导意义。

[关键词] 马克思；工资理论；指导意义

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.1323

马克思的工资理论是剩余价值理论重要的组成内容，形成于19世纪中期，该理论是在资本主义生产方式已经完全成熟、资产阶级和无产阶级之间的矛盾日益尖锐的历史背景下创立完成的。工资理论主要是揭露工资的本质，科学区分劳动力和劳动的质的界限，进一步论证资本家发财致富的源泉。但是立足于当代商品市场经济角度来看，马克思的工资理论并不过时，它不仅对当代资本主义国家工资制度具有鲜明的参考价值，而且为我国社会主义工资制度提供现实指导意义。

一、马克思工资理论的主要内容

马克思在《资本论》中较为系统和全面地论述了资本主义社会条件下的工资的实质，特点及其规律。现从以下几方面概述马克思工资理论的主要内容：

（一）工资的本质

马克思对待工资和他对待价值、价格、剩余价值、利润等范畴一样，采取了质的分析和量的分析。分析工资的质是为了说明工资现象的本质，分析工资的量是为了说明工资的运动规律。

《资本论》的第六篇开头就指出：“在资产阶级社会的表面上，工人的工资表现为劳动的价格，表现为对一定量劳动支付的一定量货币。”马克思在区分“劳动”和“劳动力”两个概念时认为，工资的本质就是劳动力商品的价格或价值。劳动力商品生产需要的前提是个人存在，人的生命维持需要一定量的生产资料，所以“劳动力的价值，是由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活必需品的价值决定的”。工资要与劳动力价值相符，就必须涵盖劳动力价值决定所包括的各项内容。

马克思揭示了工资的本质不是劳动的价值，而是劳动力的价值，阐明了工资和劳动力价值之间的本质关系。在论述工资与劳动力价值之间的本质关系被歪曲时，马克思主要从资本与劳动的交换，资本家方面以及工人方面做出分析。第一，资本与劳动相交换，货币充当了支付手段，是在工人劳动以后才支付的，工人实际支付给资本家的不是他的劳动力，而是一定的有用劳动。第二，从资本家和工人自身来看，工人是按照一定时间出卖自己的劳动，但他所得的实际工资量由于各种因素发生了变化。在工人方面，工资量的变化，都表现为他出卖的劳动时间的变化。在资本家看来，他总希望用较少的货币购买较多的劳动，即贱买贵卖，并以此获利。

总而言之，劳动的价格或价值这种表现形式，是自发性地直接地作为流行的思维方式生产出来的，劳动力的价格或价

值所表现的本质关系，只有通过科学研究才能揭示出来。马克思说：“古典政治经济学几乎接触到事物的真是真实状况，但是没有自觉地把它表述出来。只要古典政治经济学附着在资产阶级的皮上，它就不可能做到这一点。”这一论断对于研究当代资产阶级经济学的工资理论也是十分有效的。

（二）工资的形式

为了进一步分析和揭示资本主义条件下工资的本质，马克思系统研究了资本主义条件下工资的具体形式。第一，马克思分析了计时工资的特点和运行规律，阐释了资本家利用计时工资加强对工人的剥削，并得出：计时工资是剥削剩余价值有效的手段，是资本主义生产方式最普遍的工资形式。第二，马克思探讨了计件工资的内涵与特点，指出：“计件工资无非是计时工资的转化形式，正如计时工资是劳动力的价值或价格的转化形式一样。”计件工资和计时工资并没有本质区别，计件工资是在计时工资的基础上发展起来的。但是，比较二者，计件工资在劳动强度计算，劳动质量控制，及中间剥削程度等方面都优于计时工资。“因此，计件工资有一种趋势，就是在把个别工资提高到平均水平以上的同时，把这个水平本身降低。但是，在某种计件工资根据长期的传统已经固定下来，因而特别难以降低的地方，雇主就会破例地把计件工资强行转化为计时工资。”因此，马克思得出：“计件工资是最适合资本主义生产方式地工资形式。”所以，工资的形式是由本质所决定，而且始终都是劳动价格或价值的转化形式，都是计时工资和计件工资这两种基本形式的转化与发展。

（三）工资的规律

马克思的工资理论不仅仅局限于《资本论》第一卷第六篇的概括与分析，在《资本论》第一卷第15章和第23章中都从不同角度探讨了资本主义条件下工资的变化运动规律。首先，马克思借助工作日长度，劳动强度和劳动生产力之间的相互作用，总结出工资运动的基本规律，即在劳动生产力不断提高的前提下，工资和剩余价值的相对量与绝对量都会发生变化，并且二者呈反比。其次，马克思在系统分析资本有机构成的基础上，论证了资本主义条件下工资变化的基本趋势。随着资本有机构成的发展和资本积累规模的扩张，工资水平会不断地提高，但是这种提高必然受到工资本性的约束，因为“工资按其本性来说，要求工人不断地提供一定数量的无酬劳动。”所以，“劳动价格的提高被限制在这样的界限内，这个界限不仅使资本主义制度的基础不受侵犯，并且还保证资本主义制度的规模扩大的再生产。”即资本主义条件下工资的变化趋势有两种情况：一方面从自身来讲呈现

出不断增加和提高的发展态势，另一方面工资的运动趋势又受到资本主义内在规定性的限制，从而与剩余价值和资本积累经常发生冲突与矛盾。

二、马克思工资理论的现实意义

根据马克思工资理论的科学内涵，结合我国目前正在进行的社会主义市场经济体制改革，我们认为，马克思工资理论至少在以下几个方面给我们以深刻启示。

（一）关于社会主义工资的本质界定

从一般视角出发，工资是与商品经济相适应的共性经济范畴，但是在不同的社会制度下，工资的本质及体现出来的社会关系是有很大的差异的。而要科学界定社会主义条件下工资的本质，我们认为有两个问题必须要明确：一是社会主义条件下劳动力是否成为商品。二是社会主义制度的本质要求是什么。第一个问题尽管存在争议，但比较趋同的是承认社会主义条件下劳动是商品。第二个问题则没有异议，即社会主义制度下的本质要求是解放和发展生产力，以最大限度地实现社会主义生产目的。由此可见，社会主义条件下工资的本质应该体现以上两个问题的要求，具有双重涵义。其一，社会主义工资同样是劳动力价值或价格的转化形式，同样体现了劳动力市场上的等价交换关系，这一涵义体现了工资的共性。其二，社会主义工资是按劳分配的实现形式，是劳动者必要劳动的价值体现，这同时也是实现社会主义生产目的的基本途径与内在动力，这一涵义体现了工资的特性。但社会主义工资与资本主义工资存在本质差别，社会主义条件下的工资所反映于体现的不再是平等的对抗关系，而是公平等价、利益协调的新型社会生产关系。

（二）关于社会主义工资的运动规律

资本主义条件下工资的运动规律是在上升性和对抗性的矛盾冲突中完成的，尽管资本主义条件下的名义工资与实际工资都会伴随着科学技术的进步与劳动生产率水平的提高呈现出不断提升的态势，但由于受到资本主义生产方式内在本质的制约而难以正常发展。在社会主义市场经济条件下，一方面工资的运动轨迹深受价值规律与劳动力市场供求状况的影响，而呈现出波动态势；另一方面，工资的运动轨迹又必然受到社会主义基本经济规律与按劳分配规律的决定，从而呈现出不断发展的格局。在资本主义条件下工资的增长尽管也存在所谓的“工资刚性”规律，但工资的运动总是受到资本积累与剩余价值规律的双重约束，导致工资运动规律的扭曲与异化；而在社会主义条件下，工资增长的唯一限制就是社会生产力的发展水平，因此工资的运动规律与社会生产力的发展呈现出内在协调统一的耦合状态，这与资本主义条件下工资运动与生产力进步的失调形成鲜明的对比。与此同时，社会主义条件下的工资运动还会在兼顾公平与效率的基础上，充分发挥与实现工资本身的内在功能，既实现了劳动力自身的价值，满足了劳动者及其家庭的基本生活需要，又较好地调节了劳动者的积极性、主动性和创造性，在效率优化的基础上，协调与处理好国家、企业与劳动者个人三者的利益关系，进而实现社会主义条件下工资运动的规范性与制度化。

（三）关于社会主义工资的制度变革

工资制度改革是社会主义市场经济改革与制度创新的重

要内容，是正确处理协调社会主义条件下物质利益关系的关键环节。坚持马克思主义经济学从实质上来讲就是坚持马克思主义经济学所具有的方法论，提炼马克思工资理论的精髓，以马克思工资理论指导当前我国工资改革实践。

第一，必须实行最低工资。马克思认为工资应由一个最低限额，这是劳动力再生产的最基本条件，又是保持社会生产连续性的条件。如果舍去该理论分析的资本主义性质，其原理同样也适用于社会主义社会。通过制度的完善与执行保证劳动者能够获得与社会经济发展水平相一致的工资，以最低工资保障制度、工资指导线制度、劳动力市场指导价位制度指导企业制订需要遵循的工资政策标准，实现政府对企业收入分配的宏观调控，缩小社会收入差距，保障社会和谐。

第二，采取多种工资形式。在工资分配中避免平均主义，以劳动者实际劳动量作为支付工资报酬的主要依据。在做好基本工资制度的基础上完善各种工资形式，以劳动者实际劳动贡献率为依据，确立奖金、分红、绩效等多种工资形式和分岗考核、量化考核等多种评估方式，使工资分配能够体现劳动者的劳动差别，体现公平与效率的分配理念，对于激励劳动者工作积极性、提高个人生产效率具有明显促进作用。工资既属于生产范畴，也属于分配范畴。采取多种工资形式，实现公平分配合理分配，将极大提高居民收入，对于完善收入分配制度、缩小收入分配差距将起到重要作用。

第三，将劳动力市场发展和工资市场化改革结合起来。使工资反映并调节劳动力市场供求，这不仅有助于形成均衡工资率，实现行业工资平均化，消除行业分割和垄断所造成的行业工资过大差距，而且有助于通过工资波动机制的建立，协调就业水平，资本积累和经济周期的关系。强化国家对工资运行的宏观调控，借助于经济杠杆、法律法规、政策协调以及必要的行政手段，在充分发挥市场机制基础性调节作用的基础上，适时适度地进行政府干预，创造公平竞争的良好环境，提高收入透明度、保护合法性收入、减少隐性收入、取缔非法收入，推动工资机制的正常发育及内在功能的有效释放。根据不同地区，不同企业的不同情况，完善各具特色的工资制度与工资增长机制，在企业工资总额的增长与平均工资的增长分别低于企业经济效益与劳动生产率增长的前提下，由各种企业法人依据政策法律与市场机制自主决定工资水平与分配模式。

综上所述，马克思在其工资理论中，较为系统地揭示了自由竞争条件下的市场工资机制运作的特点与规律，这一思想财富对于改革我国具有浓厚行政色彩和平均主义倾向的传统工资制度，具有借鉴作用。

参考文献：

- [1]《资本论》第1卷，北京：人民出版社，2004年，第613页，第622页，第633页，第639页，第640页，第714页，第716页。
- [2]《马克思恩格斯文集》第3卷，北京：人民出版社，2009年，第56页。

作者简介：董玉琴（1997.10-），女，汉族，甘肃金昌，西北师范大学，硕士，研究方向：马克思主义基本原理。