

知识商品、才能商品与劳动价值论

Knowledge Commodity, Talent Commodity and the Theory of Labour Value

吴向红

(中国人民大学科技哲学专业, 研究生 北京 100872)

拜读王则柯与韩彪两位先生关于劳动价值论的争鸣文章, 有所启发。我愿意就两类特殊的商品——知识商品与才能商品(通常叫人才商品)——讨论该问题。在新技术革命大潮不断高涨之际, 上述两类商品越来越在经济生活中据有突出的地位。

一、知识产品的价格

知识产品包括, 且主要是科技产品。进一步的考察应区分两个概念: 知识原初产品与知识物化产品。前者是创造性精神劳动(亦包含一定的物质劳动)的成果, 如一种新观念、新设计, 以及软件设计者构想出的某种新程序。后者是前者的物化, 例如一张图纸、一道流水线、一张拷贝了新程序的软盘。这里有必要规定一个条件, 即用于这个物化过程的劳动量是比较少的, 才能称为知识物化产品。譬如, 拷贝一张软盘, 其劳动量大大低于编制原初程序的劳动量。假如物化过程本身耗力甚多, 象悉尼歌剧院, 其设计思想尽管称得上智力的伟大创造, 但由于实际施工困难重重, 我们便不能称之为—桩知识产品。再如复现于磁带上的音乐可视为知识产品, 而由交响乐团现场演奏的音乐就不是, 后者包含乐队成员的相当多劳动。

知识原初产品的特点是无限可复制性, 并且这一复制过程几乎完全不耗费劳动。一个建筑师可以把他的构想同时告诉其他千百名建筑师。上述特点决定了它不能成为一种商品, 因为它不能被交换, 只能被复制, 任何买入者立即可以转手卖出, 自身不丧失什么, 而转卖的无限泛滥将使它迅速贬值为零。另一方面, 生产它的劳动具有独—性。只有首位创造者的劳动会被承认, 那些复制者, 尽管与创造者拥有同样的原初产品, 但我们并不认为他们付出了任何创造性劳动。所以, 从保护首位创造者劳动利益的角度出发, 我们也不能让知识原初产品直接成为商品。知识原初产品只有被包含在物化产品

中, 通过物化产品才能被交换, 其交换价值要通过物化产品来体现。例如: 可口可乐的配方是不能公布的, 能进入交换的只有依据上述配方生产的可口可乐饮料。知识物化产品的价值因此就包含两部分。一部分, 按劳动价值说, 是由其物化过程的劳动量决定的, 表现为价格就是成本价 P' , 其相应价值是为 v' , 我们已知道它是个很小量。另一部分即是体现原初产品价值的附加价值。

按劳动价值说, 我们生产原初产品的劳动量总归是有限的, 即使由于它是复杂劳动(精神劳动), 要予以加权(注意, 这个权数根本无法先验地确定, 但为简单起见我们先不管这个漏洞), 它也至多成为一个较大量 V 。于是, 每件知识物化产品的总价值, 如按劳动价值说应为:

$$v = \frac{V + Nv'}{N}$$

其中 N 是生产出的知识物化产品的总量。这里我们假定所有物化产品都是同等的, 因此 V 平均地分配到每一件物化产品上。

理论上, 随历史发展, $N \rightarrow \infty$, 于是有 $v = v'$, 即在知识物化产品中根本不必考虑什么附加价值。这当然是荒谬的。解决办法是对 N 进行限制, 规定一个 N_{max} 。那么, 除了把 N_{max} 规定为市场需求量以外, 别无其它合理的规定办法。于是

$$v = \frac{V + N_{max}v'}{N_{max}}$$

结论: 市场需求量越大, v 越小。即一个无人需要或极少人需要的软盘, 一部只有一个人需要的机器价值极大, 相应地, 如果我们按劳动价值来规定其价格, 则它应该涨价。而一种销量极大的软盘应跌到近似它的成本价! 在上述讨论中, 我们假设这些物化产品的供给情况都是一样的, 那么, 这种结

论明显有悖于实际经济过程。

另一方面,如果我们反过来,从现实生活实际价格反推知识原初产品的价格,则

$$P = N(p - p') = N\Delta p$$

p' 是物化产品的成本价, p 是其实际销出价格,二者之差 Δp 是其附加价格,实际生活中它通常是固定的。因此原初产品价格随销量(需求量)增大而增大,若 N 极大则原初产品价格也极高。实际生活中正是这样,如可口可乐的配方!

当知识生产力(主要是科技生产力)不发达时,尚无知识产权的概念,知识物化产品中实际上是不考虑原初产品的价值的。事实上此时原初产品往往被公开,例如早期工匠的诀窍在技术院校中被公开讲授,使它的价值迅速贬为零。于是 $p=p'$, $v=v'$ 劳动价值说也就自然而然地成立了。今天,科学技术已成为第一生产力,人们越来越重视知识原初产品的价值,于是问题也就日益暴露出来。

二、才能商品与价格波动现象的失效

随着人才流动规模的扩大与人才市场的发育,人才商品的存在已是毋庸置疑的事实。但称之为人才商品,恐怕并不准确,亦不利于衡量其价值。

初期资本主义劳动力市场上购买的确实是作为劳动力的人,人被商品化,其价值也就可以用再生产劳动力所必需的劳动量来衡量,亦即维持个人及家庭基本生活所必需的生活资料中所包含的劳动量,加上基本教育所需的劳动量。这一点即使在当代资本主义社会,也已不尽符合事实,更何况我们是社会主义社会。有必要寻找新的衡量标准。

首先要看到,在社会主义条件下,人才出让的是“才”而不是“人”,并且仅仅出让其才能的使用权,而不是、也不可能是所有权。所以我在下面将称之为才能商品而不是人才商品。由于仅仅出让使用权,用劳动价值论去衡量才能商品的价值会遇到难以克服的困难。因为才能和劳动力不同,它的使用是非消耗性使用,恰恰相反,在使用过程中才能反而能得到一定程度的发展。一位管理人员被聘为经理,工作一段时间后他的管理才能不但不会损耗,反而会有所提高。在这个意义上,不存在“才能的再生产”问题。那么试问该怎样评定这段时间他的才能商品的应有价值呢? 是否可以说,由于他的才能增强了,因此他反而要向雇主支付报酬呢? 难道不是雇主给他“提供了一个锻炼的机会”吗? 才能商品价值是负数吗?

对才能商品和人才的价值的那种看法,正是我

们现在有些单位的某种做法的思想根源。那就是,一方面,人才和一般劳动者同酬,这意味着支付给人才的工资相当于其劳动力价值,根本不考虑其才能的价值;另一方面,当下属人才希望流动时,单位便开始考虑到他的才能的价值了,然而考虑方式恰恰是我们刚才提到的那种,于是得出一个当然的结论,该人才必须向单位缴纳一定数额的“培养费”才允许其流动。这种现象的实际存在,证明了从这种观点出发来衡量才能的价值,其结果确确实实是一个负值!

当然我们可以说上述做法乃是对劳动价值论的误用,从而为劳动价值论本身辩护。我想,最有希望的辩护途径乃是认为,才能商品的价值由才能所有者(人才)为获得该种才能所付出的所有劳动量决定,并且它将平均地体现在该种才能的全部使用期间。例如某甲获得甲种才能付出的劳动价值为 U , 他的(预期)工作年限为 30 年,那么他出售自己的才能每年所获得的报酬应该是 $U/30$ 。至于 U 的确定,可以通过计算他从小学习该种才能以及一生中发展该种才能的全部劳动的总和确定。但是,这样计算只是回避了,而没有回答有关才能商品在使用中的自身发展问题。

例如,假定甲、乙二人天赋相近,从小一块儿上学,学习内容也差不多,再假定他们参加工作后的努力程度也差不多,那么按上述算法,他们才能的价值 U 也应该相近。然而,大学毕业时由于偶然的机会,他们各自找到了不同的工作。某甲从此一帆风顺,薪水不断提高,而某乙几十年维持着一份低水平的工资。现实生活中这种情况是常见的。该怎么解释呢? 如果固守上述那种计算价值的办法不变,那么大致可能的解释是认为,当参加工作时,甲乙二人拥有几乎相同的才能商品,但随着工作经历的磨炼,两人的才能渐渐发展成不同的才能商品,因而具有了不同的价值。这样一来我们又回到了开头的老问题上去了,因为甲、乙两人后来拥有的才能商品之不同不是由于他们自己的劳动量付出有差异,而是由于环境条件的滋养,由于才能商品使用者(雇主)所提供的机会。那么,甲、乙两人是否有权再拥有自己后来的才能商品呢?

笔者认为:第一,才能商品在使用过程中其自身会发展变化,在人才难以依据自己的才能特长、自己的个人意志而流动,而选择时,变化的性质主要取决于使用者(雇主)和环境,而不是所有者;第二,才能商品所有者的地位具备垄断性,因此变化的结果只能属于所有者,而不能被其使用者占有。才能商品的这种特殊性质使得它很难用劳动价值论来衡量。

(责任编辑 宋义荣)