

马克思的阶级范畴和收入不平等

王小军 2018100071



摘要

- 在社会分层和收入不平等研究中，马克思的阶级理论被忽略了。他们经常使用职业状态或相似指标来表示个人在社会分工中的位置
- 本文提出了基于马克思阶级理论的可操作的量化研究方法
- 研究发现，阶级地位和教育回报有很强的联系，然而在同一阶级内，不同种族和性别的教育回报则没有显著差异

文章整体框架

- 1 理论背景
- 2 阶级拓扑的经验应用
- 3 推广和解释



一、理论背景



第一部分主要内容

- 1.1 马克思的“阶级”概念
- 1.2 阶级范畴的可操作性



1.1 马克思的“阶级”概念

- 不同学者对阶级的使用
 - 社会学者：阶级是在社会分层中占据相同位置的人的群体
 - 另一些学者：权力结构下相互对抗的群体
 - 韦伯传统下：阶级是市场关系中有相同经济地位的人群体
 - 马克思：阶级是生产组织中地位相同的群体
- 阶级概念的三种重要组成元素
 - 共同的地位、社会结构、社会流动性
- 马克思的视角：阶级不是根据社会分层系统进行划分，而是社会生产关系中处于同等地位的群体，而且要结合与其他阶级的关系来理解
- 资本主义的社会结构：马克思的区分标准
 - 生产资料所有者、劳动力的购买、个人劳动力的出售
 - 资本家（前两个）、工人（第三个）、中产阶级
- 分析当代资本主义经济，要对马克思的标准进行扩展。本文根据现代公司治理结构进行扩展（即所有权与管理权分离背景下的阶级分析）

- 马克思主义视角下，“雇佣劳动力”的标准有两个维度
 - 成为雇主，法律赋予资本家使用劳动力的权力
 - 成为雇主，让资本家掌握生产过程
- 19世纪，在公司资本主义条件下，这两个维度发生了分离
- 新的社会阶级范畴——管理者
 - 工资劳动者
 - 不拥有生产资料，不正式雇佣劳动力
 - 完全控制生产过程
 - 有工人和资本家共同的特征



Table 1. Expanded Marxist Criteria for Class

	Criteria for Class Position			
	Ownership of the Means of Production	Purchase of the Labor Power of Others	Control of the Labor Power of Others	Sale of One's Own Labor Power
Capitalists	Yes	Yes	Yes	No
Managers	No	No	Yes	Yes
Workers	No	No	No	Yes
Petty Bourgeoisie	Yes	No	No	No

- 上表不意味着单个个体一定固定在某一个阶级内（只有在某种社会关系中，才能考察个体处于哪个阶级）
- 关于中产阶级（petty bourgeoisie）
 - 是否“雇佣劳动力”不能作为它与资本家区分的标准，例如商店经营者是否雇人帮忙并不改变其阶级属性
 - 生产资料的所有权和劳动力雇佣无法区分资本家和管理者
- 此处并非不考虑阶级内部的差异：资本家有大小，工人有穷富，管理者有高薪也有低薪
- 不能将阶级区分等同于职业差别，阶级考察的社会生产结构，而职业是劳动力在技术层面的划分（如下页图）

Occupation	Class Categories ^a				
	Employers	Managers	Workers	Petty Bourgeoisie	Total
Professionals and Technicians	2.9%	20.2%	12.5%	11.8%	11.1%
Managers, Proprietors and Officials	72.1	17.1	1.7	41.2	14.5
Sales	2.9	4.5	5.6	2.0	4.9
Clerks	0.0	14.1	20.0	0.0	15.2
Craftsmen	6.7	21.8	14.5	9.8	16.0
Operatives	1.0	13.8	29.4	3.9	20.3
Laborers	1.0	0.8	4.5	2.0	2.8
Service Workers	1.9	6.1	10.4	2.0	7.7
Farmers	11.5	0.4	0.0	27.5	2.8
Farm Laborers	0.0	1.2	1.2	0.0	1.0
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N	104	491	664	51	1310

^a See Table 3 for operationalizations of class position in the 1969 Survey of Working Conditions.

1.2 阶级范畴的可操作性

- 本文使用的调查数据：密歇根大学调查研究中心的调查
 - 1969年“工作状态调查”
 - 1973年“雇佣调查的质量”
- 问卷问题
 - 在当前工作的大部分时间里，你是为自己工作还是为别人工作？
 - 如果你是自雇佣，有没有人为你工作？你是否为之付薪水？
 - 监督别人是否为你工作的一部分？

Table 3. Operationalization of the Marxist Class Typology (1969 Survey)

	Operationalized Criteria for Class Position				N	%
	Self-Employed	Have Employees	Have Subordinates on the Job	Employed		
1. Employers	Yes	Yes	Yes ^a	No	110	7.4%
2. Managers	No	No	Yes	Yes	561	37.4%
3. Workers	No	No	No	Yes	739	49.2%
4. Petty Bourgeoisie	Yes	No	No	No	65	4.3%
5. Ambiguous	Yes	No	Yes	No	27	1.8%

^a Three individuals reported that they were employers but had no subordinates. These individuals were included in the employer category.



二、阶级拓扑的经验应用



第二部分主要内容

- 2.1 基本假设
- 2.2 数据方法
- 2.3 分析交互项的特殊性
- 2.4 变量
- 2.5 分析中使用的样本
- 2.6 职业状态和阶级位置的直接比较
- 2.7 阶级比较
- 2.8 阶级内种族和性别比较



2.1 基本假设

- 研究的三个关注点

- 阶级和职业状态的解释力之间的比较：绝大多数社会学者使用“职业”概念进行研究，本文使用阶级。
 - 预期的结果：阶级至少和职业一样对个人收入产生影响，且在控制职业状态后，这种影响不会消失。
- 不同阶级之间不同收入决定模式的检验。若阶级是社会背景和收入的中间变量，我们假定阶级将独立于职业而影响收入
 - 预期结果：教育对管理者的回报远大于对工人的回报；（管理者的晋升机制以激励机构为主要特征，教育使管理者满足某种基本要求，由于任人唯贤的原则）
 - 相同教育水平下，雇佣者收入高于管理者和工人的收入，但管理者的教育回报率高于雇佣者（后者收入取决于拥有资本的多少，而不是教育程度）
- 检验相同阶级内，不同人种和不同性别工资决定的差异

2.2 数据方法

- 回归方程（注：模型中没有交互项）

$$\text{Income} = \beta_1 \text{Education} + \beta_2 \text{Age} + \beta_3 \text{Status} + \beta_4 \text{Employer Dummy} + \beta_5 \text{Worker Dummy}$$

- 如图1，比较管理者和工人的教育回报
 - 在零教育水平进行比较，二者差值略微为负
 - 在工人的平均教育程度比较，差值为正
 - 在管理者的平均教育程度比较，二者的差距变大

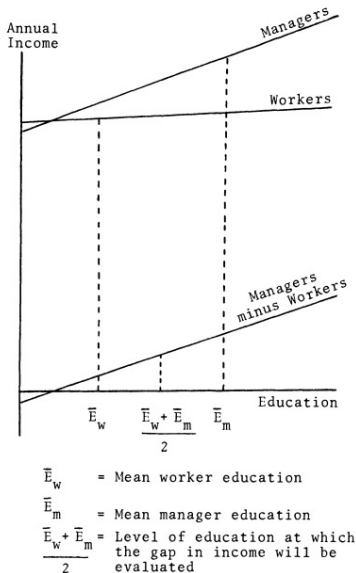


Figure 1. Illustration of the Method of Structural Comparisons

2.3 分析交互项的特殊性

- 有两个问题的存在，决定本文的模型是否需要交互项
 - 不同阶级之间、同一阶级内不同种族和性别之间的教育回报率是否存在差异
 - 除了阶级外一切相同的个体，或者同一阶级内只有性别和种族不同的个体是否工资存在差异
- 基本的回归结果如表6和表7

2.3 分析交互项的特殊性

• 回归结果

Table 6A. Unstandardized Coefficients for Simple Regression of Income on Education (Nonfarm, Full-Time Participants in the Labor Force Only, 1969 Survey)

	Adjusted Constant *	Unstandardized Education Coefficient	N
Overall Class Categories			
Employers	\$14,273	\$4,091	72
Managers	9,398	1,797	452
Workers	6,756	678	628
White Males			
Employers	15,062	3,927	64
Managers	10,784	1,937	319
Workers	8,218	764	318
White Females			
Managers	5,445	1,042	94
Workers	4,875	862	230
Black Males			
Managers	8,796	1,766	24
Workers	7,492	670	37
Black Females			
Workers	5,190	1,086	35

* The constant term is evaluated at the employers' mean level of education (3.2).

2.3 分析交互项的特殊性

• 回归结果

Table 7A. Unstandardized Regression Coefficients for Expanded Regression Equations (Nonfarm, Full-Time Participants in the Labor Force Only, 1969 Survey)

	Adjusted Constant *	Unstandardized Coefficients [Dependent Variable=Annual Income]			
		Education	Decile Occupational Status	Age	Job Tenure
Overall Class Categories					
Employers	\$13,850	\$3,170	\$2,359	-\$110	\$77
Managers	10,090	1,477	570	67	43
Workers	7,512	607	147	18	25
White Males					
Employers	14,112	3,195	2,786	-51	23
Managers	11,246	1,555	671	71	6
Workers	8,889	729	184	33	12
White Females					
Managers	5,724	822	357	28	1
Workers	5,504	691	110	-2	72
Black Males					
Managers	10,288	2,245	-15	95	12
Workers	8,896	450	285	30	-123
Black Females					
Workers	5,871	1,227	33	65	-35

* The constant term is evaluated at the employer's mean levels on the independent variables: Education=3.2; Decile Status=7.0; Age=45.9; Job Tenure=11.3.

2.3 分析交互项的特殊性

- 模型中应该加入一些描述个人社会背景和“智力”等变量，但是由于数据缺失，可能会产生遗漏变量偏误
- 如果我们假定背景对所有群体的影响是同方向的，那么产生误差的影响会小很多
- 由于背景变量的缺失，关于斜率的分析将基于收入在教育上的简单回归
- 对于每个交互项本文将估计以下两个方程：
 - 收入在教育上的简单回归
 - 收入在教育、经验、年龄和职业状态的回归

2.4 变量

- 阶级：根据表3标准进行划分

Table 3. Operationalization of the Marxist Class Typology (1969 Survey)

	Operationalized Criteria for Class Position				N	%
	Self-Employed	Have Employees	Have Subordinates on the Job	Employed		
1. Employers	Yes	Yes	Yes ^a	No	110	7.4%
2. Managers	No	No	Yes	Yes	561	37.4%
3. Workers	No	No	No	Yes	739	49.2%
4. Petty Bourgeoisie	Yes	No	No	No	65	4.3%
5. Ambiguous	Yes	No	Yes	No	27	1.8%

^a Three individuals reported that they were employers but had no subordinates. These individuals were included in the employer category.

- 职业状态：使用标准邓肯（Duncan）SEI得分
- 年收入：税前收入，没有数据的根据支票支付进行估算
- 教育：没有用教育年份，而是用毕业的学校级别
- 工作经验和年龄：工作经验只是当前工作的经验，不涉及之前从事的工资，因此用年龄作为总体工作经验的代替变量

2.5 分析中使用的样本

- 本文将分析局限在全职工作的人群上（每周工作35小时以上的人）
- 文中排除了对中产阶级的分析
- 农场主和农业劳动者也被排除在研究之外

2.6 职业状态和阶级位置的直接比较

- 见下页两张图

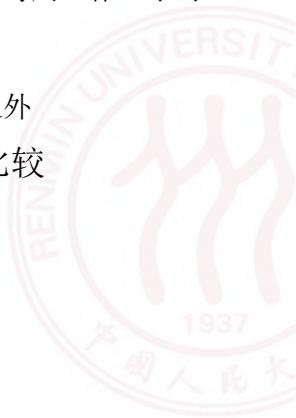


Table 4. Comparison of the Explanatory Power of Occupational Status and Class (1973 Survey, White Male, Nonfarm, Full-Time Participants in the Labor Force Only)

Variables Included in the Regression Equation	Standardized Regression Coefficients [Dependent Variable=Annual Income]					R ²
	Education	Age	Decile Occupational Status	Employer Class Dummy	Worker Class Dummy	
1. All Variables	.16	.19	.21	.26	-.06	.269
2. Education Only	.27					.071
3. Education and Age	.32	.28				.152
4. Education, Age and Status	.15	.23	.26			.193
5. Education, Age and Class	.28	.22		.27	-.11	.246
6. Status Only			.38			.143
7. Class Only				.29	-.17	.145
Comparison of Relative Changes in R ²						
Equations Compared	Interpretation of the Comparison					Increment in R ²
4-3	Status Net of Education and Age					.041
5-3	Class Net of Education and Age					.094
1-5	Status Net of Education, Age and Class					.023
1-4	Class Net of Education, Age and Status					.076

Table 5. Correlation Matrix for Variables in Table 4

Variables	2	3	4	5	6	Mean
1. Income	.27	.23	.38	.35	-.26	11,715
2. Education (Credentials)		-.17	.60	.05	-.09	3.3
3. Age			.12	.15	-.21	38.3
4. Occupational Status				.15	-.31	43.3
5. Employer Class Dummy					-.30	.105
6. Worker Class Dummy						.440

2.7 阶级比较

- 结果表明，阶级对于教育回报有较显著的影响
- 工人与雇佣者和管理者的比较
 - 简单回归中，工人的教育斜率比管理者 and 雇佣者更平
 - 即便加入控制变量，工人的单位教育带来的工资增加依旧低于雇佣者和管理者
 - 此外，工人职业声望提升带来的工资增加依旧低于雇佣者和管理者
 - 以上结果表明，不能单纯考察职业来研究阶级差别
- 管理者 and 雇佣者的比较
 - 简单回归中，在控制了一些变量后，管理者 and 雇佣者工资差别只有些许减少，但管理者的斜率较雇佣者更为平滑

2.7 阶级比较

- 白人男性内的阶级比较
 - 简单和总体回归中，白人男性工人的斜率显著低于白人男性管理者和雇佣者的斜率
 - 比较白人男性和雇佣者，结果依旧和前面一样显著
- 黑人男性和白人女性内的阶级比较
 - 黑人男性和白人女性内收入的阶级差距与白人男性是一样的，但收入差距的规模更小
 - 白人女性结果不显著

2.8 阶级内种族和性别比较

- 种族和性别在一开始便将人们划入不同的阶级
 - 样本的问题：一些（黑人）女性不得不从事兼职工作，因而不包含在样本内
- 管理者阶级内的种族和性别比较
 - 黑人男性和白人男性间差别不显著
 - 一旦成为管理者，教育带来的回报增加对黑人和白人是一致的
 - 管理者中性别工资差异比种族更显著
- 工人阶级内的种族和性别比较
 - 黑人和白人工人阶级内不同性别工资差异是显著



三、推广和解释



第三部分主要内容

- 3.1 管理者阶级内教育回报率高于工人阶级
- 3.2 白种女性和黑种男性间管理者同工人的差别要小于白种男性间的差别
- 3.3 即使控制了教育程度、职业状态、年龄、工作、经验、雇主收入等变量，雇主收入依然高于管理者和工人
- 3.4 小雇主的教育回报要远远高于工人和管理者
- 3.5 工人和管理者的阶级差别，要远远大于工人阶级内的性别差别和人种差别
- 3.6 同一阶级内，人种和性别对教育回报率的贡献是相似的
- 3.7 同一阶级内，不同种族间的工资差距要远远小于不同性别间的

Thanks !



经济学院

School of Economics Renmin University of China