

试论提高我国劳动者工资收入的理路^{*}

黄文义，胡乐明

[关键词] 工资运动；劳动力价值；劳动力供求；劳资关系；美好生活

[摘要] 在中国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾的时代背景下，提高劳动者工资收入对实现美好生活需要至关重要。按照马克思分析影响工资运动三个因素的理路，从劳动力价值、劳动力供求以及劳资关系三个维度对改革开放以来中国工资运动加以剖析，可以发现有三个方面的启示意义：一是关注劳动者生活需要，改善劳动力再生产条件；二是畅通劳动者提升渠道，推进知识积累型的技术进步；三是努力实现劳资正和关系，构建和谐劳动关系。

[作者简介] 黄文义，三明学院经济与管理学院副教授、中国社会科学院经济研究所访问学者（福建 三明 365004）；胡乐明，中国社会科学院大学经济学院特聘教授、中国社会科学院经济研究所副所长（北京 100836）。

引言

中国特色社会主义进入新时代，社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。“不平衡不充分的发展”的重要体现之一，就是各个市场主体参与社会分配的比重存在不平衡以及由此导致的发展不充分。例如，劳动报酬占比偏低^①、劳动报酬与资本收益结构失衡^②以及各种类型的收入差距^③等。解决这些不平衡的根本措施就是要在一次分配中提高劳动

^{*} 本文系国家社科基金西部项目“工资运动规律与社会主义市场经济工资运动研究”（项目号：17XJL001）的阶段性成果。

^① 参见胡莹、郑礼肖：《改革开放以来我国劳动报酬的变动分析——基于以人民为中心发展思想的视角》，《经济学家》2019年第7期。

^② 参见李晓宁、马启民：《中国劳资收入分配差距与关系失衡研究》，《马克思主义研究》2012年第6期。

^③ 参见甘小军、甘小武、潘永强：《强制储蓄的通货膨胀效应对收入分配差距的影响分析》，《统计与决策》2019年第24期；郭策策、倪何永乐：《贸易开放、市场扭曲与地区收入差距——劳动力错配的中介效应检验》，《西南民族大学学报（人文社会科学版）》2020年第3期；肖育才、钟大能：《基本公共服务供给对城乡收入差距影响：基于不同收入来源的视角》，《西南民族大学学报（人文社会科学版）》2020年第3期。

者收入水平^①，对于占社会总人口大多数的普通劳动者而言，就是要提高他们的工资收入水平。如何提高劳动者工资水平？这就需要找到提高劳动者工资收入水平的正确理路。

马克思在《雇佣劳动与资本》《工资、价格和利润》以及《资本论》等著作中曾科学揭示过有三个维度的因素对工资运动会产生影响，即劳动力价值、劳动力供求以及劳资关系，这为我们找到提高劳动者工资水平的正确理路提供了科学的理论依据。本文第一部分论述了我国劳动者工资运动的阐释依据，包括基于马克思相关论述的理论依据，以及依据该理论阐释我国劳动者工资运动的历史和时代背景；第二部分基于劳动力价值、劳动力供求与劳资关系三个维度对我国改革开放以来工资运动的现实图景进行分析；第三部分探究了劳动者提高工资实现美好生活需要的正确理路。

一、中国劳动者工资运动的阐释依据

在马克思经济学中，马克思提出了一个与劳动价值论逻辑一致的统一的工资理论^②，科学地揭示了三个维度的因素会对工资运动产生影响，即劳动力价值、劳动力供求以及劳资关系。面对劳动力市场上展现出来的不同类型的纷繁复杂的工资运动形式，马克思敏锐地观察到：“劳动报酬忽而提高，忽而降低，是依需求和供给的关系为转移的，依购买劳动力的资本家和出卖劳动力的工人之间的竞争情形为转移的。工资的波动一般是和商品价格的波动相适应的。可是，在这种波动的范围内，劳动的价格是由生产费用即为创造劳动力这一商品所需要的劳动时间来决定的”。^③同时，“劳动和其他一切商品一样，它的市场价格在长时期内会与它的价值相适应；因此，不论怎样涨跌，也不论工人如何行动，他所得到的，平均计算起来，只是他的劳动的价值，他的劳动的价值无非是他的劳动力的价值，后者是由维持和再生产劳动力所需要的生活必需品的价值决定的，而这些生活必需品的价值最后又是由生产它们所需要的劳动量决定的”。^④从中可以看出影响工资运动的三个因素：一是劳动力价值的决定作用；二是劳动力供求对工资运动的调节作用；三是工人阶级和资本家阶级之间的斗争状况在劳动力市场上表现出来的劳资双方谈判力量对工资运动的影响作用。

首先，劳动力价值是工资内核，它决定了工资波动的那个界度。它是由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料价值决定的，由两种要素构成：“一种是纯生理的要素，另一种是历史的或社会的要素”。^⑤从马克思生活哲学角度出发，满足工人在一定历史条件下一定社会中“生活需要”的所有资料都应该囊括进工人劳动力价值之中。

其次，劳动力供求对工资运动一般的调节机制如下：在经济上升期和繁荣期，市场对劳动力需求增长较快，但相对而言劳动力供给由于受到工人人身再生产和繁衍的影响并不会在短期内增加很快，于是工资水平上涨，反之在经济衰退期和萧条期，工资水平下降。

最后，劳资双方谈判力量对工资的影响机制如下：“资本家总想把工资降低到生理上所容许的最低限度，把工作日延长到生理上所容许的最高限度，而工人则在相反的方面不断地对抗”。^⑥工人为提高工资标准与资方进行谈判博弈，在劳动力市场上就表现为双方针对工资问题的议价能力，为了提

^① 中国“解决社会公平问题，不能主要依靠二次分配（税收等）或三次分配（福利救济等），更为根本的，是主要依靠一次分配，也就是按劳分配”。参见何秉孟、姜辉：《当代世界市场经济的不同模式》，《马克思主义研究》2006年第3期。

^② 参见方敏、赵奎：《解读马克思的工资理论》，《政治经济学评论》2012年第3期。

^③ 《马克思恩格斯选集》，第1卷，人民出版社，2012年，第338页。

^{④⑤⑥} 《马克思恩格斯选集》，第2卷，人民出版社，2012年，第64、64、66页。

高其谈判力量，工人需要通过工会等形式组织起来。

“马克思主义的政治经济学理论体系依然闪烁着真理的光芒，越是发展社会主义市场经济，越是要我们必须深刻地去学习和掌握《资本论》所阐述的科学原理，并善于运用这些科学理论去指导好发展社会主义市场经济的伟大实践”。^①毫无疑问，马克思论述影响工资运动的三个维度的因素也可以用来指导分析中国社会主义市场经济条件下劳动者的工资运动。在社会主义市场经济条件下，工资运动同时受社会主义所特有的按劳分配规律制约，也受市场经济一般规律制约。^②改革开放以来，在经历了劳动力商品的重塑以及一系列与劳动力再生产有关的制度变迁之后，中国劳动力市场已经形成。^③具体而言，中国劳动力商品化是在城镇和农村两个领域分别进行的^④：对城镇居民而言，随着20世纪90年代中后期国有和集体企业改革的推进，一方面大批“下岗”工人进入劳动力市场，城镇非公有制部门的就业比率显著上升，2010年已经达到80%；另一方面随着国有企业建立现代企业制度，那些仍然留在国有企业的职工与国有单位之间的劳动关系也进一步转变为市场化的契约劳动关系，且国有企业自20世纪90年代末开始还大量引入农民工、临时工等非正规就业者；对农村居民而言，自20世纪80年代初农民被允许进城务工，数量庞大的农民进入城市成为农民工，他们中的绝大多数都是受雇人员。

综上，经过20世纪90年代中晚期劳动力市场改革，我国居民的劳动关系实现了向市场化和契约化的转变，出现了马克思意义上结构完整的劳动力市场，全社会中绝大多数劳动者是通过劳动力市场找到工作并获得工资收入的，市场经济一般规律确实制约着中国大多数劳动者的就业决定和工资水平。李克强总理在2021年的《政府工作报告》中提出“运用就业专项补助等资金，支持各类劳动力市场、人才市场、零工市场建设”。^⑤未来劳动力市场改革的方向是进一步发挥市场决定性作用，同时加强政府有效管理。^⑥通过上面对我国改革开放以来劳动力市场形成和发展的历史和时代背景的分析，我们基本上可以认定下面的结论是合理的，即我国社会中绝大多数劳动者的工资属于市场工资范畴，马克思在其工资理论中关于工资运动的相关论述是可以用来指导分析我国社会主义市场经济中劳动者的工资运动的。在我国社会主要矛盾已经发生变化的时代背景下，提高普通劳动者工资收入对实现美好生活需要至关重要，因此基于马克思理论来阐释改革开放以来我国的工资运动具有很强的时代意义。

二、改革开放以来我国的工资运动

基于上述分析可知，我们可以从劳动力价值、劳动力供求以及劳动关系三个维度来分析改革开放以来我国劳动者工资运动的现实图景。考虑到目前我国绝大多数劳动者是通过劳动力市场寻找工作并获得工资收入，因此用总体的平均变量可以大致反映真实情况，此外在测算劳动力价值时从全国家庭

① 习近平：《对发展社会主义市场经济的再认识》，《东南学术》2001年第4期。

② 参见陈伯庚：《创建市场型工资分配制度——劳动力市场运行规律与深化改革》，《华东师范大学学报（哲学社会科学版）》1994年第2期。

③ 参见李怡乐、孟捷：《中国劳动力商品化程度的变动及其对劳动者报酬的影响》，《经济学家》2014年第12期。

④ 参见孟捷、李怡乐：《改革以来劳动力商品化和雇佣关系的发展——波兰尼和马克思的视角》，《开放时代》2013年第5期；康静萍：《中国特色的劳动力商品化研究》，《学习与探索》2013年第9期。

⑤ 李克强：《政府工作报告》，人民出版社，2021年，第16页。

⑥ 参见王娟：《我国劳动力市场演变的政治经济学分析——基于劳动力商品化与去商品化的双维探索》，《经济纵横》2019年第12期。

人均消费支出的数据中很难区分家庭中的劳动者哪些是在私营部门工作，哪些就职于非私营部门。综合上，本文用全国劳动者平均劳动力价值和平均工资水平作为考察指标来刻画劳动者的工资运动，这在平均意义上可以很大程度上解释我国劳动者工资运动情况。

(一) 劳动力价值与工资变动

测度改革开放以来中国劳动者劳动力价值的变动情况，需要构建劳动力价值的测量指标并找到相应统计数据。按照学界通行做法，在统计指标中，“家庭人均消费支出”可以很好地反映劳动者家庭正常再生产所需的生活成本，因而可作为测度劳动力价值的基础指标。本文结合张晨和冯志轩^①以及王素娟和雷婷婷^②提出的方法，对参数含义进行适当修正，构建了劳动力价值测度函数，表达式如下：

$$LFV = \left[C + \frac{1-q}{q}H + \left(\frac{1}{y} \frac{n'}{n} \frac{t}{p} - 1 \right) E \right] S$$

上式中各个参数含义如下：LFV是劳动力价值；C为家庭人均消费支出中扣除医疗与教育支出后剩余部分；q为每期医疗支出概率，以五次《国家卫生服务调查分析报告》中两周患病率作为近似替代值；H为家庭人均消费支出中医疗支出费用；考虑到中国新增劳动力平均受教育年限是11年，其中9年为义务教育，故需要家庭承担教育费用的年限 $t=2$ ，9年义务教育完成初中教育，所以教育费用储蓄的期数从高中开始计算，相当于15岁，也就是 $y=15$ ；由此，需要为子女支付教育费用的概率p可以用高中、中专入学率来近似替代，这个群体父母年龄主要集中于35~39岁之间，故需要为子女支付教育费用的人口比用35~39岁之间人口占比来表示；E是家庭人均消费支出中教育支出费用；S为劳动者的“家庭负担系数”，因为家庭中并不是所有人全部是就业者，但是他们作为家庭关系的一部分，也需要正常再生产。以此，本文测算了改革以来劳动者平均劳动力价值LFV的变动情况，见图1。

在确定劳动力价值基础上，接下来就可以进入对工资运动的考察，然而，在中国统计年鉴中并没有直接关于全国平均工资水平的数据。本文利用全国居民人均可支配收入中工资性收入乘以全国总人口数得到大致工资性收入总额，再除以总就业人数，从而得到全国就业人员平均工资水平，记为W，这种方法的缺陷是得到的平均工资水平可能会偏低，但恰好可以反映居民家庭可以用来满足消费性支出的工资收入情况。改革开放以来W和LFV的变动情况见图1。

由图1可以得出以下三点结论：第一，劳动力价值和平均工资在1998年亚洲金融危机和2008年全球金融危机之后都有所降低，说明宏观经济环境对工资和劳动者生活水平都有较大影响，安全稳定的宏观环境对劳动者实现美好生活需要至关重要。就改革开放之后整体趋势而言，劳动力价值和平均工资是波动上升的，大致经历了三个阶段：2000年之前一直很低而且增长相对缓慢，2000—2012年开始增加并以递增速度提高，2012年党的十八大之后进入快速增长时期。改革以来不管是名义工资还是代表劳动者生活水平的劳动力价值都在提高，不同时期提高速度有所差异。第二，劳动力价值与平均工资几乎同步的增长趋势说明劳动力价值确实作为工资长期变动的决定因素起作用，因此提高劳动者工资水平核心的政策内涵应该是为劳动力再生产创造良好环境，关注劳动者生活需要，提高劳动者劳动力价值。第三，平均工资水平没有出现围绕劳动力价值频繁波动的情况，但呈现出围绕劳动力价值波动的基本趋势，即工资水平一直朝着劳动力价值方向收敛。这意味着就家庭总体消费而言，单纯的工资性收入无法满足劳动者家庭的正常再生产，劳动者家庭生活的正常再生产还需要依赖其他渠

① 参见张晨、冯志轩：《资本积累视角下的劳动力价值：识别、测算与中国现实》，《经济学家》2014年第6期。

② 参见王素娟、雷婷婷：《劳动力价值实现程度对工作时间的研究》，《华东经济管理》2017年第5期。

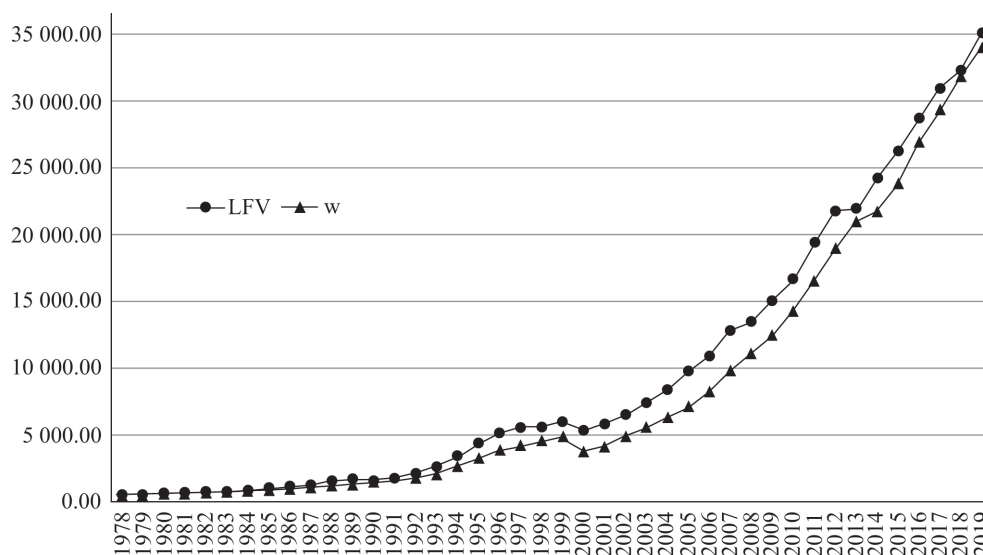


图1 1978—2019年全国平均劳动力价值与平均工资水平

资料来源：从2013年起，国家统计局开展了城乡一体化的住户收支与生活状态调查，故“全国居民人均可支配收入和人均消费支出”数据来自两个渠道：2013—2019年数据来自《中国统计年鉴2020》，2012年及之前数据来自CEIC中国经济数据库，用城镇家庭人均可支配收入和人均消费支出以及农村家庭人均纯收入和人均消费支出相关数据计算得出全国居民人均可支配收入和人均消费支出；全国人口数以及就业人数的相关数据均来自CEIC中国经济数据库。

道，例如家庭收入中的其他收入来源以及政府提供的公共产品对劳动者共同需要的满足。但仔细观察可以发现，从2010年开始，平均工资向劳动力价值收敛的速率在加快，这是什么原因导致的？这就是马克思分析影响工资运动的本质因素中的另外两个因素，即劳动力供求和劳资关系在起作用。

（二）劳动力供求对工资的调节

能够反映劳动力供求的统计指标很多，例如失业率、失业人数以及反映劳动力市场供求的数据等。考虑到中国统计年鉴中目前只有“城镇登记失业率”和“城镇登记失业人员”两项统计数据，无法确切反映我国劳动力市场整体的供求情况，本文选用了“城市劳动力市场供求比例”这一更能体现整体劳动力市场供求动态变化的指标，如图2所示。图中“城市劳动力市场供求比例”用劳动力市场中企业对劳动者需求人数与劳动力市场上劳动者求职人数的比值计算求得：该比例大于1，说明对劳动力需求大于劳动者求职数，引发企业之间竞争，有助于工资提高；反之该比例小于1则引发劳动者之间竞争，不利于工资提高。

由图可知，反映总体的“城市劳动力市场供求比例”在2010年左右由原来小于1进入大于1区间，我国城市劳动力市场从2010年开始由买方市场变成卖方市场，竞争压力从劳动者一方转向企业一方。这从劳动力供求角度很好地解释了平均工资水平提高速率在2010年左右超过劳动力价值提高速度，向劳动力价值靠近的趋势。此外，由“大专、大学以及硕士以上”劳动者组成的高级知识型劳动力市场供求比例一直小于1，而由“高级技能、高级技师、高级工程师”组成的高级技能型劳动力市场从2002年开始就“供不应求”，说明相比于拥有更高“文凭”，企业更喜欢拥有更高“技能证书”的高级劳动者。

（三）劳资关系对工资的影响

劳资关系对工资的影响需要从两个层面进行考察：一是改革以来我国劳资关系的竞争情况，二是在竞争中劳动者组织程度及其在保障劳动者权益中发挥的作用。这两个层面在《中国劳动统计年鉴》

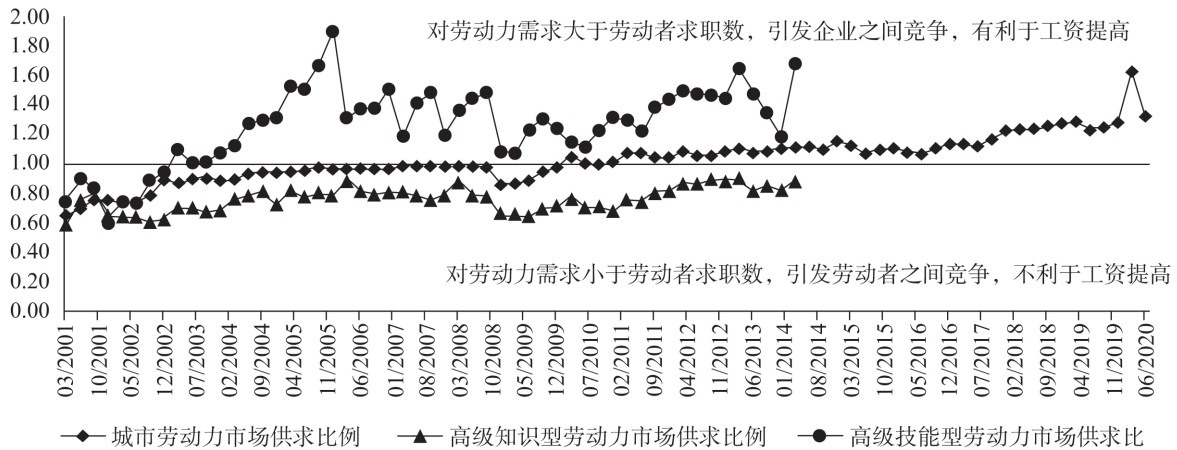


图2 2001—2020年城市劳动力市场供求比例

资料来源：CEIC中国经济数据库“城市劳动力市场”数据列。

中都有相应的指标数据，本文选用“劳动争议仲裁情况”反映劳资竞争关系变化，用“工会成员数与建立劳动争议调节委员会的基层工会数”说明劳动者组织化程度以及工会在保障劳动者权益中发挥的作用，具体见图3和图4。

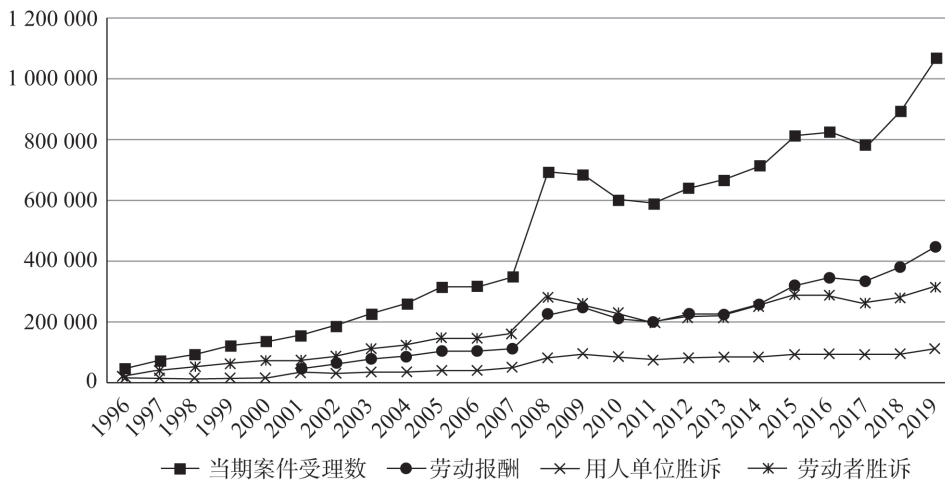


图3 1996—2019年劳资争议仲裁情况

资料来源：1996—2018年数据来自《中国劳动统计年鉴2019》“8-1历年劳动人事争议仲裁情况”数据列；2019年数据来自《中国统计年鉴2020》“24-22劳动人事争议仲裁情况”数据列。

由图3可知不管是当期受理的劳动人事争议仲裁案件数，还是其中有关劳动报酬的争议案件数，都在2007—2008年有一个较大幅度提升，这是因为“劳动三法”的颁布和实施，使得制度内、外的劳工抗议行为猛增，其结果是之后中国进入一个由政府 and 民众共同推进的某种程度的劳动力去商品化区间^①，劳动者维权意识不断增强，国家也更加关注劳资关系中劳动者权益的维护。加之从2001年

① 参见李怡乐、孟捷：《中国劳动力商品化程度的变动及其对劳动者报酬的影响》，《经济学家》2014年第12期。

开始实施《中华人民共和国工会法》，通过国家法令和政策强制规范企业的工会组织建设^①，工会会员数也随着劳动者维权意识和组织意识的觉醒从2003年开始不断增加。工会在维护劳动者权益中也更努力，从2003年开始建立劳动争议调节委员会的基层工会数量不断增加，进入2010年之后更是快速增长，这种情况一直持续到2017年，如图4所示。这些造成的结果是在劳资关系中，劳动者虽然还处在弱势地位，但力量在不断增强，企业也不得不开始考虑改善劳动者待遇问题，提高工资水平，在一定程度上缓和了劳资冲突。2010年的劳动人事争议仲裁案件数降低到一个低点正是这种结果的体现，这就从劳资竞争关系角度阐释了平均工资水平在2010年左右加速向劳动力价值收敛的趋势。

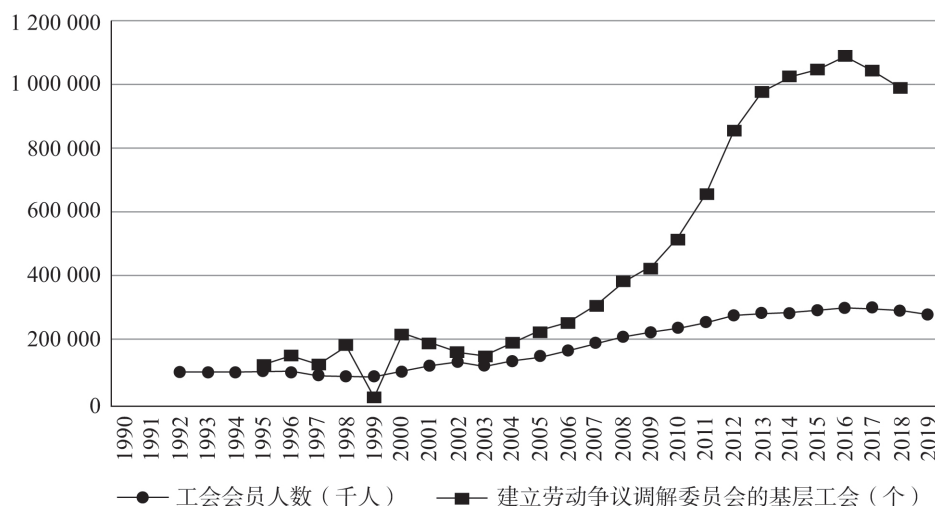


图4 1992—2019年工会会员数与工会参与劳动争议情况

资料来源：1992—2018年数据来自历年《中国劳动统计年鉴》“各地区工会会员人数”与“各地区基层工会参与调节劳动争议工作情况”数据列；2019年工会会员数来自《中国统计年鉴2020》“24—23分地区工会组织情况”数据列。

需要注意的是，从2017年开始，工会会员数和基层工会建立劳动争议调节委员会的数量开始减少，但伴随的是劳动争议案件数快速增加，说明劳动者组织程度及其在保障劳动者权益中作用的发挥对劳动关系有着非常重要的影响。

三、提高工资收入以实现美好生活需要

前述分析表明，改革开放以来随着劳动力市场逐渐形成，马克思论述的影响工资运动的三个维度的因素确实支配着中国劳动者的工资运动，决定工资水平长期变动的内核是劳动者劳动力价值，改善劳动力再生产条件，提高劳动者劳动力价值对提高工资水平至关重要。图2中企业对高级技能型劳动力的需求缺口很大，虽然高级知识型劳动力并不为企业所直接偏好，但考虑到高级技能型劳动力中绝大多数都是属于高级知识型劳动力，因而教育和职业技能培训对现代劳动者是获得核心竞争力的重要途径。对劳动者来说，不断提升自己的技能水平，以主动力量推动知识积累型技术进步，方能实现为企业创造价值和提升自我价值的“双赢”。此外，由图1可以发现工资水平在2012年党的十八大之后进入快速提升阶段，但这一时期劳动争议案件也在快速增加，劳资关系似乎更加紧张，仔细分析可

^① 参见孟捷、李怡乐：《改革以来劳动力商品化和雇佣关系的发展——波兰尼和马克思的视角》，《开放时代》2013年第5期。

知,造成这一时期工资上涨的原因更多是因为劳动力市场上“供不应求”规律在起作用。可见在中国社会主义制度下,劳资冲突本质上不属于阶级矛盾,劳动争议案件数的增加更多理解是劳动者通过第三方途径(国家)寻求权益保护并且效果良好,这从图3中劳动争议仲裁结果劳动者胜诉远超过用人单位胜诉就可说明,劳资之间的正和关系在中国是可以实现的,劳动力供求也不应该成为企业压低劳动者工资的绝对杠杆。

(一) 关注劳动者生活需要,改善劳动力再生产条件

从生活需要角度,劳动者劳动力再生产是其家庭生活的再生产,涉及当下社会历史条件下劳动者家庭生活需要的各个方面,包括经济、政治、文化、社会、生态等方面。好的劳动力再生产模式应该是能够在保证劳动力正常再生产基础上,可以促进劳动力实现扩大再生产,即除了满足基本需要,还要实现发展需要。基本需要是指为维持目前生活状态和生活方式而产生的生活需要,发展需要是为改进目前生活状态和生活方式而产生的生活需要。^①其结果是能够提升劳动者收入水平和消费水平,保障和改善民生,满足劳动者日益增长的美好生活需要。^②在我国社会主义制度下,宪法规定的坚持以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度以及坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度决定了劳动力再生产应该是一种“自觉”行为,是朝着人的自由全面发展方向前进。在中国,“发展需要”更多地表现为“人的全面发展需要”。^③关注劳动者生活需要,不仅要关注日常生活水平的提升,更要关注劳动者自身的全面发展,这意味着在提高劳动者劳动力价值中能够促进劳动者自我提升发展的教育和职业技能培训在当下语境中正变得越来越重要,获得相对于别人的核心人力资本竞争力是劳动者保障其工资收入的基本路径。因此,改善劳动力再生产条件,不仅要从国家和社会层面为劳动者创造良好的生活环境和发展空间,例如与劳动力再生产相关的住房、教育、医疗以及失业和养老保障等社会公共品向普通劳动者,尤其是农民工倾斜。同时更为重要的是,要畅通劳动者自我提升渠道,为劳动者提供尽可能多的实惠又实用的教育和培训机会。

具体而言,进一步改善人民生活水平,实现劳动力正常和扩大再生产的顺利进行,可以从以下几个方面着手:一是提升社会治理水平,保障国家宏观环境的安全与稳定。党的十九大报告中提出的“建设平安中国,加强和创新社会治理,维护社会和谐稳定,确保国家长治久安、人民安居乐业”^④是保障和改善民生,劳动者顺利实现劳动力再生产的根本保证。二是满足劳动者的共同需要,保证普通劳动者能够分享到改革成果。共同需要体现在劳动者对政治、社会、精神以及生态方面的社会性需求以及对基础设施、义务教育、公费医疗、社会保障等公共产品的群体性消费,这些共同需要在现代劳动者劳动力再生产中发挥越来越重要的作用。要顺利实现劳动力再生产就是要满足人民生活的共同需要,实现“幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶”。三是满足劳动者自我提升的个体需要及其家庭需要,为劳动者自我提升提供良好的社会环境。家庭需要及其满足是维系社会稳定的基础,和谐的家庭是劳动者劳动力顺利再生产的第一环境,在中国特色社会主义未来发展中必须更加重视家庭需要。

(二) 畅通劳动者提升渠道,推进知识积累型技术进步

不同于资本主义国家中资本与劳动之间根本的阶级对立,在我国分析劳动力供求时不能单纯看失

^① 参见胡乐明:《“生活需要”的政治经济学分析》,《马克思主义研究》2019年第11期。

^② 参见葛聪、殷林飞:《新时代中国特色社会主义劳动力再生产模式创新》,《学习论坛》2019年第3期。

^③ 参见周绍东:《劳动力再生产的“中国道路”——公有制与市场经济有机结合的另一种解释》,《湖北社会科学》2020年第1期。

^④ 习近平:《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》,《人民日报》2017年10月28日。

业人数，因为社会主义制度从根本上保证了生产中出现的劳动纠纷并不会把劳资双方真正从阶级层面推向对立面。劳动力供求更多会以其正常规律作用于工资水平，因此劳动力市场供求比例更具分析意义，这在前面第二部分中已经得到证实。由前面分析可知高级技能型劳动力是企业所需，其背后所蕴藏的真实含义是高技能劳动力能够为企业创造更多的价值和利润，同时这也意味着高技能劳动力本身在这场竞争关系中拥有更强的议价能力，他们的工资水平往往更能得到保证。由此可见，党的十九大报告中提出的“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”^①，具有非凡的洞察力和无比的正确性。从劳动者个人层面，所有人都必须有更强的危机意识，要进行主动式自我提升，争当新时代的“奋斗者”。习近平总书记号召大家“幸福都是奋斗出来的”。劳动者要更加重视自身长远的职业生涯规划，不断提升劳动技能，增强人力资本储备，成为具有一技之长的技能型或技术型创新人才。有学者估算出我国产业后备军蓄水池仍有2亿人的庞大规模^②，因此对劳动者来说，提升自身技能从而增强自身在劳动力市场上的议价能力就具备了普遍意义，因为市场对高技能型劳动力的需求缺口依然很大，而劳动者之间的竞争愈发激烈。无数个体劳动者提升自身技能的结果就是整个劳动者大军素质水平不断提升，劳动力市场人才供给结构持续优化，国家创新动力充分涌流，经济保持较快增长，同时劳动者工资水平不断提升。

劳动者自身技能提高的同时也是为企业扩大人力资本投资、加速知识积累、提高劳动生产率提供条件，只有基于“劳动者技能提升—创新带来技术进步—生产效率提升—企业利润增加—劳动者工资水平提高”的逻辑线索，才是实现企业盈利增加和劳动者工资提升这种“双赢”结果的有效途径。然而，纵观工业发展史，技术进步以其物化的生产资料总有恶化劳动者处境的趋势。正如马克思所说：“在机器体系中，对象化劳动在劳动过程本身中与活劳动相对立而成为支配活劳动的力量，占有活劳动的资本就其形式来说就是这样的力量”^③，因此从技术进步带来生产效率提升到劳动者工资提高的逻辑并不总是成立。这取决于技术进步是以资本投入和规模扩张为基础，还是以知识积累和劳动者素质提升为基础，前者将劳动者推向技术进步对立面，后者依赖于劳动者知识积累及其技能提升。显然，想要实现上述逻辑线索，需要更多依靠知识积累和劳动者素质提升的技术进步，也就是要推进知识积累型技术进步，“这必然意味着将更多的资源投入到教育、培训和生活条件改善的过程中，改善劳动力再生产水平，提高劳动报酬”。^④

（三）努力实现劳资正和关系，构建和谐劳动关系

劳资之间能否出现正和关系，在学术界争论已久，20世纪70年代美国学者哈里·布雷弗曼出版《劳动与垄断资本》一书掀起了关于资本主义劳动过程的争论，争论的焦点在于：在资本主义劳动过程长期发展中，工人阶级是趋于去技能化，还是趋于技能提高，并由此决定了劳资之间在价值创造中只能是零和关系，还是可能存在正和关系。^⑤在中国，基本社会制度保证了劳资关系从根本上是和谐的，也就是劳资正和关系应该是社会主义制度的本质要求，但现实中这种正和关系的实现往往遭遇困境，因为就劳资关系表现形式层面，在我国社会主义市场经济劳动过程中劳资冲突也会很紧张，劳资

① 习近平：《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》，《人民日报》2017年10月28日。

② 参见谢富胜、匡晓璐：《中国劳动力短缺的时代真的到来了吗——基于产业后备军理论的存量和流量分析》，《经济学家》2018年第1期。

③ 《马克思恩格斯文集》，第8卷，人民出版社，2009年，第185页。

④ 参见刘刚：《工资增速超过劳动生产率的政治经济学解读——基于知识产权优势视角》，《马克思主义研究》2016年第10期。

⑤ 参见孟捷：《劳动与资本在价值创造中的正和关系研究》，《经济研究》2011年第4期。

竞争也会很激烈。因此,要实现劳资正和关系,仍然必须依靠在价值形成过程中的“技术变革和劳动复杂程度提高”,也就是基于上述文中所说的“劳动者技能提升—创新带来技术进步—生产效率提升—企业利润增加—劳动者工资水平提高—实现劳资正和关系”这种劳资“双赢”的逻辑线索。劳资正和关系是和谐劳动关系的核心内涵,从国家层面,也需要进行制度安排,通过福利制度以及各类公共产品、公共权利供给模式的设计为劳资关系调节提供良好的环境基础。

从2006年党的十六届六中全会提出“发展和谐劳动关系”,到2015年国务院出台《关于构建和谐劳动关系的意见》,到党的十八大报告中提出“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,构建和谐劳动关系”^①,再到党的十九大报告中强调“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”^②,构建和谐劳动关系已然成为国家顶层制度设计的重要内容。如前文所述,和谐劳动关系的内在逻辑是经济发展、企业获利和劳动者工资提高三者的统一,当中逻辑媒介是技术进步所带来的劳动生产率提高,而这取决于劳动者知识积累和素质提升,也就是知识积累型技术进步。和谐劳动关系最终要达到的目标就是党的十九大报告中所提出的“在经济增长的同时实现居民收入同步增长、在劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高”。^③

结 语

马克思在其工资理论中关于工资运动的论述科学地揭示了三个维度的因素会对工资运动产生影响,这为我们找到提高劳动者工资收入,从而实现美好生活需要提供了可供参考的理路。本文运用该理论对我国改革开放以来工资运动进行阐释,让我们看到了提高劳动者工资收入实现美好生活需要的可行路径:劳动者技能提升(劳动力价值提高)—创新带来技术进步(知识积累型技术进步)—生产效率提升—企业利润增加—劳动者工资水平提高—构建和谐劳动关系—消费带动国家经济发展—人民实现美好生活。同时,可以看出,这也是一条由内需市场支撑经济发展的国内大循环的可行路径。党的十九大报告做出了我国进入新时代的伟大论断,新时代中国现代化道路“是以人民为中心、以实现人民对美好生活的向往为目标,完全不同于那种实现少数国家发展和少数人获利的现代化”。^④

任何一个经济变量都不可能是单独经济现象,而是整个经济系统的组成部分。习近平总书记提出“以畅通国民经济循环为主构建新发展格局”^⑤正是基于系统论视角提出的战略决策,具有宏大意义。工资既可以作为微观范畴,也具有宏观意义,从畅通国民经济大循环角度,工资是连接生产和消费的桥梁,本文所阐发的可行路径为研究“国内大循环”提供了一个可能的框架。

[责任编辑 陈翔云]

^① 胡锦涛:《坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进 为全面建成小康社会而奋斗》,《人民日报》2012年11月18日。

^{②③} 习近平:《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》,《人民日报》2017年10月28日。

^④ 参见姜辉:《中国特色社会主义进入新时代在人类社会历史发展史上的重大意义》,《世界社会主义研究》2019年第10期。

^⑤ 习近平:《在经济社会领域专家座谈会上的讲话》,《人民日报》2020年8月25日。

How to Improve Laborers' Wage Income in China: A Preliminary Analysis

Huang Wenyi¹, Hu Leming²

(1. School of Economics and Management, Sanming University, Sanming, Fujian 365004, China;

2. Institute of Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100836, China)

[Key words] wage movement; labor-force value; labor-force supply and demand; labor-capital relations; better life

[Abstract] Against the background that the principal contradiction in the Chinese society has changed into the contradiction between the people's ever growing needs for a better life and unbalanced and inadequate development, raising laborers' wage income is crucial for the realization of a better life. Following Marx's approach, we analyze the wage movement in China since the reform and opening up based on the three dimensions of the labor-force value, the labor-force supply and demand, and labor-capital relations, which are the three essential factors contributing to the wage movement. Then we have the following implications. First, we should satisfy the living needs of laborers and improve the conditions for labor-force reproduction. Second, we should help improve laborers' quality, and promote the technological progress based on knowledge accumulation. Third, we should strive to achieve positive-sum labor-capital relations and build harmonious labor relations.