

●理论经济学

马克思劳资关系理论时代化研究

——基于我国私营经济劳资关系现实的考察

伍旭中

(安徽师范大学 经济管理学院,安徽 芜湖 241000)

摘要:马克思劳资关系理论立论之初就抓住了劳资关系的本质,发展至今仍然具有很强的生命力。但是在中国特色社会主义制度下,对马克思的劳资关系理论要加以发展和创新。改革开放以来,我国企业尤其是私营企业劳资关系呈现出新的特点。基于这一现实,必须发展时代化的马克思劳资关系理论,为构建中国特色的和谐劳资关系提供理论支持。

关键词:私营经济;劳资关系理论;中国特色和谐劳资关系;劳资冲突;《资本论》

中图分类号:P246 **文献标识码:**A **文章编号:**1007-2101(2018)02-0001-06

一、问题提出及文献评述

改革开放以来,我国私营经济获得了巨大发展。到2014年年底,私营企业的单位户数达到0.155亿户,就业人员达到1.44亿,占全国总就业人数比逐年上升。随着私营经济的发展,我国社会的劳资关系几近从无到有、从合作到斗争,不和谐状态日益凸显。尤其是近年来,以劳资冲突为表征的群体性事件时有发生,严重影响着我国社会稳定和公共安全。^[1]在私营企业中,劳动者处于弱势、从属地位,在工资、社会保险、工作环境等方面往往无法得到很好的保障,大部分就业人员还处于国家劳动法规保护和社会制度之外。

我国经济在经历了30多年高速发展之后,诸多生产要素的相对价格发生重大变化。改革开放前后,中国是一个资本严重短缺而劳动力过剩的国家,这种资源禀赋要求我们给予投资较高的回报,实行“资本偏向”战略。但在2011年,我国劳动年龄人口达到顶峰,开始以每年500万人的速度逐渐减少。^[2]由过去的禀赋派生而出的生产逻辑已不再适合,传统的生产关系或劳资关系将会发生改变。

经济环境的变化和政策理论的发展需要我们研究当前的劳资关系,尤为迫切的是发展马克思劳资

关系理论,并运用时代化的马克思劳资关系理论分析和构建社会主义和谐劳资关系。国外对劳资关系尤其是劳资冲突问题的研究,已经形成一批代表性的理论,如马克思·韦伯(Max Weber)的工业资本主义理论,韦布夫妇(Sidney and Beatrice Webb)的工业民主主义、约翰·罗杰斯·康芒斯(John Rogers Commons)的集体行动约束个体行动、托马斯·谢林(Thomas Schelling)的选择与行为理论等,并涌现出了一大批对工人罢工、劳资冲突解决机制等问题的开创性研究成果。国内学者主要是从群体性劳资冲突事件诱因、劳资冲突事件的外在表现、劳资冲突的形成机制、劳资冲突事件的演化规律、路径及应对体系。难能可贵的是,国内外也有不少学者研究马克思的劳资关系理论并运用该理论分析和解释当代资本主义和社会主义中国的劳资关系,但结合我国社会主义初级阶段劳资关系实际,系统研究马克思劳资关系理论时代化发展的文献不多,已有文献主要囿于对马克思劳资关系发展的所有制差异的解释上。因而发展与马克思劳资关系理论一脉相承且与时俱进的时代化的马克思主义劳资关系理论,对完善和发展中国特色社会主义政治经济学理论体系具有重大意义。在实践上,对保持我国经济社会稳定发展,构建中国特色的和谐劳资关系具有指导意义。

收稿日期:2017-05-29

基金项目:国家社会科学基金项目“我国劳资收入分配改进与劳动力价值理论及其时代化发展研究”(14BJL042)

作者简介:伍旭中(1970-),男,安徽潜山人,安徽师范大学经济管理学院教授、博士生导师,研究方向为政治经济学、产权理论等。

二、马克思劳资关系理论本源

在马克思主义经典作家中,最早对劳资关系进行研究的是恩格斯,在《英国工人阶级状况》一书中,他对英国的劳资关系进行了分析。马克思在《1844年哲学经济学手稿》中提出了“异化劳动”的范畴,应该是马克思主义劳资关系理论产生的萌芽,而其丰富的理论思想主要体现在《资本论》中。在《资本论》中,马克思以唯物史观为基础,运用辩证唯物主义和历史唯物主义的方法和观点,将社会关系归结为生产关系,坚守劳动、劳动关系和劳动生产组织的阶级性质,表明劳资关系是资本主义社会依以运转的轴心,其产生、发展、灭亡和资本主义经济制度是并行的。我们按照资本主义生产总过程,或者说坚守马克思“所有制理论”的前提下,围绕“劳动过程理论”,将马克思劳资关系理论总结如下。

(一)在生产领域,劳资关系是对立中统一的。

生产领域,即马克思研究的劳动过程。马克思主义经济学区别于其他学派的最重要特征就是强调对生产过程即劳动过程的研究。^[3]社会学把专门研究雇佣工人劳动过程的理论称为“劳动过程理论”,而这一理论的源头,来自于马克思《资本论》第一卷的“资本主义的劳动过程”的这—经典章节。在“劳动过程理论”看来,正是控制与反抗形塑了工场或工厂的基本面貌,因而成为劳资关系的核心部分。

第一,对立性。“资本家和雇佣工人之间的斗争是同资本关系本身一起开始的”,“资本关系一开始或资本主义制度确立就伴随着资本家和雇佣工人之间的斗争。”^{[4](492)}在生产过程中,资本发展成对劳动的“指挥权”,“资本发展成为一种强制关系”。^{[4](359)}资本雇佣劳动制度实际上就是资本家和劳动者即生产资料和劳动力两个强弱不对称的产权主体间斗争中合作而形成的非均衡制度安排。这种在斗争中的合作关系充分地体现在资本主义生产过程之中,甚至在生产过程之外,它本身有一个发展过程。^[5]在这一领域,以资为本,劳动力是在流通领域是以生产要素形式出现的,而其价值即工资在生产过程中是以一部分“生产成本”形式出现的。在劳动过程中,资本处于支配地位,资本通过物统治人的方式来实现资本对劳动的强制。机器“还被资本公开地有意识地宣布为一种和雇佣工人敌对的力量并加以利用。机器成了镇压工人反抗资本专制的周期性暴动和罢工等的最强有力的武器”。^{[4](501)}而资本积累的直接结果

就是“相对过剩人口”“工人钉在资本上”和雇佣工人的“贫困积累”。与此同时,雇佣工人对资本也会反抗,这种反抗从对“机器的捣毁”“头首聚在一起”争取一项法律,到“联合起来”反抗资产阶级性质劳动组织和资本主义基本经济制度。马克思详细地阐述了资本和劳动的对立性,这种对立直接来源于资本强产权与劳动力弱产权的关系,根源是生产资料的资本家私人占有制度和劳动组织的阶级性。

第二,统一性。对立必然也蕴含着合作与统一性,而且随着剩余价值生产阶段的改变不断发展。比如,在简单协作阶段,协作带来了集体力,社会化劳动带来了管理的必要性;在工场手工业中,分工使得工人成为局部工人,工人劳动是每一个特殊的局部过程,是总体劳动的一部分。“如果说工人会适应这个过程,那么这个过程也就事先适应了工人”;^{[4](437)}在大工业生产时期,“机器,除了……少数例外,则只有通过直接社会化的或共同的劳动过程才发生作用。因此,劳动过程的协作性质,现在成了由劳动资料本身的性质所决定的技术上的必要了。”^{[4](443)}只有资本与劳动的统一,才能不断创造出资本主义的商品世界和劳动组织形式。资本依靠劳动提高生产率,创造更多的剩余价值;劳动通过资本获得劳动力价值,从而实现自己的更新与再造。

(二)在交换领域,劳资关系是形式上的平等和实质上的不平等

在这一领域,资本和劳动都是作为市场的生产要素出现的,在市场交换的过程中要遵循等价交换原则,这里存在的是“所有权、边沁和平等”。工人出卖自己的劳动力商品获得和其价值差不多的等价物,因而,从形式上看,两者的地位是平等的。但是平等真的能够在资本所有者和劳动力所有者之间发生吗?对此,马克思给出了否定的回答,“从社会角度看,即使在直接劳动过程以外,工人阶级也同死的劳动工具一样是资本的附属物。”在流通市场上,劳动力和资本家一开始就处于不平等的地位,劳动者是在丧失了一切生产资料以后被迫到劳动力市场上的,迫于生存的压力进入到市场之中。资本强产权和劳动力弱产权、劳动力商品买卖(流通领域)和使用(生产领域)的分开、劳动力分散让渡和被资本集中使用等,使得资本便于“揩油”,劳动者所获得的工资回报和为资本家创造的利润是极其不对等的。随着机器的使用,“机器把工人家庭的全体成员都跑到劳动市场上,就把男劳动力的价值分到他全家人身上

了。因此,机器使男劳动力贬值了”^{[4](454)};随着资本有机构成的提高,机器不断排挤工人,工人人数必须适应资本增值和资本生产间歇式周期发展的需要,“这种适应的开头是创造出相对过剩人口或产业后备军,结尾是现役劳动军中不断增大的各阶层的贫困和需要救济的赤贫的死荷重。”^{[4](742-743)}所以,在交换领域,资本和劳动在本质上是平等的。

(三)在消费领域,体现了劳动从属资本的关系

从生产消费和生活消费的关系来看,在生产过程中,劳动力作为可变资本被资本家消费了,同时劳动力通过劳动消费生产资料;在生产过程之外,劳动者通过消费生活资料再生产劳动力。生产消费和生活消费是不对等的。资本总是尽最大程度去消费劳动力。马克思指出,工作日由于受《工厂法》要求被强制缩短,资本家总是能想办法(比如计时工资转变为计件工资)迫使工人在同样的时间内增加劳动消耗,过度劳动带来劳动力价值的降低、生活水平的下降。甚至,在有些工厂里,资本家将工人的个人消费并入劳动过程,“啃吃饭的时间”,“当他(童工)在机器旁干活的时候,我往往得跪下来喂他饭,因为他不能离开机器,要不能把机器停下来”。^{[4](281)}而用于劳动力再生产的消费资料却往往很少,“购买劳动力所付出的货币,转化为不是由‘生产劳动’而是由‘生产工人’消费的生活资料。”^{[4](681)}随着劳动生产率的提高,劳动力价值下降,劳动力的价格往往只能够维持工人的生活消费。

从工人的消费和资本家的消费关系来看,工人的个人消费不论在厂内还是厂外进行,都是资本主义生产和再生产的不可缺少的要素,其实质都是为资本家再生产出可供剥削的劳动力;从资本家为自己消费来看,他“用一部分剩余价值购买的商品,对他不起生产资料和价值增殖手段的作用,同样,他为满足自己的自然需要和社会需要而购买的劳动,也不起生产劳动的作用。”^{[4](679)}所以,作为受人尊重的人格化资本而言,资本家把他的个人消费看作是对资本积累的掠夺,但“资本家的挥霍仍然和积累一同增加,一方决不会妨碍另一方”,^{[4](685)}正如桑巴特所言,“奢侈,它本身是非法情爱的一个嫡出的孩子,是它产生了资本主义”。^{[5](215)}资本家用一部分剩余价值用于消费,剩下的用于资本积累,但资本积累不仅仅是剩余价值转化为劳动力用于工人消费,更重要的是进一步对扩大对无偿劳动的占有和强制,这就体现了消费领域中劳动对资本的从属关系。

分配领域,劳资之间是什么关系呢?马克思把“工资”放在《资本论》第一卷“直接生产过程”中,这就说明工资作为劳动力的价值实际上是资本家的生产成本,属于生产范畴。而分配领域,更多地是反映了资资之间的关系即资本家间瓜分剩余价值的关系,而非劳资之间的关系,这部分内容主要放在《第三卷》“资本生产总过程”中。另外,马克思还指出,必须澄清把价值产品分为劳动力价值和剩余价值两部分的问题,这样划分容易引起“工人和资本家共同或互相分配价值产品”的误解,也就是说,价值产品分为两个部分,决不意味着价值产品在工人和资本家之间进行分配。所以,把对资本主义的批判或对劳资关系的研究“从对生产方式的批判让位于分配方式的批判”(布雷弗曼,1979)是不妥的。

三、我国私营企业劳资关系现状及新特点

需要说明的是,外资经济与私营经济尽管都是资本主义性质的经济,但是不同的“工厂政体”(Factory Regime),“不同的工人有不同的政治”(裴宜理,2001)。外资企业的劳资关系,是资本主义性质的劳资关系在社会主义制度约束下的适应和调整;而私营企业的劳资关系,是原发的,一开始就打上了“中国情境”的烙印,具有中国本土特色。本文研究不涉及外资企业就是这一原因,尽管当代资本主义劳资关系形式有所改变。

(一)劳资关系整体平稳,但私营企业劳资关系矛盾表现广泛

工业化和市场化的发展,把大批农村剩余劳动力推向了市场,这满足了私营企业经济对劳动力的需求,随着我国对劳资关系的重视以及法律法规的建立完善,私营企业主和雇工都享受到了经济发展的成果,具有获得感。从整体上看,劳资双方相互依存,劳资关系呈现出稳定的态势。

根据2015年中国劳动力调查报告的数据,2014年全国有收入的劳动者的工资平均数为30197元,与2012年相比,年均实际增长速度达到9.1%。而在工作时间上,从2012—2014年,全国劳动力的工作时间总体下降,一般周工作小时数从约50小时降到约45小时。随着市场经济的完善、政府法律制度的构建、政策的完善以及劳资契约关系的建立,我国的劳资关系逐步向规范的方向发展,构建和谐社会的价值理念引导着劳资关系的整体趋向缓和。

但根据2014年中国私营企业调查报告的研究

发现,中国私营企业内部劳资关系问题较多而且复杂。(1)雇工工资有不升反降趋势。私营企业工资水平显著低于国营企业。(2)社会保险参保率低。这表现在两个方面,一是私营企业参保比例低,二是参保的私营企业也仅仅是为很少的雇工投保。(3)劳动合同签订率和执行力低。在私营企业中签订了合同的员工不到 2/3,劳动合同作为雇工权力的保护伞没有有效撑开。

由此可见,整体上我国劳资关系有缓和平稳的趋势,但私营企业劳资关系矛盾依然存在且不断增加。大多数雇佣工人和私营企业主在面对劳资矛盾时较少采取激烈的对抗形式,一般会选择流动。劳动力的流动也是劳资对抗的一种形式,不利于劳资关系的长期稳定。

(二)劳资关系中私营企业主占支配地位,但不是绝对支配地位

在劳动和资本的较量中,资本处于强势地位,而劳动处于从属地位。这是因为我国还处于工业化的过程之中,劳动者讨价还价的空间狭小,而且私营企业雇佣劳动者大部分是农村剩余劳动力,他们一般受教育程度比较低,对劳动力市场的信息知之甚少,而且缺乏维护自身利益意识和能力。私营企业主一般拥有较强的社会资本和更多的经济、法律、社会等方面的信息和资源,因而在劳动力市场上居于优势地位。

私营企业主在劳资关系中占支配地位,但已经不是绝对的支配地位。马克思在描述工人阶级成长时,曾经使用过“自在阶级”与“自为阶级”一对概念。从这一理论出发,我们可以断定,当工人阶级成为“自为阶级”,在工人阶级政党领导的社会中,很难出现整体上的一种绝对的资本控制劳动的现象。另外,随着我国经济的转型升级、刘易斯拐点的出现和劳动力人口红利的退去,劳资市场的供求关系无论是总体还是结构上出现了一定程度上的“倒挂”;我国的私营企业雇佣劳动者也不是自由的一无所有的劳动者,他们还占有部分生产资料。所以私营企业主不再占有绝对的支配地位。

(三)私营企业主和雇佣劳动者是政治地位平等的劳资关系

在经典马克思主义那里占据核心地位的范畴是“阶级”,但马克思在其早期和晚期的著作中也涉及和论述过资本主义社会的“公民”和“公民权”问题。我国是社会主义国家,私营企业主和雇佣劳动者都是社会主义的建设者和劳动者,在国家的法律框架

内享有平等的权力和义务,享有平等的政治地位。

新时期,资本与劳动的对立只存在于我国的外资经济和私营企业,不是整个社会层面的对立。资本主义社会中,劳动者一无所有,工人阶级和无产阶级的阶级地位不平等。而在我国,劳动者享有人身自由和部分生产资料,劳资关系的对立只是在经济利益上的对立。也就是说,私营企业的雇佣劳动者都是“有产者”,他们和雇佣劳动者政治地位平等。

四、马克思劳资关系理论的时代化发展

马克思劳资关系理论发展至今仍然有很强的生命力和时代价值,但马克思的劳资关系分析是在资本主义私有制条件下展开的。在我国社会主义初级阶段,必须坚持两个“毫不动摇”,且私营经济在社会主义条件下有其自身的特点,因而我们对我国劳资关系的分析不能照搬马克思的理论,应结合我国劳资关系表现出来的新特点对马克思劳资关系理论加以发展和创新,并运用时代化的马克思劳资关系理论探究社会主义劳资关系和谐发展的途径。

(一)劳资关系冲突突出的表现在分配领域,因而对私营经济生产方式的批判为主应该让位于对作为一种分配方式的资本主义的批判

前文曾经说过,在资本主义社会,劳资对立突出的表现在“劳动过程”,而分配环节突出的表现为劳资之间的冲突,这是由其生产资料资本家私有制性质决定的。任何分配都是生产条件本身分配的结果,在社会主义公有制占主体的社会,劳资的关系的冲突应该突出的表现在分配领域,是一种经济利益冲突。这一点我们可以看看我国公有制企业和私营企业的近年来的工资差异可以看出(见表1)。

表1 私营企业工资和其他单位比较 (单位:元)

年份	按城镇国有企业	按城镇私营企业	集体单位就业人员
	平均工资	就业人员平均工资	平均工资
2009	34 130	18 199	20 607
2010	38 359	20 759	24 010
2011	43 483	24 556	28 791
2012	48 357	28 752	33 784
2013	52 657	32 706	38 905

注:数据来源于中国统计局,表中的平均工资是指年平均工资。

在私营企业,工人工资增长缓慢,跟不上消费者价格指数的增长,而且工人工资的提高,大部分是通过超时加班获得的,不合理的拖欠、克扣工资是非常普遍的,这在一定程度上导致了劳资矛盾的激化。

基于此,我们应该将马克思劳资关系理论嵌入

分配领域,把对私营经济生产方式的批判让位于对作为一种分配方式的资本主义的批判。如何解决分配领域的劳资矛盾问题?这就要求我们既要回归劳动价值论,更要研究劳动力价值理论,发展时代化劳动力价值理论;同时要研究劳动力市场,将劳动力市场嵌入中国特色的社会主义社会中。按波兰尼的说法,市场原本只是经济社会的一个领域,它嵌入于社会之中。但是,由于国家有意识的努力,市场会溢出经济领域,进而支配整个社会生活,使之变成“市场社会”。但我们以为,在我国,尤其是劳动力市场,应该与波兰尼相反,建构一种“社会市场”,即中国特有情境中市场,这与马克思的劳动力价值包含“历史”与“道德”的分析是一致的。即在“劳资”交换领域,构建劳资公平交易的市场。

(二)资本对劳动强制的核心领域在劳动过程,因而要将马克思劳动过程理论引入我们分析的中心

芬伯格曾指出,马克思成熟著作中包含着所有制理论和劳动过程理论两种对资本主义的相关批判。在当前我国多种所有制并存且共同发展的宪法制度下,我们要将劳动过程理论引入我们的分析中心。

任何劳动过程不仅涉及生产关系,而且涉及社会关系。因而将劳动过程理论引入分析中心,我们不仅要去做具体的劳动过程研究,还要研究不同具体劳动过程的生产关系和社会关系。因而我们要区分不同的“工厂政体”,将劳动过程引入我们分析的中心。从这个角度出发,我们不能简单地去研究抽象的私营企业和抽象的雇工,要研究中国情境下的特有的工作现场,包括具体的私营企业和具体的雇工。诸如建筑业、采矿业、机械制造业、交通运输业等不同的工业和服务行业,包括他们的资本规模、生产特点、技术进步、管理机制等;除此之外,我们要研究具体的雇工,包括雇工的“地方性知识”和“地方性群体”。

比如,社会学者沈原以建筑工为例研究了一种“关系霸权”。建筑工在进入劳动过程之前就存在一种“先赋”的社会关系,诸如亲缘、邻里、乡亲,并被工人带入劳动过程。“这种先赋性的关系在劳动过程中得到强化和再生产,并纳入实际运作的权利结构中,创造出新的‘霸权’形态”,而这种“‘关系霸权’的运作机制是‘约束不满’,它让工人‘有苦说不出’。”^{[7](216-217)}这也在一定程度上回答了早期我国私营企业劳资关系的相对稳定性。随着“社会流动”的增强,先赋性关系逐渐褪色,劳资之间的关系被布洛维的“制度霸权”所约束,即被具体的工厂制度所控制。一般来说,

“制度霸权”更为坚固,长久的工厂体制和相对固定的工人全体保证了它的平稳性。然而,“在一定的条件下,关系会从拘住建筑工的‘关系枷锁’转变为联合建筑工进行抗争的纽带。”在这里,沈原发现,建筑工并不是如马克思所说的,根据自己在生产过程中的结构位置相同而联合起来,共同抗争,而是在那些现成关系的基础上团结起来,开始抗争的。^{[7](269)}

(三)资本对劳动的强制表现为一定范围内的资本对劳动的占有,因而马克思的阶级剥削理论不应夸大化

阶级分析的方法这把刀我们不能丢,剥削的根源——私有制我们不能否认,但在社会主义初级阶段,资本对劳动的强制或剥削出现了一些新特点,不存在完整剥削阶级与被剥削阶级,因而马克思的社会剥削理论不应夸大化。

马克思在分析劳资关系时,认为资本对劳动的强制发生在资本主义生产的整个过程,雇佣劳动者受到整个资本家阶级的剥削。而在我国现阶段,劳动者要把劳动力商品卖给私营企业主和生产资料结合,他们不是一无所有的劳动者,他们也是生产资料的主人,公有制经济保障了私营企业工人的合法权益。从整个社会的角度来看,资本不可能起到强制作用,除非资本绑架了权力或存在“俘获效应”。

我国部分私营企业的劳动者在除了工资收入以外,还有部分的剩余索取权,还有股票、债券等部分的产权。在我国的私营企业当中,资本对劳动的占有并不像资本主义国家中“使工人家庭全体成员不分男女老少都受资本的直接统治”,也不是资本对劳动的血淋淋的剥削。我国私营企业中资本对劳动的占有是劳动力要素和其他生产要素的结合与合作,是在一定范围内的资本对劳动的占有。

(四)劳资关系不再是纯粹的二元关系,因而要充分认识马克思的国家理论在校正劳资关系中的重要作用

资本主义社会尤其是自由竞争时代,资本家和无产阶级劳动者之间是不可调和的对立关系,劳资关系成为这个社会依以旋转的轴心。但进入社会主义社会后,国家重塑社会关系,国家的性质发生了根本改变。劳资二元关系变成了国家(政府)、资本家(企业)、雇佣工人三元关系,或国家和雇佣工人与资本家的二元关系,因而要充分认识马克思的国家理论在校正劳资关系中的重要作用,要“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。”^[8]

尽管马克思对于国家问题没有专门的著作,其

关于国家问题的观点分散在多种著述中,这些观点至少包括国家作为阶级压迫工具和国家承担履行公共职能两个方面,形成了一个完整的国家理论体系。国家这两个方面的职能,都取决于国家自身的阶级性质。在资本主义社会,资本主义国家实际上是资本家国家,因此,“资本是根本不关心工人的健康和寿命的,除非社会迫使它去关心”。^{[4]311}迫使它去关心,这就需要国家暴力机器。实际上,即使在自由竞争资本主义社会,当“工人阶级中贫苦阶层和产业后备军越大,官方认为需要救济的贫民也就越多”。^{[4]742}在我国,在发挥市场对资源配置起决定性作用的同时,要“更好地发挥政府作用”,而这种作用的发挥应该是有为、有效的。

在我国的私营企业当中,虽然私营企业主和工人在经济利益上存在一定的对立性,但是两者在政治地位上是平等的,私营企业主和雇工都是我们社会主义国家的建设者和劳动者,应该说,在根本利益或目标上是一致的。尽管还存在一些比如拖欠工资、不签劳动合同等损害劳动者利益的行为,但是国家可以更多地通过履行公共职能,比如制定《劳动法》、改革分配制度、支持劳资集体谈判、建立社会保障制度等,来减少劳动者权益损益行为或增加劳动者权益。当然,私营企业主如果触发法律、道德底线等,国家作为无产阶级的暴力机器应予以干预,这一点最突出的表现在每年春节前后,国家对农民工讨薪行为的强力支持与不良企业主拖欠工资的严厉惩戒上。

五、结论

我国是社会主义性质的国家,我们要承认劳资关系和谐发展的趋势和可能,不是想怎样去消灭劳

资关系,而是怎样去改善劳资关系。如何改善劳资关系?首先要认识劳资关系现实,发展劳资关系新理论。基于古典经济学理论的劳资合作关系理论早在西方国家已经出现,但中国特色和谐劳资关系的构建必须依据马克思劳资关系理论。但马克思劳资关系理论必须随着时代的发展而不断发展,这个时代背景就是中国特色社会主义。在这一情境尤其是中国特色社会主义进入新时代的背景下,推进马克思劳资关系理论的时代化发展,必须充分认识到,我国现阶段劳资关系冲突的突出表现领域在“分配环节”,核心领域在“生产环节”,显著特点是“非完整阶级的对抗”,解决冲突的重要一环是“更好地发挥政府的作用”。

参考文献:

- [1]常凯.劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J].中国社会科学,2013(6).
- [2]时文.什么是新经济指数、双创指数?[J].时事报告,2016(6).
- [3]Bowthorn Bob. *Neo-Classicism, Neo-Ricardianism and Marxism*[M]. *New left Review*, 86, 1974.
- [4]卡尔·马克思.资本论(第一卷)[M].北京:人民出版社,2014.
- [5]伍旭中.从历史与现实的双重视角看资本雇佣劳动制度:马克思主义产权经济学的观点[J].当代经济研究,2008(11).
- [6]桑巴特.奢侈与资本主义[M].王燕平,候小河,译.上海:上海人民出版社,2000.
- [7]沈原.市场、阶级与社会:转型社会学的关键议题[M].北京:社会科学文献出版社,2007.
- [8]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(十九大报告单行本)[R].北京:人民出版社,2017.

责任编辑:齐园

The Modernization Study of Marx's Labor Relations Theory —Based on the Reality of Labor Relations in Private Enterprise

Wu Xuzhong

(School of Economics and Management, Anhui Normal University, Wuhu, Anhui, 241000)

Abstract: At the beginning of Marx's labor relations theory, its essence have been grasped, and there still exists a very strong vitality up to now. However, under the system of the socialism with Chinese characteristics, Marx's labor relations theory needs further development and innovation. Since the reform and opening up, the labor relations of our enterprises, especially in private enterprises, have shown new characteristics. Based on this reality, it is necessary to develop Marx's labor relations theory with time changing and provide theoretical support for the construction of harmonious labor relations with Chinese characteristics.

Key words: Private Economy; Labor Relations Theory; Harmonious Labor Relations with Chinese Characteristics; Labor Conflict; Das Kapital