

【劳动关系】

中国式现代化进程中的劳动关系理论建构

杨云霞

【摘要】中国式现代化进程中对劳动关系理论提出了全新的时代要求,而传统的劳动关系理论无法满足这一需求,建构适应中国式现代化进程的中国特色社会主义劳动关系的理论体系极为必要。中国特色社会主义劳动关系理论体系,是以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导思想,以和谐为劳动关系的底色,以人民为中心的发展思想为其灵魂,以全过程人民民主为其核心特征,以共同富裕为其终极目标,以社会主义核心价值观和全人类共同价值为其价值追求。

【关键词】中国式现代化;劳动关系;以人民为中心;全过程人民民主

【作者简介】杨云霞(1972-),女,山西稷山人,西北工业大学马克思主义学院院长,教授,博士生导师,研究方向为马克思主义理论、劳动关系(陕西 西安 710072)。

【原文出处】《西安财经大学学报》,2023.4.12~21

【基金项目】国家社会科学基金项目“新时代中国特色社会主义劳动关系理论研究”(22VRC062)。

一、传统劳动关系理论不足以指导和支撑我国劳动关系

(一)传统劳动关系理论的局限性

关于劳动关系的传统理论,已有研究从不同立场和对劳动现象的认识出发,形成了五个具有代表性的学派:新保守派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派和激进派。究其理论溯源,主要来源于以马克思为代表的资本主义理论、以埃米尔·迪尔凯姆为代表的工业主义理论和以马科斯·韦伯为代表的工业资本主义理论^[1]。此外,基于马克思主义的视角,国外还出现了劳动过程理论、政治经济理论、调节学派劳动关系理论以及资本主义阶级结构理论等^[2]。其中,马克思的劳动关系理论在资本主义国家为指导工人阶级斗争、建立社会主义制度等提供了行动指南,但是针对社会主义制度建立之后的劳动关系,尚无可预见性的理论设计。其他学派和理论各有差异,但都是基于对维护资本主义劳动关系的稳定性进行研究而开展的理论设计,一些微观制度设计对于新时代中国特色社会主义劳动关系的实践和理论具有一定的借鉴价值,但无法适应和

囊括中国的劳动关系,无法展现我国劳动关系的特殊性。

现有的劳动关系理论所面临的诸多理论和现实难题具体表现为:一是在根本制度层面,现有的劳动关系理论皆是基于资本主义劳动关系的根本属性,归纳成阶级斗争型、利益冲突型、社会伙伴关系型等劳动关系类型,无法体现社会主义劳动关系的根本属性,尤其是以人民为中心的发展思想在劳动关系中的贯彻,以及由此而衍生的劳动关系的性质、特征等问题,这是现有理论无法涵盖的新问题。二是在价值层面,以社会主义核心价值观融入劳动法治建设,实现劳动关系的硬法与软法协调适用,这是不同于西方国家基于自由主义的理念而进行的劳动关系价值观设计,因而也是亟待研究的新问题。三是在文化层面,劳动关系的理论与实践具有深厚的文化基础,我国劳动关系是在马克思主义与中华优秀传统文化相结合中形成并发展起来的,和为贵为代表的中华优秀传统文化深深融入了劳动关系的理论与实践,基于此,传统集体劳动权利中的结社权、罢工权和集体谈判权,适应中国特色社会主义劳动关

系的特色和需求,进行了相应优化和调整,提出了建立全过程人民民主、利益共享等,而这恰恰是传统劳动关系理论无法企及的领域。四是在权利体系层面,我国劳动权利体系的设计既吸纳了世界各国劳动权利体系的制度精华,又显现了中国特色社会主义的制度特色。如劳动就业在我国经济社会发展中具有特殊地位,不仅仅是劳动权利体系中的一个权利,更上升为就业优先战略,这是传统经济学理论和劳动关系理论所无法包含的。五是在新业态层面,当前,以平台经济为主体的新业态下劳动关系的走向是各国劳动关系面临的新问题,也是传统劳动关系理论并未涉及的问题。如何既适合马克思人的全面发展理论的需求,又满足社会经济发展的要求,是社会主义劳动关系理论特有的解决思路,需要以新的理论体系形式呈现。

(二)中国式现代化进程需要劳动关系理论的支撑

当今世界范围内,劳动关系治理表现出诸多新问题,全球劳动关系该何去何从?中国特色社会主义劳动关系如何展现其优势特征?在中国式现代化的进程中,如何以和谐劳动关系助力现代化?这些都需要进行中国特色社会主义劳动关系理论建构的研究,为创新和发展21世纪马克思主义劳动关系理论提供理论素材,并指导新时代中国劳动关系的实践,为解决全世界劳动关系面临的共同问题提供中国理论、中国方案和中国智慧。

21世纪是特别需要理论而且一定能够产生理论的世纪,也是一个需要理论创新而且一定能够推进理论创新的世纪。中国式现代化作为实现中华民族伟大复兴的重要进程,迫切需要理论创新作为支撑,建构中国特色劳动关系理论将是哲学社会科学工作者的历史使命。《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》和《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》等文件中提出了坚持马克思主义在我国哲学社会科学领域的指导地位,“着力构建中国特色哲学社会科学,在指导思想、学科体系、学术体系、话语体系等方面充分体现中国特色、中国风格、中国气派。”加快构建中国特色社会主义劳动关系学科体系、学术体系、话语体系,是赋予劳动关系理论研究者重要

的历史使命。习近平总书记指出,“我国经济社会领域理论工作者大有可为”,并提出要从国情出发,从中国实践中来到中国实践中去,把论文写在祖国大地上,使理论和政策创新符合中国实际、具有中国特色,不断发展中国特色社会主义政治经济学、社会学^①。本文正是基于这一历史使命而在劳动关系领域开展理论探索。

二、中国式现代化进程对于劳动关系理论建构提出了新的时代要求

习近平总书记指出:“中国式现代化,摒弃了西方以资本为中心的现代化、两极分化的现代化、物质主义膨胀的现代化、对外扩张掠夺的现代化老路,拓展了发展中国家走向现代化的途径,为人类对更好社会制度的探索提供了中国方案。”^③党的二十大报告中提出,“中国式现代化,是中国共产党领导的社会主义现代化,既有各国现代化的共同特征,更有基于自己国情的中国特色。中国式现代化是人口规模巨大的现代化、是全体人民共同富裕的现代化、是物质文明和精神文明相协调的现代化、是人与自然和谐共生的现代化、是走和平发展道路的现代化。”^②中国式现代化的提出,是在新时代社会主要矛盾发生变化的背景下提出来的,面对着劳动关系中主要矛盾的变化,中国式现代化如何基于问题导向回应并解决劳动关系中面临的问题,发现并归纳劳动关系的核心特征,是一个重要的研究课题。

(一)中国式现代化对于劳动关系治理的领导力量提出了政治属性要求

在传统的劳动关系理论中,对于劳动关系治理的领导力量缺乏明确主体。无论是邓洛普的劳动关系系统理论还是英国利物浦大学教授罗恩·比恩提出的政府在劳动关系中的5P角色,都缺乏对劳动关系治理领导主体的界定,导致劳动关系双方主体各有其站位和立场,在几百年的劳动关系演进历程中,冲突和斗争始终是劳动关系的总基调。尽管美国等国在劳动罢工中设定了总统和国会的干预协调机制,但仅仅是化解尖锐斗争的一个临时性事中举措,政府如何事前消解劳动关系的根本性冲突仍需探索;在德国的劳动关系中确立了信任合作原则,但也是基于冲突基础的试图合作,重点是通过确立微观

层面的合作机制化解冲突,而对于宏观层面的冲突如何预防和消解有待探索。

中国共产党领导了中国百年的劳动立法,并指导了中国工人运动和新中国的劳动关系实践。在中国式现代化进程中如何更好领导劳动关系,同样需要在对百年的理论探索和历史实践传承的基础上,适应中国式现代化的进程创新和发展理论。坚持中国共产党领导是对中国式现代化领导力量的本质要求。党的领导是中国特色社会主义最本质的特征,其必然也是社会主义劳动关系的根本政治属性,这也正是中国式现代化与西方现代化的最大区别。在实现劳动关系现代化的进程中,劳动关系的治理也同样是在中国共产党领导下的治理体系和治理能力现代化,其包含了宏观层面党的全面领导和微观层面企业党委的领导。这一领导主体的定位为劳动关系的和谐性属性提供了根本保障。因为“中国共产党是中国工人阶级的先锋队,同时是中国人民和中华民族的先锋队,是中国特色社会主义事业的领导核心,代表中国先进生产力的发展要求,代表中国先进文化的前进方向,代表中国最广大人民的根本利益。”^③中国共产党的政党属性决定了其没有任何私利,就是全心全意为人民服务,这一属性反映在劳动关系领域,为实现劳动关系的和谐性奠定了领导基础。通过确立中国共产党的领导,解决了西方劳动关系中各方主体各行其是、相互对抗、劳动冲突乃至社会冲突频发的问题。

当然,党对劳动关系的领导,并非党组织包揽一切。而是在突出党组织领导作用的前提下加强系统治理。《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》中要求,“各级党委和政府要建立健全构建和谐劳动关系的领导协调机制,形成全社会协同参与的工作合力。各级党委要统揽全局,把握方向,及时研究和解决劳动关系中的重大问题,把党政力量、群团力量、企业力量、社会力量统一起来,发挥人大监督、政协民主监督作用。”^④可以看出,劳动关系治理是基于系统思维的多主体参与,即:加强党委领导,发挥政府主导作用,鼓励和支持社会各方面参与。通过加强调整劳动关系的法律、体制、制度、机制和能力建设,逐步形成党委领导、政府负责、社会协同、

企业和职工参与^⑤、法治保障、科技支撑的自治与法治和德治相结合的劳动关系治理体系。

(二)中国式现代化对于劳动关系所属的社会制度属性提出了新要求

坚持中国特色社会主义,是中国式现代化对社会制度的本质要求。现阶段我国劳动关系作为中国特色社会主义制度下最基本的社会关系,其必然具备中国特色社会主义的制度属性。这也是我国劳动关系区别于西方国家传统的劳动关系或西方式现代化进程中劳动关系的重要制度属性。现有的劳动关系理论,无论是资本主义理论、工业主义理论还是工业资本主义理论,无一不是根植于资本主义生产关系,并从中溯源而得以产生,都是对资本主义生产关系下劳动关系的模式归纳。即使是马克思所创立的劳动关系理论,也是在对资本主义异化劳动进行批判的基础上,建构了剩余价值理论等理论体系,深刻阐释了资本主义的基本矛盾是生产社会化与资本主义生产资料私有制之间的矛盾。在阶级关系上的表现形式是资产阶级与无产阶级的矛盾,劳动关系领域是阶级矛盾的集中爆发点,其决定了资本主义劳动关系注定是以资本为中心的劳动关系,劳动关系领域的斗争是工人运动的重要方式。

而中国特色社会主义的制度属性,决定了我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家,国家一切权力属于人民^⑥。社会主义制度为劳动关系的社会主义属性提供了制度支撑,其包含了政治、经济、文化等各个领域的基本制度、根本制度和重要制度。这一制度属性对于我国劳动关系而言,决定了是以人民为中心的劳动关系,是消除了阶级冲突的利益一致型的劳动关系,是以实现共同富裕为目标的劳动关系,是以全过程人民民主为特征的劳动关系,是以社会主义核心价值观为价值引领的劳动关系。

(三)中国式现代化对于劳动者提出了人的现代化的要求

习近平总书记指出:“我们要坚守人民至上理念,突出现代化方向的人民性”^⑦,“现代化的最终目标是实现人自由而全面的发展。”^⑧可以看出,中国式现代化的目标是人的现代化,其实现的重要途径也

依赖于人的现代化。中国式现代化是人口规模巨大的现代化,其包含了十四亿多人口的现代化。劳动关系的主体——劳动者是其重要人口构成部分,实现以劳动者为主体的人的现代化,是现代性的本质,也将贯穿中国式现代化的全过程。何谓劳动者的现代化?借鉴已有的人的现代化的研究,本文将其归纳为以下几个特征:人的自由全面发展是劳动者现代化的最终目标,劳动者素质的现代化是劳动者现代化的根本表现,劳动者参与性的提升是劳动者现代化的重要过程,劳动者获得感的提升是劳动者现代化的重要标志。

如何理解劳动者现代化的终极目标?马克思和恩格斯在《共产党宣言》中早就指出,实现“每个人的自由发展”,进而实现“一切人的自由发展”。对于劳动者而言,其实现自由发展的目标就是在共产主义条件下“劳动已经不仅仅是谋生的手段,而且本身成了生活的第一需要”^[4]。劳动者的自由全面发展,既包括劳动者物质文明,也包括劳动者精神文明,是包含着物质丰富与精神丰富的全面发展。

如何理解劳动者素质的现代化?习近平总书记指出,当今世界,综合国力的竞争归根到底是人才的竞争、劳动者素质的竞争,要努力建设高素质劳动大军,造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍^⑤。可以看出,劳动者的素质既包括劳动者的价值追求、精神状态,也包括体力能力和智力水平。实现劳动者素质的现代化,需要不断提高劳动者的体力水平,包括与健壮体魄有关的全过程;提高劳动者的智力水平,即不断总结劳动者的直接生产经验,进行间接的科学技术的学习;提高劳动者的思想品德,包括进行思想政治教育、精神鼓励和物质鼓励等。

如何理解劳动者参与性的提升?参与是形成共识的前提,也是谋求社会福祉最大化改善的路径^[5]。劳动者参与是劳动过程必不可少的环节,但不仅仅限于劳动者参与生产,还包括参与劳动关系的各个环节,包括缔结劳动合同、调处劳动争议、劳动管理、劳动决策、劳动利益分配等。劳动者参与性的提升是实现社会主义制度下劳动者全面发展的必然要求,其实现需要依赖于科技的进步、劳动环境的改

善、劳动文化的提升、法律制度的进步、劳动者素质的提高等外在和内在条件支撑。

如何理解劳动者获得感的提升?如果说劳动者参与性是过程性要求,获得感则是结果性体现。劳动关系中劳动者的获得感,通过劳动者的稳定就业、薪酬待遇、休息休假、安全生产、培训教育、人文关怀、尊严公平等得以体现。劳动者获得感的提升,同样依赖于就业机会的充裕以及选择多元化、劳动生产率的提升、劳动条件的改善、法律制度的保障等得以实现。

当然,实现劳动者现代化的进程中,有两个问题需要注意:一是劳动者现代化具有渐进性的特征。在社会主义初级阶段,宪法确立其当家作主的政治地位,进而通过各种措施不断提升其经济地位,最终实现现代化的要求。二是新时代劳动者的现代化表现出新的现象。例如,如何看待人口红利问题就是一个新问题。尽管我国劳动力人口表现出年龄增长及数量下降等问题,但是人口红利既要看总量,更要看质量,既要看人口,更要看人才^⑥。这就要求逐步消除对劳动密集型劳动的过度依赖,逐步提升劳动者素质,实现劳动者主体的高质量发展,这将是劳动关系治理的重要引擎。加强劳动者受教育权、培训权、休息休假权、劳动安全权等,成为实现劳动者主体高质量发展的重要权利保障。与此同时,随着人口老龄化的到来,必须加快延迟退休、劳动与社会保障等制度的完善,使其适应劳动关系主体的需求。

(四)物质文明和精神文明相协调的中国式现代化特征对劳动关系权利和义务体系建构提出了新要求

人民对美好生活的向往是我们的奋斗目标,满足人民所期盼的更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障等,构建中国特色和谐劳动关系,同样离不开物质文明和精神文明的协调发展。其既包括劳动者物质层面的需求,也包含精神层面的需求。其中,对于保障劳动者物质层面的需求,现有的劳动权利体系已经相对完备,包括平等就业和选择职业权、劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生权、职业培训权、社会保险和福利权、劳动争议处理权、集体协商权等。对于保障劳动者精神层面的需求,权利体系也相对完善,包括组建工会权、民主管理权等积

极权利以及劳动就业中不被歧视、不被骚扰、不被欺诈、不被侮辱从而得到安全和尊重的消极权利。数字时代的零工劳动对于劳动关系提出了新的需求,在工厂化之外让劳动重归个体性自主、自在、自由^[5],让劳动者能够追求个人自由和尊严的体面劳动,越来越成为劳动关系不可改变的底线。此外,社会主义精神文明建设还要求劳动者树立和培养正确的三观、职业理想及职业道德;劳动者爱岗敬业、诚信、守法等;劳动者对企业的责任感、认同感和归属感等;以及由此而衍生的企业对劳动者的人文关怀。这些都需要通过系统化的权利和义务体系建构,保障劳动者实现自由而全面的发展。

(五)中国式现代化对劳动关系提出了治理现代化的要求

习近平总书记指出,系统观念是具有基础性的思想和工作方法。劳动关系治理是一个具有系统性、全面性、复杂性的问题,牵涉到政治、经济、社会等方方面面,其自身包含了劳动权利义务体系的建构、劳动关系协调机制的完善、企业民主管理制度的建设、劳动关系矛盾协调机制的健全等。在中国式现代化的进程中,劳动关系治理的现代化也同样需要遵循系统观念的要求,必须运用系统观念分析解决劳动关系治理中的现象与本质、全局和局部、当前和长远、宏观和微观、主要矛盾和次要矛盾、特殊和一般的关系^⑩,通过系统治理、综合治理、依法治理和源头治理等方式,沿着“重点突破全面发展系统谋划”的发展逻辑进行劳动关系的治理,并对劳动关系的治理进行前瞻性思考、全局性谋划、整体性推进。

三、中国式现代化进程中的劳动关系理论体系

(一)习近平新时代中国特色社会主义思想是劳动关系理论的指导思想

习近平总书记立足党和国家工作全局,明确提出“构建中国特色和谐劳动关系”这一重大命题,深刻阐述构建和谐劳动关系的指导思想、工作原则、政策措施等一系列重大问题,针对劳动关系主体、客体、内容、精神支撑等进行了深入阐释,形成了构建和谐劳动关系的重要遵循。

关于劳动关系的主体。习近平总书记“始终重视发挥工人阶级和广大劳动群众的主力军作用”,在

政治层面高度认可了劳动关系主体——劳动者的政治地位,他多次强调劳动者的主人翁地位,充分体现了以人民为中心的发展思想和全心全意依靠工人阶级的方针;提出劳动者肩负的历史使命,要求“我国工人阶级要增强历史使命感和责任感……始终以国家主人翁姿态为坚持和发展中国特色社会主义作出贡献。”^⑪基于这一历史重任,对于劳动者的自身能力建设提出了要求,“劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。”“当代工人不仅要有力量,还要有智慧、有技术,能发明、会创新。”即“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军”。同时,对于诸多行业的劳动者,习近平总书记给予了高度的评价和深切关注,称赞“快递小哥”像辛勤的小蜜蜂,是最辛勤的劳动者;“关注一线职工、农民工、困难职工等群体”,提倡“全社会要关心农民工、关爱农民工”,等等。

关于劳动关系的客体——劳动。习近平总书记充分阐释了劳动的巨大作用和价值,多次礼赞劳动创造,指出:“劳动创造了中华民族,造就了中华民族的辉煌历史,也必将创造出中华民族的光明未来。”提出“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽。”对全社会尊重劳动、崇尚劳动、热爱劳动提出明确要求。习近平总书记关于劳动的重要论述对社会进一步树立劳动意识、培养劳动观念、通过劳动创造更加美好的生活具有重要指导意义。这些重要论述正是对马克思所批判的资本主义劳动异化的社会主义回归,回归到劳动的应有本色:劳动创造价值以及按劳分配为主体的分配制度。

关于劳动关系的内容。习近平总书记提出就业是最基本的民生,坚持把就业摆在经济社会发展的优先位置,在党代会报告中多次强调实施就业优先战略,强调“强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。”“加强困难群体就业兜底帮扶,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会”^⑫。他对尊重劳动、保障劳动者权利提出明确要求,在“维护和发展劳动者的利益,保障劳动者的权利”“坚持社会公平正义”的基础上,强调,“完善制度,排除阻碍劳动者参与发展、分享发展成果的障碍,努力让劳动者实现体面劳动、全面发展。”^⑬以习近平同志为核

心的党中央高度重视教育工作,把劳动教育同德智体美一起纳入学校教育中,并提出大中小学开展劳动教育的总体要求。一针对就业后劳动者教育和培训,他强调“要始终高度重视提高劳动者素质,培养宏大的高素质劳动者大军。”“要大力发展职业教育和培训,有效提升劳动者技能和收入水平”。

关于劳动关系的精神支撑。精神是劳动关系的重要支撑,是激发奋斗的力量之源。习近平总书记多次强调,劳动者“要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神”,并对这一精神进行了全面的归纳总结。他勉励广大劳动者勤于创造、勇于奋斗,“营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”,最终实现劳动者自身的全面发展,“在宽广舞台上展示自己的人生价值”。对于企业家,习近平总书记强调要弘扬企业家精神,希望企业家“增强爱国情怀”“勇于创新”“诚信守法”“承担社会责任”“拓宽国际视野”。这些重要论述丰富和拓展了劳动关系中精神支撑的时代内涵,为新形势下弘扬劳动精神和企业家精神提供了思想和行动指南。

(二)和谐是中国式现代化进程中劳动关系的底色

和谐作为中国特色劳动关系现实状态的概括性规定,不仅仅是一种静态的价值结果,更重要的是包含了劳动关系治理中公平与企业效率、劳动者自由与平等、企业致富与劳动者共富、劳动者私益与企业公益、物质层面与精神层面价值平衡、劳动伦理与企业责任等范畴的一个动态过程。如何将这一系列看似互斥的范畴演化为互为条件、相互支撑的共融关系,正是和谐劳动关系的重要任务。

之所以将和谐确立为中国特色劳动关系的目标,是基于中国特色社会主义制度不仅推动劳动关系朝着社会福祉最大化的方向发展,还能够实现对劳动最大化赋能。中国特色和谐劳动关系,超越了西方资本主义国家劳动关系治理的对抗型核心特征,有效解决了人类生产力进步中的阶级冲突的桎梏和障碍,尤其是以人民为中心的发展思想在劳动关系中的确立,为实现和谐劳动关系奠定了思想基础。

关于如何实现和谐,《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》中从依法保障职工基本权益、健全劳动关系协调机制、加强企业民主管理制度

建设、健全劳动关系矛盾调处机制、营造构建和谐劳动关系的良好环境、加强组织领导和统筹协调^⑤等劳动关系系统的内外部因素与环境建设给出了具体的实施举措。需要强调的是,中国特色和谐劳动关系的实现,不同于传统劳动关系中的斗争与冲突思维及零和博弈,更为主要的是通过发展生产力,优化产业结构,实现科技进步和管理创新以及职工素质的全面提升,进而不断提升企业的竞争力,通过把蛋糕做大实现劳动关系主体的双赢,最终实现劳动者的解放。可以看出,包括技术进步等在内的各类要素是劳动关系和谐的重要助推器。正如习近平总书记在全国科技创新大会上所指出的,“一些重大颠覆性技术创新正在创造新产业、新业态,新型技术广泛渗透到几乎所有领域”^[6]。

(三)以人民为中心的发展思想是中国特色社会主义劳动关系的灵魂

马克思主义政党的根本立场在于人民性,在中国特色社会主义劳动关系中,以人民为中心的发展思想是其灵魂。

1. 对资本逻辑主导下的西方式现代化的扬弃和超越

西方资本逻辑主导下的现代化,由于是为资本增殖和资本扩张所服务,它使“物的世界的增值同人的世界的贬值成正比”^[7],人的价值被忽略,取而代之的是资本增殖。因此,西方现代化“不仅给工人制造出贫困、剥削、压迫,而且给‘人的世界’带来严重的摧残和贬值,因而是人的生命和文化价值的双重毁灭过程”^[8],使人与人之间的关系变成赤裸裸的金钱关系,扭曲了人类价值观,人类生存和发展失去了应有的价值和意义。

习近平总书记指出,中国式现代化摒弃了西方以资本为中心的现代化。以资本为中心的资本是什么?这里的资本,不仅仅包含资本这一生产资料本身,而且包含了资本背后所体现的社会关系。正如马克思所讲的,资本不是单纯的“物”,而是一种社会关系。以资本为中心具体表现为:对资本占有剩余价值的认可和支持;资本不受限制地扩张,垄断资本的主导地位;资本在国家与市场关系中的角色,超越了国家,违背了市场规则;资本对于政治的操纵,政

客成为资本的代言人;以资本为中心所引发的经济危机、两极分化、不可持续、不协调发展等。摒弃以资本为中心的现代化,是摒弃了以资本为中心而不是资本,是摒弃资本主义制度,摒弃资本主义生产关系所带来的各种经济社会发展后果。

2. 中国式现代化摒弃以资本为中心,并非是确立劳动与资本的对立关系

摒弃以资本为中心的现代化,并非确立资本与劳动的对立关系,而是充分发挥资本的积极作用。在党的二十大报告中再次重申“依法规范和引导资本健康发展”。一方面,中国式现代化重置了人与资本之间的关系,抑制资本的积累规律,坚持人民至上,把人作为现代化的主体,并最终作为现代化的目的和归宿,真正实现人的价值和全体人民共同富裕的现代化,规避了资本增殖对人的价值的取代。另一方面,中国式现代化道路并没有彻底抛弃和否定资本,而是坚持在中国共产党的领导下,依法规范和引导我国资本健康发展,把握资本的特性和行为规律,合理引导资本自身扬弃,充分发挥资本的积极作用,“发挥其促进科技进步、繁荣市场经济、便利人民生活、参与国际竞争的积极作用,使之始终服从和服务于人民和国家利益”^⑧。

3. 以人民为中心的发展思想在劳动关系中的贯彻实施

习近平总书记指出,“以人民为中心的发展思想,不是一个抽象的、玄奥的概念,不能只停留在口头上、止步于思想环节,而要体现在经济社会发展各个环节。”^⑨《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》将“坚持人民主体地位”作为法治建设的基本原则纳入其中。劳动者作为人民的重要组成部分,这一原则同样适用于劳动关系,也就是在和谐劳动关系的构建中同样可以将“人民利益”作为制度设计的依据^⑩。我国劳动法律制度始终遵循以人民为中心的发展思想:在《劳动法》的目标宗旨中确立了以人民为中心的价值观;《劳动法》尊重和鼓励劳动的系列制度,形成了以人民为中心的动力观;在国家鼓励和支持充分就业及劳动参与中,形成了以人民为中心的主体观;《劳动法》所确立的劳动成果共享机制,践行了以人民为中心的目标观;《劳动法》

通过倾斜保护原则所形成的扶弱平权机制,确立了以人民为中心的平等观。值得注意的是,以人民为中心的发展思想要求《劳动法》不能以单一保护劳动者为其唯一的目标,构建和谐稳定的劳动关系同样也是《劳动法》的目标任务,所以在《劳动法》的立法宗旨中,同时将调整劳动关系也纳入其中。

在未来《劳动法》不断修订完善中,还需要继续遵循以人民为中心的发展思想:以人民性为价值初心,确立《劳动法》完善的基本思路;以人民性为动力,实现劳动关系治理现代化;以人民性为目标,实现《劳动法》从软法向硬法的转变;以人民性为载体,将全过程人民民主融入劳动法律制度;以人民性为引领,将社会主义核心价值观融入劳动法治建设^⑪。

(四)全过程人民民主是中国特色社会主义劳动关系的核心特征

发展全过程人民民主,是对中国式现代化政治建设的本质要求。劳动关系作为最基本的社会关系,在劳动关系中确立全过程人民民主,既是对社会主义劳动关系的最基本的要求,也是社会主义劳动关系的核心特征。在社会主义制度条件下,政治已经不再是围绕权力进行的阶级斗争,而是不断满足人民群众的美好生活需要、为人民群众创造美好生活^⑫。劳动关系中的产业民主等形式既是满足劳动者美好生活需要的重要形式,也是重要目标。

劳动关系中的民主作为全过程人民民主的最基层民主的重要形式,其包含了劳动者参与民主选举、开展各种形式的民主协商、参与用人单位的民主决策和民主管理、开展民主监督等过程和环节。在社会主义制度下,劳动关系中的民主得到了极大彰显,全过程人民民主在我国不同的历史时期各有特色,不仅确立了完整的制度程序,而且付诸生产实践。如20世纪60年代的“两参一改三结合”,是社会主义产业民主的高度凝练。发展到今天,全过程人民民主得到了体系化法律制度的保障。如在宪法层面,社会主义制度使得劳动者民主参与成为必然,并通过具体的制度设计保障劳动者民主参与;人民代表大会制度保障了劳动者的决策和监督权。除了根本性保障之外,还做了具体的制度性规定,如宪法第42条规定,国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都

应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动;宪法第16条规定,国有企业依照法律规定,通过职工代表大会和其他形式,实行民主管理^[12]。在我国的劳动法律制度和公司企业法律制度中,以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度、厂务公开制度、职工董事和职工监事制度、三方机制、集体合同、工资集体协商等制度的确立和实施,使得全过程人民民主实现了过程民主和成果民主、程序民主和实质民主、直接民主和间接民主、人民民主和国家意志的统一^[13]。党的十九大报告指出“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党的二十大报告进一步指出“全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,维护职工合法权益。”^⑨在未来的劳动关系中,仍需加强全过程人民民主的制度化建设,并通过畅通职工民主参与渠道,全面实现劳动者的知情权、参与权、表达权、监督权。

(五)共同富裕是中国特色社会主义劳动关系的终极目标

1. 共同富裕是劳动关系的现实目标和核心要义

马克思在《1857-1858年经济学手稿》中指出,未来社会的“生产将以所有的人富裕为目的”。恩格斯指出,只有实现“所有人共同享受大家创造出来的福利”,方可使“社会全体成员的才能得到全面发展”。邓小平指出体现社会主义本质和社会主义优越性的东西就是共同富裕^[14]。新时代,实现全体人民共同富裕,是中国共产党治国理政的出发点和落脚点。习近平总书记指出,共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征。我们说的共同富裕是全体人民的共同富裕,是人民群众物质生活和精神生活都富裕,不是少数人的富裕,也不是整齐划一的平均主义^⑩。实现企业与劳动者的共同富裕,是中国特色社会主义制度的经济基石,也是其现实目标和核心要义。一方面,劳动者作为人民的重要组成部分,实现共同富裕是实现劳动解放的物质基础,正如马克思所强调的,经济解放是劳动解放的基础。“工人阶级的经济解放是伟大的目标,一切政治运动都应该作为手段服从于这一目标。”^[15]另一方面,劳动者富裕的实现,离不开企业的共同富裕,作

为利益共同体,只有在做大蛋糕中才能实现双赢。

2. 共同富裕包含了满足劳动者物质需求与精神需求的双富裕

在新时代,共同富裕的内涵超出了单纯的物质丰富的范畴,是包括政治权利以及经济、文化、社会和生态福利的全结构福祉。中国特色社会主义劳动关系中的共同富裕同样如此,既包括满足劳动者的物质需求,还蕴含着满足其精神需求。

在新时代,劳动者“日益增长的美好生活需要”,不仅包括对物质文化生活提出了更高要求,而且在民主、法治、公平、正义、安全、环境等方面的要求日益增长。例如,劳动者平等意识、权利意识和公平要求不断增强,劳动关系逐步转型,人民对构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系的需求越来越强烈^[16]。在劳动关系的身份层面,劳动者从被管理者被控制者向要求参与劳动过程的参与者身份转变,实现个人价值的诉求愈来愈显现;在权益诉求层面,表现为从对生存权的需求逐步升级为对发展权的需求,从物质领域的需求向精神领域的需求延伸,从单一的获得报酬权向安全权、健康权、尊严权、获得人文关怀和体面劳动的要求转变^[16]。尤其是从传统工业化劳动关系向灵活就业劳动关系的转型,更是劳动者对实现人的价值、实现人的全面发展的追求。因此,在劳动关系治理中,既要解民忧、谋民利、护民权、惠民生、保民安,在物质层面提升劳动者的幸福感、获得感;更要关注精神层面,考虑如何弘扬中华优秀传统文化,用好红色文化,发展社会主义先进文化,丰富劳动者的精神文化生活,这也是社会主义企业文化建设要重点关注的内容。

3. 利益共享是劳动关系中实现共同富裕的制度安排

正如习近平总书记所强调的“我们必须坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,作出更有效的制度安排。”^⑪为了实现共同富裕,要求在劳动关系中坚持共建共享,这既是构建和谐劳动关系的工作原则,同时也是劳动关系中实现共同富裕的根本制度保障。近些年,在以《中华人民共和国劳动法》为核心的法律制度体系基础上,党和国家不断探索劳动关系中实现利益共享的新机制。如在企

业和微观层面通过“探索实行混合所有制企业员工持股”等,实现劳动者收益增长。在社会层面通过国务院划转部分国有资本充实社保基金,以实现产业利益、劳动者利益、社会保障利益、公共产品利益的均衡。在国家宏观层面,通过工资增长与劳动生产率增长的同步化制度,实现劳动者对改革收益的共享。

(六)社会主义核心价值观和全人类共同价值是中国特色社会主义劳动关系的价值追求

习近平总书记指出:“我国现代化坚持社会主义核心价值观,加强理想信念教育,弘扬中华优秀传统文化,增强人民精神力量,促进物质的全面丰富和人的全面发展”^[17]。社会主义核心价值观是主流的意识形态,是指导全社会的价值追求,在我国劳动关系中也应该充分弘扬和践行。劳动关系中践行社会主义核心价值观,既需要借助于用人单位履行企业社会责任,也需要劳动者践行爱岗、敬业、诚信等社会主义核心价值观。

1. 履行企业社会责任是用人单位践行社会主义核心价值观的重要路径

习近平总书记指出“企业既有经济责任、法律责任,也有社会责任、道德责任。”企业社会责任价值理念的演进与社会主流价值观具有同向同行性。企业社会责任的发展过程,是以不断适应社会发展、适应社会主义核心价值观和主流意识形态需求为其主导线索。今天,履行企业社会责任作为一种共识,服从和服务于社会主义核心价值观的需求,向适应中国特色社会主义现代化需求的主流价值观的现代化演进,已经成为企业的基本义务和道德责任。社会主义核心价值观作为全社会的最为主流的价值观,对于企业、事业单位、社会团体、自然人等各个社会主体都提出了要求。其中,在企业层面,表现为寓社会主义核心价值观于企业主流价值观之中。由企业等社会力量通过民间捐赠、慈善事业、志愿服务等形式进行的第三次分配,内嵌着社会主义核心价值观,是弘扬核心价值观的实践载体,对于促进社会和谐、形成良好的社会风尚和提升社会文明程度具有重要作用。在劳动关系中,开展劳动保护等是社会主义企业社会责任固有的价值理念;实现共同富裕,是新时代赋予企业社会责任的全新的内涵和价值目标。

2. 践行社会主义核心价值观是劳动者的价值追求

弘扬和践行敬业、诚信等社会主义核心价值观,是劳动者重要的职业遵循。反映到劳动关系中,既包括劳动者应弘扬劳动精神、工匠精神、劳模精神等精神层面的价值追求,也包括劳动者遵守忠诚、勤勉等义务性规范。近些年,在司法实践中,通过运用诚实信用、忠诚勤勉、公序良俗、社会公德等核心价值观标准处理了劳动关系中涉及职场性骚扰、隐瞒个人信息、职场违法犯罪等案件,形成了系列具有价值导向的指导性案件,对于指导劳动关系的和谐提供了重要的制度基础。

3. 将社会主义核心价值观融入劳动法治建设

运用法律法规和公共政策向社会传导正确价值取向,是大力培育和践行社会主义核心价值观的重要途径。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于进一步把社会主义核心价值观融入法治建设的指导意见》中,强调“推动社会主义核心价值观入法入规”“加强保障和改善民生、推进社会治理体系创新方面的立法,完善劳动就业、收入分配、社会保障等方面的法律法规。”在今后的劳动法律制度完善中,如何将核心价值观融入法治建设促进和谐劳动关系还有很大的制度空间,还需要进一步注重培育适应中国特色社会主义和谐劳动关系的文化观和价值观,为劳动关系的健康发展提供强大而深厚的精神驱动力量,并将其转化为符合社会主义核心价值观的制度支撑。通过社会主义核心价值观融入劳动法治建设,把企业发展同国家繁荣、民族兴盛、劳动者幸福紧密结合在一起。

4. 弘扬全人类共同价值是劳动关系发展的价值归宿

在弘扬社会主义核心价值观的同时,全人类共同价值在劳动关系中也具有重要的价值指引。从当前劳动关系治理来看,弘扬全人类共同价值有益于各国对劳动关系现代化道路的探索作出新贡献,为发展中国家破解劳动关系治理的难题、顺利迈向劳动关系现代化提供更多更鲜活的经验。从人类社会发展规律的视角看,弘扬全人类共同价值,也是劳动者的历史使命。以劳动者为主体的无产阶级的历史

使命是解放全人类,“弘扬和平、发展、公平、正义、民主、自由的全人类共同价值”^②,将是实现全人类解放的重要路径。

注释:

①习近平.在经济社会领域专家座谈会上的讲话,http://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5541470.htm?_ivk_sa=1024320u,2020-08-24。

②习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告,新华社,2022-10-25。

③中国共产党章程[M].北京:人民出版社2022:1。

④《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》,中央人民政府门户网站, www.gov.cn, 2015-04-08。

⑤《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》,中央人民政府门户网站, www.gov.cn, 2015-04-08。

⑥《中华人民共和国宪法》,http://www.gov.cn/guoqing, 2018-03-22。

⑦习近平在中国共产党与世界政党高层对话会上的主旨讲话(全文),新华社,2023-03-15。

⑧习近平.现代化的最终目标是实现人自由而全面的发展,央视新闻,2023-03-16。

⑨中共中央 国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,http://www.gov.cn/zhengce/, 2017-06-19。

⑩李强总理出席记者会并回答中外记者提问,http://www.gov.cn/zongli/2023-03/13/content_5746555.htm#1, 2023-03-13。

⑪习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告,新华社,2022-10-25。

⑫习近平.在同全国劳动模范代表座谈时的讲话(全文),中央政府门户网站, www.gov.cn, 2013-04-28。

⑬习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告,新华社,2022-10-25。

⑭习近平.在同全国劳动模范代表座谈时的讲话,中央政府门户网站 www.gov.cn, 2013-04-28。

⑮《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》,中央政府门户网站, www.gov.cn, 2015-04-08。

⑯习近平.依法规范和引导我国资本健康发展,发挥资本作为重要生产要素的积极作用,央视网,2022-04-30。

⑰习近平.在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上的讲话,人民日报,2016-05-10。

⑱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——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告,http://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content_

5234876.htm, 2017-10-27。

⑲习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告,新华社,2022-10-25。

⑳习近平主持召开中央财经委员会第十次会议,http://www.gov.cn/xinwen/2021-08/17/content_5631780.htm, 2021-08-17。

㉑中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议公报,国务院新闻办公室网站, www.scio.gov.cn, 2015-10-30。

㉒中国共产党章程,北京:人民出版社,2022:17。

参考文献:

[1]程延园.劳动关系[M].北京:中国人民大学出版社, 2002:22-39。

[2]张嘉昕,王芳菲.国外马克思主义的劳动关系理论[J].理论视野,2018(5):20-26。

[3]习近平.以史为鉴、开创未来,埋头苦干、勇毅前行[N].人民日报,2022-01-02(1)。

[4]马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第3卷[M].北京:人民出版社,2012:359。

[5]邱泽奇.劳动与尊严——数字时代“不躺平”的逻辑前提[J].探索与争鸣,2021(12):74-79,+178。

[6]习近平.习近平谈治国理政:第2卷[M].北京:外文出版社,2017:268。

[7]马克思,恩格斯.马克思恩格斯文集:第2卷[M].北京:人民出版社,2009:34。

[8]黄建军.唯物史观视野下中国式现代化的历史坐标与世界意义[J].马克思主义研究,2022(6):32-43。

[9]陈家刚.协商民主:制度设计及实践探索[J].国家行政学院学报,2017(1):60-65,+127。

[10]杨云霞,贾红叶.以人民为中心发展思想的劳动法关照及其展望[J].海派经济学,2021(4):72-87。

[11]汪仕凯.全过程人民民主的知识脉络与历史经纬[J].天津社会科学,2023(1):11-18。

[12]杨云霞,庄季乔.马克思共享发展思想在中国劳动关系中的实践[J].西安财经学院学报,2019(2):95-99。

[13]梅荣政.坚持和发展全过程人民民主[N].中国社会科学报,2023-03-21(1)。

[14]邓小平.邓小平文选:第3卷[M].北京:人民出版社, 1993:36。

[15]马克思,恩格斯.马克思恩格斯文集:第3卷[M].北京:人民出版社,2009:226。

[16]杨云霞,庄季乔.推动中国特色和谐劳动关系健康发展[J].《资本论》研究,2018,14:6-10。

[17]习近平.新发展阶段贯彻新发展理念必然要求构建新发展格局[J].求是,2022(17):4-17。