

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2021.04.001

# 建党以来中国共产党劳资关系认识的 阶段性演变及其启示

吴贤军

(福建工程学院 马克思主义学院,福州 350108)

**摘要:**中国共产党成立以来,以马克思的劳动观和阶级关系理论为指导,结合各个历史时期的主要矛盾和具体问题,灵活多样地引导保障劳动条件、减少劳动强度等维权问题,从而按照劳资关系紧张程度的前后变化,可以划分为斗争、限制、融合、冲突、缓和五个阶段,以及依据具体事件进一步划分的演变情况。这种阶段性演变的过程,既体现出革命斗争的阶级性,又展示了社会制度的优越性,还表现为初级阶段的现实性。中国共产党领导人不是简单套用马克思劳动论述,而是将劳资关系平衡、自身角色定位以及实事求是的辩证思想充分结合,尝试走出一条符合中国国情的劳动政策和劳动管理之路,进而为中国共产党百年劳动思想的塑造打下坚实的基础。

**关键词:**中国共产党;劳资关系;阶段性演变

**中图分类号:**D26;F249.26

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-626X(2021)04-0005-07

## 一、引言

中国共产党对劳资关系的处理及劳资政策的演变,涵盖了工人运动史、根据地发展史、社会主义改造史和企业史等内容,一直是党史研究的主要对象。习近平指出,“我们党的历史,就是一部不断推进马克思主义中国化的历史,就是一部不断推进理论创新、进行理论创造的历史。”<sup>[1]</sup>事实上,中国共产党的不少理论创新都与如何处理各类阶级关系,实现革命或发展目标有一定联系,所以其对劳资关系的认识,恰恰体现了中国共产党百年来从革命党到建设党,从幼稚小党走向成熟大党的清晰脉络。

本文所说的劳资关系,指的是劳动者与管理者之间依托各种组织所形成的互动关系。但必须认识到,其中的管理者往往体现为资本决定者,劳动者常常会演变为工会组织,而第三方中立的政府则在劳资关系中凸显了隐性主体的角色。实践决定认识,认识又反过来作用于实践,中国共产党对劳资关系的认识是伴随其参与劳资关系实践过程而发生变化的,贯穿了三个社会形态,即半殖民半封建社会、新民主主义社会、社会主义社会。就中国共产党的主体站位和策略导向看,大致可以按照斗争、限制、融合、冲突、缓和五个阶段依次演变,从而按照关系的松紧变化形成一条上下起伏的曲线(如图1)。这些演变的一个重要特征就是与资方(雇佣方)呈现出或紧张或松弛的阶段,在一些重大历史事件前后相继转化。

**收稿日期:**2021-05-09

**基金项目:**福建省财政厅专项课题(闽财指2020(0500号));福建工程学院科研发展基金党史教育专项课题(GY-S21019)

**作者简介:**吴贤军(1982-),男,山东青岛人,福建工程学院马克思主义学院副教授,法学博士,研究方向为劳动关系。

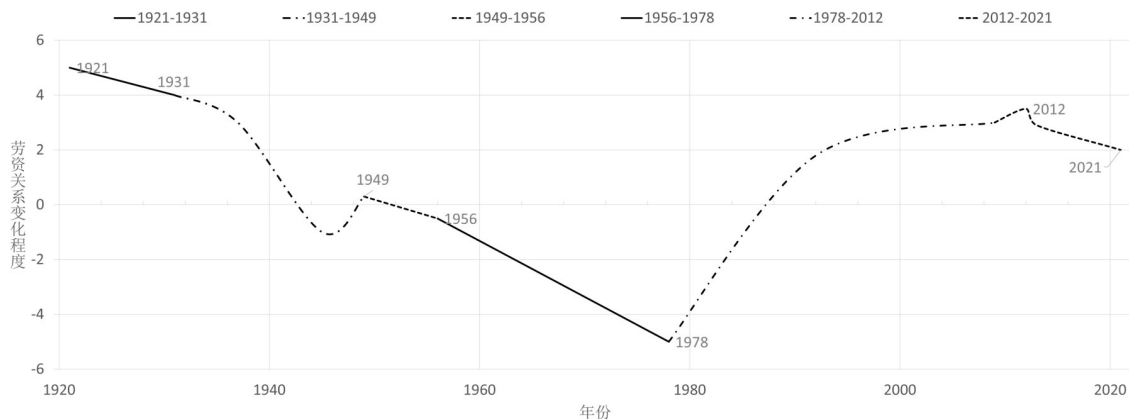


图1 中国共产党百年劳资关系变化程度

## 二、斗争阶段(1921—1931):劳工斗争作为基本斗争领域

马克思主义经典作家认为,资本主义的生产方式是不合理和腐朽的,资本家利用劳动生产形式无情地攫取工人创造的剩余价值,因此无产阶级与资产阶级之间存在着不可调和的对立关系。无产阶级只有联合起来,推翻资产阶级统治,才能获得真正的解放。具体到20世纪初的中国,壮大起来的工人阶级“一开始便几乎完全在共产党指导之下,那时的斗争虽然还在一种原始状态里,然而一方面已是中国工人阶级斗争的开始,别方面已是民族解放运动中新起的生力军”<sup>[2]342</sup>。1921年7月建党以后,中国共产党将无产阶级力量的发展壮大视为进行反帝反封建斗争的基本途径,对于劳资关系的认识等同于对无产阶级和资产阶级的关系认识。这一斗争阶段结束在1931年11月,中央苏区政府正式成立,中国共产党的苏维埃政权成立之时,可依据国共合作前后划分为两个时期。

从国共合作前来看,中国共产党的首要目标就是努力成为劳工的代表,掌握工人组织的领导权。例如,早在建党伊始,中国共产党通过的第一个决议中,就明确指出“本党的基本任务是成立产业工会”,“党应在工会里灌输阶级斗争的精神”<sup>[2]6</sup>。在早期的革命斗争过程中,中国共产党着力构建多种工人组织形态,包括产业工会、工人互助会、消费合作社、工人学校、工人小组、劳动补习学校以及工人运动研究会等等。其中涉及的行业也是多种多样,既有铁路工人、海员工人、煤矿工人等人数集中、对资方影响较大的产业工人,也包括像印刷业、纺织业、人力车行业等一些力量偏弱的行业。当时还存在一些与中国共产党争夺劳方领导权的工人组织,包括黄色工会、招牌工会、国民党控制下的工会以及帮会组织等。这些组织也在一定程度上体现了工人的声音,所以早期中国共产党的劳工运动难免要与这些组织进行一些劳方内部的竞争。这一时期的帝国主义及其军阀站在各类资本家的背后对工人进行残酷镇压,“二七”大罢工之后工人运动陷入了长时间的低潮,说明将劳资关系对抗视为革命斗争的唯一形式在中国社会是完全行不通的。

国民党一大之后,随着国共第一次合作的开展,中国共产党已经不再将工矿企业里的劳资对抗视为唯一斗争形式,其一部分斗争力量扩大到农民、军队、学生、外围手工业者、香港南洋华工以及一些不发达城市的工人团体。而在工会斗争层面上,也更加敢于直接揭露当时名义上的北洋政府及一些大军阀对工人的变相压迫。例如,在北京政府的《工会条例草案》公布后,中共明确指出,“北京政府的背后站着外国的和中国的资本阶级。他们拟出那样的工会条例,是想用来束缚工人,使工人不能自由结合。”<sup>[2]434</sup>这一时期,中国共产党更加认识到政治斗争和经济斗争在工人运动中具有不同作用,“只有经济斗争的奋进,才能增长政治斗争的力量”<sup>[3]</sup>;更加反对外国资产阶级甚于反对中国资产阶级,发动了轰轰烈烈的“五卅运动”;也能够注重在国

共合作中保持共产党领导下的工会独立性。

建党早期劳资斗争的主要特点是一方面注重发动基层工人,即使在北伐战争势头大好的时候,中国共产党仍然注意避免各级工会骨干有脱离普通会员的苗头;另一方面始终立足于改善工人的基本待遇,包括增加工资、实施八小时工作制、保护女工童工、废除包工制、优化工作环境以及社会保险等举措,给工人带来了实实在在的好处。正是共产国际的影响及显著的工人阶级政党烙印,使幼年的中国共产党坚定站在普通劳动者一方,忠实践行了马克思主义劳动解放学说。

随着北伐战争的爆发,军事问题的关注开始大于劳资问题,工人运动成为配合军事进攻的手段。这种趋势一直持续到大革命失败而中国共产党领导武装起义之时,只是先前是配合北伐军进攻,后面是配合党自身的武装斗争。但无论是哪种配合,工人自身未得到丝毫解放。特别是到了1930年,在军事斗争未能迅速取得成效的情况下,“左倾”冒险主义的抬头又使得城市工人武装暴动成为斗争的错误选项。直到农村包围城市、武装夺取政权的革命道路得到初步确立,劳资关系表现为劳工斗争的局面才被打破。

### 三、限制阶段(1931—1949):劳动生产作为重要革命条件

早在井冈山游击时,以毛泽东为代表的中国共产党领导人就高度重视包括私营经济在内的一切劳动生产,以壮大根据地经济实力。1929年1月,毛泽东、朱德率领红四军下井冈山向赣南、闽西出击时,就在《红军第四军司令部布告》中明确规定:“城市商人,积铢累寸,只要服从,余皆不论。”<sup>[4]</sup>1931年中央苏区根据地的成立,标志着大范围的新民主主义政权得以建立。在土地革命时期,中国共产党开始以制度立法的方式落实劳资关系服务苏区斗争的政策,使得劳动生产成为重要革命条件。正如1931年3月中共苏区中央局《关于工会运动与工作路线的通告》中所分析的,苏维埃区域的工会运动“不单争取工人阶级本身的利益和解放,首先要使它的斗争和利益密切的联系在巩固苏维埃,争取全国胜利,土地革命的利益,消灭封建势力,反对帝国主义的利益上面”<sup>[5]</sup>,也就是苏维埃政府虽然保护劳资关系中工人的利益,却不鼓励工人一味采取罢工等极端形式。与苏区早期闽西根据地政府颁布的三部劳动法不同,1931年的《中华苏维埃共和国劳动法》明显淡化了支持劳动者罢工的立场。闽西劳动法中如“破坏工人组织或禁止罢工者杀”“工人外出开会,老板须照给工资”之类的表述不再保留,而是对解决劳资冲突进行了制度建设,即劳资冲突由劳资双方代表组成的评判委员会和劳动部的仲裁委员会解决,纠纷最终由专门组建的劳动法庭进行审理<sup>[6]</sup>。尤其是1933年10月重新颁布的《中华苏维埃共和国劳动法》,纠正了1931年《劳动法》中仍然存在的一些过“左”的倾向,使得党的劳资政策更加符合红色区域内的农村实际。中国共产党在这一时期对劳资关系的认识,已经逐渐由一味的劳资对抗向一定程度的劳资共同出力的角度转变,同时使得劳方的工作待遇相比原来得到显著提升。

抗日战争开始后,中国共产党及时总结土地革命时期劳资关系政策的经验教训,从中华民族与日本帝国主义的尖锐矛盾出发,开始修订全新的劳资政策。1935年12月27日,毛泽东在党的活动分子会议上所作的《论反对日本帝国主义的策略》中强调指出:“在民主革命阶段,劳资间的斗争是有限度的。人民共和国的劳动法保护工人的利益,却并不反对民族资本家发财,并不反对民族工商业的发展。”<sup>[7]</sup>遵循毛泽东的这一正确思想,中国共产党在抗战中后期,在共同对日的大旗下,极大地缓解了劳资双方的矛盾冲突。尤其是面对日军对华北根据地的封锁扫荡,广泛积极的生产劳动成为斗争必不可少的环节。毛泽东在延安时曾指出:“生产运动不但过去要,现在要,将来还是要,这是生产运动的永久性的根据。”<sup>[8]</sup>为此,在政策制定上明显开始对劳方有所要求,如1941年5月公布的《陕甘宁边区施政纲领》中就提出了实行十小时工作制、增强劳动效率、适当改善工人生活等口号,并且对资本主义生产方式进行鼓励。与此同时,各抗日根据地也依据有关法律先后成立了各级工会组织,由工会调节劳资关系,保护劳工权益。其中,设定工会的任务是:“广泛动员

本地区的工人积极参加抗战,提高工人劳动热忱,改良生产技术,提高生产效率和质量,积极参加战时经济建设。”<sup>[9]</sup>抗日战争时期中国共产党对劳资关系的认识达到一个新的层次,已经充分意识到协调的劳资共同生产才是推动革命胜利的主要渠道,这种认识的加深与抗日民族统一战线的建立以及公营经济的显著发展有关。就抗日民族统一战线的影响来看,随着资产阶级和小资产阶级都被纳入统一战线的范围,阶级矛盾明显得到缓解。尽管中国共产党党内对资本家还有个别“左”的倾向,但基于新民主主义革命理论的成熟,对于民族资本家的保护和促进已经成为全党的普遍共识。正如1935年12月瓦窑堡会议上毛泽东所指出的,“在民主革命阶段,劳资间的斗争是有限度的。人民共和国的劳动法保护工人的利益,却并不反对民族资本家发财,并不反对民族工商业的发展,因为这种发展不利于帝国主义,而有利于中国人民”<sup>[10]</sup>。就公营经济的发展来看,在革命斗争不断向前推进,巩固根据地和战胜日本帝国主义成为当务之急的前提下,“发展经济、保障供给”成为中国共产党经济和财政工作的总方针,无论是新兴的公营经济还是占根据地大多数的私营经济,都已经被放到一个同等高度的地位,其能否发展已成为赢得斗争胜利不可缺少的因素。

抗日战争胜利以后,为了与国民党反动势力对抗,中国共产党仍然延续了优待民族工商业者的劳资政策。尤其是1946年3月,为了应对即将拉开大幕的国共内战,中国共产党在《关于解放区经济建设的几项通知》中要求各地要“鼓励合作,提倡私人投资”,并利用各种社会关系或统一战线,吸引国统区的民族工商业者来解放区投资和工作<sup>[11]</sup>。因为当时的中国,特别是广大解放区,资本主义的因素不是太多了,而是太少了,而资本对于刺激经济和发展生产能起到重要作用,所以在恢复生产的原则要求下,以毛泽东为代表的共产党人已经越来越明确在一定条件下可以实行劳资合作的理念。

#### 四、融合阶段(1949—1978):劳资两利迈向劳资合一的转变

新中国成立后,劳资合作的理念仍然在持续,但是随着人民政权的建立,以及新民主主义经济在城市的扩展,中国共产党已经从倾向于劳方的主体立场正式转变到居于劳资之间的中立立场上。整个社会主义建设时期,中国共产党对待劳资关系的认识可以划分为两个阶段,前者是过渡时期的劳资两利,后者是社会主义改造完成后的劳资合一。

中国共产党在解放后的劳资中立立场并非是一蹴而就的,尤其是在刚刚进驻的大城市,出现了一段时期的劳资关系急剧紧张。一方面资本家出于对共产党政策的观望,出现生产的收缩和停业;另一方面工人也存在偏激情绪与过高要求。为此,中国共产党于1949年11月颁布了《关于劳资关系暂行处理办法》《劳动争议解决程序的暂行规定》《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》三份临时劳动文件,使劳资争议有了统一的执行机构和程序<sup>[12]</sup>。通过《中国人民政治协商会议共同纲领》等对资本家政治地位的保证,使“劳资两利”理论进一步落实,从而为国民经济在短期内迅速恢复起到了推动作用。但在接下来的统一财经运动和“三反”“五反”过程中,刚刚稳定下来的私人资本主义经济又受到不小的打击,工人失业的情况陡然恶化。尤其是工人为了显示自己的阶级觉悟已有提升,划清与资本家的界限,纷纷检举资本家的违法犯罪行为,踊跃成立和加入工会。据统计,私营企业中的工人“约有百分之九十”参加了斗争<sup>[13]</sup>。例如,仅锦州私营企业的职工在“五反”运动中就有二千四百名加入工会,这个数目超过了“过去三年入会的总数”<sup>[14]</sup>。所以说,到了1953年的社会主义改造总路线出台以后,劳资两利的思想尽管没有被否定,但在大量企业转为公私合营的条件下,劳资的身份差异正在逐步缩小,资本家已经彻底失去了对企业的掌控力,劳资合一的形成只剩下时间问题。1956年的社会主义改造之后,私人雇佣劳动被彻底消灭了,可劳资合一并不意味着劳资之间的利益差别完全消失,计划经济体制下的普通工人仍然与国家行政控制的企业管理层有着不小的潜在矛盾。具体表现在,一是工会的话语权被极大地减弱,工会已经不能再直接参与企业管理;二是部分工人

在劳动数量、工资福利等方面有所降低；三是尽管剥削不存在了，但是工人作为利益个体没有得到满足。这些被淹没在劳资合一格局之下的问题，事实上也在为最终的市场经济改革积蓄力量。

## 五、冲突阶段(1978—2012)：改革开放后的资强劳弱格局

1978年以前，由于生产资料私有制的消灭，整个生产活动仅仅在国家与个人之间发生作用，对劳动者的强制多是基于整体利益与个人利益、长期利益与短期利益的矛盾。改革开放以后，随着中国由计划经济转向中国特色的市场经济，打破了单一所有制结构的资本方显然较为强势，尤其是在经济全球化的趋势下，中国共产党就新出现的劳动自由化大潮，也面临着一个如何认识与应对的过程。

1978年到1992年是改革开放的第一阶段，大量的农村剩余劳动力涌入城内，尽管劳资双方地位悬殊，但由于劳动者收入水平明显提高，其与雇佣者之间的冲突并不显著。而从1993年起，两种类型的劳资关系问题引起了党内高层领导的关注：一类是三资企业与劳动者的关系，另一类是改制中的国有企业与劳动者的关系。就前者而言，90年代前后有部分中小型三资企业利用国内开放的宽松政策和法制不健全的情况，一味追逐利润，提供的劳动环境恶劣，严重损害劳动者的身心健康，比如日资企业的下跪事件等。党和政府日益重视对三资企业的劳动立法和劳动人事管理工作，相继制定了一系列法规，尤其是以劳动合同制的方式对企业与员工的责任义务加以约束，从而开始对劳工的权益、尊严、待遇等实现维护。如1992年我国正式颁布《工会法》，明确规定职工有组织和参加工会的权利，从各个方面避免外方对劳动者的侵害。就后者而言，90年代中后期的国企裁员本身也是一种资强劳弱的对立冲突，特别是一些国企在股改过程中存在着国资流失的现象。但总体上看，政府倾向于资方的引导，这加大了劳资双方地位的悬殊程度，如江泽民在十五大报告中就曾指出：“随着企业改革深化，技术进步和经济结构调整，人员分流和职工下岗是难以避免的”。加上劳动力仍然过于充足以及社会急剧转型，都使得下岗职工只能买断工龄再就业。因此，无论是上述哪一种情况，改革开放后相当长一段时间的资强劳弱已经使劳动者成为真正意义上的弱势群体。

2006年以后，总体的资强劳弱格局未变，但出现了一些相当复杂的转变。一方面是经济飞速发展和全球化加快了工资水平的提升，也创造了更多的就业岗位；另一方面纠纷处理机制的健全也让劳动案件的数量迅速增加。因此，一些足以影响社会稳定和谐的劳资关系事件纷纷出现，并且通过互联网的传播放大，导致事件短时间内向群体性事件升级，乃至形成暴力事件。例如，2009年7月24日，吉林通化钢铁集团股份有限公司（下称“通钢集团”）就发生了一起因改制而引发的极端劳资冲突事件，通钢集团职工因不满北京建龙重工集团有限公司对通钢集团的增资控股行动而当场将建龙集团派驻的总经理陈国君围殴致死<sup>[15]</sup>。为此，除了在畅通利益诉求渠道上发力外，领导层也设法将牺牲劳动层利益的负面效应减少到最低程度。一方面，建立更为合理的劳动力资源配置市场，通过对劳动力的教育培训，使转就业和再就业的群体获得更高的市场定价权；另一方面，鼓励企业增强社会责任和提高自身形象，包括引导企业以公共关系协调的方式，扮演对员工有一定担当的正面角色。只不过出于市场意识的支配和以经济建设为中心的认知，各级党政领导在劳资关系的管控上还是治标不治本，缺乏一种向劳动者倾斜的大气魄。

## 六、缓和阶段(2012年至今)：新时代的劳资平等趋势

改革开放后，特别是市场经济充分建立时，全社会对劳动者的尊重程度有所下降，部分农民工等外来务工者被视为社会的最底层。劳资关系在此背景下变得更加复杂，关系主体也更为多元，产生如下几方面的问题：一是体力和脑力劳动者的强弱转变。脑力劳动者原本多处于管理者的位置，但在新时代第三产业高

度发达的状态下,越来越多沦为所谓的“社畜”、小白领,面临日趋激烈的就业市场,常常因缺乏话语权被动陷入低薪、加班等工作状态。原先的体力劳动者反而因为劳动力短缺,在劳动报酬和条件上都明显提高。二是体制内和体制外劳资关系的差异。有学者认为,劳资关系“本质上是商品经济社会围绕商品生产而结成的人与人的关系”,也就是体现为商品经济条件下一切所有制性质企业中的劳动关系<sup>[16]</sup>。现实之中,体制内和体制外的劳动者都在就业市场平等竞争,但是享受的劳动状态还是有明显差异。国有企业、私营企业和外资企业的劳动者越来越会通过比较凸显这一差异。三是新生代农民工的劳动地位追求。农民工们早已经完成了新生代的职业代际继承,根据国家统计局发布的2018年农民工监测调查报告,2018年全国农民工总量为28836万人,80后出生的新时代农民工占比约为60%。新生代农民工外出务工后更换工作的平均次数为1.44次,且每年变换工作0.26次,是传统农民工的2.9倍<sup>[17]</sup>。最为突出的是,与第一代农民工相比,新生代农民工群体的维权意识明显增强,并且展现出劳动抗争资本的新特征。四是共享经济和用工平台的盛行。一些用工主体和劳动者采用劳动外包或项目合作的方式,劳动者更倾向于就业岗位和内容的脱实向虚,网络平台因其具有优势的信息处理和资源匹配能力,逐步取代了现实中的劳务市场。

新时代劳资趋于平等的状态,其背后是社会身份的趋于平等,以及资本而非资本家本人的推动,这种平等当然不是绝对的,体现的是劳资双方之间更为深刻的利益关系。劳动力作为市场经济条件下资本购买的生产要素,其经济地位的不平等则是根深蒂固的。为此,社会分配的公平正义成为党和国家关注的焦点,习近平强调:“不是说就等着经济发展起来了再解决社会公平正义问题”,“‘蛋糕’不断做大了,同时还要把‘蛋糕’分好”<sup>[18]</sup>。劳资双方共同把企业做大之后,更重要的是确保政府在公平理念引导下进行适度干预,从而保证资本的逻辑不会肆意横行。新时代贫富差距的扩大似乎已经促成新的劳工阶层的形成,劳动者新的阶级身份认同的强化,使得马克思主义政党要强化对自身阶级基础的关注和思考,甚至要考虑敦促一种劳资平等的趋势。党的十九大强调“促进收入分配更合理、更有序”“拓宽居民劳动收入和财产性收入渠道”以及“缩小收入分配差距”,正是对这种干预必要性的理性认识。总体来看,基于《劳动合同法》《工资条例》出台和工资集体协商、集体合同等模式的制定,一方面资本的单方强势已成定局,另一方面社会主义制度天然有对劳动光荣的重新提倡与造福劳动者思想,两股力量正日趋平衡地在制度构建下形成博弈之势。

## 七、启示

纵观中国共产党领导中国革命、建设和改革实践的一百年,劳资关系总体不外乎有对抗、缓和与不存在三种情形。本文仅仅是从大的阶段来看,将其划分为五大阶段。其中,除了1956—1978年这22年的劳资合一状况以外,其他大部分时间劳资矛盾时松时紧,呈现出一种循环起伏的历史逻辑。无论是抗日战争力挽狂澜的国共合作,还是改革开放史无前例的国门敞开,在每一个历史转折关头,中国共产党就劳资关系的深入认识,都来源于其任务纲领和指导思想,来源于其对社会国情的准确判断,从而成为促进和助推这种历史逻辑的重要力量。

启示一:作为无产阶级政党的中国共产党,必须代表最广大人民的利益,维护和尊重劳动者的基本权利和义务。无论在历史的哪个时期,普通劳动者一直占中国人民的大多数,是中华民族伟大复兴事业的力量主体。中国共产党从早期为工人举办合作社以及争取保障劳动条件、减少劳动强度,到改革开放时期畅通利益诉求渠道、构建和谐劳动关系,其主要立足点还是确保劳动者的福祉,使劳动能够促进人的全面发展。而在新时代作为长期执政党,更要深刻认识到劳动是人真正的“生命活动,是人本质力量的外在表现,通过劳动,人不仅获得自身的物质需要,而且还获得精神上的满足感、快乐感”<sup>[19]</sup>,进而将其内化为中国共产党的初心和使命,成为正确处理劳资关系、收放资本力量的原则遵循。

启示二:从革命党到执政党,中国共产党始终要对劳资关系的具体处理抱有实事求是的态度。中国共产党对于劳资关系的认识不可避免地受到马克思劳资关系理论的影响,这特别体现在建党之初的斗争时期。随着毛泽东思想实现了第一次马克思主义与中国革命具体实践结合的理论飞跃,中国共产党越来越能够创造性地运用马克思劳资关系理论来解决现实问题。例如,在新中国成立伊始,为了尽快恢复经济生产,改变国家的落后面貌,毛泽东等党的领导人充分践行“劳资两利”政策,结合全国各地的实际情况,准确划分了劳动与资本各自的利益结构,起到了良好的效果。

启示三:中国共产党对待劳资关系的态度应该基于策略性,针对当前主要矛盾问题,体现时代性特征。纵观中国共产党一百年来对劳资问题的各个阶段处理,无一不体现了鲜明的时代特点。每一个时代,基于主要矛盾的转化,劳资关系都能及时地改变政策,因势引导。例如,如果说在中央苏区时期,对根据地商人老板还存在着明显过“左”的打击倾向的话,到了抗日战争时期,则深刻认识到鼓励资本存在对敌后根据地物资供应和经济生活起到至关重要的作用,就充分尊重了资方的管理权利,允许一定范围的剥削存在,以调动生产积极性。同样,面对当前新时代错综复杂的劳资关系,更是需要从中立者的站位出发,尽可能推动劳资之间形成平等制约的新格局。

总之,中国共产党百年劳资关系的演变是与马克思主义中国化的探索历程高度契合的。以马克思的工人解放学说和劳动观为起点,劳资关系无疑为一个观察中国共产党百年历史坐标体系的主要维度,具有重要的价值。

#### 参考文献:

- [1] 习近平.在党史学习教育动员大会上的讲话[J].求是,2021,(7):4-17.
- [2] 中央档案馆.中共中央文件选集(第一册)[M].北京:中共中央党校出版社,1989.
- [3] 中共中央文献研究室.建党以来重要文献选编(第3册)[M].北京:中央文献出版社,2011:87.
- [4] 余伯流.中央苏区经济史[M].南昌:江西人民出版社,1995:319.
- [5] 中华全国总工会.中共中央关于工人运动文件选编(中)[M].北京:档案出版社,1985:118.
- [6] 谢天长,汤云龙.闽西革命根据地时期的劳动立法考论[J].福建论坛(人文社会科学版),2011,(9):85-88.
- [7] 王强.抗战时期中国共产党的劳资政策及其历史经验[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2008,(6):852-856.
- [8] 毛泽东.毛泽东文集(第2卷)[M].北京:人民出版社,1993:176-177.
- [9] 肖周录.论抗日根据地劳动立法与劳工权益的保障[J].经济改革,1995,(4):47-50.
- [10] 毛泽东.毛泽东选集(第1卷)[M].北京:人民出版社,1991:191.
- [11] 中央档案馆,中共中央文献研究室.中共中央文件选集(第16册)[M].北京:中共中央党校出版社,1992:107.
- [12] 中华全国总工会发出关于处理劳资关系问题的三个文件的通知[J].山东政报,1949,(5):33-39.
- [13] 刘澜涛.在“三反”“五反”运动胜利基础上加强经济建设[N].人民日报,1952-06-18.
- [14] 宋琤.工会组织在“三反”“五反”运动中更加壮大了[N].人民日报,1952-05-13.
- [15] 国企改革中劳资冲突走向暴力现象解析——以通钢集团和林钢集团改制中出现的暴力事件为例[J].中国人力资源开发,2010,(3):89-91.
- [16] 薛燕.试析作为范畴的“劳资关系”的基本特征[J].经济视角,2013,(9):102-103.
- [17] 刘声.青年农民工六大问题亟待破解[N].中国青年报,2011-02-21.
- [18] 中共中央宣传部.习近平新时代中国特色社会主义思想三十讲[M].北京:学习出版社,2018:232.
- [19] 许元政,刘永春.马克思主义劳动观及其当代价值[J].前沿,2015,(10):23-27.

(责任编辑:颜莉)