

文魁 宋湛 等著



走向和谐

市场型社会主义劳动关系新探

THE CONQUEST OF HARMONY:

Probe into New Style of

Market Oriented Socialism Labor Relation



经济科学出版社
Economic Science Press

走向和谐

——市场型社会主义劳动关系新探

文 魁 宋 湛 等著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

走向和谐：市场型社会主义劳动关系新探/文魁，宋湛等著.
—北京：经济科学出版社，2012.1

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1440 - 9

I. ①走… II. ①文…②宋… III. ①劳动关系—研究—中国
IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 274677 号

责任编辑：何 宁

责任校对：王凡娥

技术编辑：王世伟

走向和谐

——市场型社会主义劳动关系新探

文 魁 宋 湛 等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

北京中科印刷有限公司印装

787×1092 16 开 15.5 印张 300000 字

2012 年 2 月第 1 版 2012 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1440 - 9 定价：35.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

和谐劳动关系思辨

和谐之谓，有共生与共荣之象，有相生相克之理，有平衡有序之道。事物尽然，劳动关系无出其右。

—— 题记

一、走向和谐之道

“和谐”一词，一般而言是形容词，表示一种状态。词典的解释为：“配合得适当和均称”。但是如何称之为“适当和均称”，却没有进一步的解释。在近几年，“和谐”常常被解读为动词，以“和谐”为手段，去达到某种目标。但在这里，我们坚持视之为名词，并将其看做是社会追求的一个重要的目标。和谐是目标，而不是手段，是我们的核心观点。要追求和谐，就要认识和谐状态出现之道，探求其实现的条件、环境、路径和手段。

和谐是什么？乐队演奏的美妙音乐，需要各种乐器协同合作，在乐谱的整合和指挥的指引下，由演奏者基于对乐曲的理解和对音乐环境的把握而演奏出来。这就是适当和均称的基础，要符合审美的原则。

和谐中充满了不同和差异，可以说正是由于这些不同和差异，才使生命的形式和内容变得丰富多彩。罗素在他的《幸福之路》中说：“事物之参差多态是为幸福。”那么和谐，就应该是一系列的不同和差异的有美感的组合，而且这种组合有着人类幸福的导向。在世界开始从侧重追求以GDP为指标的经济增长转而重视人类幸福本身的时候，我们经常会反躬自问，什么是幸福，如何才能获得人类自身的幸福？破解幸福密码，需要以美学的建构为基础，实现对和谐的全面理解和界定。

然而在现实世界中，和谐被误读，变为强求一律，否定差异和不同。这时的和谐变为动词，而且往往以“被”字句方式推出。我们经历了太多的“罢黜”和“独尊”，清一色曾经折磨过整个民族的文化精神，那么今天，就不要让和谐与不允许差异和不同画上等号。差异和不同是和谐的前提。

但只有差异而没有协同只能是混乱，那么怎样才能在差异和不同的前提下走向

和谐呢？和谐需要规则和秩序，这些规则和秩序潜在地发挥作用而演绎出千变万化之美。如同黄金分割之于西方古典绘画，如同节拍和旋律之于经典音乐，……规则和秩序潜藏于这些不断变化的差异和不同之中，为人类不断追求、认识、掌握和使用，从而实现幸福，这个过程也就是走向和谐的过程。

二、和谐劳动关系之理

和谐的表象应该是一种共生和共荣，如同一个生态圈的各个组成部分，相互依赖、共同发展。在现代市场经济中的就业组织、劳动者和政府这三大劳动关系主体以及其他一些主体，如非政府组织（NGO）、社会媒体、职业介绍机构等，共同形成了这样的“生态圈”。共生和共荣在此就表现为利益共享、共同发展的状态。

在“生态圈”中，在共生共荣背后，是相生相克的发展规律。这一规律被现实所不断印证：一些企业依靠不对称信息或其组织的、资源的优势，掠夺性使用劳动力，造成的结果不仅是劳动者利益受损，还造成社会再生产的破坏、就业组织赖以维系的心理契约的破坏，社会负担加剧等一系列不良后果，最后这一生态圈的情形恶化，会反累到企业。在工业化中期的美国和英国，各有一位认识到这样规律的远见卓识的企业家，他们在20世纪上半叶分别出资在自己国家的大学中建立了一批劳动关系研究机构，前者是约翰·D·洛克菲勒，后者是蒙他古·博通（Montague Burton）。这些劳动关系的研究机构在探寻、认知劳动关系的规律方面发挥了重要的作用^①。他们也在自己的企业中主动建立了劳动关系调解的机构和机制。与那些涸泽而渔的企业相反，他们表现出可以使企业基业长青的明智。

相反，我们看到历史上20世纪70年代工党执政的英国，工人工资增长由于欲望驱使而没有节制，工会“自我克制的工资增长政策”失败，导致通货膨胀、生产成本急剧上升和工党的下台，最后工人不得不面对撒切尔夫人上台后对工人福利的大规模削减。

因此，劳动关系和谐之道就在于这种“生态”平衡，从而在相生相克的规律之中寻求达到共生共荣状态。而实现平衡，就在于相生相克机制中的秩序与制度。这些维系劳动关系各方力量平衡的秩序和制度由于历史、文化和社会体系等差异而在各国表现得千差万别，但是其目的就是劳动关系各主体之间的相生相克，从而实现共生和共荣，这一目标并无差异。

三、和谐劳动关系之目标

人类社会对和谐目标的追求应该是无止境的，正如“公平”、“正义”等词汇都

^① Bruce Kaufman, *Industrial and Labor Relations Review*, The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labor Economics and Human Resource Management, Vol. 64, No. 1, 2010.

有绝对意义的目标性和相对意义的可获得性一样，和谐社会是我们一直在寻求其生成规律，并且在不断追求的目标。

从古代的诸子百家，到现代的“乐活一族”、“绿色组织”，都是在追求人与社会，社会与自然的和谐之道。道家的思想“人法道，道法天，天法自然。”其核心思想就是指出人类社会的和谐秩序和规律是源于一种“自然秩序”，而儒家则强调“天下治于礼乐”。现代人返璞归真，追求人和自然之间的和谐之道。这些追求，无外乎寻找一系列规则和秩序或制度，从而实现平衡的和谐目标。

从整个社会发展，到具体的“劳动关系生态圈”，这种和谐目标或理想始终存在。即使在民国战火纷飞的年代，仍有陈嘉庚、荣氏家族等民族企业在改善劳动关系、促进员工发展方面做过各种改进和尝试。21世纪中国政府提出建设和谐社会和谐劳动关系的理念应该说是顺应历史发展，符合民心的重要决定。

然而现实中我国的劳动关系还远不够和谐，“强资本弱劳工”状态仍持续存在。从就业组织而言，虽然我们不乏陈光标式的社会慈善类的企业家，但是仍缺乏像洛克菲勒和博通这样的具有长远眼光的企业管理者，更谈不上将劳资关系作为一项重要资源的社会共识。从劳动者的角度，他们是劳动力市场上的价格接受者，处于“市场弱势”；他们利益受侵害情况仍较普遍、收入占比持续下降；当他们被贴上“穷二代”、“农民工”等身份标签之后，集体意识在逐步形成，反抗也从零星的、个别的和被动的，逐渐向规模的、集体的和主动的情形变化。^①政府在规范劳动力市场、规范劳动关系主体的行为模式等方面通过立法、监管、宣传等途径做了大量的工作，也确实取得了一定程度上保护劳动者的效果，但是我们看到实现和谐所需的条件、环境及其一系列相关的规则、秩序和制度仍未出现、建立或发挥应有作用，还需今后持续努力。

我们认为，和谐目标可以被解释为以下几个方面：

1. 劳动关系各主体主观认识到相互的共存和共荣，是和谐的思想基础。
2. 劳动关系各主体的相生相克的直观机制的建立，是和谐劳动关系的核心。
3. 劳动关系各主体的各司其职，力量平衡，管理方安于生产经营，劳动者安于岗位工作，劳动力市场秩序和工作场所秩序的良好运转，是和谐劳动关系的判断依据。

四、和谐劳动关系实现之路径

到底如何才能实现劳动关系和谐？本书进行了这方面的探索，主要也是为了探

^① 常凯：《从个别劳动关系到集体劳动关系——试论中国劳动关系集体化转型的特点及要求》，集体劳动争议状况、特点及发展趋势学术研讨会论文，2011年。

求劳动关系各主体相生相克的规律以及在此基础上形成的制度安排。探索既包括国外市场经济的借鉴,也包括立足国情的创新。

国外有很多将劳资双方的利益结合在一起的比较成熟的做法,从而在一定程度上实现了相互制约、力量均衡、共同发展。

从治理理念上来看,市场个人主义强调为劳动者个体和企业创造完全竞争的市场环境,从而实现个体力量制衡;自由社团主义(或自由组合主义)则通过鼓励发展雇主组织和与之抗衡的劳动者组织(主要是工会)来实现集体力量制衡;国家社团主义(国家组合主义)强调以国家的力量来实现劳资双方力量制衡,等等。^①

从治理制度工具上看,西方成熟的方法包括,三方机制、集体谈判、员工参与及员工民主制度、劳动争议处理制度、工会组织制度、劳动立法、政府政策干预,等等。

这些理念和方法已经逐渐被我们所掌握和接受,但是对这些理念和方法如何选择使用并依据国情进行方法创新,仍然是我们工业化中期、特别是完善中国特色社会主义制度需要着重关注并解答的问题。^②

“治大国如烹小鲜”,理念和工具固然重要,而程序和火候也会起到决定成败的作用。当前我国处于工业化中期,将面临从中低收入国家向中高收入国家的历史转变,同时,城市化发展即将推动城市人口数量首次超过农村。国家总体收入和城市人口的持续大规模增长以及全球化伴生的特点加剧了劳动关系问题在我国的特殊性和紧迫性。和谐劳动关系目标下的一系列系统工程,需要我们不断探索、尝试、反思和积累。

此为本书的写作目的和题目由来。

文魁宋湛

2011年11月21日

^① Colin Crouch, *The Politics of Industrial Relations*, 2nd edition, London: Fontana, 1982.

^② 目前学者们有多种尝试和探索,例如乔健等:《迈向“十二五”时期的中国劳动关系现状和政策取向》,中加产业关系与劳动就业学术研讨会论文,2011年。

目 录

第一部分 劳动关系研究的回顾与重新思考

第一章 国外劳动关系理论述评	3
一、劳动关系研究的理论再溯源	3
二、当代西方劳动关系理论的困惑和争论	13
第二章 国内劳动关系理论研究文献综述	16
一、借鉴和吸收西方劳动关系的相关研究	16
二、劳动关系研究的不同论说	17
三、劳动关系的概念研究	18
四、不同历史时期的劳动关系研究	21

第二部分 新中国成立后我国劳动关系演变进程

第三章 改革开放前我国的劳动关系	29
一、政府确定型为主，市场确定型逐渐消退的时期（1949 ~ 1957 年）	29
二、政府确定型劳动关系的时期（1958 ~ 1976 年）	30
第四章 改革开放以来我国的劳动关系	31
一、行政调节为主，市场调节为辅时期（1978 ~ 1992 年）	31
二、市场调节为主，多元化调节为辅时期（1993 年至今）	33

第三部分 市场经济条件下的社会主义劳动关系理论研究

第五章 劳动关系的研究框架	39
一、重塑更为宽泛的研究框架的意义	39

二、劳动关系的概念：围绕着劳动产生的人与人之间的关系·····	40
三、劳动关系的本质：由劳动产生的和生产、初次分配有关的经济关系·····	41
四、劳动关系的实现方式（之一）：历史方法——一个从制度和组织角度的分析·····	43
五、劳动关系的实现方式（之二）：抽象方法——一个从个体自由经济模式到国家集权模式渐变分布的视角·····	45
六、本书劳动关系的基本研究框架·····	48
第六章 经典作家关于劳动关系的论述·····	50
一、马克思、恩格斯关于劳动关系的论述·····	50
二、毛泽东同志关于劳动关系的论述·····	53
三、邓小平同志关于劳动关系的论述·····	56
四、江泽民同志关于劳动关系的论述·····	58
五、胡锦涛同志关于和谐劳动关系的论述·····	60
第七章 社会主义经济关系中的劳动关系·····	64
一、社会主义经济关系的生产方式基础·····	64
二、生产方式与生产力、生产关系的关系·····	66
三、生产方式在整个社会生活中的地位·····	68
四、以社会主义生产方式把握现实经济关系中的劳动关系·····	69
第八章 市场经济条件下的社会主义劳动关系·····	74
一、市场经济条件下的社会主义劳动关系的实现方式·····	74
二、市场经济条件下的社会主义劳动关系的新特点·····	77
三、以社会主义劳动关系为主体的多元劳动关系体系·····	80
第九章 我国不同所有制结构中的劳动关系研究·····	81
一、公有制经济中的劳动关系·····	81
二、非公有制经济中的劳动关系·····	87

第四部分 劳动关系和谐度的测评与预警

第十章 理论回顾·····	101
一、劳动关系和谐度的渊源·····	101
二、劳动关系和谐度的内涵·····	101
第十一章 研究基础·····	103
一、测试和谐度的基本理论框架·····	103

二、劳动关系和谐度的目标理论	113
第十二章 方法和工具	116
一、选择及确定指标的原则	116
二、确定变量指标的方法介绍	116
三、测试工具和策略	120
第十三章 测量应用	124
一、国外劳动关系和谐度的测量研究	124
二、国内劳动关系和谐度的测量研究	126
三、基于模糊评价体系的我国劳动关系和谐度测量及预警机制	127

第五部分 和谐劳动关系的实现机制

第十四章 政府主导型劳动关系框架	137
第十五章 企业社会责任	150
一、企业责任	150
二、目前企业责任现状及未来	152
第十六章 新型工会的运行和发展	157
一、工会的现状与困境	157
二、工会在构建社会主义和谐社会中的地位与作用	158
三、建立和谐社会主义工会的发展方向	161
四、实现和谐社会主义工会的根本途径	163
第十七章 雇主协会的发展和规制	168
一、雇主协会概况	168
二、我国雇主协会的发展现状	168
三、雇主协会发展不足的深层次障碍	170
四、雇主协会发展的目标模式和改进机制	172
第十八章 集体谈判和三方机制	175
一、集体谈判	175
二、构建和谐劳动关系三方机制	187
第十九章 劳动争议处理制度	191
一、劳动争议处理的理论	191
二、我国劳动争议处理发展的历史与现状	195
三、我国劳动争议处理制度的创新	200

第二十章 媒体、NGO 组织和员工倾诉体系·····	203
一、媒体 ·····	203
二、非政府组织（NGO） ·····	204
三、员工倾诉体系 ·····	207
附录 ·····	209
I 关于非公企业集体劳动争议行为的研究 ·····	209
II 中国工会制度自发秩序的演进路径分析 ·····	217
主要参考文献 ·····	225
后 记 ·····	234

第一部分

劳动关系研究的回顾与重新思考

劳动关系，作为当今世界上一种重要的社会经济关系，其重要的意义已为各国社会各界达成共识，世界各国也都基于此建立了劳动关系调节、劳动争议处理、劳动关系规范的法律制度和组织。与此相对应的是，相应领域在各自学科的发展，劳动心理学、劳动法学、社会保障学、人力资源管理。但是作为劳动关系相关制度的理论核心的劳动关系理论为基础的劳动关系学正在发达的市场经济国家逐渐式微。甚至一些代表主流的学者认为在工会和集体谈判制度——这两项传统劳动关系理论的主要内容已经在西方国有衰落之势，且人力资源管理理念和方法大行其道的今天，劳动关系学理论研究和教学应该被并入人力资源管理中。针对这种见解，劳动关系学者纷纷著书立说予以反击。同时也在从学科的独立性和体系的完整性等方面强化劳动关系学科自身的特点。这本身也使劳动关系学科面临的未来如何发展的问题更加切近。鉴于此，有必要对劳动关系的理论进行重新思考，评价它在当前的价值和实践意义以及未来的发展方向。

第一章 国外劳动关系理论述评

劳动关系理论的发展与现实中劳资矛盾的冲突程度紧密相关。18 世纪中叶至 19 世纪中叶，这个早期的工业化过程中，劳资矛盾逐渐演变为社会的主要矛盾：工人的生活状况没有随经济的发展而改善，相反，雇主为了获得更多的利润，花费更少的劳动成本，往往采用延长工时、增加劳动强度、压低工人工资、不改善工人工作条件和劳动保护设施，以及完全控制工人工作等办法来剥削工人。由于过度竞争、贫富分化、商品和货币对劳动者的异化，致使工人的劳动条件和生活状况都急剧恶化。早期工业化时代，雇主对工人的剥削是残酷的。

哪里有压迫哪里就有反抗。18 世纪末至 19 世纪初，西欧各国爆发了各种工人反抗斗争，他们通过破坏机器、烧毁厂房、停工怠工、罢工游行等形式，要求雇主提高劳动条件和工资。工人运动也由自发到自觉，由分散到集中，由松散到形成了团结的组织——早期的工会。面对工人的反抗，雇主和政府也经历了从对抗镇压到社会对话的过程，因为他们发现，罢工和工人运动的增加是更加具有毁灭性的。19 世纪上半叶，英法国家每年罢工都有几十次甚至上百次之多，这严重影响了社会的稳定和经济的发展，雇主的利益也受到很大的打击。

正是在这样的时代背景召唤下，包括理论和实践的社会各界都开始关注劳动关系问题，劳动关系理论的奠基工作开始了。

一、劳动关系研究的理论再溯源

传统的劳动关系类课本，总是将劳动关系当作是一个宽泛的视角，包纳从古典/新古典经济学直到马克思主义/激进派在内的各个学派；而劳动关系以外的学者，通常将劳动关系学视为一个解决劳资关系的学派，并纳入自身的研究谱系中，人力资源管理尤其如此，经济学则将其归类为制度经济学。将劳动关系作为一种社会经济问题来进行研究，可以追溯到以“亚当·斯密”（Adam Smith，1723 ~ 1790 年）为代表的古典经济学派。这种研究主要围绕着政府为了追求国家利益能够做些什么和

应当怎样去做而展开的研究，其出发点是为了解决资本主义工业生产方式中所产生的劳工问题和劳工运动。但是，很显然，传统的“自由放任”思想并不能解决19世纪上半叶愈演愈烈的劳资矛盾和产业冲突，因此在斯密之后，出现了学界比较公认的三种理论，对斯密的思想进行了一定程度的扬弃，从不同视角揭示了19世纪初资本主义国家劳资矛盾产生的原因并提出了解决方案，即：以马克思主义为核心的资本主义劳动关系理论；以涂尔干及其后继者建立的工业主义劳动关系理论和以马克斯·韦伯为主要代表的工业资本主义劳动关系理论。所谓资本主义理论，顾名思义，就是将社会经济的性质和发展归因于资本的内在性质，尤其是归因于工作组织的私人所有制特征。而工业主义理论将此归因于工业化进程，很少认为它与资本本身的发展过程有关。所谓工业资本主义理论，则是将其归因于资本的性质和工业化进程联合作用的结果，认为二者对西方市场经济的性质和发展同样重要。^①

这些理论分别从政治、经济、历史和社会等不同的角度对劳动关系这一重要的社会经济现象进行研究，形成了各具特色的劳动关系理论的观点。对后来的理论研究、发展和不断的完善有重要的指导和借鉴的意义。当代的各个学派以及有关的理论也正是在这些前人的研究的基础上形成和发展起来的。

（一）亚当·斯密的古典经济学派回顾

最早在理论上涉及劳工问题的是以亚当·斯密（Adam Smith）为代表的古典经济学派。在他最重要的著作，即1776年出版的《国民财富的性质和原因的研究》一书中，贯穿了主张资产阶级自由地追求个人利益的自由放任思想。提出了政府的“不干预”原则，整个社会经济应当在一种符合自然法则的情况下运转。斯密在书中论称，每个人的经济行为都以自利心为动机，只要不违反公正的原则，可以自由运用个人的劳动和资本，追求自己的利益，这也是个人的自然权利。财产与劳动的价格应当由市场中的供求关系原则来决定，国家不应该去制约和限制自由竞争。他将劳动看成是商品，劳动的价格分为市场价格即工资和自然价格即雇佣劳动以外的劳动交换价格。而市场价格由资本家和劳动者在劳动力市场上的竞争决定。

关于劳动价格决定的市场力量，斯密认为：劳资双方的利益是不一致的，劳动者希望多得，而雇主希望少给。雇主因为人数较少而容易达成联合，他们的联合也被法律所认可。但是劳动者的结社在当时是被法律所禁止的。相对来说，工人在经济上的维持能力比不上老板，因此，工人的联合或工人协会往往更具有暴力性和侵犯性。自由竞争和交易制度可以有效地释放经济动力，导致劳资之间更为公正的收

^① 程延园：《劳动关系》，中国人民大学出版社2002年版，第30~42页。

人分配。斯密还特别谈到了劳动所有权,他指出:劳动所有权是一切其他所有权的主要基础,所以,这种所有权是最神圣不可侵犯的。^①

斯密认为制度是重要的,只有存在制度,才有可能形成良好的秩序,才有可能有个人的安全与自由。在市场经济条件下,平等自由的主体之所以能够形成,等价交换、互惠之所以能够被推崇,契约之所以能被践履,离不开制度的保障。斯密认为“一只看不见的手”调节着社会的运行,实现着社会的和谐与公正。

古典经济学的生命力在于它捍卫了市场自由交换的秩序,在主体平等的思想理念下,激发了市场主体的积极性;同时保护了私有财产,从思想上和制度上承认和保护了私人劳动的成果。它的意义是划时代的。

斯密的理论成为多个学科的开端,但是由于时代的局限,斯密的理论不能解释19世纪贫富差距扩大和愈演愈烈的工人运动。政府“不干预”的结果是,劳资之间的收入分配不公,劳动者被饥饿驱使接受苛刻的工作条件和待遇,劳动所有权和“自由”并不能帮助他们过有尊严的生活。

在斯密理论的基础上,对劳资矛盾深入研究的理论就在劳资矛盾被普遍关注的时代诞生了。

(二) 卡尔·马克思的资本主义理论再回顾

美国次贷危机期间《资本论》曾经在书店脱销,目前世界性的经济危机还没有消散,马克思主义的研究也重新从西方“过时的、片面的”评价中走出来,我们还是需要思考,马克思理论为什么曾经被认为过时和片面?在次贷危机带来的经济衰退的今天,马克思理论何以显示出其历久弥新的生命力?

1. 马克思主义劳动关系理论的简介。卡尔·马克思(Karl Marx, 1818~1883年)德国哲学家、经济学家,其代表作主要有:《德意志意识形态》(1845)、《共产党宣言》(1848)、《政治经济学批判》(1859)以及《资本论》(1867)等。

作为马克思主义政治经济学的核心理论——剩余价值理论是马克思主义劳动关系理论的基础。无论从马克思、恩格斯早期的经济学著述,还是从晚期的代表作来看,其核心部分都是在论述劳动与资本的关系,这在巨著《资本论》中得到了最充分的体现。恩格斯在评论《资本论》时指出:“资本和劳动的关系,是我们现代全部社会体系依以旋转的轴心,这种关系在这里第一次作了科学的说明。”^②因此,研究和发展马克思主义政治经济学就不能不研究和考察马克思主义的劳动关系理论。^③

① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因研究》(上卷),商务印书馆1974年版。

② 参见《马克思恩格斯选集》(第2卷),人民出版社1995年第2版,第269页。

③ 周新军:《马克思主义劳资关系理论与当代社会》,《经济评论》,2001年第5期。

马克思主义劳动关系理论可以概括为以下几个方面：（1）阶级和阶级斗争；（2）剥削；（3）异化；（4）国家、意识形态和工会制度；（5）贫富两极分化；（6）资本主义经济危机。

2. 马克思主义劳动关系理论的争论。关于马克思主义的争论自马克思理论产生之日起就从未平息过。当前，西方主流思想和马克思主义思想对当代世界经济中存在的各种问题，包括经济危机、银行监管、货币区政策、国际贸易等多个方面，都给出了基于不同的思想体系的解释和回答，这些不同的回答让我们从不同的侧面了解当代资本主义的发展、问题和弊端。而主流思想对马克思主义口诛笔伐之处，是正反映了马克思主义价值所在，还是马克思主义需要发展和扬弃之处？下面我们集中于与劳动关系问题最为紧密的几个方面进行分析。

焦点一：马克思主义时代劳动关系理论“过时论”。

西方主流思想认为，马克思主义的时代早已结束了。他们认为，在工业社会的前期和中期，“到处充满饥饿和暴动的世界里，那个以数量众多的工人阶级为标志的世界里，那个到处都是痛苦和不幸的世界里，马克思主义还多少有些用处。”但是在现代后工业化的社会里，情形发生了根本性的变化：阶级划分日益淡化，社会流动性日益增强。因此，马克思主义劳动关系的基础——阶级，已经被不同职业和收入的群体形成的阶层所取代，而阶层本身又是充满流动性的，研究阶级斗争也就失去了意义。

当代马克思主义者（或者被称作后马克思主义者）坚信，马克思理论是有史以来对资本主义制度最彻底、最严厉、最全面的批判，只要资本主义制度存在一天，马克思主义就不会消亡。虽然当代资本主义表现出了与马克思主义产生时代上的差异，即发达的资本主义国家相继进入后工业社会，资本家和工人阶级的划分不再那么明显，但是从不平等等程度上来看“当今社会的不平等程度并没有比马克思主义时代有任何改善。”^① 2011年从美国开始的，席卷上千个城市和多个国家的“占领华尔街”（Occupy Wallstreet）运动，就是对2008年以来资本主义制度由次贷危机到经济危机和就业危机的劳动者和公民的对当前资本主义经济和贸易政策的一次比较深刻的反省和变革运动。和各国之前以工资和福利以及就业为目的的企业层面的和地方层面的群众运动不同，该运动更加关注制度本身的变革。该运动的目标指出，改变这个99%的穷人和1%的富人形成的贫富悬殊的社会，让华尔街的金融危机的始作俑者和推波助澜者以及放任监管不力者受到应有的惩罚，重建社会公正。

马克思主义被边缘化，不是因为它缺乏了对现实世界解释的生命力，而是在于

^① 阿莱克斯·卡利尼科斯：《反后现代主义》，剑桥大学出版社1989年版。