

# 新中国劳动关系协调机制的 演进逻辑与基本经验

孙 贺, 贵 放

**摘 要:** 劳动关系是依靠相应的协调机制维系运转并保持稳定和有序的。新中国成立以来, 劳动关系协调机制经历了从计划经济到市场经济的嬗变, 呈现显著的逻辑张力: 从动力构成上看, 遵循着政府主导的强制性变迁与市场自发的诱致性变迁相统一的演进逻辑; 从生发变量上看, 贯穿了外生性嵌入与内生性进化相结合的演进逻辑; 从结构形态上看, 表现为构造性重塑与迭代性演进相得益彰的演进逻辑。这三个方面的演进逻辑, 是理解新中国劳动关系协调机制演进的坐标系, 新时代改进、优化和完善劳动关系协调机制, 既要观瞻历史中积淀的逻辑框架, 又要以此为基准加以把握, 不断推动劳动关系协调机制更加成熟、更加定型。

**关键词:** 劳动关系; 协调机制; 逻辑演进; 基本经验

**作者简介:** 孙贺, 吉林大学马克思主义学院教授、博士生导师(长春 130012); 贵放, 吉林大学马克思主义学院博士研究生(长春 130012)

**基金项目:** 国家社科基金重大项目“中国共产党百年奋斗中坚持人民至上经验研究”(22ZDA009); 吉林大学基本科研业务费“中国城镇化进程中的民生缺失问题及应对策略”(2017BS002); 吉林大学劳动关系专项研究课题“习近平总书记关于劳动系列重要论述研究”(2021LD015)

DOI 编码: 10.19667/j.cnki.cn23-1070/c.2023.02.007

伟大的无产阶级革命导师列宁指出,“用为自己劳动取代被迫劳动,是人类历史上最伟大的更替,当然不能不发生摩擦、困难和冲突”<sup>①</sup>。但社会主义制度建立,并不意味着劳动关系的消解。而只要有劳动关系存在,就必然发生劳动关系的冲突和矛盾,同理也就必然需要相应的劳动关系协调机制来平衡劳动冲突和矛盾。早在革命胜利即将到来的前夜,中国共产党就开始着手探索劳动关系协调机制,劳资协商会议制度就是这一阶段探索的重要成果。社会主义制度确立后,我国又建立了统一的社会主义劳动制度。改革开放新时期,在历经商品经济下劳动关系协调机制的调整和规范的尝试后,最终建构起并逐步完善了适应社会主义市场经济体制的劳动关系协调机制。至此,中国劳动关系协调机制经历了探索、建立、转型、调整和进一步完善的历史演进过程。虽然新中国的劳动关系协调机制是独立自

<sup>①</sup> 《列宁专题文集——论社会主义》,北京:人民出版社,2009年,第54页。

主探索出来的,但劳动关系协调机制的发展演进过程并不是无序杂乱的,而是有其内在的演进逻辑贯穿其中。把握新中国以来的劳动关系协调机制的演进逻辑,在一定意义上就架构了理解新中国劳动关系协调机制的坐标系。把新时代劳动关系协调机制置于这一坐标系上进行考察,不仅为坚持和发展新时代劳动关系协调机制提供了理论基座,而且具有十分重要的现实意义。

### 一、劳动关系协调机制变迁的动力构成:

#### 政府主导的强制性变迁与市场自发的诱致性变迁相统一的逻辑

把实践中生发的劳动关系问题纳入制度化轨道予以化解和平衡是劳动关系协调机制的基本要求,同时也是劳动关系协调机制具有稳定性、可持续性的根本保障。从制度变迁向度看,新中国劳动关系协调机制在强制性变迁与诱致性变迁交替作用的逻辑中演进,强制性和诱致性作为制度变迁的促进力量构成了新中国劳动关系协调机制的演化动力。

劳动关系协调机制是基于一定的劳动关系构建起来的进行劳动关系调控和治理的制度安排,劳动关系的构成方式直接决定劳动关系协调机制形成及其变迁的路向。“就世界范围来看,劳动关系的构成方式有两大类型:行政化方式和市场化方式。”<sup>①</sup>这两种配置方式,在配置劳动关系的同时,也在配置劳动关系协调机制,并规制劳动关系协调机制的现实形态。理论上,劳动关系配置方式与劳动关系协调机制的配置方式具有同质化、同频性。依靠市场化方式建构起来的劳动关系,匹配的应是市场化的劳动关系协调机制,即[市场(劳动关系),市场(协调机制)]组合,比较典型的如信奉自由放任主义的资本主义国家。依靠行政化方式建构起来的劳动关系,匹配的应是行政化的劳动关系协调机制,即[政府(劳动关系),政府(协调机制)]组合,比较典型的如采取计划经济的国家,中国在社会主义建设时期,采取的也是这种组合模式。新中国成立后,对生产关系进行了社会主义改造,建立了社会主义制度。伴随着公有制成为社会的经济基础,劳动关系相应地被纳入计划经济体制框架,劳动关系的配置也自然地选择了行政化方式,这一时期的劳动动力调配、劳动定员与定额、子女顶替、复员转业军人安置、计划外用工等都是行政化配置方式的典型表现。与之相适应,计划经济体制下的劳动关系同样由政府来协调。显然,[政府(劳动关系),政府(协调机制)]组合下的劳动关系本质上是国家与职工的关系。这样以行政方式统一配置劳动关系及其协调机制,优势在于使政治工作同经济工作达到了高度紧密的结合,并在一定条件下实现了利益的最大兼容并产生了合力的最大化,在一定意义上发挥了集中力量办大事的优势。习近平总书记指出,社会主义制度确立后,“我国各族人民意气风发投身中国历史上从来不曾有过的热气腾腾的社会主义建设,在不长的时间里,我国社会就发生了翻天覆地的变化,建立起独立的比较完整的工业体系和国民经济体系”<sup>②</sup>。产生热气腾腾的社会主义劳动局面有很多因素,其中就与政府主导的劳动关系及其协调机制密切相关。当然,这样的制度安排长期下去同样产生“负外部性”,比如企业吃国家“大锅饭”、职工又吃企业“大锅饭”,“铁饭碗”“大锅饭”问题严重;再比如,劳动力统一安排存在一定盲目性,机构臃肿、人浮于事的现象严重,“一管就死、一放就乱”的问题突出,等等。总的来说,生产力水平低下条件下的政府主导的劳动关系配置方式及其协调机制呈现宏观上集中、微观上不畅的特征。

但是,也要看到,[市场(劳动关系),市场(协调机制)]和[政府(劳动关系),政府(协调机制)]这样一一对应的组合关系并不构成劳动关系及其协调机制的配置方式的全部内容。在这之外,理论上还存在着[政府(劳动关系),市场(协调机制)]和[市场(劳动关系),政府(协调机制)]这样两种非对称性的模式。这里暂不考证和讨论[政府(劳动关系),市场(协调机制)]客观上是否存在,但就中国来说,[市

① 常凯:《劳动关系学》,北京:中国劳动社会保障出版社,2005年,第71页。

② 习近平:《在纪念毛泽东同志诞辰120周年座谈会上的讲话》,北京:人民出版社,2013年,第8页。

场(劳动关系),政府(协调机制)]模式是客观存在着的,而且一直贯穿改革开放后的中国劳动关系实践,是中国特色社会主义劳动关系及其协调机制的骨干性支撑模式。党的十一届三中全会后,党中央做出把工作重心转移到经济建设上来的战略部署。解放和发展生产力的现实需要,倒逼社会主义生产关系改革,伴随着生产关系的市场化调整,劳动关系的配置方式由行政化方式转化为市场化方式。市场化方式成为改革开放以来中国劳动关系建构的显著特征。与过往经验不同的是,市场化的劳动关系配置方式并没有对应生成市场化的劳动关系协调机制,取而代之的是行政化的劳动关系协调机制。之所以发生这样的现象,是因为社会主义市场经济配置资源的方式决定了中国在劳动关系构建上必须采用市场化的方式,但市场只是配置劳动力资源的手段,并没有改变劳动关系的社会主义性质,社会主义性质决定了中国在劳动关系协调机制上必须采用行政化的方式,只有这样才能切实保障工人阶级和一切劳动者的切身利益,才能确保“劳动人民是国家的主人”<sup>①</sup>。

与计划经济时期一元性的行政化劳动关系协调机制不同,市场经济条件下的劳动关系协调机制具有多元性,即在劳动关系协调机制的行政化之外,还客观存在着劳动关系协调机制的契约化、国际化、网络化和社会化等趋势。不同之处在于,行政化方式居于主体地位,在劳动关系协调机制中发挥主导性作用。而契约化、国际化、网络化和社会化等方式居于次要地位,它们都是行政化劳动关系协调机制的有益补充。现在的问题在于,契约化、国际化、网络化和社会化等方式从哪里产生、因何产生、何以产生,这其实涉及劳动关系协调机制的属性问题。显然,这些归属于市场经济的产物,只能从劳动关系的市场化方式中找到根因。也就是说,劳动关系在市场化推进过程中,衍生出来了契约化、国际化、网络化和社会化等内容范畴,这些内容范畴投射到劳动关系协调机制中,并最终使劳动关系协调机制附带上了契约化、国际化、网络化和社会化等内容。因此,契约化、国际化、网络化和社会化等方式反映和体现的是劳动关系市场化构建方式,本质上属于劳动关系协调机制的市场化。综上所述,可以得出[劳动关系(市场),协调机制(政府主,市场辅)]这样的组合模式。

劳动关系	劳动关系协调机制
行政化方式	行政化方式
市场化方式	市场化方式

图1 劳动关系及协调机制的组合方式

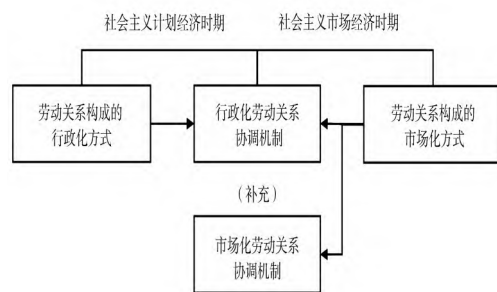


图2 新中国劳动关系协调机制动力构成谱系

契约化、国际化、网络化和社会化等方式不是同步被纳入到劳动关系协调机制之中的,而是遵循劳动关系市场化进程,循序渐进地成为劳动关系协调机制的内容,这是一个长期的历史过程。只要坚持用市场化的方式配置劳动关系,那么这种演进就只有进行时,没有完成时,而且会不断扩容,范畴越来越广,内容越来越多。从二者关系来看,市场化的劳动关系协调机制看似是行政化劳动关系协调机制演进的“意外”,其实也是推动行政化劳动关系协调机制进一步完善的动力源,最终目的都是使不断发展变化着的劳动关系协调机制更好地适应劳动关系实践的需要。

综上所述,行政和市场构成了劳动关系协调机制演化的动力结构,行政力量主导下的劳动关系协调机制演化在制度向度上表现为强制性变迁,市场力量推动下的劳动关系协调机制演化在制度向度上表现为诱致性变迁。政府主导的强制性变迁与市场自发的诱致性变迁相统一,构成了劳动关系协调机

① 习近平:《在知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上的讲话》,北京:人民出版社2016年,第2页。



制变迁的动力逻辑。

## 二、劳动关系协调机制变迁的触发因素：内生性进化与外生性嵌入相结合的逻辑

马克思指出，“现存制度只不过是个人之间迄今所存在的交往的产物”<sup>①</sup>。劳动关系协调机制作为协调劳动关系的制度性安排，客观上必然随着劳动关系的变迁而调整，并在这一过程中完成劳动关系协调机制自身的进化。历史地看，推动劳动关系协调机制变迁的因素是多元的，不同历史时期有不同的因素，同一时期又有不同的因素。如果把这些因素由“具体”抽象为“一般”，那么内生性因素和外生性因素无疑可以作为“一般”的高度概括和表达。

内生性因素是指内嵌于既定劳动关系之中并引致劳动关系协调机制发生变迁的因素。内生性因素由一定劳动关系中的文化传统、历史传承、国体政体、政党政治、体制机制、社会经济发展水平等因素共同构成。这些因素以有机集合体的形式生发合力作用，具有稳定性、综合性等特征。一般来说，内生性因素是劳动关系协调机制变迁的主导性、根本性力量，在触发劳动关系协调机制过程中发挥决定性作用。外生性因素是指触发劳动关系协调机制发生变迁的介入性力量。这里的介入不是“拿来主义”的直接作用或者作为中间环节的媒介抑或是作为手段的凭借，而是作为对象性的具有参考和镜鉴意义的样本式介入。对于人类社会的一切有益成果，中国共产党历来坚持“不忘本来、吸收外来”的方针主张，劳动关系协调机制的变迁亦同样如此。从实践维度看，外生性因素在触发劳动关系协调机制变迁的过程中发挥的是“牵引”导向、参考借鉴的作用。外生性因素介入劳动关系协调机制后，都经历过由外生向内生的转化过程，直至内生化、完全本土化。新中国成立后，构建劳动关系协调机制过程中就借鉴了苏联的经验。社会主义制度确立后，苏联模式在中国的不适应症状日渐显著，中国劳动关系协调机制逐渐转向符合现实国情的探索。改革开放后，党把工作重心转移到经济建设上来，历经反复比较和探索，确立了社会主义市场经济体制。但是，马克思主义经典作家的文本里以及过往的社会主义实践中，并没有关于发展社会主义市场经济、构建社会主义市场经济劳动关系协调机制的相关论述和实践。如何建立社会主义市场经济体制下的劳动关系协调机制成为当时亟待解决的重大课题。此时，长期实行市场经济的西方经验无疑具有重要参考价值。中国劳动关系协调机制中的劳动合同制度、集体协商和集体合同制度等劳动关系协调机制谱系都是在批判性吸收借鉴西方经验的基础上、根据中国具体实际完成本土化的实践结果。

中国劳动关系协调机制中的劳动合同制度从形式上借鉴了西方社会的劳动合同制度，但在内容上又与西方劳动合同制度呈现本质上的不同，具有鲜明的中国特色。西方的劳动合同制度基于契约自由的理念，侧重于遵循私法自治原则，强调对资方的保护。我国劳动合同制度与此相反，集中表现为两个方面的特色优势：一方面是强调劳方权益保障和维护。劳动关系运行中国家干预多、企业自治空间小，合同文本规范，强制性规范性强。以2005年《劳动合同法（草案）》为例，当时收到19万条之多的反馈意见，其中“最为集中的争议莫过于立法宗旨，即《劳动合同法》究竟应该是平等保护劳资双方利益的‘平等法’，还是侧重保护劳动者权益的‘倾斜法’”<sup>②</sup>。2007年全国人大常委会通过的《中华人民共和国劳动合同法》对争议予以了确认，其中第一条就明确把“保护劳动者的合法权益”作为制定该法的准则。这反映了中国劳动关系协调机制的社会主义性质。另一方面注重劳动关系稳定。劳动关系是最基本、最重要的社会关系，稳定的劳动关系是社会和谐稳定的基础。中国劳动合同制度对维护劳动关系稳定作、做出约束性规定，强调劳动关系解除仅限于协商一致和法定情形。2015年出台的《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》，其核心旨向是维护劳动关系稳定。新冠疫情期间，党中央明确维护劳

① 《马克思恩格斯全集》第3卷，北京：人民出版社，1960年，第79页。

② 中华全国总工会研究室：《中国工人阶级四十年》，北京：中国工人出版社，2018年，第195页。

动关系稳定工作是有效应对重大疫情重要保障的工作思路,出台了《关于实施企业稳岗扩岗专项支持计划的通知》等一系列援企稳岗文件,最大程度地稳定了企业用工。

中国劳动关系协调机制中的集体协商和集体合同制度,借鉴了西方的集体谈判机制,但又与西方的集体谈判机制从前提预设到具体实施上的本质性不同。在前提预设上,西方集体谈判机制是资本主义制度的剥削生产方式及其不断衍生的消极力量倒逼的产物。马克思指出,“从资本主义生产方式产生的资本主义占有方式,从而资本主义的私有制,是对个人的、以自己劳动为基础的私有制的第一个否定”<sup>①</sup>。在资本主义私有制下,“劳动所生产的对象,即劳动的产品,作为一种异己的存在物,作为不依赖于生产者的力量,同劳动相对立”<sup>②</sup>。更进一步地,“异化劳动使人自己的身体,以及在他之外的自然界,他的精神本质,他的人的本质同人相异化”<sup>③</sup>。并进而“促使个人敌视其他一切人,这样就引起了一个一切人反对一切人的社会战争”<sup>④</sup>。“这种一切人反对一切人的战争所造成的结果,不是普遍的肯定,而是普遍的否定。”<sup>⑤</sup>这种基于私有财产产生的劳动关系的前置规定性,使得建立在无产阶级与资产阶级之间的根本性矛盾和不可调和的利益冲突基础之上的集体谈判机制,具有显著且强烈的对抗性特征,西方社会频繁出现的闭厂、罢工等现象既是工人对抗的表征,也是谈判失败的结果。另外,从国际工人运动之于集体谈判机制的广泛推广贡献上亦可见集体谈判机制的对抗激进色彩。中国的情况与之相反,集体协商和集体合同制度建立在人民民主专政的社会主义制度基础之上,全民所有制和劳动群众集体所有制是社会主义经济制度的基础,在这里,无论是企业还是国家、资方还是劳方、雇佣者还是被雇佣者,大家在根本利益上具有一致性。社会主义市场经济条件下的劳动关系矛盾是在根本利益一致基础上具体利益差别上的矛盾,即属于人民内部的矛盾。从实施过程看,中国集体协商和集体合同制度是通过协商合作、依法调处等方式实现的“协商合作”和“依法调处”首先是基于合作共赢导向而展开的对话和谈判,遵循的是非对抗性逻辑,这与“根本利益一致”的前提预设相呼应。特别是新时代以来,工会、劳动人社部门等充分发挥协商民主在劳动关系集体协商机制中的作用,推动劳动关系朝着合作、和谐、有序、稳定的方向演进。

综合来看,中国劳动关系协调机制具有开放性特征,这种开放性特征使得内生性因素和外生性因素共同构成了中国劳动关系协调机制变迁的触发因素。这其中,内生性进化是根本和旨归,外生性嵌入必须通过内生性才能使其符合中国的国情实际,才能在中国生根并发生实际作用。我国劳动关系协调机制呈现内生性进化与外生性嵌入相结合的演进逻辑。

### 三、劳动关系协调机制变迁的结构形态:构造性重塑与迭代性演进相得益彰的逻辑

劳动关系协调机制必须与劳动关系以及决定劳动关系形态、构成的生产关系相适应。不同体制下的劳动关系必然要有与其相对应的劳动关系协调机制。劳动关系协调机制作为制度性安排,在运行层面有其内在的结构形态。劳动关系协调机制的结构形态从根本上反映了这一结构形态下的生产关系。生产关系的变迁,直接推动着劳动关系协调机制的结构形态的变迁。新中国成立以来,我国生产关系总体上来说,经历了社会主义计划经济和市场经济两个阶段,与此相适应,劳动关系协调机制的结构形态也经历了这样两个阶段的变迁。由于社会主义计划经济和市场经济是两种完全不同形态的经济体制,这就意味着基于这两种体制下构建起来的劳动关系协调机制的结构形态同样是完全不同的。从这

① 《马克思恩格斯文集》第5卷,北京:人民出版社,2009年,第874页。

② 《马克思恩格斯文集》第1卷,北京:人民出版社,2009年,第156页。

③ 《马克思恩格斯文集》第1卷,北京:人民出版社,2009年,第163页。

④ 《马克思恩格斯全集》第2卷,北京:人民出版社,1957年,第608页。

⑤ 《马克思恩格斯文集》第8卷,北京:人民出版社,2009年,第50页。

个意义上看,我国劳动关系协调机制经历了两次构造性重塑,即社会主义计划经济体制下的劳动关系协调机制和社会主义市场经济体制下的劳动关系协调机制。在劳动关系协调机制构造完善过程中,制度体系内部开始出现层次递进的迭代性演进,进而使劳动关系协调机制更加科学系统。中国特色劳动关系协调机制正是遵循构造性重塑与迭代性演进的逻辑不断向前发展的。

#### (一)社会主义计划经济体制下劳动关系协调机制的构造性重塑与迭代性演进

社会主义计划经济体制下劳动关系协调机制是在经历劳资协商会议制度过渡后,并随着社会主义制度建立才得以形成的统一集中的社会主义劳动关系协调机制。劳资协商会议制度是基于新民主主义社会经济结构形成的劳动关系协调机制。早在解放战争时期,毛泽东就把“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”概括为新民主主义经济发展的总目标,以指导党的各项经济政策。此后,中国人民政治协商会议第一届全体会议通过的《中国人民政治协商会议共同纲领》把“公私兼顾、劳资两利”明确为经济建设的根本方针。在“公私兼顾、劳资两利”根本方针指导下,为恢复经济、协调劳资关系保护工人利益,中国共产党探索出劳资协商会议制度这一符合当时国情的劳动关系协调机制。劳资协商会议制度适用于非公经济活动中的劳动关系协调,关于劳资协商会议制度的机构设置、运行机制、内容程序等,集中体现在《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》《关于私营工商业劳资双方订立集体合同的暂行办法》《劳动部关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》《关于加强资本主义工业中的工会工作的指示》等一系列文件中。中国共产党在推动劳资协商会议制度实践的同时,也在积极探索公有经济中的劳动关系协调机制。在社会主义过渡时期出台的《关于巩固劳动纪律的决议》《国营企业内部劳动规程纲要》等文件对公有制企业中劳动关系建立、变动、管理、解除等进行了明确的规定。随着社会主义改造完成,提前消灭私有制,劳资协商会议制度完成了它的历史使命,退出了历史舞台。社会主义制度确立后,党中央按照科学社会主义的基本原则,在全国范围内实行计划经济,产生了旨在调节计划经济体制劳动关系的劳动关系协调机制,即全国统一的劳动、用工、工资、福利等一系列制度安排,由此完成了社会主义计划经济体制下劳动关系协调机制的构造性重塑。社会主义计划经济体制下劳动关系协调机制不是静态的,而是在动态发展中不断调适和改进的。比如,在统一配置、统一调配劳动力方面,中央先后出台了《关于一九五八年劳动工资的基本情况和一九五九年劳动工资的安排意见的报告》《关于当前劳动力安排和职工工资问题的报告》《关于立即停止招收新职工和固定临时工的通知》《关于制止农村劳动力流动的指示》《关于制止农村劳动力盲目外流的紧急通知》等一系列文件,这些有针对性的政策举措,推动了国家统包统配劳动力机制的进一步完善和发展,亦即实现了社会主义计划经济体制下劳动关系协调机制的迭代性演进。

#### (二)社会主义市场经济体制下劳动关系协调机制的构造性重塑与迭代性演进

改革开放新时期,中国的经济体制经历了从有计划的商品经济到社会主义市场经济体制的转变过程。在有计划的商品经济体制下,中央深化城市体制改革,允许集体经济、个体经济、联营经济、中外合资、中外合作和外资独营等多种经济形式和多种经营方式并存,打破了计划经济时期统一固定的用工制度,推动用工制度向劳动合同制转变。为扩大自主权、增强经济活力、调动企业和职工的积极性,中央大力推行经济责任制,按照所有权和经营权分离的原则,以承包经营形式,确定国家与企业、企业同职工之间的责权利关系,直接推动劳动分配制度变革。随着我国劳动用工制度、劳动工资制度和劳动福利制度等改革不断深化,适应商品经济体制下的劳动关系协调机制逐渐建立起来,这些有益实践为社会主义市场经济体制下的劳动关系协调机制的确立奠定了坚实基础。党的十四大报告提出建设社会主义市场经济体制的目标,这是经济体制重要转折点。在这一目标指引下,非公经济作为社会主义市场经济的重要组成部分得到快速发展,强资本弱劳动的非对称性劳动关系格局产生了一系列劳动纠纷、冲突和摩擦,稳定均衡的劳动关系被打破,劳动关系日趋复杂化。此后,国有企业改革过程中,3000



万职工再就业分流,带来了一系列劳动问题并增加了社会不稳定因素。中国加入世界贸易组织后,劳动关系呈现显著的国际化特征并给劳动关系治理带来新课题。尤其是农民工的利益不断受到侵害,产生了一系列以讨薪维权为主要内容的群体性事件。这些在社会主义市场经济体制建立、调适和发展完善过程中产生的劳动关系问题,直接推动了社会主义市场经济体制下的劳动关系协调机制实现了由个体到集体、由企业到社会、由一方到多方的互利合作、劳资共赢的迭代性演进。正是基于问题导向,社会主义市场经济体制下的劳动关系呈现出“从冲突中造成秩序”<sup>①</sup>的鲜明特征,具有典型的中国特色。随着中国特色社会主义进入新时代,中国特色劳动关系协调机制进入了以和谐劳动为主题的新时代,这标志着中国劳动关系协调机制迈向了新的发展阶段。综合来看,中国劳动关系协调机制经历了有计划商品经济体制下的劳动关系协调机制、社会主义市场经济体制下的劳动关系协调机制的确立、调适、发展、完善这样两个阶段,而有计划商品经济体制下的劳动关系协调机制属于过渡阶段,社会主义市场经济体制下的劳动关系协调机制的确立属于构造性重塑,此后的调适、发展、完善均属于构造性重塑后的迭代性演进。

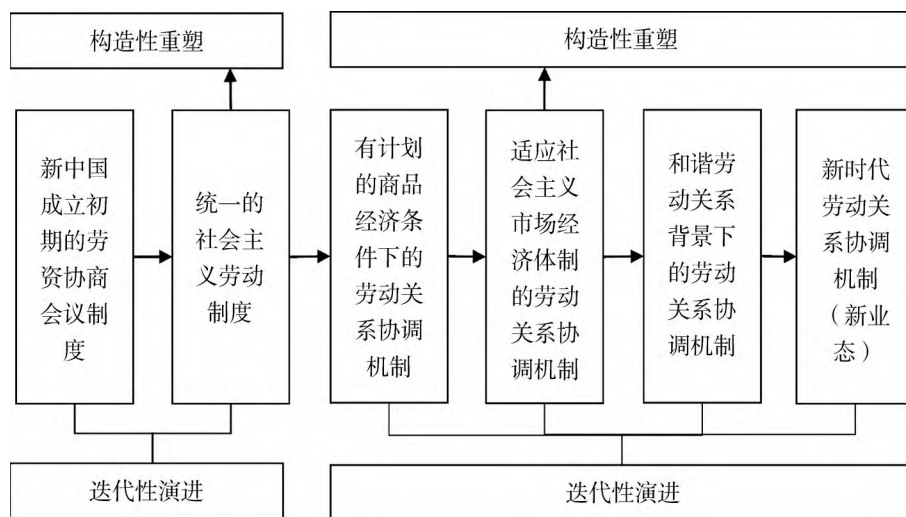


图3 新中国劳动关系协调机制结构形态的历史演变

综合来看,新中国劳动关系协调机制在结构形态上经历了两次构造性重塑,其本质上是所有制结构演变在劳动关系领域的集中表现,而每一次劳动关系协调机制生发构造性重塑后,都面临迭代性演进的发展完善过程。劳动关系协调机制的迭代性演进是其制度自身不断更新优化以适应不断发展变化着的劳动关系现实需要的结果。构造性重塑与迭代性演进相得益彰构成了理解新中国劳动关系协调机制演进的结构逻辑。

#### 四、新中国劳动关系协调机制演进的基本经验

新中国劳动关系协调机制在历史演进的逻辑中演进,是历史的产物,有其当时存在的合理性和必要性,在当时的历史条件下生发了一定的作用。整体回溯新中国劳动关系协调机制演进逻辑以及贯穿其中的演进脉络,可以得出如下四条基本经验:

第一,协商是贯穿劳动关系协调机制的一条主线。劳动关系是基于合作形成的双边乃至多边的社会关系,这其中必然会充斥着基于权利、义务、利益等因素诱发的多重多样的问题、矛盾甚至是冲突,始终对立与相对统一是劳动关系的常态。劳动关系的这些问题、矛盾和冲突与采用什么样的社会形态无关,但在不同形态下表现方式和解决方式上却存在着差异,有的甚至是显著的差异。中国解决劳动关

<sup>①</sup> 康芒斯:《制度经济学(上册)》,于树生译,北京:商务印书馆,1962年,第144页。

系的主旨思想和主流方式是被称为“东方经验”的协商,这与西方的剧烈对抗和破坏下达成的妥协具有根本上的不同。把协商确立为新中国劳动关系协调的主线,这是中华优秀传统文化的“和合”基因在当代中国的创造性转化和创新性发展,有其内在的文化密码。同时,这也是中国共产党处理劳动关系的优良传统,从新民主主义革命时期的劳资协商会议制度到改革开放后的劳动关系集体协商制度再到21世纪初的国家协调劳动关系三方会议制度,协商贯穿中国共产党协调劳动关系的全过程并始终发挥着至关重要的作用,有其内在的历史逻辑和理论逻辑。新时代以来,劳动关系协商的作用和地位愈加凸显,党的十九大提出“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”<sup>①</sup>的目标,把本来蕴含于协调内容之中的协商单独拿出来予以强调,明确了劳动关系协调的协商机制建设。党的二十大再次把“完善劳动关系协商协调机制”<sup>②</sup>写进大会报告,进一步彰显了劳动关系协调的协商特色。

第二,劳动关系协调机制调整和演进要始终与不断变化的劳动关系相适应。劳动关系协调机制存续的逻辑基础是劳动关系,一定的劳动关系需要一定的劳动关系协调机制与之相适应、相匹配、相调节,从而达到维护劳动关系稳定、实现和谐的目标。劳动关系是具体的、现实的,是受所有制结构等国家政策调整而始终不断发展变化的动态过程,这就需要劳动关系协调机制也必须始终是处于不断发展变化的调整状态。理想情况下,劳动关系的变化与劳动关系协调机制的调整是同步的历史过程,但实践中,推动后者做出调整的主体是政府,而非市场机制下的自适应调整,后者这种灵敏性的先天不足以致调整的节奏常常滞后于前者,进而衍生出一系列劳动关系问题和冲突。21世纪初频繁发生的“现象级”的群体性事件就与劳动关系协调机制反应迟缓密切相关。这在方法论上启发我们,必须要时刻关注劳动关系的变化,特别是对国家政策调整后对可能带来的劳动关系变化要做充分的估计,并及时在劳动关系协调机制上适时做出反应和设计,牢牢把握劳动关系协调机制变革的主动性,不能总是让劳动关系问题倒逼劳动关系协调机制进行调整。对于劳动关系领域出现的新事物,需要一定的历史耐心去认识和把握,劳动关系协调机制的调整可以在一定安全阀内滞后,但不能长时段缺失或者缺位。新业态下劳动关系问题带给我们的教训是深刻的。

第三,劳动关系协调机制改进和优化要处理好政府与市场的关系。政府与市场作为劳动关系协调机制的主要动力构成要素,在劳动关系协调机制生成和作用方面具有至关重要的地位。就新中国劳动关系协调机制演进而言,经历了由政府主导到政府与市场协同发力的发展历程,贯穿这其中的根本逻辑是社会主义制度下经济体制及其所有制的选择。在单一公有制的计划经济体制下,劳动关系协调机制对市场具有排他性,依靠且只能依靠政府来主导劳动关系调整。在社会主义市场经济体制下,公有制为主体、多种所有制经济共同发展下的劳动关系,决定了只依靠政府的力量不仅无法达成劳动关系协调的任务,而且还造成了资源的浪费和矛盾的累积。引进市场机制、发挥市场作用无疑是必然选择。但是,这里面存在着如何处理好政府与市场的关系问题。一方面,政府与市场在劳动关系协调机制中是有边界的,没有边界就会产生越界和失灵的问题。同时,找到这个科学合理的边界也是个现实难题,需要不断论证、磨合和探索。21世纪以来劳动关系协调机制的建设和发展在一定意义上反映了这一现实诉求。另一方面,无论这个边界如何移动,都不能无限制压缩政府的作用空间。要充分认识到社会主义市场经济的画龙点睛之笔是“社会主义”,无论构成劳动关系基础的市场经济发达到什么程度,政府在劳动关系协调机制改进和优化中的主体地位和主导性作用都不可替代,也不能替代,政府不能缺位。

第四,成熟的市场经济更加重视法治在劳动关系协调中的作用。劳动关系协调机制从根本上是用制度来保证的。新中国成立后,中国共产党就高度重视劳动关系的制度化建设,不同的是,这一时期的

① 《中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编》,北京:人民出版社,2017年,第37页。

② 《中国共产党第二十次全国代表大会文件汇编》,北京:人民出版社,2022年,第40页。



制度化带有典型的行政命令、指令等行政化色彩,具有不稳定、易变性等特征,劳动关系协调的制度机制不牢固。改革开放后,随着社会主义市场经济的快速发展和法治社会建设的深入推进,法治与市场经济经历了深度融合的过程,法治经济逐渐成为市场经济的典型特征。与之相同步,市场经济条件下的劳动关系也渐进演变为法治关系,劳动关系争议的调节和仲裁亦随之进入了法治化的轨道,逐渐构建起了以《劳动法》为主体的劳动关系协调机制框架。法律的刚性特征使劳动关系治理更加公平和透明,不仅约束了劳动关系双方的行为,还降低了劳动关系治理的成本,增强了劳动关系协调的预期性和稳定性,最大程度增加了和谐因素、最大程度地减少了不和谐因素,促进劳动关系朝着和谐的方向演进。党的二十大报告强调要“健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”<sup>①</sup>,这其中的一个重大时代背景就是我国市场经济越来越成熟,社会主义市场经济体制已经发展成为基本经济制度。市场经济越成熟越需要依法治理劳动关系,用法治协调劳动关系是成熟的市场经济的重要表征。

总的来说,劳动关系及其协调机制属于历史范畴。不同历史时期有不同的劳动关系,自然也就需要有不同的劳动关系协调机制与之相适应。新中国劳动关系协调机制演进的历史表明,劳动关系协调机制要与当时的劳动关系相一致,任何时候都不能偏离劳动关系这个主题主线。劳动关系协调机制构建要以劳动关系和谐稳定为旨趣,并在这一前提下,推动劳动关系协调机制的发展和完善。

---

<sup>①</sup> 《中国共产党第二十次全国代表大会文件汇编》,北京:人民出版社,2022年,第40页。

[责任编辑 求实]

## The Evolutionary Logic and Basic Experience of the Coordination Mechanism of Labor Relations in New China

SUN He, BEN Fang

**Abstract:** Labor relations depend on the corresponding coordination mechanism to maintain the operation and keep it stable and orderly. Since the founding of New China, the labor relations coordination mechanism has undergone transmutation from a planned economy to a market economy, showing significant logical tensions. In terms of dynamic composition, it follows the evolutionary logic of unifying government-led compulsory changes with market-induced induced changes. In terms of generative variables, it runs through the evolutionary logic of combining exogenous embedding and endogenous evolution. In terms of structural form, it is an evolutionary logic of constructive remodeling and iterative evolution. The evolutionary logic of these three aspects is the coordinate system for understanding the evolution of the coordination mechanism of labor relations in the new China. In order to improve, optimize and perfect the coordination mechanism of labor relations in the new era, it is necessary to look at the logical framework accumulated in history and grasp it as a benchmark, so as to continuously promote the coordination mechanism of labor relations to become more mature and more definite.

**Key words:** labor relations, coordination mechanism, logical evolution, basic experience