

# 国枫周刊

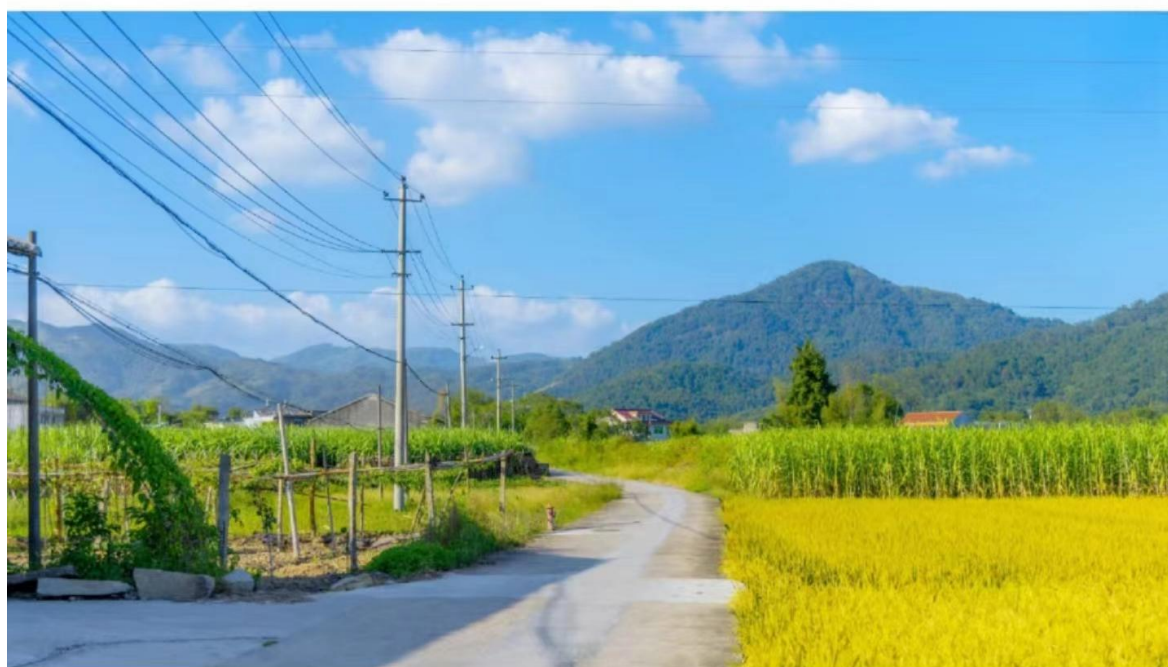
GRANDWAY WEEKLY



GRANDWAY

2023 年第 17 期 总第 727 期

2023/05/26



北京国枫律师事务所 (北京-上海-深圳-成都-西安-杭州-香港) Grandway Law Offices

(Beijing-Shanghai-Shenzhen-Chengdu-Xi'an-Hangzhou-Hong Kong)

地址:北京市东城区建国门内大街 26 号新闻大厦 7 层

Address: 7/F, Beijing News Plaza, NO.26 Jianguomenneidajie,

邮编:100005

Dongcheng District, Beijing, China, 100005

电话:010-66090088/88004488

Tel:86-10-6609-0088/8800-4488

传真:010-66090016

Fax:86-10-6609-0016

网址:[www.grandwaylaw.com](http://www.grandwaylaw.com)

Website:[www.grandwaylaw.com](http://www.grandwaylaw.com)

(本周刊仅供本所内部交流及本所客户参阅之用)

国枫动态	GRANDWAYLAW NEWS	2
	国枫合伙人周涛律师荣列“2023 ALB China 区域市场排名：华南地区律师新星” 榜单	2
	Tao Zhou, Grandway Partner listed on"2023 ALB China Market Rank: Rising Star Legal Practitioner"	2
	第四届“红枫叶”金融法律论坛成功举办	3
	The Fourth "Red Maple Leaf" Financial Law Forum Held Successfully	3
法制动态	SECURITIES INDUSTRY NEWS	5
	全国中小企业股份转让系统有限责任公司 关于修订《挂牌公司管理型行业分类指引》 的公告	5
专题研究	RESEARCH ON CURRENT ISSUES	9
	浅析拟上市公司股权激励涉及的个人所得税缴纳问题	9
律所人文	GRANDWAY COMMUNITY	17
	新中国劳动关系协调机制的演进逻辑与基本经验	17

## 国枫合伙人周涛律师荣列“2023 ALB China 区域市场排名：华南地区 律师新星”榜单

Tao Zhou, Grandway Partner listed on "2023 ALB China Market Rank:  
Rising Star Legal Practitioner"

2023年5月23日，知名法律媒体《亚洲法律杂志（Asian Legal Business，以下简称“ALB”）》公布了“2023 ALB China 区域市场排名：华南地区律师新星”榜单，国枫合伙人周涛律师凭借其卓越的专业实力和优秀的行业口碑荣登该榜单。



### 个人简介

周涛律师毕业于北京大学，现为北京国枫律师事务所合伙人。周涛律师深耕于证券与资本市场、企业并购及投融资领域近20年，自从事专职律师工作以来主持和参与了数十家企业的首次公开发行股票并上市、再融资及并购重组、资产证券化及债券发行项目，在消费零售、医药健康、高科技与人工智能、新能源、半导体、新材料、专用设备制造、规划设计、互联网等行业具有丰富的资本市场法律服务经验。周涛律师熟悉资本市场融资工具，重视以法律+商业双重视角解决法律问题，并且擅长在复杂项目中灵活解决棘手的法律问题。其凭借出色的专业实力和良好的客户、同行口碑入选《国际金融法律评论》2022、2023年度榜单和中国区域排名，荣膺“领先律师（Highly regarded）”称号；同时入选“2021年度LEGALBAND中国律师特别推荐榜15强：高科技与人工智能”“2022年度LEGALBAND风云榜：创新律师15强”“2022年度DAWKINS资本市场客户指南—中国顶级律师排行榜（高科技）”“2022、2023年度LEGALBAND中国顶级律师排行榜”和“2023年度LEGALBAND风云榜：资本市场律师15强”等榜单。

### 客户评语

周涛律师具有高度专业性，对证券市场法律法规有着深刻的理解，在服务过程中凭借丰富的执业经验及专业视角，深刻洞察法律问题并能够结合企业及所处行业的特点为客户提出高质量的解决方案，为客户排忧解难，他的服务令客户感到安心。

(来源：国枫公众号)

## 第四届“红枫叶”金融法律论坛成功举办

### The Fourth "Red Maple Leaf" Financial Law Forum Held Successfully



2023年05月21日，由上海财经大学法学院和北京国枫（上海）律师事务所联合主办的第四届“红枫叶”金融法律论坛在上海财经大学科技园成功举办。论坛以全面注册制下的资本市场推进的法律问题为焦点，分别从“全面注册制下的证券公开发行制度”、“全面注册制下的证券监管与争议解决”、“全面注册制下上市公司的退市与重整”三方面进行深入探讨。

来自最高人民法院、上海金融法院、北京大学、清华大学、武汉大学、西北政法大学、浙江大学、上海交通大学、华东政法大学、上海海事大学、上海财经大学法学院的学者，以及中国政法大学破产法与企业重组研究中心、北京

市金杜法律研究院、中小投资者投服中心维权部及北京国枫（上海）律师事务所等多家机构的实务专家参与了本次论坛。

论坛开幕式由中国证券法学研究会副会长、上海财经大学法学院院长宋晓燕教授主持，上海财经大学校党委常委、教授周杰普、北京国枫（上海）律师事务所主任朱黎庭致开幕词。朱黎庭主任代表主办方向与会专家表达诚挚的谢意和热烈的欢迎。他表示全面注册制下的资本市场推进会涉及一系列法律问题，期待今天各位专家学者围绕相关议题进行充分研讨、分享真知灼见。

本次论坛是全面注册制实施以来首批全国性、高规格证券法学论坛之一。在历经近十个小时的“头脑风暴”，理论界和实务界的各位专家学者就全面注册制实施以来的若干重要法律问题进行全面细致的研讨。论坛旨在进一步深入学术界与实务工作者之间的沟通交流，提升学术理论在实务运用中的适配性，同时将实务工作中出现的问题进行学术分析研究，进一步推动新政策下金融行业的稳定发展。

闭幕式环节由中国证券法学研究会副会长、上海财经大学法学院院长宋晓燕教授主持，上海市法学会金融法研究会会长吴弘进行闭幕致辞。宋晓燕院长对与会专家与各方代表表示感谢，认为此次交流论坛邀请来自社会各界的学者与专家就新政策、新趋势进行剖析与探索，为金融证券市场的未来做出了专业贡献，并对第五届“红枫叶”金融法律论坛寄予期望。

(来源：国枫公众号)

## 全国中小企业股份转让系统有限责任公司 关于修订《挂牌公司管理型行业分类指引》的公告

全国中小企业股份转让系统有限责任公司 股转公告〔2023〕201号 时间：2023-05-22

### 关于修订《挂牌公司管理型行业分类指引》的公告

股转公告〔2023〕201号

为进一步完善挂牌公司分类监管，满足市场投融资需求，全国股转公司对《挂牌公司管理型行业分类指引》进行修订，现予以发布。指引自发布之日起施行，首次分类结果将于6月第二个周五后的下一交易日对外公布。2015年3月18日发布的《挂牌公司管理型行业分类指引》同时废止。

特此公告。

全国股转公司

2023年5月22日

### 挂牌公司管理型行业分类指引（2023年修订）

#### 第一章 总 则

第一条 为充分反映挂牌公司经济活动特点，规范挂牌公司管理型行业分类工作，根据《证券期货市场统计管理办法》《国民经济行业分类》《中国上市公司协会上市公司行业统计分类指引》等规章制度，制定本指引。

第二条 本指引以在全国中小企业股份转让系统挂牌的公司为分类对象。

第三条 本指引适用于全国中小企业股份转让系统有限责任公司（以下简称全国股转公司）对挂牌公司行业分类情况进行统计、评价、分析及其他相关工作。其他机构在进行相关工作时可自愿使用，但非强制适用。

## 第二章 行业分类结构与代码

第四条 本指引参照《国民经济行业分类》（GB T4754-2017）和《中国上市公司协会上市公司行业统计分类指引》，将挂牌公司的经济活动分为门类、大类、中类和小类四级。其中，在制造业门类下设置次类作为辅助性分类，并可根据实际需要与其他行业的门类平行使用。

第五条 门类代码用一位拉丁字母表示，即用字母 A、B、C……依次代表不同门类；大类代码用两位阿拉伯数字表示，从 01 开始按顺序编码；中类代码用三位阿拉伯数字表示，前两位为大类代码，第三位为中类顺序代码；小类代码用四位阿拉伯数字表示，前三位为中类代码，第四位为小类顺序代码。当大类、中类不再细分时，代码补“0”直至第四位。制造业次类在门类后加一位字母表示，按顺序依次编码。

具体分类结构与代码见附件。

## 第三章 分类原则与方法

第六条 按照自上而下的原则进行分类，首先从最高层门类开始判断公司的行业类别，然后在该门类下判断公司的大类行业类别，依次按照上述判断方法直至小类。

第七条 以挂牌公司营业收入、毛利润等财务数据为主要分类依据，所采用的财务数据为经符合《会计师事务所从事证券服务业务备案管理办法》规定的会计师事务所审计并已公开披露的定期报告或重大资产重组备考财务报表的数据。

第八条 当挂牌公司某类业务的营业收入比重大于或等于 50%，原则上将其划入该业务相对应的行业。

当挂牌公司某类业务的营业收入比重大于或等于 50%，同时另一类业务的营业收入比重大于或等于 30%且毛利润比重大于或等于 50%，可以申请划入另一业务的对应行业。在实际经营情况未发生重大变化情况下，挂牌公司在申请划入另一业务对应行业 1 年内，不得依据本款规定再次提出行业变更申请。

第九条 当挂牌公司没有一类业务的营业收入比重大于或等于 50%，按以下原则划分行业：

（一）只有一类业务的营业收入和毛利润比重均大于或等于 30%的，划入该业务对应行业。

（二）有两类及以上业务的营业收入和毛利润比重均大于或等于 30%，若某一类业务毛利润比重大于或等于 50%的，划入该业务对应行业；若不存在任何一类业务毛利润比重大于或等于 50%的，划入营业收入最高的业务对应行业。

（三）有业务的营业收入比重大于或等于 30%，且没有一类业务毛利润比重大于或等于 30%的，划入营业收入最高的业务对应行业。

第十条 不能按照上述分类原则确定行业归属的，根据挂牌公司实际经营情况及主要资产、业务、机构、人员、财务构成判断行业归属。归属不明确的，划为综合类。

第十一条 对涉及国家宏观调控以及监管要求的重点行业，综合评估各方面因素审慎确定挂牌公司行业归属。

#### 第四章 管理机构及其职责

第十二条 全国股转公司统筹挂牌公司管理型行业分类工作，负责制定、修改和完善本指引，对本指引进行解释，对外发布挂牌公司管理型行业分类结果。

第十三条 全国股转公司建立与挂牌公司的日常沟通机制，就行业类别划分及变更情况征求挂牌公司意见和建议。

#### 第五章 分类流程

第十四条 挂牌公司管理型行业分类按照月度更新和定期维护两种方式进行，依据挂牌公司公开披露的公开转让说明书、年度报告、审计报告、重大资产重组报告书等公告，最终分类结果由全国股转公司确认。



(一) 对于新挂牌公司和发生并购重组等重大事件的挂牌公司，进行月度更新。对新挂牌公司，依据公司《公开转让说明书》及《审计报告》进行行业分类；对于发生重大事件的挂牌公司，依据《重大资产重组报告书》等相应公告进行行业分类，分类工作于发布公告当月完成。

(二) 对于其他挂牌公司，依据公司最近一年《年度报告》进行定期维护。

第十五条 行业分类具体时间安排：

(一) 对于月度更新行业分类工作，全国股转公司在每月第二个周五后的下一交易日公布上个月挂牌公司管理型行业分类结果，在此之前完成上个月挂牌公司管理型行业预分类，与公司沟通以及对异议公司的确认工作。

(二) 对于定期维护行业分类工作，全国股转公司于6月第二个周五后的下一交易日公布行业分类结果，在此之前完成挂牌公司管理型行业预分类，与公司沟通以及对异议公司的确认工作。

第十六条 遇节假日或重大事项，挂牌公司行业分类工作进程可相应后延。

第六章 附 则

第十七条 本指引自发布之日起施行。

## 浅析拟上市公司股权激励涉及的个人所得税缴纳问题

### Simple Analysis of Individual Income Tax Payment Issues Involved in Equity Incentives of Pre-IPO Companies

作者/陈建桦

股权激励是指公司以本公司股权、股份（或股票）为标的，对公司的高级管理人员及其他员工进行的长期性激励。股权激励涉及的个人所得税缴纳是实施股权激励计划公司及股权激励对象尤为关心的问题，笔者将结合现行法律法规、规范性文件及实务案例，简要分析拟上市公司进行股权激励时，员工间接持股是否适用递延纳税政策与不同持股模式下的个人所得税处理方式两个问题。

#### 一、员工间接持股是否适用递延纳税政策

递延纳税政策是指员工在取得股权激励时可暂不纳税，递延至转让该股权时纳税；股权转让时，按照股权转让收入减除股权取得成本以及合理税费后的差额，适用“财产转让所得”项目，按照 20% 的税率计算缴纳个人所得税。

《财政部、国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税[2016]101 号）（以下简称“101 号文”）第一条规定了递延纳税的适用条件，具体如下：

第一、属于境内居民企业的股权激励计划。

第二、股权激励计划经公司董事会、股东（大）会审议通过。未设股东（大）会的国有单位，经上级主管部门审核批准。

第三、激励标的应为境内居民企业的本公司股权。

第四、激励对象应为公司董事会或股东（大）会决定的技术骨干和高级管理人员，激励对象人数累计不得超过本公司最近 6 个月在职职工平均人数的 30%。

第五、股票（权）期权自授予日起应持有满 3 年，且自行权日起持有满 1 年；限制性股票自授予日起应持有满 3 年，且解禁后持有满 1 年；股权激励自获得奖励之日起应持有满 3 年。

第六、股票（权）期权自授予日至行权日的时间不得超过 10 年。

第七、实施股权激励的公司及其奖励股权标的公司所属行业均不属于《股权激励税收优惠政策限制性行业目录》。

从递延纳税政策适用条件看，101 号文并未明确员工间接持股时是否适用该政策。实务中，各地主管税务机关对于递延纳税政策的适用口径不统一，经检索部分 A 股 IPO 案例，北京、广州、杭州、青岛、深圳的部分主管税务机关存在对员工间接持股参与股权激励进行递延纳税备案情形，案例如下：

序号	地域	是否进行递延纳税备案	案例
1	北京	是	美芯晟（科创板，注册阶段） <sup>[1]</sup> 公司注册地址：北京市海淀区
2	广州	是	百奥泰（科创板，股票代码： 688177.SH） <sup>[2]</sup> 公司注册地址：广州高新技术产业开发区
3	杭州	是	百诚医药（创业板，股票代码： 301096.SZ） <sup>[3]</sup> 公司注册地址：杭州市临平区
4	青岛	是	豪江智能（创业板，注册阶段） <sup>[4]</sup> 公司注册地址：青岛市即墨区
5	深圳	是	鑫信腾（创业板，审核问询中） <sup>[5]</sup> 公司注册地址：深圳市宝安区

据此，拟上市公司在采用间接持股模式进行股权激励时，需提前与当地主管税务机关沟通是否能进行递延纳税备案，以避免不必要的税负。

## 二、不同持股模式下的个人所得税处理方式

拟上市公司进行股权激励时存在员工直接持股与通过持股平台间接持股两种情形，持股平台一般分为有限合伙企业与有限责任公司两种形式，每种持股模式下个人所得税处理方式如下：

环节	个人所得税处理方式		
	员工直接持股	有限合伙企业持股平台	有限责任公司持股平台
激励股权取得时	①不适用递延纳税政策时，个人按照“工资、薪金所得”适用3%至45%的7级超额累进税率计缴个人所得税。 ②适用递延纳税政策时，可暂不缴纳个人所得税。	①不适用递延纳税政策时，员工按照“工资、薪金所得”适用3%至45%的7级超额累进税率计缴个人所得税。 ②适用递延纳税政策时，可暂不缴纳个人所得税。	①不适用递延纳税政策时，员工按照“工资、薪金所得”适用3%至45%的7级超额累进税率计缴个人所得税。 ②适用递延纳税政策时，可暂不缴纳个人所得税。
股息、红利分派时	适用“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。	持股平台无需要缴纳企业所得税，员工适用“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。	持股平台无需要缴纳企业所得税，员工适用“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。
激励股权转让时	适用“财产转让所得”项目，按照20%的税率计缴个人所得税。	持股平台无需要缴纳企业所得税，员工适用“财产转让所得”项目，按照20%的税率计缴个人所得税，或适用5%至35%的5级超额累进税率。	持股平台按25%的税率计缴企业所得税，且员工适用“利息、股息、红利所得”项目，按照20%的税率计缴个人所得税。

### （一）员工直接持股时个人所得税处理方式

员工直接持股是否适用递延纳税政策，其纳税环节及税务处理方式略有不同，下文将进行法律法规梳理及简要分析。

#### 1. 员工直接持股且不适用递延纳税政策

员工直接持股且不适用递延纳税政策时，在激励股权取得、股息红利分派与激励股权转让时均需缴纳个人所得税。

##### （1）激励股权取得

根据101号文第四条第（一）项：“个人从任职受雇企业以低于公平市场价格取得股票（权）的，凡不符合递延纳税条件，应在获得股票（权）时，对实际出资额低于公平市场价格的差额，按照‘工资、薪金所得’项目，参照《财政部国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税[2005]35号）有关规定计算缴纳个人所得税。”

根据《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税[2005]35号）（以下简称“35号文”）第二条第（二）项：“员工行权时，其从企业取得股票的实际购买价（施权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价，下同）的差额，是因员工在企业的表现和业绩情况

而取得的与任职、受雇有关的所得，应按‘工资、薪金所得’适用的规定计算缴纳个人所得税。”

根据《财政部、国家税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税[2018]164号）第二条第（一）项规定：“《财政部国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税[2016]101号）第四条第（一）项规定的相关条件的，在2021年12月31日前，不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。”

综上，员工直接持股且不适用递延纳税政策时按照“工资、薪金所得”适用3%至45%的7级超额累进税率计算缴纳个人所得税，但2021年12月31日前，居民个人取得的股权激励所得不并入当年综合所得，单独计税。

### （2）股息、红利分派

股息红利分派时，员工适用《中华人民共和国个人所得税法（2018修订）》（以下简称“《个人所得税法》”）第三条第（三）项规定的“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。

### （3）激励股权转让

根据《个人所得税法》第三条第（三）项规定“财产转让所得”应税项目适用比例税率，税率为百分之二十。

根据35号文第二条第（三）项：“员工将行权后的股票再转让时获得的高于购买日公平市场价的差额，是因个人在证券二级市场上转让股票等有价证券而获得的所得，应按照“财产转让所得”适用的征免规定计算缴纳个人所得税。”

综上，激励股权转让时，员工适用“财产转让所得”项目，按照20%的税率计算缴纳个人所得税。

## 2. 员工直接持股且适用递延纳税政策

员工直接持股适用递延纳税政策时，需在股息红利分派与激励股权转让两个环节缴纳个人所得税。

### （1）股息、红利分派

股息红利分派时，员工适用《个人所得税法》第三条第（三）项规定的“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。

### （2）激励股权转让

根据《个人所得税法》第三条第（三）项规定，财产转让所得适用比例税率，税率为百分之二十。

根据 101 号文第四条第（二）项：“个人因股权激励、技术成果投资入股取得股权后，非上市公司在境内上市的，处置递延纳税的股权时，按照现行限售股有关征税规定执行。”

根据《财政部、国家税务总局关于证券机构技术和制度准备完成后个人转让上市公司限售股有关个人所得税问题的通知》（财税[2011]108 号）第三条第一款规定：“个人转让新上市公司限售股的，证券登记结算公司根据实际转让收入和植入证券结算系统的标的限售股成本原值，以实际转让收入减去成本原值和合理税费后的余额，适用 20%税率，直接计算需扣缴的个人所得税额。”

综上，员工取得激励股权后，转让递延纳税股权的，适用 20%税率。

## （二）员工通过持股平台间接持股时个人所得税处理方式

间接持股模式下，无论是否适用递延纳税政策，股息红利分派与激励股权转让均为员工纳税环节，故下文将从有限合伙企业持股平台与有限责任公司持股平台两个角度对不适用递延纳税政策时个人所得税处理方式进行法律法规梳理及简要分析。

### 1. 有限合伙企业持股平台

合伙企业作为持股平台具有一定特殊性，合伙企业采用“先分后税”的原则，首先在合伙企业层面划分份额，其次以每个合伙人为纳税主体，缴纳个人所得税。

#### （1）合伙企业的“先分后税”原则

根据《财政部、国家税务总局关于合伙企业合伙人所得税问题的通知》（财税[2008]159 号）第二条：“合伙企业以每一个合伙人为纳税义务人。合伙企业合伙人是自然人的，缴纳个人所得税；合伙人是法人和其他组织的，缴纳企业所得税。”，第三条：“合伙企业生产经营所得和其他所得采取‘先分后税’的原则。具体应纳税所得额的计算按照《关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定》（财税[2000]91 号）及《财政部国家税务总局关于调整个体工商户个人独资企业和合伙企业个人所得税税前扣除标准有关问题的通知》（财税[2008]65 号）的有关规定执行。”

根据《财政部、国家税务总局关于印发〈关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定〉的通知》（财税[2000]91号）附件的第三条：“个人独资企业以投资者为纳税义务人，合伙企业以每一个合伙人为纳税义务人。”，第四条第一款：“个人独资企业和合伙企业（以下简称企业）每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以下损失后的余额，作为投资者个人的生产经营所得，比照个人所得税法的“个体工商户的生产经营所得”应税项目，适用5%—35%的五级超额累进税率，计算征收个人所得税。前款所称收入总额，是指企业从事生产经营以及与生产经营有关的活动所取得的各项收入，包括……财产出租或转让收入……”，第五条：“个人独资企业的投资者以全部生产经营所得为应纳税所得额；合伙企业的投资者按照合伙企业的全部生产经营所得和合伙协议约定的分配比例确定应纳税所得额，合伙协议没有约定分配比例的，以全部生产经营所得和合伙人数量平均计算每个投资者的应纳税所得额。前款所称生产经营所得，包括企业分配给投资者个人的所得和企业当年留存的所得（利润）。”

根据《个人所得税法》第三条第（二）项：“经营所得，适用百分之五至百分之三十五的超额累进税率。”

根据《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第六条第（五）项：“经营所得，是指：1. 个体工商户从事生产、经营活动取得的所得，个人独资企业投资人、合伙企业的个人合伙人来源于境内注册的个人独资企业、合伙企业生产、经营的所得；……”

综上，合伙企业的合伙人为其纳税人，合伙企业纳税应按照“先分后税”原则，根据合伙企业的全部生产经营所得和合伙协议约定的分配比例确定合伙企业各合伙人的应纳税所得额，其自然人合伙人的分配所得，应按照“个体工商户的生产、经营所得”项目适用5%至35%的5级超额累进税率缴纳个人所得税。

## （2）税务处理方式

### ①激励股权取得

根据101号文第四条第（一）项与35号文第二条第（二）项规定，员工通过有限合伙企业取得激励股权时，应适用“工资、薪金所得”项目，按照3%至45%的7级超额累进税率计算缴纳个人所得税。

## ②股息、红利分派

员工在持有拟上市公司股权期间，如发生拟上市公司分配股息、红利的情形，根据《国家税务总局关于〈关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定〉执行口径的通知》（国税函[2001]84号）第二条规定，员工就其通过有限合伙企业取得的股息、红利，适用“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。

## ③激励股权转让

实务中，员工通过有限合伙企业持股平台转让激励股权时，具体适用“经营所得”还是“财产转让所得”应税项目存在争议，因此，公司需与当地主管税务机关就激励股权转让适用的应税项目进行沟通，以避免承担不必要的税负。

### 2. 有限责任公司持股平台

#### (1) 激励股权取得

根据101号文第四条第（一）项与35号文第二条第（二）项规定，员工通过有限责任公司持股平台取得激励股权时，应适用“工资、薪金所得”项目，按照3%至45%的7级超额累进税率计算缴纳个人所得税。

#### (2) 股息、红利分派

根据《中华人民共和国企业所得税法（2018修正）》（以下简称“《企业所得税法》”）第二十六条第（二）项与《个人所得税法》第三条第（三）项规定，有限责任公司通常无需就股息、红利收入缴纳企业所得税。但有限责任公司持股平台向员工分配股息、红利时，员工应就其取得的股息、红利，适用“利息、股息、红利所得”应税项目，按照20%的税率计缴个人所得税。

#### (3) 激励股权转让

根据《企业所得税法》第四条规定，员工通过有限责任公司持股平台转让激励股权时，持股平台就其取得的股权转让收入，按照25%的税率计算缴纳企业所得税。根据《个人所得税法》第二条第（八）项、第三条第（三）项与第六条第（五）项规定，有限责任公司持股平台就激励股权转让收入向员工分红时，应适用“利息、股息、红利所得”项目，按照20%的税率计算缴纳个人所得税。



### 三、建议

我们建议拟上市公司在制定股权激励计划时注意以下两点：

第一、员工通过持股平台参与股权激励能否适用递延纳税政策，需提前与当地主管税务机关进行沟通，以避免不必要的税负。

第二、有限合伙企业持股平台与有限责任公司持股平台比较，前者无需在激励股权转让时缴纳企业所得税，因此，有限合伙企业持股平台在避免双重税负的情形下更具有优势，从税务角度考虑，搭建股权激励持股平台时，可优先选择有限合伙企业持股平台。

(来源：国枫公众号)

## 新中国劳动关系协调机制的演进逻辑与基本经验

作者/孙贺、贲放

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”。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。”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”。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”。

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。

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”。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，直至内生性、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’”。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”。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”。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”。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”。“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。”这种基于私有财产生成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化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扎实基础。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

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”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结构性重塑，此后的调适、发展、完善均属于结构性重塑后的迭代性演进。

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结构性重塑，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结构性重塑后，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。结构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”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”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，经历了由单一的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”，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。

(转载自《求是学刊》)