

经济新常态下先发区域小微企业和谐劳动关系研究

——以浙江省为例

杭州职业技术学院副教授 赵洪山

摘要：浙江是率先进入新常态的先发区域之一。小微企业劳动双方主体多为农民，“本土性”、“不稳定性”和“家族性”决定其为非典型的劳动关系。员工相对弱势、工会“虚位”没有彻底改变，以及合同实施不彻底仍是影响劳动关系和谐的重要因素。应借助区域性/行业性协商，正确发挥政府职能来促进劳动关系和谐。

关键词：新常态 小微企业 和谐劳动关系 区域性/行业性协商

小微企业量大面广，对经济增长、就业吸纳、社会稳定和体制创新等具有重要的促进作用，但小微企业普遍存在劳资双方力量失衡、劳动争议频发等问题。在企业和谐劳动关系构建上，政府和工会将主要精力集中在规模较大的企业上，对小微企业难以有效顾及。有些地方政府和工会虽然意识到构建小微企业和谐劳动关系的重要性，但面对数量众多、差异比较大的小微企业，也难以找到合适的着力点。课题组以经济新常态下先发区域浙江作为研究样本，力图基于新常态下浙江小微企业劳动关系现状，理出小微企业劳动关系的新特点，分析影响小微企业劳动关系和谐的因素，并基于政府和工会视角探索构建小微企业和谐劳动关系的途径。本研究有利于优化小微企业的资源配置和竞争力提升，保护劳动者的合法权益，促进共享发展，构建和谐劳动关系，对浙江和其它区域小微企业和谐劳动关系构建具有一定的参考作用。

一、研究基础

近几年，随着小微企业在经济社会发展中的作用不断增强，政府对小微企业发展也日益重视，学界对小微企业劳动关系的研究逐渐增多，主要集中于以下方面：

一是小微企业界定。定性方面：亚洲开发银行和美国国家开发署将其分别定义为“穷人的企业”和“由贫困人口经营的企业”；郎咸平（2011）认为，小微企业是小型企业、微型企业、家庭作坊式企业和个体工商户的统称。这种界定主要以区分企业的经营权、所有权来判定，容易受到主观因素的影响。定量方面：国家财政部、统计局、发改委和工信部（2011）联合制定出台了《中小企业划型标准规定》，中小企业被细分

为中型、小型和微型三种类型，小微企业又具体分为工业、建筑业、零售业、餐饮业等 16 个行业种类，并从营业收入、资产总额和从业人员三个维度进行了上下限的具体界定。这一界定对区分小微企业具有重要的指导作用，课题组在研究时采用该界定。

二是劳资关系属性：冲突或合作。主要有两种观点：劳资冲突论和劳资合作论。亚当·斯密认为，“劳动者都想为提高工资而结合，雇主却想为减低工资而联合，劳资矛盾不可避免”；马克思认为，劳资关系表现为一种建立在生产资料所有制基础上的阶级利益关系，实质是资本对劳动的强制与剥削，两者间是对立和对抗的关系。Emile Durkheim 认为，劳资冲突是“前工业社会”向“工业社会”过渡过程中不可避免的结果，随着外部不公平的减少，劳资冲突将被劳资合作所取代；Max Weber 认为，雇主与工人之间的冲突是市场经济内部一种正常的经济利益形式，可以通过“产业内民主”加以化解。至此，学者对劳资关系的研究转向以合作型为主，研究深入到合作型劳资关系的经济效率。例如：Gordon、Buchele & Christiansen 等发现，合作组织的劳动生产率要明显好于非合作组织。大卫·M. 科茨认为，合作的劳资关系使职工与技术创新有积极的利害关系，从而更有利于推动技术创新、增强企业的凝聚力和竞争力。我国学者也对劳资关系的合作性质进行了研究。例如：陆立军、王祖强（2003）的“合作互利”；徐小洪（2008）的“自行协调、劳资两利”；刘哲，葛玉辉，陈海卿（2010）的“嵌入性合作”，等等。课题组认为：没有合作就不会产生劳动关系，所以劳动关系首先是一种合作关系；劳动双方在合作过程中会产生利益或目标的不一致，如果解决不当，就会引起矛盾或冲突，但如果管理或协调得当，劳动双方和谐就会长久持续下去。

三是小微企业劳动关系研究。（1）小微企业劳动关系和谐程度。国外学者存在截然相反的两种观点：Ingham（1970）和 Schumacher（1973）认为，小微企业的工作环境更有利于员工间良好有效地沟通，灵活性更大，发生冲突和矛盾的几率更小，劳动关系更加紧密与和谐；Rainnie（1989）认为，小微企业工作条件差，缺乏安全保障，很难使员工拥有归属感。Goss（1988）和 Eclwards（1995）认为，小微企业劳资双方的矛盾更多地是通过个人的行为表现出来；Cully（1998）认为小微企业缺少程序化和系统化，其所谓的灵活性近似于不稳定性，家庭式的管理风格实际上是独裁的一种表现形式。国内多数学者认为，小微企业相对于其它企业而言，和谐程度较低。课题组认为，只要存在劳动关系，就一定存在劳动双方的合作和冲突，合作和冲突辩证统一于劳动关系中，学者们对小微企业劳动关系和谐程度研究之所以得出迥然不同的结论，主要是同他们选取的小微企业特质不同有关。（2）小微企业劳动关系特点。中央党校课题组（2012）认为，浙江小微企业劳动关系表现为身份二元性、职业不稳定性、来

源本土性和经营家族性。这一概括是基于浙江三地市的实证调研，具有一定的代表性。何勤、王晶（2013）探讨了处于不同发展阶段小微企业劳动关系的特征：处于成长阶段、成熟阶段的小微企业，其劳动关系较为稳定，处于创业期和衰退期的小微企业，其劳动关系较不规范、不稳定，劳动关系状况不容乐观。（3）影响小微企业劳动关系和谐的因素。多数学者认为，经济因素是影响劳动关系的首要因素。劳资关系主要体现为劳资双方的合作和冲突，双方是合作还是冲突最主要的就是看经济利益的差异程度。中央党校课题组（2012）认为，劳资双方主体的文化和职业素养、双方对工资高低的感知差异和社会保险偏重是浙江小微企业不和谐的深层原因。但也有学者从工会职能发挥不到位、政府职能偏差、政府税收过高，对小微企业税收减免等方面进行了探讨。（4）小微企业劳动关系的规制。中央党校课题组（2012）认为，政府应从进一步提高发展小微企业和构建和谐劳动关系的重大意义的认识、加大对小微企业政策扶持力度、健全劳动关系调整机制、完善工资分配制度等方面构建和谐劳动关系。徐小洪（2013）提出，不区分企业规模的现行企业劳动关系法律规制制度存在明显不足，政府应该依据企业规模规制企业劳动关系，并从构建符合小微企业劳动关系特点的劳动合同制度、劳动基准制度，形成符合小微企业劳动者素质状况、劳动关系特点的工会、集体劳动关系制度—区域性/行业性工会，并从区域性/行业性职代会制度化建设方面提出了建议，具有很强的针对性和可操作性。

课题组认为，实际中劳方仍处于劣势同理论上劳动双方的地位平等相冲突，劳方应通过工会增强自身的力量。针对浙江小微企业雇佣双方地位不对等情况，可借助德国建立区域性/行业性工会和协会的方法，完善集体谈判制度并进行成果拓展覆盖；针对政府职能仍受到“二元目标”偏差的影响，在实施正式契约方面存在的失败，政府应从第三方失败中走出，发挥应有的职能，改变“二元目标”的偏差。课题组还认为，浙江作为经济先发区域，并且是率先进入新常态的区域之一，对浙江小微企业的劳动关系研究应该基于新常态视角，政府和工会对小微企业劳动关系的协调应该从事后转向事前，力求从源头上解决问题。

二、新常态下浙江小微企业劳动关系特点

（一）浙江经济新常态特点

2013年12月10日，习近平总书记在中央经济工作会议上首次提出要理性对待高速增长转向中高速增长的新常态；2014年5月10日，习近平在河南考察时，指出要适应新常态；2014年11月9日，习总书记在亚太经合组织工商领导人峰会开幕式上的演讲中，指出中国经济新常态的几个主要特点：一是从高速增长转为中高速增长。二是经济结构不断优化升级，第三产业、消费需求逐步成为主体，城乡区域差距逐步缩小，

居民收入占比上升，发展成果惠及更广大民众。三是从要素驱动、投资驱动转向创新驱动。这一重要讲话，从速度、结构和动力方面对新常态进行了界定，也是研究新常态的重要依据。课题组认为，从浙江经济的量和质两个维度来看，都表明其是率先进入经济新常态的先发区域之一：进入“十二五”后，浙江经济增速就从两位数放缓至个位数，但呈现出质量效益持续提高、结构调整持续优化、创新驱动持续增强、深化改革持续推进、生态环境持续改善的新常态特征，浙江经济发展率先步入“增长中高速、质量中高端”轨道。

从经济增长来看：浙江实现了从高速增长向中高速增长의平稳过渡，增长质量不断提升。从经济增速来看：改革开放以来，我国 GDP 增速有 3 次连续 2—3 年低于 8%：1979—1981 年、1989—1990 年和 1998—1999 年，这 3 次回落主要是受到外部短期因素干扰，并且每次过后又都回到了高速增长的轨道上。但 2012 年开始，经济增速持续低于 8%：2012—2015 年分别为 7.7%、7.7%、7.3% 和 6.9%，2016 年前三季度为 6.7%。^①数据表明：我国经济增长阶段发生了根本性转换，经济增长稳定在中高速。浙江 GDP 年均增速由“十一五”时期的 11.9% 放缓至“十二五”时期的 8.2%，回落 3.7 个百分点，实现了从高速增长向中高速增长的平稳过渡。^②但也要看到，浙江 2009 年和 2010 年的经济增速都低于全国平均水平，这可能意味着浙江经济先于全国进行了调整。从经济增长质量来看：浙江从业人员平均劳动报酬从 2010 年的 2.8 万元增加到 2015 年的 5.6 万元，翻了一番；居民收入增长与 GDP 增长基本同步，农村快于城镇；城镇居民人均可支配收入水平连续 15 年居全国第 3 位，省（区）第 1 位；农村居民人均收入水平连续 31 年居全国省（区）第 1 位。^③

从经济结构来看：三大产业结构、各产业内部结构不断优化。浙江三次产业比例由 2010 年的 4.9：51.1：44.0，调整为 2015 年的 4.3：45.9：49.8，2014 年三产比重首次超过二产。^④工业转型升级取得新进展：高新技术产业和装备制造业增加值增速高于 GDP 增速；战略性新兴产业增加值占规模以上工业的 25.5%；八大高耗能产业比重从 2010 年的 36.7% 下降到 35.5%。^⑤服务业成为经济增长新引擎：“十二五”时期，服务业对 GDP 的增长贡献率达 55.2%，2015 年达 65.7%，服务业增加值比重接近 50%，比 2010 年上升 4.8 个百分点，上缴税收占全部税收收入的比重为 51.5%，已成为全省财

① 《中国统计年鉴 2015》、《2015 年国民经济和社会发展统计公报》和《2016 年 3 季度我国 GDP 初步核算结果》。

② 数据来源：《砥砺前行 转型发展——“十二五”时期浙江经济社会发展报告》。

③ 数据来源：《砥砺前行 转型发展——“十二五”时期浙江经济社会发展报告》。

④ 数据来源：《砥砺前行 转型发展——“十二五”时期浙江经济社会发展报告》。

⑤ 数据来源：《砥砺前行 转型发展——“十二五”时期浙江经济社会发展报告》。

政收入的重要来源。^①以互联网为核心的信息经济引领发展：以互联网为核心的信息经济正在成为信息、环保、健康、旅游、时尚、金融、高端装备制造等七大产业的重中之重，“互联网+”新业态，云计算、大数据、物联网、电子商务、软件、信息产品制造等产业正在快速崛起、蓬勃发展。

从增长动力来看：三大需求协调发力，内需和创新驱动对经济增长拉动力增强。“十二五”时期，浙江经济增长由主要依靠投资、出口拉动向依靠投资、消费、出口协调拉动转变。消费市场稳定增长，社会消费品零售总额和人均社会消费品零售总额均稳居全国第4位。创新能力大幅提升，2014年，科技综合实力由2010年全国第7位上升到第6位，区域创新能力继续保持全国第5位。2015年，地方财政科技支出250.8亿元，与2010年相比，五年年均增长15.6%；规模以上工业科技活动经费支出年均增长11.4%。^②围绕机器人、智慧城市建设等，大力推广应用一批先进适用技术；促进科技成果资本化、产业化，通过项目实施，突破了一批核心关键技术，转化了一批重大科技成果，产生了显著的经济效益。

（二）新常态下浙江小微企业劳动关系特点

1、新常态下浙江小微企业状况^③

小微企业数量迅速增加。根据浙江省统计基本单位名录数据库：2008年，浙江小微企业数量为43.4万个，到2015年底，小微企业达到117.2万个。2009年至2013年，浙江共净增小微企业37.3万个，总量达80.7万个，在全国所占的份额在10%以上，总量仅次于江苏和广东，名列全国第三；2014年至2015年，浙江小微企业数量增长进一步加快，两年净增36.6万个，到2015年总量达117.2万个。浙江省工商局数据显示：截至2016年9月底，浙江注册小微企业136.5万户，占注册企业总量的93%。第三季度浙江新设企业7.6万户，其中注册资本在500万以下的小微企业5.8万户，同比增长18.1%。杭州、宁波继续领跑全省，新设小微企业数量分别达到1.41万家、1.03万家。

小微企业从业人员众多。根据浙江省统计局发布的浙江省第三次经济普查主要数据公报（第一号）：2013年末，全省小微企业从业人员1314.6万人，占全部企业法人单位从业人员的52.1%。其中，位居前三位的行业是：工业839.2万人，占全部企业法人单位从业人员的33.3%；建筑业123.6万人，占4.9%；批发业102.2万人，占4.1%。工业成为小微企业从业人员的主要行业。

①数据来源：《砥砺前行 转型发展——“十二五”时期浙江经济社会发展报告》。

②数据来源：《砥砺前行 转型发展——“十二五”时期浙江经济社会发展报告》。

③此部分未注明数据均来自于凌艳.浙江省小微企业生存及成长性研究[J].统计科学与实践, 2016(7).

小微企业成活率不高。小微企业由于抗风险能力弱，在面临“成本高、税费高、融资难、招工难”等问题时，很容易遭受冲击而消亡。2008年末，浙江有43.4万个小微企业，但到2015年末，只有26.4万个成活，占比60.7%，而同期大中型企业存活率为86.5%，比小微企业存活率高25.8个百分点。小微企业成长为大中型企业较为困难。2008年至2015年末，存活的26.4万个小微企业中有0.6万个成长为大中型企业，占存活企业比重2.3%，仅占原有小微企业总数的1.4%。

各区域和行业小微企业成活率差异较大。从地域来看：浙北地区小微企业存活率较高，浙东沿海地区次之，浙西南地区最低。存活率最高的为绍兴、杭州和嘉兴，分别为67.3%、63.2%和62.1%，存活率最低的为衢州，仅为52.0%。从行业来看：制造业企业存活率相对较高，存活率为64.7%，而建筑业和服务业企业存活率分别为59.1%和55.7%。制造业企业更容易存活，这与其成立之初门槛高、体量大、产业生命周期长、普遍受到各级政府政策支持有关。

2、新常态下浙江小微企业劳动关系特点

小微企业劳动关系已经成为我国劳动关系的重要组成部分。浙江作为民营经济比较发达的省份，无论是小微企业数量，还是小微企业从业人员数量，总量都比较大。如果再加上大量有执照的个体工商户，数量更大。

当前，浙江小微企业劳动关系仍然处于初级发展变动阶段。这主要表现为：小微企业多采用短期劳动合同或口头合同等形式确定劳动双方的权利和义务；市场化用工表现较为充分，季节工、短期工、非全日制工等用工形式较为普遍；劳动双方表现出明显的维护各自利益倾向，劳动关系双方整体上处于相互碰撞磨合过程之中。《劳动合同法》实施以来，小微企业劳动关系规范程度逐渐提高，员工维权意识也日益增强，劳动关系开始逐步走上市场化、规范化、法律化的发展轨道，劳动关系基本稳定，但相对于大中企业而言，劳动关系不和谐因素仍然较多。

浙江小微企业劳动关系具有如下特点：

一是劳动关系主体多为农民，属于非典型的劳动关系。

根据课题组^①对小微企业的问卷抽样调查数据：小微企业72.8%的员工为农村户籍，其中，外省农村户籍又占42.7%；65.0%的业主为农村户籍，且全部为本省户籍，本省业主占95.0%，业主的“本土性”特征相当明显（表一）。

^① 2016年8月，课题组对浙江省杭州市萧山区和湖州市长兴县进行了小微企业劳动关系状况调研，共发放员工调研问卷110份，回收有效问卷103份，有效问卷率93.6%；发放业主问卷20份，回收有效问卷20份，有效问卷率100%。后面未注明的课题组调研数据，均为此数据。

表一：员工和企业主户籍情况

户口所在地	员工		企业主	
	人数（人）	百分（%）	人数（人）	百分比（%）
本省城镇	18	17.5	6	30.0
外省城镇	10	9.7	1	5.0
本省农村	31	30.1	13	65.0
外省农村	44	42.7	0	0
总计	103	100.0	20	100.0

农民作为劳动关系主体，业主身兼管理者、技术人员和员工等多种身份，决定了业主和员工间是非典型的劳动关系（劳资未分化的劳动关系）。^①这种非典型性劳动关系主要体现在如下方面：

首先，劳动关系运行具有“农业”和“非农”的“二元性”。由于劳动关系主体主要为农民，2013年末，有33.3%的从业人员在工业部门就业，^②造成个别业主和多数员工既要“务工”，又要“务农”，在农忙时成为农业劳动者，在农闲时成为企业员工。有些小微企业在农忙时还要放假以应对员工“务农”，考虑到中国的传统习俗，春节一般还要放一个月的年假等。“二元性”使得小微企业用工弹性较大、灵活性较高，订单多时加班加点，订单不足时员工工作量不够，甚至出现停工等。

其次，劳动关系“不稳定”。小微企业同大中型企业比较起来，在资本规模、管理经验、可借助社会资本以及市场开拓等方面存在劣势，多为劳动密集型企业，处于产业链低端，生产产品单一，技术水平不高，企业存续时间较短，劳动关系主体身份不稳定，甚至发生转换：“农民创业就成为小业主；小业主破产就成为农民或员工”。劳动关系存续时间短。根据课题组对小微企业的问卷抽样调查数据：员工与企业签订劳动合同两年以下的占到58.3%，如果再加上以完成一定工作任务为期限的13.6%，占比达到71.9%（表二）。员工工作不稳定，流动性较大。

表二：您与企业签订的劳动合同期限

	人数（人）	百分比（%）
不到一年	11	10.7

① 借用徐小洪教授对非典型劳动关系的描述。“二元性”、“不稳定性”和“家族性”的表述参照徐小洪教授和中共中央党校第32期中青一班课题组报告。详见徐小洪. 小微企业劳动关系特点及其法律规制问题与建议[J]. 北京市工会干部学院学报, 2013(1). 中共中央党校第32期中青一班课题组. 小微企业劳动关系调查报告--对浙江小微企业的剖析[J]. 理论动态, 2012(24).

② 浙江省统计局：浙江省第三次经济普查主要数据公报（第一号）。

	人数(人)	百分比(%)
一到两年	49	47.6
三到五年	22	21.4
无固定期限	7	6.8
完成一定工作任务为期限	14	13.6
总计	103	100.0

第三，劳动关系具有明显的“家族性”。多数小微企业是家族企业，家族成员都在企业工作，并且多为企业的管理人员，业主和管理人员，甚至员工都是家族内部人员，业主与这些人员的劳动关系并非纯粹的资本与管理劳动关系，家族色彩较重。较多的小微企业，特别是家庭作坊式小微企业存在着住家、工厂、销售店面、宿舍相结合的“家户”与“企业”相结合的空间特征，工作场地就是自己的住家，工作时间与家务时间难以区分，也模糊了业主与员工间的距离。^①这样形成的小微企业多采用家族化管理，多以血缘关系和朋友关系为纽带来进行控制，企业文化的核心是“家”，多强调以企业主为核心的“企业命运共同体”，忽视非家族员工的利益。

二是业主合作意识和合作实践不断增强。

劳动力供求关系变化迫使业主善待员工，增强合作。劳动力供求关系是决定劳动力市场价格和配置的最主要因素，这一因素会直接影响到小微企业业主与员工间的协商力量，进而影响双方的合作程度。2012年我国劳动年龄人口（16—60岁）出现首次下降，到目前已经连续下降四年，而浙江劳动年龄人口下降在2011年就已经出现。劳动年龄人口的下降导致劳动力供给减少，尤其是劳动密集型小微企业面临“民工荒”。近些年来，浙江求人倍率居高不下，其经济发达区域更是如此。根据《浙江省杭州市人力资源市场2015年第四季度供求状况分析》。^②用人单位通过人力资源市场提供岗位121406个，进入人力资源市场登记的求职人员为42072人，求人倍率为2.89。从行业来看，制造业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务和其他服务业仍然是吸纳劳动力就业的主体行业，基本为劳动密集型，这四个行业的用人需求占总需求的77.79%。从职业来看，生产运输设备操作工和商业服务人员依然是用人需求的主体，所占比重为72.16%，商业和服务业的求人倍率甚至达到了4.39。从对需求人员文化程度的要求来看，初中及以下的占到了76.08%，初中及以下、高中、职高技校和中专、大专、大

^①参见徐小洪. 小微企业劳动关系特点及其法律规制问题与建议[J]. 北京市工会干部学院学报, 2013(1).

^②统计所包含的数据主要是外埠求职者，用人单位对文化程度要求不高，这类劳动者多在小微企业工作。

学、硕士及以上的求人倍率分别为 3.19、2.43、1.94、2.65、2.61 和 2.41，初中及以下的求人倍率最高。根据浙江省统计局 2015 年 12 月下旬组织开展的全省下半年企业用工情况调查数据：企业预计 2016 年上半年用工增加的占 18.5%，用工持平的占 62.1%，用工减少的占 19.4%；有 72.2%的企业认为存在招工难。^①求人倍率居高不下，以前的劳动力买方市场已经发生明显改变，业主相对员工的强势地位有所削弱，强资本弱劳动的局面也有所缓解，员工在议价中的地位在不断上升。“民工荒”，已经使不少有经验的员工从过去的“被企业挑”转变为“挑企业”，一些工资低，劳动环境差的工作很难对他们产生吸引力。

业主素质提升使业主认识到与员工合作，是企业长期发展的需要。业主年轻化、受教育程度提高、党员和民主党派数量增多以及社会兼职增加，都有助于业主认识到与员工合作的重要性。根据课题组对 20 位小微企业业主的问卷抽样调查数据：45 岁以下的小微企业业主占到 66.7%；高中及以上文化程度的占到 76.6%，业主受教育程度同前些年相比明显提高；中共党员、共青团员和民主党的占到 48.0%；兼职人大代表、政协委员、党代会代表、商会（行业协会）任职的占到 32.5%。业主素质同前些年相比有所改善，业主逐渐将企业的当前利益与长远利益、局部利益与整体利益、个人利益与社会利益相结合，从利害相关者的角度考虑企业的发展。

三是员工维权和追求利益增多。

劳动力市场朝着有利于劳动者方向转变，以及劳动者自身素质的提升，促进了员工维权和追求利益增多。在劳动年龄人口总量逐年降低的同时，小微企业数量不断增加，对劳动力需求不断增加，尤其是对年龄较轻的劳动力需求趋紧，劳动者在议价中的地位逐渐上升。根据课题组对 120 位小微企业员工问卷抽样调查获取的 103 份数据：35 岁以下的员工占比为 49.5%，同前些年相比明显降低；52.1%的员工具有高中及以上文化程度，具有技术职称的员工占比为 35.4%，同前些年相比均有所提高；80.4%的员工对劳动法律法规了解。

陈峰（2011）认为，如果以“权利”和“利益”作为参照系，在市场经济发展过程中，中国工人的抗争可分为三种类型：一是道义经济学的抗争。抗争是为了维护旧经济体制解体所带来的其权利或利益消散，认为政府有道义责任保护他们的这些权利或利益。二是维权抗争。员工维护法律规定的权利，例如工资、加班费、工作条件和社会保险等。三是利益取向的抗争。争取法定权利以外的利益，增加工资是基本诉求。浙江小微企业员工多采用个体形式维护和追求自身权益，多属于个别劳动关系。前些年劳动争议多集中在工资发放、社会保险等重大权利的范畴。但近几年，劳动者诉

^①浙江省统计信息中心：《2015 年企业用工总体状况分析》。

求越来越多样化，比如要求加班费、工资增加等，逐渐从维护利益转向追求利益。劳动者需求已从单纯关心劳动报酬转变为劳动报酬为主，兼顾更深层次的劳动权益。

另据课题组对小微企业员工的调研数据：小微企业员工由于工资报酬引起的争议占比为 47.6%，仍占第一位，因工作时间、工伤和职业病、劳动合同终止解除引起的争议数量占比也都在 10%以上，而由于其它原因引起的劳动争议占比为 8.7%(表三)。小微企业劳动争议之所以增多，主要是劳动者素质提升，劳动力供求有利于劳动者，劳动者维护和争取权益意识提高、行动增加，但业主意识和行为并没有及时跟上。

表三：发生劳动争议的原因

	人数（人）	百分比（%）
工资报酬	49	47.6
工作时间	13	12.6
工伤，职业病	15	14.6
社会保险	6	5.8
劳动合同终止、解除	11	10.7
其他	9	8.7
总计	103	100.0

四是不同类型企业劳动双方和谐程度差异较大，但雇佣关系总体在改善。

随着信息技术的快速发展，出现了许多新的小微企业类型。例如，软件信息技术、信息传输业等创新型小微企业。由于这些企业集聚的是中高端技术人才，员工拥有核心技术或能力，在与业主的博弈中具有一定的有利地位，雇佣关系较和谐。但对于批发业、零售业和餐饮业，尤其是传统的家庭作坊式纺织服装、五金机电和电子设备等劳动密集型小微企业，劳动者素质或能力相对于业主较弱，在工作中比较容易被替代，在同业主的博弈中就处于劣势，员工权益受损引起的纠纷也较多。

经济新常态下，尽管浙江小微企业劳动关系仍存在不少问题，劳动双方争议仍比较多，有时争议数量增加比较快，争议形式也比较激烈。但总体而言，随着雇佣双方素质的提高、劳动者供求关系朝着有利于劳动者转变，以及政府法律法规制度的完善和有效实施、工会维护劳动者权益职能的发挥、“以人为本”和“社会和谐”宏观氛围对业主的外在压力，小微企业雇佣关系在改善：小微企业劳动合同签订数量大幅增加，覆盖范围不断扩大，合同内容有所规范，劳动合同履行有所提高，劳动条件和劳动保护有所改善，社会保障程度不断提升，员工收入不断增加，等等。

三、影响浙江小微企业劳动关系和谐的因素

浙江小微企业劳动关系总体较为稳定，但由于总量较大，并且多为劳动密集型，劳动者多在低端工业和服务业就业，企业经营者素质总体不高，劳动者维权意识增加，在经济下行压力增大的情况下，侵害员工合法权益事件多有发生，劳动争议总量不断增多。据嘉兴市人力资源和社会保障局提供的 2014 年上半年劳动争议案件数据：90% 的劳动争议发生在私营企业尤其是小微企业，员工胜诉或部分胜诉率为 86.3%。因此，研究影响劳动关系和谐的因素，对于构建和谐劳动关系至关重要。

（一）员工相对弱势

劳动关系和谐的前提条件之一是双方力量对比处于一种基本对等的状况，但在实际运行过程中，二者经常发生偏离，而且有时偏离度甚大。尽管我国劳动力供求关系朝着有利于劳动者的方向转变，但“资强劳弱”是市场经济发展过程中的一种常态，小微企业由于其自身的特性，“资强劳弱”更为明显。对于小微企业劳动关系不和谐，可以从经济学角度，借助成本—收益分析来说明。

经济学理性人假定：利己和追求利润最大化是分析问题的基础。业主非法所得的经济利益一般包括以下几个方面：通过对员工延长劳动时间、提高劳动强度获取收益 R_1 ，通过克扣和拖欠工资等形式减少和占用员工收益 R_2 ，不改善生产条件和偷税、漏税获取收益 R_3 ，则期望收益 $R=R_1+R_2+R_3$ 。业主是否愿意非法获得经济利益取决于他对从事这些活动获取的期望收益与他所承担的期望成本的比较。

假设业主为获取非法收益承担的风险成本为 Z ，业主的风险成本取决于两个方面，即员工的告发和政府的查处，假设员工告发概率为 P_1 ，告发后胜诉概率为 P_2 ，政府查处概率为 P_3 ，业主为此所承担成本为 Z_1 （包括败诉的诉讼费、声誉的损失和查处后的罚金），业主因获取非法收益而承担的期望成本为 $Z=P_1*P_2*P_3*Z_1$ 。业主通过比较，只要 $R>Z$ ，就能非法获得经济利益，从而造成对员工的损害。反之，如果 $Z>R$ ，员工的权益就会得到保障。

从员工方面看：相对于大中型企业而言，多数小微企业员工自身素质较低，自我保护意识不强，只要业主侵权在可忍受范围内，他们往往不会诉讼。即使有时产生了诉讼念头，作为理性经济人，他们考虑到自己较弱的社会关系和由此带来的收益损失，也多放弃诉讼，这样就使 P_1 趋近于 0。就是假设员工告发了业主的非法行为，使 $P_1=1$ ，但由于劳动法律和法规不健全，劳动执法部门难以执法或执法不力，甚至一些业主同执法部门相互串通，这就会使员工告发成功的概率 P_2 很小。再假使员工告发能够胜诉，即 $P_2=1$ 。从政府方面来看，由于其存在“目标行为”偏差，他们往往从自身角度加以考虑，致使对业主侵权行为查处不力，使 P_3 很小。政府查处的不力和市场体系的不完

善，特别是信息的不对称，这又使 Z_1 也不够大。

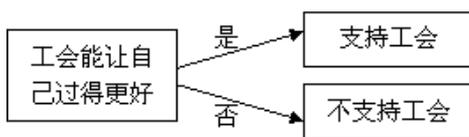
通过分析，在多数小微企业， $R > Z = P_1 * P_2 * P_3 * Z_1$ 是一种常态。业主获取的非法收益大于应支付的成本，业主侵犯员工权益的事情时有发生也就不足为奇。

（二）工会在维护劳动者基本权益的“虚位”仍未彻底转变

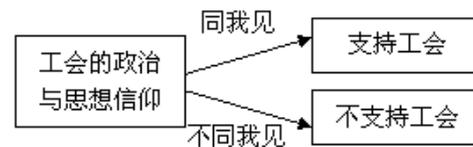
劳动者的弱势，决定了员工单靠个体力量很难同业主相抗衡，员工难以摆脱服从业主指令和要求的从属性。工会作为一种能够增强员工力量，维护员工权益的组织应运而生。可以说：没有工会就没有市场经济的正常运行。在工会的组建上，主要有三种模式：



模式 A



模式 B



模式 C

支持工会的决策模式

在模式A中，不满意促使人们加入到工会中，他们把工会当作提高或改进其境况的一种工具；在模式B中，个人不一定有不满意的感觉，只是相信工会能让自己过得更好；而在模式C中，个人的理想或政治信仰使他支持工会，只要工会符合其信仰。模式A代表了美国的情况；模式C更适宜解释欧洲的情况；模式B能较好地解释发展中国家人们加入工会的决定，因发展中国家的人们加入工会是希望通过工会提高总体生活水平。

2001年，我国政府在法律意义上界定了中国工会的基本职责是维护职工合法权益，提出为维护员工权益，在企业普遍组建工会，但普遍组建工会是一个新的课题，在具体实施中受到业主的抵制。为了取得业主的支持，部分企业工会领导大多是同业主关系比较密切的人担任，或者是一些连自身权益都维护不了的会员担任，工会难以维护员工利益。工会在维护员工权益方面未能发挥有效作用弱化了员工加入工会的积极性和主动性。员工有事找工会组织解决的比较少，同业主发生争议通过工会渠道提起的更少，通常采取自我行动。深圳市总工会副主席王同信在接受《中国工人》编辑部专访时指出：如果把建会的对象对准雇主而不是工人，这种形式上或数字上的工会将会

产生很大的劳动关系风险。职工平时不知道有工会，一旦发生劳资纠纷，则不信任工会、排斥工会，甚至要求改选工会、成立自己的工会。

浙江省在工会建设方面做了很多工作，并且一些经验得到了党和国家领导人的肯定，小微企业工会覆盖率较高。但受国家政治体制的影响，工会基本职能发挥仍显不足。浙江省总工会课题组（2016）认为：工会仍没有从根本上摆脱沦为企业、事业单位“附庸”的角色，不少工会甚至完全丧失了独立性，根本无法、也不愿在劳资争议中承担起与政府和资方具有平衡抗衡能力的劳动利益代表。

（三）劳动合同实施不彻底

浙江劳动法律的实体规定和争议解决方式、执行程序虽然日渐完善，法院、劳动保障监察机构和工会劳动法律监督组织等在各地积极探索实践经验。例如，2010年到2014年，浙江省工会劳动法律监督组织受理的案件数量每年都在1万件以上，协商解决的分别占全部案件的74.4%、72.6%、65.7%、62.4%和77.2%。^①但总体来看，法律遵守和执行并不令人满意，对劳动法律法规的监督实施依然是“短板”。

政府作为劳动关系中的第三方，对劳动合同实施有相当重要的影响。浙江当地政府对劳动关系的协调上作了相当大的工作，也取得了一定的成效。但是，基层政府在追求租金最大化的动机下，也存在滥用绝对权力，偏向更强大的租金提供者，由此导致租金直接提供者倾向于低估政府作为第三方的强制实施力，加之作为第三方强制实施直接力量的司法机构的独立性差，导致第三方相对权力更被低估。^②员工借助于当地政府作为第三方强制的交易成本过高，转而采取私人实施来解决。这些都可能使政府作为正式合同的实施者会失败。特别是在中国现在的税收体系和政绩考核条件下，面对竞争的压力，地方各级政府为了追求本地经济的更快增长来获取更多的财政分成和更好的政绩，会争相出台吸引投资的超国民待遇政策。当投资者（业主）同员工利益发生冲突时，政府可能会偏向于业主。司法机构作为第三方强制实施力量，受到政府的干预，当正式合同的执行与裁决涉及到政府的利益时，司法机关往往显得无能为力。根据课题组调研和获取的数据分析，浙江省11个地市政府在处理劳资关系的目标和行为方面，普遍存在偏差，偏差的存在，使政府向自身利益和业主集团利益倾斜，个别地方政府忽视甚至牺牲小企业员工的基本权益。并且随着政府行政级别的下降，

① 数据来源卢群星.刚柔相济促维权 立法监督谋新篇——《浙江省工会劳动法律监督条例》立法综述[J]. 浙江工运, 2016(10).

② 杨瑞龙/卢周来. 正式契约的第三方实施与权力最优化——对农民工工资纠纷的契约论解释[J]. 经济研究, 2004, (5): 4—11. 具体可参见 Shleifer, A. and J. Hay. “Private Enforcement of Public Laws: a Theory of Legal Reform”, American Economic Review Papers and Proceedings, May, 1998.

这种偏差有加强的现象。偏差的存在，也导致劳动监察力量供给严重短缺，劳动法律法规监督不力。

四、构建浙江省小微企业和谐劳动关系的建议

由于小微企业劳动关系建立在双方地位完全不对等的基础上，这导致的直接后果就是劳动关系不规范。所以，构建和谐劳动关系，就应提高员工素质，建立并完善能够真正维护员工利益的工会组织、开展区域性/行业性集体协商，有效发挥政府职能。

（一）提升员工整体素质和议价能力

劳动关系和谐的最关键因素是劳动双方力量的均衡，缓解“资强老弱”，关键要提高员工素质和议价能力。对浙江小微企业劳动关系调查发现：知识和经验丰富、文化层次高的员工，往往更易得到业主的重视，业主往往同技术人员和管理人员签订合同，技术人员和管理人员工资和其他方面的福利比一般性员工高。员工整体素质决定其在劳动关系博弈中的地位。市场经济条件下，员工自身素质的提高，可以在劳动关系中争取相对的主动地位，为维护和追求权益奠定好的基础。深圳市总工会的一位副主席认为：企业和工人的利益始终都处在斗争中，靠主动让步，靠提高觉悟是很难的。这几年集体协商谈得好的企业，都是在一定的压力之下进行的，这些压力来自于社会舆论、国际关注、员工强大、员工内部有效的组织、上级工会强有力的支持。如果没有这些，企业方会跟你周旋，在工资问题上是不能取得突破的。

提高员工素质，员工首先应寻求多种途径努力提高自己的知识技能。包括参加学历提升、技能培训、法律法规讲座、职业素养提升等。其次，政府应利用所掌控的社会资源提高劳动者素质。例如，教育部和中华全国总工会在全国联合实施农民工学历与能力提升行动计划。提出到 2020 年，在有学历提升需求且符合入学条件的农民工中，资助 150 万名农民工接受高等学历本、专科教育。第三，政府应引导和支持社会培训机构或企业对劳动者进行培训。大量的社会培训机构是应市场化而生，对市场有极强的敏锐感，能够及时洞察社会对各类人才的需求，进行有成效的培训。政府应引导这些培训机构，对经济社会发展所需要的人才现状进行分析，并做出前瞻性预测，对于特殊人群和急需人才的培训给予经费补助或政策优惠。应督促培训机构加强培训的针对性，对于大学生应做好所学专业与就业市场需求之间的衔接。可通过举办技能竞赛等方式，使培训机构良性竞争。企业对劳动者进行培训必须具备两个条件：一是劳动者接受培训之后产生的边际收益生产率增长必须超过劳动者工资的增长，二是劳动者必须在现有企业工作足够长的时间，从而使企业获得必要的收益。政府应对企业提供支持，使企业能够获得对劳动者进行培训的相应收益，激励企业提升劳动者的技能。

员工素质的提高，使其成为自主、平等的劳动者，成为市场经济的主体，这也为他们所组织起来的工会成为独立、有代表性的组织提供了基础。

（二）发挥工会维权职能推进区域性/行业性协商

由于小微企业工会组建、工会职能发挥等方面存在不足，借鉴市场经济发达国家经验，课题组认为，建立并完善独立于小微企业之外的区域性/行业性工会，是破解劳动关系不和谐，维护员工权益的有效途径，也是工会在小微企业发挥作用的有效抓手。区域性/行业性工会可以将相当数量的员工结合起来，使工会的力量变得强大，选出的代表属于区域性/行业性代表，可以独立于许多企业之外，他们的经费可以通过当地政府同业组织协商，或者由其自身同业组织进行协商，由业主组织下的企业按员工工资的一定比例按期上缴，这样就使区域性/行业性工会有了稳定的经费来源，便于开展工作。

结合中国和浙江实际，课题组认为，工会在小微企业要发挥更大的作用，需要进一步推进区域性/行业性集体协商，具体如下：

一是各地方工会应积极有为，获得党委政府有力支持。政府主导型的市场经济，决定了工会工作离不开党委政府的支持。增强工会的政治性，也要求工会自觉接受党的领导，在思想上政治上行动上始终同党中央保持一致，坚决贯彻地方党委、政府的决策部署。与此同时，党委政府工作的落实也需要工会的配合，尤其是在劳动关系和和谐的构建中，工会可以发挥重要的作用。地方工会应主动作为，积极了解并熟悉当地党委政府的中心工作，找准既能促进中心工作展开，又能切实维护职工合法权益的契合点，通过富有成效的工作，取得党委政府支持和职工认可。地区性/行业性工会构建及集体协商，既帮助地方党委政府在短期内完成“普遍建立工会组织”的任务，又能帮助雇佣双方通过协商解决劳动纠纷，进而促进经济社会和谐发展，恰恰是有效的契合点。义乌市总工会的实践也表明：只有坚持党政主导性和工会主动性的统一，依靠党委政府，工会主动依法作为，整合社会资源，共同维护职工合法权益，才能确保维权工作有实实在在的成效。

二是应健全区域性/行业性协商的主体。协商主体不健全一直困扰着浙江的区域性/行业性协商。在具体实践中，区域性/行业性工会呈现“组织不稳定、工作不稳定、经费不稳定”。^①在发达国家集体谈判中，工会一旦获得授权，就可以代表劳方进行谈判，但我国工会是单一制工会，由于体制上的原因，基层工会还不能充分发挥作用。如果

^①徐小洪教授等对 118 位区域性/行业性工会主席、副主席和委员的调研。工会主席或副主席年龄偏大（36—60 岁的占到 84%以上）、兼职较多（60%以上）、对工会业务知识了解不多（50%以上基本了解）、从事工会工作热情不足（50%不愿意或无所谓）。

有员工来选举协商代表，不让现有工会发挥作用，这一做法不现实；如果由工会完全控制进行集体协商，也会产生权利来源、公信力不足等问题。在这种背景下，由体制内工会主导作为劳方代表与选举出的协商代表共同参与集体协商是较好的选择。地方工会可牵头组建和健全区域性/行业性工会，但组建对象应针对员工，而非业主。应激发员工参与组建的积极性，把那些素质较高、能够代表员工利益的一线员工选出来作为工会代表。在员工没有组织工会意识的情况下，应启发和动员他们，通过艰苦细致地工作，提高他们的组织意识。应发挥地方工会的指导作用，对工会代表进行培训，使他们能够在协商时，敢于谈、知道怎么谈和谈什么。诚然，政府和地方工会组织通过行政手段来促进区域性/行业性工会的组建是必要的和有意义的，然而，这种自上而下的方法如果与自下而上的方法相合，其效果将会更好。应推动县级以下区域性/行业性协会（商会、企业联合会、企业家协会）的构建，力求改变业主代表缺失的状况，目前个别区域所采用的以企业作为代表进行区域性/行业性协商，只是权宜之计。

三是应及时总结区域性/行业性协商经验。浙江区域性/行业性协商的许多探索都走在全国前列，对这些经验进行及时总结。例如，温岭市羊毛衫行业经过 11 轮协商，协商的工种、工序不断增加，工价不断提高，近两年还增加了职工租房补贴和落实带薪年假等。临海市总工会针对当地旅游市场的乱象，与当地旅游部门合作，在旅行社开展工资集体协商，规范了薪酬制度，增加了导游收入，促进了行业发展。萧山区党湾镇镇中村在区域性工资集体协商的基础上，针对企业行业、规模、管理等方面存在的差异，进行服装行业集体协商。临安市总工会针对电线电缆行业工资集体协商中有些条款针对性不强，在行业工资集体协商的基础上开展的二次协商。宁波市突破行业工资集体协商在县级以下层面的限制，探索在全市范围内进行全行业工资集体协商，等等。

四是应对区域性/行业性协商进行质量评估，对好的经验及时推广。2015 年，浙江省总工会根据实际情况专门制订了行业工资集体协商职工问卷表，在全省 22 家行业工资集体协商示范点开展质量评估。通过评估，地方工会能够了解行业工资集体协商示范点的工作情况、实际成效和存在的问题。政府和地方工会应对实施较好的区域性/行业性协商经验进行总结、表彰和推广。区域性/行业性集体协商摆脱了企业工会缺乏主体性和独立性这一死结。在目前企业工会运行等各方面还不完善的情况下，地方工会可借助行政力量，将实施较好的区域性/行业性集体协商合同成果，酌情在情况相近的区域或行业扩展，利用协商协议的扩展，以更低的成本完成协调劳动关系的过程。对于区域性/行业性集体协商的成果，集体合同或集体协议，区域性/行业性工会和地方政府应采取切实有效的措施使业主遵守执行。2016 年 12 月 1 日，《浙江省工会劳动法律

监督条例》将施行，各级工会作为劳动法律监督的实施主体，应发挥更大的监督作用，尽可能早发现影响劳动关系不和谐的因素，进行事前控制或管理。

（三）政府目标行为公正和保障合同贯彻执行

小微企业员工的相对弱势，员工的代表组织——工会的“虚位”，都需要党委政府加强对小微企业劳动关系的重视。尤其是新生代员工的抗争逻辑已经显现出趋于理性维权的迹象和信号，如果一味地回避这种变化，或刻意压制他们的抗争只能加速甚至恶化劳资之间的对立情绪，甚或引发更为不当的劳政矛盾。政府在劳动关系协调中成为不可缺少的第三方，应发挥重要的作用。政府之所以受到一定的诟病，主要是因为其在调节劳动关系时存在的目标行为偏差，为此，应从以下方面着手：

第一，党委政府应将经济发展和劳动者权益维护统一起来，确立雇佣双方的主体地位，将政府管理的价值取向转向促进劳资合作、劳资两利，促进劳动关系向自主运行、自行调整的目标迈进。目前，浙江小微企业劳动双方组织的主体地位仍不甚明确，独立性仍不够，要使劳动双方都理解、承认和尊重个人权利和义务还需要相当长的时间，这就要求党委政府将价值取向定位在培育、提高、扶植劳动关系的主体性、独立自主性；用劳动政策、法规明确界定并维护劳动关系主体双方的各自的权利和利益；建立、健全保障劳动关系主体的谈判机制和劳动争议的调解机制。对于劳动双方主体地位的确立，政府一方面应大力培植劳动者及其组织工会的力量和发言权，如上级工会组织对下级工会组织的帮扶；另一方面应确立、扶植小微企业协会作为业主的团体组织身份、地位和功能，使以员工为代表的工会方和以小微企业协会为代表的业主方能真正发挥协商作用。

第二，应加强政府在区域性或行业性三方集体协商中的作用。实践已经证明，三方机制是市场经济国家调整劳动关系的重要手段，标志着劳动双方在更大范围、更高层次上实现对话与合作。“主体自行协商，政府适时调整”是对政府协调劳动关系的准确定位。新常态下，浙江小微企业特性以及小微企业劳动关系特性，决定了区域性或行业性三方集体协商是协调小微企业劳动关系最有效的手段。政府应帮助较弱的工会形成有效的区域性/行业性工会，督促业主组织形成。在小微企业工会建立（有时也不现实）和职能发挥还有待改善、业主组织也有待于协调的情况下，应增强三方协商的权威性。最后，结合实际，讲究实效，对三方机制成果进行自下而上或自上而下的拓展。在三方主体不到位，三方协调作用发挥比较有限的情况下，可以采用劳动争议调解和仲裁、区域性/行业性集体谈判和协议签订形式，协调小微企业劳动关系。

第三，加强政府对劳动合同的规范和管理。小微企业无合同的事实劳动关系持续存在，劳动合同签约环节无序，以及合同内容缺乏弹性，都要求政府对劳动合同加强

规范和管理。政府应力争杜绝事实劳动关系的存在，使所有进入劳动关系的当事人均受到合同约束。针对现行有关劳动法律法规、政策的某些条款和部分劳动标准不便于在小微企业实行，比如，很多小微企业难以实行带薪年假，部分生产经营呈现季节性或无规律波动的小微企业难以签订准确的劳动合同，并按照国家劳动工时规定操作，导致相当部分小企业在工作时间方面处于“违法”状态，应切实矫正。尤其是不分企业规模或类型的劳动合同制度内容，这样的劳动合同制度使大量的小微企业难以有效实施。^①政府应加大劳动监察力度，监督劳动法的贯彻执行情况，监察人员要建议业主实施有关劳动条件的法律规定，对业主的无理拒绝，依据事实向主管单位建议实施法律措施；政府应增强监察力量，特别是对小微企业比较集中的乡镇和农村一级组织。

参考文献：

- [1]马克思. 资本论[M]. 北京：人民出版社，1975年版。
- [2][英]亚当·斯密著. 国民财富的性质和原因的研究[M]. 北京：商务印书馆，1972年。
- [3][美]丹尼尔·奎因·米尔斯著. 李丽林/李俊霞等译. 劳工关系（第五版）[M]. 北京：机械工业出版社，2000年。
- [4]常凯. 劳权论：当代中国劳动关系的法律调整研究[M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2004年版。
- [5]徐小洪. 冲突与协调——当代中国私营企业的劳资关系研究[M]. 北京：中国劳动出版社，2004年版。
- [6]陈峰. 罢工潮和工人集体权利的建构. 2011中国工会劳动关系论坛论文集.
- [7]孟泉. 从觉醒到行动——新生代工人自发工业行动的行为因素[J]. 中国工人，2016（4）.
- [8]任亦秋. 《浙江省工会劳动法律监督条例》将于12月1日施行立法背景和主要内容解读[J]. 浙江工运，2016（11）.
- [9]徐立. 协商8年创新不断——记我省行业工资集体协商工作六大亮点[J]. 浙江工运，2016（1）.
- [10]徐小洪. 小微企业劳动关系特点及其法律规制问题与建议[J]. 北京市工会干部学院学报，2013（1）.
- [11]杨瑞龙/卢周来. 正式契约的第三方实施与权力最优化——对农民工工资纠纷

^①徐小洪. 小微企业劳动关系特点及其法律规制问题与建议[J]. 北京市工会干部学院学报，2013（1）.

的契约论解释[J].经济研究,2004,(5):4—11.具体可参见 Shleifer, A. and J. Hay. “Private Enforcement of Public Laws: a Theory of Legal Reform”, American Economic Review Papers and Proceedings, May, 1998.

[12]浙江省总工会课题组. 三方协商机制中工会法律监督作用[J]. 浙江工运, 2016 (4) .

[13]《中国工人》编辑部. 把权力交给工人——深圳市总工会副主席王同信专访[J]. 中国工人, 2013 (5) .

[14]中共中央党校第 32 期中青一班课题组. 小微企业劳动关系调查报告——对浙江小微企业的剖析[J].理论动态, 2012 (24) .