

浙江民营企业劳动关系和谐度评价研究

李长江 江娜

浙江师范大学经济与管理学院

【摘要】构建了浙江民营企业和谐劳动关系评价模型，并对金华市 SS 公司的劳动关系个案进行了研究，在此基础上提出了构建民营企业和谐劳动关系的对策。

【关键词】浙江民营企业，和谐劳动关系，评价模型，个案研究

【中图分类号】 F243; F272. 9

【文献标识码】 A

【文章编号】 1001-8409(2015) 04-0109-04

DOI: 10. 13956 / j. ss. 1001-8409. 2015. 04. 24

劳动关系问题是企业发展的关键问题。劳动关系作为人类社会最基本最重要的社会经济关系，是社会和谐稳定的基础和核心。和谐的企业劳动关系是构建和谐社会的基础。当前，伴随社会主义市场经济的发展，我国劳动关系日趋复杂化和多样化，一些长期积累的问题和矛盾日益显现出来。其次，劳资冲突日益直接化和尖锐化。我国 70%以上的劳动力集中在民营企业中。浙江是民营企业最活跃的地区之一，浙江的企业绝大部分是民营企业，90%以上的劳动力集中在民营企业中。因此，对浙江民营企业劳动关系的和谐度展开深入的调查与研究，非常具有代表性和现实性，对于准确判断和评价我国劳动关系的现状、未来发展趋势，以及有效化解和预防劳资矛盾，实现劳资两利，建立稳定和谐的劳动关系，促进社会和谐，具有重要的理论价值和实践意义。

1 国内外劳动关系定量评价相关研究现状

对劳动关系的评价，可分为定性评价和定量评价。劳动关系的定性评价主要从营造良好企业管理氛围视角来分析，如良好的组织承诺^[1]、融洽的企业文化^[2]。尽管劳动关系的定性评价取得一定成效，但其结论似乎不太让人信服，因此，越来越多的学者研究劳动关系的定量评价工具和方法。

1.1 国外劳动关系定量评价相关研究现状

Harry C Katz 等^[3]构建了 6 个劳动关系评价方面的指标：劳动合同签订率、投诉率、受处分率、缺勤率、谈判时间及劳资满意度，从研究工作计划对企业绩效的影响与劳动关系的角度，分析工作计划与劳动关系之间的相关性^[4]。Jeffrey B Arthur 主要研究企业经营战略和劳动关系之间存在的相关性，所选取的评价指标有员工参与企业治理情况、劳资双方冲突的解决、决策权的集散程度、工资及结构、员工与监督者间数量比等^[5]。Robert Buchele, Jens Christiansen 通过对 1980 年代初至 1990 年代中期 15 个国家的有关资料进行实证研究，构建出工人与监督者数量比、平均工龄及员工最高收入与最低收入的比率 3 个评

收稿日期：2014 — 06 — 28

基金项目：教育部人文社会科学研究规划项目(10YJA630089)

作者简介：李长江(1969-)，男，江西余干人，博士、教授，研究方向为人力资源管理；江娜(1988-)，女，安徽安庆人，硕士，研究方向为人力资源管理。

价指标,并得出协作和谐的劳动关系有利于劳动生产率的提升^[6]。Mark R Weber 主要通过筛选反映员工满意度和民主参与度的评价指标:员工满意度、对企业的抱怨率、企业对员工的建议采纳率、员工缺勤率、员工受处分比率等,将它们对劳动关系的影响程度进行分析^[7]。Bob Gilson 对劳动关系评价指标总结得较完整,他从管理指标、组织指标、领导指标、员工民主参与指标、劳动工会作用指标等方面对劳动关系进行评价^[8]。Marcus H Sandver 在邓洛普的劳动关系系统理论^[9]基础上比较系统地分析了劳动关系的具体影响因素和工作紧张冲突问题的解决方案,提出了劳动关系研究领域的多因素的桑德沃模型(Sandver Model)^[10]。

1.2 国内劳动关系定量评价的相关研究现状

汪泓等分 2 个维度(劳动关系现状测评指标和景气指标)并将它们作为一级指标对劳动关系进行评价^[11]。常凯等提出包含 2 个一级指标,13 个二级指标及 40 个三级指标的多指标综合评价法^[12]。贺秋硕主要选取国有企业为特定的研究对象,并根据国有企业的特征筛选评价指标,并对其劳动关系进行评价,他从目标层、准则层及要素层 3 个一级指标进行评价^[13]。詹婧构建了包含员工对管理层评价、员工对收入评价、员工对工会评价、企业与员工合同签订率、员工参与企业治理等 6 个一级指标和包含工作水平在内的 25 个二级指标,并将其应用到企业中对劳动关系进行模糊评价^[14]。莫生红采用多目标线性加权函数法建立评价模型^[15]。虞华君、习字凡提出工作环境、工作职位、员工福利、员工权益、员工发展、企业发展等反映员工与企业层面的各项评价指标^[16]。在评价模型方面具代表性的研究有姚先国、郭东杰,他们通过 Logit 计量回归模型对国有改制型企业的劳动关系影响因素做了有效的实证分析^[17]。

1.3 相关研究述评

首先,针对具体行业或具体类型企业的劳动关系定量评价的研究成果非常缺乏。不同行业或不同类型企业的劳动关系具有不同的特点,存在不同的劳资矛盾,需要采取不同的管理策略。因此,要研究不同行业或不同类型企业的劳动关系的评价工具和方法。

其次,片面地从微观层面上研究劳动生产率、企业绩效、企业文化等因素与劳动关系之间的相关性,或者片面地从宏观层面上研究劳动权益、社会公正等影响因素与劳动关系之间的相关性,而忽视了企业和员工间的微观层面的关系。随着权利民主意识的增强以及社会文明的进步,劳动关系的定量评价需要引入如员工民主参与、工会、多方协调组织管理等相关影响指标,从而丰富劳动关系评价体系。

最后,国内一些学者不考虑国情和文化差异,简单照搬国外的研究结果,但是又受到技术和理论水平的限制,具有中国国情的本土化劳动关系研究成果比较少。

2 浙江民营企业劳动关系和谐度评价模型

2.1 调查情况

依据企业劳动关系的内容、和谐企业劳动关系的内涵,并参考大量国内外文献,按照指标体系构建的步骤和指标选取的原则,确立从工作环境和员工个人发展 2 个维度对浙江民营企业劳动关系和谐度评价指标进行初步选取。接着,将初步选取的劳动关系和谐度评价一、二级指标设计成调查问卷并进行个案研究,然后进行数理统计分析,最终确立浙江民营企业劳动关系和谐度评价模型。调查问卷涉及的行业主要包括网络通讯、服装纺织、文教卫生、酒店旅游(餐饮)和农林渔。调查的企业总数达 324 家,分布在浙江 11 个地市。问卷共发放 1100 份,实际回收 1048 份,问卷回收率为 95.27%,剔除无效问卷 62 份,共得到有效问卷 986 份,有效问卷回收率为 89.64%。

2.2 统计分析

2.2.1 问卷的信度和效度

采用普遍通用的 Cronbach's α 信度系数来进行问卷的信度分析, 各二级指标的 α 系数均大于 0.7 时, 该问卷可信。

工作环境效度分析时, KMO 值为 0.916, 累计方差解释率为 60.142%。员工个人发展效度分析时, KMO 值为 0.854, 累计方差解释率为 73.171%。本问卷的结构效度能被接受。

2.2.2 回归分析

通过回归分析测量 6 个一级指标与劳动关系和谐度之间的数量变化关系。将劳动条件及保障、劳动争议满意度、员工参与企业治理、收入情况、合同管理和员工发展作为 6 个自变量, 劳动关系的状况作为因变量。具体统计结果见表 1。

表1 浙江民营企业和谐度评价指标回归分析

自变量	因变量	B系数	Sig.	VIF	R ²	Adj. R ²	F值	P值
常数项		3.385	0.000					
劳动条件及保障		0.155	0.016	1.261				
劳动争议满意度		0.209	0.001	1.442				
员工参与企业治理	劳动关系状况	0.124	0.000	1.537	0.483	0.470	39.354	0.000
收入情况		0.315	0.003	1.320				
合同管理		0.213	0.000	1.356				
员工发展		0.153	0.000	1.540				

由表 1 可知, 整个回归方程的 F 值为 39.354, P 值为在 0.05 水平下显著, R^2 为 0.483, 调整后的 R^2 为 0.470, 所以该模型整体线性回归效果比较明显。各变量通过了 T 检验 ($P < 0.05$), 且 VIF 均处于 0~10 之间, 说明变量之间不存在多重共线性; 其中, 收入情况对劳动关系状况的评价影响最显著 (回归系数为 0.315), 其次分别是合同管理 (回归系数为 0.213)、劳动争议满意度 (回归系数为 0.209)、劳动条件及保障 (回归系数为 0.155)、员工发展 (回归系数为 0.153), 最后为员工参与企业治理 (回归系数为 0.124)。由以上数据分析可知, 该回归方程和回归系数的显著性、模型的拟合度都通过了检验, 所以, 该回归的结果比较可信。

2.2.3 指标体系及权重

将问卷的各因子对应的特征值归一化处理得出各指标的权重, 具体见表 2。限于篇幅, 代表各级指标的字母也放入该表中。

表2 浙江民营企业劳动关系和谐度评价指标体系、权重及代码

维度 (V)	一级指标 (A, 要素层)		二级指标 (B, 指标层)	
	指标 (A _i)	权重 W _i ^A	指标 (B _j)	权重 W _j ^B
工作环境 (V ₁)	劳动条件及保障 (A ₁)	0.069	劳动安全措施 (B ₁)	0.183
			工作场所 (B ₂)	0.191
			工作强度 (B ₃)	0.177
			培训 (B ₄)	0.158
			员工培训率 (B ₅)	0.135
	劳动争议满意度 (A ₂)	0.316	社会保险缴纳及福利 (B ₆)	0.158
			企业处理劳动争议 (B ₇)	0.500
			劳动争议调解委员会 (B ₈)	0.500
			工作目标制定 (B ₉)	0.147
			自主决策权 (B ₁₀)	0.158
	员工参与企业治理 (A ₃)	0.067	建议采纳 (B ₁₁)	0.155
			工作支持 (B ₁₂)	0.149
			管理方式 (B ₁₃)	0.152
			企业文化的认同度 (B ₁₄)	0.119
			规章制度的民主程度 (B ₁₅)	0.119
员工个人发展 (V ₂)	收入情况 (A ₄)	0.388	工资水平 (B ₁₆)	0.340
			工资分配 (B ₁₇)	0.343
	合同管理 (A ₅)	0.095	工资增长 (B ₁₈)	0.316
			劳动合同条款 (B ₁₉)	0.344
			劳动合同履行 (B ₂₀)	0.346
			劳动合同冲突 (B ₂₁)	0.310
	员工发展 (A ₆)	0.065	工作稳定度 (B ₂₂)	0.282
			未来生活保障 (B ₂₃)	0.330
			企业未来发展前景 (B ₂₄)	0.389

2.2.4 浙江民营企业劳动关系和谐度值的计算公式

上述研究对评价指标数据量化后,依据权重分配结果计算浙江民营企业劳动关系和谐度的值。主要采用线性加权函数法进行计算。

$$Z = \sum_{i=1}^n A_i W_i^A$$

$$A_1 = \sum_{j=1}^6 B_j W_j^B, A_2 = \sum_{j=7}^8 B_j W_j^B, A_3 = \sum_{j=9}^{15} B_j W_j^B, A_4 = \sum_{j=16}^{18} B_j W_j^B, A_5 = \sum_{j=19}^{21} B_j W_j^B, A_6 = \sum_{j=22}^{24} B_j W_j^B$$

其中, Z 表示民营企业劳动关系和谐度的总评价价值; V₁、V₂ 表示工作环境和员工个人发展两大维度; A_i (i=1~6) 表示企业劳动关系和谐度评价的一级指标’即 A₁、A₂、A₃、A₄、A₅、A₆ 分别为该企业在劳动条件及保障、劳动争议满意度、员工参与企业治理、收入情况、合同管理及员工发展 6 个要素方面的评分值; B_j (j=1~24) 表示指标体系二级指标中的 24 个评价指标的具体评价分值; W_i^A、W_j^B 分别表示 i 要素层 (i=1~6) 对维度层的权重、j 指标层 (j=1~24) 对要素层的权重。

上述所列公式中,企业劳动关系和谐度的总评价价值 Z 是由 6 个一级指标的值 A₁~A₆ 与其所占总体的权重 W₁^A~W₆^A 之积加权所得,其中一级指标的评价价值是由二级指标的值 B₁~B₂₄ 与其所占总体的权重 W₁^B~W₂₄^B 之积加权所得。

2.2.5 民营企业劳动关系和谐度的等级分布

本文将民营企业劳动关系和谐度的评价值分为良好、一般、较差、差 4 个等级(见表 3)。这样划分等级便于后续研究时通过模型计算与调查问卷所得评价值能在同一阈值上进行比较。

表3 民营企业劳动关系和谐度评分值分布表

评价等级	评分值
劳动关系良好	4~5分
劳动关系一般	3~4分
劳动关系较差	2~3分
劳动关系差	2分以下

3 浙江民营企业劳动关系和谐度评价的个案分析

3.1 调查数据的统计分析

根据浙江民营企业劳动关系和谐度评价模型的 24 个二级指标分别设计一个问题供被调查者评断，同时，增加一个反映企业总体和谐的评价问题供被调查者评断。仍然应用李克特五级评分方法(完全同意、同意、不确定、不同意、完全不同意，并分别赋值 5、4、3、2、1)设计选择项。调查对象是金华市 SS 烘焙食品有限公司的员工。本次问卷共发放 100 份，实际回收 100 份，问卷回收率为 100%，剔除无效问卷 1 份，共得到有效问卷 99 份，有效问卷回收率为 99%。

按照本文第二部分的计算方法，对金华市 SS 烘焙食品有限公司的调查数据进行了信度分析、效度分析和相关性分析。24 个研究变量的 α 系数值、6 个一级指标的仅系数值都大于 0.7。KMO 值为 0.887，累计方差解释率为 71.745%。6 个评价指标都在 0.05 水平(双侧)上显著。

首先，计算各二级指标评价值 B_j 。二级指标的值取自调查问卷所得数据的二级指标的均值，再将二级指标评价值乘以它的

权重加权得到 6 个一级指标的评价值，最后根据评价模型
$$Z = \sum_{i=1}^n A_i W_i^A$$
 得出该公司的劳动关系和谐度值。

金华市 SS 烘焙食品有限公司劳动关系和谐度值
$$Z = \sum_{i=1}^n A_i W_i^A = 3.513 \times 0.069 + 3.205 \times 0.316 + 3.428 \times 0.067 + 3.156 \times 0.388 + 3.398 \times 0.095 + 3.459 \times 0.065 = 3.257$$
，根据表 3 可知，Z 值在 3~4 分之间，说明该公司的劳动关系和谐程度一般。调查问卷中第 25 题，即“我认为目前公司的劳动关系状况非常好”，该题的平均值为 3.320，与评价模型计算所得的值相差 0.063，误差很小。从而证实了本文所构建的浙江民营企业劳动关系和谐度评价模型具有合理性。

4 浙江民营企业劳动关系管理对策建议

4.1 改善员工收入状况

劳动关系评价指标体系的因子分析和回归分析表明，“收入情况”是对劳动关系影响程度最大的指标。工资水平、工资分配和工资增长率是影响劳动者对企业劳动关系评价的关键。所以企业要改善劳动者收入状况。

4.2 提高员工劳动争议满意度

本文中，“劳动争议满意度”是影响劳动关系和谐度的第二大指标。但“劳动争议调解委员会设立”指标得分最低，说明大多数民营企业都对劳动争议调解委员会的设立未投入精力，忽视了企业自身劳动争议委员会在处理劳动争议问题上的巨大作用。所以，企业管理者应设立劳动争议调解委员会并投入精力加强管理。

4.3 健全合同管理

“合同管理”是影响劳动关系和谐度的第三大指标，样本企业的“合同管理”指标得分也偏低，“合同冲突”在企业中发生频率较高，由此可知，需要健全民营企业的合同管理。企业与劳动者签订劳动合同时就应明确规定双方各项权利和义务。

4.4 完善劳动条件及保障体系

在和谐劳动关系的构建中，劳动条件及保障是员工发展的基础。企业应该为员工配备安全防护措施，并定期组织员工学习安全卫生教育知识，为员工建造舒适安全的工作场所环境，保障员工的安全健康；在工作强度方面，要保障员工休息休假的权利；同时，要加大员工培训方面的投资，确保员工在工作中都有培训的机会；在保险及福利方面，要做到按国家法律规定购买保险，并及时发放福利。

4.5 实施民主化管理

让员工参与企业治理，可以使员工感受到企业对自己的重视和认同，从而加强与企业的联系，有利于实现劳动关系的和谐。一是赋予员工参与管理的权利。二是激发员工的创造性向更高层次发展。企业管理者应该鼓励员工提出创造性或者提高工作效率的意见，并支持员工创造性工作。

4.6 促进员工个人发展

实现员工发展首先要培养员工对企业未来发展前景的信心。企业在发展时应考虑员工的发展，承担为员工谋福利的义务。对员工的职业生涯要进行合理规划，让员工了解未来就业预期。为员工提供稳定的工作岗位和较多的晋升成长机会。

4.7 构建和谐企业文化

劳动关系出现问题归根结底是因为劳动者和企业价值观的偏离。而企业文化是企业价值观、愿景和经营理念的体现。建立和谐的劳动关系，需要建立以人为本、关注员工利益和发展的企业文化。企业应该将和谐企业文化建设纳入企业目标，实现劳动者与企业价值观的统一，以避免劳资矛盾的发生，构建和谐劳动关系。

参考文献：

[1]刘中虎.心理契约与劳动关系研究[J].南方经济,2004(7):58-60.

[2]罗宁.中国转型期劳资关系冲突与合作研究——基于合作博弈的比较制度分析[M].北京:经济科学出版社,2010.5-8.

-
- [3]Harry C Katz, Thomas A Kochan, Kenneth R Gobeille. Industrial Relations Performance, Economic Performance and QWL Program: An Interplant Analysis[J]. Industrial and Labor Relations Review, 1983(26): 78-82.
- [4]何勤. 北京中小企业劳动关系评价研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学劳动经济学, 2011. 11-20.
- [5]Jeffrey B Arthur. American Steel Minimills[J]. Industrial and Labor Relations Review, 1993(12): 99-103.
- [6]Robert Buchele, Jens Christiansen. Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economics[J]. Review of Radical Political Economies, 1999(36): 46-49.
- [7]丹尼尔·奎因·米尔斯, 李丽林, 李俊霞, 译. 劳工关系[M]. 北京: 机械工业出版社, 2000. 15-30.
- [8]Bob Gilson. What Factors Make a Good Labor Relation Program[EB/OL]. <http://www.fedsmith.com/article/892/>.
- [9]Jhon T Dunlop. Industrial Relation System[J]. New York: Henry Holt, 1958(47): 38-55.
- [10]Marcus H Sandver. Labor Relations: Process and Outcomes[M]. Boston: Little, Brownand Company, 1987. 45.
- [11]汪弘, 陈心德, 邱羚. 企业劳动关系测评与景气指标体系的研究[J]. 上海工程科技大学学报, 2001(3): 34-37.
- [12]常凯. 企业劳动关系状况调查与分析. 收录于当代中国劳动关系报告[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009. 3-5.
- [13]贺秋硕. 企业劳动关系和谐度评价指标体系构建[J]. 中国人力资源开发, 2005(8): 33-40.
- [14]詹靖. 模糊综合评价法在企业劳动关系计量中的应用[J]. 首都经济贸易大学学报, 2006(4): 57-62.
- [15]莫生红. 企业劳动关系和谐度评价指标体系及评价模型的构建[J]. 统计与决策, 2008(14): 73-75.
- [16]虞华君, 刁宇凡. 企业和谐劳动关系调查与评价体系研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2011: 42-46.
- [17]姚先国, 郭东杰. 改制企业劳动关系的实证分析[J]. 管理世界, 2004(5): 97-107.