

Yuelu Management Review



Research on Labor Relations
of Chinese Enterprises
in Transitional Period

转轨时期中国企业 劳动关系研究

袁凌 著

湖南大学出版社

国家哲学社会科学规划基金项目(09BJL028)资助

国家软科学研究计划项目(2009GXS5B064)资助

湖南大学出版社图书出版基金资助项目

转轨时期中国企业 劳动关系研究

Research on Labor Relations
of Chinese Enterprises
in Transitional Period

袁凌 著



Yuelu Management Review

湖南大学出版社



内 容 简 介

本书以中国企业劳动关系为研究对象,从劳动关系的内涵与本质出发,阐述了企业劳动关系的基本理论,并根据转轨时期中国企业劳动关系动态多变的典型特征,设计了中国企业劳动关系评价指标体系,并通过对全国 273 家企业的实际应用,客观评价了目前中国企业劳动关系的现状,实现了企业劳动关系评价由结果型转向过程型,由劳动双边评价转向政府、企业、社会与职工相结合的多边评价。同时,通过对中国企业劳动关系现状进行调查研究,掌握了转轨时期中国企业劳动关系的总体情况、时代特征与发展趋势。最后选择我国国有改制企业、民营企业和两型试验区企业进行分类研究,提出了不同类型企业劳动关系的协调模式和调整策略。本书不仅可以帮助政府管理部门更好地履行裁判者的角色、进行劳动监察和仲裁,而且可以帮助企业管理者及时准确地判定企业劳动关系状态、预测劳动危机、提高企业劳动管理水平,同时还可以帮助企业员工不断提高谈判能力、指导自身正确择业。

图书在版编目 (CIP) 数据

转轨时期中国企业劳动关系研究/袁凌著. —长沙:湖南大学出版社, 2012. 10

(岳麓管理论丛)

ISBN 978 - 7 - 5667 - 0210 - 4

I. ①转… II. ①袁… III. ①企业—劳动关系—研究—中国
IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 141508 号

转轨时期中国企业劳动关系研究

ZHUANGUI SHIQI ZHONGGUO QIYE LAODONG GUANXI YANJIU

作 者: 袁 凌 著

责任编辑: 陈建华 责任印制: 陈 燕

印 装: 长沙瑞和印务有限公司

开 本: 710×1000 16 开 印张: 10.75 字数: 200 千

版 次: 2012 年 10 月第 1 版 印次: 2012 年 10 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5667 - 0210 - 4/F · 301

定 价: 25.00 元

出 版 人: 雷 鸣

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山 邮 编: 410082

电 话: 0731 - 88822559(发行部), 88821327(编辑室), 88821006(出版部)

传 真: 0731 - 88649312(发行部), 88822264(总编室)

网 址: <http://www.hnupress.com>

电子邮箱: presschenjh@hnu.edu.cn

版权所有, 盗版必究

湖南大学版图书凡有印装差错, 请与发行部联系

总 序

总结和探索理论是学者们不可推卸的责任和使命。理论来自实践,又高于实践。我国上下五千年的灿烂文化,为世界奉献了儒家、道家和法家等意义深远的管理思想;前无古人的改革开放,我国管理科学界大量引入国外(特别是发达国家)科学管理的思想、方法和技术。管理的范围非常广泛,简言之,无非是管人、管财、管事,说到底关键就是管人,而在管人模式上,人类社会经历了“人治人”、“制度治人”和“文化治人”三部曲。我国自从搭上改革开放的“快车”后,用较短的时间和较低成本完成了“人治人”向“制度治人”的转变,有的企业甚至踏上了“文化治人”的新征程。所有这些均为我国管理学界的科学研究提供了大有作为的舞台。管理学论著应该是集中反映学者们理论研究成果的直接载体,其中中青年学者的论著尤显活力,更能体现科学研究薪火相传。更重要的是,这些论著很可能成为评价我国现有管理实践和预测未来管理实务的重要指南。

本此初衷,湖南大学出版社策划出版“岳麓管理论丛”,将管理学领域中具有创新思想和较高理论水平、能在一定程度上填补管理学理论空白并与现实需要贴近、对实务操作有一定指导意义的管理学领域的理论著作收录进来,旨在弘扬管理理论创新,服务管理实践,活跃学术气氛,进一步促进中国管理学研究向纵深发展,进一步为管理创新推动经济社会发展贡献管理学者的聪明才智。

我们主张出版这套“岳麓管理论丛”应该实现以下功能:

其一,总结和反映中国管理学研究的最新成果。三十多年的改革开放和市场经济建设,为管理学者提出了若干具有中国特色的重大管理问题,也激发了中国管理学者的研究热情。中国大学逐步强调素质教育、特色教育和创新教育,又为中国管理学者创新性地研究创造了前所未有的好的生态环境。论丛立足于反映中国管理学研究的最新成果,在选题上紧紧围绕中国经济转型过程中出现的重大管理学理论和实际问题,研究原则上秉承经世致用的胸怀、实事求是的态度、敢为人先的勇气,使用“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的研究思路,几经推敲,付梓出版。

其二,全面、系统反映管理学理论与实务的研究进程。综观我国近年来管理

学理论研究与实务发展,很难用一句话来概括,学术界的评价也褒贬不一,相持不下。即使在工商管理学这个一级学科究竟应该包括哪些二级学科,目前都论争激烈,更不用说细化到管理学某个特定领域、特定方向或特定问题上了。管理学是一门有史,有论,有自己独特的对象、方法与技术且包罗众多分支学科的庞大的知识体系,而且管理学又是一门实践性很强的科学,实践不断为管理学提出新的课题,一两本论著,难以道其万一;出本合集,难免只见树木,不见森林。因此,出版以中国管理问题为主要研究对象的“岳麓管理论丛”不失为良策,可以使我们动态地综观中国管理学研究与实践的全貌。

其三,活跃我国管理学理论研究,为管理实践提供智力支持。著书立说不是学者们的最终目的,学者们著书立说的最终目的是希望在自由探索基础上形成的观点、学说和发现等成果,能启发读者思考、诱发读者争鸣。可以说,如果一部著作能成为读者重大决策的重要依据,那将是对著作者呕心沥血最大的回报。可惜的是,目前的管理学学术界争鸣之声稀缺,古人云“道不辩,不明”,愿“岳麓管理论丛”的问世,能促进管理学界的“百花齐放”、“百家争鸣”!愿“岳麓管理论丛”推崇的管理创新能像科技创新、金融创新一样成为推动经济社会向前发展的强劲动力!

岳麓管理论丛编委会

2012. 03. 19

前 言

劳动是人类最基本的实践活动,劳动关系则是人们在社会劳动中形成的关系,直接表现为资本所有者与雇佣劳动者之间的经济利益及权利义务关系,是现代社会关系的重要组成部分。市场经济中的劳动关系天生是不对称的,雇主以其资本权利处于主导地位,常常利用交易中的买方主导地位压低卖方价格。与此同时,由于员工谈判意识不强,谈判能力较弱,而且组织化程度不高,缺乏与雇主有效的谈判渠道,这加剧了雇主与员工之间力量的不均衡,导致劳资冲突频发,危及整个社会的安定和谐。

企业劳动关系研究是一项复杂的系统工程,它不仅需要考虑构成企业劳动关系的内部要素,还要考虑到经济、政治、社会等外部环境的影响。随着我国和谐社会建设的不断推进,劳动关系作为我国经济转型时期参与主体关注的重点问题之一,不仅对于我国社会经济的稳定繁荣有重要作用,而且对企业获得更高的生产动作效率,进而获得市场竞争优势具有积极影响。但是,目前我国正处在劳动关系管理的一个特殊阶段,经济转型和结构调整触及企业长期积累的各种矛盾,再加上参与主体的利益重新分配,导致我国企业劳动关系问题比较突出,但相关研究一直不够深入。因此,本书在对企业劳动关系基本理论、评价理论等相关理论充分理解的基础上,结合已有相关研究,提出转轨时期企业劳动关系的评价指标体系,并运用该评价指标体系对中国企业的劳动关系进行调查,分析企业劳动关系现状,总结转轨时期中国企业劳动关系的时代特征以及发展趋势。具体的研究内容包括四个部分:

第一部分为企业劳动关系基本理论研究。主要阐述企业劳动关系的概念、性质及相关理论基础,深入分析企业劳动关系的内外影响因素,理解企业劳动关系的本质和发展规律,并借鉴国外在协调企业劳动关系方面的成功经验,归纳对比了当今世界主流的劳动关系调整模式,为本课题的进一步研究奠定了理论基础。

第二部分为企业劳动关系评价指标体系设计研究。本部分首先综合运用德尔菲法等研究方法通过指标初设、指标筛选等过程构建企业劳动关系评价指标

体系,然后用层次分析法对评价指标赋予权重,最后得出了量化合理的转轨时期中国企业劳动关系评价指标体系,为本研究对企业劳动关系进行评价提供了分析方法。

第三部分为转轨时期中国企业劳动关系现状研究。首先,根据评价指标体系编制了调查问卷,通过调查来自全国不同性质、不同规模、不同行业的大量企业的劳动关系的调查,深入评价转轨时期中国企业劳动关系状况,分析得出转轨时期我国企业总体劳动关系状况以及不同类型企业劳动关系、不同区域企业劳动关系存在的问题;其次,进一步总结转轨时期企业劳动关系的基本特征,并在此基础上对企业劳动关系的发展趋势进行预测;最后,构建企业利益分配机制、法律约束机制、参与协商机制、政府调节机制等劳动关系协调机制,改善中国企业劳动关系的状况,促进和谐劳动关系的建立。

第四部分为中国企业劳动关系分类研究。首先通过分析国有改制企业的劳动关系的变化趋势,有针对性的设计出国有改制企业劳动关系的评价指标体系,并根据评价指标体系编制调查问卷,对 65 家国有改制企业劳动关系状况进行调查和深入分析,得出转轨时期我国国有改制企业在劳动关系上存在的冲突,并提出了相应的调整方法。然后在分析我国民营企业劳动关系的特征和影响因素基础上,对企业劳动关系评价指标体系进行改进设计,并将改进的评价指标体系以实证的方式应用到我国 80 家民营企业中去,根据这 80 家企业的最终调查结果,得出我国民营企业劳动关系的现状,并针对这一现状提出了相应的管理建议。最后选取了长株潭两型社会试验区企业为研究对象,从培训教育与工作环境、劳动合同与制度建设、工资报酬分配、社会保障、工会与劳动争议五个方面进行问卷设计,并运用问卷对区域内的 70 家企业劳动关系状况进行了总体评价和对比分析,总结得出我国区域劳动关系的现状,并提出了调整策略。

袁 凌

2012 年 3 月

目 次

第 1 章 绪 论

1.1 研究背景与意义	1
1.2 文献综述	3
1.3 研究内容与方法	14

第 2 章 企业劳动关系的基本理论

2.1 企业劳动关系内涵与外延	17
2.2 企业劳动关系的理论基础	21
2.3 企业劳动关系的影响因素分析	33
2.4 企业劳动关系的表现形式与评价方法	37

第 3 章 企业劳动关系评价指标体系的设计

3.1 评价指标设计原则和流程	40
3.2 评价概念模型的构建	42
3.3 评价指标设立与筛选	42
3.4 评价指标相对权重的确定	48

第 4 章 转轨时期中国企业劳动关系现状调查

4.1 调查背景	54
4.2 中国企业劳动关系基本状况	55
4.3 中国企业劳动关系的时代特征	61
4.4 中国企业劳动关系的发展趋势	63

第 5 章 转轨时期中国企业劳动关系现状评价

5.1 问卷设计与数据来源	67
5.2 评价方法	68

5.3	企业劳动关系状况的总体调查与评价分析·····	69
5.4	企业劳动关系状况的对比分析·····	71
第6章 转轨时期中国企业劳动关系的协调与调整		
6.1	企业劳动关系的协调机制·····	80
6.2	企业劳动关系的调整模式·····	85
6.3	企业劳动关系调整的管理建议·····	87
第7章 转轨时期中国国有改制企业劳动关系研究		
7.1	国有改制企业劳动关系的变化·····	93
7.2	国有改制企业劳动关系评价指标体系设计·····	96
7.3	国有改制企业劳动关系评价的实证分析·····	107
7.4	国有改制企业劳动关系的冲突与调整·····	116
第8章 转轨时期中国民营企业劳动关系研究		
8.1	民营企业劳动关系特征与影响因素分析·····	120
8.2	民营企业劳动关系评价指标体系设计·····	124
8.3	民营企业劳动关系评价指标体系应用·····	134
第9章 转轨时期中国两型社会试验区企业劳动关系研究		
9.1	中国两型社会试验区企业劳动关系的基本性质分析·····	142
9.2	中国两型社会试验区企业劳动关系现状调查·····	145
9.3	中国两型社会试验区企业劳动关系调查结果分析·····	148
9.4	中国两型社会试验区企业劳动关系调整策略·····	152
参考文献 ·····		155
附录 企业劳动关系调查问卷 ·····		163

第1章 绪 论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

劳动是人类最基本的实践活动,劳动关系是人们在社会劳动中形成的关系,直接表现为资本所有者与雇佣劳动者之间的经济利益及权利义务关系,是现代社会关系的重要组成部分。当前我国正向市场经济转型,市场经济中的劳动关系天生是不对称的,雇主以其资本权利处于主导地位,又加上我国就业高峰的压力,企业劳动关系中雇主与员工之间力量对比不均衡,雇主常常利用交易中的买方主导地位,压低卖方价格。与此同时,员工谈判意识比较薄弱,而且组织化程度不高,缺乏与雇主谈判的有效渠道,这加剧了劳资双方的力量不均衡,导致劳资冲突频发,影响社会经济改革的顺利进行,危及到整个社会的安定和谐。从1996到2007年的12年中,劳动争议数量跃升了7.5倍,达到35万件;集体劳动争议也出现大幅度增长,增加了5.4倍^[1]。人力资源和社会保障部、国家统计局发布统计数据显示,2008年全年全国各级劳动争议仲裁机构共办理劳动争议案件96.4万件(含上年未结争议案件),其中,当期立案的劳动争议案件比上年增长98.0%,涉及劳动者121.4万人,2009年全国劳动争议案件也近100万件。我国社会各界都积极采取各种措施处理劳资冲突。新《劳动合同法》也于2008年1月1日正式颁布实施,进一步拓展并明确了对劳动者权益的保护,同时也向企业提出了新的要求。

目前,国内外学者对企业劳动关系研究较多,对企业劳动关系评价指标的研究也开始涉足。但国外学者提出的企业劳动关系评价指标丰富但不统一,不适合用来评价中国企业的劳动关系和解决劳动纠纷,国内学者大多侧重于企业构建和谐劳动关系的重要性、劳动冲突的原因与解决对策的研究,对中国企业劳动关系研究不系统,构建的企业劳动关系评价指标体系不科学、不合理,因而需要

对企业劳动关系理论进行深入研究。尤其是在经济转型时期,企业劳动关系更加复杂化和多样化,再加上新《劳动合同法》的出台对于劳动关系的规范又是一个新的里程碑,因此急需对转轨时期中国劳动关系进行全面系统的研究。对现有的劳动关系理论进行总结分析,对目前企业的劳动关系现状进行调查评价,总结转轨时期我国劳动关系的特征以及发展趋势,并对劳动关系现状进行有效调整,都是目前急需进行的工作。

1.1.2 研究意义

劳动关系是市场经济体制的基础性关系,对中国转轨时期的经济增长、社会发展和市场经济体制走向有重要作用。《劳动法》、《劳动合同法》等法律制度的出台以及进一步完善必然会对中国企业的劳动关系带来巨大影响。因此,研究转型时期中国企业的劳动关系具有重要意义。

1. 理论意义

国内外学者对于劳动关系的研究涉及范围广,但研究还不够系统、深入,提出的企业劳动关系评价指标也比较杂乱、不太标准。本研究综合分析了劳动关系理论,根据转轨时期中国企业劳动关系动态多变的典型特征,设计了一套科学合理的企业劳动关系评价指标体系,然后通过对全国 273 家企业的调查评价,提出调整措施,从而在管理理论与管理方法上都得到了创新,实现了企业劳动关系评价由结果型转向过程型、由劳动双边评价转向政府、企业、社会与职工相结合的多边评价。同时,此次大范围对中国企业劳动现状进行评价,通过实证分析总结出转轨时期中国企业劳动关系特征以及未来的发展趋势,弥补了现有研究多从理论方面对劳动关系研究的不足,有助于在转轨经济环境中关于劳动关系研究平台的完善,具有重要的理论意义。

2. 现实意义

本研究对中国企业劳动关系进行调查研究,掌握转轨时期我国不同地区企业劳动关系的现状、特点和发展趋势,可以帮助政府部门了解中国企业劳动关系的现状,更好地履行裁判者的角色,进行劳动监察和仲裁;可以帮助企业管理者及时准确地判定企业劳动关系状态,预测劳动危机,提高劳动管理水平,为企业提出合理化建议;可以帮助员工提高自身的谈判能力,也可以指导其自身的择业行为。因此,本研究在学者们积极探索构建和谐劳动关系的过程中具有十分重要的现实意义。

1.2 文献综述

1.2.1 劳动关系内涵与性质

劳动关系问题在西方一直被认为是一个最重要的社会问题,受到政府与学者的高度重视,因此相关研究非常丰富。劳动关系在西方早期被称作产业关系(industrial relations),现在一般称为雇佣关系(employment relations)或雇员关系(employee relations)。早期的劳动关系以群体性工会运动、产业运动为基本特征,而当今时代,劳动关系更多以员工的个性化、差异化特征。

早在19世纪上半叶,西方各学派就从不同角度提出了劳动关系的观点。马克思认为劳动关系是一种建立在生产资料私有制基础上的具有阶级斗争性质的关系,劳资双方主体之间存在着不可调和的阶级矛盾。古典经济学和新古典经济学的自由竞争论认为劳动关系完全是由市场自发调节,不加任何限制的劳动力市场会提高生产效率,并使劳资双方的利益和谐一致。劳动力经济学制度学派的工会作用论认为市场调节不完善,现实中的产品市场和劳动力市场存在缺陷,需要通过工会、集体谈判、劳动立法以及政府干预来解决。这三种观点是西方劳动关系具有代表性的观点,对后继研究产生深远影响。

国内学者对我国劳动关系内涵的界定主要有三种观点:(1)遵循马克思主义经典作家的观点并在此基础上加以拓展;(2)基于社会主义市场经济体制确立的实际,将劳动关系界定为一种经济利益关系;(3)从产业或工业企业角度来加以定义,认为劳动关系的核心方面就是企业劳动关系^[2]。大多数学者更倾向于将劳动关系定义为劳动力使用者和劳动者在实现劳动的过程中所结成的与劳动相关的社会经济利益关系。劳动关系包括劳动者、劳动关系的建立状况(劳动合同)、劳动者权益的实现状况(劳动条件)、劳动者的组织状况(工会)、集体合同和集体谈判的状况以及劳动纠纷的解决等等。目前劳动关系涉及员工及以工会为主要形式的员工团体、管理方及企业家协会组织、政府三方主体。

对于劳动关系的性质,从学者们对劳动关系内涵的不同理解就可看出。遵循马克思经典作家观点的学者认为劳动关系是一种经济利益关系,劳动关系采取的形式是劳动者向用人单位让渡自己的劳动力,而用人单位向劳动者支付劳动报酬即用人单位是通过工资来使用劳动者的,劳动者则是为了获取工资才接受用人单位的使用并为其付出劳动力的。也有学者认为劳动关系是一种隶属关系,现实中劳动关系一旦确立,劳动力的使用者或管理者就可以支配、管理劳动

者,因此形成了一种隶属关系。但从法律上来看,劳动关系又是一种平等合作的关系。

1.2.2 劳动关系前因变量与后果变量

1. 关于劳动关系前因变量的研究

对于劳动关系的影响因素,学者们认为主要包括内外两部分。内部影响因素主要指劳动关系主体双方的地位、力量及由此引发出来的各种权、责、利关系及规章制度。具体来讲主要有工资、福利、工作内容、劳动保护、员工参与管理等方面。在不同时期,劳动者处境不一样,对这些要素的关注度也不同,这也最直接地反映出不同时期劳动关系的特点。而外部影响因素,即环境因素,可以归结为五个方面:经济环境、技术环境、政策环境、法律和制度环境以及社会文化环境。黑启明分析了影响劳动关系系统的经济环境因素^[3]。Roger Eugene Karnes 探讨了企业伦理的变化对劳动关系的影响^[4]。

2. 关于劳动关系后果变量的研究

国内外对于劳动关系后果变量的研究,多集中于企业绩效方面。如 Robert Buchele 和 Jens Christiansen 通过对 15 个发达资本主义国家长期生产率提高的实证分析,得出了维护劳动者权利(包括集体谈判权、雇佣保护和收入保障)改变了员工态度,提高了生产率,而且合作型的劳动关系有利于鼓励工人对那些能够提高劳动生产率的技术和组织的创新做出积极的努力^[5]。Kleiner 等考察了美国一家最重要的飞机制造公司在过去 20 年里劳资关系从合作走向对立的过程中劳资关系变化对企业绩效的影响。他们的研究表明,在劳资关系紧张时期和强硬的工会领导人任职期间,无论是以相对值还是以绝对值衡量的企业生产率都出现了大幅度的下降^[6]。Gittell 等学者运用美国十大航空公司 1987—2000 年的季度数据分析了航空业深层次的工作关系和劳资协商如何影响企业绩效的问题。他们证实了劳资关系改善所带来的好处足以弥补工资上升所增加的成本,从而导致利润的提高^[7]。Atkinson 通过对三个公司管理者和员工进行的 41 个访谈研究了小公司的劳动关系及其与企业绩效的关系,表明企业要获得高绩效就需要采取关系型心理契约^[8]。吴红骏、陈姝娟从人际关系的概念出发,介绍了组织中的人际关系及其良好人际关系的特征,论述了组织中成员的角色水平、组织气氛、员工参与、组织中的心理契约以及它们对组织绩效的重要影响^[9]。朱芝洲从劳资关系的二重特性——冲突与合作——出发,分别阐述失调与和谐的劳资关系对企业效率的影响,认为劳资关系失调必然导致企业效率受损,而和谐的劳资关系则有利于降低企业内部交易成本,提高效率,增强竞争优势^[10]。孙

丽君、李季山和蓝海林用分层抽样法抽取了来自广州市区不同行业、性质、规模企业的1200名员工作为调查对象,实证探讨了劳动关系和谐性与企业绩效的关系,选取了劳动合同制度、职工权益维护和企业内工会组织三个变量,得出了劳动合同管理状况和员工基本合法权益维护正向影响企业绩效的结论,提出了提高企业绩效的新思路^[11]。

也有一些学者从员工态度方面研究后果变量。Fehr等先后运用实验方法进行了检验与论证,他们的主要发现是由于劳资双方的高度信任和互利合作行为,员工获得了更高的工资并且更加努力地工作,而企业也获得了更高水平的均衡效率^[12]。汪纯孝、伍晓弈、张秀娟通过对广东省七家饭店的员工、主管进行问卷调查及数据分析,得出了企业薪酬管理公平性是影响员工薪酬满意感的重要因素^[13]。俞位增认为中国企业员工敬业度较低的根本原因是企业缺乏使员工产生敬业的土壤,即和谐的劳资关系,他认为目前企业生产率增长已不完全取决于单个员工个人的努力程度,而是取决于员工之间以及员工与企业间的合作,因此要采取措施构建和谐劳动关系^[14]。

从上面的综述可以看出,国内外学者主要是针对劳动关系的某一方面的研究,而对于劳动关系整体和谐状况的后果变量的研究较少。

1.2.3 劳动关系结构与评价

1. 关于劳动关系结构的研究

劳动关系主要有三种系统模型:邓洛普模型(Dunlop's Model)、克雷格模型(Craig's Model)和动态系统模型(Dynamic Model)。

邓洛普模型是最早对劳动关系进行系统研究的模型,该模型认为劳动关系是一个在整个社会体系中与经济和政治体系相重叠的次级体系,并把劳动关系体系看做是由“一定的行为者、一定的环境、一种融合劳动关系体系的意识形态及一套管理工作场所行为者的规则所组成”。该模型所指的行为者包括代表雇主的管理层、员工和政府;影响行为者的环境包括技术、劳动力和产品市场、法律及在整个社会体系中权力的分配等。邓洛普的模型实际上是一种静态模型,没有考虑日常的相互作用对劳资关系的影响,也没有试图预测将来的结果。

克雷格模型主要考虑劳动关系的环境、参与者、相互作用的过程及结果,并认为是内外部因素共同决定着劳动关系。该模型所考虑的宏观环境因素包括经济、生态、政治、法律、社会、文化及宪法等的变化,因此是对邓洛普模型的完善和发展。克雷格认为劳资关系并不是存在于真空之中,每一个组织中都有自己特有的劳资关系,而且每个公司、行业、工会都将经历许许多多不同的影响劳资关

系的内部和外部因素。

动态系统模型强调所有的投入、投入转化的过程以及产出因素,并试图预测适合一定条件的劳动关系。这里的投入包括邓洛普和克雷格模型中所提到的内部和外部的因素;转化过程是指日常行为、对申诉的处理、仲裁、争议及争议的解决等;产出是指工资水平、福利、安全、罢工和停工等。

近些年来更是增加了参与主体、影响因素和存在问题等角度,大大拓展了企业劳动关系的研究范围,但是各国的劳动关系受国家性质、国情等因素的影响,存在差异性和特殊性。

赵薇分析了三种系统模型在我国的适用性,并针对我国的现状,提出了一些建议^[15]。我国在这方面的研究还比较欠缺。

2. 关于劳动关系评价的研究

(1) 评价方法研究。

随着企业劳动关系评价研究的日益增多,研究方法也逐渐丰富。当前较为流行的方法主要有理论分析、构建评价指标体系、实证数据分析等。

在理论分析评价企业劳动关系方面,主要是从宏观上把握企业劳动关系的特征,用劳资双方间的冲突与合作、工会职能的发挥程度等来表现企业劳动关系的特点。比如 A. Pendleton (1997) 通过调查企业战略、劳动关系结构以及政治的影响,探讨了英国国有企业中的劳动关系发展情况^[16]。Y. Zhu & M. Warner (2005) 针对当前中国进入 WTO 的特定时期背景,研究了中国企业劳动关系在这种特殊环境下所表现出的特殊内涵与发展方向^[17]。

在构建评价指标体系的研究中,学者们提出了很多不同的劳动关系评价指标。Mark R. Weber 等人以 1978—1980 年美国某制造企业的 25 个生产基地数据为研究对象,构建了由员工抱怨率、缺勤率、员工受处分比例、员工满意度和员工意见的被采纳概率构成的劳动关系评价指标体系^[18]。J. R. Norsworthy 等人以流失率、投诉数量、未解决投诉数量、未授权罢工数等指标构成的评价体系来研究企业劳动关系对劳动生产率和生产成本的影响^[19]。Harry C. Katz 在研究企业劳动关系与企业绩效之间的关系时,建立了由投诉率、员工受处分比例、合同数量、谈判时间、缺勤率和劳资态度 6 个指标构成的劳动关系评价指标体系^[20]。Jeffrey B. Arthur 建立了决策权的分散程度、员工参与状况、监督者和工人的数量比、劳资冲突的解决、工资及其结构等指标体系来评价企业的劳动关系^[21]。Cutcher-Gershenfeld, Joel Kochan, Thomas 把劳动关系分为传统型、过渡型、变革型三类,并分别分析了三类劳动关系对企业成本和生产率的影响。为了更加细致地划分出其提出的劳动关系类型,他们建立了由冲突频率、冲突的解决、投诉的正式及非正式的解决、工作自主性、工作的反馈 5 个指标构成的评价

体系^[22]。Joseph Wallace 等人为了分析企业采取的经营战略如何影响劳动关系,建立了以工作环境、工资标准、员工持股比例、工作重组、岗位轮换、临时工雇佣、退休金计划为评价指标的评价体系^[23]。

国内劳动关系经历了由计划经济向市场经济转变的巨大变革,由于最近几年企业劳动关系愈加紧张且越来越引起现代企业管理的重视,因此对劳动关系评价指标的研究在近几年也不断增多。国内人员构建的劳动关系评价指标如表 1.1 所示。

表 1.1 国内企业劳动关系评价指标

研究者	劳动关系评价指标
汪泓、邱羚	企业就业状况、企业就业合同、工资及其分配、社会保障、工会组织和企业经济效益等 5 个方面共 26 个指标 ^[24]
姚先国、郭东杰	工资(包含奖金)、持股比例、对管理层工会等的满意度、对改制方案的满意度、福利水平等 ^[25]
贺秋硕	劳动者就业及工资状况、劳动者就业环境及受保护程度、劳动者民主程度及其发展前途等 3 个层次 26 个指标 ^[26]
詹婧	收入评价、对管理层的评价、对工会的评价、对岗位的评价、劳动合同签订情况、民主参与情况等 6 个一级指标 25 个二级指标 ^[27]
姜颖、王向前、张冬梅	劳动合同制度、劳动标准制度、工会制度、集体合同制度、劳动纪律和规章制度、职工民主管理制度、劳动争议处理制度 ^[28]
黄攸立、吴功德	基本业务管理、合作管理、冲突管理、员工利益保障、企业绩效表现五个方面共 14 个指标 ^[29]
赵海霞	权力安排、劳动关系建立与调整、劳动关系主体行为方式以其他影响企业劳动关系四个方面构建评价指标 ^[30]
袁凌、刘星	就业、培训及工作环境,劳动合同与制度建设,工资报酬分配,社会保障,工会与劳动争议等 5 个一级指标共 28 个二级指标 ^[31]
王养成	劳动关系合法情况、实际劳动用工情况、劳动关系运行的环境状况三个类别共 15 个指标 ^[32]
秦建国	从定量和定性两方面评价和谐劳动关系,从个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系和谐度三个方面设定和谐劳动关系综合评价指标 ^[33]
李辉、杨崇琪	提出了民营企业劳动关系量化评价指标体系,包括劳动合同评价指标、员工满意率指标、企业运行状态指标三个一级指标 ^[34]

续表

研究者	劳动关系评价指标
万华、卢庆辉	运用层次分析等方法确定了江西民营企业劳动关系和谐度评价指标体系,其中一级指标为:劳动合同及工资状况、劳动环境及受保护程度、劳动争议与民主权益、企业管理层与文化 ^[35]
孙丽君、李季山、蓝海林	劳动合同制度、职工权益维护、企业内工会组织作为评价劳动关系和谐性的三个一级指标 ^[11]
李瑜青、陈琦华	劳动合同指标、工资报酬指标、社会保险指标、劳动保护与劳动安全指标、民主管理指标、职工文化和技能发展指标、权益实现指标、企业投资环境指标、企业发展指标、企业内部规范管理指标十类 ^[36]
朱智文、张博文	劳动者职工工资增长状况、劳动者就业状况、培训机构发展状况、工会发展水平、社会保障状况和劳动争议状况六个评价子系统 ^[37]

在利用实证数据整体评价企业劳动关系的研究中,并没有采用多个评价指标对企业劳动关系进行研究,而只是利用实证数据通过一个指标综合考察企业劳动关系的质量。如 J. Lee & D. R. Lee (2009)就利用实证数据通过考察工作中员工与管理者的关系来评价劳动关系质量^[38],而 J. T. Addison & P. Teixeira (2009)则用罢工率来衡量劳动关系的质量,其中罢工率为每千名受薪雇员不工作的天数^[39]。

需要注意的是,在不同研究目的指引下对企业劳动关系的评价有不同侧重,一般无法反映企业劳动关系的全貌,更不适合作为劳动关系治理的基础。Srinivas & Sattinger(2007)认为生产力问题是企业劳动关系中不可避免的关键问题^[40],Origo(2009)则认为员工收入、企业绩效和工会在企业中发挥怎样的作用才是企业劳动关系中的主要内容。随着员工组织行为的研究不断深入,对企业劳动关系的认识也在向纵深发展。Atkinson(2007)通过对英国钢铁企业的调查发现,有效构建心理契约能够提高企业劳动关系主体间的信任程度,并产生持续的积极作用^[41]。与此同时,组织氛围和员工态度也被纳入了企业劳动关系的范畴中,Redman & Snape(2006)通过与消防部门的员工代表和工会领袖访谈等方法探索了其劳动关系所受到的影响^[42]。近期的研究进一步拓展了企业劳动关系所涉及的领域,如 Danthine & Kurmann(2010)在企业劳动关系中引入互惠模型以探讨传统工资模型的局限,同时强调劳动关系中工资因素的决定性作用^[43];Harpaz & Meshoulam(2010)通过对比以色列工人在 1990 年和 2006 年两个不同时间点上对工作定义、劳动关系和战略性人力资源管理策略三方面的变化来反映劳动力整体在能力、行为模式和价值观念方面的变化趋势^[44]。

(2)评价结果的应用研究。