

Evaluation and Comparative Study of
Harmonious Employment Relations
from the Perspective of Labor-Management Partnership

企业和谐劳动关系评价及其比较研究 基于雇佣合作伙伴关系的视角

左静 著 ■



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

Evaluation and Comparative Study of
Harmonious Employment Relations
from the Perspective of Labor-Management Partnership

企业和谐劳动关系评价及其比较研究

基于雇佣合作伙伴关系的视角

左静 著 ■



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

企业和谐劳动关系评价及其比较研究：基于雇佣合作伙伴关系的视角/左静著. —北京：经济管理出版社，2019.1

ISBN 978 - 7 - 5096 - 6381 - 3

I. ①企… II. ①左… 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(2019)第 016839 号

组稿编辑：申桂萍

责任编辑：刘 宏

责任印制：黄章平

责任校对：陈 颖

出版发行：经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址：www. E - mp. com. cn

电 话：(010) 51915602

印 刷：北京玺诚印务有限公司

经 销：新华书店

开 本：720mm × 1000mm/16

印 张：12

字 数：180 千字

版 次：2019 年 1 月第 1 版 2019 年 1 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978 - 7 - 5096 - 6381 - 3

定 价：58.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部负责调换。

联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010) 68022974 邮编：100836

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景与意义	1
一、研究背景	1
二、研究意义	8
第二节 理论基础	10
一、一元论、多元论视角	10
二、角色理论和冲突理论	11
三、社会交换理论	12
四、平衡理论	13
五、心理契约理论	14
六、诱因—贡献模型	14
第三节 研究基本思路与研究设计	15
一、基本思路	15
二、资料收集与处理	15
三、研究设计	16
第二章 企业劳动关系评价综述	22
第一节 劳动关系相关研究	22



一、劳动关系现状	22
二、劳动关系治理情况	24
三、劳动关系已有研究	26
第二节 和谐劳动关系评价现状与问题	28
一、和谐劳动关系评价现状	28
二、和谐劳动关系评价问题	31
第三节 和谐劳动关系制度建设	32
一、劳动关系制度演变	32
二、和谐劳动关系制度建设现状	35
第三章 企业和谐劳动关系评价体系构建	42
第一节 和谐劳动关系构建现状	42
一、就业形势严峻	42
二、劳动标准不完善	43
三、劳动监察力度不够	43
四、雇佣双方力量不均等	43
五、劳动协调机制不完善	44
第二节 和谐劳动关系评价体系构建原则	44
第三节 雇佣合作伙伴关系实践	45
一、雇佣合作伙伴关系实践的内涵	45
二、雇佣合作伙伴关系实践的结构	47
三、雇佣合作伙伴关系实践的理论视角	48
第四节 雇佣合作伙伴关系实践评价模型构建	50
一、雇佣合作伙伴关系实践模型	50
二、描述性统计	53
三、评价指标体系结构检验	53
四、权重确定及指标计算方法	57

第五节 本指标体系特点	62
第四章 不同所有制企业和谐劳动关系比较及分析	65
第一节 不同所有制企业和谐劳动关系比较	65
一、数据描述	65
二、结果讨论	68
第二节 不同所有制企业和谐劳动关系建设分析	70
一、国有企业	70
二、中外合资企业	80
三、外商独资企业	89
四、私营企业	98
五、其他所有制企业	103
第五章 不同行业企业和谐劳动关系比较与分析	105
第一节 不同行业企业和谐劳动关系比较	105
一、数据分析	105
二、结果讨论	106
第二节 不同行业企业和谐劳动关系建设分析	109
一、高新技术企业	109
二、制造业	115
三、房地产行业	117
四、批发和零售业	120
五、建筑业	121
六、电力行业	122
七、热力行业	124
八、住宿和餐饮业	126



第六章 不同地区企业和谐劳动关系比较与分析	129
第一节 不同地区企业和谐劳动关系比较	129
一、数据分析	129
二、结果讨论	131
第二节 不同地区企业和谐劳动关系建设分析	132
一、黑龙江省	133
二、山东省	135
三、四川省	138
四、江苏省	142
五、广东省深圳市	145
六、天津市	148
七、湖南省	150
第七章 工会企业与非工会企业和谐劳动关系比较与分析	155
第一节 工会企业与非工会企业和谐劳动关系比较	155
一、数据分析	155
二、结果讨论	158
第二节 工会企业和谐劳动关系建设分析	159
一、提升工会在企业内部工作的贡献力	159
二、工会依法维护员工权益	162
三、工会工作模式创新	167
四、工会企业和谐劳动关系建设讨论	169
五、新时代促进工会更好发展的建议	175
参考文献	177
后 记	184

第一章 绪论

第一节 研究背景与意义

一、研究背景

2011 年至今，世界经济在经历金融危机之后，进入深度调整期。中国经济增速也放缓，呈现“三期叠加”的经济形态——增长速度进入换挡期，结构调整面临阵痛期，前期刺激政策进入消化期，即中国经济的“新常态”，也是中国经济的新机遇。这一阶段，经济发展方式的转变、产业结构调整成为经济政策的重点。这种调整在促进经济发展的同时，也带来了相应的劳动关系问题；尤其体现在劳动密集型企业的倒闭、搬迁，从而牵涉到劳动者权益，引发大量劳动争议，使劳动争议的研究成为这一阶段的热点^①。劳动争议的背后则是劳动关系矛盾，如果这一矛盾不能解决，将对社会的和谐稳定带来严重的影响。

^① 伍美云. 中国劳动关系研究的演变及其制度嵌入 [D]. 首都经济贸易大学, 2018: 156.



（一）劳资争议现象突出

2010 年，以富士康“十三连跳”、南海本田工人罢工为代表的工潮汹涌而至，表明了劳资矛盾恶化情况以及企事业单位的劳动争议现象仍然突出。《中国统计年鉴》（2017）指出，自 2010 年以来，劳动争议案件数不断增长，2014 年、2015 年、2016 年劳动争议案件受理数分别为 72 万件、81 万件、83 万件。如图 1-1 所示。

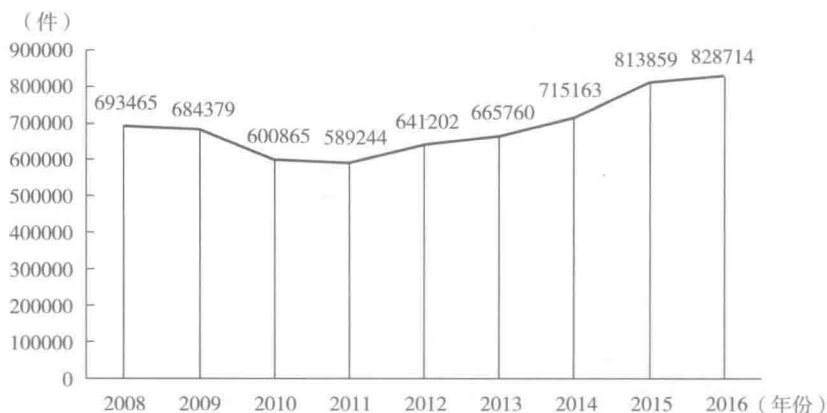


图 1-1 当期案件受理数

资料来源：中华人民共和国国家统计局，中国统计年鉴（2017）。北京：中国统计出版社，2017。

同时，劳动者申诉案件数从 2010 年起也呈不断增长态势，2014 年、2015 年、2016 年劳动争议案件受理数分别为 69 万件、78 万件、80 万件。如图 1-2 所示。其中采取仲裁裁决的案件数也同步增长，2016 年达到 37 万件。

对其劳动争议案件原因进行结构分析发现，劳动争议主要原因为劳动报酬问题，占 36%；其次为社会保险问题，占 30%；再次为解除、终止劳动合同问题，占 19%；最后为集体劳动争议，占 15%。如图 1-3 所示。由此可知，劳动报酬的合理性、企业对员工的劳动权益保障对劳动关系和谐的重要性。

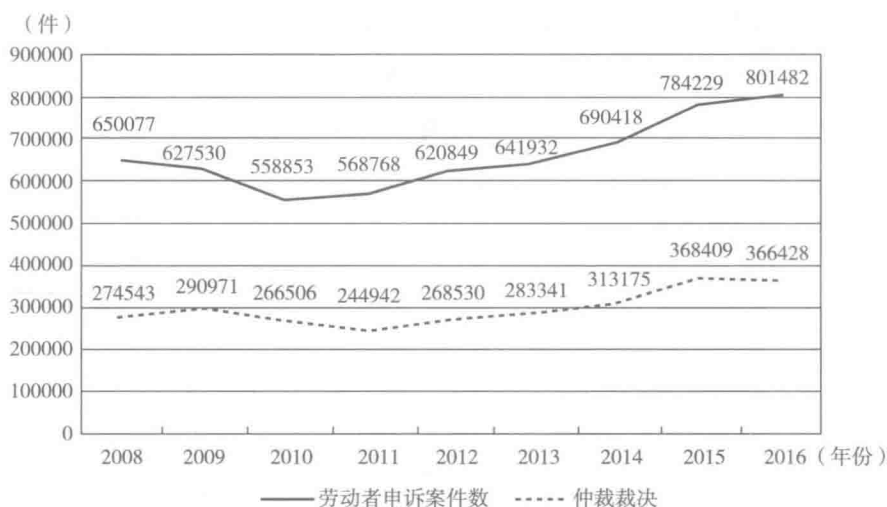


图 1-2 劳动者申诉案件数和仲裁裁决数量

资料来源：中华人民共和国国家统计局，中国统计年鉴（2017），北京：中国统计出版社，2017。

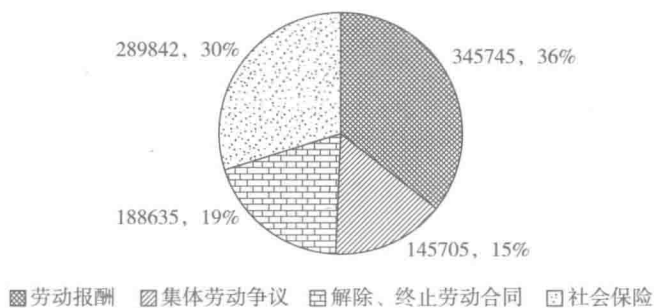


图 1-3 劳动争议案件构成情况

资料来源：中华人民共和国国家统计局，中国统计年鉴（2017），北京：中国统计出版社，2017。

通过以上分析发现，从数量上看，劳动关系矛盾明显增多，自 2010 年以来，劳动争议案件已经成为民事案件中增长最快、涉及范围最广、影响程度最深、社会关注最多的案件类型。劳动争议案件的大幅提升反映出我国劳动关系发展态势日趋严峻，因此，未来解决劳动关系矛盾会成为我们必须面对的难题。从形式上



看,一些劳动关系矛盾呈现尖锐化和群体化的发展趋势。一方面,劳动争议案件的主体多样化,从以农民工劳动争议案件为主发展为涉及企业高层管理人员、业务销售人员、行政管理人员等多主体的劳动争议案件;另一方面劳动争议原因也呈现多样化,除劳动报酬外,还存在社会保险、解除或终止劳动合同以及集体劳动争议等。劳动报酬则不仅仅是工资拖欠,还涉及最低工资、加班工资、扩大企业工资总额等复杂争议。从内容上看,劳动关系矛盾已经从劳动者合法权益无法得到保障转向合理诉求得不到满足。劳动关系矛盾频发,究其直接原因是劳动者合法权益没有得到保障。《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》、国务院批转《关于深化收入分配制度改革的若干意见》等劳动保障法律法规的出台使劳动者的合法权益虽然得到保障,但效果不够理想,由于法律法规落实不到位,仍然存在劳动者工资低于最低标准、工资拖欠和克扣等现象。此外,随着时代进步和经济的发展,人们生活水平提高,但劳动者的劳动条件改善程度和收入增长速度却没有实现与时代和企业同步发展,由此引发的不合理利益分配关系引起的劳动关系矛盾成为常态。

总之,面对劳动争议现象突出、劳动关系矛盾明显增多的现实,为进一步重视和加强构建和谐劳动关系,解决劳动关系矛盾中存在的突出问题,有必要对构建企业和谐劳动关系工作进行设计和维护。

(二) 工会作用日益加强

针对劳资争议现象突出问题,为使劳动者劳动合法权益得到有效保障,必须充分发挥我国工会作用,发挥工会组织在构建和谐劳动关系中的积极作用。工会作为劳动关系中劳动者一方利益的代表者和维护者,在推动构建和谐劳动关系中承担着重要责任。

中国的工会既是劳动者利益的集体代表者和维护者,又是劳动关系的协调者、中介者和调解者,具有双重性质。中国的工会其实既是一个“政治团体”,又是一个“职业团体”。作为“政治团体”,工会积极配合政府的工作,同时也是企业的利益共同体,是企业和职工之间的协调者,而且企业工会还分摊了部分的管理职能。作为“职业团体”,工会是劳工与资方进行谈判的工具,以提高劳

工的地位、维护劳工的利益为唯一要义。在党的领导下，中国工会致力于发展和谐劳动关系，在维护职工权益、促进社会公平方面发挥着重要作用，也因此劳动者心中，工会作用日益加强，地位逐渐上升。

《中国统计年鉴》指出，自 2003 年至今，工会基层组织数不断增加，2016 年工会基层组织数达到 282.5 万个；工会专职工作人数也同步增长，2016 年工会专职工作人数达到 113 万人。如图 1-4、图 1-5 所示。

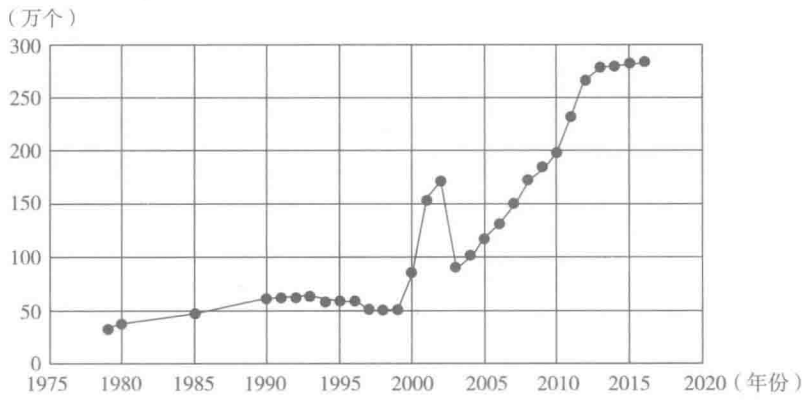


图 1-4 工会基层组织数

资料来源：中华人民共和国国家统计局．中国统计年鉴（2017）．北京：中国统计出版社，2017．

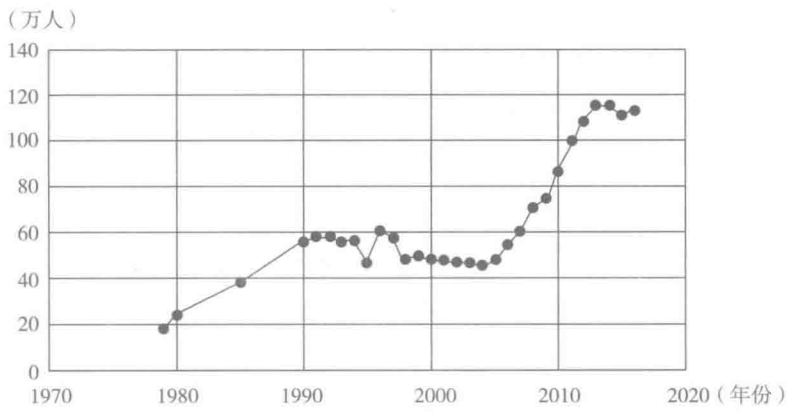


图 1-5 工会专职工作人数

资料来源：中华人民共和国国家统计局．中国统计年鉴（2017）．北京：中国统计出版社，2017．



由此可知,工会作用日益加强。一方面企业工会履行维护员工利益的职能,即企业工会通过其运作满足员工对工资增长、福利提升期望的实现程度加强;另一方面企业工会作为一个组织,在与企业、工会会员互动的过程中,所制定的实际目标,能够与企业 and 工会会员的目标相一致,加强企业和员工对工会的认可度。

如图 1-6 所示,全国已建工会组织的职工人数不断增长,2016 年全国已建工会组织职工人数达到 31428 万人;其中工会成员比例也在不断上升,2016 年工会成员比例达到 96%,如图 1-7 所示。

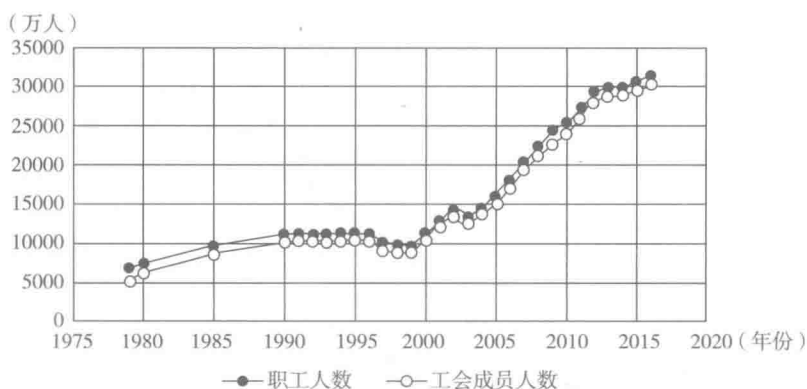


图 1-6 全国已建工会组织的基层单位人数

资料来源:中华人民共和国国家统计局.中国统计年鉴(2017).北京:中国统计出版社,2017.

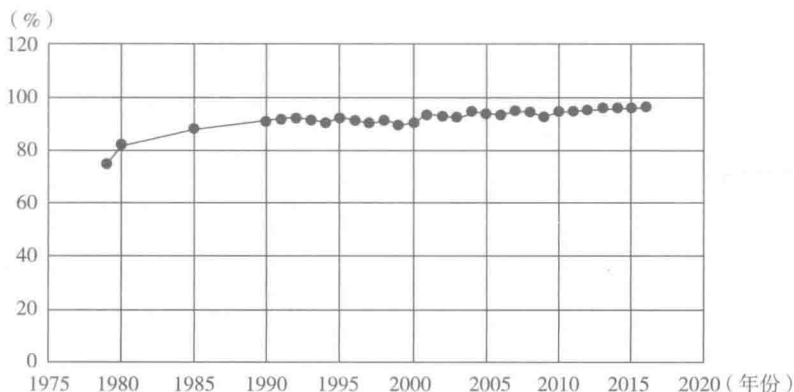


图 1-7 工会成员占职工人数比例

资料来源:中华人民共和国国家统计局.中国统计年鉴(2017).北京:中国统计出版社,2017.



由此可见,中国企业工会队伍日益庞大,在企业中的地位也逐渐提升,随着工会成员数量的增长,可以看出员工也越来越意识到工会的重要性。

(三) 构建企业和谐劳动关系的重要性

劳动关系形态包括冲突型劳动关系、对峙型劳动关系、协调型劳动关系和合作型劳动关系四种,其演变过程伴随着社会生产方式、雇佣双方力量对比以及政治和法律的发展而变化。不同所有制、不同行业、不同地区的企业劳动关系可能产生不同的关系目标形态。目前,我国企业总体现实状况决定了现阶段雇佣双方总体上处于非合作博弈状态,由于雇佣双方没有建立充分的信任关系,以及双方信息的不对称,由此而引发的机会主义行为会导致雇佣双方在利益实现过程中两败俱伤。因此要充分认识构建企业和谐劳动关系的重要性和紧迫性。

构建和谐劳动关系是建设社会主义和谐社会的重要基础。社会和谐是中国特色社会主义的本质属性,构建社会主义和谐社会就是要确保各种社会关系和谐,即劳动关系也是和谐稳定的。所以,和谐劳动关系是和谐社会的具体体现和根本保证。构建和谐劳动关系,既要维护劳动者的权益,实现雇佣双方利益关系达到平衡;又要以人为本,尊重和关心劳动者,充分调动其积极性,发挥劳动者最大价值,只有这样才有利于打造雇佣双方利益共同体、命运共同体、事业共同体。

构建和谐劳动关系是保持市场经济正常运行的内在要求。目前国家提倡经济发展更多依赖国内消费需求拉动,避免依赖出口的外部风险。扩大内需的途径之一就是增强居民购买力,其中工资收入是政策可调节的一部分,表现之一则是各地争相提高最低工资标准。如何使初次分配和再分配都处理好效率和公平的关系,让再分配更加注重公平,成为目前重要的议题。由于经济增速趋缓,人工和原料成本增加,可能造成一部分企业发生拖欠工资、厂址搬迁和工厂倒闭的现象,会带来劳动关系的紧张,从而牵扯到劳动者权益,引起雇佣双方的劳资争议。面对这种状况,我们只有及时妥善处理劳动关系矛盾,发展市场经济,健全企业法人治理结构,确保生产者和经营者、劳动者和建设者和谐相处,互利共赢,才能为实现社会公平保持稳定提供可靠的保证,为保持市场经济正常运行奠定稳定基础。

构建和谐劳动关系是解决劳动关系领域突出问题的迫切需要。涂永前



(2018) 分析当前劳动法治领域所存在的问题,指出目前劳动争议不仅数量多而且更加集中于制造业、建筑业、采矿业等传统的劳动密集型产业,这些产业多数是当前发展不景气、处于调控转型期的行业。行业不景气导致企业整体压力大、生产经营困难,进而导致劳动矛盾激烈、调解难度大。当前我国经济发展已进入新常态,企业用工成本明显上升,在经济发达的地方,如长三角、珠三角及福建部分地区,民工荒的出现导致部分企业从经济欠发达地区非法输入劳务来降低用工成本,导致农民工群体劳动权益保障仍显不足;同时还存在用人单位在用工管理法律风险防范方面意识不强、对新经济新业态下出现的自雇佣劳动者群体或者说灵活就业人员群体缺乏关注和回应等问题。^① 面临如此复杂的劳动关系问题,需要在构建和谐劳动关系过程中逐步加以解决,因此构建和谐劳动关系的过程就是化解劳动纠纷和矛盾的过程。

二、研究意义

为了顺利实现构建和谐劳动关系进而实现社会主义和谐社会的宏伟目标,有必要对企业和谐劳动关系进行评价和比较,提出一套和谐劳动关系的评价标准,让雇佣双方了解构建和谐劳动关系的进程和优点。因此,本书具有重要的理论意义和实践意义。

(一) 理论意义

本书基于雇佣合作伙伴关系视角进行企业和谐劳动关系评价与构建,有助于丰富和发展劳动关系理论。

1. 在理论上完善原有和谐劳动关系评价指标体系

本书结合中国实际国情,兼顾中国工会的双重身份,以雇佣合作伙伴关系为视角,设计出一套较为科学、合理的企业和谐劳动关系评价体系。该评价指标体系简洁实用,可操作性强,方便不同地区、不同所有制、不同行业和谐劳动关系

^① 涂永前,新时代中国特色社会主义和谐劳动关系构建研究:现状、问题与对策[J]. 社会科学家,2018(1):119-125.



比较研究,涵盖劳动者参与管理、权益保障、就业保障、职业沟通与发展等,较全面地反映企业和谐劳动关系。

2. 丰富和充实企业和谐劳动关系综合评价理论

在综合评价方面,本书运用因子分析方差贡献率法,能够较为准确、客观地比较各地区、各行业等和谐劳动关系建设程度和效果;同时,充实企业和谐劳动关系评价理论,使企业和谐劳动关系评价体系更符合社会发展的要求。

3. 通过实证研究,有利于调动员工积极性,为促进企业、工会和员工和谐劳动关系构建提供理论支持

本书在实践上用具体指标和数据对和谐社会加以评价和分析,给人们以定量的感受和切实体验;对和谐劳动关系构建所需的理论基础、劳动关系主体的合作行为以及所需的合作机制等进行深入研究,为企业合作型劳动关系的构建提供充分的理论支撑,从而激发员工积极性,促使企业、工会和员工培养共享共建意识,为建设和谐劳动关系做出更多贡献。

(二) 实践意义

1. 研究企业和谐劳动关系的构建,是实现社会和谐的迫切需要,有利于经济持续健康发展

劳动关系和谐是实现社会和谐的基石。2015年4月,中共中央和国务院发布《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》,就新形势下构建和谐劳动关系,推动科学发展和促进社会和谐做出了总体部署。在此背景下,以雇佣合作伙伴关系为视角对企业劳动关系问题进行研究,正契合了我国经济社会发展的目标和要求,有利于化解雇佣双方的矛盾和冲突,实现社会和谐,也有利于推动我国经济发展方式的转变。本文通过研究如何构建和谐劳动关系,有利于充分调动企业和职工的积极性,激发创造活力,从而为经济持续健康发展奠定坚实基础。

2. 为企业立足于激烈的市场竞争并实现可持续发展提供支撑与导向

首先,构建和谐劳动关系有利于深化企业改革发展及经济结构调整。随着企业的深化改革与市场化体制的深入,企业间的竞争也愈加激烈,在这种环境下,构建一个和谐的劳动关系显得非常重要。其次,通过构建和谐的劳动关系,使劳



动力市场保持良好的运行,也是建立健全市场就业机制的必然要求。在我国国有企业的发展当中常涉及大量人员,竞争的激烈性往往会造成劳动力市场紊乱。为使劳动力市场保持有序运行,实现企业与员工就业的规范化,和谐的劳动关系更加必不可少。最后,构建和谐的劳动关系有利于维护员工及社会稳定。在实际工作中,企业是否能真正考虑到员工的切身利益与诉求,是企业能否长期发展的关键。通过构建和谐劳动关系评价体系,充分利用好和谐的劳动关系,来积极预防和化解企业与劳动者之间产生的矛盾,才能够使企业的内部关系愈加和谐稳定,从而促进企业的生产与经营,真正实现双丰收。

3. 通过定性和定量研究,有利于为构建企业和谐劳动关系提出政策建议

本书围绕雇佣合作伙伴关系,通过因子分析方差贡献率法构建和谐劳动关系,可以为企业提供有关构建和谐劳动关系的政策建议;对企业劳动关系问题进行研究,有利于雇佣双方利益的相互平衡,对双方合作过程中可能发生的道德风险进行有效规制,以便企业采取正确的措施,为实现和谐劳动关系提出具有实际应用价值的建议。

第二节 理论基础

一、一元论、多元论视角

雇佣合作伙伴关系有利于缓解劳资双方的矛盾和分歧,但是在实现劳资互利共赢时的路径等方面没有形成一致意见。目前对雇佣合作伙伴关系的研究主要存在三种理论视角——一元论、多元论和混合视角。

一元论视角认为雇佣双方是不存在根本矛盾的,其利益本质上是一致的,雇佣双方是伙伴式的关系,冲突是组织内部冲突,可以通过组织科学的管理策略和方法来解决和平衡劳资双方的诸多问题。一元论视角起源于20世纪初的古典管