

文章编号: 1005-0523(2008)06-0093-06

江西民营企业劳动关系评价指标体系设计

万 华, 卢庆辉

(华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 随着民营经济迅速发展, 民营企业劳动关系双方矛盾日益突出. 江西民营经济已成为江西经济发展中最主要的力量之一. 因此, 研究民营企业劳动关系评价指标体系对于建设和谐民企劳动关系、构建和谐社会具有重大的现实意义. 在通过大量调查的基础上, 建立评价指标体系, 并运用层次分析等方法, 确定江西民营企业劳动关系和谐度评价指标体系的权重.

关键词: 劳动关系; 评价指标; 权重

中图分类号: F246

文献标识码: A

劳动关系作为人类社会最基本、最重要的社会关系之一, 是生产力发展水平和社会进步的主要表现形式. 近年来, 江西民营经济取得了跨越式发展, 与此同时民营企业劳动关系双方矛盾也日渐突出. 构建和维护民营企业劳动关系的和谐与稳定, 是构建社会主义和谐社会的基础工作之一. 然而, 由于各地民营经济发展不同, 究竟怎样的劳动关系是和谐的, 在江西用什么标准来评价民营企业劳动关系, 是我们首先要解决的关键问题.

1 指标设计原则

在分析相关文献的基础上^[1], 依据指标体系特性要求, 要使企业劳动关系评价指标体系不仅全面、科学、系统地反映企业劳动关系的现状, 而且具有较强的可操作性, 在设计评价指标体系时必须遵循如下几个原则:

(1) 系统性与代表性原则

企业劳动关系评价指标体系应该是全面、系统的, 但评价指标不宜过于复杂, 过于复杂则会加大评估难度, 甚至导致评估过程失败. 要从众多影响劳动关系的因素中, 按照一定准则选取与劳动关系相关程度最高的, 对劳动关系影响程度最大的关键因素作为评价指标, 即评价指标要具有代表性.

(2) 科学性与普适性原则

首先要考虑指标选择的科学性, 每一个评价指标都要有明确的含义和科学解释, 其次, 要注意指标权重计算的科学性. 同时选取的指标应能够适用于不同的行业与企业, 具有普遍性, 这样得出的结果才具有可比性, 才能够客观地反映出企业劳动关系所处的水平.

(3) 定量与定性相结合的原则

由于反映企业劳动关系的指标形式各异, 有的易于量化, 有的则难于量化, 因此, 在设计评价指标体系时, 既要注重定量指标, 也要重视定性指标. 只有将定量评价与定性评价相结合, 才能得到全面、科学的评价结果.

(4) 可操作性原则

收稿日期: 2008-10-22

基金项目: 江西省高校人文 2007 课题项目(GL0722)

作者简介: 万 华(1965-), 男, 江西南昌人, 副教授, 研究方向为人力资源管理.

建立劳动关系评价指标体系的目的是将其应用于民营企业劳动关系评估的实践,因此,选取的指标在实际应用中应该能够较为简便地进行数据获取、收集和整理,具有可行性,如果可操作性过差,则失去了建立评价指标体系的价值基础,使其变得没有意义。

(5) 有效性原则

民营企业劳动关系评价的目的在于衡量企业劳动关系状态和水平,反映企业劳动关系存在的问题,以便有针对性地采取措施,提高企业劳动关系的和谐,更好地为实现企业经济战略目标服务,这就要求整个指标体系能够客观公正,能够定量地反映企业劳动关系的现状,确实将不同的劳动关系作出区分。

2 江西民营企业劳动关系和谐度概念模型的构建

民营企业劳动关系状况是内外部各个影响因素共同作用的结果,内外因素相互联系、相互影响、相互作用,共同决定了劳动关系的形式。民营企业劳动关系的内部影响因素主要指民营企业中相互作用、相互影响劳动关系双方主体因素,具体表现在劳动收入、劳动环境、社会保障、管理方式等方面。通过深入考察直接作用于劳动关系双方主体企业内部影响因素,有利于我们更加有针对性地设计出科学合理的评价指标体系,因为在不同地点、不同时间,劳动者对这些影响因素的关注度不同,那么对劳动关系的评价的着眼点也应该不同。鉴于此,笔者在分析黄攸立^[2]、贺秋硕^[3]等作者相关文献研究的基础上,编制了江西民营企业劳动关系影响因素重要性调查问卷,在江西境内就劳动者对企业内劳动关系影响因素的重视程度进行了调查,共发放问卷 350 份,回收 336 份,其中有效问卷 327 份,有效率为 97.3%,通过对 327 个有效调查进行分析,结果如表 1 所示。

表 1 民营企业劳动关系影响因素
受重视程度表(N=327 份)

序号	影响因素	受重视程度
1	劳动收入	96.0%
2	社会保障	95.3%
3	劳动合同	94.5%
4	企业盈利现状及发展前景	93.5%
5	劳动安全保护	91.7%
6	管理者管理方式	83.5%
7	劳动条件	82.3%
8	企业文化	80.1%
9	培训与职业生涯规划	79.8%
10	劳动争议协调	77.9%
11	员工参与	77.1%
12	集体协商	70.6%
13	工会	61.8%
14	工作的内容与工作方式	56.9%
15	企业执行政府政策情况	53.2%

通过对统计结果的观察,我们可以发现传统的劳动关系影响因素如劳动收入、劳动合同、社会保障、劳动安全保护等,仍然受到各个人群一致的广泛关注。这说明,在江西省民营企业劳动关系评价过程中,我们对这些影响因素依然要给与优先考虑,它们构成了劳动关系评价体系的主体部分。同时,人们越来越重视企业的经营现状及发展前景,在竞争日益激烈的今天,人们越发意识到一个企业经营发展的好坏,决定了各个利益相关群体的共同利益的多少,这也有利于企业通过建立共同愿景,进而与员工建立命运共同体来促进劳动关系的和谐。其次,人们开始共同关注管理方式与企业文化等软环境的影响因素。在雇主占支配地位民营企业劳动关系中,其管理方式是否被员工所接受,对劳动关系无疑起着重大的影响作用,而通过塑造为员工广泛接受的企业文化,也可以有效调节劳动关系。工会是众多因素中人们给与关注比较少的,人们在对工会作用的认识上存在比较大的分歧。通过交叉分组统计分析发现,对于“工会”这一影响因素,不同工作单位的调查者对其认识不同,国有企业、政府机关以及学校/科研单位的调查者对其重要性给予了充分的肯定,而在民营企业中,其重要性并未得到人们的认可,这和民营企业向来不重视工会的状况有关。然而,随着改革开放的进一步深入,民营企业的发展实践却提出了建立工会的要求,特别是在一些民营企业发展较好的地区更是这样。比如在深圳,停工、罢工等突发性事件多发生在没有建立工会的民营企业中。因此,本文认为工会仍然是一个非常重要的影响因素,是民营企业劳动关系评价体系中的一个重要组成部分。

结合江西民营企业劳动关系影响因素调查结果,本文认为江西民营企业劳动关系和谐度主要是在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、企业管理层与文化等方面综合体现。这些方面对企业劳动关系和谐度的贡献,以及他们之间的相互关系不是明确的数量关系。因此,企业劳动关系的和

谐度与其影响因素之间的关系可以用下面函数表示:

$$H = f(P, E, D, M)$$

其中 H 表示企业劳动关系的谐度, P 表示劳动合同及工资状况, E 表示劳动环境及受保护程度, D 表示劳动争议与民主权益, M 表示企业管理层及文化状况。

3 评价指标体系设计

3.1 评价指标初设

企业劳动关系评价指标的选择过程应当依照评价指标设立原则,根据企业劳动关系内涵来进行^[4]。企业劳动关系内涵可以从动态和静态两个方面来把握。从动态角度看,企业劳动关系是雇主(管理方)与劳动者在工作场所相互作用,主要表现为劳动关系冲突与合作管理;从静态角度看,企业劳动关系则是企业劳动关系运行和管理的结果,不仅体现在劳动者的权益保障,而且间接体现在企业绩效表现上。根据前文所构建的概念模型和民营企业劳动关系影响因素受重视程度调查表,本文初步建立了包含 36 个三级指标构成的劳动关系评价体系见表 2。

表 2 民营企业劳动关系评价初设指标集

目标层	一级指标	二级指标	三级指标
江西民营企业劳动关系	劳动合同及工资状况	劳动合同	劳动合同签约率、合同签订方式、合同期限、集体合同签订情况、劳动合同纠纷发生情况
		工资状况	与行业工资相比较状况、工资水平满意度、工资发放情况(是否及时)、工资分配情况(是否合理)、最低工资覆盖率、加班工资支付情况、工资随企业利润增长情况
	劳动环境及受保护程度	劳动环境	劳动时间与强度、工作环境满意度、劳动安全卫生保护措施、重大伤亡事故发生情况、女职工和未成年工的特殊保护情况
		社会保障	养老保险参保率、失业保险参保率、医疗保险参保率、住房公积金缴纳情况、工伤保险参保率、女职工生育保险参保率、参加其他商业保险的情况
	劳动争议与民主权益	劳动争议	劳动争议数量情况、劳动争议调解组织设立及作用发挥情况、受处分员工比率
		工会与民主参与	工会组织设立情况(有或无)、工会专职干部配备情况、工会维权活动效果、共同协商的情况、员工建议的表达权及回应情况
	企业管理层与文化	管理方式与关心员工	管理方式的员工满意度、管理层对员工成长的关心
		企业文化	员工对企业文化的认同度、员工文化活动情况

3.2 评价指标的实证筛选

前述民营企业劳动关系评价初始指标集是依据企业劳动关系内涵和参照现有研究结果确定的,不可避免的带有主观成分。本文通过评价指标的隶属度分析和相关性分析对初始指标集进行实证筛选,增强指标的科学性、合理性与实用性。

(1) 评价指标的专家筛选

在指标初设过程中,为了保证评价指标的全面性、系统性,本文尽可能将各种指标都收入在指标体系内。因此,初设指标不可避免存在这样一种问题:可能收录了一些与江西民营企业发展现实不符,重要性很低的指标。通过专家筛选,进行隶属度分析可以达到剔除与评价目标不相关,重要性很低的指标,在简化指标体系的同时提高了其科学性与合理性。

隶属度这个概念来自模糊数学。模糊数学认为,社会经济生活中存在着大量模糊现象,其概念的外延不是很清楚,无法用经典集合论来描述。某个元素对于某个集合(概念)来说,只能说其在多大程度上属于而不能说是否属于,某元素属于某个集合的程度称之为隶属度^[5]。民营企业劳动关系状况无疑也是一个模糊概念。因此,可以把民营企业劳动关系评价指标体系 $\{X\}$ 视为一个模糊集合,把每个指标视为一个元素,对每个指标进行隶属度分析。假设在第 i 个评价指标 X_i 上,专家选择总次数为 M_i ,即总共有 M_i 位专家认为 X_i 是重

要的,应予以保留的评价指标,那么该评价指标的隶属度为: $R_i = M_i/N$, 其中 N 为被调查专家总数. 如果 R_i 值很大,表明该指标在很大程度上属于模糊集合,即评价指标在评价体系中很重要,有必要保留它作为一个正式评价指标;反之,该评价指标则有必要予以删除,一般来说,小于 0.2 就要将其删除.

本文选择民营企业人力资源管理者以及人力资源领域的高校教师作为专家进行调查. 第一类人员具有一定的劳动关系管理专业知识和丰富的劳动关系管理经验,对于如何评价企业劳动关系以及如何建立和谐的企业劳动关系都具有独特的见解,第二类人员有着丰富的劳动关系专业知识,他们活跃在人力资源管理研究的前沿,对于和谐劳动关系有着深刻的理解与研究. 笔者把初设的评价指标制成调查问卷,通过面访、Email 等方式发放问卷,共发送 30 份,要求他们根据自身的专业知识和经验,从 36 项指标中选择自己认为最重要的评价指标. 本次调查共回收问卷 26 份,其中有效问卷 26 份,回收率和有效率分别达到了 86.7% 和 100%.

运用 Excel 软件对 26 份有效问卷的统计,我们计算出了每个指标的隶属度,其中,隶属度小于 0.2 的指标有 6 个,予以删除. 剔除指标结果统计见表 3.

表 3 隶属度分析删除指标情况

序号	指 标	隶属度
1	集体合同签订情况	0.1538
2	最低工资覆盖率	0.1923
3	重大伤亡事故发生情况	0.1538
4	参加其他商业保险的情况	0.1154
5	受处分员工比率	0.0769
6	工会专职干部配备情况	0.0385

另外,统计结果显示指标“合同期限”的隶属度为 0.346 2,虽然大于阈值 0.2,但其隶属度与其他指标相对来说显得很小. 因此,笔者就此问题对有关专家进行了回访. 大多数专家认为“合同期限”原本是针对企业用工短期化而设定的指标,签订合同时间越长,分数越高. 现在,由于《劳动合同法》的实施,企业为了规避劳动合同法中关于签订无固定期限劳动合同的规定,存在提高合同期限的现象. 换句话说,目前企业有提高劳动合同期限的“动力”,所以此指标在劳动关系评价过程中不好衡量. 根据专家意见,本文删除了“合同期限”这一指标. 对于“工会专职干部配备情况”,多数专家的意见是将其并入“工会组织设立情况”,用“工会组织设立情况”涵盖原来设定两个指标的内容,其含义为指企业是否建立、健全工会组织与工会组织机构.

经过专家筛选,三级指标集还剩下 29 个指标,构成了企业劳动关系评价的第二轮指标体系.

(2) 评价指标的相关性分析

经过专家筛选后,第二轮评价体系的科学性和合理性仍然难以得到有效保证,其存在的主要问题表现在:评价指标数量偏多,评价指标之间的可能存在相关性强的问题. 指标之间的相关性过大会导致评价对象信息的重复使用,不但增加了评价的复杂性,也降低了评价指标体系的科学性. 因此,有必要选择民企员工进行试测,删除相关较高评价指标,以简化民营企业劳动关系的评价体系,使其更加科学合理.

依据第二轮评价指标设计调查问卷,量表采用 Likert - Type Scale 五点量表计分法. 1 分者表示评价最低,5 分者表示评价最高. 在南昌高新区、经济技术开发区几家民营企业中发放问卷进行试测,被调查者均为民营企业劳动者. 此次试测共发放问卷 110 份,回收 98 份,其中有效问卷 92 份,回收率和有效率分别为 89.1% 与 93.9%.

运用 SPSS 11.5 统计软件对各指标变量进行相关分析,由于所获得的数据属于定序数据,这里采用 Kendall 系数,得到相关系数矩阵. 以 0.6 为临界值,在相关系数大于 0.6 的指标中,根据研究需要删除其中一项. 在相关系数矩阵中共有 2 对评价指标相关性大于临界值,删除其中一项指标,结果见表 4 所示.

表 4 相关性分析删除指标情况

序号	保留指标	删除指标	相关系数
1	劳动争议数量情况	劳动合同纠纷发生情况	0.604
2	工资水平满意度	与行业工资相比较状况	0.713

经过专家筛选和指标相关性分析后,既保证了整个指标体系全面系统的特性,又突出了指标的代表性,最终确定的指标体系如表 5 所示,该指标体系基本上能够达到科学合理的水平.

3.3 评价指标权重计算

在建立评价指标体系后,各指标间的隶属关系就被确定了. 但各层级指标的相对重要性尚未明确,只有对各级指标赋予一定的权重,才能真正发挥指标体系的作用.

(1) 指标权重的测算方法

本文采用目前比较通用的权重测算方法——层次分析法来测算指标权重。层次分析法(AHP)是运用多因素分级处理来确定因素权重的定性和定量分析相结合的决策方法。这种方法的特点是在对复杂的决策问题的本质、影响因素及其内在关系等进行深入分析的基础上,利用较少的定量信息使决策的思维过程数学化,从而为多目标、多准则或无结构特性的复杂决策问题提供简便的决策方法,它改变了以往最优化技术只能处理定量分析问题的传统观念,为非定量事件进行定量分析提供了一种简便的方法^[8]。

(2) 数据汇总方法选择

在运用层次分析法进行权数计算时,由于评判者并不是一个人,而是由若干人组成的专家团。这时就涉及到了群组判断的问题,也就是如何将个人判断数据整合为总体评判数据。权数算术平均法是迄今为止被运用得最为普遍的一种层次分析法群组决策分析方法。首先,由评判人员分别对各要素进行评分,然后分别根据判断矩阵计算出各要素权数以及一致性程度。凡是经过一致性检验的判断矩阵为有效评判,否则为无效评判,需要进行修改或删除。最后对这些由不同评判人员评出的有效判断的权数取算术平均。此方法最大优点是可以对各位专家的评判结果分别进行检验,对于不符合逻辑一致性的判断矩阵能及时进行修改或删除,从而能够有效地保证总体综合分析的置信度和可靠性。从理论上讲,其综合手段不会破坏各判断矩阵的相容性。

(3) 权重的计算与合成

劳动关系评价指标权数调查属于对专家的小范围调查,因此,调查所选取的样本要求其具备公正、正直,责任心强,具有一定的工作经验,有较好的判断能力等条件。问卷调查工作采用现场调查与访谈、电子邮件和传真的方式进行,并保证双方及时有效的沟通。这样,可以有效的保证了被调查者全面、正确的理解指标的含义,掌握指标相对重要性的比较方法,进而提升了指标比较结果的准确性。本次调查共发出问卷45份,收回40份。由于回收的问卷中,有些问卷存在着关键数据漏填、数据逻辑关系错误等明显填写质量不高的情况。由于这些问卷的数据质量存在明显问题,因此作为无效问卷予以剔除。最终,有效问卷共计33份,有效率为82.5%。

根据层次分析法原理,运用层次分析程序计算权重并进行一致性检验,有效问卷的矩阵均通过了一致性检验。为了获得最终成果,还得进行权重合成计算。计算方法比较简单:用一级指标下的各二级指标权重乘以一级指标权重,即得各二级指标的最终权重值,二级指标下各三级指标权重乘以二级指标最终权重值,即得各三级指标的最终权重值。权重计算结果如下表5所示:

表5 民营企业劳动关系和谐评价指标体系

一级指标	权重	二级指标	权重	附属权重	三级指标	权重	附属权重
劳动合同及工资状况	0.399	劳动合同	0.365	0.146	劳动合同签约率	0.575	0.084
					合同签订方式	0.425	0.062
					工资水平满意度	0.284	0.072
					工资发放情况	0.246	0.062
					工资分配情况	0.149	0.038
		工资状况	0.635	0.253	加班工资支付情况	0.206	0.052
					工资随企业利润增长情况	0.115	0.029
					劳动时间与强度	0.337	0.040
					工作环境满意度	0.218	0.026
					劳动安全卫生保护情况	0.216	0.026
劳动环境及受保护程度	0.253	劳动环境	0.470	0.119	女职工和未成年工特殊保护情况	0.229	0.027
					养老保险参保率	0.284	0.038
					失业保险参保率	0.115	0.015
					医疗保险参保率	0.214	0.029
		社会保障	0.530	0.134	公积金缴纳状况	0.169	0.023
					工伤保险参保率	0.133	0.018
					女职工生育保险参保率	0.085	0.011

一级指标	权重	二级指标	权重	附属权重	三级指标	权重	附属权重
劳动争议与民主权益	0.171	劳动争议	0.514	0.088	劳动争议数量情况	0.555	0.049
					劳动争议调解组织设立及其作用情况	0.445	0.039
		工会与民主参与	0.486	0.083	工会组织设立情况	0.19	0.016
					工会维权活动效果	0.325	0.027
					共同协商的情况	0.246	0.020
企业管理层及文化	0.177	管理方式与关心员工	0.630	0.112	员工建议的表达权及回应情况	0.239	0.02
					管理方式的员工满意度	0.553	0.062
		企业文化	0.370	0.065	管理层对员工成长的关心	0.447	0.05
					员工对企业文化的认同度	0.613	0.04
					员工文化活动情况	0.387	0.025

建立民营企业劳动关系评价指标体系的最终目的在于通过对江西全省、各级市或单个民营企业劳动关系状况进行评估,发现民营企业劳动关系运行中存在的问题,从而为建设和谐的民营企业劳动关系提供决策支持。

参考文献:

- [1] 赵海霞. 企业劳动关系和谐度评价指标体系设计 [J]. 中国人力资源开发, 2007, (8): 85-88.
- [2] 黄攸立, 吴功德. 从理论和实证的视角构建企业劳动关系评价指标体系 [J]. 中国人力资源开发, 2006, (8): 90-94.
- [3] 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, (1): 14-18.
- [4] 姜颖, 王向前, 张冬梅. 构建和谐劳动关系指标体系初探 [J]. 中国劳动, 2006, (9): 29-31.
- [5] 陈水利, 李敬功, 王向公. 模糊集理论及其应用 [M]. 科学出版社, 2005. 2-3.
- [6] 王莲芬, 许树柏. 层次分析法引论 [M]. 中国人民大学出版社, 1990. 15-16.

A Design of Labor Relations Evaluation System of Jiangxi Private Enterprises

WAN Hua, LU Qing_hui

(School of Economics and Management, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: With the rapid development of private economy, the contradictions between the two sides of labor relations of private enterprise have become increasingly conspicuous. Private economy has become one of the most important powers in the development of Jiangxi Province. As a result, study on labor relations evaluation indicators system for private enterprises is of great practical significance to build harmonious labor relations, as well as a harmonious society. On the basis of a large number of investigations, this paper establishes the evaluation indicators system and ascertains the weights of evaluation indicators system of Jiangxi private enterprises' labor relations with the application of AHP.

Key words: labor relations; evaluation index; weight

(责任编辑: 王全金)