

伙伴关系视角下的和谐劳动关系 评价指标体系构建*

——以建立工会的企业为例

左 静¹ 王德才² 冯俊文¹

(1. 南京理工大学经济管理学院, 江苏 南京 210094;
2. 西南政法大学商学院, 西南政法大学中国法治企业研究院, 重庆 401120)

内容提要: 本文基于伙伴关系视角构建新时代中国和谐劳动关系评价体系, 提出包括员工参与、工作激励、沟通与发展和雇佣保障四个一级指标, 直接参与、工会参与、工作柔性、绩效反馈、薪酬设计、利益分享、员工发展、沟通平台和权益保障等 10 个二级指标, 29 个三级指标的和谐劳动关系评价指标体系。本文运用因子分析方差贡献率确定一级指标、二级指标和三级指标的权重。通过对建立了工会的 328 家企业 2396 名员工样本进行验证, 结果发现, 企业和谐劳动关系指数整体得分较高。对不同地区、所有制和行业比较分析发现, 天津地区的和谐劳动关系得分显著高于深圳, 但主要体现在员工参与指数、沟通与发展指数和雇佣保障指数三个方面, 不同行业间的和谐劳动关系指数并没有显著差异, 国有企业和中外合资企业的和谐劳动关系指数较高。研究表明, 该指标体系能客观反映企业和谐劳动关系建设现状, 为新时代企业构建与提升和谐劳动关系的管理能力提供了参考。

关键词: 伙伴关系 和谐劳动关系 指标体系

中图分类号: C939; C973 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002—5766(2018)04—0005—15

一、引言

构建和谐劳动关系, 是确保国家经济平稳发展的重要保障。近年来, 我国劳资冲突进入多发时期, 其形式更加复杂化、多样化和动态化。《中华人民共和国劳动合同法》实施后, 企业原有利益平衡被打破, 如何建立兼顾劳方和资方同时符合社会利益的雇佣关系, 充分保障劳动者权益将成为企业利润最大化下的硬性约束。在管理实践中落实利益相关者契约, 建立和谐劳资关系不仅是社会和谐的前提, 更是保证企业应对劳资冲突, 平稳快速发展的有效途径。

理论界对和谐劳动关系的研究已有初步探索, 从不同角度发表了大量研究成果。卢福财(2006)^[1]基于和谐劳动关系的人力资源管理体系构建进行了探索; 田松青(2008)^[2]研究了和谐劳动关系构建与收入分配“二元化”之间的关系; 王晓光(2007)^[3]分析了企业薪酬现状对和谐劳动关系构

收稿日期: 2018-01-04

* 基金项目: 国家社会科学基金一般项目“伙伴关系视角下的企业和谐劳动关系构建和作用机制研究”(15BGL102); 重庆市博士后科研项目特别资助“中国情境下双组织承诺的维度结构及影响效应研究”(Xm2017120)。

作者简介: 左静(1976-), 女, 重庆人, 副研究员, 博士研究生, 研究领域是人力资源管理、高等教育管理, 电子邮箱: 106607090@qq.com; 王德才(1979-), 男(土家族), 湖北利川人, 讲师, 管理学博士, 研究领域是人力资源管理、劳动关系管理, 电子邮箱: wangdecai@swupl.edu.cn; 冯俊文(1960-), 男, 山西太原人, 教授, 博士生导师, 研究领域是人力资源管理、项目管理, 电子邮箱: jwffeng@jlonline.com。

建的影响;吕景春(2006)^[4]从福利经济学角度分析劳动关系和谐的帕累托最优标准,探讨了和谐劳动关系的一般性制度安排;毛勒堂(2007)^[5]指出,劳动正义是发展和谐劳动关系不可或缺的理论诉求。然而,对企业和谐劳动关系的评价研究,起步相对要晚得多。总体上看,对企业和谐劳动关系的评价主要从两方面展开:一是政府主导,提出和谐劳动关系的评价指导方向,各地区根据指导意见提出具体评价指标。比如,2011年,浙江省提出政府部门工作、企业劳动关系和劳动者满意度三个方面的劳动关系和谐指数评价体系。深圳市2017年发布《盐田区和谐劳动关系评价指标体系》,从劳动关系状态、劳动管理服务效能、劳动关系环境和满意度四个维度测量企业劳动关系和谐度;二是学理方面的研究,学者根据不同研究需求,提出和谐劳动关系的评价指标,其特点是评价目标明确,可操作性强,更便于深入的理论分析。

本文从伙伴关系视角评价企业劳动关系和谐度,相比主观赋权评估法的层次分析法和德尔菲法,采用更加客观的因子分析法(袁凌和魏佳琪,2011)^[6],根据不同因子的贡献率,分层确定各个指标的权重,并且通过大样本对不同所有制、不同地区和不同行业的工会企业进行较全面的评价。我国企业工会更多是政府主导的自上而下的构建,存在形式化、数字化、雇主倾向等问题(常凯,2013)^[7],然而,市场无法有效平衡劳资关系时,工会的博弈行为就成为平衡劳动关系的必要因素(许晓军,2011)^[8]。更重要的是,《工会法》《劳动争议调解仲裁法》等建立了以工会为重要参与主体的法律规范,《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》的出台,从不同层面对企业建立和谐劳动关系进行指导。习近平(2017)^[9]在中国共产党第十九次全国代表大会上也明确提出,要完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系。从企业管理实践来看,企业工会化率总体上呈现出上升趋势。研究也表明,工会企业和入会员工的企业集体权益和个体权益方面有更好的体现(Yue等,2017^[10];王克,2017^[11];袁青川,2018^[12])。因此,在和谐劳动关系的构建方面,工会扮演着越来越重要的作用,对企业和谐劳动关系进行评价时,有必要区分工会企业与非工会企业。本文只选取工会企业样本作为和谐劳动关系评价指标体系构建对象。

二、文献回顾

和谐劳动关系的评价主要有三种导向:一是法律规则导向;二是劳动问题导向;三是动态平衡导向。从研究视角来看,主要有公共管理视角、企业管理视角和经济学视角。从评价要素来看,企业和谐劳动关系的度量,大体上有两种方法(张衔和谭光柱,2011)^[13]:一是单一精确数值变量,即把变量作为单一的精确性数值变量来处理,然后选择恰当的统计方法或计量方法进行分析;二是多因素模糊变量处理,即将这些变量作为非精确的涉及多因素的模糊变量来处理,然后采用模糊数学方法进行分析。

公共管理视角是法律规则导向,追求劳资双方利益的平衡以及劳动关系的社会效应。政府通过更加关注民生、推行更加积极的劳动力市场政策,可能有助于提高劳动关系的和谐程度(孟大虎等,2016)^[14]。习近平2011年提出构建和谐劳动关系“规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定”的总体目标,强调“构建和谐劳动关系”是解决社会现实中存在劳资纠纷问题的需要。2006年7月,国家协调劳动关系三方(社会保障厅(局)、总工会、企业联合会/企业家协会)联合下发《关于开展创建劳动关系和谐企业的通知》,对在全国范围开展创建劳动关系和谐企业与工业园区活动的指导思想、目标任务、创建标准和组织实施等进行了明确;提出了和谐企业包括劳动合同、劳动保护、企业民主、精神文明建设、工会制度、特殊人群保护、劳动争议处理等八个方面的标准。在此文件基础上,各地方分别制定了相关细则。2015年4月,中共中央、国务院印发了《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》),明确了构建和谐劳动关系的指导思想、工作原则、目标任务和具体举措,是转型经济时期构建中国和谐劳动关系的顶层设计和总体部署。《意见》分别从职工法律保障、协调机制、企业民主管理、劳动关系矛盾调处机制、劳动关系氛围、领导和统筹等多方面对企业构建和谐劳动

关系进行了指导。

企业管理视角把政府法规作为制度背景,是劳动问题导向,是一种静态的评估。从契约不完备,以及合同从订立到终止过程中的冲突与合作两个方面来分析。劳动双方契约的不完备,使管理方和劳动者都有机会主义倾向,在劳动力市场较健全的地方,政府通过违法成本以及工会来约束企业机会主义行为,企业可以通过法律和规章制度来约束员工的机会主义行为,从长期来看,劳资双方这种长期博弈可以达到一种平衡。从劳动合同的履行过程来看,劳资双方可以通过主动合作消除劳动过程中的显性和隐性冲突,也能达到劳资满意的平衡点。因此,企业管理导向的研究包括雇员和雇主双方利益。比如,秦建国(2008)^[15]建立了个别劳动关系、集体劳动关系、社会劳动关系三个层面的综合评价体系。其中,个别劳动关系包括劳动条件和劳动标准两个二级指标,平等就业、劳动保护、劳动报酬、劳动时间和社会保险五个三级指标;集体劳动包括团结度、集体谈判、民主参与、集体争议和集体福利五个二级指标,工会组织、雇主组织、集体协商、职工民主、企业民主、职业培训和企业福利八个三级指标;社会劳动关系包括经济和社会两个二级指标,收入分配、就业状况、经济效益、社会稳定和社会活动五个三级指标。王永丽和李菁(2011)^[16]采用定性定量结合的方法,构建了包括企业经济效益、就业状况、劳动合同、劳动条件、工资状况、工会组织等六方面测试广州企业劳动关系和谐度的综合评价指标。万华和卢庆辉(2008)^[17]总结出国外劳动关系评价主要集中在集体谈判、参与管理、罢工、员工工作自主性及反馈、劳资冲突及解决等方面。

经济学视角根据供求关系来探讨企业和谐劳资关系,关注如何在多种投入要素中达到动态的平衡,提出和谐劳动关系的无差异曲线。供给要素一般为企业资源、企业投入意愿,需求要素为员工的物质和精神利益。员工需求要素间有替代效应,满足边际效应递减原则。渠邕和于桂兰(2014)^[18]采用此思路提出基于雇主与雇员在劳动过程中的双向满意度的和谐劳动关系指数体系,雇主投入要素为企业发展与对员工绩效期望,雇员评价要素主要为生存需要、关系需要和发展需要。由于员工需求随着企业和员工的职业发展而变动,这种评价方式有较大难度,比如,刚入职的员工可能更注重生存需要,企业在处理员工关系时的投入要素也并非总是围绕员工的需求出发。因此,此种评价方法对雇主和雇员投入要素的选择至关重要,对企业的管理要求也很高,这也是很多评价方式采用静态方法的原因,但动态平衡方法为我们理解和谐劳动关系的演变提供了很好的分析框架。

综上所述可以看出,关于企业和谐劳动关系评价体系的研究,学者们做出了非常多的贡献,但仍然存在问题:一是评价指标缺乏系统性,难以进行深入比较。由于评价体系的理论指导不足,各评价指标的关联性不清晰,评价更多停留在简单的数据统计层面,缺乏对不同企业以及同一企业内部劳动关系状况进行深层次研究。二是实证研究不够。大部分评估体系只是对已有评估思路的总结或者是基于某一角度提出评价思路,进行实证验证的很少。三是指标选择太宽泛,缺乏实践指导作用。制度层面的和谐劳动关系涉及到方方面面,多数研究为保持与制度的一致性,选取指标多,评估对象广,这种大而全的评估方式能反映出宏观和中观层面的劳动关系状况,但对微观企业层面的工劳动关系关注度不够,这与企业和谐劳动关系与企业内部管理活动紧密关联的本质不符,很难为企业的和谐劳动关系管理提供实质性的建议。四是结合企业和谐劳动关系顶层设计目标,考虑工会管理实践等方面的指标体系较少,这与工会在企业劳动关系管理的作用日益加强的现状不符。

本文以伙伴关系理论为基础,对中国企业劳动关系和谐度进行评价。伙伴关系的概念来源于西方的社会伙伴关系,是社会伙伴关系框架内以协调雇主和雇员关系所采用的较为新颖的概念。从内涵上来看,伙伴关系与“和谐劳动”关系有很多一致性。和谐劳动关系体现为个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系三个层面上的和谐(秦建国,2008)^[15]。伙伴关系是涉及雇主和雇员以及工会多方的以个别劳动关系为主的合作。目前对劳资伙伴关系的评价主要基于两个角度:一

是员工和企业签订的正式伙伴关系协议数量,这种评估的前提是法律法规对企业伙伴关系的内涵有明确的规范;二是基于应用层面伙伴关系实践。劳资伙伴关系是一种能有效平衡效率、公平和争议的协调机制(Wilkinson等,2014)^[19]。作为雇主和雇员力量的整合机制,制度安排上体现在价值和原则、政策和实践、期望产出三个层次(Guest和Peccei,2001)^[20]。伙伴关系的关键是认可“伙伴”方式管理劳动关系的价值以及容易从管理实践中找到证明“伙伴关系”价值的方法(Dietz,2004)^[21]。伙伴关系是“合作共赢”“互惠”“信任”和“相互依存”的劳动关系(Martinez-Lucio和Stuart,2002)^[22]。伙伴关系实践对企业和员工行为的影响在西方情境下也得到验证。Johnstone等(2017)^[23]通过对英国25年的纵向数据分析发现,企业的伙伴关系实践具有动态适应性,在自由市场中能使雇佣双方受益;Valizade等(2016)^[24]探讨了企业管理中不同的直接参与和间接参与对雇佣双方的影响,并验证了雇佣关系氛围的中介作用。因此,劳资伙伴关系是建立在经济利益及相关的权益分配和平衡基础上,雇主和雇员权、责、利一体化的正式和非正式心理契约形式,是雇员和雇主信任、协商、合作、共赢的一种劳动关系状态,也是涉及多方(雇主、雇员、政府及工会)的劳动合作机制。

综上,尽管伙伴关系理论在西方情境已经做了大量的探索,但在中国情境下,这一理论才刚刚起步,仅对其适用性进行了初步探讨,结合中国和谐劳动关系的大环境运用该理论构建评价体系还鲜有人研究。

三、和谐劳动关系评价指标体系构建

1. 和谐劳动关系评价指标体系

本文构建和谐劳动关系评价指标体系遵循了如下原则:(1)评价体系科学性。基于合作伙伴关系理论及现有研究成果,综合考虑中国构建和谐劳动关系的顶层制度设计,结合劳动法律法规,对企业和谐劳动关系进行全面的评价。(2)评价主体的行为互动性。企业和谐劳动关系是一个涉及多方主体的复杂系统,并且系统中各参与主体是相互作用、相互影响的,即在进行评估时,要考虑雇员及其雇员组织,雇主及其雇主组织,政府等行为主体的互动关系。(3)评价指标可操作性。评价指标要容易获取,能通过公开数据或者一手调研获得真实数据。尽可能选取量化指标,便于测量和深入分析。(4)评价对象代表性。尽管企业和谐劳动关系的建立有现成的法律法规,但企业可以用形式化来规避对其产生的影响,导致企业层面的数据部分失真,因此,以员工作为评价对象,可靠性更高。

从已有伙伴关系实证研究成果来看,多数学者的研究重点在于探析伙伴关系实践对员工行为和态度的作用和作用机制,伙伴关系实践更多是从整体出发进行建构,对其维度的内涵并没有深入分析,比如,伙伴关系实践的工作参与,从内容上来看,既包括员工的工作参与,也包括员工代表(工会)的工作参与,沟通机制既包括搭建沟通平台,又包括推动员工职业发展的结果;从评估的角度看,和谐劳动关系构建指标的侧重点不一样,因此,指标的权重对评估会产生重要影响。本文基于伙伴关系实践的三大基本原则和价值观:承诺建立信任并扩大员工参与、认可各方的合法地位和合理利益、承担推进企业成功的义务,基于科学性、互动性、可操作性等原则,借鉴Guest等(2008)^[25]对企业伙伴关系实践的评价指标,包括直接参与、员工代表参与、绩效管理、员工持股计划、双向沟通五个维度,Saridakis等(2017)^[26]识别出包括直接参与、间接参与、工会协商、沟通、信息共享、绩效反馈、雇佣安全等15项企业伙伴关系实践,以及中国情境下,Meng X等(2016)^[27]提出的包括员工参与、工会参与、员工培训、利益分享、雇佣保障、工作安全、双向沟通、柔性薪酬等八个维度,王德才(2018)^[28]提出的包括工作参与、双向沟通、就业保障、劳动权益、职业规划五个维度,构建中国情境下的企业和谐劳动关系评价体系。具体来说,包括员工参与管理指标、工作激励指标、沟通与发展指标、雇佣保障指标四个一级指标;直接参与指标、代表参与指标、工作柔性指标、薪酬设计指标、利

益分享指标、员工发展指标、沟通平台指标、就业保障指标、权益保障指标等 10 个二级指标；参与投资决策指标、工作灵活性指标、员工态度调查指标等 29 个三级指标（如表 1 所示）。

表 1 和谐劳动关系评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标
员工参与 (I)	直接参与 (I1)	I11 员工参与和自身工作相关的决策
		I12 员工参与涉及自身利益的决策
		I13 员工参与公司重大的投资经营决策
	代表参与 (I2)	I21 工会参与涉及员工利益的决策
		I22 工会在维护员工合法权益方面发挥了重要作用
		I23 工会参与公司重大的投资经营决策
工作激励 (M)	工作柔性 (M1)	M11 工作描述具有灵活性
		M12 公司有自我管理的工作团队
		M13 公司精心设计工作任务是为了充分发挥员工的技能和能力
	绩效反馈 (M2)	M21 对员工进行定期的绩效评估
	激励性薪酬 (M3)	M31 员工的薪酬包括基于个体的绩效工资
		M32 员工的薪酬包括基于团队的绩效工资
	利益分享 (M4)	M33 员工能分享企业成长带来的好处
沟通与发展 (C&D)	员工发展 (C&D1)	C&D11 员工与公司一起发展和商讨自己的职业规划
		C&D12 公司对员工的培训、发展和教育不只是根据当前工作的需要
		C&D13 公司为员工提供继续教育所需的费用
		C&D14 公司拥有通畅的内部晋升渠道
	沟通平台 (C&D2)	C&D21 公司有定期的员工态度调查
		C&D22 公司有通告重大事件的平台和渠道
		C&D23 公司定期收集员工意见并及时做出反馈
		C&D24 公司有通畅的抱怨和申诉渠道
雇佣保障 (S)	就业保障 (S1)	S11 公司为员工提供了很好的就业保障
		S12 只要员工愿意,就能留在公司继续工作
		S13 公司对员工的工作保障有正式承诺
	权益保障 (S2)	S21 公司不存在用工歧视
		S22 所有员工都享有假期、退休等各类津贴
		S23 公司为员工提供了公平合理的薪酬待遇
		S24 所有员工都享有医疗健康保险
		S25 员工的工作场所是安全健康的

资料来源: 本文整理

相比其他和谐劳动关系评价指标,本文构建的基于伙伴关系的和谐劳动关系评价指标体系具有以下几下特点:(1)突出伙伴关系新的理论视角。伙伴关系突出劳动关系参与各方合作、互利共赢特点,规范了各参与主体的权利和义务,体现了参与主体尤其是雇佣或其代表多方的利益博弈,兼顾了效率和公平性的特征,是一种动态的、发展的和谐观。(2)以员工感知为立足点。为避免劳动法律法规在推进过程中的脱节,以员工感知为评价出发点,促使和谐劳动关系的价值准则和实践行为能最终贯穿到员工行为中,确保了评价结论的真实性。(3)强调工会的作用。以往对和谐劳动关系的评价,法律法规、企业管理实践以及员工行为方面的指标都有所涉及,但很少把工会的管理实践融入评价体系中,然而,随着工会化程度的提高,工会管理在构建企业和谐劳动关系过程中发挥着越来越大的作用,因此,有必要把工会管理实践纳入评价体系。(4)动态评估导向。“底线型权益”是员工与企业共存的基础,然而,要保持员工与企业持久的互动,更多要关注员工对“增长型权益”的诉求,指标选择上要考虑共同发展和动态评估因素。因此,本研究构建的劳资关系评价体系,有效兼顾员工和企业的短期和长期利益,涵盖对员工和企业的基本权益保护和发展互动中的利益一体化导向,能对企业劳动关系的和谐性的动态变化进行有效评估。(5)包括个体指标和团队指标。对企业 and 员工来说,劳动关系和谐程度很大程度取决于企业是否愿意分享共同发展的劳动成果,以及成果产生过程中员工之间的团队合作,因此,设置团队绩效指标、利益共享指标等。

(6)突出员工与企业的互动机制。和谐劳动关系要可持续,关键是企业是否建立了与员工行为互动的机制,即劳动关系自动纠偏机制。因此,企业需要搭建员工与企业互动的行为准则和工作平台。因此,设置工作柔性指标、沟通平台指标等。

2. 样本选取与数据来源

尽管劳动关系的和谐是多策略互动的结果,然而,构成和谐劳动关系各变量之间的关联度是有差异的,因此,为抓住和谐劳动关系各变量的本质特征,本文采用适合多变量的因子分析法。因子分析法根据变量间的相关程度进行分组,每个组代表一个最基本的结构,成为这些变量的公共因子,通过对这些公共因子进行分析,就可以实现对和谐劳动关系的综合客观评价。由于因子分析法在计算过程中的主成分方差贡献率完全依赖于指标间的内在关联,因此,用主成分方差贡献率作为指标的权重,能有效避免人为评价的主观影响,评价结果更加客观。另外,研究中收集的员工和企业层面有效数据量大,为因子分析结果的稳定性提供了保障。

为了验证本文所构建的和谐劳动关系评价指标体系的科学性和合理性,同时确定评价指标体系的各级指标权重,为避免单一回复的误差以及提高回复率,对有意愿参与调查的企业发放的6~10份问卷,由公司部门经理及以上员工填写1份问卷,公司一般员工填写剩余问卷。在填写问卷时,承诺问卷的匿名性以及问卷只做研究使用。为确保问卷的回收率,在问卷发放两周后,研究负责人对发放问卷的企业负责人进行了电话提醒。问卷回收有两种方式:一是由调研人员现场发放和回收;二是每份问卷附带一个贴好邮票的信封,由问卷填写人回答完毕后自行寄回。在整个调查过程中,都采用自愿原则,未提供任何礼品或现金奖励。本次共发放800份企业问卷,6400份员工问卷,有效回收了478份企业问卷,3519份员工问卷。其中,企业问卷中,工会企业328家,占比68.62%,非工会企业107家,占比22.38%,缺失数据企业43家,占比9.0%。建立有工会的企业样本主要特征如表2所示。

表2 工会企业样本的主要特征

企业特征	人数	百分比(%)	个体特征	人数	百分比(%)	个体特征	人数	百分比(%)
企业性质			性别			企业规模		
国有企业	72	21.9	男	1293	53.9	50人以下	28	8.5
中外合资	33	10.1	女	1093	45.6	50~100人	49	14.9
外商独资	35	10.7	缺失	12	0.5	101~500人	149	45.4
私营企业	150	45.7	婚姻			501~2000人	36	11.0
其他	35	10.7	未婚	817	34.1	2001以上	62	18.9
缺失	3	0.9	已婚	1537	64.1	缺失	3	1.3
学历			其他	16	0.6	收入		
高中及以下	551	23.0	缺失	28	1.2	2000元及以下	242	10.1
大专	812	33.9	企业成立年限			2000~2099元	841	35.1
本科	874	36.4	5年以下	29	8.8	3000~3999元	595	24.8
研究生	122	5.1	5~10年	82	25.0	4000~4999元	297	12.4
缺失	39	1.6	11~20年	108	32.9	5000元以上	361	15.1
			20年以上	109	33.2	缺失	62	2.6

资料来源:本文整理

由表2可知,收集的建立工会的企业样本中,国有企业72家,占比21.9%,中外合资企业33家,占比10.1%,外商独资企业35家,占比10.7%,私营企业150家,占比45.7%;企业规模,50人以下28家,占比8.5%,50~100人49家,占比14.9%,101~500人149家,占比45.4%,501~2000人36家,占比11.0%,2001人以上62家,占比18.9%;成立年限,5年以下的29家,占比

8.8% ,5~10年的82家,占比25.0% ,11~20年的108家,占比32.9% ,20年以上的109家,占比33.2%。个体特征方面,男性1293人,占比53.9% ,女性1093人,占比45.7% ;婚姻方面,已婚1537人,占比64.1% ;学历方面,高中及以下551人,占比23.0% ,大专812人,占比33.9% ,本科874人,占比36.4% ,研究生122人,占比5.1% ;收入方面,2000元以下242人,占比10.1% ,2000~2999元841人,占比35.1% ,3000~3999元的595,占比24.8% ,4000~4999元297人,占比12.4% ,5000元及以上361人,占比15.1%。另外,在所调查样本中,员工在本企业的平均工作年限为7年。

3. 评价指标体系结构检验

为检验和谐劳动关系指标体系的科学性和合理性,本文对指标体系的信度和效度进行了检验,主要包括评价指标体系的内部一致性信度、结构效度和效标效度。

(1)内部一致性信度分析。和谐劳动关系问卷的整体 Cronbach's α 信度系数为 0.96,其中,参与管理的 Cronbach's α 为 0.91;工作激励的 Cronbach's α 为 0.88;沟通与发展的 Cronbach's α 为 0.91;雇佣保障的 Cronbach's α 为 0.79。

(2)验证性因子分析。本文通过验证性因子分析,对竞争模型的拟合情况进行比较,确定最佳模型。主要比较了虚无模型、单因子模型、双因子模型、三因子模型和四因子模型等五个竞争模型,如果单因子模型的拟合度指数最好,表示和谐劳动关系单一维度可以包括参与管理、工作激励、沟通与发展 and 雇佣保障四个维度的意义;如果双因子模型拟合指数最好,则表明参与管理与工作激励是密切相关的,沟通发展与雇佣保障是密切相关的。对各因子不同组合进行比较表明,四因子测量模型具有很好的拟合度($\chi^2(41) = 498, p < 0.01; CFI = 0.95, NFI = 0.92, IFI = 0.92, NNFI = 0.90, RMSEA = 0.056$)。因此,和谐劳动关系指标体系分为四个一级指标进行测量是最合适的。

(3)结构效度检验。对结构效度的检验主要考察聚合效度和区分效度。验证性因素的因子载荷分析表明,各条目在相应潜变量上的标准化载荷系数均在 0.50~0.90 之间,并且全部在 $p < 0.05$ 的水平上显著,表明量表有较好的收敛效度。另外,评价指标体系的一级指标的 AVE 平方根大于该一级指标与其他一级指标的相关系数,因此,量表的区分效度较好。因此,本研究测量量表的结构效度能达到统计要求。

(4)效标关联效度检验。效标检验中结果变量的选择要满足两个方面的条件:一是被广泛的理论建构;二是与研究情境相关(Colquitt, 2001)^[29]。根据中国情境下的伙伴关系理论构建, Meng X 等(2016)^[27]和王德才(2018)^[28]基于社会交换理论和工作嵌入理论,分别探讨了伙伴关系实践对员工态度和行为的作用及作用机制。本文以上述研究所选择的工作满意度、组织承诺、离职意愿和员工反生产行为等结果变量作为关联效标,与上述研究一致,工作满意度参考 Takeuchi 等(2009)^[30]的 量表;情感承诺参考 Allen 和 Meyer(1997)^[31]的 量表;离职意愿参考 Wang 等(2002)^[32]的 量表;员工反生产行为参考 Yang 和 Diefendorff(2009)^[33]的 量表。和谐劳动关系评价指标与关联效标的相关性如表 3 所示。

表 3 和谐劳动关系指标与关联效标的相关性

		工作满意度	情感承诺	离职意愿	员工反生产行为
和谐劳动关系 评价指标体系	参与管理指数	0.393***	0.516***	0.042*	-0.253***
	工作激励指数	0.454***	0.536***	-0.079**	-0.420***
	沟通与发展指数	0.460***	0.569***	-0.059***	-0.380***
	雇佣保障指数	0.520***	0.572***	-0.116***	-0.469***
和谐劳动关系整体评价		0.544***	0.644***	-0.065**	-0.465***

注:***表示在0.001水平上显著,**表示在0.01水平上显著,*表示在0.05水平上显著,双尾检验

资料来源:本文整理

从表3可知,和谐劳动关系评价指标体系中的参与管理指数、工作激励指数、沟通与发展指数以及雇佣保障指数与工作满意度、情感承诺正相关;与离职意愿和员工反生产行为负相关。这与中国情境下的研究结论类似,因此,总体上看,基于伙伴关系的和谐劳动关系评价指标体系与效标的相关关系都得到验证,表明量表的效标关联效度良好。

综上,本文构建的基于伙伴关系的和谐劳动关系评价指标体系量表具有较好的结构效度、效标关联效度和内部一致性信度。

4. 权重确定及指标计算方法

(1)一级指标权重确定方法。一级指标权重采用因子分析法来具体确定,也就是根据不同维度因子对整体的贡献率来确定因子的权重。SPSS因子分析结果表明,和谐劳动关系整体解释的全部变异量为61.29%。其中,因子1为参与管理(I),解释的变异量为17.33%;因子2为工作激励(M),解释的变异量为16.90%;因子3为沟通与发展(C&D),解释的变异量为13.90%;因子4为雇佣保障(S),解释的变异量为13.16%。假设各因子解释的变异量为 $V_n(n=1,2,3,4)$,总的变异量为 CV ,各因子的权重为 $W_n(n=1,2,3,4)$, $W_n=(V_n/CV) \times 100\%$ 。由公式可计算得到因子1的权重为 $W_1=(17.33/61.29) \times 100\%=28.27\%$, $W_2=(16.90/61.29) \times 100\%=27.57\%$, $W_3=22.68\%$, $W_4=21.48\%$ 。于是,和谐劳动关系的函数可表示为:

$$H(LR) = f(I, M, C\&D, S) = W_1 \times I + W_2 \times M + W_3 \times C\&D + W_4 \times S$$

其中,“参与管理”指员工和工会有机会参与涉及员工自身利益以及公司重大决策方面的管理。“工作激励”指公司能为员工提供工作团队,为了充分发挥员工的技能和能力而精心设计工作任务,为员工工作业绩提供反馈,为员工的职业发展提供指导,以及员工能分享企业成长带来的好处。“沟通渠道”指企业为员工提供意见反馈、抱怨申诉的平台,并定期开展员工态度调查,建立员工态度动态跟踪机制。“雇佣保障”是指为使员工长期留在公司所做出的承诺:一是正式的承诺,比如,不违背劳动合同法的各项规定;二是非正式承诺,员工基于心理契约对企业管理实践的感知,比如,公平的待遇,为员工提供能长期留在公司的选择权。

(2)二级指标权重确定方法。首先,根据测量题目的内涵把各三级指标进行归类。然后,把每个一级指标提取出来进行因子分析,根据二级指标的维度数量进行因子分析,比如,参与管理包括员工参与和代表参与两个维度,采用主成分法进行因子分析时,抽取的因子数量固定为2,根据每个因子解释的方差变异量确定二级指标的权重。分析表明,一级指标“参与管理”总方差解释量为79.89%,二级指标“直接参与”方差解释量为41.74%。在整体模型中,一级指标“参与管理”方差解释量为17.33%,和谐劳动关系模型整体方差解释量为61.29%。结合上面的数据也可以算出“直接参与”的权重为 $W_{11}=(41.74/79.89) \times (17.33/61.29) \times 100\%=14.77\%$ ，“代表参与”的权重为 $W_{12}=13.50\%$ 。其他二级指标权重的确定方法以此类推。分析结果表明,“工作柔性”(M1)的权重为7.52%，“绩效反馈”(M2)的权重为7.23%，“激励性薪酬设计”(M3)的权重为7.18%，“利益分享”(M4)的权重为5.64%，“员工发展”(C&D1)的权重为13.44%，“沟通平台”(C&D2)的权重为9.24%，“就业保障”(S1)的权重为11.11%，“权益保障”(S2)的权重为10.37%。

(3)三级指标权重确定方法与前面的类似,根据每个二级指标所包含的三级指标条目数进行因子分析,根据每个条目解释的变异量来确定其权重。比如,对二级指标直接参与三个条目进行因子分析,因子旋转时,强制设定为三个因子,再根据方差贡献率作为题项权重。分析结果表明,I11、I12和I13的权重分别为5.11%、4.96%和4.70%;I21、I21和I23的权重分别为4.69%、4.59%和4.22%;M11、M12和M13的权重分别为2.52%、2.52%和2.48%;M21的权重为7.23%;M31、M32和M33的权重分别为3.59%、3.59%和5.64%;C&D11、C&D12、C&D13和C&D14的权重分别为3.40%、3.40%、3.37%和3.27%;C&D21、C&D22、C&D23和C&D24的权重分别为2.44%、

2.43%、2.22%和2.15%；S11、S12和S13的权重为别为3.73%、3.72%和3.66%；S21、S22、S23、S24和S25的权重为别为2.14%、2.14%、2.08%、2.04%和1.97%。因此，企业劳动关系和谐度的二级指标得分为：

$$I = \sum_{i=1}^3 (\alpha 1i \times I1i + \alpha 2i \times I2i)$$

其中， $\alpha 11$ 、 $\alpha 12$ 和 $\alpha 13$ 分别为5.11%、4.96%和4.70%； $\alpha 21$ 、 $\alpha 22$ 和 $\alpha 23$ 分别为4.69%、4.59%和4.22%。

$$M = \sum_{i=1}^3 M1i \times \beta 1i + \sum_{i=1}^1 M2i \times \beta 2i + \sum_{i=1}^2 M3i \times \beta 3i + \sum_{i=1}^1 M4i \times \beta 4i$$

$\beta 11$ 、 $\beta 12$ 和 $\beta 13$ 分别为2.52%、2.52%和2.48%； $\beta 21$ 为7.23%； $\beta 31$ 和 $\beta 32$ 分别为3.59%和3.59%； $\beta 41$ 为5.64%。

$$C\&D = \sum_{i=1}^4 (C\&D1i \times \lambda 1i + C\&D2i \times \lambda 2i)$$

$\lambda 11$ 、 $\lambda 12$ 、 $\lambda 13$ 和 $\lambda 14$ 分别为3.40%、3.40%、3.37%和3.27%； $\lambda 21$ 、 $\lambda 22$ 、 $\lambda 23$ 和 $\lambda 24$ 分别为2.44%、2.43%、2.22%和2.15%。

$$S = \sum_{i=1}^3 S1i \times \mu 1i + \sum_{i=1}^5 S2i \times \mu 2i$$

$\mu 11$ 、 $\mu 12$ 和 $\mu 13$ 分别为3.73%、3.72%和3.66%； $\mu 21$ 、 $\mu 22$ 、 $\mu 23$ 、 $\mu 24$ 和 $\mu 25$ 分别为2.14%、2.14%、2.08%、2.04%和1.97%。

四、实证分析

1. 和谐劳动关系指数

根据三级指标的权重与数值，计算不同地区企业和谐劳动关系指数，结果如表4所示，总体来看，调查企业的和谐劳动关系指数平均值为4.68，超过七点李克特量表的均值3.5，因此，总体上，中国已建立了工会的企业劳动关系和谐度得分较高。

表4 工会企业样本和谐劳动关系指数及排名

地区	企业数	均值	排名	中值	最小值	最大值	标准差
天津	9	5.595	1	5.839	3.726	6.480	0.765
泉州	5	5.459	2	5.641	4.251	6.190	0.807
芜湖	21	4.978	3	4.955	4.154	6.034	0.481
东莞	37	4.800	4	4.712	3.628	6.690	0.614
马鞍山	9	4.747	5	4.912	3.895	5.298	0.544
南京	105	4.713	6	4.679	2.721	6.671	0.927
山东	55	4.604	7	4.585	2.777	6.063	0.723
重庆	12	4.542	8	4.554	3.467	5.419	0.583
福建	23	4.486	9	4.421	2.477	6.208	0.891
泰州	35	4.429	10	4.433	1.916	6.698	1.513
无锡	2	4.347	11	4.347	3.771	4.922	0.814
深圳	15	4.300	13	4.445	2.505	5.622	0.854
总计	328	4.684		4.693	1.916	6.698	0.916

资料来源：本文整理

(1)区域比较。根据表4所示，在调查企业所处地区中，天津、泉州、芜湖、东莞、马鞍山、南京和山东的和谐劳动关系得分超过平均得分，而重庆、福建、泰州、无锡和深圳的和谐劳动关系得分低

于平均得分。其中,在调查的工会企业中,得分最高的前三位分别为天津、泉州和芜湖,得分分别为 5.595、5.459 和 4.978 分。得分最低的两个地区为泰州、无锡和深圳,分别为 4.429、4.347 和 4.300 分。另外,芜湖地区的标准差最小,为 0.481,说明该地区的样本企业和谐劳动关系指数分布较为均衡。泰州地区的标准差最大,为 1.513,说明该地区的样本企业和谐劳动关系指数分布最不均衡。

为进一步比较企业和谐劳动关系均值的差异性,本文对不同分组和谐劳动关系的得分进行多重比较。对不同分组样本的总体方差进行方差齐性(相等)检验,如果不同分组样本的总体方差是齐的,采用单因素方差分析的最小显著性差异法(LSD, Least-Significant Difference)进行多重比较;如果不同分组样本的总体方差不齐,则采用单因素方差分析的 Tamhane'sT2 法进行多重比较。方差检验结果表明,不同区域样本的总体方差不齐($F = 2.15, p = 0.017 < 0.05$),Tamhane'sT2 检验结果显示,只有天津地区的和谐劳动关系得分显著高于深圳($p < 0.05$)。其他地区和谐劳动关系指数得分并没有显著差异。

(2)行业比较。由表 5 可知,按行业分类,调查样本中,交通运输业,仓储和邮政业,租赁和商务服务业,建筑业,房地产业,电力、热力、燃气以水生产和供应业,住宿和餐饮业,金融业得分超过平均得分。和谐劳动关系指数得分最高的三个行业分别为交通运输业、仓储和邮政业,租赁和商务服务业,建筑业,和谐劳动关系指数得分分别为 5.146、5.078 和 5.076。得分最低的两个行业分别为制造业、批发和零售业、高新技术行业,和谐劳动关系指数得分分别为 4.649、4.525 和 4.267。另外,住宿和餐饮业的标准差最小,为 0.200,说明该行业的样本企业和谐劳动关系指数分布较为均衡。高新技术行业的标准差最大,为 1.257,说明高新技术行业的样本企业和谐劳动关系指数分布最不均衡。

表 5 按行业分组的工会企业样本和谐劳动关系指数

行业	企业数	均值	排名	中值	最小值	最大值	标准差
高新技术行业	44	4.267	10	4.744	1.916	6.690	1.257
制造业	132	4.649	8	4.673	2.301	6.532	0.869
金融业	13	4.730	7	4.649	3.726	5.862	0.621
房地产业	9	5.043	4	5.271	3.529	6.063	0.834
批发和零售业	9	4.525	9	4.423	2.505	6.271	1.071
建筑业	24	5.076	3	5.063	3.836	6.671	0.852
电力、热力、燃气以水生产和供应业	12	4.949	5	4.987	3.752	5.881	0.613
租赁和商务服务业	13	5.078	2	4.914	4.292	6.480	0.665
住宿和餐饮业	4	4.916	6	4.948	4.660	5.107	0.200
交通运输业、仓储和邮政业	9	5.146	1	5.528	3.196	6.494	1.130
其他	54	4.677	4.510	3.177	0.779	6.698	4.677
总计	323	4.689	4.695	1.916	0.919	6.698	4.689

资料来源:本文整理

不同行业样本的总体方差不齐($F = 2.05, p = 0.021 < 0.05$),Tamhane'sT2 检验结果表明,不同行业样本间的和谐劳动关系得分并没有显著差异。

(3)所有制比较。根据表 6 所示,在调查不同所有制企业样本中,有国有企业和中外合资企业的和谐劳动关系得分超过平均得分,而外商独资企业和私营企业的得分低于平均得分。其中,中外合资企业的得分最高,为 4.897,其次为国有企业,得分为 4.784。得分最低的为私营企业,得分为 4.611,其次为外商独资企业,得分为 4.692。外商独资企业的标准差最小,为 0.754,说明外商独资企业和谐劳动关系指数分布较为均衡。私营企业的标准差最大,为 1.017,说明私营企业的和谐劳动关系指数分布最不均衡。

不同所有制样本的总体方差齐 ($F = 0.94, p = 0.46 > 0.05$), LSD 多重比较结果表明,不同所有制企业间的和谐劳动关系得分有显著差异,具体来看,国有企业和中外合资企业的和谐劳动关系指数得分要显著高于外商独资企业 ($p < 0.05$) 和私营企业 ($p < 0.05$),然而,中外合资企业与国有企业之间以及外商独资企业与私营企业之间的和谐劳动关系指数得分并没有显著差异。

表 6 按所有制分组的调查样本和谐劳动关系指数

公司性质	企业数	均值	排名	中值	极大值	极小值	标准差
国有企业	72	4.784	2	4.654	2.721	6.671	0.835
中外合资企业	33	4.897	1	5.019	2.505	6.698	0.982
外商独资企业	35	4.692	3	4.453	3.631	6.532	0.754
私营企业	150	4.611	5	4.734	1.916	6.690	1.017
其他	35	4.666	4	4.649	3.177	6.182	0.625
总计	325	4.693		4.695	1.916	6.698	0.913

资料来源:本文整理

2. 核心指数

通过前面的分析,企业和谐劳动关系指数在不同地区、不同行业以及不同所有制方面都有部分显著差异,因此,下面对企业和谐劳动关系指数的一级指标分别进行讨论。采用方法为多重比较。

(1) 员工参与指数。就地区而言,得分最高地区为泉州,最低的地区为无锡。多重比较发现,天津的工作参与指数得分比山东、南京和泰州深圳高 ($p < 0.01$), 也比东莞、福建、马鞍山、无锡和重庆要高 ($p < 0.05$); 芜湖的工作参与指数得分比重庆要高 ($p < 0.05$)。就行业而言,得分最高的为建筑行业,得分最低的为高新技术行业。从得分差异性的显著性来看,高新技术行业比建筑行业 ($p < 0.01$)、租赁和商务服务业以及交通运输业、仓储和邮政业的员工参与指数得分低 ($p < 0.05$); 租赁和商务服务业以及建筑行业比制造业的员工参与指数得分低 ($p < 0.05$); 金融行业比建筑行业、租赁和商务服务业的员工参与指数得分要高 ($p < 0.05$); 批发和零售为比建筑业的员工参与指数得分要高 ($p < 0.05$)。就所有制而言,得分最高的为中外合资企业,得分最低的为外商独资企业,多重比较发现,员工参与指数得分方面并没有显著差异。

(2) 工作激励指数。就地区而言,得分最高地区为天津,最低的地区为深圳。多重比较发现,各地区之间在“工作激励”指数得分方面并没有显著差异;就行业而言,得分最高的为房地产业,最低的为高新技术业,多重比较发现,不同行业之间在“工作激励”指数得分方面并没有显著差异;就所有制而言,得分最高的为中外合资企业,最低的为私营企业。多重比较发现,不同所有制企业在“工作激励”指数得分方面没有显著差异。

(3) 沟通与发展指数。就地区而言,最高的地区为天津,最低的地区为深圳。多重比较发现,天津的得分高于山东、东莞、深圳、福建、马鞍山、南京、泰州和重庆 ($p < 0.05$)。其他地区之间的得分没有显著差异;就行业而言,得分最高的为租赁和商务服务业,最低的高新技术行业。多重比较发现,制造业、建筑业、房地产业、电力、热力、燃气以水生产、供应业、租赁和商务服务业以及交通运输业、仓储和邮政业比高新技术业的“沟通与发展”指数得分高 ($p < 0.05$); 就所有制而言,得分最高的为中外合资企业,最低的为私营企业。多重比较发现,不同所有制企业在“沟通与发展”指数得分方面没有显著差异。

(4) 雇佣保障指数。就地区而言,得分最高的地区为天津,最低的地区为深圳。多重比较发现,天津的“雇佣保障”指数得分要比深圳和泰州高 ($p < 0.05$); 就行业而言,得分最高的为交通运输业、仓储和邮政业,最低的为高新技术行业。多重比较发现,制造业、房地产业、建筑业、电力、热

力、燃气以水生产、供应业租赁和商务服务业以及交通运输业、仓储和邮政业比高新技术业的“雇佣保障”指数得分高($p < 0.05$);就所有制而言,得分最高的为国有企业,最低的为私营企业。多重比较发现,国有企业的“雇佣保障”指数得分要比私营企业高($p < 0.01$),中外合资企业的“雇佣保障”指数得分要比私营企业高($p < 0.05$)。

因此,总体而言,和谐劳动关系指数和一级指标的得分并没有出现明显的区域和行业性特征,但是,所有制特征却较明显。天津地区的和谐劳动关系得分显著高于深圳,但主要体现在“员工参与”指数、“沟通与发展”指数和“雇佣保障”指数三个方面。不同行业间的和谐劳动关系指数并没有显著差异,然而,在“员工参与”指数、“沟通与发展”指数和“雇佣保障”指数方面,高新技术行业得分较低。不同所有制方面,国有企业和中外合资企业的和谐劳动关系指数得分显著高于外商企业和私营企业,进一步分析发现,国有企业和中外合资企业的“雇佣保障”程度得分要明显比外商企业和私营企业高,但国有企业和中外合资企业之间的得分并没有显著差异。因此,在构建中国和谐社会大背景下,企业构建和谐劳动关系要提高员工参与水平,搭建沟通平台,有效激励员工,分享企业发展的劳动成果,发展员工的多重保障机制。

五、结论与讨论

本文在全面总结和回顾现有和谐劳动关系评价指标体系基础上,以伙伴关系为研究视角,采用因子分析方法构建了工会企业以员工为评价主体的企业劳动关系和谐度评价指标体系,从地区、行为和所有制三个方面通过调查数据对评价指标体系进行了深入分析。研究表明,基于伙伴关系的和谐劳动关系指标评价体系涉及“员工参与”“工作激励”“沟通与发展”和“雇佣保障”四个一级指标,包括“直接参与”“代表参与”“工作柔性”“绩效反馈”“薪酬设计”“利益分享”“员工发展”“沟通平台”“就业保障”和“权益保障”10个二级指标,以及“员工参与涉及自身利益的决策”等29个三级指标。分析还发现,本研究采用的和谐劳动关系评价指标体系量表的内部一致性信度和结构效度等符合统计要求。同时,采用中国情境下得到验证的效标进行关联效度分析发现,和谐劳动关系评价指标体系以及四个一级指标与员工满意度和情感承诺均正相关,与员工离职意愿和员工产生生产行为均负相关,这与以往中国情境下的研究结论一致。

就企业而言,工会企业的和谐劳动指数整体得分较高,并且平均得分要显著高于非工会企业,具体来说,参与管理、工作激励等所有的二级指标上的工会企业得分都显著高于非工会企业,因此,企业层面建立工会对劳动关系的和谐发挥了非常重要的作用。也就是说,工会实施的完善协商劳动关系三方制度、扩大和谐劳动关系创建活动的覆盖面等系列活,已经切实融入到企业日常管理实践。

就区域而言,天津地区的和谐劳动关系指数以及员工参与、沟通与发展和雇佣保障等方面显著高于调查样本中的很多地区;深圳地区无论是和谐劳动关系指数或是一级指标得分都显著低于其他多数地区。一方面,深圳比天津市场化程度要高(孙晓华等,2015)^[34],以价格机制为核心的市场体系在劳动力要素资源的配置中起更核心的作用,而我国劳动关系问题处理方式市场化相对滞后,因此,经济市场化程度高的地区,劳动关系和谐度有可能更低,但这种以市场化为导向的和谐劳动关系趋势变化整体上并不明显;另一方面,天津地区的工会、企业等各方在和谐劳动关系制度建设、管理推进方面可能做得较好,比如,天津通过推进和谐劳动关系动态管理和服务平台、建立和谐劳动关系信用体系,以及把和谐劳动关系纳入当地经济社会发展规划和政府目标责任考核体系等措施,多层次、多角度把企业、政府、银行等纳入和谐劳动关系建设体系中。

就行业而言,不同行业间的和谐劳动关系指数得分并没有呈现出显著差异。然而,在员工参与和雇佣保障方面,高新技术行业的和谐劳动关系得分比多数服务行业要低。一方面,多数高新技术

行业属于制造业,而制造业整体上员工参与比服务业要低;另一方面,由于在调查和分类统计时,对高新技术行业的界定并不是十分清楚,导致统计上可能有重叠。

就所有制而言,和谐劳动关系呈现出较明显的所有制特征。总体上来看,国有企业和中外合资企业在和谐劳动关系指数以及员工参与和雇佣保障一级指标的得分,都要显著高于私营企业和外资企业。这可以从产业视角和人力资源管理视角来分析。国有企业不和谐因素更多来源于企业内部管理不善,可以通过完善企业内部管理和组织创新来化解;中外合资企业产权特征形成的利益分化随着竞争由产品市场转向劳动力市场会逐步减弱,同时劳资关系和冲突的明确化会促成工会利益主体的形成,工会组织通过参与企业事务和劳动争议的处理,使企业劳资关系区域相对稳定和谐,因此,中外合资企业在现阶段达到劳动关系的相对动态平衡。而对外商独资企业和私营企业而言,劳资冲突的根源在于权利的失衡,要制衡这种失衡只能通过制度进行干预,制度上的缺失会加剧劳动关系的不和谐状态。

通过对不同地区、不同所有制以及不同行业的和谐劳动关系的系统分析,本文认为,总的来说,中国工会企业的劳动关系和谐度较高。企业应该以构建和谐劳动关系为契机,与员工一起建立“四个共同体”:通过员工以及工会参与涉及自身利益、合法权益以及公司重大投资经营方面的决策,促使企业和员工的目标相一致,建立事业共同体;通过工作激励、工作设计、绩效反馈、薪酬设计和利益分享等激发员工的创新性,培育员工的团队精神,分享企业发展的好处,建立价值共同体;通过为员工搭建信息沟通平台,为员工个人发展提供资源等,与员工建立和维系情感纽带,建立情感共同体;通过为员工提供良好的就业保障和权益保障,履行企业的社会责任,与员工建立责任共同体。事业共同体和责任共同体是企业存在的基础,情感共同体和价值共同体是企业能否可持续发展的关键。但也应该注意到,目前仍然存在影响和谐劳动关系构建的诸多不确定因素,但在政府完成和谐劳动关系构建顶层设计并且劳动法律法规日益健全的大背景下,劳动关系的和谐是必然趋势,也是政府、企业、工会共同努力的方向,要引导企业和员工入会并完善工会组织,在我国市场经济体制日益完善的今天,应该充分发挥工会组织的力量,让工会成为劳资关系平衡的博弈主体。在此过程中,要认识到可能存在的所有制、区域性、行业性特征等差异,相应地,和谐劳动关系建设的重点和目标也要有所不同,要分层次,结合地区、行业 and 所有制特征来构建具备适应性的企业和谐劳动关系系统。

尽管本文基于伙伴关系理论采用因子分析法构建了针对工会企业的和谐劳动关系评价指标体系,并采用大样本进行了初步的实证分析,然而,研究中也存在较多的不足:一是伙伴关系理论应用在企业中的研究才刚刚起步,中国情境下的理论探讨还非常缺乏,从已有的研究来看,企业伙伴关系的界定与传统人力资源管理实践有较多重复,即使把工会管理实践融入其中,也存在概念界定不清晰的问题,因此,未来的研究有必要理清人力资源实践与工会实践的耦合机制;二是在根据区域、行业 and 所有制异质性进行比较分析时,缺乏客观的宏观和企业微观数据佐证,影响了评价体系的说服力,后续研究要引入行业、区域以及企业劳资冲突数据,或者选择合适的替代变量为校标进行多角度验证,提高测量指标体系科学性和合理性。

参考文献

- [1] 卢福财. 构建基于和谐劳动关系的我国人力资源管理新体系[J]. 北京: 经济管理, 2006, (10): 28-32.
- [2] 田松青. 收入分配“二元化”与和谐劳动关系构建[J]. 北京: 经济管理, 2008, (12): 144-150.
- [3] 王晓光. 我国企业薪酬现状及其对劳动关系的影响[J]. 北京: 经济管理, 2007, (11): 6-13.
- [4] 吕景春. 和谐劳动关系: 制度安排与机制创新——一个福利经济学的研究框架[J]. 成都: 经济学家, 2006, (11): 11-18.
- [5] 毛勒童. 劳动正义: 发展和谐劳动关系的伦理诉求[J]. 上海: 毛泽东邓小平理论研究, 2007, (5): 42-45, 85.
- [6] 袁凌, 魏佳琪. 中国民营企业劳动关系评价指标体系构建[J]. 武汉: 统计与决策, 2011, (4): 34-36.

- [7]常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善[J]. 北京:中国社会科学,2013,(6):91-108.
- [8]许晓军. 中国工会在构建和谐劳动关系中的合作博弈[J]. 北京:中国劳动关系学院学报,2011,(2):1-6.
- [9]习近平. 决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次代表大会上的报告[M]. 北京:人民出版社,2017.
- [10]Yue D, Shiya H, Limei L, et al. Labor Rights in Chinese Manufacturing Firms: an Empirical Analysis based on the China Employer-Employee Survey Data[J]. *China Economic Journal*, 2017, 10, (1): 90-105.
- [11]王克. 劳动合同和工会能否保护劳动者合法权益?——基于CGSS(2008、2010、2013)经验数据的实证分析[J]. 南京财经大学学报, 2017, (3): 97-108.
- [12]袁青川. 中国工会覆盖效应下的工资溢价实证研究——来自2012年雇员雇主匹配数据的经验[J]. 中国劳动关系学院学报, 2018, (1): 100-113.
- [13]张衔,谭光柱. 我国企业劳动关系和谐度的评价与建议——基于问卷调查的实证分析[J]. 长春:当代经济研究, 2012, (1): 75-81.
- [14]孟大虎,苏丽锋,欧阳任飞. 中国和谐劳动关系指标体系构建及评价:1991-2014[J]. 北京:中国人力资源开发, 2016, (14): 74-82.
- [15]秦建国. 和谐劳动关系评价体系研究[J]. 济南:山东社会科学, 2008, (4): 62-66, 74.
- [16]王永丽,李菁. 金融危机下的和谐劳动关系研究——基于广州市百家企业的调查[J]. 北京:管理世界, 2011, (4): 173-174.
- [17]万华,卢庆辉. 劳动关系评价指标研究综述[J]. 南宁:学术论坛, 2008, (48): 112-113.
- [18]渠邕,于桂兰. 劳动关系和谐指数研究评述[J]. 北京:中国人力资源开发, 2014, (15): 11-18.
- [19]Wilkinson A, Dundon T, Donaghey J, et al. Partnership, Collaboration and Mutual Gains: Evaluating Context, Interests and Legitimacy[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25, (6): 727-747.
- [20]Guest D, Peccei R. Partnership at Work: Mutuality and the Balance of Advantage[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2001, 39, (2): 207-236.
- [21]Dietz G. Partnership and the Development of Trust in British Workplaces[J]. *Human Resource Management Journal*, 2004, 14, (1): 5-24.
- [22]Martinez-Lucio M., Stuart M. Assessing Partnership: The Prospects for, and Challenges of, Modernization[J]. *Employee Relations*, 2002, 24, (3): 252-261.
- [23]Johnstone S, Wilkinson A. The Potential of Labour? Management Partnership: A Longitudinal Case Analysis[J]. *British Journal of Management*, 2017, 8, (1): 1-17.
- [24]Valizade D, Ogbonnaya C, Tregaskis, et al. A Mutual Gains Perspective on Workplace Partnership: Employee Outcomes and the Mediating Role of the Employment Relations Climate[J]. *Human Resource Management Journal*, 2016, 26, (3): 351-368.
- [25]Guest D, Brown W, Peccei R, et al. Does Partnership at Work Increase Trust? An Analysis based on the 2004 Workplace Employment Relations Survey[J]. *Industrial Relations Journal*, 2008, 39, (2): 124-152.
- [26]Saridakis G, Yanqing Y, Johnstone S. Does Workplace Partnership deliver Mutual Gains at Work[J]. *Economic and Industrial Democracy*, 2017, 5, (1): 1-27.
- [27]Meng X, Qin X, Xiaoyu W, et al. Partnership Practices, Labor Relations Climate, and Employee Attitudes: Evidence from China[J]. *Industrial & Labor Relations Review*, 2016, 70, (5): 1196-1218.
- [28]王德才. 伙伴关系实践对劳资冲突的影响——机制与情景因素研究[J]. 北京:管理评论, 2018, (1): 89-97.
- [29]Colquitt J A. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86, (3): 386-400.
- [30]Takeuchi R, Chen G, Lepak D P. Through the Looking Glass of a Social System: Cross-level Effects of High-performance Work Systems on Employees' Attitudes[J]. *Personnel Psychology*, 2009, 62, (1): 1-29.
- [31]Meyer J P, Allen N J. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 1991, 1, (1): 61-89.
- [32]Wang H, Law K S, Chen G, et al. A Structural Equation Model of the Effects of Multidimensional Leader-member Exchange on Task and Contextual Performance[A]. Presented at the 17th Annual Conference on Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP)[C]. Toronto, Canada, September, 2002.
- [33]Yang J, Diefendorff J M. The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behavior with Emotions, Situational Antecedents, and Personality Moderators: A Diary Study in Hong Kong[J]. *Personnel Psychology*, 2009, 62, (2): 259-295.
- [34]孙晓华,李明珊,王响. 市场化进程与地区经济发展差距[J]. 北京:数量经济技术经济研究, 2015, (6): 39-55.

An Indicator System of Harmonious Employment Relations from the Perspective of Labor-Management Partnership

ZUO Jing¹, WANG De-cai², FENG Jun-wen¹

(1. School of Economics & Management, Nanjing University of Science and Technology, Nanjing, Jiangsu, 210094, China;

2. School of Business, Southwest University of Political science and Law,

China Research Institute of Enterprise Governed by Law, Chongqing, 401120, China)

Abstract: The establishment of harmonious labor relations has become a common topic of concern in the current academia and enterprises. The theorists have carried out a deep exploration in this area and published a large number of research results, Chinese scholars have made great progress in this field. However, with regard to the construction of the evaluation index of harmonious labor relations, the related research is still in its infancy. Especially for the evaluation of harmonious labor relations in the perspective of partnership, there is a lack of a more scientific and reasonable evaluation index system. Moreover, the Chinese government also attaches great importance to the establishment of harmonious labor relations in enterprises, and has formulated a series of policies and measures for this purpose. The general secretary of Xi Jinping also stressed the importance of building a harmonious labor relationship in the enterprise.

This paper tries to make some further exploration in this field, to make up for the shortage of current domestic academic research. Firstly, this paper reviews the existing research literature and summarizes the main ideas of the current literature on the construction of the evaluation index system of harmonious labor relations. The limitations of current research are also pointed out. The four principles of constructing the evaluation index system of harmonious labor relations are put forward, includes the scientificity of the evaluation system, the behavior interaction of the evaluation subject, the operability of the evaluation index and the representation of the object. On this basis, the thesis construct Harmonious Employment Relations system from the Perspective of Labor-Management Partnership for the new era, the confirmatory factor analysis and exploratory factor analysis show that the job participation, employee motivation, communication and development, employment security, as the four primary first index, the direct participation, employee representatives participation, job flexibility, performance appraisal, payment system design, employee share ownership, employee development, communication forum and employment security, as the nine primary second index, and a total of 29 indicators, the index weights were determined by factor analysis.

A total of 800 corporate questionnaires and 6400 employee questionnaires were issued, and 478 questionnaires and 3519 employee questionnaires were effectively recovered, 328 of them have established trade unions. Statistical analysis shows, 328 trade-unions-enterprises have higher harmonious labor relations index. Further comparative study is carried out to explore the effects of harmonious employment relations indicator system with different regions, different ownerships and different industry, the results show that Tianjin area significantly higher than Shenzhen, but mainly in employee participation, communication and development and employment protection, and there is no significant difference between different industries, state-owned enterprises and joint ventures have the significant higher score than foreign enterprise and private enterprise. Obviously, the discovery of these differences is of great significance to the construction of harmonious labor relations in the future.

The research shows that under the background of building a harmonious society in China, enterprises should build up harmonious labor relations, improve employee participation level, build communication platform, effectively motivate employees, share labor results of enterprise development, and develop multiple guarantee mechanisms for employees. At the same time, the study also shows that the evaluation index system constructed by the paper can objectively reflect the current situations of construction harmonious labor relations in China, and provide a reference for enterprises to build and improve the ability of harmonious labor management in the new era.

There is no doubt that there are shortcomings in this study and need to be further improved. For example, further research on the comparative study of trade union and non union Enterprises. There is also a lack of further verification of the objective data of enterprises, such as the number of enterprises' labor and capital conflicts.

Key Words: labor-management partnership; harmonious employment relations; indicator system

JEL Classification: A13, C18, J01

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2018.04.001

(责任编辑:舟山)