

文章编号:1674-2869(2008)05-0064-04

民营企业劳动关系量化评价指标体系研究

李辉,杨崇琪

(武汉工程大学经济管理学院,湖北 武汉 430074)

摘要:劳动关系的和谐是社会和谐的基础,是企业正常发展、社会稳定和全面建设小康社会的根本保证。本文在综述现阶段国内外企业劳动关系评价指标研究成果的基础上,通过分析我国民营企业劳动关系的特点,提出了易于量化计算的民营企业劳动关系量化评价指标体系。

关键词:民营企业;劳动关系;量化评价指标

中图分类号:F27

文献标识码:A

党的十七大报告中指出:“深入贯彻落实科学发展观,要求我们积极构建社会主义和谐社会……规范和协调劳动关系,完善和落实国家对农民工的政策,依法维护劳动者权益。”企业是社会的细胞,企业和谐稳定是社会和谐稳定的基础,而和谐的劳动关系是企业稳定发展、社会安定和全面建设小康社会的根本保证。因此,和谐劳动关系的研究与探索对于和谐社会的建立有着重要的理论与实际意义。

改革开放30年来,我国民营企业由小到大,由弱到强,已成为我国经济发展最具有活力的生力军,同时也成为解决我国就业问题的重要渠道之一。2006年民营经济创造产值占我国GDP总量的65%,地方财政收入70%依赖于民营企业,为社会创造80%的就业岗位,民营经济已成为大部分市县的经济主体。鉴于我国民营企业劳动关系的现状以及发展和谐劳动关系、建设和谐社会的需要,研究、改善民营企业劳动关系就显得十分必要,且具有重要的现实意义。

对于企业劳动关系,国内外相关学者进行了一系列的研究。其中,国外文献中涉及此领域的代表性成果有:I·R·Norsworthy以流失率、投诉数量、未解决投诉数量、未授权罢工数为企业劳动关系的评价指标,研究企业劳动关系对劳动生产率和企业生产成本的影响^[1]。Harry C·Katz等以投诉率、员工受处分比例、合同数量、谈判时间、缺勤率和劳资态度作为企业劳动关系的评价指标,来分析企业劳动关系与企业绩效的关系^[2]。Robert Buchele等则以平均工作年限、监督者和工人的数量比、工人最高最低收入比三个指标评价

国家(地区)的劳动关系,通过分析得出合作性的劳动关系更能促进生产率的提高^[3]。

国内相关研究的代表性成果有:汪弘、陈心德、邱羚从企业就业状况、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6个方面,共筛选了26个指标组成企业劳动关系的评价指标体系^[4]。黄攸立、吴功德运用隶属度分析、相关分析和鉴别力的分析,构建了三个层次,包括基础业务管理、合作管理、冲突管理、劳动者利益保障和企业绩效表现等5个方面共14个指标的企业劳动关系评价指标体系^[5]。姚先国、郭东杰利用计量回归模型对改制企业劳动关系作了实证分析,发现工资奖金、股份、职位级别、职工对管理层和工会的评价等因素都与劳动关系呈显著的正相关关系^[6]。上海市总工会劳动关系研究中心在历时1年,调查3000多名各行各业职工的基础上,2007年5月首次发布了《上海市劳动关系和谐状况研究报告》。其中的劳动关系评估体系包含:收入保障指数、劳动环境指数、权益实现指数和技能发展指数。

一、我国现阶段民营企业劳动关系的特点

以上研究成果大多是从整体上、不分企业性质和劳动关系特点提出的企业劳动关系评价指标体系,但是,近年来我国民营企业的劳动关系呈现出以下的特点:

(一)民营企业劳动合同签订率较低,期限偏短

据《人民日报》报道,2004年抽样调查统计显示,中国建筑业、餐饮服务业劳动合同签订率仅40%左右,农民工劳动合同签订率仅30%,中小型

收稿日期:2008-01-07

作者简介:李辉(1978-),男,湖北武汉人,硕士研究生。研究方向:人力资源管理。

杨崇琪(1954-),男,湖北武汉人,研究员,硕士生导师。研究方向:社会资本、公共政策分析与危机干预。

非公有制企业劳动合同签订率不到20%。这样低的劳动合同签订率,就必然为劳动争议事件的发生留下了隐患。劳动合同以短期为主,不利于培养员工的归属感,造成大量的短期行为,不利于企业的长远发展。

(二)侵害劳动者合法权益的现象较为普遍

劳动者的要求与企业提供的待遇、条件、机会不一致。首先,部分劳动者劳动时间长、强度大、工资低。企业在劳动保护、劳动条件、作业环境等方面没有提供基本的保障。出于节约成本的考虑,最低工资标准被一部分民营企业作为确定员工劳动报酬的依据,并把一些员工应得的福利折算至劳动报酬中。另外,拖欠、克扣员工工资的现象也层出不穷。当然,以上的各种情况多出现于临时性用工的民营企业中。其次,劳动者期望在企业中能够得到充分全面地发展。劳动者在完成好本职工作的情况下,希望企业能够提供更多的在职培训机会和职业能力拓展。但现状是:许多民企为图发展快、节约资金,把重心放在企业利益上,而往往忽视了吸引和留住人才。这是造成民企员工流失率高的原因之一^[7]。

(三)企业内部缺乏民主气氛

企业主以自己为中心,处理与经营管理者 and 一般劳动者的关系,造成企业运行效率低下。在这样一种氛围中,加上资方的强势地位,必然导致员工工作热情的低下,效率不高,最终造成企业命令执行力低。员工认为自己作为打工者,做一天事,拿一天工资,对企业的发展和利益不必关心。对于中下层的管理者来说,企业主的越级干预,会阻碍其正常的管理工作,会造成企业运作的低效率。企业的规章制度在老板的面前失去效果,则会打乱整个企业系统的运作。当然,在企业发展初期,老板的眼光、魄力和执着是企业发展壮大关键,但当企业发展到一定规模后,企业则更需要职业经理人科学的管理和高效、执行力强的管理体系。

二、我国民营企业劳动关系量化评价指标体系的构建

劳动关系是企业平稳运行中一项非常重要的内容,为了便于民营企业和谐劳动关系的培养与界定,并方便从企业角度收集数据进行判断与预期,针对近年来我国民营企业劳动关系的特点,特提出以下劳动关系量化评价指标体系:

(一)劳动合同评价指标(a_1 权重20%)

全部用工是否以劳动合同为基础是衡量民营企业管理规范化的标准之一。民营企业与员工签

订了规范有效的劳动合同,就可以明确双方的权利与义务,在发生劳动争议时就有据可依,能够有效降低用于解决劳动争议的成本。

其中包括:

1. 劳动合同签订率=签订劳动合同人数/企业总人数,重要的即期指标之一(a_{11} 权重10%)。在民营企业中由于劳动密集型行业所占比重较大,因此,经常形成由于属临时性用工,而不签订劳动合同的情况。而没有订立书面的合同,劳资双方的权利义务没有以书面的形式确定下来,对劳动者来说其权益受到侵害、发生争议时则无法保护自身利益;对企业来说,没有签订合同对劳动者的约束力不高,优秀劳动者有可能随时跳槽,企业经常性地招聘人员会增加人力资源成本,同时也不利于企业的日常管理,企业的运行效率也会降低。

2. 有效劳动合同比率=有效劳动合同数/劳动合同总量,即期指标(a_{12} 权重5%)。有效劳动合同是指符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同。

3. 长期劳动合同比率=期限为三年以上合同数量/劳动合同总量,即期指标(a_{13} 权重5%)。合同期限长有利于企业职工关注企业的长远利益,减少员工的短期行为。从另一方面说,签订了固定期限或是无固定期限劳动合同,并不能保障员工就能从此一劳永逸地在企业中混下去,企业依然有依照合同规定优胜劣汰员工的权利。

(二)员工满意率指标(a_2 权重40%)

1. 员工基本层次需要的满意率,最重要即期指标之一(a_{21} 权重20%)。员工对于以下各项内容的满意程度,能直接反映企业劳动关系的和谐程度。包括:

(1)工资、福利、社会保险等基本物质权益的满意程度;(2)绩效考核体系满意度;(3)劳动保护、劳动条件及工作环境满意度;(4)休息休假与加班;(5)企业规章制度合理性^[8]。

2. 员工高层次需要的满意率,最重要即期指标之一(a_{22} 权重15%)。包括:

(1)个人职业生涯规划符合度;(2)企业文化认可程度;(3)职业培训满意度。

3. 劳动争议内部解决率=企业内劳动争议解决数量/劳动争议发生数量,阶段指标(a_{23} 权重5%)。该指标能反映企业劳动争议内部解决状况。

(三)企业运行状态指标(a_3 权重40%)

1. 劳动保障 SA8000(Social Accountability8000)

社会责任标准完成度,重要的即期指标(a_{31} 权重10%)。其具体内容包含:(1)童工;(2)强迫性劳动;(3)健康与安全;(4)联合的自由和集体谈判权;(5)反歧视;(6)惩戒性措施;(7)工作时间;(8)最低工资;(9)管理体系。

该标准规定了企业必须承担的对社会和利益相关者的责任。标准对企业的具体要求包括:(1)不得使用或者支持使用童工;(2)不得使用或支持使用强迫性劳动,也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或寄存身份证件;(3)为员工提供安全健康的工作、生活环境,采取足够的措施,降低工作中的危险因素,尽量防止意外或健康伤害的发生等;(4)应尊重所有员工结社自由和集体谈判权;(5)反歧视原则;(6)不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱;(7)工作时间要严格遵守当地法律要求;(8)企业支付给员工的工资不应低于法律或行业的最低标准;(9)企业高管层应根据本标准制定符合社会责任与劳工条件的政策,并对此定期审核等。

2. 企业劳动投入回报率=年度劳动总投入/年度企业总收益,阶段指标(a_{32} 权重5%)。

劳动总投入=在企业员工身上的投入之和(包含工资、福利、培训费用等)

3. 员工建议回复率=被回复的员工建议数/员工建议总数,阶段指标(a_{33} 权重5%)。该指标反映企业对员工建议的重视程度。积极考虑员工建议并回复的企业,其劳动关系更和谐。

4. 员工平均工资年增长率=员工平均工资增加额/去年员工平均工资,阶段指标(a_{34} 权重5%)。

员工平均工资增加额=今年员工平均工资/去年员工平均工资。

5. 员工受处分比率=受处分员工数/企业员工总数,阶段指标(a_{35} 权重5%)。

6. 员工年流失率=一年内离职正式员工总数/年度员工总数,阶段指标(a_{36} 权重5%)。

年度员工总数=年初正式员工总数+十年内新增正式员工总数。

此项指标能反映企业对员工的吸引力和凝聚力。劳动关系和谐企业该项数值会较低。

7. 员工投诉率=进行投诉的员工人数/企业员工总人数,阶段指标(a_{37} 权重5%)。

(注:如无特别说明,以上阶段指标计算数值均取一年内的数据,即期指标均取年末统计值,未说明重要性的指标均为一般性指标。)

8. 二级指标评分标准及得分规定:

a_{11} 得分:实际劳动合同签订率 $\times 0.1$;

a_{12} 得分:实际有效劳动合同比率 $\times 0.05$;

a_{13} 得分:实际长期劳动合同比率 $\times 0.05$;

a_{21} 得分:感到满意的员工数/抽样员工总数 $\times 0.2$;

(由企业人力资源部相关人员制定标准调查问卷,由抽样员工按照三级指标内容填写,对各项内容都基本满意的,可视为满意的员工。)

a_{22} 得分:感到满意的员工数/抽样员工总数 $\times 0.15$;

(由企业人力资源部相关人员制定标准调查问卷,由抽样员工按照三级指标内容填写,对各项内容都基本满意的,可视为满意的员工。)

a_{23} 得分:实际劳动争议内部解决率 $\times 0.05$;

a_{31} 得分: $\sum_{i=1}^9 X_i$, X_i 为第 i 项三级指标得分, X_i 取值为 0.01 或 0,由聘请的外部专家按实际情况计分,当 $\sum_{i=1}^9 X_i = 0.09$ 时,以 0.1 记分;

a_{32} 得分:实际企业劳动投入回报率 $\times 0.05$;

a_{33} 得分:实际员工建议回复率 $\times 0.05$;

a_{34} 得分:实际员工平均工资年增长率 $\times 0.05$,若得分大于 0.05 则以 0.05 记分;

a_{35} 得分: $(1 - \text{实际员工受处分比率}) \times 0.05$;

a_{36} 得分: $(1 - \text{实际员工年流失率}) \times 0.05$;

a_{37} 得分: $(1 - \text{实际员工投诉率}) \times 0.05$;

(以上所有最终得分若小于零则以零分计。)

总得分 $S = a_1 + a_2 + a_3$

$a_1 = \sum_{i=1}^8 a_{1i}$; $a_2 = \sum_{i=1}^8 a_{2i}$; $a_3 = \sum_{i=1}^8 a_{3i}$

民营企业劳动关系量化评价指标权重表

一级指标 (记作)	一级指 标权重	二级指标 (记作)	二级指 标权重
劳动合同 评价指标 (a_1)	20%	劳动合同签订率(a_{11})	10%
		有效劳动合同比率(a_{12})	5%
		长期劳动合同比率(a_{13})	5%
		员工基本层次满意率(a_{21})	20%
员工满意 率指标 (a_2)	40%	员工高层次满意率(a_{22})	15%
		劳动争议内部解决率(a_{23})	5%
		SA8000 标准完成度(a_{31})	10%
		企业劳动投入回报率(a_{32})	5%
企业运行 状态指标 (a_3)	40%	员工建议回复率(a_{33})	5%
		员工平均工资年增长率 (a_{34})	5%
		员工受处分比率(a_{35})	5%
		员工年流失率(a_{36})	5%
		员工投诉率(a_{37})	5%

(四)评价结果

以上指标体系总得分 S 的取值区间为 $(0 \sim$

1),按照 $S \times 100$ 将结果转化为百分制,最终计算结果可划归为以下几种劳动关系类型企业:

- 80分及以上,劳动关系和谐型民企;
- 60分~80分,劳动关系良性型民企;
- 40分~60分,劳动关系预警型民企;
- 40分以下,劳动关系危机型民企。

三、结 语

通过对近年来民营企业劳动关系特点的分析,得出了以上的包含劳动合同评价、员工满意率、企业运行状态3个一级指标,13个二级指标和可进一步细分的20个三级指标构成的指标体系。该指标体系具有量化评价的客观性、科学性等优点。可用于评估民营企业劳动关系现状和预测未来趋势,有助于改善企业劳动关系,从而有利于提高企业劳动关系的和谐度与企业绩效。对于企业的人力资源部门来说,相关数据资料易于收集,有较强的可操作性。

但是,对于不同产业的民营企业来说,以上指标体系中二级及三级指标所占的权重也应适当浮动。比如,对于劳动密集型民营企业来说,员工会关注基本层次需求的满意度,而在高科技民营企业中,员工会对高层次需求的满意度更加关注。同时,对于同一民营企业来说,处于不同的发展阶段,企业员工也会有相应关注的侧重点。正是因为实际情况比理论推导更为复杂,所以,需要大量实际数据支持或是验证,以便完善该指标体系。

参考文献:

- [1] I · R · Norsworthy, Carig A · Zabala. Worker Attitudes, Worker Behavior, and Productivity in The U. S. Automobile Industrial [J]. Industrial and Labor Relations Review, 1958, (4): 554 - 557.
- [2] Harry C · Katz, Thomas A · Kochan, Kenneth R · Gobeille. Industrial Relations, Performance, Economic Performance and QWL Programs: An Interplant Analysis [J]. Industrial and Labor Relations Review, 1983, (1): 3 - 17.
- [3] Robert Buchele, Jens Christiansen. Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies [J]. Review of Radical Political Economies, 1999, 31(1): 87 - 110.
- [4] 汪 弘, 陈心德, 邱 玲. 企业劳动关系测评与景气指标体系的研究 [J]. 上海工程技术大学学报, 2001, (9): 161 - 166.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 左祥琦. 劳动关系管理 [M]. 北京: 中国发展出版社, 2007. 32 - 33.
- [8] 加里·德斯勒. 人力资源管理 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1999. 593 - 595.

Primary exploration on labor relation quantitative evaluation index system of private enterprises

LI Hui, YANG Chong - qi

(School of Economic and Management, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: The harmony of labor relation is the foundation of the harmony and stabilization of our society. It is the guarantee of developing enterprises and comprehensive construction of our well-off society. This article is based on the collection of up-to-date domestic and foreign researches on labor relation evaluation index system of enterprises. It has analysed the traits of labor relation of national Non-state owned enterprises in order to bring forward the quantitative evaluation index system that can evaluate the labor relation in quantitative analysis.

Key words: private enterprises; labor relation; evaluation index

本文编辑:吴晏佩