

后危机时期的企业劳动关系影响因素分析 ——基于珠三角企业的抽样调查

顾文静

(广东财经大学工商管理学院, 广东广州, 510320)

摘要: 后危机时期, 企业面临产业转型升级的压力, 而劳动关系状况对促进企业顺利转型、摆脱劳动力低成本竞争具有重大意义。以往劳动关系影响因素的研究大多为单因素描述, 缺少几个因素之间的作用程度的对比分析, 也很少对不同企业分类条件下的劳动关系进行差异分析。基于后危机时期的企业劳动关系状况的调查, 在研究中建立了企业劳动关系影响的因子模型, 区分了企业劳动关系主要影响因素的作用程度, 并通过对企业统计变量的单因素方差分析, 检验和衡量了不同企业条件下各因素对企业劳动关系的影响程度。研究表明: 后危机时期企业法定保障因素和基本福利制度对企业劳动关系至关重要; 不同性质企业的劳动关系和谐度差异明显, 而效益、地区等因素对劳动关系造成的差异不够显著。

关键词: 后危机时期; 劳动关系; 珠三角; 因子模型; 员工责任; 用工荒

中图分类号: C973

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2013)04-0008-06

2009年金融危机爆发至今, 金融领域所固有的危机并没有完全解决, 而其他产业的不确定性和不稳定性因素却在不断增强, 世界经济进入了缓和与动荡并存的后危机时期^[1]。我国企业在应对危机的过程中, 一直面临着用工荒、产业转型升级等问题的困扰。其中, 企业劳动关系状况是企业产生用工荒问题的根本原因之一, 也是企业转型升级目标的实现前提之一, 必须给予恰当的认识和评价^[2]。本文正是在这样的经济背景下, 通过对珠三角企业劳动关系的抽样调查来考察企业劳动关系现状并提取评价因素, 以期对当前企业劳动关系的改善和促进产业转型升级提供对策依据。

本文所使用的数据源于2011年7月至10月在珠三角进行的一次企业劳动关系调查, 调查企业152家, 涉及建筑、制造、服务、商业、物流等6个行业和私营、外资、港澳、国有、乡镇集体等5类性质企业。其中60%以上的企业为私营企业, 70%的企业分布在以劳动密集型为主的传统产业, 对珠三角企业特征具有较好的代表性。对问卷数据的信度效度计算表明, F 值为69.26, P 值小于0.0001, 信度系数为0.732, 说明量表的重复度量效果较好且数据较为可信。本文主要探讨了以下两个问题: 一是提炼企业员工责任履行中存在的主要问题; 二是不同行业、性质、地域、

效益的企业 的社会责任承担状况及影响因素是否存在显著差异。

一、企业劳动关系中存在的主要问题

根据企业劳动关系的主要内容, 调查问卷共涉及工资收入、工作时间、企业福利、劳动保障和员工发展等25个项目^[3](表1), 为了提取当前企业劳动关系中的关键问题, 本文采用因子分析法提取了7个影响因子, 积累变量解释度为64%, 其中KMO为0.728, Bartlett球体检验的显著概率为0.000。因子复合矩阵如表1所示。

各变量的因子负荷量基本都在0.5以上。7个公共因子的命名和解释如下:

F1为法定员工责任履行问题, 包括企业法定福利拥有率和劳动合同签订率等两大类7个因素。这是当前企业劳工责任履行中最为员工看重的因素, 占到总体解释变量的20%。但目前达到劳动合同签订率100%的企业只占全部调查企业的52%, 近10%的企业劳动合同签订率在50%以下。13.2%的企业员工没有任何社会保险, 养老保险、医疗保险、工伤保险的参保率也仅有78%。

收稿日期: 2012-11-22; 修回日期: 2013-07-16

基金项目: 广东省哲学社会科学“十一五”规划项目“经济社会转型期的广东省劳动关系调整结构与产业转型升级途径”(GD10XYJ07); 广州市社会科学规划项目民工荒背景下的劳动关系调整与产业升级对策研究(10Y52)

作者简介: 顾文静(1970-), 女, 江苏常熟人, 经济学博士, 广东财经大学教授, 主要研究方向: 人力资源管理。

表1 旋转后的因子载荷矩阵

项目	因子载荷						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
养老保险参保率	0.79	0.09	0.04	0.07	0.12	0.13	0.08
工伤保险参保率	0.71	0.07	0.18	0.15	-0.17	-0.02	0.09
医疗保险参保率	0.70	0.01	0.08	0.19	0.04	0.08	0.13
失业保险参保率	0.86	0.04	-0.02	-0.08	0.18	0.05	-0.09
生育保险参保率	0.83	-0.01	-0.03	-0.02	0.12	-0.03	-0.03
公积金参加率	0.64	0.17	-0.16	0.01	0.39	0.00	-0.07
合同签订率	0.50	0.29	-0.09	0.21	-0.18	-0.26	-0.28
工会组建率	0.25	0.78	0.00	0.04	-0.14	0.19	-0.10
工会领导代表性	0.06	0.82	0.02	0.07	0.16	0.09	0.14
工会维权率	-0.01	0.60	-0.08	-0.14	0.42	-0.04	0.12
集体宿舍提供率	-0.03	0.05	0.66	0.03	0.04	-0.09	-0.10
膳食福利提供率	0.07	-0.07	0.73	-0.03	0.03	-0.07	0.09
工资水平	0.19	0.02	0.03	0.68	-0.10	0.29	0.08
一周工作天数	0.14	0.18	-0.24	0.64	0.16	0.04	-0.11
每天工作时间	0.07	0.07	-0.03	0.76	-0.10	0.02	-0.24
旅游实施率	0.02	-0.01	0.04	0.09	0.78	0.01	-0.09
带薪假期实施率	0.33	0.23	-0.13	0.39	0.40	-0.24	-0.30
年度体检实施率	0.23	-0.05	0.12	0.42	0.51	0.08	0.01
购房补贴实施率	0.23	0.15	0.24	0.00	0.66	0.13	0.01
合同期限	0.18	-0.25	-0.03	-0.03	-0.16	-0.68	0.10
工资与企业效益联动机制实施率	0.27	0.02	-0.04	0.18	-0.03	0.76	-0.03
集体合同实施率	-0.10	0.28	0.21	0.38	0.03	0.51	-0.11
加班费给付率	0.02	0.05	-0.06	-0.08	-0.23	-0.17	0.59
工伤发生率	0.07	0.04	-0.11	0.03	0.18	0.04	0.68

资料来源：根据本研究调查数据整理而得。

F2 为工会建设问题，包括工会组建率、工会领导代表性和工会维权率等 3 个因素，占总体解释变量的 10% 左右。后危机时期，企业内部人力资源政策调整和外部劳动力市场压力使得工会在员工责任上的作用凸显，企业有无工会以及工会作用力度对企业员工责任的实现至关重要。而当前珠三角企业的工会组建率只有 39.5%，其中由员工推举的工会领导仅占 33%。工会力量缺失势必导致企业员工责任履行的薄弱，调查显示，认为工会基本无效的比重高达 52%。

F3 和 F5 同为企业自主福利问题，但不同企业自主福利的重要程度不同。从因子分析的结果看，F3——企业的基本福利，即集体宿舍、膳食福利的提供率成为企业员工责任中的第三大问题，尤其在后危机时期情况下，工资增长的低期望和珠三角消费水平

的高预期，使得员工对企业提供的基本吃住行等福利保障较为看重。而旅游、带薪休假、年度体检、购房补贴等较高端企业福利(F5)的影响权重只有 5.1%，反映了员工对当前经济形势、就业状况和企业福利供给能力的现实认识，高端福利不能作为衡量企业员工责任的主要指标。

F4 为工资水平和工作时间问题。这两类因素向来是企业员工责任中的主要问题，也是近年来产生用工荒的主导因素。从工资水平上看，以珠三角为代表的广东省已经不占据优势(表 2)，加上迅猛上涨的物价和其他生活成本的上升，使得珠三角企业工资的吸引力大大下降，在劳动关系满意度中的工资这一指标的评分只有 3.7 分(5 分制)，对工资较为满意的比重仅为 52%，说明在后危机时期，工资水平的满意与否成为

决定劳动关系状态的关键因素。从调查结果看,珠三角企业一周能做到休息一天的企业占93%,95%的企业日工作时间控制在10小时以内,加班时间有所控制,当然随之而来的也是加班收入的减少,这种收入减少情况下的工作时间缩短显然不会被外来务工人员看作是劳动关系的改善。

F6为保障劳动关系长期稳定的制度问题,包括合同期限、集体合同、工资增长机制等。“劳动合同法”实施后,企业劳动合同期限普遍存在缩减的趋势,而集体合同和工资增长机制也未在大部分企业实施,所以在对企业员工责任的评价中,上述因素还不能作为主要的评价指标。

F7包括两项——加班费给付率和工伤发生率,所占权重为5.1%左右。被调查企业中仅有2.6%的企业存在较高的工伤发生率,52%的企业能够按照法律规定处理加班问题。

二、基于企业分类统计变量的企业劳动关系状况的差异分析

改善企业法定福利、劳动合同、工会建设、工资、工时等问题是维护和加强企业员工责任的重要方面。但针对不同地域、性质和效益的企业,其员工责任承担状况和影响因素是否存在显著差异?在维护企业员工责任方面对不同类型的企业是否应该从不同的方面有所加强?^[4]

(一) 基于企业所处地区的企业员工责任差异分析

本次调查企业主要分布在广州、东莞、深圳、佛山及其他珠三角地区,为便于对比,另外对潮汕和粤西地区的企业也进行了少量调查。采用单因素方差分析法对各地区在劳动合同、法定福利和工会因素等方面的显著差异分析结果如表3。

根据显著性检验,在上述各项因素中,只有生育保险、公积金、工会维权率等项目存在一定的地区间差异,而在合同签订率上、工会建设上、主要社会保险项目上均无显著的地区差别。从各地实际的参保率上看,珠三角企业的参保情况明显好于其他地区,医疗保险和工伤保险更受企业欢迎,参保率在各地均保持较高水平(见表4)。但总体参保率仍不尽如人意,离应保尽保的目标仍有差距。

从工会的作用力度上看,对工会维权有效性的认同率不足3%,认为有点影响的比率在45%左右。广州、深圳、东莞的工会认同度稍微高些,也只有60%左右。

其他方面的地区差异也不够显著(见表5),说明在企业员工责任的履行上,各地区面临的因素没有大的区别,存在的问题具有一定的共性。在集体宿舍提供上,地区差异有一定的显现,东莞和佛山企业相对较好,65%以上都提供了该项福利,广州和深圳的宿舍提供率只停留在30%左右的水平上。

表2 双三角洲代表城市2011年底制造业工资水平

地区	10分位(元)	25分位(元)	中分位(元)	75分位(元)	90分位(元)	平均值(元)	
珠三角 代表城市	佛山	1 820	2 100	3 000	4 250	6 400	3 787
	东莞	1 470	2 000	3 000	4 500	6 855	3 587
	广州	2 000	2 500	4 000	6 000	10 000	5 770
长三角 代表城市	上海	2 000	3 000	5 000	8 000	10 400	6 192
	苏州	1 500	2 000	3 000	5 500	10 000	4 856
	宁波	1 500	2 000	3 000	4 750	8 000	4 061

资料来源:中智薪酬网。<http://www.salary.net.cn>

表3 基于企业所处地区的劳动关系法定因素的单因素方差分析结果

项目	合同 签订率	养老险 参保率	医保 参保率	失业险 参保率	工伤险 参保率	生育险 参保率	公积金 参加率	工会 组建率	工会领导 代表性	工会 维权率
F统计值	1.297	1.436	0.951	1.474	1.673	2.366	2.641	0.928	0.899	3.221
显著性概率(sig)	0.262	0.205	0.461	0.191	0.145	0.033	0.018	0.477	0.497	0.005

资料来源:根据本研究调查数据整理而得。

(二) 基于企业性质的员工责任差异分析

本研究将企业性质划分为国有、乡镇集体、私有、港澳、外资等 6 个类型。其中私有企业占 58.6%、港澳台及外企占 22.7%、国有和乡镇企业占 19.8%。从表 6 中可以看出，在劳动合同问题上、法定福利上和工会问题上，不同性质的企业存在较为显著的差异。

表 7 中的调查数据显示，私营企业在劳动关系的各影响因素中均处于较为落后的位置，港澳台企业的劳动关系状况也不乐观。说明劳动关系的调控更多应着手于私营企业和港澳台企业，尤其在后危机时期的情况下，对这些企业的劳动关系就要更加关注。

对企业自主福利和工作时间等因素的单因素方差分析结果表明，除住房补贴、加班时间在不同性质企业存在显著差异外，其他因素没有体现出企业性质上的差别。调查表明企业总体自主福利还不够丰富完善，

在购房补贴这一项上私营企业明显落后，仅有 3.4% 的企业可以提供这项福利，而可提供房补的国有企业却占到了 80% 以上。工作时间也是私营企业和港澳台企业处理劳动关系的关键因素，私营企业和港澳台企业周工作时间长达 7 天的比重超过了 10%。

(三) 基于企业效益的企业员工责任差异分析

基于企业效益的单因素方差分析结果表明，不同的企业效益在企业工资水平、自主福利项目上有显著差异，其他方面均未表现出明显差异。这一方面说明在法定员工责任履行上，无论企业效益高低，均能得到一定的维护，体现了法律的强制性和尊严性，另一方面也说明效益好的企业在劳动合同的签订率上、合同期限的长短上、工会力量的体现上并未有突出表现，企业发展的同时，员工的发展保障力量未得到相应壮大。不过，鉴于福利项目影响因子的较大权重，效益

表 4 各地企业法定福利参加率

地区	养老保险参保率/%	工伤保险参保率/%	医疗保险参保率/%	失业保险参保率/%	生育保险参保率/%	公积金参加率/%
广州	75.90	72.40	79.30	57.50	57.50	49.40
东莞	66.70	88.90	88.90	55.60	66.70	11.10
深圳	50.00	68.80	68.80	31.20	18.80	31.20
佛山	69.60	95.70	82.60	43.50	43.50	13.00
其他珠三角城市	80.00	70.00	90.00	60.00	40.00	30.00
潮汕	50.00	50.00	50.00	16.70	16.70	33.30
粤西	—	90.00	90.00	—	—	—
合计	70.40	76.54	78.51	50.70	48.70	37.50

资料来源：根据本研究调查数据整理而得。

表 5 基于企业所处地区的企业自主福利、工作时间及工资等因素的单因素方差分析结果

项目	带薪假期	年度体检	旅游	集体宿舍	膳食福利	购房补贴	一周工作天数	每天工作时间	合同期限	集体合同签署	工资与企业效益联动	与同行业工资对比
F 统计值	0.919	1.237	0.687	5.725	1.978	1.106	4.096	0.837	0.387	1.285	0.899	1.116
显著性概率 (sig)	0.483	0.291	0.66	0	0.073	0.361	0.001	0.543	0.886	0.268	0.498	0.356

资料来源：根据本研究调查数据整理而得。

表 6 基于企业性质的企业合同、法定福利和工会等因素的单因素方差分析结果

项目	合同签订率	合同期限	集体合同	工资与企业效益联动	与同行业工资对比	养老保险	医疗保险	失业保险	生育保险	公积金	组建工会	工会领导代表性	工会维权率
F 统计值	3.332	2.89	3.423	2.365	1.1	2.614	2.253	2.146	1.626	7.338	6.026	4.347	3.236
显著性概率 (sig)	0.012	0.024	0.01	0.056	0.359	0.038	0.066	0.078	0.171	0	0	0.002	0.014

资料来源：根据本研究调查数据整理而得。

表7 不同性质企业各劳动关系影响因素表现

项目	劳动合同 全员签订率/%	3~5年期 合同签订率/%	集体合同 签订率/%	工资与企业 效益联动机制/%	工会 组建率/%	工会领导 员工推选率/%	工会作用 认同度/%
国有企业	80	30	45	65	90	35	80
集体或乡镇企业	50	60	30	80	50	30	50
私有企业	42	38	15	35	29	1	41
港澳台企业	56	50	50	50	31	6	50
外商企业	71	18	29	53	35	18	41

项目	养老保险 参保率/%	工伤保险 参保率/%	医疗保险 参保率/%	失业保险 参保率/%	生育保险 参保率/%	公积金 参加率/%
国有企业	90	90	95	70	65	70
集体或乡镇企业	100	90	100	80	60	70
私有企业	64	73	76	46	47	27
港澳台企业	63	69	63	38	25	13
外商企业	71	71	77	47	53	59

资料来源：根据本研究调查数据整理而得。

表8 基于企业效益的工资和自主福利等因素的单因素方差分析结果

项目	工资水平	带薪假期	年度体检	旅游	集体宿舍	膳食福利	娱乐设施	购房补贴
F 统计值	18.856	1.305	4.476	5.439	2.673	1.364	1.687	3.944
显著性概率(sig)	0	0.275	0.005	0.001	0.05	0.256	0.172	0.01

资料来源：根据本研究调查数据整理而得。

好的企业在员工责任承担上还是有很大优势的，经济效益在本行业排名前列的企业的劳动关系和谐度的认同率达 66%，而排名靠后的企业的劳动关系和谐度的认同率不足 20%。

三、研究结论及启示

(一) 企业员工责任的维护更多应从加强企业法定责任、加强工会建设上着手

后危机时期，劳动者更看重一份稳定的工作和最基本的生活保障，所以劳动合同、法定福利、工会制度、吃住等基本生活福利因素在和谐劳动关系的构建中得到较多认可。因此企业员工责任的承担上首先要解决企业对员工的法定责任问题，即提高社会保险和劳动合同的保障，并加强工会建设，形成企业员工责任的有效监督机制。同时应通过工会集体谈判的力量逐步提高企业工资标准，提高珠三角企业的薪酬竞争力，防止人员的流失，防止产业的空心化。

(二) 不同企业统计变量下的劳动关系表现既存在共性，又具有一定的差异

企业劳动关系表现的地区差异不显著，劳动合同问题、工会建设问题、法定福利和企业自主福利问题在各地区都普遍存在，所以每个地区都面临着劳动关系问题的挑战，并未表现出明显的先进与落后之分。尤其值得注意的是，不同效益的企业在社会保障、劳动合同、工会建设等涉及劳动关系稳定和谐发展的关键因素上也没有表现出显著差异，企业效益的领先并没有带来劳动关系制度的积极发展，只是通过工资、自主福利的提高缓和了劳动关系，并未进行相应的制度建设。但不同性质的企业在劳动关系的表现上显现出显著的差异。私营企业在社会保障、自主福利、工作时间、工会建设等方面均处于较为落后的状态。

(三) 后危机时期的企业劳动关系管理与调整必须把握好力度^[5]

后危机时期，劳资双方的压力都有所增大，劳动关系管理的难度和风险也在不断加大，此时对劳动关系的任何调整、改善都一定要非常慎重，尽可能维护劳资双方的共同利益，而非单纯强调劳动者利益的保护。尽管就全部企业而言，在劳动关系方面还有很多的缺陷与不足，私营企业劳动关系和其他性质企业相比还有较大差距，但是这种改进需要一个过程，需要

一个较为宽松的环境。后危机时期，更要借助通达融和的粤商文化来创造企业的和谐氛围，更好发挥政府、工会等机构的沟通、规范作用，实现企业与员工的多赢局面。

参考文献：

[1] 程延园. 世界视阈下的和谐劳动关系调整机制[J]. 中国人民大学学报, 2011(5): 2-9.

- [2] 张衔, 谭光柱. 我国企业劳动关系和谐度的评价与建议[J]. 当代经济研究, 2012(1): 75-81.
- [3] 袁凌, 魏佳琪. 中国民营企业劳动关系评价指标体系构建[J]. 统计与决策, 2011(4): 34-36.
- [4] 中央有关部门联合调研组. 构建和谐劳动关系调研报告[J]. 中国劳动关系学院学报, 2011, 25(6): 1-12.
- [5] 李艳. 后金融危机时代我国劳动关系新变化及其应对策略[J]. 理论与改革, 2012(1): 71-73.

Factors Affecting Labor Relations in the Post-Crisis Period ——Based on A Sample Survey of Enterprises in Guangdong

GU Wenjing

(School of Business Administration, Guangdong University of Finance and Economics, Guangzhou 510320, China)

Abstract: In the post-crisis period, enterprises are facing the pressure of the industrial transformation and upgrading. The status of labor relations is of great significance to promote the industrial transformation and to get rid of low-cost labor competition. Previous resolutions are mostly the description of some separate factors that lack for comparative analysis among the role of the extent of the several factors and labour relations difference analysis under various enterprises classifications. In this paper, the impact factor model is established to analyze the major factors affecting the labor relations under the financial crisis that based of a full investigation of Guangdong enterprises, and the role degree of the main labour relations factors are also distincted. The variable-to-business statistics of single-factor analysis of variance is used to test and measure the impact extent of the main factors on enterprises labor relations. The results show that the statutory protection factor and basic welfare system are essential in enterprise labor relations; the harmonious degree of labor relations is very significant among different ownership enterprise; the labor relations differences are not significant enough among the various efficiency and regional enterprises.

Key Words: Post-Crisis Period; Labor Relations; Pearl River Delta; Factor Model; Employee Responsibilities; Labor Shortage

[编辑：汪晓]