

民营企业劳动争议处理机制的实证研究

● 马跃如 程伟波

内容摘要 本文采取实证研究方法探讨劳动争议解决方式的有效性,认为依靠政府和法院等第三方力量来解决企业和员工的劳资冲突是相对最有效的。

关键词 民营企业 劳动争议 解决方式 实证研究

近年来,我国企业劳动争议呈高发趋势。2007年全国各级劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件44.7万件,比上年增长9.9%,涉及劳动者68万人;2008年达到了96.4万件(含上年未结争议案件),其中当期立案69.3万件,当期案外调解23.7万件,涉及劳动者121.4万人;2009年处理劳动人事争议案件87.5万件,立案受理68.4万件,涉及劳动者101.7万人。民营企业作为我国国民经济的重要组成部分,其劳动争议也呈逐年增加的趋势。如何平衡民营企业劳资双方利益关系,建立有效的劳动争议处理机制,成为目前劳动关系研究关注的重要焦点之一。

一、相关研究述评

所谓劳动争议处理机制是指缓解和消除劳动争议的方法和制度、它表明劳动争议发生后应当通过哪些途径、由哪些机构、以哪些方式处理。许多学者采取了不同的方法从不同的角度对劳动争议处理机制进行了研究,并取得了一定的研究成果。如刘湘国从国家政策法规、企业治理制度和职工自身三个方面分析了劳资冲突产生的原因,提出微观协调是劳动关系处理机制的重要方面。任超峰、胡进军等提出政府在私营企业劳资调整和劳动争议处理中必须发挥重要作用。程延园分析了发展完善集体谈判对建立和谐的劳资关系的重要性。夏小林、姚先国、常凯等人认为当前私营企业工会存在很多问题,需要进一步发挥工会的作用。张友连分析了我国目前的劳动争议处理模式面临一些困境,提出

解决问题的出路在于我国劳动争议处理模式的创新,即针对不同性质的劳动争议分别采取民事诉讼、行政诉讼和强制劳动仲裁的方式来处理。王祖强在《劳资关系与员工权益》一书中基于对浙江私营企业的调查,对私营企业劳资关系的形成过程、主要内容、基本特征和发展趋势做了分析,从博弈的视角提出了解决劳资冲突的建议。

通过对相关研究文献的梳理,我们发现,关于劳动争议处理机制的研究更多的是从劳动争议的和解、调解、仲裁、诉讼以及三方协调机制等制度层面的劳动争议解决方式进行探讨,而对于消极怠工、跳楼、罢工、堵路甚至是自救式犯罪等非制度化的解决方式关注过少;其次,已有的研究更多的是关注政府部门、工会、企业、人民法院等组织主体的研究,如在劳动争议处理中如何发挥政府、工会的作用,企业应如何进行劳动争议处理等,而对于企业员工个体则关注较少;此外,目前相关的探讨更多的集中在理论视角之下,而从实证角度进行研究的更少。因此,采取实证研究方法,从员工个体的角度,将制度化和非制度化的劳动争议解决方式结合起来探讨劳动争议解决方式的有效性,具有重要的理论价值和现实意义。

二、劳动争议解决方式有效性分析

1. 研究概况

本研究采用自编的Likert五点绩效体系诊断量表调查,其中1表示十分有效,2比较有效,3一

般,4 表示不太有效,5 表示没有成效。共发放问卷 285 份,回收有效问卷 213 份,问卷的有效回收率为 74.7%。调查的民营企业涉及食品、药品销售、医疗器械、童装制造、机械制造、物流运输、房地产、汽车贸易、娱乐、证券金融等行业,主要对象为工会干部、相关政府部门领导、企业管理者尤其是人力资源管理者、劳动者。采取问卷调查和访谈相结合的调查方法,采用 SPSS13.0 统计软件,运用因子分析法、均值检验等统计方法对调查收集的数据进行分析,被调查对象的个体特征样本构成如表 1 所示。

表 1 样本基本情况统计表

基本变量	类别	频次	频率(%)
性别	男	121	56.8
	女	92	43.2
	总计	213	100
受教育程度	初中	15	7.0
	中专/高中	41	19.2
	大专(高职)	66	31.0
	本科	62	29.1
	硕士	29	13.6
	总计	213	100
年龄	25 岁以下	73	34.3
	26-30	64	30.0
	31-35	34	16.0
	36-40	21	9.9
	41 岁以上	3	1.4
	缺失	18	8.5
	总计	213	100
本企业的工作年限	1 年	69	32.4
	2 年	47	22.1
	3-5 年	58	27.2
	6-9 年	16	7.5
	10 年以上	15	7.0
	缺失	8	3.8
	总计	213	100

2. 劳动争议解决方式有效性的因子分析

进行因子分析之前,需进行信度和效度的检验,本研究采取可靠性分析,结果发现 Cronbach α 值为 0.886,且不存在 Item-total correlation<0.4 且则删

除该项目后 Cronbach α 值会增加的项目,达到了项目分析的要求。在采取主成分分析法、最大变方法正交旋转对问卷数据进行检验分析后发现,存在共同度低于 0.5、旋转后因子负荷值小于 0.4 或者同时在两个因子上的负荷值都大于 0.4 的项目,且各项目均符合要求,据此进一步对问卷数据进行统计分析。通过 Bartlett 球形检验和 KMO 测度进行的因子分析的适度检验发现,问卷中各个题目的 KMO 值为 0.728,表示较适合做因子分析;此外,Bartlett 球形检验的显著性水平是 Sig=.000<0.01,也达到了显著水平,说明母群体的相关矩阵间有共同因素存在,适合进行因子分析。运用主成分分析法可知,各因子特征值大于 1 的公因子为 3 个,这说明提取 3 个因子是合理的。再从方差贡献率可知,前 3 个因子的累积方差贡献率为 75.281%,见表 2。

由表 3 知,这 13 个变量浓缩为 3 个因子,因子 f1 的方差贡献率为 29.774%,因子 f1 主要涉及的劳动争议解决方式都与员工个体力量的主动性有关,而且这些都倾向于个体力量采取的非合作策略,因此可以把 f1 命名为个体非合作方式因子;因子 f2 的方差贡献率为 25.668%,因子 f2 主要涉及到工会、企业调解委员会等自治组织的调解,因此可以把 f2 命名为依靠自治组织调解因子;因子 f3 的方差贡献率为 19.839%,因子 f3 主要涉及到媒体、政府、法院等第三方的力量,因此可以把 f3 命名为第三方嵌入因子。由此可知,目前常见的冲突解决策略可以归为个体非合作策略、依靠自治组织调解、依靠第三方嵌入等三大类。如表 4 所示,对不同调查对象调查数据进一步通过均值分析发现,这三类策略中,总体上讲依靠政府和法院、利用媒体等第三方力量来解决企业和员工的劳资冲突是相对最有效的。进一步通过独立样本 T 检验,对不同调查对象的数据分析知,人力资源管理者 and 内部员工在

表 2 劳资冲突解决策略的有效性问卷的特征值和方差贡献率

成分	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	4.894	40.764	40.764	4.894	40.764	40.764	3.523	29.774	29.774
2	2.355	19.621	60.385	2.355	19.621	60.385	3.197	25.668	55.442
3	1.820	14.896	75.281	1.820	14.896	75.281	2.352	19.839	75.281

提取方法:主成分分析。

表3 劳动争议解决方式有效性问卷正交旋转后的因子负荷矩阵

项目	f1	f2	f3	共同度
依靠工会解决		.776		.776
通过企业劳动争议委员会调解		.782		.810
利于媒体舆论			.651	.571
通过法院诉讼			.934	.925
通过劳动行政部门的调节、仲裁			.775	.826
直接找企业私了,获得一些好处就算了	.778			.716
通过罢工方式解决	.906			.887
直接对资方采取威胁等方式争取利益	.831			.851
由企业所在社区调解解决		.731		.732
信访		.682		.693
采取能够引起政府重视的方式,如静坐、阻碍交通等	.865			.756
消极怠工	.674			.690
联合其他员工,与企业进行谈判	.587			.593

提取方法:主成分分析法。旋转法:具有 Kaiser 标准化的正交旋转法,a 旋转在 5 次迭代后收敛。

与性别、文化程度、年龄、本企业工作年限等变量进行方差分析并采取 LSD 和 Scheffe 检验(其中显著性水平检验值为 0.05,换言之,当显著性水平小于 0.05 时,分析的变量之间存在差异性),具体见表 5。

由各表可知,在性别与各因子的单因素方差分析发现,依靠自治组织调解因子在性别方面存在显著性差异;在文化程度与各因子的单因素方差分析发现,个体非合作策略因子和第三方嵌入因子在文化程度方面存在显著性差异,进一步由 LSD 和 Scheffe 检验知,具有大专学历的被调查者与其他文化程度的被调查者在个体非合作策略方面差异性最为明显,且对该因子的有效性评价最低,同时,具有大专学历的被调查者与其他文化程度的被调查者在第三方嵌入方面差异性也最为明显;在工作年限与各因子的单

表4 劳资冲突解决策略的有效性评价均值表

劳资冲突解决行动策略	人力资源管理者 有效性评价均值	企业内部员工有 效性评价均值	汇总有效性 评价均值
依靠工会解决	2.85	3.23	3.18
通过企业劳动争议调解委员会调解	2.60	3.19	3.08
利用媒体舆论	2.66	2.96	2.78
通过法院诉讼	2.30	2.34	2.32
通过劳动行政部门的调解、仲裁	2.30	2.36	2.33
直接找企业私了,获得一些好处就算了	3.03	2.84	2.94
通过罢工的方式解决	3.52	3.67	3.59
采取直接针对资方的行动,如威胁等方式争取利益	3.71	3.87	3.79
由企业所在街道或社区调解解决	2.87	3.24	3.04
信访	3.05	3.36	3.19
采取能够引起政府重视的方式,如阻碍交通,静坐等	3.21	3.40	3.29
消极怠工	3.13	2.92	3.01
联合其他员工,与企业谈判	2.76	2.84	2.80

因素方差分析发现,依靠自治组织调解因子在工作年限方面存在显著性差异,进一步由 LSD 和 Scheffe 检验知,在一家企业工作 6-9 年的被调查者对于依靠自治组织调解的有效性评价与其它工作年限的被调查者差异性最大,且对依靠自治组织调解的有效性评价最高。

三、结语

通过从实证上对劳动争议常见的解决方式进行因子分析发现,目前常见的劳资争议解决方式可以归

为依靠工会、直接采取针对资方行动以及信访等方面存在显著性的差异。

3. 各因子的人口变量特征分析

对劳资冲突中各行动策略有效性因子在人口统计变量各方面进行单因素方差分析(One-Way ANOVA 过程),即在个体非合作策略因子、依靠自治组织调解因子、第三方嵌入因子这三个因子分别

为个体非合作方式、依靠自治组织调解、依靠第三方嵌入等三大类。对数据进一步通过均值和单因素分析发现,这三类策略中,在目前依靠政府和法院等第三方力量来解决企业和员工的劳资冲突是相对最有效的,而劳动者认为采取罢工、静坐、威胁资方等劳动争议解决方式的有效性并不高,这在一定程度上反映出劳动争议仲裁委员会演变成了只有

表 5 各因子与人口特征变量的 One-Way ANOVA 过程分析结果

个体特征变量	个体非合作方式因子	依靠自治组织调解因子	第三方嵌入因子
性别	2.083	7.186**	3.772
文化程度	3.062*	2.570	3.457*
年龄	2.312	1.349	0.831
工作年限	1.282	5.970**	1.718

注: * 代表 $p < 0.05$, ** 代表 $p < 0.01$, 表内为单因素方差分析 F 值结果。

劳动行政部门参与的机构, 劳动仲裁成为行政仲裁, 而劳动者更加相信政府的权力而不是依靠自己的力量, 更加相信政府的调解而不相信企业内部的调解。同时, 尽管均值数据显示法院对于解决劳动争议更有效力, 但因为我国实行的是“先裁后审”的劳动争议处理程序, 周期比较长, 形成实际的结果是劳动者很少有资本或精力进入法院审理环节。另外, 由于执行本身的原因, 大量的劳动争议当事人赢了官司却无法获得赔偿或足额赔偿。我们在调查中还发现, 民营企业的工会主席大都是企业老板指定或者由人力资源部门的干部兼任, 这会使参加工会的劳动者以及旁观者明显认为自己不能得到公平对待, 显示工会尚未成为一种独立的力量, 难以真正代表劳动者的利益。

此外, 依靠自治组织调解因子在性别、企业工作年限等人口特征变量方面具有明显的差异性, 个体非合作策略因子和依靠第三方嵌入因子在文化程度方面具有明显的差异性。这在一定程度上说明, 由于劳动者性别的不同、在企业工作时间长短

(上接第 75 页)

万人。东部地区在自身培育高端科技人力资源的同时, 必将吸引区域外高端科技人力资源在东部沿海地区集聚。

在中西部地区的发展过程中, 发展条件好、发展潜力大、资源环境承载能力强的北部湾、成渝、武汉、长株潭、中原、关中、天山北麓等重点城市群将是未来区域发展的增长极, 也是高端科技人力资源的主要集聚区。2020 年, 中西部地区重点城市群和区域性重点城镇的城镇人口预计在 3.4 亿人左右, 需要大约 318 万高端科技人力资源。2007 年中西部地区高端人力资源总量为 119 万人, 可见 2008—2020 年年均需要增加约 16 万人才才能满足其发展需要, 这些新增的科技人力资源也将主要分布在中西部的城镇地区, 尤其是城市群地区。

的不同、以及文化程度的高低会影响其对不同劳动争议解决方式的选择。

参考文献:

1. 人力资源和社会保障部, 国家统计局: 2007 年(2008 年、2009 年)劳动和社会保障事业发展统计公报。

2. 刘湘国:《论非公有制企业劳资关系的微观协调机制建设》, 载《京市计划劳动管理干部学院学报》, 2004 年第 11 期。

3. 任超锋、胡进军:《政府在我国非公有制经济劳资关系中的作用》, 载《商场现代化》, 2004 年第 14 期。

4. 程延园:《发展完善集体谈判建立和谐的劳动关系》, 载《工会工作》, 2006 年第 3 期。

5. 王祖强:《劳动关系与员工权益—基于浙江私营企业的调查与分析》, 中国经济出版社, 2007 年版。

6. 张友连:《和谐社会背景下我国劳动争议处理模式的创新》, 载《中国劳动关系学院学报》, 2007 年第 5 期。

7. 王祖强:《劳动关系与员工权益——基于浙江私营企业的调查与分析》, 中国经济出版社, 2007 年版。

(作者单位: 中南大学)

(责编 王 阳 叶 风)

参考文献:

1. 国家统计局, 科学技术部:《中国科技统计年鉴 2006》, 中国统计出版社, 2006 年版。

2. 国家统计局, 科学技术部:《中国科技统计年鉴 2007》, 中国统计出版社, 2007 年版。

3. 国家统计局, 科学技术部:《中国科技统计年鉴 2008》, 中国统计出版社, 2008 年版。

4. 中国科学技术协会调研宣传部, 中国科学技术协会发展研究中心:《中国科技人力资源发展研究报告》, 中国科学技术出版社, 2008 年版。

(作者单位: 国家发改委经济研究所, 中科院地理科学与资源研究所)

■ 责编 岳晋闽 Tel: 010-68345891 E-mail: hrdyjm@sina.cn