

金融危機下企業勞資關係影響因素的實證研究*—以珠三角地區企業員工為例

The Positive Study of Influence Factors on Industrial Relations under the Financial Crisis

The Sample of Employee on Chu Chiang Delta

陳淑妮

深圳大學管理學院教授

陳貴壹

深圳大學管理學院碩士研究生

摘要

為改善金融危機所引起的勞資矛盾，以珠三角地區企業員工為調查物件，對勞資關係的影響因素進行探討。通過深度訪談和理論文獻分析得到描述勞資關係的測項，經過驗證性因數分析和探索性因數分析得出金融危機下的勞資關係由勞動合同管理、薪酬福利管理、工作環境管理、民主管理與工會管理五個影響因素構成。最後利用五個因素對調查結果進行實證分析，指出當前的勞資問題並提出相應的對策。

關鍵字：勞資關係、金融危機、影響因素、因數分析。

2008 年的金融危機激化了珠三角地區的勞資關係，資方特別是對外需依賴程度較高的中小企業，為了應對突如其來的危機，被迫使用各種“自救”手段削減成本，以度過困境。各種“自救”的措施，必然侵害到勞方的利益，而一直處於相對弱勢的勞方礙於外部社會的就業現狀，不得已接受資方的各種苛刻條件。結果，勞資雙方的矛盾與衝突必將受到了嚴重的激發。事實上，我們可以不難發現勞資雙方均是這場勞資博弈的受害者，一方面各種苛刻的資方條件勢必影響到勞方的利益，同時外部的宏觀環境也促使了勞方產生低落的工作情緒，結果這種低落的工作情緒也將反映到生產績效中，這也不利於企業的穩定與長期發展；另一方面資方在倍受金融危機摧殘的同時還要想方設法改善員工的悲觀情緒，以提高企業效益。

因此，如何改善金融危機後的勞資矛盾，成為企業保持良好勞資關係，保證企業經營效益的重要課題。為此，本文通過對珠三角地區的企業員工進行問卷調查，對左右企業勞資關係的各個影響因素深入研究，研究結論對於進一步發展勞資關係理論和企業與政府瞭解勞資關係現狀，如何改善勞資關係的實踐均具有重要的指導意義。

*本文系 2009 年廣東省科學技術廳-軟科學研究專案“金融危機下珠三角地區企業勞資關係的調節與監管機制的構建”（專案編號：2009B070300144）

1. 文獻評述與問題提出

作為“市場社會最核心、最廣泛的社會關係”，勞資關係研究長期得到西方資本主義國家學者的重視(劉景章，2004)。在勞資關係形成初期，亞當·斯密就提出，市場是一隻“看不見的手”，在這支“手”的調控下，自由競爭和交易制度可以有效地釋放經濟動力，促使勞資之間形成更為公正的收入分配，從而達到社會普遍富庶的目標(黑啓明，2006)。然而，市場經濟的發展並未能如亞當·斯密所望，形成公正的收入分配，結果勞資的矛盾與糾紛一直無法根除。

當然，勞資衝突中所凸顯出來的問題，也為學者們研究勞資關係提供現實依據。基於不同的社會環境、時代與文化背景，國內外的學者對勞資關係給予了不同的定義。韋伯夫婦及約翰·鄧洛普認為，勞資關係是工作場所的工作規則之制度研究，即：勞資關係是一個由政府、商界和勞動者組成的“規則網”(webofrules)，它受現有的以及潛在的經濟制度和技術因素的影響(陳光，2007)。馬克思則認為，勞資關係就是資本主義生產方式下雇傭勞動和資本家兩大階級的關係，資本家和雇傭工人之間剝削與被剝削的關係，勞資雙方必然是一種對立和對抗的關係。可見，前者傾向一種勞資關係制度的研究，後者則直接指出勞資之間是一種對抗的態勢。而國內學者對勞資關係的理論研究，依然延續著這兩種不同的角度，如學者崔馳等(2008)針對國內的勞資現狀提出了，勞資關係是建立在雇傭關係基礎上的企業經營者、員工以及工會之間的複雜的互動關係；程延園(2002)則認為勞動關係是勞動者與勞動力使用者(雇主)之間的關係，也就是兩者在實現勞動的過程中所結成的一種社會經濟利益關係。

根據近年來國內勞資關係的現狀，國內學者從不同的層面與角度對勞資衝突與糾紛的原因展開了探索。常凱(2006)認為，勞資衝突的主要原因是勞動者權益受到侵害，表現為勞動者與用人單位之間的契約模糊、勞動合同簽訂率低或無契約、工作時間長、工作環境惡劣、工人無勞動保護、社會保障欠缺等問題。李樺和牛衛平(2007)通過對珠三角民營企業勞資關係進行了問卷調查，得出收入、待遇分配不平衡，是導致中低收入勞動者雇主的勞資關係矛盾突出的主要原因。曹超(2008)認為，勞資矛盾具體表現為雙方談判地位的不對稱、契約的不完全性和產權的模糊性三個方面。薛鳳偉和鄭鵬飛(2008)通過研究外資企業的勞資糾紛，得出當前的勞資糾紛主要表現在勞動合同管理、社會保險、勞動保護、勞動強度、職工心理狀態等方面。

從國內學者對勞資衝突與糾紛現狀的探究，可以看出，促使勞資矛盾的原因是多方面的，如工作時間長、勞動強度大、工資水準低、工作環境惡劣、工人無勞動保護、社會保障欠缺、待遇分配不平衡、勞動合同管理不合理、勞資雙方談判地位不對稱、契約不完全、工會力量薄弱、法律不完善和政府的協調機制不健全等等。在現實的勞資關係中，資方和勞方地位很不對等，勞動者特別是學歷與工作技能水準較低的群體常常處於弱勢地位，一旦有突發事件發生，如金融危機，勞動者的權益與利益就無法得到保障。然而，我們也很清楚，持續的勞資衝突並不利於企業的永續經營和和諧社會的構建。因此，本文基於這種思路，展開實證研究，探析勞資關係的影響因素和瞭解企業員工的真正需求，希望通過勞資關係影響因素的研究能為政府與企業管理實踐提供一些建議。

2. 探索與驗證分析

2.1 量表初稿開發與預試

2.1.1 量表初稿開發

在文獻綜述的基礎上，筆者就勞資關係的相關問題諮詢了企業管理者、人力資源管理與心理學等具有實踐經驗的企業工作者和專家；然後圍繞著影響企業勞資關係的各種因素，主要包括：勞動合同、工資報酬、勞動保護與勞動安全、社會保險、民主管理制度、工會管理、企業文化、員工權益實現、員工技能發揮與發展等因素入手，設計了 63 個測項；最後深入深圳寶安某巴士集團的 12 名員工進行的深度訪談，就他們所認知的勞資關係影響因素進行面對面的交流，並根據訪談的結果修正初步量表，將量表發展為 47 個測項，具體涉及勞動合同、薪酬福利、工會管理、政府職能、工作環境與條件、民主管理、企業發展環境等因素。

2.1.2 量表預試

將初步設計的量表進行預測試，主要通過網路（E-mail）的方式向珠三角地區的企業員工發放問卷，共發放 200 份問卷，回收問卷 120 份，有效問卷 93 份。

對施測結果利用 SPSS16.0 統計軟體進行專案分析和初步的因素分析，刪除因素負荷小（小於 0.30）、共同度低（低於 0.20）、決斷值(CR) 值未達 0.001 水準和題總相關小於 0.20 的測項，並參考深圳某大學 2 位人力資源管理教授的意見，共刪除 14 個測項，將量表最終精簡為 33 個測項。測項採用 Likert5 級量表衡量，再加上最後 7 個基本統計指標（包括：性別、年齡、文化程度、工作性質、在當前企業工作年限、企業性質和企業類型），形成初始量表。

2.2 資料獲取

本次問卷調查採用隨機抽樣調查的方式，對珠三角地區的各大工業區（東莞長安工業區、珠海臨港工業區、廣州黃埔開發區、深圳泰然工業區、深圳西鄉工業區和富士康工業園區等）進行街頭隨機攔截的方式進行抽樣調查，為期三個月（2009.11-2010.1）共發放問卷 900 份，回收問卷 835 份，其中有效問卷 741 份，其中有效回收率為 82.33%。表 1 顯示了有效的樣本結構。

表 1 樣本結構分佈

分類標準	樣本量的特徵
性別	男性 409 個 (55.2%); 女性 320 個 (43.2%); 缺失 12 個 (1.6%)
年齡	25 歲以下 326 個(44.0%); 25-34 歲 395 個(53.3%); 35-44 歲 13 個(1.8%); 45 歲以上 3 個 (0.4%); 缺失 4 個 (0.5%)
文化程度	初中及以下 35 個(4.7%); 高中或中專 345 個(46.6%); 大專 193 個(26.0%); 本科 132 個 (17.8%); 碩士及以上 26 個 (3.5%); 缺失 10 個 (1.3%)
工作性質	管理類 159 個 (21.5%); 技術類 231 個 (31.2%); 生產類 108 個 (14.6%); 市場類 62 個 (8.4%); 文職類 134 (18.1%); 其他類別 45 個 (6.1%); 缺失 2 個 (0.3%)
在當前企業工作年限	1 年以內 167 個 (22.5%); 1-3 年 (<3 年) 270 個 (36.4%); 3-5 年 (<5 年) 178 個 (24.0%); 5-10 年 93 個 (12.6%); 10 年以上 22 個 (3.0%); 缺失 11 個 (1.4%)
企業性質	政府部門 35 個(4.7%); 國有企業 108 個(14.6%); 外資企業 288 個(38.9%); 合資企業 56 個 (7.6%); 民營企業 230 個 (31.0%); 其他 20 個 (2.7%); 缺失 4 個 (0.5%)
企業類型	高新技術產業 167 個 (22.5%); 金融和商務服務業 81 個 (11.0%); 製造業 320 個 (43.2%); 建築業 24 個 (3.2%); 政府和公共設施管理業 76 個 (10.3%); 教育行業 13 個 (1.8); 其他 57 個 (7.7%); 缺失 3 個 (0.4%)
總計	有效樣本量總計 741 個

2.3 測項純化

爲了保證測量的有效性，將旋轉後因數負荷值小於 0.5 同時在兩個因數上的負荷值都大於 0.5 的測項刪除，最終刪除了其中 8 個測項，剩下 25 個測項，形成正式的實證量表。

2.4 因數分析

爲了使探索性(EFA)和驗證性(CFA) 2 個階段因數分析過程中使用的樣本獨立，以便保證分析品質，筆者將 741 個樣本單位分成 400 個和 341 個 2 組，前者做 EFA，後者做 CFA，其中，400 個樣本單位的相對而言代表性要更好些，以保證做 EFA 時資料品質更好，因爲對各關係影響因數的探索是本研究的核心內容。如果因數結構是穩定的，那麼用代表性稍差的樣本做 CFA,模型應該也能較好地擬合。根據以往學者的建議，做因數分析時樣本數量最好大於測項數量的 10 倍。本研究的測項數只有 25 個，2 種因數分析問卷數量遠遠大於 250(25×10)，故基本上能保證了資料分析的品質。

2.4.1 探索性因數分析

筆者利用 SPSS16.0 對最終形成的 25 個測項進行探索性因數分析。統計資料顯示, KMO 值為 0.909 (>0.6) , 其中 Bartlett's 球狀檢驗的顯著性水準(sig.=0.000)小於 0.05 , 說明本研究資料適合做因數分析。根據 Kaiser 提出的弱下項法, 應取特徵值大於 1 的因數。統計結果顯示, 特徵值大於 1 的因數共有 5 個, 這表明最終應該所提取因數數應為 5 個, 其累積方差解釋貢獻率為 68.419%, 表明了這 5 個因數能較好地解釋總體。使用主成分分析法, 經過最大方差旋轉, 25 個測項最終回歸於 5 個因數(見表 2) , 並且所有的因數負荷值均在 0.5 以上, 表明因數分析效果較好。

表 2 25 個測項與 5 個因數的歸屬關係及其 Cronbach's α 值

測項	因數負荷值
Cronbach's α	
因數1：	0.79
X1我與公司簽訂的勞動合同能很好的保障我的權益	0.800
X2雙方簽訂合同是以自願平等為原則的	0.792
X3在金融危機的情況下, 公司依然按照勞動合同法辦事	0.634
X4我與企業之間的契約關係很明確	0.704
因數2：	0.81
X5公司有良好的福利待遇	0.505
X6公司有公平、合理的績效考核制度	0.542
X7我認為公司的工資結構、工資制度是合理的	0.651
X8就我的工作付出而言, 我所得到的報酬是合理的	0.684
X9與同行業其他公司的雇員相比, 我所得的報酬是公平的	0.772
因數3：	0.76
X10公司的工作環境(辦公佈局、光線、噪音等物理條件)非常舒適	0.706
X11公司的工作環境對我的身體健康和人身安全有足夠保障	0.768
X12我感到公司對工作強度的安排適度、合理	0.669
X13在目前的工作職位上我能夠保持積極的工作態度	0.582
因數4：	0.87
X14我認同公司的企業文化, 能夠很好的融入其中	0.702
X15公司管理者能以公平的態度對待每一個下屬	0.746
X16公司在金融危機情況下, 上下級關係和諧、令人滿意	0.738
X17公司的組織氣氛開放而民主, 重視員工的意義和建議	0.722
X18公司的訴求管道通暢, 我能夠順利的表達自己的意見	0.646
X19公司重視員工的文化生活, 並提供必要的支援, 如資金、時間等	0.576
因數5：	0.90
X20工會獨立于企業的行政部門和政府組織, 功能完善	0.750
X21我覺得工會能很好地發揮作用, 保護雇員的權益	0.797
X22工會會經常召開會議, 討論員工關心的問題	0.831
X23必要時工會能夠採用集體談判等方法保障員工權益的實現	0.855
X24公司能夠認真處理集體談判提出的建議	0.746
X25公司支持工會的活動, 如資金、時間等方面	0.715

從表 2 可知，通過探索性因數分析勞資關係影響因素的結構是非常清晰的，包括 5 個因素，根據每個因數所包含的條目內容，可分別命名為勞動合同管理、薪酬福利管理、工作環境管理、民主管理和工會管理。

2.4.2 檢驗性因數分析

根據探索性因數分析得到的 5 個因數和 25 個測項之間的關係，筆者運用 AMOS7.0 進行驗證性因數分析，以檢驗初步探索的因數結構的穩定性。以 25 個測項作為觀測變數，以 5 個因數作為潛在變數，兩類變數的歸屬關係（如表 3，圖 1）所示，由此可構建一個路徑模型。路徑模型的穩定性由各擬合指標來判斷，模型擬合度高的指數要求是： χ^2/df 在 2.0~5.0 之間，RMSEA 低於 0.08，GFI、AGFI、CFI、NFI 和 IFI 均不低於 0.9 (Richard P Bagozzi & Yi Youjae,1988)。本模型的擬合指標為 $\chi^2(df)=566.026(258)$ ， $\chi^2/df=2.194$ ，RMSEA=0.052，GFI=0.91，AGFI=0.89，CFI=0.95，IFI=0.94，NFI=0.90，說明本研究的路徑模型擬合度高。

表 3 路徑關係與路徑係數

路徑關係	標準化路徑係數	t值	p值
勞動合同管理 <--> 薪酬福利管理	0.540	6.992	***
勞動合同管理 <--> 工作環境管理	0.543	6.293	***
勞動合同管理 <--> 民主管理	0.590	7.168	***
勞動合同管理 <--> 工會管理	0.410	5.908	***
薪酬福利管理 <--> 工作環境管理	0.682	7.719	***
薪酬福利管理 <--> 民主管理	0.815	9.209	***
薪酬福利管理 <--> 工會管理	0.481	7.217	***
工作環境管理 <--> 工會管理	0.359	5.237	***
民主管理 <--> 工作環境管理	0.712	7.617	***
民主管理 <--> 工會管理	0.504	7.250	***

注：“***”表示 $p < 0.01$ 水準上顯著。

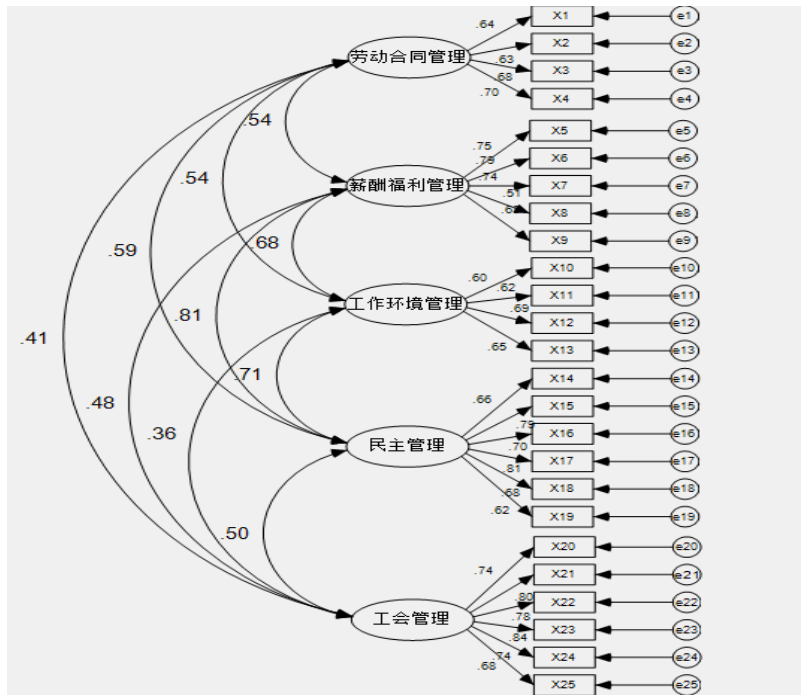


圖 1 勞資關係影響因素路徑模型圖

2.5 信度與效度檢驗

Cronbach's α 值至少要大於 0.5 才行，大於 0.7 稱為高信度。此處採用做 EFA 時的 400 個樣本資料做信度分析。由分析結果可知，無論是總體量表還是各分因數的 Cronbach's α 值都大於 0.7，這表明資料呈現了較好的內在一致性，具有較高的信度。

由於在量表編制過程中，筆者參考了 2 位人力資源管理教授以及多位企業管理碩士研究生的意見，因此量表是具有內容效度的。而從以上 EFA 實證分析中可知，25 個測項在各自歸屬的因數上的負荷值均大於 0.5(見表 2)，說明收斂效度和判別效度較高。從另一組樣本(即 341 個樣本)的 CFA 得到的各擬合值來看，各模型擬合度較高，說明測項與因數的歸屬關係清晰，即建構效度高。

3. 勞資關係影響因素實證分析

3.1 描述性分析

分別對勞資關係的五個因素均分進行描述性統計，結果表明(表 4):從平均數分析，以勞動合同管理和工作環境管理得分最高，薪酬福利管理和工會管理得分最低(小於中值 3.0)；從五個因素各自均分的標準差表明，所有因素的得分較為一致。

表 4 企業勞資關係影響因素的描述性統計結果

因素	M±SD
勞動合同管理	3.57±0.82
薪酬福利管理	2.84±0.89
工作環境管理	3.21±0.80
民主管理	3.00±0.84
工會管理	2.97±0.84

3.2 差異性分析

分別對勞資關係的五個因素進行人口統計變數的差異性分析，結果表明(表 5):

第一，在性別變數上，勞動合同管理、薪酬福利管理、工作環境管理和民主管理具有顯著差異，得分均為男>女，表明了在工作中，男性員工相對於女性員工的具有較高的滿意度，這可能跟企業區別對待男女有關，一般企業會任用男性擔任比較重要的崗位，且部分企業在工資福利上，會差異對待男女員工，即使男女員工處在相同的崗位。

第二，在年齡變數上，勞動合同管理具有顯著差異，其得分顯示年齡越小，得分越低，但各個年齡階段分值相差較少，基本大於中值（3.0），這可能跟 2008 年政府的《新勞動合同法》出臺有關，它使得許多企業重新審視企業與員工的勞動合同關係，也為很多員工保障自身權益提供重要的依據。

第三，在文化程度變數上，薪酬福利管理與工作環境管理具有顯著差異，表現為學歷越低，得分低，這與當前的社會環境相符合，一般學歷層次相對較低的員工，所受到待遇相對較低，筆者認為這是直接導致低學歷員工與資方糾紛的重要原因。

第四，在工作性質變數上，五個因素均沒有顯著的差異性。

第五，在本企業工作年限的變數上，薪酬福利管理與工作環境管理具有顯著差異，表現為工作年限越少，得分越高，這是一種奇怪的想像，一般而言，我們會認為工作年限越長，員工會更為清楚地認識企業薪酬福利與工作環境情況，勞資之間的關係會越好，但是現實給予了我們另一種解釋，金融危機下，許多企業受到了前所未有的衝擊，紛紛調低各種薪酬福利，有的甚至直接按比例減薪，這樣一來年限長的員工所受到的影響最大，而且對他們而言，這種影響不單單是減薪，還是對他們長期在本企業工作所產生的一種心理工作穩定性的打擊。

第六，在企業性質變數上，勞動合同管理、薪酬福利管理和工會管理具有顯著差異。其中，在勞動合同管理上外資企業得分最高，然而不同性質的企業得分均大於中值（3.0），表明大部分企業較為重視企業與員工之間的合同管理。另外，在薪酬福利管理與工會管理因素上，政府機構與國有企業的得分較高，這種應證了每年參加公務員考試

的人數屢創新高的事實，相對一般企業而言，政府機構與國有企業的各项薪酬福利待遇較高，而且對於許多企業，可能並不存在工會組織。

第七，在企業類型變數上，薪酬福利管理、工作環境管理與工會管理具有顯著差異，均表現為製造業得分較低。金融危機對各個行業的影響，製造業首當其衝，特別是出口型企業，其所受到影響更是不言而喻。

表 5 勞資關係的五個影響因素在統計變數的差異分析 (N=741)

因素	勞動合同管理	薪酬福利管理	工作環境管理	民主管理	工會管理
性別	F _(1,727) =6.82 p=0.009 男>女	F _(1,727) =11.51 p=0.001 男>女	F _(1,727) =4.33 p=0.038 男>女	F _(1,727) =5.53 p=0.019 男>女	F _(1,727) =1.99 p=0.159
年齡	F _(3,733) =3.95 p=0.008 年齡小，得分低	F _(3,733) =2.57 p=0.054	F _(3,733) =2.24 p=0.083	F _(3,733) =1.24 p=0.295	F _(3,733) =2.31 p=0.075
文化程度	F _(4,726) =1.50 p=0.211	F _(4,726) =3.45 p=0.008 學歷低，得分低	F _(4,726) =5.54 p=0.000 學歷低，得分低	F _(4,726) =6.55 p=0.117	F _(4,726) =4.10 p=0.083
工作性質	F _(5,733) =4.35 p=0.171	F _(5,733) =2.87 p=0.134	F _(5,733) =1.41 p=0.125	F _(5,733) =1.14 p=0.112	F _(5,733) =4.40 p=0.131
工作年限	F _(5,725) =1.65 p=0.144	F _(5,725) =8.74 p=0.000 年限少，得分高	F _(5,725) =7.09 p=0.000 年限少，得分高	F _(5,725) =10.71 p=0.432	F _(5,725) =7.62 p=0.362
企業性質	F _(6,730) =2.50 p=0.021 W 得分最高	F _(6,730) =6.19 p=0.000 G,Z 得分高	F _(6,730) =1.33 p=0.241	F _(6,730) =2.69 p=0.314	F _(6,730) =5.83 p=0.000 G,Z 得分高
企業類型	F _(8,732) =1.52 p=0.146	F _(8,732) =9.33 p=0.000 製造業得分低	F _(8,732) =8.02 p=0.000 製造業得分低	F _(8,732) =1.79 p=0.138	F _(8,732) =3.22 p=0.001 製造業得分低

注：工作年限指在本企業的工作年限，“W”表示為外資企業，“G”表示為國有企業，“Z”表示為政府機構。

4. 研究結論與對策

4.1 勞資關係影響因素的結論

基於不同的社會環境和時代背景，勞資關係的影響因素具有不同構成，各個影響因素也包含不同的內容和特徵，本文以金融危機下的珠三角地區為切入點展開研究，通過EFA和CFA的實證方法探索並驗證了五個影響因素的因數，進而構建金融危機下勞資關係的影響因素結構模型（模型由勞動合同管理、薪酬福利管理、工作環境管理、民主管理與工會管理五個因素組成）並據此作為深入瞭解企業勞資關係現狀的依據，為後危機時期企業改善勞資關係提供保證。

4.2 實證結論與對策

通過調查結構的實證分析，目前多數企業勞資問題的主要源於無效的薪酬福利管理和工會管理（兩個因素的得分均低中值3.0）。

4.2.1 改善薪酬福利管理

在金融危機下，許多企業採用各種方法變相減少薪資，減少福利，這必然造成員工對企業薪酬福利管理的不滿。我們時常可以聽到這樣的新聞：某某企業因拖欠工資，遭員工圍堵企業大門；或是政府介入調查某企業與員工的薪資糾紛。對企業而言，若是各種減少成本的方法不可避免，是否可以採用其他方式減少員工對企業薪酬福利管理制度的不滿情緒呢？

許多研究表明，增加對員工信任、員工承諾和員工滿意等情感因素投入可以提高員工的忠誠度，進而減少企業與員工的勞資矛盾。也就是說，在當前的市場環境下，企業暫時無法完全地、充分地提供實質性的薪酬福利，可以利用非經濟性報酬（如情感激勵）的方法，以調動員工的積極性，實現激勵作用在非經濟性報酬方面缺乏合理有效的利用，這些非經濟性報酬包括主動讓員工瞭解企業的經營現狀；承諾經營情況好轉，提供補償；提高工作的挑戰性、責任感、成就感；給予員工發展的機會、關懷、讚賞、尊重等等。尤其是在差異性分析中薪酬福利管理得分較低的群體（女性員工、學歷較低、本企業工作年限較少或製造業企業），這種精神激勵尤其重要。企業需要針對不同性別、年齡、教育水準的員工對工作安全、家庭照顧、發展潛力、培訓機會等不同的需求程度設計相應的非經濟性激勵辦法，以實現緩和勞資矛盾、穩定企業員工隊伍和企業健康發展的目標。有條件的企業也可以進行股份制改造，吸收廣大員工入股，其主要目的就是要讓大家都成為企業的“老闆”，當企業的主人，為自己打工掙錢，與企業同呼吸、共命運，從而真正地調動起每個人的工作熱情和積極性，增強企業的活力。

4.2.2 構建有效的工會組織

根據調查，目前多數中小企業內並沒有實質性的工會組織，這也是工會管理得分較低的主要原因之一。另外，在中小企業中組建工會組織存在很大的困難。例如：（1）企業小，工人隊伍較小，不足以組建工會；（2）員工對工會組織的認識不高，缺乏瞭解，加入欲望不強；（3）部分企業主抵制組建工會，對已建立的工會也常常設置障礙，歧視參加工會的員工，甚至拒絕招聘參與工會組織的員工等等。

因此，筆者認為如何在企業或行業內建立有效的工會組織是政府與企業組織所面臨一個嚴竣的挑戰。對於有必要建立工會組織的企業，政府採用立法形式應該嚴格要求在企業內建立工會組織，對於企業內建立工會組織的條件還不成熟的企業，政府應該推動

行業內構建工會組織，並且積極鼓勵企業員工加入工會組織，工會是處於劣勢的員工用以提高自己與雇主談判能力的非常重要的工具，只有建立有效的工會組織才能為勞方維權提供前提保證，只有建立有效的工會才能為“集體談判”“勞資協商”提供可能性(趙薇，2002)。

基於上述分析，筆者認為金融危機下部分企業基於企業生存緣故使得勞資關係惡化是不可避免的，然而，企業應該正視勞資矛盾所帶來的不良影響，利用各種非經濟性報酬的手段，提高員工的積極性，緩和危機下的勞資關係，同時還應該在危機後依據企業勞資情況致力化解勞資矛盾，消除勞資糾紛，維護和諧勞資關係。

5. 參考文獻

- 劉景章，2004，論勞資衝突的根源與消解，甘肅：甘肅社會科學。
- 黑啓明，2006，論近代西方勞動關係理論發展的歷史軌跡，河南：河南大學學報(社會科學版)。
- 陳光，2007，衝突到穩定，上海：華東師範大學博士論文。
- 崔馳，金喜在，高思遠，2008，國際勞資關係的管理模式，北京：經濟導刊。
- 程延園，2002，勞動關係，北京：中國人民大學出版社。
- 常凱，陶文忠，2006，人力資源管理與勞動關係調整，北京：中國人力資源開發。
- 李樺,牛衛平，2007，珠三角地區民營企業勞資關係調查，北京：中國人力資源開發。
- 曹超，2008，分析當前非公有制經濟中勞資關係的現狀及趨勢，遼寧：理論界。
- 薛鳳偉，鄭鵬飛，2008，論外資企業和諧勞資關係的構建，山東：工會論壇(山東省工會管理幹部學院學報)。
- Richard P Bagozzi, Yi Youjae，1988，On the Evaluation of Structural Equation Models，*Journal of the Academy of Marketing Science*。
- 趙薇，2002，勞資關係系統模型及其在我國的適用性，北京：管理世界。