

2006

中国企业 劳动关系状况报告

ZHONGGUOQIYE
LAODONGGUANXI
ZHUANGKUANGBAOGAO

张彦宁 / 陈兰通 主编



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

中国企业劳动关系状况报告 (2006)

张彦宁 陈兰通 主编

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业劳动关系状况报告. 2006/张彦宁, 陈兰通
主编. —北京: 企业管理出版社, 2006. 10
ISBN 7-80197-582-0

I. 中... II. ①张... ②陈... III. 企业—劳动—生
产关系—研究报告—中国—2006 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 123854 号

书 名: 中国企业劳动关系状况报告 (2006)

作 者: 张彦宁 陈兰通

责任编辑: 杜敏

书 号: ISBN 7-80197-582-0/F · 583

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京智力达印刷有限公司

经 销: 新华书店

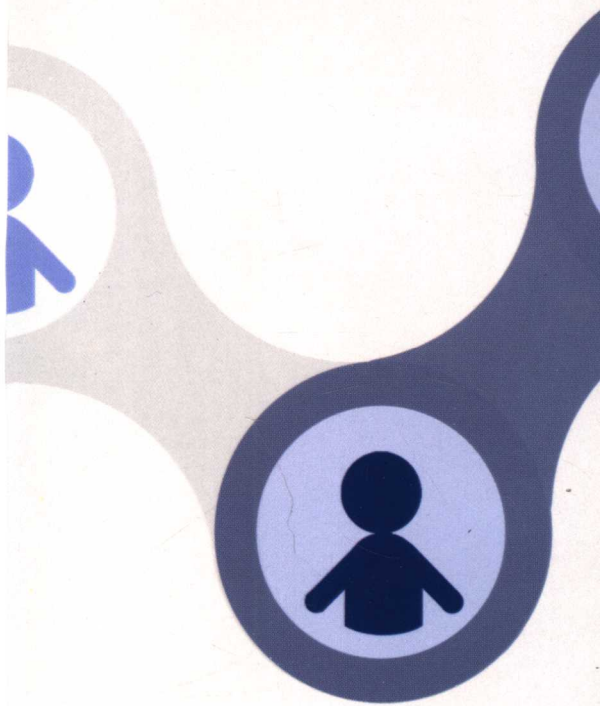
规 格: 170 毫米 × 230 毫米 16 开本 12.75 印张 210 千字

版 次: 2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷

印 数: 2000 册

定 价: 26.00 元

版权所有 翻印必究 · 印装有误 负责调换



编 委 会

顾 问：陈锦华 袁宝华

主 编：张彦宁 陈兰通

副主编：陈光复

编 委：孙延祐 尹援平 陈 英 刘 鹏
程多生

撰 稿：刘 鹏 程多生 王文珍 佟 新
徐小洪 刘德浩 王晓光 王亦捷
杭 宇 赵国伟 汪 洋

构建和谐劳动关系 促进社会和谐发展

(代序)

中国企业联合会、中国企业家协会常务副会长

张彦宁

党的十六大和十六届四中、五中全会提出了构建社会主义和谐社会的宏伟战略目标,为今后我国经济社会的持续快速发展指明了方向。《“十一五”规划纲要》的通过,明确了未来五年我国各项事业建设的任务。构建社会主义和谐社会、完成《纲要》制定的各项任务,需要全国人民的共同努力,需要一个稳定的社会环境,需要和谐稳定的劳动关系。而劳动关系的和谐稳定对于保证社会的基本稳定,对于促进经济的可持续发展,对于调动广大职工群众积极参与构建和谐社会,将发挥十分重要的作用。

一、构建和谐劳动关系对于构建社会主义和谐社会具有重要作用

构建社会主义和谐社会,是党从全面建设小康社会、开创中国特色的社会主义事业新局面的全局出发提出的一项重大任务,体现了广大人民群众的根本利益和共同愿望。锦涛同志指出,实现社会和谐,建设美好社会,始终是人类孜孜以求的一个社会理想,也是包括中国共产党在内的马克思主义政党不懈追求的一个社会理想。

劳动关系是社会经济生活中最基本、最重要的社会关系,劳动关系问题涉及每个劳动者的切身利益,劳动关系的和谐稳定关系着整个社会的政治、经济、文化各方面和谐稳定发展。劳动关系状况是社会和谐程度的重要标志。构建和谐社会,最主要的是使各种社会关系稳定与协调,其中,劳动关系的和谐是社会关系和谐的

重要内容,是经济发展的前提,更是构建和谐社会的基石。一个社会的劳动关系,不仅反映出这一个社会的生产关系性质、劳动者的利益和社会地位,而且关系着劳动的质量和效率。只有建立和谐稳定的劳动关系,劳动的质量和效率才能最大限度地提高,才能创造出和谐社会所需要的物质基础。

当前,我国劳动关系协调工作面临许多新情况、新问题。随着我国经济结构的进行战略性调整、企业改革的深化以及非公有制经济的迅速发展,给劳动关系协调带来了新课题。企业劳动关系从认识到实践都存在不少问题,有的企业贯彻劳动法的意识淡薄,不按法律规定用工,不依法与职工签订劳动合同,随意与职工解除劳动合同,不履行法定社会保险义务;有的企业随意延长职工劳动时间;有的企业忽视安全生产,重大伤亡事故不断发生等等,导致个别企业的劳动关系矛盾紧张甚至激化,上述问题的存在,将对社会和谐产生非常不利的影响。协调处理好这些问题,必须不断提高认识,从思想上明确实现、维护广大人民群众的利益,是构建社会主义和谐社会的根本出发点。要通过贯彻有关劳动法律法规,从体制、机制、制度等方面解决企业存在的现实问题,加强协商与对话,及时化解矛盾,建立和谐稳定的企业劳动关系,为构建社会主义和谐社会奠定坚实的基础。

二、建设和谐劳动关系面临有利的外部环境

我国目前正处于经济社会转型的关键时期,也是各种问题和矛盾的多发期,劳动关系领域的一些深层次问题随着改革的不断深入也开始逐渐暴露出来,造成了一定的社会影响,引起了社会各方面的关注。党和政府对劳动关系问题给予了高度重视,有关的法律法规和政策相继出台,并积极采取措施解决实际问题。所有这些,都为建设和谐劳动关系创造了有利的外部环境。

1. 落实科学发展观需要建设和谐劳动关系

当前,改革发展稳定的任务很重,要用发展和改革的办法解决前进中的问题。落实科学发展观,要更加注重经济社会协调发展,更加注重社会效益和社会公平,更加注重民主法制建设,认真解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题。劳动关系涉及千家万户的切身利益,建设和谐劳动关系完全符合落实科学发展观的要求,是实现我国经济社会快速发展的重要保证。

2. 深化企业改革需要和谐稳定的劳动关系

建设和谐稳定的劳动关系,是深化企业改革的客观要求。随着国有企业改革的进一步深化,改组、改制、兼并、破产工作的推进,企业调整产业结构和产品结构、

深化内部改革、加强管理、重新配置生产要素等措施的有效实施,都必须以和谐的劳动关系为基础。只有建立了和谐的劳动关系,企业才能将改革引起的冲击降到最低,才能将敏感问题的影响大大减小,才能使各项改革措施顺利推进。同时,只有和谐的劳动关系,才能够激发广大职工的工作热情,提高职工参与改革发展的积极性,企业才能在竞争中持续发展,企业发展的战略目标才能顺利实现。

3.《“十一五”规划纲要》要求加强劳动关系工作

党的十六届五中全会通过了《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》,成为指引今后五年我国经济社会发展的纲领性文件。《纲要》非常重视劳动关系工作,提出了明确的任务要求。《纲要》要求“全面实行劳动合同制度,积极推行集体合同制度,健全协调劳动关系三方机制,完善劳动争议处理体制。加强劳动力市场监管、劳动保护和劳动执法监察,规范用工行为,切实维护劳动者合法权益。”其中,“健全协调劳动关系三方机制”是第一次写入《纲要》,这表明党和国家对劳动关系协调工作的高度重视,对协调劳动关系三方机制对于协调稳定劳动关系所发挥的积极作用给予了肯定,是“以人为本”的科学发展观的重要体现,将有力地推动协调劳动关系三方机制建设,促进劳动关系领域有关工作的全面开展。

4. 劳动关系政策法规体系不断完善

当前,我国市场经济法制建设的重点从经济领域扩展到社会领域,作为社会领域法制建设的重要内容的劳动关系法律法规与政策的制订和实施的速度大大加快,政策法规体系进一步完善。

从2005年以来,劳动合同法、促进就业法、劳动争议处理法三项立法工作先后进入国务院和全国人大的正式立法程序,社会保险法、企业工资条例等重要的法律法规也正在进行紧张的论证和起草。同时,国务院和劳动和社会保障部颁布了一系列有关劳动关系的重要政策性文件。这些法律和政策的制定和实施将为劳动关系的协调提供更加全面的法律和制度保障。

三、建设和谐稳定的劳动关系需要处理好的几个关系

企业建设和谐稳定的劳动关系必须处理好以下几个方面的关系:

1. 处理好企业发展与维护职工合法权益的关系

企业要在激烈的市场竞争中生存发展,关键是要实现资本、劳动和管理的有机结合,产出更高的经济和社会效益。而要做到这一点,必须将企业的发展与维护职工的合法权益相协调。一方面,只有保证职工的劳动报酬、福利待遇随企业的发展

不断提高、劳动条件不断改善,坚决杜绝恶意拖欠、克扣工资行为,职工的积极性、创造性才能充分发挥,企业才能够实现健康发展;另一方面,要切实保护企业的利益,只有企业不断成长、效益不断提高,创造更多的社会物质财富,职工的生活才能得到保障,才能满足人民群众日益增长的需求,社会生活才能更加和谐。

2. 处理好企业发展与保护环境的关系

人与自然的和谐是和谐社会的重要内容,只有在企业发展的同时注重改善生态环境、维护自然界的平衡,才能保证社会系统与自然生态系统的协调。如果企业在生产经营过程中,过度消耗自然资源、破坏环境,不仅会制约经济社会的发展,也将影响人民生活水平和生活质量的提高,不利于和谐劳动关系的建立。因此,企业应当积极发展循环经济,改变传统的高消耗、低产出、高污染的生产方式,积极进行技术革新和技术改造,采用先进的生产工艺,在生产环节加强节能、降耗,减少有害物质的排放,注重产品的可回收利用,走出一条资源永续利用、环境不断改善和生态良性循环的发展之路。

3. 处理好企业发展与保持就业稳定的关系

企业要随时适应变化的市场竞争环境,必须有一支充满朝气的员工队伍,需要经常补充“新鲜血液”,保持企业的活力。同时,稳定的员工队伍对于企业经营来说也是非常重要的。企业活力是企业竞争力的核心,员工队伍的稳定是企业竞争力的基础,二者相互依存,缺一不可。因此,企业应当通过依法规范劳动用工,积极推行劳动合同制度,建立稳定的劳动关系。在保持劳动关系稳定的前提下,加强绩效考核,实行优胜劣汰,保持适当的员工流动比例,处理好保持企业活力与稳定员工队伍的关系。

4. 处理好企业发展与扩大就业机会的关系

通过采用先进技术、加强培训等措施提高劳动生产率、降低生产成本是企业增强竞争力的重要手段。而面对巨大的就业压力,又迫切需要更多的就业岗位。在实现产业升级、提高劳动效率的条件下扩大就业,是当前我们面临的重大任务。

我们应当充分认识到,只有提高劳动生产率,才能以更低的价格为广大人民提供更多的物质生活资料,才能提高企业在市场上的竞争力,才能实现经济社会的快速发展,企业也才能不断发展壮大。企业实力的增长必然导致企业的扩张,也必然带来对劳动力需求的增加。同时,提高劳动效率所产生的社会分工的细化也为大量中小企业的发展提供了新的空间。因此,只有企业的劳动效率提高,社会经济发展,才能创造更多的就业机会,缓解就业的压力。

5. 处理好企业发展与承担社会责任的关系

企业社会责任已经成为世界各国广泛关注的热点问题,并对我国企业的生产经营产生越来越大的影响。现在,判断企业成功的标准不再仅仅是赢利水平,承担企业社会责任的多少,已经被越来越多的用来衡量企业整体形象的高低,企业只有积极回报社会,塑造良好的形象,才能长盛不衰。因此,广大企业应当充分认识到企业承担社会责任与实现经济利益目标从根本上是一致的。处理好两者的关系,要坚持依法诚信经营,遵守商业道德,爱护环境、保护投资者和其他利益相关者权益、热心公益事业、帮助社区发展,做合格的企业公民,促进企业实现可持续发展。

目 录

建设和谐劳动关系 促进社会和谐发展(代序)	1
第一章 企业劳动关系概述	1
一、2005 年企业劳动关系基本情况	1
二、当前劳动关系存在的问题	5
三、2006 年改善企业劳动关系的对策建议	7
第二章 劳动关系法律与政策	11
一、劳动关系领域法律与政策综述	11
二、重要的劳动立法与政策	13
三、当前劳动关系立法中存在的问题	17
四、劳动关系领域政策法规发展的趋势展望	18
第三章 企业劳动用工	24
一、当前我国企业劳动用工特点	24
二、企业劳动用工中存在的障碍	28
三、完善用工制度、规范企业用工改革思路	34
第四章 企业薪酬	37
一、企业薪酬水平特征	37
二、企业员工离职情况	44
三、企业绩效考核情况	47
四、我国企业薪酬制度面临的问题和对策	52

第五章 劳动力市场与就业	56
一、劳动力市场和就业概况	56
二、2006 年就业形势预测	59
三、面临的问题	60
四、对策建议	67
第六章 社会保险	69
一、社会保险的运行现状	69
二、存在的问题	77
三、对策建议	80
第七章 劳动争议处理	83
一、我国劳动争议案件的特点	83
二、我国劳动争议案件的成因	86
三、劳动争议案件的走势分析	86
四、劳动争议案件未来发展趋势	90
第八章 协调劳动关系三方机制	93
一、2005 年我国协调劳动关系三方机制工作成效	93
二、我国协调劳动关系三方机制发展存在的问题	104
三、对策建议	105
第九章 国有企业劳动关系	109
一、国有企业劳动关系状况	109
二、存在的问题	110
三、对策建议	112
第十章 外资企业劳动关系	115
一、外商投资规模和外资企业的发展状况	115
二、外资企业劳动关系状况	116

三、劳动关系重大事件	120
第十一章 私营企业劳动关系	123
一、劳动关系主体状态	124
二、私营企业劳动关系存在的问题	126
三、推进中小私营企业劳动关系和谐运行的建议	127
附录:	130
全国人民代表大会常务委员会关于批准《1958 年消除就业和职业歧视 公约》的决定	130
国务院关于进一步加强的通知	134
国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定	143
中华人民共和国劳动和社会保障部令	147
关于进一步推进工资集体协商工作的通知	155
关于调整企业人力资源管理人员职业标准有关内容的通知	159
关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知	161
关于确立劳动关系有关事项的通知	162
关于废止《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》及有关配套文件的 通知	164
关于进一步解决拖欠农民工工资问题的通知	165
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)	171
国务院办公厅转发全国企业兼并破产和职工再就业工作领导小组关于 进一步做好国有企业政策性关闭破产工作意见的通知	174
国务院关于解决农民工问题的若干意见	178
后 记	188

A Report on the Labor Relations in Chinese Enterprises (2006)

Contents

Preface

Chapter I: Summary

Situation of Labor Relations in Enterprises in 2005

Current Problems in the Labor Relations in Enterprises

Measures and Suggestions for Improving Labor Relations in Enterprises in
2006

Chapter II: Legislation on Labor Relations

Development in Labor Legislation

Major Laws and Regulations on Labor relations

Current Problems in the Legislation of Labor Relations

Prospects for the Legislative Development in Labor Relations

Chapter III: Recruitment Practice

Features of Current Recruitment Practice in China

Current Problems in Recruitment Practice

Suggestions for the Future Development

Chapter IV: Remuneration

Characteristics of Remuneration in Enterprises

Mobility of Employees

Situation of Enterprise Performance Assessment in 2005

Current Problems of and Suggestions for Enterprise Remuneration System
in China

Chapter V: Labor Market and Employment

Situation of the Labor Market in 2005

Trends of Employment in 2006

Current Problems of Labor Market and Employment

Suggestions for Improvement in Labor Market and Employment

Chapter VI: Social Insurance

Current Situation of Social Insurance System in China

Problems existing in the Social Insurance System

Measures and Suggestions

Chapter VII: Labor Disputes

Characteristics of Cases in Labor Disputes

Causes for Labor Disputes

Trends of Labor Disputes in China

Future Development of Labor Disputes

Chapter VIII: Tripartitism

Achievements of Tripartitism in China

Problems in Tripartitism in China

Main tasks for Tripartitism in China

Chapter IX: Labor Relations in SOEs and State Holding Enterprises

General Situation of Labor Relations in SOEs and State Holding Enterprises

Problems existing in SOEs and State Holding Enterprises

Suggestions for Improving of Labor Relations in SOEs and State Holding Enterprises

Chapter X: Labor Relations in Foreign-Invested Enterprises

Investment Volume and Development of Foreign-Invested Enterprises

General Situation of Labor Relations in Foreign-Invested Enterprises

Major Events in Labor Relations in Foreign-Invested Enterprises

Chapter XI: Labor Relations in Private Enterprises

General Situation of Labor Relations in Private Enterprises

Problems of Labor Relations existing in Private Enterprises

Suggestions for Promotion of Harmonious Labor Relations in Small and Medium-Size Enterprises

第一章 企业劳动关系概述

2005 年,随着我国社会主义市场经济体制逐步完善,国有企业改组改制工作力度进一步加大,企业的劳动关系日益复杂,劳动争议逐渐增多,劳动关系显得越来越重要。在党的十五届五中全会精神的指导下,按照构建和谐社会和落实科学发展观的要求,通过政府有关部门、广大企业和职工的共同努力,协调企业劳动关系工作取得积极的成效。但企业劳动关系还存在一些急待解决的问题,应采取积极的措施加以完善。

一、2005 年企业劳动关系基本情况

2005 年,劳动合同、集体合同继续稳步推进,就业和再就业工作取得较好效果,社会保障制度建设继续完善,劳动法制建设得到加强。各级协调劳动关系三方继续加大协调劳动关系工作的力度,积极探索深入开展工作的措施和途径。

1. 劳动合同和集体合同制度得到进一步落实

通过劳动合同和集体合同建立劳动关系是社会主义市场经济体制在劳动用工制度上的根本要求。在劳动合同方面,国家劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会部署开展“全面推进劳动合同制度实施三年行动计划”,《劳动合同法》也加快立法进程,使劳动合同工作稳步推进,签订率逐步提高。2005 年中国企联抽样调查显示,企业基本都能实行了劳动合同制度,在抽样调查的企业中,全部签订了劳动合同,其中,劳动合同签订率为 100% 的占 66%、95%—99% 的占 16%、81%—95% 的占 13%、50%—80% 的占 5%。其中,国有企业、集体企业、外商投资企业劳动合同签订率较高。

在集体合同方面,到 2005 年底,全国签订的集体合同已达 75.4 万份,涉及职工 10384 万人。在集体合同数量增加的同时,集体合同的质量也在逐步提升。越来越多的集体合同已经开始由注重形式转为注重实质性内容,越来越多的企业开始由被动应付走向积极主动地开展集体协商、签订集体合同。

2. 市场导向用工机制初步形成,企业用工形式日趋多样

经过多年努力,市场机制在劳动力资源配置中的基础性作用日益明显,企业用工自主权不断增强,企业用工紧紧围绕降低用工成本、提高企业竞争力展开,用工数量随着市场需求波动而变化。目前传统意义上的固定工,即职工与企业保持着终身的固定劳动法律关系的用工形式,在企业中已不存在,随着劳动合同制度在我国的实行,我国企业已形成劳动合同工为主、劳务工为辅的用工格局。

企业用工的灵活性逐渐增强。非全日制就业、季节性就业、多单位就业、弹性工作等各种就业形势迅速兴起,已经吸纳了 5000 万灵活就业人员,成为扩大就业的重要渠道。随着我国有中国特色社会主义市场经济体制逐步完善,企业用工机制将更加灵活。

劳动力市场发育逐步成熟,企业用工环境不断改善。2005 年末,全国共有各类职业介绍机构 35747 所,比上年末增加 1857 所。全年公共职业介绍机构介绍成功 1538 万人次,比上年增长 15.1%。年末,全国共有就业训练中心 3289 所,民办培训机构 20341 所,全年共开展培训 1625 万人次,比上年增长 9.2%。我国劳动力市场正向制度化、专业化、社会化的方向发展,大中城市初步实现了职业供求、工资指导价位等信息的联网发布,企业用工环境不断改善。

3. 就业政策进一步完善,就业状况继续得到改善

2005 年,各级政府对就业再就业工作给予了高度重视,出台了一系列文件加强对就业再就业工作的指导。国务院下发了《国务院关于进一步加强就业再就业工作的通知》,重点解决体制转轨遗留的下岗失业问题,做好国有企业下岗失业人员、集体企业下岗职工、国有企业关闭破产需要安置人员的再就业工作,巩固再就业工作成果,增强就业稳定性。财政部、国家税务总局联合下发了《关于下岗失业人员再就业有关税收政策问题的通知》,明确规定了招收下岗失业人员的各类企业可以享受的税收优惠及期限。

同时,努力做好城镇新增劳动力的就业工作,积极推动高校毕业生就业工作,在开发就业岗位的同时,大力提升劳动者职业技能和创业能力。全年城镇新增就业 970 万人,有 510 万下岗失业人员实现了再就业,其中帮助“4050”人员等就业困难人员实现再就业 130 万人。主辅分离、辅业改制成为安置富余人员的主渠道,到 2005 年 12 月底,中央企业分流安置富余人员 66.1 万人,其中改制企业安置 57.9 万人,占 87.6%。年末城镇登记失业人数为 839 万人,比上年末增加 11 万人。城镇登记失业率为 4.2%,与上年末持平。年末国有企业下岗职工 61 万人,比上年末