



深圳蓝皮书[®]

LUE BOOK OF SHENZHEN

编委会主任/罗莉 吴忠 王敏

深圳劳动关系 发展报告 (2013)

ANNUAL REPORT ON SHENZHEN'S LABOR
RELATIONSHIP (2013)

主 编/汤庭芬

副主编/秦晓南 李 涓 李 莹



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2013
版

F249.276.53

20081

2013

深圳蓝皮书



BLUE BOOK OF
SHENZHEN

编委会主任/罗 莉 吴 忠 王 敏

深圳劳动关系发展报告 (2013)

ANNUAL REPORT ON SHENZHEN'S LABOR
RELATIONSHIP (2013)

主 编 / 汤庭芬

副主编 / 秦晓南 李 涓 李 莹



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

深圳劳动关系发展报告. 2013/汤庭芬主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2013. 6

(深圳蓝皮书)

ISBN 978-7-5097-4539-7

I. ①深… II. ①汤… III. ①劳动关系-研究报告-深圳市-2013 IV. ①F249.276.53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 080380 号

深圳蓝皮书

深圳劳动关系发展报告 (2013)

主 编 / 汤庭芬

副 主 编 / 秦晓南 李 清 李 莹

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 皮书出版中心 (010) 59367127

责任编辑 / 丁 凡

电子信箱 / pishubu@ssap.cn

责任校对 / 谢 华

项目统筹 / 邓泳红 桂 芳

责任印制 / 岳 阳

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季蜂印刷有限公司

印 张 / 24.5

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

字 数 / 393 千字

版 次 / 2013 年 6 月第 1 版

印 次 / 2013 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-4539-7

定 价 / 69.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

深圳劳动关系蓝皮书编委会

编委会主任 罗 莉 吴 忠 王 敏

编委会副主任 王同信 李 滔 秦群力 李 卓

编委会成员 罗 莉 吴 忠 王 敏 李 滔 王同信
秦群力 李 卓 汤庭芬 秦晓南 古 迹
李 涪 吴 挺 李 莹 张克锋

主 编 汤庭芬

副 主 编 秦晓南 李 涪 李 莹

执 行 主 编 古 迹 吴 挺

撰 稿 人 员 (按姓氏笔画排列)

王 和	王 敏	王同信	王国社	王鸿利
艾 工	古 迹	石秀印	叶文红	冯 力
邢蓓华	朱 虹	刘 莉	汤庭芬	守 华
许叶萍	李 卓	李 莹	李 滔	李 涪
吴 挺	吴 堃	吴丽莎	余长秀	张岩鸿
陈 兰	林 莉	罗 莉	周灼宏	周宽山
周锦涛	孟 伟	钟伟红	侯玲玲	秦晓南
秦群力	顾 云	徐道稳	高祖明	郭 勇
黄振东	黄跃辉	彭 静	董嵘慧	程立达
廖名宗	翟玉娟			

主编简介

汤庭芬 女，1956年生，中共党员，法学博士，教授，中宣部“五个一工程”奖获得者，享受国务院特殊津贴专家，现任深圳市妇女发展研究会秘书长、中国政治学会常务理事、广东省哲学社会科学界专家学者库专家、深圳市决策咨询专家委员会科技组副组长、深圳市软科学基金专家库专家、福田区专家咨询委员会委员、深圳大学硕士生导师。原任深圳市社会科学联合会（社会科学院）秘书长、科研学会处处长、社会发展研究所及政法研究所所长。

汤庭芬主要从事社会学、政治学与行政管理学的理论与实践以及中国政治思想史的教学与研究，从1982年开始，先后在湖北省社会科学院和深圳大学担任政治学硕士点导师；先后主持过国家、省、市和部委办以及深圳市各局委办、各区的百余项科研项目，取得了丰硕的成果，现有专著和参与撰写的著作20余部，发表学术论文200余篇，研究报告40多篇，总计成果600余万字。

主要代表作：《中国无政府主义研究》（法律出版社）、《基层民主与基层组织建设研究》（人民出版社）、《无政府主义思潮史话》（社会科学文献出版社）、《“五四”前后的中国无政府主义》（《光明日报》）、《坚持爱国主义与社会主义的有机统一》（《人民日报》）、《行政体制改革要把握和处理好的几个问题》（《求是》杂志）、《深圳劳动关系发展报告》（2006~2013年每年一本，社会科学文献出版社）、《深圳劳动关系和谐度评估报告》等。

摘 要

2012 年是党的十八大胜利召开的一年，又是“十二五”时期承前启后的重要一年。深圳市社会科学院、深圳市人力资源和社会保障局与深圳市总工会联合编写《深圳劳动关系发展报告（2013）》，全书由有关部门领导、业内人士、专家学者、律师工作者合力完成。阅读此书可以看到深圳劳动关系发展的创新亮点及发展脉络，为深圳乃至全国不断发展和谐劳动关系提出新思路与新路径。

该书共分为四部分。第一部分为总报告。综述与评判 2012 年深圳在经济增长仍然存在下行压力、部分企业生产经营困难加剧、劳动关系不稳定性有所增加、劳动关系工作面临更加复杂局面的情况下，采取有力措施，努力构建和谐劳动关系的整体情况及发展趋势。第二部分为人力资源和社会保障篇。阐述各级人力资源社会保障部门统筹兼顾，突出重点，切实解决劳动关系领域的各种问题，展示在协调劳动关系领域的理念、体制和工作中的创新、亮点及宏观形势分析。第三部分为工会组织篇。介绍深圳市各级工会组织从尊重和落实职工民主权利、回归工会本来面目的高度，准确把握企业职工组织建设新思路，以新的理念推进企业工会组织建设和构建和谐劳动关系中的新实践与新突破。第四部分为专题篇。由本市及国内一些专业人士、教授学者、律师工作者着重于深圳劳动关系的难点、热点问题，从立法层面、学科理论、实践运行的不同角度，提出具有科学性、应用性与前瞻性的对策建议。

本书对深圳劳动关系发展的预测与展望：2013 年深圳经济发展面临的形势更加复杂，经济增长下行压力和物价上涨压力并存的势头没有改变，部分中小企业和外向型企业生产经营面临的困难仍然很多。在经济增长时期容易被掩盖的劳动关系问题，一旦经济增速下滑，就可能对经济社会发展造成严重冲击。企业在转移或转型过程中的关停并转，提高了裁员或岗位调整的幅度，加大了降薪、欠薪、经济补偿等劳资纠纷发生的频率，相对稳定的劳动关系面临着极大挑战。

Abstract

The year 2012 not only saw the successful meeting of the 18th National Congress of the Communist Party of China, but it was also the opening year of the 12th Five-year Plan period. Shenzhen Academy of Social Sciences, Shenzhen Bureau of Human Resources and Social Security, and All-Shenzhen Federation of Trade Unions jointly compiled *Annual Report on Shenzhen's Labor Relations* (2013). The book is the product of concerted efforts by government official in related agencies, industry professionals, experts and scholars, and lawyers and other legal professionals. It offers readers a look at some of the bright spots in Shenzhen's innovative approach to labor relations as well as an overview of its development trajectory. Therefore, the book is a valuable source of new ideas about and new approaches to forging harmonious labor relations both in Shenzhen and elsewhere in the country.

The volume comprises of four parts. Part I is general report, which summarizes and evaluates Shenzhen's experience in labor relations management in 2012. Despite the combination of continued downward pressure on the economic growth rate, the difficulties faced by some businesses, growing volatility in labor relations and increasing demands upon labor relations managers, authorities in Shenzhen implemented forceful measures designed to facilitate amicable relations between management and workers. Part II deals with human resource and social security issues. These reports describe efforts by human resource and social security authorities at different levels of the government to solve problems in labor relations in a coordinated and focused manner. Particular emphasis is placed on the underlying ideas, the mechanism, the innovations and macro-trends in labor relations management. Part III is concerned with the organizational development of trade unions. Reports in this part of the book describe how, driven by their commitment to workers' democratic rights and to returning the union to its former stature, different levels of unions endeavor to be innovative in building their organizations so as to optimize labor relations. Part IV is made up of topical reports on difficult and



high profile issues relating to labor relations in Shenzhen. Written by industry professionals, university professors, scholars and legal workers, these reports address these issues from the legislative, academic, theoretical, practical and operational points of view, and offer policy recommendations that are scientifically sound, practically feasible and forward-looking.

According to the volume's contributors, Shenzhen will continue to face a complex set of economic conditions in 2013. Specifically, downward pressure on growth rate and upward pressure on inflation rate are unlikely to let up, some of the difficulties that have plagued small and medium-sized enterprises and export-oriented enterprises will remain. Labor relations problems that may easily go unnoticed during good economic times could register considerable socio-economic impact once economic growth rate begins to fall. As enterprises undergoing relocation or transformation experience closedown, operation interruptions, mergers and acquisitions, their current and/or former staff face an elevated chance of termination or change in employment terms, which in turn subject them to increased risks for wage drop, delayed wage payment, defaulted compensation and other labor disputes. All these pose a serious challenge to maintaining stable labor relations.

目 录



Ⅱ I 总报告

Ⅱ.1 2012 年深圳劳动关系状况分析与 2013 年发展对策	
.....	汤庭芬 古 迹 / 001
一 劳动关系持续和谐稳定	/ 002
二 劳动关系发展中存在的主要问题	/ 010
三 2013 年深圳发展和谐劳动关系的对策建议	/ 011

Ⅱ II 人力资源和社会保障篇

Ⅱ.2 深圳市人才引进制度改革探索与思考	王 敏 / 016
Ⅱ.3 深圳市 2012 年劳动关系形势分析	李 滔 吴丽莎 / 028
Ⅱ.4 大力实施积极就业政策 推动实现更高质量就业	
.....	高祖明 周宽山 / 039
Ⅱ.5 群众工作统揽下深圳市人力资源保障信访工作	
现状与展望	黄跃辉 郭 勇 / 049
Ⅱ.6 2012 年深圳市劳动人事争议仲裁现状与形势分析	
.....	钟伟红 林 莉 / 062
Ⅱ.7 2012 年深圳市社会保险现状与发展预测	秦群力 董嵘慧 / 076
Ⅱ.8 深港劳动监察制度比较研究	叶文红 / 087
Ⅱ.9 深圳企业和谐劳动关系评估机制研究	李 涓 冯 力 / 097



- B.10 英国劳资纠纷处理机制研究与借鉴 李 卓 刘 莉 / 108
- B.11 关于派遣员工被退回的若干法律问题探析 王国社 / 123
- B.12 深圳最低工资标准对企业人工成本和收入分配格局的影响分析 李 涓 彭 静 / 132
- B.13 刍议技能教育与构建和谐劳动关系 周灼宏 周锦涛 / 146

B III 工会组织篇

- B.14 尊重职工主体地位：从落实工会民主选举开始 罗 莉 / 157
- B.15 深圳职工队伍与工会工作的状况、特点及发展趋势 王同信 李 莹 冯 力 / 164
- B.16 职工收入倍增计划：从规范工资支付开始 守 华 / 179
- B.17 新工人新市民：新时期新课题
——深圳工会“职工素质提升工程”述评 王 和 / 184
- B.18 以社会管理创新为契机把工会组织建设好 艾 工 / 192
- B.19 一流的企业要有一流的工会组织
——对理光（深圳）公司工会的调查与思考 程立达 / 200
- B.20 美国劳资关系发展历史对我国调整收入分配差距的启示 王鸿利 / 211

B IV 专题篇

- B.21 2012 年深圳劳动关系和谐度测评报告
..... 汤庭芬 古 迹 秦晓南 / 223
- B.22 《深圳经济特区性别平等促进条例》立法背景和突出亮点
..... 余长秀 / 229
- B.23 深圳市外来务工人员市民化分析 陈 兰 / 241
- B.24 欠薪倒闭企业案件的研究与思考 邢蓓华 / 257
- B.25 集体协商：困境与前景 石秀印 许叶萍 / 268

Ⅱ. 26	劳动权益中的性别差异与公共政策干预	徐道稳 吴 莹 / 283
Ⅱ. 27	集体协商劳方主体的确定	翟玉娟 / 296
Ⅱ. 28	英国劳动咨询调解仲裁委员会之介绍及启示	侯玲玲 / 306
Ⅱ. 29	试论社会保险争议受案范围	黄振东 / 322
Ⅱ. 30	深圳企业和谐劳资关系建设研究	孟 伟 张岩鸿 / 336
Ⅱ. 31	劳动合同新型案例研究	廖名宗 / 345
Ⅱ. 32	基层社保经办模式改革初探	朱 虹 顾 云 / 354
Ⅱ. 33	一宗劳动争议“除名”案调解所悟 ——谈调解在仲裁处理劳动争议疑难案件中的作用	吴 挺 / 363

皮书数据库阅读使用指南

CONTENTS



Ⅱ I General Report

- Ⅱ.1 Labor Relations in Shenzhen: Review of 2012 and Forecast for 2013
Tang Tingfen, Gu Ji / 001
1. *Maintaining Harmonious Labor Relations* / 002
2. *Main Problems* / 010
3. *Policy Recommendations for 2013* / 011

Ⅱ II Human Resources and Social Security

- Ⅱ.2 Reforming Shenzhen's System for Importing High-value Human Capital:
Explorations and Reflections *Wang Min* / 016
- Ⅱ.3 A Review of Labor Relations in Shenzhen in 2012 *Li Tao, Wu Lisha* / 028
- Ⅱ.4 Implementing Job Creation Policies and Improving Job Quality
Gao Zuming, Zhou Kuanshan / 039
- Ⅱ.5 Human Resource Guarantee for Petition Processing within the
Government's Public Relations Management Framework:
Review and Forecast *Huang Yuehui, Guo Yong* / 049
- Ⅱ.6 Labor Disputes and Arbitration in Shenzhen in 2012: Review and Analysis
Zhong Weibong, Lin Li / 062
- Ⅱ.7 Social Security in Shenzhen: Review of 2012 and Future Prospects
Qin Qunli, Dong Ronghui / 076



- B.8 Comparative Study of Labor Regulatory Systems in Shenzhen
and Hong Kong *Ye Wenbong / 087*
- B.9 Study on the Evaluation System for Labor Relations
in Shenzhen Enterprises *Li Yu, Feng Li / 097*
- B.10 Study on and Lessons from Britain's Adjudication System
for Worker-management Disputes *Li Zhuo, Liu Li / 108*
- B.11 On Settlement for Staff Members Recalled from Foreign Assignments
Wang Guoshe / 123
- B.12 Analysis of the Impact on Labor Costs and Income Distribution
of Shenzhen's Minimum Wage Law *Li Yu, Peng Jing / 132*
- B.13 Some Thoughts on Skills Training and Building
Harmonious Labor Relations *Zhou Zhuobong, Zhou Jintao / 146*

B III Union Organizations

- B.14 Taking Workers' decision-making Entitlements Seriously Begins
with Democratic Union Elections *Luo Li / 157*
- B.15 Shenzhen's Labor Force and the Work of the Union: Current Conditions,
Characteristics and Development Trends *Wang Tongxin, Li Ying and Feng Li / 164*
- B.16 Implementing the Plan to Double Workers' Wage Begins with
Standardizing Salary Payment Procedure *Shou Hua / 179*
- B.17 Changed Workers, Changed City Residents, Different Issues and a New Era:
An Overview of the "Staff General Capacity Training" Programs
among Shenzhen Unions *Wang He / 184*
- B.18 Capitalizing on Social Management Innovations to Improve Union
Organization *Ai Gong / 192*
- B.19 No First-rate Corporations without First-rate Unions: A Study of and
Reflections on the Experience of the Worker Union
in the Liguang Inc. (Shenzhen) *Cheng Lida / 200*
- B.20 History of Labor Relations in the US and its Implications for How to
Mitigate Income Inequality in China *Wang Hongli / 211*



BIV Topical Reports

- B.21 2012 Shenzhen Labor Relations Harmony Index Report
Tang Tingfen, Gu Ji and Qin Xiaonan / 223
- B.22 Shenzhen Special Economic Zone Bill of Gender Equality:
Legislative Background and Highlights *Yu Changxiu / 229*
- B.23 Analysis of Urban Integration among Migrant Workers in Shenzhen
Chen Lan / 241
- B.24 Corporate Bankruptcy and Worker Salary Default: Case Studies
and Reflections *Xing Beibua / 257*
- B.25 Collective Bargaining: Difficulties and Prospects *Shi Xiuyin, Xu Yeping / 268*
- B.26 Gender Differences in Labor Rights and Public Policy Intervention
Xu Daowen, Wu Kun / 283
- B.27 Demarcating the Scope of “Labor” Side Representation
in Collective Bargaining *Zhai Yujuan / 296*
- B.28 Advisory, Conciliation, and Arbitration Service in Great Britain:
How it Works and its Lessons for Us *Hou Lingling / 306*
- B.29 A Preliminary Discussion of the Criteria for Court Acceptance of
Cases of Social Security Dispute *Huang Zhendong / 322*
- B.30 Study of How to Build Harmonious Labor Relations among
Corporations in Shenzhen *Meng Wei, Zhang Yanhong / 336*
- B.31 Some thoughts on Reforming the Social Security Management and
Provision model at the Community Level *Liao Mingzong / 345*
- B.32 Study of New Types of Cases Involving Labor Contracts
Zhu Hong, Gu Yun / 354
- B.33 Lessons from a Labor Dispute Case ending in “Name Elimination”:
On the Role of Conciliation in Difficult Labor Arbitration Cases
Wu Ting / 363

总 报 告

General Report

B. 1

2012 年深圳劳动关系状况分析与 2013 年发展对策

汤庭芬 古迹*

摘 要:

本文对 2012 年深圳劳动关系状况作了全面的、客观的、辩证的分析,充分肯定了取得的成效,明确指出了前进中出现的突出问题和产生问题的原因,对持续发展和谐劳动关系、推动企业和员工“共成长、共发展”提出了具体的对策建议。

关键词:

劳动关系 现状分析 对策建议

2012 年深圳面对世界经济持续低迷和国内经济压力加大的严峻形势,紧

* 汤庭芬,深圳市社会科学院研究员、享受国务院特殊津贴专家;古迹,深圳市社会科学院特约研究员、教授。



紧围绕主题主线，攻坚克难，创新驱动，实现了“质量提升引领经济发展新跨越”，与经济发展相关联的劳动关系总体向好，显现出深圳企业劳动关系持续发展新趋势。

一 劳动关系持续和谐稳定

（一）推动就业创业，就业形势保持平稳

2012年，深圳新增就业人数9.94万人，促进4.26万名失业人员就业，帮扶就业困难人员2.45万人实现就业，扶持自主创业3.47万人，高校毕业生年度内就业率在92%以上，年末登记失业率低于控制目标0.58个百分点，保持“零就业家庭”动态归零，全市有99%的社区达到“充分就业社区”标准。主要措施有以下几方面。

1. 实施更加积极的就业政策

深圳制定国民经济“十二五”发展规划、调整产业结构和布局，优先考虑扩大就业。深圳全市现已有67万个用人单位，其中绝大部分是中小企业和个体商户。深圳市、区政府对它们积极扶持，实施税收优惠，列出不合理收费，扩大贷款，加强服务，帮助转型升级，提高技术和管理水平，放宽小微企业市场准入简化审批手续，优化发展环境，促其增强发展后劲和市场竞争力。它们的发展使扩大就业有更可靠的基础，是稳定和扩大就业的主力军。2012年，深圳全市固定资产投资额增长12%以上，一批重大产业项目和轨道交通三期等基础设施项目陆续投建，显现出对就业的拉动作用。深圳市政府出台公共就业服务实行属地化管理的政策。各类就业服务对象，实现就近、就便享受公共就业服务。深圳全市扩大残疾分散按比例就业，截至2012年12月3日，深圳已安排逾5000名残疾人实现就业梦想。深圳各级政府健全促进就业的考核机制，加强就业工作的督导和协调，公共就业服务质量得到明显改善和提升。

2. 增强经济发展对就业的拉动功能

2012年，深圳全市生产总值（比上年增长10%）突破2000亿美元，社会消费品零售额突破4000亿元，人均可支配收入突破4万元。经济发展效益呈



现“三个领先”：人均 GDP 超过 1.9 万美元，每平方公里产出超过 1 亿美元，每平方公里产生的全口径公共财政收入超过 2.25 亿元，均居内地大中城市首位。战略性新兴产业和现代服务业成为双引擎。保持经济发展的一定速度，是深圳全市稳定和扩大就业的根本前提。深圳经济总量增长，资源能源总量消耗下降，这使全市在转方式、调结构中扩大就业的功能更强，就业质量更优，2012 年深圳企业劳动用工稳中有增。总体形势趋稳的事实是经济健康发展拉动的结果，也再次印证经济有质量的发展，对稳定和扩大就业的极端重要性。

3. 推进各类重点群体就业

开展高校毕业生就业创业问卷调查，做好离校未就业高校毕业生就业补贴发放工作，加大对“双困”高校毕业生生活援助，组织高校毕业生校园招聘会、就业创业“双选会”、青年见习推介会等活动。在 2012 年深圳“双选会”上，有来自全国各地的 7 万名大学生入会，500 多家用人单位、20 家青年见习基地提供了 2 万多个就业岗位。在深圳全市组织开展失业人员就业援助服务。通过举办公益性招聘会，上门走访和发放慰问品、慰问金帮助就业困难人员，实现就业 1180 人，帮助零就业家庭实现就业 45 户。加强外地务工人员公共就业服务。开展各类招聘活动，提供多种免费就业活动，给予求职者就业帮助和指导。2012 年全年共举办免费招聘会 540 场，3.3 万多家企业参会，共提供 150 多万个就业岗位，160 多万人次进场，15 万多人达成就业意向。先后组织深圳企业赴省内外举办多场大型劳务合作招聘会，提供就业岗位 6.6 万个；组织深圳市家庭服务企业参加全国“千户百强”、全省“百户十强”创建活动，建立发展家庭服务业促进就业联席会议制度，为广大求职者就业创造更多机会和门路。

4. 完善公共就业服务机制

实行“三必访”（未就业、有困难、逢年过节均必访）或“五送活动”（送就业政策、就业岗位、培训信息、职业指导、技能服务）。开展 ISO 质量管理。积极探索实践，努力达到公共就业服务规范化、标准化、精细化目标，全面提升就业服务品质。建设公共就业服务基层平台。按照“数据集中、服务下延、全市联网、信息共享”开发使用，短期内在基层公共服务平台“一站式”办理异地务工人员失业登记和失业保险金申领。深圳有三个区在使用就业服务网络平台时，还在人流密集的公共场所投放触摸屏近 200 台，求职者