

THE REPORT
ON THE LABOR RELATIONS IN CHINESE ENTERPRISES

中国企业 劳动关系状况报告 (2012)

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（2012）

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. 2012/ 陈兰通主编. —北京: 企业管理出版社, 2013. 1
ISBN 978-7-5164-0260-3

I. ①中… II. ①陈… III. ①企业—劳动关系—研究报告—中国—2012

IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 002625 号

书 名: 中国企业劳动关系状况报告 (2012)

作 者: 陈兰通

责任编辑: 丁 锋

书 号: ISBN 978-7-5164-0260-3

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: 100048

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 总编室 (010) 68701719 发行部 (010) 68414644

编辑部 (010) 68701408

电子信箱: 80147@sina.com

印 刷: 北京中新伟业印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 170 毫米×240 毫米 16 开本 13.5 印张 210 千字

版 次: 2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 36.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

编委会

顾问：袁宝华 陈锦华 王忠禹 张彦宁

主编：陈兰通

副主编：胡新欣 刘 鹏

撰稿：刘 鹏 程多生 赵国伟 杭 宇

王亦捷 马 超 王 敏 陶文忠

周 欣

目 录

第一部分 中国企业劳动关系状况

第一章 企业劳动关系概述	3
一、劳动法律体系不断完善,相关立法有序推进	3
二、劳动力市场保持稳定,就业形势依然严峻	5
三、企业用工改革继续推进,用工管理仍须规范	7
四、劳动合同管理逐步规范,集体合同制度深入推进	9
五、企业职工工资稳步增加,国企薪酬改革初见成效	10
六、劳动争议调解制度框架初步形成,仲裁审判效能显著提高	11
七、三方机制建设取得新进展,构建和谐劳动关系工作实现 历史性飞跃	13
第二章 劳动关系立法与政策	15
一、职业安全卫生立法与政策制订	15
二、劳动关系其他领域的立法与政策制订	20
第三章 劳动力市场与就业	30
一、我国劳动力市场与就业状况	30
二、劳动力市场与就业存在的主要问题	36
三、劳动力市场与就业发展趋势	42
第四章 企业劳动用工	46
一、2011 年企业劳动用工状况	46
二、企业劳动用工存在的主要问题	51
三、加强企业用工管理规范化应重视的几个问题	54
第五章 企业工资分配	59
一、企业工资分配状况	59
二、企业工资分配面临的问题	66

三、对策建议	70
第六章 劳动争议调解仲裁诉讼	74
一、劳动人事争议调解仲裁诉讼新情况新特点	74
二、劳动人事争议调解仲裁审判工作新成效新经验	80
三、劳动人事争议调解仲裁审判工作新形势新要求	83
第七章 企业民主管理	87
一、厂务公开民主管理的法制化建设	88
二、厂务公开民主管理的组织促进	91
三、厂务公开民主管理的分类推进	94
四、厂务公开民主管理体系的完善	98
五、不断创新与发展民主管理实践	102
第八章 协调劳动关系三方机制	103
一、2011 年以来我国协调劳动关系三方机制的主要工作	103
二、我国协调劳动关系三方机制发展存在的问题	111
三、我国协调劳动关系三方机制下一步的主要任务	112

第二部分 专题调研报告

2011 年企联系统劳动关系工作进展情况	117
黑龙江省构建和谐劳动关系现状及对策建议	126
上海市企联对《社会保险法》执行力和承受能力情况调研	133
天津市非公企业劳动关系情况调研报告	140
广东省企业履行雇主责任情况调研报告	145
企联在推进工资集体协商制度中的作用	153
附录：2011 ~ 2012 年劳动立法与政策汇编	160
全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国职业病防治法》的决定	160
女职工劳动保护特别规定	187
促进就业规划 (2011 ~ 2015 年)	192
关于做好在我国境内就业的外国人参加社会保险工作有关问题的通知	206

第一部分



中国企业劳动关系状况

第一章 企业劳动关系概述

2011 年是“十二五”开局之年，中国经济仍面临复杂的形势。国际金融危机影响依然存在，全球性挑战的压力加大，世界经济复苏的势头依然脆弱。国内经济回升的内在动力不足，结构性矛盾突出。中国虽然已成为世界第二大经济体，但人均国民收入仍处于世界低位，转变发展方式、改善和保障民生、全面建设小康社会，仍是中国的发展主题。2011 年 8 月，经中央决定，人力资源和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会、全国工商联会同有关部门召开了全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会，习近平同志发表了重要讲话，张德江同志作了总结讲话。说明劳动关系问题受到党和国家的高度重视，势必对企业劳动关系的发展产生深远广泛的影响。

一、劳动法律体系不断完善，相关立法有序推进

2011 ~ 2012 年度，国家劳动立法的重点领域是职业安全卫生。2011 年 12 月 31 日，新的《职业病防治法》颁布实施，主要特点在于法律规定可操作性增强了，用人单位、地方政府及有关部门的职责更加清晰明确，对违法行为的处罚力度和责任追究力度也大大加强了。新《职业病防治法》完善了职业病诊断与鉴定制度，明确了对职业病病人的医疗和生活等方面的救助制度。将职业病救治范围从原来的企、事业单位和个体经济组织的劳动从业人员扩展到了所有用人单位。明确用人单位主要负责人对本单位职业病防治全面负责，并进一步强化了监管部门的责任。新法简化了职业病诊断程序，重点解决职业病诊断难的问题，规定没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的，应当诊断为职业病。新法加大了对职业病患者的救治救助力度，明确了与职业

病诊断鉴定有关的劳动争议仲裁问题。

2012年6月4日，国务院法制办公室开始向社会各界征求《中华人民共和国安全生产法（修正案）（征求意见稿）》的意见。《中华人民共和国安全生产法（修正案）（征求意见稿）》将“安全生产工作坚持安全第一、预防为主、综合治理的方针，强化和落实生产经营单位的主体责任，建立生产经营单位负责、政府监管、行业自律、群众参与和社会监督的机制”确立为安全生产工作的基本方针和工作机制。完善建设项目安全设施“三同时”制度。将安全风险较大的建设项目纳入实施安全条件论证和安全预评价的范围。明确规定应由具有国家规定资质条件的机构进行安全预评价以及安全条件论证和安全预评价报告的审核制度。征求意见稿进一步强化了生产经营单位安全生产保障的规定。明确生产经营单位安全生产管理机构及安全生产管理人员的基本职责。要求生产经营单位应当建立安全生产教育和培训档案，如实记录安全生产教育和培训的时间、内容、参加人员以及考核结果等情况。建立事故隐患排查治理制度，保护劳务派遣工的合法权益。征求意见稿增加了工会组织依法对安全生产工作进行监督，生产经营单位制定或者修改有关安全生产的规章制度应当听取工会意见的规定。此外，征求意见稿还对注册安全工程师制度作了原则规定。强调生产经营单位可以委托注册安全工程师提供安全生产管理服务，具备注册安全工程师资格的人员可以直接担任生产经营单位的安全生产管理人员。征求意见稿还在强化安全生产监管措施，增强监管效果方面做出了进一步较为详尽的规定。

2012年4月18日，新的《女职工劳动保护规定》颁布施行。《规定》对女职工禁忌劳动范围的内容作了适当调整，禁忌劳动范围作为条例的附录加以列示。《规定》参照国际劳工组织公约的规定，将产假由90天增至98天；其次是参照原劳动部有关规章，细化了流产假期，规定女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。再次是与《社会保险法》相衔接，参照《企业职工生育保险试行办法》，明确了女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。同时规定女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。《规定》还强化了用人单位的相关法律责任。

2011~2012年度,国家还在劳动合同、社会保险、就业促进、劳动标准、劳动争议处理和职业技能鉴定等领域展开了多项立法和政策制定工作。

针对《劳动合同法》实施四年来,劳务派遣发展迅速,亟待进一步规范的问题,全国人大常委会在2008年和2011年两次《劳动合同法》执法检查的基础上,提出修改《劳动合同法》中对劳务派遣有关条款的规定。随着《社会保险法》的进一步深入贯彻,人力资源和社会保障部在社会保险立法方面重点抓好《社会保险基金先行支付暂行办法》、《社会保险个人权益记录管理办法》、《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》等施行。加快起草和修订《社会保险登记管理办法》、《社会保险费申报缴纳管理规定》、《社会保险稽核办法》,修改完善《社会保险基金监管规定》,加强依法监督。在劳动标准领域,人力资源和社会保障部在全国总工会和中国企联积极配合下着手进行《企业实行特殊工时制度管理规定》的立法。《规定》坚持维护劳动者权益和促进企业健康发展相统一;坚持标准工时制度为主体、特殊工时为补充;坚持严格限制与适度放宽相结合的原则,目前该《规定》正在向社会公开征求意见。在劳动争议处理方面,2012年1月1日,由人力资源和社会保障部主导、全国总工会、中国企联共同参与制定的《企业劳动争议协商调解规定》正式开始实施。该《规定》在加强协商、分类设立劳动争议调解委员会、明确和解和调解协议书效力、加大劳动关系三方对企业劳动争议协商、调解的指导和支持力度等方面提出了明确要求。

二、劳动力市场保持稳定,就业形势依然严峻

2011年我国劳动力市场供需都有所增长,但受治理通货膨胀宏观政策和国际经济增长乏力的影响,增速趋缓。劳动力市场结构性矛盾依然突出,珠三角地区的缺工现象仍然存在,而且中西部二线城市也出现明显的缺工现象。劳动者对于就业条件提出更高的要求,最集中的表现在新生代外出务工人员的诉求增加,对于工资标准、工作环境、职业发展的预期增加。

2011年全年城镇新增就业人员1221万人,比上年增加53万人,完成全年900万人目标的136%。全国外出务工人员总量比上年增加1055万人。城镇失业人员再就业553万人,完成全年500万人目标的111%。就业困难人员实现就

业 180 万人，完成全年 100 万人目标的 180%。2011 年底，城镇登记失业率为 4.1%。从 2007 年到 2011 年，劳动力在第一产业的就业持续以年均 1.5% 的比例下降。第三产业增加的就业人口比例 2011 年比上年增加 1.1 个百分点。每年从第一产业转向第二、三产业的就业人口都接近 1000 万人。

2011 年劳动力市场政策与措施仍然体现了促进就业、规范劳动力市场运行的主导思想，各项政策措施致力于以市场需求为导向提升劳动就业服务的能力，拓展人力资源服务领域，提升服务水平。

国务院坚持把高校毕业生就业放在就业工作的首位，出台了关于促进高校毕业生就业的政策措施，从 14 个方面加大对高校毕业生就业的扶持力度。精心组织开展高校毕业生就业服务专项活动，启动新一轮“三支一扶”计划，实施三年百万就业见习计划，并进一步加强了少数民族地区高校毕业生就业工作。高校毕业生创业取得积极进展。人力资源和社会保障部印发了《关于支持留学人员回国创业的意见》和《关于加强留学人员回国服务体系建设的意见》，为留学回国人员加强就业服务和指导，帮助他们就业创业。

人力资源市场建设加快推进。加大人才市场和劳动力市场整合工作力度，研究提出人才市场、劳动力市场整合的方式和重点，明确了统一规范灵活的人力资源市场的目标和任务。人力资源和社会保障部下发了《关于加强统一管理切实维护人力资源市场良好秩序的通知》，指导各地进一步做好人力资源市场统一管理工作。2011 年全国范围内继续组织开展了清理整顿人力资源市场秩序、用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况与外出务工人员工资支付情况等三项专项整治活动。

农村劳动力转移就业工作示范县建设继续推进，面向农民工的职业培训、就业服务等工作不断加强，全年农村劳动力转移就业 800 万人。通过积极开发公益岗位，深入开展创建充分就业社区活动，帮助一大批就业困难人员和零就业家庭实现就业。

职业技能培训得到加强。国务院首次召开全国职业培训工作会议，面向全体劳动者的职业培训力度进一步加大，各项培训补贴政策进一步完善，全年共有 1700 多万人次接受各类政府补贴性职业培训，并得到职业技能鉴定服务。

公共就业服务不断加强。实名制就业援助和就业失业管理进展顺利，就业

信息监测制度初步建立,全国招聘信息公共服务网开始试运行。失业动态监测在全国 105 个城市的 3568 家企业试行。

劳动力市场与就业主要存在的问题包括:一是缺工现象依然存在,结构性矛盾仍然突出。一些劳动密集型产业开始逐渐向中西部地区转移,人力资源市场用人需求和求职集中在东部地区,劳动力市场表现为供求增长趋缓,外来务工人员特别是外埠人员趋于减少。同时,招工难问题还不同程度地存在,2011 年东、中、西部的城市劳动力市场需求仍大于供给,其中中部地区的需求供给比出现了持续的上升。劳动力市场对技术等级无要求的用人需求下降了 10.1%,而对高级工程师、工程师、技术员、高级技能人员的需求分别增长了 8.8%、6.2%、4.5%、7.5%,市场需求缺口较大。二是非正规就业规模呈扩大趋势。2008 年金融危机以来,非正规就业继续呈现扩大的趋势,目前我国非正规就业人数达到 1.8 亿,比重上升到 60.4%。2011 年辽宁省的一项劳动关系调研显示,非正规就业人口比例已经占到全部就业人口的 70%。在非正规就业领域就业的劳动者收入低、劳动时间长、劳动条件差、劳动保护缺乏、没有劳动保障的问题比较普遍,存在着比较严重的侵害劳动者权益的现象。三是就业质量仍然需要提高。劳动用工仍以降低劳动力价格和用工成本为主导思想,沿袭了廉价劳动力的用工思路,表现在劳动力市场上就是大多数劳动者的就业质量仍然较低。就业质量不高是制约就业促进的一个重要因素。困扰我国中小企业特别是小微企业多年的“招工难”问题,其中一个重要原因就是就业环境和就业质量差。四是大学生推迟就业现象增多。2011 年大学毕业生的整体就业率为 69.1%,低于 2010 年的 76.1%。半年后以全职或者半职受雇的比例为 82.1%,比 2010 年的 89.6% 有明显下降。应届毕业生中 20% 主动延迟就业,其中一部分选择不就业,或者非充分就业。大学生延迟就业一方面反映了大学生找到理想工作的难度加大,同时另一个主要原因在于他们的预期收入和实际收入的差距较大。

三、企业用工改革继续推进,用工管理仍须规范

国家继续积极引导企业不断规范劳动用工,深入推进企业用工体制改革。2011 年 3 月,第十一届全国人民代表大会批准了《中华人民共和国国民经济和

社会发展第十二个五年规划纲要》。要求加强劳动执法，完善劳动争议处理机制，改善劳动条件，保障劳动者权益。发挥政府、工会和企业作用，努力形成企业和职工利益共享机制，建立和谐劳动关系。《纲要》还提出要坚持党管人才原则，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强现代化建设需要的各类人才队伍建设，充分发挥国内人才作用，积极引进和用好海外高层次人才。2012年7月，国务院批准实施《国家公共基本服务体系“十二五”规划》，规划明确提出，要全面推行劳动合同制度，着力提高小企业和农民工劳动合同签订率，扩大集体合同覆盖面。规范劳务派遣用工和企业裁员行为。全面推进实施劳动用工备案制度，加强对劳动用工的动态监管。健全企业薪酬调查和信息发布制度。完善企业工资决定机制和正常增长机制，积极稳妥推进工资集体协商工作。健全工资支付保障机制，完善最低工资和工资指导线制度，逐步提高最低工资标准。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》、《国家公共基本服务体系“十二五”规划》以及《促进就业规划》提出的完善企业用工制度的各项要求，以及深化收入分配制度改革和人才发展战略目标势必对企业劳动用工产生积极的引导作用，从而进一步推动国有企业用工制度的深化改革，促进非公有制企业用工环境的不断改善以及劳动用工的不断规范。

由于招聘难度加大，企业在劳动力市场上的竞争激烈，员工流动率居高不下。受此影响，企业纷纷提高了工人的工资待遇和福利待遇，但相应地，针对一线工人的培训也开始减少。由于普工的流动率最高，几乎很少有企业对这类人群进行培训。面对内外部挑战，企业纷纷采取应对措施。大多数企业通过完善人力资源制度，提高员工的工作积极性、降低流动率，但很少有企业把用工管理规范化与企业发展战略相结合，通过产业结构调整、升级，提高产品的附加值，转换比较优势，说明企业对用工管理规范化还没有真正重视。一些处于创业阶段的小企业，面对外部竞争及法规约束、人力资源契约化规范管理，往往面临难以承受的压力。在这样的企业里，由于企业规模小，员工数量有限，人人都被要求是多面手，专业化分工、规范化管理难以提到议事日程。而在大型企业、尤其是国有企业，人力资源专业化、契约化规范管理面临的最大问题，是如何真正地将有关政策和措施落地。不少大型企业都在采用诸多的先进管理方法，但是这些方法难以在基层真正得到执行，管理的实效性降低。

因此,要加强对企业规范劳动用工的指导。要对不同规模、不同类型的企业实施分类指导。对生产经营正常和效益较好的企业,指导其就工资水平、奖金分配、社会保险、生活福利等问题与工会或职工代表进行协商,建立正常的工资增长调整机制。重点要在强化对企业的指导和服务的同时,畅通职工维权渠道,对职工投诉举报的情况及时调查和处理,对企业存在的违法行为及时纠正和查处。要推进建立企业内部劳动关系矛盾协调处理机制。

四、劳动合同管理逐步规范,集体合同制度深入推进

2011年,国家三方继续全面推进小企业劳动合同制度实施专项行动,继续开展农民工劳动合同签订“春暖行动”,促进用人单位与劳动者依法签订并履行劳动合同。年末,全国企业劳动合同签订率达到86.4%。小企业和农民工劳动合同签订率不断上升。许多地区劳动用工备案制度建设取得新进展。截至2012年3月底,全国共有安徽、四川等12个省份开通了人力资源和社会保障部劳动用工备案系统。

2011年7月,全国人大常委会对劳动合同法实施情况开展了第二次执法检查。吴邦国同志专门就此作出重要批示,华建敏、路甬祥、陈至立三位副委员长分别带队赴6省开展实地检查,委托10个省、自治区、直辖市的人大常委会对当地进行检查。检查报告指出,劳动合同法实施中存在的主要问题:一是部分劳动密集型中小企业及非公企业劳动合同签订率仍然偏低,部分已签的劳动合同内容不规范、履行不到位。二是劳务派遣在部分单位被滥用,损害派遣工合法权益问题比较突出。

各地继续推进集体合同制度实施“彩虹计划”,以工资集体协商为重点内容,以非公有制企业为重点对象,指导已建工会的企业积极稳妥开展集体协商,在非公有制小企业集中的地区或行业大力推进行业性、区域性集体协商,集体协商的实效性逐步增强。截至2011年底,全国签订集体合同179.3万份,比2010年提高27.3%;覆盖企业360.85万家,比2010年提高了48.0%;覆盖职工2.23亿人,比2010年提高了20.5%。全国签订工资专项集体合同92.0万份,比2010年提高了51.0%;覆盖企业195.1万家,比2010年提高了74.8%;覆盖职工1.17亿人,比2010年提高了54.0%。区域性、行业性集体协商也得

到稳步发展，出现了浙江温岭、武汉餐饮业等众多典型案例。

目前企业集体协商在认识和实践上仍存在一些普遍性的障碍和问题。一是“要我签”而非“我要签”。我国企业集体协商制度是自上而下推行的，从上级指示要求，到层层传达布置，从落实试点到全面推开，再配上一个自上而下的指标系统和奖惩系统，这样很容易使协商主体忽视签订集体合同的内部需求和外部条件，形成单纯的任务观念，走入片面追求数量的误区。二是集体合同文本、条款具有较普遍的雷同化倾向。三是集体合同内容疲软化，缺乏必要的刚性度。集体合同条款中关于劳动报酬的规定定性的多、定量的少，即使发生劳动争议，也难以从法律上进行界定。四是集体协商过程虚拟化，协商机制还没有真正形成。五是企业双方主体利益差异不大，集体协商内在动力不足。

五、企业职工工资稳步增加，国企薪酬改革初见成效

2011年，我国企业以“市场机制调节，企业自主分配，政府监控指导”为主要内容的企业工资分配和调控体系已经初步形成。企业工资分配各项制度深入开展，企业职工工资收入总体上有了较大幅度的增长。与此同时，由于体制、机制和配套制度的不完善，以工资收入分配为核心的一些矛盾和问题日渐突出。

职工工资水平稳步增加，行业间工资差距呈缩小趋势。2011年全国城镇非私营单位在岗职工年平均工资为42452元，与2010年的37147元相比，增加了5305元。扣除物价因素，2011年全国城镇非私营单位在岗职工年平均工资实际增长8.5%。城镇私营单位就业人员年平均工资24556元，实际增长12.3%。我国国民经济平稳较快发展为职工工资增长提供了坚实基础。统计显示，2011年，我国全年国内生产总值（GDP）比上年增长9.2%，公共财政收入增长24.8%，规模以上工业利润增长25.4%，具有资质等级的总承包和专业承包建筑业利润增长24.4%。这些都为促进工资增长、使全体劳动者共享经济发展成果提供了坚实的基础。行业工资差距呈现出明显的逐步缩小动向，延续多年的“高水平高增长、低水平低增长”行业工资增长态势发生了改变。2011年这种收缩的趋势更加明显，行业间工资差距最高是4.48倍。

各地大幅度提高最低工资标准。2011年全国月最低工资标准最高的是深圳1320元/月，小时最低工资标准最高的是北京13元/小时。与此同时，27个省

份发布了工资指导线，基准线提高幅度多在 14% 以上。与此同时，全国已有北京等 23 个省市区公布了 2011 年城镇单位在岗职工平均工资。

国有企业负责人薪酬制度改革取得进展。我国已初步建立了国企负责人薪酬管理的制度框架，激励不足及薪酬与业绩不匹配的问题得到明显改善，国有企业负责人薪酬水平及增长趋于合理。比照市场经济的规范做法制定了国企负责人的薪酬决定办法，确立了出资人决定出资企业负责人薪酬的机制。初步建立起薪酬与企业效益挂钩、效益升薪酬升、效益降薪酬降的激励机制，央企负责人薪酬水平与企业经济规模和效益增长是基本相适应的。薪酬决定与考核办法和结果密切挂钩，薪酬的激励作用得到加强。激励方式逐步与市场经济接轨，长期激励试点稳步推进。

农民工工资支付保障工作扎实推进。人力资源和社会保障部进一步健全了预防和解决工资拖欠的长效机制，会同有关部门认真加强建设工程项目管理，推动解决拖欠农民工工资问题。2011 年“两节”前，人力资源和社会保障部会同住房城乡建设等 8 个部门和单位密切配合，采取有效措施，联合开展农民工工资支付情况专项检查，积极解决重大在建工程项目的工资拖欠问题，严厉打击恶意欠薪违法行为，快速处理劳动报酬争议案件，加强舆论引导和监督，实现了元旦、春节前农民工工资基本无拖欠，涉及拖欠工资的劳动争议案件基本结案，因拖欠工资引发的群体性事件得到基本控制，维护了农民工合法权益和社会稳定。

近年来，随着经济的发展和改革的不断深化，企业职工工资收入总体上有较大幅度的增长，职工生活水平也有了显著提高。但由于体制、机制和配套制度的不完善，以工资收入分配为核心的一些矛盾和问题日渐突出，集中表现在垄断所带来的行业收入差距、国有企业无偿或低价占用资源、中小企业税负负担偏重、工资集体协商机制未健全、企业拖欠克扣工资等问题。

六、劳动争议调解制度框架初步形成，仲裁审判效能显著提高

《劳动争议调解仲裁法》实施四年多来，对有效化解劳动争议，促进劳动关系和谐稳定，推动经济社会健康发展，发挥着重要作用。随着法律的深入实