



2007

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 (2007)

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. 2007/张彦宁,陈兰通

主编. —北京:企业管理出版社, 2007. 10

ISBN 978-7-80197-836-3

I. 中… II. ①张…②陈… III. 企业—劳动—生产关系—
研究报告—中国—2007 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 145078 号

书 名:中国企业劳动关系状况报告 2007

作 者:张彦宁 陈兰通

责任编辑:杭 宇

书 号:ISBN 978-7-80197-836-3

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: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 14.75 印张 250 千字

版 次:2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

定 价:30.00 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 李明星 刘 鹏
程多生

撰稿：刘 鹏 程多生 黄必红 王文珍
丁 华 佟 新 张 峰 赵国伟
王晓光 邵红亚 杭 宇 王亦捷
周 欣

构建和谐劳动关系需要加强对劳动关系的研究

(代序)

中国企业联合会、中国企业家协会常务副会长

张彦宁

党的十六届四中全会明确提出了构建社会主义和谐社会的重大战略任务。十六届五中全会又全面、深刻地阐明了社会主义和谐社会的性质和定位,指明了构建社会主义和谐社会的指导思想、目标任务、工作原则和重大部署。构建社会主义和谐社会,是我党从中国特色社会主义事业总体布局和全面建设小康社会全局出发提出的重大战略任务,反映了建设富强民主文明和谐的社会主义现代化国家的内在要求,体现了全党全国各族人民的共同愿望。

一、稳定和谐的劳动关系是构建社会主义和谐社会的重要基础

构建社会主义和谐社会,是党中央提出的一项重大战略任务,是坚持以人为本、落实科学发展观的重要保证,体现了广大人民群众的根本利益和共同愿望。构建社会主义和谐社会需要全社会各方面齐心协力,共同创建和实践。党的十六届六中全会决定中强调指出:构建社会主义和谐社会,重心在基层。化解社会矛盾,促进社会和谐,最终都要落实到基层。这充分说明基层社会关系的和谐是构建和谐社会的重要保证。劳动是人类最基本的社会实践活动,它是其他一切社会活动的基础。劳动者在劳动过程中与用人单位之间形成的劳动关系是社会中最基本、最重要的社会关系,是整个社会关系的基础。这就决定了构建和谐劳动关系是构建社会主义和谐社会的一项基础性工作。只有建立和谐劳动关系,整个社会的和谐才具备了坚实的基础。

构建和谐劳动关系也是企业发展的需要,企业作为社会的基层组织和国民经济社会发展的重要力量,既是构建和谐社会的主要载体,也是构建和谐社会的重要力量。企业要实现健康可持续发展,需要有稳定和谐的劳动关系作为保障,企业的发展最终需要依靠全体企业员工的积极性和创造性,只有建立了和谐稳定的劳动关系,才能最大限度地调动企业员工的生产积极性和创造性,提高企业的经营效率和经营业绩,提高企业的创新能力,提高企业的核心竞争力。

二、构建和谐劳动关系需要加强对劳动关系的研究

劳动关系集中反映的是劳动和资本之间的利益分配关系,是一个不断变化的矛盾关系,这对矛盾关系既对立又统一。对立表现为两者之间的斗争性,反映为现实中的劳资矛盾、劳资冲突和劳动争议;统一性表现为两者又相互依存、斗争中又能达成妥协,存在着建立稳定劳动关系的平衡点。构建和谐劳动关系的本质就是寻找和构建这样的利益平衡点,使劳动关系稳定和谐地存续。因此要构建和谐的劳动关系首先就需要加强对劳动关系的研究,深入研究劳动关系的现状及其在变化发展中存在的运行规律。

目前我国市场经济体制改革基本完成,以公有制为主体、多种经济成分并存的经济格局已经形成。劳动关系也呈现出多样化、复杂化,处于各种所有制经济的劳动关系相互交错,不断变化的过程中。劳动就业逐渐从过去的统包统配转向就业市场化和失业公开化,劳动关系的变更与终止逐渐从过去的行政管理方式转向市场调节方式,劳动关系主体的权利和义务主要由主体双方按照市场规则自行决定,市场机制开始发挥对劳动力资源的基础调节作用。但是由于我国劳动关系的市场化运行还处于初级阶段,劳动力市场还不够规范,相关法律、法规和规章制度还不健全,再加上企业的用工形式和劳动者就业形势日益多元化、复杂化,进城务工人员、学徒工、兼职者、残疾人等特殊就业人群大量涌现,小时工、季节工、劳务农等非正规就业形式大量出现,使得当前我国劳动关系中矛盾和利益冲突加剧。集中表现为劳动争议事件数量逐年上升、劳动争议的处理呈现诉讼化、信访化的倾向,恶性集体争议事件时有发生,这些都严重影响和谐社会关系的构建。

要解决这些现实中的劳动关系问题,首先需要对劳动关系的现状进行深入地研究。研究当前企业劳动关系的总体现状和发展趋势;研究各类型企业劳动关系的特点;研究当前劳动关系存在的主要问题和解决的有效方法;研究劳动关系协调机制的建设等重要问题。加强对劳动关系研究既是构建和谐劳动关系的内在需要,也是促进和谐劳动关系建设的一项重要工作。

三、当前劳动关系研究需要关注的几个重要问题

当前劳动关系研究需要重点关注以下几个重要问题:

1. 劳动关系法律法规建设

劳动关系是由一系列的法律、法规和规章制度来约束和调节的。目前我国劳动立法相对滞后,一方面已有的法律、法规没有及时修订,不能适应不断变化发

展的劳动力就业市场和就业形势,另一方面劳动立法还存在很多空白,对新出现的用工形式和就业形式缺少明确规定。近年来,政府加快了劳动立法的步伐,2006年,我国迎来劳动立法的高峰年。《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议仲裁法》、《社会保险法》等一系列劳动关系领域的重要法律文件陆续进入审议阶段,有的已经通过颁布。这些已经通过颁布和即将通过的法律法规将对劳动关系产生重大影响,加强对劳动关系法律法规的研究是非常必要的。对劳动关系法律法规的研究要关注当前劳动立法的动向和发展趋势;研究劳动立法对劳动力市场和就业市场、企业用工的影响;研究和借鉴国外劳动立法方面的先进经验;探讨完善劳动法律法规体系建设的有效途径。

2. 劳动力市场与就业形势

劳动力市场和就业形势是劳动关系研究的重要内容,就业市场是劳资双方确立劳动关系的场所,就业形势反应了劳动力市场的供求状况。劳动力市场和就业形势的变化直接影响着劳资双方之间力量的变化。目前我国就业形势仍然十分严峻,劳动力供大于求依然是主要矛盾。劳动力市场结构性矛盾日益加剧,中低端劳动力市场出现明显的供过于求,但同时我国部分沿海和内陆省份又出现了企业招工难、“用工荒”的现象,而且这种趋势正在向内陆地区蔓延。劳动力市场中高素质专业人才和中高级技术工人呈现出明显的短缺。另一方面劳动力市场秩序还不够规范,不规范用工、非法用工和侵犯劳动者合法权益的现象仍然比较普遍,由劳动用工问题引发的劳动争议不断增加,企业劳动用工问题日益引起社会的广泛关注。在当前劳动力市场总体呈现供过于求的情况下如何有效保护普通劳动者的合法权益,如何推动企业合法用工,如何解决劳动力市场结构性矛盾等问题值得深入地研究和探讨。

3. 各类型企业劳动关系状况

各类型企业的劳动关系状况是劳动关系研究的主要对象,不同所有制的企业劳动关系状况存在着明显的差别。从总体情况看,国有企业中除了关停并转和经营困难的企业外,对员工权益保护比较重视,劳动关系相对和谐。外资企业中欧美发达国家的知名跨国公司相对管理制度比较健全,员工薪酬水平和福利待遇较高,劳动关系比较稳定。外资企业中大量的出口加工型劳动密集行业的外资和合资企业分配不合理、劳动强度大、劳动关系紧张,劳动争议案件逐年增多。私营企业中大量的中小企业由于经营规模较小,管理水平较低,不签订劳动合同、拖欠工资、强迫劳动等不规范用工的现象比较严重,劳动关系方面存在的问题较多。不同所有制企业劳动关系面临的主要矛盾也各不相同,国有企业劳动关系中主要问题是一部分改制和关闭破产企业拖欠职工工资、部分下岗失业职工再就

业、工资分配关系不合理,适应市场经济要求的企业工资决定机制不健全等;外资企业劳动关系中最主要的问题是加班加点、延长劳动时间、工会人员权益保护、员工分享企业经营成果等;私营企业面对的是合法用工、合理报酬、劳动条件、职业生产安全等问题。对于不同所有制企业只有在深入调查研究的前提下,才能真正搞清企业劳动关系现状及存在的主要问题,对症下药提出有效的解决方法。

4. 企业劳动争议处理

劳动争议直接反应了劳动关系中的矛盾和对立。随着市场化、城镇化、全球化步伐的加快,在当前劳动用工方式多样化和劳动关系复杂化的背景下,劳动争议案件表现出总量大、案件量持续上升的态势。各级劳动争议调解和仲裁机构办案的压力越来越大,劳动争议案件处理能力不足的矛盾进一步突出,加强劳动争议处理能力建设仍将是今后面对的重要任务。如何进一步加强劳动争议调解体系建设,建立完善多层次的劳动争议预防、调解体系;如何加强劳动争议仲裁制度建设,不断推动劳动争议处理工作制度化、规范化;如何加强劳动争议处理队伍建设,做大、做强、做专、做精仲裁员队伍,重视调解员队伍建设等,都是值得进一步深入研究。

5. 企业薪酬和人力资源管理

企业薪酬与人力资源管理是企业管理的重要内容,企业薪酬与人力资源管理水平直接反映出企业管理能力的高低。企业的成功经营都与选择合理的薪酬制度和管理机制密切相关,缺乏科学的薪酬和人力资源管理能力的企业是不可能获得长期持续发展的。同时企业薪酬和人力资源管理制度和政策直接关系到企业与员工的利益分配问题,涉及劳动者现实的劳动报酬、福利待遇和职业发展,合理的企业薪酬分配政策是企业内部构建和谐劳动关系的基础。目前我国企业的薪酬和人力资源管理水平还有待于进一步的提高,在薪酬制度的设计、薪酬增长机制、员工绩效考核、员工职业培训和发展等方面都需要进一步的探索和改进。

6. 劳动关系协调机制建设

我国借鉴国际劳工组织和有关国家协调劳动关系的国际经验,于2001年8月由国家劳动和社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会建立了国家协调劳动关系三方会议制度,形成了政府、工会组织和雇主组织协调劳动关系的协商机制。国家三方机制自成立以来,积极开展工作,在参与和推动劳动立法、开展劳动关系热点问题调研、协调解决劳动关系群体争议和突发事件、劳动法律法规的社会宣传、推动企业合法规范用工等方面取得了显著的成绩。2006年,十届全国人大四次会议通过的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规

划纲要》提出要“健全协调劳动关系三方机制，完善劳动争议处理体制。”2006年党第十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》再次提出要“完善劳动关系协调机制。”这些都明确表明建立和完善国家协调劳动关系机制是构建和谐社会的重要任务之一，在今后一段时间，探索建立有中国特色的国家协调劳动关系三方机制，进一步充分发挥国家三方机制在协调劳动关系中的积极作用是一个需要深入研究的课题。

2007年8月

目 录

构建和谐劳动关系需要加强对劳动关系的研究（代序）	1
第一章 企业劳动关系概述	1
一、2006 年企业劳动关系基本情况	1
二、当前劳动关系存在的主要问题	6
三、2007 年改善企业劳动关系的对策建议	8
第二章 劳动关系法律与政策	12
一、劳动关系领域法律、政策与相关事件综述	12
二、《劳动合同法》的主要内容及其对企业用工的重大影响	13
三、其他重要立法与政策	20
第三章 劳动力市场和就业	26
一、我国劳动力市场和就业的总体情况	26
二、影响劳动力市场和就业的主要因素分析	27
三、2007 年劳动力市场的发展趋势	41
第四章 企业劳动用工	45
一、2006 年我国企业劳动用工特点	45
二、企业劳动用工中存在的主要问题	51
三、规范劳动用工的对策和建议	53
第五章 企业薪酬与人力资源管理	57
一、企业薪酬水平与薪酬结构	57
二、企业员工离职情况	65
三、企业绩效考核与激励机制	67

四、2007 年企业薪酬和人力资源管理呈现的主要特点	70
第六章 最低工资制度	73
一、国外最低工资制度的产生和发展	73
二、我国最低工资制度概况	77
三、我国最低工资制度存在的问题及对策建议	84
第七章 社会保险	91
一、社会保险改革与发展状况	91
二、我国企业年金制度的发展历程	96
三、我国企业年金制度存在问题与对策建议	102
第八章 劳动争议处理	107
一、2006 年全国劳动争议处理工作的基本情况	107
二、2006 年劳动争议案件的主要特点	107
三、对当前劳动争议形势的基本判断	108
四、劳动争议处理工作中存在的主要问题及对策建议	109
五、今后工作目标	114
第九章 国有企业劳动关系	116
一、2006 年国有企业劳动关系基本状况	117
二、国有企业劳动关系的特点	121
三、国有企业劳动关系存在的问题	122
四、改善国有企业劳动关系的对策建议	125
第十章 外资企业劳动关系	127
一、外商企业劳动关系的基本状况	127
二、外资企业劳动关系的潜在问题	129
三、几点建议	136
第十一章 私营企业劳动关系	137
一、私营企业劳动关系现状	137
二、私营企业劳动关系存在问题的原因	154
三、改善私营企业劳动关系的政策措施	155
第十二章 协调劳动关系三方机制	158
一、我国协调劳动关系三方机制的主要经验和做法	158

二、我国协调劳动关系三方机制存在问题	167
三、我国协调劳动关系三方机制未来的主要任务	170
附录：2006—2007 年国家重要劳动立法与政策性文件汇编	173
《中华人民共和国企业破产法》（涉及劳动关系的条款）	173
全国人民代表大会常务委员会关于批准 1981 年《职业安全卫生及工 作环境公约》的决定	175
中华人民共和国劳动合同法	181
残疾人就业条例	194
国务院批转劳动和社会保障事业发展“十一五”规划刚要通知	198
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）	212
关于开展创建劳动关系和谐企业与工业园区活动的通知	215
关于开展区域性行业性集体协商工作的意见	218

A Report on the Labor Relations in Chinese Enterprises (2007)

Contents

Peface	1
Charpter I : Summary	1
Situation of Labor Relations in Enterprises in 2006	1
Current Problems in the Labor Relations in enterprises in 2006	6
Measures and Suggestions for Improving Labor Relations in Enterprises in 2006	8
Charpter II : Legislation and Policy on Labor Realations	12
General Situation about Development in Lalor Legislation in 2006	12
Main Contant of the Labor Contact Law and the Effect to Enterprisese	13
Other important Legislations and policys on Labor Relations in 2006	20
Charpter III : Labor Market and Emplyment	26
Situation of the Labor Market and Employment in China	26
Main Influential Factors of the Labor Market and Employment in China	27
The Developing Trend of Labor Market in 2007	41
Charpter IV : Reruitment Practice	45
Features of Current Recruitment Practice in 2006	45
Cuurent Problems in Recruitment Practice	51
Suggestions for the Future Development	53
Charpter V : Compensation and Human Resourse Management	57
Compernstion level and Salary Structure in Enterprises	57

	Situation of employee turnover	65
	Enterprise Performance Assessment and Incentive Mechanism	67
	Feature of the Compensation and Human Resource Management for Enterprises in 2007	70
Chapter VI:	Minimum Wage Policy	73
	The Creation and Development of Minimum Wage Policy	73
	General Situation of Minimum Wage Policy in China	77
	Current Problems and Suggestions about China Minimum Wage Policy	84
Chapter VII:	Social Insurance	91
	Reform and Development of Social Insurance System in China ...	91
	The Development of Enterprise's Annuity system in China	96
	Current Problems and Suggestions for China Enterprise's Annuity system	102
Chapter VIII:	Labor Disputes	107
	Current situation of the work about Labor Disputes in 2006	107
	Characteristics of cases in Labor Disputes in 2006	107
	Trend of the Labor Disputes	108
	Problems meeting and Suggestions for Current Labor Disputes ...	109
	Future working objects	114
Chapter IX:	Labor Relations in State-owned Enterprises	116
	General Situation of Labor Relation in State-owned Enterprises ...	117
	Characteristics of Labor Relations in State-owned Enterprises	121
	Problems Existing in State-owned Enterprises	122
	Suggestions for Improving Labor Relations in State-owned Enterprises	125
Chapter X:	Labor Relations in Foreign-invested Enterprises	127
	General Situation of Labor Relation in Foreign-invested Enterprises	127
	Problems of Labor Relations Existing in Foreign-invested Enterprises	129
	Suggests	136

Chapter XI:	Labor Relations in Private Enterprises	137
	General Situation of Labor Relation in Private Enterprises	137
	Problems of Labor Relations Existing in Private Enterprises	154
	Suggests	155
Chapter XII:	China Tripartitism	158
	Experiences and Achievements of China Tripartitism in 2006	158
	Problems Existing in China Tripartitism	167
	Future Works for China Tripartitism	170

第一章 企业劳动关系概述

2006年,在党中央、国务院的正确领导下,按照国家《十一五规划纲要》的要求,通过广大企业和职工的共同努力,协调企业劳动关系出现了积极的成效,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机制继续加大协调劳动关系工作的力度,但随着企业改革开放的进一步深化,企业劳动关系还存在一些急待解决的问题,要采取积极的措施加以解决和完善。

一、2006年企业劳动关系基本情况

1. 劳动合同和集体合同制度得到进一步落实

2006年,国家劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会采取一系列措施开展劳动合同和集体合同工作。在劳动合同工作方面,三方联合下发了《关于印发全面推进劳动合同制度实施三年行动计划的通知》,并于7月5日在北京召开“全面推进劳动合同制度实施三年行动计划视频会议”,通过全面推进劳动合同制度实施三年行动计划,以及《劳动合同法》立法进程的加快,使劳动合同工作稳步推进,签订率逐步提高,基本达到三年行动计划的目标。中国企联抽样调查显示,企业基本都能实行劳动合同制度,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、集体企业和外商投资企业劳动合同签订率较高。

在集体合同工作方面,到2006年底,全国签订的集体合同已达86.2万份,增长14.3%,覆盖企业153.8万户,增长11.6%,覆盖职工11245.5万人,增长8.3%。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,工资集体合同30.5万份,增长21.1%,覆盖企业52.6万户,增长27.1%,覆盖职工3714.6万人,增长5.2%;区域集体合同6.6万份,覆盖企业75.3万个,增长7.5%,覆盖职工2958.5万人,增长10.4%;行业集体合同1.9万份,覆盖企业17.21万个,增长18.3%,覆盖职工1287万人,增长

18.8%。同时,三方联合下发了《关于开展区域性行业性集体协商工作的通知》,围绕劳动报酬、劳动定额、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、女职工和未成年工特殊保护等问题,通过集体协商签订区域性行业性集体合同。

2. 就业政策进一步完善,就业状况继续得到改善

2006年,各级政府大力推行积极就业政策,取得了显著的成绩。广大企业按照国务院下发的《国务院关于加强就业再就业工作的通知》,积极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。积极通过多种就业形式,扩大就业渠道,如非全日制就业、季节性就业、弹性工作等,增加就业岗位。同时,积极吸纳新增劳动力的就业工作,积极推动高校毕业生就业,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。2006年末,全国就业人员76400万人,比上年末增加575万人^①。其中,第一产业就业人员32561万人,占全国就业人员的42.6%;第二产业19225万,占25.2%;第三产业24614万人,占32.2%,第三产业就业的绝对人数和增量首次超过了第二产业的就业。其中单位就业人员11713万人,比上年末增加309万人。在城镇单位就业人员中,在岗职工11161万人,比上年末增加310万人。

全年城镇新增就业1184万人,有505万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147万人。年末城镇登记失业人数为847万人,城镇登记失业率为4.1%。国有企业下岗职工基本生活保障向失业保险并轨基本完成。截止2006年底,共审核批复了76户中央企业主辅分离辅业改制方案,涉及改制单位4942户,分流安置人员78.5万人。

3. 劳动力市场逐步成熟,劳动监察力度逐步加强

劳动力市场发育逐步成熟,企业用工环境不断改善。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、灵活性不断增强,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。

同时,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。年末全国共有各类职业介绍机构37450所,比上年末增加1703所,其中公共职业介绍机构24777所。

^① 劳动和社会保障部:2006年度劳动和社会保障事业发展统计公报,2007年。