

上海市劳动关系 和谐状况研究报告

(2006)

傅小龙 彭希哲 主 编

上海文艺出版总社
百 家 出 版 社

上海市劳动关系和谐状况研究报告 (2006)

傅小龙 彭希哲 主编

上海文艺出版总社
百 家 出 版 社

■ 上海市劳动关系和谐状况研究报告(2006)

图书在版编目(CIP)数据

上海市劳动关系和谐状况研究报告(2006)/傅小龙 彭希哲主编

上海:百家出版社,2007.12

ISBN 978-7-80703-758-3

I.上… II.傅… III.劳动—生产关系—研究报告—上海市
IV.F249.275.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 179322 号

- | | |
|------|--|
| 书 名 | 上海市劳动关系和谐状况研究报告(2006) |
| 主 编 | 傅小龙 彭希哲 |
| 责任编辑 | 金长蔚 |
| 出版发行 | 上海文艺出版总社(www.shwenyi.com)
百家出版社(上海市茶陵路 175 弄 3 号 200032) |
| 经 销 | 全国新华书店 |
| 印 刷 | 上海市美术印刷厂 |
| 开 本 | 889×1194 1/32 |
| 印 张 | 7 |
| 字 数 | 174000 |
| 版 次 | 2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷 |
| 印 数 | 1-500 册 |
| ISBN | 978-7-80703-758-3 |
| 定 价 | 25.80 元 |

本书编委会

主 编:傅小龙 彭希哲

副主编:王菊芬 谢幼书 庄音豪

编 委:(以姓氏笔画为序)

王菊芬 王 蓓 庄音豪 刘茂香 何 圣 陈月新

陈晓芸 李 梅 赵德余 郭有德 傅小龙 彭希哲

曾 群 谢幼书

目 录

第一章 绪 论	1
第二章 上海市职工的就业态势良好,但就业形势仍相当严峻	12
第一节 上海市职工就业的宏观经济和政策背景	12
第二节 上海市职工就业状况的变化与问题分析	27
第三节 进一步促进上海市职工就业的对策建议	38
本章小结	41
第三章 上海市职工的工资收入过去十年有较大增长,但收入差距存在扩大趋势	42
第一节 当前上海市职工工资报酬的现状和特点	43
第二节 逐步完善的工资分配制度;宏观指导政策体系	56
第三节 工会组织对企业工资水平的影响力	74
本章小结	78
第四章 上海市职工的社会保障覆盖面较高,但保障程度有待进一步提高	79
第一节 职工社会保障与和谐劳动关系	79
第二节 上海市职工社会保障状况分析	85
第三节 问题与建议	103
本章小结	109

第五章 上海市企业职工的职业安全和劳动保护状况总体良好,但事故总量仍然偏高	111
第一节 社会转型中企业执行维护职工健康和安全规定的新模式	111
第二节 女职工健康权益特殊保护法律法规的实施状况	131
第三节 以维护职工的健康和安全为抓手建立稳定和谐的劳动关系 ...	135
本章小结	143
第六章 上海市和谐劳动关系协调机制的建设取得了不菲的成绩,但贯彻落实力度有待进一步加强	145
第一节 上海市政府积极推进劳动关系协调机制建设	145
第二节 上海市劳动关系协调机制取得初步成效	157
第三节 上海市劳动关系协调机制存在的问题及对策	166
本章小结	173
第七章 对上海市企业劳动关系研究的指标体系构建及其评价	174
第一节 对和谐劳动关系指标内涵的设想	175
第二节 具体指标设计	180
第三节 指标筛选	182
第四节 指标权重的设定及指标标准化	192
第五节 指标综合评价研究的结果和对比验证	197
附:和谐劳动关系评价指标体系	215
后记	216

第一章 绪论

2006年10月中国共产党第十六届中央委员会第六次全体会议审议和通过了《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》。该《决定》是目前我国所处的社会发展特定时期的纲领性指南,在第三部分“坚持协调发展,加强社会事业建设”中指出:要“实施积极的就业政策,发展和谐劳动关系”,要“完善劳动关系协调机制,全面实行劳动合同制度和集体协商制度,确保工资按时足额发放。严格执行国家劳动标准,加强劳动保护,健全劳动保障监察体制和劳动争议调处仲裁机制,维护劳动者特别是农民工合法权益”。显然,促进就业、调整工资分配政策、建立和完善劳动力市场中的利益均衡机制,是构建社会主义和谐社会的重点。中央在《决定》中还指出:“要围绕劳动就业、收入分配、社会保障等关系职工切身利益的重点问题,发挥工会源头参与的作用,让职工群众在改革发展中得到更多实惠。要促进扩大就业面,加大农民工工作的力度,切实维护好农民工合法权益”。这些指示为当前构建和谐劳动关系指明了工作的着力点和切入点。

“社会要和谐,首先要发展。社会和谐在很大程度上取决于社会生产力的发展水平,取决于发展的协调性”。¹劳动和资本结合由于具有创造社会物质财富、满足人民物质需求的特性,因而和谐劳动关系的构建既是和谐社会构建的不可缺少的重要组成部分,也是和谐社会建设的必要物质基础。

上海是我国最大的现代工业经济中心,目前拥有职工人数(在岗从业人员)已达420.12万,占全市户籍人口的30%以上²,加上数百万名进城务工者,他们已经成为上海社会经济建设的主力军。

¹ 新华网首页,《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》,www.news.cn,2006-10-18

² 上海市统计局,《上海市统计年鉴》,2006

尽管我国相关法律已经确立和赋予劳动者平等的经济地位和各项基本权利和义务,然而在社会转型过程中工人实现相关权益的社会经济环境发生了深刻的变化,它使目前我国劳动关系比以往任何时期更加复杂和更具挑战性,因此,客观地、科学地评价上海劳动关系的现状和特点、探究和创新和谐劳动关系构建的机制和政策,对于推进上海社会经济发展和构建和谐社会具有深刻理论意义和实践意义。

一、经济改革和全球化经济背景下劳动关系的新变化和新特点

1. 劳动关系的新变化

自20世纪70年代后期开始,我国进行了社会经济改革。经济改革的根本目的是加快社会主义现代化的建设,尽快实现四个现代化,最大程度满足广大人民群众日益增长的物质和文化需要。与改革开放的大环境相适应,劳动力市场的运作机制也发生了根本的变革,行政计划派遣和管理劳动力的办法被彻底打破,市场化的调节机制在劳动力市场发挥主宰作用。这一系列的改革使我国的劳动关系发生了深刻变化。

首先,由于新兴产业的出现,拥有新技术的人力资源相对缺乏,受劳动力市场供求关系的规律支配,劳动力工资的差距扩大,一部分高薪阶层应运而生,而低收入劳动者相对于工资收入被逐渐边缘化、贫困化。¹“1990年,在上海不同的行业中,职工平均工资最高的行业与最低行业之间平均工资比为1.4:1,到2001年,这一比例扩大到2.7:1”。工人阶级内部的利益分化成为一种趋势。

其次,随着现代技术的创新和发明以及资本迅速将新技术运用到生产过程,使得资本与劳动的关系由原本赤裸裸的对立关系,变得隐晦。工人在劳动过程中的作用,被技术的功能所遮掩。职业经理人的出现,使资本与劳动的关系变得似乎成为一种分工和协作的关系,资本与劳动的对立冲突关系似乎变得缓和。另外,在现代化大工业的背景下,雇主和雇工的概念变的非常的宽泛,

¹ 上海市统计局,2002年上海社会发展报告,《增长、发展与变化》第21页

雇主不再是一个单独的个体,它往往是以董事会、董事长或执行董事的群体面目出现,而具体执行的则是受聘用的职业经理。

最后,大量农村剩余劳动力流入城市,使得城镇劳动力的供应数量剧增。目前在上海的非户籍就业人员已达 375 万之多。¹从农村流入的、对工资预期相对较低的农村劳动力,与城市产业结构调整中被排挤的劳动力汇集在一起,劳动力供大于求,使得资本与劳动在数量的平衡上失调,部分地区劳资对立的程度加剧,劳动争议呈现持续上升的情况。

2. 劳动关系的新特点

在改革开放和加入 WTO 的双重作用下,使我国尤其是上海的经济开放程度在不断加大,劳动者处于劳动关系的弱势地位,劳资的对立统一,使得劳动关系呈现出新特点。

(1) 劳动关系性质复杂化

劳动关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系,是双方当事人就劳动过程中的权利和义务界定的契约关系。由于生产资料所有制关系的不同、生产力发展水平的悬殊、经营者和劳动者文化背景的差异,使得目前我国劳动关系建立在不同所有制企业的基础之上,既有公有制性质,也有私有制性质和混合经济性质。

(2) 劳动关系主体多元化

经济运作方式的多样化导致企业或行业内的层层“发包”或承包的运作模式,它在提高经济效率的同时也使得劳动关系与经济关系相互交错,从而造成经济责任人不明。比如在企业中实行承包制,承包关系可能存在一级、二级、三级,甚至更多的承包层,劳动者究竟与谁发生了劳动关系,很容易存在争议。一旦争议发生不仅难以仲裁,而且极易引发群体性的事件。

(3) 劳动关系调节手段多样化

在计划经济的条件下,劳动关系处理方式主要是以行政手段为主,而所有

¹ 谢玲丽,《上海人口发展报告》,上海三联书店,2005 年

制结构多样化、劳动者来源多元化、产业结构复杂化等因素,使得裁决劳动关系双方间权利和义务的手段和方式呈现多样趋势,除了通过法律、法规、行政命令等调节方式外,集体谈判、集体合同等适合市场化经济的调节方式和手段正在快速普及。

(4) 劳动关系类型多极化

劳动关系缔结过程中的程序规范与否以及劳资双方的力量对比决定了劳动关系的类型。即使在同一个企业中,也可能存在几种不同类型的劳动关系,既有劳资冲突型的关系,有协调型的劳动关系,也有合作型的劳动关系。从总体看,目前大多数企业的劳动关系以协调型的为主,合作型的劳动关系仅仅是处于萌芽之中,冲突型的劳动关系仍占有相当的比重。

二、影响劳动关系变化的因素

由于劳动关系是在社会经济运行过程中劳动与资本双方共同缔结的,又是在政府的直接干预和协调之下的,因而一切与劳动或资本变动有关的因素都会引起劳动关系的强弱程度和强弱方向的变化。这些因素主要是:

1. 经济体制变化的影响

在传统的计划经济体制下,劳动关系主要是以行政属性为特征,否认产权主体之间经济利益关系的劳动关系。随着经济体制的变化,以往的劳动关系发生了根本变化,即用人单位和劳动者都是追求个体利益最大化的主体,围绕利益最大化的目标决定劳动供给和需求,因而用工短期化、规避签订和履行劳动合同的现象经常发生。

2. 所有制结构变化的影响

随着合资、外资、股份制等非公有制企业的数量和比重在经济领域中的增加,不仅使企业内部劳动关系的利益对立程度不断加强,而且使企业的管理文化、理念和制度不断多样化和多元化,企业职工面临全方位的学习和调适,劳动关系的维系在很大程度上需要适应这种调适和转化。

3.劳动力结构变化的影响

由于我国劳动力市场长期处于供大于求的局面,使劳动者的弱势地位加剧。又由于大量的流入城市的农村进城务工人员的存在,使劳动力来源多元化。城乡二元结构的社会保障体制和对工资报酬期望值的差异,使劳动力的价值和工资标准发生变化。不同来源及不同素质(包括文化、技术等)的劳动者与用人单位之间谈判的力量和方式,不仅直接影响了劳动力市场雇佣方式,而且动摇了以工资为基础的劳动关系上体现的权利和义务。

4.全球资本流入的影响

第一,外国资本的流入,使我国的产业结构发生巨大变化,产业和行业的构成变化,形成劳动力市场供求关系的重新组合,转岗和失业往往导致工资水平的下降,而受到巨大冲击的则是低技能的传统产业的工人。第二,资本流入国家或地区的部分劳动就业岗位的增加,容易造成资本流入国劳动者抢夺了资本流出国劳动者就业机会的假象,资本与劳动的矛盾被民族的矛盾掩盖。第三,全球资本的流入伴随着管理理念、文化和制度的侵入,本土劳动者与外国资本的代理人之间的矛盾变得更加复杂、多元。第四,对资本流入国家和地区的工人而言,必须面临职业转换或重新择业的过程,许多劳动者会因此转行、丧失技术技能优势而失去工作。而劳动力市场的剧烈竞争,必然影响劳动与资本的力量平衡。

5.企业管理方式变化的影响

劳务派遣被称为 20 世纪人力资源管理的一大创新。它分离了用工单位和被用工者的关系和利益。企业或行业内的层层“发包”或承包的运作方式,使劳动关系与经济关系相互交错,导致雇用方和使用方的分离,企业对劳动关系的处理更加灵活了。但是,对于劳动者来说,工业化赋予的组织起来的优势被削弱了,劳动者维权的难度加大。

6.信息技术进步的影响

信息技术和信息网络的发展和应用,在改变人们的生活观念和方式的同

时,也对人们的工作观念和方式产生了巨大的影响。现在人们可以将劳动场所与生活场所放置在同一空间,依靠电脑、网络等现代科技手段,在家庭中完成许多的工作,甚至可以通过互联网络来成立一个虚拟的公司,在网上进行电子交易。弹性就业、阶段性就业、家庭就业等多种就业形式的出现,为劳动者与多个企业发生劳动关系创造了条件,从而使劳动关系呈现出层叠和多元化的趋势和特点。

7.非正规部门经济发展的影响

所谓的非正规部门经济主要是指三个方面,第一类是小型或微型企业。第二类是家庭型企业,其活动大多由家庭成员承担。第三类是独立的服务者,包括家庭帮手、街头小贩、清洁工、街头理发师、擦鞋童等,他们同时还被称为随意劳动者。¹根据复旦大学非正规就业研究中心的估算,目前我国在非正规经济部门就业的劳动人口约占30%。²在非正规经济部门就业的人口往往没有传统意义的劳动关系,即明确的雇佣和被雇佣的关系。由此而来,劳动关系变得模糊,劳动者的正当权力维护变得更加困难。

上述分析仅仅是从理论层面得出的,而呈逐年上升趋势的劳动争议案件数从实践上印证着这样的事实。以上海为例,2006年上海市劳动争议仲裁委员会共收到劳动争议仲裁申诉书28689件,涉及劳动者人数39281人。争议人数与去年同期相比增长31%。³显然,这与构建和谐劳动关系的社会发展目标不相适应。

三、对和谐劳动关系的评价指标的研究和探索

1.研究和谐劳动关系指标体系的意义

在现代社会,劳动者与资本的关系是社会经济关系的一种形式,这种结合形式是促进还是阻碍生产力的发展,是社会和谐与否的重要标志。按照马克思

¹ 国际劳工局,2000年,世界就业报告,中国劳动社会保障局

² 复旦大学非正规就业研究中心,2006,《上海市非正规就业研究报告》,待出版

³ 上海市劳动和社会保障局网,劳动保障服务, www.12333.gov.cn,2007-01-25

主义工资理论,工人的工资包括三大部分:工人用于补偿自己劳动的部分;用于教育和培训的费用,是劳动者发展所需;用于其家庭子女和家属的抚养费用。对于资本来说,其关心的是被雇佣者如何为其创造可以成为其利润的价值,往往不会意识到,一旦与被雇佣者建立劳动关系,也就是同时与工人的家庭建立了关系,是与家庭所需抚养人员的生存利益直接相关的关系。因而,劳动关系不仅仅是劳动者个人与资本的简单关系,它是一种复合型的社会经济关系。劳动者与资本结成的劳动关系的状况直接影响和反映着劳动者个人及其所需要抚养的子女和亲属生存生活状况。因此,研究和谐的劳动关系是研究和谐社会的基础。

企业是社会经济的有机组合体,个别企业的劳动关系固然会影响企业内部的经济效率和发展;同时,现代工业社会中企业与其所在产业部门和行业之间,构成一种不能阻断的联系。这样个别企业的有序高速发展是以企业内部和谐劳动关系为前提的,而社会整体经济的发展又不能脱离单个企业的正常运行。正是从这个意义上说,研究和谐劳动关系是关系到社会经济可持续发展的大事,是构建和谐社会的需要。

由于劳动关系不仅是一种经济关系,还是一种社会关系,任何个人和群体都是社会结构中的构成部分。工人虽然是劳动关系双方主体中的相对弱势部分,但同样也是社会结构中的重要组成部分。在当前我国社会经济转型过程中,不同群体的利益分化直接关系到社会的稳定和发展,为此,研究和谐劳动关系,保障工人阶级的利益,是和谐社会构建过程的重中之重。

在社会发展过程中,人是发展的中心;在劳动关系构成之中,工人是生产过程中的主体,是资本增殖的源泉。因而,在劳动关系中,必须将工人放在首要位置,和谐劳动关系指标中必须重点反映劳动者的生存条件、劳动环境、发展条件和状况。然而,雇佣劳动者的存在是以资本的存在和需求为前提条件的。没有资本,也就没有被资本雇佣的劳动者。没有资本增殖的欲望和冲动,也就不能构成资本和劳动的关系,以及随之而来的劳动过程。这两者是相辅相成

的,为此和谐劳动关系指标体系的构成必须包括劳动者和雇主两大主要方面。除此之外,现代企业和企业内部的劳动与资本的关系都不能脱离与政府的关系,他们直接受到政府的政策导向和干预作用,以及工会的协调作用。

2.对和谐劳动关系评价指标的构想

劳动关系是一种复杂的关系,它以物质利益为掩盖,演绎着人与人之间的关系。这种关系又以自愿的雇佣契约关系出现,并经常发生着变化。这种变化可以是个人原因,也可以是市场原因;可以是雇佣方,也可以是被雇佣方。这就决定反映劳动关系变动特征的必须是一种动态指标体系,单因素的关系不足以反映劳动关系的本质,它的构成应该是多个指标的综合。

考虑到劳动关系的本质是劳动与资本的交换关系,它们的实质性交换表现为在劳动过程中的劳动力的支出,而劳动力支出的数量通过劳动时间计算;又考虑到劳动与资本的交换关系是以劳动者获得工资报酬得以结算,因而,劳动合同的缔结率、工资标准、劳动过程中的风险和社会保险费缴纳等客观指标被本研究设计为重要指标。又由于劳动者的劳动是拥有思维、理念的活劳动,因而他们的自我感受、满意度等也必须得到重视。根据心理学原理,人们对所处环境的满意程度会在一定程度上影响工作效率、情绪以及劳动关系。为此,我们设计了一些满意度指标,并作了量化。这样,工人对劳动报酬、劳动环境满意程度等主观指标也被纳入本项研究的指标体系之中。这样,被本项劳动关系研究设定的评价指标由主观指标和客观指标两个部分构成。主客观指标的结合,在一定程度上可以更好地反映现实。

在对一些客观指标定值时,其依据是现实意义和法定标准两项原则。如休息时间、社会保险费缴纳、女工保护等采用法律标准,这当然首先是以拥有相关法律标准为前提的。还有一些指标虽然具有法定标准,但是法定标准只是具有相对意义的,例如,工资水平影响人们的生活质量,但是在不同时期和不同社会条件下,工资水平的满足主要取决于与社会其他群体的比较,如与上海市的平均工资的比较值、与最低工资的比较值等等。因此,我们在本书中采用描

述性的分析和定量研究的指标体系评估相结合的方法,对上海市劳动关系和谐状况作一评估。在本书第二章到第六章分别选择了与劳动关系和谐具有最直接关系的职工就业、工资收入、劳动保护与劳动安全、社会保障和劳动关系协调机制等五个方面作为衡量劳动关系和谐状况的指标,在调查研究、数据分析的基础上主要以描述的方式进行了评估。第七章则尝试以上述理论分析为基础而设计出的一套指标评估体系,选择了与劳动关系和谐程度最密切的四大指数(收入保障指数、劳动环境指数、权益实现指数和技能发展指数),并对每个指数根据实际需要选择若干项指标进行评估。在指标体系的评估中所使用的数据来源于上海市劳动关系研究中心在2006年7-8月间对上海市30家企业的调查数据。本书的最终目的是建立一套研究劳动关系和谐状况的科学指标体系,并将其应用于研究上海市当前的劳动关系和谐现状。

四、本课题的研究方法和数据来源

1. 研究方法

由于劳动关系是一种极为复杂的社会关系,影响劳动关系和谐状况的因素又很多,为了较为准确地反映上海劳动关系的和谐状况,我们采用了定性的描述性分析评估和定量的指标体系评估相结合的研究方法,其中指标体系评估又分为主观评价和客观评价。

首先运用德尔菲法,由以社会学、经济学、劳动关系学等专家学者和劳动部门、工会机关的职业工作者组成的专家小组,确立了与劳动关系和谐状况关系最紧密的五个指标和四个指数及与四个指数相对应的13个指标组成的指标评估体系。然后,通过调查分别对五个指标进行描述性的定性研究,对指标评估体系进行定量分析研究。

在本书第二章到第六章我们所采用的五个描述性分析指标分别是:职工就业——建立劳动关系的前提之一就是职工就业,充分和有保障的职工就业是促进劳动关系和谐的重要基础;工资收入——职工工资水平与分配对劳动

关系的和谐状况及其和谐程度具有十分重要的影响;劳动保护与劳动安全——加强劳动保护与劳动安全,有利于建立稳定和和谐的劳动关系,促进社会主义和谐社会的建设;社会保障——完善社会保障制度对促进社会公平,形成和谐的劳动关系具有重要作用;劳动关系协调机制——劳动关系协调机制是和谐劳动关系形成的制度保障。

本书第七章我们则尝试以上述理论分析为基础设计出一套指标评估体系,所使用的四个指数分别是收入保障指数、劳动环境指数、权益实现指数和技能发展指数。与四个指数相对应的13个指标分别是:与收入保障指数相对应的①最低工资,②月平均工资,③加班工资的依法支付率,④养老保险缴纳率,⑤医疗保险缴纳率,⑥工伤保险缴纳率,⑦女职工生育保险缴纳率;与劳动环境指数相对应的⑧劳动安全措施享有率;与权益实现指数相对应的⑨劳动合同完全履行率,⑩工会组织知晓率;与技能培训指数相对应的⑪员工培训率,⑫年度职工健康检查实现率,⑬带薪休假享有率。

2.数据来源

本研究报告中所使用的数据,除来源于年鉴和统计报表外,主要来源于上海市劳动关系研究中心于2006年7-8月对上海30家企业、3022位职工所作的抽样调查,抽样方法如下:

第一步,根据上海市企业职工总人数的一定比例,确定总样本数为3022个;

第二步,依据上海市统计年鉴中对行业的划分方法将调查的行业确定为金融、房产、信息、机械、轻纺工业、建筑、交通运输、仓储、批发、商业、零售、化工、建材和其他等14个行业;

第三步,按照上海市统计年鉴中各行业职工人数与总职工人数的比例,确定每个行业的样本数;

第四步,在各个行业中选择不同性质的企业作为调查对象;

第五步,课题组研究人员深入企业,与企业工会工作人员合作,按照干部

20%、普通职工 80%的比例,随机选取样本,完成问卷。

在本次调查中,共发放职工调查问卷 3022 份,调查对象的基本情况如下:

性别:男性职工和女性职工分别占 65.0%和 35.0%;

年龄:16-24 岁的占 10.14%,25-34 岁的占 25.78%,35-44 岁的占 29.65%,45-59 岁的占 33.96%,60 岁及以上的占 0.47%。

文化程度:小学文化程度的占 1.9%,初中文化程度的占 22.9%,高中、中专文化程度的占 36.5%,大专(含高职)、大学文化程度的占 37.1%,硕士文化程度的占 1.6%。

婚姻状况:未婚的占 19.3%,有配偶的占 78.5%,离异的占 1.7%,丧偶的占 0.4%。

户籍状况:上海城镇的占 80.4%,上海农村的占 3.4%,外省(市)城镇的占 5.9%,外省(市)农村的占 10.3%。

行业类型:轻纺工业的占 7.0%,建筑行业的占 13.3%,机械行业的占 32.1%,电子行业的占 0.7%,化工、建材行业的占 0.8%,餐饮服务行业的占 6.0%,交通运输、仓储行业的占 8.7%,批发、商业、零售行业的占 10.9%,电力、水、燃料行业的占 3.7%,金融、房产、信息行业的占 9.8%,其它行业的占 7.0%。

企业性质:国有企业的占 66.8%,集体企业的占 6.3%,私营企业的占 9.7%,合资企业的占 14.6%,外商独资企业的占 0.1%,港澳台独资企业的占 0.1%,其他企业的占 2.4%。