

中国民营经济发展专题报告之劳动关系篇

中国民营企业 劳动关系状况调查

A Survey on
the Labor Relation
of Non-State-Owned
Enterprises in China

黄孟复 / 主编



中国财政经济出版社

中国民营经济发展专题报告之劳动关系篇

A Survey on the Labor Relation
of Non-State-Owned Enterprises in China

中国民营企业 劳动关系状况调查

主 编◎黄孟复

副主编◎辜胜阻 谢经荣

中华全国工商业联合会

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国民营企业劳动关系状况调查/黄孟复主编. —北京: 中国财政经济出版社, 2008. 1

ISBN 978 - 7 - 5095 - 0428 - 4

I. 中… II. 黄… III. 私营企业 - 劳动 - 生产关系 - 研究报告 - 中国 IV. F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 003689 号

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

河北省零五印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×1092 毫米 16 开 31 印张 455 000 字

2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月河北第 1 次印刷

印数: 1—3000 定价: 56 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 0428 - 4/F · 0357

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

出版说明

民营企业劳动关系状况是 2007 年全国工商联的重点调研课题。全国政协副主席、全国工商联主席黄孟复亲率全国工商联调研组以及中央统战部、国务院研究室、劳动和社会保障部、全国总工会等部门的专家学者，赴北京、苏州、无锡、沈阳、大连等地进行了广泛深入的调研，同时邀请有关政府部门和部分省（市）工商联配合进行专题研究，撰写专题报告，还邀请部分民营企业撰写了本企业劳动关系情况作为案例。此外，调查组向北京、上海、广州等城市的区县发放上千份调查问卷，进行了调查统计分析。

《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》将于 2008 年实施，劳动关系问题已成为社会各界广泛关注的热点。《中国民营企业劳动关系状况调查》一书汇集了当前中国民营企业劳动关系的最新情况和研究成果，希望此书的出版能有助于读者更全面地了解中国民营企业劳动关系的现状和问题，并对有志于研究此类问题的专家学者带来一些启发。

编 者

2008 年 1 月

编 辑 委 员 会

主 编：黄孟复

副 主 编：辜胜阻 谢经荣

执行主编：陈永杰

编 辑：刘红路 谷彦芬 于丁柱 赵岳仑

黄文夫 张金喜 何学文 刘 檀

王华鲜 岳公正 鲁咪咪 尚小琴

于明晟 林蔚然 张一卫 郭 蕾

杨 俊 宋学超

目 录

主要报告

- 当前民营企业劳动关系状况及若干政策建议 / 3
- 创新劳动关系协调机制 构建和谐稳定的民营企业劳动关系
——全国工商联关于民营企业劳动关系问题的调查报告 / 11

专题研究报告

- 专题报告之一 民营企业工资收入分配状况研究 / 55
- 专题报告之二 民营企业社会保险状况研究 / 83
- 专题报告之三 民营企业的劳动争议和群体性事件及其治理 / 115
- 专题报告之四 民营企业工会维权工作状况及其治理 / 162
- 专题报告之五 民营企业职工劳动保护状况研究 / 199

统计调查分析报告

- 民营企业劳动关系状况问卷调查统计分析报告 / 227

地方调研报告

- 福建、新疆企业职工工资增长机制存在的问题及对策 / 289
- 陕西省非公有制企业劳动关系和谐度研究 / 296

中国民营企业劳动关系状况调查

- 陕西省非公有制企业及企业家合法权益保护调查报告 / 309
- 开展工资集体协商 建设和谐劳动关系
- 江苏省民营企业实行工资集体协商制度调查 / 317
- 以工资集体协商为契机 共建和谐劳动关系
- 江苏省宜兴市民营企业开展工资集体协商情况调查 / 326
- 宁波市发展和谐劳动关系状况 / 335
- 宁波市维护劳动关系双方合法权益 大力发展和谐劳动关系 / 342
- 北京市西城区非公有制企业劳动关系状况调查 / 350
- 积极建设和谐共赢的劳资关系
- 上海市朱家角镇民营企业劳资关系调查 / 357
- 坚持以人为本 构建和谐劳动关系
- 山东省威海市开展创建劳动关系和谐企业活动情况的调查报告 / 374
- 河北省民营企业劳动关系状况研究 / 383
- 长沙市非公有制经济组织和从业人员参加基本养老保险情况调研报告 / 387
- 湖南省郴州市非公有制企业劳动关系调查 / 397

企业调研报告

- 北京爱家集团构建“双爱”和谐企业 / 407
- 上海均瑶集团以产业发展延续社会责任 营造和谐“百年老店” / 414
- 以激励为导向 营造和谐向上的员工关系
- 大连万达集团的员工激励体系 / 418
- 倡导团队精神 构建和谐三纺
- 福建省三明纺织公司努力创建和谐劳动关系 / 422
- 创建和谐海湾 打造一流企业
- 记河北省秦皇岛海湾安全技术有限公司 / 428
- 以人为本科学发展 内外和谐互利共赢
- 唐山贝氏体钢铁集团创建劳动关系和谐企业情况调查 / 435

武汉红人集团努力创建和谐劳动关系 / 443

湖北联谊集团创建和谐劳动关系 / 449

百步亭集团以人为本创建和谐企业 / 456

找准互动元素 解读和谐因子

——湖南一力股份有限公司努力构建和谐劳动关系 / 461

劳资两利 和谐发展

——记广西柳州威奇化工有限责任公司 / 466

致力构建和谐关系 赢得企业全面发展

——记广西南宁永凯实业集团有限责任公司 / 473

海南先声药业构建全新的和谐经营发展理念 / 479

营造互利共赢机制 构建和谐劳动关系

——奇正集团以四个融合创建和谐劳动关系 / 482

主 要 报 告

■ 当前民营企业劳动关系状况及若干政策建议

■ 创新劳动关系协调机制 构建和谐稳定的民营企业劳动关系

——全国工商联关于民营企业劳动关系问题的调查报告

当前民营企业劳动关系状况及若干政策建议

全国工商联

(2007年12月)

提要：中国民营经济已占非农就业的80%左右，其劳动关系状况对整个社会和谐具有重大影响。新世纪以来，党和国家在推动企业构建和谐劳动关系方面采取了一系列强有力的政策措施，取得了显著成效。民营企业劳动者的工资福利、安全卫生和社会保障水平比过去有较大提高，劳动关系明显改善，总体和谐稳定。当前民营企业劳动关系仍有不少问题。大多数企业建立时间短、生产规模小、经营条件差、员工流动性大，许多问题的产生具有普遍性、必然性和长期性。这是发展中的问题，要用发展的观念看待、用发展的办法解决。构建更加和谐稳定的劳动关系，重在完善劳动关系协调机制，分类推进劳动关系管理。

党的十六届六中全会作出《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》之后，全国工商联将推进民营企业构建和谐劳动关系作为一项重要任务。为深入了解情况，全国工商联开展了“民营企业劳动关系状况”重点调研。黄孟复主席带队到北京、苏州、无锡、沈阳、大连等地调查，我们还在几个城市的区县向企业发放调查问卷，并联合劳动和社会保障部、全国总工会等部门开展专题研究。现将有关情况报告如下。

一、民营经济已经成为就业的主要渠道

改革开放以来，民营经济空前发展，已经成为解决就业的主渠道，就业占全国非农就业总数的80%左右。据统计，2006年全国城镇和乡

镇企业就业总数约 4.3 亿人，除国有企业和机关事业单位的职工及务工 9000 多万人外，其余均在民营经济就业。到 2007 年 9 月，全国注册私营企业 538 万家，雇工 5696 万人，个体户 2678 万家，从业人员 5429 万人，私营个体就业共 1.1 亿多人。如果考虑私营企业普遍低报人数，大量个体户并未注册（经济普查数据显示，2004 年全国实有个体工商户 3921 万，从业人数 9422 万，比注册数高近一倍）等情况，私营个体实际从业人员可能达 2 亿人。

二、民营企业劳动关系明显改善，总体和谐稳定

党的十六大以来，各级人大、政府和工会按照中央的要求，在提高劳动工资与社会保障水平、维护劳动者合法权益、改善企业劳动关系方面出台了一系列法规政策，采取了较强的管理措施，取得了显著成效。民营企业劳动关系明显改善，总体和谐稳定。

一是劳动合同签订率不断提高，执行情况改善。据全国总工会 2007 年第 6 次全国职工队伍状况抽样调查（简称“总工会调查”），2006 年全国企业员工劳动合同签订率为 68.8%；私营个体企业为 47.3%，比 2003 年提高近 17 个百分点。据统战部、工商联第 7 次全国私营企业抽样调查（简称“工商联调查”），2005 年样本企业劳动合同签订率为 71.4%，比 2003 年提高 8.8 个百分点。据工商联 2007 年部分城市私营企业调查（简称“工商联 2007 年调查”），2005 和 2006 年样本企业员工劳动合同签订率为 73.1% 和 74.6%。

二是劳动者工资收入明显增长，拖欠现象减少。劳动和社会保障部统计，2004 年 3 月以前 10 年，各地平均调整最低工资标准 3.8 次；之后至 2006 年底，调整了 1.9 次；2006 年各地最低工资标准比上年平均提高 30% 左右。据总工会调查，企业职工月平均工资为 1367 元，比 2002 年实际增长 37.8%，其中私营企业为 1204 元，为全国水平的 88%。据工商联调查，2005 年企业员工年平均工资为 13480 元，比 2003 年增长 67.8%，为当年国有单位平均工资的 83%。据工商联 2007 年调查，80% 的员工认为劳动合同确定的工资标准能够执行，95.7% 认为工资能够按月支付。

三是工会组建率上升，作用日益扩大。总工会统计，2006年全国共有企业工会88.4万个，其中非公有制经济71.5万个，占80.9%，入会员工8161万人，员工入会率58.6%。据总工会调查，61.5%的员工所在单位建立了工会，其中认为工会发挥了作用的员工占63%。据工商联2007年调查，2006年企业建立工会比例为31.8%，员工参加工会比例为39.8%，其中67.8%员工认为工会有作用。

四是社会保障水平不断提升，劳动关系进一步稳定。劳动和社会保障部统计，2006年末全国民营企业参加基本养老保险人数约4500万人，比上年新增610万人，其中农民工1417万人。民营企业退休人员基本养老金全部按时足额发放，约1/4人员纳入社区管理。据工商联2007年调查，员工参加工伤保险为62%，基本医疗保险为51%，基本养老保险为48%，失业保险为41%，生育保险为34.5%。

五是协调劳动关系三方机制广泛建立，劳动争议矛盾日益缓和。目前绝大多数省市县都建立了协调劳动关系三方机制，不少地方已向街道和乡镇延伸，形成了全国多层次的组织体系。不少企业建立了劳动争议调解组织，推动了劳动争议解决。据工商联2007年调查，11%的企业建立了劳动争议调解组织，25%的企业准备建立；认为现行劳动争议处理制度很好和可以的员工占7.43%和78.26%。据总工会调查，劳动争议最终以协商和调解方式解决的占68.8%；实行了工会与企业平等协商制度的，国有企业为27.5%，私营企业为13.7%；私营企业员工对与企业管理者关系融洽程度的评价值为3.64，高于国有、集体企业。

三、民营企业劳动关系问题仍很多，有的还比较严重

劳动合同方面：中小企业劳动合同签订率很低，签订集体劳动合同的较少，许多合同不规范，不少是流于形式，合同期限较短，合同执行情况不太好。2005年全国人大常委会的劳动执法检查反映，中小企业和非公有制经济劳动合同签订率不到20%，个体经济更低。据总工会调查，50%以上的私营企业员工未签订劳动合同，企业建立集体合同的比例只有15.7%，员工对劳动合同履行情况的评价值为4.07，低于其他类型企业。

中国民营企业劳动关系状况调查

工资收入方面：部分企业仍未执行最低工资标准，欠薪问题仍然困扰一些农民工，工资集体协商制度覆盖面不大，工资由企业单方决定现象仍较普遍，管理者与普通员工的收入差距过大，尚未形成普通员工工资正常合理增长机制。据总工会调查，民营企业开展工资集体协商的只有14.2%。据工商联2007年调查，工资由经营者决定的占1/3，由人力资源管理部门决定的占27.5%，建立集体协商制度的只有2/5。

工会建设方面：多半私营企业尚未建立工会，不少工会存在行政化倾向，许多工会有名无实，工作形式化较突出，实际作用发挥不够。据总工会调查，民营企业建立职工大会制度的只有1/4，实行了工会与企业平等协商制度的只有13.7%。有的城市近年采取行政措施在很短时间内在民营企业广泛建立工会，工会领导多由地方工会或企业安排。据工商联2007年调查，成立工会组织的企业只有31.8%，职工参会比例38.9%；近40%的职工认为工会很少活动或没有活动。

社会保障方面：员工参保比例不高，社会保险水平低，小企业普遍认为缴费负担重，社会保险关系转移困难，很多农民工不愿参保。据总工会调查，全国各类用人单位没有给职工上保险的超过35%，农民工比例更高；除工伤保险外，民营企业保险缴费比例不到国有企业的一半。据工商联2007年调查，仍有一半的企业职工未参加基本养老和医疗保险，近60%未参加失业保险，38%未参加工伤保险。据重庆市工商联调查，民营企业员工五项保险缴费负担大约是工资的50%，企业支付4/5多，员工支付近1/5；许多小企业感觉负担重，不少农民工不愿缴费。

劳动争议方面：劳动争议案件数量不断上升，集体劳动争议比重扩大，部分案件处理难度增大。据劳动和社会保障部统计，2000—2003年全国劳动争议案件和涉及人数年增长36%和30%，其中私营企业为55%和11.6%，个体户为156%和43%，股份制企业为552.7%和122.6%。2005年全国劳动争议案件31.4万件，比2004年增加20.5%。2004年劳动集体争议案件占7%，涉案人数占62.5%。私营企业劳动争议以裁决方式解决的高于调解方式，其中劳动者胜诉约占50%，企业胜诉占10%以上，双方部分胜诉占30%以上。

四、用发展的观点看待民营企业劳动关系问题

目前民营企业劳动关系问题有几多：小企业问题多，新建企业问题多，乡镇企业问题多，农民工问题多，劳动密集型企业问题多，欠发达地区企业问题多。之所以如此，是由社会主义初级阶段生产力发展水平、市场经济体制建立进程状况，特别是民营经济发展成熟程度决定的。我国私营经济迅速兴起于 20 世纪 90 年代，大规模发展于进入新世纪以来，总体发展尚不成熟。

一是大半为新建企业。全国私营企业 1990 年 9.8 万家，1995 年 65 万家，2000 年 176 万家，2007 年 9 月 538 万家。近 7 年每年新增 50 多万家，2/3 以上企业产生于新世纪。

二是大多数为小企业。我国私营企业户均雇工 10.6 人，投资者 2.5 人，销售收入 70 多万元。538 万家私营企业中，大中型企业只有几万家，其余均属小型微型企业。

三是以劳动密集型为主。95% 以上的企业从事加工生产、建筑劳务、一般流通与社会服务，以提供普通劳动服务为主。

四是企业素质普遍较低。绝大多数企业技术水平低，经营环境差，本小利薄言微，主要维持生存。经营者知识水平、法律意识和管理能力普遍不高，雇员文化程度、工作技能、敬业精神普遍不高。

五是经营波动性和员工流动性大。受市场波动影响，多数企业经营变化频繁。雇员中农民工比重大，工作稳定性差，员工流动性大。企业生也快、亡也速，平均寿命不足 5 年。2006 年全国注销和吊销私营企业 32 万户。

上述特点决定了多数私营企业经营状况不大好，管理不太规范，劳动关系难稳定、问题多。面对这种状况，要用客观的态度对待，必须看到这种状况的产生具有普遍性、必然性和长期性。要用发展的观念看待，必须看到随着市场经济体制完善和社会主义法制健全，民营企业日益成熟，大量问题将在发展中逐步化解。

五、推进民营企业构建和谐稳定劳动关系的若干建议

解决民营企业劳动关系问题，要兼顾劳动者合法权益保护和不断扩大劳动就业两个方面的客观要求，综合运用经济、法律、行政和舆论手段，采取实事求是、分门别类、循序渐进、宽严相济的办法解决，决不能轻视与迁就，也不可过急与超前。

一是将劳动关系管理的重点转向民营经济和中小企业。民营经济已经占企业的大多数，占非农就业的大多数，占劳动争议案件的大多数。国家在劳动关系宏观管理上应当从以公有经济、大中型企业为主转向以民营经济、中小企业为主。后者劳动关系具有市场性强、变动性大、规范性弱、行政执行难、监管不易等特点，与传统公有制经济和大中型企业有重大区别。要转变传统管理思维、改革传统管理方式，充分认识、及时适应和正确把握民营经济、中小企业劳动关系特点，积极引导其尽快实现劳动关系的规范、有序、协调、和谐、稳定。

二是完善政策、改进监管要立足于既保护劳动者合法权益，又推动企业增加就业岗位。在相当长时期内，我国民营企业的强资本、弱劳动的状况具有一定必然性。国家在制定劳动政策、加强劳动监管时突出保护劳动者合法权益是完全必要的。但同时也要考虑保护企业的灵活用工机制，考虑几百万小企业、几千万个体户的人力成本压力，考虑如何鼓励他们不断增加就业岗位。就业是劳动者的第一劳动权益，也是劳动者其他劳动权益的前提。必须同时兼顾保护劳动权益与扩大劳动就业。

三是按企业类型特点分类、有序地推行劳动合同制度。认真执行劳动合同法，提高合同签订率和监督执行力是完全必要的。但民营大中型企业少，小型企业多，要根据不同企业类型特点分类、有序地推行劳动合同制度。对有一定规模的企业和工作比较稳定的员工，重在大力推行集体合同制、扩大劳动合同签订率、规范合同内容、严格监督合同执行。对小企业、特别只有十几人的微型企业及个体户，对季节性、临时性雇工，可按地区、行业的不同，分类推行比较灵活、简明的合同制度，既提供规范依据，又方便双方履行，有利于提高合同签订率和监督合同执行。

四是稳定提高最低工资标准，推进企业逐步建立工资正常增长机制和工资支付保障机制。民营企业工资监管，对小企业和季节性临时性员工，重在保障最低工资和防止工资拖欠。要根据地方与全国经济增长与物价变动情况和地区与行业的不同，逐年稳步提高并严格执行最低工资标准。对有一定规模的企业，重在推行工资集体协商制度、地方工资与行业工资指导线制度，推动企业树立人力资源管理理念、健全薪酬激励制度，逐步建立员工收入与企业效益相适应的正常工资增长机制，保障工资按合同要求按时足额支付。

五是在小企业和个体户中推行弹性参保政策。推行社会保险制度，必须充分考虑小企业和季节性临时性员工的客观情况，在缴费的基数、费率和方式上都要有灵活性和可操作性，降低参保门槛，实行“低进低保”的弹性参保政策。要制定专门针对个体户的保险政策，提供相关保险服务。要切实解决农民工社会保险关系转移难问题，尽快提高保险基金统筹层次，加快实现省级和全国统筹。

六是增强工会组织自主性，推进行业、社区、街道与乡镇工会建设。在民营企业中推行工会制度，既要提高企业建会率，更要注重工会实际作用力。对有一定规模的企业，要健全职代会制度，提高职工参与的自觉性和主动性，增强工会的民主性、自主性和谈判能力，减少外部干预，避免企业变相控制。在一些行业比较集中的地区，相应建立行业类工会组织，以维护同行业职工的共同利益。对无法单独建立工会的小企业和个体户，相应推进社区、街道和乡镇工会建设，将分散劳动者组织起来，代表和维护其共同利益。

七是坚持预防、协调和规范处理三者有机结合解决劳动争议问题的原则。预防，重在提高劳资双方法律意识，严格推行劳动合同制度和工资集体协商制度，加强工会组织建设，完善劳动保障监察制度，建立劳动关系预警机制等等。协调，企业内部重在建立劳资双方协商制度，建立专门的劳动关系协调机构，加强工会与企业的经常性协商工作，发挥工会在集体谈判和问题处理中的作用；企业外部重在发挥协调劳动关系三方机制重要作用，协调解决地区、行业共同性劳动争议问题。规范处理，重在严格执行劳动争议处理法规，严肃争议处理程序，完善争议调