



2005 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

(2005)

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 (2005) / 张彦宁, 陈兰通主编. — 北京:
企业管理出版社, 2005. 9

ISBN 7—80197—303—8

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 106459 号

书 名: 中国企业劳动关系状况报告 (2005)

作 者: 张彦宁 陈兰通

责任编辑: 恩 泽

书 号: ISBN 7—80197—303—8/F·304

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 (010) 68414643 发行部 (010) 68414644

编辑部 (010) 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 13.5 印张 170 千字

版 次: 2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 26.00 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 陈 英 刘 鹏 程多生

撰 稿：刘 鹏 高永贤 梁仰春 马小丽 蔡 昉

都 阳 张学辉 黄必红 石美遐 程多生

汪 洋 秦永法 徐小洪 佟 新



加强劳动关系协调工作 构建社会主义和谐社会 (代序)

中国企业联合会、中国企业家协会常务副会长

张彦宁

党的十六大及十六届四中全会明确提出了构建社会主义和谐社会的发展目标和战略任务。加强劳动关系协调是加强社会对话、实行经济民主化的重要手段，也是维护企业和职工双方合法权益的重要途径，对于维护社会稳定、构建社会主义和谐社会具有重要的作用。

一、构建社会主义和谐社会对于企业改革、经济发展和社会进步具有重要意义

构建社会主义和谐社会，是我们党从全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的全局出发提出的一项重大任务，适应了我国改革发展进入关键时期的客观要求，体现了广大人民群众的根本利益和共同愿望。胡锦涛同志指出，实现社会和谐，建设美好社会，始终是人类孜孜以求的一个社会理想，也是包括中国共产党在内的马克思主义政党不懈追求的一个社会理想。构建社会主义和谐社会，就是要建立由中国共产党领导的，以马克思主义为指导



的，以最广大人民根本利益为出发点的，经济和社会、人和自然、国内发展和对外开放等关系良性互动和协调发展，全体人民各尽其能、各得其所又和谐相处的社会。

构建社会主义和谐社会，是落实“以人为本”、树立科学发展观的重要保证。构建社会主义和谐社会，就是要建设一个以人为本、经济社会全面协调可持续发展的社会。以人为本是科学发展观的核心，也是社会主义和谐社会的核心。它要求把人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点，不断满足人们的多方面需求和促进人的全面发展，使人民的经济、政治和文化权益得到切实尊重和保障，人们的思想道德素质、科学文化素质和健康素质得到不断提高，形成人们平等发展、充分发挥聪明才智的社会环境，把我国建设成为一个富强、民主、文明的社会主义现代化国家。

构建社会主义和谐社会也是经济社会发展的必然要求。我国现代化建设正处于一个重要战略机遇期，确保稳定，才能抓住和用好这个战略机遇期，实现经济社会发展和社会和谐；确保稳定，才能化解矛盾、理顺情绪，团结一切可以团结的力量，调动一切积极因素；确保稳定，才能妥善解决我们面对的各种问题，为经济社会发展创造良好的内部和外部环境。

二、劳动关系和谐稳定是构建和谐社会的重要基础

构建和谐社会，要重视和加强劳动关系协调。由于劳资关系在当今中国愈益成为重要的经济关系，因而劳资关系和谐程度，直接影响经济运行的良性程度，从而最终影响整个经济社会的和谐程度。劳动关系稳定是社会和谐的基础与前提，而社会和谐又是劳动关系稳定的体现与保证。维护劳动关系和谐稳定，对于正确处理人民内部矛盾，对于改革、发展、稳定的大局，对于保障社会主义现代化建设的顺利进行，对于切实维护职工合法权益，对于维护社会稳定都有重要意义。



改革开放以来,我国劳动关系总体上是稳定的。但随着多种经济成分的形成和发展,我国劳动关系领域也发生了深刻的变化。主要体现在:一是劳动关系类型的多样性和复杂性。除了原来的国有经济和集体经济的劳动关系以外,还出现了合作制经济、股份制经济、私营经济、个体经济和外商投资经济,同时各种所有制经济还出现了各种不同的经营形式,如公司制、承包制、租赁制等等,导致了劳动关系的多样性和复杂性。二是劳动关系主体利益的多元化。随着社会主义市场经济体制的建立,企业成为独立的法人主体,有了独立的经济利益要求,企业的劳动者也由原来的“铁饭碗”变成通过劳动合同、集体合同所约束的独立的利益主体,劳动力关系市场化已成为大势所趋,主体利益的倾向十分明显。三是劳动关系规范的合同化。企业与职工逐步通过签订劳动合同、集体合同来规范企业和劳动者的劳动关系,明确双方的权利和义务,规范和约束劳动关系主体双方的用工行为和劳动行为。四是劳动关系运行的市场化。劳动关系的运行将由国家的行政控制转变为市场调节。国家已不可能也没有必要直接干预劳动关系,国家的职能主要是通过制定劳动关系的法律法规和政策来规范和约束双方的行为,劳动关系的变化和运行则由劳动关系主体按照市场规则、运用市场机制自行决定。

由于劳动关系的这些变化,以及企业改革力度加大、社会转型加快、社会保障体系还不够健全等诸多原因,在一些地方,劳动关系不稳定的因素仍然客观存在,甚至逐渐增多。比如,一些非公有制企业还存在不签订劳动合同、不缴纳社会保险、拖欠工资、劳动生产条件差等问题,个别地区甚至发生职工群体性事件,造成企业劳动关系紧张。因此,加强企业劳动关系协调工作是当前构建社会主义和谐社会一项十分紧迫的任务。



三、企业加强劳动关系协调应当重视的几个问题

企业加强劳动关系协调要重视以下几个方面问题：

第一，要充分维护企业和职工双方合法权益。资本是财富之母，劳动是财富之父。社会要发展，企业要创造财富，要想在市场竞争中生存并发展壮大，关键是要将资本、劳动和管理这三个要素有机地结合在一起。因此，一方面，要注重维护职工合法权益。保护职工的合法权益是社会发展的首要目标。只有在生产发展、社会进步的前提下，不断地提高企业职工劳动报酬、收入水平，提高福利待遇，才能实现社会生产的目的，才能实现和谐社会的物质基础。因此，必须尊重员工的劳动价值，通过进行科学、合理的工资设计，建立全方位的激励制度，使员工的劳动价值得到合理回报，最大限度地激发人力资源的积极性和创造性。更重要的是要坚决杜绝恶意拖欠、克扣工资的行为，切实维护劳动者合法权益。另一方面，如果不重视企业利益的保护，一旦企业效益不好，甚至被迫停产或倒闭，将会对企业和职工带来非常不利的影响，既损害企业利益，又使职工生活受到严重影响。因此，构建和谐社会的基础是发展，发展才能创造更丰富的社会物质财富，使人民群众的生活水平不断提高、社会生活更加和谐，才能不断满足人民群众多方面的需求。所以，保护企业和职工双方的利益是构建和谐社会的重要问题，而且也是最根本的问题。

第二，要规范企业劳动用工。随着我国改革开放的深入发展，企业的所有制和经营方式逐步实现多元化，企业的劳动用工也逐步实现合同化和法制化管理，对员工的劳动报酬、劳动时间、劳动条件、福利待遇等方面的权利和义务进行规范，明确劳动关系主体双方的权利和义务。但是目前一些企业，特别是一些中小型企业还存在忽视劳动合同的现象，使劳动合同作为规范劳动用工和保护员工合法权益的作用没有得到有效发挥。因此，构建劳动关系和谐企业



要依法规范劳动用工，积极推行劳动合同制度，切实解决企业存在的“有劳动没关系，有关系没劳动”的问题。同时，要规范劳动合同的内容，劳动报酬必须符合国家法律、法规和政策的规定，工资不得低于国家规定的最低工资标准，工资支付形式和支付期限不得违反有关规定等。对于由国有企业改制的企业，还应充分考虑员工在原有企业的劳动关系的接续性，对于解除劳动合同的员工要依法给与经济补偿。

第三，要重视员工就业。中国是人口大国，劳动力资源丰富，就业压力比较大。从目前情况看，我国劳动力供求总量矛盾和结构性矛盾在短期内不会根本改变，特别是中西部地区和老工业基地、困难行业、关闭破产企业、资源枯竭城市及困难群体的就业问题仍比较突出。企业是解决就业最重要和最基本的单位，解决就业也是构建劳动关系和谐企业的重要内容。一是要以创业推动就业，通过企业发展扩大就业。二是有条件的国有企业在进行结构调整、重组改制和主辅分离中，利用非主业资产和闲置资产，通过多种方式分流和安置企业富余人员。三是大力发展第三产业，拓展商贸、餐饮等传统服务业领域的就业渠道。四是帮助和引导下岗失业人员通过非全日制、临时性、季节性、弹性工作等灵活多样形式实现就业。

第四，强化职业安全，保护职工身心健康。实现体面劳动的关键，是改善劳动者的就业环境和劳动条件。良好的职业安全与卫生状况，有利于员工的工作积极性和避免危险的发生，减少企业损失，树立良好的企业社会形象，构建劳动关系和谐企业还要把企业安全生产工作提到重要工作日程。要建立健全安全生产控制体系，层层落实安全生产责任制，使安全生产责任做到“纵向到底，横向到边”，不放过任何一个岗位、环节和工序。完善安全生产长效机制。落实安全生产投入，弥补安全生产欠帐，加强员工培训和安全生产的宣传教育，增强全员安全意识，帮助员工熟练掌握作业工艺、技术标准和操作规范，杜绝违章作业现象发生，把安全生产状况的改善建立在依靠科技进步、加强科学管理、提高劳动者素质的



基础之上。还要加强应急救援预案的制定和完善。建立和健全安全生产预警机制,大力增强应对风险和突发事件的能力,切实做好应对风险和突发事件的预案准备工作,加强对重大危险源的监控,制定和完善各级各类安全事故应急救援预案系统。

第五,开展平等协商,加强民主对话。构建劳动关系和谐企业,要对涉及企业和员工根本利益的重大问题进行对话和协商,并在广泛协商的基础上签订集体合同,最大限度地维护企业和员工的合法权益,有效减少和化解矛盾,推进劳动关系的和谐稳定,促进员工队伍的稳定。要把劳动关系中最要害、企业和员工最关心的问题,作为平等协商、集体合同的重点,并在协商过程中努力加以解决,在集体合同条款中具体加以体现,不断增强集体合同的针对性和实效性。要积极推行工资集体协商。工资收入是员工经济利益的核心内容,是员工最为关心的问题之一。要根据国家有关工资分配的法律法规和政策,按照《工资集体协商试行办法》,坚持由工会或员工代表就企业的工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项,与企业进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资协议。

第六,积极承担社会责任。企业是担负社会责任的主体,社会责任也是提高企业影响力和竞争力的关键因素。过去企业成功的唯一标准是利润,今天企业成功的标准不仅要看企业盈利情况,还要看企业承担多少社会责任。企业只有回报社会、造福用户,才能久胜不衰,立于不败之地。积极承担社会责任,是 21 世纪的企业和企业家必须具备的时代品格,也是企业持续发展的成功经验。通过承担社会责任,可以展示企业文化和价值观念,提高社会声誉,促进企业改善员工生产和生活条件,促进企业发展和企业稳定。因此,企业除了要保护劳动者权益、加强环境保护外,还要在保护投资者和利益相关者权益、热心公益事业、扶贫、促进社区稳定等方面,尽到自己的责任。

2005 年 8 月



目 录

加强劳动关系协调工作 构建社会主义和谐社会（代序）	（1）
第一章 企业劳动关系概论	（1）
一、改革开放以来我国企业劳动关系的变化	（1）
二、企业劳动关系基本情况	（3）
三、目前企业劳动关系存在的主要问题	（11）
四、改善企业劳动关系的对策建议	（15）
第二章 劳动保障政策法规	（21）
一、我国劳动保障法律制度建设的基本情况	（21）
二、进一步加强劳动保障法律制度建设的展望	（29）
第三章 劳动用工	（36）
一、我国劳动用工制度的发展历程	（36）
二、我国劳动用工的现状与问题	（40）
三、对策建议	（47）
第四章 工资分配	（53）
一、我国改革开放以来工资收入分配改革的回顾	（53）
二、目前我国工资分配现状、问题及原因分析	（57）
三、我国工资分配的趋势预测及政策建议	（62）



第五章 劳动力市场和就业	(68)
一、目前我国劳动力市场现状	(69)
二、我国劳动力市场转型的特征	(74)
三、我国劳动力供给的发展趋势	(77)
第六章 社会保险	(84)
一、中国社会保险制度的建立、改革与发展	(84)
二、中国现行社会保险制度存在的问题	(105)
三、中国未来社会保险制度的发展方向	(109)
第七章 劳动争议	(111)
一、我国劳动争议处理制度概况	(111)
二、全国劳动争议处理的基本情况	(114)
三、我国劳动争议案件的特点	(117)
四、劳动争议处理中存在的突出问题	(125)
五、对策建议	(127)
第八章 协调劳动关系三方机制	(129)
一、我国协调劳动关系三方机制现状	(130)
二、我国协调劳动关系三方机制发展存在的问题	(143)
三、建立符合我国国情的协调劳动关系三方机制的 对策建议	(146)
第九章 国有及国有控股企业劳动关系	(149)
一、国有及国有控股企业劳动关系的历史沿革	(149)
二、国有及国有控股企业劳动关系基本情况	(152)
三、国有及国有控股企业劳动关系目前存在的问题	(157)
四、进一步完善国有及国有控股企业劳动关系的 对策建议	(160)

第十章 私营企业劳动关系	(166)
一、中国私营企业劳动关系演变	(166)
二、私营企业劳动关系现状与问题	(169)
三、中国私营企业劳动关系现状基本评估 及发展趋势	(178)
第十一章 三资企业劳动关系	(184)
一、我国三资企业的发展历程和现状	(184)
二、三资企业劳资关系的基本状况	(187)
三、三资企业劳资关系变化趋势	(189)
四、对策建议	(193)
后 记	(195)



Contents

Preface	(1)
Chapter I : Summary	(1)
Changes of Labor Relations	(1)
General Situation of the Labor Relations	(3)
Current Problems in the Labor Relations of Enterprises	(11)
Suggestions for A Harmonious and Stable Labor Relations ...	(15)
Chapter II : Legislation on Labor and Social Security	(21)
General Situation of Legal System of Labor and Social Security	(21)
Prospects for the Legislative Development in Labor and Social Security	(29)
Chapter III : Recruitment Practice	(36)
Overview of Recruitment Practice in China	(36)
The Current Situations and Problems in Recruitment Practice	(40)
Suggestions for Future Development	(47)
Chapter IV : Remuneration and Welfare	(53)
Overview of Reform of Wage System	(53)
Current Situation and Problems in the Remuneration System in China	(57)
Prospects for Remuneration System in the Future	(62)



Chapter V : Labor Market and Employment	(68)
Current Situation of the Labor Market	(69)
Characteristics of the Labor Market in the Transitional Period	(74)
Trends of Labor Supply in the Future	(77)
Chapter VI : Social Insurance	(84)
Establishment, Reform and Development of Social Insurance System in China	(84)
Problems existing in the Social Insurance System	(105)
Future Development of the Social Insurance System	(109)
Chapter VII : Labor Disputes	(111)
Labor Disputes Settlement System in China	(111)
Labor Disputes	(114)
Characteristics of Cases in Labor Disputes	(117)
Major Problems facing Labor Disputes Settlement	(125)
Measures and Suggestions	(127)
Chapter VIII : Tripartitism	(129)
Current Situation of Tripartitism in China	(130)
Problems of Tripartitism in China	(143)
Suggestions for Tripartitism Suited to the Situation in China	(146)
Chapter IX : Labor Relations in SOEs and State Holding Enterprises	(149)
Evolution of Labor Relations in SOEs and State Holding Enterprises	(149)
General Situation of Labor Relations in SOEs and State	

Holding Enterprises	(152)
Problems existing in SOEs and State Holding Enterprises ...	(157)
Suggestions for Perfection of Labor Relations in SOEs and State Holding Enterprises	(160)
Chapter X : Labor Relations in Private Enterprises	(166)
Evolution of Labor Relations in Private Enterprises	(166)
General Situation of Labor Relations in Private Enterprises	(169)
Evaluation of the Current Situation and Trends of Labor Relations in Private Enterprises	(178)
Chapter XI : Labor Relations in Foreign—Invested Enterprises	(184)
Evolution of Labor Relations in Foreign—Invested Enterprises	(184)
General Situation of Labor Relations in Foreign—Invested Enterprises	(187)
Evaluation of the Current Situation and Trends of Labor Relations in Foreign—Invested Enterprises	(189)
Measures and Suggestions	(193)
Postscript	(195)

第一章 企业劳动关系概论

改革开放以来,我国劳动关系发生了深刻的变化,特别是随着所有制和经营方式的多元化,企业的劳动关系逐步变得十分复杂,劳动争议问题逐渐增多,劳动关系显得越来越重要。2004年在国家有关部门和广大企业的共同努力下,企业劳动关系各项工作取得积极成效,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继续加大协调劳动关系工作的力度,积极探索深入开展工作的措施和途径。但企业劳动关系还存在一些急待解决的问题,应引起广泛的重视。

一、改革开放以来我国企业劳动关系的变化

改革开放以来,我国的国民经济保持了快速发展的势头,我国劳动关系总体上是稳定的。但随着多种经济成分的形成和发展,我国劳动关系领域也发生了深刻的变化。主要表现在:

一是劳动关系类型的多样性和复杂性。改革开放以后,我国改变了多年计划经济体制下单一的公有制类型,出现了多元所有制的劳动关系,除了原来的国有经济和集体经济的劳动关系以外,还出现了合作制经济、股份制经济、私营经济、个体经济和外商投资经济,还有很多企业是多元投资主体的企业。同时,在各种所有制企业中还出现了各种不同的经营形式,如公司制、承包制、租赁制等等。多种所有制形式和多种经营形式导致了劳动关系的多样性和复