

THE REPORT
ON THE LABOR RELATIONS IN CHINESE ENTERPRISES

中国企业 劳动关系状况报告

(2015)

黄海嵩 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

(2015)

黄海嵩 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. 2015 / 黄海嵩主编. —北京:

企业管理出版社, 2016.5

ISBN 978-7-5164-1265-7

I. ①中… II. ①黄… III. ①企业—劳动关系—研究报告—中国—2015

IV. ①F279.23

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第086333号

书 名: 中国企业劳动关系状况报告 (2015)

作 者: 黄海嵩

责任编辑: 尤 颖 徐金凤

书 号: ISBN 978-7-5164-1265-7

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) 68701816 编辑部 (010) 68701408

电子信箱: 80147@sina.com

印 刷: 虎彩印艺股份有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 170毫米×240毫米 16开本 21.25印张 350千字

版 次: 2016年5月第1版 2016年5月第1次印刷

定 价: 58.00元

版权所有 翻印必究·印装错误 负责调换

编 委 会

顾 问：袁宝华 陈锦华 王忠禹 张彦宁

主 编：黄海嵩

副主编：刘 鹏

撰 稿：刘 鹏 张文涛 韩 斌 郭晓宪

王亦捷 周 欣 赵国伟 赵 婷

马 超 王荷月 闫春晓 宋 靖

邢志昂 刘鲁晶 王彦利 郜永军

宋 峰 陈明德 蒋 满 王昌宏

徐增康 雍胜罗 李白帆 邢 军

目 录

第一部分 企业劳动关系状况

第一章 劳动关系立法与政策 / 002

- 一、就业创业扶持政策 / 002
- 二、关于全面推进人力资源社会保障法治建设的政策 / 004
- 三、关于国企改革中劳动关系与人力资源管理的政策 / 005
- 四、其他劳动和社会立法与政策 / 006

第二章 劳动力市场与就业 / 008

- 一、2014年我国劳动力市场与就业状况 / 008
- 二、我国2014年就业和劳动力市场的突出特点 / 011
- 三、新常态下促进就业和规范劳动力市场的建议 / 016

第三章 企业劳动用工 / 019

- 一、劳动用工管理制度建设取得积极成效 / 019
- 二、企业劳动用工方面存在的问题 / 024
- 三、完善劳动用工制度的基本思路和对策建议 / 025

第四章 企业工资分配 / 027

- 一、企业工资分配状况 / 027

二、企业工资分配面临的问题 / 036

三、对策建议 / 037

第五章 劳动争议调解仲裁 / 040

一、2014年调解仲裁工作概况 / 040

二、存在的主要问题 / 043

三、对策建议 / 044

第六章 协调劳动关系三方机制 / 047

一、2014年以来我国协调劳动关系三方机制的主要工作 / 047

二、我国协调劳动关系三方机制发展存在的问题 / 050

三、我国协调劳动关系三方机制下一步的主要任务 / 052

第二部分 专题调研报告

企业青年用工(实习/见习生)状况调查研究报告 / 056

企业劳动争议预防调解工作的现状及对策研究 / 089

上海市劳动关系问题调研 / 107

安徽省集体协商工作情况介绍 / 122

安徽企联构建和谐劳动关系工作纪实与思考 / 128

福建省和谐劳动关系调研报告 / 134

河南省劳动关系现状分析 / 139

湖北省企业构建和谐劳动关系的情况调研 / 143

广西企业劳动关系调查情况汇报 / 147

贵州省劳动关系和谐企业实地核查报告 / 149

第三部分 企业构建和谐劳动关系实践案例

营造共建共享的职工家园

浙江省能源集团有限公司 / 154

构建新型劳动关系 实现企业跨越发展

中国建筑第五工程局有限公司 / 162

以人为本 打造良好雇主品牌

中国银行广东省分行 / 168

造车育人 携手共赢

广汽丰田汽车有限公司 / 173

助员工造梦 成就企业梦想

交通银行广东省分行 / 177

打造雇主品牌 留住优秀人才

广东鸿粤汽车销售集团有限公司 / 185

珍视员工 用文化促发展

粤海房地产开发(中国)有限公司 / 191

快乐工作 快乐生活

捷普电子(广州)有限公司 / 194

依法治企促和谐 创新驱动助发展

新疆天业(集团)有限公司 / 200

建和谐劳动关系 促企业稳定发展

新疆伊力特实业股份有限公司 / 206

附录: 2014—2015年劳动立法与政策汇编 / 211

后记 / 330

第一部分

企业劳动关系状况

第一章 劳动关系立法与政策

2014—2015年度,劳动关系立法与政策的变迁仍呈现出以规章、政策性文件出台及修订为主的细节性补充和完善的局面。这种局面形成的主要原因有:一是前十年,《劳动合同法》《社会保险法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》等基础性法律法规相继出台,劳动关系法律框架性建设已大致完成;二是各项基础性法律法规充分有效的实施,需要诸多细节性制度与规范的支持和保障,这就需要一系列规章与政策性文件的补充和完善;三是作为劳动关系法律基石的《劳动法》修改迟迟不能提上日程,新旧法律之间的矛盾和裂隙,需要有在制订上更为灵活的规章与政策性文件进行缓冲和弥合。但从长远来看,以修改《劳动法》为契机,将劳动合同、集体合同、工资、工时、休息休假、职业培训、社会保险、职业安全卫生等劳动关系主要法律制度整合起来,形成一部更具系统性和权威性的《劳动法典》,是我国劳动关系法治建设未来终须实现的目标。

一、就业创业扶持政策

随着国民经济进入新常态,生产结构调整与生产方式转变亦进入关键时期。通过政策性扶持和鼓励来支持创业、促进就业,为国民经济提供更强的活力和发展动力,成为当前劳动关系立法与政策关注的重要内容。

1998年以来,国家对下岗失业人员再就业给予了一系列税收扶持政策,特别是自2011年1月1日起实施了新的支持和促进就业的税收优惠政策,进一步扩大了享受税收优惠政策的人员范围,对于支持重点群体创业就业、促进社会和谐稳定、推动经济发展发挥了重要作用。该政策于2013年12月31日

执行到期。根据当前宏观经济形势和就业面临的新情况、新问题，为扩大就业，鼓励以创业带动就业，经国务院批准，财政部、国税总局和人社部于2014年4月29日发布了《关于继续实施支持和促进重点群体创业就业有关税收政策的通知》。随后，国税总局、财政部、人社部、教育部、民政部等国务院五部门于2014年5月30日联合发布了《关于支持和促进重点群体创业就业有关税收政策具体实施问题的公告》。此后，2015年2月9日，财政部、国税总局、人社部、教育部又联合发布了《关于支持和促进重点群体创业就业税收政策有关问题的补充通知》。2015年6月17日，国务院办公厅发布了《关于支持农民工等人员返乡创业的意见》及《鼓励农民工等人员返乡创业三年行动计划纲要（2015—2017）》。上述政策性文件最终形成以就业创业证制度为核心、主要面向高校毕业生和农民工的创业就业扶持政策。2014年11月6日，人社部、财政部、国家发改委、工信部联合发布了《关于失业保险支持企业稳定岗位有关问题的通知》，以在调整优化产业结构中更好地发挥失业保险预防失业、促进就业作用，激励企业承担稳定就业的社会责任。对采取有效措施不裁员、少裁员，稳定就业岗位的实施兼并重组企业、化解产能严重过剩企业、淘汰落后产能企业以及经国务院批准的其他行业、企业，由失业保险基金给予稳定岗位补贴（以下简称“稳岗补贴”）。2015年4月27日，国务院发布《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》，要求将失业保险基金支持企业稳岗政策的实施范围，由兼并重组企业、化解产能过剩企业、淘汰落后产能企业等三类企业扩大到所有符合条件的企业。2015年7月3日，人社部失业司下发《关于进一步做好失业保险支持企业稳定岗位工作有关问题的通知》，加大了通过向符合条件的企业发放稳岗补贴来鼓励、支持、引导企业稳定就业岗位的力度。

2015年2月27日，人社部、财政部联合发布《关于调整失业保险费率有关问题的通知》，通过建立健全失业保险费率动态调整机制进一步减轻企业负担，促进就业稳定。从2015年3月1日起，失业保险费率暂由现行条例规定的3%降至2%，并要求各地降低失业保险费率要坚持“以支定收、收支基本平衡”的原则。要充分考虑提高失业保险待遇标准、促进失业人员再就业、落实失业保险稳岗补贴政策等因素对基金支付能力的影响。

此外，为了进一步发挥社会中介机构专业化服务来促进就业的作用，加

强就业服务的合规化和市场化,人社部还在2014年底至2015年5月陆续修订了《就业服务与就业管理规定》《中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定》《人才市场管理规定》《中外合资人才中介机构管理暂行规定》等一系列关于就业服务与就业中介管理方面的部门规章。当然,上述各规章中对就业与人力资源服务中介组织的注册资本金要求的取消,也与2014年新修改的公司法将注册资本实缴登记制改为认缴登记制有着密切联系。一定程度上说明了劳动与人力资源市场随着整个市场经济发展而在弹性和自由度上的加强,这将更有利于生产性就业在我国的充分实现。

二、关于全面推进人力资源社会保障法治建设的政策

2015年7月6日,为贯彻落实《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》精神,进一步加强人社部门法治建设工作,人社部出台了《关于全面推进人力资源社会保障部门法治建设的指导意见》。该《意见》不仅对人社部门依法行政具有重要指导作用,同时也将为企业劳动用工中的依法治企和合规管理创造不可或缺的外部法治环境。

在推进劳动关系立法建设方面,《意见》要求,推进人力资源和社会保障法律规范体系建设。要求各级人社部门按照人社部提出的立法体系构想,上下联动推进就业创业、社会保险、人才开发、人事管理、收入分配、劳动关系等方面的立法和配套法规体系建设。要完善科学民主立法程序,人社部和有立法权的地方人社部门要健全立法草案立项、起草、协调、论证机制,完善工作程序,并健全立法工作和社会公众沟通机制。要坚持立法与改革协调推进,各级人社部门要充分利用现行法律法规提供的制度空间和条件,大胆探索、勇于创新,重点推进健全促进就业创业体制机制、社保配套制度、人才人事管理体制、工资收入分配制度、劳动关系调整机制等方面的改革。

在推进劳动关系法制实施方面,《意见》要求,健全人力资源和社会保障法治实施体系。要依法全面履行部门职能,各级人社部门要围绕“民生为本、人才优先”的工作主线,全面推进依法履职,坚持管理与服务并重。要建立权力清单和责任清单制度,减少权力行使环节,优化权力运行流程,继续深化行政审批制度改革,创新管理服务方式。要健全重大行政决策机制,

各级人社部门要坚持把公众参与、专家论证、风险评估、合法性审查、集体讨论决定作为重大行政决策必经程序。要完善行政执法体制机制，各地人社部门要积极推进行政执法体制改革。要坚持严格规范公正文明执法，各地人社部门要制定和完善行政执法程序规定，建立健全行政裁量权基准制度，严格执行重大执法决定法制审核制度，全面落实行政执法责任制。要创新行政执法和服务方式，各地人社部门要建立行政执法公示制度，加强网上执法办案系统建设，建立健全行政管理相对人信用记录制度，健全执法办案信息查询系统，同时要积极推行人力资源社会保障法规规章实施后的调研评估。要全面推进政务公开，各级人社部门要加大对行政许可、社会保险费征收、劳动保障违法案件查处等的公示力度，推进就业创业扶持、社会保险基金管理、职业资格认定等社会高度关注事项的公开。

三、关于国企改革中劳动关系与人力资源管理的政策

2015年8月24日，中共中央、国务院发布《关于深化国有企业改革的指导意见》，在对国企改革作出全局性指导的同时，也对国有企业劳动关系和人力资源管理现状的改革提出“实现内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的市场化机制更加完善”的目标。为此，《意见》提出以下要求：

一是建立国有企业领导人员分类分层管理制度。坚持党管干部原则与董事会依法产生、董事会依法选择经营管理者、经营管理者依法行使用人权相结合，不断创新有效实现形式。上级党组织和国有资产监管机构按照管理权限加强对国有企业领导人员的管理，广开推荐渠道，依规考察提名，严格履行选用程序。根据不同企业类别和层级，实行选任制、委任制、聘任制等不同选人用人方式。推行职业经理人制度，实行内部培养和外部引进相结合，畅通现有经营管理者与职业经理人身份转换通道，董事会按市场化方式选聘和管理职业经理人，合理增加市场化选聘比例，加快建立退出机制。推行企业经理层成员任期制和契约化管理，明确责任、权利、义务，严格任期管理和目标考核。

二是实行与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度。企业内部的薪酬分配权是企业的法定权利，由企业依法依规自主决定，完善既有激

励又有约束、既讲效率又讲公平、既符合企业一般规律又体现国有企业特点的分配机制。建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。推进全员绩效考核,以业绩为导向,科学评价不同岗位员工的贡献,合理拉开收入分配差距,切实做到收入能增能减和奖惩分明,充分调动广大职工积极性。对国有企业领导人员实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配办法。对党中央、国务院和地方党委、政府及其部门任命的国有企业领导人员,合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制,可以采取多种方式探索完善中长期激励机制。健全与激励机制相对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制。严格规范履职待遇、业务支出,严禁将公款用于个人支出。

三是深化国有企业内部用人制度改革。建立健全企业各类管理人员公开招聘、竞争上岗等制度,对特殊管理人员可以通过委托人才中介机构推荐等方式,拓宽选人用人视野和渠道。建立分级分类的企业员工市场化公开招聘制度,切实做到信息公开、过程公开、结果公开。构建和谐劳动关系,依法规范企业各类用工管理,建立健全以合同管理为核心、以岗位管理为基础的市场化用工制度,真正形成企业各类管理人员能上能下、员工能进能出的合理流动机制。

四是探索实行混合所有制企业员工持股。坚持试点先行,在取得经验基础上稳妥有序推进,通过实行员工持股建立激励约束长效机制。优先支持人才资本和技术要素贡献占比较高的转制科研院所、高新技术企业、科技服务型企业开展员工持股试点,支持对企业经营业绩和持续发展有直接或较大影响的科研人员、经营管理人员和业务骨干等持股。员工持股主要采取增资扩股、出资新设等方式。完善相关政策,健全审核程序,规范操作流程,严格资产评估,建立健全股权流转和退出机制,确保员工持股公开透明,严禁暗箱操作,防止利益输送。

四、其他劳动和社会立法与政策

和谐劳动关系对于促进企业发展、维护职工权益,促进经济持续健康发

展和社会和谐稳定具有重大意义。为此，中共中央、国务院于2015年4月8日正式出台《关于构建和谐劳动关系的意见》。该《意见》成为新时期劳动关系工作的纲领性文件。

2015年6月3日，人社部和中央综治办联合发布《关于加强专业性劳动争议调解工作的意见》。《意见》强调建立党委、政府领导、综治协调、人力资源社会保障行政部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解工作机制，健全调解组织，完善工作制度，强化基础保障，提升专业性劳动争议调解工作能力，发挥专业性调解在争议处理中的基础性作用，促进劳动关系和谐与社会大局稳定。《意见》要求，对于重大集体劳动争议案件，各地仲裁机构要会同工会、企业代表组织及时介入，积极引导当事人双方通过调解化解争议，调解成功的要现场制作调解书，调解不成的要及时引导进入仲裁程序。

作为社会保障制度重要组成部分的住房公积金制度与用人单位和员工的权利义务息息相关。现行《住房公积金管理条例》修订至今已十余年，随着我国经济环境的变化和房地产市场的迅速发展，住房公积金制度在实施中暴露出一些亟待解决的问题。为此，住房城乡建设部组织起草了《住房公积金管理条例（修订送审稿）》，并由国务院法制办于2015年11月20日公布，向全社会公开征求意见。该修订送审稿的基本思路是：以维护缴存职工合法权益为基础，以更好地支持缴存职工解决住房问题为目标，改进住房公积金缴存、提取、使用政策，健全监督管理机制，强化社会监督，提高管理运营透明度，建立公开规范的住房公积金制度。为此，该修订送审稿从规范缴存政策、完善决策机制、规范机构设置、放宽提取条件、增强资金流动性、促进资金保值增值、加强风险防范、提高服务水平、强化监督检查和健全执法手段几个方面对现行法规的内容进行了修改、补充和完善。

此外，《失业保险条例》的修订与《企业裁减人员规定》的制订工作仍在进行中，如何更好地在保护劳动者权益、维护社会稳定和谐、合理减轻企业负担、维持经济发展活力等诸项目标中实现平衡与兼顾，是上述立法工作的重点与难点。

第二章 劳动力市场与就业

2014年,尽管我国经济下行压力持续增加,广大企业经营发展出现困境,但在党中央、国务院的正确领导下,在各级政府部门和社会各界的努力下,2014年中国劳动力市场和就业形势依然保持总体平稳,城镇新增就业人数、城镇失业人员再就业人数、困难人员就业人数等多项指标平稳增长。2014年全国就业人员77253万人,比上年末增加276万人;其中城镇就业人员39310万人,比上年末增加1070万人。从市场供求指数看,当前人力资源市场用工需求保持相对稳定,供求人数均呈现收缩态势。但结构性矛盾仍比较突出,一些高校毕业生就业难、部分企业招工难、技术工人短缺的现象较为普遍。我国经济发展进入新常态,对劳动力市场与就业产生的影响也将日益凸显。经济增速下降使就业增长面临严峻挑战,劳动力供给总量和结构变化也将对经济社会发展产生广泛影响。

一、2014年我国劳动力市场与就业状况

2014年,我国坚持把稳增长、保就业作为宏观调控的重要目标,深入实施就业优先战略和更加积极的就业政策,就业工作取得积极进展,就业形势保持总体稳定。年末全国城镇新增就业人数1322万人,同比多增12万人,再创历史新高。全国就业人员中第一产业就业人员占29.5%;第二产业就业人员占29.9%;第三产业就业人员占40.6%。城镇失业人员再就业人数551万人,就业困难人员就业人数177万人。年末城镇登记失业人数为952万人,城镇登记失业率为4.09%。全年全国共帮助5.8万户零就业家庭实现每户至少一人就业。组织2.7万名高校毕业生到农村基层从事“三支一扶”工作。2014

年全国农民工总量达到27395万人，比上年增加501万人，增长1.9%。其中外出农民工16821万人，比上年增加211万人，增长1.3%；本地农民工10574万人，增加290万人，增长2.8%。

2014年，我国就业在经济放缓情况下不减反增，劳动力市场形势总体平稳。这与各级政府有效调控，促进就业，深化改革与结构调整不断释放增长红利，以及大众创业、万众创新迸发出的市场活力都有着密切关系。据中国人力资源市场信息监测中心对全国100个城市的公共就业服务机构市场2014年第四季度供求信息进行的统计分析，2014年中国劳动力市场主要有以下几方面表现：

一是城镇企业用工稳定增长，用工需求略大于供给，年末市场供求人数均有所减少。2014年全国就业人数继续增加，城镇登记失业率继续保持在较低水平，简政放权、结构调整、转型升级等改革红利的释放是其中的重要因素。中国人力资源市场信息监测中心的统计分析显示，用人单位通过公共就业服务机构招聘各类人员约494万人，进入市场的求职者约430万人，岗位空缺与求职人数的比率约为1.15，与上季度和上年同期均上升了0.05，市场需求略大于供给。与2013年同期相比，四季度的需求人数增加了11.6万人，增长了2.5%，求职人数减少了1.1万人，下降了0.3%，需求人数增长幅度高于求职人数。与上季度相比，四季度的需求人数和求职人数分别减少了55.4万人和61.7万人，各下降了10.4%和13%，市场需求人数下降幅度低于求职人数。

二是东、西部地区企业用工需求高于求职人数，东、中、西部三大区域市场供求均有所减少。东、中、西部市场岗位空缺与求职人数的比率分别为1.14、1.15、1.17，企业用工需求均略大于供给。与2013年相比，东、西部地区市场供求呈增长态势，企业用人需求的增长幅度高于求职人数，中部地区市场供求人数均有所下降，企业需求人数的下降幅度低于求职人数。其中，东部地区市场用人需求增加了8.7万人，增长了3.3%，求职人数增加了0.9万人，增长了0.4%；中部地区市场用人需求和求职人数分别减少了8.7万人和10.5万人，各下降了7.5%和10.1%；西部地区市场用人需求和求职人数分别增加了近11.6万人和8.5万人，各增长了13.3%和11.1%。2014年第四季度，东、中、西部三大区域市场供求均呈下降态势，东、中部地区市场用人需求的下降幅度低于求职人数，西部地区市场用人需求的下降幅度略高于求职人

数。其中,东部地区市场需求人数和求职人数分别减少了26.8万人和36.8万人,各下降了8.8%和13.2%;中部地区市场需求人数和求职人数分别减少了13.3万人和14.7万人,各下降了11.4%和14.2%;西部地区市场需求人数和求职人数分别减少了15.3万人和10.2万人,各下降了13.7%和10.9%。

三是制造业、居民服务和其他服务业等行业用人需求增长,但大部分行业用人需求减少。截至2014第四季度。用人需求增加较多的行业有:电力、煤气及水的生产和供应业(33.2%);农、林、牧、渔业(17.9%);交通运输、仓储和邮政业(14.1%);信息传输、计算机服务和软件业(11.7%);制造业(8.2%);居民服务和其他服务业(6.9%)。用人需求减少较多的行业有:批发和零售业(-6.6%);住宿和餐饮业(-8.4%);采矿业(-25.2%)。与第三季度相比,除卫生、社会保障和社会福利业(11.2%)、电力、煤气及水的生产和供应业(2.4%)等行业的用人需求略有增长外,其他各行业的用人需求均有所减少。其中,用人需求减少人数较多的行业有制造业(-12%)、批发和零售业的用人需求(-11.3%)、住宿和餐饮业(-7.6%)等。

四是企业对中、高级技能人才和专业技术人员的需求增长,高级工程师、高级技师、技师、工程师的缺口最大。统计分析显示,59.9%的企业用人需求对技术等级或职称有明确要求(其中对技术等级有要求的占34.3%,对职称有要求的占25.6%)。59.7%的求职者具有一定技术等级或职称(其中具有职业资格证书的占35.9%,具有职称的占23.8%)。各技术等级的岗位空缺与求职人数的比率均大于1,劳动力需求大于供给。其中,高级专业技术职务(高级工程师)、职业资格一级(高级技师)、职业资格二级(技师)、中级专业技术职务(工程师)岗位空缺与求职人数的比率较大,分别为2.10、2、1.91、1.81。企业除对初级技能(-22.9%)的用人需求有所减少外,其余各类技术等级用人需求均有所增长,其中,对高级技师的用人需求增长35.9%。从专业技术职务看,对初、中、高级专业技术职务的用人需求分别增长了64%、3.2%、38.4%。2014年第四季度,企业对各类技术等级的用人需求下降。企业对初级专业技术职务的用人需求增长27.6%,而对中、高级专业技术职务的用人需求分别下降7.1%和7.4%。