

THE REPORT

ON THE LABOR RELATIONS IN CHINESE ENTERPRISES

中国企业 劳动关系状况报告 (2014)

黄海嵩 主编



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

THE REPORT

CHINA'S LABOR RELATIONSHIP STATUS REPORT

中国企业 劳动关系状况报告

(2014)

阮向东 主编

中国劳动关系学院出版社

中国企业 劳动关系状况报告 (2014)

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. 2014 / 黄海嵩主编.

—北京: 企业管理出版社, 2015. 1

ISBN 978 - 7 - 5164 - 0995 - 4

I. ①中… II. ①黄… III. ①企业—劳动关系—研究
报告—中国—2014 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 298393 号

书 名: 中国企业劳动关系状况报告 (2014)

作 者: 黄海嵩

责任编辑: 丁 锋

书 号: ISBN 978 - 7 - 5164 - 0995 - 4

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) 68467871

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京中新伟业印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 170 毫米 × 240 毫米 16 开 20.75 印张 327 千字

版 次: 2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

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 王亦捷

周 欣 马 超 赵国伟 席志明

闫春晓 宋 靖 陈震西 王怀忠

徐增康 陈明德 邢志昂 李根侠

陶 英 张 鹰 张 峰 周 伟

郭睿智 刘新跃 李 韬 嵇 巍

邓立新 邢 军 赵田中 邹 进

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	3
一、劳动派遣最新立法规制	3
二、养老保险政策与立法动态	5
三、其他劳动和社会立法与政策动态	6
第二章 劳动力市场与就业	9
一、2013 年我国劳动力市场与就业状况	9
二、我国 2013 年就业和劳动力市场的突出特点	13
三、我国就业和劳动力市场发展需要注意的几个问题	17
第三章 企业劳动用工	21
一、企业劳动用工状况	21
二、企业劳动用工管理情况	23
三、企业劳动用工中存在的突出问题和应对措施	27
第四章 企业工资分配	30
一、企业工资分配状况	30
二、企业工资分配面临的问题	37
三、对策建议	39

第五章 劳动争议调解仲裁诉讼	41
一、劳动争议调解仲裁诉讼新情况新特点	41
二、劳动争议调解仲裁审判工作新成效新经验	45
三、劳动争议调解仲裁审判工作新形势新要求	48
第六章 协调劳动关系三方机制	50
一、2013 年我国协调劳动关系三方机制的主要工作	50
二、我国协调劳动关系三方机制发展存在的问题	53
三、我国协调劳动关系三方机制下一步的主要任务	54

第二部分 专题调研报告

我国国有企业劳动关系状况调查分析研究	59
企业构建和谐劳动关系状况分析	82
上海市企联劳动关系问题调研	101
天津市企业劳动关系状况报告	116
浙江省推动和谐劳动关系“双爱”活动	123
安徽省协调劳动关系工作情况	129
福建省劳动关系情况调研报告	134
江西省企业裁员情况统计分析报告	139
湖北省企业劳动关系现状调查	145
广东省企业履行雇主责任状况调查	150
广西自治区企业劳动关系状况报告	154
四川省构建和谐劳动关系工作情况报告	162
维护农民工合法权益 促进农民工在企业发展中的作用	166

第三部分 企业构建和谐劳动关系实践案例

提升自主协调能力 打造和谐稳定企业

山西焦煤集团 179

保障职工权益 奏响和谐乐章

牡丹江热电有限公司 184

努力构建和谐企业 为构建和谐海西营造良好的劳动关系氛围

福建海峡银行 191

不断优化劳动关系 促进企业持续健康发展

亿达集团有限公司 198

以人为本 展克隆风采 创和谐企业

丹东克隆集团有限责任公司 204

员工快乐成长 企业稳定发展

东风日产乘用车公司 209

以人为本 造车育人

广汽丰田汽车有限公司 213

共建共享 员工与企业共同发展

广州市地下铁道总公司 219

以人为本 创新求进 创和谐企业

海南现代科技集团 223

“谐”同奋进铸辉煌

中国石油川庆钻探公司四川石油天然气建设工程有限责任公司 227

抓机制 建文化 共创和谐企业

中国航天科技集团公司长征机械厂 232

平等和谐 科学发展

四川川环科技股份有限公司	238
--------------------	-----

抓发展 促就业 惠民生 构建和谐劳动关系

新疆中泰（集团）有限责任公司	245
----------------------	-----

老矿新路天地宽

可可托海稀有金属公司	251
------------------	-----

全心全意靠职工 和谐共赢促发展

西北工业集团有限公司	254
------------------	-----

保障职工权益 实现和谐发展

中煤科工集团西安研究院有限公司	264
-----------------------	-----

附录：2013 ~ 2014 年劳动立法与政策汇编	269
---------------------------------	-----

后 记	321
-----------	-----

第一部分



企业劳动关系状况

第一章 劳动关系立法与政策

自 2004、2005 年以《劳动合同法》、《社会保险法》、《就业促进法》等为代表的中国劳动立法体系化建设发端以来，迄今已经历了十个年头。许多新劳动立法已经出台并实施了一段时间，在法律适用和实务操作上取得了许多经验，也发现了一些亟待解决的问题。为了进一步深化和完善相关劳动立法规定，及时解决在实施中遇到的问题和困惑，人力资源和社会保障部近一年来又出台了多个法律文件，其中最为重要的当属为应对劳务派遣用工这一热点问题而出台的《劳务派遣行政许可实施办法》和《劳务派遣暂行规定》。此外，在养老保险、工伤鉴定等领域，也有一些新的法规和政策出台，对已有的劳动与社会立法体系的补充和完善起到进一步的积极作用。

一、劳务派遣最新立法规制

自《劳动合同法》将劳务派遣用工方式以专节的形式第一次用立法加以明确规范以来，劳务派遣用工在我国人力资源市场开始从无序向有序、从边缘到主流用工形式发展。由于其用工过程中劳动关系缔结和解除的灵活性和非正规性，导致其在运行过程中更容易给劳动关系当事人特别是劳动者带来更多权益受影响的风险，全国人大常委会特别于 2012 年 12 月 28 日通过了修改《劳动合同法》有关劳务派遣用工相关规定的决定。该《决定》虽然旨在进一步规范劳务派遣用工的合理依规使用，保障劳动者合法权益，但其相关规定篇幅简短、内容比较原则，仍然难以起到有效的规制作用。为此，人社部于 2013 年 6 月 20 日以第 19 号部令颁布了《劳务派遣行政许可实施办法》，共五章 35 条，自

2013年7月1日起施行。随后又于2014年1月24日以第22号部令颁布了《劳务派遣暂行规定》，共七章29条，自2014年3月1日起施行。这两个部门规章对于人大常委会关于修改《劳动合同法》的决定起到了具体化和系统化的作用，增强了《决定》内容的可操作性和适用性。

《劳务派遣行政许可实施办法》主要从劳务派遣用人单位主体的资质和运行规制入手，来促进劳务派遣用工的规范化和合理化。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。申请经营劳务派遣业务应当满足注册资本、经营场所和设施、管理制度等方面的要求。申请经营劳务派遣业务的，申请人应当向许可机关提交一系列相关材料。符合条件的申请人可获得的《劳务派遣经营许可证》，有效期为3年，到期须作延续申请。此外，还规定了劳务派遣单位一年一度应当向许可机关报告的相关事项，如经营情况以及上年度财务审计报告，被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况，向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况，被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况，被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况，与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况，设立子公司、分公司等情况。以上规定大大增加了劳务派遣单位设立的严格性，也对其运营能力审核和运营状况监控提供了有力的保证，从源头上降低了劳务派遣单位无序竞争和违规运营的风险。

《劳务派遣暂行规定》则从劳务派遣用工的具体活动入手，同时规范劳务派遣用人单位和用工单位两方的雇主行为，以此来为因双重劳动关系而面临更大权益风险的劳动者提供相应的双重保障。譬如对劳务派遣单位的两年以上固定期限合同和最多一次试用期的限制，对劳务派遣协议内容、劳务派遣单位各项义务以及劳动者被退回劳务派遣单位后的最低工资待遇等事项的明确，特别是第十五条第二款规定：被派遣劳动者被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。对用工单位行为的规范主要体现在对劳务派遣用工范围即“临时性、辅助性、替代性”的进一步明确，特别是为这些岗位的设置增加了比较严格的条件、程序和比例要求。同时还特别明确：用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定，向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派

遣劳动者。此外，还在第十三条明确了劳务派遣工作者的解雇保护问题。在分别规定劳务派遣用人单位和用工单位义务的同时，该规章还进一步强调了二者在劳动保护与工伤、雇佣关系变更与解除、社会保险办理和缴纳等方面的共同义务和连带责任，从而有力地保护了劳务派遣工作者的劳动权益。

二、养老保险政策与立法动态

2014年2月，国务院以国发〔2014〕8号文下发了《关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》。该《意见》旨在进一步推动新农保和城居保两项制度合并实施，在全国范围内建立统一的城乡居民基本养老保险制度。该《意见》的出台为我国的养老保险制度一体化建设起到有力的指引作用，同时也与以企业缴费为主的职工养老保险形成两相照应、互为补充的关系，对于缓解企业在养老保险方面的缴费压力、解决非长期性就业员工的养老保险存续与衔接问题都具有重要意义。在此基础上，为进一步解决城乡养老保险制度衔接问题，维护参保人员的养老保险权益，人社部与财政部于2014年2月24日印发了《城乡养老保险制度衔接暂行办法》。该《办法》明确了城镇职工养老保险和城乡居民养老保险之间接续、转换和取舍的问题，大大加强了实践中的可操作性和合规要求。

此外，为了规范社会保险费的申报和缴纳管理工作，人社部于2013年9月以第20号部令颁布了《社会保险费申报缴纳管理规定》，该规定共六章34条，于当年11月1日起施行。该规定首先明确了社会保险缴费申报：用人单位应当按月在规定期限内到当地社保经办机构办理缴费申报，申报事项包括用人单位名称、组织机构代码、地址及联系方式，用人单位开户银行、户名及账号，用人单位的缴费险种、缴费基数、费率、缴费数额，职工名册及职工缴费情况等。职工应缴纳的社会保险费由用人单位代为申报。代职工申报的事项包括：职工姓名、社会保障号码、用工类型、联系地址、代扣代缴明细等。用人单位代职工申报的缴费明细以及变动情况应当经职工本人签字认可，由用人单位留存备查。该《规定》明确了社会保险费的缴纳：用人单位应当持社保经办机构出具的缴费通知单在规定的期限内缴纳社会保险费。职工应当缴纳的社会保险

费由用人单位代扣代缴。用人单位未按时足额代缴的，社会保险经办机构应当责令其限期缴纳，并自欠缴之日起按日加收 0.5‰ 的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人。该《规定》还明确了未按时足额缴纳社会保险费的处理以及违反规定的法律责任等内容。

此外，人社部办公厅于 2014 年 5 月 16 日下发了《关于进一步做好企业年金方案备案工作的意见》。《意见》要求各地要指导用人单位按照统一的范本制定企业年金方案及实施细则。范本的主要内容包括：参加人员、资金筹集与分配、账户管理、权益归属、基金管理、待遇计发和支付方式、方案的调整和终止、组织管理和监督。用人单位企业年金方案及实施细则重要条款发生变更的，要修订后并重新备案。重要条款变更主要是指用人单位名称、职工参加条件、缴费及分配、权益归属、待遇领取方式等内容发生变化。同时，明确了中央所属大型企业在人社部备案，其他跨省用人单位在总部所在地省级人社部门备案，省内跨地区用人单位在总部所在地地市级以上人社部门备案。用人单位为集团公司的，其下属单位加入集团公司企业年金计划、企业年金方案及实施细则重要条款变更等，由集团公司在原备案地人社部门备案。此外还明确了企业年金方案审核要点，包括参加人数、用人单位和个人缴费、用人单位缴费的分配、待遇的归属和领取以及方案调整和终止等。

三、其他劳动和社会立法与政策动态

为了加强劳动能力鉴定管理，规范劳动能力鉴定程序，人社部联合国家卫生计生委于 2014 年 2 月 20 日共同颁布了《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》，共五章 33 条，于 2014 年 4 月 1 日起施行。该《办法》详细规定了工伤鉴定的程序：劳动者发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），本人或者其用人单位应当及时向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。申请时应当填写劳动能力鉴定申请表，并提交《工伤认定决定书》原件和复印件，有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、

检验报告等完整病历材料，工伤职工的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明原件和复印件等。劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当及时对申请人提交的材料进行审核；申请人提供材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起5个工作日内一次性书面告知申请人需要补正的全部材料。申请人提供材料完整的，劳动能力鉴定委员会应当及时组织鉴定，并在收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论。伤情复杂、涉及医疗卫生专业较多的，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。劳动能力鉴定委员会应当视伤情程度等从医疗卫生专家库中随机抽取3名或者5名与工伤职工伤情相关科别的专家组成专家组进行鉴定。劳动能力鉴定委员会应当提前通知工伤职工进行鉴定的时间、地点以及应当携带的材料。工伤职工应当按照通知的时间、地点参加现场鉴定。对行动不便的工伤职工，劳动能力鉴定委员会可以组织专家上门进行劳动能力鉴定。组织劳动能力鉴定的工作人员应当对工伤职工的身份进行核实。工伤职工因故不能按时参加鉴定的，经劳动能力鉴定委员会同意，可以调整现场鉴定的时间，作出劳动能力鉴定结论的期限相应顺延。劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论。劳动能力鉴定结论书应当载明工伤职工及其用人单位的基本信息，伤情介绍，包括伤残部位、器官功能障碍程度、诊断情况等，作出鉴定的依据和鉴定结论。劳动能力鉴定委员会应当自作出鉴定结论之日起20日内将劳动能力鉴定结论及时送达工伤职工及其用人单位，并抄送社会保险经办机构。工伤职工或者其用人单位对初次鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。申请再次鉴定，除提供本办法第八条规定的材料外，还需提交劳动能力初次鉴定结论原件和复印件。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后，工伤职工、用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请劳动能力复查鉴定。对复查鉴定结论不服的，可以申请再次鉴定。工伤职工本人因身体等原因无法提出劳动能力初次鉴定、复查鉴定、再次鉴定申请的，可由其近亲属代为提出。

2014年4月25日，国务院以第652号令颁布了《事业单位人事管理条

例》，共十章44条，自2014年7月1日起施行。该《条例》对事业单位工作人员的岗位设置、公开招聘、竞聘上岗、聘用合同、考核培训、奖励处分、工资福利、社会保险、人事争议处理、法律责任等问题作出比较系统的规定。鉴于事业单位改革正在铺开之中，未来事业单位工作人员中将有一大批转为企业化管理的劳动合同关系下的员工，因此该《条例》对于事业单位聘用关系与普通劳动关系的衔接与转化提供了重要指引。在此基础上，人社部联合中共中央组织部共同研究制定了《事业单位工作人员申诉规定》，于2014年6月27日颁布，共六章35条，于2014年7月1日起施行。该规定对事业单位工作人员申诉的案件管辖、受理范围、申诉申请程序、案件审理程序、处理决定、再申诉程序、处理决定的执行、复核监督等内容一一作出明确规定，保证了申诉案件处理的合法、公正、公平和及时性。