

ZHIGONG CANYU ZHIDU
FALU WENTI YANJIU

职工

参与制度 法律问题的研究

周超 著

职工参与是现代企业制度的基本特征之一，同时，也是现代法学研究的新兴课题领域之一。在我国经济体制改革和尝试建立现代企业制度的过程中，有关职工参与及职工参与制度的问题，已经开始得到了社会各界和各相关学术领域的重视。但是，由于职工参与问题的范围非常广泛，是一个横跨多学科、涉及多种部门法的综合性问题，因此，本课题的研究难度较大，而我国法学界对于该问题的研究可以说目前也只是刚刚起步。全面和深入地研究职工参与制度的有关问题，对于在我国逐步建立和完善现代企业制度的改革实践，具有不言而喻的建设性的现实意义。

职工参与是现代企业制度的基本特征之一，同时，也是现代法学研究的新兴课题领域之一。在我国经济体制改革和尝试建立现代企业制度的过程中，有关职工参与及职工参与制度的问题，已经开始得到了社会各界和各相关学术领域的重视。但是，由于职工参与问题的范围非常广泛，是一个横跨多学科、涉及多种部门法的综合性问题，因此，本课题的研究难度较大，而我国法学界对于该问题的研究可以说目前也只是刚刚起步。全面和深入地研究职工参与制度的有关问题，对于在我国逐步建立和完善现代企业制度的改革实践，具有不言而喻的建设性的现实意义。

中国社会科学出版社

职工

参与制度 法律问题研究

周超 著

职工参与是现代企业制度的基本特征之一，同时，也是现代法学研究的新兴课题领域之一。在我国经济体制改革和尝试建立现代企业制度的过程中，有关职工参与及职工参与制度的问题，已经开始得到了社会各界和各相关学术领域的重视。但是，由于职工参与问题的范围非常广泛，是一个横跨多学科、涉及多种部门法的综合性问题，因此，本课题的研究难度较大，而我国法学界对于该问题的研究可以说目前也只是刚刚起步。全面和深入地研究职工参与制度的有关问题，对于在我国逐步建立和完善现代企业制度的改革实践，具有不言而喻的建设性的现实意义。

职工参与是现代企业制度的基本特征之一，同时，也是现代法学研究的新兴课题领域之一。在我国经济体制改革和尝试建立现代企业制度的过程中，有关职工参与及职工参与制度的问题，已经开始得到了社会各界和各相关学术领域的重视。但是，由于职工参与问题的范围非常广泛，是一个横跨多学科、涉及多种部门法的综合性问题，因此，本课题的研究难度较大，而我国法学界对于该问题的研究可以说目前也只是刚刚起步。全面和深入地研究职工参与制度的有关问题，对于在我国逐步建立和完善现代企业制度的改革实践，具有不言而喻的建设性的现实意义。

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职工参与制度法律问题研究/周超著. —北京: 中国
社会科学出版社, 2006. 12

ISBN 7-5004-5895-9

I. 职… II. 周… III. 企业管理; 参与管理—企业
法—研究 IV. D912.290.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 132035 号

出版策划 任 明
特邀编辑 樵 夫
责任校对 林福国
封面设计 弓禾碧
技术编辑 张汉林

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010-84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 三河鑫鑫装订厂

版 次 2006 年 12 月第 1 版

印 次 2006 年 12 月第 1 次印刷

开 本 880×1230 1/32

印 张 9.75

插 页 3

字 数 262 千字

定 价 26.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

序言：研究“职工参与”、 建设“和谐社会”

我国改革开放的伟大事业，当前已进入到了一个新的发展阶段。这个阶段的主要特征，简单地说，就是社会主义市场经济体制初步确立，但与之配套的社会主义法制体系尚有待完善。例如，我国现行法制体系中有关职工参与制度的内容眼下还较为薄弱，并存在不少问题与混乱，无法应对当前我国劳动关系日益复杂化的社会现实。一方面，我国的社会主义法制建设确实已取得了长足进步，全社会的法制观念和全体国民的法制意识也都有很大的提高，但另一方面，由于利益格局的调整与变化，也由于各种新的社会矛盾和社会问题层出不穷，从而也就为通过法制建设和法律手段调整各种社会关系包括劳动关系，化解社会矛盾包括劳资矛盾，进而建构“和谐社会”提出了紧迫的要求。目前，如何理顺市场经济条件下我国各种类型企业的劳动关系已是一个突出问题，这不仅关系到现代企业制度能否在我国顺利建成，还是关系到保障劳动者合法权益，实现全社会的基本公正以及长期稳定发展的重大课题。

“职工参与”是现代企业制度的基本特征，也是当代法学研究新兴的课题领域之一。职工参与不仅是公司治理的核心问题之一，同时，也是社会经济民主的关键问题之一。在我国《公司法》颁布实施和企业改革逐步深入的大背景下，作者从事的“职工参与制度法律问题研究”，确实具有重要的理论探索意义和直接、具体的学术应用价值。由于职工参与所涉及的范围宽泛，内容复杂，是一个横跨多种部门法的综合性难题，该课题目前在我国法学界尚缺乏系统、深入的研究成果。因此，选择此题同时也是一个很大的挑战。周超博士撰写的这本书，堪称是我国第一部有关职工参与的法学专

著，它主要围绕职工参与制度的相关法律问题进行了较为全面、系统的论述，在一定程度上，填补了我国法学界这一课题领域的空缺。作者致力于探讨职工参与及职工参与制度，不仅是因为它对于我国在改革开放背景下建立现代企业制度有不可或缺的重要性和紧迫性，同时，也是基于在市场经济条件下理顺各相关法律、法规之间关系的现实需要。

值得指出的是，职工作为企业的人力资本与利益相关者，其重要性已为世界各国广泛重视，与此相应，职工参与和职工参与制度的发展也已形成世界性的潮流。对于当前我国业已初步确立和正在完善之中的社会主义市场经济体制而言，实施有效的职工参与制度，也就是要通过法律手段确保企业实行民主管理，确保企业劳动者的社会经济地位与合法权益不受侵害。由于职工参与是现代市场经济条件下化解劳资纠纷，协调劳动关系，调动劳动者积极性，实现企业民主的主要途径，因此为良性劳动关系的形成所必需。不言而喻，职工参与乃是建构和谐社会的必由之路。

本书概要评述了构成职工参与制度之理论基础的一些主要的学说和理论，如劳资平等理论、公司社会责任理论、职工自治与自主管理理论以及涉及现代企业管理科学的人际关系理论等。作者对这些理论所做的简洁归纳，可使读者对职工参与的思想理念和职工参与制度的理论依据有更加深刻的理解。作为借鉴、汲取和比较的对象，本书还详尽介绍和对比分析了二战以后西方主要发达国家，如美、德、法、英、日等国家的职工管理参与制度和职工利益参与制度，并尽可能地关注到其制度的历史传统和现实的社会与政治条件。在劳工运动及其政党的长期抗争与努力下，西方各主要国家相继通过各种立法实践，以法律、法规的形式，逐步建立和不断完善了他们各具特色的职工参与制度。这些制度对于缓和其资本主义体制的内在矛盾，逐渐地提高劳动者阶级的社会地位和生活水准，缩小经济差距和实现社会均富，提高企业的经济效益和竞争力，以及对于推动产业民主乃至整个社会的民主化，均发挥了难以估量的重

要作用。尽管职工参与制度在西方各国的社会里也都面临着这样或那样的问题，但总体而言，发达国家的经验及其职工参与制度的一些具体内容，对于我国职工参与制度的建设和完善，也还是有很多值得借鉴之处的。

本书作者不仅对职工参与制度形成的历史过程，包括其思想脉络、理论依据、具体的经济与社会政治背景等进行了认真的考察；还对职工参与权、职工参与的基本类型等基本理论问题作出了独到的解释与说明。作者清晰地界定了职工参与的两个主要方面的内容，进一步就职工的法律地位及其与企业的关系、现代企业劳动关系中“利益一致性”与“利益对立性”的关系、职工管理参与和企业经营权的关系、职工利益参与的意义和特征等问题，分别发表了自己基于独立思考的见解。

特别难能可贵的是，本书言简意赅地论述了我国职工参与制度的历史形成过程，指出了改革开放以前我国职工参与的一些重要特点，诸如劳动者享有的“主人翁”地位、以“企业办社会”为特点的职工福利体系等；同时，作者还较为详尽地说明与分析了我国现行的职工管理参与和职工利益参与，前者包括职工代表大会制度、工会组织、职工董事与监事制度以及其他类型的管理参与方式；后者则以职工持股制度为核心。众所周知，市场经济条件下的职工参与和计划经济体制下的职工参与原本存在着较大的区别，而在我国社会转型过程中的职工参与问题，也就显得更加复杂。本书作者力图准确地概括改革开放以来我国职工参与制度的新发展及其目前的现状，根据基本的社会现实，努力发现该制度在社会实践亦即在具体运行中存在的各种实际问题，分析导致这些问题的原因，并就完善我国职工参与制度的主要思路和进一步发展我国职工参与制度的立法建议等，阐述了自己的专业观点。作者针对我国职工参与制度设计和制度创新中的职工代表大会制度、工会组织、职工董事监事制度和职工持股制度等问题的一系列学术见解和立法建议，对于完善我国的现代企业制度和企业立法、建设和谐社会有重大的现实意义

义和应用参考价值。由于这些立法建议，大都是建立在对国内外相关实践经验的总结基础上提出的，因而明确、具体，较具有可行性，切实符合我国国情，值得引起重视。

作者认为，由于我国在实现社会与经济体制转型、建立现代企业制度以及建设和谐社会的过程中面临的各种问题的特殊复杂性，因此，在我国建设和完善现代职工参与制度只能遵循循序渐进和立足于基本国情的道路，但在方向上又应该坚持参照国际通行的做法，认真吸取已被证明是行之有效的国外经验，进而通过新的立法实践，通过合理的制度设计与制度创新，促使一个旨在保障职工参与得以切实实施的法制体系的形成，从而逐步地确立和完善与现代企业制度相适应的中国式的职工参与制度。我国的职工参与制度确实面临着重大的改革，诸如职工的管理参与和利益参与如何能够在法律上与相关制度协调起来，职工代表大会制度和工会制度如何才能彼此协调以适应现代企业制度发展的需要，这些都是需要在不断的改革实践中亟待研究和解决的问题。

周超在西南政法大学攻读博士课程期间，学习勤奋刻苦，经过四年艰辛的努力，克服了很多困难，终于取得了值得称许的成绩。他的博士论文得到了答辩委员会的认可与赞赏，本书也正是在他博士论文的基础上改写完成的。我作为他的博士导师，为此感到由衷的高兴。但我还想指出，关于职工参与制度之法律问题的学术研究，本书还只是一个初步的研究成果，其中不少问题尚有待更多的法学界同行参与到讨论中来。由于篇幅限制，本书有一些问题未能深入展开，如对我国职工参与制度存在的问题等，实际上还可以有更多开掘的余地。此外，有些认识尚停留在一般的现象分析上，个案分析较少。这些都是以后应进一步加强和改进之处，也正是我寄望作者今后持续努力的方向。

张玉敏

2005年8月25日

目 录

绪论.....	1
一 本书选题的缘由.....	1
二 研究职工参与及职工参与制度问题的意义.....	6
三 研究的范围与方法.....	8
四 我国相关研究成果的综述	11
五 术语及注释的说明	18
 第一章 职工参与和职工参与制度概说	22
第一节 职工参与的概念与参与的基本方式	22
一 职工参与的基本概念	22
二 职工参与权：职工参与的依据	25
三 我国学术界目前对职工参与的认识	27
四 职工参与的分类：参与的基本方式	31
五 现代企业中职工参与的特征	36
第二节 职工参与制度的法律结构	38
一 职工的法律地位：劳动关系的主体之一	38
二 职工在公司法律关系中： 管理及所有的潜在参与者	41
第三节 职工管理参与和经营权	45
一 经营权的权利依据	46
二 企业中劳资关系的力量对比与经营权	48

三	职工参与和经营权之关系的争论	51
四	职工参与是否侵害经营权之争议的背景	55
第四节	职工利益参与的意义与特征	57
一	什么是职工利益参与?	57
二	职工利益参与的特征	58
三	职工利益参与的作用	60
第五节	职工参与制度的社会政治背景	63
一	资本主义体制的改革	64
二	职工参与制度的社会政治背景	66
三	社会化趋势与政策性选择	69
第二章	职工参与制度的主要理论基础	71
第一节	劳资平等理论	72
一	产业民主理论	72
二	经营共同体理论	80
第二节	公司社会责任理论	87
第三节	职工自治理论与自主管理理论	91
一	职工自治的含义	91
二	前苏联的职工自治理论	93
三	前南斯拉夫的职工自治理论	97
四	法国的劳动者自主管理思想	100
第四节	管理科学与人际关系理论	103
一	科学管理学理论	103
二	“霍桑实验”与“自我实现”	104
三	自我实现与职工参与	107
四	行为科学与美国的职工参与	108

第三章 国外的职工管理参与制度	110
第一节 劳资协议机关与职工管理参与	110
第二节 欧洲主要国家的职工董事、监事制度	114
一 职工董事、监事制度的含义	114
二 职工董事、监事制度发展简史	116
三 国有企业中的职工董事、监事	123
四 欧洲职工董事、监事制度发达的客观条件	124
第三节 德国的共同决定体制与独具特色的职工 监事制度	127
一 德国共同决定体制的缘起与形成	127
二 新《共同决定法》的适用范围与职工 监事的选举程序	133
三 新《共同决定法》的国际影响及存在 的问题	137
第四节 职工董事、监事的两难处境及其对策	142
一 职工董事、监事的两难处境	142
二 各国对职工代表之两难困境的解决方法	144
第四章 国外的职工利益参与制度	150
第一节 法国的职工利益参与制度	150
一 职工利益参与制度的思想渊源	150
二 职工利益参与制度立法简介	152
三 《义务性利益参与法》	160
第二节 美国的职工持股制度	170
一 职工持股制度的起源与出发点	170

二	职工持股制度的基本内容及实施状况	174
三	美国有关职工持股制度的主要立法	178
第三节	欧洲主要国家及日本的职工利益参与	182
一	德国的职工财产形成制度	182
二	英国的职工参股制	184
三	欧共体“促进职工利益参与报告”	185
四	日本的职工持股制度	186
第五章	我国职工参与制度的历史与现状	194
第一节	我国的职工管理参与	194
一	我国职工参与制度发展简史	194
二	我国现行企业法所规定的职工 代表大会制度	204
三	我国现行《工会法》与职工管理参与	210
四	形成之中的我国职工董事、监事制度	213
五	其他形式的职工管理参与	222
第二节	我国的职工利益参与：以职工持股 制度为核心	224
一	我国职工持股制度的产生与发展	225
二	对我国职工持股制度的基本认识	228
三	我国职工持股制度的价值取向	234
四	职工持股会的法律定位	236
五	职工股的转让限制与股份转让自由	239
第六章	我国职工参与制度面临的问题与立法完善	242
第一节	我国职工参与制度存在的法律问题	242

目 录

一	职工管理参与面临的问题	243
二	职工利益参与面临的问题	257
第二节	完善我国职工参与制度的主要思路	262
一	在一致性前提下重新定位职工代表大会	264
二	在承认对立性关系的前提下确定工会的 法律地位	267
三	尽快理顺新、老三会的关系	268
四	提高涉及职工董事、监事制度的立法技术	271
五	完善我国职工持股制度的主要思路	272
第三节	进一步发展我国职工参与制度的立法建议	274
一	关于职工代表大会制度的立法建议	274
二	关于工会组织的立法建议	276
三	有关职工董事、监事制度的立法建议	277
四	对职工持股制度的立法建议	279
结 语		282
一	如何对应职工与企业关系的两个基本侧面	283
二	在实践中提高立法质量	285
三	劳动者的参与能力与参与意识	287
四	本文的不足与今后的展望	288
参考文献		290
后 记		302

绪 论

一 本书选题的缘由

本书的题目为“职工参与制度法律问题研究”。职工参与是现代企业制度的基本特征之一，同时，也是现代法学研究的新兴课题领域之一。在我国经济体制改革和尝试建立现代企业制度的过程中，有关职工参与及职工参与制度的问题，已经开始得到了社会各界和各相关学术领域的重视。但是，由于职工参与问题的范围非常广泛，是一个横跨多学科、涉及多种部门法的综合性问题，因此，本课题的研究难度较大，而我国法学界对于该问题的研究可以说目前也只是刚刚起步。笔者斗胆以此为题，主要是基于以下两个方面的考量：

1. 在改革开放背景下建立现代企业制度的迫切需要

自从 20 世纪 70 年代末实行改革开放政策以来，我国经济体制的改革在相当程度上主要是围绕着建立、完善和改进适合市场经济的企业经营机制这一路径而展开的。特别是自 1994 年《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）的出台和正式实施，我国便正式开始了现代企业制度的法制建设进程，同时，也确立了企业改革的基本方向和目标。^① 在过去十年之间建设现代企业制度的实践

^① 1993 年 11 月 4 日，中国共产党第十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制的决定》，确立了国有企业改革的方向和目标之一就是建立现代企业制度。

中，最为突出的当数大型国有企业的公司制改造。^① 我国的企业改革事业虽然几经曲折，进展得不如人们预期的那样顺利，但从今天的情势来看，国有企业的公司制改造截至目前来说基本上也算是成功的。当然，实行改造之后不久的公司在具体的操作上，往往仍会处在一个相对“混沌”的状态之中。导致这种状态的一个很重要的原因，就是公司机关与原有企业机关之间的关系颇具复杂性，其中就包括涉及职工参与的很多问题。因此，我国现代企业制度建立的过程有着非常明显的特殊性，这种特殊性主要表现在以下几个方面：

首先，我国现代企业制度的建立，并不是企业制度在自然演化过程中的产物，而是在特定的时代背景之下，是在一种与现代企业制度有着较大区别的“工厂制”^② 的基础上，尝试着建立现代企业制度的。我们知道，西方国家的现代企业制度是从其古典企业制度逐步演化而来的，其中还经过了几次较为重大的制度创新和蜕变，最终才形成了目前的企业制度模式。我国的情形则是无法回避先前的基础的，也就是说，必须在利用原有制度要素的基础上来重构现代企业制度的框架。例如，从职工参与制度的角度说，原有工厂制企业中职工和工厂负责人之间的关系，对于在现代企业制度的重构实践中如何确定劳动者的地位及其参与企业决策的权利，显然是有一定影响的。

① 1997年中国共产党十五大文件对“公司制改造”的权威性表述为：“对国有大中型企业实行规范的公司制改革，使企业成为适应市场的法人实体和竞争实体。”

② 1985年前后，日本著名经营学家、青山学院大学小宫隆太郎教授在访问我国时曾参观了一些工厂。经过分析之后他指出，中国不存在或者几乎不存在真正意义上的“企业”。而我国一直以来所使用的“企业”一词，基本上是指那些我们习惯称之为企业的“工厂、商店”等，这些在小宫教授看来只不过是商品的“生产制造场所”。参见今井贤一、小宫隆太郎《现代日本企业制度》（陈晋等译），经济科学出版社1995年版，中文本序，第1页。

其次，我国现代企业制度的建立并不是在一个比较完善的市场经济制度环境亦即法制环境下进行的，而是在一种特别的背景环境下，亦即处于正在逐步形成之中的社会主义市场经济体制的环境下。一般而言，现代企业制度是市场经济高度发展的产物，其生存、发展和完善的环境条件，应该是一个比较完善的市场经济制度环境。换言之，我国的现代企业制度建立的外部市场制度环境并不是很理想，现代企业制度和它所需要的环境条件这两者需要同步发展。那么，作为现代企业制度基本内容之一的职工参与制度，也需要一个完善的市场经济体制环境。实际上，通过立法对职工参与制度进行规范，应该就是现代企业制度所需要的法制环境的重要方面之一。

再次，在我国建立现代企业制度，并不只是在原先产权关系不清晰的前提下所进行的产权结构调整，而是要在理顺产权关系的同时，重新塑造现代产权结构和建立现代企业制度。因此，它具有双重任务的特点。就西方国家的现代企业制度的发展史来看，通常多是在产权关系明晰的基础上所进行的产权结构调整，诸如从企业股份的单一持有向多元持有改变的产权结构调整、从集权性产权结构向具有民主程序的集体产权结构的转变、从剩余索取权与控制管理权的一体化向两者分离的产权结构变革、从剩余索取权不可转让向可转让的方向发展等等。而我国国有企业的产权关系长期以来并不明晰，企业职工作为劳动者的主体性和同时作为产权的所有人（主人翁地位）之间存在着暧昧和混乱的情形。这在一定程度上也就导致了现代意义上的职工参与很难在原有计划经济体制下顺利形成和有效地发挥作用。

由于我国现代企业制度的建设，并不是只涉及个别方面的改革，也不仅仅是企业本身的制度变革，而是必须同时涉及转变政府职能、建立国有资产管理体制、完善市场体系、建立和健全社会保障制度以及重建宏观调控体制等一系列重大和根本性问题的全面改革。这自然也就使得在建立现代企业制度之进程的初始阶段，往往

需要比较充分的筹划和准备。在这种头绪颇多的情形下，理应作为这一系列重大和根本性问题环节之一的职工参与制度建设，却往往被不应有地忽视了。

与目前国有企业的公司制改造相比，建立现代企业制度中的职工参与机制，实际上是一次更为深刻的利益关系调整。它既涉及政府及主管部门、企业；也涉及企业的投资者、经营者、管理者和劳动者，甚至消费者等多种市场主体之间颇为复杂的利益关系，而且，对于这些利益关系的调整力度也非常之大，具有明显的结构转变属性。在这个过程中，不同利益主体之间必然会有颇为尖锐的权益博弈行为。其中如何建立以及建立什么样的职工参与机制，就是此类博弈的重要方面之一。

国家或政府在这一过程中，不仅需要保证国有资产的保值与增值，还需要维持基本的市场原理、社会公正以及保持社会政治生活的基本稳定；企业或其经营者在这一过程中，除了建立高效、合理以及符合市场经济的企业运营机制，还需要承担相应的社会责任，并兼顾劳动者与消费者的合法权益以及在企业内部实施某种属性与程度的民主管理模式；劳动者在这一过程中，也将会面临就业、收入、社会保障等方面的利益变动，以及需要通过学习某些职工参与方式来维护自己的合法权益。

总之，在上述各不相同的法律主体互相之间，其利益与权利存在着非常深刻的关联性。从法律技术的层面来说，企业作为“拟制法人”，同“自然人”一样，享有其作为法律关系主体的权益。无论是股东利益，还是职工利益或消费者利益，都无法等同或者替代企业的利益。从法律伦理的层面来说，企业应该是现代社会中创造财富和推动社会文明发展的主要力量，对于利润的追求不应该成为企业的唯一终极目标。在现代社会中，是企业在创造、支撑和强化着投资者、劳动者以及消费者等多方的利益。围绕着企业的此种既相互博弈、又彼此关联的复杂格局，并非不可思议。现代企业制度本身，就是一个利益既协同又对立的结合体。问题的关键在于，如

何才能促使原本包含着利益的一致与对立的此种结合体——企业朝着健康的方向不断地发展壮大？职工参与制度或机制应该就是可以回答这一问题的关键之一。

2. 在市场经济条件下理顺各相关法律、法规之间关系的现实需要

促使笔者如此选题的另一个重要理由，是在我国当前的市场经济条件下，建设社会主义法制必须理顺各相关法律、法规之间关系的现实需要。

众所周知，现代企业制度乃是市场经济的产物，而市场经济也就是法制经济。要使现代企业制度在一个法制健全的市场经济环境下运行，就必须通过法律明确界定各市场主体之间的权利、义务关系。现代企业制度的建立，离不开包括涉及职工参与的相关法律、法规和政策措施的支持。显而易见，在我国当前建立现代企业制度的同时，新的法制建设也将随之而来，这样就使得原先与计划经济基础相配套的相关法律、法规和政策措施，有可能出现同与市场经济相适应的相关法律、法规及政策发生抵触和冲突的情形。

虽然我国还没有一部完整的职工参与法，但是，在各相关的部门法中却涉及不少与职工参与相关的具体法律规定。换言之，我国是采取了通过各相关部门的法律、法规的协调配套的形式，来建构职工参与的制度体系的。但是，我国现有的与职工参与制度有关的法律、法规及政策规定，大都是先后在计划经济时代以及在从计划经济向市场经济过渡的特定历史时期分别形成的，自然会有不同的时代烙印；加上由于在立法技术和立法实践中所存在的各种实际问题，遂导致与职工参与相关的具体法律、法规及政策规定彼此之间，存在着不相协调、缺乏有机联系等诸多问题。显然，这种状况严重地影响了我国职工参与制度的法制建设，进而也影响到我国现代企业制度的发展与完善。

可以说，理顺各相关法律、法规及政策中涉及职工参与的有关规定之间的关系，是我国当前社会主义法制建设的当务之急。而要