

河南哲学社会科学
“九五”规划项目成果

改革与党在国有企业中的
政治领导问题研究

国有企业改革与党在国有企业中
的政治领导问题研究

项目负责人:许圣道

国有企业改革与党在国有企业中的 政治领导问题研究

党的十一届三中全会以来,我们党在邓小平理论的指导下,坚持解放思想,实事求是,积极探索有中国特色社会主义道路,克服传统计划经济体制的弊端,不断深化国有企业改革和整个经济体制的改革,取得了一定的进展和成绩,也存在许多问题和困难。随着改革开放的深入发展和企业改革的不断深化,国有企业党的建设面临着新的困惑和挑战。

一 当前国有企业改革及国有企业党的建设的现状

(一) 国有企业改革的现状

回顾我国国有企业改革的里程,我们可以看出,起初的放权让利,通过分配关系的调整调动了企业的积极性,有了短暂的成就,但却不能形成稳定的发展机制;后来又从理顺产权关系和公司内部治理入手,触及到传统国有企业的病根,也只能解决部分企业的问题,但不能在整体上优化布局结构,盘活国有资产存量。党的十五大在科学总结过去十几年国有企业改革经验的基础上,提出了要把国有企业的改革从放权让利和分配关系的调整向制度创新推进的一系列新的改革思路。建立现代企业制度,对国有企业实施战略性改组,克服经营管理体制的缺陷和布局结构矛盾,把企业改革和结构调整两个层面有机地结合起来,这是对国有企业改革思路的重大突破。党的十五届四中全会又作出了关

于国有企业改革和发展若干重大问题的决定,进一步明确国企改革和发展的方向。然而,国企改革是一场广泛而深刻的变革。当前的国企改革正进入体制转换和结构调整的攻坚阶段,一些深层次矛盾和问题集中暴露出来。主要有两类矛盾:一是国有企业经营发展与市场经济不相适应的矛盾;二是国有企业与外部不合理、不规范经营环境的矛盾。由于传统体制的长期影响,历史形成的诸多问题,多年以来的重复建设以及市场环境的急剧变化,相当一部分国有企业还不能适应市场经济体制改革的要求,经营机制不活,技术创新能力不强,债务和社会负担沉重富余人员过多,生产经营艰难,经济效益下降,一些职工生活困难。由于各种原因,一些企业的党组织不能有效地发挥政治核心作用,无法充分调动职工积极性,没有做好深入细致的思想政治工作,也适得国企改革增加了难度。

1. 按照建立现代企业制度的改革方向,对国有大、中型企业实现规范的公司制改造,实行政企分开,使企业成为适应市场的法人实体和竞争主体。

经过十几年的改革,国有企业的经营机制已经发生了重大的变化,对国有大中型企业实行规范的公司制改革,建立和完善股东会、董事会和监事会,明确有关职责,面向市场着力转换经营机制,逐渐形成与市场经济相适应的优胜劣汰等机制,国有企业正朝着成为真正独立的市场主体的方向前进。但是,到目前为止,大部分企业还没有建立起现代企业制度,政企不分问题还没有真正解决,经营机制还没有实现根本的转变,离合格的市场主体还有相当大的距离。由此也造成了国有企业生产与市场需求的脱

节,产品的积压,效益低下等困境。90年代以来国有企业的经济效益总体上升呈下滑趋势。1990年国有企业亏损面为27.6%,亏损率为47.3%,到1998年,亏损面上升到41.5%,亏损率增加到68.8%,在40个大类行业中,1990年净亏损的行业有7个,1998年增加到21个。1996、1997、1998年都有几个月甚至更长时间国有工业出现净亏损的情况。

2. 把国有企业改革与改组、改造、加强管理结合起来,真正转换机制。

目前严重制约国有企业改革的一个根本原因在于在计划经济体制下形成的国有经济布局过散,战线长,机构不合理,重复建设等情况,当前的国企改革,对现有的企业进行战略性改组和结构性调整,对一些国有企业实行体制改造,如进行规范的股份制改造,以股份形式理清产权关系,解决职工对资产的关切度和劳动积极性的问题,以股份形式确立企业的法人地位,解决政企不分的问题,以股份形式是所有权与经营权真正分离,解决激励机制与约束机制之间的问题。然而有些企业不顾实际情况和条件是否成熟,一哄而上,甚至用行政方法强制推行股份制,或简单地将几个企业合并重组。随着股份制企业的所有权与经营权的分离和股权的分散化,一些企业的实际控制权经营者倾斜,当经营者控制企业后又不断“侵蚀”所有权,形成对所有者的架空和对所有者权益的损害等现象。有些由于经营管理者的素质低,导致股份制的“机制失灵”。当前许多国有企业管理水平落后,管理机制不完善,不能适应市场经济的要求,难以成为合格的市场主体,参与竞争。

3. 以资本为纽带,通过市场形成具有较高竞争力、跨地区、跨行业、跨所有制和跨国经营的企业集团,实现国有企业战略性重组。

对国有企业实施战略性重组,是党的十五大作出的重大决策,针对我国国有资本过于分散,重复建设严重,企业大而全,小而全,没有形成专业化生产‘社会化协作体系和规模经济的状况,通过对国有资产的流动和重组,在适当收缩国有经济战线的前提下,改善国有资产的配置结构,适当集中关系国民经济命脉的重要部门,加强国家必保行业,提高国有资本的运行效率和效益,打破行业‘地区和所有制界限,按经济发展的内在要求,以资本为纽带,通过市场使企业联合,出名牌企业,创拳头产品,组建大型企业集团,上规模上效益,提高国有企业的资产质量和竞争能力、控制能力。

4.“抓大放小”,采取多种形式,加快搞活国有小型企业的步伐。

在抓好国有大中型企业改革的同时,我国的国企改革从社会主义初级阶段的实际出发,本着整体上搞活‘搞好国有经济的原则,坚持“抓大放小”,允许采取更加灵活多样的措施和方法,如实行股份制,股份合作制,以及承包、租赁、代管、兼并、联合、出售等形式,开放搞活小型企业,不搞一个模式,促进经营机制的转换和经营状况的改善。这几年大量涌现出各种所有制中小型企业,活跃了城乡经济,满足了社会多方面的需要,也吸收了不少劳动力就业。

5. 积极推进各项配套改革,为国有企业改革创造必要的外部

条件。

国有企业改革和发展是一个复杂的社会系统工程,需要搞好宏观调控和相关的配套改革。目前我国存在着经济总量不平衡,全方位多层次宽领域的对外开放格局还很不完善,投融资体制和投资风险约束机制法人责任制等不健全,公平竞争的市场环境和市场规则市场经济的法律制度还不完备,中介服务体系还不成熟等情况,国有企业改革负担过重,近几年国家也采取了一系列措施,努力为国企改革创造良好的社会环境。

6. 逐步分流企业富余人员,解决企业办社会问题。

由于企业结构性调整和重组,必然带来富余人员和下岗问题,下岗分流,减员增效和再就业就成了国有改革的重要内容之一。而我国目前还没有建立起完善的社会保障体系,国有企业不但要负担职工的医疗、住房、养老、子女升学等社会问题,还要做好下岗职工的再就业工作。因此,国有企业正实行主辅分离、转岗分流,创办独立核算、自负盈亏的经济实体的形式,逐步分流安置企业富余人员,并使其脱离企业,一方面减轻社会就业压力问题,另一方面逐步解决企业办社会的问题。据估计,一般国有企业多余人员约占20%—30%,即目前全国至少约有二千万人下岗。同是,国有企业用于医院学校等公共福利措施的非经营性资产占国有企业固定资产的15%,每年用于职工的社会保障、医疗卫生、住房、教育、文体等方面费用的支出约占企业全年管理费用的50%左右,企业社会负担过重。

7. 在企业深化改革中还面临着许多困难和问题,还有一些认识问题、理论问题有待研究。

例如,十五大提出国有经济起主导作用体现在控制力上,那么如何发挥国有经济的控制力呢?这个问题涉及国有经济究竟应该发挥什么功能,什么作用和如何发挥的问题,涉及国有企业如何发挥党组织的作用等问题;还有,关于企业技术进步和产业升级问题,这是适应国际全球产业结构调整大趋势和国内市场需求变化的需要;如何深化企业人事制度改革,全面提高经营管理者素质,培育一大批优秀企业家;如何建立健全国有企业经营管理者的激励和约束机制,加强和完善内外监督机制,防止违法违规等人为因素给企业造成重大经济损失;如何坚持和加强党对企业的领导,改变软弱涣散和形同虚设的现状,充分发挥党组织的政治核心作用,发挥思想政治工作凝聚人、尊重人、关心人、教育人的优势,调动职工积极性、主动性和创造性,同运用市场经济机制结合起来,保证国有企业改革和发展的顺利进行;等等。这些问题都需要在深化国企改革中加以正确认识和解决。

(二)深化改革中国企党建的现状

搞好国有企业不仅是重大的经济问题,而且也是重大的政治问题。中共中央及时作出了《关于进一步加强和改进国有企业党的建设工作的通知》,指出“坚持党对国有企业的政治领导,发挥国有企业党组织的政治核心作用,充分依靠和调动职工群众的积极性和创造性,这是我们的政治优势,是建设有中国特色现代企业制度的本质要求”。加强和改善党的领导是加快国有企业改革和发展的根本保证。近年来,落实中央《通知》精神,对国有企业领导班子进行了整顿,加强了党组织的政治地位,理顺了党政关系。从整体上来说,国有企业党组织始终把坚持国有企业党的领

导,发挥其政治核心作用作为一个重大的原则问题,基本保证和监督了党和国家方针政策的贯彻执行,能够参与企业的重大问题决策,支持股东会、董事会、监事会和经理厂长依法行使职权领导企业思想政治工作和精神文明建设,引导职工为企业做贡献,并努力在新形势下探索党建工作的新方法。

随着改革开放的深入发展,企业改革的不断深化,公有制实现形式多样化,多种经济成分并存的格局已经形成,国有企业党的建设面临着新的困惑和重重挑战。

1. 对加强和改进企业党建工作,发挥党组织作用的必要性、重要性、紧迫性认识不足。

在全面创新,整体推进国有企业改革和发展中,经济的,行政的手段是必要的,但是企业党的建设和思想政治工作,同样也是不可缺少的。一方面,从巩固人民民主专政的国家政权和中国共产党执政党地位来看,必须搞好国有企业党的建设和思想政治工作;另一方面,从经济工作与政治工作的关系来看,国有企业的改革和发展,非常迫切地需要党的建设思想政治工作的有效政治支撑。有些国有企业的领导没有正确认识加强和改进企业党建工作和发挥党组织作用的必要性,重要性,紧迫性,不能从讲政治的高度,强化广大国有企业干部群众对搞好国有企业政治意义的认识,没有在实际工作中真正抓好党建工作,往往把企业改革与党建工作对立起来,没有真正落实中央一贯强调的围绕经济抓党建,抓好党建促经济的方针。

2. 淡化和削弱企业党组织作用的现象较为普遍,甚至在一些地方出现取消党的政治领导权的思潮。

主要表现在曲解党对企业的领导,认为“参与”就是干预;曲解“抓大放小”,认为企业党建也应“抓大放小”;曲解企业改制,认为改制企业,所有权归股东,决策权在董事,经营权在经理,党组织无用无权;有的甚至认为产权关系变了,党组织设置多余;特别是一些个人买断‘租赁经营的企业,对党建有抵触情绪。有的经营者认为党组织作用体现在经营效益上,党组织活动应围绕经理转,把党组织作为附属品;有些处于“门面”考虑,“聘”个书记作“装璜”,应付上级要求。在这些企业党组织的政治核心地位没有形成,党组织设置不健全,不适应,不到位,不科学的现象,造成了严重的淡化和削弱。

3. 一些地方,部门和国有企业对贯彻中央确定的企业党建方针,原则和任务落实不够,措施不力。

目前有不少企业党组织不能很好地找到自己的现实定位,有人错误地认为企业党建只有在经营环境好,效益好的企业才能开展,而困难企业党建无法进行,甚至把党建与企业改革发展对立起来。这使得一些企业党组织借故企业经营困难,不去抓党的建设,党组织陷入瘫痪,一些企业下岗流动党员很长时间不曾参加党组织活动和缴纳党费,处于放任自流状态,表现出精神不振,信心不足。搞得好的企业与搞得不好的企业,给人们最直观的直观的感觉就是精神状况和信心上的强烈反差。实际上企业的干部职工讲正气,精神足,有信心,领导班子认为“只要精神不滑坡,办法总比困难多”,并以此作为精神感召力,领导职工锐意改革,力争脱困,企业则会有较好发展;相反,一些企业党组织不能很好地抓党建和凝聚人心工程,党的核心作用不能发挥,干部职工精神

不振,人心涣散,企业效益自然低下,言及企业不景气的原因,又都列出体制不顺,机制不活,结构不佳,资金不足,设备老化,包袱太重等原因,这固然是重要原因,但实际上还与党在企业的领导作用,核心作用,凝聚作用及思想政治工作的优势没有很好地发挥出来有着密切的关系。

4. 党管干部原则和参与重大问题决策不能充分体现。

由于有关企业领导体制的法律、规章、政策还没有准确的贯彻到位,《公司法》《企业法》与《党章》要求有矛盾之处,如股权管理原则与党管干部原则有矛盾;董事会“一人一票制”议事规则与党委会“民主集中制”议事规则有矛盾等。根据《党章》,企业当组织应代表职工的利益,为职工负责,而《公司法》规定经理为董事会负责,董事会为股东会负责。甚至有些股份合作制企业出现党支部书记不时企业领导的情况;有的党组织候选人的产生不按《党章》规定程序,先选董事会,再从中选党组织负责人。这严重影响和破坏了党管干部的原则。随着“新三会”在经营实践中运作企业党组织参与重大问题的职能有所减弱,有些企业是“党政一人兼”,却单纯认为“书记进了董事会,兼了董事长”就是体现了党的领导,但书记往往忙着经营,无暇或不愿真正抓党的建设,在参与决策过程中,就出现了党政“一揽子”决策,“党政联席”会决策,或形参实不参的状况。企业党建和党组织在企业的领导职能受到挑战。

5. 随企业现代化管理水平的提高,一些企业党建工作没有及时适应和改进,显得落后而苍白。

在深化改革和发展社会主义市场经济的条件下,有些企业党

组织设置不当,隶属关系不顺,又没有及时改进,没有调整和充实党的领导班子和党务工作队伍急聚减少,薄弱且素质有待提高;有些领导人和党务工作者思想观念陈旧,工作方法落后,仍然沿用老办法,党的活动就是开开会,念念文件,读读报,不能适应企业改制后党的建设的新要求,导致企业经营者生厌,企业党员生厌。随着国有企业改制后,企业内部实现母子公司管理体制,子公司对母公司主要承担资产保值的责任,只就容易形成重经济,轻党建现象,由于企业追求经济效益最大化意识和职工追求个人物质利益意识的增强,也使得企业党组织的思想教育和开展活动难度加大。一些企业在种种新情况下,逐渐削弱党的领导,摆不正位置,出现自我放松党建工作,不去研究党建工作和职工的思想问题等现象。

6. 一些国有企业党政班子不协调,约束机制不健全,少数领导干部经济犯罪突出,影响了国企改革的健康发展。

长期以来,企业绝大多数是由上级党委的某一个部门和少数人选定企业家和配备企业领导班子的做法,不但没有领导好企业,反而易于助长不良风气,造成班子不和,而且往往使企业走下坡路。一些党委书记有怨气,有怨言,感到书记难当,政工难当,工作被动,处境不利。一些厂长(经理)也是牢骚满腹,认为书记无能,政工不力;有的要求党委只能“保证”不能“监督”。有的企业党组织得过且过睁一只眼,闭一只眼,致使“保证”不得力,“监督”不到位。企业党政领导相处这种状况,不同程度地削弱了党组织政治核心作用的发挥。由于我国还没有构建起成熟的培育企业家市场等竞争机制,竞争优选‘董事会挑选‘民主推选与组织

审查的结合,“党管干部”原则和按《公司法》由董事会聘任的结合还没有真正协调和实现,加之民主监督、企务公开和审计监察制度等一系列约束机制和监督机制不配套、不完善,一些企业领导班子追逐短期行为,也适得一些干部在市场经济面前经不起考验,丧失党性原则,腐败滋生,严重影响了国有企业改革的进程。

二、国有企业深化改革给企业党建带来的新课题

国有企业改革是我国经济体制改革的重点,建立现代企业制度是国企改革的方向。这不仅涉及到国有企业的领导体制、组织形式和经营机制等,而且涉及到在建立现代企业制度下党组织的地位与作用,涉及到党对国有企业政治领导权的问题。所以,如何在深化国有企业改革中加强企业党建工作,是改革给企业党建带来的新课题。

(一)关于建立、健全企业法人治理结构中党组织如何参与重大问题决策

“三会一总”是现代企业法人治理结构的基本框架。股东大会是公司最高权力机构,董事会是经营决策机构,总经理负责日常经营管理工作,监事会受股东大会委托对公司经营管理活动依法行使监督职能。这四者各有自己的权力、责任和利益,形成相互制衡的关系。而企业党组织则是依据党章、宪法和法律在企业建立的党的基层组织。它虽然不属于企业法人治理结构的范畴,但是应当根据党章和宪法对企业进行政治领导。其中,参与企业重大问题的决策,更是企业党组织发挥政治核心作用的重要途径。履行这一职能的关键,是要认清3方面的问题:

1. 党的政治领导与企业法人代表的关系。根据党在现阶段

的基本路线、基本纲领,企业党组织必须支持“三会一总”依法行使职权,在日常工作中要处理好与经理层特别是总经理的关系。总经理就企业的经营效益、企业资产的保值增值,对企业资产所有者承担直接经营责任,这就决定了他在日常经营管理中必须拥有指挥权,党组织要充分尊重这种经营指挥权。但同时,党组织仍然对企业的改革,发展与稳定负有重大的政治责任。因此,党组织支持经理层依法行使职权,必须积极主动地围绕企业中心任务开展工作,对经理层在政治上加强领导,在业务上当好参谋,引导企业健康发展。

2. 党组织参与决策是否会贻误企业经营决策时机。党组织参与企业重大问题的决策,是《党章》赋予的一项重要职责,在社会主义市场经济条件下,事关企业改革、发展、用人等方面的重大问题,往往是决定企业兴衰的问题,而这些问题的解决,仅仅靠个人或少数人决定是靠不住的,经过党组织参与,依靠集体智慧,把坚持民主集中制原则与发挥企业经营者的积极性、主动性及依法行使决策权结合起来,对于保证企业在重大问题上的正确决策和避免失误是非常必要的。所以,党组织参与决策,不但不会贻误企业的经营决策,相反,还会在保证企业社会主义方向的同时,最大限度地推进国有资产的保质增值。

3. 参与决策的制度保证。为保证企业党组织参与企业重大问题的决策落到实处,需要建立一些必要的制度,如建立经理定期向党组织报告工作制度,企业党政领导在企业重大问题决策前共同磋商制度,重大问题决策出现分歧时的请示汇报制度,党委扩大会、党政联席会制度,党组织负责人参加经理办公会制度,通

过组织生活发动党员关心和参与企业重大问题决策的制度等。

(二)关于企业行政首长负责制下党组织如何发挥政治核心作用

坚持党对国有企业的政治领导,充分发挥党组织的政治核心作用,是建立现代企业制度的本质要求。企业改制,实行行政首长负责制后,产权关系、领导体制、人事制度都发生了新的变化,尽管企业内部已建立了董事会、监事会和股东大会,由它们具体实施对企业的经营管理,但这并不意味着削弱与降低国有企业党组织的地位与作用。

首先,现代企业制度建立后,行政首长负责制下党组织政治核心作用的发挥,要通过抓住企业改革和经营中带方向性和根本性的重大问题来实施对企业的保证和监督。但是,对于这些问题的最终决策仍然在于行政首长负责制下的企业法人的治理结构,党组织可以对要解决的问题进行考察,提出意见和建议,但在具体执行中必须突出董事会、经理层的决策主导地位,并为其所作出的决策进行把关定向,从多年来无论企业领导体制如何变化,党组织在企业中的法定地位始终没有动摇的事实中,可以看到,现代企业制度及其行政首长负责制并不排斥党对企业的政治领导,而且为它更科学地发挥政治核心作用提供了体制依托和规范化的保证。所以,企业正确方针政策的制订和实施,不仅要靠企业经营者带领广大职工共同来落实,同时也要靠企业党组织的支持、帮助和监督。

其次,加强国企党组织的监督机制是对企业法人治理结构的完善。在新体制中,国有企业内部监督机制有三个:一是监事会;

二是职代会；三是党委会。一般来说，监事会代表投资者的利益，职代会代表企业集体和全体职工的利益，党委会则要兼顾国家、集体、个人三者的利益。现代企业制度下，主要以董事、经理和财务人员为监督对象的监事会与对企业实行民主监督的职工代表大会都是必不可少的；而企业党组织以党性为原则的监督，主要依靠党章及党的路线、方针、政策，并围绕企业生产经营开展工作，则更能有效处理好国家、集体、个人三者之间的利益关系，并把权益监督与党性监督有机结合起来，因而也是对企业法人治理结构的完善。

(三)关于“六会并存”情况下党组织如何处理同其他组织的关系

在现代企业中，“新三会”(即股东会、董事会、监事会)和“老三会”(即党委会、职代会、工会)同属于企业内不同性质、不同职能、不同层次的组织机构，在企业内部既有共同的目标任务，又有不同的职能和作用。在“六会并存”的情况下，党组织能否妥善处理同其组织的关系，是党组织政治核心作用有效发挥的重要保证。主要有以下三个关系要首先解决好：

1. 董事会与党委会的职能关系。《公司法》规定，董事会的主要职责是对公司的生产经营作出决策。总经理向董事会负责，全权对公司进行日常生产经营管理，党委会以党章规定在公司中发挥政治核心的作用。二者之间是互为依存、互相作用、相辅相成的关系，尤其是在大中型企业中的股份制企业，可以实行党政领导交叉任职，一岗双职，使党政形成合力。例如，凡是董事会准备讨论涉及企业改革与发展的方向性、全局性、长远性、关键性的重

大问题,党委会应在内部充分酝酿,并通过党委扩大会、党政联席会、中心组学习会等形式,集思广益,最后通过董事会中的党委多数成员表达党组织的意见,参与决策。

2. 股东会与职代会的利益关系。在股份制企业中,股东大会是权力机构,是资产所有者的代表,以维护股东权益为宗旨;而职代会是职工的代表,以维护职工合法权益为己任。两者职权有所不同,但目的相同、作用相同,前者的权力要受到后者的制约,二者之间为不可分割的依存关系。所以,可以考虑“两会”中有双重身份的代表占一定比例,推行职工董事、监事制度,令职工代表进入董事会、监事会,保证职代会的职权和董事会、监事会的职工代表的职权相互衔接、协调。

3. 监事会与工会的监督关系。监事会是企业的监督机构,对股东会负责,工会体现企业职工的保证监督作用。为了把企业各级管理人员和全体党员完全置于党组织的监督之下,同时也要发挥工会的作用,必须将两者职能融为一体。即除了按正常监督机制运行之外,采用定期碰头会、联席会等形式来共同磋商重大问题,加强彼此间的沟通,配合与协调。同时,要实现两块牌子、一套人马、统一领导、分工负责的办法,妥善处理二者的关系。

(四)关于分配用工制度改革后如何落实全心全意依靠工人阶级的方针

生产资料的公有制,决定了我国国有企业和公有资产占主体企业的职工既是国家的主人,也是企业的主人。在建立现代企业制度过程中,企业的经营机制、劳动用工及分配制度都有重大变化,但社会主义公有制企业的性质没有变,企业中广大职工的主

主人翁地位没有变。正如江泽民同志指出，“全心全意依靠工人阶级，在任何时候、任何情况下都不能动摇”。这是由我们党和国家的性质、工人阶级的历史地位和作用所决定的。那么，如何在深化改革中有效落实“依靠”方针？

首先，在于提高认识，端正态度。在我国现行经济运行情况下，工人作为劳动力商品具有二重性——既是商品，又是主人。在市场上，劳动力是商品；进入国有企业后，就是国家和企业的主人。工人阶级要成为国家的领导阶级，从微观上说，国有企业必须坚持“依靠”方针，在党组织的领导下，通过一系列制度措施，真正把工人阶级的主人翁地位落到实处，这样，才能充分调动职工群众的积极性、主动性和创造性，处理好充分发挥党组织的政治核心作用，坚持和完善厂长（经理）负责制，全心全意依靠工人阶级三者之间的关系；从宏观上说，必须加强党的领导，才能真正做到全心全意依靠工人阶级，发挥工人阶级作为领导阶级的作用提供制度保证。同时在意识形态上，必须大力宣传“依靠”方针的重要性，让代表工人阶级利益的马克思主义占领思想阵地，不断消除拜金主义、个人主义等腐朽思想，才能使全心全意依靠工人阶级成为全社会的共识和自觉行动。

其次，在于切实推行职工代表大会制度。职代会是公有制企业职工民主管理的法定机构，而且民主管理、民主监督是法律赋予职工的不可侵犯的权利。实践也证明，职代会制度是组织职工参加企业管理，实行民主监督、集中群众智慧，依靠职工办好社会主义企业的有效形式。在当前深化国有企业改革的实践中，尤其在实行劳动用工分配制度改革后，股份制企业更应该切实加强职