

国企改革与理顺劳动关系

宣 传 提 纲

宁波市国有企业改革与发展
领 导 小 组 办 公 室

二〇〇〇年八月

目 录

一、为什么要推进国企改革与发展

- 1、国企改革的重要性与紧迫性? (1)
- 2、我市加快国企改革的有利条件? (4)
- 3、县(市)、区国有企业改革的进展情况与实施效果? (6)
- 4、企业改制与理顺劳动关系为什么要同步进行? (7)

二、我市进行企业改制与理顺劳动关系有哪些主要内容

- 5、我市推进国企改革和发展的主要目标? (8)
- 6、省委、市委对企业改制中规范(理顺)劳动关系有哪些明确要求? (9)
- 7、市政府出台《关于市属企业理顺劳动关系的若干意见》(市政发[2000]34号文,以下简称34号文)的目的意义? (10)
- 8、34号文的基本精神和主要政策有哪些? ... (12)
- 9、34号文是否适用全市? (13)
- 10、34号文件中,涉及职工(企业)切身利益的有关问题有哪些政策性规定? (14)
- (1)市属下岗职工及改制企业职工如何计发经济

补偿金? (14)

(2) 职工解除劳动关系后, 如何续接基本养老保险?
..... (15)

(3) 医疗保险在 34 号文件中是怎样规定的?
..... (16)

(4) 企业改制中一些特殊群体有哪些保护性措施?
..... (16)

三、企业改制与理顺劳动关系中要注意把握的主要问题

11、市属行业改革总体方案应包括哪些要点?
..... (17)

12、市属行业改革总体方案在理顺劳动关系方面
应明确哪些内容? (18)

13、企业改制方案的制定与报批程序? ... (19)

14、企业改制时, 理顺劳动关系如何操作?
..... (19)

15、企业改制时, 市有关部门应配合做好哪些工
作? (21)

四、几个具体问题

16、理顺劳动关系就是“买断”工龄吗? ... (23)

17、理顺劳动关系是否意味着将职工一律推向社
会? (23)

18、下岗职工在企业改制时能否继续履行下岗协
议? (24)

19、行业(企业)应如何执行和把握理顺劳动关系

的政策? (24)

20、改制企业吸纳原企业职工有何税收优惠政策? (25)

21、如何界定下岗职工? (25)

22、目前下岗职工的基本生活费发放标准是多少? (26)

23、什么是“三条保障线”? (27)

24、如何办理失业登记和领取失业保险金? ...
..... (28)

25、我市失业保险金领取标准和期限是怎样规定的? (28)

26、失业职工的生活困难补助有哪些? ... (29)

27、如何帮助就业困难人员和失业职工尽快实现再就业? (30)

28、下岗、失业职工自谋职业或合伙就业有何扶持措施? (32)

一、为什么要推进国企改革与发展

1、国企改革的重要性与紧迫性？

答：江泽民总书记指出：全面推进国有企业的改革和发展，是一个非闯不可、也绕不过去的关口。打好这场攻坚战，不仅关系到国有企业改革的成败，也关系到整个经济体制改革的成败。国有企业特别是国有大中型骨干企业，是我国工业和国民经济的中坚力量。只有千方百计地把国有企业搞好，进一步在改革和发展中壮大国有经济，才能加快我国的工业化和现代化进程，我国经济才能在日益激烈的国际竞争中稳定发展，在下个世纪中叶基本实现现代化。当前，国有企业面临的困难和问题，产生的原因是多方面的。总的看，这些问题都是前进和发展中的问题。过去我们实行的是计划经济，现在发展社会主义市场经济，在公有制转轨和结构调整中必然会遇到一些新情况和新问题，不少国家在经济结构大调整的时期，都曾出现过类似的情况和问题。我国人口多、底子薄，生产力水平还比较低，有些问题的解决难度会更大一些。我们要充分估计到工

作的艰苦性和复杂性,同时要充分看到并积极运用各种有利条件,坚定信心,扎扎实实地抓紧做好工作。

各级党委、政府和党政主要负责同志,要充分认识搞好国有企业改革和发展的重大经济意义和重大政治意义,切实担起应负的责任,进一步加强领导,团结和带领广大干部职工,坚定不移地按照中央的要求做好工作。

中共中央《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》指出:国有企业改革是一场广泛而深刻的变革,当前,国有企业的体制转换和结构调整进入攻坚阶段,一些深层次矛盾和问题集中暴露出来。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适应市场经济的要求,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。必须采取切实有效的措施解决这些问题。

包括国有经济在内的公有制经济,是我国

社会主义制度的经济基础,是国家引导、推动、调控经济和社会发展的基本力量,是实现广大人民群众根本利益和共同富裕的重要保证。坚定不移地贯彻十五大精神,推进国有企业的改革和发展,从总体上增强国有企业的活力和国有经济的控制力,对于建立社会主义市场经济体制,促进经济持续快速健康发展,提高人民生活水平,保持安定团结的政治局面,巩固社会主义制度,都具有十分重要的意义。

在经济全球化和科技进步不断加快的形势下,国有企业面临着日趋激烈的市场竞争。发展是硬道理。必须敏锐地把握国内外经济发展趋势,切实转变经济增长方式,拓展发展空间,尽快形成国有企业的新优势。

国有企业改革是整个经济体制改革的中心环节。建立和完善社会主义市场经济体制,实现公有制与市场经济的有效结合,最重要的是使国有企业形成适应市场经济要求的管理体制和经营机制。必须继续解放思想,实事求是,以有利于发展社会主义社会的生产力、有利于增强社会主义国家的综合国力、有利于提

高人民的生活水平为根本标准,大胆利用一切反映现代化生产规律的经营方式和组织形式,努力探索能够极大促进生产力发展的公有制多种实现形式,在深化国有企业的改革上迈出新步伐。

2、我市加快国企改革的有利条件?

答:一是我市经济的快速发展,为推进国企改革和发展奠定了坚实的经济基础。改革开放以来,特别是近几年来,我市国内生产总值每年以 10% 以上的速度快速增长,1999 年已超过一千亿元,跻身于国内 15 个超千亿元的城市之列。地方财政收入亦同步增长,使国企改革与发展有了较好的经济保证。

二是职工对企业改革与发展的承受能力进一步提高。主要表现在两个方面:(1)心理承受能力增强。近年来企业改革的实践,使广大职工认识到唯有改革,才能推动企业更快更好地发展,改革是企业发展的动力,迟改早改总是要改,迟改不如早改;(2)家庭经济承受能力的提高。近几年来,随着经济发展,我市职工的收入也有较大幅度的提高,社会平均工资

连年增长,银行个人储蓄逐年上升。虽然少数职工家庭生活困难,但大多数职工的生活质量得到明显改善。

三是市里已出台的改革政策优于其他城市,为顺利推进改革创造了条件。我市已出台的关于市属企业理顺劳动关系的政策,如对大龄富余职工实行“三家抬”的办法,据了解,目前在全国尚属首例;再如职工与企业解除劳动关系后经济补偿金的计发办法和标准也明显高于相邻的城市。

四是个私经济较为发达,就业岗位相对充裕。我市个私经济发展较快,有的私营企业已初具规模,发展成集团公司,这类企业提供的就业岗位,目前已成为吸纳安置劳动力的重要渠道,而且尚有较大的发展空间与容量。此外,社区服务业尤其是许多公益性岗位,具有较大挖掘潜力。

五是县(市)、区企业改革的成功办法,为市属企业改革与理顺劳动关系提供了可借鉴的经验。市内各县(市)、区已相继进行了企业改制与理顺劳动关系的工作,有的已基本完

成,如宁海、余姚、慈溪等地,他们的一些具体办法已被实践证明行之有效。

3、县(市)、区国有企业改革的进展情况与实施效果?

答:县(市)、区的国企改革起步要早于市本级。大多数县(市)、区从 98 年开始企业改制进入全面实施阶段,并与理顺劳动关系同步到位。至今年 7 月底,县(市)及镇海、北仑区的企业改制与理顺劳动关系工作已基本完成,其中宁海县企业改制面与劳动关系理顺人数均达到了 100%;慈溪市也已达到 99%;余姚市有 245 家国有、城镇集体企业已改制,占 98%,理顺劳动关系人数 4.05 万,占 96%。

下面列举的一组数据,充分说明了国企改制后所产生的经济效益及显示的勃勃生机:今年 1—7 月份,宁海县财税总收入 28915 万元,比 98 年、99 年同期分别递增 60.7%、30.3%;全县 500 万产值以上的企业利润为 1.68 亿元,分别比 98 年、99 年同期递增 26.3%、26.6%。慈溪市企业上交地税 2.37 亿元,与 98 年、99 年同期相比,分别递增 34.03%、30.

62%。余姚市财政总收入 56573 万元,分别比 98 年、99 年同期增长 56%、29%。

4、企业改制与理顺劳动关系为什么要同步进行?

答:一是按上级有关精神,今后的国企改革要同步解决好三个关系,即产权关系要明,劳动关系要顺,债权、债务关系要清。从前几年已经改制的企业情况看,虽然企业的产权关系明晰了,但职工的劳动关系并未改变,富余人员、下岗职工继续存在,企业并未真正实现根据生产经营需要自主决定用工。因此,在企业改制的同时,要理顺职工的劳动关系和其他供养人员,这样,才能使企业轻装上阵,参与市场竞争。

二是企业改制时,要按照“转变身份、适当补偿、承认工龄、续接社保”的办法理顺劳动关系,职工的经济补偿和续接社会保险所需资金,是企业在改制中通过产权转让、房产转让和土地出让等多种途径解决的,这就客观上需要企业在改制的同时,一并处理好原企业职工的经济补偿等问题。

三是企业改制时,企业的主体即劳动关系的一方当事人将改变或不复存在,劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化,导致原劳动合同失去了继续履行的条件。在这种情况下,企业可根据《劳动法》和《宁波市劳动合同条例》的有关规定与职工解除劳动关系。因此,企业改制与理顺劳动关系必须同步进行。

二、我市进行企业改制与理顺 劳动关系有哪些主要内容

5、我市推进国企改革和发展的主要目标?

答:根据中央精神和省委提出的“杭州、宁波等国有经济集中分布的大中城市,要在国有经济布局调整上加大力度,加快步伐”的要求,市委、市政府确定我市推进国企改革与发展的主要目标是:**第一步**,到2000年,完成国有大中型企业“三年两目标”,深化国有企业的产权制度改革。国有大中型企业亏损面控制

在 20% 以下,净资产收益率提高到 5% 以上,国有大中型企业初步建立现代企业制度。**第二步**,到 2005 年,基本完成国有经济布局战略性调整和国有企业战略性改组。形成比较合理的国有经济布局 and 结构,建立比较完善的现代企业制度和适应市场经济的经营机制,建立市场化就业和劳动力流动机制,建立比较完善的社会保障体系,壮大一批有竞争力的大企业、大集团,国有企业的技术创新能力、产品开发能力和市场竞争能力明显增强,在全市国民经济中更好地发挥主导作用。

6、省委、市委对企业改制中规范(理顺)劳动关系有哪些明确要求?

答:省委[1999]39 号文件指出:企业改制时,要按照《劳动法》的规定,订立或变更个人劳动合同,依法签订集体合同,努力形成与现代企业制度相适应的劳动用工制度。各地可根据实际,制定企业职工身份转换补偿办法,对解除原有劳动合同的,给予一定的补偿。从 2001 年起,企业新的减员不再进入再就业服务中心,直接通过市场就业机制进行劳动力结

构调整。

市委[1999]33号文件强调：进一步理顺劳动关系，完善劳动合同制。逐步建立企业与职工双向选择、自主用工、自主择业、能进能出的用工机制。企业在转制时，要按照《劳动法》重新签订个人劳动合同，鼓励下岗职工与企业解除劳动关系，进入劳动力市场，实现再就业。对1984年6月30日前参加工作并与企业签订无固定期限劳动合同的职工，解除原有劳动合同的，可以按照“转变身份、适当补偿、承认工龄、续接社保”的办法，理顺劳动关系；其经济补偿和续接社会保险所需资金，由企业在改制中通过产权、房产转让、土地出让等多种途径解决。

7、市政府出台《关于市属企业理顺劳动关系的若干意见》(甬政发[2000]34号文，以下简称34号文)的目的意义？

答：一是推进我市国企改革所必需的配套措施之一。通过前几年国企改革的开展，已取得可喜的成效，但随着改革的深化，国企面临的人员富余问题日益突出，要真正完成国家提

出的三年之内大多数企业扭亏为盈和建立现代企业制度目标,必须采取切实措施,实行减员增效,下岗分流,并且要妥善处理好下岗分流人员的劳动关系。

二是解决目前市属企业与职工之间存在的错综复杂的劳动关系问题,为建立市场就业机制打下基础的客观需要。有关资料表明:以停薪留职、离岗挂编(靠)、两不找等形式与企业维持“名义上”劳动关系,实际上已脱离生产、经营工作岗位的人员,几乎在所有企业都存在,已成为一种普遍现象;下岗职工隐性就业和分流不稳定性、不彻底性,既制约着再就业工作的深入开展,也使企业自主用工和职工能进能出的用工制度难以建立。而目前国家、省尚无可操作的政策文件,增加了对此种问题“剪不断、理还乱”的复杂性。因此,34号文件的出台,无疑提供了规范劳动关系的解决办法。

三是有利于确保就业困难群体基本生活和社会稳定。企业改制,势必涉及职工切身利益的重新调整,在此过程中,难免会有一部分

人由企业的人变为社会的人。因此,有必要对年老伤残职工,包括原已退休的人员和企业职工的遗属等采取一些特殊的保障性措施。对此,34号文件及与之配套的市劳动局有关文件作了充分体现和规定。

8、34号文的基本精神和主要政策有哪些?

答:基本精神是“保护安置一批、有情帮助一批、激励引导一批”。政策的主要内容是:

(1)关于企业大龄富余职工。凡在2004年12月31日前到达退休年龄的企业富余职工,经本人申请,企业同意,报市有关部门核准,其基本生活费和有关社会保险费实行“三家抬”政策,即由企业、财政、劳动各承担三分之一。

(2)关于已进再就业服务中心的下岗职工。对2005年至2009年期间应退休的已进再就业服务中心的下岗职工,本人同意解除下岗协议和劳动合同的,由企业按规定向社会保险机构一次性足额缴纳基本养老保险费和医疗保险费(含个人缴纳部分)至其法定退休年龄,以解除他们(此类人员,以下简称“两保”人员)的后

顾之忧;对 2010 年 1 月 1 日以后到达法定退休年龄的下岗职工,本人同意解除下岗协议和劳动合同的,则按有关标准发给一次性经济赔偿金,同时还可享受一次性领取未履行完下岗协议期间应得的基本生活费,及此期间作为计发经济赔偿金年限的政策待遇。**(3)关于改制企业职工。**凡企业主体不复存在或未被改制后企业吸纳的人员,将对照上述人员的年龄层次按相应办法处理。被改制后企业吸纳的职工,重新签订有固定期限劳动合同后,职工在其到达法定退休年龄前被改制后企业解除或终止劳动合同时,其改制前应计发的经济赔偿金由改制后企业与职工重新签订劳动合同时在补充条款或补充协议中予以明确。

9、34 号文是否适用全市?

答:鉴于市属企业与县(市)、区属企业的情况差异,因此,34 号文不适用全市,仅适用于市属国有、城镇集体企业。具体适用对象是:市属企业下岗职工;市属中小国有、城镇集体改制企业及其职工。各县(市)、区可根据当地实际情况,依法制定企业理顺劳动关系的有