

劳动科学 研究论文选编

(1997)

王东岩 主编



地震出版社

.2-53

12

前 言

随着经济体制改革，特别是劳动制度改革的进一步深化，劳动科研工作的重要性越来越显露出来。劳动科研工作对劳动行政部门的决策支持作用越来越多地得到体现，劳动科研成果已经成为劳动工作的基础和后盾。

自从中国劳动科学研究院成立以来，我们在劳动科学研究方面开展了大量的工作，取得了丰硕的成果。三年来，我院共完成研究课题 116 项，其中，国家级课题 4 项，部级课题 37 项，院级课题 75 项。对于科研人员来说，最感欣慰的莫过于自己的研究成果得以正式出版，得到社会的认可。同时，作为编者，我们编辑出版这本论文选，既是对我院科研成果很好的总结，又是对我院一段时期科研成果的一次社会展示。其根本目的在于让社会检验这些研究成果的实际价值，以推动我们今后的科研工作。

由于篇幅的限制，我们不可能把这几年所有的研究成果都收入本书。这次，我们只收录了 1995~1997 年我院科研人员所完成的有代表性的 14 篇研究成果。包括：首届“中国青年科技发展论坛”入选论文 2 篇；“第一届中国软科学学术年会”入选论文 2 篇；获得研究院“1997 年度院级成果优秀成果奖”一、二等奖的研究报告 5 篇；部级课题研究报告 2 篇；其它研究成果 3 篇。需要指出的是，这些研究成果并不能完全代表我院的科研水平，但基本能代表我院的研究领域。从收集的论文看，有以下几个特点：一是研究的领域较广泛。在所收集的 14 篇论文中，其涉猎的范围包括就业、工资分配、社会保险、人力资源开发、劳动关系、劳动

保护、劳动法和劳动科研管理等领域。在这些论文中,既有基础理论问题的研究,又有实用性研究,还有发展战略研究;既有对国内劳动问题的研究,又有国内与国外相关问题的比较研究。这些成果体现了理论与实际相结合、短期与长期研究相衔接、国内与国外经验相互借鉴的研究宗旨。二是联合研究的课题增多。在所收集的论文中,有两项成果是各所联合研究的结果,这两项成果是《推行股份制对劳动工作的影响与对策》、《近中期劳动科研规划研究》。这些成果是在劳动科学研究院的统一协调下,由各所科研人员共同努力完成的,打破了以往研究工作互相分割的局面,是我院科研工作的一大进步。三是实用性研究得到了加强。在收集的论文中,有几篇研究成果具有较强的实用价值,如《我国实施再就业工程的难点与对策》、《工资指导线模型及其合理性设计》等都试图直接为实际工作服务。四是获得部外荣誉的论文较多。有4篇论文在部外获得荣誉,《关于农村劳动力转移问题的若干思考》和《中国职业介绍:运行与管理研究》两篇论文是《第一届中国软科学学术年会》入选论文;《关于我国劳动力市场建设的理论研究》和《劳动安全卫生与我国的可持续发展战略》是首届“中国青年科技发展论坛”入选论文。这些论文的入选,在一定程度上反映了我院学术水平的提高。

我们把这本书奉献给读者,希望我们的研究工作得到社会的关心和支持,也希望我们的研究成果能得到社会的认可。同时,我们还衷心感谢地震出版社对本书的出版给予的支持。

编者

1997年12月

目 录

推行股份制对劳动工作的影响与对策	王东岩等 (1)
关于农村劳动力转移问题的若干思考	夏积智 (23)
关于我国劳动力市场建设的理论研究	邓宝山 (36)
我国实施再就业工程的难点与对策	金维刚 (41)
中国职业介绍系统的运行与管理研究	莫 荣 (78)
劳动分红问题研究	翁天真等 (101)
工资指导线模型及其合理性设计	马小丽 (143)
关于建立扶危济困的工资保障制度的思考	狄 煌 (150)
社会保险基金收支预测系统的总体设计	叶子成等 (164)
市场经济国家基本养老保险与补充养老保险 的整合及对我国的借鉴	贡 森等 (176)
中俄企业人力资源开发比较研究	雷 鹏等 (200)
关于国际劳工组织基本人权公约研究与 我国的基本对策	张庚辰等 (219)
近中期劳动科研规划研究	宋晓梧等 (257)
劳动安全卫生与我国的可持续发展战略	何洪霖 (282)

推行股份制对劳动工作 的影响与对策

随着股份制经济的迅速发展，我国劳动工作正面临着许多新情况和新问题。为深入研究推行股份制对劳动工作的影响与对策问题，我们于1997年8月下旬在京津地区对股份制试点情况进行了专题调查；此外，我们还召开了由有关部门的专家、学者参加的专题研讨会。在此基础上，我们重点对国有企业推行股份制与劳动工作的关系问题进行了初步研究。

一、股份制企业发展概况

1. 股份制试点进展情况及主要类型

股份制是市场经济发展的产物，是在市场经济中进行资源有效配置和提高经济效益的一种占主导地位的企业组织形式与经营管理机制。在我国改革开放政策的推动下，早在1983年就开始在深圳、上海等地试行建立股份制企业。此后，由于对股份制在我国的确性与定位问题一直存在着激烈的争议并且悬而未决，在很长时期内股份制经济发展比较缓慢。1992年10月党的“十四大”正式确立了建立社会主义市场经济体制的改革目标，这不仅为我国经济体制改革指明了方向，而且也为股份制经济的发展奠定了基础。从1994年进行现代企业制度试点以来，推行股份制也逐渐成为国有企业改造的主流。

我国的股份制企业主要有股份有限公司和有限责任公司两种

形式。这两种类型之间的一个显著区别在于前者将公司资本总额平分为金额相等的股份，经有关部门批准后公司可以向社会公开发行股票，股票可以交易或转让；后者不将公司资产分为等额股份，不发行股票^[1]。目前在我国城乡还存在着股份合作制，它与股份制既有联系又有区别。股份合作制的基础是劳动合作，虽然也采取一些股份制的做法，但它与股份制那种股权式合资的财产组织方式不同，它在本质上是合作经济股份制^[2]。

2. 企业发展初具规模

目前，全国新建或由国有企业为主改建的股份有限公司已达 9200 多家^[3]，在全国进行现代企业制度试点的 2343 家企业中，有 46% 的企业已经改制为股份制企业，这一比重在试点企业中最大，其中改制为股份有限公司和有限责任公司的企业各占一半^[4]。此外，全国还有 400 多万家股份合作制企业，其中城镇股份合作制企业就有 100 多万家^[5]。目前，在全国 500 家最大工业企业中，股份制企业就有 107 家，占 21.4%。在全国 500 家最大服务企业中，股份制企业有 62 家，占 12.4%^[3]。

到 1996 年末，全国共有 537 家股份制企业的股票上市交易，股票总市值达 9200 多亿元，投资者人数达 2100 万人。在境外上市的股份制企业有 29 家，筹集外资约 59 亿美元^[6]。到今年 8 月底，在深沪上市的公司已增加到 707 家^[7]。

各类股份制企业通过开辟新的融资渠道筹集了大量资金进行生产经营性投资，使企业生产经营规模迅速扩大。随着股份制企业的数量不断增多和经济实力日益增强，股份制经济已经成为我国国民经济的重要组成部分。

3. 经济效益明显提高

目前，股份制企业经济效益的总体水平明显高于全国企业经济效益的总体水平。在近年来大多数国有企业和城镇集体企业经

济效益持续下降并陷入亏损、停产半停产和破产的严重困境的情况下，多数股份制企业的经济效益都在逐步提高，尤其是在目前上市的 707 家公司中盈利企业高达 95%^[7]。据有关部门对全国 5049 家股份制工业的调查显示，这些企业的资金利税率、固定资产利税率、产值利税率和成本利税率分别为 16.03%、21.17%、18.97% 和 21.02%，这些指标值分别是全国全部独立核算工业企业同类指标值的 2.01 倍、2.42 倍、2.06 倍和 5.52 倍^[8]。

4. 企业所有制与经营管理体制发生变革

在我国推行股份制的过程中，我国所有制形式与结构的传统格局逐渐开始改变。随着大批国有企业进行股份制改造，我国所有制结构正发生显著变化，股份制在我国所有制结构中的地位和比重也在不断提高。在比较规范的股份制企业中，已经建立起一整套具有现代企业制度特征的新的法人治理机构和经营管理体制，使企业拥有较大的生产经营自主权，并逐步形成自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的运行机制。

十多年来试行股份制的实践表明，股份制是适合于社会主义市场经济发展需要的一种现代企业制度，在我国推行股份制有利于转换企业经营机制，有利于理顺政企关系，同时为企业开辟新的融资渠道，促进产业结构调整和企业集团以及资金市场的发展，有利于国有企业改制后实现国有资产保值增值的目标，能够提高企业经济效益和进一步解放和发展社会生产力。

因此，大力推行股份制是我国经济体制改革的又一次重大突破，是我国企业所有制和经营管理体制的一场深刻变革，标志着我国将进入市场经济发展的新阶段。

二、推行股份制对劳动工作的影响作用分析

目前国内已经建立的股份制企业作为在改革开放中逐步出现

的一种新的企业形式，与国有企业以及其他所有制企业之间存在着显著差异。因此，在进一步推行股份制的过程中，尤其是进一步加大国有企业股份制改造力度，将会在企业内部管理和政府宏观调控等方面带来新变化和新问题，其中包括对劳动工作也将产生一系列的关联作用，尤其是在劳动关系、就业、收入分配和社会保险等方面引起一些正负效应。下面就针对这些方面的主要问题进行简要分析。

1. 对劳动关系的影响

(1) 职工身份发生变化。

国有企业进行股份制改造后，职工原先与国家的劳动关系变成与具有独立的主体地位的股份制企业的劳动关系，职工不再是国家职工，而成为真正的企业职工。在股份制企业中一般都实行全员劳动合同制，职工作为劳动者与企业建立劳动交换关系。同时，在许多股份制企业中实行的职工持股制度，也使职工成为企业所有者中的一员，从而具有双重身份，尤其是在一些地方出现原企业职工整体购买企业并改造成股份合作制的现象，就更能反映职工身份的这种根本变化。

实行职工持股制度本应有助于在职工与企业之间形成利益共同体，在一些未上市的股份制企业（特别是股份合作制企业）中也在一定程度上产生这种效应。然而，在很多上市公司中职工往往会抛售原先购买的职工内部股票以求获得高额收益，这样就使职工不再具有股东身份或持有股票份额显著减少，从而使这种职工持股制度并不能密切职工与企业之间的利益关系和增强企业的凝聚力。

(2) “新三会”与“老三会”兼容与排斥并存。

在经过股份制改造的企业中，在企业治理机制方面所面临的
一大难题就是如何协调“新三会”与“老三会”的关系。“新三

会”是按现代企业制度成立的股东（大）会、董事会和监事会。“老三会”则是传统企业制度中存在的党委会、职代会和工会。“新、老三会”分别以新、旧两种体制为基础，彼此之间没有隶属关系，容易产生矛盾。为协调新、老三会之间的关系，在许多改制企业中采取由“老三会”负责人在“新三会”中兼职的方式，如由党委书记兼任董事长，工会主席兼任监事会副主席或董事会的董事等等，通过这种办法使“新、老三会”在一定程度上能够相互兼容。

不过，实际上目前在股份制企业中，“新三会”组织制度还不够健全，其地位和作用受到“老三会”的制约，在不少企业中“新三会”也流于形式。譬如，股东（大）会职权不到位，应由股东（大）会审议决策的事项并没有交给股东（大）会讨论决定，有些企业甚至到从未召开股东（大）会；董事会的大多数成员是本企业的党政领导人，企业之外的法人股代表所占比例很少，职工董事往往只有一人或者没有。因此，实际上董事会仍由企业原有的领导班子所控制，甚至有不少企业的党委书记同时兼任董事长和总经理，造成决策与执行混合，难以发挥董事会和股东（大）会对经营者的制约作用。因此，目前在许多企业中“老三会”的作用往往要大于“新三会”。

此外，“老三会”负责人在“新三会”中兼职还会削弱“新三会”的独立地位和职能，这对于改制企业建立真正的现代企业制度、尤其是有效的监督制约机制是不利的。事实上，如果由党委书记兼任董事长，党委副书记兼任监事会副主席，工会主席兼任监事会副主席或进入董事会，那么显然监事会和工会都难以真正起到监督和制约作用，广大职工的合法权益也容易受到侵害并且得不到及时有效的保护。

（3）有利于推行集体谈判制度，但实际成效尚不明显。

我国从 1984 年开始将国外的集体谈判与集体合同制度引入到中外合资企业中。随着劳动合同制度的建立和推广，在国有企业和其他类型的企业中也逐步推行集体协商和集体合同制度。到今年 6 月，全国经劳动部门审核鉴定，签订集体合同的企业有 9.6 万家，涉及职工 3592 万人，其中国有企业占企业总数的一半^[9]。在我们调查的京津地区股份有限公司中一般也都签订了集体合同。

从理论上讲，在股份制企业中劳动关系双方的主体地位已经明确，双方通过集体谈判来维护各自的合法权益的客观条件也趋向成熟。因此，推行股份制有利于切实开展集体谈判活动。然而，从这项制度在股份制企业中的实施情况来看，由于目前企业工会还不是真正独立的职工组织，工会在一定程度上仍然依附于企业管理层，在集体协商中的地位偏低，加上这项制度在我国还属于初始阶段，在实施过程中还不够规范，因此在不少企业中实际上流于形式。目前集体合同千篇一律、内容空洞、缺乏监督和约束机制的问题比较普遍。有些企业甚至将集体合同与经济合同和过去实行承包制时期的共保合同相混淆，在集体合同中掺进有关企业实现利税等经营性指标，这是与《劳动法》有关规定相违背的。这类问题不仅在国有企业中普遍存在，而且在我们调查的股份制企业中也同样存在。

(4) 对劳动争议的影响并不明显，但未来引发的劳动争议将会显著增加。

根据我们对京津地区的调查表明，企业进行股份制改造后对劳动争议的影响并不明显。不过，从当前劳动争议迅速增多和推行股份制将导致劳动关系发生显著变化及其发展趋势来看，今后在股份制企业中产生的劳动争议也将显著增加。

近年来我国劳动争议事件数量不断上升。据不完全统计，今年二季度全国 28 个省、区、市劳动部门共受理劳动争议案件 1.6

万件，比一季度增长 53.3%，比去年同期增长 40.7%，涉及职工 6.1 万人，由劳动争议引起的集体上访和罢工事件也大量增加^[10]。据一些地方反映，不少困难企业长期拖欠职工工资和医疗费，一些企业在亏损、停产半停产、破产或兼并时未能妥善安置职工，还有一部分企业侵害职工的合法权益，这些都是产生劳动争议和引发集体上访、罢工的主要原因^[11]。在这种状况下，今后随着国有企业大力推行股份制改造，企业为追求经济效益而进行经济性裁员将会显著增多，企业中潜在的大量富余人员将面临下岗或失业的困境；同时，投资者、经营者和劳动者之间在利益分配上的矛盾也将逐渐增大，在一定程度上还将会出现两极分化；此外，职工在下岗、提前退休、跳槽或失业后的社会保险与福利待遇方面的问题也越来越多。由此可见，在今后大力推行股份制过程中，劳动争议也将明显增加。由于目前我国企业内部劳动关系协商机制还不健全，劳动法律法规建设和劳动监察还比较薄弱，今后劳动争议的压力和处理的难度都将明显加大。

2. 对就业的影响

推行股份制对就业的影响主要表现在两个方面，一方面通过提高企业扩大再生产能力来增大就业容量；另一方面则以追求经济效益为首要目标，从而加大减人增效力度，并导致经济性裁员数量迅速增加。

(1) 对扩大就业容量的积极作用。

目前在股份制试点企业中，多数都是基础和效益比较好的企业，通过转机改制和融通资金后，企业的经济效益显著提高，生产经营规模也相应扩大，从而增加对劳动力的需求量。譬如，北京市百货大楼在 1992 年进行股份制改造时，账面资产仅有 0.95 亿元，改制后通过股票上市募集资金 3.9 亿元，到 1993 年又筹集资金 10 亿元，企业经营规模也迅速扩大，并在外地开设几个新的

商场，今明两年将增加 5 个子公司，目前企业职工总数已由改制前的 4000 多人增加到 8000 多人，明年将比今年扩充一倍左右。天津市环球磁卡公司在 1993 年改为股份制之后，经济效益大幅度提高，近年来利税增长率平均每年达到 40%，生产规模不断扩大，这不仅使 1994 年以来下岗的 400 多名职工大部分都重新吸纳上岗，其余下岗人员也得到分流安置，而且今年该公司一次性招收 157 名大学毕业生，不仅超过历年招收大学毕业生的总和，而且在天津市也是创纪录的。目前该公司职工下岗的现象已经消失。

(2) 导致形成经济性裁员显著增加的趋势。

目前在国有企业和城镇集体企业中普遍存在大量的富余人员。据中国社科院于 1996 年对全国 792 家国有企业的抽样调查，富余人员所占比重平均达到 30%；同时，由于将富余人员剥离下岗受到诸多因素的制约，在被调查的企业中下岗职工所占比重平均为 4.3%。其中有 60% 的企业没有让富余人员下岗。这表明，目前企业富余人员所占比重相当大，尽管实际下岗人员所占比重不大，但因大多数富余人员处于在职失业状态，这些潜在的下岗、失业职工数量是很可观的。在企业进行股份制改造后，随着新的企业经营管理机制的逐步形成，企业将以追求“少投入，多产出”、实现企业经济效益最大化为主要目标，这就势必强化甩掉冗员包袱的内在动机。同时，企业实行股份制后，将逐步拥有比较充分的生产经营自主权，过去政府指定企业承担安置就业和限制企业辞退职工的行政约束力将逐渐减弱。

此外，在技术密集型或资金密集型企业中推行股份制之后，由于这些企业的就业弹性较低，在企业经济效益提高后并不能相应显著增加就业机会。在今后推行股份制的过程中，推广范围将会逐步扩大到效益较差的大多数企业中，减人增效的压力更大。因此，推行股份制将会在一定时期内促进隐性失业显性化，企业职

工下岗或失业人数将会大量增加，尤其是因年龄、技能等因素造成的结构性失业问题更加严重。

(3) 失业保险基金承受的压力越来越大。

目前，失业保险基金的收缴标准较低，只按企业职工工资总额的1%缴纳失业保险金，并且失业保险的覆盖范围还不够广泛，失业保险金的收缴率不高，基金统筹层次仍在市、县一级，社会调剂余地很小。因此，失业保险基金的承受能力较低。由于各地区经济发展和就业局势不平衡，尽管有些地方失业保险基金积累偏高，但近年来下岗、失业职工大量增加，许多地方失业保险基金已经开始收不抵支。目前全国企业下岗职工人数约有900多万人，此外，企业中还存在着两千万左右的其他富余人员。在今后推行股份制的过程中，隐性失业将会逐步公开化，下岗、失业人数也将不断增多。在失业压力日益增大的形势下，一些地方失业保险基金入不敷出的问题将会更加严重，过去历年的基金积累也将在较短时期消耗掉。在今后一段时期内解困和再就业的负担也将更加沉重。据调查，去年天津市共有40多万职工下岗，现有失业保险基金（每年收入只有1亿元）仅够维持3万失业职工一年的失业救济。据天津市劳动局预测，今年天津市失业保险基金将出现收不抵支。显然，如果今后在推行股份制后经济性裁员大量增加，由下岗转为公开失业的职工将越来越多，这将是失业保险基金无法承受的。

3. 对工资分配的影响

推行股份制不仅会导致企业内部分配制度的变化和收入结构多元化，而且也会引起收入分配差距明显拉大，并可能在一定程度上出现两极分化。此外，企业在职工工资分配上的自我约束能力将会显著增强。

(1) 分配制度将发生变化。

在企业进行股份制改造后，过去长期实行的按劳分配的单一分配原则将会改变并形成按劳分配与按资分配并存的新格局。在这种分配体制下，一方面职工通过按劳分配获得工资性收入；另一方面，如果职工持有本企业的股份，也可以参与按资分配获得股息或分红，如果职工持有上市股票，还可以通过股票交易获得收益。因此，推行股份制将使职工的收入结构转向多元化，并形成以按劳分配为主体、按资分配为补充的收入分配结构。

(2) 在工资分配上自我约束机制正在逐渐形成。

在实行股份制的企业中，代表股东利益的股东（大）会和对股东（大）会负责的董事会，为追求实现利润的最大化，以期获得较高的投入回报，必然会要求尽量降低人工成本，严格控制工资增长。尤其是在上市公司中，如果一年的股息低于10%，那么按有关部门规定将在三年内不许搞送、配股，从而影响公司的形象和股价。因此，企业为了发展的长远利益，当然要对工资增长进行严格控制。我们在京津地区调查的股份制企业中，都普遍反映企业决策层通常会尽量降低工资总额的增长幅度，使企业工资增长水平低于效益增长水平。因此，虽然政府规定股份制企业在工资分配中要实行“两低于”的原则，即工资总额增长率低于利润增长率、职工平均工资增长率低于劳动生产率的增长率，而实际上企业都会自觉把工资增长水平控制在偏低的限度之内，并且与经济效益的增长水平之间保持适度的余地，一般不会突破国家规定的工资增长控制额度。譬如，天津市环球磁卡公司近年来年平均利润增长40%以上，而去年的工资总额增长率为36%，并且没有提取效益工资。天津灯塔涂料公司连续9年经济效益持续增长，工资增长幅度一直低于效益增长水平，去年该公司就有300万元的可以提取的工资总额指标没有使用。我们在京津地区调查的企业中，不少企业都反映企业在工资分配上已经形成较强的自

我约束机制，政府没有必要对股份制企业的工资增长进行特别的限制。

(3) 收入差距拉大，并可能出现两极分化。

在股份制企业内部，由于个人购买股票数额不均衡，从而造成股红分数额的显著差距，个人之间的收入差距将会进一步拉大。此外，股份制企业与非股份企业之间、上市公司与非上市公司之间、私人大股东与小股民之间、持股职工与非持股职工之间、经营者与一般职工之间的收入差距也将明显拉开。随着收入差距的不断扩大，未来将会在一定程度上出现两极分化的趋向。

根据调查，目前股份制企业经营者年收入约 3.2 万元，比国有企业经营者高一倍。北京某股份公司甚至规定董事会成员除领取工资外，还可以按年利润总额的 1% 提取“董事花红”。由于利润基数较大，去年共提取 91 万元用于董事会成员（包括总经理在内）分红，平均每人年收入约 10 万元左右。这种收入分配上的不公平，进一步拉大了少数人与普通职工之间的收入差距，已经引起职工群众的不满。长此下去，势必会导致董事会、经营者与广大职工之间劳动关系的恶化。

4. 对社会保险的影响

(1) 养老保险的潜在问题显性化。

推行股份制后，资本与劳动要重新组合，对于大量的下岗职工（其中大都是中老年职工），他们的养老问题需要给予妥善解决，如需要给予一次性补偿或其他方式的补偿。另外，实行股份制，还会打破国有企业、集体企业和乡镇企业的界限。对以前没有实施养老保险的企业的退休或下岗职工也要给予补偿。这些情况都将使过去潜在的一些养老保险负担问题显性化。同时，由于各地区养老保险基金收支状况存在显著差异，一些地方养老保险基金收不抵支的现象也将越来越多。

（2）医疗保险问题十分严峻。

目前，全国大部分地方还没有实行医疗保险，只有经济条件较好的地区实行大病医疗保险统筹。在推行股份制的过程中，大量富余职工将会陷入下岗、失业的困境。这些下岗、失业职工领取的生活费较低，生活困难，身体也往往较差，医疗费用开支也不小。如何解决这些人的医疗保险问题将是今后面临的一大难题。

三、调整与促进劳动工作的对策建议

随着大批国有企业和城镇集体企业逐步进行股份制改造，企业经营管理机制将发生重大变革，并且将出现许多新问题亟待解决。因此，各级劳动部门应当根据这种形势变化，对劳动工作进行必要的调整和改进，以适应形势发展的客观需要。

从总体上看，在今后大力推行股份制的过程中，股份制经济在国民经济中的地位和作用也将不断提高。推行股份制必然导致劳动关系发生深刻变化，劳动关系的两大主体地位更加明确，双方之间既具有共同利益也存在矛盾。在这种新形势下，建立和维护公平、和谐、稳定的劳动关系，使投资者、经营者与劳动者之间的合法权益都能得到有效保护，将逐渐成为新时期劳动工作的重心，劳动部门要在今后一段时期内把它放在重要地位。在党的“十四大”提出建立和发展社会主义市场经济体制的历史背景下，劳动部门把培育和发展劳动力市场作为劳动工作的中心环节。经过几年的努力，目前与社会主义市场经济体制相适应的劳动力市场体系正在逐步形成。在党的“十五大”提出大力推行股份制的形势下，劳动部门把建立和维护公平、和谐、稳定的劳动关系作为劳动工作的重心是在继续以培育和发展劳动力市场为中心的指导方针的同时，在新形势下根据客观需要所确定的在未来一段时期内的工作重点，这同继续抓好解困和再就业工作也是相衔接

的。

基于上述分析和认识，下面对今后推行股份制过程中调整和促进劳动工作的一些主要方面提出对策建议：

1. 关于劳动关系调整工作

(1) 加强劳动法律法规的立法与执法力度，并大力宣传和普及劳动法律法规常识，充分发挥劳动法律法规在维护职工与企业双方合法权益方面的作用，促进劳动关系实现公平、和谐与稳定。

(2) 进一步健全和完善集体谈判和集体合同制度，切实提高协商主体（尤其是工会）的地位和协商水平，使这一机制在协调劳动关系方面能够行之有效。

(3) 在股份制企业中成立由新、老“三会”代表组成的企业管理委员会，使职工与企业发生的劳动争议问题能够在内部及时得到协商解决。

(4) 加紧设立各级劳动法庭，使一些影响面较广、处理难度较大的劳动争议案件能够迅速得到公正合法的裁决。

2. 关于就业工作

(1) 确定“大中型企业保效益、小企业促就业”的思路，在努力做好国有大中型企业股份制改造过程中的就业服务工作的同时，积极引导和促进小企业和股份合作制企业的健康发展，制定发展规划，并创造必要的条件。

(2) 加快完善就业服务体系的步伐，为推行股份制过程中可能带来的劳动力结构性调整和失业做好引导、服务工作。要开辟多种渠道筹集再就业基金和失业保险基金，尽量提高基金的承受能力，并将就业服务体系的四大支柱有机结合起来，进一步提高运作效率。

(3) 针对股份制改造中资金、资产的流动和重组所导致的结构性失业和富余人员问题，各级政府应制定相应的分流安置方案，