

2023年走访调研企业用工情况汇报 澄海区企业用工情况调研报告(精选5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

走访调研企业用工情况汇报篇一

为了解我市企业在经济企稳回升后所遇到的用工问题，进一步促进就业、发展经济，我们在全市范围内组织开展了关于企业用工情况的调研，分别从8个县区中各选取2个对本县区有代表性的企业走访调查，此次调查共涉及16家企业，其中国有企业6家、私营10家。被调研企业覆盖到的行业有采矿业、制造业、电力、燃气及水的生产和供应业、建筑业、住宿和餐饮业、房地产业等企业用工主要行业，就企业用工现状、是否存在“招工难”问题和成因等几方面内容开展调研。

一、企业的用工现状

金融危机给我市不同企业带来不同影响，在经济企稳回升的情况下，预计春季会增加52个技术性工作岗位，同比增长4.5%。

我市以电厂、自来水公司为主的国有企业，在用工上受金融危机影响较小，用工情况稳定，在受访的国有企业中，末与末单位从业人员基本无变化。在是否存在“招工难”方面，由于我市国有企业大多属于垄断行业，待遇好、福利高，对普通工人很有吸引力，企业在招工用工上有很大的挑选余地。

而私营企业在经济企稳回升的情况下，企业用工波动较大，且依据行业的不同而体现出不同程度的“招工难”问题。被调查的10家私营企业，20末单位从业人员为2111人，较末单

位从业人员增加13.43%，预计20春季会新增250个新增岗位，同比增长11.84%。新增岗位主要集中在建筑领域和技术性岗位上，而目前我市劳务市场以普工和年纪偏大的下岗职工为主，因为年龄结构、知识结构的错位而出现劳务输出地的“招工难”现象。

20三季度时，企业的主营业务收入为5234万元，单位从业人员为98人，受金融危机影响锌价的持续走低，市场的不景气和新《劳动法》的实施使企业用工成本增加，农民工工资浮动较大；生产时间相应减少、销售下降，在企业生产不饱和的情况下，用工的数量迅速萎缩，年底单位从业人员减少为56人，在年随着国家储备政策、贴息政策的相继出台和经济形势的逐步好转，企业从2009年二季度起逐渐出现回暖迹象，企业从业人员基本稳定在85人。

制造业技术人员紧缺。调查的天成丝业、昊华公司、旬阳烟厂、开源建材等企业，虽然也受经济形势的影响，有的企业处于减产、半停产状态，但是与采矿业相比受国际价格因素影响较小，由于生产原料属当地农副产品，产品销售市场也是周边地区，加之企业采取多种措施，使职工队伍相对稳定，但是由于这些企业产品技术含量相对较高，要求职工具备一定的职业素质，造成企业对技术性岗位相对紧缺。

住宿餐饮业和建筑业出现用工短缺。受我市经济发展和高速公路建设的影响，我市住宿餐饮业和建筑业发展迅速，不同程度出现用工短缺，尤其缺乏年轻的务工者。

预计，私营企业随经济形势的好转年春季用工有望增加，但是“招工难”问题尚待解决，

二、企业用工短缺的成因

通过对企业的调查走访，可以看出，随着市场经济的纵深发展，人力资源的供需矛盾凸显，企业“招工难”与求职

者“就业难”问题同时显现，主要表现：

一是招用的青壮年劳动力短缺，目前我市劳务市场上求职的工人多数年龄在35岁以上。而用工最为短缺的建筑业、住宿餐饮业由于行业特点，希望招聘18-30岁之间的青年务工者。这样造成供需方年龄结构的错位。

二是工资待遇同求职者愿望有差距。一方面企业受金融危机的影响，利润空间有限，愿意支付的用工成本相对较低，而另一方面随着生活费用的上涨，求职者的预期薪金增加，两者的矛盾导致就业意向难以达成。

三是工作强度大的企业招工难。工作强度大的企业与被聘人员之间的双向选择，一般年青人倾向于到发达地区做能够获得高收入的工作，而不愿到经济落后地区薪水不高而工作强度大的企业里谋职。就拿兴科房建公司来说，聘用小工每天工资由过去的30、40元涨到60元，技工工资达到每天100元水平，但仍然会出现招工紧张的现象。

四是法律意识淡漠，给用工单位带来隐患。新《劳动法》的颁布，更加体现了以人为本的理念，更加健全、完善了社会保障体系，也依法约束了用人单位。但在具体操作过程中又曝露出一些不尽完善的地方。比如，企业招用的一些简单劳力，月工资几百元，但与企业签订合同后，企业就要依照《劳动法》给工人购买养老、医疗、工伤、大病等险种，除企业按规定予缴纳外，个人缴纳部分要按照社会平均工资水平的比例缴纳，而社会平均工资水平又远远高于其基本工资，也就是说工人要从本来就很低的薪水中拿出不少钱来购买保险，这样就会导致很多工人不愿意企业给买保险，也会使用用人单位不知如何是好。

五是当地求职者整体上文化、技术水平不高，缺乏必要的系统的职业技能培训。据了解，在我市农村富余劳力中，初中以下文化程度的占绝大多数；高中、大中专以上文化程度的

只是少部分；有初级以上技能的更是少之又少；下岗失业人员中普工占了绝大部份。

六是人才的培养远不能满足企业的用工需求。培训与中小企业的用工需要缺乏必要的衔接，学校培育的普通人才企业用不上，企业需要的专业人员学校未培养，造成中小企业招工难，特别是招技术工人难。

三、多种措施解决“招工难”、“就业难”的矛盾

“招工难”、“就业难”的问题看似一种悖论，但是却又是一个非常现实的问题，一方面企业招不到可用之人，另一方面剩余劳动力闲置造成失业，对经济发展、社会稳定有着极大地危害。要解决这个发展中的难题，必须采取多种措施从就业环境、优惠政策、加强培训几个方面加以解决。

走访调研企业用工情况汇报篇二

按照市政府关于调度我市春节后企业招工用工和农民工返城务工新要求的要求，我局对全市人力资源市场岗位需求和部分企业用工情况开展了调研，并对100户企业进行了问卷调查。现将有关情况报告如下：

一、基本情况

（一）企业用工需求增加。春节后第一周（2月4-9日），全市人力资源市场岗位2.9万个，同比□20xx年春节后第一周，2月14-19日，下同）增长6.5%。从企业用工调查情况看，100户调查企业春节后招聘岗位4819个，较去年同期增加了2266个。

（二）制造业岗位需求回升。春节后第一周，人力资源市场制造业岗位1.41万个，占48.5%，同比增长38.1%。受订单增加、去库存压力减少等因素影响，制造业回暖趋势较为明

显。从企业用工调查情况看，43户制造业调查企业，生产经营与去年同期相比很好的企业5户，较好的11户，持平的23户，较差企业4户。43户制造业企业春节后招聘岗位3217个，较去年同期增加了1874个。青岛济二机床世代有限公司、青岛瑞华集团等企业因订单增加，岗位需求分别增长了10%、5%。

（三）服务业企业岗位需求有所减少。春节后第一周，人力资源市场服务业岗位1.37万个，占47%，同比下降10.8%。批发零售业、餐饮服务业等传统服务业岗位需求减少，同比分别下降12.4%、12.1%。物流业、信息传输计算机软件业、商务服务业、家政服务业等行业岗位需求上升，同比分别增长15.4%、11.2%、8.4%、7.7%。京东快递、糕点连锁丹香等企业岗位需求同比增长20%以上。业务销售、物流快递、餐饮服务、物业保安等岗位需求较为集中。

（四）技工类岗位需求比重上升。春节后第一周，人力资源市场技工类岗位0.4万个，占13.8%，同比增长15.3%，所占比重上升1.5个百分点，电焊工、冲压工、加工中心操作工、车工、数控设备操作工等工种需求量较大。与之对应的普通操作类岗位0.7万个，占24.1%，同比增长9.8%，同比降低1.1个百分点。

（五）企业用工压力减弱。从企业用工调查情况看，企业员工流失率降低，招聘成功率上升。100户调查企业，春节前共有员工4.1万人，离职1445人，流失率3.5%，较去年同期降低1.1个百分点。春节后已招聘人员1490人，较去年同期增长了4.8%，企业春节前人员流失产生的岗位空缺已基本补充完毕。

（六）企业招聘工资呈分化趋势。春节后第一周，人力资源市场平均招聘工资3028元/月，同比增长12.4%。其中，制造业平均招聘工资3034元/月，同比增长7.78%；服务业平均招聘工资3004元/月，同比增长13.6%。批发零售、餐饮服务、纺织服装、食品加工、印刷等传统行业工资水平较低，增长

空间偏小，分别为2987元/月、2610元/月、2538元/月、2869元/月、2625元/月，同比分别增长8.8%、0.9%、-4.8%、-5.3%。社会福利、金融、物流、信息传输计算机软件、科技服务、设备制造、汽车制造、金属制品等新兴行业工资水平较高，增长空间大，分别为5042元/月、3451元/月、3912元/月、3448元/月、3234元/月、3277元/月、3255元/月、3254元/月，同比分别增长21.9%、21.6%、16.5%、11.2%、10.4%、12.4%、17.6%、16.8%。

二、存在问题

（一）企业市场经营不稳定因素影响用工。从100户企业用工调查情况看，目前影响企业生产经营的主要因素有三个方面：

一是市场需求不足。33户调查企业存在市场需求不足，订单减少的情况。

二是原材料价格波动。39户调查企业存在因原材料波动影响生产经营稳定的情况。

三是劳动力成本上升。67户企业劳动力成本上升压力较大，特别是传统劳动密集型企业，工资水平增长乏力，影响员工队伍稳定。

（二）人力资源市场供求不平衡。

一是技能人员供给不足。企业技能岗位需求持续增长，但市场技能人员供给缺口较大，机械加工、化工、剪裁缝纫、数控设备操作等岗位供求比（岗位/求职）均超过2，企业难以招到足够的技能人才。

二是人才供求不平衡。企业岗位需求日趋细化，专业化程度要求高，但包含高校毕业生在内的求职者难以适应，多数只能满足基础岗位需求。

三是服务业用工缺口较大。批发零售、餐饮服务、居民服务等行业用工需求量较大，但工资水平偏低，员工队伍稳定性较差，招聘不足的问题较为突出。

（三）企业用工出现短期化现象。从人力资源市场招聘情况看，受企业订单的不确定性和人工成本上升等因素影响，企业招聘岗位短期合同和小时工较往年增长了近10%。同时，部分农民工就业要求和对企业期望值增高，普遍存在观望情绪，更倾向于短期合同。这种用工短期化现象会对培训和就业稳定产生不利影响。

走访调研企业用工情况汇报篇三

按照市总工会下发的2009年第一季度信息调研提纲的通知，**县总工会党组高度重视，积极组织人员下企业，入厂矿，进车间，与企业负责人、车间及一线工人座谈，对当前经济形势下企业经营现状及存在的问题、企业及政府采取对策进行座谈了解。

一、企业生产经营情况

受金融危机的影响，**县所有企业的生产经营均受到了不同程度的影响，部分企业面临停产和半停产状态。同时，在调研中发现，县内传统产业影响最大，外来企业，民营企业受影响也不小。因资金、原料、成本、市场等方面的差异，企业受到影响的程度不一样，重晶石企业受重创，化工、食品加工企业受一定影响。

1、重晶石企业。

重晶石是**县的拳头产业，也是全国储藏量最大的地区。前几年主要是向外出口初级原始材料。近几年来，由于国际市场疲软，价格波动。特别是2008年国际金融危机的全面爆发，重晶石企业大都处在停产状况。 **县重晶石公司原有职工八

十多人，去年只剩经理和财会人员四人值班，企业全部停产。县清发矿业有限公司是一家私营企业，十多年来，发展迅速，效率很好，2008年来也处于停产状况。兄弟矿业、宏易矿业、林辰矿业等十来家重晶石企业已是门庭冷落，人去空空。我们调研人员到**最集中的矿区贡溪乡、扶罗镇、李树乡原来那种热火朝天的矿区景象再也没有了。县重晶石总公司原来人来人往的外来客商也一去不返。粗放型生产企业面临严重考验。

2、化工企业。

的重晶石资源丰富，近十年来，以重晶石为原材料的化工企业应运而生，特别是外来企业接踵而来，化工企业蒸蒸日上。红星集团、南天硅、新中化工、、秦箭炉料、晶鑫炉料等大批外来企业私营企业来到投资建厂，他们来到**创业也吸收了大批的本地农民工，为本地的经济发展创造了机会。红星集团投资上亿元在**工业园区发展，安排农民工四百多人。虽然他们看准了**该项目的发展前景，对在**投资信心百倍，但去年国际金融危机全面爆发后，企业因为把握不准市场，原材料波动，产品销售不畅，如果再进入资金投入增加了他们的顾虑。全年处与开开停停，企业老板思想压力不断加大，企业效率受到影响。据调查统计全县农民工到化工企业从业的目前半失业人员达800多人。

2、食品加工。

是湘西黄牛主产区，湘西黄牛以肉鲜味美而响亮全国。以湘西黄牛为原材料的肉业产业发展迅速。近几年来，十多家牛肉加工企业在牛业上做文章。嘉信食品，老蔡牛肉走俏全国。正因为**占有本地资源优势和良好的声誉，牛业发展从原料到加工到深加工，有一个比较完善的机制以及充足的货源供应，另外**牛肉这几年已经走出了**，外来客商前来定货增多，2008年上半年影响不是很明显。下半年后，由于金融危机越来越影响到内陆地区，食品加工类企业消费

市场萎缩，居民购买力下降，企业生产受到一定影响。嘉信食品下半年减少定单近三成，老蔡牛肉也减少定单近两成。影响了企业的正常生产经营。2009年春节牛肉企业现状有所好转出口外调上升。

3、招商引资。

此次金融危机对**县招商引资和企业投资影响不太明显。教师新村，梅林新村，紫竹名城等几家外来投资房地产企业明显放慢的建设速度，他们加大了对风险的评估。但县内买房的积极性没减，2008年在建的900多套房子保持原来价格也基本售完。投资上亿的柏树林食品工业园项目顺利推进，先锋工业园建设进展步伐加快，投资两个多亿建设金橘名城的湘邵房地产有限公司12月征地兑现已经完成。外来客商对**投资信心在增加，只是投资者放慢步伐等待发展时机。

二、企业面临的主要困难及原因

目前，在金融危机的影响下，制约企业正常经营发展的瓶颈很多。主要有：一是原材料价跌过快。去年及上半年原材料价格猛涨，下半年价格猛跌，原材料价格波动大而不稳带来连锁效应，产品价格严重下降，导致企业生产成本过高，负债经营，加之很多供货企业停产、破产，导致企业举步维艰、生产困难。二是市场萎缩低迷。受金融危机的影响，用货企业限产、停产、及至破产，造成市场萎缩，产品无法销售。同时，不少加工类企业工艺简单、缺乏竞争力，市场占有率低，销售途径狭窄，无法在短时间内拓展国内、国际市场，很难在当前竞争激烈的商业环境中立足。三是资金不足。虽然国家出台了有利于中小企业发展的有关政策，降低了银行贷款利率，调增了商业银行信贷规模，但是银行对中小企业发展信心不足，特别是当前金融危机这一大背景下，银行为了降低风险，加紧收缩银根，对中小企业实行“限贷”、“惜贷”、甚至停贷。。四是企业规模小，处在产业链的底端，抗风险能力弱。原材料价格持续下跌，带来了产

品的快速降价，很多产品卖不出去，库存压力加大，企业维持艰难。五是企业基础管理缺失和弱化。不少企业实行家族式管理，管理体制比较混乱，人员比较复杂，不具备现代化企业的经营管理水平，不能推行流程优化、效率明显、节约成本的精细化管理。

走访调研企业用工情况汇报篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

当前园区共有正常生产企业358家，停产企业48家，平台企业26家。园区供地企业133家，其中正常生产企业61家。大部分是属劳动密集型、加工型企业。集中归类为：五金电子、鞋帽服装、矿冶化工、竹木加工、食品加工、工艺品等。

一、我县工业园区企业用工现状

企业主要用工特点为：1、年龄结构偏大。当前我县园区企业工人平均年龄在45岁左右，相对来说，年龄结构偏大；2、学历水平较低。据统计，园区近13000余人，大专以上学历职工只有600余人，不到全园区职工总数的4%；3、本地职工较多。县外职工占职工总数的19%左右，绝大多数都是本县职工。

大致分为三类：一类是普工。包括针车工、车床操作工等，缺普工企业达65%以上；二类是技工。包括电工、焊工、油漆工、维修工等；三类为销售人员。经统计，此三类人员占我县工业园区企业用工缺口的90%以上。缺工领域主要集中在纺织与服装鞋帽、机械电子、建筑建材行业，占行业缺工总数的70%左右。

二、企业缺工原因分析

一是本县劳动力在家门口打工有自由散漫的坏毛病。二是我县很多剩余劳动力都是上有老下有小的中老年人，平均年龄比外出务工人员大，工作效率较为低下，导致企业成本增加；三是新求职人群以“80后”、“90后”为主，约占70%。新一代劳动力受教育程度有所提升，除工资薪酬外，更加注意对职业前景的选择。部分新劳动力不愿意从事流水线的一线普工工作，就业流动性加大，造成了局部区域、部分行业出现用工紧张。

一是劳动待遇不高。劳动力密集型企业8小时工作时间一般工资在2600元左右，要想得到更高的工资必须通过延长工作时间或超负荷工作，否则难以实现；二是劳动保障不足。走访调查中的企业有很大一部分没有为职工办理养老、医疗保险，部分企业为职工办理了工伤保险，缺乏吸引工人的手段，这是企业有待规范与改善的地方；三是劳动保护不好。调查掌握，大部分企业没有跟员工签订劳动合同，或劳动合同不规范。还有是像鞋帽服装、木材加工、冶炼加工、陶瓷等企业的工作环境不是很好，劳动保护用品不能适时发放，也是造成招不到、留不住员工的原因之一；四是疫情影响因素。20年受疫情影响部分企业被迫减产或停产，导致订单量不足，企业运营成本增大，收支不均。公号：办公室秘书材料范文使得员工原有待遇受损，从而离厂到外地寻找更好的机会。至疫情好转，企业订单量增加，又因大量青壮年劳动力去往外地而无法召集人手。

近几年，县人力资源与社会保障局每年都要举办2—3次企业用工大型招聘会，每个乡镇都要举办1场专场招聘会，在招工、劳务输出、农村劳动力培训、劳动维权等方面做了很多服务工作。但是，要真正当好我县劳动力的转移就业、满足我县产业园区的企业用工问题，还有些政府服务工作没有来得及跟上来。一是职业教育有待强化。我县的职业教育普及程度不高，全县只有一所职业高中，特殊是在九年义务制教育中，缺乏必要的劳动本领。教育与正确的就业观念引导；二是工业园基础配套设施尚有待很完善，许多务工人员觉得上下班

不方便，在工业园生活比较枯燥无味。

三、应对当前用工状况的对策建议

受近两年疫情影响，今后一段期间，我县工业企业的“用工荒”可能会成为一种常态，并将贯穿工业转型升级的整个过程。我县部分行业将面临更加严重的招工荒与工资上涨压力，为此，要未雨绸缪，采取有效措施缓解当前用工矛盾，吸引外出务工人员回修水。

一是要合理配置人力资源，提升工作效率，精简工作岗位，降低劳动力成本。二是适应新生代农民工的就业诉求，要创立一项好的工作环境与生活环境，实行更加人性化的管理制度，重视岗位本领。培训，注意员工自己的发展，帮助员工制定职业计划，部分岗位采用内部竞聘制度，扩大员工发展空间。三是提升薪资福利水平。让务工人员享受更好地社会保障与城市公共服务，增强外来务工人员对企业的向心力与归属感。

在产业结构调整与宏观经济不确定因素增大的双重压力下，要用“用工荒”倒逼企业转型升级，通过转型升级的效益来消化劳动力薪资水平上涨带来的压力。一方面，提高现有装备水平，提升设备自动化程度，消化劳动力成本上升的压力。另一方面，要加快产品转型升级，提升产品档次，提高精加工水平，提升产品附加值。

目前，我县很多工业企业缺乏专业的人力资源管理人才，招工信息发布仅仅限于劳动力市场设摊与厂门口公告等形式，招工手段单一，效果不是很明显。为此，一是要采取以老带新、外出招聘等有效措施，充实员工队伍。印制一些招工简章，让回家的员工带回家乡张贴，并对带新员工入职的老员工给予一次性奖励。二是要适当放宽招工条件。对用工要求不是很高的岗位，招工条件应适当放宽，让那些岁数偏大、文化程度偏低但身体健康的求职者也能招工进厂，以缓解企

业用工结构性短缺的现象。三要创立与谐的劳资关系。企业要坚强以人为本的管理理念，做到用事业留人，用感情留人，用待遇留人，让员工真正感受到企业的温暖和文明。四要强化员工培训。可以开展“校企合作”模式，通过毕业生进厂实习等方式，解决劳动力不足问题。

政府要发挥公共管理职能，构筑良好的用工环境。一是对企业的薪酬要有所监管，着重对劳动密集型企业实行动态监控，另外还要对劳动力培训等活动加大财政支持力度。二要建立企业用工信息平台。建立由乡镇、企业定期向上级部门报送空岗情况的制度。做到对企业用工状况掌握清、了解全、汇报快。并充分利用就业服务平台，开展就业服务。三要加强劳务合作。在外省市设立招工联络点，加大引进外省市劳动力的工作力度，切实缓解企业用工紧张局面。要和当地相关部门、技工学校深化劳务合作关系，摸清技校毕业生的毕业时间、专业、人数，组织企业参与技校毕业生专场招聘会，开展校企长期合作。

文稿来源网络整理，版权归原作者所有。

若侵犯了您的合法权益，请作者持权属证明与本站联系，我们将及时更正、删除！谢谢！

走访调研企业用工情况汇报篇五

关于赴苏州市客运有限公司学习调研的报告

4月4日，市交通局副局长、局改革办公室主任陈登峰带领市经济办主任王彬和市长运公司总经理李亚峰等8人赴苏州市客运有限公司学习改制成功经验。苏州市交通局、苏州市汽车客运有限公司的有关领导介绍了企业改制基本概况，使学习小组一行倍受启发。市长运公司总经理李亚峰参观学习后表示：要借鉴苏州的经验和做法，结合本单位实际，力争月内拿出公司改制方案，确保今年改革工作全面完成。现将学习

调研情况报告如下：

一、苏州市交通系统企业改制工作概况

苏州市交通系统企业改革工作于3年前拉开序幕，准备充分。改革彻底，效果明显。按照“实事求是反映交通企业改制特色”的总体要求，到目前为止，该市交通系统下属的客运、货运、轮船、航务、联运、通港等6家企业中，4家已改制完毕，剩余的轮船、航运2家也将于今年完成。在已改制完的4家企业中，除客运企业目前暂留21.11%的国有股外，其余均成为真正意义上的“非公有制经济”。企改后，苏州市交通局对企业各项经营生产“完全放手、不再介入”，只于发展方向上给予适当扶持与指导，主管局工作自身将更加着重于交通基础设施建设与行业管理。未来几年内，苏州市交通局将逐步引导苏州市汽车客运有限公司走“品牌”之路，打“品牌”效应，接受市场公平、公正的挑战。

二、苏州市汽车客运有限公司改制工作概况：

1. 公司改制前后的基本概况

苏州汽车客运有限公司隶属于苏州市交通局，成立于1949年8月1日，于前开始有步骤、有意识进行改革尝试。1993年，公司首次对基层单位“减政放权、搞活扩权”；1994年公司系统内部全面推行承包责任制；1995年，公司国有资产实行委托经营制；，公司制定出未来三年远景发展规划。但由于当时企业改革大气候没有完成形成，改革透明度不高，加之主管局尚未能完全放手，公司在改革初期处于举步维艰的状况。在经历了93.94年“入不敷出、经营困难”的阵痛后，公司逐步尝到改革的甜头，到已形成一定规模，为组建集团打下良好基础。

公司继续加快改革步伐，扩大改革成果。20，在对下属各单位实施“放两头、抓中间”（即放手好、差企业，只管一般

企业) 的战略性改组后, 同年, 公司正式向全体职工进行募股。初, 公司再次按照“资产人格化、投资多元化、劳动力市场化”的改革性质进行调整, 于4月20日, 组建了全新体制的苏州市汽车客运有限公司。

改制后公司生产经营稳定, 各方面指标上升幅度较大, 其中客运收入同比增长28. 29%, 综合效益同比增长26. 5%, 总资产同比增长9. 86%, 净资产同比增长17. 77%, 职工收入同比增长7. 99%。与此同时, 干部队伍消肿减负, 机构运作精干高效, 人事制度健全完善, 职工情绪空前高涨。改制前公司机关员工102人, 改制后减少了44%; 机关科室原来挂牌24块, 现缩减一半, 同时规定下属二级企业较大规模的一律四科一室, 规模较小的一律两科一室; 改制前公司中层干部102人, 现减少到72人, 全面实行干部竞争上岗、职工双向选择制, 干部任职“年轻化”, 原则上男不超过55岁, 女的不超过50岁。

2、公司公有资产退出情况

苏州市汽车客运有限公司业务以运输为主。改制前公司总资产经中介机构评估4. 33亿元, 比帐面总资产增加77%; 改革前公司净资产评估1. 4亿元, 比帐面增加64. 1%, 其主要原因是属于公司城外的一些土地使用权一起纳入评估。公有资产退出意味着要对1. 4亿元的净资产进行剥离, 主要包括 (1) 非经营性资产剥离共527. 66万元, 包括公司食堂、托儿所、集体宿舍等; (2) 医药费剥离: 公司对离退休人员医药费进行8000元 / 人的标准进行补贴 (包括精简下放人员);

(3) 职工安置费: 改制前公司职工有3245名, 按照进厂时间的先序顺序分为固定职工 (84年以前的. 固定工) 及合同制职工 (84年以后进来的学生和转业军人等), 固定工的安置费按照苏州市年平均工资10165元的3倍标准一次性剥离; 合同制工人的安置费按照苏州市2000年平均月工资标准进行补贴, 在厂几年, 就补贴几个月, 职工安置费一共剥离9000万元。

(4) 土地租赁费: 苏州汽车客运总站需要在剩余国有资产产

生的收益中支付苏州市外土地租金（土地租赁50年，每年上交租金50万元）。

经过上述4块资产的剔除，苏州市汽车客运有限公司国有资本尚余1266.49万元，按6000万股本计算，国有股占21.11%，职工股占78.89%。

3. 职工身份置换及录用情况

苏州市汽车客运有限公司原有职工3245人，改制中公司严格实行“保老扶中推青”置换原则，所有职工身份全面置换到位。为使广大职工真正受益，公司将固定工的范围扩大到合同制、复员军人、老三届（知青）。对一些离退休尚有10年的老职工而言，公司规定：如本人愿放弃安置费，企业可与其签定无固定期限合同，这笔安置费将放在企业专门帐户中，不计利息，不算股份。经过教育和引导，公司符合领取安置费条件的职工中有1008人主动放弃安置费，为公司后续发展筑起了“蓄水池”，88人一次性领取安置费离开企业（据了解，这主要是一些在改革前就已经停薪留职的人，真正在岗离职的人数极少），2028人与企业签定一年期合同，一些参股、控股、独立企业虽不与公司，但121名职工的身份得以理顺。至今年4月初，公司只与2名可放弃但未放安置费的职工终止了合同。经过一番调整，目前，苏州市汽车客运有限公司在岗在位职工2988人，职工重新录用率高达91.78%。

4. 经营者和管理人员的产生及控股情况

改制后的苏州客运公司法人治理结构由国有股和职工股组成，无其它外派董事。职工持股理事会由13人组成，公司董事长、工会正副主任，9个单位的工会书记等共同负责日常管理工作。另设监事会，由5人组成，公司纪委书记（由局里委派）担任监事会主席。

经营管理班子由主管局进行推荐，总经理为国有产权代表，

总经理提名助手、副总经济师、董事会秘书，并由董事会批准聘用，公司干部的推荐与确认由企业内部完成，主管局不再重新任命。

改制前企业向职工募股时按1：1的比例进行，改制后，企业应发而未发职工工资的50%自动转为企业股，同时国有资产的15%量化给职工，如果每个职工应该享受5000元的配股，其本人需再拿出5000元。同时，对于新上任的领导班子公司设置“岗位风险责任股”，并规定只有在岗在位者才能享受。

此外，公司对于退居二线的中层干部和内退的管理人员特别推出“待遇不变、鼓励外出谋业”的优惠政策，并对退居二线的中层干部进行补贴，补贴额度按中层干部的最后任职年限向前推进10年，如果这10年由5年正职、5年副职构成，那每年总体补贴即为 $5 \times 1000 + 5 \times 800 = 9000$ 元，（正职补贴1000元/年，副职补贴800元/年，具体情况视公司效益而定），其中4500元平摊在每个月的工资内发放，剩余的于年终一并发放，对于内退的管理人员则每年给予4000元补贴，这笔费用从公司职工的安置费中支出。

公司经营者和管理人员参股情况

参股对象

参股人数

参股标准

参股金额

所占比例（%）

领导阶层

9

董事长：40万元

290万元

4□83

中层干部

63

机关处长：10万元

副处长：8万元

690万元

11□33

二级单位

正职：15万元

副职：10万元

132万元

2□41

三站干部

正职：4万元；

副职：3万元

692万元

11□33

其他职工

平均数：1万元 / 人

2550. 08万元

42□5

职工集体持股

502. 43万元

8□89

5：一些特殊人员非统筹费用如何处理？

按照两个原则进行：一是按规定剥离，包括非生产性资料、离退休人员医药费等；二是按规定缴纳三金，其中离退休人员一次交纳3万元。

三、苏州市客运有限公司改制成功的经验和体会：

1、认真吃透改革精神，灵活运用改革政策，坚持一企一策、一人一策，是改革的前提；

2、选择公司制、职工参股、经营者持大股，是改革的方向；

3、领导重视、措施有力，劳资重点、财务保障，是改革的关键；

4、宣传引导、政策透明、自愿为主是改革的原则；

5、积极争取，政策扶持，是改革的条件；

6、正确处理好国家、集体、职工三者利益关系，使国家有保障、集体有后劲、职工有干劲是改革的主要内容。

局改制办

二〇〇二年四月六日