

思索

SISU

吉林劳动关系工作实践与思考

申奉澈 著

思索

SISUO

吉林劳动关系工作实践与思考

JILIN LAODONG GUANXI GONGZUO SHIJIAN YU SIKAO

申奉澈 著

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

思索：吉林劳动关系工作实践与思考/申奉澈著.

— 长春：吉林人民出版社，2008.6

ISBN 978-7-206-05547-8

I. 思… II. 申… III. 劳动—生产关系—吉林省—文集

IV. F249.273.4-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第079371号

思索——吉林劳动关系工作实践与思考

著 者：申奉澈

责任编辑：赵梁爽

封面设计：龙震海

吉林人民出版社出版 发行（长春市人民大街 7548 号 邮政编码：130022）

印 刷：长春市时风彩印有限责任公司

开 本：787mm×1092mm 1/16

印 张：25.25 字数：300 千字

标准书号：ISBN 978-7-206-05547-8

版 次：2008 年 9 月第 1 版 印 次：2008 年 9 月第 1 次印刷

印 数：1-1 500 册 定 价：58.00 元

如发现印装质量问题，影响阅读，请与印刷厂联系调换。

钻研 规范 用心(代序)

劳动关系是现代社会最基本的社会关系之一,对社会和谐具有基础性、决定性作用。劳动关系也是劳动保障“三大板块”业务工作中最复杂、最敏感、最薄弱的环节。按照劳动保障业务分工,广义劳动关系大体包括合同管理、工资分配、权益维护、争议仲裁、劳动信访、法制监察、劳动保护、劳动标准等。改革开放以来,特别是最近十多年来,吉林省在劳动关系方面发生了广泛而深刻的变化,经济和社会发展给劳动关系调整带来了许多新问题。面对诸多新情况,我和同事们经历了长达十多年的探索实践过程。1996年以来,我们在劳动关系工作中,不断思索,不断实践,先后在一些方面取得了实质性的进展:一是进行企业经营者年薪制试点,在建立现代企业制度进程中提供了有益经验;二是连续多次调整全省最低工资标准,维护了低收入群体利益;三是全面建立人力资源市场工资指导价位制度,规范了市场就业秩序;四是推进企业解决拖欠职工工资工作,取得了明显成效;五是组建全省各级劳动保障监察队伍,有力地开展了执法检查活动;六是推进规范化仲裁庭建设,增强了劳动争议仲裁处理能力;七是提出劳动关系三方机制“五落实”工作目标,并组织开展了“劳动关系和谐年”、创建“劳动关系和谐单位(企业)”活动;八是进行劳动关系协调工作进社区试点,组建一支覆盖全省的专门的劳动关系协调员队伍,并做到了“一个明确,四个建立”;九是施行企业劳动用工备案制度,为规范企业用工行为奠定了基础;十是《劳动合同法》颁布后,在全国各省区市中第一个出台了地方性法规《吉林省劳动合同条例》,并全面部署了学习、宣传、贯彻任务。

党的十七大对劳动保障三大方面工作提出了非常具体的工作目标。今年

1月1日开始施行的《劳动合同法》及《吉林省劳动合同条例》在社会上产生了广泛影响。全面构建和谐稳定的劳动关系,正逢其时。我们需要认真总结劳动关系工作领域的历史经验和教训,同时还要站在新的时代角度和工作起点上进一步解放思想,开拓创新,深入研究分析现实问题,至少在今后几年我们要深入思考和不断实践以下几个方面:一是认真贯彻“一法一条例”,全面规范各类用人单位的劳动合同,大力提升各类用人单位劳动合同签订率,进一步加强人力资源管理,切实维护劳资双方的合法权益;二是努力实现十七大提出的新时期分配领域工作目标,制定实施与国民经济发展、速度、效益相适应,坚持公平效率原则的工资增长计划,进一步规范宏观分配机制,全面提高全社会工资水平;三是借鉴劳动保障其他“两大板块”工作,不断探索劳动关系方面面临的新情况、新问题,全面建立和完善与实际需要相适应的劳动关系工作体系;四是进一步完善和巩固劳动关系三方机制,普遍推行集体协商谈判方法,继续广泛深入开展创建劳动关系和谐单位(企业)活动;五是切实加强劳动执法监察,提高劳动争议处理质量,重视劳动信访工作,坚持劳动标准,依法推进劳动保护。总之,我国正处在经济转轨和社会转型的重大变革时期,我们在劳动关系调整方面,需要培养一批高素质的专家及工作队伍,需要进行一场多层次、多角度、多领域的有益探索,建立和完善以人力资源管理为中心的劳动关系调整模式,全面加强政府监管措施,进而逐步构建中国特色的劳动关系调整机制。

本书是《探索—吉林就业工作实践与思考》、《求索—吉林社会保障工作实践与思考》的姊妹篇。《思索—吉林劳动关系工作实践与思考》收录本人十多年来劳动关系工作思索中的一些文稿,我希望对今后我省劳动关系研究工作有所借鉴、有所裨益。

申奉澈

2008年3月31日于长春

目 录

以改革的精神做好劳动工资工作(1996年6月12日)	(1)
“五个结合”做好劳动信息统计工作(1996年10月8日)	(9)
适应形势 提高素质(1996年11月20日)	(12)
努力做好新时期劳动信访工作(1996年11月28日)	(14)
深入持久地开展劳动执法检查统一行动(1996年11月29日)	(21)
尽职尽责 推进劳动关系调整工作(1997年4月16日)	(31)
全面开创劳动工资工作新局面(1998年5月28日)	(36)
进一步规范劳动争议处理工作(1998年7月28日)	(52)
认真研究企业工资分配理论(1998年11月24日)	(61)
努力形成企业工资分配新格局(1999年5月13日)	(69)
深入做好劳动信访与仲裁工作(1999年6月10日)	(79)
推动劳动争议处理工作再上新台阶(2000年4月27日)	(87)
努力创建现代企业工资收入分配新机制(2000年5月11日)	(96)
依法行政 加强监督(2000年6月30日)	(109)
努力做好劳动保障方面矛盾纠纷调处工作(2001年3月12日)	(118)

妥善处理下岗职工劳动关系(2002年3月16日)	(123)
进一步完善协调劳动关系三方机制(2003年12月9日)	(130)
全面推进劳动工资工作(2004年6月16日)	(137)
贯彻《工会法》 促进劳动关系协调工作(2004年9月14日)	(145)
巩固 开创 探索 加强(2004年9月16日)	(154)
推动劳动关系制度建设体制创新(2004年9月16日)	(160)
正视现实 做好职工工资分配工作(2004年11月10日)	(170)
加快工资分配宏观调控体系建设(2005年6月18日)	(176)
狠抓三方机制“五落实” 开创劳动关系协调工作新局面(2005年12月20日)	(180)
关于劳动关系若干问题的思考(2006年3月30日)	(185)
关于企业工资分配制度改革若干问题的思考(2006年5月18日)	(196)
全面推进劳动合同和集体合同制度三年行动计划(2006年7月7日)	(200)
切实做好推进企业解决工资拖欠工作(2007年2月13日)	(204)
扎实做好劳动工资统计调查工作(2007年3月9日)	(206)
全面推进企业解决工资拖欠工作(2007年3月20日)	(213)
克服畏难情绪 推进清欠工作(2007年4月4日)	(221)
多措并举 扎实做好清欠工作(2007年4月12日)	(230)
推进劳动关系协调工作进社区(2007年4月24日)	(234)
适时转段 强力清欠(2007年5月16日)	(237)

总结经验 统筹兼顾 全力推进“两项重点工作”(2007年5月31日)	(243)
加强调度 务求“两项重点工作”取得实效(2007年7月2日)	(249)
学习宣传贯彻《劳动合同法》(2007年7月26日)	(254)
一手抓清欠 一手抓试点(2007年7月31日)	(261)
推广长春经验 推动全省工作(2007年9月5日)	(267)
把握节奏 深入推进“两项重点工作”(2007年9月6日)	(271)
全面完成推进劳动关系协调工作进社区试点任务(2007年10月23日)	(275)
推进企业清欠是民生重要工作(2007年10月24日)	(281)
周密部署 善始善终做好清欠工作(2007年11月30日)	(285)
推进劳动关系工作体系建设(2007年12月19日)	(288)
全面准确地把握《劳动合同法》核心内容(2008年2月26日)	(298)
施行“一法一条例”创建和谐劳动关系(2008年3月11日)	(305)
突出重点 抓好关键 巩固基础 全面推动全省劳动工资工作再上新台阶 (2008年4月2日)	(319)

附录:

关于印发《吉林省企业经营者年薪制暂行办法》的通知	(329)
关于加快建设规范化劳动争议仲裁庭的意见	(334)
关于做好全省规范化劳动争议仲裁庭验收工作的通知	(336)

关于建立劳动力市场指导价位制度和开展企业人工成本预警预测体系

 试点工作的通知 (338)

关于进一步加强“十五”时期劳动保障监察工作的意见 (342)

关于印发《吉林省企业职工档案管理暂行办法》的通知 (345)

关于加强和完善协调劳动关系三方机制工作的意见 (350)

关于印发《吉林省创建“劳动关系和谐单位”活动管理办法》的通知 (353)

关于印发《吉林省开展最低工资制度执行情况专项检查活动实施方案》的通知 (356)

关于推进企业解决工资拖欠问题实施意见 (360)

关于印发《吉林省推进劳动关系协调工作进社区实施方案》的通知 (367)

关于印发《吉林省劳动用工备案管理办法(试行)》的通知 (373)

关于印发《吉林省企业工资支付暂行规定》的通知 (379)

关于印发《吉林省贯彻实施〈劳动合同法〉和〈吉林省劳动合同条例〉工作方案》
 的通知 (387)

以改革的精神做好劳动工资工作

(1996年6月12日)

今年劳动计划工资工作会议，是在“八五”计划全面完成，“九五”计划开始运行的情况下召开的。省八届人大四次会议，制定了“九五”计划和2010年远景目标，规划了一个非常鼓舞人心的宏伟蓝图。年初召开的全省劳动工作会议，全面总结了我省“八五”时期的劳动工作，确立了“九五”时期和2010年劳动事业发展的主要奋斗目标、指导方针和基本任务。刚刚结束不久的全国劳动计划与工资工作会议，对进一步做好劳动计划工资工作提出了更加具体和明确的要求。我们这次会议，就是要全面贯彻落实全国劳动计划与工资工作会议和全省劳动工作会议精神，研究我省“九五”时期劳动计划体制和企业工资制度改革的目标和任务，部署今年的工作。未来5年和15年，是我国实现社会主义现代化的关键阶段，也是我们劳动事业发展的重要历史时期。我们从事计划工资工作的同志，要充分认清肩负的重任，统一思想，齐心协力，奋发进取，扎实工作，努力开创劳动计划工资工作新局面。

我讲三点意见。

一、正确认识形势，增强做好劳动计划工资工作的责任感和紧迫感

当前形势发展很快，正确认识和分析面临的形势，增强责任心和紧迫感，是我们做好计划工资工作的前提。

1. 全省经济建设和社会发展的成就为劳动计划工资工作的发展提供了必要的前提

“八五”期间，我省国民经济保持了快速增长，国民生产总值按可比价格计算，年均增长11.1%。国民生产总值提前五年实现了翻两番的目标。工业整体生产能力有所提高，1995年完成工业增加值460亿元，按可比价格计算，“八五”期间年均增长13.9%。汽车、铁路客车、拖拉机、铁合金、炭素制品、原油等产量居全国前列。经济结构得到调整，第三产业规模不断扩大。汽车、石化两大支柱产业和食品、医药等优势产业带动了全省经济增长。重点工程建设进展顺利，经济发展后劲进一步增强。经济体制改革全面

推进，经济运行机制发生了深刻变化。财税、金融、外贸外汇、流通、计划、投资、物价等宏观领域改革取得突破性进展，社会保障制度改革向深层推进。人民生活水平明显提高，生活质量进一步改善。1995年农民人均纯收入达到1609元，城镇居民人均生活费收入达到2914元。劳动工作是经济工作的重要组成部分，经济的发展带来了社会的稳定，同时为全省各项事业的发展，包括我们劳动计划工资工作的发展提供了必要的前提。

2. 劳动领域各项改革的不断深化，为劳动计划工资工作的发展奠定了坚实的基础

“八五”时期，全省各级劳动部门在各级党委、政府的领导下，按照市场取向，紧紧围绕培育和发展劳动力市场这一中心，积极推进改革，劳动事业呈现出崭新的局面。新型劳动制度的框架基本形成，相应的主要制度初步建立并开始运转，劳动力市场已见雏形。《劳动法》的颁布实施，实现了劳动法制建设的历史性进展，劳动工作开始走上法制化的健康发展轨道。劳动就业市场化程度明显提高，已初步建立起覆盖全省城乡的就业服务体系。全省已有96.1%的企业和97%的职工实行了劳动合同制度，企业自主用人和劳动者自主择业的新型用人制度基本确立，以社会统筹和个人账户相结合为基本原则的城镇企业职工养老保险制度改革已开始实施，社会保险覆盖面逐步扩大。职业技能开发体系初步建立，就业前培训和职工培训已具相当规模。劳动安全卫生工作实行了“企业负责，行业管理，国家监察，群众监督”的新体制。劳动监察在建立机构、队伍建设、执法检查等方面取得很大进展。劳动争议处理制度逐步健全完善。劳动信访工作得到加强。劳动信息和劳动统计工作发挥了重要作用。劳动计划体制和企业工资制度的改革也取得了丰硕的成果。探索并初步建立了体制转轨时期计划与市场相结合的工资宏观调控机制和企业工资增长机制，实行了以弹性计划和工效挂钩为主的企业工资调控办法。建立并实行了最低工资保障制度，强化了职工基本生活条件的保障，以实行岗位技能工资制为主要形式的企业内部分配制度的改革得以深化，企业内部分配自主权得到较好地落实。职工工资水平有较大提高，五年间，职工实际平均工资年均增长4.7%，分别比“七五”和“六五”高4.0和2.5个百分点，1995年我省平均工资达到4430元，在全国位次由前两年的27位上升为25位。可以说，“八五”时期，我省包括计划工资在内的劳动领域各项改革得到不断深化，劳动事业取得较大成就，这就为今后我们劳动计划工资工作的发展奠定了良好的基础。

3. 新形势、新问题对劳动计划工资工作提出了新要求

我们在总结“八五”取得成就的同时，应当清醒地看到问题和困难。当前，我们正处在由计划经济体制向市场经济体制过渡的特殊历史时期，全省经济和劳动事业发展都面临着许多深层次的矛盾和问题。最为突出的是经济发展还没有从根本上摆脱粗放型增长方式，经济运行质量不高，投入产出效益差。“八五”期间，我省工业综合经济效益指数为 76% 左右，低于全国平均水平；国有企业生产经营困难，包袱沉重，管理体制和经营机制尚不适应市场经济的发展，亏损面增大，部分企业职工生活比较困难；物价涨幅较高，对经济运行和人民生活影响较大，近年来我省居民收入一直低于全国平均水平等等。

应当指出，经济生活中存在的某些问题，都与收入分配有着紧密的有机的联系。因此，我们从事劳动计划工资工作的同志，要有全局观念，要从经济发展和社会稳定的大局出发来考虑研究工资分配问题。这是市场取向的改革和经济发展对我们提出的新要求。我们千万不能就工资讲工资，就收入讲收入，否则将会贻误我们的工作。

当前，我们劳动计划工资工作还存在一些突出的矛盾和问题。一是我省职工平均工资水平与全国平均水平的差距继续扩大，由 1994 年的 872 元扩大到 1995 年的 955 元，拉大了 83 元。由于部分企业在转轨时期遇到了暂时困难，经济效益下降，亏损面增加，使我省工资水平的提高增大了难度。二是分配不公的矛盾有增无减，收入差距继续扩大，已成为社会关注的热点和焦点问题。从地区差距看，一方面我省与外省的差距被扩大，另一方面省内各地区的差距也在扩大。与全国平均工资最高的上海比，1985 年我省平均工资为上海（1436 元）的 75.3%，绝对额比上海低 355 元。1995 年我省平均工资为上海（9279 元）的 47.7%，绝对额的差距扩大到 4849 元，是 1985 年差距额的 13.66 倍。1985 年我省地区间国有单位最高（白山 1241 元）与最低（四平 1006 元）的绝对额差距为 235 元，1995 年这一差距已扩大到 2025 元（最高长春 5478 元，最低白城 3453 元），是 1985 年差距额的 8.62 倍。不仅地区间差距在扩大，行业差距的矛盾也比较突出。1985 年我省国有单位行业平均工资最高为地质勘探业（1396 元），最低为农林牧渔业（910 元），高低差为 486 元，1995 年最高为金融保险业（7034 元），与最低农林牧渔业（2959 元）差 4075 元，差距比 1985 年扩大了 3589 元。而地质勘探业由第一位屈居第七位（倒数第三位），由 1985 年高于金融保险业 283 元变为 1995 年低于金融保险业 2764 元。一高一低相差 3047 元。而企业间、个人间收入的差别也在进一步扩大，一方面出现了一些挥金如土、一掷千金

于宴席和娱乐场所的暴发户，另一方面又有相当数量的贫困职工、家庭需要我们送温暖，这是不能不引起我们重视的一个现实。三是劳动领域宏观调控体系尚未全面建立起来，劳动计划体制和企业工资宏观调控机制还不完善，不能充分发挥应有的作用。主要是宏观调控缺乏有效的手段，我们还没有形成一套行之有效的、切实可行的、可操作的措施和办法，致使宏观调控乏力；企业工资正常增长机制和内在约束机制还没有很好地建立起来，很多企业在工资分配上缺乏一种完善的机制和科学的办法。四是企业经营者和领导班子成员工资的管理很不规范，我们既没有一个科学的、成熟的办法，又缺乏制约的措施和力度。

以上这些问题，不仅关系到我们劳动工作本身，而且事关改革、发展、稳定的大局，给我们今后的工作提出了艰巨的任务和重大的课题。因此，同志们一定要对目前劳动计划工资工作面临的形势和问题有一个比较清醒的认识，增强做好劳动计划工资工作的责任感和紧迫感。

二、开拓进取、扎实工作，力争“九五”时期劳动计划工资工作取得突破性进展

“九五”时期，是我国全面实现第二步战略目标，初步建立社会主义市场经济体制的重要历史时期，也是我省经济和社会发展的关键时期。党的十四届五中全会作出了实现两个根本性转变的重大决策，这是实现“九五”和2010年奋斗目标的关键所在。实现两个根本性转变对劳动工作提出了新的、更高的要求。我们要把促进两个转变作为今后工作的中心指导思想，按照省委、省政府的要求，结合劳动部门的职能，开拓进取，扎实工作，使劳动计划工资工作取得一个突破性的进展。

关于“九五”规划和1996年工作，郭旭处长还要细讲，下面，我根据全国劳动计划与工资工作会议和全省劳动工作会议精神，讲几点原则意见。

1. 关于宏观调控问题。加强和改善宏观调控，积极构筑符合市场取向的劳动计划工资宏观调控体系，是实现两个根本性转变的要求，也是我们在“九五”期间的一项重要任务。大家要清楚，在市场经济发育的初始阶段必须加强宏观调控，随着市场发育越成熟，微观经济越放开，要求宏观调控越有力。所以在宏观调控上，我们既要抓好当前工作，又要着眼于长远目标。要在采取必要的措施和手段，搞好过渡时期调控工作的同时，按照“九五”时期劳动计划体制改革的目标要求，尽快建立适应市场经济条件的新的调控体系和机制。近几年来，由于国家逐步取消了劳动领域的指令性计划，代之以弹性计划和指导性计划，于是我们的一些同志觉得计划工作不那么重要

了。加之我们正处在由计划经济向市场经济的过渡时期，遇到了一些新矛盾、新问题，致使我们劳动领域宏观调控问题不少。劳动计划是搞好宏观调控的一个重要手段。从现在起，我们要加大加重计划工作的份量，要通过劳动计划对整个劳动领域的宏观调控起总协调的作用。因此，我们做劳动计划工资工作的同志要研究解决的问题还很多。有如何完善调控机制，健全调控体系，理顺管理体制的问题；有如何完善调控措施，达到控制总量，调节分配关系，在提高职工工资水平的同时，逐步理顺分配不公的问题；还有如何以计划为龙头，形成劳动工作一盘棋的发展思路和完整统一的劳动政策体系问题。如就业问题，现在一方面城镇失业人数增加大量富余人员要安置，需要广开门路，增加就业机会；另一方面，农村的劳动力又大量进城务工，更增加了城镇就业的压力。这个问题，既是就业工作的难点，也是计划工作的难点。所以，我们搞计划工作的同志要好好研究一下，在搞市场经济，搞现代企业制度的条件下，在向市场经济过渡的时期，在下放了企业用人和工资分配自主权后，如何搞好劳动领域的调控，如何全面建立能够调节全社会劳动力、工资分配以及其他各项劳动事业的计划机制和管理体制，我们要管什么，怎么管，应采取哪些手段、措施和办法。希望大家都要积极研究，大胆提出设想、方案和政策。

2. 关于继续深化改革问题。我们要继续深化劳动计划体制和企业工资制度的改革，通过改革达到理顺体制、机制创新的目的。当前，我们正处在向市场经济的过渡时期，因此，我们的改革既要符合过渡时期经济环境和整个经济体制改革的实际，有利于经济发展和社会稳定，又要具有前瞻性，有利于实现改革的最终目标。在深化改革上，重点要做好以下四项工作。

第一，探索并试行工资增长指导线。工资增长指导线是市场经济条件下，政府对工资分配进行宏观调控采用较多的一种形式。在我国工资增长指导线还处于探索和试行阶段。按照吉政发(1995)51号文件“从1996年起，由省劳动厅根据全省经济发展水平和物价水平以及劳动力供求状况，制定年度企业的工资增长指导线”的规定，计划工资处提出了一个试行意见，大家可以讨论修改，会后尽快发下去。对我们来说工资指导线还是一个新东西，还需要在试行中不断探索和完善，各地要结合本地的情况，提出贯彻实施意见，引导企业合理提高工资水平。在过渡时期，我们要实行弹性工资计划与工资指导线并行，随着条件的成熟逐步转向以工资指导线为主。

第二，积极稳妥地进行工资集体协商试点。通过集体协商确定企业工资水平是市场经济国家的通行做法，但对我国来说却是工资决定机制的一个重

大改革和突破。鉴于这项改革涉及到企业产权和企业组织制度等许多复杂问题，且敏感度高，难度大，所以省厅确定先在延边、四平两地进行试点，试点要在条件比较成熟的外资和私营企业进行。希望延边、四平两地要做好统筹安排，研究制定企业工资协商试行意见，明确进行工资协商的程序和方法，通过试点总结经验，指导全省。

第三，搞好经营者年薪制的试行工作。近几年来，经营者的收入一直是社会关注的热点，从去年下半年开始，国务院领导同志对加强企业经营者收入的管理作了许多指示，要求规范经营者的收入，管好经营者的分配。试行经营者年薪制是当前深化企业工资制度改革的重要举措之一。年薪制作为经营者一种新的分配机制，自1992年6月上海开始试行以来，到目前已在我国十多个省、市相继试行。我省的吉林、长春两市也进行了试点。根据全国劳动计划与工资工作会议的要求，我们今年试行年薪制总的想法是，适当扩大范围是指除吉、长二市外，其他地区也要适当选择具备条件的企业进行试点，以利于在实践中探索和总结。全省拟定100户试点，规范试行意见。这次省厅向会议提出了一个试点办法，大家可以讨论，修改后的办法要作为各地试点的参照模式，在主要指标和原则上不能偏离太远，以便于今后全省规范，希望各地认真抓好。同时，我们要加强企业经营者和领导班子成员工资收入的管理，要加大力度，制定办法，采取必要的手段和措施，切实管好管住。

第四，要指导企业搞好内部分配制度改革。如何发挥工资分配的激励作用，提高工资的投入产出效益，是搞好企业内部分配制度改革的关键所在。各级劳动部门要继续指导企业做好三个方面的工作：一是建立比较科学的基本工资制度，要大力推行岗位技能工资制，凡具备条件的都要积极实行；二是依法建立健全企业内部工资支付制度；三是健全企业内部分配的各项基础管理制度。

3. 关于提高我省企业职工工资水平问题。省委六届五次、六次全会和省八届人大四次会议都明确提出，到本世纪末，我省职工平均工资要达到全国平均水平。省政府已经下发了《关于“九五”期间我省职工平均工资达到全国平均水平的实施意见》。为此，各级劳动部门要把提高职工工资水平作为一项重要工作，要认真研究，抓实抓好。关于提高企业职工工资水平工作，我想我们的同志要解决好三个问题。第一要认清提高工资水平的重要性和艰巨性。在发展经济的同时提高职工工资水平，体现了省委、省政府对广大职工群众的关心。提高职工工资水平，有利于缩小我省与全国的差距，尽

早实现小康，提高人民生活质量。但我们必须清醒地认识到，实现平均工资达到全国平均水平的目标，并非易事。实现目标，“九五”期间职工平均工资年增长率要达到19%以上，绝对额年均增加1200多元，可以说，任务相当艰巨。因此，我们必须树立信心，坚定信念，用我们的扎实工作，促进职工工资水平的提高。第二是坚持正确的指导原则。必须形成这样的共识，提高工资水平，要坚持“效率优先，兼顾公平”的原则。发展生产，提高效益，是提高工资水平的前提和条件，只有经济发展了，效益提高了，工资的增长才能有坚实的基础，我们不能搞无米之炊。但我们必须重视分配对生产的激励作用，要把工资作为一种投入，通过工资的投入，调动职工积极性，求得更大的产出，形成良性循环。我们既不能只讲提高工资水平而不讲效益，又不能只强调效益而忽视分配的反作用。第三是明确劳动部门的职责。给企业职工增加工资，本身是一种企业行为，在市场经济条件下，企业是分配的主体。我们劳动部门的职责是研究制定政策，给足企业政策，指导企业建立正常的工资增长机制，引导企业提高职工工资水平，调控工资总量，保障最低收入，实施监督检查，规范企业工资分配。强调一点，该我们管的一定管好，该企业管的一定不要越权。

4. 关于强化职工基本生活保障，维护社会稳定的问题。困难企业职工基本生活的保障问题，事关经济的发展和社会的稳定。对此，党中央、国务院的领导非常重视，多次要求搞好困难企业职工基本生活的保障工作。中共中央办公厅、国务院办公厅发出了《关于千方百计解决部分群众生活困难的通知》，把解困工作摆到了党中央和国务院的重要议事日程。5月28日至30日，劳动部、国家经贸委、全国总工会在吉林市召开了困难企业职工生活保障工作经验交流会，对做好此项工作又进一步提出了要求。形成困难企业的原因，涉及体制问题、结构问题、机制问题、负担问题、投入和管理问题等，这些都是经济体制转轨时期必须解决的重要问题。因此，解决困难企业职工基本生活的保障问题，比较复杂，涉及方方面面，不是哪一个部门就能解决的事，但我们劳动部门的同志要从政治的高度认识解困工作的重要意义，要有全局观念，从大局出发，积极主动做好工作。当前，我们要重点抓好三项工作。一是调整后的最低工资标准的贯彻执行。1996年最低劳动工资标准已经省政府批准，以吉政明电[1996]37号通知各地，并于6月4日在《吉林日报》公布。为此，我们要认真搞好宣传，抓好落实，同时要注意搞好执行情况的检查和总结工作。二是要严格执行劳动部《工资支付暂行规定》，规范企业工资支付行为。三是提出建立开工不足企业职工生活保障线

的意见，报请省政府领导审定。保障职工的合法权益和最低生活需要，维护社会稳定。

5. 关于劳动领域的基础工作。要抓好劳动领域的各项基础工作，尽快实现管理规范化，为顺利实现“九五”计划提供支撑条件。我们的同志要强化业务学习和训练，不断提高干部的业务素质和管理水平，要学会运用现代化的手段和方法，不断提高办事效率，要加大计划、工资、统计、财务工作力度，实现规范化管理，要学会经济分析和预测方法，把计划、工资工作搞得更有预见性和指导性，要提高办公自动化程度，实现计划、工资、财务、统计数据管理微机化，要完善劳动统计指标体系和劳动系统信息网络，切实为宏观决策服好务。

三、解放思想，更新观念，努力适应两个转变的要求

实现两个根本性转变，对劳动工作产生了重大的影响，给劳动工作提出了更重的任务和更高的要求。如何尽快适应新形势、新任务的要求，这是我们每一个同志都面临的新课题。对此，我个人谈点想法：

一要更新观念。建立适应社会主义市场经济需要的新型劳动计划工资体制，是一项全新的工作，必须更新观念。要从传统的计划经济体制下形成的思维定势中解脱出来，以市场经济的视角，按照经济规律去认识矛盾和处理问题。要跳出就收入讲收入，就工资讲工资的老路子，要树立“大劳动”观念，要放宽视野，开拓观念，把工资收入问题放到经济全局中加以考虑，这样才能适应新形势的要求。

二要加强学习。更新观念必须加强学习。我们从事劳动工作的同志们不仅要学习自身的业务，学习市场经济知识，更重要的是学习邓小平建设有中国特色社会主义理论，了解掌握党的方针政策，提高政治业务素质。

三要搞好调研。深入实际调查研究，不仅是我们了解情况、发现问题和总结经验的有效途径，也是我们研究制定政策、做好正确决策的前提。劳动工作的基本对象是企业，因此，我们一定要多深入基层，面向实际，及时了解情况，为政府当好参谋，为企业和职工多办实事。

四要加强廉政建设。要按照中央和省委的要求，以干事干净为基本标准，树立良好的公仆形象。