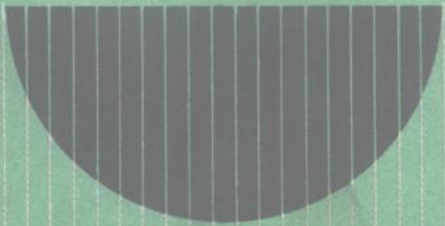


强 磊 侯梅先 编著



# 用工工资和劳动保险改革指南

## ——三大制度改革理论与实践



中国国际广播出版社

# 用工工资与劳动保险 改革指南

——三大制度改革理论与实践

强磊 侯梅先 编著

1997

中国国际广播出版社

**用工工资与劳动保险改革指南**  
**—三大制度改革理论与实践**

强 磊 侯梅先 编著

中国国际广播出版社出版

(北京复兴门外广播电影电视部内)

北京大中印刷厂印刷

\*

787×1092 毫米 1/32 171千字 7.875印张

印数: 0 001—8 000 册

1992年4月第1版 1992年4月第1次印刷

ISBN7-5078-0538-7/F·19

---

定价: 4.30 元

# 前 言

企业劳动人事、工资分配及社会保险制度改革直接涉及广大职工群众的切身利益,关系到经济的发展和社會安全,也是进一步转换企业经营机制,深化企业改革,搞好国营大中型企业的重要措施,是广大群众特别关心的问题。我们在广泛调查研究总结各地成功经验的基础上编著此书,其重点是在劳动法基本理论的基础上,重点解决当前在劳动人事、工资分配及社会保险制度中出现的热点、难点问题。由于时间紧,加之笔者水平有限,难免有不周之处,望广大读者指正。

1992年4月

# 目 录

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| <b>第一章 劳动合同</b>                  | 1  |
| 第一节 劳动合同概述                       | 1  |
| 一、劳动合同概述                         | 1  |
| 二、劳动合同种类                         | 2  |
| 三、劳动合同特征                         | 5  |
| 第二节 劳动合同内容                       | 7  |
| 一、在生产上应当达到的数量指标、质量指标<br>或应当完成的任务 | 7  |
| 二、劳动合同的形式                        | 10 |
| 三、劳动合同的程序                        | 11 |
| 四、订立劳动合同应注意的事项                   | 13 |
| 第三节 劳动合同变更、终止和解除                 | 14 |
| 一、劳动合同的变更                        | 14 |
| 二、劳动合同的终止                        | 14 |
| 三、劳动合同的解除                        | 16 |
| 四、不解除劳动合同的情况                     | 17 |
| <b>第二章 劳动用工制度改革的理论与实践</b>        | 19 |
| 第一节 建国以来对用工制度的三次改革               | 19 |
| 一、第一次劳动用工制度改革                    | 19 |
| 二、第二次劳动用工制度改革                    | 21 |
| 三、第三次劳动制度改革                      | 22 |
| 第二节 当前用工制度改革的状况                  | 23 |
| 一、改革的特点与前提                       | 23 |
| 二、1986 年至 1992 年初企业用工            |    |

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 制度改革状况·····                                                                         | 24 |
| 第三节 当前在推行劳动合同制中存在的问题·····                                                           | 26 |
| 一、对实行劳动合同制的必要性和重<br>要性仍缺乏认识·····                                                    | 26 |
| 二、两种用工制度的摩擦·····                                                                    | 27 |
| 三、签订劳动合同流于形式·····                                                                   | 29 |
| 四、部分企业职工招不进,留不住存在短<br>期意识和行为·····                                                   | 30 |
| 五、招收合同制工人手续繁琐,费用<br>高、办事效率低·····                                                    | 32 |
| 六、劳动法规不健全、改革不配套·····                                                                | 33 |
| 七、农民合同制工人后顾之忧难以排除·····                                                              | 36 |
| 第四节 搞活劳动用工制度的对策·····                                                                | 37 |
| 一、继续深入开展对改革用工制度,打破“铁<br>饭碗”的重要意义的宣传,把人们的认识<br>提高到一个新的高度,使之对改革加<br>深理解,从而增强参与意识····· | 38 |
| 二、扩大劳动合同制的范围,缩小固定工<br>制度的地盘,逐步实现两制并轨·····                                           | 40 |
| 三、健全《劳动手册》制度,强化劳动手<br>册的作用·····                                                     | 41 |
| 四、解决好富余人员的出路和建立劳务市场·····                                                            | 41 |
| 五、企业要正确行使招工的自主权和对违<br>纪职工的处理权·····                                                  | 44 |
| 六、努力排除农民合同制工人的后顾之忧·····                                                             | 47 |
| 七、健全、完善劳动法规,搞好配套改革·····                                                             | 49 |

|                           |    |
|---------------------------|----|
| <b>第三章 劳动报酬原理</b> .....   | 51 |
| <b>第一节 劳动报酬概述</b> .....   | 51 |
| 一、劳动报酬的定义.....            | 51 |
| 二、劳动报酬的种类.....            | 51 |
| 三、劳动报酬的形式.....            | 52 |
| 四、劳动报酬的法律限制.....          | 53 |
| 五、法定劳动时间外劳动报酬的计算.....     | 54 |
| 六、劳动报酬支付的原则.....          | 54 |
| 七、劳动报酬的保护.....            | 55 |
| 八、劳动报酬的支付方法.....          | 57 |
| <b>第二节 最低工资制度</b> .....   | 57 |
| 一、最低工资制度的概念.....          | 57 |
| 二、最低工资的作用.....            | 58 |
| 三、我国实行最低工资制度的设想.....      | 58 |
| <b>第三节 我国的工资制度</b> .....  | 60 |
| 一、工资的概念.....              | 60 |
| 二、我国工资立法的基本原则.....        | 60 |
| 三、我国的工资形式.....            | 64 |
| <b>第四节 特殊情况下的工资</b> ..... | 65 |
| 一、特殊情况下工资的概念.....         | 65 |
| 二、特殊情况下工资的种类.....         | 65 |
| <b>第五节 我国的工资保障</b> .....  | 69 |
| 一、因物质赔偿.....              | 69 |
| 二、因行政处分.....              | 69 |
| 三、因受罚款处分.....             | 69 |
| 四、补助.....                 | 69 |

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 五、通过法院·····                                      | 69 |
| 第六节 劳动报酬的支付方法·····                               | 70 |
| 一、劳动报酬的支付时间·····                                 | 70 |
| 二、劳动报酬的支付地点·····                                 | 71 |
| 三、劳动报酬的领取方式·····                                 | 71 |
| 第四章 我国工资制度的改革·····                               | 72 |
| 第一节 我国工资制度的沿革·····                               | 72 |
| 第二节 以岗位技能工资为代表的工资制度改<br>革的基本原则·····              | 73 |
| 一、落实企业内部分配自主权·····                               | 73 |
| 二、贯彻按劳分配原则·····                                  | 74 |
| 三、以加强工资宏观调控为前提·····                              | 75 |
| 四、在企业自愿基础上实行岗位技能工资制度·····                        | 77 |
| 五、岗位技能工资以岗位的劳动责任劳动强度、<br>劳动条件和劳动技能等要素的测评为基础····· | 77 |
| 第三节 将物价纳入工资改革·····                               | 83 |
| 一、试行工资与物价挂钩·····                                 | 83 |
| 二、哪些单位实行指数工资·····                                | 83 |
| 三、和哪些商品挂钩·····                                   | 84 |
| 四、与职工的哪一部分工资挂钩·····                              | 85 |
| 五、怎样挂钩·····                                      | 85 |
| 第四节 将公有制住房制度改革纳入工资改革·····                        | 86 |
| 一、职工工资中存在住房消费含量·····                             | 86 |
| 二、职工工资中住房消费含量的比例·····                            | 89 |
| 三、住房制度与工资制度改革的协调配套·····                          | 95 |
| 第五章 劳动保险·····                                    | 97 |

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 第一节 劳动保险概述              | 97  |
| 一、劳动保险的概念               | 97  |
| 二、劳动保险的特点               | 98  |
| 三、劳动保险和普通社会保险的区别        | 98  |
| 四、劳动保险与工资的区别            | 100 |
| 五、劳动保险与社会救济的区别          | 100 |
| 第二节 劳动保险的作用             | 102 |
| 一、物质帮助权的体现              | 102 |
| 二、安定社会的重大战略措施           | 103 |
| 三、有利于提高劳动生产率            | 103 |
| 四、对控制人口和计划生育的实施有一定的积极作用 | 104 |
| 第三节 我国劳动保险的原则           | 104 |
| 一、强制保险原则                | 104 |
| 二、劳动保险基金实行统筹办理统一管理原则    | 105 |
| 三、实行差别待遇原则              | 105 |
| 四、适用范围逐步扩大、先进待遇逐步提高原则   | 105 |
| 第四节 我国现行的劳动保险制度         | 106 |
| 一、老年劳动保险的规定             | 106 |
| 二、伤残劳动保险的规定             | 109 |
| 三、遗属劳动保险的规定             | 110 |
| 四、疾病劳动保险                | 111 |
| 五、工伤劳动保险                | 114 |
| 六、生育劳动保险                | 117 |

|                                                             |            |
|-------------------------------------------------------------|------------|
| 七、医疗保险制度·····                                               | 119        |
| 八、我国的待业劳动保险制度·····                                          | 121        |
| <b>第六章 我国劳动保险制度的改革·····</b>                                 | <b>124</b> |
| 第一节 关于养老保险制度改革中的有关问题·····                                   | 124        |
| 一、长期以来,我国养老保险工作存<br>在的问题·····                               | 124        |
| 二、建立统一养老保险制度的条件·····                                        | 125        |
| 三、实行养老保险统筹原理的重要性·····                                       | 126        |
| 四、具体措施·····                                                 | 126        |
| 五、加强对劳动保险资金的管理·····                                         | 128        |
| 六、国外的退休养老保险制度·····                                          | 128        |
| 第二节 我国医疗保险的现状与改革·····                                       | 129        |
| 一、医疗保险的基本概念·····                                            | 129        |
| 二、我国医疗保险制度存在的问题·····                                        | 130        |
| 三、医疗保险制度的改革·····                                            | 133        |
| 第三节 关于工伤保险制改革的若干问题·····                                     | 136        |
| 一、现行制度的主要情况和问题·····                                         | 136        |
| 二、工伤保险改革的准备和试点情况·····                                       | 138        |
| 三、关于抓紧提出方案,指导各地方搞<br>好试点·····                               | 141        |
| 四、关于管理体制和立法问题·····                                          | 142        |
| <b>附 录:</b>                                                 |            |
| 一、以搞好国营大中型企业为中心,进<br>一步推进劳动、工资和社会保险制度改<br>革,全面加强劳动工作建设····· | 145        |
| 二、深化劳动工资制度改革是搞好国营                                           |            |

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| 大中型企业的重要保证·····                          | 164 |
| 三、实行全员劳动合同制加速解决企业<br>富余人员的问题·····        | 166 |
| 四、广东省省属、中央、部队驻穗企业事业单位职<br>工社会工伤保险简介····· | 178 |
| 五、积极稳妥地实行职工个人缴纳养老<br>保险费用·····           | 184 |
| 六、以实行企业职工制度为中心推进三<br>项制度综合配套改革·····      | 192 |
| 七、关于北京市商业企业试行全员劳动<br>合同制情况的调查报告·····     | 206 |
| 八、深化改革短讯七则·····                          | 214 |
| 九、全员劳动合同书样本·····                         | 220 |

# 第一章 劳动合同

## 第一节 劳动合同的概述

### 一、劳动合同的概念

劳动合同又称劳动契约、劳动协议,是指劳动者与其所在的用人单位之间,为实现一定的劳动过程、明确相互间权利义务关系的协议,这种协议具有法律约束力。

我们分析一下上述概念:劳动合同特定的主体,即一方是劳动者,另一方是劳动者所在的用人单位,那么劳动者与劳动者,用人单位与用人单位永远不能形成劳动合同,劳动合同的标准一般情况下往往不强调劳动的结果,而强调劳动的过程,这是由于劳动本身的复杂性所决定的,有的劳动成果当时就能衡量,如编织劳动,有的当时无法衡量,如教师教课、医生治病,有的有独立成果,如小件行李搬运,有的劳动则融合在集体之中,如机床零件的某一道工序加工。一般情况下劳动者一方只要按照规定的时间、规定的要求、完成企业交给他的属于一定的工种、一定的专长或一定职务的工作量,用人单位就应按照合同支付劳动报酬,这一特征在一定意义上说,企业不能因为经营情况不好而克扣劳动者应得的收入。

明确相互间权利义务关系,正反映的是劳动合同的规范

性即相互间权利义务明确。

这种协议具有法律约束力是说明劳动合同的重要地位和执行合同的严肃性。

## 二、劳动合同的种类

劳动合同是确立和调整劳动关系的一种有效形式,其内容所涉及的问题十分广泛。除了国家法律法规规定的内容外,劳动关系的各个方面都可以采用劳动合同的形式,协商加以确立。这样,按照劳动合同内容的若干方面,就可以划分出不同种类。比如,按合同标准划分的有,录用合同、聘用合同、借调合同、师徒合同等;按适用范围划分有,外商投资企业的劳动合同,私营企业的劳动合同,农民轮换工劳动合同等;按期限划分有,定期劳动合同,不定期劳动合同,按人数划分有,个人劳动合同,集体劳动使用等。通常情况下,劳动合同是按照用工制度划分。

### (一) 劳动合同制工人的劳动合同

劳动合同制工人的劳动合同是指常年性工作岗位上用工的劳动合同。《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第二条规定:“企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人,除国家另有特殊规定外,统一实行劳动合同制。”这类劳动合同是由国营企业与企业常年性工作岗位上列入国家劳动计划的正式工人签订的。合同的期限一般不低于一年,这一类劳动合同还可以做以下区分:

1. 长期劳动合同。它的劳动合同期限在五年以上,劳动合同期满,即终止执行。这种合同主要适用于常年性,变化小的生产和工作岗位。或者是技术性较强,职工需要较长时间的培训才能胜任的工种、职务。有些企业为了保持一定数量的生

产、技术骨干,也与劳动者签订这种长期合同。长期合同不能是无定期合同或终身合同,虽然我国劳动立法尚未明确规定长期合同的最高年限,但一般不能是终身合同或变相终身合同,如签订二十年的劳动合同就属于此类。

2. 短期劳动合同。它的劳动合同期限在1—5年之间。这种劳动合同的特点是:用工期较短,用工灵活、能加快人才的合理流动。随着经济体制改革和劳动体制改革的逐步深入进行,短期劳动合同可以促使企业和合同制工人双方有更大的选择。

短期工劳动合同与长期工劳动合同相同之处在于,合同到期后经双方同意可以续订。职工和用人单位的权利、义务主要由从《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的法规予以确定。

## (二) 临时工、季节工劳动合同

临时工、季节工通常不是国家劳动工资计划指标招用的常年性工作岗位上的工人。劳动合同的期限在一年之内,工人的权利和义务除《国营企业实行劳动合同制暂行规定》已作出的规定以外,对劳动报酬、保险福利待遇等,国家另有一系列规定。这一类合同主要适用于企业季节性、突击性的临时用工,这种劳动合同灵活机动,适应性强,是合理组织劳动力节约使用劳动力的一种重要形式。

## (三) 定期轮换工劳动合同

这一类劳动合同主要适用于艰苦繁重的工作岗位和因长期劳动会给职工身体健康带来某些不利影响的工作岗位,如矿山、建筑、搬运等行业,通过农村招用,户口、粮食关系不变的劳动合同制工人,以轮换的方式保护劳动者的身体健康。从

保护劳动力出发,一般的不允许续定劳动合同。工人的权利义务除《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中有规定之外,劳动报酬、保险福利待遇,国家另有规定。

#### (四)固定工中的劳动合同

在搞活固定工制度的过程中,各地通过实践,创造了一些劳动合同的类型。目前虽然尚未通过劳动立法加以确认,但是作为一种改革的措施已经取得了很明显的效果。目前采用的比较广泛的是,聘用合同、借调合同和自愿组合合同。

1. 聘用合同是确立聘用单位的行政与应聘的劳动者之间权利义务关系的协议。招收与应聘的不同之处在于:被招收的人所从事的工作比较普通,大多数劳动者都能胜任,因此,招收的范围比较广。而招聘的人所从事的工作一般比较复杂,往往必须具备一定的文化程度或者某项业务或技术专长的人胜任。因此招聘的条件比较严格。目前一般的作法是:企业在下达的劳动计划指标内,事业单位在国家下达的人员编制内,贯彻公开、平等、竞争和择优的原则聘用人员。聘用的特点反映到劳动合同上,就形成了聘用合同的一些特征。例如聘用合同所确立的工作和任务是特定的,在合同期限内不得调动应聘人员从事其它工作;在各项劳动条件上,应聘人员可以享受优惠待遇。

2. 借调合同。亦称借用合同,它是借调单位,被借调单位与借调职工个人之间,为借调职工从事某种工作,明确相互责任,义务和权利的协议。借调合同一般适用于借调单位急需使用的工人或职员。单位之间借调职工,有利于技术力量互通有无或者职工余缺调剂。其特点是:借调合同当事人有三方,即借调单位,被借调单位和借调职工本人;借调单位借调职工应

征得被借调单位同意；借调合同明确规定，借调单位与被借调单位之间，借调单位与借调职工之间，被借调单位与被借调职工之间的责任、义务和权利关系；借调职工本人在借调期间内，属于借调单位的职工，但与原工作单位的劳动关系仍然保留，当借调合同终止的法律事实发生时，借调职工仍回原单位工作；借调单位与被借调单位对借调职工本人均应承担相应的义务和责任。

3. 自愿组合合同。自愿组合合同目前国内尚属小范围的，是在企业行政的指导下，车间、班组与职工之间通过相互选择、自愿组合而签订的，明确相互权利和义务的协议。

### 三、劳动合同的特征

#### (一) 用人单位和劳动者

劳动合同的主体是特定的，它必须一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动过程是人的因素(劳动力)和物的因素(生产资料)结合作用的过程。劳动者和拥有生产资料经营管理权限的用人单位的结合是实现劳动过程的基本条件。劳动合同主体的特定性，不仅使之区别于民事合同(平等主体间)，经济合同(主要是法人之间)也使之与集体合同(工会组织与用人单位之间)相区别。

#### (二) 劳动合同是具有身份性质的合同

劳动者和用人单位之间在履行劳动合同的过程中，存在着劳动管理关系。劳动合同订立后，劳动者一方必须加入到用人单位一方。作为该单位的一名职工。从劳动者方面看，对内享有和承担本单位职工的权利和义务，对外以本单位的名义从事生产，经营活动；从用人单位方面看，有权利也有义务组织和管理本单位职工，把他们的个人劳动组织到集体劳动中

去。这一特征还决定劳动者在同一时期内，一般只能同一个企业签订劳动合同，而不能同时与两个或两个以上的企业签订合同。这一特征使劳动合同与其他以提供劳务为内容的合同。如运输、保管、承揽等合同相区别。

### **(三) 劳动合同的目的在于劳动过程的完成而不是劳动成果的实现**

劳动过程是一个相当复杂的过程，有的劳动成果当时就能衡量，如编织劳动，有的劳动成果当时无法衡量，如耕耘的劳动，教学的劳动；有的有独立的成果，如小件行李搬运；有的劳动则融合在集体劳动之中，如机床零件的某一道工序的加工。一般情况下，劳动者一方只要按照规定的时间、规定的要求、完成企业交给他的属于一定的工种，一定的专长或一定职务的工作量，用人单位就应当按照合同支付劳动报酬，企业不能因为经营情况不好而克扣劳动者应得收入。

### **(四) 劳动合同是通过双方选择确定的**

在一般情况下，劳动合同要通过用人单位公布招工简单，劳动者自愿报名，考核录用等程序才能正式签订，即劳动者根据自身条件和志趣爱好来选择用人单位，而用人单位则对劳动者的体力素质、劳动技能、经验和知识水平等提出一定的要求，在劳动合同签订之前，劳动者和用人单位总有这样一个互相选择的过程。

### **(五) 劳动合同是有偿合同**

劳动合同具有有价标的物，没有价值的标的物不是劳动合同。如委托合同就属于没有价值的标的物合同，就不是劳动合同。

### **(六) 劳动合同一般有试用期限的规定**