

北京市经济体制改革 政策汇编

(一九八七年)

中 册

北京市经济体制改革办公室
北京市经济委员会

内部文件 注意保密

北京市经济体制改革 政策汇编

北京市经济体制改革办公室
北京市经济委员会

四、劳动人事 工资奖励

- 北京市劳动局关于我市1987年下半年全面实行劳动合同制的通知..... (369)
- 北京市人民政府批转市劳动局《关于推进劳动力合理流动,深化劳动制度改革的意见》和《关于企业工人流动的若干规定》的通知..... (370)
- 北京市劳动局关于执行《关于企业工人流动的若干规定》中有关问题的通知..... (380)
- 北京市人民政府办公厅关于转发市经委等单位《关于在北京市工业系统重点企业实行“先培训、后就业”制度的若干规定》的通知..... (383)
- 国务院关于发布《国营企业劳动争议处理暂行规定》的通知..... (388)
- 北京市人民政府转发《北京市劳动保护监察条例》的通知..... (394)
- 北京市人事局关于转发劳动人事部《关于中外合资经营企业内中方干部的管理办法》的通知..... (401)
- 北京市人事局关于印发《北京市企业、事业单位补充干部实行聘用制的暂行规定》通知..... (406)
- 北京市人事局印发《关于〈北京市企业、事业单位补充干部实行聘用制的暂行规定〉的说明》的通知..... (411)
- 中共北京市委组织部等关于转发中央组织部、劳动人事部关于补充乡镇干部实行选任制和聘用制的暂行规定》的通知..... (415)
- 北京市人民政府转发市劳动局《北京市工人技师考

- 评和聘任暂行办法》的通知…………… (419)
- 中共北京市委组织部等关于解决科技人员流动中擅
自离职问题的通知…………… (424)
- 北京市经济委员会关于印发《北京市质量管理咨询
师管理条例》(试行)的通知…………… (427)
- 首都规划建设委员会办公室等关于转发城乡建设环
境保护部《关于离休、退休专业技术人员从事
建筑工程设计工作的暂行办法》的通知…………… (431)
- 北京市人事局转发劳动人事部《关于在专业技术岗
位上的工人能否聘任专业技术职务问题的通
知》的通知…………… (434)
- 北京市劳动局等关于转发劳动人事部、国家经委、
公安部、全国总工会《关于贯彻实施〈国营企
业辞退违纪职工暂行规定〉有关问题的通知》
的通知…………… (436)
- 北京市劳动局等关于国营企业缴纳劳动合同制工人
退休养老基金有关问题的通知…………… (440)
- 北京市人民政府办公厅转发《关于职工待业保险基
金收缴办法的补充规定》的通知…………… (444)
- 北京市劳动局等关于调整企业职工统筹退休基金提
取比例的通知…………… (446)
- 北京市劳动局关于实行租赁制的国营企业辞退的富
余职工实行待业保险的通知…………… (448)
- 北京市劳动局关于试行《关于实行租赁制全民所有
制企业劳动保险有关待遇的试行办法》的通
知…………… (449)

北京市劳动局等关于国营企业试行成本列支的工资总额包干办法的通知.....	(452)
北京市劳动局等关于《北京市实施〈工资基金暂行管理办法〉的若干规定》的补充通知.....	(456)
北京市人民政府批转《北京市实施〈国营建筑施工企业百元产值工资含量包干试行办法〉的细则》的通知.....	(459)
北京市专利局等关于职务发明创造专利奖金和报酬提取办法的规定.....	(463)
北京市经济委员会关于工业企业经营者收入的暂行规定的规定.....	(467)
北京市人民政府关于贯彻实施《中华人民共和国个人收入调节税暂行条例》的若干规定.....	(469)
北京市税务局转发财政部税务总局《关于印发〈个人收入调节税若干政策规定〉的通知》的通知.....	(478)
北京市人民政府转发关于职工调动工作后工资待遇若干问题的有关文件的通知.....	(488)
北京市人民政府转发《国务院转发财政部、劳动人事部关于严格控制发放各种补贴、津贴和制止自行提高退休待遇问题报告的通知》的通知.....	(495)

五、城建管理 基建投资

国务院关于放宽固定资产投资审批权限和简化审批手续的通知.....	(501)
北京市计划委员会等关于自筹基建资金审批问题的	

- 补充通知..... (508)
- 中国人民建设银行北京市分行 关于 转发《关于进
一步加强自筹基本建设资金管理的规定》的通
知..... (510)
- 北京市人民政府关于改革城市建设方式加强综合开
发建设若干问题的暂行规定..... (513)
- 北京市人民政府办公厅转发市建委《北京市城市建
设开发企业经营管理暂行规定》和《北京市建
设工程承包企业经营管 理 暂 行 规 定》的通
知..... (520)
- 北京市人民政府关于外国建筑企业在本市承包建设
工程管理的暂行规定..... (526)
- 北京市人民政府办公厅转发市建委制定的《北京市
建设工程施工招标投标管理 暂 行 办 法》的通
知..... (530)
- 北京市城乡建设委员会等关于转发国 家 计 划 委 员
会、城乡建设环境保护部、国家统计局《关于
加强商品房建设计划管理的暂 行 规 定》的通
知..... (536)
- 中国人民建设银行北京分行等关于加强征地拆迁服
务收费管理的通知..... (543)
- 北京市城乡建设委员会关于印发《北京市建筑企业
等级标准和营业范围》的通知..... (545)
- 北京市计划委员会等关于下达《北京市国营建筑施
工企业试行材料节约奖的若干政策规定》的通
知..... (557)

六、发展行业 搞活企业

- 北京市人民政府转发《国务院关于深化企业改革增强企业活力的若干规定》的通知…………… (561)
- 北京市经济委员会等关于一九八七年工业生产若干政策的暂行规定…………… (567)
- 北京市人民政府批转市经委《关于全民所有制工业企业招标确定经营者的暂行规定》的通知…………… (571)
- 北京市经济体制改革办公室等关于推动我市工业系统联合工业公司进一步企业化的几点意见…………… (579)
- 北京市人民政府转发《国务院批转国家计委〈关于大型工业联营企业在国家计划中实行单列的暂行规定〉的通知》的通知…………… (582)
- 北京市经济委员会关于转发《关于企业升级若干问题的说明》的通知…………… (589)
- 北京市经济委员会转发国家经委《关于技术改造技术引进项目管理程序的若干规定的通知》的通知…………… (597)
- 北京市税务局等关于国营工业企业实行工资总额同经济效益挂钩办法后有关财务处理的暂行规定…………… (617)
- 北京市人民政府第三产业办公室等关于进一步促进城镇集体经济发展若干问题的暂行规定…………… (637)
- 北京市经济委员会等关于支持集体所有制工业企业发展若干政策的补充规定…………… (644)
- 北京市经济委员会等关于进一步搞活市属集体工业

企业、发展集体经济的意见·····	(647)
北京市经济委员会等关于认真贯彻国家经委三部 《关于发展联合运输若干问题的暂行规定》的 通知·····	(649)
北京市人民政府办公厅转发市市政管理委员会《北 京市实施《汽车维修行业管理暂行办法》细 则》的通知·····	(650)
北京市人民政府办公厅转发《北京市货物托运业管 理暂行办法》的通知·····	(661)
北京市税务局关于转发市财政局《关于市属国营工 业企业试行节约流动资金奖励办法的通知》的 通知·····	(665)
北京市经济委员会等关于工交企业实行原材料、燃 料节约奖试行办法有关内容的补充规定·····	(670)
北京市经济委员会等关于限制长线产品生产的措 施·····	(672)
北京市财政局等关于做好扭亏增盈工作的通知·····	(673)
北京市经济委员会转发国家经委《关于国家优质产 品奖有效期满后的复查确认办法》的通知·····	(674)
北京市计划委员会等《关于对污染扰民企业搬迁实 行优惠政策的通知》的补充通知·····	(678)
北京市计划委员会等关于对污染扰民搬迁企业原址 转让中有关房产问题的暂行规定·····	(682)

北京市劳动局

关于我市1987年下半年全面 实行劳动合同制的通知

(87)市劳计字第346号

各区县劳动局，各局（总公司）劳资处，中央在京各单位，解放军各总部：

为了全面贯彻执行国务院国发〔1986〕77号《关于发布改革劳动制度四个规定的通知》和北京市人民政府京政发〔1986〕126号《关于发布本市执行国务院发布的改革劳动制度四个规定的实施细则的通知》精神，经市人民政府领导同意，我市从今年7月1日起新招工人全面实行劳动合同制。现将有关事项通知如下：

一、从1987年7月1日起国营企业和机关、事业单位新招收的工人（含补充自然减员和从职业高中毕业生，定向培训班校毕业生、电大、业大毕业生及退休、死亡职工子女中招收的工人）一律实行劳动合同制（国家另有规定者除外）。

二、1987年6月30日以前，各单位经市劳动局批准计划招收的合同制工人，一律不准改为招收固定工。原计划招收的固定工，在6月30日以前，招工单位已同指定招工地区的劳动部门联系，并正办理审批录用手续的，仍可按原计划招收固定工，7月31日前要办理完手续。6月30日以前，招工单位未

与指定招工地区的劳动部门联系，或各种原因改为下半年招工的，一律改为招收合同制工人。

三、各区、县、局（总公司），中央在京单位各主管部门，解放军各总部，应对本系统1986年10月1日以后招收的劳动合同制工人，按北京市人民政府京政发〔1986〕126号通知的精神认真进行一次检查，并严格按照126号通知的规定，加强对劳动合同制工人的组织管理，及时总结经验，以保证劳动制度改革的顺利进行。并将检查结果于8月15日前报市劳动局。

1987年6月29日

北京市人民政府批转市劳动局 《关于推进劳动力合理流动， 深化劳动制度改革的意见》和 《关于企业工人流动的若干 规定》的通知

京政发〔1987〕148号

各区、县人民政府，市政府各委、办、局，各总公司：

市人民政府同意市劳动局《关于推进劳动力合理流动，深化劳动制度改革的意见》和《关于企业工人流动的若干规定》，现转发给你们，请认真贯彻执行。

1987年11月13日

北京市劳动局关于推进 劳动力合理流动深化劳动 制度改革的意见

我市在解放以后，适应当时的形势，逐步建立和形成了以统包统配和固定工制为主要特征的劳动制度。这种劳动制度，否定了旧社会的雇佣劳动制，对巩固新建立的人民政权和促进经济建设起过积极作用。由于社会主义建设事业的发展，特别是由产品经济向有计划商品经济的转变，这种劳动制度存在的统得过死、包得过多、能进不能出和一次分配定终身的弊端，暴露得越来越明显，严重地束缚了企业的活力和劳动者的积极性，阻碍生产力的发展。因此，必须进行改革。

党的十一届三中全会以来，随着整个经济体制的改革，本市对劳动制度进行了许多改革。最主要的有三项：一是结合发展多种所有制经济形式，贯彻实行了“三结合”的就业方针，即在国家统筹规划和指导下，劳动部门介绍就业，自愿组织起来就业和自谋职业相结合。这一改革，很大程度上解决了统包统配问题。二是在新招工人中实行劳动合同制，进行了用工制度的改革，包括废除“子女顶替”和“内招”职工子女的办法，实行面向社会，公开招收、全面考核、择优录用的招工办法；给企业以辞退违纪职工的权力；建立职工待业保险制度。这个改革，在一定范围内解决了能进不能

出、一次分配定终身的问题。三是建立劳务市场，促进职工合理流动。去年以来，举办了多种形式的工人交流洽谈会（即劳务市场）^④。虽然实现交流的人数还不多，但这是对固定工制度的有力冲击。劳动制度的这些改革，对解决就业、促进生产、增强企业活力、调动职工积极性，起了重要作用。但是，整个劳动制度的改革还远远没有完成，必须进一步改革，才能适应社会主义有计划的商品经济。

当前，本市劳动制度存在的主要问题是固定过死，能进不能出、一次分配定终身。全市市属国营企业共有职工163.1万人，其中固定工146.9万人，占90.1%。固定工是职工队伍的主体，而主体部分固定过死，使企业不仅没有根据生产需要择优用人的权力，而且缺乏办好企业、增强企业对劳动者的吸引力、凝聚力的竞争感和压力；劳动者不仅没有择业权，而且也没有在就业和择业中的竞争感和压力。这种状况不利于企业在竞争中增强活力，争取优势，也压抑了劳动者的积极性、创造性，成为有计划商品经济发展的严重障碍。

改革能进不能出、一次分配定终身的固定工制度，就要使职工队伍具有稳定性和流动性相结合的特点，符合现代化大生产和有计划的商品经济发展的要求。当前，我们的实际情况是稳定过死、流动不了。从表面上看，职工队伍很稳定，实际上不少职工“身在曹营心在汉”，并不是真正的稳定，这既不利于增加企业活力，也不利于调动职工的积极性。为了推进技术进步^⑤，提高经济效益，要求每个企业的劳动力具有相对的稳定。但是这种稳定不是靠人的主观意志和行政命令实现的，而是通过正常合理的流动来逐步实现的。通过合理流动实现相对稳定，就把竞争机制引入劳动制度。

每个企业为了建立和保持一个相对稳定的、素质高的职工队伍，就必须努力搞好经营、提高效益，增加职工的工资福利，改善劳动条件，从而增强对职工的吸引力、凝聚力，否则，就吸引不来职工，来了也稳定不住。这也就使企业有了压力。职工个人在就业和择业中也要展开竞争，优胜劣汰，使每个人都有压力，促使人们自觉努力学习、好好劳动。在竞争中个人选择了称心如意的职业和工作单位以后，也必然增强主人翁的意识。要竞争，就必须允许职工流动，打破固定工制度死水一潭的局面。通过竞争和流动，实现职工队伍的相对稳定和素质的提高。

根据以上情况和分析，当前本市改革劳动制度的主要任务是：打破能进不能出、一次分配定终身的固定工制度，推动职工的合理流动，逐步实现双方选择、能进能出、相对稳定、合理流动的劳动制度。劳动力的合理流动，还涉及工资制度、保险制度、计划调配制度、就业培训制度等各方面的改革。可以说，抓住劳动力合理流动，就是抓住了当前劳动制度改革的核心环节和突破口。本着这个路子，近期内需要抓好以下几项具体的改革：

一、推动固定工的合理流动。流动是多层次的：（一）劳动力在企业内部的流动；（二）在本企业和本企业主办的多种经营单位之间的流动；（三）在企业、行业、产业之间的流动；（四）在地区之间、城乡之间的流动；（五）在在业和待业之间的流动。其中在企业之间的流动是最主要的，实现这个层次的流动，才能打破能进不能出、一次分配定终身的固定工制度。

职工在企业之间的流动有两个方面。一方面是职工可以

1 从现在工作的单位转到自己愿意去的单位工作；另一方面是企业可以开除、除名职工，辞退违纪职工和富余的或不胜任本企业工作的职工，同时根据生产需要招收和招聘职工。鉴于目前的实际情况，在流动中，对于那些关系广大群众生活、社会安定，劳动强度大、劳动条件又差的单位、工种的工人要求流动的，应当加以限制，必要时予以行政干预，以保证社会生活的正常进行。同时采取措施，解决工人的实际问题。一般企业中对生产、经营有重大影响的关键技术岗位上的技术骨干要求流动，企业一时又找不到接替人员时，可暂不予批准，待找到合格的接替人员后，再准予其流动，以保障企业生产的正常进行。企业辞退富余人员，目前只限制在经过批准的少数企业中试点，一般单位应当采取一业为主、多种经营的方针予以安排，不要辞退到社会上去，以免引起大的社会动荡。

二、发展有组织有领导的劳务市场。在劳务市场上，劳动力供求双方可以直接见面、相互选择，发挥市场机制的作用，通过直接调入、对调、借调、企业间余缺调剂、劳务输出、技术支援等形式，实现劳动力合理流动。社会主义劳务市场是社会主义统一市场体系的有机组成部分。劳动部门要通过宏观计划对劳动力流动的规模、结构、流向进行调节，使之与经济发展各方面的关系相适应。各类劳务市场由各级劳动部门分别管理，未经市政府授权，任何单位或个人都不得私自设立、经办。要坚决取缔自由的自发的劳务市场。各级劳动部门要加强对劳务市场的管理，使它在实践中不断提高、完善，逐步形成常年性与一次性、专业与综合、条条与块块、集中与分散相结合的纵横交错的多层次、多渠道的劳

动力流动网络。

三、积极推行企业内部劳动力择优自愿组合。即在领导干部中实行聘任制，在一般干部和工人中实行组合制。在组合过程中，进行企业内部劳动力的横向和纵向流动。这也就是固定工流动的第一个层次的流动。进行组合，要贯彻择优和自愿的原则，促进职工之间的竞争，从而提高职工学习技术、努力工作的积极性，同时改善人际关系。组合以后，每个职工都要和企业签订劳动合同。组合也不是一成不变的，被组合的职工表现不好或不称职的，可以随时列为编外。一时未被组合，今后因工作需要或个人表现好了以后，可以被组合。在试行劳动力择优自愿组合时，要治懒不治弱，要照顾老弱职工的合理利益，妥善安排他们的工作。

妥善安排富余人员，是实现劳动力能进能出和择优自愿组合的重要一环，必须采取多种方法，切实加以安排。首先，要贯彻一业为主，多种经营的方针，安排富余人员从事新的工作。第二，采取多种形式向其它单位输出。第三，一时难以安排的，可以发给一定数量的生活费回家等待。第四，按照有关规定，开除、除名、辞退违纪职工。第五，少数企业经过批准，试行辞退富余职工和不胜任本企业工作的职工。

四、在新招工人中认真全面地推行劳动合同制。当前的主要问题是，不少企业在实行合同时仍沿用或部分沿用的固定工的办法。如：不签订合同、不发给工资性补贴、实行与固定工完全相同的保险福利待遇等，形成名为合同制，实为固定制。实行劳动合同制要认真抓好劳动合同的签订、管理、变更、解除。所有合同制工人在办理招收录用手续时，都应与招收单位签订劳动合同。通过合同的签订，确立职工

与企业的劳动关系，保持职工队伍的相对稳定；通过合同的变更、解除，实现劳动力的合理流动。同时，要认真抓好与合同制有关的工资、保险、福利、培训等配套工作，进一步完善劳动合同制。从政策上保障劳动合同制工人真正做到能工能出、合理使用、合理流动。

五、认真解决劳动力流动中的若干政策性问题。

1.合理流动的标准问题。合理流动的标准只能是：有利于提高全社会的经济效益，有利于人尽其才。凡有利于提高全社会经济效益的流动，尽管对个别企业的发展有一定影响，也要积极支持。凡有损于全社会经济效益的流动，尽管对个别企业的发展有很大好处，也应予以限制。根据上述原则和北京的具体特点，我们提倡从全民大中型企业向城镇、乡镇集体企业流动；从市区向郊区流动；从管理、技术人才密集、人员富余的单位向管理、技术力量薄弱，人力紧缺的单位流动；从远距离上班单位向近距离上班单位流动；从用非所长，积极性不能很好发挥的单位、岗位向学用结合，人才潜力可以充分发挥的单位、岗位流动。

2.工资问题。要自觉发挥工资的经济杠杆作用，引导劳动力流向。对工作条件艰苦、招工又难的行业、单位、岗位，要在工资上给予一定的优惠。应聘到乡镇企业工作的技术工人，其收入由双方议定。国家通过税收的办法，对职工工资水平进行调节和控制。要坚决制止用高薪招聘其他单位职工的做法，一经发现，要严肃处理。

3.劳动保险问题。要变“就业保险”为“社会保险”，解决职工对流动的后顾之忧。目前，要解决两个问题：一是工龄计算问题。应改按连续工龄计算退休费为按一般工龄计

算，使有城镇户口的职工无论在全民企业还是城镇、乡镇集体企业工作，其工龄，均可合并计算。二是从国营企业和城镇集体企业调入乡镇企业的职工继续参加统筹。办法是由调入单位按劳动合同制工人办法，向上级主管统筹保险金的部门缴纳养老保险金，待他们退休后，享受退休待遇。

4. 调配问题。要严格执行已经发布的各项有利于劳动力合理流动的调配政策，坚决取消目前部分企业自行规定的阻碍劳动力合理流动的“土政策”。对利用“土政策”限制职工流动的，要予以纠正和批评教育，必要时给予经济处罚或政纪处理。被企业列入编外，并由企业为其找到接收单位的职工，无正当理由不走的，企业可以给予经济制裁、行政处理，直至辞退。

5. 与外省市的交流问题。积极开展与外省市的技术工人交流工作。凡工人要求去边远地区工作的，所在单位应积极支持。工人支援外省市建设，可不转正式户口，聘用期满由原单位安排工作。

6. 社会劳动力管理问题。劳动力合理流动的开展，必然使社会上有部分劳动力处于待业状态，这就需加强社会劳动力管理。市、区（县）、街（镇）三级劳动服务公司要把工作重点转移到社会劳动力管理方面来。凡企业依照国家有关规定辞退的各类人员，劳动服务公司均应予以接收，并认真做好组织管理、安置就业、转业训练、生产自救和待业救济金的收缴、发放工作。

7. 培训问题。要建立多层次的职业培训体系，开展就业前培训、企业富余人员和待业职工的转业培训、在职职工的培训。特别要依据劳动力供求信息，采取多种形式、通过多