

1978——1991

中国改革 全书

劳动工资体制改革卷

主 编 令狐安 孙 桢

大 连 出 版 社

中国改革全书

(1978——1991)

劳动工资体制改革卷

主编 令狐安 孙 桢

大连出版社

1992·大连

中国改革全书

(1978—1991)

劳动工资体制改革卷

主编 余孤安 副主编

大连出版社出版 新华书店经销
(大连市中山区大公街23号) 北京飞达印刷厂印刷

字数:800千字 开本:787×1092 1/16 印张:38.25 插页:2
印数 0 001—2 000册

1992年9月第1版 1992年9月第1次印刷

登记号:(辽)第15号 ISBN7—80555—542—7/D·36

定价: 35.10 元

《中国改革全书》编委会

主 编 马 洪 刘国光 邢贲思 刘鸿儒 赵 曜

副 主 编 王仕元 王怀超 杨世文 庞元正 徐克军
朱煜华

常务副主编 王怀超 杨世文 庞元正 徐克军

编 委 (按姓氏笔划排列)

马 洪	马克伟	王又庄	王 珏	王怀超
王金山	王梦奎	王佩真	王聚武	王鞠华
田 夫	厉以宁	令狐安	史维国	付宪斌
邢贲思	刘国光	刘鸿儒	刘 伟	刘炳英
刘德福	朱丽兰	朱煜华	孙 桢	孙钱章
李修义	邹向群	周桂英	劳鸿起	杨世文
杨咏中	庞元正	陈 平	陈瑞生	童宛生
邵俊亭	何光晔	沈宝祥	吴敬琏	武迪生
张元端	张中云	张式谷	张跃庆	张有民
张声书	张理泉	卓晴君	项怀诚	贺名仑
赵 曜	胡臻生	徐克军	高 严	唐 杰
姜维壮	耿文卿	黄书田	康式昭	韩太林
彭桂兰	彭瑞骢	董庆铨	管志安	蔡仁华

责 任 编 辑 周秀才 许文彦

选 题 策 划 杨世文

封 面 设 计 张亚杰

6DA21115

《中国改革全书·劳动工资体制改革卷》编委会

主 编 令狐安 孙 楨

副主编 田小宝

编 委 (按姓氏笔划排列)

云 鹏	田小宝	令狐安	叶淑媛	孙 楨	乔巧生
毕结礼	陈 刚	张再平	练 岑	信长星	党晓捷
葛 蔓					

编 撰 者 (按姓氏笔划排列)

丁 华	丁小菲	王亚平	田小宝	孙 楨	叶淑媛
乔巧生	朱 红	李葱葱	毕结礼	陈 刚	张再平
宋桂芳	邹 萍	练 岑	岳远莉	郑东亮	信长星
赵 瑛	党晓捷	唐庆国	凌吉敏	戚鲁宁	梁 坚
崔洪涛	黄景莲	葛 蔓	蔡丽君		

本卷编辑 张力伟

责任校对 张 剑

总 序

马 洪

1978年,中国在结束了十年动乱之后毅然迈出了改革开放的步伐。十三年后的今天,中国的改革开放在取得了举世瞩目的成就后,又开始向更深的层次和更广阔的领域推进,发展到一个新的阶段。

十三年的岁月,在历史的长河中不过是短暂的一瞬,但改革开放所取得的历史性成就,却使这一时期熠熠生辉,彪炳史册。改革对于振兴古老的中华民族、对于新中国的社会主义现代化建设事业乃至对于整个国际社会主义事业的历史意义,无论怎样评价,都不会是过高的。

中华人民共和国的诞生,社会主义制度的建立,结束了旧中国半封建半殖民地的历史,我国各族人民真正成了国家的主人。在中国共产党的领导下,全国人民艰苦奋斗,取得了旧中国根本不可能取得的成就。我国各族人民从长期的历史经验中深切体会到,只有社会主义才能救中国。

社会主义的根本任务就是发展社会生产力。它应该创造出比资本主义更高的劳动生产率,使生产力以更高的速度向前发展,以不断地满足人民日益增长的物质文化需要。然而,由于历史的、政治的、经济的、思想的原因,五十年代后期逐步形成的高度集中的计划经济体制与社会生产力发展越来越不适应,严重地妨碍了社会主义制度优越性的充分发挥。显然,要摆脱旧体制所造成的封闭、发展缓慢的状态,除了进行全面而彻底的改革外,没有其它道路可走。我们对生产关系和上层建筑中一切不适应生产力发展的环节和方面进行改革,克服旧体制的种种弊端,其目的就是为了进一步解放生产

力。而只有进一步解放生产力,我们才能尽快地发展生产力。

改革是一场革命,它必然要引起人们的管理方式、工作方式、思维方式甚至生活方式的深刻变化,因而是一项长期的、艰巨的任务。同时,改革又是社会主义制度的自我完善和发展,其目的是为了巩固和发展社会主义。因此,不改革不行,改革不坚持社会主义方向也不行。党的十一届三中全会以来所一贯执行的基本路线和一系列方针、政策,就是以经济建设为中心,坚持四项基本原则,坚持改革开放,一心一意地把经济建设搞上去。这是邓小平同志走有中国特色社会主义道路思想的精髓。对于这条已被实践证明是正确的路线,必须坚定不移地贯彻执行,不能有丝毫的动摇。任何偏离这条路线的倾向和做法,都将对中国的社会主义现代化建设事业造成无穷的祸患。

十三年来,我们始终不渝地坚持对内搞活、对外开放的方针。我国的改革,从农村到城市,从微观经济领域到宏观经济领域,从经济基础到上层建筑,从局部探索到全面系统展开,正在步步深入。适应社会主义有计划商品经济发展的、计划与市场相结合的经济体制和运行机制正在建立,并日益显示出强大的生命力。随着经济的发展,我国城乡面貌发生了巨大的变化,广大人民群众都切身感受到了改革所带来的实惠;社会主义民主和法制建设不断得到加强,安定团结、生动活泼的政治局面已经形成;科技、教育、文化事业蓬勃发展,社会主义精神文明建设取得了伟大的成果。改革犹如春风化雨,给神州大地带来了勃勃生机。

十三年的改革历程表明,改革是“实现四化,振兴中华”的必由之路。改则活,活则兴。民族的振兴,国家的富强,人民的幸福,社会主义的希望,都系于改革之上。改革既然给人民带来了实惠,人民就衷心地拥护改革,谁否定或反对改革,谁就是逆时代潮流而动,是不会得人心的,最终要为历史所唾弃。然而,改革又似逆水行舟,不进则退。但后退是没有出路的。如果说,在七十年代末我们除了改革别无选择的话,那么在九十年代初,除了坚定不移地把改革推进下去,我们同样别无选择。

改革是极其宏伟的开创性事业,又是极其艰难甚至是带有一定

风险的事业。我们已经迈出了具有决定意义的一步,并取得了巨大的成功。但这仅仅是第一步。进一步的改革,由于不可避免地要在深层次上触动人们的传统观念,改变旧有的利益格局而愈加艰难。在新的形势下,为了把改革引向深入,我们需要在实践和理论两个方面都有所突破。

一方面,我们的思想要更解放一点,胆子更大一点,要继续向前闯。改革是前无古人的事业,我们的经验还不足,世界上又没有现成的模式可供借鉴,不探索、不敢闯,怎么能走出一条建设有中国特色的社会主义之路呢?作为中国改革开放的总设计师,邓小平同志历来提倡要有敢闯的精神,认准了,就干;对了,就坚持下来;错了,改过来就是了。如果一味地对改革求全责备,要求改革的每项措施、每种办法都百分之百的正确,不允许改革有半点失误,那不是马克思主义的态度。其结果只能是束缚住改革者的手脚,使改革陷于停顿,甚至会断送改革事业。

另一方面,我们又要善于不断地总结改革的经验,并在此基础上逐步地创立并完善科学的社会主义改革理论,用以指导改革的实践,避免在改革中出现较大的失误。忽视实践的倾向是片面的,忽视理论的倾向同样是片面的。我们党的历史表明,每当我们认真地总结历史经验,真正从马克思主义理论的高度去审视和把握问题,我们的事业就会随之有一个大的发展。过去,我们曾认为社会主义是计划经济,是排斥市场的。十一届三中全会以后,提出社会主义是有计划商品经济。现在我们又进了一步,要大力发展社会主义市场经济。理论源于实践。人民群众具有极大的改革热情和无限的创造力,他们在改革中创造出许多好形式、好方法。这些好形式和好方法,需要从理论上加以概括和说明,否则,它们既不能持久地坚持下来,更难以得到推广。邓小平同志前两年反复强调,中国改革进行了十年,是总结经验的时候了,这正是着眼于为以后的深化改革奠定坚实的理论基础,以保证改革积极稳妥而又卓有成效地进行,使改革立于不败之地。

中共中央党校、国务院发展研究中心、国家体改委、中国社会科学院以及国务院有关部委的领导同志和理论界的著名专家、学者组

成编委会,共同编著《中国改革全书》,旨在全面、系统、科学地总结十三年来我国改革开放的丰富经验,宣传各行各业改革开放的辉煌成就,从理论上再现中国社会主义改革所走过的曲折然而又是奋进的历史进程,以推动各个领域、各条战线改革的理论探索。这是一件十分繁重但很有必要的工作。我们希望,《中国改革全书》的问世,能够对我国改革开放的事业起到积极的推动作用。

党的第十四次全国代表大会即将召开,这次代表大会将是我国社会主义现代化建设进程中具有重大历史意义的会议,也是国内外人士十分关注的一次会议。形势的发展表明,破除各种保守、僵化的观念,进一步解放思想,加快改革的步伐,全方位地扩大开放,全面地贯彻党的基本路线,将是这次大会的主基调。可以预见,这次以改革开放为主要内容的党的代表大会,对于承前启后,推进建设有中国特色的社会主义的伟大事业,必将产生巨大而深远的影响。把《中国改革全书》作为向党的十四大的献礼,是编委会和全体编纂人员的共同心愿。今天这一愿望实现了,我们为此而感到欣慰。

1992年7月1日

编 撰 说 明

一、《中国改革全书》(以下简称《全书》)的编撰宗旨,是全面系统地总结我国改革开放的历史经验,宣传各条战线十三年来改革开放的光辉成就,深入探索改革开放的客观规律,为了解和研究我国改革开放的历程与前景,提供一部集理论探索和文献资料荟萃于一身的大型参考书。

二、《全书》的编写工作始于 1990 年底。1992 年初,《全书》各分卷大部分接近完稿,这时,邓小平同志的南巡讲话发表了,全体编写人员欢欣鼓舞、备受激励,决心进一步解放思想、大胆探索,使《全书》编写质量再上一个新台阶。此后,各分卷主编对书稿做了进一步的修改和补充,目的是使《全书》更全面地反映改革开放的新形势、新思路。

三、编写《中国改革全书》是改革开放实践的需要,是一件十分必要和有意义的工作,也是一件十分艰巨繁重的工作。承担这样一项重要工作,我们既感到光荣又感到能力和水平有限。在有限时间内,我们虽然尽其所能,但仍然难以尽如人意,错误和不足之处在所难免。我们恳切希望广大读者提出批评指正,为总结和创造我国成熟的改革开放理论体系而共同努力。

四、《全书》是在我国理论界十幾年来的研究基础之上,对改革开放理论的再探索、再创造。在整个编写过程中,我们大量吸收了广大理论工作者和实际工作者在改革开放实践中所创造的优秀理论成果。但由于工作繁冗和篇幅所限,在材料的取舍方面,难免有所疏漏或畸轻畸重。为此,对于那些我们吸收了其理论成果的同志,《全书》编委会在此表示衷心的感谢;对于那些被我们遗漏了其重要研究成果的同志,《全书》编委会深表歉意。

五、《全书》是一个开放的体系。在某种意义上,可以说“《全书》不全”:一方面,我国的改革开放现在还只是一个伟大的开端,今后的路程更艰巨、更伟大,现在《全书》的时间跨度是从1978年到1991年,再过若干年,我国改革开放的实践必将谱写出新的历史篇章;另一方面,随着我国改革开放实践的不断深化,改革开放理论必然会随之丰富和发展。因此,《全书》并没有也不可能终结对改革开放理论的探索。我们的工作不过是抛砖引玉,希望通过《全书》的出版,促进我国理论界对改革开放进行更为深入的研究。

六、《全书》的编写和出版工作得到了大连出版社鼎力支持。还是在1991年9月,大连出版社就坚持把社会效益放在首位,果断承担了《全书》的出版任务。在《全书》的整个编写过程中,大连出版社与《全书》编委会密切合作,付出了艰辛的劳动。在此,我们对大连出版社表示最真挚的敬意。

《中国改革全书》编委会

1992年7月

继往开来深化改革*

(代序)

一、改革开放以来劳动工资社会保险制度 改革的主要进展和基本估价

(一) 劳动制度改革

改革前的传统劳动制度起源于 50 年代中期,形成于 60 年代中后期,是国家宏观经济高度集中统一、生产资料所有制以及生产经营方式单一化的产物。其主要特点是:一、劳动者就业由政府包揽;二、劳动力配置靠行政调配,价值规律不起作用;三、企业无用工自主权,只能执行国家招工计划;四、工资、福利、保障全部由国家负担;五、劳动力无法流动,既不可能辞退职工,又不允许职工流动,人员能进不能出。

这套传统的劳动制度一直延用到八十年代改革开放以前,当时这套“四铁一大”的劳动分配制度,使得劳动者的就业竞争意识和劳动积极性越来越低。许多人认识到这套传统的劳动制度在空前沉重的城镇待业压力冲击下,已经到了非改革不可的地步了。

1980 年,中央在调整产业结构,推动重工业、轻工业、商业、饮食业、服务业协调发展,调整所有制结构,实行多种经济形式并存的同时,及时提出了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的“三结合”就业方针。这一方针的提出,突破了国家统包统配单渠道安置就业的原有格局,敲开了广开就业门路的大门,从而逐步形成了就业渠道多元化的新格局,随着国民经济的发展,空前沉重的待业压力在短短四、五年内迅速得到缓解。这是劳动制度改革迈出的第一步。

劳动制度第二步改革开始触动固定工制度。1980 年开始,经过五年试点

* 此文为中华人民共和国劳动部副部长朱家甄于 1992 年 1 月 16 日在中国劳动学会成立 10 周年庆祝大会上的报告。它总结了劳动、工资体制改革的历史经验教训,全面阐述了当前和今后一个时期深化改革的总体构想。

以后,国务院于1986年7月发布了关于劳动制度改革的四个暂行规定(《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业职工招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》),对招工用工制度进行改革,实行了“面向社会、公开招收、全面考核、择优录用”的办法,核心内容就是推行劳动合同制。这一改革初步确立了劳动者与企业的双向选择关系,初步在劳动力要素的配置方式中形成一定程度的就业竞争,这对提高劳动力要素的配置效率起到了积极作用。但是,由于主客观条件的限制,这一改革没有而且也不可能进行得很彻底,其实施范围限于新招职工,重点在就业增量方面引进了竞争机制。到1991年底为止,全国全民所有制单位合同制工人有1449万人,仅占全国全民所有制单位职工总人数的14%,许多地方每年新增的固定工比合同制工人还多,这意味着固定工制度并未根本动摇,城市就业存量基本上不存在就业竞争。即使是就业增量部分的就业竞争也并不充分。

劳动制度第三步改革的对象仍然是固定工制度存量和增量部分。这一步改革目前仍处于试点阶段,具体做法是在一部分企业通过优化劳动组合,进而实行全员劳动合同制,就是要使企业与全体职工通过签订劳动合同的形式确定劳动关系,改变长期用行政手段确定劳动关系的传统作法。在企业内部打破干部与工人,固定工与合同制职工的身份界限,统称为“企业职工”,干部能上能下,人员既保持多数稳定,又有一定数量的合理流动,在社会上实行劳动力的有计划调配与市场调节相结合。它具有企业用工和劳动者择业比较灵活,劳动力能够流动的优点,又吸取了现行固定工制度职业稳定,保障职工基本生活的长处,将两者有机地结合起来,做到了扬长避短。它不是劳动合同制的简单延伸,而是在总结几年来改革实践基础上的完善和提高,是发展有计划商品经济搞活企业的需要。

(二)工资制度改革

建国以来,我国已经进行了三次工资改革:即,50年代初各大行政区为单位进行的第一次工资改革;1956年建立全国统一工资制度的第二次改革;现在进行的是第三次工资改革,目前仍然在持续之中。

1956年工资改革所建立的一套工资分配制度,是在个人消费品分配领域里,配合整个经济体制逐步走向中央高度集中统一管理而迈出的第一步。其主要特征是:(1)工资分配大权在中央,各项分配制度和标准均由国家统一规定,企业无分配自主权;(2)企业工资基金的提取和分配同本部门、本单位生产经营成果没有关系;(3)企业、事业单位的工资水平和工资制度、标准,在很大程度上跟着国家机关走,不能体现各自的特点;(4)工资对劳动力流动倾向的影响甚微,无法发挥调节和平衡劳动力供求关系的作用。

这套传统的工资制度没有充分体现按劳分配的原则,而且在以后长达二十多年的时间里,工资制度不但没有根据实际情况的变化作相应的改革和调整,反而在“左”的思想路线影响下,使按劳分配、物质鼓励作用一再受到否定和削弱,以至工资标准和水平长期处于冻结状态,使工资关系越来越不合理。到70年代末80年代初,这套工资制度形成的企业吃国家“大锅饭”,职工吃企业“大锅饭”的弊端暴露得越来越明显。极大地挫伤了企业和职工的积极性,成为经济发展的重要障碍。因此,党的十一届三中全会之后,便立即着手工资调整 and 改革。

改革初期在工资方面采取的利益激励措施有两方面:一是从1977年起连续几年安排调整工资;二是从1978年起恢复了奖励制度。这些措施虽然提高了工资水平,并在一定程度上起到了激励作用,但它仍然是在旧框框里作文章,先是在企业内部实行个人工资浮动,1981年试行企业奖金提取随同留利多少浮动,1984年第二步利改税后实行了奖金不封顶、超额征收奖金税的办法。

全面工资改革开始于1985年。这次改革的主要内容是在机关、事业单位实行以职务工资为主的结构工资制,在企业实行工资总额与经济效益挂钩的办法。从1987年开始,又着手进行地区、部门企业工资总额与经济效益总挂钩的试点,探索工资分级管理模式。结构工资制早已在机关、事业单位全面推开。工效挂钩自1987年以来推广较快。目前全国已有9.5万户国营企业(占国营企业总数35%)实行了各种形式的工效挂钩,这些企业拥有3400多万职工,占国营企业职工人数的50%。与此同时,随着承包经营责任制的推广,许多企业结合本企业的特点进行搞活内部分配的有益探索,如实行结构工资制、岗位工资制、浮动工资制等等,实行计件工资制的企业也有所增加,岗位津贴制度也有所改进,收入差距有所拉开。近两年,在一些地区、行业和企业,又开始试行岗位技能工资制,这是一种以按劳分配为原则,以加强工资宏观调控为前提,以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本要素评价为基础,以岗位、技能工资为主要内容、按职工实际劳动贡献(劳动质量和数量)来确定劳动报酬的企业基本工资制度,试点单位已收到了较好效果。以上这些进展,对于理顺工资关系,发挥工资的激励职能,强化工资基金的宏观控制,防止工资基金增长失控,都起到了一定的推动作用。如果说原有工资制度的弊端之一是统得过死的话,那么,上述改革使工资制度开始具有活力。

(三) 社会保险制度改革

改革前的社会保险制度在建国初期就已基本形成,标志是1951年2月发布的《中华人民共和国劳动保险条例》。1953年又对这一条例作了修订。这—

条例是社会保险方面的一部重要法规,内容包括退休、疾病、伤残、生育、死亡等保险项目。可以说,从50年代初期开始我国已建立起项目比较齐全的社会保险制度。它所缺少的是失业保险项目,这是因为在原有劳动制度下,劳动者根本不存在失业风险。这套社会保险制度在其后的几十年中部分内容有所变化,但基本特征没变。与世界其它国家“管理服务型”的社会保险制度不同,我国改革前的社会保险是一种特殊的“供给享受”类型。其具体标志是:(1)实施范围只限于国营企业和所谓为“二全民”的“大集体”企业;(2)个人不缴保险费,对劳动风险不承担责任,一进入全民企业,就有享受保险的权利;(3)层次单一,“文革”前还提取保险基金,1969年以后改为全部由企业负担,因此也没有明确的基金提取和使用制度。实行的完全是企业保险而不是社会保险。

针对原有社会保险制度所存在的一些突出不合理问题,从1984年开始,在社会保险制度改革方面进行了一些初步探索。主要是:

(1)在企业中试行职工退休费用社会统筹。到目前为止,全国基本实现了国营企业职工退休费用社会统筹,在市县(级)统筹的基础上,北京、天津、上海、福建、江西、吉林、山西、河北等地实行了省(市)级统筹。全国参加统筹的国营企业在职职工已达5700万人,离退休人员达1200万人。与此同时,城镇集体企业退休费用社会统筹也已在1200多个市县开展。实践证明,这项改革对把企业从繁重的社会负担中解放出来、缓解企业之间退休费用负担畸轻畸重的矛盾,保障离退休职工的基本生活,起到了积极的作用。

(2)1986年与劳动制度改革相配套,建立了国营企业劳动合同制工人的退休养老保险制度。企业按工资总额的15%左右缴纳保险基金,职工个人按不超过本人标准工资的3%缴纳,由省地劳动部门统一管理使用。目前参加这项社会保险的职工人数已达1400多万人。

(3)1986年建立了国营企业职工待业保险制度,对破产企业职工、濒临破产的企业法定整顿期间被精简的职工、解除劳动合同的职工和企业辞退的违纪职工实行待业保险。待业保险基金由企业按其全部职工标准工资总额的1%缴纳,由当地劳动部门统一管理使用。

(4)医疗保险制度改革已开始,在丹东、四平、黄石、株洲四个城市试点。

(5)其它方面也取得了一定进展,如,改善了女职工生育待遇,一些地区进行了改革工伤保险的尝试等。

通过上述改革,逐步突破了“企业保险”格局,初步建立了单项社会保险基金,个人缴费开始实行。人们的社会保险意识有所增强。它使原有“供给享受”型的制度受到了冲击,这就为进一步深化改革,建立新的社会保险制度打下了比较好的基础。

通过对前期改革历程的简要回顾,我们可以看到,经过前期的改革,原有劳动、工资与社会保险制度已受到了巨大冲击。原有体制开始被冲破了。许多新因素被注入劳动经济领域。但是新体制仍处于形成过程中。原有体制已被突破,但仍然在起作用。新旧两种体制处在一种相持、并存的特殊状态。这是八十年代改革的产物,同时又是九十年代深化改革的背景和基础。总的来说,十多年来劳动、工资、社会保险制度改革的方向应该肯定,取得的成绩是明显的,但也还存在很多问题,改革有待于深化和完善。

二、深化劳动、工资、社会保险制度改革的总体构想

劳动、工资和社会保险制度改革是整个经济体制改革的组成部分,因而其改革目标必须同经济体制改革的总方向保持协调一致。改革是社会主义制度自我完善的过程,必须坚持社会主义方向。也就是说要逐步建立和完善适应社会主义有计划商品经济体制要求的新的劳动制度、工资制度和社会保险制度。近两年,劳动部在研究深化三大制度改革方面做了大量的调查研究和理论探讨工作,提出了深化改革劳动、工资、社会保险制度的总体思路构想。其基本观点,已写进了中共中央七中全会《关于制定国民经济和社会发展规划和八五计划纲要的建议》,并被七届四次人代会通过的十年规划和八五计划纲要所采纳。可以说劳动工资保险制度改革的总体思路各方面的认识比较统一,已经有了一个改革的总体方案。

(一) 劳动制度改革

建立社会主义有计划的商品经济体制,中心环节在于转变企业经营机制,而企业用工制度是企业经营机制的一个重要组成部分,它必须适应当前转变企业经营机制的要求。今后十年深化劳动制度改革的指导思想是,以建立计划经济与市场调节相结合的经济运行机制为基本方向,以增强企业特别是国营大中型企业活力为中心,建立既富有活力又具有自我约束力的劳动力管理体制,在切实保障企业和劳动者双方合法权益的基础上,充分调动企业和职工的积极性、创造性,进一步改革劳动用工制度,完善和逐步扩大劳动合同制,为劳动力资源的合理配置和劳动生产率的不断提高创造条件。

根据上述指导思想,必须从改变和调整劳动用工制度中国家、企业和劳动者之间的关系入手,逐步建立起一种“国家宏观调控,企业自主用工,多种形式并存,全员劳动合同”的新型劳动用工制度。

(1)国家宏观调控。主要是指在新型用工制度中,国家居于宏观管理的主导地位,综合运用行政的、法律的和经济的手段调控企业用工的方向,对企业

用工行为和企业劳动关系进行指导和监督,实现国家对企业用工从直接管理向间接管理的转变。这同时也意味着,企业用工自主权的运用必须符合国家法律和政策指导的方向,纳入国家宏观调控的轨道。

(2)企业自主用工。指要实现用工主体从国家向企业的转换。保证企业用工主体地位的实现。这种主体地位有两个方面的含义:一方面,企业可以在符合国家宏观计划、法律和政策的前提下,根据生产的需要,自主决定用工数量、用工形式、用工时间、用工条件,并直接进行用工管理。另一方面,它意味着职工与企业形成命运共同体,职工在企业中处于主人翁地位,企业对职工具有很强的凝聚力,职工对企业具有很强的向心力,一句话,职工将由国家职工转变为企业职工。

(3)多种用工形式并存。由于企业生产经营的多样性和复杂性,决定了企业用工形式必然要具有多样性和灵活性。由企业自主地根据生产工作岗位的不同特点来决定用工形式,并以合同方式进行统一管理,以实现劳动者与生产资料最佳配置,是企业自主用工的重要体现。

(4)全员劳动合同。指企业与全体职工劳动关系的建立,都要通过双方在平等自愿原则基础上签订劳动合同的方式实现,以合同的形式明确和保障双方的责、权、利,并用法律形式予以规范。运用劳动合同确立劳动关系符合国际惯例,是前一阶段用工制度改革的成功经验,也是使劳动关系纳入法制化轨道,保证新的用工机制正常运行的重要条件。企业对全体职工实行劳动合同化,是消除现有企业干部与工人、各种所有制职工和各种用工形式工人的身份界限,实现改革固定工制度的最佳途径。

当前深化劳动制度改革要做好两个方面的工作:

一是在面上要继续巩固和完善现行的劳动合同制。有针对性地从简化招用手续,灵活合同期限,加强合同管理,保证合同制工人待遇,促进再就业等方面予以完善,利用新一轮合同签订的契机,调整《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的部分条款,使之更符合客观要求。同时积极稳妥地进行以优化劳动组合(或称合理劳动组合)、全员劳动合同管理为重点的劳动用工制度改革的试点。要在普遍加强企业定员定额工作的基础上,把优化劳动组合(或称合理劳动组合)作为企业组织生产的一项经常性的重要基础工作。对职工,无论是管理人员、技术人员,还是工人,一律实行考试考核,竞争上岗,并根据不同工种的要求签订多种形式的岗位合同,职工只要按合同要求履行职责,就应保持其职业的相对稳定。对于未签订岗位合同的职工,可在企业内部进行调整转做其他工作,少数也可以进入社会合理流动,并享受相应的待业保险。在有条件的地区和企业试行全员劳动合同制。对国家统一分配到企业的人员,采取平稳