

中 国 劳动体制改革研究

1994

主 编 张左己
副主编 刘贯学
党晓捷

中国劳动出版社

中国劳动体制改革研究

(1994)

主 编 张左己

副主编 刘贯学 党晓捷

中国劳动出版社

(京)新登字 114 号

中国劳动体制改革研究 (1994)

主 编：张左己

责任编辑：余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街 1 号)

保定航天印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

850×1168 毫米 大 32 开本 .9 印张 228 千字

1994 年 7 月保定第 1 版 1994 年 7 月保定第一次印刷

印数：3000 册

ISBN7-5045-1579-5/F·256 定价：12.00 元

前 言

奉献给大家的这本书是劳动部的领导和同志们 1993 年的理论研究成果，是继 1991、1992、1993 三年的《劳动工资社会保险制度改革》之后的第四本论文集。本书的大部分文章选自 1994 年 3 月召开的劳动体制改革理论研讨会的论文，比较全面地反映了新形势下劳动部的改革新思路。

从 1991 年开始，劳动部每年初都举行一次劳动体制改革研讨会。这个研讨会一开始的宗旨，就是紧紧围绕改革的实践，为深化改革服务。按照这一宗旨，前三届研讨会重点是研讨劳动体制各项改革的目标、任务。去年的研讨会，在原来研讨的目标、任务的基础上，按市场经济要求又进行了新的设计。经过一年的实践补充，特别是党的十四届三中全会决定的发布，市场经济下劳动体制改革各项目标、任务已经明确，并形成了推进改革的总体设想。下一步的任务主要是使这个设想付诸实施。就整个经济体制改革而言，建立市场经济体制的总目标已确定，实施改革的方针策略是全面推进、重点突破。劳动体制改革和整个经济体制改革形势相符合，也要坚持全面推进、重点突破的方针政策。基于这种分析，今年的研讨会的主题定为劳动体制改革如何实现全面推进、重点突破。

回顾劳动体制改革的历程，改革是发端和服务于企业改革的，也是随着企业改革的发展深化而不断探索前进的。改革的目标任务不断的深化、调整，改革的方针、政策也随之变化、完善。改革之初，对改革的目的是明确的，就是解放发展生产力，凡是不利于生产力发展的体制弊端都在改革之列，但哪些是弊端，怎么改革，新体制的目标是什么，这些都需要实验探索，因此改革的方针和策略是解放思想，大胆实践，摸着石头过河，走一步看一步，错了的就改，是

一项一项地试、一点一点地改，改革处于各自为战的状况。在1987年以前，劳动体制各项改革基本上是这种状况。

1984年党的十二届三中全会作出了关于经济体制改革的决定，明确了经济体制改革的中心环节是增强企业活力。围绕这一中心环节，对劳动体制各项改革目标、任务进行更加深入的探讨实践。1985年推行企业工资总额与经济效益挂钩，1986年国务院发布劳动制度改革四项规定。至此，各项劳动体制改革的思路已经基本形成：劳动用工方面，实行劳动合同制；工资分配方面，实行工效挂钩；养老保险方面，实行费用社会统筹；职业培训方面，实行先培训后就业，先培训后上岗；等等。1987年以后，各项改革在实践中继续深化，一方面各项改革有很大发展，另一方面改革目标任务不断补充完善。在1988年开始的治理整顿期间，坚定地坚持了改革的方向，顶住了社会上的某些疑虑动摇，继续把改革推向前进。写在《八五计划和十年规划纲要》中的各项改革目标、任务，既是对过去改革的肯定，又是对今后改革方向的明确。这一时期改革仍然是单项地发展，除养老保险改革外，其它改革大多是局限于一个一个的企业。

1990年以后，在各项改革目标、任务大体确定下来的情况下，改革的方针和策略是把精力放在抓落实，特别是强调了要综合配套进行。在这一策略指导下，劳动体制改革得到了长足的发展，三项制度改革在一些地区和企业较全面地得到了落实。1992年前后，改革达到了高潮，“破三铁”波及到全国各个角落。这一时期的改革，涉及范围大，三项制度改革同时进行，效果明显。问题是着眼点和落脚点仍然是单个企业，重点内容是三项制度改革，虽然注意了三项制度改革之间的配套，但和三项制度改革配套的其它措施（如发展职业介绍、失业保险、劳动争议处理等）没有主动跟上来，推进较慢。

党的十四大提出建立社会主义市场经济体制的改革目标，整个经济体制改革进入了新阶段，对劳动体制改革也提出了新要求。近

两年时间，主要在过去改革的基础上，按照市场经济要求，重新研究确立各项改革的目标、任务。在目标、任务上的一个最大的突破，是提出培育和发展劳动力市场是劳动体制改革的中心任务，把市场机制大胆地引入劳动体制改革。这一中心任务的确立，打破了原来改革的格局。首先是各项改革的目标任务突出了市场机制的内容，按照市场经济要求进行了重新设计、补充；其次，改革的范围从局限于企业内部扩展到社会有关劳动工作的各个方面；第三，改革方式上，由过去企业自发的改革，转变为政府要对整个改革进行总体设计和组织实施。这些新特点，要求在改革的方针和策略方面作出相应的改变，这主要就是实行劳动体制区域综合配套改革。这是建立市场经济体制时期劳动体制改革的主要方针和策略。

劳动体制区域综合配套改革，最主要的是要抓住培育和发展劳动力市场这个中心，这既是推行区域改革的依据，又是改革的总目标。劳动体制改革，包括各项改革内容，过去缺乏一个总目标来统帅。曾经提过，劳动体制改革是为了增强企业活力，保护、调动职工积极性，但这是目的，并不是目标；也曾经提过，三项制度改革，劳动制度改革是基础，工资制度改革是关键，社会保险制度改革是保证，这种说法把三者关系基本说清楚了，但总目标是什么仍不清楚。培育和发展劳动力市场作为劳动体制改革中心，能够把各项改革包含起来，并形成有机整体。它首先抓住劳动体制改革的关键，把劳动力资源配置方式引到了发挥市场机制基础作用上，击中了旧体制的根本弊端——国家统包统配用工制度；其次，这个中心任务的提出，把劳动体制改革从企业内部的改革扩大到社会的有关方面，从改革是企业内部的事情，发展到政府要实行经济、法律及行政手段的调控指导。因此，劳动力市场建立健全起来了，劳动体制改革基本上成功了。而实现这个目标的最佳途径，就是走区域综合配套改革的路子。

劳动体制区域综合配套改革，是范围的扩大，也是改革内容的

深化扩展。根据培育和发展劳动力市场的要求，首先要在一个地区打破统包统配的用工制度，不论新搞的，还是过去搞的，都要通过劳动合同形式，实行用人双向选择；在工资分配上，探索在国家宏观调控下，实行企业根据经济效益、劳动生产率、劳动就业状况，通过集体谈判方式自主决定工资水平的办法。在企业外部，政府建立保证劳动、工资制度改革的社会保险和就业服务保障制度，最主要的是实现保险的一体化。改革方案要按劳动力市场基本要求进行建设和实施。

在这次研讨会上，与会同志围绕如何深化劳动体制改革，特别是推进区域综合配套改革问题进行了讨论。李伯勇部长和朱家甄副部长在结束时就有关问题发表了重要意见。为了便于各级劳动部门和企业的同志以及其他关心劳动体制改革的同志了解劳动部的改革思路，我们将这次研讨会的部分论文和其他一些重要研究成果编辑出版，供广大读者阅读和参考。考虑到书中论文涉及内容比较广泛，用劳动工资社会保险制度改革已不足以涵盖这些内容，故将书名定为《中国劳动体制改革研究（1994）》，但这并不妨碍与前三本论文集的连续性。

本书由劳动部副部长张左己同志主编，劳动部办公厅主任刘贯学、政策法规司副司长党晓捷同志为副主编，政策法规司体制改革处信长星、马红兵同志承担了论文的收集和整理工作，余炳荣同志担任责任编辑。编辑过程中，部内有关单位的同志给予了大力支持，在此表示感谢。

编 者

1994年5月

目 录

深化劳动体制改革 发展劳动力市场·····	李伯勇(1)
关于个人收入分配和社会保障制度问题·····	朱家甄(10)
适应建立社会主义市场经济体制的要求 把劳动体制 改革推向新阶段·····	张左己(33)
谈谈市场经济建设中的劳动体制改革问题·····	刘贯学(43)
论我国劳动力市场的 培育与发展·····	劳动部劳动力市场研究课题组(49)
培育与发展劳动力市场必须解决的若干问题·····	夏积智(77)
我国劳动力市场发育状况评估·····	王爱文(85)
关于我国现阶段劳动关系调整 工作的思考·····	劳动部劳动关系调整问题研究课题组(94)
关于集体谈判的思考·····	劳动部国际劳工研究所(115)
关于在我国实行集体合同的若干问题·····	石美遐(127)
关于市场经济条件下企业与职工之间中断 劳动关系的思考·····	董平(138)
关于建立现代企业工资 制度的思考·····	刘志华 王文华 苏海南(144)
年度工资增长指导线的确定方法·····	宋关达(152)
工资体制改革的目标和过渡建议·····	练岑(159)
加强社会保险基金管理 深化社会保险制度改革·····	韩良诚(166)

我国基本养老金待遇水平研究·····	凌吉敏(172)
关于基本养老金调整机制与手段选择的 比较研究·····	刘燕生 张 军(186)
简议建立企业补充养老保险制度问题·····	田华民(200)
国外社会保障资金筹集方式以及我国面临的选择·····	芮国良(203)
关于建立医疗保险个人专户的几个问题·····	徐晓溪 杨 慧(210)
建立和完善职业技能开发体系 努力提高 劳动者的技能水平·····	李亨业(216)
关于建立社会主义市场经济体制下劳动领域宏观调控 体系的几个问题·····	刘志华 王文华 冯玉勤 游 钧(224)
关于劳动部门职能转变的理论分析·····	信长星(237)
简论社会主义市场经济体制下的劳动法律体系·····	黎建飞(247)
劳动事业的整体性建设及劳动统计和 劳动管理信息系统的发展战略·····	王东岩(253)
提高认识,推进社会主义市场经济条件下的 安全生产工作·····	孙连捷(264)

深化劳动体制改革 发展劳动力市场

李伯勇

党的十四届三中全会《决定》明确提出“改革劳动制度，逐步形成劳动力市场”，并且把劳动力市场作为培育市场体系的重点之一。这是在总结过去十多年来劳动体制改革实践经验的基础上得出的科学结论，不仅是理论上的一个重要突破，而且在实践上为深化劳动体制改革指明了方向。

一、培育和发展劳动力市场是建立社会主义市场经济体制对劳动工作提出的中心任务

建立社会主义市场经济体制，对劳动体制改革提出的中心任务是什么？这是在新形势下进一步推进劳动体制改革首先需要弄清的问题。建立社会主义市场经济体制，其最本质的内容就是要发挥市场机制对资源配置的基础性作用。劳动力是最重要的资源，充分开发和合理配置劳动力资源，最大限度地调动劳动者的积极性和创造性，是劳动工作的基本出发点和着眼点。我国的基本国情是人口多、底子薄。从这一基本国情出发，我国的经济的发展必须立足于充分开发利用丰富的人力资源，以人力资源丰富之长，弥补物质资源和资金、技术短缺之不足。因此，把市场机制引入劳动力资源配置，并使其在劳动力资源配置中发挥基础性作用，是市场经济对劳动工作的基本要求。因此，劳动工作必须改革计划经济体制下形成的国家

以指令性计划配置劳动力资源的方式,大力培育和发展劳动力市场,实现劳动力资源配置从计划为主到市场为主的转变。这是建立社会主义市场经济体制对劳动工作提出的中心任务。

什么是劳动力市场?从广义上讲,它是按照市场规律对劳动力资源进行配置和调节的一种机制。培育和发展劳动力市场,自然要发展各种职业介绍机构、场所,但这并不是最主要的,更为根本的任务在于机制的培育,这不仅涉及到劳动者从求职、就业、失业和转业、直至退休的全过程,而且涉及到对劳动者的职业训练、报酬给付、社会保险、劳动保护等环节,涉及到劳动关系的确立、调整和终止,以及劳动力市场中介服务、信息引导、法律规范、宏观调控等诸多方面。由此可见,抓住了培育和发展劳动力市场这一中心环节,就抓住了劳动工作的“牛鼻子”,可以牵动劳动体制改革和劳动工作的全局。

培育和发展劳动力市场要以邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论为指针,从中国的实际情况出发,走出一条中国式的道路。我国所要建立的劳动力市场,不是西方资本主义初期的那种混乱无序的劳动力市场,而是要建立一种具有公平的竞争环境、良好的运行秩序、健全的调控手段和完善的保障服务的现代劳动力市场。所谓公平的竞争环境,就是要打破统包统配的就业政策,破除妨碍劳动力在不同所有制单位之间流动的身份界限,企业自主用人,劳动者自主择业、自主流动,劳动力供求主体之间通过公平竞争、双向选择确立劳动关系。从长远发展趋势看,建立公平竞争的劳动力市场,还要逐步打破城乡之间、地区之间劳动力流动的界限。所谓良好的运行秩序,就是要通过劳动法律法规体系的建立和完善,规范劳动力市场的运行秩序,将劳动力市场运行纳入法制化轨道。所谓健全的调控手段,是指要制定劳动力资源开发利用规划引导劳动力市场运行方向,通过劳动监察保证劳动力市场的良好运行,通过综合运用经济手段、法律手段以及必要的行政手段调控劳动力供求总

量和供求结构。所谓完善的保障服务，是指要建立完整的劳动力市场服务保障体系，主要包括社会保险体系、就业服务体系、职业技能开发体系、统计信息服务体系、劳动法律咨询服务体系、劳动安全监察体系、宏观调控体系等，为各类企业和全社会劳动者提供优质高效的服务和保障。

二、过去十几年的劳动体制改革已经为劳动力市场的发展打下了一定基础

劳动体制改革始终是经济体制改革的重要组成部分。党的十一届三中全会以来，随着经济体制改革的逐步深化，劳动体制改革相继采取了一系列重大措施，对计划经济体制下形成的劳动就业、职业培训、工资分配、社会保险等项制度进行了大胆的改革。回顾十五年来的改革历程，尽管在改革初期尚未明确建立社会主义市场经济体制这一改革目标，但劳动体制改革在总体上说是符合市场取向的。通过改革，市场机制在劳动力资源配置中的作用逐步加大，劳动力市场正在逐步发育形成。主要表现在以下几个方面：

(1)企业和劳动者作为劳动力市场供求主体的地位初步确立。改革前，国家是用人主体，企业无招工和用人自主权，劳动者无择业自主权。随着改革的逐步深化，赋予了企业较充分的用人自主权，用人主体开始由国家让位于企业，在就业上实行双向选择，企业自主用人，劳动者自主择业，这意味着企业和劳动者已经成为劳动力市场上两个平等的供求主体。劳动关系的建立和调整也越来越多地采用由企业和劳动者在平等协商的基础上签订劳动合同这样一种法律形式。

(2)通过市场实现就业已成为就业的主导方式。改革以来，以实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的“三结合”就业方针为起点，逐步对传统体制下形成的统包统配制度进行了改革，市场已经成为新增劳动力就业的主渠道。目前除对少数人员由国家进行分配外，多数劳动者主要通过市场来寻找就业机

会。即使是由国家分配的人员，大都也是采取双向选择的方式，而不是指令性计划。

(3) 企业工资水平开始与经济效益联系起来，内部分配上破除了平均主义，体现了按劳分配原则，各行业、企业之间工资水平逐步拉开差距。工资已经开始发挥调节劳动力供求关系的杠杆作用。

(4) 劳动力流动日趋活跃。传统体制下形成的那种一次就业定终身的格局正在逐步打破，特别是随着劳动合同制的实行，劳动力流动逐年增多，政策上对劳动力流动的限制也在逐步减少。

(5) 职业介绍事业发展迅速。从 80 年代初期开始，适应双向选择和劳动力流动的需要，各地相继建立各种形式的职业介绍机构，开展信息服务、职业咨询、就业指导、劳务协作等服务业务。据初步统计，目前各类职业介绍机构共计 17000 多个，每年通过职业介绍实现就业的达 800 万人次。

(6) 市场规则和秩序初步建立。近几年出台了一大批劳动法规和规章，制定了一些规范企业用工、劳动力流动和劳务中介行为的管理办法。劳动争议处理制度日趋完善，劳动监察制度开始建立，在调节劳动关系，维护劳动力市场秩序方面发挥了积极的作用。

(7) 社会保障制度初步建立。养老保险制度改革在普遍推行职工退休费用社会统筹的基础上，改革基本养老金计发办法，并初步建立了个人缴费和企业补充保险制度。国有企业职工待业保险制度的建立，为企业行使用工自主权和劳动力合理流动提供了保障，有的地区已将待业保险实施范围扩大到非国有企业职工。医疗保险和工伤保险改革也取得了一定的进展。

由上述分析可见，在过去的十五年中，虽然并没有提出要发展劳动力市场，但事实上，劳动体制改革的各项措施是与劳动力市场的目标相一致的。这说明，目前加快劳动体制改革，大力培育和发展劳动力市场，是有基础、有条件的。

三、培育和发展劳动力市场需要继续深化劳动体制改革

劳动力市场的培育和发展虽然有了一定基础，但是，从建立竞争公平、运行有序、调控有力、服务完善的现代劳动力市场，发挥市场机制在劳动力资源配置中的基础性作用看，目前劳动力市场的发育程度还是相当不够的，还存在许多问题。突出的表现是：

其一，劳动力市场主体还没有完全到位。从需求主体看，国有企业还没有完全实现自主用人，主要是富余人员不能推向社会，而且仍然要接收一定数量的统配人员，多数国有企业的工资总额仍受行政控制，企业不能自主决定工资水平，适应于现代企业制度要求的企业工资制度尚未形成。从供给主体看，所有制之间、城乡之间、干部与工人之间、以及不同用工形式之间的身份界限还没有打破，公平竞争的就业环境尚未形成，劳动力流动还受到相当多的限制。

其二，劳动力市场运行秩序还比较紊乱，缺乏必要的立法和有效的管理。比如，一些非法劳务中介坑害求职者；一些用工单位无视法律规定私招滥雇，甚至非法使用童工；在一些非国有企业，职工的合法权益得不到保护等。

其三，劳动力市场服务保障体系尚不健全。社会保险制度改革相对滞后，覆盖面窄，社会化程度低，不能适应企业走向市场和劳动力自主流动的要求。劳动法制建设落后于改革步伐，劳动力市场运行规则不健全，各项服务体系建设也不配套，妨碍着劳动力市场的正常运行。

这些问题不解决，劳动力市场不可能得到良好的发育。而解决这些问题的根本出路，就在于深化劳动体制各项改革，重点是进一步加快劳动、工资、社会保险制度改革，通过改革劳动制度以确立劳动力市场主体，通过改革工资制度以使工资成为调节劳动力供求的价格信号，通过改革社会保险制度以为劳动力市场提供保障。与此同时，要加强劳动法制建设，规范劳动力市场的运行秩序。根据培育和发展劳动力市场的要求，劳动体制各项改革的主要任务及应

当达到的目标是：

1. 劳动就业制度改革

在就业制度方面，要以充分开发利用和合理配置我国充裕的劳动力资源为出发点，实行积极的就业政策，努力拓宽就业渠道，发挥市场机制在劳动力资源配置中的基础性作用，促进充分就业目标的实现。为此，必须逐步彻底废除统包统配的就业政策，破除妨碍劳动力流动的各种身份界限，扩大公平竞争范围，真正实现企业自主用工，劳动者自主择业、自主流动。在劳动关系的建立与调整方面，要逐步将劳动关系的建立、调整和终止，纳入法制化轨道，劳动关系的建立以劳动合同为基本方式，通过劳动关系双方的自我调节和政府的适当干预，实现劳动关系的和谐与相对稳定。

2. 工资制度改革

企业工资制度改革的基本思路是：根据企业改革的进程，逐步将市场机制引入工资决定，由市场决定工资水平及其增长幅度，企业自主分配；政府进行监督和宏观调控。概括地说，也就是市场机制决定、企业自主分配、政府监督调控。在这种体制下，市场机制在工资决定中起基础性作用，通过劳动力供求双方的公平竞争，形成均衡工资率，行业和企业工资水平增长幅度，一般通过集体谈判的方式确定。企业作为独立的法人，享有充分的、完整意义上的分配自主权。政府不直接干预企业工资分配事务，而主要运用经济手段、法律手段（必要时也可以采取适当的行政手段）控制工资总水平，调节分配关系，维护社会公平。

3. 社会保险制度改革

适应培育和发展劳动力市场的要求，必须建立一体化的社会保险体系，即不分所有制性质、不分企业隶属关系、不分职工身份，实行统一的保险制度、统一的缴费比例、统一的待遇标准，保险基金统一调剂使用。一体化的实质在于扩大覆盖面，养老、失业、工伤、医疗等各项社会保险都要覆盖各类企业所有职工，而不能只覆盖一

部分职工，将另一部分职工排除在外，这是劳动力市场对社会保险制度改革的基本要求。社会保险不同于社会救济和社会福利，必须先承担缴费义务，才能享受保险权利，因此，社会保险费用不能只由国家和企业负担，个人也要适当负担，在提高工资水平的基础上，要逐步提高个人缴费水平。社会保险水平要与经济发展水平和各方面的承受能力相适应，特别是基本社会保险待遇，只能保证基本生活需求，水平搞得太高将会对经济发展造成不利的影响和不堪重负的后果。在这方面，某些西方福利国家已经有深刻的教训，值得认真汲取。

四、坚持整体推进与重点突破相结合的方针，积极推进劳动体制区域综合配套改革

由于我国地域辽阔，各地经济发展水平差异很大，改革的基础条件也千差万别，因此，建立现代劳动力市场，不可能在全国一步到位。从当前改革的形势看，比较现实的思路是推行劳动体制区域综合配套改革，即以城市为依托，以培育和发展劳动力市场为中心，整体推进劳动体制各项改革，在重点和难点问题上取得突破，在若干城市率先建立起适应社会主义市场经济体制要求的新型劳动体制，形成区域劳动力市场，并以其典型示范作用影响和带动更多的地区进入到区域综合配套改革行列，逐步实现构造新型劳动体制，建立竞争公平、运行有序、调控有力、服务完善的现代劳动力市场的目标。区域综合配套改革是新形势下推进劳动体制改革的主导方式。不仅劳动体制改革是这样，其它许多改革现在也都越来越多地采取区域推进的方式，因为这种方式比之过去那种在若干个企业进行改革试点的方式更能充分发挥城市功能和区域优势，使企业的内部改革与外部改革相互衔接、相互配套、相互促进，形成总体效应和区域气候，取得突破性的进展。

按照上述思路，国家已选择了山东、广东及深圳、青岛、株洲、成都、安阳、烟台、威海、黄石、四平、盐城等十个城市进行劳动

体制区域综合配套改革试点，并且要求各省都要选择几个具备条件的地市进行区域综合配套改革。此举是加快劳动体制改革步伐，建立现代劳动力和新型劳动体制的一项重大改革举措。

进行区域综合配套改革要着力在若干重点和难点问题上取得突破。其中最突出的难点问题是社会保险制度改革。由于前期社会保险制度改革相对滞后，虽然有一定的进展，但现实中仍存在着覆盖范围窄、社会化程度低、管理体制分散、国家和企业包揽过多等问题，已经成为制约企业改革和劳动力市场发育的“瓶颈”环节。如果不改变这种状况，社会保险仍然停留在国有企业这个狭窄的范围内，或者按不同的所有制形式实行不同的制度和标准，就会阻碍建立现代企业制度和发展劳动力市场的步伐。解决这一问题的出路在于推行社会保险一体化。从当前的条件看，社会保险一体化只能先从地区搞起来，重点放在养老保险和失业保险制度改革上。养老保险制度改革要扩大覆盖面，把各类企业职工都纳入保险范围，建立统一的养老保险制度，实行统一的养老保险费率和待遇标准。与此同时，要积极推动企业补充保险和职工个人缴纳部分基本养老保险费的办法，改革基本养老金计发办法，逐步建立养老待遇与缴费挂钩，养老金调整与社会平均工资相联系的机制。失业保险制度改革要扩大到非国有企业职工，建立统一的失业保险制度，为企业推行劳动制度改革提供有力的保障。养老保险基金的保值和增值问题也要认真地予以解决。另一个难点问题是企业富余人员问题。现在企业招用人员已经完全自主了，政府部门不再干涉，但辞退富余人员这项权利还没落实，大量富余人员滞留在企业，这是企业反映最大的一个问题。在区域综合配套改革试点地区准备适当放开，允许企业在因濒临破产进行法定整顿期间或在生产经营状况发生严重困难的情况下，经征得企业工会组织同意后，可以根据生产经营需要裁减人员。固定工与劳动合同制工人两种用工制度并存问题，也是要着力解决的难点问题之一。现在看来，解决这一问题已经具备条件，