

研究与实践



1988年江苏省劳动经济论文选

封面题字
陈大羽

江苏省劳动局
江苏省劳动学会编
无锡市劳动学会电子仪表分会

研 究 与 实 践

——1988年江苏省劳动经济论文选

前 言

为推动我省劳动科学理论研究的进一步深入，指导和服务劳动工资保险三大制度改革的实践，我们将近年来劳动科学理论研究和实施改革经验总结的部分成果选编成册，以资交流。

本书收入论文67篇，约26万字，是以劳动制度改革为主，兼及工资、保险和职业培训等项制度改革的综合性论文选编。许多论文有较高的水平和研究深度。有的对我省十年来劳动、工资、保险制度改革的成就和基本经验作了回顾和评价；有的对劳动、工资、保险制度改革在整个经济体制改革中的地位和作用，以及在治理整顿过程中如何进一步深化改革的问题，从理论上作了阐述；有的对改革中存在的问题，提出了对策、措施、意见；有的对进一步深化改革提出了思路、设想和探索性的目标模式。所有这些，都较集中地反映了我省劳动科学理论研究达到了一个新的水平。

为了贯彻“百家争鸣”的方针，我们对作者表达的观点一律未作改动，但部份文章在文字上作了适当压缩和修饰。

由于我们征集论文工作有疏漏，可能有些会员近年来在各种报刊上发表过的佳作，未能收入选编，希能见谅。同时，欢迎读者对本选编的不足之处批评指正。 编者

一九八九年五月

目 录

前言

一、综合

- 深化企业劳动制度改革的基本思路及对策
.....祝宏旺 (1)
- 生产力标准是劳动工资制度改革的尺子
.....朱新富 (10)
- 深化劳动工资制度改革, 努力为搞活企业服务
.....施迪明 (15)
- 承认劳动力是商品, 是改革劳动制度的理论前提
.....肖大荣、毕秀华 (19)
- 对社会主义初级阶段劳动性质和特点的认识
.....王 健 (24)
- 商品经济条件下劳动力性质之我见.....龚海渠 (30)

二、劳动力管理

- 发挥市场机制作用, 促进劳动力合理流动
.....阙德馨 (34)
- 当前搞活固定工制度难度和对策探讨
.....胡国成 金炎林 (36)
- 优化劳动组合, 势在必行.....施志成 (40)
- 搞好劳动制度改革, 加强合同制工人管理
.....郑治强、卢金发、蔡跃进 (44)
- 对纺织企业优化劳动组合的思考.....陈春煊 (47)
- 常州第二汽车运输公司优化劳动组合的几点启示
.....何善照、顾胜雍 (53)

优化劳动组合,搞活用工制度·····	陈毅然 (57)
促进富余人员流动,搞活固定工制度···	饶华徵 (64)
关于优化劳动组合的理论思考·····	王 健 (72)
优化劳动组合浅议·····	顾榴珍 (79)
江苏省改革劳动制度的现状与发展	
·····	孙 骏、季守法 (87)
以优化劳动组合与搞活分配为挈领,推动企业人事劳动制度改革·····	常州东风印染厂 (96)
浅谈向必要社会劳动保障过渡时期的优化劳动组合	
·····	苏州钢铁厂 (106)
实行全员劳动合同制的实践与探讨	
·····	盐城市水泥厂 (114)
企业劳动人事制度改革的基本思路·····	周锦清 (122)
全面引入竞争,建立新型的企业劳动人事制度	
·····	张 健 (131)
引进竞争机制,搞好配套改革···	溧阳县水泥厂 (140)
寅阳供销社人事劳动制度改革的探索	
·····	陆汉生、施建伟 (143)
浅析企业富余人员形成原因和安置对策	
·····	汤章保、郑琛林 (150)
隐性失业对策的思索·····	张安禄 (156)
隐性失业和分配市场化理论·····	郑际群 (162)
立足企业内部消化,妥善安置富余人员	
·····	吴绍裘 (166)
试论企业定员定额工作·····	何程吉 (172)
对港口装卸定额水平的几点认识·····	苗运生 (177)
纺织工业企业调整轮班制度的探讨·····	杨家良 (183)

加强劳动定额管理, 提高产品用工水平	王培基 (187)
瞬时观察法在调查流水线开动率上的应用	蔡元昌 (194)
微机辅助劳动定额管理的实践	杨建国、陈福琪、史小余 (204)

三、工资、奖励

关于改进“挂钩”办法的探讨	章林春、陈国明、魏贵庭 (210)
浅析当前推行计件工资制的难点	黄镜涛、钱敏、陶应冠、封汉桥 (213)
正确认识企业工资分配中“非劳”因素的影响	毛凤懋 (217)
企业工资改革十年回顾与思考	何浚 (223)
正确处理好速度与效益之间的关系, 是提高机械工业工资水平的一条有效途径	金永浩 徐顺年 (232)
略论市场机制是工资改革的关键因素	喻体宁 (239)
技术进步与企业分配制度改革	冯沪生 (245)
社会主义初级阶段职工工资的性质、范畴及其职能探讨	李金龙 (253)
关于推进计件工资制和定额工资制的几点认识	朱宗诚、朱明豪 (258)
浅谈企业“工效挂钩”与“承包经营”两者关系的实践和探索	杨稼荪、凌建民 (264)
承包、挂钩与计件	王铭和、储良鑫 (272)
企业实行结构工资制的我见	居通生 (276)

社会主义初级阶段影响职工工资的因素

.....李金龙 (281)

推进“工效”挂钩, 增强企业活力.....张 进 (285)

坚持经营承包, 增强企业活力.....扬州机械厂 (292)

高效益带来了高收入.....无锡锅炉厂 (297)

物价上涨影响工资改革成果.....徐百钧 (304)

深化企业内部分配改革, 改进完善经济承包办法

.....刘理斌 (312)

对企业经营者与职工利益关系的探讨...茅士平 (318)

四、保险福利

关于通货膨胀与离退休人员的养老待遇问题的探讨

.....冯琢之、戴为将 (323)

医疗保险现状及改革的思考...黄镜涛、封汉桥 (331)

对外商投资企业中方职工退休费计算方法的探索

.....王 林、孙月华 (337)

五 培训就业

回顾与展望.....戚嘉鸿 (341)

加强工人技术培训, 提高职工队伍素质, 发展社会生产力

.....缪久鹏 (345)

发展职业技术教育, 提高劳动者素质, 适应外向型经济

发展的需要.....段文清 (349)

失业, 不是资本主义社会所特有, 而是与商品经济相伴

随.....肖大荣、毕秀华 (352)

我国就业水平过高的现状、原因及对国民经济的影响初

探.....高 斌 (360)

经济不发达地区如何拓宽城镇就业渠道的探索

.....李世农、陈振荣、王海涛 (369)

发挥企业系统优势，做好就业安置工作

.....袁法训（ 374 ）

劳动部门自办信用社的实践与探索.....沈松泉（ 379 ）

略论农村剩余劳动力转移去向.....掌兆华（ 386 ）

试论浅层次的劳务市场.....李世农、王海涛（ 393 ）

培育劳动力市场机制的探索

.....何干强、傅康生、闻玉银（ 400 ）

后 记

深化企业劳动制度

改革的基本思路及其对策

祝宏旺

随着经济体制改革的不断深入，劳动制度的改革也有了较大进展。继劳动就业实行多渠道安置政策以后，又在新招工人中推行了劳动合同制，并对搞活固定工制度进行了初步而有效的尝试。但是，这些改革还属于浅层次的单项突破，不但未能从根本上改变我国长期以来产品经济下所形成的统包统配式的旧的劳动管理体制，而且还产生了劳动管理体制“双轨制”和企业两种用工制度并存的新矛盾。因此，要进一步深化企业劳动制度改革，必须从根本上冲破旧的产品经济的劳动制度，建立起一套适应社会主义有计划的商品经济发展的、灵活自主的企业劳动制度和劳动管理体制，促进企业经济效益的提高。本文试图结合我市企业内部劳动人事、工资分配、保险福利制度配套改革的初步实践，着重就如何深化企业劳动制度改革的问题作些探讨。

一、基本思路

企业劳动制度改革应根据商品经济发展的要求，以推行承包经营责任制为契机，以改革固定工制度为重点，以实行全员劳动合同制为目标，全面引入竞争机制、风险机制、失业机制和自我约束机制，配套改革企业内部的劳动人事管理制度。具体做到“三改”：一是改固定制为合同制。企业在实行了承包经营责任制以后，对企业经营管理人员（即职员）

实行招标聘任制，签订聘任合同；对工人实行考核上岗制，签订上岗合同，从而实现全员合同制。二是改隐性失业为显性失业。通过招标考核，选优汰劣，坚决把不适岗和不需要的职工从岗位中撤下来，精干职工队伍，从而减少活劳动的投入，提高劳动生产率，促进经济效益的提高。对撤离岗位的富余人员，要大胆引入失业机制，通过不同途径进行多渠道安置。三是改国家职工为企业职工。在建立和完善社会主义劳务市场体系的基础上，职工由国家直接管理改为由企业直接管理，把过去的统包统配改为市场就业，给予企业充分的用人自主权，由企业根据市场变化情况和生产、经营需要，随时到劳务市场招收合格的劳动者；给予劳动者充分的自主择业权，由劳动者根据个人的专长和意愿自由选择企业和职业。从而，在所有企业中实现合同化管理，动态优化组合，企业与职工双向选择、双向辞退，真正建立起适应有计划商品经济发展需要的责、权、利相统一的、灵活自主的企业劳动制度，达到劳动力与生产资料的最佳结合。

那么，如何才能实现上述目标呢？我以为，当前应抓住以下几个主要环节：

首先，层层分解承包指标，任务落实到岗。企业应根据生产经营需要和承包任务，本着理顺关系、精简效能、强化管理体系和充实生产经营第一线的原则，按照同行业的平均先进定额水平，本着高效率、满负荷的要求合理确定机构设置和定员编制。同时，在精简机构和定员定编的基础上，按承包到岗的要求，把厂长（经理）的承包指标层层分解，具体落实到每个科室、车间（经营部）、班（组）以及每个岗位。形成以厂长（经理）为中心，以承包为主要形式的责任目标体系，从而保证承包指标的全面落实，为岗位竞争和

精干人员创造前提条件。

其次，实行招标考核，职工竞争上岗。在竞争中择优汰劣。企业要打破干部、工人的界限，统称企业职工，并按不同的岗位区分经营管理人员和工人。所有职工都要按照定员编制和岗位标准，进行公开招标或考核，合格者在编制定员内择优聘任、择优上岗。对考核不合格，或虽考核合格但按定员编制富余的职工，必须撤离原岗位，并按有关规定妥善安置。在此同时，企业还可结合实行抵押承包的办法，增强上岗职工的风险意识。

第三，层层签订合同，强化合同管理。凡是通过竞争上岗的职工（含各级经营管理人员），都要与企业签订上岗（聘任）合同。原劳动合同制工人已签了劳动合同的，也要按“承包到岗”的要求，对有关合同条款进行补充完善，使企业内从厂长（经理）到每个职工，包括临时职工人人都有一份合同。同时，加强合同化管理，每年进行一次考核，因特殊需要可随时组织考核，实行动态劳动组合。合同一般为受合同条件制约的无终期合同，按有关规定给予企业辞退职工权和职工辞职权。固定职工实行了上岗（聘任）合同制后，在岗期间均享受与劳动合同制工人同等的工资性补贴和其它保险福利待遇。

第四，广开门路，多渠道安置企业富余人员。对撤离生产、工作岗位的职工，现阶段主要靠企业内部消化。企业要通过发展生产、服务项目等多渠道进行妥善安置，企业内部消化不了的，可以在企业内部待业，有条件的也可以让其自谋职业或转换职业。

二、搞好企业内部配套改革，巩固劳动制度改革成果。

1. 改革企业人事制度。企业劳动、人事制度是一个整

体，是企业用人制度的两个分支。从企业的现状看，干部的“铁交椅”和固定工的“铁饭碗”是紧密相连的，不改革人事制度，不搬走干部的“铁交椅”，企业劳动制度改革也难以推开和深化。同时，企业的干部、工人同为企业职工，现行固定工制度的改革，应是包括干部在内的固定职工制度改革。因此，要把企业劳动、人事制度的改革有机地结合起来。根据干部分类管理的原则，取消企业干部的身份和名称，在经营管理岗位的统称经营管理人员。并把竞争、风险机制引入人事管理，对各类经营管理人员实行招聘制。除企业的厂长（经理）由政府授权部门在一定范围内招标投标聘任外，其他管理人员一般要按照企业内部承包经营责任制的要求，根据责权利相一致的原则，逐级进行招标投标聘任。少数暂不具备条件的企业，也可以实行考聘、选聘或直接聘任。要建立动态管理制度，定期进行考察和审计。对不称职的经营管理人员，在警告后仍无明显转变的，可以随时解除聘任合同，就地免职，打破干部职务“终身制”或变相“固定制”，真正做到能上能下、能进能出。

在竞争过程中，对老职工应予以适当照顾；对刚进企业的大中专毕业生、城镇退伍兵和军队转业干部应给予一至二年过渡性的适应期，期满后参加招标、考核，以体现竞争的公正、平等性。

2.改革内部分配制度。如果说劳动制度改革是决定职工有没有饭吃的话，分配制度改革则是决定职工多吃少吃的问题。劳动、人事制度改革的许多方面，都涉及到职工利益的调整。要通过工资分配制度改革，拉开受聘与落聘、上岗与下岗、一线岗位与二、三线岗位、脑力劳动与体力劳动、复杂劳动与简单劳动、繁重劳动与轻便劳动之间的收入差距，

增强利益分配的透明度。运用激励机制，促进岗位的竞争，进一步调动职工的积极性，巩固劳动制度改革成果。企业在明确了与国家的分配关系后，可以自主决定内部工资、奖金分配的形式和办法，有权决定职工升级增资的时间、对象、形式和办法，使职工的劳动报酬与劳动贡献直接挂钩。要划小核算单位，实行逐级分配，对科室、车间（经营部）、班（柜）组实行工资总额与经济效益挂钩浮动或包干，增人不增工资总额，减人不减或少减工资总额。运用价值规律，调整内部工资结构，针对企业生产经营特点，大力推行计件工资制和定额工资制，也可实行结构工资制、承包工资制等。企业内部要逐级建立风险工资基金，每年从增长工资基金中拿出10%—20%作为储备，以丰补歉。

3. 改革保险福利制度。企业内部保险福利制度的改革，与劳动、人事制度的改革有着直接的联系。企业应本着“有利生产，保障生活”的原则，主要从以下四个方面入手：一是对不符合国家规定的病退条件，又不能坚持正常工作的职工，可由企业批准实行内部退休、退职，其待遇可参照国家有关规定执行。待符合国家规定的退休条件后转办社会退休、退职手续，参加社会养老金统筹。二是改革职工病假待遇，实行病假天数一年内累计计算的办法，不满6个月的，分别按工龄长短发给原工资的100%和60%；满6个月的，分别按70%到50%发给。三是原固定职工在实行上岗（聘任）合同制，享受了工资性补贴后，供养直系亲属原享受的半费医疗待遇要随之取消。四是有条件的企业，对已婚女职工在其怀孕到所生小孩入学前，可以放长假，发给本人60%—70%的工资。

三、加快企业外部配套改革，为深化企业劳动制度改革

创造良好的外部条件。

1.改革劳动工资计划管理体制。国家要由过去直接充当劳动工资管理的具体当事人变为劳动工资计划管理的间接调控者，把该放的权坚决地放到企业。国家主要通过计划机制与市场机制调节社会劳动力的供求矛盾，引导企业加强劳动工资计划管理。当前着重全面推行工资总额与经济效益挂钩或工资总额包干的办法。企业实行工效挂钩或包干后，劳动计划受工资计划制约，原则上增人不增工资总额，减人不减工资总额。要进一步缩减指令性劳动计划，增大指导性计划，把招工、用人、职工管理和调动权交给企业，把择业权交给劳动者，逐步取消国家对就业统包统配的政策。

2.建立和完善劳务市场体系。劳务市场，要以劳动力是特殊商品为前提，运用价值规律引导劳动力的供求双方进行双向选择，形成劳动力合理流动和合理配置的市场机制。劳务市场应是竞争的、开放的、全方位、多元化的，是企业 and 劳动者实行双向选择的场所，而不是单纯的就业市场和农村劳动力输出市场。对企业的招工，劳动部门只须对城乡范围、男女对象和国家规定的劳务价格进行把关，用工形式、择优条件、工资、待遇等均由劳动力供需双方直接协商，自由成交。同时，应允许企业个别吸收生产、经营急需的特殊人才。

3.改革社会劳动保险制度，逐步实现劳动保险社会化。前几年，不少地方都建立了层次不同、标准有别的社会劳动保险制度，这是必要的。但仅此是不够的。要在现有的基础上，建立范围包括各种所有制企业，对象包括所有城镇户口的合同制职工和城镇个体劳动者的社会劳动保险制度，并要实行“统一比例、统一提取、统一管理，统筹使用”的管理

方法。这样，劳动者本身就不再存有所有制问题的后顾之忧，与企业的关系就仅仅是劳动关系，可以自由择业，可以多次流动，在什么企业就是什么性质的企业职工，年老退休时计算待遇的办法一样。这不仅有利于企业内部机制的改革和生产经营管理，而且也有利于广开就业门路，调整就业结构，同时，有利于社会安定团结。

4.改革职业技术培训制度。要在完善、发展现有的技校、职校、培训中心的同时，鼓励有条件的企事业单位、社会团体和个人，举办各种职业技术学校 and 培训班，促使就业前培训具有针对性、适应性和广泛性，更好地与生产经营相结合。招收培训生应实行个人自费、不包分配的办法，结业后，由市、县职业技术考核委员会统一组织考核，发给相应的《技术等级证》或《培训结业证》，凭证进入劳务市场应招应聘或自谋职业。

同时，还必须在全社会形成改革的大气候和好的环境，应特别重视这样两个问题：

一是加强社会治安和立法工作，支持改革，保护企业家。政府应根据有关法律和《治安管理处罚条例》的有关精神，及时制定出打击阻碍和破坏改革，保护企业领导人正常工作、生活及人身安全的新法规，切实防止扰乱企业秩序和社会安定团结的事件发生。

二是加强舆论宣传工作，增强人们的心理承受能力。通过新闻媒介和其他宣传手段，大造舆论，逐步转变全社会成员，特别是企业职工头脑中不适应社会主义商品经济发展的传统观念。

四、需要进一步探讨的几个问题

深化企业劳动制度改革是一个复杂而又艰巨的系统工

程，有许多问题有待于进一步探讨和研究。

一是如何进一步建立企业自我约束机制的问题。目前推行承包制虽给企业带来了一定的活力，但由于承包合同是企业与政府之间签订的，政府在原材料、能源、资金以及管理上仍占主导地位，实际上企业的眼睛仍是盯着政府，对市场机制缺乏应有的重视（而且市场机制还没有完全形成），自负盈亏的问题还没有根本解决。我认为，企业要真正搞活，建立自觉的自我约束机制，就应该在承包经营的基础上，进一步放开经营，实行所有权与经营权真正分离，使企业由包盈不包亏转到完全自负盈亏上来。割断企业依赖于国家的“脐带”，彻底端走国家的“大锅饭”。企业直接受市场引导，自主经营、自负盈亏、包上交国家税利，优胜劣汰、破产兼并，在市场竞争中求生存、求发展，真正成为社会主义有计划的商品经济中的活跃细胞。这样，企业经营者必然要千方百计地最大限度地降低物化劳动和活劳动的成本，提高经济效益，必然会重视加强内部劳动人事管理，通过提高职工素质来提高企业素质，达到发展生产，提高效益，国家多收、企业多留、职工多得的目的。

二是如何妥善处理企业经营管理权限问题。长期以来，我国企业的“干部”名为企业人员，但企业没有真正的管理权，行政上仍隶属于党委的组织部门和政府的人事部门管理，荣、辱、升、迁不是凭实绩，而是凭上级部门的意向，坐的是“铁交椅”，拿的是“铁工资”，干不好上级来一张“调令”，又可易地当“官”。这就不可避免地形成了企业的短期行为，妨碍企业劳动制度改革的深化和发展。为此，应根据十三大报告提出的关于“企事业单位的管理人员，原则上由所在组织或单位依据各自的章程和条例进

行管理”的精神，把企业经营管理人员从“国家干部”的序列中分离出来，从国家行政机关的人事管理中分离出来。企业应有一个完整的用人体系，由企业自主选配和使用经营管理人员，由职工个人在平等的条件下凭才能竞争管理岗位，形成新的一级聘一级，一级管一级，按级负责、分级管理、能上能下、能进能出的企业人事管理制度，从而与整个企业劳动制度改革相配套。

三是逐步缩小指令性计划，最终达到取消劳动计划管理“双轨制”。在工资总额宏观控制的前提下，企业劳动计划全部实行“单轨制”的指导性计划，以利于企业用人自主、劳动力流动自由，使劳动者与生产资料实现最佳结合。对一些暂时必须进行政策性安置的对象，应尽可能地缩小范围。

四是建立必要的社会保障体系，逐步从根本上改变由企业包下来的状况。如有的地方试行的女职工生育保险、复转军人福利基金、残疾人福利基金、等等，改依靠国家安置为依靠自己竞争就业，把人们的谋生途径和手段由消极的混合型变为积极的劳动就业型和经济补偿型，使企业在商品经济的市场竞争中充满活力，不断增强自我发展能力，立于不败之地。

（作者单位：盐城市劳动局）

生产力标准是劳动 工资制度改革的尺子

朱新富

1986年以来，我们提出了用生产力标准检验劳动工资制度改革成果的指导思想，凡是影响甚至阻碍生产力发展的政策措施都要敢于去改革，凡是有利于促进生产力发展的新路子、新措施、新办法，都要敢于去探索，去实践。我们所要探索和实践的目标是两条：一是提高人的素质，以提高职工素质来促进生产力的发展；另一条是千方百计调动人的积极性，从而充分发挥人的主观能动作用，达到促进生产力发展的目的。从这个目的出发，这几年来，我们在劳动制度与工资分配制度方面进行了一系列改革，总的说来有以下几点：

一、改过去单纯解决就业为就业与培训相结合，重点在提高新工人的素质上做文章。

从1986年至1988年的三年内，我们积极发展技工教育，培养具有中等专业技术的各类技术工人638名；协助有关部门搞好各类职业教育及职高毕业生的安置工作，三年共安置职高毕业生6457名；招收了8821名培训生，做到先培训后就业，就业前培训率达70%；同时，还制定了一系列有关工人的技术考核定级与政策规定，在分配上也实行了技薪挂钩的办法。我们还就安全生产特种设备操作技能等对在职工人进行了培训，三年内共举办各类培训班244期，培训各类特种