

企业劳动人事制度 改革指导

王爱文 胡宇舟 刘霞辉 编著
莫 荣 卢爱红 赵 越

92

北京师范大学出版社

(京)新登字160号

企业劳动人事制度改革指导

王爱文 胡宇舟 刘霞辉 编著
莫荣 卢爱红 赵越

北京师范大学出版社出版发行

全国新华书店经销

北京师范大学印刷厂印刷

开本: 787×1092 1/32印张: 8.125 字数: 166千

1992年12月第1版 1992年12月第1次印刷

印数: 1—11000

ISBN7—303—01856—5/Z·18

定价: 5.00元

前 言

企业劳动人事制度改革,对于搞活国营大中型企业、转换企业的经营机制,具有十分重要的作用。这项改革的意义正在被政府部门和企业越来越广泛地认同。1992年新年伊始,改革深化的锣声刚刚敲响,首先显现在改革舞台上的,正是“破三铁”的场面。这说明,劳动人事、工资制度的改革,成了改革征途中现阶段的重要任务。劳动人事制度的改革直接涉及千千万万劳动者的切身利益,政策性强,操作难度大。这十多年的改革,既有成功的经验,也有失败的教训,需要我们在新一轮改革中认真吸收和借鉴。因此,编写一本既能通俗介绍这项改革的重要政策,又能系统地总结企业改革经验的小册子,便是企业劳动人事制度改革中一项必需的基础性工作。我们在此书中,围绕企业劳动人事制度改革的几个关键性问题,列了近100个题目,集中介绍了企业劳动人事制度的各项改革政策,选取了一些改革起步早,成果较突出的地方和企业的做法和经验为例证。在题目编排上,以各项改革的过程为顺序。本书的宗旨,是政策与实践相结合,力图突出指导性的特点,便于地方和企业借鉴。我们感到,过去编写的这类书籍,要么对问题的回答只从政策角度出发,撇开了实践操作,要么把大部头的政策文件、企业的经验各成篇章罗列,对经验不作去粗取精的加工,使政策和经验难以对号,这就增加了研究与借鉴的难度。正是基于这

种考虑，我们采取了以问题引路，用政策和经验回答的写法，并对一些经验作了些评议。我们希望这个尝试会受到读者的欢迎。

由于劳动人事制度改革的许多内容还是个新事物，如全员劳动合同制，许多做法都是地方和企业自己闯出来的，政策上还相对滞后，所以许多问题还无法用政策来回答。某些地方和企业的改革经验也还有待于进一步的检验。再加上我们在政策特别是经验的占有上，还不够丰富。这就有可能出现挂一漏万的问题。对有些政策的理解也还不够准确。因此，敬请读者给予批评指正。

参加本书编写工作的同志及工作单位是：第一编（全员劳动合同制），王爱文（劳动部劳动科学研究所）、胡宇舟（劳动部劳动力管理与就业司）；第二编（企业干部人事制度改革），刘霞辉（劳动部政策法规司）；第三编（优化劳动组合与安置富余人员），莫荣、卢爱红（劳动部劳动科学研究所）；第四编（劳动争议与处理），赵越（劳动部劳动力管理与就业司）。

本文由王爱文统稿。书中引用的文件与经验截止到1992年9月。

编者

1992年9月

目 录

前言

第一编 全员劳动合同制

1. 实行全员劳动合同制应该坚持什么基本原则?
各地在试点中是如何具体规定的? (1)
2. 全员劳动合同制的主要内容是什么? (5)
3. 如何完善劳动合同书的内容? (12)
附: 北京市西单商场劳动合同书
4. 如何简化招用劳动合同制工人的手续? (29)
5. 如何加强劳动合同管理? (33)
6. 全员劳动合同制试点和推广上有什么模式? (34)
7. 实行全员劳动合同制的基本步骤是什么? (35)
8. 实行全员劳动合同制的企业应具备哪些基
本条件? (39)
9. 实行全员劳动合同制同以前在国营企业新
招工人中推行的劳动合同制是什么关系? 在
实行全员劳动合同制的过程中如何处理以前
新招工人同企业的合同关系? (41)
10. 实行全员劳动合同制的人员范围包括哪些方
面? 厂长经理与企业的党委书记及工会主席

- 如何签合同? (44)
11. 实行全员劳动合同制中, 应当如何确定合同的期限? 各地在这方面是如何做的? (46)
12. 实行全员劳动合同制对打破企业内部职工的身份界限有什么作用? (49)
13. 实行全员劳动合同制同企业用人自主权的关系如何? 各地方和企业实行全员劳动合同制中对企业的用人自主权是如何规定的? (51)
14. 企业党委、工会、职代会在签订与管理劳动合同中发挥什么作用? 各地在这方面有哪些可以借鉴的做法? (54)
15. 企业实行全员劳动合同制时, 职工不愿意签合同怎么办? (56)
16. 国家对订立劳动合同的原则是如何规定的? 各地在试点中有哪些具体规定? (56)
17. 国家对招收合同制工人的试工期限是如何规定的? 各地有什么具体要求? (57)
18. 劳动合同的管理包括哪几方面的内容? 各地在加强劳动合同管理上创造了那些经验? (59)
19. 劳动合同考核对实行劳动合同制具有什么作用? 各试点单位是如何进行劳动合同考核的? ... (61)
20. 劳动合同台帐制度包括哪几个方面? 各地在全员劳动合同制的试点中是如何加强合同台帐管理的? (63)

附: 北京市微电机总厂全员劳动合同制职工
劳动报酬台帐

21. 劳动合同与岗位合同是什么关系？下岗是不是意味着解除劳动合同？各地对这两种合同的关系是如何处理的？…………… (66)
- 附：一些企业岗位合同样本
22. 国家对劳动合同制工人的工资性补贴是如何规定的？各地企业在试行全员劳动合同制过程中是如何使用这一政策的？…………… (72)
23. 国家对于劳动合同制工人的医疗期是如何规定的？各地对合同制工人的医疗期及医疗待遇有哪些具体规定？…………… (74)
24. 签订劳动合同的工人在什么情况下可以调动？各地对合同制工人的调动有什么不同规定？…… (76)
25. 违约金是怎么回事？实行全员劳动合同制的地方和企业是如何对违约金作出规定的？…………… (77)
26. 全员劳动合同制工人的工龄应当如何计算？…… (78)
27. 国家对劳动合同制工人的生活补助费是如何规定的？各地在试行全员劳动合同制的过程中有哪些新的补充？…………… (79)
28. 如何办理解除劳动合同的手续？解除合同后的工人的档案关系应如何转？…………… (80)
29. 为什么实行全员劳动合同制的企业要相应改革养老保险制度？各地在这方面是如何规定的？…… (81)
30. 为什么试行全员劳动合同制必须进行配套改革？包括哪些内容？各地是如何做的？…………… (84)
31. 实行全员劳动合同制同转换企业经营机制的关系如何？各试点单位的实践对转换经营机

制的效果如何? (86)

附: 有关劳动合同制的重要文件

第二编 企业干部人事制度改革

32. 企业干部人事制度改革的方向是什么? (110)

33. 如何进行企业聘用制干部的管理? (116)

34. 对企业聘用制干部应当如何考核? (122)

35. 对落聘干部应如何安排和管理? (130)

36. 如何加强聘用制干部的培养和再教育? (134)

37. 怎样从优秀工人中选拔干部? (138)

38. 聘任干部应经过哪些程序? (143)

39. 国家对聘任制干部的管理包括哪些方面? (148)

40. 如何转变政府职能为企业干部人事制度改革
服务? 各地有哪些可以借鉴的经验? (149)

第三编 优化劳动组合与安置富余人员

41. 什么是优化劳动组合? 它与全员劳动合同制
有什么关系? (154)

42. 为什么要实行优化劳动组合? 优化劳动组合
在劳动制度改革中的地位和作用是什么? (154)

43. 是不是每个企业都必须按统一的模式和要求
进行优化劳动组合? (156)

44. 各地实行优化劳动组合的企业一般要求具备
哪些条件? (156)

45. 实行优化劳动组合一般有哪些基本工作步骤? ... (157)

46. 优化劳动组合应坚持哪些基本原则? (159)

47. 优化劳动组合中要注意防止哪些可能出现的不良倾向?(161)
48. 优化劳动组合主要有哪些形式?(162)
49. 在优化劳动组合过程中企业职工的心态变化怎样?(162)
50. 实行优化劳动组合时,有什么科学方法可供采用?(164)
51. 怎样评价一个企业的优化劳动组合工作?(165)
52. 企业如何坚持动态优化劳动组合?(165)
53. 企业实行优化劳动组合一般须制定哪些实施办法及附件?(166)
54. 企业如何做好优化劳动组合过程中的思想政治工作?(167)
55. 政府各部门如何配合企业的优化劳动组合工作?(169)
56. 企业在优化劳动组合过程中可能会碰到哪些障碍?(170)
57. 企业党组织在优化劳动组合中发挥什么样的作用?(171)
58. 工会在优化劳动组合中发挥什么样的作用?(172)
59. 怎样发挥职代会在优化劳动组合中的作用?(173)
60. 在优化劳动组合中,如何调动和发挥职工群众以及职工代表的主动性、积极性和参与意识?... (174)
61. 优化劳动组合的对象与范围是什么?(175)
62. 经过优化劳动组合后,企业一般会出现哪些人员分类?(175)

63. 什么是“三岗制”？各企业有什么好的作法？…(175)
64. 什么是“双辞”？对此应作出什么规定？……(176)
65. 什么是“厂内退休”与“厂内待业”？各地有什么规定和作法？……(178)
66. 何为“休长假”？各地有什么规定与作法？……(179)
67. 为什么优化劳动组合要从干部入手？企业应怎样做好这一工作？……(180)
68. 什么是岗位合同？企业在优化劳动组合中是怎样搞好这一工作的？……(181)
69. 怎样处理企业合同制工人在合同期间内未被组合上岗的情况？……(183)
70. 职工脱产学习期间怎样参加优化劳动组合？……(183)
71. 国家在整顿企业劳动组织工作中富余人员安置方面有何政策规定？……(184)
72. 国家对企业清退“混岗”人员和富余人员组织的集体企业在税收上有何优惠？……(186)
73. 国家对企业职工要求“停薪留职”有何规定？…(187)
74. 国家对全民所有制单位技术工人流动有何规定？……(189)
75. 国家对扩大试行全员劳动合同制中富余人员安置有何规定？……(191)
76. 全民所有制工业企业在转换经营机制过程中如何安置富余人员？……(191)
77. 如何安置怀孕、哺乳期女职工？……(192)
78. 如何安置老弱职工？……(194)
79. 如何安置病残职工？……(195)

- 80. 兴办第三产业安置富余人员有什么规定和经验? (197)
- 81. 怎样发展多种经营安置企业富余人员? (199)
- 82. 怎样开展劳务协作安置企业富余人员? (201)
- 83. 怎样通过劳动就业服务企业安置企业富余人
员? (202)
- 84. 怎样通过技术协作安置企业富余人员? (205)
- 85. 怎样通过厂内劳务市场安置企业富余人员? (206)
- 86. 如何通过企业内部结构调整安置企业富余人
员? (209)
- 87. 怎样通过技术培训安置富余人员? (211)
- 88. 怎样鼓励富余人员自谋出路? (213)
- 89. 怎样通过劳务市场推动富余人员的合理流动? ... (215)

第四编 劳动争议与处理

- 90. 什么是劳动合同争议? 劳动合同争议有哪些
形式? (217)
- 91. 什么是订立劳动合同的争议? (219)
- 92. 什么是变更劳动合同发生的争议? (222)
- 93. 什么是解除、终止劳动合同的争议? (224)
- 94. 什么是续订、履行劳动合同的争议? (228)
- 95. 如何处理劳动合同争议? (231)
- 96. 劳动合同争议处理应遵循的基本原则是什么? ... (234)
- 97. 如何认识和发挥企业劳动争议调解委员会的
重要作用? (236)
- 98. 如何认识和发挥劳动争议仲裁委员会的职责
和作用? (240)

99. 为什么要进行劳动合同鉴证? 劳动合同鉴证
的内容和形式是怎样确定的? (243)

附: 主要法规依据

第一编 全员劳动合同制

1. 实行全员劳动合同制应该坚持什么基本原则？各地在试点中是如何具体规定的？

实行全员劳动合同制是对我国企业特别是国营企业用工制度的自我完善和发展，这项改革是在坚持公有制的基础上，为了解放生产力，冲破旧体制的束缚，建立充满活力和生机的新体制。根据中央和地方劳动合同制的有关政策，在实行全员劳动合同制的过程中，有一些共同遵循的基本原则：

第一，紧紧依靠工人阶级，保障职工群众的主人翁地位。工人阶级是企业的主人，实行全员劳动合同制的根本目的是调动广大职工的劳动积极性，实现劳动者与生产资料的合理配置。因此，没有工人支持和积极参与，这项改革是无法想象的。要获得改革的成功，就必须充分发动职工，依靠职工，充分发挥职工参政议政的作用。实施方案和重大的决策，必须提交职工代表大会讨论，广泛听取职工群众的意见，尤其要吸取职工在改革中的智慧，重要的情况和问题要及时通报，让群众了解各方面的问题。在实现的目标上，要体现绝大多数职工群众利益，使劳动者的个人利益与企业集体利益、国家利益得到共同增进，而不能损害大多数职工的利益。还要通过广泛深入的宣传教育，使广大职工群众统一思想，参与改革成为职工的自觉行动。还要建立必要的监督机制，使职工的意见能及时反映，对企业负责人也应有适

当约束，以避免工作中出现偏差。

第二，要注重劳动力管理体制和运行机制的转变。全员劳动合同制的实行不单纯是企业与职工签订一份劳动合同，如果只是订一份空洞的合同而不是注重机制的转变，那么这项改革只能是给企业带来更多的枷锁。因此，要通过实行全员劳动合同制来实现国家对企业用工管理体制的转变和企业内部用工机制的转变。国家要改变企业用人完全由计划控制、单纯依靠行政手段安排和调配的作法，逐步实行企业自主用人，个人竞争就业，国家宏观调控，社会提供服务的新体制。今后国家主要通过制定一些带有方向性的粗线条的发展计划和运用经济杠杆来引导企业的用工，使劳动力的总供给和总需求保持平衡，劳动力在各产业、各部门之间的分布保持合理，同时还通过经济立法和经济司法来监督检查企业的用工行为，调整国家、企业和职工三方的利益关系。劳动力与生产资料的具体结合主要由社会劳务市场和企业内部的劳务市场来实现。政府尽可能提供指导和各种服务，而不是行政命令加以强制。职业介绍机构是劳务市场不可缺少的中介组织，必须大力发展。企业内部用工应建立在奋发、竞争、激励和约束机制之上，真正体现按劳分配的社会主义原则。

第三，进行综合配套改革。实行全员劳动合同制是一项十分复杂的系统工程，涉及社会生活的方方面面，既不光是劳动部门和企业的事，也不是单项改革突进能取得成绩的，过去一些企业在大刀阔斧的改革之后常常好景不长，累累出现旧体制复归，甚至“进一步退两步”，一个重要的原因就在于配套措施没有跟上，所以必须做到综合配套改革。各级党委和政府要加强对这项改革的领导，加强劳动与人事，

计划、财政等方面的协调，劳动部门要主动参与整个经济体制改革的进程，使劳动制度改革与其他经济体制改革相配套，还要做好劳动系统内部各单项改革的配套，牢牢把握改革的方向，掌握各项改革上台的时机和改革的力度，提出解决相互关联问题的具体政策，还要与企业取得紧密联系，排除企业改革中遇到的各种困难，为企业改革创造一个良好的外部环境，特别要建立和完善社会保障体系，通过实施职工退休费用统筹和待（失）业保险等措施，解除职工的后顾之忧，为企业安置富余人员提供条件。企业应参照劳动部与产业主管部门制定的定员定额标准，结合生产实际，修订本企业定员定额标准，搞好企业基础劳动管理工作，配套进行劳动、人事、工资三项制度改革。

第四，从实际出发，因地制宜。各地区、各企业的情况千差万别，中央不可能为每个地区、每个企业都制定出详细、具体的改革方案，也不可能有一统的步伐、模式和方法。这就需要各级劳动行政部门和企业的领导深入调查研究，从实际出发，因地制宜，产生出既体现改革大方向，又具有可行性、可操作性的具体实施方案。在改革进程上，条件成熟的地区，可以区域性的一步到位，实行全员劳动合同制，条件尚不成熟的地区，则可采取典型引路的方法，使这项改革由浅入深，由个别企业发展到全部。工作上还应有重点，要抓主要矛盾，哪项工作最突出，拖改革后腿的，就是主要矛盾，就是工作的重点，应集中力量加以解决。

第五，要稳中求进。全员劳动合同制的实行，一方面有利于提高经济效益，从而改善职工的生活条件，因而有利于社会的稳定和发展；另一方面作为对传统习惯势力的冲击，

而且它又会涉及各种人的各种利益关系的调整，必然会引起震荡和矛盾冲突，风险在所难免，因此我们对这项改革工作既不能无所作为又不能急于求成，必须是稳中求进。其中要正确处理好改革与就业的关系。我国人口众多，劳动力长期供大于求，就业压力大，而目前社会保险体系和社会劳动力调节机制还不健全。因此，对改革中剥离的富余人员，要按照“企业消化为主，社会调剂为辅”的方针，采取发展第三产业、厂内培训、厂内待岗、提前退养、厂际交流等办法，既为企业富余人员找到生产生活门路，提高他们的业务技术水平，也为国家创造财富。对于改革剥离出的少量人员，劳动部门可实行待业保险。还要正确处理好人与物的关系，要始终把调动人的积极性放在改革的首位，作为改革的最终落脚点。在处理人与物的关系上，株洲南方动力机械公司把企业职工比作公司的太阳，把职工的命运与整个企业的兴衰紧密地联在一起，形成“太阳论”和“共振论”。

株洲市在改革中特别注意解决以下四个问题。

(1) 三项制度的改革，政策性强，涉及面广，关系到广大职工的切身利益，要求各级党和政府加强领导，各有关部门通力协作。市里组成了劳动制度改革领导小组，以副市长为组长，市劳动局局长、市体改办主任、市经委主任、市人事局局长为副组长，市计委、财政局、税务局、统计局、总工会、团市委、妇联、市委组织部、市委宣传部、市委政策研究室、市政府经济研究室、市企业干部管理处等部门负责人为成员。领导小组下设办公室，由市劳动局、体改办、人事局、总工会、企业干部管理处、妇联等部门各派1人组成工作班子，在市劳动局内办公。由财政部门拨给一定的专

项经费。

(2) 加强舆论导向，组织人员编写企业劳动制度改革宣传提纲，市电视台、电台、报社等新闻部门积极宣传报道改革的动态和典型经验，为企业创造良好的外部环境，使广大职工了解改革，支持改革，自觉地参加改革。

(3) 劳动制度改革，结合企业的实际情况，先改哪项，后改哪项，由企业自行选择决定，不强求一律，不搞“一刀切”。注重实效，有条件的企业先搞，没有条件的企业暂时不搞。

(4) 加强思想政治工作。企业的改革，要充分发扬民主，广泛征求意见，坚持走群众路线，引导广大职工积极稳妥地推进改革，促进生产的发展和社会的稳定。

2. 全员劳动合同制的主要内容是什么？

党的十三届七中全会通过的《建议》和七届人大四次会议审议通过的《纲要》都明确提出：要逐步建立起国家宏观调控，企业自主用工，多种形式并存，全员劳动合同的新型劳动制度。这24个字概括了全员劳动合同制的主要内容和基本轮廓，它包括：第一，国家主要通过制定一些带有方向性的、粗线条的发展计划和运用各种经济杠杆来引导企业的用工，使劳动力的总供给和总需求保持平衡，劳动力在各产业，各部门之间的分布保持合理，同时还通过经济立法和经济司法来监督检查企业的用工行为，调整国家、企业和职工三方的利益关系，保障企业和职工的合法权益；第二，企业在尊重劳动者的作用、价值和保护劳动者的合法权益的前提下，享有充分的招工、用工、内部分配和辞退、除名职工等权力，职工在不损害企业合法权益的前提下，享有充分的择