

劳动工资管理

杨雨田 主编



河北科学技术出版社

前 言

为适应广大劳动工资工作者业务学习和实际工作的需要,给培训劳动工资干部提供参考资料,我们组织编写了《劳动工资管理》一书。

该书本着普及与提高相结合的原则,系统地阐述了劳动、工资、保险等方面的理论与实践。全书包括劳动制度改革与劳动合同制,劳动就业,劳动力的招收,职工技术培训,劳动服务公司,工资概论,工资制度改革,工资总额同经济效益挂钩,国家机关、事业单位现行工资政策,社会保险,劳动计划,劳动工资统计等十二章内容。各章执笔人为:第一章杨雨田,第二章杨雨田、俞成奎,第三章杨雨田,第四章阎新生,第五章韩永信,第六、七、八章阎淑繁,第九章郑顺海,第十章郭学义、赵春发,第十一章杨雨田、张诚,第十二章赵九欣。

目前,我国劳动人事制度正处在改革过程中,许多理论和实践问题都有待进一步研究和探讨。由于我们的理论水平 and 业务水平有限,本书若有疏漏、不妥及错误之处,恳请读者批评指正。

编 者

1991年11月

目 录

第一章 劳动制度改革与劳动合同制	(1)
第一节 劳动制度改革.....	(1)
第二节 劳动合同制	(13)
第二章 劳动就业	(25)
第一节 劳动就业及其意义	(25)
第二节 劳动就业工作的历史与现状	(32)
第三节 劳动就业的方针、原则和途径.....	(36)
第三章 劳动力的招收	(47)
第四章 职业技术培训	(57)
第一节 职业技术培训的概念、意义和原则	(57)
第二节 河北省职业技术培训现状与改革	(65)
第三节 技工学校制度	(71)
第四节 就业训练制度	(82)
第五节 学徒培训制度	(88)
第六节 在职工人培训制度	(92)
第五章 劳动服务公司	(98)
第一节 劳动服务公司的概念、性质及任务.....	(98)
第二节 劳动就业服务工作.....	(102)
第三节 劳动服务公司的作用及特性.....	(106)
第四节 河北省劳动服务公司发展历程及成就.....	(110)
第六章 工资概论	(115)
第一节 工资的基本概念与职能.....	(115)

第二节	工资水平	(117)
第三节	工资差别	(123)
第四节	工资制度	(125)
第五节	工资形式	(134)
第六节	社会主义的按劳分配原则	(139)
第七章	工资制度改革	(144)
第一节	机关事业单位工资制度的演变	(144)
第二节	企业工资制度改革的回顾	(163)
第三节	工资制度改革的构想	(169)
第八章	工资总额同经济效益挂钩	(185)
第一节	企业工资总额同经济效益挂钩的概念与必要性	(185)
第二节	工资总额基数及浮动比例的核定	(191)
第三节	工资总额同经济效益挂钩的有关问题	(201)
第九章	国家机关、事业单位现行工资政策	(206)
第一节	1985 年国家机关、事业单位工资制度改革时的政策规定	(206)
第二节	国家机关、事业单位各类人员的工资待遇	(218)
第三节	军队转业干部的工资待遇	(230)
第四节	调动工作及职务变动后的工资处理问题	(243)
第五节	落实政策有关工资问题的处理	(253)
第六节	受处分人员的工资待遇	(256)
第七节	各类津贴、补贴和浮动工资	(259)
第八节	调整工资	(274)
第十章	社会保险	(287)
第一节	社会保险的产生和发展	(287)
第二节	社会保险的概念、性质、内容和方法	(290)

第三节	职工社会保险的各项待遇·····	(299)
第四节	待业保险·····	(316)
第五节	劳动合同制工人社会保险的项目和 待遇标准·····	(320)
第六节	社会保险制度的改革·····	(323)
第十一章	劳动计划 ·····	(332)
第一节	劳动计划的形式、内容和编制方法·····	(332)
第二节	劳动计划的性质、任务和作用·····	(345)
第三节	劳动计划管理·····	(352)
第四节	劳动计划管理体制的演变和改革·····	(359)
第十二章	劳动工资统计 ·····	(372)
第一节	劳动工资统计的意义、性质和任务·····	(372)
第二节	职工人数统计·····	(375)
第三节	工业企业职工分类统计·····	(384)
第四节	工资统计·····	(388)
第五节	职工劳保福利费统计·····	(404)
第六节	劳动生产率统计·····	(408)

第一章 劳动制度改革与劳动合同制

第一节 劳动制度改革

我国的劳动制度，是在 50 年代逐步建立和发展起来的，在历史上起过积极作用。但是，在一个相当长的时期内，劳动制度没有随着情况的变化进行相应的改革，以致存在着许多弊端，必须进行改革。

一、劳动制度及其演变

（一）劳动制度的基本概念

劳动制度是指国家及有关部门对劳动者在参与社会生产实践中制定的一切有关制度。劳动制度属于上层建筑领域，是整个经济体制的一个组成部分。

我国劳动制度的主体是劳动就业制度和用工制度，它的范畴有广义和狭义之分。广义地说，劳动制度包括与人们参加社会劳动有关的各种制度，比如：劳动就业、职业培训、劳动力管理、劳动调配、劳动保护等制度。狭义地说，劳动制度是指劳动力的安排、使用和管理。我们常说的劳动制度是后一种。尽管这是一种狭义的概念，但基本上已被大家所理解和接受。

（二）我国劳动制度的演变

我国以固定工为主的，单一的用工制度，是建国 40 多年以来逐渐形成的。劳动制度的演变经历了一个复杂、曲折的过程，大

体可分为四个阶段：

1. 第一阶段，从建国初期到第一个五年计划结束（1949—1957年）

这个阶段，劳动制度有两个显著特点：

（1）“包”的范围越来越大。建国初期，国家对旧社会遗留下来的国民党军、政人员和公教人员，采取了“包下来”的政策。1956年公私合营时，对资本主义工商业实行社会主义改造，又把在官僚资本主义企业工作的人员和公私合营企业的职员连同原工商业者和小业主，也都由国家“包”着转成为固定工。同时，国家对大、中专、技校毕业生要“包”，复员转业军人要“包”，甚至刑满释放人员国家也得统统“包下来”负责安置。当时采取“包下来”的政策是正确的，它对稳定社会秩序，恢复和发展被战争破坏了的国民经济，提高党和政府的威信，巩固新建立的人民政权，确实起了积极作用。

（2）对用人单位招收和辞退人员的限制越来越多。1955年以前，企业有权自行招收和辞退职工。但自1955年后，对劳动力的招收、调配，明确规定由劳动部门独家办理。同时强调，企业的多余人员，企业无权辞退并由劳动部门“包”着调剂、安置，于是，企业单位在招工、用人方面受到了较多限制，越来越不灵活了。我国以固定工为主的劳动制度，国家统包统配，人员只能进不能出，企业没有用人的自主权和劳动力不能自由流动的局面，基本是在这个时期形成的。

2. 第二阶段，从“大跃进”到国民经济调整结束（1958—1965年）

这个阶段是在实践中，探索如何改革老制度、建立新制度的阶段。我国单一以固定工为主的用工制度，其弊端在50年代中期就已经明显地暴露出来了。为此，劳动部于1956年冬派出了以宋平同志为首的劳动考察团，前往苏联各地考察劳动工资制度，回

国后向中央写了报告，建议要把当时的用工制度改为劳动合同制。这项建议，得到了刘少奇同志的热情支持。在刘少奇同志的主持下，1958年开始在部分地区进行改革劳动制度的试点工作，提出社会主义社会要有两种用工制度。即固定工制度和临时工、合同工制度。对单一的固定工制度要逐步改革，企业用人要能进能出，把用工制度搞活。与此同时，中央批转了劳动部党组关于工业企业补充劳动力的报告，提出企业增人，应广泛使用合同工，力求少用固定工。当时，提倡半工半读、半农半读，对复员退伍军人的安置，也实行了“从哪里来，回哪里去”的原则。这个时期“包”的范围开始松动了。但是，这种改革的尝试，因为“大跃进”打乱了生产经营的正常秩序，国民经济发生了困难，而未能很好进行下去。

1964年，国民经济好转后，刘少奇同志重新提出改革劳动制度的建议，提倡多用临时工，少用固定工，除少数技术骨干固定外，大部分要用合同工。矿山、井下实行亦工亦农轮换制度。这些很好的改革建议，虽在“文化大革命”中天折了，但是它的积极作用是不能抹煞的，经过对劳动制度的研究和探索，积累了不少经验和教训，这对我们今天的改革具有十分重要的意义。

3. 第三阶段，“文革”的十年动乱期间（1966—1976年）

这个时期的特点是，全盘否定改革劳动制度的尝试，进一步强化了统包统配、单一的固定工制度。“文化大革命”一开始，康生、江青等人就别有用心地煽动临时工造反，大肆批判刘少奇同志提出的两种用工制度，说是恢复资本主义雇佣制度，是分裂工人阶级队伍，是背叛社会主义、复辟资本主义等等。1971年，在“左”倾思潮的影响下，进行了临时工、轮换工制度的所谓改革，全国几百万临时工都成了固定工。同时规定，常年性生产、工作岗位上应该使用固定工，不再招用临时工。实际情况怎么样呢？1972年以后，又大量使用了计划外用工，从农村招用了大量劳动

力进城。这些人大部分在常年性工作岗位上，生产不需要时，既退不了，也调不开。他们吃着国家和企业的“大锅饭”，等着转为固定工，使企业的包袱越背越重。

此外，由于集体经济进一步向全民过渡，个体经济作为资本主义的尾巴被批判和取消，就业渠道也就只剩下一条全民单位的路子，加上后来的1000多万下乡知识青年陆续回城，大多数进了全民单位当了固定工，这就进一步强化了单一的固定工用工制度。

4. 第四阶段，从党的十一届三中全会至今（1976年—现在）

这个阶段是重新提出改革劳动制度的阶段。党的十一届三中全会以来，中央、国务院以及中央领导同志对劳动制度改革作了一系列重要指示。1981年，《中共中央、国务院关于广开门路，搞活经济，解决城镇就业问题的若干决定》指出：当前国营企业中存在“大锅饭”、“铁饭碗”的弊端，要“逐步改革国营企业的经济体制和劳动制度”，“要实行合同工、临时工、固定工等多种形式的用工制度，逐步做到人员能进能出”。1983年6月18日，中央办公厅、国务院办公厅转发全国企业整顿领导小组《关于用改革的精神搞好企业全面整顿的意见》提出：“要改革现行劳动制度，企业用工试行劳动合同工制度。”1984年10月14日，国务院批转《商业部关于当前城市商业体制改革若干问题的报告》指出：“企业需要招收的人员，一律择优录用和招聘，实行劳动合同制，能进能出，不再搞固定工制。”党的十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》中提出：“在企业、国家机关和事业单位改革工资制度的同时，还要加快劳动制度的改革。”1986年7月，国务院发布了改革劳动制度的四个暂行规定，即《国营企业实行劳动合同制的暂行规定》，《国营企业招用工人暂行规定》，《国营企业辞退违纪职工暂行规定》和《国营企业职工待业保险暂行规定》（以下简称四个规定）。

贯彻执行中央这一系列决策，劳动制度改革取得了突破性的

进展。在就业制度方面：一是改革国家统包就业的制度。主要是结合发展多种经济形式，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。从而由过去主要靠全民所有制单位招工的单一渠道，转变为全民、集体和个体经济多种渠道就业。人们的就业观念也发生着变化，由消极等待国家分配工作，开始转变为积极创造条件就业。二是调整就业结构。为适应国民经济的发展和产业结构的调整，由过去主要依靠工业部门，特别是重工业部门吸收就业，转变为主要依靠第三产业和消费品工业来扩大就业。在城镇社会劳动者总数中，从事第三产业的人数所占比重上升，第一、二产业的下降，就业结构趋于合理。三是逐步实行先培训、后就业的原则。职业技术教育受到重视，技工学校、职业学校以及就业培训中心有了较大发展，提高了劳动者的就业能力和政治思想素质。四是创建和发展了劳动服务公司。劳动服务公司是我国解决就业问题的一个创举。劳动服务公司这种新型社会劳动组织，运用行政和经济相结合的手段，在发展经济、解决就业、培养人才等方面发挥了积极作用。

在用工制度方面：一是在新招工人中普遍实行劳动合同制。工人与企业在一定条件下可以相互选择，通过平等协商签定劳动合同，用经济、法律和行政相结合的办法确定和调节双方的劳动关系，使企业的用工既有稳定性又有灵活性。二是废除“子女顶替”和“内招”职工子女的办法。招工实行面向社会，公开招收，全面考核，择优录用。三是给厂长以辞退违纪职工的权力。这有利于整顿和加强劳动纪律。四是建立合同制工人养老保险和职工待业保险制度，这是实行劳动合同制和辞退违纪职工必不可少的配套措施。这四项改革的目的，集中到一点上，就是要逐步打破“铁饭碗”制度，实现劳动力与生产资料的最佳结合，调动企业和职工的积极性，以适应社会主义有计划商品经济发展的需要。

二、劳动制度改革的必要性

随着我国经济体制改革和社会主义有计划商品经济的发展，要求对现行劳动制度作相应的改革。国务院颁布实施关于劳动制度改革四个暂行规定，就是适应这种客观要求所采取的重要步骤。我国劳动制度存在许多弊端，主要表现在：

第一，不利于改善企业管理，不利于提高经济效益。党的十一届三中全会以来，以城市为重点的经济体制改革全面展开，社会主义有计划的商品经济不断发展，市场机制作用越来越明显，在劳动力和生产资料的结合上，既要求劳动力能够保持相对稳定，又能够合理流动，灵活调节。劳动合同制能够适应这种客观需要，使企业和劳动者都能在一定条件下“相互选择”，劳动力同生产资料实现更合理、更有效的结合。要实现党的十二大提出的到本世纪末使我国工农业年总产值翻两番的宏伟战略目标，不讲提高经济效益是难以实现的。提高经济效益的关键一环是要充分调动职工的积极性和创造性，节约使用劳动力，提高劳动生产率，而我们的用工制度，从企业来说，没有用人自主权，只有安置统配人员的义务。这样，使劳动力的分配与生产需要脱节，企业不能根据生产需要选择职工，需要的人进不来，多余的人出不去，不需要的人也要硬性往企业安插。这样，一方面造成了劳动力的大量浪费，另一方面也严重影响了企业合理安排和节约使用劳动力。据测算，目前我国富余职工约占全部职工的15—20%上下，这些富余职工只得由国家“包”着吃“大锅饭”。有些企业劳动力浪费惊人，妨碍着改善劳动组织，影响着企业经济效益的提高。从劳动者来说，没有择业的自由，一方面劳动者无权选择适合自己条件的就业单位，也无权根据生产发展的变化和自己的专长，选择适合自己劳动条件的就业岗位，做到人尽其才；另一方面由于劳动者的劳动报酬与应承担的经济责任不发生任何直接关系，难以把

劳动者的积极性和创造性充分调动起来,影响劳动生产率的提高。

第二,不利于安排劳动就业。我国的经济体系是以全民所有制为主导,全民、集体、个体多种经济形式长期并存。我们执行的是“三结合”的就业方针,鼓励城镇待业青年从事集体劳动和自谋职业。但是,单一的固定工制度,使一些地区的城镇待业青年把就业的希望寄托在国家分配工作上,眼睛盯着固定工,等着捧上“铁饭碗”,认为只有这样才算就业,而不愿去集体单位,更不愿从事个体经营。这就严重影响了“三结合”就业方针的贯彻落实。

第三,不利于提高企业职工素质。由于现行的劳动制度,职工可以端一辈子“铁饭碗”,安心吃一辈子“大锅饭”,这对于思想觉悟不高的人,势必助长他们依赖“铁饭碗”和“大锅饭”的思想,不求有功,但求无过,出工不出力,不好好学习生产技术和业务知识,端着“铁饭碗”混日子。这样不仅影响职工积极性、创造性和主动精神的发挥,而且使一些企业出现了“先进受气,后进神气”的不正常现象,这在客观上起了打击先进、保护落后的作用,严重地腐蚀着工人阶级的健康肌体,影响着职工素质的提高。

总之,我国现行的劳动制度,对于促进职工上进,既没有外部压力,又没有内部动力,大家躺在那里端着“铁饭碗”吃“大锅饭”。为了解放生产力,提高企业的经济效益,加速社会主义现代化建设,就必须打破“铁饭碗”的劳动制度。

三、劳动制度改革的主要内容

劳动制度改革是长期而艰巨的任务。改革的目标是,逐步消除现行劳动制度中的弊端,建立一套能够适应社会主义有计划商品经济发展的要求、责权利相统一、稳定性与灵活性相结合的新型劳动制度,做到统筹就业,择优录用,灵活调节,能进能出,有

利于劳动力的合理使用和合理流动，逐步实现劳动力管理的社会化。为了有计划有步骤地实现上述改革目标，1986年7月，国务院制定了四个规定，这四个规定的主要内容，也即劳动制度改革的主要内容是：

1. 改革用工制度，在新招工人中普遍实行劳动合同制

实行劳动合同制是这次改革劳动制度的重点。今后国营企业以及国家机关、事业单位和人民团体从社会上招用工人都实行劳动合同制。但对由国家安置的城镇退伍军人等，暂按现行规定执行，对现有的固定工人，仍维持现行制度不变。

实行劳动合同制，就是通过签订劳动合同，做到工人和企业互相选择、平等协商，由经济、法律和行政相结合的手段来确定和调节劳动关系，改变目前单纯用行政手段分配和录用工人的办法。劳动合同中要规定双方的义务、责任和权利，合同期的长短，可以根据企业的需要和工人的意愿由双方协商确定。

在国家劳动工资计划指标以内，企业招用的常年性生产和工作岗位上的合同制工人，同企业原有的固定工人享有同等的劳动、工作、学习、参加企业的民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。合同制工人的工资福利和劳动保险待遇，从总的方面来说，与本企业同工种、同岗位的固定工人保持同等水平。所不同的是，在福利和劳动保险方面作了一些改革，企业“包”的部分有所减少，对减少的部分，用工资性补贴予以补偿。

劳动合同制，是一种新型的用工制度，用工期限可长可短，工人能进能出，既有相对的稳定性，又有必要的灵活性，它吸取了固定工制度的长处，剔除了它的弊病。实行劳动合同制的工人，不同于过去的合同工，前者是企业的正式工人，后者是过去曾采用过的一种类似临时工的用工形式。

2. 改革招工制度，实行面向社会招工，择优录用

改革招工制度主要是废除“子女顶替”和“内招”职工子女

的办法。这两种办法是在前些年城镇就业压力大的情况下产生的过渡性办法。实行的结果，一方面缓解了就业矛盾，一方面也造成企业职工队伍素质下降，结构不合理，管理工作困难，不宜再继续下去。要通过改革，实行面向社会公开招工，坚持德、智、体全面考核，择优录用，以保证招工质量，提高职工素质，给待业人员创造均等选择职业的机会。

3. 赋予企业辞退违纪职工的权力，整顿和加强劳动纪律

为了进一步整顿和加强企业劳动纪律，国务院制定了《国营企业辞退违纪职工暂行规定》。按照这个规定，企业对违纪职工应以教育为主，对经过教育和行政处分仍然无效的，可以按规定的条件、范围、程序予以辞退。被辞退的职工如果不服，可以向当地劳动争议仲裁机构以至人民法院提出申诉。如发现确有打击报复的，要严肃处理。各级劳动人事部门对被辞退的职工要指导他们重新就业或组织生产自救。在他们待业期间，按照规定发给一定的待业救济金。实行这项规定，辞退的职工可能是很少数的，但企业的劳动纪律会明显改观，劳动管理也将会前进一步。

4. 建立社会保险制度，解决合同制工人退休养老和职工待业保险问题

实行合同制工人养老保险和职工待业保险，是两项重要的社会保障措施，这对改革劳动制度是必不可少的条件，对搞活企业也有积极意义。

对实行劳动合同制的工人，建立社会养老保险制度，是保证劳动合同制顺利推行的一项重要措施。按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，应由企业和工人按期缴纳养老保险基金，企业按合同制工人工资总额的15%左右缴纳，在缴纳所得税前列支；合同制工人按本人标准工资的3%缴纳。这项养老保险工作，由劳动行政主管部门所属的社会保险专门机构负责管理。

国务院规定待业保险暂限于以下四种人员：宣告破产的国营

企业的职工；濒临破产的国营企业在法定整顿期间被精简的职工；国营企业辞退的职工；终止、解除劳动合同的合同制工人。待业保险基金由国营企业按其全部职工标准工资总额的1%缴纳，在税前列支。职工待业期间，可以根据工龄的长短，分别领取本人标准工资的50—75%的待业救济金。工龄在5年和5年以上的，待业救济期限最多为2年；工龄在5年以下的，最多为1年。待业保险工作的管理，由当地劳动行政主管部门所属的劳动服务公司负责。

以上四个规定，是这次改革劳动制度的主要内容。它们是互相衔接、紧密联系、互相配套的，需要认真抓好每一个环节，才有利于整个改革的顺利进行。劳动制度的改革还涉及到其他许多方面的配套问题，需要有步骤地继续进行理论和实践的探索。

四、劳动制度改革概况

（一）全国情况

早在1956年，刘少奇同志对我国企业普遍实行的固定工制度的弊端就已有所觉察，主张加以改革，并责成劳动部派考察团赴苏考察。考察团在给中共中央的报告中提出了实行劳动合同制的建议。此后一个时期，在刘少奇同志的倡导下，为了搞活我国企业的用工制度，采取了两项重要措施。一是提倡多用临时工，少用固定工，在矿山等行业推行亦工亦农劳动制度。二是进行劳动合同制的试点，招用临时工，亦工亦农人员要签订劳动合同。那些订了劳动合同的工人叫做“合同工”。但是，由于多种原因，我国劳动制度改革未能正常进行。劳动合同制没有真正实行起来，更没有围绕劳动合同制进行配套改革和相应的立法。因此，劳动合同制没有也不可能发展成为一种新型的劳动制度。“合同工”的名称虽然沿用下来了，但已失去原来的意义，名不符实，成为和临时工没有多少区别的一种用工形式。

十一届三中全会以后，党的工作重点向经济建设转移，全面开展了社会主义现代化建设，并进行了国民经济调整和经济体制改革的初步尝试。在这种情况下，劳动制度改革被提到重要议事日程，重点是进行劳动就业制度和用工制度的改革。在劳动就业制度方面，结合发展多种所有制形式，实行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方针，即“三结合”就业方针，在就业渠道、就业结构、就业方式、就业手段几个方面有了较大转变；在用工制度方面，主要是积极试行了劳动合同制。

这次试行劳动合同制，是从1980年开始的。当时，国民经济处于调整时期，一些企业需要关、停、并、转。但在实行固定工制度的条件下，职工由于企业无条件“包”下来，多余人员很难处理，使企业背上沉重的包袱。这就启示人们，需要改革企业原有的固定工制度，建立一种新型的比较灵活的用工制度。于是，劳动合同制就应运而生了。首先在上海、广东等少数地区开始试行。到1982年底，试行范围扩大到9个省、自治区、直辖市的一部分市、县。1983年初，原劳动人事部召开了部分省、市试行劳动合同制座谈会，随后发出了《关于积极试行劳动合同制的通知》，把这项改革试点工作推向前进。到这年年底，全国29个省、自治区、直辖市均在不同范围内试行了劳动合同制，其中有7个省、自治区和其它地区的一些城市，在新招工人中普遍实行了劳动合同制。1984年，国务院先后发布和批复了《矿山企业实行农民轮换工制度试行条例》、《国营建筑企业招用农民合同制工人和使用农村建筑队暂行办法》、《交通、铁路部门装卸搬运作业实行农民轮换工制度和使用承包工试行办法》等重要文件。这是我国关于实行劳动合同制的一些重要办法。这些办法，在矿山、建筑、搬运等行业中受到欢迎，得到普遍实行。同年11月，原劳动人事部在郑州召开了全国试行劳动合同制经验交流会，年末合同制工人达到

175 万人。试行范围，既包括一般工种，也包括技术复杂工种，既有企业、事业单位，也有机关团体。有些地区招收退休工人子女、招用技工学校毕业生、安置城镇退伍军人，也实行了劳动合同制。目前，劳动合同制的用工制度，已在全国普遍推开，劳动合同制工人达到 1200 多万人，占国营企业职工的 14%，可以说是达到了相当的规模。

（二）河北省情况

河北省试行劳动合同制的工作起步较晚。1983 年下半年，在张家口市进行试点，1984 年，在全国城市经济体制改革的推动下，在总结交流经验的基础上，开始在全省范围内试行。省政府《关于改革国营企业劳动工资制度的几项规定》中规定，除国家统一分配的人员和补充自然减员以外，国家下达的招工指标，主要招收合同制工人；矿山井下、建筑、搬运、林业可招收农民轮换工；临时性、季节性生产岗位，可招用短期临时工、月工、日工；现在全民企业常年性工作岗位的计划内临时工，符合条件的，可以转为合同制工人。据此，原省劳动人事厅制订了《关于试行劳动合同制的意见》。新招工人和补充自然减员（包括子女顶替）全部实行了劳动合同制；对全民企业常年性生产工作岗位上符合条件的计划内临时工也转为合同制工人。经原劳动人事部批准，在任邱县、高阳县、石家庄市和全省部分小化肥企业，将常年性生产工作岗位上符合条件的计划外用工纳入计划管理，实行了劳动合同制。截止 1990 年底，河北省全民所有制单位合同制工人达到 61.3 万人。在全面试行劳动合同制的同时，还在一些地方和企业进行了搞活固定工制度的尝试，初步摸索了一些经验。

回顾劳动制度的演变，了解其发展过程及现状，将会对今后改革劳动制度起到积极推动作用。