

整顿企业劳动组织 经验选编

国家经济委员会企业管理局
劳动人事部计划劳动力局 编

化学工业出版社

整顿企业劳动组织

经验选编

国家经济委员会企业管理局 编
劳动人事部计划劳动方局

责任编辑 廖思雍
封面设计 么 为

化学工业出版社出版发行
(北京和平里七区十六号楼)
化学工业出版社印刷厂印刷

开本850×1168¹/₃₂ 印张11⁷/₈ 字数338千字 印数1—100,000

1983年8月北京第1版 1983年8月北京第1次印刷

统一书号7063·3567 定价1.60元

内部发行

前 言

劳动组织、定员定额是企业管理的基础工作。企业的劳动组织是否合理，定员定额是否先进，对经济效益好坏起着重要的作用。中共中央、国务院在《关于国营工业企业进行全面整顿的决定》中，把整顿劳动组织，按定员定额组织生产，作为当前企业全面整顿的五项重点工作之一，这既是改善经营管理，完善经济责任制的需要，也是克服“铁饭碗”、“大锅饭”的弊病，调动职工积极性，提高经济效益的一个重要措施。

一九八二年以来，各地区、各部门和许多企业单位，在整顿劳动组织方面做了许多工作，涌现出一批好典型，创造了一些好经验。为了总结和交换这些经验，解决在整顿劳动组织工作中的指导思想和政策问题，在国务院领导同志的关怀和指导下，国家经济委员会和劳动人事部于一九八二年十二月下旬召开了全国整顿企业劳动组织工作座谈会。会后，我们根据一些单位的要求，以会议材料为基础，增加了一些新的内容，编辑成《整顿企业劳动组织经验选编》，供大家工作中参考。为了便于学习，我们还把中共中央、国务院的指示、领导同志的讲话和有关的政策规定汇集进来。我们希望，这本书的编辑出版，将有助于胜利地完成整顿企业劳动组织的任务。

需要指出的是，本书还选编了天津市青年联合实业公司《坚持改革方向，开创集体经济工作的新局面》、黑龙江省第一建筑公司和山东塑料试验厂等单位创办劳动服务公司，统筹安排富余人员和待业青年的经验，以及锦州市轴承厂等单位实行浮动工资、提高经济效益的经验。学习这些单位的经验，对于开阔思路，开辟新的生产服务门路，搞好劳动工资制度的改革，克服分配上的平均主义，都具有现实的意义。

编者

一九八三年五月

目 录

政策规定

中共中央、国务院关于国营工业企业进行全面整顿的决定（节录）	（1）
国家经济委员会、劳动人事部关于转发《全国整顿企业劳动组织工作座谈会纪要》的通知	（4）
国家经济委员会、中共中央组织部、劳动人事部、财政部、中国人民银行关于贯彻执行《当前国营工业企业全面整顿若干问题的意见》的联合通知	（14）
中共中央办公厅、国务院办公厅关于各部门不应干预企业机构设置和人员编制问题的通知	（23）
国家经济委员会、劳动人事部关于在企业整顿中加强定员定额工作的通知	（25）
国家劳动总局、国家人事局、国务院科技干部局关于评定劳动定额专职干部职称问题的通知	（32）
中共中央组织部、劳动人事部关于整顿“以工代干”问题的通知	（34）

领导同志的指示和讲话

中央领导同志对《北京景泰蓝厂在企业整顿中动了真的》一文的批示	（37）
国务院领导同志在听取全国企业整顿工作座谈会情况汇报时的讲话（摘要）	（40）
国务院领导同志对煤炭工业部《关于全国统配煤矿动员倒流采掘工人归队下井的情况报告》的批示	（44）
在全国整顿企业劳动组织工作座谈会上的讲话	袁宝华（48）
用改革的精神，做好企业劳动组织整顿工作	赵守一（59）
在全国整顿企业劳动组织工作座谈会结束时的讲话	何光（67）

典型经验

结合产业特点，指导和加强纺织企业的劳动管理	纺织工业部（75）
我们是如何推动冶金企业整顿劳动组织工作的	冶金工业部劳动工资司（81）
搞好企业劳动组织整顿，为振兴机械工业创造条件	机械工业部劳动工资司（86）
搞好企业劳动组织整顿的一些做法和体会	化学工业部劳动工资司（91）
在全省整顿劳动组织工作经验交流会议上的讲话（摘要）	吉林省副省长董昕（95）
我们是怎样帮助第一批重点整顿企业整顿劳动组织的	辽宁省劳动局（101）
冲破阻力，帮助企业搞好机构改革	大连市劳动局（111）

在企业全面整顿中切实抓好劳动组织整顿工作	吉林省辽源市人民政府	(115)
抓住重点, 选准突破口, 把整顿劳动组织引向深入	鹤岗市经济委员会 鹤岗市劳动局	(126)
整顿劳动组织, 安置富余人员	鸡西市劳动局	(132)
加强领导, 敢于碰硬, 认真整顿劳动组织	潍坊市企业整顿办公室	(135)
在企业全面整顿中, 搞好定员定额	河北省沧州市委企业整顿领导小组办公室	(140)
我们是怎样开展定员定额工作的	河南省粮食厅	(144)
把清退计划外用工作为端正党风、提高经济效益的大事来抓	河南省劳动厅	(144)
清退计划外农民工, 为整顿劳动组织开路	江苏省连云港市劳动局	(157)
在国民经济调整中, 认真做好工人余缺调剂工作	唐山市劳动局	(165)
在实行经济责任制中整顿劳动组织坚持按定员定额组织生产	首都钢铁公司	(169)
整顿教活了我们厂	广西贵县钢铁厂	(177)
用技术测定搞“双定”以改革精神抓整顿	马鞍山钢铁公司	(182)
整顿劳动组织, 撤出“混岗”人员	太原钢铁公司	(188)
整顿劳动组织, 按定员定额组织生产	第二汽车制造厂劳动工资处	(192)
我们是怎样进行劳动组织整顿的	沈阳水泵厂	(201)
在企业建设性的全面整顿中搞好定编定员工作	北京第二汽车制造厂	(214)
加强定额管理, 提高经济效益	上海内燃机厂	(219)
我们是怎样解决“混岗”问题的	沈阳矿山机器厂	(223)
从整顿与改革中闯出新路	山东塑料试验厂	(227)
整顿劳动组织, 挖掘内部潜力, 提高经济效益	哈尔滨北方橡胶厂	(232)
上海无线电十八厂在整顿劳动组织方面的几项工作		(239)
坚持高标准、严要求, 按定员定额组织生产	苏州市苏纶纺织厂	(244)
学首钢, 抓整顿, 开创劳动工资工作新局面	金州纺织厂劳动工资科	(252)
按定员定额组织生产, 走“以盐为主、多种经营”的新路子	江苏省淮北盐务管理局	(259)
实行分等优选劳动定额, 经济效益显著	济南火柴厂	(263)
我们是怎样搞好定员定额工作的	长春市钟表总厂	(269)
我们在整顿企业中是怎样进行“双定”工作的	青岛手表厂	(274)
整顿劳动组织, 搞好定员定额	三五〇二厂	(278)
坚持整顿与改革相结合	黑龙江省第一建筑工程公司	(285)
加强劳动管理, 做好定额定员工作	邯郸市建工局第二建筑工程公司	(288)
在企业整顿中大胆改革, 努力开创施工建设新局面	辽宁省第三建筑工程公司	(295)
上海市普陀区住宅公司工程二队从整顿改革劳动管理着手转亏为盈		(305)
我厂是怎样在全面整顿中进行定员定额工作的	铁道部石家庄车辆工厂	(308)
敢于碰硬 立志改革	杭州机务段	(315)

我们是怎样搞好劳动组织整顿的	南京市汽车运输公司	(321)
搞好定员定额, 提高经济效益	大连市服务公司旅馆总店	(325)
广州市东明饭店试行经营承包改革劳动工资制度的概况		(330)
结合整顿劳动组织 搞好全员培训工作	阜新矿务局	(333)
实行浮动工资, 经济效益逐步提高	锦州市轴承厂	(341)
实行超额计件 食堂越办越好	上海铁路分局生活管理段	(349)
坚持改革方向, 开创集体经济工作的新局面	天津市青年联合实业公司	(354)
机械工业部《关于评定劳动定额专职干部技术职称的若干规定(试行)》的 通知		(360)
铁道部、铁道部政治部关于转发国家劳动总局、国家人事局、国务院科技干部 局关于评定劳动定额专职干部职称问题的通知		(362)
	石家庄市劳动局	
关于评定劳动定额专职干部技术职称的实施意见	石家庄市人事局	(367)
	石家庄市科学技术委员会	

政策规定

中共中央、国务院关于 国营工业企业进行全面整顿的决定（节录）

中发〔1982〕2号

一九八二年一月二日

第二，整顿和加强劳动纪律，严格执行奖惩制度。

现代社会化的大生产，不能没有严明的劳动纪律。十年内乱期间无政府主义盛行，流毒至今尚未完全肃清。要大力加强对职工群众的主人翁思想教育，建立自觉遵守劳动纪律的风尚。为了加强劳动纪律，必须建立严格的奖惩制度。对劳动态度好、遵纪守法、成绩卓著的职工要给予表扬和奖励；对严重违反劳动纪律的，企业有权按照有关规定给予经济或行政的处分，屡教不改的，要加重处分，直到辞退和开除。

一些企业的经验证明，制定《职工守则》是教育职工加强劳动纪律的有效措施。为此，中华全国总工会要会同有关方面，认真总结这方面的经验，起草一个全国通行的《职工守则》，报国务院审批后颁布执行。在《守则》颁布之前，各企业可以制定本企业的《职工守则暂行规定》，经职工代表大会审议通过施行。各企业还应该根据《守则》的要求，制定相应的奖惩制度，以保证《守则》的贯彻执行。

.....

第四，整顿劳动组织，按定员定额组织生产，有计划地进行全员培训，坚决克服人浮于事、工作散漫的现象。

整顿劳动组织要同建立岗位责任制结合起来进行。岗位责任制的核心是工作责任心，要在提高职工思想觉悟的基础上，明确每一生产岗位和工作岗位的职责，并根据生产技术和业务工作的要求，规定配备人员的质量和数量标准，逐步做到严格按标准配备合格的人员。努力做到人尽其才，各尽所能。要有计划地、分期分批地对职工进行轮训，不断提高职工的思想政治和技术业务水平。这要成为一个长期坚持不解的制度。

凡由于技术、年龄、健康等条件，不适于本岗位工作的人员，可以改任其他工作，成经过其他专业训练后，转到其他岗位工作。凡符合退休、离休条件的，要妥善安置。今后凡是新入厂的或改变工种、工作的职工，都必须经过训练和考核合格，才能上岗工作。

全员培训要同人事考核、晋升、提拔和工资调整等相结合，建立和健全一套全面的人事管理制度。

抽调轮训的职工，在轮训期间发给基本工资，不发奖金。对于学习态度好、学习成绩优良的，可以发给奖学金。

为了认真做好全员培训工作，大企业要建立培训中心，中小企业单独建立有困难的，可以联合建立或由上级主管部门统一建立。要抽调得力干部负责培训中心的领导工作。可以脱产或半脱产培训，也可以业余培训。凡是完成了规定的学业，考试合格的，发给结业证书。

企业按定员、定额整顿劳动组织和管理机构，有富余的人员，除了组织轮训外，一部分可以充实生活服务机构，一部分可以参加劳动服务机构，开辟和发展新的生产门路。

为了逐步实行生产经营与生活服务的分工，有条件的企业，可以设生活服务公司，统一管理宿舍、食堂、托儿所、医务室、澡堂等生活福利设施，做好为职工的生活服务工作。生活福利工作要逐步实行企业化、社会化。

为了安排暂时富余的职工和待业青年就业，企业可以单独或联合举办劳动服务公司，从事社会所需要的生产或劳动服务。劳动服务公司作为企业附属的集体所有制单位，可以为本企业服务，也可以为社

会服务。但必须独立经营、独立核算，自负盈亏，不允许和企业混在一起，吃大锅饭。

企业要选派工作积极负责、任劳任怨、作风正派的同志到生活服务公司和劳动服务公司担任领导职务。由企业调到劳动服务公司工作的职工，保留全民企业职工的身份。

.....

**国家经济委员会、劳动人事部
关于转发《全国整顿企业劳动组织工
作座谈会纪要》的通知**

一九八三年四月八日

劳人计〔1983〕42号

现将《全国整顿企业劳动组织工作座谈会纪要》发给你们，此件已商得财政部同意，望参照办理。

整顿劳动组织、按定员定额组织生产，是落实党的十二大精神，搞好企业全面整顿的一项重要任务。必须从战略的高度认识这一工作的重要意义。整顿要立足于改革。要以克服分配上的平均主义为目标，结合整顿企业劳动组织，对劳动、工资、人事制度进行坚决而有秩序的改革。

整顿企业劳动组织难度较大，问题较多。搞好这项工作，关键在于各级领导的重视，振奋精神，知难而进，勇于实践。请你们在地方党委和政府的领导下，根据企业全面整顿的总部署，切实加强对此项工作的领导，在保证质量的前提下，采取有效措施，加快步伐，胜利地完成整顿企业劳动组织的任务。

附：

全国整顿企业劳动组织工作座谈会纪要

一九八三年一月二十日

为了贯彻中共中央、国务院《关于国营工业企业进行全面整顿的

决定》，进一步搞好整顿劳动组织、按定员定额组织生产的工作，国家经委和劳动人事部于一九八二年十二月二十日至二十八日，召开了全国整顿企业劳动组织工作座谈会。参加会议的，有各省、市、自治区企业整顿办公室、经委、劳动部门、国务院各部门有关负责同志，以及部分基层单位的代表，共一百七十多人。会议交流了经验，提高了认识，明确了指导思想，研究了政策问题。会议在国务院领导同志的关怀和指导下，经过与会同志的共同努力，达到了预期目的。

(一)

会议指出，一九八二年，不少地区、部门和企业，根据中共中央、国务院的决定，在整顿企业劳动组织方面做了许多工作；特别是在七月全国企业整顿工作座谈会以后，有了一些新的进展。到十一月末，在第一批整顿的企业中，约有二分之一的单位正在进行这项工作，其中少数单位已基本上完成了任务。

实践表明，凡是按照中央、国务院决定办事的单位，效果都比较明显。一是精简了机构，减少了富余人员，前后方人员构成较前合理，初步克服了机构臃肿、人浮于事和纪律松弛的现象。二是加强了劳动定额管理，执行定额的人员有所增加，定额水平有所提高。三是清退了计划外用工和“混岗”人员，除生产确实需要的以外，大部分“混岗”人员已撤高了原来的岗位。四是发展了培训中心、劳动服务公司和生活服务公司，开辟了新的生产服务门路，安排了富余人员、“混岗”人员和待业青年，创造了新的物质财富。五是结合整顿党风，克服招工用人方面的不正之风，推进了工作，提高了党组织的威信。所有这些，对于改善企业经营管理，调动职工积极性，提高劳动生产率和经济效益，都起了重要作用。

会议认为，从一些先进单位的经验看来，经过一年来的实践，在整顿企业劳动组织方面已经摸出了一条路子。初步经验是：一、党政主要领导同志亲自抓，并对有关部门提出明确的要求；经委、劳动部门、企业主管部门，在党委统一领导下，积极主动，密切配合，充分发挥各自的作用。二、企业领导班子强，决心大，以身作则，敢于碰

硬，冲破各方面的阻力，克服不正之风。所有搞得好的企业，无一不是由于有一个过硬的领导班子。三、从企业的实际情况出发，以提高经济效益为目标，针对存在的主要问题，确定整顿劳动组织工作的重点。有的以清理“混岗”人员为主；有的以抽出并安置富余人员为主；有的着重精简机构，压缩二、三线人员，充实生产第一线。四、相信和依靠群众，做好思想政治工作。大多数群众对劳动组织不合理、人浮于事、赏罚不明是很不满意的。实践证明，只要做好工作，讲清道理，人家是积极拥护整顿劳动组织的。五、从改革出发，把整顿劳动组织与完善经济责任制、贯彻按劳分配原则紧密结合起来。首都钢铁公司等单位的经验表明，只有把劳动组织、定员定额工作搞好，才能为完善经济责任制，实行按劳分配打好基础，创造条件；只有落实经济责任制，改进工资奖金的分配办法，克服平均主义，才能更好地调动企业和职工整顿劳动组织、提高定员定额水平的积极性。六、解放思想，统筹兼顾，大力发展集体经济，广开生产服务门路，妥善安排富余人员、清退的“混岗”人员和待业青年，既为整顿劳动组织、搞好定员定额工作铺平道路，又有利于整顿成果的巩固。

会议认为，从全国范围看，整顿企业劳动组织工作发展很不平衡。总的说，进展迟缓，距离中央和国务院的要求还比较大。这在客观上有难度大、工作步骤先后等原因，但主要是某些地区、部门和企业的领导同志，对这项工作的重要意义和群众中的积极因素认识不够，缺乏知难而进、勇于碰硬的精神，有些同志把整顿劳动组织与安排就业对立起来，认为目前搞这项工作不是时机，因而信心不足，领导不力。

(二)

会议指出，针对当前情况，为进一步搞好企业劳动组织整顿工作，需要在指导思想着重解决三个问题：

一、要从战略高度认识整顿劳动组织的重要性。党的十二大提出了我国在本世纪末实现工农业年总产值翻两番的战略目标，进一步明确了把全部经济工作转到以提高经济效益为中心的轨道上来的方针。

整顿劳动组织是落实党的十二大精神的一项战略任务，是提高经济效益的重要途径。中央、国务院决定把整顿劳动组织、按定员定额组织生产，作为企业全面整顿的五项重点工作之一，既是企业长远建设的需要，也是当前加强管理、完善经济责任制的一项重要基础工作。现在普遍存在的机构臃肿，人浮于事，前后方人员构成不合理，效率低下等问题，如不通过整顿得到解决，企业的面貌就不可能真正改变。而企业的面貌如何，关系到经济能否振兴、战略目标能否实现的大局。因此，必须充分认识这项工作的战略意义，决不能只把它看成是减几个人，提高一点定额水平的业务问题。

二、必须立志改革。整顿劳动组织的实质，是改革劳动制度和分配制度中“铁饭碗”、“大锅饭”的弊病。诸如精简机构，压缩富余人员，调整不合理的人员结构，清理“混岗”人员，建立“一个中心、两个公司”，发展集体经济，实行全员培训；工资实行浮动，奖金拉开档次等项措施，都具有积极改革的意义，也是为劳动工资制度的全面改革打基础。整顿劳动组织，还涉及经济管理体制、税收制度等问题，都须相应地逐步进行必要和可能的改革。

最近，小平同志指出：“经济要抓紧，改革要坚决”。耀邦同志指出：“思想再解放一点，改革步子再大一点”。我们一定要解放思想，继续清理“左”的错误思想影响，克服因循守旧习气，用改革的精神搞好企业劳动组织整顿；决不能沿用“铁饭碗”、“大锅饭”的旧观念、老办法来对待企业劳动组织整顿工作，那样是没有出路的。

三、必须统筹安排。把整顿劳动组织同安排劳动就业对立起来、把精干职工队伍同安置富余人员对立起来的看法与作法，是不妥当的。我们的方针应当是，以提高社会效益为总目标，既要企业劳动组织整顿好，把职工队伍搞精干，努力提高效率，又要在国营经济的主导作用之下，大力发展集体经济，适当发展个体经济，广开生产、服务门路，办好“一个中心、两个公司”，提高职工队伍的素质，全面安排好企业的富余人员和撤出的“混岗”人员以及待业青年。有关部门要改变不顾企业实际需要，硬把待业人员安排在全民单位吃“大锅饭”的做法；企业及其主管部门也要按照中央提出的“扶面不包”

的原则，积极扶植待业人员发展生产服务事业，解决他们的就业问题。

(三)

会议根据上述指导思想和实际情况，认真研究了整顿企业劳动组织工作中的若干具体政策问题。

一、关于企业机构设置和人员配备

企业的机构设置，要从实际出发，按照有利于加强经营管理，有利于提高工作效率和经济效益，力求精简的原则，认真进行改革；各类人员配备，要本着高效率、满负荷的精神，在保证生产和工作需要的前提下，合理地节约地使用劳动力。当前，一般地说，要把精减二、三线人员，充实生产第一线，坚决克服人浮于事的现象作为整顿的重点。

为有利于企业设置机构和配备人员，企业主管部门要加强指导。要本着改革的精神，在总结先进经验的基础上，提出企业机构改革的原则和组织机构模式以及定员定额标准。一时拿不出来的，可以先提出各类人员配备比例的意见，供企业参照执行。但是，企业不要等待，可先参照本单位历史最好水平或同行业先进水平，进行定员定额。各类人员的划分，原则上按国家统计局一九八二年《劳动工资统计主要指标解释》办理。具体划分范围由国务院各企业主管部门确定。

企业的机构设置和人员配备，不应强求一致和上下对口。各有关业务部门要认真贯彻中共中央办公厅、国务院办公厅中办发〔1983〕2号文件的精神，不要干预企业的机构设置和人员编制。

二、关于安排富余人员

总的原则是，因地制宜，因人制宜，挖掘潜力，发挥优势，调动企业和富余人员的积极性，从促进企业生产和满足社会需要出发，广开新的生产服务门路，搞好职工余缺调剂和对青壮年职工的培训。

1. 为安排富余人员而办的生产、服务项目，可以作为由企业经营管理的全民所有制单位，并积极创造条件，实行独立核算，自负盈亏；也可以承包给富余人员办集体所有制单位，由他们自己经营管理。由富

余人员承包的项目在初创时有困难的，企业要给以扶植，以后，视情况规定一定的上交利润任务；他们的工资奖励分配形式可以自定；经济效益好的，在扣除各项开支和完成上交利润后，个人所得可以高于原来的收入。

2. 由劳动服务公司和其他集体单位组织安排的全民企业的富余职工，保留原来身份。他们的工资福利待遇不降低，原则上由劳动服务公司或集体单位支付；这样办暂时有困难的，可以由原单位支付或给予差额补贴；对于其中工作成绩显著的，劳动服务公司或集体单位可以另外给予一定的物质奖励。他们退休时，享受原单位退休职工的同等待遇，由原单位支付退休金。

3. 企业主管部门和地方劳动部门要努力搞好企业间的职工余缺调剂。可以正式调动，也可以临时支援。正式调动的人员，不符合双方商定条件的，调出单位要负责调换；符合条件而调入单位拒绝接受的，不准其从社会上招工补充或使用其他待业人员。要教育职工服从调动，并在可能情况下解决他们的实际困难。对于没有正当理由，屡经教育仍不服从调动的，应按照《企业职工奖惩条例》的有关规定予以严肃处理。对于自找单位由大中城市调到小城镇的，调出单位和调入地区部应予以支持。

4. 各企业要认真贯彻执行中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》，积极落实全员培训规划。人员富余的企业，更要抓住有利时机，首先安排富余人员中符合条件的青壮年职工，进行文化补课和技术业务培训。

5. 富余人员中的女职工，因怀孕或有哺乳婴儿而自愿请长假的，可以准许。包括产假在内，时间不超过二年。产假期间，照发基本工资；请假期间，发原标准工资60%的生活费。职工请长假期间不得再从事有报酬的劳动。少数青年职工要求停薪留职，准备复习功课，参加升学考试的，可以允许。

6. 富余人员自愿要求辞职自谋生计的，经企业领导批准，可以办辞职手续。经批准的辞职人员，家居城镇的，工龄每满一年，发给相当于本人半个月标准工资的一次性的生活补助费，最多不超过六个月

的工资；回农村的，工龄每满一年，发给相当于本人一个月标准工资的一次性的生活补助费，最高不超过十二个月的工资。已辞职的职工，不得再要求原单位给予复工复职。

7. 不符合退休退职条件、又不能坚持正常生产劳动、企业不能安排的老弱病残人员，经本人申请，企业行政领导批准，可以试行保留公职、允许他们从事其他有报酬劳动的办法。保留公职期间，他们从事其他劳动的收入低于原标准工资时，可发给相当于本人原标准工资40%的生活补助费；从事其他劳动的收入高于原标准工资40%时，应该停发生活补助费，并酌情收缴一定数量的劳动保险基金。他们达到退休条件时，再按退休办理。

8. 精神病患者，有三年以上病史，不能坚持正常工作，并妨碍他人工作的，经劳动鉴定委员会鉴定、企业行政领导批准，可以在家养病，由亲属照料。养病期间，发本人原标准工资60%的生活费；生活有特殊困难的，可适当提高。

三、关于清退计划外用工和清理“混岗”人员

企、事业单位和机关团体使用的来自农村的计划外用工，要认真进行清退；县及县以下企业使用的亦工亦农人员和其他人员中已经成为生产骨干、并确因生产需要一时离不开的，经省、市、自治区人民政府批准，可以缓退。清退计划外用工后，人员不足的，可以由企业主管部门和当地劳动部门调剂补充。

对于家居城镇的计划外用工和“混岗”人员，凡人员富余的单位，必须坚决把他们撤出来，积极帮助他们组织集体所有制的独立核算、自负盈亏的生产、服务单位，发展经济，自力更生；人员不富余、确因生产需要暂时难以撤出的，可以分步解决，首先通过劳动服务公司或其他集体经济组织，明确人员的隶属关系，签订劳务或承包合同，创造进一步解决的条件。今后，解决城镇青年劳动就业问题，应该认真贯彻劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和个人自谋职业相结合的方针。企业应从人力、物力、财力上积极给以必要的扶植，使他们依靠自己的努力，发展生产、服务事业，得到合理的收入，不能再搞“混岗”，吃“大锅饭”。

由清退出来的“混岗”人员和富余人员组织起来的独立核算的经济单位,在创办初期没有盈利或只有微利的,在二、三年内可以免税、减税,具体办法由财政部另行下达。

四、关于结合整顿改革劳动工资制度

今后企业增加人员,要积极推行合同制,严格考核,择优录用,能进能出。在工资制度全面改革以前,要在坚持不突破工资总额的前提下,试行浮动工资制等分配形式。在有条件的地方,经过批准,可以选择几个整顿工作搞得好、经济效益高的企业,在保证完成国家各项经济技术指标的前提下,试行工资总额包干的办法,减人不减其工资总额,增人不增其工资总额,签订包保合同,一定一,二年不变。奖金分配要贯彻“限额不突破、单位不拉平、个人有升降”的原则。定员定额水平先进、完成任务好、经济效益高的企业,应当有较多的奖金。企业在上上级核定的奖金总额以内,在搞好定员定额、完成生产任务的前提下,可以对其所属单位,实行定员包奖,在一年内,增人不增奖,减人不减奖。

五、关于发挥定员的作用,巩固定员工作的成果

1. 企业增加人员要以定员为依据。企业主管部门和劳动部门分配增人指标,要与定员紧密结合起来:企业根据生产需要,在定员以内确需增加人员时,主管部门和劳动部门应当统筹安排,准予增加。

2. 经过整顿验收的企业,今后除按全员人数计算劳动生产率外,还可按定员内的实有人数计算(不包括定员人数以外的其他人员),作为考核劳动生产率的一种依据,以鼓励企业节约用人。

3. 加强定员定额管理。经过整顿的企业,要确定机构设置和各类人员定员方案,报主管部门和当地劳动部门备案。企业的机构设置、各类人员定员和劳动定额工作,统一由企业劳动部门归口管理;非经企业劳动部门同意和企业主管负责人批准,不得随意增设机构、增加人员和修改劳动定额。

要做好定额专职干部的选拔和培训工作。定额专职干部的职称问题,按原国家劳动总局、国家人事局、国务院科技干部局(82)劳总劳字7号《关于评定劳动定额专职干部职称问题的通知》办理。定额