

劳动合同制手册

刘庆唐 主编

学 出 版 社

劳动合同制手册

刘庆唐 主编

科学出版社

1987

内 容 简 介

本手册共分六个部分：(1) 我国劳动制度的演变与改革；(2) 党和国家关于劳动制度的文件；(3) 有关劳动制度改革的问题解答；(4) 有关劳动制度改革的名词术语解释；(5) 有关劳动制度改革的论述文章；(6) 附录。附录包括一个市和一个企业实行劳动合同制的典型格式的实例。

本书是目前我国第一本较全面的、科学性与实用性相结合的劳动合同制的工具书。

本书适合广大劳动工作干部、企业职工、待业人员阅读。

劳动合同制手册

刘庆唐 主编

责任编辑 陈 忠

科学出版社 出版发行

北京朝阳门内大街 137 号

中国科学院印刷厂印刷

新华书店经销

*

1986 年 12 月第 一 版	开本：787×1092 1/32
1987 年 3 月第二次印刷	印张：13
印数：50,001—90,000	字数：296,000

统一书号：17031·241

本社书号：5553·17—2

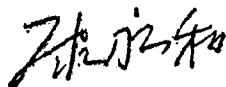
定价：3.00 元

序 言

最近，国务院公布了实行劳动合同制的四个文件。这对我国现行的劳动制度是一个革命性的变革。我国各个方面的改革，已经进到配套改革的阶段。劳动制度的改革成了十分迫切的任务。现行劳动制度已成了全面改革的绊脚石，不仅阻碍了新的改革，而且妨碍了已有改革成果的巩固。国务院决定改革劳动制度，实行劳动合同制是十分正确的，完全必要的。我们应当积极拥护，坚决贯彻。只有认真执行，坚持下去，才能逐步地、全面地代替现行的劳动制度。那种过份集权，统包统配，一次分配定终身；一辈子端着“铁饭碗”吃“大锅饭”，不积极劳动；人浮于事，窝工浪费，不讲效率等影响和妨害社会生产力发展的种种弊端，才能真正地得到清除。

实行劳动合同制是有科学根据的，已有的实践经验表明它是正确的，将来更多的实践一定会说明它是成功的。对此再有什么怀疑是不必要的。

刘庆唐同志主编的《劳动合同制手册》，对于贯彻执行劳动合同制是一个适合时宜的有力措施。它虽然是一本工具书，但也包括了理论的论述和演变与改革的情况，毫无疑问，会受到广大职工群众和干部的欢迎。



1986.9.28.

目 录

第一部分 我国劳动制度的演变

- 一、全国统一的劳动力招收和调配制度的建立… (1)
- 二、改革劳动制度的探索…………… (8)
- 三、统包统配劳动制度的形成…………… (11)
- 四、劳动制度的重大改革…………… (12)

第二部分 文件选编

- 一、中共中央、国务院关于认真执行改革劳动制度几个规定的通知…………… (19)
- 二、国务院关于发布改革劳动制度四个规定的通知…………… (20)
- 三、国营企业实行劳动合同制暂行规定…………… (22)
- 四、国营企业招用工人暂行规定…………… (28)
- 五、国营企业辞退违纪职工暂行规定…………… (30)
- 六、国营企业职工待业保险暂行规定…………… (32)
- 七、企业职工奖惩条例…………… (35)
- 八、中华人民共和国治安管理处罚条例…………… (41)
- 九、工人技术考核暂行条例(试行)…………… (52)
- 十、中华人民共和国劳动保险条例…………… (55)
- 十一、中央组织部、民政部、公安部、国家劳动总局关于逐步解决职工夫妻长期两地分居问题的通知…………… (66)
- 十二、国务院关于工人退休、退职的暂行办法… (70)
- 十三、国务院关于公布《国务院关于职工探亲待

遇的规定》的通知·····	(74)
十四、国家劳动总局关于制定《国务院关于职工 探亲待遇的规定》实施细则的若干问题的 意见·····	(76)
十五、国家劳动总局、财政部关于国营企业职工 请婚丧假和路程假问题的通知·····	(78)

第三部分 问题解答

一、改革劳动制度·····	(83)
二、劳动合同制·····	(92)
三、录用和辞退·····	(109)
四、保险和福利·····	(122)
五、劳动服务公司·····	(128)

第四部分 名词解释

一、理论基础·····	(135)
二、组织管理·····	(149)
三、用工制度·····	(166)
四、录用和辞退·····	(179)
五、劳动报酬·····	(189)
六、保险和福利·····	(196)

第五部分 论述文章

一、《人民日报》社论：劳动制度的重大改革·····	(209)
二、《红旗》杂志社论：关系社会主义兴衰成败的 大事·····	(211)
三、正确认识劳动制度的改革·····胡启立	(216)
四、我国劳动制度改革迈出的重大一步···赵东宛	(227)
五、认真搞好劳动合同制的配套改革·····叶选平	(234)
六、抓好精神文明建设，保证劳动制度改革的顺 利进行·····任扶善	(240)

七、劳动合同制势在必行·····	周光春 (247)
八、略论劳动制度与劳动力是否商品·····	董辅初 (252)
九、论我国用工制度的改革·····	悦光昭等 (256)
十、消除顾虑,坚持改革·····	邓泽民 (272)
十一、我国劳动制度改革情况概述·····	毛凤华 (276)
十二、发展商品经济与改革劳动制度·····	周鸿铎 (280)
十三、明确方向,坚定地进行劳动制度的改革·····	田昌明 (292)
十四、全面实行劳动合同制的几个理论问题·····	王永江 (296)
十五、劳动合同制是改革用工制度的方向·····	王建新 (306)
十六、劳动合同制的优越性和生命力·····	刘庆唐 (311)
十七、完善社会主义劳动关系的重大措施·····	易伟 (326)
十八、坚持招工改革,提高招工质量·····	邢赞勋 (335)
十九、辞退、辞职制度的探讨·····	阎宝卿 (337)
二十、实行劳动合同制要建立健全社会保险制度·····	李冠生 (343)
二十一、国外的保险学说和我国劳动保险存在的 问题·····	陈高 (345)
二十二、破产倒闭企业职工的善后处理·····	王方毅 (351)
二十三、试谈待业保险·····	朱棱 (354)
二十四、临汾市政府在固定工中试行劳动合同制·····	董小俊 (356)
二十五、充分发挥劳动服务公司在劳动制度改革 中的作用·····	张朝纲 (360)

第六部分 附 录

附录一 中华人民共和国劳动人事部制, 劳动合同制工人《劳动手册》样本.....	(365)
---	-------

附录二 湖北省沙市市劳动合同制职工劳动合同书、劳动手册、工资和劳动保险费用表格式.....	(381)
---	-------

1. 沙市市劳动合同制职工劳动合同书..... (381)
2. 沙市市劳动手册..... (383)
3. 沙市市劳动合同制职工待业期间生活补助费领取证 (383)
4. 沙市市劳动合同制职工遗属生活费领取证..... (383)
5. 沙市市劳动合同制职工工资管理卡片..... (383)
6. 沙市市劳动合同制职工社会保险登记卡片..... (388)

附录三 国外劳动合同制资料摘编.....	(390)
----------------------	-------

1. 部分社会主义国家劳动合同制资料..... (390)
2. 西方国家的失业保险..... (396)
3. 世界各国劳动争议处理法规概况..... (397)

附录四 北京吉普有限公司劳动合同制暂行规定、劳动合同书	(399)
-----------------------------------	-------

1. 关于实行劳动合同制的暂行规定 (399)
 2. 劳动合同书 (404)
- 编后记..... (407)

第一部分 我国劳动制度的演变

劳动制度是个范围很广的概念，这里不打算涉及劳动制度的全部内容，仅就劳动力的招收和调配制度以及企业用工制度介绍一下劳动制度的演变情况。

建国三十多年来，我国劳动制度的演变，大致经历了以下四个阶段。

一、全国统一的劳动力招收和调配制度的建立

国民经济恢复时期和第一个五年计划时期是我国劳动力统一招收和调配制度的建立阶段。

我国劳动力招收和调配是从解决旧中国遗留下来的失业问题开始建立的。为了帮助失业工人就业，1950年3月，在第一次全国劳动局长会议上明确提出，各地劳动局要设立劳动介绍所，办理失业工人的登记和介绍就业工作。同年6月，原政务院在《关于救济失业工人的指示》中规定：“在招雇新工人和职员时，由当地劳动部门设立劳动介绍所统一介绍。”中央人民政府劳动部也公布了《失业技术员工登记介绍办法》，这个《办法》规定，公营、私营企业需要雇用技术员工，都要向劳动介绍所申请，由劳动介绍所统一介绍。企业自行雇用人员，也要向劳动介绍所备案。同时规定了跨省、区雇用和调配人员的审批手续，即在一个省范围内，由省劳动局审批；在大行政区范围内，由大行政区劳动局审批；在大行政区之间，由中央人民政府劳动部审批。凡经劳动介绍所统一介绍

的技术员工,用人单位都要和被雇用者订立劳动契约,明确双方的权利和义务。契约还规定一个月的试用期,在试用期内发现不合格的,允许退回劳动介绍所。这样,就在全国内实行了劳动力的统一介绍制度。

随着经济的恢复和发展,各部门用人的增多,失业人员登记范围的扩大,1952年政务院颁布《关于劳动就业问题的决定》,提出劳动力的统一介绍要逐步向统一调配过渡。劳动力统一调配的主要内容是:第一,国营、私营工商企业需要雇用工人职员时,要预先提出所需人员的条件和待遇,报送劳动局审查,由劳动局所属的劳动力调配机构统一介绍,在指定登记的失业人员中选择。不经批准,不得登报或出布告自由招雇,不得雇用在职在校人员,不得到外地或乡村招雇,以制止从农村招工,私招乱雇。第二,在职工调动方面,允许各产业部门或企业主管部门对所属企业的职工在本系统内调整,但是大批调动到外地的,要征得地方劳动部门的同意。第三,新建扩建的工矿企业,需要增加劳动力,应提出年度、季度、月度的增加劳动力计划,报劳动力调配机关,由调配机关按计划调配供应劳动力。

在国民经济恢复的三年中,通过劳动介绍所和劳动力调配机关的介绍和调配,共安置了147万失业人员,既减轻了城市失业工人的压力,安定了社会秩序,又为生产建设单位输送了劳动力。

与此同时,我国建筑业也开始建立劳动力的招收和调配制度。1951年下半年到1952年春季,在民主改革运动中废除了封建把头制度,一些投机取巧的私人建筑企业也在“三反”、“五反”中倒了台。

为了管理建筑工人,急需建立新的劳动力管理制度来代替旧的劳动力管理制度。同时,建筑工人工作季节性强,流动

性大,也需要组织起来,统一调配,以保证施工单位的需要,避免失业。在这种情况下,国家先后在各城市建立了管理建筑工人的专门机构,制定了建筑工人的调配办法,开始了对建筑工人有组织的调配工作。

1953年,党中央提出了过渡时期的总路线,我国开始进入有计划的经济建设时期。根据第一个五年计划的规定,1953年以后,大批工厂、矿山、交通运输企业和城市民用建筑企业陆续开工兴建,其中1953年国家确定的重点建设项目就有130多个,全国房屋建筑面积2700多万平方米,基本建设投资占国家财政支出的三分之一。这样宏大的建设规模,是中国历史上前所未有的。在这种情况下,如何保证基本建设所需要的劳动力,使重点工程顺利完成,是当时劳动力管理工作的一项重要任务。

我国原有的建筑队伍,不但力量薄弱,而且十分分散。把他们组织起来,实行统一管理,以适应经济建设发展的需要,十分重要。早在第一个五年计划前,东北地区就实行了建筑工人的统一调配,后来逐渐扩大到关内各地。当时,建筑工人实行统一调配制度,是在取缔建筑业的封建把头制度的基础上建立的。起初由工会组织、建筑部门和劳动行政部门共同管理,后来归劳动部门管理,工会和建筑部门加以配合。到1953年底全国已有93个城市设立了建筑工人调配专管机构,为基本建设单位调配劳动力。如1953年东北地区为基本建设单位调配建筑工人共计27万人次,北京市调配9万多人次,天津市调配12万多人次,537万多工日。有些地区还制定了建筑工人调配办法。

建筑企业由于生产上的特殊条件,经常发生停工、窝工和劳动力剩余或不足的情况,甚至同一企业在同一时间也经常发生这一工种人员不足,那一工种人员过剩的情况。因此,除

了组织劳动力的招收、供应工作以外，还必须进行企业间、地区间劳动力的平衡调剂工作。

1954 年中央人民政府劳动部召开各大行政区和省市劳动局长会议，对劳动部门的工作重点作了调整，提出在大规模经济建设时期，劳动部门工作重点应由救济失业工人转向建筑工人的调配。为此，在同年 3 月召开了全国建筑工人调配工作会议，会上进一步明确建筑工人调配是劳动部门工作重点之一，并制定了《建筑工人调配暂行办法》。从此，在全国范围内统一了建筑工人的招收和调配制度。

1955 年以后，劳动力的统一招收和调配制度又从建筑业扩大到工矿企业和交通运输等各个部门。这是因为随着经济建设的迅速发展，各个部门都需要大量补充劳动力。而当时全国普遍存在着劳动力分布不平衡现象：一方面是沿海城市劳动力多余，另一方面是某些重点建设地区劳动力不足；在企业间，一方面是老企业技术力量积压浪费，另一方面是新建企业技术力量缺乏。为了克服这种劳动力不平衡现象，保证重点建设项目顺利进行，就有必要在国民经济各部门之间、不同地区之间建立统一的劳动力招收和调配制度。

1955 年 5 月，原中央人民政府劳动部召开了第二次全国劳动局长会议，会议明确规定了劳动力统一招收和调配的基本原则、办法和劳动部门的管理权限。基本原则是：“统一管理，分工负责，”即在劳动部门统一管理之下，由企业主管部门分别负责进行。具体办法是：第一，在招工方面，企业招用工人和技校学生，统一经过劳动部门进行，机关和事业单位招用人员应报当地劳动部门备案；在调配方面，企业之间劳动力的余缺调剂主要由主管产业部门在本系统内进行，但为避免同类职工相向调动和远距离调动所造成的浪费，则由地方劳动部门进行地区平衡调剂。第二，各部门、各地区之间劳动力余

缺调剂以及抽调技术工人支援内地重点建设，由劳动部门进行。第三，在劳动力平衡计划方面，各部门和各地区根据国家批准的劳动计划，编制本部门本地区的年度劳动力平衡计划，劳动部门进行部门间、地区间的劳动力调配。从此，劳动力的统一招收和调配制度，就在国民经济各部门建立和发展起来。

这一时期，尽管我国实行了全国范围内劳动力的统一招收和调配制度，但总的来说，劳动制度还是多种形式并存，劳动力能进能出。在就业方面，除了对被接收的官僚资本主义企业的职工和国民党政府的军政人员实行“包下来”的政策外，对于社会上的失业人员，还是通过多种渠道进行安置，即一方面通过国营企业发展生产吸收，另一方面通过发展多种经济成份和鼓励自谋职业来扩大就业，并不是把一切失业人员都“包下来”。在企业的用工制度方面，虽然由于“包下来”的政策形成了一支拥有相当数量的固定工队伍，但固定工尚未在职工队伍中居于支配地位。除固定工以外，还实行临时工、合同工、季节工等形式，在许多企业和单位，临时工和季节工所占比例还很大，如在建筑业和一些季节性企业，临时工和合同工的比例往往达50%以上。用人单位也可以根据生产和工作的需要自行招工，选择录用，还可以辞退职工，职工也可以申请辞职。1953年8月中央批准的劳动就业委员会、内务部、劳动部《关于劳动就业的报告》中规定，“各单位招用数量较大的工人、职员时，应申请劳动部门介绍，选择录用；招用少数人员时，可自行在当地失业人员中选用或另行招用”。1950年劳动部规定凡经介绍就业的员工，在试用期内发现条件不符可以退回解职，同年颁布的《中华人民共和国工会法》，明确规定了工矿企业和机关学校等单位解雇工人、职员的程序。1954年原政务院公布的《国营企业内部劳动规则纲要》规定：“职工可以离职或转业，企业行政可以辞退职工，只要事先通

知，按手续办事即可。”事实上也是如此。例如，1955 年各地劳动力调配部门曾对当时社会上零散的建筑工人进行了统一登记和组织管理，并根据建筑单位的申请和要求，实行调配。但工程完成后，工人仍回原调配机构听候分配或自谋出路。所以当时虽然也实行了劳动力的统一招收和调配制度，但管理办法比较灵活，做到了人员能进能出，用人单位不背包袱。

1955 年以后，中央强调劳动力的统一招收和调配，企业、事业单位在招工、用人方面受到了较多的限制。这首先表现在，1955 年中央确定对劳动力招收和调配实行“统一管理、分工负责”的原则，明确规定招工必须经过劳动部门批准才能进行，这实际上就是取消了企业、事业单位自行招工的权力，将招工的权力集中于劳动部门一家。其次，表现在“包下来”的范围不断扩大。解放初期对官僚资本主义企业的职工和国民党军政人员“包下来”之后，对 1956 年资本主义工商业社会主义改造后的公私合营企业的职工也“包下来”，高等院校和中等专业学校、技工学校的毕业生，也由国家统一分配工作，复员军人由国家统一安置。这些“包下来”的、统一分配和安置的人员都成为用人单位的固定工，不许随便辞退。这就使企业事业单位的用工制度越来越不灵活了。由于 1956 年增加职工大大超过国家计划，1957 年国务院规定所有企业、事业单位一律停止自行从社会上招收人员，并规定使用临时工要经中央主管部门或省、市、自治区批准，这就进一步把招收职工的权力集中于劳动部门一家。国务院在《关于劳动力调剂工作中的几个问题的通知》中还进一步规定：“各单位对于多余的正式职工和学员、学徒、应该积极设法安置，如果没有做好安置工作，不得裁减。”“企业事业单位如不按规定私招或随便辞退人员时，应视情节轻重由其上级主管部门或国家监察部门予以适当处理。”这样，从 1955 年到 1957 年，我国的劳动制

度形成了这种局面：国家用统一招收的办法把每年新成长的劳动力“包下来”，然后再统一分配到各个单位和企业中去。我国以固定工为主的、企业事业用人能进不能出的劳动制度就初步形成了。

这种劳动力的统一招收和调配制度以及后来形成的统包统配制度，在我国当时的历史条件，对于制止劳动力的私招乱雇现象，调节部门之间、企业之间劳动力的余缺，支援重点建设地区，保证国民经济的恢复和发展对劳动力的需要，曾起到一定的积极作用。但是，随着时间的推移，这种以固定工为主的、能进不能出的劳动制度的弊病也日益暴露出来，主要是，一是对“包下来”的包括统一分配和安置的人员，不管生产和工作是否需要，一律安置工作，不能辞退，结果造成许多单位人浮于事，某些人想自谋出路也不能实现；二是职工当上某单位的固定工以后，即使不能发挥技术业务专长，非经组织批准，也不能到别的单位工作；三是部分职工认为“进了国营门，就是幸福人”，从而不思进取，坐吃社会主义的“大锅饭”，劳动纪律松弛。因此，这种制度严重妨碍了劳动生产率和经济效益的提高，不利于国民经济的发展和扩大就业，不利于改善人民生活。

劳动制度的上述弊病，早在“一五”计划的后期就已引起国家的重视，开始设想劳动制度的改革。

为了探索、研究劳动制度的改革，根据刘少奇同志的指示，1956年9月我国曾派出以宋平为首的“赴苏考察团”，对苏联的劳动制度进行考察，学习他们实行劳动合同制的经验。考察团在考察报告中建议对我国劳动制度进行改革，改革的办法是实行劳动合同制，允许机关、企业按照合同要求辞退职工，职工也可以自由选择职业，职工辞退后，由国家专管机构给予适当安置。刘少奇同志同意报告提出的建议，并确定把

名称叫做集体的劳动合同和个人的劳动合同。在同年劳动力调配工作会议上,原劳动部提出了推行劳动合同制问题,要求各地区讨论试行,目的在于逐步改变用人制度,逐步把“只进不出”的情况变成“有进也有出”。这个时期,刘少奇同志在河北、山西、四川等地视察时,多次讲到劳动制度的弊病和改革,为以后的改革做了大量的准备工作。

二、改革劳动制度的探索

1957年以后直到“文化大革命”以前,是在实践上探索改革劳动制度的阶段。

1957年以后,刘少奇同志针对当时我国用工制度上存在的弊端,多次提出要改革我国现行的劳动制度,并从我国的国情出发,具体阐述了改革劳动制度的设想,明确提出了改革的内容和途径:把老的一套挡住,搞新的一套。老企业、老工人实行老办法,老办法也要整顿;新办的工厂、新工人实行新办法。新办法的具体内容是:“一、固定起来,这是少数人(大部分是老工人、技术复杂的老工人和干部);二、长期合同工;三、短期合同工”。“合同工有事就干,没事就辞退,是工人也是农业社员,安家在农村”。“工业劳动制度与农业劳动制度相结合,亦工亦农”。

由此可见,在改革劳动制度方面,刘少奇同志的一贯思想是:实行固定工和亦工亦农两种劳动制度,并积极主张多用临时工、合同工,少用固定工。这的确是一个伟大的设想,它指明了我国劳动制度改革的正确方向。

1958年3月,中央发布的经政治局会议批准的《中央关于地方工业问题的意见》,提出“县营企业的劳动力,除了一部分技术工人和管理人员应是正式职工以外,其余所需的劳

动力，应该就地招用临时工。在招用临时工的时候，应由企业、农业社和劳动者本人三方签订劳动合同”。1958年6月25日，中央批转了四川省委关于县以上新建工业企业劳动工资和劳保福利问题向中央的请示报告，提出：“新建厂矿在农村中，招用工人，必须贯彻工农合一、亦工亦农的精神。根据工农业生产的需要，使农民既有机会当工人，又可以回去当农民。……因此，工业企业招用工人的时候，除了必须要有一部分有技术的长期固定的工人以外，大部分工人都应当通过与当地农业生产合作社订立劳动合同，以招用长期合同工和短期合同工的办法来加以解决”。

根据中央的有关决定和刘少奇同志的倡议，原劳动部分别在河北省和四川省进行改革劳动制度，推行亦工亦农劳动制度的试点。起初，有的地区实行以农民兼代工人的“农代工”办法，即农业社与厂矿签订合同，送农民进厂矿做工，本着有工做工、无工务农，农闲做工、农忙务农，不脱离农业生产的原则解决工业用人问题，这是亦工亦农劳动制度的开始。以后，亦工亦农试点的范围扩大，县办以下企业都实行亦工亦农的合同工制度。形式也开始多样化，其中有，有工做工、无工务农的临时工、季节工制度，有社队组织劳动力承包附近工矿企业某些临时性工作的包工制度；有某些经过特别批准的行业或企业，从农村社队吸收劳动力、定期轮换的制度等。在试点的基础上，1958年11月，在四川省成都市召开推行新劳动制度现场会议，交流和推广了四川省和其他地区的经验，肯定了亦工亦农劳动制度的优点，指出实行的办法可灵活多样，因地制宜。

这次现场会议后，新劳动制度相继在全国许多地区和行业推广开来。当时各地工矿企业在招收新工人时，大多实行了临时工、合同工制度，在县以下企业新增加的工人中实行了