



劳动制度改革讲话

工人日报社 编

劳动人事出版社

劳动制度改革讲话

工人日报社编

劳动人事出版社出版

(北京市和平里中街12号)

轻工业出版社印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 2.5印张 54千字

1986年12月北京第1版 1986年12月北京第1次印刷

印数：1—11,000册

书号：4238·0228

定价：0.42元

前 言

《工人日报》从9月13日起连载的《劳动制度改革讲话》，受到了广大职工的欢迎。很多同志想找一套完整的《讲话》。为了满足大家的要求，现将这些《讲话》编辑出版。

《讲话》是由劳动人事部部长赵东宛同志和劳动人事部计划劳动力局、培训就业局、政策研究室、劳动科学研究所的十几位同志撰写的。这次编辑时，我们对个别文字进行了修改，并加上了《实行劳动合同制是社会主义制度优越性的具体体现》和《在招工中必须坚持全面考核、择优录用的原则》两篇，使《讲话》的内容更完整些。

胡启立同志在《红旗》杂志上发表的《正确认识劳动制度的改革》一文，对于劳动制度改革的必要性和迫切性，劳动制度改革在经济体制改革中的地位和作用，以及如何顺利地进行这项改革，从理论和实践的结合上作了深刻的阐述。为了便于大家学习，本书收入了这篇重要文章。

编 者 1986年10月

目 录

正确认识劳动制度的改革·····	(1)
坚定不移地进行劳动制度改革·····	(14)
为什么要改革现行劳动制度? ·····	(18)
这次劳动制度改革的主要内容是什么? ·····	(22)
劳动合同制是新型的用工制度·····	(26)
我国的劳动合同制体现的是社会主义生产关系·····	(29)
实行劳动合同制影响职工的主人翁地位吗? ·····	(32)
实行劳动合同制是社会主义制度优越性的具体体现 ·····	(35)
实行劳动合同制能保持职工队伍的相对稳定吗? ·····	(39)
劳动合同制给劳动者带来的危机感和进取心·····	(42)
我国的劳动合同制与雇佣劳动制的本质区别·····	(45)
实行劳动合同制有利于克服懒汉思想·····	(49)
在招工中必须坚持全面考核、择优录用的原则·····	(52)
谈谈国营企业辞退违纪职工的问题·····	(57)
出现劳动争议如何处理? ·····	(60)
实行劳动合同制要建立健全社会保险制度·····	(63)
充分发挥劳动服务公司的作用·····	(67)

附 录

劳动制度的重大改革·····	(70)
一项具有重大意义的改革·····	(73)

正确认识劳动制度的改革

胡 启 立

这次会议，讨论研究劳动制度改革的四项规定。这些规定的实施，是建国以来劳动制度的一次重大改革，需要统一认识。

现在我就劳动制度改革中可能遇到的一些认识问题和加强思想政治工作问题，讲一些意见。

一、明确方向，坚定地进行 劳动制度的改革

我国现行的劳动制度是在五十年代建立起来的。当时我们对整个国民经济进行社会主义改造，废除了旧社会的雇佣劳动制度，在公有制基础上建立起社会主义新型的劳动关系。这在历史上是一大进步。但是，由于我们缺乏社会主义建设的经验，加以长期受“左”的指导思想影响，形成了一种过分集中的单纯以行政办法进行管理的经济体制。作为这种经济体制组成部分的劳动制度，是国家对劳动者实行“统包统配”，用行政办法把劳动者统一分配到企业，以固定工的形成，使劳动者和企业保持终身固定的劳动关系。这种制度在建国初期起过积极作用，但随着社会的发展，也暴露出许多弊端。早在1956年，刘少奇同志就提出要改革我国的劳动

制度。但由于各种原因，改革的愿望未能实现。七十年代为了缓和劳动就业的矛盾，解决某些行业招工和子女就业难的问题，又实行了“子女顶替”和“内招”的办法，这虽曾一度起过某些救急的作用，但流弊越来越多，问题至今未能解决。

现行劳动制度最主要的弊病，一是企业缺少选择职工的自主权，二是职工缺少选择职业和工作单位的主动权。具体表现是：

· 第一，企业缺少选择职工的自主权，需要的人难以调进，不需要的人不能调出，多余的人员还要“包”下来，使企业难以根据生产发展的需要，主动调节劳动力结构，改善劳动组织，加强劳动纪律，因而影响劳动效率和经济效益的提高。据煤炭部提供的材料，实行“内招”以来，煤矿新工人中女性占50%，有的单位高达70%，造成井下人力严重不足，井上大量窝工浪费，企业的包袱越背越重。有的职工实际上是从自己的子女中“择劣顶替”，也进一步造成职工队伍素质下降。这是不符合现代化大生产发展要求的。现代化大生产的特点是技术的迅速进步，生产的技术基础不断发生变革。这就需要有一支能够适应技术进步的职工队伍。这支队伍一方面要有相对的稳定性，以保证生产的正常进行；另一方面又要求劳动力具有一定的素质，并且能够合理的流动。企业必须根据生产变化增减劳动力，吸收符合要求的劳动者，辞退不符合要求的劳动者。如果企业没有这种自主权，就难以提高企业素质，改进企业管理，企业就缺乏生机和活力，缺乏竞争能力。

第二，现行的劳动制度使职工缺少选择职业和工作单位

的一定权利，一次分配定终身，常常出现学非所用、用非所长的现象，不能做到人尽其才。这不利于职工发挥自己的才能，提高劳动的积极性、主动性、创造性。从这个特定意义上说，职工的民主权利和主人翁地位还没有得到完全的实现。马克思主义者历来有一个奋斗目标，就是要努力发展物质生产和文化，创造条件使社会一切成员全面发展他们的体力和智力，最后能自由选择职业，而不致由于现存的劳动分工被终身束缚于某一种职业。当然，这是讲的共产主义社会的远大目标，在社会主人社会的长时期中，还不可能做到每个社会成员都自由选择职业，但是也应当尽力给劳动者一定的权利，使他们有可能根据社会主义建设的需要及自身的条件和志愿，适当地选择职业和工作单位。这样才有利于发挥劳动者作为国家主人的积极性和创造性。

克服上述弊病，使我们的劳动制度适应现代化大生产和社会主义有计划商品经济发展的客观需要，是我们劳动制度改革的方向。改革的目的是要使企业和劳动者都有一定权利“相互选择”，使劳动力能够合理流动，得到合理使用，实现同生产资料更合理、更有效的结合。这样，企业可以不断改善劳动力结构和劳动组织，不断提高企业素质，广大劳动者的生产积极性和创造性可以更好地发挥，从而提高生产效率和经济效益，增强企业的活力和竞争能力，促进生产力的发展。

我们要坚定地按照这个方向逐步改革劳动制度。如果我们不改革劳动制度，整个经济体制的改革就缺少一个重要配套环节。现在大家对国营企业职工劳动态度和服务态度议论很多，这个问题为什么长期不能解决呢？除思想政治工作

薄弱外，从根本上说，一个是分配体制上的平均主义“大锅饭”，一个是用工制度上的终身制“铁饭碗”。我国劳动人民富有聪明才智，具有刻苦耐劳、遵守纪律的传统美德。但是原有的劳动制度，不仅不能发扬反而压抑和挫伤了这些美德。群众中流传着一种说法：“大锅饭，养懒汉”。统包统配的劳动制度和平均主义的分配政策脱离了群众的大多数，于国家、企业和广大职工都不利。绝大多数职工是不赞成的。我们是社会主义国家，社会主义建设事业全靠广大劳动者的积极性、智慧和创造性。如果劳动者不能充分发挥聪明才智，又缺乏正确的劳动态度、服务态度，缺乏一种顽强拼搏、积极进取的精神，社会主义建设事业怎么能够顺利发展呢？所以，劳动制度不改革是不行的。

长期以来，我们形成了一种观念，即认为平均主义和终身制体现了社会主义制度的优越性。这是一种误解。为劳动者提供劳动机会和社会保障，这是社会主义制度优越性的体现。我国《宪法》明确规定：中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。一方面，国家要通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。另一方面，劳动也是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国营企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以主人翁的态度对待自己的劳动。我们知道，在社会主义条件下，劳动还是谋生的手段。对于每个有劳动能力的人来说，只能靠劳动吃饭，实行按劳分配，国家和企业不能无条件地包起来，不应该养懒人。我们要发展在公有制基础上的有计划的商品经济，就必然会有竞争，有竞争才有发展和进步，这是客观规律。社会主义制度的优越性不仅

应该表现在保障公民的劳动权利上，还应该表现在“奖勤罚懒”，为那些劳动态度好、劳动技能高、对社会贡献大的人提供广阔的舞台、创造良好的条件上。同时，也应该允许少数人待业并重新就业，在保证社会安定的条件下，促进企业 and 个人的竞争，保持必要的压力和动力。当然，我们说打破“铁饭碗”，不是要取消饭碗，而是说由于各人的劳动成果不同，饭碗里的东西也应当不一样。总之，要按劳分配，多劳多得，要有差别，但差别又不很悬殊。这样做，可以激励上进，调动企业和个人的积极性，推动社会生产力的发展，符合全体劳动者长远的根本的利益。对于这个问题，我们应该有个正确的清醒的认识。只有深刻认识平均主义和终身制的弊端，才能够正确地理解改革劳动制度的必要性和迫切性，提高改革劳动制度的自觉性。

劳动制度改革是经济体制改革的一个重要组成部分。搞活企业是经济体制改革的中心环节，劳动制度的改革则是搞活企业的重要条件。进行劳动制度的改革，对于推进整个经济体制的改革，将发生重要的作用。改革劳动制度既关系到物质文明建设，也关系到社会主义精神文明建设。搞好这项改革，有助于破除旧的思想观念和习惯势力，对于进一步发扬社会主义民主，扩大职工的民主权利，也会产生积极的影响。今年我们各方面的形势都不错，社会安定，物价稳定，储蓄增加，过去曾一度成为一个重大社会问题的城镇就业矛盾已经有所缓和，随着城乡经济的进一步搞活，将为城镇就业和农村多余劳动力的转移创造新的有利条件。通过这几年的改革实践，广大群众对改革的认识已经提高，整个社会承受能力大大增强。从全国来看，进行劳动制度的改革，取消

“顶替”和“内招”，对新招工人实行劳动合同制，时机已经成熟。

我们要通过改革逐步建立起一套具有中国特色的、充满生机和活力的社会主义劳动制度。各级领导同志一定要从经济体制改革和四化建设的全局出发，明确改革的方向，坚定改革的决心和信心。

二、提高认识，正确理解招工、 用工制度的改革

这次劳动制度改革的四个规定，核心是招工、用工制度的改革，即实行面向社会，公开招工，取消退休工人“子女顶替”和内部招收职工子女的办法；凡新招收的工人一律实行劳动合同制。这是改革现行招工和用工制度的重大步骤。各级领导同志对这个问题要有明确、深刻的认识。

1. 实行劳动合同制，有利于提高职工队伍的素质，并使之具有稳定性和流动性相结合的特点，符合现代化大生产和有计划的商品经济发展的要求。

世界各国发展现代化大生产和商品经济的实践证明，劳动力素质的不断提高和适度流动是生产发展的客观要求，是社会化大生产的普遍规律。在具体生产过程中，又要求劳动力有相对的稳定性，越是资金技术构成高的现代化企业，对关键性技术岗位的工人和技术人员就越是要求稳定。当今世界上象日本和一些发达国家的企业，一般都设法使本企业职工队伍保持相对稳定，只有相对稳定才能适应技术进步的要求，在竞争中保持优势。但这种稳定不是按人的主观意志用

行政命令的办法来实现，而是根据生产发展的客观要求，在流动的过程中逐步实现的。只有正常、合理的流动，才能达到正常、合理的稳定。这不是资本主义所独有的，而是社会物质生产发展到一定阶段必然产生的规律。所不同的是，在资本主义制度下，它是盲目地起作用，以牺牲工人阶级的利益表现出来；在社会主义制度下，国家从保护工人阶级的根本利益出发，自觉地运用这个规律，通过计划和必要的市场调节，来突破劳动力的“单位所有制”，使劳动者的特长和劳动岗位的需要一致起来，实现劳动者和生产资料的合理结合，提高劳动效益。实行新的招工、用工制度，企业和劳动者可以在一定的条件下“相互选择”，可以通过签订合同或续订合同确定双方相对稳定的劳动关系，又可以通过终止合同的办法，促成劳动力的合理流动，把劳动力的稳定性与流动性辩证地统一起来。所以，这种新的制度是具有生命力的。

2. 社会主义的劳动合同制同资本主义的雇佣合同制有本质的区别。

劳动合同制是商品经济发展的产物。社会主义的劳动合同制同资本主义的雇佣合同制有本质的区别。资本主义雇佣合同制是建立在资本家私人所有制基础上的，它是资本家与工人之间买卖劳动力这种特殊商品的契约，是资本家榨取工人剩余价值的工具，反映的是剥削与被剥削的雇佣关系。我们实行的劳动合同制，是建立在社会主义公有制基础上的，是把劳动者和劳动集体之间的劳动关系用劳动合同的形式确定下来，并得到法律的保障，反映的是社会主义生产关系。签订劳动合同并没有改变生产资料公有制的性质，并没有改变按

劳分配的原则，因而它所体现的不是雇佣关系。对辞退的职工，我们一是有待业救济，二是要积极组织重新就业。我们看问题必须看到它的内容和实质，不能只看它的形式，决不能把社会主义的劳动合同制与资本主义的雇佣劳动制混同起来。

3. 实行劳动合同制有利于保障职工社会主人的地位，充分发挥他们的聪明才智、积极性和创造力。

我们社会主义国家，劳动者是社会的主人，都有和生产资料结合进行劳动的同等权利。但是任何具体的劳动关系的确立，又都是在特定条件下实现的。这个特定条件包括劳动者本人的专长、志趣和生理因素，包括用工单位生产发展的需要和条件，包括国家经济发展的需要和政策等等。在我们社会主义国家中，只有充分考虑到这些因素，并在实际工作中予以妥善安排，才能真正体现劳动者作为社会主人的地位。

现行的固定工制度，使职工一次分配定终身，把劳动者固定在一个企业甚至固定在一种工作岗位上，致使许多职工学非所用、用非所长的问题长期得不到解决，主人翁的权利和责任得不到充分的体现。这是我们生产效率不高的重要原因之一。

实行劳动合同制，一方面用法律形式保障了劳动者利用公共的生产资料进行劳动的平等权利，包括劳动者应有的民主管理权以及其他政治待遇；另一方面又用法律形式保障和规定了劳动者与具体生产资料结合的应得经济利益和应尽的责任、义务，这就更好地体现了劳动者作为社会主人的地位，有利于激励每个职工各尽所能地为社会主义建设事业服

务，促进生产力的发展。从整个社会来说，它有助于劳动者的全面发展，有助于造就一代新的劳动大军。

4. 劳动制度的改革能够兼顾生产发展和社会安定这两方面的要求。

社会主义的根本任务是发展社会生产力。我们的经济体制改革，是在坚持社会主义制度的前提下，改革生产关系和上层建筑中不适应生产力发展的某些环节和方面。是否有利于社会生产力的发展，是我们检验一切改革成败得失的最主要标准。我们改革劳动制度的目的，就是为了消除劳动制度中束缚生产力发展的种种弊端，促进生产力的发展。实行劳动合同制、改革招工制度以及辞退严重违纪职工，有利于激发职工的积极性，提高队伍素质，改进企业管理，增强企业活力，提高经济效益，这一点通过几年来的试点，大家看得比较清楚了。可能会有人担心，四项规定同时出台会不会影响社会的安定团结。我觉得，事先把困难估计得充分一些，把改革过程中可能出现的各种复杂情况和问题尽可能考虑得细致、周全一些，这对我们做好工作、减少失误大有好处。我们的改革是为了提高经济效益，它代表了人民群众的根本利益，会得到广大群众的拥护和支持。因此，改革和安定团结并不矛盾。但同时也要看到，改革涉及到调整人们的利益关系，因此在实施过程中又不能不考虑社会的承受能力和安定团结。今年准备实行的劳动制度改革方案，既考虑到社会生产力发展的要求，又考虑到社会的承受能力和实现的条件，兼顾了国家、企业和劳动者个人三者的利益，注意了改革的步骤和措施配套。四个规定是互相关联、互相配套、互为条件的。例如，实行劳动合同制从新招工人做起；企业辞

退对象执行结果数量不会很多，实际上只限于少数甚至个别违纪职工；对于暂时转到社会上待业的职工，采取了社会保险办法，使他们的基本生活条件得到保证；在招工制度的改革上针对特殊行业和边远地区的不同情况，采取了某些特殊政策。这些改革措施和改革步骤，体现了积极改革、稳步前进的精神。只要我们把工作做细做好，就可以减少社会震动，保证社会的安定团结，促进经济的发展。

在前一段的改革试点中，一些同志对实行劳动合同制有疑虑。这除了认识上的原因外，还与改革不够配套有关。其中比较突出的是希望干部制度的改革要与工人的招工用工制度改革同步进行。这个意见是有一定道理的。需要向大家讲清楚的是，目前我们已经在干部制度上进行了改革的试点工作，在党和国家各级领导干部中实行任期制，科学技术人员试行技术职务聘任制，乡镇干部实行聘用制，国营企业厂长（经理）实行选举、招聘、聘任、任期制等。干部制度的改革必须做到干部能上能下、能进能出，并始终接受群众的监督，破除终身制。这方面的工作我们还要继续抓紧，积极进行。干部制度的改革牵涉到机构改革，机构改革又同经济体制改革有着密切关系，所以这是件很复杂的工作，需要作深入的调查研究和试点。我们必须实行精兵简政，消除机构臃肿、人浮于事、官僚主义等等弊端。为此，有关部门正在抓紧研究制订干部制度和机构改革的总体方案，并在十六个中等城市进行机构改革试点。

在实行劳动合同制的问题上，我们还应该注意借鉴国外的经验。世界上不仅资本主义国家有实行劳动合同的，在社会主义国家中，譬如苏联、匈牙利、保加利亚、波兰、罗马尼亚、

蒙古等国家都实行了劳动合同制。我们要放开眼界、解放思想，注意借鉴国外的经验，积极进行探索和改革，建立符合我国国情的劳动制度。

三、加强领导，认真做好思想

教育和宣传工作

这次劳动制度的改革，涉及到广大群众的切身利益，牵涉面广，政策性强，工作难度大。因此，需要各方面积极配合、协调工作，不能简单地看成只是劳动人事部门的事。为了顺利地进行这项改革，各级党委和政府要认真抓好以下几方面的工作：

第一，各级党委和政府要有专人负责，切实加强领导。

由于劳动制度的改革只能分步进行，在对新招收工人实行劳动合同制的同时，还保留着原有的用工制度，因此会出现两种用工制度并存交替的局面，必然会发生许多新的矛盾。取消“子女顶替”和“内招”，也可能引起一部分老职工的思想波动。劳动合同制的完善还有待于干部制度、工资制度、社会保障制度和住房制度等一系列改革的配套。在新制度的推行中会产生各种劳动争议，会出现我们预料不到的新问题。因此，各地要结合当地的实际，认真研究落实有关的政策、措施，坚决按照中央、国务院的部署，有计划、有步骤地进行。切实做到改革要坚决，步子要稳妥，具体工作时精心筹划、精心部署、精心指导。

应该提醒大家注意的是，在这几年改革的过程中，总是

有少数干部和党员不讲党性，不顾大局，乘改革措施不配套、制度不完善之机，钻空子，或假改革之名，行谋私之实，搞不正之风，甚至违法乱纪，败坏改革声誉，给改革增添阻力。今年加强端正党风工作以来，党风党纪已经开始有了好转。在劳动制度的改革中，我们必须继续做好端正党风的工作，严明党纪政纪。要防止重刮“提前退休、突击顶替”和“突击转干”的歪风，防止一些党员、干部利用在社会上招工的权利，不执行国家规定，招收自己的亲朋好友，或者敲诈受贿；防止利用辞退职工的权利进行打击报复等违纪活动。各级党委和纪检部门一定要以身作则，并严格负起责任来，加强检查监督，一经发现上述问题，要严肃按党纪、政纪处理。当然，也要防止极少数职工无理取闹，影响和干扰正常生产秩序。

第二，切实加强思想教育和宣传工作。

经济体制改革是一场深刻的变革，邓小平同志称它为“中国的第二次革命”。每一项改革都将涉及人们观念上的变革和利益上的调整。这次劳动制度的改革势必也要触动人们在这方面的传统观念和旧的习惯势力，人们在思想上和心理上都会有不同的反映，因而加强宣传教育工作就显得特别重要。首先各级领导和广大党员、干部要提高认识，统一思想。为了做好思想工作，中央正在编写劳动制度改革的宣传教育提纲，各地和各行业、各单位要层层负责，组织好学习，讲明劳动制度改革的道理。并且要针对职工中的思想认识问题，作好深入细致的有说服力的思想政治工作，使劳动制度的改革为绝大多数群众理解和支持，从而变成群众的自觉行动。二是要利用各种宣传工具，按照中央编写的宣传

教育提纲，广泛深入地、生动地宣传劳动制度改革的目的和意义。宣传教育工作要深入到每个职工和职工家庭。宣传部门要深入厂矿企业，认真地、实事求是地总结和宣传勇于改革、善于改革的经验和事迹，宣传中要注意防止片面性。三是要组织理论工作者和实际工作者，运用马克思主义的基本原理，结合我国的经济体制改革实践，认真总结改革实施过程中的经验和问题，不断完善劳动制度的改革，进一步探索、研究、阐明符合我国国情的社会主义劳动制度的具体目标模式，对改革中出现的理论问题进行科学的论证，使我们的劳动制度改革建立在科学的理论基础上，同时在改革实践中不断丰富和发展马克思主义。

第三，切实组织好各有关部门的协调配合工作。

前几年实行劳动合同制改革的试点经验和这次要实行的几项规定内容表明，要搞好劳动制度的改革工作，不仅需要劳动人事部门的认真努力，还需要财政、税收、金融、公安、司法、工青妇和企业主管部门以及宣传部门的通力协作配合。这次会后，劳动人事部和有关部门要密切配合，研究制订具体的配套改革措施和实施办法，各级纪委和公安、司法部门要坚决按照党纪和法律、法规维护职工、干部和企业的正当权益，严肃处理党员、干部或企业和职工中违法乱纪、破坏生产秩序和社会秩序的行为，保证改革顺利进行。

（原载《红旗》杂志1986年第19期）