

企业管理实用书系

企业劳动制度改革

史景星 胡逢云 主编

上海人民出版社

(沪)新登字 101 号

责任编辑 何元龙
封面装帧 范一辛

• 企业管理实用书系 •

企业劳动制度改革

史景星 胡逢云 主编

上海人民出版社出版、发行

(上海绍兴路 54 号)

新华书店上海发行所经销 上海长鹰印刷厂印刷

开本 850×1156 1/32 印张 6.25 插页 2 字数 141,000

1992 年 10 月第 1 版 1992 年 10 月第 1 次印刷

印数 1—3,000

ISBN7-208-01481-7/F·260

定价 4.55 元

**《企业管理实用书系》
编纂委员会**

主 任	李家镐		
副主任	史景星	姚纪梅	李仁芝
编 委	于永盛	孙景奎	吴文虎
	卓 超	施建时	徐文龙
	顾国祥	夏振藩	徐奎兴
	黄午阳	黄洁纲	焦自纯
	颜光华		

序

李家镐

上海企业管理研究所联合上海企业管理界一些热心人士，计划编写一套“企业管理实用书系”，总结介绍国内外关于加强企业管理的经验和做法，以适应广大企业提高管理素质的需要。这是一个很好的愿望。

社会主义企业需要不需要管理？需要什么样的管理？现在，有一种倾向是以“承包”代替管理，以为只要“层层承包”，企业的生产和各个方面都会自动地搞上去，利润、税收、财政收入也就高枕无忧了。他们不理解现代社会生产应是高度社会专业化协作的大生产，对于宏观经济管理来说，只有具备高水平的规划、计划、调节和控制机制才能保证社会生产和再生产持续、稳定、协调发展，从而促进企业提高生产率、社会增加财富、财政增加收入和人民的物质文化需要得以满足；对企业来说，只有具备高素质的经营机制和企业管理，才能在上面所说的经济环境中施展才能。遗憾的是，无论是“财政包干”还是“企业承包”，都不能增加政府宏观经济管理的才能，也不能增加企业的经营和企业管理才能。所以，“承包”代替不了管理，也许只能松懈对管理科学的学习、研究和发展。这对于社会和企业的现代化都是不利的。

另一种倾向是简单搬用资本主义国家的管理理论 and 实践，

包括不加思索地套用一些诸如“感情投资”之类的庸俗时髦名词，却并不认真消化吸收他们管理经验的精髓。资本主义国家的企业管理，有许多值得我们学习的东西。这是因为不论是资本主义社会还是社会主义社会，其社会生产和再生产的总过程有它们的共性，而企业在这—总过程中的经营活动、内部管理也有它的共性。对于他们的经验，既不能全盘肯定，也不能全盘否定，需要采取分析的态度，取其所长，去其所短，进行有利于完善、发展社会主义制度的扬弃。在企业的经营管理、劳动管理、人事管理、工资管理等方面，社会主义企业与资本主义企业是有区别的，需要根据社会主义制度及其计划经济与市场调节结合的经济体制和运行机制的要求加以扬弃。对于生产管理、技术管理、质量管理、财务管理、设备管理等等，则有更多的共性，基本上是通用的。但是，微观的东西总是与宏观的东西有联系，不可能毫无相关性。所以，即使是通用的东西，也有一个如何更适合中国具体条件的问题。因此，学习外国企业管理经验的时候都要结合中国的实际、中国的经验、中国社会主义的特色，逐渐发展出一套适合社会主义中国的企业管理的理论与实践。不过，现在不加分析、不加消化，全盘照搬的倾向还相当普遍，有些甚至发展到对中国自己的经验采取虚无主义的态度。这种态度不利于我们真正消化吸收资本主义企业管理的精髓，也不利于社会主义企业向更高的管理水平前进。当然也不利于社会和企业的现代化。

所以，消化吸收发达资本主义国家企业管理的理论和实践，结合中国社会主义实际，融会我国自己的文化和经验，发展出中国社会主义企业管理的理论和实践，是一项十分重要的工作。因此，按照这个方向编写一套“企业管理实用书系”，是一件值得鼓励的事情。

不过,严格地说,现在要编写这样一套融会贯通的企业管理丛书,无论客观条件、主观条件都还没有完全成熟。现在写出来的书,很可能达不到希望达到的要求。那末,这件事是不是就搁置不干了呢?这也不是积极进取的态度。凡事总要有个开端。只要有了正确的愿望和目标,第一次不成熟的东西,通过多次学习——实践——总结的深化过程,最后总会编写出一套符合初衷的、内容丰富的、有水平的丛书。所以,编写这套实用书系,作为走向目标跨出的第一步,还是应当支持和鼓励的。希望今后能用我国自己的经验,并进一步吸收国外的新经验来充实、修改、提高这套书系,为社会主义建设多作贡献。

编者的话

企业的生存发展必须具有良好的外部环境和有效的内部运行机制。经过近年来的治理整顿，我国的社会经济环境 and 经济秩序已有了较大的改善。在企业内部，通过深化改革、推行现代化管理、实行承包经营责任制、开展企业升级等工作，管理水平也有了相应的提高，涌现了不少切实可行的先进经验。但是，不少企业的人力资源浪费大、物资消耗高、产品质量差、经济效益低和管理混乱的状况尚未根本改变，因此，深化改革，加强企业管理，提高经济效益，仍然是一个十分突出的问题。

为了有针对性地协助企业有效地解决管理中存在的一些主要问题，总结推广在改革开放中出现的先进经验，进一步提高企业的管理水平，提高经济效益，推动企业的发展，由上海企业管理研究所发起，联合上海有关高校、科研单位、实际部门、群众团体的部分专家、教授、实际工作者，在上海市人大常委会副主任李家镐同志支持下，组成“企业管理实用书系”编纂委员会，有计划、有目的地总结编写出一些企业欢迎的图书，供出版社遴选出版，为企业参考借鉴，以期对我国企业管理的现代化，作一点微薄的贡献。

编写一些受企业欢迎的出版物，是有相当难度的。固然有外部环境变化的限制，又有企业内部机制运行的约束，但我们有信心从企业整体优化和提高企业综合竞争能力出发，力争从理论和实践上探讨如何加强企业内部管理的问题，搞好这套书系的编写和出版工作，向企业提供切实可行的具有较强操作性

的经验和方法。这个目标能否实现,能达到何种程度,将留待企业界的评断,也殷切求得同行们的支持。

“企业管理实用书系”编纂委员会

前 言

胡 逢 云

劳动制度改革是经济体制改革的重要组成部分，也是深化企业改革，转换企业经营机制的重要环节。自从 1991 年党的中央工作会议决定进一步搞好国营大中型企业以来，上海和全国都有一批企业推行以全员劳动合同制为中心，包括劳动人事、工资分配、社会保险制度在内的综合配套改革，取得了明显成效，积累了丰富的经验。由上海理论工作者和实际工作者合作编写的这本书，从理论与实践的结合上，系统地阐明了企业劳动人事制度、工资分配制度和社会保险制度的历史和现状，以及推进这项改革的理论依据、指导思想、政策措施和一些试点企业的主要做法，吸取了这方面最新的研究和实践成果，对当前深化企业的劳动制度改革具有较好的参考价值。

革命是解放生产力，改革也是解放生产力。在生产诸因素中，人是第一可宝贵的、具有决定作用的因素。我们要搞好国营大中型企业，加快经济发展速度，千条万条，最重要的一条，就是充分发挥广大职工的智慧、才能和首创精神。但是，由于现行经济体制存在的弊端，特别是“铁饭碗”、“大锅饭”的机制没有根本改变，严重抑制了广大职工的积极性、创造性和奋发进取精神，阻碍了劳动者自身素质的提高，也阻碍了企业经济效益的提高，使社会主义企业本来应当具有的优越性不能得到充分体现。改

革劳动人事制度、工资分配制度、社会保险制度，就是要充分调动人的积极性，合理地配置和利用人力资源，依靠具有良好素质和高度主人翁责任感的劳动者，去掌握运用现代科学技术和生产资料，创造出第一流的产品，第一流的劳动生产率。

我国是一个有11亿人口的大国。如何利用和发挥劳动力资源丰富、劳动力成本相对较低的优势，通过深化劳动人事、工资分配、社会保险制度的改革，解决好劳动就业、劳动组织、劳动培训、劳动报酬和劳动保障等问题，对加快经济建设，改善人民生活，实现国家的长治久安，具有重要意义。这是一门很大的学问，是建设具有中国特色的社会主义需要长期深入研究的一个重大课题。我们竭诚希望这本小册子的出版，能引起各方面对这项改革的重视，进一步探索和发展这项改革的理论和实践。

目 录

序.....	李家镐 (1)
编者的话.....	(1)
前言.....	胡逢云 (1)
第一章 劳动制度改革的回顾和继续深化的思路.....	(1)
第一节 劳动制度改革的过程和现状.....	(1)
第二节 劳动制度改革的指导思想和目标.....	(5)
第三节 劳动制度改革的基本思路.....	(11)
第四节 劳动制度改革的配套措施.....	(16)
第二章 全员劳动合同制.....	(21)
第一节 全员劳动合同制的意义与原则.....	(21)
第二节 全员劳动合同制的基本内容.....	(30)
第三节 全员劳动合同制的实施程序与方法.....	(37)
第三章 上岗合同.....	(43)
第一节 上岗合同的基础工作.....	(43)
第二节 培训与考核.....	(52)
第三节 上岗合同的管理.....	(56)
第四节 妥善安置下岗人员.....	(63)
第四章 人事制度改革.....	(66)

第一节	人事制度改革的必要性	(66)
第二节	企业的机构设置	(71)
第三节	人事制度改革的内容	(77)
第五章	工资制度改革	(82)
第一节	工资制度改革的意义	(82)
第二节	工资制度改革的原则	(89)
第三节	工资制度改革的内容	(94)
第六章	社会保险制度改革	(102)
第一节	改革劳动保险制度的必要性	(102)
第二节	失业保险制度改革	(110)
第三节	养老保险制度改革	(117)
第四节	医疗保险制度改革	(122)
第七章	完善劳动就业服务体系	(126)
第一节	劳动就业服务工作的回顾与展望	(126)
第二节	开展职业介绍,培育劳务市场	(130)
第三节	加强就业训练,提高待业人员素质	(133)
第四节	组织生产自救,增加自食其力的劳动岗位	(137)
第八章	拓宽就业渠道	(141)
第一节	拓宽就业渠道的意义	(141)
第二节	拓宽就业渠道的原则	(144)
第三节	拓宽就业渠道的主要途径	(146)

附 录

上海第二纺织机械厂劳动、人事、分配、保险、

培训制度改革方案.....	(155)
上海日用化学品二厂劳动人事制度配套改革的	
方案.....	(164)
宣传入手 管理先行	
——上海日用化学品二厂探索劳动制度配套改革.....	(171)
上海溶剂厂实行岗位工资的做法.....	(177)
上海第十印染厂积极扩大生产门路	
妥善安排下岗人员.....	(181)
上海异型钢管厂制订具体措施安置富余人员.....	(183)
后 记.....	(186)

第一章 劳动制度改革的回顾和继续深化的思路

第一节 劳动制度改革的过程和现状

一、劳动制度改革的过程

企业现行的劳动制度，是在建国以后逐步建立和发展起来的。在劳动就业和用工方面，形成了以统包统配和固定工为主要特征的制度。这种制度的建立，否定了旧社会具有剥削性质的雇佣劳动制，是历史性的进步。在一定时期内，对于保障劳动就业，稳定职工队伍，调动劳动者的社会主义积极性起到了重要的作用。

随着有计划商品经济的发展和经济体制改革的深入，原有的劳动制度已不再适应，必须进行改革。这既是整个经济体制改革的重要内容，也是增强企业活力，进一步调动劳动者积极性和创造性的重要途径。党的十一届三中全会以来，企业劳动制度改革经历了一个由浅入深，由单项改革到注重配套改革的发展过程。

80年代初期，大量知识青年回城，国家单一渠道的统一分配的就业制度已解决不了当时这部分知识青年和城镇待业人员的就业矛盾。北京、天津、上海等一些大城市结合发展多种经济成分，贯彻“三结合”（在国家统筹规划和指导下，由劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合）的就业方针，开始对国家统包统配的就业制度进行改革。例如，上海市按照“三

结合”的就业方针，制订了有关政策规定，改革劳动就业制度。他们结合调整所有制结构，积极发展城镇集体经济和适当发展个体经济；结合调整产业结构，充实扩大市政建设、公用事业、交通运输和商业的职工队伍。“三结合”就业方针的贯彻，使原来的单一渠道就业转向多渠道就业，使上海的劳动就业问题得到了比较妥善的解决。在1979年到1982年间，全市安排了近123万人就业，其中在城镇集体经济和个体经济就业的约46万人，占总数37%。就业制度的改革也使人们观念开始转变，由过去消极等待国家分配工作，开始转变为要创造条件自谋职业。

在改革劳动就业制度的同时，各地还组建了劳动服务公司，在发展集体经济、安置待业人员、调节社会劳动力方面起到了积极作用。同时，劳动培训制度亦进行了改革，贯彻了“先培训，后就业”的原则。

1986年7月，国务院发布了关于劳动用工制度改革的四项暂行规定，即《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《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》，对劳动制度进行了重大改革，其主要内容：（1）企业新招收的工人实行劳动合同制；（2）企业招收工人要面向社会，公开招收，全面考核，择优录用；（3）对职工实行待业保险制度；（4）企业可以辞退违纪职工。这一新的劳动用工制度的实行，使企业的劳动关系初步纳入了法制化轨道，也使企业用工制度的改革有了新的进展。这四项规定发布后，全民企业新招工人都实行劳动合同制，由企业和劳动者双方签订劳动合同，明确各自的责、权、利。到1990年底，全国已有合同制工人1449万人，占职工总人数14%左右。

企业劳动制度改革的深入和劳动合同制的推行，必然要求原有的固定工制度进行改革。从1987年开始，全国各地均选择

重点企业结合推行和完善承包经营责任制，率先进行了改革固定工制度的试点。这个阶段试点的做法，一般是：(1)把竞争机制引入企业的劳动人事管理，双向选择，逐级聘用，考核上岗，能上能下；(2)配套改革工资制度，打破平均主义，按生产实绩考核，工资能高能低；(3)加强基础管理，挖掘劳动潜力，健全培训制度，提高职工素质；(4)妥善安置富余人员，发展第三产业，扩大横向联系，使绝大多数富余人员各得其所。改革固定工制度的试点实践，调动了职工的积极性，使企业效益得到提高，活力增强。

党的十一届三中全会以来，劳动制度的改革已取得了初步成果，并产生了深刻的影响：

第一，促进了劳动者和生产资料的合理配置。劳动制度的改革，在一定程度上，使劳动者可以根据自己的愿望寻找劳动岗位，企业可以根据自己的需要找到符合要求的劳动者，达到劳动者和生产资料的合理配置，从而提高劳动者的生产效率和企业的经济效益。在劳动制度改革的过程中，许多城市还建立了劳务市场，促进了劳动力的合理流动。

第二，促进了劳动力管理的社会化。实行了新的劳动制度，必然出现一部分处于流动和待业状态的劳动力，这就促进了劳动力管理的社会化。劳动力管理社会化主要包括：劳动力调节社会化、就业培训社会化、职业介绍社会化、劳动保险社会化和职工服务社会化。

第三，促进了劳动关系的法制化。劳动合同确立了企业和职工的劳动关系，规定了双方的责、权、利，体现了国家、企业、职工三方面利益的统一。劳动合同一经签订，就具有法律效力。一旦职工和企业发生劳动争议，就由企业劳动争议调解委员会、社会劳动争议仲裁委员会和人民法院受理，以法律的手段来调

解和仲裁劳动争议。

二、当前企业劳动制度存在的主要问题

(一) “铁饭碗”的用工制度。

现行的企业固定工制度，一旦就业，终身在职，完全由国家包下来。这种“铁饭碗”的用工制度，弊端很大。人员能进不能出，岗位能上不能下，工资能高不能低，甚至工作能轻不能重，这样的机制使勤快人也变懒了，它严重地阻碍着企业生产的发展。用工主体实质上是国家而不是企业，企业不能按照生产经营需要自主灵活用人，职工缺乏竞争上进的紧迫感，也无法按照自己的意愿选择工作。由此，企业无法根据市场要求来降低劳动成本，去获得更大的经济效益，而企业职工素质也难以得到提高。

(二) 劳动合同制覆盖面小，办法不够完善。

企业新旧机制的转换，需要劳动制度配套改革。固定工制度是长期实行产品经济和高度集中计划管理的产物，必须进行改革。十年多的改革，劳动合同制开始发展起来，但由于覆盖面小，这种新型的劳动用工制度的优越性没有得到充分体现和发挥。而劳动合同制的实施过程中也反映出一些不完善处，如片面强调能进能出，使职工感到没有保障而削弱了其吸引力，招用和管理的手续繁琐，加重了企业的负担；原有一些规定不够完善，不适应社会主义商品经济的发展和企业经营机制转换的需要。再则，企业内部合同工制度和固定工制度双轨运行，形成待遇差异，带来职工队伍中的利益摩擦，抑制和挫伤了一部分职工的劳动积极性。

(三) 待业保险范围狭窄。

待业保险的范围目前仅限于宣告破产企业的职工，濒临破产企业法定整顿期间被精简的职工，终止、解除劳动合同的合同