

四川政报

四川省人民政府批转 省劳动人事厅关于搞活全民所有制 企业固定工制度若干问题的意见的通知

一九八八年十月十六日

川府发〔1988〕193号

省人民政府同意省劳动人事厅《关于搞活全民所有制企业固定工制度若干问题的意见》，现转发给你们，请认真贯彻执行。

搞活固定工制度，不仅是使劳动制度改革继续向前推进的重要步骤，也是加快和深化国营企业内部经营机制改革必不可少的配套措施。各级政府必须切实加强领导，有关部门要紧密配合。各地在实践中要注意调查研究，总结经验，重要情况和问题，请及时向省劳动人事厅反映。

关于搞活全民所有制企业固定工 制度若干问题的意见

我国劳动制度长期存在着包得过多、统得过死。一次分配定终身的严重弊端，造成企业内部机构臃肿、人浮于事、效率低下，影响企业劳动生产率和经济效益的提高。在深化企业内

部改革的同时，必须改革旧的劳动制度，重点是搞活固定工制度。现就有关问题提出如下意见。

一、搞活固定工制度的原则和方法

(一) 按照定编、定员、定额，实行劳动力优化组合。企业要按照各种岗位对人员配备的有关比例规定，大力精简非生产人员，充实加强生产第一线。车间、班组可根据自身承担的任务和所需要的人员条件，挑选班组长和工人；工人也可以根据自己的志愿和特长，挑选班组和岗位，以体现公平对等的双向选择的民主权利，把竞争机制引入企业的劳动组合。

(二) 对参加组合人员要进行业务技术考试和实际操作考核，择优上岗，不合格者，不得组合上岗。在劳动组合的基础上，企业要通过逐级签订劳动合同，把所承担的经济责任和各项经济技术指标分解落实到车间、科室、班组和个人。合同期限不得超过承包人的承包期限。合同的签订，必须符合国家的有关政策和法律，坚持平等互利和协商一致的原则。合同的主要内容包括：双方所承担的义务和责任、合同期限、劳动报酬、奖惩标准和终止、解除合同的条件以及违反合同的处理办法等。执行合同期间，一般不办理调动手续。

(三) 在企业内部，通过劳动力优化组合，建立灵活的进、管、出制度。

首先是在本车间、班组、岗位现有人员中挑选组合，也可打破车间、班组界限。具体实施中，既要保持重要岗位的技术熟练工人和艰苦岗位人员的相对稳定，又要鼓励车间、班组的人员竞争。

(四) 开展搞活固定工制度工作，一定要与落实企业内部承包经营责任制、搞活内部分配制度等配套改革相结合。企业内部在层层定岗定员、明确任务和责任的基础上，完善考核奖惩制度。同时，要大力推行计件工资制和定额工资制。企业结合自身的实际，可以自主确定工资分配形式和办法，探索适合本企业特点的分配办法，以真正体现多劳多得、奖勤罚懒的原则。

二、认真做好富余人员的安置工作

凡超出企业编制人员，或虽在编制定员内，但不适应企业正常生产需要而未被聘用或组合的职工，都属企业富余人员。对这部份人员中的多数，仍应由企业自行消化，根据因地、因人制宜的原则，以调动他们的积极性和促进生产为目的，积极做好安置工作。安置富余人员的途径、作法和政策，各地除继续按照省里这几年制定的有关文件规定办理外，还可根据企业的具体情况采取以下办法：

(一) 因地制宜，广开生产、经营、服务门路，发展第三产业、组织富余人员从事修旧利废、植树造林绿化环境、房屋维修以及本企业所需要的诸如搬运、装卸和其他劳务活动。有条件的还可对外开展横向经济联系，进行专业生产，组织承包经营，或举办附属企业。当地政府和有关部门应予积极支持和帮助。

(二) 为安置富余人员而兴办的企业，要按照国家和省有关规定申报核批，登记注册，实行独立核算，自负盈亏。其性质可以是全民所有制，也可以是集体所有制。其经营方式要

根据不同情况自行选择，或承包、或租赁、或联营。这些企业开办初期，如发放工资确有困难，经同级财税部门批准，原企业可在开办的一年内将其列为编外人员，视企业经济承受能力给予他们基本工资的全部或部分补助。

（三）对为安置富余人员而举办的企业，工商行政管理部门要及时审批发证；对在开办初期纳税确有困难的企业，可按税收管理体制报经批准，给予定期减免税照顾；金融部门在贷款方面，对具备偿还能力或原单位出面担保的，应给予扶持。

（四）年老体弱不能坚持原岗位生产劳动，也无法通过调整将其组合到所能胜任的岗位上的工人，凡距离法定退休年龄五岁以内的，经本人申请和企业行政领导批准，可离岗回家休息。企业应将其列为编外人员，本着适当照顾的精神，按本人标准工资全额按月支付生活费（实行“换工”试点办法的家居农村老工人不属此例），待达到退休年龄时再办理退休手续，改按退休费标准执行。

（五）采取行政和经济相结合的办法，运用市场机制，做好安置工作。政府劳动部门和企业主管部门，要充当媒介，沟通信息，还可本着互惠互利原则，帮助企业签订劳动合同或进行余缺调剂。新建、扩建企业或其他需要增人的单位，可根据各个岗位所需人员的具体条件，先从企业富余人员中挑选，如仍不能满足需要的，再面向社会公开招收。企业还可通过劳务市场向用人单位推荐，进行交流，或采取技术咨询、短期支援、借调等方法，组织劳务输出。具有一定经济承受能力的企业，可采取带资调动的办法将富余人员转移到乐于接收的单位，其带资数额可由原企业和接收单位协商确定。对通过多种渠道安置富余人员仍有较大困难的企业，其所在县（市、区）劳动服务公司应履行统筹劳动就业的社会职能，积极协助企业做好安置工作。一经落实接收单位，在办理有关手续时，原企业须向劳动服务公司支付手续（服务）费。

（六）企业要按照国家和我省的有关规定，进一步做好整顿、清退计划外用工和临时工的工作。这是企业内部安置富余人员的切实有效、容量可观而又最为主动的措施。因此，凡有富余人员的企业，在常年性的生产岗位上，不得继续使用计划外用工和临时工。已使用的，除个别情况特殊，经所在地的县劳动行政部门批准暂时保留外，必须及时予以清退，并同时调整安排富余人员充任这些岗位的工作。

（七）已实行工资总额与经济效益挂钩或工资总额包干的企业，在定员内减少富余人员后，其原核定的工资总额不减。

（八）未被组合上岗的职工，在候工期间无论是否安排临时工作或参加文化技术培训，都应停发奖金，并根据每个候工者的具体情况（如时间长短、表现好坏），适当减发基本工资，减发的幅度由企业酌定。

（九）凡未被组合上岗而又不服从企业统一安排工作的职工，企业可根据国务院国发〔1986〕77号和省政府川府发〔1986〕185号文件的有关规定，及时予以辞退。

（十）企业中现有干部与工人的界限应当打破。干部自愿或落聘（选）后要求参加组合到生产岗位当工人的，企业领导可予同意。需要聘用工人做管理或技术工作的，可以按职数限额择优聘用。干部组合当工人和工人聘用当干部后，都应按有关规定享受相应的政治、生活待遇。

企业行政管理干部不再被聘担任原职的，其待遇问题应按省委组织部、省计经委政治部川组发〔1988〕1号文件的有关规定执行。

三、创造条件，进行“双辞”工作验点

为了逐步建立与社会主义商品经济相适应的劳动制度，做到择优用人，竞争就业，真正实现用人自主，择业自由，应在普遍推行搞活固定工制度的同时，选择少数有条件的地区和企业积极进行“双辞”的试点，即企业有权辞退富余职工，富余职工也可以辞职，做到人员能进能出。

（一）企业对固定工实行优化劳动组合后，未被组合上岗，经过企业内部组织培训仍达不到上岗要求和企业内部自行消化仍安排不了的富余人员，企业可以辞退，富余人员也可以辞职。“双辞”后的职工失去原有固定职工身份，进入社会待业，粮、户随转。“双辞”人员在国营企业重新就业后实行劳动合同制。

（二）实行“双辞”试点的地区应建立对社会待业人员的管理体系，开展行之有效的转业培训工作，按照“三结合”的就业方针，为“双辞”人员提供新的就业机会。要健全和完善劳务市场，为劳动力的合理流动提供场所。对“双辞”人员的再就业，在政策上给予适当放宽。

（三）企业辞退富余人员的待业保险费、养老保险费和转业培训费等，应根据国发（1986）77号和川府发（1986）152号文件的有关规定，在企业交纳的待业保险基金和养老基金中解决。

（四）对被辞退的职工在待业期间可根据国发〔1986〕77号文件和川府发〔1986〕185号文件的有关规定发给生活补助费和待业救济金。辞退后再就业的，其工龄与辞退前工龄可合并计算。

（五）允许富余人员辞职另谋职业，经本人申请，企业批准，可以办理辞职手续。经批准辞职的人员，工龄每满一年的，发给相当于本人标准工资一个月的一次性生活补助费，但最多不超过十二个月的本人标准工资。自办私人企业的还可一次性给予生产自救费。已辞职的职工，不得再要求原单位给予复工复职。

四川省劳动人事厅

一九八八年九月二十一日