

四川省人民政府

批转省劳动厅深化国营大中型企业劳动、工资、社会保险制度改革的通知

一九九二年四月二十五日 川府发〔1992〕56号

省政府同意省劳动厅《深化国营大中型企业劳动、工资、社会保险制度改革的意见》，现转发给你们，请结合实际贯彻执行。

深化企业劳动、工资、社会保险制度改革，目的是转换企业经营机制，把企业推向市场，增强企业活力，调动企业职工的积极性、主动性和创造性，从而提高劳动生产率和经济效益。这项改革关系到广大企业职工的切身利益，政策性强，涉及面广，各级政府要高度重视，各有关部门要密切配合，在抓好试点企业的基础上努力推进面上企业的改革。

深化国营大中型企业劳动、工资、 社会保险制度改革的意见

省人民政府：

按照省委、省政府《关于国营大中型企业转换经营机制、增强活力试点的意见》（川委发〔1991〕51号）和省政府《关于加快国营大中型企业经营机制转换问题的通知》（川府发〔1992〕26号）中关于深化企业劳动、工资、社会保险制度改革的要求，使试点企业（指按川委发〔1991〕51号文件要求进行转换经营机制试点的企业）、面上企业和新建企业的三项制度改革分层次、有步骤并综合配套地进行，现就深化国营大中型企业劳动、工资、社会保险制度改革，提出以下意见。

一、改革的指导思想、目标和原则

（一）深化企业劳动、工资、社会保险制度改革要适应计划经济与市场调节相结合的经济运行机制的客观要求，其根本目的是要转变企业经营机制，把企业推向市场，增强企业活力，充分调动企业职工的劳动积极性、主动性和创造性，从而提高企业劳动生产率和经济效益。

（二）企业劳动、工资、社会保险制度的改革必须综合配套进行，劳动、工资、社会保险三项制度改革要相互配套；劳动工作其他各项改革要与三项制度改革相互衔接，同步协

调；同时，三项制度改革还要与整个经济体制改革相互配套。

（三）经过改革，最终建立起“国家宏观调控、企业自主用工、多种形式并存、全员劳动合同”的劳动用工制度。在企业工资分配中，建立起“国家宏观调控、分级分类管理、企业自主分配”的工资调节机制。在社会保险方面，逐步建立起管理社会化，费用由国家、集体、个人合理负担，待遇结构多层次，适应于城镇各类企业和多种用工形式的养老保险制度，扩大待业保险范围，完善待业保险办法，改革医疗和工伤保险制度。与此同时，要进一步加强职业培训，健全并完善培训、考核、使用和待遇相结合的职业培训制度。培育和发展劳务市场，充分发挥劳务市场机制在劳动力管理方面的作用。

（四）在改革过程中，要坚持全心全意依靠工人阶级，尊重并维护职工的主人翁地位，维护职工民主权利。要充分发动群众，认真听取广大职工的建议和意见，调动群众参与改革的积极性、创造性，企业的改革方案和重要决策，要提交职代会讨论通过。

（五）坚持实事求是、积极稳妥的原则。各地应按照本《意见》的有关要求，抓好试点企业的工作，努力推进面上企业的各项改革，根据实际情况把握改革的进程和步骤。各方面条件具备的，改革的步子可以迈得更大一些。

二、企业劳动、工资、社会保险制度改革的主要内容

（六）劳动、工资、社会保险制度改革，要以企业在整个生产过程中对劳动力的招收、使用、管理、工资分配以及对劳动者的社会保障为主线配套进行。

（七）改革现行劳动用工计划管理体制。对面上企业劳动用工计划实行分级管理，试点企业劳动用工实行指导性计划管理。

（八）改进并完善面上企业招工办法。企业可以按照国家有关政策和法规，在核准的招工计划内，自行确定招工时间，自行组织招收，或根据企业的要求由当地劳动部门组织招收，并到县以上就业服务管理局办理录用手续。新工人被录用后，应按规定签订劳动合同并进行合同鉴证。各地要切实简化招工手续，方便企业，更好地为企业服务。

（九）面上企业内艰苦、繁重、危险等少数招工难的岗位，按规定在城镇范围内公开招工而不能满足其用工需求的，可按照国务院颁布的《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》招收农民合同制工人。

（十）在各级劳动计划总量内，面上企业因劳动合同制职工终止、解除劳动合同和转移等原因造成的企业缺员，在编制定员以内经同级劳动部门核准，允许企业根据生产需要自行使用，因各种原因形成的自然减员，除同级劳动部门适当集中一部分用于安排统分人员和重点建设用工外，经同级劳动部门批准，也可以由企业根据生产需要安排使用。

（十一）试点企业在实行了工效挂钩和全员劳动合同制并保证全员劳动生产率不断提高和完成各项经济指标的前提下，可以根据生产经营的需要和定员定额标准，按照“增人不增工资，减人不减工资”的原则，自行确定招工数量，自主招用职工，并到当地就业服务管理局办理录用手续。劳动部门依据国家有关政策法规对企业进行指导监督。

（十二）进一步完善现行劳动合同制。在总结几年实践经验的基础上，按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》的基本精神，从灵活合同期限，加强合同管理，保证合同制工人

待遇，强化劳动合同的法律约束力等方面对现行劳动合同制加以完善。

（十三）在面上企业继续进行优化（合理）劳动组合，逐步实行内部岗位合同化管理。

所有企业都要在建立健全和修改完善定员定额标准的基础上，把优化（合理）劳动组合作为组织生产，加强内部劳动管理的一项经常性的工作来抓，并逐步实行内部岗位合同化管理。

在实行优化（合理）劳动组合或内部岗位合同化管理时，要采取措施压缩非生产人员，充实生产第一线。要整顿、加强劳动纪律，按照《企业职工奖惩条例》和《国营企业辞退违纪职工暂行规定》确定的原则，制定实施细则，在厂内职工广泛讨论的基础上，经职代会通过，并付诸实施。

要引入竞争机制，实行考试、考核上岗和试岗、待岗制，并拉开上岗、试岗、待岗人员的工资收入差距。要逐步打破干部、工人的身份界限。

（十四）积极推行全员劳动合同制试点，试点企业应按全员劳动合同制的有关规定，制定实施方案，经职代会讨论通过并报经同级劳动部门批准后组织实施。

（十五）在实行优化（合理）劳动组合、内部岗位合同化管理或全员劳动合同制试点中，对企业富余人员的处理应当坚持以企业内部消化为主，其他安置方式为辅，社会待业保险作为最后保障的原则。

1.企业内部可采取余缺调剂、转岗培训、广开生产经营门路、创办集体企业以及组织劳务输出、项目承包、技术支援等办法安置下岗人员。企业还可针对不同情况，对不适宜从事厂内劳动的人员实行“厂内退养”或休长假等办法。有条件的企业，在保证不降低制度工时利用率和全员劳动生产率的前提下，结合内部分配形式的改革，还可试行调整劳动时间，增加劳动班次，相对增加企业对劳动力的容纳量。

2.在主管部门或政府的协助下，企业的富余人员可以采取本行业、本地区乃至跨行业跨地区调剂的办法进行安置。还可采取一些积极、灵活的措施，鼓励富余人员自谋出路。

3.如企业内部消化或其他方式安置富余人员仍有困难，企业可以将少量富余职工转入社会待业。各级就业服务机构要按规定发放待业救济金，并积极开展转业训练、生产自救等服务，帮助、指导待业职工重新就业。

（十六）在国营企业特别是大中型企业普遍推行工效挂钩，完善挂钩办法，建立企业职工工资总额与经济效益相联系的调节机制。当前完善工效挂钩办法的重点是：

1.把主要采用单一指标挂钩的办法，逐步改为多指标复合挂钩。复合指标的选择，要根据企业生产、经营的特点和现状，并能综合地反映企业的经济效益、社会效益和职工的有效劳动，要强调对企业资产的增殖以及技术进步的要求。挂钩的具体形式可根据企业不同情况选择不同的办法。

2.加强同行业企业间的横向比较，如用资金利税率、工资利税率、劳动生产率、人均利税等重要的投入产出指标调节企业间工资水平。在审核新增工资和挂钩基数时，要尽量剔除非劳动因素的影响。

3.对部分由于外部因素变化而效益不稳定的企业以及政策性亏损企业，要采取措施，根据企业的实际情况，合理确定灵活多样的工效挂钩形式。

(十七) 加强对企业工资总额的管理, 工效挂钩要体现能升能降的原则, 企业经济效益下降时, 工资也要相应下降。凡经营性亏损企业, 一律停发奖金, 产品无销路或经营管理混乱而停产半停产的企业, 应停发奖金或减发工资。要引导企业建立工资储备金制度, 以丰补歉。企业工资总额的增长不能超过经济效益的增长, 职工实际收入的增长不能超过劳动生产率的增长。

(十八) 有条件的企业按工资管理体制经同级劳动、财政、税务部门批准, 可实行“自主分配、国家征税”的试点。

(十九) 逐步建立我省国营企业职工标准工资正常增长制度。今后企业的标准工资管理, 由国家调控标准工资总量、增量和工资标准, 由企业自主决定调资时间和办法。企业标准工资增量依据企业各项经济指标完成情况和经济效益提高幅度, 由国家在企业上年新增工资内核定。

(二十) 积极稳妥地进行岗位技能工资制试点。岗位技能工资制试点企业要配套进行用工制度、职工培训和考核制度及养老保险制度改革。

(二十一) 所有企业都应通过加强劳动组织管理的基础工作和岗位劳动测评, 正确计量职工劳动贡献, 评价职工劳动差别, 在此基础上根据企业实际, 实行灵活多样的工资形式, 使职工的工资收入同职工的劳动实绩紧密联系起来。

(二十二) 加强职工培训、考核工作。所有企业都要认真贯彻国务院《大力发展职业技术教育的决定》, 按照劳动部颁布的《工人考核条例》, 建立健全职工培训考核制度, 不断提高劳动者素质, 并把职工培训考核同用工制度及工资制度改革结合起来, 把考核的成绩作为上岗、工资升级的重要依据。

加强对各类技术工人, 特别是关键岗位技术工人及班组长的培训, 建立一支适应现代化技术发展要求的技术工人队伍。

(二十三) 改进、完善国营企业现行养老保险制度。

1. 按照国发〔1991〕33号文件和川府发〔1991〕142号文件规定, 实行企业职工个人缴纳部分养老保险金制度, 并逐步实行企业补充养老保险制度。

2. 在有条件的地区和企业, 基本养老金实行结构养老金制度, 将全省社会月平均工资与职工工作期间本人指数化月平均工资相结合作为职工退休费计算基数。

(二十四) 改进完善国营企业现行待业保险制度。

1. 适当扩大待业保险范围。目前, 除本《意见》第(十五)条第3款的规定外, 对经省人民政府或其授权的部门和地方人民政府批准关停的企业中被精简的职工, 按有关规定实行待业保险。

2. 按照国家政策规定改进和完善待业保险基金的筹集、使用和发放办法。当前, 为促进产业结构调整, 扶持关停企业在法定整顿期间组织职工开展生产自救和转业训练, 各地就业服务管理局按劳动部和省劳动厅有关文件的规定, 可从职工待业保险基金中提供相应的资金和经费。

3. 对非本人原因待业时间较长的职工, 如企业招用并签定了三年以上劳动合同者, 就业服务机构可向企业提供适当的待业保险金作为其支付工资的补偿。

(二十五) 为保证企业生产经营的稳定发展及职工的切身利益, 企业应积极参加工伤社会保险制度改革及医疗保险制度改革。

三、新建企业实行新的运行机制

(二十六) 凡新建企业, 包括老厂新办的分厂、车间等(只要在生产经营、财务核算、劳动人事等方面分得开), 都要采取措施, 在企业内部形成“干部能上能下, 职工能进能出, 工资能升能降”的自主用人, 自主分配, 自我约束的新的运行机制。其主要内容包括以下几个方面:

1. 企业必须根据生产经营特点和需要, 制定先进合理的定员定额标准, 合理配置人员。
2. 在严格执行定员定额标准, 并保证劳动生产率及各项主要经济效益指标不断提高的前提下, 企业根据生产发展需要自主招工。
3. 凡新建企业都应实行全员劳动合同制, 职工只有岗位(工种)不同, 没有身份区别。
4. 企业内部管理机构的设置应坚持精干高效、指挥灵活、运行自如的原则, 由企业根据生产经营的特点和需要自主决定。
5. 新建企业都应实行“工效挂钩”或“自主分配、国家征税”等办法, 明确国家与企业的分配关系。企业内部工资收入分配, 则应由企业根据按劳分配及效益与成本控制原则自主确定。要逐步使企业职工收入货币化、工资化、公开化、规范化。要积极创造条件, 结合住房制度改革适当调整职工工资收入结构。
6. 建立国家基本养老保险、企业补充养老保险和职工个人储蓄养老保险相结合的养老保险制度, 并按本《意见》第(二十三)条第2款的原则, 试行改变职工退休费计算基数的办法。改进并完善待业保险制度, 扩大待业保险范围, 促进企业人员的合理流动。

(二十七) 为实现企业在劳动、工资、社会保险方面运行机制的根本转换, 还必须在企业领导体制、财务会计制度及公有财产的管理形式等方面进行配套改革。各级劳动部门应主动与经委、工交财贸政治部、计委、财政、工商、税务、银行、工会等有关部门配合, 积极采取措施, 对新建企业实行新的运行机制给予保证和支持。

四、深化企业劳动、工资、社会保险制度综合配套改革的保障措施

(二十八) 按照“国家宏观调控, 分级分类管理, 企业自主分配”的工资分配调节机制的要求, 积极探索实行国家对省、省对地区、部门工资总额同经济效益总挂钩, 健全国家对企业工资的宏观调控体系。

(二十九) 进一步培育和发展劳务市场, 完善劳务市场机制, 为劳动力的合理流动, 劳动力与生产资料的合理配置创造条件。

1. 大力发展多渠道、多层次、多形式的职业技术培训, 坚持“先培训后就业”的原则, 提高企业新招收劳动力的素质。对技术性较强的工种, 应坚持首先从中等职业技术学校合格的毕业生中录用。同时, 加强对待业职工的管理和转业培训工作, 为他们的再就业创造条件。

2. 逐步形成以职业介绍所为主的劳动力调节网络, 为劳动者就业、再就业及职业转移,

以及企业用工提供相应的管理和服。大力发展劳动就业服务企业，增强其安置就业和吸纳富余人员的能力。

（三十）对于开辟新的生产经营门路安置富余人员的企业，工商、税务、银行等有关部门应在办证、税收和贷款等方面给予支持。

（三十一）逐步提高社会保险的社会化程度，扩大养老保险和待业保险的社会覆盖面。各级劳动部门应积极探索并逐步建立全民所有制企业临时工、城镇集体所有制企业职工、私营企业职工、三资企业中方职工的养老保险制度和待业保险制度以及农民合同工的养老保险办法，积极探索企业工伤社会保险和医疗保险制度改革的办法和措施。

（三十二）加强劳动法制建设和法制宣传工作，做到依法管理，依法行政。建立劳动监察队伍，做好劳动法规的监督检查工作，进一步健全劳动仲裁制度和仲裁机构，提高办案效率和办案质量，指导当事人签订劳动合同，搞好劳动争议预防。与此同时，积极协助工会督促企业建立劳动争议调解委员会，争取将劳动争议解决在基层。

（三十三）积极稳妥地改革企业现行的干部管理制度，对企业干部要逐步实行聘任制，要通过公开考核，聘任上岗，逐步打破干部、工人的身份界限。企业干部的管理要与国家机关干部的管理分离。

（三十四）各级劳动部门要发扬积极进取，勇于开拓的精神，在当地党委、政府的领导下，积极主动地与各有关部门联系、协调，负责企业劳动、工资、社会保险制度改革的组织实施工作。

上述深化国营大中型企业劳动、工资、社会保险制度改革的意见，也适用于其他国营企业。各地区、各部门以及企业，可以根据实际情况进行试点或组织实施。

以上意见，如无不妥，请批转各地、各部门执行。

四川省劳动厅

一九九二年四月四日