

河北省劳动厅印发“企业劳动、工资、社会保险制度改革有关问题解答”的通知（冀劳计[1992]139号 1992年9月12日）

各地、市、县劳动（劳动人事）局，省直有关部门，华北石油管理局：

根据各地和三项制度改革试点企业的要求，现将“企业劳动、工资、社会保险制度改革有关问题的解答”印发给你们。有何问题请及时与省厅联系。

企业劳动、工资、社会保险制度改革有关问题解答

1. 什么是全员劳动合同制？

答：全员劳动合同制是企业全体职工在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订劳动合同，明确双方的权、责、利，以法律形式确定劳动关系，并依照合同进行法制管理的新型用工制度。实行全员劳动合同制，是企业劳动合同制度改革的方向。具体实施可以从合理劳动组合、合同化管理着手，逐步进行，切忌简单化和形式主义。

2. 什么是全员劳动合同?

答：全员劳动合同是确定企业与职工劳动关系的书面协议（简称劳动合同）。劳动合同的内容应当包括：

- (1) 生产工作任务；
- (2) 试用期限、合同期限；
- (3) 生产、工作条件；
- (4) 双方的权利和义务
- (5) 劳动报酬和保险、福利待遇；
- (6) 劳动纪律；
- (7) 违反劳动合同者应当承担的责任；
- (8) 双方认为需要规定的其他事项。

企业的厂规厂纪、店规店纪应作为劳动合同文本的附件。

3. 全员劳动合同的“全员”范围是什么？

答：全员劳动合同制的“全员”范围包括企业内部的固定职工

（含干部）、劳动合同制工人、计划内临时工和生产（工作）岗位确实需要的计划外用工以及“混岗”的集体工试点企业新进入的职工，包括国家统一分配的大中专和技校毕业生、复员退伍军人、军队专业干部以及从外单位调入的原固定职工和劳动合同制工人，都要实行劳动合同制。

4. 职工与谁签订劳动合同？

答：职工与所在单位法定代表或委托代理人签订劳动合同。

5. 企业干部是否签订劳动合同？

答：企业的干部（含国家正式干部及聘用干部）应以普通职工身份与企业签订劳动合同。劳动合同不涉及领导职务及干部身份，只确定劳动关系。

6. 企业法定代表人和党委书记与谁签订劳动合同？

答：企业法定代表人和党委书记（含与企业法人同级的总支、支部书记）以普通职工身份与企业上级主管部门行政负责人签订劳动

合同。

7. 签订劳动合同的原则是什么？

答：签订劳动合同，双方当事人必须遵循以下原则：（1）合法的原则。劳动合同的条款内容必须遵守国家法律，符合国家劳动法规和劳动政策，为国家承认和保护。签订合同的程序和形式也要符合法律规定。（2）对等的原则。合同条款规定的双方权利、义务要对等。（3）平等自愿的原则。平等是指劳动合同双方当事人签订劳动合同时，彼此的法律地位完全平等，没有高低，主次之分；自愿是指劳动合同的签订，必须完全出自双方的意愿，任何一方不得把自己的意志强加于对方，任何单位和个人不得从中干预。（4）协商一致的原则。签订合同是双方当事人的法律行为，必须双方当事人在平等的基础上，协商取得意见一致；否则合同不能成立。

8. 合同期限有几种？

答：劳动合同期限有三种：（1）无固定期限的劳动合同。适用

于在企业常年性生产、工作岗位工作满五年以上，并带有一定技术性的工种。（2）有固定期限的劳动合同。包括一年以内的临时合同；三年以下的短期合同；三至十年的中期合同；十年以上的长期合同；定期轮换合同。（3）以完成某项工作任务为期限的劳动合同。

9. 职工不与企业签订劳动合同怎么办？

答：实行全员劳动合同制后，凡不愿与企业签订劳动合同者，允许限期调出；到期未调出者，按自行离职处理。

10. 职工岗位变动是否变更劳动合同？

答：合同期内，企业因工作需要调整职工岗位和工种，经双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

11. 在签订劳动合同时，企业和职工双方意愿不一致怎么办？

答：在签订劳动合同时，如出现企业和职工双方意愿不一致，企业要通过思想政治工作与职工达到协商一致；协商不成的，允许不签订劳动合同得职工离开企业。

12. 劳动合同与聘任合同的关系？

答：劳动合同是以法律形式确定企业与职工劳动关系的书面协议，适于企业全体职工。聘任合同适用于企业根据生产工作需要从职工中选聘的管理人员、技术人员等，聘任合同是对这部分人员实施岗位管理的手段。

13. 不参加企业生产、工作的人员是否签订劳动合同？

答：职工因公脱产学习、长期病休、请长假或其他情况在六个月以上不能参加生产（工作），又不符合解除劳动合同条件的，可与用人单位签订专项合同，明确在此期间双方的权利、责任、义务和其他事项。双方签订专项合同视为变更劳动合同，在履行专项合同期间，原劳动合同暂缓执行。

专项合同期限不得长于劳动合同期限。

14. 为什么要实行工资性补贴？

答：实行工资性补贴是为了解决企业原固定工、劳动合同制工人

和临时工待遇差异问题。实行全员劳动合同制，全体职工都享受标准工资 17% 的工资性补贴，但发放办法有所改变。即改按月发给本人为按月扣留给企业，其中由企业代个人缴纳 3% 的养老保险金；8% 作为待业风险补贴，当职工正常解除劳动合同时，由企业连本带息一次付给本人；6% 用于职工及家属的医疗补贴。通过调整政策，减少了矛盾，完善了发放办法，使工资性补贴能够发挥应有的作用。

15. 职工的医疗期如何确定？

答：职工患病或非因工负伤，从领取病假工资之月起，按其工龄长短，给予三至十八个月的医疗期，医疗期内职工的医疗待遇和病假工资按原固定工的有关规定执行。各企业根据本企业的经济承受能力和职工承受能力，可规定不同的医疗期；对患有难以治愈疾病的职工，也可以享受长期医疗期。

16. 规定医疗期对病伤职工有何影响？

答：职工患病或非因工负伤，从领取病假工资之月起，按其工龄

长短给予三至十八个月医疗期。医疗期按照工龄确定，考虑了职工劳动贡献和年龄状况，是比较合理的。各企业在制定的《实施细则》中，对确实有病职工需要延长医疗期和享受长期医疗待遇做了详细的规定。因此，实行全员劳动合同制一般不会对确有病、伤的职工产生不利影响，但对于少数小病大养、“泡病号”的人员将是一个有力的制约。

17. 什么情况下，职工可以申请延长医疗期？

答：企业试行全员劳动合同制后，对非因工负伤或身患疾病职工医疗期满仍需继续治疗的，经企业批准，可适当延长医疗期限。在延长医疗期限内的医疗待遇和病假工资，按国家对原固定工的有关规定执行。对医疗期满后经过劳动鉴定，属于部分丧失劳动能力，本人又不能胜任原岗位工作的，企业可根据实际情况调整工作岗位，安排适当工作；确实无法安排的，可以解除劳动合同。对经过劳动鉴定确实完全丧失劳动能力的，应按国务院国发〔1978〕104号文

件规定及时办理退休退职。

18. 实行全员劳动合同制后，现有企业各类人员身份有何变化？

答：实行全员劳动合同制后，职工原身份(全民所有制干部、工人、劳动合同制工人等) 在档案中仍予保留。职工在合同期限内一般不得调动(转移)工作单位，确实需要调动(转移)工作单位时，仍按原身份办理调动(转移)手续。凡调入(转入)已试行全员劳动合同制的企业，应按调入(转入)企业规定签定劳动合同。凡调入(转入)未试行全员劳动合同制的单位，原为干部或固定工人的，按干部或固定工人办理；原为劳动合同制工人的，仍按国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和我省的《实施细则》等有关规定办理，并与转入单位签订劳动合同。

19. 实行全员劳动合同制后，职工退休养老保险有何规定？

答：实行全员劳动合同制后，职工退休养老实行社会保险制度。

原固定职工和一九七一年底以前参加工作的临时工的养老保险，除

继续参加离退休费用社会统筹外，按本人标准工资的 3%缴纳养老保险金，由企业代扣上缴社会保险机构；原劳动合同制工人和新纳入计划管理的合同制职工，仍实行由企业逐月缴纳工资总额 17%和个人缴纳本人标准工资 3%的退休养老基金制度，退休时，原固定职工、劳动合同制工人、计划内临时工和计划外用工仍分别执行原来的退休养老办法，即原固定职工(包括集体“混岗工”)和七一年底以前招用的临时工仍按国务院国发〔1978 年〕104 号文件及有关规定执行；原劳动合同制工人仍按省政府冀政[1986]148 号文件执行；原计划内临时工和计划外用工仍按省政府 1990 年第 47 号令执行。

20. 部分老职工身体有病能否提前退休？

答：有关职工退休年龄问题仍按原规定执行，但是老职工可以办理病退，距退休年龄三至五年的，可以办理退养，待达到正式退休年龄时，再办理退休手续。1995 年底以前参加工作家居农村的老

职工，可以办理退养或退休，并可招收一名符合条件的子女为劳动合同制工人。

21. 实行全员劳动合同制后，原固定工与劳动合同制职工待遇有无区别？

答：全员劳动合同制职工的工资、保险、福利待遇和供养直系亲属的医疗待遇，按国家对固定工的有关规定执行。但是，按国家有关规定，农民合同制职工家属不能享受半费医疗待遇。

22. 全员劳动合同制职工签订三年以下短期合同，工资保险福利待遇有何规定？

答：实行全员劳动合同制，企业可根据需要与一些职工签订一年以内的临时合同或三年以下短期合同。这些职工的工资、保险福利待遇按省现行有关临时工管理规定执行,其中：农村户口的职工不实行养老保险；但是在本单位工作超过三年的职工，须订立中期以上合同，工资、保险福利待遇按现行劳动合同制管理规定执行，并实

行养老保险制度。

23. 实行实行全员劳动合同制，对 1986 年 10 月 1 日以后新招劳动合同制工人有何规定？

答：① 1986 年 10 月 1 日以后新招收的原劳动合同制工人，既可以变更原劳动合同条款，纳入全员劳动合同管理，也可以协商解除原合同，重新签订全员劳动合同书，劳动合同期限，一般不得短于原合同所规定的期限。②劳动合同制工人 17%的工资性补贴发放办法，改按月发给本人为按月扣留给企业，其中：由企业代个人缴纳 3%的养老保险金；8%作为待业风险金；当职工正常解除劳动合同同时，由企业连本带息一次付给本人；6%用于职工及家属的医疗补贴。③福利待遇与固定工相同，所供养的直系亲属享受企业的医疗待遇(农民合同制除外)。

24. 什么是续订劳动合同？

答：劳动合同期限届满，即终止执行。在职工认真履行合同、双

方协商同意的情况下，企业应续订劳动合同并办理有关手续。

25. 什么是变更劳动合同？

答：企业经上级主管部门批准转产、调整生产任务或者由于情况变化，在合同期内，需要变更劳动合同的，双方当事人通过协商同意，可以对原合同条款作部分修改、补充或废除，并办理有关手续。

26. 企业法人发生变更，劳动合同是否需要重新签订？

答：不用重新签订劳动合同。职工与企业签订的劳动合同是确定双方劳动关系的法律行为，即使企业法人代表更换，原合同并未失去法律效力。但是，如果新的法人代表认为原合同需要变动的，可以提出变更条款，协商一致后，可以变更有关条款。

27. 什么是终止劳动合同？

答：合同届满，双方当事人任何一方或双方不需要或不愿意继续签订劳动合同，劳动合同即行终止。

28. 什么是解除劳动合同？

答：合同期内，双方当事人任何一方或双方由于情况变化，使合同无法继续履行或没有履行的必要，提前停止执行劳动合同，并办理有关手续。

29. 解除劳动合同是否有条件？

答：劳动合同的任何一方不得无条件解除合同，否则，应承担违约责任。双方当事人在履行合同期内，任何一方解除合同必须提前一个月书面通知对方，方可办理解除合同的手续。依据《国营企业辞退违纪职工暂行规定》辞退的职工，企业可直接解除合同，不需提前一个月通知本人。

30. 什么情况下，企业可以解决劳动合同？

答：在下列情况下企业可以解除劳动合同：①职工在试用期内，发现不符合录用条件的；②按照国务院《国营企业辞退违纪职工暂行规定》应予辞退的；③职工患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事正常工作的(职工申请，企业批准延长医疗期，应视同医疗

期)；④企业宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的；⑤经企业职工代会通过，根据国家有关规定，双方认为可以解除劳动合同的其他情况。

31. 什么情况下，企业不得解除劳动合同？

答：在下列情况下，企业不得解除劳动合同：①劳动合同期限未满，又不符合解除合同规定的；②省以上劳动模范和荣立二等功以上的复转军人；③患有职业病或因工负伤，并经医务劳动鉴定委员会确认的；④女工在孕期、产期和哺乳期的；⑤符合国家规定条件的。

32. 什么情况下，职工可以解除劳动合同？

答：在下列情况下，全员劳动合同制职工可以与企业解除劳动合同：①经国家有关部门确认，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的；②企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的；③经企业同意，自费考入中等专业以上学校学习的；④经企业同意，

属于正常工作调动的；⑤符合国家有关规定，办理辞职的；⑥企业不履行劳动合同，或者违反国家政策、法规，侵害职工合法权益的。

33. 什么情况下，劳动合同自行解除？

答：全员劳动合同制职工被除名、开除、劳动教养以及判刑的，劳动合同自行解除。

34. 企业解除劳动合同，是否征求工会意见？

答：企业解除劳动合同，应当征求工会的意见，如工会提出异议，企业应复议后再做出决定。

35. 职工被终止、解除劳动合同后怎么办？

答：到本人户口所在地县、区劳动服务公司待业职工管理机构登记待业，接受就业指导和转业训练，符合国家规定条件的，可享受待业救济。

36. 职工到社会待业，待业救济金如何发放？

答：职工到社会待业期间，按河北省冀政〔1986〕148号《河

北省贯彻执行<国营企业职工待业保险暂行规定>的实施细则》中的有关规定执行。职工待业期间，待业救济金的发放，以职工离开本企业前两年本人月平均标准工资额为基数计算，工龄在一年以上五年以下的，最多发十二个月的待业救济金，工龄满五年和五年以上的，最多发给二十四个月的待业救济金。待业人员在领取待业救济金期间，同时可以享受医疗费、丧葬补助费和供养直系亲属救济费。

终止、解除劳动合同的职工，符合领取待业救济金条件的，第一年每月按本人月标准工资的百分之七十发放，第二年每月按本人月标准工资的百分之五十发放。

下列人员不发给待业救济金：职工被劳动教养或被判刑，劳动合同自行解除的；连续三次被辞退，工龄不满一年的；待业期间参军和考取大中专技工学校的；从农村招收的不转户、粮关系的劳动合同制职工。

37. 什么情况下，企业发给终止、解除劳动合同的职工生活补助费？

答：①职工合同届满终止劳动合同到社会待业；②职工患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事正常工作被解除劳动合同；③根据有关规定，双方认为可以解除劳动合同的其它情况。企业按其工作年限，每满一年发给本人相当于一个月标准工作的生活补助费，最多不得超过十二个月。

38. 什么情况下，企业不发给生活补助费？

答：职工被开除、除名、劳动教养、判刑后自行解除劳动合同的，属于违纪辞退以及自行离职的，不发给生活补助费。

39. 什么情况下，企业发给终止、解除劳动合同的职工医疗补助费？

答：医疗期满后，因不能坚持正常工作而被解除劳动合同的职工，企业根据疾病的轻重和工龄长短发给相当于本人标准工资 3 个月以上的医疗补助费。

40。被终止、解除劳动合同的职工重新就业后，工龄如何计算？

答：被终止、解除劳动合同的职工到本人户口所在街道待业后，又重新就业的职工，其待业前的连续工龄与重新就业后连续工龄合并计算。凡在劳动合同期间自行离职或已办理辞职手续的职工，连续工龄从重新参加工作之日起计算。

全员劳动合同制职工在劳动合同期间被判刑和劳动教养的，其服刑和劳动教养期间及以前的工作时间都不计算为连续工龄。虽属劳动教养，但未被开除的，其劳动教养期间不计算工龄，劳动教养前和劳动教养后的工作时间可以合并计算为连续工龄。

41。职工被开除、除名、劳动教养、判刑后与企业的劳动关系还存在吗？

答：职工被除名、开除、劳动教养(不保留公职的)、判刑的，劳动合同自行解除，与企业解除劳动关系。

4 2。职工在医疗期间工龄如何计算？

答：企业实行全员劳动合同制后，职工因病或非因工负伤需要的，医疗期从领取病假工资之月起开始计算，前 6 个月计算工龄，第 7 个月开始不计算工龄。《中华人民共和国劳动保险条例》规定，职工因病或非因工负伤停止工作的，医疗期间，从第 7 个月开始，不计算工龄。因此可以看出，医疗其工龄计算问题和劳动保险条例的规定是一致的。但应注意的是，职工医疗期满恢复工作后，其医疗期前后的工龄，应合并计算。

43. 为什么要进行劳动合同鉴证？

答：劳动合同鉴证是劳动行政部门依据劳动法规、政策，对劳动合同的真实性、合法性，以及双方约定条款的合理性、可行性进行审查，并予以证明的一种行政监督管理制度。

根据《企业试行全员劳动合同制暂行办法》(冀劳计〔1991〕33 号)，劳动合同按隶属关系由市、县、区劳动鉴证机关对劳动合同进行鉴证，可以及时发现无效合同，对不完善的劳动合同及时指导，

保证劳动合同的质量，提高劳动合同的履约率；有利于巩固和完善全员劳动合同制，保证企业和职工依法签订劳动合同；有利于劳动行政部门更好地行使监督、检查职责，加强对合同的管理；有利于提高劳动合同双方当事人的法律意识，增强当事人履行劳动合同的自觉性和责任感；有利于消除劳动争议的隐患，预防和减少劳动争议的发生。

44. 合理劳动组合和全员劳动合同制的关系？

答：合理劳动组合和全员劳动合同制都是改革固定工制度的重要措施。全员劳动合同制是在合理劳动组合的基础上发展起来的，实行合理劳动组合是企业进行全员劳动合同制的条件之一。

合理劳动组合是企业根据生产经营需要，在先进合理的编制定员的基础上，对经营管理人员和工人通过考试考核进行聘用或组合上岗，建立企业与职工之间相互依存，职工之间团结协作的劳动关系，形成适合生产工作需要、结构合理的劳动组织。合理劳动组合对深

化企业改革，增强企业活力，提高职工队伍素质，调动企业和职工积极性起了一定作用，但合理劳动组合没有改变职工对企业依附式的劳动关系。过去，在推行合理劳动组合工作中，有些单位只是片面地强调剥离富余人员，增加职工的危机感，没有强调保障企业和职工的合法权益，以及发展经济、维护社会稳定的重要性。

目前，随着劳动制度改革进一步深化，实行全员劳动合同制已成为企业综合配套改革的突破口，是社会经济发展的必然趋势。实行全员劳动合同制，全体职工包括各类干部和工人，在平等自愿、协商一致的基础上同企业签订劳动合同，确定职工和企业劳动关系，明确双方当事人的权利和义务，其实质是运用法律形式，确定和保护企业和职工双方的合法权益。这项改革改变了过去职工对企业依附式的劳动关系，打破了干部、工人的身份界限，使企业劳动用工纳入了法制化管理的轨道。

45. 全员劳动合同制和合同化管理的区别？

答:全员劳动制和合同化管理都是深化企业内部改革、转换经营机制、改革固工制度的一种形式,但是两者有本质的区别,其主要表现在九个方面:①从用工制度和形式看,全员劳动合同制度是一种制度,用工形式用合同期限进行调整。合同化管理是多种用工制度,也是多种用工形式;②从合同确定关系看,全员劳动合同制确定的是劳动关系,而合同化管理的合同是聘任和上岗合同,属经济责任范畴,不改变依附式的劳动关系;③从法律规范看,尽管全员劳动合同制还未立法,但国家法规性、政策性文件已经明确,全员劳动合同制是国家提倡的一种用工制度,是改革的目标。而合同化管理只是一种管理手段,国家只是提倡,未作为目标,不会作为一种制度固定下来;④从合同调整范围看,全员劳动合同制调整的是职工和企业的关系,而合同化管理调整的范围只是一个职工在现有某一工作岗位上的责、权、利;⑤从合同条款看,全员劳动合同制规定法定条款和协商条款,而合同化管理仅是协商条款;⑥从法律手续上看,实行全员劳动合同制企业职工签订的劳动合同要经过劳动鉴证机关进行鉴证,而合同化管理不经过劳动鉴证

机关鉴证；⑦从保险福利待遇上看,实行全员劳动合同制企业内部职工一视同仁,而实行合同化管理的企业,不同用工制度、不同用工形式职工,待遇有很大差别；⑧从职工管理角度看,全员劳动合同制是按合同进行管理,辅以企业规章制度,而合同化管理只是按企业内部规章制度进行管理,受人为因素影响较大,易出现偏差。

46. 原有的集体“混岗工”转移工作单位后,其身份如何确定?

答：全民企业试行全员劳动合同制后,原使用的集体“混岗工”纳入计划管理,改为劳动合同制职工。今后,因工作需要或家庭困难确需转移工作单位的,转入试行全员劳动合同制的企业,其身份为劳动合同制职工;转入非试点企业的,其身份仍为集体工。

47. 如何处理原临时工放长假和解除劳动合同问题?

答：全民企业试行全员劳动合同制后,原使用的计划内临时工和计划外用工纳入计划管理,改为全员劳动合同制度工。同时,在劳动合同上应予明确,今后企业生产经营发生变化,确需精简职工时,对家居

农村的劳动合同制职工,在合同期内,企业可采取放长假的办法,也可采取解除劳动合同的办法予以处理。

48. 全员劳动合同制企业如何进行职工统计?

答:企业试行全员劳动合同制后,职工统计由原来按固定工、劳动合同制工人、计划内临时工和计划外用工分别统计,改为按劳动合同制职工进行统计。

企业管理人员和专业技术人员(含聘用制)及在工人岗位,原为干部身份的人员统计,按有关规定办理。

49. 原临时工的工资和保险福利待遇如何处理?

答:企业试行全员劳动合同制后,原使用的计划内临时工和计划外用工,签订无固定期限劳动合同或一年以上劳动合同的,其工资和保险福利待遇按省政府冀政[1986]148号文件执行;签订一年或一年以内临时合同的,其工资和保险福利待遇,原则上按省政府一九九〇年第55号令执行。

50. 女职工的退休年龄如何确定？

答：企业试行全员劳动合同制后，女干部改当工人的，可按工人退休年龄退休；但年龄超过 45 周岁，本人不愿按工人的退休年龄退休，如能坚持正常工作，可给予照顾，仍按干部退休年龄退休。。女工人改当干部的，可按干部退休年龄退休。

51. 职工供养直系亲属半费医疗如何处理？

答：企业试行全员劳动合同制后，城镇劳动合同制职工供养的直系亲属，可享受半费医疗待遇；农民劳动合同制职工供养直系亲属的医疗问题，按照国务院《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》（国务院一九九一年第 87 号令）第十九条规定，不享受半费医疗待遇。

52. 干部落聘当工人后的退休退养如何处理？

答：企业试行全员劳动合同制后，干部落聘当工人的，根据本人意愿，可按干部退休。退职的规定办理，也可按工人退休、退养的规定办理。其中按工人办理的，属于一九五九年底以前参加工作、

家居农村的，可按原省劳动人事厅、公安厅、粮食局冀劳人计

[1988]156 号文件和原省劳动人事厅冀机传 3138 号明传电报精神，

招收其一名符合条件的子女参加工作。

53. 如何处理职工的工龄计算问题？

答：试行全员劳动合同制的企业职工被解除劳动合同，到待业职工管理机构待业登记后，又经劳动部门重新介绍安置到其它国营企业或城镇集体企业、外商投资企业和私营企业就业的，其在上述企业的工作时间计算工龄；继续按规定缴纳养老保险费的，其养老保险年限连续计算。

54. 什么是岗位技能工资制？

答：岗位技能工资制是指企业按照按劳分配原则，以加强工资宏观调控为前提，以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本劳动要素评价为依据，以岗位工资和技能工资为主要内容，根据职工实际劳动贡献（劳动质量和数量）的大小，确定劳动报酬的一

种工资制度，它是企业内部分配制度的一项重大改革。从广义上讲，凡是以四项基本劳动要素评价为依据，合理、正确区分劳动差别，并充分体现劳动贡献、符合本行业、企业生产经营和职工劳动特点的工资分配制度，都属于岗位技能工资制的范畴。岗位技能工资制的核心是通过对劳动基本要素的测评，在正确区分劳动差别和职工实际贡献的基础上，更好的贯彻按劳分配原则，其目的是指导企业建立一个符合各自特点的搞好内部分配的良性运行机制。

55. 为什么要逐步实行岗位技能工资制？

答：企业内部分配目前存在的问题主要表现在：一是现在企业普遍实行的八级工资制已不适应企业深化改革的需要。八级工资制偏重评价职工的技能，而不是评价劳动本身，岗位变了工资不变，难以全面评价劳动的综合差别。二是职工工资收入结构不合理，工资正常增长机制不健全，标准工资比重逐年降底，工资外收入日益增多。三是按劳分配基础管理工作薄弱，区分劳动差别缺乏定量依据。

致使艰苦岗位、技术要求高、责任重的岗位与一般岗位的工资差距不能合理拉开。以上问题，妨碍了工资激励职能的发挥，平均主义严重，挫伤了职工生产积极性。实行岗位技能工资制，可以较好的解决上述问题。

56. 什么是岗位工资？

答：岗位（职务）工资是根据职工所在岗位或所任职务、所在职位的劳动责任轻重、劳动强度大小和劳动条件好坏并兼顾劳动技能要求高低确定的工资。

57. 什么是技能工资？

答：技能工资是根据不同岗位、职位、职务对劳动技能的要求，同时兼顾职工所具备的劳动技能水平而确定的工资。

58. 什么是岗位劳动评价？

答：岗位劳动评价，由评价指标、评价标准、各项指标的权数比重和评价的基本方法组成。可采取理论与实践相结合、科学测试与

经验评估相结合、领导与群众相结合、专业人员与非专业人员相结合等方式，运用多种技术、设备和切实可行的方法进行岗位劳动测评。可以运用工作日写实、工作研究、现场检测、数理统计分析、计算机技术等，对各单项指标进行测试和评估，得出单项评价分值，在此基础上，再进行综合评价并相应计算出每个岗位劳动综合评价总分，据此合理地确定各岗位、职务、职位的劳动差别，为相应确定工资差别提供科学依据。

59. 什么是职工劳效评价？

答：职工劳效评价是通过考试考核办法，对职工本人(包括工人和管理人员、专业技术人员)技术业务水平高低和实际付出劳动量(劳动质量和数量)大小进行科学、定量评价，正确区分职工的劳动差别。它包括上岗、任职资格考核、技能水平考核、劳动实绩考核三方面内容。

60. 岗位技能工资制试点企业应具备什么条件？

答：一是实行了工资总额同经济效益挂钩办法，经济效益增长比较稳定，有较充裕的工资储备金和新增效益工资。二是基础管理工作好，定员定额、记录统计、考查考核、经济核算等项规章制度健全，能够认真进行岗位劳动测评工作。三是企业劳动、人事、保险福利、培训考核等项制度的配套改革有较好基础。四是企业领导班子较强，劳资干部素质较高，对试行岗位技能工资制认识一致，自愿进行试点。

61. 实行岗位技能工资制应坚持哪些原则？

(1)坚持积极而又稳妥的原则。要先试点，后推广，典型引路，点面结合，不要一哄而起。

(2)坚持自主自愿的原则。允许企业先在厂内搞试点，允许探索不同的模式，尊重企业自主权，不搞一刀切。

(3)坚持以提高经济效益为中心，企业自己挣钱搞改革的原则。要通过劳动的科学管理，在提高经济效益的基础上增加职工工资。

(4)坚持综合配套改革的原则。工资改革与劳动制度、社会保险制度、培训制度改革，以及价格、住房、财政、税收等制度改革配套，避免单项突进。

(5)坚持全心全意依靠工人阶级的原则。工资改革方案应提交职代会讨论通过。

(6)坚持不断完善的原则。要在试行中总结经验，不断发现问题，不断改革和完善。

62. 企业试行岗位技能工资制应采取哪些步骤？

企业实行岗位技能工资制，一定要积极稳妥、有领导、有计划、分步骤地进行：第一，要领导重视，做好组织准备工作，建立工资改革领导小组和具体办事机构，搞好干部培训工作；第二，搞好宣传动员，发挥职代会和工会的作用，统一职工认识；第三，认真进行岗位劳动测评，要认真研究制定岗位劳动测评的指标、标准和办法，按劳动技能、责任、强度和条件等基本测评指标的测评结果，

综合评价后，合理区分岗位劳动差别。岗位劳动测评的结果要公布于众，取得大多数职工和各方面的认可，并经职代会讨论通过；第四，健全培训、考核制度，加强职工业务培训并对职工的劳动技能和劳动贡献进行严格考核，正确区分职工实际完成的劳动质量和数量的差别；第五，对岗位劳动测评工作验收合格的企业，执行省定参考标准的，其方案经劳动部门批准后兑现岗位、技能工资；自定工资标准的，要将自定的工资标准和整个工资改革方案报劳动部门审批后，方可按批准的方案兑现岗位、技能工资；第六，及时总结经验，不断改进、完善、建立健全岗位技能工资制的运行机制。

63. 岗位技能工资制是由几部分构成的？

岗位技能工资的工资构成，省统一设计了参考方案，供试点企业选用；也可以由试点企业根据自己的生产经营特点和需要自行设计方案。省统一设计的岗位技能工资制分设岗位(职务)工资、技能工资、年功工资、特殊工资、效益工资五个单元。其中岗位(职务)工

资、技能工资两个工资单元构成国家确认的职工基本工资。年功工资、特殊工资、效益工资三个工资单元构成职工企业内部的辅助工资。

64. 岗位技能工资制的工资标准是如何确定的？

岗位技能工资制的基本工资最低、最高标准的确定，要综合考虑以下因素：一是企业和机关事业单位职工现行工资水平、最低最高工资的比例关系及近期预测变化趋势；二是企业职工现行工资结构情况及调整趋势；三是城镇居民月平均生活水平及近期预测；四是关于企业经营者收入的规定及个人所得税的起征点等。考虑以上因素，我省安排职工的基本工资最低标准二类产业按 85 元安排（一、三类产业最低标准适当调整），最高标准工人掌握在相当于最低标准的 3.5 倍左右，干部掌握在相当于最低标准的 6 倍左右，并以此为基础分别确定岗位(职务)工资、技能工资各等级的工资标准。

65. 实行岗位技能工资后，现行的各种津贴(补贴)如何处理？

我省试点企业，经劳动部门审核批准，这次先将国家规定的一九七九年、一九八八年副食品价格补贴和一九九二年粮价补贴纳入岗位技能工资标准，不再另外发给。国家和省规定的其他各种津贴(补贴)，仍按现行规定照发。改革后，企业所属中小学教师、护士是否仍执行提高10%工资标准由企业自定。如执行均按本企业干部技能工资标准提高10%。

66. 试点企业改行岗位技能工资制的套改办法是如何规定的？

实行岗位技能工资制的试点企业要核定每个职工套改前的工资基数，包括的范围是：现行国家承认的档案标准工资和国家规定的一九七九年、一九八八年副食品价格补贴、一九九二年粮价补贴。其他各种津贴(补贴)和企业内部搞的浮动工资等，均不能作为职工套改前的工资基数。

试点企业不论是选用省定参考标准还是自定标准，在套改岗位技

能工资标准时，要坚持三条原则：一是要着力解决职工现行工资等级与技术等级脱节、薪酬脱节的问题。二是正确处理各类人员增加工资的关系，在保证多数职工现有工资水平有所提高的基础上，使生产第一线职工、苦、脏、累、险岗位工人和技术要求高、责任重岗位职工较多地增加工资。三是严格控制总增资水平。

按照上述套改原则，职工套改岗位技能工资标准的具体办法由企业自行确定。职工套改技能工资必须进行严格考核考试，如纳入的技能工资标准低于经考核考试认定的本人技术等级，可以提高到相应的工资标准；如纳入的技能工资标准高于经考核考试认定的本人技术等级，可给一定的考核期，期满经考核考试合格的，承认纳入的技能工资标准；仍不合格的其高出本人技术等级的工资部分予以保留，待今后晋升技能工资等级时冲销。

正在带工资服兵役、上学、休劳保、退养的职工和编外人员，应同其他职工一起套改岗位技能工资标准。其岗位(职务)工资按待岗

工资标准执行。退伍、毕业或病愈后上班和编外人员安排上岗的，其岗位(职务)工资按新任岗位(职务)的工资标准执行。

67. 岗位技能工资制与具体分配形式是什么关系？

企业实行岗位技能工资制后，可以根据生产经营特点和需要，辅以灵活多样的具体分配形式，如实行计件工资、定额工资、岗位工资、浮动工资、提成工资、奖金、津贴等。把实行基本工资制度与具体的分配形式有机地结合起来，根据对职工劳动质量和数量的考核，浮动计发职工的实际工资。使工资分配既能反映职工静态的岗位(职务)劳动差别和潜在的技能差别，又能反映职工动态的实际劳动贡献和劳动成果的差别。

68. 实行岗位技能工资制的企业增资水平如何掌握？资金来源如何解决？

这次企业工资制度改革，与历次工资改革不同点之一，就是国家不制定统一标准，只控制一个总水平，具体标准由各省、市、各部

门或企业确定。根据劳动部提出的参考控制水平，我省规定实行岗位技能工资制的企业职工月人均增资水平控制在：一类产业为 23 元、二类产业为 20 元、三类产业为 17 元。为了解决增资量不足的问题，试点企业一九九一年的职工正常升级指标可以不再搞升级，用于这次工资改革。凡将升级指标用于工资改革的试点企业，其职工套改岗位技能工资标准月人均增资水平控制额，分别在上述控制水平的基础上加上正常升级月人均增资额。各试点企业在不突破省确定的总增资控制水平的前提下，根据企业资金负担能力，职工的新增基本工资，可以一步到位或分步到位。职工增加基本工资的资金来源从本企业工资储备金和新增效益工资中解决。

69. 实行岗位技能工资制的企业应有哪些配套改革措施？

实行岗位技能工资制的企业，其配套改革的措施有：

(一)劳动人事制度的配套改革

实行岗位技能工资制的企业，要配套进行劳动人事制度改革。各

行业要根据组织生产和经营的客观要求，科学地制定劳动规范、定员定额标准和岗位劳动评价标准。各企业在此基础上要积极进行优化劳动组合和实行全员劳动合同制，合理配置各类岗位的人员。打破干部、工人的身份界限，工人可以参加竞争经营管理和专业技术干部岗位。干部可以实行聘任制、选聘制，也可以当工人，做到职工能进能出、干部能上能下，职务能高能低、工资能升能降等。

(二)养老保险制度的配套改革

实行岗位技能工资制的企业，一律要实行国家、企业、个人共同合理负担养老保险金的办法，从改行岗位技能工资制起由职工每月按本人基本工资的 3% 缴纳基本养老金，具体缴纳办法按有关规定执行。同时，将原按标准工资计发离退休费、退职生活费的办法，改为按基本工资[岗位(职务)工资+技能工资]加年功工资之和的一定比例计发的办法，即以本人离退休、退职前月技能工资标准，加上历次的月岗位(职务)工资标准的加权平均工资，再加上年功工

资为基数，按我省规定的比例计发离退休费、退职生活费。此外，企业还可以根据经营情况为职工建立补充养老保险。

(三)培训考核制度的配套改革

严格的培训考核制度是实行岗位技能工资制的重要保证。实行岗位技能工资制的企业，职工从现行的等级工资制向岗位技能工资制套改过程中，要注意解决好职工技术等级与技能工资等级脱节等问题。今后要全面实行培训、考核、使用和待遇相结合的管理制度，通过培训为各类岗位(职务)输送合格人员。要建立健全考核制度。按照《工人考核条例》、《工人技术等级标准》、《特种作业人员安全技术考核管理规则》或岗位规范对工人进行考核；与此同时，要尽快建立健全对管理人员和专业技术人员进行考核的标准和办法，并相应进行考核。将各类职工之间的劳动差别定量化。根据培训考核结果和职工所在岗位(职务)的要求，合理增减职工的基本工资。

70. 企业进行工资制度改革，政府对新的工资、奖金分配形式有

哪些规定？

企业的工资总额依照政府规定的工资总额与经济效益挂钩办法确定，在相应提取的工资总额内，企业有权自主分配工资和奖金。进行工资制度改革的企业，可以实行岗位技能工资制，也可以实行其他适合本企业特点的工资制度，选择适合本企业的具体分配形式。企业有权根据职工的劳动技能、劳动强度、劳动责任、劳动条件和实际贡献，决定工资、奖金的分配档次，有权制定职工晋级增薪、降级减薪办法。

71. 什么是社会保险？

答：社会保险是指国家通过立法所建立的对劳动者由于年老、患病、生育、负伤、残废、死亡和失业等暂时或永久丧失劳动能力或暂时失去工作时，给予物质帮助的一种社会保障制度，具有保障性、强制性、福利性、社会性和互济性五个基本属性和特征。其主要内容包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等。

其中养老保险是社会保险的核心内容。

72. 职工养老保险制度改革的指导思想是什么？

答：根据《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》要求，我国养老保险制度改革的指导思想是，根据生产力发展水平和人口众多且老龄化发展迅速的情况，企业职工养老保险制度改革要处理好国家、集体、个人三者利益、目前利益和长远利益、整体利益和局部利益的关系，对现行的制度办法进行调整、完善。

73. 职工养老保险制度改革的目标是什么？

答：职工养老保险制度改革的目标是逐步建立起基本养老保险、企业补充养老保险和职工个人储蓄性养老保险相结合的制度，改革目前基本养老保险全部由国家和企业包下来的办法，实行国家、企业和个人三方共同负担，个人也要缴纳基本养老保险费。

74. 今后企业职工退休(基本养老保险金)的计发基数和计算办法将如何改革？

答：根据劳动部的部署，今后职工领取的基本养老金将实行与社会平均工资和职工缴费工资挂钩的办法。即基本养老金由两部分组成，第一部分按职工退休时本省上一年月平均工资的一定比例计发；第二部分按职工缴费年限和缴费多少计发。实行个人缴费之前按规定计算的连续工龄视为企业和个人的缴费年限。

75. 什么是《职工养老保险手册》？《职工养老保险手册》有什么作用？

答：《职工养老保险手册》是记载企业和职工缴纳养老保险费的凭证。根据《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》精神，企业和职工个人缴纳的基本养老保险费以及企业为职工建立的补充养老金和职工个人向社会保险机构储存的个人储蓄性养老保险金，要分别记入《手册》，职工退休时将依此计算其待遇标准。

76. 政府在实施社会保险的过程中应如何发挥其强制职能？

答：社会保险具有强制实施的特性。政府在实施社会保险时首先

要按照国家的有关法律政策，依法强制实施；其次政府还要辅之以行政措施的制约和经济处罚，以保证社会保险的顺利实施。这些措施主要体现在以下几个方面：一是按照国家规定，银行部门要把社会保险金视为职工工资，以优先顺序代为扣缴；二是劳动部门要发挥综合管理劳动、工资和社会保险的职能，使各项业务相互制约，各地要对企业实行《社会保险证》制度，企业凭《社会保险证》办理各项劳动业务；三是充分发挥财政、审计等部门的检查监督职能，按照国家的部署，对企业进行检查和审计，促使其按规定缴纳社会保险金；对拖欠和少缴社会保险金的企业还要加罚滞纳金。

77. 基本养老保险与企业补充养老保险和个人储蓄性养老保险各有什么特点？

答：基本养老保险是国家为了有效地保障职工退休后的基本生活而设立的。它的特点是由国家立法、强制实行，社会覆盖面广，标准基本统一，适用于城镇企业各类职工。所需资金实行社会统筹，

在较大范围内进行平衡调剂，互助互济。企业补充养老保险是对国家基本养老保险的补充，它的特点是：体现不同企业在经济效益上的差异，补充的水平因企业而异，有较大弹性，随企业经济条件的好坏，可以多补充，也可以少补充或不补充。所需资金从企业自有资金、福利基金和奖励基金中提取，对参加补充养老保险的职工设立个人帐户，职工退休后按积累数额的多少支付待遇。职工个人储蓄性养老保险也是对国家基本养老保险的补充。它的特点是职工根据个人和家庭收入状况及其家庭负担大小自愿参加，储蓄的时间、数量不受限制，并可以按继承法继承。

78. 什么样的企业应当为职工建立补充养老保险？

答：企业补充养老保险，要在国家政策指导下，根据企业的经济效益，经职工代表大会讨论通过后自主决定。凡企业提留的奖金接近或超过奖金税、工资调节税起征点的，应当为职工建立补充养老保险。补充的数额应根据职工的工龄长短，贡献大小确定，对已经离

退休的职工也应由企业建立适当的补充养老保险。企业为职工缴纳的补充养老保险费免征奖金税和工资调节税。职工在办理退休手续后，按个人意愿可按月或一次性支取。

79. 为什么要实行基本养老金省级统筹？

答：养老金实行省级统筹，有利于解决企业之间、地区之间离退休费用负担畸轻畸重的弊端，增加企业活力，促进生产发展，保障离退休职工生活。同时可以更有效地发挥互助互济和分散风险的作用；提高养老保险抵御风险的能力，增强养老保险的保障功能和调剂作用。社会保险基金与工资、奖金的最大区别就在于前者要求最大限度地集中，后者则应该逐渐放权(或还权)于企业。这两种不同形式的改革,都是为了搞活企业。所以实行省级统筹,也是更好地转换企业经营机制的重大举措。

80. 我省养老金社会统筹的范围包括哪些内容？

答：参加统筹的单位包括：除国务院特批的以外，凡属我省和我

省辖区内的国营企业和实行企业化管理的事业单位，以及实行机关、事业单位工资制度的企业(如银行、人民保险公司等)。参加统筹的职工包括：固定职工和 1971 年底以前参加工作的计划内临时工、国营企业集体混岗工及外资企业中方固定职工。参加统筹的项目包括：国家和省规定的离休、退休、退职人员的离休费、退休费、退职生活费、护理费、生活补贴、交通费补贴、丧葬费、抚恤救济费、洗理卫生费和其他补贴(如冬季取暖补贴、山区补贴、高寒补贴等)。

81. 实行全省统筹后，养老保险金如何征集？

答：养老保险金的筹集按照参加统筹的职工工资总额加离退休费用总额之和的 16%提取，由劳动部门所属的社会保险机构委托银行按月从应筹单位帐户代为扣缴，免签收缴协议书。省对各地、市的结算，实行“统一核算，统一调剂，余额上缴，差额拨补”的办法，每月后 15 日内通过银行结交划拨清。

82. 企业不缴纳养老保险金怎么办？

答：对拒不缴纳养老保险金的单位，根据国家规定由银行强行划拨；劳动部门运用管理劳动计划、工资、社会保险的职能，可以采取行政制约措施，促使其缴纳养老保险金，以体现养老保险的强制性。对于不经批准逾期不缴者，每超一天加收应缴纳金额千分之五的滞纳金。对弄虚作假不如实缴纳养老保险金的单位，一经发现除按财经纪律查处和补缴外，还要给予经济处罚。

83. 我省实行职工个人缴纳基本养老保险费有哪些政策依据？

答：一是国务院发布的国发[1991]33号《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》第四条明确规定“实行职工个人缴纳基本养老保险费”制度，“职工个人缴纳的基本养老保险费，由企业在发放工资时代为收缴”；二是省政府1992年发布的冀政[1992]41号《关于企业职工养老保险制度改革有关问题的实施意见》确定“从一九九二年一月起，我省实行固定职工个人缴纳基本养老保险费制度”。

84. 为什么要实行职工个人缴纳养老保险费制度?

答：职工个人缴纳养老保险费，是基本养老保险费用来源的一个组成部分。实行职工个人缴费，既能减轻国家和企业负担，增加养老保险费用的来源，又可以提高广大职工的自我保障意识，充分体现职工权利与义务的对等关系，有助于职工从个人利益上关心自己未来养老保险的待遇，密切国家、企业和个人三者之间的关系，进一步增强社会保险的责任感和紧迫感，积极参与社会保险的管理与监督，推动社会保险事业向前发展。

85. 我省个人缴纳养老保险费的时间和标准有哪些规定?

答：职工个人缴纳养老保险费一律从一九九二年一月一日起开始。缴费标准除外商投资企业中方职工按本人标准工资的 3% 缴纳外；其他职工一律按本人标准工资的 1% 缴纳；实行全员劳动合同制和岗位技能工资制试点的企业职工，从增加工资(含工资补贴)之月起，改按本标准工资的 3% 缴纳。

86. 职工个人缴纳养老保险费操作方法是怎样规定的?

答：职工个人缴纳的养老保险费，由企业在每月发放工资时代为扣缴，连同企业应缴纳的养老保险金，一并向社会保险机构缴纳，并记入《职工养老保险手册》。社会保险机构为每个职工建立卡片和帐册，详细记载缴费的起止时间和数额，作为职工退休时享受退休待遇的依据。关于个人缴费之前，固定职工按国家规定计算的连续工龄，视为个人缴费年限。

87. 待业保险制度改革的方向和内容是什么?

答：待业保险制度改革的方向是，在进一步健全和完善现有待业保险办法的同时，逐步扩大实施范围和保险对象。

待业保险制度改革的主要内容有三方面：1. 扩大待业保险的实施范围和保险对象，将原来规定的四种对象(即：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；企业终止、解除劳动合同的职工；企业辞退的违纪职工)扩大到国营企业被依法除名、

开除的职工、关停企业精简的职工、乃至集体企业、私营企业和外商投资企业的有关职工；2．完善和建立包括各种所有制经济成份的待业保险基金制度，对待业保险基金实行专款专用，建立完善基金的管理制度；3．扩大和发挥转业训练基地、生产自救基地的职能与作用，增强待业职工的就业能力和社会保险的参与意识，为劳动者在不同地区、不同所有制单位之间的合理流动创造条件。

88．工伤保险制度改革的目标是什么？

答：工伤保险制度改革的目标是：1．建立起适用于城镇各类企业和各种用工形式的工伤保险制度；2．对工伤职工实行无责任补偿，按照保障基本生活和补偿工资损失的原则调整现行待遇；3．建立工伤保险基金，实行由社会管理和企业单位管理相结合，逐步过渡到以社会为主的方式；4．工伤保险基金的筹集，实行企业交费、按险定率，统筹调剂，储备应急的原则，建立结合安全考绩的奖惩机制；5．实行国家立法、省级统筹、分级管理、民主监督的管理体制，因

地制宜，加强管理。

89. 工伤保险制度改革包括哪些方面？

答：工伤保险制度改革的主要内容有如下几个方面：1. 扩大工伤保险的覆盖面和保险范围。2. 工伤保险要扩大实施范围，覆盖各类企业的职工，调整工伤保险待遇，对工伤和职业病患者进行伤残评定，按照伤残等级分别发给定期抚恤金和一次性伤残补助金，并给予妥善安置。3. 制定评残标准和健全劳动鉴定制度,为评残工作提供科学依据；4. 建立工伤保险基金。基金由企业按规定交纳，职工个人不交费，其费率按照行业或企业工伤风险类别、伤亡事故及职业病发生频率确定，并进行动态调整。

90. “八五”期间，企业医疗保险制度改革的任务是什么？

答：积极探索企业职工医疗保险制度改革的新路子，按照国家的统一部署，抓紧研究制定医疗保险制度改革方案，并抓好方案的实施，主要任务是：1. 逐步扩大医疗保险覆盖面，将实施范围扩大到

各种所有制企业的全体职工；2．调整现行企业医疗经费的提取比例和基数；3．实行个人少量负担医疗费用的办法；4．试行按地区或行业组织的职工大病医疗费用社会统筹。5．已实行退休费用社会统筹的地区，要创造条件，把退休职工的医疗费用纳入统筹项目。6．深化各类医疗单位的管理制度改革。各级政府对职工医疗保险制度改革要加强统一领导，协调有关政策。

91. 对企业离退休职工管理的发展方向是什么？

答：今后，企业职工退休后将逐步过渡到完全与企业脱钩，由社会提供管理与服务，给企业创造一个专心抓生产搞经营的环境。其主要工作包括：由社会保险机构直接或委托金融部门为退休职工发放退休费；建立离退休职工医疗、康复、娱乐等活动场所和设施；按照“专群结合，条块结合”的原则，建立退休职工管理组织，举办社会咨询、培训等有益于社会的活动或有偿服务项目，使老同志的聪明才智得到再开发。

92. 在劳动制度改革中，劳动就业服务体系怎样发挥服务功能？

劳动就业服务体系主要包括职业介绍、就业训练、待业保险、劳服企业等四方面的功能。实行四位一体的一条龙服务。即：待业保险机构对企业剥离的待业人员进行登记、发放救济金。而后由就业训练机构对待业人员进行转业训练。职业介绍机构根据劳务市场信息，开展职业介绍。暂时介绍就业有困难的，由劳动就业服务企业先行接纳。

93. 劳动就业服务部门对坚持内部消化富余人员的企业，提供哪些服务？

对坚持内部消化富余人员的企业，劳动就业服务机构将提供服务，具体办法是：经市县劳动部门批准由劳动就业服务机构按企业职工总数 1% 的富余人员实际安置人数一年所享受的待业救济金一次性拨给企业，用于企业内待业人员的救济保障和安置。同时，就业服务机构还将对企业内部劳务市场进行业务指导。

94. 社会调剂安置待业职工有哪些途径？

对企业剥离出来的富余人员，社会调剂安置途径主要有：1. 首先由企业主管部门在本系统内调剂安置，本系统调剂确有困难的，由劳动部门协助跨系统调剂安置。2. 转换职业，在提高待业保险金提取基数的地、市，凡进行劳动制度改革的企业无力安置富余职工的，可将职工总数 1%左右的富余人员交给劳动就业服务部门。由其所属的待业职工管理机构进行管理。享受待业救济，组织转业转岗训练，按照“三结合”就业方针重新转换职业：职业介绍机构向用工单位推荐；待业职工可开办独立核算自负盈亏的集体所有制单位就业，到劳服企业或生产自救基地临时就业；鼓励待业职工自谋出路就业。

95. 企业富余人员在未作妥善安置前，生活待遇如何解决？

企业富余人员在未作妥善安置前，企业应当确保他们的基本生活。其工资或生活费一般可按本人原标准工资的 75%发给。省辖市(衡

水、涿州市)低于 55 元，按 55 元发给。县级市和县城低于 50 元的按 50 元发给。国家规定的副食补贴仍按原标准执行。

96. 企业因生产经营变化，需要给职工放长假有何规定？

企业因生产经营变化对短期内富余的人员可以放长假。放假时间一次最长不得超过半年，放假期间工龄连续计算，并发给本人标准工资的 60%的生活费。企业恢复生产经营后，应及时通知放假职工在一定期限内回单位复工，到期不归者，按自动离职处理。

97. 对企业富余人员中接近退休年龄的老弱病残职工如何安排？

对企业富余人员中接近退休年龄的老弱病残职工，凡能坚持正常生产劳动的，企业要安排力所能及的工作；不能坚持正常生产劳动的，可按规定办理退养或厂内退休，待达到退休退职条件时，应即办理退休退职手续。