

劳动部、国务院生产办、国家体改委、人事部、全国总工会《关于

深化企业劳动人事、工资分配、社会保险制度改革的意见》

(劳政字[1992]2号 一九九二年一月二十五日)

各省、自治区、直辖市，计划单列市劳动（劳动人事）厅（局）、
经委（计经委）、体改委、人事厅（局）、总工会，国务院有关部
委、直属机构：

党的十一届三中全会以来，随着整个经济体制改革的推进，特别是企业内部各项制度改革的深入，企业劳动人事、工资分配和社会保险制度改革取得了一定成效，对调动广大职工积极性，转换企业经营机制，提高企业经济效益起到了积极作用。但从整体看，企业内部“铁交椅”、“铁饭碗”和“铁工资”的弊端没有完全破除，影响了职工主人翁责任感和积极性的充分发挥。深化企业劳动人事、工资分配和社会保险制度改革，在企业内部真正形成“干部能上能下，职工能进能出，工资能升能降”的机制，成为当前转换企业经

营机制的重要任务。根据中央工作会议关于搞好国营大中型企业的要求，现对深化企业劳动人事工资分配和社会保险制度改革提出如下意见：

一、认真按照国务院《关于停止对企业进行不必要的检查评比和不干预企业内部机构设置的通知》（国发[1991]65号）精神，对近几年制订的各种涉及企业的法规、政策进行一次全面检查，凡不符合《企业法》及国家有关搞好企业规定的内容，应予修订或废止。已明确放给企业的权利，由于具体政策不落实或客观条件不具备而无法实施的，要通过加强政府部门的协调和服务抓紧创造条件，采取措施落实。根据政企分开和“两权”适当分离的原则，企业有权根据生产、工作的实际需要确定机构设置和人员配备，各有关部门不得向企业硬性规定机构设置和人员配备的比例。要采取切实有效的措施，坚决制止不必要的检查、评比、达标、升级、鉴定、考试等活动，使企业专心致志地抓好生产经营。

二、切实加强企业内部经济责任制、建立健全各项规章制度。企业要把承包合同规定的各项指标层层落实到车间、科室、班组和个人，要做到职权清楚，责任落实，考核严格，奖惩分明。要根据国家有关法规、政策，制订和完善厂规厂纪，坚持从严治厂。对经营管理不善给国家造成损失的经营者，要追究责任。对违反厂规厂纪的职工，按相应规定严肃处理。加强企业管理，特别是质量管理和现场管理，积极调整产品结构，推动企业技术进步，切实提高企业经营管理水平。企业主管部门要制订和完善科学合理的定员定额标准和管理规范，为企业搞好管理提供依据，不断提高劳动生产率。

三、改革企业人事制度，企业管理人员和技术人员要逐步实行聘任制。上级主管部门对企业的干部管理要坚持管人与管事相统一，责任与权力相统一的原则，重点是管好企业领导干部，对其他干部主要由企业管理。要通过引入竞争机制，公开考核，聘任上岗，逐步打破干部和工人的身份界限。今后，企业原有固定干部身份的人

员和统配人员都要实行聘任制，签订聘任合同，不符合聘任条件以及解聘人员要另行安排岗位或在厂内待业，工资、福利待遇均随岗位变动。从工人中选拔干部要严格按照国家有关规定实行聘用制，真正做到能上能下，在什么岗位，享受什么待遇。

四、巩固完善劳动合同制。要坚持劳动合同制的方向，建立新型的社会主义劳动关系，保障企业和职工双方合法权益。对新招工人的合同期限根据生产实际需要提倡采取定期合同、不定期合同、以完成一项任务为期限的合同等多种形式；合同内容除国家规定的必备条款外，企业可根据职工所在岗位的劳动特点设立附加条款；合同制职工的医疗保险等福利待遇依据合同期限长短来确定；简化招用手续，适应企业用人和职工合理流动的需要。安排就业人员，要尊重企业用工自主权，对不符合企业需要的人员，企业有权拒绝接收。

五、逐步推行全员劳动合同制，在搞好优化（或合理）劳动组合的基础上，逐步扩大全员劳动合同制的范围。要通过全员劳动合

同制，进一步打破新招合同制职工与原有固定职工、统配人员与非统配人员的身份界限。今后，新开工企业的职工，以及从其他单位调入实行全员劳动合同制企业的职工，都要实行劳动合同制优化（或合理）劳动组合要因地制宜，因厂制宜，不要强求一致，企业要根据实际需要做好这项经常性的基础管理工作。对企业富余人员的安排，要按照企业消化为主，社会调剂为辅的原则，主要依靠企业挖掘潜力发展生产，广开生产经营门路，组织多种经营，发展第三产业和采取其它措施妥善安排，也可以实行厂内待业、放长假等过渡办法。各有关部门要支持企业建立健全厂内待业制度和厂内劳务市场，劳动部门可从待业救济基金中划出部分转业训练费支持企业对下岗人员进行培训或安置。

六、加强工资管理，改进完善企业工资总额同经济效益挂钩办法。根据国民经济发展对企业经济效益的要求及生产经营特点，合理确定工效挂钩指标，逐步由单一指标挂钩过渡到复合指标挂钩，

特别要注重国有资产保值、增值、技术进步要求和劳动生产率、资金利税率等综合经济效益指标。在审核新增工资和挂钩基数时，尽量剔除非劳动因素的影响，通过同行业企业之间的效益水平横向比较来确定和调整挂钩基数、浮动比例。要逐步扩大企业挂钩工资总额基数的范围，劳动、财政等有关部门要对企业工效挂钩以外发放的各种奖金进行清理。不合理的要取消，合理的要纳入企业挂钩工资总额基数。要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，经济效益下降时，工资也相应下降。凡是经营性亏损的企业，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超过经济效益的增长，职工实际收入的增长不超过劳动生产率的增长，把长远利益与当前利益结合起来。

七、落实企业内部分配自主权，贯彻按劳分配原则，克服平均

主义。在国家确定的工资总额范围内，在企业自愿的基础上，逐步实行岗位技能工资制。要以岗位的劳动责任、劳动强度、劳动条件和劳动技能等要素的测评为基础。以实际劳动贡献为依据确定劳动报酬，易岗即易薪。具体分配形式和办法企业自主决定。不论实行何种分配形式，都必须与职工劳动数量、质量紧密联系起来，合理拉开不同岗位的工资分配差距，特别是拉开苦、脏、累、险岗位、高技术岗位与一般岗位的工资差距，鼓励职工在一线生产岗位劳动。要结合价格、住房和医疗制度改革，逐步调整工资收入结构，把一部分福利补贴纳入工资，强化工资分配的激励作用。

八、大力提高企业职工队伍素质。要坚持“先培训、后就业、先培训、后上岗”的原则，企业新招技术工人要经过职业培训和严格考核，把好技术工人“入口”质量关。对技工学校、职业学校及就业训练中心（班）的毕业（结业）生，逐步实行毕业（结业）证书和技术等级（岗位合格）证书双证书制度。招收技术工人要优先

从取得以上“双证”的工种专业对口的人员中择优录用。要逐步建立和完善培训、考核、使用、待遇相结合的制度，有计划、分步骤地对企业在职工人进行现有技术水平考核、晋升技术等级考核和技师、高级技师考评。考核合格者发给《技术等级证书》、《技师合格证书》，作为确定工人技能工资或聘任技师的依据。同时，按照岗位规范的要求进行岗位培训，对合格者发给岗位合格证书，作为上岗的依据。要加强对企业管理人员、专业技术人员和各类技术工人，特别是关键岗位技术工人及班组长的培训，建立一支适合于现代化技术发展要求的职工队伍。

九、继续推进养老保险制度改革。要认真贯彻实施《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》，逐步建立国家基本保险、企业补充保险和个人储蓄性保险相结合的多层次养老保险体系，抓紧制订实施管理办法；加强对积累基金的管理，对基金的收取和发放使用进行严格的审计监督检查，任何单位和个人不得随意挪用，

确保基金保值、增值；基本养老保险所需资金按照国家、企业、个人三方共同负担的原则，由社会保险管理机构统一筹集，并随着职工工资的增长，实行个人交费制度。要提高养老保险的社会化程度，积极创造条件，尽快将以市县为单位的退休费用社会统筹过渡到以省、自治区为单位统筹，以增强养老保险基金的调剂能力，扩大养老保险覆盖面。已实行退休费用社会统筹的企业，其退休费用应逐步实行由社会保险管理机构直接发放或委托银行发放的办法。要抓紧制定集体企业职工、外商投资企业中方职工、城镇私营企业职工和个体劳动者养老保险的具体办法。工伤、医疗保险制度的改革要抓紧试点，为全面改革作好准备。

十、适当扩大待业保险范围，完善待业保险制度。要紧密结合产业结构调整和企业搞活用工的需要，完善现行待业保险制度。加强基金管理，按国家政策要求用好基金，使之尽快运转起来并建立健全审计和检查监督办法。有条件的地区可相应扩大待业保险范围，

建立和完善全民企业全部职工和其它所有制企业职工的待业保险办法。对放开经营、经营机制转变好并实行全员劳动合同制的企业，少数富余人员内部消化确有困难，按当地政府规定辞退的，劳动就业服务机构要积极创造条件，提供救济保障和再就业的服务。对经各省、自治区、直辖市和各部门批准的关停企业精简人员。扩大实行待业保险，要及时发放救济金，为待业人员提供保障和服务。要加强对待业人员的转业训练和职业介绍，为其再就业创造条件。

十一、加快劳动计划体制改革，落实企业用人和工资分配自主权。国家对省、自治区、直辖市和计划单列市逐步实行按相关比例调控的弹性劳动工资计划。对实行工资总额同经济效益挂钩并进行劳动制度综合配套改革的企业，在保证劳动生产率不断提高和完成各项经济指标前提下，企业可以按照“增人不增工资、减人不减工资”的原则，经过地市以上劳动行政部门批准，根据国家现行招工政策和管理办法自主招用职工，到劳动部门备案并办理招工手续。

未实行工资总额同经济效益挂钩或虽实行“工效挂钩”但未实行劳动制度综合配套改革的企业，劳动合同制职工终止，解除劳动合同和调动等原因而造成的企业缺员，在编制定员以内经劳动部门核准，允许企业根据生产需要自行补充人员。企业因职工自然减员而造成的缺员，除劳动部门按政策适当上收集中一部分指标外，也可由企业自行补充人员。

十二、加强企业民主管理、发挥职代会的作用。要发扬社会主义企业职工民主管理的优良传统，增强广大职工的主人翁责任感，依法建立健全职工代表大会制度和各项民主管理制度，充分发挥职代会在企业管理中的作用，保证和维护职工的合法权益。企业重大经营决策、经济责任制总体方案、企业劳动工资、社会保险改革方案等，要经过职代会讨论审议；企业承包者的选择，凡实行上级委托或招标选聘的，须征求职代会的意见；企业领导者的晋级、奖励工资，凡由企业支付的，除按国家有关规定执行外，还要征求职代

会意见。企业各级管理者要自觉接受职工群众的监督，认真听取职工群众对深化改革和加强企业管理方面的意见，积极发动群众开展合理化建议和技术革新活动。广大职工群众要以主人翁的姿态，积极参与企业生产经营，关心企业发展。

深化企业劳动人事、工资分配、社会保险制度改革，是转换企业经营机制的重要内容，各有关部门要高度重视，密切配合，使各项改革措施落到实处。企业各级党组织、管理部门和群众组织，要全心全意依靠工人阶级，做好职工的思想政治工作，引导职工积极参与、支持改革。对于改革中涌现出来的先进典型、优秀人物要及时总结和大力宣传，把企业改革不断引向深入。

一九九二年一月二十五日