

国家经济委员会、劳动人事部关于转发《全国整顿企业劳动组织工作座谈会纪要》

的通知（摘要） 劳人计[1983]42号（1983年4月9日）

会议根据上述指导思想和实际情况，认真研究了整顿企业劳动组织工作中的若干具体政策问题。

（一）关于企业机构设置和人员配备

企业的机构设置，要从实际出发，按照有利于加强经营管理，有利于提高工作效率和经济效益，力求精简的原则，认真进行改革；各类人员配备，要本着高效率、满负荷的精神，在保证生产和工作需要的前提下，合理地、节约地使用劳动力。当前，一般地说，要把精减二、三线人员，充实生产第一线，坚决克服人浮于事的现象

作为整顿的重点。

为有利于企业设置机构和配备人员，企业主管部门要加强指导。要本着改革的精神，在总结先进经验的基础上，提出企业机构改革的原则和组织机构模式以及定员定额标准。一时拿不出来的，可以先提出各类人员配备比例的意见，供企业参照执行。但是，企业不要等待，可先参照本单位历史最好水平或同行业先进水平，进行定员定额。各类人员的划分，原则上按国家统计局 1982 年《劳动工资统计主要指标解释》办理。具体划分范围由国务院各企业主管部门确定。

企业的机构设置和人员配备，不应强求一致和上下对口。各有关业务部门要认真贯彻中共中央办公厅、国务院办公厅中办发[1983]2 号文件的精神，不要干预企业的机构设置和人员编制。

(二)关于安排富余人员

总的原则是，因地制宜，因人制宜，挖掘潜力，发挥优势，调动企业和富余人员的积极性，从促进企业生产和满足社会需要出发，

广开新的生产服务门路，搞好职工余缺调剂和对青壮年职工的培训。

1. 为安排富余人员而办的生产、服务项目，可以作为由企业管理的全民所有制单位，并积极创造条件，实行独立核算，自负盈亏；也可以承包给富余人员办集体所有制单位，由他们自己经营管理。由富余人员承包的项目在初创时有困难的，企业要给以扶植，以后，视情况规定一定的上交利润任务；他们的工资奖励分配形式可以自定；经济效益好的，在扣除各项开支和完成上交利润后，个人所得可以高于原来的收入。

2. 由劳动服务公司和其他集体单位组织安排的全民企业的富余职工，保留原来身份。他们的工资福利待遇不降低，原则上由劳动服务公司或集体单位支付；这样办暂时有困难的，可以由原单位支付或给予差额补贴；对于其中工作成绩显著的，劳动服务公司或集体单位可以另给予一定的物质奖励。他们退休时，享受原单位退休职工的同等待遇，由原单位支付退休金。

3. 企业主管部门和地方劳动部门要努力搞好企业间的职工余

缺调剂。可以正式调动，也可以临时支援。正式调动的人员，不符合双方商定条件的，调出单位要负责调换；符合条件而调入单位拒绝接受的，不准其从社会上招工补充或使用其他待业人员。要教育职工服从调动，并在可能情况下解决他们的实际困难。对于没有正当理由，屡经教育仍不服从调动的，应按照《企业职工奖惩条例》的有关规定予以严肃处理。对于自找单位由大中城市调到小城镇的，调出单位和调入地区都应予以支持。

4. 各企业要认真贯彻执行中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》，积极落实全员培训规划。人员富余的企业，更要抓住有利时机，首先安排富余人员中符合条件的青壮年职工，进行文化补课和技术业务培训。

5. 富余人员中的女职工，因怀孕或有哺乳婴儿而自愿请长假的，可以准许。包括产假在内，时间不超过 2 年。产假期间，照发基本工资；请假期间，发原标准工资 60% 的生活费。职工请长假期间不得再从事有报酬的劳动。少数青年职工要求停薪留职，准备复习功

课，参加升学考试的，可以允许。

6. 富余人员自愿要求辞职自谋生计的，经企业领导批准，可以办辞职手续。经批准的辞职人员家居城镇的，工龄每满 1 年，发给相当于本人半个月标准工资的一次性的生活补助费，最多不超过 6 个月的工资；回农村的，工龄每满 1 年，发给相当于本人 1 个月标准工资的一次性的生活补助费，最高不超过 12 个月的工资。已辞职的职工，不得再要求原单位给予复工复职。

7. 不符合退休退职条件、又不能坚持正常生产劳动、企业不能安排的老弱病残人员，经本人申请，企业行政领导批准，可以试行保留公职、允许他们从事其他有报酬劳动的办法。保留公职期间，他们从事其他劳动的收入低于原标准工资时，可发给相当于本人原标准工资 40% 的生活补助费；从事其他劳动的收入高于标准工资 40% 时，应该停发生活补助费，并酌情收缴一定数量的劳动保险基金。他们达到退休条件时，再按退休办理。

8. 精神病患者，3 年以上病史，不能坚持正常工作，并妨碍他

人工作的，经劳动鉴定委员会鉴定、企业行政领导批准，可以在家养病，由亲属照料。养病期间，发本人原标准工资 60%的生活费；生活有特殊困难的，可适当提高。

(三)关于清退计划外用工和清理“混岗”人员

企、事业单位和机关团体使用的来自农村的计划外用工，要认真进行清退；县及县以下企业使用的亦工亦农人员和其他人员中已经成为生产骨干、并确因生产需要一时离不开的，经省、市、自治区人民政府批准，可以缓退。清退计划外用工后，人员不足的，可以由企业主管部门和当地劳动部门调剂补充。

对于家居城镇的计划外用工和“混岗”人员，凡人员富余的单位，必须坚决把他们撤出来，积极帮助他们组织集体所有制的独立核算、自负盈亏的生产、服务单位，发展经济，自力更生；人员不富余、确因生产需要暂时难以撤出的，可以分步解决，首先通过劳动服务公司或其他集体经济组织，明确人员的隶属关系，签订劳务或承包合同，创造进一步解决的条件。今后，解决城镇青年劳动就

业问题，应该认真贯彻劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和个人自谋职业相结合的方针。企业应从人力、物力、财力上积极给以必要的扶植，使他们依靠自己的努力，发展生产、服务事业，得到合理的收入，不能再搞“混岗”，吃“大锅饭”。

由清退出来的“混岗”人员和富余人员组织起来的独立核算的经济单位，在创办初期没有盈利或只有微利的，在二、三年内可以免税、减税，具体办法由财政部另行下达。

(四)关于结合整顿改革劳动工资制度

今后企业增加人员，要积极推行合同制，严格考核，择优录用，能进能出。在工资制度全面改革以前，要在坚持不突破工资总额的前提下，试行浮动工资制等分配形式。在有条件的地方，经过批准，可以选择几个整顿工作搞得好、经济效益高的企业，在保证完成国家各项经济技术指标的前提下，试行工资总额，签订包保合同，一定一、二年不变。奖金分配要贯彻“限额不突破、单位不拉平、个人有升降”的原则。定员定额水平先进、完成任务好、经济效益高

的企业，应当有较多的奖金。企业在上级核定的奖金总额以内，在搞好定员定额、完成生产任务的前提下，可以对其所属单位，实行定员包奖，在一年内，增人不增奖，减人不减奖。

(五)关于发挥定员的作用，巩固定员工作的成果

1、企业增加人员要以定员为依据。企业主管部门和劳动部门分配增人指标，要与定员紧密结合起来；企业根据生产需要，在定员以内确需要增加人员时，主管部门和劳动部门应当统筹安排，准予增加。

2、经过整顿验收的企业，今后除按全员人数计算劳动生产率外，还可按定员内的实有人数计算(不包括定员人数以外的其他人员)，作为考核劳动生产率的一种依据，以鼓励企业节约用人。

3. 加强定员定额管理。经过整顿的企业，要确定机构设置和各类人员定员方案，报主管部门和当地劳动部门备案。企业的机构设置、各类人员定员和劳动定额工作，统一由企业劳动部门归口管理；非经企业劳动部门同意和企业主管负责人批准，不得随意增设机构、

增加人员和修改劳动定额。

要做好定额专职干部的选拔和培训工作。定额专职干部的职称问题，按原国家劳动总局、国家人事局、国务院科技干部局(82)劳总劳字 7 号《关于评定劳动定额专职干部职称问题的通知》办理。

定额专职干部要有相对的稳定性。