

国务院《批转劳动部关于处理工矿企业多余职工意见的请示报告》

(一九六四年八月二十八日)

工矿企业的多余职工，在尚未处理之前，将他们调离原来的生产岗位，单独组织起来，积极从事其他工作或者进行学习，对加强企业定员定额管理，改善劳动组织，提高劳动生产率有重要意义。国务院原则同意劳动部“关于处理工矿企业多余职工意见的请示报告”，现发给你们，请你们按照劳动部报告精神研究试行，并将试行过程中的经验和问题，及时报告劳动部。

一九六四年八月二十八日

附：

劳动部关于处理工矿企业多余职工 意见的请示报告

根据有关工厂中如何处理多余劳动力的意见，我们邀请国家计委、国家经委、财政部、国家统计局、中国人民银行的同志和北京市有关企业进行了座谈研究，并且征求了一部分中央部门和地方上的意见。大家赞成把工矿企业中由于开展增产节约运动或者生产任务不足而多余出来的职工，调离原来的车间、坑口或者科室，单独组织起来，然后分别情况进行处理。因为这样办，可以更进一步改善劳动组织、合理地安排使用劳动力和提高劳动效率。对此，我们具体的意见如下：

一、多余职工应当是指具有劳动能力，可以坚持正常工作的人员。这些人员在调离原来工作岗位而未作进一步的处理之前，均须积极地组织他们进行其他适当的劳动和工作。由于他们仍然进行其他的劳动和工作，不同于完全停工不干活的情况，并且为了鼓励职

工提高劳动效率，减少在改善劳动组织中不愿离开原工作岗位的阻力，对他们在未做进一步的处理之前，可以照发原标准工资，原有的劳保福利待遇也不变。对于老弱病残人员，则应当按照国家的有关规定另行处理(如全部或大部丧失劳动能力的可列编外和逐步处理；患病疗养的可给予病假津贴待遇；宜于退休、退职的，可说服退休、退职，由他们的合乎条件的子女或其他赡养亲属进厂顶替等)，不应采取上述待遇原则，以免造成不良影响。

二、考察企业多余职工的依据，应当是上级主管部门确定的年度生产计划和劳动的定员定额，即按年度生产计划和劳动的定员定额来平衡而多余出来的、并且在当年的较长时期内不需要的人员，他们可以算作多余职工(不包括日常生产中因种种原因而产生的某些临时性的多余职工)。这些多余职工，首先可按前述办法，调离原工作岗位，另外组织进行其他适当的劳动和工作，然后分别做如下的处理：

(一)由企业主管部门在本系统内部各单位之间进行调剂，调剂

后仍有多余的，由劳动部门(干部由人事部门)在部门之间进行调剂。

为了及时地调剂使用这些人员，在征得有关单位同意后，可以采取先借后调的办法。在调剂中，要尽可能地避免职工改行和远距离调配。在单位、部门之间调动职工，应当在劳动计划范围内进行，如果调入人员的一方超过劳动计划，必须按照规定事先报请上级主管机关批准。

(二)根据今后两三年内扩大再生产的需要，由企业或企业主管部门从多余职工中挑选一部分比较年轻、有培养前途的，采取半工半读等适当的方式加以训练提高，作为后备技工。

(三)对于家在农村、也有条件回乡的三级以下的工人，可以在自愿的原则下，让他们回乡参加农业生产，并且按照国家的规定发给退职费，以解决其回乡后参加农业生产的需要和生活上的困难。

按照以上办法仍然处理不了的多余职工，企业应当继续组织他们从事其他的劳动和工作，或临时借调给其他单位。

三、企业将多余职工单独组织起来以后，在计算工人劳动生产

率和全员劳动生产率时，他们不计算在职工人数以内，也不计算为企业的定员人数，在企业职工人数统计上另列一笔。其工资力求在组织他们进行其他的劳动生产中达到自给，如仍有不足可在企业营业外损益项下支出，但是不得因此而少纳国家确定的上缴利润。这些多余职工原来应得的工资，要从工资总额计划指标中扣除出来，以免造成工资基金的浪费；他们从其他劳动生产收入中以及从企业营业外损益项下所得的工资，在工资统计上另列一笔。

四、企业应当将多余职工的人数、姓名、性别、工种、劳动能力等上报主管部门批准，同时报当地劳动部门备案。企业对于多余职工，在单独组织起来以后，应当尽快进行处理，力争在一年以内处、理完毕。以后企业如因生产需要必须将多余职工调回使用时，应当同样报请主管部门批准，并报当地劳动部门备案。

五、企业在没有把多余职工处理完毕以前，一般的不得另行补充新职工，以免造成把一些尚能工作的职工(特别是女职工)放在那里养起来，而另增加职工的不合理现象。在编制下一年劳动计划时，

应当把尚未调离企业里的多余职工计入职工人数的基数以内，并另列一笔。如果按照上级确定的新的生产计划和劳动计划，把多余职工全部调回使用还不足，仍须补充一些新职工时，必须报告上级主管部门审查批准。

六、处理企业多余职工，是一件复杂的工作，。处理得好可以调动职工的积极性，、提高生产，减少浪费；处理得不好会引起一些消极因素，如造成职工特别是被调离原工作岗位职工的不满，背上“思想包袱”，甚至发生其他事故。因此，各企业及其主管部门必须加强思想政治工作，在提高职工群众觉悟和认识的基础上进行。这一工作，不能采取简单的行政命令办法。对于调I出来的多余职工，不得歧视，要配备政治上较强的干部去领导，及时地有计划地组织他们进行其他适当的劳动和工作，做好思想教育、生活事务、善后处理等一系列工作。

由于我们目前对此事还缺乏经验，以上意见如尚可行，建议先批转各地区、各有关部门按此试行，待试行一个时期总结经验以后，

再加以改进。

一九六四年七月三十日