

企业劳动用工制度改革探讨

上海铁路局劳资处 周沪兰

在一个相当长的时间内,我国的用工制度没有随着社会经济方面的变化进行相应的改革,却逐渐形成一种“铁饭碗”式的固定工制度,单纯靠行政手段录用和分配工人,一次分配定终身,与企业保持长期的固定劳动关系。工人一旦成为固定工就被封闭在企业里,企业不能根据生产变化和劳动组织调整的需要招收或辞退固定工。这种“铁饭碗”用工制度,长期来被看作是社会主义制度优越性的体现而沿用下来,企业成了劳动力的蓄水池,背上了沉重的人员包袱。近几年,随着改革开放形势的发展,这种代表旧经济体制特点的用工制度,与我国以国家调控市场,市场引导企业为特点的新经济运行机制,与我国企业竞相参与竞争的态势,与社会主义有计划商品经济的发展,发生猛烈地碰撞,日益暴露出极大的弊端,已难以为继,非改不可了。

(一)

改革用工制度,就是要兴利除弊。一定要从加速社会主义现代化建设出发,使用工制度有利于企业和劳动者在一定条件下相互选择,促进劳动力的合理使用和合理流动;有利于调动劳动者的积极性和创造性;有利于企业根据需要不断改善劳动结构和劳动组织,增强企业活力,推动社会生产的发展;有利于提高职工队伍素质,从而提高生产效率和经济效益。

1. 铁路大联动机的生产特点要求劳动力在企业生产各部门间合理流动,以促成劳动者与生产资料的最佳结合。但现行用工形式,劳动力流通渠道不畅,宏观控制过于呆板,微观管理缺乏活力,越来越不适应社会大生产的要求。我局线路贯穿华东五省一市,人和物的位移须经各系统、各工种的联合劳动才得以实现,其社会化大生产的特点更为明显。现有劳动力配置是北紧南松,而运量则是南小北大,反差较大。但由于劳动力流动受到用工“终身制”、户口、地域和待遇等诸因素的制约,实际上成为不可能,使这种阻碍均衡运转的反差无法平衡。由此可见,在社会化大生产的条件下,劳动力必须合理流动,没有劳动力的合理流动就没有社会化大生产的不断发展。

2. 搞好国营大中型企业,使企业成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的社会主义商品生产者和经营者,是企业改革的方向。企业不仅要有生产经营自主权,还应有用工自主权。企业没有根据生产需要招收和辞退职工的权力,企业将没有活力。由于长期实行劳动力单位、部门所有的制度,劳动力无法在不同行业、企业间流动,大量富余人员仍然留在企业中“蓄起来”,使企业难以根据生产发展需要,主动调节劳动力结构,改善劳动组织,增强劳动纪律,因而影响劳动生产率和经济效益的提高。要扭转这种状态,必须赋予企业和劳动者双

向选择的权力,引进竞争机制。使企业有破产的压力,劳动者有失业的危险,企业凭借经营手段在竞争中获得收益,劳动者凭借能力在竞争中获得较高的收入,使动力与压力融为一体。应在国家计划指导下,充分运用市场调节机制,允许企业内部的多余劳力进入劳务市场,或在劳务市场上挑选合格的劳动力,促进固定工在各行业、企业之间流动,达到劳动力的合理配置。

3. 铁路半军事化,高度集中的管理体制要求劳动者具备相应的岗位素质。而现行的用工制度,把劳动者封闭在企业里蓄而不动,使职工缺少选择职业和工作单位的一定权利,一次分配定终身,常常出现用非所学、用非所长以及有人不干事,有事无人干的现象。这不仅造成人才浪费,不能充分发挥职工的聪明才智和劳动热情,而且也影响企业整体素质的提高。

综上所述,我们可以清醒地看到改革现行用工制度,改变把企业当作劳动力蓄水池的局面,是整个经济体制改革的必然要求,是扩大企业经营自主权,增强企业活力的必然要求,也是发展社会主义有计划的商品经济的必然趋势。

(二)

劳动用工制度的改革是经济体制改革中最敏感的区域,触及广大群众的切身利益和社会稳定,政策性强,情况复杂,要以积极、稳妥态度推进改革。当前要从企业内部改革和外部环境改革相结合入手,加以推进。

(一)以提高劳动生产率和经济效益为目标,努力推动企业内部改革。

1. 落实企业用工自主权,解决企业内部隐性失业。

落实企业用工自主权,最终目的是使企业有根据自身发展的需要,合理地招用和辞退人员的权利,进一步把竞争激励机制引进企业,打破目前存在的各类人员的身份界限,促进企业用工主体的转换。但过多地辞退企业不需要人员,必然增加社会负担,影响社会安定。因此,当前主要是解决企业内部隐性失业问题。

2. 建立岗位职务标准,优化岗位配置和劳动组合。

建立岗位职务标准,明确岗位的工作任务、要求、职权、责任,任职条件,考核与奖惩等。可以按定额组织生产的岗位,要在工作任务中规定工作的数目和质量。岗位配置和劳动组合是劳动者个体和群体之间的关系。根据岗位职务标准配置符合条件的、能胜任工作的人员,实现优化岗位配置,可以人尽其才,使其在工作岗位上充分发挥其聪明才智。根据组织的考察或部门、班组负责人的建议,形成一个和谐高效的劳动群体,避免内耗,实现优化劳动组合。同样可以提高劳动效率。

3. 妥善安置富余人员。

安置好富余人员是当前推进企业用工制度改革的关键一环,也是解决企业隐性失业的重要途径之一。为此必须采取多种切实可行的有力措施:一是要严格定员定额组织生产,坚持科学地使用劳动力;二是要在整顿劳动组织的基础上,运用行政手段,将泡在岗位上的富余人员撤下岗来,实行企业内部待业制;三是依靠企业自身力量、特点、能力因地制宜地创办一些实业,开辟新的生产、服务部门,扩大就业渠道,做到自己能养活自己,并为企业增加效益;四是经单位和主管部门同意,允许职工自谋职业。或将其富余人员引向当地劳动行政部

门组织的劳动市场,促进单位之间、部门之间、地区行业之间的劳力的合理流动。

4. 进行企业全员劳动合同制和全员综合经济承包试点。

逐步实现固定工制度向劳动合同制过渡,是用工制度改革的一个重大课题。目前在一些企业进行全员劳动合同制和全员综合经济承包的改革试点,是实现这种转换的有效途径。它在确立企业对国家的经济责任,职工与企业的劳动关系的基础上,初步实现干部能上能下,职工能进能出的新的用工形式,使用工制度改革在企业内部转向全员化。

(二)建立灵活有效的社会劳动调节机制和管理网络,为企业用工制度改革创造外部条件。

1. 加强计划管理,健全职前教育体系。

目前劳动计划主要表现在数量上的管理,而不是数量和质量(劳动技能)管理,以至分配给企业的劳动力不一定能符合企业生产的要求,造成人员浪费。因此健全职前教育体系,并与劳动力计划相结合,为企业输出合格人才是推动企业用工制度改革的一个重要配套措施。现在这种职前教育还没有形成体系,我国普通教育除一部分学生进专科学校和大学深造外,更多的学生将转向社会,成为企业劳动力补充的主要来源。对未能升学的小学、初中、高中学生分级分类进行职业预备教育,是推动劳动制度全面改革的一项重要措施,它与正规学校的专科教育和技工教育相配套,可以逐步形成我国职前教育体系。

2. 健全劳动就业管理网络。

在国家计划宏观指导和控制下,开放有领导的劳务市场,是搞活用工制度的一个必要条件。这就要求健全相适应的劳动就业管理网络,为劳动力供求双方搭起桥梁。随劳动用工制度改革的不断深化,企业用工自主权的进一步落实,加强劳动就业管理,形成管理网络,并用现代化管理手段,健全人才库和信息网络的重要性将会越来越突出。

3. 推进劳动保险社会化。

劳动保险由企业保险变为社会保险,是社会化大生产的必然产物。随社会主义有计划商品经济的迅速发展,进一步改革社会保险制度已显得十分紧迫。实行改革开放以来,我国重新建立了养老和待业保险基金制度,实行了社会统筹。工伤保险、医疗保险制度改革也在试点,社会保险体系正在逐步形成。由国家、用人单位、个人三方面承担社会保险费用,建立社会保险基金,发展社会保险事业,是深化劳动用工制度改革的一个重要环节,是推动企业劳动用工制度改革的社会保障。

4. 加强劳动法制建设,维护企业和劳动者的合法权益。

加强劳动立法,用法律的手段来调整企业和劳动者之间的劳动关系,明确规定双方的权利和义务,是深化企业用工制度改革顺利进行的根本保证。劳动法制一般包括劳动合同、劳动报酬、工作时间、劳动保护、劳动保险、劳动纪律、劳动争议和工会组织等内容。由于历史的原因,我国尚未颁布统一的劳动法典,但已有一些单行法规。要向法制化发展。

搞活企业是经济体制改革的中心环节,企业劳动用工制度改革则是搞活企业的重要条件。劳动用工制度改革既关系到社会主义物质文明建设,也是关系到社会主义精神文明建设。搞好这项改革必将推进我国社会主义现代化建设。我们要积极、稳妥地推进企业用工制度改革,逐步建立起一套具有中国特色的充满生机和活力的社会主义劳动用工制度。