

## 第三章 劳动力管理

民国时期，国民党政府开始进行劳动力的调查、登记、动员和征用，但不进行管理。中华人民共和国成立后，党和政府在完成资本主义工商业社会主义改造后，适时地进行了社会劳动力管理，使国民经济生产活动得以有计划、有步骤的进行，防止生产结构的混乱与劳动力的浪费。

劳动力管理，包括三个方面：一是根据国民经济各部门的需要，有计划地分配社会劳动力，开展余缺调剂，逐步改变国民经济各部门、各地区及其部门之间劳动力分配上的不合理现象，保证国民经济有计划按比例地发展。二是统筹安排城镇待业青年，加强社会劳动力管理，防止农村劳动力盲目流入城镇。三是加强企业劳动力管理，改善劳动组织，加强职工劳动纪律教育，实行定员定额，挖掘企业富余劳动力，提高劳动生产率。

1950年至1983年，全县劳动力管理工作保证了我县经济建设事业的顺利发展，壮大了职工队伍。但是管理制度上存在集中过多、管得过死、控制过严的弊病，束缚了企业的生产积极性。1984年后进行了劳动制度改革，从而给企业带来了新的活力。

### 第一节 用工制度

清朝末期与民国时期，由于生产资料私人所有，均实行雇佣工制度。工商业主，店主开设的工厂、商店雇佣工人职员时，由介绍人作保，有关事项当面议定，雇主可根据情况解雇工人，被雇人员随时面临失业危险。小手工业者，多以师带徒，从师学艺，学徒期满，或随师做工，或另立门户经营。政府官员，则根据不同对象采用简任、荐任、委任形式雇佣之，也可随时解雇。学校教员除师范毕业生以上人员由政府分配外，其余均为聘用人员，期满解聘。

民国时期，其雇佣形式主要有以下几种：

#### 1. 学徒契约制

在商店、手工业作坊中和工厂中，各行业招收艺徒，无统一标准。年龄

一般在10多岁至20岁之间，需由人介绍并担保，双方订立拜师契约，学徒期一般为三年。学徒期内生活十分艰苦，除了供应膳食外，每月发给1元月规钱（类似现在洗理费）和春节发10元左右的红利，其他如衣服，日常生活费用一切自理。有些技艺较难的手工业学徒（如木工），三年后称“半作”，尚需再跟师三年，方可出师谋生。

## 2. 职员聘雇制

在商店、工厂、作坊、银行等行业的职员，多系招聘雇用，职工受雇后，一般为月薪制，薪金高低不一，高级职员与下级职工差距很大，数额由雇主自定，并有随时解雇职员之权，职工生活并无保障。

## 3. 季节合同制

多为季节性工种。如章镇、下管制茶业，一般为每年四到七月，雇用大批季节性工人，多数茶厂除个别管理人员长期雇用外，其他都采用自愿报名，签订合同，定额计酬，按件付薪，期满回乡的办法，工薪由厂方自定。

## 4. 按日点工制

主要是泥、木、竹、铁等个体手工业工人，临时雇用，按日计薪，工资低微。

中华人民共和国成立后，在用工制度上进行了多次改革，形成以固定工为主（含劳动合同制工人），临时工、轮换工、季节工、小工并存的用工制度。

1949年至1952年期间，对旧职员、公教人员，采取维持现状，逐步改造的政策。对官僚资本主义企业的职工，采取“包下来”的政策，这部分人后来成为固定职工。

1951年后，对录用为国营企业的职工，实行固定工制度，同时在公私企业中实行临时工、季节工制度。规定雇佣时间在一个月以内的，由用工单位自行招聘；雇佣人数多，超过一个月的，需经县人民政府批准。

1956年，手工业、资本主义工商业社会主义改造基本完成后，集体企业亦实行固定工制度。

1957年10月，依照省人民委员会（1957）浙劳字第（2487）号文件通知：企业、事业单位统一实行固定工与临时工制度，规定下列情况之一者，可招用临时工。即：本单位原有人员因事、生病短期缺勤，需临时工代替的；因临时增加生产任务（如粮食与棉麻收购）需短期内完成，而本单位现有人员不够，必须增用临时工的；属流动性，又有一定期限的生产任务（如基建

工程)必须有临时工完成的。上述所需临时工人数,均需列入年度劳动计划。

1966年,进行用工制度改革,试行亦工亦农制度。当年上虞丝厂招收亦工亦农人员148人(后改为固定工),县百货公司半工半家务制半日工20人,陶瓷厂厂内外包工51人。

1970年7月,根据省有关指示精神,改革临时工、合同工、轮换工制度。对1970年9月20日以前纳入国家劳动计划,在常年性生产工作岗位上使用的临时工、合同工、轮换工改为固定工。1970年至1972年,全县全民所有制单位临时工改固定工的共1022人(其中集体所有制单位805人)。

1979年,经县批准县化肥厂招收亦工亦农人员119人。

1982年,为解决全民所有制单位劳动力指标不足的问题,省“戴”帽下达招收补充用工计划(其性质为计划外用工),对用工形式进行了改革尝试。是年,招收补充用工642人。

同年,实行政、社分设后,对乡(镇)级政府雇佣的水利员、土管员、农科员、棉麻山林辅导员、村镇规划员实行补贴制。

1984年7月,为打破现行用工制度事实上存在的无条件“终身制”,及与分配上的平均主义结为一体的“铁饭碗”的弊端,对劳动用工制度进行重大改革,除城镇退伍复员军人仍安置为固定工外,全面试行劳动合同制。这次改革的内容:一是全民所有制单位和县属集体所有制单位从社会上招工(含征用土地招工,职工退休后补员)均实行劳动合同制,根据合同期限和不同用工需要,分别为长期工、轮换工、临时工、季节工;二是劳动合同制职工,一律实行“先培训,后就业”的招工制度;三是提高合同制工人的工资定级水平;四是对合同制工人实行合同制津贴和退休养老保险制度。根据工种繁、简、易及劳动强度与企业经济效益,每月按本人标准工资额的15%发给津贴费。合同制工人的社会保险基金由用工单位按规定交纳。并由负责保险业务的部门专户存入银行。

是年,全县共招收合同制工人909人,改1982年经省批准招用的计划外补充用工为计划内合同制工人642人。

## 第二节 劳动工资计划

劳动工资计划管理,包括社会劳动力的平衡与分配计划,劳动生产率计