

沈阳市劳动志

1862—1996



目 录

概 述

大事记

劳动计划与工资基金管理	(78)
计划管理体制	(78)
地方为主转为中央集权管理	(78)
放权与分级管理	(78)
条块管理	(79)
职工人数计划	(80)
职工队伍的发展变化	(80)
职工队伍现状	(83)
职工素质	(84)
计划外用工	(85)
工资计划	(87)
劳动生产率计划	(89)
工资基金管理	(91)
劳动就业	(94)
新中国成立以前的就业状况	(94)
劳动力市场	(94)
工夫市	(94)
职业介绍场所	(95)
从业状况	(96)
招用办法	(97)
雇佣与强制劳动	(99)
新中国时期的就业安置工作	(99)
失业救济	(99)
劳动力资源管理	(100)
就业安置	(102)
就业管理	(111)
失业职工职业介绍所	(111)
劳动介绍所	(111)
建筑工人调配处	(111)

劳动就业委员会·····	(112)
劳动力介绍所及劳动职业介绍所·····	(112)
劳动力市场·····	(113)
劳服企业管理·····	(115)
企业劳动力管理 ·····	(118)
用工制度·····	(118)
旧中国用工制度·····	(118)
废除封建把头制·····	(119)
固定工与临时工制度·····	(120)
合同工制度·····	(122)
改革固定工制度·····	(123)
其他用工形式·····	(126)
劳动力调配·····	(128)
劳动力节约挖潜和剥离·····	(128)
支援外地·····	(130)
调剂余缺·····	(131)
援助外国·····	(132)
异地调转·····	(133)
市内调整(调动)·····	(134)
复工复职·····	(135)
劳动定员定额·····	(136)
编制定员·····	(136)
劳动定额·····	(140)
精简职工·····	(142)
劳动纪律·····	(145)
职业技术培训 ·····	(148)
新中国以前的就业培训·····	(148)
技工学校·····	(149)
概况·····	(149)
学制与工种(专业)设置·····	(154)
招生与录取·····	(155)
毕业生考核与分配·····	(156)
教师与教学·····	(157)
就业训练·····	(158)
概况·····	(159)
学制与专业(工种)·····	(163)
经费·····	(163)

在职工人培训	(164)
徒工培训	(164)
委托培训	(165)
技术培训	(166)
知识青年上山下乡	(172)
概况	(172)
安置方法	(174)
试验安置	(174)
插队落户安置	(175)
创办知青场(厂)队安置	(175)
就地就近安置	(176)
按政策抽调回城安置	(176)
安置下乡知青子女回城就业就读	(177)
管理教育	(178)
带队干部	(178)
知青生活管理	(178)
知青的作用和贡献	(180)
工资	(183)
工资等级制度	(183)
旧中国的工资状况	(183)
供给(包干)制	(187)
实行以实物为计算基础的工资制度	(189)
实行东北地区新的工资制度	(191)
国有企业和机关事业单位工资改革	(191)
1952年工资改革	(191)
1956年工资改革	(192)
工资制度局部调整与改进	(194)
1985年工资改革	(196)
深化企业工资制度改革	(201)
私营和公私合营企业工资制度改革	(204)
调整工资	(206)
企业自主调整工资	(206)
国家安排调整工资	(206)
奖励升级工资	(211)
经济效益挂钩升级	(212)
工资总额与经济效益挂钩	(215)
工资形式	(221)

计时工资·····	(221)
加班加点工资·····	(222)
计件工资·····	(223)
奖励工资·····	(226)
津贴制度·····	(234)
其他工资 ·····	(240)
学徒工待遇·····	(240)
熟练工、普通工熟练期工资待遇·····	(241)
各类学校毕业生工作后工资待遇·····	(243)
复员转业退伍军人工资待遇·····	(248)
职工调动工作工资处理·····	(254)
劳动保险 ·····	(257)
劳动保险实施概况·····	(257)
劳动保险待遇·····	(259)
养老保险·····	(259)
退休养老待遇·····	(259)
在职养老待遇·····	(262)
退职待遇·····	(263)
增加离退休(职)人员待遇·····	(263)
社会养老基金统筹·····	(265)
失业保险·····	(267)
工伤保险·····	(269)
医疗保险·····	(272)
疾病或非因工负伤待遇·····	(273)
死亡待遇·····	(274)
生育待遇·····	(276)
优异待遇·····	(277)
企业特困职工生活保障制度·····	(278)
劳动保护 ·····	(280)
企业安全生产管理·····	(280)
安全教育·····	(280)
安全检查·····	(284)
安全监察·····	(285)
东北制药总厂试行安全承包法·····	(287)
工伤事故处理·····	(288)
改善劳动条件·····	(291)
工业防尘·····	(291)

毒物危害控制·····	(293)
机械电气安全·····	(294)
矿山安全工作·····	(297)
矿山自然条件·····	(298)
矿山伤亡事故·····	(298)
矿山安全监察·····	(298)
锅炉压力容器安全监察·····	(301)
概况·····	(301)
管理机构与职能·····	(303)
设计制造安全监察·····	(304)
运行安全监察·····	(307)
事故处理·····	(313)
女职工劳动保护和工时休假制度·····	(317)
建立保护女工劳动法规·····	(317)
“四期”特殊保护·····	(318)
工时休假制度·····	(320)
保健津贴制度和防护用品·····	(321)
保健津贴制度·····	(321)
防护用品·····	(322)
外商投资企业劳动工资管理·····	(324)
管理机构与职能·····	(324)
外商投资企业劳动管理·····	(325)
外商投资企业境外人员就业管理·····	(326)
外商投资企业工资管理·····	(326)
外商投资企业保险福利·····	(327)
劳动监察·····	(329)
劳动(资)争议及仲裁·····	(332)
旧中国劳资争议引发工人罢工斗争·····	(332)
新中国处理劳动(资)争议概况·····	(335)
劳动管理机构·····	(342)
新中国以前劳动机构·····	(342)
新中国成立后的劳动管理机构及所属事业单位·····	(342)
管理机构·····	(342)
所属事业单位·····	(346)
专记一 沈阳市知识青年上山下乡机构·····	(351)
专记二 沈阳市劳动学会·····	(352)

概 述

劳动管理工作,是国民经济管理的重要组成部分。解放后,沈阳市安排平衡劳动力、劳动生产率、增减职工、技术工人培训和职工工资等,均纳入计划管理轨道。新中国建立以来,沈阳的劳动计划管理工作,逐步得到加强和完善,基本适应了国民经济的发展需要。在发展生产的基础上,全市职工队伍逐步壮大,职工的工资总额和平均工资有了一定提高,企业劳动生产率不断增长。1996年,全市国有职工达137万人,集体所有制职工61.7万人,其他经济单位19.9万人,形成了一支有文化,有技能,人才齐全的产业大军。到1996年底,国有职工的工资总额已达到815088万元,平均工资达到5939元,比1978年分别增长10倍和7.1倍,到1988年底,全市工业企业劳动生产率达到了17230元,比1985年增长15%。但是,在不同时期,沈阳劳动计划工作也曾受到冲击。1958年“大跃进”期间,生产建设急于求成,各项事业盲目发展,国有职工人数和工资总额迅猛增加,致使劳动计划失控,加之三年自然

灾害等,导致1959年和1960年至1963年的沈阳市两次大规模精简职工。“文化大革命”期间,国民经济遭到破坏,劳动计划工作不能正常进行,按劳分配原则被破坏,奖励和计件工资被取消,职工平均工资降低,企业劳动生产率下降。

中共十一届三中全会以来,随着党的工作重点转移,和整个国民经济的调整与改革,沈阳市的劳动计划工作又走上正常管理轨道。1984年,沈阳市进行经济体制综合改革试点,在全市工商企业实行工资总额与经济效益挂钩,到1996年底,实行挂钩企业已扩大到4200户,涉及职工近百万人。用经济手段把企业职工的工资与企业的经济效益结合起来,合理地解决了国家与企业的分配关系,使劳动工资计划管理体制逐步由以职工人数为基础的体制转为以工资总额为基础的管理体制。随着深化劳动计划体制改革,沈阳市劳动计划管理由指令性计划转为指导性计划,促进了劳动力资源的合理配置和劳动成果的合理分配。

劳动就业,是具有劳动能力的劳动者参加某种社会劳动,并取得报酬或经营收入的经济活动。就业是劳动者获得谋生的手段和出路,但在不同社会制度下,劳动就业具有不同的社会性质。沈阳自清末起,随着工业的发展,开始有了劳动就业。劳动者一般自找门路,自谋生计。虽已就业的劳动者,都有随时被雇主辞退之忧,特别是从清末至沈阳解放前,政局屡经变迁,社会混乱,在封建主义、帝国主义和官僚资本主义的统治压迫下,沈阳地区的民众就业艰难,工人失业严重,广大劳动者生活在水深火热之中。沈阳市从日本帝国主义入侵和国民党占据沈阳后,生产均遭受严重破坏,劳动者生活没有着落,流离失所。“九·一八”事变后至1934年,全市约有8000余户工商业户倒闭,除造成大批工人(店员)失业外,还约有15万失业贫民,流浪街头,无业可就,终日过着“衣不遮体,食不果腹”的悲残生活。1945年“九三”胜利后,由于日本帝国主义的十四年殖民统治和日本投降前的风狂掠夺破坏以及国民党统治沈阳时期,沈阳市绝大多数企业停工、停产、停业,约有20多万从业人员失业。1948年沈阳解放前夕,工厂职工只剩下3万余人,有10.2万名职工失业。这就是沈阳解放前城镇劳动者,

曾遭受过比较大的失业之苦。

沈阳解放后,党和政府对失业人员的再就业问题十分重视,曾采取一系列积极措施,组织生产自救,以工代赈,控制私营企业解雇、辞退工人以及组织一些劳动者支援外地,并随着国民经济的恢复和发展,实行多渠道介绍就业与自行就业的办法,到1957年底,共安置失业人员25.42万人,安置城镇新成长劳动力4.85万人,基本上解决了旧社会遗留下来的失业问题。

解决就业,是沈阳市历届人民政府为稳定社会、发展生产、提高人民生活水平的重要施政工作。1958年至1960年,沈阳市由于受“大跃进”和“反右倾”的影响,各项事业盲目发展,全民所有制职工人数迅猛增加,三年职工人数增加46万,职工人数增加过多和受自然灾害的影响,导致了大批精简职工和压缩城市人口。在精简期间,沈阳市出现既要安置精简留城职工,又要解决城市新生劳动力就业的复杂情况。为稳定社会,妥善安置精简职工,在精简的同时,采取全民转集体,办理退休,下乡或转外地,自谋职业等办法安置了近40万人就业。从1964年开始,安置重点转向城镇新生劳动力。为做好就业安置,各区成立了劳动力介绍所,各街道配备了专职调配员,负责属地待业人员

的管理、教育和安置工作。1965年,根据中央提出的“多用临时工,少用固定工”原则,在新招职工中试行合同工制度,两年共安置待业人员近7万人,缓解了就业压力。1966年至1969年,从社会上招收新职工数量甚微,并动员了大批知识青年上山下乡。1971年开始,从下乡劳动满二年以上的知青和城镇部分待业青年中招收新工人,因招工指标有限,六年期间仅安置13万人就业。到1976年底,沈阳下乡、留城青年和其他待业人员人数高达50多万人,解决就业问题十分突出。为安置大批下乡回城知青和解决城市新成长劳动力就业,沈阳市采取子女顶替补充自然减员,企业创办集体厂、点等办法安置待业青年。经过四年多的努力,共安置56万多人。自1981年至1988年,根据中央提出的“三结合”就业方针,开辟了国营经济、集体经济和个体经济多种就业渠道,并把“归口安置”改为“条块结合,共同负责”安置就业,使沈阳市劳动就业工作取得了突破性进展。这期间共安置50多万人就业,使“文化大革命”以来遗留下的待业问题,基本得到解决。1990年以来,沈阳市劳动工作面临社会“热点”和难点问题较多,突出表现在新生劳动力增长过猛,待业人员增多。同时,由于亏损、停产半停产企

业不断增加,安置就业能力明显减弱,加大了就业难度。为稳定社会,缓解“显性失业”和“隐性失业”,沈阳市开展劳动就业“光彩杯”活动,有效地控制了就业难的严峻势头。到1993年底,通过各种就业渠道,共安置16.2万人,就业难的问题基本得到解决。1994年以来,为了缓解日益突出的就业压力,妥善解决失业人员和企业分流下岗的富余职工的安置问题,按照国家劳动部和辽宁省政府关于实施再就业工程的通知精神,在全市范围内开展了再就业工程活动,取得了明显成果。到1996年底,全市共安置27.3万人就业,其中失业人员6.6万人,调剂安置企业富余职工20.7万人,全市城镇失业率控制在2.68%以内,为广开就业门路安置城镇待业人员,沈阳市自1979年至1994年底,先后建立各级各类劳动服务公司630个,兴办集体厂(点)劳服企业5765户,1980年至1996年共安置就业40余万人。这些劳服企业,为扩大就业容量,缓解沈阳就业矛盾,做出了积极贡献。同时,为适应社会主义商品经济的发展和经济体制改革的需要,根据中共沈阳市委、市政府关于开辟多种形式劳动力市场的指标精神,沈阳市从1985年开始建立劳动力市场,截至1994年底,市、县、区、街道(乡镇)共建立劳动

力市场(职业介绍所)303个,为150多万名求职人员办理了登记手续,其中推荐就业107.25万人次。仅1995年至1996年,市、县(市)、区劳动力市场共召开47次“劳动力洽谈会”,通过洽谈约有7万人就业。沈阳市各级劳动力市场的开创,初步形成了企业自主用工,劳动者自主择业,市场调节就业的新格局。沈阳市从解放开始至1996年底,共安置262万人就业,比较平衡地渡过了三次就业高峰。

沈阳市自1957年至1979年,总共有526248名城镇知识青年上山下乡。“文化大革命”前,为试验安置就业有22734名青年自愿下乡。1968年开始至1979年,以“接受贫下中农再教”为主,共动员503514名中学毕业生下乡插队落户。牵动千家万户的上山下乡知青,通过招工、升学、参军等途径,基本上都得到安置。

为了提高企业劳动者素质,促进生产的发展,企业必须加强劳动力管理。旧社会劳动力管理,是为统治阶级和中外资本家服务的。清末和民国时期,一般工商业户对劳动者实行雇用制度,在中外资本家经营的企业,实行残酷剥削的“养成工”、“包身工”的用工制度,尤其运输、土木建筑行业,实行严酷的封建把头制。日伪统治时期,对“养成

工”、“包身工”的管理更加严酷,在日伪企业封建把头制盛行。1937年日本帝国主义发动全面侵华战争后,为榨取战争资源,对中国工人实行“劳动工票”、“十指纹登记”、“工人异动票”等,控制工人活动,进行法西斯统治。国民党统治时期,在建筑、运输业仍沿用封建把头制,在一些军需工厂的工人,也受到一定的人身限制。沈阳解放后,对企业的劳动力管理纳入社会主义轨道。1950年在全市废除了封建把头制及其残余势力。在用工制度上,实行了以固定工为主,临时工、合同工、轮换工、亦工亦农等为辅的用工制度。在实行各种用工制度中,对“能进不能出”的固定工制度曾进行过初步探索,1958年至1966年期间,全市招收新工人实行多用临时工、合同工,少用固定工办法,但这种用工办法“文化大革命”开始后停止实行,并且于1972年将全民和集体企业的15万名临时工(含合同工、轮换工)一律转为固定工,使用工更加趋向单一化的固定工制度。为打破用工制度存在的“铁饭碗”和“终身制”等弊端,自1984年开始,先后在全市国有企业、集体企业、外资企业、乡镇企业、私营企业和个体经济组织的新招工人中,全面实行新的劳动合同制。这一新型用工制度改变了依靠行政手段对劳动力的

统包统配的做法,使用工单位有了用人自主权,给企业增添了生机和活力。劳动者在一定范围内有了选择职业和工作单位的机会,有利于做到“人尽其才”和人员“能进能出”,开始破除了在用工制度上的“终身制”和“铁饭碗”。在巩固新招职工全面实施劳动合同制改革成果基础上,1987年,沈阳市在沈阳轧钢厂、沈阳矿山机器厂、沈阳第三橡胶厂、东北耐火材料厂、辽宁试验设备厂、沈阳电工机械厂、沈阳鼓风机厂、沈阳拖拉机制造厂、沈阳汽车发动机厂等10家大中型企业进行以搞活固定工制度为主要内容的优化劳动组合试点工作。1988年,在总结试点经验的基础上,全市有1084户企业进行优化劳动组合。1989年在沈阳鼓风机厂、沈阳啤酒厂、北方贸易大厦等40户企业进行了劳动合同化管理的试点工作。在企业内部开展优化劳动组合和实行合同化管理的试点,引入了激励、竞争、制约机制,促进了劳动组织的调整和劳动力的合理配制。1991年,沈阳市在总结劳动制度改革经验的基础上,提出了以用工制度改革为突破口,以工资制度改革为基础,以保险制度改革为保障的综合配套改革。并先后在沈阳合金厂、雪花啤酒集团、沈阳鼓风机厂、变压器厂、电机厂、蓄电池厂、第三橡胶厂、油

漆厂、汽车发动机厂、房产经理公司、北方大厦和中山大厦商场等12户企业进行试点。试点企业通过用工制度改革,实行了全员劳动合同制,建立了“企业职工”制度。在严格的考试考核的基础上,实行优化劳动组合。上岗职工与企业签订不同期限的劳动合同,打破了工人与干部、固定工与合同制工人、国营职工与集体职工的界限,初步形成了用人制度上的竞争机制。劳动制度综合配套改革,使企业初步建立了“上岗靠竞争,管理靠合同,日常有考核,分配凭贡献,离岗有保障”的新型劳动管理制度。沈阳市实行劳动合同制管理的企业到1996年已扩展到乡镇企业、私营企业和个体经济组织。全市乡镇、私营企业实行劳动合同管理已达5362户,签订劳动合同的职工111877人,分别占乡镇、私营企业总户数和总人数的78.3%和77.9%。截至1996年底,沈阳市全民、集体和三资企业实行劳动合同制管理的企业户数达15866户,职工187.7万人,分别占总户数和总人数的97.93%和96.8%。

沈阳市自1950年开始支援外地经济建设的技术骨干和其他劳动力达14万多人。同时还担负援外任务,共选派了1772名技术工人支援朝鲜民主主义人民共和国和蒙古人民共和国的经济

建设。其中:1953年至1971年抽调307名技术工人支援朝鲜;1955年至1964年抽调1465名技术工人支援蒙古。

为解决职工夫妻长期分居两地生活困难,沈阳市从1953年开始办理异地调转,并从80年代初期开始,对高中级知识分子、随军和调干的工人家属作了一些特殊性调转规定,予以照顾。据不完全统计,从1978年至1996年,通过对调和单调等办法,使34182名夫妻分居两地或照顾父母年老身边无人照顾的职工跨省市调转了工作。在解决异地调转的同时,还对市内上下班路远的职工,作了调动和调整,自1978年至1987年底,有288920人次职工调换了工作,极大地调动了职工生产积极性,促进了生产的发展。

沈阳市自1950年开始实行定员定额管理,从建国初至今,不断经过对企业整顿,加强企业科学化、规范化管理,使定员定额水平逐步达到先进合理标准。在“大跃进”和“文化大革命”期间,定员定额工作一度受到冲击,至今一些企业的非生产人员定员标准高于规定指标;有些企业劳动定额管理不健全、定额水平落后。

自1959年至1962年精简职工时,重点精简1958年后来自农村和招收家

居城镇的新职工。全市共精简62.8万名职工,除同期新增27.9万名职工,全市净减职工34.9万人。其中来自农村的,动员还乡参加农业生产,其他精简后逐步作了妥善安置。

新中国成立以来,对企业职工不断进行遵守劳动纪律的教育和整顿,普遍提高了职工觉悟,不断增加了遵守劳动纪律的自觉性。针对“文化大革命”带来的纪律松弛现象,通过以后的几年整顿,企业普遍加强劳动纪律管理,取得了较好成果。

据史料记载,沈阳的职业技术培训始于清朝末期。在19世纪60年代的洋务运动之后,洋务派为学西方工业技术,采取“中学为本、西学为用”的教育方针,在奉天省城(今沈阳)创办几处工艺传习所和习艺所,招收学员,传授技艺。民国时期,工艺传习所、习艺所的办学水平和成果有所提高。在此基础上,沈阳出现了大量官办和民办职业学校,到1925年这类职业学校有51所,企业办学的46所。日伪统治时期,为把东北变成侵略全中国基地,在沈阳建立了一些殖民地工业,从其自身生产需要和廉价使用中国劳动力,在沈阳兴办一些“技工养成所”,主要招收日本人学员。属有毒有害工种招收中国学员,学习期间不发工资,由厂方供给最低膳

宿,期满后还要为办学厂服务3年,只发给低微工资。沈阳解放后,第一所技工学校于1950年由沈阳重型机器厂创办。在第一个五年计划期间,技校发展正常,并取得了一定成果。1958年以来,在第二个五年计划期间,由于受“左”的思想影响,技校的发展上产生了盲目性,出现前期大发展,后期大收缩。1957年沈阳市共有14所技校,在校生9448人,1958年技校数增至57所,在校生达12912人。1960年,不顾办学条件和质量,全市技校数量又猛增至159所,在校生达到30127人。1960年至1962年,沈阳市对技工学校进行两次大调整,只保留了2所技校,停办了6所技校,其他技校全部关闭。1966年“文化大革命”开始至1973年,沈阳仅有的几所技校全部停办。1974年,沈阳技校开始恢复,1977年全市技校已恢复发展到42所,在校生5600人。中共十一届三中全会以来,国家加强了技校管理,强化办学方针,促进了技校的正常发展。到1995年底,全市共有技校113所。其中劳动部门办学11所,主管局(公司)办学6所,工厂(企业性质公司)办学77所,地方城镇集体及其它的所有制办学4所,国务院部委技校15所。全市技校在校生19001人。截至1996年,沈阳市有3所技校,即:辽

宁煤炭基本建设技工学校、中国汽车工业丰田金杯技工培训中心、沈阳交通技工学校被劳动部批准为国家级重点技工学校。建国后,沈阳市技工学校的工种(专业)设置,经历了由少到多的发展过程。50年代全市技校只有10余个最基本工种,到1996年已发展到19类251个工种(专业)。新中国成立以来,沈阳市技工学校的发展,基本上适应了国民经济建设和生产发展需要,各技工学校通过多种办学形式,为国家培养和输送了一大批合格的技术工人。1950年至1996年,全市技校毕业生总计达134142人,其中有许多技校毕业生成为企业生产骨干,有的被评为劳动模范、先进生产者,为振兴沈阳经济做出了一定贡献。沈阳市从1989年以来,在技校招生、毕业生考核分配等方面进行了一些改革的同时,本着从实际出发,按需施教,突出技能,全面发展,形式多样,讲究实效的原则,重点在教学模式、教材选用、课程设置和内容上进行探索和改革,针对培养智能型、技能型技术工人的需要,在部分技校试行了德国“双元制”、日本“单元制”以及“复合型专业”的教学改革试点工作,取得较好成果。到1996年底已有20所学校进行了试点,培养了1080名毕业生。为使各类求职者进行就业前的职业技

术训练和就业能力培训,沈阳市从1958年开始大力兴办各种形式职业技术培训班和职业学校,但在发展过程中时有起伏。1978年以来,劳动就业制度进行了改革,实施了由劳动部门介绍就业、组织起来就业和自谋职业的“三结合”就业方针。1978年至1982年期间,沈阳市面临建国以来第二次就业高峰,有大批下乡回城知识青年和城镇失业人员急待安置,在认真贯彻“三结合”就业方针的同时,实行了“先培训,后就业,先培训,后上岗”的原则,在全市开始兴办各类职业技术学校,就业训练工作重新得到了恢复和发展。截至1985年底,全市11个县区,有9个县区兴办了9所就业训练中心,非劳动部门兴建职业技术学校达100所,举办各类职业技术培训班158个,全年培训失业青年30627人。1994年以来,随着经济体制改革的深入发展,国有企业改革进入了攻坚阶段,兼并、破产和优化资本结构,减人增效的工作力度加大,大批下岗职工涌向社会,给再就业工作带来困难和压力,就业训练形势严峻,使全市就业训练对象、目标、内容和形式等都相继发生了变化,由过去单一培训失业青年开始向多元化转化。为平抑就业高峰,缓冲就业压力,把就业推向市场,沈阳市全面开展了转业、转岗培训工作。全

市13个就业训练中心增挂了转业训练基地牌子,251个乡镇、街道创建了118所街道分校,开展了转业、就业训练,1994年至1996年全市共培训失业职工12974人,转业培训率达100%,定向就业率85%。沈阳市从1981年以来,全市就业训练工作,经过多方努力,已形成多层次、多渠道、统筹安排、各方办学、分级管理的就业前培训体系,1981年至1996年累计培训各类人员266282人,有近23万多人走上了就业岗位,就业率在86%以上。技术工人来源,主要靠招收徒工在岗培训,据不完全统计,自1952年至1988年累计培养技工107703人。与此同时,还为外省市代培徒工47599人,并为朝鲜民主主义人民共和国及越南人民共和国代培实习生1057人。自1958年开始协助驻军开展“军地两用”人才培训工作。同年,开始对劳改、劳教人员进行了技术培训。为提高技术工人的文化和技术素质,到1990年使中级技术工人总数达到50%以上目标,自1980年分别对1966年以来参加工作的青年工人进行了初级和中级的补课培训。据统计,1992年至1994年全市共培训初级技术工人115461人,中级技术工人92532人,高级技术工人74571人,改善了技术工人的比例结构。1995年

底,全市技术工人初、中、高级工的比例分别达到 26.86:62.48:8.84。为实现培训、考核、晋级一体化,建国以来形成了一整套考工定级制度,主要是对技工学校、职业高中、职业学校毕业生及其它形式培训学员,进行就业前考核定级和在职工人考核定级、技工晋级以及技师职称评定,从而调动了技术工人和“三校”毕业生钻研技能的积极性,不断提高工人队伍素质。

沈阳解放后,废除了旧社会遗留混乱的工资制度,贯彻了按劳分配原则,并随着生产的发展、工资制度的改革和工资调整,以及实行计件工资、奖励制度和各种津贴,使职工的工资收入不断提高,生活得到了明显改善。沈阳解放初期,为保障职工的实际生活水平不受物价波动影响,1949 年建立了 13 等 39 级以实物为计算基础的多等级工资制,同时实行了以米、布、油、盐、煤五种实物计算工薪分制度,发行了与货币并用的工薪实物卷。1952 年在市场能保证五种实物供应的情况下,停发实物卷,以现金支付工资。1950 年和 1951 年,沈阳市进行了两次工资等级制的改革和调整,使之趋向统一合理。1952 年至 1956 年,在国有单位进行了两次全国性工资改革,并从 1956 年开始取消了工薪分和实物津贴,改行货币工资

制,在工人中实行八级工资制,企业干部实行职务工资制。为解决工资制度存在的弊端,1985 年沈阳市进行第三次工资改革,国家机关和事业单位实行了以职务工资为主要内容的结构工资制;企业实行等级工资制。在国民经济恢复时期和第一个五年计划期间,沈阳市许多企业都建立了经常性职工升级制度。自 1957 年至 1989 年,根据国家统一布署,全市对职工工资进行了多次调整,职工的工资水平不断提高。在深化企业内部分配制度改革中,沈阳市从 1978 年开始,在推行工资总额同经济效益挂钩的企业中,建立了固定工资的正常升级制度,1987 年在 300 户实行挂钩的全民企业中,有 295 户企业 15 万名职工平均晋升了一级工资。企业职工正常升级制度的建立,改变了过去调资所采取的由国家统一安排的做法。自 1984 年以来,沈阳市随着深化企业工资分配制度改革,首先,在决定国家与企业工资总量的分配上,要求国有企业全部与国家建立以“两低于”(即企业工资总额增长幅度必须低于本企业实现利税的增长幅度,企业职工实际工资增长幅度必须低于本企业劳动生产率增长幅度)为原则,“工资总额与经济效益挂钩”或“工资总额包干”三种宏观调控办法为主的分配关系;其次,在国家

与企业的基本工资分配上取消了由国家决定企业晋升职工标准工资的制度,使企业内部分配自主权得到全面落实。在此期间,全市已在部分企业进行了基本工资制度改革,改革了原有的单纯等级工资制,实行了一岗一薪,工资随岗位变动而变化的岗位技能工资制。为防止新工资运行机制再走“铁工资”、“大锅饭”的老路,许多企业都对新工资机制实行了严格的动态管理,使岗位技能工资随企业经济效益和职工劳动成果挂钩浮动,实现了按劳分配原则,促进了生产的发展。建国后,在工矿企业逐步推行有先进合理劳动定额和计件单价新的计件工资制,计件工资形式有个人计件、集体计件、超额计件、联效计件等,到1988年初,全市有234个企业14.1万人实行多种与经济效益挂钩分岗“联效”的计件工资制,对促进企业提高经济效益起到了积极作用。在实行计件工资制的同时,随着生产的发展,在职工中还实行了单项奖、超额奖、综合奖等多种形式的奖励制度。随着企业分配制度改革的深入发展,各企业根据其生产经营特点和需要,实行各种不同形式的分配办法。到1994年全市企业内部分配有50余种形式,主要有:岗位技能工资、岗位工资、结构工资、浮动工资(包括效益工资、死分活值、活分死

值等)、计件工资(包括分段计件、超额计件、联产计酬、吨煤工资、吨钢工资、吨公里工资)、质量工资(包括联产联质计酬、质量效益工资等)、提成工资(包括百元销售额工资含量、百元产值含量、销售大承包、除本分成等)。

解放后,党和政府对社会保险事业十分重视。职工生育、养老、伤残、医疗和死亡等保险待遇不断得到改善和提高。但是,在进入80年代后期,面临城市职工老龄化的到来,企业离退休职工越来越多。为了深化劳动制度改革,逐步建立社会保障制度,克服退休费用畸轻畸重的弊端,保障离退休职工生活,沈阳市从1986年开始,在国营和城镇集体企业职工及离退休人员、全民合同工中,实行了退休费用社会统筹。其后,退休养老统筹范围逐步扩大到外资企业中方职工、私营企业和个体工商业户从业人员。到1996年底,全市共有12105户企业,119.3万职工和46.7万离退休人员参加了养老保险统筹,自1986年至1996年累计收缴养老保险统筹基金总额743447万元;拨付退休金总额703574万元。为了保障国营企业职工在待业期间的基本生活,沈阳市从1986年10月开始,在全市国营企业全部职工和国家机关、事业单位、社会团体、驻沈部队的合同制工人中建立了

待业保险制度,其后,待业保险改为失业保险,并将城镇集体企业、外商投资企业、私营企业等全部纳入了失业保险实施范围。被宣告破产企业职工、濒临破产的企业法定整顿期间被精简的职工、企业终止和解除劳动合同的工人及辞退的职工以及被企业开除、除名的违纪人员等,按规定享受失业保险待遇。截至1996年底,全市共有8167户企业,140万名职工参加了失业保险。从1986年至1996年10年,累计接收失业职工157901人,安置140405人;累计收缴失业保险费18833万元,支出失业保险金13391.4万元,保障了失业人员在失业期间的基本生活。1989年,针对企业职工伤残鉴定工作宏观失控,企业在执行劳动保险政策上出现“四宽一高”(定工伤宽、定工伤致残宽、定比照工伤宽、因病提前退休宽和工伤待遇高)的混乱状态,沈阳市决定组建市劳动鉴定委员会(下设劳动鉴定康复管理办公室)组织实施劳动鉴定工作。沈阳市从开展劳动鉴定工作以来,至1996年底,共鉴定病伤残职工8000多人,经过劳动鉴定维护了企业和职工的合法权益,扼制了随意提前退休的势头,保证了退休费用统筹工作的正常开展,掌握了全市部分伤残职工的身体状况,稳定了伤残职工的思想情绪,按照伤残程

度,给予相应待遇和康复医疗,同时对部分伤残职工苛求待遇等无理要求,起到了制约作用,减轻了企业负担。同时,对一些小病大养、轻伤大治的伤残职工起到了限制作用,促进了企业劳动纪律的好转,并为工伤保险实现社会化管理创造了条件。随着社会保险制度的深化改革,全市从1993年开始对企业职工工伤保险制度进行了改革,对国有企业、城镇集体企业的职工和外商投资企业的中方职工中实行了工伤保险统筹。从实施工伤保险统筹以来,到1996年底共收缴工伤保险统筹基金5262万元,拨付983万元。为了探索和扩宽医疗保险社会化的途径,解决职工患病所需的大额医疗费用问题,1992年沈阳市在苏家屯区进行了大额医疗费用统筹试点,取得了较好成果,实行大病医疗费用统筹,把企业和职工无力负担的医疗费用化解为社会共同负担,使患重病职工得到了及时治疗。

劳动保护,是保障劳动者在生产过程中的安全与健康,促进生产发展的一项重要工作。解放前,大部分工厂设备简陋,劳动环境恶劣,劳动强度大,工作时间长,恶性伤亡事故频繁发生,工人的生命安全受到严重危害。新中国成立后,沈阳市在坚持“安全第一,预防为主”方针的同时,根据国家发布的劳动