

临安市志 1989 年—2005 年

劳动和社会保障资料长编

(二稿)

(送 审 稿)

二 00 六年九月

目 录

概 述

第一章 劳动就业

第一节 用工制度

第二节 就业安置

第三节 下岗再就业

第四节 劳动工资管理

第二章 劳动管理

第一节 劳动力资源

第二节 劳动力市场

第三节 劳动监察

第四节 劳动仲裁

第三章 职业培训

第一节 就业前培训

第二节 在职培训

第三节 再就业培训

第四节 技能考核

第四章 社会保险

第一节 城镇养老保险

第二节 农村养老保险

第三节 医疗保险

第四节 失业保险

第五节 工伤保险

第六节 生育保险

第五章 管理机构

附录：劳动保障理论研究

《临安市志》1989——2005年

劳动和社会保障资料长编（第二稿）

第三十编 劳动和社会保障（市劳动和社会保障局）

概 述

—

新中国成立以来，伴随着共和国前进的步伐和社会经济发展的历程，临安市的劳动和社会保障事业，在旧社会的废墟上开始启动，在社会主义建设和改革开放中发展壮大；劳动保障管理体制，严格按国家、省、杭州市要求运作，经历了两次大的变革，走过了一条曲折而又辉煌的道路。

计划经济体制时期的劳动保障管理体制。

劳动保障工作的一项重要内容是劳动工资。1958年前，随着社会主义改造完成，国家对整个经济的管理逐步形成了以中央集权为主的管理体制，劳动工资的管理权限也逐渐集中于中央。1958年后，由于大办钢铁和大办地方工业，原来由中央管理的许多权限下放到地方。在劳动工资方面，经中央决定由省、市、自治区自行安排增加职工。从1961年起，中央决定对国民经济实行“调整、巩固、充实、提高”方针，再次强调经济管理上的集中统一原则。“文化大革命”开始后，劳动工资管理出现了混乱局面，表现在一方面大批知识青年下乡，而同时有不少农民进城，“按劳分配”原则受到巨大冲击。1972年后，中央再次强调劳动工资工作要集中管理。

改革开放前三十年，尽管工资管理上有“集”有“放”，但总趋势是加强了集中统一管理，在城镇劳动就业和用工制度方面以“统包统配”为主要特征，亦即在招工制度方面的“包下来”政策和用工制度方面的“固定工”政策，职工工资收入分配，县政府和企业无权干预。这对于当时集

中有限的财力、物力和人力，促进国民经济的恢复发展、保障劳动者的基本生活和社会安定，曾起过积极的作用。而其主要弊端是产生了职工吃企业“大锅饭”，企业吃国家“大锅饭”现象，束缚了企业和劳动者的积极性，制约了经济和社会的健康发展。

市场经济体制时期的劳动保障管理体制。

市场取向的经济体制改革，必然要求建立完善的市场体系，而完善的市场体系又必然要求建立和完善与之相适应的劳动力市场和社会保障体系。经过 20 多年的改革探索和实践，临安市为适应市场经济体制的建立，在劳动和社会保障工作方面，根据国家、省、杭州市的统一部署，首先，从转变政府劳动行政部门的职能入手，作出重大调整。即主要由侧重管理国有企业的劳动保障工作，转向综合管理全社会的保障事业，建立统一、开放、竞争、有序的劳动力市场；由主要运用计划指标、行政审批手段管理劳动力，转向主要运用经济与法律手段，通过市场机制和必要的行政干预，实现劳动力资源合理配置；由直接对企业劳动保障工作实施微观管理，转向以宏观预测、规划、调控为主的管理，加强协调、监督检查和社会服务。其次，在劳动和社会保障的体制管理上，进行了相应的改革和创新。体现在劳动就业和劳动力管理上，实现了从“统包统配”的计划体制和劳动力市场双向选择的市场就业体制转变；工资分配上，实现了从单一的按劳分配形式向按劳分配与按生产要素分配相结合的形式转变；社会保险方面，开始实现从企业劳动保险向建立和完善社会保障体系转变。

进入 20 世纪 90 年代，劳动保障制度面临十分复杂而艰巨的任务。国有企业（包括大集体企业）改制进入攻坚阶段，企业富余人员的出路、企业下岗职工和离退休人员基本生活保障、再就业、劳动关系调整和社会保障等一系列前所未有的复杂问题接踵而来，劳动保障工作面临责任更大、任务更重、要求更高的特殊改革时期。为此，临安市坚持从市情出发，

按照上级要求，采取一系列重大措施，致力于建设符合社会主义市场经济体制要求且比较完善的劳动和社会保障制度，为临安的经济发展和社会稳定作出积极的贡献。

二

1989年后，是一个社会变革加快步伐的时期，临安市的劳动保障工作随改革的不断深入而向更广的面和更深的层次发展。至2005年，城镇劳动就业和劳动力管理工作取得了历史性的成就；企业工资制度改革，进入按劳分配与按生产要素分配相结合的阶段；建立和完善了社会保障体系；劳动和社会保障法制建设进程加快。

城镇劳动就业和劳动力管理工作的历史性成就。

人多地少，劳动力资源丰富，城镇就业压力大，历来是临安经济发展中的一大特点和难点。历届县（市）委始终将促进就业这个民生之本，作为国民经济和社会发展的战略任务，将控制失业率列入国民经济宏观管理的重要目标，合理调整就业结构，建立市场导向的就业机制，大力促进就业总量的增加，从而在总体上保持了就业形势的基本稳定。取得了重大的历史性成就。至2005年，临安市人口总数为518880人，年末从业人数为324600人。其中城镇就业人员70700人，占从业人员总数21.78%，乡村从业人数为253900人，占从业人员总数78.22%。年末登记在册失业人数2341人，城镇登记失业率为3.9%。

纵观1989年至2005年，在劳动就业和劳动力管理上，是就业、再就业和劳动力管理的改革创新时期，主要是改革和进一步改革劳动用工制度，实行与市场经济相适应的就业制度，即就业市场化。

（一）1989年前，在改革“统包统配”制度方面，已经出现了新思路

和新对策，主要有：一是贯彻 1980 年 8 月，中央和国务院召开全国就业会议上提出的“在国务院规划和指导下，实行劳动部门介绍就业、自行组织起来就业和自谋职业相结合”的方针。这“三结合”的就业方针突破了“统包统配”的传统就业制度，并且允许集体和个体经济发展。贯彻这一方针，在我市劳动就业制度方面具有历史性的意义。二是 1983 年 2 月贯彻劳动人事部《关于积极试行劳动合同制的通知》。三是 1986 年中旬，贯彻国务院和省关于国营企业实行劳动合同制暂行规定，在国营企业中实施工“双轨制”，即原企业固定工身份不变，凡新进企业的职工一律订立劳动合同。从 1987 年开始重点是在搞活固定工制度上，采取了择优上岗、优化劳动组合，进行合同化管理等形式，逐步化解“固定工”制度。这也是全面改革用工制度的前奏。

（二）1989 年后，进入临安市劳动就业、再就业和劳动力管理的改革创新阶段。1992 年起是转换企业经营机制，进一步改革国有企业。特别是 1993 年 11 月中共十四届三中全会通过的《中共中央关于社会主义市场经济体制若干问题的决定》，明确了进一步巩固和完善劳动合同制度，包括集体合同制度，建立健全新的劳动关系；加强劳动力市场建设，为就业市场化创造条件，形成市场导向的就业机制；实施再就业工程，确保国有企业下岗职工基本生活和企业离退休人员基本养老金按时足额发放，以及进一步完善与此相适应的社会保障体系等，成为市场经济的改革目标之一。

1、1994 年 7 月《中华人民共和国劳动法》颁布实施，新的劳动关系调整机制日趋完善。经过多方努力，至 2005 年末，临安市签订劳动合同的职工人数为 35352 人，较 2004 年的 15000 人，增长 2.5 倍，其中全市“规模以上企业”劳动合同签订率达 93%。劳动合同对企业对职工的激励和约束作用日益显露出来，建立和完善劳动合同制度，愈来愈成为劳动者和用人单位的自觉要求。

劳动争议处理制度的恢复和发展，是劳动关系调整工作进入新阶段的重要标志。1987年7月31日，国务院《国营企业劳动争议处理暂行规定》的颁布，结束了临安市中断达30年之久的单纯依靠群众信访方式解决劳动争议、协调劳动关系的历史。1993年7月，国务院颁布《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，使劳动争议处理制度进一步得到规范。1994年9月，浙江省政府颁布了《浙江省企业劳动争议处理条例实施办法》。临安市在贯彻执行上述法规中，逐步建立起各项规章制度，使全市劳动争议处理走上了法制轨道。1995年至2005年11年中，共受理仲裁案件726件，仅为职工追欠工资一项就达1505.8万元之巨（而更大数量的欠资为劳动监察和企业调解所解决）。

2、坚持实行“劳动者自主择业，市场调节就业和政府促进就业”的方针，就业和再就业工作成效明显。进入20世纪90年代后，随着经济结构调整力度的加大，城市化进程的加快和临安经济的快速发展，使进城农民增加，外地来临人员增加，待、失业人员也相应增加，劳动就业形势面临前所未有的压力。临安市委、市政府审时度势，适时发挥市场调节劳动力资源的作用，大力发展非公有制经济，不断开发就业岗位，使全市的就业工作取得明显成效。1995年-2005年11年中，共有20285人次城镇失业人员实现了就业再就业。

在就业总量持续增长的同时，临安的就业结构也发生了重大变化，城镇从业人员中从事一、二、三产的人数，分别从2001年的261人、10166人、50572人，增加至2004年的359人、22254人、53353人，增长比例为37.5%、119%和5.5%（2005年三类产业人数分别为400人、31600人、38700人，与2001年比增长比例分别为53.3%、211%和下降30.7%）。而城镇就业总量从2001年60999人，增长至2005年的70700人，增幅为15.9%。就业总量的增加，就业结构的合理调整，使全市城镇就业形势保持了基本

稳定。

企业工资制度的演变和改革

临安市企业工资制度的演变和改革，是以 1978 年党的十一届三中全会为分界线的。此前，经历的第一阶段，是解放初期初步确立了按劳分配原则阶段，实行的是等级工资制和少数的职务工资制、计件工资制、奖励制度等。第二阶段为按劳分配原则受到冲击、削弱又有所恢复阶段，普遍取消计件工资和奖励制度，时间在 1958 年至 1965 年间。第三阶段为“文革”期间，10 年中只进行过一次低工资职工的工资调整，导致职工工资待遇普遍下降，出现干多干少、干和不干一个样的平均主义现象。

十一届三中全会后至 2005 年的二十多年中，临安市的企业工资制度改革步伐不断加快，收入分配政策从打破平均主义为突破点，至今形成的轨迹可表示为：打破平均主义大锅饭→允许少数人先富起来，最终达到共同富裕→坚持按劳分配为主体，其他分配方式为补充→效率优先、兼顾公平→坚持以按劳分配为主体，多种分配方式并存的分配制度→允许生产要素参与收益分配→董事会、经理层等经营管理阶层可以根据各自的职责和贡献取得报酬。

1984 年 10 月《中共中央关于经济体制改革的决定》颁发后，临安市企业的收入分配改革向纵深发展，实行工资总量与经济效益挂钩，在工资工作管理上，先后出台了企业最低工资标准、企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位等制度，以保障部分弱势劳动群体的基本生活。2001 年底，积极开展了工资集体协商试点。临安经济的发展和分配方式的转变，带来职工收入的显著提高，1989 年全市职工年平均工资为 2041 元，至 2005 年达到 23404 元，~~年均~~增长 11.5 倍。

社会保障体系的建立和完善

在社会保障体系建立前，临安市职工的社会保障，主要是以企业保险为主，凡国有企业，职工医疗、退休均由企业承担，俗称“全劳保”；1977年前后县属大集体企业也“参照执行”，但根据企业情况打一定折扣；其他企业则以“报销一半”处理，俗称“半劳保”，是一种不规范的企业保险制度。

1987年7月1日起，全市全民、县以上大集体企业普遍实行职工离退休费用社会统筹，当年共有154家企业，16257名在职职工参加统筹。1989年6月，临安县政府推出《集体所有制企业职工离休、退休、退职劳动保险基金统筹试行办法》，扩大了社会养老保险统筹范围。1991年10月，县政府下发29号文件，将全县自谋职业的城镇待业人员、企事业职工及临时工纳入社会养老保险范围。1992年，社会保险的面进一步扩大，“临政[1992]166号”，规定对于在乡镇企业、私营企业、自谋职业的从业人员，都可以参加社会保险。至此，社会保险覆盖范围除从事农业者外，其余劳动者都已包含其中。至2005年底，全市参加企业职工基本养老保险的在职职工为52495人，其中企业2050家参保职工29767人，个体工商户参保22728人，共有离退休人员9081人，供养人员1941人，100%的企业参加社会养老保险。

在以养老保险为重点的社会保险制度改革中，临安市主要抓了加大社会保险扩面征缴力度；养老金社会化发放；改变基金征收方式，变社险机构收缴为地税征缴，变各单项保险各自收费为“五险合一”；积极探索、实践农村和失地农民养老保险，均取得较大成绩。

此外，失业保险制度进一步完善。临安市的失业保险自1986年10月建立起，保险享受范围由终止、解除劳动合同人员，逐步扩大至符合条件辞职、除名的职工，“三资”企业被辞退的富余职工，乡镇企业招用的合

同制职工终止、解除合同人员。基金收缴办法，也由原就业管理服务处收缴改为地税统一收缴。至 2005 年底，全市有失业保险参保人数 23886 人，当年收取基金 650.65 万元，为 14314 人次发放失业救济金计 507.23 万元、医疗补助金 50.98 万元。

医疗保险制度基本建立。职工医保制度经历两个阶段，第一阶段是 1996 年 3 月 25 日起，临安市政府下发了“临政发[1996]62 号”《临安市企业职工大病医疗保险试行办法》，当年参保 344 家企业 25425 名职工，有 482 人住院，年底结报 146 人，支付医疗费用 145.52 万元，人均享受医保基金 5100 多元。2002 年 7 月 1 日起为第二阶段，2002 年 5 月 14 日，临安市政府以“临政[2002]4 号”出台了《关于印发〈临安市城镇职工基本医疗保险暂行办法〉的通知》，改“企业职工大病医疗保险”为“城镇企业职工基本医疗保险”。至 2005 年底，参保人数达 56624 人。

工伤和生育保险事业稳步推进。临安市实施工伤保险始于 1994 年 1 月，临安市政府下发《企业职工工伤保险暂行办法》，要求所有企业都参加工伤保险，并从当年 1 月 1 日起执行；同时根据“浙劳险[1994]76 号”《职工工伤保险暂行办法》规定，给工伤者以一定的工伤补偿费。2003 年 4 月起，执行国务院《工伤保险条例》，使工伤保险的参保和工伤认定鉴定工作向规范化迈出了关键的一步。至 2005 年底，全市工伤保险参保职工已达 25312 人。临安市的女工生育保险是 1994 年 4 月与工伤保险同时推出的，当年收缴女工生育保险基金 54.69 万元，结算符合规定生养的 149 人，支付生育基金 20.97 万元。至 2005 年，已有 384 家企业 19745 人参保，该项基金累计结余 273 万元。

劳动和社会保障法制建设进程加快

依法行政、执政为民，维护劳动者的合法权益，是劳动保障部门的

神圣职责。按照上级要求，临安市委、市人大、市政府，对劳动保障执法有着统一部署，劳动保障部门坚持常规检查和综合治理并重，开展了一系列劳动用工、社会保险执法大检查，进一步完善了劳动年检制度。仅 2005 年，全市共检查用人单位 111 家，涉及劳动者 16908 人，共受理群众投诉、举报 559 件，立案查处劳动保障违法案件 559 件，结案率达 100%，其中查处清退童工 1 名，追欠职工工资 1495.84 万元，退还“押金” 5.13 万元，督促补签劳动合同 1753 份。建立起专兼职监察员制度、劳动监察中队组织、调解员组织，把劳动保障监察、调解的触角深入到各乡镇劳管站、各较大的用人单位。通过这一系列工作，全市劳动用工中出现的突出问题，一般都能及时缓解，从而从一个侧面维护了社会的稳定。

随着劳动保障法制建设的不断完善，劳动保障普法宣传也广泛持久地开展起来，在历次“普法”工作中，通过编辑出版劳动普法教材、印发宣传资料、举办培训班，运用广播、电视、报刊、杂志等多种新闻手段，以及宣传周、咨询日、劳动保障法律知识竞赛等方式，开展了生动活泼的普法宣传活动。期间，由劳动保障局领导兼任会长的市劳动保障学会发挥了极大的作用，为广大劳动者和企业双方的法制意识普遍得到加强作出了努力。企业单位依法办事的自觉性和责任感普遍加强，通过法律手段协调劳动关系，解决劳动纠纷和争议的比重大幅提升。

三

经过 1989 年后近 20 年的改革实践，临安的劳动保障事业取得了极大成就，发展势头很好。劳动力市场朝着全面推进就业服务制度化、专业化、社会化（新三化）建设目标迈进，以养老、医疗、失业保险为重点的社会保险制度改革全面深化；劳动法制建设进程进一步加快；以劳动合同为基础的新的劳动关系调整机制、劳动争议处理制度和劳动保障行政监察

体系基本形成，职业技能开发、工资收入宏观调控、民工有序流动和城乡统筹就业、劳动保障科学研究、职业技能鉴定等都获得了长足的发展。一个基本适应社会主义初级阶段生产力发展水平，符合社会主义市场经济体制要求的劳动和社会保障制度已具雏形。

临安市的“十五”计划已经全面完成，即将进入“十一五”规划时期，这对劳动和社会保障工作提出了新的更高的要求，劳动保障部门正努力把扩大就业摆在突出位置，实施积极的就业政策，千方百计地为城乡居民创造更多的就业岗位，建立起统一、开放、竞争的劳动力市场，完善就业服务体系；加大职业技能开发力度，培训提高劳动者的整体素质；坚持城乡一体化的要求推进社会保险体系建设；坚持完善按劳分配为主体，以多种分配方式，探索市场化的企业工资决定机制；进一步加快社会劳动保障法制建设进程，维护劳动者和用人单位的合法权益。临安市的劳动保障工作，有待在多级业务部门的指导、帮助下，上一个新台阶（根据历来劳动保障法律、政策、临安市 1989 年以来的工作情况概括）。

第一章 劳动就业

劳动就业，简称就业，是劳动者和生产资料结合起来进行的有酬的社会劳动。我国在人口普查中，把就业人员规定为：从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的人。无论是在全民所有制单位、各种集体所有制单位或从事个体劳动，也不论是从事固定性职业或临时性职业，都应视为劳动就业（见劳动人事管理辞典）。

第一节 用工制度

20世纪90年代以前，临安的用工制度十分复杂，主要有固定工（长期工、正式工）、临时工、季节工、轮换工、合同工、家属工、集体工、征地工、外包工、计划外用工等。这些用工制度之间，既有联系又有区别，有的互相交叉包含，有的在改革中不断转换和反复（见《临安县志》、当时相关资料）。

全国解放后直至改革开放前，国家对社会劳动力长期采取政府“统包统配”的办法，实行“低工资、广就业”方针。1976年—1978年，首次出现了城镇待业人员和原上山下乡知青回城高潮，按“统包统配”惯例，临安县采用了将子女就业由父母原单位安置解决的“归属”安置、与进全民或大集体企业安置的“统一安置”相结合的办法解决（除这两类企业外，小集体企业安置极少）。1980年前，企业用工实行单一的固定工制度，由于执行集体经济向全民所有制靠拢，城镇规模合作组织，逐步改为“大集体”，个体经济作为“资本主义尾巴”打击，几乎不存在，城镇劳动就业的出路基本剩下国营和大集体企业安置一条路，所有人员只进不出，行业、岗位无法选择。因为是统包统配，所有职工“一次分配定终身”，进入用

人单位就等于捧上了“铁饭碗”，不去违法乱纪，就是企业终身职工，于是出现了大量的超员单位、超员岗位（见《临安县志劳动人事》及知青办工作人员和老职工回忆）。

1981年，临安县贯彻国务院提出的在国家统筹规划下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业的“三结合”就业方针（见1981年10月17日《中共中央、国务院关于广开门路，搞活经济，解决城镇就业问题的若干决定》）。但传统观念依旧难改，无业人员普遍持“劳动部门安置就业”才是就业的观点。1986年，临安县贯彻国务院改革劳动制度的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》“四个暂行规定”的通知精神，对招用工、劳动合同、违纪辞退、待业保险四项劳动制度进行改革：企事业单位自主招用工，实行劳动合同制，建立统一的《劳动手册》制度和失业保险制度；规范了劳动合同制工人失业期间的管理、思想教育、技能培训、就业和失业救济的操作程序；企事业单位用工，由原来劳动部门统一招工逐步转为企业自主招工，一个面向社会公开招收、全面考核、择优录用的招工制度逐步形成。1986年10月1日起，临安县的劳动合同制在新招人员中推行；1987年落实完善了相关配套措施，如待业保险得到了规范等（见1986、1987年劳动局工作总结）。1994年7月《中华人民共和国劳动法》颁布，同年劳动部门大张旗鼓地宣传《劳动法》，其中赠送法律文本60000余册（张），全民集体企业基本人手一册，办专题学习班20余期，2500余骨干参加学习；21000余企业干部职工参加了劳动法知识竞赛，为1995年元旦起实行全员劳动合同制打下了基础（见1994年劳动局工作总结）。1995年起全面推行劳动合同制，当年，全县95%的全民、集体企业和97%的这些单位的职工实行了劳动合同制；乡镇企业和其他企业的劳动合同制试点工作也在当年完成（见1995

年劳动局工作总结)。自此，劳动合同制度替代了以前的各项用工制度而存在（见历年劳动保障局工作总结）。

固定工制度 固定工这一名称的使用始于 1964 年，在此之前，国务院、国家劳动部等有关文件上，一般称“正式工”或“长期工”。劳动者一旦成为企业职工，办过正式招工手续的即为企业终身职工。尽管对这一用工制度“能进不能出”的弊端，中央有改革设想，但直至 1983 年，劳动人事部下发了关于积极试行劳动合同制的通知起，才对这项固定工制度提出了挑战（见 1983 年 2 月 22 日劳动人事部《关于积极试行劳动合同制的通知》、《新时期劳动和社会保障重要文献选编》一书）。1988 年 11 月，省政府下发《关于搞活固定工制度的通知》，指出新招工人中普遍实行劳动合同制（见省政府《关于搞活固定工制度的通知》）。但由于固定工队伍庞大，有 70% 的职工仍是固定工身份，如 1988 年，临安新招的合同制工人为 765 名（见劳动局 1988 年工作总结）。根据浙江省上述文件精神，1988 年起临安的劳动制度改革和劳动合同制工作的开展，是包括改革固定工制度在内的“三项”制度改革的起步（见“临政发[1988]59 号”），1991 年起加快了改革的步伐，根据浙政发[1991]192 号、杭政发[1991]15 号关于“三项制度”改革的文件精神，临安县于 1992 年 2 月起在天目山药厂、浙江高中压阀门厂进行企业劳动人事、工资分配、社会保险制度“三项制度改革”试点，为期两个多月（见“临政发[1992]7 号”）。同时参与对临安百货大楼等 6 家国合（国营、合作）商业企业进行“四放开”工作试点（见 1992 年劳动局工作总结）。在取得试点经验的基础上，结合贯彻《全民所有制工业企业转换经营机制条例》（见国务院 1992 年 7 月 23 日发布的该条例），5 月中旬举办了一期有 120 余人参加的“三项制度改革”政策学习班，8 月份后又有 5 家企业被批准为试点单位。前后 13 家试点企业取得明显经济效益，为全县经济体制改革积累了经验，很快，“三制改革”就在

全县推开，从而使临安县劳动制度改革有了四个方面的突破：“一是突破了旧的用工制度，企业可根据生产经营的需要自行确定招工数量、招工日期、用工形式，不必再向劳动部门申请，劳动部门不再下达‘招工指标’，实行劳动者与用人单位的‘双向选择’。二是突破了企业内部分配的模式，劳动部门对企业工资的控制只根据挂钩的有关政策，抓好整体审核，下达升级指标，至于企业内部分配由企业自主。1991年批准“工挂”的120家企业当年增资103万元，下达工资升级指标为6625级；不属工挂的150余家企业，审批晋级指标，同样以企业效益提高为前提。三是突破了职工流动的所有制界限，合同制职工可在不同所有制单位流动，劳动部门按规定随时办理；固定工流动由原主管局和企业自定；不迁户粮农民合同制工也可在本系统内流动。四是社会保险（养老保险、待业保险）突破了原有范围，按“临政[1992]29号、[1992]166号文件精神，养老保险扩大至乡镇、私营企业，自谋职业的从业人员和订有一年以上劳动合同的临时工。当年参保达299家（其中全民企业108家、集体企业160家、事业单位31家）21602人（其中固定工16593人、离退休人员5009人）；合同制职工参保的达359家6142人。待业保险扩大至除名、开除、劳释等人员，当年为122名此类人员办理参保，其中59人当年就业”（见1992年劳动局工作总结）。

1993年7月起临安县逐步深化劳动制度改革，进入全员劳动合同制试点阶段（见“临政发[1993]130号”）。1995年4月推出临安县全员劳动合同制第二批试点工作计划。4月22日召开试点动员会，宣布试点分两期，第一期临安膨润土化工总厂等4家，第二期临安锁厂等29家（见1995年劳动局年终总结）。10月22日，县政府转发杭州市全面推开三项制度改革工作意见（见“临政发[1993]137号”），从此劳动合同制等劳动制度改革在全县各用人单位展开。1994年7月，《中华人民共和国劳动法》的颁布实

施，意味着劳动合同制已替代了以前的“固定工”等制度，当年国家统计局制定的劳动工资统计年报中，取消了“固定职工”一栏，固定职工人数从此不再统计（见1994年企业职工统计表）。

临时工制度 临时工，在计划经济时期是指在临时性岗位上，经劳动部门批准计划招用的职工。实际上，用人单位还在计划外自行招用了一些“临时工”，这些人在上世纪70年代前不列入职工人数统计。1978年开始，国家统计局把全民所有制单位在计划外自行招用的劳动力列入职工人数统计（列在计划外用工栏内）。临时工和计划外用工，有的是临时性的，但也有相当多的人是长期使用的（见上世纪八十年代前后企业报表）。长期以来，临时工的管理比较混乱，各级政府曾多次反复进行了清理、整顿和改革（见1962年10月“浙江省人民委员会下发《关于企业、事业和机关使用临时工、季节工问题的暂行规定》，国务院1962年11月《关于国营企业使用临时职工的暂行规定》；1963年8月国务院《关于从事经常性工作的临时工转为长期工人问题的通知》；1989年10月国务院《全民所有制企业临时工管理暂行规定等》）。1993年6月，省劳动厅转发关于深入贯彻《全民所有制工业企业转换经营机制条例》进一步改革劳动管理办法（见条例），临安县于1993年7月16日“临政发[1993]130号”批准劳动局深化劳动制度改革的通知，进行全民劳动合同制试点“临时工”概念逐步在改革中取消了（见“临政发[1993]130号”）。

劳动合同制度 劳动合同一词，在全国解放初期就已经使用，1949年11月，中华全国总工会颁布《关于私营工商业劳资双方订立集体合同的暂行办法》；1950年5月，劳动部在失业技术员工登记介绍办法中规定，招雇技术员工时……雇佣者与被雇佣者双方应直接订立劳动契约……