



DIERZHIYIE de XUANZE

冯桂林 主编

第二职业的选择

陕西人民教育出版社

目 录

第一章 诱人的第二职业	(1)
一、 我国第二职业的蕴成与崛起.....	(1)
二、 我国第二职业的一般状况.....	(7)
三、 我国第二职业的一般特征.....	(16)
第二章 第二职业的选择范围	(25)
一、 我国的职业分类.....	(25)
二、 我国可选职业的特点.....	(38)
三、 我国可选职业的现状.....	(47)
四、 附：我国服务行业简介.....	(60)
第三章 第二职业从业须知	(68)
一、 职业知识素质.....	(68)
二、 职业技能素质.....	(78)
三、 职业心理素质.....	(87)
四、 职业体质素质.....	(99)
五、 职业道德规范.....	(110)
第四章 第二职业的效益类型及选择	(118)
一、 劳动报酬类型选择.....	(118)

二、	从业远近位置选择	(129)
三、	工作时间灵活选择	(138)
四、	劳动强度适应选择	(147)
第五章	第二职业的择业意识	(156)
一、	树立积极的择业意识	(156)
二、	了解预选职业的性质	(168)
三、	熟悉预选职业的功能	(176)
四、	掌握预选职业的规范	(182)
第六章	职业能力与选择方向咨询	(189)
一、	职业计划指导	(189)
二、	您最理想的工作	(192)
三、	自我测试	(192)
四、	如何得出您的选择	(203)
五、	职业类表	(206)
附录:	国家、地方政府有关第二职业的政策法规 ..	(218)
一、	国务院办公厅转发国家科委关于科技人员业余兼职若干问题的意见	(218)
二、	国家教育委员会、财政部、劳动人事部关于高等学校教师校外兼课酬金和教学工作量超额酬金的规定。	(221)
三、	司法部、财政部关于兼职律师酬金的规定 ..	(222)
四、	关于发挥离退休专业技术人员作用的暂行规定	(223)

五、	全民所有制单位技术工人合理流动暂行规定	(226)
六、	浙江省财政厅、浙江省总工会关于浙江省职工技协活动实行有偿服务的试行办法	(228)
七、	贵阳市技术工人交流市场暂行管理条例	(231)
八、	贵阳市农业富余劳动力市场暂行管理条例	(234)
九、	贵阳市家庭劳务市场暂行管理条例	(235)
十、	贵阳市工匠劳务市场暂行管理条例	(237)
十一	成都市开办劳务市场暂行管理条例	(239)
十二	西安市人民政府关于进一步开放劳务市场的暂行规定	(242)
十三	沈阳市劳务市场管理暂行办法	(246)
后记		(250)

第一章 诱人的第二职业

第二职业是职工在从事第一职业的前提下，根据社会的需要和本人的能力所选择的一种辅助性职业。第二职业是相对第一职业而言的。第二职业与第一职业同为社会所需要的劳动，它们都能为社会创造财富和价值。在我国，第二职业的出现是改革开放的必然产物，是商品经济发展的必然结果。

一、我国第二职业的蕴成与崛起

（一）在改革大潮的撞击下

长期以来，由于商品经济不发达，第二职业在我国一直处于萧条状态。6、70年代，把它作为资本主义加以批判，致使人们不敢问津。进入80年代，在改革开放的浪潮撞击下，人们摆脱了僵化体制的羁绊，思想解放，第二职业开始活跃起来，逐渐由隐蔽变为公开，由个别现象发展成一股社会潮流，日益为人们所瞩目。

据有关部门调查，1980年上半年，全国从事第二职业的职工一般约占职工总数的5%左右。上海市对7个行业126个单位的摸底调查，则占2.5%；成都、重庆两市典型调查占5%左右。黑龙江省调查了54个全民所有制企业和19个集体所有制企业的3000名职工，结果表明，有10%的职工从事第二职业活动①。从不同的行业来看，国营农场职工从事

家庭副业者约占70—90%，一般市郊、县城的职工从事农副业经营者约占60%，高等院校约有10%的教师从事兼课、兼职等业余活动。

近年来，随着经济体制改革的深入进行，商品经济的迅速发展，要素市场的逐步放开，我国第二职业出现了更快、更稳的发展势头。据有关资料反映，上海市1988年从事第二职业的职工人数超过百万，平均每百名在职职工中就有16.3人从事第二职业。天津市工业、商业、企业的职工从事第二职业的人数，由1982年的2%左右上升到现在的10%左右。广州市城调队对300户家庭的抽样调查表明，20%的家庭中有职工从事第二职业。科研人员兼职在得到国家政策允许后更是异军突起。据国家科委1987年底对全国1003万专业技术人员抽样调查，有139万人在从事兼职活动，占专业技术人员总数的13.9%。上海市专业技术人员兼职已形成了八万多人的队伍，占该市专业技术人才总数的15%左右，大中学校约有25—33%的教师兼课，基本上解决了全市140万职工培训的师资问题；郊县8533个乡镇企业的技术力量，也主要来源于市区业余兼职的科技人员。武汉市科协对200名专业人才调查，有62.3%的职工认为自己有时间兼职，已兼职的占8.6%。北京信通电脑公司，共有科技人员43名，其中专职人员5名，仅占11.62%，兼职者38名，占88.38%，公司大量课题主要靠兼职人员承担。长春市医药工业设计研究院有专职人员13名，兼职人员则多达110多名，其中，绝大多数是中高级科技人员。从科技人员兼职所产生的效益看，一般

①国家劳动总局政策研究室资料组编《劳动问题研究资料》P252页，劳动出版社1981年出版。

都比较显著。苏州市农村8000多个乡镇企业中,有大中专文凭的职工635人,仅占职工总数的万分之九,于是,他们从北京、上海、天津、江苏、湖南等10多个省聘请了400多人作顾问,1983年乡镇企业产值达36亿元,占全市工农业总产值的三分之一,占农村总产值的69%,发放的工资量占全市农民分配总额的44%。此外,科技人员业余兼职报酬比较合理,一般与企业利润增长率同步,甚至更高,所得报酬与所产生的社会效益之比为1:9.7,武汉市科委统计为1:100。职工兼职明显地增加了个人经济收入。据调查,武汉市职工从事第二职业者平均每月增加收入50—150元,有的高达数百元,科技人员兼职每年增加收入800—1500元,高的地区达数千元。据湖南对1200名从事第二职业职工的调查,工作时间平均1.5小时,人均月收入44.4元,相当于第一职业工资收入的三分之一,有的第二职业收入相当于工资的几倍,乃至几十倍。

从近两年的情况看,我国第二职业的发展具有如下特点:在商品经济发达的地区,如东南沿海地区和中心城市,第二职业起步早,发展快,并呈现出由沿海向内地、由中心城市向一般城市及小城镇渐次扩展、辐射的趋势;从从业人员构成看,开始多是工人中从事简单劳动的人员,以出卖纯劳务为主,后来发展到以提供技术服务和商业经营服务为主的从事复杂劳动的人员,现在又加进了以高科技服务为特征的知识阶层。与此相适应,第二职业的活动领域,由最初的修理、搬动、卖菜、卖冰棒等发展到服装缝纫、木器家具、建筑房屋、五金交电、理发、饮食、小商品买卖,继而又扩展到科技、教育、文化等领域。与从业者和从业领域高层次

扩展这一趋势同步，第二职业的服务对象出现了由上向下的低位势移动的格局，集体企业，特别是乡镇企业愈来愈多的成为国营企业的技术工人和科技人员从事业余服务的场所，这是当前第二职业的一个十分引人注目的特征；最后，在第二职业的服务空间上，出现了由本社区的内部到外部的、跨社区的发展趋势，在一定程度上突破了时空的限制，促进了更宽阔、更深刻的社会流动，从而，服务的媒体也发生了新的变化。在以面对面的直接服务，即直接互动为主的同时，还愈来愈多的出现了“不见面”的间接服务，如通过电台、电视、信函等方式提供信息、咨询、技术等方面的服务。此外，国家对职工从事第二职业的政策逐步放宽，由过去的一概限制、取缔改为适度放开，并着手制定有关第二职业的制度政策和管理法规，以引导并规范职工的就业行为。

（二）多样化的规模与成份

随着我国经济的大力发展，中心城市的强化和小城镇的普遍兴起，乡镇企业的崛起以及农村剩余劳动力的大量出现和转移，第二职业的从业人数迅速增加，从业者来自四面八方，具有比过去更为复杂、更为多样的成份。他们主要来自，首先是企事业单位的技术能手和能工巧匠。他们既是本职岗位和本单位的主力，又是第二职业大军的主力。一方面，企事业单位经过改革，实行定岗、定责、定员和精简职员后，这些主力的任务将更加饱满，从而对他们从事兼职有一定制约性；另一方面，企事业单位经过改革、技术革新，职工在岗的劳动强度将会逐渐减弱，而且过去“鞭打快牛”的现象也将改变，他们为那些不称职的人所做的替代劳动（实际上是超额劳动）将会逐渐消除；同时，传统的工作时间制

度将随着生产率的提高而逐渐缩短，代之以每周五日或每日六小时工作制度，从而使他们有更多的闲眠时间去兼职；最后，由于科学技术和文化教育的提高，职工素质的改善，追求个性解放和全面发展的要求将使他们既有必要又有可能去从事更加多样的，以显现人身自我人格和社会价值为目的的兼职活动；同时随着科学技术的普及和推广，整个生产技术构成的提高需要有更多科技人员去兼职，各学科交叉和融合发展的趋势要求各类知识阶层的人员通力合作，交通运输、大众传播工具的发展，跨越空间的信息，技术服务等更加兴盛，业余领域不断扩大，为他们提供了智力发展的第二天地。因此，他们将成为第二职业发展的先行军；其次是企事业单位富余人员。经过劳动用工制度的改革和产业结构的调整及优化，我国企事业单位将产生更多的富余人员，安置这些人员的途径：一是扩大就业门路，二是向外开拓，由单位统一组织接受其他单位的委托加工，来料加工或承担某项临时性任务，三是对他们进行脱产技术培训，四是对那些不适宜于本职工作，年纪较大而又没有完全丧失劳动能力的职工，发给基本工资，让他们另谋职业。所有这些都直接或间接地扩大了第二职业从业者的来源。

3、农村剩余劳动力。目前我国农村剩余劳动力的消化一般是通过异地转移和就地转移两种途径。异地转移是指流向城市和小城镇，这些劳动力一般“离土又离乡”，工作和居住的地点都发生了由乡到城的变化，在城市和城镇从事非农产业，他们中间只有少数人同时从事多种职业，但由于这些人没有固定的职业，因此他们兼职活动不能称为严格的第二职业。就地转移即指流向附近的乡镇，这些劳动力一般“离土不离乡”，只发生了工作地点和距离变化而居住地点

未变，大都在乡镇企业工作或从事个体经营。在乡镇企业工作的人员，有不少人在工作之余从事其他职业，也有不少人在工余从事商品经营性的家庭副业，这些都是属于第二职业的性质。随着农业游离出来的剩余劳动力择业意识的增强，农业剩余劳动力将成为我国第二职业队伍的重要组成部分。

（三）广阔的择业领域与范围

国家对第二职业的限制逐渐地由科研、教育、医务等行业向更多的行业放开，职工对第二职业的选择自由度势必增加，随着经济的发展，第二职业领域将会进一步拓宽。从其发展趋势来看，主要有以下几个方面：1、第三产业兼职领域的扩大。随着生产的专业化发展，许多生产性项目和工艺从原有的生产行业中分离出来，客观上要求有高度发达的社会化服务体系，职工从事等第三产业兼职就会突破商业、饮食、手工业等传统的服务性行业，逐步发展到信息服务、交通运输、商品包装和储备、旅游服务等行业。2、生产性行业的兼职领域扩大。随着职工素质的全面提高和技能的多样发展，可供选择的职业范围也相应扩大，即使不可能达到共产主义社会所描述的自由人随意选择工作的程度，至少也不会象现在那样，职工只能完成某种单一的工作，他们可以在技术要求较高的生产领域找到适合自己干的其它工作，而不会都集中在传统的服务性行业、非生产领域寻找第二职业，特别是技术革命带来的产业结构升级转换和新兴产业的发展，对劳动力产生了需求拉动，职工可以在新的生产领域寻找兼职机会。3、农业部门将成为职工从事第二职业的重要领域。目前，我国的农业劳动力大量剩余，农业劳动力非农化是历史发展的必然现象，特别是工业、商业和其他行业与农

业投入的比较势差的存在，使得许多农民产生了重工轻农，弃农经商的思想，特别是在乡镇企业蓬勃发展的地区出现了农业劳动力不足，农业后劲不足的现象，继续动员劳动力全部归田既不可能也不现实，更无必要。为了保证农业的持续稳定发展，鼓励部分职工兼营农业，为农业生产提供各种各样的社会服务，是防止农业萎缩的重要途径之一。日本的农业兼业户实际上是以工作和其他行业为主业，兼营农业。随着农业现代化水平的提高，我国的企业职工将在兼营农业以及与农业有关的服务业中得到较大的发展，从而使职工从事第二职业的领域由城市工商业、服务业扩展到农业。

（四）丰富的报酬与价值

不讲收入的服务当然不能算作第二职业，但只讲收入不讲精神上的获取并不是第二职业进一步发展的前景，劳动在现阶段尚作为一种谋生手段，这就决定了职工兼职是为了获取更多的经济收入，以提高自己的生活水平，改善物质条件。但随着社会经济的发展，生产力水平的极大提高，社会物质产品必将极大丰富，劳动的目的不再是谋生，而成为了人的第一需要，劳动是为了取得更好的社会效益，是为了体现劳动者个人存在的社会价值的社会意义，是为了充分体现劳动者的自身价值。因此，劳动成为一种自觉的乐生手段，劳动报酬已不再成为劳动者首先考虑的经济问题。

二、我国第二职业的一般状况

（一）我国第二职业的主要类别

总结各地的实践，从不同的角度，可以对我国第二职业

作如下归类。

从择业主体看，可分为普通工人和科技人员两类。普通工人所从事的第二职业，一般是比较简单的劳动，以体力劳动为主，如饮食业、建筑业、搬运业、个体商业等，而且，他们大多是利用工作之余及节假日等时间从事第二职业，职业流动性较大，工作地点不固定，大多采取个体经营的形式。科技人员是指具有一定的科学技术知识及一技之长的智力型劳动者，包括科研人员、教师、医生、工程师和技术工人。他们所选择的职业，一般都带有一定的知识和技能性质，因此，提供的服务以智力输出和技术转让为特征，如业余兼课、业余科研、技术咨询、技术攻关、技术服务等，从业者所属群体一般是有组织和法人地位的企业、科研单位和学校，在服务与被服务的对象之间往往以一定的契约合同的形式，规定双方的权力和义务，存在着某种法律关系，他们所从事的第二职业相对固定，条件相对优越，待遇也较为优厚。

从从业时间来看，可分为灵活时间兼职和剩余时间兼职两大类。灵活时间兼职是指职工在完成定额和承包任务以后，根据需要灵活安排的兼职工作。这些从业者由于不坐班（如科研人员、高等院校教师），或由于在正式职业岗位上实行了任务承包（如厂矿企业的技术人员和工人），不受八小时工作制的限制，可支配时间弹性较大，在完成本职工作的前提下可以比较自由地安排兼职活动。这种形势在时间利用上的特点是：第二职业与第一职业没有明确的时间界线，彼此互寓互融，既可整块地支配，又可化整为零，自由度较大。剩余时间兼职是指实行固定工作时间的科研人员，企业职工，利用下班闲暇时间、公休假日、节日从事第二职业工

作。他们的时间只有在完成工作日时的情况下才能由自己支配，因此，这一形式在时间利用上的特点是：第二职业与第一职业有严格的时间界线，业余性质明确，相对于前者来说时间的弹性较小，比较零碎，自由度不大。由于我国大多数单位和企业都是实行这种刚性的八小时工作制，所以职工大多采用剩余时间兼职形式，如社会上称呼的“星期天工程师”、“周末工程师”、“职业突击队”基本上属于这种类型。

此外，在职工兼职活动状态上，有地下兼职和公开兼职之别；在兼职的时间长短上，有临时兼职和固定兼职两类；在兼职的组织形式上，有企业法人兼职、群体兼职、个人兼职三种类型等。

（二）我国第二职业的活动方式

当前，我国第二职业在服务形态和流动方式上，一般有劳务服务、智力培训、技术攻关与转让及咨询服务等四种基本类型。

劳动服务是指为社会提供服务或服务劳动，而不直接提供物质产品，劳务部门是属于服务性的第三产业，如商业、饮食业、修理业、建筑业、搬运业和文教卫生等部门和行业。随着社会生产的发展，服务性工作从生产和生活领域中分离出来，它为社会所提供的劳务，对于从业者来说，不仅指肌肉消费性的体力型劳动，而且包括脑力消费性的智力型劳动。前者所需的条件要求不高，形式灵活多样，时间可以自由安排，对劳动者的素质要求不很高，具有较大的适应性，而且见效快、风险小，易于转换形式，因此，生产工人特别是技术工人较多地选择了这一形式，同前者相比，后者

虽然同样具有见效快，风险小的特征，但从业所需的条件要较为复杂，形式比较固定，从业时间节律性较强，要求从业者有较高的技术和业务素质，如医生业余看病需要一定的医学知识、治病经验、医疗器械；演员业余演出需要一定的音响设备和舞台等。

智力培训是指为社会提供的各种知识产品和精神财富，能够达到提高人们的技术和业务素质的目的，如教师业余讲课、办学、编写教材；文艺工作者从事业余和文艺培训。智力培训虽然也属于智力型劳务，但它与上面劳务服务中的脑力（或智力）型劳务是有区别的。智力培训这一劳务，在从业主体和客体，即服务人员和服务对象之间，起着文化知识和技能传递作用，不仅服务者付出的是智力，而且被服务者（培训对象）获得的也是智力，从而在这种情况下，服务手段变成了服务目的，而后者在服务人员和服务对象之间则不具有这种智力传递作用，服务者虽然付出的是智力（诊断、演唱），而被服务者获得的则是感官感受（病人减轻痛苦，观众获得享受），而不是智力。同时，与上述方面相联系，前者所提供的服务具有放大效应，这一效应不仅表现为服务对象的智力得到开发和增值，而且表现为智力可转化成物质形态，转化为科技和物质生产力，因此，在效应上具有连锁性非一次性特征，它并不随服务的中断而止。而后者新提供的服务则不具有放大效应，其效应往往只有一次性的特征，不能增值（如看病），也不能延续（如演出）。

技术攻关和技术转让主要是指科研人员和技术工人在保护本单位技术权益和遵守技术专利条例的条件下，把自己的科研成果和生产技术转移到社会急需的有关单位和企业，以

解决他们的技术困难和生产问题，提高企业经济效益。选择这种形式的人，大多是有一定技能和科研攻关能力，能够解决企业实际困难的科学技术人才，其中，也包括一些具有丰富经验和技能的技术工人。

咨询服务主要是在为解决企业管理、产品市场、技术引进、生产经营等方面的问题而提出的建议，提供的信息和方案，它在解决企业关键性问题上起着重大作用。从事这方面工作的人一般是懂得经营管理，拥有一定业务知识掌握较大信息量的科研人员和管理人员，他们以顾问、技术指导的身份出现在第二职业领域，往往花不了太多的时间，以顾问费、咨询服务费的形式收取适当的报酬。在我国人才奇缺，分布又极不合理的情况下这种形式的第二职业具有较大的社会需求，同时又能克服目前人才流动困难的人事组织管理的弊端，因而发展十分迅速。

（三）第二职业发展中的主要问题

职工利用业余时间从事第二职业，是社会经济发展的历史必然，在现阶段的经济生活中具有一定的积极作用。但是到目前为止，社会舆论对此褒贬不一，领导管理者对此认识迥异，职工本人对此也看法各样，众说纷纭。据第二职业起步较早，发展较快的上海市调查，80%的职工赞成放开第二职业领域，61%的企事业单位机关领导以及45.7%的各类管理干部则认为，开放第二职业领域将给企业的生产经营管理带来较大的困难和麻烦。既然第二职业是劳动力合理流动客观规律作用的结果，又是产生结构升级转换的客观要求，那么，为什么有些人对第二职业的存在和发展持不同的意见呢？这主要是由于第二职业在我国刚刚得到较大发展，现有的政

策、体制和管理方法与这种发展趋势尚不适应、不配套，同时，在第二职业发过程中，本身还存在着各种各样的弊端和问题。归纳起来，主要有以下几个方面。

1、谋利手段不正当。目前职工从事第二职业的主要目的是为了增加个人经济收入，这本来是无可非议的，也是国家政策和法规所允许的。但是，有些职工谋利的手段很不正当，甚至损公肥私，违法乱纪。如有的职工在第二职业活动中，盗用原来工作单位和企业的原材料、无偿使用机器设备，甚至非法出卖企业和科研单位的科学技术成果，有的人打着推广新技术新产品的幌子，推销假冒商品，以劣充优，通过推销假冒农药、化肥、劣质种子，从中牟取暴利，坑害农民；特别严重的是这部分人有的违反国家物价管理政策，通过拉关系、走后门，转手倒卖紧俏商品，层层加价，扰乱正常的社会秩序，个别科技人员不讲职业道德和社会公德，在出卖、转让技术和咨询服务中漫天要价，等等。这些不正当的谋利手段成为我国第二职业发展过程中最主要的问题也是引起人们对第二职业不满的主要原因之一。

2、兼职负担过重。一个人的时间和精力是有限的，很难经常长期地超负荷工作，而必须有必要的休息时间以恢复体力和精力，但是，事实上，有相当一部分职工兼职负担太重，据武汉市调查，有的职工下班以后从事水果买卖，平均每天占用4—5个小时，而其中一些人在上班的时间想着下班后进货、地点选择、收入多少等问题，没有把注意力集中在工作上，结果，使他们在工厂的生产效果和劳动效率明显降低，产品抽样合格率一般只有80%左右，远远低于正常工作，使职工正常的生产水平，降低了十多个百分点，更有甚

者，由于精力分散，工伤事故也频频发生，据了解，兼职工工发生工伤事故的概率要比不兼职工工高10个百分点。

3、占用工作时间从事其他职业，本末倒置。有的职工为了干其他活，经常迟到早退，请事假，泡病假，无故旷工，个别的不辞而别，据天津市1985年调查，真正利用下班后时间从事第二职业的职工，只占全市从事第二职业职工总数的35%，利用短期病假、事假干活的约占20%，长期“泡病号”、“吃劳保”的多达40%以上^①；武汉市利用下班后从事第二职业的占80%，“泡病号”、“吃劳保”，请事假的占15%，无故旷工或不知去向的占5%^②。有的教师为了争取更多的时间抓额外收入，不认真备课，不钻研业务，不参加政治学习，教学马马虎虎，草率应付，严重地影响了教学质量，有的学校把大部分骨干教师派到外面去讲课兼职，校内课堂由一些经验不太丰富，知识水平有待进一步提高的青年教师或在读研究生，或刚毕业的大学生来主讲，教学效果之差学生怨言很大。有的科技人员在没有完成本单位科研任务的条件下，不辞而别干私活，到外面捞外块，据上海市摸底调查，1984年1月—1985年3月底，有60%的科技人员申请辞职未得批准而私自离岗，其中有15%的人不知去向^③。

4、从事第二职业的职工偷税漏税。现阶段从事第二职业的职工大多数是无组织的个体经营，只有少数是联合经营，他们当中有一部分属无证经营，没有得到有关主管部门和工商行政管理部门审查批准，甚至少数人是非法经营的，如倒

①：《工人日报》1986年1月4日

②：《江汉论坛》1986年第6期

③：《人民日报》1985年5月25日第一版