



● 主编 饶贵生
温诒忠
刘权辉

21世纪高职高专教材

XINBLAN

JIUYEJIAOCHENG

新编就业教程

江西人民出版社

● 主编 饶贵生
温诒忠
刘权辉

21世纪高职高专教材

XINBIAN
JIUYEJIAOCHENG

新编就业教程

江西人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编就业教程 / 饶贵生, 温诒忠, 刘权辉主编. —南昌:
江西人民出版社, 2006. 8

ISBN 7-210-03430-7

I. 新... II. 饶... 温... 刘... III. 就业-中国-教材
IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 092032 号

新编就业教程

饶贵生 温诒忠 刘权辉 主编

江西人民出版社出版发行

江西新华印刷厂印刷 新华书店经销

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

开本: 880 毫米 × 1230 毫米 1/32 印张: 10.5

字数: 250 千 印数: 1-4000 册

ISBN 7-210-03430-7/D·573 定价: 25.80 元

江西人民出版社 地址: 南昌市三经路 47 号附 1 号
邮政编码: 330006 传真电话: 6898827 电话: 6898893(发行部)

E-mail: jxp-ph@163.ent web@jxp-ph.com

(赣人版图书凡属印刷、装订错误, 请随时向承印厂调换)

前 言

为了系统阐述就业的有关理论及求职方法和技巧,我们组织编写了《新编就业教程》一书。该书既可作大学、高职、高专学生的教材,也可作就业服务中心、企业劳资部门的工作指导书。

就业是民生之本。党和政府历来重视就业问题,特别是近几年来,实施了积极的就业政策,改革发展和结构调整与扩大就业紧密结合,就业工作取得了较大成绩。但是,就业是一个世界性的问题。在我国,做好就业工作,不仅是一个重大的经济问题,而且是一个重大的政治问题;不仅是现实的紧迫问题,而且是长远的战略问题,是当前关系改革、发展、稳定全局的头等大事。就业工作是一项科学性、实践性很强的工作,它有自己独立的研究领域和对象,有自己的理论基础,有自己固有的规律,有区别于其它工作的特点。因此,在编写过程中,我们努力突出科学性、知识性、实用性和指导性。

本书编写共分十章,对中国就业制度及其变迁、中国就业状况及其政策、劳动力市场、就业服务、择业、求职与应聘、失业、劳动合同、工资和社会保障制度及西方就业理论与失业治理等问题,进行了深入浅出的阐述。在编写过程中,我们力求做到理论与实践相结合。

本书由饶贵生、温诒忠、刘权辉主编,贾宝和、徐艳、邹玉仁任副主编。参加编写的还有:罗晓华、张志、唐海燕、王辉、谭义溪、邹建华、熊南永、江峰、李志群。

在写作本书的过程中,我们参考了前人的有关著作,并吸收了



近年来国内外就业理论研究的新成果和宝贵经验。同时,我们还得到了江西人民出版社的大力支持和帮助,在此一并表示深切的谢意。

本书难免有不足之处,恳请广大读者批评指正。

编者

2006年7月18日

目 录

第 1 章 就业概述	1
1.1 中国就业制度的变迁	1
1.2 中国就业现状与政策	9
第 2 章 中国劳动力市场与就业模式	40
2.1 中国国情与多元化的就业模式	40
2.2 人口流动与劳动就业	48
2.3 劳动力场	55
第 3 章 就业服务	89
3.1 就业服务概述	89
3.2 职业介绍所	90
3.3 职业培训	96
3.4 发达国家就业服务	105
第 4 章 择业	110
4.1 能力、兴趣、气质、性格与职业的关系	110
4.2 当代热门职业	118
4.3 职业的选择	124
4.4 择业心态分析	130
4.5 就业前的准备	139
第 5 章 求职与应聘	144
5.1 如何填写个人求职简历	144
5.2 如何撰写求职信	147
5.3 如何通过笔试	151
5.4 如何通过面试	153

5.5 求职失败后的自我总结	172
5.6 “就业陷阱”的防范	174
5.7 职工的职业道德	179
第6章 境外就业	182
6.1 境外就业概论	182
6.2 我国境外就业	192
第7章 失业与再就业	204
7.1 失业概述	204
7.2 中国城镇的失业状况	208
7.3 失业警戒线以及失业治理措施	214
7.4 再就业的政策选择	223
第8章 劳动合同与劳动工资制度	231
8.1 劳动合同制度	231
8.2 劳动工资制度	247
第9章 社会保障制度	267
9.1 社会保障制度概述	267
9.2 社会保险制度	276
9.3 我国社会保障制度改革及发展趋势	285
第10章 西方就业理论与失业治理	297
10.1 现代西方就业理论概述	297
10.2 西方治理失业的主要措施	319

第 1 章 就业概述

1.1 中国就业制度的变迁

新中国成立至今,我国的社会经济生活发生了翻天覆地的变化,就业制度也经历了一个逐步发展完善的过程。本章旨在对我国就业制度的改革历程进行回顾和总结,并把其上升到理论高度,运用现代经济学的逻辑,指出我国就业制度改革及其变迁的内在合理性。这样做的目的是为了让我们更好地把握就业制度改革和变迁的必然性,并认清当前的困难及问题,找出克服困难和解决问题的办法,推进我国就业制度的进一步发展。

1.1.1 计划经济体制下的就业制度

新中国成立初期,多年的战争留给我们的经济衰退和由此引发的严重的失业问题。据统计,解放前夕的城市失业人员达到 400 万之多,而农村中处于破产状态的人也有几千万。再加上三年经济恢复时期新、旧体制交替过程中的摩擦和矛盾,1950 年和 1952 年还先后出现了两次暂时性的失业高峰。在这种情况下,政府经济工作的当务之急就是恢复国民经济,降低失业率。

1949~1952 年间,政府在安置失业人员,增加就业机会方面作出了许多努力,也取得了卓越的成效,失业问题基本上得到了控制。根据全国 29 个重要城市人口的调查情况来看,失业人数从 1950 年 6 月的 166 万降至 1951 年 7 月的 45 万;截至 1952 年底,

全社会劳动者人数达到 20729 万,比 1949 年同期净增了 2647 万个就业岗位。下面我们来对计划就业制度中一些初始的具体安排作一个简单的回顾。

(1)用工制度

在用工制度方面,对旧政府的公教人员所采取的“包下来”的就业政策被逐步扩大范围,最终形成了传统就业制度中的“固定工”制度。该制度的基本特征是不规定使用期限,一到法定年龄就由国家安排就业,采取统包统配的方法。就业以后,国家可以根据需要在不同地区、部门和单位之间调配职工,一般不予辞退。在这种调配和流动中,企业无权选择职工,职工也无权选择职业。

(2)招工制度

在招工制度方面,当时的规定是除公营企业由政府管理机关任免人员以及私营企业的资方代理人由资方选择外,一切国营、私营工商企业雇用工人、职员时均由劳动行政部门所属的调配机关统一介绍。但在具体的操作过程中,为了广开就业门路,国家推行了“介绍就业与自行就业相结合”的方针,即在政府介绍就业的同时,仍鼓励失业人员通过个人关系自寻职业,自谋生路,而不是每个人都由政府统包起来。

(3)失业救济制度

在失业救济制度方面,政府于 1950 年公布了统一的《救济失业工人暂行办法》的规定,从当年 7 月 1 日起,政府建立了专门救济失业人员的基金。基金主要来源于国家拨款、向企业和在职职工专门征收的基金费用以及社会各界群众和单位的自愿捐助。此外,生产自救和转业培训也是当时采取的主要救济措施。

(4)城市劳动力管理制度

在城市劳动力管理制度方面,国家通过颁布《中华人民共和国户口登记条例》,实行了与户籍制度相配套的食品供给、就业安置、住房分配、子女入学等制度,基本上堵死了农村劳动力自由流入城

市的通道。因此,城镇与农村之间的人口流动处于相对隔绝的状态,城镇人口与农村人口之间的比例也长期保持在一个比较稳定的水平上。

通过上面的介绍我们不难发现,国民经济恢复时期的就业政策具有很强的临时性、计划性特点。整个过程中,政府发挥了积极的主导作用,为短期内解决大规模的失业问题做出了重大贡献。

1.1.2 市场经济体制下的就业制度

(1) 现代企业制度及其影响

1993年我国推进国有企业实行现代企业制度以来,一方面要求企业追求利润最大化的经济理性复归;另一方面又要逐步把国营企业推到市场竞争中去,不再让他们受软预算约束之类的保护。但是,国营企业在经济理性复归和进入市场竞争过程中的一个最为棘手的问题是,企业如何把多余的劳动力转移出去。因此,国营企业的隐性失业必须公开化。然而,从宏观角度来讲,相当数目的国营企业如果一夜之间都把隐性失业显性化,这将是—个非理性并且不能承受的压力了。所以说,在大规模隐性失业显性化之前,我们要努力建设好劳动力市场,努力探索一套再就业机制,使那些公开化的失业人员尽快再就业,缩短其失业期限。同时,我们还必须建设好失业保障机制,使那些难以很快再就业的人员得到起码的社会保障。

① 现代企业制度与就业问题

第一,现代企业制度。现代企业制度主要是指与现代市场经济发展相适应的多种组织形式的公司制企业制度。中共中央认为,建立现代企业制度是发展社会化大生产和市场经济的必然要求,是我国国有企业改革的方向。其基本特征,一是产权关系明晰,企业中的国有资产所有权属于国家,企业拥有包括国家在内的出资者投资形成的全部法人财产权,成为享有民事权利,承担民事责任的法人实体。二是企业以其全部法人财产,依法自主经营,自负盈亏,

照章纳税,对出资者承担资产保值增值的责任。三是出资者按投入企业的资本额享有所有者权益,企业破产时,出资者只以投入企业的资本额对企业债务负有限责任。四是企业按照市场需求组织生产经营,以提高劳动生产率和经济效益为目的,政府不直接干预企业生产经营活动。企业在市场竞争中优胜劣汰,长期亏损、资不抵债的依法破产。五是建立科学的企业领导体制和组织管理制度,调节所有者、经营者和职工之间的关系,形成激励和约束相结合的经营机制。

毫无疑问,现代企业制度改革是建设社会主义市场经济体系的微观基础,和以往以放权让利为主要特征的企业改革相比,它更要求全方位的、整体性的配套改革,从而使我们对整个企业的运行机制产生深刻影响,也对于我们相应的就业制度的改革提出了新的要求。

第二,现代企业制度建设对就业制度改革的影响。这种影响主要体现在三个方面:

首先是劳动就业制度方面的进一步改革,从和计划经济相适应的固定工制度更彻底地向全员劳动合同制度转变。在现代企业制度的理论和实践中,用工形式的劳动合同制是一种普遍的选择。劳动合同成为约束企业与职工关系的重要依据,传统的统分统配计划被完全取消,企业与职工之间面临双向选择,企业可以依法自由雇用和解雇职工,职工也可以自愿选择企业。

其次是公司制度的重大改革,所有者、经营者和劳动者之间的利益被进一步区分。企业自由决定劳动者的工资水平,它主要取决于劳动力市场上的供求水平。职工收入的结构也进一步优化,各种层次的收入体现了各自不同的利益相关原则。政府直接决定企业的工资水平,它对工资的影响一般又体现在两个方面:通过最低工资立法保障劳动者收入下限,或通过个人所得税率累进制度调节收入上限。



最后是失业和社会保障制度的改革。从历史上看,这种社会保障以各种各样的形式由企业所承担,成为企业的历史性包袱,现代企业制度的改革使国有企业的目标发生了根本性的变化,努力提高劳动生产率和经济效益成为首要目标,在激烈的市场竞争中,职工保障制度的社会化成为一种必然的趋势。

②再就业工程

再就业工程在我国是由政府劳动部门为主推动的,通过一定的资金投入,综合运用政策扶持和各种就业服务手段,充分发挥政府、企业、劳动者和社会各方面的积极性,实行企业安置、个人自谋职业和社会帮助安置相结合,为失业职工和企业富余职工提供就业指导、职工介绍、转岗培训、生产自救等各种服务和手段,促使他们尽快再就业。再就业工程的对象,不仅仅包括已经失业的职工,而且包括企业中的富余人员。再就业工程就其实质来讲是一项社会性的投资工程,其收益既是社会性的,也是企业性和个人性的。

再就业工程就其内容来讲,主要是:第一,大力培育劳动力市场,为劳动力要素的供求双方提供信息,加速劳动要素的流动,在流动中提高劳动要素的配置效率;第二,对失业职工和企业富余人员进行各类职业培训,提高他们的劳动技能,把他们推向新的职业岗位;第三,通过各种政策手段和舆论手段,使全社会关心失业职工,促使其他企业尽量多雇用失业人员;第四,通过税收优惠和资金扶持等手段,抓住居民收入提高以后需求转移的机会,实行就业创新,拓展就业渠道;第五,再就业工程在职工失业和接受培训期间,给予必要的生活费帮助。

再就业工程充分体现了社会主义制度在解决失业问题上的制度特征,其实施是促进我国经济长期稳定增长的关键环节。要真正提高劳动力资源的利用程度,正是需要如再就业工程这样的战略性政策,但在具体操作中,还要注意处理好若干问题才能达到理想的效果。

首先是二元劳动力市场问题。我国的二元劳动力市场现象主要存在于城镇劳动力和民工之间、本地劳动力和外地劳动力之间。虽然在这个二元的劳动力市场上存在着一定程度的技能差别,但形成劳动力市场二元结构的更加重要的原因则是户籍制就业的限制和地方政府对当地城镇劳动力就业权利的保护。从长远来看,统一劳动力市场的形成是大势所趋,这不仅有利于不同劳动力之间公平的实现,也有利于劳动力市场的功能得以健康地发挥,以及全社会劳动效率的提高和再就业工作效率的提高。为了形成统一的劳动力市场,对城镇劳动力就业权利的保护和对外地劳动力、民工就业的限制应逐步取消,政府对就业和失业的统计也应突破户籍制的限制,再就业工作应初步针对所有的失业者。

其次是观念问题。我国当前正处于经济的转型期,人们的观念也在随之发生种种变化,但由于我国就业体制改革在整个改革进程中显得相对滞后,人们的就业观念仍然十分陈旧,这表现在自主就业观念差以及对就业形式、内容的偏见依然存在。可见,政府、企业的各级组织有必要投入一定的精力改变人们的就业观念,加大宣传力度,鼓励失业人员以各种形式和内容实现再就业。

最后是关于再就业的后续管理工作的問題。近年来在具体再就业工作中出现了这样一个问题,即失业人员再就业之后,不长的时间内又被解雇,再次成为失业人员。这种现象的出现固然有失业人员不能适应新工作的問題,但另一个很重要的原因就是对于再就业工程的后续管理工作欠严谨,使得用人单位有可乘之机,追逐不合法的利润目标。鉴于此,有关部门要切实加强对用人单位的监督管理,在尽力防止不合理的不签劳动合同和解雇现象出现的同时,对有类似行为的用人单位给予一定的处罚。

(2) 市场体制下的农村就业制度:农村剩余劳动力的转移

农村剩余劳动力转移是市场体制下农户理性配置生产要素,追求家庭经济效益最大化的结果。在市场经济条件下,任何产品和

要素的价格都由市场供求状况决定,农产品如此,作为生产者的农村劳动力也是如此。在农民可以面临更多经济决策的情况下,当家庭成员中部分劳动力投入的边际产出接近于零时,这部分农村劳动力就必须离开土地,或者加入乡镇企业,或者投入城市的“民工潮”之中。这样,农村剩余劳动力转移就发生了。

①农村剩余劳动力的转移方式

第一,不离土不离乡。它是指在农产品价格水平上涨可能性较小的情况下,依靠发展“两高一优”农业和提高农业劳动生产率来吸引劳动的投入。对追求效用最大化的农户而言,当农业生产的收益水平提高时,农户就可能增加农业劳动的投入。

第二,离土不离乡。这种劳动力转移模式是中国经济发展实践中走出的一条新路,它突破了西方发展经济学家农业剩余劳动力向城市工业转移的“二元”模式,形成了一种“三元”模式。在中国的城市存在大量隐性失业,吸收就业能力很弱的情况下,在农村发展非农业吸收剩余劳动力既达到了劳动力资源利用率的提高,又达到了农村经济的发展,同时较成功地避免了托达罗所指出的过度城市化产生的问题。

第三,离土又离乡。除了农业自身发展和农村非农产业的发展可以有效地吸收农业剩余劳动力以外,城市工商业及第三产业也必然会成为吸收农业剩余劳动力的重要渠道。

②农村剩余劳动力地区间转移对经济发展的影响

第一,对流入地的影响。农村剩余劳动力流入城市首先补充了城市劳动力的“不足”。尽管城市中也有大量过剩人口,但城市劳动力往往不愿意在某些特殊领域就业,进城民工恰好填补了这些空缺。农村剩余劳动力流入城市还降低了城市劳动力成本,因为使用农民仅仅需要支付一般低于城市职工工资水平的报酬,其他福利一概不管。此外,农村剩余劳动力进城更重要的意义在于它提高了城市劳动生产率。以前国有企业严格实行计划用工制度,“三铁”盛

行,农民工的出现增加了企业用工的选择余地,对在职职工形成竞争压力,从而提高了劳动生产率。

第二,对流出地的影响。农村剩余劳动力从农业中转移出来,无论流入非农产业还是城市都挣得更高的收入,收入的返还可以改善农民生活,扩大农村的工业消费品市场,它还是农村非农产业资本原始积累的重要来源。第二,农村剩余劳动力流入城市 and 经济发展较快的地区既增加了收入,又促进了城乡信息交流,是城市现代文明向广大农村产生辐射和示范效应的重要渠道。这种扩散效应可以在很大程度上加快解决农村劳动力素质低下的问题,为农村经济起飞提供合格的劳动力和人才,发挥他们返乡创业的优势。

第三,农村剩余劳动力转移中的问题及对策。“民工潮”是我国的一个世纪末的现象,它产生于 80 年代以来市场经济体制的重构和经济大发展条件下。当前农村劳动力转移的一个突出特点是无序性,广大农村通讯落后,信息不灵,农民对城市民工的供求情况了解不多,造成了盲目流动。事实上,农村剩余劳动力市场供给相对于城市需求规模太大,造成了供过于求的状态。而城市这方面也就必然显现出人口膨胀、臃肿的态势。

可以预见,随着市场经济在我国的大发展,农村劳动力转移中存在的无序性和其他问题终将通过市场机制而逐步得到解决。但是,光靠市场机制也是不行的,政策导向的重要性不容忽视。

首先,我们要强调城市资源适当流向农村促进区域经济平衡发展的重要性。改革开放以来,乡村资源流向城市的现象司空见惯,但城市资源(除商品外)向乡村转移还没有成为普遍现象。随着农村工业化的逐步推进和中国经济体制改革的深入,全国统一大市场会逐渐形成,资源流动的城乡界限将被打破。城市 and 经济发展较快地区资源流向农村 and 经济发展较迟缓地区的梯度转移,不但可以挽救处于危局的城市边境企业、夕阳企业,优化移出地产业、企业结构,而且可以促进移入地的经济发展。

其次,大力发展乡镇企业,加快农村城市化。中西部乡镇企业起步较晚,质量、档次较低,发展潜力很大,吸纳剩余劳动力的余地很大,应该加快发展和规模扩张,有条件的地方可以随着乡镇企业上质量、上档次而适当加快小城镇建设,推进农村城市化。东部地区乡镇企业发展较成熟地区应该因势利导推进农村小城镇建设,带动第三产业的发展,弥补乡镇企业继续吸纳劳动力能力下降的不足,同时促进乡镇企业上质量、上档次,增加其发展后劲。实际上,这些地区实现农村城市化的条件已经成熟,应该不失时机大力推动。有条件的县城和县级市可以向中等城市发展,统一规划小城镇建设,增加小城镇吸引力,适当集中乡镇企业于小城镇。

最后,大力发展农村教育事业,改良农村人力资本。改造传统农业最重要的是向农民投资,增加农村人力资本。我国地区间经济发展不平衡的根源也可以说是人力资本差异造成的。而发展中国家的人力资本投资无论私人收益率还是社会收益率都很高,普遍超过物质资本投资收益。各级政府应该高瞻远瞩,大力发展农村教育事业,提高教育普及率。可以考虑动用一部分国家扶贫资金增加对贫困地区农村的人力资本注入,人力资本投资将促成从传统农业的农民到乡镇企业职工和个体户、专业户的转变,从传统农民向现代化城镇居民的转变。

1.2 中国就业现状与政策

我国劳动力资源丰富,决定了就业供给量规模大,且持续增长,但是就业需求量还取决于经济增长、资本投入、技术进步、就业模式、劳动力流动和劳动力市场结构。如何解决我国目前面临的就业难题是摆在我们面前的一个重要课题。

1.2.1 中国就业现状

(1) 全国新增就业人数及贡献率

①20世纪80年代初我国平均每年吸纳的劳动力规模最大,90年代明显减少了1/3。1958~1979年期间,净增劳动力为20295万人,平均每年净增劳动力751万人;1980~1989年期间全国净增劳动力13779万人,平均每年净增劳动力1378万人;1990~1996年期间全国净增劳动力4941万人,平均每年净增823万人,仅相当于80年代的2/3,即吸纳净增劳动力人数减少了1/3。

②20世纪90年代我国新增乡村劳动力减少了70%,而城镇增加30%。1952~1979年期间,城镇与乡村平均每年净增劳动力分别为278万人和473万人,后者相当于前者的1.7倍;1980~1989年期间,城镇与乡村平均每年净增劳动力分别为387万人和991万人,后者相当于前者的2.6倍;1990~1996年期间,城镇与乡村平均每年新增劳动力分别为533万人和290万人,前者是后者的1.8倍。从城乡净增劳动力对全国净增劳动力贡献率看,1952~1970年期间分别为37%和63%,1980~1989年期间分别为23.6%和76.4%,1990~1996年期间分别为64.7%和35.3%。这表明,在90年代城镇净增劳动力成为全国净增劳动力的主体,这反映了我国城市化进程在这一时期有较大的提高,城镇成为全国净增就业的主渠道,这与改革前和80年代相比有较大的变化。

③进入90年代,第一产业成为排斥劳动力的主要部分,第二产业吸纳净增劳动力的能力变化不大,第三产业成为净增劳动力的主体。1952~1979年期间,第一、二、三产业平均每年净增劳动力分别为419万人、210万人、122万人,第一产业相当于第二产业的2.0倍,相当于第三产业的3.4倍;1980~1989年期间,第一、二、三产业平均每年净增劳动力分别为405万人、428万人和515万人,第二、三产业人数已超过第一产业;1990~1996年期间,第一产业人数累计减少了3659万人,平均每年净减少610万人,出现了农业劳动力绝对数大幅度下降的趋势,农业部门不再成为吸纳净增劳动力的主渠道,恰恰成为排斥净增劳动力的主渠道;第二产业累