



海外经济管理运作丛书

通过市场实现就业

西方国家就业概述

宋晓梧

通过市场实现就业

西方国家就业概述

宋 晓 梧

人 民 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

通过市场实现就业:宋晓梧编著

TONGGUO SHICHANG SHIXIAN JIUYE

-北京:人民出版社,1994.9

(海外经济管理运作丛书/吕东,徐惟诚主编)

ISBN 7-01-001891-X

I. 通...

I. 宋...

II. 劳动市场-管理-西方国家

N. F241.2

人 民 出 版 社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

河北省潮河印刷厂印刷 新华书店北京发行所经销

1994 年 9 月第 1 版 1994 年 9 月北京第 1 次印刷

开本:787×960 毫米 1/32 印张:7.25

字数:107 千字 印数:1—2,000 册

定价:4.40 元

序

徐惟诚

人类离不开劳动。劳动创造了人自身。人类又在自己的发展过程中,不断提高劳动本领,运用新的劳动工具,扩大劳动的对象,创造出越来越多的物质财富和精神财富,以满足人类不断增长的需要。

人是社会的动物。人是作为社会的人诞生的。人的生活是社会生活,人的劳动是社会劳动。人的社会分工提高了人的劳动效率。人类社会越进步,劳动生产的社会化程度越高。这是全部人类历史告诉我们的事实。

社会化的劳动需要组织地进行,需要解决劳动力的配置和劳动资源的配置问题,使劳动能够连续地、有效地进行。劳动社会化的程度越高,这种组织工作越重要,也越困难,越复杂。组织的方法大体为两类:计划的方法和通过市场的方法。过去我们以为社会主义只能用计划的方法,市场

的方法只能同资本主义相联系。这当然是一种误解,不符合当代世界经济状况的实际,也不符合从十一届三中全会以来我国14年改革开放实践的经验。事实上,资本主义生产在企业内部的计划性是极强的,自本世纪30年代以来,大多数发达的资本主义国家都在不同程度上用不同方法加强了政府对经济的宏观计划调控。社会主义国家的劳动生产更是几乎从来没有同市场绝缘过。我国10多年的经验表明,在我国当前生产力发展水平的条件下,适当运用市场机制,更有助于生产力的发展,有助于社会主义综合国力的增强及人民生活水平的提高。

但是我国的生产力水平毕竟还比较低,生产社会化的程度也不高,对于如何运用市场机制,大多数人是熟悉的。因此,迫切需要借鉴发达国家或者搞得成功的发展中国家已有的经验。社会主义应当继承和发展人类一切文明的成果,何况社会化生产的管理和经营经验,这是我们所更需要的。这一套《海外经济管理运作丛书》就是为适应这种需要而编写的。

这套丛书的特点在“运作”。就是说,我们希望能尽可能地写实,而不是把着重点放在概念、原则的介绍上。研究经济学,概念和原则都是少不了

的。概念和原则也是由事实构成的，是事实的抽象。但是，对于这种抽象各人又可能有不同的理解。加之许多人对事实本身并不熟悉，更可能只凭自己的经验或者想象去理解。现在有一部分争论或者有些同志走的某些弯路，可能与此有关。当然也并不要紧，实践的经验多了，许多认识又可能趋于一致。不过代价总是力求付得少一点好。为此，多了解一点事实，大概不是没有用处的。只不过这些事实不应是表面现象的描绘。所以，我们又希望尽可能深入到经济的运行和操作过程中去，把各种相关的制约因素之间的关系客观地描述出来。这是一件不容易的事。丛书的作者大多对海外的情况有实际的了解。但写这样的著作，毕竟还是一种探索。效果究竟怎样，还有待实践检验。我们希望各界有识之士提出宝贵的意见，以便不断充实本丛书的内容。

出版这一套丛书，还有一个目的，就是希望能够有助于我国同海外经济的联系。开放，就要同别人打交道，做生意，就需要有互相的了解。不了解，有些机会就抓不住。格格不入，有些生意就做不成。不熟悉对方的运作机制，有些钱就赚不了。有些纠纷还可能由于相互对事物的不同理解而产生。我们相信，随着对外开放的扩大，出版这样一

一套丛书的必要性也将会显现得更清楚。

任何事物都是在一定条件下形成的，都是作为发展的过程存在的，不可能止于至善，更不可能不囿于条件而放之四海皆准。这套丛书的任务不在于评定各种做法的优劣。我们只是希望在介绍情况时尽可能把背景条件说清楚，以便于阅读者分析参考。这样做，也是一种尝试。

中国在经济上落后的时间已经太长了。中国应当起飞，当前的国际国内条件使我们有可能起飞，需要的是中国人团结一致，扎扎实实地努力奋斗。做一点扎实的工作，我们在编辑出版这一套丛书时以此自勉，并与读者同志们共勉。

1992年10月1日

前 言

在西方国家，除了象英国的查尔斯王子、日本的德仁太子这些皇亲国戚，以及少数可以直接继承家产的豪门子弟外，人们必须面对选择职业的难题。就业是工业化以来个人、家庭以至国家都必须正视的问题。对绝大多数人来说，实现就业是求职者和雇主双方相互选择的结果。别指望有某种组织在你迈进社会大门之前就为你指定了工作岗位，也不能过多地依靠父母亲友为你找到一个高薪而舒适的工作，美国前总统里根的儿子还领取过失业救济金呢。你要面向社会，靠自己的努力，同那些需要招收职员的公司、企业或其它用人单位谈谈你的职业意愿，看人家是否瞧得上你，或你是否瞧得上那份工作。如果两相情愿了，就可以试试，也许这差事能干些年，也许合同到期了再另谋高就。这种通过劳动力供求双方相互协商，确定工资和各种劳动条件，从而达成一定的劳动契约关系的就业途径，就是通过市场实现就业。

这个市场说具体点是劳动力市场。

劳动力市场并不仅仅指那些职业介绍所、人才交流中心等有形的场所，它主要指的是一种通过劳动力供求双方平等竞争实现就业，从而达到劳动力资源高效配置的市场机制。把就业问题放到劳动力市场和整个市场体系中研究，它就不局限于劳动者和雇主个人之间的劳动契约关系了。劳动力供求总量是否平衡，劳动力产业结构怎样变动，都将直接影响到就业的水平和结构。而国家的财政、金融政策以及投资、信贷、利率和国内经济发展、国际贸易状况又会影响劳动力供求总量和产业结构。显然，就业是一个涉及面非常广泛的问题。西方国家搞市场经济几百年了，积累了许多经验，也有相当多的教训。围绕就业，可以谈很多问题。这本小册子按照《海外经济管理运作丛书》编委会的要求，主要介绍西方国家就业的具体运作，而不过多涉及就业理论以及与就业相互影响的其它宏观经济问题。

为了说明西方就业的大背景，在本书的第一部分还概要介绍了西方就业的现状、问题，就业的基本目标和特点。其中有些地方简单谈到西方就业理论。第二、三、四、五部分从劳动力的供给方、劳动力的需求方、劳动力市场的中介组织和政

府这四个方面，分别介绍各自在就业方面的具体运作。这样写就业是一个尝试。也许这种写法有利于求职者、厂长经理、职业介绍机构和劳动部门从各自的角度，借鉴西方国家通过劳动力市场解决就业问题的经验和教训。同时我们也感到这样讲就业问题，难免出现重复，如职业培训与劳动者、雇主、政府以及职业介绍机构都密切相关。类似的问题还有一些。在写作过程中虽然力图突出各方的不同特点，尽量避免重复，但未能尽如人意。再有，西方研究就业的论著很多，我们只是选择有关运作方面的介绍了一些。还有许多资料来自近年劳动部门出国考察报告，也有的是作者自己在国外学习考察的体会。希望这些资料对读者有所裨益。对于就业这样涉及面广、非常复杂的社会经济问题，本书所涉猎的资料是有限的，不足和舛错之处，恳切得到专家学者和热心读者的指正。

最后需要说明的是，写这本书时，我正在中央党校学习。党校的研究生刘昂和刘影生同志对劳动问题很有兴趣，愿意参加写作。他们积极参与收集资料，并起草了部分内容，也是本书的作者。

宋 晓 梧

1993年8月



CICIR 000518

内 容 简 介

西方国家劳动者就业和企业单位雇用员工都是通过市场实现的。本书概括介绍了西方国家劳动力市场管理运作的情况，主要包括就业的宏观环境，就业的供给方，就业的需求方，就业的中介方，政府对就业的作用。本书对劳动就业体制改革有参考价值，适合各级干部特别是劳动管理部门、工商企业的干部阅读。

第 四 批 书 目

跨国公司透视

独联体大市场

日本的零售业

西方律师业务

麦当劳发家史

欧洲梦与欧共体

美国的第三产业

赤手空拳闯天下——华侨经商艺术

新加坡的廉政建设

通过市场实现就业

主 编：吕 东 徐惟诚
执行编委：魏 杰 夏积智 辛敏盛
 景学成 张扣娣 马君雷
 刘国雄 薛德震 张树相
 韩忠本



目 录

前言	1
一、不仅仅是签定一份雇佣合同	
—— 就业宏观环境	1
写在就业大旗上的口号	
—— 充分的、生产性的、自由选	
择的就业	2
1. 充分的就业	4
2. 生产性的就业	5
3. 自由选择的就业	6
4. 就业的机制、行为和意识	8
各有各的特点	
—— 公营、私营和非正规部门的就业	10
1. 私营部门的就业特点	10
2. 公营部门的就业特点	13
3. 非正规部门的就业特点	15
找份工作不容易	
—— 就业的严峻背景	18

1. 失业大军压力	18
2. 就业模式转变	21
3. 就业结构变化	23
4. 实际工资降低	25
至今未解的难题	
——西方就业理论简介	26
1. 完全市场调节	27
2. 国家进行干预	28
3. 寻找新的出路	30
二、寻求满意的职业——就业的供给方	33
踏稳迈向社会的第一步	
——初次选择职业	34
1. 教育程度与择业	34
2. 性格特征与择业	43
3. 兴趣爱好与择业	52
4. 选择职业的途径	56
再试一试也许更好	
——多次职业转换	66
1. 选择新的企业	68
2. 选择新的专业	72
3. 职业转换途径	74
站在就业竞争的前列	
——提高自身竞争能力	76
1. 自我投资培训	77

2. 工会组织培训	80
三、雇用合格的职员——就业的需求方	82
选拔优秀的职员	
——招收职员	82
1. 招收职员的途径	82
2. 考核标准的确定	90
3. 试用期与学徒工	94
挖掘员工的潜力	
——稳定职员	99
1. 高工资与高技术职工	99
2. 职业培训与职工发展	103
3. 职工持股和参与管理	112
没有不散的宴席	
——解除就业关系	123
1. 开除违纪职工	123
2. 解除雇佣关系	127
3. 大量裁减人员	130
四、有机沟通劳动力供求双方	
——就业的中介方	134
各有各的作用	
——职业介绍机构的类型	134
1. 政府职业介绍机构	134
2. 私营职业介绍机构	139
3. 专业人才中介机构	141

多样综合功能

- 职业介绍机构的职能 147
- 1. 就业市场信息收集 147
- 2. 就业咨询和职业指导 149
- 3. 求职意愿登记和职业介绍 152
- 4. 失业津贴的发放和管理 156
- 5. 促进转业培训 159

五 稳定市场与促进就业

- 政府的作用 165
- 一只“看得见的手”

- 政府调节劳动力市场 165
- 1. 政府干预劳动力市场的背景 166
- 2. 政府干预劳动力市场的必要性 169
- 3. 政府干预劳动力市场的主要内容 173

保障就业者最低收入

- 最低工资与就业 179
- 1. 最低工资的作用 179
- 2. 最低工资标准的确定 181
- 3. 最低工资与就业水平 182

就业运行的安全网

- 社会保障与就业 183
- 1. 工伤保险与就业 184
- 2. 失业保险与就业 187
- 3. 养老保险与就业 191

4. 社会保障的局限性	195
从侧重保障到促进就业	
——积极的劳动力市场政策	199
1. 瑞典的促进就业政策	200
2. 德国的促进就业政策	205
3. 英国的就业服务	211