

劳动就业制度

研究与借鉴

劳动人事部培训就业局 编

劳动人事出版社

前 言

劳动就业是我国当前以及今后相当长时期内的一个重大问题。当前，我国城市经济体制改革正在深入开展，城市经济体制改革对劳动就业制度改革提出了新的要求。劳动就业制度的改革和劳动就业问题的解决，一方面要从我国的实际情况出发，总结我国劳动就业的历史经验，另一方面也要借鉴外国劳动就业的有益经验。今年六月，以中国劳动学会名义，邀请美国布兰戴斯大学黑勒学院劳动经济学教授豪斯曼和弗里德曼、美国麻省理工学院经济学教授皮沃尔来我国讲学，由劳动人事部劳动科学研究所、培训就业局共同举办了《就业问题》讲学班。美国三名教授按照就业制度、工资、保险制度等二十个专题，介绍了美国和西方在劳动就业方面的有关理论和实践，以及本人在这方面的研究成果，并对中国如何借鉴外国的经验，提出了一些看法和建议。同时还请美国企业家奥森、吉尔伯特等分别介绍了美国企业劳动人事管理和培训、美国风险资本的发展等问题。参加听课的省、市、自治区劳动人事厅（局）、劳动服务公司和高等院校、科研单位的同志一致要求将美国教授讲课的教材汇编成册出版，以便使更多的同志在研究劳动就业问题时得以参考。根据这个要求，我们编辑了这本《劳动就业制度研究与借鉴》，除收集美国教授的讲稿（根据记录整理）和有关资料外，还选入了我国专家和学者对美国教授讲学内容的若干专题评论，以及一些从事劳动就业实际工作的同志和理论研究

工作的同志撰写的文章，供各地从事劳动就业实际工作和研究工作的同志参考，以便从中得到启示和借鉴。

由于我们编辑水平有限，而且时间比较仓促，如果有不妥之处，希望广大读者批评指正。

编 者

1985年7月

目 录

第 一 部 分

西方国家的就业制度·····	豪斯曼(3)
美国与日本劳动体制的比较·····	皮沃尔(10)
美国职业预测的开展·····	弗里德曼(17)
西方国家的职业介绍制度·····	皮沃尔(23)
农业劳动力的转移与农村工业的发展·····	弗里德曼(30)
新技术应用对劳动就业的影响·····	皮沃尔(36)
对外贸易对劳动就业的影响·····	弗里德曼(44)
服务行业中的就业机会·····	弗里德曼(52)
关于工资制度“刺激与均等”的评论 ·····	豪斯曼、弗里德曼、皮沃尔(60)
工业化国家的社会保障制度·····	(68)
退休保险与职工退休计划·····	弗里德曼(76)
美国IBM公司的人力资源管理·····	奥森(84)
美国IBM公司的培训与就业计划·····	奥森(91)
美国风险资本的产生与发展·····	吉尔伯特(95)
日本就业趋势的分析·····	(100)
信息与就业·····	(116)
美国职业分类·····	(129)

第 二 部 分

评西方国家的就业制度——劳动力市场·····	(139)
------------------------	---------

评采用新技术与扩大就业岗位的关系·····	(144)
从劳动力流动的趋势看就业的发展·····	(150)
劳动力灵活调节与劳动生产率·····	(157)
按照客观经济规律引导农业劳动力的转移·····	(161)
关于解决社会保障问题的途径·····	(165)
评职业介绍机构的任务与职能·····	(172)

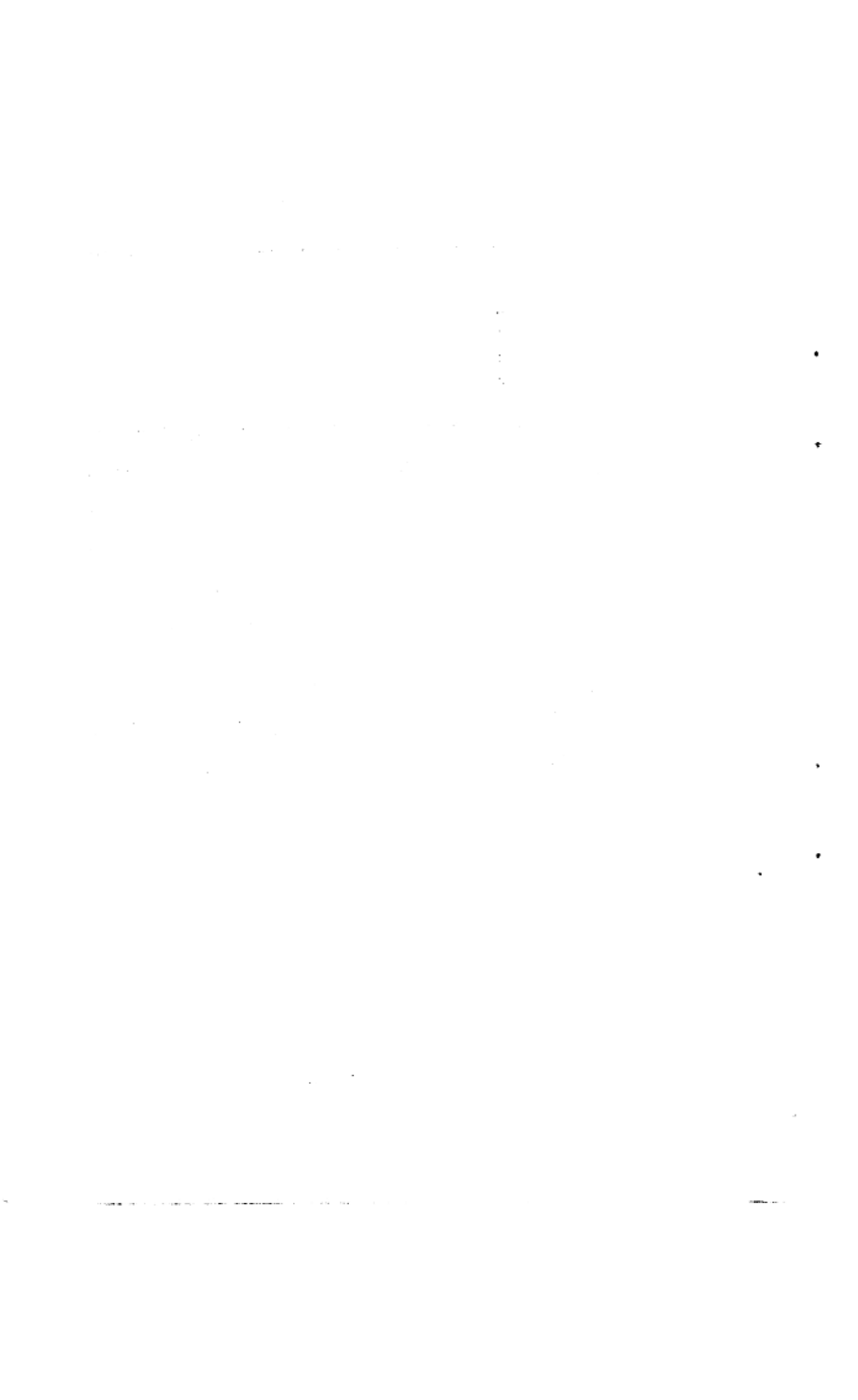
第 三 部 分

· 经济体制改革与劳动人事工作·····	祝光昭(179)
· 我国劳动就业工作介绍·····	华荫昌(188)
· 我国城镇劳动就业的回顾与展望·····	倪松新(195)
· 在我国实现合理、充分就业的途径·····	李 辰(212)
· 论劳动力的合理流动·····	张一德(221)
· 第三产业的发展与劳动就业·····	刘庆唐(232)
· 论充分就业及其实现·····	王永江(247)
· 就业功能 人力供求 职业定向——对于 劳动就业几个问题的探讨·····	姚裕群(258)
· 培训——推动美国科学技术革命与就业的 一个关键性问题·····	朱传一 曲恒昌(270)
· 美国职业教育与产业结构的变化·····	崔 红(285)
· 介绍日本的促进就业事业团·····	胡梦洲(296)
· 正确认识和解决就业问题·····	李生林(303)
· 我国妇女就业的几个问题·····	马丁昌(310)

第 一 部 分

编 者 按

1985年5月27日至6月8日，美国布兰戴斯大学黑勒学院劳动经济学教授豪斯曼和弗里德曼、美国麻省理工学院经济学教授皮沃尔应邀来北京举办《就业问题》讲学班。豪斯曼等教授和美国国际商用机器公司总经理奥森、美国纽约化学资本投资公司总裁吉尔伯特等美国企业家介绍了西方就业制度、工资制度、失业与保险、职业培训、农业劳动力的转移等问题。这部分就是根据美国教授和企业家的讲课记录整理的。此外，我们还选编了一部分摘译的外国资料。参加翻译和整理加工的同志有：蒋见薇、刘京胜、胡梦洲、倪松新、张小建、马丁昌等同志。



西方国家的就业制度

豪斯曼

在美国，失业者包括新毕业生中要找工作的人，没毕业而急需工作的人，已经找到工作又失去工作的人以及不愿干原来工作而进行调换工作的人。美国1982年有失业者1200万，1984年有780万。失业时间有长有短，但总的来看，失业者重新找到工作的时间一般较短。美国人对经济上的变动及其后果有一种恐惧感。虽然美国实行市场经济，但大多数人对自由劳动力市场和自由经营顾虑重重，特别是在经济状况不好时，尤其是这样。因此，很多人要求政府对自由劳动力市场进行干预。在美国，工业政策就是由政府决定哪些产业部门和公司要发展，哪些要收缩。最近几年中，经济显著恢复，不少公司和企业由政府没有干预的情况下恢复活力，但是并没有恢复到原来的状态。相对来说，美国的经济复苏超过了西欧的复苏，西欧一些国家里，政府对企业 and 劳动力市场的干预要多得多。中国正在进行经济改革，很多人关心这一改革的后果，但是即使对改革有较大的顾虑，也不应导致政府对企业 and 市场有过多干预。我认为中国目前改革的方向是正确的。

一、美国与西欧国家就业情况的比较

美国的就业人数，1965年有7100万人，1975年有8600万，1985年有1.09亿人。即从1965年以来，就业率一直上

升，20年上升了50%，近10年上升了27%。在就业人数增长的同时，就业人口在总人口中的比例也同步增长，失业人口与失业率也相对减少。在经济最不景气的1982年，失业率是12%，而1985年则为7%。

年 份	就业人数 (万人)	就业人数占16岁以上人口数 (%)
1965年	7100	55
1975年	8600	55
1985年	10900	60

就业人数增长的原因，一是执行了减税政策，使人们有更多的资金进行投资；二是自1982年后利率降低，为企业借款投资创造了更方便的条件。政府在宏观方面的影响，对经济复苏是相当重要的，但这并不等于说，政府应当去干预企业的具体经营活动。当然，美国技术的高度发展也是一个因素，但是技术很高的部门只是整个经济的一小部分，其税收只占10%，所以并不能算主要原因。

相对来说，西欧一些国家的就业机制就没有活力，1975年到1985年西欧国家从总体上讲就业率并未增长，1985年美国的失业率是7%，在整个西欧是11%，其中好一些的国家，如联邦德国也达到8%，而差一些的国家高达15%。美国的就业机制有不少地方仍待改进，但西欧这方面的问题就更为严重。在那里，人民对失业的恐惧使政府增加了干预。结果，就业机制反而失去了活力和动力。美国现在很少看到关于经济变动带来灾难性后果的报道。相反，一些西欧国家工厂倒闭、失业的情况严重。

二、美国失业问题的调查

在就业问题上，由于美国实行自由劳动力市场制度，工人可以自由选择职业，雇主可以自由雇佣工人，工人与雇主的共同就业活动使就业趋于稳定。这当然不是指个别人，而是指大多数人。

在失业问题上，首先谈谈失业时间问题。

在美国大多数人失业后时间不长就可以重新就业，但也有一小部分人长期失业，困难较大，对经济也有一定影响。

我们对一些人进行了为期10年的追踪调查，10年中每年访问他们一次，了解其就业和收入等情况。调查结果中关于就业的情况是：10年中有45%的成年白人男工其工作时间超过全日工时间（即每周工作5天，每周工作40小时，全年2000小时）；9—10%的成年白人男工全年全工时工作。从失业讲，在失业者中有半失业和全失业之分，就是在工作很稳定的情况下，有些人也不是全年全工时工作，另一些人具有第二职业或工作时间更长一些。在成年白人男工中的就业状况基本是：一、有常年性工作，二、每年有所变化。在成年黑人男工中情况基本相同。而女工情况则没有男工这样稳定。六十至七十年代初期，妇女在劳动力市场上有进有出，有时想找工作，有时宁可呆在家中不找工作。

其次，谈谈关于收入情况。10年中有些工人在头一年工作中收入稳定，而在后9年就有较大变化。如果第一年工作稳定，很多人就要考虑提高收入问题，所以有一半的人从第二年开始就要变动工作，这种变动在以后9年里不断发生。在第一年工资最高组中有40%的人因工作变动，工资有所下降，工作并非那么稳定和安全。另有一部分人收入很少，经

常找不到工作，他们一般是美国黑人，但造成这种后果并非个人的责任。

第三，谈谈就业稳定问题。在对另一些人所做全部工作经历的调查中，我们选择了两组对象，一是对正在工作的人进行终身工作的预测，一是对已退休者工作经历的实际调查。

当我们研究工作稳定性时，要结合个人工作经历进行考查：比如在20年当中，在40—44岁的劳动者中有7%的人工作20年以上；在60—64岁的人中有33%的人工作20年以上（其中有些人不一定还在工作岗位上，只是具有20年工作经历）。1968年在40—44岁年龄组中，工作5到10年以上的1000人，到1978年只有577人还留在其原来的工作岗位上，即这部分人在原岗位工作了15—20年。通过这个调查，我们可以看到一个人从开始工作到其退休时就业的稳定程度。这个抽样调查告诉我们，在美国成年工人里，有40%的人在退休时已工作20或20年以上。

在自由劳动力市场中，如果有工作的稳定性，也不是那么轻易可以获得的。一个人工作的稳定性应当具体表现为一个雇主服务较长的时间。要在劳动力市场上找到长期稳定的工作需要很长时间，这种工作首先是要适合本人条件和能力。从年龄分组情况看：

劳动者年龄	进行工作变换后	工作5年以上	准备(或已经)
	正从事新的工作(%)	(%)	工作20年以上
18—19岁	53%	1.7%	0.6%
20—24岁	34%	5.9%	7.4%
40—44岁	11%	18.1%	39.4%

结论是：年轻人要找到既愿意又有能力去干的长期性适当工作，需要一段很长的时间。19岁的劳动者一般已变换过两次工作，30—40岁的一般变换过7次，60—64岁的在其工作经历中一般变换过10次。工人寻求条件、能力适当的长期性工作与雇主雇到条件、能力满意的工人都需要很长时间。劳动力供需双方都是在劳动力市场上不断进行探索和交换来达到自己的最终目标——稳定就业。

三、美国和其它国家在稳定就业方面的比较

美国工人退休时享有社会保险，这些人中三分之二的人已工作了20多年；妇女中有三分之一的人是为同一雇主工作20年以上。工作稳定性在男女间是有明显区别的。经济景气与不景气时很不一样。在经济景气时就业有了较好的条件，但这时工人流动可能性更大，因为人们也愿意自动放弃原来的工作去寻求更好的工作；而在经济不景气时，人们不愿意离开自己原来的工作岗位。虽然流动性少了，但又有大量失业，即稳定与不稳定两种因素并存。在服务业中，不同行业的稳定性差别不很大。在黑人与白人间的差别是否很大，看法不一。

在一些公司里，经济不景气时，如果没有解雇工人的自主权，不能开除工人，在经济景气时也就没有雇佣更多工人的权力。这与中国只有在工人失职时才进行处分或开除的情况是不相同的。

在英国，工作稳定性较美国更高一些，尽管一些人每次就业时间并不长，大概3—4年，但有很多的人已工作20年以上。

在日本，工作的稳定性不见得比美国高。那些在大公司

工作的人和政府的雇员一般都比较稳定。但有些人工作就不那么稳定。年龄是其中的一个因素。工人与雇主互相结合、两厢情愿的过程需要很长时间，并且退休年龄比美国要早。日本规定工人到55岁必须退休，而在美国规定为65岁。尽管在日本为某一公司工作稳定的时间与美国差不多，但是，这两个国家在文化、政治、外交、劳力市场等方面都存在着较大的差别。

七十年代初，美国的失业时间较短，一般少于两个月。大家都在找新的工作，也可以找到新的工作，不会引起经济困难，失业没有成为一个严重的问题。但从七十年代进入八十年代，情况就不同了，大量人员的失业不是一次性的，而是多次的。如果失业时间按周累计，在抽样调查中有40%的人在10年时间里损失了4%的收入。如果这些损失在这部分人中平均分担，并不算大，但实际上并非如此，如果这部分人中有5%的人是经常失业，其损失占全部损失量的一半。即5%的人其经济损失相当于10年收入的15%，这些人一般都是文化低、技术差的。

英国失业周期相对较长，就业稳定性和失业稳定性同时并存。西欧国家的劳动政策更为严格。在西方国家中，制约雇主任意解雇工人的原因是要向工人支付解雇费用，这就是说，雇主必须在解雇工人要支付解雇费用与不解雇工人继续支付工资之间进行选择。解雇费的规定，使雇主不敢轻易解雇工人，但也使其新工人丧失就业条件。利弊如何？目前是有争论的。

结论是：政府进行干预（如提高解雇费）是否能减少失业？政府干预的结果也会产生副作用，产生不利因素，阻碍经济增长；同时，使那些发展的企业需雇佣大量新工人时，

在紧俏的劳动力市场上不易找到合适的对象。西方劳动力市场是在自发的自行调节的情况下进行活动的。

美国与日本劳动体制的比较

皮 沃 尔

美国的劳动体制与日本的劳动体制不同。

人们一直认为美国的劳动体制具有其合理性是基于这样两种观点：1）认为这是最有效的制度。竞争产生压力，促使人们努力工作并提高管理水平。2）工业发展有自己的规律性。技术的高度进展，自然地形成了一条道路，使劳动组织和工业机构循着这条道路发展下来。这两种观点都认为美国的劳动体制是生产力最高、最有效、最先进的体制。其组织机构是各工业国的典范。不仅美国这样看，西方国家这样看，在某种程度上一些社会主义国家也这样看。比如苏联，有不少技术新机构就是按美国方式组织的。但在七十年代，美国经济状况不良，使过去取得巨大成功的经验，遭到不小的挫折。但在同一时期，有些国家却取得了成就。其中最引人注目的是日本。日本经济在当时资本主义国家中是最成功的。令人震惊的是：1）日本在工业发展进程中过去曾一直是个落后的国家；2）日本的组织机构以及劳动力市场情况与美国大不相同。所以日本的成功改变了人们的传统看法，即认为只有美国的体制才能取得很大成就的看法，大家都开始认识到日本的模式在探索解决新的经济难题上起了很大作用。

所以，那种认为在世界上只存在一个最好的模式的看法是不对的。美国的模式是在很长一个时期内起了作用并取得

了很大成就的。因此应该了解其能够起作用并取得成就的原因。两种成就来自不同的道路、不同的模式，日本的成就是不能取代美国的。在研究日本取得成就的同时，还应该研究其他各国取得成就的原因，各国情况不一，不能一概而论。

一、日本的劳动体制

日本的劳动体制与中国的劳动体制相象，而不象美国的劳动体制，至少从表面上看是如此。在谈及日本模式时，主要是指其与美国竞争的大工业和商业机构。政府雇佣人员的工资制度与私人企业大不相同。经济及其它方面所执行的体制也与这部分不一样。

1. 工作保障：

日本大企业的雇主保障工人的工作。学校毕业生进入大公司后，就得到职业保障，且终身受雇。但其劳动年限比美国短。退休年龄为55—60岁，有时退休者还从事新的工作，但那时职业不再受到保障。

2. 工资和收入：

有两个主要方面：1)年资，2)公司的奖金。在公司工作年限越长，工资越高。职工每年领两次奖金，其金额为全年工资的三分之一或二分之一。照理，奖金应以公司利润为根据，公司利润大，奖金就多，否则相反。但事实并非如此。正象美国的考级工资最后落到年资上一样，日本的奖金最后也落到年资上。结构工资中也有一部分按工作好坏来决定的，但这部分作用很小。与美国不同，日本人对职位并不重视，因为职位问题不仅对工作保障而且对工资与收入都没有什么影响。因此，在日本，布置工作很容易。工作调动和安排的灵活性使教育和培训制度得以加强。离开学校进入工厂

的工人在厂内又重新受到职业训练，并且所受的教育面也很广，即使是低等级工人，也知道劳动市场的竞争情况以及生产工艺。由于工人得到多方面的培训和教育，调到任何生产部门都能适应。

3. 事业阶梯：

日本人很尊重年龄。为避免年青人监督老年人的情况产生，有两种事业阶梯的规定：1）名誉职称，它按年龄和年资确定。2）职位，它与名誉职称分开，根据能力及工作好坏确定。但两种阶梯对工资收入都没有很大的影响，在工作中相当有成绩的人，退休时，常常被公司留用，并委以高级职位。这样根据年资和能力挑选最好的职工。

4. 工业纪律和工业民主：

这是日本体制中最重要的部分。在美国是制订很多条例来对工人实行管理，在日本，经理经常和工人小组讨论生产过程中发生的问题。由于工人受到广泛、多方面的教育，因此，有能力讨论各种复杂的技术和管理问题。通过小组会，工人与公司的目标联系起来；同时，工人亦可以提出自己对生产的看法及意见、申诉等。当然，在小组里对工人也有一定压力，象不能迟到等。但不象美国有仲裁制度。

其他各国情况可分为，较类似美国和较类似日本的两类。法国的劳动体制与美国有些相似，职位的概念很强，工人与经理差别很大。德国的劳动体制与日本的有些相象，工作调动比较灵活，工人与经理关系比较接近。当然，仔细地分析，各国还有各自的特点。

二、日本的劳动体制是如何取得成功的

二次世界大战后，美国占领了日本，向日本强加类似美