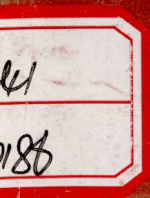


劳务市场调查 研究资料

第 二 集



重庆社会科学院社会研究所编

7241
0186



CS1469121

前 言

《劳务市场调查研究资料》第二集是一本国外资料专集、资料来源主要是最近几年国内公开发行和内部发行的各种刊物中有关国外劳动市场方面的研究文章和译文。根据我们研究的需要、我们对部分文章进行了删节和整理。本资料仅给内部研究使用，请勿外传。

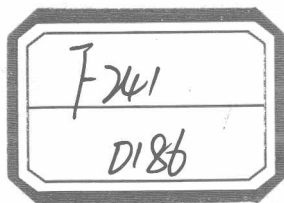
重 庆 社 科 院 社 会 研 究 所

“劳动力市场社会学研究”课题组

一九八八年四月二十五日

001240279

重庆师大图书馆



目 录

苏联的劳动管理体制·····	高中毅 (1)
苏联的用工制度·····	劳保忠 (25)
苏联的劳动合同制度·····	王益英 (34)
苏联强调改善劳动力资源的管理和利用·····	柯 筑摘 (42)
六十年代以来苏联与东欧国家	
就业发展的主要趋势·····	谢惠石摘 (46)
匈牙利的劳动力管理·····	谢惠石摘 (49)
南斯拉夫就业状况分析·····	蒲奇军 (54)
东欧几国高校毕业生分配情况·····	夏 镇 (59)
苏报刊登劳动资源问题专家的	
谈话《劳动力从哪里来?》·····	郭昭熹译 (63)
苏联的劳动市场·····	蒲奇军译 (70)
苏联妇女劳动力生活过程中若干问题探讨	
·····	俞汝武译 (72)
苏联的劳动力流转·····	柯 筑摘 (88)
苏联国家劳动与社会问题委员会关于批准	
居民劳动安置处标准条例的决议·····	劳保忠译 (102)
国外人才市场简况·····	徐淮淳整理 (106)
西方国家经济发展与就业及职业培训·····	何 清 (116)
职业训练制度——联邦德国经济成功的基础	
·····	何 清 (120)
日本职业介绍的今昔·····	张 骏编译 (122)
弗里曼关于劳动力市场的论述·····	徐 完摘编 (124)。

苏联的劳动管理体制

劳动管理体制是苏联整个经济管理体制的重要组成部分。它基本上是30年代形成并发展起来的，60年代中期以来，苏联的劳动管理体制虽然已经改革，但是它的基本管理原则和形式并没有发生根本性的变化。目前，这种在经济粗放发展时期形成的劳动管理体制越来越不适应经济集约化发展的要求。因此，在勃列日涅夫后期和安德罗波夫时期，苏联在探索经济改革新途径的同时，也在酝酿对现行的劳动管理体制实行进一步的改革。

一、劳动管理的组织机构 及其基本管理形式

苏联的劳动管理体制是一种高度集中的计划管理体制。国家对劳动和工资方面的管理，既由一般管理机关（苏联部长会议、加盟共和国和自治共和国部长会议、地方人民代表大会苏维埃执委会）在相应的权限和规定的区划范围内实行，也由专门设置的国家劳动管理机关以及部门的国家组织实行。

从苏维埃政权建立的最初年代起，苏联就有了集中管理劳动和工资问题的全国性机构。1933年之前，苏联人民委员会下属的劳动人民委员部是苏联全国性管理劳动和工资问题的中央国家机关。1933年该部撤销后，22年没有全国性的管理劳动和工资的中央国家管理机关。这一时期有关劳动和工资方面的管理由各个部门分头来进行。

1955年5月，为了克服劳动和工资管理工作中严重的混乱状况，加强国家对这项工作的领导、监督和协调，苏联重新组建了全国统一的中央国家管理机关——苏联部长会议劳动和工资问题委员会。根据苏共25大决议，1976年苏联部长会议劳动和工资问题委员会改组为联盟兼共和国的国家管理机关——国家劳动和社会问题委员会（简称国家劳委），相应地扩大了它在管理社会问题方面的权限。与此同时，在各加盟共和国和自治共和国，在地方苏维埃建立统一的劳动管理机关系统。目前，苏联国家劳委领导的统一系统包括：苏联国家劳委、加盟共和国和自治共和国国家劳动委员会，边疆区、州、市、区人民代表苏维埃执委会的劳动机构及其所属的机关和组织。地方劳动机构系统仍处于组建阶段。各级人民代表苏维埃执委会正在设置劳动局或劳动处。

苏联国家对劳动和工资方面的管理工作大体分以下几个层次进行。

全联盟通过它的最高权力机关和管理机关在全国范围内保证法律调整各种劳动关系的统一性。苏联部长会议作为国家政权的最高执行和管理机关，要审议和解决劳动和工资方面所有重大的共同性问题，制定和采取措施保证公民实现劳动权，在工资和劳动力资源利用方面实行统一的政策。

苏联国家劳委的主要任务是贯彻执行国家最高权力机关和管理机关在劳动和工资方面所制定的各项大政方针并使之具体化。它有权采取措施完善具体的劳动和工资制度，协调各部门、各地区在劳动组织、劳动定额、劳动报酬以及社会保障方面的工作。国家劳委根据最高苏维埃主席团的命令和苏联部长会议决议，会同有关国家机关和工会组织共同制定和

实施有关劳动和工资方面的具体条例和措施。苏联国家劳委在劳动和工资管理方面享有广泛的超部门的权限。它在征得有关部、主管部门和地方机关同意的条件下，按照规定的程序制定和批准有关规章制度和细则指示。这些规章制度和细则指示各有关部门和地方机关都必须贯彻执行。

除了国家劳委之外，其他中央国家机关和地区、部门管理机关也执行一系列重要的劳动管理职能。苏联国家计委要编制工资基金、劳动力分配和再分配计划以及劳动力资源平衡表。苏联财政部要会同苏联国家计委拨出劳动限额，参与制定劳动报酬和奖励制度并监督检查其执行情况。苏联中央统计局要管理劳动核算和统计工作，编制劳动和工资方面的有关资料，各个职能部和主管部门在本部门范围内对劳动、干部和工资等方面的工作要进行具体的管理。

加盟共和国部长会议和地方苏维埃执委会作为一般管理机关，解决本区划范围内各部门和各地区劳动和工资方面的问题。就调整劳动和工资的许多具体职能而言，加盟共和国部长会议享有同苏联各部同等的权利。例如，它能够规定工资等级表、工资率、职务工资表以及新建企业和组织工作人员的奖励制度。各级地方苏维埃执委会要在自己管辖范围内核算并调节劳动力资源的分配，采取措施为劳动者创造良好的劳动、生活和休息条件；帮助本境内各企业和联合公司合理利用劳动力资源和发展劳动安置制度，监督企业、机关和组织执行各种劳动法规的情况。

企业和联合公司及其行政管理机构是具体管理劳动和工资工作的基层单位。它们的主要任务是贯彻执行上级下达的劳动和工资管理方面的有关决议和指示，采取措施实行科学

劳动组织、提高劳动生产率、制定劳动定额、改善劳动条件，保证正确实行现行的劳动报酬条件和奖励条件，监督工资基金的开支和奖励基金的使用情况。

在劳动和工资的管理工作中，苏联工会中央理事会及其各级工会组织起着重要的作用。它们作为职工的代表，直接参加国家关于劳动和工资等方面重要政策、方针和决议的制定工作，并且以各种不同的形式参与解决劳动和工资关系中出现的问题和纠纷。

苏联国家对劳动和工资问题进行管理的一个重要方法是，下达指令性指标、控制数字和各种限额等，在全国范围内对重要的劳动管理对象实行全面的控制和计划领导。1953年之前，国家下达给企业的主要劳动计划指标有5项：劳动生产率（其中包括全员劳动生产率、工人劳动生产率）、企业人员编制数（工人、工程技术人员和职员等）、工资基金、平均工资和干部培训等。1958至1965年国家下达给企业的主要劳动计划指标有4项：工资基金、平均工资、职工分类人数、劳动生产率。1965至1972年国家简化了劳动计划指标，只向企业下达工资基金1项。1972至1979年国家除了工资基金指标之外，又向企业补充下达了劳动生产率指标。1979年7月苏联通过的《新决议》规定，向各工业部、联合公司和企业下达四项指标和一项经济定额：劳动生产率增长额（按净产值或定额净产值以及其他能够反映具体部门劳动消耗变化的指标计算）、职工人数限额、每卢布产值所含的工资定额、减少使用手工劳动的任务以及物质鼓励基金、社会文化措施和住宅建设基金形成定额。

除了向企业下达指令性计划指标之外，苏联还广泛应用

法律规范来调整各种劳动关系。苏维埃政权建立以来，苏联共颁布了4部宪法：1918年的《俄罗斯联邦宪法》、1924年的《苏联宪法》、1936年的《苏联宪法》和1977年的《苏联宪法》。这几部宪法对苏联劳动的根本制度和管理原则都作了明文的规定。它们是苏联制定劳动立法和各种具体劳动法规、条例的法律基础。为了实现苏联宪法规定的各项劳动制度的总原则，苏联还先后颁布了3部全国统一的劳动法典：1918年的《俄罗斯苏维埃社会主义共和国劳动法典》、1922年的《苏联劳动法典》和1970年的《苏联和各加盟共和国劳动立法原则》。此外，1983年6月苏联还颁布了历史上第一部《苏联劳动集体法》。总之，建国以来苏联为了调整各种劳动关系，先后颁布了数以千计的劳动法律、条例、法规和细则，并在各级管理环节中设置有关的法律机构和社会组织来执行和监督执行各种劳动关系的法律调整职能。

50年代以来，苏联国家在劳动和工资管理方面总的发展趋势是：在管理权限的划分上，由集权逐渐向分权的方向发展，即在保证国家对劳动和工资方面的重大问题和比例关系实行宏观控制的前提下，把一些具体的管理权限下放到各部、加盟共和国以及企业和联合公司；在管理的形式上，由过去单纯的部门管理或者地区管理，逐渐向部门与地区管理相结合并以部门为主的方向过渡；在管理的方法上，由主要使用行政领导方法逐渐向着行政和经济方法相结合，更多地使用经济方法的方向发展。但是，从目前的情况来看，地方和企业和管理劳动和工资方面的权限仍然很小，行政领导方法仍然占优势，整个劳动管理机制运转不灵，很不适应经济集约化发展的要求。这正是苏联酝酿进行新的劳动管理体制改革的重要原因。

二、劳动用工制度

苏联在劳动用工方面实行劳动者普遍就业的政策。1977年的《苏联宪法》还明确规定，公民除了享有劳动权外，还有根据其志愿、才能、专业训练、教育程度并在考虑到社会需要的情况下选择职业和工种的权利。

苏维埃政权建立以来，苏联的用工制度经历了不断发展和完善的过程。1922年以前，劳动义务制是苏联的基本劳动用工制度。1922年苏联通过了新的劳动法典，废除了劳动义务制，从此之后劳动合同制便成为苏联劳动者实现劳动权的基本制度。苏联有关劳动法规定，劳动合同对劳动者来说是实现其劳动权的法律形式，而对企业和国家来说则是吸收公民参加社会劳动的法律形式。劳动合同具体地规定了签订合同的双方相互的权利和义务。它是确定企业、机关同职工之间劳动关系的法律凭证。合同一经双方签订，便具有法律效力，双方必须遵守其中规定的各项条款。劳动合同一般分为长期合同、短期合同和以完成规定的劳动任务为限的合同3种。签订劳动合同的形式有2种：集体合同和个人合同。在苏联，集体合同是最为普遍的形式。签订集体合同的办法是，每年年终，企业、机关的工会组织代表全体职工同行政领导签订下一年的劳动合同。近些年来，由于生产作业队的普遍推广并相应地扩大了劳动生产方面的自主权，它们也可以同厂方签订定期的劳动合同。

为了保证劳动者实现劳动权和根据社会需要选择职业和工种的权利，苏联在实行劳动合同制的条件下，允许职工自由解除劳动合同。职工解除劳动合同的办法十分简便，即提前向

厂方提出解除劳动合同的要求，过2个星期或一个月后便可以自动办理离职、离厂的手续而无需经过厂方同意。但是，有关法律规定，厂方不得无故解除劳动合同，辞退工人。只有在下列情况下，例如企业停办，机构精简，企业停产在一个月以上而不能为职工找到适当的工作或者职工本人不同意调动工作，工人不能履行自己职责和劳动义务，职工无故长期旷工，以及职工临时丧失劳动能力而长期不能工作等情况下，厂方在征得工会的同意后才能解除劳动合同，解雇工人。企业、联合公司若无故解雇工人，工会组织则要出面向厂方交涉，劳动者本人也可向企业和联合公司的劳动争议委员会直至法院提出申诉。

苏联实行劳动合同制保证了职工自由流动、能进能出。这比能进不能出的招工制度具有一定的优越性：一方面有利职工专业对口，学以致用，另一方面也促使企业改善职工的劳动、生活条件。不过，苏联的经验表明，这种制度在劳动力充裕的条件下更能发挥它的积极作用，而在劳动力来源不断减少的条件下，就会加剧劳动力的紧张状况。因为，据苏联计算，一个工人每流动一次平均要中断一个月的工作时间。目前，苏联每年大约五分之一职工，即2千万人要流动一次，累计造成的工时损失相当于上百万人全年不工作。自60年代后期以来，为了稳定劳动力，减少干部流动，苏联在大中城市普遍设立了劳动安置局来帮助流动的职工尽快找到合适的工作岗位和工种。企业还普遍采取福利措施，如实行连续工龄补贴等尽量减少职工跳厂。

苏联的招工形式是随着各个时期劳动力来源的不断变化而变化的。1930年之前，国民经济各部门的主要招工形式是

通过职业介绍所自由招募工人。1930年消灭失业现象之后，苏联开始实行有组织地分配和再分配劳动力的形式。例如，在农业集体化之后，当自由招工形式不能满足国民经济对劳动力的需要时，苏联采用同集体农庄和庄员签订合同的形式从农村招收劳动力。30年代实现工业化时期，当农村非熟练劳动力不能满足需要的时候，苏联又建立了吸收青年参加社会生产的新形式，即按国家计划分配劳动后备系统学校毕业的知识青年。目前，苏联已经形成了由多种渠道组成的招工制度。它包括下列主要形式：

1. **国家统一分配的形式。**这种形式主要分配由国家负担经费、在固定学校进行职业训练和专门培养的劳动力，如大专院校、中专技校和职业技校的毕业生；

2. **根据与经济组织签订的合同招收工人。**这种形式包括：企业和组织直接或者通过职业介绍所招收从其他企业流动出来的人员，从家务劳动者和普通教育学校中招工；由国家劳动资源利用委员会的地方机关有组织地安排不完全中学和中等综合技术学校毕业生劳动就业以及有组织地招收工人去支边。

除了上述固定的、有组织的招工形式之外，苏联从50年代以来还采用社会号召的形式，组织青年支援东部地区，这项工作主要是有关部门通过各级共青团组织负责进行的。

初次劳动就业的人员办理就业手续时要持当地机关和有关部门的证明信。再次求职或应聘的劳动者，持劳动手册就可以办理就业手续。凡是初次劳动就业而连续工作在5天以上的劳动者，所在单位都要向其颁发劳动手册。职工解除劳动合同离厂时，劳动手册要发还本人以作为就业的资格证书。

三、劳动休息制度

苏联在保证实现公民劳动权和选择职业自由的条件下，不断地建立和健全职工的劳动和休息制度。苏维埃政权建立伊始，就立即颁布了实行8小时工作日的决议并且废除沙俄时期的童工制。1927年苏联宣布，在不减少工资的情况下向7小时工作日过渡。到1932年整个工业部门基本上实行了7小工作日。30年代前半期，在实行6日工作周的制度下，苏联每个工作日的长度一般为6至7个小时。

卫国战争时期，苏联恢复了8小时工作日和6日工作周的制度，并且允许在必要情况下延长工时，加班加点。

“六·五”计划期间苏联在保持6日工作周的条件下开始向7小时工作日过渡（井下作业实行6小时工作日）。实行7小时工作日制度的工人，每周工作41小时，实行6小时工作日制度的工人，每周工作35小时。1958年全苏成年工业工人平均每个工作周的工时总数为40.7小时。

1967年苏联在不改变工时总数的条件下，通过延长工作日时间的办法，开始在大多数部门实行有两个休息日的5日工作周制度。目前，苏联成年工业工人每周工作40.6小时左右。

长期以来，苏联普遍实行保持工位和劳动报酬的职工休假制度。1968年之前苏联职工每年劳动休假的最少天数为12天。从1968年起延长到15天，而职工平均每年劳动休假天数则超过20天，现仍保持在这种水平上。目前苏联职工每年休假、例行休息日和节假日（全年有8个工作日）累计起来共有130天，超过了日历年总天数的三分之一，约比六十年代中

期增加一倍。

女职工在生育期间，可享受112天的产假（产前和产后各56天），如遇难产或患有并发症，产后假可延长到70天，工资照发。

四、劳动培训制度

苏联的劳动培训通常分为劳动后备培训和在职培训两种。劳动后备培训一般指就业前的培训，在职培训一般指就业后的培训。劳动后备培训主要采取学校培训的形式，在职培训则主要通过专门的业务进修学院、学习班、进修班的形式进行。

（一）对工人的培训

1. 劳动后备培训

苏联的劳动后备系统是由苏联国家职业技术教育委员会直接管辖的职业技术教育系统，包括工厂艺徒学校、技工学校 and 职业技术学校等。它是在根本改造旧的技工学校的基础上于四十年代初开始建立并逐渐发展起来的，是国家集中培训和分配熟练工人的新形式。进入七十年代以来，由于传统的劳动力（从事家务和个人副业的社会闲散劳动力）来源日益枯竭，进入劳动年龄的青年已经成了补充劳动力的主要来源，苏联迅速地扩大和发展了职业技术教育系统。职业技术学校已经成为向厂矿企业输送熟练工人的主要学校。目前全苏共有7 000多所职业技术学校，每年培训出来的熟练工人大约200多万人，计占工人培训总数的三分之一左右。在全苏6 800多种工作职业中，职业技术学校能够培训1 400多种职业的熟练工人。苏联最近提出，补充到国民经济中的基于

劳动力在就业之前都要经过职业技术教育系统的培训。

职业技术学校实行免费教育。学校向学生免费提供食宿条件和制服,学生在校既能获得中等教育程度。又能学到专业技能。毕业时,要向学生颁发有关职业技能和受过中等教育的证书,同时还授予他们相应的生产技术等级和类别。毕业出去的学生一般都受招工单位的欢迎。

2. 在职培训

厂矿企业和组织根据生产的需要,以开办各种训练班和学习班的形式提高本单位工人的业务技能或者让他们掌握新的工种和职业,是苏联满足国民经济对熟练工人需要的最为普遍的组织形式。这种组织形式之所以重要是因为,首先,职业技术学校培训出来的熟练工人无论在数量上还是在质量上都不敷需要。在全苏所需要的6千多种职业的工人中,约有三分之二以上需要由厂矿企业自己来培训;其次,这种培训形式十分灵活,能够及时适应科技发展的需要。据苏联专家估计,由于劳动分工越来越细,现在每年要出现600种新的职业,淘汰500种旧的职业。厂矿企业的各种学习班、训练班能使被淘汰职业的工人及时学习新的职业或者掌握第二种职业。70年代以来,苏联每年在这一培训系统中受过新的职业训练和专业教育的职工约有600万人,提高熟练程度的职工约有2000万人。

(二) 对经济领导干部和工程技术人员的培训

苏联对经济领导干部和工程技术人员的培训是一种在高等教育后进行的更高一级的培训。它的主要任务是加速经济领导干部和工程技术人员科学知识和技术的更新。

苏联经济领导干部培训系统包括两个分系统:一个是农

业经济领导干部培训系统，另一个是工业、建筑业、运输业、邮电业和商业部门的培训系统。农业领导干部培训系统主要是1965年苏共中央3月全会之后建立起来的。它包括：农业部高级农业管理学校（农业干部进修的最高学府），89所高等农业院校设置的进修系；20所农学院开办的一年制函授经济系；180余所农业干部进修学校和80多所农业管理学校。苏联工业、建筑业、运输业、邮电业和商业等部门的培训系统包括：72个部门的、主管部门的和跨部门的业务进修学院及其100余所分院；在高等院校中附设的200余个专门的进修系；在企业、组织和高等院校中附设的1,000多个训练班。

为了培养高级经济领导干部，苏联先后于1971年和1978年分别组建了苏联国家科委国民经济管理学院和苏联部长会议国民经济学院。国民经济学院建立后，国民经济管理学院并入该院。目前，苏联部长会议国民经济学院是经济领导干部的最高学府。它负责全国经济领导干部的培训工作。

苏联对经济领导干部实行逐级培训和定期轮训的制度。全苏和加盟共和国部委以上的领导干部或即将提拔担任这一级职务的领导干部主要由苏联部长会议国民经济学院培训，每年大约培训100名学员和轮训500名学员。全苏和加盟共和国各部和主管部门所属企业、事业单位的中级干部，主要由各部门和主管部门的业务进修学院以及高等院校的进修系来培训。苏联对经济领导干部实行定期轮训的制度主要是从70年代开始的。这是因为科技革命的迅速发展迫切要求经济领导干部加快知识更新。据苏联专家们估计，在现阶段，世界科学知识的总量每7至10年就增加一倍，过3至5年就要有三

分之一陈旧过时，而工程师的业务技能过10年就要有一半陈旧过时，过20年就只有四分之一能用。因此，苏联于1977年通过有关决议规定，各级经济领导干部和专家至少每6年要轮训一次。许多科技进步发展比较快的部门甚至3、4年轮训一次。

苏联认为，发展劳动培训工作，实行干部培训和轮训制度，是一种智力投资。它对于提高劳动力的素质，加速干部的专业化和年轻化具有十分重要的意义。据苏联专家们计算，用于提高劳动者和知识技术水平的费用所提供的经济效益比固定基金的投资提供的经济效益要高近三分之一。

五、劳动报酬制度

在苏联的劳动管理体制中，劳动报酬的管理体制是最为复杂的，也是最为重要的。苏联劳动报酬管理的主要任务是，贯彻按劳分配原则，实行统一的国家工资政策，调节劳动者个人消费品的分配关系。

（一）调整工资的基本原则和主要措施

苏联进行工资工作的基本原则是：1.按劳付酬、同工同酬；2.保持有根据的工资差别；3.工资的增长速度要慢于劳动生产率增长的速度。

在上述基本原则的指导下，最近20多年来，苏联还根据职工文化教育程度的普遍提高，劳动条件的不断拉平以及脑力和体力劳动之间差距的逐渐缩小，实行缩小职工工资差距的方针。具体的办法是：大幅度地提高低收入职工的工资，同时增加中等收入职工的工资，高收入（200至300卢布以上）职工的工资基本保持不动。

自50年代中期建立统一的工资制度以来，苏联主要采取3种措施来提高职工的工资：1. 每年根据职工熟练程度的提高和劳动生产率的增长有计划地增加工资基金总额。这项措施大约保证了职工平均工资增长额的50%左右，在最近几个5年计划中，其保证率不断下降：已由“八五”计划的54%下降到“十五”计划的46%。2. 靠物质鼓励基金的支付和各种补充性的专项奖金的支付来增加职工工资。“八五”计划中，通过这种渠道保证了职工平均工资增长额的近20%，近些年来，其比重有所下降，“十五”计划中只占10%。3. 国家采取集中的措施，通过完善劳动报酬条件和提高基本工资的途径来提高职工的工资。据苏联材料，靠这项措施所保证的职工平均工资增长额的比重，在“八五”计划约占27%，而“十五”计划则提高到44%。苏联采取由国家集中拨款的办法提高职工工资，是按照部门原则和部门与地区结合的原则分阶段进行的。一般进行的顺序是先边远地区后中央地区，先生产部门后非生产部门。

(二) 工资结构

苏联工资是由两个部分组成的：一部分是基本工资，即工资中相对稳定的部分；一部分是活动工资，即工资中可变的

部分。基本工资主要计算和反映劳动者劳动数量和质量中相对稳定的因素，如劳动的强度、复杂程度以及劳动条件等。这是有保证的劳动报酬，一般不取决于劳动者所在企业和部门的工作成果，它约占整个工资的三分之二以上。工人的标准工资、职员和工程技术人员的职务工资都属于基本工资。这部分工资是根据国家统一规定的工资等级制度支付的。