



专用于国家职业技能鉴定  
国家职业资格培训教程

ZHUANYONGYU GUOJIA ZHIYE JINENG JIANDING • GUOJIA ZHIYE ZIGE PEIXUN JIAOCHENG

# 劳动保障 协理员

LAODONG BAOZHANG XIELIYUAN

劳动和社会保障部  
中国就业培训技术指导中心 组织编写



中国劳动社会保障出版社

专用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程

# 劳动保障协理员

劳动和社会保障部  
中国就业培训技术指导中心 组织编写

中国劳动社会保障出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

劳动保障协理员/劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心组织编写. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004

国家职业资格培训教程

ISBN 7-5045-4717-4

I. 劳… II. 劳… III. 社会保障-技术培训-教材 IV. C913.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 097715 号

**中国劳动社会保障出版社出版发行**

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

\*

煤炭工业出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 7 印张 170 千字

2004 年 9 月第 1 版 2004 年 9 月第 1 次印刷

印数: 3200 册

定价: 12.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

国家职业资格培训教程

**劳动保障协理员**

编审委员会

主 任 王文龙

委 员 刘 康 陈李翔 宋 建 张永麟 皮德海

尹建堃 陈 蕾 刘永澎 胡劲松 张景春

刘征争 朴京爱 王艺桥

本书编审人员

主 编 杨正国

编 者 杨正国 胡劲松 刘曙东 章清华 杨方军

李 钢 张迎庆

主 审 刘征争

# 前 言

为推动劳动保障协理员职业培训和职业技能鉴定工作的开展，在劳动保障协理员从业人员中推行国家职业资格证书制度，劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心在完成《劳动保障协理员国家职业标准》（以下简称《标准》）制定工作的基础上，组织参加《标准》编写和审定的专家及其他有关专家，编写了《国家职业资格培训教程——劳动保障协理员》（以下简称《教程》）。

《教程》紧贴《标准》，内容上力求体现“以职业活动为导向，以职业技能为核心”的指导思想，突出职业培训特色；结构上，《教程》针对劳动保障协理员职业活动的领域，按照模块化的方式进行编写。《教程》的基础知识部分内容涵盖《标准》的“基本要求”；工作技能部分的章对应于《标准》的“职业功能”，节对应于《标准》的“工作内容”，节中阐述的内容对应于《标准》的“技能要求”和“相关知识”。

《劳动保障协理员国家职业资格培训教程》适用于对劳动保障协理员的培训，是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

本书由杨正国、胡劲松、刘曙东、章清华、杨方军、李钢、张迎庆编写，杨正国主编；刘征争主审。

由于时间仓促，不足之处在所难免，欢迎读者提出宝贵意见和建议。

劳动和社会保障部中国就业培训技术指导中心

# 序

社区劳动保障协理员是适应新形势的需要，由国家在社区建立的一支新的劳动保障专业化服务队伍。他们工作在最基层的社区，通过劳动保障工作平台和服务窗口，直接面向广大人民群众开展各项劳动保障服务。加强社区工作平台的建设，是劳动保障工作一项重要的基础工程。为充分发挥社区劳动保障工作平台的作用，以便捷高效的服务，更好地满足广大人民群众对劳动保障工作的需求，必须加快提高劳动保障协理员的职业素质和工作能力。为此，我们邀请有关方面专家，依据《劳动保障协理员国家职业标准》，编写了《劳动保障协理员国家职业资格培训教程》，作为从事这一职业的工作者进行职业资格培训和鉴定的教材。该教程的内容，注意与实际紧密结合，针对社区劳动保障协理员的工作特点，强化操作技能和解决实际问题能力的训练，文字力求准确、易懂。特推荐给广大实际工作者学习使用。谨祝社区劳动保障协理员工作队伍素质水平不断提高。

張小建

二〇〇四年九月二十一日

# 目 录

## 第一篇 基础知识

|                        |        |
|------------------------|--------|
| 第一章 职业道德               | ( 1 )  |
| 第一节 职业道德基本知识           | ( 1 )  |
| 第二节 劳动保障协理员职业守则        | ( 2 )  |
| 第二章 劳动就业基本知识           | ( 4 )  |
| 第一节 劳动法有关内容            | ( 4 )  |
| 第二节 失业与就业              | ( 8 )  |
| 第三节 当前我国就业与再就业优惠扶持政策   | ( 9 )  |
| 第三章 社会保险基本知识           | ( 16 ) |
| 第一节 社会保险概述             | ( 16 ) |
| 第二节 养老保险               | ( 17 ) |
| 第三节 医疗保险               | ( 19 ) |
| 第四节 失业保险               | ( 21 ) |
| 第五节 工伤保险和生育保险          | ( 22 ) |
| 第四章 企业退休人员社会化管理服务基本知识  | ( 24 ) |
| 第一节 概述                 | ( 24 ) |
| 第二节 企业退休人员社会化管理服务的形式   | ( 25 ) |
| 第三节 企业退休人员社会化管理服务的内容   | ( 27 ) |
| 第四节 企业及各有关方面的责任        | ( 28 ) |
| 第五章 社区工作基本知识           | ( 30 ) |
| 第一节 社区的概念              | ( 30 ) |
| 第二节 社区的基本功能            | ( 31 ) |
| 第三节 街道、社区劳动保障工作平台的主要功能 | ( 32 ) |

|                              |        |
|------------------------------|--------|
| 第四节 社区建设、社区服务与社区就业的相互关系····· | ( 35 ) |
| <b>第六章 社会调查基本知识</b> ·····    | ( 40 ) |
| 第一节 统计基本知识·····              | ( 40 ) |
| 第二节 社会调查的基本方法·····           | ( 47 ) |
| <b>第七章 人际交往基本知识</b> ·····    | ( 50 ) |
| 第一节 人际交往的基本原则·····           | ( 50 ) |
| 第二节 礼仪、礼貌基本知识·····           | ( 50 ) |
| 第三节 规范、文明用语·····             | ( 52 ) |
| <b>第八章 计算机应用基本知识</b> ·····   | ( 55 ) |
| 第一节 计算机操作基本知识·····           | ( 55 ) |
| 第二节 计算机网络应用基本知识·····         | ( 60 ) |
| 第三节 劳动保障信息网络·····            | ( 64 ) |

## 第二篇 工 作 技 能

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| <b>第九章 下岗失业人员管理</b> ·····       | ( 66 ) |
| 第一节 入户调查·····                   | ( 66 ) |
| 第二节 基础信息管理·····                 | ( 70 ) |
| 第三节 信息分析与反馈·····                | ( 78 ) |
| <b>第十章 就业服务</b> ·····           | ( 80 ) |
| 第一节 提供政策咨询服务·····               | ( 80 ) |
| 第二节 职业介绍服务·····                 | ( 82 ) |
| 第三节 再就业培训服务·····                | ( 86 ) |
| 第四节 再就业援助·····                  | ( 89 ) |
| 第五节 《再就业优惠证》的发放·····            | ( 90 ) |
| 第六节 小额担保贷款的发放·····              | ( 91 ) |
| <b>第十一章 企业退休人员社会化管理服务</b> ····· | ( 94 ) |
| 第一节 掌握退休人员基本情况·····             | ( 94 ) |
| 第二节 协办社会保险事务·····               | ( 99 ) |

# 第一篇 基础知识

## 第一章 职业道德

### 第一节 职业道德基本知识

#### 一、职业道德的基本概念

在社会中，人们几乎都要从事一定的工作，来满足生活的需要并获得报酬。但不管从事什么样的职业，都要遵守这个职业所规定的各种职业规范。

职业道德是从事一定职业的人们，在职业活动中应遵循的道德要求和行为规范。它既是对各行各业从业人员在本职工作中的行为要求，也是各行业对社会所负的道德责任和义务。职业道德是社会道德要求在职业行为和职业关系中的具体体现，是整个社会道德的重要组成部分，不同于人们在家庭中所承担的角色道德的责任和义务。

#### 二、职业道德的主要内容

职业道德是同人们的社会分工、职业生活紧密联系在一起。它根据不同职业的工作性质、任务、责任和要求逐步归纳、完善而形成。由于职业特征不同，各行各业都有其专门的职业道德要求。职业道德的内容很丰富，主要包括职业道德意识、职业守则、职业道德行为规范等内容。

#### 三、职业道德的特征

##### （一）适用范围上的针对性

职业道德总是和职业活动紧密联系在一起，它反映各行业的职业特点、职业责任、职业要求等。任何职业道德的适用范围都不是普遍的，而是具体的，具有较强的针对性、特定性。一方面，职业道德主要适用于走上就业岗位的成年人；另一方面，尽管职业道德有一些共同性的要求，但某一特定行业的职业道德也只适用于专门从事本职业的人，具有鲜明的职业特性，反映该职业特殊的职业行业规范和道德要求。

##### （二）内容上的稳定性

由于职业道德反映着各种职业利益关系及其特殊要求，因此，只要某一种职业在社会中存在，与其相适应的职业道德也就存在，有较强的稳定性和连续性。但是，职业道德又是随

着时代、社会的发展变化而变化的。不同社会形态和社会性质中同一职业的职业道德还具有不同的时代特征。

### （三）形式上的多样性

在同一职业领域，有着多种多样的岗位，由于每个职工具体工作岗位和业务活动不同，其职业道德的要求也不相同。为适应职业活动的内容、工作方式以及本职业人员的接受能力，职业道德的形式因行业而不同，呈现出多样性。

## 四、遵守职业道德的重要意义

### （一）有利于推动社会主义物质文明和精神文明建设

从事职业活动的人们自觉遵守职业道德，将使人们的职业活动和行为更加规范，可以极大地推动整个社会的物质创造活动。同时，职业人员的范围广、层次多，职业活动的系统性强，对社会道德建设影响力大，其内容具有社会公共性和示范性。良好的职业道德可以提高人们的思想境界，创造良好的社会秩序，从而树立良好的社会道德风尚，促进社会主义精神文明建设。

### （二）有利于行业的发展

一方面，职业道德调整行业内部人与人之间的关系，要求每个从业人员遵守职业道德，做好本职工作；另一方面，职业道德也能调节本行业从业人员同其他行业从业人员及社会上其他人之间的关系，以树立和维护良好的职业形象。职业道德能够激发从业者的内在驱动力，遵守职业道德，遵守职业纪律，积极主动工作，努力提高专业技能，从而提高整个行业的工作效率和质量，促进整个行业的发展。

### （三）有利于个人的提高和发展

职业道德反映着社会的整体道德素质。人的职业道德素质的提高，有利于人的思想道德素质的整体提高。职业道德是事业成功的重要条件。养成良好的职业道德，从业人员就能自觉遵守职业守则，安心本职工作，主动学习业务，努力提高职业能力和素质。

## 第二节 劳动保障协理员职业守则

### 一、遵纪守法，廉洁奉公

遵纪守法是每一个公民都应当履行的基本义务。劳动保障协理员应当自觉增强法律意识，既要遵守国家的法律法规和政策，又要自觉遵守和职业活动、行为有关的制度和纪律，依法办事，很好地履行岗位职责，完成工作任务。同时，要严格要求自己，公私分明，廉洁奉公，正确处理与服务对象的关系，不谋取私利。

### 二、爱岗敬业，秉公办事

爱岗敬业是对劳动保障协理员的基本要求。爱岗就是热爱自己的工作岗位，热爱本职工作。要把工作做得更好，还必须敬业。敬业就是以严肃和认真负责的态度对待本职工作。劳

劳动保障协理员只有爱岗敬业，才能树立职业理想，强化职业责任，提高职业技能，才能在工作中尽职尽责、任劳任怨，充分发挥积极性、主动性和创造性，克服各种困难。同时，劳动保障协理员在服务过程中一定要端正态度，坚持原则，做到公平公正，平等对待服务对象。

### 三、热情服务，团结协作

劳动保障协理员肩负着提供劳动保障服务的社会重任。劳动保障协理员的服务对象很多是弱势群体，需要得到社会更多的关爱，劳动保障协理员的工作好坏直接关系到街道、社区劳动保障平台的服务形象。因此，劳动保障协理员要牢固树立全心全意为人民服务的思想，真心诚意为群众办事，不断提高服务质量，满腔热情地接待驻地单位和居民群众。同时，由于社区劳动保障工作涉及到方方面面，在很多情况下需要靠几个人或更多人分阶段、分目标完成，必须发扬团结协作精神，互相配合，共同完成。

### 四、积极主动，耐心周到

劳动保障协理员在服务过程中要积极主动，耐心倾听服务对象的要求，为服务对象提供方便和周到的服务，想方设法帮助服务对象解决困难。在服务过程中始终不能有反感、不耐烦的表示。

## 思 考 题

1. 职业道德的基本概念是什么？
2. 职业道德的特点是什么？
3. 劳动保障协理员的职业守则是什么？

## 第二章 劳动就业基本知识

### 第一节 劳动法有关内容

#### 一、劳动法相关概念

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他关系的法律规范的总和。

##### (一) 劳动法的立法宗旨和主要作用

劳动法第一条规定：“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。”这就是劳动法的立法宗旨。

劳动法的主要作用有四个方面：

##### 1. 保护劳动者合法权益

劳动者合法权益是指劳动关系中受法律保护的劳动者的权利，包括就业权、取得劳动报酬权、休息休假权等。

##### 2. 调整劳动关系

劳动法就是以法律形式把劳动关系当事人各方的权利、义务确定下来，并规范和约束劳动关系各方当事人的行为，从而及时合理地处理劳动争议，使劳动关系和谐、稳定、健康发展。

##### 3. 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度

劳动法是将改革的成果以法律形式确定下来，以国家强制力保证其实施。

##### 4. 促进经济发展和社会进步

劳动法的最终作用是通过调整劳动关系，保护劳动者合法权益，建立和维护社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。

##### (二) 劳动法的基本原则

##### 1. 劳动关系协调的合同化

在劳动管理中突出劳动合同的作用，通过劳动合同来明确用人单位和劳动者的权利和义务，通过双方平等协商所订立的合同来进行调整。其原则是：

(1) 劳动者的权利和义务相一致。

(2) 劳动者必须遵守劳动纪律。

(3) 劳动者按照劳动数量和质量获得劳动报酬和其他合法收入。

(4) 男女同工同酬。

##### 2. 劳动条件的基准化

由国家制定劳动标准，明确劳动的基本条件，保护劳动者的合法权益。各类企业最低的保护要求应当是一致的，具体原则是：

- (1) 国家规定企业必须遵守的职工工作时间和休假制度，保障劳动者休息的权利。
- (2) 加强劳动保护，改善劳动条件。
- (3) 对女职工和未成年工实行特殊保护等。

### 3. 劳动者保障的社会化

劳动者保障的社会化包括社会保险以及与其相联系的发展职业教育、组织就业培训、职业介绍等促进就业措施，其基本原则是：

- (1) 国家通过各种途径创造劳动就业条件。
- (2) 对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。
- (3) 国家保障劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得物质帮助和补偿。
- (4) 国家实行最低工资保障制度和城市居民最低生活保障制度。

### 4. 劳动执法的规范化

通过建立健全劳动监察、劳动行政管理、劳动争议的处理机构，维护正常的劳动秩序，使劳动执法规范化。具体原则主要体现在行政法律、法规对国家机关及其工作人员的执法权限的规定上。

## 二、劳动合同及相关规定

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。用人单位应当在求职者报名登记后确定是否录用，自录用之日起必须与被录用人员签订劳动合同，并到当地劳动保障行政部门登记备案。用人单位应当自录用人员之日起依照法律、法规和国家规定为被录用人员办理社会保险。用人单位与劳动者签订劳动合同时，劳动合同可以由用人单位拟定，也可以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

### (一) 劳动合同的订立

#### 1. 劳动合同的主要内容

劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (1) 劳动合同期限。
- (2) 工作内容。
- (3) 劳动保护和劳动条件。
- (4) 劳动报酬。
- (5) 劳动纪律。
- (6) 劳动合同终止的条件。
- (7) 违反劳动合同的责任。

除必备的条款外，当事人可以协商约定其他内容。

#### 2. 劳动合同试用期规定

用人单位与被录用人员为相互了解、选择可以在劳动合同中约定试用期，试用期包括在

劳动合同期限内，并不得超过法律、行政法规有关劳动 6 个月合同试用时间的规定。《劳动法》规定：劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过 6 个月。劳动合同期限在 6 个月以下的，试用期不得超过 15 日；劳动合同期限在 6 个月以上 1 年以下的，试用期不得超过 30 日；劳动合同期限在 1 年以上 2 年以下的，试用期不得超过 60 日。一般对初次就业或再次就业的职工可以约定试用期。在原固定工进行劳动合同制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。

### 3. 订立劳动合同的费用

用人单位与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金或抵押物，也不得扣留或者抵押职工的居民身份证、暂住证和其他证明个人身份的证件。对违反以上规定的，由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

## （二）劳动合同的解除

劳动合同的解除，是指在劳动合同期限届满之前终止劳动关系的法律行为。它既可以是当事人单方面的行为，也可以是当事人双方的行为。由当事人一方的行为导致劳动合同解除的，必须符合国家法律、法规规定的条件和程序。

### 1. 劳动者与用人单位解除劳动合同的规定

劳动者解除合同应当提前 30 日以书面形式通知用人单位。这既是劳动者解除劳动合同的程序，也是劳动者解除合同的条件。用人单位应及时办理有关解除合同的手续。但在劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- （1）在试用期内的。
- （2）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的。
- （3）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

### 2. 用人单位与劳动者解除劳动合同的规定

（1）《劳动法》规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- ①在试用期间被证明不符合录用条件的。
- ②严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的。
- ③严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的。
- ④被依法追究刑事责任的。

（2）有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：

①劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的。

②劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

（3）用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据这一规定裁减人员，在 6 个月内录用人

员的，应当优先录用被裁减的人员。

### 3. 用人单位不得解除劳动合同的规定

《劳动法》规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得与劳动者解除劳动合同：

- (1) 劳动者患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的。
- (2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的。
- (3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的。
- (4) 法律、行政法规规定的其他情形。

劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同，劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。

### (三) 用人单位依法解除劳动合同时给劳动者的经济补偿

1. 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

2. 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

3. 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位的工作年限，工作时间每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。

5. 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位的工作年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金。

6. 对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

7. 经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除劳动合同前12个月的月平均工资。

## 第二节 失业与就业

### 一、失业的概念

失业,是指在劳动年龄人口中,有劳动能力并且有就业要求的人口没有就业机会的经济现象。失业人员是指在法定劳动年龄内,有工作能力,无业且要求就业而未能就业的人员。其中,虽然从事一定社会劳动,但劳动报酬低于当地城市居民最低生活保障标准的,视同失业。

#### (一) 失业的主要类型

造成失业的原因是多方面的,在一个国家的不同经济发展时期,其主导因素也不完全相同。国际上一般将失业分为以下几类:

##### 1. 摩擦性失业

摩擦性失业指由于劳动力市场功能上的缺陷造成的临时性失业,如新生劳动力找不到工作,工人转换工作岗位时出现的工作中断等。

##### 2. 季节性失业

季节性失业指由于某些行业生产条件或产品受气候条件、社会风俗或购买习惯的影响,对劳动力的需求出现季节性变化而导致的失业。

##### 3. 技术性失业

技术性失业指由于使用新机器设备和材料,采用新的生产技术和新的生产管理方式,出现局部劳动力过剩而导致的失业。

##### 4. 结构性失业

结构性失业指由于经济、产业结构变化以及生产形式和规模的变化,促使劳动力结构进行相应调整而导致的失业。

##### 5. 周期性失业

周期性失业指市场经济国家由于经济的周期性萎缩而导致的失业。

#### (二) 失业率

失业率是评价一个国家或地区失业状况的主要指标。目前,国际上通用的失业率概念,是指失业人数同从业人数与失业人数之和的比例关系,反映了一定时期内可以参加社会劳动的人数中实际失业人数所占的比重。

我国目前使用的城镇登记失业率概念,是指城镇登记失业人数同城镇从业人数与城镇登记失业人数之和的比例关系,其计算公式为:城镇登记失业率=城镇登记失业人数/(城镇从业人数+城镇登记失业人数) $\times 100\%$ 。

### 二、就业的概念

就业,亦称劳动就业,是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内,从事合法社会劳动,并获得相应的劳动报酬或经营收入的社会经济行为。就业人员是指在法定劳动年龄内,

从事一定的社会经济活动，并取得合法劳动报酬或经营收入的人员。其中，劳动报酬超过当地最低工资标准的，为充分就业；劳动时间少于法定工作时间，且劳动报酬低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准，本人愿意从事更多工作的，为不充分就业。就业的主要标志是劳动收入。

就业的形式多种多样，从正规程度来划分，就业的主要形式有：正规就业和非正规就业。正规就业主要包括劳动者在各类经济组织从业，且所签劳动合同在6个月以上的就业形式，以及在国家机关、参照公务员管理的事业单位、社团组织从业的就业形式。非正规就业则包括非全日制、季节性、临时性及弹性工作等就业形式。

### 三、当前我国就业的主要矛盾

当前和今后一个较长时期内，我国就业形势仍十分严峻。我国就业方面的主要矛盾是劳动者充分就业的需求与劳动力总量过大、素质不相适应之间的矛盾。

当前我国就业矛盾的三个基本特征是：劳动力供求总量矛盾和就业结构性矛盾同时并存；城镇就业压力加大和农村富余劳动力向非农领域转移速度加快同时出现；新成长劳动力就业和下岗失业人员再就业相互交织。

当前矛盾的焦点集中在下岗失业人员再就业上，这已经成为一个带有全局性影响的重大经济和社会问题。

## 第三节 当前我国就业与再就业优惠扶持政策

### 一、概述

#### （一）当前就业与再就业政策的基本出发点

坚持市场导向的就业机制，实施积极的就业政策，多渠道开发就业岗位，努力改善就业环境。

1. 支持劳动者自谋职业和自主创业。
2. 鼓励企业更多吸纳就业。
3. 帮助困难群体就业。

#### （二）当前我国积极就业政策的五个基本方面

##### 1. 宏观经济政策

通过保持较高经济增长速度，调整产业结构、所有制结构、企业结构等，扩大就业总量，创造就业岗位，提高经济增长对就业的拉动能力。

##### 2. 再就业扶持政策

运用优惠政策杠杆，将所创造的岗位优先用于促进目前就业困难的下岗失业人员再就业。

##### 3. 劳动力市场政策

通过强化就业服务、职业培训和完善劳动力市场功能，帮助劳动者了解需求信息，提高