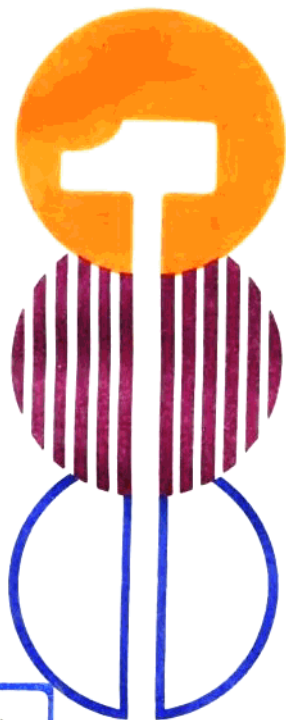


劳动就业基础知识

中石题



21

沈维进 宋秉昌 主编
山东大学出版社

主编：沈维进 宋秉昌

编委：（以下按姓氏笔画为序）

田宝树 丛珊滋 刘化杰

毕于忱 李兆臣 宋秉昌

苏保银 沈维进 孟昭平

郑善庚

序

我国人口众多,劳动力资源十分丰富,单就城镇中学毕业生而言,每年待业者就数以百万计。对这些待业青年,如何为他们创造就业条件,并进行系统而有效的劳动就业教育,从而予以妥善安置,这是一个为广大群众所严重关切的社会问题,也是劳动部门一项亟需完成的重要任务。解决得好,既有利于创造一个安定团结的社会环境,又有利于提高我国劳动力的素质,从而促进社会生产力的迅速发展。

沈维进、宋秉昌两同志长期在劳动部门工作,对有关劳动就业的历史和现状有较多的了解,并以极大的兴趣对此项工作进行了多方面的理论探讨,孜孜以求,历经数载,终于编写成书。

本书以近几年来中央批发的有关劳动就业文件为准绳,在总结经验的基础上,从我国的国情出发,对劳动力资源的开发和利用,对劳动力素质的提高,对劳动工资和福利的改革以及多渠道开辟就业途径等方面,进行了系统的理论探讨。这对于社会各界及待业青年了解就业形势和就业政策,认清就业前景,开扩视野,均有重要的参考价值。

本书材料翔实,论点新颖,语言质朴,可读性强,值得关心此项工作的人们一读。

我以先睹为快,获益非浅,写下几点感受于兹,为之序。

张 杰

目 录

第一章 劳动力资源开发和利用

第一节 劳动力资源开发利用的概念和意义 (1)

一、劳动力资源开发利用的有关概念 (1)

二、充分认识我国劳动力资源开发的意义 (8)

第二节 我国劳动力资源的开发利用 (10)

一、妥善处理旧中国遗留下来的失业问题 (11)

二、积极安置新成长的劳动力 (14)

三、“三结合”劳动就业方针 (18)

第三节 劳动就业制度改革 (20)

一、劳动就业基本形势 (20)

二、劳动就业问题解决的思路与措施 (23)

第二章 职业分类及其对劳动者素质的要求 (28)

第一节 职业的概念及分类 (28)

一、产业、行业、职业的基本概念 (28)

二、第一产业及职业分类 (32)

三、第二产业及职业分类 (34)

四、第三产业及职业分类 (40)

第二节 提高自身素质 适应职业要求 (43)

一、充分认识进行就业训练的意义 (45)

二、先培训后就业的原则 (49)

第三章 实现劳动就业 (55)

第一节 劳动就业管理机构 (55)

一、劳动服务公司的由来与发展 (55)

二、劳动服务公司的职能与职能转变 (57)

第二节 实现就业的手续.....	(59)
一、进行待业登记.....	(59)
二、参加就业训练.....	(66)
三、办理就业手续.....	(84)
第四章 劳动工资和福利.....	(89)
第一节 工资制度的改革.....	(89)
一、对企业实行工资总额同经济效益挂钩.....	(91)
二、对国家机关和事业单位实行结构工资制.....	(93)
三、简化统一了企业职工工资标准.....	(94)
第二节 工资制度.....	(96)
一、工资等级制度.....	(96)
二、工资形式.....	(100)
三、劳动服务企业工资标准的建立.....	(134)
第三节 工资支付.....	(106)
一、学徒工、熟练工的工资支付.....	(106)
二、学徒工的转正、定级工资和熟练工的定级工资.....	(107)
三、职业高中和“五大”毕业生招工后的工资待遇.....	(108)
四、职工加班加点工资的支付.....	(109)
五、假期工资支付.....	(110)
六、受行政处分职工的工资待遇.....	(111)
第四节 职工福利.....	(111)
一、职工福利的概念和作用.....	(111)
二、职工福利改革.....	(113)
第五章 社会劳动保险.....	(116)
第一节 社会劳动保险的性质和作用.....	(116)
一、社会劳动保险的性质和作用.....	(116)
二、社会劳动保险制度的改革和完善.....	(118)
第二节 社会劳动保险的基本内容.....	(120)
一、养老保险待遇.....	(120)

二、疾病保险待遇	(122)
三、伤残保险待遇	(123)
四、死亡保险待遇	(124)
五、生育保险待遇	(125)
六、供养直系亲属的保险待遇	(126)
第三节 合同制工人及其他用工形式的保险	(126)
一、合同制工人的保险待遇	(126)
二、学徒工和临时工的保险待遇	(130)
三、其他人员的社会保险	(131)
第四节 职工退休费用的社会统筹	(131)
一、职工退休费用社会统筹的概念、性质和作用	(131)
二、实行职工退休费用社会统筹的范围	(133)
第五节 劳服企业职工劳动保险	(135)
第六章 广开门路 多渠道就业	(137)
第一节 发展集体企业和个体企业就业	(137)
一、集体企业、个体企业的就业概况	(137)
二、集体企业和个体企业就业的地位和作用	(140)
第二节 在外资企业就业	(143)
一、外资企业的概念	(143)
二、外资企业的职业环境	(144)
三、有关外资企业的政策规定	(145)
四、劳动合同的签订	(148)
第三节 在私营企业就业	(150)
一、私营企业用工和劳动合同	(150)
二、在私营企业就业的有关政策规定	(153)
第四节 劳务输出	(156)
第七章 职工调动与转移	(157)
第一节 坚持合理调动与转移	(157)
一、引起调动和转移的几种情况	(157)

二、坚持合理调动与转移·····	(159)
第二节 职工调动与转移的政策规定·····	(160)
一、工人调动·····	(160)
二、劳动合同制工人的转移·····	(161)
三、科技人员的调动·····	(162)
四、两地分居的职工调动与转移·····	(163)
五、辞职·····	(164)
第三节 调动与转移应注意的问题·····	(165)
一、广泛收集信息·····	(165)
二、正确估价自己·····	(166)
三、以工作事业为重·····	(166)
四、严格按政策办事·····	(167)
五、写好请调报告、自荐、推荐材料·····	(168)
六、主管职工调动与转移的部门·····	(171)
第八章 劳动法律制度·····	(176)
第一节 法律知识·····	(176)
一、法律·····	(176)
二、社会主义法律与上层建筑和经济基础的关系·····	(177)
三、社会主义法制及其基本内容和要求·····	(178)
四、法、法律、法律形式和法律部门·····	(179)
五、劳动法概述·····	(181)
第二节 劳动合同法律制度·····	(183)
一、劳动合同的法律特征·····	(183)
二、劳动合同的内容和订立·····	(184)
三、劳动合同的变更、终止和解除·····	(185)
四、劳动合同制的其他有关规定·····	(186)
第三节 劳动保护法律制度·····	(187)
一、劳动保护的概念·····	(187)

二、劳动保护的重要意义	(188)
三、劳动保护的任务和方法	(189)
四、劳动保护管理制度	(190)
五、安全技术规程.....	(192)
六、劳动卫生规程.....	(193)
第四节 劳动争议的处理.....	(196)
一、劳动争议的概念与产生原因.....	(196)
二、劳动争议范围.....	(197)
三、劳动争议的处理方法与程序.....	(198)
第五节 劳动法律办事机构.....	(199)
一、矿山安全监察机构的主要职权	(199)
二、锅炉压力容器安全监察机构的职权	(200)
三、劳动保护管理机构的主要职责	(200)
四、劳动争议仲裁机构职责.....	(202)
第九章 加强思想道德修养 做新一代“四有”劳动者...	(203)
第一节 要树立正确的劳动就业观.....	(203)
一、正确认识什么是就业.....	(203)
二、用辩证的观点、发展的观点看待就业岗位的优劣	(205)
三、要有积极就业的思想.....	(207)
第二节 加强共产主义思想品德修养.....	(208)
一、理想与理想的实现	(208)
二、努力培养社会主义公德.....	(211)
第三节 做有文化的劳动者.....	(213)
一、知识就是力量	(214)
二、建设四化需要新的文化知识.....	(216)
第四节 做遵纪守法的模范.....	(219)
一、做守纪律的新型劳动者.....	(219)
二、以主人翁的态度自觉地守法守纪	(222)

附录:

国务院关于做好劳动就业工作的通知.....	(224)
山东省人民政府关于做好劳动就业工作的通知.....	(229)
财政部关于城乡个体工商户所得税的若干规定.....	(234)
中华人民共和国个人收入调节税暂行条例.....	(236)
中华人民共和国企业法人登记管理条例.....	(240)
山东省劳动局关于城镇青年到乡镇企业就业有关问题的规定.....	(248)
山东省劳动服务公司关于劳动服务公司集体企业实行承包经营责任制有关问题的通知.....	(250)
山东省劳动局关于进一步做好城镇待业人员登记和就业统计工作的通知.....	(252)
中华人民共和国国务院令.....	(254)
劳动就业服务企业管理规定.....	(254)
后记.....	(262)

第一章 劳动力资源开发和利用

劳动就业问题，既是劳动者选择劳动就业岗位创造社会财富、谋取劳动报酬的问题，又是国民经济发展中充分开发利用劳动力资源，发展经济，创造更多更好就业岗位，促进国民经济发展良性循环的问题。

我国有丰富的劳动力资源。我国劳动力资源的开发和利用，是党和国家针对我国不同时期的不同劳动就业形势和经济发展状况所采取积极的方针政策的结果。为在新的历史条件下，充分认识我国劳动就业工作，应对我国国情、“三结合”就业方针和多渠道开发利用劳动力资源的意义有所了解，以积极的态度正确看待我国的就业形势。

第一节 劳动力资源开发利用的概念和意义

一、劳动力资源开发利用的有关概念

可供人类开发利用的资源一般有两类，即自然资源和社会资源。社会资源中包含人力资源。人力资源也叫劳动力资源。劳动力资源有广义和狭义之分。狭义的劳动力资源是指符合劳动年龄并具有劳动能力的那部分人口，它既包括符合劳动年龄已参加社会劳动的人口，也包括符合劳动年龄但尚未参加社会劳动的人口。我国有关法令规定的劳动年龄，男为16~60周岁，女为16~55周岁。

但从广义上来讲，劳动力资源还包括实际参加社会劳动，但已超过劳动年龄的老人和尚未达到劳动年龄的少年。

劳动力资源的开发和利用是两个不同的概念，有着不同的含义。劳动力资源的开发利用，从量上来看，主要有以下三方面的内容：一是所有有劳动能力的劳动适龄人口，在不牺牲劳动生产率 and 经济效益的前提下，尽可能多地参加社会物质生产劳动或为社会提供服务性的劳动；二是总人口中，凡是有劳动能力的人，都尽可能地找到为社会提供生产劳动和服务性劳动的岗位；三是在我国现行劳动定员定额不太完善的情况下，为使劳动者能满负荷地工作，或使其能力得到较充分地发挥，在职劳动者在不影响本职工作的前提下，从事第二职业。这里其一是劳动就业问题，是我们下面将要介绍的重点；其二是超龄或不足龄劳动人口的能量释放问题，是下面将要涉及的；其三是满负荷地工作的问题。下面，我们重点介绍与劳动就业有关的基本知识。

（一）劳动。劳动是劳动力的使用或消费，是人们以自身的、有目的的活动来改变自然物质的形式以适合于人们的需要。它是人类社会存在和发展的条件。劳动不同于劳动力，劳动力是人的劳动能力，是人们拥有的并运用于劳动过程中的体力和脑力的总和。劳动专属于人类，是人类第一个基本的社会实践活动。人的劳动同一般动物的本能不同，其区别是：（1）它是有意识、有目的的活动；（2）它是从制造和使用工具开始的。劳动过程有三个要素：①人类有目的的活动；②劳动资料，主要是劳动工具；③劳动对象。劳动不可能孤立地进行，总是在一定的社会联系下进行的。人们在劳动过程中彼此发生一定的相互关系——生产关系。生产关系的性质决定劳动的性质。在原始社会，生产资料是氏族公有制，人们平等地、集体进行生产劳动，共同分享劳动成果。在生产资料私有制为基础的阶级社会里，先后出现了奴隶劳动、农奴劳动、雇佣劳动等。在这些劳动形式下，劳动者遭

受各种形式的剥削和奴役,劳动被视为贱业,遭到鄙视。社会主义社会建立了以社会主义生产资料公有制为基础的多种形式的生产资料所有制,实行以按劳分配为主体的多种形式的分配原则,在劳动过程中人与人之间的关系是互助合作关系。社会主义制度使劳动者成为社会和生产的主人,他们为社会、为自己而劳动,劳动成为无尚光荣的事业,成为每一个有劳动能力的公民的权利和义务。

由于劳动主要是劳动力的使用和消耗过程,随着人类生产的社会化,对劳动可以从不同的角度进行分类。

按照劳动存在的形态,可划分为流动形态的劳动即活劳动、凝结形态的劳动即物化劳动和潜在形态的劳动三类。流动形态的劳动是指正在进行的劳动力的支出和消耗;凝结形态的劳动是指凝结在产品之中并与产品溶合于一体的劳动;潜在形态的劳动是指存在于人体内的体力和智力。

按照劳动为社会服务的方式,可划分为物质生产劳动和服务性劳动两类。物质生产劳动是指以生产物质产品的形式为社会服务的劳动;服务性劳动是指以劳务的形式为社会服务的劳动,也即以提供活动的形式满足他人某种特殊需要的劳动。

按照劳动力支出的情况,可划分为体力劳动和脑力劳动两类。这两类劳动始终统一于人体中。脑力劳动者支出以脑力为主的劳动。脑力劳动有复杂性、相对独立性、连续性、创造性、风险性和需要长期教育,创造的价值大,社会联系广泛等特点。体力劳动不具备上述特点,但它在人类历史的发展中却有着重要的作用。

按照劳动成果和劳动者的关系,可划分为必要劳动和剩余劳动两类。作为一般经济范畴,必要劳动泛指劳动者全部劳动中用来满足本人及其家庭生活需要所消耗的劳动;剩余劳动泛指上述生活需要所耗费劳动以外的剩余部分。

按照劳动所创造产品的特点，可划分为物质生产劳动和精神生产劳动两类。物质生产劳动是指劳动者以创造物质财富为目的而进行的劳动；精神生产劳动主要是指劳动者为社会提供精神食粮所进行的创造性的劳动，如人民艺术家、作家塑造艺术形象，用形象反映社会生活所进行的劳动，即属于精神生产劳动。

按照劳动者的服务范围，可划分为社会劳动和家务劳动两类。

按照劳动的熟练程度或复杂程度，又可划分为熟练劳动和非熟练劳动或复杂劳动和简单劳动等等。

（二）劳动就业。世界各国关于劳动就业的概念基本相同。我国从1982年第三次人口普查开始对劳动就业人口所下的定义是：劳动就业人口是指“从事社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的人口”。从这个定义可以看出，就业的主要特征是：一是要从事正当的社会劳动，具有正当的社会职业；二是这种劳动或职业要得到社会的承认，是正当的、合法的；三是这种劳动和职业必须有相应的报酬和收入。只要具备了这三个特征就算就业。在相当长的时期内人们往往把就业仅仅理解为只有在全民所有制单位或城镇大集体企业里招工后参加工作才算就业。实际上，这是一种错误的认识，是我们贯彻党的“三结合”就业方针遇到的一个主要思想障碍。由此可见，对就业的概念、含义和内容的认识，既是个理论问题，也是个实际问题。

按照就业的正确含义，就业人员应包括：

1. 从社会所有制形式上分析，包括在全民所有制单位工作的劳动者，在集体所有制单位工作的劳动者，在各种类型的中外合资合营企业工作的劳动者，在私营经济企业工作的劳动者，从事个体经济的劳动者。

2. 从社会经济的部门、行业来分析，包括在工业、农业、交通运输业、邮电业、商业、国家机关、文教体育卫生等部门和

在企业事业单位工作的劳动者，还包括从事各种类型活动的小商小贩、维修匠、劳务服务者等等。

3. 从社会劳动时间的保障性质来分析，包括在全民所有制单位和集体所有制单位工作的固定工、合同工，也包括其他种类的临时工、季节工、协议工等等。

有关劳动就业方面还有以下一些概念：

1. 待业：待业是我国现阶段所特有的一个概念。按照全国人口普查时所下的定义，待业是指在劳动年龄内，有劳动能力，要求就业而没有职业、等待就业的人。这个定义的内容：一是在劳动年龄之内；二是有劳动能力；三是有就业要求；四是没有找到职业。这个定义，就把那些未到和超过劳动年龄的没有职业的人，把由于严重病残丧失劳动能力的人，以及暂时没有就业要求的待升学的人和从事家务劳动的人等排除在外了。因而对这部分人也就不需要给他们安置工作了。过去，在统计待业人数时，常常没有全面考虑待业这个定义所包含的实际内容，从而使待业人数大增，特别是对就业要求一条最易被人忽视。由于没有把准备升学、暂时不愿就业的青年和事实上已有工作岗位、有经济收入的各类青年从待业青年中排除，结果使待业人数陡然增多。由此看来，正确理解和使用待业这个概念，对实际工作具有非常重要的意义。

待业也包括城镇待业人员。城镇待业人员是指城镇的非农业户口中，在一定的劳动年龄内，有劳动能力，无业而要求就业，并在当地就业服务机构进行待业登记的人员。它又包括（1）待业青年：年龄在16周岁至25周岁的初高中及职业中学毕业生未能升学、参军的待业人员和其他社会青年；（2）待业职工：宣告破产的企业职工；濒临破产的企业法定整顿期间被精简的职工；企业终止、解除劳动合同的工人；企业辞退的职工。（3）其他待业人员：年龄超过25周岁，男50周岁以下，女45周岁以下的社

会闲散人员。

2. 失业。失业是国外通用的一个概念。指的是：有就业意愿和能力的劳动者，而得不到就业机会或丧失劳动机会而处于无职业状态。它包括两个方面，既包括新成长起来未曾就业的劳动力，又包括已经就业，因辞职、被辞退等原因而失去工作的劳动者。

目前，国内对待业和失业这两个概念是否表达相同的内容意见不一致。但一般认为，这两个概念有共同点，也有本质区别。共同点在于：都是有劳动能力的劳动者，有求职的愿望，而处于无职业状态；都是劳动力和生产资料供需不平衡，是劳动力相对过剩的表现。但是，它们属于两个不同的社会经济范畴，有着原则的、本质的差别。（1）产生的根源不同。失业是生产资料与劳动力所有权分离和资本积累规律导致的结果，是资本主义社会基本矛盾的集中表现，是资本主义所特有的人口规律的表现；待业则是社会主义生产方式尚不成熟、不完善或者决策失误的表现，同社会主义生产方式本质上没有必然联系。（2）严重程度不同。资本主义制度下失业具有普遍性、经常性和绝对性；待业则是社会主义国家特定情况下存在和产生的特殊问题，它不是所有社会主义国家都存在的。（3）人员结构不同。资本主义制度下，失业人数表现为周期性增减，失业人员的主体是从原来就业岗位上被排挤出来的职工；待业的产生没有周期性，待业人员主体是社会新成长的劳动力，是有组织的劳动力后备军。（4）发展趋势和解决办法不同。失业是工人阶级与资产阶级之间利益对抗的表现，只有改变资本主义生产方式才能解决失业问题；待业者与国家之间没有根本性的利益冲突，可以通过科学决策、综合平衡、消除失调现象逐步解决。

在劳动就业中，通常把可能参与社会劳动的全部劳动力的实际利用程度叫做就业率。把反映一定时期内社会上全部可能参与

社会劳动的人数中，还没有被利用的人数所占的比重叫待业率。其公式分别是：

$$\text{劳动就业率} = \frac{\text{就业人数}}{\text{就业人数} + \text{待业人数}} \times 100\%$$

$$\text{待业率} = \frac{\text{待业人数}}{\text{就业人数} + \text{待业人数}} \times 100\%$$

失业和待业，是两种不同社会经济制度的产物，两者有其本质差别，应严格区分。但是，有些类型的失业，在社会主义国家也是存在的。虽然我国称之为待业，但从经济内容上分析，二者不是一致的。所不同的是，有些类型的失业我们是可以避免的。有些类型的失业在我国占的比重非常小。为便于了解情况，现对国外几类失业再作简要介绍：

总量性失业或一般性失业。指劳动力总供给超过劳动力总需求而造成的失业。

摩擦性失业。指因各种原因形成的劳务市场上劳动力供过于求的一种临时性失业

自愿失业。由于求职者本人的选择而引起的失业，如因工作岗位的距离远近，工种是否合意，工资待遇是否合乎理想等造成的等待、观望而自愿失业。

竞争性失业。在商品经济的竞争中，因企业减产或破产，有些人从生产岗位上被辞退下来或因求职之间的竞争，而一时找不到工作。

周期性失业。因经济周期性的波动而带来的失业。这是资本主义经济危机造成的一种失业现象。

结构性失业。因技术、人口、消费等变化，调整经济结构而产生的失业。

技术性失业。因技术进步而引起的失业。

季节性失业。有些生产是季节性的，不是全年都有生产任务，如种植业和建筑业的露天作业在冬季需要停工，这就形成季节性的失业。季节性的失业也是周期性的，有规律可循的，可以早作安排。

隐蔽性失业或隐性失业。指企业在职失业，过去多用来指农村剩余劳动力。

充分就业。国内外有不同的解释。在我国指妥善解决了非自愿失业问题即为充分就业。

普遍就业。指一切有劳动能力的人都有岗位，有经济收入或报酬，亦即全面就业。

合理就业。各个国家或一个国家在不同的时期有不同的标准。一般指一个国家按照本国国情所确定的适当的就业率比率。

全面理解和掌握这些概念，对我们掌握和理解劳动就业政策，正确认识我国劳动就业形势有重要意义。

二、充分认识我国劳动力资源开发的意义

根据第四次全国人口普查的通报，我国是一个拥有 11.33 亿人口的大国，当然也是一个劳动力资源十分丰富的国家。正确地看待我国劳动力资源开发，明确开发利用的方针和战略，对于国民经济的发展、社会的安定和社会主义的“两个文明”建设具有重要意义。

建国 40 多年来，我国在怎样看待劳动力资源上经历过一个反复认识的过程。建国初期，伴随着经济发展上的过热现象，我们在“左”的思想影响下，讲人口多，议论多，热情高，干劲大，单纯地把人多、劳动力多看成了好事，仅仅看到了劳动力能够创造财富这一方面。在这种指导思想左右下，我国人口宏观失控，致使建国 30 年间，人口净增 4.2 亿，社会劳动者人数净增 2.8 亿。劳动就业成了一个严重的社会问题。于是，不得不采取了知识青年