

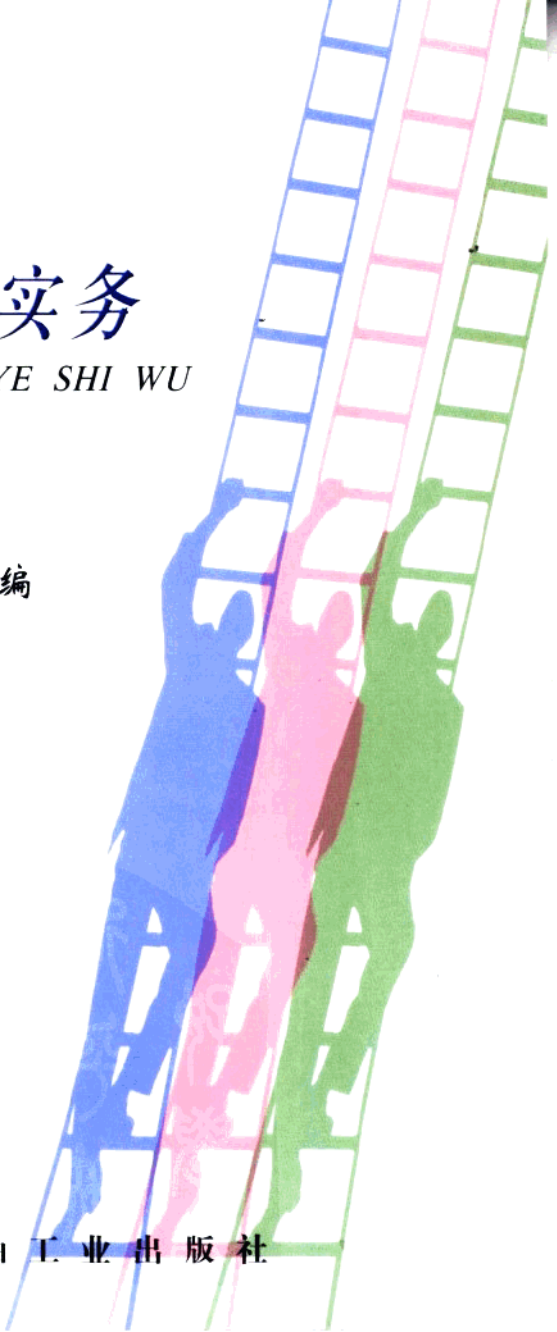
劳动

就业实务

LAO DONG JIU YE SHI WU

陈 涛 主 编

石油工业出版社



编写人员名单

主 编 陈 涛

副主编 吴长亭 张佃友

编 者 王克茂 杨守奎

11.34

前 言

劳动就业是关系国家经济发展和社会稳定的重大问题。我国目前经济发展水平与劳动力状况,决定了在今后一个相当长的时期内都将存在劳动力供大于求的矛盾,而且在现阶段尤为突出。就业问题已成为党和各级政府以及全社会普遍关注的焦点问题,在千方百计下大气力解决。

为了指导帮助广大失业人员了解就业形势与政策,切实转变就业观念,提高技能素质和掌握求职技巧,以尽快实现就业,推动劳动就业工作的开展,我们编写了这本《劳动就业实务》。

《劳动就业实务》一书集思想性、法律性、指导性于一体,包括劳动力市场基本知识、就业形势与方针政策、劳动就业服务机构、职业培训、职业与职业选择、劳动保障法律法规与创业、如何尽快实现就业等内容,比较详尽地阐述了劳动就业领域各个方面的基本知识,并注重了理论与实际的相互结合。该书第一、二、三、五章由陈涛执笔编写,第四章由吴长亭执笔编写,第九、十一章由张佃友执笔编写,第六、十章由王克茂执笔编写,第七、八章由杨守奎执笔编写,最后由陈涛统稿及审核定稿。

该书观点明确,内容丰富,结合实际,浅显易懂,有较强的针对性和实用性。它既可作为学校和就业部门开展职业指导的教材,又是失业人员求职的普及读物。相信它的出版对失业人员尽快实现就业会有有益帮助,对劳动就业工作会起到积极地促进作用。由于水平所限,书中不当之处,敬请大家提出宝贵意见。

编 者

2002 年 4 月

目 录

第一章 劳动力市场基本知识	(1)
第一节 劳动力市场概述	(1)
第二节 培育和完善劳动力市场的意义	(6)
第三节 我国劳动力市场状况	(7)
第二章 就业形势与措施	(11)
第一节 就业形势	(11)
第二节 主要矛盾与措施	(12)
第三节 就业趋势	(16)
第三章 就业方针与制度、政策	(20)
第一节 就业方针	(20)
第二节 市场为导向的就业机制	(21)
第三节 就业制度和政策	(23)
第四节 下岗职工再就业政策	(30)
第四章 劳动就业服务机构	(33)
第一节 劳动就业服务机构	(33)
第二节 职业介绍机构	(35)
第三节 劳动就业服务企业	(39)
第四节 再就业服务中心	(44)
第五章 职业道德	(48)
第一节 职业道德的概念与特征	(48)
第二节 职业道德的原则	(53)

第三节	职业道德的基本规范与要求	(57)
第四节	三大产业职业道德要求	(62)
第六章	职业培训	(65)
第一节	职前培训	(65)
第二节	在职培训	(76)
第三节	职业技能鉴定	(82)
第七章	职业与职业选择	(87)
第一节	职业概述	(87)
第二节	职业分类	(90)
第三节	职业选择	(93)
第四节	劳务输出	(102)
第八章	求职方法与技巧	(109)
第一节	招聘信息的获取	(109)
第二节	求职技巧	(115)
第三节	面试与笔试	(125)
第九章	创 业	(134)
第一节	创业的意义及对创业者的基本要求	(134)
第二节	创业前的筹划和准备	(138)
第三节	创业者经营应遵循的原则及实用技能	(150)
第四节	税 收	(153)
第十章	劳动保障有关法律法规	(160)
第一节	劳动合同	(160)
第二节	社会保险	(165)
第三节	工资分配	(177)
第十一章	如何尽快实现就业	(182)
第一节	转变就业观念	(182)
第二节	提高自身素质	(187)
第三节	成功的求职者	(192)

附 录	(225)
中华人民共和国劳动法	
(中华人民共和国主席令第 28 号公布)	(225)
劳动部关于印发《就业登记规定》的通知	
(劳部发[1995]356 号)	(239)
山东省人民政府印发《山东省企业招用职工规定》的通知	
(鲁政发[1995]48 号)	(242)
招用技术工种从业人员规定	
(劳动和社会保障部令 6 号)	(246)
山东省劳动力市场管理条例	
(1998 年 11 月 21 日省九届人大常委会第 5 次会议通过)	
.....	(250)
关于印发《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的通知	
(劳部发[1994]481 号)	(256)
失业保险条例	
(国务院令 第 258 号)	(259)

第一章 劳动力市场基本知识

第一节 劳动力市场概述

社会主义市场经济体制,要求通过市场机制来配置社会资源与生产要素。劳动力市场是合理配置和科学开发人力资源的要素市场,是社会主义市场经济体制要素市场的重要组成部分。

一、劳动力的含义

什么是劳动力呢?其含义有三种解释:一是指人的劳动能力;二是指具有劳动能力的人,即劳动者;三是指一个国家或地区从事社会劳动的全部人口,即社会劳动力。马克思在《资本论》中给劳动力下的定义是:“我们把劳动力或劳动能力,理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人们产生某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”在经济学意义上,劳动力的基本含义是指一个生产要素的人的劳动能力。

在社会主义市场经济条件下,劳动者既是社会的主人,其劳动能力又是具有流动性和商品性的生产要素。构成产生要素的劳动力,其载体是具有劳动能力的人。

二、劳动力市场概念

(一) 劳动力定义

随着社会主义市场经济的发展及社会各类市场作用的不断发挥,我们对劳动力市场也有了一定的认识,有些求职的人员还亲身

经历过到劳动力市场找工作的过程。大多数人可能认为劳动力市场只是一个进行劳动力交易的场所,或者是一个对劳动力市场招聘的管理机构。以上这种理解都是片面和不完整的。那么,什么是劳动力市场,怎样全面、准确理解劳动力市场呢?

劳动力市场定义:劳动力市场是调节劳动力供求关系,配置劳动力资源的市场机制。应从以下三个角度来理解劳动力市场:一是劳动力要素交易的场所。交换场所是有形的,如:职业介绍所、人才交流中心等。二是劳动力要素的交换关系,通过劳动力供求双方的交易过程,产生了劳动力的价格——工资。三是劳动力要素的市场运行机制。它是劳动力市场运行及资源配置的机理与规则。

(二) 劳动力市场机制

劳动力市场包括三个方面机制。

价格机制:市场交换反映不同的市场主体之间的物质利益关系,劳动者的劳动潜能只能通过“双向选择”和劳动力的价格才能实现。劳动力的价格机制是调节劳动力资源配置的经济杠杆。

竞争机制:在市场上,用人单位之间、劳动者之间、劳动者与用人单位之间都进行着竞争。用人单位为提高经济效益,既要降低用人成本,又要吸引和争取优秀人才;劳动者的竞争表现在自身素质和劳动能力上,靠自身的素质和能力应聘理想的工作;劳动者与用人单位的竞争主要表现在相互选择中的讨价还价和用工合同的谈判上,在协商一致的情况下签订劳动合同。

供求机制:价格和竞争机制都离不开供求机制,它们只有在劳动力供求矛盾运动中才能得以实现。在劳动力市场,劳动力供求关系一直处以不断变化中,在供过于求、供求平衡和供不应求三种状态之间相互变化。目前,我国劳动力市场总体上是供大于求,但高素质的人才却是供不应求。

三、劳动力市场构成

完整的劳动力市场一般由劳动力、用人单位、劳动力市场机

构、劳动力价格和供求关系等五部分组成。

劳动力：劳动力是劳动力市场的供给方，也是劳动力市场的两个主体之一。在发育成熟的劳动力市场上，参与交换的劳动力是指全部社会劳动力，即国家或地区范围内全部参与或部分参与社会劳动的全部人口。

用人单位：用人单位是劳动力市场的需求方，它是劳动力市场的另一个主体。包括国有、集体、合资、个体和私营企业及个人等。目前，非国有用人单位的用工需求呈快速上升趋势。

劳动力市场机构：是劳动力供需双方见面洽谈，进行双向选择的场所，也是最直观体现劳动力市场关系的组织形式。它不直接干预劳动力市场两个主体的选择，而是为其提供市场服务。但目前，我国尚未形成统一的劳动力市场及劳动力市场机制。

劳动力价格：劳动力价格是市场交换活动中劳动力交换的基本依据和手段，它在劳动力供需运动中起重要作用。但我国目前劳动力价格在劳动力市场尚未完全发挥作用。供需双方交换中，劳动者只把用人单位人均工资收入水平及未来的可能变动状况作为一个既定的因素来考虑，还不能达到直接商定劳动力价格具体水平的程度。

供求关系：供求关系在劳动力市场交易过程中始终存在，是劳动力市场交易的表现形态。我国目前及今后很长时期劳动供求关系的态势，在总量上，劳动力供给大于需求；在结构上，高素质劳动力供给小于需求。

四、劳动力市场体系与类型

（一）劳动力市场体系

劳动力市场不是简单的机构，而是一个完整的体系。主要包括以下内容。

就业服务体系：政府及组织社会力量向求职者提供就业服务。如：设立职业介绍所或人才交流中心、开展就业指导 and 咨询、创办

劳动就业服务企业等。就业服务是政府职能,它不直接干预劳动力市场的直接交换。

劳动关系调整体系:是指劳动力供求双方之间在生产、工作过程中所发生的各种关系,如工作任务、工作时间、劳动报酬、劳动保护、社会保险以及其他权利和义务所形成的劳动关系的调整。

职业技能开发体系:是指政府和社会各方面适应劳动力市场与经济发展的需求,开发人力资源,调整劳动力供求平衡与素质结构,全面提高劳动者的职业技能与劳动能力。

社会保障体系:由政府出面代表社会,对市场竞争中暂时退出市场形成的风险,对劳动过程中的风险以及劳动者最终退出劳动过程的基本生活进行的保障。社会保障是保护劳动者根本利益及保证社会稳定的,所以它具有强制性,与商业保险存在根本区别。

(二) 劳动力市场类型

用于劳动力交易的场所都称之为劳动力市场。但由于目前我国在劳动和人事管理方面实行的是分设管理体制,客观上也就将劳动力市场基本上划分为两大种类型,即劳动力市场与人才市场。劳动力市场是指普通的,即一般文化、专业较低劳动力求职的市场;人才市场通常是中专以上学历、初级以上专业职称人员求职的市场。

劳动力市场有时还按地域或招聘人员范围等进行分类,如:××省招聘市场,××市招聘市场,经理招聘市场,大中专毕业生招聘市场,下岗职工招聘市场。

五、劳动力市场的特点

各类生产要素市场都有自身特点,如:金融市场是以价值形态存在,而房地产市场则不能脱离实物形态。劳动力市场与其他市场的根本不同点,是劳动力永远附着在劳动者身上,无论其支配权是否暂短转移。劳动力市场具体有以下特点:

(1) 供需双方的关系延续到生产过程中。这是劳动力市场的

主要特点。对于其他生产要素市场来说,供求双方的关系一般只发生在市场交换过程中,不会延续到生产过程中。如汽车、房屋等购买方购买后可以自行使用,而与供给方没有任何关系。但劳动力的需求方——经营者在取得劳动力的支配权后,仍然要通过劳动力的供给方——劳动者来使用劳动力,因此在整个生产过程中都存在着劳动力供求双方的关系问题。

(2) 劳动力不能被任意处置。对于其他生产要素来说,需求方一旦取得其所有权就可以任意处置,包括将其长期储存(如资金)或报废(如机床)。但劳动力不能被储存或报废,劳动者即使已脱离生产过程,仍然需要维持其生计,如工伤津贴、失业救济金等。即使劳动者年老丧失了劳动能力,也不能被报废了之,还要领取养老金或社会救济金维持生活。

(3) 劳动力交易合同期限长。对于其他生产要素(如机床、房屋)来说,供求双方经常甚至每天都在交易,而劳动力市场的交易合同相对更稳定。这对双方都有利。企业可以减少招聘、培训等人力资本投资,防止有经验工人流失;劳动者可以更多获得晋升、加薪机会,尤其是在劳动者年龄偏大或社会经济不太景气时,更加具有就业安全感。

(4) 劳动者与工作存在巨大差异。劳动力与其他商品不同,劳动者由于年龄、性别、爱好、经验、动机等的不同,存在较大差别。劳动拟选择的企业和工作也存在着很大的差异,如交通距离的远近、工作强度的大小、工资和福利的高低、企业人际关系和劳资关系如何,等等。由于劳动者自身及工作岗位差异的存在,两者有效结合,达到理想状态的问题是很多的,这也正是出现劳动争议的问题所在。

第二节 培育和完善劳动力市场的意义

一、建立社会主义市场经济体制的必然要求

社会主义市场体系是一个大系统,它包括生产资料市场、资金市场、产权市场、技术市场、信息市场及劳动力市场等。当前劳动力市场发育相对滞后,已明显不适应市场经济体制改革的形势。在社会主义市场经济体制中,无论是构成体制要素自身,还是人这个最活跃的因素来讲,都必须建立与完善劳动力市场。离开了劳动力市场,我国的社会主义市场经济体系就无法建立和完善。

二、保障劳动者权力,充分发挥劳动者积极性的需要

我国《宪法》规定,劳动者有选择职业的权力。只有劳动者选择了自己喜欢的职业,才能真正发挥劳动者的积极性。传统计划经济条件下的劳动人事制度剥夺了劳动者选择自身职业的权力,“一次分配定终身”,致使人才“学非所用、用非所长”的问题长期得不到解决。建立社会主义劳动力市场后,劳动力供求双方都有了自主权,这样既保证了劳动者择业的权力,又保证了劳动者与生产资料的最佳结合,从而能够有效地发挥劳动者工作的积极性。

三、有利于人力资源的开发利用和合理配置

从社会角度讲,能使人力资源在市场机制的作用下,通过竞争、流动,得到合理开发和利用,使劳动力资源的社会浪费降到最低水平。从企业角度讲,企业的市场主体地位进一步确立,可以根据自身要求选择和调节劳动力,以增强企业的活力和市场竞争能力。从劳动者个人角度讲,为其创造了一个公平竞争的环境和场所,能够根据自身条件选择合适的职业和岗位,更好地自我发展。

四、有利于市场工资的合理形成

由于企业、岗位及劳动者素质的差异,不同企业之间、企业内部不同岗位员工之间的工资不同是正常的。但在缺乏市场机制、劳

动力不能正常流动的情况下,往往一些企业或人员工资增加,会对其他企业员工产生一定影响,这也是目前企业管理中的一个难办的问题。建立劳动力市场后,劳动者可自由流动,自主选择企业或岗位,企业也可自主选择员工,这就可以在劳动力市场上由价值规律和劳动供求状况决定劳动的价格。

第三节 我国劳动力市场状况

一、发展过程

计划经济条件下,我国没有劳动力市场,实行的是“统包统分”的就业制度。改革开放初期,首先出现的是在城市的“保姆市场”,及农村的“麦客市场”,当时统称为“劳务市场”。

1984年,中央肯定了西安市技术工人开发交流服务中心的经验,提出培育和发展劳务市场。从此,全国才正式有“劳务市场”的提法。

1993年至1996年,我国劳动力市场有了较大发展。《中共中央关于建立社会主义市场经济若干问题的决议》第一次提出了在社会主义市场经济体制中,要有劳动力市场,并且作为当前培育市场体系的重点工作之一。这样就把劳务市场准确地更名为劳动力市场。

尤其1995年《劳动法》的颁布实施,全国劳动力市场发展较快。全国劳动力市场机构数量、服务项目、服务人数以及配套政策(市场准入、职业培训、社会保险、工资指导价位)等不断扩大和完善,目前劳动力市场正在进行“三化”(科学化、规范化、现代化)建设。

二、存在主要问题

改革开放以来,我国的劳动力市场虽然有了较大的发展,但离建立社会主义市场经济体制要求还有很大差距。目前的劳动力市

场还存在一些问题和不足。

(一) 劳动力的市场主体地位尚不明晰

劳动力市场地位尚不明晰,主要是由于我国目前实行的一些有关影响就业管理的制度。

城乡分割的户籍制度。把劳动者划分为城镇与非城镇户口,限制了农村劳动力的正常流动,阻碍了城乡劳动力的自由流动。区域分割的迁徙制度,人口迁徙受到国家计划严格控制,使劳动者跨地区合理流动受到阻碍。

人才的单位所有制。劳动者一经分配即为单位所有,人员流动只能服从计划安排。有资料显示,我国专业人员有流动意向的占30.37%,平均一生只流动一次,远低于美国的12次和日本的10.2次。

员工的身份界限。目前,不同所有制、不同岗位身份的差别在我国尚未彻底消除,还存在着各种用工及干部、工人等不同的身份界限,从而劳动力市场的统一开放,限制了员工在不同岗位上的合理流动。

高福利的就业制度。传统的就业体制以永久就业和福利保险相结合为特征,实行的是“低工资、高福利”政策,福利包括住房、医疗、子女入托等。但不同单位和部门之间壁垒森严,差距很大,这就限制了劳动力在不同单位间的流动。

社会保障体系不健全。劳动力市场以劳动力流动为前提,而劳动力流动必然伴随有失业现象。因此,健全的社会保障体系就成为劳动市场形成和发展的基础,是劳动力自由流动的重要外部环境。而目前我国社会保障体系的社会化程度还比较低,对劳动者的流动风险还不能起到完全保障作用,严重阻碍了劳动力市场的进一步发展。

(二) 就业服务体系尚不完善

(1) 信息薄弱,指导不够。劳动力市场服务机构基本上被地

区、部门分割,未形成统一的信息网络。由于管理水平和手段较低,对劳动力的供求、结构交换及发展趋势等信息的收集、整理、发布也不够及时准确。目前,劳动就业管理和服务部门,还不能够针对劳动力市场存在的问题,有效地对用人单位和求职者进行指导。

(2) 职业培训跟不上形势发展要求。目前劳动力市场的洽谈成功率低,其主要原因之一就是进入市场的人员大多缺乏专门技术,文化水平较低,择业的期望值较高,而职业培训又跟不上。普遍存在着劳动力市场急需的专业人才缺乏,而教育培训机构还在培养市场不需要的专业人员,市场信息不能及时反馈到培训部门,或培训部门调整滞后,形成需求与培训的脱节。

(3) 职业介绍机构很不发达。目前我国职业介绍机构不仅在数量上远远不能满足求职者的需要,而且在服务内容和服务质量方面也不能适应形势发展的要求。劳动部门办的职业介绍机构,服务面窄,质量不高,有的实际上是传统体制下行政配置的翻版。社会民办职业介绍机构,管理不到位,运行不规范,问题较多。

(三) 对劳动力市场宏观调控乏力

突出表现在:在统筹安排劳动力方面,一味采取限制和歧视农村剩余劳动力进城务工经商的做法,且效果不佳;在城市中,许多脏、苦、累、差的工作被农村劳动力抢去,却又无法调动城镇待业人员从事此类工作;在企事业中,急需的人才进不来、留不住,不需要的富余人员出不去。

三、管理措施

为使我国劳动力市场不断发展与完善,今后主要将从以下四个方面进行管理。

一是促进劳动力市场的公平竞争。切实加强劳动合同管理,真正做到劳动合同能签订也能解除;建立企业破产制度,真正落实企业用工自主权;清除市场壁垒,打破制度障碍,创造劳动力自由流动的环境;改变毕业生国家统配的分配方式;健全社会保障制度。

二是促进劳动力市场的有序运行。加强劳动法制建设；加强劳动监察工作；加强劳动争议仲裁。三是强化劳动力市场的服务功能。大力发展职业介绍机构；加强技术培训；建设劳动力市场信息网络。四是强化对劳动力市场的宏观调控。扩大社会劳动力宏观调控的范围；制定人力资源开发利用计划；监测失业水平；加强对企业的工资控制。

第二章 就业形势与措施

第一节 就业形势

一、就业——世界性的问题

就业问题始终是当今世界各国社会发展的重大问题。它既是综合性的经济问题,也是复杂的社会问题,有时会酿成激烈的政治问题。当前,就业问题仍然是困扰各国政府的主要问题之一。国际劳工局报告指出,全球就业危机持续加剧,在全世界大约 30 亿劳动力中,约有 20%~30% 的人处在不充分就业状态,还有约 1.4 亿劳动者处于失业之中。

工业发达国家劳动力市场的主要矛盾是,由于经济不景气造成了对劳动力的需求不足,因而出现高失业率。而多数发展中国家的劳动力市场面临着劳动力总量供给过大和高层次人才需求不足的双重压力。发展中国家劳动力市场超量供给的原因主要有两个:一是高人口增长率形成的大量新成长劳动力;二是在工业化过程中,农村劳动力向非农产业的转移。

面对全球范围的高失业率和严重的就业不足,许多国家的政府已经明确提出,把促进就业作为社会经济政策的优先和重点发展目标。

二、我国的就业形势

我国的基本国情是人口众多,劳动力资源丰富,而物质资源与