

UNEMPLOYMENT BECOME RICH

下岗创富学

宇佳 著

是迷惘？
是无助？
是等待？
还是去寻找一种新的希望……

用心灵的潜力管理自己的情绪
为自己的命运创造成功的转机

中国物价出版社

中国下岗职工再就业 [1]

下岗创富学

陈惠明
陈月明
陈惠明

中国下岗职工再就业——创富学

中国下岗职工再就业——创富学

中国下岗职工再就业——创富学

UNEMPLOYMENT BECOME RICH

下岗创富学

宇佳 著

谨以此书献给失业下岗而不失志的生活强者

中国物价出版社

下岗创富学

宇佳 著

中国物价出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

下岗创富学/宇佳著. - 北京:中国物价出版社,1998.4

ISBN 7-80070-826-8

I. 下… II. 宇… III. ①就业-基本知识②职业选择-
基本知识 IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 09111 号

下岗创富学

宇佳 著

*

中国物价出版社出版发行

新华书店 经销

北京奥隆印刷厂印刷

850 × 1168 毫米 大 32 开 13.5 印张 258 千字

1998 年 4 月第 1 版 1998 年 4 月第 1 次印刷

印数:1-10000 册

ISBN 7-80070-826-8/F·624

定价:18.00 元

卷首语

下岗失业，如今已成为一个引人注目的社会焦点。数以千万的人员几乎是一夜之间被砸了铁饭碗，而更多的人则从中感到了生存的危机，惶惶不可终日。然而，这场深刻的社会变革却以不可阻挡之势来了，波及大中国每一个家庭和每一个人……

怎么办？

首先应该认识到，下岗失业，作为市场经济条件下的一种社会现象，是极为自然和正常的事。市场经济愈发达，这种现象愈明显。这其中有一个观念转变的问题。失业人员由于长期生活在计划经济的“藩篱”中，忽然遭此打击，难免一下转不过弯来，甚至依然存在“等靠要”的幻想，这显然都是错的。因此，迅速改变观念意识、思维方式、联想理念以及价值取向，便成了自救的前提。

其次，失业不可失意。从来就没什么救世主，要创造灿烂的人生，只有靠我们自己。既然失业下岗在改革开放市场经济条件下的今天是无法避免之事，那么，与其痛苦、恐慌、抱怨，不如起而行之，进入市场，反身自救，去寻找人生新的转机。失业不失意，下岗不下志。在当今社会失业下岗压力如此沉重的现实面前，除了自救，别无它策。命运从来不相信眼泪。

再次，要理智而冷静地构想新的谋生之道——这也就是此书编撰的目的和用意。失业下岗人员与大多数平常人一样，势单力

薄，手头没多少资本，因此，要想在市场上求得一席谋生之地，就要动脑筋想办法，运用自己的长处和勤劳，去开掘新的生存空间。其实，许多经营之道、谋生之路，就在你的身边，在你的观念、思维、联想、理念及经验中。正所谓蓦然回首，那人却在灯火阑珊处。

失业是危机，更是机遇。困难总是暂时的，而光明毕竟属于永恒。只要我们不断刷新自己、完善自己、充实自己，重新包装自己，勇敢地到市场上去碰撞、尝试，请相信，暴风雨之后的天空，一定会出现更绚丽的彩虹。

作 者

一九九八年二月

透视下岗

一、职工下岗再就业中的主要问题和难点分析

(一) 主要问题

1. “隐性就业”问题突出。据调查,下岗职工中约有 70% 的人从事着不同的临时工作,与新单位建立了事实上的劳动关系。由于这部分下岗职工“名为待业,实则就业”,处于一种隐蔽性就业。从表面上看,“隐性就业”有一定的合理性,在短期内对职工分流和社会稳定有积极意义,但从长远和社会的整体就业环境看,却存在着问题和隐患:一是国有企业负担并未减轻,企业仍然要承担其基本生活费、医疗费以及各种保险费,大致相当于在职职工工资的 $1/4-1/3$,即企业 3—4 个在职职工就要负担一个下岗职工。二是不利于保护劳动者的合法权益,下岗职工不与新的就业单位签订劳动合同,是一种不受法律保护就业行为,一些单位趁机压低下岗职工工资,造成“同工不同酬”,侵害了劳动者的合法权益,容易发生劳动纠纷和争议。三是扰乱了劳动用工秩序,不利于劳动合同制的贯彻实施,造成劳动力市场的混乱,加大了劳动力宏观管理的难度,影响下岗职工再就业工作的顺利实施。

2. 劳动力市场供求结构性失衡。下岗职工整体素质偏低的情况,与当前劳动力市场的需求有较大差距。近几年来随着全市经济结构的调整和优化,出现了高技术产业和第三产业发展所需要的高素质劳动力严重不足的状况,形成了“有人没事干与有事没人干”的局面。这种供需结构上的差异是影响下岗职工再就业的重要因素。

3. 职工就业观念亟待更新。下岗职工对再就业的认识还存

在误区:一是在对就业的理解上,认为只有在公有制经济领域尤其是国有企业就业才算就业,而对在个体、私营和民营等非公有制经济领域就业则视为非正式就业。二是就业方式上,单纯依靠政府解决,竞争意识淡漠,通过劳动力市场实现再就业还没有成为职工解决就业问题的自觉行为。三是择业意识不切实际,下岗职工在原国有企业端的是“铁饭碗”,吃的是“大锅饭”,下岗后仍旧按在国有企业工作的标准选择工作岗位,既要稳定,工资待遇高,又不愿意干重活、脏活。据国家统计局及劳动部门对下岗人员重新择业主要考虑因素的一项调查,63%的人希望工作稳定,48%的希望高收入,39%的人希望有福利保障。

4. 转岗、转业培训工作仍很薄弱。据调查,参加转岗转业培训的下岗职工再就业率为80%,而没有参加培训的仅为20%。但由于受资金来源不足、培训的针对性差、实用性不强以及职工愿望不强等因素的影响,下岗职工转岗转业培训工作的进展不顺利。

5. 部分下岗职工生活十分困难。目前下岗职工中部分大龄人员、长期病号及优抚对象等,下岗后生活艰难,在就业市场的竞争中明显处于劣势,成为就业的特困群体,陷入劳动贫困和生活贫困之中。这些人心存怨言,承受能力较弱,很容易引发社会矛盾,处理不好会影响到改革和发展大局。

(二)难点分析

1. 社会保障制度不完善,阻碍职工合理流动

一是社会保障体系不健全。党的十五大提出逐步形成社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置和社会互助、个人储蓄积累保障相结合的多层次社会保障制度的目标要求。但目前,五项基本社会保障制度中只建立了失业、养老、医疗三项,生育和工伤保险还没实施,商业保险还刚刚起步。二是保险覆盖面小。从已有的几个险种看,失业保险的覆盖面是85%左右,养老保险的覆盖面为

80.6%,大病统筹医疗保险的覆盖面更低,为70%。国有企业参加统筹比例高,而绝大多数民营和私营企业都没有参加统筹。职工如果从参加保险统筹的国有企业下岗,到未参加保险统筹的民营和私营企业就业,就意味着失去了“老有所养”、“病有所医”的体制保障,这是绝大多数职工,尤其是那些老职工、女职工、身体不好的职工,不愿意离开国有企业到非公有制经济领域就业的主要原因。三是企业之间不平衡。现行的养老保险采取的是差额补交的方式,这种方式是以企业对退休人员的管理为基础的。尽管国有企业都参加了养老保险统筹,但由于国有企业经营状况不一样,效益好的企业能够及时足额上缴,但效益差的企业就存在欠缴的情况,如果职工流动,就会因企业参加统筹的时间不同等原因,使保险的延续产生一定的困难。四是保险基金市场化程度低、管理不规范。漏缴、拒缴现象时有发生,保险基金没有按市场化机制运作,管理体制不顺;影响了基金的正常运行和使用效率。

上述问题是制约劳动力合理流动的主要障碍,也是影响下岗职工再就业的难点之一。国有企业职工面临在本企业下岗还是到民营或私营企业就职或自谋职业的两难选择中,多数职工选择了下岗待业。

2. 制度改革不到位,企业剥离富余人员难

从改革的思路看,职工下岗就业不仅是减轻企业负担的临时性举措,更重要的是通过这种方式逐步建立职工能进能出的用人机制。企业职工下岗并不是目的,而是要使下岗职工从国有企业分离出去,从而在市场经济中重新上岗,实现再就业。因此,如何剥离下岗职工就成为再就业工作的难点。从法律上说,企业作为独立的生产经营主体,完全可以通过辞职的方式达到剥离职工的目的,但从当前企业改革的进展看,这又是很不现实的。现代企业制度缺少多元化的产权制度这一基石,将难以达到预想的目的。已经实行改制的企业大多数采取了国有独资或国有控股的形式,

尽管在一定程度上明确了其对资产保值、增值的责任,但由于产权结构的单一性和企业领导的行政任命制使改制后的公司制企业与原来意义上的国有企业并无本质区别,企业仍不能按真正意义的现代企业进行运作,职工就业终身制的状况并未根本改变。企业领导提出具体的裁人设想,实际上就是将体制矛盾转化为企业领导与职工之间的个人矛盾,在现行的体制环境下,企业领导不愿意也没必要承担这种责任和风险。此外,下岗职工一般在企业服务多年,在社会保障体制不完善的情况下,将这些人推向社会,企业领导从情理上也是不愿意走这一步的。很显然,如果没有内部和外部的体制环境作保障,企业剥离下岗职工很难。据劳动部门介绍,对于将下岗职工从原来所在企业剥离出去,企业领导普遍持欢迎态度,但一旦要求将需要剥离人员名单报到劳动部门,统一安置,却很少有单位将名单报出来。厂长经理们的劳动用工自主权实际上形同虚设。

3. 劳动力市场的建设和管理滞后,制约职工再就业

一是劳动力市场发育不完善,市场就业机制不健全。二是企业用工不规范,劳动合同制受冲击。目前国有企业和集体企业已经推行全员合同制,但多数民营和私营企业用工行为很不规范,有的企业与雇工不依法签订劳动合同,雇工的合法权益得不到保障,有的企业钻政策的空子,利用试工期的规定,故意加大劳动强度,随意辞退雇工。随着改革的深化,私营和民营企业将成为下岗职工再就业的重要渠道,但私营和民营企业不规范的用工行为,使下岗职工不能放心地从国有企业走出来进入这类企业。三是劳动就业宏观调控力度不够,管理体制亟待完善。

二、解决再就业问题的基本思路

1. 职工下岗再就业是经济发展过程中的劳动力重组,政府部

门要因势利导,统筹规划,构筑与经济发展阶段相适应的就业格局。促使劳动就业结构的变化,实现就业结构与产业结构的同步变迁,改变就业结构是摆在政府面前的一项重要而紧迫的任务。因此,政府部门要根据经济发展阶段性特征,按照经济发展战略、规划的总体要求,加强对劳动就业的宏观规划与指导。一是要根据产业结构的变化,引导下岗职工向效益比较高的第三产业转移,加快形成三、二、一的就业格局。二是要根据国有经济战略性调整的要求,大力发展股份制经济和非公有制经济,引导下岗职工再就业的主渠道。三是要根据就业制度改革的发展趋势,大力推进就业方式的改革,即由固定性、终身性的就业模式向时段性、灵活性的就业模式转变。

2. 加强对再就业工作的领导,使再就业成为政府宏观调控的一项重要内容。

处理好就业、增长、通货膨胀三者关系,在保持适度经济增长速度和物价增长幅度的同时,使失业率控制在一定的幅度内显得尤为重要。为此,一方面要加强对于就业工作的组织领导。政府部门要把控制失业率与经济增长率、通货膨胀率放在同等重要的位置,象抓治理通货膨胀那样,高度重视就业和再就业问题,并把它作为一项重要的宏观调控内容,要把劳动就业纳入国民经济和社会发展的总体规划和年度计划,纳入政府宏观经济目标和工作日程。另一方面是建立再就业工程基金要按照政府、财政、企业“三家治”的思路,增加财政资金的注入,将失业保险基金中的生产自救费和转业训练费,拍卖部分小企业的国有资产收入等纳入再就业工程基金,加大筹措力度,扩大再就业工程基金支持的范围。并按照收支两条线的原则将再就业基金实行专户管理,保证专款专用。

3. 以建立市场化的就业机制为目标,用市场经济的思路和办法解决再就业问题。

下岗职工再就业问题发生在市场化改革全面推进和深化改革的过程中,也为推进劳动就业的市场化改革,改变劳动就业制度滞后的局面提供了机遇。解决这一问题不能再沿用传统的行政性的思路,采取“谁的孩子谁抱走”的办法,过份地强调由企业自我消化和内部安置,而要用市场经济合理配置资源的思路,采取通过市场就业的办法,否则就可能陷入“按下葫芦起来瓢”的恶性循环,到头来,人员没减少,效率没提高,国有企业改革不到位,国有经济的压力未消除,劳动就业制度改革“拖后腿”的问题依旧得不到有效解决。因此,在解决再就业问题上,政府部门要更新观念,要着力于劳动力市场建设,建立“用工市场化、失业显性化。就业靠法制。失业有保障”的市场化就业机制,通过市场化改革提供充分的就业机会。

4. 再就业工程要着眼于制度建设和体制转换,加快建立市场化的社会保障制度和福利制度。

完善的和健全的社会保障体制是社会保障制度的最终目标。当前,养老保险制度改革要尽快扩大覆盖面,并逐步改革以企业为单位的保障基金筹措办法,向社会化管理过渡,消除养老保险制度不规范、不统一对企业职工流动的影响。医疗保险制度改革的重点是要在完善大病统筹保险的基础上,加快基本医疗保险的实施进程建立由社会统一管理的医疗保险体系,使职工的流动不受现行医疗体制的影响。失业保险制度改革要进一步扩大覆盖面,提高失业保险基金的统筹能力,增加透明度,调整保险基金的使用结构,确保基金主要用于失业救济。同时要继续完善城市居民的最低生活保障制度,保证居民最低生活需要。加快研究和实施与市场经济接轨的统一的社会福利制度,消除福利制度中的体制性因素,建立货币化的福利分配制度,消除目前社会福利实物化、内部化的弊端。

5. 解决下岗职工再就业问题的根本途径是要通过经济增长促

进就业增长,积极培育新的经济增长点,扩大就业需要。

第三产业高度发达是一个城市现代化的标志。近几年第三产业发展较快,但从总体上看与现代化国际大都市的要求还有一定的距离,并在很大程度上影响和制约了大城市功能的发挥。要结合产业结构调整 and 国有企业改革,大力发展交通运输。旅游。金融保险、房地产、物业管理。社区服务等第三产业,发挥第三产业作为劳动密集性行业在吸纳劳动力方面的作用带动产业结构的高度和就业结构的变化。第二产业的发展要以优化与提高为重点,加大城区企业向城郊工业小区转移的步伐,通过资产重组和资源优化配置,使现有优势企业实现低成本扩张,形成规模效益,创造新的就业需求。大力发展各种形式的非公有制经济,促进劳动与经济的结合,要注意研究非公有制经济的发展格局和宏观政策,帮助解决非公有制经济发展中存在的规模小。水平低和管理差的问题,引导非公有制经济走上健康发展的轨道,使非公有制经济成为吸纳下岗职工再就业的主渠道。

三、解决再就业问题的近期对策

1. 多渠道、多形式、多层次分流企业下岗职工,实现市场就业,是劳动就业制度改革最终目标。考虑到目前双重体制并存的体制环境和诸多历史遗留问题,近期要按照企业分流。社会安置和个人自谋职业相结合的思路,进一步加大分流安置工作的力度。可采取“三个一块”的做法,即对于35岁以下的年轻职工,鼓励自谋职业走一块;对于35岁至45岁的职工,采取行业托管帮一块;对于接近退休的职工特别是身体不好难以胜任正常工作的,提前退休养一块。

当前,企业要利用好兼并、破产和职工再就业政策,鼓励下岗职工利用闲置资产通过租赁、出售。承包等方式,兴办各种以安置

下岗职工为主的第三产业;积极组织下岗人员从事商业服务。物业管理及社区管理服务劳务输出和劳务派遣,并依法签订劳动合同,解决好劳务输出人员的收入和社会保障费支出等问题;对于下岗职工自谋职业,从事个体经营的要给予鼓励,支持下岗职工以资金、技术、劳务等多种方式组织起来创办股份合作制或私营企业;对下岗职工实行“托管”,是目前体制环境下解决国有企业职工分流的有效途径,要进一步加大力度,扩大覆盖面。对已实行托管试点的行业,重点是解决好“决进快出”的问题,发挥“托管”的桥梁作用。结合国有经济结构调整和优化资本结构改革,尽快完成国有企业职工分流任务。

2. 加强转岗转业培训,提高下岗职工的素质。发挥现有各类职业培训机构、职业服务机构,尤其是各行业的职业培训学校的作用,职业介绍服务中心要发挥中枢作用,加强对劳动力市场需求、职业培训和就业服务的宏观指导,定期发布有关信息,加强各培训机构之间的分工合作,将信息咨询、职业培训、就业指导有机结合起来,实行“一条龙”服务,对求职者提供职业指导,向用人单位推荐合格的劳动力并利用现有的政策,保证经济结构调整和企业兼并、资产转让中一定数额的资金用于职工转岗。转业培训,使有就业意向的下岗职工都能接受培训,同时要重视提高培训人员的素质,加强对经济结构调整和劳动力市场需求的预测研究,增强职业培训的针对性,使培训工作能紧贴市场,紧贴需求,切实提高下岗职工择业的竞争能力。

3. 加强劳动力市场管理,规范用工行为。加大劳动力市场管理和立法力度,制定劳动力市场管理条例,建立统一、规范、竞争、有序的劳动力市场,改变目前劳动力市场分割的状态。以市、区(县)两级职业介绍服务机构为骨干,行业(乡镇)机构为基础,形成统一、完整的职业介绍服务网络体系。通过实施下岗待工制度和建立下岗人员管理台帐,加强对下岗职工的管理。建立和完善职

业介绍、就业培训。失业保险、劳动就业服务“四位一体”的就业服务体系,劳动及行业主管部门要摸清各企业下岗职工的底数,加强对下岗职工基本状况的监测分析,定期发布劳动力供需信息。有针对性地开展分流工作,提高劳动力市场的运作效率。

4. 引导职工树立正确的择业观念。要引导职工正确认识下岗,正确认识形势,正确认识再就业,通过宣传,使整个社会看到,产业结构升级和劳动力重组是经济发展中不可逾越的阶段;劳动力重组有利于国民经济的健康发展和企业改革的深化;以牺牲效率为代价的“铁饭碗”。“大锅饭”不会再继续存在下去,企业富余职工及早下岗和再就业,符合广大职工长远利益。要使职工树立市场经济的择业观念,把下岗再就业作为挖掘自己潜能,拓展就业领域,重塑自我价值的一次机遇,早下岗、早转业,可以早主动,拖延下去,不仅年龄一年比一年大,就业竞争一年比一年激烈,再就业的机会越来越少。各有关部门特别是宣传部门、企业各部门乃至整个社会,都要进行转变观念的宣传教育工作,树立个人自谋职业自找出路的典型,在整个社会形成一个良好的就业氛围。

目 录

卷首语

透视下岗

第一章 智慧操作——选择你的赚钱门路……………(1)

一、依山傍水找门路……………(6)

 景点导游……………(7)

 烤百味小摊……………(8)

 旧玩具上的新生意……………(9)

 鸳鸯火锅……………(10)

 股市报摊……………(11)

 改衣店……………(11)

 宾馆擦鞋匠……………(12)

 闲置设备调剂王……………(13)

 发明商品店……………(13)

 手术参观厅……………(15)

 水沟“臭球”……………(16)

 新鲜果汁店……………(16)

二、独辟蹊径找门路……………(17)

 午餐快递……………(18)

 天然食品店……………(19)

 流动餐车……………(20)