



国外促进就业法研究及对我国促进就业立法的思考与建议

来源：作者： 时间：2007/07/31

字体：【大】 【中】 【小】

促进就业尤其是实现充分就业，是一个永恒的话题，也是一个世界性的难题。针对这一难题，许多国家根据各自的国情采取了各种各样的大胆尝试，其中以立法促进长效就业，便被实践证明是一种行之有效的重要途径。本文旨在通过对国外促进就业立法进行国际比较研究，从中总结出一些经验和教训，以期对我国的促进就业立法工作提供一些有益的借鉴。

一、国外促进就业立法的演变与发展

在二战后的半个多世纪里，虽然局部战争一直不断，但未爆发新的世界大战；虽然经济衰退多次发生，但未出现以往大萧条时期的严重危机；虽然工人运动曾有高潮，但未对资本主义制度形成严重威胁；因此，总体来说在这一历史阶段，世界经济和社会发展处于一个相对稳定的时期。在这种背景下，各国劳动立法有了一个较为平稳的快速发展。世界劳动立法作为一个独立的法律部门和体系在这一时期已基本形成。

就业或促进就业立法是劳动法律体系的一个重要组成部分，但同工作时间、工资支付等其它劳动条件立法相比，就业或促进就业立法是比较晚的事情。在早期工业化时期，由于失业问题不突出，劳动立法中没有专门的就业内容。随着经济危机的出现，失业规模和持续时间均呈扩大趋势，劳动法才开始增加有关就业的内容。最初的有关就业立法是围绕失业保险进行的。1911年，英国成为第一个实行国家强制性失业保险的国家。其他的欧洲工业国家也先后于20世纪20年代前颁布了失业保险法律。美国在这方面起步较晚，直到在1935年的《社会保障法》中，才涉及到失业保险问题。在20世纪30年代经济大萧条和第二次世界大战前，各国制定就业立法以规范职业介绍和失业保险为重点，以减轻失业痛苦和保障失业者生活为目的。在这之后，由于经济大萧条使自由放任的经济模式开始向国家干预经济活动的模式转变，尤其是在20世纪70年代石油危机之后，失业问题日趋严重，对很多国家的经济稳定和增长构成了日益严重的威胁。因此，一些国家开始逐步改变或放弃了只注重消极的失业保险政策，开始将创造更多的就业岗位和促进失业者再就业作为其重要的就业立法内容。

在现代社会中，由于就业的意义早已不仅仅是公民及家庭谋生的手段，它还是劳动者获取基本人权及其他一切权利的基础。正如国际劳工组织所指出的那样，“工作是人们生活的核心。这不仅是因为世界上很多人依靠工作而生存，它还是人们融入社会、实现自我以及为后代带来希望的手段。这使得工作成为社会和政治稳定的一个关键因素。”基于这样一种共识，国际劳工组织制定了多项有关促进就业的国际劳工公约和建议书。许多国家批准了这些公约，并参照其精神，在制订各自促进就业的法规中开始注入了新的更为广泛的内容，其中包括推进整体经济和社会稳步发展带动就业岗位增加的内容，扶持劳动密集型中小企业健康发展扩大就业渠道的内容，实施财政、税收、金融、投资等优惠政策创办小企业或公益性就业岗位的内容，实施免费职业介绍、职业指导和就业培训促进就业的内容，以及改革失业保险促进失业者再就业的内容等等。

由于就业问题几乎同劳动领域的所有问题都有直接或间接的联系，这就决定了国外促进就业立法的模式、种类、层次和结构必然是多方面的、其数量自然也是庞大的。据国际劳工组织粗略统计，世界各国有关就业或促进就业的现行法律法规多达数千项，对各自的促进就业和再就业工作起到了保驾护航的长效作用。

二、对国外促进就业立法有关问题的研究与分析

促进就业立法同一个国家的政治、经济、文化和社会制度以及立法习惯和传统有着密切的关联性。因此，总括来看，国外的促进就业法规既有其鲜明的个性，也有许多共性之处。为节省篇幅，这里仅把其带有共性的、对我立法具有一定启示和借鉴价值的若干问题进行归类研究、分析和阐述。

（一）立法模式

从大多数国家的实践看，就业促进立法的模式大致可以分为四种。一是综合立法，即在综合性劳动立法或劳动与社会法典之中列入促进就业的条款。例如德国在《联邦社会法典》中列入了《联邦就业促进法》，并把其作为该法典的第三部分独立成书，法国在其《劳动法典》中也列入了许多有关促进就业的章节和条款。二是专项立法，即对促进就业进行专门立法，如《俄罗斯联邦居民就业法》（1996年）、《美国充分就业和（经济）平衡增长法》（1978年）、《英国就业保障（合并）法》（1978年）、《波兰就业与失业法》（20世纪90年代末）、《秘鲁就业促进法》（1993年）和韩国的《基本就业政策法》（1993年）等。这种立法方式便于把相对较多的就业或促进就业内容纳入其中，是一种较为综合性的专项促进就业立法。三是分散立法，即将就业或促进就业的相

关内容分别立法，但又使这些单项法规彼此呼应、互相配套、相互制约，共同发挥其促进就业的作用。日本是采用这种立法方式的一个典型国家。它围绕促进就业主题分别制订了《就业安定法》（1947年）、《紧急失业对策法》（1949年）、《退役军人转业临时措施法》（1958年）、《煤矿工人转业暂行措施法》（1959年）、《残疾人就业促进法》（1960年）、《人力资源开发促进法》（1969年）、《老年人职业稳定法》（1971年）、《保障男女平等就业法》（1972年）、《雇用保险法》（1974年）和《就业和人力资源开发组织法》（1999年）等。四是混合立法，也就是采取以上三种或其中两种方式相结合的立法模式。譬如，德国和法国采取的是第一种和第三种相结合的立法方式。德国除在《联邦德国社会法典》中制定《联邦德国就业促进法》外，还制定了《联邦增加就业岗位法》、《联邦残疾人康复法》和《促进老年工人临时工作法》等法规。法国除《劳动法典》中列入的促进就业条款外，也制定了其他有关职业培训和就业援助方面的单项法规。

美国和英国采取的则是第二种和第三种相结合的立法方式。例如美国除制定《充分就业和（经济）平衡增长法》以外，还制定了《综合就业与培训法》（1980年）、《家庭支持法》（1988年）、《工作培训伙伴法》（1982年）、《劳动力投资法，最后规定》（2000年）、《职业恢复和教育规定》（1983年）、《康复法》（1973年）、《就业年龄歧视法》（1986年修订）、《紧急就业法》（1971年）等与促进就业相关的法规。英国除制定《就业保障（合并）法》外，还制定了《就业机构法》（1973年）、《求职者补贴（修订）规定》（2004年）、《就业机构和就业企业行为规定》（2003年）、《求职者法》（1995年）、《就业法》（1990年第38章）、《性别歧视法》（1986年第59章）、《就业和培训法》（1973年第50章）和《公平就业法（北爱尔兰）》（1976年）等其他与促进就业相关的法律。

总之，由于促进就业问题涉及面十分广泛，单靠某一种立法方式是很难奏效的。国外在促进就业立法方面的实践表明，绝大多数国家采取的是混合立法模式，而进行专项促进就业立法的国家相对较少，即便是采用专项立法的国家，也制定了大量的其它单项配套法规。

（二）立法宗旨

国外促进就业立法不管采取那种模式，其立法宗旨基本上是一致的，既都是为了促进充分就业，维护社会稳定和保持经济与社会的协调发展。德国和意大利在其促进就业立法中的表述具有一定的代表性。德国在其《联邦就业促进法》总则中规定：“在整个经济和社会政策范围内，争取达到和保持较高的就业水平，不断改善就业结构，以避免、减轻或消除因失业对国民经济及个人利益带来的不利影响”。意大利在其《促进就业法令》总则中规定：“制订该法的出发点是旨在通过实施新的经济政策、产业政策和促进基础设施建设政策等总体行动战略，以创造更多的就业岗位，大幅降低失业率。”

（三）立法目标

国外促进就业立法在确立要达到的具体目标方面也比较接近。这些目标一般包括：（1）开发劳动力资源，使从业人员有平等的选择就业的机会；（2）创造条件，保障公民体面地生活和个人的自由发展；（3）避免失业和低劣性就业；（4）防止劳动力出现短缺；（5）保障和改善从业人员的职业合理流动；（6）防止、减轻或消除因技术发展或经济结构变化给从业人员带来的不良影响；（7）促进身体、精神或心理残疾人员的职业安置；（8）为就业特别困难的长期失业者提供倾斜性保护，预防大规模失业，减少一年以上的长期失业；（9）反对各种形式的就业歧视，确保就业机会均等；（10）鼓励雇主维持现有的工作岗位并创造新的工作岗位；（11）改善地区和行业的就业结构；和（12）严厉打击非法职介，杜绝非法就业，维护劳动力市场正常秩序。

（四）立法考虑的相关因素

国外的促进就业立法虽然侧重点各有不相同，但立法所需要考虑的共同因素却也不少，比如说：（1）受益人能从事工作的时间；（2）受益人的技能水平；（3）社会可以提供或创造的适应青年、妇女、残疾人和大龄长期失业人员等特困群体技能水平的工作类型；（4）可提供就业服务的可能性和程度；（5）社会保险制度，尤其是失业保险同促进就业的关联性；（6）在社会、经济以及市场需求波动的情况下，就业的稳定性；（7）就业促进政策与其他经济和社会政策，包括投资和产业结构政策、财政政策、社会保障政策、调节收入增长和收入分配政策、防止通货膨胀政策之间的相互协调性等等因素。

（五）促进就业法规实施的对象及法律上的称谓

国外促进就业法实施的对象及法律上的称谓一般包括以下几种：（1）“特殊就业计划的受益人”；（2）“难以进入劳动力市场的失业工人”；（3）由于经济性裁员、技术革新、工人的技能水平和业务能力变得陈旧的45岁以上失业人员；（4）16岁以上，体残、智残或有严重障碍的人员；（5）16—24岁、失业6个月以上的青年人员；（6）25岁以上、失业2-3年以上的人员；（7）50岁以上、失业6个月以上的人员；（8）单亲父母失业者；（9）妇女失业者和（10）刑满释放失业者等。

（六）法规中列出的主要促进就业措施

各国在有关促进就业的法律中规定的主要促进措施，概括起来大体上包括以下几个方面：（1）采取综合性优惠政策扶持中小企业和第三产业发展，扩大就业和再就业工作岗位；（2）对各类企业实行工资补贴或减免某些税赋和社会保险费，以鼓励雇佣失业者；（3）对微小型企业给予银行小额贷款或贷款担保，帮助失业者实现自谋职业；（4）实行灵活或弹性就业制度，扩大就业容量；（5）对夕阳产业和就业困难地区实行财政、税收、金融、培训等一揽子保持和创造就业岗位援助措施，帮助成批量的下岗和失业人员再就业；（6）对因不可抗拒的自然灾害、疫病或其他各种灾难在短期内造成的突发性大批失业人员，实行综合性优惠就业政策和措施；（7）对残疾人，特别是重残失业人员实行应给性安置和按比例安置的特殊就业援助政策；（8）政府或社会创造公共工程项目

人，特别是重残失业人员实行保护性安置和按比例安置的特殊就业援助政策；（8）政府或社会创造公共工程项目和社区临时工作岗位，安置青年和老年长期失业的特困群体就业；（9）为求职者提供免费职业介绍、职业指导和职业培训等一站式就业服务；（10）改革单纯保障失业者生活的失业保险制度，将部分失业金用于促进再就业，并降低给付期限和金额，促使失业者积极再就业。

（七）实施促进就业法的相关组织机构

国外负责促进就业法规的实施和监督部门一般为劳工部或就业部。但是由于就业问题的复杂性和广泛性，许多国家都根据相关法律建立了国家促进就业委员会或国家促进就业联席会议制度。这类就业委员会或联席会议的牵头人一般由内阁主管副总理或总理直接兼任，成员由政府各相关部门、工会、雇主组织及其他社会组织负责人和有关专家担任，其主要职责是进行就业政策协调和咨询。办事处或秘书处一般设在劳工部或就业部。

国外具体负责执行促进就业法规任务的，一般是公共就业服务机构。这些公共就业服务机构的名称、组织结构和隶属关系各异，比如德国叫联邦劳动局、属于三方性自治机构；瑞典称劳动力市场管理局，结构和隶属关系和德国相似；而英国则叫公共就业服务中心，是直接隶属于英国就业部的一个下属机构。但是，它们都具有以下共同特点：都承担劳动部或就业部下达的任务，都接受政府财政足额拨款，并接受相关政府主管部门的指导或监管，其工作人员都为政府公务员或国家公职人员，其主要的共同职能则包括：（1）参与制订和执行促进就业政策，并保持其连续性；（2）为求职人员和用人单位提供高度透明的劳动力市场信息服务；并为失业人员提供免费就业指导、职业介绍和职业培训；（3）开发、实施和管理公共工程或社区就业项目，安排特困群体再就业；

（4）负责失业登记和管理失业保险金，并运用部分失业金促进再就业；（5）纠正劳动力市场信息不对称的缺陷，促进劳动力流动，促进劳动生产力和经济的增长。

（八）确保就业或再就业经费来源

国外以法律确保实现促进就业目标的基本经验之一是，政府财政予以足额拨款。20世纪90年代以来，经合组织成员国财政每年拨付的就业经费一般都占其GDP的2%以上。有的国家，如丹麦甚至高达6.5%。英国财政部每年单是拨付给职业培训经费一项就高达30亿英镑，约相当于其年度财政收入的1%。澳大利亚政府1995年财政预算为职业培训拨付的专款为26亿澳元，且规定以后每年递增7%，远远高于其经济增长率。同时，它还要求各州、区政府在财政预算中要确保对职业培训资金的拨付，不能随意减少。法国政府1994年拨付的职业培训经费高达170多亿法郎。德国政府1994年用于职业培训的经费高达80亿马克，而且其筹集培训经费的办法采取现收现支，不足部分由国家财政兜底。

近年来，一些新兴工业化市场经济国家，如韩国在就业方面的投入也增加了。以公共职业培训为例，目前韩国全国共有40所公共技能培训大学，1993-95年政府每年投入这些学校的经费预算平均达到21.6亿美元，占该时期韩国年均GDP的0.77%。另外，有些发展中国家也采用不同方式增加了对就业经费的投入。比如，墨西哥政府九十年代以来对就业经费的投入增加了15%。

随着就业形势的变化，特别是在失业率大幅度上升的时期，许多国家除及时调整和补充财政对就业经费的投入外，还调拨失业保险金用于支持促进就业的各项工作，调拨幅度一般占失业保险金总额的1/3左右，有些国家甚至还要高。

（九）政府、雇主（组织）和工会在促进就业中的责任与作用

有些国家在促进就业法规中明确规定了政府、雇主（组织）、工会和求职者个人在促进就业方面各自应承担的职责和义务。譬如，美国在1978年新修订的《充分就业和（经济）平衡增长法》中规定，联邦政府应在促进充分就业、生产和实际收入，促进经济平衡增长、生产力适度增长和适当注意国家优先发展重点，以及保持物价适度稳定等方面承担责任。该法还规定总统必须每年制订明确的短期和中期经济发展目标，以实现总体性经济政策、结构性经济政策和促进充分就业政策的完美结合；并须加强和改善联邦政府各经济决策部门和劳工部之间的联系和协调工作。

俄罗斯《居民就业法》规定，政府应承担如下职责和义务：（1）对居民就业状况进行评估和预测，提供劳动力市场信息；（2）制定和实施联邦和地方的就业计划，包括对弱势群体的就业促进计划；（3）帮助公民寻找合适的工作，协助雇主挑选所需要的职工；（4）为失业人员组织职业指导、职业培训，转业培训和技能培训，免费提供就业促进服务；（5）依法向失业者发放社会补贴。

雇主或雇主组织应承担的责任和义务包括：（1）遵守俄罗斯联邦法律和调节劳动关系的劳动合同和协议；（2）在停产和解雇职工时，采取俄罗斯劳动法和集体合同规定的措施保护劳动者；（3）利用自有资金和其他雇主的资金，帮助即将被解雇的职工再就业和参加职业培训，以及提供法律规定以外的物质帮助；（4）为职工参加职业培训、转业培训和技能提高培训提供经费支持，并在核定企业应纳税利润中扣除这笔费用；（5）制定并实施旨在保持和合理利用职工潜力，提供社会保护，改善劳动条件以及其他优惠的计划；（6）遵守安置残疾人就业配额的规定；（7）安置特别需要社会保护的人员就业，或者保留部分工作，以安置有关人员就业。（8）在作出企业倒闭、缩减人员或解除劳动合同的决定时，雇主要实施该决定前2个月以书面形式通知就业机构；（9）雇主有义务每月向就业机构提供企业进入破产程序的情况、为残疾人恢复职业能力和促进其就业所必需的信息；提供空岗和完成残疾人就业配额的信息；（10）在无正当理由拒绝聘用已经同意接收的初级、中级和高级职业技术学校毕业生的情况下，雇主应当向联邦预算缴纳相当于该职工年平均工资的专项缴费。（11）如果雇主聘用了就业机构介绍的人员时，应在5日内返还就业机构的介绍信，并注明聘用日期。如果拒绝聘用就业机构介绍的人员时，雇主应在就业机构的介绍信上注明应聘理由，并将介绍信返还给前来应聘的人员。

应在就业机构的介绍信或在应聘理由,并得介绍信返回给前来应聘的人员。

工会应承担的责任和义务为:(1)参与制定就业政策;建议地方政府推迟大规模解雇职工的时间或暂停执行解雇的决定;要求雇主在大规模解雇职工时,必须提前3个月以上以书面通知工会;(2)有权与雇主组织就工会就业问题相互咨询,并签订有关就业促进措施的协议;(3)工会有权要求雇主在集体合同中规定保障就业的具体措施。

日本有关法律对政府规定的促进就业责任包括:(1)采取必要的宏观调控和综合性就业促进措施,制订促进就业计划和实施措施,提供就业保障和提升工人的经济和社会地位;(2)尽力实现劳动力供求平衡;(3)为雇主稳定工人就业的努力提供便利;(4)为失业者提供工作机会;(5)对求职者和寻找工人的雇主进行指导;(6)提供职业转换培训,开发和保护熟练工人;(7)促进中老年人就业和残疾人就业。

日本法律要求雇主必须向雇员提供培训机会,开发和改进其职业技能;要求求职者个人必须参加失业保险,向职业安定机构汇报寻找工作的进展情况。

(九) 促进就业法和劳动法的关系

从国外就业促进法和劳动法的立法进程和内容中可以看出,两者之间的关系十分密切。从立法的历史角度看,劳动立法先于就业促进立法。从立法的内容上来看,劳动立法宽于就业促进立法。从立法的目的和出发点来看,劳动法的着眼点在于全面保护劳动者的基本就业权利、劳动者在劳动场所的职业安全和退出劳动力市场之后的生活保障的基本权利;而就业促进法则重点强调,政府如何进行宏观调控、发展经济、创造和扩大就业岗位;如何控制和降低失业率;如何采取各种有效措施,帮助求职者尤其是特困群体尽快实现就业或再就业。

(十) 国内法律与国际劳工标准的关系

所谓国际劳动标准,是指国际劳工组织通过国际劳工大会制定的国际劳工公约和建议书,以及其他国际或地区性组织制定的有关促进就业的协议或条约,又俗称国际劳工法。按国际劳工组织或其他国际组织规定,国际劳工公约、协议或条约通过成员国立法机关批准并提呈国际劳工局长或其他国际组织负责人注册一定时间之后,即开始生效,在执行中应同其国内法律具有同等的强制效力。国际劳工建议书则不需要批准,但对成员国具有参考和指导意义。一般情况下,一个国家若批准了国际劳工组织或其他组织的某项就业的公约条约,其国家的促进就业法律内容应同其批准的国际劳动标准保持协调一致。

俄罗斯在其《联邦居民就业法》中对国内法与国际法之间的关系做出了如下规定:第一,国家对居住在境外的俄罗斯公民权利的保障,按照俄罗斯联邦参加的国际条约(协议)的规定实施。第二,在就业方面进行国际合作,包括处理俄罗斯公民在国外的劳动问题和外国公民在俄罗斯的劳动问题,遵守国际劳动标准。

三、对我国促进就业立法的思考与初步建议

根据对国外促进就业立法的研究和分析,结合我国现阶段的经济和社会发展水平以及我国实行积极的就业政策的多年实践,笔者力图从国际比较的角度,对我国的促进就业立法提出以下几点思考和初步建议。

(一) 制订促进就业法,必须以三个代表精神为指针,坚持以人为本、全面、协调和可持续发展的科学发展观。制订促进就业法,是我国坚持依法治国和完善劳动就业法律体系建设的一件举足轻重的大事。这对于我国实现较为充分的就业和保持经济可持续发展的协调发展,对于不断提高人民的物质和精神生活水平以及国家的整体综合经济实力和国际竞争力,都具有重大的和深远的现实意义和历史意义。因此,负责起草和制订这样一部既关系到千家万户老百姓切身利益,又广泛涉及和深刻影响国家经济社会长远发展战略的重要法律的部门,使命极其崇高、责任极为重大。有关参与人员必须站在全局的高度,跳出任何部门之见;必须从国家和民族的最高利益出发,摒弃任何狭隘的部门利益;必须进行广泛深入的调查研究,听取和吸收各方面专家和群众的意见,集思广议、上下结合,起草出一部融现实性和前瞻性相结合的、大家都较为满意的专项促进就业法。

(二) 制订促进就业法,应坚持促进较为充分的就业和经济稳步持续增长相协调发展的立法取向。要实现较为充分的就业,保持经济的稳步、持续增长与发展是最大的前提条件之一。没有稳步、持续的经济增长,就业岗位的增长就难以实现。同样,较为充分的就业目标得不到实现,经济也难以保持健康持续的发展。二者之间既相互联系,又相互作用。国外在促进就业立法中,都充分体现了坚持二者和谐发展的理念。因此,我们在制订促进就业法的过程中也应学习和借鉴这种二者兼顾、协调发展的理念和思路。

(三) 制订促进就业法,应贯彻以人为本、反对各种就业歧视的基本原则。在各国促进实现充分就业的实践中,就业机会不平等,就业条件不公平的歧视现象屡见不鲜。我国是发展中国家,当前所反映出来的就业歧视现象,更是比比皆是。这同我们维护人的基本权利和实现人的机会均等的目标是相抵触的。许多国家的就业法律中都旗帜鲜明地体现了反对和消除就业歧视的内容,国际劳工组织也制定了《1951年同酬公约》(第100号)和《1958年(就业和职业)歧视公约》(第111号)。我国政府于1990年批准了第100号国际劳工公约,并于2001年批准了《联合国经济、社会和文化条约》。因此,在我国正在进行的促进就业立法中,体现出这一基本原则,既能更好地实施国际公约,同国际接轨,又能极大地推动我国劳动领域的基本人权的进步。

(四) 借鉴国外经验,把三方机制、长效机制和其它体制性、制度性的内容引入我国的促进就业立法之中。所谓三方机制是指国际劳工组织和大多数市场经济国家在劳动就业领域所坚持的一项卓有成效的重要原则。比如一些国家的就业委员会或就业联席会议制度就体现了这一原则。所谓长效机制,是指对促进就业发挥长期作用的制度,体制或措施,比如设立国家的就业委员会;确立劳工部负责促进就业的主体地位及相关政府部门对促进就业的责任;确立政府财政对就业开支足额拨款,建立完善的公共就业服务机构,建立失业控制和确立失业保险促进就业的功能等长效机制和制度。我们应把国内外的这些成功做法都吸收并纳入到我国正在制订的促进就业法之中

就业的功能。从就业法和劳动法。我们应把国外的这些就业法都放在外国的就业立法之下。去，以使其体现国家的意志，发挥刚性的长效作用。同时，对于一些不便列入法律，却又行之有效的灵活或临促促进就业措施，则仍应以政策方式随时出台，以便使其保持和发挥刚性的法律所不便发挥的作用。

（五）从国外就业立法经验和我国的劳动立法体系现状看，我国的促进就业立法应考虑选择以中度综合性的专项立法模式为宜。基于这样一种认识，我国的促进就业法拟应涵盖以下主要内容：第一，应纳入突出强调促进就业的重要性，明确将促进就业目标纳入国家经济和社会和谐发展的宏观、中观和微观计划和奋斗目标之中；第二，应明确把各级政府、工会、雇主（组织）和求职者个人在促进就业中的责任和义务纳入其中，尤其是各级党政一把手的责任；第三，应确立各级劳动保障行政部门在执行促就业法中的主导地位 and 权威性，并相应规定其他各有关行政部门应承担的责任；第四，应明确规定就业经费的来源和其应占国内生产总值或财政预算的比例，并相应规定就业经费的使用、管理和审计办法；第五，应明确失业保险金在保障失业人员基本生活的同时，应拨付部分资金用于促进就业的大致比例；第六，应明确公共就业服务机构体系的性质、地位、职能和作用，并确保其固定的事业经费开支来源；第七，应明确界定就业和失业的定义，制订灵活就业者的劳动和社会保障标准，并保护他们的合法权益；第八，应明确国家鼓励公民通过合法途径到境外就业和外籍专家来华就业，并保护他们的合法权益，但国家须严格禁止无技能的底端外籍劳动力来华或在华就业；第九，应促进城市就业和农村就业协调发展，首先统一城市劳动力市场和人才市场，鼓励有条件的地区逐步建立城乡统一的劳动力市场，以便最终建立统一的全国劳动力市场。第十，应明确禁止就业歧视行为，并把促进就业的总体战略确定为和国际标准接轨的、充分的、生产性的和自由选择的就业。

劳动保障部国际劳工与信息研究所
马永堂 研究员

编辑：郭庆

【打印】 【关闭窗口】

主办单位：中国劳动保障科学研究院 院办电话：010-64913240
信息应用研究室：010-64941370 邮箱：webmaster@calss.net.cn

