

劳动组织与定员定额

无锡市纺织 企业经营协会
工程学会

前 言

当前，全国工业企业正在根据中共中央、国务院《关于国营工业企业进行全面整顿的决定》，分期分批地进行全面整顿。作为企业全面整顿的五项工作之一——整顿劳动组织和按定员定额组织生产，是企业整顿的重要内容，也是加强企业管理，实行经济责任制，提高经济效益的经常的主要课题。为了适应纺织企业劳动组织整顿和“双定”工作的开展，我们编写了本书，供纺织企业劳动工作干部参考。

本书试图对开展整顿劳动组织和“双定”工作的重要性、必要性、方法步骤等作一些阐述和探讨。围绕这个中心，还概述了有关劳动生产率、劳动组织、劳动定员定额和劳动管理的基本知识，同时简要介绍了纺织企业“折可比用工”共同性的计算方法、棉纺织企业《劳动规范》、纺织岗位工资制的改革和几篇调查报告，并比较详细介绍了技术定额测定与计算方法。书中所举例子，基本上以棉纺织企业为主。

本书由无锡市纺织工业局朱世澄、朱绍祁两同志编写。并请无锡轻工业学院蔡孟成同志、无锡市纺织企管协会曹象贤同志审核定稿。在编写过程中，蒙邓焕章、唐锡纯、周光辉、韩庆林等同志为本书提供有关材料，在此表示衷心感谢。

限于理论水平与实际经验，因此难免有缺点错误和不当之处，希望读者批评指正。

无锡市纺织企管协会

无锡市纺织工程学会

一九八三年七月

中共中央、国务院《关于国营工业企业 进行全面整顿的决定》(节录)

中发〔1982〕2号

一九八二年一月二日

第二，整顿和加强劳动纪律，严格执行奖惩制度。

现代社会化的大生产，不能没有严明的劳动纪律。十年内乱期间无政府主义盛行，流毒至今尚未完全肃清。要大力加强对职工群众的主人翁思想教育，建立自觉遵守劳动纪律的风尚。为了加强劳动纪律，必须建立严格的奖惩制度。对劳动态度好、遵纪守法、成绩卓著的职工要给予表扬和奖励；对严重违反劳动纪律的，企业有权按照有关规定给予经济或行政的处分，屡教不改的，要加重处分，直到辞退和开除。

一些企业的经验证明，制定《职工守则》是教育职工加强劳动纪律的有效措施。为此，中华全国总工会要会同有关方面，认真总结这方面的经验，起草一个全国通行的《职工守则》，报国务院审批后颁布执行。在《守则》颁布之前，各企业可以制定本企业的《职工守则暂行规定》，经职工代表大会审议通过施行。各企业还应该根据《守则》的要求，制定相应的奖惩制度，以保证《守则》的贯彻执行。

.....

第四，整顿劳动组织，按定员定额组织生产，有计划地进行全员培训，坚决克服人浮于事、工作散漫的现象。

整顿劳动组织要同建立岗位责任制结合起来进行。岗位责任制的核心是工作责任心，要在提高职工思想觉悟的基础上，明确每一生产岗位和工作岗位的职责，并根据生产技术和业务工作的要求，规定配备人员的质量和数量标准，逐步做到严格按标准配备合格的人员。努力做到人尽其才，各尽所能。要有计划地、分期分批地对职工进行轮训，不断提高职工的思想政治和技术业务水平。这要成为一个长期坚持不懈的制度。

凡由于技术、年龄、健康等条件，不适于本岗位工作的人员，可以改任其他工作，或经过其他专业训练后，转到其他岗位工作。凡符合退休、离休条件的，要妥善安置。今后凡是新入厂的或改变工种、工作的职工，都必须经过训练和考核合格，才能上岗工作。

全员培训要同人事考核、晋升、提拔和工资调整等相结合，建立和健全一套全面的人事管理制度。

抽调轮训的职工，在轮训期间发给基本工资，不发奖金。对于学习态度好，学习成绩优良的，可以发给奖学金。

为了认真做好全员培训，大企业要建立培训中心，中小企业单独建立有困难的，可以联合建立或由上级主管部门统一建立。要抽调得力干部负责培训中心的领导工作。可以脱产或半脱产培训，也可以业余培训。凡是完成了规定的学业，考试合格的，发给结业证书。

企业按定员、定额整顿劳动组织和管理机构，有富余的人员，除了组织轮训外、一部分可以充实生活服务机构，一部分可以参加劳动服务机构，开辟和发展新的生产门路。

为了逐步实行生产经营与生活服务的分工，有条件的企业，可以设生活服务公司，统一管理宿舍、食堂、托儿所、医务室、澡堂等生活福利设施，做好为职工的生活服务工作。生活福利工作要逐步实行企业化、社会化。

为了安排暂时富余的职工和待业青年就业，企业可以单独或联合举办劳动服务公司，从事社会所需要的的生产或劳动服务。劳动服务公司作为企业附属的集体所有制单位，可以为本企业服务，也可以为社会服务。但必须独立经营、独立核算、自负盈亏，不允许和企业混在一起，吃大锅饭。

企业要选派工作积极负责、任劳任怨、作风正派的同志到生活服务公司和劳动服务公司担任领导职务。由企业调到劳动服务公司工作的职工，保留全民企业职工的身份。

.....

目 录

前言

中共中央、国务院关于国营工业企业进行全面整顿的决定(节录)…………… (1)

第一章 劳动管理概论

第一节 劳动…………… (1)

第二节 劳动管理…………… (3)

第三节 做一名又红又专的劳动工作干部…………… (5)

第二章 劳动生产率

第一节 劳动生产率的基本概念…………… (8)

第二节 提高劳动生产率的意义…………… (9)

第三节 提高劳动生产率的途经…………… (12)

第四节 纺织企业劳动生产率的计算方法…………… (16)

第三章 劳动组织

第一节 劳动组织概述…………… (34)

第二节 劳动分工与协作…………… (37)

第三节 体制与机构…………… (41)

第四节 人员结构分析…………… (42)

第五节 工作轮班的组织…………… (43)

第六节 多机台看管的组织…………… (45)

第七节 工作地组织…………… (46)

第八节 不断调整改善劳动组织…………… (46)

第九节 劳动组织的日常管理…………… (47)

第四章 劳动定员定额

第一节 定员定额在企业管理中的地位和作用…………… (50)

第二节 劳动定员…………… (52)

第三节 劳动定额…………… (60)

第四节 劳动定额的技术测定法…………… (68)

第五节 劳动定额的管理…………… (93)

第六节 劳动规范…………… (96)

第五章 整顿劳动组织和“双定”工作

第一节 充分认识整顿劳动组织和“双定”工作的重要意义…………… (104)

第二节 认真总结经验,切实抓好劳动组织整顿和“双定”工作…………… (107)

第三节 检查验收的有关规定…………… (118)

第四节 关于一些共性问题的处理意见…………… (123)

第五节 加强定员定额管理,巩固“双定”成果…………… (124)

附件一：劳动力情况初步调查·····	(127)
附件二：认真清理计划外用工，不断提高劳动生产率·····	(136)
附件三：定员定额情况调查·····	(139)
附件四：谈纺织岗位工资制的改革·····	(142)
附件五：公英制换算·····	(146)
附件六：《关于评定劳动定额专职干部职称问题的通知》·····	(148)

第一章 劳动管理概论

第一节 劳 动

任何一个社会，为了生存和发展，都必须进行生产。因为人们要生活，就必须有食物、衣服和其他物质资料。而要取得这些物质资料，必须通过人们的劳动，来生产它们，把自然物改造成适合人们某种需要的东西。生产出来的物质资料，是人们劳动的成果。没有劳动，就没有生产，人们也就不能生存。没有劳动，也就没有社会，因为社会是由人们共同进行生产劳动而结成的。尽管不同的社会制度有着不同的经济条件 and 政治条件，一种社会制度可以被另一种社会制度所代替，但是在任何社会制度下，劳动都是不可缺少的。劳动是人类生存的首要的和基本的条件。马克思指出：“任何一个民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这是每一个小孩都知道的。”（《马克思恩格斯选集》第4卷，第368页）

劳动是人独有的首要的基本的社会实践活动，它与其它动物的活动不同：一是人的劳动是有意识有目的活动，即为了实现预期的目的而进行的活动；二是人的劳动是从制造和使用工具开始的。动物只能简单地利用现成的自然界，它不能制造工具。这是人的劳动同其它动物的活动的根本区别。从这个意义上讲，劳动就是人类使用劳动工具，改变自然物，创造使用价值的活动。

劳动有二重性，一是自然属性，二是社会属性。

马克思指出：“劳动首先是人和自然之间的过程，是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第201—202页）这个定义深刻地揭示了在生产劳动过程中人与自然的关系：人的劳动是一种有意识有目的活动，人们通过改变自然物的形态和性质，即通过改造自然的活动来满足自己的某种需要，并且在改造自然界的同时，也在改造人类自己。

马克思还进一步分析了劳动过程的三个要素：“劳动过程的简单要素是：有目的活动或劳动本身，劳动对象和劳动资料。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第202页）劳动过程就是劳动者，劳动工具和劳动对象这三个要素的结合过程，是人的劳动借助于劳动资料使劳动对象发生预定的变化的过程，是使自然物经过变化而适合人的需要的过程，也就是劳动与自然相结合的过程。

劳动者：是具有一定的科学技术知识、生产经验和劳动技巧的人，是生产过程的主体。因为一切劳动工具和劳动对象都是要由劳动者去使用和影响，否则就会成为一堆死的、无用的东西。当然没有一定的物质因素，生产也是不能进行的，而劳动者在生产劳动过程中，起着主导和决定的作用。

劳动工具：即生产工具。它是劳动者在生产过程中用来对劳动对象进行加工的物件。生

产工具在劳动者和劳动对象之间，起着把劳动者的劳动传导到劳动对象上去的作用。社会生产的发展和变化，首先是从生产工具的进步开始的。从原始社会人类所使用的石器发展到现代化的各种复杂的机器和自动化设备，都是劳动工具的变化，劳动工具的先进与落后标志着社会生产力的发展水平。

劳动对象：是物质生产过程中，劳动者把劳动作用于上面的东西并使之成为人们需要的物质资料。劳动对象分两大类：一类是没有经人类加工的自然物，如森林中的树木、地下的矿藏等；另一类是经过人类加工过的劳动对象，通常称为原材料，如钢材、棉纱等。随着科学技术的发展，原材料的质量与种类发生着巨大的变化。

劳动对象、劳动资料的总和，称为生产资料，也就是说，任何生产过程的形成，必须具备二大要素，一个是人的要素，一个是物的要素。要形成生产过程，必须有生产资料，没有生产资料是不可想象的。但是任何生产过程都必须由人去组织、人去劳动，生产资料如果不同人的劳动相结合，只不过是一些死的东西，因此，人的劳动是生产过程的首要因素，决定性的因素。

就整个社会来说，一切对社会有用的人类活动，无论是生产性的还是非生产性的，体力的还是脑力的，都是劳动。

劳动创造人类，劳动创造世界，劳动创造一切，劳动在人类历史上具有极其伟大的意义。世界上一切物质财富和精神财富都是人类劳动创造的。在社会发展中，生产力是最活跃的因素，而人的劳动则又是发展生产力、变革生产关系的基本要素，因此，劳动是推动人类社会发展的巨大动力。

劳动除了自然属性外，还有其社会属性。因为人们在劳动过程中，不仅与自然界发生关系，而且人们彼此之间也发生一定的关系。人们在劳动过程中的这种相互联系，必然受具体的社会经济形态的制约，而使他们的劳动具有社会性质。劳动的社会性质，是由一定的生产关系，首先是生产资料所有制的形式决定的。因为人们劳动必须使用生产资料，同生产资料的所有者发生关系，因此，生产资料归谁所有，就成为决定劳动的社会性质的最根本的要素。

在奴隶社会、封建社会和资本主义社会，生产资料都是私人占有，劳动者是为剥削者做苦工，剥削者和劳动者之间是剥削和被剥削的性质，劳动者的劳动是不同形态的奴役劳动。

在社会主义社会，劳动者的劳动是在生产资料公有制的基础上进行的，是为自己、为社会而劳动，劳动也从被剥削、被压迫的奴役变成光荣豪迈的事业。劳动过程中人与人之间是同志式的互助合作关系，劳动者的智力和创造力得以充分发挥，脑力劳动和体力劳动的对抗也已消除，而只体现社会分工的不同。社会主义制度实行“不劳动者不得食”“各尽所能，按劳分配”的原则。

社会主义劳动虽然比以往各种社会制度下的劳动都为优越，但是，由于社会主义社会是刚从资本主义社会脱胎出来的，它在各个方面，包括劳动方面，还存在着旧社会的痕迹。

共产主义社会是人类最理想的社会，是生产力高度发展、社会产品极大丰富、生产关系最为完善、分配制度最为合理的社会。因此，共产主义社会的劳动，同社会主义社会的劳动相比，是更高类型的劳动。列宁指出：“共产主义劳动，从比较狭窄和比较严格的意义上说，是一种为社会进行的无报酬的劳动，这种劳动不是为了履行一定的义务，不是为了享有取得某种产品的权利，不是按照事先规定的决定定额进行的劳动，而是自愿的劳动，是无定

额的劳动，是不指望报酬、没有报酬条件的劳动，是根据为公共利益劳动的习惯，根据必须为公共利益劳动的自然要求（这已成为习惯）来进行的劳动，这种劳动是健康的自然需要。”（《列宁选集》第4卷，第176页）

社会主义劳动与共产主义劳动相比，是有着重大差别：（一）旧的劳动分工还未消失，脑力劳动和体力劳动之间、工人劳动和农民劳动之间的差别依然存在；（二）劳动还未变成人们普遍的自觉要求，还没有成为每个人的生活第一需要；（三）劳动还是有定额、有报酬的，还是社会分配个人消费品的尺度。

正确地理解社会主义制度下劳动的性质和特点，对于认识社会主义劳动关系的客观规律，制定劳动政策，指导并搞好劳动工作，促进社会主义革命和建设事业，有着非常重要的理论意义和实践意义。如果我们分不清社会主义制度下的劳动同资本主义制度下的劳动的根本区别，就会忽视社会主义劳动的优越性，要犯右的错误；同样，如果我们分不清社会主义劳动同共产主义劳动的重大差别，就会忽视社会主义劳动的某些特点，要犯“左”的错误。无论是右的还是“左”的错误，都会使社会主义劳动关系受到损害，而不利于劳动生产率的不断增长和劳动者生活的逐步提高。

第二节 劳动管理

一、企业劳动管理的定义：

企业的劳动管理，就是对参加企业生产的劳动者及其活动的管理，是企业中有关劳动方面的组织工作和计划工作的总称。

劳动工作的范围和对象，从广义上来说，劳动问题涉及到国民经济的各个方面，凡是有劳动者生产劳动的地方，无论是工业还是农业，是体力劳动还是脑力劳动、是城市还是乡村，都是劳动工作。但是，从我国的具体情况来说，劳动部门主要是综合管理国民经济各部门全民所有制单位和城镇部分集体所有制的工建交和财贸企业的劳动工作。同时，根据工作分工，劳动部门的工作对象主要是工人。

二、企业劳动管理的内容和主要任务

企业劳动管理的内容，主要有以下三个方面：

1. 劳动力管理。主要是统筹安排和合理地组织使用劳动力，就是遵循社会主义大生产的原则，科学地组织职工参加企业协作劳动。当前的企业都是社会化大生产，多工种联合作业，职工的劳动都是协作性的劳动，所以必须进行劳动力管理。通过劳动力管理，科学地组织人们协调劳动，以适应社会化大生产的要求。这个方面的工作主要包括：（1）劳动力的招收和调配以及企业内部劳动力的平衡。（2）根据生产发展的需要，不断地调整、改善劳动组织。（3）编制定员和劳动定额工作，简称“双定”工作，这是整个企业劳动管理的基础，也是整个企业管理工作的基础。（4）职工培训，对劳动力进行“加工”，提高劳动力的素质，满足生产发展的需要，这是劳动管理工作中具有战略意义的重要任务。（5）计划和统计工作。如劳动生产率、职工人数、技工培训，工资基金以及劳动保护措施的计划和统计。（6）执行奖惩制度，加强劳动纪律。

2. 工资福利管理。主要是解决如何妥善处理职工的工资和福利待遇问题。这方面的工作

主要有：(1)贯彻国家统一规定的工资政策和工资制度。如八级工资制、纺织岗位工资制、职务工资制等。(2)确定适当的劳动报酬形式，如：计时工资、计件工资、奖励制度、津贴制度等。(3)实施工资调整或改革的方案。如七七年“工调”、七八年2%，79年40%，81年“教卫体”和82年机关事业单位调资，这些都是工资调整。如纺织岗位工资制的改革试点，因为触动了工资制度，所以叫工资制度改革。(3)工资基金管理和计划统计工作。(4)执行各项劳动保险制度，搞好各项集体福利设施。如：会同有关部门批准和办理职工退休、退职及子女顶替，确定病伤职工的休假、复工，按照有关规定正确支付各项劳动保险待遇等。

3.劳动保护管理。主要是解决劳动中如何保护职工的安全与健康的问题。这方面的工作主要有：(1)管理劳动保护用品。(2)贯彻劳动保护规程。(3)搞好安全教育和安全检查。(4)改善劳动条件。(5)分析处理伤亡事故。(6)搞好劳逸结合和女工保护。

企业劳动管理的主要任务是：通过搞好劳动管理，充分发挥劳动者的积极性和创造性，挖掘劳动潜力，不断提高劳动生产率，促进企业完成和超额完成生产任务，逐步提高职工的生活水平。

三、劳动管理在企业管理中的地位

企业管理包括很多方面的工作，计划管理、生产技术管理、质量管理、财务管理和物资管理等等，劳动管理在整个企业管理中，具有相当重要的地位，从一定的意义上讲，劳动管理是企业管理的主要环节。首先是由人的劳动的重要性决定的。一方面，人们要想生存发展就得吃饭、穿衣、住房，这些生活必需品的获得，只有通过人们的劳动。另一方面，在劳动过程的三要素中，人的劳动，人的要素是首要的因素，决定性的因素。尽管随着科学技术的发展，自然力可以代替人们的体力，进而可以代替人们的脑力，但是现代化永远不能完全代替人们的劳动。随着现代化程度的逐步提高，对人们劳动的形式和内容提出了更高的要求，也就是逐渐地把人们从繁重的相对低级劳动中解放出来，去从事更高级的劳动，这是一个必然趋势。机器人再好，也是由人设计的，是由人操纵的。即使生产发展到高度自动化，人的劳动还是第一要素。

二是由节约人力的重要性决定的。毛泽东同志指出，节约是社会主义经济的基本原则之一。节约是指人力、物力、财力的节省。但是“三力”的节省中，人力的节省是第一位的。一是物力和财力的节省，归根结底，也是人力的节省。人力的节省实质上是节约活劳动，物力的节省实质上是节约物化了的劳动，财力的节省实质上是活劳动、物化劳动节省的货币表现。二是只有活劳动才能创造价值，物化劳动只是转移价值。浪费人力、浪费活劳动，就意味着堵塞了创造新价值的源泉，比浪费物力和资金的后果更严重。三是由企业劳动管理在经济和政治方面所起的作用决定的。在经济方面，①它是社会化大生产的必要条件，先决条件。社会大生产，几百人、几千人在一起，而且是多工种的联合作业，劳动是协作性的劳动，这种现代化的大生产，如果离开了劳动管理，是不可想象，也无法进行的。②它对促进企业生产有巨大的作用。企业要想增加生产，需要从人与物两个方面采取措施，如果光从人的因素方面来考虑，很重要的一条就是通过加强企业的劳动管理来提高效率，这是提高劳动生产率最直接最经济的途径。企业劳动管理在政治方面也有重大作用，当然，像计划管理，生产管理等，都有政治方面的作用，但是由于劳动管理的对象是人，因此，政治方面的作用更明显。社会主义劳动管理既为物质文明建设服务，又要为精神文明建设服务。只有加强劳动管理，才会产生一支纪律严、觉悟高，具有较好政治技术素质的职工队伍。通过前几年的企业整顿，整顿

了劳动组织，加强了定员定额和劳动纪律，对社会秩序的好转也起了很大作用。

综上所述，劳动管理在社会主义企业管理中占有非常重要的地位。搞好劳动管理是加强企业管理的关键之一，它对提高企业劳动生产率起着直接的作用。因此我们必须切实搞好劳动管理，充分调动职工的社会主义积极性，使企业以更少的劳动消耗，生产更多更好的产品，从而不断提高劳动生产率，为四个现代化作出更大贡献。

第三节 做一名又红又专的劳动工作干部

一、劳动工作的三大特性：

劳动工作主要是研究和调整劳动过程中人与人之间的关系，其主要目的是不断提高劳动生产率。它涉及到生产力和生产关系，经济基础和上层建筑等各个方面，它是马克思主义的政治经济学为其理论基础的。它具有三大特性：

1. 技术性

生产关系和生产力是社会生产的两个方面，它们两者是辩证统一的关系，我们研究生产关系的目的是为了促进生产力的发展。因此，劳动工作不能离开现实的生产技术条件来组织劳动，它与企业的生产技术工作有着密切的联系。它本身就是属于生产力领域的范畴，所以它是一项技术性很强的工作。

2. 政策性

社会中占统治地位的生产关系的总和，构成社会的经济基础。建立在经济基础上，并为经济基础服务的是社会的上层建筑。我们不能离开上层建筑，孤立地研究生产关系。调整劳动过程中人与人之间和积累与消费之间的关系，是通过党和国家劳动工资的政策、法令和各项规章制度来实现的。这些政策和法令等具体地反映了社会劳动工资方面的发展规律和要求。所以劳动工资工作又有属于上层建筑领域的问题，具有政策性很强的特点。

3. 群众性

劳动工作是一项综合性的管理工作，涉及面很广，它既是经济管理的一个组成部份，直接为生产建设服务，同时又有直接关系到千百万职工的工作和生活等最基本的切身利益问题。它既要正确处理职工的目前利益和长远利益的关系，又要兼顾国家、集体和个人三者的利益。所以，它又是一项群众性、思想性很强的工作。

二、做一名又红又专的劳动工作干部

毛泽东同志指出：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”。目前我们正处在建设四个现代化的新时期。党的十二大向我们提出了在本世纪末全国工农业年总产值“翻两番”的宏伟目标。摆在我们劳动工作干部面前的任务确实十分繁重。而我们劳动工作干部队伍的现状是：大批新人员缺乏业务知识和工作经验，许多老同志退居或即将退居二、三线。一方面客观要求越来越高，另一方面主观力量相对减弱。在这样情况下，加强在职干部的学习，提高劳动干部队伍的素质，就成了保证完成劳动工作繁重任务的一个关键问题。

康永和同志在《我国劳动工资问题讲稿》一书的前言中指出：“劳动工作有着丰富的内容。它既是经济工作、又是政治、社会工作，既包括生产力和生产关系方面的问题，又包括经济基础和上层建筑方面的问题；既关系到国民经济各部门，又关系到生产、分配、流通、消

费各方面；既直接牵连国家政治、经济大局，又同广大群众生活息息相关。总之，是一门涉及面广，政策性强、问题复杂的学问。这就要求劳动战线广大干部，首先是领导干部，具有开阔的眼界、丰富的知识，多方面的本领。我们一定要刻苦努力、勤奋学习，人人争当又红又专的精通业务的内行、专家。我国迄今还没有正式出版自己的劳动学、劳动经济学、劳动保护学、劳动法学、劳动心理学、劳动人口学、职业教育学……，在具体问题方面有分量、有影响的专业著作也不多”。这段话、为我们劳动工作干部指明了前进方向，提出了高标准要求，也是对劳动工作内容和重要性的高度概括。

1. 作风问题：

陈云同志指出：“执政党的党风问题，是关系党的生死存亡的问题”。我们党的优良作风是在长期的革命斗争中形成的，早已深深扎根于广大职工群众中。这些优良传统和作风，是我们党区别于其他任何政党的显著标志。但是“四人帮”严重地破坏了我们党的优良作风，在一些劳动干部中也不同程度地受到了影响，甚至利用职权，在招工、晋级、安排工作等问题上拉关系，走后门，营私舞弊、谋取私利。这些问题如不克服和纠正，势必影响劳动工作的开展，影响党风的转变，会拖四化建设的后腿。因此，我们必须恢复和发扬全心全意为人民服务的作风，一切从人民的利益出发，想问题，办事情，都要符合广大人民群众的最高利益。要坚持原则，大公无私，正确执行党的劳动工资政策，自觉抵制不正之风的侵蚀，敢于同“关系户”、“钉子户”、“权力户”作斗争。要恢复和发扬实事求是的作风，严格按照科学态度办事，要深入实际坚持调查研究，客观反映事物的本来面目。要恢复和发扬群众路线的作风，牢固树立群众观点，遇事同群众商量，反对不倾听群众呼声，不关心群众疾苦的官僚主义作风。要恢复和发扬谦虚谨慎的作风，保持旺盛的革命意志，刻苦学习，勇于批评与自我批评。

2. 工作问题：

必须解放思想，加强调查研究，认真总结我们工作中正反两方面的经验，学习外国一切有益的东西，不断改进我们的工作。当前，各行各业都在改革，劳动工作同样需要进行相应的改革。我们要在认真分析工作中存在问题的基础上，总结经验教训，摸索客观规律，指导日常工作。要研究如何对生产有利，对国家、集体和个人都有利的前提下，有领导有计划地进行改革试点，取得经验，逐步推开。要注意学习外国企业劳动管理的科学方法，结合中国的实际情况，“洋为中用”。我们更要总结，推广自己的经验，使劳动工作在改革中不断前进。

3. 学习问题

毛泽东同志指出：“重要的问题在善于学习”。劳动工作是一项很复杂很重要的经济工作，并且是一门科学。要做好这项工作，除了需要有全心全意为人民服务的思想和极端负责埋头苦干的工作态度外，还需要具备广泛的知识。

①经济理论知识。党和国家对劳动工作的方针、政策和法令，都是根据社会主义经济规律的要求，结合当时政治经济形势而制定的。这就要求我们努力学习《政治经济学》、《哲学》和《劳动经济学》等理论书籍以指导我们的实际工作。

②生产技术知识。要科学地组织劳动，充分发挥劳动者在生产中的积极性，我们必须努力学习生产技术知识。

③文化科学知识。要做好劳动工作必须具备一定的写作能力、计算技术能力及数学知识等。随着科学技术的发展，工作中需要应用数理统计和电子计算机等现代化管理手段，这些

都是劳动工作的基本功。

④专业知识。劳动工作干部还必须学习专业的基础理论知识；劳动工作的方针、政策，劳动法令和制度等。还需要学习与专业相关的知识，如：国民经济计划、工业企业管理、现代化管理、工业工程、价值工程、统计原理、劳动心理学和社会学、行为科学、人才学等知识。

⑤外语。有条件的同志，还要学一门外语，这对熟悉引进设备、阅读国外专业书刊，开阔眼界很有好处。

党和国家寄予我们劳动工作干部很大期望，给予我们极大关怀，就评定职称一项，涉及到三种，即统计职称、经济职称、工程技术职称。这既是荣誉，又是对我们的鞭策。我们一定要端正作风，勤奋工作，刻苦学习，做一名又红又专的劳动工作干部，攀登科学技术的高峰，为实现四化作出最大贡献！

第二章 劳动生产率

提高劳动生产率，是企业的根本任务之一，也是劳动工作所要解决的一个中心问题。

第一节 劳动生产率的基本概念

一、劳动生产率概念

劳动生产率，就是劳动者在生产中的劳动效率，即劳动者所生产的合格产品的数量和所消耗的劳动时间的比值，也就是劳动者的生产成果与相应的劳动消耗量之间的比率，它反映了劳动者在一定时间内创造使用价值的能力。这里所说的劳动是社会劳动，不是私人劳动；是生产性劳动，不是非生产性劳动；是有效劳动，有用劳动，不是无效劳动，无用劳动。

二、劳动生产率的表示法

劳动生产率的表示方法一般有两种：

1.产量表示法。就是用劳动者在单位劳动时间内所生产出来的合格产品的数量来表示劳动生产率的方法。它的公式是：劳动生产率 = 产量 / 工时。其变动规律为，在同一个时间里，生产的合格产品越多，劳动生产率就越高；反之，生产的合格产品越少，劳动生产率就越低。

2.时间表示法。就是用劳动者所生产单位合格产品所需要的劳动时间来表示劳动生产率的方法。它的公式是：劳动生产率 = 工时 / 产量。其变动规律为，生产单位合格产品所需要的时间越少，劳动生产率就越高；反之，所需要的时间越多，劳动生产率就越低。

以上两种表示方法，在形式上虽有不同，但二者的实质内容是相同的。在计算方法上，二者互为倒数关系。

三、提高劳动生产率的含义。

1.劳动消耗量的构成。马克思的政治经济学告诉我们，生产任何一种产品，所消耗的劳动都是由两部分构成的，即一部分是活劳动，一部分是物化劳动。

①活劳动，也叫做现在劳动，它指的是直接消耗在某种产品生产过程中的劳动，也可说成是劳动者在生产过程中直接付出的脑力和体力消耗的总和。马克思指出：机器不在劳动过程中服务，就没有用，不仅如此，它还会由于自然界物质变换的破坏作用而解体：铁会生锈，木会腐朽，纱不用来织或编会变成废棉，活劳动必须加工这些东西，使它们由死复生，使它们从仅仅是可能的使用价值变为现实的使用价值。马克思的这段话，强调了活劳动的重要作用。

②物化劳动也叫过去劳动，或称死劳动。它指的是生产某种产品的过程中，不同程度的消耗掉的过去所创造的产品的劳动，例如，在生产过程中，原料、燃料、材料、动力这是一次性消耗；工具、设备、机器、厂房等的消耗是部分的被消耗。这些一次性消耗和部分性

的消耗，就是过去劳动创造的产品，这些产品中凝结着人们的劳动，也就是由过去人们的劳动所创造出来的，所以，这种劳动叫做物化劳动。

2. 提高劳动生产率意味着以同样时间生产出更多的产品或者生产同样的产品用更少的时间、也就是单位产品中总的劳动消耗量的减少。

第二节 提高劳动生产率的意义

劳动生产率是社会生产力发展水平的重要标志，是新社会制度战胜旧社会制度的一个重要条件。劳动生产率的提高是人类社会发展的一般经济规律。在社会主义制度下，不断提高劳动生产率具有极其伟大的意义。列宁指出：“劳动生产率，归根到底是保证新社会制度胜利的最重要最主要的东西。”（《列宁选集》第3卷第509页）斯大林也指出：“如果不在工业和农业方面不断提高劳动生产率，我们就不能解决改造的任务，就不仅不能去赶上并超过各先进资本主义国家，而且连自己的独立生存也不能保持。因此，提高劳动生产率问题对于我们具有头等重要的意义。”（《斯大林全集》第12卷第287页）。

社会主义制度是当代最先进的社会制度，它的先进性最主要表现在发展生产和提高劳动生产率方面优越于资本主义。我国将来实现四个现代化，从根本上说，就是要在国民经济各个领域创造比资本主义高得多的劳动生产率，迅速改变我国目前生产力落后的局面。这是战胜资本主义，最终过渡到共产主义的重要保证。

一些工业发达的资本主义国家的发展，主要是靠不断提高劳动生产率。如第二次世界大战以后的西德和日本就是这样。西德从1950—1970年的二十年中，工业生产增长3.2倍，每年平均增长率为7.4%。据统计，七十年代西德经济的平均增长率中有88%是劳动生产率提高的结果。日本的情况更为突出，战后日本工业的生产率是很低的，1947年平均每人产值只相当于美国的二十分之一，是英国、西德的十分之一。经过努力日本的生产总值在十五年内（1955—1970）增长3.4倍，1967年超过法国，1969年超过西德，成为仅次于美国的资本主义世界的经济大国。

建国以来，在中国共产党领导下，我国社会主义事业取得了很大成绩，其中很大一部分也是靠劳动生产率提高的因素，第一个五年计划期间工业总产值平均每年递增18%，工业劳动生产率每年递增8.7%，第三个五年计划由于提高劳动生产率而增加的产值占28%，第四个五年计划占19%。

我们棉纺织工业发展速度也很快，从解放初期的500万枚纱锭，6万台布机发展到现在的2000万枚纱锭和700万台布机。当前纺织工业已有一支五百多万职工的强大队伍，工业总产值和劳动生产率都有很大的提高。1978年比1952年工业总产值增加6.5倍，劳动生产率提高1.46倍。

但是，目前我国工业劳动生产率与世界工业经济发达国家相比还是很低的，仍处于世界上贫穷落后的行列。如同外国来比，我国的工业劳动生产率只相当于苏联的三分之一，法国的四分之一，英国的五分之一，美国的八分之一。在农业方面，我国粮食平均每人每年产量二千斤，美国每人每年产量20万斤，相差大约100倍。

纺织工业方面也存在着差距，如折20⁸棉纱件纱用工，美国为1.92工/件，日本为3.05

工/件,西德为1.8工/件,法国为2.67工/件,英国为2.74工/件,意大利为2.5工/件,我国为5—6工/件,相差1—3倍。当然,我们同外国有很多不可比因素,如机械化,自动化程度比较低,再一个原因是我们的企业“大而全”“小而全”什么多管等等。尽管存在差距,但是我国人民在中国共产党领导下,经过努力,一定能在不太长的时间内赶上或超过世界先进水平。

一、提高劳动生产率是发展生产,节约劳动力,扩大再生产,实现四化的重要保证。

马克思主义再生产理论告诉我们:增加工业总产品有两条基本途径,一是增加社会劳动量,一是减少单位产品中的劳动消耗量,即提高劳动生产率。

1.增加社会劳动量包括三个方面:(1)增加劳动者人数;(2)延长劳动时间;(3)提高劳动强度。首先,企业增人要受到人口和劳动资源的制约。我国人口多、劳动资源比较丰富,这是事实,但是我们要明确一个概念,就是劳动资源不能简单地理解为劳动力的数量,而且还应该考虑质量。所谓质量,指的是劳动力的性别、年令、体力强弱,文化技术水平、熟练程度,生产经验等等。其中文化技术水平是衡量劳动力质量的一个重要指标。劳动力质量,既包括体力方面的,又包括脑力方面的,既包括文化科学知识,又包括思想政治道德的因素等等。目前企业在“双定”中排出一些不合格人员,其中一部分是“小弱病残”,一部份是思想政治道德比较差的,一部分是技术上跟不上的。造成这种情况的主要原因,是过去招工制度上存在着缺陷,即统包统配的“铁饭碗”制。第二是增人要受到农业发展情况的制约,职工人数的增加,必须和农业可能提供的商品粮相适应,这是一条客观规律。我国农业劳动生产率低,工业企业不能随便增人,过去我们对这一客观规律认识不足,58—60年大增人,全国增加职工2590万,相当于原有职工的一倍,主要是从农村招来的。61—63年精简职工,减少将近2000万。这种劳动力的大增大减,大进大出,对国民经济造成了巨大损失,这是一个沉痛的教训。第三,企业增人要受技术构成的制约。工业企业要增人,随之而来的就是要增加设备、投资。目前我国工业企业平均每个劳动力占用固定资产情况如下:

行 业	全 民			集 体
	重工业	轻工业	其中:服装、美术、皮革	
人均占用固定资产(元)	10630	3500	1250	2000

如果上述行业都增一个人,就要分别增加10630元,3500元,1250元,2000元的投资,如果不增加投资硬要增加人,就会引起企业技术构成的下降,和造成企业人员等构成不合理的,使人均占用固定资产降低,引起劳动生产率下降。第四,延长劳动时间和提高劳动强度是可以增加劳动量,但这种做法是社会主义制度所不允许的。有些国家缩短了劳动时间,平均每周35—40小时工作制,每周工作5天、休息二天。我们是社会主义国家,就不能采用提高劳动强度,延长劳动时间的办法来增加劳动量。

以上我们从四个方面来分析靠增加劳动力来发展生产不仅是有限的,而且是受到各方面的制约。

2.靠提高劳动生产率来增加生产,是一条理想的途径。

①提高劳动生产率有很多途径，很多方法。如科学技术的广泛应用，加强经营管理，不断调动劳动者的积极性和创造性，也就是从人、物和人物的结合上都可以找到提高劳动生产率的途径。

②提高劳动生产率的途径是无止境的，这是因为科学技术的发展是无止境的。

通过以上分析，我们可以得出结论，靠增加劳动力来增加生产，这条途径是有限而不理想的，靠提高劳动生产率来增加生产，是一条理想的途径，是一条重要的途径，我们劳动干部特别要认识和注意这一条。我们应该从理论上认识到不能随意增人，而应该从提高劳动生产率着手，来挖掘劳动潜力，把我们的生产搞上去。

二、提高劳动生产率是改善职工生活的前提

在发展生产和提高劳动生产率的基础上，不断提高职工的工资福利水平，逐步改善职工的物质和文化生活，是我们党和国家的一项根本政策，也是劳动工作的一项原则。

改善职工生活，取决于四个方面：第一方面是个人的收入多少；第二方面是集体福利事业的优劣；第三方面物价水平的高低；第四方面是业余时间的长短。

1. 只有提高劳动生产率，才能增加职工的劳动报酬和扩大集体福利事业。

①在国民收入不变的情况下，取决于消费资金和积累资金的比例。消费资金比例越高，用于提高职工工资改善职工生活的这部分资金就会越多。但是，我们不能过高地提高消费资金的比例，因们我们还要扩大生产，还要积累。

②在积累基金和消费基金比例不变的情况下，职工的个人收入和集体福利主要取决于国民收入的增加。国民收入增加了，即使比例不变，消费基金的绝对数也会增加，因此可以提高职工的个人收入和改善集体福利事业。国民收入如何增加呢？主要途径就是提高劳动生产率。可是，要不断改善职工生活，主要取决于不断提高劳动生产率。

2. 只有提高劳动生产率，才能降低产品成本，为降低物价提供条件。

①提高劳动生产率可以降低单位产品中活劳动消耗量，活劳动消耗量减少了，平均摊入单位产品中工资支出也就减少了，也就是说降低了人工成本，这就能使得产品成本降低。

②提高劳动生产率可以降低单位产品中物化劳动的消耗，也就是摊入每件产品中的固定资产如厂房、设备、机器的折旧费就会减少，同时，原材料、燃料、动力消耗和生产的管理费用也会相应地得到节约。总之，分摊到每件产品上的固定资产折旧费、材料费就会减少，这就会引起产品成本的降低，为物价的降低提供了条件。当然，物价是不是降低，影响的因素很多，有经济的，国家的价格政策等等。但是，只有大幅度降低产品成本，才能够降低物价。我国第一个五年计划期间，劳动生产率每年增长8.7%，中央工业部每年产品成本下降6.5%，这就说明了提高劳动生产率和降低产品成本是密切相关的。

3. 只有提高劳动生产率，才能为缩短劳动时间创造条件。劳动时间缩短了，那么业余时间就增加了，职工生活就会得到相应的改善。但是，只有大幅度提高劳动生产率，才能缩短劳动时间。劳动人民才有可能得到更多充分休息，更多地参加业余学习和文体活动，使生活过得丰富多采。

在第一个五年计划期间，由于工业劳动生产率增长较快，工业生产发展也较快，在劳动生产率增长的基础上，职工的工资每年递增7.4%，生活逐年都有改善。相反，1958年开始到1976年这18年时间里，劳动生产率增长滞缓，职工的工资福利水平长期得不到提高，影响了生活的改善。十分明显，劳动生产率的提高与改善职工工资福利状况的关系是很密切