

劳动经济与管理

束瑞和 主 健
范康生 倪通源



东南大学出版社

劳动经济与管理

束瑞和 王 健 范康生 倪通源编

东南大学出版社

责任编辑 陈 琦

劳动经济与管理

束瑞和 王 健 编
范康生 倪通源

东南大学出版社出版

南京四牌楼2号

江苏省新华书店发行 南京人民印刷厂印刷

开本 787×1092毫米 1/32 印张 17.5 字数 389千

1989年3月第1版 1989年3月第1次印刷

印数: 1—10200册

ISBN 7—81023—143—x

F·15

定价: 5.10元

前 言

本书比较系统地介绍了劳动经济的基本理论知识和劳动力管理、劳动定额员、劳动报酬等方面管理的基本原理、原则和方法，并注重体现了改革的精神。它包括《劳动经济学概论》、《企业劳动管理》、《劳动定额员》、《劳动报酬学》等课程的主要内容，避免了彼此之间的重复，而且比较通俗，可读性强，既可作岗位培训的教材，又可供广大劳动管理干部学习使用。

本书第一、九、十三、十四、十五、十六、二十、二十一、二十二、二十三、二十四、二十五和二十六章由束瑞和同志编写；第二、三、十、十一、十二、十七、十八、十九和二十九章由王健同志编写；第四至八章及第二十七和二十八章由范康生同志编写；第三十章由倪通源同志编写。全书由束瑞和同志统稿修订。

本书由东南大学管理学院副院长冯沪生教授主审，部分书稿经南京市劳动局局长兼南京劳动学会会长刘鸿庚同志审阅。

由于编者的水平有限，本书错漏之处在所难免，衷心欢迎批评指正。

编 者

目 录

一、总论

第一章 绪论.....(1)

第一节 劳动经济与管理研究的对象和任务.....(1)

第二节 劳动经济与管理工作的地位和作用.....(2)

第三节 劳动经济与管理工作的内容.....(5)

第四节 社会主义劳动经济与管理工作的特点.....(10)

第五节 劳动经济与管理研究的方法.....(12)

第二章 社会主义劳动.....(14)

第一节 劳动的基础理论.....(14)

第二节 社会主义劳动的性质和特点.....(25)

第三章 劳动生产率.....(32)

第一节 劳动生产率的概念.....(32)

第二节 提高劳动生产率的意义.....(38)

第三节 影响劳动生产率的因素.....(43)

第四节 提高劳动生产率的途径.....(45)

第四章 劳动积极性.....(49)

第一节 劳动积极性的性质和意义.....(49)

第二节 影响劳动积极性的因素.....(55)

第三节 调动劳动积极性.....(59)

二、劳动力篇

第五章	劳动力资源与社会劳动力的分配	(65)
第一节	劳动力及其形成	(65)
第二节	劳动力资源	(68)
第三节	社会劳动力分配	(76)
第六章	劳动就业与劳务市场	(82)
第一节	劳动就业	(82)
第二节	我国的劳动就业问题	(90)
第三节	有计划的劳务市场	(96)
第七章	劳动力招收与用工制度	(99)
第一节	劳动力招收	(99)
第二节	用工制度	(109)
第八章	劳动力调配	(116)
第一节	劳动力调配	(116)
第二节	劳动力流动	(121)
第九章	劳动力的技术培训	(129)
第一节	劳动力技术培训工作的概念及意义	(129)
第二节	就业前培训	(133)
第三节	就业后的继续培训	(136)
第四节	劳动力技术培训计划的预测	(140)
第十章	劳动的科学组织与管理(一)	(144)
第一节	劳动组织的概念和任务	(144)

第二节	生产性劳动的组织形式	(147)
第三节	劳动分工与人员配备	(157)
第四节	生产性劳动环境的组织	(163)
第五节	工作轮班的组织	(165)

第十一章 劳动的科学组织与管理(二).....(169)

第一节	管理性劳动的特点及组织原则	(169)
第二节	管理性劳动的组织形式	(172)
第三节	管理性劳动组织人员的构成	(181)
第四节	管理性劳动组织的考核	(184)

三、定员定额篇

第十二章 劳动定额概述.....(187)

第一节	劳动定额的意义	(187)
第二节	劳动定额的作用	(189)
第三节	劳动定额的种类及水平	(192)

第十三章 工时的研究.....(196)

第一节	生产过程及组成	(196)
第二节	工时消耗分类和时间定额的构成	(199)
第三节	分析研究工时消耗的主要方法	(203)

第十四章 劳动定额及其制定方法.....(219)

第一节	定额的制定	(219)
第二节	定额标准的制定	(229)

第十五章 劳动定额管理.....(236)

第一节	劳动定额的贯彻与统计分析	(236)
-----	--------------------	-------

第二节	劳动定额的修改	(240)
第十六章	工作研究	(247)
第一节	动作与时间的研究	(247)
第二节	作业的分析研究	(255)
第十七章	劳动定员的编制与管理	(261)
第一节	劳动定员的作用	(261)
第二节	劳动定员的原则	(263)
第三节	劳动定员的标准	(265)
第四节	劳动定员的方法	(268)
第五节	定员的贯彻与管理	(274)

四、劳动计划统计篇

第十八章	劳动计划与管理	(277)
第一节	劳动计划的任务与内容	(277)
第二节	劳动生产率计划的编制方法	(286)
第三节	劳动力计划	(295)
第四节	工资计划	(304)
第五节	工资基金管理	(312)
第十九章	劳动统计与分析	(315)
第一节	劳动统计的任务和内容	(315)
第二节	劳动统计基础知识和方法	(318)
第三节	劳动力统计与分析	(325)
第四节	劳动生产率统计与分析	(330)
第五节	劳动时间利用统计与分析	(334)
第六节	职工工资统计与分析	(337)

五、劳动报酬篇

第二十章 劳动报酬的分配原则.....	(345)
第一节 社会主义的物质利益原则.....	(345)
第二节 “各尽所能，按劳分配”的原则.....	(348)
第三节 社会主义初级阶段按劳分配的特点 及其补充方式.....	(359)
第四节 反对平均主义，加强思想政治工作.....	(363)
第二十一章 工资与工资水平.....	(367)
第一节 社会主义工资同资本主义工资的本质区别.....	(367)
第二节 社会主义制度下决定工资水平的因素.....	(373)
第三节 社会主义制度下的货币工资与实际工资.....	(378)
第二十二章 劳动计量与工资关系.....	(381)
第一节 劳动的数量和质量.....	(381)
第二节 劳动差别的划分方法.....	(387)
第三节 工资关系.....	(393)
第二十三章 企业工资与经济效益.....	(398)
第一节 企业工资总额与经济效益挂钩是企业 工资制度的一重项大改革.....	(398)
第二节 工资总额与经济效益挂钩指标的选用.....	(402)
第三节 工资总额同经济效益挂钩计算公式 及基数核定.....	(407)

第二十四章 工资制度.....(414)

第一节 工资等级制度的特点和作用..... (414)

第二节 技术等级工资制度..... (416)

第三节 岗位等级工资制度..... (425)

第四节 职务等级工资制度..... (426)

第五节 结构等级工资制度..... (430)

第六节 升级制度..... (431)

第二十五章 工资形式.....(435)

第一节 计时工资..... (435)

第二节 计件工资..... (439)

第三节 浮动工资..... (453)

第四节 奖励制度..... (455)

第五节 津贴..... (460)

第二十六章 工资管理.....(464)

第一节 工资管理体制及其改革..... (464)

第二节 工资的宏观与中观管理..... (466)

第三节 工资的微观管理..... (468)

第二十七章 劳动保险与福利.....(473)

第一节 劳动保险..... (473)

第二节 职工生活福利..... (484)

第二十八章 工资与生活水平.....(489)

第一节 衡量生活水平的标准..... (489)

第二节	消费构成.....	(491)
第三节	我国劳动者的生活水平.....	(494)

六、其 它

第二十九章	劳动纪律.....	(499)
-------	-----------	-------

第一节	劳动纪律的性质和意义.....	(499)
第二节	劳动纪律的内容与作用.....	(502)
第三节	巩固劳动纪律的方法.....	(505)

第三十章	劳动保护.....	(509)
------	-----------	-------

第一节	劳动保护的意義和任务.....	(509)
第二节	党的安全生产方针.....	(517)
第三节	劳动保护立法与法规.....	(521)
第四节	伤亡事故报告.....	(529)
第五节	工作时间、休息时间与劳逸结合.....	(532)
第六节	女工特殊保护.....	(537)

一、总 论

第一章 绪 论

第一节 劳动经济与管理研究的对象和任务

一、劳动经济与管理研究的对象

劳动经济与管理是劳动经济学与劳动管理学这两门应用经济学的结合体。

劳动经济学是研究劳动关系、活劳动投入的经济效益以及劳动力再生产的一门应用经济学。

劳动管理学是处理劳动关系、利用开发劳动力资源、组织劳动过程，使劳动与生产资料达到最佳结合，不断提高劳动生产率和经济效益的科学。

劳动经济学是劳动管理学的理论基础，劳动管理学是劳动经济学的具体实践。劳动经济与管理，是以理论与实践相结合的原则来研究处理社会和企业劳动问题的科学。它包括研究处理劳动力资源的利用开发；劳动积极性的激励；劳动过程中人与人之间的关系，人与劳动手段、劳动对象之间的关系，以及分配关系等。

二、劳动经济与管理研究的任务

劳动经济与管理的目的，就是通过把一切经济部门的各种劳动问题联系起来加以研究，从理论上概括、探索有关劳动关系的经济规律，以及研究其它有关经济规律在劳动工资方面的表现。为制定劳动政策，改进劳动工作的管理方法提供科学依据，从而正确地计划与组织劳动，使劳动者与生产资料的结合最佳化，正确地组织工资，调动劳动者的积极性、主动性和创造性，不断提高劳动生产率和经济效益。一切经济活动的秘诀就在于如何以更少的劳动获得更多的产品，或者说如何在同样的劳动时间内生产出更多的产品。从根本上说，提高经济效益就是节约劳动时间，就是用更少的劳动时间生产出更多的有用的物质财富。因此，节约时间也就成了物质生产的客观规律。劳动经济与管理工作的，也正是围绕节约劳动时间这个客观规律而展开的。

第二节 劳动经济与管理工作的地位和作用

一、劳动经济与管理工作的地位

劳动问题是社会主义政治经济学的重要问题或者说是核心问题。劳动经济与管理是国民经济工作中的一项十分重要的工作。它既是一项经济工作，又是一项社会工作和政治工作，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；既关系到国民经济的各个部门，又关系到生产、分配、流通、消费等国民经济的各个环节；既牵动着国家的政治、经济大局，又同广大群众的生活息息相关，它对社会生产、人民生活都直接发生着重要的影响。无论在宏观经济的控制中，还是在微观经济的活动中，它都占有重要的地

位。历史上由于劳动工作的失误造成国民经济困难的教训极为深刻。如50年代大量从农村招工；70年代上山下乡；80年代消费基金增长过快过猛等。正因为这样，党和政府把劳动工资制度的改革作为整个经济体制改革的重要组成部分来抓。1985年工资制度的初步改革和1986年劳动制度的改革，就是作为整个经济体制改革的重要内容出台的。

劳动经济与管理工作是国民经济管理和企业管理工作的重要组成部分。国民经济和企业管理是一个巨大的系统工程，劳动经济与管理则是这个系统工程中的一个重要的子系统。管理工作有人、财、物、技术、信息、经营等各个方面的管理，而人的管理，即劳动管理，则是各项管理工作的基础管理工作。这是因为：

- 1.一切工作都是要通过人去进行的，人是社会生产力中最重要、最活跃的因素，只有把人的管理工作做好了，把人的积极性、主动性和创造性调动起来，其它各项管理工作才能做好。

- 2.一切联合的集体的共同劳动，首先必须组织好人的分工与协作，才能保证生产的比例性和连续性。可以想象一个没有指挥的乐队就演奏不出动听的音乐，一个没有指挥、组织、管理的劳动集体，也就得不到较多的劳动成果。特别是现代企业的劳动生产，都是大规模地运用机械化、现代化设备的集体劳动。生产过程具有高度的比例性和连续性。这就必须科学地组织人们在劳动过程中的分工与协作，正确地处理人与人之间，人与劳动手段、劳动对象之间的关系，以充分发挥劳动者的积极性。

- 3.科学的管理工作起源于劳动管理。被人们誉为管理之父的泰罗，他研究管理就是从研究劳动动作、劳动时

间、工资分配开始的。泰罗的科学管理其重要内容就是动作和时间的研究，寻找“一天公平的工作量”。他对工人的劳动动作进行观察研究，规定了规范动作和时间标准；他对工人的工资进行了研究，提出了按件计酬的工资制度；他对劳动分工进行了研究，提出了分工与专业化管理等等。泰罗的一些管理原理、至今仍然是现代化企业管理的重要依据。

4.现代管理的思想就是强调人的管理。现代管理要求把整个管理工作从抓物的管理为主转移到抓人的管理为主的轨道上来，重视研究人的行为规律，人的动机，以提高生产的效率。泰罗曾经意识到人的因素重要，提出要重视人的动机的研究。19世纪20年代，美国哈佛大学的芒斯特伯格发表了《心理学与工业效率》名著，配合泰罗的管理理论，提出创造心理条件以提高工人生产效率的观点。后来经过“霍桑实验”，提出了与传统管理不同的新观点。新的观点认为生产效率的升降主要决定于工人的态度，也就是“士气”，而士气取决于个人家庭和社会生活以及企业中人与人的关系。此外还提出要善于倾听和沟通职工意见，实行民主管理。要重视非正式群体组织的作用等观点。到1949年正式形成了行为学科。

二、劳动经济与管理工作的作用

1.合理地使用开发劳动力资源，把劳动力这个生产要素充分利用起来促进生产的发展。我国是个人口众多，劳动力资源十分丰富的国家，如何把其充分利用开发起来，为社会创造财富，这对我国国民经济的发展是有重要作用的。

2.不断地调动劳动者的积极性、主动性、创造性以提高劳动生产率，促进生产的发展。发展生产有内涵和外延两个方面。外延发展生产受到诸多条件的限制，而且有一定的限

度；开发劳动者的智力、调动劳动者的积极性，是内涵展生产的道路，它有着更为广阔的前景。劳动者智力的开发、积极性的调动，都要靠做好劳动经济与管理工作的。

3.调节处理好各种劳动关系。促进社会的安定团结。劳动问题，不论是就业问题还是分配问题，不仅对社会生产、职工生活发生直接的影响，而且也关系到国家的政治经济大局。处理得好，不仅生产得以正常发展，人民生活逐步提高，而且也能促进社会安定团结。

第三节 劳动经济与管理工作的内容

劳动问题涉及面很广，凡是有劳动者进行劳动的地方，都有劳动管理的问题。因此劳动管理属于国民经济的综合管理。它分社会劳动管理与企业劳动管理两个大的方面。

一、社会劳动管理的主要内容

1.统筹安排和合理使用全社会的劳动力，不断提高整个社会的劳动生产率。

(1)根据国民经济各部门的客观需要，有计划、按比例地配置社会劳动力，逐步改善国民经济各部门和各地区劳动力布局不合理的状况。使就业结构和比例合理化，以保证有计划按比例发展国民经济对劳动力的需要。从劳动创造价值，时间是人类创造财富的尺度和要素来看，一切比例关系归根结蒂还是劳动力或劳动的比例关系。这就要求处理好农业和非农业劳动力的比例关系；非农业各部门之间劳动力的比例关系；工业内部轻重工业劳动力的比例关系等。

(2)安排好新成长的劳动力，搞好城镇劳动就业工作。众

所周知，社会产品的生产量取决于参加生产的劳动者人数和他们的劳动生产率水平。就业的人数愈多，劳动生产率水平愈高，社会产品的产量也就愈多，生产发展速度也就愈快。所以发展生产是解决劳动就业的根本前提，安排好劳动就业是发展生产的一个重要保证。因此，要在国家的统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业，自愿组织起来就业和自谋职业相结合的方针，安排好新成长劳动力的就业工作，促进生产的发展。

(3)办好有领导的劳务市场，或叫劳动力市场，便于劳动力的适度流动。劳动力的相对稳定和适度流动，是现代社会化大生产的客观需要。可以说没有劳动力的适度流动就没有现代社会化的大生产。要使劳动力在各部门、各企业之间适度流动，便于企业根据生产工作需要选择劳动者和劳动者根据自己的特点、爱好选择职业，就必须办好劳务市场。同时劳务市场也是社会主义有计划商品经济市场体系的一个重要组成部分，要完善社会主义市场体系，也要求办好劳务市场，以促进社会主义商品经济的发展。

2.建立健全职业教育体系，加强智力开发。抓好就业前培训。这是既方便青年就业，又提高职工队伍的素质的一项具有战略意义的重要任务。赵紫阳同志在党的十三大报告中提出：“从根本上说，科技的发展、经济的振兴，乃至整个社会的进步，都取决于劳动者素质的提高和大量合格人才的培养。”要建设一个有中国特色的现代化的社会主义国家，如果没有一支具有社会主义觉悟，科学文化知识，专业技术知识和经营管理经验的职工队伍是不行的。历史和现实深刻地启示我们，这支队伍的成员在入伍之前就必须进行培训。劳动部门、教育部门、企业主管部门要通力协作，办好大中专学