

纺织企业劳动管理

1

纺织工业出版社

内 容 提 要

本书根据社会主义企业劳动管理的理论和国家有关的方针政策，总结了建国以来纺织企业劳动管理工作的经验，系统地介绍了劳动管理的基本知识、原理和方法，内容包括劳动组织、工资奖励、劳动计划统计以及劳动管理的日常工作等。同时，简要地介绍了国外有关劳动管理的一些情况。

本书可作为纺织企业培训劳动管理人员的教材，也可供纺织企业领导干部和其他管理人员、纺织大专院校企业管理专业师生参考之用。

责任编辑：彭 森

纺织企业劳动管理

纺织工业部生产司劳动处 主编

纺织工业出版社出版

(北京阜成路3号)

保定地区印刷厂印刷

纺织工业出版社发行

787×1092毫米 1/32 印张：13 字数：290千字

1981年12月 第一版第一次印刷

印数：1—20,200 定价：1.35元

统一书号：4041·1185

前 言

近几年来,由于企业管理不断加强,纺织企业劳动工资部门的同志,很希望有一本结合纺织企业实际情况的劳动管理方面的书,以便学习业务,提高管理水平和培训干部。为了适应这一形势,在我处主持下,在各地纺织工业局的支持下,由华东纺织工学院、天津纺织工学院、山东纺织工学院和上海、天津、江苏、山东、四川、河北、湖北、辽宁、河南、陕西省、市纺织工业厅(局、公司)等单位推派十三位同志,于一九八〇年五月组成编写组,分工编写了本书,内容包括劳动组织、工资和计划统计等方面,共十六章。概论和第一章至第五章,由孙景奎、王方、陈文彬、朱鹏程、廖永康同志编写;第六章至第十三章,由桂望庐、李芳、刘恒、程仁智同志编写;第十四章至第十六章,由邱荣顶、依桂铎、张澄、夏继正同志编写。最后,全稿由陈克辉、孙景奎、桂望庐、邱荣顶同志统一修订整理。

纺织工业企业自建国以来,在劳动管理方面做了不少工作,取得了一些经验。本书力图总结、整理这些经验,以期对今后加强纺织企业的劳动管理有所借鉴和裨益。但是,由于我们的业务和写作水平不高,加以编写时间比较仓促,因此书中难免有不当之处,谨希读者指正。特别应当指出的是,本书为了阐述的需要而引用了过去有关劳动工资方面的法令规定,这不能一概作为处理具体问题的依据。对于各种劳动工资问题,应按照现行的有关文件规定执行。

本书在编写过程中，承蒙上海、北京、江苏、青岛等省、市纺织工业局及有关公司、企业大力协助，特此致谢。

纺织工业部生产司劳动处

一九八一年八月

目 录

概 论	(1)
第一章 劳动生产率	(8)
第一节 提高劳动生产率的重要意义	(8)
第二节 提高劳动生产率的主要途径	(12)
第三节 纺织企业劳动生产率的计算与分析	(20)
第二章 劳动组织	(30)
第一节 劳动组织的意义与任务	(30)
第二节 劳动分工与协作	(33)
第三节 工作地的组织	(39)
第四节 生产小组的组织	(43)
第五节 工作轮班的组织	(48)
第六节 车间的组织	(52)
第七节 企业组织机构的设置	(59)
第八节 劳动组织工作的日常管理	(67)
第九节 国外企业组织机构的现代化	(69)
第三章 纺织工人工作法	(73)
第一节 工作法的重要意义	(73)
第二节 操作活动的合理化	(74)
第三节 多机台看管工作法的制订	(86)
第四节 工作法的日常管理	(96)
第四章 劳动定额	(100)
第一节 劳动定额的意义和作用	(100)

第二节	劳动定额的水平	(104)
第三节	劳动定额的制订	(107)
第四节	劳动定额的管理	(155)
第五节	国外动作因素分析法	(166)
第五章	劳动定员	(173)
第一节	劳动定员的意义	(173)
第二节	劳动定员的编制	(174)
第三节	劳动定员的管理	(181)
第六章	按劳分配	(185)
第一节	按劳分配的概念	(185)
第二节	按劳分配的客观必然性	(191)
第三节	正确贯彻按劳分配原则	(194)
第七章	工资实质与工资水平	(200)
第一节	工资实质	(200)
第二节	工资水平	(203)
第八章	工资等级制度	(211)
第一节	技术等级标准	(211)
第二节	工资等级表	(214)
第三节	工资标准	(217)
第四节	工人工资等级制度的演变	(224)
第五节	技职人员的等级工资制	(230)
第六节	其他人员的等级工资制	(236)
第九章	岗位工资制度	(239)
第一节	岗位工资制度的由来	(239)
第二节	岗位工资制度的演变	(242)
第三节	改革岗位工资制度的设想	(250)
第十章	工资形式	(254)

第一节	计时工资	(254)
第二节	计件工资	(258)
第十一章	奖励制度	(269)
第一节	奖金的性质	(269)
第二节	纺织企业实行奖励制度的历史演变	(271)
第三节	当前奖励制度中的有关问题	(275)
第十二章	津贴和特殊情况下的工资	(285)
第一节	津贴	(285)
第二节	特殊情况下的工资	(288)
第三节	新进人员的工资	(292)
第十三章	国外工资情况简介	(304)
第一节	朝鲜的工资情况	(304)
第二节	罗马尼亚的工资情况	(306)
第三节	南斯拉夫的工资情况	(308)
第四节	保加利亚的工资情况	(309)
第五节	匈牙利的工资情况	(311)
第六节	阿尔巴尼亚的工资情况	(313)
第七节	法国的工资情况	(316)
第八节	日本的工资情况	(318)
第九节	美国的工资情况	(321)
第十节	苏联的工资情况	(323)
第十四章	劳动计划	(326)
第一节	劳动计划的意义和作用	(326)
第二节	企业劳动计划的内容及和其它各项计划的 关系	(328)
第三节	劳动计划的编制	(331)
第四节	企业劳动计划的管理	(342)

第十五章	劳动统计	(346)
第一节	劳动统计的资料来源	(346)
第二节	职工人数统计的范围和分类	(347)
第三节	职工人数变动情况统计	(353)
第四节	劳动时间及利用情况统计	(354)
第五节	劳动生产率水平统计	(360)
第六节	劳动报酬和工资水平统计	(372)
第十六章	劳动管理的日常工作	(381)
第一节	劳动力的招收和调配	(383)
第二节	工人的技术培训	(390)
第三节	职工的奖励和惩处	(394)
第四节	长病人员的管理	(397)
第五节	考勤	(399)
第六节	工人动态的档案管理	(401)

概 论

为了研究劳动管理的意义、作用和任务，在本书开篇之前，先就下面一些基本概念做简要的阐述。

一、社会主义劳动的性质

研究社会主义劳动管理，就要认识社会主义劳动的性质。首先，要概略地谈谈什么是劳动。马克思对劳动这个概念，曾指出两个特征：（一）人的劳动是一种有目的的活动，人类用这种活动来实现预定的目的；（二）劳动工具的制造，也就是说人类劳动是从制造工具开始的。从这两个特征来理解，劳动就是人类使用劳动工具，改变自然物质，创造使用价值的有目的的活动。

人类的劳动过程，包括下列三项要素：（1）劳动者，就是具有劳动能力的人；（2）劳动对象，就是在劳动过程中人们把劳动加于其上的一切东西，如原材料；（3）劳动资料，就是一切影响和改变劳动对象的物质资料、物质手段，如机器设备、厂房等。

劳动对象和劳动资料两者构成生产资料，任何劳动过程又都可以看作是劳动力与生产资料的结合过程，这种结合即称为生产力。在一定生产方式下，除生产力之外，还有生产关系。因为在物质资料的生产过程中，人们不是单独地，而是共同地进行劳动，这样他们之间就发生一定的经济关系，即生产关系。生产关系包括以下三项内容：（1）生产资料所有制；（2）由此产生的人们在生产中的相互关系；（3）由以上两者所决定的产品分配关系。任何劳动都是在一定的生产关系下进行的。

劳动者和生产资料结合的方式和方法不同，使社会结构区分为不同的经济时期，产生不同的社会制度。而由不同的社会制度所决定的劳动的社会性质，也就不同。在原始社会，人们共同进行劳动；在奴隶社会，奴隶在奴隶主的残酷鞭笞下劳动；在封建社会，劳动者在封建地主的压迫剥削下劳动；在资本主义社会，劳动者在资本剥削制度下劳动。

在社会主义社会，以下三种因素发生了变化：（1）生产资料变为公有制，劳动者已是生产资料的主人，社会的主人，不再是资本主义的奴隶；（2）剥削和被剥削的关系已被同志间互助合作的关系所代替，劳动者不再是为剥削者出卖劳动力，而是为劳动者自己和集体、国家的利益进行劳动；（3）专制的统治和饥饿的纪律被民主的管理和自觉的纪律所代替。因此，劳动的社会性质也发生了变化，已不再是资本主义制度下的那种劳动性质，而是没有剥削，不受压迫，为自己、为社会的劳动。但是，这种劳动和马克思主义经典著作中所描述的那种不计报酬的共产主义社会的劳动，又有重大的差别。这主要是因为社会主义社会，在经济、道德、精神方面还带着旧社会的痕迹，劳动还是人的谋生手段，社会的物质财富还未达到共产主义那种丰富程度，劳动并没有成为人们生活的第一需要，还是一种有定额、有报酬的劳动。诚然，在社会主义制度下，劳动已具有自觉的性质，多数人是热爱劳动的，而且出现了不少不为名，不为利，不计报酬的劳动英雄。但是，也还存在着好逸恶劳、自由散漫、拈轻怕重等旧社会的思想残余。

因此，社会主义社会劳动的性质，既不同于资本主义社会，也不同于共产主义社会。这是社会主义工业企业劳动工资管理的基本出发点。

二、社会主义企业劳动管理的基本任务和主要内容

物质财富是劳动者通过劳动创造出来的，劳动管理的合理与否对生产力的发展有着直接影响。社会主义企业劳动管理的基本任务，就是要充分发挥社会主义制度的优越性，最大限度地调动劳动者的自觉性，积极地提高他们的劳动技能，同时对那些尚不自觉的劳动者给予教育、帮助和同志式的监督，进而科学地组织起高效率的劳动，以求迅速发展社会主义经济，不断提高劳动生产率。

显而易见，劳动管理是企业管理中的一个重要组成部分。就其内容来说，是经济和技术相结合的一门科学。它既要正确处理生产中人与人之间的关系，又要正确处理生产人与物的关系。所以，要搞好劳动管理，不仅要懂得政治经济学的原理，了解经济法则，而且要熟悉生产技术。随着科学技术的发展，在劳动管理中，将越来越多地引进现代技术成果和技术手段。在资本主义社会，行为科学、工效学、人类工程学、工业工程学等学科的研究，都对劳动管理提出了新的要求和新的内容。虽然资本主义企业劳动管理的最终目的是为了追求资本的最大利润，是对劳动者的剥削，但其所使用的技术手段，在社会主义企业也是可以适当借鉴或利用的。

具体一点说，社会主义企业劳动管理的内容主要是：

1. 采用科学的方法，本着有利于发展生产和节约使用劳动力的原则，编制先进合理的劳动定额和定员，以合理的组织形式使劳动者在安全、文明的工作环境中，用合理的工作法进行有效的劳动。

2. 认真贯彻社会主义按劳分配的原则，结合进行政治思想工作，充分调动劳动者建设社会主义的积极性。

3. 根据生产发展的需要和提高劳动生产率的要求，按

时编制劳动工资计划，定期进行统计分析，并不断采取技术组织措施，保证实现。

4. 提高劳动者的文化素质和劳动技能，保护劳动者的健康，充分发挥劳动效率。

企业管理中的各项工作都是有机联系着的，劳动管理同其它各项管理都有密切关系。搞好劳动管理，对其它管理工作有重要影响。同时，搞好其它管理工作，对劳动管理也会有很大的促进。这就是说，企业中各部门的工作、各项管理工作都应该搞好，才能有效地加强劳动管理，才能提高整个企业管理的水平。有时候，各项管理工作之间也会出现一些矛盾，如提高产品质量和节约用人的矛盾，节约能源和多用人的矛盾，安排劳动力和提高劳动生产率的矛盾等等。这就应该统筹兼顾，全面考虑经济效益，积极地改革技术，达到既有利于生产，又能提高劳动生产率的目的。

企业劳动管理工作，从内容来说，主要是企业劳动工资部门的工作，但不完全是这个部门的工作，不少工作要和企业中有关的部门共同配合，相互协作来完成。

三、三十年来纺织企业劳动管理的回顾

建国以来，在党的领导下，纺织企业在劳动管理方面做了不少工作，取得了一些经验，打下了一定的基础。但由于左倾错误的干扰，特别是林彪、“四人帮”反革命集团的破坏，劳动管理方面也受到很大的冲击和损害，教训是十分沉重的。我们总结经验教训，拨乱反正，扬长避短，对今后加强劳动管理工作是十分必要的。

建国初期，我们学习引用技术定额测定法，制订劳动定额，使纺织企业的劳动管理开始建立了较为科学的基础。同时，对工人的操作方法进行测定、总结，首先总结了我国纺

织生产第一个挡车工作法——郝建秀工作法。在郝建秀工作法的影响下，纺织系统各行业不少主要工种又陆续总结了一系列工作法。这些通过技术测定总结出来的先进工作法，对于提高产品质量、增加产量、减轻劳动强度、提高劳动生产率，具有重要的意义。但在左倾错误的干扰下，科学的管理被视为对工人的“管、卡、压”，从而搞乱了思想，出现了“工作无定额，操作自由法”的不正常状态，给劳动管理和生产带来了很大的损害。

在工资制度方面，五十年代初，我们废除了旧社会遗留下来的不合理的工资制度，按照社会主义按劳分配的原则，改革了工资制度。特别是在纺织运转工人中，根据纺织生产和纺织工人的特点，建立了岗位工资制，以及相适应的计件工资制，较好地调动了纺织工人的生产积极性。但左倾错误否定按劳分配的原则，取消了计件和奖励，停止了正常的升级制度，停止了纺织岗位工资的过渡办法，因而平均主义盛行，多劳不多得，挫伤了劳动者的积极性。

在劳动力管理方面，第一个五年计划期间，企业在合理的劳动定额和定员基础上，按时编制劳动计划，做到有计划地安排劳动力，并且和当时实行的固定工、临时工、季节工等多种劳动制度相结合，能够按照生产的需要，调剂多余和不足的劳动力，人员能进能出，管理上比较灵活，既有利于生产的发展，也有利于合理使用劳动力。但是，以后“四人帮”鼓吹无政府主义，在“文化大革命”的十年动乱期间，管理不要制度，劳动不讲定额，造成了用人没有计划的混乱局面；同时，又排斥临时工制度，从而把多种劳动制度变成了单一的固定工制度，劳动力管理过死，以致生产需要人员时不能临时招用，劳动力多余时又难以处理，既影响了生产

的发展，又使劳动管理和企业的经济效益脱节。

在劳动管理的其它方面，如加强技术培训、改善劳动条件、改进工时制度等方面，几十年来也都做了不少工作，取得了一定成绩。但也同样受到左倾错误的干扰和破坏，诸如见物不见人，只顾生产，不顾生活，追求高指标，长年累月加班加点等等，使劳动力得不到应有的保护，纺织工业一线生产的劳动力的素质日益下降。

粉碎“四人帮”以后，纺织企业的劳动管理，随着整个国民经济的调整，随着企业管理的加强，开始得到了整顿和改进。近几年来，在恢复额定定员的基础上，试行了折可比用工的考核办法；在提高劳动生产率和改善工人劳动条件的前提下，实行了“四班三运转”的工时制度；在贯彻按劳分配的原则下，逐步推行了计件工资和计时工资加奖励。此外，改善劳动条件，加强劳动保护，也已经提到企业的议事日程上来。这些都将对加强劳动管理起到积极的作用。

综上所述，建国以来纺织企业劳动管理的曲折经历，可以说明，尊重科学，按社会主义经济规律办事，就能促进生产的发展；否则，不尊重科学，违背客观规律，劳动管理不上轨道，只能是对生产力的一种破坏。

现在，在新的形势下，我们应该遵循社会主义的经济规律，根据社会主义劳动的特性，认真加强劳动管理。为了搞好这一工作，就得加强劳动管理人员队伍的建设。目前纺织企业劳动管理人员队伍，包括各级主管部门的劳动管理干部，同管理现代化的要求是不相适应的。一方面是在机构设置、人员配备方面不相适应，另一方面是现有人员中的技术业务知识水平不相适应。不仅是新参加劳动管理的人员对管理业务不甚熟悉，就是参加劳动管理工作多年的同志，在现

代化管理方面也是生疏的。因此，纺织工业各级主管部门应该加强对劳动管理的领导，健全组织机构，充实必要的人员，重视对劳动管理人员的培养。各级劳动管理人员也应该加强学习，提高自己的技术文化水平、业务能力和政策水平，以适应四化建设的要求。

第一章 劳动生产率

第一节 提高劳动生产率的重要意义

一、劳动生产率的一般概念

劳动生产率，是指人们在生产中的劳动效率，也就是劳动者所生产的合格产品数量与所消耗的劳动时间之比。劳动生产率可以用劳动者在单位时间内所生产的合格产品数量来表示，也可以用生产单位产品所消耗的劳动时间来表示。劳动生产率的提高，意味着劳动时间的节约，意味着用同样的劳动可以生产出更多的产品。

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。列宁曾经深刻地指出：“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》第四卷第16页）这是因为，从人类社会的发展看来，每一种社会形态，只有当它的生产关系体系能保证生产力的发展和劳动生产率的不断增长的时候，才有生命力。封建主义战胜了奴隶制度，就是因为它为生产力的发展开辟了更广阔的场所；资本主义战胜了封建主义，就是因为它创造了在农奴制度下所没有过的劳动生产率；资本主义可以被战胜，就是因为社会主义能造成新的更高的劳动生产率。所以，我们应当利用社会主义的条件，发挥社会主义制度的优越性，掌握劳动生产率不断增长的客观规律，把我国建设成为一个现代化的社会主义国家。

建国以来，在中国共产党的领导下，我国劳动人民翻身得解放，生产关系发生了根本的变化，生产力得到迅速的发展，逐步地建立起社会主义工业基础，社会主义建设事业取得了很大成绩。其中有一部分，就是靠提高劳动生产率取得的。如第一个五年计划期间，工业总产值平均每年递增18%，工业劳动生产率平均每年递增8.7%，而在工业生产的增长中，有59%是靠提高劳动生产率取得的。

我国纺织工业发展速度很快，棉纺织生产能力从解放初期的500万枚纱锭、6万台布机，发展到1978年的1560多万枚纱锭、50多万台布机，分别增长2.1和7.3倍。毛、麻、丝纺织生产能力，也都比解放前有很大增加。各种主要纺织品的产量，比解放初期分别增长6~28倍。工业总产值，1979年比1952年增加了4.3倍，其中劳动生产率提高因素占45.5%。从一个棉纺织厂来看，也是如此。如郑州某厂1956年建厂，1979年比1957年平均每个细纱挡车工和布机挡车工的实物劳动生产率分别提高69%和43.17%，见表1-1。

表1-1 郑州某厂细纱挡车工、布机挡车工劳动生产率对比表

项 目	21支细纱挡车工			2321市布布机挡车工		
	57年	66年	79年	57年	66年	79年
车速(转/分)	225.2	290	297	192	192	201.49
实际单产水平 (公斤或米)	24.97	30.26	33.75	4.294	4.358	4.467
看锭(台)数	800	1000	1000	24	29.3	33
班产(公斤或米)	149.8	226.95	253.13	772.2	957.67	1105.58
提高(%)	100*	151.5	169	100	124	143.17

但是，目前我国工业劳动生产率与世界上工业发达的资本主义国家相比，还是比较低的，仍处于世界上落后的行