

劳动经济与劳动管理

赵 履 宽 著
潘 金 云

北 京 出 版 社

劳动经济与劳动管理

赵履宽 潘金云

北 京 出 版 社

内 容 提 要

本书以马克思主义关于劳动问题的基本原理和党的路线、方针为指导，联系我国建国以来劳动经济与劳动管理工作中正反两方面经验，运用丰富的材料，比较系统和全面地阐述了劳动经济与劳动管理的基本知识。在一些重要问题上，作者从理论上、政策上进行探讨，并且不囿于成见，提出了自己的独立见解。本书文字简明通顺，有论有据，深入浅出，通俗易懂。

劳动经济与劳动管理

赵履宽 潘金云

*

北 京 出 版 社 出 版

(北京德文门内东兴隆街51号)

新华书店北京发行所发行

北 京 印 刷 一 厂 印 刷

*

850×1168毫米 32开本 6.5印张 199,000字

1984年3月第1版 1984年9月第1次印刷

印数 1—117,866

书号：4071·76 定价：1.05元

前 言

胡耀邦同志在党的十二大的报告中指出：“必须加强经济科学和管理科学的研究和应用，不断提高国民经济的计划、管理水平和企业事业的经营管理水平。”这反映了我国进入以经济建设为中心任务的新的历史时期的迫切要求。在经济科学和管理科学中，劳动科学居于重要的地位，其中，劳动经济学和劳动人事管理学又居于更加重要的地位。

劳动科学是涉及到一系列学科的、具有广泛内容的知识群。本书不可能涉及这一知识群的各个方面。建立完整的系统的劳动科学，需要知识和经验的大量积累，需要对这些知识和经验进行长期的研究。鉴于劳动经济学和劳动人事管理学在我国社会主义现代化建设中所起的重要作用，我们在研究劳动问题时，应当把这两门学科置于优先的地位。

为了使读者对劳动经济学和劳动人事管理学的内容有一个基本的了解，本书既从经济科学的角度探讨劳动问题，也从管理科学的角度探讨劳动问题。此外，本书还涉及到劳动社会学、劳动心理学、劳动保护学中的一些重要问题。基于上述体裁，我们把本书定名为《劳动经济与劳动管理》。

本书共包括十三章。

第一章：劳动与人类。在这一章里，我们论证了作为人的本质特征的劳动及其在人类社会发展中的决定作用，概述了人类的劳动和动物的本能活动的根本区别。

第二章：人的需要与劳动积极性的动因。在这一章里，我们从社会学和心理学的角度，探讨了人的物质需要与精神需要、对劳动的物质鼓励与精神鼓励、影响劳动积极性的因素、调动劳动积极性的方法等问题。

第三章：劳动力资源与分配。在这一章里，我们全面地阐释了劳动力资源概念，论证了人口及其构成对劳动力数量资源的决定作用以及提高劳动力质量、开发智力资源的意义和途径。

第四章：劳动就业。在这一章里，我们就社会主义制度下劳动就业问题的性质、导致我国当前劳动就业困难的原因以及解决我们劳动就业问题的途径等问题作了探讨。

第五章：劳动保护。在这一章里，我们论述了劳动保护的任务和意义，还阐述了劳动保护工作的基本内容。

第六章：按劳分配与劳动计量。在这一章里，我们就按劳分配规律的客观必然性、按劳分配的“劳”及其计量等问题作了探讨。

第七章：劳动报酬形式。在这一章里，我们论述了选择和完善劳动报酬形式的重要性，并阐述了各种劳动报酬形式的特点。

第八章：工资关系。在这一章里，我们分别对工人技术等级工资制度和职员职务等级工资制度作了论述，还探讨了我国工资关系中存在的问题及其改革方向。

第九章：工资水平。在这一章里，我们论述了劳动生产率、国民收入分配、人口、工农关系、物价等因素对工资水平的制约作用。

第十章：劳动保险。在这一章里，我们对劳动保险的概念、职能作了论述，并探讨了我国劳动保险制度中存在的问题及其改革方向。

第十一章：职工生活福利事业。在这一章里，我们论述了职

工生活福利事业的内容、性质和意义以及举办职工福利事业必须遵循的原则。

第十二章：企业劳动管理。在这一章里，我们阐述了企业劳动管理的重要性，并就劳动定额、企业定员、劳动场所、全员培训、劳动纪律等问题作了论述。

第十三章：劳动生产率。提高劳动生产率，是劳动经济管理的直接的中心任务，因此，我们把这一章作为全书的结尾。在这一章里，我们着重论述了社会主义制度下影响劳动生产率的因素以及提高劳动生产率的途径问题。

《劳动经济与劳动管理》作为教材，在给本校本科生和研究生讲授过程中，曾进行过几次修改。随后，又根据北京出版社的编辑同志提出的修改意见，作了全面的增补和修改，这对于提高本书的质量起了很好的作用。在此，我们对所有给本书提过修改意见的同志表示感谢。

赵履宽 潘金云

一九八三年七月

目 录

结 论	1
第一节 劳动问题的重要性	1
第二节 劳动科学的知识体系及其研究方法	4
第一章 劳动与人类	8
第一节 劳动与人的本质	8
第二节 人类劳动的特点及其与动物本能活动的根本区别	12
第二章 人的需要与劳动积极性的动因	18
第一节 满足人的需要是推动社会发展的根本动力	18
第二节 人的需要及其层次	21
第三节 人的劳动积极性的动因	25
第三章 劳动力资源与分配	31
第一节 劳动力资源的特点	31
第二节 劳动力的数量资源	34
第三节 劳动力的质量资源	41
第四节 劳动力资源的合理分配	47
第四章 劳动就业	55
第一节 就业的概念	55
第二节 社会主义条件下劳动就业问题的性质	56
第三节 我国现阶段的待业问题	60
第四节 正确地处理扩大就业与提高劳动生产率的关系	92
第五节 劳动就业制度的改革问题	64

第五章 劳动保护	71
第一节 劳动保护问题的重要性	71
第二节 劳动保护工作的主要内容	76
第三节 我国劳动保护工作中存在的问题和解决的途径	83
第六章 按劳分配与劳动计量	89
第一节 按劳分配思想的由来和发展	89
第二节 按劳分配是社会主义社会的客观经济规律	94
第三节 平均主义的危害性	104
第四节 按劳分配的“劳”	109
第五节 按劳分配规律和工资规律的关系	115
第七章 劳动报酬形式	118
第一节 选择和完善劳动报酬形式的重要性	118
第二节 计时工资	120
第三节 计件工资	126
第四节 奖金	134
第五节 津贴	140
第八章 工资关系	145
第一节 劳动差别与工资差别	145
第二节 工人的等级工资制	147
第三节 职员职务等级工资制	153
第四节 改革工资制度与调整工资关系	164
第九章 工资水平	165
第一节 社会制度与工资水平	165
第二节 劳动生产率与工资水平	167
第三节 国民收入分配与工资水平	172
第四节 人口与工资水平	176
第五节 工农关系与工资水平	180
第六节 物价与工资水平	182

第十章 劳动保险	186
第一节 劳动保险的概念	186
第二节 我国劳动保险与资本主义国家劳动保险的本质区别	188
第三节 我国现行劳动保险制度中存在的问题	192
第四节 我国劳动保险的职能	194
第五节 我国劳动保险制度的改革问题	197
第十一章 职工生活福利事业	200
第一节 发展职工生活福利事业的意义	200
第二节 发展职工生活福利事业必须遵循的原则	202
第三节 职工生活福利事业的内容	205
第十二章 企业劳动管理	209
第一节 企业劳动管理的重要性	209
第二节 劳动定额管理	212
第三节 企业定员管理	220
第四节 企业职工人数计划	226
第五节 职工的招收与调配	229
第六节 职工的培训与考核	233
第七节 劳动过程的分工与协作	238
第八节 劳动场所的合理组织	243
第九节 劳动纪律	246
第十三章 劳动生产率	250
第一节 劳动生产率的概念	250
第二节 社会主义制度下劳动生产率的特点	252
第三节 提高劳动生产率的意义	254
第四节 提高劳动生产率的途径	256

绪 论

第一节 劳动问题的重要性

劳动是人类社会生存和发展的首要条件。任何一个国家如果不妥善解决劳动问题，就不能正常地生存和发展。劳动问题涉及面很广，既涉及到经济、社会生活的宏观方面，也涉及到它的微观方面。一般来说，劳动问题包括劳动力资源、劳动力再生产、劳动力在全社会范围内的分配、职业培训、劳动就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、劳动定额、劳动效率以及基层单位的人事管理等内容。可见，从宏观方面看，劳动问题是关系国计民生和社会安定的重大问题，从微观方面看，劳动问题是影响基层单位经济效益的关键性的问题。

从亚当·斯密以来，资产阶级经济学家一直把工资视为劳动力市场的主要问题，认为，工资和物价是使市场经济机制赖以发挥作用的两个主要杠杆。一度被捧为资本主义救世主的凯恩斯，把劳动就业列为首要的经济问题。第二次世界大战以后，劳动问题在各个国家都受到更大的关注。一些资本主义国家把充分就业和普遍提高实际工资，标榜为自己的宏观社会经济政策目标。近三十年来，人力投资、人才开发问题，对一些国家的经济、社会政策产生了重大的影响。为了对付由于科学技术的迅速发展和产业结构的迅速变化而引起的结构性失业问题，不少国家正在探索把教育和就业紧密地有机地结合起来的途径。在强大的劳工运动的推动下，在

文化水平日益提高的广大劳动群众的要求下，“劳动人性化”（使劳动条件符合人道主义的要求）运动，已经成为国际劳工运动的一个重要方面。劳动保险和劳动保护，在一些国家成为十分敏感的社会问题。以人为中心的企业管理理论，正在取代传统的以物为中心的企业管理理论。七十年代以来，凯恩斯主义救治失业的药方失灵，许多资本主义国家出现了高失业率和高通货膨胀率并存的“滞胀”顽症，从而使失业和通货膨胀成为具有政治色彩的两大社会问题。

面对着以上情况，资产阶级及其政府既不能用老一套方式来处理劳动问题，又不可能在资本主义雇佣劳动制度的框框内真正解决劳动问题，于是，他们陷入了顾此失彼的困境。某些资产阶级经济学家也在一定程度上意识到了这种危机。当今西方经济学界权威之一、美国的凯恩斯主义者劳伦斯·克莱因不能不承认：

“资本主义体系存在着内在的特点”，这是实现凯恩斯的充分就业方案的“无法克服的障碍”，因为许多资本家“看不到他们的地位和整个体系中的地位之间的适当关系”，“他们会反对任何危及他们自己利润的措施，甚至以社会的失调为代价亦在所不惜。除非我们能使企业家看到整个体系和他们对整个体系的社会责任，否则马克思主义者认为凯恩斯派的政策在政治上不可行也确有其理由。马克思主义者不反对凯恩斯派的方案。事实上，他们是充分就业立法的积极支持者。但作为一个永久的解决办法来说，他们并不满足于充分就业立法。他们认为它对普通人民有利而加以支持，但他们认为能圆滑运行的长远解决办法是社会主义。在社会主义经济中，不大会有要克服特殊利益集团活动的问题。在这样一个体系中，通过中央计划可使每一个别经济单位的活动和整个体系的活动取得协调。”^①在事实面前，象克莱因这样的凯恩斯

① 《凯恩斯的革命》，商务印书馆1980年版，第179页至181页。

主义者也不得不承认，在解决劳动问题方面，社会主义制度优越于资本主义制度。

马克思曾经把无产阶级夺取政权之后建立的国家称之为“劳动共和国”。妥善解决劳动问题，是我们社会主义国家的天职。坚持生产资料公有条件下的联合劳动制度，坚持各尽所能、按劳分配原则，坚持计划经济为主、市场调节为辅的方针，坚持共产党对劳动工作的领导，这是使我们的国家沿着社会主义道路发展的根本保证。

我国是一个人口和劳动力多、经济发展水平低的发展中国家，我们在解决劳动问题时，面临着由此产生的一系列矛盾和困难，例如，在我国人均国民收入大大提高之前，在劳动力相对过剩问题根本解决之前，我们面临着提高劳动生产率和增加就业岗位之间的矛盾，我们还面临着增加就业岗位和提高平均工资之间的矛盾，我们也面临着提高劳动报酬水平和改善保险福利待遇之间的矛盾，等等。我们应当正视这些矛盾，充分利用社会主义制度的优越性，稳步地加以解决。我国社会主义现代化建设事业能否顺利进行，很大程度上将取决于劳动问题处理得如何。对此，我们必须有足够的认识，决不可等闲视之。

建国以来，我们在劳动工作方面取得了不小的成绩，但也存在着许多亟待解决的问题。由于种种原因，特别是由于五十年代后期以来“左”倾错误的影响，我国的劳动制度、工资制度、劳保福利制度、职工教育制度以及人事管理制度中，长期存在着“铁饭碗”、“大锅饭”等弊端，严重地阻碍着社会主义建设事业的发展。粉碎“四人帮”以后，特别是党的十一届三中全会以后，劳动问题受到党中央、理论工作者、实际工作者以及全国人民的普遍重视，并开始作了一些局部性的改革。胡耀邦同志在十二大的报告中提出了“改革劳动制度和工资制度”的任务，并在

十二届一中全会上明确要求中央和省、市、自治区从“一九八四年起，腾出主要精力，来研究和逐步进行教育、劳动、工资、物价制度等方面的全面改革。”我们应当认真总结正反两方面的历史经验，肯定成绩，改革弊端，建立起适合我国国情的社会主义的劳动制度、工资制度、劳保福利制度、职工教育制度和人事管理制度。

第二节 劳动科学的知识体系及其研究方法

劳动是人类区别于其他动物界的根本标志，是人类社会存在和发展的根本前提。劳动使人的活动具有了社会性。在漫长的岁月中，人类通过劳动（体力劳动和脑力劳动），使自己的智力和能力获得不断的发展。人类之所以能够适应自然界、改造自然界，使之成为自身的利益服务，根本原因就在于劳动。人在改造客观世界的同时，也改造着自己的主观世界。劳动是人类最重要的实践活动。从原始人群的采集狩猎、刀耕火种，到古代畜力人耕的农业生产，从近代蒸汽机、电力、简单机器的使用，到现代新能源、新材料、自动化机器系统、人工智能的应用，这就是人类所走过的伟大的劳动历程。在这个历程中，客观环境和人类自身都发生了巨大的变化，而在这一切变化中，劳动方式的变化具有决定性的意义。人类劳动方式的变化，主要表现为：智力劳动发挥着越来越大的经济作用和社会作用，科学在越来越大的规模和程度上应用于物质生产和精神生产。

随着劳动方式的发展，直接以劳动问题为研究对象的学科以及与此有关的学科，相继产生和发展了。这些学科跨越广阔的领域，涉及到经济学、心理学、社会学、政治学、法学、教育学、管理学、环境学、生理学、卫生学、医学、人类学、哲学以及有关的技术科学，形成一个包括社会科学、自然科学、中间

(边缘)科学和综合科学的知识群。我们可以把这个科学知识群称之为“劳动科学知识体系”。

由于种种原因，特别是由于“文化大革命”和它以前的“左”倾错误的影响，我国劳动科学未能得到必要的发展。我国劳动制度、工资制度、保险福利制度、职工教育制度以及人事管理制度中长期存在的种种弊病，和劳动科学的落后状况也是分不开的。粉碎“四人帮”以来，特别是党的十一届三中全会以来，在党中央的直接关怀下，在理论工作者和实际工作者的努力下，劳动科学得到了长足的发展。可以毫不夸大地说，近六年来，劳动科学所取得的进展，明显地超过了以往二十多年。当然，由于我们在这方面的起点较低，因此，劳动科学的研究，在广度和深度上都还很不够，一般只局限在劳动经济学和劳动保护学（主要是工业卫生学和劳动安全技术学）的范围之内。我们应当尽快改变这种落后状况。

我们认为，劳动科学主要应当包括以下相互联系的学科：劳动经济学、劳动生理学、劳动心理学、劳动社会学、劳动与人事管理学、劳动法学、劳动统计学。这些学科分别从不同的侧面研究劳动问题，它们又各自包括或派生若干分支学科，例如，从劳动生理学和劳动心理学直接派生出劳动保护学。人们的经济生活是人类社会生活的基础，因而劳动经济学在劳动科学知识体系中也居于基础的地位。劳动科学就是以劳动经济学为中心、以劳动问题为研究对象的科学知识群。

当然，作为完整的、系统的科学知识群，劳动科学在我国还处于创建阶段，其内容还有待于精确化和规范化。这正是我们劳动科学工作者必须完成的任务。

劳动科学既包括社会科学的内容，也包括自然科学、技术科学的内容。辩证唯物主义是包括劳动科学在内的一切学科的方法

论基础。劳动科学的研究对象，是作为劳动者的人；因此，历史唯物主义理所当然地构成为劳动科学的直接的理论基础。背离了辩证唯物主义和历史唯物主义，劳动科学就会误入歧途，不成其为科学。

但是，劳动科学作为一个专门的知识群，还有着与自己的研究对象相适应的研究方法。劳动科学常用的研究方法，主要有以下几种：

1. 社会调查方法

任何科学研究，都必须占有足够数量的事实材料和数据资料。开展社会调查，是取得这类材料和资料的最重要的方法。社会调查的具体方法，包括实地观察、个别访谈、集体讨论、典型解剖、个案研究、问卷回答，等等。劳动科学具有很强的实践性和政策性，它产生于现实社会经济生活的客观需要，又对现实社会经济生活发生重大的影响，因此，社会调查就成了研究劳动问题的必不可少的方法。

2. 实验方法

所谓实验方法，就是有控制地对研究对象进行定量观察的方法，即根据调查研究的特定目的，选定观察范围，使用标准化的技术手段，对不同条件下的研究对象进行比较，以确定有关变数之间的因果关系。这种方法，不仅对于劳动科学体系中涉及自然科学的部分（如劳动生理学、劳动卫生学），具有很大的实用性，而且对劳动科学体系中的中间学科（如劳动心理学）和涉及社会科学的部分（如劳动经济学、劳动社会学），也有广泛的实用性。美国社会学家梅欧1920年在芝加哥霍桑工厂对影响工人劳动效率诸因素所作的实验，是在劳动问题研究中运用实验方法的著名例证。我国理论工作者和劳动管理工作者在五十年代也曾就影响工人劳动效率的因素作过一些颇有成效的实验。实践是检验

真理的标准，实验就是认识事物的一种实践活动。通过实验，可以检验理论、假说和假设，并有可能发现未知事物及其规律。鉴于劳动问题和人们的切身利益联系紧密，因此，有关劳动问题的政策措施，应当先通过小范围的实验（试点），待取得足够的经验之后，再全面推广实施。

3. 统计方法

统计方法是收集和整理科学研究资料、使之系统化的一种重要方法。人们通过社会调查方法所获得的资料，往往是零散的、不系统的，借助于统计方法，就可以把这些原始资料加工成有明确的时空界限的、可资比较的资料。

第一章 劳动与人类

第一节 劳动与人的本质

劳动，不论是对一个国家和民族，还是对一个家庭和个人，都具有决定性的意义。马克思说：“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。”^①可以毫不夸大地说，如果没有对劳动问题的深入研究，就没有政治经济学和社会主义学说，从而也就没有马克思主义。

劳动和人类社会是直接相联、紧密不可分的。当谈到劳动时，人们就联想到人和社会；当谈到人和社会时，人们就联想到劳动。

人的本质是什么？几千年来，人们不断地探讨着这个问题，并作出了种种答案：

“人是直立动物。”

“人是熟食动物。”

“人是有感情的动物。”

“人是有思想的动物。”

“人是善于模仿的动物。”

有的音乐家甚至给人下了这样的定义，“人是能欣赏音乐的动物。”诸如此类，还有不少答案。但是，所有这些答案，都只是从

^① 《马克思恩格斯选集》第4卷第368页。