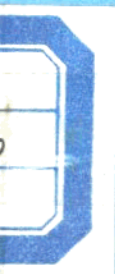


# 微观劳动经济分析

主 编：汤俊峰

副主编：朱学敏 高 华



中国物资出版社

## 前 言

改革开放的大潮将企业推向了市场的海洋。随着我国经济体制改革的不断深入，企业由行政机构的附属物，转变为相对独立的商品生产者和经营者。企业的经营目标、经营机制与经济行为都相应地发生了深刻的变化。在市场经济体制下，企业以独立法人的地位，参与市场竞争，优胜劣汰。在企业内部，则要求加强经济核算、重视经济分析，努力降低成本，寻找最佳的经济效益，追求既定成本下的最大利润。

适应企业进入市场后的根本性变化，企业的劳动人事制度亦应做出相应的变革。

在传统的产品经济模式下，我国实行的是一套运用行政手段进行高度集中统一管理的劳动人事制度。企业在用工制度、工资制度、保险福利制度等方面没有自主权，一切听命于国家的安排，企业劳动人事管理工作的主要任务就是贯彻执行国家下达的计划。多年来形成企业只重视定性管理，忽视定量管理；只习惯于行政手段，轻视经济手段的弊病。对劳动投入、劳动产出与劳动效益，缺乏必要的数量核算与分析。在人力资源的使用方面，忽略其质量上的差异，不讲究优化配置，致使人力资源的现有潜力远未充分发挥出来。

在商品经济模式下，实行市场约束与政府宏观调控相结合的劳动经济体制。就业制度、收入与分配制度、保险福利制度改革的核心是引入市场机制。企业以利润最大化作为目标，自主决定用工形式和用工数量，把劳动投入量确定在劳动的边际收益等于边际成本的水平之上，企业根据市场情况，

自主地节约包括工资、奖金和其他人工费用在内的劳动成本，以最小的劳动成本取得最大的劳动收益。由此看来，建立起一套企业劳动经济核算分析的理论与方法，就势在必行了。这也正是本书作者的出发点之一。

企业劳动经济核算与分析，是以人力资源具有稀缺性，是一种比物力资源更为珍贵的生产投入这一经济学的基本命题作为出发点的，以稀缺人力资源的有效使用作为研究的核心问题，以实现利润最大化作为研究的终极目标。企业劳动经济核算分析的具体内容，正是围绕以上原则展开的。涉及到劳动要素分析、劳动活动分析、劳动效益分析、劳动收益分析等方面的内容，力求建立起一套较为完整的企业劳动经济核算分析的方法体系。

我国的经济体制改革已经发展到了一个十分关键的时刻，破除旧的经济体制和经营机制，构造新的经济体制和经营机制，是当前改革阶段的主要特征。我们希望《企业劳动经济核算与分析》一书的出版，在改革开放的大潮中，就象一簇小小的浪花，起到推波助澜的作用——推改革之波，助开放之澜！

汤俊峰

1993年12月

# 《微观劳动经济分析》

## 目 录

|            |                            |     |
|------------|----------------------------|-----|
| <b>第一章</b> | <b>企业劳动经济核算与分析总论</b> ····· | 1   |
| 第一节        | 企业劳动经济核算与分析的意义·····        | 1   |
| 第二节        | 企业劳动经济核算与分析的对象·····        | 5   |
| 第三节        | 企业劳动经济核算与分析的原则·····        | 7   |
| 第四节        | 企业劳动经济核算与分析的任务·····        | 9   |
| <b>第二章</b> | <b>企业劳动经济分析的一般方法</b> ····· | 12  |
| 第一节        | 对比分析法·····                 | 12  |
| 第二节        | 分组分析法·····                 | 20  |
| 第三节        | 平均分析法·····                 | 24  |
| 第四节        | 变异分析法·····                 | 33  |
| 第五节        | 动态分析法·····                 | 41  |
| 第六节        | 因素分析法·····                 | 57  |
| 第七节        | 相关分析法·····                 | 84  |
| 第八节        | 抽样推断分析法·····               | 90  |
| 第九节        | 平衡分析法·····                 | 103 |
| 第十节        | 图示分析法·····                 | 110 |
| 第十一节       | 边际分析法·····                 | 118 |
| 第十二节       | 弹性分析法·····                 | 124 |

|            |                                 |     |
|------------|---------------------------------|-----|
| <b>第三章</b> | <b>职工人数分析</b> .....             | 166 |
| 第一节        | 职工人数分析的意义 .....                 | 166 |
| 第二节        | 职工人数核算 .....                    | 167 |
| 第三节        | 企业需求人数的核算 .....                 | 169 |
| 第四节        | 职工人数分析 .....                    | 173 |
| 第五节        | 职工构成分析 .....                    | 187 |
| 第六节        | 国外劳动力核算与分析 .....                | 187 |
| <b>第四章</b> | <b>劳动时间利用分析</b> .....           | 195 |
| 第一节        | 劳动时间利用分析的意义 .....               | 195 |
| 第二节        | 劳动时间的核算 .....                   | 196 |
| 第三节        | 劳动时间利用情况分析 .....                | 209 |
| 第四节        | 劳动时间平衡表的编制与分析 .....             | 211 |
| 第五节        | 工作岗位与工作班利用程度分析 .....            | 214 |
| 第六节        | 国外劳动时间的核算与分析 .....              | 221 |
| <b>第五章</b> | <b>劳动生产率分析</b> .....            | 225 |
| 第一节        | 劳动生产率的概念及其分析意义 .....            | 225 |
| 第二节        | 产量核算 .....                      | 228 |
| 第三节        | 劳动生产率核算 .....                   | 234 |
| 第四节        | 劳动生产率完成情况分析 .....               | 240 |
| 第五节        | 劳动生产率变动对产量和劳动量变动<br>影响的分析 ..... | 242 |
| 第六节        | 劳动生产率变动对成本和利润的影响分析 .....        | 246 |
| 第七节        | 劳动生产率的动态分析 .....                | 255 |

|            |                      |            |
|------------|----------------------|------------|
| 第八节        | 影响劳动生产率的因素分析·····    | 264        |
| 第九节        | 提高劳动生产率效果的分析·····    | 278        |
| 第十节        | 劳动生产率的回归分析·····      | 279        |
| 第十一节       | 国外劳动生产率指标的核算与分析····· | 282        |
| 第十二节       | 案例分析·····            | 286        |
| <b>第六章</b> | <b>劳动定额分析</b> ·····  | <b>290</b> |
| 第一节        | 劳动定额分析的意义·····       | 290        |
| 第二节        | 产品实耗工时的核算·····       | 292        |
| 第三节        | 劳动定额实施范围的核算·····     | 294        |
| 第四节        | 劳动定额完成百分率的核算·····    | 297        |
| 第五节        | 劳动定额完成情况分析·····      | 302        |
| 第六节        | 劳动定额质量的分析·····       | 311        |
| 第七节        | 劳动定额动态分析·····        | 323        |
| 第八节        | 修订劳动定额的经济效果分析·····   | 326        |
| <b>第七章</b> | <b>劳动组织分析</b> ·····  | <b>330</b> |
| 第一节        | 劳动组织分析的意义·····       | 330        |
| 第二节        | 劳动组织水平的分析·····       | 334        |
| 第三节        | 实施科学劳动组织的经济效益分析····· | 345        |
| <b>第八章</b> | <b>工资分析</b> ·····    | <b>348</b> |
| 第一节        | 工资分析的意义·····         | 348        |
| 第二节        | 工资总额的组成·····         | 350        |
| 第三节        | 工资的计算·····           | 355        |
| 第四节        | 工资总额与经济效益挂钩·····     | 360        |

|             |                          |            |
|-------------|--------------------------|------------|
| 第五节         | 工资总额计划执行情况的检查·····       | 370        |
| 第六节         | 平均工资变动分析·····            | 378        |
| 第七节         | 实际工资变动分析·····            | 382        |
| 第八节         | 工资效益与奖金利用分析·····         | 385        |
| 第九节         | 工资与劳动生产率增长速度的对比分析·····   | 389        |
| 第十节         | 工资与产品成本的关系分析·····        | 392        |
| 第十一节        | 外国工资核算与分析·····           | 401        |
| <b>第九章</b>  | <b>职工社会保险与福利分析</b> ····· | <b>407</b> |
| 第一节         | 职工社会保险与福利分析的意义·····      | 407        |
| 第二节         | 职工社会保险与福利费用核算·····       | 410        |
| 第三节         | 职工社会保险费用分析·····          | 418        |
| 第四节         | 外国社会保障·····              | 418        |
| <b>第十章</b>  | <b>职工家庭生活水平分析</b> ·····  | <b>420</b> |
| 第一节         | 职工家庭生活水平分析的意义·····       | 420        |
| 第二节         | 职工家庭收入分析·····            | 422        |
| 第三节         | 职工家庭消费分析·····            | 431        |
| <b>第十一章</b> | <b>伤亡事故和职业病分析</b> ·····  | <b>443</b> |
| 第一节         | 伤亡事故和职业病分析的意义·····       | 443        |
| 第二节         | 伤亡事故的概念与分类·····          | 444        |
| 第三节         | 伤亡事故的统计指标·····           | 452        |
| 第四节         | 伤亡事故的经济损失·····           | 458        |
| 第五节         | 伤亡事故分析·····              | 464        |
| 第六节         | 职业病分析·····               | 471        |

|             |                           |            |
|-------------|---------------------------|------------|
| <b>第十二章</b> | <b>劳动经济分析报告 .....</b>     | <b>478</b> |
| <b>第一节</b>  | <b>劳动经济分析报告的概念.....</b>   | <b>478</b> |
| <b>第二节</b>  | <b>劳动经济分析报告的编写程序.....</b> | <b>483</b> |
| <b>第三节</b>  | <b>劳动经济分析报告的结构.....</b>   | <b>486</b> |

# 第一章 企业劳动经济核算与分析总论

## 第一节 企业劳动经济核算与分析的意义

### 一、经济核算与经济活动分析

经济核算与经济活动分析是企业管理工作中的重要内容。

所谓经济核算，是借助会计、统计等经济信息系统，对企业的经济活动进行系统的记录、计算、分类和整理，核算的结果表现为一系列的经济指标。对企业来说，从生产计划、生产组织、技术管理到整个生产和流通领域，都要进行经济核算。所谓经济活动分析，就是在经济核算的基础之上，根据经济核算所得到的各项经济指标，运用经济计量、统计和会计等分析方法和技术，对经济变量之间的关系进行综合分析，从中找出内在联系和所存在的问题，以改善企业的经营管理。

经济活动分析与经济核算有着密切的联系。从经济活动分析与经济核算的关系来看，经济核算是经济活动分析的基础，经济活动分析则是经济核算的继续、深化和提高。经济活动分析与经济核算都是以企业的经济活动作为研究对象，其目的都在于减少耗费，寻求经济效益的最大化。

经济活动分析与经济核算也有区别，两者不能互相替代。经济核算是对企业的经济活动进行记录、计算、整理和分类，其工作成果是一系列的经济指标。经济活动分析则从指标入

手，通过分析各项经济指标之间的相互联系与相互制约的关系，研究经济现象或经济行为的内在联系和规律性，据以指导经济主体的经济行为。经济核算与经济活动分析的方法与手段也各不相同。企业的全部经济核算工作是由会计核算、统计核算、业务技术核算三种核算组成的，它们根据各自的性质，建立起各具特点的调查，整理和汇总核算资料的方法体系。经济活动分析则是综合运用统计分析、会计分析以及其他经济分析技术、对经济指标进行分析。

## **二、劳动经济指标与分析的概念**

劳动经济核算与分析是企业劳动管理工作的一项重要内容，是实现劳动管理科学化的重要工具。它通过对企业的劳动经济活动进行系统的记录、计算、分析和整理，综合汇总为劳动指标，据以进行科学的分析，从中找出劳动经济活动的规律性的东西，指导企业的劳动管理工作。

## **三、劳动经济核算与分析的意义**

以由劳动经济核算提供的客观、准确、全面的经济资料为基础，对企业的劳动经济活动进行科学的分析，对于促进企业劳动管理工作的科学化，寻求经济效益的最大化，推动企业经营机制的转化具有重要的意义。具体来讲，包括以下几点：

### **(一)加强劳动经济核算与分析,推动企业经营机制的转变**

我国经济体制改革已发展到了一个关键阶段，面临着由高度集中的计划经济体制向社会主义市场经济体制的转变。在当前旧的经济模式、经济机制尚未完全破除，新的经济模式、经济机制尚未完全建立，新旧交织在一起，相互摩擦，以致经济关系紊乱，其结果是国有大中型企业难以摆脱困境，其

生机与活力难以增长，成为困扰国民经济进一步发展的一大难题。摆脱这个困境的唯一出路在于加快新旧机制转变的进程。在旧体制模式下，企业是行政机构的附属物，企业的一切经济权力都集中于上级主管部门，生产、销售、分配等经济活动都由国家控制，企业为完成生产任务而不计投入、不计消耗，经济核算与分析流于形式。在新体制模式下，企业作为相对独立的商品生产者，参与市场竞争，追求最大利润与经济效益，经济核算与分析成为一种重要的工具。劳动经济核算与分析作为企业经济核算与分析的一部分，它对于促进劳动力与生产资料的优化组合，节约和合理使用劳动力，贯彻按劳分配原则，在劳动生产率提高的基础上提高职工的生活水平，调动职工的积极性，发挥着极为重要的作用。

## **(二)加强劳动经济核算与分析，促进人力资源的开发与利用**

人力资源是相对物力资源而言的。物力资源包括土地和资本，人力资源则是指作为生产要素的劳动力。物力资源和人力资源都构成生产的投入，都是生产得以进行不可缺少的要素。但是，两者在生产中所起的作用是不同的。人力资源是生产中的能动因素，生产自始至终都在人力的控制之下，正是由于人力参与、控制与影响，物力资源才能发挥自己的作用。人力资源在生产中的活动是主动的、创造性的，人的知识与技能对生产有至关重要的作用。

企业之间的竞争，从表面上看是产品质量和产品价格的竞争，实质上是企业人力资源质量的竞争。因此，在竞争中，不但要重视物力资源的利用，而且更要重视人力资源的开发和利用。长期以来，在高度集中的计划经济体制下，国家实

行统包统配的铁饭碗用人制度。因而企业忽视对人力资源的开发和利用，更缺乏定量化的劳动经济核算与分析，造成人力资源的极大浪费。在社会主义市场经济体制下，企业是用人的主体，因此，加强经济活动的量化分析，促进合理开发和利用人力资源，节约产品的社会必要量，提高竞争能力具有重要的积极作用。

### （三）加强劳动经济核算与分析，有利于深化企业劳动制度改革

劳动制度（主要包括就业制度、收入分配制度和保险福利制度）的改革，要与经济体制改革的总目标相一致，要与企业经营机制的转变相适应。

在传统的计划经济模式下，主要实行以行政管理为特征的劳动经济管理体制，国家运用行政手段对劳动就业、收入分配实行高度集中统一管理。劳动者就业由国家统包，企业劳动力需要由政府劳动行政机关统一调配，劳动者与企业之间形成人身依附的关系，企业中的冗员不容辞退，形成了“铁饭碗”的就业制度。国家对工资制度、工资标准、工资调整、奖金水平等实行高度集中统一管理，企业无权根据生产发展决定职工的工资水平，职工的工资水平完全和企业的经济效益、个人贡献无关，即使企业连年亏损，职工的工资奖金也照发，形成了“铁工资”的分配制度。劳动保险制度由国家统包，实行就业与社会保障合一的制度，只要就业，生、老、病、死、伤、残就有了保障。传统的劳动经济管理体制造成了人力资源和物力资源的极大浪费。

在社会主义市场经济体制下，劳动就业制度、收入分配制度改革的核心是引入市场机制。企业以利润最大化作为目

标，必然要求自主决定用工形式和用工数量，把劳动投入量确定在劳动边际收益等于劳动边际成本的水平上；要求自主地决定职工收入分配，既在经济效益提高的基础上，增加工资收入分配总量，提高职工的工资收入，鼓励职工多劳多得，又注意节约劳动收入，争取最大的劳动效益。这样，劳动的投入与产出就完全建立在核算与分析的基础之上了。

## 第二节 企业劳动经济核算与分析的对象

### 一、企业劳动经济核算与分析的对象

企业劳动经济核算与分析的对象，是企业劳动经济活动。企业的劳动经济活动包括劳动力的配置、使用和收入分配等活动。

劳动力的配置是指劳动力在各职业、职位和岗位的分配。实现优化配置的唯一途径是劳动力的流动，它包括企业对劳动力的选择和劳动力对企业的选择。

劳动力的使用是以稀缺劳动力资源的有效使用作为核心的。劳动力是一种人力资源，同其他资源一样具有稀缺性。正是这种稀缺性，才使研究劳动的理论成为科学。劳动力作为一种生产要素，与土地、资本共同构成生产的投入。按照经济学的基本原理，企业欲追求最大效益，必须以最小投入生产出最大的产量。这里就存在一个生产要素的最佳组合，以及在最佳组合下劳动要素的最充分利用问题。劳动力的充分利用问题，正是我们所要重点研究的。

收入分配是从另一个角度研究劳动力。劳动力既是生产要素，同时又是收入的获得者。人力资源区别于其它资源的

一个显著特征是它的能动性，人力资源在与其它资源的组合中，始终处于主导地位，劳动者的行为决定了产出量的大小。收入的合理分配将对劳动者起着激励作用。

## 二、企业劳动经济核算与分析的内容

企业劳动经济核算与分析的内容，正是围绕以上几方面的劳动经济活动展开的，其具体内容如下：

**职工人数分析** 对企业职工人数的核算与分析，是企业劳动经济分析的起点。对职工人数分析可分为静态分析与动态分析。静态分析指构成分析，动态分析指人数变动分析。对劳动力的挖潜分析是职工人数分析的重点，其目的在于减少固定产量下的劳动投入。

**劳动时间分析** 研究劳动时间利用情况及其各种影响因素。这种研究从两个角度进行，一个是生产工人的角度，另一个从工作岗位和工作班的角度，目的在于消除浪费工时的因素，提高工时利用率。

**劳动生产率分析** 劳动生产率是衡量经济效益高低的一个重要指标，对企业有着至关重要的影响。在对劳动生产率作动态考察的基础上，对劳动生产率的各种影响因素分别进行研究，寻求提高劳动生产率的途径；研究劳动生产率的变动对于产量、成本、利润等经济变量的影响，寻求提高企业经济效益的途径。

**劳动定额分析** 劳动定额是衡量生产工人劳动效率的一个重要标准，利用这个标准检查工人的劳动成果。这个标准具有相对性，同一定的生产技术条件相联系，还要对完成劳动定额的质量进行分析。

**劳动组织分析** 在生产过程中实施科学的劳动组织，能

把设备、技术和劳动者有机地结合起来，使人力、物力得到充分利用。通过劳动组织水平及其影响因素的分析，对劳动组织作出恰当的评价，并指出劳动组织科学化的具体措施。

**伤亡事故及职业病分析** 生产中存在着损害人体健康的职业危害因素，在一定条件下会引起伤亡事故和职业病。通过对伤亡事故和职业病发生频率及影响因素的分析，研究其发生规律，避免或减少伤亡事故与职业病的发生。

**工资分析** 工资总额与经济效益挂钩，是经济改革中涌现出的新事物，对挂钩的各种具体形式分别进行考察。工资总额和平均工资的变动及其影响因素的分析，为两者的控制指明方向。工资与劳动生产率、产品成本及其物价的关系分析，为合理组织工资分配提供量化的依据。

**职工社会保险与福利分析** 职工社会保险与福利制度的改革是经济体制改革的一项重要内容，重点放在保险福利费用的构成分析与动态分析上，为合理安排保险费用的使用，保障职工基本生活需要提供依据。

**职工家庭生活水平分析** 分析职工家庭收入水平、收入结构及其变动情况，研究职工家庭的收入特征。分析职工家庭消费和消费结构，研究职工家庭的消费特征。

### 第三节 企业劳动经济核算与分析的原则

在企业劳动经济核算与分析中，要遵循以下基本原则：

#### 一、经济理论与经济实际相结合的原则

党的十四大明确指出，我国经济体制改革的总目标是建立社会主义市场经济。在这种体制下，企业相对独立的经济

实体地位得到了确立。国有企业实行所有权与经营权适当分离，企业的微观经济行为相应随之发生变化，以独立法人的地位参与市场竞争，一只“看不见的手”在驱动着企业追求最大利润，追求最大经济效益。因此，在企业管理方面，必然加强经济核算，强调经济分析，劳动核算与分析正是其中一项重要内容。

经济学的基本命题之一，稀缺资源 (Scarce resources) 理论，是经济分析的基础。稀缺资源是指人类对于经济资源不能无限地自由使用，相对于人们的需要而言，经济资源在数量上是不足的。稀缺概念承认资源是有限的。事实上，正是这种有限性及对有限性带来的问题的研究，才使经济学得以存在。商品与劳务的稀缺性源于资源的稀缺性。我们用稀缺的资源生产商品和劳务。资源可分为两大类，一类是人力资源，一类是物力资源。物力资源是指土地和资本。人力资源包括简单的劳动者到高技能的专业技术人员所形成的劳动力。

在一定的时期之内，资源的数量是有限的。于是人们面临的一个事实：不得不就稀缺资源的用途作出抉择。这就是经济学所说的机会成本 (Opportunity Costs) 问题。机会成本也称为择一成本 (alternative Costs)，指把一定的生产资源用于生产某种产品而放弃生产另一些产品的机会所付出的代价。因此，生产一些商品的真正成本是它不能生产另一些商品的代价，因为同一资源不能用来制造另一些东西。接下来的问题是确定何种资源用于生产的抉择问题。因为总是存在着用一种资源代替另一种资源的可能性。比如用资本 (机器) 代替劳动力，用复杂的、精确的机器代替简单的、粗糙的机

器。这里存在着一个稀缺资源的最佳配置问题。

人力资源也是一种稀缺资源，是一种比物力资源更珍贵的生产投入。人力资源的利用，更应注意最佳配置的问题，这些思想都是我们分析经济问题的基础。

除了注意经济理论对于经济分析的指导作用外，还应注意经济实际在分析中的作用。在经济分析中，要坚持实事求是的原则。在进行经济分析之前，必须占有大量的真实的资料，分析的结论一定要根据资料得出，而不能先作出结论，然后根据结论的需要，再决定资料的取舍，这就是本末倒置了。

## 二、经营的多目标与效益为中心的原则

在市场经济条件下，企业作为相对独立的商品生产者，参与市场竞争，在“看不见的手”的推动下，以追求最大利润作为自己的目标。但这并不是唯一的目标，除此之外，企业还追求下列的目标：如企业在同行业中的声誉、市场占有率、产品质量、技术力量的储备，人才的培训、工作条件、职工福利、劳动纪律与劳动热情、企业内在凝聚力，等等。这些目标之间，并非孤立地、零散地排列在一起，而是相互联系、相互制约的。例如，产品质量好，市场占有率高，大量生产的效应便显示出来，使劳动生产率提高，劳动成本下降，最终使企业盈利增加。在分析时，应该看到这些因素之间的内在联系，使问题分析得全面、深入。但是在大多数场合下，综合多目标进行核算与分析，往往是很困难的。有些目标如企业在同行业中声誉、工作条件、劳动纪律与劳动热情、企业内在凝聚力等，就很难量化，没有办法纳入到数量化的核算分析体系中。所以在进行数量化核算分析时，对许多相互关