

行政管理与人力资源管理丛书

劳动与 社会保障

LAODONGYU
SHEHUIBAOZHANG

吴春华 吴 洁 主编



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

行政管理与人力资源管理丛书



劳动与 社会保障

LAODONGYU
SHEHUIBAOZHANG

吴春华 吴洁 主编



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障/吴春华,吴洁主编. —天津:天津教育出版社,2005.9

(行政管理与人力资源管理丛书)

ISBN 7-5309-4478-9

I. 劳... II. ①吴...②吴... III. ①劳动经济—研究—中国②社会保障—研究—中国 IV. ①F249.2②D632.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 101966 号

劳动与社会保障

出 版 人 肖占鹏

主 编 吴春华 吴洁

选题策划 王光昭

责任编辑 王光昭

封面设计 丁沙玲

出版发行 天津教育出版社
天津市和平区西康路 35 号
邮政编码 300051

印 刷 昌黎太阳红彩色印刷有限公司

版 次 2005 年 9 月第 1 版

印 次 2005 年 9 月第 1 次印刷

规 格 16 开(787×960)

字 数 360 千字

印 张 21.5

书 号 ISBN 7-5309-4478-9/G·3819

定 价 35.00 元

前言

国家在发展,社会在进步。处在社会转型时期的中国,为了国家的繁荣和民族的昌盛,正在努力加强社会主义物质文明、精神文明和政治文明建设,构建和谐社会。在社会主义市场经济条件下,构建和谐社会要以科学发展观为指导,紧紧围绕全面建设和谐社会的目标,大力推进社会管理和公共服务创新。

社会管理,就是通过制定社会政策和法规,依法管理和规范社会组织和社会事务,化解社会矛盾,调节收入分配,维护社会公正。公共服务就是为社会提供公共产品和服务,重点在于搞好社会就业,建立和完善社会保障制度,发展教育、科技、文化、卫生、体育等各项公共事业,提高社会公众生活质量,为民众参与社会经济、政治、文化活动提供保障和创造条件。

全面建设和谐社会,就要从根本上关注公民权利,为社会各阶层的公民提供权利保护,维护社会的公平和公正,提高社会保障水平,稳定社会秩序。在社会转型期,社会的分化是不可避免的,社会中弱势群体的出现也是正常的。关键是如何采取切实有效的措施,遏制和逐步解决社会失衡的问题。当前,权利保护的内容应当侧重于协调劳动关系,降低失业率,健全养老、医疗等社会保障制度,关注社会中的弱势群体,加强社会救助等社会发展方面。

在当前形势下,劳动和社会保障问题越来越引起人们的重视。如何在业已建立的新型社会保障制度的基本框架下,进一步完善劳动制度,建构社会保障体系,是我国理论工作者和社会实践工作者面临的共同任务。对劳动和社会保障问题的研究,是我们正在探索的新课题。对劳动和社会保障知识的宣传和普及,是社会科学工作者义不容辞的社会责任。本书的编写,就是要努力为各界读者在对劳动和社会保障知识的学习中提供力所能及的帮助。

本书是行政管理与人力资源管理丛书中的一部。本书的写作注重适用性和系统性,努力做到知识准确,表述简明,突出应用性,注重对管理实践的说明和评述。

本书的内容可以分为两大部分。一是劳动管理问题。这部分内容以劳动经济学和劳动社会学为基础,重点讨论了劳动者与劳动力资源、劳动就业制度与劳动力市场、劳动关系与劳动管理等问题。这部分内容可以看成是认识和研究社会保障制度的基础。二是社会保障制度及其实践。这部分内容考察和研究了社会保障制度改革、社会保障基金及其运营管理、社会保障管理体制,突出分析了社会保障制度中的养老保险、医疗保险、失业社会保险、工伤和生育社会保险,以及社会救助、社会福利、社会优抚与安置等内容。为了方便读者研究和学习,我们在每章后都附有实用的管理案例或阅读资料,附有该章小结和复习思考题。

本书可以供国家公务员、企事业单位和各种社会组织中的管理人员使用,

也可用于政府部门和非政府组织的专业培训。在高等院校,除了可以作为公共管理专业、人力资源管理专业、社会保障专业的本科教材和研究生参考用书外,也可用于高等教育自学考试人力资源管理专业独立本科的教材。

本书的编写由吴春华策划,由吴洁设计全书大纲,经反复讨论后确定章节体系。各章的撰写分工是:第一章、第二章、第三章,吴春华;第四章、第五章、第六章、第七章、第九章、第十章、第十一章,吴洁;第八章、第十四章,刘维;第十二章、第十三章,晋长华。初稿完成后,由吴洁和吴春华进行了修改和统稿,最后由吴春华审定完成。在撰写过程中,研究生朱大军、范勇为前三章提供了初稿,潘兰、郭宁参加了校对工作。

本书的编写得到了天津师范大学政治与行政学院、天津师范大学成人教育学院的支持和帮助。天津教育出版社的王光昭编辑也为本书的出版付出了大量心血,我们在此表示衷心的感谢。

本书在写作中参考借鉴了国内外学者的有关著述,对于这些文献资料的作者,我们在此表示诚挚的谢意。为了帮助读者进一步了解和学习这些著作,我们在书中各章后“进一步阅读的书目”中向读者作了推荐。此外,书后另列有学习劳动与社会保障知识的参考资料目录,一并供读者查询使用。对于业已成为专业共识的观点和内容,由于已经成为学界的共同财富和人类文明建设的共同成果,书中没有再一一标明出处。

由于我们的学识有限,书中错误和不当之处在所难免,欢迎研究劳动与社会保障问题的专家、同行和广大读者不吝赐教,我们定在今后修订时补正。

吴春华
2005年夏

目 录

第一章 绪论 \ 1

第一节 劳动者与劳动力资源 \ 1

第二节 社会保障与社会保险 \ 9

第三节 学习劳动与社会保障的意义与方法 \ 27

【阅读资料】 \ 29

【本章小结】 \ 31

【复习与思考】 \ 32

【进一步阅读的书目】 \ 32

第二章 劳动就业 \ 33

第一节 劳动力市场 \ 33

第二节 劳动就业制度 \ 41

第三节 中国的就业问题 \ 51

【案例分析】 \ 57

【本章小结】 \ 58

【复习与思考】 \ 59

【进一步阅读的书目】 \ 59

第三章 劳动关系 \ 60

第一节 劳动关系概述 \ 60

第二节 劳动关系主体 \ 67

第三节 集体谈判 \ 73

【案例分析】 \ 81

【本章小结】 \ 82

【复习与思考】 \ 84

【进一步阅读的书目】 \ 84

第四章 劳动管理 \ 85

第一节 劳动合同 \ 85

第二节 劳动争议 \ 101

【案例分析】 \ 105

【本章小结】 \ 108

【复习与思考】 \ 109

【进一步阅读的书目】 \ 109

第五章 社会保障制度 \ 110

第一节 社会保障制度概述 \ 110

第二节 社会保障制度改革 \ 122

【案例分析】 \ 129

- 【本章小结】 \ 130
- 【复习与思考】 \ 131
- 【进一步阅读的书目】 \ 131

第六章 社会保障基金 \ 132

- 第一节 社会保障基金概述 \ 132
- 第二节 社会保障基金的筹集与给付 \ 134
- 第三节 社会保障基金的运营与管理 \ 140
 - 【阅读资料】 \ 146
 - 【本章小结】 \ 149
 - 【复习与思考】 \ 150
 - 【进一步阅读的书目】 \ 150

第七章 社会保障管理 \ 151

- 第一节 社会保障管理概述 \ 151
- 第二节 社会保障管理体制 \ 153
 - 【阅读资料】 \ 165
 - 【本章小结】 \ 166
 - 【复习与思考】 \ 167
 - 【进一步阅读的书目】 \ 167

第八章 养老保险 \ 168

- 第一节 养老保险概述 \ 168
- 第二节 养老保险制度 \ 174
- 第三节 中国养老保险制度的历史沿革与改革现状 \ 179
 - 【案例分析】 \ 193
 - 【本章小结】 \ 195
 - 【复习与思考】 \ 196
 - 【进一步阅读的书目】 \ 196

第九章 医疗保险 \ 197

- 第一节 医疗保险概述 \ 197
- 第二节 医疗保险制度 \ 203
- 第三节 中国医疗保险制度的改革 \ 207
 - 【阅读资料】 \ 216
 - 【本章小结】 \ 217
 - 【复习与思考】 \ 219
 - 【进一步阅读的书目】 \ 219

第十章 失业保险 \ 220

- 第一节 失业与失业保险 \ 220
- 第二节 失业保险制度 \ 226
- 第三节 中国失业保险制度 \ 232
 - 【案例分析】 \ 241

- 【本章小结】 \ 242
- 【复习与思考】 \ 244
- 【进一步阅读的书目】 \ 244

第十一章 工伤和生育社会保险 \ 245

- 第一节 工伤社会保险 \ 245
- 第二节 生育社会保险 \ 260
 - 【案例分析】 \ 267
 - 【本章小结】 \ 268
 - 【复习与思考】 \ 270
 - 【进一步阅读的书目】 \ 270

第十二章 社会救助 \ 271

- 第一节 社会救助概述 \ 271
- 第二节 贫困和反贫困 \ 278
- 第三节 中国社会救助制度 \ 284
 - 【案例分析】 \ 293
 - 【本章小结】 \ 294
 - 【复习与思考】 \ 295
 - 【进一步阅读的书目】 \ 295

第十三章 社会福利 \ 296

- 第一节 社会福利概述 \ 296
- 第二节 社会福利制度的历史演进 \ 304
- 第三节 中国社会福利制度的建立与发展 \ 310
 - 【案例分析】 \ 314
 - 【本章小结】 \ 315
 - 【复习与思考】 \ 316
 - 【进一步阅读的书目】 \ 316

第十四章 社会优抚与安置 \ 317

- 第一节 社会优抚与安置概述 \ 317
- 第二节 中国社会优抚安置制度 \ 320
 - 【阅读资料】 \ 332
 - 【本章小结】 \ 332
 - 【复习与思考】 \ 333
 - 【进一步阅读的书目】 \ 333

参考文献 \ 334

第一章 绪 论

第一节 劳动者与劳动力资源

一、劳动者

(一) 劳动者的涵义

1. 劳动者

劳动者是劳动过程的主体,也是劳动和社会保障理论的基本概念之一。目前学界对劳动者的界定主要有三种看法:

第一是从实践角度进行界定,认为凡是从事劳动实践活动的人员都可以称为劳动者,这主要是从劳动的实践特性出发来界定劳动者,而不区分该劳动属私人劳动还是社会劳动。因此,这是一种广义上的界定。

第二是从理论角度进行界定,认为劳动者是指那些在规定年龄内具有一定的劳动能力,处于某一劳动岗位,通过参加实际社会劳动过程取得劳动报酬或经营收入的人员。这一定义主要是从劳动的社会特性出发来界定劳动者,主要指的是那些从事社会劳动的人员,从事私人劳动的人员则不在此列。本书也采取这种定义。

第三是从统计角度进行界定,以就业者为着眼点,是在理论界定基础之上的扩展,被广泛运用于统计工作中。如第13次国际劳动及统计专家会议指出,凡是符合下列规定条件的人都在劳动者统计之列:

- (1)不在规定劳动年龄之内,但正在劳动岗位上工作的人员;
- (2)在统计期内从事有报酬或收入的职业的人员,即在业者;
- (3)有职业但未实际参加工作的人员,因疾病、事故、劳动纠纷、休假、旷工、罢工或自然条件等原因暂时停止工作的人员;
- (4)雇主及自行开业人员或帮助家庭进行经营与生产劳动而不领取报酬的亲属,在规定时间内从事正常工作三分之一及以上者。

一般认为,界定劳动者必须注意以下四个限定条件:

- (1)劳动年龄条件。目前,世界各国对劳动年龄都有相应的法律规定。但不同国家、不同时期的法定劳动年龄有较大的差别。
- (2)劳动岗位条件。劳动者必须处于一定劳动岗位,参与实际劳动过程。
- (3)劳动能力条件。劳动者必须具有一定的体力和智力。
- (4)劳动收入条件。劳动者从事的是有偿劳动,即从劳动中获得相应的报酬或收入。

2. 劳动适龄人口

劳动适龄人口主要指的是一国总人口中处于法定劳动年龄的那一部分人口的总和。并不是任何人都是劳动者,只有处于法定劳动年龄范围内的人,才

有可能成为劳动者。目前大多数国家法律规定的劳动年龄下限一般为 15 岁,如英国、日本、匈牙利等;也有些发展中国家法律规定的劳动年龄下限低于 15 岁,如斯里兰卡、孟加拉等国;有些国家法律规定的劳动年龄下限则高于 15 岁,如前苏联和东欧国家,为 16 岁。中国对劳动年龄人口的规定是男性 16~60 岁,女性 16~55 岁。

(二)劳动者素质

劳动者的素质包括各种先天继承的自然素质和后天养成的社会素质。自然素质主要指劳动者的健康水平、体力强弱等。社会素质主要指劳动者的文化教育程度以及相应的认识能力、劳动心理。随着人类社会生产水平的发展,社会劳动对劳动者素质的要求会越来越高。

1. 身体素质

劳动者的身体素质是劳动者诸多素质中的最基本方面,它包括健康水平和体力状况两部分。健康是指劳动者要有发育正常的躯体和器官系统且生理功能良好,没有疾病,精力充沛,适应能力强,能承受一定强度的体力劳动,而且还应该有健康的心理,可以正常应对变化复杂的社会环境和生活工作压力。劳动者身体健康标准是随着整个社会经济与人类生活水平的发展而不断变化的,并且随着变化,人们对健康的标准还会提出新的衡量指标。体力通常表现为人的意识支配下的肌肉运动能力。衡量体力的基本指标有五个:即力量、速度、耐力、柔韧性和灵敏度。现代生产力的发展和科技水平的进步已大大减轻了劳动者从事体力劳动的繁重程度,但是并未降低对劳动者体力的要求。在高科技条件下,复杂的劳动工作要求劳动者具有充沛的精力、持续的耐力、敏锐的反应、准确的动作,否则就会造成严重的损失。可见,现代劳动更加要求劳动者有良好的身体素质。因此,有必要认识和掌握人的身体素质特征及其在劳动过程中的作用规律,以培育和开发劳动者的身体素质,促进劳动者身体素质水平的提高。

2. 智能素质

智能素质是指人们在活动过程中通过综合运用观察、记忆、想象、思维、判断来认识事物和解决问题的智慧和能力。通常把人的智能分为一般智能和特殊智能。一般智能是指一个人无论完成任何活动均需具备的基本能力,观察力、记忆力、思考力、判断力和想象力是构成一般智能的基本要素。在实践活动中,人对智能的运用主要体现在以下四个方面:①对实际问题的感知与观察是智能运用的起点;②对实际问题和情景的思考与判断是智能运用的核心;③针对性、创造性地提出解决方案是智能运用的结果;④依照方案实践操作,解决问题,是智能活动转化为物质成果的必然途径。一个人的智能水平主要受三个方面因素的影响:①先天素质,即遗传因素的影响;②社会文化环境和教育的影响;③个人努力的影响。其中,社会文化环境、教育与个人努力方面的因素占主导地位。

3. 文化素质

主要是指劳动者通过各种途径和方法所获取的知识、技术和经验。文化素质又可分为一般文化素质和专门文化素质。一般文化素质是指劳动者在学习、

生活和工作中所积累的常识性的知识和经验,如文学艺术、历史地理、政治经济、法律文化、自然科学等方面的知识。对劳动者一般文化素质的要求是丰富广博,只有具备了丰富广博的文化知识才能为劳动者提供一个深厚宽广的发展基础。专业文化素质是指劳动者所具备的某一专业领域内的知识技术和经验,如管理知识、销售知识、财务知识、建筑知识、机械修理技术、电器装配技术等。对劳动者专业文化素质的要求是纯熟精通,只有精通专业知识才能适应具体劳动岗位的需要顺利完成工作任务。现代劳动者应具备多种专业知识技术,并形成合理的知识结构,成为复合型的劳动者。当然,劳动者的职业、岗位不同,对其知识结构中各种专业知识的要求也有所侧重,比如管理人员与生产一线的工人、制造业和零售业的劳动者所需要的主要知识经验就有很大差异。

4. 心理素质

劳动者的心理素质指的是劳动者所具有的心理特征与活动倾向性及行为方式的总和,它涵盖了静态的心理状态、动态的心理过程和相对稳定的个性心理等三个方面的内容。广义的心理素质中也包括智力和能力两个部分,但是鉴于智力与能力的重要性及突出的地位,一般都单独论述,着重介绍与劳动过程密切相关的气质、性格、需要动机、兴趣、价值观、态度、情绪、意志、习惯等个性心理要素。不同的劳动活动对劳动者心理素质的要求也不同。劳动者只有具备了相应的心理素质才能与特定的劳动工作相匹配,达到人尽其才、事竟其功的目标。

二、劳动力资源

(一) 劳动力的涵义及特征

1. 劳动力的涵义

“劳动力”概念被赋予了多种涵义,最常见的有三种:

第一种以能力为指向,主要指劳动者所具有的劳动能力。

第二种以个体的人为指向,主要指从事劳动活动的人,即劳动者。

第三种以群体的人为指向,主要指某一地域或部门内的全体劳动者的总和。

尽管对劳动力概念的使用上有着很大差别,但大家已取得共识,即第一种涵义是后两种涵义的基础。作为个体指向和群体指向的涵义是在劳动能力基础上的拓展和延伸。目前学界普遍采用马克思对劳动力的定义。马克思在《资本论》一书中认为,劳动力是人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时运用的体力和智力的总和。对于这一定义应主要从以下四个方面进行把握,这样才能全面深入地理解劳动力的科学内涵。

第一,劳动力的载体是活的人体。

第二,劳动力的核心是体力与智力的总和。

第三,劳动力的价值目的是生产某种使用价值,即劳动产品。

第四,劳动力发挥作用的过程是受人的意识支配与控制的能动的过程。

2. 劳动力的特征

(1) 劳动力是人的特有能力和具有自然性与社会性双重特征。

劳动力存在于活的人体之中,是劳动者体力和智力的总和,其中劳动者在体力与智力方面的遗传因素构成了劳动力的先天生理基础,具有较多的自然特征,但是劳动力更多地表现出一种社会特征。首先,劳动者随着社会的发展、科技的进步和生产力水平的不断提高逐渐提升自身的劳动水平,而不是仅仅停留在当初的起点上;其次,劳动力作用的发挥离不开一定的社会物质文化条件,良好的劳动环境、积极的劳动态度可以充分激发劳动者的积极性,提高劳动效能,反之则消极懈怠、效能低下。因此,人的劳动力既是自然的产物,更是社会的产物。总之,劳动力的产生、发展、运用既受一定的自然因素的影响,也受社会因素的影响,从而具有自然与社会的双重特征。

(2)劳动力是人的体力和智力的总和,同时受心理和文化因素的影响。

劳动者在劳动的过程中直接运用的是体力和智力,但是这一过程必然要受其心理特质和文化因素的影响。首先,劳动者是一个同时具备体力、智力、心理、文化等诸多素质的综合体,这些素质不是彼此孤立地发挥作用,而是相互制约、相互影响;其次,现代劳动具有极强的技术性和复杂性,这就必然决定劳动者在劳动力的运用过程中充分发挥多种素质的积极作用,心理和文化因素的重要性将日益突显。

(3)劳动力有潜在劳动力和现实劳动力的区别。

潜在劳动力是指潜在于人体之中,还未被劳动者所运用、转化为劳动成果的劳动力。首先,身体健康并具有一定劳动能力的人在未实际开展劳动活动之前,其体内的劳动力并未释放出来,别人无法准确地去衡量其水平的高低,只能通过对其年龄、体貌、学历、经历等外在特征去推断;其次,劳动者受各种条件所限,如劳动环境恶劣、工具落后、态度消极、心理倦怠等,导致劳动效率下降,这时,其劳动能力没有完全表现出来,仍有一部分潜留于体内。现实劳动力是指劳动者在实际的劳动过程中正在使用和已转化为劳动成果的那部分劳动力。它既包含正在使用消耗的劳动力,也包括凝结在劳动产品之中的劳动力。现实劳动力是潜在劳动力通过劳动后外在转化的结果,是潜在劳动的外化和现实的形式。人们可以通过对现实劳动力进行测量、计算来客观地评价劳动者劳动能力的强弱、劳动态度的好坏、劳动效率的高低。潜在劳动力只表示一种可能性的存在,而现实劳动力则是一种实际的结果。因此,是否能使潜在劳动力高效优质地转化为现实的劳动力,决定着劳动者劳动成果的丰贫、劳动工作的成败。

(4)劳动力具有极强的继承性和可塑性。

劳动力是人的特有能力和能力,是社会活动的产物。劳动力存在于人体之中,是人在劳动中运用的体力和智力的总和。人的体力和智力受先天遗传因素影响比较大。比如一个健康的人与一个带有遗传疾病的人,其体力或智力会有较大差别,他们的劳动能力也会有很大不同。这说明人的劳动力在形成起点上受自然生物规律的影响,是自然的产物。但是人的劳动力更是社会的产物,因为人通过体育锻炼、文化教育、工作实践可以增强体力、提高智力、积累经验,从而强化劳动能力,这种提高与强化主要是人的社会活动的结果。所以许多体力和智力水平相当的人经过一段时间的社会实践积累,其劳动能力水平会有较大差异。

(二)劳动力资源的涵义及特征

劳动力资源是指一个国家或地区中具有劳动能力、可以从事社会劳动的那部分人口的总和。它包括劳动适龄人口中可以从事劳动的人和一部分在法定劳动年龄范围之外但实际上正在从事社会劳动工作的人口。劳动力资源作为社会经济资源的一个特殊组成部分,有着不同于其他经济资源的特点。

1. 劳动力资源是一种社会资源

自然资源的形成、发展、变化,主要受自然规律的支配;而劳动力资源主要是人类社会活动的结果,其发展变化过程主要受社会规律的制约。具体表现在三个方面:第一,决定劳动力资源数量的人口生产方式是一种社会生产方式;第二,影响劳动力资源质量的社会生活条件主要是社会物质、精神生产过程的结果;第三,劳动力资源作用的发挥既取决于作为社会成员的劳动者,又受整个社会经济制度的制约。所以,劳动力资源是人类社会活动的产物,属于社会资源的范畴。

2. 劳动力资源可重复利用

资源可以划分为可再生性资源和非可再生性资源两类。非可再生性资源一般只能进行一次开发、二次开发,随着其在劳动过程中使用消耗后,一般不可能再恢复。可再生性资源一般是生物性资源,可以多次开发,重复使用。劳动力资源就是生物性资源的一种,具有可再生性,因为劳动力资源在使用的过程中,既有消耗的一面,也有再生和更新的一面,即通过劳动者身体的休息和能量的补充,使其消耗掉的体力和智力得以补偿恢复,从而使得劳动力资源可以源源不断地被重复开发和利用。同时,人类自身的再生产也为劳动力资源提供了源源不断的补充。

3. 劳动力资源具有时效性

劳动力的物质载体是人,人作为生命有机体有其固定的生命周期,这个生命周期是一个由不成熟到成熟再到衰老的演变过程,人能够从事劳动的最佳时间又仅限于这个过程的某一阶段,所以劳动力资源的形成、开发和使用等都要受到时间因素的制约。因此,劳动力资源不能闲置或长期储备,必须在最佳的时间段内开发和利用,否则就会降低使用效益。劳动力资源是最重要的资源,但也是最容易被浪费的资源。

4. 劳动力资源具有主观能动性

具有主观能动性是劳动力资源与其他一切物质资源最根本的区别。物质资源在其被开发的进程中完全是被动的客体和对象,而劳动力资源不仅仅是被开发和利用的对象和客体,更是开发和利用物质资源的主体。劳动力资源的使用过程就是劳动者所从事的有意识有目的的劳动过程。在这个过程中,劳动力资源总是处在控制使用物质资源的中心位置上。劳动力资源的主观能动性具体表现在两个方面:一是主动地开发自我,即劳动者通过学习、锻炼来提高自己的劳动能力,强化劳动力资源;二是自觉地从事劳动生产,按照预定的计划完成任务并积极进行创造性的劳动。

5. 劳动力资源具有积累增值性

一般的物质资源,比如工具,随着使用时间的推移,它会发生不可恢复的

磨损消耗,且使用时间越长、强度越大,磨损消耗程度就越高。劳动力资源虽然也会有消耗,但这种消耗不仅具有可再生性,且能够产生价值递增的效应。比如,脑力劳动者不断地进行研究创造活动,会积累形成更卓越的科研能力;体力劳动者不断地进行生产劳动,会使其经验更加丰富、技能更加纯熟。因此,劳动力资源的增值性使得在劳动力市场上具有丰富工作经验的劳动者的工资水平要比缺少工作经验的劳动者高出许多。

(三)劳动力资源的数量和构成

像其他资源有一定的数量和质量一样,劳动力资源也包括数量和质量两个方面的衡量指标。单一地考察劳动力资源数量和劳动力资源质量都不能准确、全面地认识劳动力资源。

1. 劳动力资源的数量

劳动力资源的数量有绝对量和相对量之分。劳动力资源的绝对量,是指在一国或地区具有劳动能力的总人口数,它包括劳动适龄人口中有劳动能力的人口数和法定劳动年龄以外实际参加社会劳动的人口数。主要由八个部分的人口组成:①处于法定劳动年龄范围之内,正在从事社会劳动的适龄就业人口;②尚未达到法定劳动年龄的上限,但正在从事社会劳动的未成年就业人口;③已经超出法定劳动年龄下限,继续从事社会劳动的老年就业人口;④处于法定劳动年龄范围之内的求业人口和失业人口;⑤处于法定劳动年龄范围之内,正在进行学习的就学人口;⑥处于法定劳动年龄范围之内,正在从事家务劳动的人口;⑦处于法定劳动年龄范围之内,正在服兵役的军队人口;⑧处于法定劳动年龄范围之外的其他人口(如正在服刑的犯人等)。

劳动力资源的相对量主要用劳动力资源率和劳动参与率两种指标来测算。

劳动力资源率是指劳动力资源占总人口的比例,即劳动力资源比例。其计算公式为:

$$\text{劳动力资源率} = \frac{\text{劳动力资源总数}}{\text{总人口数}} \times 100\%$$

劳动参与率,也称劳动力参与率是指劳动力资源中的在业人口和求业人口占总人口的百分比。其计算公式为:

$$\text{劳动力参与率} = \frac{\text{在业人数} + \text{求业人数}}{\text{总人口数}} \times 100\%$$

劳动参与率越高,劳动力资源开发、利用的可能性也就越高;反之,则越低。劳动参与率的高低,受多种因素的影响,不同国家、地区在不同社会发展阶段,其影响因素也有较大差异。一般说来,主要的影响因素有:法定劳动年龄界限、劳动就业制度、经济结构及其发展水平、社会保障状况、教育普及程度、社会风俗习惯、社会生活状况等。

2. 劳动力资源的构成

劳动力资源主要是具有一定劳动能力的劳动者的总和。按照劳动者所具有的不同特质可以划分为不同的劳动者群体。劳动力资源的所有劳动者中不同劳动者群体的类型及其相互之间的关系即为劳动力资源的构成。劳动力资源的构成是分析劳动力资源质量的有效工具。劳动力资源的构成包括劳动力

资源的年龄构成、性别构成、技能构成、文化构成、职业构成和其他各种类型。本书只着重介绍劳动力资源的年龄构成、性别构成、文化构成和技能构成。

(1) 劳动力资源的年龄构成。

劳动力资源的年龄构成,即构成劳动力资源的全体劳动者中各年龄段的劳动适龄人口所占的比重及其变化趋势。其大体由三部分劳动者组成:15~29岁的青年组劳动者,30~44岁的中年组劳动者,45岁以上的年长组劳动者。这三部分劳动者在劳动力资源中所占的比重决定着劳动力资源的质量与水平,对劳动力资源的开发与利用具有极大影响。15~29岁的劳动者比重大,说明劳动力资源的年龄构成属于年轻型,虽然目前的职业培训工作显得紧张,但其开发使用的潜力比较大。如果45岁以上的劳动者比重大,说明劳动力资源的年龄构成老化,劳动力资源质量相对较低且呈不断减少的趋势,还会给社会保障带来极大的压力。

现实中劳动力资源的年龄构成受一国的人口生育政策及医疗卫生条件影响较大,因而差异较大。战后,发达国家的劳动力资源年龄构成呈现老化趋势,而发展中国家劳动力资源的年龄构成情况则相对年轻。近年来,随着我国总人口的年龄构成由典型成年型向老年型转变,劳动力资源的年龄构成也会逐渐呈现相应趋势。

(2) 劳动力资源的性别构成。

劳动力资源的性别构成是指在构成劳动力资源的全体劳动者中男性与女性的比例结构。通常情况下,性别比例(男性劳动者人数与女性劳动者人数之比)低的构成,即女性劳动者人数在劳动力资源总量中所占比例较高的构成,其实际提供的劳动力资源数量可能会小于性别比例高的劳动力资源构成。这是因为:第一,由于生理特点的差异,有部分劳动工作工种不适宜女性参加;第二,妇女在妊娠和生育期间会退出劳动力市场,不参与劳动;第三,由于社会文化或是传统习惯的原因,妇女参加劳动会比男子受到更多的限制。所以,劳动力资源的性别构成低时,实际劳动力资源数量要低于统计上的劳动力资源数量。

但是,现代社会生产力的发展和科技进步使劳动的繁重程度大大减轻,为妇女广泛参与社会劳动提供了巨大支持。从近代社会生产发展的历史来看,机械化和自动化工业的进程推动了妇女参加劳动的就业总量。另外,随着社会文明程度的提高,妇女就业问题在国际上已日益受到重视,各国纷纷立法保护妇女的就业权利,女性劳动者的就业比例有了很大提高。因此,在考察劳动力资源的性别构成时就不能再固守传统的评价标准,而应该用现代的视角去研究探索新的意义和作用。

(3) 劳动力资源的文化构成。

劳动力资源的文化构成是指具有不同文化教育程度的劳动者在劳动力资源中的比例及分布状况。通常,根据所受文化教育程度的不同可以把劳动者划分为以下五类:文盲和半文盲劳动者、具有小学文化程度的劳动者、具有初中文化程度的劳动者、具有高中文化程度的劳动者、具有大专及以上学历文化程度的劳动者。一般而言,所受文化教育程度较高的劳动者越多,劳动力资源的质量就越高,否则就越低。随着社会的发展,对劳动力资源文化教育程度的要求

越来越高,其在生产中的作用和地位也在日益增加。据联合国教科文组织统计,受过高等教育的国民在 25 岁以上人口总数所占的比例,日本在 1980 年就已达到 14.4%,美国在 1979 年时就高达 31.1%。而中国在 2003 年时,大专及以上学历文化程度的劳动者只占全部就业人口的 6.0%,高中文化程度的只占 13.1%,初中文化程度的占 43.1%,小学文化程度的占 30.0%,文盲和半文盲人口占 7.8%。对比发达国家,我国劳动力资源的文化构成相对较低。

(4) 劳动力资源的技能构成。

劳动力资源的技能构成是指具有不同专业技术种类和水平的劳动者的比例分布。在工业革命前,生产劳动主要以体力劳动为主,劳动水平相对简单。随着工业革命的推进,劳动生产力不断提高,科学技术水平的日益发展,劳动工具越来越先进,对劳动者专业技能的要求越来越高。如生产自动化要求劳动者必须掌握数控知识和计算机操作技术,否则就难以适应现代化生产的需要。因此,现代社会对劳动力资源的专业技能要求是随着社会经济和科技的发展而不断提高的。劳动力资源的技能构成可以从两个方面来考察:一是专业技术人员在全体劳动者中的比重,二是具备不同专业技术水平劳动者的构成与分布。以我国为例,到 2000 年为止,全国具有一定技能的工人仅占全体工人的 50%。其中,未获证书的工人占 30.2%,而获初、中级证书的工人约占 18%,获得高级及其以上技术等级证书的仅占 1.8%。由此可见,我国劳动力资源技能构成的总体水平较低。^①

三、劳动者与劳动力的关系

劳动力与劳动者这两个概念常常容易混淆,劳动力是经济学概念,劳动者则是社会学概念。劳动者是劳动力的载体,劳动力只是劳动者全部能力的一部分。它们之间既有区别,又有联系。

(一) 劳动者与劳动力的区别

1. 劳动力具有商品属性

劳动力并不必然是商品,但在市场经济条件下,劳动力通过市场以商品交换的形式配置到需要他的部门和单位中去,因此,在这个过程中劳动力表现出了商品所具有的某些属性:①劳动力归劳动者个人所有,这就决定了劳动力不能和一定的法人所有的劳动资料直接结合,而只能采用商品形式通过市场交易才可实现;②劳动力也有价值和使用价值,其价值表现为劳动者为维持再生产劳动力所需的生活资料的价值,其使用价值表现为通过使用劳动力来创造比其自身价值更大的劳动产品价值;③劳动力有其市场价格即工资,同时劳动力在市场上交易的时候也是采用等价交换的交易形式和规则。

2. 劳动者不是商品

从理论上讲,在劳动力进行商品交换过程中,供需双方交易的直接对象是劳动力,即用人单位或雇主需要的是劳动者的劳动能力而不是劳动者本人,劳动者在市场上出售的也仅仅是他的劳动力,并没有把他自身全部都出售给用

^① 数据来源于《2002 年中国就业报告》,中国劳动社会保障出版社,2003 年。

工单位或雇主。所以劳动者不是劳动交易的直接对象,因而也就不是商品。从社会道德上讲,人不能成为商品,如果人成为商品而被自由买卖的话,那么这种交易就和野蛮的奴隶贸易并无本质上的区别,这是现代文明社会的伦理道德所不容的,也是被法律所禁止的。因此,“劳动者不是商品”这一观点在中国与西方得到了较高度度的共识,国际劳工组织于 1944 年通过的《费城宣言》中,第一条原则就明确指出“劳工不是商品”。

(二)劳动者与劳动力的联系

1. 劳动者与劳动力不可分割

劳动力蕴藏在活的人体之中通过人的劳动行为表现出来。因此劳动力与劳动者是内在统一的,劳动者是劳动力的物质载体,劳动力是劳动者的核心属性,既不存在没有任何劳动能力的劳动者,也不存在脱离具体劳动者的抽象劳动力。

2. 劳动者与劳动力的发展相互促进

劳动能力是劳动者其他素质能力形成与发展的条件。劳动能力的强弱,极大地影响了劳动者其他素质能力发展的水平。反过来讲,劳动者其他素质能力的发展也有助于提高其劳动能力。因此现代社会不仅需要劳动者具有较强的劳动能力,也要求其具备多方面的素质、全面发展,以便不断提高对日益复杂的劳动工作的适应性。

第二节 社会保障与社会保险

一、社会保障

(一)社会保障的涵义与特点

1. 社会保障的涵义

最早公开使用社会保障一词的是 1935 年美国公布的《社会保障法》,其中“社会保障”类同于社会安全之意。随后,1941 年《大西洋宪章》也两次提到这一概念。1944 年,第 26 届国际劳工大会通过的《费城宣言》正式采用“社会保障”一词。此后,社会保障概念在国际范围内逐渐被广泛传播和使用。由于反映了人们对生活稳定和社会安全的一种迫切而广泛的愿望,社会保障早已由当初仅涉及少数群体权益的局部性问题逐渐发展为事关整个国计民生的重大社会问题。但是,由于各国在政治体制、经济制度、社会文化、价值伦理、民族传统等方面的差别,对“社会保障”这一概念的理解和使用也存在着较大差异。

德国是最早由国家通过立法手段来设置社会保险,为公民提供保障的国家。德国认为社会保障即社会公平与社会安全,是为那些因疾病、残疾、年老等原因而失去劳动能力或因遭受意外事故而丧失市场竞争能力的人及其家属提供的基本生活保障。

英国是福利国家的代表,著名的英国学者贝弗里奇在 1941 年向政府提交