

劳动管理干部专业培训教材

劳动管理实用教程

王德成 主编

上海人民出版社

劳动管理干部专业培训教材

劳动管理实用教程

山东省劳动局编著

*

山东人民出版社出版发行

(济南经九路胜利大街)

济南槐荫印刷厂印刷

*

850×1168毫米 32开本 14印张 357千字

1989年10月第1版 1989年10月第1次印刷

印数1—20000

ISBN7-209-00553-8

F·—170 定价：5.75元

编辑委员会

主 编：王寿汉

副主编：于甲戌 廖小牧 杨绪恩 刘福生

委 员：马承悌 徐书敬 李义训 袁振纲

李起源 苏亨嘉 陈依华 王宗南

鲁玉光 张文业 任道范 王直平

编 审 组

组 长：杨绪恩

成 员：廖小牧 于甲戌 王直平 王行军

撰 稿 人

(以章节为序。姓名后括号内，圆点前为章，后为节)

- | | |
|------------|------------------|
| 廖小牧(绪论) | 马承祯(一·一、三、四、五、六) |
| 缪鸿敷(一·二) | 丛克春(一·七) |
| 赵振国(二·一、二) | 张建芳(二·三) |
| 张雪燕(二·四) | 邵铁明(二·五) |
| 吕殿美(三·一、二) | 陈彦波(三·三、四) |
| 李义训(四·全) | 张国鹏(五·一、二) |
| 李广林(五·三) | 金光普(五·四) |
| 徐书敬(六·一) | 王敬之(六·二、三) |
| 孙德平(六·四、五) | 刘毅言(六·六) |
| 阎金龙(六·七) | 王树盛(七·一) |
| 王得学(七·二) | 吕传信(七·三) |
| 仇振华(七·四) | 苏宁嘉(八·一) |
| 吴 锋(八·二) | 吕建敏(八·三) |
| 张维民(八·四) | 王宗南(九·一、二) |
| 邢绍宗(九·三) | 马惠民(十·一) |
| 郑 珏(十·二) | 叶栋青(十·三) |
| 袁振纲(十一·全) | 李向阳(十二·全) |

前 言

为加速劳动管理工作人员岗位专业培训的步伐，提高广大劳动管理干部的业务素质和政策水平，以适应劳动、工资和保险制度改革的需要，各方面迫切要求提供一本劳动管理干部培训教材。为此，我们组织编写了《劳动管理实用教程》一书。

本书以马列主义、毛泽东思想为指导，以党的十三大确立的社会主义初级阶段的理论和“一个中心、两个基本点”的基本路线为指针，坚持理论联系实际的原则，力求准确、简明地阐述劳动经济学的基本原理和劳动管理工作的基本知识，吸收了改革中的新鲜经验，突出了针对性和实用性。

本书是在过去几年我局举办劳动干部培训班讲稿的基础上，结合近几年的改革实践，进行调整、补充、改写而成。它既是一部各级各类劳动管理工作人员专业培训的教材书，也是一部有关同志了解劳动管理知识的读物。

根据劳动经济学和劳动管理的科学体系，本书除《绪论》篇外，共分为十二章。按照本局的职责分工，承担编写书稿任务的处（室）有：政策研究室（绪论）、劳动工资计划处（第一章）、省劳动服务公司（第二章）、职业技术培训处（第三章）、劳动力量管理处（第四、第五章）、工资处（第六章）、省社会劳动保险事业处（第七章）、劳动安全监察处（第八章）、矿山安全监察处（第九章）、锅炉压力容器安全监察处（第十章）、劳动争议仲裁处（第十一章）、信访处（第十二章）。对全书文稿，编委成员和撰稿处（室）负责人分别进行了阅修，编审组作了文字、技术性的处理，经刘福生、于甲戌、廖小牧、杨绪恩同志分工审定后，由杨绪恩同志负责统稿。

在本书编写过程中，原讲课稿的编写者和一些老同志给予了大力帮助。在此，我们表示衷心的感谢。

本书所涉及的有关政策、标准，均系撰稿前的规定，具体应用时，应以现行规定为准。

由于改革正在不断深化，对一些理论性问题的认识有待进一步探讨，加之我们水平所限，编写中的错误在所难免，热诚欢迎读者批评指正。

编 著 者

1989年7月

目 录

绪 论	(1)
第一节 劳动管理的概念.....	(1)
第二节 劳动管理的性质.....	(4)
第三节 劳动管理的任务.....	(7)
第四节 劳动管理的原则.....	(9)
第五节 劳动管理体制.....	(13)
第一章 劳动工资计划	(16)
第一节 劳动工资计划的性质、任务和体制改革.....	(16)
第二节 劳动力资源及平衡计划.....	(24)
第三节 劳动生产率计划.....	(31)
第四节 职工人数计划.....	(38)
第五节 工资计划.....	(43)
第六节 劳动计划管理.....	(51)
第七节 劳动工资专业统计.....	(53)
第二章 劳动就业	(58)
第一节 劳动就业的基本概念.....	(58)
第二节 劳动就业的方针、任务及途径.....	(60)
第三节 劳动服务公司的性质、任务和作用.....	(64)
第四节 就业前培训.....	(72)
第五节 职工待业保险.....	(77)

第三章	职业技术培训	(84)
第一节	职业技术培训的意义和作用	(84)
第二节	技工学校	(89)
第三节	在职工人的培训与考核	(101)
第四节	技师聘任制	(108)
第四章	企业劳动管理	(112)
第一节	劳动管理的意义和作用	(112)
第二节	企业的劳动组织	(115)
第三节	企业的劳动定额	(118)
第四节	企业的编制定员	(128)
第五节	企业的劳动纪律	(134)
第五章	劳动制度改革	(139)
第一节	招工制度改革	(139)
第二节	劳动合同制	(144)
第三节	搞活固定工制度	(148)
第四节	劳务市场	(157)
第六章	职工工资	(165)
第一节	社会主义的按劳分配原则	(165)
第二节	职工的工资制度	(178)
第三节	我国的工资形式	(184)
第四节	奖励制度	(189)
第五节	津贴制度	(198)
第六节	工资支付的政策规定	(204)
第七节	工资制度的改革	(231)

第七章	职工的劳动保险和生活福利	(239)
第一节	劳动保险的概念、性质和作用.....	(239)
第二节	职工劳动保险的基本内容.....	(246)
第三节	职工退休费用的社会统筹.....	(262)
第四节	职工福利的基本内容.....	(271)
第八章	劳动保护管理	(286)
第一节	劳动保护的意義和任务.....	(286)
第二节	劳动保护的基本内容.....	(294)
第三节	伤亡事故的统计报告和处理.....	(312)
第四节	劳动保护立法与监察.....	(324)
第九章	矿山安全监察	(338)
第一节	矿山安全监察的性质和任务.....	(338)
第二节	矿山安全监察的组织管理.....	(342)
第三节	矿山安全监察的基本内容.....	(348)
第十章	锅炉压力容器安全监察	(364)
第一节	锅炉压力容器安全监察的意义和任务.....	(364)
第二节	锅炉压力容器安全监察的基本内容.....	(372)
第三节	锅炉压力容器安全监察制度.....	(397)
第十一章	劳动争议仲裁	(404)
第一节	劳动争议仲裁的概念、性质、任务及作用.....	(404)
第二节	劳动争议仲裁的范围、形式和基本原则.....	(410)
第三节	劳动争议仲裁机构及其主要职责.....	(415)
第四节	劳动争议的预防.....	(420)

第十二章	劳动信访	(424)
第一节	劳动信访工作的性质和任务.....	(424)
第二节	劳动信访工作的基本原则.....	(429)
第三节	劳动信访工作的职责范围和方法.....	(431)

绪 论

明确劳动管理的概念、性质和任务，掌握劳动管理的原则，对于正确制定、实施劳动管理的方针、政策和措施，提高劳动管理的水平，具有十分重要的意义。

第一节 劳动管理的概念

一、劳动管理的对象

劳动管理，是指国家和生产资料所有者或他们的代理人、代理机构，为了一定的目的，对人类的劳动过程所进行的决策、计划、组织、指挥、调节和监督。作为劳动管理对象的劳动，是人类创造自身生存和发展所必须的物质财富与精神财富的活动。其主要特征是：第一，劳动是人类按照预定的目的，以预定的方式方法来改变自然物的活动，而不是无意识的、出自动物本能的活动；第二，劳动是创造出人类所需的各种财富的活动，而不是所从事的各种消费性活动；第三，劳动是人类使用自己制造的工具改变自然物的活动，而不是简单地利用现成的自然界；第四，劳动不仅是人类谋求生存资料 and 享受资料的活动，而且是运用、实现自己的创造力，从而使本身得到发展的需要。

劳动的一般，是指人与自然之间的物质变换过程。这个过程必须进行必须具备三个基本要素：一是劳动力，即人的劳动能力，也就是人在劳动中运用的体力和脑力的总和；二是劳动对象，即物质资料生产过程中被加工的物体，它形成产品的物质实体；三是劳动资料，又称劳动手段，它是人类在劳动过程中用以改变或影响劳动对象的一切物质资料和物质条件。只有这三个要素都具

备并结合起来，劳动过程才能实现。没有人有意识地运用其劳动力的活动，任何劳动过程既不能发生，也不能完成。因此，劳动者是构成劳动管理对象的主体。

由于劳动主要是劳动力的使用和消耗的过程，随着人类生产的社会化，对劳动可从不同的角度进行分类：按照劳动存在的形态，可划分为流动形态的劳动（活劳动）、凝结形态的劳动（物化劳动）和潜在形态的劳动。流动形态的劳动是指正在进行的劳动力的支出和消耗；凝结形态的劳动是指凝结于产品之中并与产品溶合于一体的劳动；潜在形态的劳动是指存在于人体内的体力和智力。按照劳动为社会服务的方式，可划分为物质生产劳动和服务性劳动。物质生产劳动是以生产物质产品的形式为社会服务的劳动；服务性劳动是以劳务的形式为社会服务的劳动，亦即以提供活劳动的形式满足他人某种特殊需要的劳动。按照劳动力支出的情况，可划分为体力劳动和脑力劳动。按照劳动成果和劳动者的关系，可划分为必要劳动和剩余劳动。作为一般经济范畴，必要劳动泛指劳动者全部劳动中用来满足本人及其家庭生活需要所消耗的劳动；剩余劳动泛指上述生活需要所耗费劳动以外的剩余部分。按照劳动所创产品的特点，可划分为物质生产劳动和精神生产劳动。按照劳动者的劳动服务范围，可划分为社会劳动和家务劳动。按照劳动的熟练程度和复杂程度，可划分为熟练劳动和非熟练劳动、复杂劳动和简单劳动等。正确地认识劳动类别的划分，有助于更好地把握劳动管理的对象，对合理开发利用劳动力资源，科学地组织社会劳动和正确处理分配关系，都具有重要的参考价值。

二、劳动管理的必要性

劳动管理是人类在劳动过程中实行分工与协作的客观要求，是共同劳动的产物。在生产力发展的基础上，由于分工协作，共同劳动，就产生了互相影响和互相制约的关系。人们在劳动中为

了达到预期的目的，客观上就要求协调一致的活动。当一个人单独从事某一项工作时，自己指挥自己就够了；当两个人从事某项工作时，要达到某一目标，要协商一下；当众多的人从事某项工作，要达到预期的目标，就需要管理者借助管理系统来协调各方面的关系，要求有统一的组织实施活动。

劳动管理是与劳动社会化同时产生和发展的。劳动的社会化程度越高，对劳动管理的要求也就越高。尽管不同的社会经济形态劳动管理的性质、目的、形式、手段不完全相同，但对劳动管理的这种客观要求是一致的。在生产资料公有制为基础的社会主义条件下，加强对劳动的管理尤为必要，这是因为：第一，它必须适应发展公有制基础上的社会化大生产的要求。社会主义生产是建立在发展大工业基础上的社会化大生产，在发展社会化大生产的条件下要有效地组织社会劳动，没有严密科学的管理是不行的。第二，它是由社会主义经济、文化生活的复杂性决定的。社会主义经济、文化生活是一个纷繁复杂的统一体，又是一个经常变化着的客观事物，涉及各部门、各地区、各生产经营组织和社会的其他有关因素，要有效地组织各种社会劳动，就必须进行科学的管理。第三，它是社会主义基本经济规律的内在必然。社会主义的基本经济规律，要求在发展生产的基础上满足人民群众不断增长的物质和文化生活的需要，这就必须最大限度地开发、利用劳动力资源，有效地运用劳动手段，合理地组织社会劳动，因而也就对劳动管理提出了更高的要求。

三、做好劳动管理工作的基础

劳动管理，涉及社会各个层次、各个方面和不同性质、不同形式的劳动过程，是一项十分复杂的管理工作。随着社会经济、文化生活的发展，它经历了一个由自发管理到自觉管理、由经验管理到科学管理的过程，逐渐形成为一种专门的学科。劳动管理科学的主体是劳动经济学。社会主义的劳动经济学是从政治经济

学发展和分化出来的。政治经济学是劳动经济学的一般理论基础。劳动经济学则是政治经济学所揭示的社会主义经济规律在劳动组织和个人消费品分配方面的表现。由于劳动管理涉及生产力、生产关系和上层建筑诸方面的问题，以及它们之间的互相影响、互相制约的关系，具有多属性的特点，许多学科都对它加以研究，揭示了构成劳动管理科学的一系列具体规律，形成了不少相关的学科，如劳动社会学、劳动法学、劳动保护学等。为了适应我国社会主义现代化建设的发展，不断提高劳动管理科学水平，不仅必须全面正确地理解、掌握党和国家制定的有关方针、政策，而且必须努力学习、掌握与劳动管理相关的多方面的科学知识。这是我们做好劳动管理工作的基础。

第二节 劳动管理的性质

一、劳动管理的二重性

马克思在《资本论》中反复阐述了管理的二重性原理。他认为，凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态，都具有管理的二重性——社会属性和自然属性。管理的社会属性反映了一定的社会形态中统治阶级的要求，受到生产关系的制约；管理的自然属性反映了社会协作本身的要求，是一系列科学方法的总结。

马克思关于管理二重性的论述，揭示了管理的一般规律。劳动管理与其他管理一样，也具有二重性。因为一切劳动过程都是社会协作创造人类所需的物质财富或精神财富的过程，一方面必须具备劳动力、劳动资料与劳动对象三个基本要素，并使之有机结合，从而实现人与自然之间的物质变换。随着社会的发展、生产社会化程度的提高，劳动要达到预期的目的，客观上要求科学地组织劳动的分工与协作，这就是劳动管理的自然属性。另一方面由于劳动力的载体是人，在劳动过程中，人们必然要依

据社会存在的劳动对象和劳动资料占有方式发生不同性质的联系，劳动要达到预期的目的，客观上还要求对这些关系加以适当处理，这就是劳动管理的社会属性。

正确理解和区分劳动管理的二重性，在我国现阶段发展社会主义商品经济中具有特别重要的意义。就劳动管理的自然属性而言，各个不同的社会经济形态有共同之处，为一切社会制度所共有，我们可以借鉴国外劳动管理中一切符合科学的办法，结合我国情况加以消化、利用。就其社会属性来说，就必须区分不同社会生产方式下的不同性质的管理，不能不加分析地照抄照搬外国的劳动管理方式。

二、社会主义劳动管理的性质

劳动管理具有二重性，这是实施管理的基本原理。但在一定的社会经济形态中，劳动管理的根本性质则是由其社会属性决定的。在资本主义条件下，劳动管理不仅是一种调控人类劳动过程的一般职能，而且是占有生产资料的资本家剥夺社会劳动的职能，目的是无偿占有劳动者的剩余劳动并转化为资本。社会主义的劳动管理，则是在劳动者共同占有生产资料的前提下，由代表其根本利益的国家、机构、单位或代理人，对劳动过程进行组织协调的职能，劳动者的剩余劳动为社会支配，最终是为了扩大再生产，不断满足人民群众日益增长的物质和文化的需要。

社会主义劳动管理与资本主义劳动管理的本质区别，归根到底，在于劳动者在生产关系中的地位发生变化，其中起决定作用的是生产资料占有形式的不同。随着生产资料公有制在社会生产力不断发展的基础上逐步扩大，社会劳动的本质也相应地发生着一系列根本转变：一是劳动者由为剥削者的利益劳动转变成为自己、为社会而劳动，为社会的劳动最终也是为劳动者自己根本利益的劳动；二是由不同形式的强制性的劳动转变为自觉的联合劳动，尽管为了保证劳动过程的协调进行，还必须带有强制性的

劳动纪律的规范，但其本质是建立在维护劳动者共同利益基础之上的；三是劳动从一部分人的沉重负担转变为全体公民的权利和义务，在劳动面前人人平等，劳动具有了普遍性；四是个别劳动与社会劳动之间的矛盾由对抗性转变成了非对抗性。

但是，由于社会主义社会是刚刚从旧社会脱胎出来并处在发展中的社会，在许多方面仍保留着旧社会的痕迹。特别是我国当前尚处在社会主义的初级阶段，保留下来的旧社会痕迹就更多，也更深刻。其主要表现：一是旧的劳动分工没有消灭，各种劳动之间的差别依然存在；二是劳动远未成为人们普遍的自觉要求，还是赖以谋生的手段；三是按劳分配还必须借助于价值的形式来实现；四是劳动还没有完全实现其社会性。我国现阶段社会劳动所具有的社会主义性质和初级阶段的特点，决定了劳动管理既不同于资本主义，又与马克思设想的社会主义模式有很大差异。我们必须依据这种性质和特点，来建立具有中国特色的劳动管理体制。

三、正确认识我国现阶段劳动管理性质的意义

正确认识劳动管理在一定社会形态中的性质和特点，对于正确制定、实施劳动管理的方针、政策和措施，具有决定性的意义。在我国尚处在社会主义初级阶段的历史条件下，由于随着社会主义制度的建立，强制劳动的社会根源虽已消除，但劳动尚未成为人们普遍的自觉要求，还是谋生的手段，因而仍是有定额、有报酬的劳动。这就决定了在劳动上还必须加强劳动定额和劳动纪律，对劳动进行准确的计量和严格的监督。由于劳动虽具有了普遍性，但旧的分工却未消失，各种劳动之间的差别依然存在，尚未转变为直接的社会性，因而不可能由国家把每个劳动者所有的劳动力作为一个社会的劳动总量来直接支配，这就决定了在劳动力的安排上只能是在国家计划的指导下，利用市场机制，在调节其合理流动中实现与劳动对象和劳动资料多种形式的结合。由于

具体的劳动过程是在个别劳动组织(企业)中进行,整个社会的劳动协作还必须通过交换来实现,具体劳动与社会劳动之间虽已不存在对抗性的矛盾,但非对抗性的矛盾依然存在。国家与个别劳动组织(企业)和劳动者个人除根本利益一致外,还存在各自的利益要求,这就决定了对劳动者个人的消费品分配,必须与所在劳动组织(企业)经由商品交换取得社会承认的生产经营成果及其本人提供的劳动份额紧密联系起来。由于劳动虽已成为全体公民的权利和义务,但在劳动的观念上仍存留着旧社会的痕迹,难以在短期内消除,这就决定了在建设社会主义物质文明的同时,要加强社会主义的精神文明建设,在组织劳动过程中对劳动者实行物质鼓励与精神鼓励相结合的政策。

建国以来,在党的十一届三中全会前的近30年内,在劳动管理上所以实行高度集权的体制,包得过多,统得过死,形成了一种束缚社会生产力发展的僵化的模式,根本原因就是対社会主义劳动管理的性质缺乏正确的认识,特别是对我国尚处在社会主义初级阶段的特点缺乏科学的分析和清醒的估量。党的十一届三中全会后的一段时间内,一些地区和单位在劳动管理上不同程度地照搬资本主义的方式,出现了某种“一切向钱看”的倾向,归根到底,也是没有认清社会主义的劳动管理与资本主义存在本质区别的缘故。

第三节 劳动管理的任务

劳动管理的任务,是由劳动管理的社会属性决定的。社会主义制度的建立,为科学地统筹组织和协调社会劳动创造了前提条件,也提出了客观要求。社会主义劳动管理的总任务,就是要根据社会主义的基本经济规律、有计划按比例发展规律、按劳分配规律以及价值规律和安全生产规律等的要求,结合国民经济和社