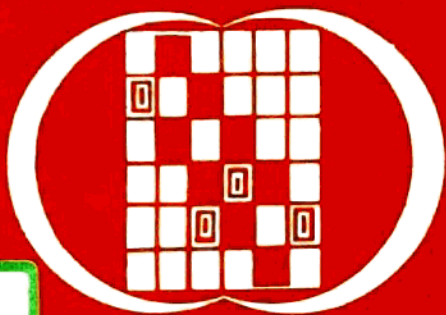


铁路劳动经济概论

宋树勋 孙 敏 编



64

河北人民出版社

前 言

为促进铁路企业转换经营机制，加快改革和发展，规范全路劳动工资干部岗位职务培训，适应对劳资干部“培训考核，持证上岗”的要求，铁道部人事司、教育司、劳资司、北方交通大学、北京铁路局、石家庄铁路运输学校、柳州成人中专学校、吉林铁路经济学校共同组成编审委员会，编写了《铁路劳动工资干部岗位职务培训系列教材》。教材共十本：《铁路劳动经济概论》、《铁路工人管理》、《铁路组织定员》、《铁路劳动工资计划与统计》、《铁路工资管理》、《铁路劳动保险管理》、《铁路劳动定额》、《劳动心理学》、《铁路财务管理》、《电子计算机基础与应用》。

这套教材较为系统地介绍了劳动工资管理的基本理论和国家有关政策、规定，突出了当前的改革工作，并紧密结合铁路实际，阐述了具体的工作程序和操作方法，力求内容新、实、操作性强。

本书在编写过程中，参考了有关专家、学者的著作和资料，在此一并表示感谢。由于编者水平所限，时间仓促，错误在所难免，敬请各方面提出宝贵意见，以便进一步改进，提高水平。

《铁路劳动工资干部岗位职务培训系列教材》

编 审 委 员 会

一九九三年七月三十日

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 经济活动中人的因素	(1)
第二节 劳动经济的任务与研究方法	(3)
第二章 劳动力资源及分配	(11)
第一节 劳动力资源及其再生产	(11)
第二节 劳动力资源的合理分配	(14)
第三节 劳动力资源与就业	(18)
第三章 劳动力数量与质量	(25)
第一节 劳动力数量与质量的概念	(25)
第二节 劳动力数量分析	(28)
第三节 劳动力质量分析	(33)
第四节 劳动力培训	(36)
第四章 劳动力流动与劳务市场	(42)
第一节 劳动力流动的意义与规律	(42)
第二节 劳动力供给与需求	(49)
第三节 劳务市场	(51)
第五章 劳动组织	(61)
第一节 劳动分工	(61)
第二节 企业劳动协作	(67)
第三节 优化劳动组合	(68)
第四节 组织机构设置	(76)
第六章 劳动生产率	(83)
第一节 劳动生产率的意义与内容	(83)
第二节 提高劳动生产率	(90)

第三节	开发利用人力资源	(97)
第四节	加强技术组织措施	(105)
第七章	劳动报酬	(114)
第一节	劳动分配的意义与原则	(114)
第二节	工资的功能与影响因素	(118)
第三节	工资的宏观管理	(126)
第四节	企业工资总额同经济效益挂钩	(134)
第八章	企业劳动管理	(139)
第一节	企业劳动管理的意义与任务	(139)
第二节	职工的招收与录用	(145)
第三节	充分发挥劳动定额与定员的作用	(149)
第四节	合理选用各种工资分配形式	(155)
第九章	劳动法的基础知识	(169)
第一节	劳动法在社会主义建设中的作用	(169)
第二节	劳动法的调整对象与内容	(172)
第三节	劳动合同制	(177)
第四节	劳动争议	(184)
第十章	劳动管理工作的改革	(193)
第一节	劳动工作要适应社会主义市场经济体制	(193)
第二节	深化社会劳动保险制度的改革	(201)
第三节	劳动计划体制的改革	(204)
第四节	教育培训结构与改革	(206)
第五节	加强劳动法制建设	(209)
第六节	近期劳动管理的基本任务	(210)

第一章 绪论

第一节 经济活动中人的因素

经济活动，是指人们谋取物质资料的生产活动以及相应的交换、分配和消费活动，这种活动是人类最基本的实践活动，是人类社会存在和发展的前提条件。经济活动中人的因素或者说人的劳动，主要是通过以下三个方面的内容来反映和体现的：

一、劳动中人与人的关系

经济活动中人的因素首先表现为劳动中人与人的关系，即劳动的社会关系。这种关系实质上就是生产关系。一切经济科学的研究都要涉及到它。

但是，劳动经济学并不研究生产关系的全部内容，而只是研究其中与人的劳动直接有关的部分。人要参与社会劳动，就必然要和其他人发生一定的联系。要通过和其他劳动者的一定联系，才能共同组成劳动群体；劳动者还要通过他们相互之间的联系，才能实现劳动交换、产品分配、福利保障以及职业培训等活动。

二、劳动中人与物的关系

经济活动中人的因素，也表现为劳动中人与物的关系，即劳动的自然关系。人与物的关系是指人和他用来进行劳动的物质资料之间的关系，包括人和他所使用的工具、机器、原材料、半成品、成品和劳动场所等的关系。这种关系反映了

人的劳动的物质内容，是劳动中人与人的关系的自然基础。劳动过程中的人与物的关系，如怎样操纵使用机器设备，如何改造自然物质等问题，主要是自然科学、技术科学来研究和解决的。而劳动经济学在研究劳动的自然过程或技术过程时，着眼点是这些过程后面包含着的、体现着的劳动的社会过程。例如劳动经济学要研究的定额问题，主要不是研究工人和他使用的机器及材料之间的自然关系，而是工人与集体和社会、与他周围其他人之间的社会关系。劳动经济学其他部分的研究也是这样。凡是涉及到人与物的关系时，劳动经济学都是着眼于通过这种人与物的关系间接反映出来的人与人的关系。

三、人的劳动力

人的劳动力，即人的体力和智力的总和，是经济活动中不可缺少的要素，是一切经济过程得以实现的源泉。社会中，劳动力的状况对整个社会经济状况有着决定性的影响。因此劳动力状况，尤其是劳动力的数量和质量、劳动力的种类和结构、劳动力的形成和运用、劳动力的消费和补偿以及劳动力的发展和提高等内容，必然要在劳动经济学中研究探讨。

人的劳动力是由包括自然的、社会的、经济的和文化的各种因素在内的多种因素决定的。在这些因素共同的综合作用下，才产生了表现为人的体力和智力的劳动力。不过，劳动经济学并不研究劳动力的一切方面，而是从特定的角度——经济活动的角度进行的。比如，研究劳动力的形成和发展问题，但是，它研究的不是劳动力形成和发展的自然过程，也不是劳动力形成和发展的一般社会过程，而是劳动力形成和发展的社会经济过程。作为经济范畴的劳动力，要比作为

社会范畴的、或作为自然范畴的劳动力具有更重要的意义。

可以看出,劳动经济学的研究涉及劳动中人与人的关系、人与物的关系和人与劳动力这样三个方面内容。但是,劳动经济学作为一门经济科学,它主要研究劳动中人与人的关系,即劳动关系。它对人与物的关系以及对劳动力本身的研究,最终是为了研究其中包含着或者体现着的劳动关系。

劳动关系的内容主要包括:(一)人们因参加社会劳动,与生产资料相结合而形成的从业关系;(二)人们因参加社会劳动,由劳动过程的具体分工与协作而形成的组合关系;(三)人们因参加社会劳动而获得报酬和福利的分配关系。从根本上说,人们由于参加社会劳动而形成的上述从业、组合和分配关系,所反映的是人与人之间的物质利益关系,因此,劳动关系的实质,是人与人之间的物质利益关系。

第二节 劳动经济的任务与研究方法

一、劳动经济的任务

在改革与开放的过程中,在发展社会主义市场经济的探索中,人们首先遇到的是劳动问题。劳动经济与劳动管理活动的实践,促进了人们对劳动方式及运动规律的认识,这些认识不断深化、提炼、升华,逐步形成劳动经济的理论,劳动经济与管理的实践活动是劳动经济学说形成与发展的唯一源泉。

劳动经济的研究不但把劳动作为经济现象,而且把它作为管理目标。劳动经济和管理科学在人的劳动领域的有机结合,是关于劳动管理活动的理论体系。劳动经济理论,又反

过来给劳动经济工作与管理活动以深刻的影响，它推动着、指导着劳动经济工作与管理活动的健康发展。劳动经济的理论同劳动经济与管理活动是密切联系在一起的。具体说来，社会主义劳动经济的任务，主要有以下几点：

（一）认识和掌握客观经济规律

首先，要研究社会主义一般经济规律在劳动关系方面的具体表现。劳动经济要研究经济规律，基本是两个方：一是一般性的普遍性的规律在劳动领域的体现；二是劳动领域本身具有的规律。对于社会主义基本经济规律，劳动经济不是全面研究社会主义生产的目的和手段，而是研究如何遵循它，在发展生产和提高劳动生产率的基础上逐步改善人民的物质和文化生活。对于国民经济有计划按比例发展的规律，劳动经济也不是去研究它存在和发展的客观必然性，而是研究如何根据这个规律要求，在国民经济各部门、各地区间有计划地分配劳动力；如何编制劳动力计划、劳动生产率计划、工资计划等等。对于按劳分配规律，劳动经济也不是进行一般的研究，而是研究如何根据它的要求，正确建立劳动报酬的制度与形式等。对于劳动生产率增长规律，劳动经济则重点研究提高劳动经济效益的影响因素及其具体途径等等。

其次，劳动经济还要研究劳动关系本身的具体经济规律。在社会主义劳动关系领域里，例如在劳动就业、劳动力分配，职业技术教育、劳动组织、劳动报酬等方面，都存在一些不以人们意志为转移的客观必然性，都有一些具体的经济规律。这些规律有的已经被我们认识了，有的则还没有认识或认识不够深刻，还有待于我们在社会主义建设的实践中去探讨。

（二）研究在劳动关系方面的政策

党和国家正确的方针、政策，是马克思列宁主义同中国革命和建设的具体实践相结合的产物，是做好劳动管理工作的指南。方针政策并不直接等于经济规律，正确的方针政策，反映了客观经济规律的要求；错误的方针政策则违背了客观经济规律的要求。正确的经济政策和措施是建立在科学的理论基础之上的，同时它们又具有实践的特征，是经济理论与经济实践联系的桥梁。所以，研究党和国家的经济政策和措施，不但是理论转化实践的必经之路，是实现劳动经济与管理活动的要求，也是理论工作自身发展的要求。劳动经济理论通过对党和国家有关方针政策措施的研讨和论证，不但可以推动劳动经济与管理的实践活动健康发展，而且可以推进理论的深化与提高。劳动经济学把党和国家在劳动经济方面的方针政策作为自己研究的任务之一，就是要通过对党和国家的方针政策的研究，以提高广大劳动经济理论工作者和实际工作者的理论水平、思想水平和政策水平。通过这些研究为进一步完善和补充有关方针政策作好准备。

（三）总结我国劳动经济管理工作的经验

作为实践性很强的劳动经济要调查和总结我国劳动经济管理工作正反两方面的经验。实践需要理论，理论来源于实践。我国劳动经济管理工作，自建国之初建立以来，经历了发展、挫折和重新发展等几个不同阶段，有许多成功的经验和失败的教训，特别是近十几年，在改革开放的方针指引下，在劳动政策方面进行了一系列的探索，特别需要研究总结实际经验教训，以促进劳动经济管理工作进一步完善，使改革开放再深化一步。目前在劳动制度、分配、保险培训等方面的实践提出很多有价值的课题。劳动、分配与保险的改革相

互制约、相互促进。改革的成败，不仅关系到劳动管理工作能否提高到新的水平，而且关系到社会主义四化建设的进程。

二、劳动经济的研究方法

劳动经济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：

（一）科学抽象法。指对个别的具体的劳动经济问题上升到对劳动经济普遍的、共同问题的研究的方法。从个别、具体的经济现象中概括出一般规律，并逐步形成各种概念和范畴，从而揭示出劳动关系及其发展的规律，然后用这种一般规律，去指导各项具体劳动经济问题的分析。

（二）社会调查方法。包括实地观察、个别访谈、集体讨论、典型解剖、个案研究、问卷问答等等。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影响，因此，社会调查是研究劳动问题的必不可少的方法。

（三）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，和经过论证工作程序，对不同条件下的研究对象进行比较，以确定有关变量之间的因果关系。这种方法，不仅对于劳动科学体系中涉及自然科学的部分（如与劳动生理、劳动卫生有关的问题）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）和涉及社会科学的部分（如劳动社会学），也有广泛实用性。

（四）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。

(五) 系统分析方法。劳动经济的研究对象是社会再生产过程这个大系统中的一个子系统。这个子系统又是相对独立的，同时受外部较多的影响。国家、地方、部门和企业很少能独立地处理一个重要的劳动问题。劳动方面的各种重大问题也很少能单独进行。都必须用系统分析的方法，进行全面分析，加深认识，研究对策。

劳动经济学科实践性很强，在研究工作中，常是定量和定性结合，不仅需要理论上的概括与描述，更多还需要数量上衡量与界定，所以在研究工作中常不是孤立地采用某一种方法，多是综合运用几种方法，或是在综合运用的过程中概括研究任务的性质有所侧重。

三、劳动经济与其他学科

人类的劳动是十分复杂的现象，涉及的领域极其宽广，涉及的内容也异常丰富。除了基础学科与经济科学要研究劳动以外，许多其他科学也都从各自的角度研究劳动。近十几年以劳动的不同侧面作为研究对象的科学先后产生、日益完善，已经形成了一个比较完整独立的劳动科学体系。在这个体系中，劳动经济又是基础学科性质的，在这个科学体系中有社会科学、也有自然科学。其中除了劳动经济学以外，主要还有：1) 劳动社会学、2) 劳动法、3) 劳动统计、4) 劳动定额、5) 劳动保护、6) 劳动经济史、7) 劳动生理、8) 劳动心理、9) 劳动卫生等等。劳动经济作为一门基础性学科在整个劳动科学体系中占有十分重要的地位，它总结着并指导着

其他学科的发展。

劳动社会学是研究劳动与人的社会生活之间相互关系及其规律性的一门科学，它的主要内容有，劳动与人类社会发展的关系，劳动者的需要，动机和劳动行为，职业选择，人员的社会流动和迁移，劳工运动和工会，职业道德和劳动纪律，影响劳动者积极性的各种因素，以及劳动的现代化和劳动者的现代化等等。

劳动法是研究调整劳动关系的法律规范的科学，从法学体系说，它是法学的一个分支。劳动法包括工厂法、工会法、劳动保险法、劳动保护法、劳动争议处理法、劳动合同法以及劳动时间、劳动报酬、劳动纪律、教育培训、劳动监察和劳动司法程序等一系列法令、法规条例等。劳动法对社会主义劳动关系的建立、巩固和发展具有重要意义，有助于实现劳动权利，履行劳动义务，巩固劳动纪律，贯彻按劳分配原则等。劳动法学为劳动法的制定和修订提供理论基础。

劳动统计是研究劳动关系的指标体系和它的数量表现的科学。它对劳动力的数量和质量、工时利用程度、劳动生产率、工资、劳动保险、劳动保护等进行统计分析。劳动统计是研究国民经济各部门、各要素之间平衡与不平衡关系不可缺少的一部分，是经济统计的重要组成部分。搞好劳动统计，对促进社会主义四化建设具有重要意义。

劳动定额是研究确定定额工时消耗的科学，如何更准确地制定定额工时消耗量、提高劳动效率是劳动定额学的主要目的。劳动定额与编制定员是劳动组织的基础，也是发展生产、搞好管理的基础。科学的合理的劳动定额，对于调动劳动者的积极性，提高劳动效率具有重要作用。因此，必须加

强对劳动定额的深入研究。

劳动保护是研究保护劳动者在生产中的安全与健康的科学。劳动保护以保护劳动力为着眼点，研究在劳动过程中采取怎样的组织措施和技术措施，以保证生产劳动的正常进行。一般包括两部分，一部分是研究安全技术和劳动卫生等技术措施的，属于技术科学的范畴；一部分是研究安全生产责任制、安全教育、安全检查等组织措施的，属于社会科学范畴。

劳动经济史是研究劳动关系产生和发展的历史的科学。劳动经济学为劳动经济史提供了理论根据；而劳动经济史的研究又为劳动经济提供了丰富的资料。

劳动生理是研究人体在各种劳动条件下所引起的生理机制变化的科学。它主要研究人的劳动活动的生理机制，包括人体生理系统的劳动功能，在各种不同的劳动条件下，劳动能力的生理意义的消耗和恢复，特殊条件下的劳动生理的极限，以及劳动生理现象的技术测定等。为减轻劳动者在劳动过程中的疲劳，防止劳动中可能出现的损伤，增强劳动者的体质，提高劳动效率，从生理学方面提供理论依据，并提出具体措施。

劳动心理是研究劳动者在劳动过程中心理活动规律的科学。它是按心理学提供的心理现象（感觉、知觉、注意、思维、意志、动机、情感和技能形成等）方面的规律性认识，去研究劳动过程中的人——机关系和人——人关系以及劳动者技能形成中的课题，以改进劳动动作和行为，改善劳动条件和人——机系统，建立良好的人际关系，为提高劳动效率服务。

劳动卫生是研究劳动条件中的卫生问题的科学。主要研

究劳动过程中的外界环境对劳动者健康的影响以及防止不良的劳动条件应采取的各种措施。劳动生理学、劳动心理学、劳动卫生学这三门科学都是新兴的自然科学，它们的产生和发展必然对社会主义劳动关系产生重要影响，也促进了工效学或人机工程学的形成。

劳动科学还在不断发展，新的科学还在不断涌现，劳动科学体系将会日趋完善起来。

劳动经济和这些学科的关系十分密切。这些学科研究的领域，都涉及人的劳动，都是以劳动作为研究中心的。但是，它们又是有区别的，它们的具体的研究对象不同、侧重点不同、目的也不同。不论是从社会角度，如劳动报酬、劳动法等，还是从自然角度，如劳动生理、劳动卫生、人机工程等，或从社会和自然相结合的角度来研究人类劳动的其他学科，每一门学科都有自己的特点，又有密切的关系，它们是相互影响、相互促进的。劳动经济为这些学科的发展提供重要的理论基础，而这些学科的研究成果，又促进了劳动经济的更加深入的发展。要全面地、完整地认识人类的劳动，科学地合理地处理好劳动问题，单靠一两门学科的研究显然是不够的，必须依靠整个劳动科学体系的共同努力。

第二章 劳动力资源及分配

第一节 劳动力资源及其再生产

一、劳动力资源的特点

劳动力资源是指能从事各类工作的人。马克思说：“我们把劳动力或劳动能力，理解为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就运用的体力和智力的总和。”这个论述说明几个方面的情况：

1、劳动力存在于活的人体之中，不能和活的人体相分离。因此对劳动力的管理，应当充分考虑到管理对象（劳动力人口）的主体意愿，而不应当象对待物质资源那样对待劳动力资源。

2、劳动力不仅包括人的体力，而且包括人的智力。一个国家的劳动力人口数量和劳动力人口平均质量（平均的智力和体力）是构成这个国家的劳动力资源主要因素。

3、劳动力是人的全部能力中最基本的一种能力，人们在劳动时必须具备的具有一定质的规定性的体力和智力的总和。

4、劳动力开发与人的生命周期紧密相关。人，有一个生命周期，作为劳动力资源的人（劳动力人口），其劳动寿命周期更短些，就我国来看，劳动寿命周期一般为四十年左右，某些从事对健康损害较大的职业和工种的人，其劳动寿命周期还要短，大约只有二十多年。所以，劳动力资源的开发，具

有很强的时间性和连贯性。

劳动力再生产的周期，比物质产品再生产的周期长得多。从婴儿出生，到成长为一个具有合格劳动能力的人，一般需要近二十年的时间。所以对劳动力资源的开发，必须具有长远的、全局的战略观点。一个国家欲求富强、繁荣必须充分注意劳动力的这些特点。

二、劳动力再生产

（一）劳动力再生产的内涵

社会再生产过程，是物质资料再生产、劳动力再生产和生产关系再生产相统一的过程。所谓劳动力再生产，是指维持和再生产出劳动者个体本身及其劳动技能的积累，也就是在社会再生产中，不断再生产出劳动者的体力和智力。劳动力再生产包含：

1、劳动者体力和智力的恢复。

2、新一代劳动者个体的再生产。劳动者到了一定时候，就失去了劳动能力。这是人类发展的自然法则，为了保护人类社会再生产的持续发展，需再生产出有劳动能力的人口，以接替已经衰老和死亡的劳动者。

3、劳动力体质的增强和劳动技能的提高。人类发展表明，社会再生产的发展，不仅需要劳动者个体劳动力的恢复和新的劳动者个体的产生，而且需要劳动力水平的提高，特别是在科学技术迅速发展的条件下，对劳动力水平的要求越来越高，因而，对劳动者技能提高的要求也就越来越高。

劳动力再生产有简单再生产和扩大再生产之分。所谓劳动力简单再生产，是指劳动力数量在原有规模上，质量在原有水平上的再生产。在以手工业生产为基础的小生产中，劳

动力再生产基本是简单再生产,劳动力数量的增长非常缓慢,而劳动力质量更是长期维持在原有水平。劳动力简单再生产,是物质资料再生产发展缓慢的重要因素。

劳动力扩大再生产,是指劳动力数量在扩大规模、劳动力质量在不断提高的基础上的再生产。它是大机器工业发展的客观要求,是社会化大生产发展的必然结果,它使科学技术发展、劳动生产率提高成为可能。

(二) 劳动力再生产的特征

劳动力再生产主要有以下一些特征:

1、劳动力再生产与物质资料再生产按比例发展。劳动力再生产要与物质资料生产协调平衡,就是劳动力数量要与劳动的客观条件——生产资料数量相适应;劳动力的技能和熟练程度要与生产资料的技术水平相适应。

2、劳动力耗费应得到补偿。劳动力不断重复的再生产,是社会产品不断重复的再生产的基本条件。这就要求劳动力耗费要及时得到补偿。在社会主义条件下,劳动力也有价值,但劳动力耗费的补偿,不是为了给别人创造剩余价值,而是为了自身的全面发展。

劳动力耗费补偿规律作用表现在劳动力简单再生产上。没有补偿,就没有劳动力的恢复,更谈不上劳动力的发展。因此,劳动力耗费补偿是劳动力扩大再生产的基础。劳动力耗费补偿规律的要求是:在劳动者的劳动中,必须提供必要的生活资料满足劳动者的需要。在市场经济的条件下,必须保证劳动者有在市场上购买必要的生活资料的货币收入,这是劳动者工资组成的基本部分。在制定工资制度时,必须根据劳动力耗费的补偿规律,确定劳动报酬的起始标准。