

劳动经济管理专业教材

LDJJGL

# 劳动 经济学概论

李洪、李洪、李洪、李洪 编著

浙江大学出版社

## 前 言

为了适应劳动经济管理专业教学的需要，我们在原有教材的基础上，经过加工整理、修改、补充，编写了这本《劳动经济学概论》。

本书以马列主义、毛泽东思想为指导，简明扼要地阐述了劳动经济学的一般原理和基础知识。它作为劳动经济学科的一门综合课程，是学习有关劳动经济各门课程的前导。

本书除供劳动经济管理专业教学使用外，也可作为机关、事业和企业单位的劳动人事干部、经济管理干部、工会干部的自学进修的读物。

本书由方亦元（第一、二、六、八、十章）、周亚新（第三、四、五章）、谢荣安（第七、九、十一、十二、十三章）编写，全书由方亦元总纂定稿，何树鑫主审。

本书在编写过程中，得到浙江省劳动人事厅的大力支持和帮助，并参阅了有关资料，在此一并表示感谢。

劳动经济学在我国还是一门正在发展的新兴学科，从它的研究对象、科学体系到具体内容都还没有统一认识；同时，又面临着改革的艰巨任务，这就给本书的编写工作带来很大的困难。特别是我们水平有限，时间仓促，肯定会有缺点和错误，恳请读者批评指正。

编 者

1991年3月

---

# 目 录

<b>第一章 绪论</b> .....	( 1 )
第一节 劳动经济学的研究对象.....	( 1 )
第二节 劳动经济学的任务和内容.....	( 5 )
第三节 劳动经济学同其他几门学科的关系.....	( 8 )
第四节 劳动经济学的研究方法.....	( 12 )
<b>第二章 社会主义劳动</b> .....	( 15 )
第一节 劳动的一般概念.....	( 15 )
第二节 劳动积极性.....	( 29 )
第三节 社会主义劳动.....	( 38 )
<b>第三章 劳动力资源与社会劳动力配置</b> .....	( 45 )
第一节 劳动力及其形成.....	( 45 )
第二节 劳动力资源.....	( 57 )
第三节 社会劳动力配置.....	( 70 )
第四节 劳动力的合理流动.....	( 84 )
<b>第四章 劳动就业</b> .....	( 90 )
第一节 劳动就业概述.....	( 90 )
第二节 我国的劳动就业问题.....	( 105 )
第三节 劳动就业制度.....	( 111 )
第四节 用工制度及其改革.....	( 118 )
<b>第五章 职工技术培训</b> .....	( 131 )
第一节 职业技术培训概述.....	( 131 )

第二节	就业前培训	( 137 )
第三节	就业后培训	( 142 )
<b>第六章</b>	<b>劳动组织</b>	( 147 )
第一节	劳动组织的性质和作用	( 147 )
第二节	劳动分工	( 151 )
第三节	劳动协作	( 161 )
第四节	劳动纪律	( 170 )
第五节	劳动保护	( 177 )
<b>第七章</b>	<b>编制定员</b>	( 184 )
第一节	企业的组织机构	( 184 )
第二节	定员的作用和定员水平	( 194 )
第三节	定员的一般方法	( 201 )
第四节	定员的管理	( 204 )
<b>第八章</b>	<b>劳动定额</b>	( 208 )
第一节	劳动定额的概念和作用	( 208 )
第二节	劳动定额的水平	( 213 )
第三节	劳动定额的制定	( 219 )
第四节	劳动定额的管理工作	( 225 )
<b>第九章</b>	<b>劳动报酬</b>	( 230 )
第一节	物质利益原则	( 230 )
第二节	按劳分配原则	( 233 )
第三节	工资水平	( 239 )
第四节	工资制度	( 246 )
第五节	工资形式	( 250 )
第六节	工资改革	( 253 )
<b>第十章</b>	<b>生活水平</b>	( 260 )
第一节	生活水平的概念和主要指标	( 260 )

第二节	消费结构	( 264 )
第三节	收入水平与生活水平	( 269 )
<b>第十一章</b>	<b>社会保险与职工福利</b>	( 274 )
第一节	社会保险	( 275 )
第二节	职工福利	( 285 )
第三节	社会保险和职工福利制度改革	( 290 )
<b>第十二章</b>	<b>劳动计划</b>	( 293 )
第一节	劳动计划的意义和编制原则	( 293 )
第二节	劳动计划的形式和内容	( 297 )
第三节	劳动计划的改革	( 304 )
<b>第十三章</b>	<b>劳动经济效益</b>	( 308 )
第一节	劳动经济效益的意义和内容	( 308 )
第二节	影响劳动经济效益的因素	( 316 )
第三节	提高劳动经济效益的途径	( 320 )

# 第一章 绪 论

生产劳动活动，是人类最基本的实践活动，也是人类社会生存和发展的根本条件。任何一个国家，如果不能妥善地解决劳动问题，就不可能维持正常的社会生活，更不可能得到社会经济文化的发展。所以，劳动问题的研究已引起人们的普遍关注和重视。

劳动问题作为科学研究的对象，是从资本主义时期开始的。劳动经济学是一门正在发展的新兴学科。

本章主要阐述劳动经济学的研究对象、主要任务和研究方法，以及同其他几门学科的关系等问题。

## 第一节 劳动经济学的研究对象

劳动经济学是一门正在迅速发展的经济科学。它是从经济学的角度研究劳动问题的科学。关于它的研究对象，目前国内、外理论界还没有完全统一的意见，大体上有以下几种表述：

(一) 劳动经济学是研究国民经济中劳动问题的科学。

这种表述很简洁，但涵义不明确。“劳动问题”不是一个严格的观念。用这个概念来表述研究对象，使人觉得它是一种同义词反复。

(二) 劳动经济学是研究劳动力管理和工资福利管理的科学。

这种表述是从劳动管理工作的内容概括出来的。它的优点是：比较符合劳动管理工作的实际。其缺点是使人感到仅仅在罗列所研究的内容，就事论事，并且使人们觉得劳动经济学有两个研究对象。

### （三）劳动经济学是研究劳动力投入和使用的经济科学

这种表述的中心内容是劳动力投入和使用的经济效益。使人觉得劳动经济学主要研究的是劳动力，着重研究劳动力物质、技术和经济方面的问题。没有概括劳动经济学的全部内容，诸如劳动报酬，劳动力的社会条件等问题。

### （四）劳动经济学是研究社会劳动组织的科学。

这种表述可以说是劳动经济学的研究对象的一个“古典”表述。长期以来，苏联的劳动经济学教科书一直把它作为研究的对象。我国在很长的一段时间内也沿用过这种表述。

这种表述有过它不可否认的历史作用和积极意义。但随着实践活动和理论工作的逐步深入，这个表述也不完善。首先，社会劳动组织这个概念本身不是很清晰。比如说，有人把它理解为宏观的劳动组织，以区别于微观的劳动组织；有人把它理解为社会劳动的组织，以区别于私人劳动的组织；也有人把它理解为劳动的社会组织，不同于劳动的技术组织等。由于涵义不清，造成一些难以避免的误解。其次，在社会劳动组织这个范围内，是否包括对劳动力的研究，也不是很明确。最后，分配问题是否属于社会劳动组织的范围之内，对此也有争议。由于这些涉及劳动经济基本范畴的问题未能得到明确解决，使人感到“劳动组织”这个表述缺乏理论深度，不能全面概括劳动经济学的研究对象。

苏联于1976年对劳动经济学的研究对象，从新表述为：“劳动经济学研究社会主义经济规律在社会劳动组织、社会产品分

配、劳动力再生产等方面的表现，并确定在实际活动中利用这些规律的方法，以便保证旨在提高人民生活水平和促进全面发展的社会劳动生产率的不断增长。”（〔苏〕伊万诺夫和麦奇科夫斯基主编：《劳动经济学》，生活·读书·新知三联书店1981年出版）这可以说明，苏联在这方面也在不断地探索中。

（五）劳动经济学是研究劳动方式及其运动规律的科学。

所谓劳动方式，是指劳动力和劳动关系的统一，两者不可偏废。劳动经济学主要研究的，一是经济活动中的人的劳动力，二是经济活动中直接或间接表现出来的劳动关系。并且劳动关系是密切相关、互相依存的一个整体。一定规模和水平的劳动力，是劳动关系赖以存在的物质基础；而一定形态和性质的劳动关系，是劳动力发挥作用的社会条件。

我们认为，这种表述方法比较科学、完整和简洁。

劳动力是经济活动中的主体，也是一切经济过程得以发生、发展和完成的原动力。一个社会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与质量、劳动力的结构、劳动力的消耗与补偿、劳动力的分配与使用、劳动力的发展与提高，以及调动劳动者的积极性等，就成为劳动经济学研究的主要内容。

经济活动中人的因素还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，但劳动经济学并不研究生产关系的全部内容，它只是研究生产关系中直接与人的劳动有关的部分，即劳动关系。

劳动关系主要包括：

1. 人们参加社会劳动的方式，即劳动者通过什么样的方式来实现与生产资料相结合。劳动者与生产资料相结合具有两种形态：一种是自然形态，另一种是社会形态。这里所说的结



合形式，是指社会形态。劳动者与生产资料相结合的社会方式，是由生产资料所有制和劳动力所有制的性质决定的。在人类社会发展的历史上，两者结合的方式有多种，如自然结合、强制结合、自愿结合等等。

2. 人们在社会劳动过程中具体的组织形式。不管在什么社会形态下，要实现社会劳动过程，必须按某种方式把劳动者组织起来，即劳动分工与劳动协作的形式。为了实现物质财富和精神财富的生产，人们之间必然要进行一定的劳动分工和一定的协作形式。分工与协作是劳动组织的核心和基础，它决定每一个劳动者在社会劳动过程中的地位、作用和职责。人类劳动从一开始就是社会劳动，不管其社会形态如何，也不管生产力发展水平如何，没有一定的具体的劳动组织形式，任何社会劳动都不能进行。

3. 个人消费品的分配方式。在不同的社会形态下，由于人们的劳动方式不同，从而得到劳动报酬的方式也不同。例如，原始社会是平均分配；资本主义社会对劳动者是按劳动力的价值或价格进行分配，对资产所有者则按资本的多少进行分配；社会主义社会主要是按劳动的数量和质量进行分配；共产主义社会将采取按需分配的形式。产品的分配形式决定于生产资料所有制的性质、生产力发展水平、劳动者所有制及劳动的特点等。

劳动关系这三个内容紧密联系，形成一个统一的整体。人们参加社会劳动的方式，对劳动过程具体的组织形式和个人消费品的分配方式具有决定作用；反过来，劳动过程的组织形式和个人消费品的分配方式，又反映着人们参加社会劳动方式的性质。

经济活动中的因素也表现为劳动中人与物的关系，即劳动

者与自然的关系。因此，劳动经济学的研究必然涉及到这一部分内容。但是，劳动经济学研究人与物的关系并不是这种关系本身，而是建立在这种人与物的关系之上的人与人的关系。这种人与人的关系也属于上面所说的劳动关系的范围。

综上所述，劳动经济学是研究劳动方式及其运动规律的一门经济科学。

《劳动经济学概论》作为劳动经济学一般原理和基本知识的综合课程，是学习有关劳动经济各门课程的前导，就有关方面的主要内容，作简明扼要的阐述和介绍。

## 第二节 劳动经济学的任务和内容

### 一、劳动经济学的任务

劳动经济学作为一门经济科学，应当阐明它研究对象所揭示的客观规律，为社会主义建设事业服务。劳动经济学的任务，主要有：

(一) 认识和掌握有关社会主义经济规律在劳动力和劳动关系方面的具体表现。

社会劳动经济现象是客观存在的，也就是说，劳动经济领域里是有客观规律可循的。这些规律同其他社会经济规律一样，既然是客观存在的，那么，人们就可以认识它、掌握它、利用它来为社会主义建设事业服务，同时必须严格地遵守它；否则，就会受到它的惩罚。

劳动经济学要深入研究哪些规律呢？

1. 各个社会或几个社会经济形态共有的规律，如生产关系一定要适合生产力发展的规律、商品价值规律等。

2. 在社会主义经济形态中特有的规律，如社会主义基本经

济规律、有计划按比例发展的规律、按劳分配规律等。

3. 劳动经济领域内起作用的规律，如劳动力变换的规律、劳动力分配规律、平均工资增长必须低于劳动生产率增长的规律等等。

我们研究这些规律，是为了认识和掌握客观经济规律，并按照这些规律的要求来指导经济活动，以期达到预期的效果。劳动经济学的重点不是这些规律本身，而是研究这些规律在劳动经济领域的具体表现。例如，对于社会主义基本经济规律，劳动经济学不是全面研究社会主义生产的目的是手段，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与文化生活。对于国民经济有计划按比例发展的规律，劳动经济学也不是去研究它的存在和发展的客观必然性，而是研究如何根据这个规律的要求，在国民经济各部门、各地区有计划地分配劳动力；如何具体地编制劳动力计划、劳动生产率计划和工资计划等等。对于按劳分配规律，政治经济学主要研究按劳分配产生的客观条件及其必然性，而劳动经济学则侧重研究如何体现按劳分配规律的要求，正确地建立工资制度和工资形式，研究影响实现这个规律的因素，并在实际工作中妥善地加以解决。对于劳动生产率增长规律，劳动经济学则重点研究提高经济效益的影响因素及其具体途径等等。

## （二）研究党和国家在劳动方面的方针、政策。

党和国家在劳动方面的一系列方针、政策，是做好劳动工作的指南。方针、政策同经济规律不是一回事。前者是主观的，后者是客观的。一般来说，客观经济规律是通过方针、政策的贯彻表现出来的，正确的方针、政策，反映了客观经济规律的要求，两者应该是一致的。错误的方针、政策往往是违背了客观经济规律的要求。一般来说，理论是前导，理论是制定

方针、政策的依据。正确的方针、政策是建立在科学的理论基础之上的。作为理论，特别是阶级性很强的社会科学理论，不能脱离党和国家有关方针、政策的轨道。对于政策性很强的社会主义劳动经济学更是如此。正确的方针、政策，体现了客观经济规律，对于充分调动劳动者的积极性，提高劳动生产率 and 经济效益，不断改善人民的物质文化生活，具有极其重要的作用。因此，劳动经济学就要承担研究与劳动经济有关的方针、政策的任务。

### (三) 认真总结我国劳动工作的经验。

建国以来，我国的劳动工作，经历了发展、破坏又发展的几个不同阶段，有许多成功的经验和失败的教训。通过认真总结经验教训，不仅可以促进劳动工作的进一步提高，而且可以从中发现新的规律性的东西。

目前，我国的经济体制改革正在深化，劳动方面的改革任务很繁重。改革需要马克思主义和正确的劳动经济理论作指导。因此，必须认真总结过去劳动工作的经验和教训，通过改革的实践来丰富劳动经济理论，充实和完善我国的劳动工资、人事和保险福利制度。

## 二、劳动经济学的内容

目前，我国的劳动经济学的学科体系已经基本形成，其内容大体包括五个部分：

### (一) 劳动与劳动经济效益。

它包括：劳动与人类、人的劳动与人的需要、劳动经济效益。

### (二) 宏观劳动组织。

它包括：劳动力资源、社会劳动力的合理配置、劳动就

业、职业技术培训。

(三) 微观劳动组织。

它包括：劳动分工与协作、劳动的时间与空间组织、劳动定额、劳动纪律、劳动竞赛、劳动保护等。

(四) 劳动报酬与保险福利。

它包括：社会主义按劳分配原则、工资实质和工资水平、工资制度与工资形式、劳动保险与生活福利等。

(五) 劳动计划。

### 第三节 劳动经济学同其他几门学科的关系

劳动经济学是一门独立的经济学科，它同邻近的几门学科既有联系又有区别。

#### 一、劳动经济学与政治经济学的关系

社会主义劳动经济学是在马克思主义政治经济学的基础上产生和发展起来的。因此，它们两者的关系极为密切。政治经济学的基本原理是劳动经济学的理论基础，而劳动经济学的具体知识又为政治经济学充实了实际内容。但是，在这两门学科之间也存在着明显的区别。政治经济学是以社会主义生产关系为研究对象的，对社会经济规律进行一般的研究，从而帮助人们认识和运用这些规律，促进社会主义经济的发展。而劳动经济学主要研究充分发挥劳动力在生产中的作用，处理好分配关系，提高劳动经济效益，促进生产力的发展。政治经济学与劳动经济学两者不能互相代替，因为它们各自都有自己的研究对象、任务、体系和作用。当然，在内容上有些交叉也是不可

避免的。所以，学好政治经济学，就能更好地为理解劳动经济学的内容奠定理论基础。

## (二) 劳动经济学与其他经济学科的关系。

经济科学可分为理论经济学、应用经济学和技术经济学。应用经济学包括：部门经济学、专门经济学和综合经济学。部门经济学是以政治经济学为基础，着重研究国民经济各部门的各种经济关系的经济科学。如工业经济学是专门研究工业部门范围以内的各种经济关系的；农业经济学是研究农业部门范围以内的各种经济关系的；商业经济学是研究商业部门范围以内的各种经济关系的，等等。部门经济学，是以国民经济的具体部门作为划分标准和界限的。专门经济学是以政治经济学为理论基础，着重研究国民经济各部门所共有的某一方面的经济问题的科学，它所研究的内容是跨部门的，但是只横向研究某一专门经济领域。例如，物资经济学是专门研究国民经济各个部门所共有的物资问题的科学。劳动经济学属于专门经济学，是专门研究国民经济各部门的有关劳动问题的科学。综合经济学是以政治经济学与理论基础，研究国民经济中一些综合性问题的经济科学。例如，宏观经济学、微观经济学等。

劳动经济学属于专门经济学，它与部门经济学的关系十分密切。研究劳动经济学，必然要联系到国民经济各个部门内的劳动经济问题，而各部门经济学也要研究各自领域内的劳动经济问题。这些研究是相辅相成、互相促进的。劳动经济学要吸收各个部门经济学在劳动问题上的研究成果，而部门经济学在研究劳动问题时，也要掌握和运用劳动经济学所揭示的规律。不同的是，部门经济学只研究各该部门的劳动经济问题，而劳动经济学则是全面地专门研究劳动经济问题。换句话说，劳动经济学与部门经济学在研究劳动经济问题上，不仅是范围不

同，研究的深度和侧重点也不同。两者不能互相代替。而劳动经济学所研究的劳动经济问题对各部门具有普遍的指导意义。

### (三) 劳动经济学与其他劳动科学的关系。

作为劳动科学比较完整的体系，除了劳动经济学以外，主要还有劳动社会学、劳动法学、劳动统计学、劳动心理学、劳动生理学、劳动卫生学、人事管理学等等。随着这门科学的深入发展，又派生出若干分支学科，如劳动组织学、劳动定额学、劳动报酬学、劳动力资源学、劳动保护学、劳动保险学等。这些学科分别从不同侧面研究劳动问题，而劳动经济学在整个劳动科学知识体系中居基础地位，是研究其他劳动科学的前导。

劳动社会学是研究社会生活中人的劳动行为及其联系方式的规律性的科学，是社会学的一个分支。其内容一般包括：劳动与人类社会、劳动者的需要、动机和行为、劳动力资源的社会开发、就业与职业、劳动集体、人群关系、劳动的社会控制和社会鼓励等等。它作为研究劳动经济学相关的学科，与劳动经济学既有联系，又有区别。劳动社会学研究的角度、范围和内容与劳动经济学有所不同。

劳动法学是研究调整劳动关系及由此产生的其他关系的法规的科学，是法学的一个分支。其内容一般包括：工厂法、工会法、劳动保险法、劳动保护法、劳动争议法、劳动合同、集体合同以及有关劳动时间、劳动报酬、劳动纪律、教育培训、劳动监察和劳动司法程序等法令、法规和条例等等。它与劳动经济学关系十分密切，但又有所区别。劳动法学主要从法律规范研究有关的劳动问题，而劳动经济学是从经济规律、经济角度去研究劳动问题。

劳动统计学是研究劳动经济现象的指标体系及其数量关系

方面的科学，是社会经济统计学的一个分支。其内容一般包括：劳动力资源与分配、社会劳动者人数、劳动时间利用情况、劳动生产率、劳动保护、劳动报酬、劳保福利、社会劳动者生活水平等统计研究分析。劳动统计学反映和研究劳动经济现象的数量方面，通过劳动统计，可以反映劳动经济现象的规模、速度、水平、经济效果和比例关系等等，从而认识劳动经济现象的本质和规律性。劳动统计又是实行劳动经济管理的一个重要工具。劳动经济学与劳动统计学之间的关系，是研究同一领域的不同方面，两者有密切的联系。劳动统计学要以劳动经济学所揭示的劳动经济现象的本质及其规律为依据，而劳动经济学则要以劳动统计学运用科学方法所取得的劳动统计资料，对劳动经济现象进行科学的研究分析，进而认识劳动经济现象的本质及其规律。

劳动心理学是研究劳动者在劳动过程中的心理状态以及劳动条件对心理活动和工作效率影响的规律性的科学，是心理学的一个分支。其内容主要包括：劳动的心理基础、获得劳动技能的心理机制、动机和劳动积极性、职业心理、人——机——环境与劳动心理、基础组织中的劳动心理，等等。它的目的在于改进劳动动作和行为，改善劳动条件和人机系统，为提高劳动效率服务。

劳动生理学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，是生理学的一个分支。其内容主要包括：劳动生理学基础、与劳动有关的人体系统的功能、劳动力的生理分析、劳动的消耗与劳动能力的恢复、特殊劳动条件下的人体活动及其极限、智力及智力劳动、劳动生理现象的技术测定，等等。研究劳动生理学的目的在于，减少劳动者的疲劳和为提高劳动效率提供理论依据，并在此基础上制订具体的劳动保护措施。



施。

劳动卫生学是研究劳动条件中卫生问题的科学，是卫生学的一个分支。它主要研究劳动过程中周围环境对劳动者健康的影响、作用原理以及各种防治措施，为制定卫生法规提供科学依据。其目的在于，创造适合卫生要求的作业环境，防止职业病，保护劳动者的健康，提高劳动生产率。

人事管理学是研究人与人、人与事之间的相互关系及其发展变化规律的科学，是劳动经济学的一个分支。它的内容主要包括：研究人事管理的产生和发展，人事管理的地位和作用，人事管理的机构和体制，人事管理的基本原理、方针、原则和方法，人事管理队伍的建设，人事法规，等等。研究人事管理的目的在于，谋求人与事之间的最佳结合，从而调动职工的积极性和创造性，防止和克服官僚主义，提高工作效率，保证党和国家的路线、方针、政策的贯彻执行。最终做到选贤任能，知人善任，人尽其才，才尽其用，事竟其成，人事管理学是适应人类社会活动发展的需要而产生的，并且随着人类社会活动的广度和深度的发展而不断地发展变化。

其他研究劳动问题的有关学科，这里就不一一介绍了。总之，劳动科学还在不断发展，新的学科还在不断涌现，劳动科学体系将会日趋完善。

#### 第四节 劳动经济学的研究方法

运用正确的研究方法，是取得良好效果的前提。辩证唯物主义和历史唯物主义是一切科学研究的方法论基础，也是研究劳动经济学的基本方法。辩证唯物主义和历史唯物主义所揭示的对立统一规律、运动发展规律、普遍联系规律，以及生产力