

劳动计划与统计

LDJHYTJ

主 编 苏晓光

副主编 刘方军 李振山

天津社会科学院出版社

中国劳动经济教学研究会
劳动经济管理专业教材编审委员会

主 任：傅晓声

副主任：方亦元 张文学

委 员：（以姓氏笔划为序）：

方亦元 苏晓光

张文学 张玉璞

傅晓声 谢世龙

翟源河

前 言

《劳动计划与统计》是中国劳动经济教学研究会组织编写的劳动经济管理专业教材之一，也可做为机关，企业和事业单位的劳动人事干部，经济管理干部，工会干部自学的读物。

本书以马列主义基本理论为指导，联系我国劳动计划与统计工作实际，吸取历史和国内外成功的经验，比较系统地介绍了劳动计划与统计的性质、任务、原理、原则和方法。在内容上，专业理论知识与业务实践知识相结合，力求做到科学性、知识性、实用性的统一。

本书由苏晓光同志任主编，刘方军、李振山同志任副主编，参加编写和提供初稿的还有薛伯森、路金勤、陆钱麟、王成银、隗斌贤、王淑珍、左军、张光华、刘伟军、吴美洲、张桂元、韩智田、黄德钧、王艳杰、冯艳芳等同志，全书由苏晓光同志修改定稿。

本书由天津市劳动经济学校负责组织出版，在编写和出版过程中得到中国劳动经济教学研究会各理事单位和天津市劳动局教育处杨金海处长、王广才同志的大力支持帮助，在此一并致以衷心的感谢。

目前，我国的劳动经济科学还是一门比较年轻的学科，有许多理论和实践问题尚在探索之中，加之我们的水平有限，本书的缺点和错误在所难免，恳请读者批评指正。

编 者

一九九〇年十月

目 录

上篇 劳动计划

第一章 劳动计划概论	(1)
第一节 劳动计划的地位作用和任务.....	(1)
第二节 劳动计划的编制原则和编制程序.....	(6)
第二章 劳动力计划	(11)
第一节 劳动力计划的地位和任务.....	(11)
第二节 社会劳动力资源与需求的平衡.....	(12)
第三节 社会劳动力的分配比例.....	(19)
第四节 职工人数计划.....	(25)
第三章 劳动生产率计划	(35)
第一节 劳动生产率计划的地位和任务.....	(35)
第二节 影响劳动生产率的因素.....	(42)
第三节 劳动生产率计划指标.....	(50)
第四节 劳动生产率计划的编制.....	(62)
第四章 劳动报酬计划	(74)
第一节 劳动报酬计划的意义和任务.....	(74)
第二节 工资总额计划.....	(79)
第三节 工资基金管理.....	(83)
第四节 职工内部工资关系.....	(88)
第五章 职工培训计划	(94)
第一节 职工培训计划的地位和特点.....	(94)
第二节 职工培训工作的现状及其发展.....	(98)

第三节 专业人才计划.....	(108)
-----------------	-------

下篇 劳动统计

第六章 劳动统计概论.....	(113)
第一节 劳动统计的性质与任务.....	(113)
第二节 劳动统计的研究范围和内容.....	(117)
第三节 劳动统计的指导思想和研究方法.....	(121)
第四节 劳动统计工作的组织.....	(127)
第七章 劳动统计调查.....	(132)
第一节 劳动统计调查的意义和方法.....	(132)
第二节 劳动统计报表制度.....	(138)
第三节 劳动统计的专门调查.....	(140)
第四节 劳动统计的原始记录和台帐.....	(146)
第八章 劳动统计资料的整理.....	(153)
第一节 劳动统计资料整理的意义和内容.....	(153)
第二节 劳动统计分组.....	(154)
第三节 劳动统计资料的汇总.....	(161)
第四节 劳动统计表.....	(163)
第九章 劳动统计分析.....	(169)
第一节 劳动统计分析的一般问题.....	(169)
第二节 综合指标法.....	(172)
第三节 动态数列法.....	(187)
第四节 统计指数法.....	(202)
第十章 劳动资源统计.....	(222)
第一节 劳动资源统计的意义和任务.....	(222)
第二节 劳动资源数量统计.....	(225)

第三节	劳动资源构成统计·····	(230)
第四节	劳动资源变动统计·····	(236)
第五节	劳动资源的预测·····	(240)
第十一章	社会劳动者人数统计·····	(247)
第一节	社会劳动者人数统计的意义和任务·····	(247)
第二节	职工人数统计·····	(249)
第三节	职工构成统计·····	(257)
第四节	职工人数变动统计·····	(264)
第五节	农村劳动者和城镇个体劳动者统计·····	(267)
第六节	社会劳动者统计分析·····	(269)
第十二章	干部统计·····	(281)
第一节	干部统计的意义、任务·····	(281)
第二节	干部数量分类统计·····	(284)
第三节	专业技术干部统计·····	(292)
第四节	干部变动统计·····	(298)
第十三章	时间利用统计·····	(304)
第一节	时间利用统计的意义和任务·····	(304)
第二节	生产工人劳动时间利用统计·····	(305)
第三节	劳动时间利用情况统计指标及劳动时间 平衡表·····	(312)
第四节	劳动者的时间分配统计·····	(317)
第十四章	劳动生产率统计·····	(324)
第一节	劳动生产率统计的任务·····	(324)
第二节	工业劳动生产率的计算·····	(327)
第三节	工业劳动生产率动态统计·····	(334)
第四节	其他部门劳动生产率·····	(347)

第十五章 劳动定额统计	(357)
第一节 劳动定额统计指标.....	(357)
第二节 劳动定额完成情况分析.....	(361)
第三节 定额提高系数与压缩系数.....	(369)
第十六章 劳动保护统计	(373)
第一节 劳动保护统计的意义和任务.....	(373)
第二节 劳动保护措施统计.....	(375)
第三节 安全生产统计.....	(383)
第四节 职业病统计.....	(392)
第十七章 劳动报酬统计	(404)
第一节 劳动报酬统计的意义和任务.....	(404)
第二节 职工工资统计.....	(405)
第三节 职工工资统计分析.....	(410)
第四节 工资效益统计.....	(420)
第十八章 劳动保险与职工福利统计	(427)
第一节 劳动保险与职工福利统计的意义和 任务.....	(427)
第二节 劳动保险和福利费用统计.....	(428)
第三节 待业保险与养老保险统计.....	(431)
第四节 劳动保险和福利费用分析.....	(436)
第十九章 城乡居民生活水平统计	(445)
第一节 城乡居民收入和消费水平统计.....	(445)
第二节 城乡居民住房和生活服务状况统计.....	(453)
第三节 城乡居民生活水平统计分析.....	(454)

上篇 劳动计划

第一章 劳动计划概论

第一节 劳动计划的地位、作用和任务

一、什么是劳动计划

劳动计划通常又称劳动工资计划。是我国国民经济计划的重要组成部分，是国家、地方、企业及其主管部门根据生产发展的需要。在一定时期内所编制的有关劳动力、劳动生产率 and 工资总额等方面的计划。

我国正处在社会主义初级阶段，生产的社会化提出了按计划分配劳动的必要性，同时也为按计划分配社会劳动提供了物质条件；生产资料公有制的建立，为实现对社会劳动进行有意识调节提供了经济条件，无产阶级掌握了国家政权，人民当家作主，为社会劳动计划调节提供了政治条件。因此，有计划地组织社会劳动和分配劳动报酬，是社会主义的重要特征和社会主义制度优越性的重要表现。

由于社会主义初级阶段生产力还不发达，生产关系还不完善，上层建筑还不成熟，因此这种计划调节还是初步的，还必须辅之以市场调节。社会主义商品经济条件下的劳动计

划调节与市场调节相结合的理论，特别是社会主义劳动市场调节的一系列理论，诸如：内容、形式、范围、对象等等正在探索 and 实践中。

社会主义劳动计划的形式：（1）从范围上看，可分为国家劳动计划（包括全国劳动计划、地方劳动计划、部门或行业劳动计划）和企业劳动计划。（2）从内容上看，可分为劳动力计划（包括社会劳动力分配计划，职工人数计划，技工培训计划和农村劳动力计划）、劳动报酬计划（包括职工工资计划，农业劳动报酬计划）、社会保障计划、劳动生产率计划。（3）从指标性质上看，可分为指令性计划，（必须贯彻执行的具有强制性的计划）、指导性计划（用以指导经济活动，带有工作努力目标性质的计划，一般不带有强制性），弹性计划（用规定相对数的办法控制绝对数，如工资总额随经济效益浮动）、参考性计划（对某项经济活动的预测、测算、对国民经济综合平衡或某一方面工作制定，有一定参考价值）。（4）从计划期的长短看，可分为长期计划和短期计划。一年以上如五年、十年计划为长期计划。一年以内如年度计划、季度计划、月度计划等为短期计划。

劳动计划一般由劳动指标体系和文字说明两部分构成。指标体系主要指：劳动力资源、就业人数、职工人数、技工培训人数、劳动生产率、工资总额、劳保福利总额等等一系列有内在联系的相辅相成的指标组成的有机整体。文字说明主要指：指导思想、主要依据、方针政策、工作进度、具体措施、必要解释、注意事项等用准确的，简明扼要的文字来表达。

二、劳动计划的地位和作用

社会主义劳动计划是国民经济的重要组成部分，也是企业计划中的重要组成部分，随着社会进步，它在国民经济建设中的地位和作用也愈来愈显著。

社会主义劳动计划的作用具体表现在如下几方面，

(一)是劳动管理工作的重要依据

计划管理是我国经济管理的重要形式。社会主义国家对劳动力和劳动报酬的管理，应根据不同时期的政治经济任务和客观经济规律的要求制定劳动立法和各项劳动政策，来规定劳动管理工作的准则。这些准则的制定和实施与劳动计划紧密相联。一方面，劳动计划的编制，在现实可能性的基础上规定了劳动力、劳动报酬、劳动生产率等各项指标，为劳动立法和劳动工资方针政策的制定提供了一定依据；另一方面这些计划指标又具体体现了党和国家在劳动工资方面的方针政策、奋斗目标和具体措施。反过来又对劳动管理准则的实施提供了检查监督依据。

企业内部同样如此。企业劳动计划也为企业劳动管理提供了计划上的依据。据此，企业可以合理安排劳动力和正确使用工资基金。既在宏观上接受国家劳动力计划控制又在微观上搞活企业内部。而国家劳动管理宏观控制的指标，微观搞活的目标具体依据之一即是劳动计划。

(二)是各项经济计划实现的重要保证。

劳动计划与生产计划、基本建设计划和各项事业发展计划紧密相联、互为依据。它为生产、基建、事业发展计划提供重要保证。

生产建设事业的发展，离开了劳动力的合理组织、离开劳动生产率的提高，离开人的积极性的发挥，则难于实现预期

目标，而正确地编制和实施劳动计划，合理配置各部门劳动力，充分发挥人的积极性和创造性，生产事业的发展就有了可靠的保证。

同时，劳动计划对国民经济中的生产成本和积累水平有着很大的制约作用，对社会购买力影响也很大。劳动力和工资基金科学合理地使用，生产成本才能降低，劳动生产率才能提高，利润也才能增加，消费和积累也才能有一定基础，社会购买力和市场商品可供量的比例关系，才能得到科学确定。

事实上，劳动计划与财政计划、商品流通计划、价格计划等均有相互制约，相互影响的密切关系。企业内部劳动计划对生产计划、财务计划、经营计划、分配计划等均起着保证和制约作用。

（三）是调动职工积极性的有力手段

劳动计划的编制和实施，为国民经济发展提供了依据和保证。职工通过编制和实施劳动计划，一方面正确处理了国家、集体、个人三者利益的关系，正确处理了工农、城乡、积累与消费、生产与分配等方面的关系；另一方面，职工在劳动计划编制和实施的过程中，清楚地了解到党和政府对人民群众的关怀，在发展生产的基础上改善生活这一方针政策的正确性。事实上，劳动计划中不论是劳动就业计划、技工培训计划、工资总额增长计划、职工劳保福利计划等等都是改善人民生活，提高职工物质文化待遇的措施和手段，事关人民群众切身利益。是动员人民群众投身四化建设，调动职工积极性的强有力的手段之一。

三、劳动计划的任务

（一）正确确定计划期职工人数

这项任务要求编制和实施好职工人数计划，也就是正确确定计划期全民所有制单位和集体所有制单位所需要的劳动者人数。

（二）正确确定劳动者工资水平和收入水平，合理安排各类工作人员之间的工资关系

这项任务要求编制和实施好职工工资计划。职工工资计划分为工资总额计划和平均工资计划。

工资总额计划是指一定时期内以货币形式支付给全体职工的各种形式的工资、奖金、津贴的全部金额的计划。

平均工资计划是指企业、事业、国家机关等单位职工在一定时期内平均每人所得工资额计划。

在编制上述计划时，要求贯彻按劳分配原则，正确处理国家、集体、个人三者之间的分配关系，合理确定职工工资水平，并注意在生产效率和劳动生产率提高的基础上不断提高劳动者生活水平。

（三）正确确定计划内技术工人培训的数量和培训的方式

这项任务要求编制和实施好技工培训计划。技工培训的方式有技校培训、职业学校培训、劳动服务公司培训中心培训、学徒培训等。培训的数量可根据两年或三年后国家对技术工人需要量及培训条件来确定。

（四）正确确定计划期劳动生产率应达到的水平和增长速度

这项任务要求编制和实施好劳动生产率计划，合理确定劳动生产率水平、增长速度、提高劳动生产率的主要措施，

保证劳动生产率的不断提高。

(五) 正确预测社会劳动力在各部门的分配，力求劳动资源和分配去向相对平衡

这项任务要求编制和实施好社会劳动力分配计划，它属于参考性计划，主要用于国民经济综合平衡、统筹城乡劳动力、指导城乡劳动就业。

第二节 劳动计划的编制原则 和编制程序

一、社会主义劳动计划的编制原则

(一) 统筹兼顾，适当安排

毛泽东同志曾经指出：我们作计划、办事情、想问题，都要从我国有六亿人口这一点出发，千万不要忘记这一点。毛泽东同志还指出：我们的方针是统筹兼顾、适当安排。三十多年过去了，中国的人口又增加了四亿，但统筹兼顾，适当安排这一综合平衡原则愈来愈显示出它的正确性。

劳动计划的统筹兼顾，适当安排，就是要注意安排好劳动工资各方面的比例关系，保证国民经济按比例协调发展。劳动工资各方面的比例关系较多，主要是正确处理好外部平衡和内部平衡两大方面。外部平衡是指劳动计划指标要与国民经济总体计划的各项安排相适应；内部平衡是指劳动力供需平衡，劳动生产率、职工人数、工资总额等各项劳动指标的衔接以及劳动指标在地区之间、部门之间和不同所有制之间的合理分配。在处理这些关系时，一般和重点，局部和全面，历史和现实，左邻右舍，都要兼顾，都要进行科

帳的統籌。

（二）發展生產，改善生活

發展生產，就是要講究經濟效益，要把提高勞動生產率放在重要位置，以最小的勞動消耗，取得最大的經濟效益。

改善生活，這是社會主義基本經濟規律的客觀要求。發展生產，實現四化的根本目的也是為了人民生活的改善。因此，發展生產，改善生活，應當是社會主義國民經濟計劃所遵循的重要原則，也是社會主義勞動計劃所遵循的重要原則。

（三）實事求是，留有余地

實事求是，留有余地就是從實際出發，按客觀經濟規律辦事，量力而行。並將各種複雜情況考慮在內，不滿打滿算，特別是工資問題上不能超越可能，辦一些力不能及的事。

我國正處在社會主義初級階段，勞動工資計劃的編制和實施必須從我國社會主義初級階段的基本國情出發，深入進行調查研究，全面準確地預測各種數據，發動群眾，客觀地提出解決問題、實施計劃的意見和措施。

（四）穩定大局，安定社會

社會主義建設必須在安定的環境下進行，實踐已經證明：動亂只能使人心渙散，最終導致經濟上的衰退。因此，保證政治上安定團結、經濟上的繁榮發展，是我們勞動計劃必須遵循的原則之一。

建國以來，凡是勞動計劃遵循了這一原則，對政治上的安定、經濟上的繁榮就起了重要保證作用。例如解放初期，五十年代末六十年代初精減壓縮時期，特別是三中全會後，

随着对知识青年上山下乡政策的调整,就业问题十分突出时,党中央、国务院在政策上、在国民经济计划上、特别是在劳动工资计划上所做的一系列工作,确实稳定了大局,安定了社会,发展了经济,改善了人民的生活。

(五) 政治教育, 物质鼓励

人是生产力诸要素中最活跃的因素,人的积极性调动与否直接影响生产率的提高,而劳动生产率提高与否对劳动计划各项指标实现均有一定制约的作用。那么靠什么来调动劳动者的积极性呢?是靠单纯的精神力量呢?还是靠单纯的物质力量呢?实践已经证明:单纯讲精神力量不讲物质鼓励不行,单纯讲物质鼓励没有精神支柱也不行,比较合乎实际的是将二者科学地结合起来,即通常所说的政治教育与物质鼓励相结合。这是我们编制和实施劳动计划必须遵循的又一原则。

人总是要有点精神的,我们虽然处在社会主义初级阶段,但加强共产主义思想教育,使劳动者逐步树立全心全意为人民服务,工作不讲条件,劳动不计报酬的共产主义态度,始终有一个振兴中华,实现四化的精神支柱,这是十分必要的。但另一方面,正因为我们仍处在社会主义初级阶段,按劳分配的原则还必须坚持,以按劳分配为主的多种分配方式并存的格局还得长期存在,人们思想觉悟提高还有一个过程,所以,物质利益的原则还必须坚持,在编制社会主义劳动计划时,既要注意精神方面的作用又要注意认真贯彻物质利益的原则,特别是编制和实施工资总额计划和平均工资计划以及确立工资水平时更应十分注意遵循这一原则。

二、社会主义劳动计划的编制程序

社会主义劳动计划中国家劳动计划与企业劳动计划主要

采取如下编制程序。

(一) 国家劳动计划的编制程序

1. 明确指导思想和要求

一般采取自下而上提出编制计划的指导思想和要求，由中央、国务院和各部门提出计划期内全国劳动计划所依据的主要方针、政策、必保重点、增加或减少比例、幅度、重大措施等等，使地方与企业编制计划草案时指导思想、目标和任务明确。

2. 上报计划草案

指导思想明确后，地方和企业即认真地编制计划草案，特别是新增劳动力计划、新增工资总额计划、劳动生产率增长计划等等。草案出来后，自下而上报计划草案。

3. 综合平衡

计划草案上报后，由劳动计划管理的综合部门如国家计委、劳动部、人事部综合平衡，提出全国劳动计划草案，在全国计划会议上征求意见，以便修改定稿。

4. 审批下达

全国劳动计划由国务院审批下达。我国劳动计划一般与其他经济计划同时下达。

(二) 企业劳动计划的编制程序

1. 资料准备

(1) 全面掌握、分析上期企业劳动计划完成情况，包括各项数据、主要成绩、主要缺点、主要经验教训。

(2) 全面了解测算企业本期生产情况和要求。如劳动力需求情况，工资、奖金、津贴、加班工资等增减情况，劳动生产率可能提高的潜力和困难，技术工人培训、职工教育

等方面的主要计划数据。

(3) 本期内企业对劳动定员与劳动定额进行调整, 对劳动计划编制可能带来的变化情况。

2. 初步平衡

资料准备工作进展到一定时期即可进行初步平衡, 拟订出建议数字, 上报上级主管部门, 以便主管部门下达控制指标时有一定的依据和基础。

3. 平衡编制

在企业主管部门下达控制指标后, 企业即可进行扎实的平衡编制工作。比如试算符合上级要求的职工人数、工资总额、劳动生产率等计划指标, 征求企业各部门、各车间, 甚至广大群众的意见, 也可以发动部门、车间, 由各部门或各车间自下而上进行编制, 动员群众提合理化建议和技术组织措施等等。最后形成计划草案和文字说明, 上报主管部门审批下达。

4. 批准下达

上级主管部门批准下达后, 企业劳动计划即为正式国家计划。企业亦可将计划指标分解下达到部门和车间。

事实上, 企业劳动计划的编制程序并不拘泥于某个模式, 有“一上一下”的, 也有“两上两下”的。一般来说, 指导性计划是由上级主管部门自上而下地向企业提出, 企业编制本企业计划, 上报上级主管部门备案即可。这就是通常所说的“一上一下”。指令性计划往往采用“两上两下”的编制程序, 即企业先提出建议数, 上级下达控制数, 企业正式编制计划, 上级再审批下达。当然, 也有“两上一下”的, 即先由上级主管部门下达劳动计划有关控制指标, 省去企业先编制建议数这个程序。