

劳动人事统计

主 编：杨桂玲 马承悌

副主编：熊大恂 宫志军

中国统计出版社

前 言

为促进和适应我国劳动人事制度的改革，提高劳动人事管理干部的业务素质，健全并完善我国劳动人事统计指标体系，实现劳动人事管理的科学化、规范化、现代化，山东经济学院、山东省劳动局、山东省统计局的部分同志团结协作，编著出版了《劳动人事统计》一书。

本书以马列主义、毛泽东思想为指导，经过作者们长期调查研究，不断总结劳动人事统计工作实践经验，本着理论与实际紧密结合，刻意求新务实的精神编著的。

全书共15章，约30万字，系统地阐述了劳动人事统计理论与统计方法，力求内容丰富、资料新颖翔实，结合我国劳动人事制度改革实际，体现社会主义制度下劳动人事管理的特点和规律。它不仅用新的观点，从改革的角度出发阐述了传统理论，而且增添了“企业工资同经济效益挂钩统计”、“电子计算机在劳动人事统计中的应用”等新内容。

本书由杨桂玲（山东经济学院）、马承悌（山东省劳动局）担任主编；熊大恂（山东省统计局）、官志军（山东省劳动局）担任副主编。

山东经济学院副教授尚士友、杨光厚审校了本书的部分章节，并对书稿提出过修改意见和建议。

参加本书编写的有（以章节为序）：杨桂玲（第一章、第十三章），孙秀江（第二章），左振华（第三章），李元之、王际仓、李洪吉（第四章），王强国（第五章），袁岩（第六章），许长福（第七章），杨素兰（第八章），王际仓、刘宝强（第九章），熊大恂（第十章），丛克春、柳树公（第十一章），李杰（第十二章），尹宪英、刘丰伦（第十四章），杨传庆（第十五章）。

在本书编写过程中，我们参考借鉴了本学科的有关书籍，在此谨向这些书籍的作者们致谢。

编 者

1990.8

目 录

第一章 总论

- 第一节 劳动人事统计的性质和任务…………… (1)
- 第二节 劳动人事统计的对象、体系和内容…………… (6)
- 第三节 劳动人事统计工作的组织…………… (10)

第二章 劳动人事统计数量分析的基本原理

- 第一节 综合指标…………… (13)
- 第二节 时间数列…………… (23)
- 第三节 统计指数…………… (33)
- 第四节 相关与回归分析…………… (38)

第三章 劳动力资源统计

- 第一节 劳动力资源统计的意义和任务…………… (44)
- 第二节 劳动力资源总量统计…………… (46)
- 第三节 劳动力资源构成与分布统计…………… (52)
- 第四节 劳动力资源平衡表的编制…………… (62)
- 第五节 劳动力资源统计分析…………… (69)
- 第六节 劳动力资源预测…………… (77)

第四章 劳动力统计

- 第一节 劳动力统计的任务和意义…………… (83)
- 第二节 职工人数与构成统计…………… (85)
- 第三节 职工人数变动统计…………… (95)
- 第四节 农村劳动力统计…………… (99)
- 第五节 社会劳动力统计…………… (102)
- 第六节 劳动力统计分析…………… (103)

第五章 干部统计	
第一节 干部统计的意义和任务	(114)
第二节 干部分类及变动统计	(116)
第三节 专业技术干部统计	(122)
第四节 干部任免和考核统计	(132)
第六章 劳动时间利用统计	
第一节 劳动时间利用统计的意义与劳动时间构成	(139)
第二节 劳动时间利用统计指标与劳动时间平衡表	(146)
第三节 劳动时间利用统计分析	(151)
第七章 劳动定额统计	
第一节 劳动定额统计的意义和任务	(154)
第二节 产品工时统计	(156)
第三节 劳动定员统计	(160)
第四节 劳动定额完成情况统计	(164)
第五节 劳动定额完成程度指标的应用	(173)
第八章 劳动生产率统计	
第一节 劳动生产率统计的任务	(177)
第二节 劳动生产率的计算方法	(178)
第三节 劳动生产率的动态统计	(183)
第四节 劳动生产率的变动统计分析	(186)
第五节 劳动效益统计	(193)
第九章 劳动保护统计	
第一节 劳动保护统计的任务	(197)
第二节 劳动保护措施统计	(198)
第三节 安全生产统计	(203)
第四节 职业病统计	(210)
第十章 劳动报酬统计	
第一节 劳动报酬统计的任务和意义	(214)
第二节 职工工资统计	(214)

第三节	职工工资统计分析·····	(220)
第四节	乡村农民劳动报酬统计·····	(229)
第十一章	企业工资同经济效益挂钩统计	
第一节	企业工资同经济效益挂钩统计的意义 和任务·····	(231)
第二节	企业工资同经济效益挂钩的概念、基本方 法和形式·····	(233)
第三节	企业工资同经济效益挂钩主要指标的计算	(250)
第四节	企业工资同经济效益挂钩统计表及综 合分析·····	(275)
第十二章	劳动保险与福利费用统计	
第一节	劳动保险与福利费用统计的意义和任务···	(298)
第二节	劳动保险与福利费用统计·····	(300)
第三节	劳动保险与福利费用统计分析·····	(305)
第十三章	城乡居民生活水平统计	
第一节	城乡居民生活水平统计的意义和任务···	(315)
第二节	城乡居民收入统计·····	(316)
第三节	城乡居民消费统计·····	(323)
第四节	城乡居民生活水平对比统计·····	(332)
第十四章	劳动力培训统计	
第一节	劳动力培训统计的任务和意义·····	(336)
第二节	就业前的培训统计·····	(337)
第三节	职工在职培训统计·····	(345)
第十五章	电子计算机在劳动人事统计中的应用	
第一节	劳动人事统计应用电子计算机的意义···	(355)
第二节	电子计算机的一般知识·····	(358)
第三节	电子计算机数据处理工作流程·····	(361)
第四节	劳动工资统计软件LZ2.10简介·····	(363)
第五节	电子计算机统计分析应用举例·····	(369)

第一章 总 论

第一节 劳动人事统计的性质和任务

劳动人事统计是社会经济统计的重要组成部分，它研究劳动人事现象的数量方面，即研究劳动人事现象在具体时间、空间、社会经济条件下的规模、水平、发展速度、结构、比例关系等，以认识劳动人事现象的发展及其规律性，为劳动人事管理科学化、系统化、现代化服务。

劳动人事现象是社会经济现象中重要的一部分，是劳动人事经济过程中各种现象的总称。劳动人事过程即劳动力再生产的经济过程，其现象为劳动经济现象。我国的劳动力分为工人、农民和干部两大类。实际上，工人归劳动部门管理，干部归人事和组织部门管理，因此将劳动经济现象统称劳动人事现象，它包括劳动力资源及其分配、使用和再生产的物质和技术条件等各方面的现象。

一、劳动人事统计的性质

（一）劳动人事统计是认识劳动人事现象的有力武器。

劳动人事统计过程是对劳动人事现象的数量方面进行调查研究的过程，也是一个由感性认识上升到理性认识的过程。劳动人事现象包括质与量两个方面。劳动人事统计是在质与量的密切联系中研究其量的方面，只有密切联系劳动人事现象的本质特征，劳动人事统计才能通过现象的量，揭示其本质的规律性。

劳动人事统计过程大体上分为四个阶段，即对劳动人事现象的统计设计、统计调查、统计整理和统计分析。在统计实践中，这四个阶段往往不是截然分开的，但各个阶段的具体任务

不同，内容不同，具有明显的阶段性。

劳动人事统计的方法是根据其自身研究对象的性质和特点对社会经济统计一般方法进行的具体的运用。例如，劳动人事统计运用社会经济统计中的大量观察法、统计分组法和综合指标法等研究劳动人事现象的数量方面，以数字资料为依据，用自己的特殊语言——指标及指标体系来阐明劳动人事现象的性质及其规律性。

（二）劳动人事统计是劳动人事管理的重要工具。

劳动人事管理是劳动管理和人事管理的总称。劳动管理系指有关劳动、工资方面的计划、组织、监督、协调、控制和预测，其主要内容是：劳动力管理、工资管理、劳动保险和福利管理、劳动保护管理等。人事管理又称干部管理，系指有关干部和干部工资福利方面的计划、组织、监督、协调、控制和预测，其主要内容是：干部的聘用、选拔培养、调配交流、任免升降、军队转业干部的安置等。

要实现科学的劳动人事管理，必须遵循“实事求是”的原则，也就是必须及时地、准确地、系统地、全面地掌握劳动人事现象，特别是掌握劳动人事现象的数量方面，这恰恰是劳动人事统计的任务。

劳动人事统计通过调查研究，获取了大量的反映劳动人事现象的资料，通过对这些资料的整理和分析，使得人们对劳动人事现象的“实事”，升华为“求是”，从而为劳动人事管理提供了科学依据。

要实现科学的劳动人事管理，必须做到“胸中有数”，即对劳动人事现象的数量方面有明确的概念。现代科学管理的基本趋势之一就是数量化。而劳动人事统计恰恰是运用调查研究方法获取劳动人事现象的大量数字资料，再以这些数字资料为基础，通过统计的特殊概念——指标，及特殊语言——指标体系，反映劳动人事现象。因此，劳动人事统计为劳动人事管理

的数量化、科学化提供了充分条件。

劳动人事统计能够为劳动人事管理提供大量的、完整的、综合的信息。劳动人事统计信息所反映的是劳动人事现象的总体情况和发展动态，是劳动人事信息的主体。因此，要实现科学的劳动人事管理，就必须依靠劳动人事统计。

劳动人事统计分析是发现劳动人事中的矛盾，揭露这些矛盾和问题的有效工具，是实现劳动人事监督的有力武器，因此，劳动人事统计又为改善劳动人事管理提供了依据。

（三）我国社会主义劳动人事统计

我国的劳动人事统计是以马列主义、毛泽东思想为理论基础，为社会主义现代化建设服务的，因此，我国的劳动人事统计及其改革，必须坚持中国共产党的领导，坚持社会主义方向。

党的十一届三中全会确定了“改革、开放”的方针政策，劳动人事统计必须为我国的劳动人事改革服务。而这种改革，是社会主义劳动人事制度的自我完善和发展，因此，我国的劳动人事统计必须与我国社会主义劳动人事制度的发展相适应。

二、劳动人事统计的任务

中华人民共和国统计法第二条规定，统计的基本任务是对国民经济和社会发展情况进行统计调查、统计分析，提供统计资料，实行统计监督。根据统计法的规定和劳动人事统计自身的特点，劳动人事统计的基本任务是：运用科学的统计方法，采取严密的组织形式，准确、及时、全面、系统地收集、整理和分析劳动人事现象的统计资料，了解情况，发现问题，预测趋势，提出建议，为社会主义现代化建设事业服务。

具体讲，有下述几项主要任务：

（一）为党和政府制订有关劳动人事政策提供依据，并检查、监督政策执行情况。

劳动人事工作具有很强的群众性和政策性，它直接关系到

我国的社会主义现代化建设事业的发展 and 全国人民生活水平的提高。目前，劳动人事制度的改革，直接关系到“改革、开放”政策的成败。为了搞好劳动人事工作，处理好各方面的关系，充分调动广大人民群众建设社会主义的积极性和创造性，以促进我国社会主义现代化事业的发展，深化“改革、开放”，都必须以党和政府制订的各项劳动人事制度为指导。

制订劳动人事政策，首先必须根据党在社会主义现代化建设时期的总路线、总方针、总任务的要求；其次必须把制订劳动人事政策置于整个国民经济发展之中，将劳动人事管理视为整个国民经济管理的一部分，使其能够与国民经济的发展同步、协调、配套，从而起到积极的促进作用；第三必须根据我国劳动人事工作的实际情况，历史沿革及未来发展，正确的劳动人事政策来源于正确的指导思想和周密的调查研究，而反映劳动人事现象数量方面，并在质与量的统一中揭示劳动人事现象客观规律的劳动人事统计资料，是党和政府制订劳动人事政策的重要依据。劳动人事统计部门必须准确、及时、系统、全面地提供有关资料。

党和政府制订的劳动人事政策是我国经济发展的重要政策，它不仅是各级劳动人事部门工作的依据，也是各部门、各单位都要贯彻执行的。随着现代化通讯手段和电子计算机的发展及其在劳动人事统计工作中的成功应用，劳动人事统计成为监督、检查劳动人事政策执行情况的重要工具。通过劳动人事统计，可以检查、监督各部门、各地方、各企事业单位劳动人事政策的执行情况，发现问题，为各级领导采取措施和进行科学决策提供依据。

（二）为编制和检查劳动计划服务

我国在社会主义制度下，国民经济发展必须实行计划经济与市场调节相结合的方针，劳动人事计划是国民经济发展计划的重要组成部分，劳动人事计划制订得是否科学，是否符合实

际，是否能够使劳动力资源得到最佳配置，是否能充分调动广大人民群众的创造性、积极性，关系到国民经济能否迅速、健康地发展。劳动人事统计的主要任务之一，就是及时、准确、全面、系统地提供资料，作为编制劳动人事计划的依据。统计要为编制计划提供历史的和现实的统计资料，如实反映劳动人事现象的现实规模、水平、速度和各种比例关系，使劳动人事计划指标和指标体系建立在科学可靠的基础之上。

制订劳动人事计划就必须组织各级干部和广大群众实施计划、完成计划。这就需要经常检查监督、分析和揭露计划执行过程中存在的问题，及时调节和控制，保证计划顺利完成。劳动人事统计的重要任务之一就是提供计划执行情况的反馈信息，为检查监督计划执行情况服务。

（三）为劳动制度改革提供统计资料

劳动人事制度改革是我国经济体制改革的重要组成部分，改革劳动人事制度的必然性和迫切性，已为越来越多的人所认识。十一届三中全会以来，我国在劳动人事制度改革方面进行了大量的调查研究和试点工作，如试行公务员制度、改革用工制度、开放劳动力市场等。劳动人事统计要对劳动人事制度改革提供准确、及时的统计资料，通过统计分析研究各项劳动人事改革措施的科学性、可操作性及其作用，为劳动人事制度的改革沿着社会主义道路健康发展服务。

（四）为群众参加管理、开展社会主义劳动竞赛服务

人民是国家的主人，这是社会主义社会的根本特征。群众参加管理，是这个特征的体现。开展社会主义劳动竞赛运动，是群众参加管理的一种好形式。劳动人事统计必须为群众参加管理，开展社会主义劳动竞赛提供可靠的统计资料，采取各种有效的形式，如简报、图表、公布统计资料和竞赛成果，总结和推广先进经验，使群众参加管理和劳动竞赛运动深入地发展下去。

（五）为各级劳动人事管理服务

劳动人事统计是劳动人事管理的重要工具，它要为各级党组织和政府加强和搞好劳动人事管理提供必要的统计资料。中央、各部门、各地区、各单位的具体情况不同，所需统计资料的内容、范围、详尽程度也不同，而且根据各个不同时期工作重点的不同，所需统计资料也会有所不同。各级劳动人事统计要根据不同需要采取灵活措施，收集、整理统计资料，满足各级劳动人事管理部门的需要。

（六）为劳动人事科学研究提供资料

劳动人事统计资料是进行劳动人事科学研究的基础，否则必然会理论脱离实际。劳动人事理论研究的出发点应该是准确、及时、全面而系统的统计资料；劳动人事研究的过程就是在正确的思想指导下，运用科学的方法对这些统计资料加以去粗取精，去伪存真，由此及彼，由表及里的不断深化过程。而统计资料又为检查和验证劳动人事理论研究成果所必需，因此，劳动人事科学研究离不开劳动人事统计，劳动人事统计也应该为劳动人事科学研究提供各种统计资料。

第二节 劳动人事统计的对象、体系和内容

一、劳动人事统计的对象与体系

劳动人事统计研究劳动人事现象的数量方面，而劳动人事现象是社会经济现象的重要组成部分。在社会经济过程中，生产活动是人类社会的基本实践活动，人们要生存，需要消费物质资料，就必须从事物质资料的生产。从事生产要具备三个基本要素，即劳动，劳动资料，劳动对象。生产过程是劳动者运用劳动资料作用于劳动对象，生产出物质产品的运动过程。为保证这一过程的连续不断发展，获取的物质资料不断增进，改善和提高人民生活，并为人们广泛从事其物质生产活动提供基础条件，就必须有一个伴随生产过程的劳动力资源的形

成、分配、使用及再生产过程。两者相互作用、相互制约、密切联系不可分割。

劳动力资源,及其分配、使用及再生产过程依次构成一个极其复杂的循环过程,它既是一种经济过程,又是一种社会现象。

(一) 劳动力资源。

一个国家所具有的劳动能力人口的数量,以及其素质和构成情况,对于该国的社会、政治、经济、文化发展都具有极其重要的意义。劳动能力人口是以一定的劳动年龄为界限确定的、处于不同自然条件、地理位置的国家,由于人口的生长过程、成熟时期、衰老时期不同,劳动年龄也不完全相同。但是,通常都把在劳动年龄内具有劳动能力的全部人口称为劳动力资源量。劳动力资源量取决于人口数量及其年龄构成。

(二) 劳动力资源的分配。

劳动力资源是社会经济发展的必要条件,劳动力资源状况对社会经济发展仅仅是一种潜在的能力,而具有直接意义的是有多少用于从事物质生产和非物质生产活动的劳动者。在社会各部门从事物质和非物质生产的劳动者,统称为社会劳动者。社会劳动者的规模、构成及素质水平,取决于劳动力资源的分配状况。劳动力资源的合理分配,特别是科技干部及教师的合理分配,对加速国民经济发展,提高社会效益,提高未来社会劳动者素质,都具有特别重要的意义。

(三) 劳动力的使用

劳动力在社会劳动过程中的使用对国民经济发展有决定性意义。在劳动力的使用过程中,应充分发挥其能力和特长,使其有用武之地。同时,还必须十分注意保护劳动者的健康和安全,防止或减少职业病和伤害事故的发生;对劳动者要进行思想政治、文化、科学技术教育,不断提高劳动者的政治及文化技术素质,更新科技干部知识;合理安排和充分利用工作时间,使劳动时间与闲暇时间保持合理的比例。在劳动者中普遍

开展社会主义劳动竞赛活动，可以更好地调动广大劳动者的社会主义建设积极性，充分发展他们的聪明才干，提高劳动生产率和劳动效益。

（四）劳动力的再生产

劳动者从事劳动的过程，既是创造社会财富的过程，也是消耗体力和脑力的过程。劳动者要维持其劳动能力，既要有适当的休息时间，又要有一定数量和质量的物质资料来满足生活需要。同时，劳动者到达一定年龄要退出社会劳动过程，为保持整个社会劳动过程的连续性和人类的生存与发展，劳动者要养育子女，以进行劳动力的再生产。劳动报酬是劳动力再生产的物质基础，而劳动报酬水平的高低又取决于劳动生产率水平和劳动效益，以及国民收入在积累和消费间的分配。教育是提高劳动力再生产质量，提高劳动力素质的决定性因素，同时，体育、医疗卫生和娱乐也是劳动力再生产的重要条件。劳动人事统计要联系这些社会经济状况来研究劳动力再生产。

二、劳动人事统计指标体系

劳动人事统计研究劳动人事经济现象的数量方面，是由统计指标来表现的。一个劳动统计指标只能反映某一个劳动人事经济现象或现象的某一方面的数量关系，而劳动人事诸现象是互相联系、互相制约的有机整体，因此反映这个有机整体数量方面的一系列统计指标所形成的指标体系，就构成了劳动人事统计指标体系。

劳动人事统计指标体系概括如下几个主要部分：

1. 劳动力资源统计指标：包括劳动力资源量、构成、变动、利用等指标。
2. 社会劳动者统计指标：如职工、农村劳动力的数量、构成及变动情况等指标。
3. 干部统计指标：包括干部人数、构成、比例关系及其

变动等指标。

4. 时间利用统计指标：如劳动时间利用、闲暇时间分配等指标。

5. 劳动生产率与劳动效益统计指标：包括根据不同要求，按照不同口径和时间单位计算的劳动生产率，劳动生产率动态指标，劳动效益指标。

6. 劳动定额统计指标：包括产品工时统计指标，企业劳动定额完成程度，工人劳动定额完成情况指标。

7. 劳动竞赛统计指标。

8. 劳动保护统计指标：如劳动保护措施指标，安全生产与工伤事故指标，职业病指标等。

9. 劳动报酬统计指标：包括职工工资总额、平均工资等指标。

10. 劳动保险与福利统计指标。

11. 工农生活水平统计指标。

12. 劳动力培训统计指标。

三、劳动人事统计的内容

劳动人事统计要研究用什么样的指标和指标体系，才能正确地反映劳动人事经济现象的数量方面，要研究劳动人事统计指标及指标体系的设置原则、计算方法、加工整理、分析研究方法等，所有这些便构成了劳动人事统计研究的基本内容。这些内容主要有：

（一）劳动资源统计

（二）劳动力统计

（三）干部统计

（四）劳动时间利用情况统计

（五）劳动定额统计

（六）劳动生产率统计

- (七) 劳动保护统计
- (八) 劳动报酬统计
- (九) 工资与企业经济效益挂钩统计
- (十) 劳动保险与福利费用统计
- (十一) 社会劳动者生活水平统计
- (十二) 劳动力培训统计

第三节 劳动人事统计工作的组织

我国的劳动人事统计工作，在于运用劳动人事统计这个工具正确地反映社会主义劳动人事现象的历史、现状及其发展趋势，使之成为党和国家监督和管理劳动人事工作的助手，成为各级领导进行有效决策的参谋。要实现这一要求，没有科学的劳动人事统计工作组织是不行的。社会主义劳动人事统计工作的组织建立，必须遵守下述几项原则：

1. 保证党和政府对劳动人事工作实行有效监督和管理。
2. 必须有利于加强和改善各级劳动人事管理。
3. 必须适应建设具有中国特色的社会主义和经济体制改革的要求，反映在中国共产党领导下的社会主义劳动人事经济现象的特征。
4. 要有利于准确、及时、系统、全面地完成劳动人事统计调查任务。
5. 要有利于群众参加管理和社会主义劳动竞赛的开展。

如前所述，我国劳动人事统计工作分两个系统组织，一是由国家统计局负责组织的劳动统计系统，二是由中共中央组织部委托人事部负责组织的干部统计系统。我国劳动人事统计工作组织包括下述三级：

一、基层劳动统计

基层企事业单位和行政单位是国家经济和社会活动的基层单位，是组织生产、完成各项工作任务的基本单位，是在行政上、经济上独立的单位。各基层单位的经济核算是国家国民经济核算的基础。劳动人事统计工作建立在各基层单位的劳动统计工作的基础上，才能保证自下向上的进行有效的统计研究和调查分析，完成劳动人事统计工作的各项任务，发挥劳动人事统计工作应有的作用。

基层劳动统计工作组织设置在基层企事业单位和行政单位的劳动科（处）或人事科（处）。各基层单位根据管理的要求，需要建立劳动人事统计网。基层劳动统计的职责是：

1. 会同基层单位的综合统计部门、财务部门制订有关劳动统计核算的原始记录和单位的劳动人事统计报表，并加强其管理。

2. 贯彻并遵守国家 and 上级主管部门规定的劳动人事统计制度，完成国家和上级规定的各项劳动人事统计调查任务，检查劳动工资计划的完成情况。

3. 根据企业劳动管理的需要，自行组织必要的劳动统计调查研究工作。

4. 提供社会主义劳动竞赛评比的有关统计资料。

5. 系统地整理和积累劳动人事统计的历史资料，加强劳动人事统计资料的管理。

6. 组织本单位劳动人事统计人员的业务学习，总结和交流经验，提出改进劳动人事统计工作的措施。

二、部门劳动人事统计

指中央各部门和各地方管理局的劳动人事统计。为适应各部（局）的劳动人事管理，部（局）劳动人事统计工作组织设置在部（局）劳动工资司（局、处），人事司（局、处），其职责是：

1. 贯彻执行国家及上级规定的各项劳动人事统计制度，