

铁道财务会计高等教育自学考试系列丛书



《铁路劳动管理》

自学指导书

孙敏 顾军 编

中国铁道出版社

序

在吉林、辽宁和黑龙江三省高等教育自学考试委员会的指导和主持下,开设了以北方交通大学为主考学校的高等教育自学考试铁道财务会计专业。本专业的开设,旨在提高铁路系统财会工作人员的业务素质和专业水平,为铁路运输全面走向市场做好基础准备工作。

按照本专业考试大纲的要求,我们组织编写了这套教材,作为考试科目中专业课的指定用书,全套共11册,包括:《铁路会计基础》、《铁路运输收入管理》、《铁路会计实务》、《统计学原理与铁路统计》、《铁路运输成本费用管理》、《计算机应用基础》、《铁路财务管理》、《铁路审计学》、《铁路经济法规》、《铁路劳动管理》、《铁路计划》,每本教材还编写了相应的自学指导书,以帮助学员学习和考前全面复习。

在编写这套教材时,我们组织了北方交通大学经济学院造诣较深、具有丰富实践经验的教师,并广泛征求路内外有关专家、学者的意见,力求在编写中既注重阐明理论又联系实务操作,并反映财务会计制度方面的重要变化。由于时间较仓促,编者的水平有限,教材中的错误在所难免,希望广大从事财会理论研究和实际工作的同志给予批评和指正。

在本套教材出版之际,我们谨向参与组织、编写及提出宝贵的意见的专家学者、中国铁道出版社的殷小燕编辑,表示诚挚的谢意!

编审委员会

1994年10月

铁道财务会计高等教育自学考试系列教材
编审委员会

主 任：陈锡生

副 主 任：马 运 祝祖强

委 员：马 运 文海涛 冯林祥 刘国衡

李文兴 宋来民 张秋生 陈锡生

宗 刚 杨爱芬 祝祖强 袁伦梁

前 言

本书是为自学《铁路劳动管理概论》人员编写的，全书共分三部分内容：第一部分是自学指导书，这部分列出了每章的基本要求和内容提要。基本要求又分了解、理解和掌握三个层次：了解是对所列内容的一般性认识；理解是对所列内容在了解基础上进一步认识；掌握是对所列内容在理解的基础上能融会贯通，灵活运用。第二部分是自测题，分填空题、单项选择题、多项选择题、名词解释、简答题、计算题和论述题等七种题型，均经过精选后以国家规范试题形式给出，供读者自测之用。第三部分为自测题的答案，供读者参考。

本书由北方交通大学孙敏和顾军共同完成。其中，第一、二、三、五、六章由顾军编写；第四、七、八、九、十章由孙敏编写。

由于编者水平所限，加之时间仓促，书中难免有不妥之处，敬请读者批评指正。

编者

1995年5月

目 录

第一部分 自学指导书

第一章 导 论	1
第一节 劳动的基本概念.....	1
第二节 劳动管理概述.....	3
第三节 铁路劳动管理的特点和任务.....	3
第二章 职工的招收、培训与考核	5
第一节 劳动制度的改革.....	5
第二节 职工的招收录用.....	7
第三节 职工任用.....	8
第四节 劳动力的流动与职工调配.....	9
第五节 职工培训	11
第六节 劳动纪律	12
第七节 职工的考核	13
第三章 劳动组织	15
第一节 劳动组织的意义	15
第二节 劳动分工与协作	16
第三节 工作时间与工作班制	19
第四节 多设备管理与多面手组织	22
第五节 工作地组织	24
第六节 组织机构的设置	25
第四章 劳动定额	28
第一节 劳动定额的概念、种类和作用	28
第二节 劳动定额的制定	29
第三节 工作研究	33
第四节 劳动定额管理	36
第五章 劳动定员	39

第一节 劳动定员的概念和作用	39
第二节 劳动定员的质量和数量分析	40
第三节 劳动定员的制定方法	42
第四节 定员标准和定员水平	44
第五节 劳动定员管理	45
第六章 工资分配	47
第一节 社会主义工资的分配原则	47
第二节 工资的性质与职能	49
第三节 工资制度	51
第四节 工资形式	55
第五节 工资水平	60
第七章 社会保险与职工福利	63
第一节 社会保险	63
第二节 职工福利	68
第八章 劳动生产率	70
第一节 劳动生产率指标	70
第二节 铁路运输劳动生产率的计算	71
第三节 提高劳动生产率的途径	72
第九章 劳动工资计划与统计	74
第一节 劳动工资计划	74
第二节 劳动统计	78
第十章 劳动法律制度	83
第一节 劳动法概述	83
第二节 劳动法的基本内容	84
第三节 劳动法在铁路企业的实施	87

第二部分 自测题

第一章 导 论	88
第二章 职工的招收、培训与考核	91

第三章	劳动组织	96
第四章	劳动定额	101
第五章	劳动定员	112
第六章	工资分配	116
第七章	社会保险与职工福利	122
第八章	劳动生产率	130
第九章	劳动工资计划与统计	135
第十章	劳动法律制度	142

第三部分 自测题参考答案

第一章	导 论	152
第二章	职工的招收、培训与考核	156
第三章	劳动组织	161
第四章	劳动定额	167
第五章	劳动定员	180
第六章	工资分配	185
第七章	社会保险与职工福利	192
第八章	劳动生产率	199
第九章	劳动工资计划与统计	203
第十章	劳动法律制度	213

第一部分 自学指导书

第一章 导 论

基 本 要 求

1. 了解企业劳动管理的意义和任务；
2. 理解铁路劳动管理的特点；
3. 掌握劳动的有关概念。

第一节 劳动的基本概念

一、劳动的概念

劳动是指人们使用劳动资料,改变劳动对象,使之适合人们需要的有目的的活动。劳动是人类最基本的实践活动,是人类生存和发展的首要条件。

二、劳动过程的基本要素

劳动过程必须具备三个要素,即人的劳动活动、劳动对象和劳动资料。

人的劳动活动,是人自身拥有的劳动力的表现,劳动力的消耗和使用就形成了人的劳动活动。人的劳动活动是劳动过程中主动的、起决定性作用的要素。

劳动对象即劳动过程的客体,是人把自己的活动加在上面的客观物质。作为劳动对象的客观物质有两类,一类是天然存在的自然物,另

一类是已经被人的劳动加工过的自然物。劳动对象是劳动过程不可缺少的要素，而且劳动对象本身的性质和状态，对劳动过程有着重大影响。

劳动资料也叫劳动手段，它是把劳动的主体和客体联接起来的媒介。劳动资料分为工具系统、容器系统和符号系统三大类型。工具系统在劳动资料中居于十分重要的地位。马克思十分重视劳动资料对社会经济发展的作用，认为它是生产力发展水平和社会经济发展阶段的标志。

劳动对象和劳动资料统称为生产资料。

三、劳动力与劳动力再生产

劳动力概念通常有以下三种涵义：第一，指人的劳动能力，它是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；第二，指有劳动能力、从事劳动活动的人，也就是劳动者；第三，指一个国家、一个地区、或者一个部门的全体劳动者的总和。劳动力的第一种涵义是基本涵义，后两种涵义是以第一种涵义为基础的。

劳动力再生产是指劳动者通过个人消费把生产过程中消耗掉的劳动能力重新生产出来。劳动力再生产的内容包括劳动力的恢复和保持、劳动力的补充和增加、劳动力质量的更新和提高三个方面。劳动力再生产可分为简单再生产和扩大再生产两大类型。简单再生产指的是原有劳动力的简单恢复、或劳动者数量的简单补充。而扩大再生产则是原有劳动力质量的提高和劳动者数量规模的扩大。

四、劳动的分类

从管理的需要出发，劳动最基本的分类有三种：

- (一) 物质生产劳动与服务性劳动；
- (二) 体力劳动与脑力劳动；
- (三) 潜在形态、流动形态与凝固形态的劳动。

五、劳动的社会性质

劳动的社会性质,是由一定的生产关系,主要是生产资料所有制的形式决定的。在一切生产资料私有制的社会里,劳动者都是为剥削阶级劳动,因而劳动的性质是被剥削的劳动。而在生产资料公有制的社会主义社会,劳动者的劳动则成为为自己、为社会的劳动了。

第二节 劳动管理概述

劳动管理就是有关合理组织社会劳动和调整人们参加社会劳动过程的相互关系的各项管理工作的总称。劳动管理是社会生产力发展和劳动社会化的必然产物。

我国的劳动管理就其工作的对象和范围而言,可以区分为客观管理和微观管理两个层次。宏观劳动管理即社会劳动管理,是指各级政府及其所属劳动行政机构在全国或一定地区对社会劳动进行的管理。微观劳动管理是指企业、事业等基层单位的劳动管理。

企业劳动管理是企业管理的一个重要组成部分,也是社会劳动管理的基础。企业劳动管理是企业有关劳动和分配方面各项管理工作的总称。加强企业劳动管理具有以下重要意义:

1. 加强企业劳动管理是搞好社会劳动管理的基础;
2. 加强企业劳动管理是保证生产顺利进行的必要条件;
3. 加强劳动管理是不断提高劳动生产率的重要手段;
4. 加强劳动管理是搞好职工队伍建设的重要保证。

第三节 铁路劳动管理的特点和任务

一、铁路劳动管理的特点

与其它物质生产部门相比,铁路部门劳动及劳动管理具有自己的特点:

- (1) 生产性与服务性相统一;

(2) 铁路劳动班制组织具有特殊性；

铁路有相当数量的职工在运行中作业，因而采用了乘务制。运输生产具有不间断性，因此有相当数量的职工在与行车有关的各个岗位上昼夜轮班工作。

(3) 劳动联动性、制约性强，纪律性要求高；

(4) 工作比较艰苦繁重；

(5) 对职工素质要求高。

二、铁路企业劳动管理的任务

铁路企业劳动管理的主要任务是根据社会主义劳动组织规律，结合铁路生产特点，正确处理劳动者与劳动手段、劳动对象之间、以及劳动者彼此之间的关系，充分调动职工的劳动积极性和创造性，挖掘劳动潜力，不断提高劳动生产率，保证完成运输生产任务，保障职工的健康和安全，逐步提高职工的生活水平。为此要做好以下具体工作：

1. 制定先进的劳动定额和定员标准，建立科学的劳动组织；
2. 按计划配备和补充职工；
3. 加强职工培训，不断提高职工队伍素质；
4. 搞好工资分配，做好劳动保险和职工生活福利工作；
5. 做好劳动计划和劳动统计工作；
6. 加强劳动保护工作，认真贯彻劳动法。

第二章 职工的招收、培训与考核

基 本 要 求

1. 了解劳动制度改革、劳动纪律的主要内容；
2. 理解职工的招收录用、劳动力的流动和调配、职工培训、职工考核的有关概念和内容；
3. 掌握职工招收录用、职工任用、职工调配的原则和方法。

第一节 劳动制度的改革

劳动制度是指国家及有关部门对劳动者参与社会劳动所制定的规律制度，它包括劳动就业制度、用工制度、劳动力的招收、调配制度、劳动力培训制度、奖惩制度等。

一、劳动制度改革的必要性

(一) 旧的劳动制度仅可保证劳动力的相对稳定，却严重影响着劳动力的合理流动。只有改革劳动制度，才能适应社会化大生产的要求。

(二) 旧的劳动制度，仅与当时高度集中的经济体制相适应，不利于社会主义市场经济的建立和发展。改革劳动制度，是经济体制改革的需要。

(三) 在旧的劳动制度下，企业缺乏用人的自主权，这严重影响了企业的活力。改革劳动制度，才能适应企业经营机制的改革。

(四) 旧的劳动制度中的“铁饭碗”和“终身制”，严重挫伤了劳动者的积极性，劳动者不能自由择业的弊端也严重影响了劳动者聪明才智的发挥。改革劳动制度，有利于发展生产力。

二、劳动制度改革的主要内容

劳动制度改革是一项长期而艰巨的任务。迄今为止，主要进行了以下几个方面的改革。

（一）建立新型就业制度

1. 实行了“三结合”的就业方针，即在国家统筹规划和指导下，劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合。

2. 调整了就业结构。国家大力发展第三产业，同时允许发展非公有制经济成份，扩大了就业范围。

3. 实行了先培训后就业，企业变招工为招生，为就业前培训创造了良好条件。

4. 创建和发展了劳动服务公司。

（二）采用新的招工方法

实行“面向社会、公开招收、全面考核、择优录用”的新的招工方法，取消了企业内部招工和退休顶替。

（三）推广实行了劳动合同制

（四）允许辞退违纪职工

（五）进行有关配套改革

三、用工制度的改革

用工制度是劳动制度的重要组成部分，具体是指企业用什么方式来使用劳动力。我国目前的用工制度，基本上可分为三种：

（一）固定工制度

这是一种职工的职业和单位相对固定的用工制度。它的特点是，企业在国家劳动计划规定的职工数量指标范围内招收职工，劳动者的工作期限不做规定。这种用工制度使职工感到职业有保障，有利于职工队伍的稳定，维护正常的生产秩序和社会秩序。但它不利于企业劳动力的数量控制，不利于劳动力的合理流动，强化了“铁饭碗”和“终身制”，造成企业人员结构不合理，职工工作不积极。

（二）临时工制度

这是企业根据生产和工作的需要,为解决临时性、季节性、突击性的工作而实行的一种用工制度。临时工的招用,一般要由用人单位和劳动者签订劳动合同。这种用工制度有利于企业根据实际需要合理地、节约地使用劳动力。但职工工作不稳定,容易产生临时观念和雇佣观念,不能充分发挥临时工的积极性。

(三) 劳动合同制

这是用劳动合同这种法律形式来确定和调整劳动者与用人单位之间劳动关系的一种用工制度。它根据企业和劳动者双方愿望,通过平等协商,用劳动合同规定双方的义务、责任、权利和用工期限。实践证明,劳动合同制具有以下优点:

1. 实行劳动合同制,使企业劳动力和供应即具有相对稳定性,又有必要的灵活性,符合现代社会化大生产的客观要求。

2. 实行劳动合同制,以企业和职工“双向选择”为条件,给用工制度注入了竞争机制,有利于提高企业和职工队伍的素质,调动劳动者的劳动积极性。

3. 实行劳动合同制,使企业获得了必要的用人自主权,有利于增强企业活力,符合发展社会主义市场经济的要求。

4. 实行劳动合同制,给劳动者创造了一定条件下自由选择职业的权力,并用法律形式保障了劳动者的劳动权力和应得的经济利益,有利于发挥劳动者的聪明才智和创造力。

第二节 职工的招收录用

职工的招收录用是指企业通过一定的方式和形式,从社会上输入人力资源,用以补充企业因自然减员和生产经营活动的扩大而对劳动力的要求。职工的招收录用,主要包括两方面内容:一是企业按照国家政策和实际生产需要,由社会上招收劳动力;二是指企业对按计划分配的大中专院校、技校毕业生和军队复员、退伍军人办理接收录用手续。

一、职工招收录用的原则

- (一) 必须遵守国家的法令、法规和政策,执行国家的劳动工资计

划。

(二) 必须从企业生产经营实际需要出发, 按照规定的招工条件招收职工。

(三) 必须坚持“面向社会、公开招收、全面考核、择优录用”的原则, 保证企业和劳动者的“双向选择”的实现。

二、职工招收录用的程序与方法

社会招工大致的步骤和方法是:

1. 制定职工招收与录用计划;
2. 上报职工招收与录用计划;
3. 拟定和发布招工简章;
4. 组织报名;
5. 全面考核, 一般分政治考查、体格检查、文化考核三个主要方面;
6. 确定录取名单, 签发录取通知;
7. 签订劳动合同, 进行入路教育;
8. 试用、安置。

第三节 职工任用

职工任用是指企业根据生产和经营管理活动的需要, 通过一定的方式选择和使用人员, 并委以具体的劳动岗位和职务。

一、职工任用的原则

- (一) 因事择人, 量才使用;
- (二) 德才兼备、任人唯贤;
- (三) 扬长避短、专任久任。

二、职工任用方式

(一) 选任制。即采用选举的方式来确定任用对象, 它适用于选拔各级行政领导人员。

(二) 委任制。即由有任免权的部门按照干部管理的权限直接指定下属人员。

(三) 聘任制。即用人单位行政运用合同形式聘任干部，通常适用于专业技术人员和企业管理人员的任用。

(四) 考任制。即通过公开考试的方法来考查应考者的知识和才能，并以考试的成绩为依据，选拔用人单位所需的各种人员。它主要适用于中下级管理人员、科技人员的选拔、录用和职务的晋升。

三、选拔、录用干部的程序（请参阅教材）

第四节 劳动力的流动与职工调配

一、劳动力流动的概念

劳动力流动是指劳动力在不同的职业、就业单位和就业地区之间的变换。从企业劳动管理的角度来看，劳动力的流动可分为两个层次：一是劳动力进出企业，二是劳动力在企业内部流动。前者包括劳动力的自然流动和社会流动，后者包括企业内部的横向流动和纵向流动。

二、劳动力流动的必要性

- (一) 劳动力流动是社会化大生产的要求；
- (二) 劳动力流动是商品经济的发展要求；
- (三) 劳动力流动是劳动者自我发展的要求；
- (四) 我国劳动力分布不均衡，要求劳动力流动。

三、职工调配

职工调配是在国家劳动工资计划指导下，根据生产和工作需要的变化，对职工进行再分配。职工调配的范围可以是在各部门、各地区和各企业之间，也可以是在企业内部。在企业内部，职工调配主要是以企业生产经营任务的变化、需要为前提，把职工从一个部门调到另一个部门，从一种劳动岗位调到另一种劳动岗位，或是调换劳动者的工种。

（一）铁路职工调配的必要性

职工调配是铁路企业的一项经常而又十分必要的工作。搞好职工的平衡调剂，对于合理组织和使用劳动力，保证铁路运输、工业生产和基本建设的需要，促进铁路现代化的建设，有着极其重要的意义。

（二）职工调配的原则

1. 不超过上级主管部门批准的劳动人事计划指标。
2. 统筹兼顾、全面安排。

要优先把劳动力调给那些对铁路运输生产影响较大的重点单位和急需单位。在一个单位内部，进行调配时，要确保生产一线有足够的合格的劳动力。

3. 根据工作岗位的性质、特点调配劳动力。
4. 力求专业对口，发挥专业特长。
5. 调剂劳动力余缺，应先内后外，先近后远。
6. 实行统一领导、分级管理。

（三）职工调配的形式

1. 从职工调配的规模来看，职工调配的形式有：

（1）建制调动。就是将原有单位的全部人员连同设备、工具一同调入一个新单位或迁入一个新的地区。

（2）成套调配。即将一定数量的领导干部、管理人员、技术工人、生产工人配套，同时调入某个新建扩建单位。

（3）成批调配。即将相同或不同工种的一批职工从某地区、部门的企业调入另一个地区、部门的企业。

（4）零星调配。即根据生产工作需要或职工个人的需要，按组织手续进行调动。

2. 从职工调配的时限上看，其形式有：

- （1）正式调配；
- （2）临时借调；
- （3）定期协作。

3. 从职工构成上看，职工调配还表现为一般工人的调配、工程技术人员、管理人员的调配等。