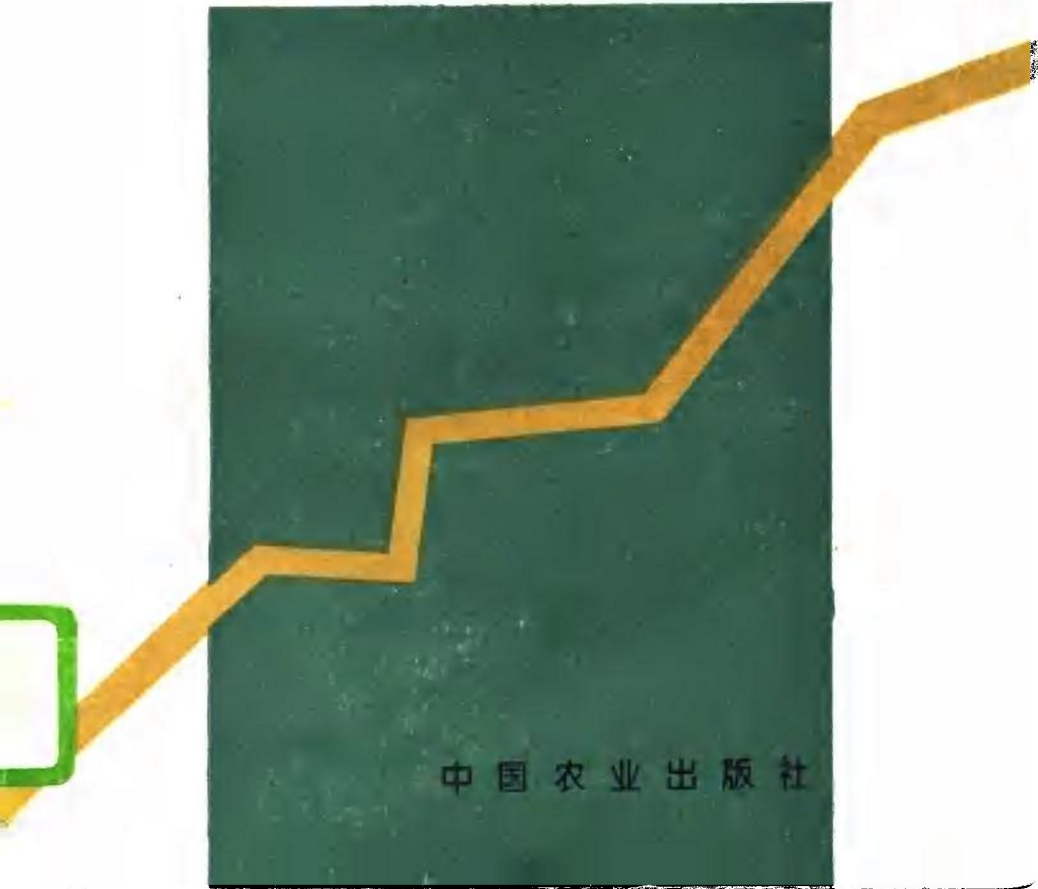


农业劳动工资

统计、预测、计划管理

陶汉民 主编

傅康俊 曾一春 魏佰刚 周清 编写



中国农业出版社

农业劳动工资统计、预测、计划管理

陶汉民 主编
傅康俊 曾一春 编写
魏佰刚 周 清

中国农业出版社

(京)新登字060号

农业劳动工资统计、预测、计划管理

陶汉民 主编

* * *

责任编辑 孙 林

中国农业出版社出版 (北京市朝阳区农展馆北路2号)

新华书店北京发行所发行 中国农业出版社印刷厂印刷

850×1168mm32开本 17.75印张 448千字

1995年3月第1版 1995年3月北京第1次印刷

印数 1—4230册 定价 13.25 元

ISBN 7-109-03607-3/F·364

序

农业劳动工资统计是农业系统劳动经济及其管理工作进步与发展的重要手段，是农业劳动工资管理的基础性工作。没有统计，就没有比较的基础，就没有农业劳动工资管理工作的进步与发展。从某种意义上讲，农业劳动工资管理的历史就是农业劳动工资统计进步与发展的历史。农业劳动工资预测是在过去的实践经验及实际形成的劳动工资统计信息情报资料的基础上，并结合现实情况，对未来农业劳动工资现象的发展变化趋势所进行的推断与探索，其结果则成为农业劳动工资计划管理赖以进行、发展、提高的前提。农业劳动工资计划管理就是依据劳动工资预测管理工作的成果（多项预测方案）形成的决策，即对农业劳动工资诸现象未来发展变化所作的部署和安排。从上述意义上讲，农业劳动工资统计是基础，农业劳动工资预测是前提或中介，农业劳动工资计划管理是统计与预测的目的与结果，这样，农业劳动工资统计、预测、计划管理就形成了农业劳动工资管理三位一体的主体管理结构，也是劳动管理的基础。没有农业劳动工资统计，预测难以进行；没有科学的农业劳动工资预测，就不会有科学的农业劳动工资计划管理。

国内外的实践证明，经济越发展，统计管理工作显得越重要。劳动工资管理工作进步越快，产生、需要、应用的劳动工资信息情报资料量就会越多，劳动工资统计工作的内容与任务就会更多更重。社会主义市场经济发展目标与方向的确立以及劳动工资管理体制改革的深入，促使政府主管部门必须加紧转变传统的以行政手段为主的指令性管理职能。要进行宏观调控，强化服务，跟

踪监测，指导引导，劳动工资计划管理的着眼点就必须落在劳动工资的中长期计划、规划的制定与贯彻落实上。“社会主义市场经济绝不能没市场，市场经济也绝不能没计划。”所以，劳动工资计划管理这一调控手段还必须存在并发挥重要作用。如果说，在过去传统的劳动工资管理工作中，没有劳动工资预测理论、不采用劳动工资预测技术还可应付的话，那么，在目前劳动管理新旧体制开始接轨并轨，新的运行机制已初步形成并开始运行，且国家已赋予劳动计划管理宏观调控职能的情况下，再不引入劳动工资预测管理，并充分利用预测科学的理论与技术来辅佐劳动工资计划管理工作的开展，可能是行不通了。

在不同的劳动工资管理体制下，对劳动工资统计、预测、计划管理工作有着不同的要求。劳动经济管理体制改革，也要求劳动工资统计、预测、计划管理的工作职能随之转变并适用。

第一，劳动经济的运行机制已发生了质的变化。由于党的“十四大”确立了我国社会主义市场经济的发展目标与方向，指令性为主的计划管理，已让位于计划调控与市场调节共同作用的管理机制，市场调节的职能范围与力度扩大了、增加了。这样，作为行政主管部门对劳动经济的宏观调控就必须借助于市场调节职能，在劳动经济管理这一“坐标系”中，探寻计划管理与市场调节能更好地结合并发挥应有作用的新“坐标”。

第二、宏观劳动经济管理赖以建立的微观经济基础发生了变化。原来隶属于农业行政机构并实行指令性管理的国有企业，随着《条例》的贯彻落实，企业将自觉地行使国家赋予的“十四项自主权”；事业单位，尤其是“自收自支”的事业单位以及“差额拨款”的事业单位将逐步向自主经营、自负盈亏的企业化管理过渡。因此，作为行政主管部门，就不可能再象过去那样采用行政手段进行劳动管理，必须在转变职能，强化服务上下功夫。

第三，党的“十四大”提出了劳动力市场的概念，这是劳动经济理论的重大突破。劳动用工制度改革的目的，就在于能够形

成劳动力在智力与体力价值上平等竞争的环境与条件，并使竞争成为衡量劳动力商品价值（包括智力和体力）高低的砝码，在竞争中劳动力的自我价值真正能得以实现。因此，作为劳动经济管理职能机构，对其主要的管理对象——劳动力以及与之价值高低紧密联系的劳动报酬的管理，就不能仍沿袭传统的管理手段与方法。

要适用上述三方面的变化与改革，建立相应的农业劳动工资管理运行机制，就成为我们广大农业劳动工资管理工作的一项重要而艰巨的任务。研究探讨社会主义市场经济条件下以及农业劳动经济管理新旧体制转轨并轨过程中劳动管理工作的主体——农业劳动工资统计、预测、计划管理的职能范围、方法、手段，也是农业劳动工资管理领域中应用理论的研究课题。自劳动经济体制改革以来，广大的农业劳动工资管理工作也曾进行了许多探讨与研究，也出过许多成效与成果，但大多都是局限于农业劳动工资管理工作的某一问题，某一方面，或在农业劳动工资管理的“描述论”或“方法论”的某一专题上，而将农业劳动工资统计、预测、计划管理三个专业的基本理论、基本方法、和现代的科研成果、国家的有关政策、方针综合起来，结合农业劳动工资管理、农业经济的特点以及近几年农业劳动工资管理发展中的经验与问题，并将现代的预测技术引入到农业劳动工资管理中进行系统的探讨研究，还尚不多见。

《农业劳动工资统计、预测、计划管理》基本上遵循了上述原则，并形成上述三个方面的基本知识、基础理论、管理的运作技术和结论性方法相互联系的系统框架结构。作者从不同的角度，不同的层次上，回答了农业劳动工资管理工作中，尤其是目前新形势下，农业劳动工资统计、预测、计划管理工作中遇到的一些理论的和实际的问题。提出了有价值的认识、建议、观点、措施与方法及应继续探讨、研究的问题，使读者能够进一步了解农业劳动工资统计、预测、计划管理的基本理论，掌握管理的具体

运作技术方法，并能诱导读者积极地学习掌握应用其他有关的专业技术理论知识，不断提高自己的技术业务水平和政策水平。同时该书也是将技术理论与教材规范结合、基本技能或操作方法与现实劳动工资政策、法规、法律有机结合的一种尝试，是一项将农业劳动工资管理工作的实践与新形势下劳动经济理论紧密结合的研究成果。为广大农业劳动工资管理工作，提供了一本有益的读物。其目的在于通过对统计、预测、计划的基础性技术理论的学习，促进管理工作水平的提高，推动农业劳动工资管理总体水平的提高发展，实现农业经济资源的合理配置，科学地开发丰富的劳动力资源，同时增加劳动积累，弥补农业资金资源困缺和再生能力差的不足，使劣势变为优势，优势发挥更大的作用，最终达到使八百万农业职工的收入逐步提高增长，并调动其工作生产的积极性，进而促进农业、农村经济的发展与提高的目的。我想此书的出版一定会受到农业系统广大劳动工资管理工作以及广大职工的欢迎，对于推动社会主义市场经济条件下农业劳动工资管理工作的进步发展也会起到积极作用。

牛盾

1994年6月于北京

编 者 的 话

全国八届人大一次会议和党的十四届三中全会的召开，确立了我国发展社会主义市场经济、建立社会主义市场经济新体制的发展战略，加快了我国经济体制改革的进程。推动了我国劳动用工制度、工资分配制度改革的深入、完善与发展。国家机关公务员制度的实施、企业全员劳动合同制配套综合改革正在全面铺开。劳动工资管理体制，尤其是劳动工资计划管理体制的改革已取得了突破性进展。就目前的形势而言，是继1978年改革以来的第二高峰期。劳动工资管理领域，事事都在变，项项都有新内容。那么，作为农业劳动工资管理工作在完成新旧管理体制的接轨与转轨后，如何根据本系统的实际与特点和变化了的情况，去抓住机遇，审时度势地开展全新的工作。也就是说，今后农业系统的劳动工资计划管理工作如何管？农业系统机关、事业单位的行政、事业编制定员指标与工资总额包干管理怎样“包”？为了贯彻《条例》精神，实现工资总额总量控制及其分级分类管理，进行动态调控的弹性劳动工资计划怎样“弹”？新建企业的劳动工资计划管理是否有更科学合理的内容。作为农业劳动工资管理的基础的两大“支柱”性工作即农业劳动工资统计管理工作与农业劳动工资预测管理工作，现在以至将来又怎样才能顺应劳动工资计划管理体制转轨并轨的需要、适应市场经济发展的新形势，创造性的开展工作，清理思路，辞旧迎新。劳动工资预测为什么被作为一项重要性的管理工作引入了农业劳动工资管理工作之中；1994年的工资制度改革，机关、事业、企业实行了不同形式的工资分配制度，这些新的工资分配制度实行后，劳动工资统计报表制度及统计指标体系

发生了什么样的变化，又怎样根据变化了的情况开展劳动工资统计管理工作。等等诸如此类的问题，已成为农业劳动工资管理工作关注的焦点与进行积极研究、探寻的内容。

为了能顺利地解决上述问题，找到较满意的答案，便于农业系统劳动工资管理工作转变观念，强化服务意识，尽快提高新形势下劳动工资管理人员业务技术素质，适应将管理工作的基点适时地转移到发展社会主义市场经济新秩序、新体制上来的需要。我们在原来的《农牧系统劳动工资管理干部培训班讲义》、《农业部直属事业单位如何开展事业编制与工资总额包干管理工作培训班讲稿》、《中国农业科学院系统劳动、人事统计干部培训班讲义》、

《农业部直属企业“工效挂钩”业务技术工作研讨班讲稿》的基础上，结合农业部直属企业动态调控的弹性劳动工资计划管理方案与新建企业工资总额包干管理方案编制测算中的特点与问题，经过整理、加工、删减、充实，并以马克思主义的认识论、实践论等哲学理论和劳动经济科学理论为指导，以服务于农业系统经济的发展为宗旨，以提高农业劳动工资管理水平为目的，且渗入了社会主义市场经济发展的学说，编写了这册《农业劳动工资统计、预测、计划管理》。

本书共分3编、11章、65节。初步总结了建国以来农业系统劳动工资管理工作的实践经验与问题，将知识性、政策性、指导性、实用性溶为一体。系统地介绍了劳动工资统计、预测、计划管理工作的基本知识、基本理论及现行的有关政策条例、法规。本着学以致用原则，加重了在方法论介绍与应用上的力度，力求与农业系统劳动工资管理工作的实际相联系，针对性较强，列举的运作实例较多，可操作性强。同时吸收了经济改革实践中的一些新经验以及新的研究成果并加以改进运用。也对农业系统的劳动工资管理体制进行了主体透视，并对新旧体制的利害关系进行了具体分析，可使读者从传统的思维定式中解脱出来，形成一个更新更先进的管理农业劳动经济的轮廓。编写的基本原则是：

一、在综合方面：强调“立足全局、构画概貌”，反映共性、突出重点，服务于基层；

二、在取材方面：突出“基本、常用、关键、发展、联系”。务求处理好理论、方法和数据、资料，重点和一般，本专业与相邻专业等方面的关系；

三、在内容方面：具有科学性、先进性和实用性，并突出了实效性。处理好了理论与实际，当前和长远、普及与提高等方面的关系；

四、在表述方面：力求“深入浅出、简明扼要、直观易懂”。处理好了文字与图表、数据、公式等方面的关系。前后协调，上下呼应，便于阅读，参用方便。有些则是“浅入深出”，主要表现在分析问题的表述上，以便形成结论性的内容。

五、在结构上：注意了组合上的系统性、科学性、专业性和全面性。

这样就使本书具有了如下特点：

（一）内容全面。从劳动工资统计、预测、计划管理的每一个专业到其中每一项独立的章节或内容，都有基本理论，基本的运作方法及运作举例，每一章的终结均附有复习题，完整系统地组织在一起，成为一个统一的整体，同时又将三个专业有机地联系在一起。

（二）具有一定的深度。结合农业系统劳动工资管理工作的特点，从综合管理的要求出发，既不割断历史，但也不总是留连过去，而是站在发展的角度上去分析问题，探寻答案；不但有发展的理论与方法，也提供了一些信息情报资料、经验总结以及问题与不足，引导读者能进一步探讨、研究、思想。

（三）认真总结经验。在编写时注意了农业系统劳动工资实践工作的特点与经验、成就，反映了系统的总体水平，联系了农业劳动工资统计、预测、计划三大管理工作的实际，有针对性地适时地总结经验，阐明差距与不足，提请读者注意。

(四) 具有时代特征。努力反映农业系统劳动工资管理改革趋势和要求，不怀旧，但也不盲目追求新意。总的是要摒弃落后、披沙拣金，在可靠的基础上求新，满足建立社会主义市场经济发展的新型农业劳动人事管理制度需要，紧跟整个国家改革发展的步子。

(五) 注意了各专业及有关专业的内在联系，研究和处理好了它们各自的地位、作用与分工，便于协调统一各种矛盾。

(六) 技术方法内容准确可靠，具有实用价值，有些还是经验之谈，能使人信得过、用得上。

因此，本书既可作为劳动工资管理工作的培训教材，又可作为实际工作者的工作手册。对主管农业劳动工资管理工作的领导同志指导、组织、协调工作也有一定的参考价值。

本书编写过程中，杜凤杰、莫广刚、冯勇等同志提供过许多基础性资料，协助作了许多技术性处理工作。中国农业出版社，中国农业出版社印刷厂的领导及有关同志对此书的编辑、出版、印刷发行给予了很多的指导、支持与帮助。在此一并表示感谢。

由于我们劳动工资管理工作的经验不足，理论功底较浅，水平所限，本书肯定存在着欠缺与不足，恳请热衷于农业劳动工资管理工作的农业、农垦、畜牧、水产等行业的同行及专家们批评指正。

编 者

1994年5月于北京

目 录

序

编者的话

第一编 农业劳动工资统计管理	1
第一章 劳动工资统计基本知识	1
第一节 劳动工资统计的概念及其涵义	1
第二节 农业劳动工资统计工作的组织原则与管理体制	10
第三节 农业劳动工资统计的基本内容和指标体系	16
第四节 农业劳动工资统计的基本任务与作用	18
第五节 农业劳动工资统计资料的搜集与整理	23
第六节 如何撰写劳动工资统计分析报告或编报说明	43
第一章 复习题	49
第二章 劳动工资统计分析	51
第一节 劳动工资统计分析的意义	51
第二节 劳动工资统计分析的依据和一般方法	56
第二章 复习题	103
第三章 职工人数统计	106
第一节 职工的概念和统计范围	106
第二节 职工构成统计	115
第三节 职工人数的统计核算	120
第四节 职工人数增减变动统计	123
第五节 职工人数计划执行情况的检查	131
第三章 复习题	133
第四章 职工工资总额统计	135
第一节 职工工资总额的概念及统计范围	135
第二节 职工工资总额统计核算	142

第三节	工资总额的动态统计	146
第四节	平均工资的动态统计	154
第五节	职工实际工资的统计	156
第六节	工资总额组成的新规定与过去的原规定比较的变动 情况	159
第四章	复习题	163
第五章	劳动工资的辅助性统计核算	165
第一节	实行行政、事业编制与工资总额包干管理工作后的 劳动工资统计	166
第二节	实行经济效益与工资总额挂钩管理单位的劳动工资 统计	171
第三节	实行动态调控的弹性劳动工资计划管理工作中的统 计管理	181
第四节	新建企业实行工资总额包干管理中的劳动工资统计	198
第五章	复习题	199
第二编	农业劳动工资预测管理	201
第一章	劳动工资预测的基本知识	203
第一节	劳动工资预测的概念	203
第二节	劳动工资预测的哲学基础	205
第三节	劳动工资预测的特征与基本原理	213
第四节	劳动工资预测的依据、技术方法、预测结果及其 评价	218
第五节	劳动工资预测的意义与作用	222
第六节	怎样才能做好劳动工资预测	225
第七节	劳动工资预测与计划、决策的区别及联系	227
第一章	复习题	230
第二章	劳动工资预测活动及其预测技术	231
第一节	劳动工资预测活动的步骤、条件、高级表现形式	231
第二节	劳动工资预测、预测分析、预测技术方法的类别与 形式	236
第三节	劳动工资预测的程序与原则	243

第二章	复习题	249
第三章	劳动工资预测常用的预测技术方法介绍	250
第一节	调查法	250
第二节	估计推算法	254
第三节	时间序列预测法	259
第四节	回归分析预测法	269
第五节	因果关系预测法	283
第六节	其他几类劳动工资预测技术方法介绍	286
第三章	复习题	291
第三编	农业劳动工资计划管理	293
第一章	劳动工资计划管理的基本知识与理论	302
第一节	劳动工资计划的概念、管理体制及其改革	302
第二节	农业系统劳动计划管理体制存在的问题及其改革	314
第三节	劳动计划的地位、作用与任务	329
第四节	劳动计划的编制原则及程序	339
第五节	劳动计划编制的方法	348
第六节	劳动计划的贯彻执行、跟踪监测调控与检查	356
第七节	检查劳动计划执行情况具体技术操作方法举例	361
第八节	劳动工资计划户头的建立	377
第一章	复习题	380
第二章	职工人数计划	381
第一节	职工人数计划的概念、任务与作用	381
第二节	职工人数计划的编制	393
第三节	职工人数计划的贯彻实施与监督、检查	404
第四节	职工人数计划管理体制改革	407
第五节	“职工增减法”编制职工人数计划的方法具体操作 举例	411
第二章	复习题	421
第三章	工资总额计划管理	424
第一节	工资总额计划的意义及其指标体系	426
第二节	工资总额计划的任务与编制原则	431

第三节	工资总额计划的编制	433
第四节	工资基金管理	446
第三章	复习题	453
第四章	改革进程中农业劳动计划管理的几种规范	455
第一节	农业部直属企业工资总额与经济效益挂钩管理	456
第二节	编制与工资总额包干管理	488
第三节	动态调控的弹性劳动工资计划管理	512
第四节	新建企业工资总额包干管理	543

第一编 农业劳动工资统计管理

第一章 劳动工资统计基本知识

第一节 劳动工资统计的概念及其涵义

一、什么叫劳动工资统计

统计,一般说,它是声明国情国力或者是声明一个部门、一个单位管理水平、生产、经营、事业发展状况的重要手段。具体说来,它是采取系统的、科学的方式、方法,将事物在数量、结构、速度、规模、比例关系等方面的现象,用数字、量度,辅之“专用词汇”或“专用术语”加以计算、分析、研究、说明的一个过程。

马克思主义曾对统计进行过归结:认为统计是认识社会,管理经济,进行斗争的重要工具。它研究和反映量的方面的发展规律,事物在某一具体的时间、地点、环境条件下的数量表现。而且是在量与质的辩证统一中研究和反映现象的量,包括量的多少,现象间量的关系,质与量互变的数量界限等。

统计按其研究、分析的对象不同,分为社会经济统计、数理统计、自然科学统计、技术统计等。劳动工资统计则是社会经济统计范畴的内容之一,也是国民经济统计的一个重要分支。

劳动工资统计管理,泛指在一定的时间、地点、环境下,对劳动工资现象在数量水平、结构组成、速度高低、规模大小以及比例关系等方面的显现所作的计算、分析、研究、说明,并对形成的统计资料进行组织和汇集的一系列工作。借助于劳动

工资统计可以揭示劳动工资现象的本质和劳动经济的发展变化规律。

劳动工资统计有狭义的和广义的之分。从理论上讲，劳动工资统计就应是广义的范畴即凡涉及到劳动经济现象的方方面面，都应是劳动工资统计的内容，都应是劳动工资统计工作者的本职工作业务范围，就不该有广义与狭义的劳动工资统计之分。然而，“存在决定意识”，现实的劳动工资统计管理工作却人为地，但却是客观需要，形成了这种区分的现状。

（一）广义的劳动工资统计，主要包括了劳动力统计、劳动时间利用统计、劳动生产率统计、劳动收入统计、保险福利统计、劳动保护统计、劳动力培训统计、职工生活水平统计等内容。由于实行“动态调控的弹性劳动工资计划管理”的需要，目前又增加了经济实体主要经济指标如国内生产总值（增加值）、资金总额（固定资产净值与流动资金的和）、利税总额、工资利税率、资金利税率、工资含量等指标的统计。

（二）狭义的劳动工资统计，是目前某些部门或行业为了满足本部门或本行业工作的需要或近期需要而形成的只包括：劳动力统计中的职工人数统计、劳动收入统计中的工资总额统计、保险福利统计和经济实体的主要经济指标的统计。更狭义的劳动工资统计工作而言，实际就是职工人数统计和工资总额统计、经济实体的主要经济指标的统计这三方面内容的统计。这就是农业系统劳动工资统计管理工作的主要内容，也是我们在该编中要研究、探讨的主题：即农业劳动工资统计管理研究、探讨的内容。

二、劳动工资统计的涵义

劳动工资统计这个概念，一般来说有三种不同而又密切相关的涵义：即劳动工资统计工作、劳动工资统计资料、劳动工资统计科学。

（一）劳动工资统计工作，是各级劳动工资统计部门、机构