

全国经济专业技术资格考试指定用书

劳动经济

专业知识与实务

(初级) 1996 年版



劳动部人事司组织编写
人事部人事考试中心

97
F24
12=2

全国经济专业技术资格考试指定用书

劳动经济专业知识与实务

(初 级)

劳动部人事司 组织编写
人事部人事考试中心



中国劳动出版社

C

389111

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济专业知识与实务:初级/杨体仁,王立真主编.

北京:中国劳动出版社,1996.3

全国经济专业技术资格考试指定用书

ISBN 7-5015-1889-1

I. 劳… II. ①杨…②王… III. 劳动经济-专业-资格考
核,初级-教材 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 03882 号

全国经济专业技术资格考试指定用书

劳动经济专业知识与实务(初级)

劳动部人事司 组织编写

人事部人事考试中心

主 编 杨体仁 王立真

副主 编 李 琪 朱勇国

责任编辑 陆 萍

封面设计 王维华 杨建英

中国劳动出版社出版发行

(100029 北京市惠新东街1号)

中国铁道出版社印刷厂印刷

1996年3月北京第1版 1996年3月北京第1次印刷

开本:787×1092毫米 1/32印张 11.5

字数:250千字 印数:26000册

定价:13.00元

《劳动经济专业知识与实务》(初级)

编写人员名单

主 编:杨体仁 王立真

副 主 编:李 琪 朱勇国

主要执笔人:(以姓氏笔划为序)

王立真 李 琪 刘 昕

审 稿:王希付 田素清

前 言

根据人事部颁布的《经济专业技术资格考试暂行规定》，1996年全国经济专业技术资格考试即将在1996年10月20日举行。为促进广大经济专业人员学习专业知识，提高业务素质和应试能力，并使命题工作有所遵循，在去年指定用书的基础上，我们会同中国工业经济协会、农业部、国内贸易部、财政部、税务总局、中国人民银行、中国人民保险公司、交通部、铁道部、民航总局、劳动部、邮电部、建设部、旅游局、工商行政管理局和国家计委组织有关专家，根据国家有关制度改革情况，对1995年指定用书分别进行了修订、调整和勘误，并在此基础上重新编辑出版1996年考试指定用书。

现将本套指定用书修订情况说明如下：

一：经济基础和工业、农业、商业、物价、物资、税务、金融、保险、运输、劳动、邮电、房地产、旅游、工商管理、建筑专业中，初级考试用书根据国家新近颁布的有关法规、条例和政策，对指定用书内容进行了局部或较大幅度的修改、调整。

二：财政专业因1995年重新编写了指定用书，内容不再进行修订，已在1995年版本的基础上再版。

由于1996年经济专业技术资格考试大纲不再出版，调整、修订内容已反映在指定用书中，请考生备考以本套书内容为准。

在组织修订这套指定用书时，我们力求反映我国改革开放和社会主义市场经济建设的要求。然而，我国社会主义市场

经济有一个逐步发展、完善的过程,指定用书也可能存在不足之处,我们欢迎广大考生及从事经济工作的各界人士提出批评和指正。

在本书出版之际,我们谨向参与组织、编写工作的有关部门和专家学者,表示诚挚的谢意!

人事部人事考试中心

1996年1月

目 录

第一部分 劳动经济学基础知识

第一章	劳动力资源及其利用原理.....	1
第一节	劳动力及其生产与再生产.....	1
第二节	劳动力资源的概念与内涵.....	8
第三节	劳动力资源利用的经济学原理	19
第二章	劳动力市场	27
第一节	劳动力市场的内涵、结构及其特征.....	27
第二节	劳动力市场的运行	35
第三节	就业与失业	55

第二部分 劳动关系

第三章	市场经济中的劳动关系	59
第一节	劳动关系的基本概念与体系	59
第二节	劳动关系的参与者	64
第三节	集体谈判	69

第三部分 劳动法基本知识

第四章	劳动法基本知识	75
-----	---------------	----

第一节	劳动法的概念	75
第二节	《中华人民共和国劳动法》部分条款释义 ...	81
第三节	案例	90

第四部分 社会劳动管理

第五章	社会劳动管理	99
第一节	“九五”时期劳动工作的基本方针 和奋斗目标	99
第二节	“九五”时期劳动工作的主要任务 和政策措施	101

第五部分 企业劳动人事管理

第六章	企业劳动人事管理概述	109
第一节	企业劳动人事管理的概念与内容	109
第二节	企业劳动人事管理的特性和原则	111
第七章	职工招聘与选拔	113
第一节	职工招聘与选拔的程序	113
第二节	招聘策略与招收方法	118
第八章	劳动合同管理	129
第一节	劳动合同概述	129
第二节	劳动合同的内容	131
第三节	劳动合同的订立与变更	138
第四节	劳动合同的终止与解除	144
第五节	集体合同	149
第九章	劳动组织管理	151

第一节	劳动组织概述·····	151
第二节	劳动分工与协作·····	153
第三节	工作地组织·····	172
第四节	劳动协作的时间组织·····	181
第十章	劳动定额管理·····	189
第一节	劳动定额及其水平·····	189
第二节	劳动定额的制定·····	194
第三节	劳动定额的贯彻执行与管理·····	213
第十一章	劳动定员管理·····	225
第一节	企业劳动定员标准管理概述·····	225
第二节	劳动定员的方法·····	232
第三节	劳动定员的管理·····	235
第十二章	职工培训管理·····	239
第一节	职工培训的体系和原则·····	239
第二节	企业各类人员的培训·····	243
第三节	职工培训的组织与管理·····	247
第十三章	劳动报酬管理·····	255
第一节	企业基本工资制度·····	255
第二节	工资分配形式·····	271
第三节	工资基金管理·····	287
第十四章	劳动保护管理·····	293
第一节	劳动保护的性质、任务和作用·····	293
第二节	劳动安全与管理·····	296
第三节	工业卫生与管理·····	302
第十五章	企业劳动计划管理·····	308
第一节	企业劳动计划的形成过程·····	308
第二节	劳动力及其效益计划·····	314

第三节	工资及其效益计划.....	326
第四节	劳动计划的执行与检查.....	331
第十六章	劳动人事管理的基础工作.....	335
第一节	劳动人事管理基础工作的内容和作用.....	335
第二节	劳动统计管理.....	338
后 记		357

第一部分 劳动经济学 基础知识

第一章 劳动力资源及其利用原理

第一节 劳动力及其生产与再生产

一、劳动力的概念

所谓劳动力,是指人的劳动能力,即人在劳动过程中所运用的体力和智力的总和。除了这一基本涵义之外,在统计上和管理中,劳动力还泛指具有劳动能力的人。在这个意义上的另一种狭义解释是,指一个国家或地区内,正在从事有报酬的社会劳动的人口,以及虽尚未参加社会劳动,但有劳动能力且愿意参加有报酬的社会劳动的人口。也就是从具有劳动能力的人中刨除了虽具有劳动能力但不愿参加有报酬的社会劳动的那些人口。

关于劳动力(或劳动能力)这一概念,我们可以总结出以下几点质的规定性:

1. 劳动力存在于活的人体中,是不能与活的人体相分离的。劳动力作为人的劳动能力,是建立在人的生命和健康基础之上的,正如人的消化、生殖等机能一样,它不能同人的身体相分离,因此,人是劳动力的天然承担者。

2. 劳动力不仅仅是一种简单的生理能力,它是一种融自然、社会、经济、文化等因素为一体的综合能力,既具有自然属性,也具有社会属性。

3. 劳动力是体力和智力的总和。劳动能力中不仅包括负重力、耐力、身体灵活度等体力因素,而且还包括与生产有关的知识、经验和技能等智力因素。在社会经济和生产发展的不同阶段,体力因素和智力因素对社会生产的重要性是不同的,经济发展层次越高,智力因素对社会财富创造所作的贡献就越大。

4. 劳动力与劳动是两个既相联系又相区别的概念。劳动是劳动力的实际运用,是流动形态的劳动力,是生产中真正推动着生产资料的那种生产要素。而劳动力是蕴藏于人体中的一种内在能力,是潜在形态的生产能力的一个构成要素。

5. 劳动力是生产中不可缺少的,也是最活跃、最具能动性的要素。因而如何才能最大限度地发挥劳动力的生产力是每一个追求发展与进步的社会都十分关注的问题。

二、劳动力的生产和再生产

劳动力的生产和再生产是指具备劳动能力的新一代劳动者的生产以及现有具备劳动能力的劳动者自身生命的日常再生产。前者包括新生命的孕育和新一代劳动力的发育成长等内容,后者则包括劳动者每日生命的延续、体力的恢复和增强、知识技能水平的提高等内容。若从整个社会的角度来看,劳动力的生产和再生产主要包括以下三项内容:①劳动者劳

动能力的恢复和保持；②劳动力数量的补充和增加；③劳动力素质的提高。

劳动力的生产和再生产主要有以下几个方面的特征：

1. 生产与消费活动的同一性。劳动者在消费生活资料的同时，生产出新的劳动能力，生活资料的消费为劳动力的形成和再生产提供了物质基础。因此，社会物质资料再生产过程同时就是劳动力再生产过程。

2. 劳动力的生产、再生产和物质资料的生产、再生产是社会存在、延续和发展的条件，同时也是社会发展的结果。两者若在发展速度、规模和发展水平上相适应，则可以促进经济和社会的发展，反之则会起到某种延缓或阻碍作用。

3. 生活资料是人类的必需品，是维持人类生命体能的重要条件，是劳动力得以形成和再生产的物质基础。但是，作为生产能力的一个重要组成部分的劳动能力，还要求通过教育和培训对人的智力加以开发、对人的技能加以培养，因此，教育和培训是劳动力生产和再生产过程中的一个重要方面。同时，由于物质资料的消费和教育培训都需要一定的时间，因而时间也是劳动力生产和再生产的一个重要条件。

4. 劳动力生产和再生产过程是一个以生物学过程为自然基础的社会过程，它受社会生产方式的制约，体现特定生产方式的特点。对劳动力生产和再生产产生影响的因素包括：劳动者的物质生活水平、劳动时间、劳动方式、所接受过的教育和训练水平、社会经济活动对劳动力的需求以及其他有关社会文化因素。

从理论上说，按规模划分，劳动力生产和再生产可以分成简单再生产、扩大再生产和缩小再生产三种类型。

1. 劳动力简单再生产。即劳动力按原有规模进行再生产，

劳动力的数量只保持在自然更替水平,劳动力素质也只按原有水平再生产出来。劳动力简单再生产在现实生活中只有在某种特殊情况下或某些特殊时期才有可能出现。

2. 劳动力扩大再生产。它是劳动力生产和再生产的本质特征。这是因为在现实经济运行中,劳动力的数量和质量以及种类和结构,每时每刻都在发生变化,不可能与前一个时点保持完全一致,并且随着经济的发展,劳动力的数量规模一般都是在扩大,至少素质是在不断提高。

3. 劳动力缩小再生产。指劳动力生产在原有规模上萎缩,表现为劳动力数量低于自然更替水平,劳动力素质也低于原有水平。这种状况也同样是在一些非常特殊的条件下才可能出现,如大规模战争或政治事变的爆发、瘟疫的流行以及特大灾害的骤然来临等。

三、劳动力的生产费用与人力资本投资

(一)劳动力的生产费用

劳动力的生产是由一定数量的费用来支持着的。所谓劳动力的生产费用,是指从母亲怀孕起到把婴儿培养成劳动力为止所需要支出的全部费用。这些费用可以分为直接费用和间接费用两种。

劳动力生产的直接费用是指在劳动力形成过程中由国家 and 家庭直接支付的费用或成本。它主要包括:

1. 养成费用。主要指婴儿从出生到成长为劳动力所需的衣、食、住、行、用等各方面的生存维持费用。

2. 教育培训费用。指国家和家庭为了培养具备一定道德水准、一定文化知识以及相应技术水平的劳动力所支出的各种教育培训费用。

3. 医疗保健费用。指在婴儿从出生到成长为劳动力的过

程中,由政府和家庭直接对其支出的各类医疗保健费用。

4. 社会公共支出。主要是指与保障劳动力成长有关的其他各种社会公共支出项目,如城市建设、公共交通、公共设施等费用。

劳动力生产的间接费用,是指国家和家庭为将婴儿培养成具有特定劳动能力的劳动者而不得不放弃的各种可能性收入的总和。换言之,劳动力生产的间接费用也即劳动力生产的机会成本。

所谓机会成本,是指因从事一种生产活动而不得不放弃的从事另外一种生产活动所可能带来的收益。机会成本的产生是由时间的不可分性造成的,即人在某一时刻或某一段时间里只能选择从事一种生产活动,而放弃另外一种。

劳动力生产的机会成本主要包括:

1. 工时损失费用。主要指父母在培养孩子成长为劳动力的过程中损失的工时所折算的费用。

2. 接受教育的机会成本。主要是指一个已达到劳动年龄且已具备一定劳动能力的青少年,为了继续接受中等或高等教育而放弃工作机会,从而使国家和家庭减少的收入。

从整个社会的角度来看,劳动力生产费用的高低取决于一个国家生产力的发展水平以及由生产力发展水平所决定的消费水平的高低。生产力发展水平越高,劳动力生产和再生产费用越高,反之亦然。这不仅是因为发达的生产力和较高的消费水平为劳动力生产和再生产费用的提高提供了物质基础,而且还因为发达的生产力要求必须有更高质量的劳动力与之相适应。

(二)人力资本投资

1. 人力资本投资的概念与内涵。

所谓人力资本投资,是指为提高现有劳动力或未来新一代劳动力的生产能力而进行的所有投资。之所以称之为人力资本投资,是因为这种当前的费用支出同对物力资本的投资一样,都期望它在未来能带来高于投资成本的收益,具体地说,人力资本投资的主要目的是提高劳动力未来的生产能力,从而创造更多的收益。无论是从家庭和个人的角度来看,还是从企业和社会的角度来看,进行人力资本投资都是有益的。这一现代市场经济观念在我国也越来越普遍地为人们所认识。

由于人力资本投资是用于提高劳动力生产能力的费用支出,因此它在数量上并不完全等于劳动力生产和再生产费用,劳动力生产和再生产费用中单纯用来维持现有劳动力而不使其生产能力提高的那部分支出不属于人力资本投资的范畴,只有能够使劳动力的生产能力提高从而以报酬或收入增加的方式加以体现的那部分,才属于人力资本投资支出。

当然,要对劳动力生产和再生产费用进行消费支出和投资支出的划分,或者说对人力资本投资进行精确的计算是困难的,但对于人力资本投资活动,我们却可以有比较明确的认识。概括说来,人力资本投资活动主要包括以下五类:

(1)医疗和保健,从广义上讲,它包括影响一个人的寿命、力量强度、耐久力、精力和生命力的所有费用;

(2)在职人员培训,包括企业举办的对所雇用劳动者进行的各种形式的培训,如旧式的学徒制、在岗培训、短期离岗培训等;

(3)由国家举办或经国家允许而正式建立起来的初等、中等和高等教育;

(4)由社会组织开展的以成年人为对象的各种教育培训活动;

(5)劳动者个人或其家庭为适应工作机会的变化而进行的地理上的迁移。

此外,劳动者寻找工作的活动和企业为招收合适的雇员而进行的种种努力也是一种人力资本投资活动,因为劳动者只有找到自己最适合的职业和工作岗位,才能最大限度地发挥自己的生产能力,而企业也只有找到最适合自己需要的劳动力,才能使整体生产能力实现最大化。总之,劳动力因从低生产率活动向高生产率活动转移而支出的各类必需费用,也应属于人力资本投资。

2. 人力资本投资的特点。

(1)人力资本投资的投资者与收益者不要求具有同一性。人力资本投资可以由国家(或社会)、企业或家庭(或个人)三者中的某一方承担,也可以由两方或三方共同投入,但在收益取得方面,有时三方都能获得,有时一方投资却由另一方获益。比如,中小学义务教育所需要的费用是由国家支付的,但受教育者能力的提高所带来的收益却是由三方分享的。劳动者生产能力提高,对国家来说,可以促进国民生产总值的增长;对企业来说,可使利润增加;对劳动者个人来说,则可带来收入的增加。这就是人力资本投资收益的广泛性特点。

(2)人力资本与其所有者具有不可分性。对于物质资本和金融资本,我们可以很容易地将它们同它们的所有者分离开,但对于人力资本却做不到。这是因为,一旦人力资本投资投之于某人或某些人身上,便不可能将人同他所拥有的人力资本、(知识、技术、健康或价值观等)分离开来。这一点也决定了人力资本积累的特殊性。

(3)人力资本投资收益取得的迟效性与长期性。所谓迟效性,是指人力资本投资并非当时投资当时马上就获益,从开始