

企业劳动管理学基础

劳动部劳动关系与监察司组织编写

主 编 余刘军 邢赞勋



•92

中国劳动出版社

(京)新登字 114 号

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动管理学基础/余刘军,邢赞勋主编. —北京:
中国劳动出版社, 1994. 11
劳动争议处理专业教材
ISBN 7-5045-1645-7

I. 企… II. ①余… ②邢… III. 企业管理-劳动管理-
教材 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (94) 第 14682 号

企业劳动管理学基础

劳动部劳动关系与监察司组织编写

主编 余刘军 邢赞勋

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版发行

(北京市朝阳区惠新东街 1 号)

保定市委印刷室印刷

新华书店总店北京发行所发行

787×1092 毫米 32 开本 7.75 印张 170 千字

1994 年 11 月北京第 1 版 1994 年 11 月保定第 1 次印刷

印数: 10100 册

ISBN 7-5045-1645-7/D·059 定价: 8.00 元

内 容 简 介

本书以社会主义市场经济体制为导向,以建立现代企业制度、完善劳动力市场为目标,对社会主义劳动的性质、特点及企业劳动管理工作中的—些基本理论问题进行了详细论述。

该书还以现代企业劳动管理的基本内容为框架,全面、系统地介绍了企业职工招收与流动、企业用工制度、职工培训、职工工资与福利、社会保险、职工奖惩、劳动定员与定额以及劳动保护等项工作的内容、原则及工作方法。考虑劳动仲裁人员日常工作的需要,为使劳动仲裁人员在工作中正确贯彻、执行党和国家的方针、政策,本书还专门介绍了劳动管理工作中的有关法律、法规制度。

本书还对我国企业劳动管理工作的历史沿革、改革的现状及发展方向作了必要介绍。

劳动争议处理专业教材
编审委员会名单

主任：朱家甄

副主任：任泽民、范战江

委员：

邢赞勋	边敬斋	张重庆	邓实际
关 怀	陆恒钧	王昌硕	吴超民
李庚元	杨燕绥	熊颐龄	钟永显
吕唐勋			

编审委员会办公室名单

办公室主任：范战江（兼）

成 员：

何 刚	陈 岚	赵 越	管礼明
丁春庭	张恒顺	李湘泉	杜 克

本书编写人员名单

主编：余刘军 邢赞勋

撰稿人（以撰写章序为序）

常广琴——北京经济学院劳动经济系副教授

刘素萍——北京经济学院劳动经济系副教授

刘 雄——北京经济学院劳动经济系副教授

余刘军——北京经济学院劳动经济系讲师

赵 耀——北京经济学院劳动经济系讲师

朱勇国——北京经济学院劳动经济系讲师

邢赞勋——中国劳动学会定员定额专业委员会会长、高级经济师

※ ※ ※ ※

撰稿分工：常广琴，第一、四章；赵耀、刘素萍第二、三章；余刘军第五、八章；刘雄第六、七章；朱勇国第九章。邢赞勋参加了部分内容的编写。

序 言

劳动争议处理工作是协调劳动关系机制中不可或缺的重要环节。随着社会主义市场经济体制的建立，劳动关系中两个主体的确立，劳动争议处理制度的重要性已经日益显现出来。自1987年以来，各级劳动争议处理机构通过解决劳动关系运行中出现的各类劳动争议，维护了用人单位和劳动者双方的合法权益，保证了劳动关系的良好发展，对维护社会稳定发挥了重要作用。

在劳动力市场发展和完善的过程中，我国的劳动关系发生了很大变化，出现了形式多样化、主体复杂化、运行法制化的特点，劳动争议也日益显性化。因此，劳动争议处理工作日趋繁重，对劳动争议处理工作人员的素质也提出了更高的要求。这就需要建立规范化的培训制度，编写系统性的专业教材。为此劳动部组织编写了这套劳动争议处理专业教材，包括《劳动争议处理法学基础》、《劳动法学基础》、《企业劳动管理学基础》和《劳动争议处理概论》四种。这套教材编审委员会成员既有劳动行政部门的，也有全国总工会、企业主管部门和中国企业家协会的。编写人员既有从事教学、理论研究和实际工作的著名学者、专家，也有近些年成长起来的后起之秀。这套教材是在总结劳动争议处理工作实践经验和理论研究的基础上，紧密结合我国劳动立法和劳动争议处理工作的实际编写的。这套教材具有较强的理论性和实用性，其出版和发行，对提高劳动争议处理人员的素质、依照《劳动法》和国家规定做好劳动争议处理工作都会起到一定的推

动作用。

由于恢复劳动争议处理制度刚刚七年，《劳动法》也刚刚颁布，而改革形势发展很快，编写劳动争议专业教材尚属初试，书中肯定会存在一些缺点，以至谬误，希望读者给我们提出来，以便今后做好修订工作，使之臻于完善。

朱家甄

一九九四年七月五日

注：朱家甄同志系劳动部副部长

目 录

第一章 概述	(1)
第一节 社会主义市场经济体制下的劳动.....	(1)
第二节 企业劳动管理工作的重要意义.....	(7)
第三节 我国企业劳动管理工作的历史、现状及改革 方向	(16)
第二章 企业职工招用与管理	(26)
第一节 企业职工的招收	(26)
第二节 企业部分人员的聘用	(35)
第三节 企业职工流动的管理	(40)
第三章 企业用工制度与集体合同法律制度	(49)
第一节 我国企业的用工制度	(49)
第二节 劳动合同法律制度	(57)
第三节 集体合同法律制度	(66)
第四章 企业职工培训	(70)
第一节 企业人力资源开发	(70)
第二节 企业职工培训	(81)
第五章 职工工资与福利	(101)
第一节 企业工资.....	(101)
第二节 职工福利.....	(126)
第六章 社会保险	(134)
第一节 社会保险的概念.....	(134)

第二节	社会保险制度的构成	(155)
第三节	社会保险的管理体制与改革	(165)
第七章	职工奖惩制度	(172)
第一节	劳动纪律概述	(172)
第二节	职工的奖励制度	(177)
第三节	职工的惩罚制度	(179)
第八章	劳动定员与劳动定额	(184)
第一节	劳动定员	(184)
第二节	劳动定额	(193)
第九章	企业劳动保护与劳动环境的优化	(210)
第一节	劳动保护的概念及意义	(210)
第二节	劳动环境的优化	(230)

第一章 概 述

企业活力的源泉，在于劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候，劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来。企业劳动管理正是从事有关劳动方面的计划、组织、协调和控制等工作，既是企业管理的重要组成部分，又是社会管理的基础。

做好企业劳动管理工作，运用经济规律来完善劳动关系，提高劳动者素质，充分调动劳动者积极性和创造性，将有助于社会主义市场经济体制下劳动管理的发展，有助于深化企业三项制度（劳动、工资、保险）的改革，不断提高劳动生产率和企业经济效益。

第一节 社会主义市场经济体制下的劳动

一、劳动的一般概念

劳动，是指人们改变劳动对象使之适合自己需要的有目的的活动，是人类社会存在和发展的最基本条件。

劳动创造世界，也创造人类本身。人和动物的本质区别，在于人以自身活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换，制造和使用生产工具，并在一定的社会关系中进行劳动。劳动使人从动物界分化出来，没有劳动，就没有人类的生活，也就没有人类的存在和发展。

专属于人类的劳动不同于动物的本能活动，具有以下几个特点：

第一，人类劳动是有目的、有意识、有计划的活动。是一种按照预定目的、以预定方式由思想支配去改变自然物的活动。正如马克思比喻的那样，蜜蜂建筑蜂房的本领使许多建筑师感到惭愧，但是最蹩脚的建筑师从一开始就比最灵巧的蜜蜂高明的地方，是他在建筑蜂房之前已经在自己的头脑中把它建成了。

第二，人类劳动是一种创造性的活动。人类劳动是一种有目的、有意识的活动，但并非所有有目的、有意识的活动都是劳动。例如，人的消费性活动就不是劳动。只有能够创造出人类所需要的物质财富和精神财富的活动才是劳动。

第三，人类劳动是创造、制造工具和使用工具的生产活动，包括物质生产活动和精神生产活动。从历史上考查，猿猴等高级动物虽然也能利用木棍和石块击落树上的果实，或用来防卫免受袭击，但它却不能制造工具并利用工具进行生产活动。人类的这一特点使人对自然界的改造具有无穷的潜力。自从以石头、棍棒作为工具开始至今，人类创造出无与伦比的现代工具，从而极大地发展了社会生产力。

劳动过程包含三个要素，即有目的的活动或劳动本身、劳动对象和劳动资料。在劳动过程中，人的活动借助于劳动资料使劳动对象发生预定的变化，当过程结束时，劳动与劳动对象结合在一起，劳动物化了，劳动对象被加工成产品，即适合人们需要的使用价值。

劳动过程就是这三个要素的结合过程，是使自然物经过变化而适合人的需要的过程，也就是劳动与自然物相结合的过程。在这个过程中，人的劳动是主动的，起主要作用，人

的因素是主体。

二、劳动的社会性质

人们总是在一定的社会关系中进行劳动。为要生产，人们必须以一定方式占有生产资料，并以此为基础相互间结成一定的关系，劳动的社会性质取决于生产资料所有制的性质。生产资料归谁所有，是归剥削者私人占有还是归劳动者共同占有，就成为决定劳动的社会性质的最根本的要素。

原始社会的劳动，由于生产资料归原始共同体全体成员共同占有，因此，共同体的成员都是平等的，没有剥削和奴役。凡有劳动能力的人都要参加劳动，实行按性别、年龄的自然分工，集体劳动，简单协作，产品平均分配。但是，当时生产水平极端低下，劳动十分艰苦，产品极为贫乏，人类几乎完全受着外部大自然的支配。

生产资料私有制出现后，经历了奴隶主所有制、封建主所有制和资本主义所有制三种基本形式。在私有制条件下，剥削者为了私人利益而掠夺自然，破坏各种资源，对劳动者进行各种形式的剥削和奴役，无偿占有大部分劳动成果。在剥削制度下的劳动，劳动成为劳动者沉重的负担，劳动者的体力、智力和生命受到严重的摧残，劳动者被鄙视、被侮辱、被奴役。

社会主义制度的建立，使劳动的社会性质发生了根本的变化。在社会主义公有制条件下，劳动者在社会生产中结成互助合作的关系，劳动成为一切有劳动能力的社会成员的权利和义务。社会主义劳动还不是生活的第一需要，而是谋生的手段，必须依靠劳动来获得维持本人及其家庭成员生活的消费品。因此，社会主义劳动的成果总的说归劳动者所有，具体又区分为两部分：为自己的劳动和为社会的劳动。这两部

分劳动都是为了满足全体社会成员的物质、文化生活的需要，在根本利益上是一致的，但必须处理好劳动者目前需要和长远需要之间，国家、集体和个人之间的利益关系。只有到了共产主义社会高级阶段，在高度发展的社会生产力水平和人的全面发展的条件下，才能使劳动从一种负担变成生活的第一需要。

三、社会主义劳动的特点

1992年10月党的十四大总结了我国改革开放十四年的经验，阐明了邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论，确定了建立社会主义市场经济体制的总目标。社会主义市场经济体制，在所有制结构上是以公有制经济为主体（包括全民所有制和集体所有制），个体经济、私营经济、外资经济为补充，多种经济成分长期共同发展，不同经济成分还可以实行多种形式的联合经营。国有企业、集体企业和其它企业都进入市场，通过平等竞争发挥国有企业的主导作用；在分配制度上，以按劳分配为主体，其它分配方式为补充，兼顾效率与公平。运用包括市场在内的各种调节手段，既鼓励先进，促进效率，合理拉开收入差距，又缓解分配不公，防止两极分化，逐步实现共同富裕。这一新体制，从根本上说是为发展社会主义生产力服务的，是在社会主义条件下发展市场经济，坚持了社会主义方向。因此，劳动者的劳动充分体现了社会主义劳动的特点。

（一）社会主义是自觉自愿的劳动

由于生产资料公有制的建立，劳动者的劳动摆脱了被奴役、被剥削、被强制的性质。劳动者既是生产资料的直接占有者，又是劳动的直接参与者。他们是为自己和为社会而劳动，社会主义生产的目的是满足全体人民物质和文化生活不

断增长的需要，这就决定了劳动者的劳动是为自己和为社会的利益而进行的。为自己的劳动，构成了劳动者的个人收入，供劳动者及其家庭成员享用；为社会的劳动，构成了社会各项基金，供社会扩大再生产和社会公共消费使用，从长远看，最终还是落实到每个劳动者身上，它代表人民的长远利益。因此，劳动成了光荣豪迈的事业，激发着人们从事劳动的自觉性和积极性。

（二）社会主义劳动具有普遍性

社会主义生产关系的性质决定了人人都要参加劳动，以此获得相应的生活消费资料。不仅如此，劳动者在法律上享有劳动的权利，未经法律许可，不得任意剥夺某一个人的劳动权利，同时任何人都不应该凭借特权逃避应尽的劳动义务。我国《劳动法》的制定，就是伴随着经济体制改革而进行的。由传统的计划经济体制转换为市场经济新体制时，企业和劳动者也由国家计划的附属物变为劳动关系的主体，这使劳动力资源的配置、劳动力的流动、劳动报酬的支付、劳动保险的方式等，都要受价值规律的制约和市场供求关系变化的影响。确保劳动关系当事人行使其主体权利，对劳动过程诸环节进行选择成为必要和可能。

（三）社会主义劳动是多层次的联合劳动

社会主义初级阶段，由于社会生产力水平不高和社会主义市场经济的发展，在社会主义公有制内部存在着全民所有制和集体所有制，这两种公有制形式使劳动者对生产资料的占有范围和生产的社会化程度存在着较大的差别。因此，劳动者的劳动至少存在着两大层次的联合劳动。第一层次，是全社会的联合劳动：通过国家代表人民占有生产资料，从而规定了劳动者是生产资料的主人，并通过国民收入的再分配

而形成社会公共消费基金及其运作，来具体体现这一层次联合劳动。第二层次，是在企业实现的局部联合劳动：企业作为一个独立的商品生产者和经营者，企业拥有生产经营的自主权，包括招工、用工、组织机构设置、工资奖金分配等方面的自主权。由于劳动者与生产资料的结合是在企业实现的，而企业是具有独立经济利益自负盈亏的实体，因此，劳动者的各种经济利益的主要部分必须依赖企业经营好坏来实现。这种局部的联合劳动，是社会主义初级阶段的典型特征。那种单纯认为“社会主义是全社会联合劳动，具有直接的社会性”的看法，是不符合实际的。在社会主义初级阶段，劳动表现为多层次的联合劳动，这比马克思设想的情况要复杂得多。

（四）社会主义劳动是计酬劳动

社会主义实行按劳分配原则，特别是在社会主义初级阶段，由于社会生产力水平不高，社会产品还不丰富，个人消费品的分配还必须按“等量劳动取得等量产品”的原则进行。这就使得劳动者的劳动与劳动报酬保持着直接的不可分割的联系，劳动依然是人们谋生的手段，劳动力仍然属于个人所有。按照新体制的经济关系，在劳动力培训和教育过程中，相当一部分投资是家庭或个人支付的，从而客观上要求通过劳动报酬加以补偿，使用自己的劳动力才能取得相应的劳动报酬，进而才能维持劳动力的再生产。总之，社会主义劳动报酬是满足劳动者物质和文化生活需要的主要手段，社会主义劳动必然是计酬劳动，企业成为分配的主体。

第二节 企业劳动管理工作的重要意义

一、企业劳动管理工作的主要内容

企业劳动管理是企业有关劳动方面的管理工作的总称。它是以企业劳动过程作为自己的管理对象，涉及到许多方面的内容。一个企业要制造出具有使用价值的产品，就必须管理劳动者的劳动过程，满足劳动者在物质、文化、心理、生理和社会等方面的需要，提高企业的劳动生产率和经济效益。

1. 劳动力管理。主要围绕着如何科学合理地组织劳动力来开展工作，包括：劳动力的招收与调配；职工培训教育；制定劳动定额和编制定员；巩固劳动纪律；开展劳动竞赛，以及贯彻劳动合同制和工时制度等等。

2. 工资管理。主要围绕着如何妥善处理职工的工资待遇来开展工作，包括：贯彻国家有关的政策、法规和工资制度；选用适当的工资奖励形式，组织实施工资、奖金与津贴的发放等等。

3. 劳动保险和福利管理。主要围绕着解决劳动中如何安排职工老、病、伤、残及死亡的劳动保险待遇和职工的集体福利来开展工作，包括：会同有关部门批准和办理职工退休、退职；确定病、伤职工的休假、复工、定残工作；按照有关规定正确支付各项劳动保险待遇；开展职工集体福利工作等等。

4. 劳动保护管理。主要围绕着解决劳动中如何保护职工的安全与健康来开展工作，包括：改善劳动条件、实行安全生产检查、进行安全教育；管理劳动保护用品的发放与使用；防止与处理伤亡事故；搞好劳逸结合和女职工保护等等。

5. 劳动计划与统计工作。这是企业劳动管理的日常工作，包括：劳动生产率、职工人数、技工培训、工资基金和劳动保护措施的计划与统计等等。通过这些工作全面反映着企业劳动管理工作的质量，起着计划、总结、指导和监督的作用。既可以通过它了解企业职工劳动过程中的全貌和动态，又可以及时提出今后工作重点和改进措施。

二、企业劳动管理工作的任务

企业劳动管理在企业管理中占有十分重要的地位，搞好劳动管理是加强企业管理的关键之一。目前正在进行的“三项制度改革”是我国企业深化改革、转换经营机制、落实《企业法》的中心工作。此外，企业劳动管理工作也是国家劳动工作的基础。国家制定的劳动工作的方针、政策和法规，需要企业劳动管理提供大量情况作为依据；同时也需要通过企业劳动管理的各项工作去贯彻落实。今后，随着企业不断完善市场经济运行机制，企业劳动管理工作的任务将更加繁重而光荣。

（一）不断提高劳动生产率

企业劳动管理工作的首要任务是不断提高劳动生产率。通过科学地组织生产劳动，充分调动劳动者的积极性和创造性，正确处理劳动者、劳动资料和劳动对象之间的比例关系，优化结构，达到用较少的劳动消耗（投入），尽可能生产出更多、更好的劳动成果（产出），即达到不断提高劳动生产率的目的。

一个企业只有不断提高劳动生产率，创造更多的财富，提供更多的利税和积累，才能使生产不断发展，使国家经济保持较高的发展速度，同时企业才有发展后劲。对企业职工来说，也才能较大幅度地增加收入，提高生活水平。从长远看，