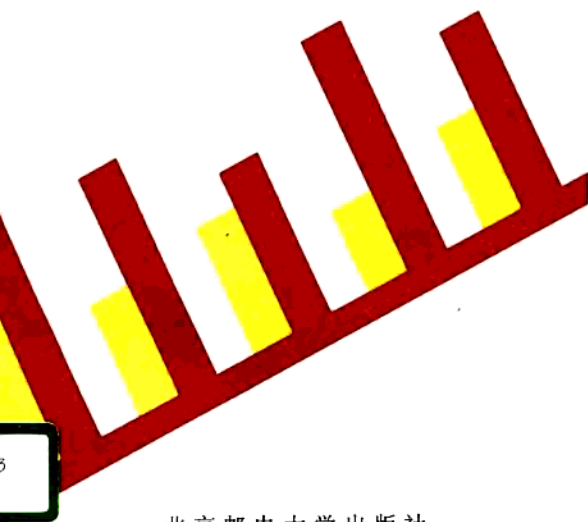


邮电劳动经济学

王永江 编著



北京邮电大学出版社

序

摆在读者面前的是一本专门阐述邮电通信企业劳动管理的书。应作者要求，趁本书出版之际，就劳动管理问题谈点看法，与作者和邮电通信企业劳动管理人员，乃至与全体邮电通信企业经营管理人员共勉。

社会主义的本质是解放生产力、发展生产力，而在生产力三要素中劳动者是最活跃的因素，抓好劳动管理、充分发挥劳动者的生产积极性，是以经济建设为中心、发展社会主义生产力的先决条件。

企业管理是企业生存发展的基础，是实现邮电通信发展战略目标的根本保证。而劳动管理是企业管理的核心，是全部管理任务实现的前提。邮电通信企业管理的基本职能，就是建立和谐的劳动关系、合理的配置生产要素、搞好精神文明建设、充分调动全体员工的劳动积极性、不断提高全体职工的综合素质水平，适应社会生产力发展和人民生活水平提高的要求，快速发展邮电通信能力、提供优质邮电通信服务。这正是劳动管理的根本任务。如果没有劳动管理工作，邮电通信企业管理也就失去了自己的基本职能。

改革开放以来，我国邮电通信事业在广大劳动者的共同努力下，虽然有了长足发展，但与经济发达国家邮电通信发展相比，还有很大差距。特别是在劳动生产率和经济效益方面差距更大。据统计，1993年电信企业人均营业额，英国BT公司、法国电信公司、德国电信公司、日本NTT公司、美国AT&T电信运营公司分别是我国的11，12，13，20，24倍；我国1994年底人均维护公用电

话主线 42 线，分别是 1994 年 3 月德国、英国、法国、日本、韩国 KT 的 $\frac{1}{3}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{5}$, $\frac{1}{7}$, $\frac{1}{8}$ 。因此，要使邮电通信迅速发展，以适应市场的需求，最根本的措施就是加强管理，特别是加强劳动管理，优化劳动力资源配置、科学编制定员定额、搞好内部分配、完善社会保险、加大人力资源开发力度、提高劳动者综合素质水平、充分发挥广大劳动者的积极性，走集约经营扩大再生产之路，降低成本，提高劳动生产率，增加积累。这就要求邮电企业广大经营管理者努力提高经营管理素质水平，特别是提高劳动管理素质水平。

现在，由北京邮电大学王永江教授编写的《邮电劳动经济学》这本书出版了，因篇幅所限，对该书的内容就不加评论了，读者可以自己去看，我这里要特别指出的是：作者走出深宅大院，对邮电企业劳动管理进行考察并上升到理论上系统阐述了邮电劳动经济问题，这种关心、重视邮电劳动管理问题的精神，是应予以肯定和发扬的。作为邮电劳动管理职能部门的负责人，我深表谢意，希望广大邮电企业劳动管理人员乃至全体职工，能够认真读这本书，肯定是会大有益处的。

齐福生

1996 年 6 月 25 日于北京

前 言

在市场经济体制中，劳动力市场的运行和发展，要求邮电企业要适应市场经济的发展，要建立、调节和完善劳动关系，把劳动力资源利用、开发作为经营管理的首要任务。这就需要建立和完善符合市场经济理论体系要求的邮电劳动经济理论，武装广大邮电企业经营管理人员，特别是武装劳动人事管理人员，做好劳动人事管理工作。目前我国邮电企业广大经营管理者基本上是在计划体制下培育成长起来的，不要说没接受过市场经济体制下的劳动经济理论教育，就连计划经济体制下的劳动经济理论教育也没有普遍接受过。因此，建立和完善适应市场经济发展要求的邮电劳动经济理论和邮电劳动人事管理理论，是摆在邮电经济研究工作面前的一项迫切任务。正是基于这种认识，我经过五年时间的思考、教学、调查、研究，写出了这本《邮电劳动经济学》，献给邮电企业及其经营管理者，特别是献给邮电企业劳动人事管理人员。

1985年以来，几乎每年都接触一些邮电企业劳动管理人员，了解到邮电企业劳动管理的一般情况以及邮电企业劳动工资制度等改革的进程。特别是1991年成立了“中国邮电企协劳动管理委员会”这一群众性的学术团体组织，我有幸参加了该会并承担了一定工作。与邮电部劳动工资司、处、各邮电管理局劳资处的领导接触的机会更多了，逐渐萌发了编写一本《邮电劳动经济学》的念头，并于1992年写出了第一个编写提纲，于1993年写出了第二个编写提纲，又于1994年写出了第三个提纲。但由于种种原因，一直没有动笔写。直到1995年，在一些邮电劳动管理人员的鼓励

下，特别是在北京邮电大学教材建设委员会、教务处的领导鼓励下，又一次草拟了提纲，并于同年11月开始起草。经过近一百天的课余时间撰写，于1996年2月19日写完最后一章草稿。

撰写这本拙作的基本指导思想是：①以邮电企业是市场经济体制中劳动力资源利用开发的利益主体、劳动者作为自主择业的利益主体建立和完善和谐的劳动关系，作为贯穿全书的主线设计理论体系。②以《劳动法》、劳动力市场经济理论为理论依据，以邮电企业劳动（即服务）特点为实践依据，系统阐述邮电劳动关系得以和谐发展的主要经济理论。③虽然目前邮电企业管理体制尚没有完全过渡到市场经济体制中，但建立现代企业制度和建立完全适应市场经济发展要求的企业管理体制势在必行。因此，本书力图彻底摆脱计划经济体制中劳动经济理论的影响，建立基本属于市场经济理论体系的邮电劳动经济理论。④考虑到企业经营管理水平、手段，所阐述的邮电劳动经济理论以定性分析为主，没有运用数学模型进行定量分析。⑤所阐述的劳动经济理论，不仅对从事邮电企业劳动力资源管理人员的工作有一定的帮助和启发作用，而且对所有劳动者应具有的综合素质、职业选择、劳动能力开发、与企业建立并保持良好的劳动关系等都有帮助、启发和咨询作用。

在上述思想指导下，本书的理论结构是：导言；劳动力市场的运行；邮电劳动关系与劳动合同制；邮电企业的劳动组织；邮电企业定员与劳动定额；邮电劳动生产率；邮电企业劳动收入分配；邮电劳动者社会保障；邮电职工生活福利；邮电企业的劳动安全与保护；邮电职业技术培训；邮电职业道德与劳动纪律；邮电职工素质测评、考核、奖惩、晋升；邮电劳动争议仲裁；工会在协调劳动关系中的地位与职能；提高劳动管理的科学性。

由于市场经济体制尚未最后完善，目前国内行业劳动经济学基本没有，邮电劳动经济理论研究与教学可以说是尚处于萌芽阶

段，再加之本人学疏才浅，对邮电企业劳动特点了解的不一定很透彻，所撰写的《邮电劳动经济学》肯定残缺不全，甚至可能有谬误之处，仅作抛砖引玉，以引起邮电劳动管理部门及其管理人员对此关注，并给予批评指正，为建立和完善邮电劳动经济科学理论体系投下一颗问路石。

王永江

1996年2月于北京邮电大学

目 录

序

前 言

第一章 导 言..... (1)

第一节 建立邮电劳动经济学是邮电经济发展的客观需要..... (1)

一、邮电通信企业在市场经济体制中的发展要求有新的劳动经济理论指导..... (1)

二、邮电企业劳动特点要求运用邮电劳动经济理论指导邮电劳动工作..... (2)

三、邮电企业劳动管理专业人员和工会工作人员的素质提高需要邮电劳动经济理论..... (3)

四、邮电通信企业劳动体制改革实践为建立邮电劳动经济理论体系提供了可能..... (4)

第二节 《邮电劳动经济学》建立的指导思想与研究对象..... (5)

一、建立《邮电劳动经济学》的指导思想..... (5)

二、《邮电劳动经济学》的研究对象..... (7)

第三节 《邮电劳动经济学》的逻辑结构与理论体系..... (8)

一、《邮电劳动经济学》的逻辑结构..... (8)

二、《邮电劳动经济学》的理论体系..... (9)

第二章 劳动力市场的运行 (11)

第一节 建立和完善劳动力市场的客观必然性 (11)

一、劳动力内涵 (11)

二、劳动力市场内涵	(12)
三、建立和完善劳动力市场的客观必然性	(13)
四、劳动力市场的功能	(17)
第二节 劳动力市场的运行	(18)
一、劳动力市场构成要素	(18)
二、劳动力市场运行的实质	(20)
三、劳动力市场运行的一般特征	(20)
四、社会主义劳动力市场运行的特点	(22)
第三节 劳动力市场运行规律	(22)
一、劳动力市场运行规律内涵	(22)
二、劳动力流动的客观必然性	(24)
三、劳动力流动规律	(26)
四、劳动力流动的宏观调控	(29)
第四节 建立统一开放的劳动力市场体系	(30)
一、统一开放的劳动力市场体系内涵	(30)
二、建立统一开放的劳动力市场体系的客观必然性	(31)
三、完善劳动力市场结构	(31)
四、统一开放的劳动力市场体系形成的外部条件	(32)
五、建立完善有中国特色的社会主义劳动力市场	(34)
第三章 邮电劳动关系与劳动合同制	(37)
第一节 邮电劳动力需求与供给	(37)
一、邮电劳动力需求	(37)
二、邮电劳动力的供给	(39)
三、邮电劳动力供给与需求的平衡	(40)
第二节 邮电劳动关系的建立	(41)

一、劳动关系内涵	(41)
二、邮电劳动关系的建立	(42)
第三节 全面实行劳动合同制	(43)
一、劳动合同制内涵	(43)
二、实行劳动合同制的客观必然性	(43)
三、全面实行劳动合同制	(45)
第四节 劳动合同	(47)
一、劳动合同内涵	(47)
二、劳动合同签订原则	(48)
三、劳动合同内容与形式	(49)
四、劳动合同的变更、终止和解除	(50)
五、集体合同	(51)
第四章 邮电企业的劳动组织	(53)
第一节 劳动组织的任务	(53)
一、劳动组织内涵	(53)
二、劳动组织的任务与作用	(55)
三、劳动组织原则	(56)
第二节 劳动组织机构	(58)
一、劳动组织机构内涵及其设置依据	(58)
二、企业劳动组织机构及其具体形式	(60)
三、直接提供通信服务的劳动组织	(63)
第三节 现代企业组织制度与治理结构	(65)
一、现代企业制度	(65)
二、现代企业的组织制度	(67)
三、现代企业的治理结构	(68)
第五章 邮电企业定员与劳动定额	(71)
第一节 定 员	(71)
一、企业定员内涵	(71)

二、定员范围与标准	(72)
三、定员意义与作用	(74)
四、编制定员的指导思想与计算方法	(76)
第二节 劳动定额	(78)
一、劳动定额内涵	(78)
二、劳动定额的意义与作用	(78)
三、劳动定额的形式	(80)
四、工时消耗分类	(81)
五、劳动定额制定方法	(81)
六、劳动定额水平	(83)
第六章 邮电劳动生产率	(86)
第一节 劳动生产率及其提高的意义	(86)
一、劳动生产率内涵	(86)
二、劳动生产率提高的实质	(87)
三、劳动生产率提高的意义	(89)
第二节 邮电劳动生产率指标	(91)
一、劳动生产率指标内涵	(91)
二、邮电劳动生产率指标制定原则	(92)
三、邮电劳动生产率指标	(93)
第三节 劳动生产率提高的途径	(95)
一、影响劳动生产率提高的基本因素	(95)
二、提高劳动生产率的途径	(96)
第七章 邮电企业劳动收入分配	(101)
第一节 企业个人生活消费品分配	(101)
一、个人生活消费品分配内涵	(101)
二、企业个人生活消费品分配实现方式	(102)
三、个人生活消费品分配意义	(105)
四、个人生活消费品分配原则	(106)

第二节 邮电企业的工资制度	(108)
一、工资及其职能	(108)
二、企业工资制度	(110)
三、最低工资制度	(114)
四、自觉接受国家对工资的宏观调控	(115)
第三节 邮电企业岗位技能工资制	(116)
一、岗位技能工资制内涵	(116)
二、邮电企业的岗位劳动评价	(118)
三、岗位技能工资标准	(122)
四、健全岗位技能工资运行机制	(125)
第八章 邮电企业社会保险	(129)
第一节 社会保险概述	(129)
一、社会保险内涵	(129)
二、实行社会保险的意义	(131)
三、社会保险特点	(133)
四、社会保险制度建立和完善的总体目标	(134)
第二节 邮电企业职工养老保险制度	(136)
一、邮电企业职工养老保险制度改革	(136)
二、养老保险基金来源与管理	(138)
三、补充养老保险金和个人储蓄性养老保险金的 给付	(139)
第三节 建立和完善失业保险制度	(140)
一、失业保险制度内涵	(140)
二、失业存在的客观必然性	(141)
三、失业保险特点与作用	(142)
四、失业保险金的筹集与开支	(144)
第四节 其他社会保险制度的改革	(145)
一、医疗保险制度的改革	(145)

二、工伤保险制度的改革·····	(147)
三、生育保险制度的改革·····	(150)
第九章 邮电职工生活福利 ·····	(154)
第一节 企业职工福利概述·····	(154)
一、职工福利内涵·····	(154)
二、实施职工福利的客观必然性·····	(155)
三、职工福利性质和特点·····	(157)
四、发展职工福利原则·····	(158)
第二节 职工福利基金的使用·····	(160)
一、职工福利基金提取·····	(160)
二、职工福利基金的使用·····	(161)
第三节 职工福利制度改革·····	(163)
一、职工福利制度改革的客观必然性·····	(163)
二、职工福利制度改革目标与内容·····	(164)
第十章 邮电企业的劳动安全卫生 ·····	(169)
第一节 实施劳动保护的客观必然性·····	(169)
一、劳动保护内涵·····	(169)
二、实施劳动保护的客观必然性·····	(171)
第二节 劳动保护内容·····	(172)
一、影响劳动保护内容的因素·····	(172)
二、安全技术·····	(172)
三、卫生技术·····	(173)
四、女职工及未成年工特殊保护·····	(174)
五、其他劳动保护·····	(175)
第三节 建立、健全科学的劳动保护管理体制·····	(176)
一、加强劳动法规建设·····	(176)
二、明确劳动保护工作的任务和内容·····	(177)

三、建立、健全劳动保护工作机构及工作人员	(180)
四、严格实行安全生产奖惩	(180)
五、加强工会和职工群众劳动保护监察	(181)
第十一章 邮电职业培训与职业指导	(183)
第一节 企业劳动力素质综合开发	(183)
一、劳动力素质内涵	(183)
二、劳动力素质构成	(185)
三、劳动力素质综合开发	(188)
第二节 邮电职业培训	(190)
一、职业培训内涵	(190)
二、职业培训的战略意义	(191)
三、建立、健全职业培训体制	(193)
四、职业培训内容确定的依据	(195)
五、职业培训发展趋势	(197)
第三节 企业职业指导	(200)
一、职业指导内涵及其工作内容	(200)
二、开展职业指导的客观必然性	(202)
三、职业指导作用	(204)
四、职业指导人员基本素质及工作方式	(211)
第十二章 邮电职业道德与劳动纪律	(214)
第一节 职业道德概述	(214)
一、职业道德内涵	(214)
二、职业道德的一般特征	(216)
三、规范职业道德的意义	(217)
四、社会主义道德观	(220)
第二节 邮电职业道德	(224)
一、邮电职业道德内涵	(224)

二、邮电职业道德规范·····	(225)
三、邮电职业道德修养和教育·····	(228)
第三节 邮电劳动纪律·····	(230)
一、规范劳动纪律的客观必然性·····	(230)
二、劳动纪律的作用·····	(231)
三、劳动纪律的一般内容及巩固方法·····	(232)
第十三章 职工素质测评、考核、奖惩、升降 ·····	(235)
第一节 职工素质测评·····	(235)
一、职工素质测评及其意义·····	(235)
二、人力资源测评内容·····	(238)
三、人力资源测评的方式和方法·····	(239)
第二节 职工绩效考核·····	(241)
一、职工绩效考核及其意义·····	(241)
二、绩效考核原则·····	(243)
三、考核内容与标准·····	(244)
四、考核方式·····	(246)
第三节 奖 惩·····	(247)
一、奖惩内涵与意义·····	(247)
二、实施奖惩的原则·····	(248)
三、严格奖惩管理·····	(249)
第四节 实施晋升与降职(级)制度·····	(250)
一、晋升降职(级)的内涵及意义·····	(250)
二、建立、健全企业职工升降制度·····	(252)
第五节 加强劳动档案管理·····	(254)
一、劳动档案及其意义·····	(254)
二、劳动档案特征与内容·····	(256)
三、实现劳动档案管理现代化·····	(257)

第十四章 劳动争议处理	(260)
第一节 劳动争议	(260)
一、劳动争议内涵.....	(260)
二、劳动争议发生的客观必然性.....	(261)
三、劳动争议解决的基本方式.....	(262)
第二节 劳动争议处理	(263)
一、劳动争议处理原则.....	(263)
二、劳动争议处理程序.....	(265)
三、劳动争议处理体制.....	(267)
四、集体合同争议的处理程序.....	(269)
第三节 提高劳动争议处理水平	(269)
一、做好劳动争议超前工作.....	(269)
二、做好劳动争议立案及调查取证工作.....	(270)
三、掌握好劳动争议处理的关键环节.....	(271)
四、正确运用法律依据.....	(272)
五、正确运用调解方法.....	(273)
第十五章 工会在协调劳动关系中的地位与职能	(275)
第一节 工会与市场经济发展	(275)
一、社会主义社会工会的性质.....	(275)
二、工会与社会主义市场经济发展.....	(276)
第二节 工会在协调劳动关系中的地位	(278)
一、工会在协调劳动关系中的地位.....	(278)
二、工会作为“三方原则”一方的职责.....	(279)
三、工会职能与权利.....	(281)
第三节 职工民主管理	(283)
一、民主管理及其形式.....	(283)
二、职工代表大会基本职权.....	(284)
三、发展市场经济与加强民主管理.....	(284)

第十六章 提高企业劳动工资管理水平	(288)
第一节 邮电企业劳动工资计划	(288)
一、劳动工资计划管理及其意义	(288)
二、劳动工资计划编制原则	(291)
三、企业劳动工资计划的内容结构	(292)
四、企业劳动工资计划编制程序和办法	(293)
五、企业劳动工资计划的执行和检查	(295)
第二节 企业劳动工资统计	(295)
一、劳动工资统计及其意义	(295)
二、企业劳动工资统计的基本任务	(296)
三、邮电劳动工资统计工作的基本要求	(297)
四、邮电企业劳动工资统计的主要内容	(298)
第三节 实现劳动工资管理现代化	(302)
一、劳动工资管理现代化内涵	(302)
二、劳动工资管理现代化基本标志	(303)
三、建立劳动工资信息管理网络	(305)
第四节 造就高素质劳动工资管理专业技术人才	(305)
一、企业劳动工资管理专业技术人才基本素质	(305)
二、建立、健全劳动工资管理专业技术人才的培 育机制	(307)
参考文献	(310)
后 记	(311)

第一章 导 言

邮电通信企业是邮电通信业发展的基础。因此，邮电通信企业的发展、邮电通信企业劳动生产率和经济效益的提高，是邮电通信业发展的源动力。而邮电通信企业劳动生产率和经济效益的提高，首先取决于劳动关系的协调、劳动者素质水平和劳动组织的科学完善等劳动管理水平的不断提高。这就需要建立完善的、既符合市场经济发展要求又具有邮电企业经营管理特点的劳动经济理论体系，以便指导邮电企业的劳动管理工作。本章主要阐述建立邮电劳动经济学的客观必然性、邮电劳动经济学的研究对象、方法及本书的逻辑结构等问题。

第一节 建立邮电劳动经济学是邮电经济发展的客观需要

一、邮电通信企业在市场经济体制中的发展要求有新的劳动经济理论指导

在现代社会，邮电通信经济在国民经济发展中的地位 and 作用日益显著。特别是从科学技术发展史上看，信息社会更是以邮电通信经济发展为其基础的，没有现代邮电通信经济的发展，不可能有信息社会的到来。经济体制改革以来的实践已经表明，社会生产力的发展、国民经济实力的提高、社会进步、人民生活质量的提高以及中国经济与世界经济的接轨等，都要求迅速发展邮电通信经济。