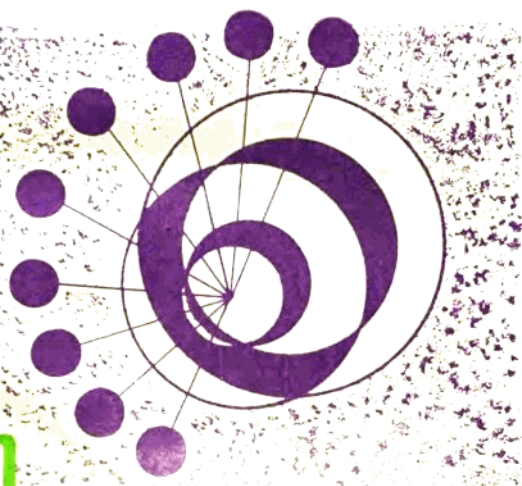


《劳动经济管理》丛书

企业劳动管理学

姚海明 徐永明 杨凤祥 编著



96
F272
45
2

中国商业出版社

总 序

20 世纪社会科学研究的主要对象是人的活动。劳动作为推动人类历史前进的原动力和人的活动的基本部分，首当其冲地成为多学科研究的共同目标。

诚然，从劳动中诞生的人类，从未停止过对劳动本身的探索。卷帙浩繁的史料向人们昭示，早在远古时代，人类就开始关注劳动现象的奥秘。然而，相对独立的劳动科学和比较完整的劳动科学体系的形成，则是产业革命以来，尤其是本世纪以来的事情。产业革命的兴起，使人类劳动在范围和内容上有了空前的拓展。现代科学技术的进步和传统的自然科学与社会科学的急剧重组分化，促使人们从不同的理论视角加强对劳动领域诸问题的深入研究，进而形成众多的劳动分支学科。这些分支学科在单科突进的同时，又相互交织、相互渗透，表现出强烈的整合性。这是因为，人的劳动活动本身是一个不可分割的有机体，从不同层面、不同角度对劳动的分解研究，客观上存在内在的必然联系。今天，在一个个相近或相关的劳动学科强化自身整体意识和相互联系的过程中，已经形成了有着多层次、全方位系统结构和功能组织的劳动科学体系。从覆盖面及内容构成上看，劳动经济管理的诸学科无疑是劳动学科体系的主干内容。

建国以来，党和政府一向重视劳动经济管理工作，在建立和完善社会主义劳动关系，合理组织社会劳动，调动劳动者的社会

主义积极性，提高劳动生产率和工作效率方面做了大量工作。劳动经济管理科学基础理论和各个劳动经济管理分支学科也因此获得了长足的发展。但是，从建立全新的社会主义市场经济体制和不断深化的各项劳动制度改革的要求来看，我们的理论研究和学科建设明显的滞后。正是在这样的时代背景下，我们推出了国内第一套劳动经济管理丛书。

《劳动经济管理丛书》从劳动经济管理科学体系学科建设的角度出发，力图全面反映我国劳动经济管理科学的发展面貌，特别是以推出一批基础性学科著作的方式，来加强我国劳动经济管理科学体系的基础建设，同时努力配合建立和完善社会主义市场经济体制的新形势，推动劳动经济管理科学理论的普及，推广劳动经济管理科学研究的新成果。这套丛书由下列著作组成：《现代劳动经济学》、《法学概论与劳动法》、《劳动保护管理概论》、《工资理论与工资管理》、《劳动就业概论》、《社会保险理论与制度》、《劳动统计学》、《企业劳动管理》、《企业经营管理》等。本套丛书适合广大劳动经济管理理论工作者和实际工作者阅读，可以作为劳动经济管理专业的大学教材和自考用书。

《劳动经济管理丛书》是一批中青年理论工作者和学有专长的实际工作者联袂推出的。在酝酿至成书的整个过程中，中国商业出版社、江苏省劳动局、江苏省自学考试指导委员会都给予了宝贵的支持。我们借此机会，向他们以及一切关心和支持本套丛书的朋友们致以诚挚的感谢。

《劳动经济管理丛书》编委会

一九九三年十月

目 录

第一章 导 论.....	(1)
第一节 企业劳动管理学的研究对象.....	(1)
第二节 企业劳动管理学的研究内容	(10)
第三节 研究企业劳动管理学的意义	(15)
第二章 企业劳动管理基础工作	(20)
第一节 企业组织机构	(20)
第二节 企业规章制度	(32)
第三节 企业劳动统计	(39)
第四节 企业劳动计划	(45)
第三章 劳动用工管理	(50)
第一节 劳动用工制度	(50)
第二节 企业招收职工工作	(58)
第三节 企业劳动力的流动	(63)
第四章 职工教育	(71)
第一节 职工教育的作用、特征和原则	(71)
第二节 职工教育的内容和形式	(78)
第三节 职工教育的管理工作	(85)

第五章 劳动定额	(91)
第一节 劳动定额概述	(91)
第二节 劳动定额时间	(98)
第三节 劳动定额水平	(103)
第四节 工作研究	(109)
第五节 劳动定额的制定	(117)
第六章 劳动定员	(121)
第一节 企业劳动定员的作用和原则	(121)
第二节 企业劳动定员标准	(127)
第三节 劳动定员的管理工作	(135)
第七章 劳动组织	(143)
第一节 企业劳动分工与协作	(143)
第二节 多机车管理	(150)
第三节 工作地组织	(153)
第四节 工作轮班组织	(159)
第五节 工作时间组织	(168)
第八章 职工考评	(178)
第一节 职工考评的作用和基本原则	(178)
第二节 职工考评的基本工作程序和方法	(184)
第三节 职工考评的类别和考评内容	(188)
第九章 劳动工资	(195)
第一节 社会主义工资及分配原则	(195)
第二节 企业工资制度	(200)

第三节	企业工资的基本形式·····	(205)
第四节	企业工资的辅助形式·····	(210)
第十章	劳动保护·····	(215)
第一节	劳动保护的性质和任务·····	(215)
第二节	企业劳动保护管理制度·····	(221)
第三节	劳动保护的组织工作·····	(230)
第十一章	劳动保险和职工福利·····	(232)
第一节	劳动保险·····	(232)
第二节	劳动保险制度·····	(236)
第三节	职工福利·····	(244)
第十二章	劳动者思想政治工作·····	(251)
第一节	职工思想政治工作的一般原则·····	(251)
第二节	职工思想工作的基础工作·····	(258)
第三节	职工思想管理工作的组织方法·····	(263)
后 记		(269)

第一章 导 论

任何一门科学都有其特定的研究对象。这种研究对象的确定，首先依据其涉足的特殊研究领域。毛泽东同志曾指出：“对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”^① 企业劳动管理学就是这样一门涉足企业劳动力及其使用过程管理这一特殊领域的科学。

第一节 企业劳动管理学的研究对象

一、企业劳动者与企业劳动

企业是由许多劳动者组成的有其自身目标的劳动群体。这一劳动群体的劳动，如同任何劳动一样，具有三大特征：一是目的性。人类劳动与动物本能不一样。马克思曾指出：“蜘蛛的活动与织工的活动相似，蜜蜂建筑蜂房的本领使人间的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，是他在用蜂蜡建筑蜂房以前，已经在自己的头脑中把它建成了。劳动过程结束时得到的结果，在这个过程开始以前就已经在劳动者的表象中存在，即已经观念地存在着。”^② 马克思的这段

^① 《毛泽东选集》第1卷，人民出版社1955年版，第297页。

^② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第201—202页。

论述，清楚地表明了人类劳动与动物本能的根本区别在于其劳动的目的性。任何一种人类劳动，都是按照人们预定的目的展开的。

二是能动性。动物的活动只是一种特殊的、无意识的本能活动，它只能通过改变自身的机体和生活方式去适应世界，“人则通过他所作的改变来使自然界为自己的目的服务，来支配自然界”，“造成这一区别的还是劳动”。^① 人类通过劳动，不仅改造着世界，而且在这种改造世界的过程中，也不断地改造着自己的劳动方式和劳动工具，从而使人类改造自然、征服自然的能力不断提高。

三是社会性。人类的劳动不仅存在于人与自然界之间的物质变换关系之中，而且任何人与自然之间的物质变换关系都是在一定的社会关系下发生的。一方面，人类的劳动要在一定的社会形式下，以群体劳动的形式进行，脱离社会的孤立的劳动是不存在的；另一方面，人类的劳动又是在一定的社会体系中，以联合劳动的形式进行的。它总是按照一定的社会分工和协作关系，有机地结合起来的。没有这种群体性和联合性，人类的劳动就不能进行，正如马克思所说的那样：“如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能生产。”^②

然而，作为企业的劳动，除了人类劳动的一般特征以外，还有其自身的特点。

第一，企业劳动是有计划的劳动。在企业中，劳动是生产产品的手段，它与其它生产要素一样，必须符合制造产品的需要。因此，企业的劳动总得根据生产产品的需要，有计划地进行投入与配置，使之在总量上与投入的其它生产要素相适应，在结构上与生产过程中对各种劳动的需要相一致。

第二，企业劳动是经济利益性劳动。企业是自主经营、自负盈亏的经济实体，它必须以收抵支，获取经济效益。劳动者把劳

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第517页。

② 《马克思恩格斯选集》第1卷，第362页。

动作为谋生的手段，其提供的劳动数量和质量直接与他的物质利益相联系。因此，企业劳动的利益指向性十分明显。企业在使用劳动力的过程中，讲求劳动投入的科学性、合理性，尽量节约劳动的耗费，劳动者的劳动则要进行严格的考核和计量，并以其劳动的成果作为分配个人消费品的依据。

第三，企业劳动是组织严密的劳动。企业劳动不是杂乱无序的劳动，而是严格按照分工协作的原则，通过建立各级组织，有职有岗地配置的。各种劳动组织都有其严密的边界、严格的纪律和明确的组织目标，并通过一定的行政隶属关系联结起来。在劳动组织中，劳动者的劳动，不仅在生产技术上有着严格的要求和标准，而且在行政管理上有着严密的组织纪律，任何违反劳动要求的做法都是不允许存在的。

企业劳动的这些特点是通过劳动者体现出来的。作为企业的劳动者，其身份是双重的。从一般的劳动过程来看，劳动者是具有某种劳动能力，从事生产经营活动的劳动力。这种劳动力存在于劳动者人体之中，是体力和脑力的总和。在社会主义条件下，劳动力的形成具有社会性，即劳动力的生产不单由私人负担，而且社会也参与负担；计划性，即劳动力的生产是在国家计划指导下，有计划地培养适应不同层次和不同职业的；全面性，即劳动力的生产不仅注重体质和智力的发展，而且重视思想道德水平的提高。

从社会生产关系来看，社会主义企业的劳动者是生产资料的所有者，是企业的主人。他摆脱了资本主义生产关系中雇佣于资本的地位，可以在企业中充分地发挥自己的聪明才智，积极参与企业的民主管理，发挥企业主人的作用。另一方面，劳动者不是劳动力的所有者，他必须靠向企业提供劳动谋生，从而要求其提供的劳动数量和劳动质量能够获得满意的报酬。

由此可见，在社会主义企业中，劳动者既是一般生产过程中的劳动力，又是商品经济中的“经济人”，还是社会主义生产关系

的代表者。劳动者的这些特点，决定了劳动者与劳动之间的关系具有生物意义和社会意义的双重性质，也决定了劳动者所提供的劳动数量和劳动质量。

劳动者是劳动的主体。不同的劳动者，由于其劳动力存在差异，提供的劳动存在着数量上和质量上的区别。劳动力存在差异的原因，既有先天的因素，也有后天的因素，而且更重要的是后天的因素。劳动力形成过程中，接受的教育程度不同，受到的技能训练不同，形成的劳动能力就不同。对于那些知识文化水平较高，技能训练较多的人来说，提供的智能型劳动就较多；反之，则提供的体能型劳动就较多。正因为劳动力差异的形成主要与后天有关，因而加强对劳动力的科技文化教育和训练，就能提高劳动者的劳动能力，适应更高层次劳动的要求。

劳动是劳动者在生产过程中脑力和体力的支出。这种支出的数量和质量，不仅与劳动者的劳动能力有关，而且与劳动者对劳动的认识及其形成的劳动积极性直接相关。由于劳动者所处的社会地位不同，思想觉悟程度不同，其劳动的动机也不同。尽管劳动动机可能是为了谋生，也可能是为了显示自己的才能，还可能是出于对社会的责任，但从根本上来说，是为了满足自身的物质上的和精神上的需要。为此，劳动者会主动积极地劳动，提供较多的劳动数量和较高的劳动质量，甚至会通过学习科学文化知识，加强自身技能的训练，来提高自己的劳动能力，以便能提供更高质量的劳动。与此相应，假如劳动者经过劳动，自身的物质需要和精神需要得不到满足，就会丧失劳动的积极性和主动性，从而不愿付出或减少付出自己的劳动。劳动者与劳动的这种关系表明，正确地处理劳动者的物质需要和精神需要，是激发和保持劳动者劳动积极性的关键所在。

二、劳动与劳动组织

劳动过程是劳动者使用劳动工具作用于劳动对象，使之发生预定变化的过程，如何有效地解决劳动、劳动资料和劳动对象的相互关系，这就需要进行劳动组织。企业的劳动过程是由许多劳动者参加的大规模的群体劳动和联合劳动，如何使这种群体劳动和联合劳动围绕着同一个目标，在不同的空间和相应的时间中有机地展开，同样需要劳动组织。所谓劳动组织，就是“合理地组织劳动者在劳动过程中的分工与协作，正确地处理劳动者之间、以及劳动者与劳动工具、劳动对象之间的关系。”^①

劳动过程作为一种社会活动，具有自然性和社会性两重属性。从自然性来看，它是劳动者与自然界进行物质变换的过程，反映着人与自然的关系；从社会性来看，劳动过程是人们为了追求利益而相互结合的过程，反映着人们之间的相互关系。与此相应，作为对劳动过程的组织活动，其内容也可以分为两部分：劳动的技术组织和劳动的社会组织。

劳动的技术组织是由劳动过程的自然性所决定、适应生产力要求而进行的劳动组织活动。人们在进行物质资料生产时，人与物、人与人之间的结合，是形成现实生产力的必要条件，因此，劳动的技术组织主要解决人与物、人与人之间如何按照生产技术规律的要求进行合理有效的组织问题。

人与物之间的结合，实际上就是劳动者、劳动工具和劳动对象三者之间的结合。这种结合的形式取决于劳动者的技能、生产工艺的特点、劳动工具的效率和生产的规模等因素，由于这些因素存在着不同的数量要求、质量要求和时间要求，因而，人与物之间的结合形式既有数量形式，又有结构形式；既有空间形式，又

^① 《现代企业管理词典》北京大学出版社，1983年版，第143页。

有时间形式。按照生产技术规律的要求,合理组织劳动者、劳动工具和劳动对象的相互关系,实现总量上的平衡和结构上的协调,时间上的衔接和空间上的联合,就成为人与物之间组织活动的基本要求。

人与人之间的结合,指的是各种劳动力之间按照劳动分工和协作的要求所进行的结合。这种结合,一方面,要根据生产活动的具体性和差异性,根据劳动力的技术专长和业务能力,进行科学的劳动分工,使每个劳动力都能够配置到适应其劳动能力的工作岗位;另一方面,要根据生产过程的相关性和连续性,根据劳动力所能提供的劳动量,组织有效的劳动协作,使企业的劳动者组成一个有机的整体。

由此可见,无论是人与物之间,还是人与人之间的结合,在劳动的技术组织中,都是作为生产力的形成要素进行结合的,其实质就是如何遵循生产技术要求 and 劳动分工协作原理,最经济、最合理地组织生产力,其目的则是如何提高劳动生产率,以较少的活劳动和物化劳动的耗费,创造出更多更好的物质财富。

劳动的社会组织是由劳动的社会性质所决定的、适应社会生产关系要求而进行的劳动组织活动。马克思指出:“人们在自己生活的社会生产中发生一定的、必然的、不以他们的意志为转移的关系,即同他们的物质生产力的一定发展阶段相适合的生产关系。”^①人们在劳动过程中所结成的这种特定的生产关系,在不同的社会形态中具有不同的性质。

在资本主义社会中,资本家占有生产资料。劳动者为了谋生,不得不把自己的劳动力出卖给资本家。劳动力与生产资料相结合的过程是按照资本的意志进行的,直接表现为剩余价值的生产过程,表现为劳动者受剥削、受压迫的过程。因而,在资本主义劳

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷,第82页。

动过程中，人与人之间的关系具有剥削与被剥削、压迫与被压迫的对抗性质。与此相应的劳动组织同样具有对抗的性质。

在社会主义企业中，劳动的组织建立在生产资料公有制基础之上，劳动者以生产资料主人的身份进入劳动过程，因而，劳动者与劳动者之间的关系具有全新的意义。它的直接目的是为了获取包括劳动者本人利益在内的企业经济利益。无论是管理者还是被管理者，都是平等的。他们之间的关系是根本利益一致的互助合作关系。因此，劳动的社会组织就是按照社会主义生产关系的要求，协调劳动者之间的经济利益关系，建立平等互助的合作关系，创造良好的人际环境，充分发挥劳动者的积极性、主动性和创造性。

劳动的技术组织和社会组织尽管有着各自的组织目的和组织内容，但它们并不是相互隔裂、相互对立的，而是紧密联系、相互渗透、彼此制约的有机统一体。首先，无论是劳动的技术组织还是社会组织，其基本对象都是劳动者。劳动者作为劳动力载体的自然人和作为社会生产关系体现的社会人是统一的，任何一个劳动过程中，劳动者总是以双重身份参加的，这就必然使劳动的技术组织和社会组织相互融合在一起。其次，劳动的社会组织直接影响到劳动的技术组织效率。劳动者既然是社会的人，社会组织的性质必然决定其劳动的性质，社会组织的形式必然影响其积极性的发挥。即使再科学的劳动技术组织，如果没有有效的，能够激发劳动者劳动热情的社会组织，也不可能取得较好的劳动效率。此外，劳动的技术组织和社会组织在其组织形式上往往还有重叠之处。例如班组，既是社会分工协作的组织形式，也是劳动者的基本社会组织。

劳动的技术组织和社会组织的差异性和统一性，要求我们在进行劳动管理中，认真地研究生产技术规律和社会经济规律，研究劳动技术组织和社会组织的特定形式、方法和手段，既要充分

发挥物质因素的作用，又要充分发挥人的因素的作用，使两者相得益彰，从而提高企业劳动的效率，生产出更多的劳动成果。

三、企业劳动管理学的研究对象

企业劳动管理学是一门研究企业劳动力使用过程中劳动的计划、组织、协调、监督激励活动的理论和方法的科学，其研究的基本对象是企业劳动力使用过程的组织和管理，揭示企业劳动力使用过程及其管理活动的一般规律。如上所述，劳动者既是劳动能力的载体，是生产力中的决定性因素，又是社会生产关系的承担者；劳动过程既具有自然属性，反映着人与自然的关系，又具有社会属性，反映着人与社会的关系。因此，研究企业劳动力使用过程的组织和管理，必然要从生产力、生产关系和上层建筑及其相互关系中去研究其规律性。

在生产力方面，企业劳动管理学主要研究作为生产力决定性因素的劳动力，如何与生产资料相结合，实行生产资源的最佳配置的问题。例如，如何根据企业的生产规模和技术特点，确定劳动力在数量上和质量上的配置标准，合理地选配劳动力；如何根据企业劳动的分工与协作关系，确定企业的组织形式和组织结构，规定其相互关系；如何根据工艺装备和生产过程的特点，配置机器设备，布置工作地；如何根据劳动力的生理要求，优化劳动环境，加强劳动保护，合理规定劳动时间和休息时间等。

在生产关系方面，企业劳动管理学主要研究劳动者在企业中的各种社会关系的性质，协调劳动者与企业以及劳动者之间的相互关系，调动劳动者的劳动积极性和创造性。例如，在社会主义公有制的基础上，劳动者的主人翁地位如何在组织制度上得到保障，在生产管理中得以实现；劳动者之间的平等地位如何在企业领导与被领导、管理与被管理的关系中充分体现；在商品经济条件下，劳动者作为劳动力的所有者如何被招收录用，如何在生产

中进行考核,如何获取相应的报酬等。

在上层建筑方面,企业劳动管理学主要研究国家有关劳动的方针政策 and 法律法规及其实施的组织形式和方式方法,保证企业劳动过程的社会主义性质;研究劳动者的各种合法权益如何在企业劳动过程中得以保障;研究企业如何建立和健全劳动管理制度,加强职工的思想政治教育和精神文明建设,把劳动者培养成为有理想、有道德、有文化、守纪律的社会主义劳动者。

从以上三个方面研究所涉及的内容来看,企业劳动管理学具有边缘性和应用性两大特点。

从边缘性来看,企业劳动管理学在其研究过程中,要涉及到生产力、生产关系、上层建筑三大领域,揭示劳动过程中的生产技术规律、社会经济规律、劳动心理和生理规律、以及行为规律。为此,它必然需要研究与之相关的众多学科,包括政治经济学、企业管理、法学、社会学、统计学、心理学、生理学和劳动经济学等,因而,它是一门以劳动经济学和企业管理学为基础,融合诸多相关学科的边缘科学。

从应用性来看,企业劳动管理学在基础科学、技术科学和应用科学三大科学体系中,属于应用科学之列。它研究企业使用劳动力过程中的应用理论和具体方法,包括企业劳动管理中各项具体制度的内容、企业劳动组织的设置形式及其相互联系、企业劳动力调节和配置的方式方法、企业生产过程中劳动时间和劳动空间的管理、职工劳动定额的确定、劳动保护的制度和措施、职工劳动报酬的分配标准和分配形式等。这些内容具有明显的实用性和可操作性。

企业劳动管理学的边缘性和应用性,要求企业劳动管理学必须坚持辩证唯物主义和历史唯物主义的基本研究方法,深入实际,调查研究,实事求是,并把企业劳动管理问题放到当前的企业劳动制度改革和转轨建制的实践活动中去考察研究,不断地用企业

改革的最新成果，完善企业劳动管理学的有关理论。同时，它也要求对企业劳动力使用过程的具体研究应博采相关学科研究方法之长，包括统计分析、计量测定、历史分析、心理研究、行为科学等，使之融合古今、贯通中外，成为具有中国特色的社会主义劳动科学的一部分。

第二节 企业劳动管理学的研究内容

一、企业劳动管理学的主要内容

社会主义劳动管理科学是一个庞大的科学知识体系，它包括劳动经济学、劳动管理学、劳动社会学、劳动法学、劳动生理学、劳动心理学、劳动统计学、劳动工资理论等诸多学科。在这个知识体系中，企业劳动管理学从属于劳动经济学，是劳动科学的专业基础知识。企业劳动管理学的内容，在范围上，比劳动经济学要窄，仅仅局限在微观经济领域；又比劳动法学、工资理论等学科要宽，涉及到企业中的一切劳动管理问题；在深度上，它比基础课程如劳动经济学要具体，但又不如劳动保护学等专业课那么深入。尽管如此，企业劳动管理学的内容在劳动科学知识体系中仍有着独特的地位。

企业劳动管理学的主要内容包括以下四个方面：

第一，企业劳动管理基础工作。企业劳动管理基础工作是为实现企业劳动管理职能提供资料依据、共同准则、基本手段、前提条件的必不可少的工作。它包括：（1）企业组织机构，研究企业劳动的组织形式和组织结构；（2）企业规章制度，研究企业劳动者的行为规范和共同准则；（3）企业劳动统计，研究企业劳动管理所需资料的汇集方法和具体形式；（4）企业劳动计划，研究企业劳动的总体安排和具体配置。这些工作是企业劳动的有效有

序管理的基础和前提。

第二，企业劳动力管理。企业劳动力管理是对企业劳动者在数量上和质量上的管理。它包括：（1）劳动用工管理，主要研究企业劳动力的招收、调配和流动的形式、程序和具体方法，以确保企业保持生产必需的、合理的劳动力数量；（2）职工培训，主要研究企业劳动力的教育培训工作的方针、内容、形式、组织，以便提高企业职工的思想素质、技术素质和文化素质；（3）劳动者的思想政治工作，主要研究劳动者的行为规律及其激励手段，解决劳动者的劳动积极性、主动性和创造性等问题。

第三，企业劳动力使用过程组织。企业劳动力使用过程组织是企业劳动管理中工作量最大的一项工作，它直接涉及到各种生产要素的结合，从而涉及到企业劳动的效率。它包括：（1）劳动定额，主要解决劳动者与生产任务的关系，研究定额形式和定额水平的确定依据、确定方法和基本标准；（2）劳动定员，主要解决劳动者与工作岗位之间的关系，研究劳动定员的原则、依据、标准和方法；（2）劳动定员，主要解决劳动者与工作岗位之间的关系，研究劳动定员的原则、依据、标准和方法；（3）劳动组织，主要解决劳动者之间的分工和协作问题，研究企业劳动的空间组织和时间组织的基本组织形式和组织方法；（4）劳动考核，主要解决劳动者实际劳动成果的考核制度、考核方法；（5）劳动保护，主要解决劳动力的合理使用问题，研究劳动环境、劳动条件及其相应的劳动保护措施。

第四，企业劳动成果的分配。企业劳动成果的分配是企业劳动力再生产的重要环节，也是激励劳动者积极性的必要手段。它的主要内容有：（1）劳动工资，研究劳动工资制度和劳动奖励制度的具体形式、实施原则以及分配制度改革中所出现的新问题；（2）劳动保险和职工福利，主要研究劳动保险和社会保险的相互关系及其处理原则和方法，职工福利与社会福利的相互关系，探