



附：劳动和社会保障概论自学考试大纲

劳动和社会保障概论

[2005年版]

组编 / 全国高等教育自学考试指导委员会
主编 / 褚福灵 宋连辉

全国高等教育自学考试指定教材
劳动和社会保障专业
(专科)

中国劳动社会保障出版社

7-1492
37255
全国高等教育自学考试指定教材

劳动和社会保障专业（专科）

劳动和社会保障概论

（2005 年版）

（附：劳动和社会保障概论自学考试大纲）

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

褚福灵 宋连辉 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动和社会保障概论 / 褚福灵, 宋连辉主编. — 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005

ISBN 7-5045-4957-6

I. 劳… II. ①褚… ②宋… III. ①劳动经济-概论-中国
②社会保障-概论-中国 IV. ①F249.2 ②D632.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 005032 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 17 印张 438 千字

2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 22.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344



21 世纪是一个变幻莫测的世纪，是一个催人奋进的时代。科学技术飞速发展，知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战，随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。抓住机遇，寻求发展，迎接挑战，适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习，终身学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试，其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学，为每一个自学者铺就成才之路。组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。毫无疑问，这种教材应当适合自学者增强创新意识、培养实践能力、形成自学能力，也有利于学习者学以致用，解决实际工作中所遇到的问题。具有如此特点的书，我们虽然沿用了“教材”这个概念，但它与那种仅供教师讲、学生听，教师不讲、学生不懂，以“教”为中心的教科书相比，已经在内容安排、形式体例、行文风格等方面都大不相同了。希望读者对此有所了解，以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念，不断探索适合自己的学习方法，充

分利用已有的知识基础和实际工作经验，最大限度地发挥自己的潜能，达到学习的目标。

欢迎读者提出意见和建议。

祝每一位读者自学成功。

全国高等教育自学考试指导委员会

2004 年 7 月



《劳动和社会保障概论》是高等教育自学考试劳动和社会保障专业的重要专业课程，学习劳动和社会保障知识对本专业课程的学习和实际工作的开展都具有重要意义。本书讲述了劳动和社会保障学科的基本知识、基本理论和基本方法，引用了最新的法规政策，提出了若干创新性观点，实现了理论性、政策性与实用性的有机结合。本书结构简明，内容丰富，深入浅出，各章均配有复习题和答案要点，便于自学。

本教材共包括十章内容。第一章劳动、劳动力与劳动力市场，主要介绍劳动的内涵、劳动力的特征、劳动力资源和劳动力市场；第二章劳动就业，主要介绍就业政策、就业形势和就业策略；第三章劳动组织，主要介绍劳动分工协作、劳动定额、劳动定员和用工规定；第四章劳动工资，主要介绍工资政策、工资理论和工资设计；第五章劳动关系，主要介绍劳动关系理论、劳动合同和劳动争议处理；第六章社会保障的概念与发展，主要介绍社会保障的概念、社会保障制度的形成和发展阶

段、社会保障的目标和项目构成；第七章社会保障管理，主要介绍社会保障管理体制、社会保障基金管理、社会保障业务规范和社会保障管理服务社会化；第八章社会保险知识，主要介绍养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险知识；第九章社会救助与社会福利，主要介绍社会救助、城市居民最低生活保障制度和社会福利；第十章社会保障制度现状与改革，主要介绍中国社会保障制度的现状、中国社会保障制度面临的问题和挑战、社会保障制度改革思路。

本教材力图用简明易懂的语言来解释劳动和社会保障的基本知识、基本理论和基本方法，并努力做到理论与实用的统一。但由于编写时间仓促，加之编者水平所限，书中难免有欠妥之处，恳请广大读者批评指正。

编者

2004 年 12 月于北京

目 录



第一章 劳动、劳动力与劳动力市场 1

-
- | | | |
|-----|-------|----|
| 第一节 | 劳动 | 2 |
| 第二节 | 劳动力 | 10 |
| 第三节 | 劳动力市场 | 15 |

第二章 劳动就业 31

-
- | | | |
|-----|-------------|----|
| 第一节 | 就业是民生之本 | 32 |
| 第二节 | 就业政策回顾 | 35 |
| 第三节 | 促进就业的政策效果分析 | 44 |
| 第四节 | 就业培训 | 51 |
| 第五节 | 就业形势 | 54 |
| 第六节 | 就业策略 | 60 |
| 第七节 | 就业展望 | 67 |

第三章 劳动组织 74

-
- | | | |
|-----|--------|----|
| 第一节 | 劳动组织概述 | 75 |
|-----|--------|----|

第二节	劳动定额	82
第三节	劳动定员	90
第四节	工作时间组织	95
第五节	用工规定	104

第四章 劳动工资 112

第一节	工资概述	113
第二节	工资政策	125
第三节	工资设计	146

第五章 劳动关系 158

第一节	劳动关系理论	159
第二节	劳动关系实务	173

第六章 社会保障的概念与发展 226

第一节	社会保障的基本概念和模式	227
第二节	社会保障制度的形成与发展	231
第三节	社会保障的目标、功能与原则	238
第四节	社会保障项目组成	243

第七章 社会保障管理 247

第一节	社会保障管理体制	248
第二节	社会保障基金管理	253
第三节	社会保障业务规范	272
第四节	社会保障管理服务社会化	275

第八章 社会保险知识 281

第一节	社会保险与商业保险的区别	282
第二节	养老保险	284
第三节	医疗保险	296
第四节	失业保险	304
第五节	工伤保险	320
第六节	生育保险	328

第九章 社会救助与社会福利 335

第一节	社会救助	336
第二节	城市居民最低生活保障制度	355
第三节	社会福利	362

第十章 社会保障制度现状与改革 382

第一节	中国社会保障制度现状	383
第二节	中国社会保障制度存在的主要问题	399
第三节	中国社会保障制度面临的挑战与机遇	402
第四节	中国社会保障制度改革的探索	406

答案要点 413

后 记 477

附：劳动和社会保障概论自学考试大纲 479

第一章

劳动、劳动力与劳动力市场

◆ 学习目标 ◆

通过本章学习，学员应当能够：

- 了解劳动的含义与动因
- 掌握劳动的特征与类型
- 了解劳动力的含义与特性
- 理解劳动力资源与劳动力市场

劳动是人类活动的基本范畴，人类的自身需要是劳动的动因。劳动的主体是劳动力，劳动力具有能动性、差异性、易逝性、可变性、时效性和社会性等特性。劳动力市场是实现劳动力要素与其他生产要素结合的载体，完善的劳动力市场体系、健全的劳动力市场机制是实现劳动力资源合理配置的重要条件。本章将阐述劳动、劳动力与劳动力市场等方面的内容。

第一节 劳 动

劳动是人类活动的基本范畴，是人们使用一定的生产工具，作用于劳动对象，创造出某种使用价值或提供某种服务，以满足人类需要的有目的的活动。劳动不仅创造人本身，也创造了整个人类社会。

一、劳动的动因

人类之所以要进行劳动，是基于人类自身的需要。从此意义上讲，劳动的动因是人类的需要。

人类的产生和发展，就是一部人类劳动的发展史。当人们为生存，通过有目的的活动与自然界进行斗争，进而改变自然物时，就形成了劳动过程。在原始社会，原始人以氏族部落为单位群居生活。他们联合劳动，以原始的劳动方式捕捉猎物、采集野果，其目的就是为了满足基本的生存需要，以便延续生命，维持劳动力的简单再生产。在现代社会，生产力高速发展，劳动方式不断变化，所提供的产品和服务类型不断增多，这些多种多样的产品和服务同样是为了满足人们的多种需要。

人类的需要产生了劳动活动，而人类征服大自然、改造大自然的劳动活动又发展了人类自身，并创造了物质文明和精神文明。

二、劳动的特征

人是高级动物，但人类的劳动活动与其他动物的本能活动是不同的。人类的劳动具有以下特征：

（一）目的性

人类的劳动活动从一开始就是有意识、有目的的活动。人们首先通过思维确定目标，然后用意识控制和调节自己或集体的行动来实现这一目标，这个目标也就是人类需要本身。

（二）创造性

人类有多种多样的活动，一般的娱乐和日常的消费活动都不是劳动，唯有创造性的劳动才能称之为劳动。这里所说的创造性具有两层含义：第一层是指劳动的结果应当能够形成物质的或者精神的劳动成果，或者提供有用的劳动服务；第二层是指在商品生产条件下，劳动应当是创造使用价值和价值的有效劳动，这样的劳动才能为社会所承认和接受。

（三）能动性

从远古社会至今，人类并不是被动地适应自然界，而是始终在利用自然界提供的物质，能动地改造自然界，并使之适应人类自身的需要。所以，劳动是人类能动地改造客观世界的活动。

（四）社会性

尽管人们可以单个地完成某个劳动环节，但在社会化大生产条件下，人们已经很难不依靠任何其他群体的合作而独立地完成某个产品生产的全过程。人们在劳动过程中使用的劳动工具和劳动对象都包含着其他劳动者的劳动。另外，劳动的社会性还表现

在人们不可能生产出满足自己所需要的全部产品，而只能生产所需要产品中的很小一部分。因此，人们相互生产彼此所需要的物品，相互交换彼此的劳动。

(五) 多样性

劳动的多样性源于人需要的多层次性。生产力的发展使劳动的多样性成为可能。在原始社会低下的生产力水平条件下，人们只能用简单的劳动方式去获取大自然提供的野果和野兽，满足基本的生存需要。当人们的物质需要得到较充分的满足之后，又会产生精神需要。由于人们需要的多样性，带来了劳动的多样性。

三、劳动的类型

尽管劳动的具体形态是千差万别的，但按照一定的标志可以对劳动进行分类。

(一) 个体劳动与共同劳动

1. 社会劳动由个体劳动发展到共同劳动（协作劳动）

个体劳动是指单个人进行的劳动，如铁匠、石匠、木匠、裁缝和个体商贩等进行的就是个体劳动。个体劳动往往与生产力不发达有关，是手工操作的产物。但当人们要达到个体劳动所不能达到的目标时，就必须进行共同劳动，如埃及的金字塔和我国的万里长城修建都是共同劳动的结果。

2. 共同劳动是社会劳动的主要形式

所谓共同劳动，是指许多人为了一定的目标通过一定的组织形式所进行的劳动，又可以称为协作劳动或者群体劳动。因劳动的性质不同，组织形式有多种，如工厂、商店、学校、机关等都是进行共同劳动的组织形式。在前资本主义社会，由于生产力比较低下，共同劳动仅仅是个别的、偶然的现象，而不是社会劳动

的主要形式。随着社会生产力的进一步发展，尤其是机械化水平的提高，以分工协作为特征的共同劳动大量涌现，并成为社会劳动的主要形式。

(二) 简单劳动与复杂劳动

1. 简单劳动与复杂劳动的内涵

简单劳动一般是指劳动者都能胜任的、不需要经过专门训练就能从事的劳动，比如砍柴、挑水、清扫、搬运、看管等；复杂劳动是指要通过专门训练、具有一定技术专长才能从事的劳动，比如装配电脑、修理机器、汽车驾驶、老师教书、医生看病、软件设计等。

复杂劳动与简单劳动的差别，既不像熟练劳动与非熟练劳动的差别可以直接通过劳动产品的数量与质量表现出来，也不像繁重劳动与非繁重劳动的差别可以直接通过劳动强度与时间表现出来，其差别仅仅在于劳动的复杂程度不同。

2. 复杂劳动与简单劳动的换算

由于复杂劳动是劳动者在付出教育费用、花费一定的辛劳和时间、获得某方面技术专长以后才能进行的劳动，因此，在同样多的劳动时间里创造的价值较多，少量的复杂劳动等于倍加的简单劳动。复杂劳动与简单劳动的换算比例是以简单劳动为基础，通过人们在长期的交换实践中反复比较换算出来的。因而，在人们看来似乎是由习惯确定的。

复杂劳动还原为简单劳动，可以采用因素分析法和复杂系数法两种方法。

(1) 因素分析法

因素分析法是通过分析构成复杂劳动复杂因素及其对价值的影响程度，从而确定复杂劳动对简单劳动的还原倍数的方法。构成复杂劳动的复杂因素主要是由“较多的教育费用”“较多的受教育时间”和“创造较多的价值”形成的。培养复杂劳动能力需

要较多的教育费用（直接成本）和较多的受教育时间（机会成本）。复杂劳动能够创造较多的价值，是由于复杂劳动者掌握了专门的科学技术知识，传承了前人的知识和技能。人的自然寿命是有限的，但人类的知识积累是无限的。正因为有教育的存在，才使自然资源被优化利用，使生产力得到奇迹般的提高，使科学技术按几何级数发展。因而复杂劳动者增强了驾驭自然规律、社会规律和经济规律的能力，他们所创造的生产力和价值也往往是成几何级数递增的。把复杂劳动还原为简单劳动，因素分析法可按如下公式进行计算：

复杂劳动价值系数（C）＝〔复杂劳动所需要的教育费用（F）＋复杂劳动所需要的受教育时间（T）＋复杂劳动所创造的价值（V）〕÷简单劳动创造的价值（S）

即：C＝（F＋T＋V）÷S

假定，在现有生产条件下，简单劳动每小时创造价值 10 元，复杂劳动的教育费用分摊的价值为每小时 8 元，复杂劳动者受教育时间分摊的价值为每小时 6 元，复杂劳动者每小时创造或转移的价值为 26 元，那么，复杂劳动系数为：

$$C = (8 + 6 + 26) \div 10 = 4$$

（2）复杂系数法

复杂系数法是把复杂劳动的 F、T 和 V 统一考虑，形成一个指标来计算复杂劳动系数的方法。复杂系数法与因素分析法相比，复杂系数法只考虑简单劳动和复杂劳动所蕴含的不同的培养教育费用，而舍去培养教育时间和所创造价值这两个因素。其计算公式如下：

复杂劳动系数（C）＝复杂劳动者的培养教育费用（CF）÷简单劳动者的培养教育基本费用（SF）

（三）脑力劳动与体力劳动

劳动是体力支出与脑力支出的总和。在劳动过程中，二者紧

密相连，不可分割。但是，有些类型的劳动主要是体力支出，而另一些类型的劳动则主要是脑力支出。因此，脑力劳动是指以脑力活动为主的劳动，体力劳动是指以体力活动为主的劳动。

通过比较我们可以发现，简单劳动多为体力劳动，而复杂劳动多为脑力劳动。随着社会的发展和科学技术的进步，体力劳动的比重在逐步下降，脑力劳动的比重在日益上升。

1. 脑力劳动的类型

脑力劳动是人类历史上形成的一种特殊的劳动形式和实践形式，它的内涵较之体力劳动更为丰富和复杂。脑力劳动大致分为以下几种类型：

(1) 创造知识的脑力劳动

人类的物质财富和精神财富是人们在长期的社会实践中逐步积累和共同创造的，其中任何一项都可以称为知识的财富。这些知识财富的创造既离不开人们的社会时间，也离不开人们的共同劳动，但在创造知识财富的过程中，脑力劳动具有特殊的作用。

脑力劳动通过理论的思维和科学的抽象，把人们在实践中获得的零碎的、分散的、片段的、感性的经验和认识向前推进一步，由感性认识上升到理性认识。因此，我们把这种劳动称为创造知识的脑力劳动。创造知识的脑力劳动的直接成果主要是精神产品，包括原理、公式、定理和理论体系等。

(2) 传授和转移知识的脑力劳动

系统的科学理论知识和某一方面的专门知识及技巧，最初总是由少数人创造的，把少数人创造的理论知识变为多数人所掌握的社会财富，就必须通过各种途径和方法传授知识，这样一种劳动被称为传授和转移知识的脑力劳动。

(3) 应用知识的脑力劳动

无论是创造知识还是传授知识或者转移知识，其目的都是为了应用。科学知识从理论形态、知识形态转化为实物形态，物化到各种产品中，并以最佳的状态进入消费才算完成一次循环。要