

现代经济管理丛书

现代劳动管理学

主 编	邓泽民	孔 敏
副主编	胡文化	陈方正

中 国 经 济 出 版 社

现代劳动管理学

邓泽民 孔 敏 等编著
胡文化 陈方正

中国经济出版社

1988·8

内 容 提 要

《现代劳动管理学》是一部教学用书。包括劳动就业、劳动工资、用工制度、劳动定额、劳动保护、劳动保险、职工培训、劳动立法以及劳动管理体制的改革等十二章。全书突出理论与实际结合，创新与改革融合，较全面地阐述了劳动管理的基本理论与方法。本书既可作为各级劳动部门、企业干部工具用书，又可作为大专院校以及电大、函大、职大、业大等师生教学用书，并可作为评定劳动经济职称考试的专用教材。

现代劳动管理学

邓泽民 孔 敏 等编著
胡文化 陈方正

中国经济出版社出版

(北京市翠微路22号)

安徽地质印刷厂印刷

787×1092毫米 开本 16 印张：22.25 字数：567千字

印数：1—10000

书号：ISBN7-5017-0172-5/F·211 定价：7.00元

《现代劳动管理学》编委会名单

主 编：邓泽民 孔 敏

副主编：胡文化 陈方正

编 委：（姓名排列不分先后）

邓泽民 孔 敏 胡文化 陈方正

姜岳烽 朱保炎 张发基 马洪波

任国才 夏逸航 朱世伟 冯铎中

蔡大安 田家治 范毓正 唐照全

魏德珍

绪 论

劳动管理学是一门科学，是介于社会科学、技术科学与自然科学之间的一门边缘学科。现代劳动管理学，是一门紧密联系我国经济体制改革实际，正确贯彻执行中央的方针、路线与政策，适应我国现代化经济发展需要的实用性学科。本绪论主要讨论劳动管理的性质、职能和任务，劳动管理学所研究的对象及其内容与方法。

一、劳动管理的概念

（一）劳动的性质。所谓劳动，是指使用价值的创造过程，是人们利用劳动资料改造劳动对象以等合人们需要的有目的活动；它体现了人们在劳动中发生的一定的社会关系。前者是指劳动物质方面的规定性，体现了劳动者和自然界的关系；后者则指劳动的社会规定性，即劳动的社会性质方面。本书讨论的主要是劳动的社会性质方面。

劳动的社会性质是由劳动者与生产资料的结合方式所决定的。“实行这种结合的特殊方式和方法，使社会结构区分为各个不同的经济时期”（马克思《资本论》第2卷，第44页）的生产关系不同，其劳动也必然具有各不相同的社会性质。资本主义社会的生产资料以资本形式存在，资本家购买劳动力使之同他们拥有的生产资料相结合，决定了资本主义劳动的雇佣性。雇佣工人的劳动并不归劳动者个人所有，而归它的购买者所有。这种劳动是为了给资本家创造剩余价值，是被剥削的劳动。劳动力成了地地道道的商品。社会主义劳动则不同，在实现了生产资料公有制之后，从根本上消除了劳动力的买卖关系，消除了雇佣劳动，社会主义劳动不再是被剥削的劳动，而是劳动者为自己为社会而进行劳动，“在这种社会制度里，共同劳动所创造的财富为全体劳动者而不是为一小撮富人造福”。（《列宁全集》第7卷，第185页）

但是，社会主义劳动还是有报酬的劳动，基本上还属于个人谋生的手段。这在社会生产力还不是高度发达，人们固定的社会分工还没有消除，产品还不是极大丰富的情况下是不可避免的。我国实现生产资料公有制之后，商品交换还继续存在，生产资料的生产仍是商品生产，货币工资的形式还继续存在，人们之间的劳动交换仍通过商品交换的途径才能实现。

人们除了以物质生产为目的的生产性劳动外，还有一类并不创造使用价值的非生产性劳动，因此，就社会而言，凡是能够创造物质财富和精神财富的有目的的活动，均可称作劳动。不过我们仅偏重讨论生产性劳动。

正确理解社会主义制度下劳动的性质，对于认识社会主义劳动关系的客观规律，制定劳动政策，加强劳动管理，具有重要意义。

（二）劳动管理。是指社会主义企业单位及各经济组织，按照客观规律的要求，对于劳动者及其劳动进行计划、组织、调节、监督、考核、培训和服务的一系列管理过程的总称，是社会主义经济管理的重要组成部分。企业的劳动管理则是指对于企业的有关劳动方面的一切管理工作的总称，它是企业管理的重要组成部分。

二、劳动管理的性质与基本职能

(一) 劳动管理的自然属性。这是任何社会经济制度都具备的关于合理组织生产力方面的共性,它是进行社会化大生产的必要条件。凡是有许多人进行协作的劳动,都必须对劳动者进行科学的管理,无论是社会主义企业还是资本主义企业,都必须对生产进行合理的分工与配备工人,都要有严密的协作,才能发挥劳动者的技能和专长,才能完成企业的生产任务,这就是劳动组织。诸如劳动定员定额,劳动报酬,劳动者晋升、奖惩、培训以及劳保福利等等,都是不能缺少的。这体现为社会劳动的一般要求,因而形成劳动管理的自然属性。

(二) 劳动管理的社会属性。这是维护生产关系方面的属性,是社会生产关系方面的体现,也是实现劳动的重要手段之一,它体现了劳动管理的社会属性。不同社会制度下的劳动管理,在制定劳动制度、劳动法规、工资制度、保险福利制度以及相应的政策、法律等方面,是迥然不同的。资本主义劳动管理,是为剥削阶级服务的,带有强烈的剥削性、欺骗性与专制性,而社会主义劳动管理是为全体劳动者利益服务的,是民主的。劳动管理在生产关系方面体现的是各自不同的社会属性。

(三) 劳动管理的基本职能。劳动管理的二重性,决定了它的基本职能,一是为社会化大生产服务的合理组织生产力的职能,另一则是维护统治阶级的利益、维护生产关系的职能。劳动管理的过程,正是这两个基本职能共同结合发生作用的过程,也是使生产力得以发展、生产关系得以维护、社会劳动得以进行的过程。

三、劳动管理的任务

劳动管理的好坏,关系到社会主义现代化建设和社会安定团结,关系到生产和人民生活,关系到企业及其职工积极性的高低。从我国经济管理实际情况出发,劳动管理部门主要是综合管理国民经济各部门的企业单位的劳动工作。随着经济体制改革的不断深化,劳动管理的任务也更为复杂而艰巨。劳动管理的主要任务是:

(一) 解决劳动就业问题。劳动就业是许多国家面临的一个重大而敏感的经济问题和社会问题。搞好经济建设是解决就业问题的前提,就业问题的妥善解决又是发展经济的重要保证。2000年前我国将面临一亿劳动力的就业问题需要解决,这是我们必须做好的长期而繁重的工作。

(二) 加强劳动计划管理。我国劳动管理体制亟待改革,劳动力总数、工资总额、劳动生产率等,长、中、短期计划的制定,对于国民经济和社会发展的综合平衡具有重要的作用。现行计划体制的主要方面仍是以行政手段为主,仍是集中过多、控制过死。劳动计划管理如何从实际出发进行改革,为增强企业活力服务,是一个新的问题,是放在我们面前的一个新任务。

(三) 加强职工培训,不断提高在职职工的文化、技术、业务素质。我国的劳动力资源十分丰富但素质不高,而生产建设的好坏,主要取决于劳动力的质量。社会主义现代化建设,社会主义有计划商品生产,要求企业为国家、为社会作更多的贡献,要求企业能生产出产量高、质量好、品种多、消耗少、成本低的八十年代的产品来,要求有较强的国际竞争能力,要求企业逐步实现信息化、自动化、电子化的生产,如果没有一支有文化、懂技术、守纪律、讲道德的职工队伍,是难以办到的。这就迫切要求加强职业培训工作。

(四) 搞好工资制度改革。在社会主义历史阶段, 必须实行“各尽所能, 按劳分配”的原则, 这是不以人们的意志为转移的客观规律。过去我们对这一规律认识不清、运用不好, 在工资分配上搞平均主义, 吃“大锅饭”, 干好干坏、干多干少一个样, 妨碍了企业及其职工劳动积极性的发挥。通过近年来的试点与实践, 对于工资改革, 要逐步推行企业工资总额与经济效益挂钩制度, 使职工工资与企业经济效益密切联系起来, 促进企业活力的发挥; 在国家机关和事业单位, 试行以职务工资为主的结构工资制, 把它与岗位责任制的贯彻联系起来。当然, 工资的增加一定要与生产的发展相适应, 工资增长幅度超过生产增长幅度, 将直接损害国家利益。工资改革中有许多需要深化和完善的问题, 要有步骤地按照中央统一部署来进行。

(五) 改革劳动制度。我国现行的劳动制度, 是从五十年代逐步建立与发展起来的。在过去的实践中, 由于我们缺乏经验以及长期受“左”的指导思想影响, 形成了一种过分集中的单纯以行政办法进行管理的体制, 靠“统包统配”的形式把职工固定在一个企业或部门里, 并保持终身固定的劳动关系。这种办法把城镇劳动力统由国家包下来, 劳动就业的出路越搞越窄, 压抑了企业的自主性, 影响了人才的合理流动, 阻碍了劳动生产率的提高。这种制度并不能体现社会主义制度的优越性, 反而成为发展生产的阻力。因此, 必须着手解决。目前, 要逐步改革招工、用工制度, 推行以实行劳动合同制为中心的新的招工、用工制度。

(六) 改革劳动保险制度。积极推行退休职工费用统筹, 变企业保险为社会保险, 逐步提高保险社会化的程度。改善职工生活福利条件, 正确处理经济建设和职工生活福利的关系, 正确处理增加职工工资与增加职工福利待遇的关系, 创造一条积累适当、投资合理、讲求经济效益、使职工能得到更多实惠的新路子。

(七) 改善职工劳动条件。社会主义现代化建设, 靠全体职工的共同努力, 改善劳动条件, 保护职工在生产过程中的安全与健康将受到重视。商品生产的发展, 势必采用更多的新技术、新工艺、新设备、新方法与新材料, 劳动保护的任务更重。怎样使职工的劳动条件改善、强度降低, 如何保证锅炉、压力容器以及矿山的安全生产, 是一项重要而长期的任务。

(八) 加强劳动立法, 健全劳动法制。劳动立法明确了劳动者的权利和义务, 既体现了劳动者主人翁地位, 又体现了劳动者的责任感, 是社会主义法制必不可少的重要内容, 它促进了经济建设的发展。当前的经济体制改革已经深入开展, 在劳动立法上, 有的还是空白。加强劳动立法, 健全和完善劳动法规制度已经摆到我们的议事日程上来, 必须予以尽快解决。

(九) 试行必要的配套改革。劳动管理体制的系统性很强, 涉及到各个领域与部门, 如就业制度改革、工资制度改革、用工制度改革、干部制度改革、保险制度改革等, 互相联系, 互为依存, 有时涉及一大片, 有时涉及一条线, 试点的办法可行, 但必须使各项试点改革配套进行。当前改革的任务之一, 就是要使各项改革能密切配合, 连贯配套地进行。

(十) 加强劳动科学研究。劳动管理学是一门科学, 在这个领域内, 有许许多多的理论问题和实践问题, 它是一门边缘科学, 它与政治经济学、哲学、企业管理学、人才学、心理学、生理学、人口学、环境保护学、法学、数学、各技术科学、电子计算机、社会管理学、信息论、控制论、系统论等等, 以及各时期的政治经济政策都有着较为紧密的关系。如果不联

系实际，不进行调查，不进行定性和定量的必要分析，不开展科学研究，不提高科学决策水平，就难免在这个重要环节内发生疏漏与失误，由于在劳动科学研究方面较其他领域要落后得多，科研落后，必然带来许多弊端，只有及时加强调研，充实人材，才能在劳动科研方面有较高的水平。

四、现代劳动管理学研究的对象与方法

有计划商品经济的发展，使劳动者与劳动资料、劳动者与劳动者之间的联系有了新的发展。新时期劳动就业与待业之间、劳动者收入与贡献之间、劳动者个人与国家之间等产生了新的问题。现代劳动管理学，就是为解决有计划商品生产中出现的各种劳动管理问题的一门学问。

（一）现代劳动管理学研究的对象。劳动，作为人类社会得以生存和发展的根本条件，作为人类最重要的实践活动，是人们长期研究的重大理论与现实问题。“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”（《马克思恩格斯选集》第1卷，第18页）劳动才使人具有了社会性，任何国家倘不能顺利解决有关劳动的问题，就无法维持正常的社会生产与社会生活，就不能取得经济文化的发展。随着劳动方式的不断发展，直接以劳动问题为研究对象的学科以及与此相关的学科，均相继产生和发展起来，形成了自己的劳动科学体系。我国学者认为这个科学体系大体上包括以下相互联系的学科：劳动社会学、劳动经济学、劳动管理学、劳动生理学、劳动心理学、劳动法学以及劳动统计学。这些学科都分别以各个不同的侧面来研究劳动问题。在不同的社会经济制度下，虽然都存在着劳动问题，但它们的性质与特点是大不相同的，解决劳动问题的办法也各不相同。在以私有制为基础的社会里，劳动问题的解决，是通过激烈的对抗和冲突来实现的。在以公有制为基础的社会主义社会里，劳动问题的解决，是在马克思主义指导下，利用各门学科的成果，有计划地通过全体劳动者参加的不断改革来实现的。

现代劳动管理学是一门专门用来研究社会主义时期的劳动管理问题的学问，是劳动科学体系的组成部分，也是现代管理学的一门分支。

现代劳动管理学所研究的对象是劳动者，是对劳动者的劳动就业、劳动报酬、劳动条件及诸多劳动关系的管理。任何一个社会组织经济管理活动，都离不开人、财、物这三个要素，无论是对物的管理还是对财的管理，都要人来进行，都以人为主体的，而对于人的自身管理就更为重要。对人的管理，无非就是对那些具有劳动能力的劳动者进行管理，对于劳动者的劳动进行管理，对于劳动者参加劳动而发生一系列管理活动，因而形成劳动管理体系。劳动管理学，就要对劳动组织、劳动分工、招工、用工、就业、待业、劳动形态、劳动报酬（如工资、奖金、津贴）、集体福利、劳动保险、劳动保护、劳动指标（如劳动生产率、出勤率、职工人数、工时利用、劳动定额、编制定员等）、职工培训（就业前后的培训、二次或三次就业培训）等一系列问题进行研究；就要对诸多劳动管理问题中的决策、计划、组织、控制与监督、鼓励、教育与培训等活动进行研究。同时，劳动管理学一方面要研究劳动管理自身的规律，如劳动力供求规律、时间节约规律、劳动者素质提高规律、人尽其才规律、劳动报酬规律、奖惩规律等，另一方面还要研究如劳动管理的科学性、群众性与民主性等特征。

（二）现代劳动管理学研究的主要方法：

1. 调查研究、联系实际的方法。现代劳动管理学一定要从我国国情出发,联系劳动管理工作实际,脚踏实地,深入企业,同有计划商品生产相结合,同四化建设相配合。

2. 理论同实践相结合的方法。我国的劳动管理理论若不同我国新时期的劳动管理体制改革的实践相结合,就会脱离中央的路线与方针。理论来自于实践,但又对实践有指导作用,在实践中得到检验、修正与完善。同马克思主义政治经济学、唯物辩证法紧密相联的现代劳动管理理论,就是要在近期内对改革的实践进行探索、指导与服务,就是要通过改革的实践来对理论问题进行提炼、融合、充实、提高。

3. 系统的方法。研究现代劳动管理学要用系统的方法。在国民经济这个庞大而复杂的系统中,各经济管理部门便是分系统,企业是一个经济细胞,是由更小更多的细胞组成的子系统。劳动管理是一大的系统问题,它是可以分解的,又是可以综合的,有自身内部的系统,又有与外部相互联系的系统。在企业这个子系统中,有许多是劳动管理问题,也有许多是其它方面的问题,但是其它的问题同劳动管理工作也有或多或少的联系,只不过企业目标相同,而各自的管理重点不同。因此研究劳动管理学,置于系统之中,用系统的观点来解剖研究一些有典型意义的子系统,是有必要的,各子系统之间也有着横向联系,如职工总数与工资总额、就业同职业教育、劳动生产率与劳动定额等等,这种联系也不能忽视。

4. 定性分析与定量分析相结合。用数据说话,数据就是定量,说话就是定性分析。定量分析是定性分析的基础,也是科学决策的基础之一。研究现代劳动管理学,一定要实事求是,一定要用数据说话,决不能主观臆断、想当然进行,否则劳动管理体制改革的实践就会陷入不科学之中,就会盲目进行。一定要重视统计数据,重视调查数据,重视预测工作,要学习使用电子计算机。定性分析要客观,要择优,要留有余地,要用改革的观点、发展的观点、动态的观点,要以理服人,要善于修正错误。

5. 古为今用与洋为中用相结合、以创新为主的方法。古为今用是我们的传统的方法,这是以总结历史经验为主的方法,必须取其精华而克服食古不化;洋为中用是博采众长,研究国外劳动管理理论与实践,取其先进的研究方法,取其科学的一面,为我所用。继承我国历史上先进的、成功的思想与经验,借鉴国外科学的理论与经验,其目的都是为了创建我国自己的劳动管理学,都是为了改革,都是为了创新。

总之,我们研究现代劳动管理学,就是要坚持改革的观点、经济效益的观点、战略的观点、为基层服务的观点,遵循党的十一届三中全会以来的正确路线与方针,走一条探索之路。

五、现代劳动管理学研究的主要内容

我国宪法规定每个公民都有劳动的权利和义务,就要解决长期以来存在的就业问题。对于就业问题,应怎样认识?就业工作,过去我们做的怎样?就业途径有哪些?劳动服务公司解决就业问题的办法之一,它在施行中又可能存在哪些问题?这就是现代劳动管理学内容体系中的第一部分内容。其余类推如下:

第二部分,劳动计划。这部分内容中主要是根据党和国家的大政方针,根据我国国民经济和社会发展的实际需要和可能,在综合平衡的基础上,有计划地安排城镇劳动力资源、职工人数、职工工资总额、劳动生产率及工人培训等长期计划与年度计划。体现了劳动管理同国民经济宏观管理的衔接。劳动者参加劳动,也要纳入国民经济计划。劳动计划如何制定?

工资基金如何进行管理？现行劳动计划管理体制有没有弊病？要不要改革？怎样改革？

第三部分，工资管理。劳动者参加劳动，一方面有义务，另一方面也是目前劳动者谋生的主要手段。怎样确定工资？工资的变化规律如何？我国城乡劳动者的劳动报酬即支付给劳动者的生活消费资料如何规定？有那些形式？现行的工资管理制度中存在着那些弊端？如何改革？

第四部分，用工制度。劳动用工管理工作的对象，是劳动者。企业的生产经营过程，都要靠劳动者的劳动（脑力劳动或体力劳动）去实现，如何把人的劳动系统地科学地组织起来，发挥劳动者的积极性，这是一项十分重要的工作。劳动力如何招收与录用？劳动力怎样调配？用工制度如何改革？劳动合同制怎样施行？劳动争议如何处理？

第五部分，劳动市场。劳动市场是在商品经济条件下，生产资料的所有者与劳动力的所有者之间建立各种劳动力关系或劳动契约信用关系的场所。有计划商品经济的条件下，是否存在劳动市场？劳务市场与劳动市场有何区别？社会主义经济制度下，是否存在劳动力商品？这一部分涉及一些重要的理论问题，需要进行深入地探索和研究。我们希望，一方面要符合我国国情，另一方面又要体现马克思主义的观点，使二者结合起来，有一个正确的方向。

第六部分，劳动定额。制订社会主义劳动定额是企业经营管理的一项基础工作，是贯彻按劳分配，实行各种形式经济责任制的必不可少的条件。列宁早就指出过，社会主义企业必须“规定劳动定额，而且无论如何要设法完成劳动定额。”（《列宁全集》第30卷，第120页）规定劳动定额的工作是组织共同劳动的客观要求。特别是在现代化大生产的机器设备复杂、技术条件讲究、劳动组织严密的情况下，要使车间之间、工种之间、各工序之间能够协调而又均衡地进行生产，这就更需要为各种产品规定必要的劳动消耗量，即制订劳动定额，从而使成千上万的劳动者都能按劳动定额来及时完成生产任务。

第七部分，职业技术培训。准备就业和已经就业的劳动者从事各种劳动所需要的技术操作和业务知识，必须进行就业前后的培训。人们在不断生产的过程中，需要把过去的经验和知识加以系统化，通过教育或培训的方法传授给就业者。劳动者通过技术培训获得的技术知识越多，劳动能力就越强，劳动生产率就越高，创造价值就越大。尤其是当今的新技术革命，对劳动力的质量提出了更高的要求，职业特征将发生重大变化，更多地要求劳动者以智力进行创造性劳动。劳动者本身素质要发生变化，需要有特殊的技能和知识，新技术革命，如微电子、激光、光纤纤维、超导材料、新能源、生物工程、海洋工程、延寿工程、机器人等技术密集、知识密集的新兴工业的发展，将对劳动就业结构产生重大影响。把职业技术培训作为一种专门的职业教育，确实是劳动管理工作的一个重要组成部分，是现代劳动管理学研究的一项重要内容。

第八部分，劳动保险。这是劳动管理工作的重要组成部分。劳动者在年老、患病、生育、负伤、残废、死亡等特殊情况下，按照社会保障的原则，给予生活上的物质帮助，以保障基本生活，这是劳动力再生产过程中用以特定的补偿。这在我国又体现为劳动者的基本权利与义务的统一，由国家或地方政府依法强制实施，由专门的机构负责管理。我国的劳动保险与资本主义的社会保险有本质不同。在资本主义国家，社会保险是缓和阶级矛盾的一种手段。我国的劳动保险则是社会主义生产目的的重要组成部分，体现了社会主义制度的优越性。有计划商品经济的发展，对于失业保险、养老保险、待业保险、不同用工制度的劳动保

险以及农村劳动者的劳动保险，国家将根据需要与可能，有计划地改革保险制度，逐步提高劳动保险的社会化程度。

第九部分，劳动保护。我们还要研究生产劳动过程中，为保护劳动者的健康与安全，要对一切有害人体的因素进行控制，创造一个安全、卫生、舒适的劳动条件，以保持劳动者正常的劳动能力，保证社会生产的顺利进行。劳动保护是随着生产的发展而产生的。哪里有生产劳动，哪里就有劳动工具、劳动对象和劳动环境对劳动者的危害。劳动安全与卫生，涉及劳动过程中人与自然的关系，也涉及劳动过程中人与人的社会关系。劳动保护也具有二重性。社会主义劳动保护的主要任务是什么？为什么要加强劳动保护？劳动保护的主要措施有哪些？还存在些什么问题？这些都属我们研究的范畴。

第十部分，劳动立法。对劳动法的研究，要从社会劳动关系开始，因此劳动法是以特定的社会劳动关系为其调整对象的法律规范的总和，即是由国家用来调整劳动关系的法律。劳动法所要调整的并不是所有的劳动关系，而是要调整劳动者在一定社会条件之下和其所在的劳动组织之间的权利、义务等关系。劳动法一般包括劳动力管理、企业民主管理、劳动报酬、工作时间、劳动保护、劳动保险、劳动纪律、劳动争议及工会组织等的法律规范。我国有自己的国情，我国劳动法所调整的范围应如何确定？有哪些劳动立法需要健全与完善？都需要从理论与实践的结合上探讨研究。

现代劳动管理学试图在劳动管理这个领域更多地研究现代的理论问题与实际问题，更多地联系改革实践研究社会主义时期的各种劳动管理问题。

《现代劳动管理学》目录

第一章 劳动就业	(1)
第一节 劳动就业的基本概念.....	(1)
第二节 劳动就业的历史和现状.....	(3)
第三节 劳动就业的途径.....	(5)
第四节 劳动服务公司.....	(8)
第五节 国外就业保障制度介绍.....	(14)
第二章 劳动计划	(19)
第一节 劳动计划概述.....	(19)
第二节 工资基金管理.....	(35)
第三节 劳动统计.....	(43)
第三章 用工制度	(54)
第一节 劳动力的招收与录用.....	(54)
第二节 固定工与临时工制度.....	(59)
第三节 用工制度改革.....	(64)
第四节 劳动力调配.....	(70)
第五节 劳动纪律.....	(75)
第六节 劳动争议处理.....	(80)
第四章 工资管理	(85)
第一节 工资理论.....	(85)
第二节 劳动报酬.....	(95)
第三节 工资制度改革.....	(104)
第四节 工资管理.....	(110)
第五节 国外工资制度简介.....	(116)
第五章 劳动市场	(126)
第一节 劳动、劳动力与劳动力流动.....	(126)
第二节 劳务市场.....	(130)
第三节 劳动市场并不等于劳动力商品市场.....	(132)
第六章 劳动定额与编制定员	(137)
第一节 劳动定额.....	(137)
第二节 编制定员.....	(152)
第三节 劳动定额与编制定员的计算.....	(157)

第七章 职业技术培训	(181)
第一节 职业技术培训概论	(181)
第二节 技工学校	(185)
第三节 在职工人技术(业务)培训	(192)
第四节 就业前的职业教育	(196)
第五节 国外职业技术培训(教育)简介	(199)
第八章 劳动保险	(205)
第一节 劳动保险概论	(205)
第二节 劳动保险待遇	(211)
第三节 职工福利	(221)
第四节 劳动保险制度改革	(226)
第五节 国外社会保障制度简介	(228)
第九章 劳动保护	(235)
第一节 劳动保护的性质与任务	(235)
第二节 安全技术	(239)
第三节 劳动卫生	(243)
第四节 国家劳动保护管理	(248)
第五节 企业劳动保护管理	(253)
第六节 矿山安全卫生管理	(259)
第七节 锅炉压力容器安全监察	(263)
第十章 职工思想教育	(267)
第一节 什么是职工思想教育	(267)
第二节 职工思想教育的内容	(269)
第三节 思想教育的方式与方法	(273)
第四节 职工思想教育网络	(278)
第十一章 劳动立法	(290)
第一节 劳动法的概念	(290)
第二节 我国劳动立法的发展	(293)
第三节 我国劳动立法的指导思想 and 基本原则	(299)
第四节 国外劳动立法概况	(302)
第十二章 劳动管理体制改革的探索与实践	(309)
附录：国务院关于改革劳动制度的五项暂行规定	(366)
编后记	

第一章 劳动就业

劳动就业是一个非常重要的社会问题，也是一个重大的理论问题。任何国家都存在这个问题，因此，也是一个全世界都关注的问题。

第一节 劳动就业的基本概念

所谓劳动就业，主要是指人口中有劳动能力的人与生产资料相结合，为社会创造财富或提供劳务，因而合法获得相对稳定的劳动报酬或生产经营收入的职业，或称之为得到职业，并维持这个职业的过程。

待业，则特指我国新成长的劳动力、社会闲散劳动力，或是由于一定的原因被企、事业单位剩余出来的职工，或是由于企业、生产单位破产、倒闭、淘汰而暂时失去工作的人，或是由于生产资料不足而产生多余劳动力。这部分有就业能力的人进行了登记而仍未实现就业的现象，称为待业。或表述为等待就业，并继续这种状态的过程。

就业与待业是相对而又统一的。随着经济的发展，随着劳动力的增生，待业不可避免，待业又是暂时的，待业是就业前的过渡。因为社会主义制度消灭了生产资料私有制，实现了公有制，每个劳动者都有利用公有的生产资料进行劳动的权利，也有社会劳动的义务。每个生活在社会主义制度下的公民，既有劳动的权利和义务，又有接受就业前及就业过程中的劳动就业训练的权利和义务。在正常的情况下，解决待业问题的办法，就是就业，即就业条件成熟之后获得职业；就业也可以演化为待业，既可以延缓这种演化的过程，也可以促进这种演化。待业与就业之间的这种变化与发生，都是相对的，又是辩证统一的。

从生产力的角度看，各种社会经济制度下的劳动就业，有着共同的性质，即实现劳动者与生产资料的结合，这种结合又是任何生产流通过程得以实现的前提。就业的演变，都有人类自身生、老、病、死的演变，都要服从技术革命、产业革命的趋势，技术与产业，企业 with 产品，都有一个新陈代谢的过程，就业问题也毫无例外地要受到这个过程的影响。但从生产关系的角度来看，各种社会经济制度下的劳动就业，又有着不同的社会本质，即各自均求从不同的阶级利益出发，通过不同的方式与方法来实现劳动者与生产资料的结合，以维护统治阶级的利益。在资本主义制度下，私有制使劳动者与生产资料分离，只有让劳动者把他的劳动力作为商品卖给生产资料所有者时，劳动者才有可能与生产资料实现结合，生产劳动才能够进行。所以，资本主义的劳动就业，其本质特征即是雇佣劳动。资本家通过雇佣工人，使劳动者与生产资料相结合形成生产力，为资本家生产剩余价值。劳动力成为商品，受资本家雇佣而实现就业，并为资本家生产剩余价值，隶属于资本家，这就是资本主义劳动就业的实质所在。

失业，是资本主义制度下所固有的一种社会现象，是资本家加剧剥削之后产生的。失业的含义，即是劳动力商品在劳动市场上的供给，超过资本家购买劳动数量时，就会有一部分

无人购买、相对过剩的劳动力，无法实现与生产资料的结合，这就叫失业。马克思说过，“过剩的工人人口是积累或资本主义基础上的财富发展的必然产物，但是这种过剩人口反过来又成为资本主义积累的杠杆，甚至成为资本主义生产方式存在的一个条件。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第692页）失业是资本主义劳动生产方式的必然产物，是资本主义制度本身不可克服的固有矛盾。失业与我国的待业，有着本质的不同。我国的待业不是由于资本的积累、生产过剩，而是人口太多，增长过快，底子薄，资金少，人口生产与物质生产失去平衡，以及政策失误等人为因素才出现的现象。我们的待业，不反映剥削关系，雇佣关系，我们不需要待业来作为生产存在和发展的条件。

劳动就业在我国也一般有三种情况，一是正在从事有报酬的劳动；二是有报酬，但临时还没有工作，包括因伤、病、休假或其它原因临时缺勤、停工；三是从事个体生产经营的人。按我国的情况，劳动就业人口主要包括：全民所有制职工、城镇集体所有制职工、城镇个体劳动者，农村集体与个体劳动者，以及现役军人等。

劳动就业能否实现，从客观条件看，一方面要取决于生产资料和劳动力的占有状况，即生产关系的性质；另一方面则取决于劳动力与生产资料的供求平衡情况。两者只有结合起来，才能成为现实的生产因素，并构成现实的生产过程。生产者与生产资料建立一定的比例关系，是社会生产发展的客观要求，只有建立合理的比例，才能充分利用劳动力与生产资料，才能提高劳动生产率，促进生产的发展。当劳动力供求失调时，劳动力过多而生产资料不足，可表现为社会部分劳动者失业；生产资料过多而劳动力相对不足，生产资料可能闲置。虽然，劳动力多，不一定必然导致失业，生产资料闲置也并不必然表现为劳动力充分就业。但是劳动力的供求必须力求平衡。社会主义生产方式下，应采取何种规模和生产形式，怎样才能避免大量的待业，怎样搞好劳动力供求平衡，怎样安排生产资料与消费资料的生产，对于解决待业问题是很重要的。

从理论上讲，充分就业、消除待业是我们的主要目标，但是充分就业与否是相对的，波动地产生待业是绝对的。我们不能盲目地无视人口的增长，无视新的技术革命、产业革命的影响，无视现代科学的发展，无视投资水平的影响，无视商品价格的改革对生产的影响，也不能无视我国各时期政治经济政策的影响。如果放弃学习、接受培训、提高就业能力，希望就业的待业者，就有可能延缓就业；已经就业的职工，也有可能成为新的待业者。

劳动力供求平衡的大致实现，是一个困难的问题。我国总劳力的供求平衡不易实现，各等级、各水平的劳力在某一时期的供求平衡更不易实现，劳动力之间的正常流动将处于持续之中。随着我国有计划商品经济的发展，也将更多地受科学技术的发展、生产的发展、教育的发展、人口的增长等因素影响，而产生各种形式的待业，如季节性、技术性、结构性、周期性待业，有的甚至可能出现多次待业的现象，这些都是正常的。

我们研究劳动就业问题，就是为了解决它，就是为了“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”（见我国《宪法》第四十二条）的实现。劳动就业问题复杂，涉及面广，政策性强，如果我们不能解放思想，从实际出发，大胆探索，总结经验，敢于改革创新，就难以解决这个问题。

第二节 劳动就业的历史和现状

劳动就业是我国当前和今后相当长时期内的一个重大问题。社会秩序的安定，国民经济的发展，人民生活水平的提高，都在很大程度上取决于劳动就业问题的解决。

建国三十多年来，随着国民经济的发展，劳动就业工作取得了很大成绩，现在，全国职工人数已超过1亿，比1952年的1600万人增加了5倍以上，但是，我国的就业工作并非一帆风顺，而是走过一段漫长曲折的道路，从总体上看，可以分为处理失业与解决就业两个时期。五十年代，主要是处理旧中国遗留下来的失业问题；六十年代以后，主要是解决新成长劳动力的就业问题。这里，还可将两大时期分为四个阶段。

第一阶段，从1949年到1957年。主要是解决旧中国遗留下来的失业人员问题。解决得很顺利，很成功。不到8年时间，就解决了400万人失业问题，同时还安置了大批新成长的劳动力。建国初期，一方面，由于反动统治时期造成的广大失业群，包括大量的失业工人、失业知识分子和无业人员；另一方面，解放以后因经济改组又产生了新的失业现象，如一些盘剥人民的代理业、当铺等，和一些封建迷信、有伤社会风化的行业，随着社会改革和经济改组的深入被淘汰了。于是，便产生了一些新的失业和半失业的工人，以上两个方面的人员达400多万。当时，党和政府对这些失业和无业人员的生活出路，采取了一系列的重大政策和措施：（1）从中央到全国大、中城市都建立了专管机构，失业工人救济委员会，下设办事机构“失业工人救济处”，1952年7月，中央人民政府政务院发布了《关于劳动就业问题的决定》，要求从中央到大区、省和市都要成立劳动就业委员会。之后，又在许多城市建立了劳动力介绍所或职业介绍所。由劳动就业委员会和劳动力介绍所共同负责对失业人员进行登记、组织、管理教育、救济和安置；（2）由国家拨出一部分资金对失业工人进行救济。资金来源，一是由政府在本年度财政概算预借费中拨出一定数量的资金。1950年中央拨出了4亿斤粮食，作为救济失业工人的基金。当时的救济办法，失业工人每月发给当地主要粮食45斤到90斤，失业学徒发30斤；二是所有国营、私营的行政或资方按月缴纳实际总额工资的1%作为救济基金。职工本人，也要拿出工资1%作为救济失业工人的基金；（3）组织以工代赈，由国家拨出一定数量的救济款举办有益于市政建设的经济事业，如浚河、修堤，植树、修建马路、公园等。国家拿救济金作为工赈工程经费，把他们组织起来劳动，按件或者按月发给他们工资，失业者以劳动获得工资，代替对他们的赈济。这部分作为市政工程费的救济金，其中80%以上用以支付失业人员的工资，20%以下作为材料工具费。工赈队系临时组织，有工做工，无工回家自谋职业；（4）组织生产自救，由国家拨出少量本金，扶助失业人员建立集体所有制单位，从事服装、布鞋、木器、纺织、烧窑、挑花刺绣等生产；（5）开展转业训练，对于缺乏专门技能的失业人员，分别给以技术和业务训练；（6）由国家发给本人及其家属必需的路费和三个月的安家费，动员回乡生产。另外，对于国民党政府旧职人员，包括官僚资本主义企业的职工，则采取包下来的政策。这对当时人民政府顺利地接管政权，稳定局势，避免新的失业起了积极作用。1953年2月，中央提出了由政府介绍就业和自谋职业“两扇门”的方针，鼓励支持待业人员自谋出路。从此，劳动就业工作由被动转为主动，加上当时很好的经济形势，经过第一个五年计划大规模建设，实行国营合作经济、个体经济、国家资本主义以及私人资本主义经济等多种形式，生产发展很快。经济的发展，

不仅为我国社会主义工业化打下了初步基础，同时也提供了大量就业岗位。1957年国营经济部门的职工由1952年的1580万人增加到2450万人，安置就业的人数相当于1949年全国职工总数的一半。新中国仅用了不到8年时间就实现了劳动者普遍就业。

第二阶段，从1958年到1965年。由于这一时期，国家在重大政策上的严重失误，在生产上追求速度、高指标；在生产关系上，搞“越大越公越纯”，用生产资料所有制的多种形式急于向单一化方向过渡，造成整个国民经济的失调，劳动就业工作也随着走了一段弯路。

在“大跃进”中，全国职工总数由1957年的2451万人，猛增到1958年的4534万人，几乎增加了一倍。除招收城镇每年新成长的120万劳动力外，还动员了几百万家庭妇女参加社会劳动，此外，又从农村招收了2000万农民进城工作，由于超越了经济负担能力，使原已解决的城镇待业问题重新突出起来，以致到1960年底，不得不开始精减职工，出现了劳动力的大进大出。这一时期，由于农、轻、重的顺序倒置，造成经济结构不合理，随之产生就业结构的不合理。商业、服务行业的职工人数占职工总数的比重，从1958年以后逐年减少。工业比重特别是重工业的比重逐年增大。工业内部，重工业越来越重，轻工业越来越轻。从比例上看，工业职工比重由1957年的30.5%，上升到1965年的33.1%，商业服务业职工比重由1957年的19.9%，一下子下降到1958年的10%（1961年后又逐步恢复了一些），到1965年才只占14.9%。由于大炼钢铁，财贸战线职工大量转向了工业生产。1961年，中央对国民经济实行“调整、巩固、充实、提高”的方针，解决三年大跃进造成国民经济失调，果断精减了2000万职工返回农村。同时，党和政府又采取多种办法安置待业人员，除由劳动部门介绍就业外，还鼓励待业人员自愿结合发展各种集体生产服务事业和自谋职业。与此同时，在用工制度上实行临时工、合同工、外包工、亦工亦农等灵活办法，安排各种临时劳务活动，到1965年待业问题基本解决。

第三阶段，从1966年到1976年。主要是解决建国以后陆续到达年龄的新成长劳动力，每年平均大约300万。这一时期，由于十年浩劫给国民经济造成严重损失，影响了城镇青年招工。同时，由于缩短学制，使一批未到达劳动年龄的中学毕业生提前跨入了社会，高等院校在“文化大革命”中，又不准从高中毕业生中直接招生，阻塞了高中生继续升学的门路。“文革”期间采取“政治运动式”的大规模动员知青上山下乡，虽然表面上掩盖了当时大量的就业矛盾，但实践证明，知识青年上山下乡，尤其是分散插队，以致造成后来大批下乡知青返城安置，给城镇劳动就业工作增加了困难。十年上山下乡的知识青年近1700万人。与此同时，又从农村招收了1300万农业劳动力进城，一进一出（下去的1700万人大部分都返回了，招进来的1300万农民又在城里落了户），共3000万人。粉碎“四人帮”后，特别是1973年大批下乡知青返城，给城镇就业造成了极大压力。

第四阶段，从1977年以来，特别是党的十一届三中全会以来，经过拨乱反正，纠正“左”的错误，在中央提出解放思想，放宽政策，把经济工作搞活的方针指引下，1980年8月中央在全国劳动就业工作会议上提出了：“在国家统筹规划和指导下，实行劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的方针”（简称“三结合”就业方针）。“三结合”的就业方针，实质上是国营、集体、个体三种经济成份并存的经济政策在劳动就业工作上的体现，具体来讲，又可分为以下两个基本观点：一是劳动就业要在国家统筹规划和指导下进行。因为社会主义经济是有计划的商品经济，劳动力的分配使用，生产、服务门路的开辟，行业、产品的发展，都要受到国家总体计划的指导。二是三条渠道要一起上，特别是要