

TIELU LAODONG JIHUAYUTONGJI

新编铁路劳动管理系列教材

铁路劳动计划与统计

吴妙琢 鲁如星 主编

中国铁道出版社

责任编辑: 荆志文

封面设计: 陈东山

新编铁路劳动管理系列教材

★劳动经济学概论

★劳动法简明教程

★铁路劳动力管理

★铁路工资管理

★社会保险概论

★铁路财务基础知识

★西方劳动经济学简论

★铁路劳动计划与统计

★铁路劳动定额

★劳动心理学

★铁路编制原理

ISBN 7-113-03699-6



9 787113 036997 >

ISBN 7-113-03699-6/F·

定 价: 7.90 元

新编铁路劳动管理系列教材

铁路劳动计划与统计

吴妙琢 鲁如星 主编

中国铁道出版社

2000年·北京

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

本书是“新编铁路劳动管理系列教材”之一。它在总结铁路劳动计划与统计工作经验的基础上,以社会主义市场经济理论为指导,较为系统地阐述了劳动计划与统计的基本原理、原则和方法,有利于铁路劳动管理干部提高劳动计划与统计的分析能力。

本书是铁路劳资干部岗位培训教材,也适用于其他经济管理干部、铁路大中专院校劳动经济专业学生学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

铁路劳动计划与统计/吴妙琢,鲁如星主编. —北京:
中国铁道出版社, 2000.3
新编铁路劳动管理系列教材
ISBN 7-113-03699-6

I. 铁… II. 吴… III. ①铁路运输-劳动计划-教材②铁路运输-劳动力统计-教材 N. F530.64

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 15732 号

书 名: 铁路劳动计划与统计
作 者: 吴妙琢 鲁如星
出版发行: 中国铁道出版社 (100054, 北京市宣武区右安门西街 8 号)
责任编辑: 荆志文
封面设计: 陈东山
印刷: 北京市燕山印刷厂
开 本: 787×1092 1/32 印张: 5 字数: 110 千
版 本: 2000 年 3 月第 1 版 2000 年 3 月第 1 次印刷
印 数: 1~6000 册
书 号: ISBN 7-113-03699-6/F·310
定 价: 7.90 元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

前 言

进入 20 世纪 90 年代以来, 我国的经济体制、经济增长方式、企业经营机制及国家管理职能都发生了深刻的变化。这些变化推动了劳动工资工作在更深、更高的层次上进行。《中华人民共和国劳动法》的颁布与实施, 劳动力市场的建立与运行, 最低工资标准及工资指导线的颁布与执行, 养老、失业和医疗保险制度的改革等等, 加快了劳动管理法制化、市场化、社会化的进程。劳动管理的思想和方法与以往相比, 已经发生了深刻的变化, 面临着一系列新的问题。例如: 内部分流、减员增效、下岗和再就业; 按劳分配与按生产要素分配相结合; 现代企业制度建立中所发生的企业组织机构的调整、宏观调控方式的转变、资产经营责任制及人工成本控制等等。所有这些都需要劳动工资管理干部进一步提高思想和理论水平, 更新知识。鉴于已经发生的变化和面临的新问题, 原有的铁路劳动工资岗位培训教材已明显落后于形势, 不能继续使用。为此, 铁道部劳动和卫生司及中国铁道学会铁道劳动委员会决定编写新的能适应世纪之交需要的岗位培训系列教材, 并成立了“新编铁路劳动管理系列教材”编委会。

编委会在认真学习党的“十五大”文件精神的基础上, 坚持以邓小平理论为指导, 以社会主义市场经济理论为依据, 从“两个根本转变”和铁路企业建立现代企业制度出发, 力求使本系列教材既具有一定的理论指导性, 又反映铁路劳动工资改革管理工作已经发生的变化, 使其具有很强的实践性。

本系列教材由下列十一分册构成: 《劳动经济学概论》、

《西方劳动经济学简论》、《劳动法简明教程》、《铁路劳动计划与统计》、《铁路劳动力管理》、《铁路劳动定额》、《铁路工资管理》、《铁路编制原理》、《社会保险概论》、《劳动心理学》和《铁路财务基础知识》。

本系列教材在编写过程中得到了各铁路局(集团公司)和各总公司劳资部门的大力支持与帮助,他们不仅提供了大量的资料,还提出了许多宝贵的意见;各分册的作者在编写中付出了辛勤的劳动;铁道部人事司和科教司审阅了书稿。在此,我们向他们表示诚挚的谢意。

本系列教材适用于铁路劳资干部岗位培训,也适合于铁路大、中专院校劳动经济专业教学使用。同时对铁路其他系统管理干部和路外劳动工资管理者掌握和了解铁路劳动工资管理概况也有帮助。同时,我们欢迎广大读者提出宝贵意见。

“新编铁路劳动管理系列教材”编委会

1999年6月

目 录

第一章 企业劳动计划与统计的地位和任务	(1)
第一节 企业劳动计划与统计概述.....	(1)
第二节 企业劳动计划与统计的任务.....	(8)
第二章 铁路企业劳动计划的编制	(15)
第一节 铁路企业劳动计划的工作程序.....	(15)
第二节 铁路企业劳动计划的监督、检查和 调整.....	(20)
第三节 铁路企业编制劳动计划的基本原则.....	(22)
第四节 铁路企业编制劳动计划的基本方法.....	(25)
第三章 铁路企业从业人员计划与统计	(30)
第一节 铁路企业从业人员计划的内容和编制 原则.....	(30)
第二节 铁路企业从业人员计划的编制方法.....	(31)
第三节 铁路从业人员的统计.....	(34)
第四节 铁路企业减员计划.....	(38)
第四章 铁路企业劳动生产率计划与统计	(41)
第一节 铁路企业劳动生产率计划的意义和 任务.....	(41)
第二节 计算铁路企业劳动生产率计划的 工作量指标.....	(42)
第三节 铁路企业劳动生产率计划的编制方法.....	(44)
第四节 铁路企业劳动生产率的统计.....	(49)
第五节 提高劳动生产率的主要途径.....	(51)

第五章 铁路企业工资计划与统计	(55)
第一节 铁路企业工资计划的意义、任务 和原则.....	(55)
第二节 铁路企业工资计划的内容和编制方法.....	(58)
第三节 铁路企业工资的统计.....	(61)
第六章 铁路企业工资总额同经济效益挂钩	(66)
第一节 企业工资总额同经济效益挂钩分配.....	(66)
第二节 铁路企业工资总额同经济效益 挂钩分配.....	(72)
第七章 铁路劳动计划管理体制的改革	(78)
第一节 铁路劳动计划管理体制改革的方向.....	(78)
第二节 实行定员标准管理和弹性计划.....	(83)
第三节 实行人工成本管理.....	(93)
第八章 铁路劳动计划的统计分析	(105)
第一节 综合统计方法在铁路劳动计划分析 中的应用.....	(105)
第二节 从业人员统计分析.....	(112)
第三节 工资统计分析.....	(121)
第四节 劳动生产率统计分析.....	(128)
第五节 劳动经济效益统计分析.....	(137)
参考文献	(148)
后记	(149)

第一章 企业劳动计划与统计的地位和任务

第一节 企业劳动计划与统计概述

一、劳动计划

(一) 劳动计划的涵义

劳动计划从广义上讲,是对社会经济活动过程中有关人力资源配置实施计划管理的一种手段和方法。它通过计划的编制、执行、检查、调整等一系列管理活动来规划、指导和协调劳动力要素与生产力其他各要素的合理配比,以保证社会与经济的可持续发展。劳动计划从狭义上讲,是指国家、地区、部门、企事业单位编制劳动力、劳动报酬、劳动生产率等方面的计划,是国民经济和社会发展计划的重要工具。我们主要研究后一种涵义的劳动计划。

(二) 劳动计划的分类

劳动计划按不同的要求有多种分类。

按管理层次的不同,劳动计划可分为国家劳动计划、部门劳动计划、地方劳动计划和企事业单位劳动计划。国家劳动计划和地方劳动计划主要由社会劳动力计划、职工(从业人员)人数计划、工资(包括薪金)计划、劳动生产率计划、职工培训计划等组成,其主要任务是根据国家和地区社会经济发展的需要,在各地区、部门之间合理分配社会劳动力,并在提高劳动生产率的基础上逐步提高劳动者的工薪收入,力求劳动力资源供给与需求、劳动力再生产与物质资料再生产

之间的相对平衡。其侧重点在于搞好国民经济和地区经济的综合平衡，并指导社会就业和收入分配工作。部门劳动计划和企事业单位劳动计划主要由职工（从业人员）人数计划、工资（薪金）计划、劳动生产率计划等组成，其主要任务在于根据部门或企事业所处的环境和发展状况，合理安排和调配劳动力，合理分配工薪基金，调动企业和广大职工（从业人员）的积极性，促使劳动生产率的提高和效益的增长。其侧重点在于保持部门和企事业单位对外界环境的适应性和内部资源的优化配置。

按计划时间跨度的不同，劳动计划可分为长期计划、中期计划和年度计划。长期计划一般为5年以上的计划或远景规划，是一种前瞻性、纲领性、战略性的计划。它主要是根据国民经济和社会发展的要求，规划在较长时期内社会劳动力分配、劳动生产率提高、劳动者工薪收入增加、劳动者文化技术素质提高等方面的发展方向、规模和目标，提出相应的大政方针、基本原则和对策措施，它是编制中期计划的依据。中期计划一般为1~5年内的计划，是长期计划的分阶段实施性计划。它较具体地确定计划期的基本目标和主要任务，并分解到计划期内的每一年度，规定有关计划指标应达到的水平，具体地明确相应的方针政策和措施，是编制年度计划的依据。年度计划是劳动计划的具体行动计划，它根据中期计划的分年度安排，考虑中期计划的执行进度，结合本年度的实际情况来制定。年度计划作为中长期计划的执行计划，必须要求明确，任务具体，措施落实。至于季度计划、月度计划则是年度计划的执行计划，由各单位根据上级计划单位下达的年度计划自行安排，目的在于保证年度计划的完成。

上述计划在空间上、时间上形成一个相互联系、相互影响的劳动计划体系。随着计划经济向社会主义市场经济的转

变，国家和地方、部门的劳动计划将以中长期计划为重点，总体上是指导性计划。企业作为独立的经济实体，其劳动计划将以年度计划为主，并越来越具有自主性。

（三）企业劳动计划的构成

企业劳动计划是企业生产经营计划的重要组成部分，也是企业实施全面计划管理的中心环节。在社会化大生产和市场经济条件下，企业必须根据外部环境和内部条件，自主确定经营目标，自主制定生产经营计划，自主对企业生产经营活动及其所需各种资源从时间上进行统筹安排，并依据计划来组织、指挥、协调和控制企业各项生产技术经营活动，确保经营目标的实现。企业劳动计划则从企业人力资源的配置、使用和管理上提供保证。企业劳动计划主要包括企业用工计划、企业劳动生产率计划和企业工资计划。

企业用工计划即企业职工（从业人员）人数计划，它是劳动计划的基础计划，对劳动生产率计划和工资计划有直接影响。计划经济体制下，企业无用工自主权，职工人数由国家和上级部门通过指令性计划控制，统包统配。市场经济条件下，企业是用工主体，将根据企业生产技术经营状况和要求，自主编制用工计划，自主招收、录用和调配劳动力。

企业劳动生产率计划是劳动计划的核心。劳动生产率是考核企业生产经营活动的综合指标，提高劳动生产率是劳动管理工作的根本目的。劳动生产率计划要在综合分析提高劳动生产率的各种因素和潜力的基础上，科学确定劳动生产率计划水平和提高幅度。编制和执行劳动生产率计划的过程，也是改进企业各方面工作、提高企业综合素质的过程。市场经济条件下，企业生产经营活动是围绕企业经济效益的提高进行的，劳动生产率与企业经济效益相统一，劳动生产率计划的编制和执行，要有利于企业经济效益的不断提高。

企业工资计划是企业对职工（从业人员）的劳动报酬进行分配的计划，它直接关系到职工的切身利益。正确编制工资计划，是充分调动广大职工积极性、促进企业发展的重要手段。计划经济体制下，企业工资由国家按统一标准直接分配，职工工资增长既与企业经营状况和经济效益相脱节，也与企业 and 职工的劳动贡献相脱节，严重挫伤了企业和广大劳动者的积极性。随着社会主义市场经济体制的逐步建立，传统的“执行型”的工资计划已被打破，“市场机制决定，企业自主分配，政府监督调控”的新的工资分配模式正在逐步趋向成熟，企业工资计划的编制正朝这一方向推进。

企业用工计划、劳动生产率计划和工资计划是相互影响、密切相关、共同作用的。劳动生产率计划的水平和提高程度，决定职工人数计划，并影响工资总额和职工工资水平，工资总额和工资水平的增长要以生产发展和劳动生产率提高为前提。企业用工计划和劳动生产率计划是合理组织劳动、提高劳动生产率和经济效益的重要手段。企业应根据职工人数计划，合理安排和调配劳动力，充分挖掘潜力，避免窝工浪费和忙闲不均，达到低投入、高产出，按质按量地完成各项生产经营任务。企业工资计划则从物质利益上调动、激励劳动者的积极性，是提高劳动生产率、经济效益的重要保证。

（四）劳动计划指标

劳动计划是通过一系列计划指标和必要的表格、文字说明来表述和反映的。指标是综合反映社会经济现象数量方面的科学概念，由指标名称和指标数值构成。如职工平均人数多少人、劳动生产率多少元、工资总额多少万元等。指标有数量指标和质量指标之分，反映现象规模和发展水平的是数量指标，反映现象发展程度及其效果的是质量指标。指标数

值有绝对数、相对数、平均数之分。计划指标是人们通过研究分析,在计划中预定某一社会经济现象要达到一定数值,并努力去实现的指标。劳动计划的主要指标有:期末社会劳动力人数、年平均社会劳动力人数、期末职工人数、年平均职工人数、工资总额、职工平均工资、劳动生产率、人均创利率、工资利税率等。有的计划指标属指令性计划指标,即国家计划安排,以指令的形式下达,是计划执行单位必须保证完成的指标,它具有强制性和约束力;有的计划指标属指导性计划,是用于指导生产发展和经济活动的,计划执行单位可结合本单位实际情况灵活安排、适当调整,它有一定的弹性。有的计划指标是低限指标,即要求达到或超过的指标,如最低工资标准;有的计划指标是高限指标,即要求严格、不许突破的指标,如工资总额指标。随着市场经济的发展和市场经济作用的不断扩大,传统计划经济体制下的指令性计划管理的范围已大大缩小,计划指标更多地具有指导性特点。上述一系列相互联系、相互制约的劳动计划指标,构成劳动计划指标体系,在劳动计划管理工作中发挥其规划劳动力资源的合理配置、综合平衡各方面比例关系的重要作用。

二、劳动统计

(一) 劳动统计的涵义

劳动统计是社会经济统计的组成部分,它通过各项反映劳动经济问题的数据资料的搜集、整理、计算,分析研究劳动经济现象之间的数量变化关系,是人们认识和掌握劳动经济现象发展变化规律的重要工具,也是劳动管理部门实施决策的重要依据。劳动统计和其他统计一样,都侧重于总体数量,综合反映事物发展变化的规模、速度、水平及组成部分之间的比例关系、结构状态,是科学管理不可缺少的条件。

劳动计划的内容，主要包括以下几部分：劳动资源统计、劳动力统计、干部统计、劳动时间统计、劳动生产率统计、劳动定额统计、劳动保护统计、劳动报酬统计、劳动保险与福利统计、劳动者生活水平统计、劳动经济效益统计、劳动力培训统计等。企业劳动统计与企业劳动计划相对应的主要是职工人数统计、劳动生产率统计（包括劳动定额统计）和工资统计（包括工资效益统计）。

（二）劳动统计指标

劳动统计研究劳动经济现象的数量方面，是以统计指标形式表现的。统计指标与计划指标在性质、内容、形式上是一致的，唯一的区别在于计划指标是表明该社会经济现象预期要达到的水平，而统计指标则表明该社会经济现象实际达到的水平。一系列相互联系、相互制约的统计指标，构成统计指标体系，综合反映社会经济现象的数量关系及其变化。

劳动统计指标通过劳动统计工作而取得。劳动统计工作是各级统计人员依据统计研究的任务，运用大量观察法、统计分组法、综合指标法等统计方法，对劳动经济现象的数量方面进行搜集、整理和分析研究的工作过程，它包括统计设计、统计调查、统计整理和统计分析四个相对独立而又相互联系的阶段。劳动统计指标是劳动统计工作的成果。

（三）企业劳动统计

劳动统计因管理层次和工作机构职能的不同，分为政府统计系统的综合劳动统计、行政部门的劳动统计、基层单位的劳动统计，它们共同构成劳动统计的工作网络。其中，基层单位的劳动统计是基础。因为劳动统计资料是自下而上层层报告、汇总出来的，统计指标是否准确、及时、全面，在很大程度上取决与基层企事业单位和行政单位劳动统计工作的质量和统计资料的准确与否。

企业是国民经济的细胞，企业劳动统计极为重要。企业劳动统计的职责主要在于会同有关职能部门共同建立有关劳动统计核算的原始记录和统计报表，积累劳动统计历史资料；遵循和贯彻国家和上级主管部门规定的劳动统计制度，完成国家和上级规定的各项劳动统计调查任务（包括定期统计报表、年报和其他一次性调查），检查劳动计划的执行情况；根据企业劳动计划管理的需要，自行组织必要的统计调查研究。

随着计划经济体制向市场经济体制的转变，新体制对企业劳动统计工作提出了许多新的要求。一是在市场经济条件下企业的生产经营活动将主要取决于市场需求，而激烈的市场竞争又要求企业主动去收集、分析市场动态信息，否则企业领导难以作出正确的决策，企业统计工作（包括劳动统计）必须面向市场，不能满足于政府主管部门提供的统计资料；二是政府在市场经济条件下，对企业的调控方式将由直接调控转变为间接调控，主要依靠立法和经济手段进行，其颁布的统计资料信息都是宏观的，而不是针对某一个企业的，为此不仅要求企业善于利用政府公布的统计资料分析外部环境，而且要求企业的统计工作能适应政府的宏观调控体系。总之，在市场经济条件下，统计工作（包括劳动统计）将发生根本性的变化，企业统计工作必须与市场经济体制相一致。

三、劳动计划与劳动统计的关系

劳动计划与劳动统计是相互关联、密不可分的。

（1）两者在内容上是相通的、互联的。劳动计划是通过一定的指标来表示的，编制计划就是确定各项指标，并以此作为各项管理活动的预期目标，完成计划就是实现了该项计划指标。劳动统计也是用指标来表现的，指标是劳动计划和

劳动统计的共同语言，指标把两者紧密地联系在一起。计划指标体系与统计指标体系有着不可分割的联系。

(2) 劳动计划要以劳动统计为前提。劳动计划是通过计划的编制、执行、检查和调整来实施管理的，它建立在人们对劳动经济现象认识的基础上，是一种主观见之于客观的实践活动。计划只有切合实际，先进合理，才能显示其科学性、有效性。这样，在制定计划时，就必须借助于统计工作提供的信息、资料、数值，否则计划就会脱离实际，缺乏依据，产生盲目性。在这方面，我国计划工作的教训是很深的。此外，计划在执行过程中还要用统计指标来检查、调整和修订，因为计划作为一种事先的规定、要求，不管在制定时如何周全，在执行过程中都不可能一成不变，它必须依据执行过程中的统计资料对其进行检查、校正，所以计划不可能离开统计。

(3) 劳动统计要为劳动计划服务。劳动统计不应局限于帮助人们认识劳动经济现象的客观规律性，而且要为劳动计划服务。一是运用劳动统计资料，为劳动计划的编制提供依据，二是运用劳动统计资料监督和检查计划执行情况，三是发挥统计信息的咨询、参谋作用，为计划的调整、修订提出正确的建议。这样不仅可以使劳动计划建立在科学可靠的基础上，而且能够提高计划管理的质量和水平。离开劳动计划，劳动统计就会在很大程度上失去意义。

第二节 企业劳动计划与统计的任务

一、劳动计划与统计的地位和作用

(一) 劳动计划的地位和作用

劳动计划在国民经济和社会发展规划中处于十分重要的地位，起着极为重要的作用。这是因为劳动计划是对社会最

重要的资源——劳动力资源进行开发、利用和配置的计划。劳动力是生产力诸因素中最基本、最活跃的要素，它同生产资料的结合是推动生产发展和社会进步的原动力，直接关系到社会经济活动的效益和财富的增长。同时，劳动计划又是直接影响劳动者切身利益的计划，作为劳动计划重要组成部分的就业计划、工资分配计划、劳动安全卫生计划等都直接影响社会的稳定和发展，关系到对劳动者权益的保护，历来是各国政府最为重视的社会和经济发展计划的重要内容。

企业劳动计划是企业实施全面计划管理的重要组成部分。劳动计划作为企业计划管理的重要环节之一，是企业生产销售、财务成本、产品质量等各项计划不可缺少的基础，是企业全面计划管理、全面质量管理、全面经济核算和全员管理的重要环节。企业职工人数计划和劳动生产率计划是合理组织劳动、提高劳动效率和效益的重要手段，企业工资计划是合理使用工资基金、充分调动职工积极性的有效手段。

（二）劳动统计的地位和作用

劳动统计在社会经济统计中同样具有重要地位和作用。国民经济要做到按比例协调发展，必须根据社会经济统计提供的统计数据和成果，搞好综合平衡，包括国民经济各部门之间的平衡和各种资源、要素之间的平衡。劳动统计在社会经济统计中作用重大，其研究的劳动力平衡是国民经济综合平衡中的重要内容，它对于产业结构的调整，保持劳动力在各产业、各部门合理的比例关系十分重要；其研究的劳动生产率水平的高低及增长幅度，决定着生产水平和发展速度，影响着国民收入分配和再分配；其研究的劳动报酬水平及其增长速度，直接影响积累与消费的比例、社会购买力与可供商品量的平衡关系，对刺激消费、促进生产作用重大。在社会经济生活中，统计日益发挥着提供信息、进行统计咨询和统