

中国社会主义劳动经济与劳动管理科学系列研究

中国社会主义

# 劳动管理学 研究

总编

朱广俊

郭军等著

红旗出版社

.23

11

728

中国社会主义劳动经济与劳动管理科学系列研究之二

# 中国社会主义 劳动管理学研究

朱广俊 总编

郭军 等著

红旗出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

中国社会主义劳动管理学研究/郭军著. —北京:红旗出版社, 1996. 4  
ISBN 7-80068-806-2

I. 中… II. 郭… III. 劳动管理—经济理论—中国 IV. F249.23  
中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 23356 号

### 中国社会主义劳动管理学研究

编著者 郭军  
责任编辑 杨柏榕

封面设计 乐方  
版式设计 乐方

红旗出版社出版  
邮政编码:100727  
(北京沙滩北街2号)

新华书店北京发行所发行  
郑州正达印务公司印刷

850×1168 毫米 32 开  
11.5 印张 250 千字

1995 年 11 月北京第 1 版  
1995 年 11 月第 1 次印刷

印数 1,000 册

定价:18.60 元

ISBN7-80068-806-2/F·133

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

## 总 序

戴国晨

记得刚参加革命时，听的第一课是劳动创造人类，劳动创造世界。我的马列主义知识是从此开始的，由此明白了劳动是人类最基本的实践活动，是推动人类历史前进的原动力。我的许多同代人想来也是这样的，由此明白劳动是根本，财富不会从天上掉下来，也不能从本本里变出来。当代人之所以能享用声、光、化、电种种物质财富，既是自己劳动创造的成果，也是对前人劳动创业的继承。

后来上干校，仍然强调劳动，干校的名称就叫做“五七”劳动干校。可是有些提法和做法是我不大能理解的。例如把体力劳动才看作劳动，脑力劳动不认为是劳动；自己生产才是劳动，从外界交换购买则不认为是劳动。其实，一个人的聪明才智和劳动技能再大，万事不求人的劳动果实是非常乏力的，想在干校塑造一个当代鲁宾逊式的环境并不现实。一个人不能单独生存，当代社会是一个群体的社会，家庭、社会、国家、世界的重重关系，以及这重重关系中的诸种道德文明与经济关系，都是人们生存与发展进步的必要条件。所以，干校的功过自有别人评说，而从劳动科学的角度来看是不可取的，它的一些做法把劳动创造人类和劳动创造世界的理解狭隘化、扭曲化了。

从经济学来说，所谓劳动是人类最基本的实践活动，是指经由劳动创造的各项财富才具有价值。如果说研究创造价值、分配价值的经济结构、经济关系的学科是经济学，那么经济学的许多方面均与劳动有关，并且是展开研究的主要依据。许多专家、学者把劳动力、劳动经济研究，视为“现代经济学的起点”，成为自己毕生奋斗之课题，并非偶然。

我国社会主义经济改革,是要解放生产力、发展生产力,是要完善生产关系。而无论是解放生产力、发展生产力,还是完善生产关系,都涉及到劳动力、劳动科学问题。所谓经济管理,其中一个重要方面是劳动力的管理;所谓企业活力,最根本的是劳动力的活力、劳动经济活力。在我国,劳动力、劳动经济问题的研究,无疑将趋向一个热点。

由朱广俊、郭军等青年人牵头撰写的《中国社会主义劳动经济与劳动管理科学》系列论著,是一件非常有意义的事情。多少年来,正是劳动经济问题,特别是劳动理论研究的滞后,已经明显地制约了社会经济的发展。如果说,我国在劳动力及劳动问题上存有某种被动性,那么,这首先归结为劳动经济理论研究的被动性。包括这部系列论著在内的关于劳动理论研究的开展正好是在填补这个空白。

这部系列论著里(待陆续出版)的一些思想非常值得重视。比如:关于生产关系与劳动关系的研究;关于生产资料所有制关系一定的条件下,生产关系的完善,主要应是劳动关系的完善的研究;关于新的社会经济环境与旧的劳动者的劳动人事地位和关系之间的矛盾是我国当前的主要矛盾的研究;关于企业活力就是劳动经济活力,解放和发展生产力就是要解放劳动力,就是要释放劳动力的潜能,就是要全面发展劳动者的劳动的体力和智力的研究;关于中国改革必须坚持劳动者本位(主体)论的研究;关于承认劳动力个人所有权、承认劳动的商品交换关系,从而承认劳动者是一个独立的经济利益主体地位、层次的研究;关于劳动力必须与企业一道进入市场,按市场法则,造就市场行为、实施竞争劳动的研究等。社会主义市场经济体制下,只讲物的要素运动,不讲人的要素运动是不可能有机与活力的。目前我国这方面的研究非常薄弱,尤其如劳动关系、劳动力所有、劳动力商品等理论方面,还存在着一些类似于当年干校里流行的对劳动的片面理解。欲求突破,会遇到各

种阻力,问题远未解决。这正是影响我国深化体制改革的基本因素。这部系列论著就此进行了系统的研究,有的或许只是初步提出问题,尚未作出深入的阐述,但无疑是开了一个好头。

这部系列论著对于劳动资源配置、劳动经济形式、劳动力市场运行、按劳分配、效率与社会公正、工资市场原理、劳动经济效益等劳动经济运作问题的阐述也是击中要害,很有现实指导意义的。整个写作思路体系、内容结构都比较清晰充实、新颖独特,反映了作者们严肃认真的治学态度。

还要指出的是,我国经济正处于激烈的变化之中,不论是所有制结构的变化、一二三次产业结构的变化、人口高龄化、技术革命、国际经济相互依赖度的变化等等,对于劳动就业以及收入分配,都会产生显著的影响。这就要求研究者们紧跟实践的发展加以讨论。在这时,其它国家有其发展中的经验可资借鉴,但又不能盲目照搬。本系列论著注意到了这些问题,其所作的努力是值得鼓励的。

## 序

赵履宽

对我国劳动经济科学研究颇有建树的青年学者郭军同志的《中国社会主义劳动经济学研究》、《中国社会主义劳动管理学研究》两本书出版了,我表示祝贺。

第一,劳动经济学作为一门独立的学科,在第二次世界大战后才真正形成,但它对现代经济生活的影响十分突出。例如,日本企业管理“三神器”(终身雇佣制、年功工资制、企业工会制),都直接与劳动经济学有关。尽管劳动经济学在我国还很年轻,但它在社会主义现代化建设中起着越来越重要的作用。近几年来,中国人民大学毕业生供求竞争中,最抢手的,就是劳动经济学专业的毕业生。可惜,与这种社会需求相比较,我国劳动经济学的专著显得非常稀缺。郭军同志在教学和科研的基础上,本着继承——创新的精神,写成这两本书,确实难能可贵,值得推荐。

第二,“序”无定型,为别人的书作序,可以有多种写法。前此,我曾勉为其难地为别人的书作过几篇序,现在重新加以审视,感到很不满意。所以,这次我决定利用写序的机会,借题发挥,就我国劳动经济体制的改革问题,谈谈自己的看法。

这样,以此序言表明我对郭军同志追求新知、联系实际的治学精神的赞赏,同时也使我得以“深化改革、扩大开放”的关键时刻与读者交流思想。

劳动经济与劳动管理问题,包括劳动力资源、就业、用工、工资、个人收入、职工培训、劳动保险、劳动保护、劳动力市场等问题。显然,这是一些关系国计民生的重大经济问题。人们十分关心这些问题,而且带有强烈的感情色彩。

下面,让我们来探讨其中最重要的几个问题。

### (一)劳动力资源问题

众所周知,中国是世界上人口与劳动力资源数量最多的国家,而人均占有的自然资源(耕地、森林、矿藏、淡水等)和资金,都大大低于世界平均水平。人口多,底子薄,这就是中国的国情。我国在经济上的潜在优势,在于她拥有世界上最雄厚的劳动力资源。这应当成为我国选择发展战略的主要依据。可以毫不夸大地说,中国改革和发展的成败,很大程度上取决于劳动力资源开发的状况,取决于能否把劳动力资源的潜在优势转变为现实优势。为了实现这一伟大的战略目标,我们应当牢牢抓住改革经济体制(特别是其中的劳动经济体制)以及在继续控制人口数量的基础上提高人口素质这两个关键问题。

### (二)就业问题

在“统包统配”(俗称“铁饭碗”)的就业体制下,我国的城市劳动力资源似乎利用得很充分,但实际上,在表面上没有显型失业人口的背后,存在着大量的“在职失业”人口。据估算,“在职失业”人口占在业人口的  $\frac{1}{4}$  和  $\frac{1}{3}$ 。农村的情况更为严重。从表面上看,耕地人人有份,不存在失去土地的“游离人口”,但实际上,农村隐藏着巨大的“潜在失业人口”。据估算,在农村 4 亿劳动人口中,多余 1.4 亿人(按 1952 年的人均耕地计算)。由于统包统配的就业体制缺乏动力机制和流动机制,因此,城市就业人员的积极性和创造性远未得到发挥。由于农村多余劳动力的数量巨大,因此,每年春秋两季的“民工潮”,给社会安定造成很大的威胁。对我国就业形势的严重性,我们应有充分的思想准备。最终解决我国的就业问题,有赖于经济体制的改革和产业结构的优化。这需要较长的时间。当前,我们可以从以下几个方面来逐步缓解就业压力:

第一,广开就业门路。长期坚持“以经济建设为中心”,不断提高微观、宏观经济效益,是增加劳动力需求即扩大就业的根本途

径。考虑到当前国有企业、事业单位大都面临着人满为患,因此,直接扩大就业的主要途径,在于大力发展民办集体经济、个体经济和私营经济。

第二,落实“先培训、后就业”方针和义务教育法规。这样,既控制了劳动力供给,又提高了劳动者素质。

第三,改革工作日制度。据调查,我国现有企业、事业单位的有效工时平均每天仅5小时左右。与其这样“三个人的活五个人干”,不如改革大一统的八小时工作日制度,推行多样化的工作日制度,诸如周五(一周五天)工作制、六小时(或七小时)工作日制、弹性工作日制、非全日工作日制等。

第四,开放企业(特别是大企业)内部劳动力市场。在当前企业外部劳动力市场很不健全、社会流动机制尚未形成的情况下,把市场机制引入企业内部,通过竞争上岗来提高劳动生产率。

第五,扩大劳务交流。这包括国内各地区之间的劳务交流和与国外的劳务输出两个方面。我国幅员辽阔,而且地区之间发展很不平衡,因此,在县与县、省与省之间进行劳务交流,是大有可为的。至于对国外的劳务输出,在改革开放以前的二十多年,我们丧失了大好机会,现在应当急起直追,改变落后面貌。

### (三)工资问题

在产品经济体制下,工资分配权集中于中央政府,企业和地方政府没有工资分配权。中央制定工资标准,并一竿子插到底,对号入座,落实到全民所有制单位的每一个职工。这种过分集中的僵化的做法,产生了严重的恶果。

1985年,政府推广以“企业工资总额与经济效益挂钩”为内容的改革。应当说,工资与经济效益挂钩的原则是正确的。问题在于,不少人对这一正确原则作了不正确的理解,使工资随利润或利税浮动,产生了一系列不良后果。其实,工资与经济效益挂钩的科学涵义,应当是:企业支出的每一分钱工资(企业产品成本的组成部

分)都要讲求经济效益。在市场发育比较健全的情况下,企业之间的工资差别主要决定于劳动力市场,也就是说,企业的工资决策受劳动力市场的引导。

国家机关和事业单位工作人员的薪金,不同于企业职工的工资,它是由国家财政开支的,是国家行政管理费的一个组成部分。确定机关和事业单位工作人员的薪金,应考虑到这些人员与企业同类人员(相似人员)之间相互攀比关系和相互流动关系。一般来说,应使这些人的薪金水平相当于或略高于企业同类人员的工资水平。

#### (四)劳动保险问题

1951年2月,《中华人民共和国劳动保险条例》颁布实施,这对维护劳动者的权利、促进经济发展和社会稳定,起了积极的作用。

从劳动经济学的角度看,劳动者养老保险和失业保险,是两项最重要的保险。

目前,我国60岁以上的老人已接近1亿人,领取养老金的离退休职工达2300万人,每年开支养老金近4亿元。由于我国人口老龄化速度非常快,2000年60岁以上的老人将达到1.3亿人,领养老金的离退休职工将达4000万人,养老金的开支将是巨大的。

针对我国的国情以及现行养老保险制度存在的问题,应遵循以下原则来改革养老保险制度:

第一,基本养老保险,实行全国统一的待遇标准,养老金由国家和社会统筹承担。

第二,企业补充保险,从企业自有福利基金中提取。

第三,个人储蓄保险,在利息上享受优惠。

第四,养老金与物价挂钩浮动,并适当参照在职职工的工资增长状况。

#### (五)劳动力市场问题

有效的正常的劳动力市场应具备两个要素：第一，在求职者 and 用人单位之间形成竞争性的相互选择关系；第二，作为企业用工成本和劳动者主要收入的工资，应反映劳动力供求双方的动态竞争关系。可见，劳动力市场的核心内容在于公平竞争、优胜劣汰。但由于劳动力以人为载体，而人是有理智、有情感、有欲求的实体，因此，与商品(物)市场和资金(财)市场相比，劳动力市场受政治环境、社会心理和传统文化等非经济因素的影响相当大，与此适应，政府有必要对劳动力市场进行一定的宏观调节，以维护社会的全局利益和长远利益。一般来说，政府的干预(应尽可能运用法律手段)程度，与劳动力市场的发育程度成反比。

友，誠實市恩《國榮劍署在民國九年八月廿一日》，頁 2 第 1201 升的辦理下註，並附全林明報與各報登報：特將前寄各報電報

取兩張，劍署並未將劍署各義皆收，皆到廣州平務院收

高前金李義輝贈，人計 1 張對日人李伯士贈 08 國外，前日  
日人國外干由，元計 1 張金李義輝支其平務，人計 0833 次工部局所  
贈，入計 8.1 張友祥人李伯士贈 08 平 0008，常非重要此贈予  
。前大目最詳支其前金李義，人計 0004 支其工部局前金李義  
需惠恩，願同前寄實歸劍署各義皆收及前贈國前國共收有

。實歸劍署各義皆收來領取不均  
國由金李義，那前數份前一送國全珍實，劍署各義本奉，一保

。此奉表來金李義  
。軍要中金基除語言自業金是，劍署各義金。二軍

惠恩受宰士恩惠，劍署各義人个，三軍  
前資工部工部局前奉前金李義，也前前前前金李義，四軍

。此奉表  
國同前市代處費(正)

# 目 录

|                                            |      |
|--------------------------------------------|------|
| 总序.....                                    | (1)  |
| 序.....                                     | (4)  |
| 第一章 劳动管理机制.....                            | (1)  |
| 第一节 我国劳动管理的目标模式.....                       | (1)  |
| 一 我国社会主义劳动的宏观调控.....                       | (1)  |
| 二 我国社会主义劳动的市场调节.....                       | (6)  |
| 三 我国社会主义劳动管理的目标模式 .....                    | (11) |
| 四 市场经济下政府劳动行政部门的工作任务 .....                 | (14) |
| 第二节 我国劳动制度的特征 .....                        | (20) |
| 一 劳动制度的概念及其类型 .....                        | (20) |
| 二 我国现行的主要劳动制度 .....                        | (21) |
| 三 我国社会主义劳动制度的特征 .....                      | (27) |
| 第三节 我国劳动管理的方法体系 .....                      | (28) |
| 一 劳动管理中行政方法、法律方法、经济方法及其运用 ...              | (28) |
| 二 劳动管理中社会心理学方法、思想教育方法、伦理道德方<br>法及其运用 ..... | (31) |
| 三 劳动管理中现代科学技术方法及其运用 .....                  | (33) |
| 第四节 我国劳动管理体制的完善 .....                      | (36) |
| 一 劳动管理体制的涵义和内容 .....                       | (36) |
| 二 我国劳动管理体制建立和改革的客观依据 .....                 | (39) |
| 三 我国社会主义劳动管理体制的完善 .....                    | (41) |
| 第二章 劳动就业管理 .....                           | (47) |
| 第一节 解决劳动就业问题的一般思路 .....                    | (47) |
| 一 对劳动就业的一般认识 .....                         | (47) |

|                                                |      |
|------------------------------------------------|------|
| 二 西方就业问题的研究与启示 .....                           | (48) |
| 第二节 我国劳动就业制度的改革 .....                          | (52) |
| 一 我国劳动就业问题的历史回顾 .....                          | (52) |
| 二 我国劳动就业制度的职能 .....                            | (54) |
| 三 我国劳动就业制度的改革 .....                            | (55) |
| 四 我国劳动就业管理体制的完善 .....                          | (57) |
| 第三节 我国劳动就业的实现机制 .....                          | (58) |
| 一 变计划管理为市场调节 .....                             | (58) |
| 二 培育和发展劳动力市场 .....                             | (59) |
| 三 我国劳动力市场的特点 .....                             | (60) |
| 四 当前应做好的几项工作 .....                             | (61) |
| 五 办好劳动职业介绍服务机构 .....                           | (63) |
| 第三章 劳动就业服务企业 .....                             | (65) |
| 第一节 劳动就业服务企业是英明选择和伟大创举 .....                   | (65) |
| 一 劳动就业服务企业是运用中国办法解决中国就业问<br>题的英明选择和伟大创举 .....  | (65) |
| 二 劳动就业服务企业是培育和发展中国社会主义特色<br>的劳动力市场的有益尝试。 ..... | (66) |
| 第二节 劳动就业服务企业的任务 .....                          | (68) |
| 一 掌握劳动力供求信息,统筹城镇劳动力就业 .....                    | (68) |
| 二 适应经济结构调整,组织劳动力生产经营自救 .....                   | (69) |
| 三 开展就业前培训,提高劳动力素质 .....                        | (69) |
| 四 吞吐调节劳动力,服务于企业优化组织结构 .....                    | (69) |
| 五 协助组织实施社会再就业工程 .....                          | (70) |
| 第三节 劳动就业服务企业的管理 .....                          | (70) |
| 一 政府对劳动就业服务企业的管理 .....                         | (70) |
| 二 劳动就业服务企业的自身管理 .....                          | (71) |
| 三 劳动就业服务企业存在的问题与对策 .....                       | (72) |

|                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| 第四章 劳动职业教育管理 .....                   | (74)   |
| 第一节 劳动职业教育的地位和作用 .....               | (74)   |
| 一 劳动职业教育是大机器工业的产物 .....              | (74)   |
| 二 劳动职业教育是提高劳动生产率最迅速最可靠的条件<br>.....   | (76)   |
| 三 劳动职业教育是我国实行改革开放搞活必不可少的<br>条件 ..... | (77)   |
| 四 劳动职业教育是我国建设社会主义精神文明的重要<br>手段 ..... | (78)   |
| 第二节 劳动职业教育的性质与职能 .....               | (80)   |
| 一 劳动职业教育的性质 .....                    | (80)   |
| 二 劳动职业教育的特点 .....                    | (81)   |
| 三 劳动职业教育的社会职能 .....                  | (82)   |
| 第三节 劳动职业教育管理体制 .....                 | (84)   |
| 一 建立劳动职业教育管理体制的依据 .....              | (84)   |
| 二 我国劳动职业教育管理结构 .....                 | (86)   |
| 三 我国劳动职业教育体系 .....                   | (88)   |
| 第五章 劳动组织管理 .....                     | (92)   |
| 第一节 劳动组织与社会经济活力 .....                | (92)   |
| 一 劳动组织的性质与特征 .....                   | (92)   |
| 二 劳动组织管理的基本原则 .....                  | (94)   |
| 三 劳动组织管理的基本任务是增强社会经济活力 ...           | (95)   |
| 第二节 劳动组织的优化及实现 .....                 | (102)  |
| 一 劳动组织的优化 .....                      | (102)  |
| 二 劳动组织优化的实现 .....                    | (104)  |
| 第三节 劳动力的流动与调节 .....                  | (107)  |
| 一 劳动力流动的特征 .....                     | (1074) |
| 二 劳动力流动的调节 .....                     | (111)  |

|               |       |
|---------------|-------|
| 第四节 劳动竞赛及其组织  | (112) |
| 一 劳动竞赛的意义     | (113) |
| 二 竞争与劳动竞赛     | (115) |
| 三 劳动竞赛的内容和形式  | (117) |
| 四 劳动竞赛的组织     | (118) |
| 第六章 劳动定额与定员管理 | (120) |
| 第一节 劳动定额及其发展  | (120) |
| 一 劳动定额的概念与形式  | (120) |
| 二 劳动定额水平的确定   | (121) |
| 三 劳动定额制度及其演变  | (122) |
| 第二节 作业方法研究    | (123) |
| 一 流程研究        | (123) |
| 二 作业研究        | (129) |
| 三 动作研究        | (132) |
| 第三节 工时结构及作业测定 | (133) |
| 一 工时结构的分析     | (133) |
| 二 作业测定        | (135) |
| 第四节 劳动定额的制定   | (139) |
| 一 劳动时间确定      | (139) |
| 二 劳动时间汇总      | (142) |
| 三 劳动定额管理      | (144) |
| 第五节 劳动定员及其管理  | (147) |
| 一 劳动定员的原则     | (147) |
| 二 劳动定员的形式和内容  | (148) |
| 三 劳动定员的方法     | (150) |
| 四 劳动定员的管理     | (153) |
| 第七章 劳动工资管理    | (157) |
| 第一节 工资的宏观调控   | (157) |

|     |                   |       |
|-----|-------------------|-------|
| 一   | 工资的宏观调控的必要性       | (157) |
| 二   | 工资政策及其调节          | (161) |
| 三   | 工资法规及其调节          | (163) |
| 四   | 工资的宏观调控的主要着眼点     | (165) |
| 第二节 | 工资的市场决定原理         | (168) |
| 一   | 以劳动力价值为基础,确定社会工资率 | (168) |
| 二   | 以劳动力供求为依据,调整社会工资率 | (170) |
| 三   | 边际生产率工资理论         | (172) |
| 第三节 | 现行的企业工资制度         | (175) |
| 一   | 等级工资制             | (175) |
| 二   | 岗位技能工资制           | (177) |
| 三   | 结构工资制             | (181) |
| 第八章 | 劳动的社会保险与职工福利管理    | (185) |
| 第一节 | 劳动的社会保险的特性和作用     | (185) |
| 一   | 劳动的社会保险的产生与发展     | (185) |
| 二   | 我国劳动的社会保险的特性      | (185) |
| 三   | 我国劳动的社会保险的作用      | (188) |
| 四   | 劳动的社会保险与商业保险的区别   | (190) |
| 第二节 | 劳动的社会保险的主要内容      | (190) |
| 一   | 我国养老保险制度的沿革       | (191) |
| 二   | 目前的退休条件、待遇规定      | (193) |
| 三   | 养老事业面临的形势和现行体制的问题 | (195) |
| 四   | 养老保险制度的改革         | (196) |
| 第三节 | 劳动的社会保险基金的筹措与管理   | (200) |
| 一   | 劳动的社会保险基金的筹措      | (200) |
| 二   | 劳动的社会保险基金的管理      | (203) |
| 第四节 | 职工福利              | (204) |
| 一   | 职工福利的内容           | (204) |

|                        |       |
|------------------------|-------|
| 二 职工福利的性质              | (205) |
| 三 职工福利的特点              | (208) |
| 四 职工福利的原则              | (209) |
| 第五节 劳动的社会保险制度的改革       | (210) |
| 一 劳动的社会保险制度改革的必要性      | (211) |
| 二 指导思想和基本原则            | (211) |
| 三 劳动的社会保险制度的改革思路       | (213) |
| 第九章 劳动保护管理             | (215) |
| 第一节 劳动保护的意义任务          | (215) |
| 一 劳动保护的概念              | (215) |
| 二 劳动保护的意义              | (216) |
| 三 劳动保护的任务              | (217) |
| 第二节 劳动保护的组织管理          | (220) |
| 一 加强劳动保护立法             | (220) |
| 二 劳动保护的级织管理机构          | (222) |
| 三 劳动保护宣传教育             | (223) |
| 四 劳动保护的监督检查            | (227) |
| 第三节 劳动防护用品             | (230) |
| 一 劳动防护用品概述             | (230) |
| 二 防尘用品的性能、特点、使用 and 选择 | (231) |
| 第十章 劳动卫生环境管理           | (237) |
| 第一节 噪声及其防护             | (237) |
| 一 噪声的量度                | (237) |
| 二 噪声的测量技术和测量仪器         | (239) |
| 三 噪声的危害和防护             | (240) |
| 第二节 通风与防尘              | (243) |
| 一 通风                   | (244) |
| 二 防尘                   | (246) |