

第一章 导论

第一节 社会人力资源统计研究的特点

人力资源作为一个经济范畴，具有质的规定性。它是生产要素之一，但又区别于其他的生产要素。因为，人力资源或作为劳动者，具有双重身份和双重作用，既是生产的承担者，同时又是生产发展目标的实现者。须知，一切生产都是为了满足人类的发展和社会全面进步的需要。

社会人力资源，是指全社会范围内的，一切具有为社会创造物质财富和文化、精神财富的，从事智力劳动和体力劳动的人群的总称。这里强调人具有劳动的能力，是潜在的抑或是现实的都包括在内。所以，没有年龄限定的问题存在。在人口总体中，除去已经丧失劳动能力的人口，全是人力资源的认定。这是广义的说法。其实还有一狭义的解释，就是在全社会中具有劳动的能力，并在劳动年龄范围内的人口总和。这和劳动资源的定义是一致的。

社会人力资源具有自己的特点。

第一，人力资源是一种可再生的资源。人口的再生产和劳动力的再生产，是通过人口总体和劳动力总体中每个个体的不断替换、更新和恢复的过程而实现的。人力资源的再生产要受到一般生物

学规律的约束，更重要的还要受到人类意识的支配。

第二，人力资源在经济生活中是居于主导地位的最积极、最活跃的资源。人的活动的目的性、主观能动性和社会意识非常强烈，所以，人们能根据外部可能性和自身条件、愿望，有针对性地确定经济活动的方向，从而去施展自己的聪明才智。

第三，人力资源是有时效性的资源。人作为生命有机体，有生命周期，作为人力资源，能够从事劳动的时间限定在生命周期的某一段时间内 即使在每个年龄段 劳动能力还存在着差异。所以 人力资源的形成、开发和使用都具有时间的制约性。

影响人力资源的发展有许多方面的因素，诸如人口总量及其再生产状况的影响。因为人力资源是源于人口总体的一部份，人口的年龄结构和动态的影响、人口年龄的偏低或偏高，以及劳动年龄人口内部的年龄结构，都制约着人力资源的变化。又如人口的迁移影响。由于经济原因和非经济原因，在国内的流动或在国际间的流动，都会对人力资源的量和质造成影响。随着生产力的发展和科学技术水平的不断提高，人力资源的类型变化大致是这样的轨迹：体力型→一般文化型→专业技术型。

人力资源经济运动的总过程，包含了人力资源的开发与管理。实质上，人力资源开发管理是人的全面发展的漫长过程，就我国而言，现在处于社会主义初级阶段，生产力水平比较低，并且还相当不平衡，人力资源开发与管理的重点必须有所侧重。这个重点是控制人口，普及教育，改变传统的生产和生活方式，千方百计地形成高存量的人力资本，合理配置人力资源，有效地使用和保护好人力资源等。

人力资源开发和管理全过程的主要内容，大体包括四个方面：

第一，人力资源的开发。人力资源的开发重点是提高每个人的素质 使人具备有效的、参与经济运行所必备的体力、智力、技能及正确的行为方式、价值观念和劳动态度等。这些素质的提高途径，主要是通过教育。教育是人类的一种自觉培训活动。它将知识形

态的生产力因素，一代一代地传递下去，由此及彼地散播开来，在时间和空间上积累起来，提高劳动力的质量。人力资源的开发还有与产业、社会及劳动领域的要求相适应的观念和行为模式的开发等。

第二，人力资源的配置。人力资源配置的过程，是使劳动者进入产业、行业、地区和企业动态过程。在这个过程中，劳动的供给者和需求者都须考虑到：是否提供劳动和需要再增加劳动力数量；劳动供给数量、劳动需求数量，从什么地方获得合意的劳动供给和找到合意的职业、企业。劳动供求双方对前述问题的选择和决定的过程总和，就是人力资源在社会的各环节的配置过程。人力资源的配置有两种方法体系：一是通过竞争的市场分配制度，另一是特殊情况下的行政分配制度。通常都是运用市场分配来实现人力资源的最优配置。

第三，人力资源的保护。建立和完善安全生产和劳动卫生制度，保护劳动过程中人力资源的健康和安全。因为自然灾害和意外事故的发生，是不可避免的，发生的时间、地点和场合往往是无法预知的。正因这种必然性和偶然性的并存，生产社会化及由此决定的劳动力再生产社会化的存在，决定了国家必须运用立法手段、行政手段和技术手段，建立和健全劳动保护制度，确保劳动者的安全和健康。建立和完善社会保障制度，保障劳动者在暂时或永久丧失劳动能力时的基本生活需要。这是生产社会化和劳动力再生产社会化的客观要求。社会财富的增加，不仅为成员的社会保障奠定了物质基础，也规定了必须采用社会性保障的形式来利用这些社会资源。实施劳动法，对人力资源在法制上进行有力的保护，这是每一个法制化国家责无旁贷的历史责任。

第四，人力资源的使用。将人力资源投入社会经济活动之中，这是人力资源运行中最为重要的方面。人力资源的使用，从其重要性和特殊性考虑，在客观上，要求从国情出发，选择不同的资本积累及技术创新方式，实现充分就业和人力资源使用的合理结构。在

微观上，要求提高人力资源生产率，充分发挥人力资源的个体能力。充分就业是人们追求的理想境界，但会因种种原因受到制约，不能一概而论。在我国，人力资源丰富，但又面临使用上的巨大压力，公开的失业率不高，但表现在劳动力‘不得其用’的倾向较为普遍，这是不公开的失业或称隐性失业。具体表现为：就业不足、形式上劳动力有职业岗位，实际上未得其用，劳动多、效率低，而少收益等。据统计，这部分人员相当于公开失业人员的五六倍。所以，要解决公开失业和不公开失业问题，必须全面着手采取各种对策。

社会人力资源统计学的研究对象，就是对人力资源经济运动的总过程，进行量化的观察与分析，在对人力资源质与量的统一研究中，描述人力资源的数量表现与数量关系，从而发现它的动态走势和一般规律性。

在社会主义市场经济体制中，社会人力资源的开发与管理处于非常重要的地位。因为，要科学地对社会人力资源进行开发与管理，就必须准确地认识和把握社会人力资源现象的实际。科学管理要尊重实际，一切从实际出发，才能到达彼岸。社会人力资源统计学，就是对社会人力资源的数量关系给予研究与揭示，是社会人力资源开发和管理的的重要手段与工具。因此，社会人力资源统计学具有如下的一些特点。

第一，社会人力资源统计，要研究社会人力资源现象的数量特征。任何现象的质都表现为一定的数量，没有数量，就谈不上质量。当然，谈到认识的时候，也无法逾越。毛泽东曾指出：“胸中有‘数’。这就是说，对情况和问题一定要注意到它们的数量方面，要有基本的数量分析。任何质量都表现为一定的数量，没有数量也就没有质量。”^①不注意决定事物的质量的数量界限，无疑是会误入歧途的。因此，对社会人力资源的研究，必须处理好质与量的辩证关系。例如，社会上富余职工有多少，下岗职工有多少，新成长的劳动力有

^①《毛泽东选集》第四卷，人民出版社1960年出版，第1443页。

多少 将这些数据计算出来 进行认真研究和分析 从而看出就业工作面临的局面 以便采取对策。有一个材料谈到浙江省面临的就业的严峻局面 国有、城镇集体企业现有 60 万左右的富余职工需要分流转移安置 每年新增劳动力 10 万人左右 在 1997 年~2000 年间 将有 50 多万城镇劳动力需要安排就业, 700 多万农村剩余劳动力要转移, 失业人员不会少于 30 万人等。

第二 社会人力资源统计 要研究社会人力资源诸现象之间的依存关系。如 劳动力的供应和需求的关系 就业和失业的关系 工资分配的关系 社会保障与劳动力流动的关系 职业技能开发与职工素质的关系等。这些依存关系是客观存在的 对于如何揭示和评析 就必须正确地认识与把握 从发展中去研究和辨析 从而将这些关系处理好。

第三 社会人力资源统计研究 从具体到抽象 从个别到一般, 揭示出人力资源经济现象的一般规律性。从计划经济体制转变为社会主义市场经济体制 劳动制度应该如何转变 并与之适应 工资分配机制、社会保障体系是什么样的模式和运作方式 失业现象及其客观影响 以及未来的走势等等 都要求重新认识和研究。从众多的具体事实中和个别现象里 去探究 去发现 去辨析 去归纳 去综合具有一般性的指导性的东西 概括出规律性 从而有利于社会人力资源的开发和管理的深层次发展。

第二节 社会人力资源统计研究的方法论

社会人力资源的开发和管理, 是对社会各阶层、各类型从业人员 从招工、录取、培训、使用、周转、晋升、调动以至退休的全过程 的开发和管理。因此, 社会人力资源统计, 对其全过程要跟踪研究, 并给予准确完整的描述。

对社会人力资源现象的研究与描述, 要有正确的指导理论, 以把握描述和研究的方向。现代人力资源管理理论为社会人力资源

统计研究提供了理论指导。

人力资源管理理论的主要问题，是研究人的需要和内在动力，组织对其成员的吸引力 对个人责任感、成就感、事业心的激励 组织的整体性、协调性和稳定性等问题。人力资源管理通过长期实践所形成的基本原理包括：系统化原理、能级对应原理、系统动力原理、反馈控制原理、弹性冗余原理、互补增值原理、利益相容原理和竞争强化原理等。这些都为社会人力资源统计研究的方向和范围作出了回答。系统优化原理，指人力资源系统经过组织、协调、运行、控制，使其整体功能获得最优绩效的理论。它考虑到一切系统的共性和人力资源系统的特殊性，而使人力资源的组合系统优化。这些特殊性概括为“七性”即：人力资源系统的关联性、目的性、社会性、多重所属性、有序性、环境适应性和资源冗余性等。实际在对社会人力资源的配置统计研究方面，都依循这个原理原则，进行量化的分析和描述，以求真实反映其配置的具体实际状况。

邓小平建设有中国特色社会主义的理论是社会人力资源统计研究的理论基础。邓小平理论是当代中国的马克思主义。它紧紧抓住解放思想、实事求是这个马克思主义、毛泽东思想的精髓，科学地把握社会主义本质，第一次比较系统地回答了中国这样的经济文化落后的国家如何建设社会主义、如何巩固和发展社会主义的一系列基本问题。它用新的思想、观点 继承、丰富和发展了马克思主义和毛泽东思想。所以，研究社会人力资源统计学，从事社会人力资源统计工作，必须以邓小平理论——当代中国的马克思主义为指导。

社会人力资源统计学是一方法论科学，阐述了对社会人力资源现象和过程的研究方法和分析方法。这些研究分析方法的科学性、合理性和实践性，必须以正确的认识论为基础和指导。辩证唯物主义和历史唯物主义理论是社会人力资源统计学的方法论基础和指导。统计研究的生命线 就是实事求是 如实反映实际，一切从实际出发，而不是凭感觉，想当然和主观臆造。我国人力资源异常

丰富 这是事实。然而 还有一个不容回避的严峻事实 就是人力资源的相当规模的闲置。这是对中国当前的人力资源现状的实事求是的认识和分析所得出的结论。中国目前的就业严峻形势有如下的特点：

第一 劳动力供大于求的矛盾相当尖锐，一方面 城乡劳动资源数量庞大，总体素质偏低；另一方面，社会生产的增长和经济结构的调整，依然满足不了充分就业的要求。

第二，随着企业破产关闭的增多，城镇失业人员将会大量增加，失业周期也会相应延长，结构性失业会上升为主要矛盾，素质的低水平会加重就业的难度。

第三 旧体制下 城市过去长期追求的普遍就业 形成“刚性”就业的机制，如国有企业内的冗员就达 20% 以上。实行现代企业制度 将会有 2000 多万人被调整出来。

第四 农村剩余劳动力转移速度加快 流动更加频繁。目前 农村剩余劳动力超过 1.2 亿人 到本世纪末 将会达到 1.4 亿人以上。

社会人力资源统计学的研究方法，秉承了统计学的研究方法，并在此领域具体化和个性化。统计研究的主要方法是大量观察法、统计分组法和综合指标法等。在研究人力资源现象和过程中，这些方法得到充分的使用和淋漓尽致的表现。这和作为人力资源的人的活性 在社会经济生活中的主导角色 是息息相关的。不如是 人力资源经济现象和过程的数量表现与数量关系的具体化与抽象，就难以如愿以偿。统计研究方法的其他种类，如动态分析法、统计指数分析法、抽样推断法、相关回归分析法等，在社会人力资源统计研究中，也扮演了非常重要的角色。

社会人力资源统计研究的范围决定其研究的内容。因此 社会人力资源统计研究的主要内容是：劳动资源统计；社会从业人员统计 失业统计 工作时间统计 劳动生产率统计 劳动安全统计 劳动收入和劳动报酬统计；社会保障统计；劳动群众参与统计；劳动

仲裁统计；职业服务统计；职业技能开发与鉴定统计。

第三节 社会人力资源统计研究的任务

社会人力资源统计的任务是由其性质所决定的。《中华人民共和国统计法》（以下简称《统计法》）第二条规定：统计的基本任务是对国民经济和社会发展情况进行统计调查、统计分析，提供统计资料 实行统计监督。因此 社会人力资源统计的基本任务是 运用一整套科学的调查统计方法，采取严谨的组织形式，准确、及时、全面、系统地搜集、登记、整理和分析社会人力资源现象和过程的统计资料，了解情况 发现问题 提出建议 促进人力资源发展战略目标与基本对策的逐步实施，加快社会主义现代化建设的步伐。

在建立和完善社会主义市场经济体制，促进人力资源发展战略目标与基本对策的实施中，社会人力资源统计研究的具体任务是：

第一，为强化人力资源开发利用作为基本国策和社会经济的重要产业提供根据。

从我国几十年的社会发展实际，以及汲取国外的经验和教训，重要的一点是确立以人力资源开发为先导的发展战略，强化人力资源开发利用和管理。这是发展我国经济、建设社会主义的根本办法。毫无疑问 首先就须改变观念 深化对我国基本国情的认识 牢固树立人力资源是一切资源中最宝贵的资源，从而真正将人力看作是一种同其他物质资源那样重要的资源。在我国长期发展战略中，必须将人力资源开发产业作为基础产业和重点产业；在长期发展规划中，必须将人力资源开发放在优先发展的地位，将劳务输出和管理作为外贸领域中的支柱之一；在调整产业结构中，必须将是否有利于人力资源开发作为制定调整政策的首要制约因素来对待，必须优化人力资源结构，使人力资源结构与经济结构的演化在动态上适应。

第二，促进劳动力市场的形成和不断完善，增加就业机会，减轻失业压力。

多年来的二元经济结构，城乡隔绝，劳动力的部门所有、地区所有，以及社会保障制度的不完备、社会化程度低，使劳动力无法流动。部门、企业的冗员长期沉淀。某些国有企业职工滋生了“贵族意识”，使这部分人的劳动边际生产率实际接近于零，造成了人力资源的闲置与浪费。因此，必须破除体制性的约束，建立和逐步完善劳动力市场，广开门路，增加就业机会，最大限度减缓失业的压力。社会人力资源统计要揭示劳动力市场的建立和形成过程，促进其健康发展。

第三，促进按劳分配为主体、多种分配方式并存的格局的形成，并揭示和研究其发展的轨迹。

在社会主义条件下，人力资源管理涉及的个人收入分配，必须坚持以按劳分配为主体，多种分配方式并存的格局，体现效率优先、兼顾公平的原则。因为在社会主义初级阶段，生产力水平的低下，经济的不发达，多种经济类型的存在，分配方式必然不会是单一的。除了按劳分配的主要分配方式外，还会有个体劳动所得，以及由于国家和企业发行债券筹集资金，会出现凭债券取得利息；由于股份经济的产生和发展，会出现以股份取得股息红利；某些企业经营者的收入中，会有风险补偿收入；私营企业主雇佣一定数量的劳动力，会给企业主带来部份非劳动收入；还有属于其他个人资本与生产要素参与收益分配；等等。只要收入合理应当得到保护。这种多元分配格局的形成和发展，以及它的客观作用，人力资源统计要给予关注和认真研究。

第四，观察和研究社会人力资源素质的提高，促进人力资源的合理开发和利用。

我国人力资源的素质，从整体考察是很低的，主要表现在：文化水平低。12岁以上的人口平均接受正规教育5年左右，还不够小学毕业水平。文盲、半文盲占15%以上；高等级技术工人的比例

低 以上海这样发达的工商业大城市为例 在国有企业中高等级的技术工人只占 3%~4% 人口中拥有的大学生数不多 远远低于发达国家水平。1996 年的最新统计,我国每万人口的在校大学生是 24 人,大学生在全部学生中只占 1.5% , 专业科技人员拥有量低 和总人口不成比例 低于发达国家的水平。以国有企业为例 每万名职工中专业技术人员有 1813 人 体力劳动者的比重高 按第四次人口普查推算,大约在 70%~80% 公民的科学素质水平过低。例如 有一项抽样调查显示 在被问及地球绕太阳需多少时间,回答正确的仅 1/2。所以 我国在人力资源的开发中 尽快提高劳动力的素质,加大教育投资的力度是一项刻不容缓的任务。因此,要重视人力资源素质的开发规律的研究 按客观规律办事 以取得最大的社会效益和经济效益。

第五 揭示和研究社会保障体制的运作与不断完善 观察和评价社会保障职能的实现情况。

社会保障是现代国家对人力资源进行保护的一项重要行为,是社会文明进步的一种表现。社会保障是通过立法 采取强制手段对国民收入进行分配和再分配 形成一种特殊的消费基金。重点保护暂时或永久丧失劳动能力的人,失去工作机会和收入不能维持最低生活水平的人。其目的是保障基本生活需要和维持劳动力再生产 达到维护社会安定的目的。因而 社会保障享有' 社会安全网 '和' 社会稳定器 '的美誉。我国的社会保障 随着社会主义市场经济体制的建立和完善 也在不断往前推进。应该看到 当前我国的社会保障制度存在着不少问题 主要是 社会保障的安全覆盖面小 实施范围狭窄 社会化程度低 保障功能差 政府与企业的功能倒置 社会保障基金来源渠道太单一 社会养老基金是以支定收来筹集 基本是现收现付模式 潜伏着支出的危机 管理体制不顺 多头管理 政企和政事不分 法制化管理薄弱 等等。因此 社会保障体制的改革任重而道远。但是走向社会化是必然的 重点抓住养老保险、失业保险、医疗保险和工伤保险的社会化的推进工作 逐步

提高保障的社会化程度。社会人力资源统计要观察和研究社会保障制度的改革与完善，以及社会化推动的进程。

第二章 劳动资源统计

第一节 劳动资源统计的意义

一、劳动资源和经济活动人口

劳动资源又称劳动力资源，从广义而言，就是社会劳动资源。所以，劳动资源是在一定时期内、一定空间范围内的，具有劳动能力的劳动适龄人口的总体。

既然劳动资源是一定年龄界限内的拥有劳动能力的人口总体，而不是其他的人口总体，因此，这个人口总体的基本特征就是具有劳动能力。关于“劳动能力”的概念，不妨读读马克思的见解。他在上世纪写道：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^①显然，马克思所讲的“劳动能力”是具体的，是专指人们生产使用价值时发挥的体力和智力的总和。人是劳动能力载体和作用体，具有劳动能力的人口总体，实际就是劳动资源的全部内容。

^① 《马克思恩格斯全集》第 23 卷，人民出版社 1972 年版，第 190 页。

鉴定人的劳动能力，一般是从年龄、身心健康、文化科学技术水平和劳动经验等方面进行综合考察的。从统计学角度，研究和观察劳动资源时，则侧重于从人的年龄为主要判断依据，并且恰当顾及到人的身心健康状况。

可能具有劳动能力的年龄界限，称为劳动适龄界限。在这个年龄界限内的人口就是“劳动适龄人口”。这就构成了劳动资源的可能人口范围。劳动适龄人口的劳动年龄不是绝对的，会因历史、地理、社会、民族和民俗原因而迥然有异。在我国劳动适龄人口的年龄界限规定，男女的下限都是 16 周岁，而上限男性为 59 周岁，女性为 54 周岁。在国外，日本规定是 15 周岁至 55 周岁，美国是 16 周岁至 55 周岁，菲律宾是 10 周岁至 65 周岁，北欧的挪威和丹麦的年龄上限分别是 67 周岁和 70 周岁。随着人口平均寿命的提高，社会和经济的演进，劳动年龄的上限会适当提高，比如，我国人口的预期寿命比本世纪中叶，几乎翻了一番，社会经济取得了长足的举世瞩目的进步，因此，对女性高级专门人才的退休年龄延长到 60 周岁。这乃明显一例。

是否具有劳动能力，还应考虑到人的身心健康状况。这里的身心健康是指存在的体力和智力有无创造使用价值的可能性。因此，永远丧失这种可能性的人，尽管在劳动年龄界限内，当然，不能视为具有劳动能力。比如，完全丧失行为能力的残疾人、呆痴人，连生活能力几乎殆尽，从何谈及有劳动能力。

依据我国的国情，劳动资源的界定，男性 16 周岁至 59 周岁，女性 16 周岁至 54 周岁，且具有参加社会劳动能力的劳动适龄人口总体。这是劳动资源在我国的一般界定范围。

劳动资源和经济活动人口不是一个概念，经济活动人口比劳动资源相对狭窄一些，即经济活动人口是指在劳动适龄人口中，有劳动能力，实际从事社会经济活动和要求参加社会劳动的人口，明确地说，包括从业人员和失业人员。

劳动资源和人口这两个范畴，既有区别又紧密相连。人口总

体，包括了一切有劳动能力的和无劳动能力的各级自然年龄的全部人口，而劳动资源只包含劳动适龄人口中有劳动能力的那一部分。显然 劳动资源的发展态势是依靠着人口的发展总态势的 人口的兴旺兆示着劳动资源的异常丰富。

二、研究劳动资源的现实和前瞻意义

我国的劳动资源是非常丰富的，实现社会主义现代化，发展社会主义市场经济，优化配置和合理利用劳动资源要素，就显得相当紧迫和重要了。劳动资源综合发展具有多元化目标。特别是劳动资源开发，实际是培育一国人口的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程 并使其在经济、社会、文化和政治等各方面 获得整体协调性的综合发展。从经济着眼，劳动资源发展是经济发展必须积累的人力投资，其目的是提高劳动资源素质，发展生产能力，从而提高社会生产力水平和社会所得。从社会着眼，劳动资源发展是使个人和集体生活得日益丰富的途径。它有利于创造促进社会和经济进步的社会结构、价值体系和工作动机，进而创造发展机会均等的环境。从文化着眼，劳动资源发展，可以提高人的修养和文化鉴赏能力，陶冶人的情操与趣味，丰富人们的感情世界，增强人的心理成熟程度等。从政治着眼，劳动资源发展，可以提高人民的参政、议政的意识和能力，促进政策决策质量的日臻完善。

劳动资源的开发与利用是涉及人的全面发展的漫长过程。任何一国或一个地区，由于自己所处的经济发展阶段各异，社会和人文背景的多样性，在这个过程中，对劳动资源发展的重点会各有侧重。就我国而言，是处在社会主义初级阶段，社会主义市场经济在不断发展和完善 生产力水平还低 且发展相当不平衡。因而 劳动资源的开发和管理的重点，应当放在控制人口，普及教育，改变传统的生产和生活方式，进行多样化的投资以形成高存量的人力资本 发展科学技术 提高劳动效率 合理配置人力资源 安排好就业和稳步提高居民生活水平，有效使用和保护好劳动资源。

由于进行物质生产、精神文明建设和提供广泛的社会服务 劳动资源的拥有与利用状况是至关重要的。因此 对我国劳动资源的统计观察和研究有着重要的意义。

研究社会主义扩大再生产过程，必须研究劳动资源的再生产过程。因此 观察和研究劳动资源的规模、构成、利用和变动情况，提供有关数据和资料 作为评析劳动资源再生产的科学依据 其意义显得相当突出。

三、劳动资源统计的作用

劳动资源统计的作用，综合表现在满足编制社会经济发展规划的需要 合理配置生产要素和安排经济生活 以及为制定和贯彻劳动政策，搞好劳动资源综合平衡服务。

第一，核算劳动资源总量和观察在空间上的布局。

第二，研究劳动资源的结构特征。

第三 剖析与判断劳动资源的发展态势 认识和把握它的规律性。

第四，编制劳动资源平衡表，研究劳动资源的开发使用情况。

第五，对劳动资源进行预测。

第二节 劳动资源数量的计算

劳动资源数量，表明在一定时间和一定空间内劳动资源的规模或发展到达的总水平。劳动资源数量的核算 是劳动资源深入分析研究的基础。

一、劳动资源数量核算的界限

核算劳动资源的数量有两种界限：一个是理论的界限；另一个是可能的实际界限。

(一) 按劳动适龄人口总体核算劳动资源数量

按劳动适龄人口总体核算劳动资源数量的计算，是以人口现象的自然年龄作为某种界限。假定在这个劳动年龄区间内都具有劳动能力，那么，在这个劳动年龄上限与下限范围内的全部人口数，都视为劳动资源数量的全部内容。

劳动资源总量包括一定劳动年龄内的，有劳动能力的人口，暂时丧失劳动能力的人口和没有劳动能力的人口；当然，还包括属于军队编制的人员。所以，可以充分运用人口经常登记的资料或人口普查、抽样调查的资料进行计算。

按劳动适龄人口总体核算劳动资源数量，只有理论上的意义，而实际意义很有限。

（二）按可能参加社会劳动的人口核算劳动资源数量

按可能参加社会劳动的人口核算劳动资源数量的计算，是以具有劳动能力或可能参加社会劳动为着眼点。因此，凡是具有劳动能力，实际参加和尚未参加社会劳动的人，均应计入劳动资源数量内。按可能参加社会劳动的人口核算，劳动资源数量的统计范围包括以下几方面：

1. 在劳动年龄界限内有劳动能力的人口。按我国劳动年龄界限 男性 16 周岁至 59 周岁 女性 16 周岁至 54 周岁，在此劳动年龄范围内，只要具有劳动能力，无论是从业或是种种原因未从业，都应计入劳动资源数量内。

2. 在规定工作年龄内有劳动能力的人口。我国对职工退休年龄的规定 目前阶段是 女工满 50 周岁 女职工满 55 周岁 男职工满 60 周岁。对于某些特殊行业和工种 如高空、高寒、高温、井下和有毒作业的工人，退休年龄视情况分别提前 5 年或更多。因此，计算劳动资源数量，应包括这个年龄界限的具有劳动能力的人口。

3. 超过劳动年龄（或达到退休年龄），实际依然继续参加社会劳动的人口。这部分人是超过劳动年龄上限，或已退休，而又重新继续参加社会劳动，并获取劳动报酬、劳动收入或经营收入。

4. 尚未达到劳动年龄，而实际常年参加社会劳动的人口。这部

分人年龄不够 16 周岁，实际经常参加社会劳动，并取得各种形式的劳动收入。从法律角度考虑，这部分人从事社会劳动是不合法的，它违背了义务教育法和未成年人保护法等法规。

（三 劳动资源数量的实际计算界限

在实际计算劳动资源数量时，基本遵循劳动年龄与具有劳动能力的原则 并对一些特殊情况作出变通处理。因此 劳动资源数量的计算应包括：

1. 劳动年龄内的经常参加社会经济活动的人口；
2. 劳动年龄内具有劳动能力要求参加社会经济活动的人口；
3. 劳动年龄内具有劳动能力不要求参加社会经济活动的人口；
4. 超过劳动年龄仍然继续参加社会经济活动的人口。

因此 按这个界限实际计算的劳动资源数量 被称为“社会劳动资源总量”。

社会劳动资源总量不包括 服刑的犯人 劳动年龄内已丧失劳动能力的人 16 周岁以下实际参加社会劳动的人；退休人员中从事个体劳动或在私营企业和乡镇企业中工作的人；提前退休不再参加社会劳动的人。

二、劳动资源数量的计算

计算劳动资源数量，运用社会劳动资源总量指标，分别计算期末人数和平均人数。

（一 劳动资源期末人数指标

劳动资源期末人数指标表明在一定时点上，劳动资源发展的总量或规模。它既可用期末时点，也可以用期初时点。一般计算公式是：

$$\text{社会劳动资源总量} = \text{劳动适龄人口数} - \text{劳动年龄内丧失劳动能力人口数} + \text{劳动年龄外常年参加社会劳动人口数}$$

式中的劳动适龄人口数 可以依据人口统计资料计算出来。其