



普通高等教育“十一五”国家级规划教材



北京高等教育精品教材

BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

第二版

劳动经济学

主 编 杨河清
副主编 王守志

第二版

 中国人民大学出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材



北京高等教育精品教材

BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

第二版

劳动经济学

主 编 杨河清

副主编 王守志



中国人民大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学/杨河清主编. 2版.

北京: 中国人民大学出版社, 2006

(教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材)

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

北京高等教育精品教材

ISBN 7-300-04056-X

I. 劳…

II. 杨…

III. 劳动经济学-高等学校-教材

IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 125294 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

北京高等教育精品教材

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材·第二版

劳动经济学

主 编 杨河清

副主编 王守志

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京民族印刷厂

规 格 170 mm×228 mm 16 开本

版 次 2002 年 5 月第 1 版

2006 年 12 月第 2 版

印 张 28.25 插页 1

印 次 2006 年 12 月第 1 次印刷

字 数 485 000

定 价 29.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

内 容 简 介

全书共分12章,集中考察和阐述了劳动力的需求与供给、劳动力市场(包括内部劳动力市场)、劳动时间、生命周期和劳动参与决策、工资理论、就业和失业、人力资本投资、劳动歧视、政府行为和劳动力市场、劳动关系等内容,附录部分介绍了劳动经济学的形成与发展。

本书有以下几个特点:

1.在积极吸收国内外各类教材的优点、保持理论体系相对稳定的基础上,突出体现我国劳动经济领域的现实与近年来的研究成果。

2.注意反映国外已基本成熟的新理论、新观点。

3.不仅介绍理论和分析工具、分析方法,还将其与实际及读者关心的各种劳动问题相结合。

4.在章节安排上,特别增加了“劳动时间”和“劳动经济学的形成与发展”两章。

5.将“劳动力需求”作为全书论述的先导,而一般劳动经济学教科书始于对劳动力供给的讨论。

本书适合经济学、管理专业本科生及研究生使用。

主编简介

杨河清 经济学博士。现任首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师、北京市重点学科负责人、北京市属高校学术创新团队带头人；教授劳动经济学、人力资源管理学、社会保障学、货币银行学、证券经济学、比较公务员制度等课程。出版专著三部、译著一部，主编出版教材五部、论文集两部，主持完成北京市“十五”规划课题、中共中央组织部课题、国家劳动和社会保障部课题、北京市委组织部重点课题、境外大学合作课题、国家教育部人文社科基金项目、国际合作研究项目各一项，主持在研北京市社科规划项目、北京市教改项目、北京市委组织部重点课题、北京市委统战部重点课题各一项，在国内外重要刊物发表论文41篇。获得省部级科研优秀成果一等奖一项，二等奖、三等奖各两项，省部级教学优秀成果一等奖、二等奖各一项，北京市精品课程、精品教材奖各一项。2005年被评为北京市优秀教师，入选北京市属高校拔尖创新人才。

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材·第二版

编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学国际商学院院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院副教授

刘 昕 中国人民大学公共管理学院副教授

程延园 中国人民大学劳动人事学院副教授

唐宁玉 上海交通大学管理学院副教授



总 序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第二版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于 2000 年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是 20 世纪 90 年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业单位各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放近 30 年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，在我国人均自然资源与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高的今天，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面，一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队



伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平与世界发达国家相比，却差距较大。因此，从目前来看，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平，我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法，努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。通过这些办法，的确提高了我国的人力资源管理水平。但是，人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域。对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响，因此，仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过 30 年的恢复和成长，已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。由于管理学的文化根基特征，所以，完全可以说，建立具有中国特色的人力资源管理理论是建立中国特色管理理论的关键。无论是提高我国人力资源管理水平，还是建立具有中国特色的管理理论体系，都需要培养大批具备先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。

近年来，社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计，自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来，到 2005 年底，全国已经有近 300 所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版，在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材应该随着社会经济的发展与教学改革深入的需要而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第一版的反馈，组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则：第一，优选教材作者。本系列教材的作者都是我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者。这些学者亲自主笔，保证了教材的质量。第二，优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等，既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理的需要，也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三，重视本国案例。在修订时，我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例，以帮助学生更好地理解 and 掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力，我们仍然清楚地认识到，这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教，提出修改意见和建议，使之日臻完善，以便更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心



第二版前言

本教材 2002 年 6 月由中国人民大学出版社出版发行后,受到广泛欢迎。据不完全统计,全国已有 50 余所大学的本科生、研究生教学使用了本教材。教材出版至今的四年中,多次重印,发行量逾 4 万册。2004 年本教材被评为北京市高等教育精品教材,2006 年被确定为普通高等教育“十一五”国家级规划教材。本教材受到厚爱,作为编写者,我们一方面对读者心怀谢意,另一方面更感到了一种责任。

几年来,在与读者的交流过程中,在教学活动中,发现了教材中存在着一些这样那样的问题和不妥之处,包括文字表述方面的、图示方面的,以及数学公式方面的。另外,本教材出版四年多来,劳动经济学科又有了新的发展,新的思想、观点、理论、实例大量涌现。为了订正本教材原有的不足,更为了在教材中反映新出现的并已基本成熟的新理论、新观点,以及更有现实意义的新材料,对本教材进行一次较大程度的修订显得十分必要。

这次修订是在本教材第 5 次印刷(2005 年)时已做了部分修改的基础上进行的。教材的基本框架、结构没有做大的改动,修订主要集中在各章的内容上,修订面(含第 5 次印刷时的修改)与原教材相比超过 20%。本次修订我们除了尽可能处理了教材中已发现的不妥、不足之处,并在秉持“基本成熟”的原则下,尽可能反映劳动经济学的新发展。

教材虽然修订再版了,但是我们知道,书中仍会存在我们没有认识到、注意到的问题和缺陷。期盼广大读者不吝赐教。

杨河清



第一版前言

—

近年来, 在我国的某些专业人士中出现了“劳动经济学没用了”的说法, 有人甚至认为劳动经济学已经成为一门没有前途的、落后于时代的学问。产生这种现象的原因一方面可能与几年前随着教育部大学专业设置的调整, “劳动经济”从本科专业系列中消失的影响有关; 另一方面, 似乎也与这几年社会更多地关注财富本身, 而较少关注财富产生的最根本的原因和基础劳动有关。我们不认为劳动经济学是落后于时代的学问, 更不认为劳动经济学没用了; 相反, 由于经济与社会的迅速发展, 劳动问题作为社会、经济的一个永恒主题, 其重要性、复杂性和多变性更加凸显出来。为了从经济学的角度科学地解释重要且复杂多变的劳动问题, 现在更需要劳动经济学, 更需要能够适应时代要求的劳动经济学。在我国, 由于历史方面、专业知识内容方面以及实际业务归口方面的原因, 在劳动经济专业基础上形成和发展了人力资源管理和社会保障两个颇受瞩目的专业。考察人力资源管理专业的发展, 可以看到, 20 世纪 60 年代, 劳动经济专业中出现了劳动管理课程。80 年代初, 伴随我国干部制度的变革和大学教育对人事管理人才培养的介入, 劳动经济专业中出现了人事管理方面的课程, 进而有了人事管理方向和人事管理专业。80 年代后期, 干部、工人之间身份管理色彩开始淡化, 为了整合劳动力资源, 我国的劳动经济和人事管理理论中出现了全面劳动人事管理的内容。与此同时, 适应市场经济的与人的开发、劳动力的配置和管理密切相关的人力资源方面的知识、理论和理念逐渐传入我国。进入 90 年代, 人力资源管理逐渐替代了劳动管理和人事管理成为一门蓬勃发展、备受关注的学科, 并在大学专业调整中成为新的本科专业。作为大学的一个专业, “社会保障”出现得比较晚, 直到 1999 年才第一次正式进入大学本科和研究生专业目录。但是, 作为一门课程和研究方向, “社会保障”在 20 世纪 80 年代已经进入了一些大学劳动经济专业的课堂。人力资源和社会保障专业的迅速发展, 使人们在一定程度上



忽视了劳动经济学。但是,影响大学专业变化的因素,除了学问本身之外,还有其他诸如制度的、管理的、社会的变化等许多方面。从学问角度而言,劳动经济学不仅依然是人力资源管理和社会保障等学科的主要的经济学基础,而且依然从应用经济学的角度强有力地支持着这些专业的发展。除此之外,劳动经济学自身研究的核心对象——劳动力市场和劳动关系方面的变化和问题依然深深地吸引着大批学者和专业人士为其贡献智慧与力量。

劳动经济学是经济学的重要分支,是一门研究劳动的人的学问。“如果认为人们通过劳动创造出价值,将这些价值进行整合的机制就是经济,那么,研究这种机制与结构的经济学几乎都与人们的劳动有关。从这个意义来看,大概可以说劳动经济学是经济学的根本。”^① 经济学存在的基本前提是满足人们欲望的有效资源是稀缺的,如何使稀缺的有效资源能够达到最优配置以获得最大的产出是经济学研究的主要任务。劳动经济学以经济学的一个极其重要的特殊领域,即以劳动力资源的开发与优化配置为研究的核心对象,围绕劳动力市场和劳动关系展开分析、研究,进行解释。劳动力市场中的劳动力需求与供给、劳动的投入与劳动生产率、工资与就业、市场性劳动与家务劳动等问题与现象,以及影响劳动力市场运行和劳动关系变化的市场性因素、制度性因素、社会性因素等,是劳动经济学考察与讨论的主要范畴。

劳动经济学是一门与人们的工作和生活直接发生联系、与企业的经营管理高度相关、与政府的社会和经济政策密不可分的极有价值的实用学科。这门学科所涉及的基本问题在现代社会中几乎与任何人都有直接的关系。例如,为什么会有人失业,人们接受教育与职业培训的经济意义何在,什么因素影响人们的求职行为,什么因素影响人们参与市场性劳动的决策,劳动时间有哪些类型与变化,其经济学意义是什么,工资水平是怎样决定的,劳动力市场上为什么会有歧视现象等。“随着社会分工的不断细密,经济学科的门类亦多如牛毛,如金融、外汇、保险、投资、信息、各部门经济、微观经济、宏观经济等,但如果从切身的感性认识和个人的利害关系这个角度看,恐怕哪一个学科都难以和劳动经济学所研究的问题相提并论。”^② 劳动经济学讨论、研究的问题不仅与人们的日常生活息息相关,也直接影响着企业各类用人单位的经营与管理,影响着政府相关政策的

① [日] 岛田晴雄:《劳动经济学》,1页,北京,北京经济学院出版社,1988。

② 卢昌崇、高良谋编著:《当代西方劳动经济学》,1页,大连,东北财经大学出版社,1997。



制定与实施，影响着整个社会生活和经济生活。

鉴于劳动的极端重要性，世界著名的杜威图书分类法把经济学排为 330，劳动经济学排为 331，放在财政经济学、土地经济学、合作经济学、国际经济学等部门经济学之前，即放在各分支经济学的第一位。

二

伴随劳动经济学研究对象的日益复杂，作为分析方法和分析工具的劳动经济学也必然复杂起来。从我国劳动经济学发展的历程，可以清晰地看到这一点。在西方劳动经济学中，过去由商品交易导出的以数量为中心的供给需求分析框架可以直接应用于劳动问题，但是当人力资源能力的开发和运用的稳定性成为重要的课题时，以数量为中心的供给需求分析框架就无法完整准确地说明问题了。因此，除了与一般商品相同的供需分析之外，劳动经济学还必须考虑作为劳动力商品的承担者——人的特性和这种特性所导致的结果。

如果是一般商品，在交易完成后，即使市场价格下降，其品质并不会因此而下降，但作为劳动者，工资的下降却很有可能导致其工作积极性的下降，进而导致劳动生产率的下降。作为“人”，就业后其自身能力和岗位的要求会发生相对变化，用人单位如何提高员工的有效能力，如何高效地发挥员工的有效能力成为重要的课题。另外，与标准化、规格化了的一般商品不同，包括知识、教养、能力、道德、体能等内容的人的素质是多样化的，劳动力商品的质量——每个劳动者的素质很难简单地了解和把握。

劳动力商品的特殊性源于这种商品与其供给者——劳动者不可分割的性质，从这一根本性质中又派生出许多其他特性：（1）劳动力能够持续地成为商品，其载体——劳动者本身的生存必须得到维持，因此首先必须保证每天最起码的维持生活的物质条件；（2）劳动力在物理属性上依存于单个劳动者，将劳动力从劳动者身上剥离出来是不可能的；（3）劳动力的日常再生产是以家庭为基础的，如子女的长期性再生产是通过家庭生活来完成的；（4）与雇主相比，在很多情况下，劳动者缺乏关于市场条件等方面的信息。

劳动力商品的上述特性使劳动力市场至少具有了两个非常重要的特点。（1）雇主与劳动者在劳动力市场上的力量关系在多数情况下明显向雇主方面倾斜。由于劳动者既不能把劳动力从自身剥离出来，又不能储存它，而且为了获得收入还



必须出卖它，因而在劳动力需求不足时劳动者就会处于极其不利的地位，再加上劳动者一般比雇主缺乏市场信息，他们的谈判地位进一步削弱。(2) 市场的不稳定。不论劳动条件多么恶劣，劳动者都必须获得收入进行自身的劳动力再生产；不仅如此，在很多情况下，他们还必须承担养家糊口的责任。因此，如果工资等劳动力市场状态恶化，为维持必要的收入，他们只好工作更长时间，乃至家庭其他成员参加有酬市场性劳动，以弥补收入的不足。于是，有可能出现市场的劳动条件越差→劳动力供给越增加→工资越下降这种不稳定的市场状态。

伴随着经济全球化和国际分工的发展，国际竞争日益激烈，产业结构的调整成为各国发展经济的重要手段，与过去相比，产业结构的变化更加频繁、更加剧烈。这样，更容易出现有些行业、企业人员富余，而有些行业、企业人员不足的现象。如果劳动力是等质的，将仅仅构成数量余缺调整的问题。在这种情况下，从人员多余的行业、企业转移一些劳动者到人员不足的行业、企业中去，问题便可得到解决。如果问题解决不了，其原因只能是存在着某种阻碍劳动力流动的制度，那么，只要改变不适当的制度即可。

然而在现实中，问题并非这样简单。现实中的人、现实中的劳动力，其素质是异质的。这样，解决产业、行业、企业间劳动力合理分布的问题就变得复杂起来。例如，对那些掌握着非通用的特殊技能的劳动者来说，向其他行业、企业转移的结果将不可避免地形成技能下降的状态，导致劳动条件的恶化。对企业来说，如果因一时劳动力需求减少而解雇员工，会造成企业人力资本投资的丧失；并使员工对企业的忠诚度、归属感下降；同时，员工的轻易跳槽也会抑制企业在人力资本方面投资的热情。

劳动力市场的特性在现实中导致了与失业、恶劣的劳动条件、低工资、收入差距过大等有关的一系列社会经济问题的产生与发展。为解决这些问题，各种各样的法律、法规、政策以及工会制度和活动介入到劳动力市场中来，形成制度化的劳动关系。劳动经济学研究中最令人关注的是市场上的各种力量、制度、政策。换言之，阐明市场与人的结合关系是劳动经济学最根本的任务。

为了正确、合理地分析、解释各种与一般商品不同的劳动力商品所产生出来的问题，劳动经济学除了要利用对一般商品有效的供需关系分析方法之外，还必须建立起包括劳动者的异质性、就业愿意、劳动关系等新视点的理论框架和自己独特的分析、研究方法。

三

据统计,改革开放以后,我国大学的劳动经济学教材已有十余个版本,既有我国国内学者的作品,也有从国外引进的品种。国外引进的主要是苏联、美国、日本等国教材的译本。我国学者编写的教材按其主要内容大致可以分为两类,一类是20世纪50年代(基本上是未正式出版的讲义)至80年代末期的教材,主要反映我国计划经济时期和经济转轨变型初期劳动经济的理论和一些政策等,从教材的体系、范畴、讨论的问题要点等方面来看基本上是苏联的模式。另一类是近十年出版的教材。这些新出版的教材更多地以市场劳动经济学的理论为基石,以美国的劳动经济学教材为蓝本,设计其框架结构和内容体系,比较多地介绍了当代主流劳动经济学的主要视点、理论和研究方法。上述各种教材对促进我国不同时期劳动经济学教学和科研起到了积极的作用。

本书在积极吸收国内外各类教材的优点、保持理论体系相对稳定的基础上,突出体现了我国劳动经济领域的现实与近年来的研究成果,同时注意反映国外已基本成熟的新理论、新观点。在理论说明所需资料的使用上,尽可能使用我国的有关材料与数据,在利用国外资料时,不仅利用美国的,也注意挖掘有特色的日本的以及其他国家的资料。本书力求不仅介绍理论和分析工具、分析方法,更要将其与实际及读者关心的各种劳动问题相结合。在章节安排上,本书特别增加了“劳动时间”和“劳动经济学的形成与发展”两部分内容。另外,本书把劳动力需求作为全书论述的先导,而一般劳动经济学教科书始于劳动力供给的讨论。毋庸置疑,劳动力的需求与供给行为是相互关联、相互影响的。从长期的观点来看,劳动力供给决定着一国整体的生产力和企业的竞争力,对社会与经济的发展发挥着巨大的作用。但是,从短期看,在景气波动与市场的变化中,以及在用人制度等方面,相对于单个劳动力供给者来说,企业等劳动力需求方扮演着主要的角色,劳动力供给者处于相对被动的地位。在这种认识的基础上,本书首先展开对劳动力需求的考察。

杨河清

2002年1月



目 录

第一章 劳动力需求	(1)
第一节 劳动力与劳动力需求	(1)
第二节 企业劳动力需求行为	(10)
第三节 资本积累与长期劳动力需求	(23)
第四节 劳动力需求弹性	(35)
第五节 技术进步与劳动力需求	(41)
第六节 短期劳动力需求与长期劳动力需求	(43)
第七节 政府的特殊政策与劳动力需求	(45)
附 录 非利润最大化企业和公共部门的劳动力需求	(49)
第二章 劳动力供给	(56)
第一节 劳动力供给的含义	(56)
第二节 人口与劳动力供给	(58)
第三节 劳动力供给与劳动力供给曲线	(68)
第四节 最佳劳动供给时间的选择机制	(73)
第五节 市场劳动力供给曲线	(93)
第六节 不同时期的劳动力分配	(95)
第三章 劳动力市场的均衡、分割与内部劳动力市场	(98)
第一节 劳动力市场的均衡	(98)
第二节 劳动力市场均衡的意义	(113)
第三节 劳动力市场的非均衡	(118)
第四节 劳动力市场分割	(124)
第五节 内部劳动力市场	(126)
第四章 劳动时间	(135)
第一节 劳动投入量的计量尺度	(135)
第二节 从劳动供给者的立场看劳动时间	(138)



第三节	从企业的立场看劳动时间	(140)
第四节	制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动 时间供给	(146)
第五节	经济状况对劳动时间的影响	(154)
第六节	劳动时间的变化趋势及其对经济的影响	(155)
第七节	劳动时间的国际比较	(160)
第五章	生命周期与劳动参与决策	(168)
第一节	生命周期的变化	(169)
第二节	就业与就学的决策	(171)
第三节	结婚生育决策	(174)
第四节	就业与转换工作决策	(179)
第五节	退休决策	(185)
第六章	劳动力市场中的工资生成理论	(189)
第一节	工资形式与工资职能	(189)
第二节	经典政治经济学中的工资生成理论	(195)
第三节	西方经济学中的工资生成理论	(198)
第四节	按要素分配的工资生成理论	(211)
第七章	劳动力市场中的工资水平与工资差别	(225)
第一节	宏观工资水平变动因素	(225)
第二节	微观工资水平变动因素	(232)
第三节	工资水平控制	(237)
第四节	工资差别	(255)
第八章	就业与失业	(271)
第一节	就业与失业的界定	(271)
第二节	就业理论综述	(285)
第三节	就业结构分析	(293)
第四节	失业类型及成因分析	(303)
附录一	中国转轨时期的就业	(311)
附录二	中国目前失业原因分析	(317)