



· 面向 21 世纪 课程 教材 ·
Textbook Series for 21st Century

- 普通高等教育“十一五”国家级规划教材 ·
- 教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材 ·

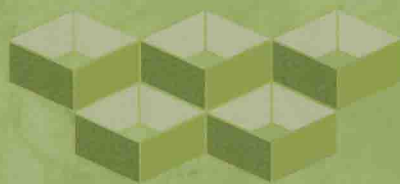
劳动经济学

(第四版)

Labor Economics

主 编 杨河清

副主编 张 琪



· 面向 21 世纪 课程教材
Textbook Series for 21st Century

· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材

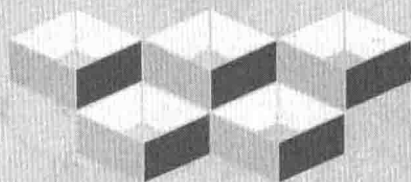
· 教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材 ·

劳动经济学

(第四版)

Labor Economics

主 编 杨河清
副主编 张 琪



中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学/杨河清主编. —4 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2014. 4
普通高等教育“十一五”国家级规划教材
面向 21 世纪课程教材
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
ISBN 978-7-300-19120-1

I. ①劳… II. ①杨… III. ①劳动经济学-高等学校-教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 056433 号

面向 21 世纪课程教材
普通高等教育“十一五”国家级规划教材
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
劳动经济学 (第四版)
主 编 杨河清
副主编 张 琪
Laodong Jingjixue

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)		010-62511770 (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	北京鑫丰华彩印有限公司	版 次	2002 年 5 月第 1 版
规 格	185 mm×260 mm 16 开本		2014 年 4 月第 4 版
印 张	23.5 插页 1	印 次	2014 年 4 月第 1 次印刷
字 数	514 000	定 价	38.00 元

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

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 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、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 南京大学商学院名誉院长、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教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

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四版以全新面貌与读者见面了。

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。如何确定组织的人力资源战略、做好组织的人力资源规划，如何招聘、留住、开发以及激励组织需要的各类人才，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，如何建设良好的组织文化，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，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，如今，我国自然资源的人均占有量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，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差距仍然较大。因此，提高我国企业、事业单位以及政府机构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。2013年11月12日中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议通过的《中

中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中，“人才”的概念被提及多达16次，这再次表明，无论是从具体的一个组织来看，还是从一个国家的发展和进步来看，人的问题始终是一个极其重要的问题。

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。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多年的恢复和成长，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。鉴于管理学的文化根基特征，可以说，建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之，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，都需要培养大批具有先进的管理理念、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2013年为止，全国已经有500多所高校开设了人力资源管理专业。从2001年开始出版的本系列教材的第一版，到目前为止已经历了第四次全面的修订工作，本套教材对于满足我国各高校人力资源管理专业的教学需要起到了非常积极的作用，得到广大教师和学生的一致好评。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第三版的反馈，组织了这次重新修订工作。本系列教材从一开始起步阶段，就在编写中把握了以下三个重要原则：第一，优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校，而是从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中遴选，每位作者必须是在人力资源管理的相关领域或模块中的真正专家。同时要求这些学者必须亲自主笔，以保证教材的质量。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》、《战略性绩效管理》、《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知识的需要，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，重视本国案例的运用。最近几十年来，随着我国市场经济的长足发展以及企业人力资源管理水平的不断提高，涌现出大量有价值的本土化人力资源管理案例。因此，在修订时，我们特别强调多运用中国改革开放以来的案例，以帮助学生更好地理解和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

第四版前言

本教材 2002 年第一版由中国人民大学出版社出版发行以后,受到广泛欢迎,并承蒙专家们的高度评价,于 2004 年被评为北京市高等教育精品教材,2006 年入选普通高等教育“十一五”国家级规划教材。

2010 年第三版面世以后,本教材继续受到好评,据不完全统计,全国有上百所大学的本科生、研究生使用本教材。本教材受到厚爱,作为编写者,我们既对读者深表谢意,为教材能为我国劳动经济学的普及和教学、科研做出贡献而感欣慰,也为教材的部分内容渐渐陈旧,以及仍然存在着这样那样的问题而感到不安。

感谢读者,他们认真地阅读,认真地思考,并且善于提出自己的见解,指出教材的错误或不妥之处,对教材的精益求精给予了莫大的帮助。

2010 年第三版面世以来,时间已过去三年多,伴随着社会经济发展到新的阶段,国家对民生问题愈加重视,社会各方对民生问题愈加关注,民生问题的改善与解决愈加紧迫,经济学中直接针对民生问题,直接分析,解读就业、收入分配、人力资源开发、劳动者保障的劳动经济学在我国受到了前所未有的重视。我在 2002 年第一版前言开篇伊始所讲到的“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”的看法随着社会的需要,随着理论与实践的发展早已销声匿迹了。

三年多来,劳动经济学科又有了新的进步,新的解释、新的观点和认识被广为接受,将这些成熟的内容纳入教材的时机已经来临。吐故纳新,订正错误及不妥,让《劳动经济学》能够更好地在新的时期为社会进步,为人才培养,为学科发展服务,再次修订显得十分必要。

本次修订仍然保持了原教材的基本框架,在第三版主要修订了第 2 和 3 章(杨河清)、第 6 章(黎煦)、第 10 章(王守志)等的基础上,本次修订主要集中在第 7 章(黎煦)、第 8 章(张琪)、第 9 章(吴江)、第 11 和 12 章(詹静),对近年国内外劳动经济学领域出现的新思想、新理论、新方法、新材料加以梳理,本着所用成熟的原则,尽量将其中适宜的内容吸收进入本教材,对原教材中发现(包括读者的意见)的问题加以改进,对原教材中已经明显陈旧的内容进行删改。本次修订幅度较大,使教材再次获得优化。

限于编写者的水平，虽然几经修订，本教材仍会存在缺陷，我们期待读者的批评、指正。在编写、修订过程中，我们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。另外，中国人民大学出版社的于波老师为本教材倾注了许多心血，在此谨致谢意。

中国劳动学会副会长
中国人力资源开发研究会副会长
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 and 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，也直接影响着企业及各类用人单位的经营与管理，影响着政府相关政策的制定与实施，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

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。

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

2001 年 1 月

目 录

第1章 劳动力需求	1
第1节 劳动力与劳动力需求	1
第2节 企业劳动力需求行为	8
第3节 资本积累与长期劳动力需求	19
第4节 劳动力需求弹性	27
第5节 技术进步与劳动力需求	32
第6节 短期劳动力需求与长期劳动力需求	34
第7节 政府的特殊政策与劳动力需求	36
附 录 非利润最大化企业和公共部门的劳动力需求	38
第2章 劳动力供给	45
第1节 劳动力供给的含义	45
第2节 人口与劳动力供给	47
第3节 劳动力供给与劳动力供给曲线	55
第4节 最佳劳动供给时间的选择机制	58
第5节 市场劳动力供给曲线	75
第6节 不同时期的劳动力分配	76
第7节 劳动力流量表	77
第3章 劳动力市场的均衡、分割与内部劳动力市场	84
第1节 均衡的基本含义	84
第2节 劳动力市场的均衡	88
第3节 劳动力市场均衡的意义	97
第4节 劳动力市场的非均衡	100
第5节 劳动力市场分割	105
第6节 内部劳动力市场	106
第4章 劳动时间	115
第1节 劳动投入量的计量尺度	115
第2节 从劳动供给者的立场看劳动时间	117
第3节 从企业的立场看劳动时间	119

第4节	制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给	124
第5节	经济状况对劳动时间的影响	130
第6节	劳动时间的变化趋势及其对经济的影响	131
第7节	劳动时间的国际比较	135
第5章	生命周期与劳动参与决策	141
第1节	生命周期的变化	142
第2节	就业与就学的决策	144
第3节	结婚生育决策	145
第4节	就业与转换工作决策	150
第5节	退休决策	154
第6章	劳动力市场中的工资生成理论	157
第1节	西方经济学中的工资生成理论	157
第2节	影响工资水平变动的因素	168
第3节	补偿性工资差异理论	176
第4节	工资设计和员工激励	180
附录	控制工资水平的主要政策	183
第7章	工资差别与收入分配	193
第1节	工资差别	193
第2节	工资收入不均等程度加剧的原因	203
第3节	收入不均等的测量	208
第4节	居民收入分配的现状与趋势	211
附录	明星的收入	214
第8章	就业与失业	218
第1节	就业与失业的界定	218
第2节	就业理论综述	229
第3节	就业结构分析	235
第4节	失业类型及成因分析	238
附录一	中国转轨时期的就业	244
附录二	中国积极就业政策与《就业促进法》	249
第9章	人力资本投资	253
第1节	人力资本概述	253
第2节	教育投资分析	259
第3节	培训的成本效益分析	265
第4节	劳动力的流动	269
第10章	劳动力市场中的歧视	275
第1节	歧视的概念及类型	275
第2节	劳动力市场歧视理论	277
第3节	收入歧视的测定	285
第4节	中国劳动力市场的就业歧视现象	287

第 5 节	消除歧视的对策	289
第 11 章	政府行为与劳动力市场	293
第 1 节	国家财政与劳动力市场	293
第 2 节	劳动力市场的制度结构与竞争	298
第 3 节	就业与收入的宏观调控	307
第 12 章	劳动关系	316
第 1 节	劳动关系概述	316
第 2 节	劳动关系的调整	331
附 录	劳动经济学的形成与发展	349
第 1 节	发达市场经济国家的劳动经济学	349
第 2 节	中国的劳动经济学	352
第 3 节	劳动经济专业在中国的建立与发展	353
参考文献		358

企业进行物质产品的生产,提供各种服务,必须有生产要素的投入,既需要土地、资本,又需要劳动力。在此,需要指出的是,劳动力的需求只是劳动需求的一个组成部分,劳动力作用发挥的程度与劳动时间、劳动强度紧密地联系在一起。劳动力、劳动时间、劳动强度的结合形成劳动量。关于劳动时间和劳动强度的说明将在第4章展开。本章在把劳动时间和劳动强度的差别抽象掉的前提下,考察劳动力需求的各方面问题。

第1节 劳动力与劳动力需求

一、劳动力的含义

(一) 劳动力的概念

马克思在《资本论》第一卷对劳动力作了如下定义:“我们把劳动力或劳动能力,理解为一个人的身体即活的人体中存在的、每当他生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^① 这个定义说明:

(1) 劳动力是人所特有的一种能力。自然界的任何能力,无论是风力、水力、畜力,还是电磁力、化学力、核动力以及电脑表现出来的人工智力,都不能称为劳动力。这些自然力不管有多么强大、多么精确,不管能在多大程度上代替人的劳动力,或者模仿人的劳动力,它们都只能是劳动手段,而不是劳动力。

(2) 劳动力是存在于活的人体中的能力。劳动力的存在是以人的生命和健康为基础的。也就是说,人是劳动力的承担者,但并不是任何人都是劳动力的承担者,只有达到一定的成熟程度、具备一定的健康条件、能够参加社会劳动的人,才是劳

^① 《马克思恩格斯全集》,中文2版,第44卷,195页,北京,人民出版社,2001。

动力的承担者，才具有劳动力。

(3) 劳动力是人在劳动中所运用的能力，也就是马克思所说的人在生产使用价值的活动中所运用的能力。这就把人的劳动力和人的其他能力区别开来了。并非人的一切能力都是劳动力，劳动力只是人的能力的一部分，是人在劳动中运用和体现的能力。人在其他活动和交往中运用和体现的能力，则不是劳动力。研究人的能力结构中劳动力所占的位置，提高人的能力结构中劳动力所占的比重，在人的能力开发中着重开发人的劳动力，都是劳动经济学所要解决的课题。

(4) 劳动力是人在劳动中运用的体力和智力的总和。劳动力由体力和智力两部分组成。人的躯体活动产生体力，人的头脑活动产生智力。躯体活动受到脑力活动的指挥和控制；而头脑活动要通过对躯体活动的支配来反映和实现。因此，一切劳动都要同时耗费体力和智力，没有只耗费体力而完全不耗费智力的劳动，也没有只耗费智力而完全不耗费体力的劳动。

（二）与劳动力相关的概念

1. 劳动

劳动是指人类使用生产资料创造自身生存和发展所必需的物质财富和精神财富的有目的的活动。这种活动的实现以劳动力的使用作为前提条件之一。劳动是人类独有的活动，劳动的起因和动力在于人类自身的需求。

2. 人口

人口指的是生活在一定社会和一定区域的人的总和。从本质上说，人口是全部社会行为的主体，是一切社会生活的起点和基础。人口和经济、政治、文化、伦理、宗教、地理、生态、环境等因素互相影响。人口包括一切有劳动能力的人和无劳动能力的人，而不管他们的年龄大小、健康状况以及是否参加社会劳动。人口是向国民经济提供劳动力的源泉。人口的数量和质量决定着劳动力资源和劳动力的数量、质量。

3. 劳动适龄人口

劳动适龄人口指的是人口中处于劳动年龄的那一部分人口。如前所述，并非任何人都是劳动力的承担者，只有在一定成熟程度范围内的人，才是劳动力的承担者，这种成熟程度的基本标准就是年龄。人出生后经过发育，成长到开始具备劳动能力的年龄，是劳动年龄的下限。而当人继续成长发展逐步衰老，开始丧失劳动能力的年龄，是劳动年龄的上限。处于劳动年龄上限和下限之间的人口就是劳动适龄人口。

劳动年龄的上限和下限通常是由国家规定的。由于各国的国情不同，具体规定也是不同的。比如，从下限看，美国规定为 16 岁，日本、英国规定为 15 岁，热带地区的有些国家还要早些，如菲律宾规定从 10 岁起就算劳动年龄了。我国把 16 岁规定为劳动年龄的下限。对于劳动年龄的上限，在我国是按法定退休年龄规定的，也就是把男性 60 岁、女性 55 岁作为劳动年龄的上限。

劳动年龄的上限和下限不是固定不变的。随着生产的发展，文化教育水平的提高和对劳动力质量要求的提高，劳动年龄的下限会提高；随着人的体力劳动的减轻