



普通高等教育“十一五”国家级规划教材
本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖

劳动经济学

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写

 复旦博学 (第二版)
21世纪人力资源管理丛书

曾湘泉 主编

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

LAODONG JINGJIXUE LAODONG JINGJIXUE LAODONG JINGJIXUE LAODONG JINGJIXUE



普通高等教育
本丛书荣获第六届高

劳动经济学

中国最有影响 最具实力 人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦大学

21世纪人力资源管理丛书

(第二版)

曾湘泉 主编

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

内 容 提 要

本书是大学人力资源管理、劳动经济与劳动关系、社会保障等专业的基础课教材。本书是作者根据国际通用的劳动经济学理论分析框架，紧扣中国劳动力市场运行的实际特点，在多年的讲课积累和企业管理咨询实践的基础上编写而成的。

全书共九章，包括导言，劳动需求分析，劳动供给分析，人力资本投资，劳动力流动，工资的确定及制度设计，劳动力市场歧视，收入分配差距变化的趋势、成因及对策，失业等。每一章末都配有本章小结、复习思考题和相关的案例，是一本理论与实践紧密结合的教材。

第二版与第一版相比，根据新的现实情况，特别是一些新的理论研究成果对主要章节的内容进行了适当的调整和改写，更新了统计数据和一些案例，以求做到与时俱进。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，本书适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

委 员 （按姓氏笔画排序）

文跃然 孙健敏 刘子馨 刘尔铎 萧鸣政

苏荣刚 郑功成 徐惠平 彭剑锋

总 策 划

文跃然 苏荣刚

前言 (第二版)

要写一本好的劳动经济学教材,一直是我们追求的目标,但并非易事。1994年人民出版社出版了我在劳动人事学院讲授劳动经济学使用过的一本简要讲义——《劳动经济》。这本教材应当说有风格清新、文字流畅的优点,但毕竟由于我国劳动力市场发育不成熟,加之国内规范的经济分析和研究成果不多,从总体上讲,这本教材不足以反映我国劳动力市场特点。

2000年以后,鉴于我国劳动力市场发展的历史和经验,特别是国内劳动经济学界有了较多的研究成果,借助国际通用的劳动经济分析理论框架,总结中国劳动经济的理论和实践,撰写一部反映中国劳动经济特点的教科书有了一定的客观基础。在现实对劳动经济学教材需求不断上升的推动下,2003年,在复旦大学出版社的支持下,我们编写的这部《劳动经济学》第一版问世。

第一版《劳动经济学》编写和出版的时间,正是2003年的上半年“闹‘非典’”的时期。这一段时间比较特殊,正常的教学和科研秩序被打断。但经过大家不懈的努力,总还算不错,我们静下心来,完成了这样一件重要的学科建设的基础性工作。全书由我本人负责体系设计、统稿和各章附录材料的选择。刘尔铎、易定红、卢亮等应

邀参加部分章节的写作和定稿工作。由于在编写过程中,需要大量的国内外参考文献以及案例等,因此我还邀请了博士生赵立军、汪雯,硕士生李莉、张谨、金驰华等参加了教材的编写工作。特别是李莉同学,在文献搜集和图表技术处理等方面付出了大量劳动。

本书第一版出版之后,受到读者们的高度认可和欢迎。曾十次印刷,市场反应很好。尽管这令人欣慰和备受鼓舞,但2003年出版至今,毕竟已经过去六年了。过去的六年,中国劳动力市场环境在不断变化,中国劳动经济学理论和实证研究取得了许多新的进展,并产生了大量的研究成果。客观上出现了对本书第一版内容及时更新和再版的要求。鉴于此,从2009年的上半年开始,我们着手开始对《劳动经济学》第一版的内容进行充实和调整,并最终完成了本书第二版修订和出版的任务。

在本书第二版中,根据新的现实情况,特别是根据一些新的理论研究成果,我们对全书主要章节的内容进行了适当调整和改写,并对有关统计数据和案例进行了全面更新。在第二版修订工作中,博士生杨玉梅、卿石松、熊通成、巫强、郝玉明、李晓曼、闻效仪,硕士生宁佳敏、陈力闻、胡媛、周菲等参加了数据更新、案例搜集及文字编辑等方面的工作。

在此,我想特别感谢的是,多年来,复旦大学出版社苏荣刚先生对《劳动经济学》等教材出版工作的热情支持和不懈努力!没有他的支持,包括对我们的不断督促,这本教材不可能如期出版。印象尤为深刻,且值得提及的一件事是,虞祖尧教授撰写的《管理的智慧:〈周易〉管理正义》一书在复旦大学出版社得以出版。这是一本内容艰深、读者面有限的著作,能得以问世,与苏荣刚先生的大力推荐和修改建议密切相关。此书出版后,给包括虞祖尧教授在内的我院一大批教授以巨大的精神激励和鼓舞!

最后,也对学院各位同事对本书所作的努力和贡献,对我的博士生和硕士们的积极参与和辛勤劳动,表示感谢!本书在编写和修改的过程中,存在着这样或那样的问题,也希望读者给予批评指正。

曾湘泉

2010年5月1日于中国人民大学劳动人事学院

目 录

1	第一章 导言
4	第一节 劳动经济学的研究对象
9	第二节 劳动经济学的研究方法
14	第三节 劳动经济学的研究特点
18	第四节 劳动经济学与其他学科的关系
22	本章小结
23	复习思考题
24	附录 1-1 劳动经济学家是如何进行假设检验的?
31	附录 1-2 改革开放 30 年以来我国劳动经济学的发展历程、 现状与展望
42	第二章 劳动需求分析
43	第一节 派生需求与影响劳动需求的因素
48	第二节 完全竞争下的劳动需求分析
61	第三节 不完全竞争市场结构下的劳动需求分析
69	第四节 劳动需求弹性
75	第五节 劳动需求理论在政策上的运用
80	本章小结
81	复习思考题
82	附录 2-1 中国各地最低工资标准
87	附录 2-2 全球紧急应对金融危机导致的就业危机

92	附录 2-3 2009 年第三季度中国就业形势分析 ——基于网络招聘数据的结论
101	第三章 劳动供给分析
102	第一节 劳动力范畴分类和劳动参与率
106	第二节 影响劳动供给的因素
110	第三节 工作时间的决策理论
124	第四节 家庭生产、家庭联合劳动供给和生命周期理论
132	第五节 劳动供给理论在政策上的应用
136	本章小结
138	复习思考题
138	附录 3-1 劳动力大军,你势如何? ——审度未来中国劳动力供给变动趋势
144	附录 3-2 65 岁以上老人寻找工作
147	附录 3-3 标准化和灵活性的双重挑战 ——转型中的我国企业工作时间研究
159	第四章 人力资本投资
159	第一节 人力资本投资理论与基本模型
164	第二节 教育投资的分析
169	第三节 在职培训
175	第四节 中国的人力资本投资
185	本章小结
187	复习思考题
187	附录 4-1 自费攻读硕士研究生的成本收益分析 ——基于北京地区部分高校的实证研究
204	附录 4-2 上大学是合算的吗?
210	第五章 劳动力流动
211	第一节 劳动力流动的成因

218	第二节 劳动力流动模型
225	第三节 影响劳动力流动的诸因素分析
230	第四节 劳动力流动的形式和机制
234	第五节 我国劳动力流动方面存在的问题与对策
242	本章小结
243	复习思考题
244	附录 5-1 从“五普”数据看我国劳动力流动
247	附录 5-2 国际人才大流动时代的到来
249	第六章 工资的确定及制度设计
250	第一节 工资的历史、本质和形式
253	第二节 影响工资确定的主要因素
261	第三节 补偿性工资差别理论
266	第四节 报酬制度和水平设计与员工激励
274	本章小结
276	复习思考题
277	附录 6-1 历史上曾经流行的几种工资理论
281	附录 6-2 北京“非典”定点医院一线护工高薪难找
283	附录 6-3 沪发布工资指导价,多个职位高技能人才年薪过 10 万
286	第七章 劳动力市场歧视
286	第一节 歧视问题的提出
288	第二节 歧视的定义与表现形式
290	第三节 劳动力市场歧视理论
305	第四节 政府对劳动力市场歧视的管制
314	第五节 我国的劳动力市场歧视问题
318	本章小结
318	复习思考题

319	附录 7-1 北大残疾博士遭歧视,求职百次被拒
320	附录 7-2 专家称卫生部拟从常规体检表中去除乙肝检测
323	附录 7-3 我国男女退休年龄规定被提请违宪审查
328	第八章 收入分配差距变化的趋势、成因及对策
329	第一节 收入不平等测量及变化的趋势
338	第二节 收入差距扩大的原因
346	第三节 缩小收入差距的政策
354	本章小结
356	复习思考题
357	附录 8-1 收入差距的衡量方法
363	附录 8-2 收入相差大,都怕入错行
366	附录 8-3 个税起征点,高了还是低了?
371	第九章 失业
372	第一节 失业的存量—流量模型
374	第二节 失业的测量
377	第三节 失业类型
382	第四节 失业原因
394	第五节 中国经济转型时期的就业与失业问题
402	本章小结
404	复习思考题
405	附录 9-1 全口径失业率的宏观意义
408	附录 9-2 就业难并非大学生太多,资源错配致“结构性过剩”
411	附录 9-3 2009 年高校毕业生就业能力调查分析
415	参考文献

第一章

身 言

劳动经济学是伴随着劳动力市场的发展而成长起来的一门学问。工业革命后,专业化和分工的结果出现了雇佣劳动,以及在雇佣劳动条件下产生了劳动力供给、劳动力需求和工资等劳动经济问题。随着资本主义生产方式的进一步发展,雇佣关系扩展到社会生活的各个领域。雇佣劳动所产生的诸如工资、失业、劳动条件、工伤事故与职业病、妇女与童工劳动、劳资谈判、罢工等问题日益突出,劳动力市场上的各类问题不断涌现,促使社会科学工作者,特别是经济学家对此进行深入的思考。19 世纪的美国,劳动问题日趋上升,工会成为劳动力市场上一支重要的力量。埃利·里查德(E. Richard) 1886 年出版了《美国劳工运动》一书,他分析工会在劳动力市场、劳动条件的决定方面的作用,开创了对劳动力市场现象进行制度与组织分析的先河。19 世纪 20 年代的美国劳动力市场日趋成熟。1925 年,布卢姆(Bloom)的《劳动经济学》一书出版了,这是历史上第一本以劳动经济学正式命名的劳动经济学教科书。从此,劳动经济学开始系统涉及劳动力市场上的就业、工资、劳资关系、劳工运动、劳动立法

等主要内容的分析。20 世纪 30 年代的大萧条和世界范围内严重的失业形势,引发了经济学家对宏观劳动问题的深入思考。1936 年,凯恩斯出版了《就业利息货币通论》,开创了宏观经济学和宏观劳动经济分析的先河。劳动经济学的发展历史表明,劳动经济理论与劳动力市场是紧密结合在一起的,市场经济国家社会和经济环境的不断发展和变化,产生了对劳动力市场分析和研究的需求,劳动经济学的理论应运而生,并不断地发展和进步。

劳动经济学在我国的发展则是与经济体制改革联系在一起的。始于 20 世纪 80 年代的我国经济体制改革从增量开始,逐渐扩大到存量。在 20 世纪 90 年代以前,国有经济及其相伴随的计划劳动体制占主导地位,谈不上有劳动力市场。据统计,1978 年我国城镇就业总人数为 9 514 万人,其中,代表“统包统配”的计划经济的“职工”^①为 9 499 万人 也就是说,在城镇是清一色的“职工”队伍。曾记得改革初期,我们还不断地争论“劳动力是不是商品”?是该叫“劳务市场”还是“劳动力市场^②”呢?当时,甚至连国家劳动部的部长也加入了争论的行列。30 多年的改革过去了,计划经济时代所形成的束缚经济发展的“城乡隔离”的劳动制度,实质上已经解除。如今,全国每年有超过 1.5 亿的农业劳动力进城工作,城乡一体化的劳动力市场开始出现。在城镇内,非国有经济也在蓬勃地发展。2008 年,城镇就业总人数已发展到 30 210 万人^③,与 1978 年相比,已增长了 216%,而符合原先“职工”范畴的人员的绝对数量为 11 972 万,比 1978 年增加 25.8%。30 年过去了,即使我们假定“职工”的性质依旧是当年的计划体制内的劳动力,显然,非“职工”——这一体现市场化属性的劳动力队伍极大地增加了,其占城镇就业总人数的比例由 1978 年的 0.15% 上升到 2008 年的 60.4%。由于发展劳动力市场,劳动关系也发生一些新的变化,劳动争议的案件急剧上升。在我国的城镇,渐进式的增量改革终于产生了巨大的飞跃。目前,我国城镇非国有企业的劳动力队伍举足轻重,已成为在传统的计划体制之外成长起来的一股占主体地位的、巨大的市场力量。显然,这对传统国有经济非市场的“职工”发

① 这是一个典型的计划经济体制下形成的一个劳动力的概念,反映了计划招工、商品粮和户籍管理这一城乡隔离制度背景下的劳动力统计和管理的非市场的特点。详见第三章《劳动供给分析》中的“劳动力范畴分类”一节。

② 官方文件中最早出现“劳动力市场”概念,是在党的十四届三中全会(1993)作出的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》。

③ 国家统计局,《中国统计年鉴 2009》,中国统计出版社。

展模式,构成了巨大的压力和挑战。这也迫使传统的国有单位对“职工”的管理体制进行深层次的变革。这种变革,其方向是建立以需求为主导的市场经济体制及与其相适应的“契约”劳动力市场体制。在体制内,市场力量的引进也终于开始瓦解非市场的架构和机制,促使其内部启动了实质性的变革。这一变革的广度甚至开始波及大学、医院等非营利组织内对“人”的管理机制,以及与非营利组织员工关系的法律调整等相关配套的改革。

随意浏览一下今天社会上流行的各类新闻媒体的报道,我们可以清楚地看出,劳动力市场上的各类问题都成为人们日益关注的焦点,如大学生失业、民工潮与民工荒、工资增长、收入差距扩大等。劳动力市场为什么会出现失业?为什么会有收入差距?上大学是不是值得的?我们应该如何作教育和劳动决策?解答这些令人困惑而又迷人的问题需要劳动经济学理论,需要相应的分析工具和方法。学习劳动经济学有助于我们建立一整套清晰的概念和范畴,以更科学的态度观察和认识今天的经济生活现象。掌握现代劳动经济学的分析方法和工具,科学地评估我国的劳动力市场政策,也将更进一步推动劳动力市场的发展,提高资源配置的效率,有助于我国的经济增长和发展。

产品市场、资本市场和劳动力市场是现代经济学研究资源配置和人的经济行为要完整涉猎的三大市场领域。因此,从这个意义来观察,劳动经济分析的地位和价值的上升,也与中国微观和宏观经济层面的改革的深化,产品市场、资本市场的变革和推进有着十分重要的联系。产品市场上的竞争,推动着企业向以利润最大化为目标的组织行为发展;尽管中国的股市被有的经济学家斥之为“连赌场都不如”,但一个不容争论的事实是:以直接或间接融资为杠杆的企业扩张机制使资本市场逐渐形成,并走向成熟。在外部竞争压力推动之下,企业趋向不断变化和调整产品或服务的品种和样式,以适应不断变化的市场需求。在银行企业化的发展背景下,企业也开始有了相对通畅的融资渠道和机制。然而,在改革的过程中,发展产品市场和资本市场则不是最棘手的任务和环节。组织的变革最终要落到“人”的头上。变革走向了人们不得不面对的最困难的部分,即对“人”的变革。打个比方,我们能够将过剩的产品废弃,视为垃圾加以处置,难道我们能够立即将不需要的人加以抛弃,即实行所谓对人的“休克疗法”?!在发展产品市场和资本市场的基础上,发展和培育中国的劳动力市场,显然会触发不同人群间巨大而尖锐的利益冲突。在20世纪90年代初期,

我们已经提出培育和发展中国劳动力市场的命题,如今,面对下岗、失业、收入差距和人才频繁流动(即所谓“跳槽”)的现实,我们真正感到现实的挑战正向我们走来。

以雇佣关系为特点的市场经济国家,上百年来所面临的劳动力市场的问题,在21世纪初开始生动地呈现在我们的面前。学习和研究劳动经济学,有助于劳动经济和劳动关系、社会保障、人力资源管理,乃至整个经管类专业学生认识、分析和解决我国劳动力市场中的一系列重大问题,从而推动我国劳动科学^①发展和劳动力市场建设,以及完善劳动力市场政策和法律法规。

第一节 劳动经济学的研究对象

按照贝弗里奇(William Beveridge)教授的说法,严格地限定一门学科的研究范围及对象,是科学研究的基本条件^②。关于劳动经济学的研究对象,迄今为止,存在着多种多样的表达和叙述。从市场经济体制的角度而言,也即从劳动力市场的研究角度来看,现代劳动经济学的研究对象可从多方面来认识和把握。首先它涉及对“劳动经济学”这一相关的概念和范畴的理解。

就劳动经济学字面的意义来看,一方面,应当理解劳动经济学的“劳动”这一范畴的内涵和外延;另一方面,对劳动经济学中所涉及的“经济学”问题,鉴于我国经济学的研究现状,也有必要进行一些分析和讨论。

1. 劳动经济学中“劳动”的内涵和外延

按照劳动经济学界对“劳动”概念实际运用的情况来总结和分析,我们可以看到,在有些情况下,劳动是就劳动的主体而言的,也即它是指“劳动力”;而在另外一种情况下,它可能指的是劳动过程或一种有目的的工作或活动。正如英文中的 labor 一词,既可以翻译为劳动,也可以翻译为劳工,即劳动力。就资源配置和人的经济行

^① 在中国,有一段时期流行“劳动科学”这一概念。它的含义非常广泛。几乎将与劳动有关的学科和内容,统统归并进来。2002年9月我们访问意大利米兰大学劳动问题研究所时,他们也提出“Labor Science”的概念。20世纪90年代我国劳动部成立了中国劳动科学研究院,现命名为中国劳动和社会保障研究院。

^② 贝弗里奇,《科学研究中的艺术》,科学出版社,1983年。

为而言,特别是涉及劳动力市场的学问而言,劳动经济学使用的含义更多的是涉及“劳动力”。当然,劳动力的行为往往与劳动过程或劳动活动相关联。因为对于不存在劳动的活动,分析劳动力的问题也就失去了价值和意义。不过,应当特别指出,在计划经济的年代,劳动经济与劳动管理曾合二为一,在传统的苏联的教科书中,劳动经济学大量涉及企业劳动活动,或者说是具体的劳动过程管理的分析和探讨。由于计划经济体制建立在信息是完全可以控制的,员工不存在工作的动力问题,即不承认市场的存在的假设前提之下,企业不是作为独立的利润最大化的组织而存在,因此,在计划经济的年代,既没有真正意义上的劳动经济学,也没有针对“人”的劳动管理,或者说“人力资源管理”的学问。而在市场经济条件下,劳动力的供求行为受市场价格信号的影响发生了变动,劳动力的市场问题成为劳动经济学研究的主体内容,而作为管理层面的劳动过程或劳动活动的研究,已被企业人力资源管理所替代。在计划经济条件下所形成的所谓“劳动管理”的提法,目前已不再使用。谈到对在市场经济条件下的“劳动者”或“劳动力”的研究,也就是将人的生产能力作为一种“准商品”的研究。劳动力市场并非是我们常规所理解的产品买卖的市场,而是一种劳动力“租借”使用的市场。在改革开放初期,之所以有一段时间讨论“劳动力是否是商品”的问题,其误区大多来自对劳动力市场与产品市场的属性缺乏区分,只是将其简单等同并加以类比。而实际上,劳动力作为商品只是一种“准商品”,劳动力市场也只是具有一种“准市场”的属性。国际劳工组织(International Labour Organization, ILO)的前主席曾指出,在现代的市场经济条件下,劳动力不是可以买卖的商品,作为一种可以买卖的商品,那是奴隶制下的典型情况。

至于劳动力这一范畴,也存在着很多不同的认识和理解。首先应当指出的是,就劳动力的外延而言,传统的劳动力的概念往往与从事体力劳动为主的“劳工”,即我们传统所说的“工人阶级”(产业工人)相联系,所以有人称劳动经济学为劳工经济学。早期称之为工人阶级的概念,也就是在市场经济国家所广泛使用的“劳工”的概念,包括有以下特征的几类人:“这些人受雇于其他个人、公司或机构;他们使用雇主所提供的设备;在工作中遵循上级的指示;他们在国民收入等级中的地位较低。”^①用这些特征衡量,所有获得雇佣工资的生产工人都属于劳工之列。而关于这一点在中

^① C·A·摩尔根,《劳动经济学》,工人出版社,1984年。

国有所不同,多年来我们有一种说法,即工人阶级是企业的“主人”。我们在经济关系上不承认企业与员工的关系是一种契约的关系,不承认雇佣劳动的关系,因此,我们很少使用劳工这一概念,而使用工人阶级的概念,但两者并非相同。有一段时间,我们讲知识分子是工人阶级的一部分,撇开政治意义上的考虑之外,这种概念在劳动力范畴的界定上,其实质是拓宽了市场经济条件下的“工人”或“劳工”的概念。由于我们不承认契约劳动或者说雇佣劳动的范畴,在相当长时期,我国都没有一部调节劳动关系的正式劳动法规。直至20世纪90年代初,一个仅能界定有限范围劳动关系的、较为抽象的《劳动法》才迟迟出台。在发达国家以研究产业关系为主体的产业关系或劳工关系专业,在我国也刚刚被社会所接受。

另外还有一种分类,就是将劳动力划分为生产部门的劳动者和非生产部门的劳动者。这种思想的产生与劳动价值论的思想和学说联系在一起。马克思认为,只有创造物质产品的劳动才是生产劳动。由此,只有从事物质生产的劳动者才属于生产劳动者。这种理论是以苏联为代表的计划经济国家的国民经济核算体系构造的基础。

在市场经济国家的历史上,也有一种类似“体力劳动”和“脑力劳动”为区分的划分。这就是人们通常在实际经济生活中所谓“蓝领”与“白领”的不同称谓。在工业化的早期,这种区分概括了当时经济生活中的劳动力的一些特征和属性,有一定的意义。但是在后工业化的时代,特别是在服务业成为经济活动主体的年代,不仅第一产业的劳动力大幅度下降,第二产业即制造业的劳动力的比重也显著下降^①。如果我们继续捍卫传统的理论,我们甚至都无法解释和说明这一时期社会财富增长的变动趋势和成因。依照传统理论的解释,我们必然会认为,创造财富的“劳动力”会越来越少,而不创造财富的“劳动者”越来越多,那么社会的财富怎么可能在不断增大?!况且,大量的现实已经证明,随着时代的进展,“白领”与“蓝领”的界限也变得模糊起来。白领工人从主要特征上,目前已逐渐接近于体力劳动工人的范畴。车间和办公室共同向更加机械化、计算机化和信息化的方向发展,逐渐把蓝领工人和白领工人毫无二致地转变成半技术机器操作者的角色。正是由于这种情况以及其他方面的发

^① 以美国为例,1997年第一产业的劳动力的比重只有2.6%,第二产业的劳动力比重也下降到只有21.6%,以服务为主体的第三产业的比重已达到76%。

展,“非管理行业白领工人和装配线上的同类人的差别已成为表面上的,而不是实质上的”^①。特别值得指出的是,20世纪90年代以后,伴随着知识经济的兴起、信息化产业的巨大发展,现代的产业工人已摆脱传统的教育程度低、以体力劳动为主的特征。技术的变动,特别是计算机的普及使用,脑力劳动者和体力劳动者,蓝领工人和白领工人的差别已不表现在劳动的本质特征上。随着网络经济的发展,不同工作的性质有趋同化的倾向,劳动力的范畴和概念,甚至都有了新的表达和说法。为了更有利于概括新环境下的劳动力的特征,目前大量的企业,甚至各类组织都开始广泛使用“员工”这一范畴。正如国际劳工组织在1998—1999年的《世界就业报告》中所指出的,人们发现“不仅每个工作职位都经历了技能升级,而且生产性工作职位的整个分布也已由低技能转向高技能。在这种变化了的新的体制下,产业工人开始承担分析的职能,其作用已从过去作为操作者或机器的管理者的角色转变为需要掌握多种概念、技能的分析家”^②。

2. 劳动经济学的定义

经济学是什么?经济学是研究稀缺的资源怎样或应当怎样被配置的一门学问。它是回答人和自然的一种关系的理论^③。如果说劳动经济学是研究劳动力资源的学问,那么,人们实际上是将劳动经济学视为以研究劳动力的经济活动为主题的一个“经济学的分支”。不过,对劳动经济学的定义,也存在着几种不同的表述。

一种定义是强调劳动经济学涉及人的行为特征。例如1931年,朱通九在所著的《劳动经济》一书中认为,劳动经济学是研究劳动者的经济行为的科学。伊兰伯格(R. G. Ehrenberg)和史密斯(R. S. Smith)教授在2000年出版的《现代劳动经济学》中指出:“劳动经济学研究劳动力市场的运行和结果。确切地说,劳动经济学研究雇主和雇员对工资、价格、利润以及雇佣关系的非货币因素(如工作条件)的行为反应。”^④

还有一种定义则强调,劳动经济学研究劳动力在经济活动中的作用,以及实现这

① C·A·摩尔根,《劳动经济学》,工人出版社,1984年。

② 国际劳工局,《世界就业报告(1998—1999):经济全球化背景下的就业能力——培训的重要作用》,中国劳动社会保障出版社,2000年,第40页。

③ 按照雷恩的说法,经济是关于人与自然的关系,社会是关于人与人的关系,政治是关于人与国家的关系。可参见雷恩,《管理思想的演变》,中国社会科学出版社,1997年,第4—8页。

④ 伊兰伯格、史密斯,《现代劳动经济学》,中国人民大学出版社,2000年,第2页。

些作用的条件。劳动经济学分析和设法探讨个人作为劳动力的经济活动。正如消费经济学研究消费者职能的性质和作用一样,劳动经济学是探讨在经济生活中的劳动力的性质,以及其作用的环境^①。

另外还存在着特别强调劳动力的市场特征或与劳动的投入和产出相关的一些定义。如1997年牛津大学出版社出版的《牛津经济学辞典》将劳动经济学表述为:“劳动经济学是关于劳动力的供给和需求方面的经济学问。它涉及影响劳动参与率、工资谈判、培训、工作小时和劳动条件,以及有关雇用、劳动力流动、移民和退休年龄等实践活动的各种因素”。大卫·桑普斯福特(David Sapsford)在其主编的《劳动经济学前沿问题》中指出:“劳动力作为一种生产要素,其价格及配置是由哪些因素决定的?这就是劳动经济学所要回答的问题。”^②

在我国,近年来对劳动经济学大多借用国外的定义。不过也有的学者有着不同的表述。他们将劳动经济学的研究对象定义为,“在效用最大化假设下,劳动力资源的投入—产出机理”;“研究在人的理性行为遵循效用最大化的前提下,人们在生产中将作出什么样的投入决策”的学问^③。

总体而言,尽管上述各种定义所强调的重点不同,但基本方面都离不开劳动力的供求,离不开劳动力的市场,离不开劳动者的行为,以及离不开经济学的基本范畴:成本、收益和价格,基本的分析方法和资源配置优化的目标。因此,我们认为,大体而言,绝大多数的学者对劳动经济学的研究对象的定义基本是一致的。概括起来我们认为,如下的表述可能更为简洁和明确:劳动经济学是对劳动力资源配置市场经济活动过程中的劳动力需求和供给行为,及其影响因素的分析和研究。简单来说,劳动经济学也可表述为是对劳动力市场及其影响因素的研究,没有市场,或者说脱离了市场,真正意义上的劳动经济学就不复存在^④。

在20世纪80年代以前,我国经济学界长期受苏联学术界的影响,一直将经济学定义为研究生产关系的一门学科。因此,在苏联伊万诺夫(Н. А. ИВАНОВ)的《劳动经济学》教科书中,曾将劳动经济学表述为“研究社会主义经济规律在社会劳动组

① 赵天乐,《英汉劳动辞典》,劳动人事出版社,1990年,第110页。

② 大卫·桑普斯福特等,《劳动经济学前沿问题》,中国税务出版社,2000年。

③ 赵履宽等,《劳动经济学》,中国劳动出版社,1998年,第20页。

④ 曾湘泉,《劳动经济》,人民出版社,1994年。