

21世纪高等院校经济学系列教材

总主编 胡代光 顾问 高鸿业



北京高等教育精品教材

BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

北京市精品课程教材

劳 Labour Economics 动经济学

(第三版)

袁伦渠 ◎主 编

王守志 林玳玳 ◎ 副主编



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press



21世纪高等院校经济学系列教材

总主编 胡代光 顾问



北京高等教育精品教材

BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

北京市精品课程教材

劳 Labour Economics 动经济学

(第三版)

袁伦渠 ◎主 编

王守志 林玳玳 ◎ 副主编

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 袁伦渠 2011

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学 / 袁伦渠主编. —3 版. —大连: 东北财经大学出版社,
2011. 1

(21 世纪高等院校经济学系列教材)

ISBN 978 - 7 - 5654 - 0200 - 5

I. 劳… II. 袁… 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 (2010) 第 246064 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连北方博信印刷包装有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm

字数: 318 千字

印张: 16 1/2

2011 年 1 月第 3 版

2011 年 1 月第 6 次印刷

责任编辑: 蔡 丽

责任校对: 孙 萍

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 5654 - 0200 - 5

定价: 26.00 元

作者简介

袁伦渠 山东省金乡县人，1940年12月生。现任国务院参事，北京交通大学经济管理学院教授、博士生导师，兼任中国劳动学会、中国人力资源开发研究会、中国社会保险学会常务理事，国家人力资源和社会保障部劳动工资研究所客座研究员，日本立正大学客座教授，中国管理学会公共管理专业委员会主任。曾任北京市第九、十、十一届人大代表。

袁伦渠教授1964年毕业于北京经济学院（首都经济贸易大学前身）劳动经济系，后在国家劳动部、北京经济学院从事劳动经济学的教学与研究，20世纪80年代参加我国“首期社会学讲习班”，师从费孝通先生学习社会学。后赴苏联莫斯科国民经济学院（现为国立莫斯科经济大学）劳动经济教研室留学和讲学。1991年晋升为教授，1992年获得国务院颁发的政府特殊津贴。1994年调入北方交通大学经济管理系（现为北京交通大学经济管理学院）任教授、博士生导师。多年来一直从事劳动经济学、人力资源管理和社会保障研究，著有《中国劳动经济史》、《劳动经济学概论》、《现代劳动组织学》、《新中国工资史稿》，主编教材《劳动经济学》、《社会保险概论》等10余部，在国内外发表论文近百篇，翻译了《劳动经济学》、《劳动社会学》等国外著作。主持国际项目“中国劳动社会保险立法的发展趋势对外资在华企业人力资源管理的影响”，该项目报告已在美国出版；主持国家教育部课题“社会保障体系研究”和“老龄产业研究”、铁道部课题“铁路行车主要工种教育培训制度研究”等10多项，其中不少成果获奖。

总 序

编写适合全国高等院校财经类专业教学需要，反映当前理论研究成果的经济学类课程教材，是一项意义深远、任务艰巨的工程。

为适应高等院校经济学类专业教学需要，我们长期从事经济学课程教学的同仁，组成 21 世纪高等院校经济学类教材新系编审委员会，邀请了部分全国知名高校的专家、教授，经过反复讨论和研究以及多次修改与完善，陆续完成了教材的编写，并交付出版社出版。参与这套教材编写的作者，分别来自北京大学、清华大学、中国人民大学、北京交通大学、复旦大学、南开大学、华中科技大学、上海财经大学等高校。

在编写过程中，我们强调了五点要求：第一，要按照教育部规定的教学基本要求编写教材；第二，要注意吸收经济学已公认的最新研究成果；第三，要将经济理论与我国社会主义市场经济建设的实践紧密结合，努力解释和解决现实问题；第四，理论讲解要深入浅出，避免晦涩冗长和平淡无味；第五，篇章结构科学合理，内容形式生动活泼。

这套经济学教材，考虑了不同层次读者的情况，读者可根据需要学习其中的内容。其既适合全国高等院校财经类专业教学使用，也适合各类管理人员及其他读者学习或研究使用。

我们希望这套教材能够给使用者带来方便，并成为广大读者的良师益友。书中不妥及疏漏之处，欢迎读者批评指正和提出宝贵意见。

胡代光

北京大学

高鸿业

中国人民大学

第三版前言

本教材 2002 年由东北财经大学出版社出版以来，受到全国财经院校和广大财经工作者的欢迎。据不完全统计，本教材已被几十所高校选为本科生教材和研究生参考教材。经专家推荐，该教材于 2005 年被评为北京市高等教育精品教材。在北京交通大学，以本书为教材的劳动经济学课程 2007 年被评为北京市精品课程。本书于 2007 年 9 月再版印刷后，又很快售完。应广大读者和出版社的要求，编者对本书进行了又一次修订，出第三版，以满足读者急需。

在这次修订过程中，我们仔细阅读了第二版全书，对每个章节又一次进行了详细审查，对书中的每个公式、模型都进行了认真核对。我们认为，第二版教材的内容体系和知识结构比较完整，不需要做大的调整，但书中的公式、数据、图表等存在个别错漏，而且随着时间的推移，有的数据和图表显得陈旧。为此，我们对个别错漏的地方进行了更正，对陈旧的数据和图表进行了更新（至 2008 年），与此相适应，增加了一些参考文献。

主编、副主编和博士研究生耿元参加了本次的修订工作，最后由主编统稿、定稿。

感谢出版社和广大读者对本书的厚爱，不足之处请广大读者和专家指正。

袁伦渠

2010 年 10 月于北京交通大学

为方便教学，本书配有电子课件，请登录东北财经大学出版社网站（www.dufep.cn）免费注册为教师会员后免费下载。

第二版前言

本教材由东北财经大学出版社出版以来,受到全国财经院校和广大财经工作者的欢迎。据不完全统计,已有几十所高校选为本科生教材和研究生参考教材。经专家推荐,该教材 2005 年被评为北京高等教育精品教材。2007 年,本书成为北京市精品课程教材。本书已连续印刷三次,现已全部售完。应广大读者和出版社的要求,作者对本书进行了修订再版,以满足读者急需。

本次修订基本上保留了原教材的内容体系和知识结构,仅对部分章节进行了调整,如将第二章和第三章合并,以使逻辑结构更严谨一些;按照科学发展观的要求和理论政策的新进展,增删了部分内容,如对第 1 章“导论”部分进行了补充,对个别重复部分进行了删减,使之更贴近中国的实际;对个别图表、公式进行了更正。

在本书的修订过程中,我们仔细通读了全书,对每章、每节都进行了详细审查,更正了个别的错漏字句,对书中的数据和每个公式、图表、模型进行了认真的核对。

参加本书修订工作的除主编、副主编以外,还有副教授史振磊、张力、彭兆祺、杨峰丽,博士罗江、林原,博士生高毅荣、沙迪、田原、张影强、刘盾,最后由主编统稿、定稿。

由于时间限制和作者水平所限,书中难免有不足之处,请广大读者和专家指正。

袁伦渠

2007 年 5 月于北京交通大学

第一版前言

劳动经济学是经济学的一个重要分支，是一门应用性很强的学科，它主要研究劳动力市场的运行规律、劳动力资源的充分开发与优化配置、就业与收入分配以及有关的公共政策等。在高度集中的计划经济体制下，相当长的时期内，我国劳动经济学的理论和研究方法相当落后，甚至处于停滞不前的状态。许多研究，包括我们自己撰写的一些书籍在内，仅仅是对现时政策和管理方式的解释，只重视宏观分析，不重视微观分析；只重视定性分析，忽视定量分析，更没有具备劳动经济学应有的理论逻辑和对劳动经济行为、劳动经济态势的预测。这种僵化的劳动经济学自然已不能适应时代发展的需要了。

党的十一届三中全会以来，随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的逐步建立，我国出现了多种多样的经济成分，与此相适应，在我国劳动经济的诸多领域，出现了许多新情况、新问题，如劳动力市场开始出现并逐步发育成熟，充分就业、收入分配与劳动关系等方面也发生了根本的变化。在这种情况下，就更迫切需要对传统的计划经济条件下的劳动经济学进行脱胎换骨的改造，建立起与社会主义市场经济体制相适应的劳动经济学教材。

为此，我们细心研读了西方有代表性的劳动经济学著作，广泛吸收了改革开放以来我国著名劳动经济学专家、学者的最新研究成果，本着科学、创新、务实的态度，力图写出一部符合新时代要求的劳动经济学教材。

本书的编写以社会主义市场经济体制为背景，将现代劳动经济学的一般原理与我国市场经济的具体实践相结合，在分析框架和方法上，突出运作分析的同时，注意制度分析，以反映劳动力市场运行的基本特征。全书分为五部分，共12章。第一部分为导论，即第1章，概述劳动经济学的研究对象和方法，使读者对全书的轮廓有一个初步的了解。第二部分为第2至第8章，主要内容是对劳动力市场现象的微观分析。在这一部分，我们首先分别讨论了劳动力供给与劳动力需求的基本理论，在此基础上分析了劳动力市场的均衡问题，人力资本理论的介绍是劳动力供给理论的深化，而不同市场条件下的工资决定，则是微观分析的结束。第三部分为第9章和第10章，属于劳动经济学的宏观分析，主要讨论就业、失业与宏观经济变动的关系。第四部分为第11章，属于劳动经济学的制度分析，主要讨论了政府对劳动力市场的宏观调控。第五部分为第12章，主要论述了劳动关系及其组织形式、中国劳动关系的现状和发展趋势等。此外，在每章之前都编写了“导读”，指出读者应了解的主要内容、应掌握的基本理论和知识要点，以及应学会的分析和研究方

法；在每章结束后还编写了“本章小结”，对本章内容进行了简明扼要的概括，并列入了一定数量的思考题，供读者参考。

劳动经济学在我国还是一门比较年轻的学科，它的发展又长期受到计划经济体制的局限，因此将现代劳动经济学理论与中国的实际相结合，编写具有中国特色的劳动经济学教材，尚有一定的难度。例如，在借鉴西方劳动经济学理论和方法时，如何将它与我国劳动经济问题紧密结合，做到水乳交融，避免照抄照搬和“食洋不化”。又如，目前我国正处于由计划经济体制向市场经济体制转轨时期，劳动力市场的发育尚不完善，如何在不规则的市场运作中，发现劳动力市场运行的基本规律。虽然在本书的编写过程中，我们尽力克服这些困难，但做得还不够，建立起有中国特色的劳动经济学体系，仍然任重而道远。我们希望本书的出版有助于进一步推动对我国劳动经济理论的研究，并为财经类院校的学生和广大财经干部提供一本较好的教材，为劳动经济学学科建设作出自己的一点贡献。

袁伦渠

目 录

第1章 导 论	1
学习目标	1
1.1 现代劳动经济学的研究对象	2
1.2 现代劳动经济学的研究方法	7
1.3 劳动经济学的形成与发展	9
本章小结	21
本章基本概念	21
复习思考题	21
第2章 劳动力供给	22
学习目标	22
2.1 劳动力与劳动力供给	23
2.2 个人劳动力供给分析的基本模式	30
2.3 家庭劳动力供给分析的基本模式	43
2.4 劳动力供给的实证分析	49
本章小结	55
本章基本概念	56
复习思考题	56
第3章 劳动力需求	57
学习目标	57
3.1 劳动力需求的基本概念	58
3.2 企业短期劳动力需求的决定	63
3.3 企业长期劳动力需求的决定	68
3.4 劳动力需求的调整	74
3.5 劳动力需求弹性	81
3.6 非营利企业的劳动力需求	84
本章小结	89
本章基本概念	90
复习思考题	90
第4章 劳动力供给与劳动力需求的相互作用	91
学习目标	91

4.1 均衡的基本含义	92
4.2 劳动力市场的均衡分析	94
4.3 劳动力市场的动态均衡	101
4.4 劳动力市场均衡的意义	107
4.5 劳动力市场的非均衡分析	111
4.6 人口、资本存量与劳动力供求	114
本章小结	120
本章基本概念	120
复习思考题	121
第5章 人力资本	122
学习目标	122
5.1 人力资本投资	123
5.2 个人教育投资决策	129
5.3 企业培训投资决策	133
5.4 企业雇用成本与劳动力需求模型的修正	138
5.5 人力资本市场均衡	140
本章小结	144
本章基本概念	144
复习思考题	144
第6章 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	146
学习目标	146
6.1 完全竞争市场条件下工资水平的决定	147
6.2 工资形式	149
6.3 工资差别	151
6.4 产业与地区工资差别	157
本章小结	162
本章基本概念	163
复习思考题	163
第7章 非完全竞争市场结构对工资与就业的影响	164
学习目标	164
7.1 垄断市场条件下工资和就业量的决定	165
7.2 工会对工资水平的影响	168
本章小结	173
本章基本概念	173
复习思考题	173

第 8 章 就业与宏观经济变动	174
学习目标	174
8.1 就业总量的决定	175
8.2 失业及其类型	177
8.3 失业的度量及影响	183
本章小结	184
本章基本概念	184
复习思考题	185
第 9 章 失业与通货膨胀	186
学习目标	186
9.1 通货膨胀的含义及类型	187
9.2 菲利普斯曲线	194
9.3 菲利普斯曲线面临的挑战	201
本章小结	206
本章基本概念	207
复习思考题	207
第 10 章 政府对劳动力市场的干预和调节	208
学习目标	208
10.1 政府行为与劳动力市场	209
10.2 劳动力市场的制度结构与竞争	216
10.3 就业与收入的宏观调控	223
本章小结	230
本章基本概念	230
复习思考题	231
第 11 章 劳动关系	232
学习目标	232
11.1 劳动关系及其调整	233
11.2 中国劳动关系的现状及发展趋势	238
本章小结	241
本章基本概念	241
复习思考题	241
参考文献	242
中英文名词对照	244
后 记	248

第 1 章

导 论

学习目标

通过本章的学习，你应该能够：

1. 了解劳动经济学的形成与发展的一般过程。
2. 懂得实证研究方法与规范研究方法的区别。
3. 掌握劳动力资源稀缺性特征、劳动经济学的研究对象。

1.1 现代劳动经济学的研究对象

劳动经济学是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

1.1.1 劳动力资源的稀缺性

人们生活的一个基本事实是通过消费各种消费资料以满足自身的需要。从经济学的观点看,构成消费对象的消费资料不仅仅是有形的物质资料(如衣物、食品、住所等),而且还包括无形的非“物质”的资料(如服务、安全、闲暇时间等)。由于消费这些资料,人们的需要和愿望才得到满足。但人所共知,生产或形成赖以消费的资料均需劳动,均需消费各种资源(如资本资源、自然资源、劳动力资源)才能做到,而人类社会没有足以满足其全部需要的资源。资源的有限性称为资源的稀缺性,或者更准确地说,相对于人类社会的无限需要而言,客观上存在着制约满足人类需要的力量,此种力量定义为资源的稀缺性。

例如,在现代社会,人们为了获得更多的劳动收入,从而获得更多的经济物品,因而对劳动时间的需要是无限的;为了获得更多的享受和发展,对闲暇时间的需要也是无限的。但是能够用于生产消费和闲暇消费的时间资源对于消费主体而言总是有限的。劳动力资源的稀缺性始终是制约社会与个人需要和愿望得到充分满足的基本因素。

劳动力资源与其他资源相比较,虽有其自身的若干特点,但在稀缺性方面与其他资源具有共同的属性。

劳动力资源的稀缺性具有如下属性:

其一,劳动力资源的稀缺性是相对于社会 and 个人的无限需要和愿望而言的,是相对的稀缺性。在一定时期,社会可支配的劳动力资源,无论其绝对量有多大,但总是一个既定的量。任何一个既定的量与无限性相比,总是不足的,即具有稀缺性。

其二,劳动力资源的稀缺性又具有绝对的属性。社会和个人的需要和愿望不断增长、变化,已有的需要和愿望得到了满足,又会产生新的需要。因此,劳动力资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段,从而使劳动力资源的稀缺性具有普遍和绝对的属性。

其三,在市场经济中,劳动力资源稀缺性的本质表现是消费劳动力资源的支付能力、支付手段的稀缺性。消费资料的形成是劳动的结果,是消费各种资源的产物。若消费各种资源的支付能力、支付手段是无限的,那么,消费资料也就是无限的。然而,消费各种资源以生产或形成经济物品的支付能力、支付手段是有限的,这也正是资源(包括劳动力资源)闲置的根本原因之一。

劳动力资源稀缺性的第三个属性具有极为重要的理论意义与实践意义。无论是社会还是个人，在追求满足其自身需要和愿望的过程中，表面上是受到资源稀缺的约束，本质上则是受到支付能力、支付手段的约束。如前所述，闲暇时间可使个人得到享受和获得发展，可以满足人们的多种需要和愿望。但是，闲暇消费仍然需要支付能力，用以保证闲暇消费得以进行的条件。再如，无论是我国，还是其他国家，失业和就业不充分都是社会上很普遍的一种现象，是劳动力资源闲置的典型表现。劳动力资源是稀缺的，怎么还会闲置呢？根本原因在于资源稀缺的本质——支付能力有限。若支付能力无限充分，就不会存在荒芜的土地、浩瀚的沙漠……生产多少经济物品都可以得到支付，也就不会存在资源的闲置。

劳动力资源的稀缺性以及劳动力资源在社会生产中的能动性作用，导致任何经济行为、任何经济决策都有成本。社会和个人追求某一目标，就意味着对另一目标的放弃。这里的成本概念不是指实际成本，而是指机会成本。所谓机会成本，是指将稀缺的资源用以满足此种需要和愿望而放弃的彼种需要和愿望的满足。例如，某人从事商店店员职业，一日可得 10 元工资；从事建筑工人职业，一日可得 20 元工资。然而，他只能就职于一处，选择建筑工人职业，就需放弃商店店员职业。放弃商店店员职业的 10 元工资，就是获得建筑工人职业 20 元工资的机会成本。

现代劳动经济学产生于劳动力资源的稀缺性与成本的存在，其研究对象正是这种客观存在所决定的。

1.1.2 效用最大化与选择

在现代市场经济中，市场运作的主体是企业和个人。市场主体的经济行为都有着自己的目标，并以理性的方式追求这一目标。个人追求的目标是效用最大化，即在个人可支配资源的约束条件下，使个人需要和愿望得到最大程度的满足。企业追求的目标是利润的最大化。这里不对“利润”作纯经济学的分析，而仅把利润定义为企业生产、经营的总收入与总费用的差额部分。利润最大化的含义就是：如果上述的“差额”是正值，则越大越好；如果是负值，则越小越好。利润最大化不过是效用最大化的变形，它突出了效用的货币收益方面，而忽略掉非货币收益方面。

效用最大化行为的观点，通常作为经济分析的基本假设。它并不是说任一市场主体的每一种经济选择和经济决策行为都达到了效用最大化的目标，而是说主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测。

设想这样一种情况：假设其他条件均相同或具有可比性，某个人既可以从事每小时获得 5 元的工作，他同时也可以从事每小时获得 20 元的工作，那么，依据效用最大化行为的观点解释人们的行为，将会得出人们会选择后一种工作的结论。这一结论并不排斥某人可能去选择前者。最大化行为的观点只是强调选择后者是经济行为主体的一般选择和趋势。又如，当企业面临工资上涨而资本价格不变，且资本

替代劳动不存在任何障碍的情况时，依据效用最大化的观点解释企业此时的行为，将会得出企业将用资本替代劳动的结论。

企业和个人千差万别，各自的目标存在差异，但只要目标确定下来，最大化行为的观点对人们的经济行为就能提供有说服力的分析和预测。

社会和个人需要的满足程度受到资源稀缺性的约束，追求效用最大化，人们就要对如何利用资源进行选择。所谓选择，就是指主体关于如何利用资源去生产物品和消费闲暇的决策，从而达到最大限度地满足主体自身的需要和愿望。个人及其家庭在劳动时间及闲暇时间的分配方面进行选择，对教育与培训的种类和水平进行选择，对工资水平进行选择，对职业进行选择；企业对生产方法进行选择，对使用劳动力的数量和结构进行选择，对多用工时或多用劳动力进行选择，对劳动费用进行选择；政府对就业水平进行选择，对利率、税率进行选择，对经济增长率进行选择，等等。如何选择资源的利用，表现为资源的配置。通过人们的无数次的各种各样的选择，将可用于生产经济物品的劳动力资源按一定的工资分配到不同的职业、企业、部门和地区，从而在劳动方面最终回答一个经济社会必须解决的问题，即生产什么、如何生产、为谁生产这一基本问题。

劳动经济学的研究对象说到底是由劳动力资源的稀缺性而引起的选择问题，即劳动力资源的配置问题。因此，现代劳动经济学的研究对象可以初步定义为研究稀缺的劳动力资源配置的科学。

1.1.3 劳动力市场

在现代社会，劳动力资源与其他资源的配置一样，都是通过市场实现的。这里，我们准备对劳动力市场的概念在文字层面的表述进行周密详尽的考察，那也许是哲学家的事情，我们只是把劳动力市场理解为通过劳动力供给与劳动力需求的运动，实现劳动力资源配置的机制和形式。

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，我们可用图 1—1 表示劳动力市场的基本功能，根据经济学的基本理论，描述一个最简单的经济系统的收入循环流程。

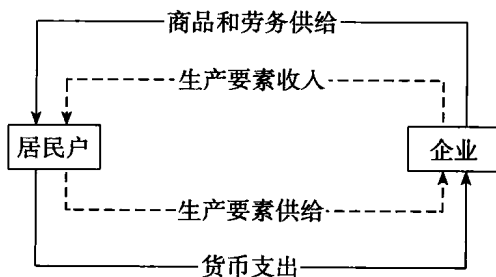


图 1—1 收入循环流程

从图1—1中可见,该经济系统由居民户(家庭户)和企业组成。虚线连接的循环是生产要素市场,实线连接的循环是商品市场。在生产要素市场,居民户是生产要素的供给者,如向企业供给劳动力;企业是生产要素的需求者,如需求劳动力,由于生产要素的使用向居民户支付要素报酬(如工资)。在商品市场中,居民户是商品和劳务的需求者,企业则是供给者,居民户向企业支付货币、交换商品和劳务。在商品市场与生产要素市场上,供需主体双方互相换位;而在同一市场,则是供给与需求的相互对立和适应。供给与需求的选择反映为按照一定的价格实现商品的交换。

在劳动力市场上,居民户是劳动力的供给方,企业是劳动力的需求方,通过双方的无数次选择,按照一定的工资率(从供给的角度看是要素服务收入;从需求的角度看是要素使用的成本)将劳动力配置于某种产品和劳务的生产的职业岗位上。劳动力市场上劳动力供求的运动,同时决定一个经济社会的就业规模和获得的工资量。从生产要素投入的视角观察,劳动力市场供求运动调节着劳动力资源的配置;从收入的视角观察,劳动力市场的供求运动决定着工资。就业量与工资的决定是劳动力市场的基本功能。

从上述分析可见,劳动力市场的功能与其他市场是相似的,即通过商品的供求决定价格机制的实现、调节资源的配置;解决生产什么、如何生产和为谁生产这一经济社会的基本课题。如产品市场,哪一种产品的价格高就生产哪一种,用什么方法生产费用低就用什么方法生产,谁在产品生产中作出的贡献大,谁得到的产品(收入)就多。

劳动力市场如果完全依此运行,则现代劳动经济学就将不会存在。不可否认,劳动力市场具有与其他市场相类似的功能。不过,劳动力市场配置的劳动力资源、所交换的商品——劳动力与其他市场配置的资源、交换的商品,具有显著不同的特殊性,这种特殊性所导致的劳动力市场与其他市场的重大区别是现代劳动经济学产生的基础。

劳动力具有如下特点:

其一,劳动力与劳动力所有者不可分割。劳动力与劳动力所有者绝不是同一的概念。劳动力,即人的劳动能力,是活的人体中的一种功能,每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。劳动力不能独立存在。作为劳动力市场交换客体的劳动力,只是劳动力的使用权,故劳动力的交换只是劳动力使用权的让渡和租让。寓寄劳动力的只能是人,所以在劳动力的使用权让渡出去之后,劳动力的所有者依然对劳动力使用的所有方面有着全面的联系,如工作条件、环境、安全、职业发展前景等。劳动力的使用状况反过来又对劳动者产生全面的影响。

其二,劳动力的形成与再生产是社会劳动的结果。劳动力具有生理性的特征,这一特征具体表现在:①劳动力的形成是通过消费社会劳动为条件的。②劳动力形成周期较长,在现代社会至少需要16年。③劳动力不能贮存。今天的劳动力不加