

政治经济学 百科全书

下卷

菲利普·安东尼·奥哈拉(Phillip Anthony O'Hara) 主编
郭庆旺 刘晓路 彭月兰 张德勇 等译

政治经济学 百科全书

（第四卷）政治经济学——社会主义政治经济学
（第四卷）政治经济学——社会主义政治经济学

政治经济学 百科全书

下卷

菲利普·安东尼·奥哈拉(Phillip Anthony O'Hara) 主编
郭庆旺 刘晓路 彭月兰 张德勇 等译

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

政治经济学百科全书/奥哈拉主编;郭庆旺等译.
北京:中国人民大学出版社,2009
ISBN 978-7-300-10127-9

- I. 政…
- II. ①奥…②郭…
- III. 政治经济学-百科全书
- IV. F0-61

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 200438 号

政治经济学百科全书 (上下卷)

菲利普·安东尼·奥哈拉 主编
郭庆旺 刘晓路 彭月兰 张德勇 等译

出版发行	中国人民大学出版社	邮政编码	100080
社 址	北京中关村大街 31 号		
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	河北涿州星河印刷有限公司	版 次	2009 年 1 月第 1 版
规 格	210 mm×285 mm 16 开本	印 次	2009 年 1 月第 1 次印刷
印 张	103.25 插页 6	定 价	468.00 元
字 数	2 500 000		

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

《政治经济学百科全书》编辑工作组

责任编辑 周华娟 梁 颖 史艳艳 李臻云 商晓辉

王美玲 王 松

装帧设计 池海玉

Encyclopedia of Political Economy by Phillip Anthony O' Hara

ISBN: 0-415-18718-4

Copyright © 1999 Routledge.

Authorized translation from English language edition published by Routledge Press, part of Taylor & Francis Group LLC; All rights reserved. 本书原版由 Taylor & Francis 出版集团旗下 Routledge 公司出版, 并经其授权翻译出版, 版权所有, 侵权必究。

China Renmin University Press is authorized to publish and distribute exclusively the Chinese (Simplified Characters) language edition. This edition is authorized for sale throughout Mainland of China. No part of the publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. 本书中文简体翻译版权授权由中国人民大学出版社独家出版并仅限在中国大陆地区销售, 未经出版者书面许可, 不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

Copies of this book sold without a Taylor & Francis sticker on the cover are unauthorized and illegal. 本书封面贴有 Taylor & Francis 公司防伪标签, 无标签者不得销售。

北京市版权局著作权合同登记号: 01-2007-2636

劳动力 Labor Force

633

劳动力指的是就业人数和失业人数的总和。在定义这些术语之前，应注意这一定义是资本主义（参阅 Capitalism）内在要求的产物，因而在前资本主义经济中没有意义。例如，失业是资本主义经济的一个严重问题，因而需要对失业进行界定并统计其人数（参阅 Reserve Army of Labor），但在以前的生产方式中失业并非是个严重问题。此外，劳动力被限定为那些工作并能获得报酬或者正在寻找类似工作的人，因此，劳动力市场之外的工作者不计在内，尽管这些人的劳动对社会也是有益的（参阅 Household Labor; Household Production and National Income）。

定义

为了解劳动力的整体规模，政府会定期进行家庭调查以掌握各类人群的分布情况。因此在使用劳动力方面的数据时，必须保证这些数据的统计口径一致。根据劳动力的不同定义，以家庭为对象进行的统计会有意排除掉一部分人口。例如在美国，调查范围中不包括受监禁和住在福利院等机构中的人，但包括军人。而在加拿大，军人和居住在保留地上的土著居民一样，不纳入统计范围。

考虑到各种各样的剔除和包含因素，要掌握总的就业人数和失业人数，调查重点应放在实施调查之前某个时期的劳动力市场活动上。然而在不同的国家、不同的时期，就业和失业的概念都有所不同。以美国为例，就业包括那些 16 岁以上并且在过去一星期中

至少从事过 1 小时有偿劳动的人、那些在家族企业中尽管不拿工资但工作了 15 小时以上的人以及那些有工作但在过去一星期中因疾病、请假、度假、罢工等原因不能正常工作的人。

失业者指的是那些没有工作但在过去 4 周内积极寻找工作的人，以及因暂时停职或刚开始一份新工作而没有寻找工作的人（Sorrentino 1993）。剩下那些不能归入失业和就业类的人就计入到“非劳动力”类别。要注意，依据美国的统计口径，16 岁以下的人口属于“非劳动力”类，而加拿大则是 15 岁以下。由于广泛使用童工，很多国家的最低年龄限制要比美国和加拿大低得多。即便是发达的资本主义国家，在统计劳动力时也未能将数百万童工包括在内。

一些有用的统计数字

根据劳动力、失业、就业的定义还可得出很多有用的比率数据。失业率等于失业人数除以劳动力总人数，就业率等于就业人数除以 16 岁以上的总人口数，劳动参与率等于劳动力总人数除以 16 岁以上的总人口数。如果样本规模足够大，还可对总人口中各个群体的失业率、就业率、劳动参与率进行测算。例如，可以计算不同种族、不同性别、不同年龄、不同教育程度、不同行业人口的失业率。此外，还容易计算出其他一些比率，如长期（某个时期跨度，如 52 周）失业率。

634

定义的缺陷

对资本主义持批评态度的人认为，劳动力的定义及构成有严重缺陷。首先，“劳动力”仅包括那些已经工作或正在寻找有偿工作的人。不属于这一类别的全部计入“非劳动力”，而不管他们工作与否。尽管家务劳动非常艰苦和烦琐，但全职的家庭劳动者不在工作者之列。“劳动力”的定义明显蔑视了从事家庭劳动的人，而这些人大多是妇女。因此，劳动力反映了资本主义的基本价值观，即有偿工作的人比无偿工作的人优越（参阅 Domestic Labor Debate; Family Wage; Gender Division of Labor）。同样，那些将劳动直接交换成商品和服务以及从事自给自足生产的人也被排除在劳动力的范畴之外。

其次，失业的定义大大低估了富余劳动的数量，两个重要的群体没有被纳入失业人数的统计。第一类是从事临时工作（在美国是指每周工作少于 35 个小时）却想获得全职工作的人，他们没有被列为部分失业者。这一类中包括被迫减少工作时间以及想找到全职工作但只能找到临时工作的人（Tilly 1995）。如将“非自愿临时工”统计在内，绝大多数发达资本主义国家的失业率将增加 0.5 到 3.5 个百分点。

第二类是由于认为不可能找到工作而放弃寻找工作的人，他们被统计到“非劳动力”类而不是“失业”类。这些绝望的人和官方认定的失业者承受着相同的痛苦。因此，是否把他们归入失业类别争议很大。如果把绝望者纳入失业类别，那么日本令人惊叹的低失业率将增加 4 个百分点以上。令人奇怪的是，政府一直在密切关注这两类人的情况，却从不把有关信息公之于众（Sorrentino 1993）。

重要趋势

尽管劳动力的定义存在缺陷，但收集有关

信息却能使我們辨别出一些重要的发展趋势。第一，在资本主义经济中劳动力几乎包括了所有的劳动者。随着农民被迫失去土地和家庭工作者被迫外出工作（参阅 Industrialization），劳动参与率将逐步提高。同时，劳动力中从事农业的比例越来越低。最发达的资本主义国家中，在农业中就业的劳动力比率不到 5%（Hobsbawm 1994）。

第二，在大多数资本主义经济中妇女的劳动参与率大幅度增加。出现这种现象的原因是多方面的。妇女要求有偿工作的平等机会是其中一个不可忽视的原因。但妇女的工作往往局限于一些特定的行业，如秘书、小学教师、护士等。这些行业工资都较低。因此与在家庭中的地位一样，妇女在劳动力市场中的地位也不高。

第三，就业机会正逐步从工业向服务业转移（参阅 Labor Process; Division of Labor）。这是因为在工业领域，节约劳动的技术发展迅速，经济增长也加大了对服务的需求，而且管理、法律、金融等现代管理控制技术也需要大量的高素质劳动者。但服务业同样难以避免公司规模缩小、机器替代人等现象，因此服务业就业人数的快速增长可能已快达到其上限（Greenbaum 1995）。

第四，由于资本主义经济总在创造大量失业，似乎已不再能为陷入困境的失业者提供足够多的工作岗位（参阅 Unemployment and Underemployment）。失业人数从广义来看应包括非自愿临时工和绝望的劳动力。从世界范围看，从 20 世纪 70 年代起到现在，失业人数一直在上升，而且短期内还看不出缓解的迹象。全球目前有 8 亿就业不足的人，这是一颗能引起社会政治生活发生混乱的定时炸弹（Yates 1994）。特别是在某些少数民族和宗教团体中，失业问题尤为严重。例如在美国，非洲裔美国男性的劳动参与率一直具有相对低且不断下降的趋势。这意味着他们对就业前景越来越感到

绝望。在英国,年轻人和老年人的劳动参与率也有类似的趋势(Beechey and Perkins 1987)。

结 语

失业的增加大大提高了就业的不确定性,而且使雇主在调整员工时具有更大的主动权,导致“流动工人”在总就业人数中的比例快速攀升。这意味着这些工人不再能享有或获得具有安全感的工作。在美国,至少10%的就业人员是流动的,这主要包括家庭和个人雇佣的非自愿小时工、临时工、合同工等(Henson 1995)。

参 阅

失业成本, Cost of Job Loss; 减少失业的政策, Unemployment: Policies to Reduce; 工资决定, Wage Determination

参考文献

- Beechey, Veronica and Perkins, Teresa (1987) *A Matter of Hours: Women, Part-Time Work and the Labour Market*, Cambridge: Polity Press.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.
- Greenbaum, Joan (1995) *Windows on the Workplace: Computers, Jobs, and the Organization of Office Work in the Late Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.
- Henson, Kevin D. (1995) *Just a Temp*, Philadelphia: Temple University Press.
- Hobsbawm, Eric (1994) *The Age of Extremes: A History of the World, 1914—1991*, New York: Pantheon.
- Sorrentino, Constance (1993) “International Comparisons of Unemployment Indicators.” *Monthly Labor Review* 116 (3): 3–24.
- Tilly, Chris (1995) *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*, Philadelphia: Temple University Press.
- Yates, Michael D. (1994) *Longer Hours, Fewer Jobs: Employment and Unemployment in the United States*, New York: Monthly Review Press.

MICHAEL D. YATES

劳动和劳动力 Labor and Labor Power

区分的重要性

在 Marx 的资本主义 (Capitalism) 政治经济学中, 劳动和劳动力是极其重要的两个概念。一般来说, 劳动是指资本主义社会中工人按照资本家或管理人员的要求, 在一定时间内 (例如每个工作日 8 小时) 生产商品和价值的活动。而劳动力是指工人劳动的能力, 包括体力、知识和经验, 工人可以在市场中出售劳动力以获得工资 (Gintis and Bowles 1981)。资本家必须向工人支付足以保证劳动力再生产的工资。在一般性商品交换的条件下, 在劳动过程中应用劳动力, 劳动就会创造出价值和剩余价值。

在一个正常的工作日中, 为获取剩余劳动时间并进行剥削, 劳动创造的价值 (全部劳动时间, 比如 8 小时) 必须高于劳动力的价值 (必要劳动时间, 比如 4 小时)。换句话说, (新创造的) 商品价值由物化于商品中的社会必要劳动时间的数量来决定。这包括劳动力的价值和剩余价值。一般而言, 劳动力的价值等于工资商品所融入的价值。资本家剥削的数额或者说剩余价值就等于活劳动创造的价值减去劳动力的价值。因此, 劳动力是一种非常特殊的商品, 其使用价值通过劳动来体现并创造出高于其交换价值 (一般来说等于工资) 的价值。为了在资本主义制度下生产出剩余价值, 劳动力对于所涉及的行业或领域来说必须具有最低水平的技术、速度和效率 (参阅 Exploitation and Surplus Value)。

因此, 商品的价值等于三部分之和: 剩余

价值 (SV)、活劳动创造的可变资本 (V, 工资) 以及固定资本和原材料的折旧 (C, 或死劳动)。常常被写作 $C+V+SV$ 。

Marx 关于劳动的主要观点

Marx 阐述了劳动的一般性质和资本主义劳动中蕴含的特殊社会关系。对于劳动的普遍关系, Marx (1867: 283) 在《资本论》(*Das Kapital*) 第一卷第 7 章中指出: 劳动首先是人和自然之间的过程, 是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。Marx 进一步解释说, 整个劳动过程是有意识、有目的的, 不仅仅是工作器官的运用 (Marx 1867: 284)。

在 Marx 看来, 这些句子的基本含义是指, 劳动本身是自然和特定的、有目的的人类活动之间的过程。简单来说, 劳动过程包括劳动、劳动对象、劳动工具 (Marx 1867: 284)。不管是从狭义还是广义看, “劳动” 结果指的都是是一件 “产品” 或者 “一种使用价值, 一件通过改变其形式以满足人类需要的自然物质” (Marx 1867: 287)。

劳动力

Marx 不仅把劳动看做是一种过程或是有目的的生产活动, 而且认为它是人类劳动力的一种 “支出” 和 “运用” (Marx 1867: 137)。因而, 劳动力的定义就是 “劳动能力, 存在于人的身体即活的人体中的精神和物质力量之和”

(Marx 1867: 270)。

Marx 认为,在资本主义社会中劳动力本身成为一种商品。每一件商品中包含的劳动力价值由生产和再生产劳动力所需的社会必要劳动时间共同决定。这个“必要劳动时间”等于“维持劳动者生存所必需的物质手段的价值”(Marx 1867: 274)。而这些维持生存所必需的物质手段的数量和种类取决于“身体特征”、
637 “历史”、“习惯和期望”以及所在国家的“文明程度”等。同时“为保证能获得源源不断的劳动力资源,工人养育后代”(Marx 1867: 275)所需的成本也要考虑在内。

具体劳动和抽象劳动

在生产对象是具有价值和使用价值的商品的条件下,我们进一步讨论劳动。Marx 认为,劳动具有双重属性。一是具体劳动,指为“某一特定目的而进行的特定劳动”(Marx 1867: 133)。如采金、织布、种小麦等(Marx 1859: 29)。二是抽象劳动,指撇开现实劳动的具体形式和使用特征的劳动,是“撇开各种具体劳动后剩下的人类一般劳动,共同点就是——人类劳动力的耗费”(Marx 1867: 159-160)。

Marx 相信这种抽象存在于资本主义真实的历史过程中,而不是用思维创造的产物。就像可把一切物品都归结为金钱一样(参阅 Commodity Fetishism),各种不同的劳动也可归结为一般意义下实施的劳动。对 Marx 来说,如果具体劳动可以被“客观化”为使用价值,那么抽象劳动也可“物化”为所生产商品的价值。换句话说,价值就是“物化”的抽象劳动(Likitkijsonboon 1995; Krause 1982)。

进一步的研究

当代文献对劳动和劳动力这两个概念的争

论有很多。一些学者认为应重点研究劳动力再生产背后的制度环境,因为劳动力并不是普通意义上的商品。在形成凝聚在人类劳动力中的创造性能力方面,家庭和政府起着至关重要的作用(Gintis and Bowles 1981; Delphy and Leonard 1992: ch. 3)。这样,劳动价值理论与其说是一种相对价格理论,不如说是对劳动力再生产以及在生产过程中榨取剩余劳动背后的文化、政治和社会因素的分析(Gintis and Bowles 1981)。对劳动—劳动力区分背后的理论基础所作的“分析性马克思主义”批判,可参阅 Skillman (1996—1997) 的著述。

参 阅

社会资本的循环, Circuit of Social Capital; 阶级, Class; 阶级进程, Class Processes; 资本主义的阶级, Classes of Capitalism; 家庭劳动争论, Domestic Labor Debate; 经济剩余, Economic Surplus; 家庭劳动, Household Labor; 劳动价值论, Labor Theory of Value; 马克思主义政治经济学: 当代主要变化, Marxist Political Economy: Major Contemporary Varieties; 生产性劳动与非生产性劳动; Productive and Unproductive Labor; 劳动后备军, Reserve Army of Labor

参考文献

- Delphy, Christine and Leonard, Diana (1992) *Familiar Exploitation: A New Analysis of Marriage in Contemporary Western Societies*, Cambridge: Polity Press.
- Fayazmanesh, Sasan (1994) “Marx’s Semantics and the Logic of the Derivation of Value,” *Research in the History of Economic Thought and Methodology* 12: 65-91.
- Gintis, Herbert and Bowles, Samuel (1981)



"Structure and Practice in the Labor Theory of Value," *Review of Radical Political Economics* 12 (4): 1–26.

Krause, Ulrich (1982) *Money and Abstract Labor*, London: New Left Books.

Likitkijsomboon, Pichit (1995) "Marxian Theories of Value-Form," *Review of Radical Political Economics* 27 (2): 73–105.

Marx, Karl (1859) *A Contribution to the Critique of Political Economy*, New York: International Publishers, 1976.

— (1867) *Das Kapital*, vol. 1, published

as *Capital, Volume 1*, New York: Vintage Books, 1977.

— (1976) *Value: Studies by Karl Marx*, 638 trans. Albert Dragstedt, London: New Park Publications.

Skillman, Gilbert L. (1996–1997) "Marxian Value Theory and the Labor—Labor Power Distinction," *Science and Society* 60 (4): 427–451.

SASAN FAYAZMANESH

PHILLIP ANTHONY O'HARA

劳动者管理型企业

Labor-Managed Enterprises

当今劳动者管理型企业理论的主要理论依据是沃德-维尼克自我管理模型（Ward-Vanek Model of Self-Management），该模型最早由 Benjamin Ward（1958）提出。该模型暗含的合作原则包括“人人持股”、“一人一票”等。

在《资本论》（*Das Kapital*）第三卷中，Marx 写到：工人管理型企业证明了资本家是多余的。他还多次表达了对合作运动的肯定态度。如在 1867 年，他写到：

我们认为，合作运动是改造以阶级对抗为基础的现代社会的各种力量之一。这个运动的重大功绩在于：它用事实证明了那种专制的、产生赤贫现象的、使劳动附属于资本的现代制度将被共和的、带来繁荣的、自由平等的生产者联合的制度所代替的可能性。

（Marx 1969：81）

过去很多伟大的经济学家对合作运动也持肯定态度。如 John Stuart Mill 和 Alfred Marshall。但令人奇怪的是，直到 Ward 在 1958 年发表他的论文后，学术界才重新关注劳动者管理型企业。

自我管理的优点

自我管理型企业的最大优点是能提高企业的民主程度，所有参与生产活动的人都对结果负责，包括财务上的责任。而且由工人管理企业可以使劳动者摆脱资本的控制。Marx 认为，

这种控制实际上是物对人的控制（参阅 Commodity Fetishism）。由于消除了资本对劳动的剥削，由工人管理的企业也消灭了资本主义剥削（Exploitation），降低了异化（Alienation）程度。

由于劳动者管理型企业可以减少劳资间的对立要求，因此其优点之一就是减轻了工资膨胀压力（参阅 Inflation: Conflicting Claims Approach）。此外，因为在经济不景气的时候工人宁愿减少工作时间也不愿意失业，所以这种企业还可以降低失业率。

自我管理型企业的种类

由工人管理的企业有很多类型。把它分为劳动者管理型（LMF）和工人管理型（WMF）是最主要的分类方法。劳动者管理型企业的资金来源全部是贷款，而工人管理型企业的资金来源是利润再投资。另一种分类方法是劳动者管理型企业允许出售股份，而工人管理型企业的工人一旦离开企业就会失去在企业中的所有财产权利。从这一点来说，还有一种分类法是把自我管理型企业分成股份公开和不公开企业。

如果企业是由工人自己出资的，那么就会出现一个问题，即向工人分配收入时是否把工作年限考虑在内。如不考虑（一般都是如此），那么工作时间长的工人向企业再投资的数量较大，其储蓄产生的收益也较多，得到的却和新来工作的工人一样。这种不合理的分配制度就会产生两个问题：（1）不愿接受新工人，因为

原有的工人不想和新来的人分享他们积攒下来的收益,并且(2)会减少对企业的投资。后一种情况产生的原因是,由于原有的工人必须把他们的一部分收益分给没有做出贡献的新来者,使得未来他们能从投资中获得的收益相应减少。但是,如果把工作年限考虑在内,那么每年都要计算合伙人当年的投资收益,这就导致合伙人之间收入分配的计算工作变得非常复杂。

劳动者管理型企业

劳动者管理型企业颠覆了劳资关系,是最“纯粹”的一种自我管理型企业,因此有必要进行详细的考察。在劳动者管理型企业中,劳动“雇佣”资本,付给资本固定的收入,并对所有相关的生产活动和剩余分配作决策。与劳动者管理型企业相类似的是一种自我出资、自我管理的企业,这种企业为把劳动和资本的收入区分开,为每个合伙人向企业投入的投资资金都设立一个股份,并对由此筹集到的资金支付利息。

如果资本所有者在企业运作中不扮演什么角色,那么就没必要知道生产中使用的机器是谁的。赞成公有制的人指出,借进的是资金而不是物质资本(主要是因为很难对物质资本品的保养状况进行监察),因此没必要把企业的产权赋予资本出资人。另一方面,就算是企业的工人购买资本品,既然他们不是资本家,那么也不可能成为资本的所有人。因此,由资本家或者工人拥有产权都是不合适的,产权应归国家所有。

至于在市场中出售股权的可能性,Sertel(1982)等人认为,这可以解决投资不足的问题。允许股权出售可以消除投资不足的趋势,因为所有股东都想使企业的净值最大化。但是,这也许会让原有股东不喜欢的人成为企业的新股东。

缺点

对劳动者管理型企业理论的批评可追溯到Pantaleoni。他于1898年观察到,在资本主义制度下,“如果广泛合理地运用共同合作原则,它也会导致同样的价格形成”。这个观察结果与Ward和Vanek的模型相矛盾,后者清楚地表明,自我管理型企业应倾向于使工人合伙人的平均收入最大化,而不是投入资本的利润最大化。这是资本主义企业 and 自我管理型企业的重大区别。

更具体的批评之一是这种自我管理型企业难以筹集到资金。资金全部从外部筹集的自我管理型企业在筹资时会遇到困难,因为工人并不承担风险(借款者自己并没有对企业投资)。但是,不用自己的资金进行再投资的自我管理型企业也可以通过合伙人的自愿贷款来筹资,或是通过多数票原则来强制合伙人贷款。

Alchian和Demsetz(1972)提出了一个重要的批评。他们认为自我管理型企业的全体员工都承担监督职责,而资本主义企业只需指定某个人或某些人来监督,因此相对于资本主义企业来说,自我管理型企业在监管方面效率不够高。但是,没有什么可以阻止自我管理型企业指派某个人或某些人来监控工人的活动,尽管这其实没有什么必要。在蒙德拉贡(Mondragón)实验中,由于工人的异化程度较低,以及较少的工人间的竞争压力,监督的成本是最小的。

参阅

无政府主义, Anarchism; 社团, Community; 市场社会主义, Market Socialism; 民主参与和自我管理, Participatory Democracy and Self-Management; 社会所有权和财产, Social Ownership and Property; 社会主义和共产主义, Socialism and Communism

参考文献

- Alchian, Armen A. and Demsetz, Harold (1972) "Production, Information Costs and Economic Organization," *American Economic Review* 62.
- Marx, Karl and Engels, Friedrich (1969) *Selected Works*, vol. 2, Moscow: Progress Publishers.
- Pantaleoni, Maffio (1898) "An Attempt to Analyse the Concepts of 'Strong' and 'Weak' in their Economic Connection," *Economic Journal* 8 (June).
- Sertel, Murat R. (1982) *Workers and Incentives*, Amsterdam: North Holland.
- Vanek, Jaroslav (1970) *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Ward, Benjamin (1958) "The Firm in Illyria: Market Syndicalism," *American Economic Review* 48 (4).

BRUNO JOSSA

劳动力市场歧视

Labor Market Discrimination

劳动力市场歧视是指劳动力（Labor Force）中的部分人，仅仅由于属于某特定群体就遭到雇佣、工资、晋升、培训机会等方面的不公平待遇。经常被歧视的群体有妇女、黑人、拉丁人、老人和残疾人。简单地说，如果两个人同样胜任工作，但因所属的群体不同而受到区别对待，那么就可以认为出现了市场歧视。

歧视的种类

Janice Madden（1973）定义了三种类型的劳动力市场歧视，外加两种附属形式：

- 工资歧视，指工资差异不以生产率差异为基础而产生。
- 职业歧视，指某一类群体（比如妇女或黑人）的成员在某一职业中的比例是由生产率（Productivity）差异以外的因素造成的。
- 累积性歧视，指的是某人的生产率之所以低下，是因为过去受到了歧视（比如缺乏在职培训或指导）。
- 前劳动力市场歧视，和累积性歧视相似，指歧视导致了受教育机会减少，从而造成生产率低下。
- 社会性歧视，是劳动力市场歧视和职业歧视的先导。它基于这样一种认识，即某类工作应安排给某“适合”的群体。如护士“应当”是女性，而医生“应当”是男性。

职业歧视也称为职业隔离。当不同群体的

成员（如男性和女性）分别集中在不同的职业中时，就可以说发生了职业歧视（参阅 Gender Division of Labor）。根据这一定义，由于妇女占美国全部劳动力的约 46%，因此如果某职业中妇女的比率大大偏离 46%，并且没有特殊理由的话，就应当怀疑其中存在职业歧视。可举例说明如下：假设能力相同的男人和女人同时向银行求职，妇女被聘用为出纳员，而男人则被聘用为见习经理。即使男女出纳员和男女见习经理所获得的报酬相同，但职业歧视依旧存在。因为男人和女人被分配到了不同的工作类别中。某些情形下的职业隔离是由社会“习俗”和个人偏好导致的。

歧视的本质

比较 1995 年美国男女全职工人的年收入情况可知，男性每获得 1 美元的同时，女性只能获得 75 美分，这一事实说明确实存在劳动力市场歧视（参阅 Women's Wages: Social Construction of）。但工资歧视和职业隔离只是解释男女收入差距的部分原因，实际上生产率方面的差异也是男女收入出现差距的原因之一。因为大多数妇女必须照顾子女和家庭，她们的工作经验比男性少，资历也比男性浅。

法律和条约

在美国，性别报酬歧视是违法的。1963 年的《平等工资法案》（Equal Pay Act）要求，为

同一雇主在同一地点从事性质相同的工作（即使岗位名称不同）的男性和女性都应获得同样的报酬。违反该法案的一个典型案例是医院招聘男女护理，虽然两者都做同样的工作，但男护理的工资比女护理高。但是要注意，根据能影响生产率的条件如教育、在职培训或资历等给予不同的工资不属于歧视行为。

《平等工资法案》存在的问题之一是不能保证女性在升职、雇佣等方面也得到公平的对待。1964年的《人权法案》（Civil Rights Act）第7章在一定程度上弥补了这方面的缺陷。该法案规定，在雇佣的全过程中，如招聘、解聘、升职和补偿等，如因种族、肤色、宗教、性别或国籍等原因实行劳动力市场歧视是违法的。为加大《人权法案》第7章的落实力度，还成立了平等就业机会办公室，后更名为平等就业机会委员会（EEOC）。

《罗马条约》（Treaty of Rome）（欧盟成立的基础性文件）第119章明确提出：男女同工必须同酬。Joyce Jacobsen（1994）发现，从加拿大（1951）到日本（1987），平等工资法在15个最发达的资本主义工业国家都发挥着作用。但在每一个能够得到可靠资料的国家，女性的收入仍低于男性。

新古典主义的歧视理论

Gary Becker（1957）由于提出劳动力市场歧视的新古典主义理论而获得了广泛的学术声誉。他区分了偏见和歧视这两种概念。偏见是对某一群体成员非理性的厌恶，而歧视则是由偏见导致的行为（仅由于其属于某一特定群体就不公正地对待某人）。Becker把歧视当做一种商品，一些人对它有特殊偏好。带有歧视偏好的人如果对某些人有偏见，一般会采用各种手段来避免和这些人打交道，即使这样会给他造成收入损失或高额成本。

根据Becker的理论，雇主之所以歧视属于

某一群体的人是因为这些人具有某些不讨人喜欢的特性，这会增加雇佣的成本（用百分比来表示，称为歧视系数）。从而，由雇主不愿意聘用他们不喜欢的某些群体的成员，或者只是在工资很低的情况下才考虑雇佣。注意，雇主歧视的原因有很多，可能是由于雇主自身的偏见；也可能是由于雇主认为他的雇员有偏见，因此雇佣某些不讨人喜欢的群体成员会引发雇员内部的冲突（从而会降低生产率）。还可能是由于雇主相信他的顾客带有偏见，因此雇佣顾客不喜欢的人会造成顾客流失。

统计性歧视

Kenneth Arrow（1973）是统计性歧视理论的创建者之一。他把统计性歧视定义为：根据成见对待人，认为群体的每一成员都具有该群体真实的或想象中的典型价值特征。如果相信某群体的生产率较高，他就倾向于雇佣某种人，反之则不愿雇佣。不愿雇佣妇女是常见的例子，这主要是由于女性在工作上投入的时间可能会比男性少，因为女性要承担生育的责任而且还要照顾小孩。

政治经济学视角

马克思主义女权主义者对性别歧视的看法与Heidi Hartmann（1976）的观点一致。认为性别歧视的原因主要有两个。第一，与父权社会的传统密切相关。在这种社会里，父亲或丈夫在家庭中有绝对权威。因此，丈夫可以通过迫使妻子承担烦琐的家庭劳动和养育子女来压制女性。第二，与资本主义的发展密切相关。资本主义的发展使得资本家和男性工人在劳动性别分工（Gender Division of Labor）上占有主导地位，而女性只能处于从属地位。这个理论提出，女性比男性挣得少会促使女性结婚，丈夫就可以让妻子承担家庭劳动。这样，就可