



“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材



“十二五”江苏省高等学校重点教材

江苏省高等学校精品教材

高等学校人力资源管理专业系列教材

劳动经济学

(第五版)

胡学勤 胡泊 著

高等教育出版社

非外借



“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材



“十二五”江苏省高等学校重点教材

江苏省高等学校精品教材

高等学校人力资源管理专业系列教材

劳动经济学

(第五版)

胡学勤 胡泊 著

高等教育出版社·北京

内容简介

本书是高等学校人力资源管理专业系列教材之一,既是普通高等教育“十一五”国家级规划教材、“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材,也是江苏省精品教材和重点教材。

本书遵循体系完整、内容全面、理论前沿、观点新颖,结构严谨、条理清晰,表述多样、信息量大的原则,用通俗易懂、简明扼要的语言较为全面地阐述了劳动经济学的理论与政策。全书共分五篇,十三章内容:第一篇导论,即第一章,主要分析了劳动经济学的产生与发展、研究对象、研究方法与研究意义;第二篇研究劳动力市场的运行及结果,包括第二章至第五章,主要分析了劳动力供给、劳动力需求、劳动力市场和劳动力流动;第三篇研究人力资本与劳动报酬,包括第六章至第八章,在研究人力资本与人力资本投资的基础上,分别分析了普通劳动者工资与企业家和知识型员工的薪酬激励;第四篇研究职业与就业,包括第九章至第十一章,分别分析了职业、国内外就业与失业的理论与政策;第五篇研究劳动关系与社会保障,包括第十二章和第十三章,分别分析了国内外劳动关系与社会保障的理论和制度。同时配备有含有答案的千余道试题的试卷库、案例点评、教学课件等,以方便教师讲授和学生自学及考试之用。

本书可作为高等学校人力资源管理专业的教材,也可供经济类、管理类、社会学类相关专业的本科生与研究生教学和研究使用,还可供成人教育类教学、职工培训、自学考试使用和相关研究参考。

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学 / 胡学勤, 胡泊著. -- 5 版. -- 北京: 高等教育出版社, 2018.9

ISBN 978 - 7 - 04 - 050504 - 7

I. ①劳… II. ①胡… ②胡… 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(2018)第 203170 号

策划编辑 奚 玮

责任编辑 奚 玮

封面设计 张 楠

版式设计 马敬茹

插图绘制 于 博

责任校对 窦丽娜

责任印制 毛斯璐

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 北京玥实印刷有限公司
开 本 787mm × 1092mm 1/16
印 张 32.5
字 数 690 千字
购书热线 010 - 58581118
咨询电话 400 - 810 - 0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2004 年 7 月第 1 版
2018 年 9 月第 5 版
印 次 2018 年 9 月第 1 次印刷
定 价 69.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物 料 号 50504 - 00

第五版前言

在中国特色社会主义进入新时代、全面建成小康社会之际，提高保障和改善民生水平是中国共产党第十九次全国代表大会提出的一项重要任务。提高保障和改善民生水平很多与劳动经济有关，如建立和完善劳动力市场、劳动报酬公平分配、扩大中等收入阶层、贫困问题、就业与失业、劳动关系调整、社会保障等。因此，全面建成小康社会之际，提高保障和改善民生水平要研究好劳动经济学。

本书第一作者胡学勤教授坐“冷板凳”36年志趣于写作与教学，作为第一作者或独著在人民出版社、中国经济出版社、高等教育出版社、社会科学文献出版社、清华大学出版社、中国商业出版社及省级出版社、一些地方“双一流”高等院校出版社出版经济和管理类教材和专著9部；作为主要参著者出版教材和专著4部；为本科生和研究系统讲授过经济类和管理类的16门课程，积累了较多的教学经验。

本书自2004年由高等教育出版社出版第一版后，历经四次修订，至今已有14年时间，受到读者广泛好评，先后被评为普通高等教育“十一五”国家级规划教材、“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材、江苏省精品教材与江苏省重点教材。本书的立意是：①劳动、劳动者创造财富广义化。在农业社会，有的观点认为只有农民的劳动才创造财富；在工业社会，有些观点认为，只有工人的劳动才创造财富；在知识经济时代，一切通过体力和脑力支出创造物质和精神财富的活动都是劳动，这种劳动既有简单的体力劳动，也包括企业家和知识型员工等的复杂劳动。而有的相关教材局限于主要分析体力劳动和蓝领劳动者报酬，较少涉及企业家和知识型员工的劳动及薪酬。本书紧跟时代步伐，把劳动、劳动者创造财富广义化，分层地研究劳动和不同劳动者及劳动报酬。②劳动经济学细分化。传统教材的局限在于：只研究单一的体力劳动者，而把企业家和知识型员工等劳动者排斥在外；只分析同质的完全竞争劳动力一个市场，涉及异质的劳动力市场较少，而现实的劳动力市场不是同质的劳动力市场而是异质的劳动力市场，它存在着歧视和分割；只研究劳动力市场及其运行，没有相关的其他内容支撑，显得体系不太完整及内容不全。本书对这些做了细化分析，既有同质的劳动力市场，也有异质的劳动力市场；既分析体力劳动者的劳动及报酬，也研究企业家和知识型员工的劳动及报酬。③化繁就简。在表述中特别注意利用自己教学中的经验积累，多用图表示意，注意总结概括、提炼、言简意赅。④注意概念和理论间的区别与联系。教学的难点之一是概念和理论间的区别与联系，这个问题不解决会造成内容混乱、记忆错乱。所以在写作中我们特别注意了概念和理论间的区别与联系。

在写作中我们试图突出如下特点：①一个中心两条主线。以劳动力资源配置和利用为中心，从经济学和管理学两个学科的交叉融合上研究劳动经济理论，系统而全面地考察了劳动力资源配置和利用的理论和实践问题。②理论先进、观点新颖。笔者借鉴

了国内外当代的一些前沿理论,许多地方提出了自己的创见,以保持书中理论的时代性和前沿性。③ 体系完整、内容全面。本书以劳动经济理论为主线,融合经济学、管理学、法学、社会学等学科的知识,系统而全面地研究了劳动经济理论、劳动管理理论。从微观到宏观、从国内到国外、从理论到实际应用、从问题到制度安排,力求做到内容全面,体系完整。④ 结构严谨。力求使读者在阅读时能从整体了解部分,从部分了解整体。⑤ 理论联系实际。本书理论联系实际研究,无论从全书研究的视角看,还是从各章节研究的落脚点看;无论是研究理论,还是剖析实践中的问题,都力求做到理论与实践结合为一体。⑥ 方便教师教学与学生自学。本书配备含有答案的千余道试题的试卷库、案例点评、教学课件等,以方便教师讲课和考试之用。同时本书还具有化难为易、化繁就简、条理清晰、便于学生自学的特点。由于考虑照顾多学科需要,加之追求体系完整、内容全面,本书内容较多,任课教师在教学时完全可以根据教学课时和专业需要加以取舍。

这次再版修改是由胡泊收集更新资料并写作完成,主要体现在以下几个方面:

(1) 补充了第九章“职业”。第一,本书是高等学校人力资源管理专业系列教材之一,在劳动经济学中需要了解职业的类型、职业生涯、职业声望与职业选择,为人力资源管理其他相关课程提供基础;第二,劳动经济学的研究对象是劳动力资源配置和利用,而劳动力资源配置和利用一个重要的内容是职业的匹配和选择。所以这次再版增加了该章内容。

(2) 补充解释人力资源是当今第一资源或是最重要的资源。我们在教学中常常有学生提出这个问题,理解这一问题对于我们重视人力资源配置与开发利用具有重要的意义。

(3) 在第二章“劳动力供给”中增写了适度劳动的内容。该内容是我国著名劳动经济学家、适度劳动经济学会会长杨河清教授所率领的团队率先研究的一项重要内容,适度劳动中的过度劳动(如进城务工人员的加班加点和部分知识型员工的“过劳死”)与隐性缺勤(也称劳动不足,如个别部门的职业懈怠和延迟退休的带病工作的低效率)是当前劳动供给中的重要问题,而在相关的教材中涉及较少,为完善其内容,本书加以补充。

(4) 更新了一些内容和数据,随着时间的变更有的内容和数据有些陈旧,在这次修改中得到了更新。

我们在本书写作过程中参考了大量的国内外文献,很多都已注明了出处,但在个别地方也可能由于客观原因(网络文献有的没有标明作者和出处)和我们的粗心会有遗漏,在此向这些无名英雄致歉、致谢。同时我们向参考过的中外文献的作者表示衷心的感谢。感谢高等教育出版社的编辑奚玮老师、绘制表图和校对老师,感谢排版、印刷、发行的工作人员,您们为本书的出版奉献了辛苦的劳动。

由于我们理论功底和学识水平浅薄、学术视野有限,况且本书是在胡学勤病中完稿,因此书中定会有不少谬误,祈望读者不吝赐教,在此以致谢意。胡学勤的联络方式是:xqhu@yzu.edu.cn。

作者 频首

2018年3月6日

第一版前言

当前,我国正处于改革的攻坚阶段和全面建设小康社会的重要发展时期,许多改革与发展问题都与劳动经济有关,如建立和完善劳动力市场、城乡劳动力流动、劳动报酬分配、就业与失业、劳动关系调整、社会保障等。因此,相关劳动经济问题已成为政府及理论界关注的一个重点、难点和热点问题。

劳动经济学是一门重要的学科,在当今经济学科体系中占有极其重要的地位。①它是市场经济研究的一个重要方面。一般来说市场分为物品市场、货币市场和劳动力市场,我们对前两者的研究较为成熟,而对劳动力市场的研究还处于起步阶段,只有熟悉劳动力市场理论,才能全面理解市场经济理论。②劳动是经济活动中重要的独特生产要素,描述对其他资源配置和利用的理论和规律不能完全地解释劳动资源配置和利用,只有劳动经济学才能为这一研究开辟新的领域。③劳动经济学与其他的学科有着广泛的联系,离开了对劳动经济学的研究,经济学、管理学、法学、社会学等学科的研究很难全面深入。

改革开放以来,我国的《劳动经济学》教材有十几个版本,既有我国国内学者的著作,也有译著。我国学者所编写的《劳动经济学》大致可以分为三类:①20世纪80年代前的教材主要是以苏联的《劳动经济学》教材为基本模式,论述我国计划经济和经济转轨初期的劳动经济理论和一些政策解释。②20世纪90年代的教材是以国外(主要是美国)的《劳动经济学》为蓝本设计其理论框架结构和内容体系,较多地研究了当代主流劳动经济学的理论和研究方法。③21世纪以来,一些学者借鉴国外《劳动经济学》的理论和方法并结合我国实际,正在创建具有时代性又符合中国国情的《劳动经济学》。

为适应时代发展和我国改革发展的需要,我们认真研读了国内外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学者的先进研究成果,本着科学、创新、求实、求真的态度,编写了这本《劳动经济学》。本书在写作中,我们试图突出如下特点:①理论先进、观点新颖。我们借鉴了国内外当代的一些前沿理论,许多地方提出了自己的创见,以保持书中理论的时代性和前沿性。②内容全面、体系完整。本书以劳动经济理论为主线,融合经济学、管理学、法学、社会学等学科的知识,较为全面地研究了劳动经济理论、劳动管理理论。从微观到宏观、从国内到国外、从理论到实际应用、从问题到制度安排,力求做到内容全面,体系完整。由于内容较多,教师可以根据本专业教学的需要加以取舍。③结构严谨、条理清晰。本书力求使读者在阅读时能从整体了解部分,从部分了解整体。④本教材适应于经济类、管理类专业的本科生和研究生的教学和研究需要。

全书分5个组成部分,共14章内容:第一部分是总论,包括第一章和第二章,是对劳动经济学概述和介绍它的研究起点;第二部分是劳动力市场,包括第三章至第七章,主要是分析了劳动力供给(数量与质量)、劳动力需求、劳动力市场和劳动力流动;第三部分是劳动报酬,包括第八章和第九章,分别分析了普通劳动者与特殊劳动者的薪酬理论与实践;第四部分是职业与就业,包括第十章至第十二章,分别考察了职业、就业与失业的理论;第五部分是劳动关系与社会保障,包括第十三章和第十四章,主要分析了劳动关系和社会保障的理论和实践。

本书由胡学勤布局谋篇,制定写作提纲。写作的分工是:胡学勤写作本书中的9章内容,即第一章、第二章、第七章、第八章、第十章、第十一章、第十二章、第十三章、第十四章;秦兴方写作本书中的5章内容,即第三章、第四章、第五章、第六章、第九章。胡学勤对全书进行了修改定稿。

作者在本书写作过程中参考了大量的国内外文献,大多数都已注明了出处,但在个别地方也可能由于作者粗心会有遗漏。在此,我们向参考过的中外文献的作者表示衷心的感谢。我们还特别感谢高等教育出版社的编辑、排版、印刷的老师们,他们为本书的出版奉献了辛苦的劳动。

由于作者学识浅薄,视野有限,成书迅速,书中定会有不少的谬误,我们祈望读者批评指正。

胡学勤 顿首

2004年2月10日

目 录

第一篇 导 论

第一章 导论	3
第一节 人的劳动与人力资源	3
第二节 劳动经济学的形成与发展	14
第三节 劳动科学体系	24
第四节 劳动经济学的研究对象与 内容	29

第五节 劳动经济学的方法论	32
第六节 研究劳动经济学的意义	36
关键概念	40
即测即评	40
复习思考题	40
注释	41

第二篇 劳动力市场及其运行

第二章 劳动力供给	45
第一节 劳动力供给概述	45
第二节 个人劳动力供给	48
第三节 家庭劳动力供给	60
第四节 社会劳动力供给	65
第五节 劳动力供给弹性	73
关键概念	76
即测即评	76
复习思考题	76
注释	76
第三章 劳动力需求	77
第一节 劳动力需求概述	77
第二节 企业短期劳动力需求	82
第三节 企业长期劳动力需求	86
第四节 非利润最大化企业与公共 部门的劳动力需求	98
第五节 劳动力需求的调整	101
第六节 劳动力需求弹性	103
关键概念	108
即测即评	108

复习思考题	108
注释	109
第四章 劳动力市场	110
第一节 劳动力市场概述	110
第二节 劳动力市场的均衡与非均衡	115
第三节 劳动力市场分割	133
第四节 劳动力市场歧视	141
第五节 内部劳动力市场	154
关键概念	160
即测即评	160
复习思考题	160
注释	160
第五章 劳动力流动	162
第一节 劳动力流动概述	162
第二节 影响劳动力流动的因素	170
第三节 劳动力（人口）流动理论	179
关键概念	196
即测即评	196
复习思考题	197
注释	197

第三篇 人力资本与劳动报酬

第六章 人力资本	201	企业的分享制	262
第一节 人力资本概述	201	第五节 工资制度	271
第二节 人力资本理论的产生与 发展	208	关键概念	276
第三节 人力资本投资	225	即测即评	276
关键概念	236	复习思考题	277
即测即评	236	注释	277
复习思考题	236	第八章 企业家和知识型员工的薪酬 与激励	279
注释	237	第一节 企业家的薪酬与激励	279
第七章 普通劳动者的劳动报酬—— 工资	238	第二节 知识型员工的薪酬与 激励	300
第一节 工资的概念	238	关键概念	316
第二节 工资的相关理论	244	即测即评	316
第三节 工资水平	256	复习思考题	316
第四节 我国的工资形式及国外		注释	316

第四篇 职业与就业

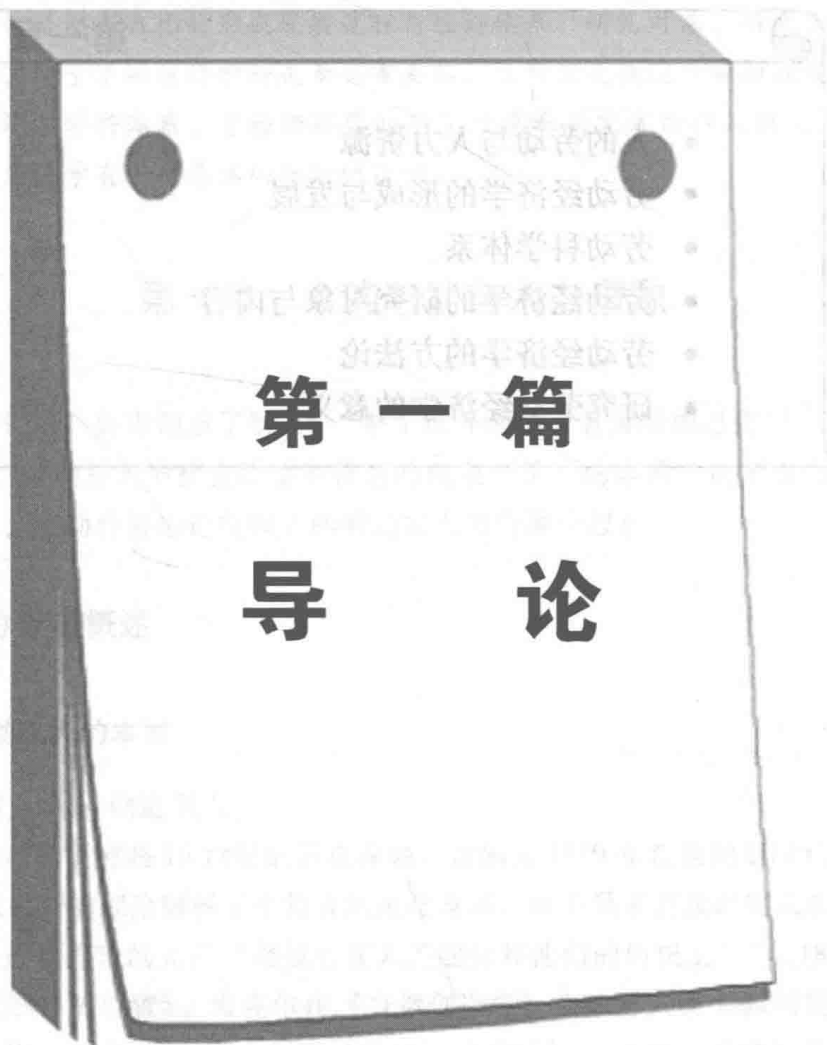
第九章 职业	321	关键概念	388
第一节 职业概述	321	即测即评	388
第二节 职业生涯	328	复习思考题	388
第三节 职业声望与职业选择	338	注释	389
关键概念	355	第十一章 失业	390
即测即评	355	第一节 失业的基本分析	390
复习思考题	355	第二节 失业的成因理论	405
注释	356	第三节 失业治理的政策及措施	418
第十章 就业	357	关键概念	426
第一节 就业概述	357	即测即评	426
第二节 西方主要学派的就业理论	360	复习思考题	426
第三节 就业的相关理论分析	381	注释	427

第五篇 劳动关系与社会保障

第十二章 劳动关系	431	第一节 劳动关系概述	431
-----------------	-----	------------------	-----

第二节 劳动关系的学派与比较	439	第二节 社会保障制度	471
第三节 劳动关系的调整	444	第三节 社会保障理论	479
关键概念	466	第四节 社会保障的内容与形式	488
即测即评	466	关键概念	501
复习思考题	466	即测即评	501
注释	467	复习思考题	501
第十三章 社会保障	468	注释	502
第一节 社会保障概述	468		
参考文献	503		

第一章 导论



第一章

- 人的劳动与人力资源
- 劳动经济学的形成与发展
- 劳动科学体系
- 劳动经济学的研究对象与内容
- 劳动经济学的方法论
- 研究劳动经济学的意义

第一章 导 论

任何一门学科都有自己的形成发展过程与理论体系、研究对象、研究方法及其研究意义。所有这些,对于了解该门学科是至关重要的。本章就是通过对劳动经济学的形成与发展、劳动经济学学科体系、劳动经济学的研究对象和研究方法以及研究意义的分析,使读者对劳动经济学有一个总体的概括的认识。

第一节 人的劳动与人力资源

经济学家们说,劳动创造了财富,“整个世界都弥漫着劳动的恩惠”^[1],“劳动是社会的太阳”^[2]。劳动是人类社会活动最普遍的现象,是人的本质,由于人力资源是劳动的源泉,所以,劳动经济理论应以人的劳动或人力资源为起点。

一、人的劳动概述

(一) 劳动是人的本质

1. 劳动(labor)创造了人

对人的起源的研究是19世纪的重点课题。达尔文1859年在他的划时代巨著《物种起源》中,以崭新的理论解释了生物界的进化发展。该书虽未直接研究人类起源,但书的末尾预示,进化理论的光芒“将投射在人类起源和他们的历史上”^[3]。1868年赫胥黎在《人类在自然界的位置》、海克尔在《自然创造史》中,对人类起源问题进行了尝试性探索。1871年,达尔文又在《人类起源与性的选择》一书中,系统地论证了人类的物种起源及其在生物界中的位置,提出了人是由猿进化来的看法。但他并没有解决猿如何进化为人的问题。1876年,恩格斯在《劳动在从猿到人转变过程中的作用》一书中,提出了在从猿到人的转变中,存在着过渡期的生物。现代科学研究证实了恩格斯这一论断的科学性,从猿到人经历了猿人→古人→新人→现代人的发展过程。在这个过程中,劳动起了决定作用,正如恩格斯所说,劳动“是整个人类生活的第一个基本条件,而且达到这样的程度,以致我们在某种意义上不得不说:劳动创造了人本身”^[4]。同时他还令人信服地分析,在劳动中人的手与脚互相分工,形成了直立行走和手的高度完善,人的语言也是在劳动中产生并和劳动一起发展起来的,而劳动和语言又促使猿的大脑逐渐

地变为人的大脑。

2. 劳动是人的专属特征

自然界的一切生物都在活动着,以获取自然物维持自己的生命。植物靠吸收水分、养料、阳光、空气而生长;动物也在进行似乎是劳动的活动(鸟筑巢、猿击石、水獭围堰、蜘蛛结网、蚂蚁构窝、蜜蜂建房、老鼠打洞等)。但是植物与动物的活动都不是劳动,植物生长显而易见不是劳动。就人与动物来讲,人的劳动与动物的求生活动有着如下不同的特点:

(1) 人的劳动具有主动性。人的劳动是以自身的主动活动引起、调整和控制人与自然之间的广义的物质交换活动。这里,人改造了自然,自然也改造了人。而动物的求生活动最多不过是被动地适应自然而进行的活动。

(2) 人的劳动具有自觉的目的性。人的劳动是有目的的活动,这种自觉的目的性表现在劳动的结果是劳动者预先可知的,作为劳动的目的决定着劳动者劳动的方式或方法。而动物的求生活动只不过是一种本能的活动,本能活动的能力是先天就有的,不是后天学得的,它是一种受到特殊刺激而反射出来的相对固定不变的活动能力。

(3) 人的劳动具有创造性,而动物的活动只具有获得性。人类劳动的创造性从其量的发展来讲具有增值的特点,可以成几何级数向前发展。从其质的发展来看具有质变的特点:从自身劳动到利用工具劳动,从简单的综合劳动到体力劳动与脑力劳动的分离,以及劳动的进一步分工,不断地创造出新的劳动产品等。而动物的获得性活动,在量上,即使天然条件丰裕,也不会超出其自身生存需要的范围;而在质上,只能是简单重复式的活动。

(4) 人的劳动具有多层次性,而动物的活动只具有简单的直接性。整个社会的经济活动可分为三次产业劳动,而每个产业中又可细分出多个行业,如种植业既可手工劳动也可机械化生产或靠智力种植,围绕这些劳动又派生出其他一些劳动部门(如开矿、工具制造、建筑、机电等)。而动物只能进行简单的单一层次的活动。

(5) 人的劳动具有相依性。人通过劳动可以相互交换各自的劳动产品,而动物的谋生活动不存在互相交换物品的活动。

由以上五点可知,劳动是人所特有的活动,它与动物的谋生活动存在着根本的区别。

3. 劳动作为生产要素与其他要素不同

劳动(包括企业家与知识员工的劳动)作为生产要素不同于土地、资本等要素:

(1) 劳动的所有者是自然人,而其他生产要素的所有者既可以是自然人也可以是法人。

(2) 在流动中其他生产要素常发生所有权的转移,而劳动的所有权不能转移(劳动是劳动者让渡了劳动力的使用权,劳动所有权仍归劳动者所有)。

(3) 其他要素是为其所有者支配而被动地流动,而劳动力(劳动的所有者)在流动中具有一定的主动性和决定性。

(二) 劳动的含义与分类

1. 劳动的含义

劳动有广义和狭义之分。广义的劳动是从生物学的角度对劳动所做出的最广泛的抽象或概括,是指人们在各种活动中劳动力的使用或消耗。在人类各种活动(政治活动、经济活动、军事活动、科学文化活动)中,只要有人的体力和脑力的消耗或支出,都可称之为劳动。狭义的劳动是指人类从事的经济活动,对此理论界有不同解说:①《辞海》对劳动的定义为“人改变劳动的对象使之适合自己需要的有目的的活动,即劳动力的支出”(辞书出版社,1980);②伊万诺夫认为,劳动“是人类创造生活所必需的物质财富和精神财富的有目的的活动”^[5];③劳动就是既有利于自己同时也有利于社会的人的职业谋生活动(郑克中,2004)。

本书所涉及的劳动是狭义的劳动,是指人类在自身智能支配下,通过各种手段和方式创造社会财富以满足人类日益增长的物质、精神等方面需要的有目的的活动。这一定义有以下三个特点:

(1) 强调智能的支配作用。所谓智能,是指人的大脑、感官、神经三部分构成的体系所产生的功能。没有智能支配,人们就无法进行劳动。

(2) 强调创造。创造就是通过重新排列组合与优化,编制出新的运动结构与程序,从而形成新的运动体。没有创造,就没有人类历史的进步和社会的发展。

(3) 强调劳动目的的多样性、丰富性。劳动既要满足人类日益增长的物质需要,又要满足人类的精神等方面的需要。

2. 劳动的分类

劳动在最初是一个原始统一体,但随着劳动的发展,它不断地被分门别类,出现了许多劳动分类:

(1) 劳动就其存在的形式分为活劳动和死劳动。活劳动是流动形态的劳动;死劳动也称物化劳动,是凝结在产品中的劳动。

(2) 劳动在其生产商品二因素的决定因素上,可分为生产使用价值的具体劳动和形成商品价值的抽象劳动。

(3) 在以私有制为基础的商品经济中劳动又分为私人劳动和社会劳动。

(4) 在工资和剩余价值的来源上,劳动又分为必要劳动和剩余劳动。

(5) 人类劳动按其为社会的服务方式可分为生产性劳动和非生产性劳动。

(6) 劳动按其支出的特征可分为体力劳动和脑力劳动。

(7) 劳动就其创造产品在满足人们需要的特点上分为物质劳动和精神劳动。

(8) 劳动按其繁重程度分为重劳动和轻劳动。

(9) 劳动按其复杂程度分为简单劳动和复杂劳动。

(10) 劳动按劳动者熟练程度分为熟练劳动和非熟练劳动。

(11) 德国学者 L. 拉佩(1999)把人们的劳动分为三类:①自我劳动(有益于自

己的个人劳动)。自我劳动以社会成员的自我需要和使用价值为准,实行自决、自管和自己负责的原则,包括家务劳动(做饭、购物等)、自理劳动(教育子女、照顾老人、自修学习、业余活动等)和邻里自助劳动(如轮流守户或打扫垃圾等)。^② 谋生劳动(职业劳动)。谋生劳动是指社会成员在私有、公共和非营利领域里进行的有益于社会的有酬劳动。^③ 社会劳动(有益于集体的劳动)。社会劳动以公民社会需要和团结参与为准,属社会公益事业,包括在社会项目(教育、卫生和艺术等)以及各种团体、协会和公民自发组织中从事的劳动。

(12) 我国社会保障部劳动工资研究所课题组把所有社会劳动分为三类四种:三类是创新劳动、重复劳动和混合劳动;四种即生产劳动、服务劳动、科技劳动和经营管理劳动。^[6]

(三) 劳动的意义

1. 劳动创造了人类自身

劳动创造了人类自身,是人区别于其他生物的根本标志。关于这一点如前所述。

2. 劳动是人类生活的第一个基本条件

人类要生活,就必须有物质资料供人们消费,这就必须通过劳动将这些物质资料生产出来,没有劳动,人类就无法生存下去。正如马克思所说:“人们为了能够‘创造历史’,必须能够生活。但是为了生活,首先就需要吃喝住穿以及其他一些东西,因此第一个历史活动就是生产满足这些需要的资料,即生产物质生活本身。”^[7]

3. 劳动创造了社会财富

社会财富按其社会生产中各个环节的作用,分为生产性财富(生产资料、劳动力)、流通性财富(作为生产结果的各种形态的劳动产品)、分配性财富(各种收入、基金)、消费性财富(生活资料);就社会财富作为满足人们基本需要的产品来讲,可分为物质财富和精神财富。^[8] 社会财富是劳动的产品,对此经济学家们从不同的方面进行了论述。亚里士多德说,社会财富“是属于家庭和国家的经过加工的丰富的物质”^[9]。晚期的重商主义者中有的提出了财富来自“商业劳动和工业劳动”。重农学派以农产品为财富,认为只有农业劳动才创造财富。在古典经济学中,多数经济学家都赞同劳动是财富的源泉的观点。萨伊等人把劳动分为三种——人的劳动、自然的劳动、机器的劳动,并进一步提出了著名的“三位一体公式”。麦克库洛赫也把劳动分为人的劳动、动物的劳动和机器的劳动。加尼尔认为:“一切劳动,不问主次,不分彼此,都协力于财富的生产。产品的交换,保证这种财富的生产。”^[10] 在对前人研究成果批判与继承的基础上,马克思运用劳动二重性学说,科学地解决了社会财富的来源问题。他提出劳动是人所独有的,社会财富来源于劳动,但劳动具有二重性(具体劳动和抽象劳动),从社会财富的使用价值来说,财富来源于不同生产领域的具体劳动;从社会财富的价值来说,社会财富来源于劳动者的抽象劳动。马克思认为社会财富是“一切以物的形式存在的物质财富和精神财富”。他还多次论述到创造物质财富和精神财富的“物质劳动和精神劳

动、“物质生产和精神生产”这类问题。^[11]

4. 劳动推动了社会发展

社会发展是生产力的发展引起的生产关系以及上层建筑的变革。而生产力是由具有一定生产经验、劳动技能的人和生产工具构成的,生产工具又是在劳动过程中不断探索、研究、创造出来的。所以,劳动是生产力发展、生产关系变革的基本因素,是推动社会发展的动力。人们通过劳动认识和改造了世界,最终创造了社会。因而,在马克思主义者看来,整个世界历史不外是人通过人的劳动而诞生的过程,是自然界对人来说的生成过程。^[12]

5. 劳动是人类解疑不尽的重大课题

劳动问题历来是学者和政府关注的重大问题,许多名人名著都与研究劳动经济问题有关。经济学之父亚当·斯密在《国富论》中提出了劳动专业化可提高劳动生产率的劳动组织理论;无产阶级革命导师马克思把共产主义称为“劳动共和国”,把政治经济学称为“劳动的政治经济学”;科学管理之父泰勒因提出科学管理理论而著名;宏观经济学之父凯恩斯称其名著《就业、利息和货币通论》为“我的充分就业经济学”;诺贝尔经济学奖获得者贝克尔、舒尔茨因研究人力资本理论而闻名;诺贝尔经济学奖获得者弗里德曼提出了“自然失业率假说”,等等。

二、人力资源

(一) 人力资源的概念与特征

1. 人力资源的概念

人力资源(human resource)是美国管理学大师彼得·德鲁克在1954年出版的《管理的实践》一书中第一次提出的。根据人们对人力资源理解的范围不同,理论界对人力资源概念的表述有三种:

(1) 人力资源是指在业的人力,即指以合法劳动创造社会财富和提供劳务的人。

(2) 人力资源是指劳动力资源,即指具有劳动能力的劳动者的总和。

(3) 人力资源是指全体人口,即在一定时期内人们所蕴藏的劳动能力的总和,它既包括现实的人的劳动能力,也包括潜在的人的劳动能力。

本书主要采用第二种人力资源的概念,即劳动力资源。

2. 人力资源的特征

与物质资源相比,人力资源具有以下六个方面的主要特征:

(1) 两重性。人力资源既是社会财富的创造者,又是社会财富的消费者,在其使用过程中,既有创造财富的一面,又有消耗财富的一面。

(2) 时限性。一方面,人力资源在形成上具有时限性。劳动者必须在一定的年龄范围内,年龄过小没有形成劳动能力,年龄过大又会丧失劳动能力。另一方面,人力资源