

劳动力经济学

北京经济学院出版社

主编：黄 河

作者：（以主要章节为序）

黄 河 陈 硕 郭 抒

莫 荣 丁海燕 蒋小光

献 给

走过了四十年人力开发曲折道路的共和国！

献 给

世界上最丰富的人力资源——中国的五亿
劳动者！

劳 动 力 经 济 学

Laodongli Jingjixue

黄 河 等 著

北京经济学院出版社出版

（北京市朝阳区红庙）

北京经济学院永乐印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 10印张 268千字

1989年7月第1版 1989年7月第1版第1次印刷

印数：0 001—4 000

ISBN7-5638-0097-2/F·64

定价：4.00 元

内容提要

本书是探索新型劳动力经济理论的一部专著。鉴于中国人口规模庞大、经济层次复杂，与目前已知的国内外同类著作不同，本书不是循人口、就业、管理、工资、保险等系列专题为线索进行论述，而是采取了递阶系统和渺观本体论的分析方法，以渺观、微观、宏观（包括中观）、宇观等层次作为理论框架，在层层递进的论述中，诸多专题获得了较为系统的多层次分析效果和多方位对策设计。此外，本书在学科类型辩识、经济哲学思考、劳动者素质论、劳动力经济运行机制、事业性单位人员的管理、有计划的劳动力市场理论、劳动力经济预警系统、世界劳动力经济比较、人力资源开发战略等方面，分别为我国劳动科学不同程度地填补了空白或提出了新意。

目 录

致读者

第一部 绪论

第一章 劳动力经济学辨识 (1)

1.1 学科定义与学科类型 (1)

1.2 与相关学科的关系 (6)

1.3 劳动力经济理论体系 (9)

1.4 研究方法 (11)

第二章 劳动力经济系统分析 (12)

2.1 系统辨识 (13)

2.2 劳动力经济递阶系统 (15)

2.3 劳动力经济分系统 (20)

第三章 劳动力经济基本理论体系 (24)

3.1 经济哲学层次 (24)

3.2 经济类型层次 (39)

3.3 运行机制层次 (52)

第四章 劳动者发展简史 (62)

4.1 发展阶段的划分标准 (62)

4.2 劳动者发展阶段 (64)

4.3 小结 (68)

第二部 劳动者素质论

第五章 劳动者素质构成论 (70)

5.1 元素、素质、能力 (70)

5.2	身体素质构成分析	(71)
5.3	心理素质构成分析	(74)
5.4	文化素质构成分析	(81)
5.5	思想素质构成分析	(84)
5.6	劳动能力构成分析	(90)
第六章	劳动者素质影响因素论	(93)
6.1	影响劳动者元素品质的因素	(93)
6.2	影响劳动者素质生长的因素	(95)
第七章	劳动者素质开发论	(98)
7.1	劳动者素质的提高	(98)
7.2	劳动者素质开发效益分析	(105)
第三部	渺观劳动力经济行为	
第八章	渺观劳动力经济行为	(112)
8.1	引言	(112)
8.2	城乡个体劳动者	(114)
8.3	农村专业户	(121)
8.4	家务劳动	(123)
8.5	消费行为	(127)
第四部	微观劳动力经济机制	
第九章	企业劳动力经济运行机制	(131)
9.1	运行结构与环境	(131)
9.2	运行目标和动力	(136)
9.3	运行环节管理	(140)
9.4	运行环境管理	(158)
第十章	企业工资运行机制	(166)
10.1	工资功能与结构	(166)
10.2	工资水平与差别的决定	(173)

10.3 工资管理与协调	(180)
第十一章 企业劳动力管理信息系统	(183)
11.1 管理信息系统简介	(183)
11.2 系统分析(一)	(185)
11.3 系统分析(二)	(190)
11.4 系统开发	(196)
第十二章 事业性单位人员的管理	(197)
12.1 旧体制下事业单位人员的管理	(198)
12.2 科研人员的管理	(199)
12.3 有偿教育与培训	(204)
12.4 脑力劳动的特点与收入分配方式	(206)
12.5 国家公务员及军人的管理	(209)
第五部 宏观劳动力经济运行	
第十三章 有计划的劳动力市场	(214)
13.1 劳动力市场概述	(215)
13.2 劳动力市场运行原理	(219)
13.3 我国劳动力市场基本问题	(231)
第十四章 宏观劳动力经济预警系统与管理机制	(236)
14.1 引言	(236)
14.2 宏观劳动力经济预警系统	(238)
14.3 宏观劳动力经济管理机制	(243)
第六部 宏观劳动力经济状态	
第十五章 全球劳动力经济基本问题	(251)
15.1 世界劳动力经济概述	(251)
15.2 就业、失业及其对策	(258)
15.3 收入分配与生活水平	(262)

15.4	农业劳动力的转移及城市化·····	(264)
15.5	国际间的劳动力流动·····	(268)
15.6	人才外流问题·····	(270)

第七部 劳动力经济发展战略

第十六章	外向型人力资源开发战略·····	(275)
-------------	-------------------------	----------------

16.1	战略背景·····	(275)
16.2	战略措施·····	(278)

第十七章	人力与文化的综合开发·····	(288)
-------------	------------------------	----------------

17.1	造就文化产业体系·····	(289)
17.2	优化劳动组合对策论·····	(291)
17.3	公务员腐化对策论·····	(293)
17.4	建立观念更新系统工程·····	(299)

结束语：民族复兴的出路在哪里？

附录：	《人力资源开发理论研讨会综述》·····	(303)
后记 ·····		(309)

第一部 绪 论

第一章 劳动力经济学辩识

本章首先对劳动经济研究史作一次简略的回顾，在理清学科发展的来龙去脉以后，对劳动力经济学下一个必要的定义；然后，进一步讨论这门学科与相关学科的关系以及这门学科自身的理论体系，最后说一说本学科的特殊研究方法，以便读者对这门新型学科有一个初步的认识。

1.1 学科定义与学科类型

在对劳动力经济学进行定义之前，让我们先来看看这门学科的发展历史。

本世纪20年代，美国经济学界的制度学派中有一部分人

运用制度分析法研究了劳动制度，工会、雇主协会和有关政府机构。第一本《劳动经济学》是1925年美国学者Solomon Blum的《Labor Economics》。如今，翻开世界上最流行的《杜威十进分类法》，我们可以看到，在经济科学栏目中，排在经济学之后的第一门学科就是劳动经济学。

本世纪50年代，新中国从苏联引进了劳动经济学。但是，直到1978年社科院同意把劳动经济学列入规划以前，这门学科一直未被政府和学术界承认。有了公有制就可以用计划理想化地管理一切的观点，使人们对经济科学研究的要求缺乏广度和深度。人们以为，有了政治经济学和部门经济学就足够了，跨部门的专门理论经济学就象丑媳妇那样见不得公婆。这反映出我国传统经济模式长期把发展生产力的任务推到次要地位，对人力开发非常缺乏紧迫感。这种背景，使得我国劳动经济学研究长期局限于政治经济学的框架之中，缺少自己的理论语言和研究角度。在研究对象上，劳动经济学又多以生产关系中派生的劳动关系为核心，重视劳动制度的静态研究，忽视劳动力要素的运行分析。而在缺少对社会发展阶段的准确把握，并缺少对劳动力经济进行系统分析的情况下，劳动关系理论也就难免带有较大的假定性和空想性，从而大大削弱了它的应用价值。

经济改革以来，强调研究劳动力和劳动力市场的呼声日高一日，劳动经济学的研究领域也有了很大发展。但在学科体系上，1987年出版的《劳动经济学概论》^①和1988年北京经济学院劳经系的打印稿《劳动经济学》（第二版）仍未产

① 张一德、袁伦渠主编。

生整体性变化。前者对劳动力与劳动关系如何统一于一致的学科定义中缺少明确的说明,采取了绕过去的办法。后者则认为把劳动关系作为研究对象是劳经系有代表性的观点,不能轻易改变;于是,把劳动者的全面发展并入劳动关系的定义之中以求权变。有的研究者曾提出用“劳动方式”来表示劳动力与劳动关系的统一。^①应该说,作为一种经济哲学思辨,这个观点是有益的;作为劳动经济学的研究对象,其模糊性和歧义性都超过了深层研究的要求。

这一阶段的劳动经济学理论体系,突出了对劳动力的研究,并开辟了劳务市场理论章节,从而形成了与第一代理论明显不同的第二代劳动经济学理论。

另一方面,第二代理论又还难免存留着较多第一代理论的局限性:学科定义或研究对象的论述与现实经济运行的要求不够贴切,从而制约着整个学科体系的科学展开和研究重点的恰当确定。此外,由于第二代学者在观念构成和知识更新方面的局限,导致研究方法和观察视野都未能具备浓厚的现代气派。

但,这并非第二代学者的过错。任何一代研究者,都历史地命定有其局限性。第二代学者不乏有气魄有远见之举:北京经济学院劳经系招收和培养研究生的宗旨是:“文理兼收,学科交叉”。在战略上,这样的宗旨必然导致第三代研究者的迅速出现。

当然,作为一种改换门庭的探索之作,本书还具有很大的拓荒性,还难逃此处漏洞、彼处浅薄的差强人意。本书的

① 陈宇:《论劳动经济学的对象》,《劳动与人事》1985年第1期。

意义在于：原有的劳动经济学体系已不能较好适应经济建设转轨的迫切要求，而这一问题的实际解决有赖于提出一套比较完整的新型理论体系。

在此，我们首先需要用“劳动力经济”这一概念代替“劳动经济”概念。当然，原有的概念有其一定的必然合理性，取代应当是继承和扬弃的结果。事实上，这也是一种研究领域内观念更新的过程。

劳动力经济是一个复杂的系统。这个系统是劳动力集合在经济大系统运行中所形成的空间和时间结构。其空间结构包括组织、资金物资、制度、管理、信息等5个分系统和宇观（指世界范围）、宏观、中观、微观、渺观（指个人及家庭范围）等5个递阶系统。其时间结构包括子系统间输入输出形成的自转运行和多系列自转构成的公转运行（公转指生养、就业、工作、失业等环节）。而“劳动”则只是“工作”这一个环节，不能概括劳动力经济系统及其运行的全部内容。“劳动关系”只是劳动力经济系统的部分结构关系，由此出发，不能有效地推导出整个系统。因此，对“劳动经济”概念的扬弃并非一字之差的文字游戏。

作为一门横断的学科，劳动力经济学是对各部门各区域中劳动力经济问题的概括。作为理论经济学与其他经济学科的桥梁之一，这门学科是对一般经济理论中有关内容的深化。这样的学科性质，决定了劳动力经济学是一种“专门理论经济学”。目前，理论经济学存在着应用性加强的趋势，但这并不妨碍理论经济学与应用经济学的区别，因为理论性和应用性之间乃是一种水涨船高的关系。在当前我国劳动（力）经济学的理论建设还比较薄弱的情况下，重视这门科学的专门理论学科性质是很有必要的。

对劳动力经济的系统分析将表明：劳动关系只是制度子系统中的某些内容与其他子系的交集。显然。这个交集与整个系统不具有同构关系。与整个劳动力经济同构的概念是“系统”概念。当我们把系统概念一层层地展开，就可以有序地描述出劳动力经济的一切方面。

由上述讨论可知：劳动力经济学是研究劳动力经济系统的专门理论经济学。

学科定义之后，对学科的类型还要予以说明。中国劳动力经济学的内容，是由中国劳动力经济类型所决定的。在社会主义初级阶段，与公有制并存的多种所有制劳动力经济，都是现阶段劳动力经济学的直接内容。

学科类型一方面由经济类型所决定。另一方面，作为人类认识活动的一种表现形式，不同的认识角度和研究方法也确定了不同的学科类型。

一般说来，西方的劳动经济学以劳动力市场作为研究重点。有许多西方学者把与劳动力市场直接有关的理论体系称为“劳动经济学”，而把与之间接相关的各种制度和社会力量的理论称为“劳动关系论”。近年来，又把突出教育、培训和人力资本方面的研究内容，称为“人力资源开发”(HRD)或“人力经济学”。前者被认为是理论经济学范畴，后者(人力资源)则被看作应用经济学的一种——因而发展迅速。对于上述劳动经济学和劳动关系论的划分，本文认为是把经济系统(劳动力市场系统)与其环境(间接相关的制度等)分别表述的方法。

苏联和中国的传统劳动经济学，曾经一直是把劳动生产率作为研究的重点。在研究对象上，苏联曾经主要强调“劳动组织形式”，中国则主要突出“劳动关系”(所有制关

系、分工关系、分配关系)。这是一种以劳动制度为核心的学科类型。

劳动力经济学比较全面地采取了系统分析的方法,并将本学科看作狭义人力资源开发的理论体系,而将人力开发的应用研究放在劳动力经济科学的子学科之中,从而有别于西方理论的格局。同时,劳动力经济学采取了与传统劳动经济学不同的研究对象、研究出发点和重点(劳动者素质)以及大为不同的理论体系,从而成为劳动经济学的转轨形式和发展形式。

根据笔者对科学体系学的看法,科学体系有三个不同的层次:(1)学科(如劳动力经济学与金融经济学是两门不同的学科)。(2)学科类型(同一学科中的不同类型。以学科体系、学科定义和研究对象的区别为标志)。(3)学派(同一学科类型中的不同观点或方法所导致的不同流派。如西方经济学中的货币主义与供给学派)。就学科而言,劳动力经济学与劳动经济学是相同的。就学科类型而言,二者又是有别的。不同的学科类型所形成的不同研究重点和认识角度,既有利弊之分,也有互补效应,从而形成了相互对峙而又相互借鉴的共存、消长局面。

1.2 与相关学科的关系

在上一节,我们已经着重讨论了劳动力经济学同劳动经济学的学科类型关系。现在,我们从学科体系的角度,在更大范围内考察劳动力经济学同其他相关学科的关系。

一、劳动力经济学在经济科学体系中的坐标。经济科学可以大体分为理论经济学与应用经济学两大类。前者又可以

分为一般理论经济学和专门理论经济学。我们认为，部门经济学是一种理论性较强的经济学，但仍属应用学科之列。因为它不是通用的，而是某一部门特需的，其理论重在应用，而不在对整个经济现象的概括。但专门经济学则是对各个部门中某种共同的经济现象的跨部门研究。就该现象而言，这种研究显然是超越特殊性、揭示规律性的。因此，专门经济学是一种专门方面的理论经济学。

在专门经济学中，又可按照经济要素、经济结构、经济运行以及经济环境等不同角度加以分类。如环境经济学中，就有生态（环境）经济学和社会（环境）经济学。而要素经济学则包括金融经济学、物资经济学、信息经济学、科学经济学、技术经济学，等等。显然，劳动力经济学是一种要素经济学。

二、劳动力经济学是劳动科学体系中的核心学科。劳动科学指的是围绕对劳动过程的研究而产生的多种学科组成的一个学科体系。在这个体系中，有劳动生理学、劳动卫生学、劳动心理学、安全工程学、人机工程学、劳动社会学、劳动法学，劳动美学，以及劳动（力）经济学等等。

在相当长的历史阶段内，劳动还主要是人类谋生的手段，还主要采取经济运行的方式，即还有其价值意义和价格形式。这种历史的规定使得从经济角度研究劳动及其载体劳动力的科学必然成为劳动科学的核心学科。毋宁说，其它劳动学科大都是由这门学科的研究带动起来的。有些则是在这门学科里首先进行了初步的研究，然后进一步分化而成的。如劳动心理学和劳动美学就是这样。

三、劳动力经济科学体系。劳动力经济科学指的是以劳动力经济学为核心的学科体系，包括与劳动力经济学交叉而

成的学科和从劳动力经济学直接分化出来的学科。

由于一切人口变动情况都会对劳动力的供求产生影响，因而，劳动力经济学对一切人口状况都需要在不同程度上加以研究。劳动力经济学主要研究劳动人口，尤其是经济活动中的劳动人口。劳动人口指16岁以上的人口减去学生、退休者、家务劳动者、犯人以及其他不要求参加工作的人。非经济活动中的劳动人口指国家公务人员和军人。

目前，我国已认识到，应当把企事业干部从“国家干部”中分离出来，作为生产人员的一个组成部分。而随着事业单位的产业化和企业化，随着企业干部的招聘化和招标化，企事业干部与普通职工的鸿沟将被沟通。因此，企事业干部属于劳动力经济学的直接研究内容，而国家政权机关的干部则属于公务员管理学的直接研究领域。劳动力经济学主要是在劳动力供求方面研究公务人员和军人。军人、学生、退休者、家务劳动者、犯人、16岁以下的人，以及其他不要求参加工作的人则分别属于国防经济学、教育经济学、老年学、家庭经济学、劳改经济学、人口学和社会学等学科的直接研究内容。

作为商品属性和非商品属性的模糊集合，劳动力经济是一种极其复杂的社会经济现象。美国的劳动经济学已发展成为有53个领域之多的学科体系。在我国，劳动经济学的许多内容也已经发展成为独立的学科。其中有：中国劳动经济发展史，人口与劳动资源，就业经济学，企业劳动管理，劳动报酬学，劳动保险学，职业技术教育学，人员素质测评，劳动定额学，等等。从劳动力经济系统出发，可以认为劳动力经济科学还非常需要建立下述子学科：劳动力经济类型学，劳动力经济运行机制，职工思想开发学，劳动者素质论，涉

观劳动力经济研究，家务劳动研究，民族地区人力资源开发学，事业单位人力资源开发学，劳动力经济预警系统，宇观劳动力经济比较，人力资源开发战略，等等。

1.3 劳动力经济理论体系

在对劳动力经济学的整体学科性质有了多方面的了解后，我们来构思这门学科本身的理论体系。

一、体系构成。劳动力经济学的理论体系由三个部分组成：总论、专论和分论。总论包括劳动力经济系统分析和劳动力经济基本理论。专论是从不同角度进行专门研究的理论。本书初步进行的专门研究有：劳动者发展简史、劳动者素质论以及劳动力经济发展战略。分论是按照递阶系统分层次论述的理论，即渺观、微观、宏观、宇观等分层理论。此外，在每一个递阶系统或分层理论中，又都包含了若干次一级的专论。如渺观层次的家务劳动和微观层次的工资运行机制等。

二、渺观本体论。对于上述递阶系统的4个层次来说，需要解决按照何种顺序构建理论框架的问题。

本文认为渺观是劳动力经济实体中的基本层次。

从控制指令的传递过程着眼，人们在学科体系中往往把宏观安排在微观之前。但近来已有许多研究表明，这种顺序是违反历史与逻辑的一致性原理的。在巴山轮“宏观经济管理国际讨论会”上，外国专家一致强调建立有效的微观基础是实现宏观管理意图的前提条件。我国著名经济学家蒋一苇曾经指出：国民经济应归结为“企业本位论”，企业行为则应归结为“职工本位论”。显然，上述观点与耗散结构论的自

组织功能原理不谋而合。

从人类历史进程来看，原始社会的组织从家族性的原始群开始，逐步发展为氏族、部落和部落联盟（可对应于企业托拉斯），是一个从渺观到微观的发展过程。奴隶社会出现了国家，宏观管理（分封制）和微观机制（奴隶制）开始成为两个主要的社会组织层次。到了封建社会，奴隶经济让位于小农经济，渺观经济便上升为社会的主导经济形式。小农经济、庄园经济和国家经济一起，形成了封建社会渺观、微观和宏观三足鼎立的局面。而儒家大师孟子的“民为重，社稷次之，君为轻”的民本思想，则深刻反映了渺观经济在中国古代社会中的支柱作用。同时，每当土地兼并使渺观经济全面崩溃之时，也就是以土地革命为中心的中国农民起义（往往采取改朝换代的形式）到来之日。在资本主义社会，首先是自由竞争的微观经济获得了极大发展，并产生了以马歇尔为代表的微观经济学理论。凯恩斯的宏观经济学占据主导地位之后，人们对宏观管理的注意力一度超过了微观机制。而传统社会主义出于高度集中管理的需要，更是偏重于宏观计划管理。微观和渺观的自组织功能则严重退化。投入产出观念、市场观念淡漠，物耗系统浪费惊人，质量系统管理不力，这样，传统计划经济就成为一种单纯追求完成产量计划的速度型经济。

对历史的简略回顾告诉我们：在社会主义初级阶段，对于我国这样一个二元经济的发展中国家而言，需要大力强调渺观经济观念和微观经济观念，需要大力发展渺观经济机制和微观经济机制。在科学研究中，则要建立渺观本体论的观点。首先要弄清楚渺观和微观的运行机制，在这样的基础之上，再提出宏观范围的决策。遵照这种历史与逻辑统一的研究