



高等教育工商管理类专业系列教材

劳动经济学

张 琪 主编

李福田 主审



中国统计出版社
China Statistics Press

79

T 2 C D
Z 23

高等教育工商管理类专业系列教材

劳动经济学

张 琪 主编
李福田 主审

中国统计出版社

(京)新登字 041 号

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学/张琪主编. —北京:中国统计出版社,
2001.7

高等教育工商管理类专业系列教材

ISBN 7-5037-3563-5

I. 劳… II. 张… III. 劳动经济学—教材

IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 032655 号

劳动经济学

出版发行/中国统计出版社

通信地址/北京市西城区月坛南街 75 号 邮政编码/100826

办公地址/北京市丰台区西三环南路甲 6 号

电 话/(010)63459084 63266600—22500(发行部)

印 刷/北京昌平前进印刷厂

经 销/新华书店

开 本/787×960mm 1/18

字 数/271 千字

印 张/14.25

印 数/1—5000 册

版 别/2001 年 7 月第 1 版

版 次/2001 年 7 月第 1 次印刷

书 号/ISBN 7-5037-3563-5/F·1262

定 价/16.70 元

中国统计版图书,版权所有,侵权必究。

中国统计版图书,如有印装错误,本社发行部负责调换。

总 序

迈入 21 世纪的工商管理类专业高等教育处于教育与经济的结合点上。培养一大批具备管理学、经济学、法律、市场营销学、会计学、财务管理、人力资源管理、旅游管理专业知识与能力,能够在现代企业大显身手的工商管理类专业高级人才,已成为高等教育工商管理类专业教育义不容辞的责任。

为了改变长期以来我国工商管理类专业教材“僵化、松散、空洞、陈旧”的陋习,经过近三年的酝酿,在有关部委教育主管部门和出版社领导的大力支持下,我们聘请北京大学、清华大学、中国人民大学、南京大学、上海财经大学、首都经贸大学、北京工商大学、安徽财贸学院、南京财经大学、上海立信会计专科学校、安徽大学等高等院校一大批既有较高理论造诣,又有丰富实践经验的专家教授,依据教育部 1998 年颁布的《普通高等学校本科专业目录》,结合高等职业教育、高等专科教育、成人高等教育的特点,精心编写了这套高等教育工商管理类专业系列教材。

本套教材实行严格的编委负责制。每位编委具体负责 2~3 种教材的编写提纲审定和书稿终审终校工作。编委会本着“要精要管用”的原则对各部门课程教材进行了科学的配置和合理的设计,从易教易学和实用有效的角度明确了编写要求和编写风格,严格遴选了有研究、有经验、坐得住、不挂名的编写人员,集体审查讨论了每种教材的编写提纲,精心审定了每种教材的初稿和修改稿,对每种教材的编写质量和编校质量进行了近乎苛刻的过程控制和监督审查;对部分已出版教材的修订再版工作,更是兼收并蓄,广泛汲取各用书学校的教学建议。因此,我们希望这套迈入 21 世纪的高等教育工商管理类专业系列教材具备以下几个方面的特色:

(一)新——面向 21 世纪创新教学内容,突出新颖性

全套教材在编写中果断删去已经过时和已被证伪的理论内容,大胆汲取国内、国际特别是发达国家 20 世纪 70 年代以来较为成熟的理论和方法,同时注意反映和提炼我国建立现代企业制度和经济管理领域最新理论与实践。书中所引资料基本上截至 2000 年以后,并注意从崭新的角度重新阐释。

(二)实——面向社会主义市场经济实践精心编排教学内容,突出实用性

工商管理类专业教育重在应用,因此我们在教材编写中着重强调:理论介绍以够用为度,内容介绍立足于决策、经营和解决实际问题的需要,重点是深入阐述操作实务。

(三)高——面向学科发展和未来人才需求提高教材的起点和要求,突出高起点

要想培养一大批适应 21 世纪需要的工商管理类高级专业人才,就必须配备高水准的教材。为此我们在教材编写中不但注重定性分析,更加强调定量分析,以培养学生熟练的计算能力和实践技能。

(四)通——面向教学对象特点设计教学内容,突出通用性

本套教材的市场定位是面向高等职业技术学院、高等专科学校、成人高等学校。为此,我们在教材逻辑上注意减缓坡度,逐渐增加难度;在内容阐述上突出重点,突破难点,并注意联系实际设计典型例题和习题,以便使学生举一反三,学以致用。

当然,以上特色只是我们全体编委会成员的良好愿望,能否得到广大高校师生的首肯,还有待于教学实践的进一步检验。在此恳请广大读者和有关专家学者不吝批评指正,以便不断修订完善。

高等教育工商管理类专业系列教材编委会

2001 年 7 月

编审说明

为适应高职、高专、成人高校工商管理类劳动经济专业教学需要,我们组织首都经济贸易大学等部分高校专家教授编写了这本《劳动经济学》教材。全书共分三个部分九章内容:第一部分为第一章,主要概括介绍劳动经济学的研究对象、内容体系和研究方法,使读者对全书轮廓有一初步的了解;第二部分包括第二章至第六章,主要内容是对劳动力市场现象进行分析,包括劳动力市场的供给、需求的基本理论,劳动力供求的均衡问题,人力资本理论以及工资理论等内容;第三部分包括第七章至第九章,属于劳动力市场的主要环境因素研究,包括市场中介、保障体系和法律规范等内容。

本书编写以社会主义市场经济体制为背景,在分析框架和方法上突出运作分析,力求反映市场经济运作的基本特征。在内容和体系上,尽可能将劳动经济的一般理论与我国的具体实践相结合,同时考虑到大专层次学生的经济学基础,对劳动经济学内容进行了适当取舍,使之更加符合大专学生的需要。

本书由张琪主编,负责拟订章节结构框架和论述体系。参加编写工作的有张琪、胡芳、吕新萍、许秀菊、何波、郎华等同志。最后由张琪同志总纂定稿。本书由首都经济贸易大学李福田教授主审。

本书在编写过程中,曾得到刘庆唐教授、王守志副教授和赵耀副教授等有关专家、学者的热情指导和帮助,同时参阅了国内外有关专家的著作,在此谨致由衷的谢意!

由于编者水平有限,编写时间仓促,书中难免存在疏漏、错误之处,恳请广大读者和有关专家不吝批评指正。

高等教育工商管理类专业高校系列教材编委会

2001年7月

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 劳动经济学的研究对象	(1)
一、劳动的基本特征	(1)
二、劳动力的含义	(2)
三、劳动力市场	(4)
四、劳动经济学的研究对象	(6)
第二节 劳动经济学的内容和体系	(6)
一、劳动力市场主体——劳动力供给者和需求者	(6)
二、人力资本投资——劳动力市场的供给机制	(7)
三、劳动力价格——劳动力价值的货币表现	(8)
四、劳动力供求中介——劳动力市场服务体系	(8)
五、社会保障体系——劳动力市场正常运行的保障机制	(8)
六、劳动法制体系——劳动力市场正常运行的安全机制	(9)
第三节 劳动经济学的研究方法	(11)
一、微观与宏观经济分析的方法	(12)
二、实证与规范分析的研究方法	(12)
三、静态分析与动态分析的方法	(14)
第四节 劳动经济学的形成和发展	(14)
一、劳动经济学的产生和发展过程	(14)
二、劳动经济学的现代综合趋势	(16)
三、劳动经济学在我国的发展	(18)
第五节 市场经济下的劳动经济一般理论	(19)
一、劳动投入机理和经济效益	(19)
二、劳动经济体制	(21)
第二章 劳动力供给	(24)
第一节 劳动力供给的含义	(24)
一、劳动力供给的基本概念	(24)

二、劳动力供给的研究角度	(26)
三、影响劳动力供给的因素	(27)
四、劳动力供给曲线	(28)
五、关于劳动力供给假设	(30)
第二节 个人劳动力供给行为	(31)
一、影响个人劳动供给的因素	(31)
二、个人的劳动供给决策	(34)
三、短期的劳动供给曲线	(38)
第三节 经济中的劳动力总供给	(39)
一、劳动力总供给的概念和特征	(40)
二、从人口角度看劳动力供给量	(41)
三、决定劳动力供给量的人口因素	(42)
四、劳动力参与率对劳动力供给的影响	(44)
五、影响劳动力供给质量的因素	(46)
第三章 劳动力需求	(49)
第一节 劳动力需求的含义	(49)
一、劳动力需求的基本概念	(49)
二、劳动力需求的分类	(52)
三、影响劳动力需求的因素分析	(53)
四、劳动力需求曲线	(54)
五、关于劳动力需求的假设	(55)
第二节 企业劳动力需求行为	(57)
一、利润最大化企业的劳动力需求行为	(57)
二、非利润最大化企业的劳动力需求	(61)
第三节 社会劳动力需求	(66)
一、劳动力总需求的概念和特征	(66)
二、经济方面的因素	(68)
三、技术方面的因素	(69)
四、其他社会制度因素	(71)
第四章 劳动力市场的均衡与非均衡分析	(73)
第一节 均衡的基本含义	(73)
一、古典均衡的概念	(73)
二、现代均衡的概念	(74)
三、劳动力供求关系类型	(76)
第二节 劳动力市场的均衡分析	(77)

一、劳动力市场静态均衡的形成	(77)
二、劳动力供求变化对静态均衡的影响	(78)
三、静态均衡的规范分析	(81)
四、劳动力市场的动态均衡	(81)
五、劳动力市场均衡的意义	(83)
第三节 劳动力市场的非均衡分析	(84)
一、劳动力市场非均衡状态	(84)
二、自愿失业与非自愿失业	(86)
三、劳动力短缺与劳动力过剩	(87)
四、工资飘浮与平均主义	(88)
第五章 人力资本	(90)
第一节 人力资本概述	(90)
一、人力资本的含义	(90)
二、人力资本投资的特点	(92)
三、人力资本投资方式	(93)
四、人力资本投资核算	(95)
五、人力资本研究的重要意义	(96)
第二节 人力资本投资的经济分析	(98)
一、个人教育投资的成本与收益	(98)
二、企业在职培训的的成本与收益	(99)
三、教育和培训投资的社会收益	(102)
四、劳动力流动的成本与收益	(103)
第三节 人力资本对劳动力市场的影响	(105)
一、人力资本与劳动力的供给与需求	(105)
二、教育年限对需求的信息作用	(107)
第六章 工资理论	(109)
第一节 主要工资理论概述	(109)
一、维持生存的工资理论	(109)
二、工资基金理论	(112)
三、边际生产力工资理论	(112)
四、均衡价格工资理论	(114)
五、集体谈判工资理论	(115)
第二节 工资水平	(116)
一、工资水平的概念	(116)
二、工资水平的决定因素	(117)

三、工资水平和物价水平	(121)
四、最低工资	(124)
第三节 工资差别	(128)
一、工资差别的概念	(128)
二、补偿性工资差别	(129)
三、竞争性工资差别	(131)
四、垄断性工资差别	(133)
第四节 工资形式的选择	(135)
一、工资形式的概念	(135)
二、工资形式的基本要素	(136)
三、计时工资	(137)
四、计件工资	(140)
五、员工和雇主对计时工资与计件工资的偏好	(141)
六、福利	(142)
七、利润分享制度	(144)
第七章 劳动力市场服务体系	(147)
第一节 就业服务体系的含义	(147)
一、就业服务的内涵	(147)
二、就业服务体系的作用	(148)
第二节 发达国家就业服务体系简介	(149)
一、美国的就业服务体系	(149)
二、日本的职业安定服务体系	(150)
三、英国的就业服务体系	(151)
四、瑞典的就业服务体系	(152)
第三节 我国就业服务体系的内容	(153)
一、我国就业服务体系的初步形成	(153)
二、职业介绍服务	(153)
三、职业培训服务	(157)
四、失业保险服务	(158)
五、劳动服务企业和再就业服务中心	(159)
第四节 完善就业服务体系的思路	(161)
一、处理好再就业与建立新的就业机制的关系	(161)
二、发展多层次、多种服务的职业介绍机构	(162)
三、实现失业保险、就业培训、职业介绍的一体化	(165)
四、完善配套设施,使就业服务体系成为市场就业	

新机制的有机部分	(166)
第八章 劳动力市场保障体系	(170)
第一节 社会保障概述	(170)
一、社会保障的含义	(170)
二、社会保障对劳动力市场的影响	(173)
三、建立现代社会保障制度应注意的问题	(175)
四、社会保障制度的形成与发展	(175)
第二节 社会保障的内容和体系	(178)
一、社会救助	(178)
二、社会保险	(180)
三、社会福利	(182)
四、社会优抚	(184)
第三节 养老、失业、医疗社会保险	(185)
一、养老保险	(185)
二、失业社会保险	(187)
三、医疗社会保险	(188)
第九章 劳动力市场法律规范	(192)
第一节 劳动法的含义及调整对象	(192)
一、劳动法的概念与表现形式	(192)
二、劳动法的调整对象	(196)
第二节 劳动法的内容	(199)
一、有关劳动关系主体的内容	(199)
二、有关劳动合同和集体合同的内容	(204)
三、与劳动关系有密切联系的内容	(204)
第三节 劳动法的适用范围和作用	(204)
一、劳动法的适用范围	(204)
二、劳动法的作用	(205)
第四节 劳动法的基本原则	(208)
一、保障劳动权的原则	(208)
二、团体或个人交涉和决定劳动条件的原则	(209)
三、劳动关系安定的原则	(210)
四、保障公正的劳动条件的原则	(211)
五、劳动者参与企业民主管理的原则	(211)
主要参考文献	(213)

第一章

导 论

尽管世界上存在着游手好闲的流浪汉和好逸恶劳的富翁,但劳动对于人类来说总是首要的活动。每一种社会都要组织劳动去生产商品,提供劳务。换句话说,劳动是最重要的生产要素,是财富的源泉。因此,对劳动问题、劳动力市场现象等领域的研究就成为经济学的主要内容和分析重点之一。随着经济学的发展、分化和对劳动力市场特殊矛盾运动研究的深化,以劳动力市场现象及其运行为研究重心的劳动经济学得以形成并获得迅速发展、丰富和完善,并逐步趋于成熟。本章将从劳动经济学的研究对象和研究方法的一般性介绍入手,进而考察经济学从形成到发展的整个历史沿革过程,最后结合市场经济体制,对劳动经济学研究的核心内容做一初步分析。

第一节 劳动经济学的研究对象

任何一门学科都有自己的研究对象,也就是说,都有本学科所考察的特定现象领域。所谓研究对象,就是对这种特定现象领域的本质概括和科学表述。一门学科有无明确的研究对象,关系到这门学科的存在和发展,也关系到这门学科同其他邻近学科的区别和联系。因此研究对象是关系一切学科的基础建设的首要问题。

劳动经济学是一门正在迅速发展的新兴经济学,同时也是一门实践性很强的应用经济学。探讨劳动经济学的研究对象不能从抽象的概念和定义出发,也不能通过单纯的理论推导或引经据典来回答,而只能通过考察劳动经济学所研究和涉及的经济活动的实际领域来解决。

一、劳动的基本特征

劳动经济学是研究与劳动有关的经济问题的,但并非所有与劳动有关的经济问题都是劳动经济学研究的对象。

(一)劳动特指劳动本身或活劳动

我们知道,在经济学中劳动分为狭义劳动和广义劳动。狭义劳动指现在正在进行着的劳动,即劳动本身或活劳动;广义劳动则还包括凝结在产品中的过去劳动,或称物化劳动,广义劳动是活劳动和物化劳动的总称。劳动经济学只研究狭义劳动,因为它考察和揭示的是劳动本身或活劳动的经济规律。广义劳动中的物化劳动不属于劳动经济学的研究范畴。例如,在关于劳动是价值源泉的研究中,由于这里的“劳动”不是仅指劳动本身,它可以引申为物化劳动,因而关于这个问题的研究不可能也不必要在劳动经济学中加以详细的阐述。这种研究关系到整个经济学的理论基础,应归入基础理论经济学范畴。我们可以通过区分劳动的办法来澄清经济领域中的劳动问题,并把劳动本身作为研究的对象。

(二)劳动是有意识、有目的的创造性活动

劳动是人类最基本的经济活动,是人按照预定的目的,用预定的方式、方法来改变自然物,以满足自身需要的一种活动。它与一般动物出于本能的活动有着本质的区别。动物的活动,包括某些高级动物为维持其存在和发展而占有自然物的活动,都不过是无意识的本能活动。而人类使用一定的劳动资料作用于一定的劳动对象,创造某种使用价值以满足人类自身的需要的劳动,则是有意识、有目的的改造自然的劳动。

人类劳动是一种有目的、有意识的活动,但并非一切有目的、有意识的活动都是劳动。人类所从事的消费性活动,如吃饭、睡觉、看电影等,虽然是在人意志的支配下进行的,也有一定的目的,但却并不是劳动。可以称为劳动的,必须是能创造出人类所需要的物质财富和精神财富的活动。

(三)劳动具有能动性和社会性

严格地说,劳动是从人类能制造工具的时候开始的。某些高级动物,如猩猩等,虽然也能利用石头或棍棒等现成的东西去击落树上的果实,但它们不懂得改变这些自然物的原始状态或性质,使之对自己更为有利。而经济学意义上的真正的劳动是以能够制造工具,并能运用工具创造性地进行活动为根本特征的,这是人类独有的特点。

人类劳动还具有社会性、整体性,也就是说,人的劳动不是个别的、分散的、单独的活动,而是人群的整体活动,是自觉的、有意识的联合活动。

总之,劳动是人类社会存在和发展的最基本的前提条件,任何社会、任何国家都必须进行物质资料的生产,而要生产就必须通过人们的劳动。

二、劳动力的含义

人类要劳动,就得有一定的劳动条件。尽管在不同国家、不同地区或不同发展阶段上,劳动条件可能千差万别,但劳动对象、劳动资料及劳动力这三个要素

是一切社会形态的劳动所必需的条件。而且,只有当劳动力运用自己的劳动能力去支配、控制、变换前两个因素时,劳动过程才能够实现。因此,劳动力是劳动的前提条件,是经济活动中不可缺少的要素,是一切经济过程得以发生、发展和完成的原动力。

在实际工作中,劳动力通常有以下三种含义,而且经常是不加区别、不加说明地混合运用:

一是指人的劳动能力,如“开发劳动力”等。

二是指有劳动能力、从事劳动活动的人,也就是劳动者,如“招收劳动力”等。

三是指一个国家、地区或者一个部门的全体劳动者的总和,如“社会劳动力”等。劳动力的三种含义既有区别,又有联系,后两种含义是以第一种含义为基础的。无论什么人,无论是劳动者个人,还是劳动者总体,都只有在他们具有劳动能力的条件下,才能够被称为劳动力。因此,劳动力的第一种含义是基本含义,也是我们所要重点讨论的。

(一)劳动力是指人的劳动能力

自然界的一切其他能力,无论是天然的还是经过加工的,如水力、风力、电力、牲畜的力量等等,它们只能作为劳动的手段,而不是劳动力。而依赖自然环境维持自身的生存,或占有自然物以供自己使用的物质交换过程,如植物吸收水分阳光,动物以植物和其他动物为食,也有某种力的支出,但这种能力是本能。而这种本能形式的活动与人类有目的的劳动具有截然不同的本质上的区别。由于其他一切形式的生命的活动不是劳动,只有人类与自然界的物质变换过程属于劳动的范畴,所以劳动力也只能是惟一的与人类劳动相联系的概念。

(二)劳动力存在于活的人体之中

劳动力的存在,是以人的生命和健康为基础的,如同人体的其他生理机能一样,它无法离开人体而单独存在,不论代价如何都是如此。因此,人的生命与健康是劳动力存在的基础,人是劳动力的体现者和承担者。

(三)劳动力是体力和智力的总和

一个人要具有劳动能力,不仅需要力量、感觉、灵敏等体力因素,而且需要劳动技能、思维能力、必要的知识等智力因素,因而不能把劳动力理解为简单的生理现象,它是包括许多自然、社会、经济、文化等因素在内的统一体。

(四)劳动力是指具有劳动能力的人

从统计意义上讲,劳动力是指劳动适龄人口中有劳动能力并且愿意从事社会劳动的人。为什么要强调“愿意从事”?因为劳动力为劳动而存在,以从事社会经济活动为己任,因此劳动力只有与生产资料相结合才能真正体现劳动力的价值。此外,一个人也只有在身体成熟的时候才能是劳动力的承担者,这种成熟的基本标志就是一个人达到一定的年龄。

在这里有必要将经济和社会科学领域内一些和劳动力联系非常紧密,但又有所区别的概念,如劳动适龄人口、劳动力资源(又称人力资源)等,作一区分。劳动适龄人口是划分劳动力资源和劳动力的基准,是指处于法定劳动年龄以内的人口,它以年龄为界限但不考虑是否具有劳动能力;劳动力资源是指劳动适龄人口中有劳动能力,可以从事社会劳动的那一部分人口的总和,它包含了可以从事但目前由于种种原因没有从事或不愿意从事或暂时不能从事社会劳动的人,范围大于劳动力。劳动力是这三个概念中外延最小的概念,如图 1-1 所示。

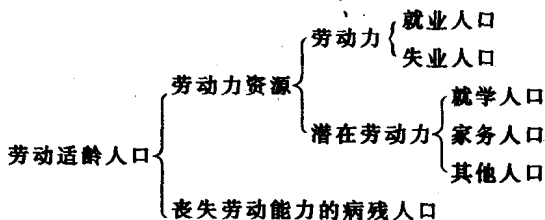


图 1-1 劳动适龄人口、劳动力资源和劳动力的关系

三、劳动力市场

在社会化大生产中,当劳动力与生产资料分属于不同所有者,为使其结合进行社会生产劳动时,必然会发生劳动力与生产资料这两种资源的配置问题,即由谁配置、怎样配置、在什么地方配置等一系列问题。众所周知,市场经济最基本的特征就是一切生产要素都由市场机制进行配置,当然包括劳动力的配置在内。因此,劳动力市场是通过劳动力供需双方相互选择而自动配置劳动资源的体系,是实现劳动力资源配置的机制和形式。

劳动力市场是一种投入品市场,即要素市场。在劳动力市场上交易和流通的“商品”是劳动力,由于劳动力的特殊性,使得劳动力市场与其他市场相比较具有重大区别。

(一)劳动力市场的影响因素复杂

由于劳动者是有思想、有感情、有物质需要和精神需要的“万物之灵”,因此,就决定了劳动力市场除了受经济因素的影响外,还要受社会心理、传统文化、意识形态、伦理道德观念、政治斗争等非经济因素的影响。同时,在市场交易过程中,工作环境、伤亡风险、人际关系、领导方式等非货币因素,也将同工资一起对劳动力租让能否成交发挥相当大的影响作用。

例如,劳动者及其家庭个体的动机和行为对劳动力市场的运行有重大影响。劳动力的种种社会和生理特征,劳动力供给者在教育与职业培训之前就关心未来劳动力利用情况的事实等种种复杂情况,使得劳动力市场的运行经常受到劳动者个人及其家庭个体的偏好、选择和决策的影响。

(二) 劳动力市场的供求要素

在劳动力市场上,雇员或劳动者是劳动力的供给方,雇主或用人单位是劳动力的需求方,通过双方的无数次选择,按照一定的工资率将劳动力配置于某种产品或劳务生产的职业岗位上。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。

(三) 劳动力市场受制度结构的制约

劳动力市场的劳动力供求运动,以及就业和工资决定的机制,受到一定制度结构的制约。如工会和雇主组织的出现,以及政府的社会经济政策等,不仅有助于促进经济长期稳定发展,而且还干预市场运行,使之保持某种平衡,对劳动力市场产生重大影响。

例如,劳动力脱离生产过程后,仍然要维持劳动者的生计。这不仅涉及到劳动力再生产问题,而且涉及人道问题。因此,政府作为中介就要制订一系列经济政策以实现保障劳动者的目标,使得劳动者如遇工伤、疾病、失业、年老等风险时,能够获得一定的必要补偿。

(四) 劳动力市场的分类

劳动力市场可按不同的标准划分为各种类型。如根据相互选择的范围的不同,可将劳动力市场分为全国性劳动力市场与地区性劳动力市场,前者指劳动力的供给方和需求方在全国范围内相互选择,后者指双方在某一区域内相互选择。

通常所说的劳动力市场,是指企业外部劳动力市场。但在一些企业内部,也存在一系列规则和程序,指导着企业内部的雇佣关系,如雇员解雇程序、申诉的程序、报酬等级、工作量规定以及晋升制度等,这时人们认为这些企业内部也存在劳动力市场,即企业内部劳动力市场。

劳动要素因劳动的具体内容和具体形式不同,彼此不能完全替代,甚至完全不能替代,于是便形成了不同的职业市场和工种市场。各自有各自的市场需求,各自有各自的市场供给,各自有各自的市场价格,即工资率。职业、工种有某种相似之处,彼此可替代程度较大的职业市场、工种市场,又可归并成诸如熟练工市场、非熟练工市场、人才市场和技术工人市场等独立的市场。

从市场环境上划分,可分为完全竞争性劳动力市场、不完全竞争性或垄断竞争性劳动力市场、垄断性劳动力市场等。

总之,劳动力市场是劳动力供求配置的体系,是劳动力资源开发、配置、就业实现和劳动关系建立等机制的总和。

四、劳动经济学的研究对象

通过上述分析可知,劳动经济学只研究狭义劳动,考察和揭示的是劳动本身或活劳动的经济规律,而劳动力是劳动的前提条件,是经济活动中不可缺少的要素,劳动力供求配置又离不开劳动力市场。因此,劳动经济学这一研究与劳动有关的经济问题的学科,主要研究的是劳动力和劳动力市场的现象和运行规律的科学,其主要任务就是认识劳动力市场的种种复杂现象,理解并揭示劳动力供给、劳动力需求,以及工资和就业决定机制等对劳动力资源配置的作用原理。总之,现代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。

例如,劳动作为生产要素,同资本、土地、物资等一样,对生产活动来说是一种投入,因此,劳动经济学的内容之一就是从事劳动力需求与劳动力供给两方面入手来揭示劳动要素运行机制的基本原理,通过劳动力的合理配置以获得最大的产出效益。

同时,劳动还是劳动者谋取物质资料的手段,劳动供给者的收入,即工资,也是劳动经济学的主要研究内容。工资水平是如何被确定的,工资与就业机会之间的相互关系等有关工资的理论问题,都是劳动经济学不可缺少的内容。

第二节 劳动经济学的内容和体系

任何一门学科的体系,严格说来,都是其研究对象的展开,劳动经济学也不例外。

现代劳动经济学是研究市场经济中劳动力市场现象及其运行规律的科学,而劳动力市场则是劳动力供求双方相互选择而配置资源的体系,因此,劳动经济学就要以劳动力及与劳动力供求平衡有关的一系列要素,以及如何使劳动力市场构成要素齐备并有机地组合成实现配置的机制为研究内容,并构成有机的体系。

一、劳动力市场主体——劳动力供给者和需求者

劳动力的供给和需求是劳动力市场的动力机制,只有当劳动力所有者让渡自己劳动力的使用权,劳动力使用者有偿使用劳动力时,才形成劳动力市场的运行。

劳动力供给者是有劳动能力的自然人,即雇员或劳动者。在市场经济体制下,劳动者是他自己身上的劳动力的法定的产权所有者。也就是说,法律规定,他自己身上的劳动力是他的私产,他有充分的自由使用权和处置权,并有凭借他直