

21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

Human Resource Management

劳动经济学

LABOUR ECONOMICS

(第五版)

何承金 主编



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press





人力资源管理专业教材新系

57

Human Resource Management

劳动经济学

LABOUR ECONOMICS

(第五版)

何承金 主编



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学 / 何承金主编. —5 版. —大连: 东北财经大学出版社, 2016.8

(21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系)

ISBN 978-7-5654-2397-0

I. 劳… II. 何… 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 (2016) 第 169963 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)

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufc.edu.cn

大连永盛印业有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm×240mm 字数: 450 千字 印张: 21.75 插页: 1

2016 年 8 月第 5 版

2016 年 8 月第 14 次印刷

责任编辑: 李 彬 刘慧美

责任校对: 韩慧丽娟

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

定价: 36.00 元

教学支持 售后服务 联系电话: (0411) 84710309

版权所有 侵权必究 举报电话: (0411) 84710523

如有印装质量问题, 请联系营销部: (0411) 84710711

新世纪人力资源管理的思考（代序）

跨入新世纪，经济全球化、技术进步和消费者地位的提升等使得企业的外部经营环境变化越来越快。很多企业管理的研究者与实践者都有一个共识：不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征。以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战，企业如何应对这一挑战呢？企业管理的研究者和实践者不约而同地将目光投向了人力资源。例如，核心能力理论认为，企业在本质上是一个能力体系，能力是能够为人们共同感受到的智力资本，它包括人力资本、结构资本和顾客资本。组织变革理论认为，有效的沟通是一种重要的组织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人。而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素。尽管不同的理论对“什么是人力资源”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的唯一动力”。在企业系统中，人具有其他要素所没有的特性——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。因此，面对具有不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的唯一动力源上，来试图找出有效的对策。从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

然而，“人力资源”并不等同于“人力资源管理”，正如一位首席执行官在回答记者提问时所说：“如果你是指小写的hr（指人力资源），那么我认为其是企业成功的关键；如果你是指大写的HR（指人力资源部或人力资源管理实践），那我就并不这么认为了。”这表明人力资源管理在实践中并没有受到重视。为什么人力资源管理并没有在实践中发挥应有的作用呢？我们知道，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业管理者们可以运用人力资源管理实践，如人力资源规划、招聘与挑选、培训与开发、绩效管理与评估、薪酬制度管理等，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。企业在获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下

一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持续竞争优势来说只是一个必要条件,而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现,在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。因此,人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时,才是有效的,即进行正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解释了为什么许多企业强调人力资源的重要性,而只有极少的企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

现实中人力资源管理没有发挥出应有的作用通常在于人们对于人力资源管理角色的错误定位。人们依然按照传统人事管理的观念将企业人力资源管理看成“成本中心”,而在新经济条件下企业人力资源管理应该成为企业的“利润中心”。要实现人力资源管理从成本中心向利润中心的转变,企业对人力资源管理的定位应该实现如下的转变:

首先,人力资源管理部门必须转变其思想观念,从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”,从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”。

其次,人力资源管理者必须从传统的职能专家向战略伙伴、员工支持者转变。其中,战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中,人力资源管理以战略伙伴的面目出现,通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约,把精力投入到员工日常关心的问题 and 需求上,积极地倾听、积极地反应,并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源,创造一个学习的氛围和环境,让企业员工置身于其中,激发出一种自然的学习动力和工作成就感。

最后,人力资源管理必须掌握新的技能:掌握业务,掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营管理的一部分,了解并参与基本的业务活动,具备强烈的战略业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调,并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理者应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理者应懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色对应的。

人力资源管理任重而道远。相对于肩上的千斤重担,这门年轻的学科显得十分稚嫩,迫切地需要企业管理研究者和实践者们辛勤地培育。东北财经大学出版社的这套丛书从不同的层面、不同的视角对人力资源管理领域内的不同问题作了全面、系统和深入的探讨,对推动人力资源管理的理论发展,提高人力资源管理的实践水平,无疑是雪中送炭。这套丛书与20世纪90年代以来陆续引进和出版的人力资源管理教材不同,其具有两个显著的特征:一是先进性,这套丛书紧跟时代步伐,汇

集了人力资源管理的最新观点、内容、原理和方法；二是适用性，这套丛书以培养能力为目标，吸收了国外教材的众多优点，特别适合于企业管理专业和人力资源管理专业的本科生、硕士研究生、教师以及人力资源经理们使用。总之，这套丛书是国内不可多得的优秀人力资源管理教材。十分感谢东北财经大学出版社给我这套丛书先睹为快的机会，读书偶感，权且为这套丛书的出版作贺。

赵曙明

于南京大学

第五版前言

本书第四版面世以来，世界经济持续低迷，国内经济亦渐下行，呈“L形”速度增长，一个叫作“新常态”的名词逐渐被人们领悟并正深刻地影响着社会生活的方方面面。社会转型加速，实体经济成本大幅攀升，经济活动从成本高的地方向成本低的地方转移速度加快；“供给侧结构性改革”正在推进，落后产能逐步淘汰；以“阿尔法 GO”为代表的人工智能所开创的工业4.0时代，让工业机器人在餐饮业之类的传统产业都大有用武之地——“狼来了”的呼声一下子变成现实；与此同时，国家在新形势下的深化改革战略和一系列经济政策，以大众创新创业、新一轮科技革命为核心的“中国制造2025”，又重新振奋了人们的信心，给企业带来了新的希望。

正是在此背景下，我们对本书进行了必要的修订。此次修订的重点是，根据劳动经济学研究的最新成果，以及劳动经济实践中出现的新情况、新问题，重新全面审查书中的基本理论、观点和论据是否妥当或过时；更新统计资料数据；更新或增补推荐阅读材料。

参与本次修订的有四川大学锦城学院工商系的罗堰副教授、杨雪博士和秦树东讲师。值得欣慰的是，这一次，他们把自己多年研究心得和为人力资源管理专业学生讲授《劳动经济学》的体会写了进去。在他们修改的基础上，本着与时俱进的原则，我重新审查了部分理论观点和依据，采集订正了部分统计数据。所以，我应为本版修订中的误漏瑕疵负责，并恳请各位读者赐正。

何承金

2016年4月于四川大学竹林村

目录

第1章 导论	1
学习目标	1
1.1 劳动经济学的产生	1
1.2 劳动经济学的研究对象	5
1.3 劳动经济学的研究方法	12
1.4 劳动经济学的新发展	15
【推荐阅读材料】(一) 企业社会责任观的思想渊源	25
【推荐阅读材料】(二) 产值结构与就业结构的关系	26
【推荐阅读材料】(三) 曼昆经济学十大原理	26
【推荐阅读材料】(四) 权威人士谈当前中国经济(摘录)	28
【本章小结】	29
【关键概念】	29
【课堂讨论题】	30
【复习思考题】	30
【自测题】	30
第2章 劳动力供给	31
学习目标	31
2.1 劳动力供给概述	31
2.2 个人劳动力供给	38
2.3 家庭劳动力供给	47
2.4 社会劳动力供给	53
2.5 我国社会劳动力供给现状	55
【推荐阅读材料】(一) 社会劳动力的测量与统计	59
【推荐阅读材料】(二) 综合考察就业率、失业率和劳动参与率	59
【推荐阅读材料】(三) 二胎政策与中国的“人口坑”	60
【本章小结】	61
【关键概念】	61
【课堂讨论题】	61
【复习思考题】	61
【课后练习题】	62

【自测题】	62
第3章 劳动力需求	63
学习目标	63
3.1 劳动力需求的基本概念	63
3.2 企业劳动力需求	72
3.3 我国劳动力需求现状	82
【推荐阅读材料】(一) 中国的结构性失业	86
【推荐阅读材料】(二) 我国劳动力需求变动的产业与行业特征	87
【推荐阅读材料】(三) “互联网+”发展对劳动力需求带来的机遇和挑战	87
【本章小结】	89
【关键概念】	89
【课堂讨论题】	89
【复习思考题】	89
【课后练习题】	89
【自测题】	90
第4章 劳动力市场	91
学习目标	91
4.1 劳动力市场的一般理论	91
4.2 劳动力市场均衡	99
4.3 劳动力资源的市场配置	106
4.4 政府行为与劳动力市场	115
4.5 我国劳动力市场现状	120
【推荐阅读材料】(一) 最低工资规定	121
【推荐阅读材料】(二) 劳动力市场总体上需求大于供给, 但结构性 矛盾突出	124
【本章小结】	127
【关键概念】	127
【课堂讨论题】	127
【复习思考题】	127
【课后练习题】	127
【自测题】	128
第5章 劳动力流动	129
学习目标	129
5.1 劳动力流动理论	129
5.2 劳动力流动的类型及决定因素	136
5.3 劳动力的区域流动	139
5.4 劳动力流动的合理决策	144

【推荐阅读材料】(一) 迈克尔·P.托达罗批评刘易斯模型·····	146
【推荐阅读材料】(二) 劳动力流动的国际经验启示·····	147
【本章小结】·····	148
【关键概念】·····	149
【课堂讨论题】·····	149
【复习思考题】·····	149
【课后练习题】·····	149
【自测题】·····	149
第6章 人力资本投资 ·····	150
学习目标·····	150
6.1 人力资本理论概述·····	150
6.2 人力资本投资·····	159
6.3 人力资本投资的成本与收益核算·····	164
6.4 人力资本理论的政策意义及中国人力资本投资评价·····	172
【推荐阅读材料】人力资本对经济增长与社会发展的重要作用·····	175
【本章小结】·····	175
【关键概念】·····	175
【课堂讨论题】·····	175
【复习思考题】·····	175
【课后练习题】·····	176
【自测题】·····	176
第7章 劳动工资与福利 ·····	177
学习目标·····	177
7.1 工资理论·····	177
7.2 工资与工资形式·····	182
7.3 工资水平·····	186
7.4 工资差别·····	189
7.5 最低工资法·····	196
7.6 职业福利·····	198
【推荐阅读材料】(一) 平均工资的统计口径需扩大·····	203
【推荐阅读材料】(二) “平均”无法反映社会真实情况·····	204
【本章小结】·····	204
【关键概念】·····	205
【课堂讨论题】·····	205
【复习思考题】·····	205
【自测题】·····	205

第8章 工会	206
学习目标	206
8.1 工会概述	206
8.2 工会结构与类型	212
8.3 集体谈判	215
8.4 中国工会	219
【推荐阅读材料】(一) 习近平谈工会	228
【推荐阅读材料】(二) 集体合同制度: 劳动关系和谐的有效制度形式	229
【推荐阅读材料】(三) 工会不独立 工人维权难	230
【推荐阅读材料】(四) 中国工会作用弱化	230
【本章小结】	230
【关键概念】	230
【课堂讨论题】	230
【复习思考题】	231
【自测题】	231
第9章 劳动保障	232
学习目标	232
9.1 劳动保障概述	232
9.2 劳动保护	240
9.3 中国社会保障制度	246
【推荐阅读材料】(一) 中国社会保障制度改革背景	257
【推荐阅读材料】(二) 中国失业保障体系	259
【推荐阅读材料】(三) 弹性退休制	260
【推荐阅读材料】(四) 智利圣何塞矿难的生死大营救	261
【本章小结】	262
【关键概念】	262
【课堂讨论题】	263
【复习思考题】	263
【自测题】	263
第10章 劳动就业	264
学习目标	264
10.1 劳动就业及其性质	264
10.2 就业理论	269
10.3 影响劳动就业的因素	275
10.4 中国城镇就业制度	279
【推荐阅读材料】(一) 企业就业测量三大问题	286
【推荐阅读材料】(二) 我国对不同群体的就业政策有哪些?	287

【推荐阅读材料】(三)《中华人民共和国就业促进法》修改	287
【本章小结】	288
【关键概念】	288
【课堂讨论题】	288
【复习思考题】	288
【自测题】	288
第11章 失业	289
学习目标	289
11.1 失业的界定与类型	289
11.2 失业的衡量及社会承受力	296
11.3 失业与通货膨胀	300
11.4 失业治理的政策选择	304
11.5 中国失业的形势	307
【推荐阅读材料】(一)失业警戒线的确定	312
【推荐阅读材料】(二)透视中国低失业率之谜	313
【推荐阅读材料】(三)跨国公司裁员潮频频波及中国	314
【推荐阅读材料】(四)茅于軾:中国目前没有真实的失业率数据	314
【推荐阅读材料】(五)机器人、人工智能5年内将使500万人失业	315
【本章小结】	316
【关键概念】	316
【课堂讨论题】	316
【复习思考题】	316
【自测题】	316
第12章 劳动管理	317
学习目标	317
12.1 政府管理	317
12.2 劳动法	322
12.3 SA 8000:现代企业劳动管理新目标	329
【推荐阅读材料】(一)“劳动力过剩”是一个伪命题	331
【推荐阅读材料】(二)富士康N连跳事件:关注新生代员工生存状态	332
【推荐阅读材料】(三)三方机制	332
【推荐阅读材料】(四)2013年《劳动合同法》修正案解读	333
【本章小结】	334
【关键概念】	334
【课堂讨论题】	334
【复习思考题】	334
【自测题】	335

第1章 / 导论

学习目标

通过导论的学习，了解劳动经济学的发展沿革，明确劳动经济学的研究对象和方法，并从经济学、社会学、管理学等多个学科的角度把握劳动经济学的学科体系及其发展趋势，为系统学习以后各章设定一个场景。

1.1

劳动经济学的产生

人类社会在劳动中产生和发展，劳动是人类社会最基本、最普遍的活动。可以说，劳动与人类是相伴而生的。同样，劳动经济学也是随着人类劳动经济和劳动管理活动的发展逐步发展起来的。

1.1.1 劳动经济学的起源

劳动经济学，作为一门在经济学发展的基础上分化出来的独立学科，其形成和发展与经济学密不可分，其理论范式与主流经济学研究范式基本保持内在一致性。但是，在市场经济成为社会主导的经济体制以前，系统的经济学理论尚未形成，因此劳动经济学也就无从谈起。这一时期，古代和中世纪的思想家们对劳动问题的论述与哲学、经济学、法学、伦理学、农学等混杂在一起，内容十分分散。

1) 古希腊和古罗马时期的劳动经济思想

人类社会如何生存并发展下去，自古以来就是人们关注的焦点，而劳动自然成为关注之最。世界上最古老的典籍之一——古希腊《荷马史诗》记载了原始社会末期的社会劳动，描述了人的劳动分工，歌颂了人的劳动能力。生活在公元前430—公元前355年的著名思想家色诺芬，在其著作《经济论》中就已经开始了对劳动中社会分工问题的考察和研究，肯定了社会分工的必要性。与色诺芬处于同时代的思想家柏拉图，也曾在其著述《理想国》中表述了关于社会分工的思想。此外，他还首先注意到了劳动力资源与国土资源的关系，提出“一国的人口数量应该与国土保持相应的比例”。亚里士多德是柏拉图的学生，他的《经济论》与色诺芬的《经济论》内容大体相同。不过，亚里士多德承认社会分工的必然性是想以此证明奴隶制度是自然的、合理的。

古罗马时期关于劳动经济的思想主要反映在农学家克尤斯·加图（公元前234—公元前149年）、马尔库斯·铁伦提乌斯·瓦罗（公元前116—公元前27年）、柯鲁麦拉（公元前1世纪—？）等人的著述中。他们的著作类似古希腊思想家论述经济的著作，内容主要是论证如何管理奴隶制经济和农业耕作技术的问题。特别是柯鲁麦拉在其《农业论》中创造性地提出应该注意提高奴隶的劳动兴趣、劝告奴隶主改变对奴隶的态度等观点，已经明显地反映出当时的思想家们十分关注劳动经济管理的问题。

2) 欧洲中世纪的经济思想

从5世纪末到10世纪末是西欧封建社会的早期。反映这一时期劳动经济思想的最重要的史料是《萨利克法典》和《庄园敕令》。《萨利克法典》反映了5—6世纪刚步入封建社会初期的法兰克王国的经济制度及编写者的主要经济观点。它十分重视对于主要生产者的自由——法兰克人的人身自由及个人财产的保护，规定劳动所得归农户个人所有。《庄园敕令》是8世纪末查理大帝为整顿领地而下的一份诏令，它对农作物的耕作、收割，对农奴的监督、耕畜的使用等都做了详尽的规定。与《萨利克法典》不同，《庄园敕令》把如何有效地剥削农奴作为一个核心问题，它要求庄园管事充分利用土地和劳动力，督促农奴“勤于耕种”、不要“虚度工作日”，更具有劳动经济管理的倾向。

西欧从11世纪起进入封建社会的极盛时期，西欧的经济思想也进入了一个新的发展阶段。行会就是在这样的历史条件下形成的。行会制度中所反映的劳动经济思想主要是公开规定男女平等的原则；行会管理机构负责举办集体福利事业，并对某些专业匠师人数以及取得匠师身份所需的公民资格、财产状况、投资水平做出种种规定。

3) 重商主义的劳动经济思想

重商主义是在西欧封建社会瓦解和资本原始积累时期产生的，它是对资本主义“现代生产方式的最早的理论探讨”^①，与重商主义主张相适应的劳动经济思想主要包括：①贵金属是一国财富的主要形式，而财富源于天然的禀赋和劳动创造两方面；②立法保护本国的熟练技工，培训本国技工和吸引外国技工都可以增加国家的财富；③以高报酬刺激劳动的发展，增加国家的财富；④低利率可促使技工更勤劳以及提高熟练度，物价上涨对固定收入者的危害最大。

1.1.2 劳动经济学的形成与发展

随着资本主义生产方式的产生和发展，劳资雇佣关系扩展到社会生活的各个领域。与此相联系，劳工问题日益突出，劳动经济和管理活动日趋独立化。作为独立的经济学科，劳动经济学形成并发展起来。一条清晰的脉络是，劳动经济学的基本理论在古典经济学基础上形成，在制度学派与新古典经济学争论中发展，20世纪

① 马克思. 资本论：第二卷 [M]. 郭大力，等，译. 北京：人民出版社，1976.

在新古典经济学的继承者、凯恩斯主义学派及其他诸多学派的争论与趋同中不断得以完善,从制度机制、市场竞争机制、要素共享机制、社会运行效率等多个层面展开研究进而内容日趋丰富,已经从依附于主流经济学变为逐渐独立并发展为完整的理论范式。

1) 古典学派

这一学派以亚当·斯密和大卫·李嘉图为主要代表,亚当·斯密对于劳动分工对劳动生产力增长的影响、工资性质及决定工资差别的因素、劳动力供给与需求和工资率运动状况等方面的论述,系统地奠定了劳动经济学的基本理论框架。此后,大卫·李嘉图通过对工资性质和工资决定问题的研究,提出了著名的工资理论,成为劳动经济学关于工资运动的规律以及劳动供给决定工资观点的直接基础。

古典学派较有影响的还有市场法则论和工资基金学说。让·萨伊的市场法则论对劳动力市场的均衡分析、微观经济学及其后劳动经济学说的进一步发展奠定了直接基础,而由重农主义者提出、亚当·斯密发展、斯图亚特·穆勒定型的工资基金学说在受到众多经济学家攻击的同时,客观上也促进了劳动经济学的成熟。

2) 制度学派

从市场经济国家的历史来看,劳动经济学是伴随着劳动力市场发展成长起来的一门学问。工业革命之后产生了雇佣劳动,伴随雇佣劳动产生、普遍化和发展的诸如工资、失业、劳动时间、劳动条件、劳动保护、劳资谈判等问题日益突出。19世纪70年代,美国资本主义迅速发展,劳资矛盾极为尖锐,工会成为劳动力市场上一支重要力量,对劳动力资源的配置价格进行干预。在这种背景下,制度学派以劳资关系、劳动力市场的竞争和制度结构为对象,撰写了大量论著。其中,埃利·里查德在1886年出版的《美国劳工运动》一书中,考察了工会运动的发展,分析了工会在劳动力市场、劳动条件的决定方面的地位与作用等问题,开创了系统地对劳动力市场现象进行制度与组织分析的先河。1925年出版的布卢姆的《劳动经济学》,是历史上第一本以劳动经济学正式命名的劳动经济学教科书,开始系统地涉及劳动力市场上的就业、工资、劳资关系、劳工运动等内容。

制度学派一般不涉及正规模型或对劳动力市场的数量分析,主要侧重于对劳工运动的历史研究以及对当时劳工问题的调查研究。市场的力量“被软化、限制,甚至被社会及其他非经济因素所替代”,^①标志着该学派以制度性因素和社会性因素来解释市场运行的结果。

3) 凯恩斯学派的劳动经济思想

凯恩斯将其经典巨著《就业、利息和货币通论》称为“我的充分就业经济学”,从中我们不难看出凯恩斯对就业问题在一国经济发展中作用的高度重视。凯恩斯用“有效需求不足”对资本主义国家所面临的经济萧条进行了解释,并进一步提出通过国家干预的方式,可以实现充分就业。凯恩斯的理论开启了国家干预经

① LESTER R. Labor and Industrial Relations [M]. New York: Macmillan, 1951.

济、推动充分就业目标实现的大幕。

4) 马克思主义的劳动经济学说

马克思主义政治经济学对社会劳动和劳动管理活动做了全面研究,其中包含了大量的劳动经济思想和理论。马克思关于劳动价值论的研究,关于价值、劳动二重性、生产价格的理论,关于剩余价值的研究,关于利润、地租、工资理论和劳动与劳动力的科学区分,关于资本积累理论的研究,关于有机构成的理论、劳动力商品的存在产生的劳动力市场社会关系问题的研究等,实现了对古典学派经济学的一场深刻的革命。

5) 劳动经济科学在我国的建立

我国对劳动经济问题的研究始于20世纪20年代,^①但当时这些问题大多被纳入劳动社会学研究或劳动立法研究的范围。一些相关的著作相继出版。1928年,日本北泽新次朗的《劳动经济论》译本在中国出版。1929年出版的陈达的《中国劳工问题》一书,论述了中国劳工问题的历史、现状和解决途径。1931年,朱通九的《劳动经济》一书出版。朱通九认为,劳动经济学是研究劳动者的经济行为的科学。新中国成立后,在苏联的帮助下,我国开始建立劳动经济学科。1958年,在高等院校中设置了劳动经济专业,但直到1982年才正式出版了我国自己的第一部《劳动经济学》教科书(任扶善教授主编)。其后,随着改革开放的深入发展,涉及劳动经济各领域的专著相继出版,整个劳动经济的学科建设呈现繁荣兴旺的新局面。

改革开放之后我国关于劳动经济学的研究,依据不同时期的研究重点,可以划分为三个时期:第一个时期是20世纪70年代末到20世纪80年代中期,主要研究城镇待业青年的就业问题以及如何调整收入分配政策以提高劳动效率的问题;第二个时期是从20世纪80年代末期至20世纪90年代初期,重点在于讨论劳动力的流动特别是农村剩余劳动力的转移等有关问题;第三个时期是20世纪90年代以后,特别是中后期,主要研究社会主义制度下的劳动力市场建设、就业、失业及社会保障等有关问题。

1998年,我国高等教育调整优化专业设置目录,人力资源管理专业取代劳动经济专业。“劳动经济学”成为人力资源管理专业学生的必修专业基础课之一。

进入21世纪后,世界经济越来越成为一个相互依存、互补、“谁也离不开谁”的多元化体系。开放的中国正以充分的自信,更加深刻地融入世界经济大家庭。可以预见,随之而来的中国劳动经济问题将不仅具有中国特色,也势必更多地反映出国际劳动经济的一般属性;而世界劳动经济学学科也会因“中国案例”“中国理论”的更多加入而受到理论界和实际工作部门的关注。

^① 1924年陈达教授指导清华学生对北京海淀区人力车夫的生活费进行调查;同年,甘博、孟天培、李景汉在北京对1000个车夫的收入和家庭支出进行了调查和分析,得出他们入不敷出的结论。

1.2

劳动经济学的研究对象

1.2.1 劳动经济学的定义

经济学所要研究的是社会如何利用稀缺的资源以生产尽可能多的有价值的商品，并将它们分配给不同的个人的问题。绝对的物质丰富是不可能的，资源的稀缺性促使社会必须做出选择。然而，选择即意味着放弃，因此，选择是要付出代价的，是有成本的。经济学成本中最重要而又最容易被人忽略的是机会成本，即将稀缺的生产资源用于此种需要和愿望的满足而损失的是用于次佳用途所能获得的回报，可简单地理解为“选择的代价”。而引导我们做出选择的则是利润最大化原则（对企业而言）或效用最大化原则（对个人而言），即以尽可能少的投入获得尽可能多的经济利益。正是由于资源的稀缺性、机会成本以及利润最大化（效用最大化）原则的存在，人们才需要在理性分析的前提下做出经济决策。

劳动经济学的基本理论假设是资源稀缺性及完全理性的经济人假设，其研究对象是由劳动力资源稀缺性引起的资源配置问题及资源利用问题。

劳动力资源也是一种稀缺的社会生产性资源。可面对当前整个世界日益严峻的失业问题，人们会问：社会上存在那么多失业者，为什么还说劳动力资源是“稀缺”的呢？对此，我们可以从劳动力资源的质和量两个层面去理解。从量的意义上说：小而言之，企业在进行生产经营活动时，所能控制和使用的劳动力资源是有限的。不管是出于支付能力还是支付意愿的限制，企业所实际获得的劳动力资源相对于企业所希望获得的劳动力资源总是稀缺的。大而言之，社会劳动力资源是稀缺与过剩并存的。社会总需求总是不断增长、变化的，因而从长期来看，劳动力资源是稀缺的。从质的意义上说，相对于低质劳动力，高质量的劳动力资源是稀缺的；相对于目前的产业结构，配置给高新技术产业的劳动力资源是稀缺的。此外，还应该看到，就某个具体时点来看，出于对劳动效率的追求，以及由于劳动力资源需求方的支付能力和支付意愿的限制，劳动力资源在劳动力市场上可能表现出“过剩”的状况。

基于以上分析，劳动经济学关注的焦点是如何以最少的劳动费用投入获得最大的经济效益。据此可以说，劳动经济学是研究劳动的经济效率的科学。这也是传统上人们都以经济学理念来认识劳动的经济效率，从而得出劳动经济学是属于经济学范畴的学科的原因。然而，“劳动的经济效率”，首先源自“劳动力组织（或配置、管理）的效率”，简而言之是“劳动管理的效率”。从这个观点出发，加上在劳动经济学研究对象中将要提到的原因，劳动经济学同样又在管理学中占有一席之地。“管理科学，兴国之道”（朱镕基）。在知识经济时代，经济管理中传统上以“物”为中心的管理已经转变为以“人”为中心的管理。因此，我们从经济学与管理学相结合的角度如下定义劳动经济学：