

劳动经济学

- 温海池 编著
- 南开大学出版社

Laodong Jingjixue

劳 动 经 济 学

温海池 编著

南 开 大 学 出 版 社
天 津

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学 / 温海池著. — 天津:南开大学出版社,
2000.5

ISBN 7-310-01404-9

I. 劳... II. 温... III. 劳动经济学 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 17189 号

出版发行 南开大学出版社

地址:天津市南开区卫津路 94 号

邮编:300071 电话:(022)23508542

出版人 张世甲

承 印 天津宝坻第四印刷厂印刷

经 销 全国各地新华书店

版 次 2000 年 9 月第 1 版

印 次 2000 年 9 月第 1 次印刷

开 本 880mm×1168mm 1/32

印 张 10.625

字 数 264 千字

印 数 1 — 3000

定 价 16.00 元

前 言

随着我国社会主义市场经济体制的建立,产品市场迅速发展,目前已进入着重发展资本、劳动力、技术等生产要素市场的阶段。在这种情况下,劳动经济理论的教学与研究显得十分紧迫和重要。然而,国内在这方面的研究显得滞后,劳动经济方面的理论专著和教材不多,尤其供经济类大学本科生教学使用的教科书很少。因此,为了给我校经济类专业本科生提供教学用书,在南开大学教材建设委员会的立项资助下,编写并出版了展现在读者面前的这部《劳动经济学》教科书。

本书是一部力求理论与实践相结合的教材,它不仅十分注重完整准确地阐明劳动经济学的基本范畴、基本原理和基本方法,而且也努力紧密结合国内外的相关实践。因此,本书具有以下特点:

第一,理论性。在本书的编写过程中,作者广泛参阅了国外不同版本的《劳动经济学》著作,在马克思主义理论指导下,吸收和借鉴了其中的合理部分和相关资料。同时,广泛吸收了国内已出版的《劳动经济学》和学术界有关劳动经济理论的最新研究成果,从而使本教材具有一定的先进性和理论深度。

第二,系统性。本书采纳劳动经济理论界多数学者的共识,以劳动关系作为劳动经济学的研究对象。作者认为,作为劳动经济学研究对象的劳动关系应包括劳动过程开始之前、劳动过程进行之中、劳动过程结束之后所发生的所有以社会劳动者为核心的利益

关系。依据这种思路,全书内容安排了四部分十章。第一部分即第一章,主要概述了劳动经济学的研究对象和方法,使读者对全书内容有个初步的了解。第二部分为第二至六章,主要内容是劳动力市场现象的微观分析。其中,第二章首先概述劳动力市场;第三章分析劳动力需求;第四章再分析劳动力供给;第五章分析人力资本理论,这是劳动力供给理论的深入;然后,第六章则以人们普遍关注的工资原理的探讨结束第二大部分内容。第三部分是第七、八章,这一部分是劳动经济的宏观分析,主要阐述劳动就业和失业等问题。第四部分是第九、十章。第九章阐明工会与集体谈判问题;第十章阐述社会保险问题,这既是集体谈判的重要内容,又是国家制定劳动法规的主要内容,更是影响社会稳定的关键性问题。上述四大部分包括了劳动经济学的基本内容,构成了本书完整的结构体系。

第三,适用性。本书各章在对基本范畴、基本原理和基本方法进行阐述和概括时,都紧密联系实际情况进行具体说明,并运用了各种有说服力的数据、图表等,从而使抽象的理论深入浅出,直观易懂,适于不同层次的读者学习。同时,全书内容长短适中,分量得当,作为大学本科生教学用书,安排每周四学时,一学期即可讲授完。因此,本书具有广泛的适用性。

本书不仅可作为普通高校经济类大学本科生教学用书,而且可供成人教育的经济学、管理学、人口学、劳动经济学等方向或专业的学员以及在劳动部门工作的实际工作者学习时使用;还可供从事劳动经济理论与教学的理论工作者、教育工作者参考。

在本书的编写过程中,借鉴、吸收、参考了相关论著中的资料、图表、数据;南开大学教材建设委员会给予了立项资助;南开大学经济学系的领导、老师给予了热情的关怀和支持;南开大学出版社为本书的出版做了精心安排。在此,对上述单位、老师、同仁、朋友的鼎力支持和帮助,表示诚挚的敬意和感谢。

在本书的编写过程中,邵玉英、温宝莹、温宝印同志作了大量的打字、复印、制图工作,他们都付出了艰辛的劳动,在此表示谢意。

由于作者水平有限,书中的失误、缺点在所难免,恳请广大同仁、读者批评、指正。

温海池

1999年8月于南开大学经济学系

目 录

第一章 劳动经济学的研究对象和方法	(1)
第一节 劳动经济学的研究对象	(1)
一、劳动经济学的研究范围	(1)
二、劳动经济学的研究对象	(4)
第二节 劳动经济学的地位和作用	(9)
一、劳动经济学与其他学科的关系	(9)
二、劳动经济学的作用	(14)
第三节 劳动经济学说的发展	(16)
一、孕育阶段	(16)
二、萌芽阶段	(17)
三、独立发展阶段	(18)
第四节 劳动经济学的研究方法	(21)
一、劳动经济学研究的一般方法	(21)
二、劳动经济学研究的具体方法	(25)
第二章 劳动力市场概论	(28)
第一节 劳动力的基本概念	(28)
一、劳动力的几种涵义	(28)
二、劳动力的科学定义	(29)
三、劳动力的相关概念	(30)
第二节 劳动力市场的特征、类型和作用	(35)

一、劳动力市场的涵义和特征	(35)
二、劳动力市场的构成和类型	(37)
三、劳动力市场的功能和作用	(41)
第三节 劳动力市场的运行机制和运行条件	(44)
一、劳动力市场的运行机制	(44)
二、劳动力市场机制的运行条件	(46)
三、劳动力市场机制的运行原则	(47)
第四节 中国的劳动力市场	(49)
一、建立劳动力市场的客观必然性	(49)
二、劳动力市场的发展与现状	(52)
三、发展劳动力市场的目标模式	(58)
第三章 劳动力需求	(63)
第一节 劳动力需求及其影响因素	(63)
一、劳动力需求的涵义	(63)
二、劳动力需求的性质和分析框架	(65)
三、影响劳动力需求的因素	(67)
第二节 企业劳动力需求	(72)
一、企业短期劳动力需求	(72)
二、企业长期劳动力需求	(78)
第三节 劳动力需求弹性	(84)
一、劳动力需求的自身工资弹性	(84)
二、劳动力需求定律及其运用	(85)
三、劳动力需求交叉工资弹性	(90)
第四章 劳动力供给	(93)
第一节 劳动力供给及构成要素	(93)
一、劳动力供给的涵义和类型	(93)
二、劳动力供给的构成要素	(98)
三、个人、家庭及社会劳动力供给	(100)

第二节 个人劳动力供给的经济分析	(104)
一、劳动力供给的经济分析	(104)
二、效用最大化与劳动力供给	(107)
三、短期的劳动力供给曲线	(109)
第三节 劳动参与决策	(112)
一、就业与非就业选择	(112)
二、不同条件下劳动参与的变动	(115)
三、劳动力参与率的生命周期	(121)
第五章 人力资本理论	(124)
第一节 人力资本理论中的几个概念	(124)
一、什么是人力资本	(124)
二、人力资本理论中的两个基本概念	(127)
第二节 作为人力资本投资的教育	(130)
一、教育投资的成本与收益	(130)
二、家庭财富、个人能力对人力资本供求和收入水平的影响	(131)
三、教育收益率的估测方法	(136)
第三节 作为人力资本投资的在职培训	(137)
一、OJT 的理论分析框架	(137)
二、一般培训和特殊培训	(142)
三、非明文劳动契约	(145)
四、内部劳动力市场	(150)
第四节 作为人力资本投资的劳动力的流动	(154)
一、劳动力流动的原因和类型	(155)
二、影响劳动力流动性大小的因素	(160)
三、劳动力流动的合理性	(163)
第六章 工资原理	(166)
第一节 工资理论	(166)

一、配第和杜尔阁的工资理论	(166)
二、斯密的工资理论	(168)
三、李嘉图的工资理论	(172)
四、约翰·穆勒的工资理论	(174)
五、克拉克的工资理论	(175)
第二节 工资水平	(178)
一、工资水平的定义	(178)
二、影响工资水平的因素	(180)
三、工资水平与物价水平的关系	(183)
第三节 工资差别	(187)
一、工资差别的定义及其影响因素	(187)
二、工资差别的扩展:收入分布	(189)
第四节 工资形式	(192)
一、基本工资	(192)
二、计时工资与计件工资	(192)
三、福利	(194)
第七章 劳动就业	(198)
第一节 劳动就业及其性质	(198)
一、就业与就业者	(198)
二、关于“充分就业”	(201)
三、劳动就业的性质	(202)
第二节 就业理论	(206)
一、传统西方就业理论	(206)
二、凯恩斯就业理论	(210)
三、货币学派和供给学派的就业理论	(213)
第三节 影响劳动就业的因素	(218)
一、人口因素	(218)
二、经济因素	(220)

三、技术因素	(222)
四、制度因素	(223)
五、心理因素	(224)
第四节 我国城镇就业制度的改革和解决就业的 途径.....	(225)
一、我国城镇就业制度的改革	(225)
二、解决我国就业问题的主要途径	(229)
第八章 失业理论.....	(235)
第一节 失业及其对社会经济的影响.....	(235)
一、失业与失业率	(235)
二、失业对社会经济的影响	(240)
第二节 失业的类型及其成因.....	(243)
一、摩擦性失业	(243)
二、技术性失业	(244)
三、结构性失业	(246)
四、季节性失业	(247)
五、周期性失业	(248)
六、隐性失业	(249)
第三节 周期性失业的均衡与非均衡理论.....	(250)
一、古典失业理论	(250)
二、凯恩斯的失业理论	(251)
三、一般非均衡失业理论	(253)
第四节 失业与通货膨胀.....	(257)
一、工资膨胀率	(257)
二、菲利普斯曲线	(258)
三、短期菲利普斯曲线与长期菲利普斯曲线	(260)
四、自然失业率	(262)
第九章 工会与集体谈判.....	(265)

第一节 工会与工会化	(265)
一、工会及其目标	(265)
二、资本主义国家的工会化	(267)
第二节 工会效应	(269)
一、工会对劳动力市场的效应	(269)
二、工会对劳动条件改善的效应	(278)
第三节 集体谈判的程序	(282)
一、交涉	(282)
二、争议	(284)
三、仲裁	(284)
第四节 中国的工会与集体谈判	(285)
一、工会的性质和任务	(285)
二、实行集体谈判的必要性	(287)
三、实行集体谈判的可行性	(289)
第十章 社会保险	(292)
第一节 社会保险概述	(292)
一、社会保险的产生和运行方式	(292)
二、社会保险的特征	(295)
三、社会保险的内容	(300)
四、社会保险基金	(301)
五、社会保险的类型和作用	(305)
第二节 西方国家的社会保险制度	(307)
一、养老保险制度	(307)
二、失业保险制度	(310)
三、西方国家社会保险制度存在的问题	(312)
第三节 我国社会保险制度及其改革	(314)
一、我国的社会保险体系	(314)
二、我国的养老保险制度及其改革	(316)
三、我国的失业保险制度及其改革	(320)

第一章 劳动经济学的研究对象和方法

人类在劳动中产生和发展,劳动是人类最基本的社会活动,也是一种最普遍的社会现象。在生产中,劳动又是财富的源泉。随着劳动经济和劳动管理活动的日益发展,人们对劳动问题的研究日益深入和广泛,劳动经济学从经济学的发展和分化中独立出来,成为经济科学的重要分支之一。本章作为劳动经济学的开篇章,其基本内容主要是阐明劳动经济学的研究对象和研究方法。

第一节 劳动经济学的研究对象

一、劳动经济学的研究范围

任何一门学科都有自己特定的研究对象,要弄清本学科的研究对象是什么,首先必须明确本学科所考察的特定现象领域。

经济学科是研究经济活动及其运动规律的科学,作为经济学的一个分支,劳动经济学所研究的同样是经济活动及其运行规律,但是,它的研究具有自己特定的侧重点。

人类的经济活动是一个庞大的、复杂的领域,在经济活动中有许多因素在运动,劳动经济学不是研究经济活动中的全部领域和全部因素,而只是侧重研究其中人的因素和与人的劳动直接有关

的局部领域。

经济活动中人的因素和人的劳动,主要是通过以下三个方面的内容反映和体现出来。

(一)人的劳动力

经济活动中人的因素首先表现为人的劳动力本身。人的劳动力,即人的劳动能力,是活的人体中的一种功能,是人生产某种使用价值时所运用的体力和智力的总和,是经济活动中不可缺少的因素,是一切经济过程得以发生、发展和完成的原动力。一个社会劳动力的状况对整个社会经济状况有着决定性的影响,因此,劳动力本身的状况,包括劳动力的数量和质量、劳动力的种类和结构、劳动力的形成和发展、劳动力的分配和流动、劳动力的耗费和补偿等问题,必然都要纳入劳动经济学的研究范围。

当然,研究劳动力有许多学科,如劳动社会学、劳动生理学、劳动心理学等,但劳动经济学对劳动力的研究与其他学科相比是更本质、更重要的研究,它研究的是经济范畴的劳动力。因此,劳动经济学在研究劳动力方面所承担的任务,是其他学科所不能替代的。

(二)劳动中人与人的关系

经济活动中人的因素其次表现为劳动中人与人的关系,即劳动的社会关系。这种关系实质上就是生产关系,一切经济科学的研究都要涉及到它,劳动经济学同样也不例外。

但是,劳动经济学并不研究生产关系的全部内容,而只是研究其中与人的劳动直接有关的部分,即劳动关系。人们一旦参与社会劳动,就必然要和其他人发生一定的联系。例如,人要通过与政府机构以及企业的一定联系,才能成为社会劳动者;要通过与其他劳动者的一定联系,才能共同组成劳动群体;劳动者还要通过他们彼此之间的相互联系,才能实现劳动交换、产品分配、福利保障和职业培训等活动,我们把这种生产关系中的直接和人的劳动有关的部分,叫做劳动关系。由于劳动关系和人的劳动活动直接关联,它

是整个生产关系中最敏锐、最活跃的部分。这一部分生产关系的运动有独特的规律和特征,对它们的研究需要专门化,这样,就成为劳动经济学研究的特定领域。

(三)劳动中人与物的关系

经济活动中人的因素还表现为劳动中人与物的关系,即劳动的自然关系。人与物的关系,是指劳动者和他用来进行劳动的物质资料之间的关系,包括人和他在劳动过程中所使用的劳动资料、劳动对象之间的关系。这种关系反映了人的劳动的物质内容,是劳动中人与人关系的自然基础,即劳动关系的自然基础。

但是,劳动过程中人与物的关系本身,像人如何操纵使用机器设备、如何加工改造自然物质等,这些问题主要是自然科学、技术科学来研究和解决的。劳动经济学研究人与物的关系的着眼点并不是这种关系本身,而是建立在这种人与物的关系之上的人与人的关系。劳动经济学在研究劳动的自然过程或技术过程时,其着眼点是这些过程后面包含着的、体现着的劳动的社会过程。例如,劳动经济学要研究劳动定额问题,而劳动定额首先反映的是人与物的关系。一个工人在一定时间内生产多少产品、看管多少机床、搬运多少货物,从自然技术过程看,当然是工人与产品、机床、货物的关系。从社会经济关系看,则是工人通过完成定额向集体或社会提供了多少劳动?他所提供的劳动在集体或社会总劳动中占的份额是多少?集体或社会对他所提供的劳动给予什么样的补偿?等等。可见,劳动中人与物的关系,从自然技术角度看,可能完全是人对物质资料进行使用或改造的方法和手段问题,是劳动的自然技术过程、物质变换过程问题;而从劳动经济学的角度看,则是人使用或改造了多少物质资料即提供了多少劳动的问题、以及劳动价值的确定和劳动成果的分配问题。归根到底,是劳动者与集体和社会、与周围其他人之间的社会经济关系问题。凡是涉及到人与物的关系时,劳动经济学都是着眼于通过这种人与物的关系间接反映

出来的人与人的关系。这种人与人的关系也属于劳动关系的范围。

二、劳动经济学的研究对象

通过以上的分析可以看出,劳动经济学的研究范围包括人的劳动力、劳动中的人与人的关系和人与物的关系三个方面的内容。但是,劳动经济学作为一门经济科学,它主要研究劳动中人与人的关系,即劳动关系。它对人与物的关系以及对劳动力本身的研究,最终是为了研究其中包含着或体现着的劳动关系。因此,我们把劳动经济学的研究对象表述为:研究劳动关系及其运行规律。

(一)劳动关系的涵义

马克思主义认为,劳动是人类最基本的实践活动。人们在劳动活动中,不仅要与自然界发生关系;而且他们彼此之间也要发生一定的关系。因为,人是社会的人,任何人都不能独立于社会之外,人的劳动从来就不是单独地、孤立地进行的,而是共同地、联合地进行的。尤其在社会化大生产条件下,劳动者如果不进行分工协作,就不可能进行社会生产。正如马克思指出的那样:“他们如果不以一定的方式结合起来共同活动和相互交换其活动,便不能进行生产。”^①可见,劳动关系,就是指建立在人与物的关系基础上的、人们在参加社会劳动过程中相互之间必然产生的社会生产关系。简单地说,就是指人们参加社会劳动方面彼此的关系。

劳动关系在不同的社会制度下具有不同的性质。在资本主义制度下,劳动关系主要表现为雇工与雇主之间的关系。这里,雇主占有的生产资料本来是由工人创造的,但被雇主占有了,并成了资本。所以,这种关系的实质是劳动与资本的关系。它是一种剥削与被剥削、压迫与被压迫、统治与被统治的关系。在社会主义公有制条件下,这种关系则表现为劳动者与企业行政的关系,其实质是劳

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷,第362页。

动者个人与劳动者集体的关系。这里的行政管理者也是劳动者，他们之间的关系是一种建立在公有制基础上的分工、平等、互助、合作的关系。

当代西方经济学所讲的劳动关系主要是指劳资关系。但在一些西方国家，劳动关系有时还称产业关系。所谓产业关系，在西方国家一般是指产业社会领域内，政府、雇主和劳工（工会）围绕有关劳动问题而发生的相互关系。产业关系概念在使用上有时可以等同于劳资关系，但严格地讲，它比劳资关系概念的含义要广，产业关系的主体不仅是劳方和资方这两方，而且还包括第三方政府。其相互关系也是多重的，不仅有劳资双方及各自组织之间的关系，而且还包括政府与雇主、政府与劳工（工会）、雇主组织之间的关系。尽管产业关系与劳动关系两个概念之间有所差异，但很显然，劳资关系是产业关系的基础、核心和中心内容。

在社会主义制度下，劳动关系也有狭义和广义之分。从狭义上说，社会主义劳动关系是指劳动者与用人单位在运用劳动能力、实现劳动过程中所形成的关系。例如在工作任务、工作条件、工作时间、工作期限、劳动报酬、劳动保护、社会保险、生活福利、劳动纪律等方面的关系。社会主义劳动关系就广义而言，是指所有劳动者之间的关系，可称为社会劳动关系。在社会主义制度下，实现了生产资料公有制，每个社会成员，即工人、农民、商业人员、知识分子以及国家机关的公务员等，都是劳动者，只有社会分工的不同，没有阶级或其他社会等级之分。他们分属于两大领域，即物质生产领域和非物质生产领域。他们之间是相互依赖、相互交换其劳动的关系。这种交换关系采取两种形式：一是以劳动产品作为商品进行交换；一是直接以劳务或服务的形式进行交换。

目前我国社会正处于社会主义初级阶段。由社会主义性质和初级阶段的国情决定，必须坚持和完善社会主义公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，因此，现阶段的劳动关系