

高等学校人力资源管理专业系列教材

劳动经济学

胡学勤 秦兴方 编著



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

高等学校人力资源管理专业系列教材

劳 动 经 济 学

胡学勤 秦兴方 编著

高等教育出版社

内容提要

本书是高等学校人力资源管理专业系列教材之一。全书分5个部分,共14章内容,系统而全面地阐述了劳动经济学的研究起点,劳动力市场的运行及结果(包括劳动力供给、劳动力需求、劳动力市场、劳动力流动),劳动报酬,职业、就业与失业,劳动关系和社会保障的理论和实践。

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和劳动管理理论。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、结构严谨、条理清晰。

本书除可作为高等学校人力资源管理专业的教材外,也可供经济类、管理类专业的本科生和研究生的教学和研究使用。

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学/胡学勤,秦兴方编著. —北京:高等教育出版社,2004.9

ISBN 7-04-015402-1

I. 劳… II. ①胡…②秦… 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(2004)第 067107 号

策划编辑 刘清田 责任编辑 杨成俊 封面设计 杨立新 责任绘图 黄建英
版式设计 张 岚 责任校对 康晓燕 责任印制 宋克学

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 100011
总 机 010-82028899

购书热线 010-64054588
免费咨询 800-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>

经 销 新华书店北京发行所
印 刷 北京印刷集团有限责任公司印刷二厂

开 本 787×960 1/16
印 张 39.5
字 数 740 000

版 次 2004年9月第1版
印 次 2004年9月第1次印刷
定 价 44.60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:15402-00

前言

当前,我国正处于改革的攻坚阶段和建设全面小康社会的发展重要时期,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的内容。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:(1)20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。(2)20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。(3)21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 总 论

第一章 导论	3
第一节 劳动经济学的形成与发展	3
第二节 劳动科学体系	13
第三节 劳动经济学的研究对象与内容	18
第四节 劳动经济学的方法论	24
第五节 研究劳动经济学的意义	28
复习思考题	32
第二章 劳动与人力资源	33
第一节 劳动	33
第二节 劳动的主体——人	42
第三节 人力资源	55
复习思考题	71

第二篇 劳动力市场理论

第三章 劳动力供给数量	77
第一节 劳动力供给概述	77
第二节 个人劳动力供给	83
第三节 家庭劳动力供给	93
第四节 社会劳动力供给	99
第五节 劳动力供给弹性	103
复习思考题	105
第四章 劳动力供给质量——人力资本	106
第一节 人力资本概述	106
第二节 人力资本投资一般分析	110
第三节 教育投资的成本与收益	115
第四节 在职培训投资的成本收益分析	121
复习思考题	127
第五章 劳动力需求	128
第一节 劳动力需求概述	128

第二节 企业短期劳动力需求	132
第三节 企业长期劳动力需求	136
第四节 劳动力需求的调整	148
第五节 非营利企业的劳动力需求	150
第六节 劳动力需求弹性	154
复习思考题	159
第六章 劳动力市场	160
第一节 劳动力市场概述	160
第二节 劳动力市场的均衡	168
第三节 劳动力市场的非均衡	185
第四节 内部劳动力市场	191
复习思考题	200
第七章 劳动力流动	202
第一节 劳动力流动的基本分析	202
第二节 影响劳动力流动的因素及劳动力流动决策	207
第三节 劳动力(人口)流动理论	213
第四节 我国农业剩余劳动力转移研究	232
复习思考题	253

第三篇 劳动报酬

第八章 普通劳动者的劳动报酬——工资	259
第一节 工资概述	259
第二节 工资的相关理论	265
第三节 工资水平	281
第四节 劳动报酬形式	286
第五节 工资制度	295
复习思考题	302
第九章 特殊劳动者的薪酬与激励	304
第一节 年薪制	304
第二节 股权激励	308
第三节 技术人员的薪酬与激励	321
第四节 企业家薪酬与激励	326
复习思考题	342

第四篇 职业与就业

第十章 职业	347
---------------------	-----

第一节 职业概述	347
第二节 职业生涯	355
第三节 “职业锚”	366
第四节 职业声望、职业成功和职业选择	373
复习思考题	392
第十一章 就业	394
第一节 就业概述	394
第二节 西方就业理论的沿革	398
第三节 就业的相关理论分析	419
复习思考题	444
第十二章 失业	447
第一节 失业的基本分析	447
第二节 失业的成因理论	463
第三节 发达国家的失业治理政策及其对我国的启示	477
第四节 发展中国家治理失业的政策及其对我国的启示	486
复习思考题	497

第五篇 劳动关系与社会保障

第十三章 劳动关系	503
第一节 劳动关系概述	503
第二节 劳动关系的相关理论	513
第三节 劳动关系的调整	545
复习思考题	566
第十四章 社会保障	568
第一节 社会保障概述	568
第二节 社会保障的形成与发展	574
第三节 社会保障的相关理论及政策	580
第四节 社会保障的基本内容	597
复习思考题	616
主要参考文献	618

第一篇

总 论

第一章

导 论

任何一门学科都有自己的形成与发展过程,都有自己的理论体系,都有自己的研究对象和研究方法及研究意义。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概括的认识。

第一节 劳动经济学的形成与发展

一、国外劳动经济学的形成与发展

劳动是人类最基本的实践活动,人们对劳动的探索经历了漫长的历史过程,在这一过程中形成了不同阶段的劳动经济理论。它大致可分为四个阶段:孕育阶段、形成阶段、独立发展阶段和学科体系发展与完善阶段。

(一) 孕育阶段

劳动经济学从古希腊和古罗马时期至17世纪经历了漫长的孕育阶段,它主要体现在一些学者提出相关的劳动经济思想及理论观点。

1. 古希腊和古罗马时期的劳动经济思想

在远古时期的一些学者和政治家的著作和论述中就已经孕育着劳动经济学说的胚胎。公元前8世纪希腊诗人赫西奥德在他的《劳动与时日》著作中热情讴歌了人类的劳动,认为只有劳动才能得到财富、荣誉、家庭和朋友。古希腊思想家色诺芬在其著作《经济论》和《雅典的收入》中,从奴隶制自然经济观点出发考察了劳动分工以及劳动分工的意义。古希腊思想家柏拉图在其著作《理想国》和《法律论》中从国家组织原理的角度考察了社会分工问题。他认为每个人都有多方面的需求,但是人们却只有某种才能,因此一个人不能完全无求于他人,而必须互助,于是形成了各种团体,这些团体联合起来便形成国家。他还从产品的生产效率方面说明了分工的必要性,他认为,一个人做多种事不如专门做一种事,如果一个人专门做一种与他性情相近之事,他所生产的产品必然很多很好,所以,一国中应当有专门从事各种行业的人。罗马政治家和演说家西塞罗也认为,不论具体的工作或职业有多少差异,劳动都是十分重要的,离开了劳动任何财富

都不可能得到。可见,他十分强调劳动的普遍意义。^[1]

2. 欧洲中世纪的劳动经济思想

从公元5世纪到10世纪是西欧封建社会的早期。反映这一时期劳动经济思想最重要的史料是《萨利克法典》和《庄园敕令》。《萨利克法典》反映了公元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。它十分重视对主要生产者的人身自由及财产的保护,规定劳动所得归农户所有。《庄园敕令》是公元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、耕畜的使用等都作了详尽的规定。与《萨利克法典》不同,《庄园敕令》更具有劳动经济管理的倾向。它把如何有效地剥削农奴作为一个核心问题,它要求庄园管理要充分利用土地和劳动力,督促农奴“勤于耕作”、“不要虚度工作日”。西欧从公元11世纪起进入封建社会的极盛时期,西欧的经济思想随之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,行会制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匠师身份所需要的公民资格、财产状况、投资水平等作出了规定。

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“生产方式的最早理论探讨”。与重商主义主张相适应的劳动经济思想主要包括:①黄金是一个国家财富的主要形式,而财富源于天然的禀赋和劳动创造两个方面;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低利率可促使技工勤劳及其熟练程度的提高,物价上涨对固定收入者的危害最大。

在劳动经济学的孕育阶段,尽管许多学者提出了不少的劳动经济观点,但是,他们的论述还是质朴的、零散的,没有形成独立的思想体系。

(二) 形成阶段

17世纪至20世纪20年代,劳动经济学进入了形成阶段,成为经济科学和管理科学的重要组成部分。劳动经济学的形成主要表现在以下几个方面:

1. 古典经济学为劳动经济学的形成奠定了基础

(1) 配第提出了“劳动是财富之父和能动的要素”的观点,他还区分了生产人口与非生产人口,说明了人口状况和就业状况对征税和调整人口经济结构的作用。

(2) 亚当·斯密在《国富论》(1776年)一书中,不仅研究了劳动是价值源泉和价值尺度的基础理论问题,而且还研究了劳动分工对劳动生产率提高的作用,分析了工资决定和工资差别以及由劳动分工产生的工人境遇等问题。

(3) 李嘉图提出了劳动价值论、工资决定及工资运行规律、机器使用造成工

人失业等观点。法国经济学家萨伊等提出了“供给自行创造需求”的市场法则和“就业自动均衡”理论。

(4) 工资基金论对劳动经济学的形成产生了影响。工资基金论由重农主义者提出,亚当·斯密加以发展,斯图加特·穆勒将其定型并最终将其放弃。从工资基金论提出后,N. W. 西尼尔在《政治经济学》、W. T. 桑顿在《论劳动》(1869年)等著作中对其进行了批判。这些争论对劳动经济学的形成提供了条件:①通过论争,工资的性质和工资的决定更趋于明确和清晰;②劳动力市场现象(劳动力供求、工资决定及其运行规律等)引发了经济学家的关注,如J. E. 凯恩斯讨论了劳动力市场的类型,分析了职业间流动的难易程度与劳动力市场竞争的关系等;③通过争论,为制度分析方法渗入劳动经济学研究领域打开了大门。

2. 历史和制度学派对劳动力市场理论的形成提供了制度研究方法

19世纪40年代到80年代历史学派盛行于德国经济学界,同时,制度学派在美国得到了发展。他们在劳动力市场政策方面的研究,对拓展劳动经济学的研究领域具有积极的意义。

(1) 他们批评了古典学派的抽象演绎方法,将历史和道德等非直接经济因素运用到劳动力市场的选择和人的行为及工资分析当中。

(2) 他们强调制度对解决劳工问题的重要性。L. 布伦坦诺在1881年出版的《现代劳动组合》一书中,主张广泛利用工会组织推行改良措施,通过劳资谈判解决工资、劳动条件等劳动力市场问题。其他学者主张在工厂立法、劳动保险、劳动契约、劳动争议仲裁等方面修改法律,解决一系列劳动关系问题。S. 韦伯与妻子比特丝在他们合著的《工会运动史》(1894年)、《工业民主主义》(1897年)等书中,全面探讨了劳动力市场经济体制发展问题。美国学者埃利·里查德在《美国的劳工运动》(1886年)一书中,考察了工会运动的发展,分析了工会在劳动力市场中竞争、劳动条件决定等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研究的先河。

3. 新古典经济学为劳动经济学的形成提供了新的分析方法(边际分析和均衡分析)和理论

(1) “边际革命”将数学作为经济学分析的工具,并将其用之于劳动经济分析之中。19世纪70年代,英国经济学家W. S. 杰文斯在《政治经济学理论》(1871年)、奥地利经济学家C. 门格尔在《国民经济学原理》(1871年)、法国经济学家L. 瓦尔拉在《纯粹经济学要义》(1874年)中分别提出了边际效用价值理论和边际分析方法,引发了经济学上的“边际革命”。新古典经济学广泛地将数学作为经济学分析的工具,尽可能以严密和准确的数学模型表达和解释经济理论,并将其用之于劳动力市场的分析之中。

(2) 新古典经济学提出了资源配置理论和均衡分析方法。新古典经济学的基本理论假设是理性和资源稀缺性,研究的中心是如何实现在资源稀缺约束下实现效用的最大化。在这种主旨下,W. S. 杰文斯提出了他的劳动学说,分析了个人在劳动力市场上的最佳选择行为。L. 瓦尔拉将生产要素和产品市场统一起来进行考察,提出了整个经济的一般均衡理论。V. 帕累托将基数效用论发展为序数效用论,并使之成为立论严密的市场理论。A. 马歇尔在《经济学原理》(1890年)一书中综合了当时的各种学说,提出了局部均衡理论,并用供给、需求和价格三者之间的函数关系,揭示了均衡价格规律。J. 克拉克在《财富的分配:一种关于工资、利息和利润的学说》(1899年)一书中以边际生产力论为基础,提出了边际生产力工资决定理论。

(3) 庇古论述了劳动经济学的一些重要理论。① 他在《财产与福利》中,把劳动经济问题放到了一个包括工资、工时、报酬、劳动力职业和区域分布以及劳动力流动的更广泛的经济学论述中。② 他对劳动力质量问题做了深入的研究,强调了教育和培训对劳动生产率的贡献。③ 他论述了市场机制下难以避免的摩擦失业和自愿失业问题。④ 他开创性地研究了福利经济学,成为福利经济学之父。

4. 劳动社会理论和劳动管理理论促进了劳动经济学的形成

19世纪末期英国社会学家C. 布思通过对伦敦劳动者的调查,发表了17卷本的《伦敦人民的生活和劳动》的研究报告,这个报告详细描述了当时英国各行业的劳动条件、家庭收入、生产方式和贫困程度。他的报告引起了社会对劳动者的广泛同情,导致了英国关于最低工资、失业保险、病残津贴和老年人抚恤金等劳动法规的制定和出台。同一时间的法国学者F. 普累也发表了6卷本的《欧洲工人》研究报告,他对城市工业的劳动条件和资本主义工业化过程中的工人家庭贫困问题进行了研究。法国社会学的创始人E. 杜尔凯姆在《社会分工论》(1883年)中,考察了劳动分工的形式、职能和条件,研究了分工造就的社会团结形式和分工导致的主要“变态”形式,在此基础上提出了改善劳动分工,调整完善社会规范和道德秩序的方法。德国学者M. 韦伯在1882年和1908年分别发表了《易北河以东德国农业工人状况》和《关于工业劳动的心理物质原理问题》,对工人的职业构成、社会出身、生产方式以及心理状态同劳动生产率的提高和整个企业发展的相互关系问题进行了研究。他又在《经济与社会》(1922年)一书中,强调科层制为工业生产经营活动提供了最合理的劳动组织形式。19世纪末期美国管理学家泰勒在“伯利恒钢铁公司劳动管理实验”的基础上,分别发表和出版了《计件工资》(1895年)、《工场管理》(1903年)和《科学管理原理》(1912年),提出了科学劳动管理理论。另外,法国管理学家亨利·法约尔等人的管理学说都对劳动组织管理产生了重要影响。

在劳动经济学的形成阶段,许多学者提出的劳动经济理论无疑对劳动经济学的形成和发展做了理论上的准备。但是,这一阶段的劳动经济理论还分散于经济学和管理学等学科之中,劳动经济学还不是一个独立的学科。

(三) 独立发展阶段

从20世纪20年代至60年代后期,劳动经济学进入了独立发展阶段。劳动经济学的独立发展表现在如下几个方面:

1. 劳动经济学成为一门独立的学科

“劳动经济学”一词首次出现于1925年美国学者所罗门·布拉姆出版的《劳动经济学》一书中。这本著作的出版,标志着劳动经济学作为一门学科,进入独立发展阶段。此后,在欧洲和日本等国也建立起劳动经济学这门学科。我国于1931年也出版了朱通九教授所著的《劳动经济概论》。

2. 与工资相关的经济理论得到了深化研究

(1) 英国经济学家希克斯在《工资理论》(1932年)中创立了一系列关于劳动力需求与供给的关键性概念,他运用工会理论,将罢工时间长短同工资率相联系,对集体谈判条件下的工资决定体制进行了纯理论分析。他在对劳资争议双方的行为做了一系列可预期的假设基础之上,提出了一个资方的“让步曲线”与工会的“抵制曲线”相交点的均衡工资模型,并解释了为什么此点所代表的工资是劳资双方所能接受的工资。

(2) 道格拉斯、柯布提出了生产函数理论。B.H. 道格拉斯在《工资理论》(1934年)一书中对希克斯的工资理论进行了补充,用统计的结果论证了边际生产率理论的正确性。更为重要的是B.H. 道格拉斯在数学家C.W. 柯布的帮助下提出了著名的道—柯生产函数理论。他们用测定边际生产率的方法发现了美国经济中制造行业生产率的75%归功于劳动力,25%归功于资本。这与长期收集的各种数据相吻合,也与国家研究局得出的这一时期工资基金形成了74%的国民收入(制造业)的结论基本吻合。20世纪40年代后期熊彼特称此研究(经济理论与统计方法相结合)是“在经济学研究中一次极具想象力的探索”。

3. 劳动就业理论引入了宏观总量研究

20世纪30年代“凯恩斯革命”后所形成的凯恩斯主义宏观经济学,使就业理论获得了重要发展。英国经济学家J.M. 凯恩斯在《就业、利息和货币通论》(1936年)一书中,将国民经济的产出水平与就业水平联系起来,以有效需求不足来解释非自愿失业存在的原因,并提出了加强政府对经济干预的政策建议。这标志着宏观经济学的产生。此后所形成的新古典综合学派、新剑桥学派、美国新凯恩斯主义学派分别从宏观、宏观与微观结合的角度分析了就业理论。宏观经济学的建立与发展对现代劳动经济学的发展具有重大意义:

(1) 劳动力资源的利用程度得到深入研究。传统经济学认为,通过市场机

制可以使生产达到充分就业的均衡,即可以依靠市场机制充分利用劳动力资源;而宏观经济学认为,充分就业只是短期的现象,大量存在的是介于充分就业与普遍失业之间或普遍失业的情况。宏观经济学深入地研究了劳动力资源未能达到充分利用的原因,以及如何达到充分利用的途径,这样不仅劳动力资源的配置,而且劳动力资源的利用水平作为经济学需要解决的问题被明确提出来了,拓展了劳动经济学的研究领域。

(2) 失业与通货膨胀是宏观经济运行中常见的最重要的问题,宏观经济学将失业、通货膨胀与国民收入联系起来,分析和认识它们相互之间的关系和原因,并提出一系列的经济对策。这样,就为现代经济学从产品市场、要素市场的联系中更深刻地认识劳动力市场的功能,提供了新的视角。

(3) 宏观经济学在研究方法方面将抽象分析与制度分析完美地结合在一起,并重新确立了经济政策研究在经济学中的地位。宏观经济学对宏观经济政策目标、政策工具、政策效用等的分析,为现代劳动经济学对劳动经济政策的研究提供了基础。

4. 较为完善地提出了劳动力市场理论

20 世纪 40 年代,美国芝加哥学派又把劳动力市场理论增加到劳动经济学中,进行了一场“劳动经济学革命”,以克服原劳动经济学研究范围过窄、内容不全、理论性不强等缺陷。

5. 人力资本理论丰富和发展了劳动力供给研究

20 世纪 60 年代后期劳动经济学在“人力资本革命”中又获得了发展。与早期的劳动经济理论相比,人力资本革命后的劳动经济学更重视对劳动供给的研究(早期的劳动经济理论注重对劳动需求的研究),分别研究了人力资本对劳动供给、经济增长、收入分配的重要作用。米歇尔 1958 年首次用现代分析方法研究了人力资本,他当时将注意力集中在对个人收入差距的解释上。在他以前收入分配的研究常常是同凯恩斯的消费函数研究相联系。米歇尔的模型则是一个研究生产函数的模型,它用人们按照自主选择原则进行人力资本投资的结果来解释职业间和职业内部的收入差别,发现职业间的差别是培训差别的函数,并把人力资本投资扩大到工作阅历,以便更广泛地解释不同质的劳动者个人的收入差别。诺贝尔经济学奖得主舒尔茨是人力资本的集大成者,他提出了人力资本的五种形式,认为科学技术和教育极大地提高了人力资本,成为推动经济发展的第一因素。另一个诺贝尔经济学奖得主加里·贝克尔在对人力资本投资进行了一般意义上的分析后,对高等教育所带来的个人受益率和社会受益率进行了实证研究。他还在时间分配和家庭生产方面对消费者行为模式的研究作出了贡献。

6. 20 世纪 60 年代后一些社会主义国家的经济学家也提出了重要的劳动经

济理论

兰格提出了劳动自由选择理论,布鲁斯提出了分权式劳动决策理论,科尔奈提出了工资膨胀和在职失业的理论等。

(四) 学科体系发展与完善阶段

从20世纪60年代后期至今,劳动经济学进入了学科体系发展与完善阶段。当前的劳动经济科学与过去劳动经济科学相比有以下几个特点:

1. 劳动经济学研究内容更加全面

20世纪20年代以前劳动科学主要研究劳工问题、劳资矛盾、收入分配等内容,30年代主要是研究就业与失业(庇古和凯恩斯),40年代主要研究劳动力市场(芝加哥学派),50年代主要研究地区和行业工资变动,60年代主要研究人力资本,70年代主要研究滞胀问题;而20世纪80年代的劳动经济学转向对个人的研究。^[2]20世纪90年代末期人们开始研究知识经济下的劳动经济理论问题。这样,当前的劳动经济学宏观与微观相结合,内容更加全面。

2. 形成了以新古典框架为基础并兼有制度分析的当代主流劳动经济学

由于新古典经济学和制度经济学各具特点,它们的融合能使劳动经济学在分析方法和理论内容上更加全面。两者的区别主要是:

(1) 理论核心不同。新古典经济学的理论核心是它的价值理论和分配理论,这些理论以对人的理性行为所做的效用最大化假设为前提,对资源配置规律进行演绎和实证研究。制度经济学则认为大部分经济活动是由各种制度所决定的,这些制度多半是由心理的习惯和现行的经济结构所构成的,所以,制度经济学理论的主题是制度的形成、演化和发展。

(2) 研究方法不同。新古典经济学热衷于数学模型分析,主张用实证方法去寻找纯经济规律,而把心理的、政治的、文化的、道德的、习惯的诸非经济因素排斥在研究视野之外。而制度经济学则运用综合的、历史的、经验的、比较研究的方法找出人们行为的具体差别,较多地运用规范分析对现存制度提出改进意见。

(3) 研究的角度不同。新古典经济学从经济人出发,认为社会发展是组成社会中每个追求自我福利最大化的个人在竞争中不断进取的结果,从而形成了一套“人人为我,我为人人”的个人主义思维逻辑。而制度经济学更多地揭示了人的社会性一面,认为社会发展是个人为组织作出贡献,形成一种阶级、民族的团体利益,并为之进取的结果,从而形成了一套以研究组织行为为主的集体主义的逻辑思维。

现代劳动经济学已走上了一条新的经济分析与制度分析相融合的道路。两种学派的界限越来越模糊,彼此在研究对象和研究方法上相互借鉴、相互渗透。从而大大提高了劳动经济学的研究水平。