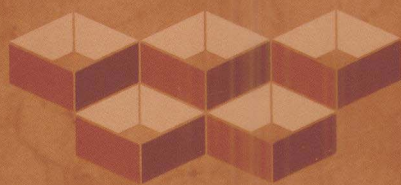


· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

劳动经济学教程

Labor Economics

刘 昕 编著

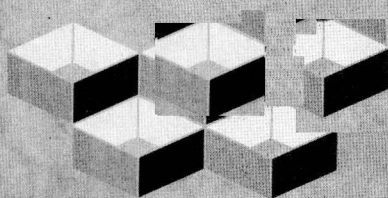


· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

劳动经济学教程

Labor Economics

刘 昕 编著



中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学教程/刘昕编著. —北京: 中国人民大学出版社, 2012. 6
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
ISBN 978-7-300-15952-2

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动经济学-高等学校-教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 122572 号

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

劳动经济学教程

刘 昕 编著

Laodong Jingjixue Jiaocheng

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京密兴印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 18.5 插页 1

字 数 368 000

邮政编码 100080

010-62511398 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2012 年 6 月第 1 版

印 次 2012 年 6 月第 1 次印刷

定 价 32.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院名誉院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

总 序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业单位各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面：一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优

势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平,我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法,努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是,人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域,对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响,因此,仅仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过 30 多年的恢复和成长,已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征,可以说,建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之,无论是提高我国人力资源管理水平,还是建立具有中国特色的管理理论体系,都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来,社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计,自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来,到 2009 年底,全国已经有 300 多所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版和 2006 年的第二版在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第二版的反馈,组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则:第一,优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校,而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选。这些学者亲自主笔,保证了教材的质量。第二,优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等,既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要,也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三,重视本国案例。在修订时,我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例,以帮助学生更好地理解和掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力,我们仍然清楚地认识到,这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教,提出修改意见和建议,使之日臻完善,以便更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

代 序

自我国高校正式设立人力资源管理专业以来，劳动经济学一直是该专业的一门非常重要的基础课程。这种课程安排方式并非偶然，也并非没有理由。它是由实践和理论两个方面的因素决定的。

首先，我们来看一看实践方面的原因。我国的人力资源管理本科专业在 1993 年第一次单独招生，人力资源管理的硕士和博士学位则是在 2000 年以后才单独设立的，而劳动经济专业（其本科专业现在更名为劳动和社会保障）却是从新中国成立初期就单独设立了，只不过当时的劳动经济学主要秉承苏联的传统，与现代劳动经济学的研究对象、分析方法以及研究内容等都存在很大的差异。早期的劳动经济学以政治经济学，而不是我们现在所说的西方经济学作为研究的理论基础。此外，在计划经济条件下，国家在宏观和微观两个层面的决策有很大程度的重叠，代替企业甚至家庭或劳动者做了很多决策。正因为如此，在 20 世纪 80 年代之前，我国的劳动经济学实际上包括了相当一部分劳动管理的内容，而这部分内容实际上就是现在所说的人力资源管理。在我国高校中尚未设立人力资源管理专业的时候，中国人民大学等一批学校在劳动经济专业下培养了很多人力资源管理方向的本科生和硕士研究生，这是我国大部分高校的人力资源管理专业学生都要学习劳动经济学的现实原因之一。

其次，从学科的角度来看，劳动经济学是应用经济学的一个重要分支，它的研究对象主要是劳动力市场的组织、运行过程及其结果，主要涉及劳动力供给行为、劳动力需求行为、劳动力市场均衡、人力资本投资理论、就业和失业、收入分配等方面的内容，同时还涉及与劳动力市场有关的一些公共政策的分析。而人力资源管理专业的毕业生所要从事的实际工作与这些内容之间存在千丝万缕的联系，学习劳动经济学能够使人力资源管理从业人员加深对很多问题的理解，这有利于根据组织所处的环境、战略等条件对企业的需要和员工的需要进行合理的匹配，从而帮助组织达成其使命和目标。关于人力资源管理专业学生学习劳动经济学的意义，我们可以列举以下几点：

第一，人力资源管理者需要理解与工作有关的劳动者的动机和行为，以及单

个和作为一个群体的劳动者的劳动力市场行为可能产生的后果。人力资源管理涉及的主体是组织当前以及未来的员工,而在市场经济条件下,劳动者是通过劳动力市场实现就业的,也是通过劳动力市场在不同的企业之间流动的,劳动者的职业选择以及人力资本投资行为等也与劳动力市场有着密不可分的关系,因此,劳动经济学中的一些内容有助于人力资源管理者理解当前以及未来的员工是怎样做出就业或流动决策的,比如为什么他们愿意到本企业来就职,什么样的人最愿意到本企业来工作,哪些因素会导致员工产生离职动机以及他们的实际流动行为是怎样的。

第二,人力资源管理者需要理解企业的劳动力市场决策原理。劳动力市场与产品市场和资本市场共同构成企业运营必须接触的三大市场,人力资源管理者必须了解国内外经济形势变化等可能会对本企业员工所在的劳动力市场(包括就业机会和工资两个方面)产生怎样的影响,从而帮助企业做出明智的劳动力市场决策。一方面,以追求利润最大化为主要目标的企业是劳动力市场上的买方,在绝大部分情况下,企业必须根据劳动力市场上的相关变量以及本企业所使用的技术、规模等因素来决定使用何种劳动力、如何招募和雇用到有利于自己实现利润最大化的劳动力,同时还要了解企业在相关变量发生变化的情况下,应当怎样调整自己的人员规模以及员工和资本的搭配比例等。另一方面,绝大部分企业都是劳动力市场上的价格接受者,劳动力市场工资水平的变化对于很多企业的影 响非常大,而人力资源管理者如果能够理解劳动力市场的运行规律,预见到劳动力市场上的工资水平可能出现的变化,就会有利于企业提前做好预案,防止劳动力市场工资水平在短期中的突然变化让企业陷入经营上的被动。

第三,人力资源管理者需要了解雇佣合同的性质、富有激励性的工资制度设计方式以及人力资本投资的基本原理等。人力资源管理工作者的重要职责之一是帮助企业设计公平合理且具有激励性的人力资源制度和管理系统。在设计各种制度时,人力资源管理者必须清醒地意识到作为一种契约的雇佣合同实际上是一种不完善的合同,其自我执行能力较差。企业必须设计很好的制度来规避员工的道德风险和逆向选择行为,激励员工为实现组织的目标而努力工作(当然,同时也要确保员工获得合理的利益,从而实现真正的双赢)。此外,晋升竞赛理论以及内部劳动力市场理论等也有助于人力资源管理者更清楚地看到组织的晋升制度以及工资水平决策等需要注意的问题。需要指出的是,近些年来在发达国家兴起的循证人力资源管理思想也对人力资源管理者提出了更高的要求,即人力资源管理者应当能够对组织的人员招聘、培训、薪酬管理等人力资源管理活动的成本和收益进行量化分析,从而帮助做出有利于组织实现利润最大化的决策,比如,哪些劳动者对公司来说是成本有效性最高的员工?公司在培训方面投入的成本产生了多大的经济收益?企业支付的薪酬所产生的经济回报率(比如利润与薪酬总额之比)如何?为了满足循证人力资源管理的相关要求,人力资源管理者在对组织的很多人力资源管理职能或项目进行规划、设计以及评估时,必须熟练掌握人力资本投资的一般原理以及经济分析的常用工具。而这些恰恰是劳动经济学能够提供的。

第四,人力资源管理者需要了解国家制定的各种与劳动力市场有关的公共政策,比如社会保障政策、最低工资政策以及劳动法、劳动合同法等各种法律。国家颁布的很多与劳动力市场有关的法律以及实施的相关政策都会对企业的人力资源管理活动产生影响。作为专业的人力资源管理者,劳动经济学中关于公共政策的经济学原理的分析有助于大家理解国家制定相关法律和政策的道理,充分估计这些法律和政策可能对企业产生的影响,从而更加主动地根据国家的法律法规和政策规章等及时规范和调整本企业的人力资源管理实践。

本书的主体内容是编者于2009—2010年在哈佛大学访问期间,基于使用了多年的讲稿整理而成,除了力图全面地概括劳动经济学的一般原理以及反映出该领域的最新国际研究成果之外,为更好地适应人力资源管理专业学生的需要,编者在教材中提供了一些与之相关的比较生动且贴近现实的专栏和中外案例。总的来说,本书既适合劳动经济、人力资源管理、社会保障等专业的学生学习,也适合对劳动力市场和人力资源管理感兴趣的其他专业的学生阅读,同时,本书也可以作为企业人力资源管理专业人员以及人力资源和社会保障领域的政府工作者提高自身理论水平和理论素养的教材。

最后,为使此书日臻完善,欢迎讲授“劳动经济学”课程的老师以及即将阅读和使用本书的学生及时向编者提供反馈意见,任何意见均欢迎发送至:liuxin@mparuc.edu.cn。

刘昕

于中国人民大学公共管理学院

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 劳动经济学	(1)
第二节 劳动力市场	(18)
第二章 劳动力供给理论	(29)
第一节 劳动力供给的一般原理	(29)
第二节 劳动力供给理论与公共政策	(49)
第三章 劳动力供给模型的扩展	(60)
第一节 家庭生产理论与劳动力供给	(60)
第二节 经济周期与生命周期中的劳动力供给	(70)
第四章 劳动力需求理论	(83)
第一节 竞争性企业的短期劳动力需求	(83)
第二节 竞争性企业的长期劳动力需求	(93)
第三节 劳动力需求弹性	(104)
第五章 劳动力市场均衡	(118)
第一节 完全竞争劳动力市场的均衡	(118)
第二节 劳动力市场均衡理论与公共政策	(132)
第六章 人力资本投资	(148)
第一节 人力资本投资理论	(148)
第二节 教育投资	(155)
第三节 在职培训投资	(167)
第四节 劳动力流动	(174)

第七章	工资水平与工资差别	(182)
第一节	工资水平与工资差别	(182)
第二节	补偿性工资差别与工作匹配	(191)
第三节	工资性报酬差别及其分配不均等	(206)
第八章	雇佣合同与工资制度设计	(221)
第一节	雇佣合同的性质与激励问题	(221)
第二节	工资制度与员工和雇主的偏好	(225)
第三节	内部劳动力市场中的工资制度设计	(234)
第九章	失 业	(243)
第一节	劳动力市场中的失业	(243)
第二节	失业的类型及其对策	(264)

第一章

导 论

学习目的

读完本章之后，你应该能够：

1. 了解劳动经济学的研究对象及其基本发展过程
2. 了解学习劳动经济学的意义
3. 掌握劳动力市场的内涵及其重要特征
4. 熟悉劳动力市场的几种结构性分类

第一节 劳动经济学

一、劳动经济学的研究对象及其发展脉络

(一) 劳动经济学的研究对象

经济学的一个基本假设是，相对于人类对商品和服务的需要而言，能够获得的用于生产这些商品和服务的资源却是有限的。因此，经济学所要解决的一个基本问题就是，如何将相对稀缺的资源配置到各种可能的用途上去，从而使人们的需要得到尽可能大的满足。这里的资源又称为生产资源，在经济学中也称为生产要素。关于生产要素的构成，古典经济学家威廉·配第提出了包括土地和劳动在内的两要素说，法国经济学家萨伊提出了土地、资本、劳动的三要素说，英国新古典综合派集大成者、著名经济学家阿尔弗雷德·马歇尔进而又提出了包括土地、资本、劳动和组织在内的四

要素说。^①然而,无论如何,很显然的一点是,劳动是无可争议的生产要素当中的一种。既然经济学要研究稀缺的各类生产资源或生产要素的配置问题,那么劳动这种特殊的生产要素自然也要列入经济学的研究范畴。而以劳动这一生产要素作为重点研究对象的应用经济学的一个分支便是劳动经济学。

准确地说,经济学所关注的是资源配置、价格决定以及某一经济中的生产水平问题,或者说商品或服务在市场上的交换机制问题。而劳动经济学所关注的则是这个过程中的一个特定方面,即劳动力市场上的工资决定、就业以及最终所导致的收入在个人及家庭之间的分配问题。^②由于在市场经济条件下,劳动力资源主要是通过市场机制而不是通过计划或行政体制来进行配置的,因此,劳动经济学所要研究的实际上是劳动力市场是如何运行的^③,正因为如此,劳动经济学有时也称为劳动力市场经济学。劳动经济学(Labor Economics)是对劳动力市场的运行及其结果进行研究的一门学科,它的主要研究对象是作为需求方的雇主和作为供给方的员工对于工资、价格、利润以及雇佣关系中的非货币因素(比如工作条件)等所做出的反应。^④

在现实中,劳动力市场往往并非完全取决于劳动力供求双方的相互作用,很多制度因素都会对劳动力市场上的供求双方以及劳动力市场的运行结果产生约束,因此,更完整地说,现代劳动经济学的研究其实主要包括三个方面的内容:一是劳动力市场的组织、运行及其结果;二是未来及当前劳动力市场上的参与者所需进行的各种决策;三是与就业和报酬等劳动力市场问题有关的公共政策。^⑤劳动经济学所研究的内容会涉及与劳动者的工作领域有关的各个方面的经济问题,比如就业、失业、劳动时间、生产率、工资、职业选择、流动、歧视、工会、教育与人力资本投资、与劳动力市场有关的立法,等等。

(二) 劳动经济学的发展脉络

1. 西方劳动经济学发展的基本脉络

劳动力市场问题是经济学从一诞生就开始研究的一个重要内容。亚当·斯密在1776年出版的《国民财富的性质和原因的研究》一书中,就提出了一个基于完全竞争的劳动力市场的交易理论。他认为,对于任何一种工作来说,都可以找到使供给和需求相等的工资水平。而不同工作之间的工资水平差异,则主要是由于工作本身的难度不同、掌握完成工作所需能力的成本不同以及要求从业者承担的责任不同所造成

① 管理学家彼得·德鲁克提出了包括土地、资本、劳动、组织和知识在内的五要素说。但这不是严格的经济学意义上的划分,因而我们未列入正文。

② Bruce Kaufman and Julie L. Hotchkiss, *The Economics of Labor Markets*, 7th, Thomson South-Western, 2005, p. 1.

③ George J. Borjas, *Labor Economics*, 4th, McGraw-Hill, 2007, p. 1.

④ 参见[美]罗纳尔多·伊兰伯格,罗伯特·史密斯:《现代劳动经济学:理论与公共政策》(第十版),2页,北京,中国人民大学出版社,2011。

⑤ 参见[美]坎贝尔·麦克南,斯坦利·L·布鲁,大卫·A·麦克菲逊:《当代劳动经济学》(第七版),1页,北京,人民邮电出版社,2006。

的,即属于一种补偿性的工资差别。亚当·斯密所提出的这种劳动力市场理论成为后来的各种工资决定理论以及劳动力市场运行理论研究的一个起点,并且一直有着重大的影响。然而,尽管亚当·斯密也看到了有些因素会对劳动力市场上的完全竞争产生影响,但他在模型中还是将劳动力市场的很多特点舍弃了,比如说在劳动力市场上存在的雇主联盟和雇员联盟、信息不对称现象以及劳动力流动成本的存在,等等。因此,他的理论存在的问题也是显而易见的,即完全竞争的劳动力市场在现实中是很少见的,劳动力供给和需求之外的很多因素都会对劳动力市场的运行产生影响,这就导致后来的很多经济学家试图去对亚当·斯密的这一劳动力市场理论加以修订甚至是重新改造。在这一过程中,新古典经济学和制度经济学在对劳动力市场研究的问题上既相互批判,又不断相互融合。

19世纪末在经济学领域中发生的边际革命,推动了由亚当·斯密和大卫·李嘉图等开创的古典经济学逐渐过渡到新古典经济学,从而为现代经济理论的产生奠定了基础。新古典经济学的两位主要奠基者是法国经济学家列昂·瓦尔拉斯(Leon Walras)和英国经济学家阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)。瓦尔拉斯开创了数理经济学和一般均衡理论;而马歇尔则开创了局部均衡分析方法,并且创造出对竞争市场上的供给和需求进行分析的图示模型。马歇尔在1890年出版的《经济学原理》一书中,总体上继承了亚当·斯密关于劳动力市场的分析传统,即工资的变化可以保证劳动力供求之间达成平衡,但与此同时,马歇尔也不得不承认雇主联盟和劳动者联盟在劳动力市场上所扮演的角色。他特别指出,那些技能较差、收入较低、积蓄不多的工人,必须尽快将他们的劳动力出售出去,因而在工资谈判中会处于劣势。

1929—1933年间发生于美国的大萧条,导致人们对完全竞争市场理论产生了怀疑,因为市场并没有像理论所预言的那样能够在供给和需求之间立即达成均衡。这种情况也促使经济学家开始对非完全市场竞争的情况进行分析。^①在这一时期对于劳动力市场研究做出重大贡献的两位经济学家是约翰·R·希克斯(John R. Hicks)和保罗·H·道格拉斯(Paul H. Douglas)。希克斯在1932年出版了《工资理论》一书,该书通过对传统经济理论的修订来使其适用于对非完全竞争的劳动力市场进行分析。希克斯认为,在存在工会权力和国家工资法律等制度因素的情况下,对工资决定产生影响的自由市场上的那些约束性力量仍然在起作用,只不过方式不同而已,因此,对劳动力市场进行经济分析仍然是可行的,只不过劳动经济学需要比传统理论更为重视对制度等因素的考察。希克斯试图将工会问题纳入新古典经济学的研究范围,把罢工时间的长短与工资率水平联系在一起,提出了由资方让步曲线与工会抵制曲线共同决定的一个均衡模型。道格拉斯在1934年出版了他与希克斯同名的著作,他的研究是对希克斯理论的一种补充,是用统计方法来论证边际生产率理论,从而将复杂的定量技术与特定的劳动问题结

① 其中最著名的两位代表人物是爱德华·张伯伦(Edward Chamberlin)和琼·罗宾逊(Joan Robinson)夫人,俩人分别在1933年出版了《垄断竞争理论》和《不完全竞争经济学》。

合在了一起。他与数学家查尔斯·W·科布 (Charles W. Cobb) 共同建立的科布-道格拉斯生产函数得出了一种理论上的生产曲线, 并且, 他们通过测定边际生产率发现, 美国制造业的生产率中有 75% 来源于劳动力, 25% 来源于资本, 而这一比例与美国的国民收入分配状况是极其吻合的。

从 20 世纪初到 30 年代, 另一种与新古典经济学的分析方法不同的劳动问题研究方法逐渐发展起来, 这就是制度学派的研究。制度经济学的产生主要源于两个方面的因素: 一是德国和英国的历史社会经济学的的影响, 这一学派力图从经济、历史、社会和法律的复合角度来建立自己的经济理论; 二是出于应对新古典经济学的完全竞争假设所具有的狭隘性的需要。约翰·R·康芒斯 (John R. Commons) 是制度经济学的创始人之一, 他和他的学生在美国以威斯康星大学为根据地, 将制度经济学的分析方法广泛运用于对各种劳动问题的研究, 劳动制度、工资制度的合理性以及劳动条件的人道性成为研究的热点问题。这些人与当时的主流经济学家存在很大分歧, 他们不仅在研究对象上侧重于对工会、最低工资立法以及失业救济等非市场制度的分析, 而不是把重心放在对劳动力市场的经济分析上, 而且在研究方法上并没有遵循主流经济学家所主张的抽象演绎方法以及个人主义的逻辑, 相反, 他们在坚持集体主义思维逻辑的前提下, 强调对劳动组织和劳资关系的分析, 注重对劳动问题的历史描述和经验分析, 同时还把政治因素和伦理因素也考虑进来。也正因为如此, 劳动经济学一度成为某些主流经济学家嘲讽的对象。这就是制度主义在劳动经济学中运用的第一个阶段。

到 20 世纪 40 年代, 约翰·邓洛普 (John Dunlop)、劳埃德·雷诺兹 (Lloyd Reynolds)、克拉克·科尔 (Clark Kerr)、理查德·莱斯特 (Richard Lester) 以及阿瑟·罗斯 (Arthur Ross) 等人继承了康芒斯的传统, 继续使用制度经济学的分析方法来研究劳动问题。他们的研究方法仍然主要是描述性的, 通过将劳动力市场的各种制度特征考虑进来, 使人们更好地理解工资决定、雇佣水平以及导致工资关系形成的各种要素。他们的研究最终导致经济学说史上的新制度经济学派的诞生, 从而直接导致劳动经济学作为一门独立的经济学科得以出现。在此后的 20 年中, 制度经济学的分析方法在劳动经济学中一直占据着主导地位——雷诺兹出版于 1949 年的《劳动经济学与劳资关系》一书, 在将近 20 年的时间里都是劳动经济学的经典教材。该书在 1970 年出了最后一个版本, 当时书中已经没有关于劳动力供给和需求分析的内容, 工资决定完全被描述为企业或产业的一种“实践”。这段时间是制度主义在劳动经济学中运用的第二个阶段。

20 世纪 50 年代中期以后, 制度经济学分析方法在劳动经济领域的主导地位开始动摇, 这主要是因为与芝加哥大学有关的一批经济学家开始了重新振兴新古典经济学的努力。^① 新古典经济学的复兴对劳动经济学产生了显著的影响, 到 20 世

① 这批人后来形成了著名的芝加哥学派, 其中的代表人物有诺贝尔经济学奖获得者米尔顿·弗里德曼 (Milton Friedman)、乔治·斯蒂格勒 (George Stigler)、西奥多·舒尔茨 (Theodore Schultz)、加里·贝克尔 (Gary Becker)、詹姆斯·海克曼 (James Heckman), 还有著名经济学家 H·格雷格·列维斯 (H. Gregg Lewis)、雅各布·明塞尔 (Jacob Mincer)、迈尔文·瑞达儿 (Melvin Reder)、阿尔伯特·雷斯 (Albert Rees) 以及谢尔文·罗森 (Sherwin Rosen) 等人。

纪 60 年代, 劳动经济学领域中的新古典经济学派逐渐占据主导地位, 尽管新制度主义者在劳工关系领域中的影响依然十分强大, 但他们在劳动经济学领域中的影响力还是逐渐被削弱了。新古典主义者在对劳动力市场和劳动问题进行研究时所使用的理论框架和研究方法, 与新制度学派是完全不同的, 他们的关注点是劳动力市场的运行机理以及各种市场力量是怎样对工资决定和劳动力配置产生影响的。新古典经济学派在对劳动力市场进行研究时所依据的最为重要的假设有两个: 一是理性人或经济人假设; 二是尽管劳动力市场确实具有其独特性, 但是这并不足以导致在对劳动力市场进行分析时, 必须采取一种有别于对产品或服务市场进行分析时所使用的模型。新古典经济学家并不否认法律和商业机构的性质、文化和阶级方面的社会因素、财产和财富的分配、偏好模式等对于劳动力市场的运行也是非常重要的, 但是, 他们倾向于忽略这些因素, 原因在于, 新古典经济学家认为这些因素不在劳动经济学家的研究范围之内。

第一批真正建立在新古典经济学基础上的劳动经济学教材出现在 20 世纪 70 年代, 三位主要代表人物贝尔顿·弗莱雪尔 (Belton Fleisher)、理查德·弗里曼 (Richard Freeman) 和阿尔伯特·雷斯 (Albert Rees) 分别在 1970 年、1972 年和 1973 年出版了自己的劳动经济学教材。他们的劳动经济学教材的一个共同特点是: 大幅削减了对劳动力市场进行描述的内容, 教材各章节的内容都是围绕如何运用一般经济理论原则来对相关劳动力市场问题进行分析设计出来的。这时的现代劳动经济学与早期的劳动经济学在研究方法和研究重点上存在以下两个方面的重要区别: 一是现代劳动经济学不仅在理论应用方面有所创造, 从而使得人们对于劳动力市场的特殊性有了新的认识, 而且已经开始运用先进的计量经济学来对那些与个人行为有关且非常详尽的经验调查资料展开分析; 二是原来的劳动经济学在很大程度上是从劳动力需求方面 (即企业行为方面) 来进行研究的, 而现代劳动经济学则对劳动力供给方面的问题颇感兴趣。

早期的劳动经济研究以历史性、经验性和实证性的制度分析方法为主, 并且侧重于对劳动力需求行为的分析, 一个很重要的原因就在于, 当时的许多劳动经济学家认为, 劳动者的劳动力供给决策并不完全是依据严格的经济理性做出的, 而经济学却是建立在严格的理性假设基础之上的, 因此, 对劳动力供给是无法用严密性要求很高的经济理论来进行分析的。而人力资本投资理论的诞生以及各种数据的可得性、统计技术水平的提高、计算机技术的数据处理能力大大加强等, 很好地扫除了这种分析上的障碍。西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔等人所创造并阐述的“人力资本”概念是现代劳动经济学兴起过程中的一个最为重大的发展。通过引入简单的投资概念, 人力资本投资理论对于个人的劳动力供给决策以及常常是涉及社会学而不是经济学的许多个体行为进行了恰如其分的经济分析。它通过在投资体系中把劳动力供给决策与教育以及其他增进技能的方式结合起来, 以及通过界定工资率、工作时间以及其他各种各样行为的含义, 从根本上改变了经济学家研究劳动力供给的方法。结果使得在现代劳动经济学中, 各种形式的劳动力供给决策都可以用建立在理性行为基础之上的经济学模式来成功地加以分析,

比如劳动力参与、工作时间、求职、职业选择以及传统领域中的劳动力供给问题等。加里·贝克尔认为，现代经济学或经济方法并不是关于市场本身的研究，而是要将理性经济行为模型运用于人类生活的方方面面。贝克尔所提出的这种选择理论假定人们是追求效用最大化的，他们会理性地权衡某些行动过程的成本和收益，然后采取能够使他们的满意度最大化的那种行动。贝克尔运用这种模型考察了各种人类行为，其中包括生育子女、犯罪、吸毒、婚姻、时尚等，他的理论不仅用于对劳动经济学中各种有趣的问题的研究，也用于对社会学、人口学以及政治学中一些问题的研究。在20世纪的后30年中，经济学在很大程度上已经不再把重点放在描述性或制度性的分析方法上，今天的劳动经济学论文与微观经济学、国际经济学的论文已经没有什么区别：首先找出需要加以解释的各种事实，然后构建一个基本上可以复制出这些事实的理论模型，最后再用实证检验的方法来对这一模型和事实加以比较，从而证明这一模型。

需要指出的是，尽管新古典经济学家在20世纪60年代以后在劳动经济学领域重新占据了主流地位，但制度主义的分析方法并没有因此销声匿迹，在这一时期，制度主义在劳动经济学中的运用进入了第三个阶段。在20世纪60年代末兴起的双重的或被分割的劳动力市场理论就是制度主义经济学家提出来的，其主要代表人物包括迈克尔·皮奥瑞（Michael Piore）、彼得·多尔宁格（Peter Doeringer）以及巴里·布鲁斯通（Barry Bluestone）。这些经济学家和过去的新制度主义者一样，都特别强调工会和公司的政策以及歧视和阶级等这样一些社会力量所产生的影响，研究它们将会如何阻碍新古典经济学中所设想的那些竞争性力量的运行。他们提出的双重劳动力市场模型便是这方面的一个例子，这种理论认为，在一个经济中往往包含两种类型的劳动力市场：一种劳动力市场上的工作工资水平高、就业保障性好、晋升机会多，而另一种劳动力市场上的工作却是工资水平低、流动率高、发展和进步的机会少。

从20世纪80年代中期开始，在奥利弗·威廉姆森（Oliver Williamson）的领导下，“新制度”学派在“旧制度”学派的基础上诞生，并且在90年代末得到了越来越普遍的认同。制度主义在劳动经济学中的运用进入到第四个阶段。新制度经济学的一个基础概念是交易成本，这一概念最早是由康芒斯在20世纪30年代初提出来的，但是随后很快被诺贝尔奖获得者、同样来自芝加哥大学的罗纳德·科斯（Ronald Coase）发展成为一个独立的系统理论。与旧制度经济学家一样，威廉姆森及其同事用人类的决策能力是有限的、有时甚至存在偏见的假设，取代了新古典经济学的理性行为人假设。新制度学派利用与交易成本相关的概念对一系列有趣的劳动力市场现象（其中包括内部劳动力市场的存在以及自由雇佣政策）进行了分析。不过，新制度学派有一个方面与新古典学派很接近，即它们都不是很重视市场不完善以及资源不均等因素所起的作用。

现在，制度主义学派和新古典主义学派之间的界限以及关键特征越来越模糊，很多劳动经济学家都认为两者之间的区别已经不那么明显或有用。面对制度主义者的批评，新古典经济学家开始拓展自己的理论，在考虑到偏好的相互影响、信