

劳动经济学

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

曾湘泉 主编

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

F240
Z184

劳动经济学

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写

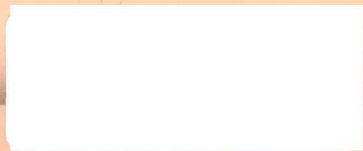


复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

主 编 曾湘泉

副主编 刘尔铎 易定红



复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

F240/Z184

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学/曾湘泉主编. —上海:复旦大学出版社,
2003.11

(博学·21世纪人力资源管理丛书)

ISBN 7-309-03814-2

I. 劳… II. 曾… III. 劳动经济学 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 093113 号

劳动经济学

曾湘泉 主编

出版发行 复旦大学出版社

上海市国权路 579 号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com

责任编辑 苏荣刚

装帧设计 陈 萍

总 编 辑 高若海

出 品 人 贺圣遂

印 刷 上海复旦四维印刷有限公司

开 本 787×1092 1/16

印 张 22.25 插页 2

字 数 371 千

版 次 2003 年 11 月第一版 2003 年 11 月第一次印刷

印 数 1—6 000

书 号 ISBN 7-309-03814-2/F·830

定 价 39.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

A large, faint circular watermark of the Fudan University seal is centered on the page. The seal contains the university's name in Chinese characters, the year 1905, and two stars.

“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学 · 复旦博学

主编简介

曾湘泉，现任中国人民大学劳动人事学院院长、教授、博士生导师，国内著名的劳动经济学家，人力资源和薪酬管理专家。美国管理学会、美国薪酬协会国际会员。社会兼职：卫生部第四届“政策与管理研究专家委员会”委员、中共北京市委党建专家顾问、中国劳动学会副会长、中国劳动学会劳动科学教学分会会长、中国人力资源开发研究会副理事长。同时受聘为中国通用技术集团、中国石油化工集团等多家大型企业集团顾问。

1987年毕业于中国人民大学并获经济学博士学位。曾作为美国富布莱特基金和德国国家DAAD(国家学术交流中心)项目高级访问学者，在美国克利夫兰州立大学和凯斯西部保留地大学、德国奥斯纳布鲁克大学，从事劳动经济学、就业与人力资源管理问题研究。曾出访美国、日本、德国、法国、俄国、意大利、瑞士和香港等国家和地区。2002年8月应邀出席在美国华盛顿举办的第62届国际管理学大会；2003年9月应邀出席在德国柏林举行的第13届国际产业关系大会，并发表演讲。

迄今出版著作10余部，在《求是》、《人民日报》、《新华文摘》等报刊发表论文100余篇。主持完成和正在承担国家社会科学基金、教育部人文社会科学规划项目等课题15项。多项成果在国内外获奖，其中《经济增长过程中的工资机制——对中国工资问题的宏观动态考察》获中国劳动学会“10年改革成果优秀成果一等奖”。2003年3月28日，应邀在中共中央政治局第三次集体学习中，就“世界就业发展趋势和我国的就业政策研究”进行讲解。

内 容 提 要

本书是大学人力资源管理、劳动经济与劳动关系、社会保障等专业的基础课教材。作者根据国际通用的劳动经济分析理论框架,紧扣中国劳动力市场的现实运行和我国劳动力市场特点,在多年的讲课积累和给国内许多著名企业咨询经验的基础上编写而成。全书共9章,包括导言、劳动需求分析、劳动供给分析、人力资本投资、劳动力的流动、工资的确定及制度设计、劳动力市场歧视、收入分配差距变化的趋势、成因及对策、失业等,每章还附有相关案例、关键概念和练习题,帮助学生理解当前中国劳动力市场面临的困惑与问题,是一本理论与实践紧密结合的教材。本书适合大学经济类和管理类专业师生作为教材使用,也可作为企业高层管理人员、人力资源主管和政府管理部门公务员的参考书。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

委 员 (按姓氏笔画排序)

文跃然 孙健敏 刘子馨 刘尔铎 萧鸣政

苏荣刚 郑功成 徐惠平 彭剑锋

丛 书 策 划

文跃然 苏荣刚

总序

Economics of Labor

时间过得飞快!从1991年12月红旗出版社正式出版“中国人民大学劳动人事学院系列教材”至今,12个年头已经过去了。中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学,特别是对人力资源管理的认识,可以说发生了翻天覆地的变化。当时,人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。所以,到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后,在招生时,竟发生学生家长误以为,学人力资源管理是搞计划生育的笑话。今天,战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等,几乎成为媒体出现频率最高的词汇。可以说,历史上从来没有像我国今天这样,社会各个层面的人们,特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者,对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。加入WTO后,经济的全球化大势所趋,企业面临更加激烈的来自国内外的竞争,对人才的吸纳、维系和激励,即对人力资源管理的需求迅速上升,最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾10多年的教学和人才培养所走过的道路,我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。从20世纪80年代起,我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。当年,在赵履宽院长的领导之下,我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师,敢于抛弃前苏联劳动学科体系,大胆提出发展中国劳动力市场,积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法,解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。20世纪90年代中期以后,在引进发达国家人力资源管理理论和技术的同时,我院的一批教授,通过对国内大量企业的管理咨询,体验企业的人力资源管理和变革的活动,增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识,使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”,得到了根本的弥补,并且很快成为一个新的亮点。这为今天我们静下心来,总结我国人力资源管理实践,采集我国企业人力资源管理的案例,编写既有国外先进的理念和知识,又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书,无疑打下了很好的基础。今天摆在您面前的这一套人力资源管

理的系列丛书,可以说是真实地反映了20世纪90年代以来,我国人力资源管理理论和实践发展的脉络,从一个侧面,展示了劳动人事学院教师们,多年来吸收和消化国外理论、技术和方法,以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说,本套丛书有着一些特点的话,我以为可归结为如下几点。

首先是它的理论性。管理,包括人力资源管理,常常被视为只是一套具体的技术,而缺乏理论。无论从西方的管理学说或东方的管理思想的演变,人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷,而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。正如国外的一位学者所言,人力资源欠缺适切的核心理论。在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中,在强调基础学科内容的训练,强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时,从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排,我们都试图做出努力,尽可能地减少和避免这一不足。在本丛书中,突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次,我们也考虑到了尽可能地向读者提供系统性的知识。这主要体现在两个方面:一是尽最大可能从整个人力资源管理流程,如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发,以更加细化的方式加以完整体现,使人力资源管理专业的学生,能全面地对人力资源管理流程中的各个环节、接点,有深入的理解、认识和把握;二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内,给学生提供一种尽可能全面的,也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。当前,人们对人力资源管理的学习热情持续升温,国内近百所院校都开设了人力资源管理专业,培养专业的人力资源管理学生。有数以万计的在职人员,积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店,人们对现代人力资源管理知识的需求上升,我们也能不断目睹,新的人力资源管理方面的教科书应运而生,但总体而言,符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范,又能适合我国国情的教科书尚不多见。目前已出版的教科书,明显存在着两方面的问题:一是简单拷贝国外已有的教材,其内容几乎与国外教科书完全相同,甚至所有案例都无一例外来自国外。另外一个问题是,大量的概念和一般知识介绍有余,实际操作的技术和方法介绍不足,甚至可以说是极端缺乏。与此相比,由于劳动人事学院教师团队,多年来企业管理咨询的实战经验的积累,为编写这种实际操作性较强的教科书打下了一定的基础,在一定程度上弥补了这些缺陷。本套丛书,在所撰写的教材中,从技术、方法和国内所选择的案例,充分反映了我们对国际人力资源管理技术的理解和运用,乃至一些新的知识和技术的特点,这将在一定程度上,较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然,我们也毫不忌讳地承认,本套丛书中的不同教材,包括一本教材中的不同章节的质量,也参差不齐。最重要的是,一个国家的一本教材,深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。坦率地讲,

无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。《复旦博学——21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。感谢我院人力资源管理系主任文跃然副教授的策划，复旦大学出版社副总编刘予馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。还要感谢人力资源管理系硕士生朱玲玲同学在丛书编辑过程中的辛勤付出。学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin 在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。”

中国劳动学会副会长
中国劳动学会劳动科学教学分会会长
中国人力资源开发研究会副理事长
中国人民大学劳动人事学院院长
博士生导师

曾湘泉

2003年7月7日于人民大学资料楼323室

内 容 提 要

本书是大学人力资源管理、劳动经济与劳动关系、社会保障等专业的基础课教材。作者根据国际通用的劳动经济分析理论框架,紧扣中国劳动力市场的现实运行和我国劳动力市场特点,在多年的讲课积累和给国内许多著名企业咨询经验的基础上编写而成。全书共9章,包括导言、劳动需求分析、劳动供给分析、人力资本投资、劳动力的流动、工资的确定及制度设计、劳动力市场歧视、收入分配差距变化的趋势、成因及对策、失业等,每章还附有相关案例、关键概念和练习题,帮助学生理解当前中国劳动力市场面临的困惑与问题,是一本理论与实践紧密结合的教材。本书适合大学经济类和管理类专业师生作为教材使用,也可作为企业高层管理人员、人力资源主管和政府管理部门公务员的参考书。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

委 员 (按姓氏笔画排序)

文跃然 孙健敏 刘子馨 刘尔铎 萧鸣政

苏荣刚 郑功成 徐惠平 彭剑锋

丛 书 策 划

文跃然 苏荣刚

目录

Economics of Labor

1	第一章 导言
4	第一节 劳动经济学的研究对象
9	第二节 劳动经济学的研究方法
14	第三节 劳动经济学的研究特点
18	第四节 劳动经济学与其他学科的关系
22	本章小结
23	复习思考题
24	附录 1-1 经济学家的作用：对美国年轻人征兵制的终结
26	附录 1-2 师范生多“东南飞” 陕西师资队伍潜伏断档危机
29	第二章 劳动需求分析
30	第一节 派生需求与影响劳动需求的因素
35	第二节 完全竞争下的劳动需求分析
48	第三节 不完全竞争市场结构下的劳动需求分析
55	第四节 劳动需求弹性
61	第五节 劳动需求理论在政策上的运用
65	本章小结
67	复习思考题
67	附录 2-1 美国联邦最低工资立法的影响
68	附录 2-2 煤矿是垄断的吗？可能不是
69	附录 2-3 “非典” 对就业的影响不会长

71	第三章 劳动供给分析
72	第一节 劳动力范畴分类和劳动参与率
76	第二节 影响劳动供给的因素
80	第三节 工作时间的决策理论
94	第四节 家庭生产、家庭联合劳动供给和生命周期理论
102	第五节 劳动供给理论在政策上的应用
106	本章小结
108	复习思考题
108	附录 3-1 工作和闲暇：过去与现在的比较
109	附录 3-2 鸽子的劳动供给
110	附录 3-3 中国城市女性就业历程
112	第四章 人力资本投资
112	第一节 人力资本投资理论与基本模型
117	第二节 教育投资的分析
121	第三节 在职培训
128	第四节 中国的人力资本投资
135	本章小结
136	复习思考题
136	附录 4-1 双胞胎、教育与收入
137	附录 4-2 上大学是合算的吗？
144	第五章 劳动力流动
145	第一节 劳动力流动的成因
152	第二节 劳动力流动模型
158	第三节 影响劳动力流动的诸因素分析
163	第四节 劳动力流动的形式和机制
167	第五节 我国劳动力流动方面存在的问题与对策
175	本章小结
175	复习思考题
176	附录 5-1 大迁移：南方黑人迁移到北方
177	附录 5-2 工作周期的确定
178	附录 5-3 中国的人口流动现状

179	附录 5-4 同一单位夫妻不能离职 如此防止人才流失不高明
181	第六章 工资的确 定及制度设计
182	第一节 工资的历史、本质和形式
185	第二节 影响工资确定的主要因素
193	第三节 补偿性工资差别理论
198	第四节 报酬制度和水平设计与员工激励
206	本章小结
208	复习思考题
209	附录 6-1 历史上曾经流行的几种工资理论
213	附录 6-2 不良的集体动机注定了基督教震颤派的解体
214	附录 6-3 北京“非典”定点医院一线护工高薪难找
217	第七章 劳动力市场歧视
217	第一节 歧视问题的提出
219	第二节 歧视定义与表现形式
221	第三节 劳动力市场歧视理论
236	第四节 政府对劳动力市场歧视的管制
245	第五节 我国的劳动力市场歧视问题
249	本章小结
249	复习思考题
250	附录 7-1 性别工资差距的国际比较
251	附录 7-2 我国劳动力市场存在歧视现象吗?
255	附录 7-3 “35 岁现象”的深层根源
257	第八章 收入分配差距变化的趋势、成因及对策
258	第一节 收入不平等测量及变化的趋势
267	第二节 收入差距扩大的原因
275	第三节 缩小收入差距的政策
282	本章小结
285	复习思考题
285	附录 8-1 收入差距的衡量方法
291	附录 8-2 20 世纪初美国教育收益的变化

292	附录 8-3 关于浙江缩小党政机关部门收入差别的调查
295	附录 8-4 高校教师收入知多少?

304	第九章 失业
-----	---------------

305	第一节 失业的存量—流量模型
307	第二节 失业的测量
310	第三节 失业类型
315	第四节 失业原因
327	第五节 中国经济转型时期的就业与失业问题

336	本章小结
-----	------

338	复习思考题
-----	-------

338	附录 9-1 失业保险和季节性失业: 历史回顾
-----	-------------------------

339	附录 9-2 担忧程度在降低吗?
-----	------------------

340	附录 9-3 湖南: 隐性失业现象不容忽视
-----	-----------------------

340	附录 9-4 浙江的隐性就业现状
-----	------------------

342	后记
-----	-----------

344	参考书目
-----	-------------

第一章

导言

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。工业革命后,产生了雇用劳动,以及在雇用劳动条件下的劳动力供给、企业对劳动力的需求等劳动经济的问题。随着资本主义生产方式的产生和发展,劳资雇用关系扩展到社会生活的各个领域。雇用劳动所产生的诸如工资、失业、劳动时间、劳动条件、工伤事故与职业病、妇女与童工劳动、劳资谈判、罢工等问题日益突出,劳动力市场上的各类问题不断涌现,促使社会科学工作者,特别是经济学家对此进行深入的思考。19 世纪的美国,劳动问题日趋上升,工会成为了劳动力市场上一支重要的力量。埃利·里查德(Richard, E.) 1886 年出版了《美国劳工运动》一书,他分析工会在劳动力市场、劳动条件的决定方面的作用,开创了对劳动力市场现象进行制度与组织分析的先河。19 世纪 20 年代的美国劳动力市场日趋成熟。1925 年出版了布卢姆(Bloom)的《劳动经济学》,这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。开始系统涉及劳动力市场上的就业、工资、劳资关系、劳工运动、劳动立法

等主要内容的分析。20 世纪 30 年代的大萧条和世界范围内严重的失业形势,引发了经济学家对宏观劳动问题的深入思考。1936 年凯恩斯出版了《就业利息货币通论》,开创了宏观经济学,也是宏观劳动经济学理论的先河。历史表明,市场经济国家社会和经济环境的不断发展和变化,产生了对劳动力市场分析和研究的需求,劳动经济学的理论应运而生,并不断地发展和进步。

我国的情况也不例外。始于 20 世纪 80 年代的我国经济体制改革从增量开始,逐渐扩大到存量。在 20 世纪 90 年代以前,国有经济及其相伴随的计划劳动经济体制占主导地位,谈不上有劳动力市场。据统计,1978 年我国城镇就业总人数为 9514 万人,其中代表“统包统配”的计划经济的“职工”^①为 9499 万人,也就是说,在城镇是清一色的“职工”队伍。改革初期,曾记得我们还不断地争论“劳动力是不是商品”?应当是发展“劳务市场”而不是“劳动力市场”?当时,甚至连国家劳动部的部长也加入了争论的行列。20 多年的改革过去了,计划经济时代所形成的束缚经济增长和发展的“城乡隔离”的劳动制度实质上已经解除。如今,全国每年有超过 6000 万的农业劳动力进城工作,城乡一体化的劳动力市场开始出现。在城镇内,非国有经济也在蓬勃地发展。2001 年城镇就业总人数已发展到 23940 万人,与 1978 年相比,已增长了 150%,而符合原先“职工”范畴的人员的绝对数量为 10792 万,比 1978 年仅增加 14%。23 年过去了,即使我们假定“职工”的性质依旧是当年的计划体制内的劳动力,显然,非“职工”——这一体现市场化属性的劳动力队伍极大地增加了。其占城镇就业总人数的比例由 1978 年的 0.15% 上升到 55%。由于发展劳动力市场,劳动关系也发生一些新的变化,劳动争议的案件急剧上升。在我国的城镇,渐进式的增量改革终于产生了巨大的飞跃。迄今,我国城镇非国有企业的劳动力队伍举足轻重,已成为在传统的计划体制之外成长起来的一股占主体地位的、巨大的市场力量。显然,这对传统国有经济的非市场的“职工”的发展模式,构成了巨大的压力和挑战。这也迫使传统的国有单位对“职工”的管理体制也进行深层次的变革。这种变革,其方向是建立以需求为主导的市场经济体制及其相适应的“契约合同”的劳动力市场体制。在体制内,引进市场的力量也终于开始瓦解非市场的架构和机制,其内

^① 这是一个典型的计划经济体制下形成的一个劳动力的概念,反映了计划招工、商品粮和户籍管理这一城乡隔离制度背景下的劳动力统计和管理的非市场的特点。详见《劳动供给分析》中“劳动力范畴分类”一节。

部启动了实质性的变革。这一变革的广度甚至开始波及大学、医院等非赢利组织内对“人”的管理机制,以及与非赢利组织的员工关系法律调整等相关配套的改革。

随意浏览一下今天社会上流行的各类新闻媒体的报道,从人们诸多关心的话题中,我们可以清楚地看出,劳动力市场上的各类问题都成为人们日益关注的焦点。下岗、失业、收入差距扩大、员工跳槽以及大学生就业等,都令普通民众困惑。特别是令在计划经济中成长起来的一代人尤为不解。为什么我们要面临下岗和失业?为什么我们之间的收入差距是如此之大?解答这些令人困惑的问题需要理论,需要分析的工具。劳动经济学开始派上用场。学习劳动经济学将使人们逐渐在大脑里建立一整套清晰的概念和范畴,以更科学的态度观察和认识今天的经济生活现实。掌握劳动经济分析的方法和工具,科学地评估我国的劳动力市场政策,也将更进一步推动劳动力市场的发展,提高资源配置的效率,有助于我国的经济增长和发展。

产品市场、资本市场(或者称之为资金市场)和劳动力市场是现代经济学研究资源配置和人的经济行为要完整涉猎的三大市场领域。因此,从这个意义来观察,劳动经济分析的地位和价值的上升,也与中国微观和宏观经济层面的改革的深化,产品市场、资本市场的变革和推进有着十分重要的联系。产品市场上的竞争,推动着企业向以利润最大化为目标的组织行为发展;尽管中国的股市被有的经济学家斥之为“连赌场都不如”,但一个不容争论的事实是:以直接或间接融资为杠杆的企业扩张机制,使资本市场逐渐形成,并走向成熟。在外部竞争压力推动之下,企业趋向不断变化和调整产品或服务的品种和样式,适应市场变化的需求。在银行企业化的发展背景下,企业也开始有了相对通畅的融资渠道和机制。然而,在改革的过程中,发展产品市场和资本市场则不是最棘手的任务和环节。组织的变革最终要落到“人”的头上。变革走向了人们不得不面对的最困难的部分,即对“人”的变革。打个比方,我们能够将过剩的产品废弃,视为垃圾加以处置,难道我们能够立即将不需要的人加以抛弃,即实行所谓对人的“休克疗法”?!在发展产品市场和资本市场的基础上,发展和培育中国的劳动力市场,显然会触发不同人群间巨大而尖锐的利益冲突。在20世纪90年代初期,我们已经提出培育和发展中国劳动力市场的命题,如今,在面对下岗、失业、收入差距和人才频繁流动即所谓“跳槽”的现实面前,我们真正感到现实的挑战正向我们走来。

以雇用关系为特点的市场经济国家,上百年来所面临的劳动力市场的问题,在