

当代人力资源管理系列教材

劳动力市场学

吴忠培 主编



科学出版社



当代人力资源管理系列教材

劳动力市场学

吴忠培 主编

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书立足于我国社会主义市场经济的体制背景,将现代劳动经济学的基本原理与我国市场经济的具体实践相结合,深入探讨和分析劳动力市场运行的基本特征,主要介绍马克思劳动力市场学理论和西方劳动力市场学理论,对劳动力的供给与需求理论进行详尽的阐述和深入的分析,阐述了劳动力市场分割理论,重点介绍了内部劳动力市场的人力资本理论,并对雇佣关系制度的内部劳动力市场与交易成本理论进行分析,解析了劳动力市场歧视、工会、弱势群体的权益保护等概念,针对我国目前的劳动力市场及就业所出现的问题进行分析。

本书既可以作为高等院校的教学参考教材,也可以作为自学者的参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

劳动力市场学 / 吴忠培主编. —北京: 科学出版社, 2015
当代人力资源管理系列教材

ISBN 978-7-03-043546-0

I. ①劳… II. ①吴… III. ①劳动力市场-教材 IV. ①F241.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 041484 号

责任编辑: 张 宁 / 责任校对: 邹慧卿

责任印制: 李 利 / 封面设计: 蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

文林印务有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 3 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2015 年 3 月第一次印刷 印张: 15 3/4

字数: 373 000

定价: 35.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)



Series Preface

丛书序

人力资源管理是企业管理的重要职能。与财务管理等其他职能管理相比，人力资源管理的效果会更多地受到雇员主观能动性的影响，因而具有更大的不确定性。这需要人力资源管理者充分理解雇员个性的多样性，根据雇员不同的需求特点，设立具有针对性的激励制度和约束机制，最大限度地激发雇员的工作热情和工作潜能，以实现雇员利益目标和组织绩效目标的一致。人力资源管理者绝不仅仅是企业绩效的追求者，同时也一定是雇员利益的守护者。

与土地、资本、技术等企业生产要素相比，知识的重要性越来越突出，知识管理已成为人力资源管理的重要内容。设计知识创新机制、实现企业知识编码、构建知识共享平台是人力资源管理者面临的重要任务。这需要将人力资源管理的重点从绩效管理拓展到创新管理、从雇员的工作技能管理拓展到雇员的学习能力培养。人力资源管理者不仅是监督者，同时也应该是教育者。

与作业管理等需要严格的时间控制和空间界限的管理活动相比，人力资源管理具有长期性和渗透性。价值观、行为模式、道德规范等企业文化要素对人力资源管理制度的设计和人力资源管理活动的效果发挥着关键的作用。企业文化的设计与修炼、传承与发展是人力资源管理者的责任。只有升华雇员的社会责任、提高企业的信用资本，人力资源管理才能达到维持企业持续经营的长远目的，才能实现企业提高社会福利的使命和愿景。

人力资源管理是华南师范大学经济与管理学院重要的教学和科研领域，长期以来，一批年富力强的中青年教师在该领域辛勤耕耘，取得了可喜的成果。在科学出版社的精心组织下，学院组织力量撰写了这套丛书，试图反映人力资源管理的主要内容以及人力资源管理的新趋势，并就教于同行专家和社会各界人士。

彭璧玉

2015年1月19日于广州



Foreword

前言

劳动力市场是我国现代社会市场经济的重要组成部分，劳动力市场学更是人力资源专业必不可少的专业学科课程。该学科所研究和探讨的问题与实际社会生活的各个方面有着密切的联系。学习并运用劳动力市场学相关知识理论，能为企业以及用人单位的生产运营活动提供指导性意见，为政府提供制定相关政策的依据。如今，随着我国社会经济的快速发展，劳动力市场所存在的问题已引起广大公众、学者以及事业单位和政府等相关人员的高度重视。

劳动力、资本、商品是现代市场经济的基本构成要素，现代市场经济的运行有赖于三者的有机结合。而在整个市场经济的运行中，劳动力市场起着基础性和决定性的作用，也是其他要素市场有效运行的前提和基础。一旦劳动力市场运行失灵，整个市场经济都会面临重大的问题。无论是企业的生产运营，资本市场的资本运行，还是国家的宏观经济运行，都无法对资源进行合理有效的配置，进而无法实现国家经济“又好又快”地健康发展的目标。

就目前来看，发达国家的劳动力市场基本处于成熟阶段，而我国的劳动力市场还存在各种各样的问题，主要表现为近几十年来，我国面临着“就业难，用工荒”这一劳动力供需矛盾，劳动力市场供求双方关系紧张，劳动保障制度尚未完善等，揭示了我国劳动力市场的发展水平不高、发育失衡、劳动力市场分割、劳动力资源配置的双轨制以及劳资矛盾等本质问题。

为了探索解决我国社会主义市场经济所存在的矛盾与问题的路径，推动社会主义市场经济进一步健康发展，本书在借鉴和参考国内外相关的理论与著作的同时，结合我国近几十年来的实际情况进行编写。本书除了对市场经济条件下劳动力市场运行与管理的基本理论、西方劳动力市场理论以及马克思主义市场理论等进行较为全面的阐述和介绍外，还介绍了教育与人力资本的投入以及工会的形成等如何影响劳动力市场乃至整个市场经济的运行。本书既可以作为高等院校的教学参考教材，也可以作为自学者的参考资料，希望可以帮助广大读者更深层次地全面解读市场经济中的劳动力市场。

随着社会经济的快速发展与变化，劳动力市场也在不断地发展和完善，同时也存在大量相关理论和实践问题，亟待进一步研究、探讨与深入。由于编者的知识、经验、能力等不足，本书还存在不足与缺陷，希望广大读者批评指正。

吴忠培

2014年12月

吴忠培



Contents

目录

丛书序

前言

第一章 绪论 1

第一节 劳动力市场理论的演进与发展 2

第二节 主要内容与结构 10

本章小结

第二章 劳动力供给 12

第一节 劳动力供给概述 13

第二节 劳动力供给类型 16

第三节 劳动力参与 33

第四节 劳动力供给理论扩展 37

本章小结

第三章 劳动力需求 44

第一节 劳动力需求概述 45

第二节 劳动力需求类型 46

第三节 劳动力需求弹性 60

第四节 技术进步与劳动需求 62

第五节 劳动力需求理论扩展.....	66
--------------------	----

本章小结

第四章 劳动力市场的运行.....	72
-------------------	----

第一节 劳动力市场的存在与分类.....	73
----------------------	----

第二节 劳动力供求关系与均衡.....	77
---------------------	----

本章小结

第五章 劳动力市场分割与一体化.....	96
----------------------	----

第一节 劳动力市场分割理论.....	97
--------------------	----

第二节 劳动力市场分割形成的原因及类型.....	103
--------------------------	-----

第三节 我国的劳动力市场分割.....	106
---------------------	-----

第四节 劳动力市场一体化.....	112
-------------------	-----

本章小结

第六章 教育与人力资本.....	117
------------------	-----

第一节 人力资本理论的产生及意义.....	118
-----------------------	-----

第二节 人力资本投资基本理论.....	122
---------------------	-----

第三节 中国的教育与人力资本投资.....	129
-----------------------	-----

第四节 政府对劳动力市场的干预和调节.....	133
-------------------------	-----

本章小结

第七章 雇佣关系.....	140
---------------	-----

第一节 雇佣关系的制度分析：内部劳动力市场和交易成本理论.....	141
-----------------------------------	-----

第二节 劳动合同的激励：委托-代理理论和利润分享计划.....	148
---------------------------------	-----

第三节 效率工资.....	156
---------------	-----

第四节 城镇劳动力市场雇佣关系的演化及影响因素分析.....	160
--------------------------------	-----

本章小结

第八章 劳动力市场中的弱势群体	167
第一节 劳动力市场歧视.....	168
第二节 劳资关系与工会.....	181
第三节 弱势群体的社会支持政策和保障	193
本章小结	
第九章 劳动力市场政策	199
第一节 中国劳动力市场发育与就业变化	200
第二节 政府对劳动力市场的调控与规制	201
第三节 职业许可与职业认证.....	204
第四节 就业、非正规就业与灵活就业	207
本章小结	
第十章 劳动力市场成果	215
第一节 劳动力市场成果简介	216
第二节 失业.....	217
第三节 劳动力市场政策和成果	237
本章小结	
主要参考文献	240



CHAPTER 1

第一章 绪 论

[内容提要]

本章全面介绍劳动力市场的一般理论，重点介绍劳动力的基本概念，劳动力市场的含义、特性及类型，并详细阐述马克思劳动力市场理论以及西方劳动力市场理论。

[学习要点]

1. 掌握劳动力的基本概念。
2. 掌握劳动力市场的含义、特性及类型。
3. 了解马克思劳动力市场理论与西方劳动力市场理论。



第一节 劳动力市场理论的演进与发展

一、劳动力市场的一般理论

(一) 劳动力的基本概念

劳动力在劳动力经济学层面的含义主要有三种：一是指人的劳动能力；二是指有劳动能力并从事劳动活动的人，也就是提供劳动力的劳动者；三是指一个国家、一个地区或一个部门的劳动者的总和。

在市场经济中，劳动力市场交换的对象是劳动能力，而非具有劳动力的劳动者本人。劳动者只是出卖自己的劳动能力，而非劳动者自身，劳动者自身仍然享有自由、公平、健康等基本权利。“劳动力”一词指的是具有劳动能力并且从事劳动活动的劳动者的总和。

劳动力是生产力发展中不可缺少的、最活跃的生产因素。马克思在《资本论》中把劳动力或劳动能力理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。这一科学阐述表明，劳动力只能存在于“活的人体”中，只有人才具有劳动力，牛、马、机器等都不具有劳动力；劳动力是生产使用价值所运用能力的总和；劳动力的主要构成要素为体力与智力。然而，劳动力不是劳动者简单的体力与智力的相加，其中还包括道德、品质、性格、气质以及对环境的适应性能力等因素。

(二) 劳动力市场的含义及类型

1. 劳动力市场的含义

在经济学层面，劳动力市场也称作劳动市场、人才市场，具体来说：一是市场经济运行中劳动力供求双方自愿地进行劳动力使用权的转让、购买等活动的总和；二是劳动力交换的场所与空间；三是按照市场规律对劳动力资源进行配置和调节的一种运行机制。

以上观点揭示了劳动力市场具有一般市场的特性：

(1) 市场性。劳动力市场是按照市场规律对资源进行配置和调节的一种运行机制，也就是说，劳动力市场也要遵循市场经济中的价值规律、供求规律等，通过价值规律以及供求波动来调节劳动力资源的配置，以实现劳动力效率最优化。

(2) 开放性。劳动力市场是一个相对开放的系统，能接受外界环境的信息刺激，并作出相应的反应，对外传递信号。在市场经济中，劳动力市场与其他生产要素市场处于相互联系的一个体系当中，彼此间相互传递信息。但由于我国劳动力市场存在行政分割，各个劳动力市场之间缺乏有效的信息流动，这影响我国劳动力市场中的劳动力往高效率方向流动，可见我国劳动力市场还处于不成熟的阶段。

(3) 竞争性。劳动力市场也跟其他市场一样存在着竞争。对于劳动力雇佣者们来讲，也就是买方，他们之间相互竞争更高素质的劳动力，以更好地实现买方的价值增值；对于劳动力提供者来说，也就是卖方，他们竞争待遇更好和能实现自身价值的岗位。与此同时，买卖双方之间又是相互选择，优胜劣汰的。

(4) 层次性与规范性。劳动力市场存在地域差异、行业不同、部门相异等现象，导致形成不同层次的劳动力市场，这与采取行政方式形成的劳动力市场分割不一样。层次性市场强



调各个不同的市场之间存在的区别与联系,但无论是哪种类型的劳动力市场,它的管理与运行都必须依照法律章程和市场法则,即规范性。只有以法律为实施准则,走向法治化,才能保证市场机制的有序运行。

2. 劳动力市场的特性

劳动力市场与其他市场相比,是一个比较特殊的市场,这主要是由它的生产要素具区别于其他市场生产要素的特殊性决定的。劳动力市场的生产要素是劳动力,而劳动力是存在于活的劳动者身体中的,只有生产某种使用价值时,才能体现出作为生产要素的特性。商品所有者可以与商品分离,但是劳动力商品不能离开劳动力所有者而独立存在,而且它只能被转让租借,不能像商品市场那样,买方可以通过一定的价格也即价值获取商品的使用价值。相反,劳动力不能通过买卖转化为买方自身的劳动力,因为它只能附属在劳动者身上。此外,劳动力市场具有创造价值的功能特性。与其他市场相比,劳动力市场是使用价值具有创造价值功能的市场。劳动是价值的唯一源泉,而劳动力的使用价值的表现形式是劳动,所以劳动力市场具有其他市场所没有的创造价值的功能。这也是买方愿意购买劳动力商品的根本原因所在。买方为了使所购买的劳动力商品为自身创造最大的价值,从劳动力商品身上获取更大的使用价值,进而对劳动者加大劳动强度与延长劳动时间,导致劳动者本身的利益被过度压榨,进而导致双方关系的紧张。

1) 劳动力市场的交易关系是契约关系

在劳动力市场中,由于劳动力具有商品属性外的其他特殊属性,劳动力不能离开劳动者而单独存在,所以在劳动力雇佣者与劳动力提供者,也就是所谓的买方与卖方之间进行的交易是劳动力使用权的转让与租借。在这个交易中,需要有能够保证双方权利、义务以及责任等归属问题的媒介。这时候契约就充当了这样一个媒介,在双方自愿约定的期限内,契约囊括了劳动力的价格、双方的权利、义务以及责任等具体事项。在遵守劳动法律法规的前提下,双方可以自行商议与协调。因而契约的签订,有利于明确双方的责任与权利,为双方提供了一个保证。

2) 劳动力市场交易还受价格以外其他因素影响

劳动力市场交易对象是劳动力,但就像我们前面所说的,劳动力是特殊商品,它必须依附于劳动者本身的存在而存在,不能脱离劳动者本身,而且劳动力是生产某种使用价值所综合运用智力、体力等的总和。而劳动力的使用价值的表现就是劳动,就像马克思哲学中所提出的,人具有主观能动性,所以劳动者是具有主观能动性与意愿的。劳动者在劳动过程中,除了体力、脑力的消耗外,更加注重劳动过程中的内心感受、所处的公司环境、同事间关系的和谐度。他们不仅要满足当前的基本物质生活条件,而且更加注重心理诉求、安全感、归属感以及自我价值实现等的追求。尤其是处于物质比较富裕的阶段,工资影响力正在下降。

3) 劳动力市场交易主体信息搜寻成本

由于劳动力市场中劳动力买卖双方都存在着多样性和复杂性,一个交易活动的完成是买卖双方之间的一种复杂选择过程。从劳动力供给者来看,每个劳动力都彼此不同,其智力、体力等存在差异化,比如,年龄、背景、教育程度、经验、心理素质等不同;从劳动力需求方来看,企业也是各种各样的,如每个企业的背景、文化氛围、所处行业、工作环境、为员工提供的福利以及发展前景等也不相同。劳动力买卖双方在达成交易之前,都需要花费一定的时间、金钱、精力等成本来搜集和获取有关市场交易的相关信息。买方在选择卖方的时候,



需要考虑其专业是否对口,所推崇的文化是否与企业匹配以及应聘者的道德素养等;对于买方来说,在选择买方的时候,需要考虑所提供的工资待遇、工作环境、工作强度、职业规划等。买卖双方都必须根据自身的需要,综合衡量和考虑各种因素,以做出恰当的选择。这一过程是比较复杂、冗长的,所耗费的精力、时间和金钱成本也是极高的。

4) 劳动力市场交易主体地位不对等

在劳动力市场交易中,劳动力提供者一般处于较弱势的地位,不论其劳动力质量如何。劳动力提供者为了满足基本的物质生活需要,需要不断向劳动力市场提供自身的劳动力,以获得劳动力租借转让后的劳动报酬。由于劳动力不可被储存,不能与劳动者分离,所以当需求不足时,劳动者处于不利的地位,以致出现低工资、高劳动强度、失业等问题;又由于存在“店大欺客”的企业,对劳动者来说,没有一个可为劳动者争取所应享受权利的谈判组织;而且劳动力比较分散,获取相关市场信息的能力有限,这将使劳动者处于更加严峻的地位。因此,这亟待政府的干预与调控,以及相关的组织、公会的介入,以便更好地保护劳动者的权利。

3. 劳动力市场的类型

劳动力市场的类型是多种多样的,根据不同的标准,有不同的划分。

1) 按市场的竞争自由度划分

按市场的竞争自由度划分,劳动力市场可以划分为完全竞争市场、垄断市场、不完全竞争市场。

完全竞争市场,是一种理论型市场,其特点是完全由市场自身规律进行调节的,不受市场以外的其他因素的影响。该市场具备完全的市场信息,供求信息基本匹配,而且具有充分的流动性。劳动力供求双方可以按自己的意愿去选择交易的方式、数量、价格等。但符合以上条件的市场是难以达到的,因此我们认为,当劳动力交易活动是基于比较完全的市场信息与公平交易并由劳动力供需双方按照自身的意愿进行决策的时候,该市场类型可以被称作完全竞争市场。

垄断市场,是一种与完全竞争市场相对立的极端形式的市场类型。垄断又分为买方垄断和卖方垄断。买方垄断指的是在面对众多的劳动力供给者时,就业机会由一家或者少数几家劳动力需求方所掌握。由此可见,供给方相对于需求方来说,处于劣势地位,就业机会与价格掌握在需求方手中,供给方只能处于被动地位。买方市场中,比较有代表性的是国家公务员市场。卖方垄断指的是少数劳动力供给者掌握了主动权,拥有与劳动力需求方谈判的能力,使得劳动力市场交易倾向于劳动力供给者。对于该极端形式的市场类型,行政干预很有必要。

不完全竞争市场是介于完全竞争市场与垄断市场之间,市场力量与非市场力量相互作用而形成的一种市场类型。买卖双方不仅受到市场因素的引导,还要受到行政因素的限制,其竞争强度是有限的。不完全竞争市场是现实中比较常见的一种市场类型。

2) 按劳动力交易的社会条件划分

按劳动力交易的社会条件划分,劳动力市场可以划分为一级劳动力市场和二级劳动力市场。

一级劳动力市场,是指就业条件好、员工福利待遇好、拥有较为完善的就业培训体系和晋升制度,以及劳动关系比较规范的市场类型。在该种市场上,劳动力需求方一般为实力雄厚、规模较大的企业单位,能为劳动力供给者提供好的就业环境、待遇等;而劳动力供给者相对地拥有较强的实力,有着一定的专业技能,以及道德素养,符合一级市场的需求。



二级劳动力市场,指的是就业条件比较差、交易质量比较低、工资普遍不高、劳动关系不够规范的市场类型。在该市场上,劳动力需求方规模一般不大,利润有限,不能支付高工资;劳动力供给方,由于缺乏一定的人力资本投入,没有专门的技能,专业素养不够高。

在我国,一级劳动力市场与二级劳动力市场差别很大,形成鲜明的对比,前者轻松、干净、环境舒适,属于脑力劳动;后者风吹日晒、满头大汗,属于体力劳动。而两者的关系又是怎样的呢?目前这两种级别的劳动力市场之间,劳动力一般缺乏流动性以及竞争性。一级市场的劳动力,具有较高的文化素质,他们宁愿失业也不会考虑往二级市场就业,就像当今许多大学生一样,不愿意做底层工作,不愿意干累、苦、脏、工资少的活;而二级市场的劳动力中不少是来自农村的劳动力,他们中有的初中辍学或者没上过学,导致缺乏一级市场所需要的文化素质、专业技能,因而二级市场的劳动力对一级市场望而却步。然而,二级市场的工资待遇等也在慢慢地完善,有时候甚至超过一级市场。比如,近年来,不少媒体报道,一个送快递的工作人员月收入上万元,可见二级市场的待遇在不断地改善。

除了以上两种划分方式外,还有其他的划分方式。

如按照劳动力市场的范围劳动力市场可划分为区域劳动力市场、产业劳动力市场、职业劳动力市场和企业内部市场等。

按照劳动交易方式,劳动力市场可以划分为有形劳动力市场与无形劳动力市场。

二、马克思的劳动力市场理论

马克思的劳动力市场理论是人类历史上第一个科学的劳动力市场理论,该理论是包括劳动力商品理论、工资理论、相对过剩人口理论——失业理论,以及劳资关系论在内的完整的劳动力市场理论。马克思的劳动力市场理论在社会主义国家仍然起着重要的指导作用,我们有必要了解和学习马克思的相关理论。

(一) 劳动力商品理论

马克思早期的著作《雇佣劳动与资本》中一直沿用“劳动商品”这一概念,直到1875年,马克思开始对“劳动”与“劳动力”进行区分,但还是基本沿用“劳动商品”一词。此后,马克思在他的著作《资本论》中,将“劳动力商品”的概念明确地确定下来。之后在《资本论》第一卷第四章中,马克思在正确区分“劳动”与“劳动力”的概念后,不仅明确地提出劳动力商品的概念,还系统地描述了劳动力成为商品的条件,劳动力商品的使用价值与价值问题,进而创造了科学的、完整的劳动力商品理论。

1. 劳动力成为劳动力商品的条件

劳动力在市场交换中成为商品。这种交换关系早在资本主义社会存在之前就已经存在了,只是当时人们尚未完全意识到如何正确地界定。马克思通过对社会经济现象的分析,进一步挖掘本质,总结出“劳动力成为商品是货币转化为资本的关键”。劳动力成为商品是劳动力的所有支配权、使用权市场化的过程。劳动力可以进行转让交换,同时也是维系资本主义经济存在的根本。

马克思的劳动力商品理论完备地阐述劳动力要成为商品必须具备多种条件。马克思在《资本论》中指出,劳动力成为商品必须具备的两个根本条件是:“第一,劳动力能在市场上当作商品出现,不过因为它本身的所有者,即有劳动力的人把它当作商品来让渡或出卖,并以此



为限。第二个根本条件就是劳动力所有者不能出卖已经有本人劳动在其内体现的商品，却被迫只好拿他所有的仅存在于他本人活着的身体内的劳动力本身当作商品来出卖。”早在美国的南北战争之前，黑人是作为奴隶存在的，也就是说，在那个时期，奴隶并不是劳动力商品。奴隶的所有权归奴隶主所有，包括人身自由、追求幸福的自由等，奴隶主可以命令奴隶夜以继日地干活，而且还可以虐待奴隶，不满足他们自身的基本生活需求，更不要说受教育的费用了。所以，奴隶为奴隶主工作，并不是劳动力商品的让渡，而是劳动者所有权的买断。这完全不符合劳动力成为商品的条件，只有奴隶被解放后，拥有自由，并转让自身的劳动能力的时候，才可以说劳动力成为商品。

概括来说，劳动力成为市场中的劳动力商品的条件有两个：①劳动者必须是自由的；②劳动者没有其他生产资料可以出卖，仅可以通过出卖自身劳动力来获得生活资料。

2. 劳动力商品的价值与使用价值

马克思指出，劳动力商品与其他商品一样，具有价值与使用价值。劳动力成为商品是每个国家市场经济发展不可缺少的因素。马克思认为，劳动力商品主要通过劳动的形式来表现自身的使用价值，就如工人在为雇主进行生产活动时，所耗费的体力、脑力等的各种活动是劳动力商品的使用价值的体现。而马克思还指出，劳动力商品的价值主要由三个部分构成：①维持劳动者自身生存所需要的生活资料的价值；②劳动者家人所需要的生活资料的价值；③劳动者自身接受教育训练所支出的费用。也就是说，劳动者将自身的劳动力以一定的价值，转让给劳动雇佣者，并通过为其劳动，获得劳动者自身及其家人的生活来源。而商品的价值主要表现为价格，所以劳动力商品也不例外，劳动力的商品价值还包含了历史与道德因素。在一定程度上，劳动力商品价值也遵循市场的价值规律。

（二）工资理论

马克思的工资理论是剩余价值理论的重要组成部分，并在剩余价值理论的基础上，进一步揭示了资本主义社会工资的本质以及内在联系。马克思的工资理论对工资本质、工资价值规律等有着深入的剖析和详细的阐述。

1. 工资的本质

在资本主义社会中，工资一直被人们误认为是工人劳动本身的价值支付。工资来源于劳动的价值支付，以及工资随着工作日长度的变化和劳动者劳动能力的差异而存在差异化的工资水平的表面现象使得人们被蒙蔽了，从而使得资产阶级对工人阶级进行剥削的程度加深了。对此，马克思在《资本论》中提到：“从资产阶级社会表面上看，劳动者的工资表现为劳动的价格，即为一定量劳动而支付的一定量货币。”马克思指出，价值的主要表现形式为价格，而价值的形成来源于劳动，而“劳动是价值的实体和内在尺度，但是它本身没有价值”。马克思通过运用劳动价值理论、商品等价交换理论以及剩余价值理论，总结出劳动不是商品，不具有价值，劳动者出卖的是劳动力，进一步揭示了资本主义社会工资不是由劳动转化而成的，而是由劳动力价值转化而成的；揭示了资产阶级工资假象下的剥削关系。

2. 工资的形式

在当时自由竞争资本主义的条件下，马克思认为工资的主要表现方式有两种，一种是计时工资，另一种是计件工资。在他看来，计时工资是资本主义的最基本的工资形式，是按工人的工作时间来支付给工人工资的。也就是说，计时工资是劳动者按一定的劳动时间出卖劳



动力价值的转化形式。而计件工资是以劳动者所生产的产品数目或工作数量来支付的。马克思认为：“计件工资是最适合于资本主义生产方式的工资形式。”因为对于工人阶级来说，“计件工资”比“计时工资”更加具有激励作用，这样工人阶级的个人工资可以在平均水准的基础上有一定的提高。可是一旦高到一定的程度，资产阶级就会想方设法地将它转换为计时工资，以达到剩余价值的最大化。对于资产阶级来说，他们想要以最少的支付价值获得劳动力为他们工作更长的时间，加大他们的工作强度；而工人阶级对资产阶级的做法是持反对意见的。尽管如此，工人阶级与资产阶级的力量是无法对比的，资产阶级的资本积累主要靠的是对工人阶级的剩余价值的剥削。因此，资产阶级从自身利益出发，一般采取的是计时工资的形式。但计件工资形式的出现，在一定程度上也是一种进步。总之，这两种工资的形式不一样，但是工资的根源始终都是劳动力价值或价格的转换形式。

3. 最低工资与工资的差异化

马克思在《雇佣劳动与资本》一书中指出，最低工资指的是能够简单维持工人生活和延续后代的费用的价格。除此以外，马克思还在《资本论》中，在论述确定资本主义劳动力价值时，再次明确地指出有“最低限度或最小限度”，有“一个历史的和道德的因素”。也就是说，劳动力价值有最低限度，有历史和道德因素在里面，最低劳动力价值要考虑历史与道德因素，能够简单地满足劳动力的基本生存资料和最基本的自然生存需求。而由于不同国家之间的发展水平、经济状况、人口规模等的不同，最低工资的标准也是不尽相同的。

马克思研究的工资差异化指的是在不同国家间国民工资的发展程度的差异。通过国际范围内的实况比较，马克思科学地提出了需要考虑作为国民工资比较的几个要素，分别是实际工资、名义工资和相对工资。马克思在《资本论》中明确指出：“比较国民工资时，一切决定劳动力的价值数量变化的要素，例如，各种自然发展的和历史发展的首要生活必需品的价格和范围、工人的教育费用，妇女劳动和儿童劳动的作用、劳动的生产率，它的外延量和内涵量，都必须考虑进来。”从马克思的阐述中，我们不难得知：①一个国家的生活水平、物价水平的高低会影响劳动力价值，也就是以货币形式支付的工资的实际购买力。名义工资与实际工资的价值不符合，比如，100元的工资在物价不变的时候，可以买到50公斤苹果，但是实际上只能买到25公斤苹果。②与发展中国家相比，发达国家的生产率比较高，名义工资相对来说也比较高，但是相对工资却比较低。③由于每个国家的国情、人口规模、劳动成熟度、历史道德等的不同，每个国家的国民工资都不一样。因此，在比较各国国民工资的时候，要充分考虑该国的货币购买能力，并且以劳动力价值及其决定因素为依托，以动态的视角，科学地分析比较。

（三）劳资关系论

19世纪40年代初马克思等提出“异化了的劳动”后，劳资关系论也随着诞生。马克思在《雇佣劳动与资本》中指出：“工人拿自己的劳动换到生活资料，而资本家拿归他所有的生活资料换到劳动，即工人的生产活动，亦即创造力量。这种力量不仅能补偿工人所消费的东西，并且还使积累起来的劳动具有比以前更大的价值。”马克思还指出：“一方面工人的收入在资本迅速增加的情况下也有所增加，可是另一方面横在资本家和工人之间的社会鸿沟也同时扩大，而资本支配劳动的权力，劳动对资本的依赖程度也随之增大。”从马克思的论述中，我们不难得知工人通过劳动满足了自身物质生活的需要，也就是获得了一定的价值，但对于工人资本家创



造的价值来说，工人所得到的价值只是资本家手上的微量而已。随着市场的发展，资本相对于劳动来说是主要的生产要素，难免造成资本家对资本的追求越来越趋于疯狂。资本家为了积累资本进行再生产，只能通过工人劳动再获取更大的价值。例如，工人劳动创造的价值就像是一个大的奶油面包，但资本家只分给工人一点点没有奶油味的面包屑。而面包做得越大，工人的面包屑也会相对多一点，但是与资本家手中的相比，差异只会越来越大。在马克思深刻分析资产阶级同工人阶级的经济关系并揭示资本的本质后，工人阶级意识到自身的利益被资产阶级残酷地剥削。于是双方的利益矛盾不断地加深，双方的关系变得紧张起来，以致出现了工人运动、工人罢工的现象。对于每个资本市场来说，劳资关系是客观存在的。对于每个资本家来说，只有得到稀缺的资本，资本家才能再生产，才能获得更大的资本，而资本的积累是来自于源源不断地对工人阶级进行剥削。于是出现了这样一种机制：

资本家 $\xrightarrow{\text{追逐}}$ 资本 $\xrightarrow{\text{剥削}}$ 雇佣工人阶级

因此，雇佣工人阶级与资产阶级相比，他们一般处于被剥削的境地，是相对弱势的群体。而马克思的著作《资本论》正是一本服务于工人阶级的理论指导书，帮助工人阶级认清客观存在的资本与劳动的关系；发现存在劳资关系的根源是生产资料私有制的存在，以及给予工人阶级启发性、指导性的意见。当前，马克思所提出的劳资关系问题仍旧是社会所面临的要解决的热点问题。如何缓和劳资关系，达到双方共赢的局面，还有待广大学者、专家等共同参与其中。

（四）失业理论

从中国到外国，无论是什么社会形态的国家或者地区，就业一直是民生之本；就业是谋求生存与发展必不可少的手段。随之而来的失业也是不可避免的。失业已经成为一种自然形态，是客观存在的。现在，失业又分为自愿性失业和非自愿性失业。自愿性失业是有劳动能力的人口处于找工作的过程中，或者是对找到的工作或者在职的工作由于人际、环境、自身的喜好等的问题，而选择在家待业、失业的状态；而非自愿失业是指劳动力被迫失去工作，即使他们本身愿意接受低工资和恶劣的工作环境等，但仍然找不到工作。每个理论都有它所适用的时间、空间、条件等，马克思所说的失业理论是属于非自愿性失业理论，在资本主义制度下，对社会有一定的影响。马克思认为，“由资本积累而引起的劳动价格的提高不外是下列两种情况之一：一种情况是，劳动价格继续提高，因为它的提高不会妨碍积累的进展；无酬劳动的减少不会妨碍资本统治的扩大。另一种情况是，积累由于劳动价格的提高而削弱，因为利润的刺激变得迟钝了”。

从马克思的论述中可以知道，资本主义制度下资本的积累会引起劳动价格的提高，也就是说，资本规模扩大，工人的工资也会提高，但劳动力可供剥削的程度会降低。与此同时，资本的减少使得资本家获得的利润减少，就会减少劳动力的雇佣，进而造成劳动力的相对过剩。资本积累提高，资本的有机构成也会发生变化，对生产力的发展有一定的影响，尤其是在技术性方面。资本的有机构成，尤其是变动资本的提高，会使得资本家寻求生产力更强大的手段。一旦生产工具的能力增强，则对人员的需求量就会因技术的变革而减少，那么现役劳动军就会面临着劳动需求不足的压力，他们会抱着“不可以失业”的心态，即使资本家要求延长他们的工作时间，加大劳动强度，现役劳动军仍旧会默默承受，否则劳动军可能被解