



中国劳动关系学院学术论丛
ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN XUESHU LUNCONG

劳动力交易机制研究 ——理论演进与中国经验

刘文军 著

A O D O N G L I J I A O Y I J I Z H I Y A N J I U L I L U N Y A N J I N Y U Z H O N G G U O J I N G



中国工人出版社



中国劳动关系学院学术论丛

ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN XUESHU LUNCONG

劳动力交易机制研究 ——理论演进与中国经验

刘文军 著

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动力交易机制研究：理论演进与中国经验/刘文军著.

—北京：中国工人出版社，2010.9

(中国劳动关系学院学术论丛)

ISBN 978-7-5008-4781-6

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动力资源—资源管理

—研究—中国 IV. ①F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 180078 号

出版发行：中国工人出版社

地 址：北京鼓楼外大街 45 号

邮 编：100120

电 话：(010) 62350006(总编室) (010) 82075935(编辑室)

发行热线：(010) 62005450 62005042 (传真)

网 址：<http://www.wp-china.com>

经 销：新华书店

印 刷：北京铭成印刷有限公司

版 次：2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

开 本：700 毫米×1000 毫米 1/16

字 数：270 千字

印 张：16

定 价：30.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

目 录

第一章 导 言	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 本书研究的主要工作与不足	(5)
第三节 需要界定的概念	(7)
第二章 理论演进 (I) : 劳动力交易机制理论综述	(11)
第一节 从古典到新古典: 交换机制理论的形成	(11)
第二节 从新古典到新凯恩斯主义: 对交换机制理论的质疑	(35)
第三节 从交换机制到激励机制: 效率工资理论综述	(46)
第四节 本章小结	(76)
第三章 理论演进 (II) : 劳动力交易机制理论发展	(78)
第一节 效率工资理论的补充与扩展	(78)
第二节 激励、监督与劳动力交易成本	(99)
第三节 从效率工资到效率成本: 交换、激励与监督	(112)
第四节 本章小结	(125)
第四章 中国经验 (I) : 就业机制转换与普通劳动者激励	(127)
第一节 劳动力交易的前提: 劳动力产权界定	(128)
第二节 中国就业制度改革	(133)
第三节 工资制度改革	(150)
第四节 就业与工资改革中的效率分析	(160)
第五节 本章小结	(178)

第五章 中国经验（Ⅱ）：治理机制转换与企业经营者激励	(180)
第一节 国有企业治理机制转换	(180)
第二节 企业经营者报酬结构	(191)
第三节 国有企业经营者报酬制度的演变	(195)
第四节 国有企业经营者激励状况	(199)
第五节 企业经营者激励结构及其效果分析	(211)
第六节 经营者报酬激励的有效性分析	(218)
第七节 本章小结	(223)
第六章 结论与政策含义	(224)
第一节 研究结论	(224)
第二节 政策含义	(225)
参考文献	(235)

第一章 导 言

第一节 问题的提出

人类文明包括物质文明和精神文明，社会发展的历史就是这两种文明在相互促进之中发展的历史。物质文明的基础是物质资料的生产，生产力的提高和生产方式的变革则是物质文明进步的具体形式。从古典经济学到现代经济学，经济学家们对物质生产研究的典型方法是将生产成果看做是生产要素的函数^①。劳动力是生产要素中的一种，而且是最活跃、最能动的一种。对劳动力加以研究，是经济研究的题中应有之义。

现代经济学的主流范式发端于边际革命之后的新古典经济学。新古典经济学用一个具有高度形式美的供求分析框架隐匿了经济活动中的许多并非不重要的现象和问题^②，劳动力交易的过程和机制就是其中之一。在新古典经济学分析框架中，劳动是且仅是一种生产要素，一种简单到在数学模型中只用一个符号（这个符号常常是L）来代表的生产要素，与诸如资本、土地等其他生产要素没有本质的区别。而劳动力概念则没有独立的地位，往往与劳动相混同。当然，主流经济学之外一直存在着专注于分工、组织、交易、制度和经济系统演化的传统^③，并且，20世纪80年代逐渐兴起的新凯恩斯主义经济学在为凯恩斯

① 虽然这种方法很自然地弱化了对生产过程中人与人之间关系本质的分析，但是在探讨生产过程中发生的数量关系及其变化规律方面有其方便之处。相对于资产阶级经济学传统，马克思的《资本论》则建立了以人为主体的崭新的经济学体系。凡是在资产阶级经济学家看见物与物的关系的地方，马克思都揭示出了人与人之间的关系。如果说资产阶级经济学理论注重研究经济活动中物与物之间量的关系，马克思则更注重研究经济活动中人与人之间“本质”的关系。

② 新古典经济学中几乎没有劳动分工的位置，也没有组织和制度分析，关于秩序的分析又集中于关注资源配置中的需求和供给达到均衡的可能性问题。

③ 这方面的文献散布在被称为新制度经济学、演化经济学、经济学中的复杂性理论，以及主流的新古典经济学某些主题（如货币理论、经济增长理论、国际贸易理论等）中。

主义宏观经济理论寻求微观基础的过程中，在信息经济学的推动下，对劳动力（或劳动者）的“活”的性质进行了广泛的探讨，迂回曲折地揭示了部分劳动力交易背后的机制，事实上显示出了劳动力要素与其他生产要素的质的区别。简单地说，这个区别就是：劳动力是“活”的^①，而资本或土地是死的。活的劳动力要受到劳动者的收入、地位等客观因素和思想、感情等主观因素的影响，具有很强的能动性。活的劳动力需要激励和监督，而且在进行激励和监督时还要考虑到劳动者的个人特征、决策机制和反应模式。这种区别不仅影响到收入分配，或曰生产成果的分享方式和比例，而且影响到生产的组织形式和管理方式，更且影响到微观和宏观的经济效率，以及失业率和经济增长率等经济变量。可见，对它的认识，具有十分重要的理论意义。因此，笔者认为，在总结已有研究成果的基础上，对劳动力交易机制理论进行勘别、梳理和推进，是一个具有较高理论价值的研究方向。

从现实的角度看，在中国经济改革和经济发展的视野中，劳动力的有效交易也是一个迫切需要解决的问题。中国的经济体制改革至今已有 30 年，取得了举世瞩目的巨大成就，经济总量在此期间以惊人的速度增长，人均 GDP 上升了近 40 倍，全社会劳动生产率提高了约 26 倍^②，综合国力的提高速度前所未有。经济增长伴随着经济和社会转型，经济和社会转型既是经济体制改革的目标和结果，又是经济增长的推动力量。劳动就业制度和企业治理制度的变革是微观经济转型的两个重要侧面，而劳动力市场的发育和成长则是经济转型在宏观层面的一个重要体现。在经济转型过程中，已经和正在发生的一个显著变化是劳动力的使用由行政计划配置向市场化交易方式转变，参与或被卷入其中的既有作为生产劳动者的广大平民百姓，又有作为经营管理者们的所谓精英阶层。这是一个可喜的变化，这个变化在大方向上是符合效率原则的，或者说是有效的。但是，这个有效性是有限的。由于改革是“摸着石头过河”，没有现成的经验可以借鉴，也由于改革是一个重建利益关系的过程，必然引起种种冲突、矛盾和阻碍，致使在劳动力交易机制转换的某些具体、细微而重要的环节出现了既无效率、又不公平的制度安排和行为

① 劳动力所有者是活着的人，劳动力的使用又与其所有者不能分离，所以说劳动力是“活”的。

② 数据来源：《中国统计年鉴·2008 年》，北京：中国统计出版社，2009。

方式。其中既有市场经济所共有的尚未解决的问题，也有“中国特色”的问题；既有计划经济遗留的尚未解决的问题，也有改革过程中新生的问题。这些问题如果得不到有效解决，不仅会成为进一步改革的障碍，而且会对整个社会的发展和进步产生消极影响。

具体而言，在劳动力市场化交易方面，还存在以下一些缺憾：（1）劳动力交易的主体尚有明显的身份烙印，体制内外的进出通道尚未完全打通，不同身份的劳动者就业权利严重不平等，不同性质的企业所面临的约束条件也大不一样。就业权利的不平等和企业约束的不一致不仅本身就是社会不公的体现，而且导致就业过程中竞争和替代压力的缺失，进而导致劳动激励方面的束手无策和就业效率的损失。（2）与就业权利不平等相对应的宏观后果是劳动力市场存在着严重的分割和扭曲现象，歧视性就业政策仍然随处可见，阻碍着劳动力的合理流动，影响劳动力就业的效率。（3）规范劳动力市场的法律法规还不健全。虽然早在1994年就颁布了《中华人民共和国劳动法》，2008年又实施了《劳动合同法》和《就业促进法》，并积极筹划《社会保障法》的出台，但这些法律法规并未触动劳动力交易主体权利不平等的根基，所影响者主要限于劳资关系，而难以对就业效率和就业公平的改进发生根本性的影响。（4）劳动力市场中介组织的功能不全。当前实行的“人才市场与劳动力市场中介机构分设有很大的局限性”（曾湘泉，2008，第195页），不能满足劳动力交易和市场化配置的需要。

企业经营者激励方面的问题则更多更严重，尤其是在国有企业^①。在经历了“放权让利”、“两权分离”等几个阶段的改革后，以党的十四大为标志，国有企业改革进入了以建立现代企业制度为核心的整体推进阶段，产权制度改革、转换经营机制和解除不平等的政策性负担等工作得到全面推进，国有企业的经济活力得到一定程度上的增强。但总的来看，国有企业的整体效率仍然较低，自我发展能力不足等问题依然较为突出。究竟从何处着手以推动国有企业

① 本书将把主要注意力放在国有企业，原因是：中国改革之初几乎所有的企业都是公有制企业，其中国有企业又占据绝对优势和主导地位，因而国有企业的改革及成效有代表性地反映了中国企业改革的历程和主要特征，国有企业经营者激励机制的转换也成为中国经济体制改革中微观机制转换的集中体现。何况，国有企业中的利益和权力关系远比其他性质的企业要复杂，剖析了国有企业经营与治理机制的转换，也就是剖析了微观经济中最深奥、最复杂的经济规律。这样，对其他企业经营与治理机制的理解也就包含其中了。

改革取得实质性的成效，已成为理论界热烈讨论的问题之一。按照现代企业理论的观点，企业是一系列契约的联结，是由现实的人组成的协作组织。在这一协作组织中，经营者处于极为关键的地位，经营者的积极性发挥程度如何，直接影响到企业的发展和盈利能力。而经营者作为经营性人力资本的所有者，只有通过激励的手段才能最大限度地发挥其全部潜力。虽然理论上已经指出了这一点，现实中人们也逐渐认识到了企业经营者对国企发展的重要性以及经营者人力资源的稀缺，并正在逐步地进行制度变革和完善，但我国国有企业还远未形成合理的经营激励约束机制，特别是报酬激励机制^①。

这主要表现在以下几个方面：（1）尚未形成合格的激励方案决策主体。国有企业的终极所有权归于全民，一级代理为中央或地方政府，二级代理是政府委托对国有资产进行管理的职能部门^②，三级代理才是企业经营者^③。在这个“委托—代理”链上，没有哪一级委托人是资产增值意义上的合格的激励方案决策主体，因为它们要么游离于激励决策活动之外，要么本身就缺乏为实现资产最大增值而努力的激励，要么二者皆备。（2）激励机制和约束机制不对称，特别是缺乏有效的约束机制，有激励无约束、强激励弱约束或弱激励弱约束的情况比比皆是。一方面，在国有企业内部，没有形成有效的法人治理结构，“内部人控制”极为严重^④，缺乏有效的制约力量；另一方面，在企业外部，国有企业经营者尚未职业化，发育迟缓的经理人市场尚不能对企业经营者构成竞争与替代威胁，外部约束机制名实皆无。（3）激励方案缺乏合理性。在缺乏有效约束机制的同时，人们也没有找到实施激励的适当方案。事实上，激励和约束是相辅相成、缺一不可且有着内在最优结构的，在缺乏有效约束机制的前提

① 虽然国内的一些国有企业进行了积极地探索，但由于缺乏成熟细致的理论指导，甚至于在对年薪制、股票期权等概念、设计理论和实施条件都不十分清楚的情况下，就匆忙效仿西方国家全面推行各种薪酬制度，这势必会导致一系列问题发生。

② 常常是一个叫做“国有资产管理委员会”（简称“国资委”）的机构。

③ 或许在二级代理和三级代理之间还可以增加一级，即公司董事会，它也是受托行使国有资产产权，并将这一权利委托给企业经理人。但在中国，这个问题比较复杂，因为一方面有的企业经理人是董事会聘请的，而是上级主管部门任命的；另一方面有些董事会成员本身就是企业经营者，甚至董事长和总经理集于一人。这样，它就难以成为一级独立的委托人或代理人。

④ 由于权力集中，经营者可利用手中职权随意在职消费，进行权钱交易等隐性寻租活动，滋衍腐败现象，获取大量非法收入，造成收入分配机制的扭曲，使国家财产蒙受重大损失。

下,适当的激励方案其实是不存在的^①。(4)在技术上,经营者绩效评价机制不完善。激励的目的是提高绩效,但反过来激励又需要以绩效作为依据。那么,有效的绩效评价机制就成为实施有效激励在技术上的关键环节。而在中国,无论是会计评价还是市场评价,都还存在不少的技术问题:由于资本市场功能畸弱,市场评价机制几乎不能发挥作用;而会计评价则常常受到内部人控制而失去真实性。

现实的问题需要理论研究提供解决之道,况且劳动力交易机制理论本身也应该得到发展,以适应其体系完整性和自洽性的需要。不管是劳动力市场机制方面存在的种种缺憾,还是企业经营者激励过程中发生的诸多问题,都可以归结到劳动力交易机制问题,只不过前者更侧重交换机制而后者更侧重激励机制而已。

第二节 本书研究的主要工作与不足

一、本书研究的主要工作

基于对上述问题的考虑,本书从两个方面展开研究:其一是理论研究,对前人的有关劳动力交易的主要理论^②按照时间和逻辑顺序加以甄别和梳理,在此基础上对这一理论加以推进和扩展,并建立一个具有内在逻辑自洽性的劳动力交易机制理论框架;其二是经验研究。经验研究有两个目的:一是为前面部分的理论命题寻找经验证据的支持;二是发现经济现实中的某些问题并在理论指导下寻求解决之道。经验研究有两个角度:一是从生产劳动者角度考察劳动力交换机制,主要关注中国经济转型过程中的就业机制转换及其效率特性;二

① 中国学术界在探讨激励问题时往往有一个习惯,就是喜欢用发达国家的报酬数据为参照来判断中国对企业经营者的激励水平是高了还是低了,是激励不足还是激励过度,并试图以此为依据来寻求适当的激励方案。利用这种方法,自然会得出大多数情况下激励水平太低或激励不足的判断,并以此来解释经营者的积极性低下和寻租行为,继而以此为依据而提出提高报酬水平的对策建议。笔者认为这种方法是不科学的,且不说中国经济水平与发达国家的差距及由此导致的不可比性,即使是发达国家本身的激励方案是否合理也是缺乏判断依据的。这是因为,在缺乏适当的竞争和监督安排的情况下,最优的激励水平是无解的(本书后面在适当的地方将就这个命题给出证明)。既如此,又何谈适当的激励水平和恰当的激励方案?既如此,无论是激励不足还是激励过度的结论都是缺乏依据的。

② 虽然有些理论并不冠以“劳动力交易”或“劳动力交易机制”的名目,但只要它实质上表述的是这方面的思想或方法,笔者都把它归于此类。

是从经营管理者角度考察劳动力激励机制，主要关注中国国有企业改革进程中的经营者激励及其有效性。

需要说明的是，虽然本书研究主题确定部分来源于对劳动力和经营者激励领域存在的现实问题的注意，但本书在经验研究部分无意也无力探讨这些问题的所有方面，而是以理论体系作为主要依据，重点关注经济现实中与理论命题密切相关的部分。这样处理，未免有“挂一漏万”的遗憾，但如能因此而使论述显得更为精练和有序，则也是对笔者的一种心理补偿了，并且这也符合笔者的本意。

二、本书主要观点

本书在理论研究部分的主要观点有：劳动力交易机制理论的建立和发展是一个沿着多个维度和多条路径逐步演进的过程；值得注意的一条演进路径是“交换机制→效率工资机制→效率成本机制”，在这条路径中，竞争的重要性贯穿始终。交换机制即通常意义上的价格机制，在这里，劳动力交易与一般的物品交换并无本质差别，工资与物价一样，也只是一种交换条件，一种对具有确定性的劳动力商品的定价；效率工资机制是在交换机制的基础上再加上激励机制，在这里，考虑到劳动力要素的“活”的特性，工资就不仅是一种价格信号，同时也成为一种激励手段；效率成本机制则是交换机制、激励机制和监督约束机制的总和，在效率工资机制下监督约束机制只是一种隐含的存在，而在效率成本机制下它就成了一种不可或缺的显明存在；对效率成本模型进行退化分析可以发现，效率工资机制是效率成本机制的一个特例，而交换机制又是效率工资机制的一个特例；随着劳动力交易机制理论的逐步演进，理论对现实的解释力和指导性也逐渐增强。由此转入对现实的分析。

本书的经验研究部分的主要观点有：在竞争条件下，劳动报酬的增加和劳动条件的改善能显著提高劳动效率；在无竞争条件下，薪酬激励则可能失效，尤其是对企业经营者而言。中国的劳动力市场还存在种种问题，这些问题都与未能建立起一套基于充分竞争的激励约束机制有关；国有企业经营者激励方面存在的种种问题也能得到前述理论的解释。为此，根据劳动力交易机制理论的启示，应打破各种障碍，建立一个竞争性的劳动力市场，并完善劳动力的激励与监督约束机制。

三、本书研究的不足

作为一项具有一定原创性的研究，难免存在种种考虑不周的地方，加以笔者知识水平、研究条件和数据资料的限制，本研究的不足之处是明显的：一是在理论上未能就劳动力交易机制的各主要方面进行全面深入的探讨，有“挂一漏万”之嫌；二是在分析现实问题时，也只顾及了劳动就业体制转换和国有企业经营者激励两个方面，而对其他同样重要的问题未免疏忽了；三是由于微观数据的严重缺乏，本研究在对理论的实证检验上不够到位，须留待以后条件成熟了再加以弥补。

第三节 需要界定的概念

一、劳动力

劳动力是一个极为常见而又含义模糊的概念，它在实际使用中往往被赋予不同的含义：一是指人的劳动能力；二是指有劳动能力、从事劳动活动的人，也就是劳动者；三是指一个国家、地区或部门的劳动者的总和。在实际工作中，这三种含义往往是不加区别、不加说明地混合使用的。比如，当人们说“节约劳动力”、“浪费劳动力”、“开发劳动力”时，其中“劳动力”所指的是人的劳动能力，即用它的第一种含义；当人们说“招收劳动力”、“调配劳动力”、“管理劳动力”时，其中“劳动力”所指的是劳动者个人，即用它的第二种含义；而当人们说“工业劳动力”、“社会劳动力”时，其中“劳动力”所指的是一个部门或一个社会的全体有劳动能力的人，即用的是它的第三种含义。

劳动力的三种含义既有区别，又有联系，后两种含义是以第一种含义为基础的。无论是什么人，无论是劳动者个人，还是劳动者总体，都只有在他们具有劳动能力的条件下，才能够被称为劳动力。因此，劳动力的第一种含义是基本的。卡尔·马克思（Karl Marx，1818～1883）在《资本论》第一卷里给劳动力下了一个定义：“我们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”（马克思，1976，第190页）。这是一个科学的完整的定义。

在本书中，劳动力概念也不被刻意限制在某一种含义，也可能会在不同场

合应用它不同的含义，但更基本的是从以下意义上来理解劳动力：一种以异质方式存在的、基于人的劳动能力的、能动的生产要素。从外延看，既包括提供简单劳动的劳动力，也包括提供复杂劳动的劳动力；既包括体力劳动的源泉，也包括脑力劳动的源泉^①。

二、交易、劳动力交易

交易是经济学中最古老的概念之一，其基本含义从未超出作为人类的最基本的经济活动的范畴。交易的含义有狭义和广义之分。狭义的交易基本等同于交换，即物品和劳务的双边转移，在古典经济学里这种交易的概念被广泛使用；广义的交易则可分为三种类型：（1）买卖的交易，即法律上平等的人们之间自愿的交换关系，主要表现为市场上人们之间竞争性的买卖关系；（2）管理的交易，即长期合约规定的上下级之间的不平等交易，主要表现为企业内上下级之间的命令与服从关系；（3）限额的交易，即法律意义上的上下级之间的关系，主要表现为政府对公民的关系（康芒斯，1962，第74~76页）。在非奴役制的自由经济里，广义交易的三种类型其实都隐含着某种自愿的交换关系。本文在广义意义上使用交易的概念。

交易是一个过程，交易过程也有狭义和广义之分。狭义的交易过程是指交易对象转移的过程，即在一定的背景或局限条件下，由交易双方借助于交易媒介，按照双方约定的规则，在约定的时间内把交易对象（可以是有形的实体、无形的服务或以特定方式使用某项资源的权利）从交易的一方转移到另一方的过程。而广义的交易过程则在狭义的交易过程的基础上，还包括交易的事前准备过程和事后监督过程。交易的事前准备过程指潜在交易者在事前确定双方交易动机、交易目的、交易条件和范围；描述交易对象的属性、特征、称量与测度。事中的交易过程即狭义的交易过程，即交易双方相互寻找对方，进行沟通、交流与谈判活动，起草契约，转移交易对象并登记入册。事后监督过程是指交易双方对达成的交易进行监督与控制，并对违约违法行为实施适当形式的惩罚（惩罚可以来源于双方预先约定的条款、法律诉讼或单方实施的但可以预

^① 现实中有“劳动力市场”、“人才市场”以至“职业经理人市场”之分，前者主要是为简单劳动或体力劳动者而设置的，后者主要是为复杂劳动或脑力劳动者而设置的。这种安排对区分交易对象的要素特征进而降低交易费用或许有用，但笔者认为在理论上没有必要事实上也难以做到将“人才”、“职业经理人”与“劳动力”并立区分。

见的强制)。

劳动力交易的对象是一定时期内使用劳动力的权利,因此劳动力交易是一种租赁交易。劳动力交易的一般过程主要包括:劳动力需求方根据自己的经济目标作出需求决策并发布有关岗位信息,劳动力供给方根据自己的个人目标作出求职决策并搜寻有关岗位信息→供需双方根据各自的目标与条件在沟通、交流与谈判的基础上达成匹配,签订交易契约(即劳动合同或其等价物)→管理下的劳动过程→劳动成果检验与劳动报酬支付→未尽事宜的处理(如对违约的处理)。相对于一般的物品交易,劳动力交易有其特殊性:交易过程更为复杂也更为漫长;交易条件往往难以事先作出完整准确的约定;劳动力所有者具有高于经济权利的基本人权;因为生产是一种集体活动,劳动力交易不可避免地会有组织力量的渗入。这些特点是研究劳动力交易所必须注意到的。

关于劳动力交易,值得注意的重要问题有:一是交易环境^①,不同的交易环境下会有不同的交易方式、交易条件和交易结果;二是交易方式,不同的交易方式(如强迫交易、行政配置和自由市场交易)下会有不同的交易条件和交易结果,从而产生不同的社会福利效应;三是交易条件,即劳动内容以及与之相对应的劳动报酬及其实现方式,交易条件不仅直接决定着整个社会的收入分配格局,而且还以回馈的方式影响着劳动质量或效率;四是交易结果,微观上主要指交易各方的净收益及其相互关系,宏观上则表现在收入分配、经济增长、就业或失业等的总量与结构方面。

三、机制、交易机制、劳动力交易机制

从字面上看,“机”是指事物变化之所由,“制”是指制度,即要求大家共同遵守的办事规程或行动规则。按《辞海》的解释,“机制”原指机器的构造和工作原理,后来应用到生物学和医学中,借指一种生物的内在工作方式,包括有关生物结构组成部分的相互关系,以及其间发生的各种变化过程的物理、化学性质和相互关系。阐明一种生物功能的机制,则意味着对它的认识从

^① 交易环境应包括三个要素:一个确定的知识结构;一群由其知识片断所确定偏好的人;一个基本权利结构和一个可交换权利结构。对交易环境进行评估,需要考察下面的因素:交易参与者的角色与地位;交易的对象、交易的数量和交易的频率;交易行为的约束规则;交易技术;交易的场所(汪丁丁,1995)。

现象的描述进而到本质的说明^①。系统论的观点认为机制是指系统内各子系统、各要素之间相互作用、相互联系、相互制约的形式和运动原理以及内在的、本质的工作方式（金光照，1993，第44页）。而在经济学中，机制则更多地被理解为包含事物发展变化的规律和使其健康发展的制度（程国平，2002，第47页）。

在综合理解上述观点的基础上，本书将“交易机制”界定为：交易双方之间的一种特定的关系或相互作用方式；通过这种关系或相互作用，双方都力图达到使对方的行为符合自己效用最大化的目标。相应地，“劳动力交易机制”是指用工方企业^②为了实现利润最大化、劳动者为了实现效用最大化而在劳动力交易过程中建立并运用的相互作用方式。这种相互作用方式符合自然规律，隐含着某些必然的因果关系，并因此而常常沉淀为某种应用范围更广的制度安排。交易机制受交易环境影响，并体现于交易方式、交易条件和交易结果的动态过程。

本书以市场经济环境下的劳动力交易机制为主要研究对象，但又难以称之为劳动力市场机制。因为人们通常所说的劳动力市场机制一般是在瓦尔拉斯经济意义上对市场机制的理解，包括供求机制、竞争机制和价格机制，体现的是线性思维下资源配置的原理。在那里，劳动力交易机制与一般商品交易机制没有差别，都是交换机制（统称市场机制），而本书特别强调劳动力与一般商品的区别，因这些区别，劳动力交易机制难以简单地归为交换机制，而是有更丰富的含义。事实上，本书的思路正是以交换机制作为起点，逐步挖掘出劳动力交易过程中更深层的原理。

① 参见：《辞海》（缩印本），上海：上海辞书出版社，1979：1250～1251。

② 用人单位还包括政府、事业单位、个人和非营利组织等，但本书的用人单位专指以营利为目的的企业。

第二章 理论演进（I）：劳动力交易机制理论综述

在经济学的发展史上，劳动力交易机制理论的建立和发展是一个沿着多个维度和多条路径逐步演进的过程。演进的路径一开始并不是很分明的。事实上，在新古典经济学将经济理论问题抽象化、形式化之前，虽然已有亚当·斯密的鸿篇巨制《国富论》对经济问题作出了影响深远的多角度探析，但经济学对于自己的主题和方法一直是模糊不清的，各种理论也很零散，相互之间缺乏有机联系。新古典经济学家们建立起了一个各部分互相呼应的理论体系，并将经济学的研究主题确定为如何达到社会资源的有效配置，从而劳动力交易机制理论也就相应地可以表述为关于通过何种机制以达到劳动力资源有效配置的问题，并由此开始出现了众多关于这个问题的模型化的探讨。为了完整地显示人们对这一问题的或远或近的探讨，更为了较为清晰地显示在这个过程中经济学主要思想的发展脉络——因为劳动力交易机制理论不过是隐含其中的一个组成部分，本章的综述将从历史上第一个经济学理论流派重商主义开始，按照时间顺序和逻辑顺序展开。在这个过程中，涉及的与劳动力交易机制有关的主要问题有价值理论、交换理论、分工理论、价格理论、生产理论、分配理论（特别是工资理论）、就业理论以及相关的政策、环境与制度分析。

第一节 从古典到新古典：交换机制理论的形成

一、亚当·斯密之前的古典经济学

1. 重商主义

从15世纪开始，西欧资本主义生产关系逐步确立以后，伴随着文艺复兴运动，适应资本主义生产关系的经济思想也开始活跃起来。这些经济学说和经济政策，一开始主要是代表商业资产阶级利益的重商主义学说。重商主义的思

想可以概括为六个方面：研究的对象皆为流通领域；金银货币为财富的最佳形态；财富的来源是流通领域，对外贸易是财富的真正源泉；强大的中央政府干预经济活动是保证财富增长的重要手段；鼓励人口增加和劳动投入；工业生产是为商业特别是对外贸易服务的（张世贤，2009，第31~33页）。总体上，重商主义学说只限于对流通领域的探索，其内容也只是一些政策主张，并未形成完整的经济学体系。

重商主义学说只是为古典政治经济学的产生作了孕育和准备，“真正的现代经济科学。只是当理论研究从流通过程转向生产过程的时候才开始的”（马克思，1976，第376页）。从17世纪英国的威廉·配第（Sir William Petty, 1623~1687）开始，古典经济学开始登上历史舞台，而重农学派的出现则使古典经济学真正从流通领域转向了生产领域。

2. 威廉·配第

威廉·配第在他的《赋税论》中提出了价值理论。在价值论方面，配第区分了自然价格和市场价格，他指出：“假如一个人在能够生产1蒲式耳谷物的时间内，将1盎司从秘鲁的银矿采出来的白银运到伦敦来，那么，后者便是前者的自然价格”（威廉·配第，1981，第48页）。显然，他的自然价格实际上相当于价值，而且他认为生产商品所消耗的劳动时间决定商品的价值。在经济思想史上，配第第一次把商品价值的源泉归于劳动，从而奠定了劳动价值论的基础，虽然他的“劳动是财富之父，土地是财富之母”的观点由于把劳动和土地看做价值的共同源泉而混淆了实用价值的生产和价值的创造。

在提出价值理论的同时，威廉·配第在他的《赋税论》中也提出了他自己的分配理论。他的分配理论分别考察了工资、地租、利息和土地的价格。配第工资理论的提出是为了给当时的英国政府所实行的限制工人最高工资的法律寻找理论依据。他认为工人工资等于维持工人最低限度生活所需的生活资料的价值是一个规律。这一看法奠定了古典经济学工资理论的基本观点，最低工资理论后来成为古典学派分配论的基础之一（张世贤，2009，第37页）。

3. 重农主义学派

在反对重商主义和法国旧政权的封建特性的过程中，经过其先驱者比埃尔·勒·庇逊德·布阿吉尔贝尔（Pierre Le Pesant Boisguillebert, 1646~1714）和后继者弗朗索瓦·魁奈（Francois Quesnay, 1694~1774）及安·罗伯特·雅