



中国劳动关系学院青年学者文库
ZhongguoLaodongGuanxiXueyuanQingnianXuezheWenku

LAODONGLI SHICHANG YUNXING
YU LAODONG GUANXI

劳动力市场 运行与劳动关系

③③③如何构建和谐稳定的劳动关系是目前劳动和社会保障领域比较热门的研究课题。任何劳动关系都是在一定的劳动力市场条件下形成并发展的。研究劳动力市场的运行及其给劳动关系带来的基础性影响可以揭示出我国劳动关系中各种问题产生的根源。

潘泰萍 / 著



书馆



中国商务出版社
CHINA COMMERCE AND TRADE PRESS

劳动力市场运行与 劳动关系

潘泰萍 著

中国商务出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动力市场运行与劳动关系 / 潘泰萍著. —北京: 中国
商务出版社, 2009. 6

ISBN 978-7-5103-0083-7

I. 劳… II. 潘… III. ①劳动力市场—研究—中国②劳动—
生产关系—研究—中国 IV. F249.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 097340 号

劳动力市场运行与劳动关系

潘泰萍 著

中国商务出版社出版

(北京市东城区安定门外大街东后巷 28 号)

邮政编码: 100710

电话: 010—64269744 (编辑室)

010—64266119 (发行部)

010—64295501

010—64263201 (零售、邮购)

网址: www.cctpress.com

E-mail: cctp@cctpress.com

北京中商图出版物发行有限
责任公司发行

中国农业出版社印刷厂排版

中国农业出版社印刷厂印刷

787 毫米×980 毫米 16 开本

15 印张 277 千字

2009 年 6 月 第 1 版

2009 年 6 月 第 1 次印刷

ISBN 978-7-5103-0083-7

定价: 25.00 元

版权专有 侵权必究

举报电话: (010) 64242964

前 言

当前，我国虽然已初步建立了与社会主义市场经济相适应的劳动关系调整体制，总体保持了劳动关系和谐稳定，但劳动关系领域仍然存在许多矛盾和问题。这些矛盾和问题或多或少与劳动力市场有关系，因为只有有一定的劳动力市场条件下，用人单位和劳动者才可能结合从而产生相应的劳动关系。所以，要研究我国的劳动关系问题，有必要首先了解和掌握我国劳动力市场的运行状况。本书从劳动力市场运行的视角，研究劳动力市场运行给劳动关系带来的各种基础性的影响，尤其是劳动力市场运行中存在的问题给建立和谐劳动关系带来的障碍，以揭示我国劳动关系中的各种问题产生的根源，并以此为背景来分析构建和谐劳动关系，作为劳动者代表的工会在目前劳动力市场条件下应有的作为。

本书从结构上分为三大部分

第一部分是导论，描述本书的研究背景、研究意义、研究方法、研究对象和研究思路。

第二部分是理论篇——劳动力市场运行架构。

这一部分的研究思路是：分析劳动力市场运行的过程，概括出劳动力市场运行的架构，即“一个中心体系，三个支撑体系”。一个中心体系是指劳动力供给与需求、工资与收入分配、就业与失业、劳动力流动四个方面构成的劳动力资源配置体系。三个支撑体系是指就业促进体系、社会保障体系和监督调控体系。就业促进体系是劳动力市场的载体，社会保障体系是劳动力市场的基础，监督调控体系是劳动力市场的保证。通过分别阐述这“一个中心体系，三个支撑体系”中的每一个体系运行的相关理论，为第二部分劳动力市

场运行的实证分析提供理论支撑。

第三部分是实证篇——中国劳动力市场运行与劳动关系的关联与互动。

这一部分是本书的重点，主要分析中国劳动力市场运行给劳动关系带来的各种基础性影响。具体包括：中国劳动力市场供需状况的探讨及劳动力市场供需失衡制约下的劳动关系特征；中国就业结构的变化趋势及就业结构变化中的劳动关系新问题解析；中国劳动力市场发展进程中农民工问题的演变及对当前农民工劳动关系问题的梳理；中国工资与收入分配状况及劳动报酬问题对引发劳动争议的重要影响；中国就业促进工作的进展及就业促进在和谐劳动关系中的关键作用；中国社会保障制度建设的综述及和谐劳动关系对社会保障制度建设的要求；中国劳动法律制度的变迁与现实发展状况及相关法律对劳动关系影响的深入探讨。

由于本书是从劳动经济学的视角分析我国劳动关系问题的一次探索，加之作者水平有限，书中难免缺点和不当之处，恳请专家、读者批评指正。

作者

2009年5月20日

目 录

第一章 导论	(1)
一、研究背景和研究意义	(1)
二、研究方法	(2)
三、研究对象的界定	(3)
四、研究思路	(6)
理论篇：劳动力市场运行架构	(9)
第二章 劳动力市场运行的中心体系	(9)
一、劳动力市场运行中心体系的理论架构	(9)
二、劳动力市场供给与需求理论	(10)
三、劳动就业与失业理论	(18)
四、工资与收入分配理论	(23)
五、劳动力流动与农村劳动力转移	(33)
第三章 劳动力市场运行的支撑体系	(45)
一、劳动力市场运行支撑体系的架构	(45)
二、就业促进体系	(45)
三、社会保障体系	(47)
四、监督调控体系	(61)
第四章 工会与劳动力市场	(74)
一、工会概述	(74)
二、工会的经济学模型	(77)
三、工会对劳动力市场的影响	(81)
实证篇：中国劳动力市场运行与劳动关系的关联与互动	(90)
第五章 劳动力市场供需失衡制约下的劳动关系特征	(90)
一、关于中国劳动力市场供需状况的探讨	(90)
二、劳动力市场供需失衡制约下的劳动关系特征	(92)
三、中国特色社会主义工会维权观的提出	(94)

第六章 就业结构变化中的劳动关系解析	(98)
一、中国就业结构的变化趋势	(98)
二、中国就业结构变化中的劳动关系解析	(105)
三、工会维权工作重点的转移	(118)
第七章 劳动力流动与“农民工”的劳动关系问题	(125)
一、劳动力市场发展进程中农民工问题的出现和演变	(125)
二、二元劳动力市场下农民工的劳动关系问题凸显	(132)
三、工会在维护农民工权益中面临的问题与思路	(134)
第八章 收入分配差距扩大对劳动关系的影响	(149)
一、中国工资与收入分配状况描述	(149)
二、劳动报酬问题是引发劳动争议的首要原因	(159)
三、工会在工资与收入分配方面的作为	(160)
第九章 就业促进与和谐劳动关系的建立	(173)
一、中国就业促进工作的进展	(173)
二、就业促进是建立和谐劳动关系的保证	(177)
三、工会在就业促进中的广泛参与	(178)
第十章 社会保障在劳动关系中的基础性作用	(183)
一、中国社会保障制度建设综述	(183)
二、社会保障制度的完善是建立和谐劳动关系的基础	(188)
三、工会在社会保障方面的积极参与	(189)
第十一章 劳动法律制度建设与劳动关系	(192)
一、中国劳动法律制度的变迁	(192)
二、中国劳动法律制度的现实状况	(195)
三、劳动法律制度建设对劳动关系影响的探讨	(202)
四、工会在劳动法律制度建设和劳动执法中的作为	(219)
参考文献	(225)
后记	(230)

第一章 导 论

一、研究背景和研究意义

当前，我国虽然已初步建立了与社会主义市场经济相适应的劳动关系调整体制，总体保持了劳动关系和谐稳定，但劳动关系调整机制毕竟还不完善，劳动关系领域仍然存在许多矛盾和问题。比如，劳动者就业的稳定性仍然不足，企业工资分配秩序不规范、分配关系不合理，部分企业损害职工休息休假权、身体健康权、社会保险权等合法权益的现象仍然比较严重，等等。随着我国经济体制改革进一步深化和经济结构调整力度加大，以及工业化、城镇化进程加快和经济成分、就业形式、分配方式日益多样化，经济关系和劳动关系将越来越多样化、复杂化，劳动关系的矛盾已进入多发期，发展和谐劳动关系的任务十分艰巨。

构建和谐劳动关系对于构建社会主义和谐社会意义重大，而劳动力市场的发展状况对于和谐劳动关系的形成又起着基础性的关键作用。因为，只有在一定的劳动力市场条件下，用人单位和劳动者才可能结合从而开始劳动的过程，在此基础上才会产生相应的劳动关系。所以，要研究我国的劳动关系问题，有必要首先了解和掌握我国劳动力市场的运行状况。劳动力市场中的供求关系、工资和就业状况、社会保障发展水平及劳动法律制度的健全程度等都会对我国劳动关系的发展和变化产生决定性的影响。

我国的劳动力市场体系已基本形成并开始良性运转。自 1978 年的经济体制改革以来，我国的劳动力市场从无到有，从小到大逐步地发展起来。尤其是 1992 年以后，我国开始了全面建立劳动力市场的历程，经过十几年的努力，目前我国的劳动力市场体系已基本形成，其标志可归纳为：一是各类企业作为劳动力市场需求主体、劳动者作为供给主体的地位已基本确立，企业自主用人、劳动者自主就业的双向选择机制已经初步形成；二是由劳动力市场供求关系调节的工资分配制度已基本建立，确立了“市场机制决定、企业自主分配、

职工民主参与、国家监控指导”的企业工资制度；三是劳动力供求双方开始以劳动合同的形式确立劳动关系。我国的劳动力市场总体上呈现良性运转，具体表现可归纳为以下几点：其一，劳动就业总量呈现出稳定增长的态势。我国的劳动就业总量已从1978年的40 152万人增长到2007年的76 990万人，增长了92%。其二，就业结构逐步改善。第一产业、第二产业和第三产业的从业人员在三大产业间的比重也已从1978年的70.5：17.3：12.2转变为2007年的11.3：48.6：43.1。其三，就业效率快速提升。如果我们用每一产业的人均国民生产总值来表示每一产业的就业效率的话，根据统计资料，自1978年以来，我国三大产业的就业效率一直呈现持续增长的态势。其四，工资收入持续增加。我国劳动者的平均货币工资收入已从1978年的615元增长到2007年的24 932元，增长了近40.54倍。

但是，不可否认，在我国劳动力市场的发展过程中还存在着许多问题，比如劳动力的供求失衡依然存在、收入分配差距持续扩大、劳动力市场分割并没有消除、社会保障制度尚不健全，劳动力市场法律制度尚不完善，等等。劳动力市场发展中存在的诸多问题也给我国建立和谐劳动关系带来了基础性的障碍。

本书从劳动力市场运行的视角，研究劳动力市场运行给劳动关系带来的各种基础性的影响，尤其是劳动力市场运行中存在的问题给建立和谐劳动关系带来的障碍，以揭示我国劳动关系中各种问题产生的根源。并以此为背景来分析为构建和谐劳动关系，作为劳动者代表的工会在目前劳动力市场条件下应有的作为。

二、研究方法

（一）文献研究方法

使用文献研究方法的主要目的是了解、掌握国内外研究已经取得的成果或是已达到的高度，在此基础上形成自己的研究命题和研究框架。所收集文献的形式包括学术著作、期刊论文、相关国内外学术会议论文资料、政策法规文件及有关部门的调查报告等。

（二）统计和计量分析方法

统计和计量分析方法的运用主要表现在论文的实证研究部分。实证研究部分将汇集劳动力供给、劳动力需求、工资、就业等有关我国劳动力市场各方面的统计和调查数据。

（三）实地调研方法

在分析我国劳动力市场的发展对劳动关系的影响时主要使用了实地调研的

方法。为了真实反映我国劳动关系的现实状况,笔者对长江三角洲、珠江三角洲等典型的劳动力输入地和四川、河南等典型的劳动力输出地分别进行了广泛而深入的实地调研,掌握了大量第一手的资料。

(四) 社会学、法学的研究方法

劳动关系学的基础学科之一是法学,即劳动法学。由于劳动法学尤其注重对现实劳动关系状态和规范的研究,因此,笔者在多处运用了权利义务的研究视角。同时,鉴于劳动关系的调整还包括社会范畴的调整,为了能够体现劳动关系调整多元影响因素的客观现实,笔者还采用了社会学研究视角。

三、研究对象的界定

(一) 劳动力市场的界定

1. 劳动的含义

什么是劳动,在古典经济学家看来,劳动是一个现存的、既定的范畴或概念,只要加以运用就可以了。因此,古典经济学没有研究“劳动”的内涵,而是从“劳动”概念出发,研究劳动的功能和作用,提出商品的价值是由劳动决定的。

与古典经济学家不同,马克思详细地研究了“劳动”这个概念。他认为:第一,劳动具有二重性,决定商品价值的不是处于自然属性上的“劳动”即具体劳动,而是具有社会性质的“劳动”即抽象劳动。马克思说:“商品中包含的劳动的这种二重性,是首先由我批评地证明了的。这一点是理解政治经济学的枢纽”。^①第二,劳动不同于劳动力,劳动是劳动力的使用或消耗过程。他说:“谁谈劳动能力并不就是谈劳动。正像谈消化能力并不是谈消化一样”。^②马克思认为,李嘉图学派由于不能将劳动与劳动力区分开来,从而无法克服理论上的矛盾,以致最后不得不解体。

2. 劳动力的含义

劳动力这个概念在经济学和管理学中使用的频率很高。劳动力概念通常有以下三种含义: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、一个地区或者一个部门的劳动者的总和。劳动力的这三种含义既有区别,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

^① 马克思恩格斯全集(第二十三卷)。北京:人民出版社,1972.55。

^② 马克思恩格斯全集(第二十三卷)。北京:人民出版社,1972.196。

本的。

马克思在《资本论》第一卷里给劳动力下了一个定义，他写道：“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。”^① 这是一个科学的完整的定义，本书的研究就是以这个概念为基础的。

3. 劳动力市场的含义

劳动力市场还没有一个公认的定义，理论界有多种理解，其中具有代表性的观点有：

劳动力市场是劳动力商品买卖关系的总和，是劳动力买者和卖者之间的商品交换关系。

劳动力市场是劳动力进行流动和交换的场所。

劳动力市场是实现劳动力资源市场化配置的方式，是其内在机制和实现形式的统一。

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，是按照市场规律对劳动力资源进行配置和调节的一种机制。

这些观点各有其道理，但同时也都稍有不足。国际劳工组织的有关研究报告把劳动力供求关系的所有问题都纳入到劳动力市场这一范畴之中，西方经济学论著在界定劳动力市场这一经济关系时，几乎包罗了社会劳动问题的全部内容。这些成果值得借鉴。

笔者认为，劳动力市场有广义和狭义之分。从狭义上说，劳动力市场既是劳动力供求双方双向选择、进行劳动力交换的场所，同时又是运用市场机制调节劳动力供求关系的组织形式。从广义上说，劳动力市场是指以市场机制为基础性方式对劳动力资源进行配置和调节经济关系的体系，其内容包括劳动契约、劳动就业、工资分配、社会保障、劳动立法、职业培训等。本书研究的劳动力市场是指广义的劳动力市场。由于劳动力市场并不是劳动力买卖双方的一个简单的组合，而是包含了一个动态的、相互交融的过程，所以，劳动力市场涉及劳动者从求职、就业、培训、转业直至退休的全过程，涉及用人单位招聘、支付报酬、提供劳动安全卫生条件、福利待遇、辞退、补充新员工等诸多环节，涉及劳动关系的确立、调整和终止以及劳动力市场的中介服务、信息引导和法制管理等。

^① [德] 马克思：《资本论》第一卷，马克思恩格斯全集第23卷，中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译，北京：人民出版社，1978.190。

(二) 劳动关系的界定

1. 劳动关系的含义

对劳动关系的称谓各国因社会制度和传统文化等因素的差异也显示出不同,国内文献所使用过或介绍过的主要称谓包括劳工关系、劳资关系、劳使关系、产业关系和雇佣关系等。这些术语有些是我国劳动关系领域中的传统称谓,有些则是翻译中使用的不同的表述方式。劳工关系强调作为劳动关系一方的劳动者。劳资关系直接指明资本与劳动的关系。劳使关系是日语中的汉字名词,国内文献一般将其解释为劳动者与劳动力使用者之间的关系。^①产业关系也被称为劳动—管理关系,主要是美国和一些欧洲国家使用。雇佣关系强调劳动关系是雇主和雇员双方的关系^②。

我国有文献从西方市场经济国家的劳动关系理论出发,将劳动关系表述为在就业组织中由雇佣行为而产生的关系,是组织管理的一个特定领域,它以研究与雇佣行为管理有关的问题为核心内容。劳动关系的基本含义指管理方与劳动者个人及团体之间产生的,由双方利益引起的,表现为合作、冲突、力量和权利关系的综合,它受制于一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化的背景的影响。我国有学者认为,从国际上看,劳资关系或劳使关系多以工会问题为中心,研究的重点是工会的组织以及集体谈判问题。我国还有学者认为,劳动关系的含义有广义和狭义之分。广义的劳动关系是指人们在社会劳动过程中发生的一切关系,包括劳动力的使用关系、劳动管理关系、劳动服务关系等。狭义的劳动关系是指劳动者和用人单位(雇主)在劳动过程中形成的社会关系。

在本书中,笔者同意国内对劳动关系的一个基本表述,即劳动关系是指劳动者与经营者或用人单位以及双方的代表组织,在生产、劳动和社会事务的交往过程中而结成的一种社会关系。这里所指的劳动关系概念,并非指狭义的即企事业层面的劳动者与经营者或用人单位之间的社会关系,而是指广义的即在企事业、行业、产业、社会等不同层面劳动者与经营者或用人单位及双方代表组织之间的社会关系,以及对这一关系有直接影响的其他社会关系^③。

① 宋湛. 劳动关系导论. 见: 程延园主编. 劳动关系. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.

② 石美遐. 非正规就业劳动关系研究——从国际视野探讨中国模式和政策选择. 北京: 中国劳动和社会保障出版社, 2007, 12.

③ 李德齐主编. 中国劳动关系学. 北京: 中国工人出版社, 2007, 2.

2. 劳动关系的主体

劳动关系的主体包括四个方面：其一是劳动者。劳动关系中的劳动者是指在现代产业社会中受雇于他人，以劳动工资收入为基本生活来源的体力和脑力劳动者。其二是工会。工会是由雇员组成的组织，主要通过集体谈判方式代表雇员在工作场所以及整个社会的利益。其三是雇主。雇主是劳动关系中相对于劳动者的劳动力使用者的称谓，即代表资方负责管理和处理劳工事务的法人和自然人。雇主的概念可以包括企事业业主、企事业的经营者和管理者以及代表企事业业主处理劳资事务的其他人。其四是雇主组织。雇主组织是由雇主依法成立的组织，其目的是通过一定的组织形式，使单个雇主形成一定的群体力量，在产业和社会层面通过这种群体优势同工会组织抗衡，最终促进并维护每个雇主成员的具体利益。其五是政府。广义的政府泛指各类国家权力机构，即立法、行政和司法机构的总称。狭义的政府仅是指国家机构中掌握行政权力、履行行政职能的行政机构。

3. 劳动关系的表现形式

劳动关系主要表现为以下四种形式：其一，个人劳动关系。个人劳动关系是指劳动者个人与经营者或者用人单位之间形成的劳动关系。个人劳动关系以劳动者个人与经营者或用人单位之间的权利和义务为基本内容。其二，集体劳动关系。集体劳动关系是指劳动者群体（或工会）与经营者（或者用人单位及其代表组织）之间结成的劳动关系。其三，劳动法律关系。劳动法律关系是指劳动关系双方依照劳动法律法规，通过签订具有法律效力的合同或契约的方式形成的权利义务关系。其四，三方关系。三方关系是指政府、经营者组织、工会围绕解决劳动关系相关事宜结成的三方协商关系。

四、研究思路

本书从结构上分为三大部分：

第一部分：导论

描述了本书的研究背景、研究意义、研究方法、研究对象和研究思路。

第二部分：劳动力市场运行的基本模式

这一部分的研究思路是：分析劳动力市场运行的基本模式，并概括出劳动力市场运行的总体框架，即“一个中心体系，三个支撑体系”，如图1-1所示。以此为前提，分别阐述劳动力市场运行总体框架中的每一个体系运行的理论基础，为第二部分劳动力市场运行的实证分析提供理论支撑。

（一）一个中心体系

一个中心体系是指劳动力供给、劳动力需求、工资以及就业决定机制对劳

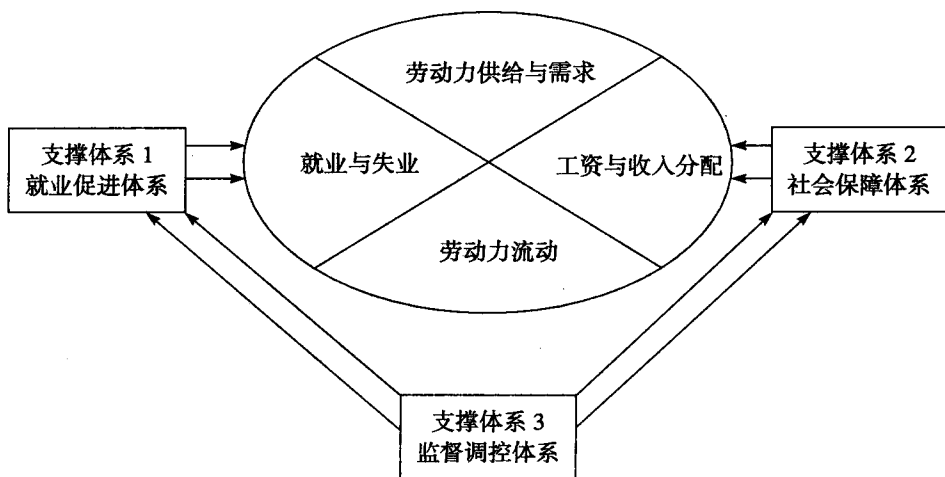


图 1-1 劳动力市场运行的总体框架

动力资源配置的作用体系。通过这个体系的运作，企业自主用工，劳动者自主择业，双向选择、竞争就业、竞争上岗。中心体系具体是指劳动力供给与需求、工资与收入分配、就业与失业、劳动力流动四个方面。

（二）三个支撑体系

三个支撑体系是指就业促进体系、社会保障体系和监督调控体系。就业促进体系是劳动力市场的载体，社会保障体系是劳动力市场的基础，监督调控体系是劳动力市场的保证。

支撑体系 1：鼓励竞争、兼顾公平的就业促进体系。主要由职业介绍、职业培训和岗位开发三大支柱组成，其中职业介绍和职业培训是这个体系中的核心。

支撑体系 2：多层次、社会化的社会保障体系。主要由失业保险、养老保险、医疗保险等社会保险内容组成。

支撑体系 3：形成公正、有力、统一的监督调控体系。主要由劳动法律体系、劳动监察制度与劳动争议仲裁制度组成。

第三部分：我国劳动力市场运行对劳动关系影响的实证分析

这一部分的研究思路是：在“一个中心体系，三个支撑体系”的劳动力市场运行模式基本框架的基础上，分别研究我国劳动力市场的每一个体系以及每一个体系中的每一个组成部分的运行状况，以及这种运行的现状给我国劳动关系的发展和变化带来的影响，进而揭示出我国劳动关系中的各种问题产生的根源。并以此为背景，详细分析和阐述了为构建和谐劳动关系，作为劳动者代表

的工会在目前劳动力市场条件下应有的作为。这一部分的逻辑框架如图 1-2 所示。

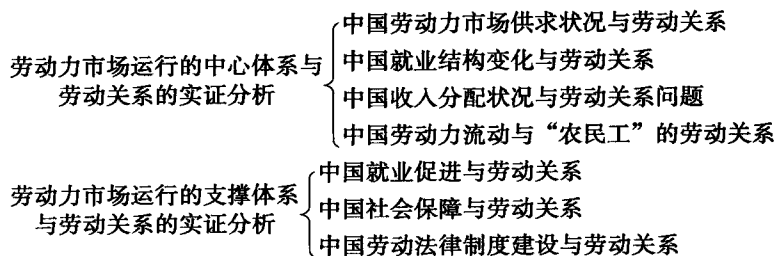


图 1-2 中国劳动力市场运行与劳动关系

理论篇 劳动力市场运行架构

第二章 劳动力市场运行的中心体系

一、劳动力市场运行中心体系的理论构架

劳动力市场运行的中心体系主要是指劳动力资源配置的就业体系，由四部分组成，分别是劳动力供给与需求，工资及收入分配，就业与失业，劳动力流动。与此对应，中心体系运行的支撑理论包括：劳动力市场供求均衡理论、工资及收入分配理论、就业与失业理论及劳动力市场流动理论，如图 2-1 所示。

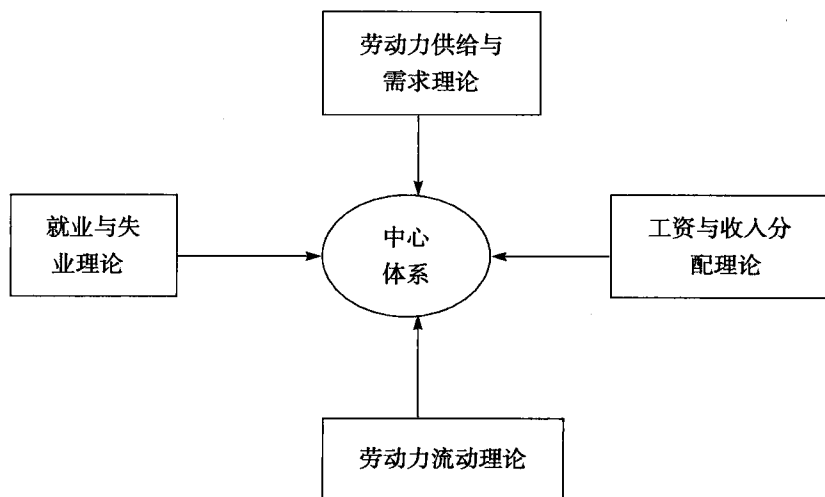


图 2-1 劳动力市场运行中心体系的理论构架

二、劳动力市场供给与需求理论

(一) 劳动力供给

1. 劳动力供给的含义

劳动力供给是指在一定时期内,在某种工资率条件下,劳动力供给的决策主体(个人或家庭)愿意并且能够提供的劳动能力总和。

2. 劳动力供给的影响因素^①

从宏观上讲,影响劳动力供给量的因素主要是人口因素与劳动力参与率。

(1) 人口因素

人口因素对劳动力供给的影响取决于人口规模和人口结构。人口规模大小决定于人口总数和它的自然增长率。构成劳动力供给的劳动人口数量是一定期限、一定地域人口总数量的一部分。这部分是指总人口中属于劳动年龄以内有劳动能力的劳动适龄人口,其年龄限制不同国家有所不同。我国把劳动年龄规定为:女性16~55周岁,男性16~60周岁。在人口年龄构成既定的情况下,劳动力供给的数量与人口总数成正比关系。

人口结构对劳动力供给的影响主要包括以下三个方面:其一,人口性别比例。通常情况下,男性的劳动参与率一般要高于女性的劳动参与率。如果一国男性比例过高就会形成较高的劳动力供给。其二,人口年龄结构。年龄是以年为单位度量人从出生到某一年所存活的时间长度。对于一个国家或地区来说,各个年龄段人口的分布组成情况,就是该国家的人口年龄结构。国际上对人口年龄构成划分为三种类型:年轻型、成年型和老年型。由于劳动力是根据年龄段确定的,因此,不同年龄类型的社会就有不同的劳动力自然供给状况。年轻型和老年型较之成年型社会,短期内表现为劳动力自然供给相对较低。其三,人口中的民族构成。民族是人们在历史上形成的一个有共同语言、共同地域、共同经济生活以及表现于共同文化上的共同心理素质的稳定的共同体。由于民族传统等各种原因,不同民族的人劳动力供给情况也有所不同。以我国为例,中国是个多民族国家,除了汉族以外,还有55个少数民族。我国少数民族劳动参与率低于汉族的劳动参与率。

(2) 劳动力参与率

劳动力参与率是指劳动力在一定范围内人口的比率。它是衡量和测度人口参与社会劳动程度的指标。在劳动力总人口不变的情况下,劳动力参与率与现实的劳动力数量成正比。劳动力参与率越高,现实的劳动力供给数量就越大。

^① 沈琴琴.劳动经济学.北京:中国劳动和社会保障出版社,2008,52。