

# 劳动经济学

葛炜 叶云 霍钊 / 主编



 延边大学出版社

# 目录

---

项目一 劳动经济学概论 .....	(1)
单元一 现代劳动经济学的研究对象 .....	(1)
单元二 现代劳动经济学的研究方法 .....	(4)
单元三 劳动经济学的形成与发展 .....	(6)
课后思考 .....	(9)
项目二 劳动力供给 .....	(10)
单元一 劳动力供给的含义 .....	(10)
单元二 人口与劳动力供给 .....	(12)
单元三 劳动力供给与劳动力供给曲线 .....	(13)
单元四 最佳劳动力供给时间的选择机制 .....	(15)
单元五 市场劳动力供给曲线 .....	(21)
单元六 不同时期的劳动力分配 .....	(24)
单元七 劳动力流量表 .....	(25)
课后思考 .....	(30)
项目三 劳动力需求 .....	(31)
单元一 劳动力需求的基本概念 .....	(31)
单元二 企业短期劳动力需求的决定 .....	(32)
单元三 企业长期劳动力需求的决定 .....	(37)
单元四 劳动力需求的调整 .....	(43)
单元五 劳动力需求弹性 .....	(47)
单元六 非营利企业的劳动力需求 .....	(51)
课后思考 .....	(56)
项目四 劳动力市场的均衡、分割与内部劳动力市场 .....	(57)
单元一 均衡的基本含义 .....	(57)
单元二 劳动力市场的均衡分析 .....	(61)
单元三 劳动力市场的动态均衡 .....	(66)
单元四 劳动力市场均衡的意义 .....	(69)
单元五 劳动力市场的非均衡分析 .....	(73)
单元六 人口、资本存量与劳动力供求 .....	(76)
课后思考 .....	(83)
项目五 劳动时间 .....	(84)

单元一	劳动投入量的计量尺度	(84)
单元二	从劳动力供给者的立场看劳动时间	(86)
单元三	从企业的立场看劳动时间	(88)
单元四	制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给	(92)
单元五	经济状况对劳动时间的影响	(98)
单元六	劳动时间的变化趋势及其对经济的影响	(99)
单元七	劳动时间的国际比较	(101)
课后思考		(105)
项目六	生命周期与劳动参与决策	(106)
单元一	生命周期的变化	(106)
单元二	就业与就学的决策	(108)
单元三	结婚生育决策	(110)
单元四	就业与转换工作决策	(113)
单元五	退休决策	(117)
课后思考		(121)
项目七	劳动力市场中的工资生成理论	(122)
单元一	马克思列宁主义经济学中的工资理论	(122)
单元二	西方经济学中的工资生成理论	(125)
单元三	补偿性工资差别理论	(134)
单元四	报酬设计和员工激励	(138)
课后思考		(145)
项目八	完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构	(146)
单元一	完全竞争市场条件下工资水平的决定	(146)
单元二	工资形式	(148)
单元三	工资差别	(151)
单元四	产业与地区工资差别	(155)
课后思考		(161)
项目九	人力资本	(162)
单元一	人力资本投资	(162)
单元二	个人教育投资决策	(165)
单元三	企业培训投资决策	(168)
单元四	企业雇佣成本与劳动力需求模型的修正	(172)
单元五	人力资本市场均衡	(175)
课后思考		(178)
项目十	就业与失业	(179)
单元一	就业与失业的界定	(179)
单元二	就业理论综述	(183)
单元三	失业类型及成因分析	(188)

课后思考 .....	(193)
项目十一 政府行为与劳动力市场 .....	(194)
单元一 国家财政与劳动力市场 .....	(194)
单元二 劳动力市场的制度结构与竞争 .....	(199)
单元三 就业与收入的宏观调控 .....	(203)
课后思考 .....	(208)
项目十二 劳动关系 .....	(209)
单元一 劳动关系及其调整 .....	(209)
单元二 中国劳动关系的现状及发展趋势 .....	(215)
课后思考 .....	(219)
参考文献 .....	(220)

# 项目一

## 劳动经济学概论

### 课程导入

产品和服务形式的商品都要在市场上进行交换,而每一个市场都有自己的组织结构和运行规则。劳动经济学就是一门研究以提供劳务换取报酬的劳动力市场的学科,它主要考察劳动力市场的组织、运行和结果,现实的和潜在的劳动力市场参与者的理性决策,以及与就业、劳动报酬、工作环境等有关的公共政策。

### 目标指南

1. 了解劳动经济学的形成与发展的一般过程。
2. 懂得实证研究方法与规范研究方法的区别。
3. 掌握劳动力资源稀缺性特征、劳动经济学的研究对象。

## 单元一 现代劳动经济学的研究对象

按照贝弗里奇教授的说法,严格地限定一门学科的研究范围及对象,是科学研究的基本条件。关于劳动经济学的研究对象,迄今为止,存在着多种多样的表达和叙述。

### 一、劳动经济学的含义

经济学所要研究的是社会如何利用稀缺的资源以生产尽可能多的有价值的商品,并将它们分配给不同的个人的问题。绝对的物质丰富是不可能的,资源的稀缺性促使社会必须作出选择。然而,选择即意味着放弃,因此,选择是要付出代价的,是有成本的。正是由于资源的稀缺性、机会成本及利润最大化(效用最大化)原则的存在,人们才需要在理性分析的前提下作出经济决策。

#### 小提示:

经济学中的成本是指机会成本,即将稀缺的生产资源用于此种需要和愿望的满足而损失的用于次佳用途所能获得的回报,可简单地理解为“选择的代价”。而引导人们作出选择的则是利润最大化原则(对企业而言)或效用最大化原则(对个人而言),即以尽可能

少的投入获得尽可能多的经济利益。

劳动力资源也是一种稀缺的社会生产性资源。可面对当前整个世界日益严峻的失业问题,人们会问:社会上存在那么多失业者,为什么还说劳动力资源是“稀缺”的呢?对此,我们可以从劳动力资源的质和量两个层面去理解。从量的意义上说:小而言之,企业在进行生产经营活动时,所能控制和使用的劳动力资源是有限的,不管是出于支付能力还是支付意愿的限制,企业所实际获得的劳动力资源相对企业所希望获得的劳动力资源总是稀缺的;大而言之,社会劳动力资源是稀缺与过剩并存的。社会总需求总是不断增长、变化的,因而从长期来看,劳动力资源是稀缺的。从质的意义上说,相对于低质劳动力,高质量的劳动力资源是稀缺的;相对于目前的产业结构,配置给高新技术产业的劳动力资源是稀缺的。此外,还应该看到,就某个具体时点来看,出于对劳动效率的追求,以及由于劳动力资源需求方的支付能力和支付意愿的限制,劳动力资源在劳动力市场上可能表现出“过剩”的状况。

基于以上分析,劳动经济学关注的焦点是如何以最少的劳动费用投入获得最大经济效益。据此可以说,劳动经济学是研究劳动的经济效率的科学。这也是传统上人们都以经济学理念来认识劳动的经济效率,从而得出了劳动经济学是属于经济学范畴的科学结论的原因。然而,“劳动的经济效率”,首先源自“劳动力组织(或配置、管理)的效率”,即“劳动管理的效率”。从这个观点出发,加上在劳动经济学研究对象中将要提到的原因,劳动经济学同样又在管理学中占有一席之地。在知识经济时代,经济管理中传统的以“物”为中心的管理已经转变到以“人”为中心的管理上来。因此,我们从经济学与管理学相结合的角度给劳动经济学下如下定义:

劳动经济学是以劳动力价格及其影响因素为中心,研究劳动力资源如何通过劳动力市场机制的作用,实现劳动力资源的社会与个体利益的最佳结合,以及在这个过程中的人与人之间的劳动关系和劳动力资源与其他生产资源之间的关系的学科,并对劳动力市场组织、运作及其结果,当前和未来的劳动力市场参与者的决策,以及与劳动力资源就业和收入分配有关的公共管理政策与制度进行研究。

## 二、劳动经济学的研究对象

从劳动经济学产生至今,理论界对其研究对象的界定一直存在争议,莫衷一是。现将劳动经济学的各种对象论作一个简要评介。

### 1. 研究劳动力市场运行和结果

劳动经济学研究劳动力市场的运行和结果。确切地说,劳动经济学研究雇主和雇员对工资、价格、利润以及雇佣关系的非货币因素(如工作条件)的行为反应。“从经济学的一般定义出发,劳动经济学是研究劳动资源在既定目标下的有效利用的学科,它研究劳动力市场的运行和结果,即劳动力供需双方的相互作用。确切地说,劳动经济学研究劳动者与经营者对工资、价格、利润以及劳动关系的非货币因素(如工作条件)的行为反应。”围绕这种对象论建立的劳动经济学主要包括劳动力市场概论、劳动力需求供给分析、劳动经济学的一些专业问题如工会的影响、歧视性工资等。

## 2. 研究劳动力资源投入与产出机制

我国一些学者认为,主流经济学会把劳动经济学的研究对象,概括为效用最大化假设下,劳动力资源的投入——产出机制。这就是:研究在人的理性行为遵循效用最大化的前提下,人们在生产中将作出什么样的劳动投入决策。这种理论主要包括劳动投入生产理论、劳动投入成本理论、劳动投入收益理论,以及劳动投入的经济效益分析。

## 3. 研究劳动关系及其运行规律

这种观点认为,劳动经济学的研究涉及劳动中的人与人的关系、人与物的关系和人的劳动力这样三个方面的内容。而作为一门经济科学,其主要的研究对象应该是人与人之间结成的劳动关系。以此建立的劳动经济学主要研究劳资关系、分配关系、劳动组合关系,以及这些关系的成因、作用,并对之作出评价。该观点符合传统马克思主义经济学的基本研究视角。

## 4. 研究与劳动相关的问题

与劳动相关的问题包括劳动力市场问题、劳动报酬问题、劳动力管理问题、失业与通货膨胀问题、劳资纠纷问题等。也就是说,所有与劳动相关的经济管理问题都可以纳入劳动经济学的研究范畴。

此外,还有一些其他的对象论。例如“研究劳动力资源的合理配置”“研究社会劳动组织”“研究劳动力资源的有效利用”等等。关于劳动经济学对象的讨论仍在继续着,它必将随着劳动经济理论不断发展而日趋完善。

本书认为,作为一种社会生产性资源,劳动力资源同其他经济资源一样,具有相似的经济属性。因此,劳动经济学的研究对象势必包含劳动力市场及其运行的规律。同时,我们更应该看到劳动力资源较之其他经济资源的特殊性。由于劳动力是附着在人身上的—种能力,而人在具有个性的同时还具有明显的社会性属性,所以劳动力资源与人本身的不可分割性和同一性,使得我们还要把研究对象拓展到社会学和管理学领域。不仅如此,劳动力资源较之其他生产性资源还有一个显著的区别,即劳动力资源在社会生产活动中具有能动性特征。明确这一点是非常重要的。因为普通的生产资源都是被动地接受“改造”,好比一件工具,我们把它搬来搬去不需要向它说明和解释。然而,要实现劳动力资源的有效利用,则必须充分发挥劳动者的积极性、创造性和主观能动性,而这离不开对其心理规律的认知和研究。这样,劳动经济学研究的触角又伸到了心理学领域。最后,社会生产力发展的目标是实现人的全面发展,使人的潜在能力得到最充分的发挥,因此,劳动经济学关注的将不仅是劳动力资源配置所带来的社会福利增加,还更要关注人自身的发展,也就是劳动者自身福利的增加和生活质量的提高。

根据这样的认识,本书把劳动经济学的研究对象归结为:以社会经济的可持续发展为目标,以劳动力的经济活动和劳动者自身福利的增加、生活质量的提高为中心,研究各种劳动经济现象及其运动规律,涵盖劳动力市场及其变化、劳动力的投入与产出效率、劳动经济管理及其运作机制、劳动和谐关系的维护、社会劳动问题的处理等领域。在宏观层面上,根据社会经济的发展规律,注重社会的劳动力供给与经济发展的需求相协调、劳动力资源配置和素质提高与国民经济结构现代化发展的要求相吻合,为社会的可持续发

展奠定基础。在微观层面上,一方面,要研究企业组织如何以最小的劳动投入获取最大的经济效益,以及为获得最大的效益必须具备的环境与前提条件;另一方面,要研究在通过劳动力资源的发展及有效配置推动社会经济发展的同时,如何使劳动者更多地从劳动中解放出来,获得较多的闲暇及精神生活。

### 思政课堂:

劳动是一切幸福的源泉。在长期实践中,我们培育形成了崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动的劳动精神。人间万事出艰辛,人世间的美好梦想,只有通过诚实劳动才能实现;发展中的各种难题,只有通过诚实劳动才能破解;生命里的一切辉煌,只有通过诚实劳动才能铸就。青年学生要崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动,将劳动作为人生出彩的金钥匙,创造美好生活,实现中华民族的伟大复兴。

## 单元二 现代劳动经济学的研究方法

关于劳动经济学的研究方法问题,几乎所有的劳动经济学教科书都有叙述或涉猎,劳动经济学的研究方法,实际上也就是一般经济学的研究和分析方法。

### 一、实证研究方法

#### 1. 实证研究方法的特点

实证研究方法来自哲学上的实证主义。实证主义哲学家认为,“实证”一词有实在、有用、确定、相对等含义。实证主义方法是认识客观现象,向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法,其重点是研究现象本身“是什么”。经济学和现代劳动经济学所运用的实证研究方法与哲学中的实证主义虽有渊源关系,但却是有差异的。实证研究方法试图超越或排斥价值判断,只揭示经济现实内在的构成因素及因素间的普遍联系,归纳概括现象的本质及运行规律。

实证研究方法具有以下两个特点:

其一,实证研究方法的目的在于认识客观事实,研究现象自身的运动规律及内在逻辑。

其二,实证研究方法对经济现象研究所得出的结论具有客观性,并可根据经验和事实进行检验。

#### 2. 实证研究方法的步骤

运用实证研究方法分析研究经济现象,目的在于创立用以说明经济现象的理论。因此,运用实证研究方法研究客观现象的过程,也就是形成经济理论的过程。这一过程可分为如下步骤:

- (1) 确定所要研究的对象,分析构成要素及影响,搜集并分类相关的事实资料。
- (2) 设定假设条件。现代劳动经济学研究经济行为中人在劳动力市场的行为由研究

对象的特征所决定,试图把所有复杂因素都包括进去,显然是既不现实也不可能的。因此,必须对某一理论所适用的条件进行设定。当然,所假设的条件有些是不现实的,但没有这些假设条件则无法进行科学研究。经济行为中人的行为,特别是人在劳动力市场的选择和决策,不可能带进实验室里,更不能放在显微镜下或装在试管里加以观察。物理学家观察自由落体运动规律时,设定一系列假设条件(如空气阻力如何等),这些假设是不真实的,但没有人怀疑其结论的正确性。运用实证研究方法研究问题,必须正确设定假设条件。

(3)提出理论假说。假说是对现象进行客观研究所得出的暂时性结论,也就是未经过证明的理论。假说是对存在的经济现象经验性的概括和总结,但还不能说明它是否能成为具有普遍意义的理论。

(4)验证。在不同条件下和不同时间对假说进行检验,用事实检验其正确与否。检验包括应用假说对现象的运行发展进行预测。经得住事实和时间检验的假说便可以确定为规律,无法确定为正确的假说便被放弃或进行修改。本书中所阐述的绝大部分理论就是应用这种方法形成的。

运用实证研究方法研究劳动力市场现象,需要经济学知识和均衡分析、市场非均衡分析、静态分析和动态分析方法,还需要逻辑学、数学、统计学等多方面的知识和分析工具。

## 二、规范研究方法

规范研究方法以某种价值判断为基础,说明经济现象及运行应该是什么的问题。规范研究方法研究客观现象的目的在于:提出一定的标准作为经济理论的前提,并以该标准作为制定经济政策的依据,以及研究如何使经济现象的运行符合或实现这些标准。

规范研究方法具有以下几个特点:

第一,规范研究方法以某种价值判断为基础,解决客观经济现象“应该是什么”的问题,即要说明所要研究的对象本身是好还是坏,对社会具有积极意义还是消极意义。规范研究方法研究经济现象的出发点和归宿离不开价值判断。这里的价值概念不仅指经济学中商品的价值,还指经济现象的社会价值。

迄今为止,人类经济活动是沿着自然经济、商品经济的顺序发展的。商品经济取代自然经济并成为社会经济活动的主导方式,交换成为这种方式最重要的外在特征之一。市场主体之间的经济联系通过交换来实现。因此,规范研究方法的价值判断严格地说,是指互惠的交换。互惠是从社会的角度看没有人损失的交换,即交换的结果使社会的福利不因交换而减少。

### 小提示:

互惠包括三种情况:参与交换的各主体均受益;参与交换的部分主体受益,但无人受损;参与交换的部分主体受益,部分主体受损,但受益大于受损。如果受损者得到补偿,此种交换即转换成第二种情况。

规范研究方法,就是从上述价值判断出发来研究经济现象,并研究如何实现上述

标准。

第二,规范研究方法研究经济现象的目的,主要在于为政府制定经济政策服务。实现互惠的交换当然对社会有积极意义,但是由于存在种种障碍,互惠的交换不能实现。其主要障碍有以下三类:一是信息障碍。由于信息缺陷或信息偏误,市场主体不能进行互惠交换。二是体制障碍。交换本身是互惠的,但实际存在的某种惯例、政策及体制安排,阻碍互惠交换的实现。三是市场缺陷。潜在的交易是互惠的,但由于市场自身的缺陷,或者交换参与的主体由于观念或习惯的干扰无法进行交易。

上述互惠交换的障碍仅仅依靠市场自身的力量很难消除,甚至不能消除,需要政府制定一定的社会经济政策及体制调整才能推进互惠交换的发展,以增进社会福利。因此,规范研究方法往往成为为政府制定社会经济政策服务的工具。以公共产品的生产为例,某种产品或服务的生产可以增进社会福利,但公众可以免费消费,从而使其不具有支付动机,产品或服务的生产厂商不能从该种产品的生产中得到利益,因此就不生产。这样,政府可以制定一定的税收政策,通过国家的财政系统对公共产品进行购买,免费为社会服务,如公共道路的照明服务、普通义务教育等就是如此。再如,结构性失业是劳动力市场的一个很普遍的现象,对付这类失业的一项有效办法是职业技能开发培训,而这项事业与其他商业经营一样风险很大,商业银行很难负担,但政府可以通过积极的劳动力市场政策,用政府贷款或其他形式支持、扶助职业技能开发培训事业等。

实证研究方法排斥价值判断,规范研究方法却以价值判断为基础,但是两种研究方法并不是完全对立的。劳动经济学毕竟不同于物理学、化学等自然科学,它无法摆脱规范问题,因此也就无法回避价值判断问题。实践表明,规范研究方法离不开实证研究方法对经济现象的客观分析;实证研究方法也离不开价值判断的指导。因此,在劳动经济学的研究中要把两种方法结合起来运用。

## 单元三 劳动经济学的形成与发展

劳动经济学是对劳动力市场现象系统化了的理性认识,是劳动力市场运行原理的体系。它是在经济学发展的基础上分化出来的一门独立的经济学科,其形成与发展同经济学的发展密不可分。

### 一、孕育阶段

在远古时期的一些学者和政治家的著作和论述中就已经孕育着劳动经济学说的胚胎。公元前8世纪希腊诗人赫西奥德在他的《劳动与时日》著作中热情讴歌了人类的劳动,认为只有劳动才能得到财富、荣誉、家庭和朋友。古希腊思想家色诺芬在其著作《经济论》和《雅典的收入》中,从奴隶制自然经济观点出发考察了劳动分工和劳动分工的意义。可以说色诺芬是劳动管理的较早探索者了。还有古希腊思想家柏拉图在其著作《理想国》和《法律论》中,从国家组织原理的角度考察了社会分工问题。他认为每个人都有多方面的需求,但是人们却只有某种才能,因此一个人不能完全无求于他人,而必须互助,于是形成了各种团体,这些团体联合起来便形成国家。他还从产品的生产效率方面

说明了分工的必要性,他认为,一个人做多种之事不如专业于一事,如果一个人专门做一种和他性情相近之事,他所生产的产品必然很多很好,所以,一国中应当有专门从事各种行业的人。罗马政治家和演说家西塞罗也认为,不论具体的职业有多少差异,劳动是十分重要的,离开了劳动任何财富都不可能得到。他十分强调劳动的普遍意义。我国古代春秋时期的管仲在中国历史上第一次将人们按职业划分为士、农、工、商,强调“四民分居”的观点。同时他还对“四民”分别提出了职业要求,指出战士要能武,作战时要团结一致,视死如归;农民要根据农时耕作,使用适当工具;工人要根据季节的需要,制造适用的工业品以满足社会需要;商人要根据季节的要求了解本地产品的贵贱有无,来往于各地。从国内外古代学者对劳动的论述中,我们可以体会到先人们对劳动的强烈关注,但是,他们的论述还是质朴的、零散的,没有独立的思想体系。

## 二、萌芽阶段

产业革命以后,劳动经济理论开始破土出芽,成为经济科学和管理科学的重要组成部分。这一时期古典经济学的威廉·配第、亚当·斯密、大卫·李嘉图等都提出了重要的劳动经济理论。威廉·配第提出了“劳动则为财富之父和能动的要素”的观点,他还区分了生产人口与非生产人口,说明了人口状况和就业状况对征税和调整人口经济结构的作用。亚当·斯密在《国富论》(1776)一书中,不仅研究了劳动是价值源泉和价值尺度的基础理论问题,而且还研究了劳动分工对劳动生产率提高的作用,分析了工资决定和工资差别及由劳动分工产生的工人境遇问题等。大卫·李嘉图提出了劳动价值论、工资铁则、机器使用造成工人失业等观点。法国经济学家萨伊等提出了“就业自动均衡”理论。19世纪末美国的泰勒提出了科学劳动管理理论。这些学者提出的劳动经济理论无疑对劳动经济学的形成和发展作了理论上的准备。但是,这一阶段的劳动经济理论还分散于经济学和管理学等学科之中,劳动经济学还不是一个独立的学科。

## 三、独立发展阶段

“劳动经济学”一词首次出现于1925年美国学者索罗门·布拉姆出版的《劳动经济学》一书中。这本著作的出版,标志着劳动经济学作为一门学科,进入独立发展阶段。此后,在欧洲和日本等国家和地区也建立起了劳动经济学这门学科。我国于1931年也出版了朱通九教授所著的《劳动经济概论》。20世纪30年代的凯恩斯革命使就业理论获得了重要发展。20世纪40年代,美国芝加哥学派又把劳动力市场理论增加到劳动经济学中,进行了一场劳动经济学革命,以克服原劳动经济学研究范围过窄、理论性不强的缺陷。20世纪60年代后劳动经济学在人力资本革命中又获得了发展。与早期的劳动经济理论相比,人力资本革命后的劳动经济学更重视对劳动力供给的研究(早期的劳动经济理论注重劳动需求的研究),分别研究了人力资本对劳动力供给、经济增长、收入分配的重要作用等。20世纪60年代后一些社会主义国家的经济学家也提出了重要的劳动经济理论,如兰格提出了劳动自由选择理论,布鲁斯提出了分权式劳动决策理论,科尔奈提出了工资膨胀和在职失业的理论等。

## 四、学科体系完善阶段

当前的劳动科学与过去的劳动科学相比有两大特点:一是研究内容更加全面。20世

纪 20 年代以前劳动科学主要研究劳工问题、劳资矛盾、收入分配等内容；20 世纪 30 年代主要研究就业与失业(庇古和凯恩斯)；20 世纪 40 年代研究劳动力市场(芝加哥学派)；20 世纪 50 年代研究地区和行业工资变动；20 世纪 60 年代研究人力资本；20 世纪 70 年代研究滞胀问题；而 20 世纪 80 年代的劳动经济学移向对个人的研究。20 世纪 90 年代末期人们开始研究知识经济下的劳动经济理论问题。这样，当前的劳动经济学宏观与微观相结合，内容更加全面。二是劳动科学体系日益完善。如果说过去的劳动科学只是一棵树的话，那么，当前的劳动科学则是一片森林。人们分别从经济学、管理学、社会学、法学等层面建立起了较为完整的劳动科学体系。我国对劳动经济理论和问题的研究自 20 世纪 20 年代以来有两个高潮：第一次高潮是 20 世纪 20~30 年代，在这一时期主要是研究劳工问题(工资、劳资关系等)，如 1924 年陈达教授指导清华学校的学生对北京海淀区人力车夫的生活费进行调查；同年，甘博、孟天培、李景汉在北京对 100 个车夫的收入和家庭支出进行了调查和分析，得出了他们入不敷出的结论；1926 年孟天培和甘博调查了北京 1900~1924 年间的物价、工资及生活费用的变化；同年甘博等调查了北京近百年来物价、工资及税收情况。这一时期出版的劳工问题专著主要有唐海的《中国劳动问题》(1926)、马超俊的《中国劳动问题》(1927)、陈达的《中国劳动问题》(1929)、王云五的《劳工问题》(1933)、骆传华的《今日中国劳工问题》(1933)和何德明的《中国劳动问题》(1937)等。第二次高潮是我国改革开放以来，主要是研究就业、劳动力流动、劳动报酬分配和社会保障等理论和现实问题。这一时期又可分为三个阶段：第一阶段是从 20 世纪 70 年代末到 80 年代中期，主要是研究待业青年就业和运用收入分配来提高劳动效率(主要是农村联产承包责任制)等理论和问题；第二阶段是从 20 世纪 80 年代中期到 90 年代初期，主要是研究劳动力流动(农村剩余劳动力转移)等理论和问题；第三阶段是从 20 世纪 90 年代以来，主要是研究劳动力市场、社会保障、下岗再就业等理论和问题。当前，我国已初步形成较为完善的劳动经济学体系。

### 思政课堂：

中国奇迹，靠劳动抒写。在中国从站起来、富起来到强起来的征程中，凝结着劳动者的智慧，浸透了耕耘者的汗水，中国人的勤奋令世界惊叹。正是这样的勤奋，创造了天翻地覆的巨变，创造了举世罕见的成就。“道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成”，中国的美好未来不会从天而降。脱贫攻坚、深化改革的实践，绿色中国、制造强国的愿景，都得靠劳动的双手来托举。

### 知识拓展

## 为什么要学习劳动经济学？

从宏观方面看，劳动经济问题是关系国计民生和社会安定的重大问题。

我国是一个人口和劳动力众多的发展中国家，我们在解决劳动经济问题时，面临着由此产生的一系列矛盾和困难。例如，在我国人均收入大大提高之前，在劳动力相对过

剩问题根本解决之前,我们面临着提高劳动生产率和增加就业岗位之间的矛盾,我们还面临着增加就业岗位和提高平均工资之间的矛盾,我们也面临着提高劳动报酬水平和改善保险福利待遇之间的矛盾,等等。而学习劳动经济学则有助于我们从产生这些问题的背景和根源去深刻地认识这些矛盾,并为我们解决这些矛盾提供理论支持和政策建议。如果社会中的劳动经济问题不能得到有效的解决,势必发展成影响经济发展和政治稳定的重大问题。

从微观方面看,劳动经济问题是影响企业效益的关键性问题。劳动经济学对企业的重要意义可归纳为以下几点:

(1)指导企业正确配置和合理使用劳动力,使每个员工都有明确而适当的分工和密切的合作,从而保证企业的生产活动协调高效地进行。

(2)保证企业及时更新劳动力,不断补充具有一定素质的技术人员、管理人员,使企业拥有一支高水平、高效率的职工队伍,使职工队伍的结构和各类人员的比例更合理,以满足生产服务不断发展的需要。

(3)做好劳动定额管理,改善劳动组织,提高劳动生产率,帮助企业取得较大的经济效益。

除了上述两个方面,劳动经济学还与我们每一个人的生活直接相关。学习和掌握劳动经济学,将有助于我们在雇佣、就业、晋升、培训、工资报酬、激励等方面作出合理的决策。同时,还可以提高我们分析社会经济问题的能力,从而成为更理智的公民。

## 课后思考

1. 请简述劳动经济学的含义。
2. 本书将劳动经济学的研究对象归结为什么?
3. 现代劳动经济学的研究方法主要分为哪两种?
4. 请简述实证研究方法的两个特点。
5. 劳动经济学的形成与发展分为哪几个阶段?