

当代人力资源管理系列教材

现代劳动经济学

主 编 董志强
副主编 何亦名



科学出版社



当代人力资源管理系列教材

现代劳动经济学

主 编 董志强

副主编 何亦名

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书借鉴当代劳动经济学研究新成果,结合中国实际,针对国内大学经管类本科学生的学习需求,介绍劳动经济学的原理与应用。当代劳动经济学内容体系已经十分庞大,本书不求面面俱到,而是突出重点并体现中国特色,集中笔墨介绍了劳动力供给行为、劳动力需求行为、劳动力市场运行、人力资本投资、工资与收入、内部组织、工会和党组织、失业及其治理等应用性较强的内容。

本书适合经济学、公共管理、工商管理 etc 学科专业的本科生和自考生用作教材,也可供企业管理人员、人力资源和社会保障部门的行政管理人员等各类人士学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

现代劳动经济学/董志强主编. —北京:科学出版社,2016.1
当代人力资源管理系列教材

ISBN 978-7-03-043565-1

I. ①现… II. ①董… III. ①劳动经济学—教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 044872 号

责任编辑:张 宁 / 责任校对:胡小洁
责任印制:霍 兵 / 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>

三河市骏杰印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 1 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2016 年 1 月第一次印刷 印张:15 1/4

字数:361 000

定价:36.00 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。

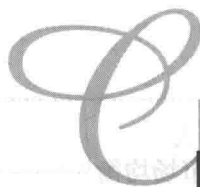
与土地、资本、技术等企业生产要素相比，知识的重要性越来越突出，知识管理已成为人力资源管理的重要内容。设计知识创新机制、实现企业知识编码、构建知识共享平台是人力资源管理者面临的重要任务。这需要将人力资源管理的重点从绩效管理拓展到创新管理、从雇员的工作技能管理拓展到雇员的学习能力培养。人力资源管理者不仅是监督者，同时也应该是教育者。

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重要责任。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

2016年1月19日于广州



Contents

目录

丛书序

第一章 导论	1
第一节 劳动力市场	2
第二节 劳动经济学的基本概念	3
第三节 劳动经济学可以带给你什么	5
第四节 本书结构	6
第二章 劳动力供给行为	8
第一节 消费-闲暇选择模型	9
第二节 个人劳动力供给曲线	24
第三节 市场劳动力供给	25
第四节 生命周期中的劳动力供给	34
第三章 劳动力需求行为	42
第一节 企业的生产函数	43
第二节 短期生产中的雇佣决策	47
第三节 长期生产中的雇佣决策	50
第四节 从企业需求到市场需求	58

第四章 劳动力市场运行	67
第一节 竞争性劳动力市场均衡.....	68
第二节 供给、需求变动与均衡.....	74
第三节 理论的应用.....	79
第四节 非竞争性劳动力市场：买方垄断.....	86
第五章 人力资本投资	93
第一节 人力资本理论的提出.....	94
第二节 人力资本投资.....	99
第三节 学校教育.....	103
第四节 在职培训.....	107
第五节 作为信号传递手段的教育.....	112
第六章 工资差别、歧视与收入不平等	124
第一节 完全竞争与补偿性工资差别.....	125
第二节 劳动力市场歧视.....	128
第三节 收入分布与收入不平等的测度.....	136
第四节 收入不平等加剧的原因.....	143
第七章 工资激励与内部组织	151
第一节 计件工资制与计时工资制.....	152
第二节 激励报酬设计原理.....	157
第三节 承包制、锦标赛和职位晋升.....	166
第四节 吸引和保留员工.....	175
第八章 工会与党组织	185
第一节 工会的行为.....	186

第二节	集体谈判	192
第三节	罢工行为	199
第四节	中国企业的工会和党组织	202
第九章	失业及其治理	209
第一节	失业：概念、事实和趋势	210
第二节	失业类型及其成因	217
第三节	工作搜寻与失业	222
第四节	失业补偿和失业治理	226
	参考文献	231
	后记	233

第一章 导 论

【内容提要】

本章介绍劳动力市场基本概念，讨论劳动力市场交易与其他市场交易的不同之处，明确劳动力市场的独特性质。劳动经济学研究的对象和内容，就是劳动力市场运行及其结果。劳动力供求分析，是分析劳动力市场的最简单、最基本的分析框架。

【学习要点】

1. 劳动力市场基本概念。
2. 劳动经济学基本概念、研究对象。
3. 实证经济学和规范经济学的区别。
4. 学习劳动经济学的重要意义。



经济学与人们的日常生活息息相关。如果要在众多的经济学分支中，列出与日常生活最为密切的学科，劳动经济学无疑是排在首位的。因为，绝大多数人漫长一生的大部分时间都配置在劳动力市场之中。

从孩提时代的健康和早期教育，到择校、就业，再到与谁交往、跟谁结婚、何时生孩子以及生几个孩子，是否要搬迁到另外的城市，在什么时候退休等，这些都是可以用劳动经济学分析的话题。

不过，经济学家对劳动力市场的兴趣并不局限于个人感受。他们更关注的是整体的福利。换言之，经济学家研究劳动力市场时，很少关心某个人会怎么样，他们更关心所有的人或者特定的人群福利有什么变化。因为对于群体福利的权衡影响着社会政策的制定。“劳动经济学”这门课程，自始至终试图通过经济分析去解释劳动力市场的运行及其结果，为此需要深入探析企业、工人等经济主体的行为——包括基于逻辑演绎的理论分析，以及基于科学检验的实证研究。因此，这门课程将带给大家的，并不是一些反映个人生活经验的只言片语，而是分析劳动经济问题的系统方法。

第一节 劳动力市场

“市”，就是交易。市场，顾名思义就是“交易的场所”。交易的场所可以是一个具体的地理空间，如城市或乡村的各种集市；也可以没有地理空间，而仅仅是汇集供给与需求的平台，如股票市场、期货市场、网络交易平台等。

经济理论中有许许多多的市场，但经济学将它们极度简化为两类：产品市场和要素市场。产品市场交易的是消费品，包括产品（如啤酒）和服务（如理发）；要素市场交易的是生产要素，包括资本（货币资本与实物资本）和劳务。通常，要素交易比产品交易的制度安排要复杂得多。当你去买一瓶啤酒时，并不需要签署任何协议，但是购买一台机器、租赁一个厂房，或者雇佣一个劳动力，常常需要订立比较复杂的合同。

劳动力市场是要素市场的一种。这个市场上交易的就是劳动力要素。劳动力要素有一个非常特殊的性质，就是它只可以租让，而不能买卖。在现代社会，人口买卖是非法的，甚至一个人要卖掉自己也是不被允许的。诚然，在奴隶社会的确有人口的买卖，并且奴隶被法律界定为奴隶主的私人财富，但即便如此，劳动力所有权转移也只是名义上的——奴隶的劳动力实际所有权（或者控制权）仍然在他自己手中，在极端的情况下，奴隶可以选择自杀来使自己的劳动力永久地灭失，这是享有对奴隶名义所有权的奴隶主所无法控制的。

美国经济学家巴泽尔（Barzel）曾经基于个人对自身劳动力的绝对控制权解释奴隶社会的崩溃^①。他的逻辑是这样的：奴隶虽然名义上归奴隶主所有，但其劳动力的实际控制者还是奴隶自己，这种实际控制权使得奴隶可以获得自己的财产，因为奴隶主要让奴隶努力工作就必须让其分享部分剩余产品。最终，奴隶可以凭借对自身劳动力的实际控制权逐步积累财富，甚至可以为自己赎身成为自由民。

^① Barzel Y. 1997. An economic analysis of slavery. Journal of Law and Economics, 20: 87-110.



正是由于劳动力的绝对控制权不可转移这一特性,决定了劳动力只可以租让而无法买卖。因此,劳动力市场交易比其他的产品市场和要素市场的制度安排要复杂得多。这些制度安排既包括法律,也包括雇佣合同,甚至包括企业文化等。这导致劳动力市场,通常包括如下一些内容。

首先,存在许多的市场机构,来促进劳动力交易双方的联系。例如,职业介绍机构、劳动力市场服务部门、企业人力资源部、就业安置办公室等,这些机构会发布招聘广告、就业信息,汇集劳动力供给和需求的信息。

其次,劳动力交易双方需要交换品质信息,并自由选择是否匹配。在一个产品市场上,交易可以匿名进行,如你去买一件衣服,卖家既不会要求你出示身份证,也不关心你的个人品质。但劳动力市场交易不同,这个市场的交易不允许匿名,因为交易双方的品质信息对于交易非常重要,而且需要双向匹配。

最后,达成交易意向的双方,需要订立某种合同。合同不仅要求双方遵循有关的法律条款,而且会约定一些重要的事项,如报酬水平、支付方式、工作条件、职业保障、合同期限、工作义务等。难以明确书面描述的内容,也会以心理默契的形式存在。所有这些复杂的安排,根本上都是为了尽可能地由于劳动力实际控制权不能转移而可能引发的机会主义行为进行约束或对雇主希望的行为提供恰当的激励。

劳动力市场交易的最终结果是以一定工资率水平将劳动力配置到工作岗位上。由于这种市场配置机制以双方自由选择为前提,不仅满足了个人意愿,也满足了社会的需要,实现了国家最重要的资源——劳动力的最优配置。

劳动力市场虽然复杂,但经济分析却可以将其简化。最简单的劳动力市场模型,是把劳动力市场交易双方分别贴上“供给方”和“需求方”标签,求职者就是劳动力供给方,企业就是劳动力需求方。现实中也有不同层次的劳动力市场,如全国劳动力市场、区域劳动力市场,这是根据市场汇集的信息所覆盖的范围来划分的;也有不同专业技能的市场,如制造业工人的市场、会计师市场等,这是根据市场汇集的信息所覆盖的专业技能来划分的。对于劳动力市场按照何种维度划分,取决于人们关注的问题和对象。

第二节 劳动经济学的基本概念

劳动经济学研究劳动力市场运行及其结果。前面已经讲过,劳动力市场就是劳动力供给和需求的汇集之地。劳动力交易非常特殊,只可以租让而无法买卖。一定时期内“租用”劳动力的价格,被称为“工资率”。现实中,工资率有很多种形式,如小时工资、日薪、周薪、月薪、年薪。可见,工资率是一个与时期相联系的概念,准确地说,它是单位时间获得的报酬金额。

现实中大多数报酬是按照时间来支付的,即人们领取月工资或年薪等。的确,也有些工作并不按照工作时间来支付报酬,而是按照产出多寡来支付报酬,如计件工资等,它们的工资率则按照单位时间内的产出及其对应的报酬金额来核定。

工资率是调节劳动力市场交易的重要工具。劳动力交易双方都会把工资率视为自己决策

的信号。对于劳动力供给方，工资率是其收益，因此工资率增加一般会刺激他供给更多劳动力^①；对于劳动力需求方，工资率是其成本，因此工资率增加会刺激它压缩劳动力需求量。在整个市场上，当工资率增加，市场的劳动力供给数量就会增加，而劳动力需求数量就会下降；当工资率下降，市场的劳动力供给数量就会减少，而劳动力需求数量就会增加。市场上供给量和需求量的变化，本身又会对工资率形成涨落的压力，导致工资率或升或降。最后，在某个工资率水平上，市场的供给量和需求量相等，导致工资率或升或降的压力也消失了，工资率不再变化，而市场也稳定在供求相等的状态。这就是劳动力市场均衡状态，对应的工资率称为均衡工资率。

但是，劳动力市场供求均衡分析，只是一套非常简化的分析工具。更深入的分析需要涉及劳动力市场上各主体的行为。劳动力供给曲线（或供给法则）和劳动力需求曲线（或需求法则），其背后是供给主体和需求主体的决策行为。因此，劳动力市场的深入分析需要建立在劳动力市场主体行为分析的基础上。这就是为什么劳动经济学要探讨个体劳动力在收入-闲暇之间进行决策，而企业则在寻求用最佳的资本-劳动组合进行生产，甚至还需要讨论劳动力与企业如何互动博弈的重要原因。只有在理解供求主体的行为基础上，才能推测特定事件冲击或政策变化将会如何影响劳动力市场的供求变化以及最终结果。

除了供给方和需求方之外，现代劳动力市场还有一个重要的主体：政府。政府可以直接干预工资率（如规定最低工资率），也可以间接干预工资率（如征收工薪税），还可以直接或间接影响市场的供求数量（如限制人口流动或强制移民）、质量（如投资于人民的教育和健康等）、改变供求双方谈判能力（如提高社会保障水平或直接的劳工保护条款等）和匹配效率（如提供就业信息服务）。在现代社会中，政府对劳动力市场的影响可谓至关重要、非常深刻。

一旦涉及讨论政府干预劳动力市场的政策，就需要区分两种不同立场的经济学：实证经济学和规范经济学。实证经济学是一种行为理论，主要阐明经济行为是什么样的，会导致什么结果。至于结果合理不合理、公平不公平等价值判断，不是实证经济学所关心的问题。规范经济学则是基于一定的价值观，对经济行为应该怎么样，什么样的结果更符合公平正义等作出判断，它关注的是“应该怎么样”的问题。例如，“提高最低工资率，会导致部分底层的工人受到损害”、“相比发放食品券，发放货币补贴将更能提高贫困家庭的福利”，这些是实证经济学命题，因为它们陈述了事实或作出客观预测，并不评价这样的结果好坏或者应不应该；“当前的最低工资率太低了，不足以保护工人，因此应提高最低工资率”、“政策设计应当让贫困家庭将食品补助的确用于食品消费，为了达到这个目标应该采取食品券而不是现金补贴”，这些陈述是规范经济学命题，因为它们显示了价值判断和人们的好恶。

劳动经济学，主要是一门实证经济学。换言之，人们大部分时间是在研究劳动力市场行为是怎样的，会产生什么后果。至于这些后果好不好、该不该等规范经济学的内容主要出现在政策设计的争议中。尽管每个人有不同的价值取向和偏好，对同一个问题的看法也不尽相

^① 严格来说，工资率上升对劳动力供给会同时产生替代效应和收入效应，只有替代效应大于收入效应时，工资率增加才会导致劳动力供给数量增加。但考虑到企业从来不愿在支付更高的工资时只获得更少的劳动力供给量，所以工资率一般不会支付到令收入效应大于替代效应那么高，至少针对劳动力市场供给群体是如此。关于工资率变化的收入效应和替代效应的相关介绍，参阅本书第二章。

同，但实证经济学的结论可以为政策辩论提供依据。

第三节 劳动经济学可以带给你什么

学习一门新的课程不需要理由，正如亚里士多德在其名著《形而上学》开篇所指出的：求知是人的本性。但是，可能有些人是带着某种功利性的目的在读书和学习，对于这部分人，也应该学习一点劳动经济学知识。

首先，一个最浅薄的理由，也许就是“炫耀”。“有知识”本身就是一件值得炫耀的事。但是，炫耀行为中也是大有学问的，本质上它是一个信号传递（signaling）问题。在这门课程中，你会懂得什么是信号传递理论。当然，你也会懂得在生活中，炫耀需要技巧，举个例子^①：

“年轻的富豪炫耀其财富，但是年老的富豪却鄙视这种炫耀；下级官员通过弄权来证明自己的地位，而真正有权利的人通过高雅的姿态来表现自己的实力；接受普通教育的人炫耀他们刻意写得工工整整的字迹，但受过良好教育的人却常常字迹潦草难以辨认；成绩一般的学生会回答老师提出的简单问题，而拔尖的学生却窘于证明自己对琐碎知识的了解；熟人通过有礼貌地忽视对方的缺点以表示其善意，而密友则通过嘲弄般地强调这些缺点以示亲密……”

其次，有一个更好的理由，那就是明智地作出决策。劳动经济学的研究内容与人们的生活息息相关，无论是收入与闲暇，还是就业与教育，抑或结婚与生育……都是劳动经济学研究的领域。对于企业的人力资源管理，劳动经济学也提供了独特的视角，帮助管理者作出明智的决策。举例来说，旷工缺勤一直被视为员工的职业道德问题，常用的解决办法之一是加强员工思想教育。当然，职业道德的确是一个需要认真对待的问题。但是经济学中并不完全把旷工缺勤归咎于员工的职业道德，在经济学看来，员工是在从事两种生产：家庭生产和企业生产。企业生产给员工带来的价值，就是他的工资。一般情况下，企业生产的价值会高于家庭生产价值，所以员工会选择上班。但有些时候，家庭生产的价值会高于企业生产的价值，如员工的孩子生病需要送去医院，此时该员工就会“理性地”选择旷工缺勤。从经济学视角出发，解决旷工缺勤的思路并不限于思想教育，也包括要提高员工参与企业生产的价值。提高工资固然是一个办法，但提高工资之外的价值或许对企业来说更为可行。例如，在有些企业，对于连续出勤达到一定天数的员工给予特别奖励，或者安排抽奖活动，为员工家属提供旅行机票等，这样的一些创新实践正在形成“新旷工缺勤管理理念”，而它似乎确实有不错的效果。

再次，有助于人们更理性地融入社会。在复杂的社会中，要时刻保持理性并不是一件容易的事。许多人支持最低工资立法，保护女职工、提升工人福利等，但是他们可能忽略了这种政策背后都需要付出相应的代价。简言之，有好的政策动机，并不一定能设计出好的政策。例如，某城市的市政府决定对高消费场所征收高消费调节费，初衷是向富人征收高消费调节费，用以补贴穷人。这个政策出台之后，很多经济学家提出反对意见。事实证明该政策

^① 奈尔巴夫，迪克斯特. 2009. 妙趣横生博弈论. 北京：机械工业出版社.

并不成功：富人们要么减少了高消费，要么选择到附近的城市去消费，结果本地娱乐场所的生意变得冷冷清清，有的甚至关门大吉。娱乐场所关门导致高消费调节费实际上已经征收不到，而本来在娱乐场所就业的工人却失去了工作，城市贫困人口增加了。类似现象还有：最低工资保障制度，维护了工人的权益，却导致部分低收入者失业；保护女职工的规定，导致女性就业门槛被提高，等等。笔者并不想告诉大家应该或不应该出台类似法规，而是想说明，在设计政策时需要更仔细地权衡和考量多种因素，并且应当重视事后效果的预测和评估，而不只是依赖事前的好动机。

最后一点意义，可能在很多人的意料之外。劳动经济学作为一门研究劳动力市场运行及其结果的学问，在根本上，是为了尽可能透彻地理解劳动力市场的功能、运行机制、市场缺陷，从而营造出更加和谐的社会氛围。

第四节 本书结构

本书是面向低年级本科生的教材。因此，在内容上力求全面、新颖，但并不追求技术性。

第二章分析个体的劳动力供给行为，从个体收入-闲暇的最优化决策中推导出个体的劳动力供给曲线，刻画影响个体最优决策（或劳动力供给行为）的影响因素。

第三章分析企业的劳动力需求行为，企业为实现最大利润而选择特定的生产组合，在这个过程中劳动力需求曲线被描绘出来。劳动力个体供给曲线加总可以推导市场供给曲线；同样地，企业劳动力需求曲线的加总可以推导出市场需求曲线。这样就为第四章劳动力市场供求模型提供了最基本的元素。

第四章直接将劳动力供给和需求简化成两条曲线，提出最简单的供求分析模型，引入均衡工资率、均衡就业量等概念。“均衡”的意义在于，它代表着市场动态发展的方向。换言之，均衡分析有助于人们预测，一旦发生外生冲击，市场将朝着什么方向变化和调整。劳动力市场干预政策可以视为外生冲击，那么基于同样的道理，可以基于供求均衡分析预测政策冲击产生的后果。

前面四章都局限于数量分析，劳动力质量被假设为是没有差别的。第五章为劳动力质量的维度分析，介绍最近半个多世纪发展起来的人力资本投资理论。人力资本的差异是导致工资差异的重要原因之一，当然不是唯一的原因。第六章进一步探讨工资差别及其成因，也探讨劳动力市场歧视这样一些社会敏感话题。另外，颇受社会关注的收入不平等问题，也在本章得到讨论。

第七章开始进一步深入企业内部，讨论如何设计报酬和晋升制度来激励、吸引和保留员工。这一部分内容属于最近三十多年发展起来的内部组织和人事经济学（internal organization and personnel economics），是劳动经济学的分支内容，也可视为劳动经济学原理在人力资源管理中的应用。

第八章继续考察企业内部组织，重点放在与维护职工权益有关的两个组织：工会和党组织。中国的工会与西方工会并不相同。西方工会是比较单一的维权组织，中国工会的角色则丰富得多，它们既要充当维权的角色，也要充当维稳的角色，同时还可能成为企业主的朋友，



以便在企业中更好地开展工作。企业党组织更是中国企业制度的特色安排。近年来,一些学术研究关注了企业党组织和工会的作用,大多数研究认为它们对于企业经营和员工福利具有正面的、积极的影响。

第九章是本书最后一章,专门讨论了失业及其治理。失业是一个综合性的问题,它与劳动力供求数量、质量、企业的制度安排等多种因素有密切关系,放在最后一章讨论是合适的。关于失业,经济学中已经发展出许多成熟的理论,但作为一本初级教材,本书仅对失业经济学的基本内容作出简要介绍。

[复习思考题]

1. 劳动力市场是什么?
2. 劳动经济学的研究对象是什么?
3. 为什么说劳动力只可以租让而不能买卖?
4. 劳动力市场通常包括哪些内容?
5. 为什么劳动力交易不能匿名进行?
6. 什么是工资率?工资率变化如何影响市场的劳动力供给量和劳动力需求量?
7. 什么是均衡工资率?
8. 实证经济学命题和规范经济学命题有何区别?请分别列举两个实证经济学命题和两个规范经济学命题。
9. 有人认为,政策设计者一定要有良好的动机,只要动机是好的,政策就会是好政策。对上述认识,你有何看法?

第二章 劳动力供给行为

【内容提要】

劳动力供给理论是现代劳动经济学中实证研究最多的领域之一。基于消费者选择理论的消费（收入）-闲暇选择模型生动地阐述了劳动力供给行为的性质，该模型经过适当扩展后可广泛用于解释家庭生产和劳动力供给决策的生命周期等问题。

【学习要点】

1. 了解劳动力供给、收入效应、替代效应的概念。
2. 掌握消费（收入）-闲暇选择模型的基本内容。
3. 理解个人劳动供给曲线。
4. 理解市场劳动力供给曲线。
5. 理解生命周期中的劳动力供给。
6. 掌握劳动力供给弹性的含义及其运用。



在劳动经济学家眼中,劳动力供给行为是指劳动力在一个时间段内提供劳动给劳动力市场的工时供给行为,通常也称为劳动供给。劳动力供给理论是建立在消费需求理论之上的,将消费需求理论应用于劳动经济学,可以揭示许多基本的劳动现象。消费-闲暇选择模型描述了劳动者进行劳动供给决策的情形,该模型将劳动者视为闲暇和商品的消费者,由于商品来自于劳动收入,从而劳动者对个人既定时间资源的分配问题就转换成了消费者对闲暇和劳动收入的选择问题,其决策遵循效用最大化原则。

工资率的变化会同时产生收入效应和替代效应,使得个人劳动力供给曲线呈现“向后弯曲”。市场劳动力供给曲线虽然在理论上是个人劳动力供给曲线的加总,但市场劳动力供给曲线一般是向右上方向倾斜的。人们在生命周期中如何进行劳动力供给决策,究竟何时接受学校教育是划算的,又应该在什么时候选择退休?本章将运用劳动力供给理论探讨这些与每个劳动者都息息相关的、有趣的工作决策问题及其内在的经济逻辑。

第一节 消费-闲暇选择模型

一、消费与闲暇

从劳动者个人的角度来说,广义的劳动供给决策包含两类:一是是否参加工作,以及每天或每周工作多少个小时;二是从事何种职业,选择到什么地区就业。其中,第一种决策就是狭义上的劳动力供给决策,也是在这一节需要讨论的单个劳动者的劳动力供给行为。在劳动经济学里,消费-闲暇模型是一个简单的劳动力供给模型,它刻画了单个劳动者的劳动供给行为及其经济学机理。从理论上说,一个人对时间的安排通常包括三个方面:一是用于从事劳动力市场工作并从中获得相应的收入;二是用于从事愉快的闲暇活动并从中获得快乐和满足;三是用于从事既具有生产活动性质又具有消费活动性质的家务劳动。但为了简化分析,在消费-闲暇选择模型中,只是假设劳动者的可支配时间只能被用于工作和闲暇两个方面。

消费-闲暇选择模型通常也被称为收入-闲暇选择模型、劳动-闲暇选择模型或工作-闲暇选择模型。消费与闲暇选择模型首先假定,每个劳动者都是消费者,需要在商品消费与闲暇消费之间进行选择。

这里的商品消费是一个抽象的概念,泛指人们对各种产品和服务的消费。在消费-闲暇选择模型中,由于商品(C)的货币价值在数量上等于人们的货币收入(Y),即 $C=Y$,因此商品消费和收入之间存在着——对应的关系,劳动经济学家常常直接用收入的货币价值来衡量消费,本章的分析同样将两者等同视之。如果没有遗产、捐赠、政府补贴、政府救济等非劳动收入,人们的收入就等于个人的劳动收入。如果除了劳动收入之外,还有其他非劳动收入,则总收入就是劳动收入与各种非劳动收入之和。尽管劳动并不能总是直接给劳动者带来心理上的满足,但通过劳动获得的工资收入通常可以给劳动者带来相应的满足。同时,假设劳动者以一个不变的小时工资率从事市场工作,即无论工作多少个小时,这个小小时工资率都是不变的。

这里的闲暇也是一个广泛而抽象的概念,是指各种无报酬的活动,如阅读、社交、旅游、

逛街、体育运动、休息疗养等。劳动经济学家往往把人们每天用于闲暇的时间用来衡量闲暇的数量。

本书把消费者从某种商品消费中所获得的满足程度称为效用。显然，商品消费和闲暇消费都能给人们带来快乐和满足，即都具有正的效用。在进行劳动力供给决策时，闲暇本身的消费可以给人直接带来效用，虽然货币收入不是效用的直接来源，但货币收入在商品（或服务）价格一定的条件下，实际上代表了可以购买到的各种商品（或服务）的组合，劳动者可以通过消费这些商品（或服务）来获得效用。在不考虑多种收入来源的条件下，由于货币收入唯一来自于通过市场劳动所获得的工资性收入，在数量上就等于市场工资率与工时数的乘积。

由于每个人一天都只有固定的 24 个小时，除去吃饭、睡眠以及其他维持生命的生理活动所需要的时间，大致有 16 个小时可供分配于劳动和闲暇。由于用于闲暇的时间不能用于劳动，用于劳动的时间也不能用于闲暇，所以人们的闲暇需求就可以看成是劳动力供给的反面——从总的可支配时间中减去闲暇时间也就得到了劳动力供给时间。因而，人们在劳动时间和闲暇时间两者之间所进行的选择，其实质就是对劳动收入（或该收入所对应的商品）与闲暇这两种特殊“商品”的选择。

用 C 表示商品消费，用 H 表示劳动者每日闲暇时间，用 L 来表示每日的劳动时间，则他每日的工作小时数为 $L=16-H$ ，对应的效用水平为 U ，不妨设：

$$U = f(C, H) \quad (2-1)$$

为了进一步探讨人们如何在商品消费与闲暇消费之间进行选择的问题，有必要引入机会成本这一概念。在经济学中，机会成本是把一种资源（如时间）投入某一特定用途之后，所放弃的在其他用途中所能得到的最大利益。因而，在这里，闲暇的机会成本就是因闲暇而失去的劳动收入，一小时闲暇时间的机会成本就等于小时工资率。

某种物品的消费量每增加一单位所增加的满足程度被称为其边际效用。随着消费者对某种商品消费量的增加，消费者从该商品连续增加的每一消费单位中所得到的效用增量即边际效用是递减的，这就是著名的边际效用递减规律。之所以会出现边际效用递减，首先是因为受人类生理与心理等因素的限制。虽然人类的欲望可以是无穷的，但由于生理等因素的限制，就每个具体的欲望满足来说则是有限的。最初的欲望最大，因而消费第一单位商品时得到的满足也最大，随着商品消费次数的增加，欲望也随之减小，从而满足程度递减。如果在欲望消失后还继续增加消费，那么反而会引来厌恶。同时，每种物品具有多种用途，且各种用途的重要程度不同，人们总会把它先用于效用最大的地方，故后一单位的物品给消费者带来的满足或提供的效用一定小于前一单位。

在这里，闲暇的边际效用就可以定义为在消费的物品数量保持不变的条件下，每增加一小时闲暇活动所带来的效用的改变程度。劳动者在享受闲暇和消费用货币收入购买来的商品的过程中，随着任何闲暇或商品消费量的不断增加，新增加消费一个单位的闲暇或商品所能够产生的边际效用也都是趋于递减的。

由消费需求理论可知，人们对特定商品和服务的需求受到商品和服务的价格、个人收入以及消费者对商品和服务偏好的影响。假定商品均为正常品，在保持所有其他情况不变的条