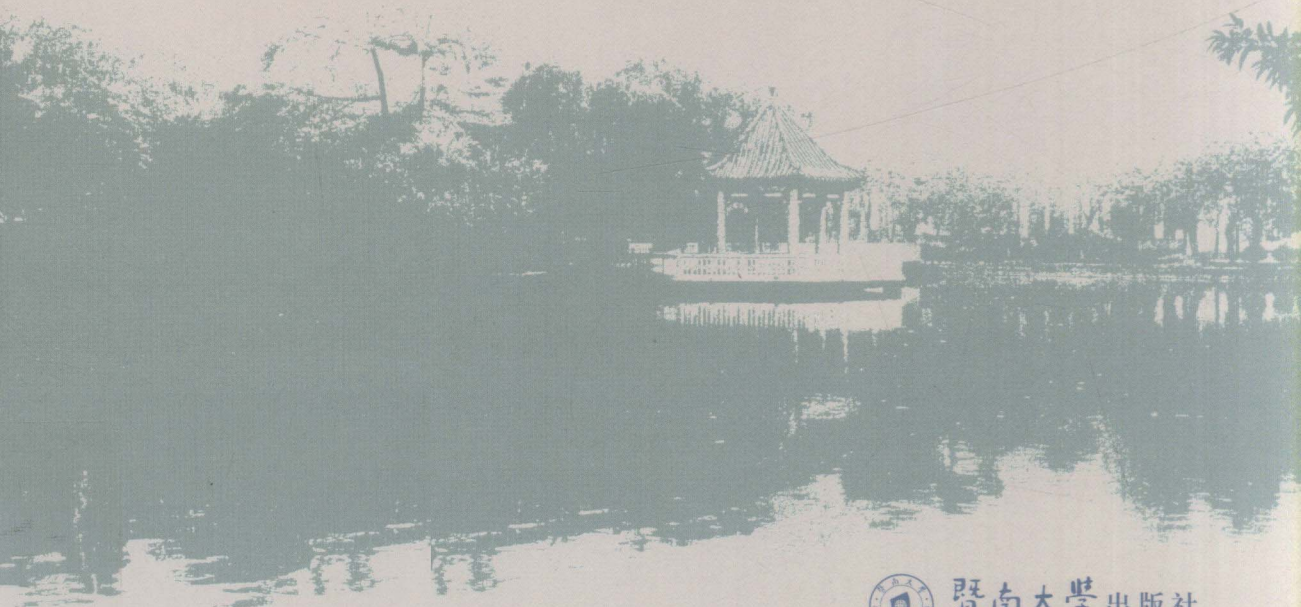


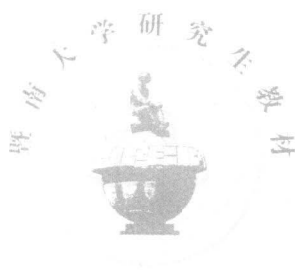
劳动力资源配置 的理论与实践

THEORY AND PRACTICE OF LABOR RESOURCES ALLOCATION

吴 江 主编



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS



劳动力资源配置 的理论与实践

THEORY AND PRACTICE OF LABOR RESOURCES ALLOCATION

吴 江 主编



暨南大学出版社

JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动力资源配置的理论与实践/吴江主编. —广州:暨南大学出版社, 2010. 6
(暨南大学研究生教材)
ISBN 978 - 7 - 81135 - 476 - 8

I. ①劳… II. ①吴… III. ①劳动力资源—资源管理 IV. ①FZ41

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 042049 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85220693 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 广州市天河星辰文化发展部照排中心

印 刷: 暨南大学印刷厂

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 16.25

字 数: 395 千

版 次: 2010 年 6 月第 1 版

印 次: 2010 年 6 月第 1 次

印 数: 1—1500 册

定 价: 32.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

总 序

百年沧桑，弦歌不辍；巍巍暨南，展焕新颜。暨南大学自1906年创办以来，始终秉承“宏教泽而系侨情”的办学宗旨，注重以中华民族优秀的传统道德文化培养造就人才。学校积极贯彻“面向海外，面向港澳台”的办学方针，建校至今，共培养了来自世界五大洲127个国家和地区的各类人才20余万人，堪称桃李满天下。

暨南大学的研究生教育始于1978年，是改革开放后全国首批研究生招生培养单位。1984年，学校率先招收海外及港澳台研究生，是全国当时唯一的试点单位。1987年开始，创建了与境外知名大学合作培养研究生的教育模式，目前已与中国香港、美国、加拿大、德国、英国等地区和国家的众多知名大学联合培养研究生；1989年开创内地高校招收境外“兼读制”研究生及境外研究生面授点的先河。经过30多年的建设与发展，暨南大学已经成为推动港澳台合作办学及国际办学的探索者和实践者，联结内地与港澳台同胞、海外侨胞的桥梁和纽带，被誉为“中国境外研究生教育的试验田和窗口”。

目前，学校已拥有博士学位授权一级学科6个，博士学位授权二级学科39个，硕士学位授权一级学科18个，硕士学位授权二级学科135个，6种硕士专业学位及临床医学博士专业学位；学位授权点覆盖了哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、理学、工学、医学和管理学10个学科门类；设有博士后科研流动站9个，博士后工作站1个。学校师资力量雄厚，有专任教师1677人，其中中国科学院院士1人，中国工程院院士4人，博士生导师297人，教授390人，副教授590人。

教材建设是课程体系和教学内容改革的核心，是进一步加强研究生教学工作，深化教学改革，提高研究生教育教学质量的重要措施。为此，学校启动了“暨南大学研究生教材建设”项目，将系统出版一批具有学科特色和水平的研究生教材。在研究生部的精心组织下，通过专家组评审，分批立项，每批二三十种，覆盖了公共学位课、专业学位课和专业选修课等课程。这些教材符合研究生教育改革发展趋势，反映了学科建设的新理论、新技术、新方法，在国内同类教材中较为先进。我们希望通过几年的努力，打造出一系列特色鲜明的研究生精品教材。

暨南大学副校长 纪宗安

2010年3月

前 言

“劳动力资源配置”是为国民经济学、劳动经济学等专业的研究生开设的一门课程，它是劳动经济学的深入和细化。它建立在劳动经济学基础之上，除包括劳动经济学的基本研究内容外，即除了对市场经济条件下的劳动力需求、劳动力供给、劳动力市场、就业与失业、劳动关系、工会与罢工等问题的研究外，还重点研究劳动力资源有效配置的各种机制，包括各种劳动政策等问题。在体系和结构方面，劳动力资源配置除包含相应的理论外，还结合了我国的具体实践，这是目前劳动经济学教材，特别是从国外引进的劳动经济学教材不具备的。目前，与该课程相近的“劳动经济学”已有十余种教材出版，但尚未有“劳动力资源配置”教材问世。

中国是一个劳动力众多的发展中国家，对于中国这样一个具有大量劳动力资源的发展中国家来说，研究劳动力资源配置，充分利用劳动力资源，对于国民经济和社会发展无疑有巨大的现实意义。劳动力资源是指一定时期内一个国家或一个地区人口中具有为社会创造财富的能力的劳动年龄人口，即人口总体所具备的劳动能力，它是国民经济中最重要的一种资源。一个国家的经济发展所依赖的资源是多方面的，除了土地、资本这些“死”的资源外，更多依赖劳动力这种“活”的资源。劳动力资源的主要特征在于它的能动性和时效性。劳动力是劳动过程中最积极的生产要素，是财富和价值的根本来源。劳动力的使用过程就是生产过程，是劳动力与生产资料的结合过程，这个过程不仅生产财富，而且生产使用价值并创造价值。劳动力资源的状况，也是构成一个国家基本国情的重要组成部分，因而是制定经济、社会发展战略的重要依据之一。充分利用劳动力资源，既意味着宏观上在全社会范围内合理配置劳动力，逐步实现充分就业，形成良好的就业结构；又意味着微观上在各个企业、事业单位实现劳动力资源和物质资源的有效结合，以取得较高的劳动效率和经济效益。对劳动力资源的合理使用，可以取得较大的效益。劳动力资源不及时使用就会白白浪费，因此，劳动力资源的配置具有紧迫性。

在不同的经济体制下，劳动力资源的配置机制不同，劳动力资源的使用效率存在着巨大的差别。在计划经济时期，劳动力资源依靠行政手段安排配置，不同劳动群体被分割，形成收入、就业和福利上的制度性、结构性的不平等。20世纪50—60年代建立的户籍制度、劳动制度及其他相关制度造成了人口和劳动力的城乡分割与其他形式的分割。户籍制度把我国人口区分为“农业”和“非农业”两种户籍，农业户籍人口不能向城市迁移；同时，建立了偏向城市的就业和福利制度。这样，

在城市与农村之间构筑了一道“高墙”，农民和城市居民就有了两种不同的经济和社会身份，制度性的城乡劳动力资源分割正式形成。按照户口登记制度，城乡人口只能在户籍地居住，农村人口的户籍地通常是出生地，也就是农业集体经济组织所在地，农民将终生在此地参加集体生产劳动和收入分配。城市人口要在户籍城市居住和就业，跨城市流动非常困难。城市就业人口的单位分割使城市青年在学校毕业后，由本地劳动人事部门统一安排工作，在某个企事业单位长期甚至终生就业。不同单位之间的工作变动可能性极低。城乡分割、地域分割和单位分割交织在一起，不仅把人口分隔在农村和城市两个空间，也把个人的居住和就业限制在登记居住地和特定工作单位。这样，以企业和个人自主选择为前提的劳动力市场机制受到全面排斥，行政安排和计划调节决定着人口迁移和劳动力资源配置。

1978年中国实行改革开放以后，市场逐步代替计划成为配置资源的主要手段，劳动力市场在劳动力资源配置中发挥着越来越大的作用。这首先表现在，传统体制下壁垒森严的劳动力资源城乡分割被打破，形成了体制内劳动力市场和体制外劳动力市场。通过体制内外分割及其互动，中国劳动力市场改革得以深化，劳动力市场向城乡和地区一体化艰难演进。中国过去实行城市居民全面就业制度，既偏于重工业的产出结构又降低了经济发展对劳动力的吸纳能力，因此企业实际雇佣工人数往往超过实际需求。在微观放权改革使企业劳动效率提高的情况下，企业冗员现象就显性化了。在国有企业所依托的这个劳动力市场上，职工工资并不是由劳动的边际生产力决定的，而是由制度决定的，具有收入再分配的性质。与此相反，在市场取向改革中成长起来的非国有经济，一开始其就业与工资决定就是一种市场行为。由于非国有经济就业吸纳乃至产业选择都是从中国劳动力资源丰富的特点出发，又因改革开放以来劳动力转移障碍的减少，长期以来在农村滞留的大量农业剩余劳动力开始在城乡之间大规模流动，进入城市的体制外劳动力市场。农村剩余劳动力流动对于劳动力市场的建立和发展具有既特殊又重要的贡献。农村剩余劳动力在城市就业的调节信号不是来自行政决定，而是来自市场决定的工资或收入，因而工资率或劳动价格就成为劳动力供求关系变动的主要工具。农村剩余劳动力的进入和非国有企业用工量的不断增加，使城市就业体制“铁饭碗”、“大锅饭”的弊端深刻暴露，促进了体制内劳动力市场的改革。体制内劳动力市场与体制外劳动力市场的矛盾迫切需要建立统一劳动力市场，这是完善社会主义市场经济体制和运行机制、构建和谐社会的一个重要任务，也是对理论和政策研究工作者的急切呼唤。改革开放以来，劳动力市场率先在农村发育，并在不断扩张的同时向一体化发展。在这种背景下，对劳动力资源配置方式的研究成为理论和政策研究的重要领域。

本书运用劳动经济学的有关理论对我国劳动力配置的现实问题进行了探讨。针对研究生教学的特点，我们在教学中采取了研究式和讨论式教学，每个研究生承担

一个专题。本教材采取了专题的形式，由暨南大学经济系 2007 级与 2008 级国民经济学和劳动经济学专业博士研究生撰写而成，是研究式和讨论式教学成果的结晶。本书的出版将改变“劳动力资源配置”课程一直没有教材的状况。

本书由吴江组织编写与统稿，内容由 16 章构成。具体分工如下：第 1 章：范阳东；第 2 章：李耀尧；第 3 章：刘志荣；第 4 章：周海涛；第 5 章：邬滋；第 6 章：董华；第 7 章：孙海婧；第 8 章：王雅俊；第 9 章：袁飏；第 10 章：刘羽帆；第 11、12 章：卢祖国；第 13 章：石弘华；第 14 章：李向升；第 15 章：李坪；第 16 章：苏永照。

本书获暨南大学研究生教材建设项目资助，暨南大学出版社曾鑫华女士为本书的出版付出了辛勤的劳动。在此，谨对为此书出版提供资助的部门和付出辛勤劳动的各位同仁表示衷心的感谢！

吴 江

2010 年 1 月 25 日于暨南园

目 录

总 序	1
前 言	1
1 劳动力供给	1
1.1 劳动力供给研究现状概述	1
1.2 劳动力供给基本理论	10
1.3 我国城镇劳动力供给状况	24
1.4 结 语	29
2 人口增长、人口老龄化与劳动力供给	31
2.1 人口增长理论与人口老龄化	31
2.2 人口增长、人口老龄化与劳动力供给	39
2.3 劳动力供给的发展趋势	41
3 劳动力需求	46
3.1 劳动力需求的相关理论	46
3.2 劳动力需求理论的政策运用	53
3.3 我国农村劳动力资源配置——需求角度的分析	54
3.4 结 语	61
4 中国劳动力需求问题	63
4.1 劳动力需求理论简述	63
4.2 我国劳动力需求的总体趋势	65
4.3 当前我国劳动力市场需求的特点	66
4.4 结 语	67
5 劳动力市场均衡理论	69
5.1 劳动力市场静态均衡分析	69

5.2	劳动力市场动态均衡分析	75
5.3	劳动力市场非均衡分析	78
5.4	劳动力市场分割理论与中国的现实问题	83
5.5	内部劳动力市场与中国的现实问题	87
5.6	结 语	94
6	劳动合同	96
6.1	有关概念和劳动契约的性质	96
6.2	西方劳动契约理论	103
6.3	劳动合同与中国现实	107
7	工资与利润的分离	119
7.1	工资与利润的理论演进	119
7.2	马克思经济学理论与西方经济学的工资和利润理论	120
7.3	工资与利润的现实问题	126
7.4	结 语	136
8	分享经济	137
8.1	分享经济理论产生的时代前提	137
8.2	关于分享经济相关理论的概述	137
8.3	分享经济理论的客观评价	141
8.4	西方分享制下的典型案例分析	143
8.5	我国对西方分享制的借鉴与模式选择	144
9	我国企业年金制度的法律完善	147
9.1	英、美、中三国企业年金制度比较	147
9.2	企业年金立法的法学思考	151
9.3	结 语	155
10	经济民主与和谐劳资关系研究	156
10.1	关于经济民主	156
10.2	关于和谐劳资关系	164
10.3	经济民主与和谐劳资关系	167

11 工会问题探究	169
11.1 工会理论研究现状	169
11.2 工会的经济学分析	174
11.3 我国工会的现实问题与实践	180
11.4 结 语	186
12 罢 工	188
12.1 罢工的研究现状	188
12.2 罢工的经济分析	195
12.3 罢工的现实问题与实践	199
12.4 结 语	204
13 国有企业员工自愿低效率劳动	206
13.1 关于国企员工理性人的假定	206
13.2 国企员工自愿低效率劳动行为原因分析	207
13.3 治理对策	209
14 劳动力市场歧视	212
14.1 劳动力市场歧视研究现状	212
14.2 劳动力市场歧视理论	214
14.3 劳动力市场歧视的现实问题	224
14.4 结 语	230
15 经济全球化对我国劳动就业的影响	232
15.1 经济全球化的含义	232
15.2 经济全球化的特点	233
15.3 经济全球化作用于劳动就业的传递机制	235
15.4 全球化对我国劳动就业的影响	237
15.5 结 语	240
16 国外关于就业保护法规的研究及其启示	242
16.1 对发达国家就业保护法规的研究	242
16.2 对发展中国家就业保护法规的研究	244
16.3 对我国《劳动合同法》研究的启示	247

1 劳动力供给

劳动经济学的传统主题之一是劳动力的供给与需求。20 世纪下半叶，劳动经济学的主要研究成果都与劳动力供给相关，其中有两项研究成果颇具开创性。第一项研究成果源于贝克尔（Becker）、兰卡斯特（Lancaster）、玛思（Muth）等人在 20 世纪 60 年代所发表的一系列论文。其中贝克尔模型在劳动力供给研究方面的基础贡献得到了广泛认可，为 20 世纪 60 年代以来的劳动力供给理论的探索和实证性研究提供了强有力的支持。第二项研究成果是如今已闻名遐迩的人力资本理论，其关注的重点是劳动力的素质等问题，通过明瑟（Mincer）、舒尔茨（Schultz）和贝克尔（Becker）等人的研究，人力资本理论逐步丰满并具备了可操作性。本章首先概述了国内外关于劳动力供给相关研究的现状；然后具体介绍了劳动力供给的基本理论；继而介绍了我国城镇劳动力供给的现实；最后进行了本章小结。

1.1 劳动力供给研究现状概述

1.1.1 国外劳动力供给相关理论研究概述

关于劳动供给理论最早可以追溯到 16 世纪的重商主义。重商主义晚期，资本原始积累已经开始，国家为了鼓励出口，扶持手工制造业，因而立法保护本国的熟练技工，培训本国居民中的非熟练工人，吸引外国技工，并实施高报酬刺激劳动供给，以增加国家的财富。Adam Smith（1776）对重农主义的工资理论加以发展，对劳动力供给与劳动力需求及两者和工资率变动之间的关系进行了分析。Jevons（1871）解析了个人在劳动力市场上的最佳选择行为，将边际分析和效用理论引入劳动供给研究领域，假定闲暇和物品都能为个人带来正效用，但边际效用都是递减的，个人遵循效用最大化原则，那么个人投入到市场和闲暇的时间分割点为边际闲暇效用与边际劳动所带来市场物品的效用相等的点，此时市场物品与闲暇的边际转换率等于工资率，每单位时间投在市场劳动与投在闲暇上所带来的效用相等。

现代劳动供给理论始于 1930 年 Robbins 发表的《收入的需求弹性》，他认为个人愿意供给的劳动量是收入效应和替代效应这两种相反力量作用的结果。实际工资的提高使闲暇变得更加昂贵，从而倾向于引致劳动供给的增加，这是工资的替代效应。同时，如果劳动供给不变，工资提高使得收入水平上升，这又导致对闲暇和各种物品的需求增加，这是工资变化的收入效应。工资变动是增加还是减少劳动供给取决于替代效应和收入效应的相对强度（Mincer, 1993）。此后 Robbins 通过经验又得出所谓“后弯的”劳动供给曲线：在一定工资水平下，替代效应大于收入效应，工资上升，劳动供给增加；当工资达到一定水平后，收入效应又大于替代效应，劳动供给随工资率上升开始减少。Douglas（1934）、Duland（1984）和 Long（1958）等运用实际统计数据使这些理论概念得到进一步验证。Hicks（1932）提出市场劳动力供给模型，并认为市场劳动力供给曲线不同于个

人劳动力供给曲线，主要是因为总体上工资的收入效应小于替代效应，市场劳动力供给曲线是往右上方延伸的曲线。下面将对国外劳动供给理论按时间的分类、研究假设、理论模型和最新研究成果四个方面分别加以概述。

1.1.1.1 时间的分类

最初的劳动供给研究中，时间的分类都是采用 Robbins (1930) 的分类法，分为闲暇时间和市场工作时间。个人效用取决于可购买的市场商品、劳务以及个人可享用的闲暇。此类划分使得模型分析最为简单，但与实际状况存在一定的差异，人们在一定的预算约束下，市场劳动对家务劳动和闲暇的反应是有差异的。Mincer (1962) 首次提出将非市场活动时间分为家务劳动时间和闲暇。Mincer 发现妻子的替代效应比丈夫高很多。他推断主要是因为丈夫从事全日制市场工作，妻子从事市场工作和家务工作，市场工作对家务劳动的替代要比对闲暇替代的弹性高得多。此后 Gronau (1977) 的实证结果也证实工资收入的增加确实减少妻子的家庭工作时间，而增加妻子用于闲暇的时间。另外，家庭生产技术的变革对家庭工作时间的替代也有着积极的作用 (Rupert, Rogerson & Wright, 2000)。因此将家务劳动时间与闲暇时间区别开来是非常必要的。

1.1.1.2 有关研究假设

劳动供给行为很大程度上取决于个人心理，为了解释人们对经济冲击时劳动供给的不同反应，西方学者提出了几种人性或心理假设：

第一，关于生存收入说。针对向右下倾斜的劳动供给曲线，部分学者认为发展中国家农民是非理性和懒惰的，他们的行为并不是为了收益最大化，因为他们的欲望有限，抱负缺失 (Mellor, 1963)，他们对闲暇偏好强烈，工作是为了赚足生存收入或目标收入，因而工资上升时通常会减少工作时间 (Lewis W. A., 1954)。对于家庭来说，家庭通过变化参与市场劳动人数来对收入作出反应，收入低于最低生存需要时，就增加经济活动人口，收入高于预期时，家庭部分经济活动人口就退出劳动力市场。Dessing (2002) 以生存收入为限制条件，他认为家庭劳动分为男性主要劳动力和女性次要劳动力，男性主要从事市场劳动，因而对工资变化的弹性不大。当市场工资下降到无法满足家庭生活最低需要时，本来处于家庭生产的妇女便进入劳动力市场，挣得丈夫工资下降所造成的损失以使家庭维持生计。他的观点可以认为是 Altman 论点的拓展，Altman 在论述经济萧条时期工人的补偿效应时说，丈夫失业或工资下降时妻子进入劳动力市场以弥补丈夫挣得的损失。

第二，关于目标收入说。Berg (1961) 以非洲为例发现二元经济中存在向后弯曲的劳动供给曲线，他以目标收入加以解释。Berg 认为个人目标收入在短期内是比较稳定的。多数村民的偏好有两个显著的特征：一是他们有很强的留在村里的愿望；二是村民有一个相对低的、确定和刚性的收入目标。他们需要货币来支付人头税和房屋税，用于结婚开支或购买某种具体的耐用消费品等。在那些偏好之下，个人的劳动供给曲线必然是向后弯曲的。一个村民将把正好足够的时间用在交易部门以获得目标收入，目的达到后会回到村里。因而较高的工资会减少在现代部门中的总劳动供给，因而向后弯曲的个人劳动供给曲线与总和的劳动力供给曲线是不一致的。Altman 则认为目标收入是不稳定的，会随着时间条件的变化而发生变化。Berg 认为，与现代部门接触的增加导致村民的物质需要增加，从而影响了目标收入。因此他认为，只要保留工资不同，向后弯曲的个人劳

动供给曲线与向上倾斜的总劳动力供给曲线就是一致的,因为不同保留工资的人对工资率变动的反应是不一样的。

第三,关于相对收入假说。伊斯特林(Easterlin, 1980)首先假定人们从其父辈家庭获得一个关于自己成年的生活标准将会如何的预期,其次个人将自己的现实生活与早期的预期进行比较,最后个人根据比较的结果作出劳动供给决策。他依此解释美国女性劳动参与率在战后一直升高的原因,他认为美国女性劳动参与率上升主要是由于丈夫的收入低于其预期,他们的收入不是绝对意义上的降低,而只是相对于预期降低了,进入劳动力市场的女性主要是要弥补实际收入与预期收入之间的差距。

第四,关于永久收入假说。该假说的中心思想是在1957年由弗里德曼(Friedman)提出的,他认为人们的消费基于心中的“正常”收入。因此,虽然收入每年每月会有起落,但是他们会维持相当平稳的生活水平。例如,人们认为收入变动只是暂时性的,就不会影响他们的消费开支,收入突然增长会转入储蓄,收入突然下降会将储蓄取出用于消费。永久收入假说背后的概念是,消费是人们在预期一段长时期内的收入后作出的。人力资本投资理论以及劳动供给生命周期模型正是依照这一思路而建立的。Mincer以此理论为基础,将家庭收入分为预期永久收入和暂时收入,两者对劳动供给的影响是不同的。例如,当个人接受教育和在职培训时,家庭的暂时收入下降,但预期永久收入会增加,其劳动供给决策取决于这两种相反效应的大小比较。

1.1.1.3 理论分析模型

第一,关于个人劳动供给模型。贝克尔的家庭经济分析方法为新古典经济学中劳动供给研究开辟了新途径(Becker, 1965)。该分析框架首先提出若干假定条件:①假定个人可以把自己的时间用于一种或两种事情上,参与市场工作或者享受闲暇,工作时间是指有报酬的就业中的时间,闲暇是指有效时间内所有无报酬的使用,工作时数与闲暇时数负相关。②假定一个人能够按照自己的意愿提供尽可能多的工作时数,个人不用担心自己的选择是否受到限制。③关于个人行为偏好的假设,假定个人追求效用最大化,即人是“理性的”。工作本身不提供任何效用。④假定闲暇消费和物品消费都属于边际效用递减,每增加闲暇或物品的数量所带来增加的效用是逐渐下降的。对闲暇和物品消费存在不同偏好的人来说,无差异曲线是不同的。根据微观经济学原理,贝克尔给出效用最大的满足条件 $Mu_L/w = Mu_G/P$,即每增加1单位时间的市场劳动与增加1单位闲暇时间的边际效用相等时,个人效用实现最大化。此模型的不足是完全忽略婚姻、家庭成员对个人劳动供给的影响,因而对现实的解释力不强。此后的修正模型虽然将配偶的工资收入变量纳入到本人的决策因素中,使得模型更加贴近现实,但这种模型中每个家庭成员的决策是独自作出的,容易造成决策冲突,即每个人在决策时都不考虑其他效用函数以及时间分配,个人按照自己的效用函数供给劳动,因而夫妻之间的时间配置冲突必然存在,并且此模型无法解释当家庭成员之间劳动供给出现冲突时最终将如何作出决策。此模型的表达式为:

效用函数 $U = U(L, C)$ (L 为闲暇时间, C 为消费)

约束条件: $PC \leq WH$, 即 $PC \leq W(T - L)$, H 为工作时间,

P 为市场产品价格, W 为工资率, T 为个人所有可支配时间。

这一分析框架对 20 世纪 60 年代以前的男性劳动供给行为有很强的解释力,但是将它运用到已婚妇女的劳动供给行为分析中则显得不足 (Lundberg & Pollak, 1996), 且此模型也不能解释家庭内部存在专业化分工的事实。鉴于以上不足, Killingworth & Heckman (1985) 提出共同偏好模型以及集体博弈模型。

第二, 关于共同偏好模型。共同偏好模型将家庭作为一个决策单位, 家庭成员服从同一个效用函数, 家庭成员根据比较优势实现分工, 以最大化家庭的总效用。其表达式为: $U = U(L_1, L_2, \dots, L_i; C)$ $PC \leq R + \sum W_i H_i$, R 为非工资收入, i 为第 i 个家庭成员。这样整个家庭根据每个人的比较优势分配其市场劳动时间与闲暇时间 (或者家庭劳动时间), 以使全体成员总效用最大。显然单一决策使得家庭总效用最大化, 但无法保证每个成员都能达到效用最大化。因此对家庭是否能够以及如何能够实现单一决策存在众多争论。Samuelson (1956) 提出一致同意模型, 他将原先单一决策者的假设扩展到家庭, 家庭成员通过协商达成一致的意见, 但他没有说明如果协商破裂后决策将如何作出。此后 Becker (1974) 提出利他主义模型, 认为家庭中存在一个利他主义者, 他的效用同时来自自身的效用和其他家庭成员的效用, 这样在家庭冲突时利他主义者通过资源的转移继续实现合作。共同偏好模型在解决了家庭内部实行按比较优势分工问题的同时, 又面临着新问题。在理论方面, 首先, 共同偏好模型累积个人偏好, 因此后来不可能反映家庭成员的偏好; 其次, 模型不能分析家庭内部的不平等以及家庭成员的决策权力不同; 最后, 共同偏好模型不能解释家庭状况的变化 (分居、离婚、青年离家决策) (Lundberg, 1988)。此模型的前提是家庭稳定且成员共同消费。但随着社会的发展, 家庭不稳定性日益增加, 不断上升的离婚率说明家庭内部不合作的增加。同时, 现在个人财产相对更加独立, 这种共同消费假设受到新的挑战。在经验研究方面, 共同偏好的特殊约束预算得到很少的支持。共同偏好和联合预算意味着当价格不变时, 只有家庭总收入变动才会影响家庭需求变动, 此假设在近期的研究中受到强烈的批评 (Schultz, 1990)。实证研究的结果表明, 丈夫和妻子的不同收入变化会显著影响家庭的需要结构 (McElroy, 1981)。另外, 20 世纪 70 年代以前, 美国妇女劳动参与率上升可以用工资的上涨来解释, 但 70 年代以后工资是下降的, 妇女劳动参与率却持续上升。更为严重的是, 很多女性从事市场工作的工资低于在家抚养小孩、从事家庭劳动时间的影子价格 (Lehrer & Nerlove, 1981)。面对现实的新问题, 共同偏好模型无法作出合理的解释。

第三, 关于集体博弈模型。因为以上的部分原因, 基于个人偏好和博弈理论的新模型被提出, 主要存在两个不同的分析框架: 合作博弈模型和非合作博弈模型。合作模型与非合作模型的共同特点是实现帕累托最优, 条件为信息是对称的。合作博弈模型最后的结果是帕累托最优, 而非合作博弈模型的结果是纳什均衡点。合作博弈模型最初由 Mansur Brown (1980) 和 McElroy Hornet (1981) 提出, 模型中家庭成员的效用是可分离的, 家庭成员通过合作实现的收益大于不合作时的收益, 因而可以获得一定的合作收益。合作收益在家庭成员间的分配取决于个人的议价能力, 个人议价后产生的分配效用必须超过在不合作时的效用, 家庭联合效用最大化就是使家庭成员合作后效用之积最大化。决定利益分配的议价能力主要取决于个人收入能力和家庭外部因素, 即受个人非合作收益以及家庭外获得机会的影响。集体博弈模型很好地解释了战后美国劳动参与率上升的现象。Michael (1985) 运用加总的时间序列数据分析发现, 美国妇女劳动参与率显著地

受到滞后的离婚率的影响。Johnson & Skinner (1986) 发现 1960—1980 年间美国的 FLFPR (女性劳动参与率) 上升了 15 个百分点, 其中将近一半可以由传统的新家庭经济理论加以解释, 尚未被解释的部分中有 1/3 可归因于离婚率的上升。离婚率上升对 FLFPR 的影响分为两部分: 直接影响是离婚女性大多数从事市场劳动, 离婚率上升使离婚女性在女性总人口中的比重在 21 年间从 2.3% 上升到 6.7%, 这种影响解释了 FLFPR 上升中的 0.8 个百分点; 间接影响来自离婚威胁模型的假说, 女性为了提高自身的议价能力以及避免婚姻失败所导致的效用急剧下降, 因而倾向于市场参与, 它可以解释 FLFPR 上升中的 1.8 个百分点。

第四, 关于生命周期模型。Mincer (1962) 在弗里德曼永久收入假说的基础上提出劳动供给生命周期模型, 将未来的因素考虑到决策中。Mincer 认为劳动供给对永久和暂时的工资率和收入的反应是有差异的, 并以此部分调和女性劳动供给函数的时间序列估计与截面估计的差异, 根据 Mincer 的模型, 女性更多依据永久收入、工资和收入水平选择劳动时间水平。当永久收入一定时, 个人终生提供的劳动数量基本是固定的。消费、生育时机、配偶的失业、一般商业周期的变化影响劳动参与的时间选择而不是劳动的数量, 工作活动的时间决策是根据利益最大化作出的。每一年龄的非市场时间都可以作为其他年龄非市场时间的替代, 她可以选择在生命周期内任一时间里工作。当前的劳动供给会导致未来的收入变化以及工资收入的变化, 个体在未来和当前两种变动方向相反的效用之间进行权衡。

人的一生中, 一般来说, 在年轻时没有实际工作经验, 这时生产率较低, 而当中年过后, 一个人又会面临体力、精力下降, 知识经验老化的困境。在中年达到所谓年富力强, 也就是从事市场活动生产率最高的阶段, 所得工资收入也最高, 因此他的劳动参与率与生产率高度相关 (Becker, 1976)。Heckman (1980) 的实证反驳了这一论断, 其实证结果表明经验所得结论与终生收入原理一致, 女性劳动供给对暂时收入变量的反应没有得到支持。虽然劳动供给的方式和多少也可能对永久和暂时的收入以及工资率作出了反应, 但那是在非常确定无信用约束的条件下得出的。Shaw (1989) 认为除非信用市场极端不良并且没有人力资本积累, 劳动供给都是目前工资率、将来工资率折现以及财产等变量的函数。这个理论暗含着终生消费、终生收入原理自然延伸至劳动供给决策中。

1.1.1.4 国外近期相关研究简介

关于女性劳动供给的研究。尽管发达国家家庭实际收入存在着长期的增长, 而女性劳动参与率却持续提高, Lang (1958) 试图通过一系列动态的因素, 诸如生育率下降、家庭器具的增长来解释。Mincer 认为, 妻子的替代效应要比丈夫高出很多, 主要差异是在非市场活动上, 女性的家务劳动时间多于男性, 而家务劳动时间更易于向市场时间转化。同时他认为, 女性作为辅助性劳动力, 对暂时收入的变动反应程度可能会强于男性。Killingworth & Heckman (1986) 运用许多不同方法考察了解释女性在有酬工作与其他活动之间进行时间配置的经验数据。显然, 女性劳动力供给的变动并非完全以工资和收入予以解释, 而是由家庭地位的变化予以解释。Johnson & Skinner (1986) 的结论认为, 女性劳动参与率的上升主要是离婚率上升的滞后影响。

关于家庭成员间劳动供给交互作用的研究。生育与女性劳动供给负相关 (Randau Jolser, 1994)。随着新生儿到来, 女性很少加入劳动力市场, 在孩子 16 岁以下时, 多数

女性宁愿选择在劳动力市场以外 (Maureen & Hawley, 1986)。Beaujot, Rajulton & Ravanera (1995) 认为孩子的年龄越小, 男性从事全职工作的可能性就越大, 而女性从事全职工作的可能性就越小。然而这种影响逐渐淡化, 女性那种在儿童抚养与削减工作之间的传统关系已经发生了戏剧性的变化, 抚养孩子已不像以前那样对女性的就业构成威胁 (Townson, 1987)。孩子的经济贡献也影响父母是否工作和工作的多少, 父母受教育程度越高, 子女工作概率越高, 而本人工作越少 (Kim & Zepeda, 2004)。Jane Kolodinsky & Lee Shirey (2000) 就成年子女与父母同住对劳动供给做了充分的研究, 认为成年子女是否进入劳动市场和劳动时间受父母的存在和特征影响, 相对于不同住的儿女, 同住的儿女在年龄、种族、工作经验上有着不同的特征。儿女的工作经验、非工资收入、家庭组成、当地失业率对家庭劳动供给和居住方式决策有着显著的影响。

关于工资对劳动供给影响的研究。John Pencavel (1991) 指出, 有证据表明男性在工作时数与闲暇之间所作出的选择受到现行工资水平的影响非常微弱。对于已婚妇女来说, 在时间的不同配置选择上, 她们要比男性们具有更多的选择。因为在绝大多数家庭中, 妇女承担了更多的家务工作。这一状况使得不少研究者认为工资对妇女工作选择的影响要大于对男人的影响。Chinhui Juhn & Kevin M. Murphy (1997) 认为美国过去 20 年女性劳动参与率极大地提高, 尤其是已婚女性, 但高工资男性的妻子比低工资男性的妻子劳动参与率提高更多, 因为低工资男性挣得增长率下降最大, 这个转变与传统工资理论期望的交互作用相反, 他以市场所提供的工作机会以及人力资本投资来解释女性参与率的上升, 认为丈夫工资收入高的妻子, 在人力资本投资方面存在一定的优势, 因而获得的市场机会相对更多, 预期工资也更高。

Marvin Koser's (1967) 开创性地研究了税收对劳动供给的影响, 发现税收对工作者劳动时间的影响非常微弱, 对劳动力参与的影响相对较强, 但仍不大。Maeurdy (1990) 和 Mroz (1987) 的研究结论与此相似, 发现税收对女性工作者的工作时间影响也很微弱。总体上来说, 所得税对劳动努力程度的不利影响是轻微的, 甚至有提高劳动努力程度的倾向 (平新乔, 1992)。根据静态的新古典模型, 负收入税总是减少个人劳动供给 (Christopher Green, 1968)。但一些经验估计, 似乎说明负所得税实际上提高了至少一些人口组家庭成员的劳动供给 (Ree, 1974), 这种影响主要对于辅助性的家庭收入者而言是显著的, 对于家庭中的主要收入者而言则是比较小的。

关于社会保障对劳动供给影响的研究。对此类问题的研究可以归为两类, 一是借助时间序列变量来检验保障水平的变化对劳动供给的影响, 二是利用家庭的截面数据来检验。Burkhauser & Turner (1978) 利用时间序列资料检验社会保障收入对主要年龄的男性劳动力市场的影响, 发现有社会保障时比没有社会保障时每周的工作时间多 2~3 小时。Leimer & Lesnoy (1982) 则指出其社会保障收入的计算存在一定的错误, 但 Burkhauser (1982) 将错误纠正后得出的回归结果依然是一样的。Moffitt's (1987) 利用 1955—1981 年的时间序列测算社会保障对 25~34 岁、35~44 岁、45~64 岁、65 岁以上组的劳动供给的影响, 得出的结论是保障收入对劳动参与率产生负效应, 但这种影响与保障的水平无关。学者们对社会保障减少老年人劳动参与的结论几乎是一致的 (Aaron, 1982; Boskin, 1986; Ippolito, 1988)。Parsons (1980) 发现男性劳动参与率下降中, 促使其考虑是否参与劳动力市场的决定因素在于社会补助 (或社会福利), 此项诱因使低潜在工

资、低学历及年龄较长的男性退出劳动市场。社会福利支持对农户非农供给决策有负的影响，贫困农村地区反应更不同于城市，中性的政策对农村和城市劳动供给有不同的效果（Maureen, Kilkenlmy & Huffman, 2001）。

关于宏观经济状况对劳动供给影响的研究。传统制造业岗位的消失和服务业的增长，是导致男性劳动供给下降和女性劳动供给增加的主要原因（Burtless, 1990）。虽然美国经济持续增长，但服务业新增岗位工资比消失的制造业岗位工资要低（Bluestone Harrison, 1986），妻子进入劳动力市场是为了补偿丈夫的收入损失。Woytinsky（1940）认为，经济萧条时期，一方面家庭户主就业的下降导致家庭收入下降，就会增加妻子的劳动力活动；另一方面就业率与工资率同时下降，预期的工资收入下降，因而妻子倾向于退出劳动力市场，根据终生收入理论，他们会选择在经济繁荣、工资率较高的时候进入劳动力市场。此假设强调暂时的收入效应，忽视就业机会的影响，经验上并没有得到确切的证实。而 Mincer（1962）按照丈夫的就业与失业来分组，发现经济处于衰退时期，丈夫失业家庭中收入效应可能超过就业机会的影响，妻子的参与率有可能上升，而其他家庭中，收入效应小于替代效应，妻子的参与率可能轻微下降。Katz（1960）的一项研究似乎证实了此推断：美国经济衰退期间，当丈夫失业时，21.6%的妻子增加了劳动力参与，16.8%的妻子减少了劳动力参与，61.6%的妻子劳动力参与不变；当丈夫就业时，11.1%的妻子增加了劳动力参与，16.6%的妻子减少了劳动力参与，72.3%的妻子劳动力参与不变。

关于其他社会因素对劳动供给影响的研究。社会标准对经济行为的影响近来成为学界关注的热点之一（Kreps, 1997; Platteau, 1996），借用定量方法，他们发现社会标准显著地解释了两个种族妇女时间分配的差异。并且社会政策不断改变社会标准，导致妇女时间分配行为的持续变化。在研究已婚妇女劳动供给的地区差异时，Evelynl & Lehrer（1995）发现宗教信仰对劳动供给也有着显著的影响。

在影响劳动的社会因素中，更多的研究集中于社会资本领域，学者们得出个人的社会关系是影响个人事业生涯发展的关键因素之一。在社会学中对劳动和就业的研究可追溯到布劳（Blau）和邓肯（Duncan, 1967），他们指出在现代工业社会中，影响个人职业地位获得的因素主要是个人受教育水平等后致性因素，而诸如父亲受教育水平和父亲职业地位等先赋性因素的作用越来越小。马克·格拉诺维特（Mark Granovetter）最早对地位获得进行社会网络分析，他研究了社会关系对个人职业地位获得的影响，并提出了“弱关系力量”假设。他发现“寻找工作”这件事是嵌入社会关系结构中的，非正式的社会关系使得劳动力与工作岗位匹配成为可能。当个人运用社会关系网络寻找工作时，他们往往通过弱关系（以不常交往或不太密切为特征的关系）而不是强关系得到与之匹配的工作。弱关系分布广泛，往往能够在个体与那些具有他们自身的群体内无法得到的信息的群体之间架起连接的桥梁，为人们提供了超出其所属社会圈子的可以利用的信息和资源（Mark Granovetter, 1999）。林南（1981）的研究则说明了个人的社会资本越丰富，相对所带来的工作机会也越多，而且人际关系通向拥有丰富资源的他人，这个关系也越能带来更有价值的工作机会。社会学在劳动供给方面还有一些实证研究，但没有提出系统的理论。在社会文化对劳动供给的影响方面，Kim 发现黑人女性劳动供给决策受丈夫收入的影响较小，而白人却不是（Kim, 1977）；Kalleberg & Rosenfeld（1990）发现