



高等学校劳动与社会保障创新规划教材

劳动经济学：理论与政策

Labor Economics: Theory and Policy

高传胜 高春亮 主编

武汉大学出版社





高等学校劳动与社会保障创新规划教材

劳动经济学：理论与政策

Labor Economics: Theory and Policy

高传胜 高春亮 主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学:理论与政策/高传胜,高春亮主编. —武汉:武汉大学出版社,2011.3

高等学校劳动与社会保障创新规划教材

ISBN 978-7-307-08536-7

I. 劳… II. ①高… ②高… III. 劳动经济学—高等学校—教材
IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 021109 号

责任编辑:舒 刚 责任校对:刘 欣 版式设计:马 佳

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:武汉中科兴业印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 24.25 字数: 417 千字 插页: 1

版次: 2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-08536-7/F · 1472 定价: 34.00 元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

目 录

第1章 导论	1
1.1 作为一门学科的劳动经济学	2
1.2 劳动经济学的研究方法	4
1.3 本书框架结构和内容安排	14
本章小结	16
关键术语	16
思考题	16
第2章 劳动力市场概述	18
2.1 劳动力市场相关概念与事实	19
2.2 劳动力市场的运行	25
本章小结	39
关键术语	39
思考题	39
第3章 劳动力供给	41
3.1 劳动力参与和工时的变化	41
3.2 个人劳动供给：工作—闲暇模型	45
3.3 家庭劳动供给：时间分配模型	59
本章小结	62
关键术语	63
思考题	63

第4章 人力资本投资：教育与培训	66
4.1 人力资本投资理论及其推论	66
4.2 在职培训	77
4.3 教育是一项有益的投资吗？	81
4.4 结论与启示	93
本章小结	93
关键术语	94
思考题	94
第5章 劳动力需求	96
5.1 劳动力需求概述	96
5.2 短期劳动力需求	103
5.3 长期劳动力需求	108
5.4 劳动力需求弹性	111
本章小结	116
关键术语	117
思考题	117
第6章 工资和雇佣量的决定	119
6.1 完全竞争的劳动力市场	119
6.2 垄断条件下工资和雇佣量的决定	124
6.3 工会和工资决定	127
6.4 双边垄断	135
本章小结	139
关键术语	141
思考题	141
第7章 工资差异与结构	143
7.1 完全竞争：同质性劳动力和工作	143
7.2 工资结构：可见的工资差异	144
7.3 工作差别与工资差异	146
7.4 工人差别与工资差异	153

7.5 享乐主义工资理论	155
7.6 工资差异：劳动力市场的缺陷	160
本章小结	165
关键术语	166
思考题	166
第8章 劳动力流动	167
8.1 劳动力流动概述	167
8.2 作为人力资本投资的迁移	174
8.3 工作调整与工作搜寻	180
本章小结	187
关键术语	188
思考题	188
第9章 劳动力市场歧视	190
9.1 歧视及其种类	190
9.2 工资报酬差别来源	193
9.3 市场歧视理论	199
9.4 反歧视政策及其效果	210
本章小结	213
关键术语	214
思考题	214
第10章 劳动生产率	215
10.1 劳动生产率概述	215
10.2 劳动生产率的变化	222
10.3 劳动生产率和就业	228
本章小结	235
关键术语	235
思考题	236
第11章 内部劳动力市场	237

11.1 内部劳动力市场概述	238
11.2 内部劳动力市场的劳动配置与工资结构	248
11.3 内部劳动力市场的效果和影响	253
11.4 对内部劳动力市场的批评	258
本章小结	260
关键术语	260
思考题	260
第12章 企业内的工资决定	262
12.1 员工激励的基本原理	263
12.2 生产率与年薪确定依据	271
12.3 生产率与工资水平	277
12.4 生产率与终身工资支付顺序	280
本章小结	288
关键术语	289
思考题	289
第13章 政府行为与劳动力市场	292
13.1 公共部门的就业和工资	292
13.2 政府非工资支出对劳动力市场的影响	297
13.3 公共物品和服务对劳动力市场的影响	299
13.4 所得税与劳动力市场	301
13.5 作为租金提供者的政府	307
本章小结	313
关键术语	313
思考题	313
第14章 劳动力市场政策与制度	315
14.1 劳动力市场政策	315
14.2 最低工资	321
14.3 就业保护	329
14.4 职业健康和安全	334

本章小结·····	342
关键术语·····	343
思考题·····	344
第 15 章 失业理论与政策 ·····	346
15.1 就业与失业统计·····	346
15.2 劳动力市场的存量—流量模型·····	349
15.3 失业类型及其成因·····	352
15.4 降低失业的公共政策·····	366
本章小结·····	372
关键术语·····	373
思考题·····	373
主要参考文献 ·····	375
后 记 ·····	377

第 1 章 导 论

我们没有无限的时间、收入和社会资源去随心所欲地做事。稀缺性（scarcity）是我们这个社会的一个基本特征，即便在美国那样富足的社会里亦是如此。相对于社会要满足的无限欲望——消费者、生产者和政府部门对于物品和服务的欲望——而言，社会的生产资源是稀缺的或有限的。换言之，经济体系不可能满足个人和机构想要得到所有产品和服务的愿望。正因为绝对的物质丰裕是不可能的，所以社会必须做出选择：生产什么、怎样生产和为谁生产。经济学（economics）就是研究在稀缺条件下人们如何做出选择以及这些选择对社会影响的科学，它旨在发现和确立一些原则和原理，以帮助人们做出理性的、有效的选择。

用于生产物品（goods）和服务（services）的资源被称为生产要素（factors of production）。在现代经济学中，生产要素被归为四大类，即：土地（land）、劳动力（labor）、资本（capital）和企业家才能（entrepreneurship）。这些要素是生产想要的产出所必需的投入品。没有生产要素，我们将不能生产任何东西。

显然，可用的土地、劳动力和资本越多，潜在的产出量就越大。一个拥有 10000 亩土地、12 名雇农和 6 台拖拉机的农场主，可以比一个拥有半数资源的农场主产出更多的收成，但是，他不一定能做到这一点。拥有较少资源的农场主对于种植什么、何时灌溉或如何收获作物，可能有更好的想法。这不仅是一个拥有什么资源的问题，而且是一个如何更

好地利用资源的问题。这正是第四个生产要素——企业家才能——的作用所在。企业家被称为是发现新产品或更好产品的机会，并把生产它们所需的资源组织起来的人。

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（labor economics）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。更确切地说，劳动经济学主要研究雇主和雇员对于工资、价格、利润以及劳动关系中的非货币因素（如工作条件）所作出的行为反应。这些因素既会激励同时也会限制个人的选择。经济学关注的焦点在于非个体化且能适用于更广泛群体的行为动机。

1.1 作为一门学科的劳动经济学

劳动经济学之所以成为一个重要的研究领域，主要是因为劳动力具有独特属性，劳动力市场则具有较强的复杂性。

劳动力具有多方面的独特属性。（1）劳动力服务（劳务）只能被租用，劳动者本身不能被买卖。据说，曾经有一位美国劳工部长试图从政府出版物当中摒弃劳动力市场一词，因为在他看来，将劳动力视为像粮食、石油或钢铁等物品一样来加以买卖的做法，有辱劳动者的人格。（2）由于劳务不可能与劳动者相互分离，因此，租用劳务的条件本身往往与租用劳务的价格同样重要。因此，与商品市场不同，在雇佣交易中，非货币因素——如工作环境、工伤风险、管理者的个性特点、对公平对待的感知以及工作时间的灵活性等——显得更为重要。（3）还有很多对雇佣关系产生影响的机构和立法在其他市场上并不存在。

然而，由于以下几方面的原因，雇主和雇员间租借劳务的客观环境，还是构成了一个市场。（1）为了便于劳动力服务买卖双方之间的联系，建立了许多专职招聘机构和就业服务机构等类似机构。（2）一旦劳务买卖双方之间建立了联系，那么关于劳务价格和质量方面的信息，就开始通过求职申请和面试在双方之间进行交换。（3）当双方经过协商达成一致之后，还需要签订某种正式或非正式的合同，在合同中约定薪酬、工作条件、就业保障乃至合同的期限。在通常情况下，这些合同都要求雇主根据劳动者的实际工作时间，而不是

他们所生产的产品来支付薪酬（后面的章节中将进一步分析为什么）。这种形式的薪酬就要求雇主在甄选和雇用员工的过程中，必须对劳动者的工作动机及其可靠程度给予充分的关注。

雇主和雇员之间在劳动力市场上交易的最终结果，是以一定的工资率将劳动者配置于一定的工作岗位上。对劳动力服务的这种配置，不仅仅满足劳动者个人的需要，同时也是整个社会的需要。借助于劳动力市场，我们最重要的生产资源——劳动力——就被配置到不同的企业、行业、职业以及地区。

劳动力市场上劳务“买”、“卖”关系所体现的特点和特性，要求我们对其进行独立研究。劳动力市场的交易完全不同于产品市场的交易。正如英国著名经济学家马歇尔（Alfred Marshall）所说：“砖块被用于建筑宫殿还是下水道对砖块的卖方来说不重要；但对劳动的买方来说很重要，因为无论工作环境是否卫生和舒适，并且无论他的合作人是否像他那样关心工作环境，他都必须从事具有困难的工作。”一位观察人士亦言：“劳动力市场是一个极有意义和复杂的场所。当一个工人得到一份工作时，他不但希望挣得一份工资，而且还十分关心工资增长率、附加福利、风险程度、退休惯例、退休金、晋升和解雇的规则、资历、申诉程序等。作为回报，该工人必须放弃一些时间，企业要求他提升自身技能，培训其他工人，付出体力和脑力，服从厂商对他的时间安排。”

劳动力市场的复杂性意味着供给和需求概念在应用于劳动力市场时必须做出重大的修改和调整。在供给方面，工人“租给”雇主的劳务与该工人不可分离，因为工人每周必须在其岗位上工作40小时左右，工作的非货币因素变得非常重要。除了货币报酬，工人还关注工作的健康和安全特性、工作难度、就业稳定性、培训和晋升机会等，这类非货币因素也许与直接收入同样重要。的确，工人的社会地位、自尊心和独立性都取决于他在劳动力市场上工作的有效性。这样，工人的供给决策要比产品市场的供给概念要复杂得多。

同样，一种产品的需求取决于该产品所能提供的满足程度和效用，而对劳动的需求是因为其贡献——在生产物品和提供服务上的生产力。实际上，对某种特定劳动的需求取决于该劳动所能生产的产品的需求，社会之所以有对汽车工人的需求是因为存在对汽车的需求，人们对会计有需求是因为人们认为会计服务有价值。因此，对劳动的需求是一种间接的或“引致”的需求。对劳动力市场的理解必须建立在对劳动供给和需求特性的理解之上。特有的制度因素，诸如工会和集体谈判、最低工资、职业许可及歧视等，都将影响劳动力市

场的运行，因而需要特别关注。

除此之外，劳动经济学成为一门重要学科，还在于社会经济生活中存在着越来越多与其相关的问题。诸如，最低工资标准确定与调整问题，不同技能劳动力的供需结构不平衡问题，就业培训、就业保护问题，以及工作环境安全问题、企业高管与普通员工的薪资差距问题，伴随大量产品进出口而产生的工作机会转移问题，工伤等社会保险问题，等等。

认定劳动经济学重要性的第三个理由表现在劳动者报酬的数量方面。现在，发达国家每年约 70% 的国民收入是以工资或薪金的形式流向工人。具有讽刺意味的是，在资本主义经济中，大部分国民收入并不是来源于资本收入（利润、租金和利息），而是来源于工资！在美国，绝大多数居民户的主要收入来源是提供劳务。在中国，尽管劳动者报酬占国民收入的比重没有西方发达国家高，但是也占到 40% 多。因此，从数量上看，劳动才是我们最重要的经济资源。

1.2 劳动经济学的研究方法

作为经济学的重要分支，劳动经济学的研究也在两个层面展开，即实证研究（Positive Economics）与规范研究（Normative Economics）。前者主要是运用经济理论来分析“是什么”的问题，即运用实证经济学的分析方法来解释人们的行为；后者则运用规范经济学的分析方法来判断“应该是什么”的问题。

1.2.1 实证经济学与行为预测

实证经济学是一种行为理论，它假定人们通常都会对收益反应积极，而对成本反应消极。这非常类似于斯金纳（Skinner）的心理学理论，该理论认为，人们的行为是通过报酬和惩罚塑造出来的。在经济理论中，这种报酬包括货币方面的和非货币方面的利益（收益），而惩罚则是所放弃的机会（成本）。例如，一个人如果因为外科医生的工资性报酬和社会地位较高而选择成为一名外科医生，那么，他就必须放弃成为一名律师的机会，并且能够 24 小时随时出诊。因此，在进行这种职业选择时，必须同时考虑收益和成本两个方面的因素。

实证经济学运用选择理论来分析和预测劳动力市场参与者的行为和劳动力市场运行对经济的影响。它试图回答：为什么有些人决定工作而其他人决定不

工作？为什么有些市场潜在参与者选择进大学而推迟进入市场？为什么有些雇主雇用少量工人使用大量资本，而其他一些雇主雇用大量工人而使用少量资本？为什么在经济衰退时期，厂商解雇一些工人而留用其他工人？此外，劳动经济学家还考察劳动力市场中各种选择所带来的不同结果：为什么有些工人每小时只挣 50 元，而其他一些人每小时能挣 100 元或 150 元？

简言之，实证经济学集中在选择上——为什么做出这样的选择以及这样的选择产生了怎样的结果。需要指出的是，这种分析是建立在三个隐含假设基础之上的。

1. 经济学分析的三个隐含假设

(1) 相对稀缺性。相对于社会中个人和集团的欲望而言，土地、劳动力、资本和企业家才能是稀缺的或有限的，这种相对稀缺性要求社会必须对劳动和其他资源如何分配做出选择。同样，个人也面临着时间和可支配收入的相对稀缺性。例如，人们必须选择多少时间用于工作，多少时间用于家务以及多少时间用于闲暇；人们必须选择放弃多少现期收入（物品和服务）以期获取更多的未来收入；人们还必须决定应该购买哪些物品和服务，放弃哪些物品和服务。因此，时间、个人收入和社会资源的稀缺性构成了经济学分析的基本前提。

稀缺性意味着用来满足某一组需要的资源，本来都是可以用于满足另外一组需要的，因而，任何一项决策或者行动都是有成本的。例如，一位政府业务承包商在雇用劳动力修筑公路时的真实成本，实际上是由于未能将这些劳动力用于其他产品和服务的生产而导致的产出损失。我们必须不断地作出选择，并且承受这些选择带给我们的报酬和成本。此外，当我们作出这些选择时，我们总是会受到可获得的有限资源的约束。

(2) 基于成本—收益比较的有目的的理性行为。由于相对稀缺性使我们无法得到我们希望得到的所有东西，因此，不得不在多种方案中做出选择。对于每一种选择（譬如，制定一个工作更长时间或服兵役的计划），在得到某种东西的时候总是要牺牲另外一些东西。这种为了得到某种东西而要放弃的另外一些东西中的最大价值就是机会成本（opportunity cost）。

经济学分析假定人们在成本与预期收益之间进行比较。例如，1 个工人会比较因增加 1 小时工作而增加的额外效用（收入）与失去 1 小时闲暇所付出的代价，1 个厂商会比较雇用 1 个工人所增加的收益与由此而增加的工资支出

等。因此，现代劳动经济学期待的是劳动力市场行为的理性以及劳动力市场制度。相对稀缺性使得选择成为必要，经济研究假定这些选择是有目的的、理性的，而不是随机的或无序的。

在考虑到人的问题时，经济学家们总是假定，他们所追求的目标是效用最大化，即假定人们总是努力（在自己有限的资源范围内）使自己过得尽可能幸福。当然，这里所说的效用既包括货币方面的，也包括非货币方面的。

在考虑企业行为时，对于这种非个人化的实体，经济学家们假设其行为目标是利润最大化。事实上，利润最大化只不过是效用最大化的一个特例而已，它只强调了货币因素，而忽略了非货币因素。

这种理性假设意味着，行为主体对一般经济刺激作出的行为反应具有一致性，同时，当这些经济刺激发生变化之后，行为主体的行为又具有适应性。这两种行为特征是预测劳动者个人和企业如何应对经济刺激的基础。

然而，认为劳动力市场参与者的行为是理性的，并不是说他们总能达到预期的目标。信息的不完全或信息传递的不完全、无法预料事件的发生和其他人的选择都会影响我们选择的结果，但即使我们后来认为是“较差”的选择，也被认为是基于净收益的预期而做出的。

（3）面对环境变化的适应性。由于相对稀缺性迫使人们做出选择，而选择是理性的，因而劳动力市场的参与者会对所观察到的成本和收益的变化作出反应。例如，当工资率发生变化时，工人们就将调整其所愿意工作的小时数；当某一特定技术的培训成本上升，或者当拥有该技能的工人的工资下降时，很少有人会愿意获得这一技术；当厂商所生产的产品需求发生变化时，它们会调整其雇用人数；一些工人会从低工资的地区迁移到对劳动需求有明显增加因而工资率提高的地区；当经济衰退时或工会成员失业增加时，工会领导者将降低他们的工资要求。也就是说，经济分析假定工人、雇主和其他劳动力市场参与者会适应、调整或改变其行为来对预期成本和预期收益的变化作出反应。现代劳动经济学就是要对这些反应加以整理，发现可预测的模式，从而增加我们对经济的理解。

2. 实证经济学的模型与预测

经济学中的行为预测或多或少都是直接源于上述基本假设。劳动者个人必须不断地作出选择，例如，是否寻求其他工作；是否接受加班要求；是否迁移到其他地区，或者是否获得更高程度的教育水平，等等。雇主也必须不

断地作出选择，例如，实现多高的产出水平以及运用什么样的机器与劳动力组合来生产，等等。经济学家们通常会假设，雇员和雇主在作出这些选择时所依据的原则，分别是效用最大化和利润最大化。然而，对于这种经济行为理论来说更为重要的，却并非是雇主或雇员当中任何一方的特定目标，而是经济主体为了实现某些目标或其他目标，对于各种备选交易的成本和收益所进行的权衡。

有人可能会提出异议，认为这些假设是不现实的，因为人们并不会像经济学家们所假定的那样去进行计算，他们并不会像其假定的那样对各种备选交易拥有充分信息，或是拥有足够多的选择机会。而经济学家们则很可能会回答说，如果人们并不进行计算，也并不知道自己有什么备选方案，或者是根本就没有任何选择机会，那么，经济理论所提出的大多数预测将不会得到现实世界中的证据支持。他们认为，对作为实证经济学基础的理论的判断，应当是基于它所作出的预测，而不是它所提出的假设。

我们之所以需要提出假设，以及创建一种相对简单的行为理论，是因为劳动力市场的实际运行可能很复杂。每天有成千上万的工人和雇主相互接触，他们都有着自己不同的动机、偏好、信息以及对个人利益的理解。而我们需要揭示的则是有助于对劳动力市场的运行进行合理解释的一般性原理。我们希望通过本书来说明，有几种因素对于劳动力市场行为来说，具有决定性作用，仅仅抓住这几种因素，我们就可以预测或解释我们所观察到的劳动力市场上的许多结果和行为。

当我们试图运用一些为数不多的基本因素来解释一系列复杂行为和结果时，我们就创建了一个模型。这些模型并不企求囊括与行为有关的所有复杂因素；相反，创建模型的目的恰恰在于过滤掉一些随机性、异常性因素，从而使我们可以将重点放在对一般原理的研究上。

为了真正领会经济模型中的假设和预测，让我们看一个具体的例子。假定我们首先断定，如果除了工资水平之外每一种工作的所有其他特征都相同，那么在资源稀缺这一条件约束下，劳动者会更愿意从事高工资的工作，而不是低工资的工作。这样，一旦他们认为自己的状况会有充分的改善，他们就会辞去低工资的工作，转而从事高工资的工作。这个原理并不意味着劳动者仅仅关心工资，也不意味着所有的人都存在同样的辞职可能性。劳动者显然关心与工作有关的多种特征，现有工作中的这些特征所出现的任何改善，都有可能降低员工的流动性。同样，有些劳动者比另外一些劳动者更愿意接受流动。不过，

如果我们假定现有工作中的其他因素不变，而仅仅是工资水平提高了，那么我们将清楚地看到，劳动者辞职的可能性将会下降。

对于市场上的雇主而言，我们也可以进行类似的预测。企业需要获得利润才能生存。如果它们的员工流动率太高，那么它们的成本就会比员工流动率低的情况更高，这是因为它们需要重新雇用和培训取代离职者的新员工。因此，在员工流动率很高的情况下，企业便无力支付高工资。然而，如果它们能够通过支付较高的工资来降低员工的流动率，那么因此而产生的更高的工资成本也许就是值得的。这样，无论是雇员的效用最大化行为，还是企业的利润最大化行为，都能使我们预见到这样一种情况：在其他条件相同的情况下，低流动率是与高工资相联系的，而高流动率则是与低工资相联系的。

关于上述预测，这里需要指出几个重要问题：

(1) 这些预测都是直接从上述假设中产生的。雇员和雇主都意识到他们的资源是稀缺的，因而都在寻求改善自己福利的机会。同样，这些预测也基于以下假设，即这些雇员能够意识到或者了解其他工作机会的存在，并且这些工作机会对他们开放的。

(2) 我们是在假定其他情况不变的前提下，预测出在工资与自愿流动率之间存在负相关关系。但是，这一理论并不否认除工资之外的其他工作特征对于雇员来说也是相当重要的；此外，它也并不否认雇主可以通过改变与工资率之外的其他工作特征有关的政策，来降低员工的流动率。不过，假定这些其他因素都保持不变，那么，如果这一理论的基本假设是有效的，则我们的模型就可以预测出上述负相关关系的存在。

(3) 理论假设所涉及的是雇主和雇员的个体行为，但预测所要得出的却是关于工资水平和流动率之间的总体关系。这种预测并不意味着，如果雇员工资水平上升，则所有雇员都将会继续从事原来的工作，而只是说，由于工资水平上升导致流动率下降，会有足够的员工将会继续留在原来的企业中。因此，对于这一预测所进行的检验将取决于在对企业或行业的总体数据所进行的研究中，能否发现工资水平和员工流动率之间存在所预测的负相关关系。

详细的统计研究验证了高工资水平能够降低员工的自愿流动率这一假设。例如，一项针对儿童保育教师的研究估计，在这些教师的特征保持不变的情况下，工资水平上升15%将会导致他们的辞职率下降两个百分点。

1.2.2 规范经济学与政府政策

1. 两种类型的经济交易

为了理解规范经济学，可以从认识两种不同类型的经济交易开始。

一种经济交易是自愿达成的，因为参与交易的各方均能从中受益。例如，如果王军愿意在每小时得到150元的情况下来绘制一份工程规划图，而某工程服务公司愿意为此项工作支付的报酬最高不超过每小时160元，那么，一旦该服务公司以介于每小时150~160元的某个工资水平雇用王军来从事这项工作，则双方都会获益。这种交易就是互惠的。

劳动力市场的作用就是为自愿、互惠交易的达成提供方便。如果市场成功地促成了所有可能互惠交易的达成，那么，它就实现了经济学家们称为帕累托效率（Pareto Efficiency）或经济效率的状态。（经济学家们是在一种非常特殊的意义上使用“效率”一词的，它表示所有互惠交易均已达成的一种状态。这个词的定义比它通常所指的那种成本最小化的含义更广一些。）如果真正达到了帕累托效率状态，就不会再有任何自愿交易发生了，因为再发生的交易就不再是互惠的了。

第二种经济交易是一方或多方受损的。这些交易通常涉及收入再分配，即一方以牺牲他方利益的方式获益。这些再分配性质十分明显的交易不会自愿发生，除非是出于善心的驱使（在这种情况下，捐赠者获得了非货币方面的满足）；或者，这种再分配性交易是由政府通过税收和支出政策强制进行的。因此，一方面，市场为自愿交易提供便利，而另一方面，政府却常常要进行某些强制性交易。

任何规范性表述——即指明应当是什么的陈述——都是以某种价值观为基础的。对劳动力市场产生影响的政府政策常常是建立在人们普遍比较认同，但是却并不能完全取得一致的价值观基础之上，即社会应该努力使收入分配更加公平。各种福利计划、最低工资法以及对移民的限制等，都是基于这种分配方面的考虑而制定的政策。其他方面的劳动力市场政策则是旨在改变或者是规范劳动者在追求个人效用最大化时所作出的选择；隐含在这些情况背后的价值观常常是：不应该允许劳动者将自己或者他们的家庭置于身体或经济状况受到伤害的境地之中。例如，要求劳动者戴上头盔和耳塞之类劳保用品的做法，在某些特定情况下被视为非常有益的，因而即使有劳动者不愿意使用这些劳保用