

全国高等院校工商管理系列教材
人力资源管理专业主干课程教材

劳动经济学

杨河清 主编
黎煦 副主编



对外经济贸易大学出版社
University of International Business and Economics Press

全国高等院校工商管理系列教材、人力资源管理专业主干课程教材

劳动经济学

杨河清 主 编

黎 煦 副主编

对外经济贸易大学出版社
中国·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学/杨河清主编. —北京: 对外经济贸易大学出版社, 2010

全国高等院校工商管理系列教材 人力资源管理专业
主干课程教材

ISBN 978-7-81134-774-6

I. ①劳… II. ①杨… III. ①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 (2010) 第 152601 号

© 2010 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

劳动经济学

杨河清 主编

责任编辑: 王文君

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

山东省沂南县汇丰印刷有限公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 185mm × 230mm 20 印张 402 千字

2010 年 9 月北京第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-81134-774-6

印数: 0 001 - 5 000 册 定价: 30.00 元

人力资源管理专业主干课程教材编委会名单

(按姓氏拼音先后为序)

陈胜军	对外经济贸易大学
程延园	中国人民大学
郝旭光	对外经济贸易大学
黄琦	首都经济贸易大学
李永壮	中央财经大学
林新奇	中国人民大学
刘俊振	南开大学
刘晓宁	西安财经学院
牛雄鹰	对外经济贸易大学
石伟	中国人民大学
温海红	西安交通大学
徐兆铭	中央财经大学
杨河清	首都经济贸易大学
于海波	北京师范大学
张进	清华大学
赵路	西安财经学院
朱勇国	首都经济贸易大学

出版说明

21 世纪以来，全球经济蓬勃发展，市场竞争日益激烈，我国企业越来越紧迫地感到增强其自身竞争力的重要性。知识经济时代，人力资源已替代物质资源成为企业发展最根本的资源，企业必须不断创新适应竞争模式的改变，把人力资源管理提到战略高度，并建立适合自身的人力资源管理体系。企事业单位内外部竞争环境的变化，对国内的人力资源管理专业教育提出了新的课题，对该专业的教材也提出了更高的要求。

鉴于此，我们延请中国人民大学、清华大学、对外经济贸易大学、中央财经大学、首都经济贸易大学、北京师范大学、南开大学、西安交通大学等众多知名学府的权威学者，并联合实务界人士，共同推出了“人力资源管理专业主干课程教材”。这套丛书，既可以作为人力资源管理专业本科生教材，亦可以作为业内人士的重要参考图书。

本套丛书在讲解基本知识内容的基础上，对重点内容及其最新发展进行了极大的丰富和深化。在知识结构安排上更加完善，颇具有前瞻性和系统性。书中融入了与理论知识密切相关的现实案例，有助于读者扩大知识视野，提高理解理论的深度，拓宽思考现实问题的广度，从而在实践中解决问题。

本套丛书的每一本都是作者的倾力制作，愿她们的出版对我国的人力资源管理专业教育、人才的培养有所助益！

对外经济贸易大学出版社

2009 年 9 月

前言

2002年，中国人民大学出版社出版了我担任主编的《劳动经济学（第一版）》，当时，劳动经济学在我国还没有受到重视。我在那本教材的前言中写到：“我国专业人士中出现了‘劳动经济学没用了’的说法，有人甚至认为劳动经济学已经成为一门没有前途的、落后于时代的学问，产生这种现象的原因……似乎也与这几年社会更多地关注财富本身，而较少关注财富产生的最根本的原因和基础——劳动有关。”

改革开放30年，我国的经济发展迅猛，在规模上，已经超越了法、英、德等发达国家，逼近世界第二的日本，并很有可能在今年将其超越。伴随着经济发展的巨大成就，我国已经发展到一个新的阶段：必须高度重视民生领域中存在的种种与经济发展很不相称，与国民的期望与需求很不相称的问题。近些年，我国社会各界开始前所未有地关注民生，国家也采取了一系列措施来改善，来解决民生问题。在这样的背景下，经济学家中直接针对民生，直接分析，解读就业、收入分配、人力资源开发、劳动者保障等重要民生问题的劳动经济学在我国逐渐受到重视。“劳动经济学没用了”的看法在社会发展的这次加速度中已经销声匿迹了；在这样的背景下，中国人民大学版《劳动经济学》教材发行以后，受到广泛欢迎，并承蒙专家们的高度评价，于2004年被评为北京市高等教育精品教材，2006年入选教育部“十一五”国家级精品教材。迄今，该教材已经两次修订再版，发行量逾10万册。

伴随着劳动经济学的升温，一些出版社，还有一些组织编写人力资源管理、劳动与社会保障系列教材的学者找我主编出版新的《劳动经济学》教材。甚至还发生了以我为主编，出版前从未让我看过书稿，出版发行后从未主动通知我，教材内容基本上与中国人民大学版《劳动经济学》雷同的事情。

对外经济贸易大学出版社的编辑邀我主编一本新的《劳动经济学》，我一开始谢绝了，因为我担心新教材难脱中国人民大学版《劳动经济学》的束缚。但最后，在年轻的同事“我们做一些新的尝试吧”的影响下，还是应诺了。我知道，本教材面临的挑战是：除了既能够反映世界劳动经济学伴随社会经济发展产生出的新成果、新变化，又能够比较贴近中国的现实和有关实践，且能够守持教材编写的“体系完整，理论成熟”

的原则这一要求之外，还有一个特殊的要求：既能够避免与中国人民大学版《劳动经济学》的雷同，又不会偏离劳动经济学研究的对象和基本框架。

为应对上述挑战，本教材的编写启用了多名年轻教师，他们均有在著名大学学习劳动经济学，研究劳动经济问题，获得博士学位的经历。经过一年多的努力，我们交出了答卷。我感到欣慰的是，本教材基本上解决了上述问题。但是，本教材未能显著超越我主编的那本国家“十一五”规划同名教材，这让我多少感到遗憾。

限于编写者的水平，本教材会存在缺陷，望读者批评、指正。在编写过程中，我们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。

杨河清

2010年8月

目 录

第一章 劳动力需求	1
【关键概念】	1
第一节 劳动力需求概述	1
第二节 企业利润最大化	5
第三节 短期劳动力需求	8
第四节 长期劳动力需求	14
第五节 劳动力的市场需求曲线	23
第六节 劳动力需求弹性	26
【本章小结】	31
【思考题】	32
第二章 劳动力供给	33
【关键概念】	33
第一节 劳动力供给概述	33
第二节 个人劳动力供给	38
第三节 家庭劳动力供给	47
第四节 市场劳动力供给	53
第五节 经济中的劳动力总供给	56
【本章小结】	62
【思考题】	62
第三章 劳动力市场	64
【关键概念】	64
第一节 劳动力与劳动力市场	64
第二节 劳动力市场的均衡	69
第三节 不完全竞争劳动力市场的均衡	76
第四节 劳动力市场分割	83

2 劳动经济学

【本章小结】 90

【思考题】 90

第四章 劳动时间 92

【关键概念】 92

第一节 劳动投入量的计量尺度 92

第二节 从劳动供给者的立场看劳动时间 95

第三节 从企业的立场看劳动时间 97

第四节 制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给 102

第五节 经济状况对劳动时间的影响 109

第六节 劳动时间的变化趋势及其对经济的影响 110

第七节 劳动时间的国际比较 115

【本章小结】 120

【思考题】 121

第五章 内部劳动力市场 122

【关键概念】 122

第一节 企业组织与雇佣活动 122

第二节 内部劳动力市场的概念及构成要素 123

第三节 内部劳动力市场产生与存在的原因 125

第四节 内部劳动力市场的运行机制 128

第五节 内部劳动力市场的特征及效率 131

【本章小结】 135

【思考题】 135

第六章 雇佣调整 136

【关键概念】 136

第一节 雇佣调整的内涵 136

第二节 雇佣调整的模式与主要方式 144

第三节 主要雇佣调整方式的效用和影响 152

第四节 全球金融危机下的雇佣调整策略 156

【本章小结】 160

【思考题】 161

第七章 工资与劳动收入 162

【关键概念】 162

第一节 工资形式与工资职能	162
第二节 工资理论	166
第三节 工资水平的影响因素	173
第四节 工资差距测量与收入差距分析	178
【本章小结】	187
【思考题】	188
第八章 就业与失业	190
【关键概念】	190
第一节 就业与失业的测定	190
第二节 就业与失业理论	204
第三节 就业与失业结构	210
【本章小结】	219
【思考题】	220
第九章 人力资本投资	221
【关键概念】	221
第一节 人力资本理论的产生与发展	221
第二节 人力资本投资分析	225
第三节 在职培训的成本和投资效益	235
第四节 企业在职培训投资与管理	242
【本章小结】	246
【思考题】	247
第十章 劳动关系	248
【关键概念】	248
第一节 劳动关系概述	248
第二节 劳动关系的运行与协调	252
第三节 工会与集体谈判	258
第四节 劳动争议及其处理	274
【本章小结】	279
【思考题】	279
第十一章 政府行为与劳动力市场	280
【关键概念】	280
第一节 国家财政与劳动力市场	280



劳动经济学

第二节 劳动力市场的制度结构与竞争	286
第三节 就业与收入的宏观调控	295
【本章小结】	302
【思考题】	302
参考文献	303
后记	306

第一章

劳动力需求

● 关键概念 ●

劳动力需求 利润最大化 劳动力需求曲线 劳动力需求弹性

劳动力作为生产过程中重要的要素投入，其需求量是如何确定的呢？当一个企业生产的产品市场需求增加时，该企业的劳动力需求将受到怎样的影响？在不同的情况下，企业将如何确定最优的劳动力雇佣量呢？当工资率上升时，为什么有些企业的劳动力需求量出现较大幅度的下降，而有些企业的劳动力需求量的变化幅度却相对较小呢？通过本章对“劳动力需求”相关知识和理论的学习，我们将找到上述问题的答案。本章从劳动力需求的基本概念入手，在假定企业追求利润最大化的框架下，分析企业劳动力需求在短期和长期的决定，并对劳动力的市场需求曲线进行了推导，对劳动力需求弹性及其影响因素进行了阐述，使学生能对劳动力需求有一个比较全面的了解。

第一节 劳动力需求概述

一、劳动力需求的基本概念

所谓劳动力需求，是指一定时期内，在某种工资率下雇主愿意并能够雇佣到的劳动力的数量。

（一）意愿和支付能力的统一

劳动力需求是企业雇佣意愿和支付能力的统一，两者缺一不可。劳动力需求不能等同于劳动力需要。需要是指一种不需以支付能力作为后盾的主观愿望。例如，某企业需要员工 1 000 人，但是，该企业在现行工资水平条件下没有能力“购买” 1 000 个劳动

2 劳动经济学

力,因此,这不能构成该企业的劳动力需求。劳动力需求是企业不同的工资水平(即劳动力的价格)条件下,有能力并有意愿使用的劳动力数量。

(二) 劳动力需求的派生性

劳动力需求是一种派生需求(又称“引致需求”)。在讨论产品市场时,消费者对各种商品的需求属于直接需求。而在生产要素市场中,普通的消费者并不直接消费生产要素。企业之所以雇佣劳动力,是因为劳动力与其他生产要素相结合,能够生产和提供市场所需的产品和服务。劳动力需求产生的直接基础是消费者对产品和服务的需求。因此,劳动力需求是由对产品和服务的需求派生而来的。当消费者对某种产品的需求下降时,对生产该产品的工人的需求也将减少;当某种服务的需求增加时,如家政服务,那么市场对家政服务人员的的需求也将增加。

● 阅读材料 ●

随着经济的发展,人民的生活水平日益提高,消费能力也在不断增强,对各种服务的需求也在不断提高,从而使服务业的劳动力需求量不断增加。例如,家政服务人员的的需求量正在不断上升。而且在一些家政服务发达的地区,家政服务的专业化水平也在不断提高。比如,“月嫂”就是主要为新生儿和产妇提供服务的一类家政服务人员。而且继“月嫂”之后,现在又出现了“高级月嫂”之一概念,即一批高素质高学历的“月嫂”。目前,社区医疗服务正处于不断完善和发展之中,专业的社区医疗服务人员的需求也在增加。除此之外,“宠物医院”也逐渐在越来越多的城市社区中出现了。随着市区中饲养宠物的居民人数增加,对和宠物有关的各种服务的需求也会不断提高,相关服务人员的需求量也会随之增加。

(三) 劳动力需求与工资率呈反向联系

在其他条件不变的情况下,如果工资率上升,那么将给企业带来两方面的影响。第一,工资率的上升提高了企业的成本,从而产品价格也随之提高。更高的产品价格意味着消费者对该产品的需求量会减少,最终导致企业的产出水平和劳动力雇佣量下降。第二,工资率的提高,使企业希望用资本来替代劳动力。资本对劳动力的替代同样会造成企业劳动力雇佣量的下降。反之,如果工资率下降,那么,一方面,企业的成本下降,产品价格降低,产品需求增加,从而产出水平和劳动力雇佣量都将增加;另一方面,工资率的下降,使劳动力相对于资本的价格降低,从而使企业产生用劳动力替代资本的动机,最终导致劳动力雇佣量的上升。

由此可见,在其他条件不变时,工资率提高,劳动力需求量将减少;工资率降低,劳动力需求量将增加。劳动力需求量与工资率之间呈反向联系。

二、劳动力需求表、需求曲线

将企业在雇佣劳动力时愿意支付的工资率定义为劳动力需求价格。那么，将劳动力需求价格与劳动力需求之间的数量关系用表格的形式描述出来就可以得到劳动力需求表。如果假设工资率与劳动力需求量的变动无限可分，则可根据需求表画出劳动力需求曲线（见表1-1、图1-1）。

表 1-1 劳动力需求表

工资率 W (元/小时)	劳动力需求量 L (人)	组 合
2.0	2 400	a
2.5	1 850	b
3.0	1 450	c
3.5	1 150	d
4.0	900	e
4.5	700	f
5.0	550	g

资料来源：杨河清．劳动经济学．2版．北京：中国人民大学出版社，2006。

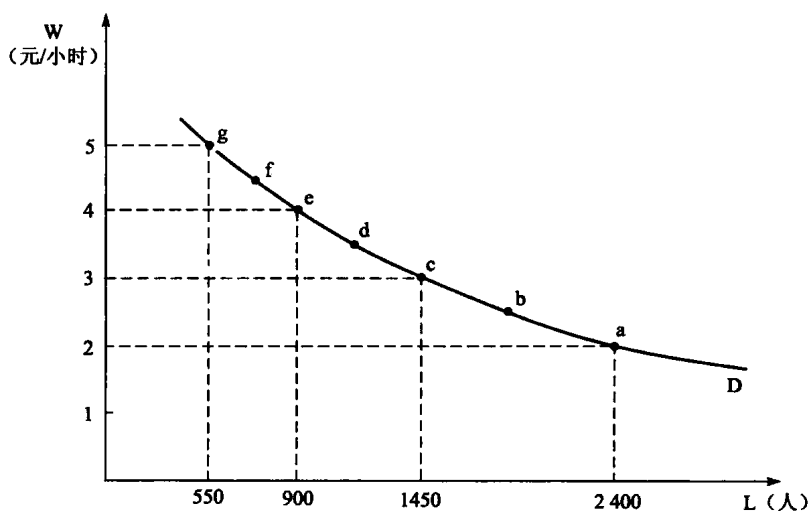


图 1-1 劳动力需求曲线

4 劳动经济学

劳动力需求表和劳动力需求曲线实际上是用表格和几何图形的形式表述劳动力需求的概念。

在图 1-1 中，横轴为企业的劳动力需求量，纵轴为工资率，曲线 D 是根据表 1-1 画出的一条企业劳动力需求曲线。从图 1-1 中，我们可以清晰地看出，劳动力需求量随着工资率的提高而下降，劳动力需求曲线 D 是一条向右下方倾斜的曲线，这反映出劳动力需求量与工资率之间的反向变动关系。那么为什么劳动力需求曲线是向右下方倾斜的呢？我们将在后面的小节中对此进行说明。

三、劳动力需求量的变动与劳动力需求的变动

劳动力需求的变动受多种经济因素的影响，如生产的技术条件，其他生产要素的价格、总需求水平等等。如果把影响劳动力需求的各种因素作为自变量，把劳动力需求作为因变量，则可以用函数关系描述劳动力需求与影响因素之间的关系，这个函数称作劳动力需求函数。用 D 表示劳动力需求，用 x_i 表示影响因素，则劳动力需求函数可以表示为：

$$D = f(x_1, x_2, \dots, x_i) \quad (i = 1, 2, \dots, n)$$

完全认识影响因素与劳动力需求间的关系是非常困难的。因此，只能从劳动力市场运行的主要方面考查几种最主要的联系。

如果只考虑劳动力需求与工资率之间的关系，假设其他条件不变，工资率是影响劳动力需求的惟一变量，用 W 表示，则劳动力需求函数可以表示为：

$$D = f(W)$$

劳动力需求量的变动是指在其他条件不变的情况下，仅由工资率的变动所引起的劳动力需求量的变动。此类变动表现为在同一条劳动力需求曲线上的移动，如图 1-2 所示。

在图 1-2 中，横轴为劳动力需求量，纵轴为工资率，D 是劳动力需求曲线。当工资率为 w_0 时，劳动力需求量为 l_0 ，对应需求曲线 D 上的 a 点。当工资率由 w_0 下降到 w_1 时，劳动力需求量由 l_0 增加到 l_1 ，在需求曲线上表现为 a 点向右下移至 b 点。当工资率由 w_0 提高到 w_2 时，劳动力需求量由 l_0 下降到 l_2 ，在需求曲线上表现为 a 点向左上移至 c 点。

与劳动力需求量的变动不同，劳动力需求的变动是指工资率不变的条件下，由其他因素的变化所引致的劳动力需求量的变动。这类变动表现为劳动力需求曲线的移位。如图 1-3 所示。

在图 1-3 中，工资率既定不变为 w_0 ，其他因素的变化，将引起劳动力需求曲线的移位。劳动力需求曲线 D_0 在工资率为 w_0 时，对应的劳动力需求量为 l_0 。在工资率不变

的条件下,其他影响因素发生变化,劳动力需求曲线由 D_0 移动到 D_1 ,对应的劳动力需求量也由 l_0 下降到 l_1 ;当劳动力需求曲线由 D_0 移动到 D_2 时,对应的劳动力需求量也由 l_0 增加到 l_2 。由此可见,当工资率不变时,劳动力需求曲线向左下移动,劳动力需求将减少;向右上移动,劳动力需求将增加。

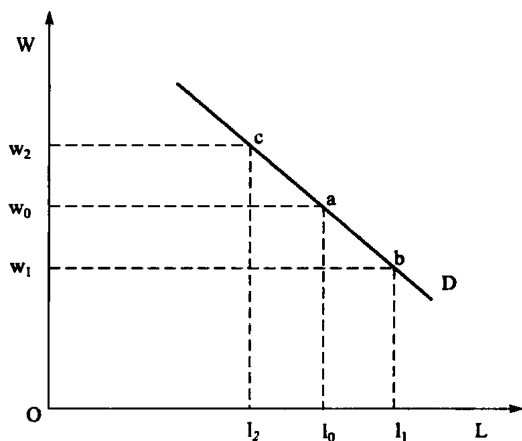


图 1-2 劳动力需求量的变动

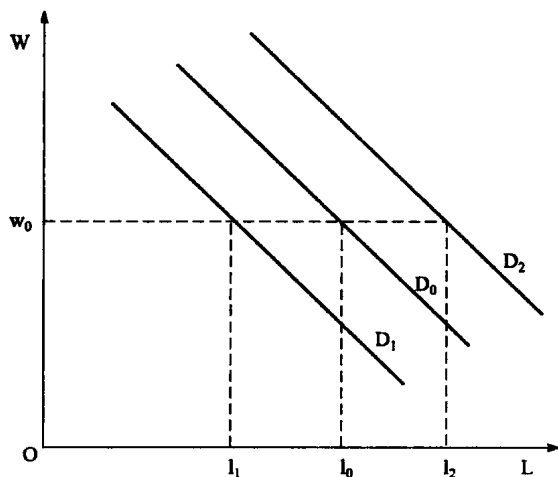


图 1-3 劳动力需求的变动

第二节 企业利润最大化

劳动力需求理论的一个基本假设为:企业是追求利润最大化的。在下面的内容中,我们将讨论企业如何实现利润最大化。

一、生产函数

随着劳动与资本投入量的增加,产量也会增加。劳动投入量和资本投入量的各种组合相对应的产量的变化,即投入量和产出量的技术性关系,经济学称为生产函数,其数学表达式为:

$$Q = f(L, K)$$

需要指出的是,除了劳动与资本之外,土地、信息、技术等也属于生产要素,它们也会影响产出水平。但为了简化分析,这里仅以劳动和资本作为分析对象。虽然工人之间是存在个体差异的,但是在这一分析过程中,我们有一个隐含的假设,即每个工人投

人的劳动的质量都是相同的。

二、边际产品与边际收入

增加一个单位的劳动力或资本可以生产出来并销售出去的产出会增加，从而给企业带来了收入的增加。在资本投入量不变的条件下，劳动力投入量的变化（ ΔL ）所引起的产出量的变化（ ΔQ ），即增加一单位劳动力投入量所增加的产量，被称为劳动力的边际产品（ MP_L ），其数学表达式为：

$$MP_L = \Delta Q / \Delta L (\text{资本量不变})$$

要想得出增加一个单位的投入所带来的边际收入，除了边际产品之外，还需要知道新增一个单位的产出所带来的边际收益（MR）。

边际产品与边际收益的乘积即为边际收入。一个单位的投入所产生的边际收入被称为该种投入的边际收益产品（MRP）。劳动力的边际收益产品的数学表达式为：

$$MRP_L = MP_L \cdot MR$$

如果企业处于一个完全竞争的商品市场，商品市场上存在许多竞争对手，商品价格是外生决定的，单个企业只是价格的接受者，对商品价格没有控制能力，在这种情况下，销售每一单位产出的边际收益等于商品价格（P）。此时，劳动力的边际收益产品的数学表达式可以改写为：

$$MRP_L = MP_L \cdot P$$

三、边际成本

无论是增加一定数量的劳动力，还是多使用一定数量的资本，都会使企业的总成本上升。如果企业处于一个完全竞争的生产要素市场中，单个企业对于生产要素的价格没有控制能力，是价格的接受者。企业须以市场价格来支付其使用生产要素的费用，在这种情况下，某种投入的边际成本等于它的单位价格。对于劳动力投入而言，其边际成本等于其工资率（w）。

如果企业对于它们支付给员工的工资率有一定的控制能力，那么我们就说它们是在买方独家垄断的条件下雇佣劳动力^①。当企业处于买方独家垄断的劳动力市场上时，增加一个单位的劳动力的边际成本会大于工资率（w）。

① [美] 罗纳德·G·伊兰伯格，罗伯特·S·史密斯．现代劳动经济学：理论与公共政策．8版．北京：中国人民大学出版社，2007：63．