

劳动经济管理专业高等教育教材

西方劳动经济学教程

职业技能开发司 组织编写
劳动部 人事司

董克用 潘功胜



中国劳动出版社

96
F249
25
✓

劳动经济管理专业高等教育教材

西方劳动经济学教程

职业技能开发司
劳动部 人事司 组织编写

董克用 潘功胜 编
李宗正 审



3 0127 0161 5

中国劳动出版社



C 511035

(京)新登字 114 号

图书在版编目 (CIP) 数据

西方劳动经济学教程/董克用, 潘功胜编. —北京: 中国劳动出版社, 1995. 4

劳动经济管理专业高等教育教材

ISBN 7-5045-1696-1

I. 西… I. ①董…②潘… III. 劳动经济学-西方国家-高等学校-教材 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 02419 号

西方劳动经济学教程

劳动部职业技能开发司、人事司组织编写

董克用 潘功胜

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街1号)

北京怀柔东茶坞印刷厂印刷

新华书店总店北京发行所发行

850×1168 毫米 大 32 开本 8.5 印张 210 千字

1995 年 4 月北京第 1 版 1995 年 4 月北京第 1 次印刷

印数: 10160 册

ISBN 7-5045-1696-1/F·298 (课) 定价: 9.50 元

前 言

为了适应社会主义市场经济发展的需要,培养出一批有创新精神的改革开放型劳动经济管理专业人才队伍,我们组织编写了这套劳动经济管理专业高等教育教材。本套教材是在广泛征求各省、自治区、直辖市劳动厅(局)及四十几所院校劳动经济管理专业教研室对课程设置意见的基础上,约请有关专家、学者和教师编写的。

这套教材是以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导,以建设有中国特色社会主义理论为指导,对市场经济条件下劳动经济管理专业的基本理论、基本技能进行了较详尽的阐述和介绍,注意到内容的科学性、系统性和相对稳定性,并力图体现政治体制和经济体制改革的基本精神,尽可能地吸收了劳动工作实践的新经验。

这套教材是全国大专院校劳动经济管理专业和中央广播电视大学劳动经济管理专业的专业教材,可供院校、科研单位从事劳动经济管理专业教学、研究使用,并可供专业培训选用和作为自学者的有益学习资料。

协助编写这套教材的有中国人民大学劳动人事学院、北京经济学院、浙江大学、劳动部综合计划与工资司、劳动部国际劳工研究所等单位。对他们给予的大力支持,我们谨表谢意。

本套教材包括:《劳动人事管理计算机应用》、《应用文写作》、《劳动经济学》、《组织行为学》、《现代企业人力资源管理》、《劳动法学》、《社会调查研究方法》、《劳动统计学新编教程》、《社会保障学》、《劳动安全卫生》、《国际劳务合作与海外就业》、《就业管

理》、《工作岗位研究原理与应用》、《工效学》、《公共关系学》、《人员测评理论与方法》、《管理学概论》、《劳动社会学》、《工资理论与工资管理》、《社会保险财务会计》、《劳动争议处理概论》、《劳动定额标准化导论》、《西方劳动经济学教程》。《西方劳动经济学教程》是这套教材中的一种，由董克用、潘功胜编写，李宗正审定。

由于劳动经济管理学科本身尚有待发展完善，许多理论问题和实践问题都有待研究和探讨，本套教材可能还存在一些缺点和错误，欢迎广大读者批评指正，以便在今后的修订中不断提高，日臻完善。

职业技能开发司
劳动部 人 事 司
1994年8月

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 西方劳动经济学的研究对象	(1)
第二节 西方劳动经济学的研究方法	(4)
第三节 学习和研究西方劳动经济理论的 重要性	(6)
第二章 劳动需求	(9)
第一节 劳动需求的基本概念	(9)
第二节 企业短期劳动需求	(13)
第三节 企业长期劳动需求	(18)
第四节 企业劳动需求的图形解释	(22)
第五节 劳动需求弹性	(27)
第六节 准固定劳动成本对需求的影响	(34)
第三章 劳动供给	(37)
第一节 劳动力与劳动供给	(37)
第二节 劳动供给决策	(40)
第三节 家庭生产与生命周期对劳动供给 的影响	(50)
第四节 补偿性工资差别与劳动供给	(53)
第四章 劳动力市场均衡	(60)
第一节 均衡的基本含义	(60)
第二节 劳动力市场的静态均衡	(64)
第三节 劳动力市场的动态均衡	(71)
第四节 国营部门劳动力市场均衡	(75)

第五章 人力资本	(79)
第一节 人力资本及其核算	(79)
第二节 教育和培训投资的成本与收益	(82)
第三节 教育对劳动力市场的影响	(88)
第四节 劳动力流动	(92)
第六章 工资决定	(99)
第一节 边际生产力工资理论	(99)
第二节 供求均衡工资论	(103)
第三节 集体谈判工资理论	(109)
第四节 效率工资理论	(114)
第五节 分享工资理论	(121)
第六节 报酬结构和支付方式的设计	(127)
第七章 工会与集体谈判	(136)
第一节 工会与集体谈判的基本概念	(136)
第二节 工会化水平模型	(138)
第三节 工会达成目标的战略选择	(140)
第四节 工会对劳动力市场的影响	(148)
第八章 劳动力市场歧视	(158)
第一节 劳动力市场歧视的概念	(158)
第二节 劳动力市场歧视理论	(159)
第九章 就业、失业与通货膨胀	(169)
第一节 国民经济中就业总量的决定	(169)
第二节 失业理论	(171)
第三节 通货膨胀理论	(177)
第四节 失业与通货膨胀的关系	(185)
第五节 降低失业与通货膨胀的结构性政策	(190)
第十章 西方劳动力市场理论的演进	(195)
第一节 新古典完全竞争劳动力市场理论模型及其修正	(195)

第二节	凯恩斯失业均衡劳动力市场理论模型	(197)
第三节	凯恩斯后西方经济学主要流派关于劳动力 市场理论和政策的论争	(202)
第四节	其它劳动力市场理论模型	(213)
第十一章	西方劳动力市场制度比较	(230)
第一节	西方劳动力市场制度的基本概念	(230)
第二节	西方就业制度比较	(231)
第三节	西方工资生成制度比较	(239)
第四节	西方社会保障制度比较	(245)
参考书目	(260)
后 记	(262)

第一章 导 论

第一节 西方劳动经济学的研究对象

一、西方劳动经济学的研究对象

西方劳动经济学是研究劳动力市场的运行及其结果的经济科学，具体地讲，它研究劳动力市场上劳动供给与劳动需求双方的行为，这包括：供求双方在不同市场环境下的行为模式；劳动力要素的变化引起的生产要素组合的变化，以及其它生产要素的变化对劳动力要素的影响等。

劳动力市场在市场体系中处于极为重要的地位，它是实现经济活动中最为活跃和重要的要素——劳动力——优化配置的重要机制。

研究劳动力市场还必须与其它市场结合起来研究，如资本市场、商品市场等。因为，对劳动力这一生产要素的需求是来源于对它所生产的产品和服务的需求。所以，对劳动力的需求称为派生需求。

劳动力一方面是作为经济活动中投入的生产要素，另一方面，其要素收入——工资，又成为整个经济运行中收入流的一部分。当我们从投入要素的角度分析时，着重考虑要素的合理配置问题，即稀缺的劳动力资源如何有效地使用以获得最大的产出；当我们从收入的角度分析时，着重考虑各要素收入决定机制，收入与通货膨胀、就业之间的关系等问题。联系劳动力投入与劳动力收益的关键点在于劳动力市场上的工资率以及就业量，它一方面调节着劳动力资源的分布，另一方面，又决定着劳动者收入与生活水平。

因此，可以说，工资率和就业量是劳动力市场的核心问题。

二、劳动力及其特点

作为生产要素的劳动力与其它生产要素，如资本、土地、物资等有着很大的区别，主要表现在：

第一，劳动力不能等同于一般意义上的商品。劳动力可以通过市场机制来配置，但是劳动力与一般商品是不同的，这主要表现为两点。首先，劳动力是蕴藏和依附在劳动者身上的劳动能力。这种依附关系决定了劳动力的买卖不同于一般商品买卖中所有权的交换，而是一种“租赁”关系。劳动力的所有权永远归劳动者个人所有，他交给市场的只是劳动力的使用权。其次，作为蕴藏在劳动者身上的劳动能力具有时效性，是不可贮藏的，而劳动者一生的工作时间受到了生理的限制。所以，如果劳动能力得不到利用，就会白白浪费掉，并且，无法追回这种损失，这一点与其它生产要素是不同的。以资本为例，暂时闲置的货币资本可以存入银行生息，暂时闲置的机器设备虽然会发生无形损耗，但其自身的价值一般不会发生很大的变化，暂时闲置对整个设备的使用寿命一般也不会产生影响。由于劳动力不可贮藏这一特点，决定了在劳动力市场上，劳动力供给者往往处于弱者的地位。

第二，劳动力必须维持简单再生产和扩大再生产。从劳动者个人来讲，无论其劳动力是否能与其它生产要素相结合进入社会生产过程，他都要消耗一定的物质财富以维持简单再生产，保证其劳动能力的维持与延续。从整个社会来讲，不仅要保证劳动力的简单再生产，还必须保证劳动力扩大再生产的顺利进行。在现代社会中，对劳动力的扩大再生产主要着眼于劳动力质量和素质的提高。

最后，作为经济活动中的劳动力，他是人类经济活动的出发点，也是经济活动的归宿点。没有劳动力的投入，经济活动不可能正常进行；而一切经济活动的目的，终归都是为了提高劳动者个人或是整个社会的生活水平。

三、劳动力市场的特点

正是由于劳动力具有以上特点，所以劳动力市场与其它要素市场有较大的区别，这主要表现在：

第一，劳动者个人的动机、行为对市场运行有很大影响。劳动力作为能动的生产要素，对外部条件的变化有着比其它要素更敏感的反映。因此，在研究劳动力市场中的个人行为时，不能不较多地涉及个人偏好、个人选择、个人与家庭生产决策等。并且，在运用劳动力市场的一般规律分析个人行为时，也往往会因为劳动者个人之间的很大差异而发生偏差。

第二，工会对劳动力市场的影响。由于劳动力在市场上的竞争地位相对弱小，因而，他们要组织起来捍卫自己的利益，这就是工会产生的原因。工会的出现使劳动力市场出现了一些不同于其它要素市场的特点。

第三，社会经济政策的影响。劳动者不仅是经济运行的主体，而且是社会运行的主体。作为政府，不仅要促进经济的增长和发展，还要保持社会的安定。为此，政府要制定一系列社会经济政策以实现其目的，这其中的许多政策，如最低工资法、社会保险法等对劳动力市场都产生着重大影响。

尽管劳动力市场有着以上特点，但是，劳动力市场的经济分析仍是理解劳动力市场运行和宏观劳动政策的基础。

四、劳动力市场的类型

从地域范围上划分，可分为国际性劳动力市场、全国性劳动力市场、地区性劳动力市场。国际性劳动力市场即市场上买卖双方是不受国界限制的，劳动力要素是跨国界流动的；全国性劳动力市场是指劳动要素在全国范围内流动；地区性劳动力市场则是劳动力在特定地区范围内流动、寻找工作。

从雇佣关系上划分，可分为外部劳动力市场和内部劳动力市场。外部劳动力市场即企业外部的劳动力市场，如果在企业内存在一系列正式的规则和程序，指导和限制企业内部的雇佣关系时，

就认为存在着与企业外部劳动力市场相对应的内部劳动力市场。

从市场环境上划分，可分为完全竞争性劳动力市场、不完全竞争性或垄断竞争性劳动力市场、垄断性劳动力市场等。

我们将在以后的各章中分别予以分析。

第二节 西方劳动经济学的研究方法

一、微观与宏观经济分析

劳动经济学对劳动力市场的分析，分为微观经济分析和宏观经济分析。微观经济分析就是分析各个劳动力市场上劳动力供给者和劳动力需求者企业之间的行为，以及由他们的行为所决定的工资率和就业量，微观经济分析是劳动经济学宏观经济分析的基础。宏观经济分析则是将全社会的工资率、工资总量、就业总量作为变量，分析劳动力市场与其它市场之间的关系，以及劳动力市场变化对宏观经济运行、经济周期的影响。因而，失业率、通货膨胀率等就构成了劳动经济学宏观分析必须回答的问题。

二、实证与规范的研究方法

无论是微观经济分析，还是宏观经济分析，都存在着实证和规范两种分析方法。

实证分析方法，它主要来回答经济运行中“是什么”的问题。实证分析方法实际上是一种行为理论，它的基本假定是人们趋利避害，对利益反应积极，对成本反应消极，据此来解释人们的市场行为。例如，当企业决定是否增雇新工人时，既要考虑到由此会带来的工薪成本的提高，又要考虑由于扩大生产可能带来的收益的增加，权衡利弊得失，从而予以定夺。运用实证分析方法，就是首先提出用于解释经济现象的理论假说。然后，用事实来检验和修正这些假说。最后，用理论来预测人们的行为：如果预测正确，说明理论可以成立；如果预测失败，那么就要重新建立理论框架。

规范分析方法，它是运用一定价值判断标准来回答经济运行中“应该是什么”的问题。它关心运行的结果是否合理、公正。规范分析方法赖以建立的价值判断标准是“互惠”原理。以一笔交易为例，如果符合以下三种情况，即为“互惠”交易。

第一，交易所涉及的人都受益；

第二，从事交易的部分人受益，但无人受损；

第三，从事交易的部分人受益，部分人受损，但是收益者的收益足以补偿受损者的损失。

在第三种情况下，如果受损者得到补偿，就转化成了第二种情况。

规范分析方法在分析实际或潜在的交易时可能遇到下列造成交易不适合“互惠”原则或交易无法进行的情况：

第一，信息障碍。由于人们不了解实际情况，可能作出于自身无益的决策。

第二，交易障碍。交易本身是互惠的，但存在各种障碍，通常是法律障碍，阻止了交易的实现。

第三，费用不足。交易所需要的费用无法落实，从而交易不能实现。

第四，市场缺位。交易双方是互惠的，但由于从来没有过这种市场，或者由于观念或习惯等问题，无法从事交易，互惠的交易无法实现。

规范经济分析认为，政府有责任减少或消除上述四个阻碍互惠交易实现的原因。但政府在承担这些责任时，必须明确它这样做给受益者造成的受益要大于给受损者造成的损失。

三、实证研究的两个基本假设

实证分析是建立在以下两个基本假设之上的。

第一，稀缺性。资源稀缺性假设是经济分析的最基本假设之一。根据这一假设，无论对社会还是对个人，资源都是稀缺的，用来满足某些需要的资源可以用来满足另一些需要。因此，任何决

策或行为都是有成本（或称机会成本）的。例如，如果我们决定使用劳动力修铁路，那么，其成本还包括未能将这些劳动力用于生产飞机或其它商品所造成的损失。在现实经济生活中，人们不断地在成本与收益之间进行抉择。

第二，理性人。经济分析假定，市场上的人都是理性的，即他们都有着自己的目标，并且以最佳的方式追求这一目标。当分析个人行为时，经济学家假定个人追求的目标是效用最大化，效用包括货币和非货币两个方面。人们都是在资源有限的条件下，尽力追求效用最大化。当分析企业行为时，经济学家假定，其目标是利润最大化。当然，利润最大化可以看作是效用最大化的一个特例，因为，它只强调货币收益，而忽略了非货币收益。

第三节 学习和研究西方劳动 经济理论的重要性

建立社会主义市场经济体制是人类前所未有的壮举，要实现这一宏伟目标，必须学习和吸收人类历史上一切（包括国外的）科学研究成果和知识。

劳动力市场是整个市场体系中极其重要的一部分，它关系到最活跃、最重要的生产要素——劳动力——的配置和合理利用问题。劳动经济学正是研究和分析劳动力市场必不可少的工具。西方劳动经济学已有近百年的发展历史，它作为经济学的一个分支，伴随着经济学走过了漫长的发展过程，积累了大量丰富的研究成果。对我国来讲，学习和借鉴西方劳动经济学的成果极为重要，这是因为：

第一，长期以来，我国传统的计划体制一直排斥市场机制，特别视劳动力市场为“洪水猛兽”，是不得涉人的“禁区”。直到1992年，理论界还广泛地用“劳务市场”作为“劳动力市场”的代名词，而这两个概念是有着截然不同的内涵和外延的。因此，我国

对劳动力市场的研究十分薄弱，对西方劳动经济学的研究成果也知之甚少，这种状况对发展和完善我国劳动力市场是极为不利的。

第二，发挥和利用劳动力资源是我国经济发展的关键。中国是世界上劳动力资源数量最多的国家。这一资源优势是我国经济发展中不多的优势之一。在长期的计划体制下，这一优势没有得到发挥，“三个人的活，五个人干”，效率低下，经济发展缓慢。传统体制下劳动力资源的行政配置方式，造成了人才积压和浪费。事实证明，要真正发挥这一资源优势，必须用市场机制来取代传统的计划机制。为此，必须研究市场配置劳动力资源的机理和可能出现的问题。

应当看到，我国的巨大劳动力资源既是发展中的优势，也可能成为经济发展中的沉重负担。因为，庞大的劳动力队伍，形成了劳动力市场上长期的供大于求的局面，再加上发展中国家普遍面临的二元经济结构、劳动力素质低下等问题，都对我国劳动力市场的运行造成巨大的压力和独有的问题，这些，也都需要更深入的理论研究。西方劳动经济学对发展中国家的劳动力市场也做了大量研究，其成果值得我们借鉴。

第三，改革传统体制的需要。15年来的改革表明，建立和完善劳动力市场是改革中的难点和重点。劳动力市场的改革直接关系到经济运行中的主体——劳动者——的切身利益和观念的转变。在传统的计划体制下，由于长期排斥市场机制，使人们对劳动力市场的运行原理和运行规则模糊不清。因此，普及劳动力市场的知识，更新人们的观念，是理论界推动改革的重要任务。

因此，西方劳动经济学无论是对从事理论还是实际工作的同志来说，都是十分重要的。

本章小结

1. 西方劳动经济学的研究对象是劳动力市场。研究劳动力市

场上供给方和需求方的行为。

2. 劳动力可以通过市场机制来配置，但它有着不同于其它要素的三个特点，即劳动力无法与劳动者相分离，劳动力要维持简单再生产和扩大再生产，劳动力与劳动者是经济活动的起点和终点。

3. 劳动力市场的运行受到个人、团体、社会等各种因素的影响，因而形成各种类型的劳动力市场。

4. 实证和规范的研究方法是西方劳动经济学使用的两种基本方法。这些研究方法都有其基本假设。

5. 西方劳动经济学对我国的经济发展和体制改革，对建立和完善劳动力市场都有重要的借鉴意义。

第二章 劳动需求

第一节 劳动需求的基本概念

一、劳动需求及其影响因素

在经济学中，需求是指某种商品的消费者在一定价格条件下对该种商品的需要。需求要满足两个条件：第一，消费者有购买欲望；第二，消费者有购买能力。

对劳动的需求是一种派生的需求，是企业为生产产品和服务，以满足社会需要时产生的对劳动力的需求，它同样要满足有“购买”欲望和“购买”能力这两个条件。

企业将各种生产要素，主要是劳动和资本，结合起来生产产品和劳务，其总产量和资本与劳动的组合方式取决于产品需求量、资本和劳动的价格、可取得的技术条件等。研究劳动需求，就是要揭示企业的劳动需求如何受上述一个或几个因素变化的影响。

我们先做简单的分析。为简便起见，假定每次只有一个因素变化，而其它因素不变。

（一）工资率变化

如果资本、技术等因素都不发生变化，那么，工资率变化，企业的劳动需求是如何变化的呢？有两点变化：第一，较高的工资率意味着较高的成本，从而导致产品价格的提高，产品价格的提高会导致产品需求量的下降。需求量的下降最终会导致劳动就业量的减少。这种劳动就业的下降称为规模效应，即生产规模缩减对就业的影响。第二，工资率上升，企业就愿意用其它生产要素来替代劳动，如使用更多的资本，这种情况称为“替代效应”。