

劳动经济理论研究

杨俊青 刘姗姗 著

中国经济出版社

序

党的十五大胜利闭幕，国有企业以产权制度改革为基础，实施“抓大放小”战略，通过企业兼并联合，组建具有国际竞争力的企业集团已成为经济体制改革的主旋律。

在此过程中，严峻的劳动就业问题成为实施这一战略的重大障碍；新型劳工关系的确立，劳动力市场的培育，社会保障制度的完善成为这一战略实施的必要条件。

而传统的劳动经济理论基本是把马克思在《资本论》中有关劳动问题的理论编辑成册。这些理论没有把马克思主义的普遍原理与我国的具体实践相结合，其研究对象，研究方法都十分教条，对我国实践中尤其是改革中出现的问题既不能解释更不能解决。

《劳动经济理论研究》一书，正是作者在对传统的劳动经济理论扬弃基础上，借鉴西方经济学及西方劳动经济学的合理成份，在对我国改革中的问题进行实证分析和规范分析，均衡分析与非均衡分析，静态分析与动态分析基础上而形成。

本书共分十六章，第一章为导论，在概览现代经济学轮廓基础上，回答了劳动经济理论的任务，劳动经济理论在经济理论中的地位和作用，劳动经济理论建立的前提假设及研究对象和研究方法；第二章为建立劳动经济理论的制度前提；第三章为趋向劳动经济理论核心的预备知识；第四章是分析社会主义市场经济条件下的劳动力市场，从而拉开了劳动经济理论研究核心——劳动力市场研究序幕；第五、六、七、八章是在劳动者素质一定，劳动力市场不受外部干预的前提下，由浅入深分析了劳动供求双方在不同制度前提

下，不同行为目标下短期内的劳动供求行为；第九章是分析在长期内劳动者素质可变但仍不受外部干预下的劳动力市场；第十章分析存在政府对劳动力市场干预下的短期劳动力市场运行；第十一、十二章分析劳动力市场一方有垄断及社会偏见存在于劳动力市场下的劳动力市场运行；第十三、十四、十五、十六章是对与劳动力市场运行有密切关系的，我国改革遇到的矛盾焦点——劳动就业，工资分配，社会保障及我国农村劳动力转移问题的专题研究。

这些研究企图对我国劳动经济理论的发展，对我国劳动力市场的培育、运行和完善，对于居民选择何种职业、选择哪个雇主，供给多少劳动（劳动多长时间）才能实现其效用最大化，对企业需要多少劳动方可实现其利润最大化，对于解决我国国有企业的相当多冗员再就业，对解决收入分配问题，对尽快建立我国的社会保障制度，对我国农村工业化、城市化中的农村劳动力转移，对国有企业“抓大放小”战略的顺利实施，贡献我们的微薄之力！

著 者

于一九九八年一月八日

目 录

序	1
第一章 导论	1
第一节 研究劳动经济理论的三大基础	1
第二节 经济理论的任务	3
第三节 劳动经济理论的任务	4
第四节 研究劳动经济理论的前提假设	9
第五节 劳动经济理论内容概述	17
第六节 劳动经济理论在经济理论中的地位和作用	18
第七节 劳动经济理论的研究方法	19
第二章 研究劳动经济理论的基本制度假设：经济体制	28
第一节 经济体制的定义、构成要素及其分类	28
第二节 市场经济体制及其相应的劳动经济体制	38
第三节 产品经济体制及其相应的劳动经济体制	48
第三章 劳动力及其再生产的一般理论	64
第一节 劳动力的概念界定	64
第二节 劳动力的生产与人力投资	68
第四章 我国的劳动力市场	71
第一节 建立劳动力市场的客观必然性	71
第二节 劳动力市场的建立与劳动者主人翁地位	72
第三节 我国劳动力市场发展简况及现状	73
第四节 建立我国劳动力市场的约束条件	75

第五章 劳动力市场运行初论	84
第一节 劳动力的需求行为	84
第二节 劳动力的供给行为	89
第三节 劳动力供给和需求的相互作用	92
第六章 劳动需求行为的进一步研究	99
第一节 追求利润最大化条件下的企业劳动需求行为	99
第二节 非利润最大化条件下的企业劳动需求行为	146
第七章 劳动供给行为的进一步研究	166
第一节 我国劳动供给市场行为发育的动因	166
第二节 两种不同劳动供给主体的市场行为模型	168
第三节 劳动供给市场行为的挑战与选择	172
第四节 效用最大化为目标下短期个体劳动供给	174
第八章 劳动供求双方的相互作用：劳动力市场均衡理论	204
第一节 单个劳动力市场的均衡	204
第二节 多维劳动力市场的均衡	209
第三节 劳动力市场的动态均衡过程	213
第四节 劳动力市场的非均衡	213
第九章 长期劳动力市场均衡：人力资本理论	219
第一节 人力资本理论概述	219
第二节 人力资本投资经济分析	223
第三节 作为人力资本投资的教育投资	225
第四节 作为人力资本投资的在职培训投资	233
第五节 劳动力流动与人力资本投资	239
第六节 内部劳动力市场与外部劳动力市场	248
第十章 政府对劳动力市场的干预：最低工资法	250
第一节 最低工资法概述	250
第二节 完全覆盖下的最低工资法对劳动就业的影响	252
第三节 非完全覆盖下的最低工资法对劳动就业的影响	254
第四节 最低工资法对就业影响产生的收入变化效应	256

第五节	对我国实行最低工资保障制度的预测及对策选择	258
第十一章	劳动力市场供给方垄断：工会与集体谈判	261
第一节	工会与集体谈判的基本概念	261
第二节	工会化水平模型	263
第三节	工会达成目标的战略选择	266
第四节	工会对劳动力市场的影响	274
第十二章	社会偏见在劳动力市场上的反映：劳动力市场歧视	284
第一节	劳动力市场歧视的概念	284
第二节	劳动力市场歧视理论	285
第十三章	经济福利与劳动力市场：工资理论	295
第一节	西方经济学家的工资理论	295
第二节	马克思的工资理论	299
第三节	工资水平	301
第四节	工资差别	304
第五节	工资形式的选择	312
第六节	收入分享政策与我国的企业工资制度	317
第十四章	劳动力市场与就业：劳动就业理论	326
第一节	就业理论的产生与发展	326
第二节	劳动就业与失业	334
第三节	就业量的决定	339
第四节	就业结构的变化趋势	341
第五节	我国的失业问题	342
第十五章	劳动力流动与劳动力市场：刘易斯二元经济理论	
	与我国农村劳动力转移	347
第一节	我国二元经济结构的形成、发展及问题	347
第二节	刘易斯、费景汉、拉尼斯理论分析	350
第三节	发展中国家在工业化实践中对刘易斯理论的修正	358
第四节	我国对二元经济结构转换的实践	365
第五节	对我国实现二元经济结构第二步转换的思考	373

第十六章 改善劳动力市场运行的保证：社会保险制度 ·····	384
第一节 社会保险的产生和发展·····	384
第二节 我国社会保险的历史沿革·····	386
第三节 我国失业保险的现状、问题与对策·····	389
第四节 我国公费医疗保险制度的问题与出路·····	394
第五节 我国养老保险的现状、问题与对策·····	399
主要参考书目与论文 ·····	403
后 记 ·····	405

第一章 导 论

第一节 研究劳动经济理论的三大基础

研究劳动经济理论必须有深厚的经济学基础，在劳动经济理论开篇前，我们简要阐述研究劳动经济理论的三大基础——马克思主义政治经济学、西方经济学、东欧经济学。

一、马克思主义政治经济学

马克思主义政治经济学以劳动价值论为基础，以揭示人类社会发展规律和基本矛盾为目的，认为商品的价值由生产这种商品的社会必要劳动时间来决定，人类社会的发展一般要经过原始社会、奴隶社会、封建社会、资本主义社会、社会主义社会到共产主义社会，随着苏联、东欧的巨变，有些人对马克思的这一理论发生动摇，认为 20 世纪 80 年代，社会主义遭到失败。其实我们的社会主义实现条件与马克思设想的未来社会主义实现条件有所不同。马克思所预见的未来社会主义是建立在生产力高度发达，物质财富极大丰富，人们的思想觉悟空前提高的基础上的，而苏联、东欧及我国的社会主义脱胎于经济落后的社会。所以，说社会主义失败，否定马克思主义是站不住脚的。

马克思对未来社会主义的描述是不存在商品、货币关系的社会主义；今天的社会主义是存在商品、货币关系的社会主义。在《资本论》中，马克思对资本主义商品、货币、资本等概念及它们

的运行描述对于我们在社会主义市场经济条件下建设有中国特色社会主义仍有重要的理论和实践意义，所以在社会主义市场经济条件下，学习研究劳动经济理论须有较好的马克思主义政治经济学理论为基础。

二、现代西方经济学

现代西方经济学以效用价值论为基础，以解决资本主义经济发展中的现实问题为目的。所谓效用价值论，就是认为商品的价值大小由商品的效用和稀缺性决定。效用是商品或劳务能够给人们心理带来的满足程度。西方经济学假设所有资源（包括劳动力、资本、土地）都是稀缺的，因而，劳动力、资本、土地都决定商品价值的大小，在分配上坚持要素分配说，即所谓的要素价值论，这与马克思的劳动价值论及物化劳动只转移价值形成鲜明对比。在这一要素价值论的基础上，在人都是合乎理性的人，资源是稀缺的，信息是完全的前提假设下，西方微观经济学证明亚当·斯密看不见的手的原理，宏观经济学证明萨伊定理。所谓看不见的手原理就是亚当·斯密在《国富论》中所描写的：“每人都在力图应用他的资本来使其产品达到最大的价值。一般地说，他并不企图增进公共福利，也不知道他所增进的公共福利为多少。他所追求的是他个人的安乐，仅仅是他个人的利益。在这样做时有一只看不见的手引导他去促进另一种目标，而这种目标决不是他所追求的东西。由于追逐他自己的利益，他经常促进了社会利益，其效果要比他真正想促进社会效益时所得到的效果为大。”这一原理构成西方经济学论证和引用的核心，被认为是经济学领域最为伟大的发现。所谓萨伊定理就是：供给创造自己的需求。按这一定理，一种产品一经生产出来，就会立即为其它产品提供一个和它自身价值完全相等的市场。有一个供给量，就会产生一个相应的需求量。即资本主义经济永远处于一个充分就业的状态。此一定理是传统西方经济学的一个非常重要的部分，构成了宏观经济学论证的主要论点。

尽管西方经济学有一定的局限性，但它对我们社会主义市场经济体制的建立也有重要的借鉴意义，是我们建立劳动经济学学科体系、研究劳动经济理论所必须掌握的基础课程。

三、东欧经济学

把西方经济学和马克思政治经济学结合起来，根据本国的经济实践，以解决本国经济发展中的问题为宗旨的具有自身特点的经济学，我们把它称作为东欧经济学。由于东欧社会主义国家的经济体制改革早于我们，所以他们在改革中形成的理论对于我国的经济体制改革具有重要的参考价值。

第二节 经济理论的任务

劳动经济理论作为经济理论的一个分支，在了解劳动经济理论的任务是什么之前，我们先阐述经济理论的任务是什么？对经济理论的任务是什么有多种阐述，从研究对象来看，常见的有：

1. 经济学研究的是人与人之间同生产和交换有关的种种活动。
2. 经济学分析经济总体的运动——价格、产量和失业的趋势。一旦了解了这些现象，经济学还帮助政府制定能够影响总体经济的政策。
3. 经济学是关于选择的科学。它研究人们如何进行选择，以便使用稀缺的或有限的生产资源（土地、劳动、设备、技术知识）来生产各种商品并把这些物品分配给不同的社会成员以供消费。
4. 经济学研究人类如何组织他们的消费和生产活动。
5. 经济学研究货币、利息率、资本和财富。

目前，对经济学的一般定义为：经济学是研究社会和人如何进行选择，来使用可以有其它用途的稀缺的资源以便生产各种商品，并在现在和将来把商品分配给社会的各个成员或集团以供消费之用。通俗地说：由于世界上的一切资源都是稀缺的，所以存在着如

何将这些有限的资源加以配置，生产出最大量的满足人们需要的产品，所以经济学就是研究如何以最少量的花费，生产出符合人们需要的最大量的商品。

第三节 劳动经济理论的任务

劳动经济理论的任务是什么？实际是要解决劳动经济理论的研究对象问题。对这个问题，理论界有争论。有些人认为，《政治经济学》以生产关系作为自己的研究对象，劳动经济理论作为政治经济学的一个分支，就以劳动关系作为劳动经济理论的研究对象，而生产关系即是人们在劳动中结合成的关系，以劳动关系作为劳动经济理论的研究对象，无异是以生产关系作为劳动经济理论的研究对象。这样劳动经济理论就无其相对独立的研究对象。那么劳动经济理论的研究对象是什么呢？从经济学的一般定义出发，劳动经济理论就是研究对劳动资源在既定目标下的有效利用，研究劳动力市场的运行和结果，即劳动力供需双方的相互作用。确切地说，劳动经济理论研究劳动者与经营者对于工资、价格、利润以及劳动关系的非货币因素（如工作条件）的行为反应。这些因素既鼓励又限制个人选择。研究的焦点在于群体而非个人的行为动机。其任务有三：一是揭示劳动要素在一组局限条件下的投入——产出机理及其经济效益；二是用既定的价值观和目标所确定的某种标准对劳动投入经济效益及决定这种经济效益的制度和政策前提进行评价；三是通过劳动力市场的运行分析，揭示劳资双方在生产、交换、分配、消费中的关系。

一、劳动要素的投入——产出机理

劳动投入——产出过程是劳动需求者与劳动供给者合作的过程。研究劳动投入——产出机理，要从劳动需求与劳动供给两方面入手。研究将有多少劳动力被投入到生产中去，这些投入会带来多

少产出，这些产出会造成怎样的经济后果。劳动投入——产出机理由以下几部分理论构成。

1. 劳动投入的生产理论。是揭示劳动投入与产品产出之间数量关系的理论。劳动经济学将用各种生产函数来表达劳动投入与产品产量之间的数量关系。设 Y 代表产品产量， L 代表投入的劳动量，则 $Y = f(L)$ 表示劳动投入与产品产量之间的函数关系。它表示在一定时间内在技术条件不变的情况下，劳动要素投入与同产品或劳务的最大产出之间的数量关系。若技术条件、劳动要素和其它生产要素的质量及制度环境发生变化，这些投入产出关系就会作相应的调整，所以劳动投入生产理论不仅仅是纯自然科学理论，而且是与一定的生产方式密切结合的。

2. 劳动投入成本理论。是揭示劳动投入与劳动成本之间的数量关系的理论。劳动成本，即投入一定量劳动必须支付的费用。设 L 代表投入一定的劳动量， C 表示投入 L 后的劳动量必须支付的费用，则 $C = f(L)$ 。这些费用包括：作为劳动报酬支付给劳动供给者的工资；作为劳动保障资金，延期支付给劳动供给者的费用；作为福利基金储蓄起来，以建设集体福利设施和发放假期工资及其它福利费的方式支付给劳动者的费用；用于保护劳动者人身安全和健康的劳动保护费用以及在招募、劳动力流动和职工培训过程中垫支的人力资本投资费用。这些费用有的是随劳动供给量变化而变化的可变资本，例如小时工资；有的不是随劳动小时变化，而与使用人数成比例的，即供一个职工就要支付一份的准固定成本，例如各种基金和人力资本储备。劳动投入量与劳动成本之间的数量关系受制度的影响极大，在不同经济制度下，劳动投入量与劳动成本间具有不同的变化方向。

3. 劳动投入受益理论。是揭示劳动投入与产品收益之间数量关系的理论。劳动投入与产品受益之间的联系，包括劳动投入与产品产出及产品产出与产品收益这两重关系。设 R 表示劳动投入收益， p 表示产出品价格， y 表示劳动投入后的产品产出，则 $R = p \cdot y$

$= p \cdot f(L)$, 其中 $y = f(L)$ 即劳动投入与产品产出间的数量关系, 已由劳动投入生产理论讨论了, 劳动投入收益理论的主要任务是在弄清产品产出与产品受益间的关系基础上, 把两重关系综合起来, 找出劳动投入与产品受益间的数量关系。 $R = p \cdot f(L)$ 也是因制度的不同而不同。其中在不同的经济制度及经济体制下产品的价格不同, 在产品经济体制下, 价格由国家统一决定, 不论是产品需求者还是产品供给者都必须接受国家制定的价格 p , 在市场经济条件下, p 受市场供求的变化而发生变化。

二、劳动投入经济效益

对劳动投入经济效益进行分析是考察劳动投入效果的一种方法。

对劳动投入经济效益进行分析是由劳动投入——产出机理决定的, 所以劳动投入经济效益是劳动投入产出机理的表现。

1. 劳动投入经济效益的界定。劳动投入经济效益可以概括为: 劳动成果与劳动消耗和人力资本占用之比。设 R 表示劳动成果的收益, C 表示劳动消费和人力资本占用的费用, 则 R/C 即为劳动投入经济效益。制度不同, 劳动投入经济效益的内容和形式有所不同。

(1) 在市场经济条件下, 劳动投入经济效益由三方面因素决定: 首先是劳动生产率, 它是产品产量与劳动投入量之比, 即投入单位劳动生产的产品量 Y/L 来表示。第二是产品收益率, 它是产品收益与产品产量之比, 用 R/Y 表示。第三是劳动投入费用本身, 这一费用既要包括为产品生产中消耗的劳动所支付的费用, 又要包括为产品生产中所占用的人力资本 C 以及一定数量和质量的已经被招来但因某种需要和原因而未被动用的劳动力支付的费用, 用 C/L 表示。

在市场经济条件下, 劳动投入经济效益 R/c 可用下式表示:

$$\frac{R}{C} = \frac{Y}{L} \cdot \frac{R}{Y} \div \frac{C}{L}$$

(2) 在产品经济条件下，产品收益和产品产量是等比增减的，这不仅是因为价格是政府决定的，不随产出量的变化而变化，且产品品种和各品种的产量也是政府计划规定的。政府计划被认为是根据消费需要决定的，只要劳动要素按政府规定的产品品种和生产规模去投入，那么不管投入在哪种产品的生产中，投入等量劳动的经济效果必定是一样的。所以在产品经济体制下，产品收益率在考察劳动投入经济效益时并不是一个必要因素，效益中使用价值指标（可以是收益，即利润，也可以是产值，如总产值、净产值），只是为了解决不同产品的产量不能相加的困难。在产品经济条件下，劳动投入费用也不是衡量劳动投入经济效益的必要因素。这不仅是因为在这种体制下，劳动投入量与劳动费用量之间是等比增减的，而且因为从供给方面看，劳动的配置，亦即劳动力的就业也是由政府直接计划安排的，这个就业计划（包含它的总量和结构）被认为是根据符合消费需要的产业结构的技术需要安排，它的合理性是不需要用劳动投入量与劳动投入费用间的数量关系来检验的。

在产品经济体制下，劳动投入经济效益只用劳动生产率来反映。在此种条件下，有时也使用工资利润率这样的指标来反映劳动投入经济效益，但它的实际内容是用价值量表示产量，用工资量表示劳动消耗量之比所表示出的劳动生产率。

2. 劳动投入经济效益的评价。由一定机理产生出的劳动投入经济效益是好还是不好，劳动经济学可以用某种具体的或称既定的价值观来对劳动投入经济效益进行评价，也可以用现有的各种价值观，对劳动投入经济效益作出不同的评价，以供比较研究之用。

到目前为止，评价劳动投入经济效益所使用的标准有：

(1) 经济效益理论。效率是指资源的有效配置。那资源配置怎样才算有效呢？其判断标准有以下几条：

第一，消费最优化条件。指消费品的生产和分配达到这样一种

状态所需要的条件：无论在品种上，还是在数量上，都不能再做任何变动，再变动都会使消费者在现有偏好下感到效用下降。这是消费者效用达到最大化所需条件。

第二，生产最优化条件。指通过生产要素最有效的配置，使产品最有效的生产出来所需要的条件。所谓生产要素最有效的配置，是指资源配置达到了这样一种程度，它是投入品的分配达到了在现有技术条件下，无论在品种上，还是数量上，做什么变动都不能使以利润最大化为目标的企业增加产出的状态。

第三，产品组成最优化条件。指使包括投入品和产出品在内的所有产品的组成能同时满足前两个条件所需要的条件。

以上三个条件被劳动经济学认为是三个从劳动需求方面评价劳动投入经济效益的基本条件。此外，还有一个从劳动供给方面考察的条件，被称为要素使用强度最优条件。它能使劳动者感到工作报酬与闲暇，中间的替代关系，已达到最合适程度，再有所变，如牺牲点闲暇，增加一点收入或牺牲一点收入以增加一点闲暇，在现有偏好下，都会使满意程度下降。与此同时，劳动者的工作时间与其所生产产品间的数量关系也是现有技术条件下最合适的，即通过劳动者以提高劳动报酬为目的而进行的职业间的流动，也不可能进一步增加产量。

(2)“平等”和“效率”交替理论。这里所谓的“效率”，仍然是指资源的有效配置。这里的“平等”指收入均等化。效率与平等间是有矛盾的，因经济资源若按经济效率原则进行配置，那么，包括劳动报酬在内的所有各种资源的报酬分配，即收入分配，就会按其所提供的资源的生产力的大小，即贡献大小来进行。按贡献大小分配收入就会在贡献大小不同的人之间拉开收入差距，这便与收入均等化发生矛盾。人们如想提高效率，可能在一定程度上破坏收入均等，而追求均等又可能会在一定程度上破坏效率，所以“平等”与“效率”是我们经济建设中面临的两难选择之一。政府的任务就是要把握好“平等”与“效率”的度，保持在效率优先的情况下，

兼顾平等。

(3) 外在化效应理论。外在化效应是指，某种制度或政策所产生的，使某些个人或某些单位在本身没有进行任何投入的情况下，便获得某种利益或招致某种损失的效应。其中，能使某些个人或某些单位获得利益的那类外在化效应被称为“外在经济”。如劳动经济中出现的，因社会办了培训事业，而使企业得到无需进行投资的人力资本，这种现象就是“外在经济”。劳动经济学所要研究的是，诸如一家工厂扩散出来的工业污染，使周围工厂工人得病的问题。因而对某一具体制度或政策的评价，除了看经济效率和平等程度之外，还要看它产生的外在化效应。

(4) 补偿理论。这一理论的内容是：任何一项制度，一项政策都不免在为一部分人带来好处的同时，为另一部分人带来损失，那如何评价此项制度或政策的好坏呢？须考察一下，受益者的益能否补偿受损者的损。此种补偿可以是直接补偿，如通过所得税、消费税、工资和价格管制政策、政府补贴及社会保险政策等，把受益者的部分收入调剂给受害者。也可以是仅对“益”和“损”进行数量比较，判断是否对全社会是有益的。

三、揭示劳资双方在生产、交换、分配、消费中的关系

劳资双方在不同的产权关系下，有不同的关系。在典型的产品经济体制下，劳资双方是依行政体制的一种分配和被分配的关系；在典型的市场经济体制下，劳资双方是依市场经济运行规律建立的一种契约关系；在建设社会主义市场经济体制的我国，应确立什么样的劳资关系成为理论界探讨的热点问题。

第四节 研究劳动经济理论的前提假设

劳动经济理论的核心是要发挥劳动力市场在劳动资源配置中的基础作用。这一作用如何发挥，发挥的前提条件是什么，是我们构

筑劳动经济理论大厦的首要问题。

一、西方经济理论的前提假设

(一) 人是合乎理性的人或经济人

搞了三百多年市场经济的西方国家，市场经济理论比较系统、完善。综观其全貌，不论是微观经济学中的亚当·斯密的“看不见手”原理，还是宏观经济学中的萨伊的“供给会创造需求”的定理，不论从古典学派到凯恩斯革命，还是从凯恩斯革命到新自由主义理性预期学派到凯恩斯学派提出的宏观经济学的微观基础质问，无不提出了为所有西方经济学承认的基本前提假设，即：西方经济理论的基本前提假设之一——人是合乎理性的人或经济人。人是合乎理性的人或经济人就是以利己为动机来从事经济活动的人，泛指一切追求自己的目标，并且能以明智的方式追求这一目标的人，也有解释为“恶本好利”的人，“恶本是厌恶成本的意思，希望成本在取得一定利益时尽可能小；“好利”是希望所得利益在既定成本下尽可能大，即利用一切（包括市场信息在内）机会来寻求最大利益的人。

在这一基本前提假设下，亚当·斯密在《国富论》中写到“每个人都在力图应用他的资本来使其生产产品能达到最大的价值。一般地说，他并不企图增进公共福利，也不知道他所增进的公共福利为多少。他所追求的是他个人的安乐，仅仅是他个人的利益。在这样做时有一只看不见的手引导他去促进另一种目标，而这种目标决不是他所追求的东西。由于追逐他自己的利益，他经常促进了社会利益，其效果要比他真正想促进社会效益时所得的效果为大。”（亚当·斯密：《国富论》上卷，个人图书馆版，伦敦 1954 年，第 400 页）这便是我们常说的“看不见手”原理。构成西方经济学论证和引用的核心，被认为是经济学领域最为伟大的发现。西方国家正是在公开承认人是合乎理性的人的前提假设下，设计构建了他们自己的政治、经济、文化体制，对人的这一特性加以诱导、利用，使他们在