

全国经济专业技术资格考试指定用书

劳动经济 专业知识与实务 (中级)



劳动部人事司 组织编写
人事部人事考试中心

全国经济专业技术资格考试

99
F240
13=2
2:2

劳动经济专业知识与实务

(中 级)

劳 动 部 人 事 司
人事部人事考试中心 组织编写

中国劳动出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济专业知识与实务:中级/劳动部人事司,人事部人事考试中心组织编写. —北京:中国劳动出版社,1998. 4

全国经济专业技术资格考试指定用书

ISBN 7-5045-2253-8

I. 劳… II. ①劳…②人… III. 劳动经济-考核-自学参考资料 IV. F24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 03200 号

全国经济专业技术资格考试指定用书

劳动经济专业知识与实务(中级)

劳动部人事司 组织编写
人事部人事考试中心

主 编 杨体仁 王立真

副主编 李 琪 朱勇国

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版发行

(100029 北京市惠新东街1号)

中国铁道出版社印刷厂印刷

1998年4月北京第1版 1998年4月北京第1次印刷

开本:787×1092毫米 1/32 印张:13.75

字数:307千字 印数:26100册

定价:21.00元

《劳动经济专业知识与实务(中级)》

编写人员名单

主 编:杨体仁 王立真

副 主 编:李 琪 朱勇国

主要执笔人:(以姓氏笔划为序)

王立真 李 琪 李丽琳

朱勇国 刘 昕 孙立茹

审 稿:王希付 田素清

前 言

1998年全国经济专业技术资格考试定于10月31日举行,为促进广大经济专业人员学习专业知识,提高应考能力,我们会同国家计委、财政部、劳动部、建设部、铁道部、交通部、邮电部、农业部、国内贸易部、中国人民银行总行、国家工商行政管理局、中国民用航空总局、国家旅游局、国家税务总局、中国人民保险(集团)公司和中国工业经济协会组织有关专家,根据国家有关政治和经济体制改革情况,依据考试大纲明确的考试范围和要点,对1997年经济专业考试指定用书分别进行了修订和勘误,并在此基础上重新编辑出版了1998年考试指定用书。

一、经济基础、工业、农业、价格管理、财政(财政类)、财政(税务类)、运输(公路)、运输(铁路)、劳动、邮电、旅游(旅行社)、旅游(饭店管理)、工商、房地产、建筑等专业考试指定用书根据国家新近颁布的有关法规、条例和政策,在1997年指定用书基础上对内容进行了局部或较大幅度的修订。

二、金融、运输(水路)等专业,指定用书内容不再进行修订,仅在1997年指定用书基础上作了一定程度的勘误。

三、商业(商业管理)、商业(商业营销)、物资、保险、运输(民航)等专业指定用书在1997年版基础上再版。

在组织修订这套指定用书时,我们力求反映我国改革开放和建立社会主义市场经济体制的要求。然而建立社会主义市场经济体制是一个长期的、艰难的过程,也由于我们的工作水平有限,指定用书编写组织工作中可能存在疏漏和不足之

处,我们欢迎广大考生及从事经济工作的各界人士提出批评和指正。

在本套书出版之际,我们谨向参与组织、编写工作的有关部门和专家学者表示诚挚的谢意!

人事部人事考试中心

1998年1月

目 录

第一部分 劳动经济学原理

第一章 劳动力市场均衡.....	1
第一节 劳动力供给行为.....	1
第二节 劳动力需求行为	17
第三节 劳动力市场均衡	33
第二章 工资原理	39
第一节 工资水平	39
第二节 工资差别	47
第三节 工资形式	55
第三章 人力资本投资分析	67
第一节 人力资本投资与教育	67
第二节 人力资本投资与在职训练	77
第三节 人力资本投资与劳动力流动	83
第四章 就业与失业	93
第一节 就业	93
第二节 失业.....	107

第二部分 劳动关系

第五章 市场经济中的劳动关系.....	121
---------------------	-----

第一节	劳动关系的外部环境.....	121
第二节	劳动关系的研究方法.....	126
第三节	集体谈判.....	135

第三部分 劳动法律制度

第六章	劳动法律制度.....	149
第一节	我国劳动法的基本原则.....	149
第二节	重要的法律规定.....	153
第三节	案例.....	200

第四部分 人力资源管理

第七章	人事研究.....	220
第一节	个体心理与团体心理.....	220
第二节	激励理论.....	240
第三节	工作研究.....	276
第四节	工作岗位分析与评价.....	280
第五节	工效学研究.....	305
第八章	人力资源管理基础.....	317
第一节	组织设计.....	317
第二节	人事政策.....	322
第三节	人力规划.....	328
第四节	人事管理制度.....	344
第九章	人力资源的日常管理.....	348
第一节	人员挑选与录用.....	348
第二节	人事考核.....	367

第三节	奖惩管理.....	389
第四节	人力开发.....	393
第五节	人事调整.....	410
第六节	劳动报酬管理.....	420
后 记		430

第一部分 劳动经济学原理

第一章 劳动力市场均衡

第一节 劳动力供给行为

一、个人劳动力供给行为分析

所谓个人劳动力供给,此处是指单个劳动者的工作决策,即某劳动者个人根据情况作出的自己是否参加社会工作以及准备工作多长时间的决定。

劳动者一天拥有的时间总量是 24 小时,但由于吃饭、睡觉以及其他维持生命的时间是由自然规律决定的,所以只有剩下的可自由支配时间(如每天 16 个小时)方可由劳动者决定是用于工作还是用于闲暇。那么,劳动者个人是如何对这些可自由支配时间进行分配的呢?

(一)个人偏好与无差异曲线

这里首先假定能够使人们幸福的东西有两大类,一是闲暇,二是货币收入(因为人们可以用收入去购买其他商品或服务来消费)。劳动,即参加社会工作,在这里被视为一种牺牲。

但是,不同的人对这两种福利的喜好程度是不同的。有些人偏爱闲暇;有些人则宁愿少享受闲暇,而愿意多工作以争取更多的收入,这便是个人的偏好。另外,由于闲暇与货币收入都能带来满足,即效用,所以它们在某种程度上是可以相互替代的,如对某一个人来说,如果他减少工作时间,放弃一部分货币收入,那么增加闲暇时间所增加的总效用,可以在一定程度上替代该人因失去收入而损失掉的效用。因此,在现实生活中,对于任何一个人来说,为了满足同一水平的效用,都有多种关于货币收入与闲暇时间之间不同组合的选择。如果我们在一个二维坐标系中把满足程度,即效用相同的各种可能的货币收入与闲暇时间的组合连结起来,那么,我们便可得到一条如图 1-1 所示的无差异曲线或等效用曲线。

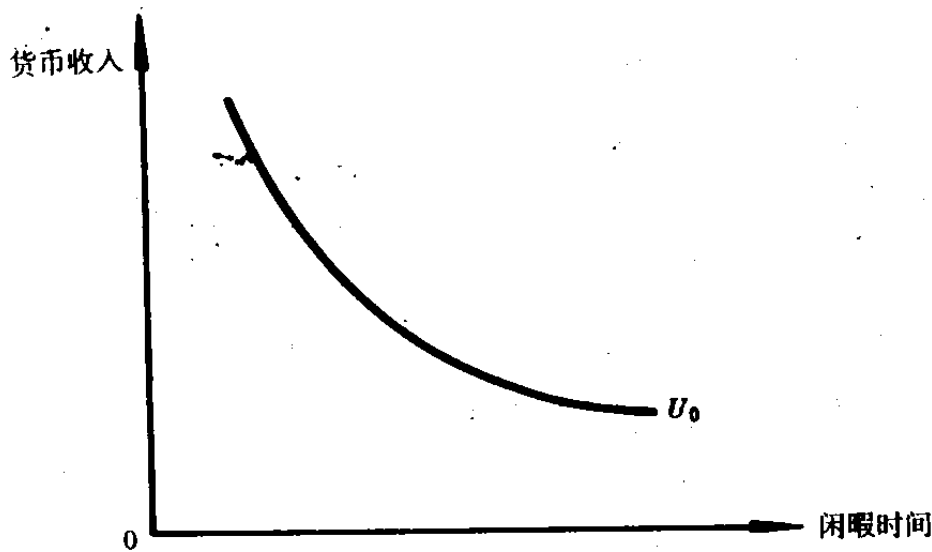


图 1-1 无差异曲线

无差异曲线这一术语的含义是,同一条曲线上的每一点所显示的货币收入与闲暇时间的组合所带来的总效用或满足程度都是相同的。它具有以下特征:

1. 无差异曲线形状的不同是不同劳动者的个人偏好不同造成的,图 1-2 是两种不同类型的人的无差异曲线。从图中可以看出,为了得到同样的收入增量($Y_2 - Y_1$),特别重视闲暇的人所愿意放弃的闲暇时间($H_2 - H_1$)比不太重视闲暇的人所愿意放弃的闲暇时间($H_2 - H_1$)要少。因而重视闲暇的人,其无差异曲线较陡;而不太重视闲暇的人,其无差异曲线较为扁平。

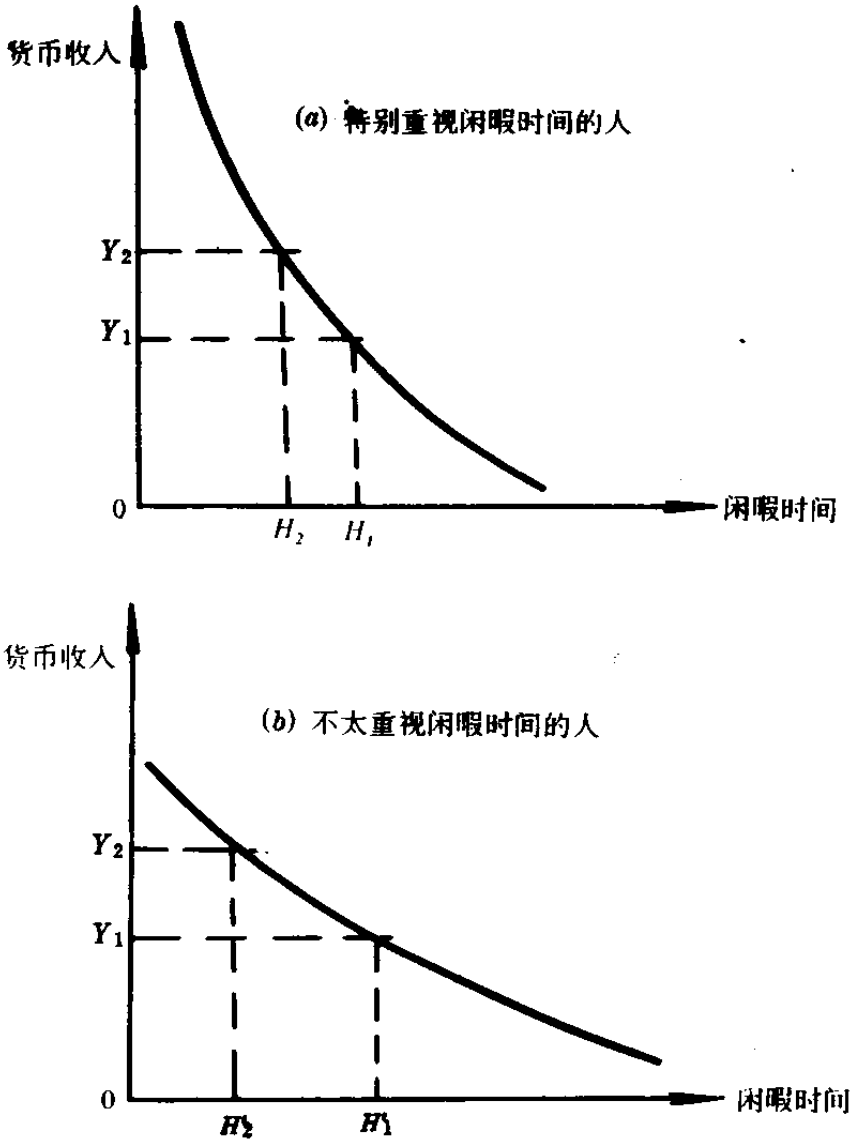


图 1-2 两种不同类型的无差异曲线

2. 同一偏好下,效用水平不同的任何两条无差异曲线不会相交,位于右上方的无差异曲线所代表的效用水平要高于位于左下方的无差异曲线所代表的效用水平。因此,描述一个人所追求的不同效用水平的不同条无差异曲线是不可能相交的;如果相交,那么这个人关于自己的偏好的表述就前后矛盾了。图 1-3 是反映某一个人的同一偏好的三条可获得各不相同效用的无差异曲线。从图中可看出,在货币收入相同的情况下(如 Y_1),位于右上方的曲线上的点所代表的闲暇时间更长($H_2 < H_0 < H_1$),因而效用更大($U_C < U_B < U_A$);在闲暇时间相同的情况下(如 H_1),位于右上方的曲线上的点所代表的货币收入更多($Y_2 < Y_0 < Y_1$),因而效用也更大($U_F < U_E < U_A$)。

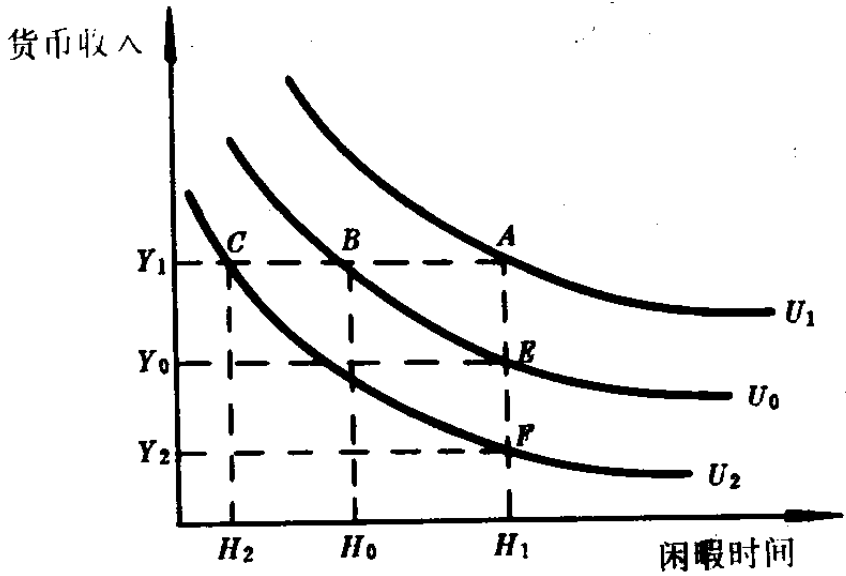


图 1-3 同一个人的无差异曲线组

3. 无差异曲线的斜率为负且凸向原点。无差异曲线的斜率为负的原因是,在同一条曲线上的所有点所表示的效用水平都是相同的,这样,如果将同一条无差异曲线上的两个点所代表的收入与闲暇组合相比较,那么其结果必然是一个点所代表的收入如果多一些的话,另一个点所代表的闲暇时间就

会少一些,即收入和闲暇时间在同一条无差异曲线上表现为一种替代关系,一方增加,另一方必然减少。无差异曲线凸向原点,左边比右边更陡峭的原因是,当货币收入较多而闲暇时间较少时,根据物以稀为贵的原理,闲暇的价值较大,用货币收入对其进行替代的难度也较大。如图 1-4 中的 AB 段,必须有大量的收入增量($Y_3 \rightarrow Y_4$)才能补偿少量的闲暇损失($H_3 \rightarrow H_4$),或者说,大量的收入损失($Y_4 \rightarrow Y_3$)只需要较少的闲暇时间增加($H_4 \rightarrow H_3$)便可补偿了。相反,当收入较低而闲暇时间较多时,收入的价值较高(如图 1-4 中的 EF 段),用闲暇对其进行替代的难度较大,即需用较大的闲暇增量($H_2 \rightarrow H_1$)才能弥补较小的收入损失($Y_2 \rightarrow Y_1$),或较少的收入增量($Y_1 \rightarrow Y_2$)便可弥补较多的闲暇减少($H_1 \rightarrow H_2$)。

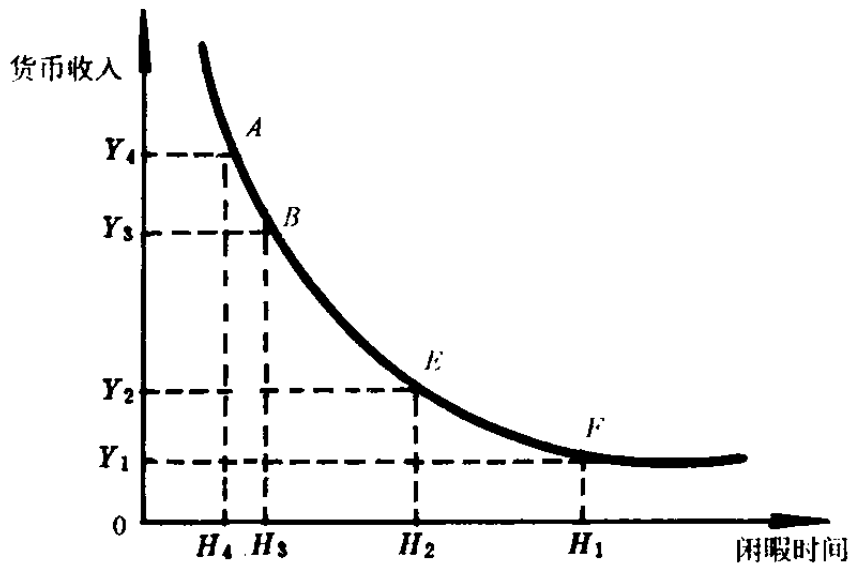


图 1-4 无差异曲线形状的意义

(二)个人的收入、闲暇时间约束与预算约束线

毫无疑问,任何人可以支配的资源都是有限的,每个人只能在有限的资源范围内争取自己所期望的效用。

假定一个人除了劳动收入之外再无其他收入来源,此时,市场上的小时工资为 8 元,自己可自由支配时间为 16 个小时,此人在一天中所能得到的资源总量就一定了。可选择的是各种不同的收入与闲暇组合所构成的不同的资源结构,如 15 小时闲暇与 8 元总收入($8 \text{ 元/小时} \times 1 \text{ 小时}$)的结构,或 10 小时闲暇与 48 元总收入($8 \text{ 元/小时} \times 6 \text{ 小时}$)的结构,以及 8 小时闲暇与 64 元总收入($8 \text{ 元/小时} \times 8 \text{ 小时}$)的结构,等等。将所有这些反映同一资源总量下,最大可能的不同资源配置状态的点连接起来,我们可以得到一条曲线,这条曲线便是此人面对的预算约束线(如图 1-5 所示),预算约束线的斜率等于工资率。

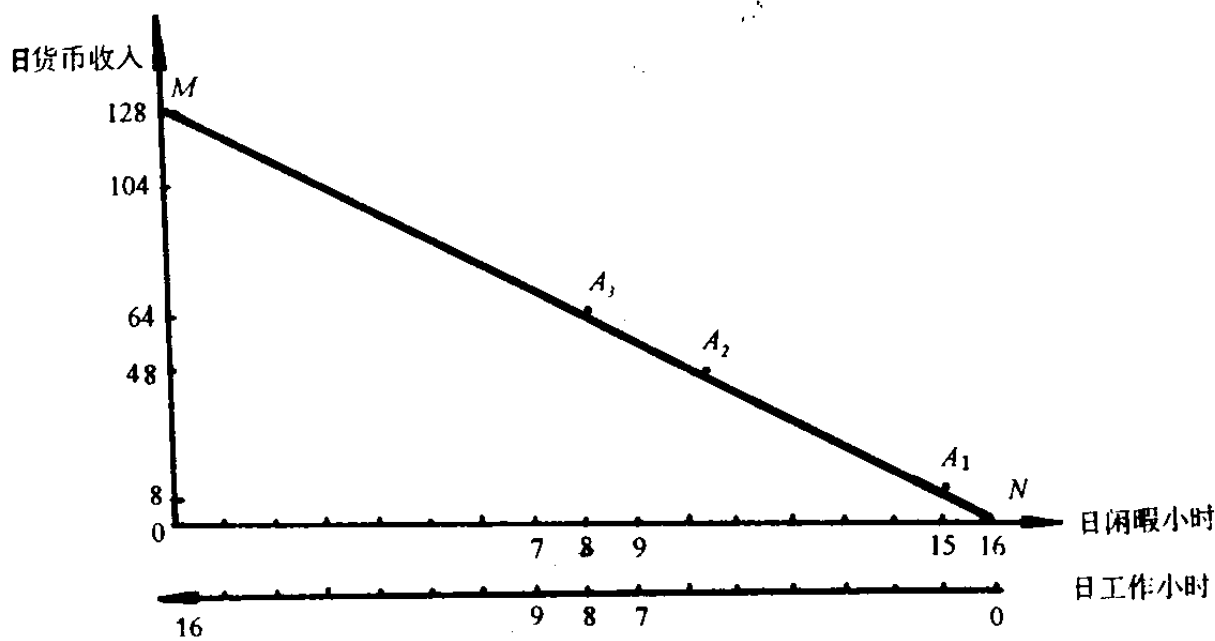


图 1-5 预算约束线

如图 1-5,纵轴代表每日的货币收入,若此人将 16 小时可支配时间全部用于工作,则最多可得 128 元收入,处于纵轴上的 M 点;横轴代表每日的闲暇时间(其反向表示的是工作时间),若此人将 16 小时时间全部用于闲暇,则其收入为零,处于横轴上的 N 点。此人的其他任何可选择的收入与闲暇组

合均位于曲线 MN 上,如上面举例的三种组合所形成的点 A_1 、 A_2 、 A_3 。

(三)个人劳动力供给时间的决定

人的决策是与人的目标分不开的。劳动者关于工作的决策也是从劳动者追求的目标出发的。经济学把所有参加经济活动的人的理性目标设定为效用最大化,即如付出的成本、代价一定,希望得到的效用越大越好;或者反过来,取得效用一定的話,希望付出的成本、代价越小越好。劳动经济学分析劳动者劳动供给行为时,也假设劳动者的理性目标是效用最大化。以下分析劳动者决策行为的模型就是根据这一假设作出的。

1. 一般决策模型

由前可知,无差异曲线说明了个人的偏好,而预算约束线则说明了个人决策时所面对的资源限制,那么,把两者结合起来便可找到一个最佳点,这个点所确认的收入与闲暇的组合是资源总量允许范围内,该人所得效用最大时的收入/闲暇组合。这个组合中所确认的工作时间,便是以效用最大化为目标的劳动者的劳动力供给时间决策。

图 1-6 中, U_0 、 U_1 和 U_2 是某劳动者三条效用不等的无差异曲线, MN 为其预算约束线,在效用最大化目标下,劳动者的最终决策点会定在 A 点,即无差异曲线与预算约束线的切点。在 A 点,无差异曲线的斜率同预算约束线的斜率相等。 A 点所对应的工作时间,即劳动力供给时间是 8 个小时。该劳动者的决策点只能是 A 点的理由如下:首先,该劳动者可能获得的效用水平只能在预算约束允许的范围内,所以 U_1 曲线所代表的,所有在预算约束以外,即在预算约束线右上方的无差异曲线所确认的效用,对该劳动者来说,都是可望而不可及

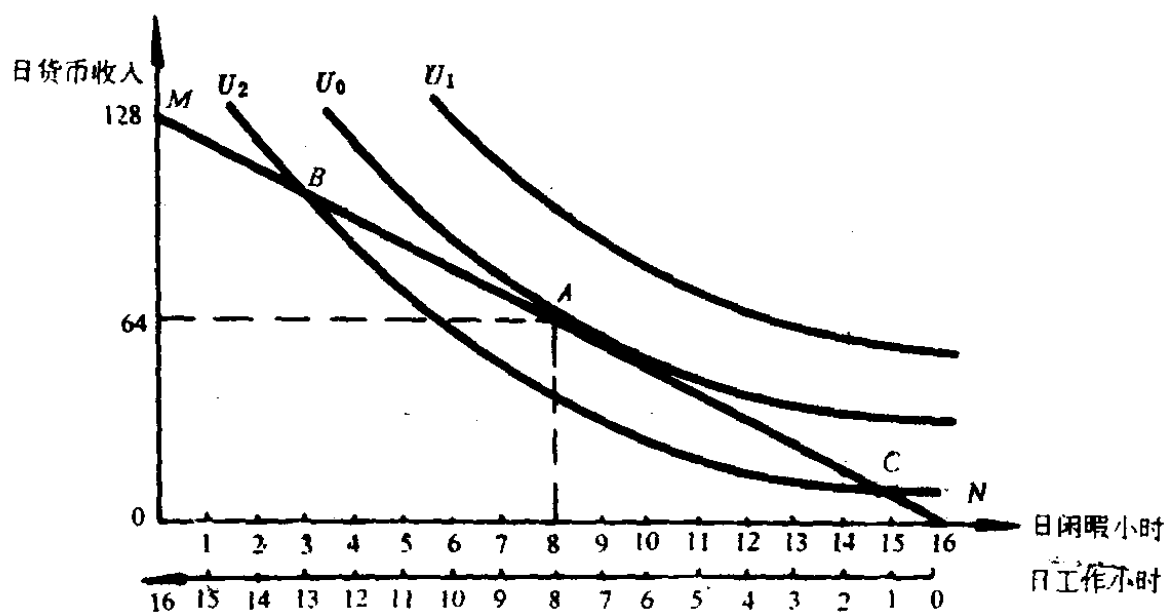


图 1-6 个人劳动力供给决策

的,其决策点不可能在这些无差异曲线上。其次,从可行的角度来看,无差异曲线 U_0 与预算约束线的切点 A 以及 U_2 与预算约束线的交点 B 、 C 两点所对应的收入与闲暇组合都满足资源约束条件,是可供选择的。但很明显, B 、 C 不是最优点,因为 A 点所代表的效用水平要高于 B 、 C 点所代表的效用水平。其余也没有任何一个点所示的效用会大于 A 点所示的效用。因此, A 点是最优点,它所对应的组合是:每日享受 8 个小时的闲暇时间,同时工作 8 个小时,获得 64 元的货币收入。

2. 不参加工作的决策

在图 1-6 中,切点 A 同时位于个人的无差异曲线和预算约束线上,它表示可行的效用最大化的工作时间与闲暇时间组合。那么,有没有不存在切点的情况,如果有,这种情况代表什么意义呢?

如图 1-7 所示,代表某人偏好的无差异曲线异常陡峭,曲线上每一点的斜率都大于预算约束线的斜率。在这种情况下,