



常青藤——经济学读本选译

劳动市场 经济学

THE ECONOMICS OF THE LABOUR MARKET

【英】德里克·博斯沃思
Derek Bosworth

彼得·道金斯
Peter Dawkins

著

索尔斯坦·斯特龙巴克
Thorsten Stromback

何璋 张晓丽 译



中国经济出版社

劳动市场经济学

The Economics of the Labour Market

德里克·博斯沃思

Derek Bosworth

彼得·道金斯 著

Peter Dawkins

索尔斯坦·斯特龙巴克

Thorsten Stromback

何 璋 张晓丽 译

中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动市场经济学 / (英) 博斯沃思 (Derek Bosworth, D.) (英) 道金斯 (Dawkins, P.)

(英) 斯特龙巴克 (Stromback, T.) 何 璋 张晓丽等译. - 北京:

中国经济出版社, 2003.10

(常青藤—经济学读本选译; / 范家骧主编)

ISBN 7 - 5017 - 5064 - 5

I. 劳… II. ①博… ②道… ③斯… ④何… ⑤张…

III. 劳动市场—市场经济学 IV. F11 - 0

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 093556 号

著作权合同登记号

图字: 01 - 99 - 0290

Copyright © Addison Wesley Longman Limited, 1996

This translation of Economics of the Labour Market, First Edition is published
by arrangement with Addison Wesley Longman Limited.

Translation Copyright © 2003 by China Economics Publishing House

All rights reserved.

版权所有, 翻印必究

常青藤—经济学读本选译

The Economics of the Labour Market

德里克·博斯沃思

Derek Bosworth

彼得·道金斯 著

Reter Dawkins

索尔斯坦·斯特龙巴克

Thorsten Stromback

何 璋 张晓丽 译

※

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街 3 号)

邮编: 100037

民族印刷厂印刷 新华书店经销

开本: 850 × 1092 毫米 1/16 41 印张 637.8 千字

2003 年 10 月第一版 2003 年 10 月第一次印刷

印数: 1—5000 册

ISBN7 - 5017 - 5064 - 5/F·4015

定价: 79.00 元

致 谢

在本书写作过程中，许多人都向我们提出过有益的建议。罗布·威尔逊对一些章节提出重要建议，戴维·贝利和杰克·刘易斯对初稿进行了富有建设性的批判，马克·伍登提供了许多有用的信息，这里我们谨致以深深的谢意。

目 录

第一篇 导 论

第一章 劳动经济学导言	2
1. 引言	2
2. 劳动作为生产要素的某些特点	2
3. 本书的结构和内容	4
4. 结束语	6
参考书目	6

第二篇 劳动供给

第二章 劳动供给导论	8
1. 引言	8
2. 劳动供给的各个方面	8
3. 决策单位	11
4. 搜寻和劳动供给	12
5. 劳动总供给	13
6. 长期劳动总供给	19
7. 结束语	20
参考书目	21
第三章 个人劳动供给	22
1. 引言	22
2. 短期劳动供给的理论分析	22
3. 参与	25
4. 短期职业选择	29
5. 工作时间	30
6. 税收、转移支付和劳动供给	37
7. 长期职业选择和人力资本投资	40
8. 工作搜寻与劳动供给	43
9. 结束语	49

参考书目	49
注释	50
第四章 劳动供给理论的发展	51
1. 引言	51
2. 家庭生产和劳动供给	51
3. 家庭模型	66
4. 生命周期模型	73
5. 结束语	78
参考书目	78
第五章 劳动供给的经验分析	82
1. 引言	82
2. 劳动供给的历史趋势	83
3. 从理论模型到经验模型	85
4. 劳动供给函数估计中的方法论问题	87
5. 近来的经验发现	90
6. 税收和劳动供给	91
7. 动态模型	94
8. 结论	97
参考书目	99

第三篇 劳动需求

第六章 劳动需求导论	102
1. 引言	102
2. 短期和长期	103
3. 完全竞争条件下企业和市场对劳动的需求	104
4. 不同市场结构中的劳动需求	104
5. 劳动需求理论的进一步发展	105
6. 技术变革与劳动需求	105
7. 结论	105
第七章 完全竞争条件下的劳动需求	107
1. 引言	107
2. 生产技术	107
3. 企业的均衡	116
4. 完全竞争条件下企业对劳动的需求	119
5. 劳动需求弹性：马歇尔定律	130
6. 结论	132

参考书目	132
第八章 不同市场结构中的劳动需求	134
1. 引言	134
2. 非竞争产品市场上的利润最大化	134
3. 寡头	139
4. 组织类型、企业目标和劳动需求	144
5. 结论	153
参考书目	154
第九章 劳动需求理论的进一步发展	155
1. 引言	155
2. 就业人数和劳动时间	155
3. 工作类型和劳动服务需求	162
4. 对不同类型劳动的需求	167
5. 歧视和劳动需求	170
6. 结论	173
参考书目	173
第十章 技术变革与劳动需求	174
1. 引言	174
2. 一些重要定义	174
3. 动态行为和劳动需求	176
4. 企业层次的技术变革对就业的影响	178
5. 产业层次上技术变革的影响	184
6. 国民经济层次技术变革的影响	188
7. 结论	190
参考书目	191
第十一章 劳动服务需求的经验分析	192
1. 引言	192
2. 计量、数据和说明	192
3. 需求的非随机估计	195
4. 单一方程模型	200
5. 调整成本和滞后	204
6. 相互关联的要素需求模型	207
7. 灵活的函数形式	210
8. 关键参数估计：总结	213
9. 结论	215
参考书目	216

第四篇 劳动市场的运行

第十二章 均衡、非均衡与调整导论	220
1. 导言	220
2. 劳动市场的存在与分类	221
3. 加总的问题	227
4. 确定劳动供给和需求函数	227
5. 使用者成本、收入和市场结果	229
6. 结论	231
参考书目	231
第十三章 不同市场结构下的静态均衡	233
1. 引言：目的和范围	233
2. 完全竞争	233
3. 买方垄断	236
4. 垄断	239
5. 双边垄断	240
6. 寡头市场	242
7. 结论	243
参考书目	243
第十四章 均衡、非均衡与调整的动态分析	244
1. 导言	244
2. 劳动市场调整的内部源泉	244
3. 内部和外部劳动市场的相互作用	249
4. 外部劳动市场短缺的类型	250
5. 劳动市场的一般模型	255
6. 就业和其他形式的调整	259
7. 结论	260
参考书目	261

第五篇 人力资本

第十五章 人力资本导论	264
1. 引言	264
2. 技能基础	265
3. 周期性和长期短缺与技能缺口	266
4. 培训和其他动态投资	272

5. 技能短缺和动态投资	274
6. 教育和培训的作用	275
7. 培训市场: 不完全性和失灵	276
8. 政府干预	277
9. 结论	278
参考书目	278
第十六章 人力资本与教育和培训的私人报酬	279
1. 引言	279
2. 投资决策	280
3. 收益函数与教育和培训的报酬	285
4. 企业教育和培训投资	292
5. 结论	298
参考书目	298
第十七章 人力资本、社会收益率和政府干预	301
1. 引言	301
2. 市场层次的问题	301
3. 教育和培训的私人收益率和社会收益率	307
4. 政府教育和培训方案的评估	315
5. 结束语	317
参考书目	317

第六篇 雇佣关系

第十八章 雇佣合同模式	320
1. 引言	320
2. 制度上的方法和内部劳动力市场	320
3. 隐性契约	322
4. 激励问题	323
5. 效率工资	325
6. 结束语	326
参考书目	327
第十九章 雇佣关系的制度分析:	
内部劳动力市场和交易成本理论	329
1. 引言	329
2. 工资决定的制度分析: 举例	330
3. 内部劳动力市场	331
4. 交易成本和内部劳动力市场	341

5. 内部劳动力市场：综合	347
6. 日本的终身雇佣制	349
7. 结论和总结：内部劳动力市场分析的状况和影响	349
参考书目	350
第二十章 隐性契约理论	351
1. 引言	351
2. 隐性契约模型	352
3. 隐性契约的执行	360
4. 不对称信息	361
5. 批评和经验证据	363
6. 结束语	364
参考书目	365
第二十一章 劳动合同的激励：	
委托人 - 代理人模型、支付体系和利润分享	366
1. 引言：激励问题	366
2. 模型 1：不对称信息和确定性	368
3. 模型 2：不对称信息和不确定性：	
标准的委托人 - 代理人模型	370
4. 模型 3：具有监督的委托人 - 代理人模型	373
5. 实践中的激励工资	374
6. 利润分享的宏观经济学	378
7. 结束语	383
参考书目	386
第二十二章 效率工资	387
1. 引言	387
2. 基本情况	387
3. 索洛条件	389
4. 逃避模型	391
5. 周转模型	393
6. 逆选模型	397
7. 对效率工资的其他解释	400
8. 综合	401
9. 效率工资理论的批判	402
10. 有关效率工资的经验资料	404
11. 政策意义	408
12. 结束语	409
参考书目	411

第七篇 竞争、分割、工会影响、工资和收入

第二十三章 对竞争、分割、工会影响、工资和收入的简介	414
1. 引言	414
2. 竞争和非竞争理论	415
3. 结束语	416
第二十四章 歧视和分割	417
1. 引言	417
2. 歧视	418
3. 工作竞争、双重劳动力市场和分割	424
4. 关于歧视和分割的证据	428
5. 结束语	434
参考书目	435
第二十五章 劳资关系、议价和工会的影响	437
1. 引言	437
2. 劳资关系体制和劳动力市场机构	438
3. 工会的起源和结构	438
4. 工会会员和“会员化”	439
5. 谈判问题	443
6. 谈判和罢工	450
7. 以工资和就业为变量的工会效用函数	452
8. “垄断工会”和“控制权利”模型	453
9. 效率谈判	455
10. 工会对经济的影响	456
11. 结束语	464
参考书目	464
第二十六章 工资和收入	468
1. 引言	468
2. 竞争力和非竞争力	469
3. 竞争理论	471
4. 非竞争理论	478
5. 收入分布	491
6. 结束语	499
参考书目	500

第八篇 劳动力市场和成果

第二十七章 劳动力市场成果简介	506
1. 引言	506
2. 劳动力成分	507
3. 劳动力状况	509
4. 生产率、通货膨胀和增长	518
5. 结束语	524
参考书目	524
第二十八章 失业	525
1. 引言	525
2. 失业的重要性	526
3. 失业类型	528
4. 失业的发生率	532
5. 不同经济状态之间的运动：转换模型	534
6. 失业的持续时间	536
7. 结束语	540
参考书目	542
第二十九章 经济成果和劳动力市场	543
1. 引言	543
2. 生产率、成本和物价	544
3. 通货膨胀和劳动力市场	548
4. 劳动、竞争力和增长	557
5. 结束语	566
附录 适应性预期和理性预期	566
参考书目	568
第三十章 劳动力市场政策和成果	570
1. 引言	570
2. 国际环境	570
3. 英国的劳动力市场政策	572
参考书目	579
索 引	581
英文名索引	629

第一篇

导 论

第一章

劳动经济学导言

1· 引 言

3

劳动经济学以个人、家庭和企业劳动服务供给和需求方面的基本经济行为为主要研究对象。在本书讨论之初，我们不去赘述“劳动市场”的确切含义，而是简单地把它看成一个“场所”，在这里，劳动供给和需求共同决定交换中的劳动服务价格和数量。此后，我们将会提到，“劳动市场”是相当与众不同的，主要体现在它是一个“人力”资源市场。近三四十年来，劳动市场经济分析的迅速发展，主要是由于人们开始考虑劳动市场“人力”方面的因素。

本书采用供求分析方法，这种方法可追溯到亚当·斯密，并由阿尔弗雷德·马歇尔（Alfred Marshall）首先加以正规表述。这种供求分析在相当长的时间里成为劳动经济学的基础。但是，本书将陆续介绍一些现代分析，它们显著地影响并改变了传统分析。这些新的分析主要涉及搜寻理论、内部劳动市场、效率工资、隐性契约、分割和歧视等方面的内容。

我们也讨论制度在劳动市场运行中的作用。例如，本书在若干章节中讨论工会的作用，并专设一章集中阐述这一课题。本书还结合具体的政策问题，逐步深入地说明政府的作用。我们讨论的案例涉及税收和补贴对劳动供给的作用，政府在提供教育和训练方面的职能，以及宏观经济政策中的工资管制。在本书最后一章中，我们还将集中阐述这些涉及政府作用的内容。

2· 劳动作为生产要素的某些特点

人们对劳动与其他生产要素区别的理解，使得劳动经济学作为一门学科发展起来，并带动了若干其他领域的分析。劳动区别于其他生产要素的特点主要表现在以下方面：

1. “工人出售他的劳动，但是保留自身拥有的资本”（Marshall, 1890）。

2. 所有的劳动出售者都具有职业选择、就业地点和工作条件等方面的主观偏好。
3. 雇主具有对其打算雇佣人选的主观偏好。
4. 劳动供给决策与物品消费决策有十分密切的相互依赖性。
5. 居住于同一家庭中的人们的劳动供给决策是密切相关的。
6. 劳动的供给者时常会组成相互依赖的劳动联合组织，并为追求实现其目标采取集体行动。（劳动服务的买者们也能够进行联合。）
7. 心理因素能显著影响雇主与雇员之间的关系。信任、忠诚、公正和激励等是十分重要的范畴。

4

阿尔弗雷德·马歇尔提出上述第一个特点，表示将劳动与其他生产要素区别开来的必要性。我们可以把这句话理解为，工人们能够凭借其所拥有的生产技能提供劳动服务，但是，他们在出卖劳动服务的时候，并未出售人体本身。被人们称为“人力资本”的工人及其技能并不能像实物资本那样被卖掉。马歇尔还针对劳动特点进一步指出，“劳动的卖者必须亲自提供劳动”。这一特点产生于奴隶制被废除之时。

上述第二个特点并非强调不同类型的人适合于做不同类型的决策（其他生产要素同样具备这样的性质），而是指出，劳动者对不同类型工作的非货币利益和损失的认识将会显著地影响其劳动供给决策。也就是说，每个劳动者所关心的是一项工作的总的净利益，包括亚当·斯密（Adam Smith, 1776）所列举的一些因素，如工作的“轻松”、“整洁”和“受尊敬程度”等。

主观偏好还会影响雇主劳动需求的性质（第三个特点）。雇主以何种方式来雇佣何种人，不仅取决于人们的生产能力，而且取决于性别和种族等其他因素。雇主在劳动使用上可能存在主观歧视，这是劳动作为生产要素的一个十分显著的特点。

第四个特点表明提供劳动服务的劳动者也是消费者，他们要购买劳动产品。而物品的消费需要货币和时间，这又依赖于劳动者提供的劳动数量和质量，以及他从劳动中获取的收入。因此，消费和劳动供给决策是同时决定的。第五个特点考虑到问题的复杂性，指出，个人通常是家庭或同住单位等更大的社会单位的一分子。在这种情况下，一个人的劳动供给决策和消费决策能够影响该社会单位其他成员的相应决策。例如，丈夫失业可能影响妻子提供其劳动服务的意愿，反之亦然。

劳动的供给者时常组成集体性的工会，并通过集体行动追求实现其目标（第六个特点），这一事实已成为大量理论和经验分析的基础。这种研究集中于劳动经济学与产业经济学的交叉处。在这种情况下，工人们组成集团，并采取单一卖者行为（即作为一个垄断者）。劳动的雇主也可能组织起来，采取单一买者行为（即买方垄断）。垄断支配力会促进买方垄断的发展（反之亦然），导致“力量抵消”的局面。在双边垄断情况下（即劳动服务只存在一个买者和一个卖者），谈判理论显得尤为重要。工会在资源配置中的作用，特别

是工会将工资提高到高于未组织工会的部门中的竞争市场水平，可能带来失业，这成为 20 世纪 70 年代和 80 年代初经济和政治辩证中的突出课题。近年来，人们的注意力已转到工会在鼓励训练投资和新技术投资方面的作用。

前面最后提到的第七个特点涉及心理因素对雇主和雇员之间关系的影响。经济学家们曾经对信任、忠诚、公正和激励等因素的作用认识不足。其原因之一在于，这些因素在个人制定劳动供给决策的效用函数中仍是隐含因素。但是，20 世纪 70 年代和 80 年代的论著在这方面已取得一系列进展（如隐性契约理论和效率工资理论等），它们不仅承认这些概念会影响劳资关系，而且试图说明这些概念背后的经济因素。

上述这些特点都在某种程度上涉及到人类的主观价值判断和偏好。显然，许多学科和研究方法都可应用于这一领域。劳动市场研究并非经济学家的独立领域，社会学家、地理学家和心理学家等都对它的发展做出过重要贡献。本书主要强调的是经济分析对人们理解劳动市场的贡献。但是与多数其他经济分析领域相比，劳动经济学受其他学科的影响是较大的。

3· 本书的结构和内容

5 劳动经济学分析许多重大的经济和社会问题。失业的原因和收入分配等问题引起人们的浓厚兴趣。工资和工资支付制度的激励效应，以及缺勤的决定因素等问题，成为人力资源管理经济学中的热点。劳动市场上的性别歧视，以及长期失业的分布等问题涉及十分重要的社会问题。

在政府日益关注生产率和竞争力的时代，人力资源在经济增长进程中的作用是劳动经济学的又一重要领域。相关的问题是训练和教育对个人以及对整个社会的价值，以及政府在教育 and 训练方面的作用。因此，劳动经济学需要考察技术变革对就业的影响。劳动经济学的另一个重要课题是产业关系结构，特别是工会在劳动市场中的作用及其对工资和生产率的影响。

除上述内容外，本书还包括一些与劳动市场有关的其他经济和社会问题。为分析这些问题，劳动经济学发展起一套分析劳动供求的工具。

本书第二篇和第三篇分别通过考察劳动供给和劳动需求，以奠定劳动经济学的基础。劳动供给分析始于考察个人选择——是否参与劳动市场，职业选择，工作多长时间，以及付出多大努力。在长期分析中，个人决策还包括教育和训练方面的投资。人们对劳动供给理论的发展体现在考察家庭生产与劳动市场供给之间的关系、家庭作为一个决策单位时的情况以及整个生命周期中的劳动供给决策。

劳动需求是一种派生需求，它源自人们对产品的需求。雇主打算为劳动支付的价格，取决于他由该劳动产品所能够获取的价格以及劳动生产率。因

此,获取企业的劳动需求函数,必须把生产函数和产品需求函数结合起来。我们首先考察企业的劳动需求曲线,然后将注意力转向市场的劳动需求,特别是如何对企业劳动需求加总以得出市场劳动需求。这要结合各种不同市场结构进行分析。人们在发展劳动需求分析时,考察了雇员数量与人均工时之间的区别以及工作的时间类型、生产与非生产工人之间的区别、多时期模型以及技术变革的效应。

本书第四篇考察的是均衡、非均衡和调整过程。我们利用劳动服务的供给和需求曲线来研究劳动市场运行。我们首先考察的是不同市场结构下的均衡工资与就业。然后,我们讨论非均衡模型。最后,我们的讨论转向调整过程。调整会出现不同的速度和采取不同的方式,工资未必始终是带来现实生活中市场结果的主要机制。本篇提出的分析方法使我们得以考察一些问题,如最低工资法对就业的影响。

本书第五篇集中探讨劳动经济学的一个重要领域,即教育和培训方面的人力资本投资。我们首先从个人角度探讨这个问题。然后,我们分析培训市场和培训过的个人。最后,我们考察社会报酬率的概念,以及政府在教育 and 培训中的作用。这里涉及到与“培训市场”的不完全性有关的若干重要的教育和培训政策,以及如何评价政府培训规划的问题。

我们可以通过培训的重要性,对企业通常愿意长期雇佣一些工人提供一种解释。传统的现货市场分析可用于考察许多交易和交换活动,但是,它不适合于研究劳动市场中的许多问题。此外,大量的劳动流动可能发生于企业内部,而不是发生于企业之间、即内部劳动市场可能与外部劳动市场同时运行。

雇佣关系通常是一种“特殊的交换”,人们很难确定雇主和雇员的预期以及持续地计量雇员的产出。这种信息不完全性导致雇佣关系中出现激励问题和风险承担问题。作为对内部劳动市场概念的补充,我们提出隐性契约理论、效率工资理论和委托人-代理人模型以便分析上述问题。我们将在第四篇“雇佣关系”的标题下,考察劳动经济学的这些内容。

传统的主流劳动经济学假定,劳动是具有流动性和竞争性的要素,其作用是致力于使各种就业形式下的“净利益”达到平衡。但是,一些劳动市场的研究者已经开始对这种主流的市场观点表示不满,他们强调劳动市场具有可分割性、劳动缺乏流动性、以及某些人群易于陷入“差工作”。我们将在第七篇阐述“分割论者”的主张,并检验用于支持这种观点的证据。这里也涉及分割分析的一个侧面,即劳动市场上的歧视。第七篇还考察工会——这种十分重要的劳动市场组织。我们的讨论涉及工会的起源、结构、会员资格和产业关系系统。然后,我们将讨论扩展到工会与谈判的经济理论,以及工会的经济效应。第七篇最后一章讨论决定工资和收入结构的因素,以及竞争和非竞争因素在不同情况下的相对地位。这又使我们能够进一步讨论一些问题,