

• 21世纪人力资源管理精品教材 •

劳动经济学

L

LABOR ECONOMICS

孙文凯 宋 扬 王湘红 编著

清华大学出版社



21世纪人力资源管理精品教材

劳动经济学

L

ABOR ECONOMICS

孙文凯 宋 扬 王湘红 编著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书综合了当前劳动经济学研究中较新的理论尤其是实证方法,对劳动供给、劳动需求、工资决定、人力资本投资、劳动力流动、失业、歧视、市场分割、企业内部人力资源管理、劳动政策以及劳动力市场与宏观经济进行较系统的整合。本书的最后一章还将目前较为流行的行为经济学理论在劳动经济学中的应用加以介绍。

相比于国内的一些劳动经济学教材,本书的一个特色是在各个章节以专栏的形式介绍一些最新实证方法和应用案例,包括一些实验和准实验方法,以及其用在国内外研究上的思路。这些方法可以说已经是劳动经济学的核心工具,是做到“识别”变量间因果关系的关键。这些研究方法可以说源于劳动经济学的研究,但同时也可应用于其他领域。

由于劳动经济学研究越来越深入细微,在宏观和微观方面都不断有新进展,在本书的部分章节,我们还讨论了可能的本书不能详细覆盖的领域。

就作者授课经验而言,本书适用于研究生阶段学习,也可以作为高年级本科生的选修教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学 / 孙文凯, 宋扬, 王湘红编著. -- 北京: 清华大学出版社, 2015

(21 世纪人力资源管理精品教材)

ISBN 978-7-302-39301-6

I. ①劳… II. ①孙… ②宋… ③王… III. ①劳动经济学—高等学校—教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 024900 号

责任编辑: 左玉冰

封面设计: 汉风唐韵

责任校对: 宋玉莲

责任印制: 宋 林

出版发行: 清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175 邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者: 清华大学印刷厂

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm

印 张: 24.5

字 数: 562 千字

版 次: 2015 年 4 月第 1 版

印 次: 2015 年 4 月第 1 次印刷

印 数: 1~4 000

定 价: 39.80 元

产品编号: 055718-01

序 言

劳动经济学
Labor Economics

劳动的价值,在任何经济学文献中都得到足够的重视,是价值创造的来源、消费的来源。亚当·斯密《国富论》第一页第一句话就提道“一国国民每年的劳动,本来就是供给他们每年消费的一切生活必需品和便利品的源泉。构成这种必需品和便利品的,或是本国劳动的直接产物,或是用这类产物从外国购进来的物品”。商品中蕴含的劳动价值被认为是内在价值的衡量。当前,对劳动的研究,发展到包含劳动力本身及其家庭、劳动总量、失业等方方面面的分析,成为了一个独立学科。

劳动经济学作为一个经济学科,是第二次世界大战后学科细化的结果。虽然一般认为在1925年,布卢姆的《劳动经济学》的出版标志着劳动经济学这一新兴学科的问世,但当时并没有很多针对这个领域的研究和专业刊物。在“二战”以前,知名的经济学杂志总计不超过10种,而且很少细分领域。而“二战”后发展至今,细分的学科使得相应的专业化研究的杂志达到近百种。相关文献研究更是出现井喷式的扩展,使得一个研究者要读遍相关领域所有文献已经成为不可能完成的任务。因此,集成的教科书的写作变得更加重要,也更加困难。

劳动经济学可以说是经济学的核心内容之一,这主要是由于劳动力相比于普通商品具有很大的特殊性,使得人们不得不更多地关注这个领域。微观经济学中的消费者理论、生产者理论的分析都可以应用到劳动经济学的最优化理论分析中,信息理论中的博弈分析方法也是重要的应用分析手段,宏观经济学中的周期理论也可以用来分析失业等问题。而且,劳动经济学已经成为微观计量经济学的重要应用领域,各种微观调查数据的获得使得验证一些理论和政策效应变得有据可循。劳动经济学研究已经成为计量经济学模型的试验场和很多计量方法的发源地。基于最优化的理论框架、从样本中发现总体规律的研究方式,以人为研究对象的内容,都可以归结到实证劳动经济学领域,这突破了传统的对劳动经济学的认识。^①包括宏观的劳动力市场效应到微观的企业和家庭内部决策都是劳动经济学的研究范畴,随着交叉学科研究越来越普遍,其边界越来越不确定。

^① 贝弗里奇(William Beveridge)在《科学研究中的艺术》中指出:严格地限定一门学科的研究范围及对象,是科学研究的基本条件。但是,要对劳动经济学做一个严格的定义和界定是困难的。该书由科学出版社1983年译。

这种内容的扩张也赋予劳动经济学更大的包容性和吸引力。

之所以要编写这本教材,主要是源于过去教学工作的需要和科研工作的积累。在教学上,目前用到的劳动经济学的国内教科书覆盖面有宽有窄,但基本的特点是深度不够,对较新的理论介绍不足,对当前流行的实证方法的应用介绍更是严重欠缺。而这些,尤其是后者即实证方法的应用,其应用空间不只限于劳动经济学,是学生在分析和解决所有现实问题时最需要的。当然,目前有一些翻译的国外劳动经济学教材,但是它们的写作思路并不能很好地适应中国学生的学习习惯,也缺乏对中国的数据和案例的分析。在科研上,我(本书作者孙文凯)在加州大学伯克利访问期间,与著名的研究劳动经济学的卡德教授(David Card)和发展经济学教授米盖尔教授(Edward Miguel)交流了很多,他们在使用观测数据和实验数据研究中有很多心得,给我很多新的启发和鼓励。他们指导的博士论文用到了很先进的实证方法,很多都是用科学的田野实验数据进行的。通过参加在伯克利举办的学术研讨会,我了解到哈佛等名校的教授也在实验或者准实验方面下功夫,让自己对劳动经济学领域研究方法的认识又进了一步。此外,行为经济学的日新月异的发展为理解人们的非理性行为提供了有力支持,已经成为解释劳动力市场结果和个体行为的重要工具。结合自己过去几年在这方面的研究和阅读学习积累,以及教学需要,我觉得有必要将它们整理成一本教材。

另一个推动我写作这本教材的动力来自于同事和同行朋友的支持。近几年,中国人民大学经济学院引进了多名海外学成博士,包括卡耐基梅隆大学的王湘红博士、康奈尔大学的宋扬博士、布朗大学的孙昂博士、伯克利大学的陆方文博士、Peter Kelley 博士等。他们在与我进行合作研究、日常交流之外,为我提供了非常有益的素材,部分同事在这本教材的部分章节编写中做出了直接贡献。中国人民大学经济学院有深厚的经济学研究底蕴,已故的高鸿业老师的著作及译著仍然为我写作本书提供了很好的帮助。在写作过程中,一些底稿都采纳了同行朋友的意见进行了修正,本书中的一些素材直接来自于我们和合作者的研究。

鉴于以往教材的不足之处,本书的一个重点是介绍劳动经济学的实证方法。虽然这些实证方法应用于社会科学研究的各个领域,但是在经济学领域内,对劳动经济学相关话题的研究应用最广。我们将在每章节后面,利用该章节相关题目研究的经典文献,介绍相关的前沿研究方法和操作。只有理论的劳动经济学会显得空洞苍白,结合现实数据的研究将使之丰满。“有想法、有办法”是培养学生的重要目标。目前,很多越来越倾向于模仿自然科学领域实验方法的实证方法引入了劳动经济学研究中,使得对现实问题的分析越来越科学可信。当然,越来越多的方法也经常给人们以迷惑,尤其是在不同方法得出的结论不一致的情况下。近期在经济学文献杂志(Journal of Economic Literature)的一个论文显示,^①同样研究父母教育对子女教育的影响,三个不同的方法得出的结论是不同的。因此,我们需要在介绍方法的时候,讨论其可能存在的问题和应用范围。

当前劳动经济学研究有两个重要的方向,一是理论创新,尝试发现新的解释个人、家庭、劳动力市场表现的理论;二是越来越科学的实证方法的应用,实验室和现场实验的思路在广泛运用以获得理想数据。在教材写作中,毫无疑问应该主要包含这些内容。一个经济学理论往往只是一个朴素的逻辑或新颖的想法,但是一旦掌握,人们分析相关问题时就能够有相

^① Helena Holmlund, Mikael Lindahl and Erik Plug. The Causal Effect of Parents' Schooling on Children's Schooling: A Comparison of Estimation Methods[J]. Journal of Economic Literature, 2011, 49(3): 615-651.

关逻辑可依,不至于遗漏这个重要的分析视角。从这方面来说,对理论进行整合是必要的。但是,这只是对于已经得到广泛认可的、经过了现实数据支持的理论。对于很多目前还没有得到广泛认可的理论,仍然需要大量的经验分析。在这方面,介绍经验分析方法又显得尤为重要,能够检验已有理论的同时,发展和判断新理论。从这方面来说,理论和实证都很重要。学生学习本书时,应该两者兼顾。

要写一本合格的教材,需要有大量的阅读基础,总结理论。要结合现代经济学的前沿,并且能够延续传统研究的脉络,深入浅出地将知识全面呈现给读者。要做到这点,需要很多的努力。在本书写作过程中,我们几个合作者互相补充各自的文献和知识,尽量全面深入地讲述劳动经济学的前沿。

一般教材往往要顾及知识的全面性。在全面性方面,经济科学出版社2011年翻译出版的《劳动经济学手册》内容囊括了31个章节、涵盖了从理论到经验分析的各个环节,可以说是劳动经济学领域最全面的教科书。但是,由于一本教材往往只使用一学期或者一学年,普通的教材不可能如此包括万有,至少不能面面俱到。在本书中,我们仍然只包含最重要的内容,其他相关内容也尽量整合、简化进入类似章节,使得其思想不至于遗漏。

本书从第1章到第13章内容大致介绍如下。

第1章介绍劳动经济学的基本概念、研究方法、对象等基本信息;第2章和第3章分别介绍劳动需求和劳动供给的基本理论和实证研究,包括家庭内部决策;第4章分析劳动力市场的均衡工资决定理论;第5章介绍人力资本投资理论,说明教育决定动机并介绍教育回报率估计方法;第6章说明劳动力流动动机和结果;第7章介绍失业问题;第8章介绍关于歧视的最新研究;第9章说明劳动力市场分割的机理和结果;第10章介绍企业内部的人力资源管理的基本理论;第11章总结分析劳动力政策效应;第12章总结劳动力市场与宏观经济关系;第13章介绍行为经济学在劳动力市场中的研究成果。

本书的写作分工如下:第1~6章由孙文凯完成,第7~12章由宋扬完成,第13章由王湘红完成。在初稿完成时,各部分作者进行了互相补充和校正。

最后,还要对相关人等做出感谢。孙文凯要感谢在中国人民大学经济学院主持的发展经济学研讨会上的参与者,以及在加州大学伯克利分校访问一年时麦克法登教授(Daniel L. McFadden)提供的研究便利,使我能够静心阅读大量文献和参与学术讨论会,我同时要感谢我的学生王乙杰和王越,她们为本书的资料收集和初稿写作做了大量工作。感谢宋扬老师的研究助理、经济学院硕士生赵君,为本书的第7、10、12章的写作收集整理了大量资料,并完成了部分初稿的写作。同时感谢学生张泽华、范千里、曹谦、吴海军、周海彤为本书第10章的部分内容做出的贡献。王湘红感谢硕士研究生谢鹏和宋爱娴在资料整理和初稿写作中的贡献。此外,清华大学出版社在本书的策划、内容写作和出版过程中不遗余力,是本书能够及时出版的直接原因,在此表示诚挚谢意。

限于作者水平,本书仍不可避免地会存在一定问题和疏漏,希望读者能够在阅读的同时提出宝贵意见,以便于作者改进。

著者

2014年于中国人民大学明德主楼

目 录

劳动经济学
Labor Economics

第 1 章 劳动经济学导论	1
1.1 劳动经济学内涵	1
1.2 劳动力市场的重要性和复杂性	3
1.3 劳动经济学研究内容	4
1.4 劳动经济学研究方法:数据收集与因果识别的 策略	7
1.5 可用的微观数据	9
1.6 中国的劳动力市场发育	13
1.7 劳动经济学在中国	16
1.8 本书创新之处、内容安排与目标受众	16
[专栏 1-1] 实验室实验研究举例	17
[专栏 1-2] 田野实验研究举例	17
[专栏 1-3] 中国的若干研究热点问题举例	18
第 2 章 劳动需求	19
2.1 厂商利润最大化下劳动需求:短期和长期	19
2.1.1 最简单的情况:短期分析	20
2.1.2 长期劳动需求曲线	22
2.2 不同产品市场结构下的厂商劳动力需求	25
2.2.1 完全竞争的产品市场	25
2.2.2 完全垄断的产品市场	26
2.2.3 垄断竞争的产品市场	27
2.3 劳动力市场垄断下厂商劳动力需求	27
2.4 劳动需求弹性:自工资弹性与交叉工资弹性	29
2.4.1 劳动需求的自工资弹性	29
2.4.2 劳动需求的交叉工资弹性	31
2.4.3 产出就业弹性	32
2.5 技术进步与劳动力需求	33
2.6 国际贸易与劳动力需求变化	34
2.6.1 国际贸易与劳动要素价格	34
2.6.2 另一种劳动需求弹性的表达形式	35
2.6.3 国际贸易与劳动需求弹性	35

2.7 政策与劳动力需求	36
2.7.1 工资税对劳动需求影响	36
2.7.2 资产税收调节对劳动需求影响	39
——一个例子说明	39
2.7.3 劳动者保护政策对劳动需求影响	40
[专栏 2-1] 《国富论》描述的劳动需求	42
[专栏 2-2] 各国劳动需求结构	42
[专栏 2-3] 中国企业层面就业弹性估计	42
[专栏 2-4] 无就业型复苏(jobless recovery)	42
[专栏 2-5] 劳动自需求弹性的估计	46
第 3 章 劳动供给	49
3.1 劳动供给的一些基本概念与事实	49
3.1.1 劳动参与率	49
3.1.2 失业率与就业率	50
3.1.3 影响劳动供给的主要因素	50
3.1.4 中国的劳动供给变动	51
3.2 工作—闲暇模型:理论和实证结果	53
3.2.1 劳动和闲暇	53
3.2.2 偏好	53
3.2.3 收入预算线	55
3.2.4 均衡的收入与闲暇组合	56
3.2.5 收入效应与替代效应	57
3.3 生命周期与劳动供给	59
3.3.1 生命周期基本模型介绍	59
3.3.2 生命周期模型的表达	59
3.3.3 生命周期模型的估计	60
3.4 家庭联合劳动供给决策	61
3.4.1 家庭生产和时间配置	61
3.4.2 最大化的家庭生产与劳动供给	62
3.4.3 家庭生产的一般模型表达	62
3.4.4 家庭联合劳动供给决策	62
3.5 个人劳动供给与总劳动供给	64
3.5.1 个人劳动供给	64
3.5.2 市场劳动供给	64
3.6 税收、补贴与劳动供给	65
3.6.1 税收与劳动供给曲线	66
3.6.2 加入税收的工作—闲暇模型	66

3.6.3 不同税收种类对劳动供给的影响	68
[专栏 3-1] 针对中国大城市人口劳动参与率和 失业率的一个计算	69
[专栏 3-2] 彩票赢家的劳动供给 ——外生冲击的收入效应	70
[专栏 3-3] 婚姻、生育与劳动供给	74
[专栏 3-4] 社会保障与劳动供给	74
[专栏 3-5] 回归断点设计方法(regression discontinuity design, RD or RDD)介绍	75
[专栏 3-6] 发展中国家的童工	76
[专栏 3-7] 关于劳动分工	79

第 4 章 工资决定

4.1 微观收入决定因素	81
4.2 宏观上的劳动者报酬占比	82
4.3 古典均衡模型的工资决定	83
4.3.1 均衡的分类	83
4.3.2 古典均衡模型的假设	84
4.3.3 劳动力市场静态均衡的形成	84
4.3.4 不完全竞争的劳动力市场	86
4.4 效率工资理论	87
4.4.1 索洛的基本效率工资模型	87
4.4.2 效率工资的另一种解释——怠工模型	88
4.4.3 从博弈论角度解释效率工资机制	89
4.4.4 效率工资的其他解释	89
4.5 补偿工资理论	90
4.5.1 工作的异质性	90
4.5.2 补偿工资差别的产生	91
4.5.3 图形分析补偿性工资差别	91
4.6 不对称信息下的劳动合同与激励	93
4.6.1 劳动力市场中的不对称信息	93
4.6.2 解决信息不对称情况所应遵循的原则	94
4.6.3 激励机制	94
4.7 工资分布与收入不平等、收入流动性	96
4.7.1 工资分布	96
4.7.2 收入不平等	97
4.7.3 收入分配的库兹涅茨曲线	100
4.7.4 收入流动性	100
4.7.5 收入流动性的测度	101

4.7.6	收入流动影响因素	102
4.8	收入的代际流动性	104
4.8.1	收入的代际流动性的衡量	104
4.8.2	收入代际流动的机制	105
4.8.3	各国的收入代际流动情况	106
4.9	横向、纵向公平感与工资激励	107
4.9.1	公平理论	107
4.9.2	基于公平理论的薪酬设计	107
4.9.3	公平理论的后续发展	108
[专栏 4-1]	党员的收入效应	109
[专栏 4-2]	宏观的劳动份额决定因素的研究	110
[专栏 4-3]	刘易斯拐点	111
[专栏 4-4]	效率工资案例	112
[专栏 4-5]	中美收入不平等及收入流动性对比	112

第5章 人力资本理论 115

5.1	人力资本的内涵与作用	115
5.1.1	人力资本的内涵	116
5.1.2	人力资本的分类	116
5.1.3	人力资本的投资类型	117
5.1.4	人力资本的作用	118
5.2	人力资本投资决定模型:收益现值与 成本权衡理论	119
5.2.1	人力资本与物质资本的差异	119
5.2.2	人力资本投资的成本	120
5.2.3	人力资本投资决策方法 ——净现值决定法	120
5.2.4	人力资本投资的决策方法 ——内部收益率法	121
5.2.5	人力资本投资决策的应用 ——对高等教育的需求	122
5.3	教育回报率的估计:不同数据、方法与结果	122
5.3.1	教育投资回报率的含义	123
5.3.2	教育投资回报率估计的不同方法	123
5.3.3	中国教育投资回报率的估计	125
5.4	教育的外部性与政府干预	127
5.4.1	外部性理论介绍	127
5.4.2	教育的外部性	127
5.4.3	政府的作用	128

5.5 人力资本存量的宏观总量估计	129
5.5.1 人力资本存量的估计方法	129
5.5.2 收入法	130
5.5.3 成本法	130
5.6 不对称信息下的信号显示机制理论	131
5.6.1 信息不对称的劳动力市场	131
5.6.2 信号模型	131
5.6.3 信号模型需要注意的要点	133
5.6.4 教育的作用机制究竟是信号还是 人力资本	134
[专栏 5-1] 农民工与大学生近年收入变化趋势 ——经验和学历的作用	135
[专栏 5-2] 公共职业培训的效应	137
[专栏 5-3] 预期寿命影响教育投入吗?	138
[专栏 5-4] 信息不对称与专有化人力资本投资模型	139
[专栏 5-5] 谁该支付人力资本投资的成本?	140

第 6 章 劳动力流动 141

6.1 国内迁移与国际移民	141
6.1.1 人口迁移的定义和类别	141
6.1.2 国际迁移现状	142
6.1.3 国内迁移:国际情况	144
6.1.4 中国国内迁移现状	146
6.1.5 人口迁移的原因	148
6.2 迁移理论:刘易斯、托达罗、推力—拉力理论与 新迁移理论	149
6.2.1 二元经济理论——刘易斯模型	149
6.2.2 托达罗模型	150
6.2.3 推力—拉力理论	152
6.2.4 双重劳动力市场理论	153
6.2.5 新迁移理论:相对收入对劳动力 迁移的影响	154
6.3 劳动力流动在我国城镇化中的整体经济影响	155
6.3.1 劳动力流动的正效应	155
6.3.2 劳动力流动的负效应	156
6.3.3 我国的城乡人口流动	157
6.4 劳动力流动中的收入差异	157
6.4.1 劳动力流动与收入差距的理论分析	157
6.4.2 劳动力流动与收入差距关系的经验研究	158

6.5	劳动力迁出、回流对迁出地的其他影响	159
6.5.1	农村剩余劳动力流出对输出地的影响	160
6.5.2	劳动力迁出对迁出地人力资本的影响	160
6.5.3	劳动力回流的影响	161
[专栏 6-1]	相对收入对外出务工的影响:我国农村的证据	161
[专栏 6-2]	员工有大公司工作经历有助于小公司的业绩?	162
[专栏 6-3]	中国的农民工流动到城镇缩小了城乡差距么?	163
[专栏 6-4]	农民工外出对留守儿童健康的影响	164
第 7 章	失业与工作搜寻	170
7.1	失业的定义与国际标准	170
7.1.1	失业的概念	170
7.1.2	失业的存量-流量模型	172
7.2	失业的类型、成因与解决对策	173
7.2.1	失业的类型	173
7.2.2	失业的成因——理论模型	175
7.2.3	失业的解决对策	178
7.3	各国失业情况比较	179
7.3.1	世界各国的失业标准	179
7.3.2	中国的失业标准	180
7.4	工作搜寻理论	182
7.4.1	外部工作搜寻	182
7.4.2	内部劳动力市场	184
7.5	失业保险制度与工作激励	186
7.5.1	失业保险制度的历史沿革	186
7.5.2	失业保险制度的核心要素	187
7.5.3	失业保险制度对工作激励的影响: 理论与实证分析	189
7.5.4	政策目标的权衡	191
7.6	实证分析:风险函数与失业持续期模型	191
7.6.1	风险函数	191
7.6.2	参数估计与解释变量	192
7.6.3	失业持续期模型的应用	194
[专栏 7-1]	中国的登记失业率与调查失业率的关系	196
[专栏 7-2]	关注有工作的穷人	197
[专栏 7-3]	失业对工人的长期影响	

——来自瑞典的经验	198
第 8 章 劳动力市场歧视	200
8.1 劳动力市场歧视的定义与形式	200
8.2 劳动力市场歧视的影响	202
8.3 劳动力市场歧视的理论模型	203
8.3.1 个人偏见模型(taste-based model)	203
8.3.2 统计性歧视模型(statistical discrimination model)	208
8.3.3 拥挤模型(crowding model)	209
8.4 政府的反歧视政策	210
8.4.1 反歧视的相关法律和规定	211
8.4.2 政府反歧视政策的效果	212
8.4.3 肯定性行动计划	212
8.4.4 可比价值政策	214
8.5 中国劳动力市场歧视的特点、原因与对策	215
8.5.1 我国劳动力市场歧视的主要特点	215
8.5.2 我国劳动力市场歧视现存问题及 成因分析	217
8.5.3 解决劳动力市场歧视问题的对策	218
8.6 实证分析:分解法测量歧视的程度	220
8.6.1 Oaxaca-Blinder 分解	220
8.6.2 Oaxaca-Blinder 分解方法的拓展	221
8.6.3 JMP 1991 分解	222
8.6.4 分解方法的局限性与实验方法的兴起	223
[专栏 8-1] 我国劳动力市场的户籍歧视	224
[专栏 8-2] 性别工资差异的深入解析	225
第 9 章 劳动力市场分割	227
9.1 劳动力市场分割的定义	227
9.2 劳动力市场分割理论的产生与发展	229
9.2.1 劳动力市场分割理论的思想萌芽	229
9.2.2 劳动力市场分割理论的正式创立	229
9.2.3 劳动力市场分割理论的缺陷与衰退	232
9.2.4 劳动力市场分割理论的复兴	232
9.3 理论进展:正规部门与非正规部门的特征分析	233
9.3.1 正规部门的工资决定机制	234
9.3.2 非正规就业部门的特征	235
9.4 中国的劳动力市场分割:城乡分割与	

城市内部分割	236
9.4.1 我国劳动力市场双重分割的历史背景	237
9.4.2 我国双重市场分割的实证依据	238
9.5 中国劳动力市场分割的理论模型	239
9.6 实证分析:劳动力市场分割的数据验证	244
9.6.1 人力资本模型	244
9.6.2 转换回归模型(switching regression model)	245
9.6.3 倾向值匹配模型	247
9.6.4 劳动力流动模型	248
9.6.5 实证分析的最新进展	248
9.6.6 简要评价	249
[专栏 9-1] 分割、歧视与隔离几个概念的区别	249
[专栏 9-2] 构建劳动力市场分割模型的重要意义: 以 HT 模型为例	250

第 10 章 内部劳动力市场:人事管理经济学应用

10.1 激励理论与薪酬设计	254
10.1.1 一个委托代理模型	254
10.1.2 薪酬体系	257
10.1.3 福利	261
10.2 锦标赛理论	262
10.2.1 锦标赛理论与高管激励	262
10.2.2 锦标赛理论的实证分析	264
10.2.3 国企中的锦标赛激励效应	265
10.2.4 小结	266
10.3 长期激励	267
10.3.1 人力资本的长期激励机制	267
10.3.2 长期激励的意义和作用	268
10.3.3 长期激励机制的主要形式	268
10.4 普通培训与特殊培训	274
10.4.1 基准情形:Becker 的分析框架	275
10.4.2 普通培训中的成本分摊	276
10.4.3 特殊培训中的成本分摊	276
10.5 实证分析:资历的回报率	277
10.5.1 估计的回归方程	277
10.5.2 异质性偏误	278
10.5.3 内生性偏误	278
10.5.4 浅谈资历回报率的实证研究	279

10.5.5 企业的延期付款机制	280
[专栏 10-1] 薪酬、收入、工资等几个概念的澄清	280
[专栏 10-2] 利润分享计划提高员工绩效的实证研究	281

第 11 章 劳动力市场政策分析 285

11.1 劳动力市场政策的内涵与国际比较	285
11.1.1 劳动力市场政策的含义	285
11.1.2 市场失灵与政策失灵	286
11.1.3 劳动力市场政策干预的国际经验	287
11.2 积极的劳动力市场政策	289
11.2.1 对积极劳动力市场政策的界定	290
11.2.2 对 OECD 国家政策的研究与评价	291
11.3 就业保障与解雇保护政策	293
11.3.1 理论讨论	294
11.3.2 就业保障政策的效果分析	298
11.3.3 总结以及未来研究方向	301
11.4 集体谈判制度	301
11.4.1 集体谈判制度的起源与发展过程	302
11.4.2 集体谈判的理论模型	302
11.4.3 我国的集体谈判制度分析	303
11.5 实证分析:最低工资制度的影响	305
11.5.1 理论基础:最低工资的就业效应	305
11.5.2 最低工资对就业的影响:双重差分法	306
[专栏 11-1] 从劳动力市场角度分析中国反贫困的 政策措施	307
[专栏 11-2] 政策分析的福利经济学标准	309

第 12 章 劳动力市场与宏观经济 312

12.1 劳动生产率与经济增长	312
12.1.1 人力资本积累促进经济增长	313
12.1.2 经验证据	315
12.2 劳动力市场对收入分配的决定作用	317
12.3 经济增长对劳动力市场的影响	319
12.3.1 奥肯定律	319
12.3.2 技术进步	323
12.4 国际贸易对劳动力市场的影响	324
12.4.1 产品需求的变化	324
12.4.2 其他生产要素供给的变化	325
12.4.3 对劳动力需求的净影响	326

12.4.4	就业效应的估计	326
12.4.5	工资效应的估计	327
12.5	失业与通货膨胀	327
12.5.1	凯恩斯的观点:失业与通货膨胀 不会并存	328
12.5.2	菲利普斯曲线:失业与通货膨胀之间的 交替关系	328
12.5.3	货币主义学派的观点:短期菲利普斯曲线和 长期菲利普斯曲线	329
12.5.4	理性预期学派的观点:垂直的 菲利普斯曲线	330
12.5.5	失业与通货膨胀的关系对宏观调控的 启示	330
12.6	实证分析:工资与失业率的关系	330
12.6.1	工资方程的简单推导	331
12.6.2	工资方程的估计	331
[专栏 12-1]	经济增长必然加剧收入不平等吗?	333
[专栏 12-2]	中国近年经济增长与就业增长间数量 关系解释	334
[专栏 12-3]	人口红利逐渐消失对中国经济的挑战	342

第 13 章 行为理论与方法在劳动经济学中的应用 345

13.1	简介	345
13.1.1	行为经济学概念	345
13.1.2	行为经济学与劳动经济学的关系	345
13.1.3	行为经济学理论概述	346
13.1.4	行为经济学方法概述	348
13.2	员工激励中的行为理论	349
13.2.1	互惠理论与投桃报李模型	349
13.2.2	奖惩机制	351
13.2.3	锦标赛理论	352
13.3	工资决定中的行为影响	353
13.3.1	最低工资政策的溢出效应	353
13.3.2	劳动供给的田野实验与参照效应	354
13.3.3	工资谈判中的自利偏差	356
[专栏 13-1]	女性更害怕竞争?	357

参考文献	359
------	-----

本章介绍劳动经济学概貌,作为初学者对劳动经济学深入了解的基础。

1.1 劳动经济学内涵

虽然劳动并非人类独有,但本书中提到的劳动,显然是指人类劳动。^① 劳动是创造价值的来源,恩格斯甚至说“劳动创造了人本身”。^② 因此,对劳动的研究从来都是经济学研究的重要内容。劳动和商品有相似之处,也有本质不同。本书讲的劳动,实际指的是劳动者提供的劳动服务,不是指劳动者本身。劳动和商品一样可以用来交易,劳动者向市场供给劳动服务获得收入,企业主雇佣劳动生产获得利润。随着商品经济发展、社会化大生产和分工扩展,劳动的交易越来越普遍。但由于劳动必须依托于劳动者这一载体,而劳动者是不可交易的,因此劳动又具有一般商品所不具有的受保护性。个体、厂商和政府都需要为合理交易劳动而付出比一般商品更多的精力。

典型劳动者在生活和劳动中面临很多现实问题,根本的问题是如何平衡个体的工作和闲暇,由此衍生出如何追求更高工资、如何选择工作类型和工作地点、如何进行人力资本投资、如何应对失业等问题。如果个体考虑到其他人如家里人或者穷人的福利,那么其他人的决策也会影响到自己的决策。在企业层面,企业会考虑如何制定激励工资、如何应对工会和职工岗位流动、如何雇佣劳动与资本匹配、如何应对政府的政策等问题。在政府层面,需要考虑解决劳动力市场的垄断问题、歧视问题、失业问题、统计和应对问题,以及收入分配问题等,并制定例如最低工资政策和弱势群体保护政策等政策,政府还要依据宏观经济形势和失业率情况采取积极措施促进就业数量和质量。在信息不完全和不对称的情况下,上述个人、企业和政府的决策过程就要更加复杂。

在这些基本研究内容之外,随着研究的深入,扩展的内容逐步被引入劳动经济学研究中。比如,对快乐、满意度和幸福感的研究正逐步成为一个大的领域。马克思说“劳动对工人说来是外在的东西,也就是说,不属于他的本质的东西;因此,他在自己的劳动中不是肯定自己,而是否定自己,不是感到幸福,而是感到不幸,不是自由地发挥自己的体力和智力,而

^① 钱津所著的《劳动论》的序言和导言中对劳动的一般性质进行了讨论。见钱津,劳动论[M],北京:社会科学出版社,2005:1.

^② 马克思,恩格斯,马克思恩格斯选集[M],第3卷,北京:人民出版社,1972:508.