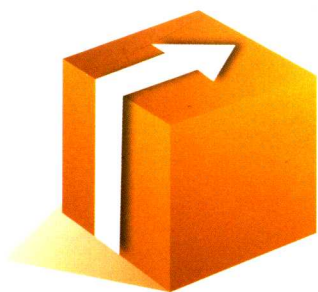


劳动经济学 (第10版)

Contemporary Labor Economics

(Tenth Edition)



坎贝尔·麦康奈尔 (Campbell R. McConnell)

斯坦利·布鲁 (Stanley L. Brue)

著

戴维·麦克弗森 (David A. Macpherson)

徐玉龙 杨伟国 等 译

杨伟国 译校



中国人民大学出版社

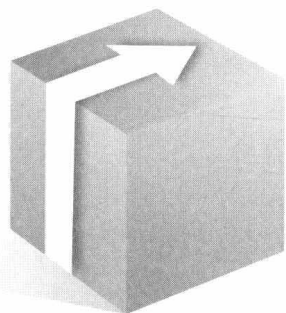
全新版

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

► 人力资源管理译丛

劳动经济学 (第10版)

Contemporary Labor Economics
(Tenth Edition)



坎贝尔·麦康奈尔 (Campbell R. McConnell)

斯坦利·布鲁 (Stanley L. Brue)

著

戴维·麦克弗森 (David A. Macpherson)

徐玉龙 杨伟国 等 译

杨伟国 译校

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学：第 10 版 / 坎贝尔·麦康奈尔等著；徐玉龙等译；杨伟国译校. —北京：中国人民大学出版社，2018. 1

(人力资源管理译丛)

ISBN 978-7-300-25333-6

I. ①劳… II. ①坎… ②徐… ③杨… III. ①劳动经济学-教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 323146 号

人力资源管理译丛

劳动经济学 (第 10 版)

坎贝尔·麦康奈尔

斯坦利·布鲁 著

戴维·麦克弗森

徐玉龙 杨伟国 等 译

杨伟国 译校

Laodong Jingjixue

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京鑫丰华彩印有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

版 次 2018 年 1 月第 1 版

印 张 32.25 插页 2

印 次 2018 年 1 月第 1 次印刷

字 数 730 000

定 价 65.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

译者前言

我国正处于决胜全面建成小康社会的新时代，我们面临的劳动问题比以往任何时候都更复杂、更富挑战性。为更好地理解数以亿计的农村剩余劳动力转移、世界独特的民工潮与民工荒、人工智能对劳动力的替代、互联网时代的劳动力流动，以及基于地域、所有制、户籍的劳动力工资结构差异及收入不平等劳动问题，学习与研究劳动经济学理论与实务显得十分重要和紧迫。为了给劳动经济学研习者提供一本实用且易懂的劳动经济学著作，我们翻译了美国著名经济学家坎贝尔·康纳奈尔、斯坦利·布鲁、戴维·麦克弗森合著的《劳动经济学》。

《劳动经济学》不仅涵盖了劳动力供给与需求、就业与工资、人力资本投资等劳动经济学的老问题，还与时俱进地论述了当代劳动经济学的新问题，使读者从中既能学习到劳动经济学的经典理论，又能了解劳动经济学的最新发展动向。因此，该书自面世以来深受读者喜爱，多次再版，成为全球最受欢迎的劳动经济学教材之一。本中译本基于原著第10版翻译而来。

从内容上看，本书除了对经典的劳动力配置效率、委托-代理问题与新人事经济学、工资结构、工会及政府对劳动力市场的影响、劳动力市场歧视与反歧视政策、企业内部与外部工作搜寻、个人收入分配、劳动生产率以及失业问题展开了独到的分析之外，还增加了经济危机、公共政策、劳动力供给新变化等新话题和扩展讨论，并结合时代变迁增加了14个反映劳动经济学最新发展动态的“工作世界”专栏。从结构上看，本书的组织结构逻辑性很强，章与章、节与节之间的衔接十分顺畅、连贯，每一章节的内容安排都遵循从微观到宏观、从简单理论到复杂现实、从理论分析到政策建议的逻辑思路。从教学上看，本书提供了多样化的教学设计。学习目标、章后小结、关键术语和概念、术语表、开放式的自由讨论题和计算题、网络练习和网络链接、历史统计数据等样样俱全。此外，本书还配有大量的教学辅助资料，如教师手册、PPT等。

本书的翻译由翻译团队全体成员协作完成。初译稿的具体分工如下：谢欢，前言和附录；王琦，第1章；唐聪聪，第2章；李欣，第3章；张含，第4章；万洁菲，第5章；王童，第6章；张瀚予，第7章；杨云超，第8章；张袁新一，第9章；尹梦芳，第10章；任婕柠，第11章；李光耀，第12章；宁探，第13章；卢川，第14章；齐洪昌，第17章；赵建波，第18章；徐玉龙，第15和16章、附表、术语表、快速回顾思考题答案。徐玉龙、杨伟国在初译稿的基础上对全书进行统译，确保术语的一致性和理论表述的准确性。杨伟国最后对全书审校并定稿。

我们力求能将原著原汁原味地呈现给读者，但是由于译者水平有限，翻译不当之处在所难免，恳请读者不吝赐教。最后感谢中国人民大学出版社各位编辑老师的辛勤付出和耐心包容。

杨伟国 徐玉龙

前言

背景和目的

编写教材的好处在于能够及时根据市场背景的变化，对教材进行修订。修订的目的是使教材得到改进——删除过时的信息，修正错误和遗漏的信息，重写那些存在误导性或易混淆的陈述，引入更多相关的例证和最新的数据，更新教材结构，提高教学辅助作用。总而言之，修订的目的在于构建更易被读者接受的教材框架。阅读过《劳动经济学（第10版）》的读者能够体会上述变化。

我们编写此书的目的仍然是保持“新”劳动经济学的逻辑性和可读性。我们的重点是关注劳动经济学对宏观、微观经济理论的应用，当然也保留了诸如劳动法、工会结构、集体谈判等传统话题。本书的编写建立在这样的假设上：劳动经济学不再是分析经济学的边缘领域，而是分析经济学的重要组成部分。

本教材中所使用的分析方法适用于已经系统地学习过宏微观经济学标准课程的本科生。本书设定为一学期或者半学期的课程，加上一些适当的补充材料可作为两学期的课程。

第10版

新版本包含了许多重大变化，其中一些修订来自同事和学生的建议，感谢他们对以往各版本及新版本所提出的宝贵意见。

新话题和扩展讨论

新的、修订的以及扩展的各类讨论贯穿第10版。以下是其中一些重要的变化：

- 经济危机：加入了许多关于经济危机的讨论，例如，公共部门工会带来的挑战（第10章）；汽车制造商中的汽车工人联合会（第11章）；在经济衰退期大学毕业的效果（第18章）。第10版同时更新了教材中的很多过时数据。

- 公共政策：增加了一系列有关公共政策的讨论，包括卫生医疗改革、公共部门工会、进口、移民、大学财政援助以及失业政策等。

- 劳动力供给的最新变化：对当前已婚及单身女性劳动力供给下降、老年男性劳动力供给增加的现象进行了讨论。

新“工作世界”专栏

第10版中加入了14个新的“工作世界”专栏，例如：“纽约出租车司机的劳动力供

给”,“更多的大学生就业;女性劳动力供给的逆转”,“为什么女性很少在纽约工作,而大部分在明尼阿波利斯工作?”,“大学除金钱之外还带来了什么?”,“美国邮政服务工作者的快速消失”,“中国综合征”,“健康保险改革和‘工作锁定’”,“运动既使你荷包满满又使你身心健康?”,“迁移地区流动的下降”,“公共部门工会的变化”,“谈判桌两端的汽车工会”,“工作搜寻与软件筛选”和“在经济衰退期大学毕业的效果”。

结构和内容

本书涉及了从微观到宏观的各类话题。图1-1及第1章的概述大致描绘了本书的框架,因此请更多关注图1-1及随后的讨论。我们也认识到了了解其他章节的顺序对于获知本书的框架也是有帮助的。当然,本书各类主题的呈现方式体现了作者的偏好。教师们可根据自己的实际情况,选择合适的章节授课。

特色

毫不谦虚地说,我们认为这一版本的教材与同领域的其他书籍相比较,具有以下特色。

内容

从内容上说,第6章及其他章节对配置效率的探讨是独特的,对效率的强调使学生明白社会应关注劳动力市场是如何运作的。第7章将委托-代理理论及新人事经济学结合在一起。第8章关于工资结构的内容,由于对工资差异理论全面系统的介绍以及对享乐工资理论简明扼要的陈述而得到了学者的一致认可。第10~13章有关工会、政府对劳动力市场影响的综合分析也使本书与众不同。

第14章分析了劳动力市场的歧视与反歧视政策。第15章探讨了企业内部和外部的搜寻问题。第16章集中讨论个人收入分配问题,而不是通常对收入分配和贫困问题的讨论。我们相信将这种方法应用到劳动经济学的教材中更合适。有关劳动生产率的讨论在其他教材中已逐渐被忽略或只占一小部分内容,而本书的第17章对这一问题进行了专题研究。第18章运用存量-流量模型和总需求-总供给模型,考察了自然失业和周期性失业问题。最后的附录提供了很多有用的信息来源,帮助读者深入理解教材内容。

结构和安排

我们十分强调教材结构的逻辑性,不仅章与章之间,而且每一章内部的节与节之间的衔接也很注意逻辑安排。每一部分内容都是按照从微观到宏观、从简单理论到现实应用、从分析到政策的逻辑进行安排的。总而言之,我们花了大量的时间进行章节的最佳安排,同时对次标题的文字描述也尽量精准严谨,这使得学生能够始终清楚内容的结构安排和发展方向。

对大多数学生来说,劳动经济学的很多问题都极富智力挑战。为了不让学生被一些晦涩难懂的语言所限制,帮助学生更好地理解本书内容,我们十分注意写作的清晰性、直接

性和条理性，目的是让那些受过有限经济学训练的大学生能够理解本书的内容。

教学特征

为了便于学生理解，我们对教学安排进行了合理设置。第一，每章开始的简介是对该章目标的陈述，并将前后章节衔接起来。第二，每章最后的总结简要地概述了该章的要点。第三，在本书最后附有全书的术语汇编。第四，每章后面列出了大量的习题，用来考查学生对书中基本概念的认识和理解。第五，每章还包含一到两个网络练习题，帮助学生提高对教材的理解以及获取最新数据。第六，在教材的最后为学生和教师列出了相关的历史统计资料。第七，每章的“快速回顾”能够帮助学生区分要点和备考。此外，正如前面所说的，根据附录中的书目单及延伸讨论，有兴趣的读者可更新书中的统计资料，并在课外获取更多知识。最后，我们在本版的教材中给出了几十篇“工作世界”短文。

教师手册

教师手册由 David Macpherson 编写，内容丰富，包含了章节框架和学习目标，以及各章后习题的答案。

幻灯片

每章都提供了大量幻灯片，这些幻灯片运用动画方式强调了各章的重点和难点。幻灯片可在本教材的在线学习中心下载。

网站

教师和学生可从网站 (www.mhhe.com/mcconnellCLE10e) 获取大量补充资料。其中包括密码保护模式的教师手册、幻灯片及包含教材中大量图表和图片的数字图书馆等。

目 录

第 1 章	劳动经济学：导言和概览	1
1.1	作为一门学科的劳动经济学	1
1.2	“旧式”和“新式”	3
1.3	经济学视角	3
1.4	概 览	5
1.5	收 益	9
第 2 章	个人劳动力供给理论	12
2.1	工作-闲暇决策：基本模型	12
2.2	模型应用与扩展	27
第 3 章	人口、参与率和工作时间	44
3.1	人口基础	45
3.2	贝克尔时间分配模型	45
3.3	劳动参与率：定义和度量	50
3.4	劳动参与率的长期趋势	51
3.5	参与率的周期性变化	64
3.6	工作时间：两种趋势	66
第 4 章	劳动力质量：人力资本投资	71
4.1	人力资本投资：概念和数据	71
4.2	人力资本模型	73
4.3	人力资本投资与收入分配	87
4.4	在职培训	93
4.5	对人力资本理论的批评	99
第 5 章	劳动力需求	106
5.1	派生性劳动力需求	106
5.2	单一厂商短期生产函数	107
5.3	短期劳动力需求：完全竞争厂商	111

5.4	短期劳动力需求曲线: 不完全竞争厂商	113
5.5	长期劳动力需求曲线	116
5.6	劳动力的市场需求	119
5.7	劳动力需求弹性	122
5.8	劳动力需求决定因素	127
5.9	实践应用	131
附录	长期劳动力需求的等产量-等成本分析	136
第 6 章	工资决定与劳动力配置	142
6.1	完全竞争劳动力市场	142
6.2	工资和雇佣量决定: 产品市场上的垄断	151
6.3	垄 断	153
6.4	工资决定: 延迟的供给侧响应	157
第 7 章	选择性支付计划和劳动效率	165
7.1	附加福利的经济学	165
7.2	最优附加福利理论	167
7.3	委托-代理问题	174
7.4	按绩效付酬	175
7.5	效率工资支付	185
7.6	劳动力市场效率的再定义	190
第 8 章	工资结构	193
8.1	完全竞争: 同质性的工人和工作	193
8.2	工资结构: 可见的工资差异	194
8.3	工资差异: 异质性的工作	197
8.4	工资差异: 异质性的工人	204
8.5	享乐主义工资理论	207
8.6	工资差异: 不完全劳动力市场	213
第 9 章	劳动力流动、迁移与效率	219
9.1	劳动力流动的类型	219
9.2	作为人力资本投资的迁移	221
9.3	迁移的影响因素: 细致的考察	222
9.4	迁移的结果	226
9.5	资本和产品流动	234
9.6	美国移民政策与问题	236

第 10 章	工会和集体谈判	244
10.1	工会为什么存在?	244
10.2	工会: 事实和数据	244
10.3	工会的衰落	253
10.4	工会想要什么?	259
10.5	工会和工资决定	263
10.6	罢工和谈判流程	270
第 11 章	工会的经济影响	276
11.1	工会工资优势	276
11.2	效率与生产率	286
11.3	企业盈利性	295
11.4	收入分配	297
11.5	其他问题: 通货膨胀、失业以及收入份额	300
第 12 章	政府与劳动力市场: 就业、政府支出与税收	304
12.1	公共部门就业和工资	304
12.2	军事部门: 征兵制与志愿兵制	309
12.3	政府的非工资支出: 对劳动力的影响	313
12.4	公共产品和服务的劳动力市场影响	314
12.5	所得税和劳动力市场	317
第 13 章	政府和劳动力市场: 立法和法规	326
13.1	劳动法	326
13.2	最低工资法	330
13.3	职业健康和安全规制	337
13.4	作为租金提供者的政府	344
第 14 章	劳动力市场歧视	352
14.1	性别和种族差异	352
14.2	歧视及其维度	358
14.3	歧视偏好模型	361
14.4	统计性歧视理论	366
14.5	排挤模型: 职业隔离	368
14.6	因果关系: 非歧视因素	373
14.7	反歧视政策和问题	377

第1章

劳动经济学：导言和概览

经济学的核心问题渗透在它的各个细化分支里。这个核心问题就是，生产资源是相对稀缺的，而社会的物质需求超出了我们的生产能力，这里的需求包括消费者、企业、政府部门对产品或服务的需求。也就是说，我们的经济系统无法满足个体和机构“想要”的所有产品和服务。因为绝对的物质丰富不可能达到，因此社会必须选择生产什么、如何生产以及如何分配。经济学就是对于这种规则或原则的探究，以帮助人们做出理性的和有效率的选择。因为资源有限而需求无限，社会需要尽可能有效率地管理资源以最大限度满足这些需求。当然，劳动是社会稀缺的生产资源之一，本书集中探讨劳动资源的有效率使用。**劳动经济学**（labor economics）考察劳动力市场的组织、运行和结果，现实的和潜在的劳动力市场参与者的决策，以及与就业和劳动力报酬有关的公共政策。

1.1 作为一门学科的劳动经济学

一个只关乎劳动这一特殊领域的经济学何以成为一门学科呢？劳动经济学为何如此重要，以至于被单独列为一个研究领域？对于这些问题有许多答案。

1.1.1 社会经济因素

首先，支持劳动经济学重要性的论据随处可见。只要瞥一眼报刊头条，便可以看到与劳动经济学相关的话题：“国会议员呼吁提高最低工资”“通用汽车裁员”“劳动生产率大幅提升”“卡车司机工资大幅上涨”“工资不平等加剧”“失业式复苏”“自由贸易协定：促进还是抑制就业？”“工作场所安全设施改进”“性别歧视受到指控”“更多单身父母加入劳动力大军”“非法移民持续增加”“高管薪酬遭到质疑”“工作机会被外国人抢占”等。

不仅如此，劳动经济学还能帮助我们理解过去几十年中社会经济趋势形成的原因及导致的结果，如服务业就业迅速增长、女性员工数量激增、劳动力中工会成员比例的迅速下降、近年美国移民的增加、劳动力市场全球化扩张等问题。

1.1.2 数量上的重要性

证明劳动经济学重要性的另一论据体现在数量方面。在美国，大约65%的国民收入以工资或薪金的形式付给了工人。具有讽刺意味的是，在资本主义经济中，主要的国民收入来源竟然不是资本收入（利润、租金、利息），而是工资！在大多数美国家庭中，收入主要来源于提供劳动服务所取得的报酬。从数量上看，劳动力是我们最重要的经济资源。

1.1.3 独特性

最后，劳动力市场中劳动力的“买”“卖”具有独特性，值得我们单独研究。同产品市场交易相比，劳动力市场交易存在许多不同。著名的英国经济学家阿尔弗雷德·马歇尔（Alfred Marshall）简明扼要地说明了这一点：

砖块被用于建造宫殿还是下水道对砖块的卖方来说不重要；但对于承担一定难度工作任务的劳动力“卖方”来说，“如何使用劳动”这一问题至关重要，他一定关心工作场所是否卫生、令人愉悦，同事是否称心。^①

或者如另一位近期的观察家所说：

劳动力市场是一个内容丰富且复杂的领域。当工人谋得一份工作，他希望赚得工资，也同样关心工资增长率、附加福利、风险程度、退休惯例、养老金、晋升及解雇条款、工龄权利以及员工申诉程序等。为此，他必须放弃一些时间，而企业也常常要求他提高技能、培训其他工人、付出体力和脑力以及服从企业对他的时间安排等。^②

劳动力市场的复杂性意味着，当把经济学上的供给、需求概念应用到劳动力市场时，我们必须做出大幅的修正。供给方面，工人“租给”雇主的劳动服务与工人自身是分不开的。因为工人必须花费一定时间，如每周40小时来提供劳动服务，因此职位的非货币因素就显得非常重要。货币报酬之外，工人还对工作的健康和安全特征、辛苦程度、稳定性、培训提升机会等感兴趣。这些非货币因素也许同货币报酬同样重要。实际上，工人的社会地位、自尊、经济独立性也可能正取决于他在劳动力市场上的可用性。因此，工人的劳动力供给决策要比产品市场上的供给概念复杂得多。

与之类似，在产品市场上，产品需求取决于产品提供的满意度或效用，而劳动力的需求则取决于它的贡献——在产品生产或服务提供上的生产率。对于某种类型劳动力的需求源于对特定产品的需求。因为有对汽车的需求，所以产生对汽车生产工人的需求。因为需要会计服务，因此产生对会计人员的需求。因此，对于劳动力的需求是“间接需求”或“引致需求”。

① Alfred Marshall, *Principles of Economics*, 8th ed. (London: Macmillan and Co., Limited, 1938), p. 566.

② H. Lorne Carmichael, "Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives," *Journal of Economic Perspectives*, Fall 1989, p. 65.

需要强调的是，理解劳动力市场的前提是对劳动力供给、需求的特殊性理解到位。特定的制度性因素影响着力市场的运行，如工会、集体谈判、最低工资、职业许可、歧视等，这些都值得我们特别关注。

1.2 “旧式”和“新式”

劳动经济学历来被当作研究重点，但在过去几十年中，该领域的研究内容和课题发生了很大变化。当你走进图书馆查阅 25 年前或 30 年前出版的劳动领域文献，你会发现它多是描述性的和史实性的。它或是侧重于劳工运动的历史、劳动法和重要法庭判例的记述，或是关于工会的体制结构、集体谈判协定的范围与内容。简而言之，“旧式”的劳动领域研究是描述性的，侧重于历史发展、事实、制度和法律因素。这种研究视角产生的主要原因之一在于，劳动力市场太过复杂以至于不适合进行经济分析。的确，劳动力市场和失业问题引发了我们的关注，然而所做的深入分析太少了。

最近几十年，这种状况发生了显著变化。在劳动力市场和劳动问题分析上，经济学家取得了重大突破。经济分析跳出了历史、制度、法律以及轶事材料的框架。劳动经济学渐渐成为宏观和微观经济学理论的具体应用。本书集中探讨关于“新式”劳动经济学的技术和理解。然而，这不意味着全部舍弃那些“描述性”部分。如前文所述，劳动力市场独特的制度性特征正是劳动经济学成为独立分支的原因之一。我们的焦点是将经济分析方法应用于劳动力市场和劳动问题。

1.3 经济学视角

劳动经济学使用“选择理论”来分析、预测劳动力市场参与者的行为以及劳动力市场活动的结果。它试图回答这些问题：为什么一些人决定工作而其他人决定不工作？为什么有些潜在的劳动力市场参与者决定上大学而推迟进入劳动力市场？为什么一些雇主雇佣较少工人而使用较多资本，而另一些雇主恰恰相反？为什么在经济衰退期，企业解雇一部分员工而留用另一部分？劳动经济学家也研究劳动力市场中各种选择带来的不同结果：为什么一些工人每小时赚 9 美元而另一部分工人每小时赚 20 美元或 50 美元？为什么过去几十年来女性以创纪录的规模进入劳动力市场？移民对于当地工人的工资是否产生影响，影响如何？

简而言之，劳动经济学专注于选择——为什么做出这样的选择以及该选择如何导致特定的结果。因此，了解经济学视角（economic perspective）下隐含的三个假定非常重要。

1.3.1 相对稀缺

我们知道，相对于社会中无数个体和群体的需求而言，土地、劳动、资本、企业家这些资源是稀缺的和有限的。资源的相对有限要求社会必须决定资源如何配置、为何种目的而配置。同样，个人也面临着时间和可支配收入的相对稀缺。例

如,他们必须决定要用多长时间从事有酬工作,多长时间用于家务劳动,多长时间用于闲暇。必须决定为了未来获得更高的收入,应放弃多少当前收入(产品或服务)。必须决定购买哪些产品或服务、放弃哪些产品或服务。资源(时间、个人收入、社会资源)的相对稀缺是经济学视角下的一个基本要素。

1.3.2 有目的性的行为

因为资源的相对稀缺性,我们无法同时满足我们的所有需求而被迫做出取舍。对于每项决策,例如延长工作时间或服兵役计划,我们都有得有失。这里的损失——如放弃的闲暇、放弃的个人产出——叫做机会成本。

经济学视角假定人们会将成本和预期收益相比较。例如,一个工人会在增加一小时工作所获得的效用(收入)和放弃闲暇的代价间做出权衡,一个企业会在多雇佣一名员工所增加的利润和工资支出间进行比较,等等。因此,当代劳动经济学在劳动力市场行为、制度设计背后寻求“目的”或是起支配作用的理性因素。资源的稀缺使选择成为必须,在经济学视角下,我们认为这些选择都是有目的性的,而不是随机、拍脑袋的结果。

然而,我们说劳动力市场参与者理性行事,并不意味着他们总能实现预期目标。未被充分处理的信息、预期之外事情的发生、其他人的选择都会正向或反向地影响我们选择的结果。但是,即使某项决策事后证明是糟糕的,它在制定时也是带着对净收益的良好预期。

1.3.3 适应性

因为资源相对稀缺,人们被迫做出选择;因为选择是有目的性的,劳动力市场参与者根据预期的成本和收益来做出反应。一些工人会在工资率变化时改变工作时间。很少有人会在培训费用上涨或受训技能报酬下降时选择参与培训。当企业产品的市场需求变化时,它们会调整雇佣量。一些工人会从工资低的区域向劳动力需求显著增长从而工资大幅上涨的地区迁移。工会领导会在经济衰退或工会成员失业率攀升时降低工资要求。再次重申,经济学视角假定,当预期成本和预期收益发生变化时,工人、雇主以及其他劳动力市场参与者会适应、调整、改变他们的行为来应对。当代劳动经济学对这些行为反应进行整理,寻找可供预测的模式,从而促进我们对经济的理解。

经济学视角下的三个假定——资源相对于需求的稀缺性、基于成本收益比较的目的性行为,以及环境变化下行为的适应性——构成本书论述的基础。

◆ 快速回顾 1-1

劳动经济学考察劳动力市场的组织、运行和结果,当前和潜在的劳动力市场参与者的决策,以及关于雇佣和劳动力报酬的公共政策。

“新式”劳动经济学采用经济学分析方法,假定资源相对于需求的稀缺性、个体通过比较成本收益进行选择,以及人们会对激励或抑制因素做出反应。

思考题

下列两种说法中，哪种更好地体现了经济学视角？“即便没有养老金，大多数美国工人也会选择在 65 岁退休，因为这是习惯上的退休年龄。”“大多数美国工人会选择在 65 岁退休，因为在这个年龄能合法地取得养老金和全部社会保障金。”（答案：参见书末。）

工作世界 1-1

加里·贝克尔：诺贝尔奖桂冠

当芝加哥大学的加里·贝克尔（Gary Becker）被提名为 1992 年诺贝尔经济学奖获得者时，很少有经济学家感到吃惊。与其他当代经济学家不同，贝克尔扩展了经济分析的边界。

在贝克尔的理论中，他假定个体和家庭为了最大化他们的效用而做出目的性的决策，且这些决策是与激励密切相关的。他的基础性贡献在于将这一理论应用到人类行为上，而传统上认为，这一领域是无法进行经济分析的。

贝克尔关于婚姻的理论就是很好的例证。他提出，人们寻找婚姻伴侣和寻找工作或买东西的道理如出一辙。在结婚前，情侣间远远没有获得对方的全部信息。在某种程度上，获取更多信息的成本超出了其带来的收益，这里的主要成本就是放弃的结婚收益。然而，结婚几个月或几年后，人们才了解了配偶的人格、特征等。在某些情况下，这些新信息使双方陷入不怎么乐观的境地，从而结束最初认为最优化的婚姻而离婚。

贝克尔将家庭看作一个小工厂，它在劳动力市场劳动、家庭生产和家庭消费间分配时间，来生产可带来效用的“商品”（第 3 章）。当养育孩子带来的“价格”上升，家庭倾向于养育较少的孩子，这里的孩子可看作时间密集型的“耐用品”，其“价格”的主要部分在于由养育孩子而放弃的收入。

贝克尔的人力资本理论（第 4 章）认为，人们投资于教育和培训的决策类似于企业投资实物资本的决策。贝克尔将这个理论用于犯罪分析，他认为罪犯会在犯罪和正常的劳动力市场工作间做出理性选择。和普通人一样，他们也是通过衡量成本、收益来应对变化。贝克尔分析了劳动力市场歧视（第 14 章），认为歧视者的选择体现了他的偏好或“口味”。

因为贝克尔涉足了传统的社会学、人类学、人口统计学、法学这些领域，人们称他为“经济帝国主义者”（支持者和反对者都这么认为）。正如萨默斯（Summers）所说，毫无疑问，贝克尔“对经济学的未来产生了深远的影响，因为他对经济分析的适用范围、边界和解释力进行了拓展，这在几十年前看来是令人难以置信的”。

资料来源：Lawrence Summers, as quoted in “An Economist for the Common Man,” *BusinessWeek*, October 26, 1992. For a more thorough review of Becker’s contributions, see Stanley L. Brue and Randy R. Grant, *The Evolution of Economic Thought*, 8th ed. (Mason OH: Thomson-South-Western, 2013).

1.4 概 览

在进入具体问题讨论之前，我们稍作停顿，对本研究领域做一概览。由于两个密切相关的原因，本概览非常有用。第一，它提供了方向感。特别是揭示了各章顺序安

排的内在逻辑。第二，它展示了任何一个特定章的议题是如何与其他章关联的。^①

图 1-1 向我们展现了本书的基本架构。从左到右看，我们注意到劳动经济学的大多数议题都能比较恰当地归属在宏观或微观门下。微观经济学（microeconomics）涉及个体经济单位的决策以及特定市场的运行。而宏观经济学（macroeconomics）涉及作为整体的经济以及构成整个经济的基本总量。某个特定市场上的工资率和雇佣水平决定显然属于微观领域，如奥什科什的木匠市场或奥科博吉的零售职员市场。与之相对，实际工资的平均水平、总的就业和失业水平以及整体工资水平则是宏观议题。因为有些话题介于微观和宏观之间，部分章会同时涉及这两个方面。然而，从总体上看，第 2~15 章的内容主要是微观问题，第 16~18 章主要是宏观问题。

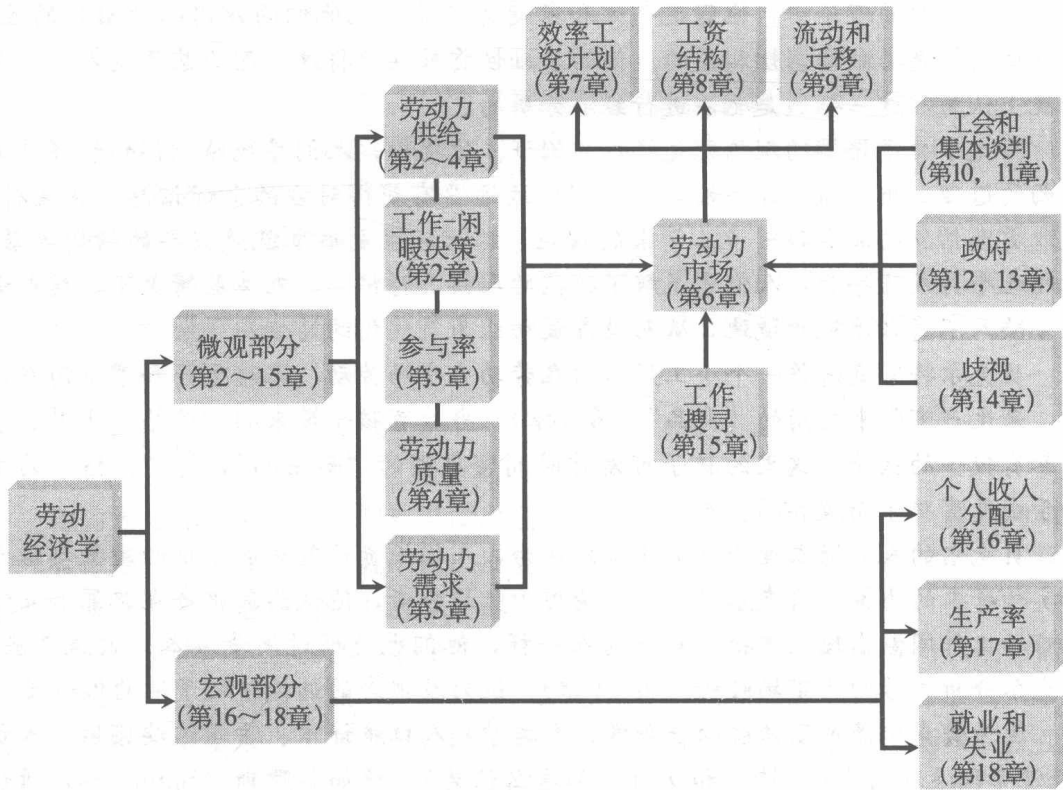


图 1-1 劳动经济学概览

注：本图展示了本书各章是如何在宏观经济问题和微观经济问题两个层面划分的。微观部分集中讲述劳动力供给和需求的决定因素，以及在不同的劳动力市场中，供给、需求如何相互作用从而决定工资率和雇佣量。在这些劳动力市场中，报酬的类型和结构（工资结构）是既定的。一部分工资差异持续存在，另一部分则在劳动力流动、迁移的影响下逐渐消失。工会、政府、歧视都会作用于供给或需求从而影响劳动力市场。宏观部分则重点关注劳动力市场的总量层面，尤其是收入分配、劳动生产率和总就业水平。

图 1-1 再度强调了微观经济学重视个体市场。

第 2~6 章的目标是提出并整合构成劳动力供给与需求分析基础的相关概念。

第 2 章考察简单的劳动力供给理论，分析决定一个人是否加入劳动力市场的基本

^① 本书所涵盖的经济学话题比大多数教师在单一课程中涉及的内容要多。而且，需要注意的是，本书各章主题之间能以多种方式从逻辑上联系起来。

因素，以及如果加入，他对于工作时间的选择。还考察了不同付酬计划和收入保持计划对个人劳动力供给决策的影响。

第3章考察劳动力总供给的决定因素：人口、不同群体的劳动参与率、工作时间。特别地，我们从家庭的视角来考察劳动力供给，探讨已婚女性劳动参与率迅速上升的原因。

第4章从质的视角介绍劳动力供给。工人经过培训可以提高劳动生产率，因此，在第4章中，我们考察人力资本投资——也就是教育和培训的决策问题，并解释了为什么不同个体进行不同量的人力资本投资是理性的。

第5章转向劳动力市场的需求层面。在这里，我们系统地推导出劳动力短期需求曲线，并解释该曲线在竞争性厂商和非竞争性厂商间的不同。此外，我们还探讨了长期劳动力需求曲线和需求工资弹性的概念，并在此基础上探讨需求和弹性的几个简单应用。

第6章将劳动力供给和需求结合起来，来解释均衡工资率和雇佣量的决定。我们展示了一系列市场模型，从最基础、最完美的完全竞争市场模型到相对复杂的双头垄断和蛛网模型。因为审慎地使用稀缺资源这一点极为重要，所以第6章的重点是劳动力资源配置的效率问题。在一个特定的劳动力市场中，雇佣量是社会所希望的吗？如果不是，社会的效率损失在哪里？

第7章到第9章对第6章中谈到的工作条件和劳动力市场产出进行了重要深化和修正。

在第6章中，工作报酬以标准小时工资率呈现，如每小时10美元。在第7章中，我们意识到工作报酬还包括了广泛的“好处”，如健康保险、带薪假期、病假、补充养老金等。我们将讨论为什么不同员工会青睐不同的“薪酬包”。更重要的是，第7章还解释了怎样设计薪酬计划才能激发工人提高效率和劳动生产率。

在第8章我们将面对工资结构这一复杂问题。为什么不同的工人工资不同？我们发现工资差异可能源于工作环境和技能要求的差异、人力资本和工人工作偏好的差异以及劳动力和工作信息流动不畅等因素。

第9章将继续对劳动力市场进行深入探讨，解释为什么劳动力在不同雇主、职位、地区之间的流动能够提高经济效率。这一流动可以看作一项人力资本投资，并且会产生不同的经济后果。

如图1-1所示，第10~15章集中分析现实世界的各种因素，这些因素渗透到工资决定和劳动力市场运转中。特别地，在这些章中，我们考察了工会、政府和歧视对劳动力市场的影响。

第10章、第11章讲述工会和集体谈判。在第10章中，我们考察工会成员人口学层面的因素，讨论劳工运动的规模和制度结构，展示了工资谈判和罢工过程的模型。

在第11章，我们考察工会以及集体谈判对于劳动力市场运行的影响。这些讨论集中于工会对于工资、效率、生产率、企业获利能力、收入分配的影响。

政府通过直接和微妙的方式影响劳动力市场是第12章和第13章的主题。第12章将政府当作一个直接的劳动力雇佣者，探索政府财政是如何影响劳动力市场的。特别地，我们会探究政府支出和税收如何改变工资和雇佣水平。在第13章中，我们将注意力转向法律规制和政府规制对劳动力市场的影响。例如，最低工资立法以