

高等学校劳动经济学与劳动关系系列教材

李 波 王林丽 编著

劳动经济学

理论与应用

 中国劳动社会保障出版社

李 波 王林丽 编著

劳动经济学

理论与应用

 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学：理论与应用/李波，王林丽编著. —北京：中国劳动社会保障出版社，2016

高等学校劳动经济学与劳动关系系列教材

ISBN 978-7-5167-2513-9

I. ①劳… II. ①李… ②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(2016)第 125953 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17.5 印张 297 千字

2016 年 6 月第 1 版 2016 年 6 月第 1 次印刷

定价：38.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 50948191

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

总序

为了归纳劳动科学领域的新成果，提炼劳动实践领域的新问题，推动劳动经济、劳动关系的学科建设，我们与中国劳动保障出版社策划和组织编撰“劳动经济学与劳动关系系列教材”。

本系列教材立足于突出“探究性、思辨性、开放性”，瞄准和借鉴国外教材编著风格，参照《经济学原理》（曼昆）、《当代劳动经济学》（Campbell R. McConnell）、《Modern Labor Economics: Theory and Public Policy》（Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith）的编著风格，强调“著”，淡化“编”。具体特点和做法如下：

1. 将概念、原理等知识介绍性内容，融入开放、实时的素材之中。独立开设“知识链接”“观点透视”等专栏。

“知识链接”专栏：侧重名词解释、趣味阅读等。紧扣正文内容，放在最合适、最方便读者阅读的位置。名词解释紧随文中首次提及的名词之后，趣味阅读紧随文中提及相符内容之侧。

“观点透视”专栏：侧重介绍和列举具有典型性、权威性的相关观点和看法。紧随文中提及和主张的相关理论观点和看法之后，开辟特别区域，独立成段。

2. 章节标题，活泼、引人思考，突出主流观点或关键现象，避免空、泛、大、玄、绕。标题精炼，同一章内标题的结构形式尽量统一。避免使用程序式的语言，如×××概述、分析、介绍、内涵、含义、特征、特点、意义等字眼，做到简洁准确、直陈观点、目标明确、生动活泼、发人深思。

3. 正文内容，突出分析逻辑、理论运用、方法阐释；结论开放，留足思考空间；体现理论逻辑的演绎与推导，注重理论和方法的运用及其应用范围与技巧。独立开设“深度阅读”“延伸思考”等专栏。

“深度阅读”专栏：侧重推荐、选取与章节主题直接相关的具有权威性、经典性、代表性的前沿著作或论文。每章推荐2~3部（篇）著作（或论文）供读者阅读。

“延伸思考”专栏：即思考题，每章3~5题，突出理论的应用和现实分析；或者借助材料，设立思考题。

4. 图、表、(图)片、文并用，避免文字到底。图形和表格侧重于展示相关内容的逻辑结构，概括变量之间的逻辑关系，提供有关数据资料，归纳研究结论，比较观点看法等内容。图表、图片与文章内容紧密相关，能帮助读者直观认识书中所提及的问题、现象等，生动形象。

5. 承担教材编撰任务的教师，讲授该课程5年以上，具有博士学位和副教授职称，有较为完善的课程体系和教学讲义。

中南财经政法大学是全国较早招收劳动经济学、劳动关系本科和硕士的高校，具有较强的教学和研究实力。本系列教材的编撰团队以中南财经政法大学劳动经济教研室教师为主。编撰首批教材分工如下：李波、王林丽，《劳动经济学：理论与应用》；王长城，《劳动争议与处理》；李波，《劳动就业原理与政策》；陈天学，《劳动关系：理论与政策》《工会理论与实践》；赵小仕、李雨晴，《国际劳动标准与认证》；周红云，《员工培训：技术与策略》；熊卫，《员工福利与退休计划：创新与发展》。教材名称和数量，可依据实际编撰需要做适当调整和补充。

本系列教材适宜劳动经济学、劳动关系、劳动与社会保障、人力资源管理等专业的高校学生及相关实际工作者使用。

教材的策划、组织以及出版等事宜，由中国劳动社会保障出版社各位编辑以及中南财经政法大学公共管理学院李波教授共同完成。

不尽和不妥之处，敬请国内外同行专家批评、斧正，衷心感谢！让我们与同行专家一起展望劳动经济学、劳动关系学科的未来！

劳动经济学与劳动关系系列教材编撰组

中南财经政法大学劳动经济教研室

2013年5月

前言

作为成熟的应用经济学之一，劳动经济学运用经济学的分析方法和基本理论，研究不同条件下的劳动供给与需求行为、劳动力市场均衡的类型及其决定过程以及劳动力市场的制度约束及其影响；按照从抽象到具体的分析逻辑，在建立劳动供求基本模型的基础上，逐步放松假设，解释劳动现象，探讨劳动问题，寻求人力资本投资、家庭分工与劳动参与、劳动雇佣与工作效率、工作搜寻与市场匹配、充分就业与失业援助、劳动报酬调控与收入分配等公共政策。

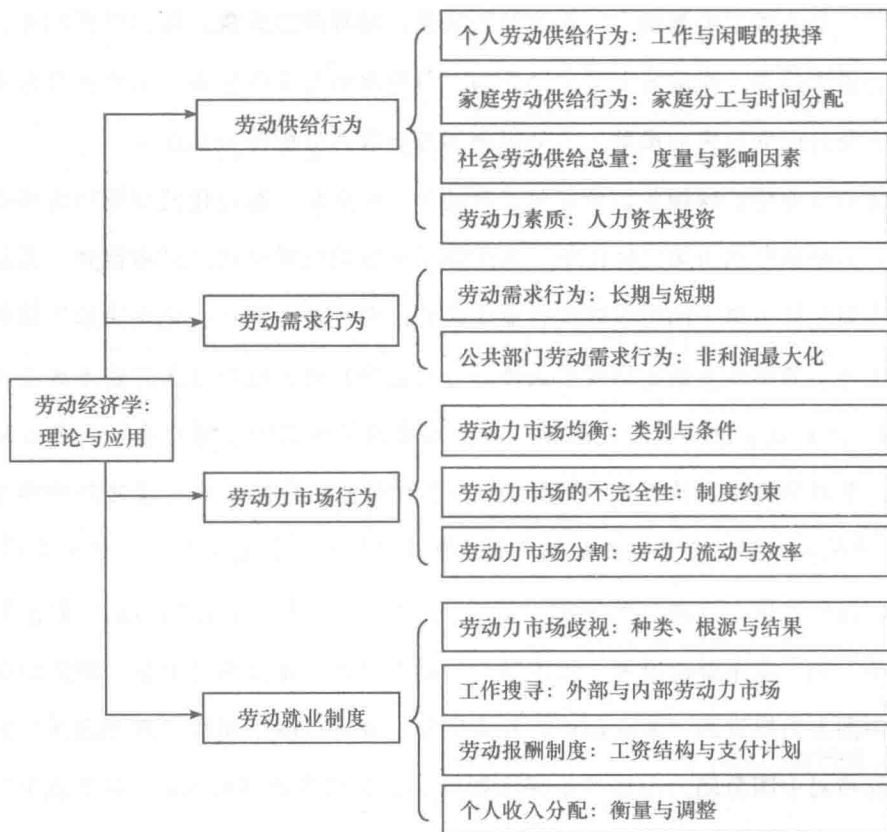
随着工业化、城镇化、全球化、自动化、信息化、智能化的相继出现和不断深化，劳动供给的决策主体由单一的个体劳动者转向家庭或劳动者群体；劳动需求的决策主体由单一的组织转向行业或区域；劳动就业的社会化由跨越区域转向跨越国界；劳动就业的主导要素由体力（劳动力）转向脑力（人力资本或企业家才能）；劳动就业的主流方式由单一的资本雇佣劳动转向多样化雇佣（劳动雇用资本、劳动与资本合伙等）；劳动就业的主流岗位由直接生产领域转向间接生产（即生产服务）领域；劳动就业的主要报酬由货币形式转向多元化（如未来保障、健康、身份地位、满意度等非货币形式）；组织（企业、非营利组织、政府）持久竞争力的主要来源由资源、资本转向劳动力（尤其是具有创新能力的劳动者）。

中国大力推进的“大众创业，万众创新”政策（以下简称“双创政策”）正在并即将对中国劳动力市场产生深远影响。就劳动供给方而言，“双创政策”从强调劳动者能力差异（如受教育程度、工作技能、劳动参与偏好等）转向强调劳动者劳动行为差异（尤其是创新行为），不仅关注劳动力要素的差异，更要关注劳动行为在创新性方面的差异，力图促进创造性劳动投入；就劳动需求方而言，“双创政策”从强调增加就业岗位数量，转向强调提高就业岗位质量，鼓励机会型创业，而不仅仅是激发生存型创业，以实现更高质量的劳动就业；就劳动力市

场结构而言，“双创政策”不仅期望实现在就业岗位存量内的调整与优化，而且更期望扩大就业岗位的增量，尤其是新型就业岗位的数量，以满足受教育程度较高的新增劳动力（如大学毕业生）的就业需求……

这些新转变和新要求，不仅不会停止，而且还在持续深化与规范化，亟待劳动经济学者在理论上归纳和提炼，以指导人力政策、收入政策、家庭政策、产业政策、就业政策等公共政策的制定、执行和评估。

本书的基本内容与框架，如下图所示。



本书的基本内容与框架

本书依次解决四类问题，共计十四章。

第一类，包含第一至五章，讨论个人（含家庭）劳动供给行为，解决个人（含家庭）为什么愿意以及如何提供劳动；

第二类，包含第六至七章，讨论组织（企业、政府、非营利组织）劳动需求

行为，解决组织（企业、政府、非营利组织）为什么会以及如何提供就业岗位；

第三类，包含第八至十章，讨论劳动供求双方的市场行为及其均衡条件，解决在不同劳动力市场结构和不同产品市场结构以及市场制度的约束下，个人和组织如何决定劳动与就业；

第四类，包含第十一至十四章，讨论社会制度（习俗、惯例等）和政府行为（政策、规章、法律）对劳动供求行为的影响，从宏观层次上，探究劳动就业制度与政策的经济学含义及其经济效应。

本书突出和重视“探究与思辨”，阐释劳动经济学的基本理论与基本方法，展现劳动经济学的最新研究成果与最新问题，把握劳动力市场的制度约束与经济效应；通过知识链接、观点透视等专栏，阐释劳动经济学的基本理论、基本概念；通过案例研究等专栏，运用劳动经济学的理论与方法，分析劳动力市场的现实问题和现象。

本书在编著过程中，中南财经政法大学劳动经济学专业硕士研究生王珏、唐志芳、陈晓雨，以及社会保障专业硕士研究生郑宝祥、刘海云、左丙丽、任园，分别参与了资料整理和部分章节初稿的编撰工作，社会保障专业博士生张锐参与了统稿与校对工作，在此一并致谢。

本书虽在多年教学积累的基础上设计与编撰，且几经修改和打磨，但不尽之处和错误可能仍然存在。敬请同行专家批评斧正。衷心感谢！

李 波

2015年8月16日 文泉楼

作者简介

李波（发表论文署名：李全伦，1967.9—），湖北省随州市人，经济学博士，中南财经政法大学教授、博士生导师，城乡社区社会管理湖北省协同创新中心副主任，中国人力资源开发研究会劳动关系分会常务理事，湖北省养老机构协会秘书长，武汉大学博士后（2004—2007年），美国加州大学伯克利分校（UC Berkeley）访问学者（2009—2010年，国家公派），2012年入选湖北省社科青年名录。



长期致力于产权制度与行为、劳动就业理论与政策、社会保障基金、创业管理与政策等领域的研究，在《管理世界》《经济社会体制比较》《中国工业经济》《世界经济》《宏观经济研究》《财政研究》《中国土地科学》等专业理论期刊上发表学术论文31篇；出版专著《共同基金产权论》《创业引领经济发展》，以及译著《公司创新与创业》。

主持科研项目20多项，其中，国家社会科学基金项目、教育部哲学社会科学研究后期项目、武汉市社会科学基金项目、湖北省科技厅科技攻关计划委托项目各1项，湖北省社会科学基金项目3项；荣获“湖北发展研究奖”二等奖（2013）。

面向研究生、MBA、MPA、MPAcc、本科生等，主讲《社会保障理论研究》《劳动经济学前沿理论》《管理学原理》《劳动就业理论与政策研究》《创业管理与设计》《社会选择理论与政策研究》《经济学专题研究》《劳动经济学》《社会保障学》等课程。

作者简介

王林丽 (1979.6—), 河南信阳人, 管理学硕士, 享受昆山市人民政府人才津贴, 中南财经政法大学公共管理学院社会保障专业在读博士研究生。2002年毕业于河南大学, 获管理学学士学位; 2005年毕业于中国地质大学(武汉), 管理科学与工程专业, 获管理学硕士学位。2005年至今, 在湖北工业大学管理学院, 从事人力资源管理教学和科研工作。



长期致力于养老保险、创业管理与政策、人力资源管理等领域研究。

目录

第一章 引论	(1)
一、劳动、劳动力、劳动力市场	(1)
二、劳动经济学：应用经济学之一	(6)
三、劳动经济学的研究方法	(8)
四、劳动经济学科的拓展与延伸	(9)
延伸思考	(11)
深度阅读	(11)
第二章 个人劳动供给行为：工作与闲暇的抉择	(12)
一、个人劳动供给行为：基本模型	(12)
二、个人劳动供给曲线：收入效应与替代效应	(17)
三、工作时间可变条件下的劳动供给行为：劳动供给弹性	(22)
四、工作时间固定条件下的劳动供给行为	(23)
五、团队约束下的劳动供给行为	(27)
六、个人劳动供给理论的应用与拓展：工伤保险补偿计划	(28)
延伸思考	(30)
深度阅读	(30)
第三章 家庭劳动供给行为：家庭分工与时间分配	(31)
一、贝克尔的家庭生产函数	(31)
二、家庭劳动供给决策：分工与合作的几种典型模式	(33)
三、家庭生产的规模经济与交易费用	(36)
四、家庭劳动供给理论的应用与拓展	(38)
延伸思考	(39)
深度阅读	(40)
第四章 社会劳动供给总量：度量与影响因素	(41)
一、人口规模及结构	(41)
二、劳动参与率：度量与趋势	(42)

三、劳动供给的生命周期	(45)
四、公共政策约束下的劳动供给行为：福利制度和税收政策	(47)
五、社会劳动供给总量：市场劳动供给曲线	(51)
延伸思考	(52)
深度阅读	(52)
第五章 劳动力素质：人力资本投资	(53)
一、人力资本投资：概念与典型方式	(53)
二、教育投资的经济学分析：人力资本模型	(56)
三、培训投资的经济学分析：一般培训与特殊培训	(62)
四、人力资本投资与收入分配	(67)
五、人力资本投资理论的应用与拓展	(68)
延伸思考	(70)
深度阅读	(70)
第六章 劳动需求行为：短期与长期	(71)
一、劳动需求的派生性	(71)
二、劳动需求的决定因素与企业目标	(72)
三、短期劳动需求：完全竞争与非完全竞争企业	(79)
四、长期劳动需求：替代效应与规模效应	(87)
五、劳动需求的弹性：马歇尔—希克斯派生需求定理	(89)
六、理论的应用与拓展	(96)
延伸思考	(97)
深度阅读	(97)
第七章 公共部门的劳动需求行为：非利润最大化	(98)
一、政府部门的劳动需求：公共服务最大化	(98)
二、政府部门的劳动需求：公民负担最小化	(99)
三、国有企业的劳动需求：劳动力储备	(102)
四、非营利企业的劳动需求	(105)
延伸思考	(106)
深度阅读	(107)
第八章 劳动力市场均衡：类型与条件	(108)
一、单一劳动力市场均衡：竞争与垄断	(108)

二、多维竞争性劳动力市场均衡：岗位差别与劳动力配置	(112)
三、劳动力市场的动态均衡：蛛网模型的一种应用	(120)
四、劳动力市场的非均衡状态：供求数量约束及其来源	(127)
延伸思考	(133)
深度阅读	(134)
第九章 劳动力市场的不完全性：制度约束	(135)
一、不完全性的类型和原因：市场壁垒	(135)
二、工资和雇佣量的决定：企业垄断	(138)
三、工会对工资和雇佣量的影响：双边垄断模型	(141)
四、劳动力市场上的信息不完全与信息不对称	(150)
五、技术进步与结构性失业	(153)
六、政府干预：手段与效果	(156)
延伸思考	(167)
深度阅读	(167)
第十章 劳动力市场分割：劳动力流动与效率	(168)
一、二元劳动力市场：结构与特征	(168)
二、劳动力市场分割的原因及解释	(171)
三、劳动力市场分割的结果：内部工资和外部工资	(174)
四、劳动力流动的类型与决定因素	(180)
五、理论应用与拓展：劳动力流动的效率	(184)
延伸思考	(187)
深度阅读	(188)
第十一章 劳动力市场歧视：种类、根源与结果	(189)
一、歧视种类：性别歧视、种族歧视与统计歧视	(189)
二、歧视偏好：贝克尔模式	(196)
三、排挤理论：职业隔离	(201)
四、原因与结果：非歧视因素	(202)
五、反歧视政策及问题	(203)
延伸思考	(206)
深度阅读	(207)
第十二章 工作搜寻：外部与内部劳动力市场	(208)
一、工作搜寻行为与搜寻理论假定	(208)

二、序列搜寻理论模型：保守工资的确定	(210)
三、理论模型的含义与拓展	(211)
四、企业招聘与劳动力市场均衡	(215)
五、内部劳动力市场	(218)
延伸思考	(226)
深度阅读	(227)
第十三章 劳动报酬制度：工资结构与支付计划	(228)
一、工资结构的选择：时间工资与附加福利	(228)
二、报酬支付方式的选择：计时、计件及其他	(233)
三、工作岗位差别与工资差异：享乐主义工资理论	(236)
四、工人差别与工资差异：效率工资理论	(243)
延伸思考	(247)
深度阅读	(247)
第十四章 个人收入分配：衡量与调整	(248)
一、收入不平等的衡量与解释	(248)
二、收入再分配的理论逻辑	(256)
三、抑制收入不平等政策	(259)
延伸思考	(265)
深度阅读	(265)

第一章 引 论

劳动是经济的基本因素之一，也是稀缺的社会生产资源之一。因此，经济学一开始就把劳动当作研究的中心。在西方工业化社会，工业化生产所导致的劳动分工以及劳动力市场运行失调所引起的失业问题引起了人们对劳动就业的关注。可以说，劳动经济学最初的发展是基于宏观经济运行的结果而产生的。在工业化中劳动中的人的问题日益突出，劳动经济学就是经济学家在分析劳动中的人的问题时产生出来的一门专门学科，其在经济学研究领域中占有重要地位。劳动经济学研究的内容，如劳动、劳动力市场、失业与就业、工资与收入分配、人力资本投资等，一直是国内外主流经济学关注的重要问题。

作为一门学科而存在的劳动经济学究竟是什么，其研究方法是什么，本章内容将带你认识劳动经济学。

一、劳动、劳动力、劳动力市场

（一）劳动

劳动一般被认为是具有劳动能力的人的能力和效用发挥的过程，即富有意识和有目的的人运用一定的劳动手段作用于劳动对象之上，并按照预定的目标和构想，使之形成满足人类某种需要的效用（产品和劳务）的过程。



知识链接

劳动作为生产要素的特点

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”（马歇尔，1890）。工人凭借其所拥有的生产技能提供劳动服务，但被称为“人力资本”的工人及其技

能并不能像实物资本那样被卖掉。

(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偏好。雇主具有对其雇用人选的主观偏好。

(3) 劳动供给决策与产品消费决策有十分紧密的相互依赖关系，并且一个家庭中的成员的劳动供给决策是密切相关的。产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，以及他从劳动中获得的收入。因此，产品消费决策和劳动供给决策是同时决定的。进一步讲，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互决策。

(4) 劳动的供给者常常会组成相互依赖的劳动联合组织，并采取集体行动以实现其追求目标。当然，劳动服务的需求者也可以进行联合。

传统上，我们把劳动分为简单劳动和复杂劳动、体力劳动和脑力劳动。下面是对劳动的另外两种分类。



知识链接

关于劳动的两种分类

1. 劳动：自我劳动、谋生劳动、社会劳动

自我劳动以社会成员的自我需要和使用价值为准，实行自决、自管和自己负责的原则，包括家务劳动（做饭、购物等），自理劳动（教育子女、照顾老人、自修学习、业余活动等），邻里自助劳动（如轮流守护或打扫垃圾等）。

谋生劳动是指社会成员在私有、公共和非营利领域所从事的有益于社会的有酬劳动。

社会劳动以社会成员的社会需要和团体参与为准，属于社会公益事业，包括在社会项目（教育、卫生和艺术等）以及各种团体、协会和社会成员自发组织中从事的劳动。

2. 劳动：死劳动与生产性活劳动

参与企业经营的投资人、经理人、职工和政府在企业创立阶段根据其各自的相对优势投入生产要素（即“死劳动”，如资本、企业家才能、劳动力、公共环境），以追求要素利益最大化为目标。在企业经营过程中，要素所有者转化成为企业产权所有者，四类参与者按照以企业产权所有者身份所确定的岗位类别及其职责，投入其相对优势的生产性“活劳动”（如投资人“用手投票”和“用脚投

票”背后的劳动、经理人日常工作中的管理劳动及研究和开发劳动、职工工作中的操作性和体力型劳动、政府创造和维持公共环境背后的服务性和监管性劳动),参与企业收入分配,以追求分配收入最大化和合理化为目标。

(二) 劳动力

劳动力或劳动能力是指人的身体(活的人体)中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。

从微观经济学的个量来看,劳动要素所寄托的实体是人,是人的劳动能力,所以,劳动要素也称为劳动力或人力要素;从宏观经济学的总量来看,人的劳动能力又存在于一个社会一定时期的劳动适龄人口之中,因此,“劳动”这一生产要素也就是劳动力资源或人力资源。现代劳动经济学中的劳动力是指在一定年龄范围内,具有劳动能力和劳动要求,愿意参加付酬的市场劳动的全部人口,包括就业者和失业者(没有就业意愿或就业要求的人口不属于劳动力范畴)。

劳动在劳动经济学中的含义更多的是涉及劳动力,当然,劳动力的行为往往与劳动过程或劳动活动相关联。



知识链接

劳动力人口、劳动力与就业人口

一般地,我们将劳动力人口(16周岁及以上)划分为劳动力和非劳动力,劳动力一般可以区分为就业人口与失业人口。在市场经济条件下,一国的劳动力与非劳动力是经常处于变动之中的,如图1所示。

这些人员的流动大致可分为五种类型:

一是自愿辞职或被企业解雇,劳动力从就业状态转化为失业状态;

二是初次就业或被短期解雇后又被原企业重新招用,劳动力从失业状态转化为就业状态;

三是有些人员已经达到劳动年龄上限,申请退休,领取养老金;

四是有些人由就业转化为失业或在失业期曾积极寻找工作后,放弃了就业努力或拒绝参加有酬劳动,这些人也不在劳动力群体范畴之内;

五是有些人从未就业或从未寻找过工作,但后来决定就业或积极地寻找工作,从而进入劳动力队伍。