

MODERN



MODERN
LABOUR
ECONOMICS

当代西方经济学系列丛书



当代西方

劳动经济学

东北财经大学
高良城
主编

本书力求包容20世纪90年代以来西方经济学研究的重大成果，以期综合反映当代西方经济学的全貌。



当代西方经济学系列丛书

当代西方劳动经济学

卢昌崇 高良谋 编著

东北财经大学出版社

当代西方劳动经济学

卢昌崇 高良谋 编著

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

大连海事大学印刷厂印刷 东北财经大学出版社发行

开本:850×1168 1/32 字数:263千字 印张:10.5

印数:1—5 000册

1997年9月第1版

1997年9月第1次印刷

责任编辑:田世忠

责任校对:众意

封面设计:冀贵收

版式设计:王莉

定价:16.00元

序

劳动经济学是研究劳动力需求与供给、工资形成及其分配、企业员工规模和国民经济就业总水平的一门学问。它涉猎的范围很广，既与宏观经济理论和宏观经济问题有关，也与微观经济理论和微观经济现象具有紧密联系。

在当代西方劳动经济学领域，最有代表性的理论流派有两个：一个是新古典劳动经济学派，一个是制度劳动经济学派。

马歇尔是新古典经济学派的代表人物，他本人的研究志趣并不在于劳动经济学，其研究成果与劳动经济学的直接联系甚少，但在与劳动经济学有关的微观经济理论和应用等方面的一系列研究成果，使他当之无愧地成为新古典劳动经济学派的奠基人。

在劳动经济学的发展史上，新古典学派曾有过两度辉煌。

第一次是在20世纪30年代初，其代表人物是牛津大学的希克斯(J. R. Hicks)和芝加哥大学的道格拉斯(Paul H. Douglas)。1932年希克斯发表了著名的《工资理论》一书，尽管后来的批评家认为，此书对劳动力市场供给方面的分析比较薄弱，对失业问题的认识也十分有限，以及未能提出一个包含诸多劳动力市场一般均衡分析的理论框架等，但作者对劳动力需求及其影响因素以及工资理论等方面所做的开创性研究，却对新古典劳动经济学的发展和完善做出了巨大贡献。道格拉斯在这一时期对美国自1890年以来能够搜集到的工资资料，进行了大量的理论和经验研究，从而以实际统计数据使希克斯所创立的劳动经济理论得到了验证。

新古典劳动经济学派的第二次辉煌是20世纪60年代以后。这主要是因为以芝加哥学派为代表的经济学家发表了一系列与劳

动经济学有关的著名论著,使劳动力供求理论和工资理论更加完善,从而掀起了现代劳动经济学的新篇章。其主要代表人物是弗里德曼(Milton Friedman)、贝克尔(Gray Becker)、舒尔茨(Theodore Shultz)、史蒂格勒(Goorge Stigler)、米恩瑟(Jacob Mincer)等。贝克尔于1964年发表的《人力资本》理论一书颇负盛名,对新古典学派的发展贡献较大。在贝克尔的人力资本理论问世以前,许多劳动经济学家认为劳动力供给决策主要是依靠理性行为的判断,理论框架比较粗糙,分析过程也有失严密。人力资本理论将劳动供给决策与人力资本投资及其它能提高劳动技能等行为方式结合起来,既拓展了工资、工作时间和其它有关概念的含义,改变了经济学家研究劳动力供给决策的基本方法,同时,也阐明和丰富了参与工作与否、工作时间长短、求职以及择业等传统观点中的劳动力供给行为。

新古典劳动经济学派的第二次辉煌不仅扭转了在50年代与制度学派较量过程中的颓势,而且,还进一步奠定了新古典学派在劳动经济学领域的主流地位,并一直将这一优势保持至今。

制度劳动经济学是制度经济学在劳动经济学领域的一个延伸,其创始人主要有维伯伦(Thorstein Veblen)、科芒斯(John R. Comons)、克莱尔(Wesley Clair)、科拉尔克(John M. Clairk)、米切尔(Wesley C. Mitchel)等人。

制度劳动经济学派各发展阶段之间的界线并不十分明晰,一般地说可以区分为三个渐进过程。第一阶段大致在20世纪20年代到30年代之间,主要侧重于劳工运动的历史研究,主要代表人物是威斯康星大学的科芒斯。第二阶段在20世纪40年代至50年代期间,称为新制度经济学派,侧重于劳动力市场实际运作理论方面的研究,在劳资关系研究领域取得了实质性的进展,在20世纪50年代达到了全盛时期,其后,影响力逐渐衰弱。主要代表人物是邓洛普(John T. Dunlop)、利诺尔兹(Lloyd Reynolds)、凯尔(Clark

Kerr)等。自20世纪60年代后期以来,制度经济学派步入了第三个发展阶段,主要强调工会组织尤其是大型股份公司、市场细化、政府等制度性因素,以及文化背景、社会地位、习俗等社会性因素对劳动力市场的影响。

制度劳动经济学派在很大程度上是作为新古典劳动经济学派的一个对立面而产生的。因此,二者间的针锋相对之处颇多,譬如,在基本理论框架方面、在基本假设方面、在影响劳动力市场运作构成因素方面乃至在方法论等方面,制度劳动经济学派都对新古典劳动经济学派提出了挑战甚至是完全相反的观点。尽管如此,新古典劳动经济学派的主流地位仍然是难以撼动的。

新古典学派和制度学派的劳动经济理论是当代西方劳动经济学发展的两条主线。因此,如何将二者有机地结合起来,兼蓄并收,并在广泛吸收二者研究成果的基础上尽量做出适当中肯的评价,便成为撰写当代西方劳动经济学面临的主要问题。纵览全书,两位作者确是按这样的思路来探索、来构筑本书整体框架的,而且达到了预期目的。

我国正在积极探索建立社会主义市场经济体制。自改革开放以来,产品市场发育较快,但要素市场尤其是劳动力市场发育迟滞,市场在配置劳动力资源方面的基础性作用还远远没有发挥出来。而与此形成鲜明对照的是,我国是一个具有12亿人口的大国,农业部门滞留的劳动力正与日增多,需要“看不见的手”发挥引导作用;工业部门随着现代企业制度的建立以及企业兼并、重组、破产进程的加快,处于流动状态的劳动力会日益增多,隐蔽失业的问题终将逐渐暴露出来,这也需要“看不见的手”发挥调节作用。因此,本书推出后对于加快我国劳动力市场建设的步伐,发挥市场在配置劳动力资源过程中的基础性作用,一定会大有裨益。

汪祥春

目 录

序

1 导论

1.1 劳动力市场与国民经济	1
1.1.1 劳动力市场及其现实意义	1
1.1.2 劳动力市场	3
1.1.3 劳动力市场与国民经济	6
1.2 劳动力市场的基本特征	8
1.2.1 劳动寓于劳动者的脑体之中	8
1.2.2 就业合同期限较长	10
1.2.3 劳动者和工作非匀质性的特征	12
1.3 劳动力市场的运作机制	14
1.3.1 市场性要素	14
1.3.2 制度性要素	20
1.3.3 社会性要素	22
1.4 劳动力市场理论的历史演进过程	26
1.4.1 新古典学派	27
1.4.2 制度学派	29
1.4.3 马克思主义学派	32

第 I 篇 劳动力供求理论

2 短期劳动力需求理论

2.1	劳动力需求边际生产力理论	36
2.1.1	劳动力需求边际生产力理论的基本假设和 总体框架.....	36
2.1.2	劳动边际产量.....	37
2.1.3	边际收益产量.....	40
2.1.4	劳动力的边际成本与均衡用工水平的确定.....	43
2.2	短期劳动力需求理论.....	43
2.2.1	单个企业的短期劳动力需求曲线.....	43
2.2.2	工资、短期劳动力需求与企业利润之间的关系 ...	45
2.2.3	短期劳动力曲线的位移.....	47
2.2.4	市场劳动力需求曲线.....	48
2.3	对劳动力需求边际生产力理论的评价.....	50
2.3.1	人们的认知能力是有限的.....	51
2.3.2	资本有机构成相对固定.....	52
2.3.3	劳动收益的递增.....	53
2.3.4	工资的高低对劳动生产率具有重要影响.....	54
2.3.5	企业非利润最大化的行为.....	56

3 长期劳动力需求理论

3.1	确定长期劳动力需求的基础知识.....	59
3.1.1	在既定生产技术水平下的等产量曲线.....	59
3.1.2	可替代的投入要素比率与固定投入要素比率.....	61
3.1.3	等成本线.....	63
3.2	均衡雇工水平与长期劳动力需求曲线.....	66
3.2.1	均衡雇工水平.....	66
3.2.2	工资变动对理想雇工水平的影响.....	68
3.2.3	长期劳动力需求曲线.....	71
3.3	劳动力需求弹性.....	72
3.3.1	劳动力需求弹性的概念及类型.....	72
3.3.2	劳动力需求有弹性与无弹性的相对性.....	74
3.3.3	决定劳动力需求弹性的因素.....	75
3.4	技术进步、生产率与劳动力需求的关系.....	78
3.4.1	技术进步对劳动力需求的影响.....	78
3.4.2	技术进步对劳动力需求的双向作用.....	80
3.4.3	生产率提高与劳动力需求之间的关系.....	82

4 劳动力供给：工作与闲暇的取舍

4.1	劳动力供给和劳动力.....	84
4.1.1	劳动力供给的含义.....	84

4.1.2	劳动力的基本概念	85
4.1.3	劳动力供给的分类及影响因素	87
4.2	工作决策理论	88
4.2.1	闲暇与工作的偏好	89
4.2.2	收入限制线与工资水平	91
4.2.3	从事工作与否的抉择	93
4.3	影响工作决策的因素	95
4.3.1	市场工资水平变化的影响	95
4.3.2	非劳动收入变化的影响	97
4.3.3	性别、年龄及其他因素对工作参与率的影响	98
4.4	劳动力供给的家庭模型	100
4.4.1	对新古典工作—闲暇模型的反思	100
4.4.2	影响时间资源配置的家庭性因素	101
4.4.3	交叉替代效应	102

5 劳动力供给：工作时间长短的选择

5.1	工作时间长短选择理论	105
5.1.1	确定工作时间的基本原理	106
5.1.2	工作时间与非劳动收入之间的关系	108
5.1.3	工作时间与工资率变动之间的关系	109
5.2	收入与替代效应的综合分析及劳动力供给曲线	112
5.2.1	对收入效应与替代效应的进一步分析	112
5.2.2	劳动力供给曲线	114
5.2.3	对替代效应与收入效应的实证研究	117
5.3	不规则的工作时间以及有效劳动时间供给	118
5.3.1	超时工作	119

5.3.2	兼职工作	120
5.3.3	倒班与非全日制工作	122
5.3.4	有效劳动时间供给及其影响因素	124

第 I 篇 劳动力市场与工资理论

6 劳动力供求与工资水平

6.1	完全竞争市场条件下的工资水平	129
6.1.1	关于完全竞争劳动市场的基本假设	129
6.1.2	劳动力市场的供求要素决定工资水平	130
6.2	工资水平变动与市场滞后调整	133
6.2.1	工资变动与市场均衡	133
6.2.2	供求调整滞后期	136
6.2.3	供求调整滞后与蛛网理论	138
6.2.4	蛛网式市场条件下的长期均衡和理性预期	139
6.3	非完全竞争条件下的工资水平	141
6.3.1	统一工资法则的失效与非完全竞争	141
6.3.2	信息不完善与寻找工作	143
6.3.3	非利润最大化行为	145
6.3.4	对完全竞争工资理论模型的修正	147

7 人力资本

7.1	人力资本投资概述	150
7.1.1	劳动力匀质假设与人力资本投资	150
7.1.2	人力资本的含义及其内容	152
7.2	人力资本投资决策	154
7.2.1	教育的投资与收益	154
7.2.2	收益流量现值	157
7.2.3	私人成本和社会成本	159
7.3	理想的教育水平与人力资本的供求均衡	161
7.3.1	人力资本需求曲线	161
7.3.2	人力资本投资供给曲线	163
7.3.3	人力资本投资的均衡	164
7.4	在职培训	166
7.4.1	一般训练和特殊训练	166
7.4.2	在职培训的收益和成本	167

8 劳动力迁移和流动

8.1	劳动力流动的条件	170
8.1.1	劳动力市场与一般商品市场的异同及其前提条件	170
8.1.2	劳动力流动的条件和动因	172

8.1.3	影响劳动力流动的个人和社会性因素	173
8.2	劳动力流动及其原因	174
8.2.1	对劳动力流动的简单回顾	174
8.2.2	劳动力流动的经济性原因与流动成本	175
8.2.3	劳动力流动决策	176
8.3	影响劳动力流动性高低的因素	178
8.3.1	年龄因素及其成因	179
8.3.2	同一群体内部的教育程度	180
8.3.3	迁移距离与迁移成本	181
8.3.4	职业与技术等级	182
8.4	劳动力流动的合理性	184
8.4.1	劳动力流动的意义	184
8.4.2	劳动力流动的代价	185
8.4.3	自愿流动的收益与评价	186

9 工会对劳动力市场的影响

9.1	工会与非工会成员的工资差别	188
9.1.1	工会与集体谈判	188
9.1.2	工会与非工会成员的工资差别	189
9.1.3	工会与非工会工资差别的测定	191
9.2	衡量工会效应的其他尺度	193
9.2.1	组织劳动力数量的百分比	193
9.2.2	工会的长期效应	196
9.2.3	工会工资效应和产品市场结构	198
9.3	工会的非工资效应	200
9.3.1	工会和额外福利	200

9.3.2	工会与劳动生产率	202
9.3.3	工会和利润水平	204

10 工资差别

10.1	职业工资差别	206
10.1.1	职业收入差别	206
10.1.2	职业工资差别理论	208
10.1.3	影响职业选择的纯经济性因素	209
10.1.4	非经济性因素的影响	211
10.1.5	偏好与能力的差别	212
10.1.6	失业和非竞争团体	214
10.2	职业收入中的性别差距	215
10.2.1	性别收入差距的原因	215
10.2.2	性别角色	216
10.2.3	就业歧视	217
10.3	额外福利的确定及其均衡	218
10.3.1	额外福利待遇的构成	218
10.3.2	额外福利的确定	219
10.3.3	工资与福利组合的均衡	222

11 劳动力市场歧视

11.1	劳动力市场歧视的理论分析	224
11.1.1	劳动力市场歧视	224

11.1.2	劳动力市场歧视理论·····	227
11.2	歧视的测定·····	232
11.2.1	歧视测定所面临的困难·····	232
11.2.2	劳动力市场歧视测定的技术方法—差额法·····	234
11.2.3	有色人种和妇女经济条件的改善·····	237
11.3	消除歧视的法规与计划·····	239
11.3.1	民权法和平等工资法·····	239
11.3.2	反歧视计划的效果·····	240
11.3.3	可比价值·····	241

第Ⅲ篇 宏观经济中的劳动力市场问题

12 贫困与收入分配

12.1	贫困的概念与基本问题·····	247
12.1.1	贫困的标准与贫困线·····	247
12.1.2	绝对贫困线及其校正·····	249
12.1.3	贫困主体及其贫困的成因·····	250
12.2	按人口划分的收入分配与收入不平等·····	252
12.2.1	衡量收入分配的两种方法·····	252
12.2.2	按人分配与洛伦茨曲线·····	253
12.2.3	理解按人分配应注意的几个问题·····	256
12.3	按要素分配理论·····	258
12.3.1	按要素分配法的项目构成·····	258
12.3.2	影响资本与劳动构成的因素·····	259

12.3.3	工会组织及垄断对收入分配的影响·····	263
--------	----------------------	-----

13 失业问题

13.1	失业与失业率·····	267
13.1.1	充分就业与自然失业率·····	267
13.1.2	失业率的计算·····	269
13.1.3	研究失业率的意义·····	271
13.2	失业的类型划分及其基本特征·····	273
13.2.1	摩擦性失业·····	273
13.2.2	结构性失业·····	275
13.2.3	周期性失业·····	276
13.2.4	各类失业间的区别·····	278
13.3	失业成因及推动失业率上升的因素·····	281
13.3.1	求业过程·····	281
13.3.2	工资刚性·····	283
13.3.3	效率工资·····	285
13.3.4	失业率不断上升的原因·····	286

14 通货膨胀与失业

14.1	通货膨胀原理简述·····	290
14.1.1	总供给和总需求·····	290
14.1.2	总供给和总需求在宏观经济中的均衡·····	292
14.1.3	产生通货膨胀的根本原因·····	293

14.2	工资与通货膨胀的关系·····	295
14.2.1	单位劳动力成本是连接工资与通货膨胀的纽带 ·····	295
14.2.2	工会在推动通货膨胀方面的作用·····	297
14.3	工资与物价的螺旋上升·····	299
14.3.1	螺旋上升式通货膨胀的生成过程·····	299
14.3.2	影响螺旋式通货膨胀的制度性因素·····	302
14.3.3	对工资与物价螺旋上升的调控·····	304
14.4	通货膨胀与失业的关系·····	305
14.4.1	短期菲利普曲线·····	305
14.4.2	短期菲利普曲线的另一种推导方法·····	307
14.4.3	供给扰动和经济滞胀·····	309
14.4.4	利润分享式工资与失业和通胀的关系·····	310
	主要参考文献 ·····	314
	后记 ·····	318