



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

《劳动经济学》

(第三版)

学习与考试辅导

王守志 编著



中国人民大学出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
教育部面向21世纪人力资源管理系列教材·第三版

策划编辑	张俊丰
责任编辑	潘为民
封面设计	邓艾
版式设计	秦岚
责任校对	俞声佳
责任印制	伟全

ISBN 978-7-300-12552-7



9 787300 125527 >

定价：40.00元

《劳动经济学》

(第3版)

学习与考试辅导

王守志

编著

中国人民大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动经济学(第3版)学习与考试辅导/王守志 编著.
—北京:中国人民大学出版社, 2013. 5

ISBN 7-300-05068-F

I. 劳... II. 王... III. 劳动经济学—高等学校—学习指导—自学参考资料 IV. F283

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 136583 号

策划编辑	张俊丰	责任编辑	潘为民	封面设计	邓 艾
版式设计	秦 岚	责任校对	俞声佳	责任印制	伟 全

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 010-62515183

经 销 新华书店北京发行所

印 刷 河北新华印刷一厂

开 本 185×260 1/16

印 张 19.25

字 数 180 000

购书热线 010-68581118

免费咨询 800-10-0598

网 址 <http://www.ttrnet.com>

<http://www.crup.com.cn>

版 次 2013 年 5 月第 1 版

印 次 2013 年 5 月第 1 次印刷

定 价 40.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

前 言

本辅导书由主教材副主编首都经济贸易大学王守志教授主编。全书集中考察和阐述了劳动力的需求与供给、劳动力市场(包括内部劳动力市场)、劳动时间、生命周期和劳动参与决策、工资理论、就业和失业、人力资本投资、劳动歧视、政府行为和劳动力市场、劳动关系等内容,并介绍了劳动经济学的形成与发展。本书有以下几个特点:

1. 在积极吸收国内外各类教材的优点、保持理论体系相对稳定的基础上,突出体现我国劳动经济领域的现实与近年来的研究成果。理论说明所需资料尽可能使用我国的有关材料和数据,使本书的内容尽量贴近我国的实际。

2. 注意反映国外已基本成熟的新理论、新观点。在利用国外资料时,不仅选用美国的资料,也注意挖掘有特色的日本的材料以及其他国家的资料。

3. 不仅介绍理论和分析工具、分析方法,还将其与实际、与读者关心的各种劳动问题相结合。

4. 在章节安排上,本书特别增加了“劳动时间”和“劳动经济学的形成与发展”两章。劳动时间是劳动投入量的基本因子,直接与劳动力的供给和需求联系在一起,但过去出版的劳动经济学教科书对劳动时间关注较少,即使有所涉及,也很少有量化分析。本书运用定性分析和定量分析全面系统地讨论了劳动时间问题。在附录“劳动经济学的形成与发展”中,不仅介绍了劳动经济学的演进,还专门介绍了劳动经济专业在我国的发展。另外,对企业人力资源管理具有重要意义的内部劳动力市场也是本书重点讨论的对象。

5. 本书把“劳动力需求”作为全书论述的先导,而一般劳动经济学教科书始于“劳动力供给”的讨论。毋庸置疑,劳动力的需求与供给行为是相互关联、相互影响的。从长期来看,劳动力供给决定着一国整体的生产力和企业的竞争力,对社会与经济的发展发挥着巨大的作用。但是,从短期看,在景气波动与市场变化中,以及在用人制度等方面,相对于单个劳动力供给者来说,企业等劳动需求方往往处于主动地位,劳动力供给者则处于被动地位。出于这样的认识,本书首先展开劳动力需求的考察。

本辅导书适合经济学、管理学专业大学本、专科学生、研究生及自学考试学生使用。

修 订 说 明

已故英国前首相撒切尔夫人有句名言：“经济问题太重要了，不能只把经济问题交给经济学家”。伴随科学发展观、构建和谐社会的理念深入践行，国家对民生问题愈发重视。解读就业、收入分配、人力资源开发、劳动者保障等经济民生问题的劳动经济学，在我国愈发受到关注。一些成熟的理论和观点，不断地在现实经济生活中得到验证和认可。为让“劳动经济学”更好的服务时代，助推中国梦，本辅导也跟随主教材进行修订，对近年海内外劳动经济学领域出现的新思想、新理论、新方法、新材料加以梳理归纳，并删改原来过时的内容。

本辅导书仍由主教材副主编首都经济贸易大学王守志教授主编，本次修订有以下几个特点：保持理论体系相对稳定的基础上，突出体现我国劳动经济领域的现实与近年来的研究成果。全书集中考察和阐述了劳动力的需求与供给、劳动力市场（包括内部劳动力市场）、劳动时间、生命周期和劳动参与决策、工资理论、就业和失业、人力资本投资、劳动歧视、政府行为和劳动力市场、劳动关系等内容，并介绍了劳动经济学的形成与发展。理论说明所需资料尽可能使用我国的有关材料和数据，使本书的内容尽量贴近我国的实际。

为增强本书的辅导性和应试性功能，兹次修订保留了原辅导教材的基本框架，内容体系上保持了相对的稳定性，各章节内容仍分为“学习内容提要”、“重要名词概念”、“知识点详解”和“本章练习参考答案”四个部分，重点对第四部分“各章节练习参考答案”进行了修订、校正和充实。附录部分除保留附录一“‘劳动经济学’课程考试说明”外，着重修订充实了附录二和附录三。

本辅导书适合经济学、管理专业大学本、专科学生、研究生及自学考试学生使用。

编 者

2013年5月

目 录

第一章 劳动力需求.....(1)

学习内容提要.....	(1)
重要名词概念.....	(2)
知识点详解.....	(2)
本章练习参考答案.....	(17)

第二章 劳动力供给.....(21)

学习内容提要.....	(21)
重要名词概念.....	(21)
知识点详解.....	(22)
本章练习参考答案.....	(36)

第三章 劳动力市场的均衡、分割与内部劳动力市场.....(42)

学习内容提要.....	(42)
重要名词概念.....	(42)
知识点详解.....	(43)
本章练习参考答案.....	(58)

第四章 劳动时间.....(64)

学习内容提要.....	(64)
重要名词概念.....	(64)
知识点详解.....	(64)
本章练习参考答案.....	(74)

第五章 生命周期与劳动参与决策.....(78)

学习内容提要.....	(78)
重要名词概念.....	(78)

知识点详解·····	(78)
本章练习参考答案·····	(85)

第六章 劳动力市场中的工资生成理论·····(88)

学习内容提要·····	(88)
重要名词概念·····	(88)
知识点详解·····	(89)
本章练习参考答案·····	(110)

第七章 劳动力市场中的工资水平与工资差别·····(115)

学习内容提要·····	(115)
重要名词概念·····	(115)
知识点详解·····	(116)
本章练习参考答案·····	(141)

第八章 就业与失业·····(148)

学习内容提要·····	(148)
重要名词概念·····	(148)
知识点详解·····	(149)
本章练习参考答案·····	(170)

第九章 人力资本投资·····(180)

学习内容提要·····	(180)
重要名词概念·····	(180)
知识点详解·····	(181)
本章练习参考答案·····	(193)

第十章 劳动力市场中的歧视·····(198)

学习内容提要·····	(198)
重要名词概念·····	(198)
知识点详解·····	(199)
本章练习参考答案·····	(207)

第十一章 政府行为与劳动力市场.....(211)

学习内容提要.....	(211)
重要名词概念.....	(211)
知识点详解.....	(212)
本章练习参考答案.....	(227)

第十二章 劳动关系.....(231)

学习内容提要.....	(231)
重要名词概念.....	(231)
知识点详解.....	(232)
本章练习参考答案.....	(250)

附录一

广东省高等教育自学考试《劳动经济学》课程考试说明.....	(256)
-------------------------------	-------

附录二

广东省高等教育自学考试《劳动经济学》样卷及参考答案.....	(261)
--------------------------------	-------

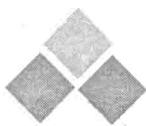
2004 年 7 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(261)
2004 年下半年《劳动经济学》试卷及答案.....	(269)
2005 年 7 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(275)
2007 年 7 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(283)
2009 年 7 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(291)

附录三

全国高等教育自学考试《劳动经济学》样卷及参考答案.....	(299)
-------------------------------	-------

2006 年 10 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(299)
2010 年 1 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(305)
2011 年 10 月《劳动经济学》试卷及答案.....	(314)

《劳动经济学》教学大纲.....	(323)
------------------	-------



第一章

劳动力需求

学习内容提要

本章在抽象掉劳动时间和劳动强度的差别的前提下，考察了劳动力需求的各方面问题。

首先以利润最大化原理作为分析视角探讨企业劳动力需求行为。以资本作为生产要素是否可变为依据，企业对劳动力的需求可以分为短期需求和长期需求。

在短期劳动力需求分析中，考察了单个企业产量、劳动力需求的决定原理，不同市场形态下企业的边际收入，以及处于完全竞争状态下的劳动力市场和产品市场的劳动力需求，并从单个企业的劳动力需求曲线推导出整个市场的劳动力需求曲线。

在长期劳动力需求中，资本成为可变化的生产要素，企业有两种模式来选择劳动和资本的组合；产量确定后的成本最小化模式和成本确定后的产出最大化模式。工资、资本价格的变动和成本的相对水平会对这两种模式产生影响。本章还讨论了劳动力需求弹性的概念、类型、影响因素，可以看到长期劳动力需求曲线的弹性比短期需求曲线的弹性大。

本章最后讨论了政府的特殊政策对劳动力的总需求以及其他社会群体产生的影响，并在附录中考察了非利润最大化企业和公共部门的劳动力需求。

重要名词概念

劳动力

短期劳动力需求

劳动力需求

长期劳动力需求

劳动力需求曲线

劳动力需求弹性

知识点详解

劳动力的需求只是劳动需求的一个组成部分，劳动力作用发挥的程度与劳动时间、劳动强度紧密地联系在一起。

劳动力、劳动时间、劳动强度的结合形成劳动量。

第一节 劳动力与劳动力需求

一、劳动力的含义

（一）劳动力的概念

劳动力或劳动能力——一个人的身体即活的人体中存在的、每当他生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。这个定义说明劳动力是：

1. 人所特有的一种能力。
2. 存在于活的人体中的能力。
3. 人在劳动中所运用的能力，也就是马克思所说的人在生产使用价值的活动中所运用的能力。
4. 人在劳动中运用的体力和智力的总和。

（二）与劳动力相关的概念

1. **劳动**——指人类使用生产资料创造自身生存和发展所必需的物质财富和精神财富的有目的的活动。劳动是人类独有的活动，劳动的起因和动力在于人类自身的需求。

2. **人口**——指生活在一定社会和一定区域的人的总和。人口的数量

和质量决定着劳动力资源及劳动力的数量和质量。

3. **劳动适龄人口**——指人口中处于劳动年龄的那一部分人口。处于劳动年龄上限和下限之间的人口即是劳动适龄人口。把具有劳动能力的人称为劳动力，人口中的劳动适龄人口划分为劳动力人口和非劳动力人口。

4. **劳动力资源**——指能够从事各类工作的劳动力人口，它是劳动力人口的数量和其平均素质的乘积。劳动力资源有数量和质量两个方面。

劳动力资源还可分为潜在的劳动力资源和现实的劳动力资源。潜在的劳动力资源，是指一个国家或地区在一定时期内拥有的具有劳动能力的劳动适龄人口的总体。潜在的劳动力资源 = 劳动适龄人口中具有劳动能力的人口 + 劳动年龄以外实际从事劳动的人口；现实的劳动力资源，是指一个国家或地区实际可以动用的劳动力资源。

劳动力资源是人力资源的一部分，人力资源还包括尚未成为劳动力（主要指未达到劳动年龄的未成年人），但未来能够成为劳动力的人口。劳动力资源不等于劳动适龄人口，后者的划分标准只有一条，即劳动年龄的上下限，凡处于劳动年龄上下限之间的均属于劳动适龄人口，而劳动力资源除了劳动年龄这一标准之外，还有是否具有劳动能力这条标准。

劳动力资源也不同于社会劳动力。社会劳动力是指一个国家或地区实际从事社会劳动的人口。

二、劳动力需求的基本概念

劳动力需求，是指一定时期内，在某种工资率下雇主愿意并能够雇佣到的劳动力的数量。

（一）劳动力需求是派生性需求

劳动力需求是一定条件下吸收和容纳的劳动力。

1. 首先，劳动力需求是生产活动的需求。
2. 其次，劳动力需求是对物质产品和服务需求的一种派生需求。

（二）边际生产率理论是劳动力需求理论的支持理论之一

边际生产率理论表明，雇主对劳动力的需求不单纯是由工厂生产产品和服务的需要决定的，雇主对于实际产量的决策必须根据收益和成本

边际生产力理论的核心是要对某种生产要素的边际收益和它的边际成本做比较,以便做决策。当它用来分析劳动力需求时,只要劳动的边际收益大于劳动的边际成本,雇主就会增加雇佣劳动力。

边际生产力理论发生作用的前提是技术水平不变,即假定生产的其他要素不变,唯一可变的生产要素是劳动投入。

边际生产力理论还以雇主追求利润最大化这个前提为基础。

(三) 劳动力需求是意愿和支付能力的统一

劳动力需求是指企业在不同的工资水平(即劳动力的价格)条件下,有能力并有意愿使用的劳动力数量,两者缺一不可。

劳动力需求是购买意愿和支付能力的统一。

劳动力需求的价格尺度就是工资水平。

三、劳动力需求的分类

(一) 劳动力的企业需求、行业需求和市场需求

劳动力需求一般分三个层次,即企业需求、行业需求和市场需求。

劳动力需求的主体是企业;行业中的企业劳动力需求之和形成行业劳动力需求;劳动力市场上所有行业的劳动力需求之和构成市场劳动力需求。

三个层次的劳动力需求不仅**范围**不同,说明的**问题**也不同,且由于工资率变化的**影响程度**不同,它们的特征也有所差别。

(二) 长期与短期劳动力需求

短期需求,是指在资本存量不变,唯一可变的因素是劳动投入量时,即在资本投入量不会变化、技术条件也不变的条件下对劳动力的需求。

长期需求则是指在企业的一切生产要素,不论是资本、技术,还是劳动力要素都是可变的,即任何条件都可能变化时对劳动力的需求。

短期与长期都是功能方面的定义,而非计时性质的定义。

四、关于劳动力需求的假设

劳动力需求的分析,一般都是先作一些基本的假设,然后考察劳动

力需求的行为主体（企业，有时也包括政府等），为了达成其经营目标，在劳动力使用方面所必须遵循的原则。这些基本假设有四种：

1. 生产技术的假设——技术条件不变，或可变。

2. 组织目标的假设——生产组织中生产目标假设有三种：利润最大化、人均产量最大化、总产量最大化。

——非生产性组织的目标假设，一般不能是利润等经济效益的最大化。

——公共部门的组织目标可以概括为“服务最大化”、“财政收入最大化”等。

3. 市场环境的假设——完全竞争性市场、垄断性市场、不完全竞争性市场三种。

关于劳动力需求的分析在市场环境方面的最常见的假设——市场处于完全竞争的状态。

完全竞争的状态是指一种竞争不受任何阻碍和干扰的市场状况：资源完全可以自由流动，市场主体可以完整、迅速地获得市场供求信息，企业和劳动者均可以自由地进入或退出某个行业，且假设获得信息的成本为零，假设劳动力是同质的，劳动力面临的劳动条件是一样的。

就劳动力市场而言，完全竞争状态就是，企业可以在市场工资率上雇用到他们想雇用的任何数量的工人。

完全竞争状态制约因素——劳动力的异质性、信息的不完全性和不对称性，还因为工资率是变化的，它要受到劳动生产率、工会组织、政府政策等影响，进而影响到劳动力的供求状态。

4. 劳动力是否同质的假设——劳动力是同质的，即劳动力具有相同的质量。

实际上，劳动力的异质性是劳动力市场最主要的特征，假定劳动力是同质的，以便于对劳动力供给进行分析。

五、劳动力需求表、需求曲线

企业在雇佣劳动力时，企业愿意支付的工资率定义为劳动力需求价格。那么，将劳动力需求价格与劳动力需求之间的数量关系用表格的形式描述出来就可以得到企业劳动力需求表。进一步假设工资率与劳动力

劳动力需求表和劳动力需求曲线是用表格和几何图形的形式表述劳动力需求的概念。

第二节 企业劳动力需求行为

企业作为劳动力需求的主体,有各种目标追求。在市场经济条件下,大多数企业的基本目标是利润最大化。

一、利润最大化原理

企业的利润用 π 表示,它只是一定期内的收入(销售额) R 减去成本 C 所余的差额。收入 R 是销售数量 Q 乘以单价 P 的积。成本 C 主要由人工成本和资本成本构成,用生产所需的劳动投入量 L 、资本投入量 K ,乘以各自的单价,即工资 w 和资本价格 r 求得。这样,可以得到下面的利润公式:

$$\pi = R - C = QP - (Lw + Kr)$$

从企业利润最大化原理出发,决定其劳动力需求量的。

二、生产函数

劳动投入量和资本投入量的各种组合相对应的生产量的变化,即投入量和产出量的技术性关系,经济学称为生产函数: $X=f(L, K)$

排除土地、信息、技术等生产要素(当资本投入量 K 固定时),仅以劳动和资本作为分析对象,在短期场合,为增加产量 X ,必须增大劳动投入量 L 。

三、边际生产力递减规律

劳动的边际生产力递减规律——在短期定义中,生产的其他要素固定不变,唯一可变的要素是劳动投入。当把可变的劳动投入增加到不变的其他生产要素上时,最初劳动的增加会使产量增加;当其增加超过一定量时,增加的产量开始递减。

边际生产力递减规律发生作用的前提是技术水平不变。

在其他生产要素不变时，由劳动投入增加引起的产量的变动可以分为三个阶段。

第一阶段：边际产量递增、总产量增加阶段。所谓边际产量，是指由于增加一个单位的劳动要素投入而增加的产量。

第二阶段：边际产量递减、总产量继续增加阶段。

第三阶段：总产量绝对减少阶段。

以总产量和劳动投入量的关系，可以得到平均产量——指平均每单位劳动投入所生产的产量。

从总产量和劳动投入的关系还可以得到平均产量的概念。平均产量指平均每单位劳动投入所生产的产量。

设总产量为 Q ，可变的劳动要素投入为 L ，平均产量为 AP ，边际产量为 MP ，有：

$$AP=Q/L$$

$$MP=\Delta Q/\Delta L$$

(1) TP ， AP ， MP 三条曲线都是先增后减。

(2) AP 与 MP 的交点为 AP 的最大值。两条曲线相交前， $AP < MP$ ；相交后， $AP > MP$ 。

(3) 当 $MP=0$ 时，总产量取得极大值。

劳动的边际生产力递减规律，以及由它决定的总产量、平均产量和边际产量之间的关系，是研究企业短期劳动力需求决定原理的出发点。

四、收入与成本

伴随每一单位产量的增加，总收入的增加部分称为边际收入。

总成本由资本成本与人工成本构成。在假定企业生产是短期的情况下，资本成本为固定成本，不发生变化，只有人工成本随着生产的变化而变化，为可变成本。企业在增加产量时，需要投入更多的劳动，即需要增加可变成本。

边际成本是每单位产量增加时的总成本的增加部分。

五、单个企业的产量决定

企业利润最大化的必要条件：边际收入等于边际成本的产量时，企

业才获最大利润。

六、单个企业劳动力需求量的决定

企业获得最大利润时的劳动需求量，与产品的价格和工资的变化无关，一般是由边际收入和边际成本的交点（相等的点）决定的。

七、边际收入

（一）完全竞争的产品市场的边际收入

如果产品市场处于完全竞争状态：

$$\text{边际收入} = \text{产品的边际生产力} \times \text{产品价格}$$

（二）卖方垄断的产品市场的边际收入

一般来说：

$$\text{边际收入} = \text{产品的边际生产力} \times \text{产品价格} - \text{供给量} \times \text{价格降低的部分}$$

卖方垄断的产品市场上的企业边际收入，因价格的下降而减少。

供给量增加，价格会以什么程度下降，这与产品的需求特性有关。

八、边际成本

（一）完全竞争的劳动力市场的边际成本

$$\text{边际成本} = \text{工资}$$

（二）买方垄断的劳动力市场的边际成本

$$\text{边际成本} = \text{工资} + \text{劳动者数量} \times \text{工资上升部分}$$

与上面劳动力市场处于完全竞争状态边际成本公式相比，这个等式增加了劳动者数量和工资上升的乘积项，乘积项使边际成本提高。

九、处于完全竞争状态下的劳动力市场和产品市场的劳动力需求

利润最大化时的劳动者数量，是边际收入和边际成本相等时的劳动者数量。