

第一篇

导 论

第一章

劳动经济学导言

1. 引言

劳动经济学以个人、家庭和企业劳动服务供给和需求方面的基本经济行为为主要研究对象。在本书讨论之初，我们不去赘述“劳动市场”的确切含义，而是简单地把它看成一个“场所”，在这里，劳动供给和需求共同决定交换中的劳动服务价格和数量。此后，我们将会提到，“劳动市场”是相当与众不同的，主要体现在它是一个“人力”资源市场。近三四十年来，劳动市场经济分析的迅速发展，主要是由于人们开始考虑劳动市场“人力”方面的因素。

本书采用供求分析方法，这种方法可追溯到亚当·斯密，并由阿尔弗雷德·马歇尔（Alfred Marshall）首先加以正规表述。这种供求分析在相当长的时间里成为劳动经济学的基础。但是，本书将陆续介绍一些现代分析，它们显著地影响并改变了传统分析。这些新的分析主要涉及搜寻理论、内部劳动市场、效率工资、隐性契约、分割和歧视等方面的内容。

我们也讨论制度在劳动市场运行中的作用。例如，本书在若干章节中讨论工会的作用，并专设一章集中阐述这一课题。本书还结合具体的政策问题，逐步深入地说明政府的作用。我们讨论的案例涉及税收和补贴对劳动供给的作用，政府在提供教育和训练方面的职能，以及宏观经济政策中的工资管制。在本书最后一章中，我们还将集中阐述这些涉及政府作用的内容。

2. 劳动作为生产要素的某些特点

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”（Marshall, 1890）。

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主观偏好。
3. 雇主具有对其打算雇佣人选的主观偏好。
4. 劳动供给决策与物品消费决策有十分密切的相互依赖性。
5. 居住于同一家庭中的人们的劳动供给决策是密切相关的。
6. 劳动的供给者时常会组成相互依赖的劳动联合组织，并为追求实现其目标采取集体行动。（劳动服务的买者们也能够进行联合。）
7. 心理因素能显著影响雇主与雇员之间的关系。信任、忠诚、公正和激励等是十分重要的范畴。

阿尔弗雷德·马歇尔提出上述第一个特点，表示将劳动与其他生产要素区别开来的必要性。我们可以把这句话理解为，工人们能够凭借其所拥有的生产技能提供劳动服务，但是，他们在出卖劳动服务的时候，并未出售人体本身。被人们称为“人力资本”的工人及其技能并不能像实物资本那样被卖掉。马歇尔还针对劳动特点进一步指出，“劳动的卖者必须亲自提供劳动”。这一特点产生于奴隶制被废除之时。

上述第二个特点并非强调不同类型的人适合于做不同类型的决策（其他生产要素同样具备这样的性质），而是指出，劳动者对不同类型工作的非货币利益和损失的认识将会显著地影响其劳动供给决策。也就是说，每个劳动者所关心的是一项工作的总的净利益，包括亚当·斯密（Adam Smith, 1776）所列举的一些因素，如工作的“轻松”、“整洁”和“受尊敬程度”等。

主观偏好还会影响雇主劳动需求的性质（第三个特点）。雇主以何种方式来雇佣何种人，不仅取决于人们的生产能力，而且取决于性别和种族等其他因素。雇主在劳动使用上可能存在主观歧视，这是劳动作为生产要素的一个十分显著的特点。

第四个特点表明提供劳动服务的劳动者也是消费者，他们要购买劳动产品。而物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，以及他从劳动中获取的收入。因此，消费和劳动供给决策是同时决定的。第五个特点考虑到问题的复杂性，指出，个人通常是家庭或同住单位等更大的社会单位的一分子。在这种情况下，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应决策。例如，丈夫失业可能影响妻子提供其劳动服务的意愿，反之亦然。

劳动的供给者时常组成集体性的工会，并通过集体行动追求实现其目标（第六个特点），这一事实已成为大量理论和经验分析的基础。这种研究集中于劳动经济学与产业经济学的交叉处。在这种情况下，工人们组成集团，并采取单一卖者行为（即作为一个垄断者）。劳动的雇主也可能组织起来，采取单一买者行为（即买方垄断）。垄断支配力会促进买方垄断的发展（反之亦然），导致“力量抵消”的局面。在双边垄断情况下（即劳动服务只存在一个买者和一个卖者），谈判理论显得尤为重要。工会在资源配置中的作用，特别

是工会将工资提高到高于未组织工会的部门中的竞争市场水平，可能带来失业，这成为 20 世纪 70 年代和 80 年代初经济和政治辩证中的突出课题。近年来，人们的注意力已转到工会在鼓励训练投资和新技术投资方面的作用。

前面最后提到的第七个特点涉及心理因素对雇主和雇员之间关系的影响。经济学家们曾经对信任、忠诚、公正和激励等因素的作用认识不足。其原因之一在于，这些因素在个人制定劳动供给决策的效用函数中仍是隐含因素。但是，20 世纪 70 年代和 80 年代的论著在这方面已取得一系列进展（如隐性契约理论和效率工资理论等），它们不仅承认这些概念会影响劳资关系，而且试图说明这些概念背后的经济因素。

上述这些特点都在某种程度上涉及到人类的主观价值判断和偏好。显然，许多学科和研究方法都可应用于这一领域。劳动市场研究并非经济学家的独立领域，社会学家、地理学家和心理学家等都对它的发展做出过重要贡献。本书主要强调的是经济分析对人们理解劳动市场的贡献。但是与多数其他经济分析领域相比，劳动经济学受其他学科的影响是较大的。

3. 本书的结构和内容

劳动经济学分析许多重大的经济和社会问题。失业的原因和收入分配等问题引起人们的浓厚兴趣。工资和工资支付制度的激励效应，以及缺勤的决定因素等问题，成为人力资源管理经济学中的热点。劳动市场上的性别歧视，以及长期失业的分布等问题涉及十分重要的社会问题

在政府日益关注生产率和竞争力的时代，人力资源在经济增长进程中的作用是劳动经济学的又一重要领域。相关的问题是训练和教育对个人以及对整个社会的价值，以及政府在教育 and 训练方面的作用。因此，劳动经济学需要考察技术变革对就业的影响。劳动经济学的另一个重要课题是产业关系结构，特别是工会在劳动市场中的作用及其对工资和生产率的影响。

除上述内容外，本书还包括一些与劳动市场有关的其他经济和社会问题。为分析这些问题，劳动经济学发展起一套分析劳动供求的工具。

本书第二篇和第三篇分别通过考察劳动供给和劳动需求，以奠定劳动经济学的基础。劳动供给分析始于考察个人选择——是否参与劳动市场，职业选择，工作多长时间，以及付出多大努力。在长期分析中，个人决策还包括教育和训练方面的投资。人们对劳动供给理论的发展体现在考察家庭生产与劳动市场供给之间的关系、家庭作为一个决策单位时的情况以及整个生命周期中的劳动供给决策。

劳动需求是一种派生需求，它源自人们对产品的需求。雇主打算为劳动支付的价格，取决于他由该劳动产品所能够获取的价格以及劳动生产率。因

此，获取企业的劳动需求函数，必须把生产函数和产品需求函数结合起来。我们首先考察企业的劳动需求曲线，然后将注意力转向市场的劳动需求，特别是如何对企业劳动需求加总以得出市场劳动需求。这要结合各种不同市场结构进行分析。人们在发展劳动需求分析时，考察了雇员数量与人均工时之间的区别以及工作的时间类型、生产与非生产工人之间的区别、多时期模型以及技术变革的效应。

本书第四篇考察的是均衡、非均衡和调整过程。我们利用劳动服务的供给和需求曲线来研究劳动市场运行。我们首先考察的是不同市场结构下的均衡工资与就业。然后，我们讨论非均衡模型。最后，我们的讨论转向调整过程。调整会出现不同的速度和采取不同的方式，工资未必始终是带来现实生活中市场结果的主要机制。本篇提出的分析方法使我们得以考察一些问题，如最低工资法对就业的影响。

本书第五篇集中探讨劳动经济学的一个重要领域，即教育和培训方面的人力资本投资。我们首先从个人角度探讨这个问题。然后，我们分析培训市场和培训过的人。最后，我们考察社会报酬率的概念，以及政府在教育 and 培训中的作用。这里涉及到与“培训市场”的不完全性有关的若干重要的教育和培训政策，以及如何评价政府培训规划的问题。

我们可以通过培训的重要性，对企业通常愿意长期雇佣一些工人提供一种解释。传统的现货市场分析可用于考察许多交易和交换活动，但是，它不适用于研究劳动市场中的许多问题。此外，大量的劳动流动可能发生于企业内部，而不是发生于企业之间、即内部劳动市场可能与外部劳动市场同时运行。

雇佣关系通常是一种“特殊的交换”，人们很难确定雇主和雇员的预期以及持续地计量雇员的产出。这种信息不完全性导致雇佣关系中出现激励问题和风险承担问题。作为对内部劳动市场概念的补充，我们提出隐性契约理论、效率工资理论和委托人 - 代理人模型以便分析上述问题。我们将在第四篇“雇佣关系”的标题下，考察劳动经济学的这些内容。

传统的主流劳动经济学假定，劳动是具有流动性和竞争性的要素，其作用是致力于使各种就业形式下的“净利益”达到平衡。但是，一些劳动市场的研究者已经开始对这种主流的市场观点表示不满，他们强调劳动市场具有可分割性、劳动缺乏流动性、以及某些人群易于陷入“差工作”。我们将在第七篇阐述“分割论者”的主张，并检验用于支持这种观点的证据。这里也涉及分割分析的一个侧面，即劳动市场上的歧视。第七篇还考察工会——这种十分重要的劳动市场组织。我们的讨论涉及工会的起源、结构、会员资格和产业关系系统。然后，我们将讨论扩展到工会与谈判的经济理论，以及工会的经济效应。第七篇最后一章讨论决定工资和收入结构的因素，以及竞争和非竞争因素在不同情况下的相对地位。这又使我们能够进一步讨论一些问题，

如歧视对收入的影响，工会提高工资的限度等。

第八篇集中探讨经济效绩与劳动市场的关系。该篇各章涉及失业、通货膨胀、生产率和增长等方面。与其他各篇相比，第八篇对劳动市场的分析更多地使用了宏观经济学，但是，前面各篇使用的微观经济分析仍是该篇分析的重要组成部分。本书前面各章往往集中分析各种因素对劳动市场的影响，而第八篇在结束本书的讨论之时，强调劳动市场对经济效绩各个方面的影响。

4• 结束语

我们在本书中，自始至终地力图将理论与经验分析结合起来。我们依照劳动市场经济理论中的分析方法来安排本书结构。但是，我们认为，每一个课题的经验证据都是十分重要的。因此，我们在第五章和第十一章做了一些经验分析，并在其他一些章节中反理论研究经验分析结合起来。我们对经验证据的讨论涉及某些课题经验研究的综述，也涉及特定的案例研究，以便使本书在某些领域更富有现实意义。本书经验分析的范围具有国际性，但它并非是无所不包的，经验证据主要来自英国、美国、澳大利亚、瑞典、德国和日本等一些工业国家。由于本书在英国出版，我们较为偏重英国的证据和英国的劳动市场政策；由于本书两位作者来自澳大利亚，书中对该国的情况也讨论较多。

参考书目

马歇尔·A. (1948), 《经济学原理》，第八版。纽约：麦克米伦出版公司（按 1890 年版重印）。

Smith·A. (1932), 《国际财富的性质和原因的研究》。纽约：现代文库、兰登书屋（按 1776 年版重印）。

第二篇

劳动供给

第二章

劳动供给导论

引言

在本篇中，我们讨论劳动供给的理论和现实情况，以及与此相关的若干问题。它们涉及劳动市场人员与工时的供给，与这些个人和工时相联系的努力程度，劳动供给者职业选择的性质，劳动的质量，以及与获取技能有关的问题。在本章中，我们介绍一些重要的概念，阐述劳动供给的一些方面（如短期和长期，对不同层次的劳动供给加总问题）。第三章介绍个人劳动供给决策的基本理论，涉及劳动市场参与、工时的数量、努力程度、教育与培训的程度等。第四章集中考察家庭生产，分析家庭层次的劳动供给决策，介绍劳动供给的动态模型（即生命周期模型）。最后，第五章侧重于综述劳动供给的经验证据

2• 劳动供给的各个方面

2.1 分类

从短期来看，人们使用三种基本尺度衡量劳动供给规模的变动：

1. 在既定规模的人口，供给劳动的人数（劳动市场参与率）；
2. 每人向劳动市场供给的工时数量（工时供给在家庭生产中也是十分重要的）；
3. 与每个“人时”相联系的努力程度。

从长期来看，我们需要考虑人口规模、人口结构以及劳动力质量，因此还要使用另外两种尺度：

4. 由人口因素（出生、老龄化、死亡、迁入和迁出等）引起的人口规模和结构的变动对供给劳动人数的影响；
5. 包括边干边学（它能够影响每个人提供的技能水平和特征）在内的教育、

培训和经验的水平

2.2 参与

参与决策所涉及的是个人在现行（净）工资下供给劳动的意愿（我们将在第三章再次讨论这个问题）。在任何既定的工资率 w 下，只要人们愿意提供的工时 H^* 大于零，他们就会参与劳动市场。如图 2.1 所示，一般说来，愿意供给正工时的人数将会随工资率的提高而增加。

在图 2.1 中， E 表示人数， S_E 表示各种工资率下的人员供给（即各种工资率下愿意提供正工时的人数）。当工资率低下 w_0 时，没有人愿意参与劳动市场。人数供给会随工资率提高而增加，但不会无限地增加下去（它会低于 100% 参与率这种“技术上的”最大值）。

我们可通过该曲线的移动，进行各种比较静态分析。除了工资以外，任何影响人员供给曲线的因素出现变动，都将引起该曲线的移动。例如，

若工作变得更为肮脏或更加危险，或者人们对工作和闲暇的偏好发生变化，都将引起该供给曲线的移动。如果此类变动对劳动供给产生逆向效应，即各种工资率下愿意参与劳动市场的人数减少，那么，图 2.1 中的劳动供给曲线会由 S_E 移到 S'_E 的位置。这样，正劳动供给所需要的最低工资率由 w_0 上升到 w_1 ；在可能存在的 w_2 的工资率下，愿意提供其劳动服务的工人数量也相应地由 E_0 减少到 E_1 。

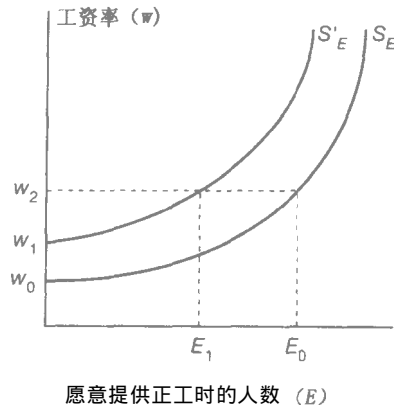


图 2.1 参与：愿意提供正工时的人数

2.3 （有报酬的）市场工作时间

人们除了需要决定是否参与劳动市场之外，还需要决定他们打算供给多少劳动小时 H^* 。工时供给 S_H 会受到工资率的影响。但是，提高工资率可能增加人们愿意提供的工时，也可能减少人们愿意提供的工时。某人可能在工资率提高时供给更多的工时，另一人可能用增加的工资“购买”更多的闲暇。对其他一些人来说，工时供给曲线 S_H 可能在低工资区是向上倾斜形状，但是在高工资区出现向后倾斜形状。劳动总供给曲线（个人工时供给的加总）的斜率是正值还是负值，并非一目了然。这是一个经验问题，它取决于各种工资率下，工时供给曲线向上倾斜和向后倾斜的人们各占多大比例，以及这些曲线的斜率。第三章将详细讨论个人工时供给曲线向上倾斜和向后倾斜的原因。

2.4 （无报酬的）家庭劳动的时间

劳动经济学著作对劳动供给的兴趣主要集中于（有报酬的）市场工作，并把它看作是闲暇的对立物。但是，市场工作与闲暇的两分法是过于简单的；人们在某些模型中已开始分区市场（有报酬的）工作和家庭（无报酬的）工作。这些模型所强调的事实是，人们在家里耗费的相当大的一部分时间是用于家庭琐事和家庭生产，而这些活动的产出往往是市场产品的近似替代物。我们将在第四章讨论这个问题。

2.5 努力

许多因素都能影响努力程度或工作速度，其中包括基本工资率和特定的激励支付，如计件工资率。企业在激励规划中可利用工资率影响人们的努力程度。特别是在实际工资很低的时候，提高工资增强努力程度的效应尤为明显，它使工人们得到更好的饮食，并改善了医疗条件，从而能够更加努力地工作（Liebenstein, 1956）。在欠发达国家中，这种“效率－工资”效应特别显著。在发达国家中，“效率－工资”机制会有所不同。早在 1928 年，莱昂内尔·罗宾斯（Lionel Robbins）就阐述了“纯粹工资－努力”关系。罗宾斯用向后弯曲的劳动供给曲线把收入和努力联系起来，它表明，当收入达到某一高度时，工资提高会导致努力程度下降，因为人们用额外的收入替代了额外的努力。讨论雇佣契约的著作提出了各种机制。例如，工资提高能增进工人们的工作热情，并从而使工作强度提高（如果在提高工资之前，人们普遍对现行工资不满并且并未幻想工资上升，则其效果就会特别显著）。又如，提高工资会增加企业的劳动成本，并使人们蒙受就业机会减少的代价。在这种情况下，提高工资增加了企业“控制”个人努力的报酬，减少了个人“逃避行为”的收益。我们将在本书第六篇中，对工资和努力的各種联系机制进行更详细的讨论。

支付方法也会影响努力程度。当一个人单独工作，或者他在工作中不依赖于其他雇员时，企业有时会使用计件工资率的支付方法。当工作由小组完成时，企业可能利用集体激励的手段。计件工资率对生产率的影响会受到某种社会限制。例如，一些工人可能限制那些喜欢高速工作的人们，规定出不允许任何人超越的非正式的定额。同样，若人们付出的努力低于集体标准时，则会影响集体的报酬，从而会承受到要求其改变工作态度的社会压力。

2.6 劳动供给的生命周期分析

到目前为止，我们所讨论的劳动供给理论是从静态的一个时期的角度，或从比较静态的两个时期的角度，来考察劳动供给决策的。但是，自从上世纪 70 年代以来，一些著作已经从动态角度，或者说是生命周期的角度，来分

析劳动供给决策了。人们向劳动市场供给劳动的时间趋势是，青少年时期供给较少，中年时期供给较多，此后供给再度变少。影响人们做出这种决策的因素是，在其生命周期中的生产率、利率及“时间偏好”程度（与未来相比，他们对当前物品消费带来的快乐给予更高评价）。

在生命周期分析中，人们制订劳动供给决策的另一重要方面是接受多少培训和教育，它们会影响不同年龄段的人们的赚钱能力。在工资作为内生变量的生命周期劳动供给模型中，劳动供给、教育和培训的投资，以及终身的工资轨迹是共同起作用的。

2.7 长期劳动供给

在短期分析中，我们不考虑那些改变人口规模和人均技能的决策，如移民、控制出生率和受教育等。在这种情况下，我们的分析集中于工时的供给，以及在人口规模和人均技能既定的条件下人们的努力程度。在长期分析中，我们要在数量方面进一步考察人口规模和结构，并要在质量方面进一步考察劳动力能力或技能的变化，而后者又取决于培训和教育等因素。培训和教育决策是人力资本理论中的重点内容，它是本书第五篇的主题，我们先在第三章做一个简介。

3. 决策单位

我们在第一章中曾经表明，劳动作为生产要素的一个重要特点是它控制着自身的供给。因此，许多劳动供给论著都把个人作为决策单位，即为了实现个人效用最优化，而在工作时间和闲暇时间之间做出选择。但是，许多著作在承认个人地位的同时，注重考察个人在某个较大的决策单位中的地位，其中最突出的是个人在家庭或同住单位中的决策地位。

同住单位是由某种共同义务（亲属纽带、友谊、经济因素等）联结起来的个人集合体。家庭是同住单位的一个分支。需要指出的是，劳动供给行为会随同住单位联结原则的区别而有所不同。但是，至少在目前，我们把同住单位和家庭这两个术语视为可互换的概念。经济理论将决策单位分为四类（参见第三章和第四章）：

1. “个人效用”最大化模型（即独身家庭作为决策单位）。
2. “沙文主义模型”决策单位中的一个成员（通常假定为男性）不考虑妇女的意见，独自决定其劳动供给。女性则把男性的收入看成是外生的（即看成财产收入之类的东西），然后制订自己的劳动供给决策。
3. “家庭效用/家庭预算约束”模型。它建立了包括每个家庭成员的闲暇的总家庭效用函数。它把家庭成员的收入汇集起来，决策单位追求的是总家庭

效用函数的最大化。

4. “个人效用 / 家庭预算约束”模型。在这种分析中，个人在家庭单位的各种约束下，追求实现其个人目标。

在真正的家庭模型中（即上述 2~4 种家庭），个人的选择都不同于独身家庭。劳动供给的经济理论已经考察了家庭构成的许多因素。例如，经验分析著作已着重分析了单亲家庭。此外，人们越来越注意影响家庭和同住单位最优规模和结构的各种因素。第四章将简述这个问题。

4• 搜寻和劳动供给

传统的劳动供给理论往往忽视找工作所需要耗费的时间和精力。它假定搜寻可在瞬间完成，获取工作机会的信息非常容易或无需花费代价，这在现实生活中显然是不切实际的。近年来，人们对搜寻经济学产生了浓厚兴趣，劳动供给理论尤为重视这一课题（我们注意到，企业填补空位也要经历一个搜寻过程）。搜寻与劳动供给密切相关，如劳动市场的参与者是指受雇佣者与搜寻者之和。搜寻者并未获得就业，而是在搜寻工作，并能在合理期限内胜任工作要求。但是，搜寻新工作的人并不都是失业者。例如，据上世纪 80 年代中期英国《劳工评论》的数据，在搜寻者中约 50% 的人是已就业者，约 50% 的人是失业者（Bosworth 和 Westaway, 1987; Bosworth 和 Ebrahimi, 1989）。大约 3/4 的人在离职的时候开始搜寻新工作，不足 1/4 的人在离职时尚未开始其职业搜寻（其中一些人是家庭主妇，一些人靠储蓄或其他非工资收入谋生），约 5% 的人在进入失业大军之前即仍在原工作岗位工作时就开始搜寻工作。劳动市场上还有相当数量的新进入者（如学校毕业生），其确切数量随时间和人口趋势而定。

接受第一个可以获得的工作机会，通常并非工人的最优选择。人们往往要调查一系列可能出现的机会，在确定接受一项工作之前，可能要放弃若干次机会。在这个搜寻过程中，人们必然要承担搜寻成本。搜寻成本包括旅行、邮费等直接成本，以及表现为放弃收入（减去国家给予的所有社会保障支付）的间接成本。另一方面，有人认为，搜寻存在补偿收益，它包括失业者在搜寻过程中增加的闲暇时间，以及获得更好的工作，在将来可获取更多的货币和非货币报酬。已就业的搜寻者仍能获取补偿收益（尽管搜寻时间会侵占潜在的工作时间和闲暇时间）。

第三章将进一步讨论人们提出的多种不同的搜寻理论。它们通常都考察不完全信息条件下的某种理性最优化行为。例如，如果人们能够对潜在的工作机会进行排队，则搜寻首先追求最理想的机会，如企业离家近，雇主是“好付款人”等，然后转向较不理想的机会。这样的机会越多，搜寻过程就会

越长。因此，最优搜寻需要某种“中止”规则，例如，当进一步搜寻的预期收益小于其预期成本时，应中止搜寻；二者相等时，搜寻者得到了可能得到的最好工作。

搜寻理论对我们理解劳动供给做出了一系列重要贡献。我们在后面的章节中还会讨论一个重要概念，即“保留工资”。霍尔特和戴维（Holt 和 David, 1966）曾用它考察劳动市场搜寻。工人们带着一个“保留价格”，即工人们认为可以接受的最低工资，进入了搜寻过程。在搜寻期间，随着经验增多，他们可能不断修正这种保留价格，直到他们找到了工作。需要指出的是，霍尔特和戴维在讨论保留工资和劳动供给理论时，将工资率作为主要的自变量，而工人们在搜寻过程中会考虑更多的因素。如职业保障、附加福利、工作类型和工作性质等。此外，对于那些发生地区迁移、耗费更高交换成本和承担更大责任的工作，工人们可能确定较高的保留工资。

5. 劳动总供给

5.1 引言

如果所有的劳动都是同质的、具有完全流动性；人们拥有就业机会的完全信息，并对所有可能出现的就业形式无差异；人们都有同样的劳动 - 闲暇偏好；那么，所有的个人就都会有同样的劳动供给曲线，单一劳动市场上的劳动总供给曲线将是所有个人劳动供给曲线的水平相加。但是，这些理论上的传统假定并不能够成立，更为现实的情况是，劳动市场上存在诸如职业类型和地理位置等非流动因素，它们将劳动市场划分为各种不同类型。如果这种非流动性因素具有完全刚性，那么，劳动市场会被分割，每一部分市场都有显著的特点和相当的孤立性，非竞争集团在这些被分割的市场上供给劳动。但是，这些障碍很少是完全刚性的，因此我们要更为现实地考察缺乏流动性的程度，以及它所决定的市场之间的界限强度。

5.2 职业劳动供给

从短期来看，人们的技能是既定的，因此个人在提供劳动时能够选择的职业是有限的。如果我们不考虑其他缺乏流动性的因素（如地理因素），那么，每个人对每一种其拥有相应技能的职业就都有一个劳动短期供给函数（参见第三章）。我们将每个既定职业的劳动供给函数加总，可得到职业总供给曲线。图 2.2 对此加以说明。在其他条件相同的情况下，个人 1 在 $w_0(1)$ 的工资开始供给劳动，个人 2 在 $w_0(2)$ 的工资开始供给劳动，依此类推，所有满足该职业技能要求的人都有诸如此类的起点。在某种工资率下，例如在 w_1 的工资率下，个人 1 对该职业劳动市场供给 H_1 小时劳动，个人 2 供给 H_2 。

依此类推，所有最低工资要求低于 w_1 的人都会在此时出现相应的工时供给。这样，劳动总供给将是 $H_1 + H_2 + H_3 + \dots$ ，如图 2.2 右方的图形所示。该图表示的是向市场供给的人时总量。平均每人工时则是用人时总量除以现行工资率下参与市场的人数。

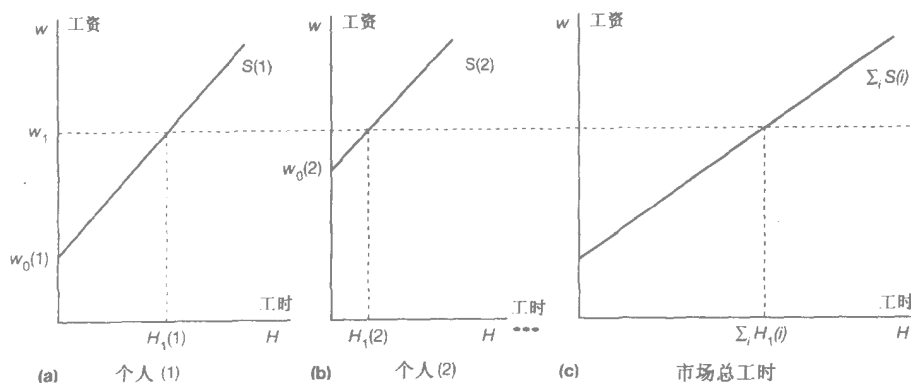


图 2.2 个人和市场工时供给

就像个人劳动供给函数那样，我们在职业总供给曲线的推导中，假定除该职业工资率之外，所有自变量不变。在努力程度不变的假设条件下，职业劳动供给涉及人数和工时两个方面。某职业相对工资的上升，可将工人们从其他职业吸引过来。这意味着人数供给曲线的斜率为正值。但是，工资上升还会影响该职业从业人员的工时供给。如果个人的工时供给曲线是向后倾斜的，则它会对人数供给的增加起抵消作用。这样，人时供给曲线的斜率将取决于这两种力量的净效应。若工时供给曲线是向上倾斜的，则工资上升对参与人数和工时的影响是同方向的，人时供给曲线也会向上倾斜。

人力资本理论认为，在长期分析中，保证熟练工人供给的工资应当能够补偿获取技能的成本。也就是说，为了引导非熟练工进行人力资本投资，熟练工与非熟练工之间工资差异的贴现值至少要等于人力资本投资成本的贴现值。在劳动同质、劳动具有完全流动性的完全竞争劳动市场上（从长期来看），对应于正好补偿人力资本投资成本的工资率，存在完全弹性的劳动供给曲线。每一种职业都有一条水平形状的劳动供给曲线，而这些曲线之间的垂直距离，反映的是相应的人力资本投资的成本。

人力资本理论能够在这些假定条件下，解释工资的长期差异。但是，与上述完全竞争的假定相反，劳动在两个重要方面并非是同质的。第一，由于训练和教育程度不同，以及人们天生具有的能力和悟性不同，人们在劳动技

能上存在差异。对某些人来说，无论他们进行了多么艰苦的训练，也无法以专业足球运动员的身份或芭蕾舞演员的身份供给其自身。具有会计等其他职业所要求的技能潜力的人较多，但是为了获取这些技能，不同的人必须进行的人力资本投资的规模会有所不同。在其他条件相同的情况下，为了诱使那些需要更多人力资本投资的人们做出相应的长期劳动供给决策，企业需要提供较高的工资。这样，长期劳动供给曲线存在正值斜率。

第二，劳动异质性的另一个重要方面表现在，人们对不同就业形式的非货币利益或损失有不同的评价。工人们存在的这种评价差异，使职业劳动供给的总问题复杂化。特定职业的非货币利益对某些人比较缺乏吸引力，他们会要求较高的货币报酬。这也会导致职业的长期劳动供给在一定程度上缺乏弹性。但是，我们可以确信，特定职业的雇员长期供给比短期供给更加富有弹性。从短期来看，工资上升只能吸收这样一些人的劳动供给，他们无需为获取该技能而进行相应的人力资本投资。

5.3 地区劳动供给

劳动在地区之间缺乏流动性，这是劳动市场分割的重要原因之一。因此，我们在考察职业劳动供给时，最好能够把它分解成一系列地区劳动市场。一个人愿意在某地按 1 小时 5 英镑的工资供给其劳动，而对另外一个地区的同一职业，他可能在 1 小时 10 英镑的工资率下才开始考虑其劳动供给。因此，雇主在不同地区创业时，会面临不同的劳动供给曲线。因此，我们最好按地区加总个人劳动供给以获取职业劳动供给。近年以来的一些论著根据某些共同特征，把地区划分为具有逻辑一致性的各种类型，如高增长地区、高失业地区等（Green 和 Owen, 1988; Green 等人, 1991）。如果我们用 n 表示职业数，用 m 表示地区数，那么，在 $n \times m$ 个地区职业劳动市场中，每一个市场都有一条劳动供给曲线。地区劳动市场的界定存在相当多的经验问题（我们将在后边的第十二章讨论这个问题）。

5.4 对企业的劳动供给

在完全竞争的假设前提下，任何雇佣劳动的企业都不能影响劳动买卖的价格。如图 2.3 (a) 所示，劳动市场供给和需求曲线共同决定工资率，完全竞争企业必须支付这种工资。因此，企业面临完全弹性的劳动供给曲线，如图 2.3 (b) 所示。如果企业在一系列职业劳动市场上雇佣劳动，且每个劳动市场都是完全竞争的，那么，它将面临一系列完全弹性的劳动供给曲线。但是，如果一个企业能够通过改变其劳动需求来影响工资率，那么，它所面对的劳动供给曲线就不再具有完全弹性。在买方垄断厂商这种极端情况下（该市场上只有一个劳动的买者），企业所面临的是劳动市场供给曲线。本书第四篇将讨论这些问题。

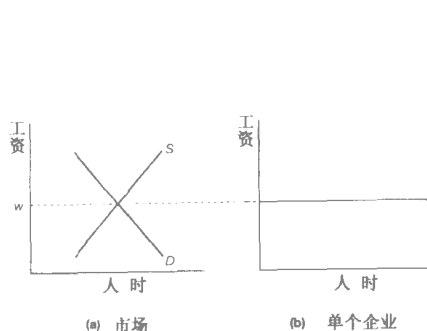


图 2.3 完全竞争条件下企业的
劳动供给曲线

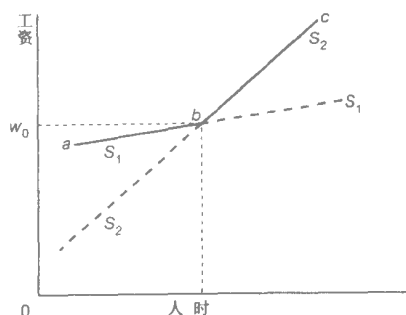


图 2.4 对买方寡头的劳动供给

在拥有一定市场支配力的企业市场行为研究中，存在多种理论。其中一种理论在不考虑共谋行为的前提下，认为买方寡头厂商（即市场上存在 n 个类似的企业，每一个企业都购买相当大比例的劳动）面临一条扭折的劳动供给曲线（参见 Coyne, 1975 年）。图 2.4 显示出买方寡头面临的劳动供给曲线，该图形在其他方面沿用完全竞争假定（即劳动同质且未组织起来，劳动具有完全流动性，人们拥有完全信息等）。

如果 w_0 为现行工资率，那么在竞争对手不对买方寡头改变工资的决策做出反应的假设条件下， S_1 是企业面临的劳动供给曲线。如果出现相反的情况，即其他竞争对手仿效该企业改变工资的行为，那么，该买方寡头面临的劳动供给曲线为 S_2 。这样， S_2 比 S_1 更为缺乏弹性。该理论推导出来一条扭折的劳动供给曲线，它所反映的情况是，当买方寡头降低工资时，其竞争对手不会跟随，而是接受较高工资的优惠劳动供给条件；当买方寡头提高工资时，其竞争对手将会跟随，因为它们不愿意丧失工人。这样，在现行工资率高于 w_0 时， S_2 是相关的劳动供给曲线；在现行工资率低于 w_0 时， S_1 是相关的劳动供给曲线。从而我们得到在 w_0 工资率处发生扭折的劳动供给曲线 abc 。英国对理工科研究生短缺的调查报告，提供了此类劳动供给曲线的证据（Tarsh, 1985, p.13）。尽管该理论对于工资向下刚性做出一种直观解释，但是，我们在后边将会证明，它远未完成对买方寡头行为的解释。

5.5 产业的劳动供给

人们是按照产出类型来界定产业，而不是按其使用的生产要素来界定产业。人们根据其主要产品把企业划入产业。因此，在许多情况下，产业劳动市场的概念是不恰当的。也就是说，在某些情况下，产业界限并不构成劳动缺乏流动性的重要依据。在采掘或医疗这样的产业中，企业雇佣的是具有该

产业专门技能的劳动。但是，在许多产业中，企业都可雇佣秘书、司机、计算机操作员等职业的雇员。如果某产业雇佣的某职业人员占该职业人员的比重很小，那么，该产业就像完全竞争企业那样，面临完全弹性的该劳动供给曲线。

5.6 劳动总供给

5.1 节曾说明，如果所有劳动都同质且具有完全流动性，人们拥有工作机会的完全信息并且对所有可能的就业形式无差异，那么，每人都有一条劳动供给曲线，单一劳动市场上的劳动总供给曲线将是特定工资下所有个人劳动供给曲线的水平相加。我们还表明，取消上述某些假定之后，在一个低于全国范围的层次上进行加总，便可以更加现实地理解一系列不同的劳动供给曲线，在一些对宏观问题感兴趣的经济学家提出的总量经济模型中，劳动总供给曲线隐含地舍去劳动异质性和缺乏流动性的问题。劳动总供给是这些宏观模型十分重要的组成部分。

在前面的讨论中，劳动供给一直是货币工资的函数。我们在提出劳动供给函数时，规定在其他条件不变的假定中，包含商品的价格不变。若价格水平上升，既定货币工资的实际价值便会下降。当我们把劳动供给看作为货币工资的函数时，商品价格变动会使劳动供给曲线移动。如果劳动供给曲线针对货币工资的斜率为正值，价格水平上升会使该曲线向左方移动。这意味着在任何特定的货币工资下，人们都将供给比原来更少的工时。如果劳动供给曲线针对货币工资的斜率为负值，价格水平上升会使该曲线向右方移动。我们将在下一章说明，这种运动的方向取决于收入效应和替代效应的相对大小。在工资既定时，价格水平上升会使实际收入水平下降，人们对此做出的一种反应是增加工时供给，以补偿实际收入下降（即收入效应）。另一方面，在既定工资下，价格上升会降低相对于闲暇而言的工作报酬，人们对此做出的反应是用闲暇替代工作，并相应减少其他报酬工作的工时供给（即替代效应）。

劳动总供给曲线是所有个人劳动供给曲线合理加总之和，并随价格变动而相应移动。宏观经济学家们一般认为劳动总供给曲线具有正斜率。在这种情况下，以货币工资为自变量的劳动总供给曲线在价格水平上升时，会向左方移动。如果考虑到人们可能蒙受货币幻觉带来的损失，情况会变得更为复杂（Leijonhufvud, 1969）。凯恩斯（Keynes）认为，“现行货币工资下降会导致劳动供给减少，但是这并不意味着，由于商品价格上升使得工资能够购买的商品量下降而体现出来的现行货币工资价值的下降，就一定会产生同样的效应”（1936, p.8）。这句话的含义是，如果实际工资下降是由价格上升引起的，它并非必然导致劳动供给减少，因为人们可能存在货币幻觉。如果劳动供给者表现出完全的货币幻觉，即根本不对价格变动做出反应，那么，作为货币工资函数的劳动供给曲线就不会发生前面讨论中提到的移动。在现实生活中，