




面向21世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century

人力资源管理专业系列教材

劳动力市场学

李强 林勇 主编

 中国劳动社会保障出版社

面向 21 世纪课程教材

Textbook Series for 21st Century

人力资源管理专业系列教材

劳动力市场学

李强 林勇 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动力市场学/李强,林勇主编. —北京:中国劳动社会保障出版社,2006
人力资源管理专业系列教材
ISBN 978-7-5045-4401-8

I. 劳… II. ①李… ②林… III. 劳动市场-高等教育-自学考试-教材
IV. F241.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 065698 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)

出版人:张梦欣

*

保定市中画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 18印张 333千字

2006年7月第1版 2015年7月第18次印刷

定价:30.00元

读者服务部电话:010-64929211/64921644/84643933

发行部电话:010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

如有印装差错,请与本社联系调换:010-80497374

人力资源管理专业系列教材

编辑委员会

主任 李永杰 朱鮫华

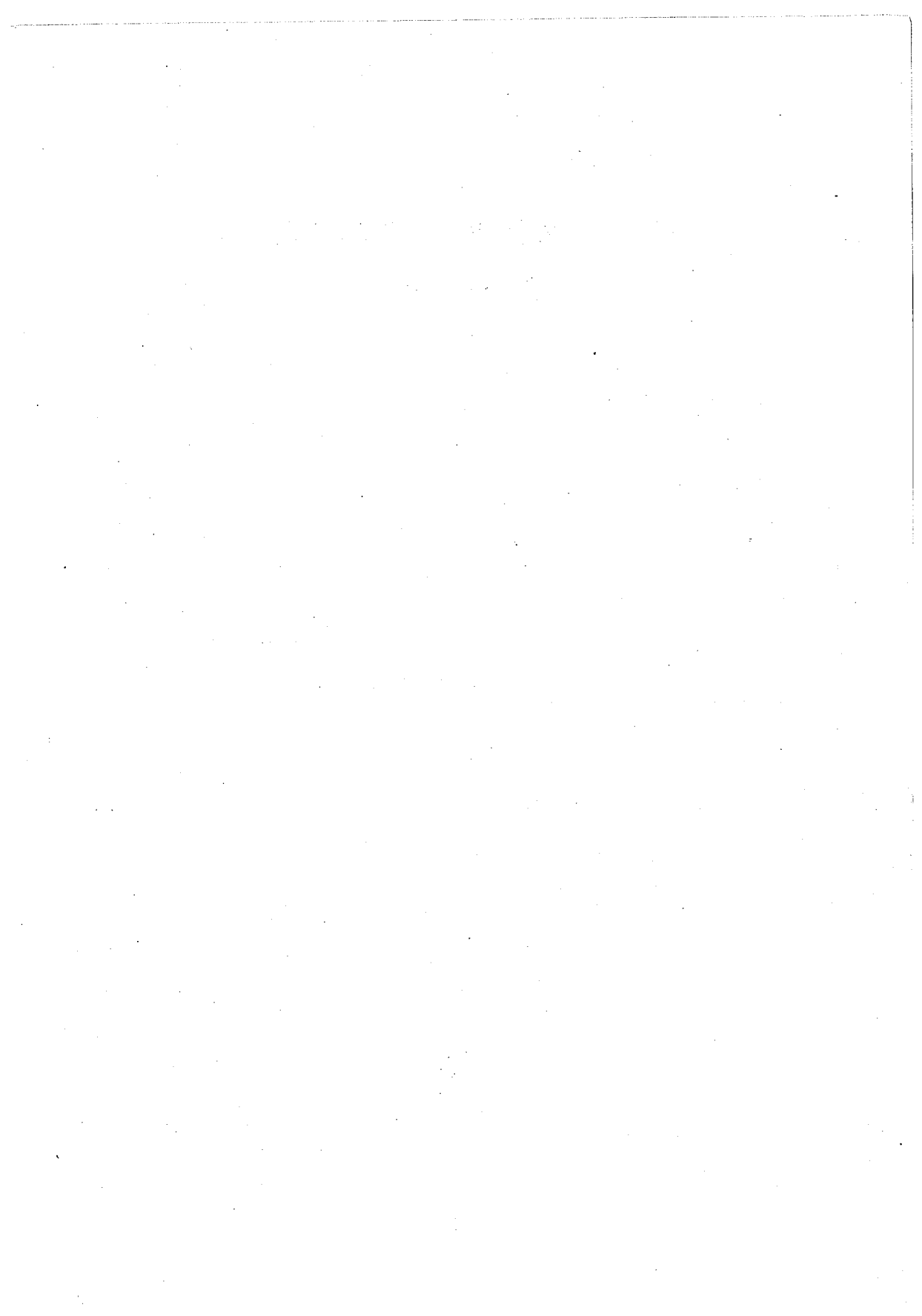
委员 (按姓氏笔画排序)

马 斌 朱 琪 朱鮫华 刘志铭

李 强 李永杰 张华初 张建武

陈延林 林 勇 罗 燕 康宛竹

湛新民 彭 进 彭璧玉 谢 军



前 言

劳动力市场学是与人们工作、生活联系密切的一门学科。劳动力市场学讨论、研究的问题，直接影响着企业及各类用人单位的生产经营活动，影响着政府相关政策的制定与实施，影响着整个社会经济生活。随着社会经济的变化与发展，劳动力市场的变化与问题越来越引起广大专家学者、政府部门工作人员和社会公众的广泛关注。

现代市场经济是在劳动力、资本、商品三大基本市场构成的市场体系基础上运行的。在完全市场经济国家，劳动力市场中体现着劳动者与资本家之间的关系、企业行为与劳动力供求之间的关系，以及制度、组织等复杂因素的互动与变迁。因此，可以说劳动力市场在整个市场经济中起着基础性的决定作用。劳动力市场的有效运行是其他生产要素市场有效运行的前提和基础，失去这个前提和基础，无论是企业的生产经营，还是国家的宏观经济运行，都不可能真正做到各种资源的合理有效配置，也不可能实现社会经济的稳定发展。

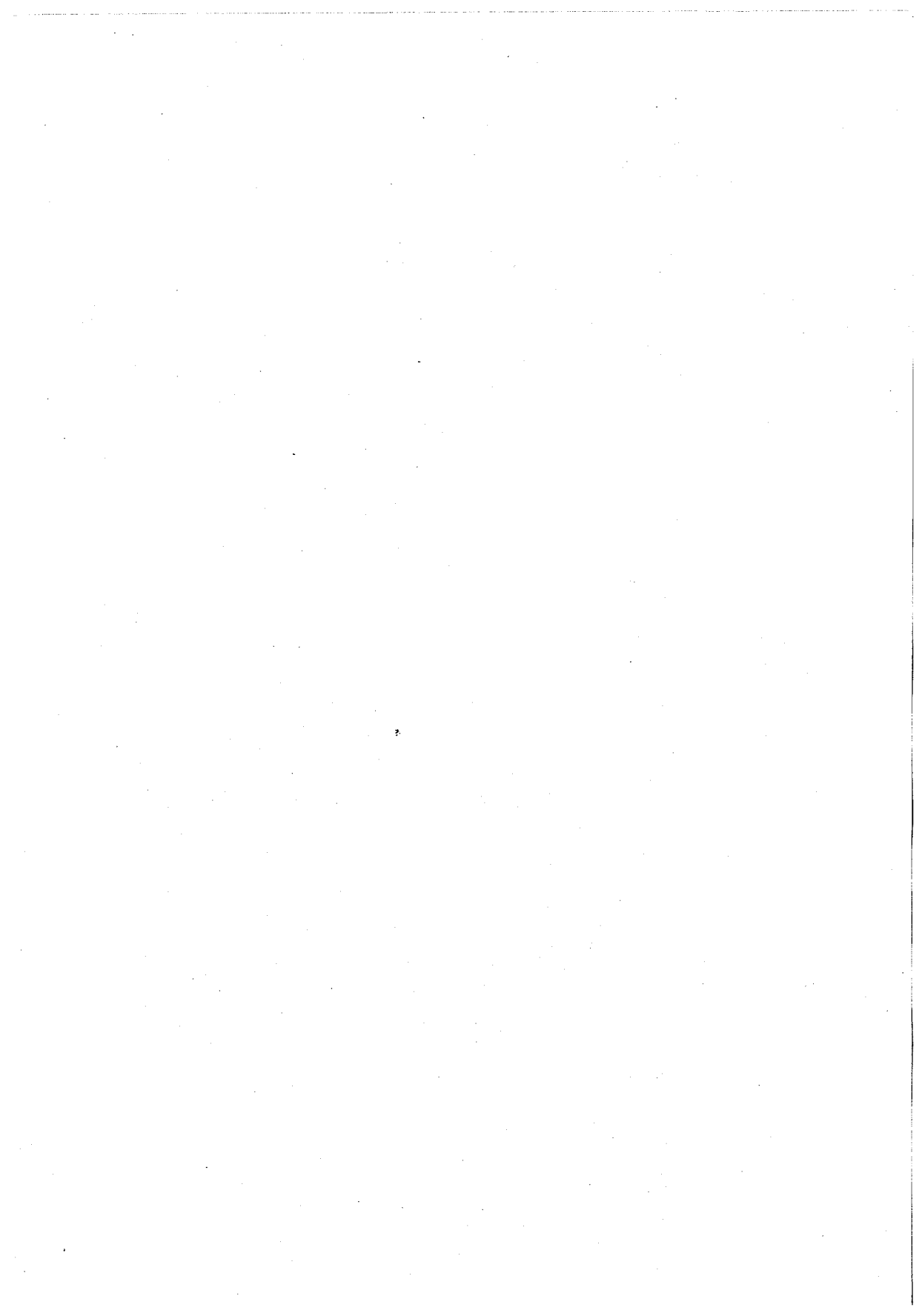
为了适应社会主义市场经济发展的需要，在借鉴与参考国内外有关理论与著作的基础上，结合我国改革开放以来的实际情况，我们组织编写了这本《劳动力市场学》，对市场经济条件下劳动力市场运行、管理的基本理论进行了较为全面的阐述和介绍。每章后附有基本概念和思考题，既可作为普通高等院校的本科生教材，也可作为广大爱好者自学的参考读物。

本书由李强、林勇担任主编。主要编写人员有：林勇、李强、凌梅玲、王飞、陈创绪、陈琳、李欢欢。

劳动力市场学本身有一个不断发展和完善的过程。随着社会经济的发展，许多有关的理论问题和实践问题都有待进一步研究和探讨，由于编者知识、经验、能力的局限，本书还存在不少缺陷和不足之处，欢迎专家学者及广大读者批评指正。

编 者

2006年4月



目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 劳动力市场的含义与特征	(1)
第二节 劳动力市场的类型与功能	(6)
第三节 劳动力市场的运行机制	(14)
本章小结	(21)
基本概念	(21)
思考题	(21)
第二章 劳动力需求分析	(22)
第一节 劳动力需求	(22)
第二节 短期劳动力需求	(26)
第三节 长期劳动力需求	(34)
第四节 劳动力需求弹性	(40)
第五节 劳动力需求的调整	(44)
本章小结	(49)
基本概念	(50)
思考题	(50)
第三章 劳动力供给分析	(51)
第一节 劳动力供给	(51)
第二节 个人劳动力供给	(56)
第三节 家庭劳动力供给	(70)
第四节 劳动力供给弹性	(81)
第五节 劳动供给的周期变化	(85)
本章小结	(87)
基本概念	(87)

思考题	(87)
第四章 劳动力市场均衡分析	(88)
第一节 均衡的基本含义	(88)
第二节 劳动力市场的静态均衡	(91)
第三节 劳动力市场的动态均衡	(100)
第四节 劳动力市场的非均衡	(104)
第五节 内部劳动力市场	(108)
本章小结	(110)
基本概念	(111)
思考题	(111)
第五章 劳动力流动	(112)
第一节 劳动力流动概述	(112)
第二节 影响劳动力流动的因素	(119)
第三节 劳动力流动的有关理论	(123)
第四节 劳动力合理流动的政策措施	(129)
本章小结	(136)
基本概念	(136)
思考题	(136)
第六章 劳动力市场分割与一体化	(137)
第一节 劳动力市场分割理论	(137)
第二节 我国的劳动力市场分割	(144)
第三节 劳动力市场的一体化	(151)
本章小结	(157)
基本概念	(157)
思考题	(157)
第七章 政府对劳动力市场的调控与规制	(158)
第一节 政府的劳动力市场政策	(158)
第二节 公共部门就业对劳动力市场的影响	(167)
第三节 政府立法对劳动力市场的影响	(170)

本章小结·····	(178)
基本概念·····	(178)
思考题·····	(179)
第八章 非正规就业与灵活就业·····	(180)
第一节 就业问题·····	(180)
第二节 非正规就业·····	(184)
第三节 灵活就业·····	(190)
本章小结·····	(199)
基本概念·····	(200)
思考题·····	(200)
第九章 劳动力市场中的弱势群体·····	(201)
第一节 弱势群体概述·····	(201)
第二节 弱势群体的社会学认识·····	(204)
第三节 弱势群体的社会支持政策·····	(209)
第四节 弱势群体的社会保障·····	(217)
本章小结·····	(222)
基本概念·····	(222)
思考题·····	(222)
第十章 公共就业服务·····	(223)
第一节 公共就业服务的起源与发展·····	(223)
第二节 公共就业服务的作用与功能·····	(225)
第三节 公共就业服务的内容·····	(227)
第四节 国外的公共就业服务·····	(235)
第五节 我国的公共就业服务·····	(238)
本章小结·····	(244)
基本概念·····	(245)
思考题·····	(245)
第十一章 劳动力市场理论的演变与发展·····	(246)
第一节 新古典完全竞争劳动力市场模型·····	(246)

第二节	凯恩斯失业均衡劳动力市场模型	(251)
第三节	新古典综合派的劳动力市场理论	(256)
第四节	货币主义的自然失业率假说	(260)
第五节	理性预期学派的劳动力市场理论	(264)
第六节	供给学派的劳动力市场理论	(267)
第七节	新凯恩斯主义劳动力市场理论	(270)
	本章小结	(274)
	基本概念	(275)
	思考题	(275)
主要参考文献		(276)

第一章 绪 论

第一节 劳动力市场的含义与特征

一、劳动力市场的含义

(劳动力市场)是通过劳动力供求双方自愿进行劳动力使用权转让和购买活动的总和。劳动力市场有广义和狭义之分。(狭义的劳动力市场)是指某一专业的劳动力的供给与需求双方自愿进行的劳动力使用权转让与购买的一系列活动。广义的劳动力市场是指许许多多狭义的劳动力市场综合而成的劳动力市场体系。和其他生产要素市场一样,劳动力市场也有自身的载体和实现形式,它是内在机制和外在形式的统一,有有形和无形之分。说它是有形的,因为它为实现劳动力交换提供各种服务机构和交换场所,这是它的外在表现形式;说它是无形的,因为它代表了一种经济关系,其实质是实现劳动力资源市场化配置的一种机制,即借助市场机制促使劳动力合理流动和优化组合。根据发达国家的经验,劳动力市场体系的建立并非一蹴而就,而是从单个劳动力市场的发育开始,然后逐步渗透扩展,最后由无数单个劳动力市场综合而成的。

在劳动力市场上,买方主要是各类用人单位,卖方是达到法定年龄并具有一定劳动能力的潜在劳动者。由于买卖双方在某一时点上为数众多,任何一方的决策都会对另一方的决策发生影响,所以劳动力市场并不是劳动力买卖双方简单的组合,而是一个动态和相互交融的概念。劳动力市场涉及劳动者从求职、就业、培训、转业直至退休的全过程,涉及用人单位招聘、支付报酬、提供劳动安全卫生条件、福利待遇、辞退、补充新职工等诸多环节,涉及劳动关系的确立、调整和终止以及劳动力市场的中介服务、信息引导和法制管理等。

对劳动力市场的理解,还应注意以下几个方面:

1. 它是劳动力商品的交换场所和空间。劳动力市场同其他商品市场一样,是商品买卖的场所。
2. 其基本要素是价格。市场机制是以价格为中心的运行机制,价格影响着

供求双方。劳动力市场进行交换也是由价格决定买卖双方的行为。价格的变动同样受竞争规律的影响。

3. 其运行机制受多种非市场因素的影响。劳动力市场除了受市场因素影响之外,还受到诸如组织以及社会等非市场因素的影响。

劳动力市场雇佣双方交易的最终结果,是双方都在追求利益最大化的动机下自由选择后,以一定的工资率达成契约,将劳动力配置于工作岗位。这种劳动力的配置,不仅满足了个人需要,也满足了社会需要。就个体而言,劳动者找到理想的职业和单位,企业找到合适的雇工;从全社会来说,这种大量的个体选择的过程,实际上就是实现劳动力资源在各种用途之间的配置过程,最重要的国民资源——劳动力得以分配到不同的企业、行业、职业和地区。

二、劳动力市场的有关概念

为了加深对劳动力市场的理解,在这里介绍几个有关的基本概念。

(一) 劳动力

劳动力这个概念在经济学和管理学中使用的频率很高。主要有三种含义:一是指人的劳动能力;二是指有劳动能力、从事劳动活动的人,即劳动者;三是指一个国家、一个地区或者一个部门的劳动者总和。这三种含义既有联系,又有区别,其中第一种含义的劳动力是后两种含义的劳动力的基础。马克思在《资本论》第一卷中对劳动力作了如下阐述:“我们把劳动力或劳动能力,理解为人的身体即活的人体中存在的,每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”这是一个科学的完整的定义,反映了劳动力的以下特点和本质:

1. 劳动力是指人的劳动能力

劳动力是与人类劳动相联系的概念。自然界的一切其他能力,无论是天然的还是经过加工的,如水力、风力、电力、畜力等等,都只能作为劳动的手段,不是劳动力。而依赖自然环境维持自身的生存,或占有自然物以供自己使用的物质交换过程,如植物吸收水分阳光,动物以植物和其他动物为食,也有某种力的支出,但这种能力是本能。这种本能形式的活动与人类有目的的劳动具有截然不同的本质上的区别。由于其他一切形式的生命的活动不是劳动,只有人类与自然界的物质变换过程属于劳动的范畴,所以劳动力特指人的劳动能力。

2. 劳动力存在于活的人体之中

劳动力的存在,是以人的生命和健康为基础的,如同人体的其他生理机能一样,它无法离开人体而单独存在,不论代价如何都是如此。因此,人的生命与健康是劳动力存在的基础,人是劳动力的体现者和承担者。

3. 劳动力是体力和脑力的总和

一个人要具有劳动能力，不仅需要力量、感觉、灵敏等体力因素，而且需要劳动技能、思维能力、必要的知识等智力因素，因而不能把劳动理解为简单的生理现象，它是包括自然、社会、经济、文化等许多因素在内的统一体。

从统计意义上讲，劳动力是指劳动适龄人口中有劳动能力并且愿意从事社会劳动的人。强调“愿意从事”，是因为劳动力为劳动而存在，以从事社会经济活动为己任。因此，劳动力只有与生产资料相结合，才能真正体现劳动力的价值。此外，一个人也只有身体成熟的时候才能是劳动力的承担者，这种成熟的基本标志就是一个人达到一定的年龄。

在这里，有必要把劳动力和与其相似概念如劳动适龄人口、劳动力资源（又称人力资源）做一区别。劳动适龄人口是划分劳动力资源和劳动力的基准，是指处于法定劳动年龄以内的人口，它以年龄为界限但不考虑是否具有劳动能力；劳动力资源是指劳动适龄人口中有劳动能力，可以从事社会劳动的那一部分人口的总和，它包含了可以从事但目前由于种种原因没有从事或不愿意从事或暂时不能从事社会劳动的人，范围大于劳动力。劳动力是这三个概念中外延最小的概念。

（二）就业与失业

劳动就业是指达到法定劳动年龄、具有劳动能力的劳动者，运用生产资料依法从事某种社会劳动，并获得赖以生存的报酬收入或经营收入的经济活动。失业是就业的对称。从传统的最简单的经济分析的观点来看，失业是劳动者与生产资料相分离的一种状态。换句话说，劳动者失去了运用生产资料进行生产活动的机会，从而也失去了获得劳动报酬的机会，这就是失业。

根据国际通用标准，凡在规定年龄之上，以下情况者都属于就业人员：（1）正在工作的人；（2）有职业但临时因疾病、休假、劳动争议等不工作的人，以及单位因各种原因临时停工的人；（3）雇主和自营人员；（4）已办理离休、退休、退职手续，但又再次从业（合营和自营等各种方式）的人员。

（三）工资与劳动报酬

工资是根据劳动合同的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括按劳分配的工资和非按劳分配的工资。前者直接与劳动者的劳动数量相联系，如基本工资、奖金；后者并不直接与劳动者的劳动数量相联系，如各种津贴。因此，工资的基本形式包括基本工资、奖金和津贴。

工资按表现形式分为货币工资与实际工资。货币工资也称名义工资，它是用货币数量表示的工资。实际工资是劳动者得到的货币工资实际能够购买到的生活资料和服务（包括房租、水电、交通、教育等各项支出）的数量。货币工资的购买能力受劳动者必需的生活资料和服务的价格所制约。货币工资和实际工资的关系

系取决于物价的变动。如在通货膨胀、货币贬值的条件下，生活资料和服务价格的上涨可能使货币工资的增加水平赶不上物价的上涨水平，即使货币工资提高，实际工资有可能反而下降。

劳动报酬包括货币报酬和非货币报酬。货币报酬即货币工资，非货币报酬即以各类实物支付的福利。过去传统意义上劳动工资和劳动报酬是对等的，随着社会的发展进步，人的需求层次不断提高，企业对薪酬结构的安排也趋于多样化，即为劳动者提供了货币工资之外的各种报酬支付方式，如带薪假期、医疗保险、退休金、股票或储蓄计划、失业保险、托儿所、免费或折价伙食等。

三、劳动力市场的特征

(一) 劳动力市场的一般共性

在市场经济条件下，劳动力市场与其他生产要素市场有着明显的共性：存在供需双方，在生产要素所有权或支配权发生转移时，需求方要向供给方支付费用（即价格）；费用（价格）受供求关系的影响，生产要素的流动又受价格的影响等。劳动力市场具有作为生产要素市场的一般特性，主要表现为以下五点：

1. 市场性

劳动力市场遵循市场的一般规律，如价值规律、供求规律等，劳动力在市场上通过流动使供求关系发生变化，实现优化配置。

2. 开放性

劳动力市场是一个开放的系统，接受外界环境的信息，并作出反应，向外传递信号。劳动力市场与其他市场体系处于相互联系和相互作用之中。我国劳动力市场行政分割的局面严重，劳动力流动受各种束缚和界限的约束，开放性较差，尚未形成健全的劳动力市场。

3. 竞争性

有市场必有竞争。在劳动力市场上，劳动者之间竞争好的单位和岗位，用人单位之间竞争素质高的劳动者。同时，双方互相选择，优胜劣汰。

4. 层次性

劳动力市场由于地区、行业、部门或所有制的不同在客观上形成层次可分性。这不同于用行政手段分割劳动力市场，而是表现了不同劳动力市场之间的区别和联系。

5. 规范性

市场经济是法制经济。劳动力市场的管理与运行同样要法制化，要有规范市场行为的准则，保证市场机制有序运行。

(二) 劳动力市场的特性

劳动力市场同时也是个相当特殊的市场，这是由劳动力要素区别于其他生产要素的特殊性决定的。劳动力永远依附在劳动者的身上，只能被转让租借，不能被买卖。同时，劳动力生产要素效用的发挥，取决于有主观意识、能动性的劳动者。总之，劳动力市场与其他要素市场相比，呈现出自身的特点。

1. 劳动力市场的交易关系是契约关系

劳动力市场的交易是劳动者在保持劳动力所有权的前提下，在一定时期内有偿转让劳动力的使用权，它反映的是一种契约关系。劳动力市场的价格就是劳动力租金，契约本身规定了平等双方在契约期限内的权利、义务和责任，确立劳动力使用契约是劳动力市场的基本内容。劳动者本身不是商品，不能被出卖和购买，即使通过市场发生支配权的转移，他们对自身的劳动力仍拥有不可动摇的所有权。劳动力也永远不能脱离劳动者而独立存在，其所有权永远属于劳动者本身。

2. 劳动力市场交易受大量非价格因素的影响

劳动力市场交易对象的一个显著特征是劳动力依附于劳动者而存在。在劳动力市场上，劳动力使用价值的表现即劳动。劳动作为一个人脑力、体力的消耗过程，是劳动者从事的活动，是不能脱离于劳动者而独立存在的。而劳动者具有主观能动性和意愿，他们不仅要满足自己基本的物质生活需要，还有安全感、社会地位、自我实现等情感和更高生活目标的诉求。他们在劳动力市场的交易过程中，不仅关注工资即劳动力的价格，而且还关注其他大量的非经济性因素。所以，在雇佣交易中，价格外的非货币因素如工作环境、伤亡风险、人际关系、领导方式等，也将同工资一起对劳动力租让能否成交发挥相当大的影响作用。尤其在发达国家的劳动力市场上，工资已处于不太重要的地位。

3. 劳动力市场交易主体地位不对等

劳动力市场交易主体地位是不对等的，无论劳动力的质量如何，劳动者在市场上的地位总是相对较弱。由于劳动力商品本身的特性，它存在于劳动者的脑海里，不能与其分离，不能被存储起来。劳动者为了维持生计必须持续不断地向市场提供劳动力，因而当需求不足时，他们会处于极其不利的地位。再加上劳动力往往处于分散状态，而企业则相对集中，且与雇主相比，劳动者缺乏与市场条件有关的各类信息，因此他们的谈判地位就进一步恶化了。这样就在现实中导致了失业、低工资、恶劣的劳动条件等一系列社会问题的发生与发展。因此，政府的干预和调控显得尤为重要，通过各类组织机构的介入和各种法规和政策的制定，来保障劳动力市场中劳动者的权益。

4. 劳动力市场交易主体呈现出巨大的差异性

劳动力市场供求双方都存在着多样性和复杂性，劳动力市场交易活动本身，是供求双方一系列的复杂选择过程。一方面，劳动者彼此不同，其各自的体力和脑力，如年龄、背景、教育、经验、技艺、品性、心理素质等都有诸多不同；另一方面，企业也千差万别，如工资收入、工资条件、地理环境、交通状况、文化氛围、发展前景、人际关系等。企业在选用劳动者时，要考虑他们的专业特长和道德修养等多方面的因素；而劳动者选取单位时，也要根据个人的具体情况和偏好，对各种因素进行比较权衡。所以在交易正式进行之前，双方都需要花费一定的精力和成本来搜集和分析与交易有关的市场信息。除了价格因素外，其他大量非价格信息也是重要参考，而它们的获取和判断往往带有困难性和随机性。因此，与产品市场相比，劳动力市场上的交易成本更昂贵，交易过程更长。比如实行(劳动试用期)，就是把劳动力交易从流通领域延伸到生产领域中继续进行。

第二节 劳动力市场的类型与功能

一、劳动力市场的构成要素

完整的劳动力市场是由许多要素组成的，这些要素的集中统一及协调运作构成(劳动力市场机制)的总体内容。健全的劳动力市场要素主要有以下几类：

(一) 主体要素

劳动力市场的主体要素是指劳动力市场上参与市场活动的(单位或个人)，是劳动力市场形成的前提。具体而言，就是劳动力供求双方，包括劳动力供给个人、团体和劳动力需求单位。但并不是所有的劳动力个人或团体和用人单位都能成为劳动力市场的主体，劳动力市场主体应该有如下特点：自由参与市场的活动，具有参与市场活动以实现自身利益的内在动力和行为能力，能及时接受和发出市场信息，并在一定程度上影响市场的运行和走势。据此，在我国“统包统配”的传统劳动体制下，劳动者个人和用人单位都不是劳动力市场的主体。

(二) 价格要素

劳动力市场的价格要素是指劳动力的价格（即工资），它与劳动力供给方、需求方共同组成劳动力市场的三个基本要素。工资是劳动力市场的利益驱动力，是劳动力市场上调节市场活动的“看不见的手”。市场经济下的工资应该是市场工资。目前在我国，价格作用发挥得非常有限，只有当国家劳动人事、工资分

配、社会保险等制度全面改革，劳动力供求关系进入工资决定的情况下，价格才能真正发挥市场机制的调节作用。

（三）基础要素

（基础要素）是指劳动力市场赖以存在和运行所必需的硬件和软件的总和，是劳动力市场建立的基础。其中，硬件要素是指劳动力市场运作所必需的场所、设备，以及服务机构等物质条件，软件要素是指导市场发展的理论认识、思想观念、信息等导向性要素。我们知道，我国劳动力市场的基础要素很不完善，硬件和软件环境建设十分不足，这也决定了我国现阶段的劳动力市场还处于初创阶段，其功能只能随着基础要素的完善而不断完善。

（四）保障要素

保障要素是由政府出面，代表社会对劳动过程中的风险、对市场竞争中暂时退出市场形成的风险以及劳动者最终退出劳动过程后的基本生活进行的保障。它包括养老、失业、工伤、医疗等各项社会保险。在完善的市场体系中，为了保证就业者在生病、工伤、生育、失业、退休时，不因减少劳动收入或完全丧失劳动收入而失去生存条件，政府通过再分配手段，由政府、企业、个人共同筹资，建立基金，帮助解决劳动者在生老病死、伤残和失业时的生活问题。这有利于保障劳动者的基本权利，维护社会稳定。

（五）调控要素

调控要素是指政府及其管理机构对劳动力市场进行宏观管理、调节和控制的手段与行为。劳动力市场不是毫无约束的自由市场，它必须受到宏观调控和指导，才不会呈现无序发展的自由化状态。而政府便是这个市场的管理者和宏观调控者。政府制定相关的法律法规，形成健全的劳动力市场运行规则，科学规范劳动力市场供求双方及劳动力市场的就业服务等行为；并通过货币政策、财政政策、收入政策等宏观经济政策和行政手段调节劳动力资源的流向配置，保证劳动力市场和国民经济健康有序地运行。

二、劳动力市场的类型

劳动力市场的类型是多种多样的，依据不同的标准，可作不同的划分。

（一）按照劳动力市场的范围划分

按照劳动力市场的范围可以将劳动力市场分为区域劳动力市场、产业劳动力市场、职业（工种）劳动力市场和企业内部劳动力市场等。

1. 区域劳动力市场

区域劳动力市场是根据买卖双方彼此搜寻的地理范围划分的劳动力市场形式。如乡村劳动力市场、城市劳动力市场、地方劳动力市场、全国统一的劳动力

市场、国际劳动力市场、国内劳动力市场等。

2. 产业劳动力市场

产业劳动力市场是根据交易的产业范围划分的劳动力市场形式。如建筑业劳动力市场、煤矿业劳动力市场等。这是同一产业的厂商共同面对的劳动力市场。在这种市场上发生的是同一产业内不同厂商之间的竞争。

3. 职业（工种）劳动力市场

职业（工种）劳动力市场是根据交易的职业（工种）范围切分的劳动力市场形式。如教师市场、司机市场等。这是从事同种职业（工种）的劳动者共同面对的市场，这种市场上发生的是同种职业之间的竞争。

4. 企业内部劳动力市场

企业内部劳动力市场是买方和卖方在企业内的职位空缺中彼此搜寻的劳动力市场形式。企业内部劳动力市场上的交易形式，以晋升、换岗、短期解雇、加班、改变工作速度为主。

内部劳动力市场有三个基本特征：（1）有高度的组织与管理。劳动力的价格和配置受一套管理规则和程序调节。这些规则与程序代替了供给与需求的力量。（2）把特权地位给予已经聘用的人而不是给外部人。“内部人”在很大程度上免除了来自外部人的经常性的竞争。外部人只能在有限数目的低级工作位置范围内进入内部劳动力市场。其他空缺职位通常以提升形式由内部补充，即存在“上升阶梯”。（3）工资常常高于当地平均工资水平，规则与程序受外部劳动力市场条件的影响相对较少。

（二）按照交易方式和途径划分

按照交易方式和途径可以将劳动力市场分为有形市场和无形市场。

1. 有形市场

有形市场是指通过职业介绍等市场中介组织和机构所形成的劳动力交易，特点在于其交易活动有固定的场所，具有经常性。

2. 无形市场

无形市场是指通过各种信息渠道的就业广告，人际关系等非市场中介组织所形成的劳动力交易。由于没有固定的场所，无形市场的交易活动较为零星和分散。

（三）按照市场的竞争自由度划分

按照市场的竞争自由度可以将劳动力市场分为完全竞争市场、垄断市场和不完全竞争市场。

1. 完全竞争市场

完全竞争型市场是一种理论型市场，要求具备完全的市场信息条件，供求双方信息环境基本相同，具有充分的流动性，不存在其他非市场化的障碍；具备完全的决策条件，供求双方可以根据自己的意愿去选择劳动力交易的方式、数量和价格。满足这些条件是极为困难的。因此，只要是劳动力交易活动建立在市场信息和公平交易的基础上，由劳动者按自己的意愿进行决策，都可以认为是属于完全竞争市场。

2. 垄断市场

垄断市场是一种极端的市場形式，又分为买方垄断和卖方垄断两种。买方垄断是指由一家或少数几家劳动力需求方掌握就业机会，面对众多的求职者。供求双方的地位不对等，就业机会和价格水平控制在买方手里，求职者只能被动地接受。如国家公务员市场就是较为典型的买方垄断市场。卖方垄断市场是指极少数劳动力供给者，面对巨大的劳动力需求，或者劳动者组织形成极强的谈判力量，使市场交易较为明显地有利于卖方。作为极端形式，垄断市场很容易形成行政对市场的干预。

3. 不完全竞争市场

不完全垄断市场指介于完全竞争市场和垄断市场之间，市场力量和非市场力量同时起作用而形成的市场竞争格局。供求双方既要受市场因素的引导，还要受行政因素的约束，其竞争是很有限度的。不完全竞争市场是一种常见的市场形式。

(四) 按照职业对劳动力素质的要求划分

按照职业对劳动力素质的要求，可以将劳动力市场分为国家公务员市场、经理市场、专业技术人员市场和普通劳动力市场等。

1. 国家公务员市场

国家公务员市场是一种以政府为需求主体、按照较为严格的标准，包括学历、所学专业、年龄、社会责任感、敬业精神以及公众形象和工作能力等方面，依据政府公务员接替期限，定期从全社会公开招考、择优录用的劳动力市场形式。以市场方式来形成和补充国家公务员队伍，对于从根本上革除历史上遗留下来的任人唯亲、任人唯近、近亲繁殖的顽症，破除关系网的怪圈，摒除权力对经济的侵蚀，确保公务员队伍的素质和廉政勤政建设及政府机构的高效运转，实现由人治转向法治，都具有极其重要的意义。

2. 经理市场

经理市场是指交易社会上具有较高经营管理知识以及才能的经理人员市场。从宏观经济发展上看，经理市场的产生是劳动力市场成熟化的标志之一；从微观

企业制度来看，经理市场的出现是社会化大生产以及由此发展而来的现代企业制度的法人治理结构的必然产物。让企业管理人员进入市场，是建立现代企业制度的关键。所有者（出资者）不直接经营企业，而是由所有者授权，委托企业法人组织（董事会或理事会）来经营，具有最高决策权；日常经营管理则由董事会授权职业经理来负责，形成三主体（最终所有权主体、经营权主体和指挥权主体）纵向授权、逆向负责的制衡体制。法人治理结构客观上要求建立经理市场这一基本形式。

3. 专业技术人员市场

专业技术人员市场是指交易在某些领域中具有外行人所不可替代的专门知识、技能和经验的劳动力的市场形式，如工程师、会计师、律师、建筑师、医生以及教师等。这一群体是劳动力资源中最宝贵的一部分，他们提供的劳动和服务对于经济与社会发展和科学技术的创新具有决定性的影响。通过市场机制来配置专业技术人员，一方面可以最大限度地促成这一群体的高效化配置，减少人才浪费和损失；另一方面通过竞争和双向选择，可以在市场上确认和实现其价值，充分调动专业人员的积极性和创造性。

4. 普通劳动力市场

普通劳动力市场是由除上述几种以外的普通产业工人、管理人员、服务业从业人员等组成的劳动力市场形式。这类市场包容人数最多，规模较大，涉及面广，竞争激烈。农村劳动力转移和失业现象的发生，基本上是出现在这种市场当中。

（五）按照劳动力交易的社会条件划分

按照劳动力交易的社会条件可以将劳动力市场分为一级劳动力市场与次级劳动力市场。

1. 一级劳动力市场

一级劳动力市场是指就业条件较好、交易质量较高的劳动力市场。一级劳动力市场上的劳动力需求方多为规模较大、实力较强的单位，具有工作条件比较好、待遇比较高、升职的机会比较多、职业比较稳定、劳动关系比较规范等良好条件。

2. 次级劳动力市场

次级劳动力市场是指就业条件较差、交易质量较低的劳动力市场。在这个市场上，劳动力需求方的规模较小、实力较弱，往往劳动条件差，待遇低，职业不稳定，工资与受教育程度和经历几乎没有关联，在这一市场上形成的劳动关系多不规范、不稳定。

我国目前一般在一级劳动力市场与次级劳动力市场之间往往缺乏竞争性，主要体现在劳动力这两个市场之间难以流动。文化素质较高的劳动者多进入一级劳动力市场，而文化素质较低，特别是农村转移劳动力、下岗失业人员，多进入二级劳动力市场。劳动力市场的这种二元性在我国国有企业中普遍存在，主要表现为“正式工”和“农民工”“临时用工”之别。企业内“苦、脏、累”工种逐步由“农民工”“临时用工”承担，“农民工”“临时用工”的工资报酬、福利待遇比较低，而“正式工”则从事相对优越的工作。

三、劳动力市场的功能

劳动力市场通过价值规律的作用和竞争机制的功能，把劳动力资源配置到合理部门，提高了经济运行的效率，促进了社会再生产的协调发展。它的功能具体表现如下：

(一) 资源配置

劳动力市场的基本功能，就是通过劳动力使用权的转让与购买，实现劳动力在各种社会用途之间的分配，也就是劳动力资源的配置。通过价值规律的作用和竞争机制的功能，把劳动力资源配置到效益较好的部门、行业和环节中去，从而提高整个经济运行的效率和活力。在现实生活中，随着商品经济的发展和社会的进步，国家政策、经济规模、企业技术水平、产品结构等需求因素和人口结构、劳动者偏好、劳动者技能等供给因素在动态变动当中，使供求关系也在不断变化。这其中，起关键作用的是工资率比价（不同职业之间的劳动比价）。工资率调节着劳动力资源在不同职业、行业、地区之间的流动，使劳动力资源合理匹配，发挥最大的经济效益。

(二) 激励鞭策

劳动力市场的存在，为劳动者和企业提供了双向选择的条件。那些技术素质高、工作责任感强的人，在劳动力市场上受到用人单位的喜爱，能够顺利地找到理想的职业并取得较高的收入；而那些技术素质低、工作责任心差的人，在职业选择上则处于被动和劣势地位。这样的优胜劣汰有利于充分发挥劳动者的积极性、主动性和创造性，一方面会促使劳动者有意识地不断提高自身的素质，增强职场的竞争力；另一方面能激励他们积极工作，争取更高层次、更高收入的职位。同时，企业的竞争归根到底是人才的竞争。管理水平高、经济效益好、劳动条件好、人际关系协调的企业是高素质人才的首选之地，这样就使企业产生了内在的动力。企业只有努力提高管理水平，增强自身的凝聚力、吸引力，才能保持职工队伍的相对稳定，才能吸纳优秀的人才。否则，企业内部的人才留不住，外面的人才进不来，企业在竞争中就会处于劣势地位。总之，劳动力市场竞争机制

的发挥，在对微观主体激励的同时，在宏观上可以带动整个国民素质的提高。

（三）经济促进

一个社会的劳动力市场的完善程度与经济发展水平密切相关。劳动力市场越完善，其对经济发展的促进作用就发挥得越好。在传统的计划经济体制下，劳动力商品的性质被扭曲或人为地被排斥，谈不上运用市场规律去进行配置，严重影响了劳动生产率和经济效益的提高，制约和消耗了经济发展的潜力。而在市场经济体制下，劳动力市场需求决定供给，使得劳动力与生产资料按比例结合，从而使社会再生产按比例协调发展，促进经济发展。首先，在劳动力市场上，通过劳动力使用补偿，围绕工资价格的波动，调节劳动力的供给与需求，使需求者和供给者实现各自的经济利益要求，使社会再生产协调发展。其次，在市场经济中，一切生产要素都是按需要供给的，一旦供给与需求平衡，也就实现了包括劳动力在内的生产要素的按比例有机结合，使各种生产要素都得到最大限度的利用。总之，劳动力市场作为整个国民经济的子系统，对其他市场体系的正常运行，对社会再生产的协调发展具有重要影响。

（四）信息传递

劳动力市场随着市场经济的发展不断开放和扩大。劳动力的供需双方反复在不同的市场流通、交易，可以是跨行业、跨地区、跨职业的。在劳动力流动的同时，劳动力市场的信息流也在起作用，各个劳动力市场信息系统在一定程度上是密切联系和沟通的。而且随着网络信息化的发展，劳动者和用人单位的信息更加畅通，迅速地在整个市场信息系统里传递，这也有利于降低交易费用，促进劳动力的合理流动，促成市场交易的顺利达成。

（五）窗口导向

劳动力市场的运行传递各种信号，能引导市场相关主体进行改进和调整。劳动力市场的某些失业现象，是因为在现实经济生活中，劳动力的自然素质和技能结构状况与劳动力的需求之间存在着较大差异，又或者是职业转换中劳动者和用人单位的信息不充分造成的暂时性矛盾产生的。另外，有时由于教育结构与经济结构不相适应，即学校培养与社会需要脱节，也会造成一些学无所用的人在劳动力市场上闲置的状况。所以，在劳动力市场的运行过程中，市场信号也会引导市场相关主体进行改进和调整。一方面，促使失业者积极参加各种转业培训或职业教育，按社会需求调整自己的专业技能结构，以求尽快就业；另一方面，也为教育部门、职业训练部门提供某些专业技术素质劳动力的需求信息，促使他们根据社会需求不断调整课程和专业设置，积极为社会培养所需的人才，从而为社会人力资源开发起到导向作用。劳动力市场同时为政府了解社会劳动分配状况起到

“窗口”作用。在市场经济条件下，政府主要通过劳动力市场来调节劳动力供求。政府通过观察劳动力市场上的供求变化，了解社会劳动力分配状况，预测变化趋势，进而制定、修订相关政策法规，引导劳动力向社会需求方面流动，调节劳动收入分配。

四、劳动力市场与国民经济

(劳动力市场)是国民经济体系最重要的组成部分。作为生产要素市场之一，它为产品市场提供劳动力要素。而且只有通过劳动力市场交易，才能使劳动力同其他生产资料结合起来，进行现实的物质生产和精神生产，提供产品和服务，才有生机勃勃的社会经济活动。从这个意义上讲，没有劳动力市场，就没有完整意义上的市场经济。

劳动力市场和(产品市场)作为整个国民经济运行过程中两个最关键的链条，它们相互联系和依存，又相互影响和作用。一方面，劳动力市场的需求受产品市场的影响。劳动力市场的需求源于产品市场的派生需求，在市场经济中，企业要把劳动力与其他生产要素相结合，为市场供给产品和服务，故而产生了对劳动力的需求。换言之，企业对劳动力产生需求，是因为社会对物质产品和劳务有所需求，如果没有后者，便谈不上前者。很显然，在一定的技术条件下，一个社会对物质产品和劳务的需求（即总需求）越大，企业对劳动力的需求就会相应增大；反之，社会生产对物质资料需求越少，劳动力需求也相应减少。即在其他条件不变时，劳动力市场的需求水平随产品市场需求的变动而变动。另一方面，劳动力市场的运行也作用于产品市场。劳动力市场为产品市场的生产提供原料，只有劳动力资源和生产资料按比例结合、有效配置，与产业结构和产品结构相协调，才能使社会再生产有序进行。劳动力市场的交易价格即劳动者的工资收入又形成对产品和服务的需求，收入和消费、投资需求是成正比的，社会总需求扩大将促进经济的增长。

从图 1—1 中可以看出，企业和家庭是国民经济运动过程中的两个中间机构，在产品市场和劳动力市场分别充当不同的角色。企业提供劳务和产品，并相应产生对劳动力市场的需求，家庭提供劳动力要素，并用工资收入购买产品市场的产品和服务。供给和需求双方的作用决定了均衡的产出和价格。各个环节相互传递、反馈和影响，使国民经济得以循环往复的进行。

综上所述，劳动力市场和产品市场是紧密连接，互相依存的。所以，对劳动力市场的各类现象的观察和分析，不应离开其他市场体系的变化背景，不应离开整个国民经济的发展态势，要用广泛的视角去研究劳动经济问题。

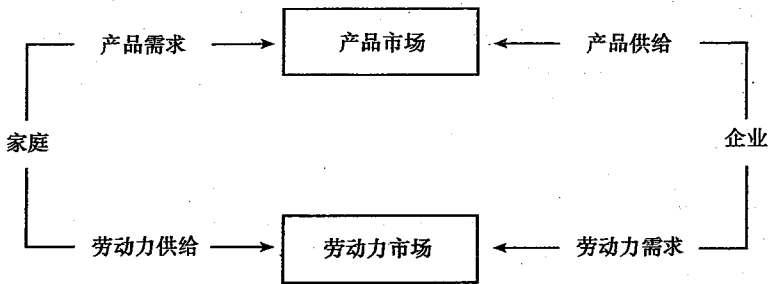


图 1—1

第三节 劳动力市场的运行机制

市场机制，是指市场经济体系中各要素之间相互联系和制约关系的运动机理，具体表现为商品的需求、供给、价值、价格、竞争等各种基本要素在价值规律的基础上的相互联系、相互作用、相互制约的关系和变动趋势。劳动力市场的运行机制是一般市场机制在劳动力这一特殊商品上的表现。劳动力市场的运行是通过各种经济因素和非经济因素来实现的。其中经济因素是指劳动力供给、劳动力需求、价格等基本市场要素，非经济因素包括以工会、政府以及大型企业为核心的组织要素和以阶层、文化、习俗为中心的社会要素。

一、劳动力市场的基本运行机制

劳动力市场的基本运行机制，是由相互联系和相互制约的供求机制、竞争机制、价格机制所组成。以供求为核心的经济要素直接参与劳动力市场的运行，决定劳动力市场的工资和配置。

(一) 供求机制

供给和需求是市场的基本要素。供求机制是供求双方矛盾运动的自我协调机制。完善的、原来意义上的供求机制，应该反映劳动力价格（工资）与供求关系的内在联系。一方面，供求关系影响工资，当劳动力供给超过社会需要时，工资会下降，反之亦然；另一方面，工资高低也反过来影响供求。工资下降，对劳动力的需求就增加，劳动力的供给随之相对减少；反之亦然。

劳动力市场的供求状态总是处于变化当中。劳动力的需求受到多方面因素的影响。从宏观上看，有国家产业结构政策、宏观经济发展规模及水平、城市发展

速度等；从微观上看，有企业劳动生产率、企业技术结构、企业经济结构规模以及劳动力价格水平等，而人口的变化和现代教育的发展也使得劳动力的供给在数量和质量方面不可能一成不变。所以，供求关系总是处于不断的变化之中，产生供求之间的矛盾。这个矛盾通过供求机制的作用，借助劳动力的流动和价格的波动来解决：当劳动力供大于求时，价格下降，供给减少；当劳动力需求大于供给时，价格上升，劳动力供给增加。劳动力市场的供求运动是在“看不见的手”的调节下，不断由供求不平衡到平衡，由平衡到新的不平衡，再到新的平衡的动态过程，其平衡状态是偶然的，而不平衡则是经常的。实际上是劳动力供求与劳动力价格（工资）相互联系、相互作用的运动过程，它集中体现了供求机制在劳动力资源配置方面所发挥的调节作用。

所以，在依靠市场自身供求机制调节的同时，还应当加强对劳动力市场供求状况的预测和监控，通过经济、法律或者行政手段适当干预，促成劳动力市场供求关系的动态平衡。

（二）竞争机制

竞争机制是劳动力市场上供求双方优胜劣汰的选择机制，它反映劳动力商品在交换过程中供求双方的互相选择，以及劳动力供应者之间、劳动力需求者之间出于自我利益的考虑进行竞争的有机联系。具体表现为劳动者在与生产资料的结合过程中所产生的择业竞争与在业竞争，以及企业为求得优秀人才而进行的人才竞争。

现代企业竞争的关键是人才的竞争。由于生产要素的多寡、质量的高低在某种程度上决定了企业生产经营效果的好坏。一方面，为了在市场经济中获取最大的利益，处于不败之地，企业竞相争取优秀的人才；另一方面，劳动者之间也会展开竞争。劳动者不仅有追求经济利益的动机，期望获得较高的报酬，同时也希望在工作环境良好、发展空间广阔的企业就业，取得较高的社会地位，实现自我价值。不同劳动者的需求偏好不一，但都把理想的职业和岗位视为实现经济利益和社会利益的途径。另外，劳动力供求双方也会产生竞争。总之，竞争的实质是经济利益的竞争，它是市场经济的普遍规律。

竞争机制的作用不是孤立的，它同供求关系、工资变动等因素紧密结合，共同发生作用，反映着竞争同劳动力供求关系、工资的有机联系。首先，劳动力供求的不平衡为竞争机制的运动提供了外部条件。在劳动力市场上，供求的矛盾借助于劳动力价格波动，始终在“不平衡——相对平衡——新的不平衡”这种运动状态中循环往复。供求矛盾促使劳动力供给者和需求者双方为实现各自利益而展开供方之间或需求方之间的竞争。而通过竞争机制的作用，优胜劣汰，使劳动力

供求双方在相互选择、自由流动中实现相对平衡。其次，工资变化成为竞争的手段。劳动力供求双方都借助工资这一市场要素作为竞争的有效工具，争取在市场的选择中处于有利地位。如果某类劳动力供不应求，竞争则主要在企业方展开。企业通过提高工资水平、提高更优厚的福利待遇等作为竞争手段，以便招聘到高质量的优秀人才。当劳动力市场供大于求时，则劳动者之间也会将工资水平要求和个人劳动技能作为竞争手段，以战胜竞争对手，获得理想的工作岗位。

竞争同劳动力供求、工资变动相互联系、相互制约，形成劳动力市场的自我选择机制。它促使企业提高劳动力的利用效率，提高企业劳动生产率；它也促使劳动者不断加强学习，努力提高个人素质，以适应社会和企业的需要。竞争的最终结果将有助于劳动力与生产资料两大生产要素达到最佳配置。

(三) 工资机制

工资机制是劳动力市场竞争过程中的重要的自我制衡机制，它反映在工资变动与供求变动之间相互制约的有机联系和运动上。工资机制，就是劳动力价值或工资自发形成的过程。

劳动力市场价格的基础是劳动力价值，它由生产和再生产劳动力商品所必需的生产费用所决定。在价值规律的作用下，劳动力市场上供求双方的竞争形成了工资。市场上的供求与价格之间是双向运动，相互作用的。劳动力供求比例的变化引起工资变化，而工资的变化也会引起劳动力供求的变化。当劳动力供给大于需求时，工资呈下降趋势；劳动力需求大于供给时，工资呈上涨趋势。同样，工资下降，使劳动力供给减少，需求增多；工资上涨时，劳动力供给增多，而需求减少。在这种关联之中，供求逐步趋向一致。

在市场经济中，工资是企业衡量人力投入、进行成本核算的依据，是劳动者个人提供劳动能力，按劳动贡献获取劳动报酬，从社会获得消费资料，借以谋生的一种手段。所以，在利益驱动之下，工资水平影响着企业的劳动力需求，也指示着劳动者的择业方向，激励其提高自身素质。所以，从宏观来看，工资是调节劳动力资源在不同地区、不同行业和岗位之间流动和合理配置的经济杠杆。

总之，劳动力市场是在价格机制与供求机制和竞争机制的共同作用下，形成自己有序的运行：工资上升，劳动力流入，供给量增加，竞争加剧，形成供过于求；工资开始下跌，劳动力流出，供应量减少，出现供不应求，工资又开始上升。在三大基本机制的交互作用中，市场运动不断循环往复地进行。

二、非经济性因素对劳动力市场运行的影响

劳动力市场的非经济因素包括组织性因素和社会性因素，它们通过改变供求双方的对比状态和工资价格的水平等经济要素，间接地对劳动力市场运行产生

影响。

(一) 组织性因素的影响

组织性因素是指政府、工会以及大型企业等各类组织。随着经济的发展和社会的进步,为弥补劳动力市场本身的缺陷和盲目性,各类组织涉入劳动力市场,制定了一系列的交易规则,来规范劳动力市场的运行,保护弱势群体的权益。这些制度包括规定各种劳动力市场的范围、供求双方进入市场的标准、退出的限制、交易的条件等,有些是正式的、明文规定的,有些是非正式的、约定俗成的。组织性因素一方面能够促使劳动力市场的细化(如人事管理政策对从业资格的规定),另一方面可以影响工资水平,比如政府规定的最低工资水平、公务员的法定工资增长等。

例如,各国政府通常都制定旨在保护劳动力供求双方权益的法律法规。如日本制定的《劳动标准法案》,内容涉及劳动合同、就业制度、工资、劳动时间、休息公休日、带薪休假、妇女和儿童的劳动、工伤事故补偿等方面。在中国,《劳动法》对进入劳动力市场的劳动者的年龄、劳动合同的解除条件、工作时间和劳动保护等作出明确规定,政府也常常对工资进行宏观调控,如实施最低工资保护制度、规定承建政府项目的工资水平、公务员的法定工资增长等。

工会组织对劳动力市场的影响也不容小视。工会组织是劳动者为了保护自己的劳动权益而建立和发展起来的。在许多发达国家中,工会作为劳动者群体的代表机构,在劳动力市场中扮演重要角色。一方面,在制度承认下的工会,有权参与劳动力市场交易的决策,与资方就雇用劳动者、解除劳动合同、劳资、福利、劳动保护条件等进行集体谈判,并签订集体协议或集体合约;另一方面,工会组织也有责任监督企业雇用工人,遵守各项和约规定。工会组织把广大的劳动者联系起来,依靠集体优势在谈判过程中掌握了更多的话语权。他们可以组织工人采取产业行动来向雇主施加压力,从而迫使对方接受自己的条件。工会力量较强的行业对工资水平的确定和市场人员的构成发挥着重要的影响力。

再来看企业。有些企业的人事管理政策,比如内部晋升、内部流动政策限制了某些岗位的市场界线,使外部劳动力市场竞争内部化了。根据企业内部的工作阶梯制度,企业内出现的职位空缺由内部职员来填补,这往往是出于节约交易成本,激励内部员工的考虑:内部员工在本单位供职多年,熟悉情况并积累了大量适用的技艺和知识,这样的制度会促使内部职工用心努力工作,以求在晋升竞争中获胜,争取优越的职业前景。但是,这也使外部劳动力市场的求职者在一定程度上被隔离,被减少或是剥夺了谋职的机会。有些大型企业对工资有着特殊控制能力。如垄断企业或处于政府特殊政策覆盖下的企业具有相对较强的获利能力,

同时也存在较严格的进入障碍，难以形成有效的市场竞争，它们的工资政策往往脱离了市场供求状态，具有较大的自由度和自主权。

(二) 社会性因素的影响

社会性因素是指家庭背景、所属阶层、文化、歧视和风俗等。社会性因素对劳动力市场的人员构成、劳动力供求状况和工资水平产生的影响也是不容忽视的。这些影响因素具体表现在两个方面：一方面表现为影响劳动力市场的人员构成。家庭背景、父母职业、社会阶层对个人职业的选择幅度和在劳动力市场的流动性具有十分重要的作用。在选择职业的过程中，作为个人能够跳出个人所属社会层面的可能性很小，这是一般规律。另一方面表现为影响劳动力的供求与工资。人们在选择职业时不仅关注工资收入水平的高低和福利待遇的多少，还取决于人们对工作的喜好程度与偏好。文化背景对价值标准的判断、信仰、准则、行为规范也有着重要的作用。另外，歧视也是影响劳动力市场配置的一个重要非经济因素，种族、性别、原有国籍、宗教等方面的差异都有可能引起工资差别，甚至职业差别。

例如，由于社会观念和顾客的偏好，使某些职业或岗位出现了对男性和女性的职业隔离。人们往往认为，男性劳动者适合从事如医师或飞行驾驶员等负责程度要求较高的工作，而偏好让女性劳动者从事责任相对低的工作，比如护士或者空中小姐。而当有人试图跨越这些相对隔离的工作界线，如女性成为医师，社会将对她们有更高的要求或者她们将接受相对男性更低的工资。

又如，劳动者的人生价值观无疑影响着劳动力市场。现在我国新生一代的青年更加标榜个人价值，追求自我利益的实现。尽管国家号召投入西部地区、贫困地区的开发建设，但现在青年就业倾向仍是想往北京、广东、上海等大城市，各地方劳动力市场呈现出结构性失调的特点。大城市人员过剩，僧多粥少，而边远、贫困地区则劳动力资源紧缺，人才匮乏。

三、劳动力市场运行存在的障碍

在价值规律的作用下，劳动力市场的运行机制自发地起着调节劳动力资源配置的作用。保障和完善劳动力市场机制，是建设社会主义市场经济的重要命题。但是，劳动力市场机制并不是一种完美无缺的资源配置方式，它存在着依靠自身难以解决的局限性和障碍。

(一) 劳动力市场自身的不稳定

在自发的劳动力市场上，工资具有无限制下降的趋势和可能。在市场经济中，劳动力供求双方的行为动机及其趋向是共同的，即双方行为目标都是寻找各自利益最大化，并据此支配着各自的供给行为或需求行为。一方面，企业生产经

营最重要的目标就是增加利润，在其他条件给定的情况下，只要降低劳动力费用，就会使利润相应增加，两者是此消彼长的关系。因此，企业有尽可能降低人工费用，特别是降低工资的动机。而另一方面，作为劳动者，其他条件不变，工资越高，其得到的效用就相应增加，因此，劳动者存在着获得高工资的动机。在正常的市场机制运行之下，工资作为价格信号调节着劳动力的供求。但是，工资同样是劳动者获得收入的一般来源，劳动者必须依靠收入购买消费资料、维持生计、养家糊口。企业可以拒绝雇用，而劳动者不能拒绝就业。当工资降到非常低的水平时，劳动力供给仍不会停止。所以，在劳动力市场上，特别是当需求小于供给时，工资存在着无限制下降的趋势和可能。

劳动力市场的上述特性将给社会再生产带来极大的隐患，破坏市场机制的优化配置功能。

首先，工资不断下降，甚至降低到维持最低生活水平的临近点，就有可能破坏劳动力的再生产。劳动力是最基本的生产要素，一旦劳动力再生产的正常进行受到威胁，社会生产的基础就存在着崩溃的危险。

其次，假若存在着极为低廉的工资，只能维持基本生活的现象，市场又都不得不忍受在这种情况下所形成的劳动力价格，这种价格根本不能反映劳动力市场不同劳动的交换比率。换言之，这种情况，就使市场竞争决定价格的机制丧失了正常发挥功能的条件。一旦市场机制受到破坏，就不能通过市场实现资源充分利用和优化配置，从而使市场丧失其有效性。

（二）劳动力市场的障碍和缺陷

1. 信息障碍

信息障碍是指由于信息缺陷和信息偏误，劳动力市场不能达成互惠交易。从理论上讲，要实现劳动力资源的最优配置，必须以供求信息全面和完全传递为前提。这就是说，企业能了解社会上全部劳动力的供给情况，而劳动者能掌握企业的各方面信息。但是，实际情况远不及此，劳动力的供给和需求受到职业、行业、地区等限制，信息流动与传递是不完全的，也是非对称的。这样，当交易双方信息掌握不充分时，势必有一方在进行选择时处于盲目的状态。劳动者缺乏必要的信息，会出现职业选择面过窄、选择不当，甚至不能就业的问题；企业缺乏必要的信息，也难于把合适的人配备到工作岗位上。

2. 市场缺陷

市场缺陷是指由于有效需求不足、工资刚性等市场自身的缺陷，或者交易参与主体由于观念或习惯的干扰，劳动力市场不能达到均衡最优。

（1）有效需求不足。劳动力需求是一种派生需求。换句话说，企业之所以需

要雇用工人，是为了生产、销售产品或提供服务以获得收益。所以，在劳动力市场上企业对劳动力的需求依赖于产品市场上消费者对最终产品和服务的需求。当产品市场总需求（有效需求）不足，经济能力不能充分发挥出来，就不能转化为对劳动力资源的需求，将阻碍劳动力供求的结合。

(2) 工资刚性。工资是劳动力市场的重要经济要素，它的变化直接调节着劳动力的供给与需求。市场机制能够完全发挥作用要求工资是弹性可变的，即当劳动力供给大于需求，工资上涨，当劳动力需求大于供给，工资下降。但在现实的劳动力市场中，工资作为劳动力的价格，往往具有相当大的刚性。因为主观上人们消费达到一定水平，要退回去习惯一种更低的生活是很困难的，而且企业、工会或政府也会在一定程度上影响工资价格，使之存在下降刚性。工资的刚性使价格机制不能充分发挥作用，导致失业或者市场的非均衡。

(3) 主观因素。作为劳动力的供给方，劳动者是有思想、有感情、有主观能动性的。他们在作出职业选择时，会对劳动力市场各方面的信息逐一搜集、筛选、评价和判断。在这一过程中，劳动者本身的主观意识会直接指导和影响其行为。比如当劳动者对自己的能力估计过高、对社会劳动力需求状况估计过好时，就会制定过高的职业目标。这样，在选择职业时就可能出现挑肥拣瘦、“高不成低不就”的过度选择现象。过度选择的结果，使劳动者在可能就业时不去就业，从而造成“选择性失业”问题。这样就会人为地造成劳动力供求不能结合的现象。

3. 制度障碍

制度障碍是指劳动力市场的某些惯例、政策法规、体制安排给劳动力市场的运行机制造成了阻碍。劳动力市场的劳动力供求，就业和工资的决定机制，受到一定程度制度结构的制约。企业、工会及政府，这些劳动力市场的组织机构为市场主体的行为划定了各类规则界线，为市场运行制定了各类法律制度。恰当的制度因素有利于克服市场机制的盲目性，充分发挥市场机制作用，保护弱势群体，但是另一方面，有些体制或政策性因素同时也会对劳动力市场正常运行造成一定制约。如西方国家实行“高福利”政策，除了造成开支浩大、财政负担沉重等结果之外，也使得一部分人依赖高额失业救济为生而不去就业，这等于鼓励人们不就业，造成劳动力供给的变态退化。又如在我国原计划经济体制下，政府对经济活动的控制过严，资源配置是行政管理模式，采取指令式措施，这种做法很难满足企业与个人双方的选择要求。

所以，为使市场机制稳定地发挥作用，有效避免一些市场障碍和扭曲，政府要发挥积极和适当的作用。一方面，通过劳动服务部门提供劳动力市场中介服

务,包括职业介绍、职业培训等;另一方面,通过制定与推行社会保险、社会救济等社会政策,健全和完善相关的法律制度。这些举措有助于调节劳动力市场内在的不稳定性,保证劳动力市场的健康发展,也有助于削减障碍,促使市场机制的正常运行。

【本章小结】

本章对劳动力市场进行了概括性介绍,主要从劳动力市场的含义、特征、功能与运行机制等方面进行阐述。劳动力市场是劳动力供求双方自愿进行劳动力使用权转让和购买活动的总和。劳动力生产要素的主观性与能动性,决定了劳动力市场具有区别于一般要素市场的特征。劳动力市场上各种经济因素和非经济因素在市场机制的作用下,推动劳动力市场的正常运行,实现了劳动力市场的各项功能。同时,劳动力市场运行也存在依靠自身机制难以解决的局限性和障碍,需要合理的制度体系加以规范和保障。

【基本概念】

劳动力市场 劳动力 工资 市场运行机制

【思考题】

1. 什么是劳动力市场?
2. 劳动力市场具有什么样的特征?
3. 劳动力市场的供求机制如何发挥作用?
4. 简述劳动力市场的功能。
5. 劳动力市场运行存在哪些缺陷和障碍?

第二章 劳动力需求分析

【核心章本】

第一节 劳动力需求

一、劳动力需求概述

(一) 劳动力需求的含义

劳动力需求，是指企业在某一特定时期在某种工资率下愿意并能够雇用到的劳动量。它是企业雇用意愿和支付能力的统一，两者缺一不可。劳动力需求反映了整个社会发展中对劳动量的需求状况。

1. 劳动力需求是一种派生需求

社会物质产品和服务的需求是一种绝对需求。在市场经济中，企业之所以雇用劳动力，是因为劳动力与其他生产要素相结合，就能为市场提供产品和服务。所以劳动力需求是一种引致需求，其最终取决于它所产生的产品、服务需求。由于它是从产品、服务需求的定义中派生出来的，所以劳动力的需求水平必然随着市场产品和服务需求的变动而变动。对劳动力需求的任何分析，都会在一定程度上涉及社会对产品和服务需求的分析，进而还必然要联系分析产品和服务生长过程的分析。从研究劳动力需求必须和生成要素相联系这层意义上讲，我们可以说，劳动力需求的理论就是关于生产的理论。

2. 劳动力需求与工资率的关系

企业将各种生产要素，主要是资本和劳动结合起来生产产品和劳务，资本和劳动的组合方式取决于产品的需求量，资本、劳动的价格以及可以取得的技术条件等。

劳动力需求与消费者对消费品的需求有很多相似之处。在市场经济条件下，商品需求量与价格水平之间存在反相关关系，同样劳动力与工资率之间也呈现出反相关关系。当工资率提高时，劳动力需求减少，工资率降低时，劳动力需求增加。

劳动力需求的派生性说明劳动力需求水平随产品和服务需求的变动而变动，

但雇主对劳动力的需求不是单纯由产品和服务的需求决定的，雇主必须根据收益和成本之间的关系才能作出决策，即对增加的单位劳动力与其给企业带来的收益进行比较分析，才能作出更加准确的决定。

企业雇用劳动力，按照一定的工资率支付给工人工资。工资对于工人来说是劳动收入，而对企业而言是劳动力消费成本。当每一单位劳动力消费成本，也即工资率大于其给企业带来的产出增量时，企业就不会有雇用劳动力的动机。因此，只有生产的产品价值大于或等于生产成本时，雇主才会增加劳动力消费。

（二）劳动力需求的类型

1. 长期劳动力需求和短期劳动力需求

我们在分析劳动力需求时，必须明确区分是短期需求还是长期需求。传统的劳动经济学对长期和短期的划分并没有一个明确的时间界限，短期劳动需求是指资本存量（ K ）不变，只有劳动投入（ L ）因素变化时对劳动力的需求；长期劳动需求是指企业一切生产要素，即资本、技术及其他生产要素都是可变时对劳动力的需求。所以，工资、技术、产品需求等因素对长期劳动力需求的影响，显然要比对短期劳动力需求的影响更大、更复杂。因此，短期和长期都是功能方面的区分，而非定时性质的定义。

2. 劳动力的企业需求、行业需求和市场需求

企业是从事生产或者经营活动的经济单位，其目标是获得企业利润的最大化。因此，企业家关心的是增加劳动力数量给企业带来的利润增加额。如果企业的投入能使企业获利，它就会增加劳动力的使用。

企业劳动力需求是指在每一种工资水平下，企业愿意并有能力实际雇用到的劳动力数量。行业劳动力需求是本行业劳动力需求之和。市场劳动力需求揭示的是在每一种工资水平下，某一市场上所有企业的劳动力需求之和。

二、劳动力需求表和需求曲线

企业雇用劳动力时，要按照一定的工资支付给工人。劳动力价格变化，劳动力需求会跟着变化，将工资视为劳动力价格，将劳动力需求量与劳动力价格之间的数量关系用表格的形式来描述，就可得出不同劳动力价格下的劳动力需求表，根据需求表则可画出需求曲线，详见表 2—1 和图 2—1。

劳动力需求表和劳动力需求曲线是通过表格和几何图像的形式来表述劳动力需求的概念。在图 2—1 中，横轴 L 表示劳动需求量，纵轴表示工资率，曲线 D 为企业劳动力需求曲线。从劳动力需求表中可以看出，工资率从 1 000 元/时提高到 1 500 元/时，劳动力需求量从 8 600 万人减少到 7 900 万人。因此，劳动力需求曲线是一条从左上向右下倾斜的曲线，也表明在其他条件不变的情况下，劳

表 2—1

劳动力需求表

工资率 (千元/时, W)	劳动力需求量 (万人, L)
0.8	9 000
1.0	8 600
1.5	7 900
2.0	7 200
2.5	6 600
3.0	6 000
3.5	4 500
4.0	4 000

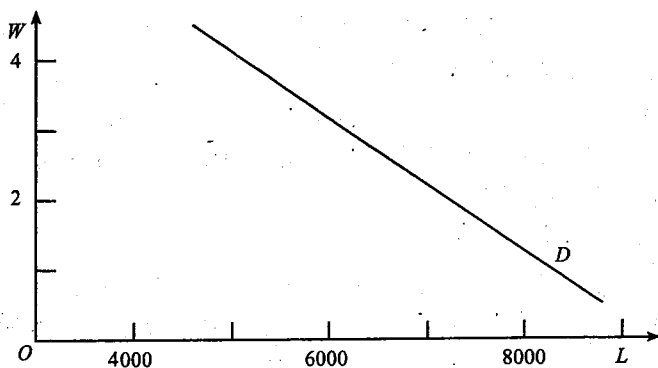


图 2—1 劳动力需求曲线

劳动力需求量与工资率成反相关关系。

三、劳动力需求函数

劳动力需求不仅受到不同经济制度结构的影响，还受到很多经济现象的影响，如技术条件、生产要素价格、生产产品的需求水平等。若把影响劳动力需求的因素作为自变量，劳动力需求作为因变量，则可用函数的关系来表示劳动力需求与影响因素之间的关系，这个函数称为劳动力需求函数。用 D 表示劳动力需求，以 X_i 表示影响因素，则劳动力需求函数为：

$$D = f(X_1, X_2, \dots, X_n)$$

由于影响因素很多，而且各个因素之间还可能存在相互影响的关系，很难完全认识该函数之间的关系。因此，我们只能根据主要的影响因素来考察劳动力市场运行，假设其他条件不变，考察工资率对劳动力需求的影响。用 W 表示工资

率，则劳动力需求函数表示为：

$$D = f(W)$$

我们知道，在经济运行过程中，由于科学技术在不断进步，货币资本也变化不定等因素，影响劳动力需求的因素不仅仅只有工资率，所以很有必要区分劳动力需求量变动和劳动力需求变动。

劳动力需求量的变动，是指在其他条件不变的情况下，由于（工资率）的变动而引起的劳动力需求量的变动，此时的劳动力需求量是由同一条劳动力需求曲线决定的。如图 2—2 所示。

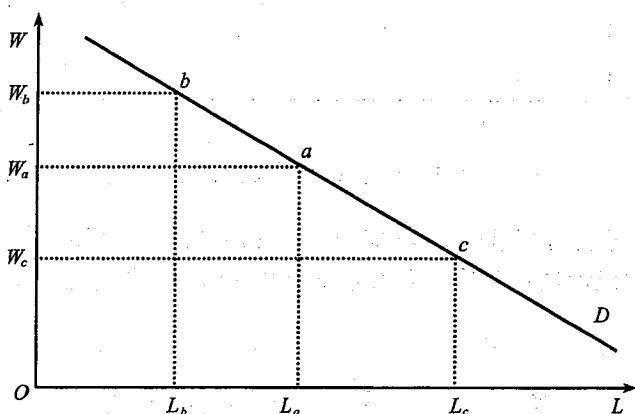


图 2—2 劳动力需求量的变动

在图 2—2 中，横轴为劳动力需求量 L ，纵轴为工资率 W ， D 为劳动力需求曲线。当工资率为 W_a 时，劳动力需求量为 L_a ，在需求曲线 D 上为 a 点。当工资率由 W_a 下降到 W_c 时，劳动力需求量由 L_a 增加到 L_c ，在需求曲线上由 a 向右下移到 c 点。同样，当工资率由 W_a 提高到 W_b 时，劳动力需求量由 L_a 减少到 L_b ，在需求曲线上由 a 向左移到 b 点。

劳动力需求变动与劳动力需求量变动不同。劳动力需求变动是指在决定劳动力需求的要素价格因素即工资率不变的情况下，由于其他因素的变化而引起的劳动力需求的变动。即劳动力需求变动是反映在同一工资率水平下，非工资因素变化对劳动力需求量的影响。如图 2—3 所示。

在图 2—3 中，工资率水平为 W_0 ，工资率不变的情况下，由于其他非工资因素的影响而使劳动力需求曲线向右移动。在需求曲线 D_0 上，工资率为 W_0 ，劳动力需求量为 L_0 。在工资率不变的情况下，由于其他非工资因素的影响而使得劳动力需求曲线由 D_0 移动至 D_1 ，劳动力需求由 L_0 减少至 L_1 ；劳动力需求曲线由

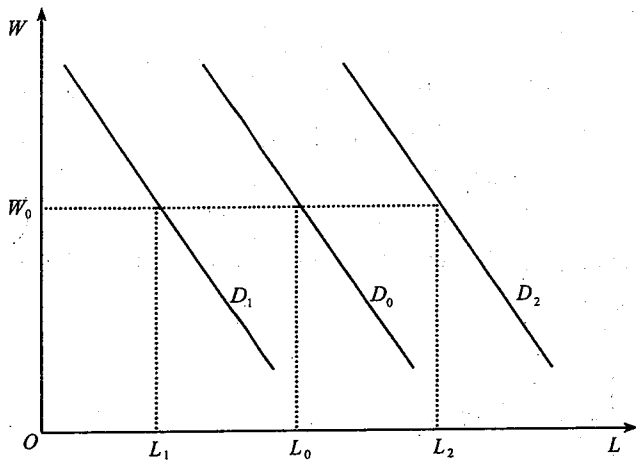


图 2—3 劳动力需求的变动

D_0 移动至 D_2 ，劳动力需求由 L_0 增加至 L_2 。由此可见，劳动力需求曲线向右移动时，劳动力需求增加；劳动力需求曲线向左移动时，劳动力需求减少。

第二节 短期劳动力需求

一、基本假设条件

(一) 市场条件假设

我们赖以进行企业劳动力需求分析的市场条件，是完全竞争的市场结构，这种竞争不受任何阻碍和干扰的市场结构，是一种理想的状态。完全竞争市场的条件是：

1. 产品市场、劳动力市场有众多的供给者和需求者，市场上任何一个单一主体占总供给量和总需求量的比例非常小，因此任何一个市场主体的决策都不能影响整个市场的价格。供给者和需求者都是市场价格的接受者，而非价格的决定者。例如，对于电子行业的劳动力需求，某一企业多创造或者减少几个就业岗位都不能对该行业的劳动力需求产生冲击；同样，对于教育行业，某个学校增加或者减少几个教职员工对整个教育行业的劳动力供给几乎没有影响。

2. 在产品和服务的生产过程中，劳动力和资本是两种同质的生产要素，同时劳动力条件也是一样的。

3. 劳动力市场的资源是完全流动的，市场上任何一个劳动力供给者或需求者都可以自由地进入或者退出某一行业。

4. 劳动力市场上的任何主体不仅具有完全信息，而且可以快速地获得市场供求信息，同时获得信息的成本为零。

(二) 厂商生产的条件假设

在市场经济中，企业在不同时期的生产目标是不一样的，为了把问题简单化，我们假设企业的生产目标是不变的，其目标是为了获得企业利润的最大化，并且没有采用复杂的计算公式，而是按照利润等于企业收入与生产成本之间的差额来计算。

企业在生产和发展过程中，生产技术不断得到提高。事实证明，其他条件不变，随着时间的推移，生产可能性曲线也将向右上方移动，其根本原因就是技术进步，技术进步的意义就是在劳动力、资本等资源投入保持不变时，使得生产产出的增加。所以，技术进步是影响产量的重要原因之一。为了考察工资率对劳动力需求的决定作用，我们又假定技术对产出水平没有任何影响。

另外，还要对不同时期的生产进行假设。生产时期分为三类：

1. 市场时期。在这个时期，企业已经生产出产品，产品随时都可以出售，只有销售阶段，而没有生产阶段。任何市场主体可以通过交易在市场上获得所需的物品。

2. 短期。在这个时期的劳动力市场上，其他影响因素是不变的，只有劳动力的投入是可变的，并且是唯一对产出产生影响的因素。

3. 长期。在这个时期的劳动力市场上，各种因素，如资本投入、劳动力投入以及技术进步等都可能对产出产生影响。同时，企业也可以随时进入或者退出某一个行业。

在把握上面的假设条件后，我们还必须记住我们是根据生产各个时期的功能特征，而非时间的长短来划分生产的长期和短期的。例如，同样是生产的长期，对于饮料行业，调整其所有生产要素的时间可能只需几个月到一年时间，而钢铁行业所需的时间却很长，可能需3~5年的时间。

二、厂商的短期生产函数

所谓生产函数，是指在一定的技术条件下，生产中所使用的各种要素的数量与所能生产的最大产量之间的函数关系。在这个关系中，我们假定生产过程中只使用两种要素，劳动 L 和资本 K ，且劳动是同质的；还假定现在考察的是短期生产的情况，也就是说，在这个生产期间内，只有一种或者两种要素投入是保持不变的。短期生产函数如下：

$$TP_{SR} = f(L, K_0)$$

即厂商的短期总产量是可变的投入劳动 L 和不变的资本投入 K 之间的函数关系。

(一) 总产量、边际产量和平均产量

我们将进入对短期生产的产量变化规律的考察。如图 2—4 所示，上图 (a) 为企业短期生产函数或者称为总产量 TP 的曲线，下图 (b) 为劳动的边际产量 MP 曲线和平均产量 AP 的曲线。

在短期生产内，总产量 (TP) 是指可变劳动投入和固定资本投入的组合所带来的产出。劳动的边际产量 (MP) 是指额外增加一单位的劳动量所带来的产出增量。在几何意义上，它是总产量曲线上相应点切线的斜率值。图 2—4 的 (a) 是特殊情况，直线 mn 与 TP 曲线相切，斜率为 0，此时的边际产量为 0，即为 (b) 中对应的 z 点。劳动的平均产出 AP ，由总产量除以总劳动量得出。在几何意义上，它是曲线 TP 上任一点与原点的连线所形成的直线的斜率。图 2—4 的 (a)，从原点出发的直线 Oa 经过曲线 TP 上的 Y 点，其斜率为 $(\Delta TP / \Delta L)$ ，即此时的平均产量 AP 。

(二) 生产的三个阶段

下面我们将考察总产量、边际产量和平均产量三者之间的关系。仍以图 2—4 为例，我们把 TP 曲线分成三个阶段，其中第一阶段又分为 IA 和 IB 两部分。在曲线 TP 的 OX 段，即第一阶段的 IA 部分，此时的边际产量 MP 不断上升，导致总产量 TP 的增长非常快。例如，当工人人数为 1, 2 和 3 时，对应的总产量为 100, 250 和 450，则这三个工人带来的边际产量分别为 100, 150 和 200。另外，在图中我们还可以看到，在 IA 阶段 MP 曲线一直位于 AP 曲线之上，并且上升至其最高点，前者的不断上升导致后者的不断增加。一般说，当边际产量大于平均产量时，劳动投入的增加将会使平均产量增加。

在 TP 曲线的 XY 段，即第一阶段的 IB 部分。我们可以看到总产量仍处于上升的阶段，但其增长的速率却在不断下降。在这一区域内的左边界，即 x 点，边际产量 MP 达到最大值，越过此点后，虽然边际产量 MP 不断减少，但仍然大于 AP 。 AP 继续上升，与 MP 相交于 y 点，即第一阶段的终结点，此时 AP 达到了最大值。在图 2—4 中的 (a) 中表现为直线 Oa 的斜率为 MP 曲线上任何一点与原点连线斜率的最大值。

在短期生产的第二阶段，由于边际产量 MP 仍大于 0，且 MP 不断下降，所以总产量 TP 继续以递减的速率增加。这时 MP 曲线已位于 AP 曲线之下，即 $MP < AP$ ，使得 AP 也开始不断减少。一般说，当边际产量小于平均产量时，劳

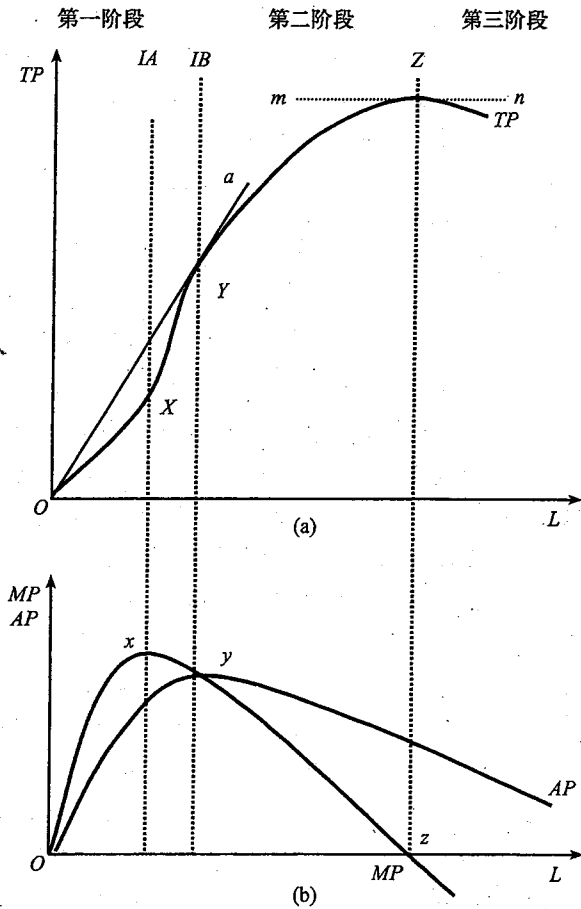


图 2—4 企业短期生产函数

动投入的增加会使平均产量减少。

在第二阶段和第三阶段的分界处, TP 达到最高点 Z , MP 则降至 z 点处, 即 MP 为 0; 越过此点后, MP 小于 0, AP 也不断减少, 总产量 TP 也开始转向下降。

(三) 边际报酬递减规律

要考察 TP , MP 和 AP 三者的形状, 我们只需仔细分析 MP 的变动情况就可以了。从图 2—4 中可以看出, MP 开始时上升, 随后下降, 最后成为负值。这并不是因为后投入的劳动力的质量下降了。一开始, 我们就假设所有劳动力都是同质的, MP 的下降完全是因为在技术水平保持不变的情况下, 劳动投入不断

增加, 当其超过一定限度后, 固定资本的使用效率由递增转而下降。例如, 在制造行业中, 一个使用固定机器数量和短期内资本投入保持不变的企业, 当它不断雇用新员工时, 新增加的员工为企业创造的边际产出不断增加, 即为公司做出的贡献越来越大。其中的原因是, 员工的增加会促进分工, 工作熟练程度的提高, 节约了由于更换工作岗位而浪费的时间, 甚至会促进机器的发明与运用。所以, 员工的增加会提高机器的使用效率, 从而使总产出 TP 不断增加。

此外, 边际产量的增加并非是无限制增大的。随着劳动的不断增长, 当越过机器所能承受的饱和状态时, 边际报酬递减规律就会发生作用。所谓边际报酬递减规律, 是指相对于生产过程中的可变要素的投入而言的, 某种不变要素 (如资本) 和某种可变要素 (如劳动) 的持续追加的搭配进行生产活动, 一旦当可变要素的数量超过某一水平时, 则持续增加的可变要素所带来的产量增量, 也即边际产量会不断减少。在上面的例子中, 当雇用的员工不断增加, 最终出现需要排队进行生产时, 此时增加的员工所带来的产量增量将会比此前的工人带来的要少。在极端情况下, 当员工的增加使得工厂变得十分拥挤时, 随着员工的继续增加, 边际产量可能为负, 导致总产量 TP 处于不断下降之中。

(四) 生产区间

仍以图 2—4 为例, 考察总产量、平均产量、边际产量和劳动投入之间的关系。我们知道, 企业在资本等生产要素固定不变时, 劳动投入对产出的影响, 在第一阶段, 平均产量 AP 一直在增加, 并且边际产量 MP 大于平均产量 AP 。这表明, 相对于固定不变的资本等生产要素而言, 劳动要素投入不足, 即固定不变的资本等生产要素没有得到充分利用。所以劳动投入至少要增加到 y 点, 才能使平均产量最大。在生产的第二阶段, 虽然平均产量下降, 边际产量递减, 但劳动投入增加仍可带来产量的增加, 只不过增加的比率在下降。到 z 点时, 边际产量为零, 总产量最大。在生产的第三阶段, 边际产量为负, 总产量呈现绝对减少的状况。仅从劳动投入对产出的影响而言, 在 z 点之后再增加劳动投入显然没有任何积极意义 (见表 2—2)。

表 2—2

关于生产函数的总结

	总产量 (TP)	边际产量 (MP)	平均产量 (AP)
第一阶段	IA 以递增的速率增加 IB 以递减的速率增加	增加且大于 AP 减少但大于 AP	增加 增加
第二阶段	以递减的速率增加	减少且小于 AP	减少
第三阶段	减少	为负且仍小于 AP	减少

339, 385

如上所述, 企业在资本等生产要素保持不变时, 劳动投入的最佳量在第二阶段, 即 $y \sim z$ 区域内。我们把生产函数的第二阶段称为生产区间, 在该区间内, 劳动投入量的任何变化要么会提高劳动效率, 要么会提高资本效率。生产的第一阶段和第三阶段, 显然不具备这个条件。在第一阶段, 劳动的增加使劳动和资本的效率都提高了, 前者可以从不断上升的 AP 曲线得到说明; 而后者, 由于资本投入固定不变且总产量 TP 不断提高, 资本的平均产量也就是资本效率也在不断提高, 企业仍能通过增加劳动投入来增加生产产出, 所以, 企业至少要移动到第二阶段的左边界来进行生产。到第三阶段, 劳动的增加将会导致劳动效率和资本效率都出现下降, 此时, 减少劳动投入反而能够为企业增加生产产出。

三、短期劳动力需求的决定: 完全竞争厂商

在短期内, 企业资本的投入数量是不变的, 企业增加产量将会引起对劳动的需求。根据前面的分析, 我们知道企业都会选择在第二阶段进行生产活动。

然而, 在生产区间内, 究竟哪一点才是企业的最佳生产点呢? 这就必须根据企业的不同生产目标来确定。我们提供的企业生产目标不外有三种: 人均产量最大、总产量最大、利润最大。

如图 2—4 所示, 当企业以人均产量最大化为目标, 劳动投入量在 y 点达到最佳; 若以总产量最大化为目标, 则在 z 点达到最佳; 若以利润最大化为目标, 则企业的最佳劳动投入量要取决于企业产品价格和费用。所以, 要分析在利润最大化的目标下企业短期劳动力需求的决定, 我们必须结合产品成本和价格进行分析, 通过企业所需承受的最大支出和为企业带来的收益两者之间进行比较分析。

假定企业是追求利润最大化。众所周知, 增加一单位的劳动所带来的产出增加就是边际产量, 也叫边际产品。边际产品按照现行的价格出售, 所能获得的收益增量就是劳动的边际产品价值。在完全竞争市场上, 任何市场主体都是价格的接受者, 且产品价格是不变的, 即劳动投入的微小变动所引起的价格变动为零, 劳动力的边际产品价值等于劳动力的边际产品收益。设定劳动力的边际产品收益为 MRP , 劳动力的边际产品价值为 VMP , 产品价格为 P , 则有:

$$MRP = VMP = MP \cdot P$$

也就是说, 在完全竞争的市场结构中, 唯一可变的是劳动生产要素的投入, 其他的如资本等生产要素是不变的。由于增加一单位劳动而给企业所带来的收益就为劳动的边际产品价值 (VMP), 它等于劳动的边际产品乘以价格。如图 2—5 所示, 完全竞争厂商的劳动力需求 MRP 与 VMP 曲线是重叠的。

值得一提的是, 这里的价格 P 是理论分析上的抽象价格, 而非市场上的具体实际价格, 如我们从市场上买一台计算机需要 3 500 元, 或者买一辆车需要 10

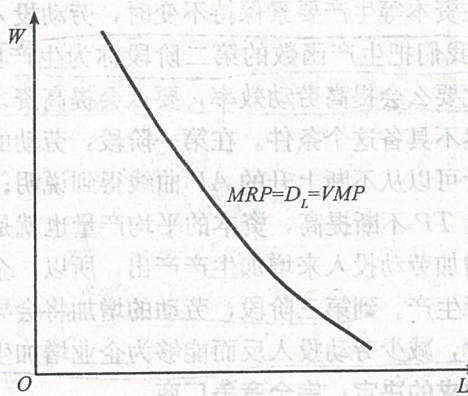


图 2—5 完全竞争厂商的劳动力需求曲线

万元之类。现实生活中的价格包括了劳动成本、运输费用和原材料成本等，而理论上的价格是由我们的基本假设所决定的，所有的转移费用都不包括在内，当然也不包括凯恩斯所说的使用者成本之类。

在生产的假设条件中，我们知道在完全竞争的劳动力市场上，工资率是不变的，企业面临的是一条工资率等于 W ，即与横坐标平行的劳动力供给曲线。在工资率为 W 的水平下，企业可以雇用到任何数量的员工；若工资率低于 W ，则雇用不到任何员工；当然，企业无需用高于 W 的工资率去雇用员工。

在短期内，企业唯一可变的投入是劳动要素，因此，可变成本就是工资。增加一单位劳动投入所增加的成本称为边际成本，记为 MC ，显然，对于任何生产厂商有：

$$MC = W$$

在经济学原理中，我们知道企业实现其利润的最大化目标，必须使得边际收益等于边际成本，即：

$$MRP = MC$$

又有 $MRP = VMP$ ， $MC = W$ ，所以，在完全竞争市场上，企业短期劳动力需求决定的原理是：

$$MRP = VMP = MP \cdot P = MC = W$$

也即：

$$MRP = VMP = W$$

也就是说，企业实现利润最大化目标，其短期劳动力需求的决定必须遵循劳动力的边际产品收益等于工资率的原则。

根据上面的分析，我们还可以清楚地看到，短期劳动力需求曲线将是一条向右下方倾斜的曲线，其根本原因就是劳动的边际生产力递减。在此，企业劳动需求曲线与劳动的边际产品价值曲线向右下方倾斜的部分重叠了。

四、短期劳动力需求曲线：非完全竞争厂商

现实经济生活中的市场一般都是非竞争性的，厂商也大都具有一定的垄断性。当厂商能够制定自己的价格，而不是被迫接受市场所确定的价格时，它就具有垄断市场的能力。

同时，由于不同的厂商生产的产品存在一定的差异，非完全竞争厂商的产品需求曲线将呈现出向下倾斜的特征，而不是像完全竞争厂商一样具有完全弹性。结合几何图形，根据经济学知识，在这种情况下，厂商如果要增加销售额，将不得不降低产品的价格；而且，由于我们假定厂商不能够进行价格歧视，因此，厂商增加销售将会降低某一单位的产品价格。与完全竞争厂商相比较，垄断厂商每增加额外一单位产品的销售额所获得的边际收益都要比其产品的价格小，因为在完全竞争厂商条件下产品价格 P 是等于边际收益 MR 的。在非完全竞争厂商条件下，计算其边际收益，就必须在最后一单位产品的卖价中减去因增加这一单位产品的销售而给此前所有的产品造成的收益损失，因为那些产品本来可以索要一个更高的价格。由此可见，非完全竞争厂商的边际收益产品 ($MR \cdot MP$) 比完全竞争条件下的统一指标 ($P \cdot MP$) 要小。

在完全竞争厂商条件下，其劳动力需求曲线 (MRP) 之所以下降，只是因为当更多的劳动力被雇用其边际产量会减少。但是，非完全竞争厂商劳动力需求曲线下降却有两个原因，一是边际产量随劳动力使用量的增加而减少，二是伴随产出增加，其销售的价格下降了。比较图 2—6 与图 2—5 中两种劳动力需求曲线 D_L 可知，非完全竞争厂商的劳动力需求曲线要比完全竞争厂商的劳动力需求曲线更缺乏弹性。也就是说，垄断厂商对于工资率变化的反应要比完全竞争厂商的反应更弱一些。与完全竞争厂商相比，面对同样的工资率下降，垄断厂商会发现，自己的生产规模增加相对小一些可能是更加有利可图的。由于劳动力市场是从产品市场派生出来的，所以，垄断厂商增加劳动力雇用量也就比较少。

从图 2—6 中，我们还可以看出，通过雇用额外一单位劳动力而给非完全竞争厂商带来的边际收益，要比该劳动力带来的边际产出的市场价值小 (VMP 曲线 $MRP = D_L$ 的左上方)。用公式表示为：

$$MRP = MR \cdot MP < VMP = P \cdot MP$$

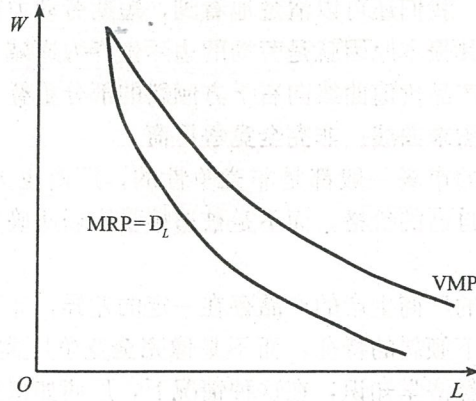


图 2—6 非完全竞争厂商的劳动力需求曲线

第三节 长期劳动力需求

一、生产方法的选择

(一) 等产量曲线

企业的生产经营，是在一定的技术水平下，将劳动和资本各要素按其市场价格组织起来进行生产活动，并将生产的产品按照市场价格进行出售，取得赢利的活动。劳动力需求作为企业生产经营活动的一部分，表现为劳动力的雇用和劳动力要素的投入受到企业经营业绩的影响。

在对企业短期劳动力需求的分析中，资本等生产要素被假定为固定不变的，唯一可变的要素是劳动投入，而产量的变动则完全取决于劳动投入，所以，企业短期的生产活动就为一元生产函数。然而，在生产的长期内，所有生产要素都是可变的，产量的变动不仅取决于劳动投入，也取决于资本投入和其他要素投入。为了分析企业长期劳动力需求，并使分析过程简化明了，我们假设企业在生产过程只用资本和劳动两种生产要素来生产某种产品。设产量为 Q ，劳动投入为 L ，资本为 K ，产量的变动将随劳动和资本的变动而变动，因此有：

$$Q_t = f(K, L)$$

由于技术条件和生产方法的不同，企业生产等产量的产品，劳动投入和资本投入可以有不同的组合。如图 2—7 所示。

在图2—7中，横轴为劳动投入 L ，纵轴为资本 K 。图中的 a 点，表示生产产量 Q_1 的生产要素组合，即用较多的资本 K_a 和较少的劳动投入 L_a 进行产量为 Q_1 的生产； b 点是用较少的资本 K_b 和较多的劳动投入 L_b 进行同量生产的要素组合。 a 与 b 之间为一些中间技术生产要素的组合。我们将这些可能组合点连结起来可得出产量 $Q=Q_1$ 的曲线，该曲线称为等产量线。它表明不同的生产技术和方法，资本和劳动投入的不同组合，其产量相等。

把各个产量相同的点连接起来称为等产量线，在该曲线上，劳动要素的投入，可以慢慢地替代资本。但在企业的实际生产中，并不存在这种情况，它只有几种标准的技术，劳动与资本投入不能按照任意的数量进行组合，故不会出现劳动投入连续地替代资本的现象。所以，这只是生产方法的一种抽象表示而已。

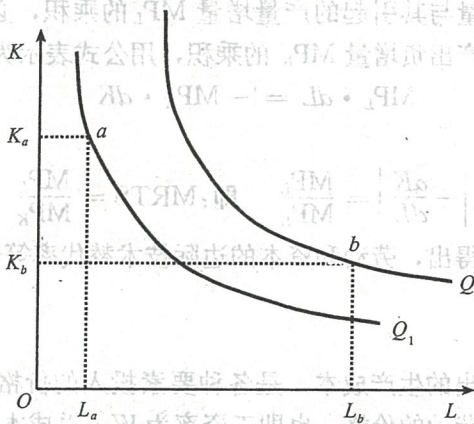


图2—7 等产量线和等产量面

每一种特定生产函数都有其特定的等产量曲线图。我们假定等产量线有如下的一般特征：(1) 产出和投入都是同质，并且是可以计量的；(2) 离原点较远的等产量曲线表示较高的产量水平；(3) 至少在保证投入组合技术效率的情况下，等产量曲线在 KOL 平面上是向右下方倾斜的；(4) 等产量曲线不会在其向下倾斜的部分相交；(5) 等产量曲线凸向原点。

当产量不同，劳动投入和资本的组合同时，若产量 $Q=Q_2$ ，把一切可能的组合画出，可以得到产量为 Q_2 的等产量线。若 $Q_2 > Q_1$ ，则 Q_2 在 Q_1 的右上方。从图2—7中我们可以得知，越在左上方的等产量线的产出水平越高；在 KOL 的整个面上，存在着许许多多的等产量线，每一条等产量线对应着不同的产出水平。整个面就称之为等产量面，也称为企业生产要素的组合系统。不在同一条等产量线上，两个可变的投入，即劳动投入和资本投入是可以相互

替代而保持产量不变的。劳动投入和资本投入相互替代的比率称为边际技术替代率，记为 $MRTS$ 。边际技术替代率是在保持相同的产出水平时，减少一种生产要素投入的数量与增加的另一生产要素投入的数量之比，所以有：

$$MRTS = \left| -\frac{dK}{dL} \right|$$

边际技术替代率就是等产量线的斜率，它是一个负值，但为了分析方便起见，我们一般取它的绝对值。

此外，边际技术替代率还可以用两个可变投入要素各自变动所引起的边际产品之间的比例来表示。用 MP_L 表示劳动的边际产品， MP_K 表示资本的边际产品， dL 和 dK 表示劳动投入和资本投入的微量变动，那么，保持产出水平不变的情况下，由劳动投入增量与其引起的产量增量 MP_L 的乘积，必然等于由资本投入负增量与其所引起的产出负增量 MP_K 的乘积，用公式表示为：

$$MP_L \cdot dL = -MP_K \cdot dK$$

整理后得出：

$$\left| -\frac{dK}{dL} \right| = \frac{MP_L}{MP_K} \quad \text{即：} MRTS = \frac{MP_L}{MP_K}$$

因此，我们可以得出，劳动和资本的边际技术替代率等于两个可变投入要素的边际产品之比。

(二) 等成本线

企业实现一定产出的生产成本，是各种要素投入的价格与投入量乘积之和。设资本的价格为 R ，劳动的价格，也即工资率为 W ，总成本为 C ，则有：

$$C = R \cdot K + W \cdot L$$

其中， $R \cdot K$ 表示资本投入的成本， $W \cdot L$ 表示劳动投入的成本。已知 C ， R 和 W ，就可以通过公式求出资本投入和劳动投入各自的数量。

$$K = \frac{C}{R} - \frac{W}{R} \cdot L$$

$$L = \frac{C}{W} - \frac{R}{W} \cdot K$$

根据上述成本公式的表达形式，我们可以画出等成本线，如图 2—8 所示。

当 C ， R 和 W 给定时，根据上述成本公式，设 $L=0$ ，则由 C/R 可以确定纵轴的 a 点，资本投入的最大量为 Oa ；设 $K=0$ ，由 C/W 确定横轴的 b 点，劳动投入的最大量为 Ob 。连接 a ， b 两点的直线即为等成本线。在等成本线上的任何点都表示劳动和资本的组合成本相等。在 ab 曲线以内的任何一点上，投入的劳动和资本都不能得到充分利用； ab 曲线以外的任何一点，所投入的资金都不能

购买到劳动和资本两个要素投入。简言之，等成本线就是用来表示企业在要素价格给定的条件下，用一定的资金可能购买的劳动和资本两种投入的最大数量界限，它实际上反映了企业实现一定产出水平的成本约束。

当两种要素的价格保持不变时，在总成本一定的情况下，欲增加劳动力投入 L 就要减少资本投入 K ；反之亦然。根据上述说明，有下述等式成立：

$$|R \cdot (-\Delta K)| = W \cdot \Delta L$$

上式中， ΔL 为劳动投入量， ΔK 为资本投入负增量。整理可得：

$$|-\Delta K/\Delta L| = W/R$$

表示等成本线的斜率等于劳动和资本的相对价格比。与等产量线一样，等成本线也有无数条，不同的等成本线对应于不同的总成本。等成本线距离原点的位置和形状，取决于总成本 C 的数量以及劳动与资本的相对价格比 W/R 。

(三) 生产方法的选择决定劳动力需求

决定企业长期劳动力需求的要素，实质上就是企业最佳生产方法的选择。最佳生产方法，即在定量产出下使生产成本最小的方法，也可以说是在一定的生产成本下使产出最大化的方法。因此，对于最优方法的判断，其标准是投入与产出之间的对比关系，而不是是否采用了先进的技术。再者，企业的长期劳动力需求受到企业追求利润最大化目标的影响，因此，最佳生产方法的选择决定了企业对劳动力需求的水平。

等产量线反映了多种劳动和资本组合下的各种产出水平，等成本线是指在企业生产某一产出水平下可供选择的成本约束。所以，劳动力需求的决定需要将等产量线与等成本线结合起来在一个图标中进行分析。

1. 定量产出下的成本最小化对劳动力需求的决定

如图 2—9 所示，已知 R 和 W ，成本 C_1 、 C_2 和 C_3 分别对应三个不同总成本的等成本线，且 $C_1 < C_2 < C_3$ ；在产出水平 Q_1 给定的条件下，企业如何实现其成本的最小化呢？在图 2—9 中很明显可以看出成本为 C_2 时最小，因为 C_2 与 Q_1 相切于 d 点，它既能满足 Q_1 的产出水平的需要，又可使成本最小。在要素价格给定的情况下， K_d 、 L_d 组合是最佳的生产方法，它决定企业的劳动力需求量 L_d 。

其他的两条等成本线， C_1 不能与 Q_1 曲线相交，虽然其总成本比 C_1 小，但使用 C_1 的成本无法支付产出水平 Q_1 所需的劳动和资本的投入量。等成本线 C_3 与等

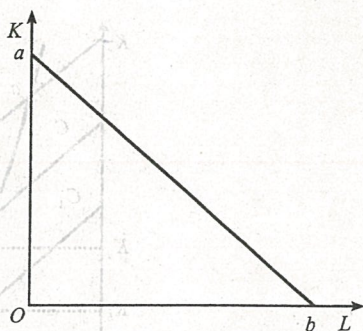


图 2—8 等成本线

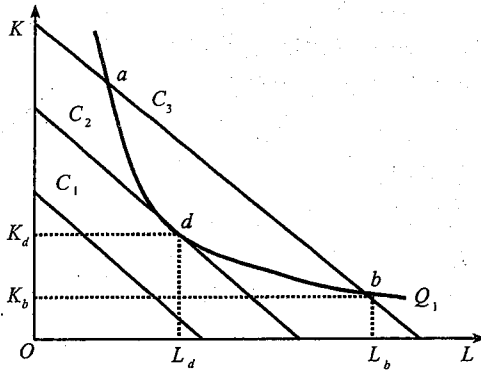


图 2—9 定量产出下的成本最小化

产量线 Q_1 相交于 a, b 两点, 说明 a 与 b 的劳动和资本的投入组合完全能够实现 Q_1 的产出水平; 但由于 a 与 b 都在等成本线 C_3 上, 且 $C_3 > C_2$, 所以会导致资金的浪费, 也没有实现成本的最小化。此外, 在 C_2 和 C_3 之间还存在许许多多的等成本线, 这些等成本线均与等产量线相交, 即在比 C_3 成本小的情况下仍可以生产产量为 Q_1 的产量。故此, 在产出水平给定的条件下, 与给定的等产量线相切的那条等成本线为最低的总成本, 其切点所示的要素投入组合为最佳的生产方法, d 是生产的均衡点, 它决定企业的均衡劳动力需求 L_d 。

在数学几何图形上, d 点是等成本线 C_2 与等产量线 Q_1 的切点, 同时也是直线 C_2 和曲线 Q_1 上的点, C_2 的斜率与等产量线过该切线的斜率相等, 即劳动和资本的相对价格比等于劳动和资本的边际技术替代率, 即:

$$W/R = MRTS = MP_L / MP_K \text{ 也可表示为:}$$

$$W/L = MP_L / MP_K$$

上式表示劳动和资本投入的边际产品之比等于劳动和资本的相对价格之比, 这既是企业实现利润最大化的条件, 也是企业长期劳动力需求决定必须遵循的原则。

2. 定量成本下的产出最大化对劳动力需求的决定

在图 2—10 中, R 和 W 已知, 总成本 C_1 给定, 企业如何实现产出的最大化呢? 从图中我们可以得知, Q_2 为最佳的生产水平。这是因为 Q_3 的产出水平虽然大于 Q_2 , 但在给定成本约束的条件下, 无法支付 Q_3 产出水平所需的劳动和资本的投入量; 等产量线 Q_1 与等成本线 C_1 相交于 a, b 两点, 给定的总成本能够满足 Q_1 与产出水平所需的投入, 例如图中的 a 点, K_a 和 L_a 组合, 产出水平比 Q_2 的产出水平小, 不是最佳的生产点。因此, 唯一可选择的最佳生产水平是与 C_1 相切

的等产量线 Q_2 ，在切点上即均衡点 d 上，能使给定的总成本 C_1 达到最高的产出水平，满足了：

$$W/R = MP_L/MP_K$$

此时，企业最佳的劳动力需求量为 L_d 。

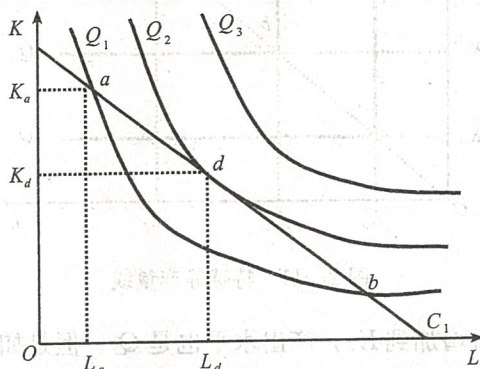


图 2—10 定量成本下的产出最大化

二、技术系数不变条件下的劳动力需求

企业在生产一定量某种产品所需的要素投入的组合比例，称为技术系数。技术系数分为可变和固定两类。要素投入的组合比例是可以改变的，称为可变技术系数；要素投入的组合比例不能改变，称为固定技术系数。

在可变技术系数下，生产方法属于技术可变型。生产等量产出，劳动投入和资本投入可以相互替代，等产量线是凸向原点的曲线。在固定技术系数下，生产方法是由生产的技术条件给定的，劳动和资本投入之间不存在替代关系。例如，在某条生产线上，控制生产过程的岗位是固定的，所需的人员数目也是由工程技术要求确定的。人数少于技术要求，生产线不能运转，但超过要求只能是浪费。因而固定技术系数条件下的等产量曲线是凸向原点的折线，如图 2—11 所示。

图中的等产量线呈直角形状，这意味着若要增加产出水平，必须同时增加两种要素的投入，反之亦然。也就是说，如果某一投入要素不变，只增加另一要素的投入，则被增加投入的要素的边际产量为零，属于无效的投入。

如果企业进行生产，产出水平为 Q_1 ，资本和劳动投入的组合以 a 点为最佳，此时，两种要素的投入量为 L_a 和 K_a ，要是满足不了这一条件就达不到 Q_1 的产量。在这样的投入组合下，无论是只增加劳动投入还是只增加资本投入，其产出水平都不会改变，也就是说要素投入的边际产量为零。例如，在 b 点上，资本 K_b 不变，使劳动力投入由 L_b 增加到 L_c ，其产出水平仍为 Q_2 。反之，劳动力 L_b

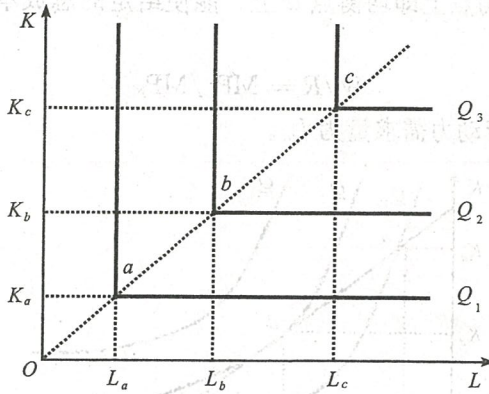


图 2—11 特殊等产量线

不变，资本投入由 K_b 增加到 K_c ，产出水平也是 Q_2 。但是如果按照 K_b 与 L_b 的确定比例同时增加两种要素投入，要素组合由 b 到 c 点，就能实现 Q_3 的产量。因此，我们可以得知，在固定技术系数条件下，企业劳动力需求的决定在根本上取决于产出水平。

在现实中，企业只用一种生产方法进行固定量的某种产品的生产，要素之间不存在替代关系的可能性是特殊情况。通常的情况是，企业可以通过改进技术进行生产，即企业可在可变技术系数下不断调整生产方法进行生产。

第四节 劳动力需求弹性

一、劳动力需求弹性概述

(一) 劳动力需求弹性的含义

考察劳动力需求表和需求曲线，在两者不同的表达工资率与劳动力需求量的关系中，我们发现，在其他条件不变的情况下，工资率发生变动，将会引起劳动力需求量相应的变动。我们将其他条件不变，劳动力需求量变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力需求的自身工资弹性。其通常的表达式为：

$$E_d = \frac{\text{劳动力需求变化的百分比}}{\text{工资率变化的百分比}}$$

设 E_d 为劳动力需求的自身弹性， $\frac{\Delta L}{L}$ 表示劳动力需求量变动的百分比， $\frac{\Delta W}{W}$

表示工资率变动的百分比，则有：

$$E_d = \frac{\Delta L/L}{\Delta W/W}$$

由于劳动力需求量与工资率呈反向变动关系，因此，劳动力需求的自身工资弹性为负值。在理论上，我们通常取其绝对值进行讨论分析。

(二) 劳动力需求弹性的分类

根据劳动力需求的工资弹性的不同取值，我们可以把劳动力需求的工资弹性划分为五种类型，如图 2—12 所示。

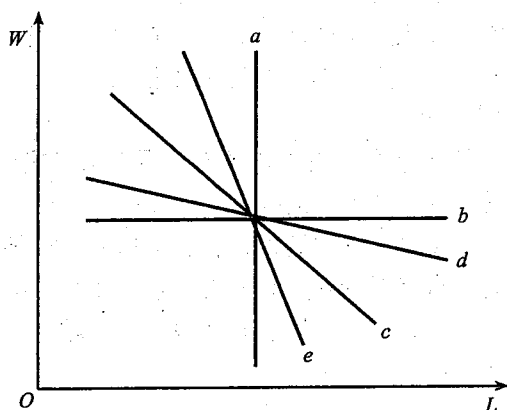


图 2—12 劳动力需求的工资弹性

1. 需求无弹性，即 $E_d = 0$ 。无论工资率作任何变化，劳动力需求量都是不变的。无弹性的劳动力需求曲线是一条与横轴垂直或与纵轴平行的曲线，如图 2—12 中的 a 。

2. 需求有无限弹性，即 E_d 趋于无穷大。特征是：在工资率保持不变的情况下，也就是工资率变动的百分比为零，而劳动力需求量变动的百分比不为零。无限弹性的劳动力需求曲线与横轴平行或者与纵轴垂直，如图 2—12 中的 b 。

3. 单位需求弹性，即 $E_d = 1$ 。此时，工资率变动的百分比与需求量变动的百分比的绝对值相等。这时的劳动力需求曲线是与横轴夹角成 45° ，并且是向右下倾斜的曲线，如图 2—12 中的 c 。

4. 需求富有弹性，即 $E_d > 1$ 。这种劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为平缓的曲线，如图 2—12 中的 d 。

5. 需求缺乏弹性，即 $E_d < 1$ 。这种劳动力需求曲线是一条向右下倾斜且较为陡峭的曲线，如图 2—12 中的 e 。

二、影响劳动力需求弹性的因素

劳动力需求工资弹性在劳动经济学中是一个十分重要的概念，许多现实中的经济现象都可以通过其加以解释分析。例如，一个国家在实行宏观经济政策时，应当怎样对工资水平进行调整，制定最低的工资标准又会对就业产生什么样的影响，对某些特殊行业的工资补贴政策会对该行业的雇用规模产生何种影响等。又如，当工资率提高 10%，劳动力需求是下降 1%，还是提高 10%，这两者显然差别很大，反映这种差别的不是劳动力需求曲线本身，而是劳动力需求的工资弹性。那么，又是哪些因素决定了这些差别呢？根据 A. 马歇尔和 J. 希克斯的总结，劳动力需求工资弹性主要是由产品的需求弹性、劳动成本占总成本的比例、要素间的相互替代和资本的供给弹性等共同决定的。

(一) 产品的需求弹性

我们已经知道，劳动力需求是由市场对产品的需求派生的。在工资率提高时，一般企业不会马上减少劳动力的投入，从而降低产出水平。通常，企业的反应是提高产品价格，力图将工资率的提高、成本的上升转移到消费者的身上。但是，产品价格的变动将直接影响到产品的需求量，而影响程度则取决于产品的需求弹性，在图 2—13 中，我们可以清楚地理解这个问题。

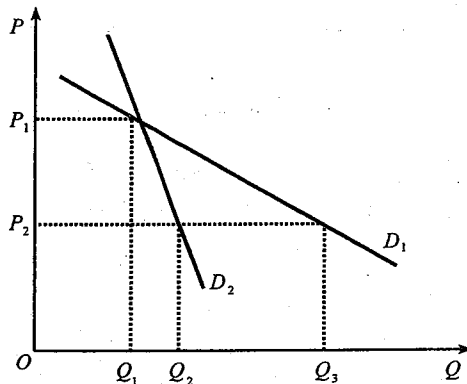


图 2—13 产品的需求弹性

在图 2—13 中，需求曲线 D_1 和 D_2 的弹性有很大不同： D_1 的弹性大， D_2 的弹性小。在 D_1 上，价格由 P_2 增加到 P_1 ，需求量则由 Q_3 大幅度地减少到 Q_1 ；而在 D_2 上，同样的价格变动，需求量却由 Q_2 减少到 Q_1 ，减少的幅度相对较少。

由此可见，产品价格的上升，必然会降低产品需求的数量（除了特殊情况，即当产品需求曲线无弹性时不成立），而且需求的弹性越大，产品需求下降就越多，从而导致企业减少所需的劳动力幅度就越大。所以，产品的需求弹性越大，

劳动力需求的弹性就越大。

此外，长期劳动力需求比短期劳动力需求更加富有弹性。通常，产品的需求弹性在长期内要比在短期内更大一些。对于产品价格的变化，消费者按照习惯通常并不能马上改变其购买行为。例如，当煤气价格上升时，一般家庭不会马上减少对煤气的消费；但如果时间稍长，一些家庭就会尝试着使用电来替代煤气。

(二) 劳动成本占总成本的比例

对于不同的产品，各自的成本结构又是不相同的。例如，对于劳动力密集型产品，劳动力成本所占总成本的份额较高；而对于资本密集型产品，劳动力成本所占总成本的份额较低。假设有 A 和 B 两家企业，在 A 企业的产品成本中，劳动力成本占总成本的比例为 80%；B 企业的劳动力成本占总成本的比例为 10%。如果两家企业都面临工资率提高 10% 的劳动力市场情况，最终 A 企业的总成本会提高 8%，而 B 企业的总成本则上升 1%。假设产品需求状况与前一种情况相同，此处相对较小的成本增加只会产生一个相对较小的劳动需求的下降。因此，经由工资提高→产品价格上升→产品需求量减少→劳动雇佣量减少的影响顺序，我们可以看出劳动力成本占总成本的比例越大，劳动力需求的弹性就越大；反之亦然。

(三) 要素间的相互替代

在短期内，如果工资上升，厂商受到产出效应的影响，雇用员工的数量会减少；在长期内，厂商认为使用资本或者其他的生产要素能为企业创造更多的利润，将会更进一步减少劳动力需求。因此，从长期来看，各个要素的可替代性越大，劳动力需求的弹性也就越大。

但是，要素间相互替代仍受到技术经济方面和(制度方面)因素的影响。

1. 技术方面的因素

为了完成某一种生产活动或者生产某种产品，企业资本和劳动必须按照一定的比例投入。在生产中，简单的、无技术的、重复性的劳动很容易被替代。例如，建筑业的搅拌工、运输业的搬运工等等，很容易被企业用相当小的资本数量加以替换。而对于大学教授、航天飞机的宇航员等，用资本替代他们就比较困难。因此，替代越容易，劳动力需求曲线就越有弹性；反之，弹性就越小。

2. 制度方面的因素

如集体谈判、工会参与等，无疑会给企业制定用工规模附加一些限定条件。而其他的像政府法令、法规规范等，也会对企业的用工决策产生一定的影响。

(四) 资本的供给弹性

根据经济学的原理，工资水平上涨，企业将会考虑以资本替代劳动，从而使

企业对劳动力的需求有所减少。但是，当资本的供给量一定时，随着需求量的增加，资本的价格也会相应地上升。因而，以资本替代劳动从而使劳动力需求量趋于降低的程度，就取决于资本要素供给弹性的大小。一般而言，只有当资本的供给具有完全弹性时，对资本需求的增加才不会导致资本价格的上升。但若资本供给曲线是向上倾斜的，那么资本的供给弹性越大，其价格的上升速率就越快，企业以资本替代劳动的程度就越低，对劳动力需求的影响就越小，即降低了劳动力需求的弹性；反之则越大。

三、劳动力需求的交叉工资弹性

在分析劳动力需求时，我们假设劳动力是同质的，即没有质量差别。但事实上，企业生产往往要使用很多类别的劳动力。假设企业劳动力需求有 A 和 B 两类，A 类劳动力需求变动对 B 类劳动力工资率变动的反映程度，可以定义为劳动力需求的交叉工资弹性。用公式表示就是：

$$E_{A,B} = \frac{\Delta L_A / L_A}{\Delta W_B / W_B}$$

劳动力需求的交叉弹性为正值，表示一类劳动力的工资率上升引起了另一类劳动力需求的增加，这两类劳动称为总替代。相反，劳动力需求的交叉弹性为负值，表示一类劳动力的工资率上升引起了另一类劳动力需求的下降，这两类劳动称为总互补。

第五节 劳动力需求的调整

一、生产规模与劳动力需求调整

(一) 脊线

在等产量面上，将不同的等产量线上斜率为无穷大或为零的点分别连结起来的曲线就是脊线，如图 2—14 所示。根据数学知识，我们知道在脊线区域以内，等产量线的斜率为负，表示劳动和资本两种生产要素之间是可以替代的，并且能够维持产量不变。

在脊线以外的区域则有两种情形。第一，等产量曲线的斜率为正，表示劳动和资本两种生产要素之间不存在替代关系，即使是同时增加两种生产要素，也只能维持原有的产量。第二，等产量曲线的斜率为零或为无穷大，表示两种要素之间不存在替代关系，在一种要素投入量保持不变时，即使另一种要素投入无限增

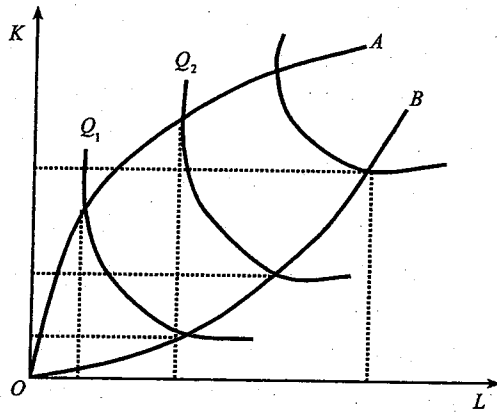


图 2-14 生产的脊线与生产可能性区域

加，产量仍维持在原有的水平不会变动。很明显，任何一个理性的企业都会选择在脊线以内的区域进行生产活动。

(二) 生产扩张线

随着企业的不断发展，投入的资本和劳动逐渐增加，生产规模会随之扩大，产出水平亦会逐渐提高，企业生产的均衡点也会渐渐地向外移动。

将所有的产出均衡点连接起来形成的曲线称为生产扩张线。生产扩张线上的每一点表示在生产要素价格不变和生产的货币逐渐增加的条件下，每一种产出水平所对应的劳动和资本的最佳组合，如图 2-15 所示。

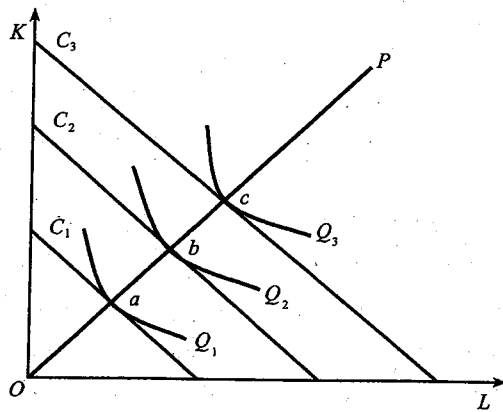


图 2-15 生产的扩张线

在图 2—15 中，我们省略了规模经济及要素的有机构成问题，其中等产量线分别为 Q_1 、 Q_2 和 Q_3 ，对应的三种产出水平为： $Q_1 < Q_2 < Q_3$ 。等成本线分别为 C_1 、 C_2 和 C_3 ，对应的三种生产总成本水平为： $C_1 < C_2 < C_3$ 。当要素价格保持不变时，等成本线的斜率保持不变，所以图中等成本线相互平行。等产量线与等成本线分别相切于 a 、 b 、 c 三点。假设企业在任何条件下的目标都是等量成本下的产量最大化，则 a 、 b 、 c 三点都是生产均衡点，反映了要素投入的最佳组合。把许许多多均衡点连接起来就形成了曲线 P ，即为生产的扩张线。

(三) 劳动力需求调整

(生产扩张线)决定了企业在产出变化时调整要素投入的方法。如果生产扩张线已知，如图 2—15 中的 P ，企业存在扩大生产规模的愿望和条件，它将沿着生产扩张线 P ，增加劳动和资本的投入；并且每一种产出水平或每一种成本水平下，其劳动力需求量都是最佳的需求量，因为都符合劳动和资本的边际产量之比等于劳动和资本的相对价格之比。

二、生产要素价格变化与劳动力需求调整

在上述分析中，假定劳动或资本中一个生产要素的价格是保持不变的，然而在现实中，这种情况是不存在的。为了用理论分析实际问题，下面我们将讨论企业在面临生产要素价格变化时，其劳动力需求相应地通过规模效应和替代效应作出调整，重新实现生产的新均衡的情况。

(一) 规模效应

在企业长期劳动力需求决定的分析中，我们知道劳动力需求决定应遵循这样的原则：劳动与资本的边际产品之比等于劳动与资本的相对价格之比。所以，当要素价格发生变化时，必然会改变原来要素投入的均衡。

在图 2—16 中， c 点为原有要素价格下，要素组合为 K_c 和 L_c 时，企业要素投入的均衡点，此时，等成本线为 C_1 ，等产量线为 Q_1 。现假设资本价格 R 保持不变，而劳动力价格却提高了，即工资率由原来的 W_1 提高到 W_2 。此时， W_2/R 要比 W_1/R 大，所以等成本线的斜率变大了，这样等成本线就会顺时针旋转，即工资率提高使得等成本线在横轴上的截距缩短了，从而形成一条新的成本线 C_2 。在图中我们可以看出，在该成本线上企业无法生产出 Q_1 的产量。

在原有的均衡状态下，资本的投入量为 K_c ，工资率提高到 W_2 后，短期内企业不能够立即采取措施对资本投入进行调整，而唯一的做法是减少劳动力投入量。调整的原则是：劳动力的边际产品价值等于工资率。工资率由 W_1 提高到 W_2 ，迫使劳动的边际产品价值提高，而这只有通过减少劳动力投入才能够做到。减少劳动力雇用使得企业生产降到比 Q_1 低的等产量线即 Q_2 的 a 点上，劳动力投

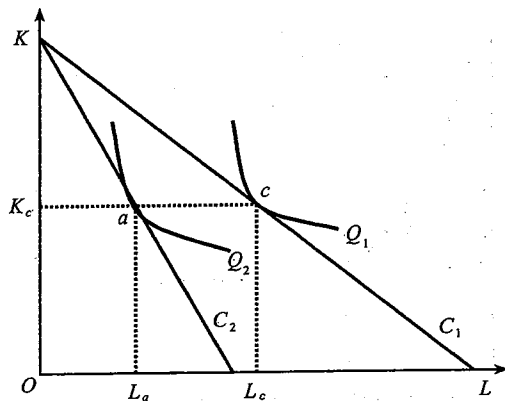


图 2—16 规模效应

人由 L_c 下降到 L_a 。这种导致劳动投入量由 L_c 下降到 L_a 的变动，称为规模效应。

经过劳动力需求调整后，形成了 K_c 和 L_a 的组合。在短期这种调整是可行的，因为这样满足了边际产品价值等于工资率的决策原理。但是，就长期而言，这种组合就不是最优组合了：劳动力投入减少了，原来生产的均衡点所确定的资本投入 K_c 能否得到有效的充分利用呢？很明显， K_c 和 L_a 的组合不能够保证长期生产的均衡，因为它不能保证劳动和资本的边际产出之比等于劳动和资本的相对价格比，即满足成本最小化下的劳动力需求决定原理。

(二) 替代效应

对于长期生产，不仅劳动要素可以调整，而且资本要素也可以调整，当工资率提高时，虽然资本价格保持不变，但是资本的相对价格却改变了。也就是说，相对于提高了价格的劳动来说，资本的价格降低了。在生产要素价格发生变化的时候，要实现同量的产出，（相对价格）降低的要素必然引起较大的需求。为此，我们结合图 2—17 进行说明。

在图 2—17 中，等产量线 Q_0 ，等成本线 A_1B_1 ， A_2B_2 分别与 Q_0 相切在 e_1 和 e_2 。在原来的工资率 W_1 条件下，企业在 e_1 点进行经营活动，由于工资的提高，例如工资由 W_1 增加到 W_2 ，劳动和资本的相对价格发生了变化，由 W_1/R 变为 W_2/R ，且 $W_2/R > W_1/R$ 。在新的条件下，由于等产量线 Q_0 和等成本线相切在 e_2 点上，均衡点由 e_1 向 e_2 转移，最佳要素投入的组合由 K_1, L_1 变为 K_2, L_2 ，即工资提高后，劳动力需求减少，由 L_1 减少到 L_2 ；用资本要素替代劳动后，资本由原来的 K_1 增加到 K_2 。可见，由于要素价格发生变化，导致了相对价格比相应地发生变化，即要素投入的最佳组合也发生了变化，从而产生了要素的替代。我

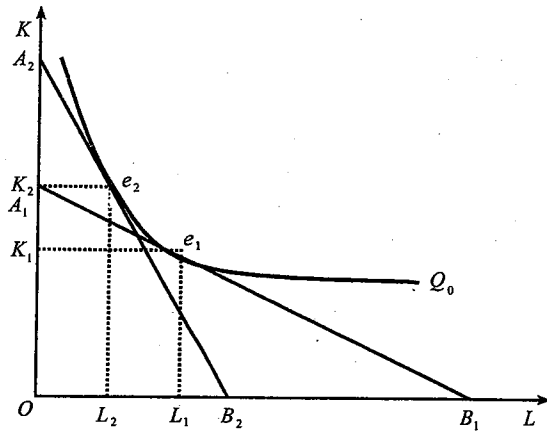


图 2—17 替代效应

们将这种变化称为替代效应。

总而言之，工资率提高，在规模效应和替代效应的共同作用下，劳动力需求下降；反之，如果资本的价格不变，工资率降低，同样会产生规模效应和替代效应，不过它们的作用方向是相反的，最终使劳动力需求增加。

三、行业劳动力需求曲线的决定

从前面的分析中，我们知道企业的边际产品价值曲线 VMP 可以定义为劳动的边际产品 MP 乘以 P，且由于边际生产力递减，MP 随着劳动力投入量的增长而下降，VMP 曲线向右下方倾斜。我们首先假设产品价格 P 不变，就是说产品价格不受单个企业劳动力需求量变化的影响，根据固定的产品价格 P 来描述单个企业的劳动力需求曲线在理论上是可行的，但是就整个行业而言，这个假设就不合适了。因为劳动力需求的变化以及由此而发生的遍及这个行业的产量变化会对产品价格产生影响。

当产品价格保持不变时，行业劳动力需求曲线就是整个行业每个企业劳动力需求曲线的简单相加。为了简单化分析，我们假设一个竞争性行业由三家企业组成，其行业需求曲线就是在每一工资率下三家企业劳动力需求量的总和，如图 2—18 所示。

在图 2—18 (a) 中，三家企业的劳动力需求曲线分别为 D_1, D_2, D_3 ，它们由三家企业各自的边际产品价值 $MP \cdot P = VMP$ 决定，产品价格 P 固定不变，那么在工资率为 $W = W_1$ 时，三家企业的边际产品价值之和 $\sum VMP(W_1)$ 决定的劳动力需求总和为 $L_1 + L_2 + L_3$ ，对应于图 (b) 的 a 点，行业劳动力需求为 L_a 。

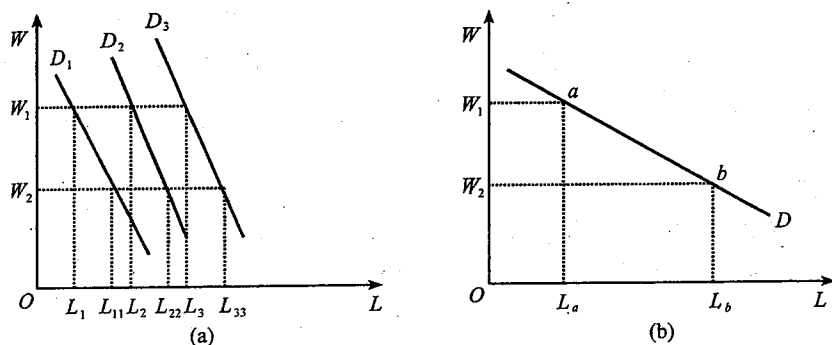


图 2—18 行业劳动力需求曲线

同理，当工资率 W 下降到 W_2 时，行业劳动力需求为 $L_{11} + L_{22} + L_{33}$ ，对应于图 (b) 中的 b 点。连接 a 、 b 两点，形成了产品价格不变的行业劳动力需求曲线 D 。比较 D 与 D_1 、 D_2 和 D_3 ，可以看到曲线的形状比较平坦，这说明行业劳动力需求曲线的弹性比企业劳动力需求曲线的弹性大。

然而实际情况并不如此。工资率下降时，每个企业都希望把它的劳动力需求量增加到边际产品价值 VMP 等于市场最低的工资率的规模上，这使得整个行业的劳动力需求量迅速扩大。假设其他条件不变，整个行业的产量就会急剧扩大。但是由于行业产品的需求曲线是产品价格 P 的函数，行业要想扩大产品的销售量，只能降低产品价格，只有降价才能增加销售。因此，产品价格的降低将使每家企业的边际产品价值曲线 VMP 在原有产品价格条件下的 VMP 曲线的下方。

在一个由众多生产同类产品的企业构成的行业中，对劳动力市场每种可能的工资率，都有一个相应的总产出、产品价格、总的边际产品价值曲线 ΣVMP 和相应的劳动力需求量，将每一种可能的工资率和相应的劳动力需求量连接起来，可以得到行业劳动力需求曲线。它是行业的边际产品价值曲线，同时又和行业劳动力需求量、变动的产品价格相联系。因而，行业劳动力需求曲线并不是企业劳动力需求曲线的简单总和。

【本章小结】

本章从劳动力需求的基本概念入手，以企业利润最大化为分析视角，运用劳动力需求曲线，系统分析企业劳动力需求的变动规律。

根据资本在生产过程中的变化情况，将劳动力需求分为短期需求和长期需求。在短期劳动力需求中，考察不同市场形态下劳动力市场和产品市场的劳动力

需求，并且从单个企业的劳动力需求曲线推导出整个市场劳动力需求曲线；在长期劳动力需求中，资本是可变的生产要素，企业有两种最佳生产方法选择：定量产出下的成本最小化和定量成本下的产出最大化。

【基本概念】

劳动力需求 劳动力需求曲线 劳动力需求的工资弹性 劳动力需求的交叉工资弹性 短期劳动力需求 长期劳动力需求

【思考题】

1. 如何理解劳动力需求的含义？
2. 试分析在完全竞争条件下的厂商短期劳动力需求曲线。
3. 试比较在非完全竞争条件和完全竞争条件下的厂商短期劳动力需求曲线。
4. 厂商长期劳动力需求有哪些特点？
5. 如何理解劳动力需求的弹性及其影响因素？
6. 试分析生产要素价格变化时的劳动力需求调整。
7. 试分析技术进步对劳动力需求的影响。

第三章 劳动力供给分析

第一节 劳动力供给

一、劳动力供给概述

(一) 劳动力供给的含义

劳动力供给是指在一定的市场工资率条件下，劳动力供给主体（家庭或者个人）愿意并且能够提供的（劳动时间）。劳动力供给者提供一定量劳动时间所愿意接受的工资率称为劳动力（供给价格）。

在市场经济中，劳动者家庭或个人是劳动力供给的（决策主体）。在劳动者进行供给决策时，决策主体一般面临两种选择：其一，是劳动参与决策，即是否进入劳动力市场寻求有报酬的劳动；其二，是劳动时间决策，即在个人可支配的时间中，闲暇时间与劳动时间的选择。两种选择可同时进行，也可分别单独作决定。

(二) 劳动力供给的假设

劳动力供给是一个相当复杂的问题。这是因为劳动力供给决策在很大程度上受到（经济环境）的影响，随着现实经济环境的变化，会促使个人乃至家庭的劳动力供给决策发生变化。即使在相同的经济环境下，不同个人和家庭的劳动力供给也未必相同。所以，在分析时必须采取恰当的方法把劳动力供给的问题简单化。为此，我们对劳动力供给问题做如下假设：

1. 劳动力供给主体的目标假设

劳动者作为理性的经济人，在进行劳动力供给决策时，从个人的利益或者是效用出发，充分权衡劳动力供给的利弊，追求效用的最大化。劳动者的效用主要来自两个方面，一是劳动力供给主体从市场性劳动时间内获得，二是劳动力供给主体从余暇实践中获得。劳动力供给主体的效用，既可以通过参加市场性劳动获得，也可以通过不参加市场性劳动获得。总之，这要依据个人的偏好和所处的具体环境而定。

2. 劳动力供给市场结构的假设

在不同的情况下，对劳动力市场进行不同的条件假设。其一，假设劳动力市场是竞争性的，劳动者面对的劳动力价格是由市场所决定的，即劳动者是劳动价格的接受者。其二，假设劳动力市场是非竞争性的，要么是劳动者操纵价格，是价格的决定者；要么是买方操纵价格，是价格的决定者。依据不同的假设对不同条件下的劳动力市场进行分析。

3. 假设劳动力市场上的劳动力是同质的

我们假设供给市场的劳动力只有数量上的区别，而在质量上没有差别，即劳动力都是同质的。

(三) 劳动力供给的类型

在分析劳动力供给时，我们需按照不同的供给情况进行分析。劳动力供给具体可以分成三个层面，具体分析如下：

1. 个别劳动力供给

个别劳动力供给是指劳动者个人一生中向社会提供的劳动总量。一生中劳动力供给总量是一生中各个阶段劳动力供给的总和。一个人在劳动时间上的分配，一般是在家庭和社会之间进行选择的，其依据主要是各阶段劳动者本身的技术水平和劳动生产率，以及参与家庭劳动和社会劳动两者比较效用的高低。现实经济生活中，刚进入职场的年轻人技术水平不高，工资率较低，从事家庭劳动和享受闲暇的机会成本也相对较低，加上年轻时期多接受一些教育培训会提高未来的预期效用，因此，这一时间的劳动力供给较少。到中年阶段，一方面，人到中年，家庭稳定，随着孩子的成长，照顾子女的时间减少，家庭生产的边际效用将降低；另一方面，随着中年人技术水平逐渐提高，劳动生产率也在提高，工资率也提高了，事业上处于发展的黄金阶段，同时，从事家庭劳动和享受闲暇的机会成本也相对较高，在这个阶段个体的劳动力供给的机会就比较多。接近退休阶段，由于个体身体健康状况开始变坏，家庭劳动和享受闲暇就具有较高的边际效用；同时工作效率降低，中年时期在社会工作的优势逐步减少或者消失，从事社会工作的边际效用随之递减，因此，个体社会劳动时间逐渐减少直至为零，即退休。

另外，由于政府提供义务教育，社会环境因素影响个体结婚生育年龄，成年人与父母是否共同生活，以及接受高等教育的社会要求等，都会影响个人在青年时期对社会劳动的供给。同样，健全完善社会保障体系，社会对老年人的理解尊重程度等，又会影响到老年人的劳动供给情况。

2. 家庭劳动力供给

所谓家庭劳动力供给是指从家庭成立（结婚）到家庭解体（丧偶或离异），

家庭全体成员向社会提供的劳动量的总和。一般家庭都要生儿育女、为子女提供教育的机会，这在经济上将会加大父母的经济负担。若保持家庭的独立性，就会促使父母从事更多的社会工作，即增加劳动供给。一般而言，养育的子女越多，父母劳动供给就越多；子女所受教育时间越长，父母的劳动供给就越多。从经济学的角度来说，养育子女所承受的费用和带来的收益将直接影响家庭的劳动力供给。但事实上，这并非是一个纯经济学的问题，它还涉及社会伦理道德观念，受到社会文化传统、风俗习惯、社会法律和父母个人理念等的影响，继而使得家庭劳动力供给成为一个十分复杂的问题。

3. 社会劳动力供给

（社会劳动力供给）是指劳动力个人及其家庭为社会提供的劳动力总量，也就是说一个社会的经济活动所能利用的劳动力总量。适龄劳动人口、愿意工作的人所占社会总人数的比例、工资率和工资制度、工作时间制度、劳动力的教育和训练水平等等，都将影响社会劳动力供给总量。无论是从长期看还是从短期看，社会劳动力供给都是不稳定的，而各种影响劳动力供给的因素都是通过个人和家庭的劳动力供给来实现的。

二、劳动力供给表、供给曲线

我们把工资率与劳动力供给量统一在一个表格中，即劳动力供给表，用来表示两者之间的关系，如表 3—1 所示。当工资率与劳动力供给量有无限多时，可以将两者的关系描述为劳动力供给曲线，如图 3—1 所示。劳动力供给表和劳动力供给曲线只不过是表格和几何图像的形式来表述劳动力供给概念的。

表 3—1

劳动力供给表

工资率（千元/时，W）	劳动力供给量（万人，L）
0.8	1 400
1	1 800
1.5	2 500
2	3 300
2.5	6 000
3	6 500

从表 3—1 和图 3—1 中我们可以看出，当市场工资率从 1 000 元不断提高到 3 000 元时，劳动供给的数量不断增大；根据劳动力供给表画出的劳动力供给曲线是从左向右上倾斜的曲线，这表明劳动力供给与工资率成正比例关系。

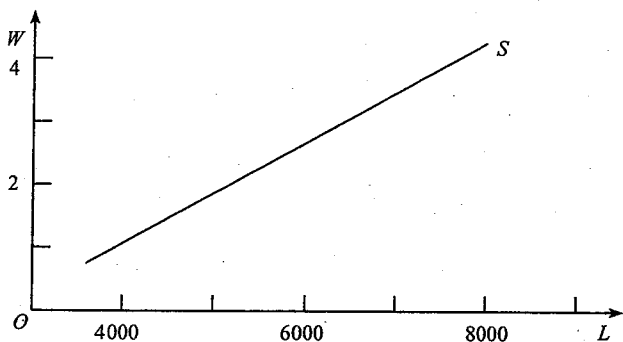


图 3—1 劳动力供给曲线

三、劳动力供给函数

劳动力供给受到许多因素的影响和制约，如果把影响劳动力供给的各种因素作为自变量，把劳动力供给作为因变量，则可以用函数关系式来表示影响劳动力供给的因素与劳动力供给之间的关系，这个函数称之为劳动力供给函数。以 S 代表劳动力供给，以 X_i 代表影响因素，则劳动力市场供给函数为：

$$S = f(X_1, X_2, \dots, X_i) \quad (i = 1, 2, \dots, n)$$

影响劳动力供给的因素有无限多个，并且各个因素与劳动力之间的关系极为复杂，所以，完全揭示它们之间的关系几乎是不可能的，我们只能从劳动力市场分析的角度考察几种最主要的影响因素。

假设其他条件不变，把市场工资率看作是影响劳动力供给的唯一因素，以 W 代表市场工资率，则可以把劳动力供给函数表示为：

$$S = f(W)$$

上式表示劳动力供给 S 是市场工资率 W 的函数，供给函数就是用函数的形式来表述劳动力供给的概念。从公式中我们可以看出，工资率的变动将会影响劳动力供给的变动，但事实上，许多其他经济的、社会的因素，也对劳动力供给产生影响。因此，在考察劳动力供给时，需要注意区分劳动力供给量的变动与劳动力供给的变动。

劳动力供给量的变动是指在其他条件不变的情况下，仅仅是由工资率变动所引起的劳动力供给的变动，这种变动表现为在同一条劳动力供给曲线上的移动，如图 3—2 所示。

在图 3—2 中，当工资率由 W_a 提高到 W_b 时，劳动力供给量由 L_a 增加到 L_b ，表现在劳动力供给曲线 S 上是从 a 点向右上方移动到 b 点；工资率由 W_a 下降到 W_c 时，劳动力供给量由 L_a 减少到 L_c ，在供给曲线 S 上则表现为从 a 点向左下方

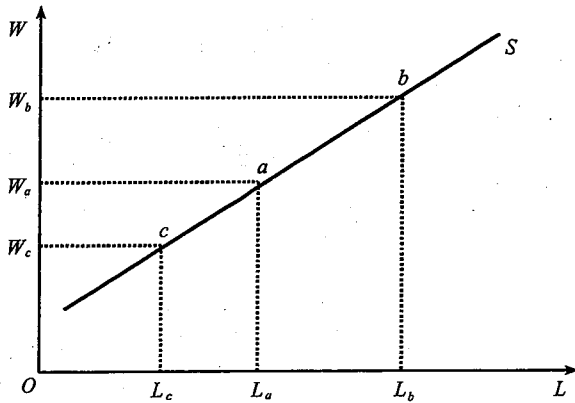


图 3—2 劳动力供给量的变动

移动到 c 点。

劳动力供给的变动是指在工资率保持不变的情况下，由于其他因素的变动所引起的劳动力供给的变动。劳动力供给的变动表现为整条劳动力供给曲线的移动，如图 3—3 所示。

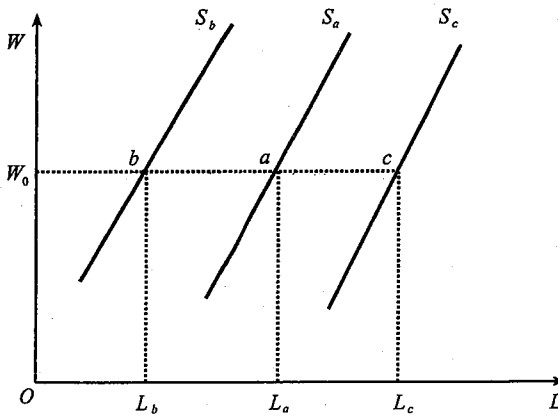


图 3—3 劳动力供给的变动

在图 3—3 中，工资率为 W_0 ，由于其他因素的变化，如教育成本或者是社会保障制度等，从而引起劳动力供给曲线的移动。在同样的工资率 W_0 的情况下，由 S_a 的劳动力供给曲线决定的劳动力供给为 L_a ；工资率不变，其他因素变化，劳动力供给曲线由 S_a 位移到 S_b ，劳动力供给则由 L_a 减少到 L_b ；劳动力供给曲线由 S_a 位移到 S_c ，劳动力供给则由 L_a 增加到 L_c 。由此可见，劳动力供给曲线向左

移动, 劳动力供给减少; 劳动力供给曲线向右移动, 劳动力供给增加。换言之, 劳动力供给曲线左移, 劳动力供给曲线上升; 反之则下降。

第二节 个人劳动力供给

个人劳动力供给实质上是个人在时间利用方式上的选择。个人对自己可支配时间的使用有两种安排: 一种是让身心放松以享受愉悦的闲暇活动, 一种是将身心用于劳动以获取收益的工作活动。既然个人劳动力供给是劳动力个人为了满足自身的某种效用, 我们就必须认识到劳动力在进行劳动决策时的自主性, 也即在市场交换活动中充分地尊重劳动者的权利、尊重劳动力所有者的效用最大化目标。因此, 个人劳动力供给分析就要服从于劳动者个人效用最大化的目标, 即分析效用函数和利润最大化的条件。

一、效用与无差异曲线

(一) 效用

效用就是人们从某种物品的消费中所得到的满足。这种满足的程度越高效用越大, 反之, 就是效用越小。如果人们从某种物品的消费中感受到的是痛苦, 它给人们带来的就是负效用。

效用是一种心理感受, 其大小没有客观的衡量标准, 取决于消费者的主观评价, 不同的人消费相等的某种物品所带来的效用是不同的, 对效用的评价也就因人而异。

效用的大小在一定程度上取决于物品的使用价值, 但效用与使用价值不是等同的概念。使用价值是物品本身所具有的属性, 是一种不以人们的主观评价为转移的客观存在。例如, 香烟对于吸烟者和非吸烟者, 都具有使用价值, 但对两者而言, 其效用完全是不等的。

效用的大小是可以感受的, 但却很难准确地度量。因为效用是一种心理感受, 其评价具有很大的相对性, 它是相对于“消费同类其他物品”或“别人消费同一种物品”时的感受而言的。在效用评价上, 有基数效用论和序数效用论两种分析方法。基数效用论指某人在消费某物品时的效用是多少个单位; 序数效用论则是由消费者列出消费某物品所带来的满足程度的高低, 或主观选择的优先顺序, 根据满足程度的高低相应地给出一个序列。比较而言, 序数效用论更加具有操作性, 但也不能度量消费某种物品的具体效用大小。

我们在分析个人劳动力供给的基本模型中，家庭或劳动者个人“消费”的物品分为两个相互独立的部分：闲暇时间与劳动时间。消费闲暇时间能够使人身心得到放松，获得效用，但却得不到参加社会劳动而应得到的货币收入。劳动时间的“消费”实际上也能给劳动者带来效用，个人向社会提供劳动力，从事有报酬的劳动，可给劳动者带来劳动收入，进而可以购买各种物品，获得各种效用。两者的总和就是个人的效用，即在闲暇时间中获得的效用与在劳动时间中获得效用的总和。

(二) 无差异曲线

在工作 and 闲暇之间进行决策时，无差异曲线表示给个人带来某一特定水平的效用或满足的实际收入和闲暇时间的组合。我们可以借助图 3—4 中的曲线 S_1 进行说明。图中，用纵轴表示每天的收入，横轴表示闲暇的时间，或非市场活动的时间。由于每一天只有固定的 24 小时，我们可以从右向左表示工时数。根据无差异曲线的定义，曲线 S_1 上任何一点的收入和闲暇的组合都具有相等的满足感，曲线上的每一点对个人都产生相同水平的效用。无差异曲线具有下列几个特征：

1. 负斜率

无差异曲线之所以向下倾斜，是因为无论人们是通过工作获得工资，还是消费闲暇，都能获得效用和满足。沿着曲线向右下方移动，意味着若保持总效用不变，必须放弃一部分商品和服务的实际收入，以补偿获得更多的闲暇。换个角度说，无差异曲线之所以向下倾斜，是因为个人欲增加一些物品（如闲暇），必须要放弃另一种商品（如实际工资），以保持相同的效用水平。

2. 凸向原点

对它的解释基于下面两点原因：（1）曲线斜率反映了个人在收入和闲暇之间相互替代的主观意愿；（2）个人以闲暇替代收入或以收入替代闲暇的意愿是随着开始拥有的收入和闲暇量的变化而变化的。

无差异曲线凸向原点反映了当一种物品变得越来越稀缺时，人们越发不愿意放弃它。如图 3—4 所示，在 ab 段，人们愿意放弃 3 个单位的收入来换取 1 个单位的闲暇；而在 cd 段，人们只愿意放弃 0.5 个单位的收入来换取 1 个单位的闲暇。随着闲暇的增多，个人为了获得更多的闲暇而愿意放弃的收入越来越少。这样无差异曲线就变得越来越平坦，最终呈现出凸向原点的特征。

理论上的解释是，无差异曲线的斜率是用闲暇对收入的边际替代率（MRS）来衡量的。为了方便起见，一般都是用绝对值来考察 MRS。由于 $MRS = \Delta Y / \Delta H$ ，在图 3—4 中的 ab 段，沿着无差异曲线向下 MRS 为 3；对于 cd 段，该段的斜率或 MRS 为 0.5。从数学几何意义上说，斜率或 MRS 向右下方移动而减少

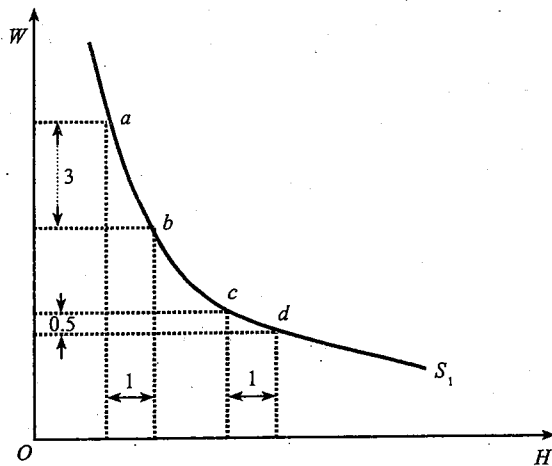


图 3—4 收入和闲暇的无差异曲线

的事实说明，无差异曲线一定是凸向原点的。

3. 无差异曲线图

在一个平面上存在无数条无差异曲线，同一条无差异曲线表示效用水平相同，不同的无差异曲线效用水平不同。离原点越远的无差异曲线所表示的效用水平越高，即选择顺序在前；反之，则效用水平较低，选择顺序在后。很明显，个人将会通过努力达到尽可能高的无差异曲线，以实现总效用的最大化。另外，在同一个平面上，任意两条无差异曲线是不能相交的。因为如果相交，在交点上的两条无差异曲线就表示相同的效用水平，这将与前面的选择标准相矛盾。

4. 不同的工作—闲暇偏好

正如不同的消费者对特定物品和服务的偏好差距很大一样，个人对工作和闲暇的偏好也如此。对于工作和闲暇的不同偏好可通过个人无差异曲线的形状表现出来。如图 3—5 所示，(a) 表示的是“工作狂”的无差异曲线，这类人轻视闲暇而看重工作（收入），其无差异曲线较为平坦，表明此人只能以放弃非常小的收入换取 1 小时的闲暇；而 (b) 表示的是“闲暇爱好者”的无差异曲线，这类人看重闲暇而轻视工作（收入），其无差异曲线较为陡峭，意味着让此人放弃 1 小时闲暇必须增加相对较多的收入。在每一种情况下，无差异曲线都是凸向原点的，但是“闲暇爱好者”的 MRS 的递减速率要比“工作狂”的大得多。

为什么会存在这些差异呢？首先，这是关乎个人的爱好与性格的事情。其次，不同的个人从事的职业存在差别。图 3—5 (a) 较为平坦的曲线属于有创造性或挑战性职业的人，如画家、陶艺家和音乐家，工作带来的负效用很少，因此

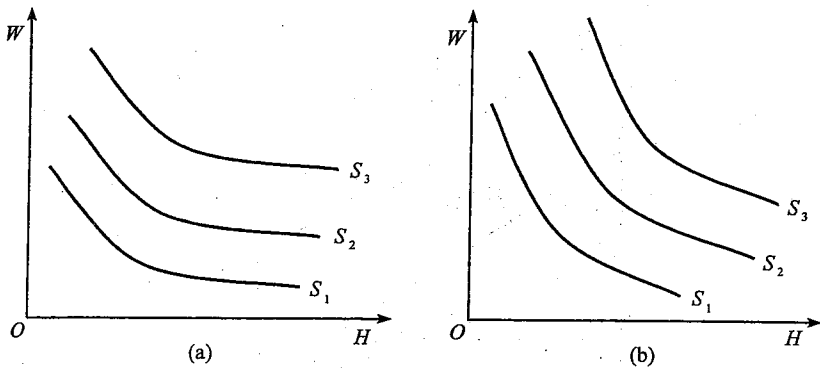


图 3—5 工作（收入）和闲暇的不同偏好
(a) 工作狂 (b) 闲暇爱好

只需增加很少的收入，此人就愿意放弃 1 小时的闲暇；相反，图 3—5 (b) 较为陡峭的无差异曲线描述的是令人不愉快的煤矿工作或流水线工作，这类工作涉及较大的负效用，只有收入的大量增加才会使工作者放弃 1 小时的闲暇。最后，个人的具体情况也会影响他或她对工作和闲暇的相对评价。

(三) 预算约束线

对商品和服务的需求不仅受到偏好的影响，也受到价格和收入等经济因素的影响。下面我们将对经济因素进行考察。显然，个人要通过努力才能满足自身的需求，即达到尽可能高的无差异曲线来实现自身效应的最大化。然而，个人对曲线的选择是受约束的，尤其受到可获得的货币收入量的约束。此时，我们做下面几个假设：

1. 假设个人只有通过工作来获得货币收入，即个人没有非劳动收入，没有积蓄并且不可能借到钱。
2. 假定劳动力市场上个人面临的工资率是“既定”的，个人不可能通过改变工作时间来改变他提供服务所得到的每小时工资数。

根据上面的两点假定，我们可以给预算约束线下定义。所谓(预算约束线)是指在既定工资率条件下，个人可能时间获得的收入（物品）和闲暇的所有组合，如图 3—6 所示。

图 3—6 给出了一个预算约束线，假定闲暇和提供市场工作时数的总资源为 16 个小时。横轴既代表闲暇的时间又代表提供给市场的工作时间，闲暇的时间是从左到右，而工作的时间是从右到左。闲暇时间为零，工作时间为 16 小时；反之，闲暇时间为 16 小时，则工作时间为零。

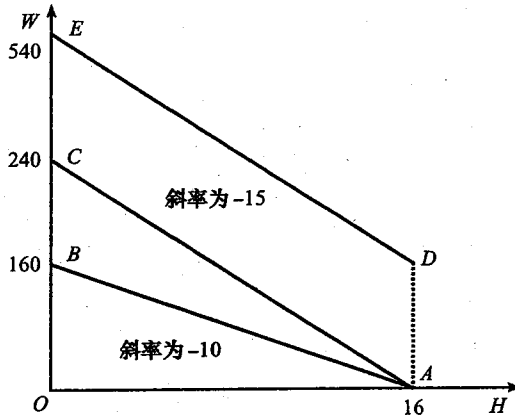


图 3—6 预算约束线

每个消费者都能通过自身所受的教育、经验和从事的职业等在市场上赚到某一特定的小时工资。我们将工作时数和收入的各种组合在上述的二元坐标体系内描述出来，就可以得到预算约束线。如果工作时数为零（闲暇为 16 个小时），并假定消费者没有其他的收入来源，则总收入为零，即 A 点。如果每小时的工资率为 10 元人民币，消费者每天工作 16 个小时，则总收入为 160 元人民币，即 B 点。AB 线代表了可能的收入和工作时数的各种组合，我们将其称之为预算约束线。

预算约束线有下面几个性质：

1. 斜率为负。预算约束线的负斜率表明随着闲暇的增加收入会下降。
2. 预算约束线的斜率等于负的工资率。在图 3—6 中，该斜率等于 -10，即为增加 1 小时闲暇所放弃的收入。

3. 当工资率变化时，预算约束线也将随之发生变化。当工资率上升，预算约束线将绕着 A 点向上移动，这使得预算约束线更加平坦。

4. 当存在非劳动收入时，预算约束线将沿着 Y 轴平行向上移动。假定工资率为每小时 15 元人民币，非劳动收入为零时得到预算约束线为 AC 线，当工人每天获得 300 元人民币的非劳动收入时，AC 预算约束线将会沿着 Y 轴向上平行移动到新的 DE 线，两条预算约束线的垂直距离为 300 元人民币。DE 线与 AC 线的斜率仍然相等。

（四）给定预算约束线的效用最大化

从前面的分析中，我们知道闲暇—收入无差异曲线说明了个人的主观愿望，而预算约束线则反映了个人的现实条件。从主观愿望来看，个体可以作出各种效

用水平的选择。如果不考虑其他因素，个体总会选择那些能使自己获得更大效用的无差异曲线，或尽可能选择离原点远一些的无差异曲线。但是事实上，由于受到预算的约束，不可能按照主观的愿望选择离原点越远的无差异曲线。那么，怎样才能使主体的主观效用在客观现实约束条件下达到最大化，就是主体均衡的问题。

在图 3—7 中， U_1 ， U_2 ， U_3 为选择主体的闲暇—收入的无差异曲线， HY 为预算约束线。 U_2 与 HY 相切于 a 点， U_1 与 HY 相交于 b 和 c 两点， U_3 与 HY 无交点， U_1 ， U_2 ， U_3 的效用水平为 $U_1 < U_2 < U_3$ 。由于 U_1 与 HY 相交于 b ， c 两点， b 点和 c 点既在较低的效用曲线上又在预算约束线上，虽然 b 点和 c 点充分运用了个体可提供的资源条件，但是，由于两点都在较低的效用无差异曲线上，而且这条曲线的 cd 段均在预算约束线内，说明资源没能得到充分有效的利用，效用水平还有进一步提高的余地。 U_3 虽然处于最高的效用水平，但是该线与预算约束线无交点，即在预算约束线的外面，所以，个体在现有的资源约束下，根本不能到达 U_3 的效用水平。当然，如果个体的预算约束有所放松，如可支配的时间增加或工资率上升后或两者同时上升和增加后，才具有现实的可能性。观察图形我们可以发现，只有 U_2 才是主体在预算约束下所能够享受到的最高效用水平，此时， U_2 与预算约束线 HY 相切于 a 点，即个体的均衡点。因为沿着 a 点向 U_2 任何一个方面移动都会使主体在既定资源约束下无法享受到 U_2 上其他相同的效用。但是， a 点同时既在 HY 上，也在 U_2 上，说明个体在既定的资源约束下，享受到了最高的效用水平，个体的资源得到了充分有效的利用。在 a 点上，闲暇时间为 Oh_a ，劳动时间为 Hh_a ，收入为 Oy_a 。

(五) 约束条件变化与最佳时间结构的调整

在个体既定资源约束的条件下，预算约束线和无差异曲线的切点形成劳动者的效用最大化点，它确定了最优的工作时数。然而，现实中主体的预算约束并不是固定不变的，例如当非劳动收入或者市场工资率变化时，在主体预算约束线变化后，其(劳动时间供给)也会有相应变化。

1. 当收入变化时的收入效用

假设个人可以支配的劳动时间不变，个人却可获得与本人劳动力供给时间量无关的一个额外非劳动收入 ΔY ，此时，个人的劳动力供给均衡如何确定呢？

如图 3—8 所示，在其他条件没有改变时，具体的均衡点在 a 点，当劳动者的非劳动收入增加 YY_1 时，使得原有的预算约束线向右平移到 Y_1H_1 ，均衡点也由 a 点移动到 b 点。显然，劳动时间减少了，减少量为 $h_a h_b$ ，而个体享受到的闲暇增加了，增加量为 $h_a h_b$ ，说明个体劳动者获得的效用水平提高了。因此，我

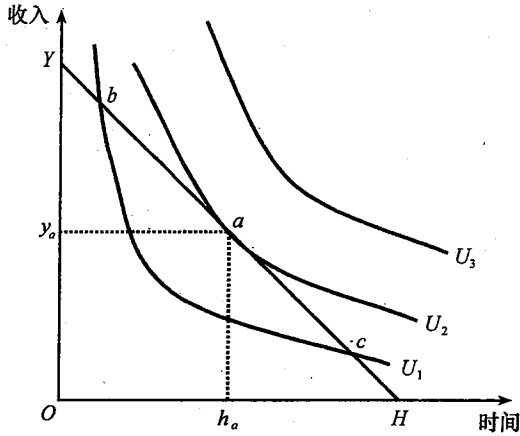


图 3—7 主体均衡

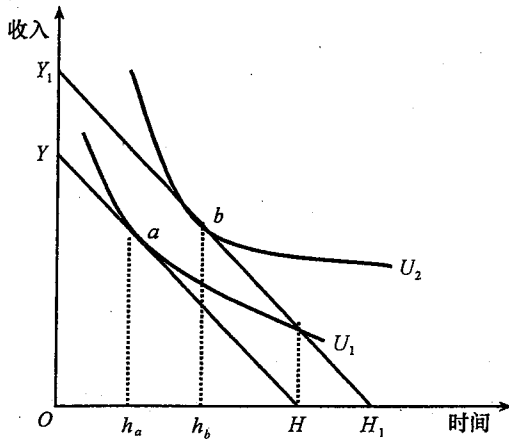


图 3—8 纯收入效应

们可以得出这样的结论：在其他条件不变时，非劳动收入的增加，使闲暇—收入无差异曲线向更高的方向移动。

在收入变化和工作时间变化之间的关系中，我们引出了劳动力供给理论中的一个最重要的概念之一，即收入效应。收入效应被定义为在保持工作不变的条件
下，收入变动所引起的工作时间变动的比例。在正常情况下，纯收入效用使闲暇时间增加，劳动时间减少。

2. 当工资率变化时的替代效应

个体的预算约束线主要受到可支配时间和工资率的影响。当可支配时间保持不变时，工资率的变化必然导致劳动收入的变化，进而影响预算约束线的改变。下面我们将讨论劳动收入保持不变，即个体的总效用保持不变，只有工资率变化时的情况：当工资率提高时，主体的劳动时间供给会如何变化，或者个体均衡点将做何变动。

根据经济学原理，当工资率提高时，意味着单位劳动时间的价格上升，闲暇的机会成本升高，使闲暇变得昂贵起来。此时，理性的个体会从追求效用最大化的目标出发，增加劳动时间，减少闲暇时间，如图 3—9 所示。假设工资率为 W_0 ，闲暇—收入无差异曲线 U 与预算约束线 AB 相切于 a 点，个人闲暇时间为 Oh_a ，劳动时间为 Hh_a 。当工资率下降后，即由 W_0 下降到 W_1 时，闲暇—收入无差异曲线 U 与预算约束线相切于 b 点，此时，均衡点由同一无差异曲线的 a 点移动到 b 点，使得劳动时间由原来的 Hh_a 缩短到 Hh_b ，闲暇的时间则由 Oh_a 延长到 Oh_b 。另一方面，因为 a 和 b 同处于一条无差异曲线之上，说明 a 和 b 所实现的效用相同，这是因为产生了替代效用，替代效用的实质是当闲暇的价格下降时，劳动者将会放弃劳动时间，消费相对便宜的闲暇。劳动时间减少造成的效用损失，由闲暇时间的增加，使得收入减少所带来的效用得到补偿。

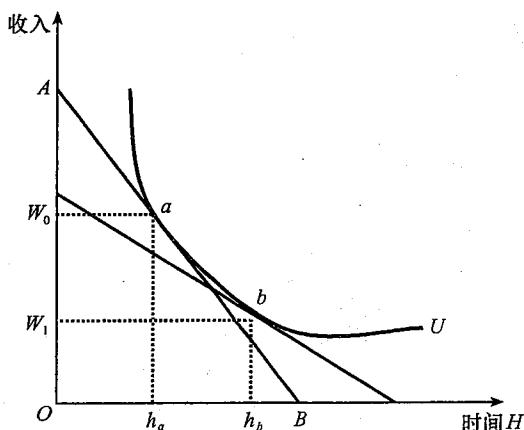


图 3—9 替代效用

可见，工资率的变动对劳动力供给决策主体闲暇与工作的选择具有双重影响。一是工资率的下降会使闲暇的机会成本减少，从而导致人们减少工作时间而增加闲暇时间，即形成所谓的替代效用；二是工资率的下降意味着收入水平降低，从而促使人们增加工作时间而减少闲暇时间，即工资率提高也具有收入效

应。工资率的变化对劳动力供给决策主体的最终影响完全取决于两种效应的相互关系，如表 3—2 所示。

表 3—2 工资率变动与工作时间：替代效应与收入效应

效用大小	对工作时间的影晌		劳动力供给曲线的斜率
	工资率增加	工资率减少	
替代效应大于收入效应	增加	减少	正
替代效应小于收入效应	减少	增加	负
替代效应等于收入效应	不变	不变	垂直

3. 个人劳动力供给曲线

替代效用是在其他条件不变，只有工资率变化时个体的均衡情况。其实，工资率的变化不仅使个体收入得到增加，而且闲暇—收入效用曲线也会发生相应的变化，即工资率变化对个体劳动供给的影响是收入效应和替代效应共同作用的结果。

如图 3—10 所示，横轴表示闲暇，纵轴表示收入， U_1 和 U_2 代表主体的闲暇—收入无差异曲线， OH 是个体可以利用的时间，有三条从左上往下倾斜的预算线，两条无差异曲线 U_1 和 U_2 。

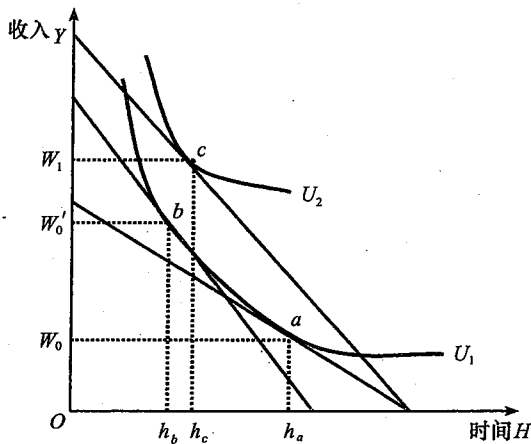


图 3—10 替代效应与收入效应

假设当工资率为 W_0 时，个体在 a 点达到均衡，此时，个人的劳动时间为 Hh_a ，闲暇时间为 Oh_a ，个体达到的效用水平为 U_1 。当工资率上升到 W_1 时，预算约束线沿着 H 点顺时针旋转，达到新的预算线 HY ，则个体的均衡点应该在

更高的效用无差异曲线 U_2 与新的预算约束线 HY 的切点 c 上。因此，劳动时间由原来的 Hh_a 增加到 Hh_c ，闲暇时间由 Oh_a 减少到 Oh_c 。在此过程中，由于工资率上升，最终导致劳动供给时间增加，这就是工资率对劳动供给的正效果。

在理论分析上，由 a 点向 c 点的均衡点转移中，实际上可以分解为两个部分。一个是由 a 点移向 b 点，另一个是由 b 点再移向 c 点。前者表示在其他条件不变，由于工资率变化所引起均衡点的变化，即替代效应；后者表示在工资率不变，由于收入增加导致均衡点的变动情况，即收入效应。因此，由 a 移向 c 的均衡变化是由 a 移向 b 和 b 移向 c 两个部分组成的。

替代效应使均衡点由 a 点移向 b 点，劳动力供给时间也由 Hh_a 增加到 Hh_b ，替代效应与劳动力供给时间成正比相关。也就是说工资率上升，当出现与效用水平相互抵触时，收入就会转而开始下降，于是个体便会增加劳动时间。相应地，收入效应使均衡点由 b 点移向 c 点，劳动力供给时间也由 Hh_b 减少到 Hh_c ，替代效应与劳动时间成负相关。一般在正常收入水平下，闲暇的收入效应必定是负的。

在工资率提高的情况下，劳动力供给主体受到两种效应的影 响，工资效应由替代效应与收入效应合成，其方向取决于替代效应与收入效应的对比。在图 3—10 中，工资效应 a 移向 c ，由于正面的替代效应超过了较小的负面收入效应，形成对劳动时间的正面效应，因此增加了劳动时间。

经验和理论的研究表明，当工资率较低且收入较少时，工资率提高引起的替代效应（大于）收入效应；故随工资率的提高，工作时间会增加。当工资率维持在较高水平且收入也处于较高水平时，工资率提高而产生的两种效应的相互关系发生了变化：替代效应小于收入效应，此时，随着工资率的提高，替代效应造成的工作时间增加将小于收入效应作用下的工作时间减少，最终表现为工资率对劳动力供给的负面影响，如图 3—11 所示。

图中，横轴表示劳动时间，纵轴表示工资率水平。我们可以看出，当工资率为 W_1 时，劳动供给时间为 Oh_a ；当工资率为 W_2 时，劳动供给时间为 Oh_b ；当工资率为 W_3 时，劳动供给时间为 Oh_c 。这是有一个向回弯曲部分的劳动力供给曲线，最高工资的结果导致个人减少劳动时间的供应量。因此，在理论上，工资与劳动时间的反相关关系也可以从区别工资变化的收入效应与替代效应的关系中得到解释。显然，个人劳动力供给曲线的特征是：在工资率高于 W_2 时，曲线 S 的斜率为负值；当工资率低于 W_2 时，曲线 S 的斜率为正值。

但是无论在理论上还是实践中，都无法准确确定工资率 W_2 的水平，我们只能说， W_2 的具体水平取决于个人的闲暇—收入偏好，或者说是受到个人不同效

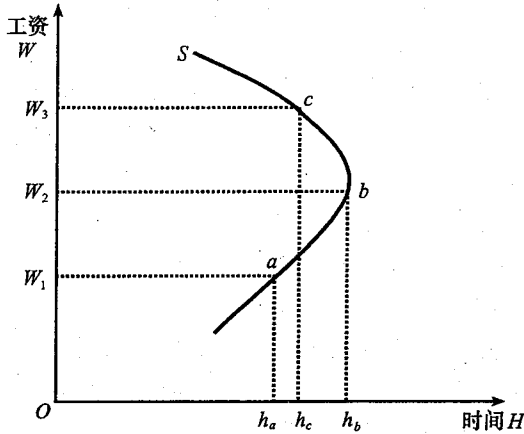


图 3—11 劳动力供给曲线

用函数的影响。

二、市场劳动力供给曲线

市场劳动力供给曲线实际上是一条将市场中的所有个人劳动力供给曲线水平相加的结果，它描述的是在一定市场工资水平下，市场上提供劳动供给的所有劳动数量总和的一种关系。尽管许多单个劳动者的劳动供给曲线可能会往后弯曲，但市场劳动力供给曲线却不一定如此。之所以如此，主要原因是总体上工资率变化的收入效用小于替代效应。而导致这一事实的主要原因是工资率变化的替代效应在任何人身上都会起作用，而收入效应可能对于某些层次的人，例如在人均收入较低、家庭负担重的人身上不起作用。对于这些人来说，只要工资率提高，他们就愿意增加劳动时间。

在较高的工资水平下，假设劳动力市场是开放的，劳动者可以自由进出，如果现有工人提供的劳动力较少，则高工资会吸引新的工人进来，因而总的劳动力供给一般还是随着工资的上升而增加，从而市场劳动力供给曲线仍然是向上倾斜的，具有正斜率的曲线，如图 3—12 所示。

图中，纵轴为工资率 W ，横轴为劳动力供给量 L ， S 为市场劳动力供给曲线， D 为市场劳动力需求曲线。其中，市场整体的劳动力供给曲线是向右上方倾斜的，劳动力需求曲线是向左下方倾斜的，两条曲线综合起来可以决定均衡的工资水平和均衡的劳动数量。劳动力需求曲线 D 和劳动力供给曲线 S 的交点是劳动力市场的均衡点，即 a 点。该均衡点决定了均衡的工资为 W_0 ，均衡的劳动数量为 L_0 。因此，均衡工资水平由劳动力市场的供求曲线决定，且随这两条曲线

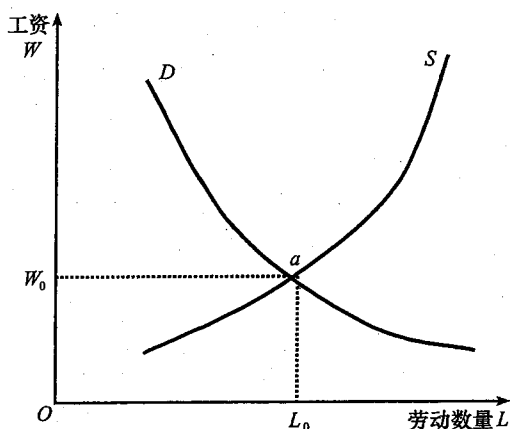


图 3—12 市场均衡工资的决定

的变化而变化。劳动力供给曲线的变化有如下几个原因：(1) 非劳动收入即财富：较大的财富增加了消费者闲暇的消费，从而减少了劳动供给；(2) 社会习俗：例如某些社会中不容许妇女参加工作而只能做家务，改变这个习俗将大大增加劳动供给；(3) 人口：人口的总量及其年龄、性别构成显然对劳动力供给有重大的影响。

三、劳动力参与率的变化与影响因素

(一) 劳动力参与率的概念

劳动力参与率是一个与劳动力供给相关的基本概念，它是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标，其含义是指在一定范围内的(现实劳动力)占该范围的劳动适龄人口(或潜在劳动力)的比例。用公式可表示为：

$$\text{总人口劳动力参与率} = \frac{\text{现实劳动力}}{\text{劳动适龄人口}} \times 100\%$$

同时，一定范围的劳动力也可以以年龄和性别进行分类统计，而总人口也可以进行相应的分类。从而有了分别以年龄和性别划分的劳动力参与率。

$$\text{参与率} = \frac{\text{某年龄(性别)的现实劳动力}}{\text{某年龄(性别)劳动适龄人口}} \times 100\%$$

(劳动力参与率)只是测度和反映人口参与劳动程度的指标，它本身并非影响人口参与劳动的因素。由于劳动力参与率指标能够准确地反映劳动力参与程度的变动情况，所以成为分析劳动力供给变动的一个重要工具。

(二) 影响劳动力参与率的因素

影响劳动力参与率的因素错综复杂，且各因素对劳动力参与率的影响程度、

影响方向也不一样。对不同的劳动力供给决策主体，即使是同样的因素，其作用程度和方向也是不一致的，因而目前还无法准确计算出各因素对劳动力参与率影响的大小。

现实中，各种社会经济因素对社会劳动力供给的影响是通过社会劳动力参与率来调整的，因此影响劳动力参与率的因素也就是影响社会劳动力供给的因素。一般来说，影响劳动力参与率的因素主要有以下几个方面：

1. 宏观经济状况

当经济总体形势好，处于高涨、繁荣状态下，经济增长率越高，就业机会越多，工资水平越高，就会有更多人有更强的就业欲望和信心，从而劳动力参与率越高，社会劳动力供给越多。如果经济长期处于衰退状态，失业者长期找不到工作，就可能打击个人心情，失去寻找工作的耐心和意愿，这将使他们退出劳动力群体，从而使劳动力参与率降低。

2. 国家的社会经济政策

国家的政策特别是其中的生育政策，一方面，它不仅影响总人口规模，而且影响到人口的年龄、性别结构及其发展趋势，从而影响劳动适龄人口规模。另一方面，它会调节人口的年龄性别结构，从而导致劳动力参与率变化。一般来说，男性人口比例越高，社会的劳动力参与率也越高，社会劳动力越多。在年龄结构上，一个老龄化的社会与年轻型人口的社会，所导致的劳动力参与率是截然不同的。

3. 劳动适龄人口规模

一般说国家规定的就业年龄越小，退休年龄越大，劳动适龄人口比例越大。一国在生育高峰过后，总人口中劳动适龄人口比重上升，会形成一个劳动力资源相对比较丰富，少儿与老年抚养负担相对较轻的时期，这种有利的人口结构为经济增长带来的好处被称为“人口红利”。中国已经享受人口红利多年，1982—2000年间，人口红利对GDP增长的贡献比率高达26.8%。而中国人口结构的根本性逆转将发生在2015年前后，届时，中国老年人口占总人口的比例将达10%，所以中国的适龄劳动力市场前景不是很看好。

4. 教育体制与教育供给规模

劳动者受教育时间的长短对劳动力参与率有直接的影响。从动态上看，劳动者受教育的时间不断增加，会相应减少就业的时间，从而降低劳动力参与率。反之，受教育时间缩短，把用于接受教育的时间用于就业，必然提高劳动力参与率。大体规律是：国家的教育事业越发达，对国民的受教育程度要求越高，参加劳动的时间就相应减少；受不同教育程度的工资率差别越大，劳动力参与率越低，一定量总人口中潜在的劳动力供给就越多。

5. 工资政策及工资关系

按劳分配规律的一个重要内容是，以(社会劳动)为尺度，按照劳动者提供的劳动数量和质量分配个人消费品。简单劳动和复杂劳动在个人消费品分配方面要有差别，复杂劳动应比简单劳动获得更多的劳动收入，在此基础上形成较为合理的工资分配关系，从而成为劳动者及其家属提高自身素质的内在动力。在这种条件下，青少年将会延长学习时间，从而推迟进入劳动力市场的初始年龄，形成劳动力再生产的现代化，使劳动力参与率水平下降或缓慢增长；反之，就会产生相反的效果。我国长期实行低工资制，工资收入脑体倒挂，工龄因素对工资影响过大，导致人们教育投入不足，提前就业以及家庭劳动力供给规模扩大。近些年工资政策和工资关系虽有所调整，但由于各种教育路径仍然偏窄，供给不足，因此还是有不少人不得已而较早就业。

6. 社会保障制度

社会保障制度对劳动力参与率产生直接的影响作用。劳动普及型社会保障制度会降低劳动力参与率，就业型社会保障制度会刺激劳动力参与率的提高。长期以来，我国实行就业、工资、福利三位一体的社会保障制度，在这种制度下，意味着劳动者只有就业才能享受保险、各种福利等诸多待遇，其结果必然会刺激劳动力供给。

7. 人们的商品意识程度和社会分工程度

其趋势是人们的商品观念越浓，社会分工程度越高，家务劳动社会化程度越高，人们从事家务劳动的必要时间就会越少，处于就业年龄女性的社会就业越多，从而劳动力参与率越高。

总之，社会劳动力参与率是许多因素共同作用的结果。然而，具体问题必须具体分析，具体到某一个国家或地区、某一时间段的劳动力参与率，进而社会劳动力供给量，都要通过各影响因素的综合分析才能得到较为准确的估计。

四、税收与劳动力供给

在前面的分析中，我们都是假定劳动者得到的是总劳动收入。但是，世界上几乎所有的国家都对劳动者征取所得税。所以，事实上，劳动者个人增加1小时的工作，并不能完全按照工资率增加其收入，还有一部分要以税收的形式上缴政府。因此，我们应当把劳动力供给看作是净工资的函数，而不应看作是总工资的函数。政府向劳动者课税对劳动工时供给的影响，取决于所得税的水平和累进程度，以及个人对工作和闲暇偏好的性质。下面将以政府向劳动者征收比例劳动所得税为例讨论税收对劳动力供给的影响。

假设某人在固定的工资率下工作，所有的工作时间都能得到既定的工资率，

而且，他能按照自己的意图调整工时，那么，比例所得税将会按照一定的比例降低闲暇对收入的替代程度。税收对工时的影响取决于收入效应和替代效应的相对程度。根据前面的分析，我们知道税率上升将引起工资率下降，从而替代效应一般会减少工作时间，即用闲暇替代工作。但是，税收对工作时间的总效应是否为负值，取决于抵消作用收入效应的大小。替代效应大于收入效应，工时供给曲线斜率为正值；若收入效应大于替代效应，就会出现向后倾斜的工时供给曲线，如图 3—13 所示。

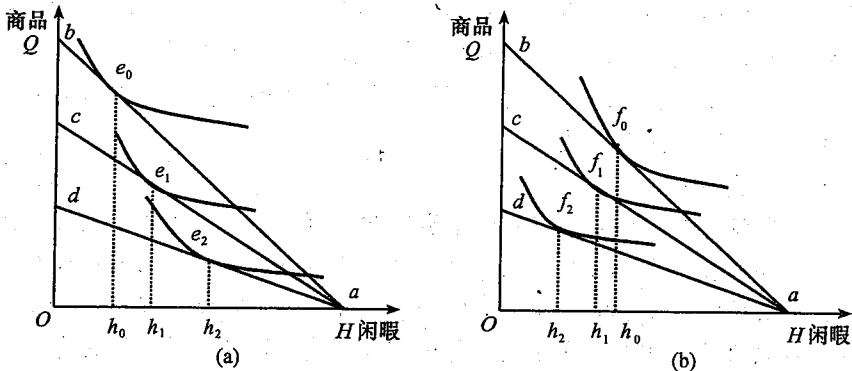


图 3—13 比例所得税与劳动力供给

(a) 提高税率使工时减少 (b) 提高税率使工时增加

图 3—13 (a) 中，税收使工资率下降的效应表现为工作时间的减少，即由于替代效应大于收入效应，导致工时供给曲线斜率为正值。在图 3—13 (b) 中，我们可以看出，收入效应大于替代效应，从而工资率与工时之间存在负向关系。假设在初始状态下，劳动力市场工资率 $W_0 = Ob/Oa$ ，政府没有对人们征收所得税；当政府按照 $T = cb/Ob$ 的税率征收比例所得税后，总工资率降为 $W = Oc/Oa$ 。可见，如果劳动供给曲线为正值，工时由 HH_0 降到 HH_1 ；如果劳动供给曲线的斜率为负值，则税收的作用将使工作时间由 HH_0 增加到 HH_2 。

第三节 家庭劳动力供给

上一节主要是讨论个人在时间分配上劳动—闲暇选择的简单劳动供给模型。然而，在分析现实生活中，经济学家发现，该模型存在两个重要方面的不足

之处:

第一, 该模型忽略了家庭背景分析, 即劳动力供给决策常常是丈夫和妻子在家庭联合下才作出的。丈夫和妻子并非独立地作出各自工作和闲暇的时间配置, 而是共同分享其时间资源, 并联合作出劳动力供给决策以最大化整合家庭的效用水平。因此, 我们必须拓宽劳动—闲暇模型, 把家庭中一个成员的工资率和收入对其他家庭成员劳动力供给决策的影响考虑进去。

第二, 劳动—闲暇模型没有完全分析人们对时间资源使用上的分配决策。事实上, 人们在时间的使用上, 除了劳动和闲暇以外, 还要参加家庭的劳动。也就是说, 现实中的人们在时间上有三种配置方式, 即市场工作、非市场工作或家庭工作和闲暇。因此, 在分析人们的劳动力供给时, 我们也必须拓宽该模型的解释力, 即不仅能用来分析劳动与闲暇之间的时间关系, 而且还能用来分析市场工作和非市场工作之间的时间变动关系。

下面先讨论家庭生产理论, 然后再讨论家庭联合劳动供给决策。

一、家庭生产与劳动力供给

(一) 家庭生产

美国芝加哥大学诺贝尔奖得主贝克尔认为, 家庭就像一家生产性企业, 其投入品是时间, 产出不是个人的效用, 而是家庭的效用。开始了对家庭经济学重新解释的研究。经济学的传统看法是生产活动在企业进行, 而消费活动在家庭进行。新家庭经济学则认为, 家庭起着双重作用, 它既是生产者又是消费者。与传统认为个人只是直接从物品和闲暇中获得效用不同, 新理论认为家庭实际上进行着大量的生产活动, 家庭将时间和各种购买的投入结合起来以生产“家庭商品”供自己使用。正是这种家庭生产商品才是家庭效用的最终源泉。一个家庭几乎变成了一个专业化的、生产自身效用的小企业。因此, 家庭生产理论具有下列几个特点:

1. 家庭生产理论实际上是把劳动者放在家庭的背景下去分析他们的劳动力供给决策的一种方法。它倾向于将夫妻双方之间的劳动力供给决策看成是一种联合决策, 而不是彼此独立的两种决策。

2. 家庭生产理论将家务劳动也看成是一种生产性劳动。对于一个家庭来说, 其可以利用的时间总和可以被花费在三个方面, 即除了工作和闲暇外, 还可以把时间用在家务劳动上。

3. 时间密集型生产方式: 花费较多时间而使用较少半成品或利用较少辅助设备。商品密集型生产方式: 花费较少时间而大量使用半成品或利用辅助设备。

4. 如何在市场工作、家庭物品生产以及闲暇三者之间的分配遵守比较优势

原则。

(二) 家庭生产理论

家庭生产理论实际上是把劳动者放在家庭的背景下去分析他们的劳动力供给决策的一种方法。它倾向于将夫妻双方之间的劳动力供给决策看成是一种联合决策，而不是彼此独立的两种决策。并且把个人参加生产工作和家务劳动都看成是生产性活动。该思想作为一种表述人们不易划分为闲暇或工作的那些时间用途的方法是特别有意义的。

1. 家庭等产量曲线

我们换一种方式来计量家庭的效用，闲暇和物品不再作为家庭效用的直接来源，而是把时间和物品都作为家庭生产的投入品看待时，家庭生产的(等产量曲线)就是指在生产同样家庭商品产量的家庭生产时间和购买物品的不同要素组合的轨迹。如图 3—14 所示，横轴从左向右计算表示家庭生产时间，而从右向左计算则表示市场工作时间。纵轴表示用收入购买的市场商品数量。

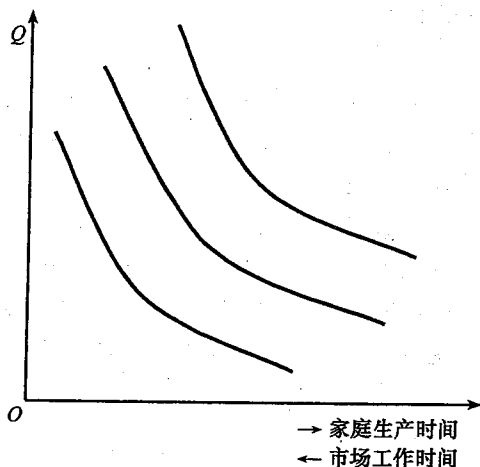


图 3—14 家庭生产的等产量曲线

2. 效用最大化下的家庭生产与劳动力供给

家庭生产的实质是要使整个家庭的效用最大化，效用是通过衡量物品和时间通过家庭生产出的商品数量来计算的。下面将用一个简单模型对家庭生产理论进行介绍。假设只有一种家庭商品 A ，它可以用不同数量的物品 G 和时间 T 生产出来。物品的市场价格为 P ，时间的价格为个人工资率 W 。假设工资是已知的，并且个人在该工资下可以自由选择工作的时间。因此，如果一个人多工作，就意味着将减少用于家庭生产上的时间。我们先假设增加一单位家庭生产时间对家庭

效用的影响。这种影响是两个方面的：(1) 家庭生产商品 A 将会增加；(2) 由于 A 的消费增加，故总效用将增加。得出公式：

$$\frac{\Delta U}{\Delta T} = \frac{\Delta A}{\Delta T} \cdot \frac{\Delta U}{\Delta A}$$

式中 $\frac{\Delta U}{\Delta T}$ ——时间的边际价值，用 MVT 表示；

$\frac{\Delta A}{\Delta T}$ ——时间的边际价值，用 MPT 表示；

$\frac{\Delta U}{\Delta A}$ ——时间的边际价值，用 MUA 表示。

故上式可以写为： $MVT = MPT \cdot MUA$

其次，我们再考虑增加一单位的家庭生产物品投入对家庭效用的影响。同理，其影响也是两个方面的。类似的，我们可以得到：

$$MVG = MPG \cdot MUA$$

其中，MVG 表示物品的边际价值，MPG 表示物品的边际产量。

由于在家庭生产中花更多的时间就意味着在劳动力市场上工作较少，因而在家庭生产中使用的物品就较少，故在效用最大化的分析过程中，还涉及 MVT 与 MVG 的比较。

我们假设是在完全竞争市场上，时间的边际价值 MVT 等于工资率 W，物品的边际价值 MVG 等于其中商品市场上的价格 P。由于在完全竞争市场上，企业是零利润的，故有 $P = W$ 。所以有：

$$MVT/W = MVG/P$$

这个结论与劳动—闲暇模型推出的公式是相同的。在两个模型中，对时间和物品的选择都应使价值与其价格成比例。

我们知道，效用最大化的必要条件是家庭商品生产应该按成本最小的途径进行。在现实生活中，虽然物品价格对所有的消费者都是一样的，但不同家庭不同的个人时间价值不同。也就是说，市场上，不同的个人其工资率大都是不一样的，所以这也会影响劳动者的劳动力供给决策。一般说，高工资的人会选择偏向物品密集的方式生产家庭商品，因为物品的相对价格对他们来说较低；而低工资的人则通常使用较为时间密集的方式生产家庭商品。

如图 3—15 所示，高工资率的人选择 B 点生产，使用较少的时间和较多的物品；低工资率的人选择 C 点生产，使用更多的时间用于参加社会劳动，然而却获得较少的物品。虽然高工资率的人将用较少的时间和较多的物品生产任何给定数量的家庭商品，意味着他们将有更多的时间用于家庭生产活动，但是，这并

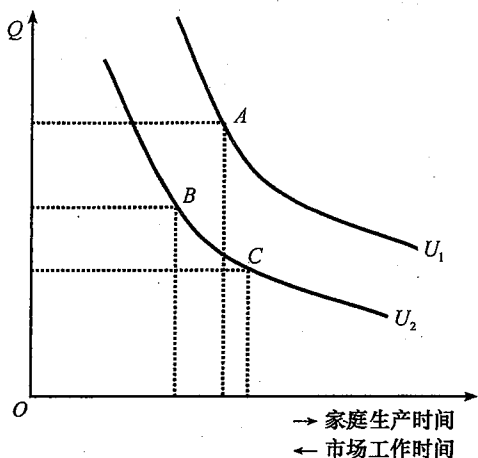


图 3—15 工资对家庭所用时间和物品的影响

不意味着能给他们带来最大的效用。高工资率的人能使人们接受更多的效用和物品，因而会进入一条更高的等产量曲线，但仍使用偏向物品密集的生产技术，如在 A 点进行生产。

总之，家庭生产理论认为，通过家务劳动所生产出来的家庭产品，既可以采取时间密集型的生产方式（花费较多的时间而使用较少的半成品或利用较少的辅助设备）生产出来，也可以用商品密集型的生产方式（大量使用半成品或利用辅助设备，而只投入较少的时间）生产出来。比如对于生产一顿可口的饭菜这样一种家庭产品，家里人既可以自己花大量的时间去买菜、洗菜和做饭，也可以选择购买简易食品回家稍做加工或者直接从餐馆订餐。在这种情况下，一个家庭的全体成员就要作出决定，即如何在市场工作、家庭产品的生产以及闲暇之间进行分配。而分配的原则是遵守比较优势的原理，即每位家庭成员都应当选择能够使他们个人的相对效率最高的那种时间利用方式。由于不同的家庭成员在年龄、性别、受教育程度、工作经验以及非劳动力市场经验方面存在一定的差距，因此，他们在不同的生产性活动中的效率是不同的。通常情况下，妇女从事家庭生产活动多一些，除了可能存在的生理原因、妇女的市场工资率低于同类男性等原因之外，社会化或风俗习惯所导致的妇女在家务劳动这种非市场生产活动中的效率较高也是一个主要原因。

二、家庭联合劳动力供给决策

（一）就业与非就业的选择

前面关于个人劳动力供给的分析中，我们都是假定在一定的工资水平下，各

个劳动力供给决策者选择各自最佳的劳动力供给时间。但是，在现实生活中，通常情况下劳动者并不能根据自己的偏好选择最适当的时间提供劳动力供给。一是因为企业的生产过程需要持续保持一段时间，二是企业管理的需要，三是劳动时间制度的规则等。所以在单位时间内，劳动力供给的一定时间长度由制度给定，而不能完全由个人所左右，如8小时工作制等。

在社会经济生活中，家庭是劳动力供给的主体。一般是以家庭为单位进行经济选择，家庭的各个成员之间存在着一定的分工和协助关系。在很大程度上，家庭的劳动力供给取决于各个成员的就业预期工资率和家务劳动的效率，当然还受到各地不同文化风俗等因素的影响。为了分析方便，我们一般假设家庭内部与就业分工协作关系已经存在，并且家庭中必定有人参加了社会劳动，取得一定的家庭收入。

在一定的制度劳动时间和家庭内部分工条件下，我们可以通过一个几何模型对家庭的就业和非就业选择进行分析，如图3—16所示。

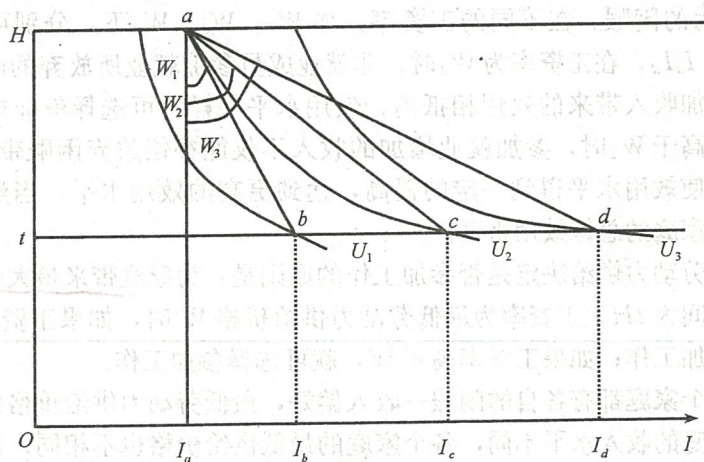


图3—16 就业与非就业的选择

图中，横轴表示收入，纵轴表示可支配的时间，从原点向上计量为闲暇，从H点向原点计量为劳动时间， Ht 为制度给定下的劳动时间。 OI_a 表示家庭已有的收入，闲暇—收入偏好的无差异曲线为 U_i 。我们可知 $U_1 < U_2 < U_3$ ，直线 ab ， ac ， ad 与制度时间轴相交于 a ， c 和 d 点，与家庭收入 aI_a 直线的夹角分别为工资率 W_1 ， W_2 和 W_3 ，显然有 $W_1 < W_2 < W_3$ 。当家庭成员的市场工资率为 W_2 且制度劳动时间为 Ht 时，在 a 点上，家庭的收入为已参加就业成员的收入 OI_a ，其他家庭成员可支配的闲暇为 OH ，可以看出，这时家庭选择就业与不就业的效

用是相同的。在 c 点上，家庭的收入为 $OI_a + I_a I_c$ ，可支配的闲暇为 Ot ，也就是说放弃 tH 的闲暇可增加 $I_a I_c$ 的收入；又由于 a 和 c 同处于一条无差异曲线上，说明其他家庭成员选择就业和不就业的效用是一样的。

如果工资率低于 W_2 ，如为 W_1 时，此时选择就业，则其组合点为 b 点，此时 b 点在无差异曲线 U_1 上，比 U_2 的效用水平低；如选择不就业，其组合点为 a ， a 点在无差异曲线 U_2 上，效用水平要比 b 种组合高。因此，在工资率低于 W_2 时，非就业的家庭成员必定选择不就业；如果工资率比 W_2 高，如达到 W_3 时，无差异曲线 U_3 与制度劳动时间轴相交于 d 点，此时选择就业，可使效用水平达到 U_3 ，因为 $U_2 < U_3$ ，所以家庭的非就业成员必定会选择就业。由此可见，在一定制度劳动时间与家庭存在就业成员的条件下，非就业成员就业与否的选择是一种非连续的、0~1 分布的局面，即只能选择在规定的制度时间和工资率水平下去就业或者是不接受条件不去就业。

分析的理论基础是，如果非就业成员选择就业，家庭的非就业成员均要放弃 tH 段所表示的闲暇。在不同的工资率，如 W_1, W_2, W_3 下，分别可增加收入 $I_a I_b, I_a I_c, I_a I_d$ 。在工资率为 W_2 时，非就业成员参加就业所放弃的闲暇而损失的效用与增加收入带来的效用相抵消，效用水平一样，可选择就业或者是不就业。工资率高于 W_2 时，参加就业增加的收入不仅能补偿放弃闲暇带来的效用，而且还可以使效用水平得到一定的提高，达到更高的效用水平，当然要选择就业，以增加家庭的总体效用水平。

家庭的劳动力供给决定是否参加工作的原则是：为家庭带来最大的效用。当制度劳动时间为 tH ，工资率为最低劳动力供给价格 W 时，如果工资率低于 W ，就选择不参加工作；如果工资率高于 W ，就可选择参加工作。

一般每个家庭都有各自的闲暇—收入偏好，最低劳动力供给价格也是因家庭而异的，家庭的收入水平不同，各个家庭的最低供给价格也不相同。最低劳动力供给价格实质上是指在某种工资率和制度劳动时间下，劳动力收入的增加所带来的效用能否补偿由于闲暇减少而损失的效用，也可以说是闲暇效用和劳动力效用之间的替代关系。进一步分析讨论，我们还可以发现不同家庭的最低劳动力供给价格呈现正态分布。如图 3—17 所示。

图中，横轴为工资率 W ，纵轴为最低劳动力供给价格的家庭户密集分布 Q 。在工资率为 W_1 时，密度分布相对较低；在工资率为 W_2 时，密度分布也较低，基本呈现正态分布。当市场工资率为 W_0 时，一般凡是最低劳动力供给价格比 W_0 低的家庭，其成员就需要参加就业了。图中斜线部分与正态分布曲线和横轴围成的总面积之比，就是当工资率为 W_0 时，家庭成员中非就业成员就业的

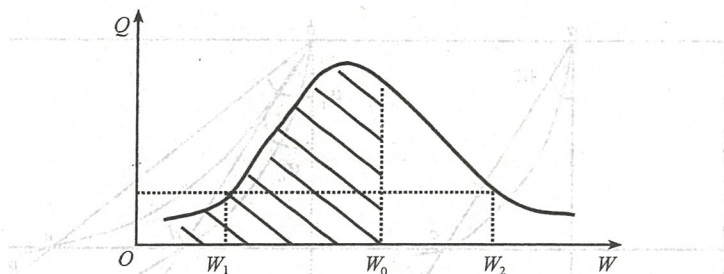


图 3—17 最低劳动力供给价格的密度分布

概率。

(二) 收入效应与家庭劳动力供给

当家庭中已就业的成员的劳动收入增加时，对家庭非就业成员的劳动参与有什么影响呢？下面就讨论收入效用对家庭劳动力供给的影响。

如图 3—18 所示，家庭中已有的就业成员的劳动收入为 I_a ，家庭非就业成员如果参加就业的话，其工资率为 W_0 。若此家庭的闲暇—收入偏好的无差异曲线为 U ，制度劳动时间为 Ht ，此时家庭非就业成员可以选择就业也可以选择不参加就业， W_0 表示最低的劳动力供给价格。若就业成员的劳动收入不是 I_a ，而是 I_b ，且该家庭的闲暇—收入偏好无差异曲线变为 V 时，由于 b, d 两点在同一条无差异曲线 V 上，直线 bd 与垂线的夹角仍为 W_0 ，说明非就业成员就业与否都是无差异的， W_0 就是最低的劳动力供给价格。但是，如果就业成员的收入从 I_a 增加为 I_b ，且家庭的闲暇—收入无差异曲线变为 R 时，家庭的非就业成员将会选择不就业。

这是因为，无差异曲线 R 与制度劳动时间轴 t 相交于 e 点，直线 be 与垂线的夹角为 W_1 ，很明显， $W_1 > W_0$ 。此时，家庭的最低劳动力供给价格提高到 W_1 水平，比原来的 W_0 水平要高，如果市场工资率还是 W_0 不变，家庭的非就业成员就会选择不就业。

由此可知，在家庭已就业成员的劳动收入增加以后，非就业成员是否参加工作的关键取决于家庭的闲暇—收入偏好，即效用曲线的形状。家庭已就业成员的劳动收入增加后，家庭的闲暇—收入偏好会发生变化，在图中表现为，无差异曲线 U 和 V 转变为 R 。因此，家庭已就业成员的收入增加以后，对家庭非就业成员的劳动力参与存在着负向的影响；而家庭已就业成员的收入降低以后，对家庭非就业成员的劳动力参与存在着正向的影响。

不同素质的劳动力的价格是由市场自身运行的规律所决定的，并非主观意向

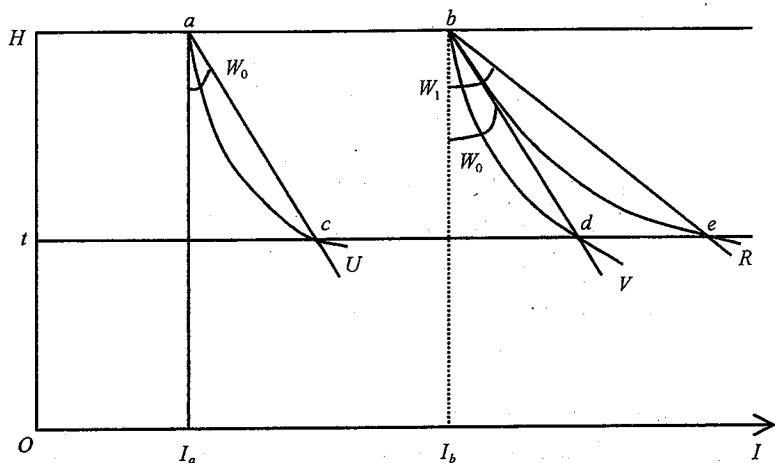


图 3—18 收入效用与劳动力参与

所能左右的。例如，家庭已就业成员的工资率水平提高了，但是它并不会影响家庭非就业成员的工资率，因为非就业成员的素质其实没有改变。家庭已就业成员劳动收入的增加只能对非就业成员的劳动参与产生负向的影响作用。

(三) 家务劳动与家庭劳动供给

我们假定个人除了参加社会劳动之外，还参加了家务劳动，因此，参加家务劳动时间的多少会对劳动力供给和家庭的效用水平产生一定的影响。事实上，我们每个人必不可少地要参加家务劳动，比如照顾孩子、照顾家庭病人或者是老人等。假设参加家务劳动的时间为 s 小时，并且家务劳动由妻子承担，要是家庭主妇要参加社会有报酬的劳动，就必须保证在 s 小时后，参加 t 小时的社会劳动。因此，对于家庭的非就业成员是在 $s+t$ 小时的位置来进行就业决策的。

如图 3—19 所示，在制度时间为 Ht ，并且不存在家务劳动的情况下， W_0 为最低的劳动力供给价格。由于家庭主妇要参加 s 小时的家务劳动，所以她们在选择就业时，效用得失就必须是与 b 的组合进行比较。 W_0 的工资率与 $Hs+Ht$ ，即 t' 的时间轴相交于 d 点。我们可以看出， d 点在无差异曲线 U_3 上， U_3 的效用水平不仅低于 U_1 的效用水平，而且还低于过 b 点的无差异曲线 U_2 的效用水平，因此，家庭主妇不会选择参加就业。

从图中我们可以看到，无差异曲线 U_2 经过 b 和 e 两点，而此时的最低劳动力供给价格是 W_1 ，明显的 $W_1 > W_0$ ，即此时的最低劳动力供给价格要比在没有 s 小时家务劳动制约时要高。由于工资率水平并不是由家庭单方面所能决定的。所以，从存在既定的劳动时间的条件出发，家务劳动的存在对劳动力参与具有负向

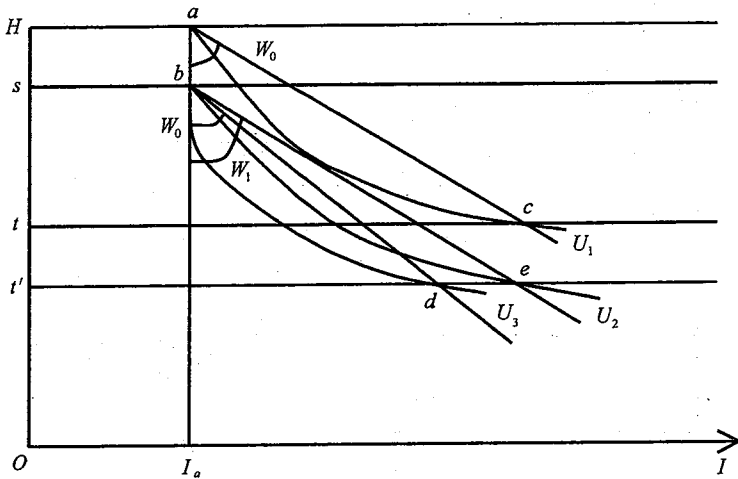


图 3—19 家务劳动对就业选择的影响

的影响作用。

(四) 劳动时间长度与家庭劳动供给

在前面的分析中，假定制度劳动时间都是 t ，是由劳动管理制度给定的。很显然，时间 t 的长度是影响就业选择的重要因素。在制度劳动时间为 Ht_0 ，工资率为 W_0 时，无差异曲线 U_0 通过 H 与 a 两点，此时，家庭非就业成员选择就业和不参加就业是无差异的， W_0 为最低劳动力供给价格。如图 3—20 所示，当制度劳动时间缩短了，如由 Ht_0 缩短为 Ht_1 时，直线 Hd 与缩短后的劳动时间轴 t_1 相交于 b 点，在图中我们可以看出 U_1 在 U_0 的右上方。很明显，当工资率水平保持不变，而制度劳动时间缩短时，劳动者的效用水平必定提高了。所以，在其他条件保持不变的情况下，制度劳动时间缩短了，劳动决策主体受到追求效用最大化理性原则的驱使，劳动力参与率将会进一步得到提高。

当工资率为 W_0 ，制度劳动时间为 Ht_0 时，家庭非就业成员如果选择就业，其劳动时间为 Ht_0 ，闲暇时间为 Ot_0 ，劳动收入为 OI_a 。在制度时间缩短为 Ht_1 以后，闲暇时间净增加为 t_0t_1 ；如果此时的劳动收入仍然为 OI_a ，家庭非就业成员的效用水平将提高到 U_3 ，高于 U_1 ，这表明最低工资率由 W_0 提高到 W_3 。由此可见，在劳动收入保持不变的情况下，当制度时间缩短时，工资率实质上提高了，对劳动力参与存在着正向的影响作用。反之则相反，即当其他条件保持不变，制度时间延长时，制度劳动时间由 t_0 延长至 t_2 ，这时， Hd 直线与新的劳动时间轴 t_2 相交于 e 点，而过 e 点的无差异曲线 U_2 在 U_0 的左下方，表明效用水平

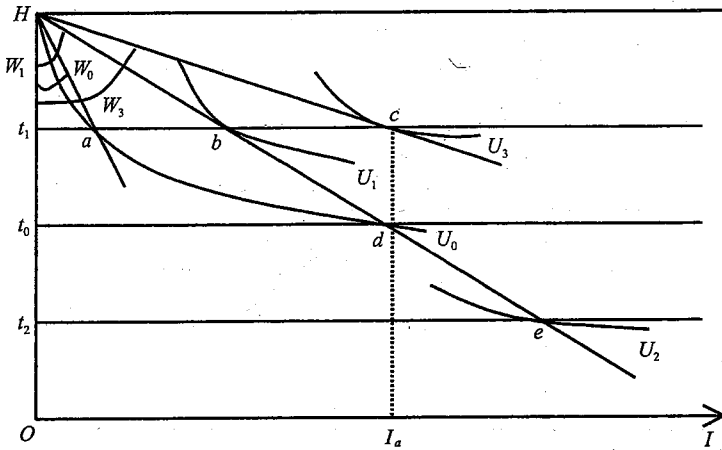


图 3—20 劳动时间长度与劳动力参与选择

降低了，对劳动力参与产生了负向的影响作用。

在图 3—20 中我们还可以看到，无差异曲线 U_0 与缩短后的制度劳动时间轴 t_1 相交于 a 点，而 a 、 H 、 d 点在同一条无差异曲线 U_0 上，其效用水平是一样的。我们已经知道无差异曲线是凸向原点的，且边际替代率 MRS 是递减的，因此，连接 H 与 a 点的直线与垂线 HO 的夹角所决定的 H_a 直线的斜率为新的工资率水平 W_1 ，图中显示 $W_0 > W_1$ 。可见，制度劳动时间缩短意味着最低劳动力供给价格的下降。因此，我们可以得出如下结论：（1）在其他条件保持不变的情况下，制度劳动时间缩短，劳动力供给增加；（2）当制度劳动时间缩短，则最低劳动力供给价格下降，在市场需求的作用下，市场上的就业就会得到增加。

（五）教育培训与家庭劳动供给

根据 Lucas (1988) 的人力资本模型，我们知道资本的投资不仅会提高被投资企业的生产效率和工人的生产能力，而且在工人获得新的知识之后，能创新技术，提高劳动生产率。^① 因此，教育、培训等人力资本投资会对劳动力供给产生巨大的影响，接受教育和未能接受教育的人从事的工作岗位是截然不同的。

在个人或家庭成员中，闲暇总是等于可支配时间减去劳动时间的差值。放弃闲暇参与社会劳动可以增加家庭当前的收入，放弃闲暇用于人力资本投资则可能增加未来的收入。

如图 3—21 所示，无差异曲线分别为 U 和 V ，制度劳动时间为 Ht 。我们知

① 石良平. 中级宏观经济学. 上海: 上海财经大学出版社, 2004. 71~72

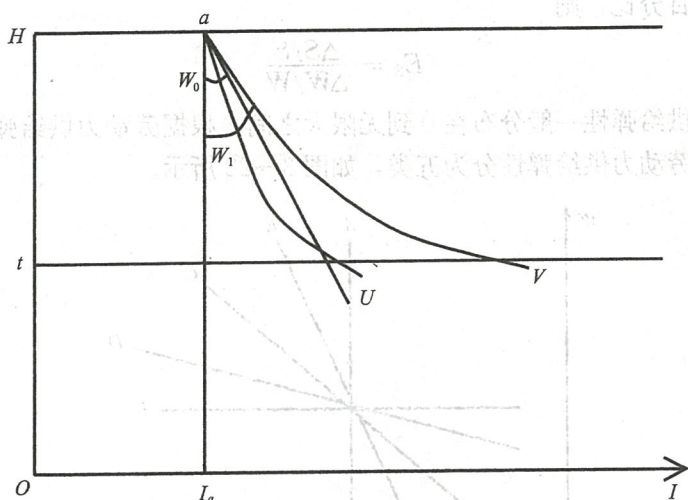


图 3—21 教育、培训与劳动力参与

道，偏好不同的人，其最低劳动力供给价格是明显不同的。闲暇—收入偏好为 U 的人，最低劳动力供给价格为 W_0 ；而闲暇—收入偏好为 V 的人，最低劳动力供给价格为 W_1 。显然，闲暇偏好 V 的边际效用大于 U 的边际效用。另外，由于人力资本投资有很高的预期回报，所以，工资率等于 W_0 的人将会选择不参加就业。因此，在其他条件保持不变的情况下，如果教育、培训等人力资本投资可以带来较高的回报预期，那么，人力资本投资将会对劳动力供给产生负向的影响作用。

第四节 劳动力供给弹性

一、劳动力供给弹性的概述

从劳动力供给与工资率的关系中可以看到，当工资率变化时，劳动力供给量相应地发生变化。劳动力供给量的变动对工资率变动的反应程度定义为劳动力供给的工资弹性，简称为劳动力供给弹性。公式为：

$$\text{劳动力供给弹性} = \frac{\text{劳动力供给量变动的百分比}}{\text{工资率变动百分比}}$$

设 E_s 为劳动力供给弹性， $\Delta S/S$ 表示供给量变动的百分比， $\Delta W/W$ 表示工

资率变动的百分比，则

$$E_s = \frac{\Delta S/S}{\Delta W/W}$$

劳动力供给弹性一般分布在 0 到无限大之间。根据劳动力供给弹性的不同取值，可以将劳动力供给弹性分为五类，如图 3—22 所示。

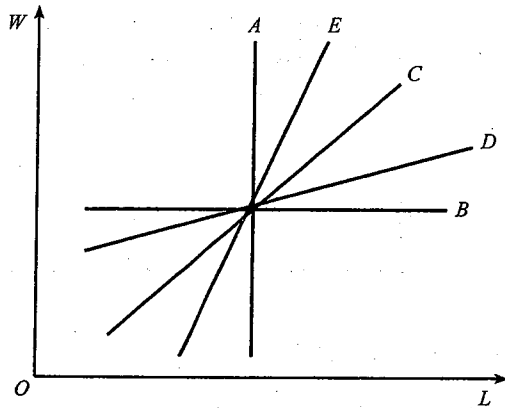


图 3—22 劳动力供给曲线

1. 供给无弹性，即 $E_s=0$

在这种情况下，无论工资率如何变动，劳动供给量固定不变。无弹性的劳动力供给曲线是一条与横轴垂直的线，如图 3—22 中的 A。

2. 供给有无限弹性，即 E_s 趋向无穷大

此时，工资率是固定不变的，而劳动力供给的变动的绝对值大于零。有无限弹性的劳动力供给曲线是与横轴平行的曲线，如图 3—22 中的 B。

3. 单位供给弹性，即 $E_s=1$

在这种情况下，工资率变动的百分比与供给量变动的百分比相同。此时，劳动力供给曲线与横轴的夹角为 45° ，是一条向右上倾斜的曲线，如图 3—22 中的 C。

4. 供给富有弹性，即 $E_s > 1$

供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比。这时，劳动力供给曲线是一条向右上倾斜且较为平坦的曲线，如图 3—22 中的 D。

5. 供给缺乏弹性，即 $E_s < 1$

供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。此时，劳动力供给曲线是一条向右上倾斜且较为陡峭的曲线，如图 3—22 中的 E。

二、有关弹性的劳动力供给

现实中，影响劳动力供给的因素各种各样，我们通过一定的假设和理论抽象，使影响劳动力供给的因素变得相对比较单一，从而可以更为准确地研究劳动力供给变动的规律。在劳动力市场上，工资水平对劳动力供给具有十分重要的影响作用。概括起来，劳动力供给对劳动力价格或工资的反应主要有以下几种形式：

（一）无限弹性的劳动力供给

无限弹性的劳动力供给是指在某一工资水平下有无穷的劳动力供给。依据此工资水平，厂商可以雇用到他想雇用的任何数量的劳动力，低于这一工资水平时，劳动力供给为零，厂商不能雇到任何劳动力；高于这一工资水平时，劳动力供给也不再增加，厂商也不能雇用到更多的劳动力。

无限弹性的市场劳动力需求曲线说明，当工资率为 W_0 时，劳动力需求者可以在劳动力市场上得到任意数量的劳动力供给；当工资率低于 W_0 时，劳动力供给等于零；当工资率高于 W_0 时，劳动力供给会无限多。这时，追求利润最大化的劳动力需求者当然不会出比更高的价格来雇用劳动力。如图 3—23 所示。

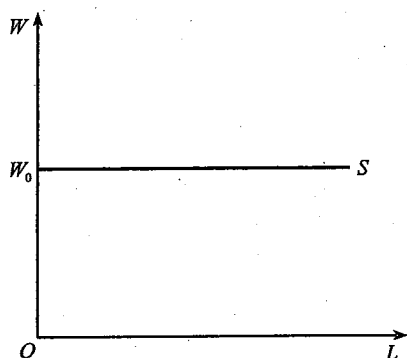


图 3—23 无限弹性的劳动力供给曲线

（二）劳动力供给的正弹性

正弹性劳动力供给曲线是在劳动者可以在行业和职业间自由流动的情况下所形成的行业（或职业）市场上的劳动力供给曲线。

它所反映的是比较常见的行业市场劳动力供给状况。在劳动力可以在行业或职业之间流动的情况下，劳动者很容易根据各行业之间的工资率对比关系来调整自己向其供给劳动力的行业，因而对于任意一个行业来说，若本行业的工资率相对于其他行业有所提高，便会从其他行业吸引来较多的人到本行业来提供服务；反之，若本行业的工资率相对低于别处，则愿意向本行业提供服务的劳动者便减少，部分人流向其他行业。行业劳动力供给曲线向上倾斜，表明随着工资率的提高，愿意提供的劳动力供给必然会有所增加。而工资率的下降必然会导致市场劳动力供给的减少。如图 3—24 所示。

（三）劳动力供给的逆变弹性

个人劳动力供给曲线揭示的是劳动者个人劳动力供给意愿随工资率变动而变

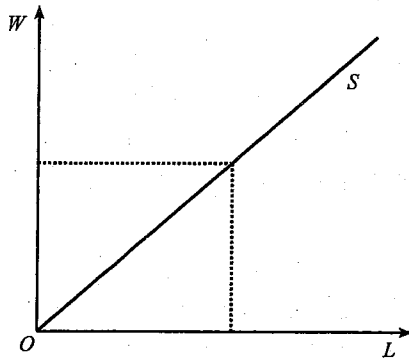


图 3—24 正弹性的劳动力供给曲线

动的规律。这一曲线的形状是向后弯曲的，如图 3—25 所示。它表明，在某一工资率水平（图中为 W_0 ）之下，工资率的上升会导致个人劳动力供给时间的增加；而在此工资率水平之上，工资率的上升反而会导致个人劳动力供给时间的减少。

为何此时的个人劳动力供给曲线是向后弯曲的呢？这可以从收入效用何替代效用之间的关系进行分析。通常的情况是，在工资率比较低的时候，劳动者的总收入水平较低，因而他们的需要层次相应的比较低，满足物品或服务需要的愿望比较强烈，工资率上升对劳动力供给所产生的替代效应在作用力度上比收入效应要大一些，此时，劳动者愿意提供的工作时间增加，劳动力供给曲线是向右上方向倾斜，斜率为正；但是，当工资率上升到一定程度时，随

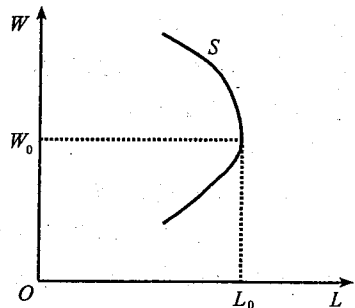


图 3—25 逆变弹性的劳动力供给曲线

随着劳动者总收入水平的提高，他们的需要层次也会随之提高，对闲暇的满足看得比较重，这时工资率上升对劳动力供给所产生的收入效应就比替代效应的作用力度更大一些，在这种情况下，随着工资率的上升，劳动者个人将愿意增加闲暇的消费，而不是增加工作时间，这样，劳动力供给曲线就向左上方倾斜，斜率为负。

（四）劳动力供给的无弹性

无弹性劳动力供给曲线反映的是市场工资率的变动对于市场上的劳动力供给数量完全没有影响的情况。这种情形首先可能与某些短期情况有关，即在短期

内，尽管由于某种原因造成了某一类劳动力的需求大增，工资率上升，但由于个人来不及调整他们的工作计划，或者某些职业或技能的培训期较长，在短期内无法提供劳动力，因而劳动力供给总量不能增加。这时，劳动力供给状况是由过去而不是现在的经济刺激所决定的，劳动者适应新的经济刺激有一段时滞。其次，这条曲线所描述的可能是一个已充分利用了它的劳动力资源的经济社会的劳动力供给情况。在封闭条件下，如果一国的劳动者已经实现了充分就业，那么即使工资率增加也不可能再增加劳动力供给了。

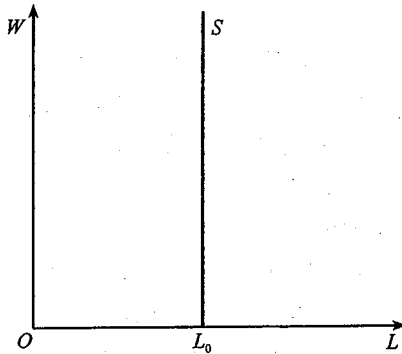


图 3—26 无弹性的劳动力供给曲线

第五节 劳动供给的周期变化

针对劳动—闲暇模型和家庭生产模型都是静态分析的缺点，我们试图将这些模型动态化，故此，将考察在生命周期内不同时期人们的劳动力供给问题，即劳动力供给的生命周期理论。下面将讨论劳动力供给的经济周期与生命周期变化。

一、经济周期下的劳动力供给变化

家庭生产理论揭示出，夫妻一方的家务劳动生产率或市场工作生产率发生变化，会改变家庭的基本劳动力供给决策。假设丈夫从事市场工作，而妻子的全部时间都用于家务劳动上，如果出现经济衰退导致丈夫失业，这一家庭的联合劳动力供给会发生什么变化呢？

研究表明，经济衰退可能会对家庭的劳动力供给产生两种并行的效应，这就是附加的工人效应和灰心丧气的工人效应。所谓“附加的工人效应”，是指当家

庭中的主要收入获取者（如丈夫）失去工作以后，其他的家庭成员（如妻子）将临时性地进入劳动力队伍，力图通过找到工作而缓解家庭收入的下降。所谓“灰心丧气的工人效应”，其作用与附加工人效应正相反。是指在衰退时期，一些失业工人对于在某一可行的工资率水平下找到工作变得非常悲观，因而停止寻找工作，从而临时退出劳动力队伍。衰退时期工资率的下降导致闲暇的机会成本下降，结果导致对劳动力供给的替代效应发生较大的作用。

这两种效应对官方的失业率统计数据都会产生一定的影响。失望的工人效应超过附加的工人效应会导致在衰退时期劳动力队伍收缩，官方的失业率数字可能低估实际的失业情况。而到了经济恢复时期，失望的工人效应就变成了受激励的工人效应，附加工人效应就变成了收缩的工人效应。前者占主导地位又会导致劳动力队伍超过正常速度扩大，从而使官方的失业率数字上升，实际上高估失业率。

二、劳动力供给的生命周期

就像决定一个家庭中谁在家庭中工作、谁外出工作的决策涉及丈夫和妻子的市场生产率和家庭生产率比较一样，一个人在决定一生中何时将主要从事工作时，也同样涉及在人生的不同阶段在市场生产率和家庭生产率之间的比较。这里的一个基本原则是，当一个人得到工资报酬的能力高于家庭生产率的时候，他会倾向于从事更多的市场工作；相反，当获得工资报酬的能力比较低时，他将从事家庭生产。

比如，在许多发达国家都可以发现这样一种规律：即20多岁时已婚妇女的劳动力参与率下降，30~50岁时又会上升。家庭生产模型对此的解释是，20~30岁的已婚妇女往往处于生育时期，在孩子出生之后的几年中，妇女在家庭中的生产率不仅比男性要高，而且往往也比她们自己在劳动力市场上的生产率要高，因此，在这一时期，许多妇女留在家里从事生育和照看孩子等家庭生产活动；随着孩子的逐渐长大，进入学校，妇女在家庭中的生产率就会有所降低，因而，她们会重新进入劳动力市场去争取工资报酬，然后用获得的收入来购买家庭所需要的各种产品。

此外，在人整个一生中实际上也在做着类似的决策。通常情况下，一个人的市场生产率（可以用其能够获得的工资率来表示）在年轻的时候往往比较低，随着年龄的增加而不断上升，到了晚年时生产率又会出现停滞甚至下降的情况。因此，如果将生命周期的因素引入劳动力供给，我们就不难发现，一般情况下，一个人的时间密集型闲暇消费活动主要发生在早年和晚年，而在工资率较高的中年阶段，人们往往会把较多的时间用在有报酬的工作上。在国外，从事国际旅游的

人当中青少年和老年人居多的现象与这一理论是相一致的。显然,在这些年龄群体中,时间的机会成本较低或者说时间相对较为便宜。

【本章小结】

本章首先阐述了劳动力供给、效用等基本概念。然后,运用经济学原理对劳动力市场中的劳动力供给进行分析,描绘劳动力市场供给曲线,分析劳动力供给弹性。最后,对个人劳动力、家庭劳动力供给和社会劳动力供给行为作了进一步的分析。

劳动力供给是指在一定的市场工资率下,劳动力供给决策者愿意并且能够提供的劳动时间,它是一条向右上方倾斜的曲线。

个人劳动力供给是劳动者在预算约束条件下,个人决定劳动力供给量的过程,它是一条向后弯曲的曲线。个人劳动力供给的总和就构成市场劳动力供给。家庭劳动力供给主要是从收入效应、家务劳动、劳动时间长短及教育培训等方面,分析在获得最大效用条件下的整个家庭劳动力供给量。

【基本概念】

劳动力供给 个人劳动力供给 家庭劳动力供给 社会劳动力供给
劳动力参与率 劳动力供给弹性 收入效应 替代效应

【思考题】

1. 如何理解劳动力供给的含义?
2. 试分析无差异曲线和预算约束线。
3. 试描述个人和市场的劳动力供给曲线。
4. 何谓收入效应和替代效应?
5. 什么是劳动力参与率?哪些因素会影响劳动力参与率的变化?
6. 如何理解劳动力供给弹性的含义、分类及其影响因素?
7. 具体分析就业与非就业选择的确定。
8. 试分析收入效应、家务劳动和劳动时间长度分别对劳动力供给的影响。
9. 讨论劳动力供给的经济周期与生命周期变化。

第四章 劳动力市场均衡分析

第一节 均衡的基本含义

一、古典经济学描述的均衡

(一) 古典均衡概念

均衡原是物理学的概念，是指一个系统的特殊状态，即相对对立的各力量同时对这个系统发生作用，当合力为零时系统所处的相对稳定状态。经济学引入这个概念有两重含义，一是用来表示某一经济系统所受的外力既定且相互平衡时呈现的状态，即均衡状态；二是指均衡分析方法，用来揭示经济变量之间的关系，说明实现均衡的条件以及调整途径等。最初的均衡是用来描述“市场均衡”，也即古典意义上的经济均衡。它包括两方面的含义，一是对立的力量（供求）在量上处于均等状态，即变量均等；二是决定供求的任何一种力量这时不具有改变现状的动机或能力。

(二) 古典均衡分析

按照均衡市场的覆盖范围，古典均衡又可分为局部均衡和一般均衡。局部均衡是用来分析单个市场、单个商品价格与供求关系变化的一种方法。它假定在其他条件不变时，一种商品的价格只取决于它本身的供求状况，而不受其他商品的价格与供求的影响。马歇尔是局部均衡理论的代表人物。在他之后，美国经济学家张伯伦和英国经济学家罗宾逊夫人提出垄断竞争理论，发展了局部均衡分析方法。一般均衡分析，又称瓦尔拉斯一般均衡或瓦尔拉斯均衡分析，是就所有单个商品市场的供求和价格之间的关系及其同时均衡问题进行分析的一种方法。一般均衡假定各种商品的供求与价格都是相互影响的，一个市场的均衡只有在其他所有市场都达到均衡的情况下才能实现。局部均衡是一般均衡的特例，一般均衡是局部均衡的推广。一般均衡分析方法的代表人物是瑞士洛桑学派的瓦尔拉斯。此后，英国经济学家希克斯发展了一般均衡分析方法。

瓦尔拉斯一般均衡需要这样几个假设：(1) 要求市场的参与者有关于市场的

完全信息；(2) 假定经济中不存在不确定因素，因此不会因为预防不测而贮藏货币；(3) 不存在虚假交易，所有的交易都是在市场均衡价格形成时达成，即只有在这套价格下，市场参与者才能实现最大化目标，均衡价格是通过拍卖商喊价过程来实现的；(4) 经济系统是个“大经济”，即有足够多的参与者，从而符合“无剩余条件”。^①

瓦尔拉斯均衡模型体现了一般均衡分析的基本思想，但遗憾的是，它对一般均衡价格的存在缺乏说服力。然而，在现实市场经济中，均衡的调整过程所需的时间不是一刹那，而是有一定的时间间隔，这就要求我们在分析中引入时间因素，把静态分析扩展成动态分析。在现实经济中，由于存在不确定性及信息成本，所以每个主体也不可能获得完全信息。而且在现实经济系统中也并非只存在价格信号，经济行为人在市场上不仅获得了价格信号，而且还获得了数量信号。例如，当市场上，出现供不应求的局面时，只要价格未能及时下降，需求经济行为人就实现不了自己的交易愿望，而要受到数量配额的限制。由此可见，经济行为人不仅要受到价格的约束，而且还要受到数量配额的限制。这种价格—数量混合调节正是非瓦尔拉斯均衡分析方法的特点。

二、当代经济学描述的均衡

(一) 市场均衡与一般意义上的经济均衡

均衡的初始定义是特指市场均衡。因此，如果不存在市场，也就无所谓均衡。当代经济学对均衡概念作了一个扩充，就是将这个概念应用于对各种经济形态的分析，将市场均衡的条件一般化，用来概括非市场经济中的各种状态，比如计划经济中的某些情况。因此，我们现在所说的均衡，已经不是狭义上的“市场均衡”，而是一般意义上的“经济均衡”。

(二) 凯恩斯的失业均衡

20世纪30年代凯恩斯理论提出后，逐步形成了“失业均衡”概念。按照古典的均衡概念，“失业均衡”是一个悖论，因为失业就意味着劳动力市场上供给大于需求，此时即使在商品市场和资金市场上都存在着供求相等，但从整个经济体系来看仍然存在超额供给，因而是非均衡的，而不是均衡的。

但是，失业均衡概念在一定意义上也有道理。第一，既然瓦尔斯定律在失业存在的条件下是不成立的，那就不必拘泥于将“瓦尔拉斯均衡”视为唯一的均衡；相反，倒是可以把古典均衡视为一个特例。因此，凯恩斯把自己分析失业问题的理论称为“一般理论”。在希克斯对凯恩斯理论的解释中，也就是在LS—

① 刘洪军. 货币理论中的均衡观. 中国金融证券研究. 2005, 6

LM模型中,充分就业均衡是在诸多“均衡点”其中的一个,而不是“唯一的均衡”。第二,失业均衡状态不满足“变量均等”这一要求,但是失业状态却满足“相互对立的任何一种力量这时都不具有改变现状的动机和能力”,这是因为失业工人当然想就业,但由于他们既不能改变现行工资率,又无法迫使雇主在现行工资率下扩大雇用人数,所以只能“被迫失业”。在给定的“工资刚性”、预期资本效率、利率“陷阱”等一组条件下,一定的失业以及与之相适应的商品市场和资金市场上的较低水平的均衡,就是符合个人“行为确定”这一要求,仍然是每一个个别行为主体选择的结果。

(三) 现代非均衡理论中的非均衡

现代非均衡学派将凯恩斯的“失业均衡”、社会主义经济中的“被抑制的通货膨胀”等,都概括为不同类型的“非均衡”,而不称它们为“均衡”。这些均衡概念与古典均衡概念是相同的,但是,含义却迥异。古典均衡理论中的非均衡一般指具有暂时性和过渡性的不稳定状态,必然要向其他状态转化,或是向均衡“收敛”,或是在“发散”过程中变得更加不均衡。而在非均衡理论中,非均衡与瓦尔拉斯均衡一样,都具有行为确定的含义,因此具有稳固性,可以持久地存在,而不仅是一种过渡状态。根据这一学派的理论,现实生活中,价格不是可以随时根据供求关系迅速调整的,有时是因为制度结构的原因被固定或其运动受限制,有时则仅仅是由于不完全而得不到及时的调整;同时,由于市场上人们不可能等到一切价格都调整到均衡值上再进行实际的交易,交易发生之后又不能再“重新交易”。因此,在遇到供求不等情况时,经济行为人要根据自己在一定价格下所能买到的数量或卖出的数量来调整自己在其他市场上的供求数量。总之,一方面,价格调整的速率低于数量调整的速率;另一方面,对每一个个别行为主体来说,价格往往是外生变量,是既定的交易条件,而交易数量则是自己所能控制的内生变量。因此,市场通常是处于非均衡的状态,变量之间是不均等的,但是这种非均衡结果,又是建立在每个人在既定的信息条件下、制度条件和市场条件下的最优选择的基础之上,因而又是具有稳固性的,不改变某些基本的外生条件,如收入分配制度、价格限制、价格完全程度等,就不可能使某种非均衡状态得到改变,变成均衡。总而言之,在现代非均衡理论中,非均衡的概念不同于古典意义上的非均衡概念,它包含着“行为确定”的含义。

第二节 劳动力市场的静态均衡

一、完全竞争下的劳动力市场均衡

(一) 劳动力市场完全竞争的基本假设条件

完全竞争是指不受任何阻碍和干扰的市场情况，是一种理性的状态。其假设条件是：

1. 劳资双方是理性的并分别追求效用最大化和利润最大化。
2. 劳资双方对他们赖以存在的劳动力市场环境都享有充分的信息，信息分布均匀，不存在信息不对称现象。
3. 劳动力具有同质性，企业提供的工作机会在工作条件及其他非货币特征方面也具有同质性。
4. 劳动力市场上供需双方为数众多，并且双方均无组织性，是工资接受者。
5. 劳动力流动无制度障碍，流动成本为零。

(二) 工作和劳动力同质条件下的劳动力市场均衡

劳动力市场的静态均衡是指静态市场上均衡工资和均衡就业量的决定。在完全竞争市场上，劳动力的供给者和需求者都是现行市场工资率的接受者，而不是决定者。也就是，在劳动力市场上，有许多买者和卖者，劳动力供给和劳动力需求双方是在竞争中自发地形成的，双方的相互作用共同决定实际工资和劳动就业数量。当劳动力需求等于劳动力供给时，劳动力市场处于均衡状态，也就是此时的工资率为均衡工资率，或称为出清工资率；此时的就业量也即为均衡就业量。

劳动力市场均衡的形成，也就是均衡工资和均衡就业量的决定过程。所谓均衡工资就是指在此工资水平上劳动力的供给量和需求量处于相等状态。如图 4—1 所示，当工资率低于 W_0 时，如在 W_1 ，劳动力需求 L_{12} 就会超过劳动力供给 L_{11} ，市场上出现了劳动短缺，企业自然会出现提高工资的动力。只有当工资达到并使供给等于需求时，这种动力才会消失。如果工资率处于 W_2 的水平之上，就出现了与上述情况完全相反的情况：劳动力供给 L_{21} 超过对劳动力的需求 L_{22} ，市场上可为人们提供的工作岗位不足，为了获得就业机会，人们愿意在低于 W_2 的工资率下工作；工资率下降到 W_2 以下，直到降到 W_0 时，工资率继续下降的动力才会消失。在 W_0 的工资率水平上，劳动力市场处于均衡状态，卖者和买者都满足于这种结果。

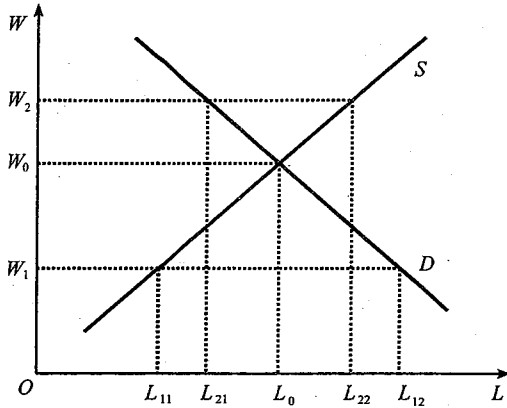


图 4—1 完全竞争条件下的市场均衡

在描述该模型时，我们也承认了劳动力市场会出现非均衡的情况，总是在不断地调整，趋向均衡状态。显然，如果这种调整需要较长的时间，我们就可以认为该市场处于非均衡状态。但是，人们一般假定在完全竞争市场上的调整过程是相当短暂的，如果这一过程足够迅速，我们完全可以忽略这一调整过程的存在。

二、劳动力供求变动对静态均衡的影响

在现实生活中，很多实际情况与理论分析存在着很大的差别。特别是在静态均衡分析中没有考虑供给曲线变动和需求曲线变动对工资水平的影响，因此，下面我们将分析劳动力供求变化对静态均衡的影响情况。

(一) 劳动力供给变动对均衡的影响

先分析劳动力需求保持不变的情况下，劳动力供给变动对均衡的影响。

某个行业技术水平进步、进入该行业劳动力突然增加，以及相对于某职业而言的可替代职业的就业机会和工资率的变动等，都会引起劳动力供给的变化，如图 4—2 所示。劳动力供给曲线变化后， W_0 不再是市场均衡工资率。在 W_0 这一点上，劳动力剩余，即劳动力供给大于劳动力需求，竞争在求职者之间展开，迫使均衡工资下降，并最终取得均衡，此时均衡就业水平上升；或者出现劳动力短缺，即劳动力需求大于劳动力供给，企业雇主之间就会为争夺劳动力而展开竞争，竞争使得工资上涨，当取得均衡时，均衡就业水平下降了。

很明显，从图中我们可以看出，劳动力需求曲线不变，劳动力供给曲线右移，均衡工资率下降，均衡就业量增加；劳动力供给曲线左移，均衡工资率提高，均衡就业量减少。

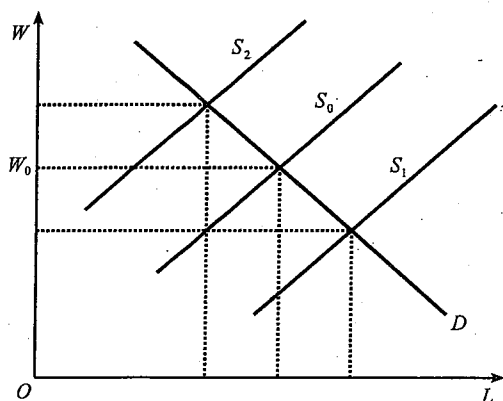


图 4—2 劳动力供给变动对静态均衡的影响

(二) 劳动力需求变动对均衡的影响

资本供给的变动、产品需求的变动、国家经济政策（如税收政策及其他非工资因素）的影响，都会造成劳动力需求的变动。如图 4—3 所示，劳动力需求沿水平方向移动。随着产品需求的增加，厂商会扩大生产，增加对劳动力的需求，劳动力需求曲线右移至 D_1 处，此时，在任何工资水平上，劳动力需求都增加了。因而，在原均衡工资 W_0 处，供给和需求不再相等，劳动力市场需求大于供给，从而迫使雇主提高工资，最终工资上升至 W_1 ，就业量增加到 L_1 。

同样，在产品市场上，出现产品需求减少等因素时，劳动力需求曲线左移，如移至 D_2 ，需求曲线的左移导致在原有的工资水平 W_0 上，劳动力市场出现剩余，劳动力供给大于劳动力需求；劳动者发现难以找到工作，降低工资的压力便随之出现，市场均衡工资降低至 W_2 ，均衡就业水平降至 L_2 。

因此，我们能得出这样的结论：劳动力需求曲线右移，均衡工资率提高，均衡就业量增加；劳动力需求曲线左移，均衡工资率下降，均衡就业量减少。

(三) 劳动力供给曲线和劳动力需求曲线同时变动对劳动力市场均衡的影响

在现实中的劳动力市场上，劳动力供给和劳动力需求也可能是同时变化的，双方的变化可能是同向的，也可能是反向的。当劳动力供给和劳动力需求是同向变动时，有变化幅度相同和相异两种情况；而在劳动力供给和劳动力需求是相异方向变动时，又有两种情况，一是劳动力需求变化幅度大于劳动力供给变化幅度，二是劳动力供给变化幅度大于劳动力需求变化幅度。

如图 4—4 所示，劳动力供给曲线向右下方位移，从 S_0 移到 S_1 ，同时劳动力需求曲线也向左下方位移，从 D_0 移到 D_1 。如果开始仅仅是需求曲线向左下方移

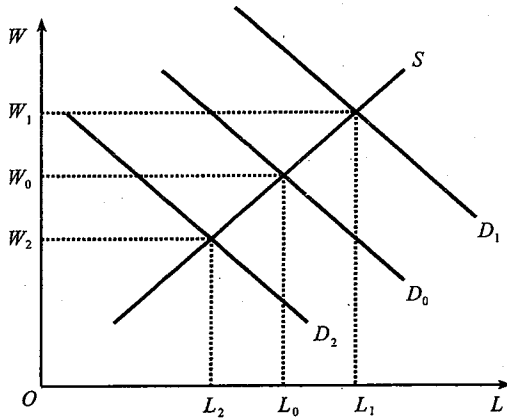


图 4—3 劳动力需求对静态均衡的影响

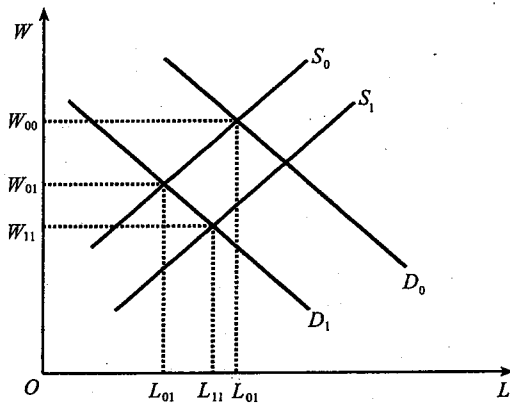


图 4—4 供给右移、需求左移的劳动力市场重新均衡

动，工资率从 W_{00} 降至 W_{01} ，但是，如果供给曲线也同时向右下方移动，工资率则降到 W_{11} 。

我们再看供求双方反向变化时，劳动力市场的静态均衡变化。例如，劳动力供给曲线向右下方移动，工资率就会有下降的压力；而如果劳动力需求曲线同时向右上方移动，工资率就会有上升的推力。最终的结果取决于两种力量的对比程度。如图 4—5 所示，(a)：供给减少的力量占优势，均衡工资率从 W_{00} 升到 W_{11} ；(b)：需求减少形成的力量占优势，均衡工资从 W_{00} 降到 W_{11} 。具体分析要根据劳动力供给和劳动力需求变动的程度才能确定均衡工资率和均衡劳动量的变动情况。

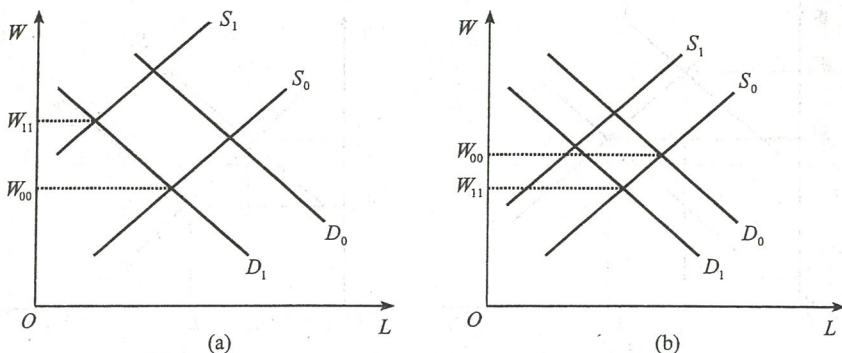


图 4—5 供给、需求左移后劳动力市场重新均衡

三、多维竞争下的劳动力市场均衡

前面分析的都是单个劳动力市场的均衡，而在现实生活中，劳动力按照不同的划分方法又可以分成多种。如按年龄可分为青年劳动力、中年劳动力和老年劳动力，按性别可分为男性劳动力和女性劳动力，按职业不同可分为技术工人、建筑工人、运输工人等，按地区不同可分为中部劳动力市场、西部劳动力市场和中部劳动力市场，按市场的竞争自由度可划分为完全竞争市场、垄断市场和不完全竞争市场。不同的劳动力构成不同的劳动力市场，因而劳动力市场是多维的。

所谓多维劳动力市场均衡是指在一组工资率下，两个以上的多个劳动力市场同时达到均衡。劳动力市场均衡的假设条件是：

1. 不同劳动力市场除工资外的工作条件相同或具有可比性；
2. 忽略劳动力流动所需的时间和成本；
3. 劳动力在不同的多个劳动力市场之间是可以流动的，没有进出障碍。

在此条件下，多维劳动力市场均衡的前提是：所谓市场的出清工资率都是相等的。在众多的劳动力市场上，劳动力会从工资率相对较低的市场流向工资率相对较高的市场，这种流动会不断持续下去，并在一定程度下迫使高工资率水平的下降，低工资率水平的上涨，直到所有劳动力市场的出清工资率相等为止。此时，劳动者就没有动力在市场之间进行流动，同时，改变工资水平和劳动供给或需求数量的所有力量都会消失。

当多维劳动力市场达到均衡时，整个经济对劳动力市场的要素配置就会达到最有效率的水平，整个经济也能从其有限的资源中获得最大的产出。下面我们假设在一个经济系统中存在两个市场，即 A 市场和 B 市场，如图 4—6 所示。

假定从单个市场来看，两个市场都各自达到均衡状态。但是，从整个经济角

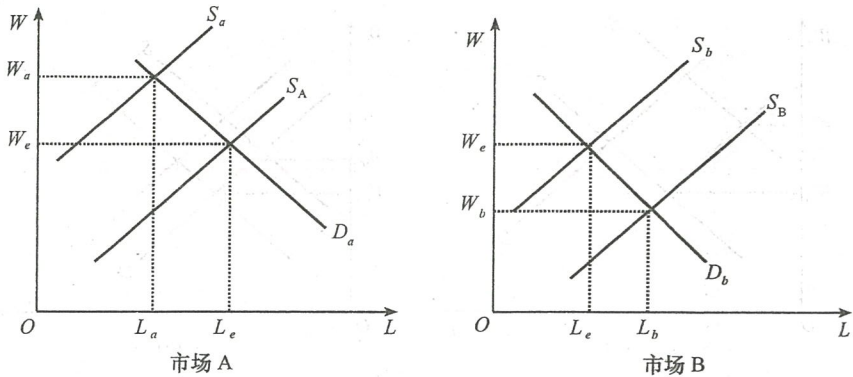


图 4—6 多维劳动力市场均衡

度来看，却没有达到均衡。因为市场 A 的边际生产率和工资水平为 W_a ，而市场 B 中的相应均衡工资率水平为 W_b ，各自的均衡工资率水平不相等。当 $W_a > W_b$ 时，劳动力会从市场 B 流向市场 A。只有当两个市场的工资率水平都达到 W_e 时，两维劳动力市场才会达到均衡。此时，劳动力不再流动，工资率不再变化。

四、垄断条件下的劳动力市场均衡

(一) 垄断条件下的劳动力市场需求与供给

1. 产品市场垄断（卖方垄断）条件下的劳动力需求曲线

假定市场上只使用一种生产要素生产一种产品，依据经济学原理，我们知道劳动力需求曲线实际上是劳动力的边际产品收益曲线向右下方倾斜的部分。劳动力的边际收益 (MRP) 是指每增加一单位的劳动力所能增加的总收益，等于劳动力的边际产量乘以产品的边际收益，即 $MRP = MP_L \cdot MR$ ，边际产品价值 (VMP) 等于劳动力的边际产量乘以产品的价格，即 $VMP = MP_L \cdot P$ 。在完全竞争条件下，产品的边际产品价值等于其边际收益，即 $MRP = VMP$ ，在图形上表现为两条曲线重合；在非完全竞争条件下，由于产品的价格高于其边际收益，因此，劳动力需求曲线与边际产品价值曲线不一致，表现为 VMP 曲线高于 MRP 曲线，如图 4—7 所示。

2. 劳动力市场垄断（买方垄断）条件下的劳动力供给曲线

在买方垄断的劳动力市场上，我们先介绍两个概念。劳动力的边际要素成本 (MLC)，是指每增加一单位的劳动力所增加的总成本，也可表示为 $MLC = MP_L \cdot MC$ ；平均劳动力要素成本 (ALC)，是指平均每个劳动力所要花费的成本，并且 $ALC = W$ 。我们知道，在完全竞争劳动力市场上，由于工资水平等于劳动力的边际成本，边际要素成本与平均要素成本一致，也即 $MLC = ALC$ ，在

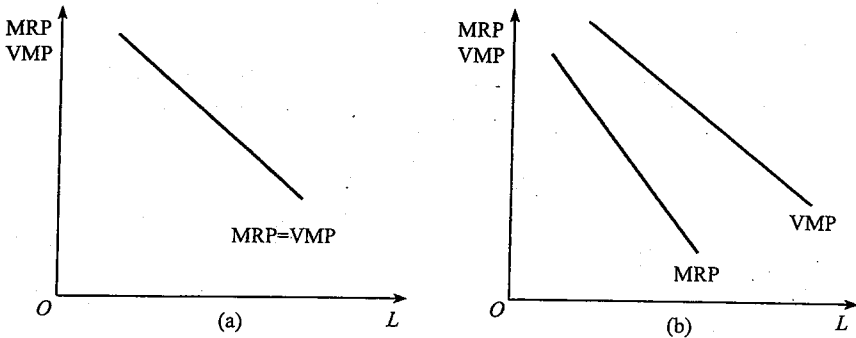


图 4—7 竞争性市场与非竞争性市场条件下劳动力的需求曲线

图形上两条曲线合二为一，平行于横轴。然而，在非完全竞争市场条件下，这两条曲线是分离的，MLC 和 ALC 曲线都是向右上方倾斜的，MLC 曲线位于 ALC 曲线的上方，即随着就业量的增加，劳动力要素的边际成本的增加速度快于平均要素成本。由于 ALC 曲线实际为工资率的组合，ALC 就是劳动力的供给曲线，如图 4—8 所示。

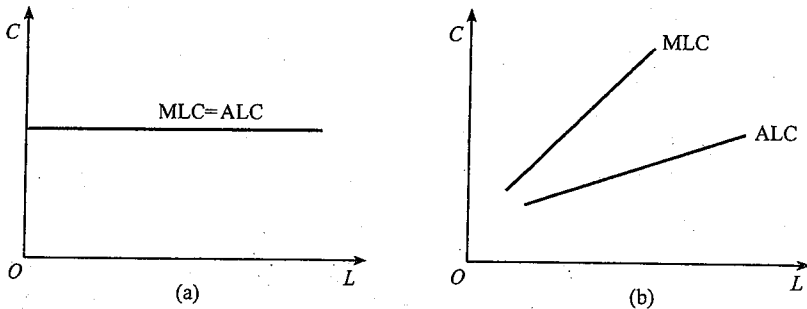


图 4—8 竞争性和非竞争性劳动力市场上劳动力的供给曲线

(二) 垄断条件下的劳动力市场均衡

厂商的长期利润最大化的实现条件是 $MRP=MLC$ ，而劳动力市场的工资率和就业量与厂商的利润决策是密不可分的。在劳动力市场上，厂商是劳动力市场的主角，他们在作决策时并不考虑劳动力供给者的利益最大化。这也就是说，我们假设的是劳动力市场上的垄断者是厂商，劳动力始终处于被动的地位。

1. 只存在买方垄断条件下的劳动力市场均衡

厂商在产品市场上存在垄断，而劳动力市场具有完全竞争性时，劳动力的需求曲线是 MRP，边际产品的价值曲线 VMP 位于 MRP 的右上方，如图 4—9 所示。

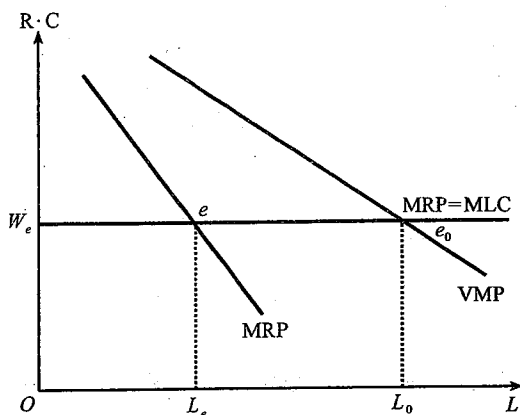


图 4—9 买方垄断条件下的劳动力市场均衡

在竞争性劳动力市场上，劳动力供给曲线 ALC 与 MLC 是同一条曲线，它实际上是平行于横轴的一条直线。根据企业利润最大化的原则 $MRP=MLC$ ，均衡点就是图中的 e 点，此时，工资率为 W_e ，就业量为 L_e 。然而，在产品市场上，由于垄断使得产品市场上存在过剩的生产能力，厂商的产量会下降，导致降低劳动力的雇用数量，从而影响了劳动力市场的就业水平，即劳动力市场上会出现多余的劳动力。

2. 只存在卖方垄断条件下的劳动力市场均衡

假设厂商在要素市场上具有垄断能力，产品市场为竞争性市场。根据经济学原理，产品市场的竞争性决定了劳动力市场的需求曲线与边际产品价值曲线重合为一条直线，并且是自左上方向右下方倾斜。由于要素市场的非竞争性使劳动力的边际要素成本 MLC 与劳动力的供给曲线 ALC 分离，并且 MLC 位于 ALC 曲线的上面。根据企业利润最大化的原则 $MRP=MLC$ ，均衡点为两条曲线的交点 e ，如图 4—10 所示。

在 e 点上，厂商实现利润最大化，此时，工资率为 W_e ，就业量为 L_e 。因为工资率是劳动力的价格，因此，工资率需要依据均衡点在 ALC 曲线上找到。可以看出，与要素市场和劳动力市场都是完全竞争的市场相比，工资率和就业量都较低，这表明厂商通过对劳动力市场的垄断，既可以降低劳动力价格，也可以降低劳动力的雇用量，以实现企业利润最大化。

3. 双边垄断条件下的劳动力市场均衡

当要素市场和劳动力市场都存在垄断时，工资率和就业量都会更低。根据经济学的知识，我们知道，如果买方市场存在垄断，那么，MLC 与 ALC 曲线是分

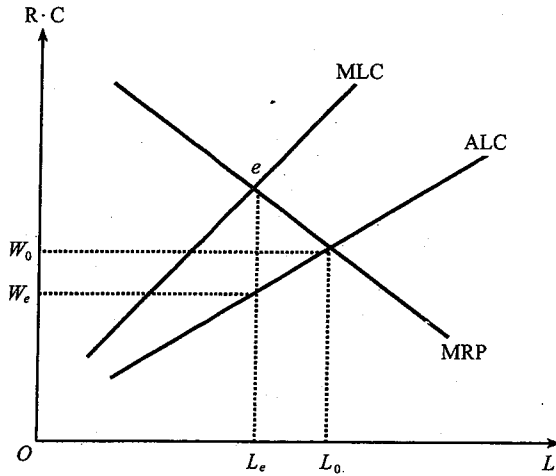


图 4—10 买方垄断条件下的劳动力市场均衡

离的；当卖方市场存在垄断时，MRP 与 VMP 曲线也是分离的。但是，厂商利润最大化的原则是 $MRP=MLC$ ，如图 4—11 所示。

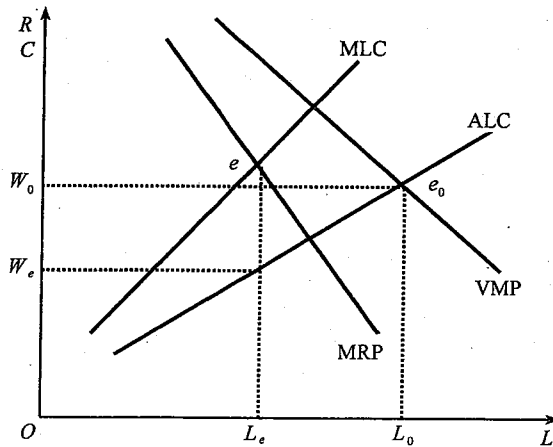


图 4—11 卖方和买方垄断条件下的劳动力市场均衡

图中，两条曲线的交点 e 为厂商的均衡点，此时，市场均衡的工资率为 W_e ，就业量为 L_e 。如果市场是竞争性的，均衡点即为 e_0 点，此时，竞争性工资率为 W_0 ，就业量为 L_0 。由此可见，垄断的工资率和就业量都会大大低于竞争性市场，我们可以看出，垄断市场明显缺乏效率，存在垄断剥削。

第三节 劳动力市场的动态均衡

一、动态均衡理论的假设前提

我们在分析劳动力市场供求关系过程时提到，劳动力供求出现失衡，而在竞争的作用下，劳动力的供求数量会随着工资率的变动迅速地作出调整，从而供求会自动回复到均衡状态，这种调整会在瞬时达到均衡。这一分析过程忽略了时间因素，事实上，无论是劳动力供给方还是劳动力需求方，其供求数量调整都会存在一定的滞后期；需求方的调整滞后期要比供给方的滞后期短得多。劳动力市场动态均衡要研究的，是当工资率离开均衡点后，在什么条件下劳动力的供求能重新回到均衡状态。

劳动力市场动态均衡的研究，是经济学原理中的蛛网理论和预期理论的一种应用。蛛网理论是20世纪30年代西方经济学界出现的一种动态均衡分析理论。它将市场均衡理论与弹性理论结合起来，再引进时间因素来考察市场价格和产量的变动状况，即用供求定理解释某些生产周期长的商品，在供求不平衡时所发生的价格和产量循环影响和变动。它的内容是考察价格波动对下一周期产量的影响，以及由此而产生的均衡变动。此时，所运用的预期理论，是最原始的静态预期，也就是以上期的价格作为影响本期产量的价格。这种预期的缺点是，没有考虑以前的预期和当期的任何信息。它既不同于适应性预期，也不同于理性预期。

前面我们也提到，劳动力需求相对于工资率的调整较快，而供给的调整则较慢。因为劳动力这种商品不同于其他的任何商品，劳动力在进入市场时，需要接受正规的教育或相关的职业培训，进行人力资本投资。劳动力供给从决策到执行或实现的过程，需要或长或短的一段时间间隔，其长度要视教育或培训的性质和特点而定。例如，当我们完成9年义务教育之后，如果决定未来要成为一名熟练的技术工人，需3~4年的技术培训；如果决定未来成为一名管理人员，一般需要7年的教育；若要想成为一名大学教授，则需10~13年的教育等。在作劳动力供给决策时，人们面临两个问题：其一，按照本期的工资率进行人力资本投资是否能满足下期市场对劳动力的需要，成为将来市场上的热门人才；其二，现在所进行的人力资本投资，即使能在将来寻找到所要的工作，如果那时劳动力市场发生变化，将来所得的报酬能否弥补现期的人力资本投资。在走向工作岗位以前或转移工作岗位前所需花费的教育和培训的时间越长，市场对供求的不确定性越

大, 调节能力越小, 反之越大。因此, 对供求的滞后分析, 我们做以下三点假设:

第一, 假设形成劳动力供给决策的时间为本期, 以 t 表示; 而执行或实现劳动力供给决策的时间为下期, 以 $t+1$ 表示。并且假定在 t 与 $t+1$ 期间, 劳动力供给决策是保持不变的。

第二, 假设本期 t 的劳动力需求量决定本期的工资率, 以 W_t 表示本期的工资率, D_t 表示本期的劳动力需求量, 两者之间的关系为:

$$W_t = f(D_t)$$

第三, 假设本期 t 的工资率 W_t 决定下期的劳动力供给量, 以 S_{t+1} 表示下期的劳动力供给量。并把本期的工资率 W_t 定为自变量, 下期的劳动力供给量 S_{t+1} 为因变量。则两者之间的关系为:

$$S_{t+1} = f(W_t)$$

二、劳动力市场动态均衡分析的基本模型

在上面的假设条件下, 依据劳动力供给弹性与劳动力需求弹性之间的相互关系的不同, 为了分析的简单化, 我们先设定劳动力需求弹性不变, 并且其弹性为 1, 下面分析三种均衡的变动情况。

(一) 供给弹性小于需求弹性条件下的劳动力市场动态模型

当劳动力供给弹性小于劳动力需求弹性时, 工资率与劳动力供给量的波动会越来越小, 直到最后达到均衡状态为止, 我们将其图形称为“收敛型蛛网”, 如图 4—12 所示。

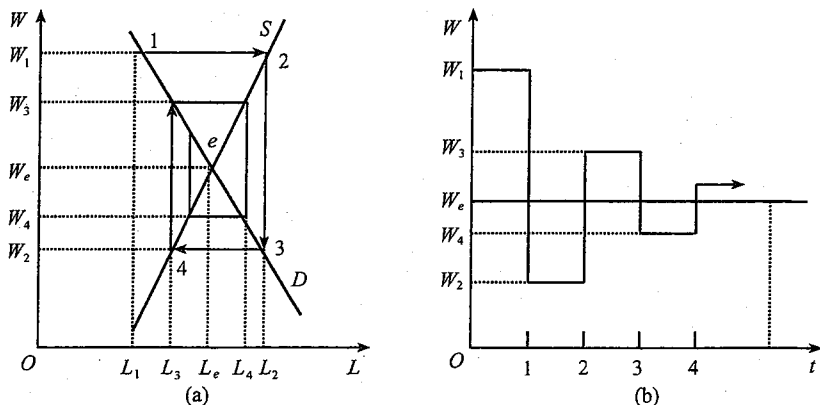


图 4—12 收敛型蛛网

图中, 劳动力供给曲线和劳动力需求曲线相交于 e 点, 在此均衡点上, 均衡

工资率为 W_e ，均衡就业量为 L_e 。劳动力供给曲线 S 比劳动力需求曲线 D 陡峭，表明劳动力供给弹性小于劳动力需求弹性。

根据上面的假设，如果工资率偏离均衡状态，如工资率低于或高于均衡工资率，必然会引起劳动力供给量和劳动力需求量的变动，进而引起下期工资率的波动，按此循环下去，变动过程如下：

第一阶段，就业量为 L_1 ，并且小于均衡就业量 L_e ；劳动力需求价格为 W_1 ，高于均衡工资率 W_e 。假设 W_1 的工资率决定下期的劳动力供给量 $S_{t+1} = L_2$ ，即 $W_1 = f(L_1)$ ， $S_{t+1} = L_2 = f(W_1)$ 。

第二阶段，以 W_1 的工资率决定劳动力供给决策的供给者，执行或实现劳动力供给决策的时期。由于劳动力供给远远大于需求，劳动者只能以 W_2 的工资率实现就业。显然， $W_2 < W_e$ ， $L_2 > L_e$ 。

第三阶段，就业量为 L_2 ，劳动力需求工资率为 W_2 ，且 $W_2 < W_e$ 。根据假设条件，以 W_2 的工资率，决定下期的劳动力供给量为 L_3 。

第四阶段，以 W_2 的工资率决定劳动力供给决策的供给者，执行或实现劳动力供给决策的时期。此时，劳动力需求大于供给，劳动者只能以 W_3 的工资率实现就业。显然， $W_3 > W_e$ ， $L_3 < L_e$ 。

第一阶段和第二阶段构成一个本期和下期的循环周期。由于本期工资率水平高于均衡工资率，就业量小于均衡水平，造成下期劳动力供给增加、工资率降低的波动。

第三阶段和第四阶段又构成一个本期和下期的循环周期。由于本期工资率水平低于均衡工资率，就业量大于均衡水平，造成下期劳动力供给减少、工资率增加的波动。

这一过程不断循环往复下去，工资率的波动与就业量的波动逐渐趋近于均衡点，最终趋向于均衡工资率 W_e 和均衡就业量 L_e 。图 4—12 (b) 中，横轴表示时间，纵轴表示工资率，图中的折线表明工资率的波动趋向于均衡工资率 W_e 。并且，随着工资率不断波动减弱，就业量波动也随着慢慢减弱。这是因为劳动力供给弹性小于劳动力需求弹性，市场上的供求关系自发调节的过程慢慢实现的，并最终实现均衡。因此，我们把劳动力供给弹性小于劳动力需求弹性称之为“蛛网稳定条件”。

(二) 供给弹性大于需求弹性条件下的劳动力市场动态模型

劳动力供给弹性大于劳动力需求弹性，表明工资率的波动对劳动力供给的影响大于其对劳动力需求的影响。换句话说，就是相对于工资率变动，供给变动的反应程度大于需求变动的反应程度。在此条件下，工资率波动对劳动力供给量的

影响越来越大，因此，当劳动力市场失衡时，劳动力供求和工资率的波动距均衡点将越来越远，永远也无法恢复均衡，我们把这种波动情形称之为“发散型蛛网”，如图4—13所示。

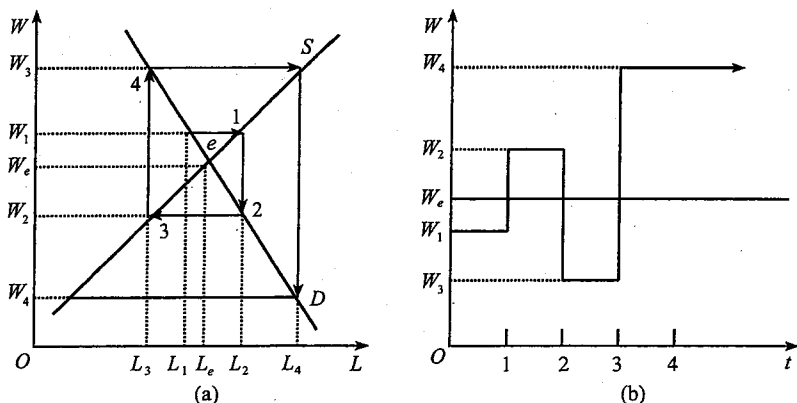


图4—13 发散型蛛网

图中，劳动力供给弹性大于劳动力需求弹性，劳动力供给曲线 S 比劳动力需求曲线 D 更为平缓， e 为均衡点，均衡工资率为 W_e ，均衡就业量为 L_e 。当市场失衡时，工资率和劳动力供给、劳动力需求的波动过程与第二种情况的变化过程相似，只是因为劳动力供给弹性大于劳动力需求弹性，迫使工资率和就业的波动幅度越来越大，越来越远离均衡点，即均衡是不可能达到的。这种情况称为“蛛网不稳定条件”。

在现实生活中，我们很难找到发散型波动的例子。其主要的原因是：劳动力供给决策者对工资率的预期是不断变化的。例如，当现实工资率水平比均衡工资率水平高时，劳动力供给者的预期就会下降，他们不会贸然地将本期的高工资率作为下期劳动力供给的决策依据。同理，当现实工资率水平比均衡工资率水平低时，劳动力供给者也不会以低工资率作为下期劳动力供给的决策依据。当然，不是说当劳动力供给曲线比劳动力需求曲线陡峭，即劳动力供给弹性小于劳动力需求弹性时，就满足了均衡的稳定条件，而是说在劳动力供给决策过程中，市场上的决策是分散进行的，是以个人和家庭为决策主体的。虽然这些决策主体都被假定追求利益的最大化，但都存在一定的工资预期，工资预期稳定有利于劳动力市场的稳定，促使劳动力市场处于均衡状态。

(三) 供给弹性等于需求弹性条件下的劳动力市场动态模型

在劳动力供给弹性等于劳动力需求弹性时，工资和就业的波动既不是收敛

的、越来越小的，也不是发散的、越来越大的，而是处于同一波动程度上，变动起点的工资率和终点的工资率在同一点上相交，从而形成一个循环，如图 4—14 所示。我们将其称为“封闭型蛛网”。

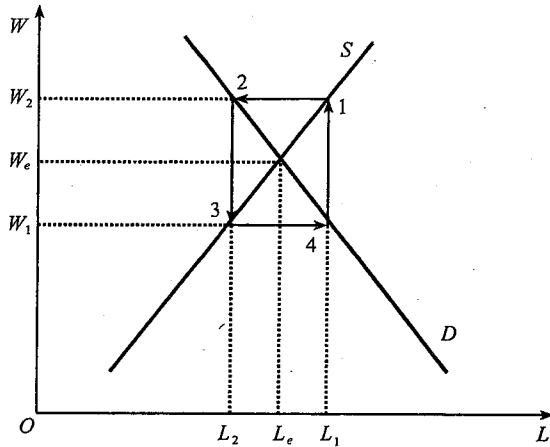


图 4—14 封闭型蛛网

在“封闭型蛛网”中，蛛网离均衡点的远近距离，取决于工资率和就业的波动幅度。这种波动往往具有不确定性，可能较大，也可能较小。另外，劳动力供给者的决策对工资的预期也有助于工资率和就业波动幅度的减弱。由于工资率和就业既不会恢复到均衡位置，也不会远离均衡点，因此，我们把劳动力供给弹性等于劳动力需求弹性看作是“蛛网中立条件”。

第四节 劳动力市场的非均衡

在劳动力市场均衡分析过程中，我们的假设是：工资率具有充分弹性，工资率是可变的，它会随时随地随着供求关系的变化而变化；供求双方的劳动力供给和需求都受工资率的调节，而不受对方的供给数量的限制；市场上不会出现违背当事人意愿的劳动力过剩与劳动力短缺现象。然而，均衡的上述假定在现实经济生活中是不大可能具备的，劳动力出现短期与过剩是经常存在的事情。相对于劳动力市场的均衡而言，劳动力市场的非均衡是经常存在的一种状态。因此，必须运用非均衡的分析方法对现实中的非均衡状态下劳动力市场的企业和家庭（个

人)的劳动供求行为进行分析。

一、劳动力市场非均衡产生的原因

根据前面非均衡的定义,我们已经知道,非均衡其实也是一种稳定的状态。有两组概念是很重要的:瓦尔拉斯需求(或供给)与有效需求(或供给)。瓦尔拉斯是一位研究市场均衡的集大成者,以他名字命名的“瓦尔拉斯需求”是指以效用最大化为目标的经济行为人在市场供求可以相等的情况下,根据市场价格形成的需求;而有效需求是指经济行为人在其预算可能条件下,考虑了市场价格和他本人在市场及其他市场上所受到的数量限制后,为使其效用函数最大化而形成的需求。两者最大的区别是:瓦尔拉斯需求不受数量的限制,而有效需求则受价格和数量的双重限制。

对这两种不同假设的研究的好处有:(1)可以研究数量限制对经济行为人的影响。(2)由于瓦尔拉斯需求(或供给)和有效需求(或供给)都是经济行为人在其自身条件下希望实现的量,与实际上我们的购买量是不一样的。因此,通过分析有效需求和成交额的关系,我们可以研究需求和供给在达不到数量相等时,市场是如何通过经济行为人的行为达到与“均衡”状态不同的另一种稳定的状态,即非均衡状态的。非均衡分析在经济学中已形成了一个学派,即非均衡学派,他们主要运用现代数学作为分析工具对包括劳动力市场在内的非均衡状态进行分析。

劳动力市场是一个比较典型的非均衡市场,主要原因是:(1)由于劳动力需求是派生需求,所以劳动力需求的数量除受工资率调节外,还要受产品市场需求的调节。(2)工资率作为劳动力价格,具有相当大的刚性。根据人们消费的不可逆性,当人们的消费已经达到一定水平,要退到较低的消费水平是很困难的。工资的刚性使价格机制往往不能在劳动力市场充分发挥作用。(3)由于劳动是人谋生的手段,劳动力供给除受工资调节外,还要受人的主观偏好、财富总量和社会心理、历史、文化等因素的调节。

二、劳动力市场非均衡分析

下面我们将对劳动力市场非均衡的影响因素进行分析。

(一) 自愿失业与非自愿失业

自愿失业是指由于存在工资刚性,市场工资率不能随着劳动力供给和劳动力需求的变化而进行调整,或者由于存在有关工资率方面的法律规定,使工资率不能下降到最低工资率之下,即由于实际工资率太高而引起的劳动力供给大于劳动力需求,从而造成劳动者失业的现象。非自愿失业是一种市场非均衡的现象,它不是由于实际工资率太高而引起的,而是因为产品需求下降使厂商销售发生困

难，对劳动力供给产生数量限制而引起的失业。

假设在劳动力市场上，工资是具有弹性的，劳动力市场的均衡工资率为 W_e ，就业量为 L_e ，如果法定最低工资率超过均衡工资率 W_1 ，就会有 L_1 个劳动者希望参加工作，但根据利润最大化目标，厂商只能雇用 L_2 个劳动者，将有 $L_1 - L_2$ 个劳动者处于失业状态。如图 4—15 所示。因为这种失业仍是用供求曲线描述的经济主体的行为，因而是自愿失业。

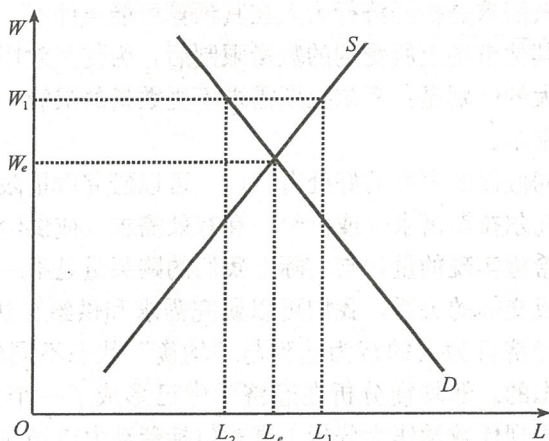


图 4—15 劳动力市场的自愿失业

(二) 劳动力短缺与过剩

劳动力短缺是指在劳动力市场上，劳动力需求大于劳动力供给。由于此时劳动力需求也大于有效需求水平，也可被称为劳动力过度需求。在存在劳动力短缺的情况下，如何保证社会生产的正常进行呢？主要的方法有：(1) 将部分企业因劳动力短缺而停产。(2) 对产品的产量和品种进行调整。(3) 改变工艺和相对地改变技术和装备。(4) 用不合格劳动力来补充，所谓“不合格”劳动力，可能是比原来需要的劳动力素质低的劳动力，即小材大用；也可能是用过高的劳动力来替代，即大材小用。

劳动力短缺还具有积累效应、溢散效用。累积效用是指劳动力短缺使劳动力市场成为卖方市场，助长懒惰、工作不负责、服务态度不好等弊端，进一步感到劳动力短缺；溢散效用是指某工厂的劳动力短缺引起减产，使以这个工厂的产品为原材料的工厂发生原料短缺，由于没有市场调节，这一系列的短缺是不可克服的。

劳动力过剩与劳动力短缺正好相反，其含义是：在劳动力市场上，劳动力需

求小于劳动力供给,劳动力初始供给大于有效供给,劳动力过剩又称为劳动力过度供给。

劳动力过剩的表现是劳动力滞存,这种滞存发生在企业内部就是在职失业;发生在企业外部的就是显性失业。

引起在职失业的原因有:(1)预算约束条件下,劳动投入数量冲动引起的工资率大于劳动边际生产率。(2)企业追求规模增长引起的劳动力囤积。(3)劳动力短缺引起的互补劳动力窝工。(4)劳动力不能自由流动。(5)企业目标由规模增长向人均最大化转变,劳动力需求下降,不仅低于追求规模增长时的需求,而且也低于以利润最大化为目标的企业需求量。

根据统计表明,中国未来的劳动力市场会呈现以下几种趋势:(1)就总量而论,中国目前不存在“民工荒”。(2)就年龄与性别结构而论,25岁以下民工(特别是女工)有可能供不应求,出现“民工荒”。(3)“民工荒”的实质是特定年龄(性别)民工的工资问题。(4)今后,中国乡村有可能出现劳动力短缺与过剩并存的局面。^①

(三) 工资漂浮与平均主义

工资漂浮是市场非均衡的结果,指的是计划经济体制中存在的自下而上层层提高工资的倾向,以及由这种倾向造成的工资轮番上升的现象。所谓工资紧张是指某个企业集团以另一集团或几个集团的工资为参照进行比较而产生的对自己在相对工资关系中所处位置不满,正是因为这种不满才诱发了工资攀比,从而导致工资漂浮。工资紧张当然与决定工资差别的政府掌握不到不同集团劳动力差别的完全信心有关,但即使政府一开始确定的工资差别是与劳动力差别相符的,工资紧张也会因劳动力短缺与劳动力过剩的并存而产生。

在劳动力短缺和劳动力过剩普遍存在的条件下,工资漂浮必然导致工资收入的平均分配,即分配中的平均主义倾向。因为在劳动力短缺与劳动力过剩并存的情况下,不同劳动者忙闲不均的责任不在于哪个劳动者个人或集团,劳动者个人或集团之间支出劳动的多少完全是劳动机会不均造成的,而不是哪个人或集团自愿减少或增加劳动支出的结果。在这种情况下,如果工资分配完全以劳动支出为标准,就会引起劳动机会少的人不满。机会不均等只好用收入均等来弥补,于是,工资收入分配的平均便自然而然地形成了。

由此可见,由于存在数量限制(包括劳动力供给于需求和工资作为价格信号地局限),劳动力市场可能出现瓦尔拉斯一般均衡。自愿失业与非自愿失业、劳

^① 章铮. 未来劳动力短缺与过剩现象并存. 中国经济时报, 2004-12-15

动力短缺与劳动力过剩以及工资漂浮与平均主义，作为不同市场力量之间的相互作用，总是围绕着实际的劳动力市场均衡点来回波动的，不过这种均衡点不是瓦尔拉斯均衡，而是非瓦尔拉斯均衡。这种非均衡状态是劳动力市场的正常状态。促使劳动力市场趋向非均衡状态的机制是由许多方面的要素构成的，这些要素有经济的，也有政治的、伦理的和心理的。劳动力市场的非均衡分析使我们对劳动力市场运行的理解更加贴近现实。

第五节 内部劳动力市场

内部劳动力市场理论是近 20 年来西方经济学理论的最新进展之一，并成为劳动经济学最新的组成部分，目前仍然是理论界的一个研究热点。内部劳动力市场理论注意到，劳动力并不完全是在外部劳动力市场上通过工资竞争进行配置的，事实上有很多劳动力长期服务于固定的企业，并在企业内随着工作的阶梯而被提升或淘汰。因此，传统理论只关注外部劳动力市场对于劳动力资源的配置作用是不够的，必须研究内部劳动力市场配置劳动资源的方式和效率特征。

一、企业组织与雇佣活动

在劳动力市场上，雇佣活动的大部分是由企业来决定的。企业中既有管理机构复杂的大企业，也有小型的家庭企业。雇佣活动依据各自的组织结构特征而受到一定的制约。

根据经济学原理，企业是在一定的技术水平下，保持产出一定时使得成本最小化或在成本一定时使得产出最大化来进行生产活动的；市场上的产品和各种生产要素的价格都会对企业所采取的活动产生一定的影响。事实上，决定企业组织行为的因素中，不仅仅只是各种资源的价格，而且还包括围绕组织的其他各种重要因素。

在把生产规模和相对价格都当作企业行为的决定要素的经济分析中，我们做了如下假定：在某一条件下，企业总是选择生产要素的最佳组合进行生产，倘若条件变了，生产组合也随着发生变化。换言之，生产要素的组合和分解总是可以自由地进行的，企业也总是在最优的组合下进行生产活动的。然而，这个假设前提与企业组织本身的性质有冲突，因为组织的构成者属于组织本身，组织不能随着相对价格和产量的变化而改变或重组。显然，即使我们只选取组织的一个特征来观察，也要深入考察与组织有关的要素群。下面我们将分析影响企业组织内部

劳动力分配机制的内部劳动力市场。

二、内部劳动力市场的概念、产生条件及成因

(一) 内部劳动力市场的概念

如果将组织外部的各种人才供给来源称为外部劳动力市场，相应地，组织内部的人才资源可以称为“内部劳动力市场”。组织只从外部劳动力市场雇用某一层的人员，其他层次的职位空缺可由组织内部的人员通过移动或晋升来填补。严格地说，内部劳动力市场并不是一种市场，而是一种劳动力分配的管理系统。

(二) 内部劳动力市场产生的条件

一般来说，导致内部劳动力市场产生和发展的重要前提主要有以下四个方面：

1. 专业技巧和知识

当工作的完成需要具备一定的经验和技巧时，组织总是希望受过培训的员工能够尽量长期地在组织内工作，以节省高额的培训费用。尤其对于需要具备一定的技巧的岗位来说，更需要保留有经验的员工。工作技巧的存在以及组织对减少培训频率的希望，使得组织更愿意让员工能够在同一岗位长期工作下去。

2. 建立员工对组织的忠诚

建立长期雇佣关系的另一个原因在于可以促进员工对组织的忠诚。为了使员工乐于长期而有效地为组织工作，必须寻求使员工保持高满意度和高效的工作态度的管理方法。而内部劳动力市场系统中的老员工晋升优先制、薪酬与职务及工作年限直接挂钩等政策都有利于保留员工，并建立长期雇佣关系。

3. 有效地激励员工

实行内部劳动力市场，可以使员工受到良好且公正的长期待遇，给他们提供晋升和职业发展的机会。员工为了求得职位的升迁和薪金的增长，会努力在工作中磨炼自己的技能，付出更多的努力。有效的激励机制也是许多组织设立内部劳动力市场的原因之一。

4. 有利于人员的筛选

运用内部劳动力市场进行筛选具有长期效果。与从外部雇用新人相比，从内部雇用能给公司提供更丰富的人才。与外部人才市场相比，公司能更精确地了解内部员工的能力和努力，从内部劳动力市场挑选人员相当于通过将招聘范围缩小而节约资源的方法。因此，内部劳动力市场相对外部劳动力市场有时更能为公司提供合适的人才。

(三) 内部劳动力市场的成因

具体说来，导致内部劳动力市场产生的原因主要有三个方面，这三方面原因

相互之间又相互作用，相互影响。

1. 存在劳动力替换的成本

内部劳动力市场理论与失业理论中的“内部人—外部人”理论一样，认为劳动力替换的成本是影响劳动力市场运作的一个重要因素。在“内部人—外部人”理论中，劳动力替换成本被界定为三个方面，即：（1）雇用劳动力和解雇劳动力的成本。（2）由于内部人不愿与企业新成员合作，而破坏与新成员之间的关系而引起的成本。（3）劳动力替换对劳动力的生产效率造成负面影响而隐含的成本。由于存在着这些成本，企业对于劳动力的替换总是抱着谨慎的态度，这使得劳动力在不同企业间的流动性降低了，企业内部进行劳动力分配也就显得更重要，因而促成了企业内部劳动力市场的形成。

2. 岗位的特殊性

在现代市场经济中，随着分工的深化和各种岗位上人力资本积累和知识水平的提高，很多岗位都对从业人员提出了特殊的要求。从劳动力自身的角度来说，最优的择业行为是从事自己最为熟练的工作岗位。这两方面的原因使从事不同职业的劳动力之间不具有充分的替代性。这样一来，当企业需要雇用劳动力时，首先要耗费一定的成本进行搜寻，这本身就构成了雇用劳动力的成本之一。其次，企业对于新员工一般都要进行一定的培训，这也是一种人力资本的投资，如果用外部劳动力市场的劳动力对本企业的老员工进行替换，就会降低企业人力资本投资的收益。反过来说，保持较为稳定的劳动力队伍是企业提高人力资本投资回报的一种手段。

3. 劳动力市场上的信息不对称性

传统理论对于外部劳动力市场的描述实际上还是新古典主义的拍卖机制，在这种机制下，买卖双方的信息对称是非常重要的。但实际上，劳动力市场上的信息往往是不对称的，其中，劳动者对于自身就业后的收益一般都能事先从劳动合同中得到了解，而企业一般总处于信息的劣势，因为具体到某个劳动力的生产效率和劳动态度是要其从事生产劳动后才能了解的。因此，企业总是通过一定时间的观察后才能对劳动力的生产效率和劳动态度作出评价，并决定劳动力的去留或升降。从这一角度来说，内部劳动力市场的存在也可以视为企业收集信息的一种需要。

【本章小结】

本章运用了局部均衡理论、一般均衡和非瓦尔拉斯均衡理论分析劳动力供求双方的相互作用。古典均衡是一种“市场均衡”，可分为局部均衡和一般均衡两

种情况，包括两层含义：变量均等，行为最优。当代西方经济学将“市场均衡”扩充到一般意义上的经济均衡、凯恩斯均衡及非均衡。

劳动力供给与劳动力需求的相互作用决定了实际工资水平和劳动力就业水平。只有当市场上劳动力供给量与劳动力需求量相等时，才是均衡的工资水平和均衡的就业水平。

动态均衡分析是将时间引入均衡状态变动过程的分析方法，蛛网理论是一种关于动态均衡分析方法的微观经济理论。

在劳动力市场上，由于劳动力供给和劳动力需求之间的相互作用，形成了劳动力市场的均衡和非均衡。内部劳动力市场是一般劳动力市场的补充，也是企业人力资源管理的主要方式之一。

【基本概念】

均衡 非均衡 静态均衡 动态均衡 内部劳动力市场 蛛网理论

【思考题】

1. 古典均衡分为哪些类型？当代经济学对均衡概念做了哪些扩充？
2. 描述劳动力市场静态均衡的形成过程和劳动力供求变化对均衡的影响。
3. 分析劳动力市场静态均衡的形成。
4. 分析劳动力供求变化对静态均衡的影响。
5. 阐述垄断条件下的劳动力市场均衡。
6. 结合图形说明劳动力市场动态均衡的三种类型。
7. 为什么会出现工资漂浮与平均主义？
8. 如何理解内部劳动力市场的概念及其形成条件？
9. 分析内部劳动力市场的成因。

第五章 劳动力流动

第一节 劳动力流动概述

一、劳动力流动的概念

所谓劳动力流动，是指具有一定劳动能力的劳动者为了与生产资料结合的需要，在生产过程之外，在不同的地理区域范围和不同的工作岗位之间的迁移和流动。从客观上说，劳动力流动属于劳动力资源配置和再配置的问题；从微观上说，劳动力流动是劳动力在寻找工作的过程中基本现象的总称。

早在19世纪末，E. G. 雷文斯坦就对人口的迁移、流动进行了具有开创意义的研究。英国经济学家希克斯（J. R. Hicks）在1932年指出：“区域间的经济利益差异，其中主要是工资差异，是劳动力迁移的首要动因。”1962年，芝加哥大学教授沙斯特德（Sjaastad）发表了题为《劳动力迁移的成本与收益》的经典论文，阐述了伴随迁移的主要经济成本与收益。美国芝加哥学派经济学家舒尔茨（T. W. Schultz）的迁移—效益理论，即把迁移看作是一种带来某种经济收益的投资行为。

在市场经济条件下，劳动力作为商品同其他商品一样具有流动性。劳动力的流动从本质上讲是劳动力的自主寻优选择行为。劳动力流动会发生相应的直接或间接流动成本，还要付出心理上的代价。但人们可以由此预期在长期内获得更高的收益。从这个意义上说，劳动力流动是一种对人力资本的投资。

二、劳动力流动的条件和原因

（一）劳动力流动的条件

1. 劳动力流动的基本假设

通常，劳动力流动基于以下基本假设：

（1）自愿性。劳动力的流动是劳动力为了实现自己的利益而自愿迁移的行为。这就是说，劳动力流动不包括由雇主造成的流动，比如失业而导致劳动力工作岗位的变动。

(2) 自由选择性。在劳动力市场上，劳动力有流动的自由选择性。这主要是因为，虽然劳动力的流动是由资本的运动所支配的，但资本在一定时期内是固定的。

2. 劳动力流动的条件

在市场经济条件下，劳动力的流动不是偶然或无条件发生的。它至少要在以下的条件下才能发生：

(1) 劳动力个人所有权的实现。马克思认为，在资本主义经济中，“货币所有者必须幸运地在流通领域内即市场上发现这样一种商品，它的使用价值本身具有成为价值源泉的独特属性，因此，它的实际消费本身就是劳动力的对象化，从而是价值的创造，这种特殊的商品就是劳动力”。“劳动力所有者和货币所有者在市场上相遇，彼此作为身份平等的商品所有者发生关系。所不同的只是一个卖者，一个是买者，因此双方在法律上是平等的”。卖者“必须始终让买者在一定期限内支配他的劳动力，就是说，他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对它的所有权”。马克思关于劳动力所有权的思想，也就是劳动力的产权思想，因为马克思所解释的所有权等同于产权。只有劳动者个人所有权的实现，才使劳动者能够自主决定或自由支配自己的劳动力，不受政策等非经济因素的限制。

(2) 不同地区和工作之间存在着经济福利方面的差别。导致劳动力流动的原因是很多的，但是其中最重要的是经济上的原因，即不同地区和工作之间存在着诸如就业机会、就业条件以及收入报酬、经济福利方面的差别，这种差别成为吸引劳动力流动的主要原因。

(3) 市场经济条件下劳动者享有充分的就业自主权。在计划经济条件下，劳动力就业采取政府在既定的地理区域范围内直接安排与调配的就业方式，工资标准也由国家统一规定，因此较少发生劳动力的流动。但在市场经济条件下，政府和企业只是给劳动者提供就业机会，劳动者必须通过竞争才能真正获得工作职位，这就对劳动者形成一种压力，使其在某一特定劳动力市场求职时，也许是由于竞争失败，也可能是由于不满足现有的工作条件或劳动报酬，因而产生了一种强烈的流动愿望。

(4) 社会分工造成的劳动技巧和工作能力的专门化。市场经济条件下的劳动力和生产资料是分开的，这种条件下的劳动分工使劳动力的需求变为按不同的生产过程划分的分门别类的需求，每一特殊劳动都硬化为不同的专业，劳动者不能独立决定自己做什么、如何做和做到什么程度。这种劳动分工使劳动者失去对自身劳动的控制，从而成为迫使劳动者流动的社会强制性因素。

如果一个社会或地区具备上述四个必要的条件，劳动力市场就会呈现出较高

的流动性。如果只具备其中一两个条件，只会出现有限的劳动力流动；如果条件不稳定或者条件不够成熟，如一个时期的政策限制流动，一个时期不限制流动，或者经济福利差别甚微或社会分工程度低，都会使劳动力的流动受到不同程度的限制和影响。

（二）劳动力流动的原因分析

对劳动力流动的研究表明，70%~80%的人移动是由于经济原因，其中大约30%的人是为了改变职业和工作。也就是说，劳动力流动的经济动因是最直接、最主要的，这种动因是通过以下各种因素发挥作用的。

1. 区域间劳动力供求的不平衡

劳动力资源和劳动力供求状况在各国或不同地区之间有很大的差异，影响劳动力供求的不仅有各国的自然因素，比如人口的绝对密度及数量，也有国家的经济发展水平和速度。只有经济发展水平及速度才能形成对劳动力的需求，在经济发展水平较快的地区，人口的自然增长赶不上生产对劳动力需求的增长，会出现所谓的劳动力短缺，就业相对容易，于是就会对劳动人口相对过剩国家的劳动力产生吸引力，导致这些国家劳动力的流入，这是19—20世纪前期欧洲人口大量流入美国的一个重要原因。19世纪80年代美国工业大规模发展，超过英国成为第一大工业国，到1926—1929年间，美国工业产值超过了欧洲的总和，如果单位经济增长所吸引的劳动力是相同的，这就意味着美国需要比欧洲总和还要多的劳动力数量。1840年美国与欧洲的人口比率为1:15.3，经济规模比率是1:18.8，到1900年，经济规模比率是1:1.4，原有的人口比率显然不能支持这种变化，依赖人口的自然增长不能满足美国对劳动力的需求，没有移民就没有美国经济的高速增长。欧洲和美国劳动力供求状况的巨大差异导致了欧洲向美国的大规模移民。1840—1900年间，美国人口增加了3.5倍，与欧洲人口比率达到1:1.5，纠正了劳动力供给相对于经济规模的倾斜状态。由此可见，劳动力的国际流动是从经济发展较慢的国家流向经济高速增长的国家。

2. 经济发展水平的差异

经济发展水平决定劳动力的供求，比如，在发达国家，农业过剩人口的释放已经完毕，剩余劳动力在工业化进程中被逐渐吸收，庞大的经济规模与巨大的劳动力市场和劳动力吸收能力同时存在，创造就业的机会远远高于不发达国家，劳动力自然从工业化程度较低的国家流向工业化程度较高的国家。换言之，获得工作机会的多少同样是该地区具有吸引力的一个重要因素。人们从工资报酬机会相对较差的地区向工资报酬机会较好的地区迁移，目标地区较好的机会所产生的“拉动”力量总是比原来地区较差的机会所产生的“推动”力量要强一些。

3. 经济周期引起的波动

一般情况下经济高涨或繁荣时，企业开工率高，对劳动力的需求大，就业机会多，工资较高，这样的国家劳动力市场对外籍工人既有吸引力又具备一定的容量，将会有较多劳动力向其中流入；反之，经济衰退时，劳动力市场急剧收缩，失业率大幅上升，受失业的威胁，工人不得不接受较低的工资，不仅劳动力流入会暂时中止，还会引起劳动力外流和外籍工人的倒流。此外，一些部门性危机、战争、灾难等因素也可能极大地造成经济波动，同样也都会对劳动力国际流动产生深刻影响。

此外，劳动力市场周期对流动也同样产生影响。人力资本理论认为，如果工人们能够相对容易且较为迅速地找到一个更好的工作的话，他们辞职的可能性就会很高。也就是说，工人的辞职率在劳动力市场较为宽松的时候比劳动力市场较为紧张的时候要高。当劳动力市场宽松的时候，辞职率趋于上升；当劳动力市场紧张的时候，辞职率趋于下降。这是因为，当工作空缺较少而找工作者很多的时候，雇主手中的每一个空缺工作都有很多求职者，他们在答应提供工作之前就可以进行更为仔细的挑选；而工人由于可以得到的工作为数不多，他们在衰退期间可能更倾向于首先抓住第一个到手的工作机会。在衰退期，对雇主而言，工作匹配的质量会有所提高；而工人们可能的选择比较少，工作匹配的质量就会受损。

4. 不同国家和地区间同质劳动力的工资差别

因为同一质量的劳动力在不同国家的工资收入存在差别，造成劳动力的国际或地区间迁移，即从低工资地区向高工资地区移动。也正如马克思所说“在世界市场上一个国家同其他国家相比，生产率越高，它的工资就越高”。比如美国19世纪工资水平比欧洲高很多，这也是19—20世纪前期欧洲向美国大量移民的另一个重要原因。劳动力向高工资国家的短期流入以储蓄为目的，最重要的是比较工资差额，劳动力时间的长短、生活水平相对不太重要，因为流入的劳动人口的收入一般不在当地消费，他们一般与当地消费水平关系不大。但对于长期移居的劳动人口，生活水平即实际工资就具有决定意义了。

还有一个重要方面，有些国家的工资报酬分配结构比另外一些国家的工资报酬分配结构要更为平均，在这些国家中，技术工人和非技术工人之间的平均工资报酬差别要小一些，这意味着人力资本投资的收益在这些国家要比在另外一些国家要少。这些国家的一部分劳动者就会有迁移愿望，以求在新的国家或地区获得最大的人力资本投资收益。相对而言，不发达国家的工资报酬分配一般较为平均，所以更多、更经常地发生向发达国家劳动力流动甚至移民的现象。

人力资本理论还认为，在其他条件一定的情况下，工人辞去低工资工作的可

能性比辞去高工资工作的可能性要大。也就是说，工人在当前雇佣状态下所获得的工资如果他能够在其他地方获得的工资低，他们很可能会作出辞职的决定。这时，如果雇主不采取某些措施挽留辞职者，可以看成是雇主认为留住他们的价值还不及付出的成本。比如，日本企业比美国企业为雇员提供更多的企业特殊培训，同时也随着工人在企业中供职时间的增长而向工人提供更大幅度的工资增长，其结果是，日本企业的年平均离职率只有美国的1/4。此外，辞职率随着企业规模的上升而下降。大企业可以为雇员的工作轮换和晋升提供更多的机会，一般大企业生产过程中的机械化水平较高，对于可靠和稳定的工人有更大的需求，因此，他们通常会向员工支付较高的工资来减少雇员辞职的可能性。

5. 国际资本流动的影响

跨国公司要在国外建立分公司、子公司时，除雇用当地工人以外，总要带去一些本国职工，以承担管理、培训等工作，正如马克思所说，“过剩人口的这个要素随着大工业的扩大而增大，其中一部分移居国外，其实不过是跟着外流的资本流了出去”。对于移入国来说，迁移到此的劳动力实际上增加了所在国的人口，这些人既是生产者，同时又是消费者，他们为该国增加的总产量与所消耗的总产量比值决定了流入国的原有公民从总体上看变得更富有还是更贫穷了。如果劳动力到达迁移地之后继续工作，雇主支付给他们的工资不会超出其所带来的边际产品价值，他们仅仅依靠工资报酬来支撑自己的消费，因此，并不会减少接受国原有居民的人均可支配收入。如果劳动力的报酬并不等于或大大低于（这是通常存在的现象）他们为所在国所创造的产出的全部价值，则当地的人均可支配收入会增加，接受国的资本存量会随之逐渐增大。特别是某些老年人因要与其已经成年的儿子团聚而获准迁移，他们不再工作，并且需依靠自己的孩子或者所在国家和地区的纳税人来维持消费，无疑当地的人均可支配收入将下降。当然，如果这种降低可因团聚家庭综合经济效益的增加而被抵消时，对于接受迁移者的国家来说，人均收入的降低就是一个他们所愿意承担的代价了。当精力旺盛的迁移劳动者将其收入的一部分汇回原所在国时，对劳动力输入国来说，该货币构成了它们的外汇支出，正是这样的“支出”和“获得”使得国际间的资本流动得以保持蓬勃的朝气。

6. 与工作匹配的意愿

从单个工人的角度来说，人力资本理论认为，变换工作是一种有成本的交易，这种交易只有在预期收益相对较高的情况下才会被当事人自愿采取。因此，工作流动被工人看成是改善自身福利的手段之一。从更为全局性的角度来看，劳动力的流动在执行着一种有用的社会功能，即能使得工人与那些对他们的技能评

价最高的雇主匹配起来。每个工人都有着区别于其他人的技术和兴趣，从雇主的角度来说，不同的雇主对于各种技术以及各种工人特征存在着不同的需求，这种需求又是下列几个变量的函数：消费者对雇主产品的偏好，可能的生产技术以及雇主的管理实践。由于工人和雇主最初拥有的关于对方的信息是不完善的且获得的成本都比较高，因此一个工人与一位雇主达成的最初的“匹配”很可能并不是最优的，也不会永远保持在最优的水平上。因此，最初的匹配实现之后所发生的流动在改善工人在某一段时间内的工作匹配状况方面就扮演着极为重要的角色。雇主们希望解雇那些实际生产率比他们所预期的生产率要低的工人，而如果工人所具备的资质足以使他们能够在别的地方提出更高的工资要求（假如这是因为他们在那里具有更高的生产率），他们会希望离开现在的雇主。这样，在经过了一个试用过程之后，就会逐步接近雇主和雇员达到良好匹配的目标。当一位工人与一位雇主之间的匹配出现失误之后，他们的雇佣关系就会结束，流动就会出现，而如果两者之间达成了一种良好的匹配关系，这种雇佣关系就可望得到延续。

三、劳动力流动的主要形式

1. 企业组织及集团内部的流动

企业组织内部的流动，是指劳动者在企业组织内部各工种、各职位之间进行的流动，一般通过提升实现。这种内部劳动力市场对专业人员特别重要，专业人员的流动，通常有 1/3 属于企业组织内部的流动。

企业集团（公司）内部的流动，是指劳动者在企业集团（公司）下属的工厂之间的流动。这种流动一般都是通过企业集团（公司）的直接调动进行的。

2. 地域之间的流动

地域之间的流动，是指劳动力的职业没有变化，但可能在地区之间或国家之间进行流动，具体分为以下两种形式：

(1) 地区之间的流动，是指劳动力从一个地方劳动力市场转到另一个地方劳动力市场，或从一个地区转移到另一个地区的流动，其中包括农村到城市的流动。对工资和就业条件的比较是地区流动的最重要的因素，人们都是从工资低、就业就会少的地区向高工资、就业机会多的地区流动。

(2) 国家之间的流动，是指一国劳动力向另一国的流动。一般来说，劳动力的国际流动存在着更大的决策障碍。因为信息不充分，语言与生活习俗乃至宗教文化传统不同，流动成本更高，风险更大。多数流动到国外的劳动力因为对预期的收入乐观而自愿冒此危险。

3. 行业之间的流动

这种类型的劳动力流动是指劳动力从一个行业换到另一个行业。但这种情况

618

相对较少。因为劳动力从一个行业换到另一个行业，会经历较大的改变，“隔行如隔山”，他必须承受更多的心理成本和信息成本。

4. 职业之间的流动

职业之间的流动是指劳动力的居住地没有发生变动，但是职业发生了变化，可能是劳动力由于自己或外界的原因主动地转换职业，比如劳动力在发现了更加适合自己的工作或职业时，会最终流向自己更加喜爱的职业。这种职业变动更多的是发生在年轻人身上。

5. 劳动力队伍本身的流动

劳动力队伍本身的流动是指进出劳动力队伍的流动。这种流动主要是学生或者已婚妇女。他们有时是为了增加收入而参加工作，有时是为了学习或从事家务又退出劳动力市场。

6. 就业和失业之间的流动

就业和失业之间的流动，是指由就业者变为失业者，或者相反，由失业者变为就业者。就业转为失业的流动一般是非自愿流动，它主要受经济周期变动的影响。经济衰退时，工作岗位缺乏，失业率高，非自愿流动增加，自愿流动减少，经济高涨时期则相反。

四、劳动力流动的规律性

劳动力流动有客观必然性，也有一定的规律性。所谓劳动力流动的规律，是指劳动力随着国民经济各部门技术基础的变更、产业结构的变更和劳动力自身劳动技能的提高，不断流到最适合的就业岗位去，以达到劳动力与生产资料动态的最优技术组合。劳动力流动规律产生的经济条件包括由社会化大生产所决定的劳动力需求状况和由现代教育所决定的劳动力供给状况两个方面。劳动力流动的规律性有以下几方面：

1. 从农业部门向非农业部门流动

科学技术的发展带来了农业现代化生产的发展，农业劳动生产率不断提高，一方面为社会提供了日益丰富的农副产品，另一方面农村富余劳动力日益增加。因此，向非农业部门转移农村富余劳动力，就成为社会发展的重要条件。

2. 从第一、第二产业向第三产业流动

随着科学技术的发展和劳动生产率的提高，第一和第二产业占用的劳动力逐渐减少，而从事商业、运输通信、金融保险、咨询服务业等第三产业的劳动力逐渐增加，即从事直接物质资料生产的劳动力在总劳动人口中的比重下降，而从事非直接物质资料生产的劳动力占总劳动力人口的比重上升。

3. 从农村向城市流动

第二次世界大战后，由于科学技术与工业生产的迅速发展，许多国家的农村劳动力迅速向城市流动。有人指出，人口城市化是第二次世界大战以后发生的最大的世界人口大转移。农村劳动力向城市流动是社会劳动分工不断完善和生产发展的必然结果。由于农业劳动生产率的不断提高，农村劳动者逐渐由农业人口转变为从事工业、商业等其他活动的非农业人口，并逐渐聚集在一起，扩大了城市的范围，推进了城市化的进程。因为，城市使产业、科学、技术、资金、劳动力集中在一起，产生了一种新的聚集效益，所以，农村劳动力向城市流动，逐渐实现人口的城市化，是社会经济发展的一个趋势。

4. 从体力劳动向脑力劳动流动

由于科学技术的发展，在社会再生产的发展和社会产品中，脑力的凝结所占的比重越来越大，因此，在劳动者总数中，体力劳动者的比重下降，脑力劳动者所占的比重上升，脑力劳动者越来越成为财富的主要创造者。

5. 从经济落后国家和地区向经济发达国家和地区流动

经济发达的地区和国家，一方面由于其经济迅速发展，对劳动力的需求增加；另一方面工作条件较好，工资福利水平较高，能够吸引大批劳动力的流入。而经济落后地区及国家的劳动者有着脱贫致富谋求发展的强烈愿望，因此想方设法流向发达地区和国家。例如，一些发展中国家有大批学生到经济发达的美国、英国、德国及日本留学、打工。我国自改革开放以来，四川、江西、安徽等欠发达地区的劳动力，大西北各省的科技人员，纷纷流向经济发展迅速的广东、上海、江苏、大连等省市。

第二节 影响劳动力流动的因素

劳动力流动是劳动者的自主选择行为。从选择的角度看，一个人是否要在劳动市场上流动，流动后如何寻找最适合他的劳动力市场，是经过评估个人自身条件、所处内在环境和外在因素后作出的决策。劳动力流动决策是劳动者在是否流动与流向、流量、流速等方案中选取最优方案的过程。在这个过程中，有多种因素影响这支配着劳动者的决策。

一、年龄因素

在影响劳动力流动的诸因素中，年龄是最为重要的因素。在其他条件相同的情况下，年龄越大，流动行为越少。统计资料表明，劳动力流动的高峰年龄是在

22~24岁之间,处于这一年龄段的劳动者,每年都有一定量的人员进行跨地区流动;一个年龄为32岁劳动者的流动率大约是前者的50%,42岁以上劳动者的流动率大约只有年龄为32岁人员的25%。

为什么年轻劳动力比年老的劳动力具有较高的流动性呢?有两个方面的原因。

1. 年轻劳动力的流动收益较大

一方面,厂商倾向于雇用年轻的劳动力,这为年轻的劳动力提供了流动的机会。再加上年轻的劳动力工作年限较短,工资收入较低,工作没有保障,具有改善经济状况的强烈愿望,很难安于现状。另一方面,一个人越年轻,他从人力资本投资中可能获得的潜在收益也就会越高。正如人力资本理论所指出的,从一项投资中获得收益的时间越长,这些收益的现值就会越大。

2. 年老劳动力的流动成本较高

与年轻劳动力比较而言,年老的劳动力流动率较低,主要原因是随着年龄的增大,劳动力流动的成本增加,特别是心理成本,即年老的劳动力离开家庭、朋友、熟悉的环境,到一个陌生的或者充满敌意的地方等所造成的心理损失。一个人刚刚步入成年的时候,因为在成年人的世界中尚未立足,变化所产生的心理损失相对来说要小一些;当他年纪大了以后,社会联系变得非常紧密,与迁移相联系的心理损失就会变得越来越大,就会阻碍甚至抑制迁移的发生。

二、教育程度

教育是同一群体内部影响劳动力流动性大小的重要因素。如果说年龄可能是预测谁将会迁移的最好标准,教育就是预测在同一群体内部哪些人会进行迁移的最好标准。从教育程度对劳动力流动的决策看,教育程度越高,劳动力流动的可能性就越大。因为受过高等教育的劳动力的就业市场更广泛,劳动者可以通过全国范围内多种媒介如报纸、职业广告或者募工者的招工、网络信息等途径找到工作,这样寻找工作的机会就会增加,成本就会大大降低。而教育程度低的劳动者的就业市场相对来说较为狭小,就业的机会也会较小。

此外,由于科学技术对经济生活的影响已经越来越被人们所认识和肯定,职业的科学含量也越来越高,拥有一定技术和知识的劳动力自然也就为企业所重视,出现了“资本追逐人才”的趋势。各类人才凭借自身的人力资本优势,在人才市场上选择自己所需的职位,若遇到更高待遇的职位和更好的发展机会,他们就有可能产生流动的倾向,形成“人才选择资本”的态势。因此,文化程度越高,其迁移的可能性也就越大,迁移率也就越高。

教育程度对劳动力流动的影响见表5—1。

表 5—1 1993—1994 年 30~34 岁美国公民的迁移率
(按教育程度分类,%)

教育水平 (年)	在同一州内部的各县之间 迁移的人员比例	在各州之间迁移的人员比例
9~11	3.9	2.7
12	4.4	2.6
13~15	4.8	3.3
16	4.9	4.4
17 及其以上	6.7	5.0

资料来源：伊兰伯格·史密斯·现代劳动经济学·北京：中国人民大学出版社，1999

三、迁移距离与迁移成本

劳动力流动的可能性与迁移的距离成反方向变动。统计结果表明，随着流动成本的上升，流动的劳动者数量就会随之下降。迁移距离通过两个途径影响劳动力的流动：

1. 通过劳动就业信息影响劳动力的流动

距离越远，可能流动的劳动者获得工作机会的信息就越有限，而了解家乡附近的就业前景、就业机会比距离远的地方要容易得多，如可以通过报纸、电话和亲戚朋友等。

2. 通过迁移成本影响劳动力的流动

迁移成本随着迁移距离的长短增加或减少，迁移成本与迁移距离是成正比的。人力资本理论也说明，随着迁移成本的上升，移民的数量就会随之下降。迁移费用及迁移后探望亲友和亲属的交通费、迁移的心理成本等都会随着距离的增加而上升。因此，在其他条件相同的情况下，人们愿意进行短距离的迁移而不是长距离的迁移。

美国 20 世纪 60 年代末期公布的一项研究成果表明，34% 的移民迁移距离在 100 英里以内，51% 的移民迁移距离在 200 英里以内，仅仅只有 17% 的移民迁移距离在 200~400 英里，迁移距离在 400~600 英里之间的仅占 10%，迁移距离超过 600 英里的移民只占全部移民人数的 22%。很明显，人们远距离的迁移倾向是比较小的，主要倾向在居住地附近寻找工作。关于距离对流动人数的影响，西方学者曾进行过专门研究，在对西方市场经济国家劳动力流动情况考察后发现，流动的距离弹性为 1。

距离弹性 = 流动量的百分比变化 / 流动距离的百分比变化

由此可见，距离对劳动力流动的人数存在着直接的成正比关系。在我国，由于多年来限制劳动力的自由迁徙，加之近年来又缺乏这方面的统计资料，很难判断全国范围内的劳动力流动是否符合这一规律。一些资料表明，我国一般性劳动力的迁移流动过程，也大体上符合这一规律，即流动人数随距离的延长而减少（这一点特别表现在农村劳动力向城市的经常性流动中），而高智力的劳动力的流动却往往背离这一规律。有时正好相反，出现远距离流动人数反而增加的现象。这说明，在我国不同素质的劳动力对流动距离的敏感程度是不一样的。同时也说明，不同地区的生产结构对人员素质结果有着不同的要求。

四、家庭因素

在年龄、学历相同的情况下，已婚劳动力比单身劳动力更不易流动。当那些已婚劳动力的配偶已有满意的工作或工作收入较高时，他们就不易流动，特别是配偶双方都有较高的工资时，全家流动就更不容易。此外，家庭中的子女对劳动力的流动也是一个限制因素，父母和子女也会拿预期的货币收益与流动的心理成本相比较，倘若后者太大，就不愿意流动。

许多经验研究表明，未婚者比已婚者更易流动，妻子就业阻碍着流动，妻子就业时间越长的家庭越不易流动，有学龄儿童的家庭不易流动。

五、职业与技术等级

职业也是影响劳动力流动大小的重要原因之一。职业流动是劳动力市场上劳动供给的调整和劳动者的职业选择过程。职业流动性的高低可以用职业流动率的大小来表示。职业流动率是指某年中改变职业的就业人数与总的就业人数之比。一般说来，流动率与技术等级成反相关。技术水平越高，流动率越低。管理人员和专业人员的流动性要比熟练工人的流动性小得多。然而，有些人职业技术性很强，但也有相当大的流动性，如季节性和短期性工作的工匠，他们为了保持这种技术和较高的薪金会不断变换雇主和地区。专业技术和管理人员的总流动率要低于体力劳动者的流动率。我们可以从美国 1965—1966 年和 1972—1973 年按职业划分的流动情况清楚地看到这一点，见表 5—2。

从劳动供给方面看，专业技术特长的形成需要长期的教育和训练，劳动者投入大量的“人力资本”，改变职业有可能不但“人力资本”的投资不能回收，而且无法“获利”；从劳动需求方面看，对专业技术人员的需求量很大，较高的报酬和较高的职业稳定性等职业优越性明显，使劳动力一般不愿放弃自己的专业，因而专业流动率低。但专业技术人员的地区流动率可能会高一些，这是因为专业技术人员的家乡观念一般来说比体力劳动者淡薄，他们更看重自身的发展。同时，由于专业技术人员越来越专业化，往往在地方劳动力市场找不到需要服务的

表 5—2 美国 1965—1966 年、1972—1973 年按职业划分的职业流动率 (%)

职业	1965—1966 年职业流动率		1972—1973 年职业流动率	
	男	女	男	女
18 岁以上的劳动力就业者统计	9.9	6.9	9.0	8.2
专业技术人员	6.4	3.6	5.5	5.6
管理和销售人员	7.4	6.0	7.6	7.4
销售人员	8.5	8.1	11.4	9.1
办事人员	14.0	8.4	9.3	9.3
工匠、工头和同类人员	8.7	10.8	8.0	9.7
操作工和同类人员	12.9	7.0	11.4	8.75
非农矿业劳工	17.3	—	15.5	13.5
私人家庭雇主	—	4.0	—	6.3
服务人员	11.7	8.0	10.5	7.4
农场主和管理人员	1.9	1.7	1.9	—
农业劳工和工头	8.6	4.5	6.6	2.1

资料来源：卢昌崇，高良谋．当代西方劳动经济学．大连：东北财经大学出版社，1997

雇主，而在另一些地区则可能有需求，所以专业技术人员为了寻找更好的工作岗位，进行跨地区之间的流动率就要比体力劳动者要更高一些。同时，向远距离的地方迁移，需要一笔可观的费用，体力劳动者的工资收入较低，一般也承担不起，只有高工资的专业技术人员有能力进行这种长距离的迁移。

第三节 劳动力流动的有理论

西方劳动力流动的理论，最早是发展经济学家从研究农村劳动力向城市的迁移开始的。在发展中国家工业化初期，各产业部门经济增长率的差异和变化，决定了农业劳动力转移的方向，即向工业部门的转移和向城市地区的流动。由于农业人口聚集在农村，工业和大部分服务业的人口聚集在城市，所以，劳动力从农业部门向工业部门的转移往往与农村人口向城市的流动同步。城乡劳动力的转移速度，主要取决于工农业之间的收入差别。这是因为，在市场经济条件下，对于任何一种生产要素能够用于某一行业（或部门）而不是其他行业的决定性因素，

都是要素的收入水平。当然,也存在着一些对农业过剩劳动力的转移起着反作用的制约因素,如农民的恋土心理、城市的高失业率等。这两种因素实际上反映了发展中国家工业化启动阶段和高潮阶段的差别。在工业化启动阶段,应充分注意到农村中传统的封建生产关系及社会观念对劳动力转移的阻滞作用;而在高潮阶段,则应该注意调节城乡差距,提高城市就业率,以防止农业劳动力的过度流失和城市失业率的急剧增加。

从19世纪末开始到20世纪六七十年代,雷文斯坦、希克斯、沙斯特德、舒尔茨等经济学家均对劳动力的迁移和流动进行了深入的研究和阐述,但是影响最大的则是刘易斯的二元经济论、拉尼斯—费景汉的劳动力流动模型和托达罗模型。

一、刘易斯的二元经济结构模型

美国发展经济学家、诺贝尔经济学奖得主刘易斯1954年在《无限劳动力供给条件下的经济发展》一文中提出了“二元经济结构”模型,描述了从农业国向工业国的转换规律。在一定意义上说,工业化的过程,就是农村剩余劳动力向城市工业部门转移的过程。刘易斯认为,广大的发展中国家是二元的经济结构。所谓二元经济,是指就生产部门而言不发达经济(或者发展中国家的经济)由两个部门构成:一个是以现代方法进行生产的、以城市为中心的工业部门,一个是以传统生产方法生产的、以农村为中心的农业部门。传统农业部门劳动的边际生产率较低,劳动力存在着大量的剩余,工资率较低;现代工业部门的边际生产率高,工资远远高于传统农业部门。也就是说,城市现代工业部门只要保持高于农业工资率的收入水平,就可以从传统的农业部门源源不断地获取劳动力,这意味着城市工业部门的劳动供给曲线是一条水平线,具有无穷大的劳动供给弹性。因此,“二元经济结构”模型又称无限富裕劳动力发展模型。如图5—1所示。

图中,横轴表示劳动力的数量,纵轴表示实际工资或劳动边际产品,OA为农业部门的实际工资水平,OW表示工业部门的实际工资水平。在OW水平下,农村向城市的劳动力供给是无限的,具有完全的弹性。这就是说,劳动力从农村流向城市的决策唯一取决于城乡实际收入差异,只要城市工业部门的一般工资水平高于乡村农业部门,且一般工资水平达到一定比例,农民就愿意离开土地迁移到城市中谋求新职位。其中隐含了一个假定,即城市部门不存在失业,任何一个愿意迁移的农民都可以在城市现代化工业部门中找到工作。

刘易斯的劳动力流动模型充分说明了工业部门是吸引劳动力的源泉,剩余劳动力的流动可以带来农业收入的提高和农业的进步。刘易斯的二元经济模式,强调了经济部门的结构差异,将传统的总量发展模式推进到结构发展模式,特别是

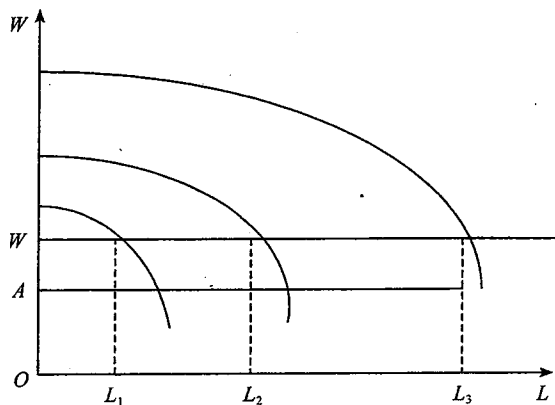


图 5—1 刘易斯二元结构模型

把经济发展过程和劳动力转移过程的有机结合，创立了第一个劳动力流动分析模型，符合发展中国家的特点。但是刘易斯的劳动力流动模型也存在着明显的缺点，如他认为农村有剩余劳动力，城市不存在失业；认为城市在吸收完农村的剩余劳动力之前，城市工资率是不变的。这些分析在很大程度上是与现实脱节的。

后人在刘易斯研究的基础上，提出了一系列的劳动力流动模型。其中，比较突出的就是拉尼斯—费景汉模型和哈利斯—托达罗模型。

二、拉尼斯—费景汉模型

美国发展经济学家古斯塔夫·拉尼斯与美籍华人发展经济学家费景汉在1961年联名发表了《一个经济发展理论》的论文，提出了一个比刘易斯模型更加复杂的新的二元经济模型，被称之为“拉尼斯—费模型”或“费—拉尼斯模型”。以后二人继续合作，对该模型作了更为详尽的阐述。拉尼斯—费景汉模型是直接从刘易斯的模型中发展而来的，所以，通常被称为“刘易斯—拉尼斯—费模型”。

拉尼斯、费景汉在刘易斯模型的基础上建立劳动力流动模型，这集中反映在他们的“农业劳动力转移三阶段论”中。

拉尼斯、费景汉和刘易斯都认为发展中国家的农业部门存在着数量巨大的剩余劳动力，在剩余劳动力全部转移到工业部门之前，农业劳动力的收入被假定不变，并始终等于平均产品。拉尼斯、费景汉把这种不变的平均收入水平称之为“不变制度工资”。在他们看来，在农业存在剩余劳动力的情况下，农业劳动力的收入由制度决定的，而不是由市场决定。在上述假定下，拉尼斯、费景汉把经济发展过程和农业劳动力转移过程划分为三个阶段。

第一阶段：农业劳动边际生产率为零。拉尼斯、费景汉把边际生产率等于零的农业劳动力称为多余劳动力。因为农业劳动边际生产率为零，所以这部分劳动力转移到工业上不会引起农产品总量的减少和农产品供给的短缺。他们认为，在这一阶段，农产品总量不减少，工业部门的工资水平就不会提高，从而这一阶段工业部门的劳动供给是无限的。因此，这一阶段农业劳动力的转移不会受到阻碍。这与刘易斯的模型是一致的。

第二阶段：农业劳动边际生产率大于零，但小于农业劳动力的平均收入水平，或者说，小于不变制度的工资。在这一阶段中，当农业中的剩余劳动力开始从农业部门转移出去时，农业的总产品会下降，即农产品总量减少，从而农产品和粮食的供给出现短缺，进而导致农产品和粮食价格上涨，伴随而来的必然是工资水平的相应提高。因此，在这一阶段，农业劳动力的转移将遇到农产品和粮食价格上涨以及由此带来的工资水平上涨的阻碍。

第三阶段：农业边际劳动生产率大于零，且大于农业劳动力的平均收入水平，或者说，大于不变制度工资。拉尼斯和费景汉把农业劳动边际生产率低于不变制度工资的劳动力定义为隐蔽性失业者，即剩余劳动力。第一、第二阶段的农业劳动力即为剩余劳动力。当这些劳动力全部转移到工业部门时，劳动力转移就加入到第三阶段。

在第三阶段，剩余劳动力消失了，农业劳动的边际生产率不仅大于零，而且高于不变制度工资，并且此时农业部门的工资水平不再由制度决定，而是由市场决定，即由劳动边际生产率决定。要使农业劳动力转移到工业部门，工业部门的工资水平必须比农业部门的工资水平上升得更快；否则，工业部门的扩张过程就会停止。

显然，在以上三个阶段中，第二阶段农业劳动力的转移会遇到困难，而这又是必经阶段。要使农业剩余劳动力转移从第二阶段顺利进入到第三阶段，就必须提高农业的劳动生产率，使得农产品和粮食在农业劳动力减少的情况下不会减少。基于此，拉尼斯、费景汉得出的结论是：农业劳动生产率的提高是保证工业部门扩张和农业剩余劳动力转移的必要条件。他们的研究表明，在一个农业停滞的国家中，工业部门是不可能实现其持续扩张的，农业剩余劳动力也不可能全部转移。只有使农业劳动生产率与工业劳动生产率保持平衡增长，并使工业与农业的贸易条件保持不变，农业剩余劳动力才能全部得以转移。

拉尼斯和费景汉对刘易斯模型的修正，强调了提高农业劳动生产率的重要意义，该模型在刘易斯模型的基础上又前进了一步，它指出了工农业平衡增长在二元经济阶段的重要性，提出了农村劳动力的转移取决于农业技术进步、人口增长

和工业资本存量的增长等。

三、托达罗模型

对于“刘易斯—拉尼斯—费模型”劳动力转移模型来说，只要非农产业能够支付一个高于农业的实际工资，只要两者的工资差额能够补偿城市的较高生活费用和离乡背井的心理成本，农村富余劳动力就会源源不断地流向城市非农业部门。经济发展是一个不断转移农村富余劳动力的过程。但是这种假设与现实的发展中国家情况相去甚远。发展中国家的实际情况是，不仅农村存在着失业或就业不足，城市也存在着失业或就业不足。美国经济学家托达罗建立的城乡劳动力转移模型，就回答了为什么农村向城市的移民过程会不顾城市失业或隐蔽性失业的存在而继续进行，从而补充了“刘易斯—拉尼斯—费模型”。

托达罗模型的出发点是，农村劳动力向城市移民的决策，是根据“预期”收入最大化目标作出的。这种决策依据包括两方面：一是城乡实际工资差距，这种差距十分普遍，特别在发展中国家差距很大，这是农村向非农产业移民的重要动力；二是农村劳动力在城市能够找到就业岗位的概率，引进这一概率变量是托达罗模型一个重要贡献，它解释了农民为什么在城市存在高失业率的情况下还会作出移民选择。即移民决策是根据预期的城乡收入差距而不是根据实际城乡收入差距作出的。只要在城市中预期收入的现值比在农村大，作出移民的决定就是合理的。

托达罗在《第三世界的经济发展》一文中指出，教育与迁移之间的关系比教育与出生率之间的关系更加密切。一个人的受教育程度，与他（或她）要从农村迁移到城市的动机或倾向之间，存在着明显的正相关关系。因为具有较高教育程度的个人所预期的农村与城市之间收入的差距比较大，获得现代工业部门工作的机会也比较多。由于教育具有促进迁移的作用，托达罗认为，在政府所能支配的资源极为有限的情况下，如果教育超出基本教育范围，过分扩张中、高级学校，便会加剧国内迁移活动，而过多、过快的人口迁移会促使城市失业率的上升。

托达罗在对刘易斯二元经济模型提出批评的基础上，构建并阐发了自己更加接近于发展中国家现实的思想与模型。他将两部门理论应用于分析城市，认为在城市中同时并存着传统部门和现代部门，一国经济由“农业部门”“城市中的传统部门”“工业部门”（城市中的现代部门）所构成。在现实中，农业劳动力很少直接进入现代部门，他们大量进入的主要是城市传统部门，即劳动密集、使用简单技术的小规模的生产部门和服务部门，它们具有以下特点：（1）小私有制；（2）资本有限；（3）就业者文化水平有限；（4）劳动生产率低；（5）福利极差。托达罗模型是建立在发展中国家普遍存在失业的假设基础上的。显然，从这一点

看来,托达罗模型比较符合发展中国家的实际情况,从中国的实际情况看来也是如此。刘易斯二元经济模型认为农村人口迁入城市的决策,取决于城乡实际收入差异;而托达罗模型则认为,城市与农村的工资差异和在城市非农部门获得就业的概率两者的总和才是决定农村富余劳动力是否迁移的主要原因。在这一点上,托达罗模型考虑的因素显然要比刘易斯模型更加全面和更加符合实际一些。

托达罗模型的政策含义为:(1)扩大农村中的就业机会,以缩小城乡之间的不平衡;(2)由于拓展城市少量的就业机会可能引来大量的农村富余劳动力的供给,导致更多的失业,因此开创城市就业无助于解决城市就业问题;(3)农村居民的学历越高,其城市转移的预期收入就越高,因而不加区别的发展教育事业会进一步加剧劳动力的转移和城市的失业;(4)应当重视农村和农业的发展,鼓励农村的综合开发,增加农村的就业机会,提供教育和卫生设施,发展电力、供水和交通,改善农村的生活条件等等,从而缓解农村人口向城市的流动。

四、哈里斯对托达罗模型的修订

迄今为止,在已经提出的对托达罗基本模型的修正中,哈里斯—托达罗(HT)模型较为突出,HT模型试图把农村与城市部门分开,进而分析转移对农村和城市的产量、收入与福利的影响。从HT模型中得出的一种假说是:较高的城市工资会导致较多的城市失业。如果农村收入水平不能提高到一定程度,城市部门中充分就业的努力就注定要失败,因为创造额外的就业机会将导致更多的移民流入城市部门。

基本的哈里斯—托达罗模型假定,城市工资率在某种程度上是外生决定的。根据这一假定,内生决定的市场结算工资将会导致流向城市部门的移民人数减少,由此产生较多的就业机会和较低的失业率。最低工资的上升和其他现象可以导致资本对劳动力的替代,并导致就业增长比产出增长低。修改后的哈里斯—托达罗模型意味着城市就业机会创造比率的提高会提高失业水平。若已知创造城市就业的不同手段(如部门工资补贴、创造或扩大市场需求等),对社会福利的影响则可以根据HT模型以产量收益或损失来衡量。该模型还表明:强行阻碍和限制劳动力的转移可能会减少农业部门的净福利。

当然哈里斯—托达罗模型也存在着一些值得进一步研究的问题,特别是哈里斯—托达罗模型假定所有劳动力都是同质的,无法解释为什么在统一条件下,有些人要迁移而另一些人则不迁移,有些人迁入城市后能够较快地找到工作,有些人则长期处于无业流浪的状态。尽管哈里斯—托达罗模型也还存在一些问题,但到目前为止它仍不失为解释城乡人口迁移和经济发展关系的最好模型。此模型揭示的发展中国家城乡人口迁移与城市经济发展的关系为:一个国家经济发展越

快，其劳动力流动也越快；在加速城市化阶段，城乡劳动力流动将是主导力量，但当一国的城市化完成之后，城市间的劳动力流动将取代城乡劳动力流动而成为流动的主要趋势。目前美国和日本等发达国家就是如此，中国目前正处在加速城市化阶段，城乡劳动力流动在很长一段时期内将是劳动力流动的主流趋势。

第四节 劳动力合理流动的政策措施

一、劳动力合理流动的含义与标准

实践证明，劳动力的盲目流动不仅不能促进生产力的发展，而且还破坏了人们正常的生活工作秩序，给社会造成极大影响。那么，劳动力如何流动才算合理呢？劳动力的合理流动应该包含两层含义，一层是指劳动力群体在宏观上的合理流动，一层是指单个劳动力的合理流动。前者主要是从有利于发展社会主义生产力，有利于社会经济发展，有利于人力资源最佳配置的角度讲的；后者则从有利于调动劳动者积极性和个人自我价值实现这个角度着眼。要实现劳动力的合理流动，主要应从宏观上着眼，最关键的是看其是否有利于人力资源的最佳配置，是否能最大限度地促进生产力的发展，同时，也要积极采取措施，最大限度地调动地积极性。具体可以从以下几个方面考察：

1. 流动方向

在市场经济条件下，劳动力流向可以反映价值规律地支配作用。一般来讲，劳动力是从高密度向低密度流动，从富裕单位向紧缺单位流动，从经济落后地区向经济发达地区流动。因为这种流动可以使劳动力获得相对理想的就业机会和就业环境，以充分实现劳动力价值。

2. 流动频率

所谓流动频率是指劳动力在单位时间地流动次数。劳动力流动合理与否，也可以从流动频率上判断出来。劳动力流动过于频繁或者流动次数太少甚至不流动，都将影响工作效率和才能的发挥。

3. 前后对比效应

前后对比效应是指劳动力流动前后在积极性、工作效率、潜能发挥等方面状况的改善。如果这些方面在劳动力每次流动之后都得不到改善或者情况更差，那么这种流动就不能称为合理流动。

4. 流动的必要性

劳动力的流动必须本着需要与自愿相结合的原则。如果劳动力的流动是盲目的、不必要的，而且是被动的，那也是不合理的。

二、劳动力合理流动的意义

劳动力流动是工业革命以来社会生产过程中技术基础不断变革的客观要求。现代工业的技术基础完全不同于以往生产方式保守的技术基础，它本质上是革命的。生产技术基础发生的变革使劳动力的智能、劳动者就业分布、劳动过程的社会结合不断变化。不断将大量的资本和劳动从一个生产部门转移到另一个生产部门，从而使劳动者变换职位、变换职业成为一种经常发生的事情。劳动力市场通过各种方式维护和推动劳动力流动，在满足生产技术基础变革客观要求的同时，也使自身结构和机制得以改善。

劳动力的合理流动对劳动力市场的运行和劳动力合理利用具有重要的意义：

1. 促使人力资源得到充分的利用

劳动力流动使市场经济发展中所需要的活劳动实现在国民经济各部门的按比例分配。社会化大生产中，国民经济各部门所需要的活劳动的比例不是不是固定不变的，而是不断变动的。经济学家认为，工作职位是雇主与雇员匹配过程的结果，而不仅仅是雇主政策的结果。如果匹配的过程受到阻止而制约职工的流动，就可能造成人力资源的浪费。流动是劳动者选择职业、企业选择劳动力的重要机制，可以使工人和职位在一定程度上接近于最佳选择，从而使企业内部劳动力资源得到充分合理的利用。长期以来，我国实行的户籍制度和劳动人事制度限制了劳动力的自由流动，其结果是劳动力和生产资料难以实现最佳的结合，人浮于事，冗员增多。由于劳动者专业不对口，劳动积极性不高，劳动效率低下。同时，劳动者的专长得不到最有效的发挥，这也是劳动力资源的一种严重浪费。随着市场经济体制的建立，劳动力流动的渠道逐渐畅通，使得没有得到充分发挥作用的劳动力通过流动，找到合适的单位和岗位，做到人尽其才。

2. 促进经济增长，产生最佳经济效益

社会和企业要获得最佳的经济效益，就要实现劳动力与生产资料的最佳组合。这就需要劳动力的流动。劳动力通过流动使劳动者能够从衰落的产业、部门和地区流向迅速发展的产业、部门和地区，能够使这些产业、部门和地区在全国甚至更大的范围内按照经济发展的需要配置劳动力，并能够有效地保证所需的劳动力的质量，从而促进经济增长。

3. 有利于提高劳动者的地位

劳动力可以流动是劳动者作为劳动力所有权的根本体现。劳动者是劳动力的所有者，最根本的是要承认和允许劳动者可以自由选择职业，可以自由流动。如

果劳动者不能选择合适的职业，不能进行交流，那就剥夺了劳动者对自己的劳动力的所有权和支配权，劳动者就成为受人支配、依附于他人的、丧失了独立人格的工具。劳动力可以流动，就意味着劳动者能够具有劳动力所有者和主人的资格，劳动者的地位也就大大提高了。

4. 能够保证劳动力市场的活力和效率

劳动力的自由流动和迁移是保证劳动力市场有效运行的重要条件，也是完全竞争市场的内在要求。在完全竞争市场中，企业对劳动力的需求取决于工资率和劳动的边际生产率，劳动力的供给则取决于工资率、收入与闲暇的偏好、对职业的非货币特征以及就业机会的多寡。某一企业、产业或地区对劳动力的需求降低，会导致工资率的下降，工人就业的减少。在其他因素不变的情况下，各种活动的工资率的变化将反映出劳动力在各种活动中的相对稀缺性的变化，引导劳动力的重新配置。这种重新配置劳动力采取的形式就是劳动力从较低的工作岗位向较高工资岗位的不受限制的流动。可以说劳动力的自由流动和迁移是市场机制得以充分发挥作用的理论前提。

如果限制劳动力流动，就限制了市场机制发挥作用。在这样的劳动力市场上，“短缺”与“剩余”并存。一些地区或企业由于处在不断发展之中，人员严重短缺；同时，一些地区或企业却人满为患，效率低下。劳动力的自由流动会消灭这种“短缺”或“剩余”，使劳动力市场“出清”，既没有空缺也没有失业，同时也促进了“统一工资法则”的实现，使得工资率等于劳动的边际生产率，从而使劳动力市场配置稀缺劳动力资源时更有效率和生机。

三、我国劳动力流动现状及存在问题

劳动力流动是市场配置劳动力的客观要求，它给我国社会经济的发展带来了巨大活力。改革开放 20 多年，伴随着经济社会的发展和经济的快速增长，规模庞大和日益频繁的劳动力流动已成为人们广泛关注的经济现象。

就目前来看，我国劳动力的流动主要有以下四大流向：一是从农村、小城镇向大中城市流动，二是由内地落后的城市向沿海发达城市流动，三是由各地传统经济部门向新技术、新产业开发区流动，四是由技术力量雄厚的部门和单位流向技术力量薄弱的部门和单位或技术力量雄厚的部门或单位之间的流动。流动的范围也已打破各种界限，逐步扩大，由企业内部流动发展到企业之间的流动。我国现存的国际之间的流动类型主要有两种：一种是我国的劳务出口，另一种是从国外引进优秀的专业人才。随着我国科学技术和教育事业的不断发展和进步，目前这种国际间劳动力和人才流动的格局将会发生变化，引进和输出的形式也将越来越丰富。由于城乡流动特别是农村向城市的流动对我国具有特殊的意义，并将长期在

我国多种劳动力流动中占据主要地位，因此，我国城乡劳动力流动将是本节讨论的重点。

从理论上讲，在市场经济条件下，保持一定数量的劳动力流动是正常的，它保证了人才资源在合适的岗位上更好地发挥才干，相反如果劳动力的流动受到种种限制，劳动力资源有效配置的目标就会难以实现。从世界各国的情况看，10%左右的劳动力流动通常不会对经济的良性发展带来损害，而且明显地具有提高劳动者工作热情、扩散技术技能、改变分工过细和增进生产效率的功能。在曾经实行过传统计划经济体制的国家中，中国的劳动力流动表现出与众不同的特点，就是它不同于前苏联和东欧国家的短缺促进流动（裁员产生的流动很少，劳动者选择的机会较多），而是过剩阻滞型流动（充沛的后备劳动力资源可以在很大程度上满足劳动力变动的需要）。从这个角度看，建立有效合理的劳动力流动机制也许是中国经济体制改革的困难之处。中国作为一个发展中国家，目前在推动劳动力流动方面能走多远还有待研究，这些不同方面的考虑迫使我们在推动劳动力流动的时候不得不谨慎。

进一步看，在传统体制下，占我国总人口80%以上的农村居民从建国起就一直不具有真正流动的权利，他们被中国的户籍制度有效地限制在农村。经济体制改革以来，农村劳动力流向城市的步伐逐渐加快，对经济发展起到了积极的促进作用。但在城市中还存在着大量的下岗和失业工人的情况下，特别是在历史形成的城乡生活水平和收入悬殊的情况下，大量农村劳动力流向城市势必，也已经引起人们对城市就业压力的担心。

因此，在分析劳动力流动对经济和企业生产所起到巨大推动作用的同时，也必须认识到在劳动力流动过程中存在的一些问题和障碍，这突出表现在：

1. 争夺就业岗位的冲突。农村进城劳动力与城市剩余劳动力之间存在争夺就业岗位的冲突。在专业技术较强的岗位，前者竞争力较弱；但在专业技术要求不高的一般操作岗位，外来民工则有工资比较低廉的竞争优势。城市政府为了保护本城居民的利益，通常采用行业禁入、岗位证书等政策来限制从农村流入的劳动力在城市就业。对于这样一种政策，支持者和反对者仍然争论不已。

2. 越来越多的农村劳动力流出农村社会体系，又难以被城市社会所接纳，往往成为社会管理体系中最薄弱的环节。特别使在宏观经济不景气的时期，如果寻找工作的努力失败，他们很容易变为“游民”，成为社会不安定的因素。

3. 户籍障碍。这是影响农村劳动力向城市流动的主要制度障碍，其他诸如住房、医疗、子女教育、劳动用工等制度障碍大都由此派生。虽然部分地方对户籍制度进行了改革，打破区域界限，广纳贤才，但这主要是针对专业技术人员

的,对农村劳动力的流动,户籍管理制度方面的问题仍有待解决。

4. 成本障碍。劳动力市场中流动成本偏高的状况不仅影响到参与流动的劳动力个人的收益,也影响到全国统一开放的劳动力市场的形成。人口迁移理论认为,对成本和利益的考虑是决定人们是否迁移的基本动因,也是个人寻求利益最大化及成本最少化的合理决策过程。劳动力流动的成本包括与迁移有关的直接成本、流动和寻找工作花费时间的机会成本、由于信息障碍导致的流动成本以及原有社会联系和社会资本的丧失和心理成本等。由于我国劳动力市场尚不完善,劳动力尚不具备完全自由流动的条件,加之具体的制度和管理体制的缺陷导致劳动力流动成本居高不下。

四、促进劳动力合理流动的政策措施

劳动力资源在市场价格机制作用下自由流动从而达到优化配置,这是经济学关于实现劳动力资源有效配置的基本原理,当然也是社会主义市场经济体制下“市场在资源配置中起基础性作用”的内在机制。但现实生活中客观存在着一些非市场经济因素的干扰,不仅造成劳动力流动呈现许多非理性状态,而且直接或间接地制约了劳动力市场的培育和发展。规模庞大的劳动力流动,既给中国经济的发展注入了活力,也给中国经济社会带来了一些不容忽视的问题。因此,积极而稳妥地解决劳动力流动问题,使劳动力合理、有序和富有效率地流动,是中国经济发展过程中必须解决的问题,笔者认为可以从以下几方面着手。

(一) 加快培育和发展劳动力市场,通过市场调节实现劳动力资源优化配置

1. 发展劳动力市场,逐步通过市场调节实现劳动力资源的优化配置

马克思指出:“大工业的本性决定了劳动的变化、职能的更动和工人的全面流动。”长期以来,我国劳动力流动体制是一种纵向分配体制,缺乏横向流动,劳动力不能随经济信息的指向与物流和资金同步流动,企业经济效益十分低下。党的十四届五中全会确立的“两个根本性转变”对建立劳动力市场、实现劳动力的合理流动提出了客观要求。

2. 劳动力市场要面向全社会劳动者统一开放、有序运作

真正的劳动力市场是劳动力资源实现市场配置的一种机制,这种机制能使劳动力的供求运动按经济规律趋于平衡。只有劳动力供求双方作为“有理性行为的自由人”和“相对独立的经纪人”以寻找利益最大化为其行为的原始动因时,才能发生劳动力资源的有效配置,从而构成有秩序有活力的劳动力市场,真正实现劳动力资源的优化配置。在我国市场体系中,生产要素市场,特别是劳动力市场发展相对滞后,短时期内要完全开放劳动力市场会带来一些消极因素。因此,我们认为在一定时期内,劳动力市场的开放要分区域、分劳动力类型渐次推开。一

是部分开放城乡间劳动力市场，保留一些控制城乡间劳动力盲目流动的行政措施，避免农村劳动力过度流入城市；二是基本开放城市内部、城市之间、不同体制企业间的劳动力市场，维护劳动力配置的动态平衡；三是完全开放地区间劳动力市场，由劳动力市场来自由调节劳动力的区域流向和流量。

（二）深化劳动人事体制改革，逐步消除限制劳动力流动的体制性因素

1. 加快户籍管理制度的改革

通过改革户籍制度，创造劳动力流动的平等环境，从而降低流动的成本。考虑到我国各城市现有的承受能力，户籍管理也不宜马上完全放开，可根据城市的经济、社会发展水平、管理水平的状况，分步骤分区域实现户籍制度改革的目标。

2. 健全社会保障制度

健全的社会保障体系是消除劳动力区域间流动的后顾之忧和保障其基本权利的基础，当前一是要扩大社保覆盖范围，逐步将参与流动的劳动者全部纳入到社会保障体系中来；二是建立覆盖全国各地和各行业的社会化保障体系，使劳动者不管流动到何处都能及时方便地得到保障；三是在现行户籍制度尚无突破性进展的情况下，可考虑在流动人口中首先推动工伤、医疗保险，以解燃眉之急，再逐步推广到其他领域；最后逐步实现本级户籍人口与流动劳动力人口公平地享有社会保障。

（三）完善法律法规

市场经济说到底就是法制经济，《中华人民共和国劳动法》已颁布实施，首先应抓紧与《劳动法》相配套的社会保障、促进就业、劳动保护、最低基本工资标准、户籍管理等一系列配套法规建设，减少各地政策性因素对劳动力流动的影响，从立法角度保障参与流动的劳动者享有平等权利；其次是加大执法力度，依法保护参与流动劳动者的合法权益，制止各种乱收费、乱摊派等直接导致流动成本上升的现象；第三是加快配套规章制度建设，逐步制定全国统一规范的劳动力流动管理制度。只有在全国范围做到依法管理，才是降低劳动力流动成本，按照市场要求合理配置劳动力资源的根本办法。

（四）加强人力资源开发，提高劳动者素质

中国的人力资源质量总体上仍处于较低层次，劳动力结构难以适应经济结构的变动和升级。改革开放以来，中国的经济结构发生了显著变动，然而，反映中国人力资本质量的各类指标较之改革以前虽有改善，但是劳动力的总体结构仍处在较低层次，特别是中国农村劳动力所受教育程度的结构低下影响了整体劳动力结构的优化。中国是一个典型的二元经济国家，农业中大量过剩的劳动力转移将

是长期的、缓慢的，除了制度因素和经济结构影响外，农业剩余劳动力低层次的文化素质是重要原因。只有加强对农村劳动力的教育投资，提高农村劳动力的教育结构层次，才能较大程度上改善和提高其转移率，为此必须加大人力资源开发力度：

1. 转变人们的思想观念

一直以来，人们都没有认识到人力资本的重要性，没有认识到它同样可以进行投资、增值，而且也存在磨损与折旧。

2. 大力推进普通教育的发展

教育其实就是对人力资本进行投资，教育可以提升人力资本的内在价值，减少它们流动的成本。教育特别是普通教育同时也是劳动力储备的一种措施，同时还减少了劳动力的劳动参与率。

3. 发展职业教育

目前中国的职业教育远跟不上社会发展的需要，还存在着很多问题需要解决。职业教育具有很强的针对性，一般进行的是职业技能教育，这样既可以减少接受者的成本，同时又能提高他们的工作技能，增加他们获得工作岗位的机会。

4. 实施职业资格准入制度

开展职业技能鉴定，推行职业资格证书制度，是培育和发展劳动力市场的一项重要基础工作。通过开展职业技能鉴定和推行职业资格证书制度，可以为劳动者自主择业和用人单位自主用人提供客观公正的职业技能凭证，既为形成有序竞争的劳动力市场奠定基础，又有利于促进劳动力资源的合理配置。我国自1993年推行职业资格证书制度以来，已初步建立起职业资格证书制度的法律法规和工作体系。到目前为止，全国累计已有1500多万人获得职业资格证书。

(五) 加快城市化进程

关于城市化的道路问题，我国历来存在着偏重于发展小城镇和中型城市或偏重于发展大城市之争，应该说这样的发展思想带有浓厚的计划经济和行政干预的色彩。实际上，城市的发展自有其内在规律。一个地方的地缘资源、人文状况能否吸引投资者是城市能否发展壮大的关键，我国一些传统大城市的衰落和新兴城市的壮大便是明证。因此，有投资潜力的城市就是有发展前景的城市，应该让其大力发展。各国城市发展的经验证明，与现代经济相联系的产业如房地产、金融、保险、信息、医疗、娱乐、旅游、文化、教育、体育、环保等都与城市的规模呈正相关关系。从亚洲来看，我国的香港特区、日本的东京、韩国的首尔等国际性都市的经济实力和吸纳人口的能力惊人。因此，应加快我国有潜力、有前景的大中城市的发展。

【本章小结】

劳动力流动是市场经济条件下一种重要的社会经济现象。本章主要阐述了劳动力流动及其基本理论。首先叙述了劳动力流动的概念、原因和主要形式，继而分析了影响劳动力流动的主要因素，从中我们可以了解到劳动力流动的一些基本规律。第三节分析了劳动力流动的理论模型，这些模型对于发展中国家的劳动力转移具有一定的指导意义。最后，本章进一步阐述了劳动力的合理流动以及中国的劳动力流动问题，并提出相关的政策建议。

【基本概念】

劳动力流动 心理成本 二元经济结构模型 拉尼斯—费景汉模型
托达罗模型

【思考题】

1. 试述劳动力流动的条件和原因。
2. 劳动力流动的主要形式有哪些？
3. 影响劳动力流动的主要因素是什么？其中年龄因素具体表现在什么地方？
4. 试述劳动力流动的主要理论模型。
5. 试述我国的劳动力流动现状。
6. 试述劳动力合理流动的意义及促进劳动力合理流动的主要政策措施。

第六章 劳动力市场分割与一体化

第一节 劳动力市场分割理论

一、劳动力市场分割理论概述

劳动力市场分割 (labor market segmentation, LMS) 是指由于政治、经济等外在的制度性因素或者经济内生因素的制约, 使劳动力市场划分为两个或多个具有不同特征和不同运行规则的领域; 不同的领域在工资决定机制、工作稳定性、劳动者获得提升的机会等方面具有明显的差别, 而且劳动者很难在不同的市场之间流动。

劳动力市场分割理论是在与新古典劳动力市场理论的论证中产生和发展起来的。劳动力市场分割理论认为, 建立在统一劳动力市场的新古典理论不能很好地解释劳动者收入差距不断扩大和劳动力市场中普遍存在的性别、种族和部门歧视现象, 运用分割理论将劳动力市场进行划分就可能大大提高对现实的解释能力。

亚当·斯密在《国富论》中认为, 在市场这只“看不见的手”的作用下, 自由竞争会使资源的配置达到效率最大化。在传统的主流经济学家看来, 劳动力市场的运行也是如此: 在劳动力市场中, 劳动力供求双方都面对完全的信息, 需求方会知道所有劳动力供给的数量和质量, 他根据劳动力的边际生产力决定雇用与否, 以及根据边际生产给予工资; 供给方也知道所有需求方的信息以及工作职位的信息——职位的要求以及报酬, 他会根据报酬去选择适合自己的职位。在这样的机制中, 所有的需求和所有的供给会得到相应的结合。

但是, 事实上如此运作的纯粹的劳动力市场是不存在的。首先, 完全的信息是不存在的, 对于供求双方来说, 信息是不对称的。其次, 选择的指标也不是单纯的。劳动力需求方选择劳动力的标准不仅仅是边际生产力, 而且边际生产力也只是一个借助其他指标才能判断的经验性的估计。同样, 供给方对职位的选择也不仅仅考虑报酬。最后, 工资往往也不取决于员工的边际生产力。相反, 在现实的劳动力市场中, 供求双方的相互选择会受到性别、种族、民族、家庭出身、信

仰、工会以及许多政策法规等因素的影响。一种因素、甚至多种因素相互作用，形成束缚，使得劳动力市场出现分块的现象，在不同块的劳动力市场中，供求双方，尤其是劳动力供给方的选择自由度并不相同，也就是说有可能他能自由进出某块劳动力市场并享受与这个劳动力市场大部分人相似的待遇，但是也有可能他会在进入别的劳动力市场中受到很多的限制或者遭受不公平的待遇，同时横向比较起来，不同块的劳动力市场的平均报酬以及工作条件会有差异。我们把这种现象称为劳动力市场分割。

劳动力市场分割理论是在与新古典劳动力市场理论的四场争论中产生和发展起来的。

第一阶段大约在 20 世纪 20 年代至 30 年代末，以康芒斯为主要代表人物形成了老制度学派。在他们看来，把市场作为唯一调节机制的分析框架，对于劳动力市场问题的研究是不恰当的。正如理查德·莱斯特所说：市场的力量被“软化、限制，甚至被社会及其他经济因素所代替”。因此，利用制度性因素和社会性因素来解释市场运行的结果，是制度主义的主要特征。

第二阶段是在 20 世纪 40 年代至 50 年代出现的新制度主义。他们着重研究劳动力市场实际运行，并且与新古典劳动经济学理论研究趋同。然而，通过实证研究，新制度主义学派认为新古典理论所描述的工资及就业水平的形成机制与劳动力市场的实际情况相去甚远。

第三阶段是从 20 世纪 60 年代末开始，米切尔·派尔雷、皮特·多林格尔和巴里·布鲁斯通等学者沿用了新制度主义的研究视角，他们强调工会和公司政策以及社会性因素的影响，例如歧视和不同社会阶层等，如何把各个劳动力市场分割开来，从而阻碍了新古典理论所强调的市场竞争性因素起作用的范围。其中，最著名的就是二元劳动力市场模型。该模型假定某一经济由两类劳动力市场构成，其中一类劳动力市场具有较高工资的工作、就业有保障以及良好的晋升机会，而另一类劳动力市场则具有低工资的工作、高的流动率以及较少的职业发展前景。由此看来，这种研究重点和研究方法的转型标志着劳动力市场分割理论的形成。

第四阶段是从 20 世纪 80 年代末以来，新制度经济学等现代经济学获得了迅速的发展。他们把有限理性、信息对称、交易成本等新合约经济学思想和新古典学派的竞争效率最大化的方法融合起来，以解释劳动力市场的制度性特征，例如内部劳动力的存在和自由雇用政策，同时也推动了劳动力市场分割理论的发展。

二、劳动力市场分割的形成原因

1. 由于歧视和文化习俗造成的劳动力市场分割

从经济学角度看，一个人在劳动力市场上的价值应当取决于影响边际生产力的所有供求因素，当与生产力无关的因素（如性别、年龄、民族、宗教等）在劳动力市场上取得了正的或负的价值的时候，就产生了歧视。准确地说，歧视是在劳动力市场上对劳动者与生产率无关的个人特征的估价。歧视是一种很普遍的现象。在高报酬职业中，女性的比率一直不高；在同一职业中，女性员工的工资报酬、晋升机会往往低于男性员工；雇主往往愿意用女员工担任秘书、接待员但不愿意雇用她们做律师、工程师或软件设计师；在一些白色人种为主的国家，其他肤色人种在同样职位报酬、晋升机会往往比白色人种低；很多职位把身高列入任职条件之一，从而使很多身高不够的人失去竞争机会等。可以说，歧视的内容各种各样。种种歧视无形当中划分了劳动力市场，使得某些人不能参与某些行业或职业的职位竞争，或者即使在其中取得了工作机会也不能享受公平的各种待遇，从而形成了由于歧视造成的劳动力市场分割。

2. 由于技术进步以及竞争因素造成的劳动力市场分割

近一个半世纪以来，人类在科技发明方面取得了巨大的成就，电力、微电子、计算机、分子生物等技术不断得到突破并取得广泛应用，各个领域之间以及各个领域内部的技术分工越来越明显，产业以及行业之间的界限越来越清晰，相应出现了各种行业协会、技术协会以及行业工会。行业协会、技术协会在协调并加强业内企业合作的同时，也在制造行业的进入壁垒，这就限制了小企业和别的行业转入该行业参与竞争的机会；同样，行业工会在保护工会成员利益的同时也在限制行业外人员进入本行业的数量，从而使得某些人被限制在高报酬、工作环境良好的行业之外，这就促进了一级劳动力市场和二级劳动力市场的形成。另一方面，在分工加速、行业分裂以及新行业涌现的同时，市场竞争使得各个行业都出现了一个或几个规模巨大的企业，甚至出现跨行业发展的企业集团，形成行业垄断或垄断竞争的局面。这些规模巨大的企业内部往往形成影响力很大的企业工会，企业工会为企业内员工争取利益与资本方进行利益博弈，而资本方同时也考虑加强内部员工管理和激励员工，最后形成企业内部的劳动力市场——企业内部有新的岗位需求或职位晋升机会时，倾向从本企业员工中寻找合适的人员。这样便出现了内部劳动力市场和外部劳动力市场的区别。

3. 由于政策法规造成的劳动力市场分割，即制度性分割

我国劳动力市场分割就是典型的制度性分割。回首我国解放至今，造成劳动力市场的法律、法规及政策比比皆是。比如延续至今的城乡户籍制度，在计划经济的时代就形成了城市居民和乡村居民的就业不平等，城市居民有国家分配至国有或集体所有制单位就业的机会，而持有乡村户口的人只能在农业部门劳作或在

城镇打临时工；到市场经济的今天，城市管理部门仍然不时出台基于城乡户籍管理的政策，限制非城镇户口的人在城市拥有平等的就业机会。再比如，在计划经济向市场经济过渡时很难有完善的配套法律、政策以及法规对各种各样所有制的经济实体进行统一管理，政府对不同的所有制单位采用了不同的管理方式，在这方面突出表现在不同所有制单位的用工管理方式不同，国有或所有制企业的用工方式仍旧有很大的计划经济的痕迹，而非国有经济单位的用工方式则已市场化；国有和集体所有制单位与非公有制经济单位在社会保障法规的运行管理上有明显差别，前者的从业人员能正常的享受各种保险和福利，而非公有制经济单位的从业人员在这方面没有相应的保证。类似这样的由国家或地方政府颁布的某些法律、法规及政策会使得劳动力市场中的各个群体面临不平等的就业机会、待遇或者工作环境，形成我们所谓的劳动力市场制度性分割。

三、劳动力市场分割理论的主要观点

在过去的30年里，很多不愿囿于传统理论的经济学家，对劳动力市场的运作方式提出了不同的解释。其中，有一些理论不过是囊括了不同制度因素的影响，对传统理论作了一些拓展；而另一些理论则试图构建新的范式。一些人放弃了居于主流地位的竞争式分析法，转而强调劳动力市场的分割属性，强调制度和社会性因素对劳动力报酬和就业的重要影响，这种理论被称为劳动力市场分割学派。

现代主义分割学派的理论可谓多种多样，主要包括米歇尔·帕雷 (M. Piore, 1970)、皮特·多林格 (D. Doeringer) 等人的二元 (二元) 结构理论，莱斯特·瑟罗 (L. Thurow)、罗伯特·卢卡斯 (R. Lucas) 等人的职位竞争理论以及米歇尔·雷克 (M. Reich, 1982)、大卫·戈登 (D. Gordon, 1982) 等人的激进的分割劳动力市场理论等。他们的分析过程在研究兴趣的关注点 (报酬或流动)、市场分割的界限 (如按工作划分、按产业划分、按性别划分以及按人种或年龄划分等) 及所采用的调查研究方法是定性还是定量的等方面有很大差异。

(一) 二元劳动力市场分割理论

从历史渊源看，分割主义学派的起源也许要追溯到约翰·穆勒和凯恩斯的时代。穆勒和凯恩斯曾公开反对亚当·斯密关于劳动力市场具有竞争性质的学说，而倾向于具有非竞争性质的其他学派。穆勒曾认为，社会的、职业的以及空间的转移障碍，使工人们在劳动力市场间的流动非常困难，甚至不可能。特别是技能低下的手工业劳动者及其子女，由于缺乏提高工作技能的机会，只能长期“蜷曲”在低收入的就业领域。对低收入阶层的人而言，令人向往的就业领域永远是

可望而不可即的。

现代的二元结构理论就是按与穆勒相似的命题发展来的，它将劳动力市场分为一元劳动力市场和二元劳动力市场。对二元劳动力市场，帕雷有过很著名的描述，他认为，一级市场的就业具有以下几个特征：工资较高，工作条件优越，就业稳定，安全性好，作业的管理过程规范，升迁机会多。但比较而言，二级市场的工作便大为逊色：工资较低，工作条件较差，就业不稳定，管理武断且粗暴，毫无个人升迁机会。二级市场的就业者多为穷人（Piore, 1970）。二元结构的分界线主要在于劳动报酬。二级市场最引人注目的特点是工资低、极易失业，此外，良好的教育和培训无助于提高劳动者的报酬，甚至不允许其向一级劳动力市场流动。

传统的劳动力市场理论注重供给方和劳动者个人等因素的作用，而劳动力市场分割理论则强调需求方和制度性因素的重要影响。因此可以把二元结构理论看成强调工作特征，而不是强调工人特征。但是，强调工人特征的二元结构理论也是存在的：二级市场的工作多由非白种人、妇女以及年轻人来承担，按劳付酬的规则在这里一般行不通；而重要工作则多由年富力强的男性白人承担。

早期二元结构理论的前沿问题主要有三个。（1）劳动力市场的维度，它与二元结构理论的联系最为紧密。尽管帕雷将劳动报酬问题置于最优先的地位考虑，但他同时也承认，区别一、二级劳动力市场工作性质的最重要的特征，是前者对劳动力的行为标准具有不同的要求，它特别强调就业稳定及持续能力。（2）二元结构图的综合程度。最初的二元结构派只是拿城镇中一少部分人的工作经历与其他手工业者进行比较，因而是一种不全面的分类；后来又根据工人和工作的性质，进行了较为详细的划分。结果是一级市场被扩大了，划分的类别也有所增多，原来意义上的二元结构又增添了一些新的分支。因而，对一级市场的工作又出现了次一级的二元划分。（3）二元结构划分法的结构过于苛刻，不过是市场分割理论的一个特例；在某些偏激的批评者看来，所谓的二元与一元完全是一回事，这涉及二元结构本身生命力的问题。

二元劳动力市场的概念是定性的，并没有定量标准，因而在某种程度上显得模糊不清。另外，检验二元结构理论的厂商和员工特征的大量数据很难取得。二元结构的界限显然很难确定，如按产业划分的话，可将某些产业划分为一级市场，另一些产业划分为二级市场，然而产业内部的不同职位之间也明显存在二元结构描述的特征。劳动力市场分割的界限以及形成原因在国与国之间存在很大差别，二元结构的劳动力市场分割理论不足以作为用来分析各个国家或地区分割问题的普遍理论。实际上，把二元劳动力市场看作是一种方法论更为合适，它是对

劳动力市场在报酬、流动性、福利水平以及就业稳定等指标上的两分法，可以用这种方法来检验一个国家或地区劳动力配置的市场化程度。

(二) 职位竞争理论

职位竞争理论是瑟罗和卢卡斯等人于1972年提出的。它是建立在信息不完全和不确定性基础上的，雇主在雇用工人时并不能准确地知道职位申请者将来的表现会怎样，又由于假定工人的专门技能是在工作中学会的，因此雇主只能借助于决定一个人培训潜力大小的教育作为判断工人未来表现的手段。该理论包括一下几个方面的内容：(1) 职位有好有坏，其数量种类和结构由技术进步状况决定，生产力的提高归功于职位而不是工人。(2) 各职位之间的工资是不同的，但每个职位上的工资却是相对固定的，其高低由技术状况、社会习俗、工会力量、培训费在雇主和雇员之间的分配等决定。(3) 每个工人的工资收入取决于他在劳动力阶梯中的位置，处在阶梯上端的工人更有机会获得好的职位，从而收入较高；而处在阶梯末端的工人则只能得到较差的职位，其收入也就相对较低。工人在劳动力阶梯中的位置由他们的预期培训成本决定，预期成本高的工人位于阶梯末端。(4) 相应地，教育没有了人力资本理论中的那种提高生产的作用，而只是一种“信号”，起着“过滤器”的作用。那些受过较多教育的人被认为培训的潜力较大，预期培训成本较少，因而他能占据劳动力阶梯的上端，而那些受教育较少的人则被认为相反。随着好职位变得越来越少，试图挤上好职位的竞争就会越来越激烈，同样的职位对应聘者所受教育年限的要求也越来越高。于是，教育不断膨胀，但这并不会使某一职业的工资下降，也不会使职位工资提高，唯一的后果是使受教育较多者只能从事那些以前只需受少量教育就能胜任的工作。但这并不会降低人们对教育的需求，结果导致文凭主义盛行和过度教育。

按照职位竞争理论，不同产业或行业明显具有不同的相互平行的劳动力阶梯，或者说整个劳动力市场中有相互独立的几个劳动力阶梯存在，因为产业或行业之间的流动事实上在很多国家都很少畅通，不同的劳动力阶梯的内部流动形式有明显的不同，有的容易而有的不容易。这样看来，职位竞争理论的相关解释明显显得单薄，不能用于解释广泛的现象。另外，职位竞争理论将教育形式单一化了，现代教育起码可以分为基本素质培养、专业知识和操作技能的培养三方面。作为信号筛选功能的是基本素质的教育，在素质教育和操作技能教育并重的社会环境里，技能操作的掌握程度被招工单位作为新员工是否可以马上用来使用的考虑因素。在现实中，绝大多数招工单位希望新招聘的员工可以马上产生生产率，而不是期望他们在接受培训之后再产生生产率。

(三) 激进的劳动力市场分割理论

激进的劳动力市场分割理论秉承了马克思主义的分析方法，把劳动力市场的分割看成是垄断资本主义发展和阶级斗争发展的产物。该理论认为，劳动力市场分割有其深刻的原因。首先从历史起源来看，分割是在资本主义从竞争到垄断的过程中出现的。在资本主义早期，劳动力市场是同类化而不是分化，但随着同类化劳动力队伍的不断壮大和工人阶级的统一阶级意识的形成，劳资冲突日益明显和严重，于是，与劳动力同类化一起发展起来的寡头独占公司就开始寻找对付工人一体化威胁的手段，其中的重要一条就是促进劳动力市场的分割，以便分化和征服劳动力。其次，分割来自资本家自觉的努力。他们一方面在大公司或某一行业建立内部劳动力市场，通过给市场内的工人以较高的工资福利待遇，以提高工人离开公司要付出的代价，形成一支稳定的、高素质的工人队伍，使生产免受工人罢工的干扰；另一方面，他们在公司外有意识地利用种族、人种和性别的对抗，以便削弱工会力量并破坏罢工运动，比如用黑人去代替罢工工人的位置。再次，分割也来自制度本身的力量。由于市场和技术进步的作用，各公司和各行业的发展规模是不一样的，有大有小、有快有慢，这样便出现了两体化的工业结构，即一方面是规模较小劳动密集型的公司和行业，另一方面是规模大技术密集型的公司和行业。与这种工业结构相适应，不同公司和行业的工作环境、工资决定和晋升方式也两体化了，结果劳动力市场分割为两体化的主要市场和次要市场。可见，在激进的分割劳动力市场理论看来，劳动力市场分割的出现和固化是功能性的，它有利于防止工人阶级组成统一联盟和形成统一阶级意识，有利于雇主对生产进行控制，从而有利于资本主义制度的运转。

激进的市场分割理论是对分割形成原因的一种解释，这与二元结构理论注重描述和检验劳动力市场分割现象的存在性有所不同。激进的市场分割理论明显具有阶级性和功能性，在将资方和劳方放在对立面的基础上，将劳动力市场分割的原因归为资本方的一种有意识培养。这种解释可以用来鼓动劳动力阶级的团结和一致反抗。但是在绝大多数阶级对立不明显的社会多阶层化的国家，这种解释的生命力已经相当微弱，而且对许多社会主义国家普遍存在的分割现象丝毫没有解释力。

劳动力市场分割理论是在与新古典理论的争论中发展起来的。在现实中，造成劳动力市场分割的原因十分复杂，分割的形式也多种多样，因此没有一个“统一”的分割理论。但是，如果我们从制度的角度来对劳动力市场分割的原因进行分类，大体上可以把劳动力市场分割分为制度性分割和市场性分割。早期的分割理论主要集中于制度性分割的研究，认为制度性因素和社会性因素对劳动力市场

的运行产生重要的影响，从而形成市场中的非竞争群体，并且阻止劳动力的自由流动。现代劳动力市场分割理论主要从两个方面发展了早期理论：一是运用新的分析范式和分析工具来研究劳动力市场的制度性分割，把制度分析纳入到一个统一的分析框架中；二是运用新的理论来研究市场因素形成的分割。效率工资模型就是研究劳动力市场非制度性分割的一个典型。而现代合约理论和其他模型（如内部人—外部人模型等）则为劳动力市场的制度性分割提供了新的解释。

第二节 我国的劳动力市场分割

西方劳动力市场分割理论以成熟的发达国家作为研究对象，其分析对于解释发育相对完善的劳动力市场的分割是有说服力的。但是中国的劳动力市场发育程度还不成熟，正处在新旧两种体制转轨的过程中，劳动力市场分割的成因和表现形式非常复杂，不仅有产业结构、技术进步、企业组织形式带来的市场性分割，更为本质的是存在制度性和体制性分割。而且这种制度性分割和西方国家劳动力市场的制度性分割又有很大的不同，是国家在经济发展过程中为实现其特定目标而人为采取的一系列政策。因此，在研究中国劳动力市场分割问题时需要在借鉴、发展西方劳动力市场分割的同时，必须针对中国劳动力市场分割的制度性因素作进一步分析。

一、我国劳动力市场分割的特点

1. 城乡分割明显，城镇内部的劳动力也具有分割性，但是界限模糊

由于建国后采取的由农业支持重工业发展、农村支持城镇发展的发展战略，导致了长期以来城镇发展和农村发展的二元分割，改革开放后这种二元性经过短暂缓解后又不断扩大。体现在劳动力市场方面，城市和农村之间的就业收入和就业环境方面都有比较大的差距，一般来讲，前者明显优于后者。另外，由于社会政治经济不同领域的发展速度、不同所有制企业的成长状况、不同产业的改革进程之间的差异，也导致城镇内部出现了几种相互作用，具有分割性的劳动力市场，在就业收入、工作环境、就业的可流动性等方面都有差异。比如，从平均收入来看，非公有制单位、国有企业和集体所有制单位三者之间呈递减的排列；而从就业的可流动性来看，非公有制单位、集体所有制和国有单位之间呈递减排列。

2. 导致分割的因素种类多，但是制度性因素显著

由于法律制度的不完善,歧视或文化习俗造成的劳动力市场分割现象在我国一直以来都存在,只是随着法制建设和精神文明建设的发展有所减弱而已。另外,建国后,我国实行了很长一段时间的计划经济制度,在此期间,从人员流动的角度看,传统的国有企业个体之内就是比较封闭的内部劳动力市场。改革开放以来,我国经济迅猛发展,在传统国有企业改制、合并、发展的同时,非公有制经济激增,部分行业也出现了大型的非公有制企业,从改善企业管理的角度出发,这些大型企业或企业内部正形成内部劳动力市场。但是,由于法规或政策造成的劳动力市场分割(即制度性分割)一直都是我国劳动力市场的主要分割形式。

3. 分割状态变迁的速度非常快

我国劳动力市场分割主要是制度性因素造成的,解放以来尤其是1978年以后,出台的相关改革政策措施的数量非常迅猛,政治经济的快速发展政策法规的变化、发展和完善,使得我国劳动力市场制度性分割的具体形式不断地发生变化,劳动力市场在经过一段时间之后就出现不同的分割特点。与其他国家横向比较以及我国不同历史时期的纵向比较来看,解放后尤其是1978年以后,我国分割状态的变迁速度非常之快。

4. 市场分割的非制度因素影响增大

我国劳动力市场分割状态是国家从计划经济向市场经济转变过程中的一种过渡性安排,在市场经济改革继续深化、市场机制越来越完善、各种所有制单位所遵循的市场规则越来越统一化的情况下,我国劳动力市场的运行机制也相应会越来越类似发达市场经济国家,劳动力市场的分割可能会长期存在,但是其主要形成因素将是技术进步、竞争因素以及歧视或文化习俗等非制度性的因素。劳动力市场分割将逐渐呈现出典型的一级劳动力市场和二级劳动力市场并存,或换一个角度看的内部劳动力市场和外部劳动力市场并存的分割状态。

二、我国劳动力市场分割的实证分析

制度性分割是我国劳动力市场分割的主要特征。劳动力市场的制度性分割是指因制度因素引起的劳动力市场分割。制度是一系列游戏规则的总称,它决定人们的行为方式和社会变迁。不同的制度安排导致不同的利益集团,某些利益集团内在地具有抵制劳动力市场整合的倾向。劳动力市场制度的差异意味着不同劳动者所享有的权利是不一样的,在劳动力市场中的既得利益者会以种种方式抵制新来者的竞争。目前我国劳动力市场的制度性分割包括两个方面,即由所有制决定的体制性分割和由区域差异决定的城乡二元劳动力市场分割。

体制性分割是由我国在转轨过程中存在的就业双轨制造成的,它主要表现在

公有制与非公有制劳动力市场的差别。一方面,在城市非公有制领域,劳动力资源实现了完全的市场配置,劳动力价格完全由市场供求关系决定,作为劳动力市场价格的工资基本上反映了不同素质劳动力的稀缺程度,但缺乏养老、医疗和保险等社会保障,劳动力权益的保护也很不规范。另一方面,在城市公有制领域,由于长期承担安置就业的社会任务,劳动力资源的配置和劳动力的工资报酬受国家计划的控制,劳动力的价格既不反映劳动力市场的供求关系,也不反映不同素质劳动力资源的稀缺程度,劳动力有着比较全面的社会保障。

城乡二元劳动力市场分割,主要是由历史的原因造成的。城乡实行不同的户籍管理制度、劳动力就业和社会保障政策,以及城乡劳动力的身份差别,使劳动力市场表现为制度性“城乡二元分割”。

(一) 我国劳动力市场的体制性分割

改革开放以后,我国就业体制已经发生了一些市场化的转变,主要表现在增量的劳动力逐步开始借助市场机制进行配置,而存量劳动力中也有一部分开始流动起来。可以说,是传统的计划就业体制与经济体制以渐进转轨方式内生出了国有企业劳动力市场的二层次特征。

我国劳动力市场分割为体制内部劳动力市场和外部劳动力市场,即国有企业内部劳动力市场和体制外部劳动力市场。体制内和体制外劳动力市场的形成,是渐进改革之路的重要组成部分,也是保持社会稳定前提下建立统一劳动力市场的必经阶段。体制外劳动力市场的出现促进了市场经济的发展,为统一劳动力市场的最终建立积累了经验。

1. 国有企业内部劳动力市场

国有企业内部劳动力市场是指国家通过一系列行政指令,在国有企业内部对劳动力资源进行计划配置的制度。国有企业内部劳动力市场的形成是由中国创造的对城镇劳动力统包统配的劳动就业制度决定的。在计划经济条件下,国有企业全部纳入国家的计划体制之中,企业按国家的指令性计划进行生产和劳动力等生产要素的配置,形成国有企业内部劳动力市场。国有企业内部劳动力市场具有以下特征:

(1) 用工比较规范。国有企业在原有的固定工转为合同工之后,还不同程度招用了临时工、农民工,前者主要是按《劳动法》等有关规定与企业签订劳动合同,其中包括劳动者应该享有的各项合法权益,具体诸如工资收入、职业培训、社会保障和福利等。后者虽然与企业签订了劳动合同,但一般都未将工资收入、社会保险和福利等实质内容包括在内,不符合国家对国有企业招收临时工、农民工应“与所在企业其他职工享有同等权利”规定的要求,企业与临时工、农民工

的劳动关系行为缺乏规范性。

(2) 社会保障制度完备,福利收入高。国有企业内部劳动力市场上存在完善的企业保障体系,包括住房、医疗、教育、养老等。企业保障体制的建立是基于我国国有企业内部长期以来统一的低工资制度,国家把企业职工工资的一部分扣除,用作福利保障。随着市场化改革的进行,国有企业利益机制的建立和社会保障体系的完善,但是国有企业还缺乏相应的约束机制,因此,国有企业的福利水平还是居高不下。

(3) 隐性失业严重。国有企业承担吸纳就业的职能,形成了“只管吃、不管做”的现象,也就是说,企业吸收了大量边际生产力小于或等于其工资的无效劳动力和负效劳力,这表明国有企业内部劳动力市场内存在大量的隐性失业人口。

2. 国有企业外部劳动力市场

国有企业外部劳动力市场是指在国有企业内部劳动力市场外部生成的由工资对劳动力资源进行配置,是市场经济下劳动力配置的有效方式。国有企业外部劳动力市场的运行已基本市场化了,劳动力的价格基本上由市场供求决定。又可细分为农村劳动力市场和城市体制外劳动力市场两部分。

就农村劳动力而言,实行家庭联产承包责任制以后,原来的社队经济完全解体,农民除在承包的土地上务农外,可以自由的跨地域到乡镇企业、城市非公有制企业甚至公有制企业中从事工作。其刺激和调节信号主要来自于市场决定的工资收入,工资参数成为劳动力供求关系的主要工具。农村劳动力市场已接近真实市场了,特别是在乡镇企业和私营企业比较发达的地方,如珠江三角洲和长江三角洲一带,其劳动力市场的辐射力已波及全国范围。这一市场的需求主体是乡镇企业和私营企业,供给主体则是高中以下毕业生。这一市场所提供的劳动岗位多为简单的技术劳动或手工劳动,竞争激烈,而且有关的管理条例和法规落实不力,因此,工作不稳定,工资收入普遍不高,基本上没有福利保障。

对个体经济、私人经济等非公有制经济而言,其劳动力资源配置由市场进行,劳动力的进入和退出完全遵循市场自由原则,企业对员工工资和工作条件的选择均受市场供求规律的支配。城市体制外劳动力市场则很不相同,其需求主体是“三资”企业,供给主体则为大学以上毕业生。这一市场的运行接近国际惯例,员工衣着讲究,时间观念强,纪律甚严,工资也相对较高,但很少有福利保障和住房,不过,这一市场的就业者大多通过家属、亲戚或朋友与国有企事业单位保持着千丝万缕的联系,因此,他们仍能间接地享有各种福利和公有住房。

现阶段我国体制外劳动力市场的制度性特征主要表现在以下几个方面:

(1) 可竞争型就业是外部劳动力市场的主要特征。由于外部劳动力市场劳动

用工遵循的是市场原则，企业可以解雇多余人员，提高生产率，也可以通过竞争就业机制，选拔录用高质量的劳动力，这样在用人单位和劳动力的双向选择中，形成了劳动力之间的竞争型就业以及用人单位竞争性获得高级人才的机制。这种机制的形成有助于生产率的提高，有助于提高社会经济效益，有助于劳动力素质的提高。

(2) 社会保障不健全。由于我国的社会保障主要表现为国有企业内部保障体系，外部劳动力市场的农明工和非国有企业的员工的社会保障大大低于国有企业。随着改革的推进，我国逐步建立了新型的社会保障体系，但其保障程度低、覆盖面窄，主要表现在医疗保险、养老保险两方面。

(二) 城乡劳动力市场的二元分割

中国的城乡劳动力市场分割是传统体制的产物。它在改革开放之前是政府推行重工业优先战略的需要，在改革开放以来则是受到城市利益集团的影响而得以维持。

1. 城乡二元劳动力市场分割的原因

在1978年改革以前，政府推行重工业优先发展战略，相应地把城乡经济关系变成了计划控制的组成部分，城乡之间的劳动力流动被人为阻断。由于重工业相对于轻工业资本密集程度高，劳动吸纳能力较弱，所以推行重工业优先发展战略将牺牲掉大量的就业机会，这就要求国家针对就业问题作出相应的制度安排。为了进一步控制劳动力从农村流出，同时保障城市居民充分就业以及其他福利的不外溢，户籍制度应运而生。1958年政府颁布了《中华人民共和国户口登记条例》，确立了一套较完善的户口管理制度，以法律形式严格限制农民进入城市，限制城乡之间人口流动。由于能够有效地把农村人口控制在城市体制之外，城市福利体制就相应地建立起来了。这种福利制度是以保障城市劳动力全面就业为目的的排他性劳动就业制度，主要包括住房、医疗、教育、托幼、养老等一系列福利安排。户籍制度及其相关的福利制度安排，最终导致了城乡的劳动力市场二元分割。这种城乡二元分割是政府主导的制度性分割，满足了当时战略的需要，因此，可以看作是一种功能性分割。随着改革的深化，户籍制度和相应的城市福利制度的松动，劳动就业也逐渐市场化，劳动力的流动性愈益加强，但是一系列不利于农村劳动力转移的制度和政策仍然存在，也就是说，城乡劳动力市场依然存在，只是分割的程度变轻了。如地方性就业政策仍然给予城市人口以高度的优先地位，制定种种政策和规则排斥外地劳动力。政府通过规定，在农村劳动力跨地区转移时，必须同时获得迁出地和迁入地政府的批准，取得打工许可证、暂住证等证明文件，提高了迁移者在城市生活和工作的成本。还有许多城市政府规定企

业不得雇用外地劳动力的行业和岗位，提高了企业的雇用成本。同时，未完成的社会保障体制改革则使得迁移者无法获得必要的社会服务。

尚未根本改革的户籍制度，是在所有阻碍劳动力流动的因素中，最为基本的制度约束，是妨碍城乡劳动力市场发育的制度根源。首先，户籍制度的存在使绝大多数农村劳动力和他们的家属不能得到城市永久居住的法律认可，他们的迁移预期只能是暂时性的或流动的。其次，所有在就业政策、保障体制和社会服务供给方面对外地人的歧视性对待，都根源于户籍制度，并通过是否具有本地户口而实施。最后，虽然城市偏向政策的许多方面都已经或正在进行改革，但只要户籍制度存在，就存在着政策反复的可能性。因此，尽管劳动力市场化改革取得了一定进步，但是由于制度存在刚性，我国的城乡劳动力市场二元分割依然存在，而且在短期内不会消除。

2. 城乡二元劳动力市场分割的特征

首先，城乡劳动力在就业领域存在很大差异。在我国城乡分割的二元社会结构中，农民不仅没有城市居民所享有的各种福利和社会保障待遇，而且在就业方面也一直被限制在农业生产领域。1957年12月，国务院通过《关于各单位从农村招用临时工的暂行规定》，明确要求城市“一切部门的劳动调配必须纳入计划，增加人员必须通过劳动部门统一调配”，并且，“不得私自介绍农民到城市和工矿区找工作”。从那时起，我国的城市体制内部建立起了排斥农村居民的就业制度。改革开放以后，农村剩余劳动力开始大量涌向城市，形成了一支庞大的进城务工的民工大军。但是，农民工在城市劳动力市场上并没有取得平等的就业资格，他们仍然是作为被排斥的对象而遭受就业歧视的。这种歧视最突出的表现就是各城市对农民工的就业范围所作的明确限定，即只允许农民工从事某些属于第二劳动力市场的工作，不允许他们进入第一劳动力市场。

其次，城乡劳动力在经济权益方面存在差别对待。城市居民在第一劳动力市场就业，他们的工资与福利一直有政府有关部门的明确规定，在用人单位一般能得到规范执行，具有制度化的保证性。但是，在第二劳动力市场就业的农民工却被“制度化地”剥夺了许多应得的经济利益。一方面，他们获得的工资报酬低；另一方面，可能存在同工不同酬。此外，还有很多企业拖欠农民工工资。

最后，城乡劳动力在社会保障方面也有很大差异。在第一劳动力市场就业的劳动力者，主要是城市工，基本都处于社会保障体制的覆盖之内。在第二劳动力市场就业的农民工却基本被排斥在了社会保障体制之外，失业时没有任何社会机构为其解决最基本的生活保障。

由此可见，城乡劳动力市场是典型的二元分割，在就业、经济权益和社会保

障等与农民工的切身利益密切相关几个都存在很大的差别。这种分割是以社会的某些制度安排为基础的，是一种制度性分割。

三、劳动力市场分割对我国就业的影响

转轨期间，我国在城乡之间、地区之间、行业之间和不同所有制类型的企业之间构成的劳动力市场是非一体化的，是被分割的，而且这种分割更多的不是体现为功能性分割，而是一种制度性分割。借鉴已有的劳动力市场分割理论，赖德胜提出转轨中国存在明显的制度性劳动力市场分割——劳动力市场由于既有制度的差异被划分为主要劳动力市场和次要劳动力市场。在主要劳动力市场活动的劳动力，有可能获得相对较高的“分割性收益”，这种分割收益是以货币收入或非货币化的福利待遇和社会地位形式存在的，一旦劳动力进入次要劳动力市场，则各种分割性收益就无法获得。下面我们来看这种分割性收益存在的形式。

赖德胜曾提出，虽然转轨中国并不存在教育水平与收入水平负相关的“脑体绝对倒挂”，但是仍然存在教育与收入正相关程度不高的“脑体相对倒挂”现象，其表象是与其他国家相比，教育的名义收益率偏低，就业于不同所有制单位对个人收入分配有很大影响，证明了所有制类型导致的分割性收益确实存在。相关资料表明，各行业平均工资差距变异系数从1985年的0.1189上升到1999年的0.1862，上升了56.6%；除农业外的行业间最高平均工资与最低平均工资之比，上升幅度为16.8%，证明了行业类型导致的分割性差异也存在。另根据一些人的经验估计，城镇的个人教育收益率是逐年上升的，十年间上升了近3倍，教育对个人收入增长有直接的效应。然而就整个城镇来说，教育收益率并不一致，不同所有制单位之间存在着较为显著的差异，不同地区之间也有一定的差异，这在某种程度上反映了城镇劳动力市场分割性收益的存在。上述研究结果都证明了制度性分割的存在。人们想方设法进入分割收益区，就造成了主要劳动力市场激烈的职位竞争状况。为加深对这一问题的认识，我们可以从大学生群体和下岗失业职工的就业状况来看制度性劳动力市场分割理论的适用性。

高等院校大规模扩招后，大学生就业难问题作为一个热点引起社会广泛关注。但实际上，在西部地区，在农村，在由乡镇企业所构成的劳动力市场里，并不存在明显的大学生就业难问题，相反，这一劳动力市场仍在想方设法希望吸引更多的大学生填补一些重要的空缺职位。只是在由东部沿海城市、垄断行业、公共部门所组成的主要劳动力市场里，由于职位竞争激烈，才出现了明显的大学生就业难问题。因此，正是由于存在明显的制度性劳动力市场分割，大学生就业才表现出了高度一致的东部沿海倾向、大城市倾向和大企业倾向。如果暂时不能在主要劳动力市场找到合适岗位，他们也不愿意进入次要劳动力市场。因为他们在

次要劳动力市场就业的履历会向潜在雇主传递这样一种信息：他们是因为竞争力太差，才不得不就业于次要劳动力市场。以后再想进入主要市场就会更加困难。因此，在次要劳动力市场仍然存在一定数量的职位空缺时，很多大学生却宁愿选择在主要劳动力市场自愿性失业。

为什么下岗失业劳动力的转岗再就业速度很慢，为什么转岗再就业存在很大“黏性”——失业持续期长，不愿意脱离原来的单位，且适应新岗位的时间久，再就业后工资减少幅度大。究其原因，可能仍然是制度性劳动力市场分割所致。在计划经济体制下，甚至在转轨初期，国有企业实际上都在持续地与其内部职工签订一种提供完全保险的隐性的长期雇用合约：国有企业保证职工端的是“铁饭碗”，没有失业下岗的威胁，职工也不能自由变换工作单位。由于这种长期合约的存在，国有企业和内部职工都会预期到双方的交易关系是相当长的，任何一方都没有中断交易的激励，于是，国有企业与内部职工共同为服务于这种制度的专用性人力资本进行投资。随着增量型改革的深入，与国有企业所形成的主要劳动力市场相并列，演化出了非正规的次要劳动力市场，这两个市场都呈现出制度性分割的封闭自循环运行状态，彼此之间很难相通。由于国有企业职工预期将长期就职于制度性分割的主要劳动力市场，他们就没有必要而且也没有机会接触新生的次要劳动力市场。但是，既定的制度专用性人力资本在另外一种制度下是会贬值的，一旦外生变量导致这种（隐性的）长期雇用合约突然中断，原有合约安排中的承诺就无法兑现，这时无无论是国有企业还是内部职工都无法及时调整其对制度专用性人力资本的投资，造成很多预期收益都无法得到补偿，于是产生了大量的沉淀成本。制度性劳动力市场分割形成了适用于各自制度的专用性人力资本，其投资成本在与之相分割的其他劳动力市场中无法完全收回，从而造成了人力资本“黏性”。

第三节 劳动力市场的一体化

劳动力市场分割和特定的制度设计及制度的惯性作用有关，也可能是市场本身运行的结果，但不管产生于何种原因，劳动力市场分割都是对竞争原则的否定，严重的市场分割将会影响市场运行的效率。在中国，虽然劳动力市场分割是不可能完全消除的，但可以通过减少政府对市场的干预和改革缺乏效率的制度安排来培育市场机制，尽可能地消除人为的、制度性的市场分割，逐步建立一个统

一的、更加富有弹性的、竞争性的劳动力市场。劳动力市场的一体化正是相对于劳动力市场之间的分割提出的，所谓劳动力市场的一体化就是指消除劳动力市场的分割。既然推动劳动力市场的一体化是我们完善劳动力市场的一个重要方面，那么我们首先有必要了解劳动力市场分割所产生的影响，在此基础上再分析促进劳动力市场一体化的具体措施。

一、劳动力市场分割的影响

1. 降低经济效率

现代经济学已经证明，效率来自于竞争（Varian, 1992）。劳动力市场的分割实际上是把本应充分竞争的市场分割成了相互隔绝的几块，这必然导致两种经济效率的损失。

第一，劳动效率的损失。因为分割意味着竞争半径的缩小和竞争强度的减弱，这影响着劳动效能的激发。改革前“企业吃国家大锅饭，职工吃企业大锅饭，职工上班不出力，懒散磨洋工”这种状况，就与城市劳动力市场远离农村劳动力市场和工资决定的非市场化有关。改革后国有企业竞争不过“老乡”“老外”，亏损面居高不下，这种状况，是与体制内外两种市场的分割相联系的。

第二，配置效率的损失。制度性分割的存在意味着劳动力资源的配置有非市场途径的存在，由于信息不充分和经济主体利益的非一致性，计划手段配置劳动力资源肯定要偏离最优状态。事实也正是如此，这突出表现在企业无法雇用到最适合的劳动力，劳动力无法在适合的岗位上施展才华，专业不对口，用非所学，产品质次价高，产品不适销对路等。

2. 扭曲收入分配关系

这主要表现在两个方面：

第一，这种分割扩大并固定化城乡收入差距。中国的城乡收入差距要大大高于同等发展水平的国家，城乡收入差距过大是与劳动力市场分割为城乡两部分有着密切关系的。因为在社会主义中国，人们所得的绝大部分来源于工资，而工资作为劳动边际生产力的体现，又是劳动力所配备的生产资料的某种函数。在劳动力市场不存在制度性分割情况下，劳动力的流动不存在制度性障碍，劳动力涌向城市就会使城乡劳动力的边际生产资料趋于接近，从而使城乡的边际生产力和工资趋于接近。而在制度性分割的情况下，加上农村所创造的部分剩余价值转化成了城市工业的投资，城市劳动力的生产资料装备大大高于农村，使得城市劳动力的边际生产力也大大高于农村，结果当然是城乡居民收入差距的长期超常扩大。

第二，这种分割影响了人力资本的投资效率。教育作为一项重要的人力资本投资，它是应该带来收入的（Becker, 1964），特别是经济落后国家，由于人才

匮乏，教育的收益回报率应该更高。但我国的事实却是在相当一段时期内，受过较多教育者，并未得到相应较高的收入，即存在“相对脑体倒挂”现象。原因仍在于劳动力市场的制度性分割。在体制内劳动力市场，由于市场机制不健全，人力资本的市场价值未能得到充分的评估和体现，受过较多教育者得不到与其教育投入相称的工资收入。与此形成明显对照的是，在体制外劳动力市场，“脑体倒挂”现象并不存在。这从另一个侧面证明了劳动力市场的制度性分割对收入分配关系所造成的扭曲。

3. 劳动力市场分割不利于非公有制经济的发展

外部劳动力市场存在吸纳力大、劳动力市场配置效率型等特征，第一个层次是低层次市场，主要吸收低素质低技能的劳动力。这个层次的劳动力市场由于农村劳动力大量转移而处于供过于求的状况。另一个劳动力市场是指高技能人才市场，包括高级管理人才、技术人才、经验丰富的人才，从非公有制企业所处的外部劳动力市场来看，这类人员稀缺。由于国有企业内部劳动力市场的制度性特征，使大量高级人才滞留于国有企业内部，除了一些资金雄厚的大型企业外，大量非公有制企业无法通过市场获得此类高级人才，因而不利于非公有制的发展，而随着改革的进一步推进，公有制企业吸纳的新增就业就会越来越多，非公有制在国民经济中的地位就越来越重要，因而在劳动力要素的供给方面，非公有制必须与国有企业处于平等的位置上，才能最终促进非公有制的健康发展。可见，在转轨过程中，由于就业双轨制形成的劳动力市场体制性分割，并非是企业自主追求的结果，而是政府推进渐进式改革所引起的，它的存在，大大影响了经济效率，不利于国民经济的发展。

4. 有违公正原则，不利于社会的稳定

从社会公正的角度看，二元劳动力市场体制对农民工的制度性歧视，显然违背了现代社会的公正理念和原则——机会平等原则。所谓机会平等，就是“在社会的所有部分，对每个具有相似动机和禀赋的人来说，都应当有大致平等的教育和成就前景。那些具有同样能力和志向的人的期望，不应当受到他们的社会出身的影响”。我们已经知道，二元劳动力市场将农民工排斥在城市体制之外的根本原因是他们的农民身份，正是农民身份使农民工丧失了平等地进入城市劳动力市场的权利，这是对农民工平等机会的剥夺。

从另一个方面看，二元劳动力市场中对农民工的制度性歧视，形成了对农民工的事实上的集体排斥，导致了一个同质性极强的、庞大的城市社会的底层群体。这个群体很容易因自身权益遭受损害而产生强烈的社会反应，社会矛盾也往往由此而激化。当然，迄今为止，由城市农民工引起的社会骚乱还极为罕见，但

是我们应该看到，现在农民工进行利益比较的参照群体更多地还是在家乡务农的农民，与他们相比，进城打工的农民还是高收益者。因此，他们还能够接受当前的歧视状况。但是，一旦农民工的参照群体发生了转换，不再以农民而是以市民作为参照利益群体的话，就很难说他们还能够保持如此平静的心态了。

最后，二元劳动力市场中对农民工的制度性歧视，还严重地阻碍了农民工与城市的融合。二元劳动力市场中对农民工的制度性歧视，把农民工排斥在了城市体制之外，使农民工和城市处在一种油水不相融的关系之中，这无疑进一步加剧了农民工与城市的隔阂。对他们在劳动就业、经济利益等方面的歧视无时无刻不在显示着他们是城市社会的“局外人”，他们对于城市来说成了无归属的群体和事实上的二等公民。这种局面的存在显然不利于城市社会的管理，为城市社会的秩序和稳定埋下了隐患。

二、促进劳动力市场一体化的措施

1. 稳步推进户籍制度改革，彻底破除体制性障碍

目前，户口、社会保障、子女就学等城乡分割问题依然严重地制约着城乡劳动力市场的一体化进程。没有体制上的重大改革，要消除城乡劳动力市场上的分割状况几乎是不可能的。城乡分割的二元户籍管理制度，已经成为阻碍城乡统筹就业的关键障碍。因此要加快各种生产要素在城乡间的合理流动，加速农村富余劳动力向城镇转移，以适应当前经济社会发展的需要，就有必要加大力度改革政府工作机制，转变政府职能，统筹考虑城乡劳动就业，深入清理阻碍城乡统筹就业的体制性障碍，分步推进户籍制度改革。首先，有条件地开放城市户籍管理，降低农民工进城的门槛，减少进城收费，简化进城手续，降低农民工在城市劳动和生活的成本；同时完善流动人口管理，对外来从业人员可实行居住证制度，进行有效调控；对在城市有稳定就业和住所的农业人口，可按当地规定在就业地或居住地登记户籍，并依法享有当地居民应有的权利，承担应尽的义务。之后，通过立法使各种强加在户籍上的政治、经济、文化教育等权利与户籍脱钩，完全消除农民工进城务工门槛，从而使城乡居民可以自由迁徙，就业渠道畅通，就业空间拓展，形成城乡一体化的劳动力市场和就业服务体系。

2. 进一步建立健全劳动保障法规体系和政策体系

(1) 加快立法进程，加强立法工作，建立健全劳动保障法规体系，为进一步推进城乡统筹就业提供法律保障。如相关部门要加紧制定完善《劳动力市场管理条例》《职业介绍管理条例》《就业促进法》《养老保险条例》《劳动合同法》《劳动争议仲裁条例》《劳动保障条例》《工资支付条例》等一系列重要的相关法律法规。

(2) 对现行政策制度进行梳理,按照城乡统筹就业的要求,逐步出台一系列配套的相关政策文件,构建一个城乡统筹就业的新的政策体系,大力推进就业,为建立城乡一体化劳动力市场提供政策上的支持。政府要从统筹城乡发展和全面建设小康社会的战略高度出发,把建立城乡统一的就业管理服务体系纳入各地经济社会发展整体规划和有关政策规定,加大资金投入,推进城乡就业一体化工作,把城乡统筹就业、加快农村劳动力转移、控制社会失业率、实现城乡劳动力比较充分就业,作为促进经济社会协调发展的重要措施和政府工作的重要目标。

(3) 构建“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的模式,实现用人单位自主用工,劳动者公平竞争就业。政府应进一步完善征用土地农转非就业和社会保障政策,建立农村剩余劳动力转移的政策框架,尽快制定和完善保护农民工合法利益的政策法规。逐步废止取消地域、身份、户籍、行业等所有限制农村劳动力进入城镇就业的歧视性政策,进一步健全和完善城乡劳动者享受公共就业服务、平等就业的各项具体制度,为农民进城就业创造更加良好的环境。在拓展就业渠道,开发岗位以及户籍、土地、教育等相关方面形成比较完善的配套政策,全面落实鼓励下岗失业人员、高校毕业生自谋职业和自主创业的税费减免、小额贷款等政策,鼓励外出务工人员返乡创业。进一步完善经济发达城市与欠发达地区挂钩劳务扶贫制度,加强输出入地劳务协作,提高劳务输出组织化程度。

3. 加强职业技能培训,提高农村劳动力的素质,构建城乡统一的培训机制

(1) 进一步明确职业技能培训的指导思想,建立培训质量考核体系,尽快把职业技能培训工作向农村延伸。应统筹城市部分过剩教育资源,在了解劳动力市场供需情况的基础上进行培训,健全培训制度,完善培训管理,提高培训质量;培训经费可以由政府、用人单位和劳动者个人共同承担;把农村的基础教育工作与职业技能培训有效结合起来,探索适合农村和农民需要的教育培训体系。

(2) 制定城乡劳动力职业技能培训规划,建立完善覆盖城乡的社会化培训网络。有关部门要搞好培训机构设置的统一规划,重点加强农村培训网络的建设,在充分发挥现有教育培训资源作用的基础上,依托技工学校、职业技术学校、农函大、农广校、乡镇成人学校、农技推广中心等各类教育培训机构,按照“面向社会、公平竞争、合理布局、方便农民”的原则,选择建立一批能起示范和带动作用农村劳动力转移就业培训基地。

(3) 进一步抓好技工学校、综合性职业技能培训基地、创业培训示范基地的建设。各大中城市应按照国家重点技校的建设标准,制定具体建设方案,落实配套资金和场地,争取建成国家重点技校。各县级以上政府应创造条件,确保在现

有就业培训中心或技工学校的基础上,建设一个具备开展下岗失业人员、新成长劳动力、农村富余劳动力、在职职工等各类人员职业技能培训并兼备职业需求预测、职业指导的综合性职业技能培训基地,并对办学条件好、质量有保证的职业培训机构给予资助;同时依托综合性职业培训基地建立创业培训示范基地,建设好职业技能鉴定基地,积极推行劳动预备制度、职业资格证书制度和就业准入制度,不断提高劳动者的职业素质和就业能力。

4. 加快搭建城乡统筹就业的劳动保障服务平台,推进劳动力市场信息网络建设

(1) 搭建一个城乡统筹就业的服务平台,优化城乡一体化就业服务与劳动保障机制。各地在城市街道和工作任务重的乡镇应设立财政核拨经费的劳动保障事务机构,做到机构职责明确、人员编制保障、场地设施配套、工作经费落实、规章制度完善、工作服务规范,完善劳动力市场总体布局;依托各地街道(乡镇)劳动保障事务机构,做好劳动就业服务和企业退休人员社会化管理服务等工作。整合公共就业服务资源,加快落实公共就业服务机构和公益性职业介绍机构的人员编制和财政经费,强化公共就业服务功能;进一步规范公共就业服务窗口设置、服务内容、服务标准和服务规程,完善社区就业和社会保障服务平台,在劳动力市场开展“一站式”公共就业服务,树立公共就业服务的品牌和整体形象。

(2) 进一步加大投入,加强农村劳动力市场和工作平台建设,积极争取各级政府 and 有关部门支持,逐步实现就业服务机构向农村延伸。主要是要健全统一的劳动力就业平台和服务体系,按照“机构、人员、场地、经费、制度、工作”六到位的要求,继续抓好乡镇劳动保障站建设,并建立中心乡镇劳动力市场,实现城乡就业信息资源共享,使农村劳动者在求职登记、职业指导、职业介绍等方面,按照城乡统一的服务内容和标准,接受统一的就业服务。同时发展和规范农村劳务经纪人等多种形式的劳动就业中介组织,促进农村剩余劳动力有序流动,减少农民工进城就业的盲目性。同时打击非法职介中心,为农村劳动力求职创造良好的市场环境。

(3) 通过建立城乡统一范围内的劳动力资源调查机制,实现对城乡劳动力资源的统筹规划。应开展农村劳动力资源调查,建立农村劳动力资源数据库,切实掌握农村劳动力的变动情况;并联系各地实际情况,逐步完善农民失业标准,建立完善农村劳动力就业登记调查制度,实现农村劳动力的合理转移,优化配置城乡劳动力资源,从而促进城乡统筹就业工作的深入开展。

(4) 加快推进劳动力市场信息网络建设,健全劳动力市场网络体系,使用用人单位招工和劳动者求职能够得到就地就近的服务。应加大用于加强农村劳动力市

场信息网络建设的资金投入,确保各省劳动力市场信息网覆盖到全部县及大部分街道和主要乡镇;构建城乡统一的劳动用工信息体系,建立劳动力需求预测制度,对城镇需求的就业岗位进行统计和预测,引导农村剩余劳动力有序转移;大力提高劳动力供求信息公开共享的程度,充分利用信息网络,促进经济欠发达地区的就业和再就业工作。同时各省还需加强劳动保障信息系统建设,加快完成各省劳动保障数据中心及省级劳动保障信息平台的系统集成工作,为各省劳动保障信息资源共享提供服务平台,整合、完善现有的公共服务信息系统,为社会提供完善的信息服务。

【本章小结】

劳动力市场分割理论是在与传统劳动力市场理论的论争中产生并发展的。本章系统地阐述了劳动力市场分割的概念、形成原因及劳动力市场分割理论的主要观点,并在此基础上分析了中国的劳动力市场分割现状。本章最后一节在分析了劳动市场分割的影响之后阐述了劳动市场一体化问题并提出了促进劳动力市场一体化的相关措施。

【基本概念】

劳动力市场分割 劳动力市场歧视 二元劳动力市场分割 内部劳动力市场
外部劳动力市场 制度性分割 体制性分割

【思考题】

1. 试述劳动力市场分割的形成原因。
2. 试述劳动力市场分割理论的主要观点。
3. 试述我国劳动力市场分割的特点。
4. 试简述我国城乡二元劳动力市场分割的原因和特征。
5. 试述劳动力市场分割的影响。
6. 试论述促进劳动力市场一体化的相关措施。

第七章 政府对劳动力市场的 调控与规制

第一节 政府的劳动力市场政策

所谓劳动力市场政策，是政府为调控劳动力市场使其正常运行和不断完善而制定实施的政策。劳动力市场政策的目标是实现充分就业，体现了政府的劳动管理职能。主要包括两方面，一方面是确保市场机制正常发挥功能的制度结构，另一方面是从总体上调控劳动力市场以弥补市场缺陷的宏观政策。

一、劳动力市场的制度结构

市场经济的原则是自由竞争，这一原则也适用于劳动力市场，但这种市场竞争并不完全是自由放任的。劳动力市场自身具有不稳定的性质特点，其正常稳定地发挥其资源配置的基础性作用，必须依赖于一定的制度结构。劳动力市场的制度结构安排是维持市场机制充分发挥作用的重要条件，也是政府调节劳动力市场的重要工具。这些制度从建立到现在的历史并不长，在发达国家中，最早是在19世纪上半叶，而对大多数发展中国家来说，则是20世纪逐步建立起来的。

(一) 最低劳动标准

最低劳动标准包括最低工资标准、最长劳动时间标准和其他劳动条件标准等，这三个构成要素在许多国家都是以法律的形式确定下来的。

1. 最低工资标准

最低工资是国家为保证维持劳动力再生产的最低需要，以一定的立法程序规定的，用人单位对在正常时间内从事劳动的劳动者必须支付的最低限度的劳动报酬。最低工资标准，又称最低工资率，是指国家依法规定的单位劳动时间的最低工资数额。最低工资标准通常以法律或法规的形式颁布，是国家对劳动力市场进行干预的产物，也是各国政府对劳动力市场进行宏观调控的重要手段之一。我国劳动和社会保障部在2004年颁布的《最低工资规定》中指出，“最低工资标准”

是“劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低工资报酬”。

最低工资标准，又称最低工资率，是指国家依法规定的单位劳动时间的最低工资数额。最低工资标准的确定要考虑很多因素，一般要按合理比例低于本地区的社会平均工资水平，但应高于社会救济金和事业保险金水平，并保持一定的差距。

根据我国《劳动法》第49条的规定，确定和调整最低工资标准时应当综合参考下列因素：

(1) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用。实行最低工资保障的直接目的是确保劳动者所得工资足以维持基本生活需要。“最低生活费用”应当是各种基本生活需要项目的最低费用，也即衣食住行和子女教育所需的最低费用。

(2) 社会平均工资水平。各个部门、行业的工资水平参差不齐，不具有一般性，而社会平均工资水平可以从整体上反映劳动者的收入水平，因而在考虑最低工资标准时是一个相对更有价值的参量，最低工资标准应当按合理比例低于本地区的社会平均工资水平。

(3) 劳动生产率。这主要是考虑用人单位的具体经济状况，由于不同地区、不同行业之间，劳动生产率存在差别，也意味着各地区、各行业用人单位支付最低工资的平均承受能力不一样，因此，最低工资标准可以有所不同。

(4) 就业状况。最低工资标准的高低，直接影响劳动力的需求和供给，因而直接影响就业量。所以，国家会用最低工资标准来调控失业率，也就是说，最低工资标准应当与现实的失业率相适应，应当有利于高水平的就业。

(5) 地区之间经济发展水平的差异。地区的经济发展水平不同，其劳动者的基本生活需求的层次也不同，最低生活费用也不同，因而，最低工资标准应当有适当的地区差别。

在国际上，国际劳工组织自成立起就一直对确定最低工资标准特别关注。在该组织的成立宣言中就指出，需要有“足够生活工资的条款”，在1944年通过的费城宣言中特别强调保证“所有职工最低生活工资的需要”。1970年第54届国际劳工大会通过的《确定最低工资公约》(第131号)中列举了在决定最低工资水平时要考虑的因素是：

(1) 劳动者及其家庭生活的必需品。合理的最低工资标准既要有利于促进劳动者的就业，又要有利于合理开发和利用劳动力资源。通常要考虑该国的一般工资水平、生活费用、社会保障津贴及其他社会阶层的相应生活标准。一般来说，最低工资一般相当于本地区社会平均工资水平的40%~60%，但应高于社会救

济金和失业保险金水平,并保持一定的差距;生活费用越高,最低工资中维持生存所必需的生活资料费用也越高;同时,还要考虑居民生活费用价格指数的变化,若此价格指数上升,最低工资水平也要相应提高。

(2) 经济因素,包括经济发展的要求、生产率水平、获得和维持高水平就业的需要。最低工资水平的高低和增长速度的快慢,最终都要受各地区和各时期经济发展水平、劳动生产率水平及其增长速度的制约。由于劳动生产率水平和经济发展水平存在差异,不同地区、不同时期的最低工资水平都会有所不同。就业水平越高,赡养人口系数就越低,最低工资中延续职工后代的费用就越低;反之就越高。

国际上具体确定最低工资一般考虑城市居民生活费用支出、平均工资、劳动生产率、失业率、经济发展水平等因素。

2. 最长劳动时间标准

最长劳动时间标准是国家通过立法规定的工时制度、延长工作时间的条件及最高限额、休息休假制度等。最长劳动时间标准使劳动者能够实现休息和休假的权利,这也是该立法的直接动机。

从工时制度的发展过程来看,不断缩短工时和延长休息休假时间是工时制度的发展趋势。国际劳工组织《1919年(工业)工时公约》(第1号)和《1930年(商业和办公处所)工时公约》(第30号)规定,工厂的工作时间每日限为8小时,每周限为48小时;《1935年40小时工作周公约》(第47号)又提出每周限为40小时。关于休息和休假,也有类似的公约。8小时工作制的确立是工时立法中很有意义的一件事,20世纪70年代,欧美国家已普遍实行40小时工作制,近年来,一些发达国家的工时已减至35小时,一些北欧国家像瑞典只有30小时。我国在建国后,就采用每日8小时、每周48小时的工时制度,1995年起实行8小时、40小时每周的工时制度。关于延长工作时间的条件和休息休假制度,在我国《劳动法》中也都有详细规定,如第40条就法定休假日作了规定,第45条就带薪休假作了规定。总之,世界各国都在通过各种方式和途径,不断缩短工时和延长休息休假时间。工时制度之所以会出现这样的变化趋势,是因为一方面,劳动者的工资高到一定程度时,他们想拥有更多的闲暇;另一方面,劳动者是消费的主体,闲暇可增加消费也就促进了经济的发展。

3. 其他劳动条件标准

其他劳动条件标准包括最低就业年龄标准以及关于女职工与未成年工的特殊保护等。最低就业年龄标准是以立法形式对未成年工进行的特殊保护,一般包括限制最低就业年龄、限制工作时间的延长以及对夜间工作和繁重体力劳动方面进

行限制。我国劳动法规规定的劳动就业最低法定年龄是16周岁，有些国家的为14周岁，如德国、瑞士等。女职工和未成年工特殊保护是各国劳动立法和国际劳工立法的重要组成部分。在我国，也颁布了不少关于女职工和未成年工特殊保护的法律规定。

(二) 最低社会保障

最低社会保障制度是以国家或政府为主体，依据法律规定，通过国民收入再分配，对劳动者在暂时或永久丧失劳动能力以及由于各种原因生活发生困难时给予物质帮助，保障其基本生活需要的制度。最低社会保障，无论从经济角度还是健康角度来说，都是对人们生存和安全方面最低限度的保障。保障劳动者的最低生活水平是劳动力市场正常发挥其资源配置功能所不可缺少的一个先决条件，国家一般通过立法建立社会保障制度。

由于各国社会经济制度、经济发展状况、价值取向、文化传统、法律等方面的不同，社会保障制度的内容也不尽相同。国际劳工组织在《1952年社会保障（最低标准）公约》（第102号）中确立了社会保障作为一种普遍制度的原则，其中得到普遍承认的8个方面是：医疗保健、失业补助、老年补助、工伤补助、家庭补助、生育补助、疾病补助和遗属抚恤金。我国也出台了一系列关于社会保障的法律法规。

(三) 工会

从历史观的角度看，工会基本上是工业化的结果。工业化使得工人处于完全被动的地位，他们的工资、工作条件和安全大大超出了工人个人所能控制的程度，为了保护工人和工人的利益，工人们自发组成了工会，代表工人以集体的力量同雇主谈判。

在现代市场经济国家，工会是劳工及受雇者自发组成的，借团体交涉的力量，以维持及改善劳动条件与生活状况，保障劳工本身权益的社会性团体。在充分的市场经济条件下，工会作为劳工的自发组织，不仅对劳工本身的权益有着举足轻重的影响，而且对劳动力市场乃至整个经济都有着十分重要的作用。工会在其发展中承担着多重功能，最基本的是与雇主或雇主组织进行集体谈判，参与决定基本劳动条件，并对各项劳动条件标准的实施进行监督。国际劳工组织《1948年结社自由和保护组织权利公约》（第87号）和《1949年组织和集体谈判权利公约》（第98号）中比较全面地规定了工会组织及其集体谈判在劳动条件决定方面的权利与地位。在我国，工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织，《中华人民共和国工会法》规定：（1）工会有参与国家社会事务管理和参加用人单位民主管理的权利；（2）工会有维护职工合法权益的权利；（3）工会有帮助、指导职

工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同的权利；(4) 工会有权参加企业的劳动争议调解；(5) 工会还有广泛的监督权利，包括用人单位执行有关工资、社会保险、工作时间、劳动保护等法律法规的情况。

在市场经济条件下，工会化的水平与多种因素有关，包括行业、职业、性别、种族、年龄以及地域等。一般来说，物质性生产行业如制造业工会化程度高，而服务行业如零售业工会化程度相对低些，蓝领、男性、黑人、年老工人相对较多参加工会。近年来，有些国家的工会化程度有下降的趋势，结构变化假说对此原因作出了解释。它认为经济和劳动力群体中结构因素的变化对工会成员的扩张产生了不利影响。

在现代市场经济国家中，最低劳动标准、最低社会保障、工会三个制度结构要素都是以法律的形式确定下来的。这三个要素在保证劳动力市场稳定运行、有效配置劳动力资源中发挥着不可替代的作用，同时也是国家干预劳动力市场的重要工具。

二、调控劳动力市场的宏观政策

宏观调控政策是指国家为达到一定的经济目的，通过对市场机制进行干预并通过该机制的作用来达到政策目标的政策，不同于主要通过行政命令手段执行的政策。政府对劳动力市场的宏观调控政策，主要包括财政政策和货币政策、收入政策和人力政策。这些政策可以通过市场机制有效地调节总供给与总需求，进而影响劳动力市场的供给与需求。

(一) 财政与货币政策

1. 财政政策

财政政策是国家干预经济的主要政策之一，其一般定义是：为促进就业水平提高，减轻经济波动，防止通货膨胀，实现稳定增长而对政府支出、税收和借债水平所进行的选择，即对政府支出和收入水平所作的选择。政府支出包括政府购买和转移支付，政府收入包括税收和公债。因目标的不同，财政政策可以分为两种类型：扩张性财政政策和紧缩性财政政策。

扩张性的财政政策是通过财政政策来刺激社会总需求，即通过扩大政府购买、增加政府转移支付、降低税率等措施来刺激消费和投资，增加总需求，以提高就业水平的宏观政策。经济处于萧条时期，存在大量失业时，政府就要实行扩张性的财政政策，如增加政府购买或减税等，增加总需求，从而提高就业率。

紧缩性的财政政策是通过财政政策来减少和抑制社会总需求，即通过减少政府购买、减少政府转移支付、提高税率等措施来干预消费和投资，减少总需求，以稳定物价的宏观政策。当经济处于通货膨胀时期，总需求大于总供给，物价持

续上涨,政府就要实行紧缩的货币政策,如减少政府购买或加税等,抑制总需求,使物价趋于稳定。

在现代市场经济国家,财政政策的主要工具是政府购买、政府转移支付、税收和发行公债。

政府购买是指政府对商品和劳务的购买,是一种实际性支出,有着商品和劳务的实际交易,因而直接形成社会需求和购买力。如公共项目工程所需的支出,政府职员报酬等都是政府购买的一部分。政府支出的规模直接关系到社会总需求的规模,因而购买支出对整个社会的总支出水平有十分重要的调节作用,变动政府的购买支出水平是财政政策的有利手段。

政府转移支付是指政府在社会福利保险、贫困救济和补助等方面的支出,是一种货币性支出。这种支付行为并不伴随商品和劳务的交换发生,而仅仅是政府将收入在不同社会成员直接进行重新分配,在这个过程中社会的总收入没有变动。它可以通过改变人们的可支配收入水平而改变消费支出水平,从而改变社会的总需求,但其政策效应没有政府购买支出的效应明显。

税收是国家按照法律规定的标准,强制地、无偿地取得财政收入的一种手段,是实行财政政策的有力手段之一。税率的大小及其变动对经济活动如个人收入直接会产生很大影响,税收绝对量的变动也会影响总收入。因此,税收作为政策工具,可以通过改变税率实现,也可以通过改变税收总量来实现。一般来说,降低税率、减少税收总量都会引起社会总需求的增加,从而促进收入和就业增加。

公债是政府运用信用形式筹集财政资金的特殊形式,包括中央政府的债务和地方政府的债务。当政府税收不足以弥补政府支出时,就会发行公债。政府公债的发行,一方面增加了财政收入,影响财政收支,属于财政政策;另一方面又能调节金融市场,影响货币的供求。

2. 货币政策

货币政策即中央银行通过控制货币供应量来调节利率进而影响投资和整个经济以达到一定经济目标的宏观经济管理对策。

货币政策一般也分为扩张性的和紧缩性的。前者是通过增加货币供给量来带动总需求的增长,经济萧条时多采用此政策;后者是通过减少货币供给来降低总需求水平,通货膨胀严重时多采用此政策。**货币政策的主要工具**包括再贴现率政策、公开市场业务和变动法定准备金率。

再贴现率政策是中央银行通过变动给商业银行及其他金融机构的放款利率来调节货币供应量。再贴现一般包括两方面:一是再贴现率的调整,二是规定向中

央银行申请再贴现的资格。再贴现政策不是一个具有主动性的政策，因为中央银行只能等待商行向它借款，因此通过贴现率的变动来调控货币供应量的效果是相当有限的。但再贴现率的变动具有极强的示范效应，可以引导人们的预期，从而实现政策目标。

公开市场业务指中央银行在金融市场上公开买卖政府债券以控制货币供给和利率的政策行为。当总需求不足和失业有增加趋势时，中央银行买进政府债券，增加货币供给量，从而导致利率下降，投资增加，总需求增加；相反，当有通货膨胀倾向时，中央银行就卖出政府债券，这会减少货币供给，从而利率提高，投资减少，总需求减少。公开市场业务是目前中央银行控制货币供给量最重要、最常用的工具，运用这种政策手段有许多优点：在公开市场业务中，中央银行可以及时地按照一定规模买卖证券，易于准确地控制银行体系的准备金；中央银行可以连续地、灵活地进行操作，即使出现某些政策失误也可以及时得到纠正，这是其他政策所不具备的长处。

中央银行可以通过变动法定准备金率而改变货币供给量。在经济运行中有总需求不足和失业增加的趋势时，中央银行就降低准备金率，就使商业银行的贷款能力增强了，就增加了货币供给量，利率降低，从而刺激消费和投资，扩大总需求，提高就业水平。理论上，变动法定准备金率是中央银行调整货币供应量最简单的方法，但实际上一般中央银行不愿轻易使用这一手段。因为法定准备金率的变动使所有银行的信用都必须扩张或收缩，经常变动准备率，还会使信贷机构的正常信贷业务受到干扰而感到无所适从。

(二) 收入政策

收入政策是政府采取的通过对工资和物价的控制来制止或预防通货膨胀的政策，其理论基础主要是成本推动通货膨胀理论。当工资增长率超过劳动生产率增长率时，工资的提高就会导致成本的提高，从而导致一般价格水平上涨，形成成本推动型通货膨胀；在市场不完全的条件下，工会和企业会利用自己的垄断力量保持自己的实际收入，以致货币工资和价格继续增长，此时为了抑制工资和物价的上涨，就有必要采取收入政策。

收入政策可以通过各种形式实现，当前，通常采用的形式是实行工资—物价管制、工资—物价指导、经济激励或处罚等。

1. 工资—物价管制

对工资和物价实行管制的基本内容是政府规定并强制实行某种工资标准和物价标准，在一定时期内工资与物价的变动不得超过该标准。这是政府对经济活动实行极端形式干预的收入分配管理措施，一般只在通货膨胀特别严重时使用。大

多数经济学家都反对限价的方法，因为人为限制产品和劳务的价格扭曲了价格讯号，不利于资源的有效配置；同时控制本身实际上难以实施，可能会导致不同程度的低效率。比如，工资被控制时，雇主可以通过职位重新分类而绕过控制。另外，强行限价使商品之间的相对价格扭曲，可能会引起某些商品的短缺。对工资和物价的管制在短期内可以有效控制通货膨胀，但并没有触及通货膨胀的深层原因，不能从根本上治理通货膨胀。

2. 工资—物价指导

工资—物价指导是指政府为了制止成本推动型的通货膨胀，根据劳动生产率的增长率、企业工人成本的状况和其他因素，制定工资与价格上涨的限度，使货币工资的增长率限制在劳动生产率的增长幅度内的制度。其中，工资—物价指导线制度是其典型形式。

3. 经济激励或处罚

这一措施的理论基础是政府可以通过对劳动和产品的供给者提供激励而使其不提价，为企业提供激励而使其不提高工资。经济激励和处罚措施中最重要的形式是税收控制，即政府以税收方式来控制工资的增长。具体内容是政府制定工资指导线，并以税收手段保障实施。如果企业的工资增长率超过工资指导线，就对企业课以重税，以示惩罚；如果企业的工资增长率低于工资指导线，就对企业减税，以激励企业。该政策的运用比较灵活，合理运用会有比较好的效果。

(三) 人力资源政策

劳动力市场上的失业，不仅仅由劳动力需求不足引起，也有劳动力供给方面的原因，所以不仅要有调节劳动力需求的就业政策，而且要有针对劳动力供给的人力资源政策，从供给方面调节劳动力市场。前面论述的财政政策和货币政策是从总需求的角度提高就业水平的政策，收入政策主要是在提高就业水平的同时，通过控制工资和物价来制止通货膨胀的政策。人力资源政策就是通过影响劳动力的供给结构而降低失业率的。

人力资源政策，又称积极的劳动力市场政策，是指政府通过对劳动力进行重新教育和培训，提高其就业适应能力，达到改善劳动力供给结构，提高劳动力市场运行效率等目的的政策。其主要是针对劳动力市场上的结构性失业而提出的扩大就业政策，主要依据是人力资本理论。结构性失业是指经济结构变化所引起的失业，其特点是既有空缺岗位，又有失业人员，即失业者缺乏适当的技术或其他的劳动条件，因而无法填补现有的职位空缺。人力资源政策的作用即是充分利用政府的信息优势，根据经济发展和技术变化对劳动力需求的变化，调节和改善劳动力供给，使可使用的劳动力与可利用的职位相一致，降低失业率。

人力资源政策一般针对劳动力在动态经济中配置的两个环节，即青年劳动力由受教育到做工作的转变和劳动力从事旧职业到新职业的转变，制定并实施许多人力计划使劳动者适应这两种转变。一般在人力计划中不涉及对高质量劳动力供给的调节，而是集中力量帮助最缺乏优势的劳动力。在现代市场经济条件下，各国对劳动力市场进行经常性调节的人力资源政策主要有以下几个方面：

1. 加强就业服务

劳动力寻找就业岗位存在盲目性，并缺乏有效充分的就业信息，求职时间长，客观上需要政府提供就业服务。就业服务包括充当职业中介和提供劳动力市场信息，其核心就是信息服务。供需双方拥有充分的信息，在市场竞争机制的作用下，市场配置资源的功能就能充分发挥。

职业中介的主要工作是建立雇主和求职者之间的信息联系。由政府设立职业介绍所，收集和免费发布劳动力市场的供求信息。为劳动力供给方提供就业咨询、寻找就业的服务，为劳动力需求方寻找或提供合适的职位申请者。

劳动力市场信息服务是指公共就业服务机构在政府、企业行政工会的协助下，尽可能地收集有关整个国内和各产业、行业及地区的就业市场状况及其可能的发展趋势的信息，并进行分析，使政府、有关雇主和普通大众能够迅速、系统地得到这类信息。主要目的是使各种培训机构了解各行各业有多少求职者需要培训和需要何种培训，使劳动者有意识地参加适合社会需要的培训，以减少结构性的失业。

2. 实施创业就业计划

即政府资助具备一定条件的失业者创办微型企业或小企业，以帮助他们实现自谋职业和吸纳他人就业。具体做法是，由失业者向地方行政劳动部门提出创办小企业计划，经评估获得申请资格后，由创办人自己先拿出一部分资金，政府则追加其拿出资金数额的1倍，然后银行再根据这两笔资金的总数，为其提供1~2倍的低息贷款。这是国外的做法，在我国，鼓励创业就业的对象更加广泛，包括各个层次的劳动者如农民、大学生等，也包括失业者；近年来已出台了一些相关的政策，以真正落实创优就业计划。

3. 加大教育投资

这里的教育包括基础教育、高等教育和职业教育。随着新科技、新工艺的推广和应用，要求劳动者的基本素质不断提高，也要求劳动者的生产技能不断提高。为了适应经济发展对新型劳动力的需求，就要加大对教育的投资力度。

根据人力资本理论，劳动者的素质对于长期经济增长起着最关键的作用。教育和培训是提高人力资本质量的最重要的手段，基础教育决定了劳动者的基础素

质，高等教育和职业教育决定了劳动者的专业素质。近年来各个国家都加大了对教育和培训的资金投入，尤其是职业教育和再培训，它们是解决失业问题和促进失业者再就业的重要手段。

4. 激励就业

激励就业的措施包括两方面：一是鼓励失业者尽快就业，二是鼓励企业雇用失业人员。该政策的实施比较灵活，一般以给予奖励或津贴的形式实施。如直接给准备就业人士以津贴，对雇用失业人员的企业给予一次性奖励或工资性补贴等。

5. 开发临时性就业岗位

即由政府开办一些市政基础工程项目或社区服务项目等临时性工作岗位，以安排困难失业者临时就业。这只是解决失业问题的临时性办法，只能在短期内实施，还要配合其他政策一起实施如进行再就业培训，才能真正降低失业率。

第二节 公共部门就业对劳动力市场的影响

在市场经济中，企业在追求利润的经营中需要相当广泛的外部条件。这些条件是企业共同需要的，但这些条件的形成既不符合企业的利润目标，又超出企业的力量，这就需要不以营利为目的的政府来雇用人员提供微观经济单位经营所需的外部条件，这样就形成了公共部门的就业。公共部门已经是除工业、商业和服务业以外的第四大就业部门，随着世界各国公共部门就业量的不断上升，公共部门就业对劳动力市场的影响也越来越大。

一、公共部门的就业和工资

公共部门即政府部门，一般包括政府机构和公共教育机构。公共部门是非营利部门，其自身的行为目标不是利润最大化。通过公共部门向社会提供服务是政府参与经济活动的重要方面，公共部门作为重要的就业部门，其劳动需求的变化会对劳动力市场产生很大影响。

(一) 公共部门的就业

在劳动力市场上，公共部门与企业部门一样按照一定的工资雇用特定的职员。企业部门的劳动力需求由厂商产品和服务的需求派生而来，企业在比较成本与受益的基础上，作出劳动力需求数量的决策，其目标是利润最大化。而公共部门的就业决策与企业部门有着明显的差异，表现在以下方面：

1. 公共部门的就业决策受政治体制的和群众意见的约束。如果现行政治体制决定了公共部门决策者的前途完全由纳税人亦即选举人决定，那么决策人必须在尽可能少的税收基础上尽可能提高服务水平，这就可能限制就业规模。在不受选举制约束的体制下，政府的决策也要受某种观念和群众不满情绪的制约，这种约束比选举的结果相对要软，但最终还是有限制的。

2. 公共部门生产和服务规模的决策者是各级政府，凭借国家权利为实现国家职能活动所决定，其决策目标通常为服务最大化。

3. 政府部门的就业量与国家活动保持同向变化，而与经济周期则保持一定距离。国家活动范围的扩大会导致公共部门就业量的增加；在经济萧条时期，而公共部门就业受到的影响远远低于私营部门，政府调节经济周期的措施会使公共部门的就业出现反周期的变化。

4. 公共物品的生产规模受到财政收入水平的硬约束。

5. 公共部门的产品或服务具有很大的外部性，不能用货币指标进行准确的评价与度量。例如，军事部门保障安全的价值就不能用货币来计量其价值。

6. 公共部门产品性质不同于企业部门产品。公共部门在特定权限内提供垄断性服务，消费者对公共物品和服务的需求是没有弹性的。

由于上述特点的存在，政府只能在权衡财政收入和公共物品社会效益的条件下决定公共物品的生产规模。在服务最大化目标下，公共部门的决策者在确定公共物品的生产规模时所要考虑的问题是：为了满足选举人的要求，每增加一个单位的服务，需要筹措多少资金；而为筹措这些资金，又将增加纳税人多少税负。如果提高服务水平所能增加的社会效用大于因提高服务而增加的税收，政府将决定提高服务水平即增加雇用规模。

传统的资产阶级经济学一直认为“小政府就是好政府”，后来凯恩斯从经济学理论上论证了国家应当承担起保证市场经济运行的责任。自 20 世纪 50 年代以来，各国公共部门的就业量就不断上升。公共部门是不以盈利为目的的，在一个追求利润的市场经济国家，为什么不以盈利为目的的公共部门没有萎缩而是越发的庞大呢？一些经济学家认为其原因在于：

1. 经济社会的发展增加了对公共部门服务的需求。表现在：（1）与人口增长、城市化和市区扩大相伴的需求和问题增加了对各级政府服务的需求；（2）社会实际收入的增长，使得收入弹性较大的政府服务需求增加，如健康服务、公园、高等教育及良好的环境等；（3）社会的发展，使得社会经济的过程越来越复杂和细致，使得对公共服务需求的范围更加广泛，也因而派生了一些新的公共服务；（4）公共服务的无偿性或者补贴性质也扩大了对公共服务的需求。

2. 政府增强在经济中的管理作用增加了对政府工作人员的需求。为促进就业水平的提高,减轻经济波动,防止通货膨胀,实现经济增长,政府更加广泛地参与经济活动,这就增加了对政府雇员的需求。

3. 人口的增长增加了对公共就业服务的需求。这表现在两个方面:一方面,人口的增长造成了学龄人口的大量增加,导致了义务教育需求的增加;另一方面,人口的增长,也引致一般公共服务需求的增加。

4. 政府的财政收入的增长也使得增加对公共就业服务的需求。这表现在两个方面:一方面,政府通过税收集中了一部分国民收入,形成了规模越来越大的财产,也需要劳动力来管理和使用政府的财产;另一方面,雄厚的财力使得公共部门能够雇用更多的人员。

(二) 公共部门的工资水平

如果在定义工资性收入时包括所有目前和预期未来的工资和非工资利益以及所有就业条件,那么,在劳动力自由流动的条件下,劳动者将在各部门之间移动,直到工资性收入均等。一般而言,确定企业部门劳动者工资水平的主要力量是市场,而公共部门的工资水平在很大程度上由行政力量决定。理论上讲,多数公共部门的工资水平遵循可比工资原则,即它们试图以企业部门接受相同培训的工人的工资为标准来确定公共部门的工资。公共部门雇员的工资性收入还有以下的特点:

1. 公共部门工资性收入中附加福利的比重要高于私人部门,因而在比较公共雇员和企业雇员的工资收入时,不能仅仅考虑工资水平的差异。

2. 公共部门雇员的社会保险待遇高于各类企业部门,公共部门雇员的辞职率低于各类企业部门。

3. 职业工资结构在公共部门比在私人部门公平,不同性别和不同职位的工资比较平均化。

近年来,随着对公共部门服务需求的增加,其工资水平也不断提高。许多研究表明,在美国,公共部门雇员的工资水平比企业部门受过同等教育、具有相同经验的同类工人的工资水平高,多数公共部门有大量的求职者和辞职率很低的现象也证明了这一点。

二、公共部门对劳动力市场的影响

(一) 公共部门就业对劳动力市场的影响

公共部门就业是对国民生产能力的直接索取。劳动力资源用于生产公共部门的产品和劳务,就意味着社会放弃了这些资源可创造的私人部门的物品和劳务。因而,在劳动力供给总量不变时,公共部门雇员的增加会减少对私人部门的劳动

力供给，公共部门雇员的减少会增加对私人部门的劳动力供给，从而会影响私人部门的工资水平，进而影响劳动力市场的工资水平。公共部门是重要的就业部门，其劳动需求的增加将直接增加总的劳动力需求，若劳动力供给总量的增加小于劳动力需求量增加的幅度，就会使工资提高。

(二) 公共部门的产品和劳务对劳动力市场的影响

公共部门的产品和劳务包括公共物品和一些私人物品。公共物品一般不具备消费的竞争性，如国防、教育、道路就是公共物品；私人物品则具有消费的竞争性，如养老金、邮政服务是典型的例证。

1. 公共部门的产品和劳务可通过多种方式影响劳动力需求

例如，政府出资建造一座堤坝，这项工程会有多种效益，如发电、控制洪水、灌溉和提供休闲场所等，政府可以通过雇用劳动力和购买私人产品建造堤坝、电站、灌溉网和附近的娱乐区。然而，堤坝的出现本身又对劳动力需求产生独立的影响：灌溉系统建立以后，很可能增加对农业工人的需求；新的休闲场所会增加对垂钓器具、汽艇和水上运动用品的需求，由此又派生出对提供这些服务项目的劳动的需求；发电带来的廉价电能有可能吸引制造商进入该地区，因而增加对某种劳动的需求；控制洪水本身减少了对洪灾保险机构的需求等等。总之，在其他条件不变的情况下，若提供的公共产品是与某私人产品的生产或消费互补的，该公共产品的增加将增加对生产某私人产品有关的劳动的需求；若提供的公共产品与某私人产品的生产或消费是替代的，则该公共产品的增加会减少对生产某私人产品有关的劳动的需求。

2. 公共物品和劳务对劳动供给的影响

研究的结论是公共物品和劳务的提供会减少经济中个体和总体的劳动力供给。公共产品与私人产品的替代性越强，劳动供给的减少程度就越大。例如，公共部门提供免费的食物会降低人们工作以购买食物的动机。公共产品和劳务与闲暇的互补性越强，劳动供给减少程度就越大。例如，公共部门提供免费的娱乐场所会鼓励人们享受闲暇而减少劳动供给。同时，公共产品与工作的互补性越强，对劳动供给的减少程度就越小。

第三节 政府立法对劳动力市场的影响

市场经济需要现代法制来构建其基本的制度环境，现代市场经济就是法治经

济。政府承担着为整个经济制定和健全法制的重要任务。现实生活中许多法律法规都直接或间接地影响着劳动市场的工资水平和就业量。由于法律法规对劳动市场的影响十分普遍,在此我们只能有选择地对一些主要的法律法规进行探讨。

一、劳动法对劳动力市场的影响

在西方国家,劳动力市场发育的初期,政府奉行不干预政策,实际上劳动部门只保护资本利益,而不顾及劳动者的利益。工会和雇主组织产生以后,劳资双方的矛盾进一步升级,甚至在某些场合演变成了政治斗争,已经无法由市场自发进行解决,因此,需要建立一定的法规,发挥调节作用。

(一) 劳动法概述

1. 劳动法的含义

劳动法的概念可以从狭义上和广义上理解。狭义地讲,劳动法是指以劳动法直接命名的劳动基本法律,在我国就是《中华人民共和国劳动法》。广义的劳动法是指国家从保护劳动者的利益出发而制定的调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的一些关系的法律规范的总和。一般所说的劳动法是指广义的劳动法,这一点西方和我国学者的解释基本一致。劳动法的立法宗旨是保护劳动者的合法权益,调整劳动关系,建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步。

在我国,广义的劳动法除《中华人民共和国劳动法》外,还包括有关劳动的法规、规则、条例、命令等,如劳动就业法、劳动工资法、劳动合同和集体合同法、职业培训法、劳动奖惩法、社会保险法、工会法和涉外劳动法等。

2. 劳动法的调整对象

劳动法的调整对象是劳动法所调整的社会关系。一般认为,劳动法主要调整两类社会关系,即劳动关系和与劳动关系密切联系的其他社会关系。

(1) 劳动关系。所谓劳动关系,在西方各国,通常也称劳资关系,是指劳动者与用人单位或个人在社会劳动过程中所形成的社会经济关系。劳动关系是作为劳动力提供者的劳动者与利用该劳动力从事生产经营活动或其他社会活动的用人单位或个人之间的关系,没有劳动力的提供者或使用者的,就不可能有劳动关系的存在和发生。劳动关系是带有身份性质的社会关系。在缔结劳动关系时,劳动关系的双方的地位是平等的。但是,在劳动关系缔结以后,劳动者的劳动便处于劳动力使用者的直接控制之下,劳动力使用者对劳动者的劳动行为进行控制便使劳动关系获得了一定程度的隶属性。这种隶属性一般由劳动合同来反映和约束。

(2) 其他社会关系。劳动法调整的主要对象是劳动关系,但除劳动关系外,劳动法还调整与劳动关系密切联系的其他关系,主要包括:①管理劳动力方面的

关系。主要指在招收劳动力、培训职工、职工调动过程中国家有关机关与劳动者发生的关系。②执行劳动保险方面的关系。即劳动者在享受劳动保险和待业保险过程中，保险部门与用人单位和劳动者发生的关系。③监督劳动执法方面的关系。即国家有关部门在对执法情况进行监督检查时与用人单位发生的关系。④劳动争议处理方面的关系。国家有关机关处理用人单位和劳动者之间的纠纷时与劳动者、用人单位发生的关系。⑤工会与国家机关、企事业单位之间、工会与劳动者之间发生的关系。

上述一些关系尽管不是直接的用人单位与劳动者之间的关系，但由于这些关系是劳动关系派生出来的，有的是劳动关系产生的前提，有的与劳动关系同时产生，有的是劳动关系的直接后果。所以，这些关系也都由劳动法来调整。

(二) 劳动法对劳动力市场的影响

劳动法是社会经济发展到一定历史阶段的产物，是在不断通过立法解决劳动者处境恶化问题的过程中形成的。在劳动力市场运行中，劳动法协调劳动关系，保证劳动力市场在规则有序的状态下运行。劳动法对劳动力市场的影响体现在以下几个方面：

1. 保护劳动者合法利益

劳动法制定的目的就是承认劳动者与劳动力使用者之间现实的不平等而对劳动者给予特殊保护，以维护实质正义；其任务就是保护劳动者的基本权利。劳动法中规定了劳动者的基本权利，如选择就业权、平等就业权、获得工资权、休息休假权、参加与组织工会权等，也规定了有关部门对劳动法执行情况的监察权，保证了劳动者基本权利的实现。劳动者可以运用劳动法维护自己的合法权益，劳动法中关于劳动诉讼权利和程序的规定为劳动者维护自身权益的行为提供了法律依据。只有充分保障劳动者的合法利益，才会有源源不断的劳动力供给，劳动力市场才能正常运行。

2. 保证劳动力市场在竞争和公平的基础上运行

竞争机制是促进劳动力市场充分发挥资源配置功能的重要机制，在劳动力市场上，所有的劳动力在劳动力市场上，劳动者处于被雇用的被动地位，很容易形成用人单位的需求垄断，所以，国家以法律形式确定劳动关系双方是平等的关系，可以在一定程度上矫正用人单位的需求垄断行为，以体现竞争的公平。建立劳动力市场竞争规则与秩序是为了消除需求垄断，体现竞争公平性。劳动法规中关于选择就业权、平等就业权以及参加与组织工会权等项内容，都保证了劳动力供求双方可以通过劳动力市场机制、竞争机制形成劳动关系。例如，德国政府制定的《解雇保护法》，纠正了用人单位在雇用劳动力方面的市场垄断趋向行为。

3. 能够改善劳动关系，有利于形成完善的劳动力市场规则

在工业化社会中，社会集团利益冲突突出表现为劳资矛盾，为了缓和社会关系，必须通过立法，协调劳动关系，协调劳资双方矛盾和劳资双方经济利益。劳动法保证了劳动者可以参加与组织工会，劳动力的供求双方可以依法结成工会和雇主组织，并完全享有劳动谈判自由，共同商定工资及其他劳动条件等问题，国家不直接干预。德国采用的方法是，确立雇主和雇员的“社会伙伴关系”，实行工资协商自治和劳资共决。第二次世界大战后，德国于1951年通过了《煤矿行业参与决定法》，1952年制定《企业组织法》，1976年颁布了《参与决定法》，确立了雇员参与企业管理的法律基础。以上三个有关雇员参与企业管理的主要法规，使得劳动关系相对协调，雇员代表一方参加董事会，参与企业重大决策活动。德国工人参与企业管理、劳资共同决定权的实行，缓和了劳资矛盾。根据统计，1995年德国平均每千名就业者的罢工日为8日，与其他西方发达国家相比，该数字仅高于日本，远远低于美国（15日）、英国（19日）。事实证明，劳动法规改善了劳动关系。

各种劳动法规在保证劳动者劳动就业权的前提下，采取各种竞争秩序政策，最终形成了周密的劳动力市场规则，规范了劳动力市场交换中的各种行为。比如，法规中有关促进劳动就业的内容，将使得国家对劳动力市场进行积极干预，促进职业教育和保持就业岗位，提供职业介绍和职业咨询，并采取适时的劳动力流动政策，将调节劳动力的市场供求关系。另外，劳动法规中关于劳动时间、工资、休息休假、劳动安全卫生保护、解除劳动关系等方面内容也完善了劳动力市场机制。

4. 有利于劳动力市场的稳定

现实的劳动力市场自身具有不稳定的性质特征，因此需要劳动法律法规来规范与调节劳动市场的运行。劳动力市场受到某种冲击时，均衡会被破坏：面对市场不景气、生产萎缩、工资下降，为了维持已有的生活水平或不使生活水平下降过多，家庭的辅助劳动力就会大量涌入劳动力市场，劳动供给急剧增加，继而影响工资下降、劳动条件恶化，就业量和工资将偏离均衡点。此时，劳动力市场无法自行调节，自动恢复稳定均衡；但劳动市场法规如最长劳动时间标准和最低工资立法，能够影响劳动供给量和工资水平，从而促进劳动力市场的稳定性。

5. 影响工资水平和就业量。

如果劳动者的工资水平过高，就意味着企业的人工成本提高，用人单位可能用两种方法应付：一是用人单位裁减劳动者，二是社会减少投资，转到低人工成本的国家 and 地区投资，这两种行为都会导致对本国劳动力需求量的减少。因此国

家会通过制定一系列的劳动法律，间接地影响工资决策，从而调节劳动力供求关系。劳动法律可以通过以下两种方式影响劳动力市场：第一，通过影响工会成员的范围和增长来影响劳动力市场。第二，通过制定集体谈判的法规来影响劳动力市场。也就是说劳动法条款对工会、雇主谈判地位的不同规定会影响工会和雇主的谈判能力，从而影响工资水平和总的就业量。

二、有关劳动保护的法规对劳动力市场的影响

除了劳动法，政府还通过制定各项关于劳动保护的法律法规来直接管理劳动市场。这种管理很重要，其作用体现在两方面：一方面可以对劳动者在劳动过程中的安全与健康进行保护，防止和减少经济损失，促进社会稳定；另一方面也会影响劳动供给，从而影响劳动市场的工资和就业。

（一）劳动保护概述

劳动保护是现代社会生产发展到一定阶段的产物，是每个国家所面临的一大社会问题。在生产活动中，存在很多不安全因素。为了保证劳动者在劳动场所实现劳动过程中的安全与健康，政府制定了一系列关于劳动保护的法律法规，以改善劳动条件和环境，避免或降低生产劳动过程中的危险因素。早在1974年，联合国国际劳工局召开的第59届大会就通过决议，号召各国和各地区的政府和企业家，改善职工劳动条件、保证职工在劳动过程的安全。国际劳工局对劳动保护问题的关注，表明这个问题的紧迫性和重要性已被广泛理解和接受。

1. 劳动保护的涵义

根据我国的劳动法规，劳动保护有两个方面的涵义。广义的劳动保护是指有关劳动保护的全部法律规范，不仅包括在劳动过程中保护劳动者的安全与健康的法规，而且还包括劳动报酬、劳动保险、奖励处罚、人员的录用、辞退和调动及民主管理等各种权利在内。劳动法所讲的劳动保护是狭义的劳动保护，是指国家和企业为了保护生产者^者在劳动过程中的安全与健康，改善劳动条件而采取的各种组织和技术措施的总和。

（1）劳动保护是在劳动过程中进行的，劳动保护的^{范围}只限于保护劳动者在劳动过程中的安全与健康，不包括劳动过程之外的安全与健康保护，如社会治安、非职业疾病的预防和治疗，更不包括劳动者在政治、经济、法律等方面的权益。

（2）劳动保护的^{对象}是劳动者的人身，而不包括劳动者的其他权益。其目的是为了^使劳动者在劳动过程中的生命安全能得以保障，劳动者的健康状况不致因劳动而受不良影响。

劳动保护主要是通过用工单位不断改善劳动条件来实现的。通过劳动条件的

改善,消除劳动过程中的不安全、不卫生的因素,实现保障、维护和增进劳动者安全和健康的目的。

2. 劳动保护的内容

劳动保护主要包括两方面的内容,即劳动卫生和安全生产。劳动卫生针对的是劳动过程中的不卫生因素,而安全生产针对的是劳动过程中的不安全因素。

(1) 劳动卫生。即为了保护劳动者的身心健康,防范不良劳动环境和有害物质使得劳动者身体健康受到危害而采取的各种措施。由于不卫生因素对身体造成的伤害往往是一个渐进的过程,症状在开始的时候并不明显,人们很容易忽略对不卫生因素的防范治理,而事实上不卫生因素对劳动者带来的危害极为严重,如尘肺病在目前还无法治愈。

(2) 安全生产。即为了保障劳动者在生产劳动过程中的人身安全、防止发生危及劳动者人身的事故而采取的一切措施。在劳动过程中,存在着发生事故的可能性,一旦发生事故,往往会产生不可挽回的损失,因此,保证安全生产是一个重要的工作。

(二) 有关劳动保护的法规对劳动力市场的影响

为了保障劳动者的利益,政府会制定有关劳动保护的法律法规。一方面,促进了劳动条件的改善和保护了劳动者的利益,另一方面,政府可通过这些法律直接干预劳动力市场。有无劳动保护对劳动者而言是一个很重要的非工资因素,它会影响劳动供给,从而影响劳动市场的工资和就业。

1. 利润最大化厂商提供劳动安全措施的行为分析

厂商对劳动场所提供安全措施的支出是厂商的生产成本,而产品市场的激烈竞争总是迫使追求利润最大化的厂商尽可能地降低生产成本。既然提供劳动安全要付出代价,为何厂商还会提供劳动保护呢?这是因为,劳动保护可以使厂商获益。表现在:

(1) 较低的工伤风险使厂商能以较低的工资水平雇用工人。因为工人很看重劳动安全,他们宁愿以较低的工资以求得较舒适、安全的工作环境。

(2) 安全的劳动环境可以减少由于事故而造成的生产中断。

(3) 安全的劳动环境也可减少招募、筛选和培训工人的费用。劳动中受伤的工人越少,雇用和培训新雇员的花费就越少。

(4) 安全的劳动环境还有助于保持厂商某些特定的人力资本投资上的受益。工伤往往造成厂商以往人力资本投资的回收中断或减少。

(5) 工伤事故的减少意味着可降低工人保险费率,一般这种费率的高低是按照厂商以前的事故类型和发生概率确定的。

如一般生产的成本和收益特点，厂商提供劳动保护的边际成本是递增的、边际受益是递减的。即随着不断追加安全费用，追加一个单位的安全支出所带来的安全程度的提高是递减的。更具体地说，厂商一开始会使用如进行安全教育、发放劳动防护用品等相对廉价的方式，来进行劳动保护。但是若进一步提高安全程度，他们必须借助于更高代价的方式，如减缓工作节奏等。厂商为确定利润最大化的劳动安全水平，将比较劳动保护的边际效益和劳动保护的边际成本。一般原则是：只要边际收益大于边际成本，厂商将继续提高劳动安全程度，也就是说，即使没有政府干预，厂商也将提供一定的劳动安全措施。

2. 社会最优的劳动保护水平

厂商根据利润最大化原则提供的工作安全水平不一定等于社会最优的劳动保护水平。在信息完备条件下，如果工人掌握有关工作危险性的所有信息，也就能正确地估计该工作的伤亡及患病的可能性，此时，只有厂商提供足够高的工资补贴才能吸引足够的雇员从事这项工作。如果雇主提供安全补贴所带来的边际受益，与从整个社会角度考虑的劳动安全的边际收益一致，追求利润最大化的雇主所提供的劳动保护措施就能达到社会最优的要求。

在信息不完备条件下，当雇员对有关工作危险性的信息了解有限或低估时，雇员实际对风险所要求的补贴水平将低于真实危险所要求的补贴，即该职业的市场工资将不包含由于超出雇员估计的风险部分所应体现的工资补偿。由于劳动市场并没有要求用于补偿真实危险的工资补贴，厂商此时提供更多劳动保护带来的边际受益低于信息完备的水平。结果，厂商提供的劳动保护条件将低于信息完备时的水平。结论就是，在信息不完备的条件下，厂商利润最大化的劳动安全水平，不能达到社会最优的保护水平。

3. 有关劳动保护的法规对劳动力市场的影响

现实生活中，信息总是不完备的，厂商提供的安全水平往往低于社会所要求的水平。因此，政府有必要通过法律直接干预厂商的行为，以降低工伤、职业病等的发生率。许多国家都有这方面的法律法规，如中国的《工厂安全卫生标准》。尽管有争议，但大多数学者赞成劳动保护立法。劳动保护立法有以下影响：

(1) 劳动保护立法将提供劳动保护的法定成本定为企业的法定成本，会避免将这部分成本转嫁给工人。现实中信息不完全和危险估计不足阻碍了劳动市场对危险工作的工资补贴的调整，政府需要对劳动力市场进行干预，即强制厂商提供更多的劳动保护。

(2) 可以缩小整个经济中职业间的工资差别。许多资料表明，劳动保护对降低工伤等起着积极的作用。劳动保护立法会使劳动市场上现有的“危险”和“安

全”工作的工资差别逐渐缩小，由于先前较危险的工作变得更加安全，该工作劳动供给增加，工资补贴就会逐渐减少。由于工伤危险工资补贴通常是许多工资差别的来源之一，从长期来看，有效的法律会缩小整个经济中职业间的工资差别。

三、其他有关法律法规对劳动力市场的影响

除了制定劳动法和有关劳动保护的直接干预劳动力市场以外，政府还通过对劳动力市场的某些参与者提供经济租金来影响工资和就业。

(一) 经济租金

一般意义上的经济租金是指从要素的全部收入中减去一部分收入并不影响要素供给的那部分要素收入，也就是说该部分收入并非为获得该要素所必需的，它代表着要素收入中超过其在其他场所可能得到收入的部分。劳动力市场的经济租金是指支付给某一类工人的工资水平与仅能维持工人当前就业所需工资水平之间的差额。例如，假设保证 20 元/时的工资率，工人小李就愿意提供劳动，如果市场的工资率是 25 元/时，小李每小时就获得了 5 元的经济租金；如果政府通过了一项法令使市场工资提高到 28 元/时，不但小李的经济租金将增加，该行业其他在职工人也都将增加经济租金 3 元/时。为什么政府会增加经济租金给工人呢？经济学家认为，在西方，一些政治家为了赢得选票和保持政治地位，会为选民提供广泛的公共产品和劳务以增加选民的效用，其中一项就是提供或者增加经济租金。另一方面，工人及其团体有经济租金的需求，他们是“寻租者”。于是，一些在位的官员就通过提供或增加经济租金来迎合这种需求，他们是“经济租金的供给者”。

政府提供经济租金的方式一般是通过设立职业许可、关税和配额的立法、“本国含量”的法律等。尽管这些法律的立法动机或许不是直接给某些劳动者提供经济租金，但确实起到提供经济租金的作用。

(二) 经济租金对劳动力市场的影响

政府通过一些立法“提供经济租金”的行为将影响特定职业的工资和就业，下面将分析两个实例：职业许可一类的法律和关税、配额及一些国内保护法。

1. 职业许可对劳动力市场的影响

在任何一个国家，工人都要受到某种形式的职业许可的约束，这些制度一般要求从业者满足一定条件，如某种程度的受教育水平、获取从业证书等。在许多情况下，政府对某些职业如医生、药材经营、会计师、律师发放许可证是必需的，一是可以防止消费者受到素质低劣的从业者造成的无法弥补的损失或伤害，保护消费者利益；另一方面可以使消费者以最低的成本获得相关“消费”信息，使其作出最优消费决策。而某些职业团体也有对许可证的需求，因为团体成员希

望通过发放许可证限制其他劳动者进入相关行业，从而使团体成员获得经济租金；并通过职业许可制度控制“合格劳动者的数量”。从这个角度而言，职业许可将会限制相关行业的劳动供给，提高它们的工资率。

总之，职业许可对劳动力市场的影响表现在以下几方面：(1) 短期内可以限制特定职业的劳动力供给，提高市场工资。(2) 为那些获得许可的工人提供经济租金，同时也造成那些没有获得许可的工人的效率损失。(3) 为获得有限的许可证而进行的竞争，会导致那些新进入许可证行列的人增加成本，以致与期望的经济租金抵消，而真正受益的是那些在许可证制度刚实行时自动获得许可证的工人。

2. 关税、配额及一些国内保护法规对劳动力市场的影响

关税、配额和其他一些国内保护法规是政府向部分劳动者提供经济租金的又一形式。关税是对进口产品征收的货物税，进口配额则是对进口品数量和总额的~~限制~~。国内保护法规要求尽量使用国产的进口替代品，这些法规旨在提高外国商品的价格，降低其价格上的竞争力，相对增加同类国产商品的竞争力，增加它们的需求量和销售量。对某一产品需求的增加，会增加对该产品所属行业劳动力的需求。在竞争的劳动力市场上，国内劳动需求增加将导致均衡工资和就业量上升。如果劳动市场是不完全竞争的，劳动需求的增加会提高工会集体谈判的地位，使工会会员工资有可能增加。这很容易理解许多国家的工会积极支持关税、配额和国内保护条例的举动。总的来说，这些法规为国内劳动者提供了经济租金，增加了工资和就业，但同时也损害了外国生产者和国内消费者的利益。

【本章小结】

政府是劳动力市场的重要参与者，一方面它是最大的雇主之一，另一方面它承担着为劳动力市场制定规则和从宏观上调控劳动力市场的责任。公共部门的就业直接增加劳动的需求，公共部门提供的产品和劳务也会影响劳动力的供给和需求，因而，公共部门是政府干预劳动力市场的重要工具。政府对劳动力市场的调控和规制表现为：一方面通过立法，如最低工资立法、调整劳动关系和劳动保护的相关法律等，来保证劳动力市场充分发挥其资源配置的功能；另一方面通过宏观的财政、货币政策及收入政策对就业总量进行调控，促进就业和社会公平。

【基本概念】

劳动力市场政策 最低工资标准 最长劳动时间标准 最低社会保障
劳动保护 经济租金

【思考题】

1. 分析政府对劳动力市场干预的必要性。
2. 分析劳动力市场的制度结构。
3. 分析财政、货币政策对劳动力市场的影响。
4. 分析公共部门就业量不断增加的原因。
5. 公共部门对工资和就业有什么影响？

第八章 非正规就业与灵活就业

第一节 就业问题

一、就业概述

(一) 就业的概念

1. 社会学上就业的含义

就业俗称找工作，但从社会劳动法的角度说，劳动就业有着规范化确切的含义。**劳动就业**是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内，依法从事某种有报酬或劳动收入的社会职业。这一概念包含了四个方面的含义：(1) 劳动者就业需具有劳动能力，包括劳动权利能力和劳动行为能力；(2) 达到法定劳动年龄，即年满16周岁；(3) 所从事的劳动是有报酬或劳动收入的职业，而不是义务劳动；(4) 这种劳动是得到社会承认的职业并且是合法。

2. 经济学上就业的含义

劳动者通过一定的组织形式实现同生产资料相结合，从事一种合法的社会劳动，取得一定的报酬或收入，都被视为实现了劳动就业。它反映的是劳动力作为一种经济资源被利用的状况。

3. 就业统计的新概念

(1) 弹性就业。是指不限时间、不限收入、不限场所的灵活多样的就业形式。它是相对于全日制就业形式而言的。弹性就业包括非全日制就业、临时就业(如短期就业、季节就业、承包就业、传呼就业、独立就业)、派遣就业(雇用型派遣就业和登记型派遣就业)、钟点工等。目前弹性就业现象在我国城镇已广泛存在。

(2) 阶段性就业。是指在劳动者的职业生涯中，自愿退出社会劳动一个阶段后，再参加社会劳动的一种就业形式。它是与终生就业相对应的。我国目前存在的在职人员脱产上学实际上就是阶段性就业的一种形式。近年来，一些专家学者提出，妇女在生育期和幼儿成长期，可以在家承担哺育子女的职责而暂时退出社

会劳动，等到子女上幼儿园或上学后再去社会上就业，这也是阶段性就业的重要形式之一。

(3) 非正规就业（全称是“非正规部门就业”）。这是20世纪70年代初由国际劳工组织正式提出的概念。非正规部门主要是指从事商品生产、流通和服务的规模很小的单位。主要包括微型企业、家庭的生产服务单位及独立的个体劳动者。国际劳工组织在《1991年局长报告：非正规部门的困境》中，进一步将非正规部门定义为“发展中国家城市地区那些低收入、低报酬、无组织、无结构的很小的生产规模的生产或服务单位”。在非正规部门就业的劳动者则称为非正规就业（有的学者把非正规就业称为“分散性就业”）。从这个定义可以看出，我国城乡大量存在的私营和个体劳动者都属非正规就业，随着经济进一步搞活，非正规就业人员还会大量增加，成为我国就业大军中的重要组成部分。

(4) 不充分就业（又称就业不足）。我国在1995年就确定了不充分就业的统计定义。不充分就业是指非个人原因，在调查周内工作时间不到标准工作时间的一半（即20小时），并愿意从事更多工作的人员。在实际操作中，判断不充分就业人员的标准有三条：一是调查周内工作时间不到标准时间的一半，即不到20小时；二是工作时间短是非个人原因；三是愿意从事更多的工作。这三条必须同时具备才能统计为不充分就业人员。目前，国内外也有学者认为只要“愿意从事更多的工作”，就应视为不充分就业人员，笔者认为这样定义涉及面太宽，需要慎重。

弹性就业、阶段性就业、非正规就业和不充分就业是相互交叉的，它们是从不同角度对就业人员所进行的观察。如一个家庭小时工，从就业地点上看可能是弹性就业人员，从就业时间上看可能是阶段性就业人员，从就业单位上看可能是非正规就业人员，从工作量和收入上看又可能是不充分就业人员。在统计分析中我们可以根据不同需要对就业人员进行不同角度的分析，使劳动力分析更具广度和深度。

（二）就业的功能

1. 就业对劳动者个人的功能

(1) 劳动者生活保障功能。就业是劳动者个人谋生的手段，劳动者通过就业，取得一定的收入，从而获得自身生存以及延续后代所需的生活资料。就业具有保障劳动者基本生活的功能，这是其他功能的基础与前提。

(2) 劳动者自我价值实现和发展的功能。就业是劳动者个人能力和才智显示和发挥的条件。劳动者通过自身的专业理论知识和技能知识的学习，具备了一定的知识与能力，需要在适合自己的岗位上显示和发挥自己的才智得到社会的承

认,同时使自己的思想道德、智力、技能水平得到不断完善和发展,这种要求也只有就业才能实现。

(3) 劳动者服务社会的功能。就业是劳动者服务社会的重要途径。社会劳动者的劳动总和,为社会创造出各种各样的财富,以满足人们日益增长的物质文化的需要。实际上,人们用自己在社会就业岗位上的劳动成果与他人的劳动成果相交换,通过这种交换,个人在满足自己的需求的同时,也满足了其他社会成员的需求。从这个意义上讲,就业协调了人与人之间分工与协作的关系,使每个劳动者为自己也为社会劳动,从而为人们服务于社会提供了途径。

2. 就业的社会功能

(1) 增加社会财富功能。马克思说过:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡。”就业使分离的生产要素得以结合,从而生产出物质财富和精神财富,为人类社会的存在和发展提供经济基础。创造财富的劳动的前提是劳动者必须实现了就业,从这个意义上讲,没有就业活动,人类的财富就失去了源泉。

(2) 社会稳定的功能。就业不单是一个经济问题,而且是一个政治问题和社会问题,就业问题解决得如何关系到社会的平等与稳定的环境。劳动就业可以使社会成员各得其所,安心工作,使良好的工作秩序、生活秩序和社会秩序得以维护。相反,如果就业问题没有得到很好的解决,失业人口比较多,有劳动能力的人长期得不到安置,结果不仅会影响到他们自己的物质生活状况,也会影响到社会的稳定。正因为如此,大多数国家都把充分就业作为宏观经济调控的首要目标。

(3) 社会发展的功能。就业是一种经济活动,对社会的发展有着重要的作用。一个社会就业水平高,经济资料利用充分,表明就业的效果就好,社会财富也就丰富,人们的物质文化水平也就高,从而推动社会的文明进步与发展。

二、我国的就业形势

在我国经济高速发展进程中,由于经济体制变革、经济结构调整、科技进步、人口规模、劳动力教育投入等多种因素的综合作用,我国正面临着结构性、隐蔽性失业的突出问题。

(一) 我国当前的就业形势

2006年2月,国家发改委联合其他部门共同发布的《2006年就业面临的问题及政策建议》显示,2006年劳动力供大于求压力进一步加大,劳动力资源增量达1700万人。全年城镇需要安排就业总量为2500万人,预计可新增岗位仅有1100万个,劳动力供大于求的数量达1400万人。

严峻的就业形势一方面造成 GDP 的损失,使经济运行面临通货膨胀的风险;另一方面,严重的失业会造成劳动力资源浪费,加剧了城镇贫困人口的增长,使失业者在情感上受到打击,从而影响着社会的整合程度,对社会稳定构成巨大威胁。

党的十六届三中全会提出“要把扩大就业放在经济社会发展更加突出的位置”,并提出要“实施积极的就业政策”。尽管政府、企业和社会为扩大就业作了很大的努力,但是长期积累下来的存量就业压力还没有消退,新的增量就业压力又日益显现出来,当前就业形势依然严峻。从供给方面来看,就业主要面临三个方面的压力,一是新增劳动力数量,二是农村富余劳动力向非农领域和城镇转移,三是城镇的下岗和裁员。

(二) 就业形势严峻的成因

1. 劳动力市场严重供大于求

当前,企业下岗职工、失业人员、城镇新成长劳动力、农村剩余劳动力向城镇转移,四股力量聚合,对就业形势构成了新一轮的压力。与此同时,尽管近几年国内 GDP 依然保持了较高的增长速度,但全国的失业率已经出现了缓慢上升趋势。一般来说,经济增长能够造就更多的就业机会,但二者之间并没有简单的因果关系。劳动力数量与素质、工资水平、产业结构、财政税收、社会保障、文化教育等因素都会对劳动力需求产生影响。随着我国科技进步不断加快,资本有机构成不断提高,就业弹性系数持续走低,经济增长对就业的拉动作用减弱。1979 年我国就业弹性系数高达 0.44,到了 20 世纪 90 年代降到了 0.2 以下,近几年仅为 0.1~0.12。农民进城的趋势越来越强,高校各种毕业生就业越来越难,城市就业压力越来越大。

2. 大规模产业结构调整阶段,吸纳新增劳动力能力还比较弱

一方面我国产业结构层次较低,第二产业对劳动力的吸纳能力不足,第三产业无论是从业人员还是 GDP 都比较小;另一方面,从业人员在整体上文化素质、技术素质还偏低,难以满足工业化和信息化的就业要求。大量一般劳动力缺乏就业岗位,下岗人员再就业困难很大,同时也有许多需要高素质人才的就业岗位空缺。

我国农村经济体制的成功改革,把广大农民的生产积极性迅速激发和调动起来,使农业富余劳动力迅速向第二、第三产业转移。而第二产业特别是制造业吸纳新增劳动力的能力却在下降(20 世纪 80 年代第二产业劳动力年平均增长率为 5.0%,到“八五”期间下降为 2.7%)。近几年,我国第三产业发展一直呈上升趋势,但仍然处于一个比较低的水平,吸纳劳动力的能力还很有限,还不能及时

吸收第一、第二产业释放的大量富余人员。同时,科学技术水平迅速提高必然出现“机器排挤工人”的现象,革命性技术进步也必然加剧结构性失业。

3. 社会保障体系有待完善

完善的社会保障体系可以促进就业的多样化、广泛化发展。从我国目前情况看,社会保障经过这几年的努力虽已取得了长足的发展,但离市场经济的要求还有很大差距,很多制度还不完善,集中体现在:社保基金缺口,许多非公有制企业尚未参加社会保险,一部分下岗失业人员社会保险没有妥善接续,在养老保险政策方面还存在不规范和不统一的现象。

4. 劳动者整体素质和部分城镇职工的就业、择业观念是影响就业的两个重要方面

“十五”期间,我国从业人员文化素质得到一定程度的提高,但总体来看,劳动力素质仍然很低,社会劳动者整体素质和结构还不能完全适应科技进步和社会生产力水平的要求。与此同时,我国城镇的一部分下岗职工仍未从过去的“大锅饭”条件下所形成的就业、择业观念中解放出来,仍然不切实际地希望国家能为他们安排一个舒适轻松、报酬优厚、相对稳定的工作岗位,不愿意与涌进城镇的农村富余劳动力进行就业竞争;他们一旦失业,不能较快地实现就业岗位转换,因而在失业大军中滞留下来。

要解决就业问题,就要求政府实行积极的就业政策,增加就业岗位。在就业弹性一定的情况下,经济增长对增加就业岗位具有决定性的作用,经济增长率越高,提供的就业岗位就越多,相反,若经济衰退,增长率下降甚至出现负增长,则不仅会减少新增的就业岗位,而且还会造成大量在岗职工的失业。同时,政府还要大力发展多层次教育,提升劳动者素质,减缓劳动力供给。

第二节 非正规就业

就业问题,不仅是一个重要的经济问题,同时也是一个重要的社会问题。我国是一个人口大国,21世纪中就业岗位供不应求将会是一个十分突出的问题。在当前就业形势严峻的情况下,发展非正规就业,将有利于缓解社会就业紧张的状况;而从长远的发展看,鼓励自主创业,发展非正规就业,将有利于促进我国经济的市场化和就业的多元化,改变单一的就业方式和经济发展方式,推动我国经济、社会的全面发展。

一、非正规就业的发展

(一) 非正规就业概念

非正规就业，国外称为非正规部门就业或非正规组织形式就业。非正规就业的提法是国际劳工组织（ILO）在一份题为《就业、收入与平等：肯尼亚增加生产性就业的战略》的研究报告中首次提出的（ILO，1972）。1992年1月，第15届国际劳工大会通过了关于非正规部门定义及其国际标准。该标准认为，“从广义上说，非正规部门是为有关人员创造就业和提供收入为根本目的、从事产品生产和劳务的单位构成”的部门。国外一般认为非正规就业是指在非正规部门中从事经济活动中的就业，原意指劳动者不依靠政府而自主就业。有关非正规就业产生的理论主要有三种：一是国际劳工组织贫困就业理论，二是刘易斯—托达罗二元经济理论，三是哈特—法伊格制度边缘理论。其中，前两种是主要的理论依据。

目前，在经济全球化的背景下，非正规就业在世界各国规模日趋扩大，其在缓解就业压力、增加就业岗位方面发挥的作用不断增加。在发达国家，非正规就业已成为重要的就业方式，其中，非全日制就业和临时就业日益成为主要的就业方式。在美国等发达国家，非正规就业占一定比重并呈上升趋势（法伊格，1993）。在发展中国家，非正规就业已经成为城镇就业的最主要渠道之一，以自营就业和家庭就业为主。非正规就业在发展中国家所占比重大且一直上升，如肯尼亚的非正规就业从1972年的不到10%到1997年的63.4%，90年代整个非洲的新工作90%以上是由非正规就业创造的。在西非的贝宁，城市非农劳动中的非正规就业比重高达92.8%，亚洲和南美洲也是如此（ILO，2000）。非正规就业在一些经济转型的国家以及发达国家所占比重也不小，且呈上升趋势。波兰1/3以上从事非正规就业，46%受雇于非正规部门（世界银行，1995）。

我国的非正规部门主要指在依法设立的独立法人单位（企事业单位、政府机构和社会团体、社会组织）之外的规模很小的经营单位。非正规就业主要指广泛存在于非正规部门和正规部门中的非正式就业形式。

(二) 我国非正规就业的发展

我国的非正规就业发展经历了几个时期：20世纪80年代，未被正规部门吸收的部分劳动力自谋出路，非正规就业开始形成规模；90年代前半期，正规就业的扩展比较快，非正规就业在这段时间不引人注目；1995年后，经济增长速度放慢，正规就业部门人数下降，非正规就业人数上升，从1999年至今，非正规就业的从业人员一直在增长。有关专家估计，我国的非正规就业人数大约有8000万。但总的来说，我国非正规就业的比重低于多数发展中国家及发达国家

非正规就业的比重。这是由于我国市场化程度和就业压力的差异导致其在各地区分布比重不同的结果。见表 8—1。

表 8—1 各地区非正规就业状况比较 (%)

	东部	中部	西部
非正规就业高比重 (25%以上)地区	广东 (30.4) 浙江 (29.2) 海南 (26.8)	湖南 (30.7) 安徽 (28.7) 内蒙古 (28.7) 湖北 (27.6)	
非正规就业中比重 (20%~25%)地区	辽宁 (24.9) 福建 (23.9) 山东 (23.7)	吉林 (24.9) 江西 (24.5) 黑龙江 (24.1) 河北 (23.0)	陕西 (24.0) 重庆 (23.9) 广西 (23.6) 甘肃 (21.2) 青海 (20.9)
非正规就业较低比重 (15%~20%)地区	江苏 (17.3) 天津 (16.6)	河南 (17.2)	云南 (19.5) 西藏 (18.7) 四川 (18.1) 贵州 (17.4) 宁夏 (16.6) 新疆 (15.6)
非正规就业低比重 (15%以下)地区	上海 (13.1) 北京 (5.6)	山西 (14.1)	

资料来源：胡鞍钢，杨韵新. 就业模式转变：从正规化到非正规化. 管理世界. 2001, 2

由表 8—1 可看出，发展非正规就业比重所占大小主要与改革和经济发展的程度有关。沿海地区非正规就业所占的比重较大，是因为沿海地区经济体制改革发展快，市场化程度高；西部地区所占比重小，是因为西部地区经济体制改革发展慢，市场化程度不高和观念陈旧等。非正规就业问题涉及劳动关系、劳动报酬、社会保障、城镇户口等方面的问题，因此，把握非正规就业，不能单从某个方面去理解，而应从以下几个方面分析。

从管理上看，非正规就业通常没有纳入政府统一管理范围，管理的规范程度较低，这是因为非正规就业的产生是劳动力市场运行的结果，而非源于政府的制度安排。因此，非正规就业的发展将长期面临规范管理的问题。

从劳动关系角度看，由于非正规就业的管理缺乏系统的相应制度约束，因而这种雇佣关系是松散的，甚至只是一种劳务关系，其法律约束力严重不足。根据

制度经济学理论，非正规就业其实就是雇主和雇员在劳动力交易过程中选择交易成本最小化的一个产物。

从就业的劳动时间和稳定性来看，不少的非正规就业形式的劳动时间一般少于正规就业的劳动时间，尤其是非全日制的就业形式。从就业的稳定性看，非正规就业相比于正规就业，缺乏就业的稳定性，经常处于变动状态之中。

非正规就业虽然存在种种问题，但毕竟是客观存在的一种就业形式，而且有发展的趋势。目前，我国政府对发展非正规就业逐步重视，学术界对非正规就业的研究也日益增多。非正规就业的增长已逐渐成为我国城镇就业新增岗位的主导渠道。

二、我国非正规就业存在的问题

(一) 非正规就业无组织性

我国目前非正规就业人员包括两部分：一部分是城镇下岗、失业人员，另一部分是进城务工人员。在所有的下岗、失业人员和进城务工人员中，具有一定的劳动技能和较高的文化程度的人员多数实现了正规就业，剩余人员受劳动技能和文化水平所限，只能寻求非正规就业。非正规就业人员具有较高的同质性，他们的市场竞争能力差，可替代性强。他们的工作环境往往条件恶劣，危险性高，劳动报酬不高还带有偶然性。

在政府的劳动保障统计指标中没有对非正规就业的统计，更不用说进行就业登记和劳动管理，非正规就业处于自发和无组织的状态。这种状态，不仅不便于对就业形式进行分析，在政策制定和预测劳动力市场走向方面缺乏充分的依据，而且也使对这部分劳动者实行依法管理存在诸多困难，劳动力供求双方都存在风险和法律保障问题。

(二) 非正规就业人员劳动权益未受保护

非正规就业人员的工资基本上能够做到不低于城市的最低工资标准，但这个标准的保证是建立在劳动者超时工作的基础上的。由于劳动者权利意识和主体意识不足，且劳动力市场又是明显的买方市场，劳动者目前只能承受雇主采取的不利于劳动者的行为。非正规就业人员与其雇主的劳动关系松散，据调查，90%以上的非正规部门没有签订劳动合同。少数签订劳动合同的企业，合同文本不规范，甚至有违法条款，且雇主可以不与员工协商，随意修改或解除合同，侵害劳动者合法权益的现象时有发生。但由于劳动关系和劳动制度的不规范，导致协调劳动关系失去依据，员工的合法权益难以得到有效维护。

(三) 非正规就业人员缺乏社会保障

下岗、失业人员在进入非正规部门就业后，由于政策规定和实践操作上的差

距，原有的养老、医疗保险很难得到续接；目前我国的社会保障只覆盖了城镇范围，进城务工人员虽然生活在城市，工作在城市，但由于户籍在农村，在遇到失业或生病时，他们能求助的只有自己。

非正规就业劳动者所在的单位一般不为非正规就业劳动者交纳“三险”，非正规就业者一般不纳入养老、医疗、失业保障的统筹体系。由于非正规就业劳动者的社会保险缴费与正规就业是一样的，在企业看来，采用非正规就业不能降低人工成本，因此缺乏采用非正规就业的积极性；而且，与固定职工相比，从事非正规就业的劳动者工龄短，为单位创造的效益也小，因此企业会千方百计逃避为这部分劳动者缴纳各项保险费用。再者，我国的养老保险实行省级统筹，而从事非正规就业的劳动者绝大多数为外来工，尽管劳动者就业地域改变时社会保险关系可以随身转移，但在实际操作过程中却很难实现。

（四）行政执法部门存在执法手段不当现象

非正规部门的经济活动中，确实存在着非法经营、制造出售假冒伪劣商品、偷逃税款、躲避缴纳工商管理费以及违反城市管理规定等行为，需要各级行政管理部门加大对违法经营活动的查处力度，减少或杜绝违法行为的发生，为完善社会主义市场经济提供健康、稳定的市场环境。但在实践工作中，各行政部门包括城管、卫生、工商、税务、环保等部门滥用职权、任意罚款、工作态度粗暴等问题的报道时常见诸媒体。这会不同程度地影响非正规部门劳动者正常的生产经营活动。

三、非正规就业的意义

我国非正规部门和非正规就业形式的产生，有着深刻的经济与社会根源。它是我国经济体制转轨和经济结构转型过程中的一个产物，是人民群众自主开辟生产就业门路，谋求经济利益的一种自觉的创新活动。

（一）非正规就业的必要性

从社会的发展变化看，产业结构的调整和变化，知识经济的崛起等需要各种更灵活多样的就业方式。比如我国第三产业的不断发展，特别是以第三产业中的消费者服务行业，就需要多种服务，这就带来多种就业的需要。

从劳动力市场两个主体与政府的角度看，严峻的就业形势使劳动力市场几乎只是买方市场。一方面，雇主有条件以多种方式雇用劳动力而使雇用成本最小化，而劳动者在失业时，迫于生存的压力，也会选择多种就业方式。另一方面，就业关系到国计民生，无论如何，政府都会把促进就业作为政府优先的政策目标，所以，当政府发现非正规就业是解决失业的有效方法时，会因势利导，推动非正规就业的发展。

从用工形式看，传统的固定用工模式刚性大，不利于企业在用人上灵活多样，应付激烈竞争，所以，企业经营需要多样的用人方式，保持和提升竞争力，更好地参与市场竞争。

从劳动者就业观念看，市场经济的发展和就业竞争压力不断增大，使人们的就业观念发生很大变化，越来越多的人不愿意被特定的岗位束缚着，从事某一职业不仅为了生存，也想实现自己的人生价值等。各种原因都促使非正规就业发展。

（二）非正规就业的现实意义

目前，尽管在我国从事非正规就业的人数并不多，而且多数是素质较低的人，其就业部门亦大多属于所谓边缘性行业，也正因如此，有些学者把这一类就业视作“社会边缘的人群在制度边缘的就业”，“是介于正规就业和失业之间的缓冲层”。但近年来，非正规部门和非正规就业发展势头很快，其对我国经济与社会发展的意义绝不宜低估。就现实的情况看，发展非正规就业具有以下几个方面的意义：

1. 可以缓解我国目前面临着的前所未有的就业压力，保持社会的基本稳定

非正规部门的发展将创造大量的就业机会，非正规就业的发展将减少由失业人员增加所带来社会的潜在不稳定因素。而且，通过非正规就业的形式，许多人不但找到了自己的就业岗位，而且锻炼了自主创业和自我发展的能力，提高了自己对社会经济发展的适应性。

2. 有利于促进我国经济运行机制的市场化

非正规就业突破了计划经济时代的统一就业模式，也冲破了正规就业的单一就业模式，促进了劳动力资源的流动与重组，同时带动着其他生产要素资源的市场配置，推动着我国经济运行机制的市场化。

3. 有利于国有经济的体制改革

非正规就业的发展一方面有利于安置从国有经济分离出来的职工，另一方面有利于形成多种形式的所有制主体，促进我国经济成分的多元化，形成各种经济成分长期并存、共同发展、相互促进的局面。

最后，需要强调的是：非正规就业与正规就业都是就业的一种方式，从本质上看，非正规就业是人们为适应经济结构的演变而不断进行自主创新和创业的一种就业形式，具有很强的生命力。因此，非正规就业的发展不只是当前居民对失业困境而产生的一种应急的反应，更是一种长期现象，是我国走向所有制多元化和经济市场化的一种必然趋势，其发展的意义和影响十分深远。

总之，未来十年，是我国经济发展和改革关键的十年，而这十年，巨大的就

业压力将长期存在着。在这种严峻的就业态势下,非正规就业方式适应我国劳动力市场发展现状,在就业和失业之间起着不可替代的缓冲作用。它能满足城市社会经济发展的需要、增加收入、提高资源利用率、促进人力资本形成、打破工资刚性,解决失业问题等,将在未来长期的发展中,发挥更加重要的作用。

第三节 灵活就业

我国就业格局已经发生并且还在发生重大变化,突出特点是灵活就业保持快速增长的势头。据劳动和社会保障部 2005 年统计,灵活就业人员约占城镇从业人员的 40%,总人数在 1 亿人以上。

一、灵活就业的内涵

(一) 灵活就业的定义

关于灵活就业的定义,我国至今尚无统一明确的界定。目前,在我国劳动保障领域对灵活就业的界定至少有如下五种不同的定义:

1. 灵活就业是指城镇各种非规范从事有劳动报酬的劳动活动形式。
2. 灵活就业主要是指劳动者在尚未具备与用人单位建立相对稳定劳动关系,或从事个体经营但尚未具备工商注册条件时,以合法劳动获得劳动报酬,月劳动收入达到当地最低工资标准的多种就业方式。
3. 灵活就业是指在《中华人民共和国劳动法》规定的全日制用工形式以外,劳动者以非全日制、临时性和弹性工作等灵活多样形式或以小时为劳动时间单位与一个或一个以上用人单位建立劳动关系并履行相应权利义务的就业形式。
4. 灵活多样就业形式是对在劳动时间、收入报酬、工作场地等方面不同于传统的标准全日制就业形式之外的各种就业形式的总称。
5. 灵活就业是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代企业制度基础上的传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。

这五种定义在劳动保障理论和实践方面均有一定的代表性和合理性。其中第五种定义认同度最高。

一般来说,对灵活就业的界定既应体现其就业性质、基本特征和范围,还应包含劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利等方面的内容。因此,灵活就业可以初步界定为:在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等方

面不同于传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。^①

(二) 灵活就业的特征

灵活就业主要有以下几个特征：

1. 劳动关系非正规化。灵活就业人员与用人单位的劳动关系一般都比较松散，多数都没有签订正规的劳动合同，处于随时中止的状态。就业很不稳定，与雇主之间的劳动契约十分松散，就业与社会保障体系间几乎无制度性联系。

2. 劳动报酬低，环境差。非正规就业往往没有固定的场所、工作时间具有不确定性，一般采用计时工资的报酬形式，劳动报酬一般只能达到当地法定最低水平；自雇用或只有少量雇员，大部分由独立的自营就业者组成，少数单位也雇用少量工人，但生产规模较小，技能和经营水平较低，多为劳动密集型，提供产品或服务；劳务收入处于税务监管的“盲区”，劳动条件低下，劳动卫生、安全、人文等环境差等。

3. 与社会保险几乎没有制度性联系。灵活就业的门槛低、机制活。

(三) 灵活就业的发展

1. 知识经济造就了大量的非正规就业岗位

随着信息技术的快速发展，网络经济正日益影响着人们社会政治、经济、生活的各个方面。网络经济作为一种全新的经济，完全改变了人类的生产、工作和生活方式。以就业而言，主要有以下几个方面的影响：

(1) 网络经济发展不仅创造了新的产业，同时也创造了新的就业岗位。就业活动的内容随着社会需求的变化而变化，随着社会经济的发展和科技的进步，不适应的就业领域逐渐萎缩，适应的则迅速发展，还有一些新的领域不断被开拓出来。

(2) 网络经济创造了灵活的、非正规的就业方式，出现了柔性的工作组织、灵活的工作时间、工作场所和计酬方式。在家办公成为一种现实的工作方式，网络系统的发展、先进的电子通信手段越过时间和地点的限制，为每一个人提供了越来越多的方便和帮助，将雇员从办公大楼里解放出来；随时招聘的工作人员将取代固定工作人员，大批工作人员不再是长期性的固定工作人员，而是临时工作人员和兼职雇员；按业绩付酬取代了按岗位付酬，报酬主要采用比例提成、贡献奖、利润分成等其他一些办法来实现，管理部门按工作成绩分配预算、工资、奖金和其他福利。

2. 多种经济形式促进了非正规就业模式的发展

^① 罗栋祥：关于灵活就业界定之探讨。中国劳动保障报，2005-07-30

与正规部门相比,非正规部门对资本的和技术的要求较低,容易进入,但稳定性较差,管理灵活。我国非公有制的发展使我国的社会阶层构成发生了新的变化,出现了七类新的社会群体(民营科技企业的创业人员和技术人员、受聘于外资企业的管理技术人员、个体户、私营企业主、中介组织的工作人员、自由职业人员等),这从一个侧面折射出我国社会结构的变革。

3. 社会经济生活的变革,拓宽了传统第三产业的就业门类

随着市场经济的建立,经济水平的提高,人们生活方式和消费水平也发生了很大的改变,传统的服务业已不能完全满足社会的需求,一些新的服务行业应运而生。与前述网络经济条件下催生的就业岗位不同的是,这些服务岗位技术要求不高,故很适合“4050”下岗群体的就业要求。

二、灵活就业的种类

随着灵活就业的发展,我国劳动关系也出现了一些新变化。主要表现在:国有企业劳动关系由原来长期的、固化的状态逐渐向相对松动的、双方权责对等明确的状态转变,其员工从“企业人”变为社会从业人员;灵活就业者中的临时工、季节工、小时工多数都没有签订书面劳动合同,出现了大量“有劳动没关系”的现象;劳动力流动频率加快,劳动关系短期化趋势明显,一些人经常变换职业、工种。

我国灵活就业的种类和涵盖的领域十分广泛,既包括律师、作家、自由撰稿人、翻译工作者、中介服务工作者等高层次的自由职业者,也包括非全日制员工、临时工、季节工、劳务承包工、劳务派遣工、家庭小时工等一般劳动者。灵活就业在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面,与建立在工业化和雇佣制度基础上的传统主流就业方式有所不同。

(一) 非全日制就业

国际劳工组织对非全日制就业的定义为:(非全日制就业)是指其正常工作时间少于可比性全日制正常工作时数。欧盟(EU)对非全日制就业的注释则很有概括性,即非全日制就业是指少于法定的、集体合同规定的或惯例的工作时间的就业。

日本、美国、瑞典、澳大利亚等国规定周工时不满35小时为非全日制就业,挪威则是周工时不满37小时,芬兰、马来西亚为周工时不满30小时为非全日制就业,法国非全日制指其工作时间与法定周或日工作时间相比至少占1/5,西班牙的定义则是,每日或每周工作的小时数或天数之和少于正常工作时间的2/3。

鉴于每个国家对非全日制就业都有自己的界定,所以经合组织(OECD)为其成员国开展了协调数据的工作,使用30小时这一切点作为界定分界线,以便

于对非全日制就业情况的国际比较。从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或一个以上的用人单位建立劳动关系。非全日制就业主要分布于城市社区服务，城镇公益性岗位，承担企事业单位后勤服务的服务性组织，电信、邮政、报刊、保险等部门的推销员或投递员，人数大约有 50 万人左右。从职业上看，非全日制就业劳动者大都从事服务、销售、事务性和专业性工作。从事非全日制就业的人员群体主要包括下岗职工、学生、退休人员、从事第二职业者。从总体上看，非全日制劳动者主要以中低技能者为主。

（二）临时就业

临时就业主要包括短期就业、派遣就业和季节性就业等，这种就业形式几乎在所有行业中都有，也被称为正规部门的非正规就业，以建筑业、服务业、餐饮业为多。从事临时性工作的人员群体一般是下岗职工、农民工、退休人员，或者是要求上班时有灵活性的人员。

（三）自营就业

自营就业者主要有那些街头小贩、擦鞋工、早夜市摆摊者，从事家庭装修、打字复印、搬家公司、各类修理等工作的人，主要经营活动包括第三产业和小规模建筑等。从事自营就业的主要有农民工、下岗离岗人员和城镇新成长劳动力。

（四）自由职业者

这种就业是根据自身特长与相关单位建立技术、技能服务关系，接到工作后独立完成，以工作时间计酬，主要分布在中年群体。自由职业者的受教育程度普遍较高，主要从事高技能、高要求的工作。在第二产业中，建筑业是吸纳自由职业者最多的行业。在第三产业中，自由职业者主要分布在金融、保险、房地产业、咨询业，这部分人数较少。

从目前了解的情况来看，灵活就业人员对于社会保障的需求根据其年龄、就业和收入状况的不同而呈现不同的心态。一般来讲，年轻、就业能力强，参保意识就比较差。年龄偏大的下岗职工一般技能单一，适应新岗位的能力比较差，而且一部分人就业观念还比较陈旧，再就业较困难，同时对即将到来的退休有着清醒的认识，特别是国家实行“两个确保”后，他们对养老保险的认识大大加强了，继续参保的积极性很高，对医疗保险也有普遍的需求。原单位的状况对下岗职工的参保意愿影响也很大，原单位已参加社会保险且年龄偏大的下岗职工普遍具有较强烈的续保意愿，但收入低又往往成为他们参保的最大障碍。而对于原来就没有参保的下岗职工（一般在集体企业、街道小企业工作过），参保意识相对淡一些，但关键还是无力参保、续保。

当前，灵活就业人员普遍反映的一个问题，就是现行的社会保险体系不适应

灵活就业人员的需求,阻碍了劳动者在各类就业方式之间的合理流动,完善适应灵活就业方式的社会保险机制,为广大劳动者提供方便、灵活、实效的社会保障服务已经成为越来越紧迫的课题。

三、灵活就业的意义

国内外的实践看,灵活就业对缓解社会就业压力,提高劳动力资源配置效率起着极为重要的作用。促进灵活就业需要各级政府、非政府组织、用人单位、劳动者等各个方面的共同努力。

(一) 有效开拓就业门路,增加就业岗位

当前,我国城镇严重的就业压力,不仅表现在劳动力供给总量远远大于需求,更主要的是劳动力素质结构与就业岗位要求不相称,呈现出典型的结构性就业矛盾。随着我国城镇化战略的实施,大量农村剩余劳动力将转化为城镇劳动力,就业压力会进一步加剧。而灵活就业门槛低,对技术、技能和资金的要求一般不高,对不具备就业竞争优势的下岗失业人员以及进城农民来说选择的余地和空间较大,被称为吸纳半熟练、不熟练劳动力的“巨大海绵”。同时,这种灵活多样的就业方式也满足了不同劳动者群体的择业需求,得到了求职人员的认同。

(二) 增加弱势群体收入,减少城镇贫困人口

在城镇贫困人群中,下岗失业人员占大多数。他们在正规就业竞争中,由于劳动技能单一、年龄普遍偏大、可流动性差等原因,明显处于弱势地位。因此,大力发展灵活就业,促进下岗失业人员尽快实现就业,能够有效增加他们再就业的成功率,从而减少城市贫困现象,保持社会稳定。

(三) 有利于劳动力资源的优化配置

现在,由于灵活就业的社会条件不充分,在餐饮、零售、物业、配送等服务业中,许多适宜计时计件付酬的就业岗位被迫采取了全日制就业方式。多样的用工方式满足了企业在降低成本、提高效率、顺应市场需求组织生产、灵活经营等方面的需求,不仅使人力资源得到了有效的利用,生产设备等生产资料也得到了充分的利用,深受用人单位的欢迎。

四、国外政府促进灵活就业的经验

各国政府为促进灵活就业,在培育良好的就业环境方面主要做了以下几项工作:

(一) 政府在信贷、税收、财政等方面给予大力扶持

国际劳工组织在部分工业化国家,如美国、加拿大、英国、法国、意大利、德国和荷兰等国,开展了通过小型信贷手段帮助失业人员自营就业的计划。意大利政府为鼓励自营就业的发展,2000年推出了“荣誉贷款”计划。该计划的主

主要内容是：对合适的自营就业者提供特定的培训，对创业计划进行全面的可行性论证，提供一定的开业贷款。通过实施这个计划，意大利为自营就业提供的总资助达公共资金总额的 2.1%，服务部门的自营就业比例尤其高，占该部门就业总量的 64%。德国则为促进自营就业的发展制定“搭桥津贴”计划。这一计划制定和实施的目的在于为失业者创办企业提供“津贴”。这个计划实施几年，逐年改进，很受欢迎。现在由于获取这一计划帮助的条件更加宽松，受助人大大增多，项目经费预算也连年增加。

丹麦政府为支持自营就业，制定并实施了家庭服务计划。该计划的目标是：为自营就业创造一个新的市场环境，为没有技能或低技能的劳动者创造工作岗位，减少地下就业。方法是政府财政对自营就业者创办的企业提供补助。这些企业的服务范围大多属于城市清洁、零售、家政及绿化。

（二）政府建立指导机构，对灵活就业提供法律和政策咨询

国际劳工组织在《1980 年老年工人建议书》（第 162 号）中建议，在退休准备计划中为老年工人提供有关成为自营就业者的可能性的信息。而在《1988 年促进就业和失业保护公约》（第 168 号）和《1988 年促进就业和失业保护建议书》（第 176 号）中，对自营就业劳动者的支持保护更进了一步，即公约将自营就业者包括在了可以得到失业保护的那些类别工人之中，而建议书则要求成员国在可行的情况下，为那些希望建立他们自己的企业或从事另外一种经济活动的失业者提供财政资助和咨询。

在荷兰，1980 年全国企业家协会发起了一个称为“成为你自己的老板”的特别运动。该运动的目的是通过向潜在的自营就业者提供有关立法、税收、社会保障、财政补助等方面的咨询和信息，对他们实行帮助。协会下属的培训中心为小企业雇主提供特殊培训课程，其中还包括高新技术培训。

波兰促进自营就业的措施也很具体，主要有：为失业者和求职者提供信息资料，开发失业者的自营就业技能，政府与银行以及其他机构合作，为自营就业提供小额贷款等。

（三）政府保护灵活就业者的合法权益

政府应从多方面保护灵活就业者的合法权益。首先是制定专门的法律，对灵活就业者提供最直接和有效的法律保护。比如，德国制定有《就业促进法》《非全日制就业法规》。西班牙也有专门的法律规范企业使用临时性工人的行为，如西班牙劳动和社会事务部会同全国主要的工会组织签署了关于促进稳定的非全日制就业的协议，强调要在社会对话的前提下给予非全日制就业合同以法律地位。

1. 制定用工标准，保护灵活就业劳动者的合法权益

国际劳工组织在《1996年家庭工作公约》(第177号)和《1996家庭工作建议书》(第184号)中要求:所有批准公约的会员国,制定、实施并定期审查一项旨在改善家庭工人状况的国家政策,批准国政府与雇主组织、工人组织及其他相关组织进行协商,制定有关家庭工人的国家政策等,国家政策在诸如组织权利、免受歧视保障、报酬、职业安全与卫生、社会保障、生育保护以及培训领域,确保“家庭工人与其他工薪劳动者之间的待遇平等”。欧盟各国也都在促进灵活就业、保障灵活就业者身心健康和合法权益方面制定了一系列用工标准,出台了相应政策。如在就业合同方面,法国规定用人单位在准备雇用派遣工人时,必须同工会签订协议,并与派遣工人签订书面合同,以确保派遣工人在社会福利、工资待遇等方面与其他正规雇员相同。西班牙1995年法律规定,临时就业的工时、工资、加班费,以及带薪休假等都需通过集体协商决定,这项立法有利于临时工跨区域流动性。

2. 改革和发展专门的社会保障制度

为促进灵活就业,许多国家修改或专门制定了相关的社会保障制度。如荷兰的社会保障法规定,非全日制劳动者依据其工作时间总量的多少,可依一定比例获得健康保险、失业救济、病休补偿、残疾津贴和养老金,其中健康保险包括日常医疗、牙病医治、住院、护理及其他服务。英国的国民保险以在英国居住的所有人为对象,包括非全日制及其他灵活就业方式的劳动者,是一种包括老龄、死亡、伤残、生育、失业、工伤等保险的综合型社会保险制度。法国法律规定非全日制就业劳动者应加入社会保险,缴纳社会保险费,并按规定标准获取社会保险待遇。德国的工伤保险不论就业形式,适用于一切雇用劳动者。印度、泰国和菲律宾通过立法和社会保险制度改革及发展专门的社会保险制度,提高灵活就业者享有社会保护的水平。

3. 加强对灵活就业劳动者的教育培训

德国法律规定,非全日制工人可以参加对其职业生涯有利的所有培训,政府在必要情况下为其提供照看孩子的设施。法国规定,不论公司大小,派遣工人有权参加培训。20世纪80年代以来,拉美国家的政府和一些妇女组织也制定了不少专门的培训计划,其中有些计划取得了积极的效果。他们成功的经验表明,开展对灵活就业从业妇女的职业技术培训,首先要进行可行性研究,还要充分考虑到这些妇女自身的特点和需要。

(四) 政府积极引导不规范灵活就业的发展

非正规经济部门的无序发展也会带来一些负面效应。20世纪90年代初,墨西哥首都墨西哥城的流动商贩达到20万人,仅在首都中心地区就有1万多名。

他们聚集在主要街道两侧,阻塞了交通,在一定程度上损害了城市的形象。同时,非正规经济的扩张引起正规部门的不满,他们认为流动商贩逃避税收,贩卖违禁物品,经营饮食的小贩甚至缺乏起码的卫生设施。而政府卫生部门听之任之,实际就是纵容他们对正规商家开展“不正当”竞争,其实这样的状况在其他国家也不少见。以墨西哥为代表的一些拉美国家的市政当局着手规范非正规经济,比如1993—1994年,墨西哥城市政府实施了庞大的市场建筑计划,把街头流动商贩引入有规划的市场,以此来规范市场。同时,墨西哥等国家准许所谓的“非正规经济”的企业从事正当的生产和服务活动,使他们逐步成为国家税收政策和卫生条例的主体。巴西政府准许和鼓励失业者在非正规经济实体中自谋职业,对非正规经济实行正规化的政策,既可以使更多人的就业步入正规化,也有利于提高非正规部门劳动者的收入。促进社会的公平,促进非正规经济部门在扩大就业方面发挥作用。^①

五、加快发展灵活就业的对策

(一) 转变劳动者就业观念

一方面,要提高全社会的认识,不能认为目前灵活就业领域生产规模小、生产效率低、收入低、遵纪守法情况差、对劳动者权益保障差等问题就否认或轻视其存在和发展的重要性。事实上,目前我国城镇已广泛存在的灵活多样的就业形式,对缓解就业压力、保持社会稳定起到了重要作用。另一方面,要转变就业观念,树立大就业观念和现代就业观,即不管就业形式如何,只要进行合法劳动并取得报酬,就是就业。随着社会主义市场经济的不断发展,非正规经济发展的限制条件逐渐取消,社会福利、保险趋于社会化,各种职业只是社会分工不同而已,工作没有高低贵贱之分,不同类型的就业并没有优劣之分。待业失业人员要努力克服依赖心理、自卑心理,不等不靠,自强自立,积极寻找各种就业机会,无论是正规就业,还是灵活就业,只要适合自己实际情况,能充分发挥自己的才能就行。

(二) 实施积极的灵活就业政策

在实施就业政策中,要把促进灵活就业作为重点,在税费减免、资金投入、就业服务等方面给予政策倾斜,建立起促进就业的长效机制。

建立有利于灵活就业发展的市场竞争环境。打破行业的国家垄断和部门垄断,降低市场准入门槛,鼓励竞争,规范竞争秩序,促进非正规部门参与市场公平竞争。建立竞争公平、运行有序、调控有力、服务完善、城乡一体化的现代化

^① 杜兴洋,徐双敏.国外政府促进灵活就业的主要方式.学习月刊.2005,5

劳动力市场，确立市场机制在劳动力资源配置中的主体地位，运用市场机制调节劳动力在正规就业与非正规就业之间的供求关系，使更多的劳动者通过劳动力市场实现非正规就业，对灵活就业实行一定的政策倾斜。政府应出台一些优惠政策，为灵活就业提供支持，如解决资金与贷款问题、简化工商登记手续、降低行政事业性收费、优先租用经营场地等。根据不同对象和各种灵活就业形式的不同特点，制定不同的政策，例如，引导用人单位积极灵活用工，指导和鼓励他们为社会提供多种形式的就业岗位，对通过灵活用工扩增就业岗位的单位给予资金支持和税收优惠；对自行创业人员，应制定相应政策措施予以扶助等。

（三）完善就业法律法规

在制定促进就业法时，要把灵活就业通过法律的形式确立下来，以维护灵活就业人员的合法权益，使灵活就业伴随着经济结构的调整而健康发展。此外，应尽快制定和完善灵活就业人员参加社会保险的统一政策规定。

1. 健全和完善劳动保障制度

要在法律上确认灵活就业形式的地位和作用，着手制定灵活就业方面的专门法律法规，把对灵活就业形式的重视上升到法律层面。在专门法律尚未出台前，要对现有劳动法中不适合灵活就业形式生存发展的规定进行修改和调整，逐步建立适合灵活就业形式特点的劳动关系制度。如明确小时用工最低劳动报酬标准，制定与灵活就业形式相适应的劳动关系形式、工资支付方式，特别是对灵活就业劳动者的工时、劳动和安全卫生条件及人格尊严保护等方面要作出明确规定，提高灵活就业者的社会地位。加强劳动监察检查和执法力度，设立灵活就业人员权益保障协会，为灵活就业者提供有关法律咨询等，切实保障他们的合法权益。

2. 完善社会保障制度

目前我国的社会保障体系主要建立在正规就业基础上，并不适用于灵活就业，如由于灵活就业的劳动关系和收入水平的相对不确定，无法强制雇主履行法定的缴费义务，就业者也很难比照工资缴纳社会保障金等。为了消除灵活就业人员的后顾之忧，社会保障制度应尽快向灵活就业领域延伸。为此，建议根据我国灵活就业人员的规模和经济能力，设计一种既能保持与现行制度的衔接，又能适合灵活就业者基本需要的简便易行的社会保险制度，可以对灵活就业人员实行按期定额征收社会保障费的办法，使灵活就业人员首先得到养老、医疗和工伤待遇，随着社会经济的发展再制定失业、生育等保险规定。在灵活就业群体日益增多、工作岗位变换日益频繁的情况下，劳动者社会保险关系的变动、接续和管理的工作量越来越大，应尽快建立专门的信息库及相应的管理制度；逐步实现社会保险关系信息库在地市间、省市间的联网与信息共享，使这一系统能为频繁变动

就业单位的灵活就业者建立、接续社会保险关系提供快捷、准确的服务。

(四) 完善灵活就业的服务体系

1. 加强就业指导和创业指导

为求职者提供有效的就业岗位信息服务,使其能够及时了解各类就业岗位情况,以便根据不同岗位要求作出选择;而且要为求职者提供有针对性的就业咨询服务,引导他们在准入门槛低的灵活就业领域寻找工作岗位。对有开业条件的人员要开展创业培训和开业指导,提供项目咨询、跟踪扶持等服务,加快培养一批创业带头人。

2. 为灵活就业人员开展技能培训

根据劳动力市场变化和产业结构调整的需要,调整和确定职业培训的内容,提高劳动力在市场中的适应能力和竞争能力。培训机构要主动加强与就业服务机构和用人单位的联系,大力推行“订单式”定向培训,增强培训的实用性、有效性和针对性。针对灵活就业人员的特点,培训的重点应是易于掌握、技能较简单的“短”“平”“快”专业,以短期培训为主,提高灵活就业人员的劳动素质。

3. 完善政府部门和中介机构对灵活就业的信息服务

对灵活就业进行系统的调查统计,及时公布灵活就业的供求状况、行业分布等,并建立健全信息收集、传输和发布制度,做到信息共享;建立和扩展职业介绍服务网络,积极向街道、社区延伸,扩大信息来源;主动和用人单位联系,及时了解它们的用工招工信息,为人们从事灵活就业提供参考依据。

发挥劳务型就业组织或中介服务机构的作,以协议或登记方式确立劳务关系,将分散的以个体形式出现在劳动力市场的灵活就业人员组织起来。既可以加强个体之间的合作,又能够集中力量,提高灵活就业者的谈判能力,有力地表达自身的权利和要求。政府和有关行业中介组织还应积极推动灵活就业组织和正规就业部门之间互利合作,互补协调,形成“以大带小,以小促大,共同发展”的良性循环。

【本章小结】

本章首先阐述了就业的含义,并且介绍了几种就业的新概念,包括弹性就业、阶段性就业、不充分就业等,详细介绍了就业的社会功能,描述了我国目前的就业形势。介绍了非正规就业的概念及在我国的发展状况,认为非正规就业方式比较适合我国劳动力市场发展现状,在就业和失业之间起着不可替代的缓冲作用。最后介绍了灵活就业的定义及特点以及灵活就业的发展情况,介绍了国外促进灵活就业的经验,提出了加快发展我国灵活就业的对策。

【基本概念】

非正规就业 灵活就业 弹性就业 阶段性就业 不充分就业 临时就业

【思考题】

1. 就业有哪些功能？
2. 试述就业形势严峻的成因。
3. 我国非正规就业存在哪些问题？
4. 试述我国发展非正规就业的意义。
5. 试述灵活就业的特征。
6. 我国灵活就业有哪些种类？
7. 试述我国发展灵活就业的意义。
8. 试述国外促进灵活就业的经验。

第九章 劳动力市场中的弱势群体

第一节 弱势群体概述

一、弱势群体的定义

社会弱势群体 (social vulnerable group), 也叫社会脆弱群体。主要是一个用来分析现代社会经济利益和社会权力分配不公平、社会结构不协调、不合理的概念, 是社会学、政治学、社会政策研究等领域中的一个核心概念。在中外思想史上, 关于社会弱势群体的思想, 虽然早已有之, 但它成为社会科学的核心概念却是 20 世纪的事。社会学关于社会问题的研究、社会学的分支学科社会工作和社会福利的发展和普及, 是推动社会弱势群体概念进入社会科学主流的主要因素。

关于什么是社会弱势群体, 学术界现在有多种说法。

郑杭生等在 1996 年出版的《转型中的中国社会和中国社会的转型》一书中曾明确提出: “社会脆弱群体是指凭借自身力量难以维持一般社会生活标准的生活有困难者群体。”

陈成文在其专著《社会弱者论》中, 提出社会弱者群体“是一个在社会资源分配上具有经济利益的贫困性、生活质量的低层次性和承受力的脆弱性的特殊社会群体”。

邓伟志认为: “弱势群体是指创造财富、聚敛财富能力较弱, 就业竞争能力、基本生活能力较差的人群。”

有的学者在报纸发表文章指出: 所谓弱势群体, 是指那些不但实际的经济收入偏低, 而且由于各种条件的限制, 其未来发展也有相当困难的人群。他们往往面临着心理的和经济的双重困境。

按照国际社会学界、社会工作和社会政策界达到的基本共识, 所谓社会弱势群体是指那些由于某些障碍及缺乏经济、政治和社会机会而在社会上处在不利地位的人群。

正如社会科学中许多重要概念都存在众说纷纭的现象一样,关于弱势群体的概念也是仁者见仁,智者见智。上述多种说法,从不同的方面和角度,对社会弱势群体进行了界定。共同之处是指出了弱势群体“弱”在哪里,如“有困难者”“处于不利地位者”“能力较差者”,详细一点的“社会资源分配上具有经济利益的贫困性、生活质量的低层次性和承受力的脆弱性”;有的指出了“弱”的原因,如“由于某些障碍及缺乏经济、政治和社会机会”等;还有的以隐含的形式提出了社会支持的必要性,如“凭借自身力量难以维持一般社会生活标准”。

总之,社会弱势群体是由他们在社会中所处的较差的社会地位和获取社会资源较差的社会机会和境遇因而需要借助外在力量的支持等来定义的。在此,本书采用《走向更加公正的社会——中国人民大学社会发展研究报告 2002—2003》中的定义,将弱势群体界定为那些依靠自身的力量或能力无法保持个人及其家庭成员最基本的生活水准,需要国家和社会给予支持和助的社会群体。

二、弱势群体的分类

(一) 女性劳动群体

女性作为就业弱势群体,在世界范围内具有一定的普遍性。劳动力市场对妇女的歧视和男女职业分离使妇女集中在低工资工作部分、非正式工作部分以及处于机动劳动的队伍之中。但是随着女权意识的增强和女性受教育水平的不断提高,女性越来越多地进入有偿劳动队伍。即使是在日本这样一个传统的“男性中心主义”社会中,女性就业者人数也在日益增加。据日本的国势调查显示,日本20~59岁的女性劳力率从1975年的54.2%上升到1995年的64.4%,提高了10.2个百分点。

我国作为世界上人口最多的国家,女性就业率高也是世界闻名的。2005年初我国的全部就业人口中女性占44.8%,高于世界平均水平的34.5%。

但是,我国女性就业中存在着就业率高、失业率也高和高层次就业率低等性别歧视与变性的性别歧视现象。特别是体制转轨过程中,女性越来越成为就业中的弱势群体。由于企业自主权的扩大、所有制的多元化,以及“效率优先,兼顾公平”发展战略的实施,女性首先成为企业减员增效、下岗内退的对象。据统计,在国有企业下岗职工中妇女占60%以上,有些地区甚至高达70%~80%。

(二) 残疾人群体

残疾人群体是生理性就业弱势群体,由于其自身的生理缺陷,这一群体在社会竞争中处于不利地位,就业困难,生活贫困。目前全世界大约有5亿多残疾人,占世界总人口的10%左右。我国有残疾人6000多万。在残疾人群体中,一部分具有劳动能力或部分劳动能力,另一部分则不具备劳动能力或失去劳动能

力。其中，有劳动能力或部分劳动能力的残疾人中，一部分人在福利企业就业，但是收入较低；而没有劳动能力或者丧失劳动能力的残疾人则只能依靠国家救济或家人抚养。据统计，我国目前70%的残疾人的经济来源是靠国家救济或家人抚养。根据国务院新闻办公室2002年4月29日发表的《中国的劳动和社会保障状况》白皮书介绍，1996—2000年的5年间，社会各方面利用政府拨款和残疾人就业保障金培训残疾人110多万人，安置就业110多万人，残疾人就业率由70%提高到80.7%。但是，残疾人的就业与生活状况依然不容乐观。

（三）未成年工及童工

童工是指未满16周岁，与单位或者个人发生劳动关系从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童和未受完9年义务教育的在校学生。未满16周岁的少年、儿童，参加家庭劳动、学校组织的勤工俭学和政府允许从事的无损于身心健康的、力所能及的辅助性劳动，不属于童工范畴。对于未成年工的年龄，世界各国《劳动法》的规定不完全一致。我国《劳动法》第58条规定，“未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者。”

三、我国现阶段弱势群体状况

（一）生理性弱势群体

2000年我国60岁以上老人已达10%。按有关国际标准，进入老龄化国家行列。以总人口13亿计，全国老龄人口达1.3亿，其中农村老龄人口达9000万左右。和大多数城市老年人相比，农村老年人缺乏社会保障。城市也有部分退休职工的养老金、医疗费供给发生困难。我国有6000万残疾人，他们中的大多数人的生活、就业和婚姻遇到极大的困难。此外，贫困农村为数不少的适龄儿童不能就学，尤其是13~15岁的适龄儿童。

（二）社会性弱势群体

随着国有企业改革的不断深化，城市失业和下岗职工规模庞大且继续扩大。政府公布的登记失业率目前在4%上下，实际上要高于这一水平。2001年，国有企业登记失业人员为680万，下岗人员为500多万，总计为1200万人左右，到2002年年底将上升到1400万人左右。如果加上城镇集体企业等其他方面的下岗失业人员，则2001年的失业下岗人员总数在2000万左右。截至目前，估计城镇失业下岗人员总数应在3000万上下。到2005年年底，我国农村年人均纯收入不足683元的贫困人口为2365万，这部分人尚未解决温饱，属于绝对贫困。由于各种历史的、自然的和现实的原因，解决他们的温饱问题困难相当大。

应该指出的是，上述某些现象（如城镇的失业和下岗）是在社会快速转型期中出现的。在我国加入世界贸易组织，迈向经济全球化之后，城市的失业、农村

的破产将可能加剧。我国城乡弱势群体的规模将会扩大，程度将会加深。我国的工人、农民及其家庭可能进一步弱势化。可以说，每当社会发生巨大变化时，都会有一部分社会成员不适应变化而被甩到边缘地带，在社会利益的新的分配格局中被弱势化，逐步转变为社会弱势群体。

总之，有关的趋势将是，弱势群体规模将进一步扩大，它的弱势程度将进一步加深。如果将城乡贫困人口、经济结构调整进程中出现的失业和下岗职工、残疾人、灾难中的求助者、农民工等各类处于弱势地位的人口加总，然后再扣除重叠部分（如贫困人口中有失业、下岗职工和农民工等）和非弱势人口（如下岗职工、残疾人、农民工等中间的自强自立者），我们可以大致计算出目前中国弱势群体规模在1.4亿~1.8亿人左右，约占全国总人口的11%~14%。我国目前弱势群体达到这样的规模和比例，应该说是非常严重的。

因此，我国始终关注社会弱势群体，不仅反映出我国政府已经预见到弱势群体逐步扩大的严峻现实和趋势，更反映出政府正视矛盾、正视问题的勇气，以及为解决问题所进行的努力。

第二节 弱势群体的社会学认识

一、社会分层与弱势群体

社会学对特殊劳动群体的研究源自社会分层理论。这一理论认为，社会差别是社会分层的直接根源，任何一个社会都存在着社会差别，因而也都存在着社会弱势阶层或特殊群体。从这个意义上说，特殊群体的存在是一种普遍的社会现象。特殊劳动群体是经济贫困阶层弱势群体的主要组成部分，其成员虽然具有劳动能力，但在经济活动中处于劣势，是获得较低报酬的从业者，或者是没有固定收入来源的失业者。

社会分层把社会分成各个利益群体，正确地处理各利益群体的关系，对推动改革是很有意义的，一项政策出台之前，先要分析一下，这个政策是对哪个群体有利的，对哪个群体不利，应选择对多数人有利的政策。改革之所以得到多数人的拥护，很大程度上是因为改革给大多数人带来了利益。在制定政策时，如果能考虑到人群是利益群体，让他们在政策引导下去追求自己的利益，就能在很大程度上推动改革的进程。

二、弱势群体的成因

目前在贫富悬殊不断扩大背景下出现的新的社会弱势群体，其内部构成不同于传统社会中一般意义上的、分散的贫困人口或弱势群体，而是在社会转型时期形成的、相对集中的群体性很强的弱势群体，它主要包括贫困的农民、进入城市的农民工、城市中下岗失业者为主体的贫困阶层以及较早退休的“体制内”人员。概括说来，形成以上人员弱势地位的原因主要有以下几个方面：

（一）城乡差距扩大

建国初期，我们选择了优先发展重工业，以农业支援工业的道路，人为地扩大工农业产品剪刀差，并以严格的户籍制度、城乡有别的劳动用工制度和社会保障制度，造成了城乡分割、城乡居民不能同享国民待遇的城乡二元体制。随着我国进入工业化的中期阶段，更多的人由农业转向工业就业，从农村转向城市生活。这些新来的城市移民从事各种各样的职业和活动，与城市原有的居民竞争本来就不多的发展资源，他们的生存空间进一步压缩，成为城市中的弱势群体，从而也在城市中形成了特有的“二元现象”。这些弱势群体仅仅依靠自身的努力很难摆脱劣势地位，而社会支持不足，个人情绪容易受挫，有的人还会发展对社会的仇视、对抗心理，并引发越轨犯罪行为。

改革开放以来，联产承包责任制唤起农民对新生活的追求与向往，农村经济呈现出一度繁荣与生机，但总体上的城乡二元格局并未打破。近20年来，农村流入城市和工业的资金，每年仍有200亿元左右；国家通过土地征收获得农村转移的土地收益高达2万亿元，通过各种金融机构，农村资金流入城市的更是惊人；乱摊派、乱收费、乱罚款，也是一笔惊人的数字。20世纪90年代中后期，农副产品价格的持续下降，城乡差距的迅速扩大。

2005年，全国城乡人均收入之比达到3.2:1，加上其他因素影响，可能会有6倍以上，不但早已超过改革开放前的城乡差距，也早已超过国际公认的城乡差距的警戒线3:1。尽管近几年中央政府出台了不少促进农民增收的政策措施，但并没有从根本上解决问题。只要农民被束缚在“乡土”上这一结构性条件不变，农村的弱势群体就看不到走出困境的希望。

（二）城市化进程缓慢

20世纪90年代以后，中国经济的发展已进入从生活必需品时代向耐用品时代的转型期，前几年一直困扰我们的市场疲软、消费不足的问题源出于此。耐用消费品的需求是要以城市化作为基础的。城市化就是把城市人口增多，农村人口减少，它需要工业化的推动，以工业化推动城市化。一方面最大限度地实现农村人口向城镇人口的转移，扩大城镇农产品的消费群体；另一方面最大限度地扩大

就业空间，特别是为农村劳动力转移城镇的就业空间。西方国家在两次世界大战期间已完成了这一转型，而我国的城市化水平比同等工业化国家落后了近30个百分点。改革开放前的30年，在城乡二元分割体制下，基本走了一条非城市化的工业化道路。近些年，随着我国经济体制改革和工业化的进程，农村剩余劳动力大量涌入城市。据国家统计局提供的资料，1978—2000年期间，中国农村累计向非农产业转移的农村劳动力达1.3亿人。农民进城务工，不仅大大增加了农村居民的收入，提高了农村劳动力的素质，而且为经济的发展与城市的繁荣作出了贡献。但是，由于城市化进程的缓慢，社会公正失衡所导致的社会排斥把农民工长期排斥在城市生活之外，愈益强化了农民工弱势地位。

（三）产业结构调整

为适应全球化的需要，我国现阶段产业结构的调整会更频繁，力度也会更大，产业结构调整导致传统的产业工人队伍日益缩小，尤其是更加灵活的多种就业方式使劳动力市场分化了。这一方面推动了一个以知识生产、分配为生存手段的新的社会阶层的产生；另一方面也导致了社会分化进一步加剧，与高技术发展形成对比的是血汗工厂的增加和城市贫困的恶化。

在社会转型时期的产业结构调整中，由于科技的进步，使许多旧的传统夕阳产业逐渐衰落，而新型的朝阳产业不断崛起，它把相当一部分年龄大、技术差、文化低的劳动者淘汰出局，使其沦为下岗失业者，面临生存危机。对于这一部分人来说，即使新的经济增长来临，国有企业改革搞好了，他们的状况也难以改变。因为他们不再可能回到社会的主导产业和过去那种稳定的就业体制中，新型的朝阳产业也不会接纳他们，他们已经成为被甩到社会结构之外的群体；仅仅依靠创造再就业只能解决他们因某种暂时原因而失去工作的问题，而不可能使他们找到稳定的就业机会，因此，要靠政府的某些制度性安排，在创造服务性、边缘性就业机会的同时，保证他们基本的经济和社会需求。

（四）市场经济竞争出现分配不公

现代经济是市场经济，在市场经济中，资源配置是以市场为基础，按生产要素来分配的。由于各生产要素所有者拥有生产要素的数量和质量不同，所以，他们的收入水平就有高低不同。同时，市场供求和价格的波动又给人们带来机遇和风险，扩大了人们的收入差距。价值规律、竞争规律的作用会导致优胜劣汰，不可避免地会使一部分人成为竞争的胜利者，另一部分人沦为失败者，形成弱势群体。

由于我国社会主义市场经济体制建设是以追求经济效率为发展目标的，而提高效率在一定程度上必然会出现分配不公，从而加剧弱势群体的弱势地位。例

如，与城里人相比，农村户口的人在出生、教育、就业、养老等方面都处于不平等的起点。再加上在体制转轨过程中，原有机制失效，导致贫富差距进一步扩大，更加剧了弱势群体的不利地位和劣势程度。

三、弱势群体的社会困境

1. 就业困难

弱势群体在遇到就业困难时直接面临的问题就是经济收入的减少。从实际情况来看，就业弱势群体的经济收入低于社会人均收入水平，甚至徘徊于贫困线边缘。经济上的低收入也造成了就业弱势群体的生活脆弱性，一旦遭遇疾病或遭遇到其他灾害，他们很难具有足够的承受能力。

2. 生活贫困

经济上的低收入性决定了弱势群体在社会生活中的贫困性，既表现为生活水平的低下，也表现为生活质量的低层次性。在其消费结构中，绝大部分或全部的收入用于食品，即恩格尔系数高达80%~100%，入不敷出；日常生活中使用廉价商品、穿破旧衣服、没有文化、娱乐消费，并有失学等后果。生活上的贫困性也是就业弱势群体的典型特征。

3. 心理压力

由于弱势群体在经济上的低收入性和社会生活中的贫困性，使他们在社会中的心理压力高于一般社会群体。美国社会学家丹尼尔·贝尔在《意识形态的终结》一书中指出：“在通常情况下，人们工作的惯例化钝化了挫折感，并提供了安全感。但是当个体即将面临失业时，无助感便会高涨起来，自尊便受到了威胁。”在我国，长期的计划经济体制使人们已经习惯于“平均主义”“大锅饭”和安稳的职业，所以，面对体制转轨造成的下岗失业，他们在心理上非常不适应。他们的职业技能缺乏市场竞争力，或者已经失去年龄优势，因而没有职业安全感，收入较低且不稳定，“常有衣食之忧”，对生活前途悲观，心理压力巨大。他们觉得自己是市场竞争中的失败者，或者感到自己被社会所抛弃，有比较严重的相对剥夺感和较为强烈的受挫情绪。在社会生活中，他们缺乏社会支持感，“具有较低社会支持感的人对他人的评估比较消极，而对自己本身，则产生人际交往无能、焦虑及社会排拒感”，在心理上容易产生不满、苦闷、焦虑、急躁情绪，难以自我调适，进而容易对生活失去信心。

四、弱势群体的存在对社会经济发展的影响

(一) 对社会公正的影响

《礼记·礼运篇》就有关于大同世界的描绘：“老有所终，壮有所用，幼有所长，鳏寡孤独废疾者皆有所养。”这说明我国自古以来就有关于社会公正的理想

追求。现阶段我国就业弱势群体问题的日益严重，违背了社会公正原则。因为现代意义上的社会公正，首先就表现在生存权、就业权、受教育权和社会保障权等基本权利，“只有对社会成员的基本权利予以切实的保证，才能够从最起码的意义上体现出对个体人缔结社会的基本贡献和对人的种属尊严的肯定，才能够从最本质的意义上实现社会发展宗旨亦即以人为本位发展的基本理念，也才能够从最实效的意义上为社会的正常运转确立起必要的条件”。然而，对于就业弱势群体来说，就业的年龄歧视、性别歧视、地域歧视等等现象，显然都违背了就业中的社会公正原则。

(二) 对社会稳定的影响

社会风险最易在社会承受力最低的弱势群体身上爆发。就业过程中的不平等和歧视，就业弱势群体的生活贫困化以及现实生活中的社会排斥等现象，都使得就业弱势群体这一庞大的队伍中蕴藏着巨大的社会风险隐患，极易于因“水桶效应”而成为社会动荡的“火药桶”。如果不能在消除社会绝对贫困的同时，逐步缩小社会成员之间的贫富差距，不能采取办法缩小能力与渴望之间的差距，那么这种“相对剥夺感”也容易使人倾向于暴力，现阶段我国一些地方发生弱势群体集体上访、堵交通、围政府等事件就是一种社会聚合行为。在缺乏社会有力支持，不堪重负的情况下，社会弱者必然以极端的方式进行挣扎，甚至实施违法犯罪行为。这种社会极端行为的不断出现，说明解决就业弱势群体的社会问题已经成为改革过程中不容回避的问题。因为，“弱势群体是我们社会中的基本劳动群众，是我国社会主义政权的重要支撑，是载舟之水；是我们社会主义事业的大厦之基”。弱势群体问题如若不能得到有效的解决，则势必会影响我国的社会稳定。

(三) 对经济发展的影响

“一个国家的就业状况，反映了其社会资源的配置状况、各种生产要素的组合状况，决定着经济效能的大小，直接影响着社会经济的发展”。减员增效，使国有企业轻装上阵，这是我国市场经济发展过程中的必然要求，也是现阶段和今后一段时期国有企业脱困的重要途径之一。

但是大规模就业弱势群体的存在，一方面，大量劳动力得不到充分利用，另一方面，在职劳动者的负担加重。这就势必会挫伤在职劳动者的生产积极性，进而会影响我国的政治稳定和经济社会发展。1962年，美国著名经济学家阿瑟·奥肯提出了一个引人注目的新发现，这一发现被称作“奥肯法则”（Okun's law）。该法则说明的正是失业率和周期波动中的实际国民生产总值（GDP）增长率之间的经验关系。根据统计数据，奥肯发现了与既定的短期失业率增加相联系的是国民生产总值的减少，二者之间呈现反向的比例关系。这种变化关系表

明，高增长率使失业率降低，低增长率则会提高失业率。据此，奥肯还指出，失业率与实际国民生产总值增长率缺口之间的比率是1:2.5，即失业率每增加1%，实际国民生产总值会减少2.5%左右。反过来讲，就是要使失业率降低1%，则国民生产总值就必须增长约2.5%。我国就业问题的日益严重，也必然会影晌我国经济的增长速度和增长后劲。

第三节 弱势群体的社会支持政策

一、弱势群体的特征

(一) 弱势群体的基本特征

弱势群体具有如下特征：

1. 弱势群体贫困化

社会弱势群体一般来说是其个人及家庭生活达不到社会认可的最基本标准的有困难的群体。我们在此使用了“社会认可的最基本标准”这个概念，而没有使用“最低生活标准”的概念，原因在于，弱势群体内部其实也是相当复杂的，现代国家对不同的弱势群体成员一般采用不同的社会支持政策。就我国实际来说，针对下岗、失业人员与针对城市救济对象就采用不同的政策，对前者，一般是通过社会支持使他们维持“基本生活”，这是相对于在职人员而言的；而对后者，则是通过救济使他们能够维持“最低生活”，它所依据的是当地的“最低生活保障线”，即“贫困线”。

2. 弱势群体弱势化

社会弱势群体依赖自己的力量无法改变目前的弱势地位。这些人之所以陷入困境，无论是出于什么样的原因，不管是个人的还是社会的原因，都是他们依靠自己的力量无法改变的，尽管他们并非不想改变上述困境。有些困境是个人原因造成的，例如身体和自身素质，有些是社会的，例如制度变革、技术发展等，有些是个人和社会原因共同造成的，例如我国转型期部分群体的下岗、失业。在资本主义发展的早期，社会强调自由竞争，“适者生存”，人们更多地将弱势群体的贫困处境归咎于个人原因，社会对弱势群体采取放任不管的态度。这种状况后来发生了重大转变，人们更多地是从社会的角度来考察弱势群体形成的原因。因为，在一种公正的社会体制下，尽管弱势群体依然存在，但不会构成严重的社会问题。

要改变弱势群体的生存状况，需要国家和社会力量给予帮助或支持，也就是说，弱势群体是一些需要他人帮助、支持，甚至是救助的群体，外力的帮助和支持是改善、改变他们的状况的主要力量。当然，现代意义的社会支持不是一种被动的帮助或施予，它强调借助外力的支持与弱势群体成员自身力量的结合，提升社会弱者的能力，增加他们社会参与的机会，从而达到改变他们弱势处境的目的。这便是现代社会工作所强调的“助人自助”的理念的具体体现。

（二）我国弱势群体的制度特征

对于传统的弱势群体，已经存在比较成熟和完善的保障措施；而对于我国改革过程中形成的弱势群体，以往的保障制度却难以提供全面的保障，进而造成现有制度与现实要求之间的错位。由此，我们特别需要给予关怀和保障的正是这些改革中的弱势群体。从制度与组织的视角分析，我国改革中形成的弱势群体具有以下两个方面的制度特征。

1. 改革中的弱势群体具有较高的群体同质性

制度性因素影响的是社会群体而非单个社会成员，所以由制度因素造成的弱势群体成员往往具有相同的特点，并且呈现出群体的分布状态。改革前我国城市社会和农村社会总体上看是高度组织化的社会。在城市，社会成员通过各类单位组织被整合起来，广大社会成员通过单位组织获得了相应的制度收益，在单位体制的框架下取得了必要的生活资料和社会活动的合法性。在农村，则通过与城市中单位体制类似的人民公社制度把广大农民组织起来，农民的社会流动性受到了制度的限制，由此形成了相对稳定的城乡二元结构。改革以后，部分原来具有相同制度条件的社会成员由于城市单位组织的差异和制度供给的不均衡、缺少应有的制度供给而成为弱势群体，农村中人民公社的解体和农民流动自由度的提高则形成了农村中的贫困阶层和农民工群体。所有这些造就了弱势群体的同质性。例如，城市中的亏损企业职工、工业化程度较低的村庄和广大的农民工都具有群体的同质性。与此不同的是，由自致性因素造成的传统弱势群体的分布比较分散，个体之间的差异明显，不具有真正意义上的群体性和同质性。改革中形成的弱势群体的同质性特征可能带来两方面的影响：一是可以增强弱势群体追求自己利益的能力，二是可能带来更多的社会动荡因素。

2. 改革中的弱势群体的弱势因素具有高度的重合性

重合性是指那些在经济方面处于弱势地位的群体，在其他的方面，诸如受教育权利、政治参与程度、社会声望等许多方面也处于弱势地位。这与改革以前单位化配置资源的制度有关，当时社会成员的收入、地位和身份都需通过单位组织得以体现，改革以后单位组织的差异必然导致弱势群体的弱势特征的连锁反应。

弱势因素的高度重合是构成潜在社会冲突的重要原因。达伦多夫的社会冲突理论认为,冲突的强度和烈度受到一系列条件的影响,其中最重要的是冲突的分散和重叠程度。

达伦多夫指出了经济财产的分配、声望的分配和权威的分配之间分散与重叠程度对冲突强度和烈度的影响关系。就强度而言,这些方面分配的重合程度越大,阶级冲突强度就越高;反之,则越低。就烈度而言,其是否随重叠程度增大则取决于被统治阶级的社会经济剥夺是“绝对的”还是“相对的”。绝对剥夺指生活降到最低水平,相对剥夺则是指相对高层来说处于较低水平,并非最低水平。

如果剥夺是绝对的,冲突就很可能采取暴力的形式;如果是相对的,暴力冲突就几乎没有可能,尽管冲突的强度可能是很高的。^①达伦多夫虽然论述的是阶级之间的冲突,对于阶层之间的分析仍然具有重要的借鉴意义。我们应当在社会保障政策的制定上充分考虑这个特征,在为弱势群体提供最低生活保障的同时,应当着重提高他们参与政治生活和社会生活的权力。

二、中国社会弱势群体的社会支持政策

现阶段中国社会弱势群体的构成状况复杂,存在的问题也多种多样,同时,弱势群体的规模有不断扩大的趋势,已经构成了影响社会稳定与社会发展的重要风险因素之一。因此,必须深入研究解决新时期中国弱势群体问题的具体对策。由于弱势群体具有经济上的低收入性、生活质量上的低层次性、政治上的低影响力和心理上的高敏感性,决定了这一群体在社会生活中具有极大的脆弱性。同时,也意味着弱势群体仅仅依靠自身的力量很难迅速摆脱自身的困境,解决自己的问题。

(一) 强化政府的社会政策支持

在解决弱势群体问题的过程中,政府是主导性的力量,在弱势群体的社会支持网络中,政府理应扮演主导性的角色。

首先,对弱势群体提供社会支持是政府的责任。马克思在《法兰西内战》一文中谈到国家的职能时也指出:“政府的压迫力量和统治社会的权威就随着它的纯粹压迫性机构而被摧毁,而政府应该执行的合理职能,则不是由凌驾于社会之上的机构,而是由社会本身的负责任的勤务员来执行。”^②即现代国家中政府的职能已不再是统治,而是要通过其社会管理职能为全社会提供服务。

① 谢立中. 西方社会学名著提要. 南昌: 江西人民出版社, 2001

② 马克思恩格斯选集(第三卷). 北京: 人民出版社, 1995

其次，政府通过社会政策的制定与实施，协调社会矛盾，解决社会问题，向弱势群体提供社会支持。一个政府如何选择自己的公共政策，选择什么样的公共政策来干预社会生活，直接关系到该社会中种种矛盾的解决以及社会结构的调整，从而也直接影响社会的未来发展方向。政府根据国家法律，建立必要的管理机构；制定具体的政策措施，如建立和完善社会保障制度、给予政策倾斜和提供公平就业机会等，并且运用法律手段保护弱势群体的权利和利益。社会保障制度是以国家立法形式确定的、国家和社会的一种责任和制度。任何社会都会有天灾人祸，都会有一部分人由于先天或后天的原因而暂时或永久地丧失劳动能力，都会有生老病死和伤残者，都会有鳏寡孤独和贫困者，对这些弱势群体的生活困难，政府有责任以立法和制度的形式予以保障。

在实施社会保障制度的同时，政府还要对弱势群体提供其他政策支持。如美国政府的弱势群体保护行动（affirmative action, AA）就是一项寻求推进社会公平价值的法律设计，公共机构通过对弱势群体保护行动的计划、政策和法律服从，承担起执行这些法律规章的责任。在实施过程中，不仅反对就业雇佣歧视，而且要求雇主、工会和就业咨询服务机构采取积极的行动步骤，通过准备和实行弱势群体保护行动计划，来减低社会中存在的弱势集团成员不能充分被代表或雇用的现状。^①

（二）发展社区服务

虽然政府应该在弱势群体的社会支持体系中发挥主导性的作用，但是，由于国家现有财力的限制，对于弱势群体的支持与保护仅仅依靠政府方面的力量显然是不够的。国家在通过社会政策进行扶持和保护的同时，还必须大力发展社区服务，建立社会互助网络。社区服务是针对弱势群体所提供的小型多样的社会福利和社会服务体系。中国的改革使很多“单位人”变成了“社区人”，社区越来越成为人们的利益共同体。社区服务就是适应这一形势而发展起来的一种群众自治和自我服务方式。推进社区服务，不仅可以分担政府与企业和社会保障方面的压力，把弱势群体的一部分社会保障问题解决在基层，扩大基层民主，缓解社会问题与社会矛盾，维护社会稳定，而且动员社区力量，开发社区资源。社区服务的根本宗旨是公益性的，它以福利服务为主，不以营利为目的。但是，社区服务在注重社会效益的前提下，又可以“实现无偿、低偿与有偿服务相结合，改变传统福利事业单纯投入、没有产出的运行方式，增强自身的造血功能，为无偿服务提

^① Klingner, D. E. & Nalbandian, J. *Public Personal Management: Contexts and Strategies*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall Inc., 1998. 158—159.

供物质基础。”^①

总之，能否有效地解决弱势群体的社会保护和社会支持问题，使他们都能够过上体面的生活，不仅事关我国的社会稳定和国家的长治久安，而且也关系到我国社会主义市场经济能否实现长期高效有序的发展。因此，只有建立多层次、立体化的弱势群体社会支持网络，从政策和制度上解决弱势群体的社会支持和社会保护问题，才能维护社会稳定，化解政治风险，促进社会发展。

三、构建第三部门解决弱势群体问题

(一) 第三部门及其发展

第三部门 (third sector) 又名非营利性组织 (non-profit organization, NPO)，是指不以营利为目的而向社会提供服务的非政府、非企业的组织总称。判别一个组织是否属于第三部门，既要看该组织所从事的事业是公益性的还是私益性的，又要看这类组织的组织活动是自愿性的还是强制性的。一般来说，以强制提供公益的组织属于第一部门（政府）的范畴，以志愿提供公益的组织属于第三部门。

第三部门的研究是 20 世纪 80 年代在西方国家出现的，它以非政府组织 (non-governmental organization, NGO) 和非营利组织 (NPO) 为研究对象。90 年代以后，在西方国家又兴起了一场创建非政府组织和非营利组织的运动。在这场运动中，“民众创建了各种团体、基金会和类似组织，它们以开展人道服务、促进基层社会发展、保障公民权利、追求关系人类福祉等长久以来似乎为政府所忽视的目标为己任”^②。第三部门又被称为“第三域”“独立部门” (independent sector)、“志愿部门” (voluntary sector)、“利他部门” (altruistic sector)。

第三部门可填补政府机构与个人需求之间的空白，特别是对弱势群体的社会服务与社会保障，能够有效地促进社会整合和公民的政治参与，可以“成为合作、关心、精神生活和智慧创造的蓄水池”^③。新时期我国在建立弱势群体的社会支持网络中，要大力发挥第三部门和社会志愿者的支持作用。如鼓励创建各种民间团体，设立基金会以及发展专门为弱势群体提供支持、保护和服务的慈善机构。诺贝尔经济学奖获得者、美国经济学家米尔顿·弗里德曼认为，对于贫穷，“一个解决途径，而在许多方面还是最理想的途径便是私人慈善事业。”^④ 现阶段

① 董鸿扬. 论社区服务产业化实体化社会化的价值. 学术交流. 2000, 1

② 张莉, 风笑天. 转型时期我国第三部门的兴起及其社会功能. 社会科学. 2000, 9

③ 丁元竹. 构筑新时期社会保护体系. 瞭望. 2000, 16

④ 弗里德曼. 资本主义与自由. 北京: 商务印书馆, 1986

我国的慈善事业要从个人的、分散的和不规范的方式向正式的、组织化的和规范化的方式转变和发展,使慈善事业的宣传、集资和实施工作更加合理、有效。同时,其他社会团体的支持和服务工作也要向规范化、高效化的方向发展。

作为社会的一个重要组成部分,第三部门具有其他机构所不能替代的社会功能:它可以为社会志愿者提供服务社会的舞台,有利于营造良好的社会风尚,促进社会的和谐文明与进步;同时,它是吸纳就业的重要渠道,通过与政府的竞争合作有助于政府行政效率的提高。

中国的第三部门,是改革开放以来适应新的社会体制而出现的新的社会组织。与建国初期“行政化”“官僚化”的社会团体相比,这类组织的“民间性”因子更多,作用更大,日益发展的第三部门日益成为中国社会的重要组成部分。

(二) 第三部门的特点

与西方社会相比,独特的社会环境使我国的第三部门发展呈现出以下几方面的特点:

1. 从第三部门的产生来看,其动力模式日益多样化

建国初期,社会领域呈现“国家化”趋向,社会组织范围日益减少,正式国家机构规模却成倍地增大,社会团体的产生动力主要来自于政府对社会的控制需要,原有组织要么被取消,要么被纳入政府管理体制下。改革开放后,政府对社会组织的放松,政企分开、政社分开的积极推进,为第三部门的兴起和发展提供了有利的社会资源及广阔的发展空间。此时,无论是政府、企业还是个人,都希望建立新的社会组织以填补“政府归位”后社会管理上出现的真空,满足来自不同层次的需求,可以说,这种新的需求驱动构成了现阶段中国第三部门产生的动力模式。

2. 从第三部门的资金来源看,其投资主体开始走向多元化

过去,社会团体主要是由党政机关依照法定程序投资创办的,其投资形式也仅限于集体出资或集体与个人混合出资。改革开放后兴起的第三部门,其投资主体不仅有党政机关,还包括企事业单位、社会团体及其他社会组织和公民个人。资金来源除了集体资产外,还包括创办人的个人资产、社会组织和公民个人的无偿捐赠和资助,如希望工程的捐款、国际红十字会的无偿援助等。投资主体、投资形式及投资资金来源渠道的多元化使中国第三部门的独立性得到加强,其从社会获得支持的能力开始初步建立。尽管从资金的构成比例上,政府投入还占大多数,政府对第三部门的支配还没有从根本上得到改善,但从长远发展的角度看,随着社会开放度的不断提高,第三部门成长的社会土壤一定会逐渐丰富起来。

3. 从第三部门的管理看,其管理模式和管理机制日渐市场化

改革开放以前的第三部门大多是政府行政命令的产物，虽然功能上与当时的社会需要适应，但其内部管理却是以行政命令为主，内部运行及人事管理体制上具有明显的行政化色彩，与当时的政府机关非常相似，如八大人民团体。改革开放后出现的第三部门不仅在管理体制上有所探索，提出了不同于传统“双重分层管理”体制的模式，如罗山市民会馆的“委托管理”模式，而且在组织运营方面引进了市场化机制，以营利组织的筹资方式或与企业合作的方式提供社会产品和服务，努力以企业效率+非营利精神去实现社会公益目标。

4. 从第三部门的发展轨迹看，“官民二重性”是其最突出的特征

中国的第三部门，尤其是全国性的第三部门，大多数都是从党政机关分化出来的，如中国青少年基金会，其成长也主要是在政府曾经发挥并将继续发挥作用的社会空间、制度空间中发生的，在这种带有“政府情怀”的环境下，中国的第三部门表现出了政府机构的一些特征，让外界看来它也是“官办”的机构。与此同时，在特殊空间中成长起来的第三部门却并没有完全依赖政府部门，相反，他们积极地利用已有的社会资源，通过参与各种社会活动，不断拓宽自己的发展空间，使自己能够以更好的社会信用度出现在民众面前，从而达到夯实自身社会基础的目的。可以说，“官民二重性”是中国第三部门的最大特点，也是它们的最大优势，在中国这样一个具有特殊政治文化背景的国度，“官方性”与“民间性”二者兼备并不是中国第三部门的“软肋”，相反，“官方性”与“民间性”的比例失调才是其发展的障碍。

因而，当前中国第三部门的发展不应该盲目地减少官方投入，脱离政府控制，而是尽可能地结合政府的资源优势来发展自己，实现职能上从政府向第二部门的顺利过渡。

（三）第三部门发展对弱势群体问题解决方案的构建

传统上，人们的思路是：作为公众选举的结果，政府对于救助弱势群体有不可推卸的责任，因而政府应该不遗余力地救助弱势群体。然而，现实中的政府总是把工作的焦点放在社会的总体发展上，对于社会发展中的弱势群体，他们往往是力不从心，不能有效地解决。20世纪60年代以来，随着非营利组织、志愿组织的兴起，人们发现了第三部门在救助弱势群体方面有巨大潜力，于是，人们开始寄希望于第三部门或是其与政府的合作。从第三部门在西方国家的发展及其在社会救助方面的所作所为来看，人们也确实有理由将更多的希望寄托在它们身上。结合中国弱势群体的具体情况，中国第三部门的发展至少在以下几方面有助于弱势群体问题的解决。

1. 有利于建立一个公正、公平、平等的社会秩序

改革开放使我国社会发生了急剧的变化,原有的“不患寡而患不均”的社会观念被打破,社会分层后产生的弱势群体由于自身掌握的资源很少,尽管他们人数众多,但其利益表达能力却远比不上那些人数少的强势群体。我们也不得不承认这样一个事实:当涉及弱势群体的利益时,如果政府和媒体不为他们说话,他们很难有表达和追求自己利益的有效手段。如果说政企分开表明国家从经济领域的越位中退出,那么政社分开则将会使国家从对社会的越位中退出。第三部门的兴起使我们的社会由二元结构变为了三元甚至多元结构。第三部门所倡导的民主、平等,在政府企业及个人之间的沟通协调,客观上为弱势群体问题的解决营造了良好的社会环境。如行业协会通过行规对组织内企业进行的约束,既缓冲了市场失灵的负效应,又阻抗了政府失灵对企业的损伤。在这种公正、公平、平等的社会秩序中,弱势群体有了平等的机会去争取自己的权利,去改变自身的弱势的地位。

2. 有利于建立一个完善的社会保障体系

尽管拥有平等的发展机会,然而,由于自身及社会等多种原因,弱势群体依然不能依靠自身的力量摆脱弱势的困境,实现结果的平等;而政府机构因为其自身的缺陷也同样无法保证弱势群体的需要。在这样的背景下,我国的社会保障由国家中心主义转向福利多元化也就成为一种必然。适应这种环境而兴起的第三部门凭借其良好的社会信义度和良性的机构运行机制,可以广泛地动员社会各界并独立地运用这种资源来满足多层次的社会需求。第三部门的努力,保证了弱势群体能够在弱势的处境下能获得一定的救助,也就是说,第三部门的志愿活动成为现有社会保障体系的有益补充。

3. 有利于建立一个政府与弱势群体沟通的良性渠道

当前我国在国家与社会之间缺少一种利益整合机制,公共决策与社会成员多元化的利益诉求之间存在一定的冲突。社会变革导致了一部分社会群体的社会相对地位下降,使他们产生了相对的剥夺感和被边缘化的危机,而政府对此所表现出来的力不从心又让这部分群体对政府政策不理解,有的民众甚至将某些社会问题扩大化、片面化。可以说,弱势群体问题的存在已经成为了影响我国社会稳定的一大隐患。具有“官民二重性”的中国第三部门不仅可以凭借其处于一线、贴近民众的优势成为弱势群体利益表达的渠道,“让弱势群体有自己的声音”^①,而且能够依靠其与政府机构的特殊关系表达和实现弱势群体的利益,并为他们争取到更多的权利,充分发挥其“上情下达,下情上报”的社会功能。

^① 彭分文. 关注弱势群体,推进可持续发展战略. 湖湘论坛. 2003, 2

4. 有利于缓解弱势群体的就业压力

一般来说,第三部门的社会活动除了需要专业人员外,还需要有熟悉基层、熟悉组织服务对象的群体参与。因而,第三部门在开展社会动员时往往会吸纳大量的具有同质性特征的弱势群体,这就为下岗职工再就业提供了一条新的就业渠道,缓解了政府在解决弱势群体就业方面的压力。

5. 有利于形成互助博爱的理念和热心公益的社会氛围

第三部门运用自身的组织优势以志愿的形式向社会提供服务,在他们的倡导下,不断有新的群体自觉加入到扶贫济困及其他慈善公益事业中来。第三部门实践本组织服务社会的理念使整个社会的道德水准有所提高,社会氛围也日益向善,这些都能为弱势群体问题的解决创造良好的社会环境。此外,第三部门的兴起,也为弱势群体提供了一种组织依托,即以提高组织成员能力为工作切入点的特性,使弱势群体能够通过参加组织活动不断地提高自身的能力,为他们自立、自助、自强地摆脱弱势提供内在动力。

总之,解决弱势群体问题是一个复杂的社会系统工程,不可能一蹴而就。但只要政府重视,自身努力,再加上全社会尤其是第三部门的支持,我们就有理由期待和相信,中国社会的弱势群体终将由弱到强。

第四节 弱势群体的社会保障

一、弱势群体的社会保障问题

(一) 中国社会保障工作的现状

1998年开始,中国逐步建立了国有企业下岗职工基本生活保障、失业保险和城市居民最低生活保障等“三条保障线”制度。同年国务院又决定全面推进医疗保险制度改革,各地逐步建立起了社会统筹和个人账户相结合的城镇职工基本医疗保险制度。

2000年,为顺利推进城镇职工基本医疗保险制度改革,国务院决定同步推进医疗卫生服务体制和药品生产流通体制改革。到目前为止,中国社会保障工作取得了显著成效,较好地发挥了社会“稳定器”和“调节阀”的作用。基本养老保险参保职工已由1997年末的8671万人增加到2005年末的17444万人。2005年末全国企业参加基本养老保险离退休人员4002万人,实现了基本养老金全部按时足额发放。基本医疗保险覆盖范围不断扩大,到2005年年底,全国

97%的地市启动了基本医疗保险改革,参加基本医疗保险的职工达13 709万人。失业保险参保人数从1998年的7 928万人扩大到2005年的10 648万人,2005年末领取失业保险金的人数为362万人;城市居民最低生活保障对象由1998年的184万人增加到目前的2 233万人。

但中国目前正处于经济高速增长及工业化和城市化的重要阶段,社会保障问题仍是市场经济体制建设的一个瓶颈。参保率低,保险基金短缺,部分账户空账运行等问题如不能及时得到妥善解决,将会对我国社会主义市场经济的发展带来极为不利的影响。

(二) 弱势群体社会保障的问题

我国的社会保障制度不仅在总体框架上存在诸多矛盾和问题,而且就目前的“三条保障线”“两个确保”的实施过程中,也存在许多问题。

1. 社会保障制度的覆盖面太小

城市居民参加养老保险、失业保险、医疗保险的比例还很有限,相当多参保者因社会保险金不能足额发放,缺乏生活安全感;农村中绝大多数人口仍然在社会保险覆盖面之外。而且,许多社会保障措施并不能完全落到实处。比如,城市居民最低生活保障,有些人人为设置的障碍和五花八门的土政策,将许多应该救助的对象排除在外。

2. 社会保障资金得不到保证

我国政府用于社会保障资金支出占GDP比重仅为0.3%,根本不足以建立社会安全网和调整居民收入差距。由于社会福利政策没有向贫困户倾斜,因而加剧了贫富差距的扩大。据国家体改办社会调查系统2000年9月对2 500户城镇居民调查,城镇居民最担心的问题,第一是下岗或失业;第二是生活困难,入不敷出;第三是生病没钱治疗。

3. 社会保障制度不能发挥平衡收入、缩小差别的作用

社会福利政策也存在平均主义倾向,目前各项社会保险基本上是按职务分配,职务越高福利越高,反之越低。据国家统计局调查,养老、医疗、住房、实物福利等几项人均福利收入,富裕户比贫困户高87%,其中养老金高4.2倍,医疗保险高62%,住房补贴高61%,实物福利高38%。

二、解决弱势群体社会保障问题的政策措施

通过国家立法,采取强制手段对国民收入进行再分配,对基本生活发生困难的社会成员实施社会保障制度,是世界各国针对弱势群体的主要做法之一。在保障弱势群体的同时,也就保障了强势群体;保障了劳动力正常再生产,也就保障了资本的正常增值,所以我们说社会保障既保障公平,也保障效率。

一方面，社会保障制度的实施有赖于多方面的筹集资金，它要求高收入者缴纳更多的费用或承担更多责任，低收入者少缴或不承担义务；另一方面，高收入者享受较少的社会保险待遇或不享受，弱势群体则更多地享受。通过这种机制，将一部分社会收入集中起来进行再分配，客观上起到缩小贫富差别、帮助弱势群体、实现社会公正和公平的作用。

（一）广覆盖、社会化、可持续

在社会目标上，要达到公平和大多数人的基本权利；经济目标上要达到收支方面的可持续性和对经济增长的激励作用；政治目标上，要达到不同人群利益关系的平衡及其连续性。同时要处理好政府与市场的关系。因为良好的社会保障制度需要以政府为主导，与市场力量配合和协调，实现政府责任与市场力量的合理分工。

计划经济体制下的社会保障制度仅仅覆盖国有企业职工，随着国有企业改革的不断深入和非公有制企业的快速发展，社会保障制度低覆盖的缺陷日益显露出来，并为社会转型和体制转轨的成功实现带来严重影响。同时，社会保障低覆盖面的缺陷也严重阻碍了广大失业下岗人员到非公有制企业就业。今后广大中小企业特别是私营外资企业将成为容纳过剩劳动力的主要渠道，因此应进一步扩大社会保障的覆盖面，同时提高社会保障制度的社会化程度，尽快建立起独立于企事业单位之外的社会保障制度。

（二）用制度保证合法的劳动收入和非劳动收入

明确非劳动收入合法有效的途径，从法律上、制度上界定收入的合法和非法，有效地保护一切的合法收入。要积极探索劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的办法，使各要素参与收益分配的方法切实可行。要坚持“效率优先，兼顾公平”的原则。初次分配必须坚持效率优先的原则，按效率、按贡献分配，最大限度地调动劳动者的积极性和创造性。公平原则着重体现在再分配方面，通过税收和社会保险等手段调节社会成员收入的公平性和保障性。建立和健全企业工资分配指导监控体系，健全最低工资保障制度和最低工资标准调整机制，扩大中低收入者的比重，提高低收入者收入水平，达到共同富裕的目标。

（三）完善社会保险制度

社会保险是社会保障体系的核心部分，它所占用的资金与社会救济和社会福利相比居于首位。由于社会保险的保障对象是暂时或永久丧失劳动能力的有工资收入的劳动者或虽有劳动能力却无工作的劳动者，因此社会保险应是解决下岗失业人员社会保障问题的主要措施。

要完善社会保险的制度体系，应把改革重点放在失业保险、医疗保险和养老

保险三大块上。进一步完善养老、失业、医疗保险制度，坚持“严格支出，加大收入，控制缺口”的工作方针，进一步完善城镇居民最低生活保障制度和社会福利、社会救济、社会抚恤制度。同时，建立与现代企业制度相适应的工资收入分配制度，基本形成市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业工资分配制度，有效发挥市场机制对工资分配的基础性调节作用，使职工工资收入水平与经济增长水平相适应。

1. 失业保险

（从2002年起，我国已基本完成从下岗基本生活保障向失业保险过渡的并轨任务，下岗概念将不复存在。）这意味着下岗失业人员不再进入再就业中心，而是转为失业人群享受失业保险，这对失业保险制度提出了更高的要求：要积极推进和扩大失业保险的覆盖面，通过制定就业与失业的新标准，使从事灵活就业且收入不高的失业人员也能享受失业保险；实施“积极的劳动力市场政策”，努力将失业保险与再就业结合起来，控制失业率，发挥失业保险促进就业的功能；同时建立失业的社会化救助体系，以弥补失业保险制度的缺陷。

2. 医疗保险

目前的医疗保险制度虽在不断完善，但仍有一些缺陷。2002年上半年，全国地级以上地区的医疗保险改革启动面已达到98%，但参保人群覆盖面窄，只占应参保人数40%左右。据有关部门调查，约有50%的企业职工不能按规定报销医药费。不少人因此背负了大量医疗费用，个别大病患者因无钱医治而陷入困境。为此，完善医疗保险仍需继续扩大覆盖面、减少医疗资源浪费、增加医疗保险种类，同时要注意向失业下岗人员等弱势群体适当倾斜，使每个劳动者都能在患病时得到基本保障。

3. 养老保险

老年是每个个体都会经历的过程，是不以人的意志为转移的客观规律。完善养老保险制度首先要坚持社会统筹与个人账户相结合的原则，在实施过程中可根据各地情况做适当调整；其次要提高养老保险金的统筹层次，根据各地情况基本实现城市一级的资金统筹，有条件的地方可以实行省级统筹；第三要适当增加养老保险金基金。目前许多职工的养老保险金因为所在企业无支付能力，造成个人账户空账运行。因此应适当增加养老保险金基金，使老年人能够老有所养。

继续完善社会统筹与个人账户相结合的城镇职工基本养老保险制度，在保证离退休人员基本养老金支付的基础上，逐步推进社会统筹基金与个人账户基金的分账管理，实现个人账户的有效积累。按社会统筹和个人账户相结合的模式，全面推行城镇职工基本医疗保险制度，保障职工基本医疗需求。同步推进医疗保险

制度、医疗机构和药品生产流通体制改革，建立医疗费用的分担机制、医疗机构的竞争机制和药品流通的市场运行机制。

(四) 建立完善的社会救助制度

社会保障的目的不仅仅在于保障弱势群体的生存权，更要保障其发展权。社会救助制度作为社会保险制度的有益补充，被誉为保障社会安全的“最后一道防线”，在保障弱势群体的生存权与发展权方面所起的作用不容忽视。建立完善的社会救助制度应包括以下方面：

1. 健全最低保障制度

按照《城市居民最低生活保障条例》的要求，将符合条件的所有城市贫困人口纳入最低生活保障范围，并做好与其他社会保障线的衔接，特别是要加强对产业结构调整和企业改组改制过程中出现的特殊困难人群的最低生活保障。要加强最低生活保障制度的基础管理，健全各项规章制度，建立规范化、现代化的管理服务体系，严格进行家庭收入调查，核实保障对象的家庭经济状况和实际生活水平，规范申请、评审和资金发放程序，做到公开、公平、公正。

2. 广泛的援助

(1) 经济援助。弱势群体所面临的第一个难题就是经济困难，下岗失业人员也不例外。因此，给予他们广泛的经济援助显得尤为重要。针对下岗失业人员来说，经济援助的重点应放在继续完善城市最低生活保障制度上。根据各地具体情况适当提高低保标准，切实满足下岗失业人员的基本生活需求；尽快制定相应的法律使城市低保制度在实施的过程中有法可依等。

(2) 教育援助。经济援助虽然可以缓解下岗失业人员的生活困难，但始终不能从根本上解决失业问题。知识的贫乏，实用技能的缺少是导致失业下岗人员再就业难并最终沦为弱势群体的主要因素。因此完善教育培训制度，提高下岗失业人员的综合素质成为解决失业问题的对策之一。教育培训要以提高实用技能为中心，加强对下岗失业人员的转业和就业培训，提高教学质量；切实转变下岗失业人员的再就业观念，增强他们参与社会的能力。

(3) 精神援助。从总体上看，弱势群体是一个心理脆弱的群体，他们自我调节能力差，受到挫折后往往容易心理失衡，严重的甚至会对生活及社会失去信心。这一点从下岗失业人员有着较强的相对剥夺感中可见一斑。社会学上有这样一个理论，即快速变化的社会加大人们的压力感，当压力达到一个临界点时，人就会崩溃。

因此，政府与社会在对广大下岗失业人员实施经济援助的同时，也要高度重视他们的精神需求，给予他们适当的人文关怀，帮他们减轻心理负担和精神压

力，这也是维护社会稳定、促进社会健康发展的重要保证。

(五) 建立与完善沟通机制

一项政策是否得到落实，运行是否成功，政府的精心设计固然重要，但建立与完善沟通机制，倾听“基层”的“声音”也不能忽视。在社会政策的制定过程中，失业下岗人员等弱势群体的利益常常因为其处于“弱势”，即所拥有的实力，所掌握的经济资源、权力资源、信息资源不够而被忽视。在政策的贯彻落实过程中，他们又常常因为找不到与政府及相关部门沟通的渠道而无法反映政策实施的真实情况及政策中可能存在的不完善之处。伊莎贝拉曾指出：“假如越来越多的人被排除在能够创造财富的、有报酬的就业机会之外，那么社会将会分崩离析，而我们从进步中获得的成果将付之东流。”因此，应建立与完善有效的沟通机制，加强政府与“用户”之间的沟通，从而为制定有效的社会保障政策奠定坚实的基础。

【本章小结】

本章主要讲述了弱势群体的定义，分类，特征，并对我国现阶段的弱势群体现状作了介绍，讲述了对弱势群体的社会学认识，提出了弱势群体所引发的社会问题，从三个方面揭示出弱势群体对社会经济发展的影响。本章还着重介绍了劳动力市场中弱势群体的社会支持政策，其中提出构建第三部门解决弱势群体的问题。最后，提出了加强弱势群体社会保障的具体措施。

【基本概念】

弱势群体 第三部门 社会保障

【思考题】

1. 弱势群体包括哪几类？
2. 试述解决弱势群体社会保障问题的政策措施。
3. 试述我国的第三部门发展呈现的特点。
4. 我国的社会保障制度存在哪些不足？
5. 建立完善的社会救助制度应包括哪些方面的内容？

第十章 公共就业服务

第一节 公共就业服务的起源与发展

公共就业服务最早产生在20世纪初的英国。自由资本主义发展到一定阶段带来了严重的经济危机和失业矛盾，政府开始管理和干预经济，公共就业服务机构作为国家管理劳动力市场的载体就应运而生了。早期的公共就业服务主要是为失业人员提供社会救济，同时充当劳动力市场上的信息中介，以安排失业者就业。随着各国经济和劳动力市场的发展，公共就业服务的内容也越来越丰富。

一、公共就业服务的产生

就业服务是指以政府就业服务部门为主体，以社会中介组织为补充，对劳动力的供方和需方提供相关服务工作的总称。就业服务机构一般包括公共和私营两大体系，其中，由政府服务部门提供的就业服务就是公共就业服务。中国劳动保障部在《劳动力市场管理规定》中，规定公共就业服务是由各级劳动保障部门提供的公益性就业服务，包括职业介绍、职业指导、就业训练、社区就业岗位开发服务和其他服务内容。

公共就业服务是非营利性的公益性服务，向求职人员和用人单位提供免费的就业服务。它的主要职能是通过中介劳动力市场信息、职业介绍、职业指导和相应的职业培训等，帮助用人单位实现招聘和劳动者实现就业，从而更好地配置劳动力资源。国际经验证明，在市场经济条件下，公共就业服务对促进就业和保证社会稳定具有重要作用。目前，绝大多数国家都建立了公共就业服务制度。

公共就业服务产生的根本原因是劳动力市场充分发挥其资源配置作用的需要。劳动力资源是有意识的特殊资源，有意识地获取特定的劳动能力需要时间，尤其是获取高技术含量和知识含量的劳动能力需要更长的时间；而市场机制使得劳动力的需求和供给双方很难及时获得市场信息，以安排自己的“生产”，这样就导致了双方“生产”上的盲目性，从而出现结构性矛盾，即在大量工人找不到合适工作的同时，大量的雇主招不到合适的工人。于是，就需要一个中介来为供

方和需方提供一个信息广、方便、及时、可靠、免费的就业服务，以适应个人择业和用人单位用工的需要，正是这种需要促使了公共就业服务的产生。

公共就业服务最早产生于 20 世纪初的英国，其直接动因表现在以下几方面：第一，当时的英国大机器工业迅猛发展，城市化现象十分普遍，对特定劳动力的需求大量增加，要求社会提供就业服务以迅速适应劳动力市场的结构调整。第二，自由资本主义经济的发展造成了严重的经济危机和失业矛盾，迫切要求政府对劳动力供给进行调控，特别是在职业介绍方面向劳动力市场提供有效的帮助，以维护社会的公平、公正。第三，其产生也是发挥政府管理经济和社会事务职能的需要，一方面，政府通过就业服务机构安置了大量失业人员，另一方面，政府通过就业服务机构进行失业保险等救助活动的管理。

1910 年，当时还是内阁大臣的温斯顿·丘吉尔在英国开办了第一家国家职业介绍所，这可以说是公共就业服务机构的最初起源，公共就业服务也从此产生。当时的公共就业服务机构是作为救助失业工人的人道主义机构，其主要使命是解决劳动力市场的就业矛盾，为失业者提供社会救济或就业岗位，改善广大劳动者首先是失业者的艰苦工作条件和生活条件，以维护社会的稳定；采取的主要手段是为失业者提供失业保险、失业救济，同时，充当劳动力市场上的信息中介，安排失业者就业。实践证明，公共就业服务的产生解决了当时劳动力市场的一些问题，维护了社会的稳定。之后，各国的公共就业服务机构也逐步建立起来。同时，在国际劳工组织的推动下，许多国家开始为公共就业服务立法。

二、公共就业服务的发展过程

从 20 世纪初公共就业服务产生开始，西方发达国家的公共就业服务大致经历了三个发展阶段：

第一阶段：20 世纪初到 40 年代中后期。这一时期，自由资本主义经济的发展造成了严重的经济危机和失业矛盾，再加上两次世界大战对生产的破坏，各个国家失业问题严重。失业是导致贫困和社会不安定的首要因素，政府必须进行控制，急需一个机构来解决失业人员的安置问题，公共就业服务机构就承担起了这个职能。当时，各国政府通过公共就业服务机构安置了大量因经济周期和产业结构变化引起的失业人员，并通过其直接管理失业保险等救助活动，有效地缓解了社会矛盾。这一时期，公共就业服务机构作为解决失业问题的机构而产生，对失业者的救济是各国公共就业服务机构的主要职能。

第二阶段：20 世纪 40 年代末至 60 年代末。这一时期，西方国家进入战后重建和经济快速发展时期。第二次世界大战结束以后，大批军人复员，再加上经济重建，劳动力的供给和需求都大量增加，就业安置任务非常沉重。此时，公共

就业服务的主要手段是通过职业介绍机构搜寻职位信息，并免费提供给劳动力，从而为企业输送劳动力，促进生产和就业的实现。从第二次世界大战后到 20 世纪 70 年代，资本主义国家经历了一个前所未有的经济增长期，大部分国家面临的问题是劳动力短缺而不是失业，这时的公共就业服务机构的职能主要是作为信息中介进行职业介绍，促进就业的实现。

第三阶段：20 世纪 70 年代以后。这一时期，在石油危机的冲击下，西方国家经济长期处于低速发展阶段，失业问题日益严重；尤其 70 年代中期以后，资本主义国家普遍出现了“滞胀”的经济现象，失业率急剧上升。于是，促进就业就成为各国经济和社会发展政策制定的优先目标，失业保险的目标也从消极救济变为促进就业。这时，公共就业服务机构被人们重视起来。就业服务的内容也更加丰富，如进行职业培训、职业指导等，其功能也进一步扩大和增强。近来的公共就业服务也由以前消极地提供收入补贴等措施逐步转向更为积极的措施，如确保与失业津贴申领人定期联系并帮助其寻找工作。目前，公共就业服务已经成为劳动力市场充分发挥其资源配置功能不可或缺的重要工具，并越来越深地融入劳动力市场政策之中，成为政府管理和干预劳动力市场的重要载体。

公共就业服务制度已经成为现代国家的一项重要制度。它在过去几十年经济动荡的情况下表现出了弹性和活力，在新的世纪里，公共就业服务制度同样是解决失业问题、促进就业、保证现代国家社会稳定的重要手段。

第二节 公共就业服务的作用与功能

公共就业服务机构是提供公共就业服务的主体，在不同国家中性质不同，如有些国家中它从属于劳动管理部门，在另外一些国家它是自主公益性事业机构。不同的国家其社会职能也不同，如在北欧公共就业服务主要是为求职者服务，因为他们认为充分和合理的就业对整个经济是有益的；在英国和捷克等国则主要是为失业者服务，其服务对象主要是失业者和领取各类社会津贴的弱势群体；在美国和意大利等国主要是为特困或特定失业者服务，服务对象范围更小。但总的来说，公共就业服务在就业服务体系中居于核心的地位，公共就业服务机构是劳动力市场上主要的调节者。搞好公共就业服务对于完善劳动力市场和实现充分就业具有决定性的意义，同时也有利于经济和社会的稳定发展。

一、公共就业服务有利于促进就业

实现充分就业是任何一个国家的宏观经济目标，由于劳动力市场自身的信息不完全，即使经济体处于充分就业状态也会存在一定的失业人员。失业无论对失业者个人还是对社会而言，都是一种资源的浪费。因而，国家作为市场经济的守护者，就要通过提供公共就业服务，提高劳动力市场资源配置的效率，促进就业，降低失业率。公共就业服务部门通过开展职业介绍、就业安置，促进劳动力在地区间和行业间的合理流动，安排残疾人等特殊群体就业等方式可以增加就业量。各国的实践都证明了，公共就业服务在协助各国政府落实就业计划，有组织实现劳动者尤其是特殊群体就业方面扮演着不可替代的角色。

二、公共就业服务有利于培育劳动力市场，促进劳动力供求结合的实现

一个完善的劳动力市场，不仅要有合格的市场主体和合理的市场运行规则，而且要有完善的中介服务。通过中介组织发挥媒介、传导、协调和服务作用，使市场能够畅通、高效、有序地运行。公共就业服务就是劳动力市场的中介服务活动，它通过为用人单位和求职者提供信息服务，促进就业或职业转换，并沟通政府、企业和劳动者，协调三者 in 劳动力市场的关系。作为劳动力市场上的中介机构，公共就业部门收集市场上供求双方的信息，进行求职和招工登记，并安排合适的供求双方商谈，从而促进劳动力供求结合的实现。另一方面，公共就业服务部门会关注和预测劳动力需求结构的变化，并及时引导劳动力的供给，从而促使劳动力供求结合的实现。

三、公共就业服务是国家调节和干预劳动力市场的主要手段

公共就业服务机构能够利用自身的信息优势，搜集、处理制定劳动力计划和人力资源计划的有关信息，分析研究供求关系特征，从而对就业市场的发展趋势作出预测，为政府部门制定就业政策提供咨询。同时，公共就业服务机构也是就业政策的执行和监督机构。例如，政府决定实施某些促进就业项目时，通常是由公共就业服务部门来帮助招聘劳动力的。政府通过公共就业服务部门对劳动力市场的调节主要表现在：（1）提供就业市场发展趋势的预测，引导劳动力在行业间和地区间的合理流动，以降低结构性失业。（2）制定劳动力市场的相关政策法规，依托公共就业服务机构来监督有关政策法规的执行情况，从而对劳动力市场的价格和秩序进行干预。如政府制定最低工资法规，就需要通过公共就业服务机构来监督用人单位的执行情况；当政府关于劳动保护的规定，也需要公共就业部门对用人单位的执行情况进行监督。（3）重新介绍劳动力进入工作环境，克服再就业的社会障碍和教育障碍，克服雇主拒绝安排弱势群体就业的障碍等，以保证劳动力市场中弱势群体的利益。

四、公共就业服务能够促进社会稳定

失业保险和失业救济一般是由公共就业服务部门来管理的。为了减轻失业个人痛苦，公共就业服务机构管理或参与管理失业保险和失业救济系统，同时指导失业人员就业或选择培训，帮助他们获得安置。在市场经济中，失业是不可避免的社会经济现象，尤其是在科学技术革命引起的产业结构和就业结构大变动时期，失业率还有增加的可能。如果失业率高，失业保障能力弱，失业者的基本生存要求得不到满足，必然会引起社会动荡，其经济也不可能得到稳定发展。因此，做好就业服务工作，就有助于失业率的降低和社会的稳定。现在，很多国家在以前消极的失业补贴政策中都附加了其他的一些就业政策，如协助领取补贴的人重新就业，对领取补贴的人进行持续资格认证和求职认证等，以保证整个失业补贴政策不会成为供养“懒人”的政策。

第三节 公共就业服务的内容

公共就业服务的目标是在不断演变的，即越来越强调对劳动力的积极安置。公共就业服务是政府的一项具体工作，各国在长时期的就业服务实践中，都形成了自己的服务特色。虽然各国公共就业服务的内容不尽相同，但大体而言主要包括进行职业介绍、提供职业培训、管理与发放失业津贴、组织生产自救。本节将以我国为蓝本来介绍公共就业服务的内容。

一、职业介绍服务

职业介绍是公共就业服务最传统的服务项目，也是就业服务工作的出发点和落脚点。其主要工作是建立雇主和求职者之间的信息联系，促进就业的实现。这一职能其他私营职业介绍所也能完成，但公共就业服务对保证劳动力市场中最弱势群体利益有直接的责任。因此，大多数国家都保留了这种公共介入形式。

(一) 职业介绍概述

1. 职业介绍的含义

一般意义上的职业介绍指一定的主体对于社会上谋求职业的人提供服务，使其了解社会某些职业岗位空缺信息及该职业的具体内容，能够选择其中某一种职业就业。这里所说的从事职业介绍的主体，既可以是私营职业介绍所，也可以是公共就业服务机构。公共就业服务机构提供的职业介绍，通过建立雇主和求职者之间的信息联系，实现劳动力供求双方的双向选择和就业的实现，是国家利用市

场机制对劳动力市场进行调控以实现劳动力资源的合理配置和有序流动的工具。它包含三个重点：

(1) 职业介绍是国家利用市场机制调控劳动力市场的工具。劳动力市场自身具有不稳定的特征，国家利用公共就业服务机构提供的职业介绍来引导劳动力在行业和区域间的合理流动，解决结构性的失业矛盾，促进工资和劳动市场秩序的稳定。

(2) 职业介绍靠市场机制实现就业。这是职业介绍的本质，即通过职业介绍实现就业的过程，也就是独立的劳动力供求主体在利益机制的驱动下相互选择并建立起劳动关系的过程。职业介绍的宗旨是促进用人单位和求职者双向选择，为充分开发和利用劳动力资源服务。可见，培育和发展劳动力市场是职业介绍的前提，也是市场经济条件下劳动力配置的客观要求。

(3) 职业介绍是为劳动力市场服务的中介活动。公共就业服务机构的职业介绍也是一种中介服务活动，是劳动力市场的载体。其主要的工作是向劳动供求双方提供信息、咨询和指导，再由双方相互的自主选择来决定是否确立劳动关系。它只是向劳动供求双方提供服务，引导而不是强制劳动供求双方建立劳动关系。

2. 职业介绍的原则

职业介绍作为一种就业服务工作，在实行过程中应把握以下原则：

(1) 客观性。职业介绍承担的是劳动供求双方的信息中介，要为双方的选择服务，要对双方负责。这就要求职业介绍工作从客观实际出发，了解和掌握双方的真实材料，并实事求是地向双方传递对方的信息，从而保证个人择业的准确性和用人单位择员的满意。

(2) 引导性。表现在两方面：①当劳动力供求不平衡，出现结构性失业矛盾时，需要通过职业介绍引导劳动力的供求，使职业选择趋于合理。②由于择业方向或用工要求有时是不符合实际的。如，某些求职者一定要到金融、外贸单位，许多单位并非招收宾馆服务人员，却要求“男 1.75 米、女 1.65 米”等条件。因此，在职业介绍工作中，应当对择业者和用人单位的选择方向与条件进行适当的指导，帮助他们合理选择。

(3) 科学性。即职业介绍既要符合个人的能力与择业意愿，又要符合用人单位的需要，同时还要有利于个人未来职业生涯的顺利发展和用人单位的经济发展。

(4) 无偿性。首先，公共就业服务机构是非盈利性的，其职业介绍工作也应当是免费的。其次，公共就业服务在解决困难群体就业问题方面肩负着重要的社会责任，实行免费服务，可以照顾某些就业困难群体的利益。

(二) 职业介绍的内容

在职业介绍中,不仅要向劳动力供求双方提供充足、及时、客观的劳动力市场信息,还要进行科学的职业指导。职业介绍的服务范围一般包括信息服务、咨询服务、指导服务、介绍服务、委托服务、管理服务等。)

1. 搜索、分析与传播劳动力需求信息

拥有准确、及时的劳动力需求信息,才能正确、及时地进行职业介绍,并取得良好的效果。搜集劳动力需求信息,并予以加工分析,再传递给劳动者,是进行各种职业介绍的基础性工作。该工作主要包括以下几方面:

(1) 对劳动力需求信息的搜集与分析。首先,要将各种职业分门别类加以区分,作为人们选择职业方向的基础。这是职业介绍必不可少的基础性工作,因为对于不同职业所要求的不同能力的区分是职业介绍的基本依据。其次,进行用工求职登记,对社会各部门和各单位进行用工需求信息和用工情况调查,同时从其他渠道搜集用工信息。再次,利用掌握的信息,对用工需求作出预测,这样才能从客观上掌握全部的劳动力需求信息。

(2) 对劳动力资源情况的基本了解。在普查的基础上,按年龄、性别、职业技术、文化素质、婚姻状况、身体状况、民族以及就业要求、就业意向等情况进行整理,根据劳动力资源的类别结构与分布、现状与就业要求,分门别类建立信息卡,通过计算机输入劳动力市场信息中心控制室。

(3) 传播信息。通过职业介绍机构、学校的就业指导组织、大众传播媒介及社会各部门、团体机构等发布劳动力需求信息,为职业学校、就业前训练中心及广大求职人员提供信息服务。

2. 进行职业指导

职业指导就是指导择业者根据自己的职业能力和职业性向确定职业方向和选择职业,目的是帮助择业者提高择业意识,增强职业决策能力。职业介绍组织通过对择业者进行职业观教育、职业选择分析、职业心理分析鉴定,能够帮助择业者确切了解自己的素质,同时也能够帮助择业者确切地认识所选择职业的特点和职业素质要求。这就能够使择业者选择适合自己职业能力和职业性向的职业。有效的职业指导,还能够使择业者接受最适合自己的能力和职业性向的职业教育,从而按照自己的意愿从事劳动。

职业指导主要包括以下两个方面的内容:

(1) 进行职业分析。职业介绍组织要进行职业指导就要全面了解劳动供求双方情况,进行职业分析,确定从事特定职业应具有的职业品质、技术能力、教育程度等。首先,了解各种职业的需求情况、内容性质、技术特点、劳动强度、收

人待遇及用人单位的要求等信息，了解求职人员的职业能力和职业性向。其中职业能力包括教育、特长、健康、年龄、经验等各方面的素质，职业性向包括理想、个人兴趣等方面。其次，根据掌握的劳动供求双方的信息进行分析，确定从事特定职业应具有的基本素质；从劳动力需求以及教育培训的角度，对职业信息进行收集、分类，进而研究各类职业的能力要求和特点。

(2) 提供职业咨询与建议。这是职业指导的核心环节。对于求职者来说，一般要了解特定及相关职业的劳动性质、工作条件、工资待遇，要求的年龄、学历、健康条件、有关职业教育的课程以及就业的机会等，职业介绍机构应当就此提供答案，一般也要给出建议。如通过一些心理、生理和技能的方法对咨询者的智力、职业兴趣、工作经验等素质做一些测定，以作出正确的解答和建议。接受职业咨询者，包括尚未就业人员和调换工作人员，既有在校学生，也有社会求职人员。对于尚未就业者，主要是给他们以启发和引导，使他们了解适合自己职业能力和职业性向的职业类别方向，从而恰当地选择职业。对于变换工作者，主要是了解他们变换工作的原因，再提供咨询，例如，对因为原有的职业生活受到挫折或者对职业的高期望不能满足而试图调换职业的人，要帮助他们根据自己的能力以及客观条件，调整职业目标；对于在校学生，主要是根据社会的职业需求，帮助个人确定未来的职业方向和要求的职业培训、学习程度和专业类别。一般而言，对职业咨询者提供职业选择的建议一般包括：直接提出适合职业的建议或不适合的类别，运用资料或典型实例间接地劝导被指导者改变不适合的择业方向，通过安排职业培训计划和指导求职方法等，使其正确的职业选择能够付诸实现。

3. 组织用工供求双方面谈并进行双向选择

该环节是职业介绍工作中的实施环节。即安排劳动供求双方面谈，一方面让求职者更了解工作岗位的相关情况；另一方面，使得用人单位了解求职者的职业能力。一般从以下两个方面入手：

(1) 组织双方面谈。通过双方面谈，用人单位可以了解求职人员的言谈举止、反应能力、个性和择业意向等。

(2) 安排进行相关测试。通过相关测试，可以使用用人单位了解求职者的职业能力，从而作出是否雇用和雇用谁的决策。例如，在招收熟练工种时采用文化知识测试，在招收技术工种用工时组织专业理论知识、专业技能操作知识方面的测试，对一些繁重体力劳动岗位用工则组织体能测试，对一些零散用工可采用微机对求职者的文化技能知识、操作技能、职业兴趣、心理素质等方面进行综合测试。

4. 指导用工供求双方确立劳动关系

用工供求双方办理用工手续，签订劳动合同，确立劳动关系是职业介绍的最后一项工作。这项工作政策性较强，必须依法实施：

(1) 按规定办理用工备案手续，制止和控制用人单位的违法用工行为。

(2) 指导用人需求双方签订劳动合同，进行合同鉴证，掌握用人单位是否按劳动关系标准签订劳动合同。

(3) 指导用工单位和劳动者依法缴纳养老和失业保险金。

二、就业培训服务

就业培训是公共就业服务的重要内容，是政府提高劳动者素质、促进就业的重要手段。一方面，全球经济发展与科技的发展对劳动者的素质提出更高的要求，劳动者要不断开发新的职业劳动技能，提高自身就业能力，适应社会生产力发展的需要。职业培训作为劳动力资源开发的一种特定形式，已经在全世界范围普遍兴起和发展。另一方面，政府也把就业培训作为促进就业的手段之一，积极开展就业培训。

(一) 就业培训概述

就业培训，也称职业培训，是指对具有劳动能力的人获得从事某种职业和工作所必需的专业技术知识、实际操作技能、职业道德、职业心理和职业纪律等而进行的教育训练。进行职业培训，就是要开发劳动者的职业劳动能力，不断再生产出优质的新的劳动能力，这是社会经济发展的迫切需要，也是劳动者实现持续就业的必要条件。

就业培训的内容非常广泛。各种职业、工种都有具体的培训内容，而且随着科学技术进步和职业结构的变化，培训内容也在不断更新。也就是说，就业培训要与劳动力市场的需求接轨，培训计划和内容应该是以劳动力的需求为导向的。一般来说，在市场经济发展的这个阶段，培训内容主要包括：

1. 上岗资格培训

上岗资格培训的主要对象是即将就业的人员，其目的是掌握岗位的基础操作技能，以获得上岗资格。其主要内容是进行基础技术的培训。

2. 转岗技能与知识的培训

该培训主要是针对失业人员，以解决他们的再就业问题。对于这些人员，一般先进行职业咨询、接受职业指导，以明确转向何种职业、接受何种培训较为适宜。

3. 在岗技术与知识的培训

在岗的培训主要是针对那些在职人员，其内容比较丰富。如业务进修、假期

进修、短期离职进修、升级培训等)其主要目的是满足在职人员提高自己综合素质和业务能力的需要。

(二) 就业培训的作用

开展就业培训主要有以下两方面的作用:

1. 开发劳动力资源, 提高劳动者素质

劳动者素质对个人就业、企业经营以及对整个国家的经济发展和国际竞争力的提高都很重要。不同方式的就业培训都会提高劳动者的素质, 例如, 对所有新参加工作的劳动者进行入门培训, 可以使其掌握基本的工作技能; 对在职人员进行业务进修培训、升级培训, 可以使其业务能力和综合素质提高; 对失业人员进行再就业培训, 可以使其掌握转岗技能和知识内容。总之, 就业培训可以开发劳动力资源, 提高劳动者的就业竞争力。

2. 促进就业和再就业

开展就业培训是世界各国解决失业问题的通行做法。尤其, 随着社会化大生产的发展和科技的不断进步, 知识更新加快, 产业结构、职业结构变化加速, 就业结构也不断变化。通过就业培训, 不断地开发劳动者新的职业劳动技能, 就能够增强劳动者对现代社会市场与科技发展的适应能力, 缓和劳动者对就业结构不断变化的不适应性, 从而有利于实现在业者的持久就业。也就是说, 职业培训能够提高劳动者的就业能力与适应性, 可以把它看作是对高层次就业的准备。对失业人员进行就业培训, 可以使其具有社会所需岗位的工作技能, 尽快实现再就业。

三、失业补贴的管理与发放

失业是现代经济社会不可避免的现象。失业将直接威胁失业者的生存, 过高的失业率也不利于经济发展和社会稳定。失业补贴弱化了失业所带来的负效应, 保证了劳动力市场的正常运行, 尤其在保障失业人员及其家属的基本生活方面作用显著。失业补贴一般由公共就业服务机构管理和发放。

(一) 失业补贴概述

失业补贴是指国家对失业者提供的收入支持以保障其基本生活, 它主要由公共就业服务机构进行管理和发放。目前, 各国失业保障体制大多采取以失业保险制度为主、失业救济制度为辅的互补性双重方式。失业保险制度是指国家通过立法强制实行, 并由社会集中建立基金, 对因失业而丧失生活来源的劳动者提供物质性援助的制度。它本身具有强制、互济、福利等特点, 目的是使非自愿性的、暂时失去工作的劳动者获得基本生活保障, 为其尽快重新就业创造条件。失业救济是对收入不足以维持最低生活标准的贫困者提供物质援助, 它基于最低的生活

标准,对申请人进行评估后给予补贴。前者保障的主要对象为公务员和企业雇员,而后者则是无资格享受一般失业保障的人员以及符合经济收入规定的雇员。两者的直接目的的主要都是保障失业人员的基本生活,并为其再就业创造条件。

虽然目前世界各国失业保障体制大都实行上述互补性双重方式,但所持的指导思想并不完全一样。例如,加拿大充分重视失业保险作为第一保障的作用,失业救济仅作为“最后手段”;美国的指导思想则是强调失业后的普遍救济,救济性活动十分活跃,其作用远远超过失业保险的作用。

(二) 失业补贴的发放条件

失业补贴的发放对象有严格的条件限制。

1. 失业保险的资格条件

失业保险的发放对象不是一般的劳动者,而是一些具有劳动能力却因暂时失去职业而丧失生活来源的人。也就是说,作为失业保险的失业津贴享受者,存在着严格的资格条件。各国强制性的资格条件不尽相同,从共同点来说,基本上有以下三个方面:

(1) 必须达到规定的资格期限。包括就业期和受保期。就业期是指失业之前必须有一段劳动经历,不少国家强调就业期,是为了表明保险失业对象有劳动能力和劳动欲望;受保期是指只有受保才能获取给付,重视受保期是为了权利与义务的对应和失业保险基金的收支平衡。

(2) 必须是非自愿性失业。非自愿失业是指有劳动能力又有就业欲望的失业者。这是为了发挥失业保险激励就业的功能。各国一致规定,凡是无充分理由自动离职者、因过失被解雇者或未在劳动部门登记者以及拒绝接受劳动部门分配、介绍工作者,一般都不能享受失业保险的失业给付。

(3) 履行某些义务。也就是说失业者要享受失业保险待遇,在满足上述两个条件后,还要履行一些义务,如:定期向失业保险部门报告就业状况,接受失业保险部门对失业者是否能继续享受待遇的阶段性的检审,接受失业保险部门的职业介绍以及参加有关部门组织的职业培训。

2. 失业救济的发放条件

失业救济主要是为那些无法享受失业保险的申请者提供的,其发放条件一般有以下三个:

(1) 申请者无法享受失业保险补贴。包括申请者失业保险期满尚未实现在就业的人员,或者是无资格享受一般失业保险的失业人员。

(2) 申请者必须是非自愿失业。申请者要有劳动能力并有就业要求,失业并非由于个人的过失或意愿所导致。

(3) 申请者的经济收入必须符合救济条件。主要是指经济收入低于最低一定标准，即确实无法维持基本生活。

(三) 失业保险制度的功能

失业保险制度是一国失业保障体系的主体，其核心是利用一般保险原理集中社会资金、分散风险，因此具有其他失业保障方法无法比拟的优越性，表现在：

1. 减轻国家经济负担

其他保障方法的资金一般来自于国家财政，而失业保险的资金则是来自于利用保险原理集中的社会资金，从而减轻国家的财政负担。

2. 促进就业功能

促进就业作为失业保险制度的两大重任之一，已经是绝大多数国家的共识。有些国家在失业保险支出的分配上，也开始注重促进就业功能的发挥。目前各国失业保险制度中促进就业的特色已越来越鲜明，主要体现在：

(1) 通过失业补贴待遇与再就业挂钩，激励失业者尽快就业。如有些国家规定失业期越短给付额就越高。

(2) 通过把失业人员参加培训情况与所享受的失业补贴待遇结合起来，促使失业者参加就业培训，从而促进就业。如英国对参加受训并取得资格证书的失业人员，分别按资格等级增加失业保险给付；在美国，规定参加职业培训的失业人员，可适当延长失业保险给付期等。支持培训是因为对失业人员进行培训是促进就业的最有效途径。

四、组织生产自救

生产自救是政府劳动就业部门通过政策扶持和直接组织安排失业人员从事临时性生产自救工作，或者在“就业企业”中从事长期劳动。这是一种对失业人员提供“就业自立”的服务，实施机构是劳动服务企业。劳动服务企业是我国就业服务的一大特色。我国是一个劳动力资源丰富的国家，就业压力比较大，而我国的财政却无法提供高福利去解决这些人员的生活问题，在此情况下，我国摸索出一条促进就业的新路，即依靠政府的政策支持，劳动者发挥的主动性和创造性，组织生产自救创造岗位，不仅解决就业问题，并成为调节劳动力供求的“蓄水池”。

我国 20 世纪 80 年代以后，发展了一大批名为“劳动服务公司”的就业企业，组织生产自救。90 年代后期，为促进下岗职工再就业也实行了组织生产自救的措施。国外一些就业压力较大的国家，往往采取政府全面扶持中小企业的做法，来提高就业率。这些中小企业，从经济产值上看，所占份额并不大，但在就业安置上却占有绝对的比重。我国扶持发展劳动服务企业的做法，与国际上目前

流行的方式可以说是不谋而合的。

第四节 国外的公共就业服务

一、发达国家公共就业服务简介

公共就业服务在发达国家已经有近百年的历史,形成了与劳动力市场发展比较适应、比较成熟的管理体制和运作模式。各个国家的公共就业服务都具有自己的特点,下面介绍三个代表性国家的公共就业服务。

(一) 英国的公共就业服务

1. 英国的公共就业服务机构

英国的公共就业服务机构是有法人资格的自主公益性事业机构。它实行独立预算,其职权和资金来源、内部管理、外部监督管理以及与雇主组织、工人组织的合作,均由政府以立法形式确定。英国中央就业服务局和隶属于地方政府的就业服务机构形成了相对独立的公共就业服务体系,公共就业服务工作由它们配合来完成。加拿大、德国、法国等国家的公共就业服务机构也具有相同的性质。

2. 英国公共就业服务的内容与职能

英国的公共就业服务的特点是服务与管理相结合。其主要内容是:发布劳动力市场信息、进行职业指导咨询、开展就业培训、发放实业救济和保险金、帮助困难群体就业等。其职能有三项:一是为企业空缺岗位找合适人选,为求职者找到合适工作;二是为失业者提供失业保险和社会救济;三是作为沟通企业和劳动者的媒介和桥梁,为实施政府的就业计划、培训计划和企业计划服务。其最核心的职能是为失业者服务。它虽然有完善而庞大的公共就业服务体系,但服务对象更多放在失业者和领取各类社会津贴的弱势群体上。公共就业服务与失业救济金的发放和管理相结合,促进失业者在公共就业服务机构的配合下,积极主动地寻找工作。

(二) 美国的公共就业服务

1. 美国的公共就业服务机构

美国是世界最发达的市场经济国家之一,其就业服务工作主要由劳工部的就业与培训署负责。美国的公共就业服务机构分为中央和地方两级,中央一级的就业服务机构其职责是为建立和维持州及地方公共就业服务系统和州际劳务配置提供帮助;地方就业服务机构一般包括争议仲裁服务、就业服务、劳工服务、数据

中心等几个部门，分别提供不同方面的服务。在美国，赋予公共就业服务的主要是为特困或特定失业者服务的社会职能，因而，其服务对象的范围比较小，公共就业服务体系并不庞大。

2. 美国公共就业服务的内容与职能

美国公共就业服务的内容主要是：通过计算机网络和各地就业服务机构，为求职者提供就业信息；为寻找工作的失业人员，特别是退伍军人、少数民族、青年人、残疾人介绍就业机会；管理失业保险，依法向失业人员发放失业津贴；为雇主提供服务，例如帮助雇主招聘合适的职员，为雇主提供与求职者面谈的机会。总之，美国公共就业服务的职能是：提供劳动力市场的信息，使市场机制更好发挥其资源配置的功能；为求职者个人提供就业指导、职业培训和测试等；宣传有关雇主、雇员权利的法律及政策等。

(三) 瑞典的公共就业服务

1. 瑞典的公共就业服务机构

作为北欧福利国家的瑞典，其公共就业服务具有自己的特点。瑞典的公共就业服务机构有较大的自主性，是实行独立预算的法人。瑞典认为充分和合理的就业对整个经济都是有益的，公共就业服务既要着眼于失业群体，也要服务于就业群体；不仅要解决失业问题，而更重要的是实现劳动力的合理配置。因而，其公共就业服务机构主要是为求职者服务的，有关经合组织国家的报告显示，公共就业服务机构中专门服务于失业者的工作人员比例非常低。

2. 瑞典公共就业服务的内容与职能

瑞典公共就业服务的内容主要是：在劳动力供给方面，通过职业康复、异地就业基金、就业培训、受训人员的临时性安置、年轻人的培训等措施增加或减少劳动力数目。在劳动力需求方面，通过开办临时性公共就业项目、对企业招聘雇员提供支持、对没有工作的人开办企业给以资助等措施增加需求量。在劳动力供求匹配方面，采取的主要措施有职业安置、职业咨询、推动求职者参加各种活动。其职能是提供职业咨询与指导，进行求职者与职位空缺之间的匹配，提供特殊的就业机会，促进职业培训和转业训练，失业及其保险金领取的资格认定，残疾人的职业能力测试与康复训练，职业统计与研究等。

二、国外公共就业服务采取的新举措

随着劳动力市场的发展，公共就业服务也不断的发展，其管理模式、内容和职能也有了新的特征，下面将介绍一些公共就业服务的新发展。

(一) 采取政事分开、自主管理的模式

最初各国公共就业服务机构都直接隶属于政府劳工部门，至今也接受劳工部

门的监督,但随着公共就业服务机构的不断发展和职能的逐步增强,大多获得了相对自主的权利。这种管理模式对公共就业服务的发展比较有利,其表现,一是不过多受行政干预,有利于就业服务向专业化发展;二是便于与用人单位和工会组织保持合作关系,及时协调劳资双方的矛盾,提高服务效率;三是能够根据人口分布以及经济结构、就业结构的变化,灵活设立分支机构并调整力量,不受行政区划的限制。

(二) 各国推动公共与私营就业服务机构及其他中介组织开展合作

经过多年的发展,各国政府对公共就业服务发展面临的问题有了更多的认识。由于政府对公共就业服务的资金投入有限,公共就业服务机构内部机制僵化、工作效率不高,依靠现有的公共就业服务力量已不能满足就业市场多层次和多方面的需求,政府的就业政策和计划也常常达不到预期的效果。为此,一些国家开始探索公共就业服务机构与私营就业服务机构及其他中介组织合作的有效途径。通过合作,引起就业服务机构之间的竞争,以克服公共就业服务机构的一些不足,从而提供更优质的就业服务。例如,在信息服务方面,借助大众传媒发布就业信息,可以提高信息服务的质量和降低信息服务的成本。

(三) 提供“一站式服务”

所谓“一站式服务”,就是把职业介绍、职业培训、职业指导、失业保险管理与发放等职能集中在一起,提供一条龙式的服务。“一站式服务”突出了公共就业服务的服务功能,主要是针对困难就业群体而设计的,是解决困难群体就业的有效途径。这在英国、澳大利亚、美国等很多国家被广泛采用。例如,在美国,这种服务的服务对象主要有两类:一类是长期领取福利救济的人员。这部分人长期依赖国家救济,加大了国家社会福利开支。政府就把他们列为就业服务的重点,对他们进行培训并帮助找到工作。另一类是结构性失业人员。“一站式服务”要求就业服务机构一方面为失业人员提供技能和求职培训,另一方面还要与雇主、企业建立联系,帮助求职者找到工作。

(四) 重点放在为就业困难群体提供帮助上

公共就业服务产生之初就是为了救助失业人员,后来逐步发展为各国促进就业的手段。但公共就业服务在救助弱势群体方面始终肩负着重要的社会责任,尤其在帮助就业困难人员就业方面。很多国家政府在这方面给予充分重视,并通过公共就业服务机构做了大量工作。就业困难人员一般包括由于工厂永久性关闭被解雇的人员、长期失业且技能落后没有就业机会者等。针对上述人员,就业服务机构提供有针对性的就业服务,比如主动提供岗位信息、进行职业指导、提供职业培训,使失业者成功就业并能够在新的岗位上工作较长的时间。

第五节 我国的公共就业服务

公共就业服务是与市场经济相联系的，我国的公共就业服务是在社会主义市场经济改革的初期才产生的。从公共就业服务产生以来，已在促进就业方面发挥了巨大作用。

一、我国公共就业服务的产生与发展

(一) 我国公共就业服务的产生与发展

公共就业服务首先产生于市场经济比较发达的西方国家，随着我国社会主义市场经济体制的确立和劳动力市场的形成，公共就业服务在我国也产生了。前面提到，公共就业服务的产生是劳动力市场发展的需要，这一点在我国公共就业服务的产生和发展过程中体现得很充分。

1. 我国公共就业服务的产生

改革以前，我国实行计划经济体制，劳动力就业完全是政府行政行为，即实行统包统配的招工、调配制度以及固定工的用工制度。在这种就业体制下，劳动力资源完全由政府配置。改革以来，随着社会主义市场经济体制的逐步确立和完善，逐步建立起通过市场来配置劳动力资源的就业体制，政府只对劳动力市场进行宏观调控。就业体制的改革，使得计划体制下的隐性失业显性化，就业矛盾突出。迫于当时巨大的就业压力，1979年，由政府部门倡导的劳动服务公司在上海出现了，之后迅速在全国普及开来。

这种劳动服务公司由政府劳动部门倡导，是集安置就业和培训于一体的新型的社会经济组织。劳动服务公司成立之初，在安置就业方面就效果显著，受到了社会各方面的欢迎。这种劳动服务公司就是我国公共就业服务机构的雏形，我国的公共就业服务从此应运而生了。

2. 我国公共就业服务的发展

自20世纪70年代末我国公共就业服务产生以来，随着经济体制改革的深化和劳动力市场的发展，逐渐发展为以职业介绍、就业训练、失业保险和劳动就业服务企业为主要内容的就业服务体系，承担着组织管理社会劳动力、促进就业等多种职能。

我国公共就业服务的发展主要经历了三个阶段：

(1) 20世纪80年代的产生阶段。这一时期，我国进行了就业体制改革，实

行“劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合”的就业方针。这就导致了旧体制下的隐性失业逐步显性化，就业压力逐步增大。这样，劳动服务公司作为公共就业服务机构的雏形就应运而生了。到80年代末，全国劳动服务公司达6.5万所，举办集体生产和经营网点20多万个，累计安排1300多万人就业。

(2) 20世纪90年代的发展阶段。这一时期，公共就业服务的内容更加丰富，承担的职能也越来越多。1992年，中共十四大第一次明确提出劳动力市场的概念，从此，劳动力市场的发展进入了一个新的阶段，市场对劳动力资源的配置发挥了越来越大的作用。随着劳动力市场的发展，各类职业介绍机构应运而生。劳动部门举办的就业服务机构逐步发展为由职业介绍、就业训练、失业保险、生产自救四项服务工作相互配合的就业服务体系。各省、市和主要区县劳动部门都有专门管理就业服务的机构，举办了职业介绍中心、就业训练中心、失业保险所和劳动就业服务企业服务中心等服务实体，对登记失业人员的生活保障、介绍就业、组织培训、促进就业的一整套制度和优惠政策也初步建立。经过这一时期，公共就业服务体系已初具规模。

(3) 20世纪90年代后期以来的完善阶段。20世纪90年代后期以来，我国的公共就业服务体系初步形成。一方面，随着国有企业改革深化和经济结构调整，企业职工下岗问题日益突出，对公共就业服务提出了新的要求；另一方面，2000年年底，劳动保障部发布的《劳动力市场管理规定》，明确规定了公共就业服务的性质、内容、免费服务对象以及政府组织开展公共就业服务的职责，这为公共就业服务的发展和完善奠定了法律基础。这一时期，公共就业服务有较大发展，一是各级政府建立了再就业专项资金，用于对下岗人员的免费就业服务、培训和促进就业项目。二是在大中城市和部分有条件的小城市，市、区两级都建立了以公共职业介绍机构为窗口的综合性服务场所。三是全国城市90%以上的街道和社区建立了就业服务的基层网点，对就业困难的下岗失业人员实施就业援助。四是在全国100多个大中城市建立了劳动市场信息网，实现了市、区就业服务信息的计算机联网。五是职业指导、创业培训、开业指导等就业服务的新功能不断得到发展。此外，公共职业介绍机构还通过发展适应市场需要的有偿服务，拓展了服务领域，适应了市场的需要，也为自身地发展注入了活力。六是部分城市通过政府招标采购培训、购买服务等方法，鼓励和引导各类民办培训服务机构参与公益性就业服务。

(二) 我国公共就业服务的现状

经过几十年的发展，我国的公共就业服务体系，由最初劳动服务企业的雏

形，逐渐发展为以职业介绍、就业训练、失业保险和劳动就业企业为主要内容的就业服务体系，我国公共就业服务的现状大体可以用以下几点概括：

1. 就业服务内容多样化

现在的公共就业服务是融职业信息服务、职业介绍、职业指导、就业岗位开发以及劳动保障事务代理为一体，连接职业培训、下岗职工和失业人员管理的服务体系。

2. 建立了大量的就业服务网点，使得大量人员享受到了就业服务

目前，我国共有各种职业介绍机构 3 万多个，各级劳动和社会保障部门举办的公共职业介绍机构 2 万多个。城市的市、区两级建立了劳动力市场综合性服务场所，90% 以上的街道和社区建立了就业服务的基层网点。便利的服务网点，使得更多的人享受到了就业服务。如近年来，公共职业介绍机构每年为约 2 000 万人次提供就业服务，每年介绍成功约 1 000 万人次，其中下岗人员约占介绍成功人数的一半。全国各级劳动保障部门举办的就业训练机构 3 307 所，年培训人数达 600 万人。

二、我国公共就业服务存在的问题

随着我国的经济体制结构的迅速调整和国企改革的不断深化，在计划经济向市场经济转轨的过程中，就业问题成为一个重大的社会问题。一方面，科学技术的发展，全球经济的衰退以及加入世界贸易组织后对农业及各行业的冲击，基层机关、事业单位的进一步改革都持续不断地向劳动力市场释放劳动力；另一方面，下岗失业人员中的困难群体人数集中、再就业难度大，以及劳动者不适应经济、产业结构调整对其素质的要求，使得结构性失业问题日益突出。要解决这些问题，单纯依靠经济的高速发展来增加就业岗位是远远不够的，必须依靠政府高效的公共就业服务制度来推动。形成集职业介绍、职业指导、职业培训、劳务派遣、创业指导、劳动保障事务代理等多项功能为一体的就业服务体系是我国建立和完善公共就业服务制度的重要目标。要实现这个目标，就要正视目前在公共就业服务制度方面存在的问题。

(一) 公共就业服务体系在地区之间发展不平衡

我国的经济在地区之间呈现不平衡状态，公共就业服务在地区之间也呈现不平衡现象。一些市场经济发达的地区已经建立起比较完善的公共就业服务体系，而一些市场经济落后地区，其公共就业服务才刚刚起步。一些大城市如上海，已建立了一套基于信息化的完整的就业服务体系，并出台了一系列相关的有效措施，保证了地区就业服务工作的开展。但一些中小城市，特别是中西部地区一些资源型城市、老工业基地，就业矛盾非常尖锐，相关的就业服务体系还延续

20世纪80年代的就业政策,使得很大一部分地区的就业服务体系没有发挥应有的调节劳动力市场、促进就业的作用。这种情况的出现有着多方面的原因,即有我国地区之间经济发展不平衡的原因,也有劳动力市场发育程度及不同地区之间政府机制问题等原因。

(二) 公共就业服务的效率和质量问题

公共就业服务的目标是通过为劳动力需求方和供给方提供媒介使劳动力资源得到充分有效的利用。考虑到我国现阶段劳动者就业与企业用人对就业服务体系的要求,对比国外劳动力市场服务体系的工作,现阶段我国的公共就业服务质量和效率不高表现在以下几个方面:

1. 信息服务质量不高

劳动力资源的有效配置和市场机制充分发挥作用需要信息的对称和完全,公共就业服务的一个重要职能就是为劳动力供求双方进行信息服务。而现阶段我国就业服务机构提供的信息不够及时、准确和完善,对于劳动力市场供求动态关系预测分析比较滞后,难以提供有效的信息服务。不成功的信息使得劳动者在择业过程中付出过长的时间代价,使他们不相信就业服务机构的作用。据劳动科学研究所所在武汉、沈阳的入户调查,70%的下岗职工从未去过就业服务机构,职业介绍的成功率极低。在受雇性质的再就业下岗职工中,只有3%的人是通过就业服务机构找到工作的。

2. 就业培训质量不高

就业培训是公共就业服务的一项重要内容,提供有效的就业培训是提高劳动者素质、积极促进就业的最有效手段。而在我国,就业培训服务缺乏以人为本的理念,没有针对培训者的年龄差别、文化基础差别和原有技能差别而采取不同的培训。

3. 对困难群体的帮助不够

在市场经济条件下,必然会出现就业特殊困难群体,国际上通行的做法是对这一群体实施特殊的就业扶持和帮助措施。我国的就业困难特殊群体包括的首先是下岗职工,或已经出了再就业服务中心但仍然没有找到工作的人。其次是“体制外”的人,即那些从来没有在国有单位工作过,靠打零工、摆小摊养家糊口的人以及残疾人和孤寡老人。第三是进城的农民工,他们享受不到城里劳动者的待遇,劳动权益得不到保护。这些人迫切需要公益型就业服务,如再就业培训、下岗职工求职服务等。但我国在这方面做得很不够,根据武汉和沈阳市的调查,下岗职工下岗后培训率仅为47%。另有数据显示,通过公共职业介绍机构找到工作的仅为3%,这与其他工业化国家10%~15%比例相比还有较大差距。造成这

一局面的原因与就业服务机构中人力、物资、经费等资源的缺乏是分不开的。

4. 对劳动力市场缺乏有效的宏观管理

对劳动力市场进行宏观管理是公共就业服务的一个重要职能。在西方，政府通过公共就业服务来对劳动力市场进行干预和调节，以引导工资和劳动力在区域、行业间的合理流动，促进就业。而在我国，劳动力市场的宏观调控体系不完善，缺乏科学的劳动力供需分析和预测系统、失业预警系统、劳动力价格调控系统等，这就阻碍了公共就业服务对劳动力市场进行有效的宏观管理。

(三) 资金和组织管理问题

根据其他国家的经验，公共就业服务机构发展的趋势是半事业型组织机构，它们在协助政府完成就业干预的同时，利用自身的资源，开展个性化、自助性的收费服务，一方面满足市场的需要，另一方面也使自身更好地开展工作，保证自身的良性循环。由于我国的就业服务机构建设起步较晚，存在许多问题，主要是：(1) 劳动保障部门内部机构之间权责划分不明确，严重影响就业服务机构的组织管理工作，更不用说进行深层次变革；(2) 在建设就业服务机构的各项硬件及软件资源方面，资金投入严重不足，这既影响就业服务机构对弱势群体的服务质量，也影响就业服务机构进一步开展其他收费业务。

(四) 从业人员问题

就业服务体系需要大量的专业工作人员从事专业化的职业介绍和职业指导工作。但目前我国就业服务工作人员编制相对较少，每名工作人员服务对象约 1.2 万人，是发达国家的 2~40 倍。街道、社区的基层就业服务机构也较薄弱，许多街道还没有专人从事这项工作，难以向失业人员提供必要的就业服务。另外，现存的就业服务工作人员普遍存在文化程度低、工作能力和经验不足等问题，难以适应要求越来越高的就业服务工作。

三、完善我国公共就业服务的措施

在今后一个时期，面对严峻的就业形势和变化中的劳动力市场，公共就业服务面临着很多挑战。因而，急需采取措施完善我国的公共就业服务。

(一) 依靠政策力量

目前，中央和各省市对就业问题高度重视，但一些地方政府关注的中心还是经济发展，对就业问题的认识和重视程度不够；此外，政府促进就业的政策针对性和力度不够，这些都不利于公共就业服务体系的构建和工作的开展。这就需要在政策制定上下功夫，使得政策真正起到促进就业和公共就业服务发展的作用，例如将扩大多少就业岗位，再就业成功率等指标作为官员的考核依据，并落实到各个部门。

（二）加大政府投入

在建设就业服务机构的各项硬件及软件资源方面，一些公益性的再就业服务机构资金投入严重不足，这就要求加大政府投入，保证对下岗失业人员免费服务和落实对困难群体援助措施的资金来源。要将就业服务投入纳入公共财政支出框架之中，其中对再就业培训、公共就业服务、创业支持、困难群体的再就业援助等都是资金投入的重点。

（三）加快社会保障制度建设

政府应通过坚持不懈的努力，逐步把社会保险扩大到所有城镇从业人员，彻底消除国有企业职工对解除国有职工身份的种种顾虑，解决所有从业人员对社会保险的后顾之忧，实现无论在什么岗位工作，无论在什么经济成分组织中就业，只要按规定缴纳了社会保险费，就能享受相应的养老、失业、医疗等社会保险待遇。

（四）做好对特殊群体的就业服务

一是就业困难群体。除了为就业困难群体免费提供一般性指导、介绍、培训等服务，还应为其开发一些专门的就业促进项目，以帮助他们就业。二是进城农民工。针对进城农民工大量增加，就业服务不足的问题，我们要求劳动力输入地城市公共就业服务机构开设对外地农民工免费服务的窗口，加强对他们的职业介绍服务；输出地公共就业服务机构积极组织订单培训，与用人单位建立劳务协作关系，为进城农民提供劳务输出一条龙服务。

（五）推进就业服务的社会化

我国劳动力多，就业压力大，仅靠政府举办的公共就业服务机构无法满足需要，因而，还要调动社会力量提供就业服务。公共和私营就业服务机构二者各有优势，能够相互弥补。加强公共就业服务部门和私营就业服务部门的合作，在就业服务领域引入适度的竞争，既有利于公共就业服务机构提高效率，也有利于就业服务质量和水平的提高，最终有利于实现促进就业。

（六）推行以人为本的服务理念，提高就业培训质量

就业服务工作要立足于人，要注重搞好人力资源的开发利用，以人为本，使人尽其才，使人的竞争思想、创造意识、创业精神得以形成和发挥。也就是说，就业服务要对人们加以指导，帮助他们做好职业生涯设计、职业选择，搞好就业后的职业转换，为日后的发展创造更好的条件。要提高就业培训的质量，就要本着以人为本的理念，针对培训者的年龄差别、文化基础差别和原有技能差别而采取不同的培训。

(七) 加强信息化建设工作

我国的职业信息调查收集、统计汇总、分析预测以及公开发布方面等仍较欠缺,职业信息网络也不够健全,大大限制了就业服务的作用。加强信息化建设工作要从以下几点入手:一是改变现有职业信息封闭的状况,建设全国统一的劳动力市场信息网络。二是加强基础建设,在服务网络延伸的基础上,大力培养和发展信息人员队伍,完善信息采集、流通、分析的制度和机制,构建现代化的信息系统。三是加强对信息的分析。目前,已有91个试点城市正在建立劳动力市场职业供求分析信息和工资指导价位信息发布制度。在这个基础上,要进一步投入力量,分析劳动力市场的供需和发展状况,使这些信息成为就业服务工作的基础。

(八) 加大“一条龙”就业服务的推广力度

所谓“一条龙”就业服务是指把职业介绍、职业培训、职业指导、失业保险等与就业服务有关的服务系列化,实行集中服务。这样既方便了求职者,又提高了就业服务的效率。国外的做法是,一方面,就业中心既对学员进行必要的技能培训,也提供求职要求的技能培训,如撰写简历等;另一方面,中心的就业发展部负责与雇主、企业建立联系,提供求职者信息,最终确立劳动关系。

(九) 大量培养和充实就业服务从业人员

就业服务人员的素质对于就业服务质量的提高至关重要,就业服务体系需要大量的专业工作人员。在现有的就业体系中逐步培养和充实专业的公共职业介绍和职业指导人员队伍,可以提高从业人员的素质,从而有利于就业服务质量的提高。另一方面,我国有着庞大的劳动力队伍,就业服务需求旺盛,需要增加大量就业服务从业人员,以满足服务需求。

【本章小结】

公共就业服务是促进就业的一剂良药,对其考察具有重要的实践意义。市场经济下,市场在劳动力资源配置方面起着基础性作用;但市场机制有其自身的不完善性,需要政府对劳动力市场的干预和管理。公共就业服务本质上就是政府对劳动力市场宏观管理和调控的形式。公共就业服务机构作为劳动力市场上供需的中介组织,在促使劳动关系确立的过程中起着重要的作用。自产生以来,世界各国都很重视公共就业服务,近年来更把公共就业服务作为促进就业的重要手段。改革开放以来,我国也产生了公共就业服务,目前在促进再就业过程中发挥着不可替代的作用。

【基本概念】

公共就业服务 职业介绍 职业指导 失业保险 失业补贴

【思考题】

1. 公共就业服务有什么功能?
2. 公共就业服务的内容是什么?
3. 如何理解公共就业服务对劳动力市场的影响?
4. 失业保险制度有什么优点?
5. 国外的公共就业服务有什么新举措?
6. 我国目前的公共就业服务是否完善? 有哪些方面需要完善?

第十一章 劳动力市场理论的演变与发展

第一节 新古典完全竞争劳动力市场模型

新古典学派以马歇尔和庇古为主要代表，该学派从完全竞争的市场结构出发，认为在这种市场上产品价格和货币工资可以根据市场供求状况灵活调整，劳动供给和劳动需求相互作用决定实际工资和就业水平，供求平衡时的就业量就是充分就业量。由于货币工资具有完全的伸缩性，一旦出现劳动的供求不平衡，货币工资就会自行调整，引起就业量的变化，直到达到充分就业为止。

一、劳动力市场的理论依据：工资有完全伸缩性假说

这一假说的基本内容是：工资可以适应劳动力市场供求的变动而迅速变动。当劳动力市场上供给大于需求时，工资会迅速下降；当劳动力市场上供给小于需求时，工资又会迅速上升。通过工资水平这种迅速而及时的变动，经济就总处于充分就业状态。

这一假说实际上包括了这样几个假设：

1. 劳动力市场是完全竞争的

这就是说，不存在工会对劳动力供给的垄断以及厂商对劳动力需求的垄断，劳动力市场上的竞争不会受到任何限制；劳动力的流动是完全自由的，信息是完全的，不存在交易费用，厂商增加或减少劳动力也无须支付任何费用。

2. 劳动力的供求取决于实际工资水平

这就是说，实际工资水平是决定劳动力市场上供求的唯一因素，也就是调节劳动力市场使之实现均衡，是劳动力市场出清的唯一因素。因为工资是劳动力的价格，所以，对工资调节作用的肯定实际上就是肯定了价格机制的调节作用。

3. 工资对劳动力市场的调节是迅速的、及时的

工资对劳动供求变动的反应没有时滞，因此，能使劳动力市场总处于充分就

业的均衡状态。

二、劳动力市场的均衡：就业量的决定

(一) 短期生产函数

新古典模型的关键组成部分是短期生产函数。它以如下形式出现：

$$Y = AF(K, L)$$

式中 Y ——每一时期的真实产出；
 K ——该时期投入使用的资本数量；
 L ——该时期投入使用的劳动数量；
 A ——全要素生产力指数；
 F ——投入与真实产出的函数关系。

短期总生产函数有以下重要特征：

1. 对于给定的 A 值和 K 值，就业量 (L) 与产出 (Y) 有着正向关系。
2. 劳动的边际产量 MPL 是正的而且是递减的。

(二) 劳动的需求函数

厂商使用劳动的目的是实现利润最大化，利润最大化的原则是边际收益等于边际成本。劳动的边际收益就是每增加一单位劳动所增加的产量，或称劳动的边际产品 (MPL)，劳动的边际成本就是每增加一单位劳动所增加的成本，即实际工资。要使所使用的劳动能实现利润最大化就要使劳动的边际产品等于实际工资，即 $MPL = W/P$ ，如图 11-1 所示。

图中，横轴 N 代表劳动量，纵轴 W/P 代表实际工资水平。 MPL 为劳动的边际产品曲线，即劳动边际生产力曲线。 MPL 向右下方倾斜是因为劳动的边际生产力是递减的，即在资本和其他条件不变的情况下，每增加一单位劳动所增加的边际产品是递减的。从 W/P 出发的平行线代表不变的实际工资水平为 W/P_0 。

当厂商雇用的劳动量为 N_2 时， $MPL > W/P_0$ ，这时厂商能获得额外的收益（即图上 E 点左边的阴影部分），就要增雇劳动力。当厂商雇用的劳动量为 N_1 时， $MPL < W/P_0$ ，厂商有亏损（ E 点右边的阴影部分），就要减少劳动力。只有当厂商雇用的劳动力为 N_0 时， $MPL = W/P_0$ ，才实现了利润最大化。在劳动的边际产品为既定的条件下，当实际工资水平提高时，厂商雇用的劳动就要减少（实际工资水平上升为 W/P_2 时，厂商使用的劳动减少为 N_2 ）；当实际工资水平下降时，厂商使用的劳动就要增加（实际工资水平下降为 W/P_1 时，厂商使用的劳动增加为 N_1 ）。可见，厂商对劳动的需求条件是： $MPL = W/P$ 。

(三) 劳动的供给函数

古典模型假定家庭的目标是劳动最大化，因此，劳动的生产供给是真实工资

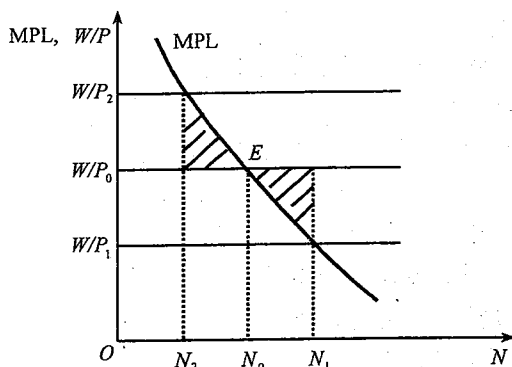


图 11-1 劳动的需求曲线

率的正函数：

$$N_s = f(W/P)$$

当实际工资增加时，劳动的供给量增加；当实际工资减少时，劳动的供给量减少。如图 11-2 所示，当实际工资为 W/P_0 时，劳动供给量为 N_0 ；当实际工资增加为 W/P_1 时，劳动供给量增加为 N_1 ；当实际工资减少为 W/P_2 时，劳动供给量减少为 N_2 。

在人口既定的条件下，劳动的供给量取决于家庭对消费和闲暇的偏好，这两种偏好都带来正效用。为了消费，必须以工资替代闲暇以赚取收入，工作被认为是带来了负效用。因此，工人的偏好和真实工资将决定均衡的劳动供给量。真实工资的提高会使闲暇变得更为昂贵，提高劳动的供给量，这种变化称为替代效应。当然，真实工资的提高也使工人生活得以改善，能够负担得起更多的闲暇消费，这叫做收入效应。古典模型假定替代效应会超过收入效应，由此导致真实工资提高会带来劳动供给的增加。

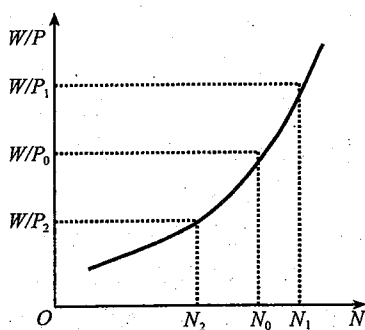


图 11-2 劳动的供给曲线

劳动力总供给与真实工资之间的这种正函数关系，还建立在劳动者不发生“货币错觉”的假定前提上。货币错觉是指由于人们只看到货币的表面价值，而不了解其真实购买力，认为货币单位的价值是稳定不变的，从而认为货币收入的增加也就是真实收入的增加。如果是这样，那么劳动的供给就不是真实工资而是货币工资的函数了。新古典经济学否定了这一点，认为货币是中性的，只起流通

手段的作用，工人应该以他得到的实际工资与他的劳动的负效用相比较来决定是否就业。

(四) 劳动力市场的均衡与就业量的决定

当劳动的需求与劳动的供给相等时，劳动力市场达到均衡。所以，劳动力市场的均衡条件是：

$$N^d = N^s$$

劳动力市场达到均衡时就决定了实际工资水平与就业量。如图 11—3 (a) 所示。

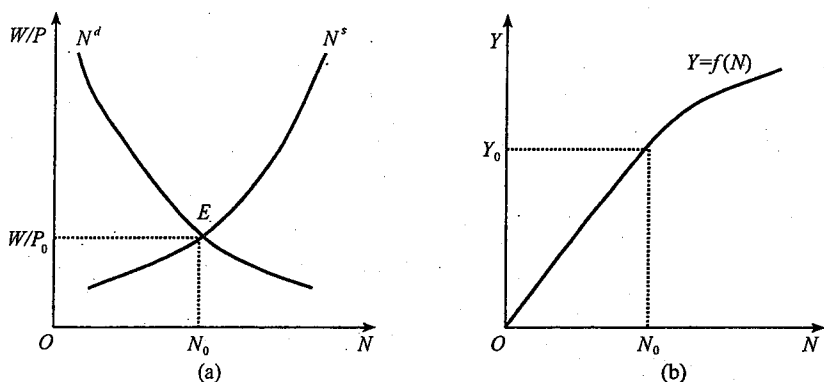


图 11—3 劳动力市场的均衡和总生产函数

图 11—3 (a) 中，劳动的需求曲线与供给曲线相交于 E 点。这时，劳动的需求与劳动的供给相等，决定了实际工资水平为 W/P_0 ，就业量为 N_0 。根据工资有完全伸缩性的假说，这时所决定的就业量一定是充分就业。这是因为，如果存在失业，即劳动的需求小于劳动的供给，实际工资水平就会迅速下降，实际工资水平下降使厂商增雇工人，失业消除；如果存在过度就业，即劳动的需求大于劳动的供给，实际工资水平就会迅速上升，实际工资水平上升使厂商减雇工人，过度就业消除。因此，在实际工资的调整之下，劳动市场均衡时所决定的就业量，一定是充分就业量。根据总生产函数，产量取决于就业量。这就是说，在假设资本数量与技术条件既定的情况下，产量的大小只由劳动量决定。因此，可以根据生产函数与就业量的决定说明产量的决定。图 11—3 (b) 是总生产函数图，总生产函数曲线 $Y=f(N)$ 的形状表明了劳动的边际生产力是递减的。当就业量为 N_0 时，产量水平即充分就业的产量水平为 Y_0 。

总之，新古典经济学通过“萨伊法则”认定，充分就业是交换经济的正常状态，不会发生由于全面生产过剩而出现非自愿失业的现象。因为每一个生产者把

自己生产的商品拿到市场上出售，都是为了交换其他产品；每一个生产者的供给都形成对其他商品的需求，所有的经济活动目的都在于消费，消费依赖于取得的收入，而收入则来源生产，因此每一生产行为都代表对另外某种物品的需求，即供给创造需求。

从这种理论出发，建立在私有制基础上的市场经济是不可能出现全面生产过剩的，也不会有总需求不足。局部的生产过剩可能会发生，但只要通过市场的价格机制便可以纠正。因为生产过剩的行业中的生产者，可以转移到其他有利可图的行业中去。生产过剩不会存在，总需求是充足的，非自愿失业也就不可能存在。

三、劳动力市场的失业问题

新古典学派在理论上排除了失业存在的可能性，但现实中其实无法达到人人就业，新古典经济学家就用其他原因来解释实际上所存在的失业。他们把失业分为两类：摩擦性失业与自愿失业。摩擦性失业是指在生产过程中，由于季节性停工、消费者爱好的变化、技术革新等原因，原有工作不断消失，新工作不断出现，因此造成的就业者在转换工作期间所产生的临时性失业；自愿失业是指由于工人自己不愿就业而引起的失业。凯恩斯根据庇古的论述对这种失业的解释是：“所谓‘自愿’失业，乃因立法、社会习俗、集体议价、适应迟缓、冥顽固执等种种关系，工人拒绝或不能接受相当于其边际生产力的产物价值为其工资，以致产生失业。”但是，这些失业只是暂时的或少量的，并不影响充分就业大局，这两种失业的存在与充分就业并不矛盾。

从这个意义上说，“古典假定不承认非自愿失业出现的可能性”（凯恩斯，1936）。但是，新古典经济学也很清楚，如果人为的约束限制了真实工资的均衡作用的发挥，那么，超过均衡水平的持久性失业的存在也是可能的。如果真实工资由于工会的垄断力量或最低工资法而高于均衡水平，很明显，愿意在“被扭曲的”真实工资水平上接受工作的人不一定能如愿以偿。所以，在新古典经济学家看来，解决失业问题最重要的办法是使货币工资有伸缩性，通过削减工资来消除失业，工资率的变动将导致充分就业的最终实现。

然而，新古典学派还是过分夸大了工资率的作用。虽然降低工资可以减少成本，增加利润，会刺激企业的投资积极性，但是否扩大投资，增加产品、增雇工人，不只取决于资本家的投资欲望，还取决于社会现有的生产能力和市场容量。如果资本家的投资欲望超过社会现有的生产能力所能提供的投资品数量或市场已经趋于饱和，即使降低工资率，将资本家的投资积极性刺激得再高，也无法扩大投资和增加投资量。因此，认为降低工资率就可以促使资本家增加投资，增雇工人，实现充分就业的观点是不现实的。

第二节 凯恩斯失业均衡劳动力市场模型

1929—1933年的世界性经济危机给西方各国带来了空前规模的失业。传统所谓市场可以通过工资水平自动调节就业量，从而达到充分就业的学说破产了。主张国家干预的就业理论出台，并成为战后主要西方国家的主流经济理论。其代表人物是凯恩斯。约翰·梅纳德·凯恩斯（1883—1946年）是英国资产阶级庸俗经济学家，1936年他出版了最重要的和最有影响的代表作《就业、利息和货币通论》，又称《就业的一般理论》或《通论》。该书从全新的角度探讨了经济运行的问题，提出有效需求不足是产生失业问题的根源，并以实现充分就业为目标提出了相应的对策。凯恩斯理论是就业理论乃至整个现代经济学理论的经典之作，是经济理论发展的一次重大飞跃。

一、“非自愿失业”的提出

凯恩斯提出了“非自愿失业”概念。所谓“非自愿失业”，是指工人愿意接受比当前实际工资更低的工资，但仍找不到工作。他说：“当工人所消费的商品的价格，比起货币工资来，发生轻微的上漲时，如果愿意按照现行的货币做工的劳动的供给与按照现行的货币工资对于劳动的需求都可能比现在实际的就业量更大的话，就是非自愿失业了。”

在实际生活中如没有“非自愿失业”之存在，就达到了充分就业状态。这并不意味着失业的完全消除和劳动资源的充分利用，而是指某一特定就业量。该就业量由总供给函数和总需求函数相交点所决定，超过此点，有效需求再增加时，产量和就业量不再增加。达到这一点，“非自愿失业”消逝，而“摩擦失业”和“自愿失业”仍然存在。在凯恩斯那里，“摩擦失业”和“自愿失业”，都与“充分就业”并行不悖。

凯恩斯认为非自愿失业状态是经济的常态。经济之所以出现非自愿就业，是由于有效需求不足导致的。有效需求是指社会商品总供给价格与总需求价格达到均衡时的总需求。而现实经济中由于消费需求和投资需求的不足，使得有效需求不足从而导致经济中出现普遍的生产过剩和非自愿性失业现象。

二、劳动力市场的失业均衡

（一）就业量决定理论

凯恩斯的就业量决定理论指出，在一国的国民经济中，任何一个时期都有一

个唯一决定性的就业量，它是全体厂商在他们效用最大化，例如在商品经济体制下，一般为利润最大化情况下提供给该国居民的。这一就业量是与整个国民经济生产水平同时被决定的。因此，凯恩斯的就业量决定理论实际上就是研究生产水平及相应的就业水平是由哪些因素决定及怎样决定的理论。

首先，从供给方面考察，要诱使企业提供一定的就业量，就必须使雇主能够获得必要的利润，这个利润不能低于雇主为达其效用最大化目标所需要获得的最低限度的利润。显然，企业生产规模越大，提供的就业量越大，它所需要得到的这一最低利润的数额也就越高。因此，如果把生产中要花费的成本与这一最低利润相加之后所得到的货币数额称之为厂商的供给价格的话，那么，就业量与供给价格呈正相关函数关系。社会就业总量是每个厂商提供的就业量的总和，社会总供给价格是每个厂商提供相应就业量所要求的个别供给价格的总和。所以，社会就业总量与总供给价格之间也呈正相关函数关系。如图 11—4 所示，图中 *ss* 曲线就是一条反映这个函数关系的曲线，称总供给曲线。总供给曲线是由生产函数决定的，因此，如果生产函数是已知的，总供给曲线便是已知的。

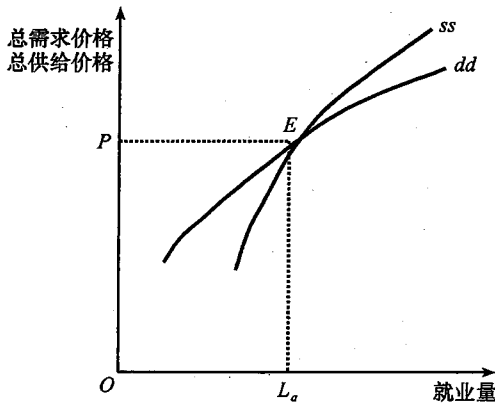


图 11—4. 凯恩斯总供求曲线

其次，从需求方面考察，厂商把生产规模扩大到什么水平，从而把就业量扩大到什么水平，还要考虑社会对他的产品的可能的需求。经济学把用货币表示的厂商预期的社会对其产品的需求称之为厂商的需求价格。需求价格实际上就是厂商的与每一生产水平（从而雇佣水平）相对应的预期收益。社会总的生产规模和就业规模是所有厂商的生产规模和就业规模的总和。所以，社会的总需求价格就是所有厂商的与其生产规模相应的需求价格的总和。厂商对收益的预期是根据社会居民的收入作出的，因而社会总需求价格也是由社会居民的总收入水平决定

的。厂商的生产规模越大、提供的就业越大，社会居民的收入水平就越高，所以，社会就业总量与社会总需求价格之间也呈正相关的函数关系。图 11—4 中 dd 曲线就是反映这种函数关系的曲线，称总需求曲线。

图中，横轴为就业量，纵轴为需求或供给价格， ss 线为总供给曲线， dd 为总需求曲线。总供给曲线与总需求曲线相交于 E 点， E 点所对应的社会总需求 P ，即凯恩斯所定义的“有效需求”（是指预期能够给资本家带来最大利润的社会总需求）； E 点所对应的就业量 L_e ，即一国的当有效需求为 P 时的那个唯一决定性的就业量，定义为均衡就业量。显然，在这一时点上，该国的就业量不会被确定在小于 L_e 的水平上。因为如果实际就业量小于 L_e ，社会总需求一定还大于社会总供给。这时，全部或部分厂商也一定会发现在这一生产水平和就业水平上，他们的预期收益大于他们所需要的最低利润和生产成本。如果再进一步扩大生产，扩大就业还有利可图。这样，厂商们一定会继续扩大再生产，增加雇用，社会就业也就扩大了。同样，在这一时点上，该国的就业量也不可能被确定在大于 L_e 的水平上。因为实际就业越过均衡就业量，就意味着社会总需求已小于总供给。在这种情况下，全部或部分厂商发现他们的生产规模过大，按这一生产规模生产，预期收益将小于他们在这一规模上所需求的最低利润和生产成本，因此，厂商们将纷纷缩小生产规模，减少雇用，从而减少社会就业。唯有在实际就业量与均衡就业量相等，社会总需求与总供给相等，厂商们也普遍认为预期收益与预期成本（他们所需要的最低利润与生产成本之和）相等时，其效用才可达最大化。

这里所揭示的均衡就业量，显然不是由劳动力市场的局部均衡所决定的。它是由多种市场均衡共同作用的结果。凯恩斯以前的就业量决定理论认为，这一就业量同时是劳动力市场上的均衡就业量，因而一国经济总是趋向于充分就业的。凯恩斯则不然，他发现，总需求与总供给均衡时，劳动力市场不一定正好达到均衡。如果总供给与总需求均衡所决定的就业量正好是劳动力市场的均衡就业量，即在总供给与总需求达到均衡时，劳动市场也正好达到均衡的话，此时的均衡就业量 L_e 也就是充分就业量，经济处在“充分就业均衡”这样一种状态上。而如果总需求与总供给均衡所决定的就业量与劳动市场的均衡就业量不等，即此时劳动市场尚未达到均衡，那么，社会就会出现就业不充分，即出现劳动过剩现象或劳动短缺现象。由于劳动力市场上的均衡就业量大于此时总供给与总需求均衡所决定的就业量而造成的失业，凯恩斯认为是非自愿的失业。因为此时有人失业，并非是这些人不愿在现行工资率下就业所造成的，而是产品市场上的总需求或总供给不足，使劳动需求受到数量限制所造成的。

(二) 三大心理规律造成有效需求不足

凯恩斯认为，“非自愿失业”的微观基础就是产品市场失衡对劳动力市场的“溢出效应”，“非自愿失业”存在的原因在于社会的有效需求不足。而社会有效需求则主要由三个基本心理“规律”决定，这就是“边际消费倾向”“资本边际效率”和“灵活偏好”。

1. 边际消费倾向

凯恩斯认为，消费需求的大小，一方面取决于国民总收入的多少，另一方面取决于人们消费倾向的高低。消费倾向是收入和消费之间的一种函数关系，可分为平均消费倾向和边际消费倾向。平均消费倾向是指消费量与收入量的比率，边际消费倾向是指消费增量与收入增量的比率。当人们的收入增加时，消费也会随之增加，但不如收入增加得多，即消费增加的比例小于收入增加的比例，所以边际消费倾向是下降的。因此，总收入的绝对量越大，收入与消费的差额也就越大。就收入与储蓄的关系而言，消费的增长低于收入的增长，其间的差额储蓄起来，由此而引起消费不足。

2. 对于资本未来收益的预期

所谓对于资本未来收益的预期，是指对资本边际利润率的预期。凯恩斯认为，随着资本投资的增加，预期利润率是下降的。其基本原因在于：增加投资，使资本物品的供给价格上升，造成预期利润率的下降；投资增加以后，生产规模扩大，资本边际效率下降。对资本边际利润下降的这种心理预期，造成对投资品的需求不足，由此引起有效需求不足。

此外，凯恩斯还认为，投资不仅与利润率有关，也与市场利息率有关。当利息率高于利润率时，利润率就失去了对投资的吸引力，只有当利润率高于或等于利息率时，资本家才会增加投资。在利息率已知的情况下，是否投资则取决于对资本未来收益的预期。

3. 灵活偏好

所谓灵活偏好，是指愿意用货币形式保存自己收入或财富的心理动机。这种心理源于三个动机，即交易动机、谨慎动机和投资动机。灵活偏好越强，对货币的需求越大。凯恩斯认为，利息是人们将自己的收入或财富的支配权暂时交给别人的报酬，在货币供给量一定的情况下，灵活偏好强，导致利息上涨；利息率高，则直接影响对资本未来收益的预期，致使投资需求下降。投资品的需求是构成有效需求最重要的部分，利息率高，必然引起有效需求不足。

由上述三个因素，凯恩斯得出结论：在一般情况下，资本主义经济在社会上还没有实现充分就业时，总需求就不再增加。而总需求不足、产品无销路，工资

再低雇主也不会多雇工人。因此，在一般情况下，必然存在“非自愿失业”。增加就业，取决于消费需求和投资需求的增加，其中投资需求的增加起主导作用，因为边际消费倾向比较稳定，不易发生剧烈的变动。

三、有关劳动力市场的政策主张

(一) 非自愿性失业不能通过削减货币工资来解决

传统就业理论认为，只要劳动力市场上没有人为因素阻碍货币自由降低，充分就业状态就是可以达到的。凯恩斯否定了这种见解，他断言，采取有伸缩性的货币工资政策并不能保证充分就业。

一是货币工资的下降会导致价格的下降，而价格的下降说明工人的实际工资水平并未改变（同比例升降不改变比值）。根据边际生产率理论，就业的扩大是以工人的实际工资下降作为前提的，因此，仅有货币工资下降，就业不一定会扩大。也就是说，传统的关于失业必定是因为货币工资刚性造成的观点是站不住脚的。20世纪30年代初的经济大危机也证明了凯恩斯的这一分析。1929—1933年，工资降低25%，物价也降低了24%。货币工资的急剧下降，伴随着物价的大幅度下降，几乎没有改变与物价紧密相关的人工成本，因而，也不能刺激就业水平的扩大。

二是有伸缩性的工资政策操作面临困难。凯恩斯认为，以分散化的工资谈判为特征的民主政治中，削减工资只会在“徒劳无益的和灾难性的斗争后产生，最终结果对社会公平和经济利益都没有好处”（Keynes, 1936）。一般价格水平的上升而引起真实工资的降低，并不表明工人存在着货币幻觉，因为抵制货币工资的削减和接受由一般生活成本提高而带来的真实工资降低有利于保持已有的相对消费结构。

凯恩斯认为增加就业量可行的办法只能是：在经济衰退时，实行通货膨胀政策，运用提高物价的办法降低实际工资，这不仅可以提高资本边际效率，刺激投资，增加就业，而且可以使工人产生货币幻觉，不致群起而反抗。

(二) 凯恩斯的政策主张

凯恩斯认为，在一般情况下，有效需求是不足的，因而产生失业和危机。要摆脱危机，消除失业，就必须加强国家对经济生活的调节和干预。国家干预经济因此成为他宏观经济政策的核心。根据他的观点，在资本主义自由放任的情况下，大量的生产资源处于闲置状态，未得到充分利用。政府干预经济应把着眼点放在社会总需求方面，以扩大政府开支、扩张政府需求的方法来弥补私人有效需求的不足，以实现总需求和总供给在充分就业水平上的均衡。其采用的主要政策手段就是财政政策和货币政策。

首先,他认为,政府财政支出是社会总需求的重要成分,在私人需求不足的情况下,政府应不断扩大开支,甚至可以实行赤字财政,并通过大量举债弥补赤字。他还认为,可以利用政府作为货币供给人的地位,多发钞票,实行“半通货膨胀”。其目的就是大大提高社会有效需求,促进实现充分就业。至于具体实施措施,在他看来,一方面可以通过减税来鼓励消费者增加支出,鼓励企业投资;另一方面,通过政府购买和扩大公共事业投资,以弥补私人需求的不足,克服萧条,制止失业。

其次,凯恩斯把货币政策放在辅助财政政策的地位,货币政策的目的是通过中央银行变动货币供应量或变动利息来稳定经济,实现总平衡。具体可采取调整法定准备率,调整贴现率,开展公开市场业务等手段。此外,凯恩斯还主张提高社会消费水平,鼓励高消费,以刺激总需求的增长。同时,还主张实行贸易保护,以增加国内就业。

第三节 新古典综合派的劳动力市场理论

新古典综合派也称后凯恩斯主流经济学派。它是一种把凯恩斯的宏观经济理论与新古典的微观经济理论加以综合的学派。其主要代表人物,在英国有 J. 希克斯、J. 米德等,在美国有 A. 汉森、P. 萨缪尔森、F. 莫迪里安尼、J. 托宾、A. 奥肯等。希克斯和汉森建立了 IS-LM 模型,把劳动力市场均衡结合起来分析,以找出整个社会经济所要实现的稳定的最优状态,该模型现已成为近半世纪宏观经济理论推理的标准模型。随着西方资本主义国家高通胀到高滞胀等系列经济问题的演变,凯恩斯主义理论陷入了困境,新古典综合派不得不寻求新的解释来自圆其说。萨缪尔森和索洛引入“菲利普斯曲线”作为一个重要的理论工具,另外托宾等还提出了劳动市场的结构失业观点等,这都是对凯恩斯理论的补充和发展。

一、IS-LM 模型:非充分就业均衡

新古典综合派建立了 IS-LM 模型,把新古典的一般均衡分析方法引入到宏观领域,嫁接到凯恩斯的有效需求理论体系,建立了商品市场、货币市场和劳动力市场共同均衡的一般均衡模型。它成为新古典宏观经济学的总需求理论的中心分析工具,也成为总需求管理政策的理论基础。

IS-LM 模型本质上是一个非充分就业(总需求不足)均衡模型,如图 11—5

所示。这是因为凯恩斯刚性工资的假定。我们用四象限图解来说明。象限 (a) 描绘的是一个标准的 IS-LM 模型。象限 (c) 表示的是短期生产函数，若给定资本含量和技术，则产量 (收入水平) Y 取决于就业水平 L_0 。象限 (d) 描绘的是劳动力市场，假定劳动需求和供给与真实工资 (W/P) 相关。象限 (b) 表明两根代表收入的轴通过一条 45° 线相等。将这幅图纳入该象限，我们可以按逆时针方向探究收入水平 (由总需求决定) 对就业水平的影响和含义。

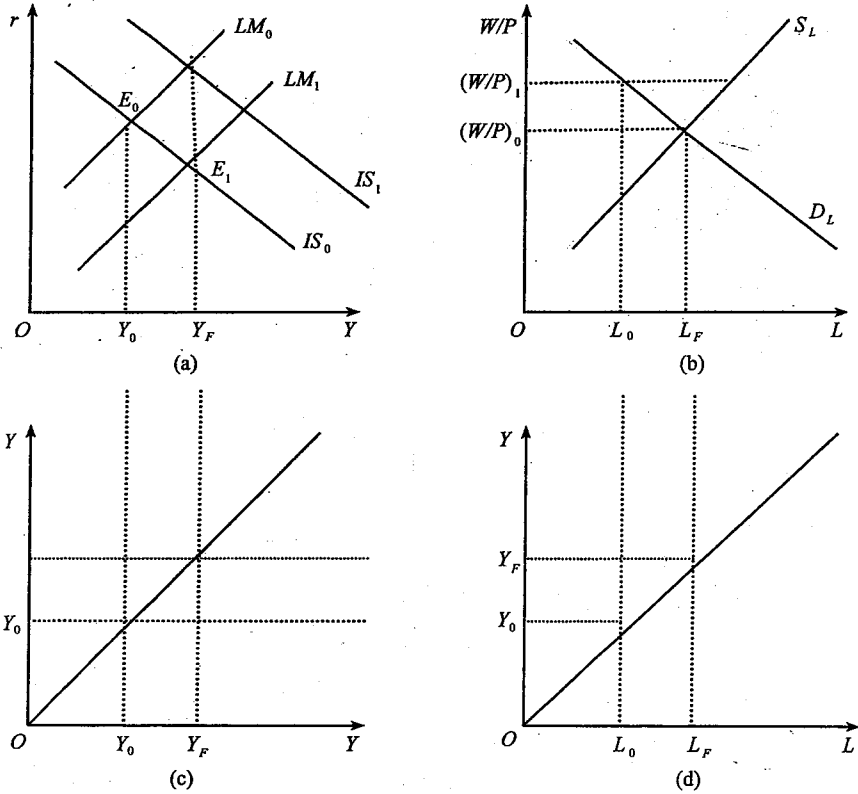


图 11—5 IS-LM 模型

假定经济最初处于 E_0 点，即处于象限 (a) 中 LM_0 和 IS 曲线的交点处。虽然这时商品市场和货币市场处于均衡水平，但是收入水平 Y_0 低于充分就业收入水平 Y_F 。象限 (d) 表明，若货币工资不变，物价水平与货币市场上的均衡相一致，则由此而产生的真实工资水平 (W/P) 便与劳动力市场的出清不一致。也就是说，这时无法保证由于需求决定的就业水平 L_0 处于充分就业状态 L_F 。货币

工资向下刚性，过剩的劳动供给不会对货币工资产生影响，经济有可能停留在低于充分就业的均衡状态，即存在持续的失业。

由此可见，只要货币工资是向下刚性的，由于有效需求不足，就会在一般均衡的情况下存在失业，而这种失业不可能通过市场力量自动消除。因此，要达到充分就业，国家必须干预经济。国家可以通过财政政策和货币政策提高总需求和价格水平 [IS_0 和（或） LM_0 向右移动]。价格的上升导致实际工资的下降，从而使就业增加。如图，当价格水平上升，实际工资下降到 $(W/P)_0$ ，劳动供求曲线决定的均衡就业量 L_F 即为充分就业。而与其对应的总产量 Y_F ，它等于由 IS_0 曲线和 LM_1 曲线或 IS_1 和 LM_0 曲线的交点决定的总收入。这时，经济达到了充分就业的一般均衡状态。

二、菲利普斯曲线

第二次世界大战后，西方国家的实际经济情况是失业与通货膨胀在短期中存在着此消彼长的替代关系。根据凯恩斯的有效需求原理，失业是由于总需求小于潜在的总供给引起的，而通货膨胀则是由于总需求超过了潜在总供给引起的，因此在充分就业之前存在失业，之后才会有通货膨胀，失业和通货膨胀不会同时存在，两者之间是非此即彼的关系。因此，为了解释通货膨胀问题，萨缪尔森和索洛等人引入“菲利普斯曲线”（Philips Curve），作为新古典综合派的一个重要理论工具，以便弥补《通论》的不足之处。

较早研究失业与通货膨胀关系的是英国经济学家 A. W. F. 菲利普斯。他在 1958 年的一篇论文中研究了 1861—1957 年间英国历史上失业率和货币工资变动率的关系，并绘制了一条表示货币工资变动率和失业率此消彼长的互相替代关系的曲线。

菲利普斯曲线出笼后，新古典综合派很快把它纳入自己的基本理论分析框架，将失业率与货币工资率之间的交替关系改换为失业率与通货膨胀率之间的交替关系，如图 11—6 所示。他们认为，通胀率与失业率之间存在着稳定的非线性负相关关系。之所以用通胀率代替货币工资率，是因为决定价格的原则是成本加法，即在成本的基础上加一个固定比率的利润，在短期中当其他成本一定时，通货膨胀率 = 货币工资增长率 - 劳动生产率增长率。因此，在劳动生产率增长率一定时，如果货币工资增长率上升并超过劳动生产率的增长率，则通货膨胀率与货币工资率同比例上升。

新古典综合派认为，尽管菲利普斯曲线与凯恩斯理论关于通胀与失业的关系不同，但是菲利普斯曲线仍然可以作为需求管理的政策工具。根据该曲线失业率和通胀率在短期中存在替代关系，政府可以选择不同的政策。政府首先确定“社

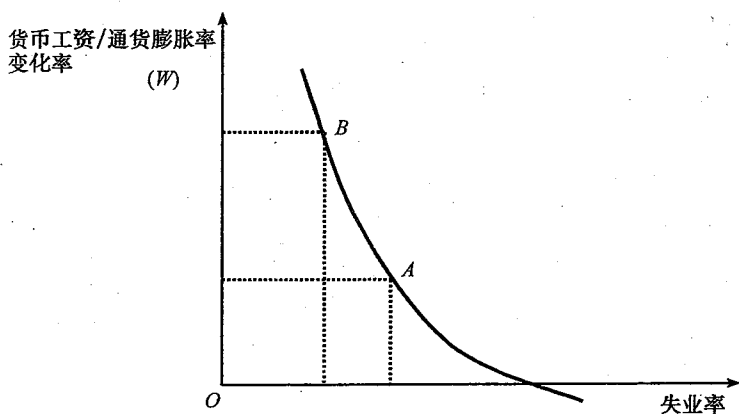


图 11—6 菲利普斯曲线

会临界点”，即社会可以接受的一定的失业率与通货膨胀率。在临界之内，政府不必采取任何干预措施。但是，一旦超出临界点，政府就有必要加以干预，以保证社会安全。如果通胀率过高，就可以以较高的失业率换取较低的通胀率；反之，如果失业率过高，则可以以较高的通胀率换取较低的失业率。总之，政策制定者可以运用菲利普斯曲线进行相机抉择，把失业率和通胀率都控制在社会能够承受的较低水平内。新古典综合派的“菲利普斯曲线”实际上是以“成本推进型”的通货膨胀理论去补充凯恩斯的“需求拉动型”通货膨胀理论，而前者又是新古典经济理论的继承。可见，“菲利普斯曲线”是一种“新古典—凯恩斯综合”。

三、关于滞胀的结构性失业解释和对策

20 世纪 60 年代末期，西方国家出现了滞胀并存的局面，菲利普斯曲线描述的通胀和失业间存在此消彼长的交替关系已经缺乏说服力，萨缪尔森、托宾等人又提出结构性失业问题，力图用市场结构的变化来解释失业和通胀并发症，认为滞胀是微观市场的不完全性和结构变化引起的。

结构性失业是因经济结构的变化而引起的劳动力供给和需求的结构失调。他们认为由于按照劳动者的工种与技能水平状况把劳动力市场细分为许多个局部市场，他们都有各自的劳动力需求和供给，很难相互替代。同时由于地区经济发展不平衡，落后地区的剩余劳动力因地理位置的限制，不能迅速流动到发展迅速的地区，引起部分劳动者失业。结构性失业的存在必然引起失业与工作空缺并存。由于强大的工会力量使工资易涨不易跌，所以尽管社会上存在着失业，但货币工资却不下降，而且只要存在工作空缺，货币工资就会迅速上升。这样失业与工作

空缺并存就转化为失业与货币工资上涨并存，继而转化为失业与通货膨胀的并发症。据此，托宾宣称，要解决就业问题单靠宏观的财政和货币政策是不够的，必须使用劳动力市场和人力政策来实现充分就业。

新古典综合派认为，解决劳动力市场上结构性失业问题应从以下几方面着手：

- (1) 采取人力资源开发措施，对劳动力进行多层次、多领域、多种形式的继续培训，使技术过时的劳动者及时掌握新知识和新技能。
- (2) 大力发展职业介绍机构，负责信息咨询、指导服务、就业介绍等工作，使企业和求职者实现充分的信息沟通。
- (3) 减少户籍等行政性人口流动障碍。

第四节 货币主义的自然失业率假说

货币主义学派是20世纪50年代兴起，70年代蓬勃发展的最有影响的新自由主义学派之一。它由芝加哥大学的米尔顿·弗里德曼所创立，并以芝加哥大学为主要阵地，因而又称为芝加哥学派。它相信市场自我调节的作用，强调自我放任，反对国家干预经济。

按照货币主义者卡尔·布朗纳的说法，货币主义的中心命题是：(1) 货币最重要，货币的推动力是说明产量、就业与物价的变化的因素。(2) 货币存量的变动是货币推动力的最可靠的测量标准。(3) 货币当局的行为支配着经济周期中货币存量的变动。因而通货膨胀、经济萧条或经济增长都可以而且应当唯一地通过货币当局对货币供应的管理来加以调节。在劳动力市场问题上，货币学派提出了“自然失业率”的概念，强调阻碍劳动力市场即时出清的制度因素和结构因素可能使某种水平的失业率（自然失业率）成为均衡状态。

一、自然失业率的概念

自然失业率是弗里德曼借用瑞典经济学家维克赛尔（Knut Wicksell）“自然利息率”这一范畴而提出的。弗里德曼说：“在任何时候，都在存着与实际工资率结构相适应的某种均衡水平。”“较低的失业水平是劳动者需求过量的迹象，它将迫使实际工资率上涨，失业水平较高则表示劳动力供给过量，它将迫使实际工资率下跌。换句话说，所谓‘自然失业率’是这样一种失业率，它可以根据瓦尔拉斯的全面均衡方程体系计算出来，只要给予这些方程式的劳动市场和商品市场的现实的结构性的特征，这些特征包括市场不完全性，需求和供给的随机变化，获得有关工作空缺和可利用的劳动力的情报费用，劳动力的流动费用，等等。”

由此可见，货币学派的自然失业率是指在没有货币因素干扰的情况下，让劳动力市场和商品市场的自发供求力量发挥作用时应有的，处于均衡状态的失业率。当就业率处于自然率水平时，既不会产生通货膨胀，也不会产生通货紧缩。这时的失业只包括自愿失业和摩擦失业。即有的工人嫌现行工资太低而不愿就业，有的则因正在进行的工作变动而不能就业。所以，自然失业率便是自愿失业和摩擦失业人数与全体劳动力总数的比率。

自然率假说认为，自由竞争可以使整个经济处于“自然失业率”状态，并认为这种趋势是完全竞争的市场经济本身所固有的属性。当然，经济活动有时也出现大于或小于自然失业率的情况，但是，一旦干扰性的影响诸如政府操纵总需求的企图被解除时，稳定的市场经济将趋于这一自然率。按照西方学者的说法，自然失业率的大小取决于实际因素，取决于经济社会的技术水平、风俗习惯、资源数量等，而与货币因素无关。

二、自然失业率理论

(一) 适应性预期

经济活动参与者将根据自己过去在作出预期时所犯错误的程度来修正他们以后在每一个时期的预期。下式表示了时期 t 的价格水平的适应性预期的含义：

$$P_t^* = P_{t-1}^* + A(P_{t-1} - P_{t-1}^*)$$

其中 A 为适应系数，它决定了根据过去的误差调整预期的速度。适应系数的值的范围为 $0 < A < 1$ 。该式表明，对于适应性预期来说， t 时期的价格预期值等于 $t-1$ 时期的价格预期值加上（或减去） $t-1$ 时期价格预期值误差的一部分。

货币学派把适应性预期引入了对菲利普斯曲线的分析。在产生通货膨胀的情况下，人们根据过去的通货膨胀率来预期未来的通货膨胀率，并把这种预期作为指导未来经济行为的依据。这样，他们对通货膨胀的预期总是赶不上通货膨胀现实，而只是不断调整预期使之与变化了的现实吻合，所以在决策时都受到货币幻觉的影响。例如，上一年的通货膨胀率是 10%，工人据此预期下一年的通货膨胀率不会低于 10%，并以此作为下一年工资增长的基础，即下一年工资增长率为 10%，但很可能预期和实际不符。

(二) 短期菲利普斯曲线和长期菲利普斯曲线

首先要说明，厂商和劳动者在劳动力市场上实际所依据的价格因素不同。劳动供给和需求取决于实际工资，它等于货币工资与一般价格水平的比。当实际工资下降，厂商会增加产量与劳动需求，工人会增加供给，反之成立。因此，厂商和工人在计算实际工资时必须考虑通货膨胀率。一方面，厂商和工人的预期是适应性的，预期的通货膨胀率总是滞后于现实的通货膨胀率；另一方面，厂商和工

人在计算实际工资时所用的价格是不一样的，厂商通常用产品的成交价格，工人则用预期的价格水平。在对预期通货膨胀率和实际通货膨胀率的调整方面，厂商和工人也存在差异，工人相对滞后。通货膨胀影响货币工资上涨，并通过预期影响实际工资，进而影响产量和就业。

这一过程可简述为：在短期内，总需求增加时，价格水平和货币工资都会因此增加。但包括厂商和劳动者在内的所有人都因为货币幻觉而不能完全预期这一通货膨胀率。厂商根据自己产品价格计算，认为实际工资在下降，因而愿意增加产出和劳动需求；工人则根据以往通货膨胀率，用自己预期的价格计算，认为自己的实际工资增加了，因而增加劳动供给。在此期间投资和就业增加，失业率下降，短期内确实存在通货膨胀与失业的交替关系。

在长期中，工人根据实际发生的情况不断调整自己的预期，发现了真实的通货膨胀率，并意识到实际工资未变甚至有所下降；经过一段时间，工人会要求增加名义工资以使工资增长与通货膨胀同步，使实际工资不变。相应的，厂商则会使生产回复到原来水平，这样，通货膨胀就不会减少失业。这就是长期菲利普斯曲线，这时的曲线是垂直的，即无论通货膨胀率如何变动，失业率总是在自然失业率的水平上，所以宏观经济政策在长期中是无效的。

如图 11—7 所示，纵轴代表通货膨胀率，以 π 表示， π^e 表示预期通货膨胀率；横轴代表失业率，以 U 表示， U^* 代表自然失业率； P_0 和 P_1 代表两条短期菲利普斯曲线， $\pi^e = \pi$ 代表长期菲利普斯曲线。 P_0 表明，当通货膨胀率为 0 时，失业率为 U^* ；当通货膨胀率提高到 π_1 时，失业率因货币幻觉到而减至 U_1 ，即从 U^* 移至 A 点。在长期中，人们调整预期，认识到 π_1 的通货膨胀，失业率将回升到原来的 U^* ，即从 A 点移至 B 点，我们可见长期的菲利普斯曲线是垂直的。同时，从 B 点出发又形成了一条新的短期菲利普斯曲线 P_1 。预期每变动一次，附加预期的菲利普斯曲线移动一次。从图中可以看到，通货膨胀率与失业率的关系将是： $U^* \rightarrow A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow D \dots$

当通货膨胀被完全预期到时，它不影响厂商和工人对实际工资的计算，因而不影响失业率。此时的失业率是劳动力市场在充分预知到通货膨胀而实现供求均衡时的失业率，弗里德曼称之为自然失业率（图中 U^* 处）。要想保持失业率低于自然失业率（图中 U_1 处），就必须不断提高通货膨胀率，即保持一个加速的通货膨胀过程（图中 $U^* \rightarrow A \rightarrow C \dots$ ）。

根据上述观点得出的结论是，在短期内，虽然可以通过宏观经济政策把失业率人为地维持在小于自然失业率的水平，但这是以不断恶化的通货膨胀为代价的。而在长期，这种政策不会成功。

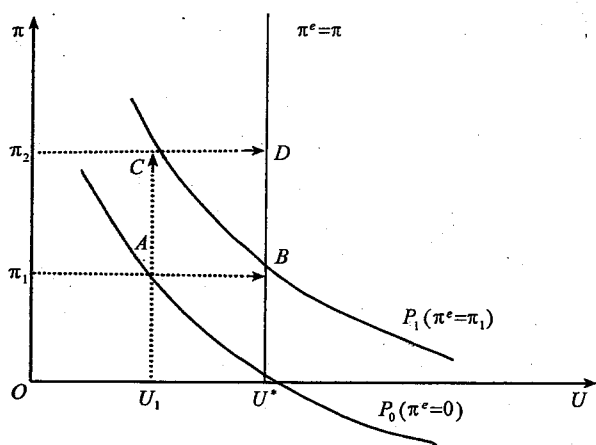


图 11—7 长短期菲利普斯曲线

三、货币主义的政策主张

(一) 单一政策规则

货币主义的核心政策意见是主张以“单一规则”的货币政策替代“相机抉择”的货币政策，即政府要根据本国经济发展的具体情况，实行“按计划的、不变的货币供应量增长”的货币政策。弗里德曼认为，只要使货币供应增长率与实际国民生产总值增长率相适应，通货膨胀就会得到抑制，经济稳定就可实现。在货币主义者看来，宏观经济政策的主要问题应该是维持物价的稳定，其余的应从市场的“内在稳定的力量”去解决。

(二) 降低自然失业率

自然失业率假说表明，只要没有货币因素干扰，实际失业率总是以自然失业率为轴心上下波动的。货币学派纠正了凯恩斯主义通过刺激需求可以随意降低失业率的错误观点，使人们认识到，就业的增加在一定时期内是有一定限度的，不能强求。其政策含义实质上是反对政府以通货膨胀的措施来降低失业率，强调市场机制的调节作用，主张降低自然失业率来降低失业。

货币主义认为，自然失业率的大小取决于劳动力市场及商品市场的状况，包括市场的不完全性、供求变动的随机性、劳动力流动的费用、劳动力供求信息搜集的费用等，而与通货膨胀无关。因此，只要发挥市场竞争因素的积极作用，提供市场信息，增加劳动力的流动性等，就有可能把“自然失业率”降低；反之，如果阻碍市场竞争，市场信息不充分，劳动力流动受到阻碍，自然失业率便有可能上升。

所以，他们对降低失业率提出了一些具体的措施建议：（1）改进劳动力市场的工作，消除各种人为障碍，提高工人的流动性。（2）加强失业人员培训。（3）建立效率更高的职业介绍所，为失业者及时获得工作空缺信息创造条件等。

总之，货币学派提出的“自然失业率”的不可逾越性和盲目追求充分就业会引起高通货膨胀与高失业同时并存，并相互加强的结论，对于克服滞胀危机和确定政府的政策目标则起了积极作用。在他们的影响下，西方国家政府不再为降低失业率而滥发货币，肆意扩大财政赤字，而是在保持较低的通货膨胀率的基础上，谋求经济增长和就业增加。但是，货币学派没有认识到一定的社会生产能力只能容纳一定的就业量，并忽视了没有政府的适当干预，市场经济不可能靠自身力量实现总需求与总供给均衡的事实。

第五节 理性预期学派的劳动力市场理论

理性预期学派是作为反对凯恩斯主义的对立面而最早出现在美国的一个西方自由主义的经济学学派。这个学派的理论观点和政策主张与货币学派有着密切联系或者相近，它的基本内容可以概括为从维护和发挥新古典经济学理论原则出发，着重从宏观上分析理性预期在市场经济活动中的作用及其对于经济政策的影响，也被称为新古典宏观经济学派。

一、理性预期学派的理论基点

（一）理性预期

理性预期学派的一个首要前提假设是理性预期。约翰·穆思给理性预期下了这样的定义：经济活动当事者的预期由于相同的信息背景，趋于理论预测的结果。按照他的观点，所谓理性预期就是在有效利用一切信息的前提下，对经济变量作出的，在长期中平均说来最为准确的，而又与所使用的经济理论、模型相一致的预期。按照理性预期行为的结果必然和预期的结果相一致。

理性预期学派假定人们能够进行合理的选择，即人们的决策是在所能得到的最佳信息的基础上作出的，他们的预期是利用可以得到的最新数据资料和可以得到的最适宜的经济理论而形成的。他们虽然可能偶尔犯认识上的错误，然而在长期内，却不会系统地和持续地犯错误。换句话说，人们对将来的预期是相当准确的或逐渐接近于准确的，因此政府无法“愚弄”人们。

(二) 市场出清

理性预期学派的另一个基本前提是价格和工资具有足够的伸缩性，以保证市场的供求平衡，市场是出清的。也就是说，无论在产品市场还是在劳动力市场上，产品价格和货币工资适应供求状况会迅速调整，以致在很短时间内有一个货币工资率，与这一工资率相应的追求效用最大化的工人愿意提供的劳动，恰好等于旨在追求利润最大化的厂商愿意购买的劳动。所以，任何预计到会失业或目前业已失业的人，都可以在低于现行工资率的情况下就业。显然，理性预期学派的理论基点与凯恩斯主义是背道而驰的。

二、菲利普斯曲线的无效

理性预期学派把理性预期假定与货币学派“自然失业率”假定结合起来分析。理性预期学派同意货币主义对于自然率假说的论述，但用理性预期代替了弗里德曼的适应性预期，将其含义加以引申。理性预期学派认为，生活中的人们充满理性并且精于判断，凯恩斯主义旨在降低失业的反周期宏观政策将引起通货膨胀的结果会被人们准确无误地预料到，因而即使在短期内也不会出现就业增加，产量增加的结果，菲利普斯线在短期内也是垂直的，即短期内不存在通货膨胀和失业之间的替代关系。

我们可以通过图 11—8 说明此观点。假设货币当局目前增加货币供应量，总需求曲线就会由 AD_0 移至 AD_1 ，由于人们预期的通货膨胀率等于实际通货膨胀率，则随着总需求曲线的移动，总供给曲线会由 AS_0 移至 AS_1 ， AD_1 与 AS_1 相交于 E 点，通货膨胀率由 P_0 上升到 P_1 ，就业量 (N_0) 与实际国民收入量 (Y_0) 保持不变。

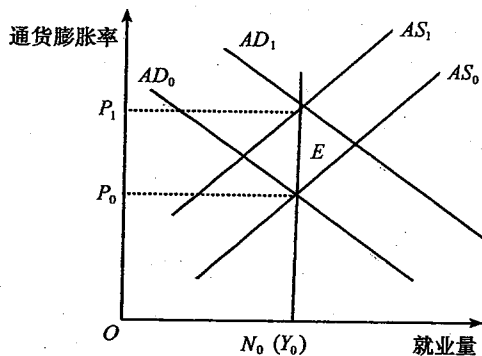


图 11—8 理性预期与宏观政策的关系

由此可知，在市场经济条件下，由于价格和工资可以适应市场供求状况及时

调整，市场机制的内在作用必然有使经济趋于充分就业的趋势。如果政府执行凯恩斯主义的需求管理政策，必然会引起通货膨胀的后果，而这一点在当前就会被人们准确无误地预料到。所以，这种政策除了引起工资和物价上涨之外，对减少失业是徒劳的。

总之，理性预期学派指出，菲利普斯曲线关于失业和通货膨胀的交替关系是否成立取决于实际通货膨胀和预期通货膨胀之间的差距，即有效的政策必须通过它对两个通货膨胀率的差额的影响来造成幻觉，使人们具有错误的看法，在一定意义上带有欺骗性质。由于公众的理性预期，无论在短期或长期中，政府都不可能利用通货膨胀率与预期通货膨胀率的差异来系统地影响失业率。即使有随即冲击的作用，有意料之外的因素存在，公众无法预料，但是政府也同样不能获悉，也就谈不上利用它来执行相关有效政策。所以，理性预期学派的最终结论是，凯恩斯主义经济模型不能用于制定和评价经济政策，政府的宏观经济管理是无效的。

三、理性预期学派的政策主张

（理性预期学派的政策主张的核心就是反对国家干预经济。）“理性预期学派的一个主要原则就是：经济如果不反复遭受政府的冲击，就会基本上是稳定的”（小沃尔特·格萨迪·世界经济译丛·1979）。该学派的政策主张表现在两个方面。

（一）政府应制定长期不变的政策规则

理性预期学派认为，各经济主体对未来经济变动的预期是合乎理性的，所以只要政府的政策措施及其影响是有规律的，这种规律性就迟早会被经济主体所发现，并成为他们决策所依据的信息之一。既然政府相机抉择的稳定经济的政策的规律性已被经济行为主体所预计，他们就会相应地作出反应，抵消这些政策预定的结果。进而提出，由于采取相机抉择的稳定经济的政策同不采取这种政策相比，不能使产量和就业这些实际变量发生变动，政府不如放弃施行这类带有规律性的政策，而让市场机制去充分发挥它的自发调节作用，这样反而能使整个经济处于稳定状态。

（二）政府的政策目标只应是解决通货膨胀问题

理性预期学派认为，政府的决策不能对产量、就业和其他实际变量产生影响，但可以对一般物价水平等名义变量产生具有规律性的效果。因此，政府应该把最理想的一般物价水平作为唯一的政策目标。通过果断的政策措施制止通货膨胀。而不应当是同时解决通货膨胀和失业问题，更不应当是制止失业。卢卡斯认为，政府要制止通货膨胀，应该制定并公布一些永久不变的政策，并一直坚持下

去，决不轻易改变，经济主体就会逐步地信赖这些政策，而不会因为政府政策的频繁干预而产生持续性的膨胀预期，他们就能迅速作出相应的调整，一般物价水平就会趋于稳定，而失业不会增加，生产不会下降，经济将不会出现急剧的波动。

第六节 供给学派的劳动力市场理论

供给学派是美国在 20 世纪 70 年代中期逐渐兴起的一个经济学流派。它强调自由放任，让市场机制自发调节经济，认为在市场供给与需求的关系中，供给是主要方面。它的核心主张是减税、减少政府开支，以促进增加供给，主要代表人物有拉弗、温尼斯基、吉尔德、费尔德斯坦等。以拉弗为代表的供给学派，从供给不足的角度对凯恩斯充分就业的有效需求理论发动了全面攻击。在劳动力市场上，供给学派对古典劳动供给曲线进行了批判性的分析，并提出了自己的“向上流动”的劳动供给理论。它依据拉弗曲线作为理论精髓，从微观到宏观为其所倡导的减税政策提供理论依据。

一、供给学派的理论基点

(一) 对古典后弯曲线的暗示性否定

按照古典经济学的解释，影响劳动力供给的主要因素有劳动的价格即工资率，劳动者的偏好，人口的规模，劳动和其他要素相比较的投资比率，劳动者受教育的程度、职业及地理分布等。其中，工资率是影响劳动力供给的内生变量，其他因素是外生变量。这样，劳动力的供给曲线就直接反映着劳动力的供给量变动与工资率变动之间的关系。假定其他影响劳动力供给量的外生变量固定不变，劳动力的供给量则取决于劳动力要素所有者在不同的工资率上愿意提供的劳动时间、劳动者对工资性收入与闲暇的时间价值之间的比较、劳动供给的收入效应和替代效应之间的相互作用等。收入效应是指当工资率越高，劳动者减少劳动时间仍然可维持较高的生活水平时，劳动者就越倾向于保持和享用更多的闲暇，因而，工资率的上升不会使劳动者增加劳动供给。替代效应是指当工资率上升时，闲暇的收入损失较大，劳动者倾向于增加劳动时间以替代闲暇时间，因而劳动供给会增加。一般来说，当工资水平较低时，工资率的上升会使劳动供给增加，这时劳动供给的替代效应作用较强。而随着工资率的进一步上升，劳动者工作较少时间就可以得到较高的收入，因而会减少工作时间而增加闲暇时间，这时劳动力

供给呈“后弯曲线”。

供给学派否定了古典劳动供给的“后弯曲线”，他们将整个经济分为厂商或市场部门与居民户或非市场部门两大部门。居民户作为劳动力所有者既可以向市场部门提供生产要素，也可以自己利用这些生产要素进行生产，所提供的商品被称为居民户商品。这样，一个经济的最终产品的供给就由市场物品、居民户商品和居民户闲暇三个部分构成。由于市场部门受国家税收制度的严格监督，而居民户是作为小纳税的经济活动部门存在的，因而税率的提高将会使劳动资源流向居民户部门或用于享受闲暇，使劳动力供给减少，同时也会使部分非劳动资源流向居民户部门，甚至转入“地下经济”。相反，减税导致居民户向市场部门提供的劳动供给增加，工作积极性增强，工作效率提高。这说明，劳动供给的收入效应并不很强，而替代效应的作用则较强。劳动供给曲线不是一条“后弯曲线”。

（二）“向上流动”与就业动力

供给学派认为，在一个动态演进的社会中，由于存在着贫富之分，人们不仅仅满足于摆脱贫困，而是有强烈的“向上流动”的欲望，即从贫困阶层跃迁至中等阶层或富裕阶层。“向上流动”遵循的是工作、家庭和信念三条原则：（1）为了向上爬，穷人不仅要工作，而且要比处在他们上面的各个阶级更加辛勤地工作，以增加收入。（2）为了保持一夫一妻制的婚姻和家庭，男子的工作积极性会大大增加，而且父辈的向上流动的愿望会感染子女们，且逐步固化。（3）人们相信加倍工作会获得加倍回报，为了未来的“向上流动”，必然提供更多的劳动。但是，在一个高税收和高福利的国家中，如果努力得不到回报，且可供支配、可供积累财富的收入源泉被大量地抽走而使“向上流动”的希望变得渺茫，人们就不可能勤奋工作，而会选择在较低的实际工资水平上享受闲暇。如果降低税率，减少社会福利开支，则会使实际工资率提高。实际工资率的提高使人们特别是穷人会对“向上流动”充满希望，将会保持积极的工作意识，改变高福利社会中的懈怠动机，提供更多的劳动供给。根据“向上流动”理论，供给学派否定了古典劳动供给的“后弯曲线”，认为只要社会中存在贫富差距，且存在健全的“向上流动”机制，实际工资率的提高就会使劳动供给增加。

二、拉弗曲线

著名的拉弗曲线是供给学派经济学家阿瑟·拉弗提出的，此曲线说明了税率与税收关系，如图 11—9 所示。图中，纵轴表示政府税收，横轴表示税率，A, C, E, D, B 为税收曲线。当税率为零时，税收为零；当税率为 100% 时，税收亦为零，因为全部收入要来缴税，无人愿意生产或提供劳务。税率从 100% 沿 BD 下降，生产扩展，政府税收增加；税率为 E 时，产量最大，税收最高；税率

低于 E 时, 产量和税收又要减少。供给学派认为, 税率过高, 会影响生产的增长。这一曲线试图说明该学派的政策主张: 大幅度减税的必要性。但它没说明 E 点的税率值 (尽管 E 点在图的中央, 但不必然是 50%), 从而无法得到最适宜的减税幅度。

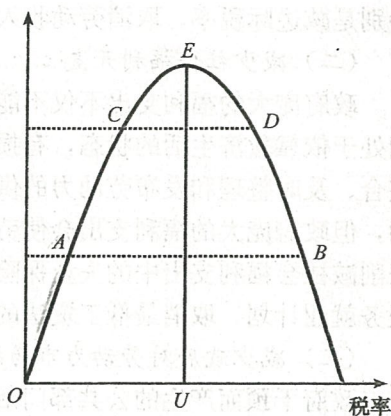


图 11-9 拉弗曲线

拉弗曲线表明, 当税率达到一个适当程度时, 不仅政府税收能达到最大值, 而且市场的就业量足, 其产出额也能达到最大值; 反之, 如果税率过高, 不仅会减少政府收入, 社会就业量和产出量也会下降。因为税率的提高增加了企业 and 个人的负担, 当税率上升

到一定程度使企业和个人感到无利可图时, 企业就会削减产量或减少投资。个人也丧失了工作的积极性。这时, 社会总产出下降, 失业增加, 政府收入减少。对此, 斯密早在 200 多年前就已有所阐述, 他在《国富论》一书中曾呼吁政府不要过多地干预经济, 要减轻赋税, 为企业和个人的发展创造条件。供给学派继承了传统经济自由主义思想, 再一次提出了税率与经济增长和就业的关系。但他们与早期的经济自由主义不同, 不是强调税率越低越好, 而是主张税率要适当, 不能使企业和个人负担过重, 影响他们的积极性。

供给学派虽然还没有提出合理的和适度的税率的具体标准, 但从理论上讲, 税率应该以能将个人和企业的积极性激发到使社会生产潜力得到充分发挥为准, 低于这个标准, 会使政府税收减少; 高于这个标准, 会降低个人和企业的生产积极性, 减少供给并最终导致政府收入下降。

三、供给学派的政策主张

(一) 减税以刺激供给

减税是供给学派政策主张的核心和基本环节。减税是促进供给的基本手段, 它使个人和企业增加储蓄和投资, 并促进个人少休闲, 多劳动。税率的降低使工人的实际工资率提高, 增加了工作积极性并使增加工资的要求更有节制, 促进了进一步提高生产能力; 减税使个人所拥有的资产报酬率提高, 会增加个人储蓄的积极性, 导致较低的利率和较高的投资; 降低公司所得税则会直接增加投资, 投资的增加会使生产率提高, 单位产品成本下降, 缓和通货膨胀, 这又会导致实际可支配收入的增加, 使消费、产量和就业增加。可见, 为了促进经济增长, 实现充分就业, 减税确实是非常有效的手段。供给学派的减税主要是减个人所得税,

特别是减边际税率，取消劳动收入税率和非劳动收入税率的差别等。

(二) 减少社会福利开支

政府庞大的福利支出不仅不能使穷人摆脱贫困，反而会使失业增多，工人长期处于依靠救济生活的状态，有损于劳动力的供给。政府部门对劳动力市场进行整合、及时整理和发布劳动力的供需信息、对失业劳动者进行救济等等都是必要的，但政府庞大的福利支出会使劳动力市场上的就业量进一步萎靡。供给学派主张削减社会福利支出中的失业保险和津贴，严格失业救济的发放条件，停办公共服务就业计划，取消最低工资法的规定等，充分发挥市场机制的作用。

(三) 减少政府对劳动力市场的不适当干预

政府干预而产生的公共部门活动需要费用，这些费用的来源主要是增税、借债、增加货币供应量等，这显然会减少私人部门可资利用的财富，形成实实在在的挤占效应，结果是降低私人部门的工作积极性，使私人部门提供的就业岗位减少。这样，政府在创造就业的同时又减少了就业，最终结果并没有使就业增加。供给学派认为私人经济部门的效率要比公共部门的效率高，因而缩减政府活动水平，限制政府的不适当干预是必要的。

从供给学派政策主张的实际效果来看，美国里根政府时期大规模地、不断地降低个人税和企业税率，曾收到了促使经济复苏和较快增长的效果。这说明在储蓄率下降，技术变革速度放慢，商品竞争力变弱，企业和个人税负过重的情况下，降低税率确能在一定程度上刺激投资、增加商品和劳务的供给。

但是，供给学派实际上终究还是 19 世纪萨伊“供给创造自身需求”理论的翻版。他们的理论存在着一定的片面性。一方面他们提出的一些建议，如降低税率以刺激投资，增加供给，更多地依靠市场经济的内在动力来增加就业等，起到了拓宽就业渠道的作用；但另一方面，他们却忽视了有效需求不足对社会生产能力的充分发挥和就业达到应有水平的限制和阻碍，致使一些政策和建议因不切实际而无法得到全面的贯彻实行。因此，从这个意义上说，他们并没有创造出新的、更有效、更全面的就业理论。

第七节 新凯恩斯主义劳动力市场理论

新凯恩斯主义是 20 世纪 80 年代出现的主张国家干预的新学派，是西方宏观经济学的理论前沿。新凯恩斯主义者坚持凯恩斯的基本信条，弥补了原凯恩斯主

义理论缺乏微观基础的不足，促进了国家干预主义的复苏。它对失业的原因进行了探索性的研究，用“黏性”理论取代了其他凯恩斯学派的“刚性”理论，并从经济当事人利益最大化和理性预期的角度对这种“黏性”作出了解释，提出了独特而又新颖的劳动力市场理论。

工资黏性是指工资不能随需求的变动而迅速进行调整，工资上升比较容易而下降则比较困难。新凯恩斯主义者关于工资黏性的理论较多，具有代表性的理论主要有隐含合同理论、内部人—外部人理论、效率工资理论等。

一、隐含合同理论

隐含合同理论以现实经济中充满着不确定性为依据，用隐含合同阐明了工资与非自愿失业之间的关系。该理论认为，从长期来看，工人向厂商提供劳动服务，厂商支付工资，实际上是一个保险合同交易。这一保险合同可以保护工人免受随机的、可以观察到的经济波动的影响，这种维持工资稳定的合同只能从雇主那里得到。决定工资的劳资双方对待风险的态度是不同的，工人是风险厌恶者，厂商是风险中性者。在这种情况下，工资率不仅代表了对劳动服务的报酬，还是对各种冲击下收入变动风险的一种保险；企业因能更为便利地进入资本市场和保险市场而在承受经济波动方面比工人的处境优越。厂商提供了稳定的收入，工人接受了某个真实工资，这就是隐含合同。

在非对称信息条件下，厂商和工人都只有部分的、有限的信息，使得合同工资呈黏性，这就决定了隐含合同会导致无效率的非充分就业。工资黏性的原因是，隐含合同的建立或货币工资的调整中忽略了公众有效性信息，这些公众有效性信息与厂商利润和工人的收入有关，与社会各部分成员的福利有关，然而，隐含合同的建立极大地降低了公众有效信息在工资调整过程中的作用。解释隐含合同使公众有效信息在工资调整中失灵的说法有两种：一种说法是信息成本。完全准确地确定公众信息，需要耗费较高的成本，过高的信息成本对厂商和工人来说显得代价太高，而根据几个简单的经济参数来确定工资合同则是比较廉价的。调整工资的合同不是根据复杂的有效公众信息来确定的，因而工资的变动不能迅速追随需求的变动，使工资出现黏性。另一种说法是隐含合同可视为证券，具有承受风险的性质。在一个有限信息或一个不完全有序的证券市场中，作为证券的隐含合同分散了人们所面临的风险，使厂商和工人共担风险。工人虽然不能在好的状态下得到很高的收入，但也不会坏的状态中得到极低的收入，工人收入比较稳定，故工资有黏性。在劳动力市场工资不变时，就业受到数量约束，导致厂商根据需求变动调整雇员数量，出现失业。隐含合同论从厂商提供的保险合同来说明工资黏性和失业，具有微观经济基础，被认为弥补了凯恩斯工资论的不足。

二、内部人—外部人理论

该理论最先由林德贝克和斯诺尔于 20 世纪 80 年代提出。它试图解释这样的现象：为什么在劳动力市场上存在的大量失业者愿意在现行实际工资水平之下就业却仍然找不到工作，为什么内部就业不足的厂商并不降低实际工资来雇用更多的工人。在内部人—外部人理论中，内部人是指目前已在在职的雇员，或暂时被解雇但和在职雇员同属于某一利益集团（如企业或行业工会）的人，外部人是指长期游离于企业之外的失业工人或短期在职的临时工，外部人不受企业或行业工会的保护。该理论强调了内部人的权利，即对工资和就业决策的影响力：内部人在工资决定上有着重要的讨价还价能力，具有较强的就业优势和地位。

内部人的这种权利来源于厂商在用外部人代替内部人时要付出较为昂贵的职员变动成本。首先招募和辞退存在成本，如搜寻劳动力市场的成本，广告和筛选成本，就工作条件谈判的成本，法定的解除就业支付和诉讼成本。要想使外部人与内部人一样获得“在干中学”所积累的技能和知识，还需要投入大量培训费用等等。所以，厂商不愿意雇低工资、没有经验的外部人，而乐于继续雇高工资的内部人。另外，内部人之间团结起来能产生巨大的市场力量。在生产过程中他们会互相帮助，提高自己的生产效率；同时采取歧视行为，损害与新进入者之间的关系，使他们丧失或降低对工作的兴趣，降低外部人的劳动效率，诸如这样的合作或是压制行为都会对企业的成本和效率产生显著的影响。出于种种原因，与外部人相比，内部人在就业上具有实际的优先权，处于更加优势的地位，他们可以与雇主进行讨价还价，并使那些愿意接受比内部人更低的工资水平的外部人不能就业，从而产生非自愿失业。这种非自愿失业是由内部人控制而引起的。

当工会力量强大的时候，则非自愿失业更有加剧的趋势。这是因为，工会组织的主体是由在业工人即内部人构成的，工会对在业工人利益的关注程度要远远强于对失业工人利益的关注程度。当工会在代表工人与雇主就工资水平进行谈判时，更多的只是考虑内部人的利益。当不利的外部经济冲击发生之后，工会可以通过种种方式如增加雇用和雇用成本、增加排斥行为、提高内部者的交易能力、罢工和怠工等，帮助在业者提高工资；而厂商为了避免造成更大的损失往往选择接受工会的条件，所以会出现高失业和高工资并存的现象。

三、效率工资论

效率工资论注重工资的激励作用，试图解释为什么厂商自己主动把工资维持在一个高于劳动力市场出清的水平上。效率工资论认为，工人的生产率并非与工资无关，相反，真实工资和工人的努力是相互依赖的。高工资在一定程度上可以提高生产率，这是因为，高工资提高了工人“跳槽”的机会成本，可以减少工人

经常转换工种的行为，有利于维持企业生产的连续性；高工资可以吸引能力较强、技术熟练的工人；高工资使工人感受到公正待遇，可以刺激工人的生产积极性；高工资提高了因怠工偷懒而被解雇的机会成本，因而可以避免怠工偷懒行为，鼓励工人们在生产过程中的工作积极性。总之，该理论认为工资削减会损害生产力，引起单位产品劳动成本的提高。为了保持效率，一些厂商愿意把实际工资定得高一些，而不愿轻易降低工资。高工资使劳动市场不能出清，出现非自愿失业，总产出只能在低于最优均衡的水平上达到均衡，经济处在衰退状态。

效率工资论也对结构性失业提供了解释。一定的失业为在职工人提供了激励，在其他方面相同的条件下，某一地区的失业率越高，工人到其他企业就业的机会就越少，则他们冒消极怠工而失去支付较高的奖励性工资。这样，可以得到一个推论：如果其他要素保持不变，不同地区的平均工资率和失业率之间存在反向关系，即地区失业率越高，平均工资越低。

效率工资论还可以用来说明实际工资黏性、二元劳动市场中的失业现象、同质工人的工资差异以及不同群体间歧视工资存在等现象。根据效率工资理论，实际工资黏性之所以存在，是因为供给的波动会改变劳动的边际产量，厂商为了保持劳动生产率，首先改变的是雇员数量而不是实际工资。二元劳动市场是指在经济中存在两个部门，即劳动市场非出清的部门和劳动市场出清的部门。在前一部门，工资与劳动生产率的关系很重要，厂商理性支付的工资高于市场出清水平的工资；在后一部门，工资与劳动生产率的相关性较弱或不相关，厂商支付给工人较低的工资，使劳动市场出清。但这时并没有消除失业。因为，两个部门之间工资差别的存在会诱使某些求职者不愿接受较低的工资而宁愿停留在劳动市场，等待被前一部门的厂商雇用，以获得较高的工资。效率工资论对工资差别的解释是：尽管工人是同质的，但工资和努力的联系在不同的企业里是不同的，不同的厂商有不同的效率工资，因而同质工人有不同的工资。效率工资论还解释了工资歧视现象：当厂商可以零成本地实行工作歧视时，他会根据个人的偏好来确定不同群体的工资；当厂商有代价地实行工资歧视时，厂商主要从效率工资角度考虑。工人的劳动生产率与工资关系在各个群体中是不同的，每一群体的工人相对于其单位效率的劳动成本来说都有自己的效率工资。厂商付给效率劳动成本较低群体以较高的效率工资，而会付给效率劳动成本较高的群体以较低的工资，对不同群体实行工资歧视。同时，一旦失业出现，失去工作的是效率劳动成本高的群体中的工人，在需求波动时，这个群体中工人的就业状况最易恶化。

四、新凯恩斯主义的政策主张

新凯恩斯主义是对凯恩斯主义的复兴，与凯恩斯主义一样，承认市场失灵，

认为政府稳定的经济政策对经济有积极的作用，因而主张国家干预。新凯恩斯主义者对凯恩斯主义者国家干预经济的学说进行了重新表述：没有紧缩政策，通货膨胀会更加严重；没有扩张政策，失业会更加严重。

新凯恩斯主义的就业理论在微观经济学的基础上解释了工资黏性和失业问题，并提出了若干就业政策建议。

(一) 更多地考虑长期失业者的利益，多为他们提供就业机会

根据内部人—外部人理论，外部人在劳动市场上长期处于不利的地位，因而政府的就业政策应考虑降低劳动力的周转成本，以削减内部人确定工资的权利；同时，提高外部人的潜在边际产品价值，以增强外部人的竞争力。降低劳动力周转成本的具体措施有：放松就业保障法规，以减少雇用和解雇劳动力的成本，制定法律阻止非法罢工，采取措施迫使在业工人向失业福利单位提供更多的资助等。提高外部人潜在边际产品价值的具体措施有：对外部人实行职业技能培训，促进雇主采纳与生产率相关的工资契约，改变失业福利体系，降低新企业的进入壁垒等。

(二) 干预劳动工资合同，提高工资弹性，提高就业率

合同机制的存在使工资不能随总需求的变化而迅速作出调整，造成工资黏性，导致失业。因此，政府的就业政策应着眼于增加工资弹性，减少失业。

(三) 制定和实施促进就业政策

具体包括政府对基础设施进行投资，以提高总就业水平，同时引致私人部门增加对劳动力的需求；促进国内外市场竞争者开放市场，降低垄断程度，增加劳动力的边际产品，以提高对劳动力的需求等。

【本章小结】

本章主要阐述了劳动力市场理论的演变和发展。伴随着西方各经济流派的理论纷争，劳动力市场理论得以不断的丰富和扩展，包括新古典完全竞争劳动力模型，凯恩斯的失业均衡理论，货币学派的自然失业率假说，新凯恩斯主义的黏性工资理论等。西方各经济流派从各自的理论基点出发，提出了对劳动力市场现象及规律的不同解释和看法。总体上，可以发现凯恩斯主义经济学（凯恩斯主义、新古典综合派、新凯恩斯主义）和新古典经济学（货币学派、供给学派、理性预期学派）两条主线在关于劳动力市场的非出清和出清，自由放任和政府干预等方面的继承性和延续性，但不同流派间的理论也各有侧重和差异。

【基本概念】

非自愿失业 有效需求不足 自然失业率假说 菲利普斯曲线 理性预期

【思考题】

1. 评价凯恩斯就业理论。
2. 新古典综合派如何用结构性失业解释滞胀？
3. 试比较货币学派和理性预期学派关于劳动力市场的观点。
4. 简述拉弗曲线的内容。
5. 新凯恩斯主义对劳动力市场提出了哪些政策主张？

主要参考文献

1. 大卫·桑普斯福特等. 劳动力市场经济学. 北京: 中国税务出版社, 2005
2. 李薇辉等. 劳动经济问题研究. 上海: 上海人民出版社, 2005
3. 曾湘泉. 劳动经济学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005
4. 赵领娣, 付秀梅. 劳动经济学. 北京: 企业管理出版社, 2004
5. 劳动和社会保障部, 国际劳工局. 中国就业论坛: 全球对话与共识. 北京: 中国社会劳动保障出版社, 2004
6. 宋培林. 现代劳动经济学. 厦门: 厦门大学出版社, 2004
7. 曾湘泉. 劳动经济学. 上海: 复旦大学出版社, 2003
8. [美] 坎贝尔·R·麦克南等. 当代劳动经济学 (第六版). 北京: 人民邮电出版社, 2004
9. 杨河清. 劳动经济学. 北京: 中国人民大学出版社, 2002
10. 杨宜勇等. 劳动就业体制改革攻坚. 北京: 中国水利水电出版社, 2005
11. 袁方, 姚裕群. 劳动社会学 (第二版). 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003
12. 杨培雷. 当代西方经济学. 上海: 上海财经大学出版社, 2003
13. 石良平. 中级宏观经济学. 上海: 上海财经大学出版社, 2004
14. 张琪. 劳动经济学. 北京: 中国统计出版社, 2003
15. 徐明月. 劳动法学. 重庆: 重庆大学出版社, 2003
16. 袁伦渠. 劳动经济学. 大连: 东北财经大学出版社, 2002
17. 宋奇成. 现代劳动经济学理论与政策研究. 成都: 四川大学出版社, 2002
18. 何承金. 劳动经济学. 大连: 东北财经大学出版社, 2002
19. 胡学勤, 李肖夫. 劳动经济学. 北京: 中国经济出版社, 2001
20. 温海池. 劳动经济学. 天津: 南开大学出版社, 2000
21. [英] 德里克·博斯沃思等. 劳动市场经济学. 北京: 中国经济出版社,

2003

22. 卢昌崇, 高良谋. 当代西方劳动经济学. 大连: 东北财经大学出版社,

1997

23. 张德远. 西方劳动经济学. 上海: 上海财经大学出版社, 1999

24. [日] 岛田晴雄. 劳动经济学. 杨河清译. 北京: 北京经济学院出版社,

1989

25. 梁晓滨. 美国劳动市场. 北京: 中国社会科学出版社, 1992

26. [美] 罗纳德·伊兰伯格等. 现代劳动经济学: 理论与公共政策. 北京: 中国人民大学出版社, 1999

27. 张抗私等. 当代劳动经济学. 北京: 经济科学出版社, 2000

28. 葛寿昌. 劳动经济学. 上海: 上海社会科学出版社, 1998

29. [美] 萨尔·D·霍夫曼. 劳动力市场经济学. 上海: 三联书店, 1989

30. 袁伦渠. 中国劳动经济史. 北京: 北京经济学院出版社, 1990

31. 孙建中等. 劳动经济理论与实践. 北京: 中国统计出版社, 1995

32. 高鸿业. 西方经济学. 北京: 中国人民大学出版社, 2001

33. 梁小民. 高级宏观经济学教程. 北京: 北京大学出版社, 2000

34. 大卫·桑普斯福特等. 劳动经济学前沿问题. 北京: 中国税务出版社,

2000

35. 杨先明等. 劳动力市场运行研究. 北京: 商务印书馆, 1999

36. 杨汉平. 中国劳动法理论与实务研究. 北京: 中国工人出版社, 1997

37. 沈立人. 中国弱势群体. 北京: 民主与建设出版社, 2005

38. 余云霞, 付麟. 迈向 21 世纪: 中国就业新概念. 北京: 工商出版社,

1998

39. 吴易凤. 市场经济和政府干预: 新古典宏观经济学和新凯恩斯主义经济学研究. 北京: 商务印书馆, 1998

40. 姚裕群. 市场经济下的就业理论与就业促进. 北京: 中国劳动出版社,

1995

41. 王永江. 现代劳动就业管理与实务. 北京: 北京经济学院出版社, 1997

42. [英] 布赖恩·斯诺登, 霍华德·文, 彼德·温纳齐克. 现代宏观经济学指南: 各思想流派比较研究引论. 北京: 商务印书馆, 1998

43. 冯金华. 凯恩斯主义经济学. 武汉: 武汉大学出版社, 1997

44. 杨玉生. 理性预期学派. 武汉: 武汉出版社, 1996

45. 宋敏, 丁宁宁. 公共就业服务制度的发展及策略浅议. 山东经济.

2003, 7

46. 张文鉴, 李会娟. 我国当前就业形势、成因与对策. 石家庄经济学院学报. 2004, 6

47. 程春生. 就业形势及扩大就业的政策建议. 江西行政学院学报. 2005, 1

48. 罗栋祥. 关于灵活就业界定之探讨. 劳动保障报, 2005-07-30

49. 杜兴洋, 徐双敏. 国外政府促进灵活就业的主要方式. 学习月刊. 2005, 5

50. 吴玲, 施国庆. 我国社会弱势群体发展的五大趋势. 社会学研究. 2005, 7

51. 何煦. 我国社会弱势群体问题理论研究综述. 党政干部学刊. 2005, 4

52. 武中哲. 我国弱势群体的制度特征及制度化保障. 理论学刊. 2005, 6

53. 李启康. 第三部门: 构建弱势群体问题解决方案的新视角. 行政论坛. 2005, 3

54. 李娜. 社会转型期城市弱势群体社会保障问题探索. 延安教育学院学报. 2005, 6

55. 钱再见. 中国社会弱势群体及其社会支持政策. 江海学刊. 2002, 3

56. 张洪涛. 为弱势群体提供社会保障. 金融时报, 2003-01-17

57. 张桂香. 非正规就业问题初探. 北京市工会干部学院学报. 2005, 3

58. 罗正月. 灵活就业与下岗职工再就业. 福建财会管理干部学院学报. 2004, 2

59. 张文, 尹继东. 中部地区城乡劳动力市场一体化的问题与对策. 求实. 2005, 5

60. 葛苏勤. 劳动力市场分割理论的最新进展. 经济学动态. 2001, 12

61. 赖德胜. 欧盟一体化进程中的劳动力市场分割. 世界经济. 2001, 4

62. 程贯平. 劳动力市场分割文献述评. 西华大学学报. 2005, 3

63. 孟大虎. 劳动力市场分割: 理论演进及对就业问题的解释. 天府新论. 2005, 4

LAODONGLI SHICHANGXUE

面向21世纪课程教材

人力资源管理专业系列教材

劳动社会学

工作分析理论与应用

劳动争议处理

人口与人力资源概论

宏观劳动力配置

企业人力资源统计学

劳动力市场学

社会保障理论与实践

策划编辑 / 朱学敏 责任编辑 / 黄 冶 责任校对 / 薛宝丽

封面制作 / 丁海涛 版式设计 / 沈 悦

ISBN 7-5045-4401-9



9 787504 544018 >

定价：30.00元