



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程

(第三版)

企业人力资源 管理师 (基础知识)

中国就业培训技术指导中心 组织编写



用于国家职业技能鉴定

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师

基础知识

中国就业培训技术指导中心 组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理师：基础知识/中国就业培训技术指导中心组织编写。—3版。--北京：中国劳动社会保障出版社，2014

国家职业资格培训教程

ISBN 978-7-5167-0973-3

I. ①企… II. ①中… III. ①企业管理-人力资源管理-资格考试-教材 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 023727 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码：100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 13印张 238千字

2014年2月第3版 2014年3月第2次印刷

定价：24.00 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

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 80497374

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

举报电话：(010) 64954652

国家职业资格培训教程（第三版）

企业人力资源管理师（基础知识）

编审委员会

主任	张立新	刘康	郑东亮			
副主任	张亚男	艾一平				
委员	岳威	安鸿章	曾湘泉	时勤	陈蕾	
	胡小勇	田大洲	鲍春雷	仲艳平		

本书编写人员

主编	安鸿章	岳威				
编者	安鸿章	岳威	吴国存	李新建	王守志	
	肖霞	赵慧军	胡小勇	田大洲	鲍春雷	
	张京鹏	高珊				

出版前言

为更好地推动企业人力资源管理师职业培训和职业技能鉴定工作的开展，2007年，我们组织国内高等院校、科研机构和企业界的有关专家，根据新修订的《企业人力资源管理师国家职业标准》（以下简称《标准》），出版了第二版《企业人力资源管理师国家职业资格培训教程》（以下简称《教程》）。根据《标准》的要求，《教程》突出了“以职业活动为导向，以职业能力为核心”的指导思想。在结构上，针对人力资源管理职业活动的领域，按照模块化的方式，分四级企业人力资源管理师（国家职业资格四级）、三级企业人力资源管理师（国家职业资格三级）、二级企业人力资源管理师（国家职业资格二级）、一级企业人力资源管理师（国家职业资格一级）四个级别编写。《教程》的基础知识部分内容对应《标准》的“基本要求”；各个级别的内容分别对应于《标准》中各个级别的“工作要求”。《教程》适用于人力资源管理的相关培训，是职业技能鉴定的推荐辅导用书。

至今，第二版《教程》已经使用了6年。在这期间，企业人力资源管理领域发生了诸多发展变化，为此，我们又组织有关专家对第二版《教程》进行了必要的调整和修改，形成第三版《教程》。此次新修订的《教程》结合了最新的人力资源管理理论与实践经验，更加突出了职业培训特色。

第三版《教程》的一级由安鸿章、时勘主编，二、三、四级由安鸿章主编，基础知识由安鸿章、岳威主编。安鸿章、时勘、岳威、王守志、吴江、余琛、胡小勇、田大洲、鲍春雷、时雨、康士勇、王宝石、许明月、张洪德、张淑华、张兰、刘瑛、荣凤杰、杨光、王静、刘焯星、吴国存、李新建、肖霞、赵慧军、张京鹏、高珊等同志参加了撰稿和编写工作。此外，肖霞、赵慧军、魏钧、蔡宁、韩永江、童天、聂鲲鹏、邹勇、刘小玲、江黎、万娟、王素芬、赵慧悦、赵云、苑彬成等同志参加了第二版《教程》的编写工作，张琪、胡芳、李庆章、闫治平、李文贵、曹来京、侯海明、周霞、肖旭、吴孟捷、何黎明、周伟、曲龄年、阎恺、石美遐、徐成响、姚裕群、陈丁、郭漫、苏爱民、陈红、王静、何波、哈晓斯、李建设等同志参加了2002年第一版《教程》的编写工作。在此一并表示感谢。

由于时间仓促，不足之处在所难免，欢迎读者提出宝贵意见。

目 录

第一章 劳动经济学	(1)
第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法.....	(1)
第二节 劳动力供给和需求.....	(5)
第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构.....	(14)
第四节 就业与失业.....	(18)
第二章 劳动法	(28)
第一节 劳动法的体系.....	(28)
第二节 劳动法律关系.....	(39)
第三章 现代企业管理	(45)
第一节 企业战略管理.....	(45)
第二节 企业计划与决策.....	(62)
第三节 市场营销.....	(74)
第四章 管理心理与组织行为	(97)
第一节 个体心理与行为的分析.....	(97)
第二节 工作团队的心理与行为.....	(113)
第三节 领导行为及其理论.....	(121)
第四节 人力资源管理中的心理测量技术.....	(131)
第五章 人力资源开发与管理	(137)
第一节 人力资源的基本理论.....	(137)
第二节 人力资源开发.....	(163)
第三节 现代企业人力资源管理.....	(179)
参考书目	(199)

第一章 劳动经济学

第一节 劳动经济学的研究对象和研究方法

劳动经济学是研究市场经济制度中的劳动力市场现象及劳动力市场运行规律的科学。

一、劳动资源的稀缺性

人们社会生活的一个最为基本的事实是通过消费各种消费资料以满足自身的需要。从经济学的观点看，构成消费对象的消费资料不仅仅是有形的物质资料，而且还包括无形的非“物质”资料。由于消费这些资料，人们的需要和愿望才得到满足，社会才能存在与发展。但人所共知，生产或形成赖以消费的资料均需劳动，均需消费各种资源才能做到，而人类社会没有足以满足其全部需要的资源。资源的有限性称为资源的稀缺性，或者更准确地说：相对于人类社会的无限需要而言，客观上存在着制约满足人类需要的力量，此种力量定义为资源的稀缺性。

劳动资源的稀缺性具有如下属性：

其一，劳动资源的稀缺性是相对于社会和个人的无限需要和愿望而言，是相对的稀缺性。一定时期，社会可支配的劳动资源无论其绝对量有多大，但总是一个既定的量。任何一个既定的量与无限性相比，总是不足的，即具有稀缺性。

其二，劳动资源的稀缺性又具有绝对的属性。社会和个人的需要和愿望不断增长、变化，已有的需要和愿望得到了满足，又会产生新的需要。因此，劳动资源的稀缺性存在于社会历史发展的各个阶段，从而使劳动资源的稀缺性具有普遍和绝对的属性。

其三，在市场经济中，劳动资源稀缺性的本质表现是消费劳动资源的支付能力、支付手段的稀缺性。劳动资源只能以一定的规模加以利用。消费资料的形成是劳动的结果，是消费各种资源的产物。若消费各种资源的支付能力、支付手段是无限的，那么，消费资料也就是无限的。而支付能力是生产出来的，是生产的结果，生产力等于支付能力。一定社会发展阶段所能够拥有的劳动量就是消费支付能力。由于消费各种资源以生产或形成经济物品的支付能力、支付手段，即生产力是有限的，这也正是资源（包括劳动资源）闲置的根本原因之一。

现代劳动经济学产生于劳动资源的稀缺性与成本的存在，其研究对象正是这种客观存在所决定的。

二、效用最大化

在现代市场经济中，市场运作的主体是企业和个人。市场主体的经济行为都有着自己的目标，并以明智的方式追求这一目标。个人追求的目标是效用最大化，即在个人可支配资源的约束条件下，使个人需要和愿望得到最大限度的满足。企业追求的目标是利润的最大化。这里不对“利润”做纯经济学的分析，而仅指把利润定义为企业生产经营的总收入减去总费用的差额部分。利润最大化的含义就是：如果上述的“差额”是正值，则越大越好；如果是负值，则越小越好。利润最大化不过是效用最大化的变形，它突出了效用的货币收益方面，而忽略掉非货币收益方面。

效用最大化行为的观点，通常作为经济分析的基本假设。它并不是说任何一个市场主体的每一种经济选择和经济决策行为都达到了效用最大化的目标，而是说主体的行为可以用效用最大化的观点加以分析和预测。

三、劳动力市场

劳动力市场是生产要素市场的重要组成部分，我们可用图 1-1 所示的模型揭示劳动力市场的基本功能，它根据经济学的基本理论，描述一个最简单的经济系统的收入循环模型。

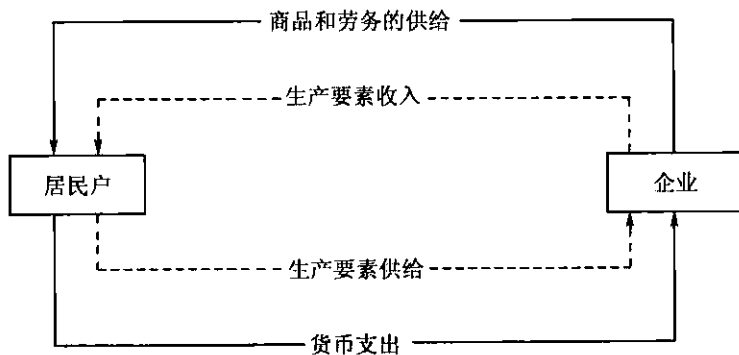


图 1-1 收入循环模型

从图 1-1 模型中可见，该经济系统由居民户（家庭户）和企业组成。虚线连接的循环是生产要素市场，实线连接的循环是产品（服务）市场。在生产要素市场，居民户是生产要素的供给者，企业是生产要素的需求者。企业由于生产要素的使用须向居民户支付要素报酬（如工资）。在商品市场中，居民户是商品和服务的需求者，企业则是供给者，居民户向企业支付货币，交换商品和服务。在商品市场与生产要素市场上，供需主体双方互相换位；而在同一市场，则是供给与需求的相互对立和适应。供给与需求的选择反映为按照一定的价格实现商品的交换。

在劳动力市场上，居民户是劳动力的供给方，企业是劳动力的需求方，

通过双方的无数次选择，按照一定的工资率（从供给的角度看，是要素服务收入；从需求的角度看，是要素使用成本）将劳动力配置于某种产品和服务的生产的职业岗位上。劳动力市场上劳动力供求的运动，同时决定一个经济社会的就业规模和获得的工资量。从生产要素投入的视角观察，劳动力市场供求运动调节着劳动资源的配置；从收入的视角观察，劳动力市场的供求运动决定着工资。就业量与工资的决定是劳动力市场的基本功能。

从上述分析可见，劳动力市场的功能与其他市场是相似的，即通过商品的供给与需求决定价格的机制，实现、调节资源的配置；解决生产什么，如何生产和为谁生产这一经济社会的基本课题。如产品市场，哪一种产品的价格高就生产哪一种，用什么方法生产费用低就用什么方法生产，谁在产品生产中做出的贡献大，谁得到的报酬（收入）就多。

劳动力市场如果完全依此运行，劳动经济学就将不会存在。不可否认，劳动力市场具有其他市场相类似的功能。如果不考虑劳动力的特殊性，劳动力市场的运行也与其他市场相类似。不过，劳动力市场配置的资源、交换的商品是劳动力，这与其他市场配置的资源、交换的商品相比，具有显著的特殊性，这种特殊性所导致的劳动力市场与其他市场的重大区别是劳动经济学产生的基础。

劳动经济学的主要任务就是要认识劳动力市场的种种复杂现象，理解并揭示劳动力供给、劳动力需求，以及工资和就业决定机制对劳动力资源配置的作用原理。总之，劳动经济学是研究劳动力市场现象及其运行规律的科学。

四、劳动经济学的研究方法

劳动经济学是现代经济学体系的组成部分，必须用科学的方法加以研究，并依照认识客观事物的一般规律，从劳动力市场现象的普遍联系中，概括和归纳出劳动力市场的运行规律。劳动经济学的研究方法主要有两种，即实证研究方法和规范研究方法。

（一）实证研究方法

1. 实证研究方法的特点

实证研究方法是认识客观现象，向人们提供实在、有用、确定、精确的知识的方法，其重点是研究现象本身“是什么”的问题。经济学与劳动经济学所运用的实证研究方法与哲学中的实证主义虽有渊源关系，但却是有差异的。实证研究方法试图超越或排斥价值判断，只揭示经济现实内在的构成因素及因素间的普遍联系，归纳概括现象的本质及其运行规律。

实证研究方法具有以下两个特点：

其一，实证研究方法的目的在于认识客观事实，研究现象自身的运动规律及内在逻辑。

其二，实证研究方法对经济现象研究所得出的结论具有客观性，并可根

据经验和事实进行检验。

2. 实证研究方法的步骤

运用实证研究方法分析研究经济现象，目的在于创立用以说明经济现象的理论。因此，运用实证研究方法研究客观现象的过程，也就是形成经济理论的过程。这一过程可分为如下步骤：

(1) 确定所要研究的对象，分析研究对象的构成要素、相互关系以及影响因素，搜集并分类相关的事实资料。

(2) 设定假设条件。劳动经济学研究经济过程中的市场主体在劳动力市场的行为，由研究对象的特征所决定，试图把所有复杂因素都包括进去，显然是既不现实也不可能的。为此，必须对某一理论所适用的条件进行设定。当然，所假设的条件有一些是不现实的，但没有这些假设条件则无法进行科学研究。运用实证研究方法研究问题，必须正确设定假设条件。

(3) 提出理论假说。假说是对现象进行客观研究所得出的暂时性结论，也就是未经过证明的理论。假说是对存在的经济现象经验性的概括和总结，但还不能说明它是否能成为具有普遍意义的理论。

(4) 验证。在不同条件和不同时间对假说进行检验，用事实检验其正确与否。检验包括应用假说对现象的运行发展进行预测。

运用实证研究方法研究劳动力市场现象，必须坚持调查研究，一切从实际出发；同时需要经济学知识和均衡分析、市场非均衡分析、静态分析和动态分析方法，还需要逻辑学、数学、统计学等多方面的知识和分析工具。

(二) 规范研究方法

规范研究方法以某种价值判断为基础，说明经济现象及其运行应该是什么的问题。规范研究方法研究客观现象的目的在于：提出一定的标准作为经济理论的前提，并以该标准作为制定经济政策的依据，以及研究如何使经济现象的运行符合或实现这些标准。

规范研究方法具有以下几个特点：

1. 规范研究方法以某种价值判断为基础，解决客观经济现象“应该是什么”的问题，即要说明所要研究的对象本身是好还是坏，对社会具有积极意义还是具有消极意义。规范研究方法研究经济现象的出发点和归宿离不开价值判断。这里的价值概念不是仅指经济学中商品的价值，而是指经济现象的社会价值。

规范研究方法，就是从上述价值判断出发来研究经济现象，并研究如何实现上述标准。

2. 规范研究方法研究经济现象的目的主要在于为政府制定经济政策服务。实现互惠的交换当然对社会有积极意义，它有利于社会总体福利水平的提高。但是由于经济运行过程中存在种种障碍，使互惠的交换不能实现。其主要障碍有以下三类：①信息障碍。由于信息缺陷、信息偏误、信息不对

称,使市场主体不能进行互惠交换。②体制障碍。交换本身是互惠的,但实际存在的某种惯例、政策及体制安排,阻碍互惠交换的实现。③市场缺陷。潜在的交换是互惠的,但由于市场自身的缺陷,或者交换参与的主体由于观念或习惯的干扰无法进行交换。

上述互惠交换的障碍仅仅依靠市场自身的力量很难消除甚至不能消除,需要政府制定一定的社会经济政策及体制调整才能推进互惠交换的发展,以增进社会福利。因此,规范研究方法往往成为为政府制定社会经济政策服务的工具。

实证研究方法排斥价值判断,规范研究方法却以价值判断为基础,但是两种研究方法并不是完全对立的。劳动经济学毕竟不能等同于物理学、化学等自然科学,它无法摆脱规范问题,也就是无法回避价值判断问题。实践证明,规范研究方法脱离不开实证研究方法对经济现象的客观分析;实证研究方法也离不开价值判断的指导。因此,在劳动经济学的研究中要把两种方法结合起来运用。

第二节 劳动力供给和需求

一、劳动力与劳动力供给

(一) 劳动力和劳动力参与率的概念

现代劳动经济学所要研究的劳动力是指在一定年龄之内,具有劳动能力与就业要求,从事或能够从事某种职业劳动的全部人口,包括就业者和失业者,即社会劳动力。

劳动力参与率是衡量、测度人口参与社会劳动程度的指标。其含义是劳动力在一定范围内的人口的比率。“一定范围内的人口”可依若干标志进行分类,如总人口、不同年龄组人口或不同性别人口等。以总人口计算的劳动力参与率(以下简称劳参率)称为总人口劳参率;以某年龄组计算的劳参率称为年龄别劳参率;以某一性别计算的劳参率称为某性别劳参率。具体的计算公式分别为:

$$\text{总人口劳参率} = \frac{\text{劳动力}}{\text{总人口}} \times 100\%$$

$$\text{年龄别(性别)劳参率} = \frac{\text{某年龄(性别)劳动力}}{\text{该年龄(性别)人口}} \times 100\%$$

劳动力参与率只是测度和反映人口参与社会劳动程度的指标,它本身并不是影响人口参与社会劳动的因素,社会的、家庭的经济因素影响劳动参与的选择和决策,再通过劳参率的变化影响劳动力供给。此外,由于劳参率指标准确地反映劳动参与的变动,故它成为分析劳动力供给变动的工具。

所谓劳动力供给,是指在一定的市场工资率的条件下,劳动力供给的决

策主体（家庭或个人）愿意并且能够提供的劳动时间。

劳动力供给量变动对工资率变动的反应程度被定义为劳动力供给的工资弹性，简称劳动力供给弹性。其计算公式是劳动力供给量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。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， $\Delta W/W$ 表示工资变动的百分比，则有：

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

通常在考察市场劳动力供给时，劳动力供给弹性值分布在 0 到无限大之间。根据劳动力供给弹性的不同取值，一般将劳动力供给弹性分为五大类：

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（在劳动力市场分析的实际可能范围内），劳动力供给量固定不变。

2. 供给有无限弹性，即 $E_s \rightarrow \infty$ 。这时工资率给定，而劳动力供给量变动的绝对值大于 0。

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劳动力供给量变动的百分比相同。

4. 供给富有弹性，即 $E_s > 1$ 。劳动力供给量变动的百分比大于工资率变动的百分比。

5. 供给缺乏弹性，即 $E_s < 1$ 。劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。

劳动力供给量的变动是指在其他条件不变的情况下，仅由工资率变动所引起的劳动力供给数量的变化。

（二）劳动力参与率的生命周期

如果研究劳参率的长期变动，则可看到如下比较重要的变动趋势：

首先，15~19 岁年龄组的青年人口劳参率下降。20 世纪 60 年代以后，教育事业的发展，中、高等教育入学率的提高，经济结构升级，特别是科学技术广泛地应用于国民经济各个部门所导致的高学历劳动者的需求，以及高学历者的较高工资等原因，造成这个年龄组的劳参率下降。

其次，女性劳参率呈上升趋势。虽然在总体上仍较男性劳参率低，并且存在着对经济周期循环的敏感反应性，但 20 世纪 80 年代与 60 年代相比，女性劳参率水平有显著的提高。形成这种变动趋势的主要原因是：①女性教育水平普遍提高，与此相应的工资率普遍提高；②制度劳动时间缩短，灵活工时制度普遍推行，如弹性工资制、半日工作、短工劳动等；③人口出生率下降对家务劳动的全面影响；④科学技术进步对产业技术状况、家务劳动效率的全面影响。

再次，老年人口劳参率下降。这种变化的主要原因是收入保障制度以及各种形式的企业养老保险计划的完善和推广。

最后，25~55 岁年龄段男性成年人的劳参率保持高位水平，观察不到

因经济周期循环产生的变动,也不存在显著的趋势性变化。长期的变动趋势说明,男性成年人是稳定的高水平劳动力供给的主体,同时也是家计的主体。他们在家庭经济内部的分工中处于最优先就业的位置。

(三) 经济周期与两种劳动参与假说

所谓经济周期,是指经济运行过程中繁荣与衰退的周期性交替。人们观察到在经济总水平上升或下降时期,总劳动力参与率亦发生波动。但是这种波动的变化方向却有差异,尤其是在经济衰退时期。在有的经济衰退时期,总劳动力参与率上升,而在另一些经济衰退时期,总劳动力参与率下降。针对这种状况,研究者们提出两种劳动参与假说:附加性劳动力假说与悲观性劳动力假说。

两种假说的前提观点是相同的,即男性成年人的劳动力参与率与经济周期不存在敏感的反应性。这个劳动力群体不管短期工资和劳动力市场条件如何发生变化,不管是处于就业状态还是处于非就业状态,总是停留在劳动力市场中。他们的流动表现为就业者和失业者间的流动,而不表现为劳动力与非劳动力的流动。这个劳动力群体被称为一级劳动力。与此相对的劳动力群体被称作劳动力市场的二级劳动力。二级劳动力主要由中年妇女构成。二级劳动力参与率与经济运行周期存在着较敏感的反应性。

附加性劳动力假说认为,在经济总水平下降时期,由于衰退,一些一级劳动力处于失业状态。此时,为了保证家庭已有的收入水平,二级劳动力走出家庭,以期寻找工作。因此,二级劳动力参与率与失业率存在着正向关系:失业率上升,二级劳动力参与率提高。

悲观性劳动力假说认为,在就业率下降、失业率上升时期,一些一级劳动力处于失业状态,但仍滞留在劳动力市场,而许多二级劳动力对寻找新的工作机会的前景持悲观态度,因而宁愿退出劳动力市场而不愿作为失业者。因此,二级劳动力参与率与失业率存在着反向关系:失业率上升,二级劳动力参与率下降。

统计研究证明,在经济衰退时期,附加性劳动力效应与悲观性劳动力效应同时存在,由于两种效应作用方向相反,所以在经济周期中,劳动力参与率表现为不同的波动状况。当附加性劳动力效应的作用更强一些时,即进入劳动力市场的人数大于退出劳动力市场的人数时,劳参率与失业率存在正向关系。当悲观性劳动力效应的作用更强时,劳参率与失业率存在反向关系。但总的来说,在经济衰退时期,多数情况下劳参率下降,即悲观性劳动力效应更强一些。

由于上述现象的存在,二级劳动力市场是经济周期中劳动参与变动幅度较大的群体。

二、劳动力需求

所谓劳动力需求,是指企业在某一特定时期内,在某种工资率下愿意并

能够雇用的劳动量。劳动力需求是企业雇用意愿和支付能力的统一。两者缺一不可。

由于劳动力需求的派生性以及该需求是生产要素需求的组成部分，所以，劳动力需求的分析必须联系产品需求的分析，必须联系劳动力与其他生产要素相互关系的分析。劳动力需求的理论是关于生产的理论。

虽然劳动力需求是一种派生性需求，但是企业在劳动力的雇用上并不是简单地随产品需求变动而调整其劳动力需求的。如果增加雇用量能使总收入比总成本增加更多的话，那么企业才将增加劳动力的雇用；反之，如果总成本比总收入增加得多，企业绝不会增雇工人。

因此，在假设其他条件不变的情况下，劳动力需求与工资率存在着如下关系：工资率提高，劳动力需求减少；工资率降低，劳动力需求增加。这是我们分析劳动力需求的一个重要前提。

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。其计算公式是：劳动力需求量变动的百分比与工资率变动的百分比的比值。

设 E_d 为劳动力需求的自身工资弹性，我们用 $\Delta D/D$ 表示劳动力需求量变动的百分比，用 $\Delta W/W$ 表示工资率变动的百分比。根据定义，其公式为：

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

因为劳动力需求量与工资率存在反向关系，故劳动力需求的自身工资弹性值为负值。在通常情况下，人们一般关注它的绝对值。

根据劳动力需求的工资弹性的不同取值，可将劳动力需求的工资弹性分为五类：

1. 需求无弹性，即 $E_d = 0$

工资率不论如何变化，劳动力需求量固定不变。无弹性的劳动力需求曲线是一条与横轴垂直的线，如图 1-2 中的 A。

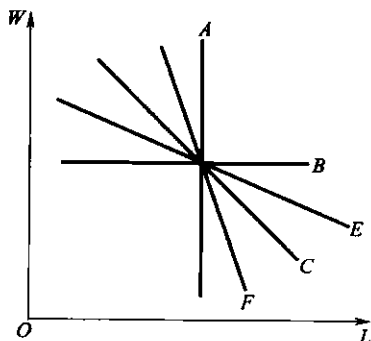


图 1-2

2. 需求有无限弹性，即 $E_d \rightarrow \infty$

工资率不变，或者更准确地说其变动的百分比为零，而劳动力需求量变

动的百分比的绝对值大于零。有无限弹性的劳动力需求曲线与横轴平行，如图 1—2 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的夹角为 45° 并向右下倾斜的曲线，如图 1—2 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 1—2 中的 E。

5. 需求缺乏弹性，即 $E_d < 1$

此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 1—2 中的 F。

劳动力需求量的变动是指在其他条件不变的情况下，仅由工资率的变动引起的劳动力需求量的变动。此类变动表现为在同一条劳动力需求曲线上的移动，如图 1—3 所示。

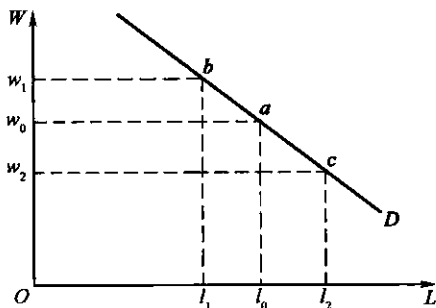


图 1—3 劳动力需求量的变动

图 1—3 中，横轴为劳动力需求量，纵轴为工资率，D 为劳动力需求曲线。当工资率为 w_0 时，劳动力需求量为 l_0 ，在需求曲线 D 上为 a 点。工资率由 w_0 提高到 w_1 时，需求量由 l_0 下降到 l_1 ，在需求曲线 D 上由 a 向左上移动到 b 点。工资率由 w_0 下降到 w_2 时，劳动力需求量由 l_0 增加到 l_2 ，在需求曲线上由 a 向右下移动到 c 点。

三、企业短期劳动力需求的决定

(一) 边际生产力递减规律

短期的生产实际上就是产量取决于一个可变要素的投入。可变要素投入发生变化，产量相应地发生变化。当把可变的劳动投入增加到不变的其他生产要素上，最初劳动投入的增加会使产量增加；但是当其增加超过一定限度时，增加的产量开始递减。这就是劳动的边际生产力递减规律。

在其他生产要素不变时，由劳动投入的增加所引起的产量变动可以分为三个阶段：

第一阶段：边际产量递增阶段。所谓边际产量，是指由于增加一个单位的劳动要素投入而增加的产量。这是因为在开始时，不变的生产要素没有得到充分的利用，劳动投入不断增加，可以使固定不变的生产要素得到充分利用，从而使边际产量递增。

第二阶段：边际产量递减阶段。之所以出现边际产量递减，是因为不变的生产要素已接近充分利用，可变的劳动要素对不变的生产要素的利用趋向于极限。

第三阶段：总产量绝对减少。此时，固定不变的生产要素已经得到充分利用，潜力用尽，固定不变的生产要素已经容纳不了过多的可变要素，两者的结合比例已经完全恶化。再增加可变的劳动要素，只会降低生产效率，使总产量减少。

由总产量和劳动投入的关系，还可以得到平均产量的概念。平均产量就是指平均每单位劳动投入所生产的产量。

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

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

在图 1—4 中，横轴为劳动收入 L ，纵轴为总产量、平均产量、边际产量；对应三种产量的曲线为 TP 、 MP 和 AP 。从图 1—4 中可以看到如下特点：

其一， TP 、 AP 、 MP 三条曲线都是先增后减。第一阶段， AP 递增；第二阶段， MP 递减；第三阶段， MP 为负值。

其二， AP 与 MP 的交点为 AP 的最大值。两条曲线相交前， $AP < MP$ ；相交后， $AP > MP$ 。

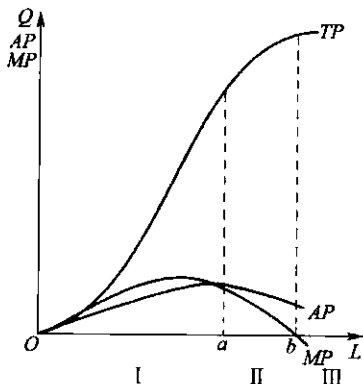


图 1—4 总产量、平均产量、边际产量

其三，当 $MP=0$ 时，总产量取得极大值。

根据图 1—4 表示的总产量、平均产量、边际产量和劳动投入的关系，可以清楚地看到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。在区域 I，平均产量 AP 一直在增加，并且边际产量 MP 大于平均产量

AP。所以，劳动投入至少要增加到 a 点才能使平均产量最大。在区域Ⅱ，劳动投入的变动区间为 $a \sim b$ 点，这一区域平均产量下降，边际产量递减。但劳动投入增加仍可使总产量增加，只不过增加的比率是下降的。到 b 点时，边际产量为零，总产量最大。在区域Ⅲ，劳动投入量大于 b 点，边际产量为负，总产量也在绝对减少。

由此可见，企业在资本等生产要素固定不变时，劳动投入的增加量应在区域Ⅱ，即 $a \sim b$ 区间。

（二）企业短期劳动力需求的决定

企业若以人均产量最大为目标，劳动投入量 a 点最佳；若以总产量最大为目标，劳动投入量 b 点最佳；若以利润最大为目标，就不能简单地说了，它要取决于产品价格与生产费用。因此，企业短期劳动力需求的决定，就必须结合成本和价格来分析。企业劳动力需求的决定，是对增加劳动力所支出的成本和其所能增加的收入进行比较后才能做出的。

前已述及，由增加一单位劳动要素投入所增加的产量定义为劳动的边际产量，也叫做边际产品。边际产品按照现行价格出售，则企业得到的收入增量就是劳动的边际产品价值（VMP）。因为完全竞争的市场，产品价格不变，劳动的边际产品价值等于劳动的边际产品收益。设劳动的边际产品收益为 MRP，劳动的边际产品价值为 VMP，产品的价格为 P ，则有：

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

即在完全竞争的市场结构中，资本等生产要素不变，唯一可变的是生产要素为劳动投入，那么，由于增加单位劳动而给企业增加的收益为劳动的边际产品价值，它等于劳动的边际产品乘以价格。

短期企业唯一可变的要素是劳动投入，故可变的成本也就是工资。增加单位劳动投入所增加的成本称为边际成本，设为 MC 。显然， $MC = W$ 。从经济学原理可知，企业实现利润最大化的目标，必须使其边际收益等于边际成本，即 $MRP = MC$ ，因为 $MRP = VMP$ ， $MC = W$ ，所以，在完全竞争条件下，短期企业劳动力需求决定的原则是： $MRP = VMP = MP \cdot P = MC = W$ 。

四、劳动力市场的均衡

（一）劳动力市场的含义

劳动力市场有广义和狭义两种理解：广义的劳动力市场是指劳动力所有者个体与使用劳动要素的企业之间，在劳动交换过程中所体现的、反映社会经济特征之一的经济关系；狭义的劳动力市场是指市场机制借以发挥作用，实现劳动力资源优化配置的机制和形式。狭义的劳动力市场是广义的劳动力市场交换关系的外在表现，是实现劳动资源配置的有效途径。

劳动力市场的主体由相互对立的两极构成：其一为劳动力的所有者个体，其二为使用劳动力的企业。劳动力市场的客体是劳动者的劳动力，即存在于劳动者身体之内的体力和智力的总和——劳动能力。同时，劳动力也是

劳动力市场关系的物质承担者。

劳动力市场的性质：

第一，劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件。

第二，劳动力与工资的交换行为，使交换双方各自得到所需要的使用价值，实现各自的效用；在交换的过程之中，各方从自身利益角度出发，进行经济计量，能够使双方接受交换的结果，因而其交换只能是一种等价交换。

第三，劳动力市场的劳动交换，决定了劳动力的市场价值——工资。劳动力价格——工资是实现和决定这种交换行为的必要手段。

第四，通过劳动力市场的交换，实现劳动要素与非劳动生产要素的最佳结合，是一种具有最高效率、消耗最低费用的最经济的形式。

劳动力市场的本质属性，是指劳动力市场所维护、反映和调节的经济利益的性质。其主要表现是：

第一，劳动力市场是在产权边界界定清晰的条件下的必然产物。因为进行财产交换的前提是有对财产享有支配权的主体。

第二，劳动力市场是在社会主义市场经济中调节劳动力的配置，实现劳动要素与非劳动生产要素相结合的最有效率的最佳途径。劳动力市场为劳动者追求正当的物质利益提供了社会经济条件。

第三，劳动力通过劳动力市场的劳动交换，离开流通领域进入生产领域后，所开始的劳动过程是商品生产者的劳动过程。商品生产者所生产的价值在生产要素的所有者之间进行分配。

（二）劳动力市场的静态与动态均衡

经济学中运用的均衡概念，一般含有两重含义：其一指某种经济现象所处的状态；其二指分析方法。

均衡状态指经济中各种对立的、变动着的力量处于一种力量相当、相对稳定、不再变动的状态。市场均衡是经济学中最初的均衡的概念，经济学对均衡的第一个扩充就是将这个概念应用于各种经济形态，将市场均衡一般化，因此现在所说的均衡是指一般意义上的“经济均衡”。

均衡分析方法是揭示经济变量之间的关系，说明实现均衡的条件以及如何调整实现均衡的方法。

均衡分析分为局部均衡分析和一般均衡分析。局部均衡分析，就是假定其他情况不变，分析单个市场均衡的实现与变动。局部均衡分析方法的代表人物是 A·马歇尔。一般均衡分析，考察所有市场的均衡的建立与变动，在所有市场的供给、需求和价格的相互关系中研究一个市场的均衡问题。一般均衡分析方法的代表人物是瑞士洛桑学派的 L·瓦尔拉。一般均衡分析方法的主旨是，研究任何一种特定商品的供求和价格的关系，它必须在联系其他所有商品的供求和价格的关系的条件下才能做好。单个市场均衡的建立与变动依赖于其他所有市场均衡的建立与变动。

均衡分析又分为静态均衡分析和动态均衡分析。静态均衡分析抽象掉时间因素,变量的调整是瞬时完成的,其调整时间设为零。动态分析与此相反,经济变量的调整需要时间,着重考察经济变量在不同时间的变动情况。它要分析经济现象的变化过程。

(三) 劳动力市场均衡的意义

1. 劳动力资源的最优分配

在完全竞争的市场结构中,劳动力市场实现均衡,劳动力资源就能达到最有效率的分配。在给定资源与总需求水平的前提下,社会产出亦能取得最高水平。这是劳动力市场均衡在理论上所具有的第一个意义。

2. 同质的劳动力获得同样的工资

劳动力市场均衡的意义的第二个表现是同质的劳动力获得同样的工资,不存在任何职业的、行业的和地区的工资差别。

在劳动力市场均衡的条件下,经济社会中任意一种职业、行业,任何一个地区的工资,都不会与其他职业、行业、地区存在差别。

3. 充分就业

劳动力供给与劳动力需求的竞争在均衡工资决定的同时,实现充分就业。

经济社会在均衡时,实现了充分就业。当然,必须注意的是,在一个经济社会中,构成“充分就业”的就业量并不是一成不变的固定量。在劳动力供给曲线与劳动力需求曲线给定的条件下,供求的竞争导致充分就业的实现。当劳动力供给曲线或劳动力需求曲线一方或双方都发生移位时,均衡工资的水平不同,其充分就业的就业量也是不同的。

五、人口、资本存量与均衡工资率

(一) 人口对劳动力供给的影响

1. 人口规模

构成劳动力供给的劳动力人口群体,是一定时期、一定地域人口总体的一部分。总体发生变化,其组成部分也要相应地发生变化。在其他条件不变的情况下,劳动力供给与人口规模成正向关系。

人口规模的不断扩大,使劳动力供给增加。如果劳动力需求不变,其结果必然是均衡工资率下降。

2. 人口年龄结构

人口年龄结构对劳动力供给的影响主要表现在两个方面:通过劳动年龄组人口占人口总体比重的变化,影响劳动力供给;通过劳动年龄组内部年龄构成的变动,影响劳动力供给内部构成的变化。

首先分析第一种情况。劳动年龄组范围内的人口比重大,劳动力供给将比较充分;反之,劳动力供给将趋向减少。

再讨论第二种情况。在劳动年龄组人口比重一定的情况下,其内部年龄

构成不同，劳动力供给也有明显差异。这种差异主要体现在人力资本存量方面，会对劳动力供给产生不同影响。

3. 人口城乡结构

人口城乡结构既是人口地理分布的反映，也是人口经济结构的反映。由于历史等诸方面原因，不同地区在经济发展水平方面客观存在着差异，特别是城市和乡村经济发展的不平衡，导致人口收入构成的种种差异。人口城乡结构及其变动，对正处于工业化和现代化进程中的发展中国家的劳动力市场产生重大影响，特别是对劳动力供给弹性的影响。农村劳动力向非农业的转移，使劳动力供给弹性趋向增大。

(二) 资本存量对劳动力需求的影响

资本存量的增加，根本改变了劳动力与资本的配置比例，从而使劳动生产率提高，劳动的边际产品增加。假定产品价格不变，将导致劳动的边际产品价值（VMP）增加。在这种变化了的条件下，企业、行业以及市场劳动力需求扩大。如果劳动力供给不变，其结果是均衡工资率的提高。

但是还必须认识到，产品价格不可能不变。生产率的提高使行业的平均生产成本和边际生产成本降低，行业产品供给的增加也会导致产品价格下降，进一步又会使劳动力需求减少。产品价格的这种变动，对最初由生产率提高引起的劳动力需求增长将会产生相反的作用，其作用程度取决于产品的需求弹性。一般情况表明，生产率的增长最终将导致整个经济劳动力需求的增加。

(三) 人口、资本存量与劳动力市场均衡

根据前两个方面的分析可以看到，在人口增长、资本存量增加的条件下，均衡工资率能否增长就取决于两者之间的关系。事实表明，资本存量的增长率高于人口的增长率，所以其结果是均衡工资率得到提高，就业也在扩大。

第三节 完全竞争市场条件下的工资水平与工资结构

一、均衡价格论的一般原理及工资决定

均衡价格论，是说明通过商品供给与商品需求的运动决定商品价格形成的理论。商品的均衡价格与均衡产量是市场上的供求双方在竞争过程中自发形成的。均衡价格的形成过程也就是价格决定的过程。

由此可见，均衡价格的决定实际上是需求规律和供给规律共同作用的结果。均衡价格和均衡数量一旦形成，那么，在需求与供给的共同作用下，价格就会处于一种相对静止而不再变动的状态。如果有其他力量使需求或供给或供求双方发生变动，则会在新的条件下通过供求竞争，实现新的市场均衡。

均衡价格论是新古典学派创始人、现代微观经济学的主要代表 A·马歇尔在其所著《经济学原理》中提出来的。这里需要注意的是,均衡价格论只是运用供求理论说明局部均衡价格的形成,而非价值理论。

所谓工资就是劳动力作为生产要素的均衡价格,即劳动力的需求价格与供给价格相一致的价格。

从表象上看,工资作为劳动力要素的均衡价格是由劳动力的供给价格和需求价格的相互作用共同决定的。但是,如果进行深层次的 analysis 可以看到,工资具有与劳动的净产品相等的趋势,劳动的边际生产率决定劳动力的需求价格。所以,工资的决定是以劳动力价值为基础,最终取决于劳动的边际生产率和劳动力再生产费用及劳动的负效用。

同时,在工资决定方面还应看到,由于劳动力的特殊属性,故劳动力这一生产要素价格的决定要受到社会的、历史的因素的影响。这些因素包括社会的风俗习惯、伦理道德等。

二、工资形式

生产要素分为四类:土地、劳动、资本和企业家才能。上述四类生产要素的所有者提供要素服务分别得到各自的报酬,分别对应为地租、工资、利息和利润。按要素类别分配社会总产品或收入,称为功能性收入分配。因此,作为劳动要素均衡价格的工资,亦称为劳动报酬。

在明确工资等同于劳动报酬、是劳动力这一生产要素的均衡价格后,还应注意工资形式问题。工资形式即劳动的计量和工资支付的方式。工资形式的关键,是以何种方式准确地反映和计量劳动者实际提供的劳动数量。

(一) 基本工资

基本工资是以货币为支付手段,按照时间或产量计算的报酬,是工资构成的主要部分。

1. 工资率

所谓工资率,是指单位时间的劳动价格。根据单位时间标准的不同,可分为小时工资率、日工资率等。在把握工资率这一概念时,需要注意:

(1) 在以工资率为计量标准的条件下,工人基本工资所得在正常情况下均高于工资率乘以时间单位数。这是因为存在着夜班工资等工资制度安排。

(2) 工资率既与制度工时和实际工时有关,又与带薪休假时间有密切联系。例如,增加带薪休假时间则意味着小时工资率的提高。

(3) 以工资率的计量单位计算的工资所得只是基本工资,而不是全部劳动报酬,因为工资或劳动报酬不仅包含基本工资,而且还包括各种形式的福利。基本工资只是工资的构成部分之一。

2. 货币工资与实际工资

所谓货币工资,是指工人单位时间的货币所得。它受到三个主要因素的影响:货币工资率、工作时间长度和相关的工资制度安排。

实际工资，是经价格指数修正过的货币工资，用以说明工资的实际购买能力，其计算公式是：

$$\text{实际工资} = \text{货币工资} \div \text{价格指数}$$

工资用于购买商品和劳务，商品价格变化，若货币工资不变，实际工资随商品价格变动发生反方向变动。商品价格提高，实际工资下降；反之，则上升。实际工资受两个因素的影响，分别是货币工资和价格指数，特别是消费品价格指数。实际工资虽是经价格指数修正过的货币工资，但由于价格指数计算方法自身的局限性，它只能是近似地反映了货币工资的实际购买力。

3. 计时工资与计件工资

计时工资与计件工资是应用最普遍的基本工资支付方式。

(1) 计时工资。计时工资是依据工人的工资标准（单位时间的劳动价格）与工作时间长度支付工资的形式。其计算公式是：

$$\text{货币工资} = \text{工资标准} \times \text{实际工作时间}$$

根据计算的时间单位的不同，计时工资的具体形式有：

1) 小时工资制

$$\text{货币工资} = \text{小时工资率} \times \text{实际工作时间}$$

2) 日工资制

$$\text{货币工资} = \text{小时工资率} \times \text{标准工作日小时数}$$

3) 周工资制

$$\text{货币工资} = \text{日工资率} \times \text{标准工作周日数}$$

计时工资是最为传统的工资形式。计时工资的基本特征是：劳动量以劳动的直接持续时间来计量。因为时间是劳动的自然尺度，故其适用性强、适用范围广，几乎所有的劳动均可实行此种工资支付方式。

(2) 计件工资。计件工资是依据工人合格产品数量（作业量）和计件工资率计算工资报酬的工资支付方式。其计算公式是：

$$\text{货币工资} = \text{计件工资率（计件单价）} \times \text{合格产品数量}$$

计时工资与计件工资两种工资形式的区别在于计量劳动的方式不同，这也正如马克思在分析工资支付方式时所说的，在实行计时工资的情况下，劳动由劳动的直接持续时间计量；在实行计件工资的情况下，则由在一定时间内所凝结成的产品的数量来计量。因此，计件工资只是计时工资的转化形式。

计件工资由其自身特点所决定，基本工资的高低取决于合格产品的数量，进而取决于工人的勤奋与努力，因而使得低生产率的风险主要由工人自己承担。工人比较紧张，工资的刺激性强。而对企业来说，虽然低生产率的风险很小，劳动过程的控制成本比较低，但产品数量统计、质量检验、定额标准、生产组织和劳动组织等的管理成本较大。

(二) 福利

福利是工资的转化形式和劳动力价格的重要组成部分。福利与基本工资之和构成了劳动报酬。福利的支付方式大体划分为两类：其一为实物支付，包括各种免费或折价的工作餐、折价或优惠的商品和服务。其二为延期支付，包括各类保险支付，如退休金、失业保险等。

从劳动力供给者的视角看，福利与基本工资一样，是劳动力供给决策的基本依据，是劳动者的收入来源，用以补偿劳动力再生产费用和劳动的负效用。劳动者在进行劳动力供给决策时，不仅要考虑每小时、每周或每月的工资额，还要考虑福利水平，因为它和基本工资共同构成了劳动力价格或劳动报酬。

福利无论以何种具体方式表现，实质上都是由工人自己的劳动支付的。

福利作为劳动力价格的构成部分和工资的转化形式，还具有以下特征：

1. 福利支付以劳动为基础，但并不与个人劳动量直接相关。基本工资与个人劳动量息息相关，但多数福利形式只与工作的人数有关，而与劳动时间无关。如带薪假期天数与资历有关，但与一定时期一定量的缺勤或加班无关。

2. 法定性。一些延期支付的福利形式具有法定性，如退休养老保险金、医疗保险金等的支付，由一定的法律、法规或其他制度安排决定，从而具有法定性。

3. 企业自定性和灵活性。多种福利支付形式具有强烈的企业个性色彩，依企业和职工各自的偏好，自主灵活地确定基本工资和福利的组合，以及福利的支付项目。企业间在福利支付项目方面存在很大的差异性。

实物支付，是福利的具体表现形式之一。一般而言，人们愿意获得某种数量的货币，而不愿意获得等额的商品。道理很简单，货币是一般等价物，握有货币人们可以自由支配和选择，购买自己愿意购买的任何商品或服务。而实物支付却使人们的选择受到限制。货币和实物都能给人带来满足，但是实物支付总不及等值货币带来的效用大。然而，实物支付却是普遍存在的福利支付方式，其所以如此，原因在于：

1. 实物支付可以降低企业按基本工资支付的法定保险金，从而降低人工成本。在现行的多种社会保险制度中，按照工资总额的一定比例缴纳社会保险费，增加实物支付，企业减少保险上缴额。

2. 实物支付变相地提高了个人所得税的纳税起点。假设个人收入所得税的课征起点为 T 元。如果一家企业在 T 元以上增加 m 元的基本工资，另一家企业增加等值于 m 元的实物，如增加带薪休假、改善或提高免费工作餐的质量。那么，前者在所增加的 m 元的工资中须按照相应的税率缴纳收入所得税，实际增加的所得将少于 m 元；而后者可使职工获得税收优惠，实实在在地得到等值于 m 元的商品或服务，部分地抵消了实物支付的缺陷。

3. 从社会的角度看，实物支付可以增加就业，改善居民的生活质量。

在劳动生产率不断提高的情况下，基本工资不变，劳动时间缩短，则可以增加就业。

延期支付是福利的另一种具体表现形式。企业现在支付一定量的货币作为保险基金，待具备享受资格（条件）时，员工获得使用权。延期支付具有以下优势：

（1）延期支付可使企业获得一种稳定的生产经营的外部条件。保险基金通常由社会统筹，当企业雇员因疾病、工伤、生育、失业等暂时丧失劳动能力或工作机会时，企业可以不必因此承担过多的风险。

（2）延期支付形式的多样性和灵活性，可以增强企业对劳动力市场的多种适应性。例如，某些企业特别需要的特定素质结构的劳动力，企业以特定的延期支付的形式而不是以支付比别的企业更高的工资的形式来吸引他们，还可以避免“工资歧视”之嫌。

（3）企业自定延期支付的福利项目，可以增强职工的凝聚力和团队精神，可以借助延期支付的多种形式充分发挥分配的激励功能。

（4）延期支付可以使若干保险基金实现积累，如企业的补充养老保险、企业自定的健康保险。

第四节 就业与失业

一、就业总量的决定

所谓就业或劳动就业一般是指有劳动能力和就业要求的人，参与某种社会劳动，并通过劳动获得报酬或经营收入的经济活动。由此可见，就业包含以下三层含义：第一，劳动就业的主体是有劳动能力和就业要求的人，能够参加某种劳动。劳动能力的重要条件之一是必须达到法定最低就业年龄。未达到法定最低就业年龄的人，一般可以视为无劳动能力，不能以自己的行为行使劳动权利，承担劳动给付的义务。第二，所参加的劳动属于社会劳动，对社会有益。第三，所从事的劳动为有酬劳动，既可以是劳动报酬，也可以是经营收入。只有同时具备上述三个条件，才可以称为就业。

凡是从事社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的劳动者，即为就业者。

（一）总供给、总需求与均衡国民收入

所谓总供给，是指一国在一定时期内生产的最终产品和服务按价格计算的货币价值总量。从产品和服务的生产看，它取决于用于生产的各类生产要素投入的总规模；从收入分配看，它是一定时期内要素投入而获得的收入总和。所以，总供给等同于一定时期的国民生产总值或国民收入。

生产要素的报酬收入中，一部分用于购买消费品和服务的支出，余下的部分用于储蓄。因此，总供给也等于消费与储蓄的总和。

从以上分析中可以看到：

总供给 = 各类生产要素供给的总和 (劳动 + 资本 + 土地 + 管理)
 = 各类生产要素相应的收入的总和
 = 消费 + 储蓄

所谓总需求,是指社会在一定时期内对产品和服务需求的总和,这里假设总需求只包括消费品的需求和投资品的需求。消费品的需求是指居民户对各类消费品的支出、住房租金以及其他服务支出的总和。投资品的需求是指企业用于厂房、设备等固定资产的投资,用于原材料、半成品和存货增量的支出等。

由以上分析可见:

总需求 = 消费品需求 + 投资品需求

如果总供给 (也就是从生产角度看国民收入) 在价值形态上能全部得到实现,那么,必然在价值上与总需求相等。总供给与总需求相等的国民收入称为均衡国民收入,即:

均衡国民收入 = 总供给 = 总需求
 = 消费 + 储蓄
 = 消费 + 投资

设均衡国民收入为 Y , 消费为 C , 储蓄为 S , 投资为 I , 则有:

$$Y = C + S \\ = C + I$$

(二) 就业总量决定

根据宏观经济学的基本原理,一国的就业总量与一国的均衡国民收入是同时被决定的。

在市场经济中,企业在决定劳动投入规模时,以取得最大利润为决策准则。企业对提供的每一就业量都有与其相对应的最低预期收益,从而使企业能够收回成本和取得最低盈利。这个最低预期收益,就是该就业量所生产产品的总供给价格。因为总供给价格依企业所提供的就业量的变化而变化,故两者之间的关系为函数关系。设 Z 为总供给价格, N 为就业量,总供给价格与就业量的关系为:

$$Z = f(N)$$

此函数称为总供给价格函数。

另一方面,企业也预期出售这一就业量所生产的商品所能得到的收益,即社会为该就业量所生产的商品所愿支付的价格。该收益即为总需求价格。同理,两者之间也存在着相互依存的函数关系。设 D 为总需求价格,总需求价格与就业量的关系可写作:

$$D = \varphi(N)$$

这个函数称为总需求价格函数。

经济社会的总需求价格与总供给价格相等时的社会总需求,一般称为有

效需求，亦称均衡国民收入。因而，社会就业总量取决于均衡国民收入，或者更准确地说，取决于总需求水平。如果总需求水平很高，当 N 取某特定值时，总需求价格 D 总是大于总供给价格 Z ，那么，企业界全体就会竞相购买生产要素，扩大就业，直到 $D=Z$ 时为止。由此可见，一国的均衡国民收入和均衡就业量是同时被决定的。

二、失业及其类型

从劳动经济学的视角考察，所谓失业，是指劳动力供给与劳动力需求在总量或结构上的失衡所形成的，具有劳动能力并有就业要求的劳动者处于没有就业岗位的状态。从统计学的角度可对失业者做出若干具体的规定，如劳动年龄的规定、就业要求的规定等。通常情况下，在劳动年龄之内，有就业要求并在职业介绍部门或就业服务机构登记尚未工作的人，均为失业者。

在形成失业现象的直接原因方面，将具有共同性质和特点的失业现象进行归类，主要有以下失业类型：

1. 摩擦性失业

劳动者进入劳动力市场寻找工作直至获得就业岗位时所产生的时间滞差，以及劳动者在就业岗位之间的变换所形成的失业，称为摩擦性失业。它反映了劳动力市场经常的动态性变化，表明劳动力经常处于流动过程之中。因而，摩擦性失业是一种岗位变换之间的失业。

摩擦性失业是一种正常性失业，即使劳动力市场处于劳动力供求均衡状态时也会存在这种类型的失业。其基本特征是失业劳动力与就业岗位在数量上是平衡的。它是动态性市场经济的一个自然特征，是高效率利用劳动资源的需要。

2. 技术性失业

在生产过程中，由于引进先进技术替代人力，以及改善生产方法和管理而造成的失业，称为技术性失业。

从短期和长期两个角度观察，技术进步对就业的影响有着显著的差异。从长期看，劳动力需求的总水平并不因技术进步而受到影响。从短期看，先进的技术、先进的生产方法和完善的经营管理，以及劳动生产率的提高，必然会取代一部分劳动力，从而造成失业。这类失业是效率提高的必然结果。

解决技术性失业最有效的办法是推行积极的劳动力市场政策，强化职业培训，普遍地实施职业技能开发。

3. 结构性失业

由于经济结构的变动，造成劳动力供求结构上的失衡所引致的失业称为结构性失业。结构性失业在全部正常失业中占有很大的比重。

缓解结构性失业最有效的对策是推行积极的劳动力市场政策，包括超前的职业指导和职业预测、广泛的职业技术培训，以及低费用的人力资本投资计划等。

4. 季节性失业

由于气候状况有规律的变化对生产、消费产生影响所引致的失业称为季节性失业。主要表现在两个方面：其一是气候状况对某些行业的生产产生影响，进而影响劳动力需求；其二是气候状况对某些消费需求产生影响，进而影响劳动力需求。此外，人们的消费习惯、流传久远的习俗对消费行为的影响，进而对劳动力需求的连锁反应所形成的失业，亦属于季节性失业的范畴。

三、需求不足性失业

(一) 需求不足性失业的两种具体形式

由总需求不足造成的，接受市场现行工资率，有就业要求的人不能满足其就业需要而引起的失业，就是需求不足性失业。

需求不足性失业具体表现为两种形式：其一为增长差距性失业；其二为周期性失业。

所谓增长差距性失业，是指实际经济增长率长期低于可能达到的经济增长率，因此造成劳动力供给大于劳动力需求而导致的失业。所谓周期性失业，是指经济的繁荣与萧条的周期循环所产生的失业。因为经济周期不能科学预测，持续期限、影响深度与广度等具有不确定性，所以它是一种最严重、最常见而又最难对付的失业类型。

(二) 缓解需求不足性失业的对策

总需求不足是造成非正常失业（亦可理解为非自愿失业）的主要原因。这里，仅从劳动经济学的角度简单地提示两点对策：其一，依靠市场自身的力量无法实现充分就业的国民收入均衡。企图依靠产品价格和要素价格的自行调整，使失衡的市场恢复均衡已被实践和理论研究证明是行不通的。其二，刺激总需求及扩大有效供给是解决需求不足性失业的根本方向。由于消费需求在通常情况下相对稳定，而投资需求变动极大，经济的萧条或收缩往往是由普遍的投资需求不足造成的，因而刺激总需求及增加有效供给的重点是投资。既然市场自身没有自行恢复均衡的能力，因而只能依赖市场以外的力量使失衡的市场恢复均衡，即只能依靠政府的宏观调节，对国民经济运行的政策干预，才能使国民经济实现均衡。政府通过宏观财政政策、货币政策，并将两者和产业政策紧密结合，推行积极的劳动力市场政策，才能缓解需求不足性失业，进而实现充分就业。

四、失业的度量和失业的影响

常用的反映失业程度的指标有两个：失业率和失业持续期。失业率是失业人数占社会劳动力人数（经济活动人口）的百分比，用公式表示为：

$$\text{失业率} = \frac{\text{失业人数}}{\text{社会劳动力人数}} \times 100\% = \frac{\text{失业人数}}{\text{就业人数} + \text{失业人数}} \times 100\%$$

失业率可按性别、年龄、所受教育程度等分组资料计算。按某一标志计算

时，分母应与分子的范围相一致，所计算出的失业率可以反映某一特定群体的失业程度。若分母仍为社会劳动力总数，将各组失业率求和，则可得到总失业率。

失业持续期是指失业者处于失业状态的持续时间，一般以周（星期）为时间单位，通常计算平均失业持续期，即将所有失业者的失业持续时间求和，然后除以失业人数。其计算公式为：

$$\text{平均失业持续期} = \frac{\sum \text{失业者} \times \text{周数}}{\text{失业人数}}$$

平均失业持续期的长度是反映失业严重程度的重要指标。平均失业持续期相对地短，一般来说，此类失业为正常失业，它反映了经济的动态性；如果在失业率相同的情况下，平均失业持续期延长，则表明劳动力市场中存在长期失业者。为清楚地理解平均失业持续期在度量失业程度中的意义，我们可以对劳动力市场的存量 and 流量进行分析。面对劳动力市场，人们可以有三种身份，即就业者、失业者和非劳动力三种状态。而三种状态的相互转换，会发生六种变换。这六种变换可以通过图 1—5 进行观察：就业状态→失业状态，就业状态→非劳动力，失业状态→就业状态，失业状态→非劳动力，非劳动力→就业状态，非劳动力→失业状态。由于这些变动，处于失业的人是变化着的，但失业率可能不变。

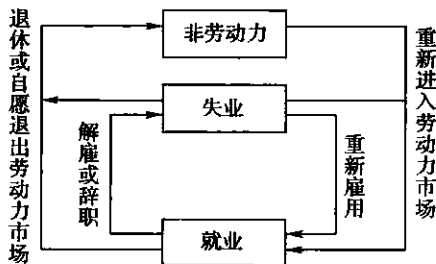


图 1—5 就业与失业状态图

利用平均失业持续期指标以及对劳动力市场存量—流量的分析可计算年失业率，其公式为：

$$\text{年失业率} (\%) = \frac{\text{该年度有失业经历的人}}{\text{占社会劳动力总额的比例}} \times \frac{\text{平均失业持续期 (周)}}{52 \text{ 周}}$$

年失业率取决于失业人数所占社会劳动力的比例和平均失业持续期。由此可见，同为 4% 的年失业率，既可以是所有的社会劳动力在一年中有 4% 的时间（2.08 个星期）处于失业状态，也可以是有 4% 的社会劳动力在一年当中均处于失业状态而成为长期失业者。显然，后者的失业状态要比前者严重。

如前所述，失业现象既包括正常失业，也包括非正常失业。在市场经济条件下，既然要使市场在配置资源中发挥基础性作用，上述两大类失业就有

其存在的必然性。这是问题的一个方面。但另一方面，无论是何种类型的失业，都给经济增长与社会发展带来负面影响，包括物质的和精神的、家庭的和社会的负面影响。

其一，失业造成家庭生活困难。就业是劳动者赖以谋生的基础，当劳动者处于失业状态时，其劳动力价值无法实现，无法通过劳动获得劳动报酬。特别是长期失业者，一旦失业持续期超过领取失业救济金的资格标准（24周或其他时间标准），失业救济金即会被取消，从而不得不求助于社会救济，成为社会救济的对象。

其二，失业是劳动力资源浪费的典型形式。劳动力不能投入到生产过程中去，这就直接堵塞了创造新价值的道路，阻碍了国民收入的增长。劳动力资源的浪费不仅是当前劳动的浪费，而且是积累劳动的浪费，是多重的浪费。

其三，失业直接影响劳动者精神需要的满足程度。失业及丧失劳动收入，使失业者承受着巨大的压力，直接影响着失业者的生活方式和社会交往方式，阻碍着劳动者精神需要的满足。

失业的负面影响是多方面的，特别是非正常失业更是如此。正因为如此，社会各界都将降低失业率作为一个极其重要的社会政策目标而加以研究。

五、政府行为和劳动力市场

（一）政府支出

政府支出包括各级政府支出的总和，主要分为政府购买和转移支付两类。政府购买的具体项目有国防用品、公共管理服务、公共工程项目以及政府雇员和事业组织中劳动者的薪金报酬等。转移支付是政府发挥收入再分配作用的主要手段，是政府在社会保险福利、社会优抚、社会救济以及某些补贴等方面的支出。此类支出虽然没有相应的商品和劳务的交换，不增加国民收入，只是政府将收入在不同社会成员之间进行分配，但是，通过这种收入的再分配影响着不同受益群体的经济选择和决策，与政府购买一样，都对劳动力市场的运行有着重大影响。

（二）劳动力市场的制度结构要素

1. 最低劳动标准

最低劳动标准包括最低工资标准和最长劳动时间标准等。

（1）最低工资标准

1) 最低工资的概念。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。支付给劳动者的工资不得低于所规定的标准。

2) 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。

(2) 最长劳动时间标准

最长劳动时间标准包括国家通过立法规定的工时制度、延长工作时间(加班加点)的条件及最高限额、休息休假制度等,其立法宗旨在于确保劳动者的休息休假权的实现。

2. 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,保障其基本生活的制度。

3. 工会

在现代市场经济国家,工会是劳动关系双方矛盾长期发展的产物,是由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,保障劳工自身权益的社会性团体。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。

最低劳动标准、最低社会保障、工会权利义务等三个制度结构,在现代市场经济国家都是以法律的形式确定下来,受到法律的保护。

(三) 就业与收入的宏观调控

对就业总量影响最大的宏观调控政策,是财政政策、货币政策和收入政策。

1. 财政政策

财政政策是指政府运用财政预算来调节总需求水平,以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。财政政策的内容包括通过增减政府税收和预算支出水平来调节经济。

财政政策因其目标的不同,可以分为两种类型:扩张性的财政政策和紧缩性的财政政策。

扩张性的财政政策是通过采取扩大政府购买、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经济政策。当经济处于不景气时期,总需求小于总供给,由于有效需求不足,导致企业开工不足,经济中存在较高水平的失业率,政府就要实行扩张性的财政政策,如免税、退税、降低税率,增加公共工程开支、扩大政府购买,增加政府转移支付等。

紧缩性的财政政策则是通过采取减少政府购买和转移支付、提高税率等措施来削弱消费与投资,减少总需求,以稳定物价的宏观经济政策。当经济处于繁荣时期,总需求大于总供给,通货膨胀严重,政府就要实行紧缩性的财政政策。

在现代市场经济国家,政府实施财政政策的主要措施包括:调整政府购

买水平、调整政府转移支付水平和变动税率。

2. 货币政策

货币政策是指政府以控制货币供应量为手段，通过调节利率来调节总需求水平，以促进充分就业、稳定物价和经济增长的一种宏观经济管理对策。货币政策的基本手段是调节货币供应量，直接目的是调控利息率，最终目标是通过利率的变动影响投资、消费和政府支出，达到增加或降低有效需求，使总供给与总需求趋于均衡。由于货币政策对经济的调控是间接发生作用的，因而见效较慢。

货币政策也包括两种类型：扩张性的货币政策和紧缩性的货币政策。

扩张性的货币政策是通过增加货币供应量，降低利率，来刺激投资和消费，以增加总需求的宏观经济政策。当经济处于不景气时期，总需求小于总供给，生产能力闲置，失业严重，政府就要实行扩张性的货币政策，如降低法定准备金率、降低贴现率、中央银行买进政府债券等。

紧缩性的货币政策是通过削减货币供应量，提高利率，以减少总需求的宏观经济政策。当经济处于繁荣时期，总需求大于总供给，通货膨胀严重，政府就要实行紧缩性的货币政策。

政府实施货币政策的主要措施包括：调节法定准备金率、调整贴现率和公开市场业务。

3. 收入政策

(1) 收入政策及其作用

收入政策一词，有两种含义。一种是狭义的，仅仅是宏观经济调控的手段，用于控制货币工资与物价的增长，达到宏观经济的稳定。这是与财政政策、货币政策并列的三大政策之一。另一种是广义的，它不仅包括上述宏观调控，而且包括在一定社会总收入、一定工资总量的条件下，对以工资劳动者为主体的居民个人分配关系的调整政策，即人们常说的社会收入分配政策。本书采用广义的收入政策。

收入政策在社会经济中具有如下重要作用：

1) 有利于宏观经济的稳定。实行收入政策，可以在一定程度上抑制过度的消费基金增长，有助于消除工资—物价轮番上涨，从而控制恶性通货膨胀。实行收入政策，还可以为其他经济政策的实行，创造一个较好的经济环境。

2) 有利于资源的合理配置。在劳动力市场中，劳动者一方具有人为推动工资增长的力量，企业一方具有推动物价上涨的力量；在经济转轨期间，企业本身还有扩大人工成本的倾向。这些都是对自由竞争机制的违背，从而破坏了资源的优化配置。实行收入政策，能够抑制来自劳动者与企业两个方面的干扰，从而改善市场资源的配置。

3) 有利于缩小不合理的收入差距，限制收入分配不公问题及其危害。

在市场经济体制下，居民收入差距可能随着经济的发展而逐步提高。收入差距的扩大有合理因素，也有不合理因素。实行收入政策，可以限制收入差距的过度扩大，有利于达到社会福利最大化的目标和维持社会的公平。在这一问题上要处理好“效率与公平”的关系，承认收入差距对调动社会经济中的积极动机、促进经济发展的积极作用，又不使这种差距过于悬殊，而且要保证最低收入阶层的基本生活需要。

(2) 收入差距的衡量指标——基尼系数

在现代经济学中，对于收入差距的衡量指标，有洛伦茨曲线、基尼系数、库兹涅茨比率、人口（或家庭）众数组分布频率、帕累托定律等。最常用的是基尼系数，它具有方法简单（用一个数值即可表示社会收入差距程度）和可比性强的特点。

所谓基尼系数，是意大利经济学家基尼依据洛伦茨曲线创制的用来判断某种收入分配平等程度的一种尺度，亦即社会居民或劳动者人数与收入量对应关系的计量指标。

如图 1—6 所示，如果收入分配完全平均，则洛伦茨曲线是一条成 45° 角的直线。反之，如果全部收入都归一人，则洛伦茨曲线将构成正方形的底边和右边。基尼系数就是用对角线以下的总面积（图 1—6 中的 OAB ）去除曲线与对角线之间的面积（图中的阴影部分），它的取值在 $0\sim 1$ 之间。

当基尼系数接近 0 时，收入便接近于绝对平等；反之，当基尼系数接近 1 时，收入便接近于绝对不平等。基尼系数越大，表示收入越不平等。

从世界各国情况来看，基尼系数小于 0.2 时，表示收入差距非常小；基尼系数在 0.4 以上，则表示收入差距比较大；通常的基尼系数在 $0.2\sim 0.4$ 之间。

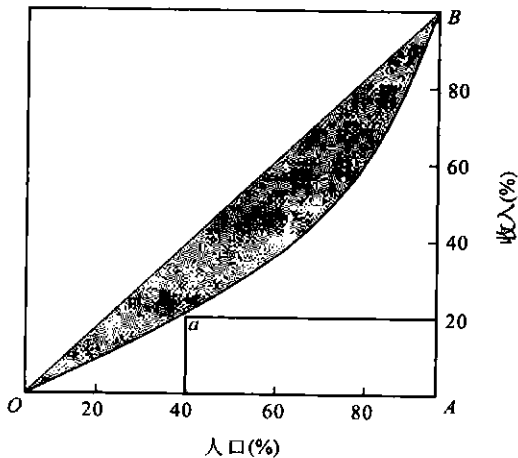


图 1-6 洛伦茨曲线

(3) 收入政策措施

1) 调控收入与物价关系的措施。调控收入与物价的关系，控制工资收入过度增长诱发通货膨胀的措施有：第一，制定工资—物价指导线，作为微观经济单位——企业增长工资的参照标准。第二，在物价和工资增长过快、影响宏观经济稳定的情况下，对物价和工资进行管制以至于冻结。第三，实施以税收为基础的收入控制政策，约束企业工资发放过度的行为。

2) 收入平等化措施。收入平等化政策，越来越受到经济政策制定者和经济学家的重视。收入平等化的主要政策措施有：第一，实行个人收入所得税制度，并且在实施中采取累进税率制。在个人收入中，劳动收入税率较低，非劳动收入税率较高。第二，对遗产、赠予、财产（即土地、房产等不动产）、高消费征税。第三，发展社会保障事业，解决失业保险、医疗保险、养老保险、未成年子女的家庭补贴、低于贫困线的家庭与个人的救济等方面的支出。这是财政的“转移支付”部分。第四，对失业者，特别是其中的贫困者，提供就业机会与就业培训。第五，发展教育事业，这有利于从根本上消除贫困，扩大社会平等。第六，改善居民住房条件，向低收入阶层提供廉价住房或住房补贴。

