

7. 招聘的主要形式有哪些? 几种招聘形式各有何利弊?
8. 何谓绩效? 绩效考核的基本概念及其内涵?
9. 绩效考核的方法有哪些?
10. 如何理解薪酬这一概念? 其主要职能有哪些?
11. 薪酬设计的原则与步骤有哪些?
12. 企业薪酬管理涉及的主要法律环境有哪些?

## 参考文献

- [1] 孙健敏:《人力资源管理》,科学出版社2009年版。
- [2] 中国就业培训技术指导中心:《企业人力资源管理师》,中国劳动社会保障出版社2007年版。
- [3] 陈维政、余凯成、程文文:《人力资源管理与开发高级教程》,高等教育出版社2004年版。
- [4] 余凯成:《人力资源开发与管理》,企业管理出版社1997年版。
- [5] 郑绍濂、陈万华、胡君辰、杨洪兰:《人力资源开发与管理》,复旦大学出版社1995年版。
- [6] 安鸿章:《现代企业人力资源管理(第二版)》,中国劳动社会保障出版社2003年版。
- [7] 安鸿章:《工作岗位的分析技术与应用》,南开大学出版社2001年版。
- [8] 黄颖:《人力资源管理》,高等教育出版社2004年版。
- [9] 董福荣、赵云昌:《招聘与录用:新世纪人力资源管理的思考》,东北财经大学出版社2006年版。
- [10] 杨倩:《员工招聘》,西安交通大学出版社2006年版。
- [11] 陶莉、张力:《薪酬管理》,清华大学出版社2007年版。
- [12] 李新建:《企业薪酬管理》,南开大学出版社2003年版。
- [13] 刘军胜:《薪酬管理实务手册》,机械工业出版社2002年版。
- [14] 梁均平:《人力资源管理》,经济日报出版社1997年版。
- [15] 谢晋宇:《企业人力资源的形成——招聘、筛选与录用》,经济管理出版社1999年版。
- [16] 刘昕:《薪酬管理》,中国人民大学出版社2002年版。
- [17] 李新建、孟繁强、张立富:《企业薪酬管理概论》,中国人民大学出版社2006年版。
- [18] 付亚和、许玉林:《绩效考核与绩效管理(第二版)》,电子工业出版社2009年版。
- [19] 唐饯:《战略劳动关系管理》,复旦大学出版社2012年版。

# 劳动经济学

### 学习目标

1. 掌握与劳动力市场有关的一些定义，理解劳动力市场运行的特点。
2. 掌握劳动力需求和供给的影响因素，掌握劳动力需求和供给的工资弹性，掌握完全竞争条件下的劳动力需求分析，掌握劳动力供给行为分析和工作时间决策。
3. 掌握均衡价格工资理论及工资报酬的相关内容，掌握总报酬模型，了解收入分配不平等的衡量。
4. 理解人力资本和人力资本投资的含义，掌握人力资本投资的基本原则，理解教育投资和在职培训的成本收益分析的基本原理。
5. 掌握劳动力流动的形式、意义和代价，理解劳动力流动模型，理解影响劳动力流动的因素。
6. 掌握劳动力市场歧视的定义，理解劳动力市场歧视理论，掌握性别歧视的形式，了解性别歧视的衡量方法。

## 第一节 劳动力市场

### 一、与劳动力市场有关的一些定义

#### （一）劳动力、就业与失业

劳动力是人的劳动能力，即人在劳动过程中所运用的体力和智力的总和。在现代劳动经济学体系中，劳动力又特指在一定的年龄范围内，具有劳动能力和劳动要求，愿意参加付酬的市场性劳动的全部人口。没有就业意愿或就业要求的人口不属于劳动力的范畴。

各国关于劳动力的统计和分类不尽相同，为了国际比较的方便，国际劳工组织制定了一些定义和测量就业和失业的标准并推荐给世界各国。世界各国在使用这些标准时会根据本国的情况，形成具有本国特色的定义。

根据国际劳工组织（ILO）的定义，所谓就业者是指那些在过去一周中从事了至少一个小时有收入的工作或者暂时离开了工作岗位（例如休假）的人；失业者则是指那些不工作、积极寻找工作且能够立即工作（到岗）的人；而非经济活动人口（非劳动力）是那些不工作而又不满足国际劳工组织失业标准的人。

在美国，劳动力是指16岁及其以上或者在工作，或者在积极地寻找工作，或者因为暂时失业而等待被召回的所有的人。劳动力中那些没有获得有报酬职业的人被称为失业者。没有工作，并且不寻找工作，

也不是因暂时失业而等待雇主召回的人不算作劳动力。因此，总的劳动力包括就业者和失业者。图 5—1 说明了美国劳动力市场分类的一些基本定义之间的关系。

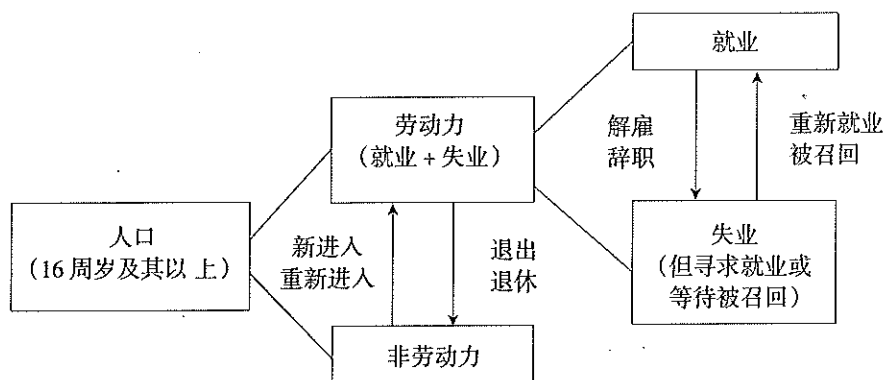


图 5—1 美国劳动力市场分类的一些基本定义之间的关系

我国对劳动力范畴的统计分类在不断发生变化，总的趋势是逐步参考市场经济国家的分类方法，建立适应我国劳动力市场发展状况的劳动力统计体系。我国规定最低就业年龄为 16 周岁。劳动力资源的范围为在劳动年龄内，有劳动能力，实际参加社会劳动和未参加社会劳动的人员，劳动力资源不包括在押犯人、在劳动年龄内丧失劳动能力的人员及 16 周岁以下实际参加社会劳动的人员。劳动力资源又划分为经济活动人口和非经济活动人口。经济活动人口指在 16 周岁及以上，有劳动能力，参加或要求参加社会经济活动的人口，包括就业人员和失业人员。就业人员指在 16 周岁及以上，从事一定社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的人员。这一指标反映了一定时期内全部劳动力资源的实际利用情况。目前，我国统计部门只对城镇失业人员进行了统计，没有对农村失业人员进行统计，而且只统计了“城镇登记失业人员”。所谓“城镇登记失业人员”是指有非农业户口，在一定的劳动年龄内（16 周岁至退休年龄），有劳动能力，无业而要求就业，并在当地劳动保障部门进行失业登记的人员。<sup>①</sup>

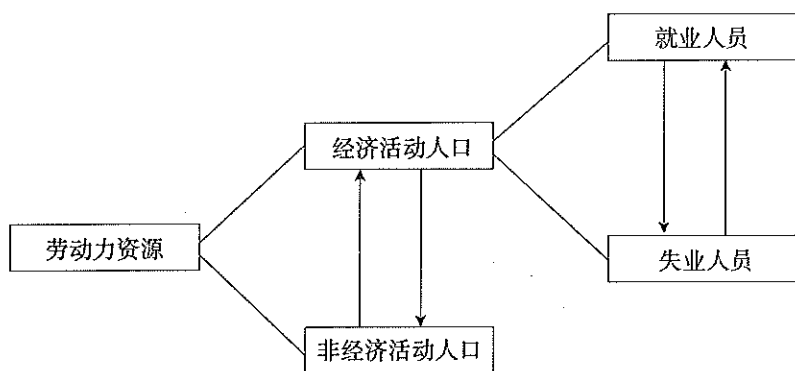


图 5—2 中国劳动力市场分类的一些基本定义之间的关系

劳动力市场中存在着大规模的劳动力流动，在每一种劳动力市场状态中，劳动力的数量和身份总是不断变化的，主要的流动形式有以下四种。

<sup>①</sup> 国家统计局：《中国统计年鉴（2011）》，中国统计出版社 2011 年版。



1. 由于自愿辞职或被解雇（非自愿地、暂时或永久地离开企业），就业者变成失业者；
2. 失业者由于新近被雇用或被召回原岗位，失业者变成就业者；
3. 无论是就业者或失业者，由于退休或决定不再承担或不再寻求有报酬的工作（中途退出），劳动力变成非劳动力；
4. 由于以前从未工作或从未有过求职经历者的进入，或者由于中途退职者的重新加入，劳动力的数量扩大了。

## （二）反映劳动力就业和失业状况的几个常用指标

为了反映劳动力的就业和失业状况，人们经常采用一些比率指标，常用的有劳动参与率、就业率、失业率、城镇失业率、自然失业率等。

### 1. 劳动参与率

劳动参与率是经济活动人口（包括就业者和失业者）占劳动年龄人口的比率，是用来衡量人们参与经济活动状况的指标。

根据经济学理论和各国的经验，劳动参与率反映了潜在劳动者个人对于工作收入与闲暇的选择偏好，它一方面受到个人保留工资、家庭收入规模，以及性别、年龄等个人人口学特征的影响，另一方面受到社会保障的覆盖率和水平、劳动力市场状况等社会宏观经济环境的影响。

### 2. 就业率

就业率指就业人口在劳动力人口中所占的比重。可以反映在劳动力人口中有多少人在从事商品或服务的生活活动，从而为整个经济创造财富。

### 3. 失业率

失业率指失业人口在劳动力人口中所占的比重。通常有登记失业率与调查失业率两种。登记失业率指根据在劳动部门登记的失业人数计算的失业率；调查失业率则是根据调查失业人数计算的失业率。二者通常会有些差距。

目前，我国还没有可用于国际比较的调查失业率数据，统计部门只发布了“城镇登记失业率”的数据。根据国家统计局的定义，城镇登记失业率指城镇登记失业人员与城镇单位就业人员（扣除使用的农村劳动力、聘用的离退休人员、港澳台及外方人员）、城镇单位中的不在岗职工、城镇私营业主、个体户主、城镇私营企业和个体就业人员、城镇登记失业人员之和的比。<sup>①</sup>

我国失业率统计与国际惯例相比有很大缺陷，主要表现在以下几个方面：第一，统计过程受户籍制度的影响，只登记有本地户口的失业者，没有反映农村地区的失业问题；第二，指标的统计范围不包括城镇居民中尚未登记的失业人员，统计口径偏窄；第三，指标反映的是社会显性失业，不能反映隐性失业问题。正是由于城镇登记失业率存在一定的局限性，因此，我国将在“十二五”期间正式实施并公布调查失业率。

## 二、劳动力市场的运行

劳动力市场是指把劳动者配置于不同的工作岗位，并且协调就业决策的市场。

### （一）劳动力市场概念和类型

任何市场都有买方和卖方，劳动力市场也不例外。在劳动力市场上，买方是雇主，卖方是雇员。由

<sup>①</sup> 国家统计局：《中国统计年鉴（2011）》，中国统计出版社2011年版。

于在任何时候都有众多的买者和卖者，所以在任何特定的情况下，做出的决策都受到他人决策和行为的影响。因此，劳动力市场由劳务的所有买者和卖者构成。全国性劳动力市场是指买卖双方在全国范围内彼此搜寻；地区性劳动力市场则指买卖双方仅在地区范围内彼此搜寻。

有些劳动力市场，尤其是卖方由工会代表的劳动力市场，是在部分控制着双方交易的一系列严格规则的约束下运行的。当一系列正式的规则和程序来指导和限制企业内部的雇佣关系时，就认为存在内部劳动力市场。

在许多情况下，劳动力市场交易并不受制于书面的规则或程序。正在变换雇主或者刚刚进入劳动力市场的雇员所进行的大多数交易就属于这一类。一般来说，在小型的、无工会的企业中，书面规则或程序也不控制企业内部的交易，如晋升和短期解雇。尽管这种劳动力市场的一些工作稳定，并且报酬丰厚，但是许多工作岗位并非如此。报酬低廉且不稳定的工作岗位被称为次级劳动力市场。

## （二）劳动力市场的构成与特点

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。劳动力市场具有以下性质：

1. 劳动力市场是社会生产得以进行的前提条件。
2. 劳动力与雇主的交换行为，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。
3. 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。
4. 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：

1. 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。
2. 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。
3. 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。

## （三）劳动力市场的运行

如图 5—3 所示，劳动力市场是企业为了生存而必须参与的三个市场之一，另外两个市场是资本市场和产品市场。劳动力市场和资本市场是企业购买投入要素的主要市场，产品市场是企业出售产品的市场。当然，实际上，一个企业可能同时置于不同的劳动力、资本和产品市场上。

劳动力市场研究从劳动力的需求分析开始，并以劳动力的供给分析结束。劳动力市场的需求方是雇主，其关于雇用劳动力的决策受三个市场条件的影响；劳动力市场的供给方是劳动者和潜在的劳动者，这些人在做出是否提供劳动以及在何处提供劳动的决策时，必须考虑到他们的其他时间花费方式。

值得注意的是，劳动力市场的主要结果与就业条件（工资、劳动报酬水平、工作条件）及就业水平有关。在分析这些结果时，通常必须区分构成整个劳动力市场的各种职业、技术和人口群体。同样要注意的是，任何劳动力市场的结果，程度不等地受制于劳动力供给和需求。

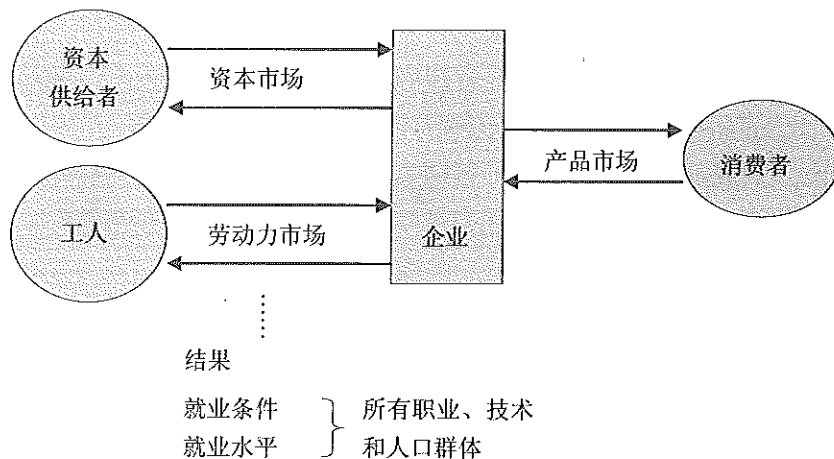


图 5—3 企业参与运行的市场

## 第二节 劳动力需求与供给

任何市场都有买方和卖方，劳动力市场也不例外。在劳动力市场上，买方是雇主，即劳动力需求方；卖方是雇员，即劳动力供给方。

### 一、劳动力需求

#### （一）劳动力需求概述

劳动力需求是指在某一个特定时期内，在某种工资率下，雇主愿意，并能够雇用的劳动力数量。

劳动力是一种生产要素，雇主对劳动力的需求不同于消费者对产品的需求，消费者对产品的需求是“直接”需求，即满足“效用”的需求，而雇主对劳动力的需求则是一种“间接”需求，是为了利用所购买的生产要素，生产和出售产品或服务以获得收益，即满足“利润”的需求。因此，劳动力需求被称为派生需求。

劳动力需求是一种联合需求，一般情况下劳动作为一种生产要素的需求并不是独立的，劳动只有与其他生产要素相结合才能生产人们所需的物品。在多数生产过程中，生产要素之间具有相互替代的性质。

#### （二）影响劳动力需求的因素

##### 1. 工资变化对劳动力需求的影响

在假设其他条件不变的情况下，如果工资率提高，劳动力的需求量会有两种效应：一是较高的工资意味着较高的成本，从而导致较高的产品价格。产品价格上升，消费者会减少购买量，因而雇主会降低产出水平。而产出水平的降低意味着就业水平的降低。这种就业水平的下降称为规模效应——生产规模缩减对就业量的影响。二是工资上升，雇主会更多地依赖资本而更少地依赖劳动，以降低人工成本。而生产模式更加“资本密集化”，需要的就业量下降，这种效应称为替代效应——随着工资上升，生产过程中用资本来替代劳动。劳动力需求与工资率存在负相关关系，即工资率提高，劳动力需求减少；工资率降低，劳动力需求增加。

工资变化对就业水平的影响，可以用每一种工资水平下的劳动力需求量来表示。表 5—1 就是这样一种需求表。表中列举的工资与就业的关系可以通过需求曲线描绘出来（图 5—4）。图中的需求曲线斜率为

负，说明工资越高，劳动力的需求量越小。

表 5—1 某行业的劳动力需求表

工资率 (元)	需要的雇用水平	工资率 (元)	需要的雇用水平
3	250	6	130
4	190	7	100
5	160	8	70

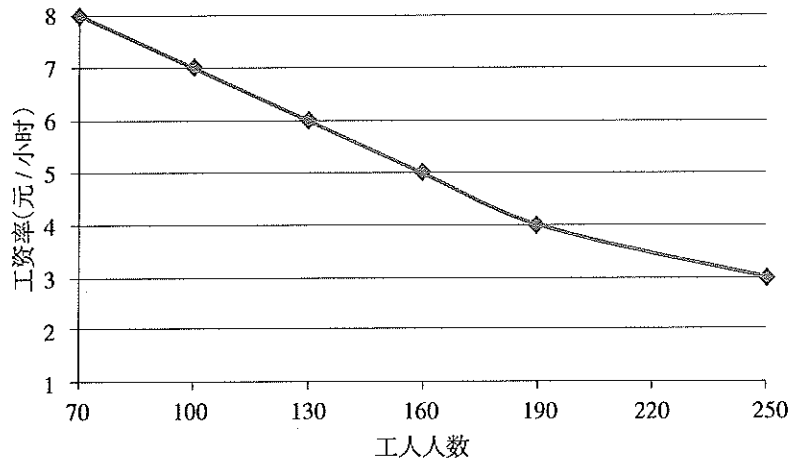


图 5—4 劳动力需求曲线

注：根据表 5—1 资料绘制。

劳动力需求曲线告诉我们，如果假设影响需求的其他因素不变，以劳动时间或雇用人数衡量的就业水平是如何随着劳动力价格的变化而变化的。劳动力需求量的变动是指在其他条件（如产品需求、获得资本的条件和可以利用的技术等）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 5—5 所示。

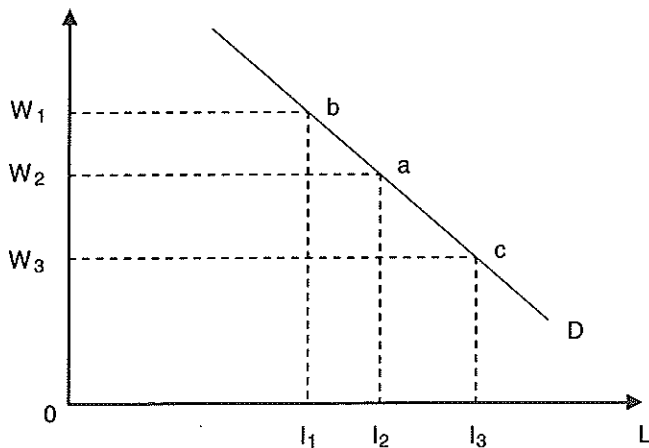


图 5—5 劳动力需求量的变动

上图中，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。

## 2. 资本价格变化对劳动力需求的影响

分析另一种投入要素价格变化对劳动力需求影响的方法，需要考虑规模效应和替代效应。假设产品需求、技术、劳动力供给条件不变，但是资本的供给发生变化，使资本价格下降。

首先，当资本价格下降时，生产成本势必下降，进而刺激生产的扩张。在既定的工资水平下，会提高就业水平。因此，在每一种工资水平下，资本价格下降产生的规模效应会增加对劳动力的需求。

其次，是资本价格下降产生的替代效应。由于资本更加便宜，企业将采用资本更加密集型的技术，用资本替代劳动，即生产一定量的产品，劳动力的需求量比以前减少。由于在每一种工资率的情况下的劳动力需求量减少，劳动力需求曲线向左移动。

因此，资本价格的下降对劳动力需求产生两种相反的效应：规模效应导致劳动力需求曲线右移，替代效应导致劳动力需求曲线左移。如图5—6所示，任何一种效应都可能占优势。因此，经济理论不能明确地预测资本价格如何影响劳动力需求。

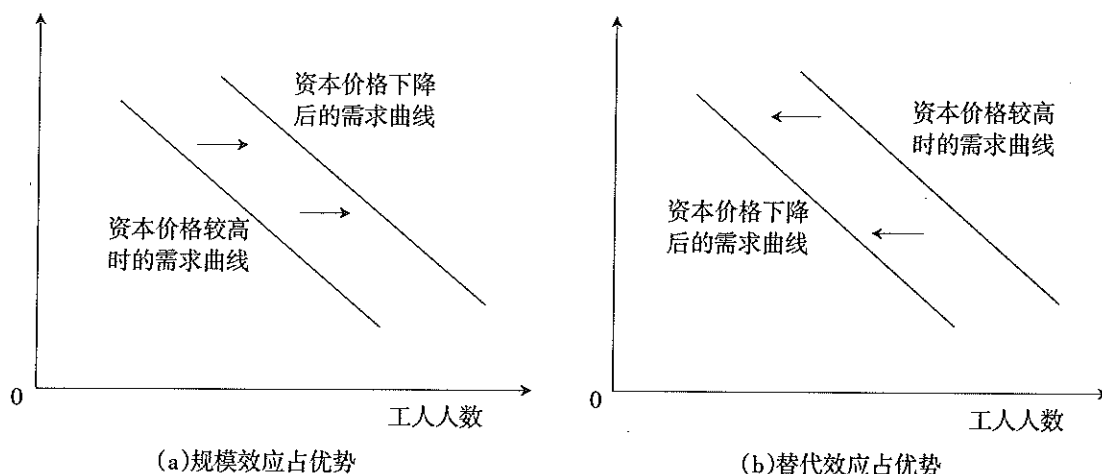


图5—6 资本价格下降导致的劳动力需求曲线可能发生的变化

## 3. 产品需求对劳动力需求的影响

假定对某个特定行业的产品需求增加，无论产品价格如何，仍能够出售更多的产品或劳务；同时假定该行业可以利用的技术、资本和劳动力供给的条件不变。随着该行业的企业对利润最大化的追求，产量水平会明显提高，规模（或产出）效应在给定的工资率下将增加对劳动力的需求量（只要资本与劳动的相对价格不变，就不存在替代效应）。这时，劳动力需求曲线向右移动。如图5—7所示，劳动力需求曲线从D移向D'。这种右向移动说明，对应于任何一种可能的工资率，工人的需求量增加。

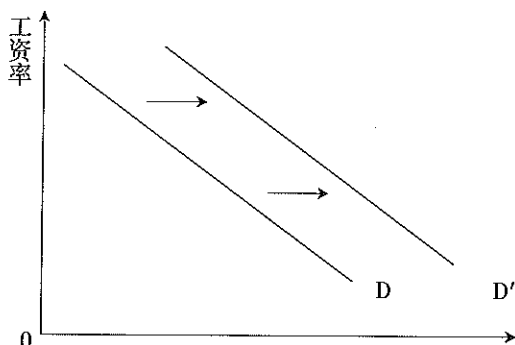


图5—7 产品需求增加引起劳动力需求的变化



### (三) 完全竞争条件下的劳动力需求分析

#### 1. 边际生产力递减规律

短期生产实际上就是产量取决于可变要素的投入。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,劳动投入的不断增长,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,只会以降低生产效率,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 5—8 中,横轴为劳动收入  $L$ ,纵轴为总产量、平均产量和边际产量;对应三种产量的曲线为  $TP$ 、 $MP$  和  $AP$ 。从图中可以看到如下特点:

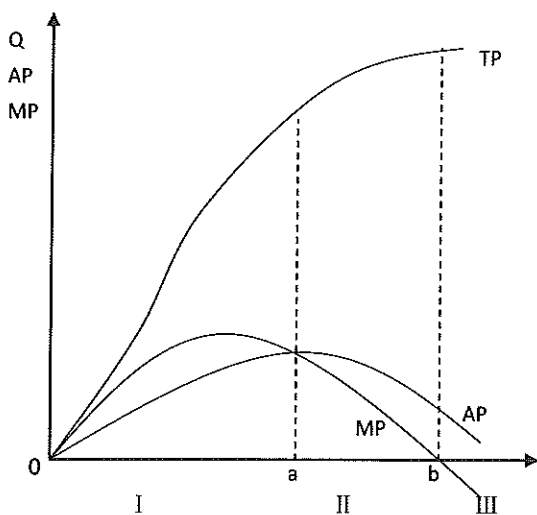


图 5—8 总产量、平均产量、边际产量

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,  $AP > MP$ 。

其三, 当  $MP = 0$  时, 总产量取得极大值。

根据图中表示的总产量、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—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—b 区间。

## 2. 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 · P = MC = W。

### (四) 劳动力需求的工资弹性

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 5—9 中的 A。

#### 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 0。有无限弹性的劳动力需求曲线与横轴平行,如图 5—9 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

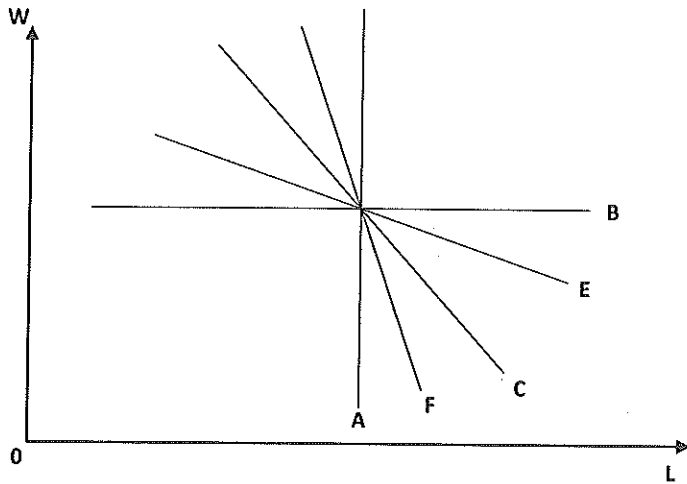


图5—9 劳动力的需求曲线

的夹角为 $45^\circ$ 并向右下倾斜的曲线，如图5—9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5—9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5—9中的F。

## 二、劳动力供给

### (一) 劳动力供给概述

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。

人口红利是指一个国家的劳动年龄人口占总人口比重较大，抚养率比较低，为经济发展创造了有利的人口条件，整个国家的经济呈现高储蓄、高投资和高增长的局面。而不断加速的人口老龄化，会对劳动力供给产生负面影响。

劳动参与率是有工作者和正在寻找工作者占相应人口的百分比。因此，劳动参与率是衡量那些愿意在家庭之外工作的人口的一个重要而又明确的统计指标。

劳动者在做出有关供给决策时，以追求效用最大化为主要目标。其效用来自两方面，一是劳动力供给主体在市场性劳动时间内获得的；二是劳动力供给主体在闲暇时间中获得的。劳动力供给主体既可以通过参加市场性劳动获得效用，也可以通过不参加市场性劳动获得效用。

### (二) 人口对劳动力供给影响

#### 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。在其他条件不变的情况下，劳动力供给和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。

#### 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：（1）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；（2）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。第一种情况，劳动年龄组的人口比重大，劳动力供给将比较充分；反之，劳动力供给将趋向减少。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,导致人口城乡结构的种种差异。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。农村劳动力向非农产业的转移,使劳动力供给弹性趋向增大。

在工业化过程中,随着农村富余劳动力向非农产业的逐步转移,农村富余劳动力逐渐减少,最终枯竭,劳动力过剩转向劳动力短缺,出现所谓的“刘易斯拐点”。

#### (三) 劳动力供给的工资弹性

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。

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,简称为劳动力供给弹性。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 $E_s \rightarrow \infty$

在这种情况下,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 $E_s > 1$

此时,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 $E_s < 1$

此时,劳动力供给量变动的百分比小于工资率变动的百分比。

#### (四) 劳动力供给行为分析

##### 1. 市场供给

首先考察整个市场的劳动力供给(对应于单个企业的劳动力供给而言),假定我们考虑的是销售员市场,供给是如何随着销售员工资的变化而变化的呢?

如果其他职业的薪金和工资不变,销售员的工资提高,那么会有更多的人希望成为销售员。例如,假定一批毕业生可以选择文秘,也可以选择销售员。抛开对职业的爱好不谈,大部分人认为做任何工作都行,关键因素是这两个职业的劳动报酬的高低。如果销售员的工资高于文秘的工资,则会有更多的人愿意选择这一职业。如果文秘的工资较高,选择此职业的人数增加,销售员的供给下降。因此,如果其他职业市场的工资率不变,则某一个特定职业市场的劳动力供给与该市场现行工资率具有正相关的关系。

即如果文秘的工资不变而销售员的工资上升, 由于后者劳动报酬的相对提高, 会有更多的人愿意选择这一职业 (图 5—10)。

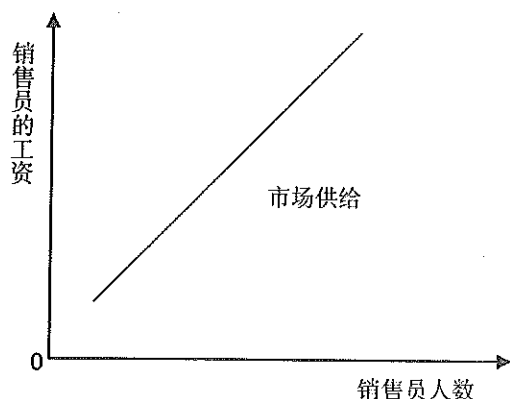


图 5—10 销售员的市場供給曲線

與需求曲線一樣, 每個職業市場供給曲線的描繪, 是以假定其他職業市場的價格或工資率不變為前提的。如果一個或一個以上的職業市場的價格或工資率發生變化, 將引起供給曲線的移動。當文秘的工資提高, 在每一既定的銷售員工資水平下, 願意當銷售員的人數更少。按照圖 5—11 的解釋, 文秘工資的提高引起銷售員供給曲線向左移動。

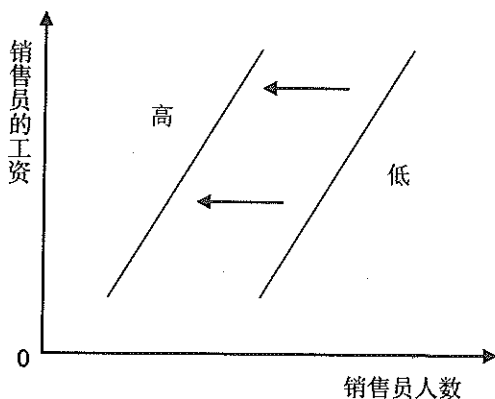


图 5—11 由於文秘工資提高而引起的銷售員市場供給曲線的變化

## 2. 對企業的供給

如果已決定從事銷售, 接下來就是個人要決定選擇哪個僱主, 假定所有僱主提供的銷售員工作差不多一樣, 這種選擇就取決於勞動報酬的高低。如果某個企業不明智, 支付的工資低於其他企業, 就會發現難以吸引任何僱員 (或者至少難以吸引任何高素質的僱員)。也沒有哪一家企業會愚蠢到支付高於市場工資率的工資。因為為了吸引合乎需要的數量和質量的僱員, 企業不必支付那麼高的工資。因此, 對企業的供給曲線是水平的, 如圖 5—12 所示。如果市場上其他企業支付的銷售員工資是  $W_0$ , 那麼對企業的勞動力供給曲線是  $S_0$ ; 如果工資降到  $W_1$ , 對企業的勞動力供給曲線就變為  $S_1$ 。對單位企業的水平供給曲線意味著按現行市場工資率, 企業可以獲得需要的所有銷售員。不過, 如果支付的工資低於現行市場工資率, 對企業的供給將收縮到 0。

市場供給曲線與對企業的供給曲線斜率的不同, 直接與勞動者面臨的選擇類型有關。當勞動者決定是否進入銷售員勞動力市場時, 必須要衡量勞動報酬和替代選擇 (如當文秘) 的職業要求。如果銷售員工資下降, 就會有較少的人願意進入銷售員市場。

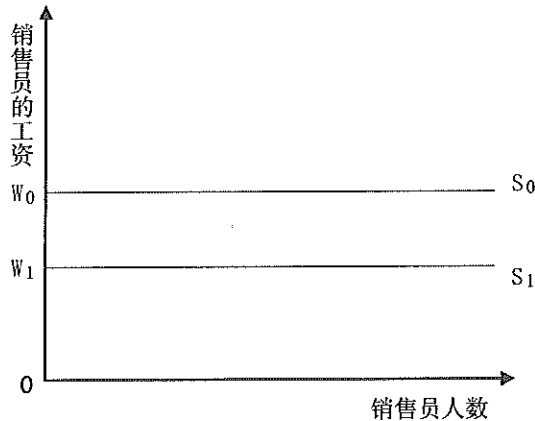


图5—12 不同市场工资率下的销售员供给

一旦决定选择销售员职业，接着要选择为哪个雇主工作，要在各个可替代的雇主之间进行选择。由于职业要求大体相同，这样选择的唯一依据是劳动报酬，如果某个企业支付的工资低于其他企业，它将会失去所有的求职者。因此，水平的供给曲线是这样一种供给决策的反映，即这种决策面对的雇主是完全可以互相替代的。

#### (五) 工作时间决策

##### 1. 个人工作时间决策

工作决策是一种时间利用方式的选择。时间的使用主要有两种方式：一是用于闲暇活动，二是用于工作。因此，可以把对工作的决策看成是在闲暇和有酬工作之间进行的选择。假设用于吃饭、睡觉以及其他维持生命的时间是由自然规律决定的，则剩下的可自由支配时间（如每天16个小时）可分配于工作和闲暇，因为用于闲暇的时间不能用于工作，反之亦然，所以闲暇需求可以看作是劳动力供给的相反面。

根据经济学原理，商品需求是机会成本、某人财富和偏好的函数。因此，一小时闲暇的机会成本就是工资率，即工人多工作一小时能获得的拿回家中的工资报酬；对一个人的财富一般用其总收入来衡量。

理论认为，如果收入增加，而工资和偏好不变，则闲暇时间的需求增加。即如果收入增加，工资不变，愿意工作的时间将减少；相反，如果收入下降，工资率不变，则愿意工作的时间增加。这种在工资不变的情况下由于收入变化导致的闲暇时间需求的变化称为收入效应。收入效应基于这样的认识，即闲暇机会成本不变，随着收入的增加，人们希望消费更多的闲暇（这意味着工作时间的减少）。因此，收入效应不仅可以用闲暇时间需求来表示，还可以用工作时间的供给来表示。

收入效应为负，用数学公式来表示，收入效应的定义是：工资不变( $\bar{W}$ )，收入的变化( $\Delta Y$ )引起的工作时间的变化( $\Delta H$ )，即：

$$\text{收入效应} = \left. \frac{\Delta H}{\Delta Y} \right|_{\bar{W}} < 0$$

理论也说明，如果收入不变，工资率增加，闲暇的价格提高，闲暇需求减少，从而提高工作动机。（同样，收入不变，工资率下降将减少闲暇的机会成本和工作动机）因为随着闲暇机会成本的变化（收入不变），出现替代效应，工作时间和闲暇时间相互替代。

与收入效应相反，替代效应为正。替代效应用数学公式表示为：在收入不变( $\bar{Y}$ )时，工资的变化( $\Delta W$ )引起的工作时间的变化( $\Delta H$ )，即：

$$\text{替代效应} = \left. \frac{\Delta H}{\Delta W} \right|_{\bar{Y}} > 0$$

当工资增加时，两种效应同时发生作用，但这两种作用相反的效应的存在，模糊了对整个劳动力供

给反应的预测。

劳动力供给对于工资增加的反应包括收入效应和替代效应。收入效应是工资提高后财富或潜在收入增加的结果。替代效应是由于工资增加引起的闲暇机会成本提高的结果。如果收入效应占优势，工资上升，劳动力供给减少；如果替代效应占优势，劳动力供给随工资率的提高而增加，个人劳动力供给曲线斜率为正。经济理论并不能告知哪一种效应占优势。实际上，个人劳动供给曲线的斜率可能在某个工资范围内为正，而在另一个范围内为负。例如，在图 5—13 中，只要工资低于  $W^*$ ，则个人希望的工作时间将随着工资增加而增加（替代效应占优势）。但在较高工资水平下，工资增加会导致工作时间减少，收入效应占优势，经济学把这种曲线称为“向内弯曲的曲线”。

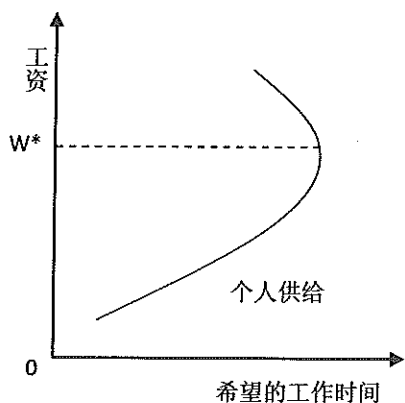


图 5—13 向内弯曲的个人劳动力供给曲线

## 2. 家庭劳动力供给决策

人们的工作决策并不是简单地在闲暇与工作之间做出选择，家庭背景对个人劳动供给决策也有非常重要的影响。家庭生产模型的基本前提是人们在家庭和“市场”工作都有生产率。在家庭生产理论中，假定时间的使用方式有两种，市场劳动和家务劳动，劳动者会把时间用在劳动生产率高的地方。

对于同家庭成员一起生活的人来说，必须采用家庭联合劳动力供给决策来分配各自的时间。家庭每个成员在市场劳动的工资率既影响自己的劳动供给决策，也影响到其他成员的时间配置。具体的表现是：第一，成员 A 的工资率 ( $W_i$ ) 变化将导致自己的工作时间 ( $H_i$ ) 的正的替代效应；第二， $W_i$  的变化通过负的收入效应部分抵消替代效应，进而影响工作时间，具体的影响要看收入效应和替代效应的相对强弱；第三，在家庭联合劳动供给决策中，还有一个重要的影响途径就是“交叉替代效应”，该效应是衡量家庭成员  $i$  的工资率变化对家庭成员  $j$  的影响，这一效应在个人工作时间的决策中是无法看到的。

## 第三节 工资的确

### 一、均衡价格工资理论

#### (一) 均衡价格论的一般原理

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



且形成，在需求与供给的共同作用下，价格就会处于一种相对静止不再变动的状态。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。

所谓工资就是劳动力作为生产要素的均衡价格，即劳动力需求与劳动力供给相一致时所形成的价格。

## (二) 市场均衡工资的形成

劳动力市场需求曲线表示，假定资本价格和产品质量保持不变，对应于不同的工资率，雇主需要多少劳动力。劳动力市场供给曲线表示，假定其他职业的工资保持不变，对应于不同的工资率，有多少劳动力进入该市场。这两条曲线可以在同一图形上描绘出来，如图5—14所示。

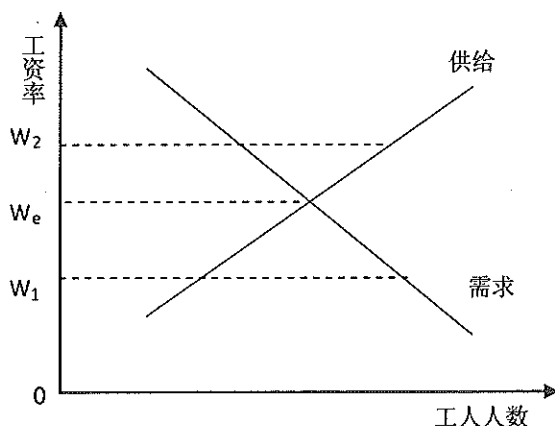


图5—14 劳动力市场需求曲线与劳动力市场供给曲线

假设市场工资率定为  $W_1$ ，则在这一低工资水平上，劳动力需求大于劳动力供给，劳动力市场上存在劳动力短缺，雇主之间将会在劳动力市场上为争夺劳动力而展开竞争。企业为了吸引更多的劳动力，必然增加工资，从而推动该市场整个工资水平的上升。

工资率上升后，出现两种情况：第一，更多的劳动力愿意进入这一市场求职（沿着供给曲线变动）；第二，工资率上升引起雇主对劳动力需求的下降（沿着需求曲线变动）。如果工资率上升到  $W_2$ ，供给将超过需求。此时，雇主需要的劳动力数量低于劳动力供给的数量，结果产生劳动力剩余。雇主很快就会认识到即使提供较低的工资，他们仍然能够得到合格的求职者以填补职位空缺。并且，如果能支付较低的工资，雇主会希望雇用更多的人。一部分劳动力只要能找到工作岗位，就会乐意接受较低工资水平的工作；另一些人，在工资率下降后，离开该市场而到别处求职。因此，随着工资率从  $W_2$  下降，供给和需求逐渐趋向均衡。

需求与供给相等时的工资率是市场出清工资或市场均衡工资。在图5—15中的  $W_e$  点，雇主所有的职位空缺都有人填补，该市场所有愿意工作的人都能找到工作，既无劳动剩余也无劳动短缺，劳动力供需双方都感到满意，不存在导致工资水平变动的因素，市场处于均衡状态，意味着工资将保持在  $W_e$  点。

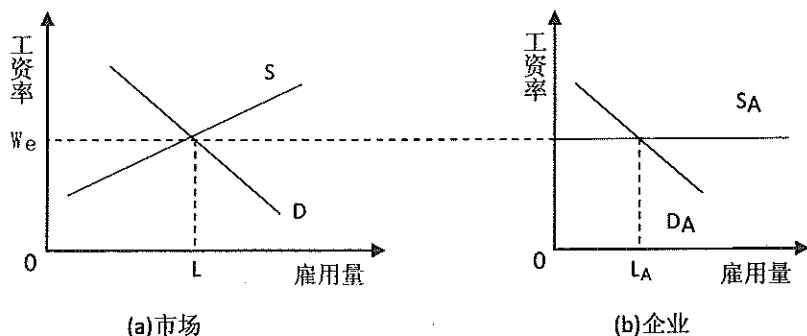


图5—15 “市场”和“企业”层次的需求和供给



市场出清工资是自由运行市场最终的通行工资率，即需求与供给相等时的工资率。低于  $W_e$  的工资率不会成为通行的工资率，因为劳动力短缺的存在引起雇主抬高工资；同时，高于  $W_e$  的工资率也不会成为通行的工资率，因为劳动力剩余的存在导致工资降低。因此，市场出清工资  $W_e$  是单个雇主和雇员面临的现行工资；也就是说，工资率由市场决定并向每个市场参与者“公布”。图 5—15 (a) 描绘了劳动力市场的供给和需求，图 5—15 (b) 是与之相对应的企业劳动力需求和供给曲线。市场上所有企业都支付  $W_e$  的工资，并且总雇用量  $L$  等于每个企业的雇用量  $L_A$  之和。

### (三) 市场均衡工资的破坏和重建

一旦实现均衡状态，什么变化可以改变市场均衡工资呢？回答是需求曲线或供给曲线的移动。例如，随着政府管理经济力度的加强，文件处理工作增加了，因而需要更多的文秘。在图 5—16 中，需求的增加表现为需求曲线的右移，表明在任何给定的工资率下，文秘的需求量增加了。原有的市场均衡工资 ( $W_e$ ) 不再使供求相等。如果工资率低于是  $W_e$ ，文秘市场将存在劳动力短缺（因为需求大于供给）。为了吸引雇员，雇主将会提高工资。最终，文秘工资将上升到  $W_e^*$ 。值得注意的是，在这种情况下，均衡就业水平也上升了。

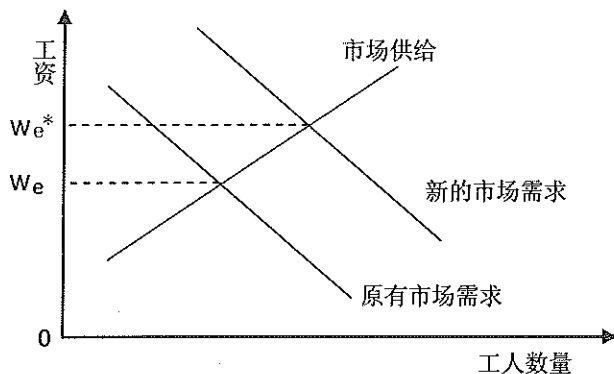


图 5—16 需求曲线右移后的劳动力市场重新均衡

劳动力供给曲线左移，即劳动力供给下降，市场工资率也可能上升。由图 5—17 可知，供给曲线左移后，在原有的均衡工资  $W_e$  处，出现劳动力短缺。由于职业市场上雇主之间的竞争，工资上升到  $W_e'$ 。不过，在劳动力供给曲线左移的情况下，市场工资率的上升伴随均衡就业水平的下降。

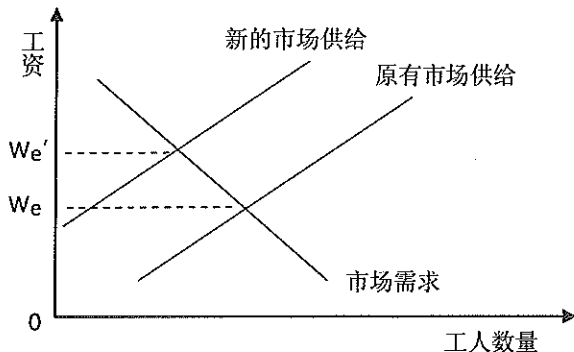


图 5—17 供给曲线左移后的劳动力市场重新均衡

劳动力需求减少（左移）也会引起均衡工资水平下降，而且伴随着就业水平下降。如图 5—18，需求曲线左移导致在原有均衡工资水平 ( $W_e$ ) 上出现劳动力剩余，企业发现求职者与职位空缺的比例高于正常比例，劳动力发现难以找到工作，降低工资的压力便随之出现，市场出清工资水平将下降。

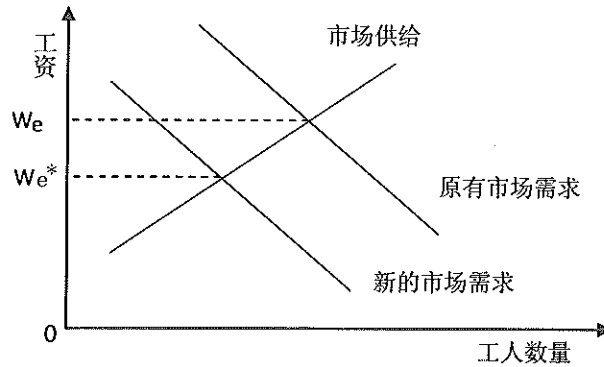


图 5—18 需求曲线左移后的劳动力市场重新均衡

如果劳动力供给增加，就会出现市场均衡工资率的下降。如图 5—19，供给曲线右移表示供给增加，在每种工资率下都会有更多的人进入劳动力市场。在原有均衡工资水平（ $W_e$ ）上出现劳动力剩余，迫使工资率下降到  $W_e''$ ，同时，均衡就业水平上升。

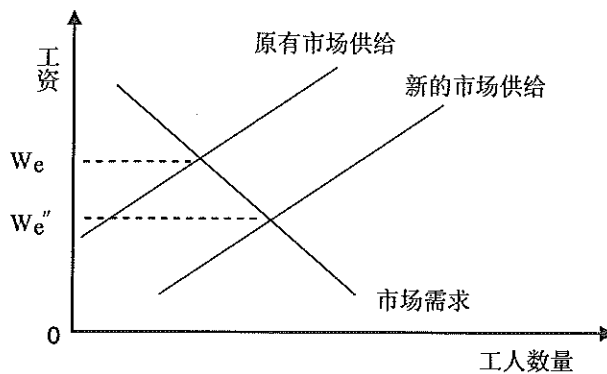


图 5—19 供给曲线右移后的劳动力市场重新均衡

供给曲线和需求曲线的同时变动对市场出清工资的影响是不确定的。在图 5—20 的两张图中，需求曲线的左移伴随着供给曲线的左移，图 5—20 (a) 中市场工资率下降，但图 (b) 中市场工资率上升。值得注意的是，尽管从理论上说，两条曲线左移对市场工资率的影响具有不确定性，但均衡就业水平显然下降了。

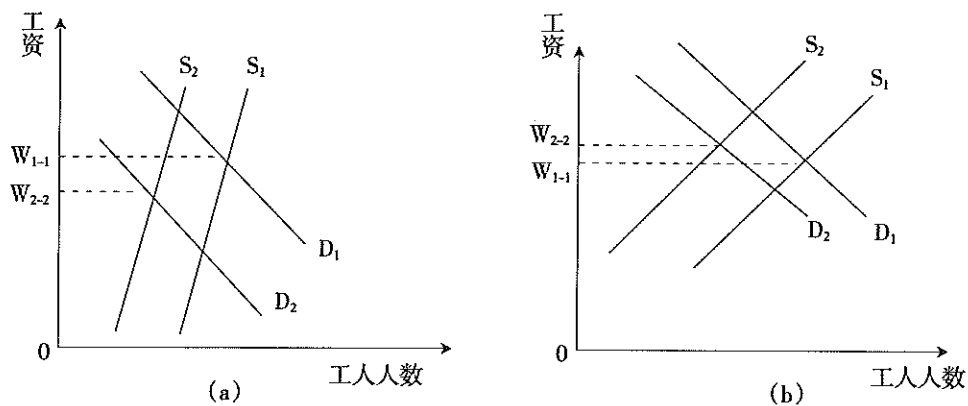


图 5—20 供给、需求曲线左移后劳动力市场重要均衡

如果劳动力供给曲线的左移同时伴随着劳动力需求曲线的右移，市场工资率可能大幅度上升。

劳动力均衡价格是一种理论意义上的抽象，在现实中，影响工资确定的因素很多，包括经济、社会、个人等因素的影响。

## 二、工资报酬

### (一) 工资报酬的相关概念

#### 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，其可分为小时工资率、日工资率等。在把握工资率这一概念时，需要注意：

首先，在以工资率为计量标准的条件下，工人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。

其次，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。

最后，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。基本工资只是工资构成的一部分。

#### 2. 工资报酬、劳动报酬和收入

工资报酬指工作时间（通常以小时为单位）与工资率相乘的结果，因此，工资报酬取决于工资率和工作时间；收入指某个时间（通常是1年），个人或家庭资源的全部报酬，包括劳动所得和非劳动所得，后者指来自投资的红利或利息和来自政府的转移支付。

工资率与工资报酬、劳动报酬和收入的关系如图5—21所示。

$$\begin{array}{rcl}
 \begin{array}{|c|} \hline \text{工资率} \\ \hline \text{(单位时间的酬金)} \\ \hline \end{array} & \times \text{工作时间} = & \begin{array}{|c|} \hline \text{工资报酬} \\ \hline \end{array} \\
 & & + \text{员工福利} \\
 & & \quad \text{(实物或延期支付)} \\
 & & \hline
 & = & \begin{array}{|c|} \hline \text{劳动报酬} \\ \hline \end{array} \\
 & & + \text{非劳动所得} \\
 & & \quad \text{(红利、利息、政府转移支付)} \\
 & & \hline
 & = & \begin{array}{|c|} \hline \text{收入} \\ \hline \end{array}
 \end{array}$$

图5—21 工资率、工资报酬、劳动报酬和收入之间的关系

工资率和工资报酬通常是根据支付给劳动力的货币额（税前）来定义和衡量的，而全部劳动报酬包括工资报酬和员工福利——实物或延期支付的福利。实物形式的雇员福利的例子有：雇主提供的医疗健康保险，雇员从中得到的是一种服务或保险单，而不是货币；带薪假期也属于这一类，因为雇员从中得到的是休假日，而不是现金。延期支付可以采取雇主为其缴纳养老保险的形式，以便使雇员以后得到退休金。事实上，传统意义上的工资报酬只占许多城镇职工全部报酬的70%，休假、退休金和保险是最重要的职工福利。

#### 3. 名义工资和实际工资

名义工资是指以现行货币支付给劳动力的单位时间工资，可用来比较一定时间内各类劳动力的报酬。

实际工资，即用某种价格标准除名义工资，可以用来说明名义工资的购买能力。例如一位工人的名义工资是一天100元，而一双鞋的价格是50元，则可以说这位工人一天的实际工资相当于两双鞋（实际



工资 =  $100/50 = 2$ )。

当名义工资和产品价格发生变化时,用计算实际工资的办法来比较工人工资报酬的购买能力是非常有用的。如果某一时期内名义工资是上升的,但同期物价水平也上升了,则计算实际工资时必须考虑通货膨胀,排除物价上涨的影响。

比较几年间价格水平变化的最常用的方法是居民消费价格指数(Consumer Price Index, CPI)。实际工资经价格指数修正后,用以说明工资的实际购买能力,其计算公式是:

实际工资 = 货币工资/价格指数

工资用于购买商品和劳务,若货币工资不变,实际工资随商品价格变动而发生反方向变动。商品价格提高,实际工资下降;反之,则上升。

## (二) 工资支付方式

计时工资与计件工资是应用最普遍的工资支付方式。计时工资与计件工资的区别在于计量劳动的方式不同。

### 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:

货币工资 = 工资标准 × 实际工作时间

根据计算时间单位的不同,计时工资有小时工资制、日工资制和周工资制几种形式。

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形式。其计算公式是:

货币工资 = 计件工资率(计件单价) × 合格产品数量

计件工资的基本特征是:劳动量以一定时间内所凝结成的产品数量来计算。因此,计件工资是计时工资的转化形式。

实行计件工资的情况下,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。

## (三) 福利

### 1. 福利的概念

福利是企业基于雇佣关系,依据国家的强制性法令及相关规定,以企业自身的支付能力为依托,向劳动者所提供的、用以改善其本人和家庭生活质量的各种以非货币工资和延期支付形式为主的补充性报酬与服务。

福利的支付方式大体划分为两类:其一为实物支付,包括各种免费或折扣的工作餐、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。

从劳动者供给的角度看,福利与直接薪酬一样,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,不仅要考虑直接薪酬,还要考虑福利水平,因为它和直接薪酬共同构成了劳动力价格或劳动报酬。然而,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。

## 2. 福利的作用

### (1) 福利对雇主的作用

第一，员工福利可以为企业合理避税。企业为员工支付的一部分福利项目可以在税前列支，这就为企业减少了纳税基数，为企业合理规避了一部分税收。

第二，员工福利可以为企业减少成本支出。由于基本社会保险费中，雇主缴费部分是以工资为基数进行缴纳的。因此，增加员工的货币工资，会间接地增加雇主的社会保险缴费额；而通过增加福利，则可以使得员工在获得同等水平收入的情况下，为企业减少一部分成本开支。

第三，员工福利成为雇主吸引和保留人才的有效工具。根据经典的需求层次论，员工的需求是多层次的，货币工资更多的是起到对成就动机的满足，而有些福利项目能够满足人们的情感需要，现在大量的企业开始为员工举行集体生日晚会，定期为情侣提供免费电影票以及提供各种家庭照顾计划等，都是从人的情感出发来考虑的，这些福利项目支持成本并不是很大，但是可以塑造和谐的组织文化，达到吸引和留住人才的效果。

第四，员工福利可以起到提高雇员工作效率的作用。雇主为员工提供诸如体检、保健等项目，可以预防职工患病；为员工提供各种休闲或者休假的福利，可以保证员工的精神状态，能够更全心地投入到工作中去。因此，有效的员工福利项目既可以减少雇主的开支，同时又能够达到保障员工权益，提高工作效率的目的。

第五，福利设计可以起到激励雇员的作用。企业在设计福利制度的时候，可以适当地考虑差别因素。在设计时，可以将员工享受的福利水平与职位评价、绩效考核结合起来，对不同职位和不同绩效表现的员工提供有差异性的福利。这样，福利就可以在在一定程度上起到激励的作用，从而有利于企业实现人力资源管理的战略目标。

### (2) 福利对雇员的作用

第一，适当的福利项目可以增加雇员的收入。雇员向各类基本的社会保险以及符合政府规定的补充性保障计划所缴纳的费用都属于税前列支项目，免交个人所得税。而实物类福利因其本身的实物性特点，根本就无须纳税，所以这类福利对雇员而言具有同样的吸引力。

第二，有些福利项目可以解除员工的后顾之忧。除了国家的社会保险项目外，企业年金和企业补充医疗保险等都可以起到这样的作用。企业通过自身的努力，可以为员工建立未来消费基金，保障雇员在退休后能够获得足够的收入保障。

第三，合理的福利项目可以保障员工的身心健康和家庭和睦。企业为员工提供的各种医疗保健项目可以及时反映出员工的健康状况，达到及时预防的作用；有针对性地提供一些家庭福利计划，比如对绩效优秀的员工提供夫妻共同旅行计划，可以保障员工的家庭和睦。

## 三、总报酬模型

在企业薪酬管理实践中，有一个比工资报酬的外延更广的概念——总报酬（total rewards）。总报酬包括外在报酬和内在报酬两部分。

按照美国薪酬协会提出的总报酬模型，总报酬是员工因他们提供的时间、才能、努力和结果所获得的货币和非货币的回报。它包括有效地吸纳、保留和激励人才的组织战略所需的五个因素，即薪酬、福利、工作—生活、绩效和赏识以及职业生涯和开发。



### (一) 外在报酬

通常所说的工资报酬实际上指的是总报酬中的外在报酬 (extrinsic reward)。它由以下几部分组成：

第一，基本工资。基本工资与个人工作表现没有根本联系，而通常与物价或生活费用，以及市场上其他雇主支付的报酬水平相关。

第二，绩效加薪或升级制度。该制度建立在对过去的工作表现及行为进行评价的基础上，是对员工过去表现的一种认可。与因生活费用调整而给所有人涨工资不同，它只对一部分表现良好的员工进行工资水平的调整。

第三，浮动薪酬 (奖金或业绩津贴等)。该制度通常与个人工作表现相联系。与前述绩效加薪不同，这部分浮动薪酬不是固化的，它随着员工未来行为和业绩变化而变化。

第四，长期激励。指的是股票期权、员工持股计划等。

第五，福利。包括法定的养老、医疗和失业保险等，也包括企业年金、补充医疗保险和补充工伤保险等，还包括住房补贴、交通补贴等。

### (二) 内在报酬

内在报酬是指与工作相关的非经济报酬，是员工由于完成工作而获得的关系回报 (relational returns)，

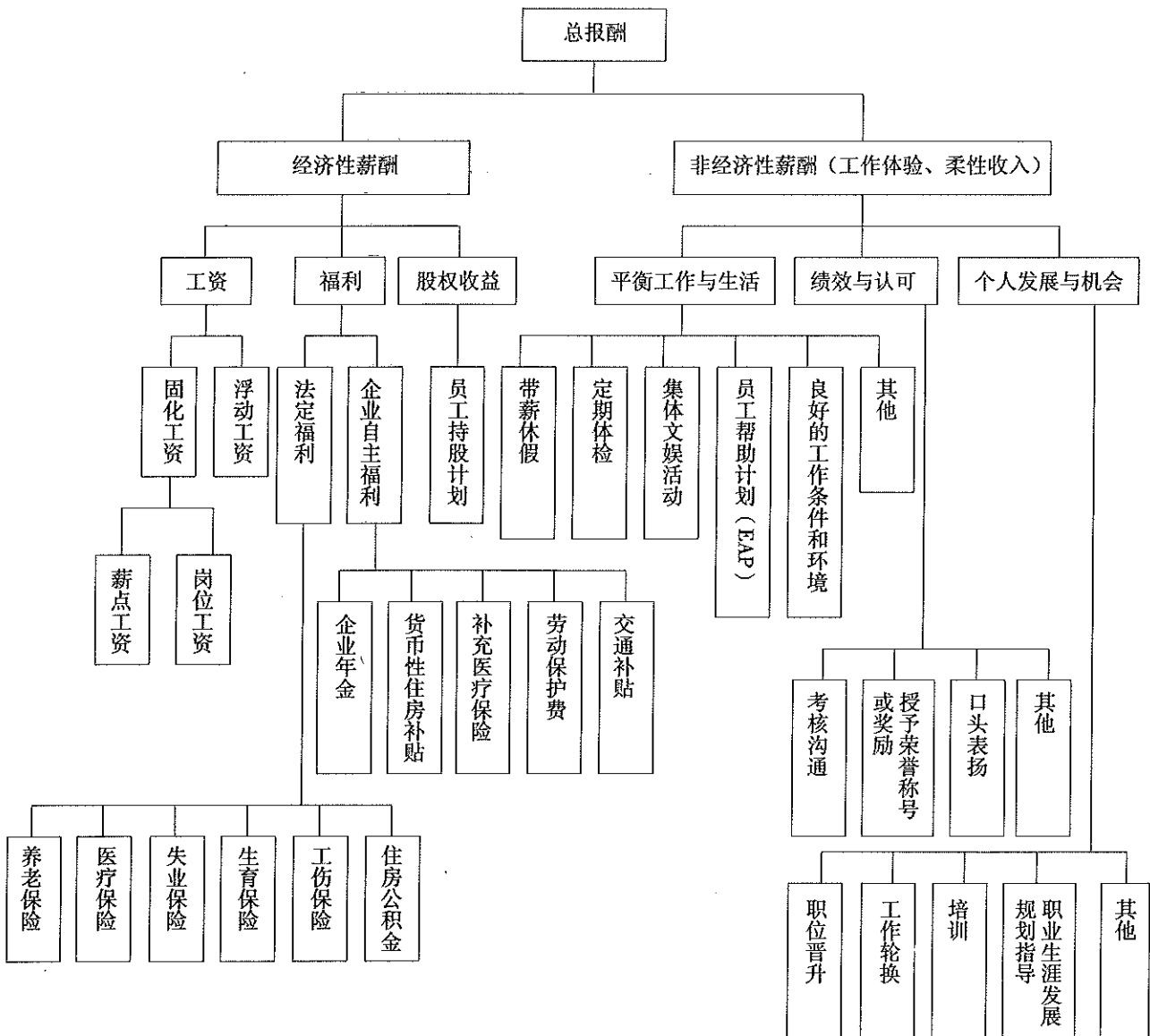


图 5—22 总报酬模型

或是指员工在工作地点获得的心理回报 (psychological returns), 诸如被赏识、有身份地位、就业安全感、挑战性的工作、学习机会等。企业要获取更有竞争力的地位应该重视工作的内在报酬, 以满足员工的精神需要。通常, 组织发展专业人员通过有效的工作设计来提高内在薪酬, 改善员工的心理状态 (即内在报酬), 从而提高用工管理中的效率问题, 实现劳资双方共赢。总报酬模型如图 5—22 所示。

#### 四、收入分配不平等的衡量

无论作为单个人的工人, 还是作为一个整体的社会, 对于经济生活中的收入水平和收入的不平等程度 (或离散度) 都是十分关心的。对收入分配的关注主要源于人们对自己在社会上的相对地位的重视。

图 5—23 表示的是获得某一既定工资报酬水平的人员数量。曲线 A 是假设每一个人都获得同样的工资报酬, 如每年 2 万元, 则收入不存离散性, 即收入是平等的。而如果人们所获得的工资报酬之间存在不一致的现象, 那么不一致的程度可能相对较大, 也可能相对较小, 如下图曲线 B 和曲线 C 所示。如果人们的平均工资报酬水平是每年 2 万元, 而事实上几乎所有人获得的工资报酬都非常接近平均工资报酬, 那么工资报酬的不平等程度或离散程度将会很小 (曲线 C); 如果大家的平均工资报酬仍是每年 2 万元, 但事实上其中有些人的工资大大高于 2 万元, 有些人的工资大大低于 2 万元, 则工资报酬的不平等程度或离散程度将会很大 (曲线 B)。在这两种情况下, 尽管平均工资报酬都为 2 万元, 但曲线 B 显示的收入分配的离散程度更大, 从而表现出的收入不平等程度更大。

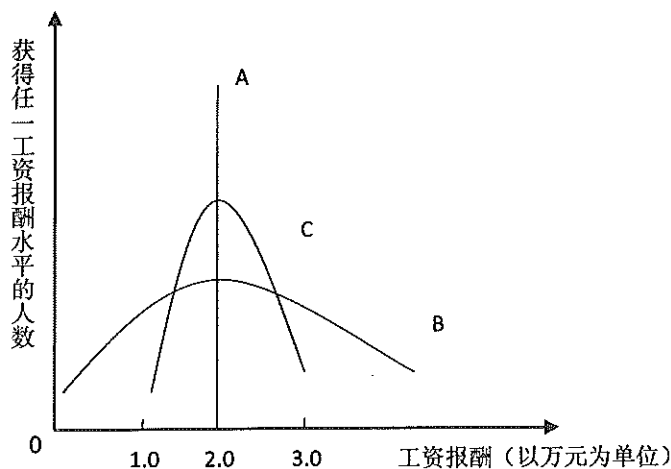


图 5—23 工资分配状况

虽然图形可以帮助我们描述离散的概念, 但对不平等的衡量仍显得过于粗糙。因此人们设计出各种各样的对工资报酬不平等进行衡量的量化指标。

##### (一) 方差、标准差和变异系数

可以被用来对工资报酬不平等程度进行衡量的指标是分配的方差 ( $s^2$ )。方差是对离散度进行衡量的一个常用指标, 其计算公式如下:

$$s^2 = \frac{\sum_i (E_i - \bar{E})^2}{n}$$

其中,  $E_i$  为总人口中的第  $i$  个人所获得的工资报酬;  $n$  为总人口数;  $\bar{E}$  为总人口的平均工资报酬水平。

然而, 使用方差存在一个问题, 即随着工资报酬的增加, 它有变大的趋势。因此, 方差是对工资报



酬分配的绝对离散程度进行衡量的一种较好的工具，但却不是对其相对离散程度进行衡量的一种较好工具。

可以衡量工资报酬不平等程度的另一个指标是变异系数 ( $V_s$ )，它等于方差的平方根（即“标准差”）除以平均值，其计算公式如下：

$$V_s = \frac{S}{E}$$

### (二) 分位数法

对工资报酬分配的不平等程度进行衡量可以采用分位数法。首先按照工资报酬水平的高低而对人口进行排序，然后再确定获得某一既定工资报酬水平的人应当归入哪一个百分位。这样，不仅可以将与各个既定百分位相联系的工资报酬水平进行比较，还可以对每一百分位上的人所获得的工资报酬在总工资报酬中所占的份额进行比较。其中，对收入处在最高和最低的5%（或“五分位数”）位置上的家庭所获得的收入在总收入中所占的份额进行比较，则是对收入不平等进行衡量的最常用的方法之一。

现实中，个人工资报酬分布的数据并不像收入分配中的每一部分家庭所获得的收入在总收入中所占份额方面的数据那样容易获得。然而，对与每一个百分位相联系的工资报酬水平进行比较却是可能的。例如，通常使用的衡量方法是计算第80个百分位上的工资报酬水平和第20个百分位上的工资报酬水平两者之间的比例。

### (三) 洛伦茨曲线和基尼系数

洛伦茨曲线可以反映收入分配的不平等程度。图5—24中横轴AH表示人口（按收入由低到高分组）的累积百分比，纵轴HB表示收入的累积百分比，弧线AB为洛伦茨曲线。

洛伦茨曲线的弯曲程度有重要意义。如果任一人口百分比均等于其收入百分比，从而人口累计百分比等于收入累计百分比，则收入分配是完全平等的，洛伦茨曲线成为通过原点的45度线AB。例如，第一个五分位上的家庭（总家庭的20%）将获得总收入的20%，第一个和第二个五分位上的家庭（总人口的40%）将获得总收入的40%，如此等等。如果所有收入都集中在一个人手中，而其余人口均一无所获时，收入分配达到完全不平等，洛伦茨曲线成为折线AHB。

一般来说，一个国家或地区的收入分配通常介于完全平等和完全不平等之间。相应地，洛伦茨曲线既不是折线AHB，也不是45度线AB，而是向横轴突出的弧线AB。洛伦茨曲线弯曲程度越大，收入分配越不平等；相反，洛伦茨曲线弯曲程度越小，收入分配越平等。

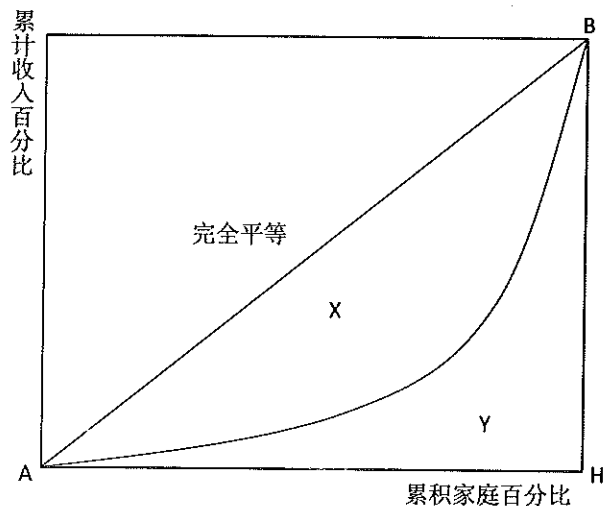


图5—24 收入分配的洛伦茨曲线



另一种对收入不平等进行衡量的办法是基尼系数法。所谓基尼系数,是指位于洛伦茨曲线和完全平等线间的区域的面积(图中直线 AB 与曲线 AB 围成的区域 X)与完全平等线以下全部区域的总面积(区域 X 与区域 Y 之和)之比。显然,基尼系数不会大于 1,也不会小于零。在收入分配完全平等的情况下,基尼系数将等于零。

## 第四节 人力资本投资

### 一、人力资本

#### (一) 人力资本的含义

人力资本是体现在劳动者身上的,并能为其带来收入的能力,主要表现为劳动者所拥有的知识、技能、劳动熟练程度和健康状况。

#### (二) 人力资本与物质资本的区别

人力资本与物质资本的本质区别有以下几点:第一,物质资本需要靠人力资本发挥能动作用才能产生价值;第二,在生产活动中,物质资本表现出边际报酬递减趋势,而人力资本则表现出边际报酬递增趋势;第三,物质资本容易被复制,而人力资本是一种无形资本,形成过程较为复杂,难以被复制;第四,物质资本的效能基本上是固定,而人力资本效能的发挥受到人力资本承载者主观能动性和积极性的影响。

在传统经济中,物质资本占据主导地位,然而,随着知识经济时代的到来,人力资本将体现出更大的增值潜力。

#### (三) 人力资本的经济特点

1. 人力资本的创造性(非机械性)。人力资本的载体是劳动者,每个劳动者都具有主观能动性和创造能力,并非机械的物质生产手段。

2. 人力资本创造力的本体性(非整体性)。人力资本的创造力完全是个体行为,这种创造力体现不出整体性。

3. 人力资本创造力的无限性(非可量性)。人力资本具有累积性,其所具有的创造力也是无法估量的。

#### (四) 人力资本的经济要求

##### 1. 产权要求

人力资本的自有性决定了人力资本具有排他性的产权要求。人力资本必须在一定的经济关系中才能得以实现,而鼓励技术创新和提供适当个人刺激的有效的财产权制度安排是促进经济增长的决定因素。

##### 2. 充分报酬要求

人力资本使用中的排他性,表明人力资本追求功利性收益的本质。人力资本创造力的无限性决定了人力资本不可能满足于一次性定价、一次性付酬。提高人力资本开发和使用的经济效益的唯一途径是尽可能地满足人力资本的报酬要求,对其实行充分地激励。

##### 3. 差异化的激励措施和激励制度要求

由于人力资本具有巨大的创造性和难以监督性,因此企业通过寻求差异化的激励措施,建立有效的激励制度是调动员工积极性的唯一途径。企业只有设法引导员工尽最大努力为其工作,才能降低企业的



成本。企业可以采取产权激励、人力资本的地位激励、企业文化激励等措施对人力资本进行激励。

## 二、人力资本投资

### (一) 人力资本投资的含义

凡是能够有利于形成与改善劳动力素质结构、提高人力资本利用效率的费用与行为都可以认为是人力资本投资的范畴。

### (二) 人力资本投资的方式

人力资本投资的方式一般有以下几种主要的方式：第一，卫生保健设施和服务，概括地说，包括影响人的预期寿命、体力和耐力、精力和活力的全部开支；第二，在职培训，包括由企业组织的旧式学徒制；第三，正规的初等、中等和高等教育；第四，不是由企业组织的成人教育计划，特别是农业方面的校外学习计划；第五，个人和家庭进行迁移以适应不断变化的就业机会。<sup>①</sup>

### (三) 人力资本投资的基本原则

与所有类型的投资一样，人力资本投资在现期支出的费用或成本，需要通过知识和技能水平的提高，最终增加其未来时期的收益，用以更大程度上补偿这些成本。在决定是否投资时，需要将付出的成本和得到的收益按某一贴现率折现后进行比较，因为货币具有时间价值。评估人力资本投资常用的方法有净现值法和内部收益率法。

#### 1. 净现值法

所谓净现值法就是把未来收益和付出的成本按预定的贴现率进行折现后，比较两者的差额。

假设某项人力资本投资，在未来一段时期（ $t$ 年）内为投资者带来的收益为  $B_1, B_2, \dots, B_t$ ，贴现率为  $r$ ， $t$ 年内折现的收益为  $PV$ ，那么：

$$\text{人力资本投资收益现值 } PV = \frac{B_1}{(1+r)^1} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{i=1}^t \frac{B_i}{(1+r)^i} \quad (i=1, 2, \dots, t)$$

同时，假设该项人力资本投资的成本为  $C$ ，在  $n$ 年之内完成，且每年的投资成本为  $C_1, C_2, \dots, C_t$ ， $n$ 年内投资成本的现值为  $PVC$ ，那么：

$$\text{人力资本投资成本现值 } PVC = \frac{C_1}{(1+r)^1} + \frac{C_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{C_n}{(1+r)^n} = \sum_{j=1}^n \frac{C_n}{(1+r)^j} \quad (j=1, 2, \dots, n)$$

假设人力资本投资净现值为  $Q$ ，那么：

$$Q = \sum_{i=1}^t \frac{B_i}{(1+r)^i} - \sum_{j=1}^n \frac{C_n}{(1+r)^j} \geq 0$$

如果差额为正值，那么作为追求效用最大化的决策主体就有投资的意愿；如果差额为负值，则停止投资。

#### 2. 内部收益率法

在实际中，人们在计算人力资本投资的收益率时，首先是通过使投资收益的现值与成本的现值相等，即根据  $\sum_{i=1}^t \frac{B_i}{(1+r)^i} = \sum_{j=1}^n \frac{C_n}{(1+r)^j}$  求出内部收益率  $r$ ，然后再将这种内部收益率与其他投资的报酬率  $s$  加以比较。如果人力资本投资的内部收益率  $r$  超过了其他投资的报酬率  $s$ ，则人力资本投资计划就是有

<sup>①</sup> [美] 西奥多·舒尔茨著，蒋斌、张蔷译：《人力资本投资——教育和研究的作用》，商务印书馆 1990 年版。

利可图的。

### 三、教育投资分析

人力资本的核心是提高人口质量，教育是提升人力资本最基本的主要手段，教育投资是人力投资的主要部分。人们在选择是否进行教育投资时，也会考虑教育投资的成本和收益，当教育投资的总收益超过其总成本时，人们才会进行教育投资。

#### (一) 教育投资的成本与收益

##### 1. 教育投资的总成本

教育投资的总成本包括货币成本与非货币成本。货币成本包括直接成本和间接成本。直接成本包括学杂费、书本费等，是接受大学教育直接发生的费用。间接成本，也称为机会成本，是由于上学而无法去工作而放弃的收入。非货币成本是指由于上大学所承受的心理成本，一些人认为读书是一件艰苦的事情，当然也有人将学习视为是一种享受。由于非货币成本是一种主观感受，很难量化，因此，一般只对货币成本进行分析。

##### 2. 教育投资的总收益

教育投资的总收益包括经济收益和非经济收益。经济收益就是从终生收入来看，上大学的人一生获得的收入总量高于没有上大学的人一生获得的收入总量的部分。非经济收益包括由于上大学而得到的社会地位的提高、知识面的扩展所带来的生活兴趣的广泛等。由于非经济收益难以准确计量，因此，一般也只对经济收益进行分析。

#### (二) 教育投资分析模型

教育投资和物质投资相似，在进行投资决策时，必须对投资成本和投资收益进行比较，同时考虑特定的约束条件，从而做出理性的决策。

图 5—25 反映的是上大学和未上大学两类人的终生收入流。收入流 A 代表 18 岁高中毕业后不去上大学，立即工作的终生收入流；收入流 B 代表 18 岁上大学到 65 岁退休的终生收入流。当收入流 B 超过收入流 A 之后，产生收入增量。只有经过折现后的收入增量大于或等于上大学的总成本，人们才会继续选择接受大学教育。

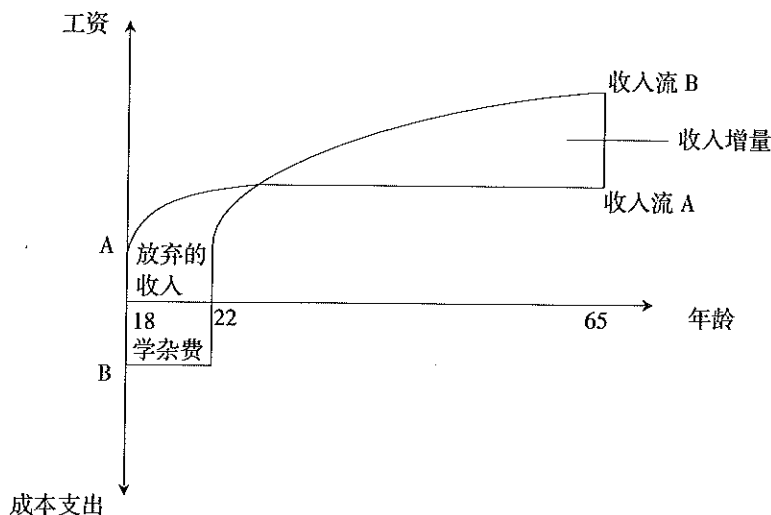


图 5—25 不同教育程度者的收入流



从以上分析中可以得出几点与大学教育需求有关的推论：第一，其他条件相同的情况下，上大学的总成本降低，对上大学的需求将增加；反之，总成本上升，对大学教育的需求下降。第二，其他条件相同的情况下，大学毕业生与无大学学历劳动者的收入差别扩大，则要求上大学的人数增加。第三，其他条件相同的情况下，人力资本投资进行得越早，所获得的投资净现值就越高，因此，多数大学生是年轻人。

### （三）个人教育投资的评估

美国学者研究认为，教育投资的收益率和其他类型的投资收益率大体在同一范围内。然而，在评估教育投资的收益时，一些因素可能会使得收益被高估或低估。

#### 1. 高估偏差

那些越精明、越勤奋和成就动机越强的人越有可能获得更多的正规学校教育。即使这些人没有接受更多的正规学校教育，他们的生产率也可能比其他人要高，从而获得更高的报酬。在能力指标是不可观察或者不可衡量的时候，研究者们往往将所有的工资报酬差别都归结为上大学本身，而没有将其中的一部分差别归结为能力的差别。因此，教育投资的收益就可能被高估。

#### 2. 低估偏差

首先，上大学的有些收益并不必然表现在较高的生产率上，而是表现在对人的行为、历史以及人所存在的哲学基础的理解和鉴赏能力的提高上。

其次，许多关于教育收益率的研究未能将雇员的福利包括进来；他们所衡量的仅仅是货币工资报酬，而不是所有的劳动报酬。这是因为随着雇员货币工资报酬的上升，作为其劳动报酬的一个组成部分——雇员福利往往也呈现上升趋势。

再次，有些与上大学有关的工作收益是以心理收益或非货币收益的形式表现出来的。从事经营管理职位或专业职位方面的工作，可能比从事那些典型的受教育较少者经常从事的日常性工作要更为有趣和更为令人高兴。

因此，如果在估算教育投资的收益时忽视了以上这几部分，就不可避免地会导致低估教育收益。

#### 3. 选择性偏差

在职业选择过程中，可能存在高估或者低估教育收益。一个决定上大学然后去做一名管理人员的人之所以不会在高中阶段就终止学业去当一名技师，部分原因在于他或她缺乏做技师的才能；因此，此人因做一名技师而有可能获得的收入比那些自愿成为技师而不去上大学的人所获得的收入要少。同理，那些上大学的人可能是从事管理性工作中获得较高收入的能力更强的人，即使那些高中毕业就终止学业的人完成了获得管理职位所必需的大学教育，那么他们所能够获得的收入可能仍然不及前者。这些情况的存在，既有可能低估那些决定上大学的人的教育收益，也有可能高估那些不上大学的人放弃的教育收益。

### （四）文凭的信号功能

通常，人们认为教育存在两种功能：第一种功能是，教育能提高人们的生产效率，因此，高学历的人能获得高报酬。第二种功能是，教育制度为社会提供了一种根据个人既定能力对其进行分类的筛选机制。此时，将教育制度看成是发现哪些人具有较高生产率的一种手段，而不是一种强化劳动者的生产率的手段。这就是文凭的信号功能。

在招聘员工时，雇主并不完全清楚求职者的实际生产率，雇主所能够观察到的只是他们认为与雇员工生产率存在某种联系的一些特征，例如年龄、工作经验、教育程度，以及其他一些个人特征。假设雇主想要雇用新雇员来从事某些专门的工作，并且知道当前存在比例大体相同的两类求职者，一类求职者的

生产率为1，另一类求职者的生产率为2。如果雇主事先并不能区分出求职者分别来自哪一类群体，那么他们就被迫假定所有的求职者都具有“平均”的生产率水平，即假设每一位求职者的生产率都为1.5。同时，雇主按照1.5的工资水平雇用员工。但是，如果雇主能够（以很小的成本或零成本）设计出一种方案，来对这两类求职者进行区分，不录用生产率为1的工人，或者将他们安排到低工资的工作岗位上，那么，企业能够明显地提高自己的利润。因此，如果劳动者为获得企业所要求的正规学校教育而付出的成本真的能够反映他们的生产率，那么将求职者的受教育程度作为一种雇用标准的企业就可以从中获利，即使教育本身并不能提高生产率。

图5—26显示出教育的信号作用是如何被运用的。假设雇主倾向于认为那些高中毕业后至少接受过 $e^*$ 年高等教育的求职者的生产率为2，而那些高中毕业之后接受继续教育不足 $e^*$ 年的人生产率较低。那么，在这种信念的支撑下，雇主将会拒绝向高中毕业后接受教育年限不足 $e^*$ 的人提供任何工资高于1的工作，同时，那些接受继续教育年限至少为 $e^*$ 的工人则会发现，雇主之间的竞争最终会将他们的工资提高到2的水平。但是，接受学校教育是需要付出成本的，而且对于不同的个体来说，成本的差别也是很大的。教育的心理成本与个人的劳动生产率往往是有关系的，善于学习、能够用较低的成本达到一定教育水平的人通常也是在工作中更有效率的人。图中不善于学习，生产效率低的，其教育成本曲线为C；善于学习，生产效率高的，其教育成本曲线为C/2。在这种情况下，工人选择正规学校教育水平的原则将是：使他们的终身贴现工资报酬和他们的总教育成本之间的差额达到最大。对于每年的教育成本为C的人来说，他们的终身贴现工资报酬与总教育成本之间的差额是在高中毕业之后增加零年（不增加）继续教育的情况下达到最大。或者说，对于这些人来说，高中毕业后增加 $e^*$ 年教育所带来的净收益（即图中的距离BD）比高中毕业后增加零年教育所带来的净收益还要少（即图中的距离AO），对于他们来说，获得 $e^*$ 年教育这一信号的收益尚不足以弥补额外增加的成本。而对于教育成本为C/2的人来说，教育年限为 $e^*$ 年时所能够带来的净收益最大。因此，只有那些年度教育成本为C/2的人，即生产率为2的工人才会发现，获得 $e^*$ 年的正规学校教育是有益的。 $e^*$ 就成为劳动力市场上甄别劳动力的信息标志，雇主在雇用人员时对求职者的教育信号提出要求就是有用的。

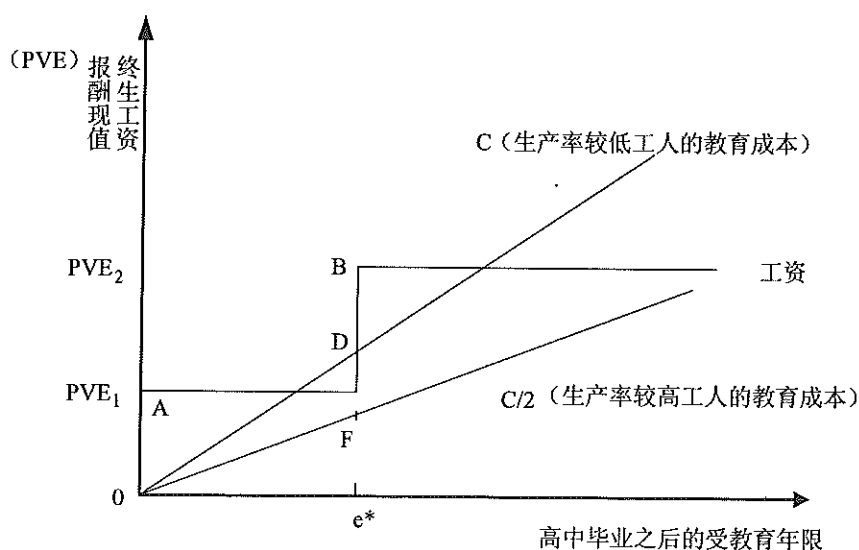


图5—26 获得教育信号的终生收益及其成本

使用文凭的信号功能能够使企业的雇用成本大幅下降。然而，需要注意的是，如果教育成本和劳动生产率没有显著的相关性，则利用文凭的信号功能招聘员工可能会导致劳动力市场供求双方均遭受损失。



## 四、在职培训

在职培训是对已具有一定教育背景并已在工作岗位上从事有酬劳动的各类人员进行的再教育活动，是人力资本投资的重要形式之一。

### （一）在职培训的成本与收益

#### 1. 在职培训的成本

在职培训成本主要包括三个部分。第一，直接成本开支。包括支付给受训者在培训期间的工资以及举办培训活动所需要的费用，如培训教师的讲课费，租用培训场地及设备的费用等。第二，受训者参加培训的机会成本。受训者参加培训要花一定的时间和精力，致使自己的生产率会受到影响。第三，利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。这两者会对企业正常的经营活动造成一定的损失。

#### 2. 在职培训收益

在职培训的收益体现在两方面。第一，企业得到收益。经过培训，受训者的劳动生产率得以提高，进而提高企业利润。第二，员工收益。受训者的收入及福利增加，择业能力增强。

### （二）一般培训和特殊培训

在职培训可以分为两类：一般培训和特殊培训。一般培训是指对各种不同企业的劳动生产率提高都有用的培训。特殊培训是指只对提供培训企业的劳动生产率提高有重要作用，而对其他企业的劳动生产率没有或很少有影响的培训。

#### 1. 一般培训的成本效益分析

雇员自己负担接受一般培训的成本并享受其收益。但在形式上，雇员对成本的负担并不采取直接支付的方式，而是以在培训期间接受一种较低的工资率的方式间接地支付培训成本。

在工人的工作年限内，只有当其接受培训的净现值大于零，他才会接受培训。

#### 2. 特殊培训的成本效益分析

特殊培训只能由雇主来负担成本，其形式是在培训期间，雇主向受训者支付一个高于其边际收益的工资率。

培训期间，雇主向受训者支付的工资如果等于培训前工资，那么，一旦受训者培训后辞职，受训者没有任何损失，而雇主却要承担全部培训成本的损失。为了降低雇员辞职率，应使受训者与企业分担特殊培训的成本与收益，从而对雇员同时形成约束力和吸引力。

## 第五节 劳动力流动

### 一、劳动力流动概述

#### （一）劳动力流动的形式

劳动力流动也被称为劳动力迁移（migration of labor force），劳动力流动主要有三种形式：劳动力在本地更换行业、职业或工作岗位；劳动力在地区之间流动，但不转换行业或职业；劳动力转移工作地点并在其他行业或职业就业。

劳动力流动和人口流动有所区别，劳动力流动通常不考虑随父母迁移的儿童和退休人员在退休时和

退休后的流动。退休人员的流动和在职人员的流动受不同的原因所支配。

劳动力流动在很大程度上受到劳动力市场化程度的影响。改革开放之前,我国政府通过特定的工资和社会保障制度以及严格的行政控制手段,对劳动力在不同工作单位和经济部门之间的劳动进行了严格的限制,因此,个人的职业流动率是很低的。改革开放以来,随着我国劳动力市场制度的不断完善,劳动力从低生产率、低收入部门(农业)向高生产率、高收入区域(城市)和部门(工业)的转移逐步扩大。

### (二) 劳动力流动的意义

劳动力流动对劳动力市场的运行和劳动力资源的合理利用具有重要意义。第一,流动能使人力资源得到充分利用。第二,流动能够促进经济增长。第三,能够保证劳动力市场的活力和效率。

### (三) 劳动力流动的代价

劳动力流动对雇主、雇员和整个经济可能也会产生某些负面作用。当一个有经验的雇员离职而由一个缺乏经验的雇员替代时,雇主就要支付培训费用,并在相当一个时期内承担新非熟练劳动力生产效率低下所带来的损失。对雇员来说,某些流动可能会造成失业。流动需要支付大量的经济成本和心理成本、承担失业的风险和痛苦,社会也要为此而付出代价。

## 二、劳动力流动模型

### (一) 劳动力流动模型

人力资本模型可以被用来理解和预测自发的劳动力流动。如果与流动相联系的收益现值超过了与之相联系的货币成本和心理成本的总和,那么,就可以认为劳动者要么会决定更换工作,要么会决定地理上的迁移,或者是两者兼而有之。如果贴现之后的收益并不比流动的成本高,那么,劳动者就不会决定进行流动了。

对劳动者的流动决策起着决定性作用的主要因素就是流动净收益,即流动收益减去流动成本,计算公式如下:

$$\text{净收益现值} = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{ot}}{(1+r)^t} - C$$

式中,  $B_{jt}$  为在  $t$  年时从新工作 ( $j$ ) 中所获得的效用;  $B_{ot}$  为在  $t$  年时从原来的工作 ( $O$ ) 中所获得的效用;  $T$  为在工作  $j$  上的预期工作时间(用年限表示);  $r$  为贴现率;  $C$  为在流动过程中所产生的效用损失(包括直接成本和心理成本);  $\Sigma$  为加总符号,在这里是指从第 1 年到第  $T$  年这一时期中每一年净收益贴现值的加总。

劳动者从新工作中所获得的效用水平越高,在原来的工作中所得到的快乐越少,与流动相联系的成本越小,劳动者在新工作上停留或在新地区生活的时间越长,即  $T$  的值越大,则流动的净收益现值就越大。

### (二) 自愿流动的收益与评价

劳动力的自愿流动一般来说能够提高工人对工作的整体满足程度。其中,经济收益增加是工作满足程度提高的一个重要表现。有证据表明,年轻人中,多数人离职后的工资增长幅度要比他们继续留在原来工作岗位的工资增长要快。

雇主通常对员工自愿辞职的做法持反对态度。原因是在高度竞争的市场条件下,雇主常常需要对雇员进行特殊培训,而雇员的频繁流动使得难以对雇员实施这种培训。



### 三、影响劳动力流动的因素分析

经济动因是影响劳动力流动最直接、最主要的因素，也有一部分劳动力流动是为了改变职业和工作。一个人是否会选择在劳动力市场中流动，如何选择适合自己的劳动力市场，需要经过评估自身条件、所处的内在环境和外在环境后才会作出决策。

#### （一）劳动力的自身条件

##### 1. 年龄

年龄是劳动力流动的主要影响因素之一。在其他条件相同的情况下，年龄越大，流动越少。有两方面原因可以解释年轻人流动频繁的现象。首先，越年轻获得的投资收益越高。同样的劳动力流动成本，流动后获得收入的时间越长，获得的潜在收益就会越高。其次，年轻人流动的心理成本低于年长者。年长者拥有更广泛的社会网络，对周围的社区环境更加熟悉，迁移对他们造成的心理损失要比年轻人更大。

##### 2. 家庭

劳动力流动成本会随着家庭规模的扩大而成倍增加。在年龄、学历相同的情况下，未婚比已婚更容易流动；妻子就业阻碍流动；妻子就业时间越长，家庭越不容易流动；配偶双方都有较高的工资时，举家流动更加不易；有学龄儿童的家庭不易流动。

##### 3. 教育

教育是同一年龄群体内部影响流动性大小的重要因素。在其他条件不变的情况下，学历越高，越有可能流动。最有可能流动的是大学及其以上教育者，原因主要有两方面：第一，大学及其以上教育者所属的劳动力市场可能是地区性的或者全国的，他们可能流动的范围较广。第二，受过大学及其以上教育的人在读大学时已经经历过一次流动，他们离开家乡的心理成本较小，在新的就业机会来临时，比较容易再一次流动。

##### 4. 职业与技术等级

职业也是影响劳动力流动的主要因素之一。职业流动性的高低可以用职业流动率大小来表示。职业流动率是某年中改变职业的就业人数与总的就业人数之比。专业技术人员和管理人员的总流动率低于体力劳动者的流动率。专业技术人员之所以频繁变换职位，但很少改变职业是为了更好地发挥职业特长，而改变职业则会丧失专业优势。

#### （二）劳动力所处的内在环境

##### 1. 迁移距离

劳动力流动的可能性与迁移的距离呈反方向变动。统计结果表明，随着劳动力流动成本的上升，流动的劳动力数量也会随之下降。其原因主要有两方面：第一，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。第二，迁移的距离越远，迁移费用及迁移之后回去看望朋友和亲戚的交通费等货币成本，以及迁移的心理成本都会增加。

一些资料表明，我国一般性劳动力的迁移流动过程也大体符合这一规律，而高智力的劳动力流动却往往背离这一规律，有时可能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迁移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构有着不同的要求。

##### 2. 强化工作匹配的意愿

由于雇员和雇主最初拥有的关于对方的信息不完善，且获取的成本比较高，员工与雇主达成的最初





“匹配”很可能并不是最优的，并且也不会永远保持在最优的水平上。当员工与雇主之间的匹配不相吻合的时候，他们之间的雇佣关系就会结束，劳动力流动就会出现；而如果两者之间达成了一种良好的匹配关系，那么这种雇佣关系有可能得到较长时间的延续。从单个劳动力的角度来看，工作流动被看作是改善自身福利的手段之一；从更为全局的角度看，劳动力流动在执行着使得工人与那些对其技能评价最高的雇主相匹配的社会功能。

### （三）外部宏观经济因素

#### 1. 区域间劳动力供求的不平衡

经济发展较快的地区，人口的自然增长赶不上生产对劳动力需求的增长，会出现所谓劳动力短缺，就业相对容易，于是就会对劳动人口相对过剩地区的劳动力产生吸引力，导致这些地区劳动力的流动。

#### 2. 经济发展水平的差异

经济发展水平的差异决定了劳动力供求的不同和同质劳动力的工资差别。在发达地区，就业机会远远多于不发达地区；工资水平也高于不发达地区，劳动力自然从工业化程度较低的地区流向工业化程度较高的地区。目标地区较好的机会所产生的“拉力”与原来地区较差的机会所产生的“推力”共同强化了劳动力流动。

#### 3. 经济周期引起的波动

一般情况下，经济繁荣时对劳动力的需求大，就业机会多，工资水平高，劳动力市场对外来工人既有吸引力也能容纳一定的数量，将会有较多的劳动力流入其中。反之，经济衰退时，劳动力市场急剧收缩，失业率大幅上升，工人工资水平下降，此时不仅劳动力流入暂时会停止，还会引起劳动力外流和外来工人的倒流。

#### 4. 国际资本流动的影响

当一个国家的跨国公司建立之后，要在国外建立分公司，子公司，除了雇用当地工人以外，还要带去一些本国职工，以承担管理、培训等工作，因此出现了国际人才向东道主国家的流动。

## 第六节 劳动力市场歧视

### 一、歧视的定义与表现形式

劳动力市场歧视是指在现行劳动力市场上具有相同生产率的劳动力，由于在一些非经济的个人特征，如种族、性别、信仰、区域、年龄等方面不同，而影响了他们获得同等报酬或获取同等就业机会。

理解劳动力市场歧视的要点：第一，歧视是可以衡量的劳动力市场行为结果，如工资、就业水平、晋升机会等。第二，歧视概念应略去偶然性的常态随机差异，它只包含有规则而不相互排斥的差异。第三，歧视的概念提出了一个区分引起工资差异的劳动力市场歧视与前市场差别的方法。例如，由于具有某一标志（如性别、年龄、民族等）的群体，平均生产率水平不同所产生的差异，在性质上可以归为前市场差别；如果生产率水平相同，仅仅由于某一标志（如性别、年龄、民族等）而产生的报酬或工作上的差异，可以作为劳动力市场歧视的证据。

“劳动力市场歧视”应当与“前市场差别”进行区分。前市场差别可能是由于很多因素造成的，比如社会使得有些成员只能接受较少的教育或者得到较差的健康照顾，他们的父母可能让儿子上大学而只让女儿读到中学等，由此而造成的就业机会和工资水平上的差别我们称为前市场差别。



## 二、劳动力市场歧视理论

劳动力市场歧视一般假设有三种可能，每一种歧视来源都包含一个相关模型来说明歧视是如何产生及其后果是怎样的。歧视的第一种来源是个人偏见，即歧视主要是由于雇主、作为同事的雇员以及顾客不喜欢与某些属于特定种族或性别的雇员打交道而造成的。第二种常见的歧视来源是先入为主的统计性偏见，即主要是由于雇主将某种先入为主的群体特征强加在个人身上而引起的。第三种歧视是由非竞争性劳动力市场力量造成的。

### （一）个人偏见模型

该模型假设雇主、雇员或顾客存在“偏好性口味”，即他们倾向于不与某些特定人口群体中的成员打交道。个人偏见模型首先假设存在一种竞争性的劳动力市场，在这种市场中的单个厂商被看成是“工资接受者”；然后再来分析这些偏好口味对于工资和就业的影响。

#### 1. 雇主歧视

雇主歧视首先假设男性雇主对女性有偏见，而顾客和作为潜在同事的雇员则没有这种偏见（为简单起见）。这种偏见所采取的形式可能是雇主不愿意与女性之间发生什么联系，其表现是：雇主在任何可能情况下都更愿意帮助男性，因为他们是自己的同类。这种偏见还在可能表现为职业隔离的形式，这种形式主要是受雇主对自身身份考虑的影响所造成的。这种偏见都被认为导致了女性所受到的歧视性对待。这里，假设女性与男性具有相同的生产率特征。如果雇主对于雇用男性从事高工资的工作有一种预定的偏好，即使女性具有与男性同样的资格，则他们在进行挑选决策时实际上仍然是假定后者的生产率比前者要低。这种生产率在雇主那里的贬值完全是出于一种主观的印象，从而显然是个人偏见的一种表现。雇主的偏见越深，实际生产率被打折扣的幅度越大。

#### 2. 顾客歧视

这种个人偏见模型强调了顾客的偏见成为歧视来源的情况。在有些场合下，顾客们可能偏好于让男性来提供服务，而在有些场合则偏好让女性来提供服务。如果顾客对男性的偏好扩大到负责程度较高的工作上，例如医生或飞机驾驶员，而他们对女性的偏好则界定在要求从业者承担相对较低责任的工作上，如接待员或空中小姐，那么就出现了对女性不利的职业隔离。如果女性要到那些为偏好男性的顾客提供服务的工作中寻找就业，她们要么必须接受较低的工资，要么必须比一般男性的资质更高。其原因在于由于顾客对男性有偏好，所以女性对于企业的价值要低于男性对企业的价值，即使她们具有同样的资质。

顾客歧视的含义之一是，它将会导致相互隔离的工作场所出现，至少是在那些与顾客有较高程度接触的职业中情况会是这样。需要迎合歧视性顾客需要的企业将会雇用那些“被偏好”群体中的人来为自己工作，与那些从事非偏好群体中雇用员工的企业以为那些为非歧视性顾客提供服务的企业相比，他们必须向男性支付较高的工资，同时也必须向顾客收取更高的价格。

#### 3. 雇员歧视

第三种以个人偏见为基础的歧视来源可以在劳动力市场的供给方面找到，即男性雇员可能会避开那些使他们不得不以一种自己不喜欢的方式与女性打交道的工作。比如他们可能会抵制从一位女性那里接受命令，或者不愿意在一种没有将女性安排在低级工作岗位上的地方工作。

比如，如果男性雇员有歧视性偏好，那么他们可能会从一位执行非歧视性雇用和提升标准的雇主那里辞职或不去那里求职。这样，那些希望按照非歧视性标准进行雇用的雇主就必须向男性支付一种工资

奖励（一种补偿性工资差别）来留住他们。

## （二）统计性歧视

企业需要对求职者的个人特征做出评价，但是当它们试图对这些求职者的潜在生产率进行估价时，可以利用这些求职者所属的群体所具有的某些一般性信息来帮助自己完成这一工作。如果这些群体特征成为企业雇用决策的组成要求，那么即使不存在个人偏见，统计性歧视也有可能就会出现。

雇主很难知道某个求职者的实际生产率是怎样的。对于他们来说，在进行雇用时可能获得的与生产率有关的信息只不过是受教育程度、年龄、技能水平等。但这些要素都只不过是实际生产率的一种不完全的“指示器”。因此，在某种程度上，它们往往只是对于决策中的主观要素提供一种辅助性信息，而即使没有个人偏见，这种主观要素也会造成歧视性后果。

统计性歧视可以看成是甄选问题一个组成部分。所谓甄选问题，是指在下面这种情况下所出现的一种问题，即与生产率有关的可观察性个人特征并不能对求职者个人的实际生产率做出完全的预测。那么，企业在做出雇用决策时将会同时利用求职者个人资料及其所属群体的群体资料作为决策的依据。然而，在运用群体资料时却有可能引起市场歧视，因为在这种情况下，具有相同的可衡量性生产率特征的人将会得到系统性的不同对待，这取决于当事人属于哪一群体。

假设就一般情况而言，由于职业生涯较短的缘故，具有相同教育水平的女性比男性对企业的价值要低一些，雇主在作决策时可以利用这种群体信息来修正求职者的个人信息。其结果是，在男性与女性具有相同可衡量性生产率特征的情况下，男性会受到系统性的偏爱，而从经验上讲，这种情况会被确定为劳动力市场歧视。

## （三）非竞争性歧视模型

这个模型的假设是，单个厂商对他们支付给工人的工资具有某种影响力，这种影响力可能是来自申谋，也可能是来自某种买方独家垄断力量。

### 1. 拥挤效应

由于职业隔离，尤其是按照性别形成的职业隔离在现实中是存在的，并且其严重程度也是较高的，因此这使得一些人认为，职业隔离是为了在某些特定行业中降低工资而故意采取的拥挤政策所造成的一种后果。由于市场拥挤，导致劳动力供给相对需求较多，从而使得工资率下降。尽管从寻求歧视的最终根源来看，所有原因都没能够对问题做出完整的解释，但是一个不可否认的事实是，越是女性占主导地位的职位，其工资率就越低，即使控制了工人的人力资本差别亦是如此。

### 2. 双重劳动力市场

双重劳动力市场论者将整体劳动力市场看成是被分割的两大非竞争性部门，主要部门和从属部门。主要部门中的工作所提供的是相对较高的工资率、较为稳定的就业、良好的工作机会以及进一步发展的机会。而从属部门中的工作则只能提供较低的工资率、不稳定的就业以及较差的工作条件并且根本没有职业发展的机会；在这一部门教育和经验的收益被认为是接近零。在双重劳动力市场论者的分析中，他们认为两大部门间的流动是非常有限的。被归入从属部门中的工人也被打上了不稳定、不受人欢迎的标签，一般认为他们获得主要部门的工作的希望是极其渺茫的。

双重劳动力市场论者进一步认为，从历史上来看，大部分女性都是在从属部门中就业的，而这导致了一种长期延续下来的对她们的歧视。他们认为，女性之所以成为被歧视的对象，主要是因为她们（作为一个群体）的工作经历总是不稳定的，而这种工作经历的不稳定性本身又是她们无法进入主要劳动力市场的原因。



### 3. 与搜寻成本有关的买方独家垄断

该模型假设,对所有雇员来说,都存在一种搜寻工作的成本,并将厂商行为中的买方垄断模型与歧视现象结合在一起。

假如并非所有的雇主都拒绝雇用女性,只是有些雇主出于他们个人、他们的顾客以及他们的雇员所带有的偏见而会这么做,但是没有哪一位雇主会拒绝雇用男性。正在寻找工作的女性并不知道哪一位雇主会拒绝她们,所以为了获得与男性同等数量的工作机会,她们就不得不比男性进行更长时间和更为艰苦地搜寻。换言之,只要存在某些歧视性的雇主,女性的工作搜寻成本就会上升,而这会使她们的流动次数比男性要少(在其他条件相同的情况下)。而雇员搜寻成本的存在可能会导致单个雇主面临一种向右上方倾斜的劳动力供给曲线,这表明劳动力的边际成本将会上升到工资以上,从而即使在劳动力市场上有很多雇主的情况下同样也会引发雇主的买方独家垄断行为。另外,劳动力供给曲线的倾斜度越陡直,则工资和边际劳动成本之间的差距将会越大。

### 4. 串谋行为

有些理论还建立在这样的假设基础上,即雇主们彼此联合起来,合谋对女性进行压制,从而制造一种被压制群体不得不接受买方独家垄断工资的局面。工人们被按照性别分割开之后,要组织起来就更为困难,即使组织起来,坚持自己要求的程度也会有所减弱。此外,歧视在工厂中所制造的对立也转移了工人们关注不良工作条件的关注。所有这些理论认为资本所有者是歧视的受益者,而所有的工人,尤其是女性,都是歧视的受害者。

## 三、性别歧视

性别工资报酬差别的来源中,有些差别是可以衡量的,如教育、年龄、职业分布、工作时间、经验年限等。显然,在控制了这些因素的差别后,因性别引起的工资报酬差别已经得到了大部分的解释。然而,即使所有的可衡量因素都包括在分析之中,还是有一些差别可能仍然“无法得到解释”。对此,存在两种可能的解释:一是这些剩下的工资报酬差别可能是由于某些因性别不同而导致且会对生产率产生影响的却无法衡量出来的因素造成的,如女性和男性在就业或家务劳动上的不同选择;二是这些未能得到解释的收入差别是劳动力市场上存在歧视性待遇的结果。

### (一) 性别歧视的形式

性别歧视一般有两种比较明显的形式:一是工资歧视,即对于同一职业,雇主支付给女性雇员的工资低于其支付给那些与女雇员有相同工作经验、相同工作条件的男性雇员的工资;二是职业歧视,即雇主故意将与男性雇员具有相同教育水平和生产率潜力的女性雇员安排到低工资报酬的职业上或负较低责任水平的工作岗位上,而把高工资报酬的工作留给男性雇员。

### (二) 性别歧视的衡量

#### 1. 工资歧视的衡量

女性和男性之间的平均工资报酬差距既有可能是因为他们之间的不同生产率特征所导致的,也有可能是由于他们虽然拥有相同的生产率特征但所获得的报酬却有所不同而引起的。后一种差距来源被解释为当前劳动力市场歧视。从理想的角度看,可以通过下面的四个步骤对工资歧视进行确认和衡量。

首先,衡量男性和女性所拥有的各种生产率特征的水平,即分别搜集与男、女职工有关的信息。那些从理论上说与工资报酬决定有关的所有人力资本特征和其他方面的一些特征都在搜集之列,如年龄、受教育程度、培训水平、工作经验、当前工作的时间、工作小时、所在企业规模、所在地区、行业、职

业、工作条件等。

其次,利用统计方法(基本统计技术即“回归方法”)估计每一种生产率特征对于女性工资报酬的贡献有多大。即可以估计出在其他生产率特征不变的情况下,某一生产率特征的变化是如何对工资报酬发生作用的。

再次,估计如果妇女的生产率特征与男性是完全相同的,则她们应该获得多少工资报酬。具体做法是,将女性从每一种生产率特征中所获得的工资报酬与男性所拥有的这些生产率特征的平均水平相乘。

最后,把计算出的女性的假设平均工资报酬水平(步骤3)与男性的实际平均工资报酬水平加以比较,就会得出对工资歧视的平均水平的一种估计。因为它反映了对于同一生产率特征,因支付给男性和女性工资不同所产生的影响有多大(在没有歧视情况下,具有相同生产率特征的男性和女性应当获得相同的工资报酬)。

但是这种对工资歧视衡量方法还有两个问题:一是并非所有可以衡量的潜在生产率特征都被包括在上面的那些数据组合中;二是有些重要的生产率特征可能根本就是无法衡量出来的。所以,即使在男性和女性可观察生产率特征相同的情况下仍然会存在工资差别,但不能将所有这些差别都认定为是劳动力市场歧视的结果,其中有些工资报酬差别实际上反映了劳动力市场供给方的一种自愿选择。

## 2. 职业隔离的衡量

职业隔离是指某一人口群体内部的职业分布与另外一种人口群体内部的职业分布极为不同。就性别而言,职业隔离的一种反映就是在实际中存在“女性”职业和“男性”职业这种现象。但职业隔离并非必然是对职业歧视的一种反映。如果职业选择受到直接限制,或受到既定人力资本特征所获得的报酬较低这一事实的影响,则职业隔离就肯定反映了劳动力市场歧视的存在。但如果这些选择只是反映了大家的不同偏好,或不同的家庭责任(特别是与照看孩子有关的家庭责任),则就可能会存在两方面的意见:一种意见认为不存在什么特殊的问题,职业偏好,包括对家庭工作的偏好,是在个人生活经历中自然形成的,并且应当在市场经济中得到尊重;另一种意见认为这些偏好本身就是前市场歧视的结果,即这种偏好在很大程度上是由于受父母、学校和社会的不同对待而形成的:在女孩子到达成人阶段和进入劳动力市场之前,她们就被引导去追求低工资报酬的职业(包括家庭劳动)。

对职业隔离的衡量,可采用差异指数法。差异指数的含义是,假如某一性别的工人留在他们现在的工作岗位上,那么为了使得两种性别的工人在各种职业中的分布是相同的,另外一种性别的工人中有多少比例的人不得不变换职业。如果所有的职业是完全隔离的,这一指数将会等于100;如果女性和男性在各种职业中的分布都是相同的,则这一指数为0。

## 复习思考题

1. 请阐述劳动力、就业和失业等基本定义之间的关系。
2. 请阐述影响劳动力需求的主要因素有哪些。
3. 简述边际生产力递减规律的主要内容。
4. 企业是如何决定短期劳动力需求的?
5. 工资是怎样影响劳动力供给的?
6. 劳动力的市场供给和企业供给分别是怎样形成的?
7. 劳动力如何进行工作时间决策?
8. 工资支付的方式有哪些?



9. 请阐述总报酬模型的主要内容。
10. 人力资本和物质资本的区别有哪些?
11. 人力资本投资的方式有哪些?
12. 简述在职培训的成本与收益。
13. 劳动力流动的形式有哪些?
14. 简述影响劳动力流动的因素。
15. 简述“劳动力市场歧视”与“前市场差别”的区别。
16. 简述劳动力市场歧视的三种来源。

### 参考文献

- [1] [美] 罗纳德·G. 伊兰伯格、罗伯特·S. 斯密斯著, 刘昕译:《现代劳动经济学——理论与公共政策(第十版)》, 中国人民大学出版社2011年版。
- [2] [美] 乔治·T. 米尔科维奇、杰里·M. 纽曼著, 成得扎译:《薪酬管理(第九版)》, 中国人民大学出版社2008年版。
- [3] [美] 西奥多·舒尔茨著, 蒋斌、张藿译:《人力资本投资——教育和研究的作用》, 商务印书馆1990年版。
- [4] 杨河清:《劳动经济学》, 中国人民大学出版社2002年版。
- [5] 曾湘泉:《劳动经济学》, 复旦大学出版社2003年版。
- [6] 曾湘泉:《薪酬管理(第二版)》, 中国人民大学出版社2010年版。
- [7] 杨伟国、唐镛:《人事管理经济学》, 复旦大学出版社2012年版。