

<<劳动市场经济学>>

图书基本信息

书名：<<劳动市场经济学>>

13位ISBN编号：9787501750641

10位ISBN编号：7501750645

出版时间：2003-1

出版时间：中国经济出版社

作者：博斯沃思

页数：638

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳动市场经济学>>

内容概要

本书总括了劳动市场经济学的全部研究内容；历数了劳动市场经济学近期的研究状况；融合了欧洲劳动市场经济学的理论和经验研究；扩展了北美和澳大利亚在劳动市场经济学领域的文献书目。本书提供了严谨的现代化的研究劳动市场经济学的方法和理论，适合作为大学高年级学生和劳动经济学专业的研究生教材。本书的综合概括性也为劳动经济学领域的专业工作者和学术研究者提供了理论参考。

<<劳动市场经济学>>

作者简介

德里克·波斯沃思是UMIST曼彻斯特学院管理专业的经济学教授，也是牛津圣彼得学院研究的资深研究员。

彼得·道金斯是Melbourne大学应用经济和社会调查研究所主任。

索尔斯坦·斯特龙巴克是Curtin大学工业技术部经济系主编、副教授，也是该大学劳动市场研究中心主任。

<<劳动市场经济学>>

书籍目录

第一篇 导论第一章 劳动经济学导言第二篇 劳动供给第二章 劳动供给导论第三章 个人劳动供给第四章 劳动供给理论的发展第五章 劳动供给和经验分析第三篇 劳动需求第六章 劳动需求导论第七章 完全竞争条件下的劳动需求第八章 不同市场结构中的劳动需求第九章 劳动需求理论的进一步发展第十章 技术变革与劳动需求第十一章 劳动服务需求的经验分析第四篇 劳动市场的运行第十二章 均衡、非均衡与调整导论第十三章 不同市场结构下的静态均衡第十四章 均衡、非均衡与调整的动态分析第五篇 人力资本第十五章 人力资本导论第十六章 人力资本与教育和培训的私人报酬第十七章 人力资本、社会收益率和政府干预第六篇 雇佣关系第十八章 雇佣合同模式第十九章 雇佣关系的制度分析：内部劳动力市场和交易成本理论第二十章 隐性契约理论第二十一章 劳动合同的激励：委托人-代理人模型、支付体系和利润分享第二十二章 效率工资第七篇 竞争、分割、工会影响、工资和收入第二十三章 对竞争、分割、工会影响、工资和收入的简介第二十四章 歧视和分割第二十五章 劳资关系、议价和工会的影响第二十六章 工资和收入第八篇 劳动力市场和成果第二十七章 劳动力市场成果简介第二十八章 失业第二十九章 经济成果和劳动力市场第三十章 劳动力市场政策和成果索引英文名索引

<<劳动市场经济学>>

章节摘录

有些人认为，凯恩斯在《通论》(General Theory)中暗示出来的劳动总供给曲线有更深层次的含义：雇员方面存在降低货币工资的阻力。

据凯恩斯的观点，这种阻力源自刚性的工资差异结构。

也就是说，任何特定的工人集团都会“十分合乎情理地”“反对货币工资下降”，因为它将引起实际工资下降；但是他们不会“反抗价格上升引起的实际工资下降，因为价格上升是经济系统中其他因素运行的自然结果。

”这也是由于后者“将不会打破人们之间的相对实际工资，而且同时出现总就业的增加。

”这也意味着，“同时且同等地降低所有产业的货币工资是无法保证实现的，我们可以把这种情况看成是一种规律，工人们出自其自身利益考虑反对货币工资下降。

与价格上升引起实际工资自动地逐渐下降相比，雇主在货币工资谈判中要求下调工资，确实会遇到更加强烈的反抗。

”(Keynes, 1936; Trevithick, 1976)。

完全预算线分析是估计劳动供给函数中的一项重大进展，但是它也存在一些问题。

麦克迪等人(1990年)认为，这种模型最似然估计是把斯卢斯基条件(正的替代效应)置于预算约束非线性部分的所有观测值。

这可以解释，为什么像用这种方法的研究必然得出正的补偿工资弹性，这种分析技术本身决定了弹性是非负的。

未补偿工资弹性越大，收入弹性越小(或负值越大)，这种约束就越能得到满足。

如前所述，使用这种方法会得出较大的未补偿工资弹性，但是收入弹性估计值是否较小，尚不能确定。

动态模型 大多数劳动供给经验模型使用年工作小时进行估计。

其原因在于数据的可获性，以及人们把一年作为分析劳动供给决策的合理时间。

使用年度数据的静态模型隐含地假定，除了随机变动之外，同样工资和年龄的个人(只考虑两个变量)会在每年选择同样的劳动时间。

这并非是不合理的，但是，当一个人理性预期下一年工资翻番时，会发生何种情况?这是否会影响到当前的劳动供给决策?同理，一个打算在下一年生育孩子的妇女，知道她的时间机会成本将会较高，也会对她生前的工作时间产生某种影响。

如果诸如此类的因素很多，而且人们有随时间推移而改变劳动供给的足够余地，那么，静态劳动供给模型会对替代效应和收入效应得出偏倚的估计。

直接考察劳动供给跨时维度的另一个原因是我们要考虑个人的一生。

如第四章所示，个人工作时间、工资率和每年收入的终生时间序列都是凹面的。

对于男性来说，若不考虑入学和退休阶段，则上述所有变量在其生活早期迅速上升，然后出现长时间的高峰期，在接近正常退休年龄时略有下降。

对于女性来说，这些变量的时间序列较为复杂：一些人很少或者不参加工作；另一些人轮流参与市场和非市场工作，第三类人在毕业之后，其工作时间、工资率和收入的时间序列都与男性相似。

人们进行经验研究的一个重要目的，就是提出单一的能解释所有事实的具有逻辑一致性的模型。

明塞(Mimeer, 1962年)的女性劳动供给模型在该领域做出了开拓性的工作。

根据明塞模型，女性劳动供给决策是基于持久工资率和非劳动收入。

当然，在女性一生中，外生因素会导致其工作机会成本的变动，如生育孩子，以及技能能够影响工资和配偶收入的商业周期。

但是，这些暂时性的变化只能影响其一时的劳动供给。

女性一生的劳动供给规模只取决于持久工资率和非劳动收入。

据明塞的说法。

妻子向市场供给的劳动量是她婚后生活的一部分，在这部分时间里她参与了劳动力市场。

从一个妇女的劳动力行为跨时分布中抽取的这一部分可看作是个人在既定时期的时间内成为劳动力的

<<劳动市场经济学>>

一种概率，从而可转化为一个大的妇女集团的劳动力参与率。

(p. 68) 这里，关键性的假定是，参与率能够衡量妇女向市场供给劳动的时间在其一生所占的比例。

也就是说，我们可把妇女总参与率由50%提高到60%看作为，典型妇女把其一生工作时间增加了10个百分点，同时把这种增加理解为持久工资率和非劳动收入变动的效应。

这种假定使明塞得以主张，妇女总参与率模型的参数表示在生命周期的决策过程中，人们对收入效应和替代效应的估计。

赫克曼(Heekman, 1978)表明，明塞的论证需要强假定条件的支持。

此外，由于该理论未说明生命周期中劳动供给的时间进程，因而它不能解释我们在前面提到的典型事实。

出自这些原因，我们在下面进行的生命周期劳动供给研究中，采用了根据第四章介绍的理论模型而发展起来的另一种方法。

第四章所介绍的动态劳动供给理论认为，人们在工资较高时愿意更多地工作，在工资较低时则享受更多闲暇。

在时间推移过程中，工资率与劳动供给之间存在正向关系，这是由于人们在时间便宜时，消费较多闲暇，而在时间昂贵时期，消费较少闲暇。

也就是说，便宜的时间被昂贵的时间所替代。

因此，人们常把这种关系称为跨时替代效应，尽管它并非是从该术语的正规含义上直接表示的替代效应。

其他一些作者称之为效率效应，即工资较高时，工作是有效率的。

这种简明的分析十分符合人们观测到的收入的一生时间序列。

但是，工资并非影响劳动供给时间序列的唯一因素。

第四章曾指出影响工作跨时配置的另外两项因素：利率和人们对时间的主观偏好率。

利率越高，则提早工作越有利，人们可将收入用于投资并在未来得到更多享受。

另一方面，主观时间偏好越强，人们越愿意在目前享受闲暇，并把工作推迟到以后。

本书前面的两篇考察了劳动的供给和需求，现在我们把这两个方面放在一起研究。

劳动市场是指劳动的买方和卖方聚集在一起，按照他们商定的愿意价格(工资)交换一定数量劳动服务的场所。

我们在本书的第六篇将会看到，就业关系或“劳动契约”的关系性质通常是复杂的，其性质明显不同于其他类型物品市场上的“即期市场”交易。

因此我们在上面所规定的劳动市场的定义或许是过于简化了。

但是对于我们的讨论而言，它是一个良好的开端，我们可以暂时把长期关系的复杂性、信息问题、不确定性等留给后面的章节去讨论。

本篇对劳动市场的分析主要源自主流的新古典市场经济学。

我们把供给和需求曲线放在一起，归纳不同市场条件下的工资和就业；我们最初假定存在均衡结果，然后继续考察非均衡的可能性和调整过程。

人们有时把标准的新古典经济学中所使用的供给和需求曲线的分析看成为一种工资竞争模型。

劳动的供给者们争取获得可能达到的最高工资，而劳动的买者们则争取以最低的工资获得最高生产率的劳动。

这也就意味着劳动服务的买卖行为发生于公开的或“外在的”劳动市场上。

人们已提出一些其他的分析方法，如职业竞争模型(参见第二十四章)和“内部”劳动市场(参见第十九章)。

但是，主流劳动经济学主要强调外部劳动市场上的工资竞争，尽管他过于简化并忽略了劳动市场的某些重要特征，它还是为分析一系列劳动市场问题提供了有用的框架。

本章的内容具有导论的性质，它论述了劳动市场的定义、劳动市场的分类及其边界。

这些介绍性的内容有助于我们理解后面的各章。

在以后的分析中，我们把劳动市场的定义看成是既定的也就不在这方面多费笔墨了。

<<劳动市场经济学>>

以后各章集中考察了不同的市场，如“年轻人劳动市场”或“总劳动市场”。

在第3节是有关加总的问题，这些问题包括将个人加总形成劳动供给函数和将生产者加总形成劳动需求函数。

第4节考察根据观测来识别供给和需求函数的问题，这些观测值是它们相互作用的结果。

到目前为止，我们假定工资是使市 尽管我们在第一章中曾经指出，劳动市场具有一系列独特的性质，但是它在许多方面与其他产品市场并无区别。

当买者和卖者聚集在一起试图商定一种价格(在这里指的是工资，)并愿意按照这一价格来交换一定数量的物品或服务(在这里指的是劳动服务)，我们就可以认为这时存在劳动市场。

在一个竞争的劳动市场上，买者和卖者有相当密切的接触，任何一对买者和卖者所达成的协议都会影响到其他人交易的条件。

在讨论一个劳动市场的同时，必须能够区分特定的买者和卖者。

我们至少可理解劳动市场存在的一些假设情况：例如，我们可以假设在一个孤立于外部世界的地理区域内，有大量的具备同样技能的个人和大量的愿意雇用这类工人的企业。

特定劳动市场的纯度主要取决于广义的流动性：如果人们大量的流入或流出所考察的地区，那么谈论该地区劳动市场是没有多大意义的；如果在某职业劳动市场上，其他技能能够成为该生产过程的十分密切的替代物，那么该职业劳动市场的涵义也不是完全清楚的。

劳动市场的存在一般要取决于流动性的程度：谈论职业劳动市场(如技术员市场)要比谈论产业劳动市场(如工程产业中所有人员的劳动市场)更有意义，但是这是一个程度的问题。

完美主义者可能认为不可能存在单一的孤立的劳动市场，因为所有的市场都联系在一起，任何市场上的一个买者和一个卖者所商定的合约都会影响到其他所有交易的条件。

现实世界的状况应处于这两种极端之间的某个位置：在某些情况下，我们可以放开手脚来谈论劳动市场(如某种地理位置和某种职业集团)，而在其他一些情况下，则不能如此(如存在移民的现象或存在密切的替代物)。

在本书的第一章，笔者曾谈到要在讨论的过程中给劳动市场下一个严格的定义。

现在看来正是实现这一诺言的良好时机。

实际上，探讨市场最优分类的论著较少，到目前为止大多数经验研究习惯于使用官方分类(即按官方统计的有关规定来考察特定职业的供给和需求)。

这里我们有必要对“最优”分类问题做出比较直观的解释，尽管这种“最优”分类也需要进一步的完善。

这种分类需要计量个人之间(以及个人集团之间)的“距离”。

这些距离的计量值用于把个人加总为集团，它使集团的内部同质性最大(即使集团内个人之间的距离最小)，并使集团之间的一致性为最大(即是不同集团个人之间的距离为最大)。

官方统计中的分类所依据的是对距离的相当主观的经验计量，它不容易量化。

以标准职业分类为代表的划分职业界限的方法所依据的是对职位类型之间相似性的主观评价：责任层次、教育程序等(而不是基于个人之间或个人集团之间的交叉价格弹性)。

.....

<<劳动市场经済学>>

媒体关注与评论

致谢 在本书写作过程中,许多人都向我们提出过有益的建议。罗布·威尔逊对一些章节提出重要建议,戴维·贝利和杰克·刘易斯对初稿进行了富有建设性的批评,马克·伍登提供了许多有用的信息,这里我们谨至以深深的谢意。

<<劳动市场经済学>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>