

# 劳动力利用的费用—效益分析 与促进就业的经济政策选择

陈 予 周刚强 黄建新

**摘要** 本文从劳动力利用的费用与效益这一视角,分析了劳动力市场机制失灵的原因。认为政府行为对减少失业,增进社会福利具有重要意义。以此为理论依据,揭示了我国体制转型时期失业率上升的原因,并提出了促进就业的经济政策。

**作者** 陈予,1969年1月出生,讲师,浙江工业大学97硕士研究生。(浙江杭州310014)

周刚强,1975年11月出生,浙江工业大学97硕士研究生。

黄建新,1968年10月出生,浙江工业大学97硕士研究生。

近年来,我国城镇失业人员激增,成为社会经济生活中最为突出的问题。据统计,到1997年底,城镇登记失业人员已达570万,登记失业率为3.1%,这其中不包括已处于失业状态但未登记的人口数,如果把下岗职工计算在内,全国城镇实际失业率已达9.36%,这一比例已超过我国一些专家所认为的失业政策警戒线——9%,考虑到失业人口持续上升的态势,我国失业率将会很快逼近失业危机临界点——10%<sup>①</sup>。严重的失业不仅影响到千家万户的生活,也影响到社会的安定,阻碍了改革的进程和社会经济的发展。因此,失业问题已成为当前我国社会

生活中急需研究和解决的重大课题。

本文试用费用—效益分析的基本原理来考察厂商和经济社会购买劳动力的决策目标与原则,分析市场机制配置劳动力资源的局限性,并以此为理论依据,解析我国经济体制转型时期失业率上升的原因和必然性,提出治疗我国失业痼疾的对策。

一、劳动力利用费用—效益的微观分析与宏观分析:对劳动力市场机制失灵的一种解释

<sup>①</sup>参见国务院发展研究中心邓鸿勋等提出的研究报告——《我国就业政策的战略目标和总体思路》

老”吃住在家,工作在村,无私奉献,不计分文的经验,选配1552名“五老”担任了村级协会会长。整顿后的村级会员联户发展到124496个,(其中亲缘型39120个,友邻型57827个,其他27549个)。联户的主要任务是保证完成村上计划生育目标。联户的主要对象是计划生育问题大的户,即计划生育特殊户(钉子户)、独子户、双女未扎户、早婚早育习俗严重户、计划生育贫困户、计划生育下岗户和孤寡老人户等。通过会员联户作用,把计划生育任务落实到了户和人。整顿后的少生快富互助组是以自愿组合为

原则,已经发展到26008个(其中股份型3585个,产业型10787个,亲友型5670个,项目管理型3585个,文化型1403个)。主要特征是:以互助组为依托,以少生孩子为目的,以致富项目为载体,通过运行机制,实施少生快富文明工程。从而,健全了基层协会自身肌体,增强了活动与服务能力,提高了整体工作水平。

(作者工作单位:山西运城地区计生协 山西运城 044000)

费用—效益分析是技术经济评价中常用的方法,它是建立在西方经济学的效用价值论基础上,一般用消费者支付意愿来代替效益,费用则是指效益的牺牲。消费者的消费决策要遵循效益费用 $> 1$ 的原则,这样才能获得消费者剩余,其基本思想可以用图1来表示:

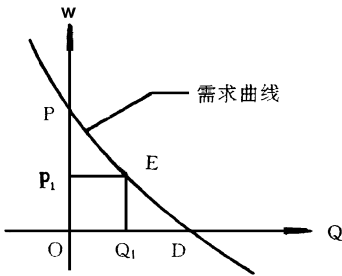


图 1

当某消费品价格为  $OP_1$  时,消费者的支付意愿(也就是用货币来衡量的效益)为  $POQ_1E$ ,而实际支付的费用为  $P_1OQ_1E$ ,从而产生消费者剩余(也就是净福利)为  $PP_1E$ 。

如果把劳动力视为商品,则厂商和经济社会利用劳动力的过程实际上是消费劳动力商品,其中也存在着一个费用—效益决策问题,但厂商和经济社会所追求的经济目标存在差异,因而两者购买劳动力的费用—效益分析决策原则不一致。经济社会的就业水平主要取决于厂商对劳动力的需求,在厂商利用劳动力所追求的目标和所遵循的原则偏离社会目标和原则的情况下,仅仅依靠市场机制的作用是实现劳动力资源的优化配置和充分就业的。下文试用费用—效益分析的基本原理和方法来说明这一问题。

### (一) 厂商利用劳动力的费用—效益分析

根据西方经济学的假设,厂商的经济行为以追求利润最大化为目标,其购买劳动力要素的决策原则是:劳动力边际生产力( $MP_L$ )等于工资( $W$ )。劳动力边际生产力是指在其他生产要素投入不变的前提下每增加一个单位劳动投入所带来的收益,也可以视为厂商多消费一单位劳动力所获得的效用;工资就是雇佣一单位劳动力所增加的成本和费用,只有当  $MP_L = W$  时,厂商才获得最大利益。这可以用下图来描述说明:

当  $MP_L > W$  时,厂商增加雇佣工人会增加利润,当  $MP_L < W$  时,厂商增加雇佣工人实际上是亏

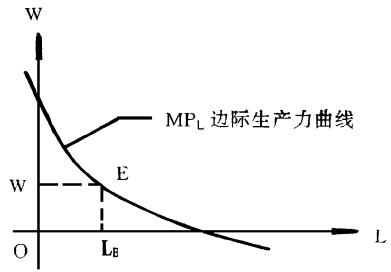


图 2

损,减员才有利于增强盈利,只有当  $MP_L = W$  时,即处于 E 点,厂商雇佣劳动力为  $OL_E$  时,才获得最大利益。因此,厂商的经济目标决定了他只雇佣边际生产力大于或者等于工资成本的劳动力,排斥边际生产力小于工资的劳动力,在一定时期和既定技术条件下,厂商所面对的工资成本和劳动力边际生产力线是一定的,它们按  $MP_L = W$  的原则来决定购买劳动力的数量,各厂商决定购买劳动力数量加总就是该时期厂商对劳动力的最大需求,但经济社会客观存在的劳动力供给一般不会恰好等于这一需求总量,于是,劳动力市场上客观存在着供求不平衡的矛盾。

### (二) 经济社会利用劳动力的费用—效益分析

在一定时期和既定技术条件下,各厂商的劳动力边际生产力曲线经过技术加工合成可以得到各部门的劳动力边际生产力曲线,各部门的劳动力边际生产力曲线可以进一步合成为整个经济社会的劳动力边际生产力曲线,设为  $\sum MP_L$ ,与厂商一样,经济社会在利用劳动力时 also 存在着费用(即工资成本)和效益(即  $\sum MP_L$ ),但经济社会利用劳动力的原则不同于厂商:仅止于  $\sum MP_L = W$  这一点,而是介于  $0 < \sum MP_L < W$  之间的某点。这种差异根源于劳动力要素自身的特殊性,劳动力不同于其他生产要素,其他生产要素失业时不会要求从社会总产品中取得分配份额,劳动力要素则不然,即使它处于失业状态仍然要求从社会总产品中取得必需的生活资料来养活自己,如失业工人不能创造社会财富,但要取得失业救济,当  $0 < \sum MP_L < W$  时,从厂商的角度考虑,拒绝雇佣这部分劳动力是合理的经济决策,但从社会总福利角度考虑,排斥这部分劳动力就业则是不合理的,因为这部分劳动力的边际生产力大于 0,让他们就业可以增加社会总产品,失业则造成社会总产品的损失,同时还要从社会总产品中给他们支付必须

的生活资料。因此,从整个社会的福利最大化考虑,劳动力利用的合理边界应该大于 $\sum MP_L = W$ 这一点。

为什么经济社会吸纳劳动力的边界达不到 $\sum MP_L = 0$ 这一点呢?这是因为经济社会追求的是社会净产品的最大化,而不是社会总产品的最大化。劳动力就业时为社会创造的财富为 $\sum MP_L$ ,获得工资为 $W$ ,从而从社会总产品中索取的净份额为 $W - \sum MP_L$ 。劳动力失业时,不为社会创造财富,但要从社会总产品中获得劳动力维持费,设为 $Q_L$ 。当某部分劳动力的工资、边际生产力和劳动力维持费满足关系式 $W - \sum MP_L < Q_L$ 即他们就业时从社会总产品中索取的净份额低于失业时从社会净产品索取的净份额时,则这部份劳动力就业比让他们失业更有利,因为这样减轻了社会净产品的支付负担;相反,如果 $W - \sum MP_L > Q_L$ 时,则让这部份劳动力失业比让他们就业更有利于减轻社会净产品的支付负担,实现社会净福利损失最小化。因此,经济社会为了实现社会净产品的最大化,吸收劳动力的原则和合理边界应该是 $W - \sum MP_L < Q_L$ 即 $\sum MP_L > W - Q_L$ 这一点。

### (三) 结论

以上通过对厂商和经济社会利用劳动力的费用一效益分析,可以得到以下几点启示:

1. 厂商的经济行为以追求利润最大化为目标,决定了厂商按 $\sum MP_L > W$ 的费用一效益原则来购买劳动力,从而决定了一定时期厂商对劳动力的总需求,但全社会的劳动总供给不可能正好与厂商的劳动需求相吻合,当劳动力总供给大于厂商的劳动力总需求时,单靠市场机制的自发作用是不可能实现充分就业的。

2. 由于劳动要素的特殊性,经济社会必须要负担失业工人的维持费,这决定了经济社会利用劳动力的合理边界不是 $\sum MP_L = W$ 这一点,而是 $\sum MP_L > W - Q_L$ 这一点,这样才能实现社会净福利的最大化。

3. 由于厂商利用劳动力的目标、原则偏离经济社会的目标、原则,在劳动力利用方面单纯依靠厂商行为是不可能实现社会净福利的最大化,必须依靠政府行为来扩大就业和促进社会福利。

二、体制转型时期失业率上升的原因:基于费用一效益分析的解释

以费用一效益分析的观点来看,笔者认为:当前

失业率上升的原因在于:随着经济体制市场化程度的加深,企业资源配置受费用一效益原则约束强化,厂商按 $MP_L > W$ 的原则雇佣劳动力,排斥和拒绝吸收无效低效劳动力,于是产生了大批富余劳动力失业。

(一) 权力一福利型就业制度下,企业资源配置费用一效益约束软化与企业冗员的隐性失业

在计划经济体制下,生产资料属于全社会所有,每个公民都无差别的拥有所有权,这种所有权在经济上的实现形式就是使用这些生产资料进行劳动。在这种经济基础上,劳动者与国家之间形成了一种不成文的社会契约:只要每个适龄公民愿意就业,社会就得提供就业机会。在劳动还是谋生的惟一手段的条件下,每个劳动力又必需进入生产过程才能获得必需的生活资料,于是,计划经济体制下,企业的劳动力需求几乎不取决于劳动力的边际生产力,而是取决于劳动者的劳动权力和就业意愿,计划经济下的企业制度也正好适应了这种要求:企业不是独立的经济利益主体,而是行政部门的附属,一切按政府指令行事,利润上交国家,亏损由国家承担,在这种企业制度和利益分配格局下,企业利用劳动力不是自主行为,也无须考虑费用一效益问题,只要劳动部门分配就业安置计划,企业就得接受,企业自身也具有扩大就业规模的冲动,从而企业对劳动力的吸纳能力放大,所有劳动力供给都会被经济过程吸收。

计划经济体制下,与权力型就业相对应的另一特色是福利型就业;福利分配不是以劳动贡献为依据,而是以是否就业为标准,劳动者只要成为单位的一员,不论他是否提供或提供多少净产品,就可以平等的享受医疗、住房、养老、教育和儿童福利。因此,劳动者参与就业的愿望十分强烈,大量低效无效劳动力在权力一福利型就业制度支持下顺利地进入经济过程,从而表现出极低的失业率,这种不按费用一效益原则、通过制度保障来实现的充分就业,脱离了生产资料的物质基础、是以牺牲效率为代价的,其最突出的特征是形成大量企业冗员在职失业。世界银行1994年对我国142个国有企业进行了一次调查,多数管理者认为,企业有富余人员,参见下表。

从中国经济学家的各种零星调查来看,情况更严重,大体估计国营企业的冗员至少有1500~3700万人,占全体职工比例的1/3~1/2,大型企业中,富余冗员在50%以上<sup>[1]</sup>。如此大规模的低效无效劳动力滞留在企业内部,国有企业效益低下的原因就不

中国国营企业冗员状况(1994年第一季度)

实际雇佣数超过理想 数的百分比(%)	占被调查企业的 总数的百分比(%)
30 以上	17.0
20~30	16.2
10~20	26.8
5~10	24.6
大约合适	12.0
少	3.4

资料来源: THE WORLD BANK(1996) P<sub>14</sub>

言自明了, 导致这一后果的根源在于权力—福利型就业制度下, 劳动力资源配置费用—效益约束的软化。

(二)体制转型时期, 失业率上升的原因在于企业利用劳动的费用—效益约束强化

随着转换企业经营机制和建立现代企业制度改革的推进, 企业逐步被推向市场, 传统的权力—福利型就业的微观基础逐步瓦解, 企业劳动力配置中的费用—效益约束作用加强, 厂商按  $MP_L > W$  的原则雇佣劳动力, 在这一市场经济原则作用下, 企业开始减员增效, 校正被人为放大的就业安置能力, 于是失业问题便凸现出来。

1. 企业拒绝雇佣边际生产力低于工资成本的无效低效劳动力, 短期内使企业吸纳劳动力的能力和整个社会的就业增长速度下降, 如: 1980~1989年, 全社会就业人员数年平均增长率为3%, 1990~1995年则降为1.3%。1978~1984年我国就业弹性系数(就业增长率÷经济增长率)为0.329, 1984~1989年降为0.297, 1989~1996年则进一步降为0.213<sup>[2]</sup>, 可见, 随着市场化程度加深, 就业增长越来越缓慢。

2. 企业劳动力资源存量调整中排挤出大量剩余劳动力。随着企业市场主体地位的确立, 开始按市场机制的原则配置劳动力, 通过优化组合把传统就业制度下积累下来的隐性失业人员排挤出来; 一大批长期亏损、靠财政补贴和银行贷款生存的企业, 随着市场竞争冲击的加剧和政府扶持政策的“断奶”而破产或被兼并, 结果也产生一批下岗失业人员, 据专家测算, 1997年底, 全国国有企业下岗人数已达1200万人, 未来5年还将产生1800万人。

3. 新增加劳动力的规模庞大。据劳动部门推算, 整个“九五”期间都是劳动适龄人口的高峰, 劳动

力供给从“八五”期间的年平均1870万人增加到2030万人, 扣除当年退休劳动力和丧失劳动能力的人口约950万人, 每年将净增劳动力1080万人<sup>[3]</sup>。这样, 在体制转型期间, 一方面市场机制的作用逐步增强, 企业劳动力资源配置的费用—效益约束不断强化, 拒绝吸收和排斥低效无效劳动力, 短期内导致企业吸收劳动力的能力下降; 另一方面, 新增加劳动力和企业人力资源存量调整中释放出大批剩余劳动力, 在劳动力需求约束强化的同时, 供给规模迅速膨胀, 于是, 失业率上升便不可避免了。

(三)对当前失业率上升的评价

尽管严重的失业会带来一系列社会问题, 但当前我国失业率上升有其必然性和合理性, 是体制转型时期必需要承受的阵痛。在传统的权力—福利型就业制度下, 大批低效无效劳动力进入经济过程, 这部分劳动力实际上处于在职失业状态, 在市场经济条件下, 企业按照市场经济原则配置劳动力, 必然要将他们排挤出来。从这个角度讲, 当前失业率上升并不是真正的上升, 而是失业形式的改变: 由隐性失业转化为显性失业, 但这一转变具有十分积极的意义:

1. 它是打破权力—福利型就业制度, 实现劳动力资源合理流动和优化配置的前提。

2. 它促使劳动者更加珍惜工作机会, 努力提高自身素质和劳动积极性, 从而提高劳动效率。

3. 有利于企业减少工资成本, 增加技术创新投入, 从而提高劳动生产率和企业竞争力。

4. 在劳动力需求强化、劳动力供给将长期膨胀的形式下, 让隐性失业显性化, 经过一段时间的社会心理磨合, 可以使公众认可失业这种正常现象, 从而促使人们放弃依赖心理, 树立起自立、自强、自主企业的观念, 提高全社会的失业承受能力。当然, 笔者这样讲并不是认为失业率越高越好, 实际上当前的主要问题并不在于失业率上升, 而在于失业人口急剧增加的同时社会再就业工程和社会保障体系没有充分建立完善起来。

三、促进就业的经济政策选择: 基于费用—效益分析的建议

面对严峻的就业形势, 反失业应该成为当前经济工作的重点, 反失业经济政策的内容十分广泛, 本文仅从费用—效益分析的角度来谈几点看法:

(一)废除权力—福利型就业制度, 建立统一的社会保障制度和劳动力市场

权力—福利型就业制度是计划经济的产物，在国有企业中还在发挥作用。随着改革的推进，我国非国有企业经济成分得到了很大的发展，非国有企业基本实行的是合同工制度，单位承担职工的住房、医疗、养老等职责较少。不同的用工制度和福利政策形成了就业市场的“二元结构”和国有企业与非国有企业之间劳动力流动的政策壁垒。当前，非国有企业的发展态势良好，成为就业增加的新增长点，而国有企业则成为释放剩余劳动力、供给失业人员的部门。但令人遗憾的是，据调查显示：国有企业下岗职工大多数不愿到非国有企业再就业，如上海再就业中心估计，下岗职工中有 50~70% 是可以自己找到就业门路的，但他们一般宁愿下岗待业也不愿到非国有企业就业。原因在于国有企业职工即使下岗，只要保留与原单位的雇佣关系，国家和单位仍然要承担他们的再就业、住房、医疗和养老，如果到非国有企业就业，就必需解除同原单位的雇佣关系，从而丧失既得的福利保障，一旦再次失业，他们就连基本的生活保障都没有，这里实际上存在着职工再就业选择的费用—效益分析和抉择问题。因此，权力—福利型就业制度已经成为维系职工与国有企业的纽带和国有企业职工下岗分流的障碍，必须予以废除。废除权力—福利型就业制度的根本举措在于取消国有企业的单位福利保障制度，建立覆盖国有企业和非国有企业的社会保障体系，由单位保障转向社会保障，从而使国有企业职工放弃对单位的依赖心理与所有制偏好，自由择业，这样才能大大的拓宽国有企业下岗职工再就业的门路。

(二)应用财政补贴、税收优惠、政策性贷款等政策，鼓励厂商多雇佣职工和失业人员自主创业

通过前文分析知：经济社会利用劳动力的合理边界要大于厂商利用劳动力的合理边界，当一个劳动力的  $MP_L < W$  时，如果强制厂商雇佣他，则意味着厂商福利受损，但可能对增进社会福利有利，要协调这种社会福利与厂商福利之间的矛盾，必须依靠政府的行为，使  $W - \sum MP_L < Q$  这部分劳动力全部进入经济活动过程，增进社会福利的同时给予厂商一定的补偿。按国外的经验，一般是应用财政补贴、税收优惠和低息贷款等政策来鼓励厂商多雇佣职工和失业人员创业。就我国当前情况，可以采取如下措施：

1. 减轻工资税、社会保险金等与企业雇员规模直接相关的税收。

2. 对增加就业岗位，雇佣失业人员的企业直接给予财政补贴，税收优惠，提供政策性贷款。

3. 对失业人员自主创业提供政府补贴，优惠贷款和税收优惠等。

4. 增加对下岗职工培训体系和劳动力市场建设的投入，为失业人员再就业创造良好的环境。尽管这些举措会减少政府收入，增加政府开支，但换一个角度看，实行这些政策可以促使厂商减少裁员，增加雇佣职工，从而减少失业人员，降低政府的失业人口维持费开支，并促进社会福利。

(三)实行更灵活的工时制度和工资制度，降低厂商的用工成本

通过劳动力利用费用—效益分析的微观模型可知：在一定劳动力边际生产力条件下，降低工资成本可以鼓励厂商多雇佣职工。为此，可以改革用工制度，实行更灵活的工时、工资政策：

1. 限定全社会工资上涨幅度，对超过规定幅度的工资收入所得转化为职工的股份留在企业内部作为雇员对企业的投资，减少厂商的现金支出。

2. 允许厂商将部分职工转化为部分时间工作或临时工，通过缩短工作时间来减少单位劳动力的工资成本，提高单位劳动时间的工作效率，从而鼓励厂商多雇佣员工。

3. 实行更灵活的工资制度，即不同工不同酬，拉开部门间、地区间，特别是技能之间的工资差距，这样一方面可以鼓励职工更加重视学习和培训，提高自身素质。另一方面，增加了厂商雇佣员工的可选择性，使他们可以通过更多层次的劳动力边际生产力与工资成本的比较来雇佣工人，从而提供更多的就业机会。

4. 节制非熟练工人的工资，允许厂商以稍低于法定工资和劳动费用开支来雇佣他们。

(四)鼓励技术创新，促进民间投资，培育新就业增长点

根据劳动力费用—效益分析的微观模型知：在工资水平一定时，提高劳动力边际生产力可以鼓励厂商多雇佣工人。提高劳动力边际生产力的途径是技术进步和扩大投资，这两者一般是结合在一起的。技术深化和资本深化在短期内可能会直接减少劳动力需求，引起结构性失业，但从长远来看是扩大就业的根本途径。

1. 技术进步与扩大投资会创造出新的工业部门和服务部门，带动相关产业的发展，从而扩大社会生

产规模,增加对劳动力的需求。

2 技术进步会促使教育技术培训体系的发展,促进劳动力质的提高,创造劳动力被扩大吸收的条件。

3 技术进步和扩大投资会增加社会财富,提高人们的收入水平,从而扩大市场需求,为扩大投资,创造更多就业机会创造了前提。

4 技术深化和扩大投资会促进产业结构高度化进程使第三产业充分发展,从而为第一产业与第二产业释放出来的劳动力创造再就业机会。因此,从长远来看,技术进步和扩大投资是创造就业机会,解决失业问题的根本出路。

在资本深化,技术深化过程中,短期可能会引起大规模的结构性的失业,如何避免这种失业高峰是我国工业化中后期真正需要妥善解决的难题。笔者认为日本的道路是值得我们借鉴的:大量引进适用技术,通过引进、模仿、创新到自主开发,促进技术进步,同时扩大设备投资和生产规模,创造充分的就业机会,吸收技术进步在短期内排挤出去的劳动力,即在技术排挤劳动力的同时通过扩大投资创造更多就业机会<sup>[4]</sup>。日本作为一个人口大国,在高速资本深化和技术深化过程中,不仅未扩大失业,反而在80年代后期还出现了劳动力短缺现象,这说明技术深化和资本深化与扩大就业可以有效地统一起来,关键在于要制定和实行正确的技术政策、产业政策以及投资政策<sup>[5]</sup>。在传统产业渐趋萎缩,劳动密集型产品普遍供过于求的形式下,解决我国就业问题的

出路在于通过技术创新和扩大投资来培育新的就业增长点,当前可行对策有:

1 增加技术创新投入,通过技术引进和自主创新,推动传统产业的更新,培育新兴产业,形成新的就业增长点。

2 发展和完善资本市场,放松对非国有企业直接融资的限制,促进民间资金转化为生产资金,从而创造新的就业机会。

3 放宽创业投资的限制,大力扶持创业投资,使一批具有创业精神和才能的创业家脱颖而出,只有有一大批企业家勇于创业,才能创造出更多的就业机会。

4 鼓励发展风险投资,当前企业投资热情衰减,从而不能扩大就业的原因在于:一是难以找到有价值的投资项目,二是融资困难。风险投资具有独特的融资投资机制,它要求将技术发明、风险资本和企业家才能有机地结合起来,通过为企业选择投资项目和注入风险资本来带动民间投资,促进高新技术产业发展。然而,这种独特的融资投资机制由于种种原因还未能能在实践中有效运作。

#### 参考文献:

- 1 顾昕.单位福利社会主义与中国的“制度性失业”.经济社会体制比较,1998(4)
- 2,3 张根明,郭永中.1998年我国就业形势分析与预测.中国软科学,1998(1)
- 4,5 熊红芳,徐建文.论战后日本技术革新对劳动就业的影响.现代日本经济,1998(1)

## 敬告读者

本刊将于1999年11月出版增刊一期,增刊内容为专题研究成果《中国农村男孩偏好文化的传播与演化》。本专题由西安交通大学人口与经济研究所和美国斯坦福大学人口与资源研究所高级研究人员共同承担。

增刊向本刊订阅者免费赠送,将与本刊1999年第6期(11月25日出版)一并通过邮局发行。请订阅者到时注意查收。

《人口与经济》编辑部