

# 第七章 · 失业

## Unemployment

康明石<sup>1</sup>

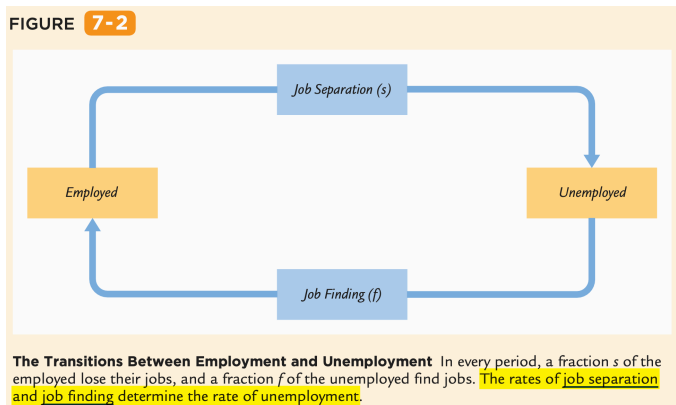
### 7.1 失去工作，寻找工作，以及自然失业率

每天都有一些工人失去工作或离职，也有一些失业工人被雇用。这种失业和就业状态的不断变化决定了劳动力中失业者的比例。在这一节中我们建立一个劳动力的动态模型，该模型说明了什么因素决定自然失业率。

令  $L$  代表劳动力， $E$  代表就业工人人数， $U$  代表失业工人人数。由于每个工人不是就业者就是失业者，所以，劳动力是就业者与失业者之和：

$$L = E + U$$

为了看出决定失业率的因素是什么，我们假设劳动力  $L$  是固定的，把注意力放在劳动力中的个体在就业  $E$  与失业  $U$  之间的转换上。图 7 - 2 对此进行了阐释。令  $s$  代表**离职率**（rate of job **separation**），即每个月失去或离开自己的工作的就业者的比例。令  $f$  代表**入职率**（rate of job **finding**），即每个月找到工作的失业者的比例。离职率  $s$  和入职率  $f$  共同决定了失业率。



<sup>1</sup> 暨南大学经济系，邮箱：[mingshikang@jnu.edu.cn](mailto:mingshikang@jnu.edu.cn)。本讲义基于N. 格里高利·曼昆的《宏观经济学》（第九版）。仅用于教学。

如果失业率既没有上升也没有下降, 也就是说劳动市场处于稳定状态, 那么, 找到工作的人数  $fU$  必定等于失去工作的人数  $sE$ 。我们可以把稳定状态条件写为

$$fU = sE$$

因为  $E = L - U$ , 这个条件等同于

$$fU = s(L - U)$$

把这个式子的两端同时除以  $L$ , 我们得到

$$f \frac{U}{L} = s \left( 1 - \frac{U}{L} \right)$$

现在我们可以解出  $U/L$ ,

$$\frac{U}{L} = \frac{s}{s + f} = \frac{1}{1 + f/s}$$

这个方程表明, 稳定状态失业率  $U/L$  取决于离职率  $s$  和入职率  $f$ 。离职率越高, 失业率就越高。入职率越高, 失业率就越低。

这个模型在把失业率与离职和人职联系起来这方面是有用的 (这个关系也很符合直觉), 但它未能回答一个中心问题: 最初为什么存在失业? 在接下来的两节中, 我们考察失业的两个基本原因: 工作搜寻和工资刚性。

## 7.2 工作搜寻和摩擦性失业

失业的一个原因是, 使工人与工作岗位相匹配需要花时间。第 3 章中讨论的总体劳动市场的均衡模型假设所有工人和所有工作都是相同的, 因此, 所有工人都同等地适合所有工作岗位。如果这是真的, 而且劳动市场处于均衡, 那么, 失去工作并不会引起失业: 被解雇的工人会在市场工资水平立即找到新工作。

实际上, 工人有不同的偏好与能力, 工作有不同的属性。而且, 关于找工作者和空缺职位的信息流动是不完全的, 工人在不同地区间的流动也不是即刻的。由于所有这些原因, 找一份合适的工作需要时间和努力, 这往往会降低入职率。确实, 由于不同工作要求不同

的技能和支付不同的工资，所以，失业工人可能不接受他们收到的第一个工作机会。由于工人找工作需要花时间而引起的失业称为**摩擦性失业**（frictional unemployment）。

## 摩擦性失业的原因

在不断变化的经济中，一些摩擦性失业是难以避免的。由于许多原因，企业和家庭需要的产品类型随着时间的推移而变化。随着产品需求的移动，对生产这些产品的劳动力需求也在改变。例如，个人电脑的发明减少了对打字机的需求和对生产打字机的劳动力的需求。同时，电子行业的劳动力需求增加了。类似地，由于不同地区生产不同产品，可能一国某个地方的劳动力需求在增加而另一个地方的劳动力需求在下降。经济学家把需求在不同行业和地区之间的构成变动称为**部门转移**（sectoral shift）。由于部门转移总在发生，且工人改变部门需要时间，所以，摩擦性失业总是存在。

部门转移并不是离职和摩擦性失业的唯一原因。只要企业间劳动力的供给和需求在变动，摩擦性失业就是无法避免的。

## 公共政策与摩擦性失业

许多公共政策追求通过减少摩擦性失业来降低自然失业率。政府就业机构发布工作空缺信息，以便工作岗位和工人更有效地匹配。公共资金出资的再培训项目的目的也是为了使更容易地从衰落行业转到新兴行业。

但是，一些政策无意中增加了摩擦性失业的数量。其中一个**失业保障**（unemployment insurance）。根据这一项目，失业工人在失去工作之后可以在一定时期内得到工资的一部分。

通过减轻失业的经济困难，失业保障增加了摩擦性失业的数量，提高了自然失业率。那些得到失业保障津贴的失业者寻找新工作的压力小了，更有可能放弃没有吸引力的工作机会。这两种行为变化都降低了入职率。此外，由于工人知道他们的收入受到失业保障的

部分保护，所以，他们寻找有稳定就业前景的工作的动机降低了。这些行为变化提高了离职率。

失业保障提高了自然失业率并不意味着这项政策是一个坏主意。这个项目的好处是减少了工人对自己收入的不确定性。而且，使工人拒绝没有吸引力的工作机会也可能导致工人和工作之间更加匹配。评价不同失业保障体系的成本与收益是一项困难的任务，也仍将是许多研究的主题。

## 7.3 实际工资刚性与结构性失业

失业的第二个原因是**工资刚性**（wage rigidity）——工资未能调整到劳动供给等于劳动需求的水平。在劳动市场均衡模型中，正如第3章概述的那样，实际工资的调整使劳动供给和需求达到均衡。但工资并不总是有弹性的。有时实际工资停滞在高于市场出清的水平上。

工资刚性与工作配给引起的失业称为**结构性失业**（structural unemployment）。工人失业并不是因为他们积极寻找最适合于他们个人技能的工作，而是因为愿意工作的人数与可以得到的工作数之间存在根本性的不匹配。在现行工资下，劳动供给量超过劳动需求量；许多工人只是在等待工作岗位的出现。

为了理解工资刚性和结构性失业，我们必须考察为什么劳动市场没有出清。当实际工资高于均衡水平和工人的供给超过需求时，我们可能预期企业会降低它们支付的工资。结构性失业的产生是因为尽管存在劳动的超额供给，企业也不能降低工资。现在我们转而论述这种工资刚性的三个原因：最低工资法、工会的垄断力量以及效率工资。

### 最低工资法

法律有时会规定一个社会的最低工资来保护低收入群体。但同时也埋下了结构性失业的种子。

很多人认为最低工资对十几岁的青少年失业的影响最大：一是由于他们作为劳动力中技能最低，经验最少的群体，边际生产效率较低，所以有些企业不愿意付给他们最低工资。二是青少年往往通过工作进行技能的培训，从而以工资以外的形式得到了补偿。

## 工会和集体议价

工人的工资不是由市场决定的，而是由工会领导人和企业谈判决定的。

工会决定工资主要存在于欧洲（美国只有13%的工资由工会决定）。工会的存在引发了不同群体工人间利益的冲突。局内人（insiders）是那些已经被雇佣的工人，他们想要企业保持较高的工资水平。局外人（outsiders）是那些失业者，他们承担了高工资的代价，因为他们在低工资水平时可能被雇佣。这两个群体的利益冲突是不可避免的。

## 效率工资

效率工资（efficiency-wage）理论认为，高工资使工人的生产率更高。工资对工人效率的影响可以解释尽管存在超额劳动供给，企业也不能削减工资。因为削减工资除了减少了企业的成本，它还可能会——如果这些理论正确的话——降低工人的生产率和企业利润。

四种理由：

1. 工资将影响工人的营养。即高工资可以使得工人吃的起更好的食物，而健康的工人有着更高的生产效率。这一理由显然不适用于发达国家。
2. 高工资减少了劳动力更替。工人不会频繁的为工资问题而辞职，从而减少了雇佣和培训新工人所花费的时间与金钱。
3. 高工资可以吸引更优质的劳工。如果企业降低工资，最好的雇员就会到其他企业工作，留在企业的是那些其他机会更少的低质量雇员。经济学家把这种现象称为逆向选择（adverse selection）——有更多信息的人（在这个例子中，是了解自己的外部机会的工人）以一种不利于信息更少的人（企业）的方式进行自我选择的倾向。企业通过支付高于均衡水平的工资可以减少逆向选择，提高其劳动力的平均质量，从而提高生产率。

4. 高工资提高了工人的努力程度。企业不可能完全监督其雇员的努力程度，雇员必须自己决定工作的努力程度。工人可以选择努力工作，也可以选择偷懒及冒着被抓住和解雇的风险。经济学家把这种现象称为道德风险（moral hazard）——当人们的行为无法被完全监督时，他们会有不适当的行为倾向。企业可以通过支付高工资减少道德风险问题。工资越高，工人被解雇的代价越大。通过支付高工资，企业促使更多的雇员不偷懒，从而提高了生产率。

## 内容摘要:

1. 自然失业率是稳定状态的失业率，它取决于离职率和入职率。
2. 由于工人搜寻最适合于他们的个体技能和爱好的工作需要时间，所以，摩擦性失业是不可避免的。各种政府政策，如失业保障，改变了摩擦性失业的数量。
3. 当实际工资保持在高于使劳动供给和需求达到均衡的水平时，结构性失业就产生了。最低工资法是工资刚性的一个原因。工会和工会化威胁是另一个原因。最后，效率工资理论认为，由于各种原因，尽管存在劳动的超额供给，企业可能发现维持高工资是有利可图的。

参考材料：《宏观经济学（第九版）》，N. 格里高利·曼昆，中国人民大学出版社