

# 現代勞動失業理論評介

■ 柳復起

總體經濟學上所謂充分就業並不表示每一個勞動者皆如願就業。任何一個動態的經濟社會，總有一小部份勞動者在失業中，這種不易消除甚至永遠存在的失業現象可區別為摩擦性失業（frictional unemployment）與結構性失業（Structural unemployment）兩類，即令真實工資的自由升降能始終讓勞動供給等於勞動需求，但這兩類的失業人口會一直維持相當穩定的勞動供給比率，祇是失業者常常更換，這個月有張三而下個月有李四罷了。

勞動市場與其他產品市場不同的特色，是勞動者與雇主或其代表的個人接觸為買賣成交的要件。他們洽談工作條件，訂立契約，包括議定的工資在內。通常這些條件及待遇比報紙廣告所列明者要詳細得多。因此，除非親身參加面談，勞動者不能夠準確了解他的勞力真正可以賣得的價格。雇主也不能確定他出的價碼可以雇到具有那種體型或經驗的工人。不像商品的買賣，價格與品質均是買賣雙方已確知的消息，或不必經過太多時間即可探聽清楚的消息。基於此種差別，晚近學者如賀爾特（C.C. Holt）、貝萊（M. N. Baily）及莫吞森（D.T. Mortensen）等人提出職業探求理論（或稱求職理論）（Search theory）來說明勞動市場上經常存在的摩擦性失業。

求職理論皆以效用極大化為推理基礎，求職者增加更多的探索可以獲得更多的市場情報，另一方面也要付出更多的代價。這些代價包括休閒的時間、繼續留在原單位工作可收到的薪資，以及其他為求職而付出之費用。延長求職時間的利益是可能找到更好的職

業及更高的報酬，而且是未來若干年長期的利益。如果某人之合約每天工資為 $W$ ，他花費 $n$ 天去探求新職，則必須犧牲目前這 $n$ 天可能領取的薪資為 $nW$ 。他預計可能找到的新工作之待遇超過目前薪資之數額用 $X$ 代表，新工作的就業時間用 $h$ 代表，而求職成功的或然率為 $\pi$ ，則可由以下的關係決定他是否繼續求職，或安於接受目前的聘僱合約：(1)如果 $nW < \pi Xh$ ，則放棄合約繼續求職；(2)如果 $nW > \pi Xh$ 則不必求職而接受目前合約。當 $nW = \pi Xh$ 時，他願接受合約的最低工資 $W^* = \pi Xh / n$ 即由此而決定。求職者對市場預測愈是樂觀，他心目中 $X$ 及 $h$ 之值也愈大，並且 $\pi$ 值也愈接近於一。相當於一定水準之 $W^*$ 下，他愈願意延長探求的時間 $n$ ，也就是他失業的時間愈久。如果經過一段探索後，他發現勞動市場並非自己所預料那麼景氣，他將逐漸改變自己的看法。換言之，他估計之 $X$ 、 $h$ 及 $\pi$ 值均向下修正。於是在一定之 $W^*$ 之下，他將急於立即應聘訂約，故他的失業時間縮短。因此，在經濟繁榮真實工資上升較快的時期，求職者對市場預測樂觀，他的失業時間較長，在經濟活動低沉時期，真實工資停滯，求職者反而傾向於立刻接受聘僱合約，失業時間亦較短。勞動市場消息不能迅速傳播，是延長求職時間的基本原因，經濟學者稱之為摩擦性失業，故摩擦性失業與市場景氣有負相關現象。

依照求職理論，摩擦性失業也與工資差異程度有正相關。往往資格與體型相近似的工人在類似的工作崗位都領取不同的工資，且差別甚大。正因為有此種