

中级经济师

人力资源管理专业知识和实务

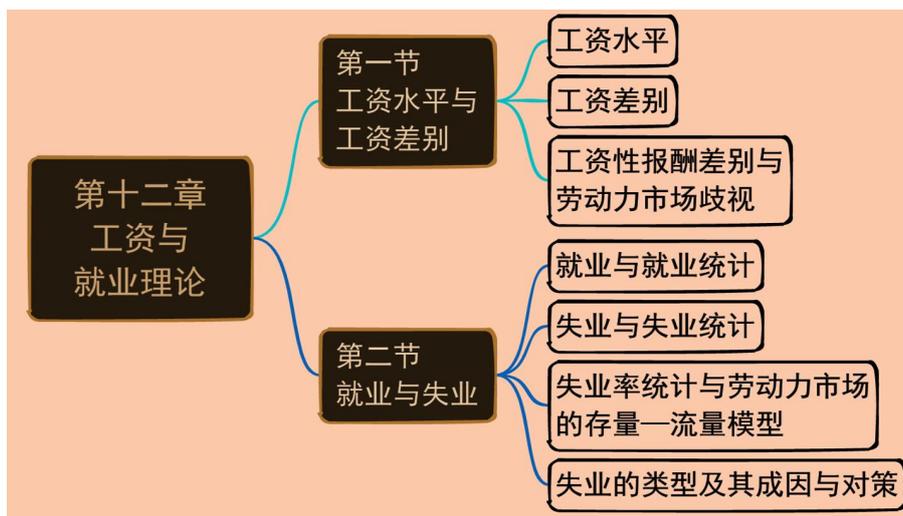
教材精讲班

第十二章 工资与就业理论

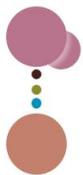
考情分析

年份	单项选择题	多项选择题	案例分析题	合计
2018	5 题/5 分	2 题/4 分	—	7 题/9 分
2019	4 题/4 分	1 题/2 分	4 题/8 分	9 题/14 分
2020	4 题/4 分	—	—	4 题/4 分
2021	2 题/2 分	—	4 题/8 分	6 题/10 分

本章概述



第十二章 工资与就业理论



第一节 工资水平与工资差别

第二节 就业与失业

第一节 工资水平与工资差别

知识点名称	重要程度
1. 工资水平	★★
2. 工资差别	★★
3. 工资性报酬差别与劳动力市场歧视	★★★★

一、工资水平

(一) 货币工资与实际工资

1. 含义	(1) 货币工资 又称 名义工资 ，是指雇主以 货币形式 支付给员工的劳动报酬。	
	(2) 实际工资 指货币工资所能 购买 的商品和服务量。可用来说明货币工资的购买能力。	
2. 关系公式	实际工资 = 货币工资 / 物价指数	
3. 意义	(1) 理论意义	①区分货币工资和实际工资有利于我们把握真正的工资水平。 ②实际工资是经过物价指数调整的货币工资。货币工资不等于实际工资，两者之间的差别取决于物价水平。 物价水平变化越大，差别越大。
	(2) 实践意义	劳动者的劳动供给决策是 根据实际工资 的变动做出的。

(二) 确定工资水平的**实际因素**

在工资谈判的过程中，工资水平存在 上限 （雇主能力）和 下限 （劳动者承受能力）。	
实际工资水平的上限和下限的 决定因素	1. 劳动力需求：雇主对劳动力需要的迫切程度；
	2. 劳动力供给：劳动者需要通过就业赚取工资来满足生活需要的迫切程度；
	3. 供求关系：谈判双方的力量对比
影响工资水平确定的 实际因素	1. 劳动者个人及其家庭所需要的生活 费用 ；
	2. 同工同酬 原则：完成 同等价值工作 的劳动者支付同等水平的工资；
	3. 部门或企业工资的 支付能力 。

(三) 工资水平与生产率和企业规模的关系

1. 工资水平与 生产率	观点	员工的 努力程度 会随着他们的工资水平提高而上升。
	原因	①较高的工资能够吸引较好的员工； ②较高的工资能够从既定的员工那里获得较高的生产率。
2. 工资水平与 企业规模	观点	规模较大企业的员工 ，工资随着经验的增加而增长的速度也要快得多。
	原因	① 特殊培训 方面：企业付出成本，鼓励与共与企业建立长期雇佣关系；
		② 生产过程 方面：员工之间具有较高相互依赖性，约束性较大的补偿；
		③ 职业晋升 方面：为员工提供“工作阶梯”，可以多层次晋升；
④ 岗位空缺 方面：空缺岗位的出现对于较大的企业来说成本很高。		

同步练习题

【例-多选题】关于工资水平的说法正确的有（ ）。

- A. 实际工资就是指员工实际拿到手的货币工资
- B. 实际工资就是指名义工资
- C. 企业在确定工资水平时必须了解实际工资水平
- D. 货币工资上涨时，实际工资有可能是下降的
- E. 物价指数越高，相同的货币工资代表的实际工资水平越低

网校答案：CDE

网校解析：本题考查工资水平。选项 A 错误：实际工资则是指货币工资所能购买到的商品和服务量。它可用

来说明货币工资的购买能力。选项 B 错误：货币工资又称名义工资，是指雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬。

【例-多选题】在现实生活中，影响工资水平确定的因素有（ ）。

- A. 劳动者学历情况
- B. 劳动者个人及其家庭所需的生活费用
- C. 同工同酬原则
- D. 劳动力市场的现状
- E. 企业的工资支付能力

第一节 工资水平与工资差别

网校答案：BCE

网校解析：本题考查确定工资水平的实际因素。在现实生活中，影响工资水平确定的因素可归纳为：劳动者个人及其家庭所需的生活费用；同工同酬原则；企业的工资支付能力。

【例-多选题】高工资往往导致高生产率，这是因为高工资通常（ ）。

- A. 有助于企业控制人工成本
- B. 有助于组织吸引优秀员工
- C. 有助于员工产生外部公平感
- D. 有助于提高员工工作积极性
- E. 有助于降低员工离职率

网校答案：BCDE

网校解析：本题考查工资水平与生产率。在最初阶段，提高工资可能会有助于生产率的提高从而增加企业的利润，但是在过某个点以后，继续提高工资给企业所带来的成本就会超过它所带来的收益；所以选项 A 错误。

【例-多选题】通常情况下，大企业员工的工资随着员工经验的增加而增长的速度要比中小企业快得多，下列对此解释正确的有（ ）。

- A. 大企业比小企业为员工提供了更多的特殊培训机会
- B. 大企业内部的生产过程往往具有高度的相互依赖性
- C. 大企业可以为员工提供多层次晋升的机会
- D. 大企业为员工更容易进行严密的监督
- E. 大企业更重视降低员工的离职率以及迅速填补职位空缺

网校答案：ABCE

网校解析：本题考查工资水平与企业规模。从工资水平来看，大企业通常会支付相对较高水平的工资，高工资往往与低流动率联系在一起。而且大公司工作岗位类型多样化，从而为员工不断晋级提供了较大的空间。正是由于有着较大的规模，企业才发现要对自己的员工进行监督是十分困难的，因而必须转而依靠其他方法来激励员工达到较高的努力水平。所以 D 选项描述错误。

二、工资差别

（一）工资差别概念的界定

概念	工资差别就是指各类人员的工资在 水平上的差异 。人们不仅关心 工资水平 ，而且关系 工资差别 ，并且对后者的重视往往高于前者。
原因	工资差别从本质上是 同劳动相联系 的，只要劳动者的素质和技能不能完全相同，劳动条件的差别无法消除，工资差别就不可能消除。
作用	工资差别的存在同 市场经济中价格差别 的存在一样，具有在整个社会范围内不断重新配置资源的功能，它会 激励劳动者 从 低生产率 的工作岗位、企业、职业、行业或产业部门甚至国家向 高生产率 的地方转移，从而 优化劳动力资源配置效率 ，这对于社会经济的发展具有积极的作用。

(二) 不同产业部门间工资差别形成的原因

1. 熟练劳动力所占比重	① 建筑业工人的报酬比较高 ：这个行业的劳动力中，熟练的电工、木工、建筑工、管道工等所占的比例较大，由于这些工人的报酬高，所以整个行业的平均工资水平也高； ② 零售业的报酬较低 ：部分原因是大多数员工都属于非熟练工人。
2. 技术经济特点	①规模大、人均占有资本投资比例高的产业部门， 人均工资水平也较高 ； ②对资本投资的要求低，新企业易于进入和以竞争性市场结构为特征的行业，其 人工成本占总成本的比例也较高 ，所以一般是属于低工资产业部门，如服装加工业、纺织品、皮革制品生产行业等。
3. 发展阶段	①兴盛期需求量大，工资高； ②衰退期，工资很难增长。
4. 工会化程度	根据发达市场经济国家的经验，传统的高工资产业一般也具有较高的工会化程度；
5. 地理位置	工资水平较低的产业，更多地集中在低工资地区。