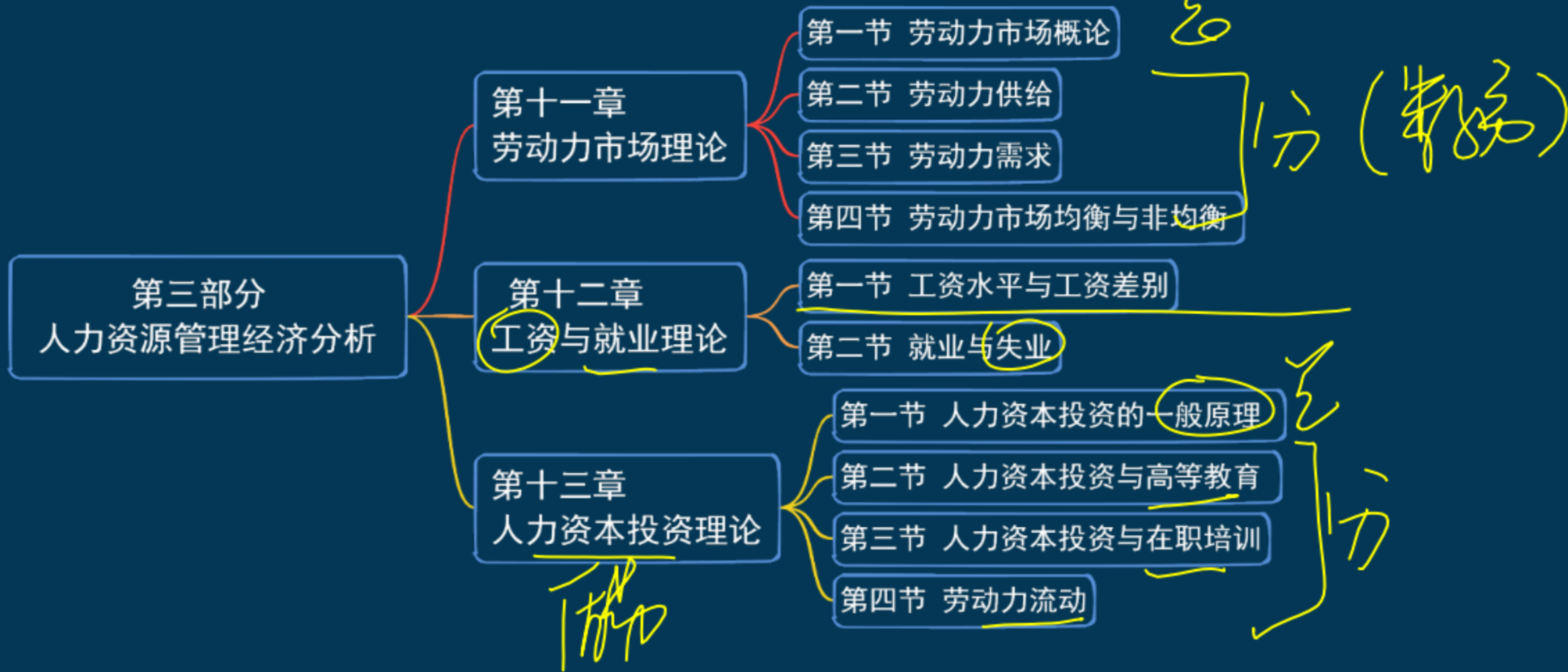




第三部分

人力资源管理经济分析

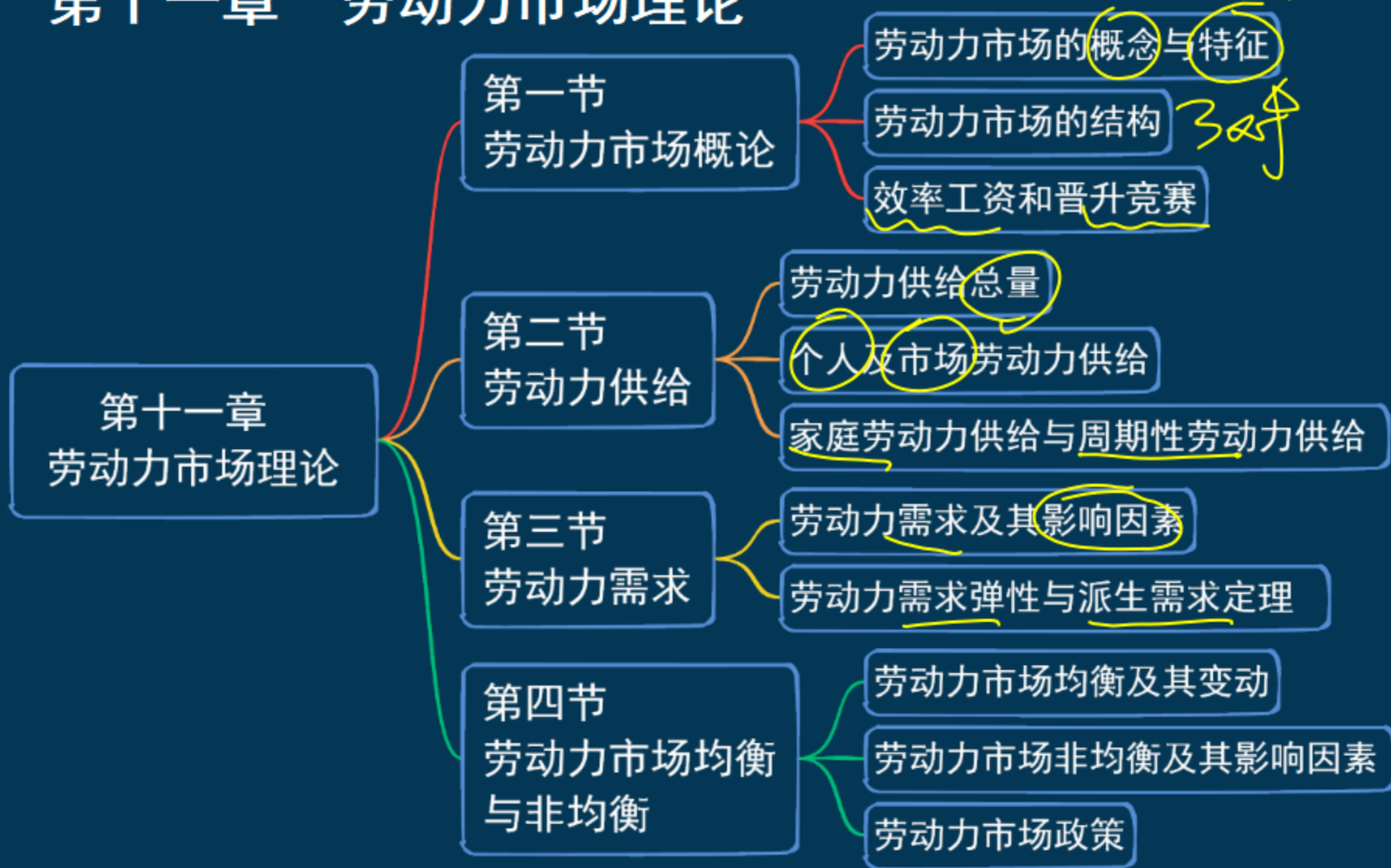
第三部分 人力资源管理经济分析





第十一章 劳动力市场理论

第十一章 劳动力市场理论



第十一章 劳动力市场理论

考点一：劳动力市场的概念与特征

（一）劳动力市场的基本概念

1. 性质	(1) 劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。
	(2) 劳动力市场是对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段。
	(3) 它不仅满足了个人需要，而且满足了社会需要。
2. 含义	(1) 从宏观角度来说，劳动力市场是由各种各样的局部性或单一性劳动力市场构成的一个总劳动力市场体系。
	(2) 从微观角度来看，劳动力市场是指特定的劳动力供求双方在通过自由谈判实现劳动力使用权转让的合约时所处的市场环境。

第十一章 劳动力市场理论

考点一：劳动力市场的概念与特征

(二) 劳动力市场的特征

1. 特殊性	劳动力这种特殊商品的 所有权并没有转移 ，转移的只是其使用权。
2. 多样性	类型和价格 的多样性。
3. 不确定性	劳动力市场会表现出明显的 动态属性 ，即匹配不是终身性的，而是可能会出现重新匹配。
4. 交易对象的难以衡量性	①利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职训练等客观指标来筛选； ②利用面试、笔试、心理测验等 多种甄选手段 来对求职者进行 筛选 ； ③通常情况下，企业还要利用 试用期 来最后决定是否最终雇用某位求职者。
5. 交易的延续性	劳动者会继续参与购买者的生产过程。
6. 交易条件的复杂性	工作条件和工作环境要素既包括 物质 工作环境，又包括 软环境 因素。
7. 劳动力出售者地位的不利性	劳动者在劳动力市场上的 议价能力 大小： 一方面取决于劳动者所属的同种劳动力在市场上的 供求状况 ； 另一方面则取决于 个人的技术、能力和经验 等劳动力质量要素的 水平 。 如 ：失业情况下保持原有状态的能力一般都比较差。在经济不景气、失业率上升的情况下尤其明显。

第十一章 劳动力市场理论

考点二：劳动力市场的结构

全国性劳动力市场和地区性劳动力市场	全国性	全国范围 <u>彼此搜寻</u> ：稀缺，技能要求高的劳动者。
	地方性	某一局部地区 <u>彼此搜寻</u> ：技能水平不高，市场竞争力不是很强的劳动者。
外部劳动力市场和内部劳动力市场	外部	<u>一般性劳动力市场</u> ，它是指处于 <u>组织外部</u> 、不受单个企业的人力资源管理政策与实践的影响，大量企业和劳动者共同参与的市场。
	内部	<u>大型组织内部存在的</u> ，由一系列规则和程序指导组织内部的雇佣关系调整形成的一种有序的管理体系。
优等劳动力市场和次等劳动力市场	优等	就业条件好，工资福利水平较高，工作环境良好，工作保障性较强；劳动力供给者要求较高。
	次等	就业不稳定、工资率较低，工作条件较差，工作社会地位较低。

第十一章 劳动力市场理论

考点三：劳动力供给总量

3

劳动力供给数量方面的因素主要取决于人口总量、劳动力参与率以及劳动者的平均周工作时间三个因素。

1. 人口总量

取决于人口出生率、死亡率及净流入率三个因素。

2. 劳动力参与率

$$\text{劳动参与率}(\%) = \frac{\text{就业人口} + \text{失业人口}}{\text{16岁以上总人口}} \times 100\%$$

$$= \frac{\text{经济活动人口或劳动力人口}}{\text{16岁以上总人口}} \times 100\%$$

3. 周平均工作时间

指劳动者平均每周在劳动力市场上愿意提供的工作小时数的总和。

或

第十一章 劳动力市场理论

三大组成部分

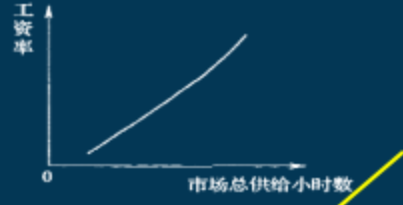




考点四：个人劳动力供给决定的基本原理

1. 工资率变化	收入效应	工资率的上升就有可能导致劳动者减少工作时间而增加闲暇时间的消费；
	替代效应	工资率上升导致享受闲暇时间的成本更高，替代效应会促使劳动者增加市场劳动力供给时间；
	两者作用	工资率上涨对劳动力供给产生的收入效应和替代效应是作用方向是相反的。
2. 非劳动收入	个人非劳动收入或财富总量越大，劳动者的劳动力供给动机越弱。	
3. 个人偏好	偏好闲暇的人比偏好工作的人更不愿意增加劳动力供给。	

第十一章 劳动力市场理论

考点五：市场劳动力供给曲线的形状

<p>向上倾斜 的市场劳 动力供给 曲线</p>	 <p>图 11-3 市场劳动力供给曲线(一)</p>	<p>这种自左下方向右上方倾斜的劳动力供给曲线反映的是常见的市场劳动力供给状况。它表明，随着工资率的提高，市场劳动力供给总量不断增加；相反，随着工资率下降，市场劳动力供给总量有所减少。</p>
<p>垂直形 状的市场 劳动力供 给曲线</p>	 <p>图 11-4 市场劳动力供给曲线(二)</p>	<p>这种市场劳动力供给曲线反映的是市场工资率变动对于市场上的劳动力供给数量完全没有影响的情况。</p>
<p>水平形 状的市场 劳动力供 给曲线</p>	 <p>图 11-5 市场劳动力供给曲线(三)</p>	<p>这种形状的市场劳动力供给曲线说明，当工资率为 W_0 时，劳动力市场上可以得到任意数量的劳动力供给。</p>

无

不限

第十一章 劳动力市场理论

考点六：劳动力供给弹性

劳动力供给弹性

所谓**劳动力供给弹性**，是指劳动力供给数量随着工资率变动而发生变动的灵敏程度。可以用劳动工时变动百分比与工资率变动百分比之间的比率来显示，其计算公式为：

$$\begin{aligned} \text{劳动力供给弹性} &= \frac{\text{劳动工时变动百分比}}{\text{工资率变动百分比}} \\ &= \frac{\frac{\text{工时增加或减少绝对数量}}{\text{初始工时}} \times 100\%}{\frac{\text{工资率上升或下降绝对数量}}{\text{初始工资率}} \times 100\%} \end{aligned}$$

Handwritten yellow formula: $\frac{\Delta L}{L} / \frac{\Delta W}{W}$



第十一章 劳动力市场理论

考点六：劳动力供给弹性

5

劳动力供给弹性的符号可能为正，也可能为负。绝对值则反映了工资率变化对劳动力供给时间变化产生影响的程度。劳动力供给弹性的绝对值总共有以下五种不同的情况：

弹性状态	对应的比值情况	供给弹性绝对值
富有弹性	工时变动的百分比 超过 工资变动的百分比	大于1
缺乏弹性	工时变动的百分比 小于 工资变动的百分比	小于1
具有单位弹性	工时变动百分比与工资率变动百分比 相同	数值为1
无弹性	工资率变动不会带来劳动力供给时间的任何变动	供给弹性为 0
无限弹性	在某种工资率下，市场上可以获得任意数量的劳动力供给。	供给弹性为 无穷大

弹性

第十一章 劳动力市场理论

考点七：家庭生产理论

1. 附加的劳动者效应	<p>主要收入者失去工作或工资削减，其他家庭成员临时性的进入劳动队伍，增加家庭收入，保持原先效用水平不变。</p> <p>经济衰退期表现得尤为明显，它的潜在作用类似收入效应。</p>
2. 灰心丧气的劳动者效应	<p>本来一些可以寻找工作的劳动者变得非常悲观而停止寻找工作，临时成为非劳动力参与者。</p> <p>经济衰退期，试图找工作时，预期的工资率会大大下降。</p>
3. 两种不同劳动力供给效应的共同作用结果	<p>作用方向是相反的，他们的强弱对比会直接影响到失业率的高低。总的来说，灰心丧气劳动者效应比较强，且占主导地位。</p> <p>①附加劳动者效应很可能会导致失业率（政府公布的数字）上升，因为寻找工作的失业人数增加了；</p> <p>②灰心丧气的劳动者效应在失业后退出了劳动力市场，则失业者人数减少，从而导致失业率下降。</p>





第十一章 劳动力市场理论

考点八：生命周期中的劳动力供给

1. 生命周期中的劳动力供给规律	<p>当市场工资率高时，劳动力供给水平也较高，反之则较低。</p> <ul style="list-style-type: none">(1) 刚成年阶段：大部分时间用在接受正规教育，工作时间较少；(2) 中年时期：工资率相对较高，较多时间在市场工作；(3) 老年阶段：部分退休或彻底退休。 <p>时间密集型的闲暇活动通常发生在一个人成长的早期阶段及晚年阶段，因为享受闲暇的时间机会成本比较低。</p>
2. 女性的劳动力参与率变化：劳参率稳定上升	<ul style="list-style-type: none">(1) 相对工资率上升；(2) 工作偏好和态度发生了变化；(3) 家庭生产活动的生产率提高；(4) 出生率的下降；(5) 离婚率的上升；(6) 工作机会增加。
3. 老年人的劳参率变化	<p>劳动者的劳动力供给选择以及退休年龄选择主要取决于工资率（老年人的收入效应通常明显压过替代效应）和养老金福利两个方面。</p>


第十一章 劳动力市场理论

考点九：劳动力需求的影响因素


影响因素	具体影响因素	变化方向
工资率对劳动需求量的影响	1. 工资率上涨对劳动力需求量产生的规模效应导致劳动力需求量下降	
	2. 工资率上涨对劳动力需求量产生的替代效应导致劳动力需求量下降	
产品需求变化对劳动力需求数量的影响	产品需求上升带来的规模效应会导致在工资率不变的情况下，劳动力需求数量增加。	
资本价格变化对劳动力需求数量的影响	(1) 规模效应：资本价格上升的规模效应导致劳动力需求数量下降。	 
	(2) 替代效应：资本价格上升产生的替代效应导致劳动力需求量上升。	

第十一章 劳动力市场理论

考点十：劳动力需求的自身工资弹性

由于工资率变动方向与劳动力需求数量的变动方向是相反的，因而劳动力需求的自身工资弹性值为负。

劳动力需求的自身工资弹性重点考察的是劳动力需求数量变动对于工资率变动的反应敏感程度。

$$\eta = \frac{\text{劳动力需求变动}}{\text{工资率变动}} \times 100\% = \frac{\Delta L/L}{\Delta W/W}$$


供给 vs

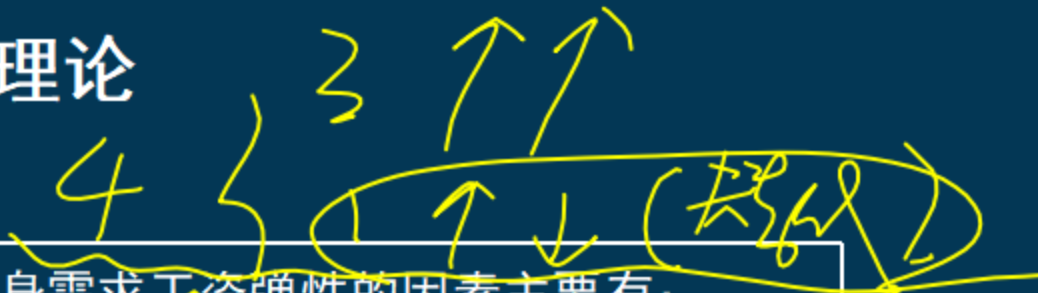
数值	弹性类型
大于1	富有弹性
小于1	缺乏弹性
等于1	单位弹性

第十一章 劳动力市场理论

考点十一：派生需求定理

派生需求定理认为，影响劳动力自身需求工资弹性的因素主要有：

1. 最终产品的需求价格弹性	产品需求弹性越大，生产产品的劳动力需求的自身工资弹性越大。
2. 要素替代的难易程度	其他生产要素对劳动力替代越容易，劳动力需求的自身工资弹性就越高。
3. 其他生产要素的供给弹性	其他生产要素的供给弹性越大，劳动力需求的自身工资弹性就越大。反之则越小。
4. 产品总成本中劳动力所占的比重	劳动力成本在总成本中占的比重越大，劳动力需求的自身工资弹性就越大。反之则越小。



第十一章 劳动力市场理论

考点十二：劳动力需求的交叉工资弹性

含义	指一种劳动力的工资率变化1%所引起的另一类劳动力需求量变化的百分比。
关系	劳动力需求的交叉工资弹性的值可能为正，也可能为负，数值为正还是为负的含义意义是不一样的。
	①如果两种劳动力交叉弹性为正值，则一种劳动力的工资率提高促进了另一种劳动力的需求量增加，则是总替代关系。（如：男性工资提高就用女性） 口诀：夫夫得正
	②如果两种劳动力交叉弹性为负值，则一种劳动力的工资率提高促进了另一种劳动力的需求量减少，则是总互补关系。（如：男性工资提高，公司劳动力成本高了，招女性少了） 口诀：负数互补
两种劳动力之间是总替代关系还是总互补关系并不是绝对固定的，它取决于在一种劳动力的工资率上升带来的替代效应和规模效应中，哪一种对另一种劳动力的需求量产生的影响更大。	



第十一章 劳动力市场理论

考点十三：劳动力市场均衡及其变动

<p>(一) 劳动力 市场均 衡图</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="463 356 950 662"> </div> <div data-bbox="1158 356 1645 662"> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="520 684 898 768"> <p>图 11-8 劳动力需求曲线移动 对均衡位置的影响</p> </div> <div data-bbox="1236 684 1614 768"> <p>图 11-9 劳动力供给曲线移动 对均衡位置的影响</p> </div> </div>	
<p>(二) 劳动力 市场均 衡的破 坏与重 建</p>	<p>1. 需求曲线移动对均衡位置的影响</p>	<p>向左移动意味着在工资率不变的情况下，劳动力需求整体上缩小了；向右移动意味着在工资率不变的情况下，劳动力需求整体扩大了。均衡工资率随需求曲线右移而上升。反之，当劳动力供给曲线不变而劳动力需求曲线左移时，均衡工资率同时下降。</p>
<p>2. 供给曲线移动对均衡位置的影响</p>	<p>劳动力供给曲线右移表示在工资率不变的情况下，劳动力供给整体上增加了；左移则表示劳动力供给整体上减少。</p> <p>在劳动力需求曲线不变，劳动力供给曲线右移时，均衡工资率会下降；左移时，均衡工资率会上升。</p>	

第十一章 劳动力市场理论

考点十四：劳动力市场政策

(一) 政府促进就业的宏观经济政策

(1) 货币政策	通过控制货币供应量调节经济运行。 分为扩张性的货币政策（提高货币供应增长速度刺激总需求的增长）和紧缩性的货币政策（反之）两种。
(2) 财政政策	利用政府预算来影响总需求，其主要手段是调整税率和政府支出水平。 包括扩张性的财政政策（刺激总需求增加，降低失业率）和紧缩性的财政政策（反之）两种。
(3) 收入政策	实际上是一种工资、物价管理政策。
(4) 人力政策	针对结构性失业提出的扩大就业政策。
(5) 产业政策	国家对其产业结构实施引导、调节、管理的方针和政策。

第十一章 劳动力市场理论

考点十四：劳动力市场政策

(二) 最低工资立法及其影响

1. 压缩效应	<p>(1) 在就业能够继续得以维持的情况下，最低工资立法提高了原来所获得的工资率低于最低工资的那些工人的收入水平。如果他们的工作时间仍然同过去一样，那么这些低收入者的收入显然会提高。</p> <p>(2) 最低工资立法还有可能通过缩小其他低工资工人以及技术人员与监督管理人员之间的收入差距来压缩收入的不平等程度。</p>
2. 扩大效应	<p>在未被最低工资立法覆盖的部门劳动力需求没有变化的情况下，最低工资立法同时也有可能会扩大收入差距。</p>

最低工资立法对于收入分配不平等程度的最终影响要取决于压缩效应和扩大效应的力量哪一个更大。如果前者的力量更大，则最低工资立法削弱了社会上的收入不平等程度；反之，则社会上的不平等程度会进一步加剧。

第十一章 劳动力市场理论

考点小结

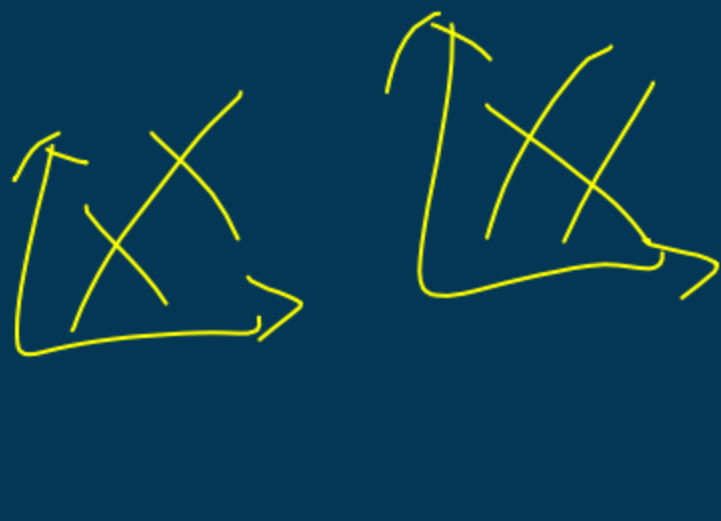
- ✓ 劳动力市场的概念与特征 2
- ✓ 劳动力市场的结构 3
- ✓ 劳动力供给总量 3
- ✓ 个人劳动力供给决定的基本原理 3
- ✓ 市场劳动力供给曲线的形状
- ✓ 劳动力供给弹性
- ✓ 家庭生产理论



第十一章 劳动力市场理论

考点小结

- ✓ 生命周期中的劳动力供给
- ✓ 劳动力需求的影响因素 3
- ✓ 劳动力需求的自身工资弹性
- ✓ 派生需求定理 3+1
- ✓ 劳动力需求的交叉工资弹性
- ✓ 劳动力市场均衡及其变动
- ✓ 劳动力市场政策 5/2





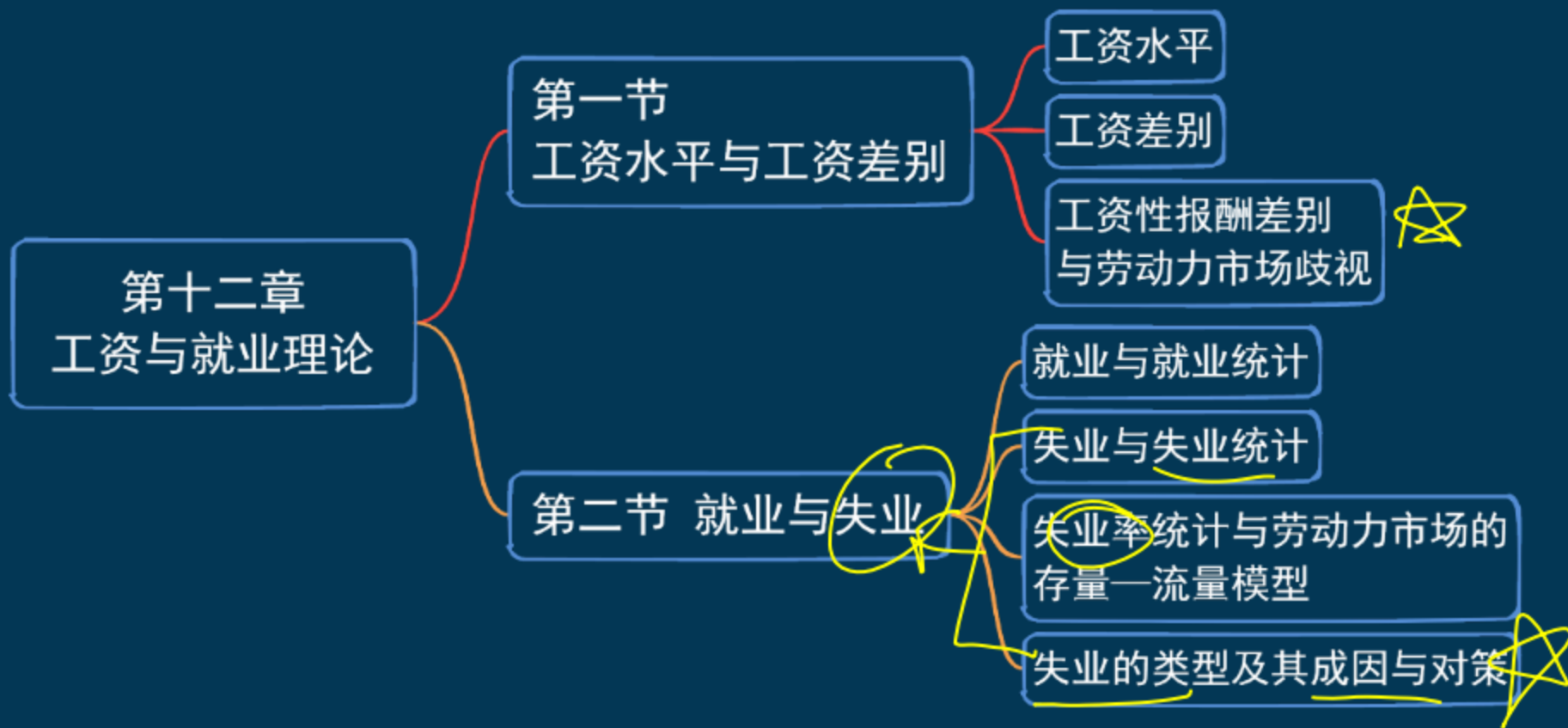
谢谢观看

THANK YOU



第十二章 工资与就业理论

第十二章 工资与就业理论



第十二章 工资与就业理论

考点一：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。
	2. 关系公式	$\text{实际工资} = \text{货币工资} / \text{物价指数}$
	3. 意义	(1) 理论意义：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。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	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. 企业工资的支付能力	
(三) 工资水平与生产率和企业关系	1. 工资水平与生产率：员工的努力程度会随着他们的工资水平提高而上升。 2. 工资水平与企业规模：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。（从特殊培训方面、生产过程方面、职业晋升方面和岗位工却方面等。）	

第十二章 工资与就业理论

考点二：工资差别

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，而且关心工资差别，并且对后者的重视往往高于前者。
原因	工资差别从本质上讲是同劳动相联系的，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。

第十二章 工资与就业理论

考点二：工资差别

1. 不同产业部门间工资差别形成的原因	<p>(1) 熟练劳动力所占比重重大，平均工资高（建筑业比零售业的工人报酬高）；</p> <p>(2) 技术经济特点，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（资本投资高，新企业进入有限制的报酬高）；</p> <p>(3) 发展阶段，兴盛期需求量大，工资高；</p> <p>(4) 工会化程度，传统的高工资产业一般也具有较高的工会化程度；</p> <p>(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。</p>	
2. 不同职业之间工资差别形成的原因	<p>(1) 不同职业在劳动强度和劳动条件方面的差别；</p> <p>(2) 不同职业引起的愉快或不愉快程度有差别；</p> <p>(3) 不同职业所具有的社会安全程度即工作保障和职业稳定程度不同；</p> <p>(4) 不同职业要求从业者所承担的责任程度是有差别。</p>	工作条件和社会环境的不同
	<p>(5) 不同职业具备从业能力的难易程度有差别；</p>	劳动者的劳动力差别

第十二章 工资与就业理论

考点二：工资差别

4 3. 职业间工资差别	补偿性	(1) 指在知识技能上无质的差别的劳动者，因从事职业的工作条件和社会环境的不同而产生的工资差别。
	工资差别	(2) 因劳动强度和劳动条件、从业时的不愉快程度、职业稳定与保障程度、责任大小程度而引起的工资差别（四种原因），均属于补偿性工资差别（如海员）
	竞争性	(1) 指的是在劳动力和生产资料可以充分流动的竞争条件下，劳动者之间所存在的工资差别。
	工资差别	(2) 只能归结于：不同劳动者的劳动力在质上的差异。高质量劳动力有高效率，所以工资也高。（基于这种原因，竞争性工资差别也叫技能工资性工资差别）
	垄断性	是指除了竞争性工资差别之外的另外一种非补偿性工资差别。工资差别出现的主要原因是不同质劳动者之间的流动受到了自然的或者非自然的力量限制。
	工资差别	①非自然垄断：制度性原因，如政府运用行政手段。 ②自然性垄断：从事某职业的劳动力非常稀缺或较为稀缺，但其他职业中的劳动者或新增劳动者很难通过短期的学习和培训迅速转移来。如文体影视明星。

第十二章 工资与就业理论

考点三：劳动力市场歧视来源的市场歧视理论

1. 个人歧视	<p>雇主、客户或者员工当中至少有一方是对员工存在有偏见的。</p> <p>(1) 雇主歧视：如果雇主存在歧视行为，说明雇主追求的是效用最大化，而不是利润最大化。</p> <p>(2) 客户歧视：客户偏好于让某种类型的劳动者为自己服务。在那些与顾客有较多接触的职业中，是最容易出现职业隔离的。</p> <p>(3) 员工歧视：某种类型的员工可能希望可以避开那些他们不喜欢的属于某些特定人口群体的同事。</p>
2. 统计性歧视	<p>与雇主的招募和甄选过程有关。企业经常会利用一些历史经验来帮助自己作出判断，雇主曾经雇用过的各种不同类型的劳动者的总体绩效表现等，当雇主利用求职者所属的特定群体的一般特征预测某一位求职者的未来生产率，但是当这些与生产率有关的可观察的群体特征并不能对求职者个人的实际生产率提供完善的预测时，便会出现统计性歧视。</p>
3. 非竞争性歧视	<p>劳动力市场处于非竞争状态下的歧视。如果由于企业具有某种垄断力量，那么，企业不仅有能力制造出职业隔离的局面，而且可以控制支付给员工的工资水平。</p>

第十二章 工资与就业理论

考点四：就业与就业统计

1. 就 业	就业是指有劳动能力的劳动者参加某种能够获得劳动报酬的社会劳动。	
	基本 含义	①劳动者必须既有劳动 <u>能力</u> ，还要有劳动 <u>意愿</u> 。
		②劳动者所参加的劳动必须是某种形式的 <u>社会劳动</u> ，而不能是家庭劳动。
③劳动必须 <u>能够获得劳动报酬或收入</u> ，而不能是 <u>公益性或义务性的劳动</u> 。		
2. 失 业	根据国际劳工组织的定义， <u>失业者或失业人口</u> 是指那些在参照期内无工作，但目前能够工作并且正在寻找工作的某一特定年龄以上（通常是16岁及以上）的所有人员。世界各国都结合本国的实际情况制定了具体的 <u>失业统计办法</u> 。	
	失业 率	$\text{失业率} = \frac{\text{失业人数}}{\text{劳动力人数}} \times 100\%$ $= \frac{\text{失业人数}}{\text{失业人数} + \text{就业人数}} \times 100\%$

第十二章 工资与就业理论

考点五：失业的类型

- (一) 摩擦性失业
- (二) 结构性失业
- (三) 季节性失业
- (四) 周期性失业

第十二章 工资与就业理论

考点五：失业的类型及其成因与对策

摩擦性失业	概念	因劳动力市场运转存在“摩擦”或“不完善”而形成的失业。
	产生原因	①劳动力市场的动态属性（ <u>基本原因</u> ）； ②信息不完善性。
	特点	是竞争性劳动力市场的一个 <u>自然特征</u> ，它不是由工作岗位缺乏而造成的，而是由寻找工作、达成就业协议的时滞所引起的；是一种 <u>正常性的失业</u> ，它的存在与充分就业并不矛盾。
	对策	注意加强劳动力市场的情报工作，加快劳动力市场的信息传递速度和加大其扩散范围，疏通信息渠道。

第十二章 工资与就业理论

考点五：失业的类型及其成因与对策

结构性失业	1. 概念	<p>最主要的是技术性失业，即由于劳动力需求方需要的技术和劳动力供给方能够提供的技术之间存在差异或错位而导致的失业现象。技术性失业通常是由于生产技术变化引起的，即在生产中采用了节省劳动力的新技术后所造成的失业。</p> <p>如果不能适应这种变化，就会产生结构性失业，出现失业与职位空缺并存的现象。</p>
		<p>除了技术性失业之外，在专业结构或产品结构调整过程中，因衰落部门的失业者与扩展部门的工作要求不相符合，或现有的职位空缺同失业者在地理位置上失调而造成的失业被称为结构性失业。</p>
		<p>国际竞争、消费习惯的改变、因原材料缺乏而不得不削减某些产品的产量等，都可能导致结构性失业出现。</p>
2. 结构性失业与摩擦性失业的关系		<p>相同点：都有足够数量的工作岗位可以容纳全部劳动者；两者都可以由劳动力市场的信息不完善或获得信息需要一定的代价而引起。</p> <p>不同点：与摩擦性失业不同的是，结构性失业是指空缺职位所需要的技能与失业工人所具有的技能不相符合，或空缺职位不在失业工人所居住的地区所造成的失业。引起结构性失业的更主要原因是失业工人无力支付学习技术或转移到新地区的费用；或此过程过长，短期内无法掌握新工作所需要的技术，从而不能填补职位空缺。</p>

第十二章 工资与就业理论

考点五：失业的类型及其成因与对策

结构性失业	3. 决定严重程度的因素	<ul style="list-style-type: none">①对劳动力需求转变的快慢；②劳动力供给能否适应需求的变化；③技术替代的灵活性大小；④人们重新学习另一种技术或职业的速度快慢；⑤地理状况的差异。
	4. 缓解措施	<ul style="list-style-type: none">①加强劳动力市场的情报工作，使求职人员及时了解劳动力市场的供求情况。②由政府提供资金，向愿意从劳动力过剩地区迁到劳动力短缺地区的失业工人提供安置费。③制订各种培训计划，使工人的知识更新与技术发展同步进行，以适应新职业的需要。④提供更好的职业指导和职业供求预测。

第十二章 工资与就业理论

考点五：失业的类型及其成因与对策

季节性失业	概念	指由于季节变化而导致的定期性的劳动者就业岗位的丧失，是一种正常性失业。
	产生原因	①一些部门或行业对劳动力的需求随季节的变化而波动，如农业、旅游业、建筑业、航运业等。
		②一些行业会随季节的不同而遇到购买的高峰和低谷，如服装业、制鞋业、汽车业等，从而影响作为谋生需求的劳动力需求，造成季节性失业。
对策	政府加强对季节性失业期的预测工作，以利于季节性工人尽早做出就业淡季的安排。	

第十二章 工资与就业理论

考点五：失业的类型及其成因与对策

周期性失业	概念	指由于经济周期或经济波动引起劳动力市场供求失衡所造成的失业。
	产生原因	基本原因是总量需求不足。
	对策	一个产业经受周期性波动的程度主要依赖于其产品需求的收入弹性。 经济周期对投资性商品生产行业的影响最重。 ①耐用消费品制造业，周期性的波动较大（需求的收入弹性大）； ②非耐用消费品制造业，周期性波动较小（需求的收入弹性小）。
		在周期性经济波动不能得到克服的情况下，周期性失业就在所难免。

第十二章 工资与就业理论

考点小结

- ✓ 工资水平
- ✓ 工资差别
- ✓ 劳动力市场歧视来源的市场歧视理论 3
- ✓ 就业与就业统计
- ✓ 失业的类型及其成因与对策 4



谢谢观看

THANK YOU