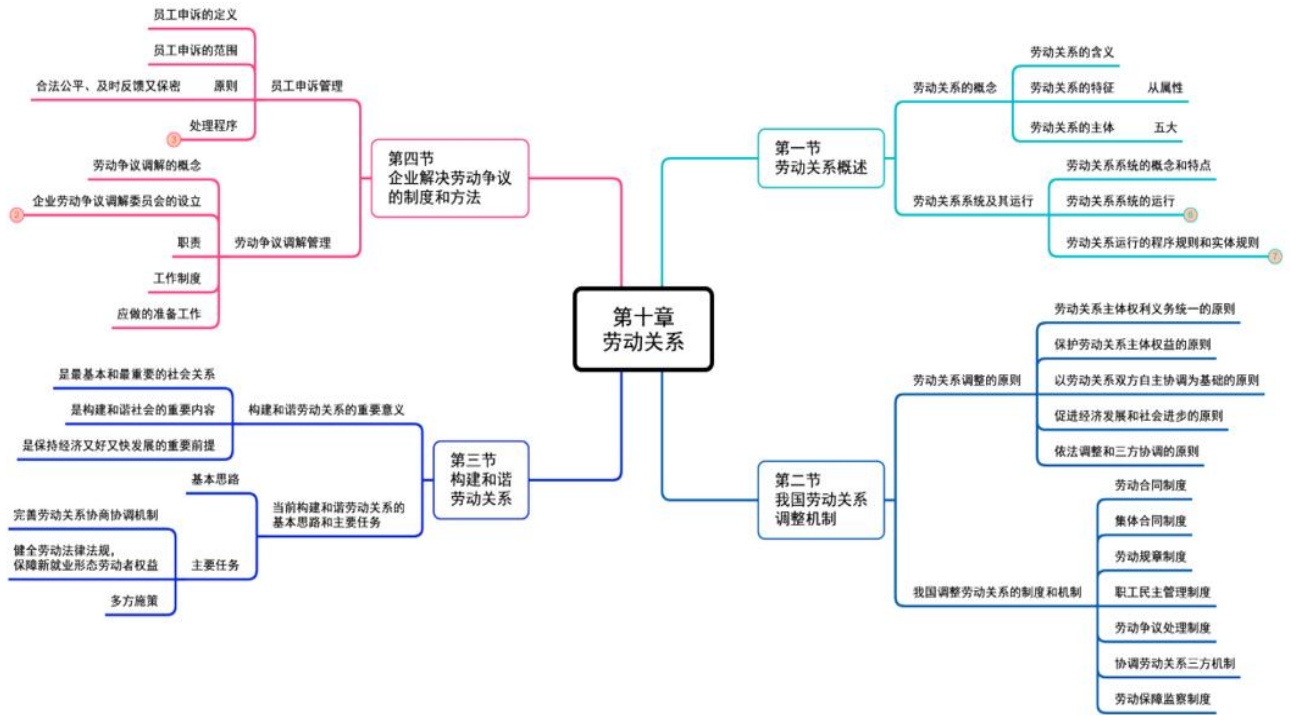


# 第十章 劳动关系



## 考点一：劳动关系的概念

|    |   |
|----|---|
| 含义 | 劳动关系是指 <b>劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会关系</b> 。   |
| 特征 | 从属性是劳动关系最主要的特点。   |
| 主体 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>劳动者</b></li> <li>2. <b>工会</b>：类型（见下页）</li> <li>3. <b>用人单位</b></li> <li>4. <b>雇主组织</b>：作用（见下页）</li> <li>5. <b>政府</b>：作用（见下页）</li> </ol> |

|             |   |
|-------------|---|
| 工会划分方式      | <ol style="list-style-type: none"> <li>①按工会的<b>组织结构形式</b>划分：<b>职业工会、产业工会、总工会</b>；</li> <li>②工会的<b>层级</b>划分：<b>企业工会、区域性（或地方性）工会、全国性工会</b>。</li> </ol>  |
| 雇主组织主要作用    | <ol style="list-style-type: none"> <li>①<b>参与集体谈判</b>：最基本原因和最基本功能</li> <li>②<b>参与劳动立法和政策制定</b>：一般以国家级雇主组织为主</li> <li>③在劳动争议处理过程中向其成员<b>提供法律服务</b></li> <li>④通过雇主组织的培训机构为会员企业<b>提供培训服务</b></li> </ol>          |
| 政府在劳动关系中的作用 | <ol style="list-style-type: none"> <li>①劳动关系的<b>规制者</b></li> <li>②劳动关系运行的<b>监督者</b>：对实施情况进行监督检查。</li> <li>③劳动争议的<b>重要调解仲裁者</b>。</li> <li>④劳动关系重大冲突的<b>控制者</b>。</li> <li>⑤协调劳动关系制度和机制建设的<b>推动者</b>。</li> </ol> |

## 考点二：劳动关系系统及其运行

### （一）劳动关系系统的概念和特点

|    |   |
|----|---|
| 概念 | 也称产业关系或劳资关系系统，指现代社会系统中以劳动关系为基本关系所构成的包括劳动关系的 <b>内部构成</b> 和 <b>外部环境</b> 因素交流互动的 <b>有机整合体</b>  |
| 特点 | <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) <b>劳动关系系统是大系统中的一个子系统</b>，是其他基本系统（社会、经济和法律）的相互交叉重叠部分。而社会、经济和法律系统又构成了劳动关系存在的基本的环境和条件</li> <li>(2) 劳动关系系统的<b>基本要素</b>是以<b>个体或群体</b>身份出现的，劳动关系系统的运行是能动的。劳动关</li> </ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | 系系统的运行除了受客观条件的制约之外，还受人的主观思想的影响。劳动关系是一个 <b>复合的开放过程</b> |
|--|---|

(二) 劳动关系系统的运行

|  |   |
|--|---|
| 劳动关系系统的运行是指劳动关系系统的 <b>组织结构、权利分配</b> 以及 <b>关系处理和作用发挥</b> 的过程和方式 |   |
| 内容   | ① <b>组织机构与相互关系</b> ；② <b>关系处理的规则和程序</b> 。   |
| 过程   | ① <b>劳动关系的构成</b> ；<br>② <b>劳动标准的确定和实施</b> ；<br>③ <b>劳动争议的处理和解决</b> 。  |
| 基本形式   | 劳动关系的 <b>冲突</b> 和 <b>合作</b> ，运行的基本方向是劳动关系的合作。   |
| 功能   | <b>动力</b> （启动并使之运行）和 <b>约束</b> （对这一运行加以控制）功能。   |
| 状态   | 劳动关系系统的运行和发展分为三种状态： <b>良性</b> 运行和谐发展； <b>中性</b> 运行常态发展； <b>恶性</b> 运行畸形发展。<br>促使劳动关系良性的运行，是劳动关系系统运行的基本目标，也是劳动关系系统运行机制的 <b>基本作用</b> |
|  | 为此，必须建立和完善劳动关系系统构成、运行和冲突处理的 <b>机制体系</b> 包括：劳动力合理配置的市场机制、劳动关系建立的契约机制、劳动标准确立的协商谈判机制、劳动关系规制的法律机制、劳动关系管理的监察机制                         |

(三) 劳动关系运行的程序规则和实体规则

|      |           |                                |             |
|------|-----------|--------------------------------|-------------|
| 规则网络 | <b>法律</b> | 最为 <b>基本</b> 和 <b>一般</b> 的规范手段 | <b>程序规则</b> |
|      |           |                                | <b>实体规则</b> |
|      | <b>权力</b> | <b>政治</b> 领域的规范手段              |             |
|      | <b>传统</b> | <b>社会</b> 领域的规范手段              |             |
|      | <b>道德</b> | <b>价值理念</b> 的规范手段              |             |

|      |      |  |
|------|------|--|
| 程序规则 | 概念   | 是指劳动关系运行中 <b>关于处理的方法和过程</b> 的规则要求，是劳动关系运行的 <b>首要规则</b>   |
|      | 基本要求 | <b>程序法制化</b>   |
|      | 内容   | 涉及劳动关系系统运行的 <b>全过程</b> 。   |
|      | 具体规则 | ① <b>个别劳动关系处理规则</b> ： <b>基础关系</b><br>② <b>集体劳动关系处理规则</b> ： <b>核心规则</b><br>③ <b>劳动争议处理规则</b> ： <b>救济规则</b> （前两个规则的补充） |
| 实体规则 | 概念   | 主要是指 <b>劳动关系各方权利的规定</b> ，内容通常是由法律规定和认可的，主要内容是关于 <b>劳动者权利</b> 的维护，主要法律表现形式为 <b>劳工标准</b>                               |
|      | 主要内容 | ① <b>劳动者个人权利</b> （ <b>个别劳权</b> ）<br>② <b>劳动基本权</b> （ <b>集体劳权</b> ）：“ <b>劳动三权</b> ”、 <b>民主参与权</b>                     |

考点三：劳动关系调整的原则

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. <b>劳动关系主体权利义务统一</b> 的原则   | 在劳动关系中，劳动者和用人单位都享有权利和负有义务，双方的权利义务相互对应，彼此依存，即一方权利的实现要以另一方义务的履行为保证，一方的义务又是对另一方权利的体现。              |
| 2. <b>保护劳动关系主体权益</b> 的原则     | 劳动关系就其 <b>本质</b> 而言是一种 <b>权力和利益</b> 的关系： <b>全面</b> 保护、 <b>平等</b> 保护、 <b>优先</b> 保护和 <b>特殊</b> 保护 |
| 3. <b>以劳动关系双方自主协调为基础</b> 的原则 | 劳动关系的建立、存续和终止以及劳动关系双方的纠纷处理，主要是由劳动关系双方 <b>依法自主协商</b> 决定。   |

|                   |   |
|-------------------|---|
| 4. 促进经济发展和社会进步的原则 | 调整劳动关系，必须放眼全局，把促进经济发展、推动社会文明进步作为出发点。                        |
| 5. 依法调整和三方协调      | <b>依法调整</b> ：有法可依、有法必依、执法必严、违法必究<br><b>三方协调</b> ：政府、工会、企业组织 |

#### 考点四：我国调整劳动关系的制度和机制

|                |   |
|----------------|---|
| (一) 劳动合同制度     | <b>劳动合同制度</b> 是市场经济条件下调整 <b>个别劳动关系</b> 的一项基本制度。   |
| (二) 集体合同制度     | <b>集体合同制度</b> 是调整 <b>集体劳动关系</b> 的基本制度。  |
| (三) 劳动规章制度     | <b>劳动规章制度</b> 是用人单位依法制定并在本单位实施的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和。  |
| (四) 职工民主管理制度   | 我国 <b>职工民主管理制度</b> 的主要体现形式是 <b>职工代表大会制度</b> ；职工代表大会制度一直是 <b>公有制企业</b> 实行职工民主管理的一种法定必要形式。  |
| (五) 劳动争议处理制度   | <b>劳动争议处理制度</b> 是指由法定的机构依法对劳动关系主体双方因劳动权利和义务发生的纠纷进行处理的一项制度。<br>我国明确了以 <b>协商、调解、仲裁、诉讼</b> 为主要环节的 <b>先裁后审</b> 的劳动争议处理制度。我国实行的是“一调、一裁、两审”的争议处理体制。 |
| (六) 协调劳动关系三方机制 | 三方机制是由 <b>政府、工会代表、雇主代表</b> 组成的三方性劳动关系协调制度。  |
| (七) 劳动监察制度     | <b>劳动监察</b> 是指劳动行政管理机关依法对用人单位遵守劳动法律法规情况进行监督检查，发现和纠正违法行为，并对违法行为依法进行行政处理或行政处罚的行政执法活动。   |

#### 考点五：当前构建和谐劳动关系的基本思路和主要任务

|             |  |
|-------------|--|
| <b>基本思路</b> | ①以促进企业发展、维护职工权益为目标；<br>②坚持稳中求进的工作总基调，在更大范围、更深层次、更多内容上不断丰富和发展和谐劳动关系工作；<br>③实现企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享；<br>④打造企业与职工的 <b>利益共同体、事业共同体、命运共同体</b> ，让推动企业高质量发展的和谐动力竞相迸发，为构建中国特色和谐劳动关系奠定坚实基础 |
| <b>主要任务</b> | ①完善劳动关系协商协调机制<br>②健全劳动法律法规，保障新就业形态劳动者权益<br>③多方施策   |

#### 考点六：员工申诉管理

|      |  |
|------|--|
| 含义   | 员工申诉是指组织成员以 <b>口头或书面等正式方式</b> ，表达 <b>对组织有关事项的不满</b>  |
| 内涵   | ①员工申诉是通过一种 <b>正式的、制度化</b> 的方式表达不满<br>②员工通过申诉渠道 <b>表达的不满</b> ，通常是由于企业违反了集体协议、劳动法律，或者违背了过去的惯例、规章制度以及没有承担企业应承担的责任而引起的<br>③通过申诉管理有利于发挥 <b>企业层面</b> 上的纠纷处理主体的作用，有利于劳动关系双方的协商，确保员工的问题能得到及时处理 |
| 作用   | 主要作用是 <b>处理员工工作过程中产生的不满的情绪</b>   |
| 原则   | <b>合法、公平、明晰、及时、反馈、保密</b>   |
| 处理程序 | <b>非正式</b> ：主要依靠 <b>第三方</b> （训练有素的中立的）调解实现的<br><b>正式</b> ：企业中不管有无工会，正式处理流程一般包括 <b>四个阶段</b>   |

考点七：劳动争议调解管理

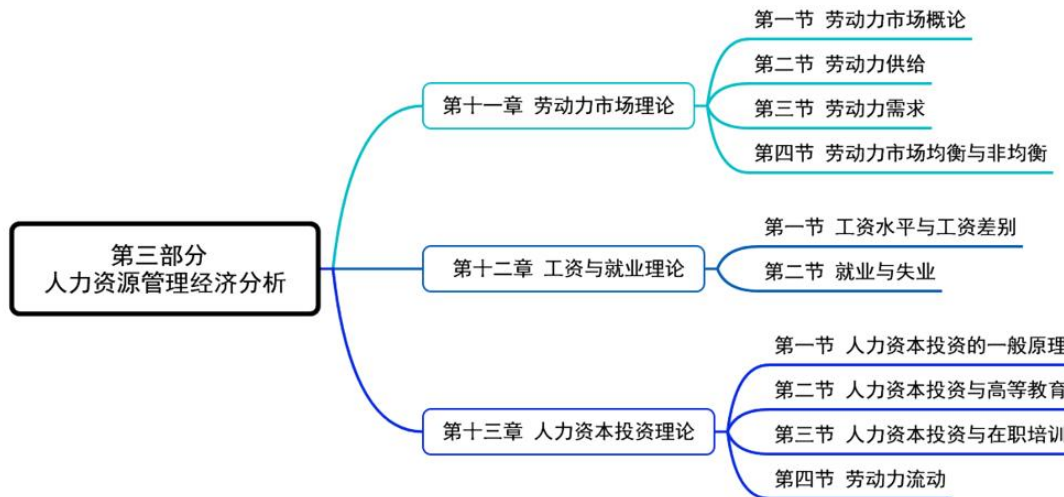
|        |       |   |
|--------|-------|---|
| 概念     | 广义    | 包括各种组织以各种方式对劳动争议案件进行调解。                 |
|        | 狭义    | 企业劳动争议调解委员会对 <b>本企业</b> 发生的劳动争议案件进行的调解。 |
| 委员会的设立 | 大中型企业 | 应当依法设立劳动争议调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。          |
|        |       | 劳动争议调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。         |
|        | 小微企业  | 可以设立劳动争议调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。  |

|      |                            |                     |
|------|----------------------------|---------------------|
| 准备工作 | 企业劳动争议调解委员会调解劳动争议前应做的准备工作： |                     |
|      | (1)                        | 审查调解申请              |
|      | (2)                        | 通知被申请人              |
|      | (3)                        | 告知与征询               |
|      | (4)                        | 弄清案件的基本情况，掌握相关的法律依据 |
|      | (5)                        | 进一步调查事实             |
|      | (6)                        | 分析证据                |
|      | (7)                        | 做好当事人的思想工作          |

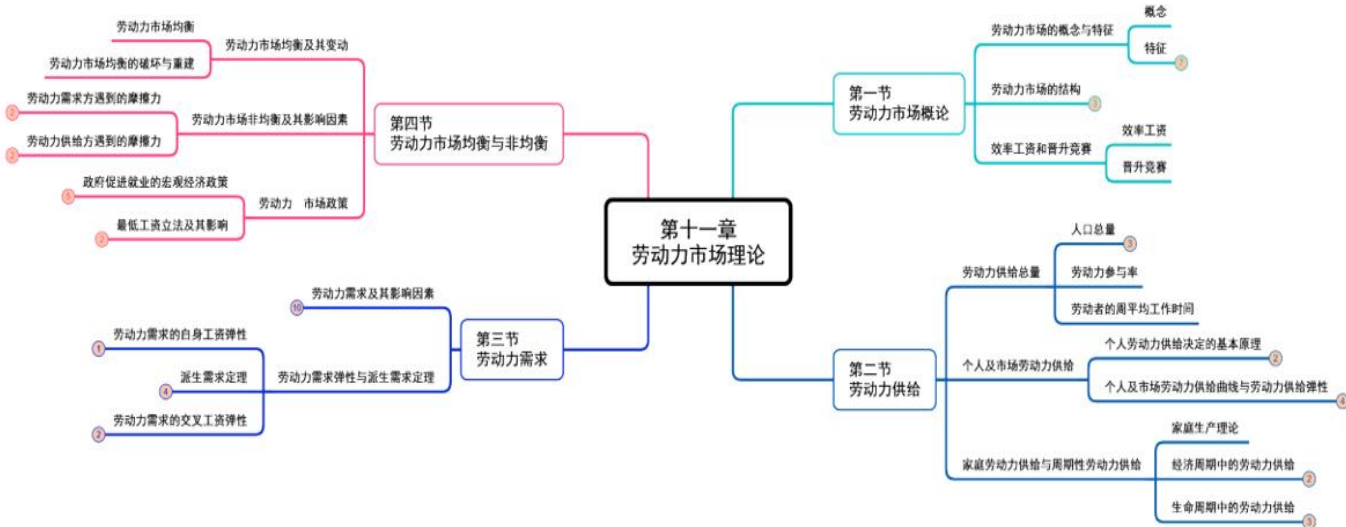
考点小结

- 劳动关系的概念
- 劳动关系系统及其运行
- 劳动关系调整的原则
- 我国调整劳动关系的制度和机制
- 当前构建和谐劳动关系的基本思路和主要任务
- 员工申诉管理
- 劳动争议调解管理

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



**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

|    |   |
|----|---|
| 性质 | ①劳动力市场是进行劳动力交易的一种 <b>要素市场</b>                                     |
|    | ②劳动力市场是对劳动力这种生产性资源进行 <b>有效配置</b> 的根本手段                            |
|    | ③它不仅满足了 <b>个人需要</b> ，而且满足了 <b>社会需要</b>                            |
| 含义 | <b>宏观</b> ：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 <b>总劳动力市场体系</b>          |
|    | <b>微观</b> ：劳动力市场是指 <b>特定</b> 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 |

(二) 劳动力市场的特征

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1. <b>特殊性</b>                  | <b>所有权并没有转移</b> ，转移的只是其使用权   |
| 2. <b>多样性</b>                  | <b>类型和价格</b> 的多样性  |
| 3. <b>不确定性</b>                 | 劳动力市场会表现出明显的 <b>动态属性</b>   |
| 4. 交易 <b>对象</b> 的 <b>难以衡量性</b> | 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 <b>指标</b> 来筛选<br>②利用面试、笔试、心理测验等多种 <b>甄选</b> 手段；<br>③利用 <b>试用期</b> 来最后决定是否最终雇用 |
| 5. 交易的 <b>延续性</b>              | 劳动者会继续参与购买者的生产过程。  |
| 6. 交易 <b>条件</b> 的 <b>复杂性</b>   | 既包括 <b>物质</b> 工作环境，又包括 <b>软环境</b> 因素。  |
| 7. <b>劳动力出售者地位的不利性</b>         | 劳动者在劳动力市场上的 <b>议价能力</b> 大小   |

**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 | <b>全国性</b> | 全国范围彼此搜寻：稀缺，技能要求高的劳动者。   |
|                   | <b>地方性</b> | 某一局部地区彼此搜寻：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   | <b>外部</b>  | <b>一般性劳动力市场</b> ，它是指处于 <b>组织外部</b> 、 <b>不受单个企业</b> 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 <b>市场</b> 。 |
|                   | <b>内部</b>  | <b>大型组织内部存在的</b> ，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   | <b>优等</b>  | 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。  |
|                   | <b>次等</b>  | 就业不稳定、工资率较低，工作条件较差，工作社会地位较低。   |



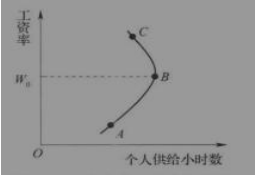
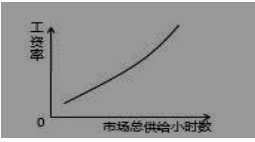
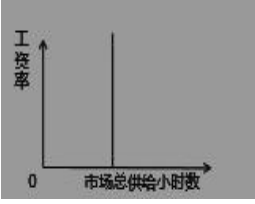
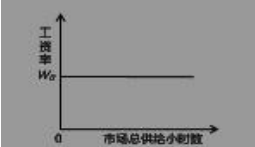
考点三：劳动力供给总量

|       |  |  |
|-------|--|--|
| 劳动力质量 | 指劳动力队伍的 <b>身体健康状况</b> 和 <b>受教育和训练程度</b> ，主要表现为劳动者的知识、技能和经验等水平。 |  |
| 劳动力数量 | 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。  |

考点四：个人劳动力供给决定的基本原理

|       |      |   |   |
|-------|------|---|---|
| 工资率变化 | 收入效应 | <p>工资率的上升就有可能会导致劳动者<b>减少</b>工作时间而增加闲暇时间的消费</p> <p>在其他条件不变而工资率下降时，收入效应导致的是劳动力供给时间的增加</p>   |  |
|       | 替代效应 | <p>工资率<b>上升</b>导致享受闲暇时间的成本更高，替代效应会促使劳动者<b>增加</b>市场劳动力供给时间</p> <p>相反，在工资率下降的情况下，替代效应则会导致劳动者<b>减少</b>市场劳动力供给时间</p>                                    |   |
|       | 两者作用 | <p>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<b>相反</b>的。当工资率上升时：</p> <p><b>收入效应 &gt; 替代效应</b>，则劳动供给时间<b>减少</b></p> <p><b>替代效应 &gt; 收入效应</b>，则劳动供给时间<b>增加</b></p> |   |

考点五：劳动力供给曲线的形状

|           |   |
|-----------|---|
| 个人劳动力供给曲线 |  <p>向后弯曲</p> <p>图 11-2 个人劳动力供给曲线</p> |
| 市场劳动力供给曲线 |  <p>向上倾斜</p>                         |
|           |  <p>垂直形状</p>                         |
|           |  <p>水平形状</p>                         |

### 考点六：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：

$$\text{劳动力供给弹性} = \frac{\text{工时变动百分比}}{\text{工资率变动百分比}}$$

$$= \frac{\frac{\text{工时增加或减少绝对数量}}{\text{初始工时}} \times 100\%}{\frac{\text{工资率上升或下降绝对数量}}{\text{初始工资率}} \times 100\%}$$

| 劳动力供给弹性的符号可能为正，也可能为负。 |                             |                  |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|
| 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 <b>超过</b> 工资变动的百分比 | <b>大于 1</b>      |
| 缺乏弹性                  | 工时变动的百分比 <b>小于</b> 工资变动的百分比 | <b>小于 1</b>      |
| 具有单位弹性                | 工时变动百分比与工资率变动百分比 <b>相同</b>  | <b>数值为 1</b>     |
| 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 <b>0</b>   |
| 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 <b>无穷大</b> |

### 考点七：家庭生产理论

|         |   |
|---------|---|
| 概念      | 以 <b>家庭</b> 为单位来分析一个家庭的劳动力供给问题  |
| 效用来源    | ①在 <b>单个</b> 劳动者的劳动力供给理论中，劳动者把 <b>享受闲暇</b> 和 <b>消费物品</b> 以及服务作为两种主要的效用来源<br>②在 <b>家庭生产理论</b> 中，一个家庭会把生产出来的 <b>家庭物品</b> 看成是效用的直接来源 |
| 家庭可支配时间 | ① <b>市场工作时间</b><br>② <b>家庭生产时间</b><br>家庭内部分工决策适用 <b>比较优势原理</b>  |

### 考点八：经济周期中的劳动力供给

|                       |  |
|-----------------------|--|
| 1. <b>附加的</b> 劳动者效应   | 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。<br>经济衰退期表现得尤为明显， <b>它的潜在作用类似收入效应。</b>   |
| 2. <b>灰心丧气</b> 的劳动者效应 | 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。<br>经济衰退期，试图找工作时，预期的工资率会大大下降。  |
| 3. 两种不同劳动力供给效应的共同作用结果 | 作用方向是 <b>相反的</b> ，他们的强弱对比会直接影响到失业率的高低。 <b>总的来说，灰心丧气劳动者效应比较强，且占主导地位。</b><br>① <b>附加</b> 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 <b>失业人数增加了</b> ；<br>② <b>灰心丧气</b> 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 <b>失业率下降</b> 。 |

### 考点九：生命周期中的劳动力供给

|                          |  |
|--------------------------|--|
| 1. <b>生命周期</b> 中的劳动力供给规律 | (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<br>(2) 中年时期：工资率相对较高，较多时间在市场工作<br>(3) 老年阶段：部分退休或彻底退休 |
|--------------------------|--|

|                          |   |
|--------------------------|---|
|                          | 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   |
| 2. 女性的劳动力参与率变化：劳动参与率稳定上升 | (1) 相对工资率上升<br>(2) 工作偏好和态度发生了变化<br>(3) 家庭生产活动的生产率提高<br>(4) 出生率的下降<br>(5) 离婚率的上升<br>(6) 工作机会增加 |
| 3. 老年人的劳动参与率变化           | 劳动者的劳动力供给选择以及退休年龄选择主要取决于：<br>(1) 工资率上升：老年人的收入效应通常明显压过替代效应；<br>(2) 养老金福利增加会导致退休时的收入大大提高，鼓励退休   |

**考点十：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。     |  |

**考点十一：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。

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

| 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 |

**考点十二：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。 |



### 考点十三：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）<br>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。 |   |

### 考点十四：劳动力市场均衡及其变动

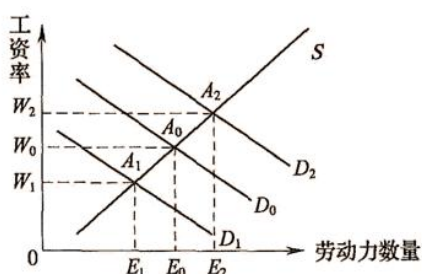


图 11-8 劳动力需求曲线移动对均衡位置的影响

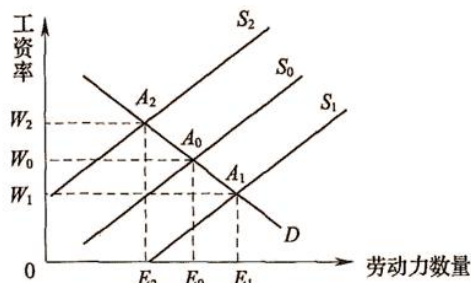


图 11-9 劳动力供给曲线移动对均衡位置的影响

### 考点十五：劳动力市场政策

|               |      |                                 |
|---------------|------|---------------------------------|
| 政府促进就业的宏观经济政策 | 货币政策 | 通过控制货币供应量调节经济运行。                |
|               | 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。 |
|               | 收入政策 | 实际上是一种工资、物价管理政策。                |
|               | 人力政策 | 针对结构性失业提出的扩大就业政策。               |
|               | 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。       |
| 最低工资立法及其影响    | 压缩效应 | 缩小收入差距                          |
|               | 扩大效应 | 扩大收入差距                          |

### 考点小结

- 劳动力市场的概念与特征
- 劳动力市场的结构
- 劳动力供给总量
- 个人劳动力供给决定的基本原理
- 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
- 经济周期中的劳动力供给
- 生命周期中的劳动力供给
- 劳动力需求的影响因素
- 劳动力需求的自身工资弹性

- 派生需求定理
- 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