

## 第十二章 工资与就业理论

### 单项选择题

劳动者进行劳动力供给决策时关心的是（ ）。

- A. 名义工资
- B. 物价指数
- C. 实际工资
- D. 货币工资

【答案】C

【解析】本题考查区分货币工资与实际工资的意义。

- 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。

下列选项中，关于较大企业支付较高工资的说法，正确的是（ ）。

- A. 大企业为员工提供更多的一般培训
- B. 大企业较少使用具有较高依赖性的生产方式
- C. 对员工的监督比较困难，通过高工资来激励员工
- D. 大企业难以为员工提供多次晋升的机会，只能支付高工资

【答案】C

【解析】本题考查工资水平与企业规模的关系。关于较大企业支付较高工资，有不同的解释：①大企业为员工提供更多的特殊培训机会，因此企业更有动力去培训员工，并鼓励员工与企业建立长期的雇佣关系；②大企业通常更多使用具有较高相互依赖程度的生产方式，而这种生产方式要求员工高度地相互依赖和遵守纪律，高工资被看作是一种补偿性工资差异；③大企业可以为员工提供一个职业晋升方面的“工作阶梯”，员工从中可以得到多层次晋升的机会，同时由于规模较大，导致对自己的员工进行监督十分困难，只能依靠较高的工资激励员工，使其达到较高的努力水平。④岗位空缺的出现对于较大企业而言是成本很高的。

关于工资差别的说法，错误的是（ ）。

- A. 工资差别越小对经济社会发展越有利
- B. 工资差别存在的原因之一在于劳动者的素质和技能不完全相同
- C. 工资差别的一种广泛存在的现象
- D. 工资差别有利于激励劳动者从低生产率岗位转移到高生产率岗位

【答案】A

【解析】本题考查工资差别。选项A错误，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、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，这对于社会经济的发展具有积极的作用。

关于不同产业部门间工资差别的说法，错误的是（ ）。

- A. 熟练劳动力所占的比重越大，则该行业平均工资水平就越高
- B. 规模大、人均占有资本投资比例高的产业部门，人均工资水平高
- C. 人工成本占总成本的比例较高，人均工资水平也高
- D. 零售业的报酬较低，其部分原因是大多数员工属于非熟练工人

【答案】C

【解析】本题考查不同产业部门间工资差别形成的原因。不同产业部门之间工资差别形成的原因：熟练劳动力所占比重、技术经济特点、发展阶段、工会化程度、地理位置。其中根据技术经济特点，人工成本占总成本的比例较高，一般属于低工资产业部门，这类行业如服装加工业、纺织业、皮革制品生产行业等，所以选项C错误。

关于垄断性工资差别的说法，错误的是（ ）。

- A. 垄断性工资差别对劳动者是不公平的
- B. 国家可以通过税收政策对垄断性工资收入进行适当的调整
- C. 在某种劳动力供给几乎无弹性的情况可能产生垄断性工资差别
- D. 因制度性原因造成的垄断性工资差别对提高经济效率有影响

【答案】A

【解析】本题考查垄断性工资差别。垄断性工资差别是由于不同质的劳动者之间的流动受到了自然的或者非自然的力量限制，与是否公平无关。

为减少摩擦性失业，政府可采用的政策是（ ）。

- A. 加快劳动力市场信息传递
- B. 出台刺激经济增长的政策
- C. 对失业者进行免费培训
- D. 出台强化薪酬保密的法律法规

【答案】A

【解析】本题考查摩擦性失业。**摩擦性失业**是竞争性劳动力市场的一个**自然特征**，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。因此，它是一种**正常性的失业**，它的存在与充分就业并不矛盾。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，就可以在某种程度上减少劳动者寻找工作的时间，使其尽快就业。

多项选择题

关于货币工资与实际工资的说法，正确的是（ ）。

- A. 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
- B. 物价水平变化越大，货币工资和实际工资的差别越小
- C. 劳动者的劳动供给决策是根据实际工资的变动作出的
- D. 政府在制定其宏观经济政策时，更重要的是要了解实际工资水平
- E. 实际工资=货币工资×物价指数

【答案】ACD

【解析】本题考查货币工资与实际工资。货币工资又称名义工资，是雇主以货币形式支付给员工的劳动报酬。实际工资是指货币工资所能够购买到的商品和服务量，用来表示货币工资的购买力。两者之间的关系是：**实际工资=货币工资÷物价指数**。因此，物价水平变化越大，货币工资和实际工资的差别越大。

在实际操作中，关于不充分就业人员的标准说法正确的是（ ）。

- A. 调查周内工作时间不到 20 小时
- B. 工作时间短是非个人原因
- C. 愿意从事更多的工作
- D. 临时性失业
- E. 调查周内工作时间不到 15 小时

【答案】ABC

【解析】本题考查我国的就业统计。

从**统计的角度**来说，不充分就业是指非个人原因，在调查周内工作时间不到标准工作时间的一半（即 20 小时），并愿意从事更多工作的人员。

在**实际操作**中，判断不充分就业人员的标准有三条：①调查周内工作时间不到标准时间的一半，即**不到 20 小时**；②工作时间短是**非个人原因**；③**愿意从事更多**的工作。这三条必须同时具备才能统计为不充分就业人员。

在亚当·斯密所提及的引起职业间工资差别各种原因中，属于补偿性工资差别的有（ ）。

- A. 劳动强度和劳动条件引起的工资差别

- B. 从业时的愉快或不愉快程度引起的工资差别
- C. 职业稳定与保障程度引起的工资差别
- D. 从业能力的难易程度引起的工资差别
- E. 从业者承担的责任程度引起的工资差别

【答案】 ABCE

【解析】 本题考查不同职业之间工资差别形成的原因。其中补偿性工资差别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。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）。

### 案例分析题

某市去年年底人口总量为 120 万人，其中就业人口为 95 万人，非劳动力人口为 20 万人。今年，该市正在按照人力资源和社会保障部门的要求开展城乡劳动力调查。在调查中发现，该市目前的人口总量和结构基本稳定，但非劳动力人口实现就业以及失业者退出劳动力市场的流量却明显增大。此外，调查还发现，由于机器人和人工智能等新技术的发展以及人工成本的不断上升，该市的很多制造业正在准备大规模引进自动生产设备，这种情况很可能在未来几年中造成相当一批制造业工人失业。

根据上述资料，回答下列问题：

（1）该市去年年底的失业率为（ ）。

- A. 2%
- B. 4.17%
- C. 5%
- D. 1.67%

【答案】 C

【解析】 本题考查失业率。

$$\begin{aligned} \text{失业率} &= \text{失业人数} / \text{劳动力人数} \times 100\% \\ &= \text{失业人数} / (\text{失业人数} + \text{就业人数}) \times 100\% \end{aligned}$$

根据公式：

$$\begin{aligned} \text{失业率} &= \text{失业人数} / (\text{总人口} - \text{非劳动力人口}) \\ &= (120 - 95 - 20) / (120 - 20) \\ &= 5\% \end{aligned}$$

（2）根据我国关于城乡劳动力调查的规定，被列为失业者的劳动者应当满足的条件是（ ）。

- A. 在近 3 个月中采取某种方式找工作并且在调查周内可以应聘的人
- B. 工资水平低于社会平均工资
- C. 年龄在 16 岁及以上
- D. 在调查周内工作时间未达到 1 个小时

【答案】 ACD

【解析】 本题考查失业与失业统计。

在调查中，将具有劳动能力的 16 周岁及以上人员被列为失业人员：①在调查周内未从事为取得报酬或经营收入的劳动，也没有处于就业定义中的暂时未工作状态；②在某一特定期间内采取了某种方式寻找工作；③当前如有工作机会可以在一个特定期间内应聘就业或从事自营职业。

“失业”的具体标准是：在调查周内，工作时间未达到 1 个小时，在近 3 个月采取了某种方式找工作并且在调查周内可以应聘的人。

（3）其他条件不变，该市在调查中发现的劳动力市场流量变动情况对其失业率可能产生的影响是（ ）。

- A. 失业者退出劳动力市场的流量增大会导致该市未来的失业率上升
- B. 非劳动力实现就业和失业者退出劳动力市场的流量增大都会导致该市未来的失业率上升
- C. 非劳动力实现就业和失业者退出劳动力市场的流量增大都会导致该市未来的失业率下降

D. 非劳动力实现就业的流量增大会导致该市未来的失业率下降

【答案】CD

【解析】本题考查失业率与劳动力市场的存量-流量模型。非劳动力人口实现就业导致劳动力人口增加，失业者退出劳动力市场导致失业人数减少，均导致失业率下降。

(4) 由于该市生产企业大批引入自动生产设备而在未来可能引发的失业属于( )。

- A. 摩擦性失业
- B. 周期性失业
- C. 结构性失业
- D. 季节性失业

【答案】C

【解析】本题考查失业的类型。生产企业大批引入自动生产设备属于结构性失业中的技术性失业。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也被称为结构性失业。

### 第十三章 人力资本投资理论

单项选择题

下列关于人力资本投资的陈述，错误的是( )。

- A. 人力资本投资的重点在于它的未来导向性
- B. 人力资本投资的收益发生在未来，而其成本则产生在现在
- C. 增进健康、加强学龄前儿童营养不属于人力资本投资活动
- D. 一位劳动者所具有的知识和技能实质上是一种特定的生产资本储备

【答案】C

【解析】本题考查人力资本投资的相关内容。人力资本投资的形式有各级正规教育和在职培训所花费的支出、增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动等活动支出。

关于人力资本投资的说法，正确的是( )。

- A. 人力资本投资同物质投资一样，支出越多越好
- B. 人力资本投资越多，收益率就越高
- C. 人力资本投资的成本和收益发生在不同的时间，因此需要首先计算两者的现值，然后再加以比较
- D. 人力资本投资决策的重要依据是在投资后是否能够在短期内获益

【答案】C

【解析】本题考查人力资本投资。

选项 A 错误，人力资本投资同物质投资一样，并不是支出越多越好。人们必须考虑投资的成本以及收益，当投资成本等于收益时，再多追加投资便会成为低效或无效的投资了；

选项 B 错误，人力资本投资越多，收益率不一定越高；

选项 D 错误，在投资后是否能够在短期内获益并不是判断投资收益的重要依据。

导致大学毕业生的工资性报酬在最初一年或几年中低于已经有几年工作经验的高中毕业生，这属于接受高等教育的( )。

- A. 直接成本
- B. 间接成本
- C. 心理成本
- D. 机会成本

【答案】D

【解析】本题考查高等教育投资的成本收益分析框架。

接受高等教育会产生的成本包括直接成本、机会成本和心理成本。

接受高等教育的机会成本包括：

- ①在大学中因无法工作而损失了四年的工资性报酬；
- ②大学生由于刚开始工作时继续接受培训等原因而导致工资性报酬在最初一年或几年中低于已经有几年工作经验的高中毕业生。

**补充：**接受高等教育的收益包括经济收益和心理收益。

在高等教育投资决策的基本模型中，上大学的总收益是指（ ）。

- A. 大学毕业生在一生中获得的全部工资性报酬
- B. 大学毕业生在劳动年龄内工作时获得的全部工资报酬
- C. 大学毕业生比高中毕业生在一生中多获得的那部分工资性报酬
- D. 大学毕业生在一生中获得的总收入

**【答案】** C

**【解析】** 本题考查高等教育投资决策的基本推论。上大学的总收益是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。

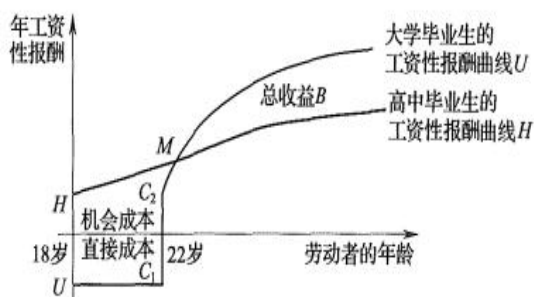


图 13-1 关于是否上大学的决策模型

关于教育投资私人收益估计偏差的说法，错误的是（ ）。

- A. 对于高等教育的私人收益情况进行估算，存在高估偏差、低估偏差和选择性偏差等三方面的争论
- B. 低估偏差是对教育投资的回报率估计时，把工资性报酬中不应当计入的部分也当成了教育做出的贡献
- C. 低估偏差是对上大学的收益进行评估的时候，仅仅考查了货币性的报酬，忽视了福利等其他项目
- D. 选择性偏差存在高估了没上大学的人可能的收益，低估了上大学的人从上大学中实际获得的收益的情况

**【答案】** B

**【解析】** 本题考查教育投资私人收益估计偏差。对于高等教育的私人收益情况进行估算，存在高估偏差、低估偏差和选择性偏差等三方面的争论。对教育投资的回报率估计时，把工资性报酬中不应当计入的部分也当成了教育做出的贡献，是高估偏差。

关于高等教育信号模型的观点认为（ ）。

- A. 企业不应该将大学文凭作为筛选员工的工具
- B. 拿到大学文凭的人和没有拿到文凭的人，生产率是同样高的
- C. 大学文凭是一种能够表明其持有者具有高生产率的信号
- D. 企业在招人时，即使不看求职者是否有大学文凭也能准确判断其实际生产率

**【答案】** C

**【解析】** 高等教育信号模型是指高等教育只不过是一种高生产的信号，它表明能够完成高等教育的人通常是生产率较高的人。

对企业和员工双方都有约束，又能使双方共同获利，能够满足这种要求的是（ ）。

- A. 特殊培训的成本和收益都由企业承担
- B. 企业承担培训成本，员工获得培训收益
- C. 一般培训的成本和收益都由员工承担



D. 企业和员工共同分担培训成本，分享培训收益

【答案】D

【解析】本题考查在职培训。在特殊培训的情况下，企业和员工共同分摊了特殊培训的成本。共同分享特殊培训的收益。这样，企业和员工双方就以一种共同保险的方式完成了企业的特殊培训投资，从而使得双方都获利。故本题选D选项。

关于在职培训与企业行为和员工行为的说法，正确的是（ ）。

- A. 在职培训对于企业行为和员工行为没有影响
- B. 在职培训对企业行为有影响，但是对员工个人的行为没有影响
- C. 在职培训中包含的特殊培训内容有助于抑制员工的离职倾向
- D. 在职培训中包含的一般培训内容有助于抑制员工的离职倾向

【答案】C

【解析】本题考查在职培训对企业及员工行为的影响。特殊培训是指培训所产生的技能只对提供培训的企业有用，而对其他企业则没有用处的情况。大多数接受过特殊培训的员工可能愿意在本企业中工作较长的时间，这样，他们的流动倾向就会受到削弱。

下列选项中，关于影响劳动力流动的市场周期因素的说法，正确的是（ ）。

- A. 在劳动力市场处于宽松状态时，劳动力流动率上升
- B. 在劳动力市场处于紧张状态时，劳动力流动率上升
- C. 离职率和失业率存在正相关关系
- D. 当解雇率较高时，离职率也较高

【答案】B

【解析】本题考查劳动力流动的主要影响因素。主要包括企业因素、劳动者因素、市场周期因素和社会环境因素。其中市场周期因素有：①供大于求时（宽松状态），已经就业的劳动者的流动机会受到削弱；需求大于供给时（紧张状态），劳动力流动率上升；②失业率、临时解雇率都和离职率存在负相关关系；③劳动力市场周期与经济周期同步，即经济快速增长，劳动力流动率会较高。

关于劳动力跨地区流动的说法，错误的是（ ）。

- A. 跨地区劳动力流动的主要原因在于地区之间存在经济发展不均衡的情况
- B. 跨地区劳动力流动对劳动力流入地有好处，对劳动力流出地没好处
- C. 跨地区劳动力流动会受到迁移距离和迁移成本的影响
- D. 跨地区劳动力流动并非单向的，流出的劳动力也可能会重新流动回原居住地

【答案】B

【解析】本题考查劳动力跨地区流动的主要考虑因素。劳动力流动主要受地区间人均收入差别、工作机会多少、迁移距离、迁移成本以及劳动力迁出地区和迁入地区的关系紧密程度等方面影响。跨地区劳动力流动对流入地、流出地均会带来收益，也会带来成本。

关于劳动力跨职业流动的说法，正确的是（ ）。

- A. 经济不景气时期，一些劳动者失去了原来较好的职业，不得不接受条件较差的职业，这属于跨职业流动中的水平流动
- B. 家庭两代人之间的职业相似性越高，则表明竞争对于职业选择的作用越大
- C. 劳动者进行跨职业流动的主要目的在于获得更多的报酬以及更高的职业地位
- D. 只有职业收入高于或接近中值水平的职业才会有劳动力的净流入

【答案】C

【解析】本题考查劳动力的跨职业流动的特征；A项，经济不景气时期，一些劳动者失去了原来较好的职业，不得不接受条件较差的职业，这属于跨职业流动中的向下流动；B项，两代人从事相同职业的比例越多，非竞争性力量对职业选择的决定性越强，劳动力配置中的不合理成分越大；D项，通常情况下，收入高于或接近中值水平的职业，都有劳动力净流入，收入低于中值水平的职业，劳动力净流出。服务业是个例外，其收入低

于中值收入，但劳动力却净流入。

关于劳动力在产业间流动和产业内部流动的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动者因工厂倒闭而回乡务农的情况不属于劳动力跨产业流动
- B. 从农业部门流入工业部门的劳动者通常一开始只能从事蓝领工作
- C. 在劳动力跨产业流动中，相对工资水平高的产业往往呈现人员净流出状态
- D. 失业率较高的产业部门往往面临更低的劳动力流动率

【答案】B

【解析】本题考查劳动力的跨产业流动及产业内流动。选项 A，劳动者因工厂倒闭而回乡务农的情况属于劳动力跨产业流动；选项 C，工资水平与劳动力流出呈相反方向变化，与劳动力流入呈相同方向变化；选项 D，高失业率的部门劳动力流动率也比较高。

多项选择题

在其他条件相同的情况下，使高等教育投资的价值变得越高的情形包括（ ）。

- A. 上大学的心理成本越低
- B. 大学毕业生比高中毕业生的工资性报酬高出越多
- C. 上大学期间的劳动力市场工资水平越高
- D. 上大学的学费越低
- E. 大学毕业后工作的年限越长

【答案】ABDE

【解析】本题考查高等教育投资决策的模型。上大学的成本越低，上大学的人相对就会越多，选项 A 和 D 正确。大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，上大学的人越多，选项 B 正确。投资后的收入增量流越长，从而上大学的可能性更大，选项 E 正确。

关于上大学的合理年限决策，下列说法正确的有（ ）

- A. 对于任何人来说，能够达到效用最大化的高等教育投资数量都是在边际收益大于边际成本的那个点上取得的
- B. 对于不同的人来说，上大学的边际成本不可能是完全相同的
- C. 在边际收益一定的情况下，边际成本较高的人愿意上大学的年限会更少一些
- D. 对于学习特别费劲的学生来说，他们完成高等教育所付出的边际成本实际上会更高一些
- E. 多上一年大学的边际收益会因人而异

【答案】BCDE

【解析】本题考查人力资本投资与高等教育。对于任何人来说，能够达到效用最大化的高等教育投资数量都是在边际收益等于边际成本的那个点上取得的，所以选项 A 错误。

教育不仅能够产生较高的私人收益率，还能够产生整个社会效益，包括（ ）。

- A. 直接导致国民收入水平的提高和社会财富的增长，从而提高整个国家和社会的福利
- B. 有助于增加失业率
- C. 父母的受教育水平不会影响下一代的受教育情况
- D. 较高的教育水平有助于提高政策决策过程的质量和决策效率
- E. 有助于提高社会的道德水平和信用水平

【答案】ADE

【解析】本题考查教育投资的社会收益。教育投资有助于降低失业率，从而减少失业福利支出。父母的受教育水平在很大程度上会影响下一代的健康以及受教育状况。

下列选项中，属于在职培训成本中直接成本的是（ ）。

- A. 教师的讲课费
- B. 培训场地的租金

- C. 受训者因脱产参加培训而产生的损失
- D. 受训者的工资
- E. 培训设备的费用

【答案】 ABDE

【解析】 本题考查在职培训成本和收益。

成本	①在职培训需要的一些 <b>直接成本</b> 开支：受训者工资、讲课费、培训场地、设备费用。 ② <b>受训者参加培训的机会成本</b> ：在职员工参加培训均需花费一定的时间，参加培训的员工常常不能全力工作。 ③ <b>利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本</b> ：师傅带徒弟，工作效率会降低或受到影响。
收益	①受训者生产率的提高上这种收益有时是比较明显的，如操作性技术培训； ②而有些要经过一段时间才表现出来，如机械工作原理的培训、文化培训。

### 案例分析题

小马上高中时，父亲让他退学回家务农，理由是上大学没用，因为村里有些孩子虽然上了大学，也没有找到好工作，还不如早早出去打工的同龄人挣钱多。小马听从父亲安排，在家里干了一年多农活，但收入实在太低。于是，他跟随同村大姐小李从湖南老家来到广东一家电子装配厂工作，虽然工作辛苦，但收入比在农村务农高很多。

几年后，小李惦记家中多病的父母没人照顾，于是从广东回到了湖南老家，边干农活边经营一家小超市。而继续留在广东的小马则应聘到了一家集装箱货运公司工作，这家公司有一种自行设计的非常规集装箱吊车，小马经过半年的培训开始独立工作。虽然在培训期间他的工资比在原来的电子厂还少，但独立操作集装箱吊车后，工资水平就比过去高了很多，小马觉得自己的选择是正确的。

根据上述材料，回答下列问题：

(1) 从经济学的角度来看，小马的父亲不让他在高中阶段继续读书考大学的理由是错误的，可以说服他父亲的道理有（ ）。

- A. 上大学的收益体现为大学毕业生的终身工资性报酬超过高中毕业生的那部分
- B. 任何人上大学的收益都会超过成本
- C. 如果大学给小马免掉学费，则上大学的收益都会超过成本
- D. 上大学的收益并不仅仅体现在刚毕业的那段时间

【答案】 AD

【解析】 选项 B 过于绝对，错误。不确定上大学的收益是否会超过成本，选项 C 错误。

(2) 小马从湖南农村到广东电子装配厂工作的情况表明（ ）。

- A. 离乡不离土是农村劳动力流动的一种重要形式
- B. 农业部门的低工资是推动劳动者从农业部门向工业部门流动的重要原因
- C. 就业机会多和收入高的地区往往是劳动力流入的地方
- D. 跨地区流动和跨产业流动可能同时发生

【答案】 BCD

【解析】 小马从湖南农村到广东电子装配厂工作的情况是离土又离乡，选项 A 错误。

(3) 关于小李在广东打工一段时间后又回到老家的说法，正确的是（ ）。

- A. 这种现象称为回归迁移
- B. 这也属于一种跨部门劳动力流动
- C. 这种情况表明，劳动力跨地区流动存在心理成本
- D. 地区间的人均收入差异是导致劳动力流动的最主要原因

【答案】 AC

【解析】 题干所述不属于跨部门流动，选项 B 错误。小李在广东打工一段时间后又回到老家并不是因为收入问题，选项 D 错误，地区间的人均收入差异是劳动力跨地区流动的影响因素，并且劳动力的流动总是向着经济增长最快、投资扩大最迅速的地区，而不论这个地区以往的发展程度如何。



(4) 关于小马在集装箱货运公司工作期间的说法，正确的是（ ）。

- A. 作为一种人力资本投资形式，在职培训有助于提高劳动者的工资水平
- B. 小马接受培训期间的工资比正常工作时低，说明小马个人实际上对培训进行了投资
- C. 小马接受的是特殊在职培训
- D. 特殊在职培训的培训成本都是由企业承担的

**【答案】** ABC

**【解析】** 特殊在职培训的培训成本员工也有承担，选项 D 错误。