



知识点十一：家庭生产理论 ★★

概念	以家庭为单位来分析劳动力供给问题
	一个家庭会把它生产出来的家庭物品看成是效用的直接来源
	家庭时间分配：市场工作时间、家庭生产时间
家庭需要选择如何分配时间	<ol style="list-style-type: none">1. 家庭需要消费什么样的家庭物品2. 家庭希望怎样生产这些家庭物品<ul style="list-style-type: none">◆ 时间密集型◆ 商品密集型3. 家庭内部分工采用比较优势的原理 家庭生产时间和商品或服务之间是存在替代关系的



知识点十二：经济周期中的劳动力供给



附加的劳动者效应	当家庭中主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他家庭成员（带孩子的女性或年轻人）将临时性地进入劳动力队伍 这种效应在经济衰退时期尤为明显，它的潜在作用类似于“收入效应”，失业人数增加
灰心丧气的劳动者效应	在衰退时期，一些本来可以寻找工作的劳动者由于对在某一可行的工资率水平下找到工作变得非常悲观，因而停止找工作，临时成为非劳动力参与者的情况，失业率下降
两种不同作用的结果	◆附加的劳动者效应与灰心丧气的劳动者效应在作用方向上是相反的 ◆灰心丧气的劳动者效应比较强，并且占据着主导地位



知识点十三：生命周期中的劳动力供给 ★

女性的劳动力参与率上升的原因	<ul style="list-style-type: none">◆女性相对工资率上升；◆女性劳动力市场工作的偏好和态度发生了改变◆家庭生产活动的生产率提高◆出生率下降◆离婚率上升◆工作机会增加
老年人的劳动参与率变化	主要取决于 工资率 和 养老金 两个方面



知识点十四：劳动力需求的性质与劳动力需求曲线



性质	劳动力属于一种生产要素，对劳动力的需求是一种间接需求或派生需求
劳动力需求曲线	<p>自左上方向右下方倾斜，斜率为负</p> <p>工资率</p> <p>W₂ W₀ W₁</p> <p>劳动力数量</p> <p>E₂ E₀ E₁</p>



知识点十五：工资率变化对长期劳动力需求数量的影响★★★

规模效应	指工资率变动首先直接作用于生产规模或产出规模，然后再进一步影响劳动力需求量的作用过程及其结果
	工资率上升---企业成本上升，缩减生产规模---劳动力需求下降 工资率下降---企业成本下降，扩大生产规模---劳动力需求上升
替代效应	指工资率变动通过影响资本和劳动力之间的相对投入比例而对劳动力需求量产生影响的作用过程及其结果
	工资率上升---资本相对便宜---劳动力需求下降 工资率下降---劳动力相对便宜---劳动力需求上升
作用	工资率变动的替代效应和规模效应对劳动力需求的影响方向是相同的



知识点十六：产品需求与资本价格对劳动力需求量的影响★★

产品需求	产品需求变化只会对劳动力需求数量产生规模效应（或产出效应），而不会产生替代效应 产品需求上升---扩大生产规模---劳动力需求量上升	
资本价格	规模效应	资本价格下降，企业生成成本下降，扩大生产规模，劳动力需求上升
	替代效应	资本价格下降，企业用资本替代劳动力，劳动力需求下降
	作用	资本价格变化产生的规模效应和替代效应对于劳动力需求数量的影响在作用方向上是相反的



知识点十七：劳动力需求的自身工资弹性



含义	劳动力需求的自身工资弹性（ η ）：即某种劳动力的工资率（ W ）变化1%所引起的此种劳动力的需求量（ L ）发生变化的百分比	
公式	$\eta = \frac{\text{劳动力需求量变动}}{\text{工资率变动}} \times 100\% = \frac{\Delta L/L}{\Delta W/W} \times 100\%$	
需求弹性	富有弹性	弹性 > 1；工资率上升1%引起劳动力需求量下降的幅度大于1%
	缺乏弹性	弹性 < 1；工资率上升1%引起劳动力需求量下降的幅度小于1%
	单位弹性	弹性 = 1；工资率上升1%引起劳动力需求量下降的幅度等于1%



知识点十八：劳动力需求的交叉工资弹性★★

概念	指一种劳动力的工资变化1%所引起的另一类劳动力需求量变化的百分比	
正值	一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量增加	总替代关系
负值	一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量减少	总互补关系



知识点十九：劳动力市场均衡及其变动

含义	★是指市场上的劳动力供求相等，从而市场出清的一种劳动力市场状态。市场既不存在失业，也不存在劳动力短缺	
均衡的破坏与重建	劳动力市场的均衡就是在不断建立、不断被打破、然后重新建立这样一种循环中进行的	
	需求曲线移动对均衡位置的影响	劳动力供给曲线不变 均衡工资率和就业量均随需求曲线右移而上升，随需求曲线左移而下降
	供给曲线移动对均衡位置的影响	劳动力需求曲线不变 劳动力供给曲线右移，均衡工资率减少而均衡就业量增加
	供求曲线同时移动对均衡位置的影响	需求曲线移动幅度更大时：均衡工资率上升 供给曲线移动幅度更大时：均衡工资率下降
【增加右移，减少左移】		



知识点二十：劳动力需求方遇到的摩擦力 ★★

企业并非必须支付市场通行的工资率	<ul style="list-style-type: none">◆在现实中，企业不仅会向员工支付工资，而且会提供福利以及其他一些员工认为有价值的报酬因素。◆为了提高员工的工作积极性，会有意提供超过市场工资率的工资水平——效率工资◆政府颁布了最低工资立法，在一定程度上阻止了企业根据劳动力市场均衡工资率来支付与市场工资水平相当的工资◆工会通过集体谈判迫使企业将工资水平确定在高于市场通行工资率的水平上
企业并非可以自由调整雇用员工数量	<ul style="list-style-type: none">◆企业在雇用劳动者和解雇劳动员工的过程中，都需要支付很多成本，企业不可能随意自由调整雇用量◆解雇员工的做法可能会被视为对员工的不公平，从而影响企业未来在市场上招募员工的能力，甚至会损害留用员工的生产率◆政府的法律会对企业的雇用和解雇工作产生外在制约



知识点二十一：劳动力供给方遇到的摩擦力



劳动者并非可以零成本自由流动	<ul style="list-style-type: none">◆寻找就业信息的成本◆离开原来的雇主而失去的很多经济或非经济收益◆在原来企业学习到的技能失效，需要在新企业中重新接受培训，以掌握新的技能而产生新的成本
劳动者对工资率的反应并非极其敏感	<ul style="list-style-type: none">◆劳动者认为目前企业支付的工资水平低于市场水平，也不会马上辞职，而是会不断权衡；◆工资水平也并非唯一的考虑因素，福利水平、交通便利程度、企业地理位置、能否满足照顾家庭的需要等也是劳动者的重要考虑因素。



知识点二十二：劳动力市场政策 ★

政府促进就业的 宏观经济政策	货币政策	是政府通过控制货币供应量调节经济运行的一种手段
	财政政策	是利用政府预算来影响总需求的一种政策，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	主要是针对劳动力市场的结构性失业而提出的一种扩大就业的政策，依据是人力资本投资理论。
	产业政策	是一个国家对其产业结构实施引导、调节、管理的方针和政策