



第十二章

工资与就业理论



第十二章 工资与就业理论

【单选】关于劳动力市场歧视，表达错误的是（ ）。

- A. 劳动力市场歧视被划分为工资歧视和职业歧视
- B. 企业利用一些历史经验来对求职者进行预测属于统计性歧视
- C. 非竞争性歧视是企业具有某种垄断力量，会同时产生职业歧视和工资歧视
- D. 个人歧视实质是雇主对某些特定员工存在偏见而产生的歧视



第十二章 工资与就业理论

答案：D

解析：个人歧视实际上是指雇主、客户或员工当中至少一方对员工存在着偏见，而非雇主一方。



第十二章 工资与就业理论

【单选】关于我国在就业和失业方面的规定的说法，错误的是（ ）。

- A. 虽然从事一定社会劳动，但劳动报酬低于当地城市居民最低生活保障标准的情况视同失业
- B. 超出法定劳动年龄的劳动者外出找工作，但没找到的情况，不属于失业
- C. 16周岁以上各类学校毕业或肄业的学生，初次寻找工作但未找到，不属于失业人员
- D. 劳动者获得的劳动报酬达到和超过当地最低工资标准的，属于充分就业



第十二章 工资与就业理论

答案：C

解析：16周岁以上各类学校毕业或肄业的学生，初次寻找工作但未找到，属于失业人员，选项C错误。



第十二章 工资与就业理论

【单选】某市2022年6月底的人口总数为1000万人，其中就业人口为850万人，失业人口50万人，则该市2022年6月底的失业率为（ ）。

- A. 1.0%
- B. 1.1%
- C. 5.0%
- D. 5.6%



第十二章 工资与就业理论

答案：D

解析：失业率=失业人数/（就业人数+失业人数）

$\times 100\% = 50 / (850 + 50) \times 100\% = 5.6\%$ 。



第十二章 工资与就业理论

【单选】在其他相同的情况下，会导致失业率上升的情形是（ ）。

- A. 因退休而退出劳动力市场的人数增加
- B. 找到工作的失业者人数迅速上升
- C. 绝大部分应届大中专毕业生都找到工作
- D. 一部分长时间找不到工作的失业者决定放弃寻找工作



第十二章 工资与就业理论

答案：A

解析：退休是由就业者转为非劳动力，等于在失业率计算公式中减少了分母中的就业人数，导致失业率的上升。



第十二章 工资与就业理论

【单选】关于缓和结构性失业的措施。表达错误的是（ ）

。

- A. 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
- B. 加强劳动力市场的情报工作
- C. 扩大市场需求提升就业量
- D. 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

答案：C

解析：缓和结构性失业的措施包括：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

【单选】关于不同类型失业的说法，正确的是（ ）。

- A. 在社会处于充分就业状态时，仍可能存在摩擦性失业
- B. 季节性失业是无法预测的
- C. 非耐用消费品制造业遭受周期性失业打击的可能性要高于耐用消费品制造业
- D. 所有的结构性都是由于技术性失业造成的



第十二章 工资与就业理论

答案：A

解析：季节性失业可以进行预测；在周期性失业中，非耐用消费品制造业受到的波动更小。



第十二章 工资与就业理论

【多选】现实生活中，影响工资水平确定的因素包括（ ）

。

- A. 同工同酬的原则
- B. 劳动者个人及其家庭所需的生活费用
- C. 企业的工资支付能力
- D. 谈判双方的力量对比
- E. 雇主对劳动力需要的迫切程度



第十二章 工资与就业理论

答案：ABC

解析：影响工资水平的因素：劳动者个人及其家庭所需的生活费用；同工同酬的原则；企业的工资支付能力。



第十二章 工资与就业理论

【多选】在不同产业部门间所形成的工资差别，表达正确的（ ）。

- A. 熟练劳动力所占比重越高的产业，其平均工资水平越高
- B. 资本越密集的产业，其平均工资水平越高
- C. 处于兴盛期的产业部门，越愿意支付较高工资
- D. 工会化程度对形成的工资差别没有影响
- E. 制造业通常集中地位于工资水平高的地区体现了地理位置对工资差别的影响



第十二章 工资与就业理论

答案：ABCE

解析：工会化程度对不同产业的工资水平影响存在差异。



第十二章 工资与就业理论

【多选】亚当·斯密指出的下列各种职业间工资差别形成的原因中，导致补偿性工资差别出现的有（ ）。

- A. 不同职业引起的愉快或不愉快程度不同
- B. 不同职业所要求的从业能力不同
- C. 不同职业的工作保障和稳定程度不同
- D. 不同职业的劳动强度和工作条件不同
- E. 不同职业要求的最低受教育程度不同



第十二章 工资与就业理论

答案：ACD

解析：在亚当·斯密所提及的引起职业间工资差别的五个原因中，有四种都是属于因工作条件和社会环境不同而引起的，即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，均属于补偿性工资差别。



第十二章 工资与就业理论

【多选】关于工资差别的说法，错误的是（ ）。

- A. 技能性工资差别是由于劳动力质量差异而形成的工资差别
- B. 城乡就业分割政策属于自然性垄断
- C. 补偿性工资差别是因不同工作岗位对知识技能水平要求不同而产生的
- D. 文体影响“明星”们的收入类似于租金性收入，属于自然性垄断工资造成的
- E. 自然性垄断工资是由于制度性原因造成的



第十二章 工资与就业理论

答案：BCE

解析：补偿性工资是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不同而产生的工资差别；文体影响“明星”们的收入属于自然性垄断工资差别；非自然性垄断工资是由于制度性原因造成的。



第十二章 工资与就业理论

【案例分析】某大型公司近年来出现了员工流失、员工积极性下降等一系列问题，为此聘请咨询机构开展咨询服务。通过访谈和市场调查咨询机构发现，该建材公司的工资水平与市场水平大体持平，竞争力不明显。如果能将工资水平略高于市场平均水平，将有助于解决员工流失和工作积极性下降等问题，且公司目前的利润水平足以提供支撑。



第十二章 工资与就业理论

在访谈过程中，不少人反映公司的薪酬制度设计不合理。

在任职要求类似的岗位中，劳动条件好和劳动条件差的岗位之间薪酬没有拉开合理差距，有些岗位大家不愿意干，技术水平要求高和要求低的岗位之间的薪酬差距明显过小。此外，一些通用工种核心员工流失，主要是由于本地新建了几家设备更先进、资本密集程度更高的大型企业，这些企业的薪酬水平明显更高，吸引走了本公司一部分人才。



第十二章 工资与就业理论

咨询机构在为该公司提供薪酬水平调整建议之前，首先对该公司的利润水平是否能够支撑进行了评估，这种做法表明了

() 对工资水平决定的影响。

- A. 同工同酬
- B. 企业的工资支付能力
- C. 劳动者个人及其家庭生活费用
- D. 劳动力市场



第十二章 工资与就业理论

答案：B

解析：影响工资水平确定的因素：劳动者个人及其家庭所需的生活费用；同工同酬的原则；部门或企业的工资支付能力。

。



第十二章 工资与就业理论

咨询公司建议将工资水平略高于市场平均水平，支持咨询机构这一建议的理由包括（ ）。

- A. 公司对员工约束更严格，因而需要提供一定的补偿性工资
- B. 公司直接聘用能力强的员工比自己培养员工更有利
- C. 公司提供较高的工资可以尽快填补职位空缺
- D. 有利于降低离职率



第十二章 工资与就业理论

答案：CD

解析：企业支付高工资的原因包括：高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工；高工资有利于降低员工的离职率，强化他们的实际生产率；高工资能够让人产生公平感。



第十二章 工资与就业理论

在调查过程中，该公司反应的不合理现象表明，在该公司的薪酬管理实践中存在（ ）工资差别。

- A. 补偿性
- B. 竞争性
- C. 垄断性
- D. 技术性



第十二章 工资与就业理论

答案：AB

解析：劳动条件好和劳动条件差的岗位之间薪酬没有拉开合理差距，反映了补偿性工资差别。有些岗位大家不愿意干，技术水平要求高和要求低的岗位之间的薪酬差距明显过小，反映了竞争性工资差别。



第十二章 工资与就业理论

该企业与新建的几家大型企业之间存在的薪酬差距，在一定程度上说明了（ ）对薪酬水平的影响。

- A. 企业所在地理位置
- B. 企业的技术经济特点
- C. 工会化程度
- D. 成熟劳动力所占比重



第十二章 工资与就业理论

答案：B

解析：一些通用工种核心员工流失，主要是由于本地新建了几家设备更先进，资本密集程度更高的大型企业，体现了企业的技术经济特点。