



第十二章

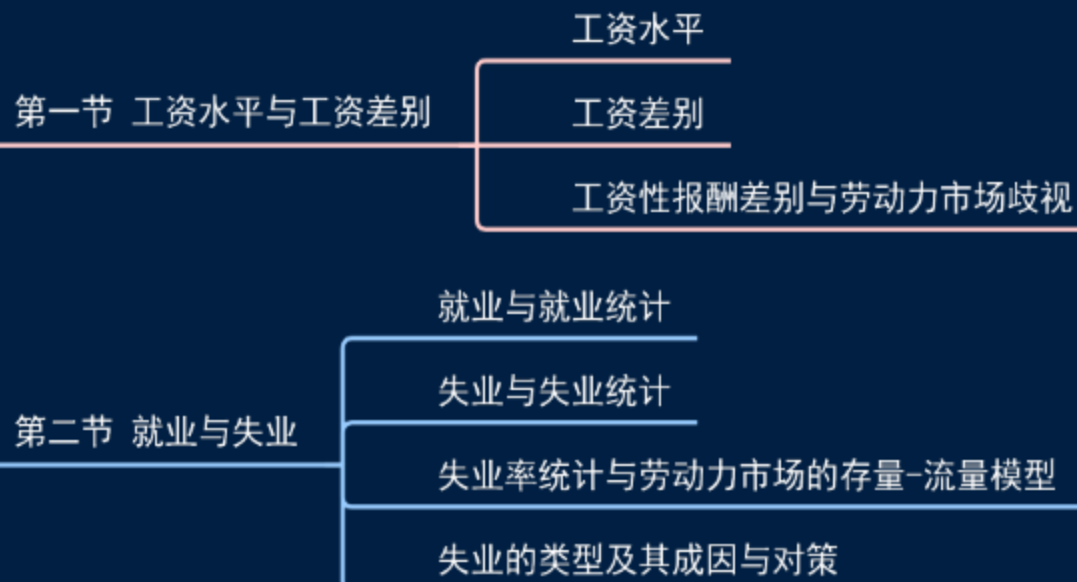
工资与就业理论



第十二章 工资与就业理论

第十二章
工资与就业理论

平均分值
6分





第一节

工资水平与工资差别



第一节 工资水平与工资差别

知识点名称	重要程度
1. 工资水平	★★
2. 工资差别	★★
3. 工资性报酬差别与劳动力市场歧视	★★★



第一节 工资水平与工资差别

一、工资水平★★★

(一) 货币工资与实际工资

含义	货币工资	又称名义工资，是指雇主或用人单位以货币形式支付给员工的劳动报酬。
	实际工资	是指货币工资所能购买到的商品和服务量，可用来说明货币工资的购买能力。
关系	$\text{实际工资} = \text{货币工资} / \text{物价指数}$	



第一节 工资水平与工资差别

(续表)

意义	理论	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。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，两者之间的差别越大。
	实践	(1) 劳动者的劳动供给决策是根据实际工资的变动作出的。 (2) 企业在制定自己的工资制度、确定工资水平时，必须对实际工资水平有正确的了解。 (3) 政府在制定宏观经济政策时，也不能仅停留在对货币工资水平的掌握上，更重要的是要了解实际工资水平。



第一节 工资水平与工资差别

【例·单选题】下列关于实际工资的说法，错误的是

()。

A. 实际工资是企业支付给员工的货币工资

B. 政府在制定相关宏观经济政策时，应了解市场上的实际工资水平

C. 物价指数越高，相同货币工资所代表的实际工资水平越低

D. 实际工资是劳动力供给决策的依据



第一节 工资水平与工资差别

答案：A

解析：本题考查货币工资与实际工资，选项A错误，货币工资又称名义工资，是指雇主或用人单位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购买到的商品和服务量，可用来说明货币工资的购买能力。

两者之间的关系公式： $\text{实际工资} = \text{货币工资} / \text{物价指数}$ 。



第一节 工资水平与工资差别

(二) 确定工资水平的实际因素

共同决定 实际工资 水平的上 限和下限	因素	反映
	(1) 雇主对劳动力需要的迫切程度	劳动力需求
	(2) 劳动者需要通过就业争取工资来满足生活需要的迫切程度	劳动力供给
	(3) 谈判双方的力量对比	供求关系



第一节 工资水平与工资差别

(续表)

影响工资水平的主要因素	(1) 劳动者个人及其家庭对 生活 工资的 需求 。
	(2) 同工同酬 的原则： 1) 对于完成 同等价值工作 的劳动者应支付同等水平的工资，应贯彻于不同行业、部门、职业，不同民族、种族、性别的劳动者的工资上。 2) 在实际生活中仍有许多困难，往往只能在同一部门或单位内部得到较好的贯彻。
	(3) 部门或企业的工资 支付能力 ：在竞争性经济中，如果产品需要是稳定的，那么决定一个部门或企业工资支付能力的最主要因素是该部门或企业的 生产率 。



第一节 工资水平与工资差别

【例·单选题】劳动力市场上，能够反映企业雇用劳动力迫切程度的是（ ）。

- A. 工资差别
- B. 劳动力供给
- C. 法定最低工资水平
- D. 劳动力需求



第一节 工资水平与工资差别

答案：D

解析：本题考查工资水平。雇主对劳动力需要的迫切程度（反映劳动力需求）、劳动者需要通过就业赚取工资来满足生活需要的迫切程度（反映劳动力供给）以及谈判双方的力量对比（反映供求关系），将共同决定实际工资水平的上限和下限。



第一节 工资水平与工资差别

【例·多选题】在现实生活中，影响工资水平确定的因素有（ ）。

- A. 劳动者学历情况
- B. 劳动者个人及其家庭对生活工资的需求
- C. 同工同酬的原则
- D. 劳动力市场的现状
- E. 企业的工资支付能力



第一节 工资水平与工资差别

答案：BCE

解析：本题考查工资水平。在现实生活中，影响工资水平的主要因素可归纳为以下三个方面。

- (1) 劳动者个人及其家庭对生活工资的需求。
- (2) 同工同酬的原则。
- (3) 部门或企业的工资支付能力。



第一节 工资水平与工资差别

【例·单选题】下列关于同工同酬的说法，错误的是（ ）。

- A. 在同一部门或单位内部贯彻的可能性比较大
- B. 是指不同职业的男女职工应支付相同工资
- C. 是指完成相同价值工作职位应有同等水平的工资
- D. 在有劳动力流动壁垒的情况下难以实现



第一节 工资水平与工资差别

答案：B

解析：本题考查工资水平。选项B错误，在确定工资水平时要注意，处于不同行业、部门或职业中的劳动者的工资水平的对比关系要符合同工同酬的原则。对于完成同等价值工作的劳动者应支付同等水平的工资，这一原则应贯彻于不同行业、部门、职业，不同民族、种族、性别的劳动者的工资上。



第一节 工资水平与工资差别

（三）工资水平与生产率和企业规模的关系

关系	观点	原因
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。	(1) 较高的工资能够 吸引 较好的员工； (2) 较高的工资能够从员工那里获得较 高 的 生产率 。
工资水平与企业规模	规模较大企业的员工 ，其工资随着经验的增长而增加的速度也要快得多。	(1) 特殊培训 方面：企业更有动力培训员工，鼓励员工与企业建立长期的雇佣关系； (2) 生产过程 方面：要求员工高度的相互依赖和遵守纪律，员工受到较大约束的补偿； (3) 职业晋升 方面：为员工提供“工作阶梯”，可以多层次晋升，长期雇佣关系； (4) 岗位空缺 方面：空缺岗位的出现对于较大的企业来说成本很高。



第一节 工资水平与工资差别

【例·多选题】高工资往往导致高生产率，这是因为高工资通常（ ）。

- A. 有助于企业控制人工成本
- B. 有助于组织吸引优秀员工
- C. 有助于员工产生外部公平感
- D. 有助于提高员工工作积极性
- E. 有助于降低员工离职率



第一节 工资水平与工资差别

答案：BCDE

解析：本题考查工资水平。选项A错误，在最初阶段，提高工资水平可能会有助于生产率的提高从而增加企业的利润；但是在经过某一个点以后，继续提高工资水平给企业所带来的成本就会超过它所带来的收益。



第一节 工资水平与工资差别

【例·多选题】通常情况下，大企业员工的工资随着员工经验的增加而增长的速度要比中小企业快得多，下列对此解释正确的有（ ）。

- A. 大企业比小企业为员工提供了更多的特殊培训机会
- B. 大企业内部的生产过程往往具有高度的相互依赖性
- C. 大企业可以为员工提供多层次晋升的机会
- D. 大企业为员工更容易进行严密的监督
- E. 大企业更重视降低员工的离职率以及迅速填补职位空缺



第一节 工资水平与工资差别

答案：ABCE

解析：本题考查工资水平。选项D错误，从工资水平来看，大企业通常会支付相对较高水平的工资，高工资往往与低流动率联系在一起。而且大公司工作岗位类型多样化，从而为员工不断晋级提供了较大的空间。正是由于有着较大的规模，企业才发现要对自己的员工进行监督是十分困难的，因而必须转而依靠其他方法来激励员工更努力工作。