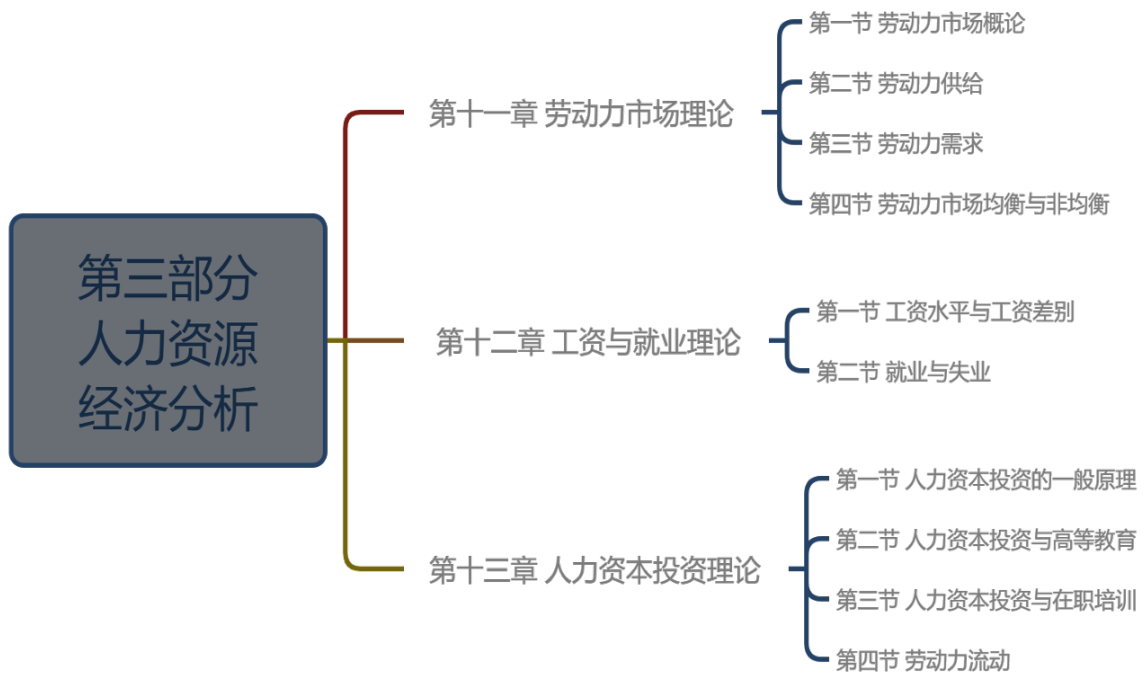
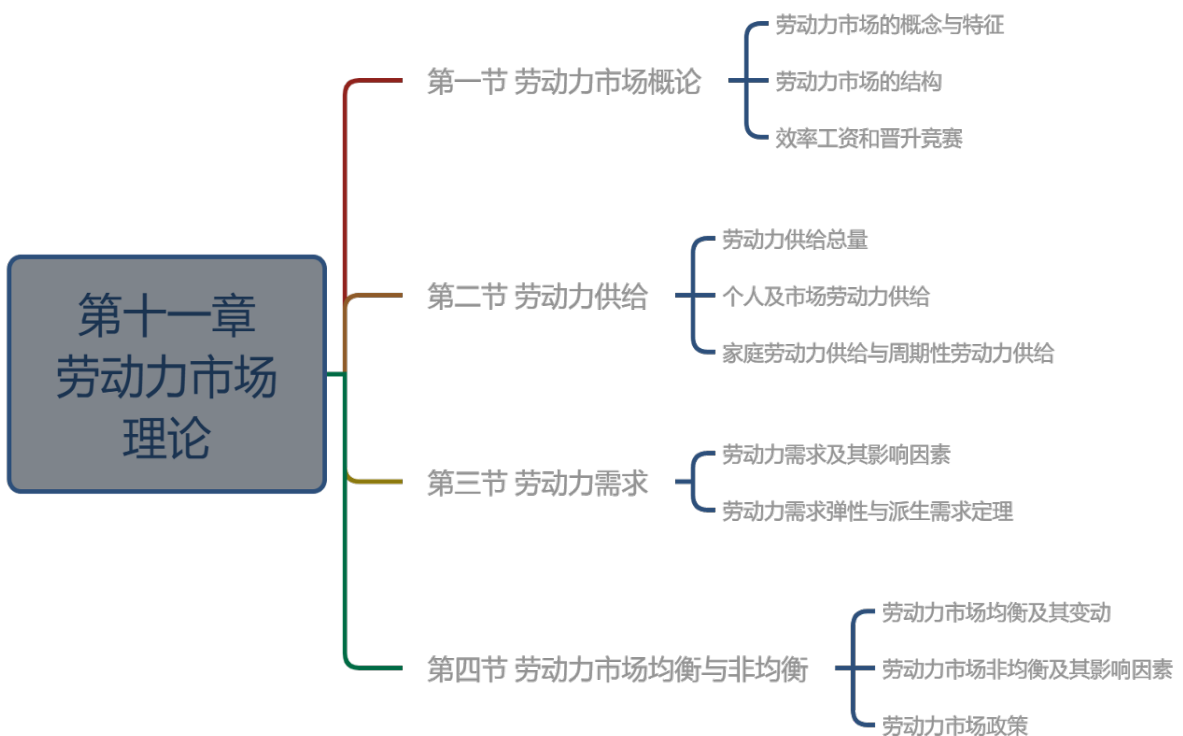


第三部分 人力资源经济分析



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）劳动力市场的概念

性质	(1) 劳动力市场是进行劳动力交易的一种 要素市场 。
	(2) 劳动力市场流动是对劳动力这种生产性资源进行 有效配置 的根本手段。它不仅满足了 个人 需要，而且满足了 社会 需要。
含义	宏观 ：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 总 劳动力市场体系。

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

考点二：劳动力市场的结构

全国性	全国范围彼此搜寻：稀缺，技能要求高的劳动者。
地区性	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	一般性劳动力市场，它是指处于组织外部、不受单个企业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市场。
内部	大型组织内部存在的，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	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。
次等	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：效率工资和晋升竞赛

1. 效率工资

概念	效率工资 是指 企业 提供的一种 高于市场均衡水平 的工资。
支持理由	一个 基本假设 是高工资往往能够带来高生产率： （1）高工资能够吸引更为优秀的、生产率更高的员工； （2）高工资有利于降低离职率，提高实际生产率； （3）高工资能够让人产生公平感。
适用企业	（1）从降低员工流动性中所能够获得的收益最大的企业； （2）很难通过基于产出的工资制度来激励员工，或者是对员工进行监督的难度很大的企业。
满足条件	存在结构性的内部劳动力市场 。

2. 晋升竞赛

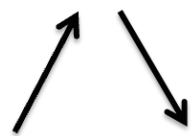
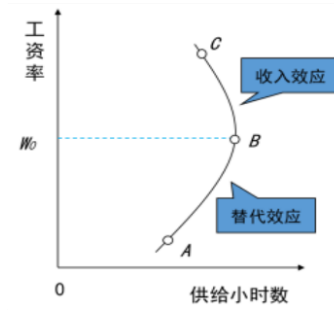
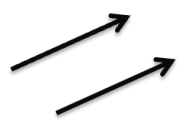
基本特点	（1）更高一级职位通常是 事先设计 好的，职位级别越高，对应的工资率也就越高。 （2）晋升因为 更有优势 一些，这种优势是大还是小，则不会影响到他们被晋升后得到的工资水平高低。 （3） 被晋升者 工资水平上涨；而 失败者 将不会因为参加晋升竞赛而得到任何报酬。
设计要点	（1）获胜的 可能性 ：候选人之间有较高的 可比性 （相对较容易）； （2）获胜后的 奖金数量 ：创造 合理的工资差距 （比较困难），有两个因素需要考虑，即 晋升的综合价值以及晋升风险 。

考点四：劳动力供给总量

劳动力供给质量	指 劳动力队伍 的 身体健康状况 和 受教育和训练程度 ，主要表现为劳动者的知识、技能和经验等水平。	
劳动力	（1）人口总量	三个因素：人口出生率、死亡率及净人口流入率

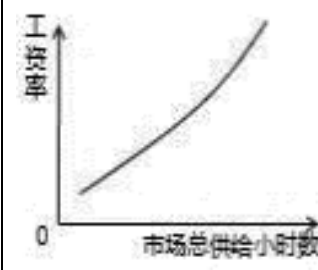
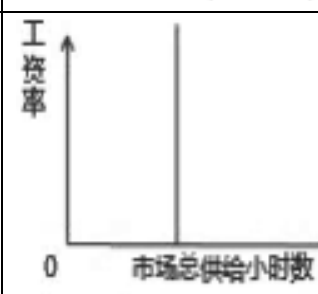
供给数量	(2) 劳动力参与率	$\text{劳动参与率}(\%) = \frac{\text{就业人口} + \text{失业人口}}{\text{16周岁以上总人口}} \times 100\%$ $= \frac{\text{经济活动人口或劳动力人口}}{\text{16周岁以上总人口}} \times 100\%$
	(3) 周平均工作时间	指劳动者平均每周在劳动力市场上愿意提供的工作小时数的总和。

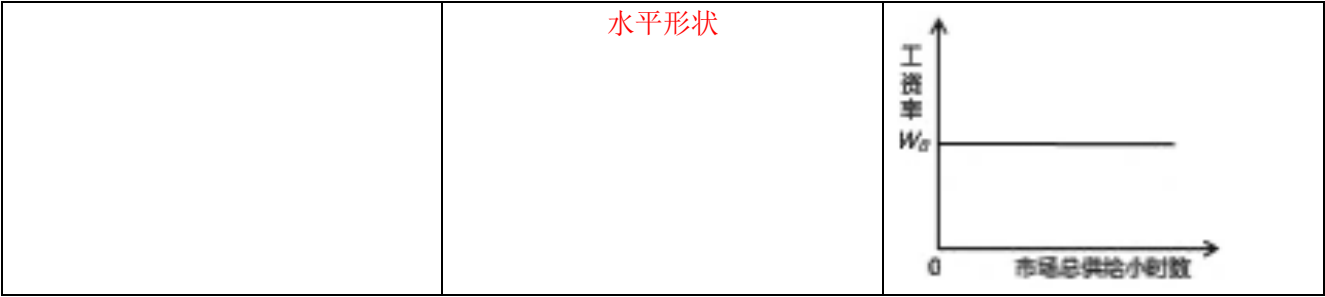
考点五：个人劳动力供给决定的基本原理

工资率 变化	收入效应		
	替代效应		
	两者作用	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相反的。	
非劳动 收入	是指个人在不参加工作的情况下能够获得的收入。如遗产及其他馈赠、资本利息等。个人非劳动收入或财富总量越大，劳动者的劳动力供给动机越弱。		
个人偏好	偏好闲暇的人比偏好工作的人更不愿意增加劳动力供给。		

考点六：劳动力供给曲线的形状

个人劳动力供给曲线	向后弯曲	
-----------	------	--

市场劳动力供给曲线	向右上倾斜	
	垂直形状	



考点七：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变动的**灵敏程度**，一般可以用**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	工时变动百分比 超过 工资变动百分比	大于 1
缺乏弹性	工时变动百分比 小于 工资变动百分比	小于 1
具有单位弹性	工时变动百分比与工资率变动百分比 相同	数值为 1
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 0
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 无穷大

考点八：家庭生产理论

概念	以 家庭 为单位来分析一个家庭的劳动力供给问题。	
效用来源	单个劳动者	享受闲暇和消费物品以及服务。
	家庭生产理论	生产出来的 家庭物品 。
家庭可支配时间	市场工作时间 家庭生产时间	家庭内部分工决策适用 比较优势原理 。

考点九：经济周期中的劳动力供给

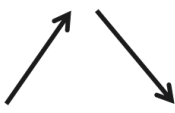

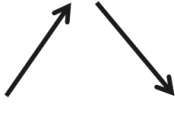
1. 附加的 劳动者效应	主要收入获取者失去工作或工资削减后，其他家庭成员 临时性地进入 劳动力队伍，增加家庭收入，保持原先效用水平不变。	经济衰退期	很可能会导致政府公布的 失业率上升 。
2. 灰心丧气 的劳动者效应	一些本来可以寻找工作的劳动者由于对某一可行的工资率水平下找到工作变得非常悲观而 停止寻找工作 ，临时成为非劳动力参与者。	经济衰退期	导致失业率下降。
3. 共同作用结果	作用方向是 相反 的，它们的强弱对比会 直接影响到 失业率的高低。总的来说， 灰心丧气的 劳动者效应比较强，且占 主导 地位。		

考点十：生命周期中的劳动力供给

1. 生命周期 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 (2) 中年时期：工资率相对较高，较多时间在市场工作 (3) 老年阶段：部分退休或彻底退休
2. 女性 的劳动力参与率变化： 稳定上升	(1) 相对工资率上升 (2) 工作偏好和态度发生了变化 (3) 家庭生产活动的生产率提高 (4) 出生率的下降 (5) 离婚率的上升

	(6) 工作机会增加
3. 老年人劳参率：明显下降	(1) 工资率上升 (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

考点十一：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	规模效应：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 。	
	替代效应：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	规模效应：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	规模效应：资本价格 上升 产生的规模效应导致劳动力需求数量 下降 。	
	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 。	

考点十二：劳动力需求的自身工资弹性

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。

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

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

考点十三：派生需求定理

派生需求定理认为，影响劳动力需求弹性的因素主要有：	
1. 最终产品需求的价格弹性	产品需求弹性 越大 ，生产产品的劳动力需求弹性 越大 。
2. 要素替代的难易度	其他生产要素对劳动力 替代越容易 ，劳动力需求弹性就 越大 。
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 ，劳动力需求弹性就 越大 ；反之则越小。
4. 产品总成本中劳动力成本所占的比重	劳动力成本在总成本中占的比重 越大 ，劳动力需求弹性就 越大 ；反之则越小。

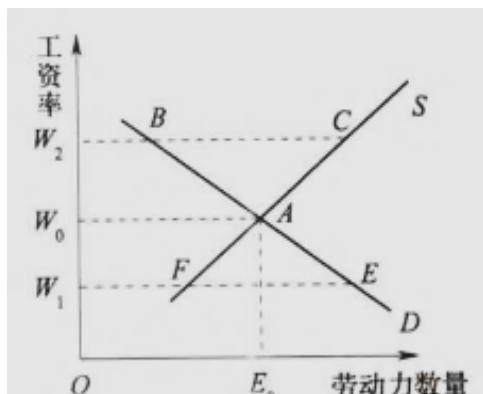
考点十四：劳动力需求的交叉工资弹性

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数量变化的百分比。劳动力需求的交叉工资弹性的值 可能为正，也可能为负 。			
关系	总替代关系	正值	一种劳动力的工资率 提高 会导致另一种劳动力的需求量 增加 。	如：男性工资提高就用女性。
	总互补关系	负值	一种劳动力的工资率 提高 会导致另一种劳动力的需求量 减少 。	如：男性工资提高，公司劳动力成本高了，招女性少了。
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 。				

考点十五：劳动力市场均衡及其变动

1. 劳动力市场均衡

劳动力市场均衡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。



2. 劳动力市场均衡的破坏与重建

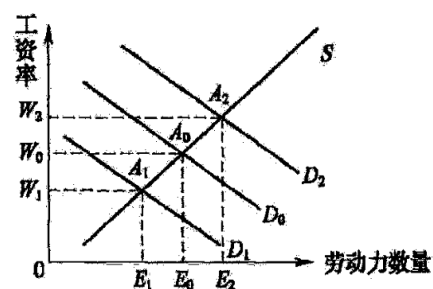


图 11-8 劳动力需求曲线移动
对均衡位置的影响

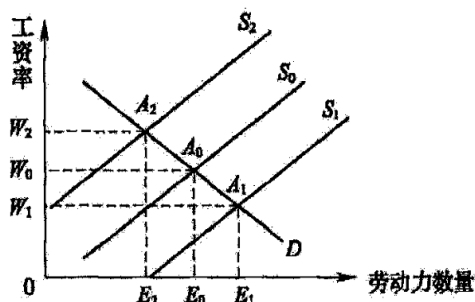


图 11-9 劳动力供给曲线移动
对均衡位置的影响

考点十六：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、价格管理政策。
	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。

小结

	考点
第一节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动力市场的概念与特征 ● 劳动力市场的结构 ● 效率工资和晋升竞赛
第二节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动力供给总量 ● 个人劳动力供给决定的基本原理 ● 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
第三节	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
第四节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动力市场均衡及其变动 ● 劳动力市场政策