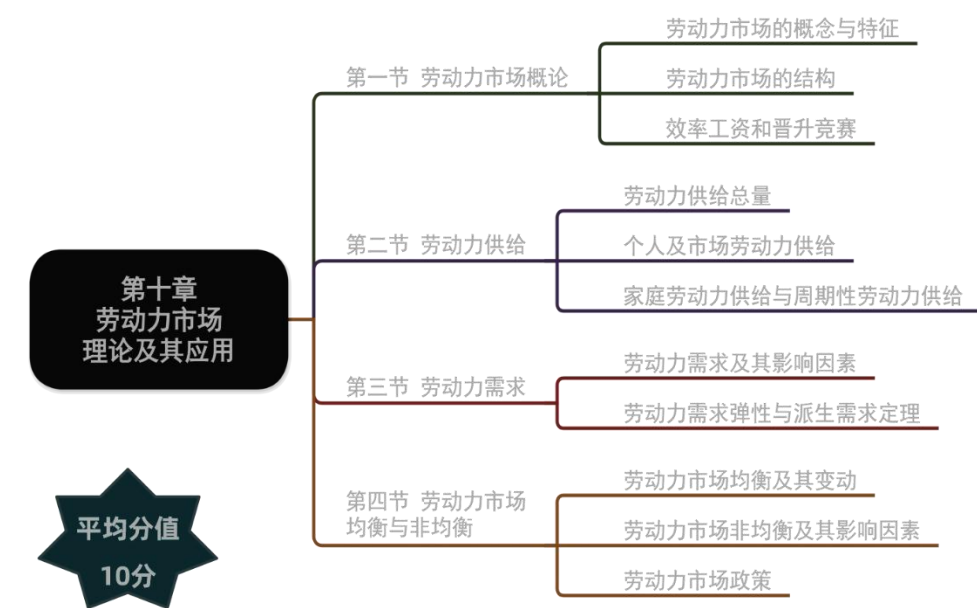


第十章
劳动力市场理论及其应用



第一节
劳动力市场概论

知识点名称	重要程度
1. 劳动力市场的概念与特征	★★★★
2. 劳动力市场的结构	★★★
3. 效率工资和晋升竞赛	★★★★

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：它以一定的工资率将一个国家的劳动力有效分配到不同职业、行业、地区和企业之中。它不仅满足了个人的需要，而且也满足了社会的需要

含 义	(1) 宏观 角度：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
	(2) 微观 角度：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

【例·多选题】下列关于劳动力市场的说法，正确的有（ ）。

- A. 它能够以一定的工资率将劳动力有效分配到不同的职业、行业、地区和企业之中
- B. 它是由各种局部性劳动力市场构成的一个总劳动力市场体系
- C. 它是特定的劳动力供求双方通过自由谈判达成劳动力使用权转让合约时所处的市场环境
- D. 它是在市场经济条件下对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段
- E. 它是一种特殊的产品市场

答案：ABCD

解析：本题考查劳动力市场的概念与特征。选项E错误，劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场。

（二）劳动力市场的特征

1. 特殊性	在劳动力交易中，劳动力这种特殊商品的 所有权并没有转移 ，转移的只是其使用权。
2. 多样性	不同劳动力之间不能相互替代或不能完全相互替代。不同 类型 和不同 价格 。
3. 不确定性	劳动力市场会表现出明显的 动态属性 ，即匹配不是终身性的，而是可能会出现重新匹配。
4. 交易对象的 难以衡量性	(1) 利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职培训等客观指标来筛选； (2) 利用面试、笔试、心理测验等多种甄选手段来对求职者进行筛选； (3) 通常情况下，企业还要利用试用期来最后决定是否最终雇用某位求职者。

【记忆要点】特多不劳3交易

(续表)

5. 交易的 延续性	作为劳动力载体的劳动者在交易完成后还会继续参与购买者的生产过程。
6. 交易条件的复杂性	(1) 工资条件； (2) 非工资条件（工作条件和工作环境要素）：物质工作环境和软环境。
	在工资和非工资就业条件之间存在一定的相互替代关系。
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： (1) 取决于劳动者所属的同种劳动力在市场上的供求状况； (2) 取决于个人的技术、能力和经验等劳动力质量要素的水平。
	如：失业情况下保持原有状态的能力一般都比较差。在经济不景气、失业率上升的情况下尤其明显。

【例·单选题】劳动力市场上的供求双方通过自由谈判进行交易的对象是劳动力的（ ）。

- A. 使用权
- B. 收益权
- C. 处置权
- D. 所有权

答案：A

解析：本题考查劳动力市场的概念与特征。在劳动力交易中，劳动力这种特殊商品的所有权并没有转移，转移的只是其使用权，劳动者将自己的劳动力租借给企业使用一段时间，然后借此获得劳动报酬。

【例·单选题】造成劳动力市场的多样性的根本原因在于（ ）。

- A. 不同类型的劳动力之间无法相互替代或不能完全相互替代
- B. 不同的劳动力市场建立在不同的地理区域
- C. 劳动力市场是一种不完善的市场
- D. 劳动力市场的交易条件无法实现标准化

答案：A

解析：本题考查劳动力市场的概念与特征。不同劳动力包含的知识、技能和经验存在差异，因此，不同劳动力之间不能相互替代或不能完全相互替代，这便形成了不同类型的劳动力市场。在不同类型的劳动力市场上，劳动力的价格也不同。除了根据知识、技能等划分劳动力市场之外，还可以从职业、具体职位、地理位置等多种不同角度来划分劳动力市场。

【例·多选题】为了应对劳动力市场交易对象的难以衡量性问题，企业通常可以采取（ ）做法以判断求职者的质量。

- A. 提供高于市场水平的工资
- B. 利用受教育程度、工作经验等依据
- C. 加强对新员工的培训
- D. 利用面试、笔试和心理测试等手段
- E. 规定试用期

答案：BDE

解析：本题考查劳动力市场的概念与特征。人力资源部门除了利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职培训等客观指标来作为筛选求职者的依据之外，还不得不利用面试、笔试、心理测验等多种甄选手段对求职者进行筛选。通常情况下，企业还要利用试用期来最后决定是否最终雇用某位求职者。

【例·多选题】下列关于劳动力市场交易的延续性及其内涵的说法，正确的有（ ）。

- A. 雇佣合同年限长短对劳动者影响很大，对企业没什么影响
- B. 在劳动力市场交易关系存续期间，企业有可能会对劳动者提供培训
- C. 劳动力市场交易结束后，供求双方在一定时期内的关系会被固化下来
- D. 在高工作满意度的情况下，员工倾向于在企业中工作更长的时间
- E. 劳动者在一家企业中连续工作多年时，工资往往会随技能和经验的增加而增加

答案：BCDE

解析：本题考查劳动力市场的概念与特征。选项A错误，从企业的角度来看，一位新员工进入企业之后，往往要经过一段时期的在职培训，还会逐渐积累一些有助于提高工作效率的工作经验。这样，劳动者对于企业的价值也就会逐渐提高，而劳动力的流失则会导致企业

人力资本投资的损失，因此，若员工表现良好，企业通常会期望他一直为自己工作。

二、劳动力市场的结构★★

(一) 全国性劳动力市场和地区性劳动力市场

全 国 性	全国范围 彼此 搜寻	通常情况下，某类劳动力越稀缺，需求方对这种劳动力的知识水平和技能要求越高，则这种劳动力的供给和需求受到地域限制的可能性就越小	如我国当前已经逐步形成的高级技术人员、企业经理人员等的劳动力市场	稀缺高 技能
地 区 性	某一局部地区 彼此搜 寻	通常是技能水平不高，市场竞争力不是很强的劳动者	在当地劳动力市场上已经有相对充足的劳动力供给，同时，这也是节约招募和配置成本的需要	充足低 技能

(二) 外部劳动力市场和内部劳动力市场

外部	含义	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，由大量的企业和劳动者共同参与的市场
内 部	含义	在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
	重要特征	企业通常只从外部雇用填补较低级别岗位的劳动者，中高层职位的任职者一般都是通过内部晋升来选拔的
	注意	这里的内部劳动力市场不是通常所说的为下岗职工在企业内部重新安排工作的那种“内部劳动力市场”
		实际上是企业和劳动者双方之间相互选择的结果

(续表)

内部	不足	(1) 会存在较高的成本，因为它将竞争组织内高级岗位的候选人范围完全局限于组织内部。 (2) 还有可能会因为竞争不足而导致组织内的激励水平下降，甚至出现所谓的员工之间的串谋行为
内部劳动力市场 不能脱离外部 劳动力市场而独立存在，它不能是完全自我封闭的，在薪酬水平、福利等方面必须与外部劳动力市场保持适度一致		

(三) 优等劳动力市场和次等劳动力市场（**双层**劳动力市场理论）

类型	特点	条件	原因
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	只有具备一定的受教育程度、技术熟练程度较高或者具备某种技能的人才有可能进入	对劳动力供给者的要求较高
次等	就业不稳定，工资率较 低 ，工作条件较 差 ，工作的社会地位较低	通常是指普通商业服务人员、建筑业杂工、工厂工人等所在的劳动力市场	(1) 企业方面：雇用这些劳动者的企业的劳动力需求通常不稳定； (2) 员工方面：流动率、缺勤率和迟到率比较高
两者是 相对独立 运转的， 很难 从次等流入优等。 贫穷、歧视 以及受教育程度不高导致的 技能缺乏 是造成两种劳动力市场之间出现 相对隔离 的主要原因			

【例·单选题】下列关于全国性劳动力市场和地区性劳动力市场，错误的是（ ）。

- A. 稀缺劳动力适合全国性劳动力市场
- B. 地区性劳动力市场上的劳动力供给者通常是技能水平不高，竞争力不是很强的劳动者
- C. 地方性劳动力市场可以节约招募和配置成本的需要
- D. 搜寻的地理范围大小主要取决于劳动力需求方的搜索范围

答案：D

解析：本题考查劳动力市场的结构。选项D错误，无论是全国性劳动力市场还是地区性劳动

力市场，关键都取决于劳动力供求双方相互进行搜寻的地理范围大小。其中一方的搜寻区域大小，尤其是劳动力供给者单方面搜寻区域大小，并不能决定劳动力市场的性质。

【例·单选题】下列关于建立内部劳动力市场的企业具有的特点，错误的是（ ）。

- A. 员工流动性较高
- B. 员工为获得晋升通常会努力工作
- C. 管理人员一般从组织内部产生
- D. 基本上只从外部劳动力市场雇用基层员工

答案：A

解析：本题考查劳动力市场的结构。选项A错误，内部劳动力市场是指在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。内部劳动力市场的一个重要特征是，企业通常只从外部雇用填补较低级别岗位的劳动者，中高层职位的任职者一般都是通过内部晋升来选拔的。

【例·单选题】优等劳动力市场和次等劳动力市场相对隔离的主要原因是（ ）。

- A. 两种劳动力市场存在工作条件差异
- B. 两种劳动力市场存在工资福利水平差异
- C. 两种劳动力市场存在技能要求差异
- D. 两种劳动力市场存在工作保障性差异

答案：C

解析：本题考查劳动力市场的结构。优等劳动力市场和次等劳动力市场是相对独立运转的，尽管在两种劳动力市场之间也可以存在劳动力流动，但是大部分知识、技能水平较低和就业机会较差的劳动者是很难从次等劳动力市场流入优等劳动力市场的。而贫穷、歧视以及受教育程度不高导致的技能缺乏是造成两种劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。