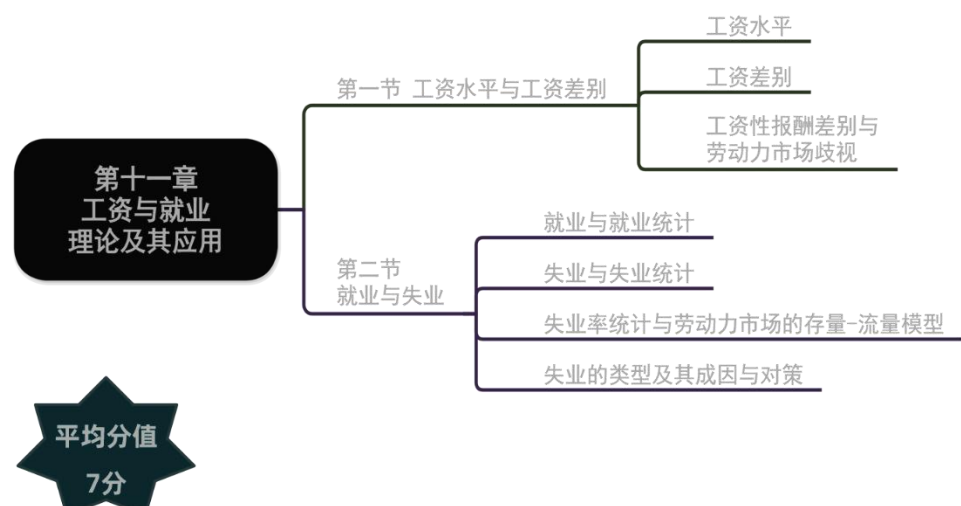


第十一章

工资与就业理论及其应用



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	★★★★

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	“名义”上是多少
	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	“实际”能买多少
关系	$\text{实际工资} = \text{货币工资} / \text{物价指数}$		

(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 ： 劳动供给决策 根据 实际工资 的变动作出的。 (2) 企业 ： 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 ： 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

【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

答案：A

解析：本题考查工资水平。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。两者之间的关系用公式表示：实际工资=货币工资÷物价指数。

(二) 确定工资水平的**实际因素**

实际工资水平的 上限和下限 的决定因素	(1) 劳动力需求 ：雇主对劳动力需要的迫切程度	老板有多需要你
	(2) 劳动力供给 ：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	你有多需要这份工作
	(3) 供求关系 ：谈判双方的力量对比	劳资双方谁更“牛”

(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主要因素是该部门或企业的 生产率

【例·多选题】决定实际工资上下限的因素有（ ）。

- A. 劳动力需求情况
- B. 劳动力供给情况
- C. 实际工资购买力
- D. 劳动者与雇用组织的谈判能力
- E. 货币工资购买力

答案：ABD

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争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。

【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

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。

【例·单选题】在竞争性经济中，如果市场对企业的产品需求是稳定的，则决定一家企业工资支付能力的最主要因素是（ ）。

- A. 市场工资水平高低
- B. 企业的劳动生产率
- C. 同工同酬的要求
- D. 劳动者个人及其家庭的生活费用需求

答案：B

解析：本题考查工资水平。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主要因素是该部门或企业的生产率。

（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

【例·多选题】提供较高的工资水平往往有助于提高企业的整体生产率，其主要原因有（ ）。

- A. 高工资有助于吸引知识、能力和经验更为优秀的员工
- B. 高工资有助于降低员工离职率，从而强化企业对员工进行培训的意愿
- C. 高工资有助于通过同工同酬激发员工的工作积极性
- D. 高工资有助于使员工产生很强的外部公平感，从而激发他们的工作积极性
- E. 高工资提高了员工因偷懒被解雇的成本，遏制员工的偷懒动机

答案：ABDE

解析：本题考查工资水平。选项C错误，同工同酬是对于完成同等价值工作的劳动者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。这与高工资的说法是不一致的。

【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

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。