



第十章

劳动力市场理论及其应用



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点一：劳动力市场的概念与特征

考点二：劳动力市场的结构

考点三：效率工资和晋升竞赛

考点四：劳动力供给总量

考点五：个人劳动力供给决定的基本原理

考点六：劳动力供给曲线的形状

考点七：劳动力供给弹性

考点八：家庭生产理论

考点九：经济周期中的劳动力供给



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点十：生命周期中的劳动力供给

考点十一：劳动力需求的影响因素

考点十二：劳动力需求的自身工资弹性

考点十三：派生需求定理

考点十四：劳动力需求的交叉工资弹性

考点十五：劳动力市场均衡及其变动

考点十六：劳动力市场非均衡及其影响因素

考点十七：劳动力市场政策



第十章 劳动力市场理论及其应用

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



第十章 劳动力市场理论及其应用

（二）劳动力市场的特征

特多不劳3交易

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。



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点二：劳动力市场的结构

全国性	全国范围彼此搜寻：要求较高很稀缺。	彼此搜寻
地区性	某一局部地区彼此搜寻：不高不强当地多。	
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。	内部不能脱离外部独立存在
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。相互选择	
优等	好高强：难进入	相对独立 相对隔离
次等	坏低差：缺技能	



第十章 劳动力市场理论及其应用

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：吸引更为优秀的、生产率更高的员工；降低离职率，提高实际生产率；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，员工流失替换成本非常高； (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	(1) 劳动者期望与企业保持长期雇佣关系； (2) 存在结构性的内部劳动力市场。



第十章 劳动力市场理论及其应用

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) 与同事相比，员工之所以晋升，是因为更有优势一些。 (3) 被晋升者工资水平上涨；而失败者将不会因为参加而得到任何报酬
设计要点	(1) 获胜的可能性（相对容易）：候选人之间在知识、能力或经验等方面具有较高的可比性； (2) 获胜后的奖金数量（比较困难）：创造合理的工资差距。有两个因素需要考虑，即晋升的综合价值以及晋升风险



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点四：劳动力供给总量

劳动力供给质量	(1) 主要是指：劳动力队伍的 身体健康状况 以及受 教育 和 训练 的程度
	(2) 主要表现：劳动者的 知识 、 技能 和 经验 等的水平
劳动力供给数量	(1) 人口总量 ：最重要基础
	(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) 劳动者的周平均工作时间



第十章 劳动力市场理论及其应用

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	工资率上升，总劳动收入增加， 增加闲暇减少工作	
	替代效应	工资率上升，享受闲暇成本高， 减少闲暇增加工作	
	两者作用	作用方向是相反的。	
非劳动 收入	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。		

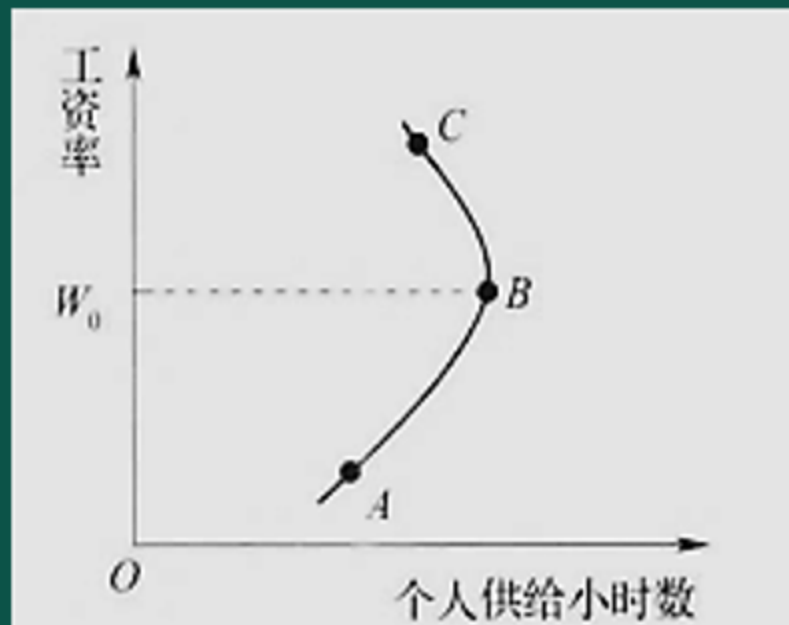


第十章 劳动力市场理论及其应用

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

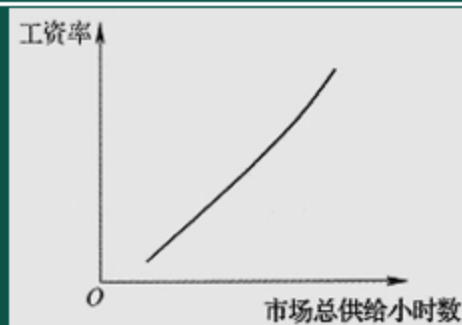




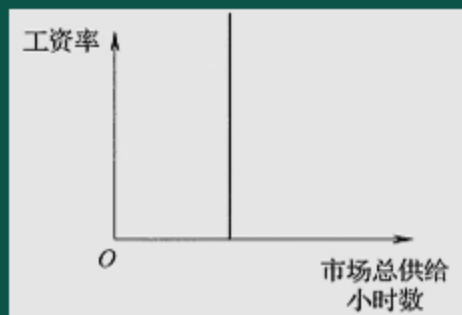
第十章 劳动力市场理论及其应用

市场劳动力
供给曲线

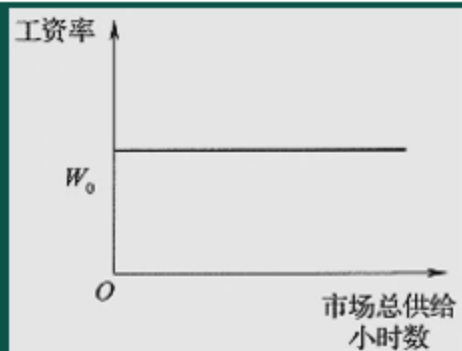
向右上倾斜
常见



垂直形状
原因



水平形状
反映





第十章 劳动力市场理论及其应用

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：



$$\text{劳动力供给弹性} = \frac{\text{工时变动百分比}}{\text{工资率变动百分比}}$$

$$= \frac{\frac{\text{工时增加或减少绝对数量}}{\text{初始工时}} \times 100\%}{\frac{\text{工资率上升或下降绝对数量}}{\text{初始工资率}} \times 100\%}$$



第十章 劳动力市场理论及其应用

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



第十章 劳动力市场理论及其应用

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； 消费物品及服务。
	家庭生产理论	家庭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。



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点九：经济周期中的劳动力供给

效应	内涵	失业率	经济周期
附加的劳动者效应	当家庭中的主要收入获取者失去工作或工资被削减以后，其他家庭成员有可能会临时性地进入劳动力队伍	失业率上升	经济衰退期
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	失业率下降	
共同作用结果	两者的作用方向上是相反的，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		



第十章 劳动力市场理论及其应用

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	劳动力供给	刚成年阶段：大部分时间用于接受正规教育； 中年时期：工资率相对较高，较多时间市场工作； 老年阶段：部分退休或彻底退休
	闲暇活动	通常发生在一个人成长的早期阶段及晚年阶段， 因为享受闲暇的时间机会成本比较低
2. 女性的劳参率：稳定上升	(1) 相对工资率上升 (2) 劳动力市场工作偏好和态度发生了改变 (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) 老年人的工资率在不断提高 (2) 养老金福利增加	



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点十一：劳动力需求的影响因素

影响因素	具体影响	变化方向
工资率	规模效应：工资率上涨→生产成本上涨→缩减生产规模	
	替代效应：工资率上涨→劳动更贵→用资本替代劳动	
产品需求	规模效应：产品需求上升→扩大生产规模	
资本价格	规模效应：资本价格上升→生产成本上涨→缩减规模	
	替代效应：资本价格上升→资本更贵→用劳动替代资本	



第十章 劳动力市场理论及其应用

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。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。

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

弹性绝对值	弹性状态	工资总量
大于1	富有弹性	下降
小于1	缺乏弹性	上升
等于1	单位弹性	不变



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点十三：派生需求定理

影响因素	具体影响
1.最终产品需求的价格弹性	
2.要素替代的难易度	易 
3.其他生产要素的供给弹性	
4.产品总成本中劳动力成本所占的比重	



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点十四：劳动力需求的交叉工资弹性

含义	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。
	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。
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。			

正值总替代
负值总互补

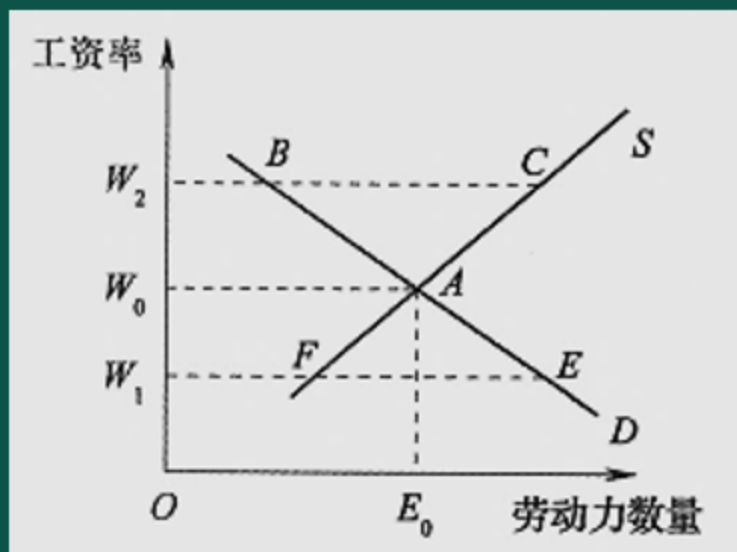


第十章 劳动力市场理论及其应用

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。





第十章 劳动力市场理论及其应用

2. 劳动力市场均衡的破坏与重建

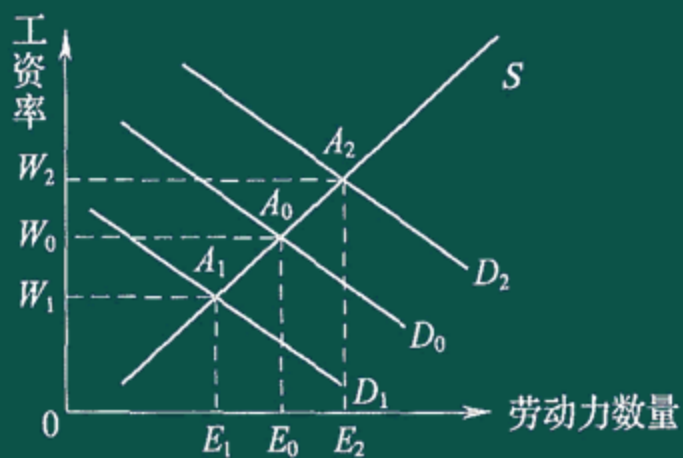


图 11-8 劳动力需求曲线移动
对均衡位置的影响

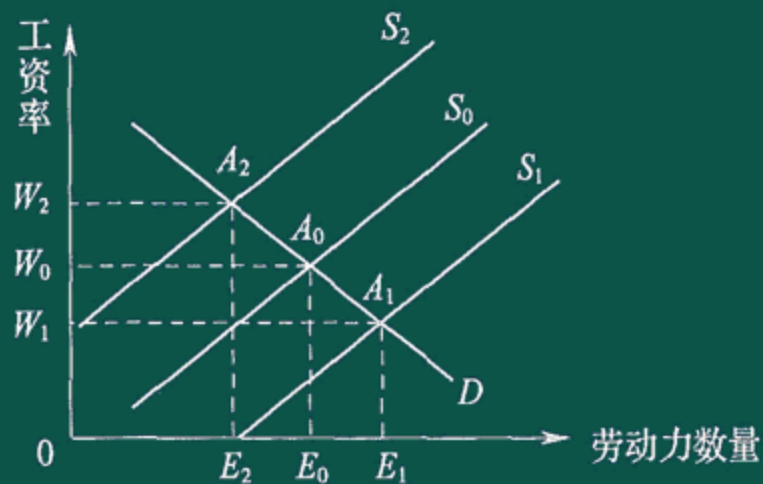


图 11-9 劳动力供给曲线移动
对均衡位置的影响



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点十六：劳动力市场非均衡及其影响因素

劳动力需求方 遇到的摩擦力	1.企业并非必须支付市场通行的工资率 2.企业并非可以自由调整雇用员工的数量
劳动力供给方 遇到的摩擦力	1.劳动者并非可以零成本自由流动 2.劳动者对工资率的反应并非极其敏感



第十章 劳动力市场理论及其应用

考点十七：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	➤ 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	➤ 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



小结

	考点
第三节	➤ 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	➤ 劳动力市场均衡及其变动 ➤ 劳动力市场非均衡及其影响因素 ➤ 劳动力市场政策