

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

第十一章 劳动力市场

第十一章 劳动力市场

目录

- 1、劳动力市场概论
- 2、劳动力供给
- 3、劳动力需求
- 4、劳动力市场均衡与非均衡

本章思维导图



本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2013 年	5 题 5 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2014 年	5 题 5 分	1 题 2 分	--
2015 年	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2016 年	5 题 5 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2017 年	5 题 5 分	2 题 4 分	--
2018 年	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分

第一节 劳动力市场概论

知识点 1 劳动力市场概念与特征

(一) 劳动力市场的基本概念

劳动力市场是进行劳动力交易的一种要素市场

劳动力市场是对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段

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。

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达成劳动力使用权转让的合约时所处的市场环境。

知识点 1 劳动力市场概念与特征

（二）劳动力市场的特征

1. 劳动力市场的特殊性：不能脱离劳动者而存在。劳动力这种商品所有权没有转移，转移的是使用权
2. 劳动力市场的多样性：不同劳动力之间不能相互替代，在不同的劳动力市场上，劳动价格不同。
3. 劳动力市场的不确定性：动态属性，匹配不是终身性的，可能会出现重新匹配。

知识点 1 劳动力市场概念与特征

4. 劳动力市场交易对象的难以衡量性：能力很难通过学历、年龄、性别等可见要素衡量出来。
5. 劳动力市场交易的延续性：交易双方之间的关系在一定时期内被固定了下来。
6. 劳动力市场交易条件的复杂性：在交易过程中，工作环境、工作条件等多种要素都影响交易的最终完成。
7. 劳动力出售者地位的不利性：出售者的地位往往处于不利的地位。

知识点 2 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

1. 全国性劳动力市场

劳动力供给者是稀缺的，对劳动力的知识水平和技能要求就高

2. 地区性劳动力市场

劳动力供给者通常是技能水平不高，市场竞争力不是很强的劳动者。

（二）外部劳动力市场和内部劳动力市场

1. 外部劳动力市场

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

2. 内部劳动力市场

大型组织内部存在的

知识点 2 劳动力市场的结构

（三）优等劳动力市场和次等劳动力市场

1. 优等劳动力市场特征

就业条件好、工资福利水平高、工作环境良好、工作保障性强。同时，对劳动力供给者要求较高。

2. 次等劳动力市场特征

就业不稳定、工资率较低、工作条件差、社会地位相对较低。

知识点 3 效率工资和晋升竞赛

（一）效率工资

企业提供的一种高于市场均衡水平的工资。企业之所以愿意支付高工资，一个基本假设是高工资往往能够带来高生产率。

- (1) 高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工。
- (2) 高工资有利于降低员工的离职率，强化他们的实际生产率。
- (3) 高工资往往更容易让人产生公平感。

知识点 3 效率工资和晋升竞赛

(二) 晋升竞赛

在企业内部劳动力市场，员工往往会在一家企业中工作相当长的时间，甚至终身就职于一家企业，这时企业往往会为员工设计出若干个晋升层次，员工们为了能够获得每一次晋升机会，会在彼此之间展开激烈的竞争。

知识点 3 效率工资和晋升竞赛

1. 晋升竞赛的特点

- ① 获胜者最终得到的奖金或报酬是事先固定的。
- ② 能否获胜，完全取决于相对绩效。
- ③ 所有奖金和报酬全部归获胜者得到，不会在选手中按比例分配。

2. 晋升竞赛的设计要点

- ① 员工晋升后能得到的实际价值有多大；
- ② 最终获得晋升到底是因为实力和绩效的原因还是因为运气因素。

历年真题回顾

2014-47 关于效率工资的说法，正确的是（ ）。

- A. 效率工资是指法定最低工资
- B. 效率工资是企业自愿提供的高于市场水平的工资
- C. 效率工资降低了企业的竞争力
- D. 效率工资是工会通过与企业进行集体谈判确定的工资

【答案】：B

【解析】：一些企业为了激励员工的工作积极性，会有意提供高于（而不是等于）市场通行工资水平的工资率——即效率工资，但是这种做法并未降低企业在产品市场上的竞争力，反而通过吸引高素质员工、强化员工的工作动机以及降低监督成本，起到了强化企业竞争力的作用。

历年真题回顾

2015-37 劳动力市场的（ ）决定了企业通常需要利用受教育程度、工作经验等多种标准，以及面试、笔试、心理测试等多种手段甄选员工。

- A. 特殊性
- B. 交易延续性
- C. 不确定性
- D. 交易对象难以衡量性

【答案】：D

【解析】：劳动力市场交易对象的难以衡量性，致使企业往往需要采取多种手段来预测和判断劳动者的劳动能力是否符合企业需要，人力资源部门除了利用劳动者的受教育程度、工作经历以及在职训练等客观指标来作为筛选员工的依据之外，往往还不得不利用面试、笔试、

心理测验等多种甄选手段来对求职者进行筛选。

历年真题回顾

2015-73 关于内部劳动力市场的说法，正确的是（ ）。

- A. 它是在某些特定行业内形成的有多家企业和大量劳动者参与的劳动力市场
- B. 它是在大型组织内形成的借助一系列规则和程序指导组织内部雇佣关系调整的有序管理体系
- C. 它是有助于企业对员工的生产率和工作动机等作出准确判断，保护企业的大量在职培训投资
- D. 它有可能会因为员工之间竞争不足而导致组织内部的激励水平下降
- E. 它是独立于外部劳动力市场的一种自我封闭型劳动力市场

历年真题回顾

【答案】：BCD

【解析】：选项 A 错误，描述的是外部劳动力市场

选项 E 错误，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。

历年真题回顾

2017-38. 能够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是（ ）

- A. 政府
- B. 企业
- C. 劳动力市场
- D. 政府和劳动力

【答案】：C

【解析】：本题考查劳动力市场的基本概念，劳动力市场是进行是进行劳动力交易的一种要素市场，在市场经济条件下，劳动力市场是对劳动力这种生产性资源进行有效配置的根本手段

第二节 劳动力供给

知识点 4 劳动力供给总量

劳动力供给总量包括数量和质量两个方面。

劳动力质量

身体状况以及受教育和训练程度。表现为知识、技能、经验等。

劳动力数量

取决于人口总量、劳动力参与率以及劳动者的平均周工作时间。

知识点 4 劳动力供给总量

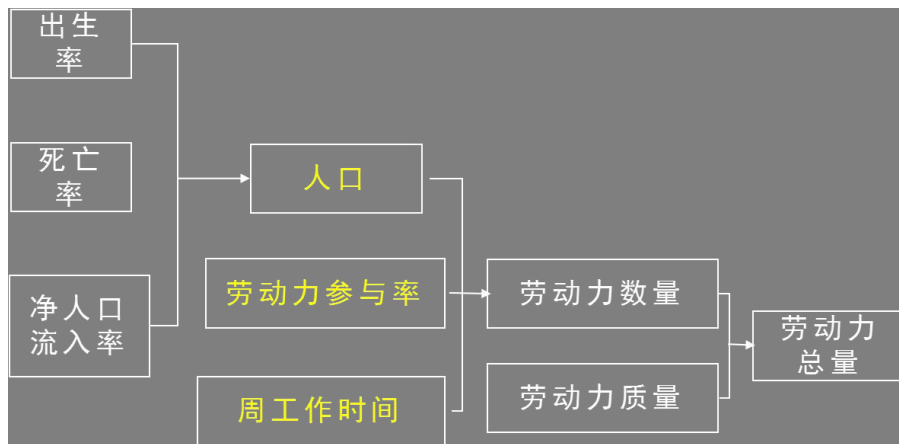


图 11-1 经济中的劳动力供给总量

知识点 4 劳动力供给总量

1. 人口规模与人口构成

取决于人口出生率、死亡率及净流入率三个因素。

2 劳动力参与率

已经有工作的人和正在找工作的人与本国或本地区劳动人口总量之比。一般将 16 岁以上的人口界定为劳动人口总量。

劳动力参与率（%）

$$= (\text{就业人口} + \text{失业人口}) / 16 \text{ 岁以上总人口} \times 100\%$$

$$= (\text{经济活动人口或劳动力人口}) / 16 \text{ 岁以上总人口} \times 100\%$$

知识点 4 劳动力供给总量

3. 平均周工作时间

劳动者平均每周在劳动力市场上供给的工作小时总量。随企业经营波动及经济周期所处阶段发生变化。对于劳动者来说，周工作时间的选择有一定的自主权。可以选择兼职和全职、可以选择休假或上班等。

知识点 5 个人及市场劳动力供给

（一）个人劳动力供给决定的基本原理

个人劳动力供给：某一特定的工资水平或工资率下，一位劳动者愿意提供的工作小时数量。

个人劳动力供给的最主要影响因素是工资率或工资水平

工资率上升对于个人劳动力供给决策会产生两方面的作用

知识点 5 个人及市场劳动力供给

1. 收入效应

工资率的上升有可能会使劳动者减少工作时间而增加闲暇时间的消费

2. 替代效应

工资率的上升使人们享受闲暇时间的成本更高，可能会促使劳动者减少对闲暇的消费

非劳动收入和个人偏好也会对个人的劳动力供给数量产生影响。

非劳动收入：个人在不参加工作的情况下能获得的收入。非劳动收入越高，劳动力供给动机

越弱

个人偏好：喜不喜欢工作

知识点 5 个人及市场劳动力供给

（二）个人及市场劳动力供给曲线与劳动力供给弹性

1. 个人劳动力供给曲线的形状

- 市场工资率提高会同时给劳动者带来两个作用方向相反的影响——收入效应和替代效应。
- 劳动力供给的最终决定：取决于收入效应和替代效应二者谁的力量更大。
- 工资率上升：
- 收入效应大于替代效应，供给时间减少。
- 收入效应小于替代效应，供给时间增加。

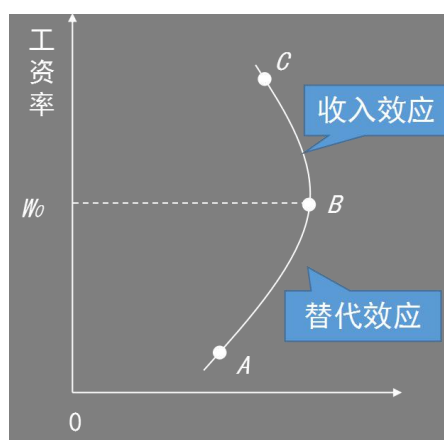


图 11-2 个人劳动力供给曲线

知识点 5 个人及市场劳动力供给

2. 市场劳动力供给曲线的形状

- 正相关关系：工资率提高，愿意提供的劳动力供给会增加，工资率下降必然引起市场劳动力供给减少。

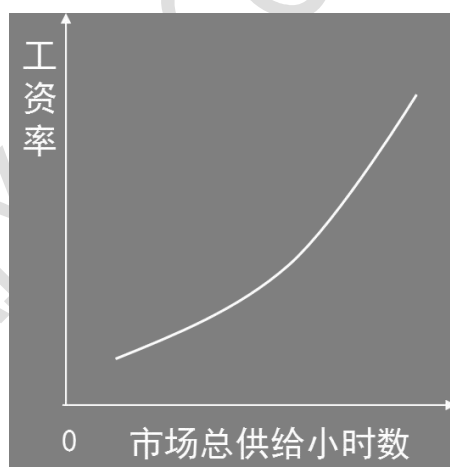


图 11-3 市场劳动力供给曲线（一）

知识点 5 个人及市场劳动力供给

- 垂直形状的劳动力供给曲线（无弹性）：市场工资率变动对于劳动力供给数量完全没有影响。
- 原因：
 - ①工资变动后；劳动力适应新的经济刺激有一段时滞；
 - ②封闭情况下；如果一国劳动者已经实现了充分就业，则即使工资率提高也不可能再增加劳动力供给了。

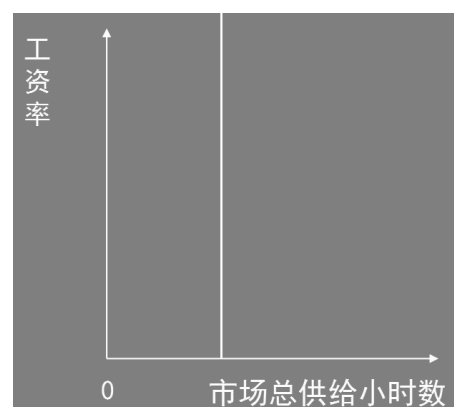


图 11-4 市场劳动力供给曲线（二）

知识点 5 个人及市场劳动力供给

- 水平形状的曲线（无限弹性）
- 工资率为 W_0 ，可以在市场上得到任意数量劳动力供给。
- 欠发达国家具有无限劳动力供给情形；
- 完全竞争市场上，单个企业面对的劳动力供给情况。

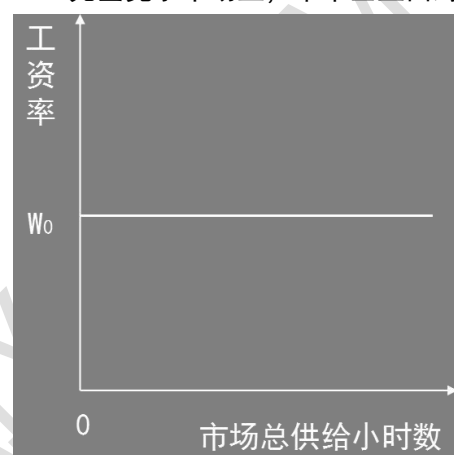


图 11-5 市场劳动力供给曲线（三）

知识点 5 个人及市场劳动力供给

3. 劳动力供给弹性

劳动力供给数量随工资率变动而发生变动的灵敏程度。

劳动力供给弹性 = 劳动工时变动百分比 / 工资率变动百分比 = (工时增加或减少绝对数量 / 初始

工时) *100% / (工资率上升或下降绝对数量 / 初始工资率) *100%

工资率的上升必然会导致劳动力供给量的增加，所以劳动力供给弹性通常为正数。

结果		劳动工时变动%/工资率变动%
>1	富有弹性	30%/20%=1.5
<1	缺乏弹性	20%/30%=0.67
=1	单位弹性	30%/30%=1.0
=0	无弹性	0/20%=0
∞	无限弹性	30%/0=∞

知识点 6 家庭劳动力供给与周期性劳动力供给

(一) 家庭生产理论

以家庭为单位来分析劳动力供给问题

家庭的可能时间分配主要分为两大类：市场工作时间，家庭生产时间。
一个家庭所需要做出的选择就是多少时间用于市场工作，多少时间用于家庭生产。

涉及的问题：

- ①家庭需要消费什么样的家庭物品。
- ②家庭希望怎样来生产这些家庭物品。将家务劳动也看成是一种生产性劳动，分为：时间密集型的生产方式和商品密集型的生产方式；决定了市场工作和家庭生产时间比例。
- ③家庭成员之间如何分配各自在劳动力市场工作、家庭生产方面的时间。

知识点 6 家庭劳动力供给与周期性劳动力供给

(二) 经济周期中的劳动力供给

1. 附加的劳动者效应

家庭中主要收入获得者失去工作或工资被削减之后，其他成员临时性地进入劳动力队伍，以力图通过找到工作而缓解家庭收入的下降。
这一现象反应收入效应（越没收入，越想多挣钱）

知识点 6 家庭劳动力供给与周期性劳动力供给

2. 灰心丧气的劳动者效应

在衰退中出现的，一些本来可以寻找工作的劳动者由于在某种可行工资率水平下寻找工作比较悲观，因而停止寻找工作，临时成为非劳动力参与者的情况，便是灰心丧气的劳动者效应。
这一现象反应替代效应。经济衰退时期丈夫失业，其产生的替代效应就是导致其他家庭成员的劳动力供给减少。

3. 两种效应的共同作用

大多数研究结论是灰心丧气的劳动者效应比较强，并且占据着主动地位。即在其他条件相同的情况下，劳动力队伍在经济衰退时萎缩，在经济复苏时则倾向于扩张。

知识点 6 家庭劳动力供给与周期性劳动力供给

(三) 生命周期中的劳动力供给

女性（特别是已婚女性）劳参率大幅上升

影响因素：受教育程度增加导致工资率增加；市场工作的偏好和态度发生了变化；家庭生产生活的生产率提高；出生率下降；离婚率上升；工作机会增加。

老年人劳参率明显下降决定因素：工资率上升

①对老年人来说，收入效应明显压过替代效应，加上健康状况下降，都导致对闲暇时间的需求强烈。大多数老年人选择退休。

②养老金增加强化了收入效应的同时，降低了退休成本。

历年真题回顾

2013-43 某城市共有 350 万人，其中不足 16 岁人口有 80 万人，就业人口 200 万人，失业人口 20 万人，则该市的劳动力参与率为（ ）。

- A. 57.1%
- B. 62.8%
- C. 81.5%
- D. 85.7%

【答案】：C

【解析】：劳动力参与率主要是指在 16 岁以上人口中，就业人口与失业人口之和所占的百分比。另外一种说法是，16 岁以上的总人口为潜在的劳动力人口，而就业人口和失业人口的总和则为实际劳动力人口或经济活动人口。因此，劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。根据上述说法，该城市的劳动力参与率= $(200+20) \div (350-80) \times 100\% = 81.48\%$

历年真题回顾

2013-44 其他条件不变时，工资率上升的（ ）效应会导致个人劳动力供给下降。

- A. 收入
- B. 替代
- C. 规模
- D. 产出

【答案】：A

【解析】：工资率上升以后，劳动者实际上类似于获得了一种“非劳动收入”，而在其他条件不变的情况下，非劳动收入的增加会导致劳动者劳动力供给时间的减少。所以工资率上升的收入效应会促使劳动者减少劳动力供给时间，多享受闲暇。

历年真题回顾

2013-45 国外某经济学家指责本国政府不仅未能促进经济繁荣，而且在一定程度上掩盖了该国的真实失业水平，因为一部分劳动者由于找不到工作而不得不退出了劳动力市场。因此，尽管官方公布的失业率为 6%，但如果将隐性失业者考虑在内，真实的失业率将达到 10%。这位经济学家实际上指出了（ ）。

- A. 在经济衰退时期会出现附加的劳动者效应
- B. 在经济繁荣期会出现附加的劳动者效应
- C. 在经济衰退时期会出现灰心丧气的劳动者效应
- D. 在经济繁荣期会出现灰心丧气的劳动者效应

【答案】：C

【解析】：在经济衰退时期出现的，一些本来可以寻找工作的劳动者由于对在某一可行的工资率水平下找到工作变得非常悲观，因而停止寻找工作，临时成为非劳动力参与者的情况，便是灰心丧气的劳动者（或失望的劳动者）效应。

历年真题回顾

2013-76 关于家庭生产理论的说法，正确的是（ ）。

- A. 家庭生产理论认为劳动力供给决策的主体是家庭而不是单个的劳动者
- B. 家庭生产理论将家庭物品视为家庭的直接效用来源
- C. 家庭生产理论认为家庭会根据比较优势原理来决定家庭成员的时间利用方式
- D. 家庭生产理论认为一个家庭需要做出的重要决策之一是，家庭成员需要将多少时间用于市场工作，多少时间用于家庭生产
- E. 家庭生产理论是一种劳动力需求理论

【答案】：ABCD

【解析】：选项 E 错误，家庭生产理论不是从单个劳动者的角度来分析劳动力供给问题，属于劳动力供给理论

历年真题回顾

2014-37 2013 年某县总人口为 100 万人，其中 16 岁以下人口为 80 万人，就业人口 50 万人，失业人 10 万人，则该县 2013 年的劳动力参与率为（ ）。

- A. 50%
- B. 60%
- C. 75%
- D. 80%

【答案】：C

【解析】：劳动力参与率主要是指就业人口与失业人口之和在一个国家或地区的 16 岁以上人口所占的百分比；即 $(50+10)/(100-80)=75$

历年真题回顾

2014-44 工资率的提高意味着劳动者享受闲暇的机会成本上升，从而促使劳动者增加劳动力供给时间，这种效应称为（ ）。

- A. 收入效应
- B. 替代效应
- C. 规模效应
- D. 产出效应

【答案】：B

【解析】：工资率的提高同时也提高了消费闲暇的机会成本，这种情况会促使劳动者减少闲暇时间的消费，转而增加市场劳动力供给时间，从而获得更高的收入。这种效应称为替代效应。

历年真题回顾

2014-45 某市制鞋工人工资率为每小时 40 元，该市制鞋工人的劳动力总供给人数为 2 万人，当工资率提高到每小时 50 元时，该市制鞋工人的劳动力总供给人数上升到 3 万人，则该市制鞋工人的劳动力供给是（ ）。

- A. 缺乏弹性的
- B. 富有弹性的
- C. 单位弹性的
- D. 无弹性的

【答案】：B

【解析】：供给弹性=劳动工时变动%÷工资率变动%，该市制鞋工人的劳动力供给弹性为： $[(30\ 000-20\ 000) \div 20\ 000 \times 100\%] \div [(50-40) \div 40 \times 100\%]=2$ 。

历年真题回顾

2017-39. 附加的劳动者效应和灰心丧气的劳动者效应都是在（）中可能发生的促使劳动者进入和退出劳动力市场的因素

- A. 经济周期
- B. 生命周期
- C. 家庭
- D. 企业

【答案】：A

【解析】：本题考查经济周期中的劳动力供给，在现实中无论是家庭的劳动力供给决策，还是劳动者个人的劳动力供给决策，都有可能受到经济周期的影响，具体影响因素有附加的劳动者效应，灰心丧气的劳动者效应以及两种不同劳动力供给效应的共同作用结果

历年真题回顾

2017-40. 导致女性劳动力参与率下降的因素是（）

- A. 女性的相对工资率上升
- B. 家庭生产生活的生产率提高
- C. 出生率上升
- D. 离婚率上升

【答案】：C

【解析】：本题考查女性劳动力参与率的变化，发达国家女性尤其是已婚女性的劳动力参与率稳步上升的总体趋势主要与以下几个方面的因素有关：受教育程度增加导致工资率增加；市场工作的偏好和态度发生了变化；家庭生产生活的生产率提高；出生率下降；离婚率上升；工作机会增加。

历年真题回顾

2017-74. 决定一个国家或地区的劳动力供给数量的因素包括（）

- A. 人口规模
- B. 人口构成
- C. 劳动力参与率
- D. 周平均工作时间
- E. 人力资本投资水平

【答案】：ABCD

【解析】：本题考查决定劳动力供给数量的因素，决定劳动力供给数量的因素有：①人口规模与人口构成；②劳动力参与率；③周平均工作时间

历年真题回顾

2018-75. 家庭生产理论认为（ ）

- A. 家庭可以用时间密集型和商品密集型两种方式生产 家庭物品
- B. 家庭的可支配时间可以划分为市场工作时间和家庭生产时间两大类
- C. 家庭的直接效用的来源是整个家庭获得的总劳动收入
- D. 家庭需要决定消费有些家庭物品
- E. 家庭的劳动力供给行为是家庭成员劳动力供给行为的简单加总

【答案】 ABD

【解析】 选项 C 错误，一个家庭会把它生产出来的家庭物品看成是效用的直接来源
选项 E 错误，家庭的劳动力供给行为不是家庭成员劳动力供给行为的简单加总

第三节 劳动力需求

知识点 7 劳动力需求及其影响因素

（一）劳动力需求的性质与劳动力需求曲线

1. 劳动力需求的性质

劳动力需求有两层含义：单个企业劳动力需求；行业或市场层面的劳动力需求

需求可以划分为直接需求和间接需求（派生需求）

直接需求：是指人们对那些能够直接满足自己的某种需要的商品所产生的需求，如食品、服饰

间接需求（派生需求）：是由于对某种能够给人带来满足的最终产品存在需求，进而延伸出来的对生产这种产品的生产要素的需求。

对劳动力的需求属于间接需求（派生需求）

知识点 7 劳动力需求及其影响因素

2. 劳动力需求曲线

在劳动力市场上，工资率就是劳动力价格，在其他条件不变的情况下，劳动力需求数量会随着工资率的变化而变化。

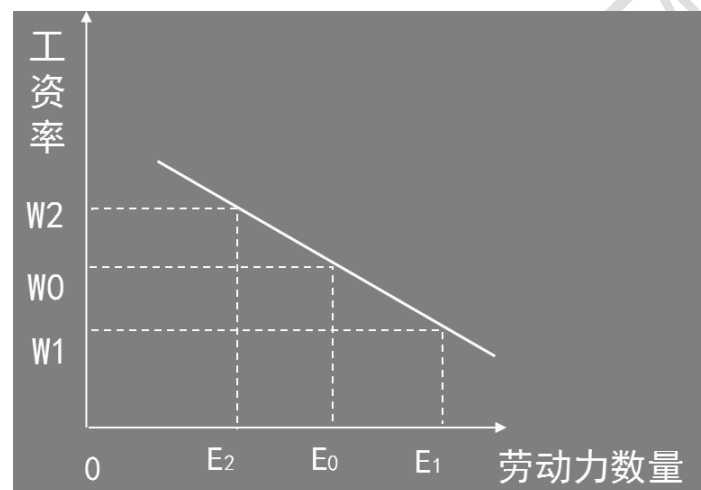


图 11-6 劳动力需求曲线

知识点 7 劳动力需求及其影响因素

（二）工资率的变化对长期劳动力需求数量的影响

长期来看，工资率变化对劳动力需求数量的影响通过规模效应和替代效应反映出来。

1. 规模效应

工资率变动首先直接作用于生产规模或产出规模，然后再进一步影响劳动力需求量的作用过程及其结果。

原理：工资率上升→成本上升→缩减生产规模→劳动力需求下降

知识点 7 劳动力需求及其影响因素

2. 替代效应

工资率变动通过影响资本和劳动力之间的相对投入比例而对劳动力需求量产生影响的作用

过程及结果。工资率上升，资本投入不变情况下，劳动力相对更值钱，只能减少劳动力，增加资本投入，进入资本密集型阶段。

原理：工资率上升→增加资本需求，减少劳动力需求

结论：替代效应和规模效应对劳动力需求的影响方向是相同的，即在长期内，工资率上升的替代效应和规模效应都使劳动力需求减少。

知识点 7 劳动力需求及其影响因素

（三）产品需求与资本价格对劳动力需求量的影响

1. 产品需求变化对劳动力需求数量的影响

在其他条件不变的情况下，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，企业或市场的总体劳动力需求量增加。

知识点 7 劳动力需求及其影响因素

2. 资本价格变化对劳动力需求数量的影响：

（1）规模效应

资本价格下降，企业总生产成本会随之下降，有利于企业刺激扩大规模，引起劳动力市场需求增加。

（2）替代效应

资本价格下降，资本与劳动力两种生产要素的相对价格发生变化，即资本的相对价格变得更加便宜。企业会倾向于用资本替代劳动力，减少劳动力需求。

知识点 8 劳动力需求弹性与派生需求定理

（一）劳动力需求的自身工资弹性

某种劳动力的工资率（W）变化 1%所引起的此种劳动力的需求量（L）发生变化的百分比。

劳动力需求工资弹性（ η ）=劳动力需求变动%/工资率变动%

$|\eta| > 1$ ，需求富有弹性，工资率上升 1%所引起的劳动力需求量下降的幅度大于 1%。

$|\eta| < 1$ ，需求缺乏弹性，工资率上升 1%所引起的劳动力需求量下降的幅度小于 1%。

$|\eta| = 1$ ，单位弹性。

知识点 8 劳动力需求弹性与派生需求定理

（二）派生需求定理

影响劳动力需求自身工资弹性的“四条因素”：

（1）最终产品的需求价格弹性

指产品价格变动 1%所引起产品需求量变动的百分比。在其他条件相同的情况下，产品需求的价格弹性越大，劳动力需求减少的幅度就越大。

（2）要素替代的难易度

其他生产要素对劳动力替代越容易，劳动力需求的自身工资弹性就越高。

知识点 8 劳动力需求弹性与派生需求定理

（3）其他生产要素的供给弹性

弹性越大，那么这种要素的价格变动引起的供给量变动也较大。一旦劳动力工资率上升，企业会试图用其余生产要素来替代；如果此生产要素的供给弹性大（供给量很容易增加），那么企业用其余生产要素替代劳动力就越容易，劳动力需求量自然就会减少。

（4）产品总成本中劳动力成本所占的比重

总成本中劳动力成本所占的比重越大,工资率对劳动力需求量的影响越大,劳动力需求的自身工资弹性越高。

知识点 8 劳动力需求弹性与派生需求定理

(三) 劳动力需求的交叉工资弹性

一种劳动力工资率变化 1%所引起的另一类劳动力需求量变化的百分比。

1. 如果两种劳动力交叉工资弹性是正值,则意味着一种劳动力的工资率提高促使另一种劳动力的就业量增加,说明两者是总替代关系。(砖瓦工和水泥搅拌工,前者工资率上升导致需求量降低,如果水泥浇筑替代砖瓦,那么水泥搅拌工的就业量就会增加,那么这两种劳动力之间存在总替代关系)

知识点 8 劳动力需求弹性与派生需求定理

2. 如果两种劳动力交叉工资弹性是负值,则意味着一种劳动力的工资率提高促使另一种劳动力的就业量减少,说明两者是总互补关系。(油漆销售员和刷墙工,前者工资率上升导致需求量降低,油漆销售量减少必然导致刷墙工作减少,刷墙工的就业量也会减少。那么这两种劳动力之间存在总互补关系)

历年真题回顾

2013-46 某地区汽车生产工人工资率从每小时 30 元上升到 33 元,该地区汽车制造商对汽车生产工人的劳动力需求将会从原来的 10 000 人减少到 8 000 人,则该地区汽车生产工人的劳动力需求自身工资弹性属于 ()。

- A. 缺乏弹性
- B. 富有弹性
- C. 单位弹性
- D. 无弹性

【答案】: B

【解析】: 该地区汽车生产工人的劳动力需求自身工资弹性=劳动力需求量变动%÷工资率变动%=[$(10\,000-8\,000) \div 10\,000 \times 100\%$] \div [(33-30) / 30 $\times 100\%$]=2, 由于劳动力需求的自身工资弹性的绝对值大于 1, 所以属于富有弹性。

历年真题回顾

2014-46 在其他条件不变的情况下,某国青年劳动力的工资率上涨 2%会导致老年劳动力的就业量下降 0.8%。这表明该国这两种劳动力之间存在 () 关系。

- A. 替代
- B. 互补
- C. 总替代
- D. 总互补

【答案】: D

【解析】: 一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的就业量减少,这说明两者之间是一种总互补关系。

历年真题回顾

2014-76 关于长期劳动力需求的说法,正确的是 ()。

- A. 工资率上升的收入效应导致劳动力需求量的上升
- B. 工资率下降的替代效应导致劳动力需求量的上升
- C. 工资率和劳动力需求量总是同方向变化

- D. 工资率上升的替代效应和规模效应都会导致劳动力需求量下降
- E. 工资率下降的替代效应和规模效应都会导致劳动力需求量上升

【答案】: BDE

【解析】: 工资率变动的替代效应和规模效应对劳动力需求的影响方向是相同的, 即工资率上升的替代效应和规模效应都使劳动力需求减少, 工资率下降的替代效应和规模效应都使劳动力需求增加。

历年真题回顾

2015-39 在其它条件不变的情况下, 相关因素对劳动力需求的影响是 ()。

- A. 工资率上涨的规模效应导致劳动力需求下降
- B. 工资率上涨的替代效应导致劳动力需求上升
- C. 产品需求率上升导致劳动力需求下降
- D. 产品需求下降导致劳动力需求上升

【答案】: A

【解析】: 在其他条件不变的情况下, 工资率上升的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量下降。在其他条件不变的情况下, 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, 企业的或市场总体的劳动力需求数量增加。相反, 在其他条件不变的情况下, 产口需求下降会导致企业缩减生产规模, 从而减少劳动力需求。

历年真题回顾

2018-50. 关于劳动力需求的说法, 错误的是 ()。

- A. 劳动力需求是一种派生需求
- B. 其他条件一定, 工资率上升必然导致劳动力需求数量下降
- C. 劳动力需求与资本价格无关
- D. 在长期中, 工资率变动会对劳动力需求同时产生规模效应和替代效应

【答案】: C

【解析】: 资本价格对劳动力需求有影响: 规模效应和替代效应。

历年真题回顾

2017-41. 某类劳动力的工资率为每小时 10 元时, 某城市对这类劳动力的需求总量为 10 万小时, 已知该市对这类劳动力的需求弹性为单位弹性, 则当这种劳动力的工作率上涨到每小时 15 元时, 该市对此类劳动力的需求总量会变成 () 万小时

- A. 2
- B. 4
- C. 5
- D. 15

【答案】: C

【解析】: 本题考查劳动力需求量的计算, $\text{劳动力弹性} = \text{劳动力需求量变动} / \text{工资变动} \times 100\%$, 因此 $1 = \text{劳动力需求量变动} / [(15-10) / 10] \times 100\%$, 因此劳动力需求量变动=0.5 所以劳动力需求总量会变成 $10-10 \times 0.5=5$ (万小时)

第四节 劳动力市场均衡与非均衡

知识点 9 劳动力市场均衡及其变动

（一）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。这个时候，市场既不存在劳动力短缺，也不存在失业。

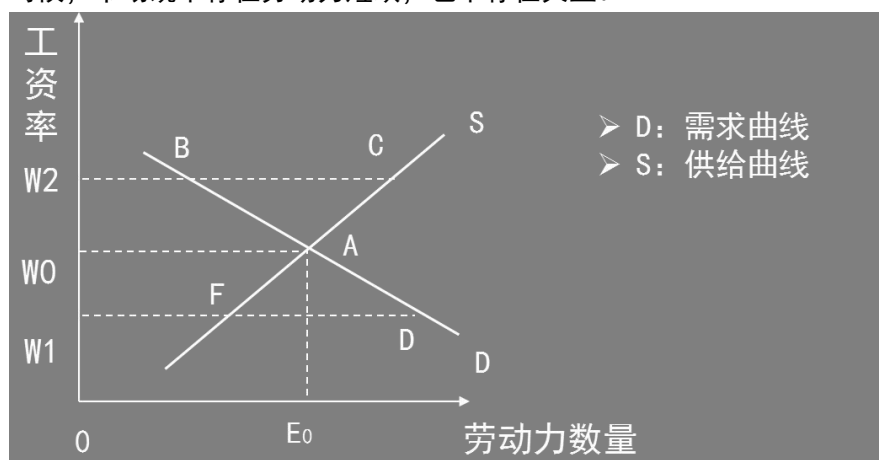


图 11-7 劳动力市场均衡

知识点 9 劳动力市场均衡及其变动

（二）劳动力市场均衡的破坏与重建

1. 劳动力需求曲线移动对均衡位置的影响
2. 劳动力供给曲线移动对均衡位置的影响

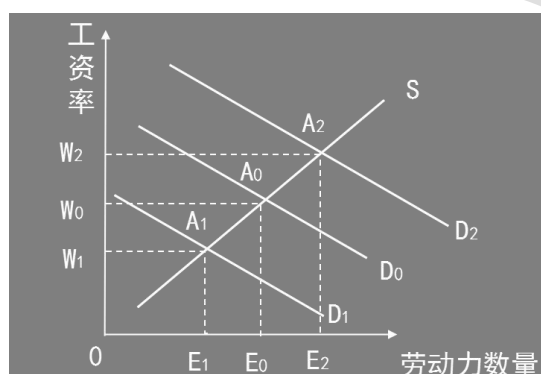


图 11-8 劳动力需求曲线移动对均衡的影响

D: 需求曲线

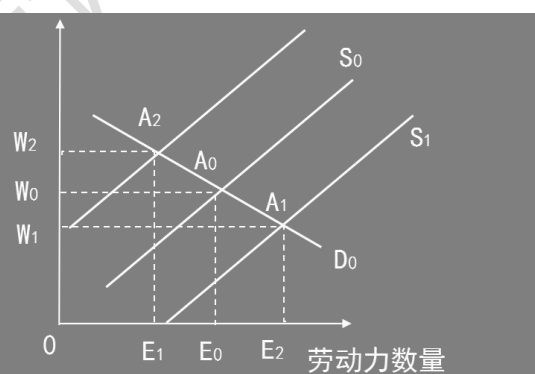


图 11-9 劳动力供给曲线移动对均衡的影响

S: 供给曲线

知识点 9 劳动力市场均衡及其变动

3. 劳动力供求曲线同时移动对劳动力市场均衡的影响

- （1）产品需求量上升导致对生产产品的劳动力需求增加，劳动力需求曲线右移
- （2）人口和劳动力数量的增加又必然使劳动力供给量增加，劳动力供给曲线整体右移
- （3）当劳动力需求曲线移动幅度更大时均衡工资率上升
- （4）当劳动力供给曲线移动幅度更大时均衡工资率下降

知识点 10 劳动力市场非均衡及其影响因素

（一）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工资率：福利的存在，效率工资的出现，政府最低工资标准

2. 企业并非可以自由调整雇佣量：雇佣和解雇劳动力的过程都不可能在付出成本的情况下实现；裁员或解雇行为非常谨慎

知识点 10 劳动力市场非均衡及其影响因素

（二）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：劳动力的流动成本在某种程度上限制劳动力的流动
2. 劳动者对工资率的反应并非极其敏感：工资水平也不是唯一的考虑因素，还有福利、交通等因素；现实中存在的工资刚性或黏性现象（工资水平对外界环境变化反应迟钝），使劳动力很不愿意接受工资水平的下降。

知识点 11 劳动力市场政策

（一）政府促进就业的宏观经济政策

- （1）货币政策：通过控制货币供应量来调节。
- （2）财政政策：利用政府预算来影响总需求，主要手段为调整税率和政府支出水平。
- （3）收入政策：实际上是一种工资、物价管理政策，制定工资价格指导线，最极端的做法就是实行工资、物价管制。

知识点 11 劳动力市场政策

（4）人力政策：主要针对劳动力市场的结构性失业而提出的一种扩大就业的政策，可以通过对劳动力进行重新培训与教育，从而缓和就业压力。

（5）产业政策：一个对其产业结构实施引导、调节、管理的方针和政策。

知识点 11 劳动力市场政策

（二）最低工资立法及其影响

最低工资的立法对于收入分配不平等程度有可能会产生压缩效应和扩大效应。

- （1）压缩效应：一方面，最低工资立法提高了原来工资率低于最低工资标准的劳动者的收入；另一方面，缩小了收入差距。
- （2）扩大效应：最低工资立法，有可能扩大收入差距。如果最低工资标准过高，企业会不愿意继续雇佣生产率水平低的劳动者，导致这部分劳动者供给量增加，工资率会更低。

历年真题回顾

2015-40 如果在沿海地区就业的大量内地农村劳动力返乡，而沿海地区的劳动力需求没有发生变化，则此时沿海地区的劳动力市场状况会表现为（ ）。

- A. 均衡工资率上升，均衡就业量下降
- B. 均衡工资率下降，均衡就业率上升
- C. 均衡工资率和均衡就业量均下降

D. 均衡工资率和均衡就业量均上升

【答案】：A

【解析】：如果沿海地区劳动力减少而劳动力需求不变时，反映在劳动力供给曲线上就会出现劳动力需求曲线不变，而劳动力供给曲线左移的情况，则会导致均衡工资率上升和均衡就业量下降。

历年真题回顾

2016-41. 在经济不景气时期，某国的一些产业受到严重打击，裁员现象严重，为此该国政府拿出专项财政拨款，建立了一些针对失业人员的再就业培训计划，政府采取的这种政策称为（ ）。

- A. 财政政策
- B. 货币政策
- C. 产业政策
- D. 人力政策

【答案】：D

历年真题回顾

2017-42. 在劳动力市场均衡分析图形中，如果劳动力供给曲线不变，出口导致劳动力需求曲线向左移动，则可能出现的情况是（ ）

- A. 均衡工资率下降，均衡就业率上升
- B. 均衡工资率上升，均衡就业率下降
- C. 均衡工资率和均衡就业率同时上升
- D. 均衡工资率和均衡就业率同时下降

【答案】：D

【解析】：本题考查劳动力市场均衡，当劳动力供给曲线不变，而劳动力需求曲线左移时，均衡工资率和均衡就业量同时下降。

历年真题回顾

2017-73. 为了应对劳动力市场交易对象的难以衡量性问题，企业通常可以采用的做法包括（ ）

- A. 提供高于市场水平的工资
- B. 利用受教育程度、工作经验等对求职者进行筛选
- C. 加强对新员工培训
- D. 利用面试、笔试和心理测试等手段对求职者进行筛选
- E. 通过试用期来对求职者进行考察

【答案】：BDE

【解析】：本题考查劳动力市场交易对象的难以衡量性；人力资源部门除了利用劳动者的受教育程度，工作经历以及在职训练等客观指标来作为筛选员工的依据以外，往往还不得利用面试、笔试、心理测验等多种甄选手段来对求职者进行筛选，通常情况下，企业还利用试用期来最后决定是否最终雇用某位求职者。

历年真题回顾

2013 案例

劳动力市场均衡是一种理想状态，但在现实中，经常会存在劳动力市场非均衡的状态，这与劳动力供求双方在劳动力市场上遭遇的摩擦力有关。例如，企业并不都是按照所谓的通行市场工资率来支付工资，也不总是根据需要任意调整雇佣的劳动力数量；而对于劳动者来说，他们也并非为获得更高的工资就经常性地变换雇主，或者因为对当前雇主支付的工资水平不满意就立即辞职。

历年真题回顾

2013-93. 关于理想的劳动力市场均衡的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动力市场均衡的一个基本假设是劳动者和企业的劳动力供求调整不会受到任何阻碍，可以在无成本情况下完成
- B. 劳动力市场均衡意味着在某一个既定的市场工资率上，劳动力供给数量和劳动力需求数量正好相等
- C. 在劳动力市场均衡状态下，不存在失业情况，但可能会存在劳动力短缺
- D. 劳动力市场均衡一旦形成，就不会轻易被打破

【答案】：AB

【解析】：选项 C 错误，在劳动力市场均衡状态下，市场上既不存在失业，又不存在劳动力短缺选项 D 错误

历年真题回顾

2013-94. 关于企业支付的工资偏离通行市场工资率的说法，正确的是（ ）。

- A. 企业可以选择支付低于通行市场工资率的工资而不必担心雇不到人
- B. 企业可以通过支付效率工资来吸引、留住和激励员工
- C. 企业支付的工资水平可以偏离通行市场工资率，但不能低于政府颁布的最低工资标准
- D. 在市场经济国家，工会可能会通过集体谈判迫使企业支付高于市场通行工资率的工资

【答案】：BCD

历年真题回顾

2013-95. 即使企业可以随时雇用员工，并且可以在不额外支付任何补偿的情况下解雇员工，它们往往也不会随意调整雇佣量，其主要原因在于（ ）。

- A. 企业在雇用员工时付出的搜寻成本和筛选成本会随着员工被解雇而流失
- B. 解雇员工在一定程度上会对企业未来的新员工招募能力产生不良影响
- C. 解雇员工的成本总是会超过雇用新员工的成本
- D. 解雇员工就意味着企业在员工身上付出的培训成本流失

【答案】：ABD

【解析】：企业在雇用劳动者的过程中需要支付很多成本，包括搜寻成本以及对劳动者进行筛选的成本。此外，在雇用劳动者之后，企业往往还需要对劳动者进行各种在职培训，从而承担相应的培训成本。从解雇的角度来说，解雇员工的做法可能会被视为对员工不公平，从而影响企业未来在市场上招募员工的能力。

历年真题回顾

2013-96. 关于劳动力供给方在劳动力市场上遭遇的摩擦力的说法，正确的是（ ）。

- A. 在现实中，即使在同一职业中拥有相同技能的劳动者之间也可能存在工资差别，这是一种劳动力市场非均衡现象
- B. 在现实中，之所以出现同一职业中拥有相同技能的劳动者之间也存在工资差别的情

况，主要原因在于劳动力流动受到人为限制

- C. 劳动力流动成本的存在是导致劳动者不会因为存在工资差别就一定流动的主要原因
- D. 从存在劳动力流动成本角度来看，劳动力在不同雇主之间的流动实际上并不是完全自由的

历年真题回顾

【答案】：ACD

【解析】：在现实中，劳动力流动确实是有成本的，其中不仅包括寻找就业信息的成本，而且包括因为离开原来的雇主而失去的很多经济或非经济收益。此外，从为一位雇主工作转移到为另外一位雇主工作，往往还涉及一些在原来企业学习到的技能失效，以及需要重新接受培训，从而掌握新的技能的成本。事实上，如果劳动者在不同的雇主之间是完全可以自由流动的，那么，他们在不同地区之间、在同一企业内部以及在不同行业工作时，就不应该存在太大的工资差别。因为，那些发现自己在低工资企业中工作的劳动者会辞职，向支付高工资的企业转移，哪怕这意味着必须改变自己的居住地或者是所从事的行业。然而，我们在现实中能够很容易看到工资差别的存在，这就表明劳动力流动是有成本的，因此在某种程度上是受到限制的。

历年真题回顾

2015 案例

小吕在大学毕业找工作时不仅考虑工资水平，还考虑职业发展前途、企业声誉等因素。他在求职过程中发现，有些企业坚持支付超过市场均衡工资水平的高工资，而不像教科书说的那样，按照通行市场水平支付工资，此外，他去求职的一些企业面对人工成本不断上涨的形势，开始用机器人替代一些人工操作，让他没想到的是，大学同班同学小王由于一时找不到好工作，家庭经济状况又不好，故选择去一家快递公司当快递员了

历年真题回顾

2015-89. 小吕在找工作考虑多种因素的情况表明，劳动力市场存在（ ）的特征。

- A. 交易对象难以衡量性
- B. 交易复杂性
- C. 交易延续性
- D. 出售者地位不利性

【答案】：B

【解析】：劳动力市场交易条件的复杂性：劳动力的购买者和出售者之间的关系并非是随着交易达成就宣告结束，劳动力提供者要直接参与生产过程。这样，在劳动力市场的交易条件中，除了工资之外，工作条件和工作环境的好坏也是交易是否能够达成的一个重要决定因素。工作条件和工作环境要素中既包括在工作过程中直接对劳动者产生作用的物质工作环境，如温度、湿度、灰尘、噪音等，也包括在工作中所要接受的企业的监督与控制这些软环境因素。总之，劳动力市场上的交易往往受一整套条件的约束。

历年真题回顾

2015-90. 关于企业支付超过市场均衡水平高工资的说法，正确的是（ ）。

- A. 企业支付的这种高工资称为绩效工资
- B. 这种高工资有助于吸引生产率更高的员工
- C. 这种高工资有助于降低员工的离职率

D. 这种做法在员工期望与企业保持关系的情况下更有意义

【答案】：BCD

【解析】：企业提供的一种高于市场均衡水平的工资是效率工资。这种高工资能够帮助组织吸引到更为优秀的、生产率更高的员工；有利于降低员工的离职率，强化他们的实际生产率；往往能够更容易让人产生公平感。要想使效率工资能够产生对生产率的促进作用，通常需要具备一个条件，这就是劳动者期望与企业保持长期雇佣关系。

历年真题回顾

2015-91. 关于一些企业用机器人替代人工操作现象的说法，正确的是（ ）。

- A. 机器人价格下降的规模效应会导致企业的劳动力需求上升
- B. 机器人价格下降的替代效应会导致企业的劳动力需求上升
- C. 机器人对人工操作的替代反映了产品需求对劳动力需求产生的影响
- D. 机器人对人工操作的替代反映了两种生产要素之间的互补关系

【答案】：A

【解析】：机器人价格下降对劳动力需求的影响反映的是资本价格变化对劳动力需求数量的影响。在其他条件不变的情况下，资本价格变化产生的规模效应和替代效应对劳动力需求数量的影响在作用方向上是相反的，即资本价格上升的规模效应导致劳动力需求数量下降，替代效应导致劳动力需求数量上升；而资本价格下降的规模效应则导致劳动力需求数量上升，但其替代效应却导致劳动力需求数量下降。

历年真题回顾

2015-92. 关于小王选择当快递员的说法，正确的是（ ）。

- A. 小王不得不去次等劳动力市场就业
- B. 小王是通过劳动力市场实现就业的
- C. 小王领取的是效率工资
- D. 小王不可能再回到优等劳动力市场就业

【答案】：AB

【解析】：小王由于一时找不到好工作，家庭经济状况又不好，先选择去一家快递公司当快递员了。说明当时小王不得不去次等劳动力市场就业；小王是通过劳动力市场实现就业的。关于小王领取的是否是效率工资以及小王不可能再回到优等劳动力市场就业，从案例介绍的内容来看没有根据。

历年真题回顾

2016 年案例

计算机专业毕业的研究生小韩非常庆幸自己能够顺利在一家世界知名的国内通讯技术公司找到一份研发工作，因为这家公司的工资水平远远超过市场水平。因此每年都有大批毕业生来求职。这家公司的人力资源管理水平很高，在招聘、晋升、绩效、薪酬以及解雇等各人力资源管理领域都制定了非常明确的规划和程序，管理非常规范。入职后小韩发现，该公司非常重视新员工的培训，而且倾向于从内部提拔管理人员，公司再做出晋升决定时，会严格任职员工的历史绩效以及在一线的工作时间和发展潜力等进行综合考察，晋升标准和晋升待遇也是非明确的，每一次晋升都会有若干员工作为候选人，其中优秀的人将被选拔至上一级领导岗位。

历年真题回顾

2016-89. 与该公司的人力资源管理实践吻合的特征包括（ ）。

- A. 内部劳动力市场
- B. 封闭劳动力市场
- C. 终身雇用
- D. 晋升竞赛

【答案】：AD

【解析】根据案例可知，该企业倾向于从内部提拔管理人员，体现了 A 选项；公司做出晋升决定时，会严格根据认知员工的历史绩效以及在一线的工作时间和发展潜力等因素来进行综合考察，晋升标准和晋升待遇也非常明确的，每一次晋升机会都会有若干员工作为候选人，其中优秀的人将被选拔至上一级领导岗位，体现 D 选项。

历年真题回顾

2016-90. 该公司支付高工资的作用在于（ ）。

- A. 吸引优秀的、高生产率员工
- B. 降低员工的离职率
- C. 削弱员工的偷懒动机
- D. 降低人工成本

【答案】：AB

【解析】根据效率工资的理由，C 和 D 两项说法并未涉及

历年真题回顾

2016-91. 该公司做出晋升决策的依据是候选人的（ ）。

- A. 学历
- B. 相对绩效水平
- C. 资历
- D. 能力

【答案】：BCD

【解析】：根据案例，公司在做出晋升决定时，会严格根据职工的历史绩效以及一线的工作时间和发展潜力等因素来进行综合考察，所以 BCD 符合题意

历年真题回顾

2016-92. 可以使该公司的晋升体系更为有效的做法包括（ ）。

- A. 使多位候选人在晋升潜力和实力方面存在较为明显的差距
- B. 使候选人的现有薪酬和新职位的薪酬水平之间存在明显差距
- C. 尽可能确保在晋升决策中不掺杂实力以外的运气成分
- D. 不把候选人的直接上级的主观评价作为晋升决策的唯一依据

【答案】：BCD

【解析】：晋升竞赛的设计要点中，应使参与竞赛的候选人之间在知识、能力、或经验等方面具有较高的可比性；A 选项错误，注意涉及差距的内容是候选人的现有薪酬和新职位的薪酬水平之间存在明显的差距