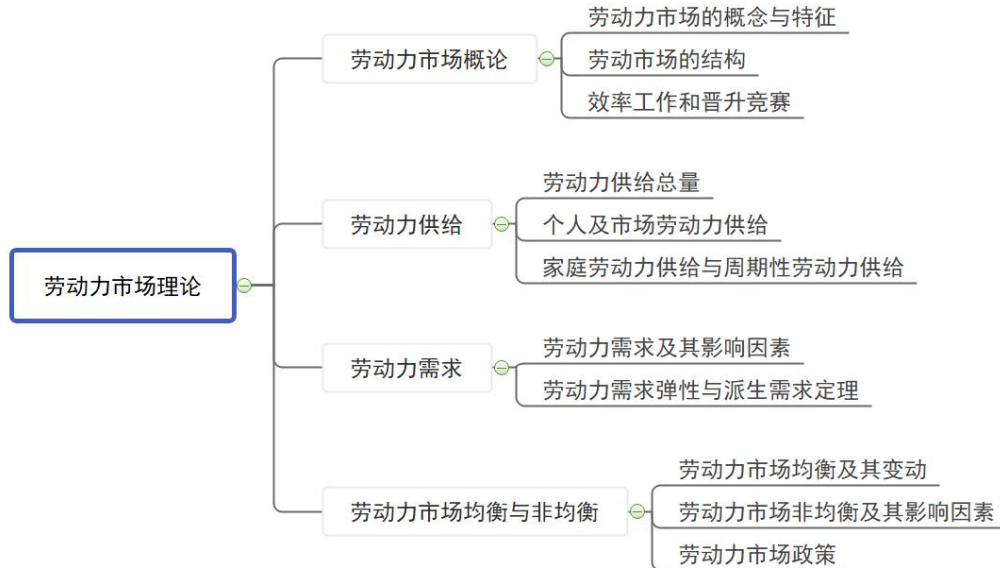


中级经济师
人力资源管理专业知识与实务
第十一章 劳动力市场理论

本章教材结构



第十一章 劳动力市场理论 (★★★)

- 第一节 劳动力市场概论
- 第二节 劳动力供给
- 第三节 劳动力需求
- 第四节 劳动力市场均衡与非均衡

第一节 劳动力市场概论

一、劳动力市场的概念与特征

(一) 劳动力市场的概念

劳动力市场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。

不仅满足了个人需要而且满足了社会需要。

从宏观角度来说，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。

从微观角度来看，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。

(二) 劳动力市场的特征

1. 特殊性：劳动力的所有权并没有转移，转移的只是使用权。
2. 多样性：劳动力不能替代，形成了不同类型的劳动力市场。
3. 不确定性：通过无形市场达成的；供求双方匹配更难。
4. 交易对象的难以衡量性：很难用某种可以准确量化的手段对劳动力的质量进行衡量；需要多种手段进行预测和判断。
5. 交易的延续性：交易双方的关系在一定的时期内被固化下来，劳动者完成交易后还会继续参与和影响生产过程；如果双方比较满意，会把雇用合同延续下去。

6. 交易条件的复杂性：除了工资之外，还有工作条件和工作环境。
7. 劳动力出售者地位的不利性：劳动者失业保持原有生活水平的能力较差；在经济不景气、失业率上升的情况下尤其明显。经济景气时，劳动者也是被挑选的。
劳动者在劳动力市场上的议价能力大小，一方面取决于劳动者所属的同种劳动力在市场上的供求状况；另一方面取决于个人的技术、能力和经验等劳动力质量要素的水平。
技术水平高，能力强，经验丰富的劳动者有更强的议价能力。
在劳动力供大于求的情况下，劳动者的议价能力就相对较差，反之则较强。

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

1. 全国性劳动力市场

全国范围彼此搜寻而形成的；

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，这种劳动力的供给和需求受到地域限制的可能性就越小，从而形成全国性劳动力市场的可能性就越大。

2. 地区性劳动力市场

某一局部地区彼此搜寻而形成的；

通常是技能水平不高，市场竞争力不是很强的劳动者。因为没有必要到全国市场去招募，节约招募和配置成本的需要。

无论是全国性劳动力市场还是地方性劳动力市场，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的大小，并不能决定劳动力市场性质。

（二）外部劳动力市场和内部劳动力市场

1. 外部劳动力市场

一般性劳动力市场，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，由大量企业和劳动者共同参与的市場。

2. 内部劳动力市场

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用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，内部的中高层职位一般都是通过内部晋升来选拔的。

内部劳动力市场的形成，实际上是企业和劳动者双方之间相互选择的结果。

采用内部劳动力市场也会存在较高成本。

内部劳动力市场还有可能因为竞争不足而导致组织内的激励水平下降。它不能脱离外部市场而独立存在，不能是完全自我封闭的。

（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，工资福利水平较高，工作环境良好，工作保障性较强。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，工作条件较差，工作社会地位较低。是普通商业服务人员、建筑业杂工、工厂工人等所在的劳动力市场。

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等是造成两种劳动力市场之间出现相对隔离的主要原因。

三、效率工资和晋升竞赛

（一）效率工资

基本假设：高工资往往能够带来高生产率。

支持这一假设的理由：

1. 高工资吸引更优秀的员工；
2. 降低离职率，强化实际生产率；
3. 让人产生公平感。

效率工资并不总是能够保证企业从中获得的收益超过成本。

想要效率工资能够产生促进作用，需要具备一个满足条件：劳动者期望与企业保持长期雇佣关系。

只有当结构性的内部劳动力市场存在的条件下，效率工资才最有可能出现。

（二）晋升竞赛

竞争是在规则明确的条件下展开的，能够避免不正当竞争对组织利益造成损害，并且会出现一种类似于体育竞赛的局面，这便是晋升竞赛。

体育比赛特点：①获胜者最终能得到的奖金或报酬是事先固定的。②获胜者能否得到比赛奖金关键取决于相对绩效，无论获胜者和竞赛对手之间的比赛成绩差别大还是小，获胜都是获得奖金的唯一要求，至于绝对绩效水平差距对奖金没有影响。③所有的奖金或报酬全部归获胜者得到，不会在参赛选手之间进行某种比例的分配，胜利者和失败者之间的报酬差别很大。

1. 晋升竞赛的基本特点：

- ①更高一级的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晋升是因为更有优势一些，这种优势是大还是小，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；失败者将不会因为参加竞赛而得到任何报酬。

2. 晋升竞赛的设计要点：

- （1）获胜可能性
- （2）获胜后的奖金数量

使参与晋升竞赛者的实力保持基本对等相对比较容易，但要设计合理的工资差距就比较困难了。在这个问题上，有两个因素需要考虑：晋升的综合价值以及晋升风险。

真题演练

【例】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. 交易的延续性
- C. 不确定性
- D. 交易对象的难以衡量性

答案：D

【例】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

答案：BCD

【例】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

第二节 劳动力供给

一、劳动力供给总量

劳动力供给数量方面的因素主要取决于人口总量、劳动力参与率以及劳动者的周平均工作时间三个因素。

1. 人口总量

人口总量取决于人口出生率、死亡率及净人口流入率三个因素。净流入率的数值越大，本地人口增加越多。

劳动年龄内人口包括：

劳动适龄就业人口、失业人口、就学人口或在校人口、家务劳动人口、现役军人、劳动年龄内其他人口。

劳动年龄外人口包括：未成年就业人口，老年就业人口，劳动年龄外其他人口（老人和孩子）。

2. 劳动力参与率

劳动力参与率为实际劳动力人口与潜在劳动力人口之比。

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

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

劳动力参与率与劳动者个人的保留工资有很大关系。

保留工资是指为了使一位劳动者愿意到市场上来工作，而不是待在家里所必须达到的最低工

资水平。

在劳动者个人的保留工资水平和其他情况一定的前提下，市场工资率越高，则劳动者到市场上来工作的可能性就越大，社会的劳动力参与率也就会越高。

3. 劳动者的周平均工作时间

是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。即一位劳动者在愿意到劳动力市场上来工作的情况下，平均每周愿意提供的工时总量。

周平均工作时间在实践中一般取决于劳动力需求方提出的具体要求，即企业在法律允许范围内有决定员工的周工作时间的权利。

二、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

个人劳动力供给就是指在某一特定的工资率或工资水平下，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，在经济学中一般指小时工资率或小时工资水平。

1、收入效应与替代效应

（1）收入效应

在其他条件不变而工资率上升时，个人在工作时间相同的情况下获得的总劳动收入却增加了，这就使劳动者变得更加富有，因而能够将更多时间用在享受闲暇方面，同时还保证不会降低甚至提高物质生活水平，工资率的上升就有可能导致劳动者减少工作时间而增加闲暇时间的消费。

这种由于工资率上升而带来的个人劳动力供给时间减少，称为工资率上升的收入效应。

在其他条件不变而工资率下降时，也同样会对劳动者的个人劳动力供给时间产生收入效应，这时收入效应导致的是劳动力供给时间的增加。

因为单位工作时间带来的收入下降会导致劳动者为维持原有的生活水平而不得不工作更长的时间，从而减少闲暇时间的消费。

（2）替代效应

工资率的上升同时使人们享受闲暇时间的成本更高了，因为如果劳动者此时去工作不是享受闲暇，他们在每个小时能够挣到的钱比过去更多了。

这种情况会促使劳动者在工资率上升时减少对闲暇的消费，将更多的时间用到工作上。这就是工资率上升对劳动力供给产生的替代效应。

在其他条件不变而工资率下降时，这时的替代效应导致的是劳动力供给时间的减少。

因为在这个时候，每小时工资水平的下降会导致劳动者享受闲暇时间的成本下降，因减少工作时间而遭受的损失比过去要小，这样他们就会选择多享受闲暇时间，而不愿意去辛苦地工作。

2. 非劳动收入与个人偏好

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。

在非劳动收入或个人财富总量、市场工资水平一定的情况下，两位相同技能的劳动者是否参

加工作或愿意提供的工作时间长短，主要取决于这两个人各自的不同偏好，偏好闲暇的人比偏好工作的人更不愿意增加劳动力供给。

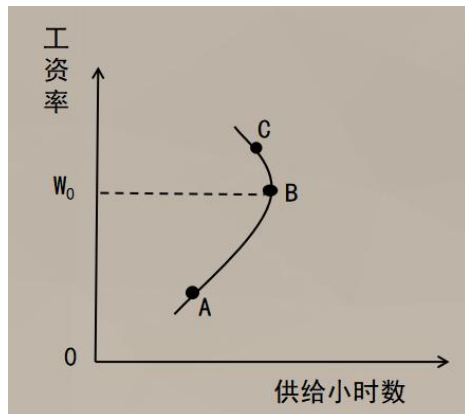
（二）个人及市场劳动力供给曲线与劳动力供给弹性

1. 个人劳动力供给曲线的形状（向右弯曲）

个人劳动力供给曲线描述单个劳动者愿意提供的劳动力时间供给数量与市场工资率之间的关系，个人的劳动力供给小时数量是如何随工资率的变化而发生变化的。

当工资率上升的收入效应小于替代效应时，个人劳动力供给时间上升。

当工资率上升的收入效应大于替代效应时，个人劳动力供给数量下降。



2. 市场劳动力供给曲线的形状

主要有三种类型：

①向上倾斜的市场劳动力供给曲线。

这种自左下方向右上方倾斜的劳动力供给曲线反映的是常见的市场劳动力供给状况。

它表明：随着工资率的提高，市场劳动力供给总量不断增加；相反，随着工资率下降，市场劳动力供给总量有所减少。

当某一劳动力市场上的工资率提高时，

一方面，已经在这个市场上的一部分替代效应大于收入效应的劳动者可能会增加自己的劳动力时间供给；

另一方面，还有可能从其他劳动力市场上吸引更多的人加入，甚至把原来不愿意工作的人也拉入到劳动力市场中来。这样，工资率提高带动了劳动力供给总量的增加。

反之，工资率下降时，一部分替代效应大于收入效应的劳动者可能会减少自己的劳动力供给时间，还有一部分劳动者则可能离开当前劳动力市场，或者去其他市场就业，或者干脆辞职回到家里。这样，劳动力供给总量就会下降。

②垂直形状的市场劳动力供给曲线。

这种曲线反映的是市场工资率变动对于市场上的劳动力供给数量完全没有影响的情况。

某种类型的劳动力在短时间内非常稀缺，而培养这种类型的劳动力又需要一段时间，即劳动力供给存在滞后性。这样就会出现短期内某一类劳动力的市场工资率上升，但劳动供给却无法增加的情形。

这种形状的劳动力供给曲线还可以被用来描述一个已经充分利用了自己的劳动力资源的社会所面临的劳动力供给情况。在封闭的条件下，如果一个国家的劳动力已经实现了充分就业，则工资率提高并不可能增加劳动力供给。

③水平形状的劳动力供给曲线。

这种形状的曲线说明，当工资率为 W_0 时，劳动力市场上可以得到任意数量的劳动力供给。这种曲线通常反映了欠发达国家面对的无限劳动力供给的情形。即在一个特定的工资水平上，欠发达国家的现代工业部门可以获得无穷无尽的劳动力供给，因为在传统的农业部门、家务劳动以及贸易活动中存在着大量“就业不充分”的劳动力。一旦现代工业部门能够提供就业机会，并且支付一定的工资水平，这些劳动力就愿意接受自己可以胜任的任何工资率为 W_0 的工作。

3. 劳动力供给弹性

劳动力供给弹性 = 劳动工时变动% / 工资率变动%

劳动力供给弹性的符号可能为正，也可能为负。但通常情况下，工资率的上升带来劳动力供给数量增加的情况更为常见，因此劳动力供给弹性通常为正。

劳动力供给弹性的绝对值反映了工资率变化对劳动力供给时间变化产生影响的程度。

五种情况：

(1) 当工时变动百分比超过工资率变动百分比时，劳动力供给弹性绝对值大于 1，这种情况被称为劳动力供给曲线富有弹性。

(2) 当工时变动百分比小于工资率变动百分比时，劳动力供给弹性绝对值小于 1，这种情形被称为劳动力供给曲线缺乏弹性。

(3) 当工时变动百分比与工资率变动百分比相同时，称劳动力供给曲线具有单位弹性，数值为 1。

(4) 如果工资率变动可能不会带来劳动力供给时间的任何变动，则劳动力供给弹性为零，此时劳动力供给曲线处于无弹性状态，这种情况在图形上表现为垂直的劳动力供给曲线。

(5) 如果在某种工资率下，市场上可以获得任意数量的劳动力供给，则此时的劳动力供给弹性为无穷大，劳动力供给曲线有无限弹性。

三、家庭劳动力供给与周期性劳动力供给

(一) 家庭生产理论

(1) 不是从单个劳动力来分析劳动力供给，而是以家庭为单位。

(2) 劳动者把享受闲暇和消费物品及服务作为主要的效用来源，一个家庭会把生产出来的家庭物品看成是效用的直接来源。

(三) 可支配的时间分为两大类：市场工作时间和家庭生产时间。

做出时间分配需要回答三个问题：

①家庭需要消费什么样的家庭物品：消费什么样的家庭物品带来的效用是最大的。

②家庭希望怎样生产这些家庭物品：方式分为时间密集型和商品密集型。

③家庭成员之间应当如何分配时间：男性和女性如何分配，分工决策适用于比较优势原理。

(二) 经济周期中的劳动力供给

1. 附加的劳动者效应

主要收入者失去工作或工资削减，其他家庭成员临时性的进入劳动队伍，增加家庭收入，保

持原先效用水平不变。潜在作用类似收入效应。

2. 灰心丧气的劳动者效应

本来一些可以寻找工作的劳动者变得比较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，试图找工作时，预期的工资率会大大下降。

3. 两种不同劳动力供给效应的共同作用结果

两者的作用方向是相反的，他们的强弱对比会直接影响到失业率的高低。

附加的劳动者效应很可能导致失业率上升；灰心丧气的劳动者效应会导致失业率下降。

灰心丧气劳动者效应比较强，占主导地位。

（三）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

当市场工资率高时，劳动力供给水平也较高，反之则较低。

①刚成年阶段：大部分时间在正规教育，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。

时间密集型的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. 女性的劳动力参与率变化：劳参率稳定上升。

主要因素：

- (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. 老年人的劳参率变化

55~64岁男性出现了明显的下降现象。

劳动者的劳动力供给选择以及退休年龄选择主要取决于工资率和养老金两个方面。

真题演练

【例】人口普查发现，某地区共有人口10万，其中16岁以上的人口总数为8万人，就业人口为5万人，失业人口为1万人。则该地区的劳动力参与率为（ ）。

- A. 80%
- B. 75%
- C. 70%
- D. 60%

答案：B

【例】个人劳动力供给曲线的形状表明，工资率上涨（ ）。

- A. 必然导致个人的劳动力供给时间增加
- B. 必然导致个人的劳动力供给时间减少

- C. 会导致个人的劳动力供给时间先增加后减少
- D. 对个人的劳动力供给时间没有影响

答案：C

【例】如果某城市清洁工的小时工资率为 15 元，清洁工的劳动力总供给时间为 1000 小时，当小时工资率提高到 20 元之后，该市清洁工的劳动力总供给时间上升到 1500 小时，则该市的劳动力供给弹性为（ ）。

- A. 0.33
- B. 0.5
- C. 1.5
- D. 1.0

答案：C

【例】对一国的劳动力供给数量产生影响的主要因素包括（ ）。

- A. 人口总量
- B. 劳动力参与率
- C. 失业率
- D. 就业率
- E. 平均周工作时间

答案：ABE

【例】家庭生产理论的主要观点说法错误的是（ ）。

- A. 家庭的直接效用来源是家庭物品，而非最简单的物品或闲暇
- B. 根据性别决定工作时间的分配
- C. 劳动者的劳动力供给决策主要是在市场工作时间和家庭生产时间之间的权衡
- D. 家庭物品可以用时间密集型和商品密集型的不同方式生产出来

答案：B

第三节 劳动力需求

一、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

①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，如对食品和服饰的需求，人们通过对这些商品的消费能够产生直接的效用即满足。

②间接需求有时也被称为派生需求，这种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。

2. 劳动力需求曲线

工资率就是劳动力价格。

在其他条件不变的情况下，劳动力需求数量会根据工资率的变化而发生变化。

市场工资率越高，则企业的劳动力需求量越少；反之，市场工资率越低，则劳动力需求量就越大。

劳动力需求曲线是自左上方向右下方倾斜的一条曲线，斜率为负。

当工资率上升时，劳动力需求数量会有所减少；当工资率下降时，劳动力需求数量就会有所增加。

无论是在短期，还是在长期，劳动力需求曲线的这种自左上方向右下方倾斜的形状都是不变的，只不过长期来看，工资率变化对于劳动力需求数量产生的影响会更大一些。

（二）工资率变化对长期劳动力需求数量的影响

1. 规模效应

又被称为产出效应，是指工资率变动首先通过直接作用于生产规模或产出规模，从而进一步影响劳动力需求量的作用过程及其结果。

假如其他条件不变，仅仅工资率上升了，工资率的上升就意味着企业的成本上升，从而导致企业为了消化生产成本的上升而提高产品销售价格。产品售价的提高会导致消费者减少商品的购买数量。企业为了不亏损就不得不缩减生产规模，而生产规模的缩减就意味着企业要减少人员雇用数量，即劳动力需求数量下降。

在其他条件不变、工资率上升的情况下，企业因不得不缩减生产规模而减少劳动力需求数量。工资率上涨产生的规模效应导致劳动力需求量下降。

在其他条件不变但工资率下降的情况下，也同样会产生规模效应，只不过这时企业会扩大生产规模，从而增加劳动力需求量，工资率下降产生的规模效应导致劳动力需求增加。

2. 替代效应

工资率的变动会通过作用于企业愿意使用的资本和劳动力相对投入比例，从而影响到劳动力需求数量。

在其他条件不变的情况下，由于工资率这种劳动力价格上升，而另外一种生产要素即资本的价格并没有发生变化，劳动力价格相对于资本价格上升了。在这种情况下，追求利润最大化的企业通常会愿意使用更多的资本和更少的劳动力来进行生产，即会出现资本替代劳动力的现象，从而导致企业向更加资本密集化的生产方式转变。

与工资率上升直接相关的劳动力相对价格上升导致企业用资本替代劳动力，这便是其他条件不变情况下，工资率上涨对劳动力需求量产生的替代效应。

其他条件不变，工资率下降会导致劳动力价格相对于资本价格的下降，进而促使企业用劳动力替代资本，从而最终导致劳动力需求数量的增加。

综上所述，在其他条件不变的情况下，无论哪个方向的工资率变动所产生的规模效应和替代效应的作用方向都是相同的。

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，工资率下降的规模效应和替代效应都导致劳动力需求量的上升。

（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，企业的或市场总体的劳动力需求数量增加。

在其他条件不变的情况下，产品需求下降会导致企业缩减生产规模，从而减少劳动力需求，即在同等工资率下企业的劳动力需求量下降。

在其他有可能会对劳动力需求产生影响的因素尤其是资本价格和劳动力价格没有发生变化的情况下，产品需求变化只会对劳动力需求数量产生规模效，而不会产生替代效应。

2. 资本价格变化对劳动力需求数量的影响

(1) 规模效应

当其他条件不变而资本价格下降时，企业的总生产成本会随之下降，而生产成本的下降有利于刺激企业扩大生产规模，从而引发劳动力需求上升，这时，在原来的每一种工资率上对应的劳动力需求数量都上升了。

在其他条件不变而资本价格上升时，企业会因总成本上升倾向于缩减生产规模，从而减少劳动力需求。

(2) 替代效应

当其他情况不变而资本价格下降时，资本与劳动力两种生产要素的相对价格发生变化，资本的相对价格变得更加便宜。在这种情况下，企业会倾向于用资本替代劳动力，从而减少劳动力需求。这个时候，在原来的每一种工资率上对应的劳动力需求数量都下降了。这就是资本价格下降对劳动力需求产生的替代效应。

其他条件不变而资本价格上升时，其产生的替代效应会导致劳动力需求数量上升。

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于劳动力需求数量的影响在作用方向上是相反的。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。

资本价格变化对于劳动力需求数量的最终影响将取决于哪种效应的力量更大。如果资本价格上升的规模效应大于替代效应，最终的劳动力需求数量将下降；反之上升。如果资本价格下降的规模效应大于替代效应，最终的劳动力需求数量将上升；反之下降。

二、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（又称劳动力需求弹性）

自身工资弹性 = 劳动力需求量变动% / 工资率变动% × 100%

由于工资率变动方向与劳动力需求数量的变动方向是相反的，因而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，经济学家通常关注的是其绝对值。

弹性的绝对值划分为三种情况：

- ①富有弹性。当劳动力需求的自身工资弹性绝对值大于1时，即工资率上升1%引起的劳动力需求数量下降的幅度大于1%时，此时的劳动力需求对自身工资率是富有弹性的。
- ②缺乏弹性。当劳动力需求的自身工资弹性绝对值小于1时，即工资率上升1%引起的劳动力需求数量下降的幅度小于1%时，此时的劳动力需求对于自身工资率便是缺乏弹性的。
- ③单位弹性。当劳动力需求的自身工资弹性绝对值等于1时，即当工资率上升1%引起的劳动力需求数量下降也为1%时，此时的劳动力需求对于自身工资率便是单位弹性的。

(二) 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因素。
2. 要素替代的难易度因素。
3. 其他生产要素的供给弹性因素。
4. 产品总成本中劳动力所占的比重因素。

1、最终产品的需求价格弹性因素。

产品需求的价格弹性越大，生产产品的劳动力需求弹性越大。

2、要素替代的难易度因素。

其他生产要素对劳动力替代越容易，劳动力需求弹性就越高。

3、其他生产要素的供给弹性因素。

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所占的比重因素。

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。

（三）劳动力需求的交叉工资弹性

劳动力需求的交叉工资弹性是指一种劳动力的工资率变化 1%引起的另一类劳动力需求量变化的百分比。

劳动力需求的交叉工资弹性的值可能为正，也可能为负，数值为正还是为负的含义意义是不一样的。

如果两种劳动力的交叉工资弹性为正值，意味着一种劳动力的工资率提高会导致另一种劳动力的需求数量上升，这种情况说明这两种劳动力之间是一种总替代关系；

如果两种劳动力的交叉工资弹性值为负，意味着一种劳动力的工资率提高会促使另一种劳动力的需求数量减少，这种情况说明这两种劳动力之间是一种总互补关系。

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，它取决于在一种劳动力的工资率上升带来的替代效应和规模效应中，哪一种对另一种劳动力的需求量产生的影响更大。

例如，假定中年人和年轻人在生产过程中是可以相互替代的，年轻人工资率的下降，对中年人的劳动力需求有副作用。

一方面，在产出水平不变的情况下，企业希望用年轻人替代中年人（替代效应），减少对中年人的劳动力需求；另一方面，年轻人的工资率下降，促使企业扩大生产规模（规模效应），增加所有投入要素（包括中年人）的需求。规模效应的大小取决于产品需求的价格弹性，产品需求价格弹性越大，则规模效应越大。如果年轻人工资率下降的规模效应小于替代效应，则中年人的劳动力需求量下降，两者之间是总替代关系；如果规模效应大于替代效应，则年轻人工资率下降导致中年人的劳动力需求上升，两者之间就是总互补关系。

真题演练

【例】关于长期劳动力需求的说法，正确的是（ ）。

- A. 工资率变动在长期中对劳动力需求产生的影响会比在短期中更大
- B. 工资率上升所产生的规模效应导致长期劳动力需求数量的增加
- C. 工资率上升所产生的替代效应导致长期劳动力需求数量的增加
- D. 在长期中，工资率变动只会对劳动力需求产生规模效应，不会产生替代效应

答案：A

【例】如果硕士毕业生的工资水平每上升 1%，本科毕业生的劳动力需求便会下降 0.2%，则在硕士毕业生和本科毕业生之间存在（ ）关系。

- A. 替代
- B. 互补
- C. 总替代
- D. 总互补

答案：D

【例】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 10000 人减少到 8000 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

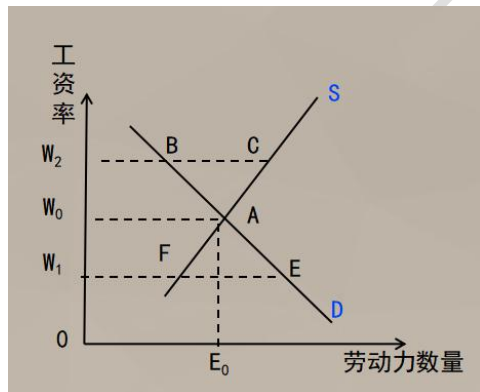
答案：B

第四节 劳动力市场均衡与非均衡

一、劳动力市场均衡及其变动

（一）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。



（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

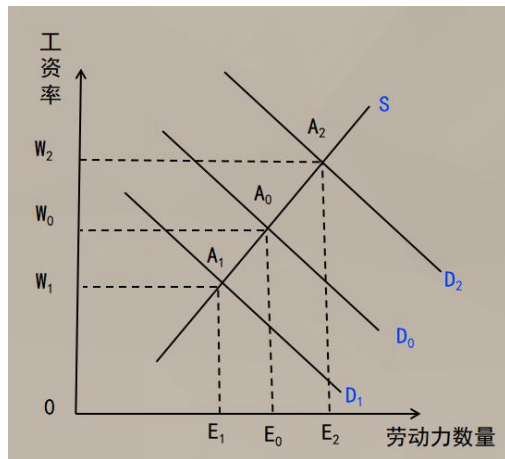
劳动力需求曲线的移动方式有两种：

- ①向左移动，②向右移动。

向左移动意味着在工资率不变的情况下，劳动力需求整体上缩小了；

向右移动意味着在工资率不变的情况下，劳动力需求整体扩大了。

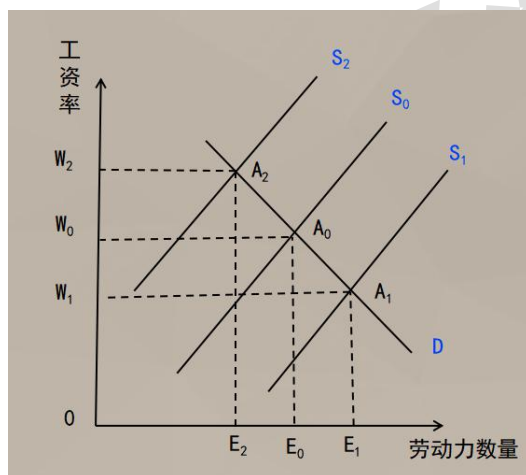
1. 劳动力需求曲线移动对均衡位置的影响



当劳动力供给曲线不变，而劳动力需求曲线右移时，新的均衡点对应的均衡工资率和均衡就业量，都比初始均衡点所对应的均衡工资率和均衡就业量数值更大，这说明均衡工资率和就业量均随需求曲线右移而上升。

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。

2. 劳动力供给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

劳动力供给曲线的移动方式也有两种：劳动力供给曲线右移表示在工资率不变的情况下，劳动力供给整体上增加了；左移则表示劳动力供给整体上减少。

在劳动力需求曲线不变、劳动力供给曲线右移时，均衡工资率会下降，而均衡就业量却会上升。当劳动力需求曲线不变而劳动力供给曲线左移时，则会导致均衡工资率上升和均衡就业量下降。

3. 劳动力供求曲线同时移动对劳动力市场均衡

有些因素的变化则会同时引起供求双方的变化，这时候情况就比较复杂。

在劳动力需求和劳动力供给同时扩大的情况下，劳动力市场均衡的位置是不确定的。结果取决于两种力量的对比。当劳动力需求曲线移动幅度更大时，均衡工资率上升；而当劳动力供给曲线的移动幅度更大时，均衡工资率下降。

二、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的工资率
2. 企业并非可以自由调整雇佣量

（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
2. 劳动者对工资率的反应并非极其敏感

三、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

政府通过控制货币供应量调节经济运行的一种手段。主要是通过对总需求进行调节从而影响收入水平来发挥作用的。货币政策分为扩张性货币政策和紧缩性货币政策。扩张性货币政策的要点是，通过提高货币供应增长速度来刺激总需求的增长。紧缩性货币政策的要点是通过削减货币供应的增长率来降低总需求水平。在市场经济条件下，政府主要通过法定准备金制度、贴现率调整以及公开市场业务来实施货币政策。

（2）财政政策

利用政府预算来影响总需求的一种政策，主要手段是调整费率和政府支出水平。

包括两种：扩张性的财政政策和紧缩性的财政政策。

扩张性的财政政策是指通过降低税率、增加转移支付、扩大政府支出的方法刺激总需求的增加，进而降低失业率政策。

紧缩性的财政政策主要是提高税率、减少转移支付，降低政府支出。它对降低通货膨胀率有积极的作用，但不利于就业水平的提高。

（3）收入政策

实际上是一种工资物价管理政策。

最普遍的做法是政府力劝劳动者约束自己提高工资以及企业提高价格的动机，最极端的做法是实现工资、物价管制，即政府有关部门将工资和价格增长纳入政府的行政管理的范围之内。介于两者之间的是采取工资—价格指导的方针。

（4）人力政策

主要是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。政府通过对劳动力进行重新训练与教育，把非熟练的劳动力训练成技术熟练程度达到一定水平的劳动者，以缓和因劳动力市场所需要的技能与劳动者实际供给的技能不匹配而造成的失业问题。

（5）产业政策

一个国家对其产业结构实施引导调节管理的方针和政策。

产业结构有两种划分办法：

①以产品的生产、销售、服务过程为序来划分：

第一产业是初级产业，第二产业是制造业，第三产业是服务业。

②以各产业所使用的投入组合的特点为标志来划分：

可划分为劳动密集型产业、资本密集型产业、技术密集型产业以及知识密集型产业。

反映产业政策影响程度的指标是产业的“就业弹性”。就业弹性是在某产业中产出增长百分比或经济增长百分比所带来的就业增长百分比。

（二）最低工资立法及其影响

1. 压缩效应

一方面，在就业能够继续得以维持的情况下，最低工资立法提高了原来所获得的工资率低于最低工资的那些工人的收入水平。如果他们的工作时间仍然同过去一样，那么这些低收入者的收入显然会提高。

另一方面，最低工资立法还有可能通过缩小其他低工资员工以及技术型员工与监督管理者之间的收入差距来压缩收入的不平等程度。

当原来处于最低工资水平之下的那些员工的工资被提高以后，企业为了维持企业内部的工资结构，可能不得不同时提高那些工资水平原来刚刚超过最低工资的那些员工的工资水平，否则，这些员工的工作积极性可能会受挫。

2. 扩大效应

最低工资立法同时也有可能扩大收入差距。

这是因为，如果政府所规定的最低工资立法超过了当劳动力市场自由运行时所确定的均衡工资率，那么最低工资立法的实行必然会导致企业不愿意继续雇用生产率水平低于最低工资的那些工人，于是这些工人就会失去工作。

这些工人可能就不得不到没有被最低工资立法所覆盖的部门去寻找工作，而这会导致未被覆盖部门的劳动力供给上升。

在该部门劳动力需求没有变化的情况下，未被覆盖部门的均衡工资率会比没有实行最低工资的情况下进一步降低。这种影响过程就导致在实行最低工资立法之后，原来收入本来就处于最底层的员工的收入更低了。

（二）最低工资立法及其影响

最低工资立法对于收入分配不平等程度的最终影响是什么，要取决于压缩效应和扩大效应的力量哪一个更大。

如果前者的力量更大，则最低工资立法削弱了社会上的收入不平等程度；反之，则社会上的不平等程度会进一步加剧。

真题演练

【例】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，均衡就业量上升
- 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

【例】侧重于在提高就业水平的同时控制通货膨胀的政策是（ ）。

- A. 货币政策

- B. 财政政策
- C. 收入政策
- D. 产业政策

答案：C

