

拥有子女能够
得到什么？



如果把子女作为**投资品**加以考虑，那么应该期望将来能够从子女处得到满意的收入（当然，不仅是货币形态的收入），而作为**消费品**去认识，拥有子女能够提高父母的满足度。

另一方面，拥有子女的费用则是养育子女所需费用和养育子女耗费时间的机会成本之和。

人们可以感觉得到子女养育费用的增加成为少生孩子的一个重要原因。教育的价格和与育儿消耗的时间相对应的工资率是社会制造的约束条件。

人们为什么要要在养育子女方面耗费大量的时间和金钱？这是因为父母都希望提高子女的素质。双亲根据自己的条件，在决定拥有子女数量的同时，还要尽量提高他们的质量。如果只能支付一定的费用、时间，人们就面临着是增加子女的数量，抑或是提高子女质量的抉择。

子女的养育与母亲就业的关系，不是因果关系，而是通过时间与费用的分配，必须同时做出决定的问题。

如果是母亲负责育儿，那么，父亲在工资率上升时，使家庭收入增加，通过**收入效应**导致对孩子的数与质两个方面需求的扩大。但是，必须育儿的母亲在工资率上升时，因母亲不能参加工作加大了机会成本，此时通过**替代效应**使人们选择少生儿育女。这种相互抵消的两种效应的差的大小，在其他条件不变时，决定着孩子的数量。

在工资率高的高学历女性那里替代效应发挥着比收入效应更大的作用，因此她们的生育率低。而可以把母亲育儿时间大幅度减少的托儿、外部教育服务等越发达，同时参加市场性劳动的母亲工资率越高，收入效应越强烈，导致对子女的需求量增加。

第四节 就业与转换工作决策

一、期望总工资收入

二、信息的影响

一、期望总工资收入

未来各期期望工资收入除以现在的贴现率后得到的数值之和称为期望工资收入现值。

在选择就业单位的时候，用现在的贴现率所除的期望工资收入总额的现值与劳动时间同时起着重要的影响作用。

在决策是否转换工作时，情况是相同的。预测从现在到退休这一期间如果在现工作单位继续工作下去将获得多少收入，转换工作单位将会怎么样，人们会经常在两者之间进行比较。当然，在决策是否转换工作时人们还要考虑诸如企业文化、人际关系等方面的情况。

不过，似乎很多人即使对其他状况不那么满意，但是，只要工资足够高，也愿意做出继续工作下去的选择。因此，从一般情况来看，工资较高的单位员工的工作转换率比较低。

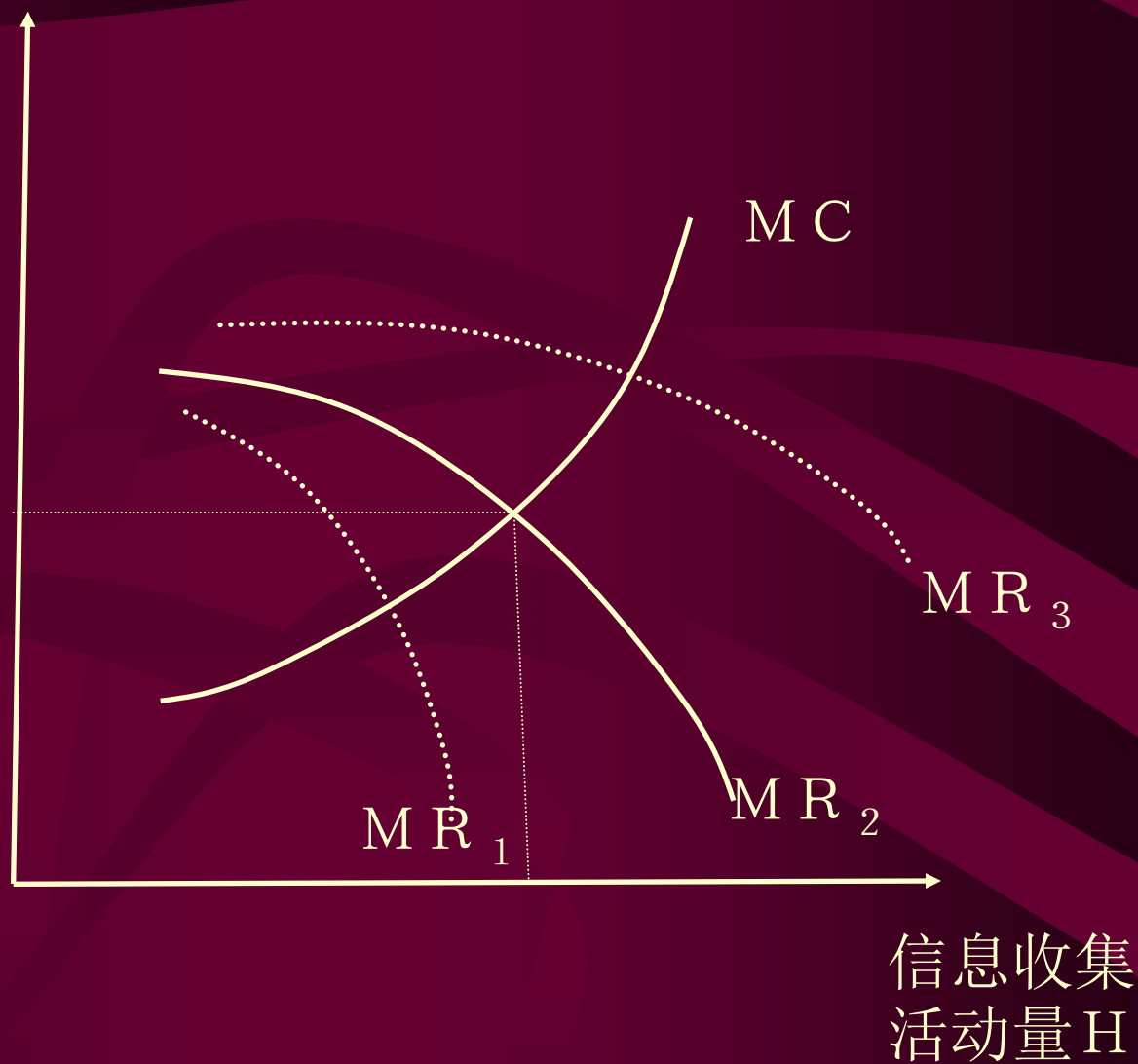
期望工资总额与企业的未来发展共同受到企业薪酬体系如何变化的巨大影响。

二、信息影响

- 为了减少雇佣和就业的不确定性，雇主和劳动者都要努力搜集信息。
- 收集信息的边际成本：直接成本是求职活动所直接消耗的费用；间接成本是为进行求职活动而牺牲掉的收入即机会成本。
- 收集信息的期望边际收入：期望边际收入随信息的增多而递减。

期望
边际收入

边际
成本



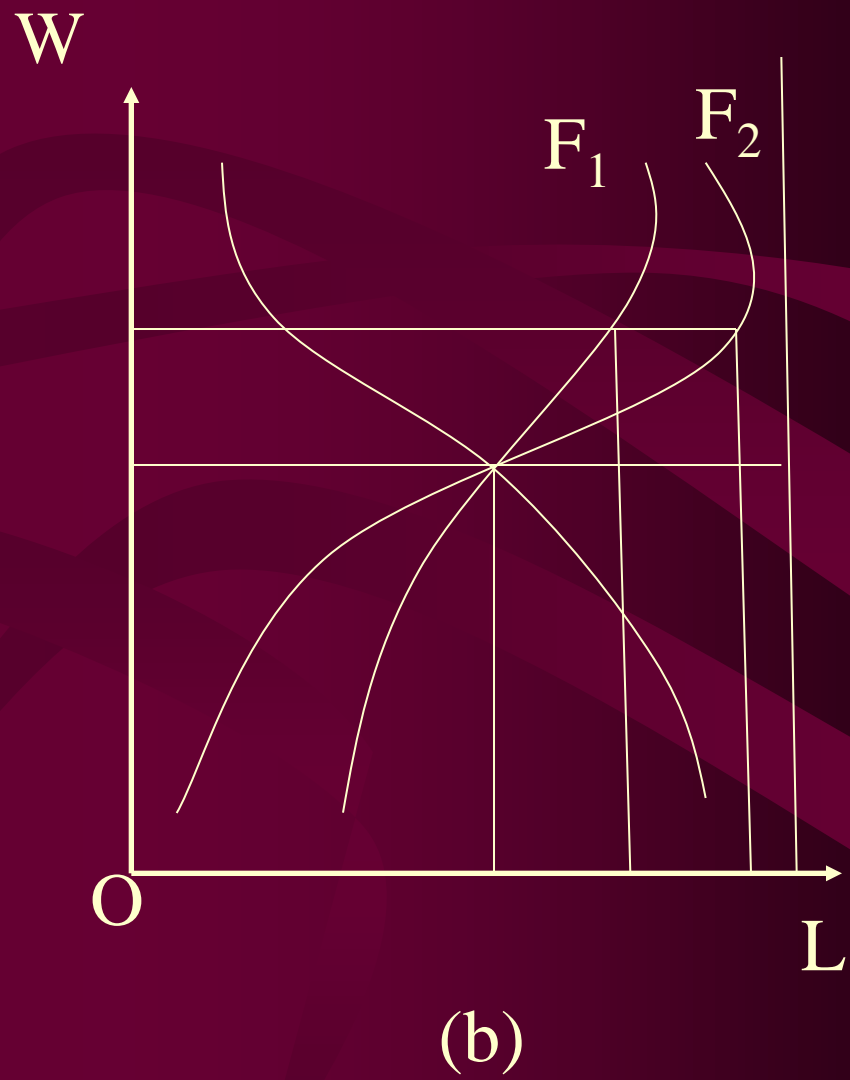
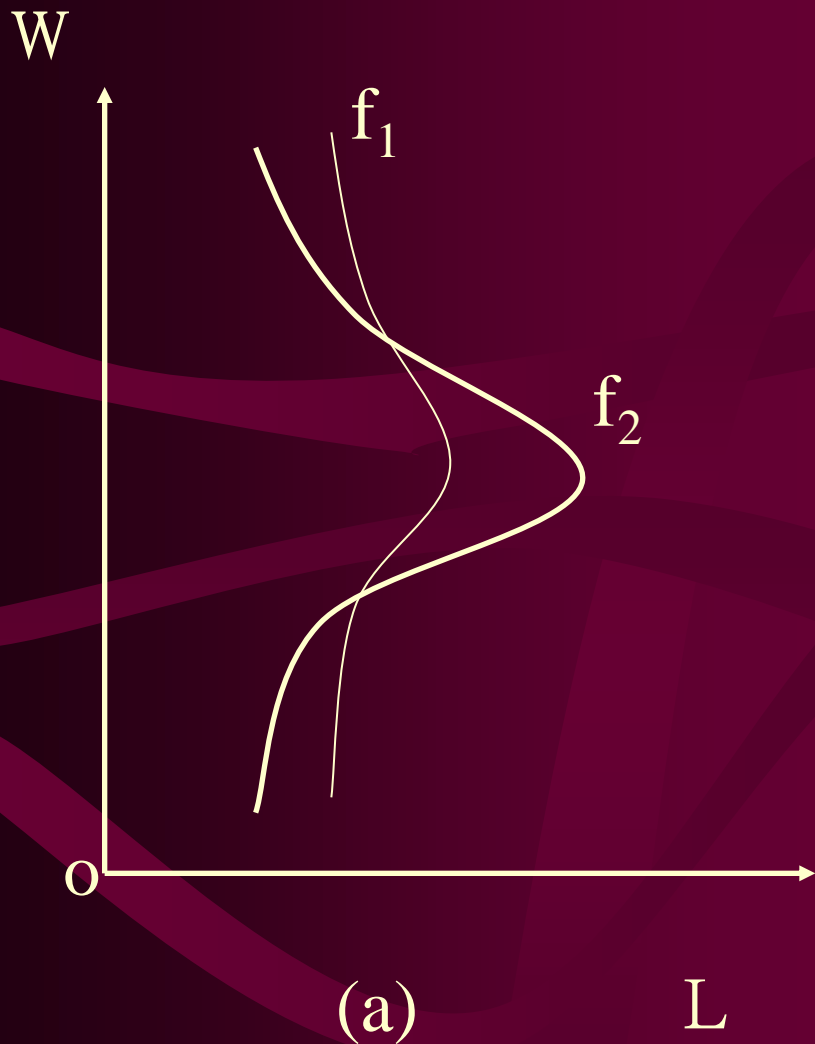
求职的边际费用、期望边际收入曲线

- 以求职活动取得的信息，
为根据来决定是否就业，
有的依赖于劳动者具有怎样
的最低供给价格

- 如果劳动力供给行为是这的资
在伴随找工作而调整工
种能动的修正，会给工
条件下来什么影响呢？



求职活动对工资差的影响



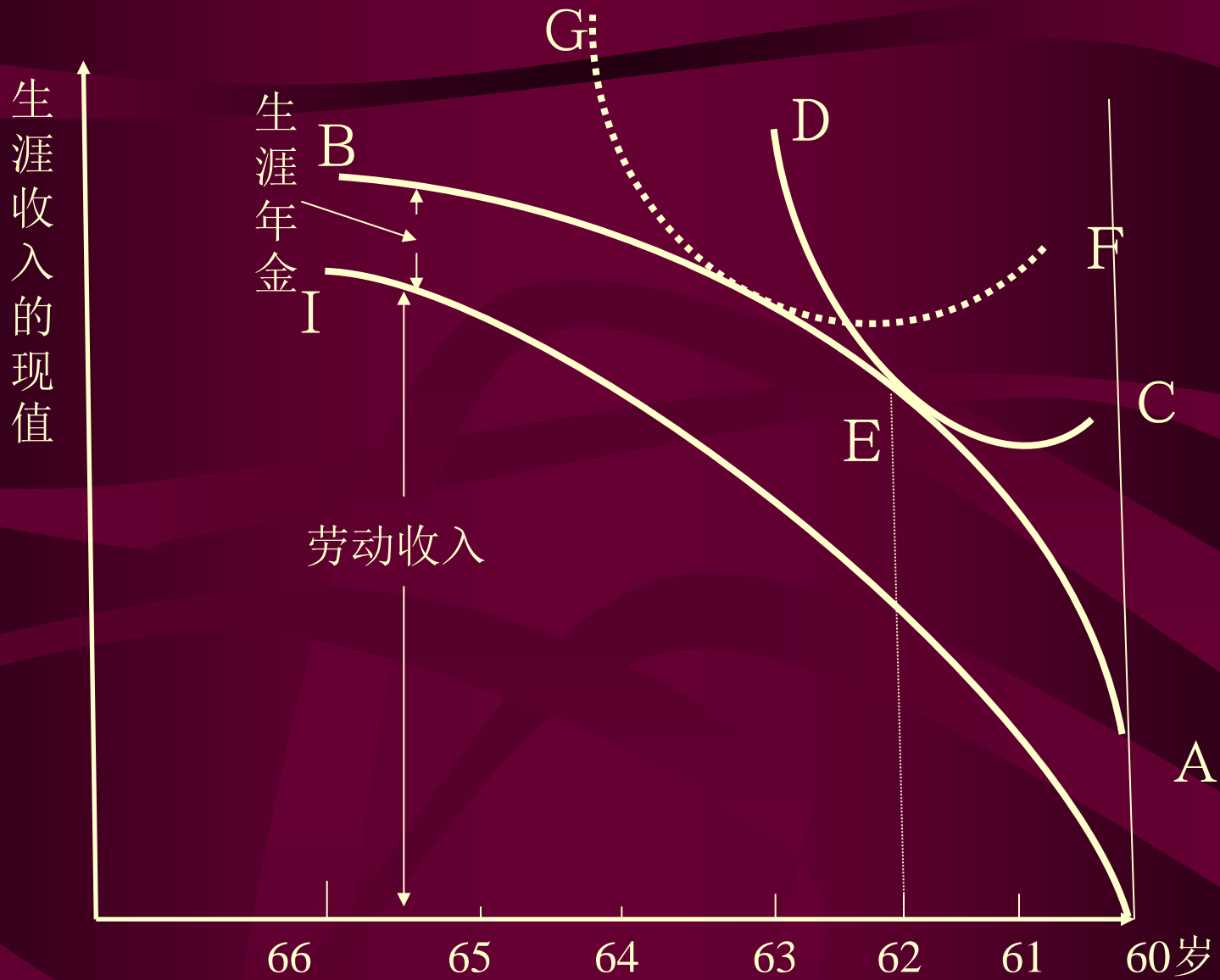
- 信息的不完整性是影响工作转换决策的另一个重要因素，它对工作转换和参加工作的决策起着不同的作用



第五节 退休决策

真正意义的退休年龄（实际退休年龄）是什么因素决定的呢？

- ✓ 养老金的影响
- ✓ 在就业机会多寡的影响
- ✓ 健康程度的影响



实际退休年龄的决定机制

劳动经济学

第六章

第六章 劳动力市场中的工资生成理论

内容简介

- 第一节 工资形式与工资职能
 - 第二节 经典政治经济学中的工资生成理论
 - 第三节 西方经济学中的工资生成理论
 - 第四节 按要素分配的工资生成理论
-