

劳动供给量的变化

□ 变化趋势：

——在供给价格逐渐上升的初期，供给量会逐渐增加，但劳动价格高到一定程度之后，尽管价格会继续提高，但供给量却不再增加了，甚至还会出现负增长。

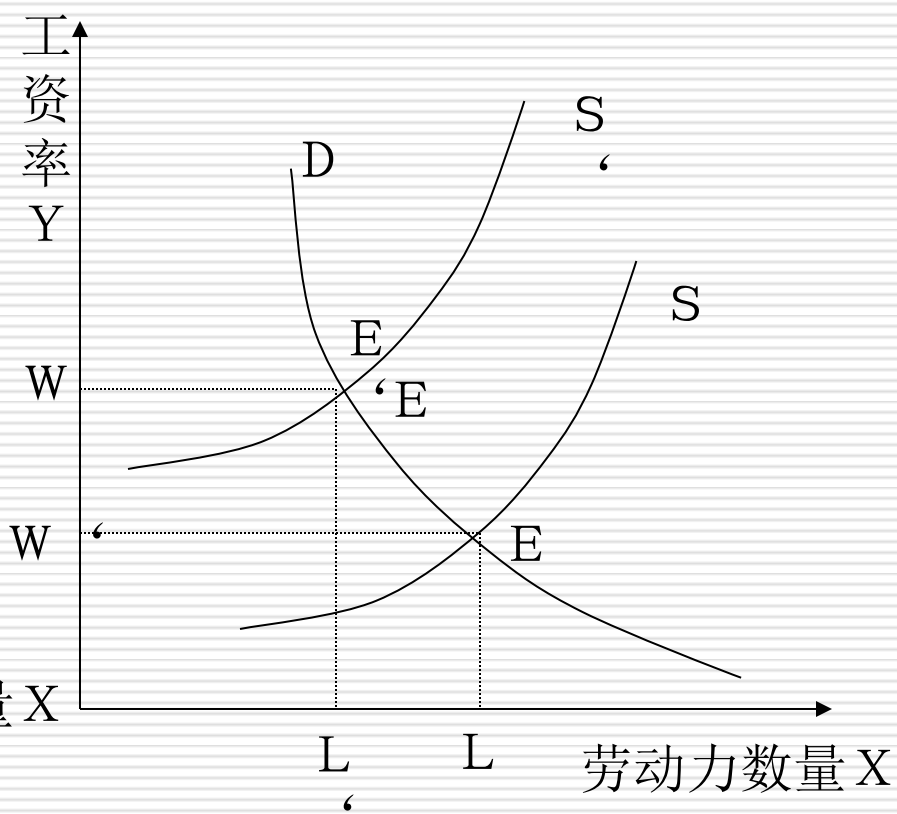
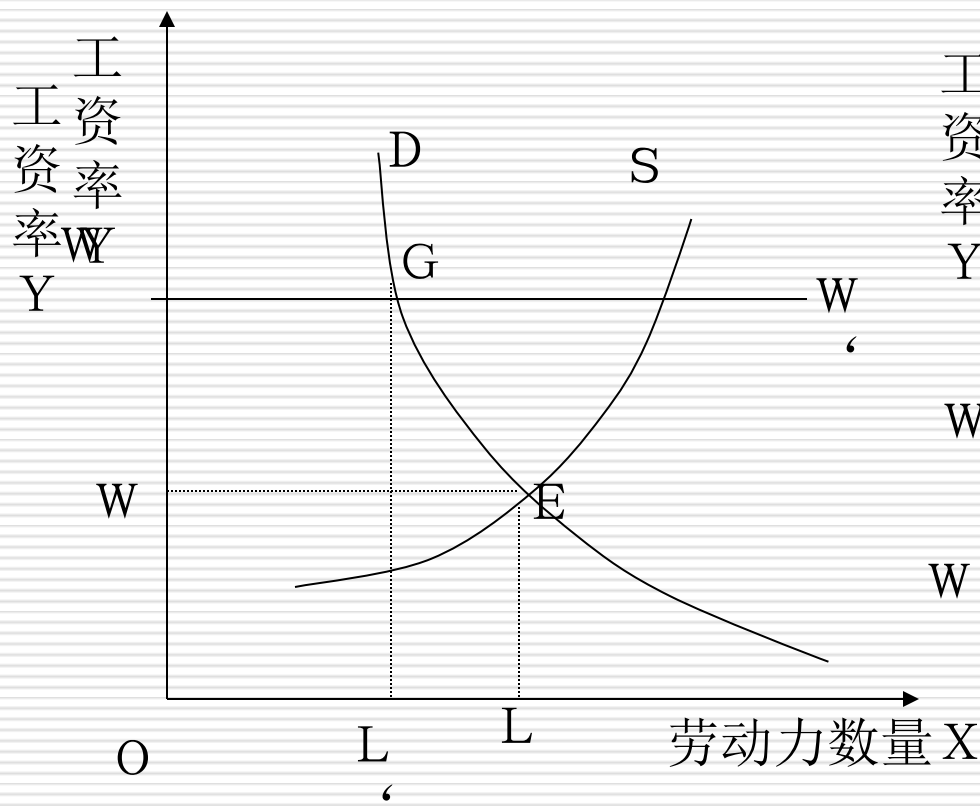
□ 原因：

——劳动负效用的存在，工资高到一定程度后，劳动者对货币工资的需求不再迫切。

（三）集体谈判工资理论

- 这条理论实际上是建立在西方国家完善的工会体制下的。
 - 工会在西方国家拥有相当强大的力量，在现代西方经济学中，工会被看成是劳动供给的垄断者——即卖方垄断。因而能够控制劳动者供给量和工资量。
 - 理论内容：在不完全竞争的劳工市场上，劳资双方通过谈判，用均衡价格论来决定工资。
-

集体谈判对均衡价格工资的影响



讨价与还价

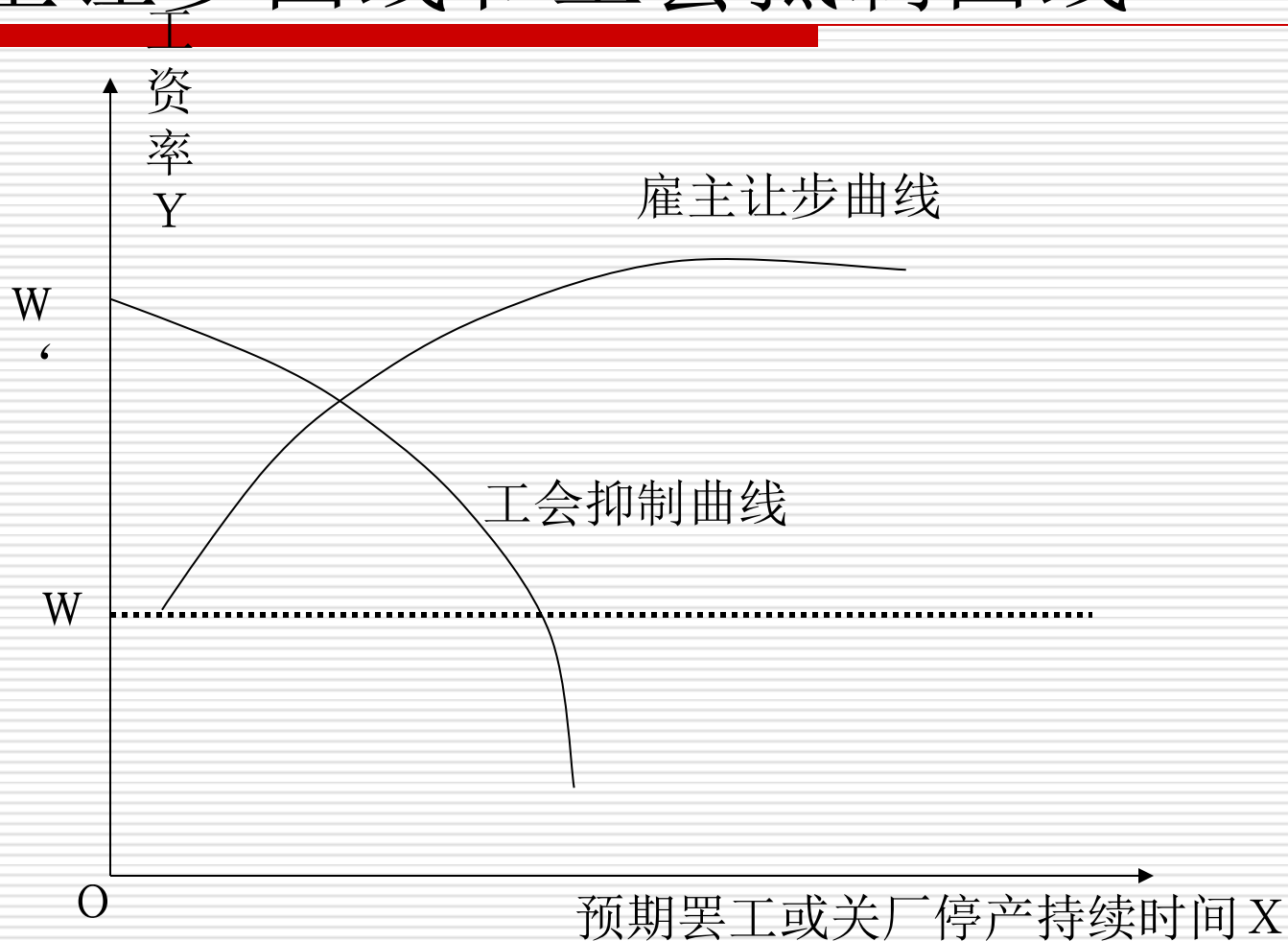
□ 卖方——罢工

□ 买方——关厂

□ 结果

——在背后看不见的经济因素的作用下，双方受到经济因素的制约而并非完全取决于自身的力量对比，经过讨价还价后，达成双方都接受的工资率协议。

雇主让步曲线和工会抵制曲线



（五）其他有关工资生成的理论

1、购买力工资理论

- 购买力工资理论认为，企业兴旺的条件是市场存在大量需求，以使企业能以适当价格出手产品，从而获得足够的合理利润。
 - 需求大→生产扩大→工资水平上涨→需求扩大……
-

购买力工资理论局限

- 在实际运用中，只有提高的工资完全用于消费才能带来生产的增长。如果提高的工资部分或全部用于储蓄，则购买力并没有提高，需求没有增大，生产也不会进一步增长。而且这样还会产生需求不足，供大于求，进而导致失业。
 - 对于本国经济主要依靠于国际贸易的国家，采用这一理论也不妥当（出口价格提高）。
-

2、分享经济理论

- 提出者：马丁·魏茨曼
 - 内容：主张以“分享基金”作为工人工资的来源，它与利润挂钩，工人与雇主在劳动力市场上达成协议规定双方在利润中的分享比例。
 - 特点/创新：工资不再是刚性的，随着利润的增减而增减。
-

优点

- 魏茨曼认为，传统的资本主义经济的根本弊端不在于生产，而在于分配
 - 工资固定、劳动成本固定；
 - 厂商对市场总需求的变化对策仅仅只能是在产量上，而无法调整价格——成本不变；
 - 需求降低→减产→裁员→失业
 - 因此，如果工资能够随利润增减而变动，失业的风险就将大大降低。
 - 如果继续增加劳动者，利润会下降，因此可以促进增加雇员，扩大就业
-

缺点

- 如果为了降低利润而扩大雇员规模，则工资水平必将下降。当低于行业平均水平时就会使企业失去留住人才的优势，因此这种制度存在人员流失的风险。
 - 会受到工会抵制：雇主决定工资
 - 经济回升时，有可能导致成本推动和需求拉动的混合型通货膨胀理论。
-

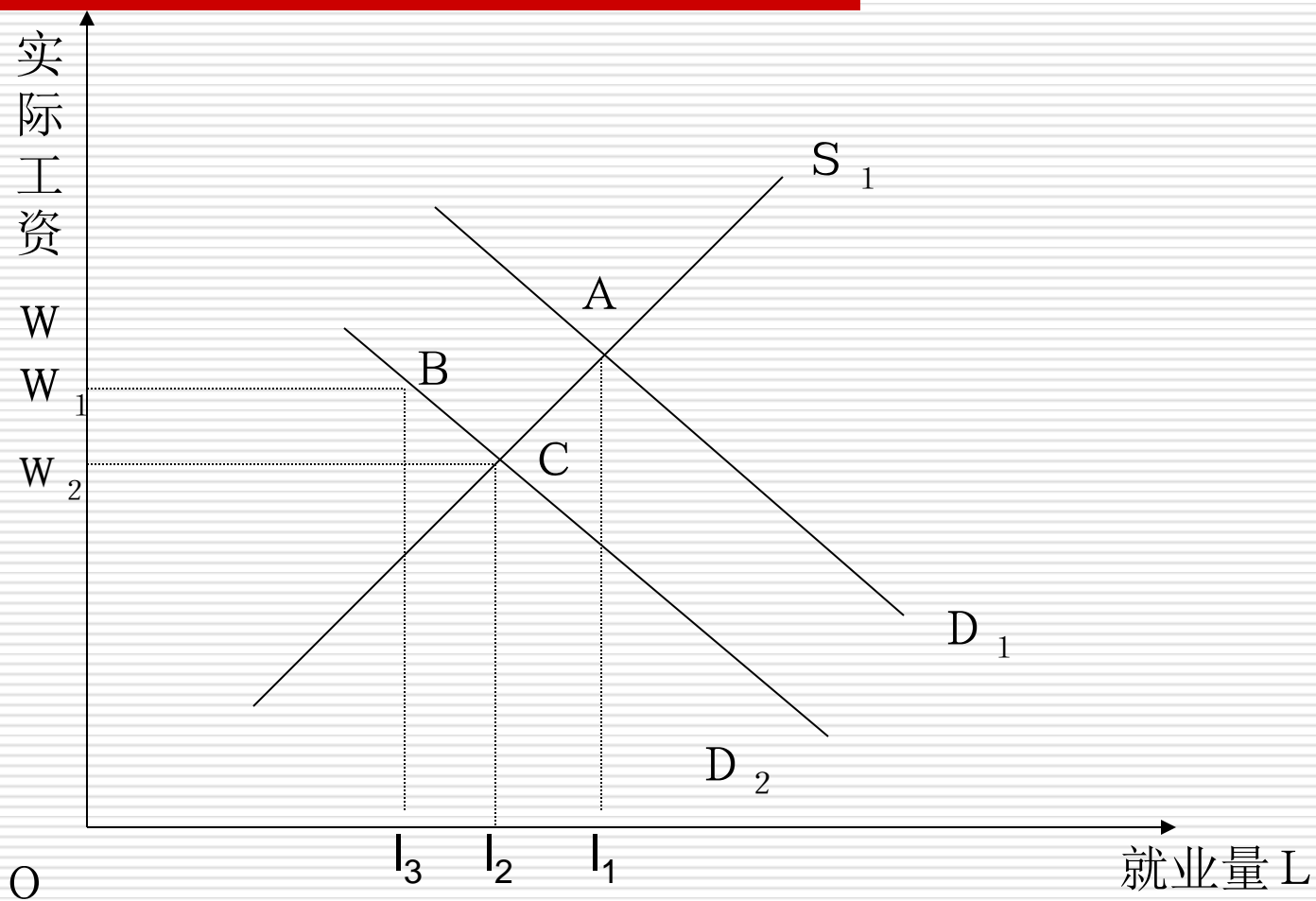
3、工资刚性理论

- 内容：劳动力市场上的货币工资水平向下浮动的可能性或者工资向下变动的弹性非常低。
 - 引发结果：可能导致失业现象发生。
 - 此失业源于劳动力需求不足。
 - 需求不足→减产→无法降薪，因此裁员，导致失业。
-

工资刚性对实际工资率的影响

- 两个市场：产品市场和劳动力市场
 - 前提：完全竞争的市场
 - 产品市场：产品需求不足→供大于求→产品降价→物价水平下降
 - 劳动力市场：产品需求不足→减产→货币工资水平下降
 - 二者的下降水平不同，将决定实际工资水平的变化——不变或是上升。
-

由工资刚性引发的失业现象



4、效率工资理论

- 内容：企业支付的工资越高，员工的工作效率越高。
- 两方面的提高
 - 提高员工对所从事工作的监制判断，有助于提升士气；
 - 提高了员工们因偷懒或怠工而被解雇的成本。
- 局限性：
 - 企业支付的工资水平高于均值，导致失业。

启示：

- 保持适度的失业率是必要的，可以刺激人们努力工作，从而提高有效劳动供给量。
 - 市场上出现了真正的待业者。
 - 为工资刚性理论提供理论解释帮助。
-

第四节 按要素分配的工资生成理论

- 生产要素的基本内涵与特征
 - 按要素分配理论的基本要点
 - 按要素分配的方式
 - 按劳分配与按要素分配相结合理论
-

一、生产要素的基本内涵与特征

□ 生产要素

自然赋予物	土地
人力资源	劳动
人们制造的生产工具和手段	资本
其他 基本特征：稀缺性	技术、信息、 企业家才能

按要素分配的具体构成

按要素分配的构成	对应生产要素
员工报酬	劳动
财产收入	土地、资本
营业利润	资本

二、按要素分配理论的基本要点

- 投入什么要素，取得什么报酬
 - 投入多少，取得多少报酬
 - 实现各项要素的合理报酬主要通过各要素市场进行
 - 各项要素投入之间的报酬关系由各项要素投入的边际生产力确定
-

三、按要素分配的方式

□ 劳动分红制度

□ 劳动股权计划

□ 年薪制

□ 股票类薪酬制
