

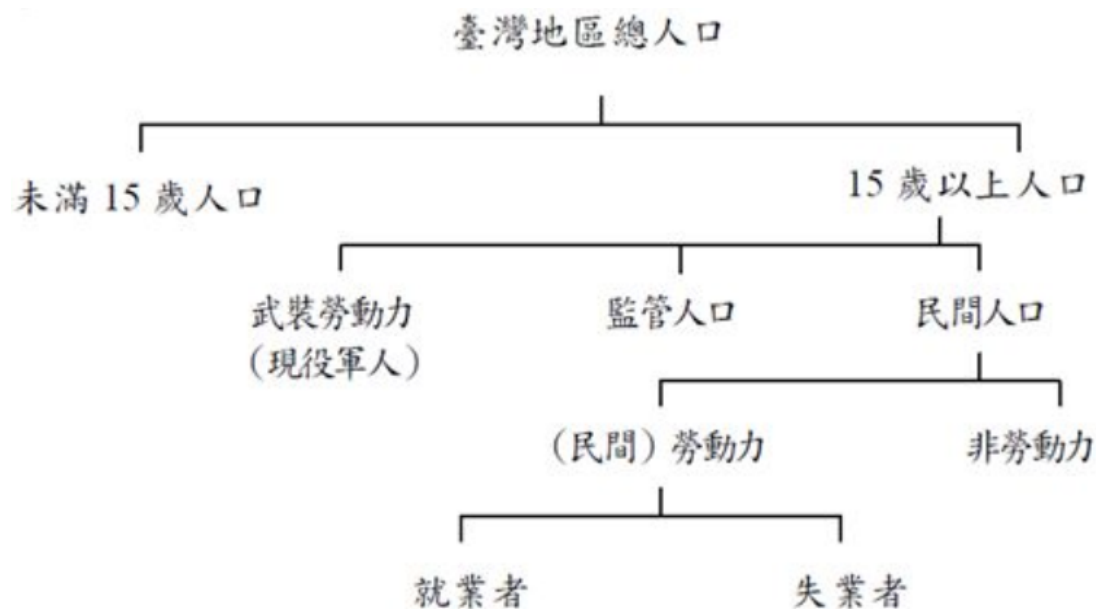
實習20210812

CH23

Employment and Unemployment

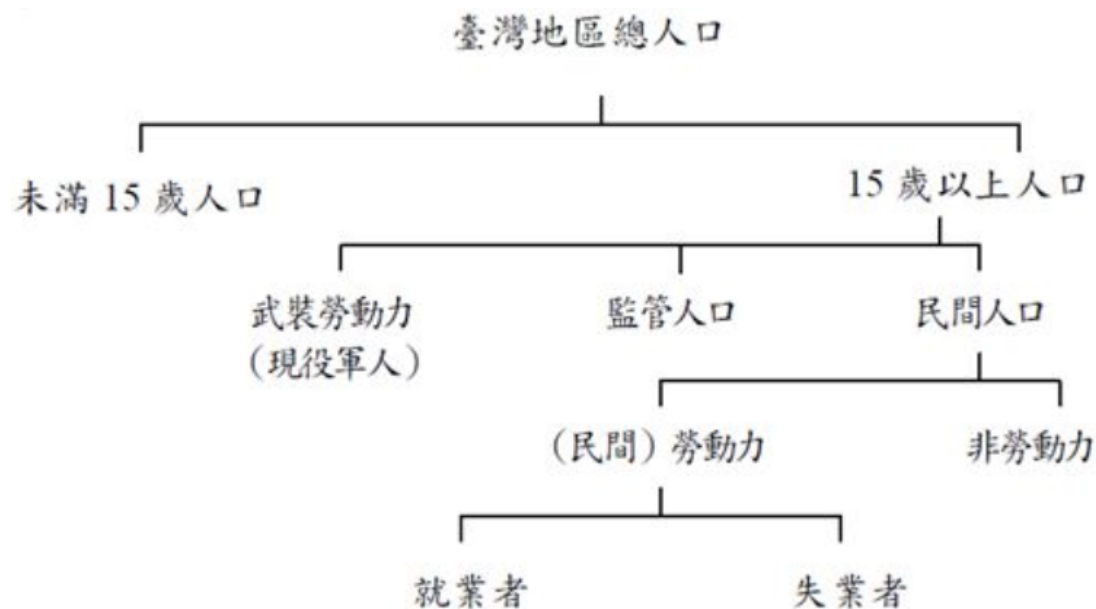
勞動力分類

- 此處人口皆指本國人口。外國人、移工、尚未取得國籍的外籍配偶非屬本國人口
- 監管人口包含受刑人及因虛弱等原因需要監管照護者
- 15歲以上民間人口可以拆分成就業人口(employed)、失業人口(unemployed)、非勞動力人口(not in the labor force)三類



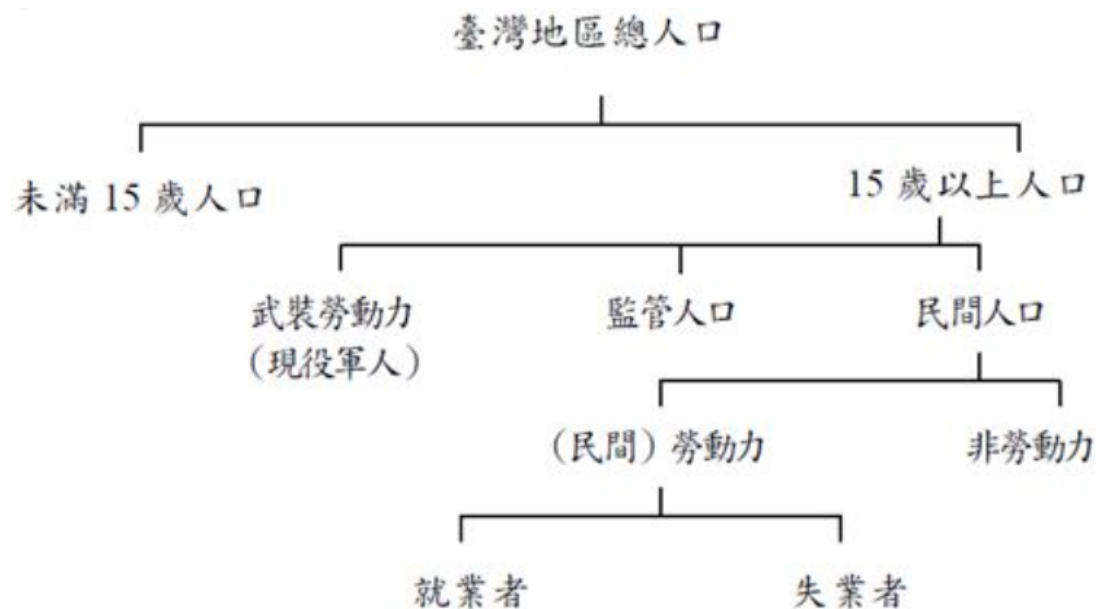
勞動力分類

- 潛在勞動力(potential workers)：
勞動力+非勞動力
- 非勞動力：包括因求學或準備升學、料理家務、高齡、身心障礙、想工作而未找工作且隨時可以開始工作及其他原因等，而未工作亦未找工作者



勞動力分類

- 勞動力人口 = 就業人口 + 失業人口
- 失業人口指的是(1)能工作、想工作、正在找工作或已找工作正在等待結果的人(2)（因工作場所業務緊縮或歇業而失業）等待恢復工作者(3)找到職業而未開始工作亦無報酬者
- 就業者包含有酬工作者、一周內從事15小時以上無酬家屬工作者
- 無酬家屬工作者指的是“幫同戶長或其他家屬從事營利工作而不支領薪資之就業者”



失業率與勞參率

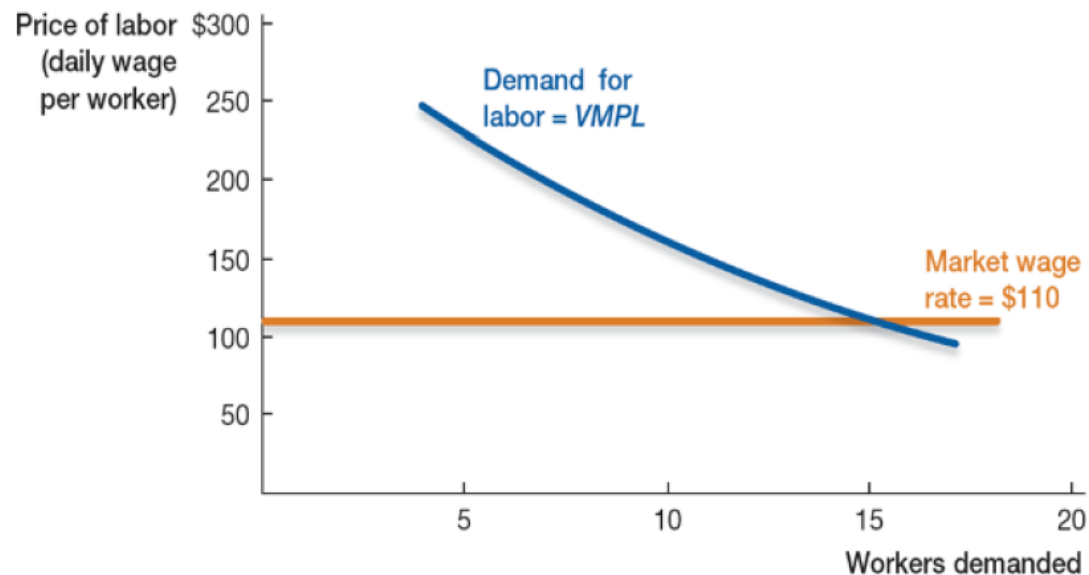
- 失業率 = 失業人口 / (就業人口 + 失業人口)
- 我國勞動參與率定義：(就業人口 + 失業人口) / 15歲以上民間人口
- 準待業人口(marginally attached workers)：能工作、想工作、最近沒有在找工作
- 喪志工作者(discouraged workers)：能工作、想工作、認為目前就業市場無合適自己的工作機會而未找工作者，為準待業人口的子集合，是準待業人口的子集合

失業率與勞參率

- 失業情況很容易衡量嗎？**NO**！我們可輕易判斷一個人目前沒在上班，但相對不容易判斷他究竟是想工作正在找工作(labor force)，還是想工作但沒在找工作(not in labor force)。
- 現行定義失業者的方式也未能納入喪志工作者以及低度就業者(underemployed)，前者想工作、能工作、目前沒工作，但因為沒在找工作而被排除；後者想要更多工作，但已被歸類於就業者
 - 低度就業：
 - (1)工時不足--因工作時數低於正常工作時數而希望增加者
 - (2)所得偏低--依工作時間判斷雖已適當運用，但所得偏低者
 - (3)教育與職業不相稱--具有高級技術或教育水準而擔任低職位之低度運用者

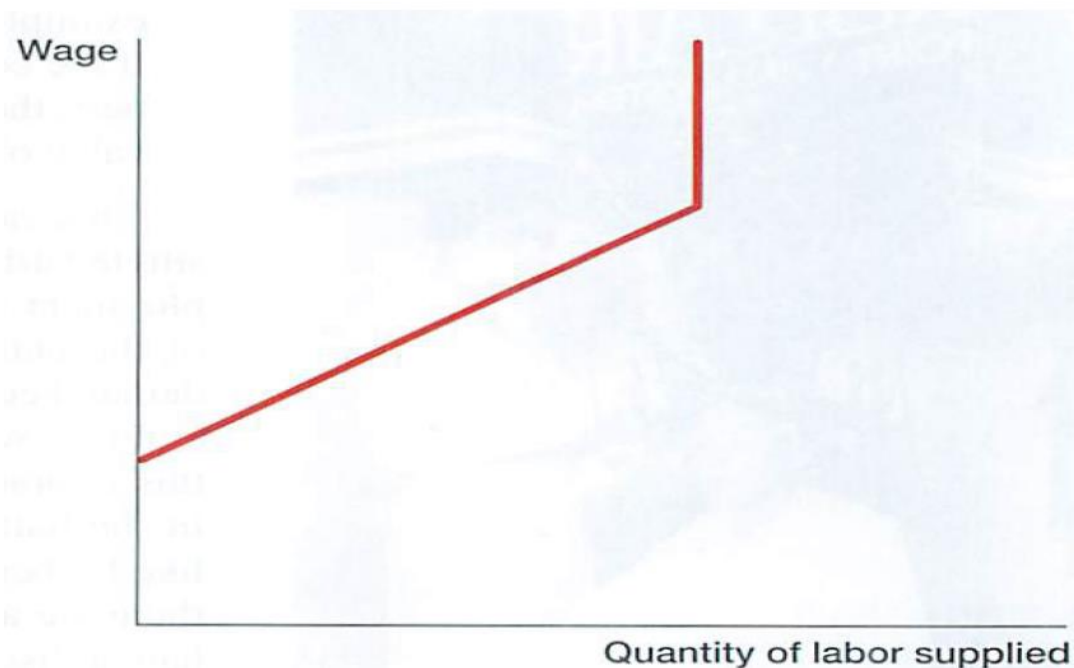
勞動市場：需求

- 回憶CH11：追求極大化利潤的廠商會一直增加僱用人數直到 $VMPL = \text{MKT wage}$ 為止
- 點在線上的移動：其他情況不變， MKT wage 上升/下降，僱用人數將減少/增加
- 整條線的移動：商品價格變化、商品市場的需求變化、生產函數的技術水準或要素邊際生產力變化、其他要素價格變化



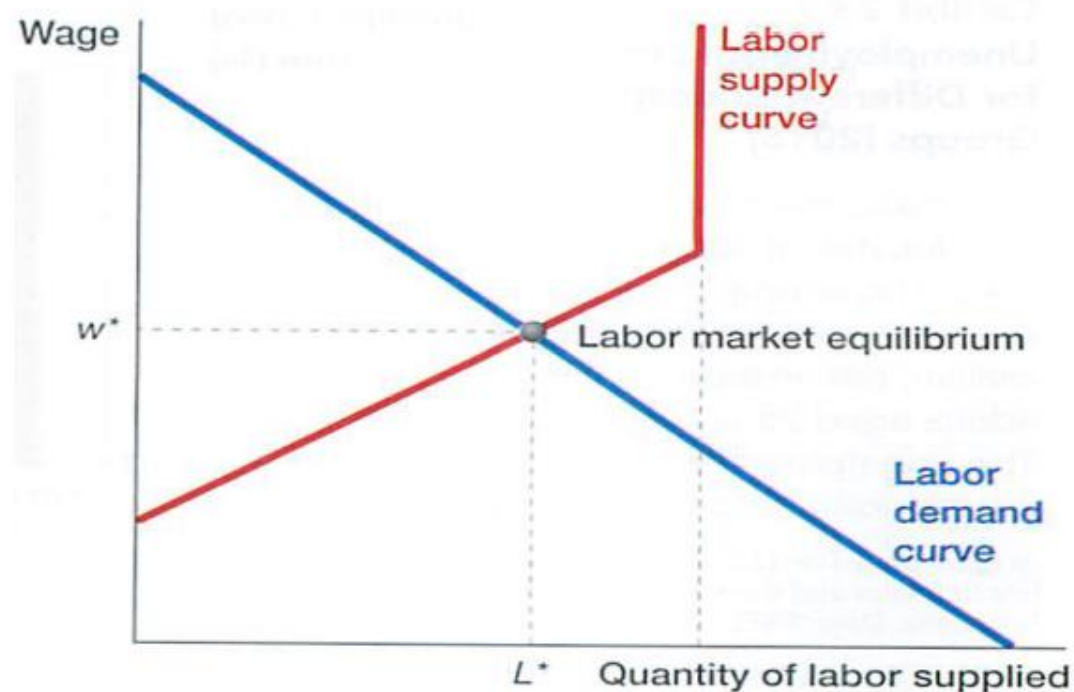
勞動市場：供給

- 回憶CH11：勞工上班可換得工資，但需放棄休閒(leisure)的快樂，依據最適化原則決定自己要工作幾小時
- 點在線上的移動：一般來說，工資越高，勞動供給越多，故勞動供給曲線為正斜率（本章討論整個市場的供給線，所以不討論勞動供給後彎）
- 整條線的移動：勞工偏好改變、社會規範或價值觀改變、人口移入



勞動市場：均衡

- 若勞動市場為競爭的，開價要多高有多高、要多低有多低、廠商、勞工有完全的資訊，可以瞬間媒合、上工，工資率就可以調整到結清市場，讓供給量 = 需求量，此時均衡工資 w^* ，均衡數量 L^*
- 聽起來就不太可能.....



摩擦性失業(Frictional Unemployment)

- 大概任何時刻，社會上都存在失業者，有些人要求高於 w^* 的工資，這些人是自願失業(voluntary unemployed)，但還有很多人失業的原因在於市場存在“摩擦”
- 摩擦性失業：
 - 求職者總要花時間投履歷，公司需要面試。被錄取後勞工等待上工，在求職過程中被歸類為失業人口
 - 如果市場上所有勞工的能力、對工作的喜好都同質、每個工作的特性也是同質，那哪個工作配哪個勞工都可以，但現實是某些工作需要某些特質的勞工，每個勞工的能耐、對工作的喜好也不同。勞工要打聽到哪裡有適合他的職缺、公司要找到適合的員工，這些資訊的交換、流動都需要時間
 - 如果Snapchat裁員而剛好Facebook打算擴大徵才，Facebook想從自Snapchat離職的人才裡找出適合人選，也需要時間，因此摩擦性失業不可避免，因為社會、市場總是變化不息
 - 這種失業者通常失業期相對短暫

結構性失業(Structural Unemployment)

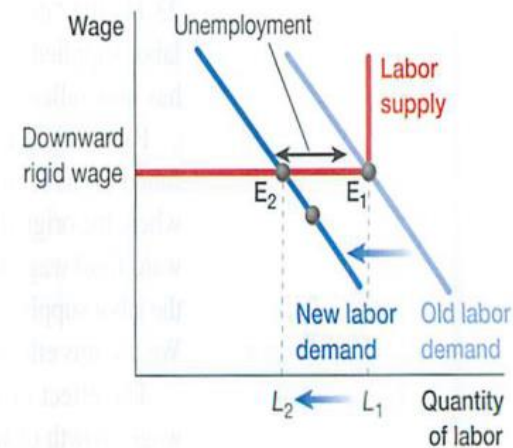
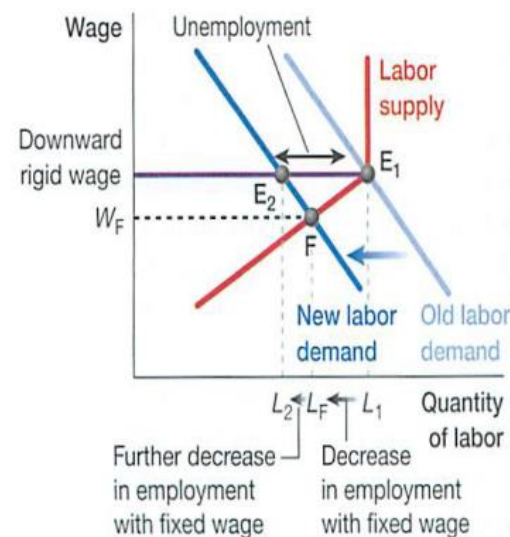
- 有四種原因都導致市場的工資率卡在高於 w^* 的位置下不來（稱為工資僵固性，**wage rigidity**），於是勞動市場供過於求。這些原因導致的失業稱為結構性失業(**structural unemployment**)
- 原因1——工會(**unions**)。工會與資方談判，要求更好的薪資待遇，使得勞動市場價格上升

結構性失業(Structural Unemployment)

- 原因2——效率工資(**efficiency wage**)。公司給出高於市場行情的薪資，希望吸引優質勞工來應徵、讓員工更認真工作更不容易跳槽。某些行業招募、培訓員工的成本較高，效率工資更常見
- 原因3——法定最低工資(**minimum-wage laws**)。當法定最低工資超過 w^* ，將使失業情況加劇
- 原因4——工資向下僵固性(**downward wage rigidity**)，如果勞方被減薪內心會不爽、更容易怠工，當雇主的勞動力需求下降時，可能傾向直接裁員而非減薪。導致薪資不變，失業增加

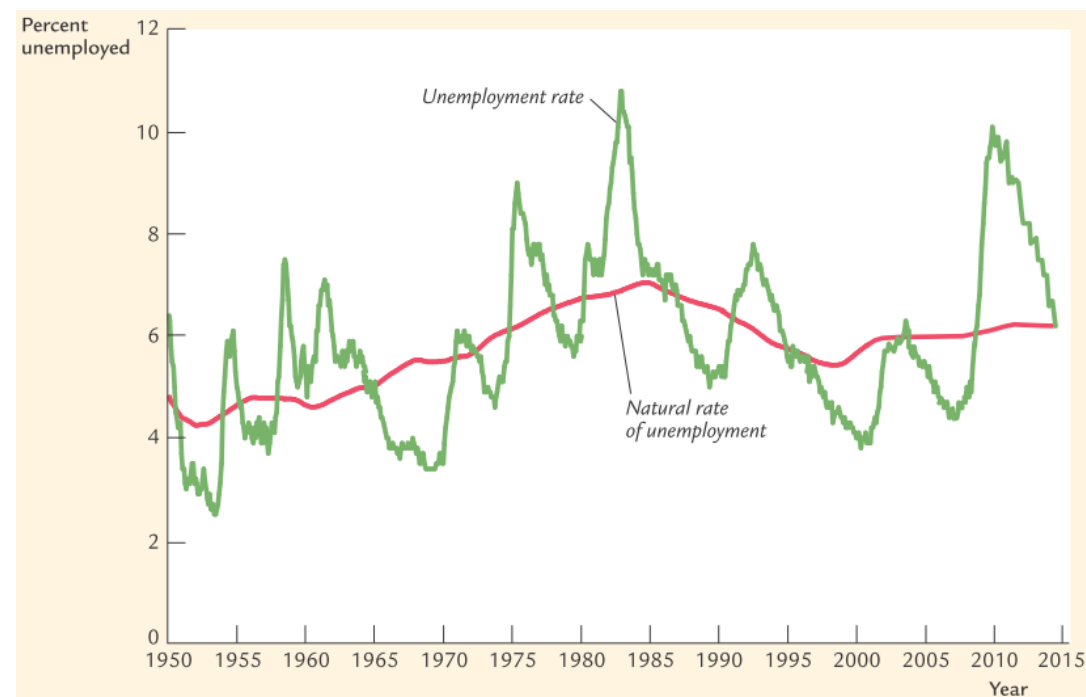
結構性失業(Structural Unemployment)

- 如果勞工可以自然接受薪資減少，當勞動需求線左移，就業量從 L_1 移到 F ，均衡工資為 W_F
- 如若不然，雇主會維持提供 E_1 時的工資，但僱用量減少到 $L_2 < F$



自然失業與循環性失業

- 失業現象可以拆成兩大面向來探討：（長期的）自然失業 (natural rate of unemployment) 和（短期的）循環性失業 (cyclical unemployment)
- 右圖可見，失業率圍繞著自然失業上下波動，其deviation為循環性失業



自然失業與循環性失業

- 實務上，第 t 期自然失業的計算方法是第 t 年及前後幾期的失業率的平均
- 自然失業的成因之一為摩擦性失業，這是不可避免的
- 自然失業也包含結構性失業，這是一種不效率

自然失業與循環性失業

- 循環性失業和經濟活動短期的蓬勃、冷靜有關，當景氣好，循環性失業減少，反之則增加
- 如右圖，淡藍色的勞動需求是當失業率恰巧等於自然失業率時的勞動需求線，就業量 $=L_0$ ，此時的失業包含摩擦性失業和結構性失業。當景氣好，勞動需求線右移，就業量 $=L_B$ ，失業人口減少，當景氣差，勞動需求線左移，就業量 $=L_R$ ，失業人口增加

