

我国大学生失业现象的理论分析

赵修渝¹, 陈杰²

(1. 重庆大学党委办公室, 重庆 400030; 2. 重庆大学 贸易与行政学院, 重庆 400030)

摘要:随着高等教育规模的快速扩大,大学生就业问题日益严峻,引起了教育界、经济学界人士的密切关注,他们从各方面探讨了引起大学生失业的原因。本文在此结合劳动力市场分割理论、工作找寻理论、保留工资理论、工作竞争理论对大学生失业现象进行了理论分析。

关键词:中国;大学生失业现象;理论分析

中图分类号:G40-54;F24 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2005)03-0132-04

Theoretical Analysis about the Phenomenon of Graduate Unemployment in China

ZHAO Xiu-yu¹, CHEN Jie²

(1. The party committee Office of Chongqing University, Chongqing 400030, China;

2. College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: With the fast enlargement of higher education scale, the problem of graduate employment has become more and more severe and leads to the focus of educators and economists. Thus they have discussed the causes of graduate unemployment from different fields. This paper analyzes the phenomenon of graduate unemployment theoretically from the point of the theory of the segmented labor market, the theory of job search, the theory of reserved wages and the theory of job competition.

Key words: China; the phenomenon of graduate unemployment; theoretical analysis

一、问题的提出

我国在《面向21世纪教育振兴行动计划》中提出了明确的发展目标:到2010年,全国人口受教育年限应达到发展中国家先进水平,高等教育规模有较大扩展,入学率接近15%。由于1998年我国高等教育毛入学率仅达9.8%,要实现这一规模目标,高等教育必须有一个指数震荡式的扩展过程,扩招不可避免。

自1999年起,高等教育的招生人数大幅度增加。普通本专科招生159.68万人,比上年增长51.32万人,增长47.4%。高等教育毛入学率达到10.5%,比上年提高0.7个百分点。2000年,普通高等教育招生220.61万人,比上年增长60.93万人,增长38.16%。2001年高等教育的招生规模继续快速增加,普通高等教育招生268.28万人,比上年增长47.67万人,增长21.61%,引起的直接后果就是从2002年开始高校毕业生人数急剧增加,大学毕业生总量出现“高峰”,并

将在今后几年呈现“高原”现象。2002年,毕业生达到145万,总量比上年增加了30万人。2003年,扩招后的首届毕业生涌入就业市场,总量达212万。2004年毕业生总数更是达到了250万。

随着高等教育发展规模的快速扩大,大学生失业问题日益突出。根据教育部提供的数据,2001年全国大学本科毕业生初次就业率为70%,待业率为30%,约34万人待业。2002年7月初,全国共有93.98万毕业生落实了工作单位,待就业51.2万人,一次性就业率约为65%,到2002年12月,就业率达80%。2003年,一次就业率为50%,共有106万人未就业。教育部数据显示,2004年大学毕业生有69万人待业,2005年将达到79万人。

严峻的就业形势引起了教育界、经济学界人士的密切关注,不少专家认为高校扩招是引起大学生失业的直接原因。事实上,无论高校是否扩招,我国的适

龄青年(18-22周岁)的总数是固定不变的。适龄青年是成年人,无论是否因高校扩招读不读大学,都存在就业和就什么业的问题。高校扩招本身不会增加就业劳动力的总供给,只是改变了这些扩招了的青年的就业时间,缓解了当前的就业压力。并且扩招后我国高等教育的适龄青年毛入学率才15%,远远低于美国的80%,英、法、德等国的50%,甚至不如菲律宾的32%。我国适龄青年有一亿以上,高校扩招增加的大学生比例仍然很低。根据教育部的信息,中国高等教育还会继续扩大规模,大学生占劳动力的比重仍然会不断增长。很多教育专家认为,中国即使在未来10-15年内,大学在校生达到3000万人也很正常。既然大学生数量从总体上还是缺乏的,为什么又会出现大量大学生失业现象呢?为此,笔者结合劳动力市场分割理论、工作找寻理论、保留工资理论、工作竞争理论对大学生失业现象进行理论分析。

二、劳动力市场分割理论与大学生失业

劳动力市场分割理论最早由皮奥里于1970年提出。该理论认为,整个劳动力市场可以划分为性质不同的两部分:主劳动力市场和次劳动力市场。在主劳动力市场,工作稳定,收入高,工作条件和福利待遇好,个人升迁发展的前景好;而在次劳动力市场则工资低,工作条件差且工作不稳定。由于劳动力市场分割,便造成了劳动者在主、次劳动力市场之间的流动障碍。一方面,尽管在次劳动力市场的劳动者对工作满意度低,归属感弱,工作变换次数多,但他们根本无法直接进入主劳动力市场,另一方面,尽管主劳动力市场中的失业者可以较容易地在次劳动力市场就业,但由于在两个劳动力市场所得利益的差别,并且由于一旦在次劳动力市场就业便难以再返回主劳动力市场,于是主劳动力市场的失业者宁愿失业也不愿意在次劳动力市场就业。

根据这一理论,我国劳动力市场可以分为大中城市劳动力市场和小城镇及广大农村劳动力市场,这两个劳动力市场是分割的,由于受户籍制度和现行人事制度等的束缚,劳动力不能完全自由流动。与小城镇及广大农村劳动力市场相比,大中城市劳动力市场提供的是政府机关、事业单位、国有企业等工作岗位,这些工作工资福利待遇较高,工作较稳定,工作条件好。相反,小城镇和农村劳动力市场主要提供的是乡镇企业、私营企业等工作岗位,这些工作不稳定,周转性大,工资低,工作环境差,囿于这一市场的劳动者教育水平较低。如果我国劳动力市场因素健全,能够充分竞争,不存在市场分割以及户籍等制度限制,劳动力就能充分流动,在大中城市找不到工作可去小城市或

农村就业,况且我国农村存在广阔的就业前景,随着我国企业转制的力度加大,各类乡镇企业和私营企业所提供的就业机会越来越多,成为就业主要载体,可见在劳动力能够自由流动的情况下,我国大学生就业应该不难。但是,我国特有的户籍和人事管理制度限制了大批毕业生和企业的自主选择,增加了毕业生就业难度。一些毕业生好不容易找到了合适的单位,但却在协议的签定、报到手续的办理、档案关系的划转等方面得不到人事制度的支持和认可,重要原因是受到户籍关系的制约,尤其是到一些小城镇的民营企业、私营企业及其他非公有制企业就业的毕业生,由于户籍制度的限制而难以落实人事关系。另外,毕业生一旦进入某单位,其档案和户籍关系就在一定程度上“固定”化了,使毕业生的正常流动变得十分困难,如果他们选择了到小城镇和农村就业,回到大中城市的可能性便较小,由此对毕业生的就业选择产生负面影响,相对强化了“一次就业定终身”的传统观念,使“先就业,后择业”的现代理念遭遇到极大的挑战,到大中城市和沿海城市就业便成为许多毕业生的就业目标,他们宁可选择在大中城市“待业”或“失业”,也不匆忙选择就业。

可以认为,分割的劳动力市场使我国毕业生就业市场范围受到很大限制:毕业生通常只愿意在大中城市劳动力市场就业。其结果是:由于高等教育的迅速发展,而大中城市新增就业机会的增长相对缓慢,尤其是作为许多大学生首选的公务员和事业单位需求比重降低,大学毕业生在大中城市就业越来越困难;但市场分割的存在使毕业生一旦到农村就业就难以回到城市,因而很可能导致一部分毕业生宁愿在大中城市暂时失业也不愿意在小城市和农村就业;由于在大中城市从事学用不结合、层次不对应工作也比在小城市和农村从事学用结合、层次对应工作的收入高,加之在大中城市工作可以得到的福利待遇、生活条件、发展机会都比在小城市和农村好,更会促使一部分毕业生产生宁愿暂时失业也不在小城市和农村就业的心理,从而增加高等学校毕业生失业人数。此外,在我国,不同省(市、区)毕业生就业市场之间在一定程度上也是分割的,毕业生(特别是地方院校毕业生)在不同省(市、区)之间的流动受到诸多限制,难以实现不同地区教育资源和毕业生资源的优势互补。

三、工作找寻理论与大学生失业

1971年,费尔浦斯等经济学家提出了“工作找寻”理论,从劳动力市场信息不完全角度讨论了劳动者不断并持续寻找工作的必要性,失业对劳动者而言是一种必要的投资,这种投资越多,越能找到满意的工作。

建立在劳动力市场信息不充分、每个企业劳动报酬不一致、劳动力市场寻找工作时间越长越有可能获得高报酬工作等假定的基础上,工作找寻理论的推理为:劳动者为寻找工作而导致的失业时间越长,所获得工作的报酬就越高,但是随着在劳动力市场寻找职业时间的延长,未来寻找的工作岗位报酬的提高幅度递减,搜寻工作的成本随着搜寻时间的延长而递增。

大学毕业生的工作找寻行为符合费尔浦斯的工作找寻理论。随着大学生就业实行“双向选择,自主择业”的市场化体制,大学生便开始在人才市场为寻找理想的职业而东奔西走。大学生作为理性的经济人,其进行教育投资的目的是为了预期收益最大化,是为了将来获得更高的回报,在信息不充分的情况下,他们不可能从一开始就知道什么单位劳动报酬最高,因而必须不断地在劳动力市场进行工作找寻,在这种找寻过程中权衡边际成本(包括因工作找寻而放弃的机会成本和交通费、信息费等直接成本)和边际收益,从而决定是否接受该工作机会。因而,理性的大学毕业生为了找到合适的工作而自愿选择短期失业,其最佳的求职策略是不要急于接受出现的第一个工作,如果继续寻找工作的边际收益大于其边际成本,则职业搜寻过程就应该继续下去;如果继续寻找工作的边际收益等于其边际成本时,就达到了最优职业搜寻状态,应该停止搜寻。因此,大学生作为求职者应当比较一个马上能够得到的工作的好处与等待以后到来的更好的工作的好处,并减去等待成本(图1)。

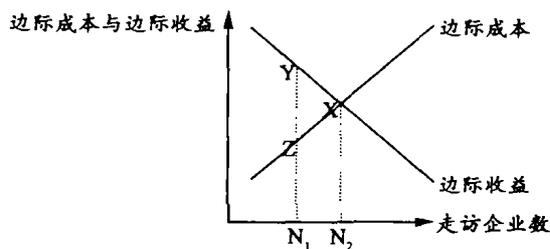


图1 工作找寻边际成本与边际效益关系图

图1中边际成本与边际收益曲线交于X点,所对应的走访企业数为 N_2 。当一个求职者在走访了 N_2 个企业后,边际成本=边际收益时,便应该停止搜寻过程。当然,也许有人在走访了 N_1 个企业后便停止了搜寻过程而接受了某一工作。事实上,仅工资的改善就值得大学生较长时间的等待。如图所示,当走访的企业数为 N_1 时,继续寻找的边际收益等于Y,继续寻找的边际成本等于Z,此时, $Y > Z$,说明继续搜寻工作即延长搜寻过程可以提高潜在的收益水平,因而有利可图。由于行业收入差异,地区发展差异,个人发展空间等,作为初次就业的大学生为了获得更满意的工

作而主动放弃已有的在毕业时就业的机会而处于不断的搜寻过程中乃至不惜支付违约金毁约。可以认为,大学生的搜寻是理性的,是在权衡失业成本与找到工作后的预期收益所做出的理性选择,当前有的大学毕业生找不到工作,不是因为找不到工作可做,而是因为觉得工作不好不愿意做,这在客观上促使大学生失业现象的产生。

阿尔钦认为,失业是一种生产性活动。就大学生而言,如果自愿失业寻找工作,他们可以集中精力找到更好的工作,而在职寻找则因受到种种限制,寻找工作的效果可能不佳。因此,他们宁愿失业也不愿意屈就于低级工作进行在职寻找。另一方面,如果大学生离校前屈就不理想的工作,则可能因为我国分割的劳动力市场而要面临比较高昂的工作转换成本:一是就职时所支出的各种成本;二是离开原单位给当事人所带来的各种经济损失与福利损失;三是转换到新单位的过程中必须向原单位支付的违约金及其他交易成本,这样毕业生就业时一般采取慎之又慎的原则,充分利用搜寻时间寻找适合自己的工作。

四、保留工资理论与大学生失业

保留工资的概念出自劳动经济学的“工作找寻”理论,该理论假设在一个信息不完全的劳动力市场中,求职者所能够了解的只是一个在市场上与所有空缺的职位相联系的工资出价分布,但他们并不具体知道某个企业提供的工资水平和雇佣标准。这样,求职过程就被视为求职者在一组工资出价中进行选择的过程。因而求职者面临一种两难处境:在得到一份出价后,如不加考虑接受,就失去了寻找有更高工资出价的工作机会;但如放弃此机会继续搜寻新的工作,则需要付出更大的成本。因此,求职者在开始职业搜寻前一般会为自己设立预定的工资标准,如果得到的工资出价低于此标准,就拒绝这份工作,继续搜寻;一旦得到的工资出价超过此标准,就接受这份工作,这个预定的工资标准就是所谓的“保留工资”。按照保留工资理论,大学生毕业失业的原因之一便在于其预期的保留工资偏高,高于实际的市场均衡工资。

当前,造成大学生保留工资偏高的原因有二:第一,劳动力市场分割的存在使劳动力不能完全自由流动。这种情况下,工作转换成本高,在职寻找几乎是不可能的,因此,大学毕业生只能一步到位,寻找到真正在很长时期令自己满意的工作,这时他们的保留工资很高,因为工资起点关系到其终身收益,从而加大了其找到工作的难度,必须经过很长一段时间失业的等待。第二,大学生就业观念尚未改变。中国高等教育已经从“精英化”时代转向“大众化”时代,在“精英

化”时代,大学毕业生短缺,社会精英职位充足,大学毕业生大都能在社会精英岗位上就业。进入“大众化”时代,社会精英职位相对短缺,一部分大学毕业生通过竞争,进入社会的精英岗位,同时,必然要有一部分大学毕业生从事与大众化教育相适应的比较低一级的工作,这也是社会发展进步的表现。但是大学生就业期望还没调整到位,还没有树立大众化就业观,他们对收入的预期是一种静态预期,建立在过去的标准之上,而且随着高等教育成本补偿制的推行,大学学费越来越高,这也提高了他们对收入回报的期望,导致其在工作找寻过程保留工资偏高。

尽管大学毕业生保留着偏高的保留工资,这并不意味着他们的选择不理性,这种选择会产生两种效应。一方面,偏高的保留工资会使他们拒绝更多的工作机会,还会降低他们找到可接受工资的可能性,而这将会增加他们的预期失业时间;另一方面,由于他们将会拒绝接受提供更低工资的工作,那么他们(一旦被雇佣)的预期工资将会上升。换言之,较高的保留工资虽然会带来更长的预期失业时间成本,但同时会带来一些收益,即一旦找到工作,他们会获得较高的预期工资。因此,只要保留工资所带来的预期失业时间延长成本小于失业过后较高的工资所带来的预期收益,大学毕业生就会处于继续搜寻过程中,于是大学毕业生失业现象便自然产生了。

五、工作竞争理论与大学生失业

工作竞争理论主要依据教育经济学的筛选理论,其主要观点是:在劳动力市场存在两条队伍,一条为工作队伍,另一条为求职者队伍。工作队伍中的每一项工作都对技能和生产力特征有所要求,队伍中的工作位置越靠前,对劳动者的要求越高,相应地付与劳动者的工资水平也越高。在求职者队伍中,学历层次越高,所在位置越靠前,获得工作队伍中靠前位置工作的可能性也越大。按照该理论,受教育水平是决定劳动者在求职者队伍中相对位置的主要依据,教育作为一种信号,向雇主传递了求职者的劳动能力,那么为了在求职者队伍中获得更有利的位置,便会有越来越多的大学毕业生继续追求更高层次的教育,从而使自己

将来获得一份薪水更高、条件更好的工作。因而,当前中国便出现这样一部分大学毕业生,他们要么准备复习考研,要么准备出国留学。为了将来获得更多的教育投资收益,他们主动放弃在就业市场上寻找合适工作的机会,加入失业者行列,而这部分人在未就业的大学毕业生中所占比重越来越高,约为30%。另一方面,由于中国劳动力市场尚未成熟,雇主雇佣求职者的主要依据是其受教育水平,较高的教育水平意味着较高的劳动能力和较低的培训成本。由于受过较高层次教育的大学生的增加,就意味着雇主可能优先雇佣那些受过更高层次教育的研究生、博士生,并导致大学生被排挤出那些他们以前被雇佣的工作岗位而到一些更差的岗位上去,即所谓的“职位排挤”。尽管在求职者队伍中的相对位置后移,但是大学毕业生并未相应地改变其就业期望,其结果自然是失业。

总之,应该正确看待大学生失业现象,不必过分渲染大学生失业的后果,在此认识上,深化体制改革,完善劳动力市场,降低劳动力流动成本,扩大大学生就业途径与市场;转变大学生就业观念,指导毕业生把握好择业期望值与社会需求的结合点;深化教育改革,设置适应市场经济需要的专业结构等,从而降低大学生失业率,发挥教育的经济功能,促进我国经济持续、快速、健康发展。

参考文献:

- [1] 吴克明, 赖德胜. 大学生自愿性失业的经济学分析[J]. 高等教育研究, 2004, 25(2): 38-41.
- [2] 文东茅. 高校毕业生资源配置“市场失灵”的理论分析[J]. 清华大学教育研究, 2001, (2): 101-105.
- [3] 文东茅. 高等教育规模扩展与毕业生就业[J]. 高教探索, 2000, (4): 30-33.
- [4] 赖德胜. 劳动力市场分割与大学毕业生失业[J]. 北京师范大学学报(人文社科版), 2001, (4): 69-76.
- [5] 钱明霞. 经济学视角中的当代大学生就业难[J]. 常州工学院学报, 2004, 17(2): 80-82.
- [6] 杨丽, 王鹏生. 工作找寻模型与高校毕业生就业[J]. 山东省青年管理干部学院学报, 2004, (1): 65-66.