

# 对中国“知识失业”成因的一个解释<sup>\*</sup>

赖德胜 田永坡

(北京师范大学经济与工商管理学院 100875)

**内容提要:**许多国家的经验表明,在教育快速发展的过程中往往伴随着“知识失业”。近年来,我国在经历教育快速发展的同时,也开始面临这样的问题。本文以扩展的工作搜寻模型为框架,分析了当前“知识失业”产生的原因。根据分析结果,现阶段出现的“知识失业”,在很大程度上是由劳动力市场的制度性分割引起的,因此应该逐步消除劳动力市场的制度性分割,鼓励大学毕业生到西部和农村等次要劳动力市场上就业,在确定高等教育的发展规模时要适当考虑劳动力市场的发育状况。

**关键词:**知识失业 劳动力市场分割 工作搜寻 技术进步

## 一、引言

自20世纪90年代后期以来,我国的高等教育事业取得了长足的进展,1998—2004年,高等教育招生人数从108万增至447万,高等教育毛入学率由9.8%上升到19%。伴随高等教育规模的扩张,大学毕业生的就业难度日益增加。从公布的高校毕业生就业率看,1996—2004年分别为93.7%、97.1%、76.8%、79.3%、82.0%、90.0%、80.0%、70%和73%,总体呈下降趋势。在已有研究中,这种现象被称为“知识失业”(educated unemployment)<sup>①</sup>。

所谓“知识失业”,是指受过一定教育者的失业。从国内外关于“知识失业”的文献来看,大多数是围绕大学毕业生的失业问题展开的,重点是对大学生失业成因的分析。这些研究认为,大学毕业生失业主要是由以下原因引起的:高等教育发展过快,大学毕业生的供给超过了经济需求(Jean-Jacques Paul and Jake Murdoch, 2000; George Liagouras et al., 2003);大学生预期工资过高(Blaug, 1969);企业为了追求利润最大化而减少对大学生的雇佣(Carnoy, 1977);高等教育体系僵化、专业结构设置不合理导致毕业生无法适应市场需求(Gray and Chapman, 1999; Harald Schomburg, 2000; Jose-Gines Mora et al., 2000)。

针对我国出现的“知识失业”现象,学者们进行了大量的研究。谢维和王洪才(2000)指出,我国大学毕业生就业压力的形成在很大程度上与体制改革的大环境有关,而毕业生自身素质和就业观念等也是造成其就业难的重要原因。赖德胜(2001)认为,当前我国大学毕业生就业形势日益严峻的现象,是转型过程中劳动力市场分割这一制度背景下,大学毕业生与用人单位相互搜寻的结果。瞿振元、谢维和陈曦(2001)以2000年中央部委所属高校毕业生的数据为基础,分析了各学科和学历层次毕业生的就业情况,结果表明,学历层次和专业是影响大学毕业生就业的重要因素。曾湘泉(2004)从就业制度演变、大学生的供求变动、个人就业意愿和行为、用人单位对大学生的期

\* 作者感谢匿名审稿人的评审。

① 在国外文献中,与“知识失业”对应的还有graduate unemployment,而且这个词出现的频率比educated unemployment还要高,实际上,这两个词组所指的含义基本相同,因为educated unemployment所研究的内容多数是大学毕业生的就业问题。在我国,通常把educated unemployment翻译为“知识失业”(谭崇台,2001)。

望等方面对大学生就业难问题进行了分析，并对缓解大学生就业困难，特别是降低结构性失业和摩擦性失业提出了相应的政策建议。岳昌君和丁小浩(2004)经过研究发现，行业收益的显著差异可以部分地解释高校毕业生就业市场上“有业不就”和“无业可就”并存的现象，毕业生的基本教育情况、学业状况以及学校提供的就业信息等是影响高校毕业生求职成功与否的重要因素，因此应当积极发挥高校在就业指导中的作用，加强学生的就业教育和高校教育改革，降低行业垄断程度，促进行业之间的竞争和人才的跨行业流动。

在完全竞争的市场条件下，“知识失业”的出现说明受教育者的供给超过了需求，其就业难度增加在所难免。但我们认为，我国现阶段出现的“知识失业”，并不完全意味着高等教育规模的发展已经超过了市场需求，这种现象在很大程度上是我国经济转型时期制度安排的特有产物，具有结构性和转型性的特点。基于这一判断，本文拟以大学毕业生的就业问题为例，借助工作搜寻模型来对“知识失业”进行一些探讨。叙述结构安排如下：第一部分是引言；在第二部分，我们对传统意义上的工作搜寻模型进行了扩展，把技术进步对劳动力教育和技能水平的影响引入了模型；第三部分以工作搜寻模型为基础，结合我国劳动力市场的分割状况，分析了劳动力供需双方的搜寻行为；最后是本文的结论和政策建议。

## 二、工作搜寻模型及其扩展

工作搜寻模型(job search model)最早由 Stigler(1961)提出，McCall(1965)在其后不久构建了完整的工作搜寻模型框架，此后众多学者对此进行了研究(Lippman and McCall, 1976; Mortensen, 1986)。我国的一些学者也对工作搜寻行为进行了分析，比如赖德胜(2001)对大学生搜寻行为、钱永坤(2001)对下岗职工工作搜寻行为的研究等。这些研究的主要内容是搜寻者的工作搜寻行为和影响工作搜寻成功与否的因素，前者包括搜寻者的期望工资、搜寻渠道和搜寻广度等；后者则主要由搜寻者的年龄、性别、受教育程度、工作经验、种族、职业和行业等组成，重点是劳动力供给方即求职者的搜寻行为，而对劳动力需求方的关注则不多。事实上，劳动力需求方对求职者能否顺利找到合适工作起着至关重要的作用。就对劳动力的教育水平需求而言，最为重要的是企业所采用的生产技术，一定的生产技术水平决定了其应该搜寻和雇佣什么教育水平的劳动力，通常情况下，在出现技术进步时，工人的受教育水平也应随之提高。<sup>①</sup> 以此为基础，我们构建了包括劳动力需求方的工作搜寻模型：<sup>②</sup>

### 1. 基本假设

- (1) 大学毕业生对劳动力市场工资和待遇的分布充分知晓；
- (2) 大学毕业生的每一次搜寻都是各自独立的；
- (3) 大学毕业生依据某一标准来判断是否接受厂商所提供的工作机会，一旦接受，工作契约立即生效；若拒绝，只能等待下一个机会，没有回溯性；
- (4) 大学毕业生是风险中立者，在追求预期效用最大化的前提下，决定其是否接受工作；

<sup>①</sup> 此外，技术进步还会对工人的受教育水平产生一种相反的作用，即所谓的“非技能化”(deskilling)效应。当出现技术进步时，企业对工人的受教育水平或者技能的要求反而会降低，关于技术进步对劳动力受教育水平的两种影响，Acemoglu(1998)以19世纪和20世纪80年代以来的两次大的技术变迁为例，从技术进步内生化的角度进行了解释。他认为，20世纪特别是20世纪80年代以来的技术进步是“技能偏向”(skill-bias)的，所以技术进步会导致劳动力市场上对教育水平较高者需求的增加，而19世纪的技术进步则是一种“技能替代”(skill-replacing)型的技术变迁，因此这种技术进步导致了对教育水平较低的非熟练工人需求的攀升。田永坡(2005)使用相关数据对我国技术进步与劳动者教育水平的关系进行了验证，结果表明，我国的技术进步与劳动者教育水平之间存在着正向变动关系，即技术水平越高，对劳动者的教育水平要求越高。

<sup>②</sup> 在这里，需求方的搜寻行为是指用人单位根据自己的实际需要，在劳动力市场上寻找并雇佣合适的劳动力。

(5) 技术进步与求职者的受教育水平是正相关关系, 即生产技术水平越高, 要求劳动力的教育水平越高, 企业对大学毕业生的需求越多。

## 2. 大学毕业生的工作搜寻模型

假设毕业生  $A$  所面临的劳动力市场上的工资服从以  $\mu$  为均值,  $\sigma^2$  为方差的正态分布, 则其工资的概率密度函数为:

$$f(W) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}\sigma} e^{-\frac{(W-\mu)^2}{2\sigma^2}} \quad (1)$$

其中,  $W$  是该毕业生在劳动力市场中所可能搜寻到的工资水平, 是一个随机变量。相应地, 毕业生  $A$  的工资分布函数为  $F(w)$ , 其含义是, 如果毕业生  $A$  的保留工资  $W_0 \leq w$ , 则他找到工作的概率为  $F(w)$ , 在图 1 中, 阴影部分表示的就是这个概率密度。其表达式为:

$$F(w) = P(W \leq w) = \int_{-\infty}^w f(W) dW \quad (2)$$

$w$  为任意给定的市场工资值, 在一般情况下, 市场工资通常不会小于零, 所以

$$F(w) = P(W \leq w) = \int_{-\infty}^w f(W) dW = \int_0^w f(W) dW \quad (3)$$

$A$  的工作搜寻行为将遵循如下原则:

如果  $W \geq W_0 + S_c$ , 则停止搜寻, 接受工作;

如果  $W < W_0 + S_c$ , 则继续搜寻。

式中,  $W_0$  为在  $A$  搜寻之前的保留工资,  $S_c$  表示搜寻成本, 包括直接成本和间接成本。直接成本指为寻到工作所付出的费用, 包括简历制作费、交通费、通讯费等; 间接成本主要是指为寻找新工作而放弃的现有收入或者可能获得的工作机会。搜寻成本会随着搜寻时间和搜寻次数的增加而增加, 即边际成本递增。<sup>①</sup> 这里将其设为搜寻次数的二次函数。在工作搜寻中, 求职者面临的劳动力市场通常不是完全竞争和统一的, 而是分割为两个甚至是几个子市场。由于体制转型和经济发展的不均衡, 我国的劳动力市场的分割更为明显, 这些分割给劳动力的工作搜寻和流动带来了额外的成本, 这种成本可以看作搜寻次数的一次函数, 由此得到分割的劳动力市场条件下大学毕业生的搜寻成本函数:

$$S_c = an + bn^2 \quad a > 0, b > 0 \quad (4)$$

其中,  $n$  为搜寻次数,  $a$  可以看作在劳动力市场存在分割的条件下, 劳动力流动障碍的一个指标, 劳动力市场分割越严重,  $a$  就越大。

根据假设(2), 我们可以得出  $A$  每一次搜寻净收益的期望值为:

$$E(W - W_c | W) = \int_{W_c}^{\infty} (W - W_c) f(W) dW \quad (5)$$

式中,  $W_c = W_0 + S_c$ ,  $W_c$  为  $A$  接受工作的临界工资, 如前所述, 如果市场工资大于  $W_c$ , 则  $A$  停止搜寻接受工作, 反之, 继续搜寻。

将(1)式代入(3)式可得:

$$E(W - W_c | W) = \sigma^2 f(W_c) + (\mu - W_c) [1 - F(W_c)] \quad (6)$$

但是, 高于临界工资  $W_c$  的工作不一定就有空缺, 在这里, 我们使用  $h(s, v)$  来代表工作空缺率, 其中  $s$  表示技术进步,  $v$  表示影响工作空缺率的其他因素, 比如市场工资水平、其他劳动力工作

① 这是因为, 如果发现一份工资较高的工作后, 求职者不接受而继续搜寻, 那么他放弃的工资越来越高, 即搜寻成本递增。

转换意愿、企业投入要素之间的相对价格比、企业经营状况等。根据假设(5)有  $\partial h / \partial s > 0$ ，即出现技术进步时，企业对大学毕业生的需求增多，工作空缺率就越高。搜寻的边际收益为 (Marginal Search Benefits, MSB)：

$$MSB = h(s, v) \times \{ \sigma^2 f(W_c) + (\mu - W_c)[1 - F(W_c)] \} \quad (7)$$

大学毕业生根据边际收益等于边际成本的原则来决定自己的最佳搜寻次数，即：

$$h(s, v) \times \{ \sigma^2 f(W_c) + (\mu - W_c)[1 - F(W_c)] \} = a + 2bn \quad (8)$$

等式右边为搜寻的边际成本，将(8)式变形可求出最佳的搜寻次数为：

$$n = h(s, v) \times \{ \sigma^2 f(W_c) + (\mu - W_c)[1 - F(W_c)] \} / 2b - a / 2b \quad (9)$$

根据前述搜寻原则，只有当 A 搜寻到工资等于或者高于临界工资  $W_c$  的工作时，他才会接受。从工资分布来看，A 找到工资高于或等于  $W_c$  工作的概率  $p = h(s, v)[1 - F(W_c)]$ ，在假设(2)里，我们已经规定每次的搜寻行为都是各自独立的，所以 A 在劳动力市场上搜寻  $n$  次并接受工作的概率  $q$  为  $n \times p$ ，即

$$\begin{aligned} q &= n \times p \\ &= h(s, v)[1 - F(W_c)] \times \{ h(s, v) / 2b \times \{ \sigma^2 f(W_c) + (\mu - W_c)[1 - F(W_c)] \} - a / 2b \} \end{aligned} \quad (10)$$

从(10)式不难发现，A 找到工作的概率与市场工资分布的均值  $\mu$ 、工作空缺率  $h(s, v)$  从而技术进步  $s$  成正方向变动，与劳动力市场的分割程度  $a$  成反向变动。关于临界工资  $W_c$  的变动，情况稍微复杂一些。在(10)式中， $1 - F(W_c)$  表示市场工资高于临界工资时毕业生 A 找到工作的概率，即图 2 中  $W_cBD$  的面积。当  $W_c$  增大时， $W_cBD$  的面积减小。比如由  $W_c$  增至  $W'_c$ ， $W_cBD$  的面积减小到了  $W'_cCD$ 。这意味着临界工资  $W_c$  的提高会使  $1 - F(W_c)$  变小，根据(10)式， $1 - F(W_c)$  减小将导致值  $q$  的减小，即 A 找到工作的概率  $q$  与  $W_c$  呈反方向变动。<sup>①</sup>

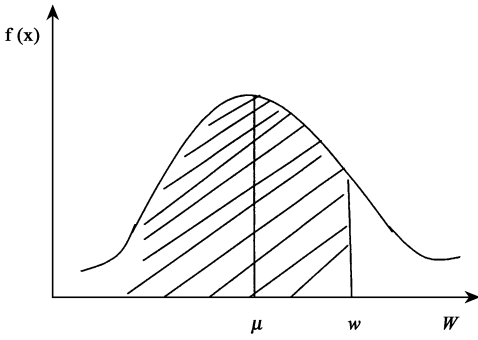


图 1

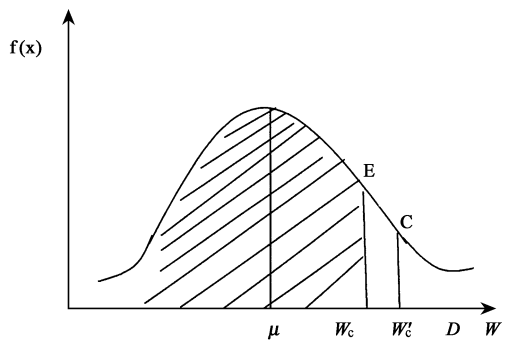


图 2

### 三、劳动力市场分割条件下劳动力供需双方的搜寻行为分析

一般而言，劳动力市场是影响求职者搜寻结果最为直接的一个因素，其运行机制决定了劳动力的流动方式和配置效率。一个完善的劳动力市场是实现劳动力最优配置的必要条件，但现实情况是，我国的劳动力市场远非是完全竞争和统一的，而是分割为一个个异质的子市场。从基本特征

<sup>①</sup> 根据相关数据进行的研究也证明了这一点，江燕(2004)使用“大学毕业生就业意向与就业行为”课题组的调查数据，对大学生保留工资与就业与否的关系做了实证分析，其结果表明，大学生第一年期望的月工资与大学生工作的落实概率成反比，即第一年期望的月工资越高，工作落实的概率越低。

看,这些市场大致可以分为主要劳动力市场和次要劳动力市场两类,主要市场工资高、工作环境好、就业稳定、可以享受社会保障,并有较多的培训和晋升机会;而在次要劳动力市场上,工资低、工作条件差、就业变迁性大,培训和晋升机会少于主要劳动力市场。众所周知,中国是一个从计划经济向市场经济转轨的国家,正在经历而且还将在较长时间经历一个制度变迁的过程,因此我国的劳动力市场上除了功能性分割和区域性分割外,还存在着典型的制度性分割(赖德胜,1998),劳动力在不同的劳动力市场之间流动时,往往需要跨越各种制度障碍,工作转换成本很高。从政策角度来讲,劳动力市场的功能性分割和区域性比制度性分割具有更大的内生性,政策发挥作用的空间更小,因此,这里主要讨论我国劳动力市场的制度性分割。造成劳动力市场分割的制度因素很多,本文的分析从就业制度和和社会保障制度两个角度展开。这两类制度对大学毕业生工作搜寻的影响主要体现在其保留工资  $W_0$  上,而从企业的角度讲,劳动力市场的制度性分割则主要是提高了其雇佣成本。下面结合作业搜寻模型,具体分析劳动力市场分割对大学毕业生和用人单位搜寻行为的影响。我们分别用城市和东部发达地区来代表主要劳动力市场,次要劳动力市场则主要包括农村和西部落后地区,当然,即使在城市内部,也有主要和次要劳动力市场之分,限于篇幅,本文不再对这种分类进行详细的讨论。

### (一)大学毕业生的搜寻行为

#### 1. 就业制度分割与大学毕业生的工作搜寻行为

在就业制度上,主要劳动力市场和次要劳动力市场是不同的。在主要劳动力市场,比如城市,实行保护本地劳动力就业的政策,而对外来劳动力则实行歧视性政策。我们以户籍制度为例来加以说明。近年来,尽管一些中小城市放开了户籍政策,城市劳动力市场的进入门槛有所降低,但是,随着本地新生劳动力和大学毕业生的增加,某些城市为了缓解当地的就业压力,采取了一系列保护性的就业政策来保证本地大学生的就业。比如,一些单位规定只录用本地户口的大学生,这样,外地大学毕业生要想在这些城市中谋得一份工作,首要的事情就是采取各种办法来解决户口问题,有的甚至要采取非法买卖户口的办法来解决这个问题,这还仅仅考虑的是应届毕业生,如果大学毕业生先到其他地方就业然后再回到城市,则受到的限制会更多。由此可以看出,大学生在主要劳动力市场就业的“进入成本”是相当高的。再来看次要劳动力市场,由于人力资本水平较低,比如农村,所以大学生进入这些劳动力市场是没有什么障碍的。但是要想离开,则会遇到一些阻力。一般情况下,次要劳动力市场并不是大学生所期望的理想工作目标,因此这些劳动力市场的单位和企业招到大学生的难度比较大,有时为了招到大学生,这些单位甚至不惜用高薪等手段来吸引大学生,因此一旦招到,他们总会通过一些制度和手段尽量把大学生留到本单位,比如在签订劳动合同时,将合同期规定得尽量长,规定未经聘用单位允许不能考研究生,如果离职则将扣留档案等,对大学生个人而言,要想转换工作,就必须为解决这些棘手的问题而付出高昂的“离去成本”。

根据以上分析,大学毕业生在不同劳动力市场间流动时,除了正常的工作搜寻成本外,还要承担劳动力市场分割带来的额外成本:从次要劳动力市场进入主要劳动力市场时,除了“进入成本”外还要付出高昂的“离去成本”;由于所有主要劳动力市场自身之间也不是完全统一的,所以在这些劳动力市场之间流动,大学生也要或多或少地付出上述成本;只有一个方向流动是不需要额外成本的,即从主要劳动力市场到次要劳动力市场,但在正常情况下,这种流动一般是很少出现的,因为大学毕业生工作流动的终点通常是主要劳动力市场而非次要劳动力市场。很高的工作转换成本无疑会减少大学毕业生工作转换次数,提高其保留工资,因为他一旦接受某个工作,尤其是次要劳动力市场的工作,则有可能被“固化”在那里,从终身的收益考虑,他自然希望起点工资即保留工资  $W_0$  越高越好。而  $W_0$  的提高将导致临界工资  $W_c$  上升,根据第二部分(10)式的结论,临界工资  $W_c$  的上升会降低毕业生找到合适工作的概率。

## 2. 社会保障制度分割与大学毕业生的搜寻行为

社会保障制度作为市场经济运行的“润滑剂”，在劳动力市场的运行方面起着重要作用。不幸的是，我国除了就业制度的分割外，社会保障制度也呈现出分割的状态：不但城乡之间分割严重，而且不同性质的部门之间（正规就业部门和非正规就业部门）、行业之间、地区之间也处于分割状态。从整体来看，我国享受社会保障的居民主要集中在城市的正规部门，也就是主要劳动力市场，而城镇非正规部门的就业人员以及广大农民基本上没有被纳入社会保障体系。在这里，以社会保障中的离退休费用与职工工资进行简单对比来加以说明。从下表可以看出，从1990年到2003年，仅人均离退休、退职的费用与当期职工人均工资之比就达到了70%—80%左右，如果加上医疗费用、各种津贴以及无法计算的费用，那么是否享受社会保障对一个居民来说，收入差别是很大的。这种差别会从两个方面影响毕业生的保留工资：一方面，在当前社会保障尚不能完全随着劳动力的流动而实现“保随人走”的情况下，毕业生一旦转换工作，则可能面临着失去在原单位享受的社会保障的风险，因此其工作转换成本是比较高的，而较高的工作转换成本会使毕业生的保留工资提高；另一方面，不同劳动力市场之间社会保障水平的过大差异使得大学毕业生在就业选择上，倾向于以社会保障水平高的单位和行业的收益为参照体系，这显然也提高了大学毕业生的保留工资  $W_0$ ，如前所述，保留工资  $W_0$  的提高会导致毕业生就业难度的增加。

表1 职工离休退休退职费与职工工资对比

年份	平均每人离休、退休、退职费用(元)	职工平均工资(元)	离休、退休、退职费用与职工工资之比(%)
1990	1760	2140	82
1991	1975	2340	84
1992	2300	2711	85
1993	2824	3371	84
1994	3656	4538	81
1995	4335	5500	79
1996	4923	6210	79
1997	5458	6470	84
1998	5972	7479	80
1999	6614	8346	79
2000	7190	9371	77
2001	7784	10870	72
2002	8881	12422	72
2003	9485	14040	68

资料来源：国家统计局：《中国统计年鉴2004》，中国统计出版社，p153，894，其中离休、退休、退职费用与职工工资之比为笔者计算。

关于大学生毕业生的保留工资过高的问题，可以从以下数据得到证实。我们使用北京师范大学“大学毕业生就业意向与就业行为”课题组<sup>①</sup>的调查数据，计算了2002年应届大学毕业生的平均期望月薪，并将其与当年的相关收入指标进行了对比，结果发现，大学毕业生的期望月薪大大高于当年的社会月平均收入水平。

### (二) 用人单位的搜寻行为

在大学毕业生寻找工作的同时，用人单位也在寻找合适的员工，一个企业所采用的技术水平决定了其对员工教育水平的要求。我们可以通过图3和图4来说明技术进步对大学毕业生需求的影响。为了叙述的方便，本文把企业所雇员工的教育水

<sup>①</sup> 课题组于2002年5月对全国14个省市的34所高校2002年毕业的学生进行了问卷调查，共发放问卷8000份，回收有效问卷5990份，有效问卷回收率74.9%。基本上包括了东、中、西三大地区，覆盖了大部分的学校类型。问卷的内容包括大学生的基本情况、专业和职业取向、求职行为等，比较全面地反映了当前大学生就业的行为特征。

平分为大学毕业和低于大学水平两类,分别将其称为熟练工人和非熟练工人。在图3中, $S$ 是大学毕业生即熟练工人的供给曲线, $D_1$ 和 $D_2$ 分别是技术进步前后的需求曲线,图4中的 $L$ 和 $H$ 分别代表熟练工人和非熟练工人,在出现技术进步后,企业所雇员工中熟练工人的数量由 $H_1$ 上升到了 $H_2$ ,非熟练工人的雇用量则由 $L_1$ 降低到了 $L_2$ ,与之相对应,图3中大学生的需求曲线由 $D_1$ 向右上方平移到了 $D_2$ ,均衡的需求量由 $Q_1$ 增加到了 $Q_2$ 。

表2 2002年大学毕业生期望工资与社会收入水平对比

大学毕业生	国有单位平均月工资	城镇集体单位平均月工资	其他单位平均月工资	城市居民人均总收入(元/月)	城市人均可支配收入(元/月)
实际月收入	1072.417	638.9167	1101	681.45	641.9
第一年期望月薪	1881.86	1881.86	1881.86	1881.86	1881.86
与社会月均收入之差	809.4433	1242.943	780.86	1200.41	1239.96

资料来源:根据相关数据估算,其中国有单位平均月工资、城镇集体单位平均月工资、其他单位平均月工资、城市居民人均总收入(元/月)、城市人均可支配收入(元/月)计算所使用的数据来自《中国统计年鉴2003》,中国统计出版社,p151,p345;第一年期望月薪根据“大学毕业生就业意向与就业行为”课题组的调查数据来计算。

近年来,我国的科学技术发展很快,高新科技企业异军突起,由于 $\partial h(s, v) / \partial s > 0$ ,即技术进步会扩大劳动力市场上对大学毕业生的需求,增加工作空缺率,因此我国劳动力市场上的工作空缺率 $h(s, v)$ 应该是比较高的,而且,根据“大学毕业生就业意向与就业行为”课题组对2002届大学毕业生择业取向的调查结果,高新技术企业也是大学毕业生比较青睐的一类单位。这样,供需双方各取所需,大学毕业生的就业应该不像目前所表现的那么严重,但是,由于劳动力市场上的某些制度安排,导致企业尤其是高新企业在雇佣员工时不得不付出额外的制度成本,使其对大学生的雇用量小于最优雇用量,增加了大学毕业生的就业难度。在这些制度中,恐怕要属户籍制度的影响最为广泛和深远了,我们以北京市的情况加以说明。按照相关规定,京外生源大学毕业生进京需同时拥有“留京指标”和“进京指标”,它们分别为北京市教委和人事局掌握。获得“留京指标”是大学毕业生能留

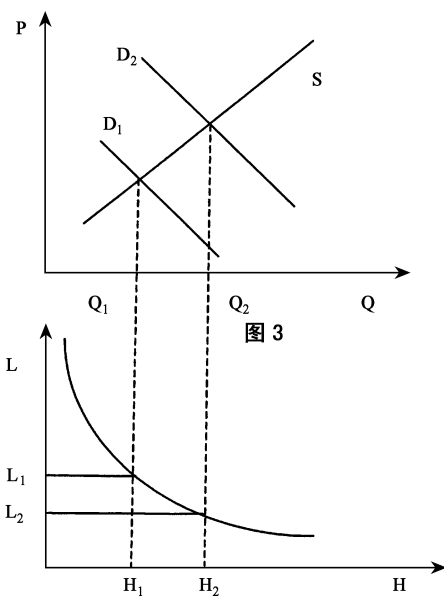


图4

在北京工作的前提,而获得“进京指标”则是用人单位接收大学毕业生的前提。由于种种规定和限制,企业并不能轻易获得用人指标。从2001年开始,市教委放宽了对非北京生源毕业生的留京限制,但是市人事局对用人单位进京指标的限制却没有相应放松,从人事局公布的2005年北京市引进非北京生源高校毕业生政策看,企业要想引进毕业生,除了受到用人指标数量的限制外,所引进的学生还必须符合其他规定,例如,毕业生要属于规定所列的紧缺专业和毕业院校,而且这些专业和院校数目往往还会随着就业形势紧张而有所减少。例如,2003年进京本科生的紧缺专业数为23个,随着毕业生就业难度的增加,2005年降到了16个。在这种户籍制度安排下,许多企业很可能就会面对如下尴尬局面:一方面急需人才,但另一方面又没有用人指标,无法解决现阶段对大学毕业生来说相当重要的户口问题,只能望“人”兴叹,“有业无就”和“无业可就”看似矛盾的现象在我国劳动力市场分割的状态下成为一种必然。

#### 四、结论与政策含义

根据本文的分析，我国目前的“知识失业”与劳动力市场分割密切相关。在分割的劳动力市场中，由于额外工作转换成本的存在，使得大学毕业生的保留工资上升，同时，单位的用人成本也由于某些制度安排而被提高，从而导致其劳动力雇佣量少于市场均衡时的最优量，这些都增加了大学毕业生的就业难度。因此，建议从以下几个方面来解决“知识失业”问题：

第一，消除造成劳动力市场分割的某些不合理制度，降低劳动力的流动成本。解决就业难问题的根本办法是要发展经济，但这是个长期的过程。从近期来看，可以采取如下措施：一是加快户籍制度改革，迄今为止，我国的户籍改革虽然推出了几项重要举措，但由于原有制度惯性较强，中国城乡流动的最为突出的制度障碍依然是户籍制度（李强，2003），只要户籍制度存在，就存在着改革反复的可能性，比如在20世纪90年代中期以后，已经有所松动的城市就业政策，就再次复归到了城市偏向的轨道上（蔡昉，2001），因此，一是要淡化户口对劳动力市场供需双方自主选择权的约束，逐步减少依附在户口上的经济和社会利益，逐步实现不同户籍身份的统一化，减少劳动者因户口不同而在就业和社会福利上产生的差异；二是要淡化单位的福利保障功能，扩大社会保障的覆盖面，逐步建立覆盖整个劳动力市场的社会保障制度，同时，在考虑地区经济发展水平差异的前提下，减轻各行业和部门在社会保障水平上存在的过大差异，将社会保障纳入统一的管理体系，这样才能使社会保障制度分割对劳动力流动带来的负面影响逐步消失。

第二，采取优惠政策，鼓励大学毕业生到农村和西部地区就业，这本是一个老生常谈的问题，但在本文中却获得了新的理论支持。根据Acemoglu（2002）的观点，短期内熟练劳动力的大量增加会使就业难度增加，但在长期内，熟练劳动力的增加可以引致“技能偏向”（skill-bias）型的技术进步，这种技术进步反过来会扩大对教育水平较高者的需求。也就是说，熟练劳动力的供给与需求在长期内将会遵循萨伊定律而变动，即熟练劳动力的供给会自行创造对自身的需求，实现供需均衡。这意味着，如果能够通过某些优惠政策吸引大学毕业生到西部和农村就业的话，则会产生两个效应：一是促进当地的技术进步和经济发展，从而减轻甚至是消除经济发展和收入水平的地区性差距，扩大大学生的择业范围，从而提高其就业概率；二是这些地区出现技术进步后，企业对大学生的需求增加，大学毕业生需求不足的问题将从根本上得到缓解。

第三，对高等教育发展的适度规模重新界定。从技术进步与熟练劳动力供给的关系看，我国在长期内应该把教育发展放在优先发展的战略地位，以此促进技术进步，推动经济的发展。我们不能以当前出现的“知识失业”简单地断定我国的教育规模已经“过度”了。我国的高等教育刚刚进入大众化阶段，2004年的毛入学率为19%左右，还有很大的发展余地。但是高等教育适度规模的确定，不仅要考虑经济发展的阶段和水平，而且必须考虑所处阶段的制度环境。由于大学毕业生就业主要是以城镇单位为取向的，因此在某种意义上，适度高等教育规模应该以城镇人口为统计基数。在制定教育长期发展战略的时候，要把现阶段面临的制度约束和经济发展需要结合起来，在满足经济发展需要、保证高等教育规模扩展与劳动力市场发育相协调的前提下，使其保持一个相对超前的发展速度。

#### 参考文献

- 蔡昉，2001，《劳动力迁移的两个过程及其制度障碍》，《社会学研究》第4期。
- 江燕，2004，《大学毕业生工作搜寻研究》，硕士论文，北京师范大学，北京。
- 赖德胜，1998，《教育、劳动力市场与收入分配》，《经济研究》第5期。
- 赖德胜，2001，《劳动力市场分割与大学毕业生失业》，《北京师范大学学报》（人文社会科学版）第4期。
- 李强，2003，《影响中国城乡流动人口的推力与拉力因素分析》，《中国社会科学》第1期。



- 钱永坤, 2001,《搜寻理论与下岗职工再就业》,《中国矿业大学学报》第1期。
- 瞿振元、谢维和、陈曦, 2001,《2000—2002年中国高等学校毕业生就业形势的分析与预测》,北京师范大学出版社。
- 谭崇台, 1999,《发展经济学》,山西经济出版社,第224—227页。
- 田永坡, 2005,《技术进步、劳动力市场分割与工作搜寻研究》,硕士论文,北京师范大学,北京。
- 谢维和、王洪才, 2000,《从分配到择业——大学毕业生就业状况的实证研究》,教育科学出版社。
- 岳昌君、丁小浩, 2004,《影响高校毕业生就业的因素分析》,《国家教育行政学院学报》第2期。
- 曾湘泉, 2004,《变革中的就业环境与中国大学生就业》,《经济研究》第6期。
- Acemoglu, D., 1998, “Why Do New Technologies Complement Skill? Directed Technical Change and Wage Inequality”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, November, pp. 1055—1089.
- Acemoglu, D., 2002 “Technical Change, Inequality, and the Labor Market”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 40, March, pp7—72.
- Blaug, M., Layard, R. and Woodhall, M., 1969, *the Causes of Graduate Unemployment in India*, AllenLane: The Penguin Press, pp. 237—239.
- Camoy, C., 1977, “Education and employment: A critical appraisal”, Unesco, *International Institute for Educational Planning*.
- George Liagouras, Amilia Protopogerou and Yannis Caloghirou, 2003, “Exploring Mismatch Between Higher Education and the Labour Market in Greek”, *European Journal of Education*, Vol. 38, No. 4, pp. 413—426
- Gray, J. and Chapman, R., 1999, “Conflicting Signals: the Labor Market for College-educated Workers”, *Journal of Economic Issues*, Vol. 33, September, pp661—676.
- Harald Schomburg, 2000 “Higher Education and Graduate Employment in Germany”, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, pp. 189—200.
- Jean-Jacques Paul and Jake Murdoch, 2000 “Higher Education and Graduate Employment in France”, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, pp. 179—187.
- Jose Gines Mora, Jose Garcia-Montalvo and Adela Garcia-Aracil, 2000, “Higher Education and Graduate Employment in Spain”, *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2, pp. 229—237.
- Lippman, S. A. and J. J. McCall, 1976, “the Economics of Job Search: A Survey, Part I and II”, *Economics Inquiry*, Vol. 14, pp. 155—189, 347—368.
- McCall, J. J., 1965, “the Economics of Information and Optimal Stopping Rules”, *Journal of Business*, Vol. 38, pp. 300—317.
- Mortensen, Dale T., 1986, “Job Search and Labor Market Analysis”, in Ashenfelter and Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, pp. 849—920.
- Pryor, F. and Schaffe, D., 1997, “Age and the University Educated: A Paradox Resolved”, *Monthly Labor Review*, Vol. 120, No. 7, pp. 3—14.
- Stigler, G., 1961, “the Economics of Information”, *Journal of Political Economy*, Vol. 69, June, pp. 213—225.

## An Explanation for “Educated Unemployment” in China

Lai Desheng and Tian Yongpo

(School of Economics and Business Administration, Beijing Normal University)

**Abstract:** The experience of many countries shows that “educated unemployment” often emerges in the course of education’s fast development. In recent years, this issue begins to appear in China. This article explores the reason of “educated unemployment” on the basis of extended job-search model. According to our results, to a great extent, “educated unemployment” in China is caused by the institutional segmentation in the labor market. So it is necessary to clear up institutional segmentation in the labor market stage by stage, encourage graduates to obtain employment in secondary labor market such as rural and western areas take the development of labor market into consideration when making the development plan of high education.

**Key Words:** Educated Unemployment; Labor Market Segmentation; Job Search; Technology Progress

**JEL Classification:** J210, J230, J640

(责任编辑:俞亚丽)(校对:林)