

第九章 教育与劳动力市场

第一节 劳动力市场

社会主义市场经济以资源的市场配置为基础，而市场竞争的公平性和充分性决定着资源配置的效率。完整地构建各个具有较公平较充分竞争的生产要素市场，是社会主义市场经济良性运行的必要条件。劳动力市场是最主要的生产要素市场之一。充分发挥好劳动力市场在资源的市场配置

教育是实现劳动力生产的重要手段。劳动力生产的第一个前提是人必须先生育出来，所以，人的生育是劳动力生产的生物学基础。不过，人的生育不同于动物的生育。人对生育有意识的保护、选择和控制，使人的生育具有社会性，而动物生育则纯粹表现为生物学过程。人的生育的社会性表明，个体劳动力生产是从人的生育开始的，然后是人的抚养、教育和培训。

劳动力市场是调节劳动力配置的场所和机制。完善的市场经济必须有完善的劳动力市场。承认市场经济的历史必然性和现实性，就必须同时承认劳动力市场的历史必然性和现实性。劳动力配置是劳动力与生产资料的结合，这种结合是以生产资料所有者或雇主获得雇员劳动，以及劳动者或雇员获得劳动报酬为条件的。对劳动者而言，实现劳动力配置就是实现就业。劳动力市场就是调节就业的市场。

正如教育经济学家卡诺依（Martin Carnoy）所说：“教育经济学的核心存在于教育与劳动力市场的联系之中。”^①的确如此。教育经济学的核心问题是教育资源有效配置问题。劳动力市场在教育资源有效配置中发挥着重要作用，它是调节家庭投资子女教育决策的主要手段，而教育资源配置有效与否，家庭投资子女教育决策的正确与否，又是通过劳动力市场来检验的。下面我们从影响家庭做出投资子女教育决定的劳动力市场因素入手，展开对教育与劳动力市场的关系分析。

一、影响家庭做出投资子女教育决定的劳动力市场因素

满足家庭投资子女教育的两个基本条件是家庭剩余的存在和社会成员接受教育权利的平等。家庭剩余是指一定时期家庭收入用于家庭生活必需品支出以后的余额。家庭能否对子女进行教育投资，取决于是否有家庭剩余。一个在温饱线上拼命挣扎的家庭，难以为其子女进行教育投资。一个人因家庭贫困而上不起学，这不是他的错，社会对此应该负起责任、承担义务。这构成了义务教育免收学费的一个理由。所以，这里讨论影响家庭做出投资子女教育决定的劳动力市场因素，是以家庭剩余的存在为基本条件的。

社会成员接受教育权利的平等，是家庭投资子女教育的法律基础。一个在接受教育的权利上遭到歧视的家庭，其投资教育的渠道也必然存在歧视性限制。所以，这里讨论影响家庭做出投资子女教育决定的劳动力市场因素，是以社会成员享有平等接受教育的权利为基本条件的。

家庭做出投资子女教育的决定，受劳动力市场刺激的影响。劳动力市场刺激主要从就业前景、工资和工作特征三个方面影响家庭做出投资子女教育的决定。

一份工作的最低雇用标准通常包括求职者受教育程度。那些受教育程度达不到某一工作最低雇用标准的求职者，将失去竞争该工作岗位的资格。求职者受教育程度越高，满足最低雇用标准的覆盖范围就越大，就业前景就越好。就业前景通常与劳动力供求状况相联系。其他条件相同，某种劳动力供大于求的状况越严重，该种劳动力的就业前景也就越差；反之，某种劳动力供小于求的状况越严重，该种劳动力的就业前景也就越好。家庭在做出投资教育的决定时，通常是在家庭剩余可承担的范围内选择就业前景看好的教育种类来对子女进行教育投资。

工资与受教育程度有密切的联系。这是劳动力市场给与家庭投资子女教育的重要刺激。其他条件相同，受教育程度越高，工资也就越高；反之，受教育程度越低，工资也就越低。当然，工资也与劳动力供求状况相联系。某种劳动力供大于求可能导致某种劳动工资下降；反之，某种劳动力供小于求可能导致某种劳动工资上升。

工作特征是指工作的危险性、纪律性、紧张性以及工作条件的差异性其特征。外勤警察的危险性显

^① [美] 卡诺依（Martin Carnoy）编著，闵维方等译：《教育经济学国际百科全书（第二版）》，北京，高等教育出版社，2000年版，第9页。

然大于内勤警察的危险性。八小时轮班作业的机器操作比机器维修有更高的、纪律性、紧张性要求。办公室主任的工作条件比办公室职员的好得多。一个外勤警察岗位可能雇用高中毕业生，而一个内勤警察岗位可能雇用大学毕业生，即使两岗位的工资相同，内勤警察岗位可能对那些追求就业效用最大化的大学毕业生具有吸引力。八小时轮班作业的机器操作工可能只要求他们有初中以上毕业文凭即可，而机器维修工则可能要求他们有大专以上毕业文凭。办公室主任的学历要求可能比办公室职员的更高。家庭在做出投资其子女教育的决定时，通常会把工作特征考虑进去。

家庭做出投资子女教育的决定，不仅受劳动力市场刺激的影响，而且受家庭剩余量、年龄、学习能力等因素的影响。家庭剩余量的多少直接影响着家庭做出投资子女教育的决定。少数富裕家庭有能力把自己的子女送到知名学校就读，这些学校的学费很可能比一般学校的学费高出几倍。近十几年来，中国一些富裕家庭把子女送到欧美发达国家接受教育，其费用是接受国内同类教育的几倍甚至十几倍，而大多数家庭对此是望尘莫及的。家庭投资子女教育的决定必然要考虑被投资者的年龄，因为接受某种教育时的年龄大小与对个人进行该种教育投资的收益期短长是密切相关的。中国男性劳动者一般 60 岁退休，女性劳动者一般 55 岁退休。如果接受高等教育时的年龄为 20 岁，完成 4 年学业后正常参加工作，那么，对男女进行高等教育投资的收益期分别为 36 和 31 年。接受高等教育时的年龄每增加一岁，对个人进行高等教育投资的收益期就缩短一年。这意味着，年龄与教育投资的收益期成反比，家庭对某一成员进行教育投资的动力会随该成员年龄的增长而减弱。学习能力也是影响家庭投资子女教育的一个因素。学习能力强个体在教育过程中不仅能顺利升级，从初级教育阶段顺利进入高级教育阶段，而且能获得奖学金，以此部分或全部替代家庭的教育投资。一般来说，家庭更愿意对自身学习能力强的成员进行教育投资。许多家庭缺乏对子女进行更多教育投资的信心，是由于他们担心子女学习能力能否顺利完成学业。

无论如何，劳动力市场刺激对家庭做出投资子女教育决定产生的影响，在于把家庭剩余按劳动力市场要求转化为教育资源，从而实现教育资源重新配置。因此，劳动力市场是实现教育资源重新配置的一个重要手段。需要进一步研究的问题是：劳动力市场能否实现教育资源的有效配置？

二、劳动力市场在教育资源有效配置中的作用

假定经济中存在瓦尔拉斯均衡，那么任一教育的个人边际成本将等于该教育的个人边际收益。如果劳动力市场把家庭剩余转化为某种新增教育资源，能促使教育的个人边际成本与该教育的个人边际收益之差变小，直至等于零，那么，劳动力市场引导下的教育资源配置就是帕累托有效。下面我们从就业前景、工资和工作特征三个方面来考察劳动力市场在教育资源有效配置中的作用。

就业前景的变化在于劳动力需求发生了变化，而劳动力需求的变化又在于产业结构、职业结构、劳动力学历结构和劳动力供求匹配状态发生了变化。产业结构变化引起劳动力需求的变化，对就业前景形成产业效应。例如，随着农业机械化水平的不断提高，农业对劳动力的吸收能力不断下降，没有经过职业或专业训练的农村新增劳动力将面临暗淡的就业前景。职业结构变化引起劳动力需求的变化，对就业前景形成职业效应。产业效应通常转化为职业效应，而某一产业内部的技术革命也可能引起该部门劳动力需求结构的变化，从而对就业前景形成职业效应。劳动力学历结构变化引起的劳动力需求的变化，对就业前景形成学历效应，这种效应既是教育的结果，又是培训和劳动者自学的结果。劳动力供求匹配状态变化引起劳动力需求的变化，对就业前景形成替代效应。当某一教育类型的劳动力出现短缺时，替代效应就会发生。在其他条件不变情况下，当某一产业领域和职业领域的劳动力需求增加了，与此相对应的教育的就业前景看好；反之，就业前景不看好。在其他条件不变情况下，当某一产业领域和职业领域的劳动力学历结构升级了，或替代效应增强了，与此相对应的教育的就业前景不看好；反之，就业前景看好。

就业前景通过劳动力供求信息传递给每个家庭和学校，引导教育资源向就业前景看好的教育类型流动。这种流动将导致什么样的结果呢？

在教育资源帕累托有效配置和其他条件不变的情况下，假定工作 W_x 的需求增加了，与此相对应的教育 E_x 没有增加，即便存在替代效应， E_x 类型教育的劳动力会出现短缺， W_x 工作的工资会上升，从而打破教育资源帕累托有效配置状态下教育 E_x 的个人边际收益等于教育 E_x 的个人边际成本的均衡，使教

育资源在帕累托无效配置状态下运行；假定在工作 W_x 需求增加的同时，与此相对应的教育 E_x 也相应增加了， E_x 类型教育的劳动力不会出现短缺，工作 W_x 的工资也不会上升，使教育资源维持在教育 E_x 的个人边际收益等于教育 E_x 的个人边际成本的帕累托有效配置状态下运行。这表明，劳动力市场引导教育资源向就业前景看好的教育类型流动，促使教育资源向帕累托有效配置方向发展。

工资既承载着劳动力供求信息，又承载着教育的个人边际收益信息。大量研究表明，受教育程度较高的劳动者获得较高的工资。如果义务教育不对受教育者收取学杂费，那么，义务教育对受教育者来说只支付心理成本，而不支付货币成本。义务教育的强制性使接受义务教育的家庭决策变得简单了，因为家庭只能依法选择接受义务教育的决策，否则就违法。后义务教育一般对受教育者收取一定学费，对受教育者来说既要支付心理成本，而要支付货币成本。因此，是否接受后义务教育的家庭决策，接受何种后义务教育的家庭决策，就需要对接受后义务教育的个人边际成本与个人边际收益之间进行权衡。如果接受后义务教育年限较长的劳动者不能获得较高的工资，进而无法补偿接受后义务教育的个人成本，那么，后义务教育就仅仅在“纯消费”意义上存在。实际情况是：后义务教育普遍被人们当作一种人力资本投资，因而，雇主愿意向接受后义务教育年限较长的劳动者支付较高的工资，以此作为对他们接受后义务教育的个人成本的补偿。工资的一部分体现了教育的个人收益。每一阶段后义务教育的个人投资，实际上是新增接受一单位后义务教育的个人边际成本，多接受一阶段后义务教育的劳动者多获得的工资，实际上是新增接受一单位后义务教育的个人边际收益。从理论上讲，教育资源的帕累托有效配置要求教育的个人边际收益等于个人边际成本。在瓦尔拉斯劳动力市场上，如果某种教育的劳动力短缺引发该种劳动力工资上升，使该种教育的个人边际收益高于个人边际成本，就会刺激更多的人选择该种教育投资，最终会消除该种教育的劳动力短缺状况，使教育资源朝着帕累托有效配置的方向运行。因此，劳动力市场引导教育资源向工资回报高的教育类型流动，实现教育资源的帕累托有效配置。与瓦尔拉斯劳动力市场不同的是：现实劳动力市场有效配置教育资源的作用，可能由于这样那样的限制而难以充分发挥出来。

追求工作效用最大化的本科毕业生可能愿意接受那种与专科毕业生工资相同但危险性、纪律性、紧张性较低的工作。这说明，工作的优劣特征体现着教育投资的效益。迄今为止，国内外教育经济学者把工作优劣特征的教育经济学含义，几乎排斥在教育经济学研究范围之外，这是很遗憾的。在工资相同的条件下，受教育程度较高的劳动者获得特征较优的工作。毫无疑问，工作危险性、纪律性、紧张性的降低，延长了劳动者的工作寿命和生命，教育的个人边际成本可以用特征较优工作给劳动者工作寿命和生命的相对延长来补偿，因此特征较优工作暗含着与此相匹配的劳动者获得了较高的教育的个人边际收益。只有把工作特征与工资、就业前景一并考虑，劳动力市场在教育资源有效配置中的作用才能得到较全面的解释。

在考察了劳动力市场使受教育程度较高的劳动者获得较好的就业前景、较高的工资和特征较优的工作，使教育资源向与就业前景较好、工资较高和工作特征较优相对应的教育部门流动，实现教育资源的有效配置之后，我们需要进一步考察较高程度教育何以使劳动者获得较好的就业前景、较高的工资和特征较优的工作的问题。这里我们首先介绍人力资本理论和劳动力市场信号理论在回答这一问题上的不同观点，然后加以分析。

三、作为劳动力信号投资机制的教育

人力资本理论把教育当作人力资本投资机制，认为为自己投资教育就是投资自己的人力资本。教育信号理论则不同，它把教育当作劳动力信号投资机制，认为为自己投资教育就是投资自己的劳动力信号。美国著名经济学家、诺贝尔经济学奖获得者斯本思（Spence），是教育信号理论的创立人。

斯本思认为，在完全信息条件下，假定一个经济只有一个雇主和一群最终被雇用的雇员，每个雇员都能生产出给雇主带来纯利的边际产品，但雇主并不知道他们的边际生产力，无法判断谁该供优先雇用。再假定这些雇员的边际产品的价值要么为 1，要么为 2，边际产品价值为 1 的雇员人数占总雇员人数的比例为 q_1 ，边际产品价值为 2 的雇员人数占总雇员人数的比例就为 $1 - q_1$ ，雇主按雇员的边际产品如实支付工资，那么，由于无劳动市场信号，雇主只能向所有雇员支付等量的工资，其等量工资可用如下公

式表示，即：

$$w = q_1 + 2(1 - q_1) = 2 - q_1$$

于是， q_1 组雇员将因缺乏把他们从 $1 - q_1$ 组雇员区别开来的劳动市场信号而获得额外的好处， $1 - q_1$ 组雇员因此遭受损失， q_1 组雇员获得额外的好处为 $1 - q_1$ ， $1 - q_1$ 组雇员遭受的损失为 $-q_1$ 。如果劳动力市场上存在更多有效的劳动力信息，雇主就不能不利用它，因为他面对一个充满竞争的劳动力市场，当其他雇主利用而他不用更多有效的劳动力信息时，他就不可能竞聘到有才能的雇员。

假定教育暗含着有效的劳动力信号，即暗含着个体的教育程度不同，在校学习成绩不同，他的生产力也就不同这样的信号，那么，雇主就会利用这些有效的劳动力信号来竞聘雇员。

雇主一般不采用试用的反方法来挑选雇员，主要有三个原因：一是雇员实际能力的显现通常需要一个过程，甚至需要很长时间；二是个体在从事某些特殊工作之前需要接受特殊培训；三是雇主与雇员之间通常要签订雇用合同，雇主在雇用合同约定期既不能解雇雇员，也不能降低雇员的工资。这意味着雇主必须对雇用决定进行投资，雇用存在着雇用成本，所以，雇主不会不在意潜在的劳动力信号。

对个体而言，教育是一种筛选机制。个体对自己的教育年限和学业成绩进行投资，就是对自己的劳动力信号进行投资。获得年限长的教育和优秀学业成绩，需要支付货币成本和精神成本。由于工作和工资都同教育程度紧密相关，个体选择教育的关键在于追求个人教育投资收益补偿个人教育成本的最大化。

如果教育信号可以用一个表示教育年限和学业成绩的综合指标 y 来计量，且劳动力信号能有效发挥作用的劳动力市场上，那么，无论劳动者从事什么工作，他的获得 y 的成本同他的生产力是负相关的。结合上面的讨论，如果 q_1 组雇员 y 的成本是 C ，那么， $1 - q_1$ 组雇员 y 的成本就是 $C/2$ 。这就是说，生产力较高的人，其个人教育成本则较低。

雇主凭借自己的用人经验和劳动力市场知识，会对雇员在任意起点上的教育程度同雇员的生产力之间的关系作出评价，从而形成一个关于各种教育程度的雇员所具有的预期边际生产力的有条件预判信念，并依据这个有条件预判信念来向具有一定（ y 年）教育程度的雇员支付同预期边际生产力相对应的工资（ W_y ），也就是说，雇主心中存在一个关于为各种教育程度的雇员支付工资的序列。潜在雇员从这个序列中了解到同各种教育程度相对应的工资水平，从教育支付中了解到各种教育程度的个人教育成本序列，并依据这两个序列来计划自己的学业生涯。潜在的雇员个体总是按最大化自己未来教育收益的原则来选择自己接受何种教育，也就是说，他通过 y 年教育程度的恰当选择来最大化自己教育信号成本的纯收益。

第二节 教育与劳动力供给

第三节 教育与劳动力需求

第四节 教育与失业

第五节 我国就业的现状

第六节 我国就业变化的趋势

第七节 我国扩大就业的教育对策