

论 求 职

陈 义 平

本文以劳动力市场为背景,从个体层次上探讨求职者求职行为。指出,影响求职者求职结果的因素除了个人自身因素即年龄、性别、受教育程度、婚姻状况等之外,工作组织环境也有影响。

作者:陈义平,男,1964年生,广东省社会科学院人口研究所助理研究员。

我国在劳动力配置上的实践,传统上基本遵循一种计划经济的模式。虽然1992年我国确定以社会主义市场经济替代计划经济的改革目标之后,对劳动力市场的研究构成市场体系研究的热点之一,但大多限于劳动力市场的发育和完善,侧重于市场实体的功能和市场机制的调节作用。但是就劳动力总体就业理论背后的个体基础,似乎还无人涉及。作为一种尝试,本文试图从微观层次上对劳动力市场中的求职现象作一粗浅探讨。意图在于,为劳动力市场研究提供一种新的理论视野,冀以推动我国在这一领域研究的深入开展。

一、劳动力市场信息在求职过程中的重要性

关于求职理论(Job Search Theory)的研究,即使在市场机制比较完善的西方国家,也不过只有三十来年的历史。其中,信息经济学(Economics of Information)充当了发轫者的角色。最早认识到“信息”在经济发展中的重要性的是美国学者史第格尔(George J. Stigler),他分别于1961年和1962年发表两篇文章,即“信息经济学”和“劳动市场信息”,首先将信息的概念介绍到经济学领域。他认为,职业转移的实现,先要视劳动力市场的供需信息是否能充分及时供应,尤其是对于新进入劳动力市场的求职者而言,信息显得更为重要。因为适时的、充分的市场信息,不仅使求职者易于就业,而且可使其有机会获得较高待遇的职业,因而,劳动力市场信息及其获取的方法,构成在知识方面的一种人力投资。

1970年以后,学者们鉴于财政政策在提高就业水准方面,并不能达到一个令人满意的效果,于是把注意力纷纷转移到宏观就业理论背后的个体基础之上,以信息分析(Information Analysis)来探测求职者在市场信息不完全的情况下寻找市场信息的行为与求职过程,以求对失业现象、劳动力就业市场的性质有更清楚的认识。他们把信息的范围限制在就业市场信息上,运用经济学的理论和方法作为基本的分析工具,对求职问题进行了较为深入的探讨,使之成为一个专门的研究领域。在这一方面,比较著名的学者有A. E. Rees, R. Gronau, C. C. Holt, J. J. McCall,等等。

信息,作为一种有价值的资源,在劳动力就业市场中有着十分重要的作用。在社会化大生产条件下,社会对劳动力的总需求是以成千上万个企业的日常经营需要来体现的。这些企业条

件各异,经营上完全独立,由此形成了劳动力需求的复杂性。而劳动力的总供给,则由大量要求就业的个人所构成。这些人的专长,因知识结构、实践经验不同而各异。每个人实际上所能发挥的劳动量,又取决于本人的素质和对职业的满意程度,由此形成了劳动力供给上的复杂性。鉴此,劳动力资源的最佳配置从宏观而言便成为一个错综复杂的信息工程。

从微观而言,信息的重要性同样显现。

就求职者来说,如果他要参与就业市场,经常会在求职的过程中面临一些问题:诸如如何得到现行工资率的信息、就业稳定问题、工作选择问题、工作的环境组织问题、以及如何得到这些信息的问题等。求职者在寻找工作时,如果获得就业市场的信息愈丰富,那么他得到高薪资的机会就愈大,因此一个求职者在劳动力市场拥有信息,就相当于拥有资本,有了信息而接受工作的工资率在理论上较没有信息而接受工作的工资率更高,二者的区别在于工资的差异。史第格尔认为,求职者的信息资本价值(Capital Value of Information)就是取决于这种获得较高工资与较低工资之间的差异,差异愈大,表示求职者的信息资本价值愈高。

另外,就雇主而言,也会遇到求才问题。诸如如何识别求职者素质的高低,如何才能雇到有技术水准的工人,如何减少雇人成本、训练成本、离职率,如何决定最适工资率,如何取得这些信息的问题等。雇主拥有劳动力市场的信息愈丰富,则他所支付的成本就愈少。所以,有了信息而雇用工人所支付的工资率在理论上较没有信息而雇用工人所支付的工资率低;或者相同的工资率可以雇到技术水准较高的工人。因此,雇主也有信息资本,其价值取决于支付较低工资所实现的节省(The Savings Realized from Paying Lower Wages)。

所以,就求职者和雇主两方面来说,信息的拥有都具有相当的价值。此外,就社会经济发展而言,获得劳动力市场的信息可以使劳动力更有效地分配,信息愈健全,劳动力的边际产量愈能趋于最大化。

然而,由于劳动力市场信息的不完全,没有人知道在一定时期所有雇主所愿意支付的工资(Wage Offer)以及所有求职者所要求的工资(Asking Price),这样,劳动力市场具有极大的不安定性(Uncertainty)。那么,求职者在怎样的条件下,才能获得最大的报酬呢?为什么有些人拥有一定市场信息却仍旧失业?失业期间如何决定并且又如何影响求职者的选择?等等,这一系列问题,也正是求职理论研究的范围之所在。

二、求职者自身因素对求职结果的影响

与社会化市场经济相应的劳动力配置方式是劳动力市场。劳动者和雇主在市场上直接见面,双方根据各自的条件和对方的要求,通过自主选择直接获得对自己最为有利的结合对象。这种配置上的直接性,可大大减少由于决策层次增多和决策时间过长所带来的信息失真和判断失误。这是劳动力配置引入市场机制的优越性之所在。这种配置上的直接性,必然会导致不同的劳动力市场结果(Labor Market Outcome),对求职者来说,则体现为求职结果。

求职结果有两类情形:(一)求职者得到适度运用;(二)求职者未被适度运用或低度运用。后者又分为四种情况:(一)求职者得不到就业机会,或者对工作不满意,继续求职,保持失业状态;(二)就业后工作时数不足,即工作时间低于正常情形,需要增加工作时间;(三)就业后所得偏低,也就是说依工作时间判断虽已适当运用,但收入低于正常情形;(四)教育与职业不相称;指较高技术水准者任较低职位或专业不对口。

那么,求职者是否被适度运用,由哪些因素来决定呢?当然,经济景气与否和劳动力市场供

需失衡可能是最基本的因素。这里,我们想从微观层次上就求职者自身因素这一侧面来探讨这一问题,下面逐次加以论述。

(一)求职者的年龄

年龄是社会分化的基础,好比社会阶级是社会阶层化的基础一样。年龄阶层化是指社会资源依社会成员的年龄而予以不平等分配的结果。一般而言,社会资源不仅包括物质财富,还包括社会赞许或尊重等。由于各年龄阶层所得到的社会资源受到社会需要和每个年龄阶层成员的数量和特质的影响,于是雇主有可能根据求职者的年龄给予不同的报酬。另外,不同的年龄可能代表着不同的人力资本、资历、工作经验和社会关系,并且不同年龄的求职者之间的工作替代性也不高,因此,雇主对不同年龄的求职者有不同的需求,也有不同的资源分配决定。所以,各年龄层求职者的数量就与劳动力市场结果有相当密切的关系。以人口学的概念来说,人口年轮大小(Cohort Size)与劳动力市场结果有关,进而影响到求职者的求职结果。

一般而言,同人口年轮的求职者相对数量愈大,必然使其劳动力市场的职位竞争性提高,而失业的数量也相对增加,同时就业者的实际工资率也容易遭到雇主压低。

在实证研究上,美国(Murphy, et al., 1988)和日本(Martin and Ogawa, 1988)都发现人口年轮的大小对失业率和薪资所得有着显著的影响,即人口年轮愈大,则其失业率愈高,薪资所得愈低;在英国(Ermisch, 1988)却发现人口年轮大小对失业率有显著的影响,对薪资所得则影响不明显。

(二)求职者的性别

性别阶层化早已是经济学和社会学等学科研究的主题之一。在许多不同的社会中都发现,和男性劳动者比起来,女性劳动者常常集中于:A. 技术水准要求较低的工作;B. 职业声望较低的工作;C. 低所得的工作;D. 高失业率的工作。为什么会产生这种现象呢?通常解释女性在劳动力市场不利的理论有下列几种:

1. 歧视论。认为劳动力市场女性处于不利地位的原因是由于雇主主观偏好男性劳动者而造成的。

2. 独占论。认为劳动力市场大部分受男性所控制,结果导致女性劳动者在市场上的相对不利性。

3. 人力资本论。认为男女劳动者在市场上的所得差异是由于劳动者不同的人力资本投资所致。

4. 内部劳动力市场论。它强调工作组织结构对女性劳动者不利这一方面的原因。

5. 社会化论。认为女性劳动者由于社会化过程而形成与男性不同的职业选择行为,进而导致不同的市场结果。

基本上没有一种理论能单独解释所有男女两性就业结果的性别差异。由于女性人口参与劳动的机率、参与的方式和结果跟男性劳动者不同,故在劳动力市场上,求职者性别不同,求职结果也就不一样。

(三)求职者受教育程度

正式教育是人力资本投资的一种形式,也是劳动经济学家们最常用来说明劳动力市场结果的影响因素。正式教育对个别劳动参与者的劳动力市场结果的影响,理论上有两种说法:

1. 生产力假说(Productivity Hypothesis)

生产力假说主张教育给予个人在工作上必要的知识和技能,进而提高个人在工作上的生

产力。而生产力的高低又是雇主决定工作者报酬的依据(Welch, 1970; Huffman, 1974, 1977)。因此,受教育程度愈高,生产力愈高,劳动参与结果(即报酬)也会愈好。

2. 过滤功能假说(Screening Device Hypothesis)

过滤功能假说则认为教育提供给雇主用人时的过滤功能,使雇主容易辨识个人伴随教育训练而拥有的优异能力和某些雇主较喜欢的个人特质,如对权威的态度、对时间的观念和工作动机等。因此,高教育程度的劳动参与者较容易得到雇主所给予的较好劳动参与结果(Woodhall, 1987)。

在个人层次上,既然教育对个人劳动参与的结果有所影响;自然,在总体层次上,劳动力市场的人力运用状况与整个教育结构有密切的关系。特别是在劳动力市场供需不平衡的情形下,必然会产生人力低度运用的现象,并且高等教育者的教育与职业不相称的情形会变得相当普遍。

(四)求职者的婚姻状况

从单身到结婚,无论是对男性还是女性,都是一种地位角色的改变,也是一种家庭责任的改变。对结婚后的男性,劳动参与的影响可能不大。但就女性而言,婚否则对雇主显得较为重要。因为在传统的家庭角色分工上,女性仍然是家务工作的主要承担者。随着孩子的孕育和出生,已婚妇女的劳动参与会产生明显的改变,会因子女和家庭的缘故暂时退出就业岗位。如在英国,1988年英国职业妇女中只有25%是全日性的工作者,而在有5岁以下小孩的职业妇女中只有7%是全日性工作者(Mansfield and Colland, 1988)。

另外,没有结婚而即将结婚的女性还面临着结婚出嫁后居住地点的改变,这同样会影响到劳动参与的程度。

婚姻地位的改变会使女性在求职过程中处于不利地位,因为雇主总是选择对自己有利的结合对象,并视对方的条件来决定取舍与否和工资报酬。所以,婚姻状况对求职者来说,也是影响求职结果的一个因素,对女性尤为如此。

三、工作组织环境对求职者职业选择的影响

上面已经谈到求职者的年龄、性别、教育和婚姻状况都会影响到劳动力市场的参与行为,不同的情况会产生不同的求职结果。在劳动力市场上,求职者并非处于被动地位单方面地让雇主选择,而是在双向选择过程中实现与企业的自主结合。因此,求职者求职是否成功,除了其自身因素是否满足雇主的需要之外,还取决于求职者对雇主所提供的某项工作的满意程度和这项工作的组织环境。工作的组织环境愈好,求职者的满意程度愈高,求职者就业的可能性会愈大。否则,有些求职者会宁可继续寻找工作也不愿就业。一个刚进入劳动力市场的求职者,他不知道在什么时候应当接受什么样的工资,也不知道以后他的工资会作何种改变,对于空缺职位的性质也没有完全的信息。在一个人寻找工作的同时,通常会产生信息成本(Information Cost),也就是求职成本(信息成本包括求职成本与求才成本,对求职者,其信息成本为求职成本,如时间、交通费用、求职者精神上的磨损等),使得求职者在信息成本较薪资报酬为大时就不愿再继续寻找。在这里,关于求职者的成本-效用分析,我们不作专门的讨论。我们主要讨论求职者如何选择企业,或者说企业哪些内在和外在的因素会影响求职者的职业选择行为。

在雇主愿意提供工作机会的前提下,求职者是否就业,取决于他对该项工作的满意程度,即看它是否使求职者获得重要的工作价值。这种价值的确定又取决于求职者基本需要的满足

或者有助于求职者个体基本需要的满足。需要本身又有两类,两者相互依赖,这就是身体的或物质的需要和精神的需要,特别是发展的需要。需要的满足,靠企业来提供,其中企业的工作组织环境起了重要作用。

根据国外学者的研究,工作自身的组织环境与劳动者对工作的满意程度有关。对求职者来说,他对某项工作满意与否将直接影响到他对工作的选择,因为他就业后便成为企业的一名员工,他不得不考虑企业的工作组织环境与满足自己需要两者之间的这种内在相关性。下面,我们分次论述。

(一)工作本身的多种属性

由于求职者表现出相当大的个体差异,因而有相同的价值观、能力及背景的求职者可能会对某种特定工作有兴趣;而价值观、能力及背景不同的求职者则会对同一种工作有不同的选择方式。

首先,求职者对工作意义的看法。也就是工作任务的重要性或者说工作对于他生活的影响作用。比如造原子弹的工作比清洁工人的工作更重要,因此,求职者认为选择造原子弹的工作会觉得更满意一些。

其次,工作的应用技能。如操作较为复杂的工作,比整天重复一种操作的工作,求职者感到更为满意。当然,其中也有个体差异,并非所有的求职者认为变化性大的工作更有价值。

再次,工作的自主性。即求职者考虑就业后是否能决定自己什么时候和如何去作业。工作自主性越高,则求职者越满意。

第四,工作的劳动强度。如在大型厂矿企业,自动化工作不太消耗体力,因而这是它的主要优点。这种优点可以抵消工作单调、乏味的缺点。就求职者而言,工作劳动强度太大,会降低对工作的满意程度。

(二)工作条件

工资待遇。对几乎所有的求职者来说,工资待遇是至为重要的工作条件之一。当然,对于不同的求职者,金钱意味着不同意义。对于不能从工作中获得其它满足的求职者来说,金钱显得更重要些。心理学家认为,在对金钱意义的看法上,存在着个体差异,它随人们不同的生活阶段、个体经验、性别、经济地位以及个性特征的不同而不同。所以不存在一种简单的公式去确定求职者对工资待遇的满意程度。但无论求职者背景如何、经济地位如何,他对工资待遇的满意水平通常与工资待遇的相对水平成正比,他是与和自己类似并已就业的劳动者相对照而发现相对水平的。

工作安全。工作安全也是工作条件很重要的方面,其重要性也许仅次于工资待遇。对有责任的求职者来说,工作安全应与工作满意有关。

角色明朗度。角色不明也是工作条件的一个方面,它会造成对工作的不满意。角色不明是指工作的责任和期望不清楚、或者得到提升和表彰的标准不明确。

自然工作条件。自然工作条件如果舒适健康,则会使求职者对工作更为满意。如适中水平的温度、湿度、光照、噪音、良好的工具和设备等。

环境因素。工作场所之外的环境条件以及离住所的远近也会影响对工作的满意程度。

(三)人际关系

企业人际关系可分为与上级、同事的关系。如果企业群体内聚力高,对求职者对工作的满意程度有积极的影响。企业等级森严会导致不良的人际沟通和同事间关系疏远,不利于企业形象

象的建立和巩固,也会造成求职者对工作的不满意。

从上述中可以看出,求职者对工作的满意程度,取决于工作组织环境,其中每种因素的实际状况,势必影响到求职者对该项工作好坏的总体评价。如果这种评价结果使得求职者对该工作的总体满意程度下降到一定极限,求职者可能会断然放弃这项工作。对于已就职的劳动者来说,他们对工作的满意程度则使他们面临两种选择:或者继续留任;或者重新考虑选择工作,即“跳槽”。

四、结 语

求职研究,其对象是个体就业之行为,也就是劳动力与企业之间如何在互动(Interaction)中实现最佳配置,其目的在于如何增进人力或劳动力的经济效益。本文的探讨仅限于影响劳动力市场就业结果的诸因素分析。

在劳动力市场上,市场机制对劳动力配置的调整主要是以工资的变动为媒介,企业和个人均参考这种变动来决定自己的选择。一般来说,当市场供需失衡时,由于工资具有弹性,通过调整市场操作可和缓失衡的现象,但是,只要劳动力市场存在着工资差异,即使工资的调整也不可能导致充分就业。劳动力市场的竞争,工资收入只是一个方面,还有企业的工作组织环境也在起作用;另外,没有完备的信息搜集、分析与传播网络以及适当的财政政策(如失业保险等),要想消除市场机能的障碍而提高就业率也是不可能的。因此,求职理论的探讨,有助于我们对整个劳动力市场有较全面的认识。

主要参考文献:

1. 任严政,“关于社会主义制度下劳动力是不是商品问题讨论综述”,政治经济学(社会主义部分),中国人民大学书报资料中心,1986年第10期第97页。
2. G. J. Stigler, “Economics of Information”, *Journal of Political Economy*, Vol. 69, 1961, pp213—225.
3. G. J. Stigler, “Information in the Labor Market”, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, 1962, pp94—105.
4. K. Murph, M. plant, and F. Welch, “Cohort Size and Earnings in the United States”, pp. 39—58 in Lee, R. D., W. B. Arthur, and G. Rodgers (Eds.), *Economics of Changing Age Distributions in Developed Countries*. New York: Oxford University Press. 1988.
5. L. G. Martin and N. Ogawa, “The Effect of Cohort Size on Relative Wages in Japan”, *ibid.* pp59—75.
6. J. Ermisch, “British Labour Market Responses to Age Distribution Changes”, *ibid.* pp76—86.
7. F. Welch, “Education in Production”, *Journal of Political Economy*, Vol. 78, 1970, pp35—59.
8. W. E. Huffman, “Decision Making; the Role of Education”, *American Journal of Agricultural Economics*, Vol. 56, 1974, pp85—87.
9. W. E. Huffman, “Allocative Efficiency; the Role of Human Capital”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 91, 1977, pp51—79.
10. M. Woodhall, “Human Capital Concepts”, pp21—24 in Bacharopoulos, George(ed), *Economics of Education; Research and Studies*. New York: Pergamon Press. 1987.

责任编辑:范广伟