

第七讲

失业

本讲集中讨论“长期”失业问题，即“正常或自然”存在于经济中的一种现象。需要注意的是，这里的“长期”并不代表每一个人经历的失业是很长时间的，只是代表作为一种宏观经济现象来说这是亘古不变的事情。

我们首先讨论各种失业的分类和基本定义，从而从不同角度、侧面去了解宏观的失业问题。接下来，我们简要了解 2010 年诺贝尔经济学奖得主们的贡献——搜寻模型。最后，我们讨论减少“长期”失业的一些政策举措。

本讲学习安排在经济增长、金融市场之后，货币政策之前，是有必要的。因为失业是一个重要的真实变量（real variable），也联系着实体经济与虚拟经济。失业率上升（下降）与经济增长下降（上升）是相互影响的；而面对经济过热或衰退，紧缩性或宽松的货币政策需谨慎，除了稳定币值以外也要充分考虑对就业的影响。因此，作为一个重要的核心变量，我们需要了解失业问题，这样才能在内容上做到连贯、承前启后，使得学习宏观经济学更顺畅。

第一节 宏观中的失业问题

一、宏观与微观经济学研究的失业问题互为补充

微观经济学中会讨论工资与就业，而失业是就业的一个对立面。那么，为什么在宏观经济学里还要讨论失业呢？事实上，我们在第二讲讨论工资决定的供需模型时就已经发现，微观层面上的失业只是一个价格不合理的问题，因为失业就是劳动供给量超过需求量，那也就是价格超过了均衡工资。因此，若只是从微观层面理解失业，那么就很难理解为什么经济中会长期出现失业现象。按照古典经济学的基本观点，只要劳动力市场和工资是灵活可调整的，那么失业将只是短期问题。

另一方面，仅从微观视角去理解失业也很难解释 1929-1933 年的大萧条。宏观经济学的诞生与当时大规模的失业密切相关。如果失业仅仅是价格不合适导致的，那面对这么大规模的失业，为什么不调整一下工资就能解决失业问题？宏观视角与微观视角的碰撞就此产生，而 1936 年凯恩斯发表的《就业、利息与货币通论》首先就集中讨论了失业问题。

凯恩斯系统地提出了“有效需求”这一理论。他认为，大萧条时期的失业工人遍布城市街道，并不是因为货币工资不能下降。事实上，英国在 1925-1933 年货币工资已经下降了 7%，美国 1929-1933 年货币工资下降了 28%，但英美的失业率仍旧高居不下。他发现，物价下降比工资下降更严重，因此工人的真实工资反而是上升

而非下降的。他进一步指出，这种小于充分就业的均衡状态，来源于“有效需求”不足，因此建议政府通过增加开支（提高 G ）来拉动消费（ C ）与投资（ I ），以提高“有效需求”，从而解决这种大规模失业的问题。

尽管宏观与微观经济学在研究失业问题时采取不同的视角，但两者是相互补充的。宏观经济政策的制定需要考虑微观经济学的洞察，比如劳动力市场的灵活性和劳动力技能的适应性。同时，微观经济学的分析也需要考虑宏观经济环境对个体和企业决策的影响。

拓展阅读 7.1

在凯恩斯光芒四射的 1930 年代，他曾带了三位中国学生，其中一位便是出生于上海、曾在北京大学经济系工作的徐毓楠（Hsu Yunan, 1913-1958）。网络关于徐毓楠的资料很少，而近几年他的著作、资料较多使用了“徐毓枬”之名。1935 年，徐毓楠从清华大学经济系毕业（此时陈岱孙还在此任教授），并到英国剑桥大学留学。他大概是中国第一个从剑桥大学获得经济学博士学位的学生了。

徐毓楠 1940 年获得经济学博士学位后就回国任教了，先是在西南联大和清华大学工作，在 1952 年院系调整后（与陈岱孙教授一起）来到北京大学经济系担任教授。1957 年，在经历了动荡的时局后，他翻译的《就业、利息与货币通论》才终于被三联书店出版（北京时代华文出版社在 2017 年还进行了重新印刷）。自从《通论》的中译本问世以后，凯恩斯理论在中国便逐渐产生了越来越大的影响。不幸的是，1958 年，年仅 45 岁的徐毓楠病逝，而他的恩师之一陈岱孙也第一次在公开场合落泪。喜怒不形于色的陈岱孙曾当着别人的面哭过三次：第二次是 1981 年周培源的大女儿周如枚（陈岱孙的干女儿）早逝；第三次是 1993 年周培源去世的消息出现在电视屏幕上时，他手中的茶杯险些掉在地上，掩面恸哭。

徐毓楠的学生不少，其中就包括著名经济学家刘国光、厉以宁和胡代光等。1953 年，岱孙先生来北大经济系任教时，厉以宁还是三年级的本科生。徐毓楠与陈岱孙共同担任《经济学说史》一课的教学——徐毓楠负责古代希腊、罗马经济思想、中世纪经济思想、重商主义部分，岱孙先生负责重农学派、古典学派以及从萨伊到马歇尔的各派经济学说，接着徐毓楠又继续讲授凯恩斯学说。在文革以前，《经济学说史》可以算是北大经济系里最受学生欢迎的一门课程了。

徐毓楠有两部著作。其一是他在西南联大经济系的讲义，后来编写成一本名为《当代经济理论》的小册子（商务印书馆出版 1949 年 3 月初版，大学丛书），这是当时唯一用规范西方经济学范式写作的教科书，对西方经济理论（包括各个流派，比如希克斯的《价值与资本》、罗宾逊夫人的不完全竞争理论、凯恩斯的《通论》）都有介绍，是一次系统的梳理，这在西方经济学的传播上是划时代意义的，但是紧接着 1949 年后，随着环境的影响，这方面的著作就暂时很少了。这本著作现在看起来也毫不过时的。徐毓楠行文平淡恬静，几乎与现实无涉，但尤其重视就业理论。徐毓楠对经典文本下的功夫极为扎实，据说，徐毓楠教授每讲完一节课，就说这可以看某人的什么书第几页到第几页，学生照翻，

果然准确，大家无不佩服。徐毓楠的另一部著作叫《经济学说史初编》，由高等教育出版社 1956 年出版，在北京大学图书馆收藏。这是徐毓楠在北京大学经济系讲课的讲义。

陈岱孙对徐毓楠十分欣赏，曾对平新乔教授说过徐毓楠“脑子很快”。据说，陈岱孙对一个人才智最高的褒奖就是说一个人“脑子快”了。北大经院的不少老师与徐毓楠都有交集，或者至少听说过徐毓楠先生。在北大经院的官网上，还有两篇 2012 年发布的文章提到徐毓楠先生——其中一篇是王曙光老师的《回望苍茫岁月——陈振汉先生的人生和学术》（仅有一句），另一篇则是李德彬的《北大经济系往事之一》（有一段话）。对于这些陈年旧事感兴趣的同学可以进一步阅读，在此我就介绍到这儿为止。

二、宏观劳动状态的划分

宏观经济学关注整个经济体的总体失业情况。为了衡量这一情况，我们需要对人群进行划分。对于受调查家庭中 **年满 16 周岁** 的成员（劳动意义上的成人）来说，劳工统计局将其归为三种状态：

- 就业（employed，简记为 E）：有工作，无论是否报酬，无论全职还是兼职，也无论是否临时请假。
- 失业（unemployed，简记为 U）：**没有工作，但能工作且四周内在找工作。**
- 非劳动力（inactive，简记为 I）：即所谓的“闲人”，包括以收租、在家炒股等方式为生的人，还包括全日制学生、退休人员。

图 7.1 展示了这三类人群在总人口的划分情况：

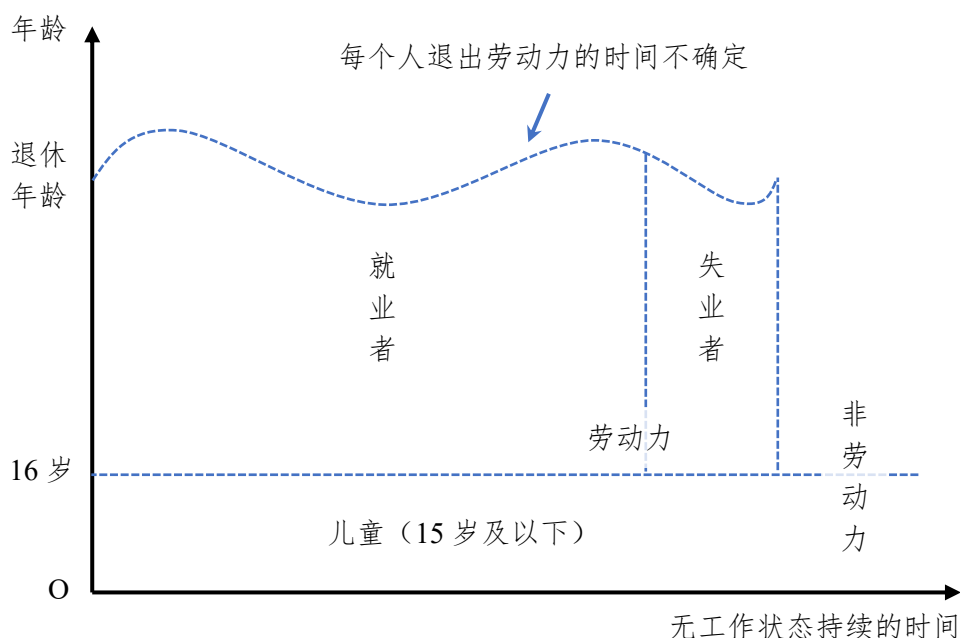


图 7.1：劳工统计局的人口划分（基于劳动状态）

根据国家统计局，2023 年末，我国劳动力有 77216 万人，而就业人员有 74041 万人（占劳动力 95.9%）；0-14 岁人口为 23063 万；总人口 140967 万。根据《人口

普查年鉴 2020》，12 岁人口约为 1736 万，若他们都活到 2023 年底（15 岁），则 0-15 岁人口为 24799 万。这样算来，我们大概可以估计出非劳动力人口为 $140967 - 24799 - 77216 = 38952$ 万人。根据这些计算，我们可以绘制出图 7.2，对我国 2023 年末人口组成进行划分。

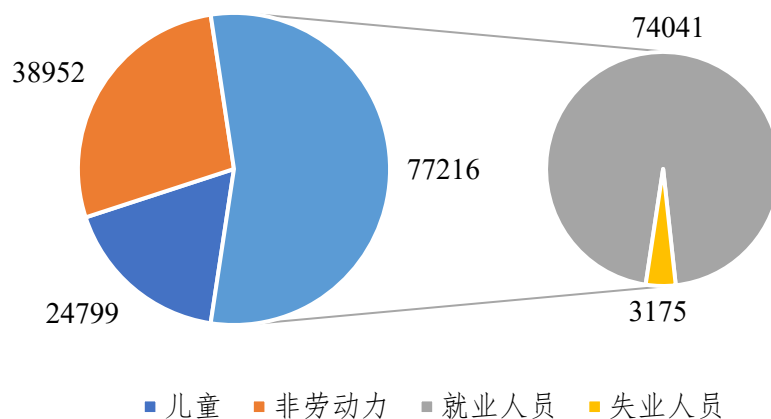


图 7.2：我国 2022 年末人口组成（万人）

注：部分数据来源于国家统计局，访问于 2024 年 4 月 7 日；笔者根据部分数据计算其它数据后绘制此图。

三、作为存量的失业率

失业率既可以作为一个流量（某个时期内发生的量）来定义，也可以作为一个存量（某个时点的量）来定义。作为存量的失业率是指，在某一个时点失业人数占劳动力人数的比重，具体公式如下：

$$\text{存量失业率} = \frac{\text{某时点失业人口}}{\text{某时点劳动力人口}} \times 100\% \quad (7.1)$$

利用图 7.2 的数据，我们可以计算我国 2023 年末的存量失业率为 $\frac{3175}{77216} \times 100\% = 4.1\%$ 。另外一个相关的概念是劳动参与率：

$$\text{存量劳动参与率} = \frac{\text{某时点劳动力人口}}{\text{某时点非儿童人口}} \times 100\% \quad (7.2)$$

这里的非儿童人口就是年满 16 周岁的人口，也是劳动意义上的“成人”人口。不难计算出，我国 2023 年末的存量劳动参与率约为 66.5%。

如果我们关心一个经济体中失业人口占有所有成人人口的比重，那么，我们只要知道失业率和劳动参与率，就可以计算这个比重，因为：

$$\frac{\text{失业人口}}{\text{非儿童人口}} = \frac{\text{失业人口}}{\text{劳动力人口}} \times \frac{\text{劳动力人口}}{\text{非儿童人口}} \quad (7.3)$$

从上式不难看出，在给定失业人口和非儿童人口不变的情况下，劳动力人口对该比重无影响：劳动力人口提高，虽然提高了失业率，但降低了劳动参与率；反之亦然。另一方面，如果我们知道这一比重，同时也知道劳动参与率，那么也能求出失业率。

四、作为流量的失业率

当我们考虑流量的时候，就需要考虑劳动状态在两个时点间的切换。由于劳动状态有三种，因此两个时点的切换有六种发生变化的可能：

- E→U：由就业转为失业（简记为 EU，下面类似）。
- E→I：由就业转为非劳动力（EI）。
- U→E：由失业转为就业（UE）。
- U→I：由失业转为非劳动力（UI）。
- I→E：由非劳动力转为就业（IE）。
- I→U：由非劳动力转为失业（IU）。

大部分人的劳动状态可能没有发生变化，比如 EE、UU 和 II。这样一来，我们就有六种流量变动率（flow rate）：

- EU 率： $\frac{EU}{EE+EU+EI} \times 100\%$
- EI 率： $\frac{EI}{EE+EU+EI} \times 100\%$
- UE 率： $\frac{UE}{UU+UE+UI} \times 100\%$
- UI 率： $\frac{UI}{UU+UE+UI} \times 100\%$
- IE 率： $\frac{IE}{II+IE+IU} \times 100\%$
- IU 率： $\frac{IU}{II+IE+IU} \times 100\%$

在这几类流量变动率中，UE 和 UI 率是比较高的，而且一般情况下 UE 率会比 UI 率高。图 7.3 是根据两篇论文整理的美国和越南劳动力市场中的六种流量变动率估计。其中，美国的数据来自 Peter Diamond 于 2011 年发表在经济学顶刊 AER 上的题为“Unemployment, vacancies, wages”的文章的图 1（转引自 Robert Shimer），而越南的数据来自 Brenda Samaniego 和 Christian Viegelaahn 于 2021 年在国际劳工组织

（International Labour Organization, ILO）平台发布的题为“Estimating labour market transitions from labour force surveys: The case of Viet Nam”的工作论文的表 1。

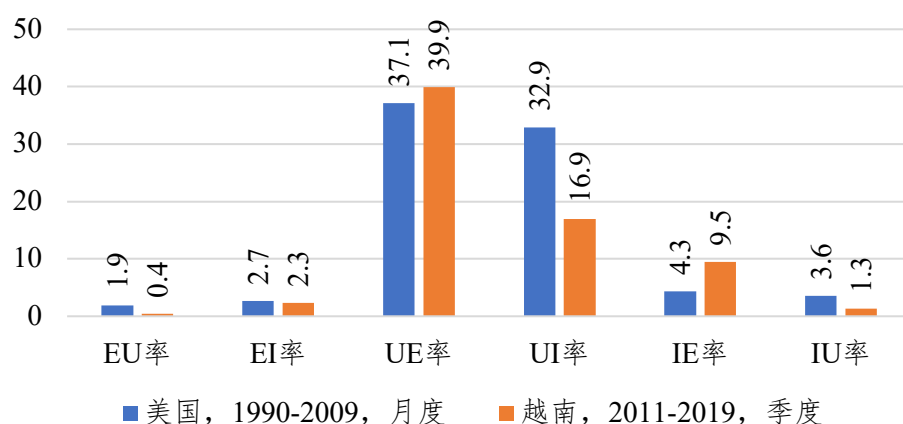


图 7.3：不同金融资产的期望收益与风险

注：本图整理自 Diamond (2011)¹和 Samaniego 和 Viegelaahn (2021)²的论文。

从图 7.3 中可以看出，美国 1990-2009 平均有 37.1% 的失业者会在一个月后找到工作，但也有约 1/3 的失业者会在一个月后（美国数据的两个时点间隔是一个月）放弃继续找工作；越南 2011-2019 平均有 39.9% 的失业者会在一个季度后找到工作，但大约 1/6 的失业者会在一个季度后（越南数据的两个时点间隔是一个季度）放弃找工作。无论是美国还是越南，一个就业人员在短期内都不会丢掉工作。约 10% 的非劳动力在短期内会转为劳动力。

综上所述，我们可以得出两点总结：第一，就业者和非劳动力是相对“稳定”的状态；第二，失业者是相对“不稳定”的状态——短期内的切换概率较大（容易发生变化）。由此看出，用流量比率去看失业往往能对问题有更深刻的理解，相比仅从存量去看问题要更加动态。类似地，我们还可以考虑行业、职业流动等现象，从而对就业人员内部细分状态有更深刻的了解。

五、自愿与非自愿失业

上面讨论了存量和流量的失业，那么这些失业到底是自愿的还是非自愿的呢？这个问题实际上源于上世纪 30 年代的一个争论：

- 古典经济学家认为，工人之所以失业，是因为他们不愿意接受市场均衡工资，所以是自愿的（voluntary）。
- 凯恩斯主义者认为，工人愿意接受当前的工资，但求职人数仍然超过岗位数，因此是非自愿的（involuntary）。

¹ Diamond, P. (2011). Unemployment, vacancies, wages. *American Economic Review*, 101(4), 1045-1072.

² Samaniego de la Parra, B., & Viegelaahn, C. (2021). Estimating labour market transitions from labour force surveys: The case of Viet Nam. ILO Working Paper No. 35.

这一争论实际上就是对劳动力市场是否处于充分就业的均衡的理解不同。两者实际上是可以并存的（见图 7.4）。在下图中，我们可以看到劳动供给曲线 S 和劳动需求曲线 D 相交的点决定了均衡就业人数 L^* ，但这个人数低于劳动力人数 N 。两者的差距就是自愿失业的人数——这部分工人不愿意接受在现行市场工资率下工作，而更偏好于闲暇或其它活动（根据其效用最优化问题得到）。与此同时，凯恩斯对有效需求不足时期的劳动需求和工资进行了新的解释，并提出非自愿失业的存在：当有效需求不足时，物价比货币（名义）工资下降得快，因此真实工资实际上高于市场出清水平，进而导致失业超过自愿失业，也即包含一部分非自愿失业的成分。货币工资不容易下降就是“工资粘性”的一种表现，而“工资粘性”就是上世纪 30 年代凯恩斯主义与 90 年代以来的新凯恩斯主义的基本假设之一。为什么货币工资不容易降下来呢？因为名义工资都是劳动合同提前约定好的，不太容易变动。即使当劳动合同提前把 CPI 纳入考虑时，在大萧条时，劳动需求下降的速度依然可能超过工资下降的速度，进而导致非自愿失业。

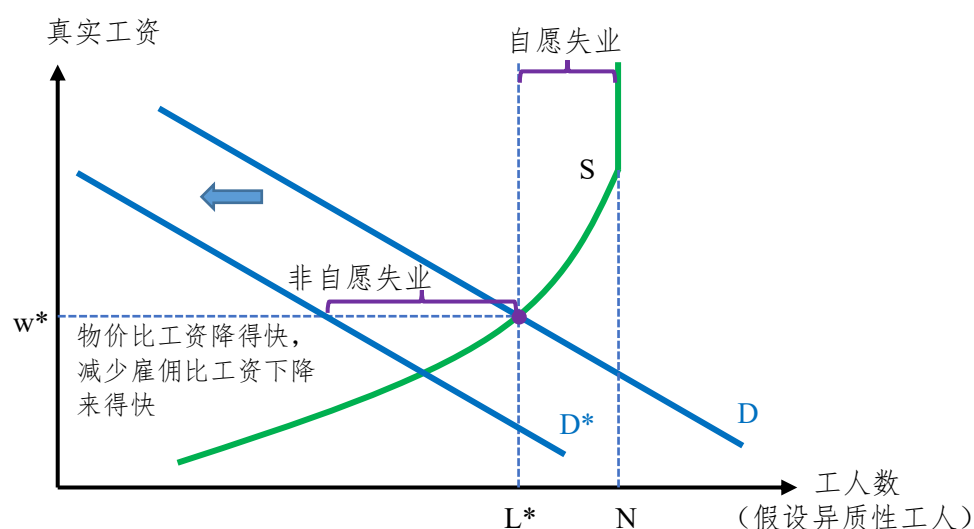


图 7.4：自愿与非自愿失业的凯恩斯图解

那么，如何解决非自愿失业问题呢？凯恩斯主张政府多搞公共基础设施建设，提高有效需求，刺激劳动需求，让 D^* 回到 D ，将货币与真实工资重新匹配上来。若没有这个洞见，而是依据古典经济学家的观点，那么政策制定者可能就会认为只要把工资降下来就能解决问题了。

事实上，除了凯恩斯的有效需求理论，还有别的理论可以解释非自愿失业。在古典经济学的框架下，只要工资不在市场出清水平下，就会出现非自愿失业。最低工资法就是一个最简单的例子：当最低工资要求雇主发放高于市场出清水平的工资时，在该工资水平下愿意提供劳动的工人数就会超过雇主能够接受的工人数，从而造成非自愿失业。类似地，我们在第二讲提到的工会力量、效率工资也导致了均衡工资超过了市场出清水平，而歧视则导致另外一个维度的非自愿失业（即使有工人

愿意在工资为 0 的情况下提供劳动，雇主也不会雇佣他们，因为担心他们会给企业带来负面影响）。

有一种特殊的情况也会产生非自愿失业——当部分工人在某一工资水平（特别是在均衡水平）**存在同质性偏好时**（即对于是否工作都无差异）。这种情况可以用图 7.5 展示：我们发现，在均衡工资水平上，愿意提供劳动的人数 L^* 可能超过雇主的需求（实际雇佣人数 L^{**} ）³。在这种特殊情况下，**若拐点与过 N 点的垂线重合，则失业可能完全没有自愿的成分。**

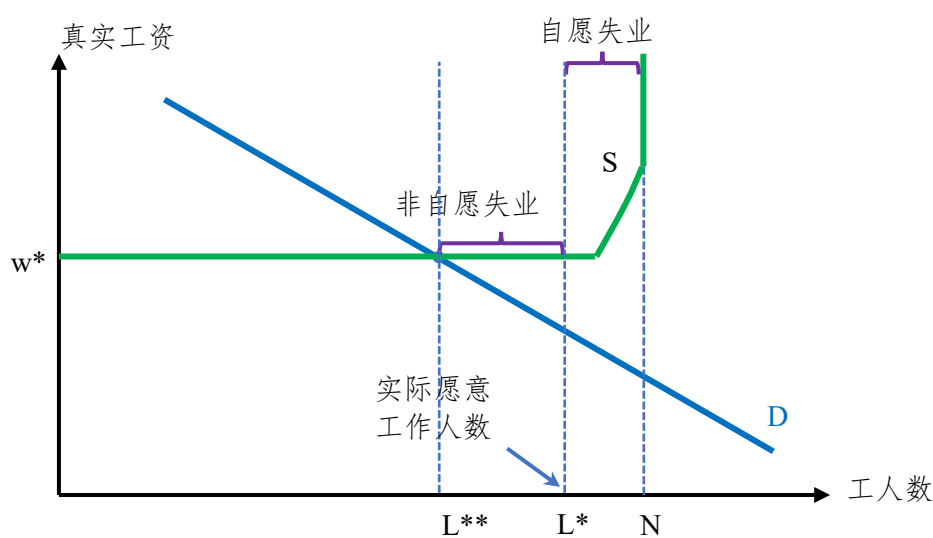


图 7.5: 自愿与非自愿失业的特殊图解

六、结构性失业

结构性失业（structural unemployment）通常是指由于经济结构、体制等变动，导致劳动力在技能、经验、主观意愿等方面的供给结构与需求不一致导致的失业。这样的情况往往是**非自愿失业**，而且通常导致地区、产业之间持续的不平衡，比如从高耗能、高污染产业向新能源产业转型的过程中，势必会关、停一些企业与项目，也会创造一批岗位。此时，既有失业又有岗位空缺，但失业者都不胜任当前岗位。

在一些教科书中，结构性失业也包括由最低工资法或效率工资带来的失业，这或许是不同经济学家对“结构”理解的不同所致。本讲义主要强调的是**由于技能的不匹配导致的失业。**

如何用图像模型来展示技能不匹配带来的结构性失业呢？一般来说，结构转型往往先传导到用人单位（即雇主），导致他们改变用人需求。这样一来，他们对于拥有某种技能工人的需求就会下降，而对于另外一种技能工人的需求会上升。由于工人无法迅速调整自己的技能储备（这往往需要数年的教育人力资本积累），并且

³ 图中没有将 L^* 选取在劳动供给曲线的拐点处，主要是考虑到有一些对于是否工作都无差异的工人可能选择的是不工作。当然，一般在经济学中，我们通常假设所有对于做不做某件事都无差异的个体都会选择做，因此将 L^* 选取在拐点处也是可以的。

货币工资往往不会随着技能要求改变而立刻发生变化，从而导致工资高于市场出清水平。这样的一个图像模型与图 7.4 非常相似： D^* 就是对旧技能工人的实际需求。

经济结构转型的过程中往往伴随着**岗位毁灭**（job destruction）和**岗位创造**（job creation）。所谓岗位毁灭，就是由于企业缩小规模或关闭而导致的就业下降；岗位创造则是由于企业扩张或新企业成立所贡献的就业上升。在经济体中，两者是同时发生的。然而，职工流动通常比这两种现象更频繁（见图 7.6），因为经济体中不仅有结构性失业，还有其它类型的失业。

七、摩擦性失业

除了结构性失业之外，有一种失业来自人们在不同岗位间切换，俗称“跳槽”；抑或是有人主动离职去周游世界了一段时间，又主动回来找工作了。在切换期间，或离开又回来的过程中，都需要时间。而由找工作所需要耗费的时间所导致的失业就是**摩擦性失业**（frictional unemployment）。



图 7.6: 美国 1990Q2-2009Q4 私营部门的工作和职工流动率

注：本图来自 Diamond（2011）的论文，数字均为占就业人数的百分比。

摩擦性失业者通常不是指经济结构转型被开除的工人，而是那些主动寻求更好机会的工人。他们原本可以不失业，但为了获得更好的工作，他们暂时舍弃安稳，所以这种失业基本是**自愿失业**。

但是，万事没有绝对的。摩擦性失业之所以叫“摩擦”，也是想强调阻力，即切换没有那么顺畅。等待期若太长，即使是主动自愿辞职的人，可能也没那么情愿继续下去了（因而转变为非自愿失业甚至变为非劳动力）。

拓展阅读 7.2

尽管大多数摩擦性失业的情况都是个人出于自身考虑而选择离职，但在某些情况下，自愿与非自愿之间的界限变得模糊。这些例外情况通常源于求职过程本身的情况，而非导致结构性失业的宏观经济变化。以下列出一些可能不完全是自愿的摩擦性失业情况。

过度乐观：个人可能是被积极宏观经济指标或个人技能的自信心驱使选择离职的。他们相信会快速找到新机会，然而，如果求职时间超过预期，即使他们的失业最初是出于自愿选择，随着时间的推移他们也会感觉不那么自愿了。

搬迁需要：人们可能因为配偶的工作调动、家庭或其他个人原因需要搬家，这些原因与他们自己的就业不直接相关。虽然搬家的决定是自愿的，但由此产生的失业则是这些个人情况的间接结果，而不是直接选择离开工作。

合同性工作的结束：从事临时或季节性工作的工人在合同结束或淡季期间面临失业。尽管他们可能预见并计划了这些空档期，但这种失业是他们工作性质的一部分，而不是寻找更好机会的主动选择。

信息错误或缺乏：有时人们会基于对就业市场的误解而决定离职寻找更好的机会。当人们在这种误解下主动辞职时，他们可能会发现现实中的工作机会并不符合他们的期望，使得在回过头来看时感觉这种失业不完全是出于自愿的。

这些情况强调了将失业严格划分为自愿或非自愿的复杂性。虽然摩擦性失业主要与主动换工作相关，但求职的现实和个人境况可能会引入非自愿的元素，使得这两个类别之间的界限变得模糊。

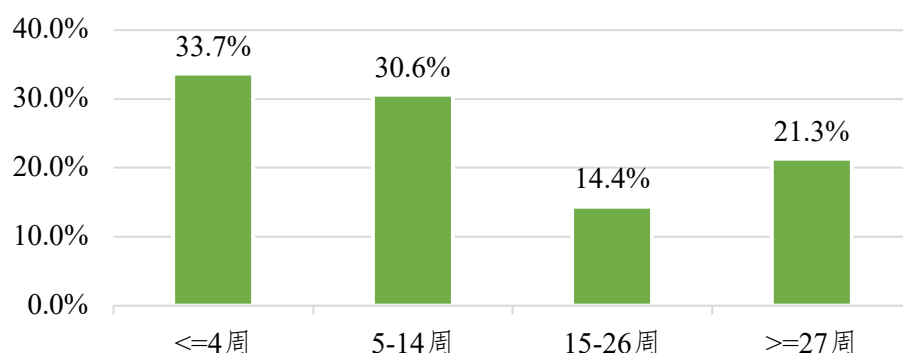


图 7.7：美国 2025 年 3 月失业者找工作所需要耗费的时间分布

注：数据来源于美国劳工局网站（<https://www.bls.gov/news.release/empsit.t12.htm>），访问于 2025 年 4 月 10 日，选取的是经过季节调整的数据。

图 7.7 展现了失业者找工作所需要耗费的时间情况，超过 60% 的美国失业者会在 14 周及以内找到工作，但也不乏需要 15-26 周甚至 27 周以上才能找到工作的人。这体现出摩擦问题可能是严重的。

八、自然失业与周期性失业

开篇我们就说本讲集中讨论“长期”失业，或称自然失业。实际上，自然失业就包括了上面讨论的结构性失业和摩擦性失业。⁴我们由此可以定义**存量的自然失业率（natural rate of unemployment）**：即经济体某时点结构性失业与摩擦性失业之和占劳动力人数的比重。

⁴ 注意，这里不包括凯恩斯的有效需求不足导致的非自愿失业。

$$\text{自然失业率} = \frac{\text{结构性失业人口} + \text{摩擦性失业人口}}{\text{劳动力人口}} \times 100\% \quad (7.4)$$

自然失业率被认为是一个长期均衡率，不受短期经济政策或通货膨胀的影响。这表明，试图将失业率降低到这一水平以下可能会导致经济过热，进而使通货膨胀加速。因此，我们也将自然失业率称为**非加速通货膨胀失业率**（Non-Accelerating-Inflation Rate of Unemployment, NAIRU）——这个概念等后面讲菲利普斯曲线时再具体解释。

需要注意的是，自然失业不等于“长时间失业”（如失业超过半年）。这里的长期并非指失业时间长，而是指现象存在的持久性——即使没有经济危机，经济中或多或少总是存在一定水平的失业情况。因此，自然失业包含短暂失业（如图 7.7 中失业小于或等于 4 周）的情况。长期或自然失业并不代表人们愿意接受失业，只是一种不会自动消失、长期存在的现象。

曼昆指出：“在任何时候所见到的大多数失业者往往是**长时间失业者**，但大多数失业却是**短暂的**。”这看似是一个悖论，但其实不难通过一个例子理解：比如，一个经济中每周都有 4 人登记失业，其中有 3 人每周都登记，另外 1 人一直在换；这样一来，52 周下来就出现了 55 个失业登记（3 个**长时间**，52 个**短暂**），其中**短暂**失业的登记占大多数（流量），在任何时点**长时间**失业者都占多数（存量）。

现实中我们观察到的失业就是自然失业吗？其实不然。自然失业是一种理想的情况，现实情况往往会围绕它发生偏离。**周期性失业**（cyclical unemployment）就是实际失业率偏离自然失业率的程度。

$$\text{实际失业率} = \text{自然失业率} + \text{周期性失业率} \quad (7.5)$$

既然自然失业是一种理想状态下的失业，我们怎么判断自然失业率是多少呢？如果我们假设实际失业率围绕自然失业率波动，也即周期性失业率时而为正、时而为负，那么自然失业率大概就是实际失业率在多年中的一个平均值。当然，实际的估算会更复杂一些，对此有兴趣的同学可以在今后的学习中深入了解。

周期性失业与经济周期密切相关，是短期宏观经济理论与政策的研究范畴，将在之后的章节中具体展开。这里仅仅简要描述：当经济衰退时（即商业周期处于波谷时），EU 和 EI 率上升，UE 率下降；辞职（quits）率下降，解雇（layoffs）率上升，但加总起来脱离工作/退役（separations）率上升；新雇（hires）率下降。

周期性失业不是由于产业结构调整而引发的，不是一种结构性失业现象，也不是工作和职工流动时的那种摩擦性失业。周期性失业是几乎所有部门、所有企业都裁员，至少多个部门的失业率同时上升，社会总失业率明显高于历史平均失业率的那种经济现象——周期性失业本身是总体的经济现象。然而，周期性失业的发生会对就业结构、对岗位与就业之间的结构性匹配产生效应，即会产生结构性效应。

周期性失业是宏观经济学要着重加以研究并力求降低的一种失业。

例 7.1

在过去 3-4 年中，大学毕业生经历了三种类型的失业：结构性失业、摩擦性失业以及周期性失业。你能举例说明吗？

以下是这三种失业类型的具体例子：

结构性失业发生在工人的技能不再符合劳动市场的需求时。对于大学毕业生而言，这可能意味着他们所学的专业或技能由于技术进步、产业转型或全球化等因素，不再有足够的就业机会。例如，随着人工智能和自动化技术的发展，一些传统需要人工操作的职位可能会减少，导致专业对口的工作机会减少。如果一个学生专攻的是这类领域，他们可能会发现毕业后难以找到相关工作。

摩擦性失业是指个人在两份工作之间、重新回到职场或初入职场时的失业期，通常是因为他们在寻找与自己技能和兴趣更匹配的工作。对大学毕业生来说，这种情况很常见。毕业后，他们可能会花一段时间来寻找理想的工作，或者在尝试几份不同的工作后，决定换一个更适合自己的职业道路。例如，一个毕业生可能在毕业后的几个月内尝试了几份工作，但发现这些工作都不符合他们的长期职业规划，于是继续寻找新的机会。

周期性失业与经济周期的波动有关，当经济衰退时，需求下降，企业减少产量，从而导致工人被裁。对于大学毕业生来说，这意味着在经济不景气时，他们找到工作的难度会增加。在疫情期间，许多行业都可能减少招聘或停止招聘新员工，导致即使是名校高学历的毕业生也难以找到工作。

这三种失业类型反映了大学毕业生在进入劳动市场时可能遇到的不同挑战，每种类型的失业都需要不同的政策和个人策略来应对。

例 7.2

失业率是个完美的指标吗？可能低估或高估实际的失业情况吗？

任何一个指标显然都很难成为完美指标。

有经济学家认为：找工作要花时间，或者在不同工作之间切换和交接的过程中需要花时间，这些都是很正常的现象。因此，用“失业”来形容这种正常状态可能有些过度了，尤其是对于切换期只有 4 周或更少时间的人来说。因此，失业率或许夸大了失业的严重程度。

另外一些经济学家则认为，经济中存在不少其它类型的工人（下面我们要介绍的包括丧志工人、准待业工人和未充分就业工人）可能导致失业率低估了失业的严重程度。

九、其他类型的工人

下面，我们再介绍三类工人：

- 丧志工人（discouraged workers）指的是那些因为长时间找不到工作而放弃继续寻找工作机会的人。这类人可能会认为，即使继续寻找，也无法找到合适

的工作，因此他们不再积极地参与劳动力市场。在统计上，丧志工人通常不被计入劳动力人口中。

- 准待业工人（marginally attached workers）是指那些近期（最近 4 周）无工作也没有积极寻找工作，但表示愿意工作并且在过去（12 个月内）已经寻找过工作的人。这类人由于各种原因（如家庭责任、学习或对找到合适工作缺乏信心）而没有积极寻找工作，但如果有合适的工作机会出现，他们愿意接受工作。
- 未充分就业工人（underemployed workers）指的是那些有工作但工作条件（如工时、技能利用或收入水平）未能达到其期望和需求的人。这包括两类情况：一是工时不足的工人，即那些愿意并且能够从事更长时间工作但只能找到兼职工作的人；二是技能不匹配的工人，即那些当前工作未能充分利用其技能、教育或经验的人。克鲁格曼等的教材主要强调的是第一类情况，即将未充分就业工人定义为想全职工作但目前不得不兼职工作的人。

这三类工人反映了劳动市场中存在不同类型的就业问题，不仅仅是简单的失业率所能反映的。它们揭示了劳动力资源的未充分利用。以上情况都会导致失业率对失业问题的严重程度存在低估。

十、奥肯定律

我们上面在讨论周期性失业的时候，隐隐感觉到经济增长与失业率之间存在着某种关系。经济衰退时，经济增长放缓甚至为负，同时失业率攀升。那么，失业率与经济增长之间是否存在着负向的关系呢？事实上，早在上世纪 60 年代，一位叫做奥肯的经济学家就已经提出了这样一个经验关系（empirical relationship）了。

拓展阅读 7.3

阿瑟·奥肯（Arthur Okun, 1928-1980）是耶鲁大学的经济系教授，被认为是美国在战后最有创造力的经济政策制定者之一。他喜欢以小名 Art 自称。1949 年，奥肯本科毕业，并以哥伦比亚大学最高总 GPA 的优异成绩获得了 Albert Asher Green 纪念奖。1956 年，奥肯博士毕业。随后不久，奥肯就到了耶鲁大学任教。1968 年，奥肯出任了约翰逊总统经济顾问委员会主席，致力于创办希鲁斯金学会，并主要从事宏观经济政策的研究。他闻名于世的特点是——以简单的事例来阐明复杂的经济问题的要点。

1962 年，作为凯恩斯主义经济学家，奥肯提出了一个经验法则（rule of thumb）：当失业率下降 1 个百分点时，潜在 GDP 就能提高 2-3 个百分点；反之，若失业率上升 1 个百分点，则潜在 GDP 大概下降 2-3 个百分点。基于此，奥肯强调用财政政策刺激就业的重要性。后来，人们将这个经验关系称为奥肯定律（Okun's Law）。尽管这一关系在许多国家和不同历史时期得到了印证，仍然有一些经济学家对此提出质疑。另外，两者关系的系数在不同时期、地区或国家可能存在差异，而这也是需要人们持续探究的问题。



图 7.8：在工作中的奥肯

注：该照片的拍摄者是美国联合通讯社（Associated Press）的摄影师 Robert Schutz，展现奥肯 1964 年在华盛顿特区工作的场景。该照片的摄影师通常以小名 Bob 署名。

奥肯定律有两个版本。第一个版本用偏离“潜在水平”的幅度（gap）来衡量：即真实 GDP 偏离其“潜在水平”的幅度与失业偏离其“潜在水平”（即自然失业）的幅度之间存在负相关。用一个数学公式来表示这个幅度的负相关关系就是：

$$\frac{Y - \bar{Y}}{\bar{Y}} = -c(u - \bar{u}) \quad (7.6)$$

在（7.6）式中， \bar{Y} 是潜在产出（potential output）， \bar{u} 是自然失业率， Y 和 u 分别是真实 GDP 和实际失业率， $c > 0$ 是两个幅度之间的相关系数。

第二个版本是用变化程度来衡量的：真实 GDP 的变化率与实际失业的变化率。其数学表达式为：

$$\frac{\Delta Y}{Y} = k - c\Delta u \quad (7.7)$$

在（7.7）式中， k 是完全就业情况下真实 GDP 的（平均）增长率。这个版本的奥肯定律是更常用的版本，并且可以由第一个版本转化得到。

奥肯定律在中国适用吗？卢锋等（2015）在《中国社会科学》发表“劳动力市场与中国宏观经济周期：兼谈奥肯定律在中国”一文指出：仅包含失业率这一变量的标准奥肯模型适用于已完成劳动力转移的发达国家；对于转型经济体，应包括农业劳动力转移这一关键结构变量，从而将标准奥肯模型拓展为广义奥肯模型；标准奥肯模型可视为广义奥肯模型的特例。换言之，公式（7.6）和（7.7）所表述的奥肯定律在我国还不太明显，在某些情况下 c 甚至可能取值为负数。

2022 年，我国失业率相比于 2021 年大幅提高，与此同时真实 GDP 增长率下降明显；2023 年，我国失业率相比 2022 年小幅下降，与此同时真实 GDP 增长率回升。下面基于我国城镇登记失业率和真实 GDP 增长率数据绘制经验关系拟合线：

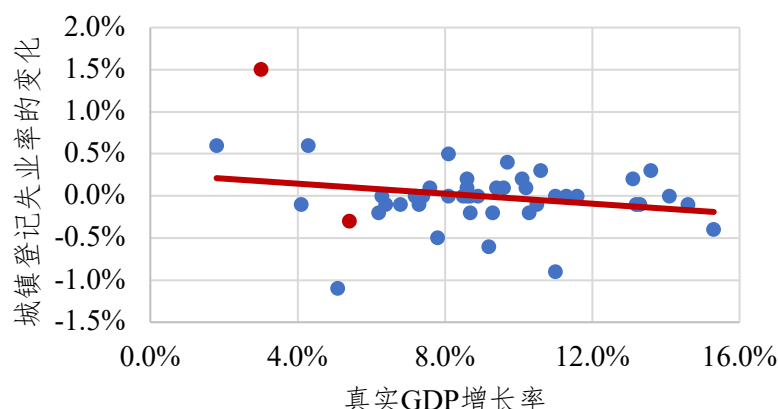


图 7.9：我国城镇登记失业率的变化与真实 GDP 增长率的关系

注：该图基于我国 1978-2022 年数据绘制，数据来源于国家统计局。标红的两个点分别代表 2023 年（中部）和 2022 年（左上）。2022-2023 年的失业率数据来源于各年度《人力资源和社会保障事业发展统计公报》，其余数据访问于 2025 年 4 月 10 日。

第二节 摩擦性失业的产生机制

本节内容主要探讨劳动力市场在搜寻与匹配过程中的“摩擦”。搜寻与匹配可分为“单边”（one-sided）和“双边”（two-sided），前者指单从失业者这一边出发寻找工作，而后者指失业者和雇主都在寻找。俗话说，找工作就如找对象一般，那可不是一方坐着等另一方来找，而是双方互相寻找。当然，“双边”未必就是最有效率的，有时候你找我、我找你，找来找去反而找丢了，倒不如一方别动。接下来，让我们学习两种搜寻模型的思想精髓，并辅以一些基础的数学公式。

一、单边搜寻模型

这是 2010 年诺贝尔经济学奖得主戴尔·莫滕森（Dale T. Mortensen, 1939-2014）于 1970 年提出的模型。他是西北大学（Northwestern University）的教授，当时，他与几个同事自发组成读书小组，阅读宏观经济学论文。经过日积月累，写出了一篇题为“A theory of wage and employment dynamics”的工作论文，并为经济学做出了开创性的贡献。为了简化分析，假设不存在非劳动力。

（一）均衡时的流量与存量失业率

现在，引入两个数学符号： s 为就业者中退役（下岗）的比例， f 为失业者中找到工作的比例。这和上面 EU 率和 UE 率的定义类似，只是这里不存在非劳动力，因此表示为 $\frac{EU}{EE+EU}$ 和 $\frac{UE}{UU+UE}$ 。这两个变量是流量的概念，都展现一段时间内的变动情况。

我们再引入存量的失业率： $0 < u < 1$ 。那么，在均衡时应该存在下述关系：

$$\frac{u}{1-u} = \frac{s}{f} \quad (7.8)$$

怎么理解公式（7.8）呢？首先，这是一个动态平衡的状态。就是说，每段时期内，失业变动率与就业变动率的关系与既有失业率和就业率的关系是一致的。如果两个关系不一致，就会导致流量改变存量。

我们用一个简单的数字例子来理解：若失业率是 10%，也就是经济体中每 10 个人就有 1 个人失业、9 个人就业。假如总共有 200 人在这个经济体中，那么就有 20 个失业人员和 180 个就业人员。在一段时期内，若这 180 个就业人员中有 9 人退役。为了维持失业率仍然是 10%，我们需要有 9 个人找到工作来填补空缺，而这 9 个人是从 20 个失业者中来的。上面的计算中我们有， $s = \frac{9}{180} = 0.05$ ， $f = \frac{9}{20} = 0.45$ ，故

$$\frac{s}{f} = \frac{1}{9}, \text{ 这恰好等于 } \frac{0.1}{1-0.1} = \frac{u}{1-u}.$$

当 $\frac{u}{1-u} < \frac{s}{f}$ 时，说明退役人数多于新上岗人数，因此失业率会上升，直到不等式的左边再次与右边相等时才达到平衡。反之，失业率下降。

（二）就业变动率的决定因素

在上面的讨论中，我们了解到 f 是失业者中找到工作的比例，我们把这个数称为就业变动率。这个数取决于哪些因素呢？

第一个因素：雇主发 offer 的概率，我们将其记为 λ 。

第二个因素：申请者接受 offer 的概率，我们将其记为 $\Pr(\text{接 offer})$ 。这里， $\Pr(\cdot)$ 代表概率函数，而括号中的内容就是某一个具体的事件。

由于申请者要么接受 offer，要么拒绝 offer，因此存在这样一个关系：

$$\Pr(\text{接 offer}) = 1 - \Pr(\text{拒 offer})$$

现在我们需要思考一个问题：如何量化“拒 offer”这件事？为了简化，我们将现实中复杂的心理过程忽略，只考虑最显著的经济因素——拒绝 offer 无非就是因为雇主开的工资“开低了”。那怎样的工资叫做“开低了”呢？我们假设每个人心中都有一个“保留工资”（reservation wage），它是申请者的低价——愿意接受的最低劳动出让价格。如果雇主开的工资比这个还要低，那么自然要拒绝了。那么，量化的方法就是找到这个保留工资 R ，并将雇主开的工资 w 与之对比。所以，上面的式子可以改写为：

$$\Pr(\text{接 offer}) = 1 - \Pr(w \leq R)$$

我们可以去掉不等式的等号，也可以保留。目前的隐含假设是，当雇主 offer 的工资恰好等于保留工资时，申请者也会拒绝。如果去掉不等式的等号，则代表恰好相等时我们接受 offer。由于 w 是一个连续变量，一般来说恰好出现 $w = R$ 的概率应该是 0，因此是否有等号不影响数学分析，然而其背后的经济学含义却大相径庭。

最后，我们有：

$$\begin{aligned} f &= \Pr(\text{发 offer}) \times \Pr(\text{接 offer}) \\ f &= \lambda \times [1 - \Pr(w \leq R)] \end{aligned}$$

（三）均衡失业率的如何受到不同因素的影响

根据公式（7.8），我们可以一步步推出：

$$\begin{aligned} uf = s(1 - u) &\Rightarrow u(f + s) = s \Rightarrow \\ u &= \frac{s}{f + s} = \frac{s}{\lambda \times [1 - \Pr(w \leq R)] + s} \end{aligned} \quad (7.9)$$

从公式（7.9）中可以看出：

- 当退役比例 s 上升时，失业率 u 上升；
- 当雇主发 offer 概率 λ 上升时，失业率 u 下降；
- 当保留工资 R 上升时，失业率 u 上升。

上面这个简单的单边搜索模型给我们展现了摩擦性失业的最基础的产生来源：

（1）人们“跳离”当前岗位的倾向；（2）雇主提供工作岗位的倾向；（3）人们对新岗位的薪资要求。

（四）引入自动制动机制

在上面的讨论中， R 是一个外生给定的变量。我们在将经济增长理论的时候已经讨论过外生变量和内生变量的问题了，这里同样面临这个问题。如果我们希望一个理论模型能够不依靠外在假设就能解释一个经济现象，我们就需要将变量内生。对于 R 的内生化，我们可以考虑两个方面：

- 失业救助、失业保险福利，记为 b ——这是接受 offer 要放弃的东西，是一种机会成本。
- 未来获得更好工作的机会，也即“待价而沽”的期望超额工资（即比 b 高出的工资）。我们不妨把它记为 $E(w - b)$ 。

显然， $E(w - b)$ 与 s 和 λ 之间可以存在如下关系（我们不用数学公式来表示他们的关系，而是从直觉上去理解）：

- 当 s 提高时，维持更好工作的概率降低，因此 $E(w - b)$ 降低， R 降低；
- 当 λ 提高时，找到更好工作的概率提高，因此 $E(w - b)$ 提高， R 提高。

这样一来，当我们如此内生 R 后，系统存在自动制动（或缓冲）机制使得均衡更稳定。为何如此呢？我们考虑第（三）小节讨论过的几种影响均衡失业率的情况在内生 R 后有什么新的特点：

- s 上升， u 上升，但同时 R 下降， f 升高，因此 u 不会升高得那么多。
- λ 上升， u 下降，但同时 R 上升， f 降低，因此 u 不会下降得那么多。
- R 上升， u 上升，这一点没有变化。值得一提的是，失业福利 b 独立于 s 和 λ ，则不存在自动缓冲机制。

最后，我们多思考一个问题：失业福利越高越好吗？或者，随着失业率的提升，政策制定者也应该提高 b 吗？其实不然。这会导致逆向选择和劳动力市场瓦解：随着 b 的提高， R 上升， u 上升；若 b 因此进一步提高，则会进入一个强化的循环，进而一步步将所有人变成失业者。

二、双边搜寻模型

单边搜索模型虽然通过简化了很多现实情况，给我们带来了很多启示，加深了我们对摩擦性失业发生机制的理解，但毕竟其设定有些脱离现实。更现实的设定是雇主也在找员工。

如何实现“单边”变“双边”呢？其实，一个简单的办法就是把雇主发 offer 的概率 λ 内生化了就行了。双边搜寻模型的代表是 DMP (Diamond-Mortensen-Pissarides) 模型，这是一个以三位经济学家的姓命名的模型。三位经济学家共同分享了 2010 年诺贝尔经济学奖的荣誉。

拓展阅读 7.4

北京时间 2010 年 10 月 11 日 19 点，瑞典皇家科学院公布了 2010 年诺贝尔经济学奖将由三人分享，他们分别是美国经济学家彼得·戴蒙德、戴尔·莫滕森和希腊裔塞浦路斯经济学家克里斯托弗·皮萨里德斯。他们凭借对“存在搜寻摩擦的市场”的深化分析摘得奖项。上面我们已经简要介绍了戴尔·莫滕森，接下来我们再简单介绍另外两位。

彼得·戴蒙德 (Peter Diamond, 1940-) 是个才华横溢的经济学家。1963 年，年仅 23 岁的戴蒙德即获得麻省理工学院经济学博士学位，被经济学泰斗保罗·萨缪尔森 (Paul Samuelson, 1915-2009, 1970 年诺贝尔经济学奖得主) 誉为经济学“神童”。自 1966 年至今，戴蒙德一直在麻省理工大学 (MIT) 任教。事实上，戴蒙德在多个领域都做出重要贡献，包括政府债券、资本积累，资本市场、风险分担、最优税收、社会保障以及劳动市场的匹配和研究。他提出的世代交叠 (overlapping generation, OLG) 模型成为了宏观、公共财政经济学研究中标杆的模型。

克里斯托弗·皮萨里德斯（Christopher Pissarides, 1948-）于 2019 年 9 月受聘为北京大学经济学院荣誉教授（<https://econ.pku.edu.cn/szdw/ryjs/347741.htm>）。他的经济学博士学位是在伦敦政治经济学院（LSE）获得的，博士毕业论文的题目是“Individual behaviour in markets with imperfect information”。他的工作推动了“匹配函数”（matching function）概念的确立，用于解释某个特定时间段内失业至就业的流动状况。目前，皮萨里德斯也正就职于 LSE。

把“单边”变为“双边”并不是我们希望现实往这个方向改变，而是为了模型更贴近现实才做出的努力。事实上，双边搜寻并不代表更有效率的搜寻方式。货币是现实世界中将“双边”向“单边”转换的一种努力，我们之前介绍的银行和结算中心也是这种努力——这些努力都是为了提高交易的效率，减少交易和信息摩擦。

如何在模型中内生雇主发 offer 的概率 λ 呢？其实，只需要让这个概率和匹配次数挂钩即可。记 U 为失业者人数， V 为雇主拥有的空缺岗位数（或正在招聘的雇主数量），那么匹配次数可以是这两个数量的函数。比如，匹配次数 $M = M(U, V)$ 这个二元函数。该函数可以是线性的，比如 $M(U, V) = \alpha_1 U + \alpha_2 V$ ；也可以是非线性的，比如二次式 $M(U, V) = (\alpha_1 + \alpha_2)UV$ 。这两个数学形式背后都有其深意：线性形式是说，失业者平均会以 α_1 的频率与雇主接触，而雇主也会以 α_2 的频率与失业者接触；二次式的含义则是，每一个失业者都会以 α_1 的频率与每一个雇主接触，每一个雇主也都会以 α_2 的频率与每一个失业者接触。

由于双边搜寻模型的数学会变得更为复杂，在此我们就不继续深入讨论了，请感兴趣的读者们在以后更高级的课程中学习。这里，我们重点仅在于阐释直观。

第三节 长期就业政策

为了减少长期失业，增加长期就业，我们就要对长期失业中的两类失业下手：摩擦性失业和结构性失业。

一、减少摩擦性失业

首先，最直接的减少摩擦性失业的政策就是对“信息”下手。我们从三个方面展开讨论。（一）提高信息的**可获得性**。比如，建设劳动市场中介机构与信息平台，包括猎头公司、招聘广告平台、职业介绍所、失业登记处等等，让信息更加公开。

（二）提高求职者的**信息获取能力和理解能力**。比如，通过信息化教育，让求职者熟悉信息获取渠道，了解信息含义，增强对信息的吸收。（三）提高求职者的**信息传达能力**。比如，通过就业咨询和支持服务、职业培训和再教育项目，提高求职者简历撰写的水平和面试技巧，让他们在求职的过程中善于表达自我，让雇主更好地接收到他们的信息。

其次，结合搜寻模型，我们可以考虑对失业福利 b 进行设计。比如，美国的失业保险通常只补偿半年（26 周），且补偿标准较低，这就是为了“逼”大家不要安于

失业，而应该更积极主动地去找找工作。这是提高人们主观能动性的方面。我国的失业保险则是只补偿“非自愿失业”，对于主动辞职导致的失业不进行补偿。

失业福利 b 越低，对于减少摩擦性失业就是越好的吗？其实不然。若 b 太低，在求职的失业者就会急于接受一份工作，即使这份工作可能并不是最适合的。有时候适当的等待是必要的，尤其是在最完美契合的机会并非随时存在的情况下。现实中完美契合的机会是不定期出现的，因此 b 太低就会让人们不断错过这种机会。 b 太高则会让人们在完美机会到来时还误以为还有更好的在后头，因此也不好。最理想的失业福利设计就是让人们的耐心恰好达到最优机会到来的那一刻，但这是一件难于上青天的事情。

上面两类政策主要是从失业者身上找突破口。实际上，我们也可以从雇主身上寻找突破口。这里再提出两点：第一，对雇主提供经济激励，如税收减免或补贴，鼓励他们雇佣更多的员工，尤其是短期合同或临时工作；第二，简化复杂的就业法规，减少雇佣和解雇员工的行政负担，可以使劳动力市场更加灵活，帮助劳动力更快地从一个工作转移到另一个工作。

二、减少结构性失业

对于前面提到的相对狭义的结构性失业（由于经济结构、体制等变动使劳动力在技能、经验、主观意愿等方面的供给结构与需求不一致导致的失业），政府主要可以通过就业培训、转岗安置等项目帮助这些失业者再就业。具体来说，政府可以提供针对未来就业市场需求的职业培训和继续教育课程，帮助劳动者获得新的技能（特别是在高技术和快速增长的行业，如信息技术、可再生能源等领域），以适应新的职业要求。

事实上，最低工资法、效率工资和工会导致（工资高于均衡水平导致）的失业也可以被视为一种广义的结构性失业，前面对此也有所提及。我们在第二讲讨论过最低工资法不一定会造成结构性失业，因为其影响取决于既有市场结构是怎样的，在此就不赘述了。若把这些因素也当作是导致结构性失业的情况，那么减少结构性失业的政策则是针对这些因素进行设计，比如设计最低工资的水平等等。

拓展阅读 7.5

解决好人力资源供需不匹配的结构性矛盾——教育部相关负责人解读《关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》

来源：《科技日报》2025年4月10日（记者：张盖伦）

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》（以下简称《意见》）。4月8日，教育部高校学生司（高校毕业生就业服务司）负责人在回答记者提问时指出，构建高校毕业生高质量就业服务体系，是畅通教育、科技、人才良性循环的重要着力点。《意见》出台后，将有效推动落实立德树人，进一步优化高校毕业生就业工作机制，解决好人力资源供需不匹配的结构性就业矛盾，促进高校毕业生高质量充分就业。

高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源。党中央、国务院高度重视高校毕业生就业工作。当前，我国高等教育迈入普及化阶段，高校毕业生规模持续增长，从 2022 年起连续 3 年突破千万，已成为我国城镇新增就业绝对主体。促进高等教育人才供需适配，为经济社会高质量发展提供更有力的支撑，迫切需要突出问题导向，着力破解供需适配、服务升级、机制优化等方面问题。

《意见》强调优化培养供给体系、升级传统就业服务体系、巩固支持保障体系，即要全链条优化培养供给、就业指导、求职招聘、帮扶援助、监测评价等服务，开发更多有利于发挥所学所长的就业岗位，完善供需对接机制。

《意见》将优化培养供给体系置于构建高校毕业生高质量就业服务体系的首位。当前高等教育供给与社会需求适配不够的问题亟待解决。预计今后 10 年高校毕业生总量还会持续增长，破解社会需求真实性、教育供给有效性、供需适配精准性的问题，成为当前教育系统迫切需要解决的现实问题。

《意见》着眼推动社会需求侧建立关于人才发展趋势及缺口状况的研究发布机制，教育系统构建以促进供需适配为导向的高等教育管理体制和人才培养模式，这是构建高质量就业服务体系的重要前提。

具体来说，《意见》聚焦人才需求侧，提出科学研判人才发展趋势及供需状况。关于供需状况，提出推进人才需求数据共享归集，建设人才需求数据库。关于人才发展趋势，提出开展人才供需关系前瞻性分析，定期发布急需学科专业引导发展清单。《意见》也聚焦教育供给侧，提出动态调整高等教育专业和资源结构布局。围绕推动高等教育规模、结构、质量更加契合经济社会高质量发展要求，提出优化高校层次类型和区域布局，优化调整学科专业设置，优化高校资源配置。

《意见》还指出，要强化就业端反馈，完善招生计划、人才培养与就业联动机制。对于招生计划调整，提出优化招生计划分配方式。对于人才培养模式改革，提出鼓励高校建立更灵活的学习制度，根据职业标准对接转换更新人才培养方案。

当前，求职招聘工作合力依然不足，还不能完全满足高校毕业生对高品质服务的需要。《意见》也为健全求职招聘体系“出招”：注重发挥校园招聘活动对于促进人岗对接的重要作用，突出精准便捷导向，推出系列新举措；推进重点领域人才服务，针对国家重大战略等需求，提出提供多元化精准化就业服务；优化规范招聘安排和秩序，提出统筹党政机关、事业单位、国有企业等招聘（录）时间安排，同时高校统筹安排教育教学与就业工作进程，为毕业生在校期间求职预留时间；鼓励发挥多元主体作用，围绕拓宽市场化社会化就业渠道，开发新的就业增长点。

该负责人强调，高校毕业生就业联系教育内外，关系千家万户，实施好《意见》是全社会的共同责任。

课后思考题

- 1、最低工资法作为解释结构性失业的原因，更适用于 16-18 岁的青少年还是更适用于 22 岁的大学毕业生？

- 2、根据国家统计局数据，2014-2022 年，我国城镇就业人员增加了 6228 万人；与此同时，城镇登记失业人数增加了 241 人。为什么就业人员和失业人数都增加了？两者矛盾吗？

作业题

- 1、对于下列每一个中国受访者，请将其归类为就业者（E）、失业者（U）或非劳动力（NLF）。

情景	归类
一个 20 岁的大三学生在一家正规的咨询公司实习，并签订了为期半年的劳动合同，每周到岗 20 小时，按月支付薪酬	
一个 45 岁的单身父亲在一家咖啡店兼职打工，但他希望找到一份全职工作	
一个 15 岁的初中毕业生因为没有考上高中，正在积极地寻找工作	
一个 22 岁的光荣的现役军人全身心地投入每天的工作中	
一个正常年龄毕业的大学毕业生刚刚毕业，但在过去两周内还在不断找工作	
一个亲戚在过去 4 周内既没有刷招聘广告也没有投简历，每当有人问他到底在干什么，他总是反问道：“你听说过姜太公钓鱼的故事吗？”	
一位 30 岁的女士上周刚辞去北京的工作，明天就要参加上海某金融机构的面试	
一位 25 岁的年轻小伙 2 个月前失去工作，然后搬回去和父母居住，这段时间他除了睡觉、吃饭就是在分析股市，因为他有一笔钱在手上，并试图成为职业炒股家来实现财富自由	
一个 40 岁的身体健壮的服刑犯人根据《监狱法》第六十九条参与缝纫工作，并因为表现良好，根据第七十二条，获得每月 500 元的报酬	

- 2、在一个快速崛起的国家中，我们观测到了如下数据。请根据表格，回答下列问题：

	2010 年	2015 年	2020 年
人口	25,000,000	26,500,000	29,000,000
成年人口	18,000,000	20,000,000	23,000,000
有劳动能力的成年人口	17,000,000	19,500,000	22,750,000
能够且愿意劳动的成年人口	15,000,000	18,500,000	22,000,000
就业者	13,000,000	17,000,000	19,000,000
失业者	1,000,000	1,000,000	2,000,000

- a. 请定义劳动力人口，并计算每一个有数据年份的劳动力人口。
- b. 请定义丧志工人和准待业工人，并计算每一个有数据年份的丧志工人加上准待业工人的总数。
- c. 请计算各年的劳动参与率，并保留小数点后 2 位。
- d. 请计算各年的失业率，并保留小数点后 2 位。