

# 陕西省离校未就业高校毕业生就业促进研究

## ——临界就业分析视角

李从容, 慕宝霞

(西安建筑科技大学 管理学院, 陕西 西安 710055)

**摘要:** 离校未就业高校毕业生是国家宝贵的人才资源, 其稳定就业关系到我国的经济发展和社会和谐。以离校未就业高校毕业生为研究对象, 主要研究临界就业对陕西省离校未就业高校毕业生就业的促进作用。通过对陕西省 4 个地市 384 名离校未就业高校毕业生问卷调查结果 8 个维度的分类别交叉联立分析, 发现在政策效果方面: 经历临界就业已正规就业的毕业生对陕西省离校未就业高校毕业生就业促进政策的关注情况、知晓情况、宣传情况以及满意度, 均高于未经历临界就业已正规就业的毕业生; 在就业质量方面: 经历临界就业已正规就业的毕业生所期望薪资与实际领取薪资基本相符, 对薪资的满意度、福利保障的享受情况、工作单位的满意度均高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。提出健全临界就业法律法规, 建立临界就业保障机制, 树立临界就业观念的对策建议。

**关键词:** 离校未就业高校毕业生; 就业促进; 临界就业; 交叉联立分析

**中图分类号:** C 93    **文献标识码:** A    **文章编号:** 1008-7192(2018)05-0057-09

## 一、引言

当前我国经济处于新旧动能转换、结构调整加剧、技术进步加速转型阵痛期, 经济不确定性和劳动力市场不稳定性增加, 劳动者失业风险加大。尤其是高校毕业生群体就业压力持续处于高位, 毕业生“就业难”成为每年的热点问题。每年新增离校未就业的高校毕业生以及往届未就业的高校毕业生逐渐沦为困难就业群体, 其就业更趋困难。毕业生中灵活就业、“慢就业”和“不就业”的比例不断增大, 加剧了社会不稳定, 造成巨大的人力资本浪费, 引起了国家和全社会的普遍关注。国务院发文要求自 2013 年开始实施离校未就业高校毕业生就业促进计划, 并对离校未就业高校毕业生实行实名登记制度, 通过提供一系列公共就业服务促进其就业。2017 年 1 月 26 日, 国务院发布《‘十三五’促进就业规划》, 高校毕

业生就业摆在就业工作首位, “十三五”期间促进失业高校毕业生就业, 成为高校毕业生就业工作的重点和难点。2017 年 4 月 13 日国务院印发《中长期青年发展规划(2016-2025 年)》提出将实施“青年见习计划”列入十大项目之一, 指出要把未就业毕业生纳入就业见习范围, 加强就业见习培训和管理, 提高见习实效, 帮助其尽快实现就业。聚焦到地方, 陕西省教育厅以及陕西省人力资源和社会保障厅、陕西省财政厅相继出台了《关于促进 2016 届尚未就业高校毕业生就业创业的通知》《陕西省普通高校毕业生就业见习管理办法》等, 对于离校未就业高校毕业生的就业创业工作做出了明确指示, 尤其强调要认真落实就业见习补贴政策, 完善就业见习管理服务, 促进更多未就业高校毕业生通过见习实现就业。

离校未就业高校毕业生(以下简称“未就业毕业生”)是指已完成高等教育阶段学业任务, 离

收稿日期: 2018-05-14

**基金项目:** 陕西省软科学研究项目“陕西省青年失业者就业促进机制——基于临界就业的倾向得分匹配研究”(2015KRM145); 陕西省人才交流服务中心研究项目“陕西省离校未就业大学生实名登记工作实施效果追踪调研”(16BJ001); 西安市软科学研究项目“西安市全面改革创新实验问题研究——人才与科技项目联动测评体系研究”(2017110SF)

**作者简介:** 李从容(1970-), 女, 西安建筑科技大学管理学院教授, 博士, 研究方向为人力资本理论和劳动经济学; 慕宝霞(1991-), 女, 西安建筑科技大学管理学院硕士研究生, 研究方向为公共组织行为与人力资源管理。E-mail: 1416301169@qq.com。

校时获得全日制高校毕业证书,但在毕业两年内仍未落实就业岗位,无收入保障的毕业生。目前国内学者对于未就业毕业生就业促进进行了较为丰富的研究,但是针对临界就业对就业的促进研究比较少,主要集中在临界就业对失业者正规就业的影响层面。(Bart Cockx & Matteo Picchio, 2012; Lietzmann T, Schmelzer P & Wiemers J, 2017)从理论上来说,临界就业对失业者后续正规就业影响的概率是不确定的<sup>[1-2]</sup>。研究表明临界就业对正规就业存在“铺路石”效应(Lixin Cai, Vincentlaw & Michael Bathgate, 2014)<sup>[3]</sup>。Bart Cockx & Matteo Picchio (2013)运用劳动力市场动态多变量多逗留模型对离校学生经历短期就业对长期就业的影响进行了实证研究,结果显示正效应<sup>[4]</sup>。Jahn E J & Rosholm M (2014)研究发现澳大利亚失业青年短期就业、丹麦失业者尤其是移民的临时就业对正规就业具有积极作用。但是也有研究显示临界就业没有推动正规就业<sup>[5]</sup>。对美国 and 法国临时就业的劳动市场绩效研究发现低技能劳动力临时就业与长期就业和工资存在负相关关系<sup>[6-7]</sup>。Marco Caliendo (2016)等运用多元持续时间模型对德国经历临界就业和未经历临界就业的失业者的搜寻工作动力进行了研究,发现两类失业者在找到正规就业的概率上不存在显著差异,但是相比于短期失业者,临界就业提高长期失业者就业率的概率更大<sup>[8]</sup>。临界就业在中国属于新型就业模式,其典型的表现形式为“就业见习”。秦建国(2011)的研究发现就业见习能够提高见习生的个人能力和职业素质,能够促进未就业毕业生实现正规就业<sup>[9]</sup>。张朝霞(2015)等研究表明就业见习是一项持久的系统工程<sup>[10]</sup>,目前就业见习的性质及法律关系不明确,在制度规范和权益保障方面存在立法缺失,故无法从根本上处理好就业中的隐性与显性问题(张勇, 2015)<sup>[11]</sup>。由于临界就业是一种新型就业方式,当前研究基本集中在理论论证层面,而关于临界就业对就业促进作用的机理分析还有待深入。

研究以未就业毕业生为研究对象,将离校时未就业,在公共就业人才服务机构进行实名登记后,利用各种途径实现正规就业的毕业生作为研究样本。从临界就业的视角,将其分为经历临界就业已正规就业和未经历临界就业已正规就业两种类型,通过构建指标体系,运用交叉联立方法

分析临界就业对陕西省未就业毕业生就业的促进作用。

## 二、研究思路

### 1. 临界就业的含义

临界就业(Marginal employment)(通常又叫迷你就业或450欧元的工作)是介于失业和正规就业之间的一种临界状态,指失业者在失业期间从事工资水平和工作时间满足政府规定阈值的就业状态(Lena J, 2008)<sup>[12]</sup>。通常采取的形式表现为非正规就业、灵活就业等临界就业,在临界就业期间,失业者本人和雇主将享受一定的政策优惠。国际上就业促进通常采取不同的临界就业形式,如德国的“mini就业”、日本的“职业见习”,我国青年发展规划中的“就业见习”。与临界就业相关的概念详见表1。

表1 相关概念界定

概念	界定
就业见习	政府为了缓解就业压力,提升未就业毕业生就业能力,帮助其积累工作经验,挑选能够接收未就业毕业生就业见习的单位,按照自愿的原则,推荐未就业毕业生在规定期限内到该单位进行见习的制度(张朝霞等, 2015) <sup>[10]</sup>
正规就业	劳动者与用人单位签订了劳动合同,工资水平稳定、工作时间固定、享有法律规定的社会福利、双方的权利和义务有法律保障的一种就业形式
就业促进	根据《中华人民共和国就业促进法》相关内容,就业促进是指国家为了保障未就业毕业生实现就业,通过规范人力资源市场、组织就业见习、完善就业服务、提供就业援助等措施,创造就业条件和机会,提升就业能力,提高就业质量的各种措施的总称

### 2. 研究设计

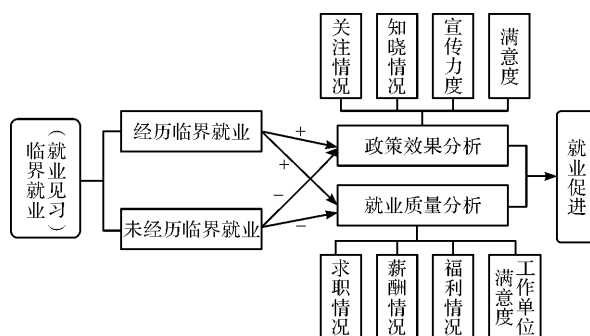
临界就业对失业者正规就业起到一定的缓冲和促进作用。失业者在进入就业岗位遇到挫折时往往不得不将临界就业作为权宜之计,从而使临界就业岗位成为等待进入正规部门的失业者的临时停留地。Caliendo (2009)等人的研究发现,之前经历过临界就业的人更倾向于找到稳定的工作<sup>[13]</sup>。Engellandt & Riphahn (2005)的研究结果表明,临界就业有利于求职者对工作单位进行甄

选<sup>[14]</sup>。因此,临界就业有可能成为陕西省未就业毕业生获得正式工作的铺路石。本研究重点从政策效果和就业质量两个方面分析临界就业对陕西省未就业毕业生就业的促进作用。

政策效果指公共政策运行过程中及结束后对社会系统形成的全面效益、效率和影响。政策效果好与不好直接体现受益群体对政策的利用程度,进而说明其在毕业生就业过程中发挥的作用。因此本研究选取政策效果作为研究维度之一,通过分析不同就业状态的毕业生(经历临界就业已正规就业和未经历临界就业已正规就业)在政策效果评价方面所表现的差异性,进而说明临界就业对未就业毕业生就业具有促进作用。现有关于政策效果评价标准的研究主要有:刘丁蓉(2013)提出了生产力、效益、效率、公正和政策回应度五个标准<sup>[15]</sup>。胡俊波(2014)从知晓度、关注度、利用度、满意度和重要度五个层面对政策进行了绩效评估<sup>[16]</sup>。基于此,本研究选取了政策关注情况、知晓情况、宣传力度、满意度4个指标,测量不同样本类型对陕西省离校未就业高校毕业生就业促进政策效果的评价。

就业质量是一个综合性范畴,是劳动者与生产资料结合过程中,所获得报酬或收入的高低程度及工作固有的特性满足毕业生需求的程度(徐进,2013)<sup>[17]</sup>。就业质量高与低是反映毕业生就业状况好与不好的重要因素之一,因此本研究将就业质量作为另一研究维度,通过分析不同就业状态的毕业生(经历临界就业已正规就业和未经历临界就业已正规就业)在就业质量方面所表现的差异性,进而说明临界就业对未就业毕业生就业具有促进作用。现有关于毕业生就业质量评价标准的研究有:朱茹华、甄月桥(2013)围绕求职情况、就业岗位特征、工作环境等指标对高校毕业生就业质量进行了衡量<sup>[18]</sup>。张瑶祥(2013)从毕业生满意度的角度,构建了包括工作报酬、工作环境、职业发展在内的高校毕业生就业质量评价指标<sup>[19]</sup>。基于此,本研究从未就业毕业生的角度,选取了求职情况、薪酬情况、福利情况、工作单位满意度四个主观性指标对不同样本类型的就业质量进行度量。

综上所述,研究选取政策效果和就业质量两个维度测量临界就业对陕西省未就业毕业生就业的促进作用,共由8个指标进行详细描述(图1)。



注：“+”表示变量间存在正相关关系，“-”表示变量间存在负相关关系。

图1 临界就业对未就业毕业生就业促进的理论分析框架

### 3. 数据来源和基本情况

研究采取问卷调查、关键人物访谈和座谈相结合的调研方式,于2017年6月5-20日选择未就业毕业生集中的4个典型城市(西安、安康、宝鸡和延安)为代表地区,对在2013-2017年毕业,离校时未就业,在公共就业人才服务机构进行实名登记后,通过各种途径实现正规就业的毕业生进行了座谈和问卷调查,对人才交流服务中心工作人员和见习企业负责人进行了实地访谈和座谈。调查样本中的正规就业毕业生仅指与用人单位签订了劳动合同,有固定劳动时间期限的毕业生。

研究采用分类抽样调查,以追踪调研的形式共发放问卷420份,主要发放方式为座谈时现场发放,依托各个公共就业人才服务机构代发,通过电话沟通辅助电子邮件发放等。共回收问卷409份,回收率97.4%,剔除数据缺失较多和有明显偏差的问卷,最终获得有效问卷384份,有效率91.4%。运用SPSS20.0软件对问卷数据进行录入和统计处理。

研究所提及的临界就业以我国典型的临界就业形式——就业见习为例,因此文中分析过程中所提及的经历临界就业实现正规就业者具体指经历就业见习后实现正规就业的毕业生。样本基本情况见表2。

由表2可看出,此次调研对象中,经历临界就业实现正规就业的毕业生有210人,占54.7%,没有经历临界就业实现正规就业的毕业生有174人,占比45.3%。从性别看,女性人数明显比男性多;从教育程度看,本科生最多,占59.9%;从毕业年度看,调查对象中2016年毕业生最多,这是因为在进行追踪调研过程中,多数2016年以前的毕业生联系方式已变更,无法联系到本人,

因此 2016 年的毕业生成为主要调查对象, 占 35.7%; 从政治面貌看, 共青团员最多, 其他党派毕业生比例较小; 从家庭状况看, 66.9% 的毕业生

都为非困难家庭。可见, 以上样本从性别、教育程度、毕业年度、政治面貌、家庭状况来看基本符合总体特征。

表 2 问卷调查样本基本情况统计 (n = 384)

变量	指标	频次	频率/%	变量	指标	频次	频率/%
就业 状态	经历临界就业	210	54.7	政治 面貌	中共党员	71	18.5
	未经历临界就业	174	45.3		共青团员	219	57.0
性别	男	161	41.9		群众	92	24.0
	女	223	58.1		其他	2	0.5
教育 程度	研究生	12	3.1	家庭 状况	非困难家庭	257	66.9
	大学本科	230	59.9		零就业家庭	53	13.8
	大学专科	142	37.0		低保家庭	10	2.6
毕业 年度	2017	49	12.8		个人残疾家庭	5	1.3
	2016	137	35.7		农村贫困户	47	12.2
	2015	85	22.1		优抚对象	4	1.1
	2014	66	17.2		其他困难情况	8	2.1
	2013	47	12.2				

### 三、交叉联立分析

本研究将临界就业作为控制变量, 运用交叉联立方法分析不同就业状态的未就业毕业生在政策效果评价和就业质量两个方面所表现的差异性, 进而分析临界就业对陕西省未就业毕业生就业的促进作用。下面根据问卷调查结果进行分析。

#### 1. 就业促进政策效果分析

(1) 政策关注情况。不同就业状态的未就业毕业生对就业促进政策的关注情况不一样, 调查显示, 80.5% 经历过临界就业已正规就业的毕业生会主动关注未就业毕业生就业促进政策, 而未经历临界就业已正规就业的毕业生会主动关注就业促进政策者占 74.1%, 其关注度低于经历临界就业已正规就业的毕业生。

检验一项政策的实施效果, 主要看政策的受益对象对政策的了解程度以及在多大程度上享受到政策带来的益处, 而了解政策、享受政策的前提是需先对政策有所关注。因此上述现象的合理解释如下: ①有临界就业经历的毕业生之所以会经历就业见习, 是因为其在经历之前对就业见习主动关注过, 而后经过了解认为这一政策对提高自身就业能力, 积累工作经验有帮助, 所以申请享受。②经历临界就业已正规就业者作为政策的受益者, 已初步体验了就业促进政策在其就业过程中所发挥的效用, 利益驱使心理会促使毕业生更加主动关注除就业见习外的其它未就业毕业生

就业促进政策。由此可知经历临界就业已正规就业的毕业生对就业促进政策的关注度会高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。

(2) 政策知晓情况。问卷调查了不同就业状态的未就业毕业生对就业促进政策的知晓情况, 数据显示, 经历过临界就业已正规就业的毕业生对就业促进政策的知晓情况较高, 知道并了解一项及以上政策的毕业生占 81.9%, 而未经历临界就业已正规就业的毕业生仅占 44.3%。

政策知晓情况经历临界就业已正规就业者高于未经历临界就业已正规就业者的合理解释如下: 其一, 本研究分析过程中的临界就业单指就业见习, 而就业见习又是陕西省离校未就业高校毕业生就业促进政策之一, 因此作为亲身体验者, 经历临界就业后实现正规就业的毕业生仅就业见习一项政策的了解程度就会高于未经历临界就业而实现正规就业的毕业生。其二, 在政策的参与过程中, 受已经享受政策的附加效果影响, 经历临界就业已正规就业的毕业生会主动查询更多相关政策, 并对其进行详细了解, 明确其享受对象与享受资格, 以便自己最大限度地享受政策所给予的优惠。

(3) 政策宣传力度。对于未就业毕业生就业促进政策的宣传力度, 通过对不同就业状态的毕业生进行交叉联立分析, 发现经历临界就业已正规就业的毕业生认为就业促进政策的宣传力度较好, 其中认为宣传力度很强的毕业生占 17.1%,

认为宣传力度较强的毕业生占 43.4%；与经历临界就业已正规就业的毕业生相比，未经历临界就业已正规就业的毕业生认为就业促进政策宣传一般，占 44.3%。

这是因为经历临界就业后实现正规就业的毕业生获取政策信息的方式主要为翻阅微信公众号、QQ 群、彩页或宣传册、报纸，关注电子显示屏、宣传栏或收看相关电视栏目等。而相关部门对政策的宣传方式与经历临界就业后实现正规就业的毕业生获取政策信息的方式相同，所以经历临界就业已正规就业的毕业生对政策宣传力度的评价

要高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。

（4）政策满意度。问卷调查了不同就业状态的未就业毕业生对就业促进政策的满意度，调查结果显示，经历临界就业已正规就业的毕业生其对政策的满意度高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。具体数据如下：经历临界就业已正规就业的毕业生对离校未就业高校毕业生就业促进政策非常满意的占 17.6%，比较满意的占 47.1%；未经历临界就业已正规就业的毕业生对离校未就业高校毕业生就业促进政策非常满意的占 9.8%，比较满意的占 32.2%。

表 3 不同就业状态的离校未就业高校毕业生对就业促进政策的满意度（n=384）

			非常 满意	比较 满意	不 确定	不太 满意	非常 不满意	总计
就 业 状 态	经历临界就业	计数	37	99	43	29	2	210
	已正规就业	百分比%	17.6	47.1	20.6	13.8	0.9	100.0
	未经历临界就业	计数	17	56	62	36	3	174
	已正规就业	百分比%	9.8	32.2	35.6	20.7	1.7	100.0
	小计	计数	46	133	114	86	5	384
		百分比%	12.0	34.6	29.7	22.4	1.3	100.0

满意度指标属于定序尺度变量，为检验不同就业状态的毕业生在对就业促进政策的满意度方面是否有显著差别，研究中选择了卡方检验（表 4）。零假设是 n 个样本来自同一总体，选取的 p 值为 0.05，即当  $p > 0.05$  时接受零假设，认为不同就业状态的毕业生其满意度无显著差别；否则就拒绝零假设，认为不同就业状态的毕业生其满意度有显著差别。

表 4 卡方检验

	值	df	渐进 Sig.（双侧）
Pearson 卡方	20.534 <sup>a</sup>	4	0.000
似然比	20.708	4	0.000
线性性和线性组合	15.293	1	0.000
有效案例中的 N	384		

注：a 表示 2 单元格（20.0%）的期望计数少于 5，最小期望计数为 2.27。

卡方检验在最小频数大于 1，少于 1/5 格子的期望频数小于 5，且有效总频数大于 40 时，一般使用皮尔逊卡方值（李从容等，2007）<sup>[20]</sup>。由表 4 可知卡方检验的皮尔逊卡方值为 20.534，自由度为 4，近似概率  $P$  为 0.000，小于显著性水平 0.05，拒绝零假设，即不同就业状态的毕业生对政策的满意度有显著差别。由此可以得知，经历临界就业已正规就业与没有经历临界就业已正规就

业的毕业生对陕西省离校未就业高校毕业生就业促进政策效果的评价存在显著不同，前者的评价高于后者。上述结论由表 3 也可以看出。

综上分析，经历临界就业已正规就业的毕业生无论是对政策的关注情况、知晓情况、宣传情况还是满意度均高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。可见临界就业在促进未就业毕业生更好的认识、了解、利用相关政策方面具有一定的积极作用，能帮助其更好的实现就业。

2. 就业质量分析

（1）求职情况。通过调查不同就业状态内的未就业毕业生就业途径，发现经历临界就业后实现正规就业的毕业生以参加就业见习，被单位留用而实现就业为主，占比达 58.5%；未经历临界就业已正规就业的毕业生主要通过参加招聘会寻找工作，以此实现就业，占比达 62.6%。

这是因为：对经历临界就业的毕业生来说，在参加见习期间，经过见习单位的培养，积累了相关工作经验，对见习单位以及主要从事的岗位有了深入了解，直接留用见习单位会避免再次就业的压力；对见习单位来说，直接留用见习生一方面有利于节约人力资源成本，另一方面也可以防止因见习生的离开而出现重要岗位空缺进而影

响企业工作进度的情况发生。此外,留用见习生也是企业重视社会责任的体现,有利于扩大企业的社会影响力。而未经历临界就业的毕业生,工作经验不足,获取就业信息来源有限,加之毕业生就业观念的改变,选择参加招聘会寻找工作成为了他们的最佳选择。

(2) 薪酬情况。①工资收入水平。工资收入是反映毕业生就业质量的一个重要因素。问卷调查了不同就业状态的未就业毕业生期望的月平均薪资和在实现就业后实际领取的月平均薪资的大概区间情况,以此了解临界就业对未就业毕业生就业质量的影响。调查发现,经历临界就业已正规就业的毕业生期望的月平均薪资集中在2500~3500元,实际领取的月平均薪资也集中在2500~3500元;未经历临界就业已正规就业的毕业生期望的月平均薪资集中在3500元以上,而实际领取的月平均薪资主要集中在2500~3500元。总体来看,不同就业类型毕业生的工资收入水平都不高,但需要强调的是:较没有经历临界就业的毕业生而言,经历临界就业的毕业生对自己正规就业后的工资收入水平有了准确的预期,若在可控的范围内适当提升其工资水平,可以很大程度上调动毕业生的工作积极性,激励毕业生提供劳动能力,进而提高就业质量。②工资满意度。由于未就业毕业生所领取的实际工资水平相对于心理预期较低,因此在询问“对自己实际薪资满意度”时,无论是经历临界就业已正规就业的毕业生还是未经历临界就业已正规就业的毕业生均整体表现出不满意的态度,其中经历临界就业已正规就业的毕业生中有40.0%表示不太满意,7.1%表示非常不满意,12.4%目前还不确定;未经历临界就业已正规就业的毕业生中有43.1%表示不太满意,8.6%表示非常不满意,8.6%目前还不确定。但由于未经历临界就业的毕业生所期望的工资水平与自己实际领取的工资差距较大,所以不满意程度比经历临界就业的毕业生更高(图2)。

(3) 福利情况。对福利方面的分析主要从社会保险办理情况和福利补助情况两个层面进行分析。通过对不同就业状态的毕业生社会保险办理情况进行交叉联立分析,发现经历临界就业已正规就业的毕业生参保率高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。具体数据如下:经历临界就业

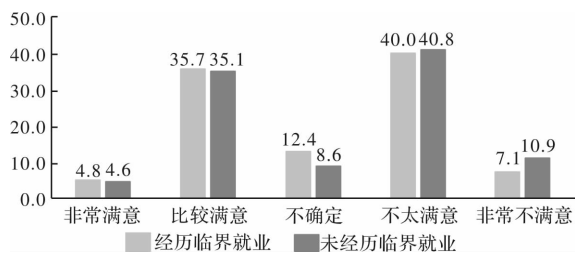


图2 工资满意度

已正规就业的毕业生其任何一项社会保险都没有办理的占0.9%,未经历临界就业已正规就业的毕业生其任何一项社会保险都没有办理的占11.6%。在福利补助层面,对于处于不同就业状态的毕业生来说,各单位为其提供的额外福利补助较少,这样不仅会影响员工的工作积极性,也易造成人员流失。但总体来说经历临界就业已正规就业的毕业生福利补助状况比没有经历临界就业已正规就业的毕业生好。在已提供的福利补助中,餐补和交通补贴是补助率最高的两种补贴方式。

这主要是因为经历临界就业的毕业生在临界就业期间,大部分企业没有为其办理社会保险,不能享有与正规就业者一样的社会保障优待,致使他们的合法权益无法受到保护,所以他们深知社会保障在其就业过程中的重要性。因此,在寻找正规工作时福利保障享受情况成为其选择就业单位时考虑的因素之一。而未经历临界就业的毕业生,由于没有认识到社会保障为其就业带来的保障作用,所以对福利保障的重要性认识较经历临界就业的毕业生要低,在影响其选择就业单位的因素中,福利保障情况对其的影响力较小。

(4) 工作单位满意度。问卷调查显示,经历临界就业已正规就业的毕业生对目前的工作单位整体满意度高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。前者对工作单位非常满意的占15.2%,比较满意的占70.5%,两者合计占样本总量的85.7%;后者对工作单位非常满意的占8.6%,比较满意的占54.0%,两者合计占样本总量的62.6%(表5)。

为检验不同就业状态的毕业生对工作单位满意度的评价是否有显著差别,研究中仍选择了卡方检验(表6)。零假设是 $n$ 个样本来自同一总体,选取的 $P$ 值为0.05,即当 $P > 0.05$ 时接受零假设,认为不同就业状态的毕业生对工作单位的满意度

无显著差别；否则拒绝零假设，认为不同就业状态的毕业生对工作单位满意度有显著差别。

表 5 不同就业状态的离校未就业高校毕业生对工作单位满意度交叉联立表（n=384）

			非常 满意	比较 满意	不 确定	不太 满意	非常 不满意	总计
就 业 状 态	经历临界就业已	计数	32	148	20	9	1	210
	正规就业者	百分比（%）	15.2	70.5	9.5	4.3	0.5	100.0
	未经历临界就业	计数	15	94	39	21	5	174
	已正规就业者	百分比（%）	8.6	54.0	22.4	12.1	2.9	100.0
	小计	计数	47	242	59	30	6	384
		百分比（%）	12.2	63.0	15.4	7.8	1.6	100.0

表 6 卡方检验

	值	df	渐进 Sig.（双侧）
Pearson 卡方	15.471 <sup>a</sup>	4	0.004
似然比	16.051	4	0.003
线性性和线性组合	15.180	1	0.000
有效案例中的 N	384		

注：a 表示 2 单元格（20.0%）的期望计数少于 5，最小期望计数为 1.45。

由表 6 可知，卡方检验的皮尔逊卡方值为 15.471，自由度为 4，近似概率 P 为 0.004，小于显著性水平 0.05，支持行变量与列变量相关的假设，即经历临界就业已正规就业与没有经历临界就业已正规就业的毕业生对工作单位的满意度有显著不同。这说明前者的就业质量高于后者。

综上分析，经历临界就业已正规就业的毕业生以参加就业见习，被见习单位留用而实现就业为主；未经历临界就业已正规就业的毕业生主要通过参加招聘会实现就业。经历临界就业已正规就业的毕业生所期望薪资与实际领取薪资基本相符，对薪资的满意度、福利保障的享受情况、工作单位的满意度均高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。可见经历临界就业已正规就业的毕业生其就业质量高于未经历临界就业已正规就业的毕业生，进一步说明临界就业对陕西省未就业毕业生的就业具有一定的促进作用。

四、 结论与建议

研究通过交叉联立描述性统计分析结合卡方检验，得出以下结论：（1）经历临界就业已正规就业的毕业生对陕西省离校未就业高校毕业生就业促进政策的关注情况、知晓情况、宣传情况以及满意度均高于未经历临界就业已正规就业的毕业生，能有效运用政策为自己寻求就业机会。（2）经历临界就业已正规就业的毕业生所期望薪资与

实际领取薪资基本相符，对薪资的满意度高于未经历临界就业已正规就业的毕业生；福利享受情况高于未经历临界就业已正规就业的毕业生；对工作单位的满意度高于未经历临界就业已正规就业的毕业生。

以上结论说明临界就业对陕西省离校未就业高校毕业生就业具有促进作用，因此，应进一步树立临界就业观念，完善有关临界就业的法律法规，建立多元的临界就业保障机制，以更好地发挥临界就业的促进作用。

1. 树立临界就业观念

（1）树立对临界就业的正确认识。实现临界就业的首要任务是转变传统的就业观念，树立公众对临界就业的正确认识。首先，要推广临界就业的概念，树立临界就业有助于未就业毕业生实现就业和创业的观念，让公众认识到临界就业与正规就业并没有等级观念的差别，它们之间仅仅是分工不同。其次，组织未就业毕业生学习临界就业的相关知识，为其解读政府制定的政策和法律法规，使其更加全面的了解、熟知临界就业，真正认识到临界就业对实现正规就业的重要性。最后，未就业毕业生应树立正确的择业观，转变就业态度，增强自己的就业意识和职业规划，从自身实际情况出发，先就业，再择业，珍惜临界就业机会，在临界就业过程中寻找适合自身的岗位。

（2）加大对临界就业的宣传力度。离校未就业高校毕业生对临界就业的把握及理解程度直接关系到临界就业的有效推行。目前离校未就业高校毕业生大多为 90 后，熟悉和接受移动互联网的宣传形式。因此，在宣传形式上，不能只停留在传统的张贴政策公告、发宣传单、出宣传栏、刊登报纸、广播、电视等层面，应积极利用信息化

手段,采用移动互联网宣传的方式加大临界就业宣传力度。建议:一是在公共就业人才服务官方网站搭建与未就业高校毕业生的互动平台。平台内容应多样化,如开设临界就业宣传专区;开设离校未就业高校毕业生提问专区,增加 AI 机器人 24 小时在线解答,确保能够及时解释、处理问题。二是制作临界就业宣传的 APP、公众号,以动画、微视频等形式向公众介绍临界就业,提高社会群体对临界就业的知晓度和认同度。

## 2. 健全临界就业法律法规

临界就业相对于正规就业而言是一个新兴的就业市场,各个方面的发展还处于初级阶段,相关法律法规的制定还不健全。在劳动力市场中,临界就业人员和正规就业人员在工资、福利以及社会保障上存在一定程度的差距。因此,建议立法部门应针对临界就业制定专门的法律法规,明确就业者在临界就业期间的劳动关系性质,以法律的形式明确临界就业者与正规就业者享有平等的地位,保障临界就业者的合法权益。具体建议可以实施以下基本的用工规范。

(1) 建立同工同酬的用人制度。将临界就业人员与正规就业者同等对待,规定与正规就业者同样时长的试用期,防止用人单位为了节约用工开支而任意加长临界就业人员的试用期,禁止出现与正规就业者“同工不同酬”的歧视待遇。

(2) 建立和完善适合未就业毕业生临界就业人员的劳动关系制度。在社会保险制度方面,制度设计应当在保费的缴纳和支付等方面与临界就业相适宜。在劳动合同关系制度方面,从制度上确定多重劳动合同关系的合理性,企业录用临界就业人员,要与其签订正式的劳动合同,并明确规定劳动时间、劳动报酬、工作内容与岗位职责、终止劳动合同的条件等。

## 3. 建立临界就业保障机制

(1) 明确社会保障各责任主体。政府相关部门应根据临界就业者的特点,制定适合临界就业人员的社会保障政策。在劳资双方关系中,明确各责任主体将调动各方主体承担社会保障的积极性,这样不仅有利于社会保障制度的推广与实施,还能避免因某一方的社会缴费负担加重从而对劳动力市场产生不利影响。建议:一是建立临界就业群体的基础薪酬保障制度。其中应包括工作时

间、最低工资标准、工资支付方式、详细的奖惩机制,特别是对拖欠工资现象的惩罚措施等,以确保劳动者的基本权利。二是对于当下临界就业者工作环境较为恶劣的情况,应尽快建立劳动者工伤保险制度,由政府强制执行。三是为临界就业者建立医疗保险、养老保险等保险制度。一般来说,各项保费由个人、企业、政府三方公共缴纳,并合理确定缴费比率,本着先纳入后规范的原则,将费率控制在企业、个人可以接受的范围,避免这一政策的执行造成企业用工成本上升或者劳动者薪酬下降,导致临界就业的形式被抑制。

(2) 建立灵活的投保制度。由于临界就业群体与正规就业群体相比具有更大的流动性和不稳定性,考虑到这一特点,在投保制度的设计上应保持一定的灵活性。可考虑提高个人缴费承担比例,将单位缴费部分包括在企业支付的小时最低工资标准中,这样缴费就从企业和个人两个方面转化为劳动者的个人行为,全部进入个人账户,随劳动者流动而转移。还可以在一定的范围内自由选择缴费基数,其缴费年限可以适当缩短,缴费费率可比正规就业部门的从业者低一些,在享受保险给付时,需达到规定的连续缴费年限,该缴费年限可以低于正规就业的缴费年限,其享有的统筹部分可以是正规就业者享有的统筹部分的一定比例。

## 参 考 文 献

- [1] BART C, MATTEO P. Are short-lived jobs stepping stones to long-lasting jobs? [J]. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 2012, 74(5): 646 - 675.
- [2] LIETZMANN T, SCHMELZER P, WIEMERS J. Marginal employment for welfare recipients: stepping stone or obstacle? [J]. Labour, 2017, 42(3): 88 - 101.
- [3] LIXIN C, VINCENTLAW, MICHAEL B. Is part-time employment a stepping stone to full-time employment? [J]. Economic Record, 2014, 90(2): 462 - 485.
- [4] BART C, MATTEO P. Scarring effects of remaining unemployed for long-term unemployed school-leavers [J]. Journal of the Royal Statistical Society Series A, 2013, 176(4): 951 - 980.
- [5] JAHN E J, Rosholm M. Looking beyond the bridge: the effect of temporary agency employment on labor market outcomes [J]. European Economic Review, 2014, 65(5): 108 - 125.



- [6] AUTOR D H, Houseman S N. Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? evidence from "work first" [J]. American Economic Journal Applied Economics, 2010, 2(3): 96 - 128.
- [7] EK S. HOLMLUND B. Part-Time unemployment and optimal unemployment insurance [J]. Tax Public Financ, 2015, 22(2): 201 - 223.
- [8] MARCO C, STEFFEN Künn, ARNE U. Earnings expectations for unemployed workers: the relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality [J]. Labour Economics, 2016, (42): 177 - 193.
- [9] 秦建国. 高校毕业生就业见习计划运行状况调查分析——以南京市为例 [J]. 国家教育行政学院学报, 2011(6): 74 - 79.
- [10] 张朝霞, 张安平. 高校毕业生就业见习制度现实困境与路径选择 [J]. 中央财经大学学报, 2015(S2): 66 - 69.
- [11] 张勇. 高校毕业生就业见习的法律规范及权益保障 [J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2015(6): 252 - 255.
- [12] LENA J. Does marginal employment substitute regular employment? - a heterogeneous dynamic labor demand approach for germany [J]. Ruhr Economic Papers, 2008, (56): 651 - 674.
- [13] MARCO C, STEFFEN Künn, ARNE U. Marginal employment, unemployment duration, job search, employment stability, multivariate duration mode [R]. Bonn: Working Paper, 2009.
- [14] ENGELLANDT, RIPHAHN. Marginal contracts and employee effort [J]. Labor Economics, 2005 (12): 281 - 299.
- [15] 刘丁蓉. 公共服务政策绩效评估理论研究 [J]. 统计与决策, 2013(14): 42 - 45.
- [16] 胡俊波. 农民工返乡创业扶持政策绩效评估体系: 构建与应用 [J]. 社会科学研究, 2014(5): 79 - 85.
- [17] 徐进. 高校就业质量与评价指标体系研究 [J]. 中国教育学刊, 2013(S4): 74 - 75.
- [18] 朱茹华, 甄月桥. 高校毕业生就业质量调查现状——以浙江省为例 [J]. 中国成人教育, 2013(5): 117 - 120.
- [19] 张瑶祥. 基于三方满意度的高校毕业生就业质量评价研究 [J]. 中国高教研究, 2013(5): 82 - 86.
- [20] 李从容, 段兴民, 杨红娟. 社区就业者人力资本结构性别差异的实证分析——以陕西省为例 [J]. 预测, 2007(3): 8 - 14.

## A Research on the Employment Promotion to the Fresh Graduates without Employment in Shaanxi Province

——From the perspective of an analysis of marginal employment

LI Cong-rong, MU Bao-xia

(School of Management, Xi'an Univ. of Arch. & Tech., Xi'an 710055, China)

**Abstract:** Given the graduates, who have left school without employment, are valuable human resources of the country, their stable employment is concerned to the economic development and social stability. This paper takes the fresh graduates without employment as the research object and studies the promotion effect of the marginal employment on them in Shaanxi Province. By using the cross-linked analysis of 8 categories the paper analyzes the questionnaire of 384 fresh graduates without employment from 4 cities in Shaanxi Province and then finds out that as for policy effect, the formally employed college graduates who have experienced marginal employment in Shaanxi Province are more aware, concerned and satisfied with the publicity of employment promotion policy than those who have no experience. In terms of employment quality, the former, whose expected income are basically in line with the actual salary are much more satisfied with the earning, the welfare security and the working condition than the latter. Accordingly, the paper proposes that the government should improve the legal system of marginal employment, set up a multi-faceted marginal employment security mechanism, and that the college graduates should set up the concept of marginal employment.

**Key words:** the fresh graduates without employment; employment promotion; marginal employment; cross-linked analysis

【编辑 高婉炯】