



李迅雷：在线创业，供给创造需求——关于年轻人就业的思考和建议



意见领袖 | 李迅雷

近年来，年轻人的就业难问题引起社会的广泛关注，在 2020 年疫情后该问题进一步凸显。为何我国一方面面临劳动力的结构性短缺，新增就业形势良好，调查失业率进一步下降，另一方面年轻人就业难的问题又挥之不去？本文对年轻人的就业难问题进行分析，并就如何化解年轻人的就业压力提出建议。



毕业大学生首次突破千万：

劳动力市场存在结构性错位

随着我国各地疫情的好转，7 月份各项经济指标也出现了不同程度的改善，城镇调查失业率从 4 月份的 6.1%高位，回落至 5.4%。但为何今年大学生的就业压力比往年显得更大呢？

主要原因是今年大学毕业生“供给”过大，今年高校毕业生 1076 万人，同比增加 167 万人，历史上首次突破千万人大关。大学生毕业生的“供给”创了历史新高，但上半年 GDP 增速却显著低于 2021 年，在新增就业机会没有显著增加的情况下，导致大学生就业难问题凸显。不过，预计 8 月份以后随着大学生毕业季的过去，之前没有找到工作的大学生会降低择业预期，“高不成低不就”现象会有所改观，职业匹配度也将有所提高，故下半年年轻人就业压力将逐步减小。

在社会经济结构转型过程中，确实存在大学生的择业需求和职业供给的不匹配问题。例如，不少毕业生希望选择“旱涝保收”或“金饭碗”的岗位，自 2009 年起，国考报名人数已连续 14 年超百万人，2022 年共有约 212 万人通过资格审查，报录比达到了 68 : 1，不少岗位都是千里挑一、甚至万里挑一；此外，金融行业也是大学毕业生竞争最激烈的行业，内卷非常厉害。

我在金融行业的管理岗位上有超过 20 年的工作经历，面试过非常多的应届毕业生，强烈感受到近些年来金融行业应聘者彼此竞争越来越激烈，用百里挑一甚至千里挑一来形容并不过分。但发现近年来简历的雷同性越来越高：大部分应聘者都擅长演讲（有演讲比赛获奖纪录）、擅长长跑（表明有吃苦耐劳精神），而且多为学生会副主席以上（说明具备管理和组织能力），具有各类专业证书如 CPA、CFA（大部分过 2 级）、英语、计算机等，同时又在多家头部金融机构实习，等等。

大部分应聘者在读期间已经把很大部分精力放在为找工作做准备上，不仅影响学业，而且由于同质化竞争激烈、过度内卷，反而不能体现出自身的特长和个性，还不如按照自身的兴趣爱好来择业，或能让自己职业生涯的道路越走越宽。

在西方国家及新兴市场国家，长期存在“受教育者失业”现象，这是因为接受教育程度越高，择业、薪资等要求也随之提高，但社会招聘需求未必与之相匹配。而我国这些年来各大学扩招现象较为普遍，根据教育部的数据，去年中国 18 岁学生的高等教育毛入学率达到 57.8%，明显高于 6 年前的 40%。在美国，这一比例多年来一直稳定在 40% 左右。

我国大学过去为了扩大规模而持续扩招，也使得社会用工方面供过于求，2021 年应届本科毕业生的起薪仅为 5833 元，已经显著低于蓝领工人的平均月薪 6667 元，因此，至少在平均薪资方面，白领的优越感实际上正在消失。职业教育作为工业制造的上游，在德国等高收入国家受重视程度和社会地位都较高，而在我国的职业教育则远远落后于普通高等教育。

据人社部、工信部发布的《制造业人才发展规划指南》显示：中国制造 10 大重点领域 2020 年的人才缺口超过 1900 万人，2025 年这个数字将接近 3000 万人，缺口率高达 48%。因此，我国年轻人在专业发展方向上只要更面向人才短缺的行业，更注重技能培训，则就业难问题就能迎刃而解。

从今年开始，我国第二次婴儿潮中出生的人口，将大规模退出劳动力

市场，而且持续时间将超过 10 年以上，这意味着我国今后十年将面临劳动年龄人口的大幅下降，也意味着劳动力市场的缺口较大，这将给年轻人的择业带来巨大的机会和挑战。

疫情反复影响服务业就业：

但催生灵活就业的比例上升

从前 7 个月的数据看，我国接触性服务业的销售收入下滑依然比较明显。如 1-7 月份，我国餐饮业的收入同比下降 6.8%，商品房的销售额下降 28.8%。此外，旅游酒店、航空业等，都是受疫情影响比较大行业，这是导致服务业就业压力增大的原因。而且，这些行业的从业者多以年轻人为主。

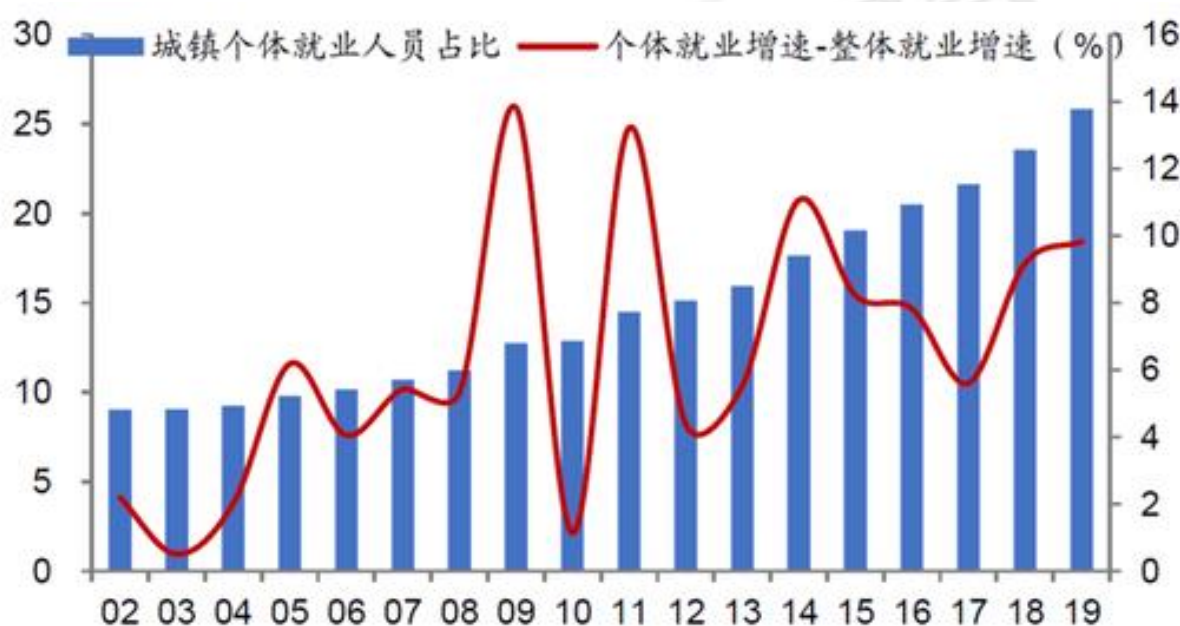
在这种背景下，灵活就业的模式就被越来越多地采纳。对于企业而言，一方面，灵活用工能降低企业的用工成本，但主要并不在于薪酬，而是五险一金等福利及各类税费；另一方面，灵活用工使企业更能应对疫情突发和季节性变化的需求。对于从业者而言，尽管缺乏五险一金等保障，但总比失业状态要好，而且有些灵活就业者本身就有一份正式工作，灵活就业可以增加收入来源。

与海外发达国家相比，我国的灵活就业起步较晚，2014 年《劳务派遣暂行规定》出台后才正式开始发展。不过，目前灵活就业发展或已步入快车道，首先，平台经济和共享经济不断发展壮大，催生大量的灵活就业；

其次，与美国和日本类似，产业转移和人口老龄化趋势将带动零工市场扩大并进入快速发展期；最后，从海外发达国家经验来看，经济下行往往会促进灵活就业方式的应用，疫情的冲击或将推动灵活用工在雇佣模式中的占比进一步提升。

过去 10 年来，我国灵活就业占比稳步增长。我国城镇就业人员中的个体就业人员，对应着灵活就业中自雇型和自主就业的部分群体。我国城镇个体就业人员规模从 2001 年的 2000 万人左右稳步扩大至 2019 年的 1.2 亿人，占城镇总就业人员的比例也从 8.8% 升至 25.8%。整体来看，城镇个体就业增速持续高于整体就业的增速，尤其是 2014 年后，个体就业人数的增速中枢稳定在 11%，而城镇总就业人员的增速平均仅不到 3%。

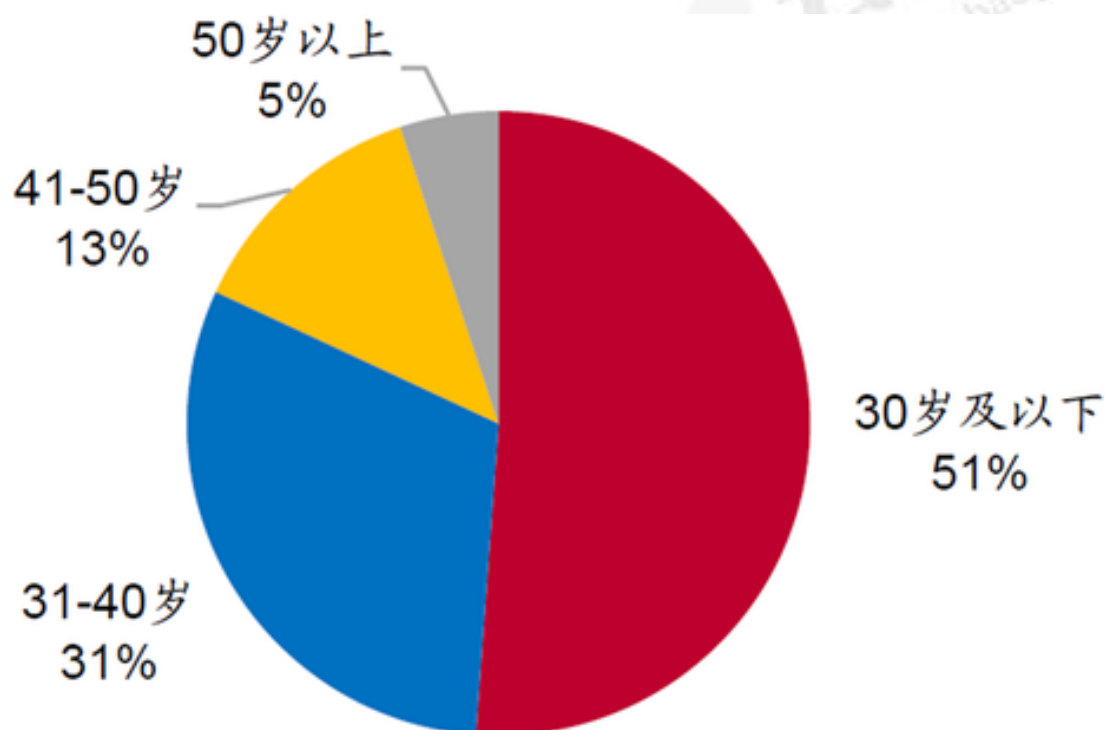
个体就业人数增速远快于整体就业人口



据市场调查统计，灵活就业者中约超过八成为 40 岁以下的中青年，

而 50 岁以上的灵活就业人员仅占 5% 左右。这与灵活就业岗位的特质有关，同时年轻人的就业压力更大可能也是重要原因之一。在受教育程度方面，我国灵活就业人员多数为高中以上学历，反映出平台经济快速发展之下，灵活用工岗位的信息化程度提升，灵活就业人员的素质整体更高。

我国灵活就业的年龄分类



提高年轻人的就业率：

核心在于更新观念

从发达经济体的发展经验来看，灵活用工成为正式的就业方式，最早起源于 20 世纪 20 年代的美国，在经济大萧条的背景下，为了解决失业和社会保障问题，灵活用工应运而生。20 世纪 70-80 年代，随着经济出现滞

胀导致失业率攀升，各国开始推动灵活就业给劳动力市场注入新的活力，灵活用工市场也迎来了较为快速的发展。

我国经济从 2011 年开始就步入了转型期，即经济增速下降，但经济结构在优化，新旧动能开始转换，越是到了经济转型的时候，越需要自下而上推动创业和创新。世界银行曾发布报告称，在人工智能、互联网等新技术基础推动下，灵活就业有可能成为新的就业主体。这就需要我们更新观念、与时俱进。

记得我第一次接触到电商，是在美国沃顿商学院学习时去 Bestbuy 买电脑，发现这家著名连锁店的铺面已经很小，大部分商品都没有，也没有我需要的电脑型号，与当时的苏宁、国美琳琅满目的超大店铺完全不在一个层次。后来发现，通过亚马逊平台购买你想买的商品非常便利。

如今，我国电商的规模已经大幅超过美国，中国的电商规模在零售总额中的占比超过 25%，而美国仅 11%。在商品供给方面，阿里平台商家数约为亚马逊北美商家数的 2 倍，阿里平台 SKU 数量约为亚马逊平台 SKU 数量的 3 倍。在用户方面，2022 财年，阿里巴巴在中国市场的年度活跃消

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_45668

