

# 经济下滑背景下的就业形势：判断、预测与滞后风险

丁守海 唐兆涵

**摘要：**2014年我国经济运行延续了上一年“经济增速继续下滑、就业形势稳中向好”的背离格局，其背后的逻辑就是结构演进，就业在加速从第二产业特别是制造业部门流向服务业、从大中型企业流向小微企业。服务业和小微企业宽厚的就业容量和应对经济冲击的韧性，为结构调整消缓了失业隐患。这种格局在未来一段时间内有望得以延续。基于绝对量测算法和就业弹性估算法两种方法的测算表明，2015年我国经济增速只要维持在7.0%-7.2%之间的相对较低的水平，也能创造1200-1500万的新增就业，就业形势就能基本维持稳定。这是一个短期判断，如果放在一个中长期的视野内，我们对就业形势持谨慎的态度，这是因为当大量劳动力涌向服务业和小微企业时，潜在的风险也在聚集。服务业企业和小微企业并不是万能的，对就业的承载有一个极限。如果经济继续下滑，企业的盈利能力持续下降，一旦跌破某一阈值，就极可能会出现滞后的就业崩溃，服务业企业和小微企业会继工业企业和大中型企业之后加速排斥劳动，失业浪潮会一触即发。理论和实证分析都证明了这种担心，以小微企业为例，当利润率跌破2%时，就可能见证就业崩溃点。为阻止这种局面的出现，政府需要未雨绸缪，对服务业企业和小微企业进行实质性的扶助，保证其盈利能力维持在一个合理的水平上。

**关键词：**就业结构 服务业 小微企业 增速预测 滞后崩溃

一、在当前经济下滑背景下我国就业形势独好，数量上稳步增长，结构上正在从第二产业向服务业转移、从大中型企业向小微企业转移，喜忧参半。

## （一）2014年上半年的就业形势

### 1、总量上延续了逆势增长的特征

上半年经济增速只有7.4%，但城镇新增就业达到737万，完成全年目标的73.7%。截止8月份，城镇新增就业更是一举达970万，已基本完成全年目标。城镇登记失业率为4.08%，比去年同期下降了0.02%，与全年目标即4.6%相比，仍有较大的控制余地。虽然发改委6月末针对31个城市的调查失业率为5.05%，高于城镇登记失业率，但考虑到登记失业率的覆盖范围及其数据失真问题，二者没有太大的可比性。调查失业率与去年同期基本持平，但在今年年内已经是连续四个月呈下降趋势。中国人力资源市场信息监测中心的监测数据显示，第二季度劳动力市场的求人倍率为1.11，比去年同期上升0.04，与上季度基本持平。

### 2、结构上延续了向非制造业和小微企业转移的趋势

#### （1）制造业就业吸纳能力不断萎缩

自2013年以来，中国制造业PMI指数中就业分类指数一直在荣枯线以下，且呈线性下降趋势，2013年8月-2014年8月制造业PMI总指数从51变为51.1，但其就业指数从49.3直降为48.2，表明制造业吸纳就业的能力在不断萎缩。

在人工成本不断上升的背景下，很多制造业企业开始裁员，富士康上自动化生产线取代工人。今年海尔、美的、格力等家电龙头企业均实施了裁员计划。

#### （2）服务业就业增长趋势基本确立，但短期内尚不稳定

近年来服务业就业比重呈加速上升趋势，2013 年达到 38.5%，仅一年时间就增加了 2.4 个百分点。在国内生产总值中，2013 年服务业比重首次超过第二产业，截止 2014 年上半年达到 46.6%。2014 年上半年，服务业增速达到 8.0%，虽然比去年同期相比，降低了 0.3 个百分点，但在三次产业中仍是最快的。从投资增速来看，上半年服务业达到 19.5%，比第二产业高出了 5.2 个百分点。

服务业就业增长主要集中在两个方面：一是以餐饮、住宿、零售等为代表的传统的生活服务业。这可以从 cpi 指数的演变趋势看出来，2012 年上半年，食品价格指数为 6.9%，服务类价格指数只有 0.2%；到了 2013 年上半年，食品指数降为 4.0%，服务类指数上升为 1.4%；2014 年上半年，食品类指数进一步降为 3.4%，服务类指数上升为 2.3%。其中一个重要原因就是，服务业需求压力大。生活服务业是典型的劳动密集型产业，其发展必然带动相关就业。对于这一点，可以从中国人力资源市场信息监测中心的数据看出来，2014 年二季度，劳动力市场用工需求量最大的岗位分别是：保安、餐厅服务员、厨师、营业员、收银员、保险业务员、购销人员等。二是以网络服务、物流、快递为代表的经济下生产服务业，它们既为生产服务，也为生活服务。淘宝、京东等网络企业崛起催生了大量的此类岗位。它们在近年来成为城镇新增就业的一个重要亮点。

从 2014 年 8 月汇丰公布的 PMI 指数来看，服务业与制造业就业的消长格局仍在延续，制造业就业指数连续 10 个月下滑，服务业就业指数则在缓慢回升。但对此也不能过于乐观，服务业要取代制造业成为就业核心，还有很长的路要走，此间服务业就业可能会出现较大的震动：首先，服务业本身的发展还不够稳固，上蹿下跳。2014 年 8 月，汇丰服务业 PMI 指数达 54.1，创新了 2013 年 3 月以来的新高，而在上个月，它还只有 50，可以说，这是一次出乎意料的反弹。今年以来，像这样的大起大落就已经有三次了。服务业发展的不稳定，必然会延伸到服务业就业的不稳定上。仍以 PMI 就业分类指数为例，尽管 2013 年以来服务业就业指数连续几个月都在 50 以上，但从 2013 年 12 月开始至 2014 年 6 月又连续回落至荣枯线以下，只有 2014 年 3 月略高于 50，其余 5 个月均低于 50。

世界各国的就业周期都有一个共同特点，那就是，凡在经济不景气的时期，服务业都会得到扩张，8 月份服务业的再次突起，也从另一侧面说明，当前经济形势确实是不容乐观的。在这一过程中，服务业本应担当起就业稳定器的功能，但源于中国服务业本身的薄弱基础，服务业发展及其就业扩张，也会呈现出曲折波动的特征，至少在短期内，对其就业承载功能只能持谨慎乐观的态度。

### **(3) 建筑业吸纳了大量就业，但上半年面临较大的挑战**

自 2013 年以来，建筑业 PMI 指数中就业分类指数一直在 50 以上，已成为除服务业外承载制造业挤出就业的重要场所，特别是农民工等低端劳动力。

但建筑业就业也遭遇了较大挑战，这主要是源于上半年房地产市场的低迷，2014 年上半年，房地产投资实际增速只有 13.1%，比去年同期降低 7.2 个百分点，房屋新开工面积同比减少 16.4%，商品房销售面积则萎缩了 6%。截止 8 月份，尽管建筑业就业指数仍维持在荣枯线以上，但与去年相比已呈下降趋势。当然，随着央行放松对首套房贷款利率的限制，下半年建筑业就业有望创出新高。

### **(4) 小微企业就业不断充实，但发展仍有较大的不确定性**

2013 年底，我国企业总数约 1500 万家，其中小微企业近 1200 万家，占比超过了 75%。它们是吸纳就业的主要场所，据统计，小微企业的就业吸纳能力是大中型企业的 4-5 倍，目前 70% 以上的城镇劳动力和 80% 以上的农民工都在小微企业中工作。2014 年上半年这一趋势仍在延续，随着注册资本向登记制的转变，

上半年我国新注册企业就有 800 万家，其中绝大多数是小微企业。进一步，随着一系列针对小微企业扶持政策的推出，特别是月营业额低于 3 万元的企业可以免申报纳税等政策的推出，小微企业活力进一步增强，新增了不少就业。

2014 年上半年大中型企业发展遇到严重问题，规模以上工业增加值为 8.8%，比去年同期下降 0.5 个百分点，到 8 月份，则大幅降低至 6.9%。大中型企业往往是产能过剩的焦点，结构调整的任务更艰巨，短期内去存货的压力也更大一些。在这一过程中，就会不断地释放出劳动力，今年以来一些龙头企业纷纷裁员，就说明了这一点。这些释放出来的劳动力，就会涌向规模更小的企业。

但小微企业的发展仍有很大的弱质性和不确定性，2014 年 6 月，小企业 PMI 指数仍处于荣枯线以下，在上个月的基础上又回落了 3 个百分点，只有 48.5%。

另一个值得警惕的问题是，小微企业注册容易看出来，破产不容易看出来，这在当前免申报税的情况下更加突出。因此对小微企业就业仍需密切关注。

## **(二) 对 2014 年全年就业形势的预测**

### **1、就业形势总体稳定，实现全年目标无虞**

鉴于 8 月份城镇新增就业已基本达到全年目标，再加上以下几点因素，全年就业形势比较明朗：一是三四季度的经济回升，从目前已公布的部分数据来看，8 月份大致处于阶段性的谷底，9 月份已出现明显的回升迹象。二是房地产松绑政策，特别是首套房利率优惠限制的松动，将刺激房地产发展并带动房地产就业，这是过去一直牵动农民工就业的神经。三是城镇化为农村劳动力创造很多隐性、弹性的就业岗位，比如，修路、填沟、栽树、新农村小区建设等。这从农民工的流向变化可以看出来，2010-2013 年，外出务工农民工递增速度不变下降，从 5.5% 降至 1.7%，本地务工的农民工增速则一直维持在 5% 以上的较高水平上，虽然 2013 年出现一些回落，但也有 3.6%，远高于外出务工农民工增速。四是服务业在波动中螺旋发展，总体趋势是向上的。服务业就业稳定器功能基本正常。

### **2、劳动供给压力减缓，这将进一步降低就业目标实现的难度**

上面是从需求的角度，从劳动供给的角度讲，新增就业压力在缓解：一方面，劳动年龄人口的增长趋势正在逆转。2012 年，我国 16-60 岁劳动年龄人口的数量首次出现下降，比上年减少了 345 万人。2013 年又比上年减少 244 万，维持在 9.2 亿左右。另一方面，劳动参与率在持续下降，此趋势自上个世纪 90 年代以来就已经形成并延续至今。据统计，1990-2010 年 16 岁以上人口的劳动参与率从 79.2% 降至 71.4%，年均降幅约 0.4 个百分点。19-22 岁的敏感年龄段人口尤甚，这与高等教育扩张有很大关系，自 2010 年以来普通高等学校本专科及高等技术职业学校的在校生规模一直维持在 4500 万左右，大大缓解了当期就业压力。

另一个要注意的是农民工供给压力也在下降，自 2010 年以来，农民工增速在不断降低，从 2010 年的 5.4% 降至 2013 年的 2.4%，如果与近年来持续出现的招工难、各地不断提高最低工资标准等现象结合起来，这应该不属于需求方面出问题了，而应该是供给出现了收缩。城镇化使农村的生活条件改善，农民补偿也使农户的预算约束软化，再加上要处理拆迁、征地中的诸多问题，很多农民已经放弃外出务工，特别是 40 岁以上的农民，非农劳动供给意愿开始下降。

### **3、就业的结构性矛盾依然突出**

服务业和建筑业带动的主要是低端就业岗位，所以农民工就业形势尚可，但工业持续下滑使高质量就业岗位流失严重，以大学生为代表的劳动力就业形势还处于低谷。2017 年高校毕业生将达到 727 万，比 2013 年又多出 28 万，与往届毕业生叠加将形成 800 万左右的就业压力。一方面，工业在不断滑落；另一方面，

服务业中生产型服务业又严重滞后，生活服务业和建筑业对其吸纳能力比较低，因此此类劳动力的就业将会出现较大的困难。

生活服务业所带动的就业多为低工资的，这会拉低城镇劳动力的工资增速，从 2014 年上半年的情况来看，城镇居民收入增速只有 7.1%，远低于农村居民 9.8%的水平，这一趋势近年来一直在延续，大致是服务业发展的结果。

#### 4、就业的隐患因素依然存在

如前所述，即便是服务业和建筑业的发展也不是线性的，其就业指数经历了剧烈的震动，在结构转型期，服务业尚未成为稳固的就业核心阵地，它仍然需要加以引导和扶持。建筑业就业则在很大程度上取决于政策对行业发展的引导。

另一个隐患则在于小微企业的发展不稳定性，特别是新注册的小微企业究竟能在多大程度上创造就业，能否发挥就业海绵的作用，还需要时间来验证。

**二、如果经济继续下滑，企业的盈利水平持续下降，可能会诱发滞后性的就业崩溃。当利润率持续低于某一临界点时，服务业企业和小微企业可能会继工业企业及大中型企业之后出现断崖式的失业。这种滞后的失业风险值得警惕。**

##### (一) 服务业企业与小微企业滞后就业崩溃的机理分析

与工业企业和大中型企业相比，服务业企业和小微企业有一个重要特点，那就是组织形式更加灵活，服务业中的街头餐馆、理发店、小旅店、杂货铺；小微企业中的家庭作坊、乡镇工厂，都是典型代表。不少甚至处于灰色部门。

正是由于组织形式灵活，它们不必像正规的工业企业特别是大中型工业企业那样拘泥于劳动监管制度，可以采取多种变通的形式，“船小掉头快”，对经济冲击的适应能力强，当利润下滑时，能通过多种手段进行对冲，比如，在不改变雇佣人数的情况下可以通过压缩每个工人的劳动时长的方式来节约工资开支(Ball, 1966)，此即 Kumar (1982) 所提出的劳动投入的深化调整方式。实践中，很多小微企业在业务不饱和的时候，让工人放假回家，就是一个典型的例子，它实际上让工人与企业主一起分摊了经营风险。但对工业企业特别是大中型工业企业来讲，就很难做到这一点，由于组织形式更为规范，制度也更为僵化，它们一般都执行标准工时制，很难随意削减工人的工时，削减加班时间都会引起工人的反抗，最近重庆富士康员工就因为公司减少了他们的加班时间而进行罢工。<sup>①</sup>

与工业企业以及大中型企业相比，服务业企业与小微企业还有另一大优势，那就是工资的柔性。大量的证据表明，工业企业特别是大中型企业一般都是执行标准工资制，鉴于劳动监管的约束，当经济下滑、利润下降时，企业很难按边际原则来随意下调员工工资，于是会出现工资高于边际产出的情况，此时只有通过裁员才能使市场恢复出清，因此很容易将产出下降转化为失业风险。与此相反，服务业企业和小微企业一般都是按边际原则来调整工资，工资具有西方经济学所描述的柔性调节的典型特征，一旦利润下降，工资就会随之下调，在内部人契约的作用下(丁守海, 2009)，工人通常也能接受，失业由此得以避免。这种对比大致可以解释为什么在经济萧条时期美国就业会从工业部门向服务业部门转移、从大中型企业向小微企业转移的现象(Baomol, 1967; 富克斯, 1987)。

今天中国正在发生类似的转移现象，但相较于美国，两类企业的对比可能会更加强烈。这是因为我国于 2008 年出台了《劳动合同法》，对能监管到的大中型企业进行了更严格的约束，后者在劳动合同签订方面一般都是循规蹈矩，不敢越雷池一步。《劳动合同法》要求企业在劳动合同中必须载明工资标准、构成以及

<sup>①</sup> 资料来源：《重庆富士康员工罢工抗议，因加班减少工资低》，凤凰资讯，2014 年 10 月 10 日。

支付方式，这样就把工资晒在了明处，当遇到经济冲击时企业很难通过在工资上做文章来度过难关。但另一方面，我国监管环境又非常松懈，许多小微企业成为监管的盲区，甚至是打一枪换个地方，不签劳动合同也是常有的事（丁守海，2010），它们在工资调整方面具有更大的便利性。这也可以解释，为什么相对于工业企业和大中型企业来说，服务业企业和小微企业能够承受更低的盈利水平（Baomol, 1967；富克斯，1987）。应该讲，低工资与低盈利是相辅相成的。

但是，服务业企业或小微企业对低盈利的承受能力并不是无限的，它只能在一个合理的区间范围内，一旦跌破能承受的极限时，企业将难以维持运行而关张，原来所吸纳的就业就会在一瞬间被抛向市场。这就像一个人，血压可以低一点，生命体征也能大致维持正常，但一旦低于允许的阈值，生命就会受到威胁。

为了系统地阐释上述机理，我们可构建如下的厂商决策模型。

$$\begin{aligned} \text{Min: } C &= rK + wL \\ \text{st: } Q &= AL^a K^b \end{aligned} \quad (1)$$

在上述模型中，为了实现产量  $Q$ ，厂商需投入资本要素  $K$  和劳动要素  $L$ ，其价格（即利率和工资）分别为  $r$  和  $w$ ， $A$  为技术因子。 $a$ 、 $b$  分别为资本和劳动的产出弹性。令  $a + b = \theta$ 。厂商的目的是，在既定产量  $Q$  下使成本  $C$  最低。

由（1）式可以解得：

$$L^* = \left(\frac{a}{b}\right)^{\frac{b}{\theta}} A_0^{\frac{-1}{\theta}} \left(\frac{r}{w}\right)^{\frac{b}{\theta}} Q^{\frac{1}{\theta}} \quad (2)$$

此即对应于既定产量  $Q$ ，厂商最优的劳动要素投入量，注意，它是劳动要素投入量而非工人数量。令工人数量为  $E$ ，每个工人的工作时长为  $h$ ，则有：

$$L^* = Eh \quad (3)$$

将（3）代入（2），可以得到最优雇佣量：

$$E = \left(\frac{a}{b}\right)^{\frac{b}{\theta}} A_0^{\frac{-1}{\theta}} \left(\frac{r}{w}\right)^{\frac{b}{\theta}} Q^{\frac{1}{\theta}} \frac{1}{h} \quad (4)$$

经济下滑会导致两个结果：一是利润率下降；二是产量  $Q$  下降。这究竟会对企业的雇佣量产生怎样的影响呢？下面分两种情况来讨论，并用图 1 来说明。

### 情形 1：工业企业或大中型企业

如前所述，由于此类企业具有正规的组织形式，同时受到严格的劳动监管，一般采纳标准工时制和标准工资制，对应于（4）式， $w$  和  $h$  都是固定的，而在经济下滑背景下，产量  $Q$  是下降的，因此雇佣量  $E$  会减少。换个维度，我们可以从利润率下降的角度来审视这个问题，这要结合图 1 来进行分析。图 1 中，每条边际产出曲线  $MP_L$  都对应一个盈利水平  $\pi$ 。当经济下滑时，边际产出和利润下降，分别从  $MP_{L1}$  移向  $MP_{L2}$ 、从  $\pi_1$  移向  $\pi_2$ 。企业按边际原则决定劳动要素的投入量，将利润率  $\pi$  和雇佣量  $E$  通过  $45^\circ$  线引到第三象限，可得出一条斜向上的曲线  $S$ ，

它说明，随利润率下降，雇佣量会逐渐减少。这个过程会一直持续，直到利润率降到某一个阈值 $\pi^*$ 时，比如信贷资金成本时，企业将难以为继，将建制地关闭作业单位，如车间、工厂，乃至整个企业，这时就业将出现断崖式的下降，剩余工人被大量甚至全部抛向市场，雇佣量陡降。我们把 $\pi^*$ 称作就业的崩溃点。

### 情形 2：服务业企业或小微企业

可以采纳非标准的工时制及工资制，对应于（4）式， $w$ 和 $h$ 都是可变的，当经济下滑时，虽然 $Q$ 下降，但可以通过缩短工时、降低工资来减少就业冲击，所以，相对于工业企业和大中型企业来说，就业的下降趋势较为缓和。从利润率下降的角度看，在图 1 中，利润率-就业曲线变为更平坦的 $S'$ 。更重要地，由于这些企业具有更强的适应性和更多的应对办法，就业崩溃点也会来的更迟一些。比如在利润较低的情况下，小微企业有多种避税甚至是逃税的办法将更大一部分利润留存于企业，而大中型企业缺乏这样的灵活性。所以，同样是 2% 的利润率，小微企业可能还能过得去，而大型企业可能已经很难熬甚至难以为继。因此，对小微企业来说，只有当利润率降到一个更低的水平时，难以为继的情形才会出现，雇佣量才会出现断崖式的下跌。于是在图 1 中，就业崩溃点推迟到 $\tau^*$ 。

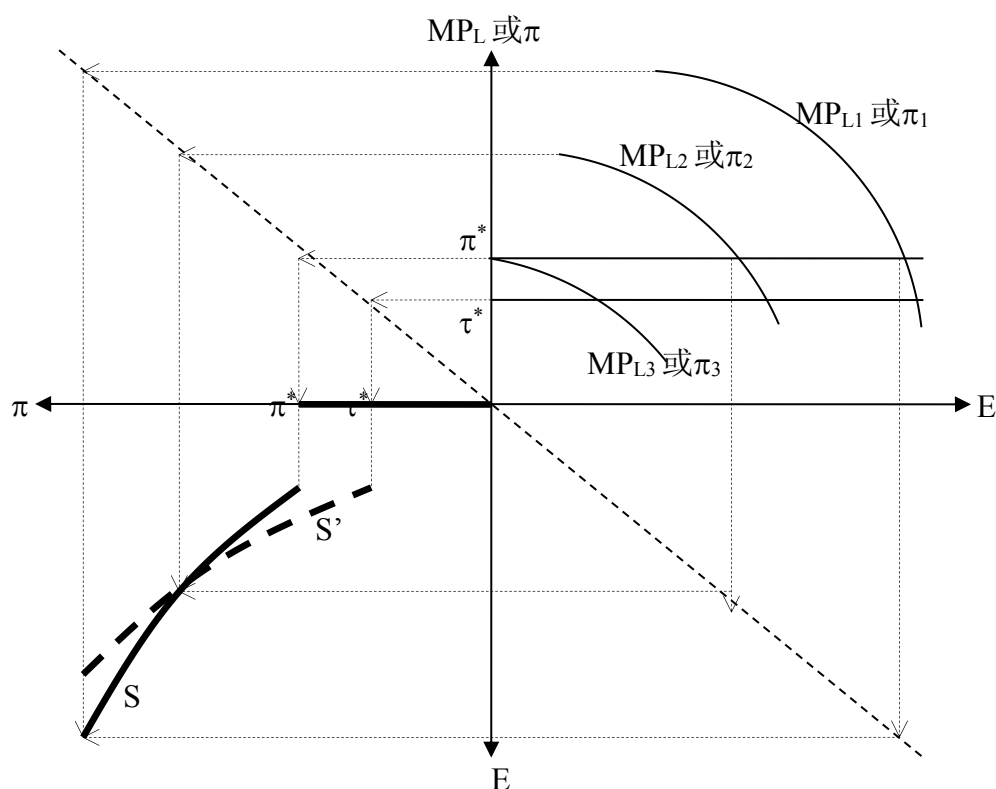


图 1：利润率下降对不同企业就业影响的机理比较

综上所述，我们提出如下的理论命题。

**命题 1：**当利润率下降时，相对于工业企业和大中型企业来说，服务业企业和小微企业的雇佣量会减少的更为平缓一些。

**命题 2：**相对于工业企业和大中型企业来说，只有当服务业企业和小微企业的利润率下降到一个更低水平时，就业才会出现断崖式下降，崩溃点要更迟一些。

### （二）基于小微企业滞后就业崩溃的实证检验

由于上述理论命题涉足企业的微观决策问题，要对它进行检验，就必须使用企业的微观调查数据，而《中国工业企业数据库》可以提供这一方面的详细数据，它收录了数万家工业企业的经营数据，包括所属行业、所有制性质、经营规模、经营利润、工资、从业人数等各方面的信息，因此，我们可以利用这一数据库来检验上述命题。当然，由于这一数据库只包括工业企业，而不包括服务业企业，因此，我们只能比较小微企业与大中型企业在利润率下降时的就业变化趋势，而不能比较服务业企业与工业企业的变化趋势。但我们认为，这并不会构成太大的实质性影响，因为实践中相对于工业企业来说，服务业企业一般都是规模偏小的，小微企业居多。小微企业的检验结论也能在相当程度上推广到服务业企业。

为检验上述理论命题，我们构建如下的计量模型。

$$y_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 P_{it} x_{it} + \alpha_2 M_{it} P_{it} x_{it} + \alpha_3 N_{it} P_{it} x_{it} + \sum_{n=1}^{15} \varphi_n D_{i,n} P_{it} x_{it} + \sum_{n=1}^{15} \delta_n D_{i,n} M_{it} P_{it} x_{it} + \sum_{n=1}^{15} \lambda_n D_{i,n} N_{it} P_{it} x_{it} + \sum Z_{it} + \mu_i + e_{it} \quad (5)$$

下标  $i$  和  $t$  分别代表样本企业和时间。为了更好地反应雇佣量变化的情况，我们将样本锁定于劳动密集型特征最大的制造业企业。另一方面，考虑到自 2004 年民工荒爆发后，随着劳动力条件从无限供给转向有限供给，企业的要素投入行为可能发生了与以往不同的变化，同时也考虑到 2007 年之后《中国工业企业数据库》中的数据偏差较大、可信性较差，我们将时间锁定于 2004-2007 年，这样合计起来，样本容量共有 74.47 万个。

(5) 式中，被解释变量  $y$  为就业增长率，即与去年相比今年从业人数的增长率。为避免年底人数所带来的偏差，我们使用的从业人数为年均从业人数。

为检验利润率下降对企业雇佣量的影响，我们设置了核心解释变量  $P$ ，它是一个哑元变量，当与去年相比今年的利润率下降时，它取 1；否则，取零。其中，利润率  $x$  为营业利润与销售额的比值。

根据前述命题，在利润率居于不同区间时，利润率下降对雇佣量的影响应该是不一样的，举个例子，当利润率很高时（比如超过 20%），利润率稍微下降一些应该不会对雇佣量造成太大的影响，但如果利润率已经很低了，利润率再下降一些，就可能逼近就业崩溃点，并对雇佣量造成致命的最后一击。因此我们还要区分出不同的利润率区间，并比较在不同区间上，利润率下降对企业雇佣量的影响。考虑到当利润率越低时企业对利润率变化的反应越敏感，划分的一个基本原则是尽量细化，在 10% 以下的范围内，将利润率以每 1 个百分点为分割单位进行分割，当超过 10% 时，可以认为利润率已经较高，企业对其变化的反应不再那么敏感了，区间分割可以相对粗一些，这时以 2 个百分点为分割单位进行分割。

对应于每个区间，可以设置哑元变量  $D_n$ ，具体情况如下表所示。

表 1 不同利润率区间的哑元变量设置情况

利润率	0%-1%	1%-2%	2%-3%	3%-4%	4%-5%	5%-6%	6%-7%
哑元变量	D <sub>1</sub>	D <sub>2</sub>	D <sub>3</sub>	D <sub>4</sub>	D <sub>5</sub>	D <sub>6</sub>	D <sub>7</sub>
7%-8%	8%-9%	9%-10%	10%-12%	12%-14%	14%-16%	16%-18%	18%-20%
D <sub>8</sub>	D <sub>9</sub>	D <sub>10</sub>	D <sub>11</sub>	D <sub>12</sub>	D <sub>13</sub>	D <sub>14</sub>	D <sub>15</sub>

注：为避免多重共线性，将 20% 以上设为基准组，各 D 均取零。

同时，为了比较小微企业与大中型企业之间的变化趋势，还要按规模大小对企业进行分类，并设置哑元变量  $M$  和  $N$ ，按目前惯常的划分标准，对于 300 人以下的企业，界定为小企业， $N$  取 1， $M$  取 0；对于 300-2000 人之间的企业，界定为中型企业， $N$  取 0， $M$  取 1；对于 2000 人以上的企业，界定为大型企业，二者均取 0。接下来，我们可以基于上述各哑元变量来构成交叉变量。

在 (5) 式中各系数的含义是这样的：首先，根据边导原则， $\alpha_1$  代表基准组（即大型企业，利润率大于 20%，且利润率下降时），利润率每下降 1 个百分点对雇佣量的边际影响。 $\alpha_2$  代表第二组（中型企业，利润率大于 20%，且利润率下降时），当利润率每下降 1 个百分点时，对雇佣量的边际影响与基准组的差异。 $\alpha_3$  代表第三组（即小微企业，利润率大于 20%，且利润率下降时），当利润率每下降 1 个百分点时，对雇佣量的边际影响与基准组的差异。 $\varphi_n$  则代表当利润率处于不同区间时，基准组利润率每下降 1 个百分点时，对雇佣量的边际影响与当利润率大于 20% 时边际影响的差异。 $\delta_n$  则代表当利润率处于不同区间时，第二组利润率每下降 1 个百分点时，对雇佣量的边际影响与当利润率大于 20% 时边际影响的差异。 $\lambda_n$  代表当利润率处于不同区间时，当第三组利润率每下降 1 个百分点时，对雇佣量的边际影响与当利润率大于 20% 时边际影响的差异。

通过上述稍嫌复杂的组合，我们就可以得出不同组样本利润率下降对雇佣量的边际影响，比如，对于小微企业来说，如果利润率居于 5%-6% 时，利润率每下降 1 个百分点对雇佣量的边际影响应该等于  $\alpha_1 + \alpha_3 + \lambda_6$ ，其余类推。

$Z$  为控制变量，即可能影响雇佣量的其他因素，主要包括：1、所属地区。我们按东中西三地对企业进行了划分，这主要是考虑到不同地区资源禀赋的差异特别是劳动力资源的差异可能会对企业的要素投入结构产生影响。2、所属行业。显然，在其他条件相同的情况下，不同行业由于资本构成不同，所需雇佣量也是不一样的，比如，偏劳动密集型的行业，劳动投入会更多一些。3、所有制性质。这主要是考虑到国有企业与民营及其他性质的企业，在要素投入偏好上可能存在系统性的差异。4、工资。毫无疑问，不论是从劳动供给还是劳动需求的角度，工资都会对雇佣量产生影响。用工资总额除以从业人数即可以得到。

$\mu_i$  为截面效应， $e_{it}$  为满足白噪声条件的随机扰动项。估算结果如下。

表 2 利润率下降对企业雇佣量的边际影响 (%)

利润率区间	大型企业	中型企业	小型企业
1%-2%	11.5	12.6	2.0
2%-3%	9.5	9.1	1.6
3%-4%	10.6	7.7	1.1
4%-5%	8.9	6.6	1.3
5%-6%	10.2	5.4	0.9
6%-7%	7.3	3.7	1.2



7%-8%	7.1	3.5	1.0
8%-9%	3.4	3.5	1.0
9%-10%	3.4	3.4	0.8
10%-12%	3.5	3.1	1.0
12%-14%	2.3	2.7	0.7
14%-16%	2.1	3.1	0.6
16%-18%	2.8	2.0	0.6
18%-20%	1.1	1.4	0.6
>20%	1.6	1.3	0.3

注：对于1%以下的分组，因为计算时出现较大的异常值而不足信，结果略去。

为了方便识别和比较，我们把上述结果转换到图2中，其中，左边的纵轴为大中型企业的利润率，右边的为小型企业的。从图2可以看出如下的规律。

1、对大型企业来说，当利润率处于相对高位时，即大于8%的阶段，利润率下降即已经对雇佣量构成损害，只不过，边际影响还相对较小，大约在1.1%-3.4%之间。一旦利润率下滑到8%以下时，利润率的继续下降对雇佣量的冲击一下子开始扩大，达到7%以上；当利润率下滑到4%以下时，利润率下降对雇佣量的边际影响接近于甚至超过10%，这时利润率开始接近于就业崩溃点。

2、对于中型企业来说，演变轨迹与大型企业类似，但对利润率的承受能力似乎要更强一些。当利润率6%以上的水平时，利润率下降对雇佣量的冲击尚能维持在一个较低的水平，边际影响大约在1.3%-3.7%之间。当利润率跌破6%时，边际影响开始放大，突破5%；当利润率继续下滑到4%以下时，利润率下降对雇佣量的边际影响开始接近甚至超过10%，利润率开始接近就业崩溃点。

3、对小型企业来说，对利润率的承受能力似乎比中型企业又要更强一些。只要利润率维持在2%以上水平时，利润率下降对雇佣量的边际影响都能控制在一个相对较低的水平，大约在1%以下，这个程度要比大中型企业要低得多，这大致验证了命题1的预测。当利润率下滑到3%以下时，边际效应开始放大，并上升到1.6%；当利润率下滑到2%以下时，边际影响进一步加速，并达到2%，虽然与大中型企业相比，这个速度并不算大，但就小型企业自身来说，排斥劳动节奏加快的迹象越来越明显，我们认为这是就业崩溃点到来的前兆。

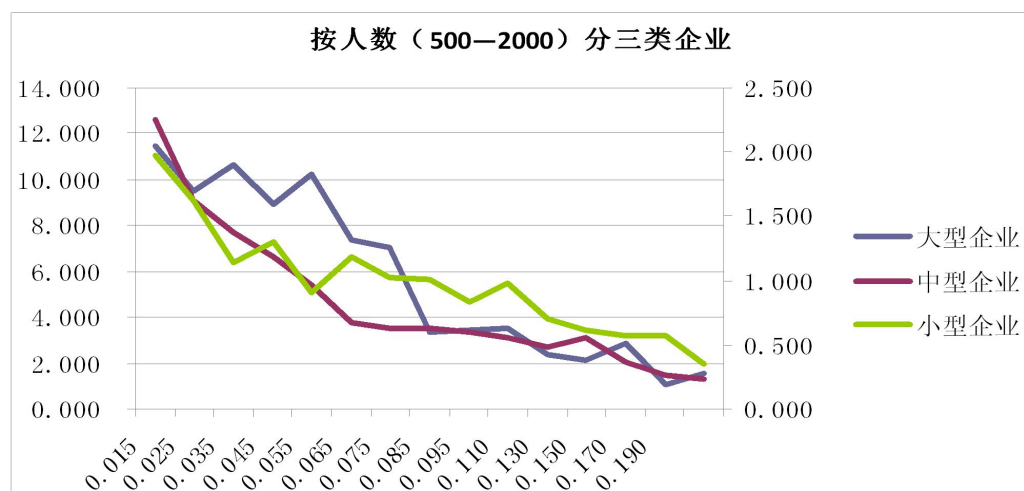


图2：不同规模企业利润率下降对雇佣量的影响轨迹

上述结论提醒我们,作为国民经济的重要组成部分,在一个长的萧条周期中,服务业企业和小微企业是很难独善其身的。如果经济持续下滑,会首当其冲地对它们的盈利能力构成冲击,在一定区间内,尚且能支撑住,但越过一定临界点时,它们就自身难保,就业海绵功能戛然而止,并开始加速排斥劳动。实践中,我们所见到的资本主义经济下行过程中服务业企业和小微企业的逆势崛起,通常都是存在于短期波动中的。对于持续的下行周期来说,必将见证它们的就业萧条。

**三、基于绝对量估算方法和就业弹性估算法的测算表明,如果 2015 年经济增速维持在 7.0%-7.2%左右,就能创造出 1200-1500 万的新增就业,就业形势能大体保持稳定。考虑到服务业企业和小微企业的孱弱性,可选择 7.2%目标。**

虽然目前我国的劳动年龄人口增长趋势在放缓,但仍维持较大的基数规模,一般认为,每年新增就业只有达到 1200 万以上,才能满足就业需要。这是预测的基础。为保证估算的稳健性,下面我们将用两种方法来分别进行估算。

**(一) 基于绝对量的估算法表明, 2015 年经济增速需维持在 7.2%左右。**

这种方法只考虑在现有的产业结构下,非农产业(第二产业和服务业)一个百分点的增长率能带动多少绝对量的新增就业岗位。具体步骤如下。

**1、服务业及第二产业就业带动能力估测**

从 2013 年的情况来看,全年新增就业 1310 万,根据我们去年的估算结果,在这里面服务业贡献度大约在 2/3 左右,约为 870 万;第二产业的贡献约为 1/3,即 440 万。2013 年服务业和第二产业的增速分别为 8.3%和 7.8%。根据这些数据就可以大致测算出二者的就业带动能力,服务业每增长 1 个百分点,约能创造 105 万就业岗位,第二产业每增长 1 个百分点则能创造 56 万个就业岗位。

**2、对 2015 年保就业的增速下限测算**

即便 2015 年结构转型使工业增速进一步放缓,只要服务业维持良好的发展势头,仍按 8.0%以上的速度递增,那么仅服务业就能创造出约 840 万就业岗位,如果忽略第一产业的影响,在 1200 万新增目标下,余下 360 万要靠第二产业来创造,按照上述所估计的参数,第二产业只需维持 6.5%左右的增速即可。

对应于此,全年经济增速应达到多少呢?这要结合三次产业的占比来计算。先看服务业的占比,2010、2011、2012、2013 年占 GDP 的比重分别为 43.2%、43.4%、44.6%、46.1%,到 2014 年上半年又达到 46.6%,依此速度看,2014 年至少能达到 47%,2015 年按 48%计。至于第一产业比重,近年来基本维持在 10%左右,变化不大,2015 年仍按 10%计。余下的 42%应为第二产业比重。

过去三年第一产业增速基本围绕在 4.3%做上下波动,2015 年仍按 4.3%计,那么基于上述三大产业的经济增速及经济占比,可以算出全年经济增速只要维持在 7%以上即可满足 1200 万新增就业需求。具体的计算过程如下表所示。

表 3 2015 年保就业的经济增速下限测算(基于绝对量的方法)

	第一产业	第二产业	第三产业
GDP 占比	0.10	0.42	0.48
经济增速 (%)	4.3 (设定)	6.5 (只要达到)	8.0 (假设)
新增就业 (万)	—	360	840
合计新增就业 (万)		1200	
国民经济增速 (%)		7.0	

**3、基于就业不确定性的调整**

上述数值恰好维持在 1200 万的基本要求,而没有留出余量,还存在很大的

不确定性，如前所述，服务业就业还不稳固，小微企业的发展还不稳定，为确保就业目标的实现，就必须留有一定的余地，至少在短期内，不能把赌注完全押在服务业和小微企业身上，工业部门还要有一定的储备，以防不时之需，因此我们建议第二产业增速可适当上调到 7%，对应于此，国民经济增速下限目标要调整到 7.2%，而不必一下子降到 7%。这样，就业才不会出现大的问题。

**(二) 基于相对量的估算法表明，2015 年经济增速只需达到 7% 即可。**

上述方法的缺陷在于，它只考虑到单位经济增长率所带动的就业绝对增量，而没有考虑到相对量的问题。要克服这一问题，可以使用就业弹性来进行估算。就业弹性是指一个百分点的经济增长率所能带动的就业增长率。鉴于二三产业在要素投入结构以及就业弹性方面存在的巨大差异，我们将分别进行估算。

**1、第二、三产业的就业弹性估算**

就业弹性的估算方法有两种：一是点弹性和弧弹性的方法；二是计量方法。后者虽然精密，但模型设置以及控制变量的引入是一个头疼的问题，一旦有误，就会对估算结果造成巨大影响。最简单的方法也许是最可靠的，这里我们不打算再设置复杂的计量模型，而是直接用点弹性和弧弹性的方法进行估算。但这两种方法也有问题，点弹性方法是用每一年的就业增长率除以经济增长率，如此算来，我们发现不同年份之间甚至相邻两年之间点弹性上下剧烈波动，根本无法把握。就以第二产业为例，2012 年点弹性还是 0.39，到 2013 年就一下子就降为 -0.039，我们认为经济现实不应该是这个样子的，因为相邻两年之间经济的要素投入结构不应该发生如此的巨变，至少，它应该有一个渐进的变化过程。为解决这个问题，有人提出用弧弹性方法来进行估算，即用几年时间之内总的就业增长率除以经济增长率，这种笼统的处理方法又掩盖了几年时间内经济结构所可能出现的变化，从本质上讲，它与点弹性方法是一个特点。为解决上述问题，我们打算采取一种折中的估算方法，即首先估算各年的点弹性，然后再参照常规，分别计算 3 年和 5 年内点弹性的平均值，我们认为，至少在最近一段时间内，这样的就业弹性是可以持续的。基于 2009-2013 年经济增长和就业数据，估算结果如下。

表 4 我国第二、三产业就业弹性的估算值

	第二产业	第三产业
2009 年点弹性	0.259	0.320
2010 年点弹性	0.294	0.187
2011 年点弹性	0.312	0.384
2012 年点弹性	0.391	0.185
2013 年点弹性	(0.039)	0.847
三年平均	0.221	0.472
五年平均	0.243	0.384

**2、对 2014 年第二、三产业就业人数的估算**

目前能拿到的数字是 2013 年的，第二三产业的就业人数分别为 32170 和 29636 万人，要估算 2015 年的数字，就必须有 2014 年的基数，它也只能估计。好在 2014 年的经济运行与 2013 年有很大的相似性，比如工业、建筑业面临持续的萧条，而服务业仍在延续独好的景象。因此，2014 年就业仍可能延续 2013 年的演变格局，由此推演，二三产业的就业人数可能分别是 2.31 亿和 3.16 亿。

**3、基于就业弹性的估算结果**

如果仍延续第一种方法的假设，即 2015 年服务业仍维持较快的增长速度，增速为 8%，同时，第二产业维持在 6.5% 的相对较低水平，那么，按三年平均的

就业弹性计算，第二三产业的就业增长率将分别为 1.4%和 3.8%，结合 2014 年的就业基数，它们将分别创造新增就业岗位 332 万和 1193 万，合计达到 1524 万，此时经济增长率为 7%。如果按五年平均的就业弹性来计算，第二三产业的就业增长率将分别为 1.6%和 3.1%，结合 2014 年的就业基数，将分别创造新增就业岗位 365 万和 970 万，合计达到 1335 万。此时国民经济增长率仍为 7%。

表 5 2015 年保就业的经济增速下限测算（基于就业弹性方法）

	基于三年平均就业弹性			基于五年平均就业弹性		
	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业
GDP 占比	0.1	0.42	0.48	0.1	0.42	0.48
就业弹性	—	0.221	0.472	—	0.243	0.384
经济增速 (%)	4.3 (设定)	6.5 (假设)	8 (假设)	4.3 (设定)	6.5 (假设)	8 (假设)
就业增长率 (%)	—	1.4	3.8	—	1.6	3.1
2014 年就业基数(亿)	—	2.31	3.16	—	2.31	3.16
就业绝对增量 (万)	—	332	1193	—	365	970
合计新增就业 (万)	1524			1335		
国民经济增速 (%)	7.0					

不管是 1524 万还是 1335 万，新增就业数量已经在较大程度上超过 1200 万的底限要求，已留出较大的余量，就不必像第一种方法那样再上调第二产业乃至整个经济增速，此时就维持在 7%左右，是大致能满足就业需要的。

结合上述两种方法的估算结果，我们认为，2015 年我国经济增速维持在 7.0%-7.2%之间就能基本维持就业形势的稳定。当然，正如前面所指出的，如果经济再继续下滑，就不能保证就业需要了。只能说，目前离就业崩溃点还有一定的距离，毕竟，前面的分析表明小微企业的就业崩溃点对应的利润率在 2%以下，即处于微利甚至亏损状态。目前需要做的就是提高警惕，严阵以待。

四、综合上述分析，我们得出的基本判断是，目前中国就业形势基本无虞，经济下滑背景下就业形势独好有它存在的合理逻辑，这种逻辑有望得到延续，但随着就业从第二产业向服务业、从大中型企业向小微企业加速转移，潜伏的风险也不可小觑，如果经济继续下滑、利润率持续下降，当越过一定临界点时，服务业企业和小微企业可能会发生滞后就业崩溃。当然，从目前来看，离这个崩溃点还有一定的距离，在 2015 年，经济增速下调到 7.0%-7.2%左右的水平，尚能保证就业形势的稳定。但经济再继续下滑，就有很大的变数了。从中长期的角度来看，为阻止服务业企业和小微企业可能出现的就业崩溃，需要对它们进行实质性的扶持，使其盈利能力维持在一个合理水平上。

总结一下，本文的主要结论如下：

2014 年国民经济发展延续了上一年的格局，出现了经济继续下滑、而就业继续上扬的消长格局，其内在逻辑是结构演变，即就业从第二产业特别是制造业向服务业、从大中型企业向小微企业大搬家。现在这个过程正在加速。

服务业和小微企业宽厚的就业容量和应对经济冲击的良好韧性，为缓冲结构调整所可能带来的就业震荡提供了庇护所，短期内，就业形势仍有望保持强劲，2014年实现全年就业目标已无悬念。当然，劳动力市场中还存在的一些结构性问题，特别是大学生就业问题，这还需通过结构性的方法比如加快生产性服务业的发展来加以解决。一直以来，在我国劳动力市场中，总量矛盾是第一位的矛盾，结构性矛盾是第二位的。至少在短期内，第一位的矛盾还不算突出。

2015年中国就业形势保持稳定的概率较大，测算表明，明年中国经济增速只需维持在7.0%-7.2%之间，就能大致满足劳动力市场的基本需要。

但对于未来的就业形势，我们并不能持盲目乐观的态度，至多只能谨慎乐观，之所以需要保持谨慎，就是因为服务业企业和小微企业还比较孱弱，在短期内将过多的期望寄托于它们，既不现实，也会潜伏着巨大的隐患。服务业企业和小微企业不是万能的变形金刚，在一定时期内对就业的承载能力有一个极限，特别地，它们的盈利能力一般都很低，可以说风雨飘摇。如果经济持续下滑，带动其盈利能力持续下降，一旦越过某一阈值，就会引起就业的滞后性崩溃，它们会继工业企业和大中型企业之后，将劳动力大量地抛向市场，并引发失业风潮。

研究表明，服务业企业和小微企业确实存在某一就业崩溃点，只不过比工业企业和大中型企业要迟一些，以小微企业为例，当利润率大约降到2%以下时，可能会迎来就业崩溃点。当然，目前还没有权威的数据能证明服务业企业和小微企业的盈利能力离这个崩溃点究竟还有多远，从经验判断的角度来看，可能还有一定的距离，但也不会太远，毕竟，实践中这些企业很多都处于弱势。

为此，政府需要加强对服务业企业和小微企业的扶持，从根本上提高它们的盈利能力，只有维持在一个合理的水平之上，才能延缓或避免就业崩溃的出现，才能让它们真正地、长期地担负起国民经济就业海绵和减震器的角色。

## 参考文献

- [1] Ball,R., 1966, “Short Term Employment Functions in British Manufacturing Industry”, *Review of Economic Studies*, Vol. 33, pp. 179-207.
- [2] Baumol.W.J, 1967, “Macroeconomics of Unbalanced Growth”, *American Economic Review*, Vol 57, No 3, pp. 415-426.
- [3] Kumar,R,1982, “Employment Elasticities and Speeds of Labour Adjustment: The Implications of Different Estimation Methods for Malaysian Commercial Agriculture and Forestry”, *Journal of Development Studies*, Vol. 18, pp. 497-510.
- [4] 丁守海：《中国就业弹性究竟有多大？——兼论金融危机对就业的滞后冲击》，《管理世界》2009年第5期。
- [5] 丁守海：《最低工资管制的就业效应分析——兼论〈劳动合同法〉的交互影响》，《中国社会科学》2010年第5期。
- [6] 富克斯：《服务经济学》（中译本），商务印书馆，1987。