

· 新型城镇化 ·

用工短缺的特征事实与内在逻辑

——全国个体私营企业抽样调查的证据

高文书 程杰

内容提要：“用工荒”现象被关注多年并有愈演愈烈之势。但这并不意味着用工短缺将成为全局性现象或普遍性矛盾。2015年全国个体私营企业抽样调查显示，出现“用工缺口”的个体私营企业仅占20%左右，“用工荒”形势缓和受到宏观经济调整的影响，但关键因素在于更加充分的市场竞争机制，即个体私营经济中的劳动、资本和技术要素能够自由流动且有效配置，“用工荒”现象本质上是一个经济效率问题，生产率高、竞争力强的企业能够快速反应并有效规避用工短缺的困扰。文章指出，用工短缺在中国的转型期是一种局部性现象或结构性矛盾，根本解决之道是依靠资源配置效率和生产率的持续提升。

关键词：用工短缺 劳动力成本 生产率 个体私营经济

中图分类号：F241 文献标识码：A 文章编号：1003-3947(2016)01-0030-14

一、引言

中国是一个多重转型重叠的经济体。在这一经济体中，经济结构与劳动力市场结构以前所未有的速度加快变化，改革开放之后的几十年间，劳动力的无限供给格局已经消失殆尽。早在2003年，东部沿海经济发达地区就出现了“用工荒”现象，有学者将其视为中国“刘易斯转折点”到来的特征事实（蔡昉，2005；蔡昉、都阳，2010）。这一观点曾经引发了激烈争论（Knight et al., 2011）。对于十几亿人口的发展中大国竟会出现劳动力短缺的现象，很多人的确难以理解也无法接受。但随后十年间经济继续保持高速增长，人口结构加快转变，劳动力市场供求的格局也发生了深刻变化，“用工荒”现象已成为常态并有愈演愈烈之势。尽管质疑声音从未停止，但“刘易斯转折点”已到来逐渐被学术界和政策部门所广泛接受。

然而，接受“刘易斯转折点”已经到来的事实，并不意味着就没有了分歧。“刘易斯转折点”观点的提出和重要证据来源于“用工荒”现象的出现，但这是否就意味着进入到“刘

作者简介：高文书，经济学博士，中国社会科学院人口与劳动经济研究所研究员。程杰，经济学博士，中国社会科学院人口与劳动经济研究所副研究员。

基金项目：国家自然科学基金 NSFC-CGIAR 项目“人口变化、城乡人口流动和中国农业与农村发展”（项目编号：73161140370）；中国社会科学院哲学社会科学创新工程项目“人口流动、人口聚集与新型城镇化”（项目编号：IPL1406）。

感谢国家工商总局个体私营经济监管司的数据支持。

“刘易斯转折点”之后“用工荒”现象就将成为无法摆脱的全局性现象或普遍性矛盾呢?此外,进入到中等收入阶段之后,中国经济高速增长的时代必将过去,宏观经济调整在一定程度上将缓和“用工短缺”矛盾,但这是否就意味着在新常态下“用工荒”现象将就此消失呢?我们究竟应该如何客观地认识“用工荒”现象的特征事实及其背后的经济逻辑?

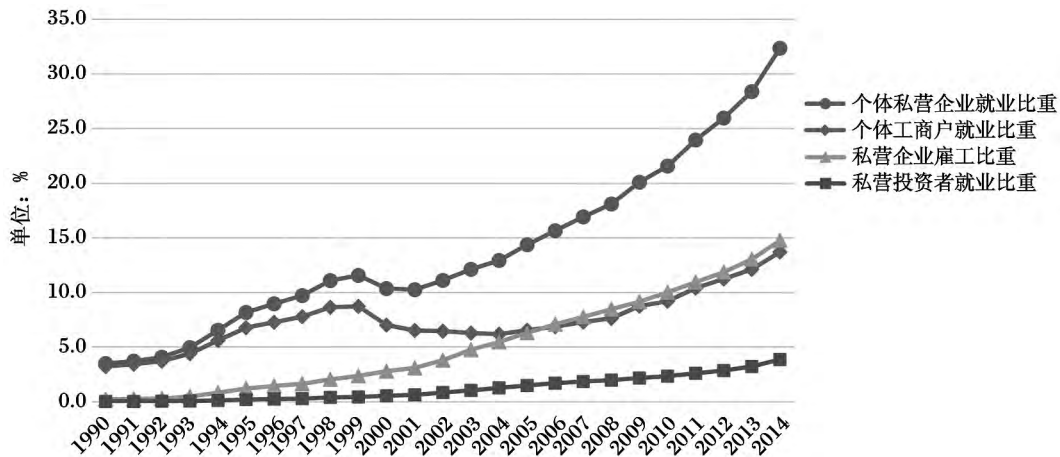
以市场竞争最充分的个体私营经济为对象,通过全国层面的抽样调查研究发现,目前只有30%左右的个体私营企业反映存在一定的招工困难,而只有20%左右的企业确实存在用工短缺的问题。尽管劳动力成本快速上升是不争的事实,但“用工荒”现象仍然是一个局部性现象或结构性矛盾。在市场经济环境下,要素之间能够迅速地依据相对价格变化实现充分的自由流动和相互替代,有条件的企业面对日益高涨的劳动力价格,能够选择以资本或技术替代劳动,形成“劳均资本高、劳动生产率高、工资水平高”的经营格局,而没有条件的企业则不得不搜寻低成本劳动力直至面临被淘汰的境地。“用工荒”现象本质上是一个经济效益或生产率问题,遭受困扰的企业大多是盈利能力差、生产效率低下的企业,他们所处的境况是市场竞争与优胜劣汰的自然结果。“刘易斯转折点”的到来伴随着劳动力成本加快提高,但应对“用工荒”挑战显然不能仅仅从劳动力供给或成本角度着手,关键在于资源配置效率和生产率(尤其是劳动生产率)的持续提升。

二、研究对象与调查数据

个体私营经济是市场竞争最为充分的部门,将其作为研究对象能够更好地理解劳动力市场供求结构特征。国家统计局第三次全国经济普查显示,到2013年末全国共有从事第二产业和第三产业企业法人820.8万个,其中,私营企业560万个,占全部企业法人的68.3%,全国有证照个体经营户达到3279万个,主要集中在第三产业(占94.3%),个体经营户从业人员超过9000万人。国家工商总局的统计口径和范围有所差异,官方公布数据显示,截止到2015年5月底,全国实有各类市场主体7264万户,其中,个体工商户5165.2万户,私营企业1684.5万户,个体私营经济从业人员达2.6亿人。

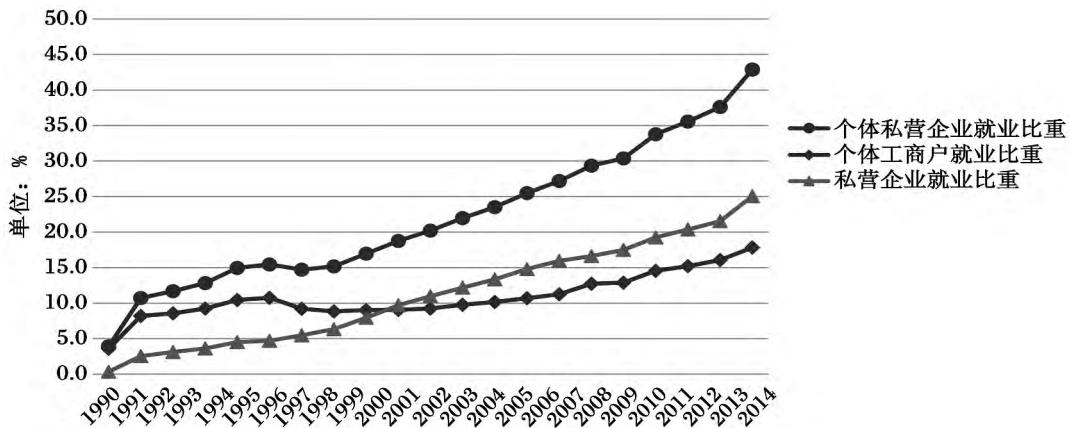
个体私营经济就业已经占到城乡就业总量的三分之一。1990年到2014年,城乡就业总量从6.48亿人逐步增长到7.73亿人,增长了19.3%;同期,城乡个体私营经济发展迅速,从业人员从2263万人增长到了2.5亿人,增长了约10倍,个体私营经济吸纳越来越多的就业,占城乡就业总量比例从1990年的3.5%提高到了2014年的32.4%,已经达到全部就业人口的三分之一(见图1)。国家工商总局公布数据显示,到2014年末,城乡个体工商户从业人员、私营企业雇工人员和私营经济投资者人数分别达到1.06亿人、1.14亿人和3000万人,占城乡就业总量比例分别为13.7%、14.8%和3.9%。

个体私营经济成为城镇新增就业的主渠道,占到城镇就业总量的四成之多。如图2所示,1990年到2014年,城镇就业规模从1.7亿人增长到3.9亿人,增长了1.3倍;同期,城镇个体私营企业从业人员从671万人迅速扩张到约1.7亿人,增长了24倍之多,占城镇就业总量的比例从不到4%提高到42.9%。其中,城镇个体工商户从业人员从614万人增长到约7000万人,占城镇就业总量的比例从3.6%提高到17.8%,城镇私营企业从业人员从57万人增长到9800多万人,占城镇就业的比例从0.33%提高到25.1%。



数据来源:个体私营经济从业人员数据来源于国家工商行政管理总局,全国城乡就业人数来源于国家统计局。

图1:个体私营经济就业占城乡就业的比例(1990~2014年)



数据来源:根据国家统计局《2015年中国统计摘要》相关数据计算得到。

图2:个体私营经济就业占城镇就业的比例(1990~2014年)

个体私营经济在国民经济中发挥着不可替代的作用,也是市场经济中最活跃的部门。但是,相对于国有集体经济或规模以上企业,个体私营企业缺乏较好的统计监测框架和观察数据,在宏观经济、劳动力市场与就业等相关重要议题研究中被长期忽视。2014年6月,国家工商总局、中国个体私营企业协会与中国社会科学院组成课题组,以工商行政管理系统的数据库内登记的现有存活私营企业和个体工商户为样本框,组织开展了全国层面的抽样调查。调查采取两阶段随机抽样:第一阶段从国家工商总局在全国建立的54个个体私营经济监管联络点(覆盖除西藏之外的所有大陆省级行政区域),分别抽取10个

属地监管工商所, 共计抽取 500 个属地监管工商所^①; 第二阶段按照在营个体工商户和私营企业的成立时间排序, 从抽中的属地监管工商所中分别抽取 12 户个体工商户和私营企业。按照抽样调查方案设计, 个体工商户抽取总体的万分之一, 私营企业抽取总体的万分之四, 即个体工商户和私营企业分别抽取 6000 户, 共计 12000 户。调查于 2015 年 2 月至 4 月实施, 春节过后通常也是“用工荒”最为突出的时期, 最终回收个体工商户有效样本 5671 户, 私营企业有效样本 5672 个, 有效回收率达到 95%。调查方式以结构化问卷调查为主, 主要采用网上在线系统填报^②, 主要内容涉及企业基本情况、用工结构与需求、经营状况以及政策环境等方面。

个体工商户调查样本中, 东部地区 2278 家, 占到 40.2%, 中部和西部地区 1647 家和 1746 家, 分别占到 29.0% 和 30.8%; 私营企业调查样本中, 东部地区 2272 家, 占到 40.1%, 中部和西部地区 1651 家和 1749 家, 分别占到 29.1% 和 30.8%。如表 1 所示, 大约三分之一的个体工商户和私营企业成立时间不到三年, 个体工商户高度集中在批发零售业, 大约占到总体的三分之二, 私营企业主要集中在批发零售业和制造业, 分别占到总体的约三分之一和五分之一。个体私营企业的负责人呈现以下基本特征: 超过三分之二为男性, 年龄主要集中在 31~50 岁之间, 受教育程度总体较低, 大多数人没有接受过高等教育, 超过 75% 的私营企业、90% 的个体工商户的负责人为高中及以下学历。

按照抽样方案计算生成样本权重, 权重等于个体私营经济监管联络点的当前存续数量除以实际抽取样本数量, 即权重表示每个被抽取样本代表的个体私营企业数量。在全部 54 个监管联络点中, 个体工商户存续数量最多和最少分别为 4982 户和 414412 户, 私营企业存续数量最多和最少分别为 1329 户和 158428 户。经过加权调整的分析结果能更准确地代表全国总体情况, 以从业人员指标为例, 未加权调整的个体工商户和私营企业平均从业人员分别为 12.6 人和 2.6 人, 经过加权调整后的平均从业人员分别为 13.9 人和 2.8 人, 修正幅度分别为 9.9% 和 6.9%。

个体私营经济发展直接受到宏观经济调整的影响, 主要经营指标表现不容乐观。如表 2 所示, 2014 年个体工商户的平均营业收入和净利润较上年分别增长 3.6% 和 4.3%, 增速低于同期 GDP 增速, 而私营企业经营状况更为堪忧, 平均营业收入较上年下降 19.6%, 平均净利润下降 5.2%, 平均纳税额和社会保险费降幅也都超过 20%, 当然这在一定程度上归因于政府税费减免等优惠政策。根据国家统计局公布的数据, 2014 年 GDP 增速放缓到 7.3%, 全部工业增加值增速下降到 7.0%, 规模以上工业增加值增速为 8.3%, 其中国有及国有控股企业工业增加值增长 4.9%, 私营企业工业增加值增长 10.2%。对比这些宏观经济指标, 通过全国个体私营企业抽样调查观察到的经济形势似

^① 属地监管工商所的存续个体工商户和私营企业数量需要在 20 户及以上。按照属地工商所管辖的个体工商户和私营企业总数排序, 从每个联络点随机抽取 10 个属地监管工商所。若联络点的属地监管工商所数量在 10 个及以下, 则抽取全部的工商所。

^② 被调查对象通过在线系统实名注册后填写问卷内容, 用户名与企业工商注册号一致, 所有样本在工商管理系统的数据库里进行匹配, 基本注册信息以及过去几年的营业收入、纳税额、利润等财务指标不需要被调查对象重新填写。

乎更为严峻,至少可以肯定的是,个体私营经济在宏观经济调整过程中将难以幸免。在这样的新常态下用工短缺现象是否会出现根本性转变?我们需要客观地认识和理解。

表 1: 全国个体私营企业抽样调查样本分布

	个体工商户(%)		私营企业(%)	
	区域分布	东部	40.2	东部
	中部	29.0	中部	29.1
	西部	30.8	西部	30.8
成立时间	3 年以内	32.0	3 年以内	34.3
	3~5 年	32.6	3~5 年	27.5
	6~10 年	24.4	6~10 年	22.5
	10 年以上	11.0	10 年以上	15.6
注册资本	1 万元及以下	49.2	10 万及以下	29.5
	1~5 万元	35.1	11~50 万	27.6
	5 万元以上	15.7	51~100 万	15.4
			101~500 万	17.1
			500 万以上	10.5
行业分布	批发零售业	63.3	批发零售业	33.9
	制造业	7.1	制造业	20.6
	住宿餐饮业	9.2	租赁和商业服务业	8.6
	居民服务业	8.9	农林牧渔业	8.2
	其他	11.4	建筑业	5.4
			其他	23.3

备注: 按照国家统计局划分标准,东部地区包括北京、天津、河北、辽宁、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东和海南,中部地区包括山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北和湖南,西部地区包括内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏和新疆。

数据来源: 2015 年全国个体私营企业抽样调查。

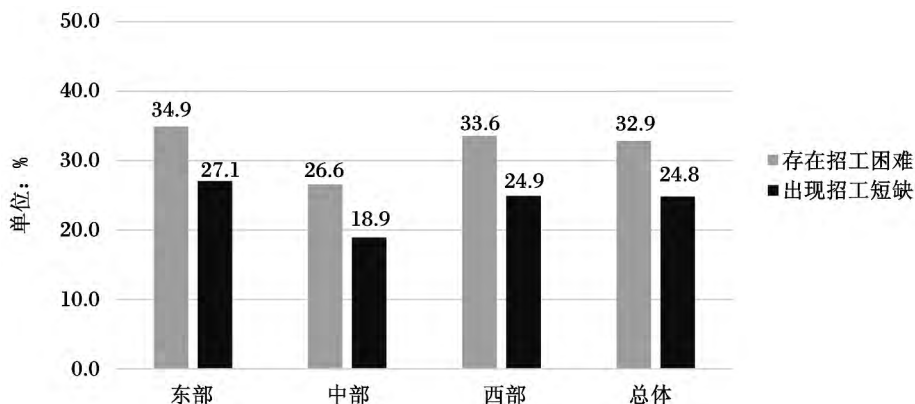
表 2: 个体私营样本企业的基本经营状况(2014 年)

指标		个体工商户	私营企业
营业收入	金额(万元)	10.7	421.7
	增长率(%)	3.6	-19.6
净利润	金额(万元)	3.2	14.0
	增长率(%)	4.3	-5.2
纳税	金额(万元)	0.3	30.5
	增长率(%)	-12.5	-24.2
社会保险费	金额(万元)	0.2	6.2
	增长率(%)	11.9	-22.3
工资水平	金额(元/月)	2093.0	2620.2
	增长率(%)	6.1	7.6

数据来源: 2015 年全国个体私营企业抽样调查。

三、用工短缺的特征事实: 一个局部性现象

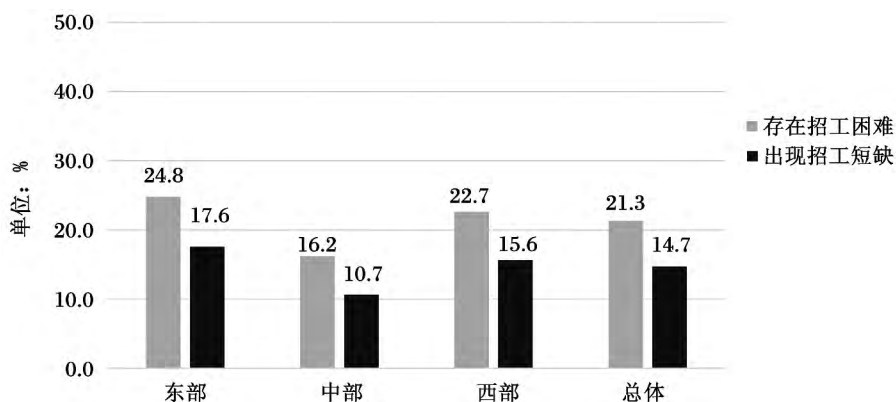
根据全国个体私营企业抽样调查显示(见图3和图4),即便在春节过后招工最困难的时期,全部私营企业中反映存在招工困难的比例不到三分之一,仅为32.9%^①,目前确已出现用工缺口的企业的比例不到四分之一,仅为24.8%,总体来看私营企业并未全面遭受“用工荒”的困扰。分区域对比来看,东部地区私营企业的用工状况相对中西部较为



注“是否存在招工困难”一定程度上反映了个体私营企业主的主观感受和态度,“是否出现用工缺口”更直接反映出用工状况的客观事实。

数据来源: 2015年全国个体私营企业抽样调查。

图3: 私营企业的用工状况



数据来源: 2015年全国个体私营企业抽样调查。

图4: 个体工商户的用工状况

^① 即便是存在招工困难的个体私营企业,大多数也反映仅仅存在一定困难,受到“用工荒”的影响程度有限。抽样调查显示,私营企业中招工存在较大困难、非常困难的比例仅为3.0%和1.8%,个体工商户中存在较大困难、非常困难的比例仅为2.7%和1.3%。这意味着目前个体私营企业遭受较为严重“用工荒”的比例几乎不到5%。

紧张,但存在招工困难和出现用工缺口的比例也分别只有 34.9% 和 27.1%。2012 年广东省用工企业调查显示(王子成 2015) 35.7% 的企业面临普工短缺问题,30.5% 的企业面临技工短缺问题。对比本次全国抽样调查结果,广东省的用工短缺发生率要高于东部地区平均水平,但“用工荒”实际影响面也只有三分之一左右。个体工商户的经营规模相对更小,“用工荒”的冲击范围更小,仅有约五分之一的个体工商户反映存在一定程度的招工困难,目前确已出现用工缺口的比例更低,只有不到 15%。区域差异存在类似特征,东部地区个体工商户的用工状况略为紧张,但实际出现用工缺口的比例也只有 17.6%。因此,个体私营经济发展的客观证据,可以支持一个基本判断:目前用工缺口只是一个局部性现象,“用工荒”并没有成为一个全局性问题。

不同类型个体私营企业的用工状况存在一定的差异,但所谓“用工荒”现象席卷各行业、全国蔓延态势并不能成立。从成立时间来看(见表 3),10 年以上的个体私营企业的用工状况相对紧张,私营企业中出现用工缺口的比例为 31.7%,而 3 年以内的私营企业出现用工缺口的比例只有 20.5%。从注册资本规模来看,最高的 500 万元以上和最低的 10 万元及以下两类私营企业的用工状况表现相对较好,而 10~500 万元中等规模的私营企业出现用工缺口的比例均达到 25%。行业差异特征更为明显,与目前直观感受一致,制造业的用工状况相对更为紧张,私营企业中出现用工缺口的比例达到 31.6%,个体工商户中出现用工缺口的比例也达到了 20.7%,尤其是东部地区制造业的用工缺口压力相

表 3: 不同类型个体私营企业的用工状况

	个体工商户			私营企业		
		存在招工困难(%)	出现用工缺口(%)		存在招工困难(%)	出现用工缺口(%)
成立时间	3 年以内	20.6	13.5	3 年以内	29.4	20.5
	3~5 年	22.4	15.8	3~5 年	33.2	26.1
	6~10 年	20.2	14.5	6~10 年	33.9	24.6
	10 年以上	23.0	16.0	10 年以上	37.7	31.7
注册资本	1 万及以下	20.6	14.0	10 万及以下	31.8	23.7
	1~5 万元	21.2	14.5	11~50 万	34.0	25.6
	5 万以上	23.9	17.5	51~100 万	33.4	25.5
				101~500 万	33.6	25.4
				500 万以上	29.4	22.3
行业类型	批发零售业	19.7	13.4	批发零售业	29.1	21.1
	制造业	29.5	20.7	制造业	38.8	31.6
	住宿餐饮业	25.4	15.3	租赁和商业服务业	34.6	23.7
	居民服务业	22.2	17.7	农林牧渔业	25.1	20.5
	其他	19.6	14.2	建筑业	28.9	21.7
				其他	35.3	26.2

数据来源:2015 年全国个体私营企业抽样调查。

对较大, 私营企业出现用工缺口的比例达到 35.9%。但即便如此, 我们也不能武断地得出这样的结论, 即, 制造业已经出现全面的“用工荒”问题。在考虑到结构性差异的情况下, 个体私营经济发展的证据始终说明“用工荒”仅仅是一个局部性现象, 用工短缺对个体私营经济发展的冲击相对有限。

当然不可否认, 宏观经济放缓带来的需求缩减在一定程度上缓解了用工短缺形势, 但短期来看并不足以造成劳动力供求格局的根本逆转。2008 年金融危机冲击曾经一度造成几千万农民工返乡, 但事实证明需求层面的短期冲击并不会改变特定发展阶段下的趋势性特征(王德文等 2009)。随后几年“用工荒”的声音仍然此起彼伏。需要我们冷静思考的是, 不管外部经济环境如何变化, 无论“用工荒”的喧嚣高涨低落, 在中国人口与经济转型发展过程中用工短缺现象的固有特征是什么, 其特征变化的内在逻辑又是什么。

四、谁受困于用工短缺: 一个效率问题

尽管“用工荒”现象并非是一个全局性现象, 但个体私营企业在一定程度上遭受用工短缺影响仍然是一个不争的事实。那么, 究竟谁受困于用工短缺呢? 什么样的企业在人口、劳动力与经济结构转型中首当其冲地遭受冲击? 我们进一步利用全国个体私营企业抽样调查数据研究发现, 更容易遭受“用工荒”冲击的主要是盈利能力较差、市场竞争力较弱的低效率企业, 可以说, 用工短缺现象本质上就是一个经济效率问题。

我们尝试从三个层面观察个体私营企业用工状况的决定因素, 即分别构建是否存在招工困难、是否出现用工缺口以及用工缺口持续时间三个计量经济模型, 并选择传统、稳定的方法进行模型估计, 其中, 前两个模型的被解释变量为二元变量(是赋值 1, 否赋值 0), 采用 probit 模型估计; 后一个模型的被解释变量为截断数据指标, 没有用工缺口情况下数值为 0, 出现用工缺口情况下数值为具体月数^①, 采用 tobit 模型估计。模型控制了个体私营企业的成立时间、注册资本规模、行业类型、负责人年龄和教育特征等变量。模型估计结果显示(见表 4 和表 5), 反映盈利能力的变量估计系数显著为负, 净利润率越高的企业, 招工的难度越小, 出现用工缺口的可能性越小, 用工缺口持续时间也越短, 说明盈利能力是用工状况的决定因素, 一个经济效率高的企业可以更加从容地应对“用工荒”的冲击。王子成(2015)观察广东省用工企业情况发现, 雇佣条件(主要指工资福利与工作条件)越好的企业, 劳动力短缺发生率越低, 背后的逻辑也是经济效率问题, 能够为员工提供更好雇佣条件的企业往往也是盈利能力和经济效率更高的企业。模型结果也证实, 员工规模越大的企业, 用工需求规模相对更大, 存在招工困难和用工缺口的可能性自然也就更高, 这与直观感受和相关研究结论基本一致; 企业承受的实际税负水平越高, 企业用于劳动力的价值资源受到影响, 出现招工困难和用工缺口的可能性就更大, 税费政策对于企业经营和用工状况能够产生显著影响。

^① 在出现用工缺口的样本中, 个体工商户和私营企业平均用工缺口持续时间分别为 2.0 个月和 5.7 个月。

表 4: 私营企业用工状况的模型估计结果

变量	含义	招工困难(probit)	用工缺口(probit)	缺口持续时间(tobit)
<i>profit_ratio</i>	净利润率	-0.052* (0.027)	-0.046* (0.025)	-1.977** (0.969)
<i>tax_ratio</i>	总税负率	0.160*** (0.050)	0.136*** (0.045)	5.461*** (2.216)
<i>ln_employment</i>	员工规模对数	0.060*** (0.007)	0.061*** (0.006)	1.838*** (0.249)
<i>ln_year</i>	成立时间对数	-0.003 (0.008)	0.004 (0.007)	0.657*** (0.260)
<i>capital</i>	注册资本	√	√	√
<i>industry</i>	行业类型	√	√	√
<i>age_owner</i>	负责人年龄	√	√	√
<i>edu_owner</i>	负责人教育	√	√	√
Pseudo R ²		0.03	0.04	0.01
obs.	样本数	5039	5039	5039

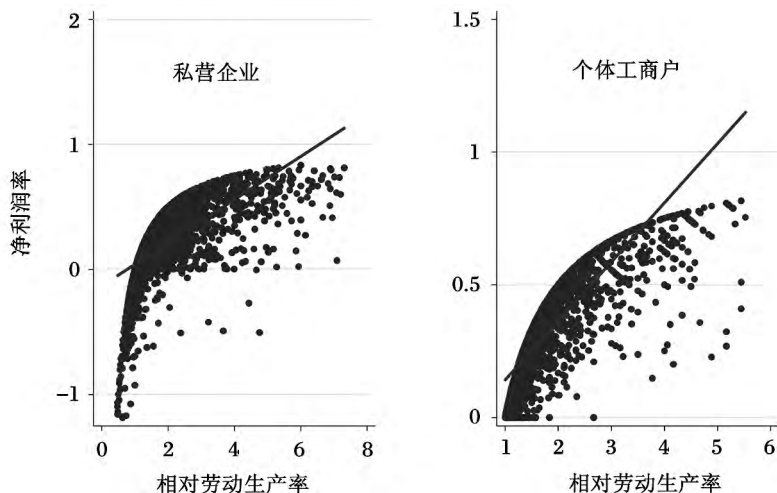
备注:(1)净利润率表示净利润占增加值的比重,考虑到填报偏差和极端值影响,分析中剔除最高1%和最低1%样本,私营企业平均净利润率为16.8%。(2)总税负率反映各项税收和社保费占增加值的比重,私营企业平均总税负率为13.0%。(3)probit模型估计系数为边际效应,括号里数值表示稳健标准差,***、**、*分别表示模型估计系数在1%、5%和10%的水平上显著。√表示该变量已控制。

表 5: 个体工商户用工状况的模型估计结果

变量	含义	招工困难(probit)	用工缺口(probit)	缺口持续时间(tobit)
<i>profit_ratio</i>	净利润率	-0.059** (0.030)	-0.055** (0.026)	-1.409 (1.115)
<i>tax_ratio</i>	总税负率	0.469*** (0.086)	0.384*** (0.071)	12.423*** (2.813)
<i>ln_employment</i>	员工规模对数	0.089*** (0.010)	0.078*** (0.008)	2.856*** (0.352)
<i>ln_year</i>	成立时间对数	0.015** (0.007)	0.016*** (0.006)	0.936*** (0.271)
<i>capital</i>	注册资本	√	√	√
<i>industry</i>	行业类型	√	√	√
<i>age_owner</i>	负责人年龄	√	√	√
<i>edu_owner</i>	负责人教育	√	√	√
Pseudo R ²		0.04	0.05	0.02
obs.	样本数	5242	5242	5242

备注:(1)净利润率表示净利润占增加值的比重,考虑到填报偏差和极端值影响,分析中剔除最高1%和最低1%样本,个体工商户平均净利润率为31.7%。(2)总税负率反映各项税收和社保费占增加值的比重,个体工商户平均总税负率为3.6%。(3)probit模型估计系数为边际效应,括号里数值表示稳健标准差,***、**、*分别表示模型估计系数在1%、5%和10%的水平上显著。√表示该变量已控制。

企业经济效率可以从资本和劳动两个方面观察,净利润率反映出资本要素的效率,相对劳动生产率反映出劳动要素的效率。从个体私营企业的劳动与资本效率关系可以看出(见图5)相对劳动生产率与净利润率之间呈现出近似完美的正相关^①。在完善的市场竞争机制下,要素在资源配置过程中倾向于流向高效率的部门和企业,经济效率高通常表现为较高劳动生产率与较高资本回报率之间的匹配;而在不完全竞争的市场条件下,要素流动存在障碍,要素市场存在扭曲,这样的完美匹配关系往往难以显现。具体反映如下:



备注: 相对劳动生产率反映出相对于人工成本的劳动生产效率,即劳动生产率与劳动力成本(员工平均工资)的比值,劳动生产率表示员工平均创造的增加值。

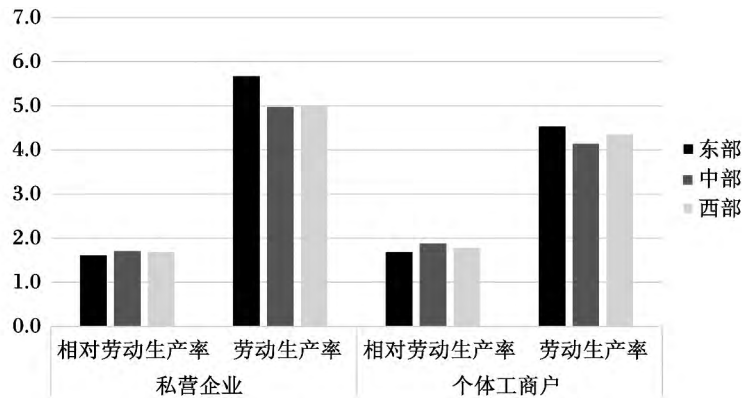
数据来源: 2015年全国个体私营企业抽样调查。

图5: 劳动与资本要素之间的效率关系

一方面,反映出目前个体私营经济的市场竞争非常充分,不存在严重的要素扭曲问题。如图6所示,从区域差异来看,尽管东部地区的劳动生产率高于中西部,但工资水平和人工成本同样也较高,考虑到成本因素之后的相对劳动生产率已经完全趋同,东中西部地区私营企业的相对劳动生产率都在1.6~1.7之间,个体工商户的相对劳动生产率也比较接近,区域差异在充分的市场竞争和要素自由流动中几乎消失,已经不存在所谓的劳动力“洼地”。这意味着用工企业已经无法再从“人”身上做文章,它们或者寻求新的要素替代,或者选择退出经营,这样的决策之后都不再会面临用工短缺问题。

另一方面,资本要素与劳动要素的效率具有一致性,净利润率对于企业用工状况的影响也可以视为劳动生产率对于企业用工状况的影响,反映出企业经济效率对于摆脱“用工荒”具有决定性作用,面对要素市场供求关系变化、相对成本上升,企业也正是通过劳动与资本、技术要素之间的替代来成功应对要素相对短缺问题。调查显示,企业也倾向于

^① 净利润率与相对劳动生产率之间的散点拟合完美得让人吃惊,图形上方甚至没有出现明显的异常值或极端值,意味着资本与劳动要素效率之间的偏离是非常有限的,这不仅仅反映出抽样调查数据的高质量,更重要的启示是,市场机制的均衡力量是不可估量的,也是完美的。



备注: 劳动生产率即单位员工的增加值, 单位为万元/人, 相对劳动生产率即劳动生产率与员工平均工资的相对比值。2014年, 私营企业和个体工商户的员工平均工资分别为2620元/月和2093元/月, 较上年分别增长7.6%和6.1%。

数据来源: 2015年全国个体私营企业抽样调查。

图6: 区域之间个体私营企业的劳动生产率比较

把招工难的主要原因归结于激烈市场竞争下自身的经济效率较低, 存在招工困难的私营企业中大约45%认为自己能够开出的工资偏低, 30%认为市场竞争太过激烈, 不到20%的企业认为求职工人数量变少是重要原因, 只有不到10%的企业认为政府部门支持力度不够应该对此负责。

面对“用工荒”现象, 税费优惠政策被视为一项重要的矫正工具。但事实表明, 政策本身也存在较强的选择性, 有条件或有能力获得政策支持的个体私营企业恰恰正是经济效率更高的企业。近些年来国家出台了一系列鼓励就业创业、促进个体私营经济发展的政策。调查显示, 大约三分之一的个体工商户和私营企业享受过社会保险、培训费补贴或者税收、行政事业收费减免等政策优惠。但是, 享受到相关优惠政策的正是市场竞争力更强、经济效率更高的企业。以私营企业为例, 享受到优惠政策的企业平均净利润率为21.6%, 而未享受到政策的企业平均净利润率为15.4%, 享受到政策的企业相对劳动生产率为1.77, 而未享受到政策的企业只有1.57。优惠政策的可获得性在一定程度上是个体私营企业竞争力和效率高低的表现。政府在政策设计上也倾向于筛选更有效率的对象予以扶持。然而, 遭受“用工荒”冲击的正是经济效率低下的企业。从这个角度来看, 依靠政府扶持政策解决用工短缺问题恐将难以见效, 更非釜底抽薪之策。

“用工荒”提出的真正挑战是如何持续不断地提高生产率。“用工荒”现象产生的实质性冲击并非简单的工资上涨, 关键在于工资上涨是否超过了劳动生产率增长的步伐, 只要能够保持生产率以更快的速度持续提高, 那么工资上涨就不足以构成太大威胁。从国际视角来看, 工资上涨和劳动力成本上升并不意味着中国劳动力竞争优势完全丧失, 随着劳动生产率的提高, 在未来一定时期内中国相对于周边发达国家和地区仍然具有竞争优势(Yang et al. 2010)。中国规模以上制造业企业数据显示(都阳、曲玥 2009), 本世纪之初的劳动力成本快速上升的同时也伴随着劳动生产率更快的增长, 这期间中国劳动力

成本优势实际上并未明显减弱。“用工荒”现象愈演愈烈意味着中国的劳动力低成本格局已经终结,但这并不意味着中国经济增长的终结,生产率提高可以实现中国比较竞争优势的顺利转移(Li et al., 2012)。因此,生产率可以被视为应对“用工荒”冲击的一个“锚”,不管外部环境变化激起多大风浪,只要牢牢地抓住这个“锚”,不断稳固地提升生产率,终究可以实现平稳过渡。面对宏观经济调整和劳动力成本上升,国有大中型企业转型举步维艰,背后隐含的本质问题就在于生产率的“锚”处于失控状态,实证研究表明,从改革开放以来至今,国有企业的全要素生产率年均增速仅为1.52%,而民营企业的全要素生产率年均增速达到4.56%,前者仅为后者的三分之一(Brandt & Zhu 2010)。

生产率提高不仅短期内有助于缓解劳动力供给相对短缺,从长期来看也有助于扩大就业规模。目前仍然存在一个常见的误区,认为企业提高了经营效率,投资回报率或劳动生产率上升,用资本或技术替代劳动必然会导致工作岗位减少,从而造成就业损失,甚至带来严重的失业冲击。从动态视角来看,提高经济效率与创造就业并不矛盾,效率改进的过程就是劳动、资本和技术等要素有效配置的过程,而在要素配置的过程中自然会出现就业损失,同样也会出现就业创造。长期来看,创造出来的高效率岗位必然能够补偿损失的低效率岗位。如即使受制于短期狭隘的视角,过度保护低效率企业和“僵尸企业”,未来积累的低效率岗位仍将被淘汰,反而可能会造成更加严重的失业风险。个体私营经济发展也表明,对比私营企业的离职现象与经营效率,过去一年来有离职现象的企业平均增加值净利润率为13.6%,明显低于无离职现象的企业,后者平均净利润率达到18.0%,效率提升既是应对“用工荒”的治本之策,也是扩大就业战略的关键路径。

五、结论与政策含义

中国正处在人口结构加快转变阶段,人口老龄化进程不断加快,劳动年龄人口已经开始出现负增长,农村迁移到城镇的劳动力增速放缓、总量趋于稳定,东部地区甚至出现了负增长。从供给角度来看,“用工荒”现象在经济转型尚未完成之前不会立刻消失。但是,从整体经济发展格局来看,不管短期内宏观经济环境如何变化,用工短缺并非是一个全局性现象或普遍性矛盾。作为国民经济的重要组成和吸纳就业的主渠道,个体私营经济化解“用工荒”困境总体上成效显著,所谓“用工荒”现象已经席卷各行业、全国蔓延态势的论调也不能成立。

“用工荒”现象的客观事实与政策部门、学术界以及媒体等感受和判断不尽相同,一个重要原因在于缺乏对社会经济全局性的观察和思考,大多数的认识和判断都是基于典型的企业案例或者规模以上大中型企业的统计数据,吸纳城镇就业近四成的个体私营经济,尤其是中小型企业并没有受到足够的重视。从资产、利润、税金等经济指标来看,个体私营经济的确显得有些微不足道,以2014年规模以上工业企业统计来看,尽管私营企业数量已经超过总体的一半(56%),但资产规模仅占五分之一,主营业务收入和利润总额只占三分之一,税金总额只占四分之一,而国有控股企业数量仅为总数的5%,但资产规模占到约40%,主营业务收入和利润总额接近四分之一,税金总额更是达到45%。经济指标重视程度长期置于就业指标之上,这自然会导致大多数人将更多的眼光放在少数的

大中型企业上,据此得出的判断必然会出现片面性。

个体私营经济之所以可以免受全局性的“用工荒”冲击,不仅仅归因于“船小好调头”,关键在于更加充分的市场竞争和更有效的资源配置,面对人口与经济结构转变的冲击,个体私营企业能够更灵敏地应对要素相对成本的变化,迅速作出要素替代或经营调整的决策,依靠提升生产率尤其是劳动生产率有效缓解来自劳动力成本的冲击。个体私营经济的事实给我们的启示是,人口结构与劳动力市场环境变化会加剧“用工荒”局势,通过增加劳动力供给有助于缓解压力,但外部环境始终是外因,难以从根本上解决用工短缺问题,应对“用工荒”现象的根本之道仍然需要立足于内因,需要持续不断地提高劳动生产率。

个体私营经济的表现为中国应对“用工荒”挑战做出了榜样。规模以上大中型企业既是“用工荒”冲击的主要对象,也是结构调整和经济转型的关键所在。改革战略需要遵循一个基本原则,即效率优先原则,发挥市场在资源配置中的决定性作用。必须进一步消除商品、劳动力及资本流动的地区、行业和部门壁垒,建立全国统一的市场体系。尤为重要的是,建立和完善更加成熟的要素市场,不同要素可以自由流动、相互替代或补充,不同规模、所有制性质的经济主体都能够按照个体私营经济的竞争机制有序发展,用工短缺和劳动力成本上升的冲击终将迎刃而解,在完善的市场机制下持续改进效率将是中国经济转型成败的关键所在,也是中等收入阶段中国经济增长的重要源泉。

深化市场经济改革需要时间,结构转型也是一个过程。因此,在策略上有必要从供给和需求两方面着手应对用工短缺。在供给侧可以大做文章,中国要保持国际竞争力需要一支能在不断变化的市场条件下作出迅速调整的劳动力队伍,同时需要确保劳动者能够继续分享经济增长成果,并拥有可靠的劳动保护,为此应该努力实现灵活安全性(Flexicurity)的目标(World Bank, 2013)。通过深化户籍制度改革加快农村人口自由迁移,挖掘潜在劳动力资源,促进不同技能劳动力之间的互补进而提高城市经济效率(都阳等, 2014; 梁文泉、陆铭, 2014),加快推进新型城镇化战略和公共服务均等化,保障城镇稳定的劳动力供给,改革完善退休政策和社会保障制度等,这些都是稳定和扩大劳动力供给、缓解用工短缺压力的有效举措。从需求方来看,应该全面放宽企业的经营领域和投资范围,继续深化行政审批制度改革、商事制度改革,进一步消除行业和地区壁垒,营造更加公平竞争的市场环境,允许各类企业在更自由、更开放、更广阔的市场中实现劳动、资本和技术的要素配置,需求方的改革举措不仅可以短期见效,而且影响深远。

参考文献:

- 蔡昉 2005 “劳动力短缺: 我们是否应该未雨绸缪”,《中国人口科学》2005 6: 11—16。
- 蔡昉、都阳 2011 “工资增长、工资趋同与刘易斯转折点”,《经济学动态》2011 9: 9—16。
- 都阳、蔡昉、屈小博、程杰 2014 “延续中国奇迹: 从户籍制度改革中收获红利”,《经济研究》2014, 8: 4—13。
- 都阳、曲玥 2009 “劳动报酬、劳动生产率与劳动力成本优势”,《中国工业经济》2009 5: 25—35。
- 梁文泉、陆铭 2015 “城市人力资本的分化: 探索不同技能劳动者的互补和空间集聚”,《经济社会

体制比较》2015 3: 185—197。

王德文、张展新、程杰、侯慧丽 2009 “金融危机对贫困地区农村劳动力转移的影响”，《中国农村经济》2009 9: 21—27。

王子成 2015 “雇佣条件、企业类型与劳动力短缺”，《中国人口科学》2015 2: 93—103。

魏下海、黄乾 2010 “技术劳动力短缺的影响因素及其对生产率的影响”，《经济科学》2010 6: 90—100。

Brandt, Loren and Xiaodong Zhu, 2010. “Accounting for China’s Growth.” *Working Paper, No. 395*, Department of Economics, University of Toronto. February 2010.

Chan, Kam Wing, 2010. “The Household Registration System and Migrant Labor in China: Notes on a Debate.” *Population and Development Review*. 36(2): 357—64.

Knight, John, Quheng Deng and Shi Li, 2011. “The Puzzle of Migrant Labour Shortage and Rural Labour Surplus in China.” *China Economic Review*. 22(4): 585—600.

Li, Hongbin, Lei Li, Binzhen Wu and Yanyan Xiong, 2010. “The End of Cheap Chinese Labor.” *Journal of Economic Perspectives*. 26(4): 57—74.

World Bank, 2013. *China 2030: Building A Modern, Harmonious, and Creative Society*.

Yang, Dennis Tao, Vivian Chen and Ryan Monarch, 2010. “Rising Wages: Has China Lost Its Global Labor Advantage?” *Pacific Economic Review*. 15(4): 482—504.

Stylized Facts and Inherent Logic of Worker Shortages: Evidence from the National Sample Survey of Individually Owned and Private Enterprises

Gao Wenshu & Cheng Jie

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing)

Abstract: During the demographic and economic transition in China, worker shortages are becoming more and more serious, which means the pattern of unlimited labor supply has been broken, and the Lewis Turning Point has arrived in China. However, it doesn't mean worker shortages will become a universal phenomenon. According to the national sample survey of individually owned and private enterprises in 2015, enterprises have exits actual worker shortages accounted for only about 20%. Under the nearly perfect competitive market, labor, capital and technology factors may flow freely and be allocated effectively, worker shortages are essentially an issue of economic efficiency. The enterprises with high productivity and strong competitiveness will not be shocked by worker shortages. China will continue to deepen the system reform and gradually shift to a perfect market-oriented economy, and worker shortages will always present as a local phenomenon or structural contradiction, and finally be solved by improving resource allocation and productivity.

Key words: Worker Shortage; Labor Cost; Productivity; Individually Owned; Private Economy

(责任编辑: 刘承礼)