

公共部门对私营部门就业的挤出效应分析

——来自中国地级市层面的证据*

乔长涛 赵 颖

内容提要:通过使用 1999—2012 年中国地级市和第六次人口普查的数据,本文就公共部门对私营部门就业间是否存在挤出效应以及潜在机理进行了分析。结果显示:(1)这种就业挤出效应在中国劳动力市场上是真实存在的,全国层面上静态挤出效应介于 $-0.03 \sim -0.035$ 之间,动态分析则显示这种挤出效应的大小与公共部门和私营部门之间的发展特征以及宏观经济环境密切相连;(2)导致这种就业挤出效应的潜在机理,在于公共部门中劳动者就业弹性相对较低,而私营部门中的就业弹性相对较高,劳动力供给变化时通常是就业弹性较低部门挤出就业弹性较高部门的就业;(3)挤出效应既在一定程度上衡量了市场繁荣时市场发展程度,又在一定程度上反映了经济萧条时社会就业的稳定性,应结合两部门的不同属性和所处的经济环境辩证看待。适度挤出效应的存在对完善市场和稳定社会就业具有益处,我们既要积极加快公共部门就业改革,促进市场化程度深入发展,又要避免过犹不及所可能导致的经济波动使社会就业秩序出现紊乱。

关键词:公共部门 私营部门 挤出效应

作者简介:乔长涛,湖北经济学院经济与环境资源学院讲师、博士,430205;

赵 颖,中南财经政法大学财税学院讲师、博士,430073。

中图分类号:F241.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-8102(2017)04-0130-15

一、引言

实现更好的就业是劳动者参与经济活动、分享经济成果的重要途径之一。1998 年亚洲金融危机,我国进行了大规模的政府机构改革,也是新中国成立以来规模最大的一次,但实际上雇佣人员规模并未发生实质性降低。2003 年开始的第四次政府机构改革及其以后各年,公共部门就业人员从数量规模上来看不降反增,且增长态势显著,尤其是政府机构改革当年,同比增长约 100 万人。从公共部门和私人部门的工资数据来看,除 2008 年金融危机时私人部门工资出现小幅的短期逆

* 基金项目:中国博士后科学基金面上项目“国企改革与微观劳动者福利:影响、测度和传导机制”(2016M590069);教育部人文社会科学研究青年项目“城镇化对中国社会生育率的影响:数量测度及内在机理”(16YJC790148)。作者感谢匿名审稿人的有益建议,文责自负。

转外,两部门的工资走势从1998年开始就呈现出系统性差异趋势,公共部门工资的增长速度一直领涨于私人部门(丁守海,2011)。随着市场向均衡方向不断调整,新增就业机会可能会减少(Moretti,2010;Faggio和Overman,2014)。更为一般地,部分学者认为公共部门具有资源和信息方面的优势,无论是新增就业岗位还是已有的就业机会,公共部门都会对私营部门产生一定程度的挤出效应(Propper和VanReenen,2010;Burdett,2012)。在潜在无就业增长^①的背景下,公共部门与私营部门间的挤出效应更需要引起足够的重视。

由于公共部门就业决定机制并非完全内生,并且该部门的就业存在棘轮效应^②和示范效应,因此对私营部门的就业存在一定的影响(Quadrini和Trigari,2008)。公共部门中棘轮效应的存在使得中国劳动力市场出现了一定程度的扭曲(丁守海,2011)。随着国有企业减员增效改革的推进,公共部门中就业的棘轮效应出现一定程度的缓解,对劳动力市场的扭曲也逐渐开始弱化。但1998年以来,公共部门的工资增速显著高于私营部门,后者中就业的相对劣势逐渐凸显,使得公共部门就业的示范效应不断得以强化(丁守海,2011)。此外,公共部门中的工会也会在一定程度上强化这种就业的示范效应(Calmfors和Horn,1985)。在此背景下,公共部门对私营部门就业是否存在挤出效应?如果存在,这种挤出效应又会是多大呢?潜在的影响机制又是怎样的呢?迄今为止,国内学者对此问题的关注仍相对不足,使得诸多学者和实践工作者在认识和制定相关就业政策方面存在一定的困难。本文采用1999—2012年中国地级市层面的数据和第六次人口普查数据(以下简称六普数据),对中国劳动力市场上这种潜在公共部门对私营部门就业的挤出效应进行分析和识别,在稳健性检验和机制识别的基础上提出相关政策建议。

二、文献述评与理论假说

劳动者究竟是选择在公共部门就业还是在私营部门就业往往是个微观决策问题,但同时也与两个部门自身的属性以及宏观经济环境相联系。在微观层面上,随着市场向新的均衡调整,工资和价格等因素也会发生相对变化,从而对就业机会产生影响,这种效应也被称为就业的替代效应或者挤出效应(Faggio和Overman,2014)。在宏观层面上,外部冲击的产生也会对就业机会产生较大的影响(Burdett,2012)。

在理论层面上,公共部门对私营部门就业的挤出效应是两者互动效应的重要体现之一。由于公共部门在工资薪金和劳动保护等标准的贯彻执行上相对较为严格,因此在一定程度上可能会吸引劳动者到公共部门工作,从而产生事实上对私营部门就业的挤出效应。Burdett(2012)曾提出了一个存在公共部门的搜寻模型,并研究了存在公共部门的情况下劳动者搜寻工作的均衡状态。从机会成本角度来讲,如果公共部门提供的工资薪金高于其他私营企业,那么公共部门就会对私营部门就业产生事实上的挤出效应(Propper和VanReenen,2010;Burdett,2012)。在劳动力市场上,虽然劳动者较为关注自身的收入状况,但是他们同样关注自身的其他福利以及劳动的体面性。

① 无就业增长(Jobless Growth)是指这样一种情况:经济增长主要是由劳动生产率的提升推动,在此过程中创造的新就业岗位却相对较少(ILO,2012),从而使得劳动者的就业环境总体趋于恶化,低收入劳动者获得的收入数量减少,进而导致社会收入分配格局的恶化。无就业具体体现为社会新增劳动力数量较低,以及大量滞留在农业部门、城市非正规部门以及正规就业中无保障的劳动者(ILO,2013)。

② 棘轮效应,也即经济现象中的不可逆性,一般是增长易而下降难,多用于消费习惯方面。丁守海(2011)提出公共部门就业的棘轮效应,实际上是公共部门中冗员持续增加的另一种表述方式。

如果公共部门能够为劳动者提供的收入水平接近市场的平均水平,同时能提供较为优越的福利待遇和较为体面的工作环境,那么也可能会对私营部门的就业产生一定的挤出效应。因此,在中国劳动力市场上,公共部门中就业所具有的隐性福利使私营部门中单纯的工资溢价的机会成本相对较低。此外,在经济萧条时,私营部门会以比公共部门更快的速度调整雇佣的劳动力数量,进而控制生产和经营成本,实现止损的目的。这种不景气时期的失业威胁也使得公共部门中就业的稳定性相对较强。在此意义上,劳动力市场上公共部门就业的稳定性和可持续性,使部分劳动者更加倾向于选择公共部门就业,从而对私营部门的就业形成一种挤出效应。这种挤出效应的产生,既是供给方和需求方相互作用的结果,又是供给方和需求方内部对资源配置竞争的结果。由此我们提出假说1:

假说1:中国劳动力市场上存在公共部门对私营部门就业的挤出效应,并且这种挤出效应与两部门的发展特征以及宏观经济环境密切相连。

如果这种挤出效应是真实存在的,那么对私营部门的影响究竟如何呢?就经验证据而言,Borjas(2002)曾研究了美国劳动力市场上公共部门对私营部门就业的挤出效应。在OECD国家中,同样存在这种挤出效应。1985—1992年间,每增加十个公共部门的就业就会导致私营部门就业数量减少三个(Boeri, Nicoletti 和 Scarpetta, 2000),这与Edin和Holmlund(1997)研究得出短期挤出效应-0.3%的影响是类似的。这种挤出效应的绝对影响是相对较小的,并且相对公共部门而言,私营部门创造就业的机会和成本也往往较小。即便如此,这种挤出效应仍会在一定程度上形成劳动者在私营部门工作的机会成本,这是公共部门示范效应的体现之一(丁守海, 2011)。Algan, Cahuc 和 Zylberberg(2002)研究了1960—2000年17个OECD国家此方面的问题,指出如果公共部门和私营部门之间竞争的领域越多,并且公共部门以权谋私的可能性越大,那么这种挤出效应也会随之越大,并且会影响社会上的失业率水平。

那么,这种就业挤出效应的长期影响又是如何的呢?目前的研究指出,虽然公共部门就业对私营部门就业存在挤出效应,但这种效应仅限于短期作用,对劳动力市场上的长期均衡影响较为有限。一般而言,在发育程度较为成熟的市场经济环境中,公共部门对私营部门就业的挤出效应是较为有限的。一方面,这种挤出效应往往具有短期效应而不具有长期效应,对劳动力市场上长期均衡的影响较为有限。Edin和Holmlund(1997)也指出,如果工资和价格等能够由市场自由决定,那么公共部门对私营部门就业的挤出效应会对短期均衡具有一定的影响,但不会影响劳动力市场上长期的就业均衡。另一方面,公共部门的就业决策机制并非完全内生的,除了经济层面的考量外,还具有社会层面的意义,即作为经济萧条时稳定社会就业的重要手段(丁守海, 2011)。在此情况下,公共部门中具有议价能力的工会将诉求更高的工资水平,会强化公共部门中就业的示范效应(Calmfors和Horn, 1985)。Quadrini和Trigari(2008)指出,在美国劳动力市场上,公共部门就业与私营部门就业的比率是显著逆经济周期的,同时证明了公共部门对私营部门就业存在挤出效应,以及公共部门在经济萧条时期对就业的稳定作用。但由于中国公共部门存在单边增长趋势,与经济周期之间的联系逐渐弱化(丁守海, 2011)。^①因此,无论是挤出效应的长期效应还是公共部门所具有的社会属性,这种对私营部门就业的影响始终是较为有限的。由此提出我们的假说2。

① 使用后面即将引入的数据分析,我们发现公共部门对私人部门的就业比率与经济周期的关系,并非像Quadrini和Trigari(2008)研究美国市场上那样是线性的负相关,在部分时期内具有逆周期性而部分时期内的影响则并不显著。就此意义而言,我们在此处难以通过这种比重与经济周期之间的关系来判断中国劳动力市场上公共部门就业对私营部门就业是否存在挤出效应。

假说 2:挤出效应的传导机制在于公共部门和私营部门间劳动者就业弹性的差异,就业弹性较低的公共部门劳动者倾向于挤出就业弹性较高的私营部门劳动者。

由于劳动力市场上的刚性,以及中国劳动力较长时期内的流动限制,使得劳动者在劳动市场上的供给弹性相对较低。那么,这种挤出效应是否会更为明显呢?遗憾的是,国内外关于公共部门对私营部门就业挤出效应识别的文献均相对较少(Faggio 和 Overman,2014),这使得理论和现实中对这一问题的认识尚显不足,这也使得如何制定和实施相关倾斜性的促进就业政策变得较为困难。为此,本文采用 1999—2012 年中国地级市层面的数据以及第六次人口普查数据,对中国地级市层面上公共部门对私营部门就业中所可能具有的挤出效应进行分析,以期对理论研究和实际决策有所助益。

三、数据来源和主要指标

(一)样本选择

本文采用 1999—2012 年中国 290 个市级层面的面板数据进行分析,数据来源于历年《中国城市统计年鉴》。为了划分人口密度,我们采用六普数据计算全国地级市层面的人口密度。为了估算宏观层面的劳动楔子和税收楔子,采用历年《中国统计年鉴》中的数据,并将结果匹配到地级市层面。经过对异常样本的剔除后,最终共得到 4060 个样本。

(二)主要变量定义

我们主要从构建的核心变量和控制变量两个层面进行阐述。核心变量主要是公共部门和私营部门就业增速,控制变量主要是市级层面的宏观环境。变量的描述性统计及变量的预期影响归纳在表 1 中。

1. 核心变量

公共部门和私营部门就业增速。我们在此处区分了公共部门和私营部门的就业数量。具体而言,使用城镇私营和个体从业人员作为私营部门的就业数量,将年末单位从业人员中在政府机构、事业单位等部门的从业人数作为公共部门就业数量。根据使用步长是一年和两年的差别,我们在此处使用了两种方式对公共部门和私营部门的就业增速进行了定义。无论是就中位数还是均值而言,公共部门和私营部门的就业增速均出现了非对称的变化趋势(见表 1)。

表 1
 样本描述

变量名称	均值	中位数	最小值	最大值	标准差	样本量	预期符号
私营部门就业增速	0.097	0.063	−5.073	4.168	0.326	3671	
公共部门就业增速	−0.066	−0.037	−98.636	5.065	1.747	3671	—
年末从业人员对数	3.379	3.331	1.399	9.969	0.770	3671	—
市场化程度	6.671	6.420	0.290	14.210	2.271	4060	+
失业率	0.093	0.049	0	3.450	0.165	3671	—
国有企业改制	0.143	0	0	1	0.350	4060	—
金融危机	0.143	0	0	1	0.350	4060	—
劳动楔子	0.317	0.306	0.097	0.676	0.085	4060	—
税收楔子	1.087	1.089	1.076	1.093	0.005	4060	+

注:这里公共部门和私营部门就业增速均是步长为一年的增速,步长为两年的增速此处没有给出描述性统计。

2. 控制变量

控制变量主要包括市级层面的从业人员数量、失业率、市场化程度、劳动楔子、税收楔子、国有企业改制和金融危机等。

从业人员数量即为年末单位从业人员数量,失业率是年末城镇登记失业人员数与年末单位从业人员数量的比值。按照盛丹(2013)对企业所有制变更的分析,我们将2001、2003和2004年作为国有企业改制的主要年份。为了考察金融危机发生对结论可能产生的影响,我们将金融危机发生的年份限制于2008—2010年,并由此构建虚拟变量。

就市场化程度而言,我们采用樊纲的《中国市场化指数2011》。由于《中国市场化指数2011》仅给出了至2009年的各项指数评分,为了构造本文所需数据集,我们对大部分指标按照1997—2009年的年度平均变化率估算出2010—2012年的指数。为了便于分析,我们将省级层面的数据转换为市级层面的数据。这主要是因为省域内各县市所面临的市场发展限制和制度约束基本相似,这种转换能够在一定程度上量化这种约束。

宏观经济指标的度量有多种。由于企业的生产经营活动主要受劳动力供给、税收政策、国有经济比重以及市场化程度的影响,因此我们使用劳动力市场上和税收层面的两项指标来分别刻画宏观经济环境。就劳动力市场上的指标而言,我们选用劳动楔子^①(Labor Wedge)予以刻画。劳动楔子构建的核心思想是同时考虑收入正效用与劳动负效用下微观个体的劳动时间分配,也即研究市场上劳动与闲暇时间的配置问题。在税收层面上,我们使用税收楔子(Tax Wedge)来测度市场上企业所面临的税收环境。根据上述思路,我们也将计算出相应年度省级层面的劳动楔子和税收楔子,并将其与地级市层面的数据进行匹配。

劳动楔子的具体构建过程如下:Karabarbounis(2014)使用C-D生产函数和效用函数,从企业和个人两个角度分别定义了劳动楔子(Labor Wedge)的测度方式,具体为:

$$\tau_t^f = \log(1 - \alpha_m) - \log(s_t) \tag{1}$$

$$\tau_t^h = \log(1/\alpha_l - 1) + \log(s_t) + \log(l_t/n_t) + \log(y_t/c_t) - \log((1 + q^c)/(1 - q^n)) \tag{2}$$

其中, α_m 和 s_t 分别为理论和实际层面的劳动者收入份额。 α_l 是消费和闲暇之间闲暇的相对份额, y_t 、 c_t 、 l_t 和 n_t 分别代表产出、消费、闲暇和劳动力数量。 q^c 和 q^n 是消费和劳动的实际有效税率(Effective Tax Rate)。

(1)式和(2)式分别为企业和个人两个层面的劳动楔子。Karabarbounis(2014)认为企业层面楔子即劳动者实际所得偏离理论所得,而个人楔子则是实际所得与劳动闲暇效用之间的差异。

为了进一步检验Karabarbounis(2014)提出的劳动楔子测算方程的有效性,我们继续引入Shimer(2009)提出的劳动楔子方程:

$$wedge(s_t) = 1 - \frac{\gamma}{1 - \alpha_m} \left(\frac{c(s_t)}{y(s_t)} \right) h(s_t)^{\frac{1+\epsilon}{\epsilon}} \tag{3}$$

其中, γ 为劳动厌恶系数。在该方程中,消费率(c)、工作时间(h)、劳动收入份额(y)、劳动负效用(γ)以及Frisch弹性(ϵ)将共同决定劳动楔子的大小。容易看出,劳动负效用的提升、劳

① 无论是在成熟的市场经济体还是在成熟中的市场经济体中,劳动者在市场中的边际产品与其税收调整后消费闲暇的替代率(Tax-adjusted Marginal Rate of Substitution)之间总存在一个差额,即为近期研究中所称的劳动楔子(Labor Wedge)。

动时间的增加、消费率的增长以及劳动收入份额的下降,都会在一定程度上减少这种劳动楔子。

四、真实的挤出效应分析

在上述理论和数据的基础之上,本文借鉴 Card(2007)、Faggio 和 Overman(2014)的思路,就劳动力市场上公共部门对私营及个体就业中可能存在的挤出效应进行分析。假设社会上的劳动者主要就业于两个部门,即公共部门和私营部门,那么我们可以通过如下方程对这种潜在的挤出效应进行分析:

$$\frac{R_{it} - R_{is}}{E_{is}} = \alpha + \beta \left(\frac{B_{it} - B_{is}}{E_{is}} \right) + \gamma_i X_{it} + \eta_i + \lambda_t + \epsilon_{it} \quad (4)$$

其中, R_{it} 和 B_{it} 分别是私营部门和公共部门在 i 年份的就业数量, $(R_{it} - R_{is})/E_{is}$ 则表示从 t 年到 s 年私营部门对总就业增长的贡献率,而 $(B_{it} - B_{is})/E_{is}$ 则相应的是公共部门就业增长对总就业增长的贡献率。 X_{it} 是城市特征控制变量,包括地级市的全部从业人员数量、市场化程度、失业率、劳动力供给和税收环境等。 η_i 和 λ_t 分别是地区和年份的固定效应, ϵ_{it} 是误差项。由于劳动者只能在公共部门和私营部门中选择就业,此处的 β 衡量了公共部门就业增长对私营部门潜在的挤出效应。Faggio 和 Overman(2014)指出,使用这种增长率而非实际就业量的对数能够在一定程度上避免内生性问题。他们也使用上述方法对英国 2003—2007 年公共部门对私营部门的挤出效应进行了分析。

(一)静态的挤出效应

我们在此处首先对全国层面内静态挤出效应的存在性进行检验,其次按照行政区划标准,就公共部门就业对私营部门就业的挤出效应进行分组分析。

1. 全国层面的挤出效应

我们发现,公共部门就业数量增长对私营部门就业数量的增速具有一0.035左右的影响(见表2)。随着不断加入控制变量,并逐渐控制地域和年份特征后,这种影响依旧较为稳健。这种影响程度和 Borjas(2002)研究美国劳动力市场上的挤出效应以及 Faggio 和 Overman(2014)研究英国劳动力市场上公共部门对私营部门就业挤出效应的水平较为类似。这种情况的出现,说明 1999—2012 年间中国公共部门就业确实在一定程度上对私营部门的就业存在挤出效应。

从业人员数量对私营部门就业增速具有一定的负面影响,意味着市场上从业人员数量越多,私营部门也有机会雇佣更多的劳动者。市场化程度的提升,能够在一定程度上促进私营部门的就业。在供给层面上,市场化的提升意味着包括劳动和资本在内的要素能够更加自由地流动并实现配置,其中劳动力能否自由流动对部分劳动密集型私营企业而言显得尤为重要。在需求层面上,市场化程度的提升也会逐步规范私营部门的用工规范,包括工资的发放和劳动保护措施的实施等,使得劳动环境和劳动待遇与公共部门的差距逐渐缩小,进而促使更多的劳动者选择私营部门就业。

就全国范围内的影响而言,劳动楔子对私营部门的就业增速存在一定的负面影响,说明如果劳动者更多选择闲暇而非劳动力供给,那么将在一定程度上冲击劳动力市场的劳动供给数量,进而影响部门就业增速的提高,但这种机制在此并未得到证实。^① 国有企业改制和金融危机均可能

① 我们将在后文中指出,导致这种局面出现的主要原因在于劳动者的这种选择仅对区域内的劳动力供给产生影响,对全国层面内劳动力供给的影响较小。

在一定程度上减少私营部门就业,这主要与国有企业改制后竞争力相对提升,以及金融危机期间私营部门能够比公共部门更快地调整劳动成本有关,但在此处依然未被证实。

表 2 全国范围的挤出效应

	(1)	(2)	(3)	(4)
公共部门就业增速	−0.030*** (0.003)	−0.035*** (0.003)	−0.035*** (0.003)	−0.035*** (0.003)
从业人员	−0.010 (0.007)	−0.021*** (0.007)	−0.025*** (0.008)	−0.025*** (0.008)
市场化			0.014*** (0.005)	0.014*** (0.005)
失业率			−0.026 (0.034)	−0.026 (0.034)
劳动楔子			−0.069 (0.070)	−0.069 (0.070)
税收楔子			15.008 (37.176)	15.008 (37.176)
国有企业改制				−0.045 (0.043)
金融危机				−0.028 (0.104)
地域	N	Y	Y	Y
年份	N	Y	Y	Y
R-squared	0.027	0.097	0.100	0.100
N	3671	3671	3671	3671

注:(1)在指标定义层面上,我们在此处也更换了增长率的定义,即将年度增长率替换为两年的增长率,并控制了地级市的虚拟变量。在技术层面上,我们就构建的工具变量使用了系统和差分的广义矩模型。我们也使用了工具变量方式,采用私营部门就业增速变化率作为因变量,公共部门就业增速变化率作为自变量对结果进行了分析。表 3 同。(2)括号内为标准差。***、**和* 分别表示 1%、5%和 10%的显著性水平。下表同。

2. 区域层面的挤出效应

上述分析在一定程度上忽视了中国经济发展的空间非均衡性,即便是同一层次的直辖市和副省级城市,都会存在发展程度上的较大差异。那么,如果我们按照传统的地域划分,这种挤出效应是否也会存在呢? 根据上述的分析方法,我们从东部、中部和西部三个子样本分别对这种挤出效应的存在性进行检验(见表 3)。发现和上述结论基本一致,这种情况的出现,说明公共部门对私营部门就业的挤出效应是一个普遍存在的问题,即便考虑了组别特征也是如此。这说明:首先,区域内部公共部门就业增速对私营部门就业增速存在较为显著的挤出效应。其次,在市场化程度发展较为滞后的中西部地区,市场化程度的不断提升有助于私营部门就业人员的增长,显示了深化市场化发展的必要性。一般而言,经济发展程度与市场化发展程度密切相连。经济发展程度确

实对这种挤出效应具有一定的影响,具体体现为市场化在三大地域内对私营部门的挤出效应存在显著差异。较之于市场化程度较高的东部区域而言,中部和西部地区市场化的继续完善有助于私营部门就业增速的提高,在一定程度上说明这两个区域内就业的挤出效应可能比东部地区更为严重。

表 3 三大地域范围内的挤出效应

		公共部门就业增速		从业人员		市场化		控制	地域	年份	R-squared	N
东部	(1)	-0.171***	(0.012)	-0.002	(0.011)			Y	N	N	0.143	1312
	(2)	-0.216***	(0.012)	-0.001	(0.013)			Y	Y	Y	0.268	1312
	(3)	-0.217***	(0.012)	0.000	(0.013)	-0.014	(0.017)	Y	Y	Y	0.269	1312
	(4)	-0.217***	(0.012)	0.000	(0.013)	-0.014	(0.017)	Y	Y	Y	0.269	1312
中部	(1)	-0.215***	(0.013)	0.005	(0.014)			Y	N	N	0.152	1589
	(2)	-0.282***	(0.013)	-0.005	(0.013)			Y	Y	Y	0.306	1589
	(3)	-0.281***	(0.013)	-0.004	(0.014)	0.039*	(0.022)	Y	Y	Y	0.309	1589
	(4)	-0.281***	(0.013)	-0.004	(0.014)	0.039*	(0.022)	Y	Y	Y	0.309	1589
西部	(1)	-0.009***	(0.003)	-0.009	(0.016)			Y	N	N	0.031	770
	(2)	-0.011***	(0.003)	-0.015	(0.015)			Y	Y	Y	0.116	770
	(3)	-0.011***	(0.003)	-0.025	(0.016)	0.106***	(0.037)	Y	Y	Y	0.134	770
	(4)	-0.011***	(0.003)	-0.025	(0.016)	0.106***	(0.037)	Y	Y	Y	0.134	770

注:我们在此处控制了地级市的虚拟变量。这里控制的变量包括失业率、劳动楔子、税收楔子、国有企业改制和金融危机。按照表 2 的方式,(3)中不包含最后两个控制变量,(4)中则包含。

虽然在全国层面上劳动楔子对私营部门就业增速的负面影响未被证实,但是在区域内的检验中得到了证实。说明劳动者自身对劳动力供给,更多地对区域内而非全国范围内的私营部门就业增速具有影响,也即劳动楔子的影响具有较强的地域特征。

(二)动态的挤出效应

在上述分析中,我们着重就挤出效应的静态影响进行了分析,那么公共部门对私营部门的挤出效应具有何种长期效应呢?也即具有何种动态效应呢?在此部分中,我们将通过构造公共部门就业增速与年度之间的虚拟变量,对这个问题进行分析。

我们发现,较之于 1999—2000 年公共部门就业增速而言,年度效应均显示为一种较为显著的负面影响,说明这种挤出效应在各个时间段都是普遍存在的(见表 4)。无论是全国样本还是分区域的样本而言,这种负面影响均是显著存在的。其次,这种年度效应具有较大的波动性,分别在 2003、2006 和 2008 年达到较高值。导致这种现象出现的原因,在于 2003 和 2006 年前后国有企业改制数量是较多的(盛丹,2013),改制后的国有企业竞争力在一定程度上提升后对私营部门就业造成的负面影响更大。2008 年由于金融危机的影响,私营部门比公共部门以更快的速度调整雇佣劳动者的数量,从而在外部冲击的条件下控制经营成本,导致公共部门对私营部门的挤出效应相对上升。在此意义上,这种挤出效应的大小与公共部门和私营部门之间的发展特征以及宏观经济环境密切相连。

表 4 年度挤出效应分析

	全国	东部	中部	西部		全国	东部	中部	西部
ggyr2001	0.010 (0.008)	-0.006 (0.009)	0.042*** (0.015)	0.074 (0.074)	ggyr2008	-0.933*** (0.031)	-0.984*** (0.043)	-0.896*** (0.042)	-0.961*** (0.083)
ggyr2002	-0.241*** (0.017)	-0.208*** (0.020)	-0.161*** (0.028)	-0.751*** (0.045)	ggyr2009	-0.910*** (0.028)	-0.948*** (0.054)	-0.889*** (0.032)	-0.934*** (0.077)
ggyr2003	-0.611*** (0.039)	-0.830*** (0.059)	-0.834*** (0.063)	-0.099* (0.058)	ggyr2010	-0.646*** (0.029)	-0.983*** (0.055)	-0.513*** (0.034)	-0.918*** (0.081)
ggyr2004	-0.170*** (0.021)	-0.908*** (0.075)	-0.071*** (0.022)	-0.757*** (0.062)	ggyr2011	-0.860*** (0.039)	-0.961*** (0.060)	-0.765*** (0.058)	-0.916*** (0.067)
ggyr2005	-0.007*** (0.002)	-0.959*** (0.064)	-0.733*** (0.073)	-0.004** (0.002)	ggyr2012	-0.918*** (0.043)	-0.910*** (0.072)	-0.923*** (0.059)	-0.941*** (0.077)
ggyr2006	-0.856*** (0.047)	-0.851*** (0.059)	-0.853*** (0.070)	-0.900*** (0.120)	Constant	0.062*** (0.004)	0.068*** (0.005)	0.049*** (0.005)	0.070*** (0.012)
ggyr2007	-0.821*** (0.037)	-0.730*** (0.043)	-0.955*** (0.066)	-0.933*** (0.081)	N	3671	1312	1589	770

注:ggyr20**代表公共部门就业增速与相应年份之间的交叉项,参照组是 1999—2000 年公共部门就业增速。

五、稳健性及进一步讨论

我们在上一部分中就这种挤出效应的存在性进行了检验,但由于潜在内生性问题,上述结论的稳健性需要进一步的检验。在此部分中,我们将从如下四个方面展开稳健性检验,即更换指标定义、引入工具变量、更换计量方式以及调整样本大小。在此基础上,我们也将尝试分析这种影响的内在传导机制。

(一)稳健性检验

1. 更换指标定义

由于年度间就业增速的变化存在受外部经济环境扰动的可能,因此我们按照变量定义中的方式,将一年度的就业增速更换为步长为两年的就业增速,从而在一定程度上克服这种问题。为了进一步控制这种影响,我们还将三年度的就业平均增速作为因变量。研究发现,这种就业增速核算方式的变更对结论的影响较为有限,无论是全国层面还是区域层面,公共部门对私营部门的挤出效应均显著存在。

2. 引入工具变量

由于存在潜在内生性的问题,我们按照 Card(2007)以及 Faggio 和 Overman(2014)的方式,构建并选用如下工具变量:

$$\frac{B_{is}}{E_{is}} \times \frac{B_{it}^{-i} - B_{is}^{-i}}{E_{is}^{-i}}$$

(5)

其中, B_{is}/E_{is} 是地级市 i 在 s 时期公共部门就业在全部劳动者就业中的比重, $(B_{it}^{-i} - B_{is}^{-i})/E_{is}^{-i}$ 则代表除该地区外全国其他全部地级市 t 到 s 时期内公共部门就业率的变化。

该指标的核心思想是将全国范围内公共部门就业的增长率,按照地区每一时期公共部门就业在当地就业数量中的份额为权重进行分解。在计算增长率的过程中排除自身的原因在于控制自

身对结果可能的影响,这种方式在一定程度上类似于将全部其他城市视为自己的同群者,根据同群的总体发展趋势来构建自身发展的工具变量。Faggio 和 Overman(2014)指出,这种构建工具变量的方式仍旧存在一个问题,即初始年份的选择会对结果产生一定的影响。按照他们的处理方式,我们根据初始年份的不同设定了两个工具变量,以检验这种变化对结果的潜在影响。我们发现,这种变化对结论的影响是较为有限的,这与 Faggio 和 Overman(2014)的结论较为类似。

3. 更换计量方式

我们还使用了系统和差分的广义矩模型对挤出效应的存在性进行了分析,发现结论依然稳健。动态面板的 Hansen 统计量以及二阶自相关检验也显示我们使用的工具变量是合理的。

4. 调整样本数量

在上一部分的分析中,我们根据行政区划对挤出效应的存在性进行了检验,证实了区域内也存在公共部门对私营部门就业的挤出效应。但行政区划毕竟存在自身的局限性,比如将东部地区经济发展程度与中部较为相近的城市纳入发达城市,可能在一定程度上影响我们的结论。那么如果采用经济层面的划分标准,是否会影响我们的结论呢?在此部分中,我们将主要从城市发展程度、人口密度和金融危机三个层面对这种影响再次进行分析。

表 5 省会城市和普通城市的挤出效应

		公共部门就业增速		从业人员		市场化		控制	地域	年份	R-squared	N
直辖市	(1)	−0.004**	(0.002)	−0.038	(0.037)			Y	N	N	0.178	52
	(2)	−0.006***	(0.002)	0.001	(0.044)			Y	Y	Y	0.361	52
	(3)	−0.005**	(0.002)	0.007	(0.050)	−0.039	(0.078)	Y	Y	Y	0.372	52
	(4)	−0.005**	(0.002)	0.007	(0.050)	−0.039	(0.078)	Y	Y	Y	0.372	52
省会城市 (不含 直辖市)	(1)	−0.325***	(0.031)	−0.027	(0.021)			Y	N	N	0.2618	343
	(2)	−0.606***	(0.029)	0.001	(0.015)			Y	Y	Y	0.6179	343
	(3)	−0.604***	(0.029)	0.004	(0.019)	−0.007	(0.008)	Y	Y	Y	0.623	343
	(4)	−0.604***	(0.029)	0.004	(0.019)	−0.007	(0.008)	Y	Y	Y	0.623	343
不含省会城市	(1)	−0.194***	(0.008)	0.007	(0.009)			Y	N	N	0.146	3276
	(2)	−0.247***	(0.008)	−0.004	(0.009)			Y	Y	Y	0.271	3276
	(3)	−0.245***	(0.008)	−0.008	(0.010)	0.011**	(0.005)	Y	Y	Y	0.273	3276
	(4)	−0.245***	(0.008)	−0.008	(0.010)	0.011**	(0.005)	Y	Y	Y	0.273	3276

注:在指标定义层面上,我们在此处更换了增长率的定义,即将年度增长率替换为两年的增长率,并控制了地级市的虚拟变量。按照表 2 的方式,(3)中不包含最后两个控制变量,(4)中则包含。在技术层面上,我们就构建的工具变量使用了系统和差分的广义矩模型。我们也使用了工具变量方式,采用私营部门就业增速变化率作为因变量,公共部门就业增速变化率作为自变量对结果进行了分析。表 6、表 7 同。

首先,市场化程度相对较高的直辖市中,是否也会存在公共部门就业对私营部门就业的挤出效应呢?我们发现这种效应仍存在,但是市场化程度的提升不再对私营部门的就业存在正面影响(见表 5)。上述两种现象存在的主要原因,在于劳动力资源在直辖市中基本上能够实现自由流动和配置,即便对于外来劳动者也是如此。在此情况下,劳动者在公共部门和私营部门就业之间的选择自主性更强,导致这种挤出效应的下降,以及市场化程度提升对挤出效应的影响不显著。

既然作为发展程度相对较高的直辖市中挤出效应也是存在的,那么中国主要省份中省级城市和

普通城市中是否也会存在这种就业的挤出效应呢？我们发现，无论是副省级城市还是普通地级市，公共部门对私营部门就业的挤出效应也均是存在的（见表 5）。由于副省级城市的市场建设时间相对较长，发育程度较普通地级市而言更高，因此市场化建设对普通地级市的私营部门就业具有帮助，而对副省级城市的正面意义就相对较弱。劳动楔子对私营部门就业具有一定的负面影响，说明劳动者如果更重视闲暇而非工作收入，就会减少自身的劳动供给，从而影响私营部门中就业的数量。

我们还发现，副省级城市中国企业改制对私营部门的就业也存在一定的负面影响。由于公共部门中国企业改制的主要目标是提升运营效率，增加企业效益。这种负面影响的出现说明国有企业改革在一定程度上实现了预期目标，能够在配置劳动力方面占有一定的优势。因此，这种挤出效应的存在说明部分公共部门机构的竞争力开始增强。

其次，我们按照人口密度划分，检验这种就业挤出效应的存在性。一般而言，人口密度的高低与市场潜力密切相关，人口密度较高的地方往往经济活力也相对较高。中国在快速发展过程中出现了城市发展非均衡的特征，这种失衡既包括人口规模层面，又包括经济发展层面。少数城市人口的过度集中，在一定程度上会使全国范围内区域发展非均衡的状态进一步加剧。因此，不同规模城市之间的发展逐渐失衡的问题需要得到足够的重视（Au 和 Henderson, 2006）。我们按照 2010 年的六普数据对地级市层面的人口密度进行计算和排序，根据三分位的方式确定我们对人口密度的分组标准。由于年度之间市级人口发展水平和速度相对较为稳定，我们将 2010 年六普数据的人口密度排序标准作为 1999—2012 年全样本排序的依据。

我们发现，无论人口密度如何，公共部门对私营部门的就业均存在挤出效应（见表 6）。较之于人口密度较低的区域而言，人口密度较高的城市中分工程度相对更高，公共部门对私营部门就业的挤出效应更可能体现为工资、福利和就业稳定性的多重影响。人口密度较低的地方市场化程度相对较低，因此和前述的分析一样，市场化程度的提升有助于私营部门就业数量的增长。稳健性检验的结果支持我们的结论。

表 6 按人口密度划分的挤出效应

		公共部门就业增速		从业人员		市场化		控制	地域	年份	R-squared	N
人口 密度高	(1)	−0.237***	(0.013)	0.004	(0.015)			Y	N	N	0.211	1401
	(2)	−0.293***	(0.012)	0.003	(0.014)			Y	Y	Y	0.325	1401
	(3)	−0.294***	(0.012)	0.012	(0.015)	−0.015	(0.019)	Y	Y	Y	0.327	1401
	(4)	−0.294***	(0.012)	0.012	(0.015)	−0.015	(0.019)	Y	Y	Y	0.327	1401
人口密 度适中	(1)	−0.010***	(0.003)	−0.019	(0.014)			Y	N	N	0.017	1174
	(2)	−0.012***	(0.003)	−0.024*	(0.013)			Y	Y	Y	0.115	1174
	(3)	−0.012***	(0.003)	−0.030**	(0.014)	−0.006	(0.025)	Y	Y	Y	0.119	1174
	(4)	−0.012***	(0.003)	−0.030**	(0.014)	−0.006	(0.025)	Y	Y	Y	0.119	1174
人口 密度低	(1)	−0.222***	(0.016)	0.008	(0.013)			Y	N	N	0.166	1070
	(2)	−0.301***	(0.016)	−0.004	(0.011)			Y	Y	Y	0.342	1070
	(3)	−0.299***	(0.016)	−0.009	(0.012)	0.091***	(0.029)	Y	Y	Y	0.350	1070
	(4)	−0.299***	(0.016)	−0.009	(0.012)	0.091***	(0.029)	Y	Y	Y	0.350	1070

注：我们在此处控制了地级市的虚拟变量。这里控制的变量包括失业率、劳动楔子、税收楔子、国有企业改制和金融危机。按照表 2 的方式，(3)中不包含最后两个控制变量，(4)中则包含。

再次,我们考虑外部冲击条件下对就业挤出效应的影响。由于 2008 年发生了较为严重的金融危机,无论是对虚拟经济还是实体经济均产生了较大的冲击,在微观劳动力市场上具体体现为劳动者就业难。在这种剧烈的外部冲击之下,公共部门对私营部门就业的挤出效应会受到如何的影响呢?我们将 2008—2010 年作为金融危机发生的时间段,并由此将样本划分为三个部分。

我们发现 1999—2007 年间,公共部门对私营部门就业的挤出效应是相对较小的,市场化程度提升对私营部门就业的提升也具有线性的提升作用(见表 7)。金融危机发生时以及金融危机过后,市场化程度提升对私营部门就业的线性的正面影响逐渐消失,挤出效应的点弹性也随之增大。导致这种局面的原因,在于私营部门以更快的速度通过劳动力数量的裁减控制成本,使得这一时期以及之后的数年中挤出效应是较大的。这种情况的出现,说明公共部门在社会危机时期对稳定劳动者就业数量具有一定的积极意义。上述结果也均通过了稳健性检验。

表 7 金融危机对挤出效应的影响

		公共部门就业增速		从业人员		市场化		控制	地域	年份	R-squared	N
金融危机前	(1)	−0.014***	(0.003)	−0.006	(0.008)			Y	N	N	0.011	2235
	(2)	−0.019***	(0.003)	−0.022***	(0.008)			Y	Y	Y	0.137	2235
	(3)	−0.018***	(0.003)	−0.029***	(0.009)	0.021***	(0.007)	Y	Y	Y	0.143	2235
	(4)	−0.018***	(0.003)	−0.029***	(0.009)	0.021***	(0.007)	Y	Y	Y	0.143	2235
金融危机中	(1)	−0.844***	(0.013)	0.013 *	(0.007)			Y	N	N	0.840	860
	(2)	−0.844***	(0.013)	0.010	(0.008)			Y	Y	Y	0.840	860
	(3)	−0.844***	(0.013)	0.011	(0.008)	0.006	(0.005)	Y	Y	Y	0.841	860
	(4)	−0.844***	(0.013)	0.011	(0.008)	0.006	(0.005)	Y	Y	Y	0.841	860
金融危机后	(1)	−0.890***	(0.015)	0.019***	(0.006)			Y	N	N	0.853	576
	(2)	−0.892***	(0.015)	0.026***	(0.007)			Y	Y	Y	0.859	576
	(3)	−0.894***	(0.015)	0.025***	(0.007)	−0.005	(0.003)	Y	Y	Y	0.860	576
	(4)	−0.894***	(0.015)	0.025***	(0.007)	−0.005	(0.003)	Y	Y	Y	0.860	576

注:我们在此处控制了地级市的虚拟变量。这里控制的变量包括失业率、劳动楔子、税收楔子、国有企业改制和金融危机。按照表 2 的方式,(3)中不包含最后两个控制变量,(4)中则包含。

(二)进一步的讨论

既然公共部门对私营部门就业存在挤出效应,那么其内在激励是怎样的呢?我们在此部分中将主要探讨这个问题。一般而言,公共部门对私营部门就业挤出效应传导的分析方式较多,目前的学者主要是从两部门之间就业弹性的差异进行分析(Morette,2010;Faggio 和 Overman,2014;Faggio,2015;van Dijk,2016)。我们在此也根据这种思路,首先对公共部门和私营部门中劳动者就业弹性进行估算,然后再对这种传导机制的真实性进行分析。

无论是全国层面还是地域层面,公共部门人员的就业弹性基本低于私营部门的就业弹性(见表 8)。我们还进一步考虑了两部门就业滞后项对各自就业弹性的影响,发现对结论的影响基本有限。即便如此,其中直辖市样本中私营部门就业弹性并不显著。这种情况的存在,说明中国公共部门就业弹性较低的事实确实是普遍存在的。由于公共部门中劳动供给弹性相对较低,而私营部门中就业劳动供给相对较高,因此当公共部门中就业数量增加时,较低的劳动供给弹性使得容易对私营部门的就业产生挤出效应。这种由于劳动供给弹性差异导致挤出效应产生的情况在较成

熟市场中也是存在的,这在近期研究中得到了证实(Faggio 和 Overman,2014)。

在证实公共部门就业弹性低于私营部门就业弹性的基础上,我们通过如下三个步骤证实了这种传导机制的存在性:^①首先,我们进一步分年度分区域计算了两部门的就业弹性,并构建两部门就业弹性的差异指标。其次,我们证实了公共部门就业增速对公私部门间就业弹性差异存在显著影响。再次,当进一步控制这种弹性差异以后,公共部门对私营部门的挤出效应显著减少了。在此意义上,我们能够断定这种公私部门间就业弹性的差异是造成这种就业挤出效应的内在机理。

表 8 公共部门和私营部门就业弹性的估算

	公共部门就业人员		私营部门就业人员		控制	地域	年份	R-squared	N
全国	0.309***	(0.005)	0.494***	(0.008)	Y	Y	Y	0.9085	2874
东部	0.320***	(0.009)	0.498***	(0.015)	Y	Y	Y	0.9064	955
中部	0.291***	(0.007)	0.460***	(0.012)	Y	Y	Y	0.8728	1283
西部	0.323***	(0.010)	0.563***	(0.016)	Y	Y	Y	0.9119	636
直辖市	0.412***	(0.092)	0.139	(0.198)	Y	Y	Y	0.7614	52
省会城市	0.203***	(0.014)	0.395***	(0.032)	Y	Y	Y	0.8245	342
普通城市	0.106***	(0.004)	0.154***	(0.009)	Y	Y	Y	0.6265	3265

注:这里控制的变量包括失业率、劳动楔子、税收楔子、国有企业改制和金融危机。其中省会城市为不含直辖市的样本,普通城市的样本则包含直辖市和省会城市以外的城市。我们也计算了包含直辖市的省会城市样本,结论依然不变。

那么,有哪些原因导致了中国公共部门中这种较低的就业弹性呢?一般而言,主要有如下四个方面的原因:首先,二元的户籍制度分割下城乡劳动力市场并未完全统一,使得流动劳动者更多地进入私营部门获得收入。其次,无论是国有企业单位还是事业单位,公共部门中就业的准入门槛相对较高,特别是教育程度等方面的限制,高准入门槛在一定程度上也降低了劳动者的就业弹性。再次是劳动力市场本身具有的信息不对称和刚性,使得部分劳动者在从公共部门转向私营部门过程中成本较高,甚至在一定程度上阻碍了这种流动,该情况在发展程度较高的市场中依然存在(Faggio,2015;van Dijk,2016)。此外,公共部门中用工手续较为健全,劳动保护较为全面,薪酬福利也相对较为稳定,也使得该部门中劳动者换工作的比重较低。在此情况下,公共部门就业的增加总是倾向于挤出私营部门的就业,在经济萧条时由私营部门调整劳动力数量导致的这种挤出效应更为明显。

六、结论和建议

通过使用 1999—2012 年全国地级市层面的数据,我们就公共部门对私营部门就业可能的挤出效应进行了分析。研究结果发现这种挤出效应确实是存在的,全国层面的影响约为-0.03~-0.035 左右。无论是按照行政因素还是经济因素对样本进行分组,我们发现这种影响均显著存在。这种挤出效应并非是孤立存在的,而是与公共部门和私营部门的发展特征、所在地区的市场化程度以及外部冲击密切相连。市场化程度相对较高的地区,劳动和资本等要素的流动相对较为充分,劳动者对在私营部门和公共部门之间就业选择的自主性更强,这种挤出效应相对较弱。当

① 囿于版面,具体结果从略。对于上述结果感兴趣的读者可向作者索取。

存在外部冲击时,私营部门会比公共部门以更快的速度调整雇佣劳动力的数量从而控制成本,导致挤出效应的上升,这在金融危机来临时体现得更为明显。在此意义上,公共部门是在外部冲击来临时稳定就业数量的重要组织形式。在此意义上,真实挤出效应的大小以及挤出效应的贡献程度需要与特定的经济环境相联系。

我们采用了四种方式对研究结论的稳健性进行检验:首先,在样本数量上,我们通过分组分析证实了这种挤出效应的存在性。其次,在指标构建上,我们分别构建了一年和两年的就业增长率,也证实了结论的稳定性。再次,在技术层面上,我们为克服内生性使用了工具变量和动态面板,所得到的结论也具有一致性。最后,我们还引入了工具变量进行分析。上述方式均证明了我们的结论是稳健可信的。对此,我们提出如下政策建议。

首先,公共部门挤出私营部门就业在不同的经济环境中具有不同的经济和社会效应,需要区别对待。一方面要推动市场化程度的提升,进一步消除由于户籍制度导致的城乡二元市场结构,促进劳动和资本等要素在市场上实现较为充分的配置,另一方面要重视公共部门在吸收就业方面对社会稳定的重要作用,特别是在外部冲击发生时。在此意义上,挤出效应的大小一方面衡量了市场繁荣时的市场化程度,另一方面也反映了经济危机时社会所可能具有的就业稳定性。因此,我们需要结合两部门自身属性的差异和宏观经济环境综合判断挤出效应的影响。

其次,完善劳动市场上的劳动保护政策,切实维护劳动者权益。公共部门中劳动者就业弹性较低,实际上反映了中国公共部门中劳动者的权益维护程度较之于私营部门中更高,使得劳动者能够充分实现劳动改善收入的预期。在完善劳动力市场的过程中,如果着力适度加强劳动保护政策的制定和实施,比如工资福利政策等,那么会在在一定程度上改善劳动者由于收入预期不同而导致的两部门就业选择差异。由于公共部门中劳动者的工资等标准具有显著的棘轮效应和示范效应,因此该部门中劳动者权利的实现方式也需得到有效的监管,避免劳动者权利实现边界的泛化,并给私营部门造成错误的引导。

再次,挤出效应的存在并非一定存在负面效应,适度挤出效应的存在对社会发展具有一定的益处,具体体现为对劳动力市场规范的促进作用上。既要努力使挤出效应对劳动力市场的影响最小化,又要积极推动劳动力市场制度的不断发展。即便市场发展程度较高的社会中,挤出效应也是存在的(Faggio 和 Overman, 2014)。因此,挤出效应与市场化发展之间并非存在较大的线性关系,挤出效应的存在并不能说明市场化程度高或者低,也并非会随着市场化程度的增加而自动消失。挤出效应在一定程度上类似于鲶鱼效应,适度的存在有助于推动劳动力市场的不断完善,但如果挤出效应的存在使得劳动力市场上出现了较为严重的劳动力资源的错配,那么这种挤出效应才应逐步得到纠正。

参考文献:

1. 丁守海:《中国公共部门就业凸显棘轮效应》,《中国社会科学报》2011 年 6 月 30 日。
2. 盛丹:《国有企业改制、竞争程度与社会福利——基于企业成本加成率的考察》,《经济学(季刊)》2013 年第 4 期。
3. Algan, Y., Cahuc, P., & Zylberberg, A., Public Employment: Does it Increase Unemployment. *Economic Policy*, Vol. 17, No. 34, 2002, pp. 41—46.
4. Au, C., & Henderson, J. V., Are Chinese Cities Too Small. *Review of Economic Studies*, Vol. 73, No. 3, 2006, pp. 549—576.
5. Boeri, T., Nicoletti, G., & Scarpetta, S., Regulation and Labour Market Performance. In Galli, G. (eds.), *Regulatory Reform and Competitiveness in Europe*, Cheltenham: Elgar, 2000.
6. Borjas, G. J., The Wage Structure and Sorting of Workers Into the Public Sector. NBER Working Paper, 9313, 2002.

7. Burdett, K., Towards a Theory of the Labor Market with a Public Sector. *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1, 2012, pp. 68—75.
8. Calmfors, L., & Horn, H., Classic Unemployment, Accommodation Policies and the Adjustment of Real Wages. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 87, No. 2, 1985, pp. 234—261.
9. Card, D., How Immigration Affects US Cities. CREAM Discussion Paper, No. 11/07, 2007.
10. Edin, P. A., & Holmlund, B., Sectoral Structural Change and the State of the Labour Market in Sweden. In Siebert, H. (eds.), *Structural Change and Labour market Flexibility*, Tübingen: Mohr Siebeck, 1997.
11. Faggio, G., Relocation of Public Sector Workers: Evaluating a Place-based Policy. SERC Discussion Papers, No. 155, 2015.
12. Faggio, G., & Overman, H., The Effect of Public Sector Employment on Local Labour Markets. *Journal of Urban Economics*, Vol. 79, No. 1, 2014, pp. 91—107.
13. ILO, Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis, 2012.
14. ILO, Global Employment Trends 2013: Recovering from a Second Jobs Dip, 2013.
15. Karabarbounis, L., The Labor Wedge; MRS vs. MPN. *Review of Economic Dynamics*, Vol. 17, No. 2, 2014, pp. 206—223.
16. Moretti, E., Local Multipliers. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 100, No. 2, 2010, pp. 373—377.
17. Propper, C., & VanReenen, J., Can Pay Regulation Kill? Panel Data Evidence on the Effect of Labor Markets on Hospital Performance. *Journal of Political Economy*, Vol. 118, No. 2, 2010, pp. 222—273.
18. Quadrini, V., & Trigari, A., Public Employment and the Business Cycle. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 109, No. 4, 2008, pp. 723—742.
19. Shimer, R., Convergence in Macroeconomics: The Labor Wedge. *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 1, No. 1, 2009, pp. 280—297.
20. Van Dijk, J. J., Local Employment Multipliers in US Cities. *Journal of Economic Geography*, lbw010, 2016.

Does Public Sectors Crowd Out Employment in Private Sectors? Evidence from Prefecture Cities in China

QIAO Changtao(Hubei University of Economics, 430205)

ZHAO Ying(Zhongnan University of Economics and Law, 430073)

Abstract: Based on data from prefecture cities in China ranging from 1999 to 2012 as well as the data from the sixth population census, this paper analyzed whether public sectors crowd out employment in private sectors and its potential effects. The results show that: (1) this kind of crowding out effects do exist and account for -0.03% to -0.035% regardless of the disturbances from bureaucratic and economic, while dynamic analysis shows that these effects are correlated with the characteristics of the two and macroeconomic situations; (2) the underlying mechanism is that the elasticity of employment is low in public sectors while high in private sectors; (3) this effects may stand for the development of the market in the boom as well as the job stability in the crisis, which should be treated separately. It is needed to reform the public sectors, promote the market's development, and be cautious about the potential side effects brought by the haste.

Keywords: Public Sectors, Private Sectors, Crowding Out Effects

JEL: E24, J21, J23

责任编辑:原 宏