

我国劳动力市场供求波动分析

田大洲¹ 江贻送²

(1. 人力资源和社会保障部劳动科学研究所, 北京 100029

2. 新兴际华集团有限公司, 北京 100020)

摘 要:我国劳动年龄人口将在“十二五”时期达到最高峰。庞大的劳动力供给将给就业造成非常大的压力, 就业的结构性矛盾将进一步加剧, 劳动力供求的变化趋势和结构性矛盾呈现出新的特点。本文通过分析2001年第一季度到2010年第四季度我国劳动力市场供求变化信息, 结合同时期经济波动情况, 分析劳动力供求的变动特征, 以期为我国现阶段解决失业问题提供有益的政策建议。

关键词:劳动力市场; 劳动力供求; 劳动素质; 经济波动

中图分类号: F241.2 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2012.01.008

21 世纪以来,我国持续的高经济增长没有带来高就业,就业弹性系数持续下降。当前及今后一段时期,就业形势依然严峻,就业任务十分艰巨。一方面,劳动力供大于求的格局并未改变,就业总量压力依然很大。我国劳动年龄人口将在“十二五”时期达到最高峰,人口将达到 13.7 亿,经济活动人口达到 8.3 亿,城镇需就业的劳动力年均 2500 万人,庞大的劳动力供给仍将给就业造成非常大的压力。另一方面,就业的结构性矛盾将进一步加剧,企业“招工难”与劳动者“就业难”问题并存,劳动力供求的变动趋势和结构性矛盾呈现出新的特点,具体表现在劳动力素质与就业需求不相适应、新生劳动力就业问题与下岗失业人员再就业问题同时出现、城市失业问题与农村剩余劳动力转移双重压力并存。因此在当前背景下研究我国劳动力供求结构变化趋势和结构性矛盾,有助于抓住当前就业和劳动力市场发展的关键问题,为政府缓解就业矛盾,解决就业问题提供有针对性的政策建议。

从 2001 年 4 月开始,劳动保障部劳动力市场信息监测中心(2009 年后改名为人力资源市场信息监测中心)定期发布部分城市劳动力市场供求信息

季度数据。由于这些城市的取样充分考虑了地理位置、经济发展水平、城区面积、人口密度等因素,根据这些城市劳动力市场的供求信息,可以较为准确、详细地概括我国当前劳动力供求的变动特征。

一、我国劳动力市场供求总体变化

考虑到每季度公布的数据所涉及的城市数量不等,这些城市所覆盖的劳动力总量和市区人口总量也存在较大差异。比如,2001 年第一季度的数据涉及 59 个地级城市,这些城市拥有市区从业人员 4100 万人,占地级以上城市市区从业人员的 47%,上述城市 2001 年一季度新进入劳动力市场的求职者共有 132.3 万人,用人单位新通过劳动力市场招聘各类人员 85.6 万人;到 2010 年第四季度,所发布的劳动力供求信息涉及城市 106 个,这些城市拥有市区从业人员 5388 万人,约占全国地级以上城市市区从业人员的 55%,用人单位通过市场招聘各类人员约 478.5 万人,进入市场的求职者约 473.3 万人。因此要分析全国范围内的劳动力供求,就需要对原数据进行调整。在具体调整过程中,本文假设相同数量的从业人员群体拥有等比例的求职人员,

第一作者简介: 田大洲(1978-),男,经济学博士,人力资源和社会保障部劳动科学研究所;研究方向:劳动经济学、人力资源管理。

收稿日期:2011年9月27日

且拥有相同比例的用人单位及其岗位需求。这样就可以根据部分城市劳动力市场供求状况推算全国范围的劳动力市场的供求状况。以2010年第四季度全国地级城市劳动力市场求职人数和需求岗位数量的计算为例:

全部需求岗位=抽样城市需求岗位÷抽样城市从业人员占全部地级城市从业人员比重

$$=4785396 \div 55\% = 8700720 (\text{个})$$

全部求职人数=抽样城市求职人数÷抽样城市从业人员占全部地级城市从业人员比重

$$=4733299 \div 55\% = 8605998 (\text{人})$$

图1显示的是2001-2010年我国地级城市劳动力市场供求情况的整体变化状况。从图中可以看出,虽然中间有些波动,但市场中求职人数和招聘岗位数总体呈增加趋势,2002年第一季度全国地级以上城市约有3320740名求职者进入劳动力市场寻找岗位,用人单位约有2743655个岗位需求。根据上面的计算,到2010年第四季度,这两个数据分别增加到8605998人和8700720个,分别增长159%和158%。这充分说明了劳动力市场逐渐成为我国配置劳动力资源的重要途径。

与此同时,反映劳动力市场供求平衡状况的岗位空缺与求职人数比率,即求人倍率却呈现不同特征。求人倍率指标体现了求职人数同招聘人数的平衡状况(从2004年第一季度开始,此指标更名为岗位空缺与求职人数的比率,计算方法不变),通过这一指标的变化也可以考察劳动力市场的舒张和紧缩状况(田大洲,2010)。2002年第一季度求人倍率为0.73,即100名求职者竞争73个岗位空缺,说明劳

动力供过于求的情况较为严重,从此时开始求人倍率呈递增趋势,至2005年第三季度增加到0.97,这说明劳动力供求在总量上趋于平衡,在此之后的三年间,求人倍率处于高位运行状态,稳定在1.0附近,直到金融危机后开始下降,2009年底重新增加到0.97,2010年第一季度甚至达到1.04,这说明从总体数量上我国劳动力市场出现了稍微供不应求的状态,也是我国现阶段出现民工荒的一个体现。

当然,求人倍率变化只能显示我国劳动力市场供求在总体数量上的平衡情况,无法细致地分析我国劳动力供求的变化特征。下文将从劳动力供求自身变化的角度,结合同时期经济波动情况,分析我国劳动力市场供求变化特征和趋势。

二、我国劳动力供求变化的季节性特征

从图1还可以看出,我国劳动力市场中的岗位需求和求职人数变动均带有季节性变动特征,因此有必要对这两个时间序列进行趋势分解。本文采用的方法为X12季节调整方法的加法模型,即将时间序列 Y_t 分解成趋势循环因素(Y_{tct})、季节性因素(Y_{stt})和不规则因素(Y_{irt})的和,其中 t 为时期标识。由于2001年度公布的劳动力供求数据仅为新进入劳动力市场的季度数据,因此此处所用到的数据从2002年第一季度到2010年第四季度。分别将全部岗位需求(ALLDV)和求职人数(ALLSU)进行X12加法分解,可以得到各自的趋势因素、季节因素和不规则因素,具体见图2和图3。

从上图可以看出,我国劳动力市场供求的趋势特征呈现高度的趋同性。全部岗位需求(alldv)围绕

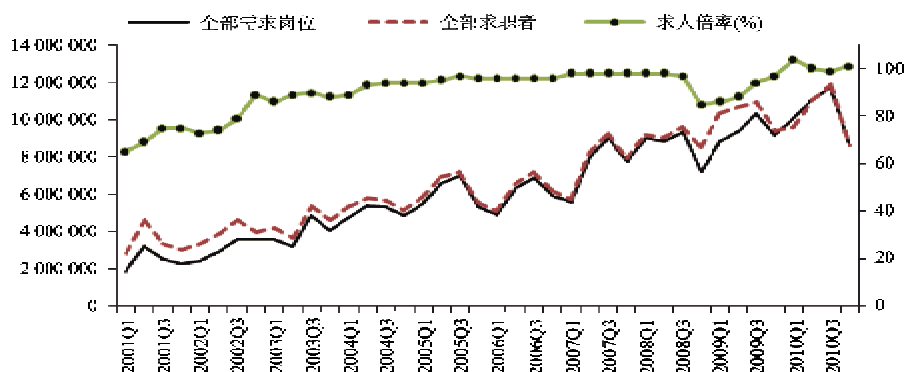


图1 进入21世纪以后我国地级城市劳动力供求变化状况

资料来源:根据中国人力资源市场监测中心公布的部分城市人力资源市场供求变化数据整理。

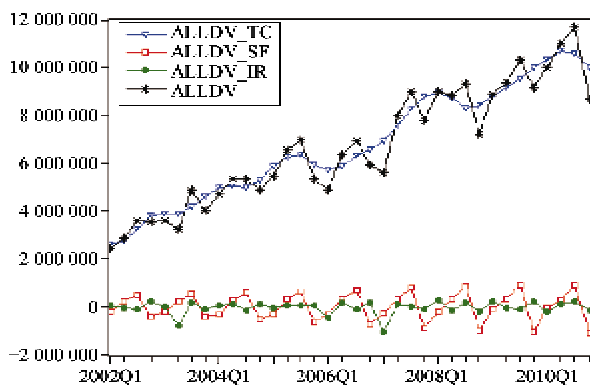


图2 全部需求岗位的趋势分解

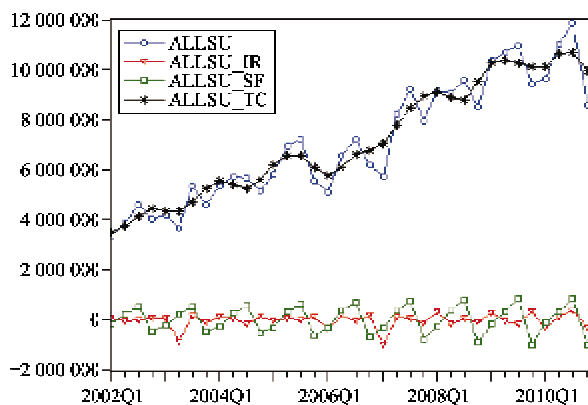


图3 全部求职人数的趋势分解

其趋势性因素(alldv_tc)呈季节性波动,且趋势性因素也是构成全部岗位需求的最大比例,季节性因素(alldv_sf)和无规则性因素(alldv_ir)所占比例很小,其中季节性因素大约占全部岗位需求的10%左右。图3中求职人数(allsu)的趋势分解也呈现上述相同的特征。

图4是将岗位需求和求职人数的季节性因素与我国GDP的季节性因素结合分析,可以看出经济的季节性变动因素与劳动力供求的季节性变动并不同步。2002年第一季度经济的季节性因素处于低位运行阶段,GDP_sf为4078亿元,第二、三季度持续增长,到第四季度达到顶峰,为7934亿元,由此完成一个季节周期。而同时期劳动力供求的季节性变动在第一季度也处于低位状态,岗位需求减少211755个,求职人数减少180574人,第二季度开始劳动力供求均呈上升趋势,到第三季度达到峰值,岗位需求增加489416个,而求职人数增加508952人,到第四季度则迅速跌入低谷。其他年份的经济和劳动

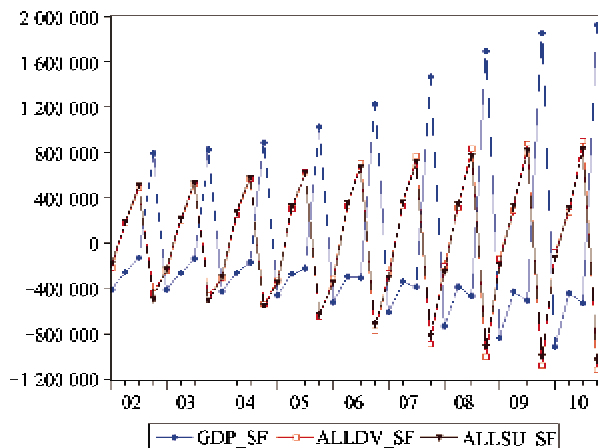


图4 我国经济的季节性因素与劳动力供求的季节性因素变动趋势(单位:个,人,百万元)

资料来源: GDP数据来自国家统计局网站。

力供求季节性变动也呈现相同特征。

经济波动的季节性因素之所以与劳动力供求的季节性因素变动不同步,原因在于两者的影响因素存在差异。第一季度是我国各种经济计划的起步实施阶段,GDP的季节性因素处于低位无可厚非,随着诸项经济计划的逐步展开,季节性GDP逐步增加,第四季度是我国各种经济计划的收尾阶段,也是各项统计制度的总结阶段,加上元旦、春节等节假日因素的刺激,使得GDP的季节性因素达到顶峰。而劳动力供求的季节性因素却受人口迁移、教育活动周期等因素的影响,第一季度是企事业单位各项经济计划的起步阶段,也是求职人员开始搜索职位的季节,因此劳动力市场中的供求处于低位状态,第二、三季度是经济的展开阶段,也是大中专毕业生毕业高峰,劳动力市场出现供求两旺情景,第四季度一向是劳动力需求的淡季,春节回家过年的习俗也使求职人员的数量迅速降低。

三、经济波动与劳动力供求变动

经济波动是指经济运行中周期性出现的经济扩张与紧缩交替更迭、循环往复的一种现象,它是国民收入或总体经济活动扩张与紧缩的交替或周期性波动变化。不同的学者对经济周期的划分采用不同的标准,有的将经济周期划分为萧条和扩张两个阶段,更为一般的则是划分为四个阶段,即衰退、萧条、复苏和繁荣。

图5显示的是2003-2010年我国GDP波动趋势图(右轴),在此期间GDP同比增速的平均值为10.6%,以此平均增速为标准线,将在此期间各季度的GDP增速减去平均值,即得到图5中的经济波动曲线。可以看出,此时期我国GDP走势大体经历了1.5个经济周期,2003年第一季度到2005年第四季度为调整时期,GDP在均值线附近起伏运行;2006年第一季度开始,进入标准的周期性波动,其中2006年第一季度到2007年第三季度为经济上行期间,经过了复苏和繁荣,2007年第四季度到2009年第二季度为下行期间,经过了衰退和萧条,此后又是半个经济周期的波动。

经济波动对整个社会产生重大影响,表现在劳动力市场上,则是劳动力供求在数量上跟随变化。2003年第一季度到2010年第四季度,岗位需求季度同比增长率为17.6%,求职人数同比增长率为10.8%,以上述各指标的季度数据减去其平均增长率,可以得到各指标围绕均值的变化情况,以此分析劳动力供求的波动情况。

从图5可以看出,在2003年第一季度到2005年第四季度,我国经济一直在均值线附近波动,劳动力供求同比变动也围绕各自的均值线上下波动,而且其波动方向和GDP波动方向大体一致,只是到2006年第一季度,GDP开始正向背离均值线运动的同时,劳动力供求变动却与GDP的变动反向而行,但之后三者的变动方向基本一致;2007年第三季度,GDP达到顶峰后开始进入下行通道,经济进入衰退阶段,但劳动力供求同比增加的幅度仍在加大,一直到2008年第一季度达到顶峰,仅一个季度即回到均值线以下。至此,劳动力供求的波动完成

了一个周期,历时2年8个季度,而此时经济波动仅经过了半个周期。从2008年第一季度开始经济进入萧条期,同时劳动力供求同比波动也顺势下行,2009年第一季度经济触底反弹,进入复苏通道,劳动力供求则早于一个季度前,即2008年第四季度触底反弹,成为经济运行的先行指标,到2009年第二季度增长率达到顶峰后开始下行,到2010年第二季度大体又经过了一个周期,而GDP则到2008年第四季度回到均值线,完成一个周期,历时3年12个季度。

通过上面的分析可以得出以下结论:

1. 劳动力供求的波动方向具有高度的趋同性,而且其波动周期也基本相同。

2. 相比于经济周期,劳动力供求的变动周期要短,在1个完整的经济周期内,劳动力供求变化可能要经历1.5~2个完整的变动周期。

3. 在经济变动不同阶段,经济波动和劳动力供求变动并不同步。在经济繁荣阶段,经济波动先于劳动力供求变化,此时劳动力供求变动尚处于萧条和复苏阶段,经济增长达到顶点大约为2个季度之后劳动力供求变动才达到峰值;在经济衰退阶段,经济变动先于劳动力供求变化大约为1~2个季度;经济萧条阶段,劳动力供求变动先于经济波动,而且劳动力供给变动首先进入复苏通道,大约1个季度后劳动力需求变动进入开始复苏阶段;经济复苏阶段,劳动力的供给变动先于需求变动,劳动力供求先后通过了繁荣阶段。

4. 相比于GDP波动幅度,劳动力供求变动更为剧烈,从差异系数的大小上也可以看出这一特征。2003年第一季度到2010年第四季度,GDP变动

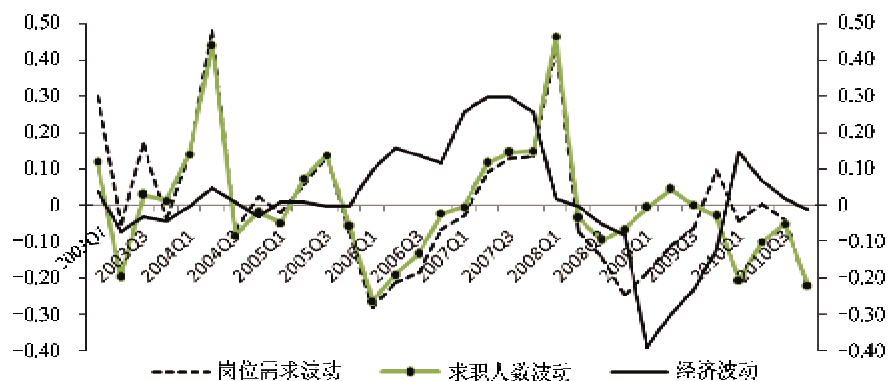


图5 我国GDP与劳动力供求变化趋势图

的差异系数为 0.14,而劳动力供求变动的差异系数分别为 1.01 和 1.17,均超过了 1.0。

上述结论,尤其是劳动力供求变动周期与经济周期的不一致性以及劳动力供求变动与经济变动方向的不一致性,与传统的就业理论产生了冲突。传统理论认为劳动力需求是引致性需求,就业周期衍生于经济周期,在无摩擦的传导过程中,就业波动与产出波动具有天然的一致性。至于从产出到就业的传导过程,不管是新古典主义理论还是新凯恩斯主义理论,都将其视作一个瞬间完成的黑箱,因此就业周期与经济周期完全一致。其实这种逻辑与现实的不符合随处可见,比如李(Lee,2008)发现美国 2001 年经济步入复苏通道后,就业并没有立即步入复苏通道,在复苏后的半年时间内,失业率不降反升。之所以出现这种情况,是因为从产出波动到就业的传导会经历一定的时滞,再加上其他一些因素的作用,如劳动管制政策、内部人协议。这也可以解释我国劳动力的需求(即岗位需求)变动周期和经济波动周期的一致性。

除了就业周期相对于经济周期的滞后性之外,就业周期与经济周期还存在非对称波动,即在经济周期的不同阶段产出波动对就业影响的非对称性。一般认为,萧条周期下的产出下降能对就业产生力度更强、持续时间更长的冲击,而繁荣周期下的产出增长对就业的影响要缓和的多。Blanchard & Summers(1986)在观察欧洲失业问题后,将产出下降的影响定义为永久的冲击,它所引发的失业率短暂上升能演变为难以消除的自然失业率的一部分,即便在经济恢复后,产出上升也很难将失业率拉回到萧条周期前的水平。这种现象被称为就业回滞现象。Burgess(1992)利用非线性自回归模型考察英国就业市场的波动情况后,发现就业复苏速度确实要慢于就业下滑速度。

而劳动力供给波动与经济波动不一致性现象,普瑞斯(Pries,2004)曾利用萧条时期失业工人的求职路径分析,给出过较为合理的解释。他发现经济萧条时的失业工人并没有被弃置于劳动力蓄水池中,相反,他们能很快实现再就业,但这种再就业很不稳定,容易再失业。造成这种现象的主要原因是职业“搜寻-匹配”对时间的依赖性,如果将求职者的工作状态分为三种:失业、不明就里的尝试型就

业和彼此了解的稳定型就业,那么经济萧条时求职者因害怕失业导致生活水准降低而匆忙接受那些不明就里的工作,由于匹配质量不高,容易导致再就业后的再失业(recurring job loss)。这种“求职-就业-再失业”的动态过程无益于就业问题的真正解决,反而会加剧就业的波动性,因此在经济萧条时政府不应为就业而鼓动盲目就业,应通过完善社会保障制度为求职者提供更充裕的时间来完成“搜寻-匹配”过程,提高就业的稳定性。

四、结论及政策建议

本文的分析及其结论,虽然无法提出旨在解决我国就业问题的一系列政策建议,但可以为各种就业政策实施的切入时期提供有意义的建议。当经济运行在均值线起伏波动期间,劳动力市场的供求波动也随之上下变动,但经济起伏波动却给劳动力市场带来了不明朗预期,这也是 2006 年初经济在均值线附近波动近 2 年之后,虽然经济进入复苏通道,但劳动力市场供求波动却进入萧条期的原因。所以此时政府在实施各种刺激经济策略的同时,应该同时实施促进就业的相关政策,以保证劳动力市场的运行与经济同步。在经济繁荣时期,是市场因素配置劳动力的时期,劳动力市场的供求天然地与经济波动同步,政府不应给予过多的干预措施。在经济萧条时期,政府的就业政策重点应在于增加稳定性的就业,而且各种就业政策应该在经济进入下行通道的初期就开始实施,以缩短和减缓劳动力市场的波动周期和幅度,保证劳动力市场的相对稳定。

本文的分析及其结论,还有助于企事业单位采取正确的经营管理决策,比如说招聘。企业招聘决策主要是基于自身的用人需求,但是对整个人力资源市场供求变动特征的准确把握将有助于企业制定适时适地的招聘策略。企业战略部门可以利用本文提供的研究方法,根据当地人力资源市场供求变动情况预测经济波动趋势,以此寻觅整个市场中的机遇,制定适时的发展战略;企业人力资源部门也可以根据当地经济变化趋势来预测人力资源市场供求的冷暖变化,以此制定企业的中长期人力资源规划,保证企业人力资源管理诸项工作环节的顺利开展。■

参考文献:

- [1] 蔡昉,都阳,高文书. 就业弹性、自然失业和宏观经济政策——为什么经济增长没有带来显性就业[J]. 经济研究, 2004, (9).
- [2] 蔡昉,都阳,王美艳. 中国劳动力市场总体状况[C]. 中国劳动力市场发展政策研究. 中国计划出版社. 北京: 2006.
- [3] 胡晓义. 当前我国约有 2 亿农民工, 农民工问题较复杂. 中央政府门户网站. <http://www.gov.cn/zwhd/ft3/20070126/content-509539.htm>. 2007.
- [4] 陆铭,蒋仕卿. 重构“铁三角”: 中国的劳动力市场改革、收入分配和经济增长[J]. 管理世界, 2007, (6).
- [5] 田大洲. 我国城市劳动力市场的就业效率[J]. 全球科技经济瞭望, 2010, (1).
- [6] Lee Y, Mowry B. Comparing Current Payroll Employment Changes with Past Recessions [Z], Federal Reserve Bank of Cleveland Working Paper. 2008.
- [7] O Blanchard, L. H Summers. Hysteresis in European Unemployment. NBER Macroeconomics Annual. 1986,1, pp. 15-78.
- [8] Burgess.S. Asymmetric Employment Cycles in Britain: Evidence and Anexplanation .The Economic Journal, 1992, Vol. 102, pp.279-290.
- [7] Pries M. 2004. Persistence of Employment Fluctuations, A model of Recurring Job Loss [J]. Review of Economic Studies, 2004. 71.

A analysis of supply & Dem and fluctuations in China's labor market

TIAN Dazhou¹, JIANG Yisong²

(1. Institute of Labor Science Study, Ministry of Human Resources and Social Security, Beijing 100029;
2. Xinxing Cathay International Group, Beijing 100020)

Abstract: Our labor force will reach the peak in the Twelfth “Five-Year Plan” Period. A large labor force will result in great pressure upon the job market, structural contradiction of job market will aggravate and the change and structural contradiction of labor supply and demand have new characteristics. The paper analyzes the supply and demand information of China's labor market from 2001 to 2010 and combined with the same period of economic fluctuations to find out the changes in labor supply and demand characteristics and provides some useful policy recommendations to solve the unemployment problems in China.

Key words: labor market; labor supply and demand; labor quality; economic fluctuations