

政府就业增长目标、民生保障性财政支出偏好与稳就业效应*

王海军 伍骏骞 谢 凯 刘炎周

内容提要: 就业增长目标是我国重要的就业制度安排。政府提高就业增长目标是否会促使企业增加招聘,是否会采取策略性招聘?长期以来地方政府存在“重生产投资、轻民生保障”的财政支出结构扭曲问题,政府就业目标能否对该问题进行定向矫正?本文在序贯博弈框架下刻画政府就业目标、民生保障性财政支出偏好与企业招聘之间的互动关系,并通过手工收集的1967份地级市政府工作报告城镇新增就业目标数据、中国地方政府财政预决算独特数据以及近5800多万条企业互联网招聘数据进行实证检验。研究发现:(1)地方政府就业增长目标的提高显著促进了企业招聘,具有稳就业效应,且主要通过增加就业补贴的途径发挥作用。(2)政府就业目标既促使企业招聘高技能劳动力,具有人力资本升级效应,也兼顾了对低技能劳动力的招聘,发挥了包容性就业效应。(3)由于就业目标会激励政府兑现其稳就业承诺,在民生保障性财政支出初始偏好较低的地区,就业目标的稳就业效应更显著,表明就业目标能够定向矫正财政支出结构扭曲问题。(4)企业切实增加了吸纳就业的人数,而非采取“招而不聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性招聘行为。成本收益测算也显示,政府为完成就业目标投入的就业补助所带来的收益大于成本,即就业目标政策兼顾了社会与经济效益,但其效果依赖于目标形式和政策执行环境。本研究对于理解并优化就业目标制度、防范规模性失业风险具有重要意义。

关键词: 就业增长目标 民生保障性财政支出偏好 稳就业效应

一、引言

悠悠万事,民生为大,就业是民生之本。世界各国非常重视就业工作,英国、美国等发达国家在20世纪40年代末就把实现充分就业作为主要发展目标(厉以宁和蒋承,2020)。中国政府高度重视就业,将就业置于“六稳”和“六保”工作之首。2024年5月,习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调“各级党委和政府要把就业当作民生头等大事来抓”“更加自觉地把高质量充分就业作为经济社会发展的优先目标”。然而,受国内国际不利因素的影响,当前中国就业形势较以往也更为严峻(崔小勇等,2024)。因此,在当前就业形势下,优化调整就业政策和顺利完成稳就业任务显得尤为紧迫。

政府就业增长目标是中国特色的稳就业核心政策。为了稳定和扩大就业,中国各级政府都会在年初的政府工作报告中公布城镇新增就业目标,以此作为重要的就业增长目标。与其他国家将目标作为简单预测性指标不同,中国政府通过充分调研、听取各方面意见后制定的目标,具有强约束性、强激励性、高执行效率的中国特色(Heilmann & Melton, 2013; 胡深和吕冰洋, 2019),并会通过倒逼资源配置来推动目标实现(徐现祥和刘毓芸, 2017)。其中,发放补贴是重要手段(郑世林等,

* 王海军,西南财经大学中国西部经济研究院、浙江大学中国农村发展研究院,邮政编码:611130,电子信箱:wanghaijun666@zju.edu.cn;伍骏骞、刘炎周(通讯作者),西南财经大学中国西部经济研究院,邮政编码:611130,电子信箱:wujunqian@swufe.edu.cn,liuyz@swufe.edu.cn;谢凯,西南财经大学经济与管理研究院,邮政编码:611130,电子信箱:kaix0703@163.com。本文研究得到国家自然科学基金(72161147001,72173114)、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目(2024JZDZ059)的资助。作者感谢匿名审稿专家提供的建设性意见。当然,文责自负。

2023)。就业增长目标是地方官员的考核指标,2007年通过的《中华人民共和国就业促进法》明确规定须建立就业目标责任制,上级政府将下级政府就业绩效作为考核和监督指标。中央政府制定并逐级分解就业增长目标,具体落实到地方政府施行。同时,公布就业增长目标也是政府向社会公众所做出的公开承诺,这也将受到社会公众监督,具有可追责性。由此,深入全面地研究就业目标政策对就业的促进效应,成为当前就业形势下,政策层面需要关注的重大问题。

在目前以需求为主导的劳动力市场上,地方政府就业目标的实现,依赖于企业这一有效劳动力需求的扩大。因此,值得关心的是:政府提高就业增长目标是否促进了辖区企业的招聘行为?其影响机制是什么?对企业招聘结构又有何影响?同时,长期以来,以经济增长激励为“指挥棒”的考核体系导致地方政府存在“重生产投资、轻民生保障”的财政支出结构扭曲问题(龚斌磊等,2023),就业增长目标能否对该问题进行一定程度的定向矫正?企业的利润最大化动机,是否会导致其为迎合政府而采取“招而不聘”“招而短聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性招聘行为?是否会导致其为了节约用工成本而降低招聘工资与福利待遇?不同政策环境下,就业目标对企业招聘行为的影响又存在哪些差异,如何根据这些差异优化就业目标更好地发挥稳就业效应?最后,从成本收益的角度看,就业增长目标政策是否在满足社会效益的前提下,同时具备经济效益?本文希望回答这些问题,深入考察就业增长目标这一重要就业举措在促进就业方面的作用,进而为科学合理优化就业增长目标政策提供一定启示。

一般地,政府行为会影响企业雇佣决策。现有研究表明,政治关联中断(Wei et al., 2020)、政府债务融资(余明桂和王空,2022)、政府减税降费(曾艺等,2023)、最低工资标准(马双等,2023)等均均为影响企业雇佣行为的重要推手。但一方面,就业目标政策作为我国最重要的稳就业举措之一,已有研究并未全面深入地考察就业目标这一“政府之手”对企业招聘的影响效应。另一方面,既有文献大多通过企业财务报表中人员结构来考察企业雇佣,本文使用大样本、长周期招聘数据的优势在于能够提供更丰富、更精细的信息,比如招聘门槛、招聘福利、招聘岗位、用工形式等。

鉴于此,本文从政府与企业双重主体出发,构建序贯博弈模型来刻画政府就业目标压力下企业的招聘行为决策,并通过手工收集2014—2020年1967份地级市政府工作报告中城镇新增就业目标、获取中国地方政府财政预决算独特数据和近5800多万条企业互联网招聘独特数据进行经验分析。研究结果表明:地方政府提高就业增长目标显著促进企业扩大招聘,具有稳就业效应。在选取就业优先政策等外生冲击作为工具变量、使用双重机器学习方法以及更换不同招聘数据来源进行重新估计后,结论依然稳健。机制分析发现,政府就业增长目标的稳就业效应通过增加就业补贴来实现。从就业结构来看,就业增长目标既促使企业招聘高技能劳动力,产生了人力资本升级效应,还兼顾了对低技能劳动力的招聘,也发挥了包容性就业效应。同时,由于公开的就业增长目标会激励地方政府兑现其稳就业承诺,政府就业增长目标的稳就业效应在民生保障性财政支出初始偏好越低的地区更为明显,因此对地方财政支出结构扭曲问题在一定程度上发挥了定向矫正作用。本文发现,企业并未采取“招而不聘”“招而短聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性应对措施,企业招聘工资和福利待遇也未出现显著下降,即就业目标政策切实有效地发挥了稳就业效应。政策效果的异质性分析表明,连续的就业目标更有利于发挥稳就业效应。就业增长目标的稳就业效应在中小企业中以及经济下行期更为显著,揭示了政府就业目标政策的中小企业就业稳定器功能以及逆周期调节作用。本文估算结果表明,为完成就业增长目标,地方政府投入的就业补助所产生的收益大于成本,即就业目标政策在实现社会效益的前提下兼顾了经济效益。

与本文最相关的是曹春方和邓松林(2022)、解咪等(2024)的研究。曹春方和邓松林(2022)考察了政府失业目标与企业冗员问题,其研究发现了更宽松的失业目标调整将降低企业冗员,也会提升就业质量。解咪等(2024)探究了省级政府稳就业压力对企业投资与创新创业的影响,也分析了对拉动就业的效果。与之相比,本文主要区别在于,在研究指标方面,考虑到失业目标变动较小,城

市间同期城镇登记失业率目标差别不大,无法较好地反映目标的动态变化,我们手工收集了城镇新增就业目标数据,考察地级市政府就业目标的经济效应。在研究数据方面,本文基于上市公司日度互联网招聘大数据来表征企业劳动力需求。在研究方法方面,我们在实证分析基础上,构造序贯博弈模型来分析政府就业目标、民生保障性财政支出偏好与企业招聘行为之间的关系。在研究内容方面,我们从企业人力资本需求视角分析政府就业目标对企业招聘以及策略性招聘的影响,并获取中国地方政府财政预决算独特数据来探究政府就业目标的定向矫正作用。

综上所述,相较已有研究,本文的贡献主要体现在以下方面:

第一,现有研究缺乏对政府就业增长目标的关注,本文丰富了就业政策和目标管理类文献。关于就业政策类文献,Arslan et al.(2025)发现失业保险金的提高会导致银行存款降低,使得银行会减少给小微企业的贷款,从而导致了地区失业率上升。Ganong et al.(2024)也认为失业救济金的增加对就业的影响很小。然而,唐珏等(2023)发现企业失业保险政策缴费率下调能显著降低企业缴费负担,进而起到稳就业的效果。刘贯春等(2024)认为稳岗补贴政策显著提高了企业劳动力雇佣规模。关于目标管理类文献,现有文献主要探究了政府经济增长目标(余泳泽等,2019;熊家财和杜川,2024)、创新目标(郑世林等,2023)、环境目标(余泳泽等,2020;严成樑等,2024)以及税收任务目标(冯晨等,2024)。现有就业政策与目标管理类文献忽视了政府就业增长目标这一关键就业政策工具。实际上,就业是民生之本,稳定就业是实现社会稳定的重要基础,也是民生头等大事。考察政府就业增长目标对企业招聘总量以及招聘结构的影响,具有重要现实意义。

第二,已有文献忽视了政府就业增长目标这一“政府之手”对企业招聘的影响,本文拓展了企业雇佣影响因素的研究。已有研究讨论了劳动力市场改革(Bratti et al., 2021)、劳动法规(Dodini, 2023)、就业保护(Laeven et al., 2023)、最低工资标准(Gavoille & Zasova, 2023)、重点产业政策(王贤彬和陈春秀, 2023)、公积金最低缴存比例下调(万海远等, 2024)、养老保险缴费率(崔小勇等, 2024)以及教育失配(李晓光, 2024)等对企业雇佣行为的重要影响。但现有研究尚未从政府就业增长目标这一视角分析企业雇佣行为。

第三,现有文献缺乏对“三保”(保基本民生、保工资、保运转)的研究,本文通过对民生性财政偏好的定向矫正作用的探讨,补充了“三保”领域相关文献。将政府就业增长目标、民生性财政偏好和企业招聘行为纳入同一理论分析框架中,并在实证研究中进行了检验,揭示了地方政府就业增长目标对“重生产投资、轻民生保障”的财政支出结构扭曲问题的定向矫正效应。

第四,鲜有文献分析企业长期招聘以及策略性招聘行为,本文补充了企业招聘行为的相关研究。一方面,由于缺乏长周期招聘数据,已有研究仅探究了短期企业招聘行为(Kuhn & Shen, 2023; 马双等, 2023; 赵颖等, 2023; 李晓光, 2024)。本文借助2014—2020年长周期招聘数据较好地弥补了这一不足。另一方面,Doornik et al.(2023)分析了巴西企业为了从失业保险系统中获取租金而采取策略性裁员行为,但现有文献缺乏对中国情形下企业策略性招聘行为的研究,本文进一步研究了企业是否为迎合政府就业目标任务而采取“招而不聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性招聘应对行为,这也拓展了企业招聘领域相关文献。

此外,本文研究对政府科学优化就业增长目标政策具有重要的启示意义。稳就业是当前工作的重中之重。本文研究说明了就业目标政策兼顾社会效益与经济效益,为继续推进和优化就业目标政策提供了科学依据。同时,目标特征、经济周期、城市特征以及企业特征等方面的政策效果异质性分析表明,为防范大规模失业风险,确保就业稳定,未来应继续推行就业目标责任制,完善差异化考核,健全因地制宜的政绩考核制度,且要注重就业目标的连续性,增强宏观政策取向一致性,加强就业目标的逆周期调节功能,充分发挥中小企业的就业稳定器作用。

本文余下部分的结构安排如下:第二部分是制度背景;第三部分是理论模型;第四部分是研究

设计;第五部分是估计结果与分析,包括基准回归检验、稳健性检验、作用机制分析;第六部分是招聘结构分析;第七部分是定向矫正效应分析;第八部分是进一步分析,包括策略性应对行为分析、工资福利变化分析、政策效果的异质性分析、成本收益分析;第九部分是结论与政策启示。

二、制度背景

中国政府宏观经济管理实践的一个关键特征是目标导向。目标设定理论指出一个明确的高目标可以达致最好的效果,具体且有难度的目标比没有设置目标、设置模糊目标带来更高的绩效(Locke, 1968; Gargano & Rossi, 2024)。在国际形势严峻、国内经济下行的背景下,就业压力显著加大,稳就业成为民生头等大事,就业增长目标是政府解决就业问题的重要手段。政府目标管理是具有中国特色的制度安排,对于就业增长目标而言,在短期层面,1980年《政府工作报告》首次提出在城镇安排600万人的目标,其后几乎历年各级政府均会在年初的工作报告中提出就业目标。在中长期规划层面,1983年“六五计划”首次明确提出了城镇新安排就业人数五年累计达到2900万人的目标。但由于尚未将就业增长目标完成情况纳入对地方领导干部的考核,该时期的就业目标完成情况并不尽如人意。到2007年《中华人民共和国就业促进法》出台后就业目标超额完成。^①《中华人民共和国就业促进法》明确要求建立就业目标责任制,上级政府对下级政府的就业目标完成情况进行考核和监督,至此,就业绩效指标正式纳入地方官员考核。

就业增长目标具有纵向问责和横向监督特征。从纵向问责来看,就业增长目标存在纵向权责关系。对于增长目标的设定,上级政府起着重要作用(仇童伟和蒋涛, 2023)。具体而言,中央政府考核省级政府,省级政府考核地市政府。地市政府向省级政府负责,省级政府向中央政府负责。中央政府制定并层层分解就业增长目标,具体落到地市政府执行,这一制度安排使得地市政府的就业增长目标具有一定的外生性。例如,国务院2008年颁布的《关于做好促进就业工作的通知》就明确要求“健全就业工作目标责任制度,把城镇新增就业作为就业工作主要目标任务,逐级分解”。政府就业增长目标也面临着横向监督,地方政府在每年年初公布的就业增长目标是其向社会公众做出的公开承诺,这将受到社会公众的横向监督,具有可追责性质。地方政府将面临社会公众的监督压力,该监督压力也会督促地方政府完成就业增长目标任务。中央政府也强调要增强政绩考核群众参与度。^②此外,政府就业增长任务最终需要辖区企业来完成。企业作为核心的市场主体,发挥着创造就业岗位、吸纳就业的关键作用。为完成就业增长目标,地方政府将通过资源配置来影响辖区微观企业招聘决策,而就业补贴是最为重要的一环。例如,佛山市政府对辖区内企业的一次性吸纳就业补贴最高可达10000元每人。^③根据以上分析,本文构建了政府就业增长目标的理论分析框架(见图1)。

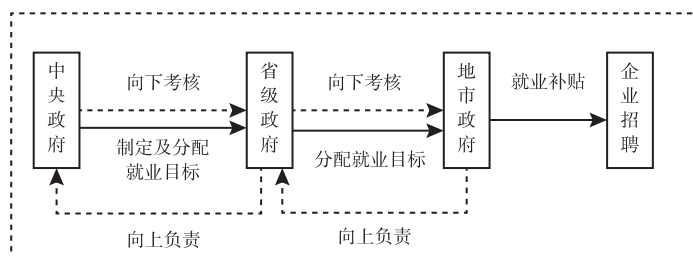


图1 政府就业增长目标的理论框架

① 本文查阅五年计划(规划)纲要和统计公报,发现1996—2000年“九五”计划就业目标3200万人,完成2400万人。2001—2005年“十五”计划就业目标3909万人,完成3818万人。而2006—2010年“十一五”规划就业目标5771万人,完成7042万人。2011—2015年“十二五”规划就业目标6431万人,完成8362万人。2016—2020年“十三五”规划就业目标6564万人,完成8128万人。

② 资料来源:中共中央组织部《关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知》。

③ 资料来源:佛山市政府人才网。

三、理论模型

(一)基本设定

本部分提出了一个简单的序贯博弈框架,该框架刻画了被上级政府分配就业增长目标的地方政府是如何与辖区企业博弈,最终对就业补贴、企业招聘总量以及招聘结构产生影响的。本文基于模型对地方政府民生保障性财政支出偏好进行了讨论。该框架有助于厘清政府就业增长目标政策对企业招聘造成的全面影响并揭示其作用机制,进而为本文的经验分析框架提供重要启示。^①

在本文的序贯博弈设计中,具体博弈顺序如下:首先,上级政府将总就业增长目标分配给下辖各地方政府。其次,地方政府接收到被分配的相应就业增长目标 l_{tar} ,并在该就业增长目标 l_{tar} 约束下,选择向当地企业支付就业补贴。最后,企业在收到地方政府支付的就业补贴以后,在就业市场上进行相应的招聘行为调整。综上所述,本文遵循逆向归纳法(backward induction)对该博弈模型进行求解。

1.地方企业的招聘行为调整

在基准模型的情况下,企业决策问题较为简单,地方企业的生产采用柯布—道格拉斯(Cobb-Douglas, CD)生产函数形式,利用劳动和资本两种要素进行生产,但在就业增长目标调整的较短周期内,资本存量是外生给定的,即 $y = Ak^{1-\alpha}l^\alpha$ 。因此,又可以将地方企业的生产函数简化为 $y = \phi l^\alpha$,其中 $\phi = Ak^{1-\alpha}$,而 α 反映了招聘劳动力 l 变化引起产量变化的弹性,将企业产品的价格标准化为1,则在每单位就业招聘获得地方政府就业补贴 T_r 的情况下,代表性地方企业的利润最大化问题为:

$$\max_l \pi = y - (w - T_r)l = \phi l^\alpha - (w - T_r)l \quad (1)$$

其中, w 表示当地的综合工资指数。在本文中,由于经验研究中采用的数据为样本企业发布的招聘需求数据,我们考虑在地方企业的招聘行为中,综合工资指数是外生给定的。于是,根据利润最大化的一阶条件(FOC),地方政府就业补贴 T_r 与企业劳动力招聘量 l 之间满足:

$$l^*(T_r) = \left(\frac{\alpha\phi}{w - T_r} \right)^{\frac{1}{1-\alpha}} \quad (2)$$

显然,地方政府就业补贴 T_r 越高,当地企业的最优劳动力招聘量 $l^*(T_r)$ 也会相应越大。并且,此时地方企业的最优产值 $y^*(T_r) = \phi \left(\frac{\alpha\phi}{w - T_r} \right)^{\frac{\alpha}{1-\alpha}}$ 。

2.地方政府的就业补贴决定

在地方政府的视角下,我们考虑其收益主要由两部分构成:一方面,经济增长是地方政府的主要考核指标,故地方政府将直接从经济增长中获益(Li et al., 2019)。另一方面,由于地方政府面临就业增长目标 l_{tar} 的约束,需要调整支付给企业的就业补贴 T_r 以完成就业增长目标,但地方政府期望支付给企业的就业补贴总额尽可能小。此外,根据序贯博弈原则,地方政府在决定就业补贴 T_r 时,可以观测到其在特定的就业补贴 T_r 下,当地企业与之相对应的最优劳动力招聘量 $l^*(T_r) =$

$\left(\frac{\alpha\phi}{w - T_r} \right)^{\frac{1}{1-\alpha}}$ 。综上所述,地方政府的收益最大化问题可以表示为:

$$\max_{T_r} R = y^*(T_r) - s(\lambda)T_rl^*(T_r) = \phi \left(\frac{\alpha\phi}{w - T_r} \right)^{\frac{\alpha}{1-\alpha}} - s(\lambda)T_r \left(\frac{\alpha\phi}{w - T_r} \right)^{\frac{1}{1-\alpha}} \quad (3)$$

$$\text{s.t. } l^*(T_r) \geq l_{tar} \quad (4)$$

① 因篇幅限制,本文省略了推导过程,感兴趣的读者可向作者索取。

其中, λ 取值在 0 至 1 之间, 其刻画了不同地方政府在民生保障性财政支出初始偏好方面的异质性, 它在不同区域和类型的地方政府之间是独立同分布的, 且累积分布函数记为 $Z(\lambda)$ 。 $s(\lambda) > 0$ 且满足 $s'(\lambda) < 0$, 即民生保障性财政支出偏好 λ 取值越大, 此时地方政府支付给企业的就业补贴总额 $T_r l^*(T_r)$, 作为增加当地就业人口的财政成本, 在地方政府的目标函数中所占权重就越低。约束条件说明, 地方政府在决定就业补贴 T_r 时, 需要保证在该就业补贴下, 当地的实际就业量至少达到目标就业量 l_{tar} 。

综上, 我们可以对该问题进行分类讨论: 首先, 当约束条件(4)为松约束时, 根据一阶条件可以求得此种情况下, 均衡就业补贴满足 $T_r^*(\lambda) = w - \frac{ws(\lambda)}{1 + \alpha s(\lambda)}$, 且容易验证 $\frac{dT_r^*(\lambda)}{d\lambda} > 0$; 其次, 当约束条件(4)为紧约束时, 直接根据约束条件可以求得就业补贴满足 $T_r^{tar}(l_{tar}) = w - \frac{\alpha\phi}{l_{tar}^{1-\alpha}}$ 。于是, 结合两种情况下地方政府均衡就业补贴的决定式, 令 $T_r^*(\lambda) = T_r^{tar}(l_{tar})$, 可以整理得到:

$$s(\lambda^*) = \frac{1}{\kappa l_{tar}^{1-\alpha} - \alpha} \quad (5)$$

其中, 我们记 $\kappa = \frac{w}{\alpha\phi}$, 且在满足一些正则条件情况下, (5) 式中存在一个临界民生保障性财政支出偏好 $\lambda^* = \lambda^*(l_{tar})$, 并由隐函数法则可以证明 $\frac{d\lambda^*(l_{tar})}{dl_{tar}} > 0$ 。因此, 根据不同地方政府民生保障性财政支出偏好 λ 的不同, 在实际均衡时, 其支付给企业的就业补贴 T_r^E 满足:

$$T_r^E = \begin{cases} T_r^*(\lambda) = w - \frac{ws(\lambda)}{1 + \alpha s(\lambda)}, & \lambda > \lambda^* = \lambda^*(l_{tar}) \\ T_r^{tar}(l_{tar}) = w - \frac{\alpha\phi}{l_{tar}^{1-\alpha}}, & \lambda \leq \lambda^* = \lambda^*(l_{tar}) \end{cases} \quad (6)$$

进一步, 结合民生保障性财政支出偏好 λ 在地方政府之间的分布情况, 可以将不同地方政府平均实际就业补贴 T_r^E 表示为:

$$\mathbb{E}_\lambda(T_r^E | l_{tar}) = Z(\lambda^*(l_{tar})) T_r^{tar}(l_{tar}) + \int_{\lambda^*(l_{tar})}^1 T_r^*(\lambda) dZ(\lambda) \quad (7)$$

在此基础上, 对(7)式关于就业增长目标 l_{tar} 进行微分, 可以证明就业增长目标 l_{tar} 对地方政府实际就业补贴 T_r^E 的平均影响 $\frac{\partial \mathbb{E}_\lambda(T_r^E | l_{tar})}{\partial l_{tar}}$ 满足:

$$\frac{\partial \mathbb{E}_\lambda(T_r^E | l_{tar})}{\partial l_{tar}} = Z(\lambda^*(l_{tar})) \frac{dT_r^{tar}(l_{tar})}{dl_{tar}} > 0 \quad (8)$$

此外, 从企业的角度, 根据前述分析, 当地企业获得的实际就业补贴 T_r^E , 是由地方政府在民生保障性财政支出偏好 λ 方面的异质性所决定, 并且满足式(6)的分段函数形式。因此, 博弈均衡时企业劳动力实际招聘量 l^E 也具有分段函数形式, 具体而言有: 当 $\lambda > \lambda^* = \lambda^*(l_{tar})$ 时, $l^E = l^*(T_r^*(\lambda))$; 当 $\lambda \leq \lambda^* = \lambda^*(l_{tar})$ 时, $l^E = l_{tar}$ 。因此不同地区代表性企业实际招聘量 l^E 的均值可以表示为: $\mathbb{E}_\lambda(l^E | l_{tar}) = Z(\lambda^*(l_{tar})) l_{tar} + \int_{\lambda^*(l_{tar})}^1 l^*(T_r^*(\lambda)) dZ(\lambda)$ 。类似地, 可以证明, 通过地方政府就业补贴变化的

传导, 就业增长目标 l_{tar} 对不同地区代表性企业招聘量 l^E 的平均影响 $\frac{\partial \mathbb{E}_\lambda(l^E | l_{tar})}{\partial l_{tar}}$ 满足:

$$\frac{\partial \mathbb{E}_\lambda(l^E | l_{tar})}{\partial l_{tar}} = Z(\lambda^*(l_{tar})) > 0 \quad (9)$$

基于上述分析,本文提出第一个待验证的假说:

H1:随着地方政府就业增长目标的增加,其会提高支付给当地企业的就业补贴数额,企业进而会扩大招聘总量。

(二)理论拓展:对就业结构的影响

为了从理论上考察地方政府被分配的就业增长目标对企业就业结构的影响,本文进一步对企业的劳动力投入要素进行细分,将基准模型中代表性企业的劳动力投入 l 拓展为由低技能劳动力投入 l_s 与高技能劳动力投入 l_h 通过CES技术加总而成的复合劳动力投入,即:

$$l = \left[(1 - \theta_h(T_r)) l_s^\rho + \theta_h(T_r) l_h^\rho \right]^{\frac{1}{\rho}} \quad (10)$$

其中, $\theta_h \in (0, 1)$ 为高技能劳动力投入 l_h 在复合劳动力投入中的贡献比率,而根据CES技术的性质,低技能劳动力投入 l_s 在复合劳动力投入中的贡献比率为 $\theta_s = 1 - \theta_h$; ρ 衡量了替代弹性参数,且 $\rho < 1$ 。

在政府就业补贴的驱动下,企业在流动性约束得以缓解并获得生产信心后,可能加大研发投入并升级产品线,这将增加高技能劳动力投入 l_h 对于生产的贡献比率 θ_h ,因此 θ_h 可以被表示为政府就业补贴 T_r 的函数,即 $\theta_h = \theta_h(T_r)$,并且满足 $\theta_h'(T_r) > 0$ 。此时代表性地方企业的生产函数可以重新写为: $y = \phi l^\alpha = \phi \left[(1 - \theta_h(T_r)) l_s^\rho + \theta_h(T_r) l_h^\rho \right]^{\frac{\alpha}{\rho}}$ 。在其他方面与基准模型保持一致的情况下,此时代表性地方企业的利润最大化问题为选择低技能劳动力投入 l_s 与高技能劳动力投入 l_h 使得总利润最大,具体而言:

$$\max_{l_s, l_h} \pi = \phi \left[(1 - \theta_h(T_r)) l_s^\rho + \theta_h(T_r) l_h^\rho \right]^{\frac{\alpha}{\rho}} - (w_s - T_r) l_s - (w_h - T_r) l_h \quad (11)$$

其中, w_s, w_h 分别表示低技能劳动力投入 l_s 与高技能劳动力投入 l_h 的工资水平,与基准模型一致。本文仍然考虑其在企业的决策中是外生给定的,并结合实际,高技能劳动力的工资水平高于低技能劳动力,因此显然有 $w_h > w_s$ 。根据利润最大化的一阶条件,并通过整理可以得到地方政府就业补贴 T_r 与代表性地方企业劳动力投入比例 $\varphi_{sh}^* = \frac{l_s^*}{l_h^*}$ 之间满足如下关系:

$$\varphi_{sh}^*(T_r) = \frac{l_s^*}{l_h^*} = \left(\frac{1 - \theta_h(T_r)}{\theta_h(T_r)} \right)^{\frac{1}{1-\rho}} \left(1 + \frac{w_h - w_s}{w_s - T_r} \right)^{\frac{1}{1-\rho}} \quad (12)$$

并且,由于高、低技能劳动力占比分别满足: $\frac{l_h}{l_s + l_h} = \frac{l_h^* l_h^*}{l_s^* l_h^* + 1} = \frac{1}{\varphi_{sh}^* + 1}$ 和 $\frac{l_s}{l_s + l_h} = \frac{l_s^* l_h^*}{l_s^* l_h^* + 1} = \frac{\varphi_{sh}^*}{\varphi_{sh}^* + 1}$ 。容易发现,当地方政府就业补贴 T_r 增加时,若企业劳动力投入比例 φ_{sh}^* 也增加,则此时高技能劳动力占比下降而低技能劳动力占比提高;当地方政府就业补贴 T_r 增加时,若企业劳动力投入比例 φ_{sh}^* 减小,则此时高技能劳动力占比提高而低技能劳动力占比下降。因此,我们只需关注就业补贴 T_r 增加时企业劳动力投入比例 φ_{sh}^* 受到的影响方向,就可以明确就业结构受到的影响。将企业劳动力投入比例 φ_{sh}^* 关于就业补贴 T_r 进行微分,可以证明:

$$\frac{d\varphi_{sh}^*(T_r)}{dT_r} = \frac{\Phi}{1 - \rho} \left[\underbrace{\frac{w_h - w_s}{(w_s - T_r)^2} \left(\frac{1 - \theta_h(T_r)}{\theta_h(T_r)} \right)}_{\text{低技能劳动力促进效应}} + \underbrace{\frac{-\theta_h'(T_r)}{\theta_h^2(T_r)} \left(1 + \frac{w_h - w_s}{w_s - T_r} \right)}_{\text{高技能劳动力促进效应}} \right] \quad (13)$$

其中, $\Phi = \left(\frac{1 - \theta_H(T_r)}{\theta_H(T_r)} \right)^{\frac{\rho}{1-\rho}} \left(1 + \frac{w_H - w_S}{w_S - T_r} \right)^{\frac{\rho}{1-\rho}} > 0$ 。并且在 $w_H - w_S > 0$ 的情况下, 容易验证低技能劳动力促进效应 $\frac{w_H - w_S}{(w_S - T_r)^2} \left(\frac{1 - \theta_H(T_r)}{\theta_H(T_r)} \right) > 0$, 而高技能劳动力促进效应 $\frac{-\theta_H'(T_r)}{\theta_H^2(T_r)} \left(1 + \frac{w_H - w_S}{w_S - T_r} \right) < 0$ 。从经济直觉上讲, 高技能劳动力的促进效应可以解释为, 在政府就业补贴的驱动下, 企业流动性约束得以缓解并获得生产信心后, 可能升级产品线并加大研发投入, 进而提升了对于高技能劳动力的需求; 而低技能劳动力的促进效应可以解释为, 在当前统一的就业补贴下, 由于低技能劳动力工资水平与高技能劳动力差距较大, 就业补贴能够覆盖的低技能劳动工资比例更高, 考虑就业补贴后, 低技能劳动力的相对招聘成本下降更快, 因此企业对低技能劳动力的需求上升。

在此基础上, 类似地, 由于当地企业获得的实际就业补贴 T_r^E 满足式(6)的分段函数形式, 因此在拓展模型中, 企业劳动力投入比例 φ_{SH}^E 也具有分段函数形式, 具体而言: 当 $\lambda > \lambda^* = \lambda^*(l_{tar})$ 时, $\varphi_{SH}^E = \varphi_{SH}^*(T_r^*(\lambda))$; 当 $\lambda \leq \lambda^* = \lambda^*(l_{tar})$ 时, $\varphi_{SH}^E = \varphi_{SH}^*(T_r^{tar}(l_{tar}))$ 。于是, 不同地区代表性企业劳动力投入比例 φ_{SH}^E 的均值可以表示为: $\mathbb{E}_\lambda(\varphi_{SH}^E | l_{tar}) = Z(\lambda^*(l_{tar})) \varphi_{SH}^*(T_r^{tar}(l_{tar})) + \int_{\lambda^*(l_{tar})}^1 \varphi_{SH}^*(T_r^*(\lambda)) dZ(\lambda)$ 。同样可以证明, 通过地方政府就业补贴变化的传导, 就业增长目标 l_{tar} 对不同地区代表性企业劳动力投入比例 φ_{SH}^E 的平均影响满足: $\frac{\partial \mathbb{E}_\lambda(\varphi_{SH}^E | l_{tar})}{\partial l_{tar}} = Z(\lambda^*(l_{tar})) \frac{d\varphi_{SH}^*(T_r^{tar}(l_{tar}))}{dT_r^{tar}(l_{tar})} \frac{dT_r^{tar}(l_{tar})}{dl_{tar}}$ 。显然, 由于 $\frac{d\varphi_{SH}^*(T_r^{tar}(l_{tar}))}{dT_r^{tar}(l_{tar})}$ 的符号由高技能劳动力促进效应、低技能劳动力促进效应的相对强弱决定, 那么最终就业增长目标对平均就业结构的影响也由高技能劳动力促进效应、低技能劳动力促进效应的相对强弱决定。

基于上述分析, 本文提出第二个待验证的假说:

H2: 随着地方政府就业增长目标的提高, 本地企业会同时受到高技能劳动力促进效应、低技能劳动力促进效应的影响, 就业结构的最终影响由两者上升幅度的相对强弱决定, 若两者相对强弱差距不大, 则就业结构不会受到明显影响。

(三) 进一步讨论: 政府就业增长目标的定向矫正效应

本文已经明确, 地方政府面临的就业增长目标 l_{tar} 对当地就业补贴 T_r 、当地企业招聘总量 l 以及低技能劳动力投入比例 φ_{SH} 产生的一系列影响, 将受到不同地方政府在民生保障性财政支出初始偏好 λ 的异质性的影响。具体而言, 根据式(6)容易发现, 对于民生保障性财政支出初始偏好 λ 较高的地方政府而言, 其对当地企业支付的就业补贴 T_r 受到就业增长目标 l_{tar} 的正向影响并不明显; 而对于民生保障性财政支出初始偏好 λ 较低的地方政府来说, 就业增长目标作为其对社会公众的公开承诺, 地方政府面临兑现压力, 就业补贴 T_r 受到就业增长目标 l_{tar} 的正向影响更为显著, 而就业补贴又是企业招聘总量得以被影响的主要渠道。综上所述, 本文提出第三个待验证的假说:

H3: 政府就业增长目标发挥了定向矫正效应, 即在民生保障性财政支出初始偏好较低的地区, 政府就业增长目标的稳就业效应更明显。

四、研究设计

(一) 数据来源与样本选择

本文就业增长目标数据来源于各地级市 2014—2020 年政府工作报告。本文手工搜集了 1967

份地级市政府工作报告中的城镇新增就业人数目标数据,具体搜集方法如下:在政府工作报告中搜索城镇新增就业、城镇新增就业岗位、城镇登记失业率、城镇居民登记失业率、就业等关键词;继而结合报告上下文,确认该目标为当年预期就业增长目标。例如,宁波市人民政府2012年4月19日在公布的政府工作报告中提出“2012年全市经济社会发展主要目标是:地区生产总值增长10%左右……,城镇新增就业人员12.8万人,城镇登记失业率控制在4%以内”。由此可知,宁波市在2012年的城镇新增就业人数具体目标值为12.8万人。为了保证数据采集质量,把1967份城市政府工作报告分配给15个经济学专业的研究生或博士生进行人工阅读,并手工收集目标相关数据,然后再由3名经济学专业的博士生进行人工审核。大部分城市都会在政府工作报告中公布城镇新增就业人数,个别城市在五年规划开局之年报告五年规划的城镇新增就业人数目标,但未报告当年的城镇新增就业人数目标,本文以五年规划期间的平均每年城镇新增就业人数目标代替当年的城镇新增就业人数目标。

本文企业招聘数据来自CnOpenData数据库,该数据库整理了前程无忧网站2014—2020年5800多万条企业招聘数据。我们剔除重复招聘广告后,将该数据与上市公司、地方政府就业增长目标数据进行匹配,得到了城市辖区内上市公司近420万条互联网招聘数据,包括公司名称、发布时间、所在区域、所属部门、招聘岗位、岗位职能、岗位标签、岗位描述、招聘人数、招聘福利、工资待遇、学历、年龄要求、工作年限要求等信息。我们对数据进行了处理,具体步骤如下:①删除发布时间缺失的招聘广告。统计发现,有69350条上市公司招聘广告缺失发布时间,删除样本比例约为1.64%。②去除重复发布的招聘广告。招聘平台每天都会发布招聘广告,少量上市公司为了实时更新,或者引起雇员更多的关注,可能存在着重复发布同一条招聘广告的情况,因此,为剔除重复发布的招聘广告,只保留每家公司发布的不同种类的招聘信息。统计发现,有481086条重复发布的招聘广告,其比重约为11.45%,将这部分样本删除。③招聘数据年度加总。将上市公司每日发布的招聘广告数据加总到年度层面,最终形成上市企业年度招聘数据。④数据匹配。按上市公司名称将年度招聘数据和CSMAR数据库的上市公司财务数据匹配,再与手工收集的地方政府就业增长目标数据匹配。

无论从营收还是用户黏性来看,前程无忧均处于我国互联网招聘领先地位,是我国网络招聘的主要平台,其企业招聘数据具有很强代表性。现有少量研究也开始使用招聘网站数据对劳动力展开相关研究,国内背景下具有代表性的研究有Kuhn & Shen(2023)采用厦门人才网2018—2019年招聘数据,研究删除招聘广告中的性别要求对不同性别应聘者成功申请职位的影响。马双等(2023)使用2019—2020年前程无忧网和猎聘网两个招聘网站数据研究最低工资标准上调对工作经验人力资本需求的影响。我们从文化程度要求角度将本文使用的前程无忧网数据和上述文献中使用的前程无忧网以及厦门人才网数据进行了对比,结果发现马双等(2023)使用的前程无忧网样本受教育年限的均值为14.68年,Kuhn & Shen(2023)采用的厦门人才网样本受教育年限的均值为13.3年,本文采用的前程无忧网样本受教育年限的均值为15.80年,与已有研究较为接近,在一定程度上说明本文招聘数据具有较好的可信度。

本文进一步分析了招聘岗位分布、学历人力资本需求趋势、工作经验人力资本需求趋势等基本特征事实信息。①从招聘工作经验人力资本的需求分布来看,工作经验作为人力资本的重要组成部分。如附表1、附图1所示,大部分上市公司招聘有工作经验要求,大约占到79.82%。从时间趋势来看,上市公司对工作经验的要求在下降。从招聘学历人力资本的需求分布来看,基于附表2、附图2可以发现,上市公司现在以招聘本科学历为主。从时间趋势来看,上市公司对学历需求层级也

① 因篇幅所限,未报告反映基本特征事实的图表,相关内容详见本刊网站登载的附录1。

越来越高,提高了招聘学历门槛,表现为增加了对本科、研究生学历的需求,减少了对专科及以下学历的需求。从招聘工资来看,2014—2020年间,上市公司平均招聘工资年薪从8.25万元增加到13.81万元,呈现逐步上升趋势。^①

(二)模型设定与变量定义

为检验地方政府就业增长目标对企业招聘的影响,本文建立了如下计量模型:

$$Recruit_{cit} = \beta_0 + \beta_1 Employ_{cit} + \beta_3 Controls_{cit} + Year_t + Firm_i + \varepsilon_{it} \quad (14)$$

其中,模型(1)下标*c*为城市,*i*为企业,*t*为年份。被解释变量 $Recruit_{cit}$ 表示城市*c*的*i*企业在第*t*年的总招聘人数的自然对数。核心解释变量 $Employ_{cit}$ 表示企业所在城市*c*在第*t*年的就业增长目标。控制变量 $Controls$ 为一系列控制变量,包括企业规模、上市年限、第一大股东持股比例、独董比例、固定资产占比、资产负债率、董事会规模、董事长和总经理两职合一、地区经济发展水平。此外,本文还控制了公司固定效应($Firm_i$)和年份固定效应($Year_t$), ε_{it} 为随机误差项。

解释变量为地方政府就业增长目标($Employ$)。就业是民生之本,为了扩大就业,地方政府一般会在年初的政府工作报告“工作安排”部分公布当年的城镇新增就业目标和城镇登记失业率目标。由于每年城镇登记失业率目标几乎没有变动,城市间同期城镇登记失业率目标差别不大无法反映目标的动态变化,例如:2009—2012年中央政府的城镇登记失业率预期目标为控制在4.6%以内,同期武汉市的城镇登记失业率目标也均为4.6%以内。因此,本文采用地级市政府年初的政府工作报告公布的城镇新增就业目标作为地方政府的就业增长目标。需要说明的是,政府就业增长目标是不区分就业人员是否为本地户籍,只要在当地就业的劳动力,都会算入。^②

控制变量。借鉴以往文献(黄勃等,2022;王竹泉等,2023)。本文的控制变量包括企业规模、资产负债率、固定资产占比、上市年限、第一大股东持股比例、独董比例、董事长和总经理两职合一、董事会规模、地区经济发展水平。^③借鉴现有文献,本文变量中少量缺失数据采用线性插值法进行补充(李昊然等,2023)。

附表5汇报了所有变量的描述性统计结果。样本期内企业招聘人数的自然对数的均值为4.925,标准差为1.675,表明被解释变量的分布存在一定差异。企业所在城市的城镇新增就业预期目标均值为19.675,标准差为15.601。此外,所有控制变量的数据分布与已有文献(黄勃等,2022;王竹泉等,2023)基本一致,无显著差异。

五、实证结果与分析

(一)基准回归检验

表1汇报了地方政府就业增长目标对当地企业招聘影响的检验结果。第(1)列是单变量检验结果。第(2)列控制了公司固定效应与年份固定效应。第(3)列进一步控制了企业与地区层面控制变量。从表中可以看到,政府就业目标变量的估计系数均在1%的水平上显著为正,即提高地方政府就业增长目标对当地企业招聘总量产生了积极影响,表明政府就业增长目标具有稳就业效应。从经济意义上看,以第(3)列为例,政府就业增长目标的系数值为0.018,进一步计算可得,当地方政府就业增长目标每提高1个标准差时,其辖区企业招聘量相对于其平均值会增加5.7%,表明就业增长目标制度的稳就业效应较为突出。

① 具体结果详见本刊网站登载的附表3和附图3。

② 我们也选取了三个地级市的人力资源和社会保障局进行了调研,发现地方政府完成就业增长目标的目的是既促使本地劳动者就业,也会鼓励外地人来本地就业。限于篇幅,具体调研过程和材料未予展示,留存备案。

③ 因篇幅所限,变量定义和描述性统计详见本刊网站登载的附录2。

表 1 基准回归结果

变量	(1)	(2)	(3)
	企业招聘	企业招聘	企业招聘
政府就业目标	0.009*** (0.001)	0.018*** (0.005)	0.018*** (0.005)
控制变量	No	No	Yes
公司固定效应	No	Yes	Yes
年份固定效应	No	Yes	Yes
观测值	12729	12508	12508
调整 R ²	0.008	0.719	0.726

注：*、**和***分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著，括号内为标准误，下表同。

(二)工具变量估计

本文使用省级就业优先战略政策与省市官员间老乡关系的交互项、滞后期省级就业压力与省市官员间老乡关系的交互项,作为工具变量来对实证结果重新估计,估计结果表明政府就业增长目标提高能够促进辖区企业扩大招聘。^①

(三)稳健性检验

本文也进行了一系列稳健性检验,具体如下:(1)使用双重机器学习 Lasso 回归算法缓解遗漏变量造成的估计偏误。^②(2)只使用未受新冠疫情影响的 2014—2019 年样本。(3)排除异常值影响,对连续变量进行上下 5% 缩尾处理。(4)考虑到直辖市具有特殊的行政地位,将其从样本中剔除。(5)将标准误聚类到企业层面及省级层面回归。(6)控制了企业所在的行业层面固定效应和年份固定效应回归。(7)将企查查注册企业近百万条招聘岗位大数据作为替代数据。(8)讨论在欠发达地区的作用效果。(9)为排除政治联系的影响,剔除国企样本。一系列稳健性检验均不改变本文主要结论。^③

(四)作用机制分析:政府就业补贴

前文分析表明地方政府就业增长目标能够显著促进企业招聘。那么,地方政府就业增长目标如何促进当地企业招聘呢?基于前文理论逻辑,本节将从政府就业补贴角度,进一步揭示地方政府就业增长目标实现稳就业效应的内在机制。

本文采用企业获得的政府就业补贴作为机制变量。上市公司获得政府补助的信息披露于公司年度财务报表附注“营业外收入”科目下的“政府补助明细”中,CSMAR 数据库整理了上市公司政府补贴的详细信息供本文研究下载,这些信息包括政府补助明细项目和政府补助明细项目金额数等。借鉴 Chen et al.(2018)、刘春林和田玲(2021)等的做法,本文运用关键词检索的方法搜索政府补助明细中的具体项目名称和说明,本文具体以“稳岗”“就业”“招聘”“补助”“补贴”等为关键词进行搜索,并进行人工比对,从而确认所选项目是否属于就业补贴项目,然后将就业补贴项目信息聚合到特定年份的相应公司,最终生成是否获得政府就业补贴变量以及政府就业补贴金额变量。如果企业获得政府就业补贴,则是否获得政府就业补贴的变量为 1,否则为 0。

估计结果见表 2 列(1),政府就业目标的系数显著为正,表明政府提高就业增长目标显著增加了企业获得就业补贴的概率。进一步地,从表 2 列(2)可以发现,政府就业增长目标的提高会使得

① 因篇幅所限,工具变量法的结果详见本刊网站登载的附录 3。
② 因篇幅所限,双重机器学习估计的结果详见本刊网站登载的附录 4。
③ 因篇幅所限,其余稳健性检验结果详见本刊网站登载的附录 5。

政府加大对当地企业的就业补贴力度。企业获得就业补贴后,能够降低其用工成本,这样会进一步刺激企业增加招聘,发挥稳就业效应。假说 H1 得到证实。此外,本文也使用企业人均就业补贴额度来表征政府就业补贴变量,结果如表 2 列(3)所示,政府提高就业增长目标仍会促使其增加支付给当地企业的就业补贴数额。这表明本文就业补贴机制比较稳健。^①

表 2 机制检验

变量	(1)	(2)	(3)
	是否获得就业补贴	就业补贴金额	人均就业补贴
政府就业目标	0.005*** (0.002)	0.022** (0.011)	0.021** (0.011)
控制变量	Yes	Yes	Yes
公司固定效应	Yes	Yes	Yes
年份固定效应	Yes	Yes	Yes
观测值	12377	10519	10519
调整 R ²	0.400	0.415	0.348

六、招聘结构分析

下面进一步分析地方政府就业增长目标对企业招聘结构的影响。一方面,与高技能劳动力相比,低技能劳动力囿于自身文化程度和技能水平较低,获取工作岗位的机会较为匮乏(张广胜和王若男,2023),而低技能劳动力人群规模巨大,其充分就业又是稳就业任务的重中之重。同时,在当前统一的就业补贴下,政府就业补贴是按照人头发放,由于低技能劳动力工资水平与高技能劳动力差距较大,就业补贴能够覆盖的低技能劳动力工资比例更高。考虑就业补贴后,低技能劳动力的相对招聘成本下降更快,因此企业对低技能劳动力的需求上升,能够发挥包容性就业效应。另一方面,在政府就业补贴的驱动下,企业流动性约束得以缓解并获得生产信心后,可能升级产品线并加大研发投入,进而提升了对于高技能劳动力的需求,具有人力资本升级效应。

基于以上分析,我们依据岗位对企业招聘进行分类,分组检验地方政府就业增长目标对不同类型劳动力招聘的影响。借鉴孙鲲鹏等(2021)的做法,将名称中含有技术员、研发员、设计师、分析师、实验员、培训师等字样的岗位,视为高技能劳动力招聘,否则为低技能劳动力招聘。表 3 是对企业招聘不同类型劳动力的实证结果,结果发现,政府就业增长目标既促使企业招聘高技能劳动力,具有人力资本升级效应,又兼顾了对低技能劳动力的招聘,发挥了包容性就业效应。组间系数差异检验发现,P 值在 10% 的水平上不显著,高低技能劳动力的系数无显著区别,二者系数也相差无几,说明政府就业增长目标会同时促进高低技能劳动力的增加。企业会同时受到高技能劳动力促进效应与低技能劳动力促进效应的影响,就业结构未出现明显变化。这支持了本文的研究假说 H2。^②此外,本文还发现企业增加招聘不仅能够获得政府吸纳就业补贴,也能增加企业本身的产出,符合企业的利润最大化激励动机。^③

① 为进一步验证本文的就业补贴机制,我们还选取了三家企业进行了调研,发现企业劳动雇佣决策确实会受到政府就业补贴的影响。限于篇幅,具体调研过程和材料未予展示,留存备案。

② 我们还选取了三家企业进行了调研,发现政府就业补贴的发放标准是按照招聘人数,而非按照招聘岗位技能差异,并且地方政府就业增长目标既能促使企业扩大对低技能劳动力的招聘,也能推动企业招聘高技能劳动力,两者不存在明显区别。限于篇幅,具体调研过程和材料未予展示,留存备案。

③ 因篇幅所限,相关结果详见本刊网站登载的附录 6。

表 3 招聘结构分析

变量	低技能 劳动力招聘	低技能 劳动力招聘	高技能 劳动力招聘	高技能 劳动力招聘
	(1)	(2)	(3)	(4)
政府就业目标	0.017*** (0.005)	0.016*** (0.005)	0.011** (0.005)	0.010** (0.005)
控制变量	No	Yes	No	Yes
公司固定效应	Yes	Yes	Yes	Yes
年份固定效应	Yes	Yes	Yes	Yes
观测值	12312	12312	11030	11030
调整 R ²	0.705	0.712	0.714	0.719
组间系数差异检验	-0.003 (0.004)			

注：组间系数差异检验结果为加入控制变量的列(2)(4)高低技能劳动力招聘组间差异结果，组间系数差异检验的P值为0.592。

七、政府就业增长目标的定向矫正效应分析

本部分进一步回答以下问题：地方政府财政支出存在“重生产投资，轻民生保障”的结构扭曲问题(龚斌磊等,2023)，地方政府就业增长目标能否对该问题进行定向矫正？

由于长期以来以经济增长考核激励为“指挥棒”的体系导致地方政府存在“重生产投资，轻民生保障”的财政支出结构扭曲问题，地方政府财政支出热衷于投资易快速实现经济产出的项目，而忽视不易形成短期经济增长效应的民生保障性事项(吕冰洋和张兆强,2022;龚斌磊等,2023)。因此，民生保障性财政支出初始偏好本就较低的地区往往经济发展水平也较低，地方政府财政支出扭曲问题可能更加严重，更容易忽视民生保障投入。而地方政府为了兑现年初公开承诺的就业增长目标，会加大就业补贴力度，进而稳就业效应可能更加明显，使得政府就业增长目标在一定程度上定向矫正了财政支出扭曲问题。因此，本文进一步检验地方政府就业增长目标在不同民生保障性财政支出初始偏好情况下的作用差异。

具体而言，我们从省级政府民生赶超经济战略以及省级政府分配的民生收入目标两个维度来测度民生性财政偏好。其中，省级政府民生赶超经济战略使用省级政府是否制定民生收入增长同步及赶超经济增长战略来衡量。居民收入增长是重要的民生指标(谷成和张家楠,2024)，长期以来，居民收入增长低于经济增速，如果地区政府明确提出了民生收入增长要同步甚至赶超经济增速，则在一定程度上能够表明该地区政府有民生偏好。2010年《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》(下文简称《建议》)首次提出居民收入增长要与经济增长同步，《建议》是中央政府制定的，各省也逐步实施居民收入增长同步及赶超经济增长战略。例如，广东省2016年在政府工作报告中明确提出“居民人均可支配收入增长高于经济增长”。笔者手工收集210份省级政府工作报告信息，识别省级政府是否实施居民收入同步及赶超战略。

省级政府分配的民生收入目标。我们手工收集1967份地级市政府工作报告信息，获取地级市政府被分配的城镇居民人均可支配收入增长目标数据，以此构造省级政府分配的民生收入目标变量。具体而言，依据中位数将样本划分为民生收入目标偏好较高和民生收入目标偏好较低两个子样本进行检验，如果地级市民生收入目标大于中位数，则民生收入目标偏好较高赋值为1，反之赋值为0。

为了考察前期民生性财政初始偏好,将以上两个维度的民生偏好指标均滞后一期。从表4可以看出,政府就业增长目标的就业促进效应在前期民生性财政偏好较低的地区更明显。正如本文的理论预测,在民生保障性财政支出初始偏好较高的地区,地方政府本身已经比较重视就业民生保障,就业增长目标举措的稳就业效应并不明显。而在民生保障性财政支出初始偏好较低的地区,地方政府“重生产投资、轻民生保障”的倾向更加严重。此时,目标具有监督作用,能够提高主体自律和减少行为偏差(Gargano & Rossi, 2024),就业增长目标作为当地政府对社会公众的公开承诺,目标具有可追责性,且面临上级政府的监督考核。为了兑现年初公布的就业增长目标,地方政府更有可能采取加大就业补贴力度等措施去积极完成就业目标,进而使得就业增长目标积极效应更显著。这说明政府就业增长目标的提高能够在一定程度上定向矫正“重生产投资、轻民生保障”的财政支出结构扭曲问题,发挥“有为政府”作用。综上,本文的研究假说H3得到证实。

此外,本文利用预决算信息分析定向矫正效应。参考仇童伟和蒋涛(2023)关于保基本民生的衡量方法,使用从西南财经大学中国家庭金融调查与研究中心获取到的2016年中国地方政府财政预决算数据库的财政支出科目数据,数据库包括省、市、县三级政府预决算信息数据。本文采用2016年民生保障性财政支出占地方一般公共预算支出的比值来表示民生保障性财政支出初始偏好,占比越低说明地方政府民生保障性财政支出初始偏好越低。结果同样表明,政府就业增长目标的稳就业效应在民生保障性财政支出初始偏好较低的地区更为明显。^①

表4 不同民生性财政偏好代理指标下的就业增长目标的稳就业效应

变量	前期制定民生收入同步 及赶超战略	前期未制定民生收入同步 及赶超战略	前期民生收入 目标较高	前期民生收入 目标较低
	(1)	(2)	(3)	(4)
政府就业目标	0.014** (0.005)	0.042** (0.021)	0.006 (0.009)	0.045*** (0.014)
控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes
公司固定效应	Yes	Yes	Yes	Yes
年份固定效应	Yes	Yes	Yes	Yes
观测值	6681	2614	4164	3851
调整R ²	0.756	0.737	0.718	0.791

注:由于表列4(1)(2)异质性检验均显著,本文采用费舍尔组合检验,通过bootstrap对组间系数的差异性进行了1000次抽样检验,结果表明P值在5%的水平上显著,说明两组间系数存在明显差异。

八、进一步讨论和异质性分析

(一)进一步讨论

本文从微观企业的视角揭示了政府就业增长目标稳就业效应的内在机制,也发现政府就业增长目标具有定向矫正效应。在此基础上,我们还进一步讨论了如下三个问题:

第一,辖区企业是否存在“招而不聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性应对行为。实证结果显示,企业并未为迎合政府而采取“招而不聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性招聘行为。^②

第二,企业在扩大招聘规模后,其招聘工资与福利待遇是否有所下降。实证结果显示,上调地

① 因篇幅所限,本部分的检验结果详见本刊网站登载的附录7。

② 因篇幅所限,本部分的检验结果详见本刊网站登载的附录8。

方政府就业增长目标未显著降低招聘工资待遇和福利待遇,就业人员实际利益得到了保障。^①

第三,在符合社会效益的前提下,就业目标政策在促进就业上是否兼具经济效益。结果显示,就业目标政策兼顾了经济效益与社会效益,其对于实现稳就业目的是一项有效率的制度安排。^②

(二)异质性分析

本文从就业目标特征、经济周期、企业规模和行业特征维度进行异质性分析。结果表明:第一,与目标不连续相比,就业增长目标的连续性更有助于企业扩大招聘。第二,相比在经济上行期,政府就业增长目标的稳就业效应在经济下行期更加明显。第三,政府就业增长目标任务主要由中小企业来完成。第四,在政府就业增长目标的影响下,劳动密集型企业更倾向于招聘低技能劳动力,资本密集型企业既招聘高技能劳动力,也招聘低技能劳动力。^③

九、结论与政策启示

就业是社会稳定的基本保障,企业是吸纳就业的“蓄水池”。在当前稳就业任务面临压力的背景下,探究政府就业增长目标这一具有中国特色的核心就业政策对于企业招聘的全面影响有着重要现实意义。本文从地方政府与辖区企业双重主体出发构建序贯博弈模型,并基于手工收集的2014—2020年1967份地级市政府就业增长目标数据、2014—2020年企业大样本招聘数据以及中国地方政府财政预决算独特数据,对地方政府就业增长目标的稳就业效应进行了全面的实证检验。研究发现:第一,地方政府就业增长目标的提高能够促进当地企业扩大招聘规模,具有稳就业效应。政府就业增长目标既促使企业招聘高技能劳动力,产生了人力资本升级效应,还促使企业对低技能劳动力的招聘,具有包容性就业效应。而地方政府就业增长目标实现稳就业效应的内在机制主要为增加就业补贴。此外,本文也排除了企业采用“招而不聘”“招而短聘”“招新裁旧”“35岁门槛”等策略性招聘应对行为情况,企业并未显著降低招聘工资和福利待遇,即就业目标政策切实有效地发挥了稳就业效应。第二,由于公开的就业增长目标会激励地方政府兑现其稳就业承诺,政府就业增长目标的稳就业效应在民生保障性财政支出初始偏好较低的地区更为明显,故就业增长目标政策在一定程度上能够对地方政府“重生产投资、轻民生保障”的财政支出结构扭曲问题进行定向矫正。第三,政策效果的异质性分析表明,连续的就业目标更有利于发挥稳就业效应。就业增长目标的稳就业效应在中小企业中以及经济下行期更为显著,揭示了政府就业目标政策的中小企业就业稳定器功能、逆周期调节作用。第四,成本收益分析表明,为完成就业增长目标而投入的就业补助所带来的收益远大于成本,即就业目标政策兼顾了社会效益与经济效益。

以上结论给予我们的政策启示如下:

第一,继续推行就业目标责任制,完善差异化考核机制。党的二十届三中全会指出,科学的宏观调控、有效的政府治理是发挥社会主义市场经济体制优势的内在要求。目标引领发展已成为当代中国国家治理的一个重要特色。国内外大量文献表明政府经济增长目标对经济发展具有显著影响。本文的结论也证实了提高政府就业增长目标能够促使辖区企业增加招聘,具有稳就业效应。并且,该就业举措的收益大于成本,兼顾了社会效益与经济效益。2020年11月中共中央组织部发布《关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知》,也强调要把人民群众的获得感、幸福感、安全感作为评判领导干部推动高质量发展政绩的重要标准,注重考核民生保障目标任务完成情况,突出对

① 因篇幅所限,本部分的检验结果详见本刊网站登载的附录9。

② 因篇幅所限,本部分的检验结果详见本刊网站登载的附录10。

③ 因篇幅所限,本部分的检验结果详见本刊网站登载的附录11。

做好重点群体就业工作等情况的考核。2025年国务院《政府工作报告》首次提出“强化宏观政策民生导向”。就业是最大的民生工程,在当前就业压力加大背景下,相关部门可以从如下三方面发力:第一,强化就业目标考核,加大就业指标权重。为防止出现大规模失业风险,中央政府应自上而下鼓励地方政府根据当地实际情况优化就业增长目标管理制度,加强从中央到省级再到市级的就业指标层层分解体系建设。增加就业民生保障性指标权重,加大对地方政府就业民生指标的考核力度,由“GDP挂帅”思维向就业民生多元方向转变,构建经济增长和就业民生保障之间的有效均衡机制。其次,因地制宜,完善差异化绩效考核。本文也发现政府就业增长目标在民生保障性财政支出初始偏好较低地区的稳就业效应更强,统计发现这类地区多为经济欠发达地区。根据地区发展战略的不同定位,制定差异化的考核机制,健全因地制宜的政绩考核制度,对经济禀赋较差、民生支出较低地区要更加重视对民生指标的考核。比如,四川省出台的《四川省主体功能区规划》,对不同功能区设置差异化指标考核权重,对重点开发区重点考核经济发展等指标,而对经济基础较差的生态功能区重点考核民生改善等指标。最后,加强高校毕业生就业促进机制建设。本研究发现政府就业目标切实发挥了稳就业的作用。教育部数据显示,2023年国家就业增长目标为新增城镇就业1200万人左右,而2023届高校毕业生规模预计则达1158万人,高校毕业生就业是政府稳就业目标任务的重要组成部分。要推动高校毕业生就业,强化国家级、省级、地市级间的就业数据共享平台建设,破除异地求职壁垒,动态推送匹配岗位。设立“慢就业缓冲期”,延长应届生身份认定的时间。对连续多年就业率低于警戒线且经核查属实的专业,建议缩减招生规模或停招,倒逼高校优化学科结构。

第二,先立后破,强化目标设计的连续性。2024年中央经济工作会议要求,2025年要坚持稳中求进、以进促稳、守正创新、先立后破,加强预期管理,协同推进政策实施和预期引导,提升政策引导力、影响力。既有文献表明市场主体会根据地方政府的经济增长目标而主动投资。本文研究也发现,地方政府就业增长目标的连续性更有利于促进辖区企业扩大招聘规模,实现稳就业效应,而间断的就业增长目标未能较好地促使企业增加招聘。长期以来,地方政府公开的目标对辖区市场主体具有信号引导作用,就业目标也不例外,其对各类市场主体发挥了一种就业增长之锚的效果,为它们的雇佣决策提供了重要参考,直接影响市场主体的就业政策预期,市场主体也会根据政府的就业增长目标而进行招聘行为调整。如果失去了这种锚,市场主体将可能无法形成相对一致的就业预期,从而在资源配置上产生偏差。然而,在现实经济中,还有部分地方政府的就业增长目标存在间断现象。因此,一方面,要强化就业目标设计连续性。考虑到稳就业是一项长期工作,应加强目标的连续性、稳定性管理,充分释放目标的信号引导功能,增强就业目标制度惯性建设,避免出现目标间断等现象,减轻市场主体不确定性预期,合理引导微观企业对鼓励招聘政策形成一致预期。另一方面,加强就业目标预期管理。2025年国务院《政府工作报告》也提到“注重目标引领,把握政策取向,讲求时机力度”。要根据现实环境来科学设定就业增长目标,现阶段面临内需不振、预期偏弱等困境,应当增加市场主体信心,恢复以及改善市场预期,当前地方政府就业增长目标设定应当释放积极信号,以应对经济不确定性与复杂环境。例如,为稳定预期、激发市场活力,2025年国务院《政府工作报告》设定的就业增长目标为城镇新增就业1200万人以上。在每年地方政府工作报告关于就业增长目标信息发布和传递过程中,应当优化就业增长目标叙述方式,强化预期管理功能,提高宏观调控的引导性、前瞻性、有效性,进而提升宏观政策实施效能。

第三,用好就业补贴政策工具,发挥助企扩岗的牵引功能。现有文献表明,补贴是政府配置资源、实现目标的重要工具。本文研究也发现,发放就业补贴是政府就业增长目标引致企业扩大招聘的核心机制。为进一步释放就业补贴政策效能,本文建议从以下四方面优化实施路径:首先,要动态加大就业补贴支持力度。针对当前中小微企业用工成本攀升、重点群体就业渠道收窄等问题,要

及时兑现就业补贴政策,扩大一次性扩岗补助政策覆盖面,并将就业补贴标准与企业实际用工规模、社保缴纳情况挂钩,建立与物价水平联动的动态调整机制。其次,要实行差异化分层分类就业补贴帮扶制度。建立“基础补贴+专项补贴”双轨机制,专项补贴要向高校毕业生、脱贫人口、农民工、较长时间失业等就业困难群体倾斜,同时对易返贫地区、革命老区和民族地区等就业困难地区给予更多就业补贴支持。再次,要推行阶梯式就业补贴模式。为防止部分企业出现虚假雇工骗取补贴行为,可根据企业雇工在职时长来划定分档补贴阶梯,以基础补贴为参照,逐级递增兑付。同时,实行“补贴承诺期”制度,对于短期非正常裁员的企业追回补贴并列入信用黑名单。最后,发挥物质补贴与精神激励的协同效应。可设立“稳就业示范企业”年度评选制度,对累计吸纳就业达到给定阈值且离职率较低的企业授予荣誉称号,优先纳入政府采购目录,引导企业积极承担社会责任。

第四,强化政府逆周期调节,发挥中小企业就业稳定器功能。2024年12月全国发展和改革委员会指出,要加大宏观政策逆周期调节。本文研究发现,政府就业增长目标的稳就业效应在经济下行期、中小企业中更为明显,表明政府就业增长目标这一宏观就业政策发挥了逆周期调节作用,以及中小企业具有就业稳定器功能。因此,相关部门可以从如下三个方面优化相关政策:首先,要明确将逆周期调节作为就业增长目标制度设计的重要目标。充分发挥就业目标制度的积极信号引导作用,巩固就业目标制度的逆周期调节机制,发挥就业目标政策对于不利就业趋势的对冲作用,熨平经济运行出现的短期波动对就业的影响,促进高质量充分就业。建立灵敏的就业监测与预警机制,强化就业目标制度安排。其次,强化中小企业在就业市场中的支柱作用。中小企业贡献了我国80%以上的城镇就业,同时根据中国企业创新创业调查2018年课题组统计,中国中小微企业累计提供了6.36亿个就业岗位。为了实现稳就业目标,也要出台扶持中小企业发展的政策,增强中小企业发展韧性,积极发挥中小企业就业促进作用。例如,鼓励金融机构面向吸纳就业人数多、稳岗效果好的中小企业发放贷款,提供定向信贷支持;地方政府对吸纳就业能力较强的中小企业提供专项税收优惠政策;为经营困难但就业带动能力较强的中小企业设立纾困基金等。最后,减轻就业年龄歧视,完善就业法律体系建设。尽管本文研究结果发现政府就业增长目标未显著加剧企业“35岁门槛”招聘行为,但“35岁门槛”问题仍不能忽视。与年龄相关的就业歧视是社会各界最关心的问题,35岁年龄限制被部分企业明确写进招聘信息中,这显著侵害劳动者就业权益。“35岁门槛”也成为近年来两会热词。政府应逐步制定《反就业年龄歧视法》,减少35岁就业门槛现象,探索建立企业用工年龄结构披露制度,让第三方机构发布“企业年龄多样性指数”,对达标企业给予相应政策优惠。地方政府也应积极主动采取措施打破“35岁门槛”,比如对公务员招录就逐步放宽年龄限制,破除35岁报考“红线”,给企业形成示范效应。

参考文献

- 曹春方、邓松林,2022:《政府失业目标调整与就业质量——来自微观企业层面的证据》,《金融研究》第6期。
- 仇童伟、蒋涛,2023:《经济增长目标设定对基层“三保”保障的影响探析》,《中国农村经济》第12期。
- 崔小勇、卢国军、翟颖佳,2024:《促就业与稳增长:养老保险缴费率的视角》,《经济研究》第1期。
- 冯晨、杨健鹏、张静堃、邓敏,2024:《税收预算增长压力下的财富转移与税负不平等》,《经济研究》第5期。
- 龚斌磊、张启正、袁菱苒、马光荣,2023:《财政分权、定向激励与农业增长——以“省直管县”财政体制改革为例》,《管理世界》第7期。
- 谷成、张家楠,2024:《财政分权、审计监督与地方政府回应性——来自市级民生财政支出的经验证据》,《财贸经济》第6期。
- 胡深、吕冰洋,2019:《经济增长目标与土地出让》,《财政研究》第7期。
- 黄勃、李海彤、江萍、雷敬华,2022:《战略联盟、要素流动与企业全要素生产率提升》,《管理世界》第10期。
- 李昊然、刘诗源、康润琦,2023:《普惠金融与小微企业破产风险——来自小微支行设立的准自然实验》,《经济研究》第11期。
- 李晓光,2024:《教育失配经历对企业雇佣决策的影响:来自简历投递实验和在线招聘职位的证据》,《管理世界》第4期。

- 厉以宁、蒋承, 2020:《人力资本释放与深化改革》,《北京大学教育评论》第1期。
- 刘春林、田玲, 2021:《人才政策“背书”能否促进企业创新》,《中国工业经济》第3期。
- 刘贯春、吴佳其、叶永卫、黄馨, 2024:《稳岗补贴、流动性约束与企业劳动力雇佣》,《数量经济技术经济研究》第8期。
- 吕冰洋、张兆强, 2022:《地方政府的多目标治理:事实与规律》,《财经问题研究》第6期。
- 马双、肖翰、李丁、张鹏, 2023:《最低工资与异质性人力资本需求:基于招聘网站数据的研究》,《世界经济》第12期。
- 孙鲲鹏、罗婷、肖星, 2021:《人才政策、研发人员招聘与企业创新》,《经济研究》第8期。
- 唐珏、谢强、赵仁杰、王佳媛, 2023:《基于失业保险的稳就业政策效果研究》,《管理世界》第10期。
- 万海远、朱志凯、张尉、贺伟东, 2024:《住房公积金降费的稳就业效果及其解释》,《管理世界》第4期。
- 王贤彬、陈春秀, 2023:《重点产业政策与制造业就业》,《经济研究》第10期。
- 王竹泉、于小悦、马新啸, 2023:《中国式现代化、公共资源市场化配置与创新驱动发展——来自城市公共资源交易中心设立的经验证据》,《管理世界》第2期。
- 解味、申广军、钟宁桦, 2024:《“稳就业”压力下的企业投资与创新创业》,《经济学(季刊)》第3期。
- 熊家财、杜川, 2024:《经济增长目标与企业人力资本结构优化升级》,《系统工程理论与实践》第12期。
- 徐现祥、刘毓芸, 2017:《经济增长目标管理》,《经济研究》第7期。
- 严成樑、赵扶扬、牛欢, 2024:《环境目标责任制、环境治理与内生经济增长》,《经济研究》第4期。
- 余明桂、王空, 2022:《地方政府债务融资、挤出效应与企业劳动雇佣》,《经济研究》第2期。
- 余泳泽、刘大勇、龚宇, 2019:《过犹不及事缓则圆:地方经济增长目标约束与全要素生产率》,《管理世界》第7期。
- 余泳泽、孙鹏博、宣烨, 2020:《地方政府环境目标约束是否影响了产业转型升级?》,《经济研究》第8期。
- 曾艺、周小昶、冯晨, 2023:《减税激励、供应链溢出与稳就业》,《管理世界》第7期。
- 张广胜、王若男, 2023:《数字经济发展何以赋能农民工高质量就业》,《中国农村经济》第1期。
- 赵颖、鲁元平、王熙、杨国超, 2023:《纳税人身份选择与就业机会——来自全国工商与税务匹配数据的证据》,《经济研究》第9期。
- 郑世林、崔欣、姚宇宇、程飞阳, 2023:《目标驱动创新:来自地方政府工作报告的微观证据》,《世界经济》第8期。
- Arslan, Y., A. Degerli, and G. Kabas, 2025, “Unintended Consequences of Unemployment Insurance Benefits: The Role of Banks”, *Management Science*, 71(4), 2847—2866.
- Bratti, M., M. Conti, and G. Sulis, 2021, “Employment Protection and Firm-Provided Training in Dual Labour Markets”, *Labour Economics*, 69, 101972.
- Chen, J., C. S. Heng, B. C. Y. Tan, and Z. Lin, 2018, “The Distinct Signaling Effects of R&D Subsidy and Non-R&D Subsidy on IPO Performance of IT Entrepreneurial Firms in China”, *Research Policy*, 47(1), 108—120.
- Dodini, S., 2023, “The Spillover Effects of Labor Regulations on the Structure of Earnings and Employment: Evidence from Occupational Licensing”, *Journal of Public Economics*, 225, 104947.
- Doornik, B. V., D. Schoenherr, and J. Skrastins, 2023, “Strategic Formal Layoffs: Unemployment Insurance and Informal Labor Markets”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(1), 292—318.
- Gargano, A., and A. G. Rossi, 2024, “Goal Setting and Saving in the Fintech Era”, *Journal of Finance*, 79(3), 1931—1976.
- Gavoille, N., and A. Zasova, 2023, “What We Pay in the Shadows: Labor Tax Evasion, Minimum Wage Hike and Employment”, *Journal of Public Economics*, 228, 105027.
- Heilmann, S., and O. Melton, 2013, “The Reinvention of Development Planning in China”, *Modern China*, 39(6), 580—628.
- Kuhn, P., and K. Shen, 2023, “What Happens When Employers Can No Longer Discriminate in Job Ads?”, *American Economic Review*, 113(4), 1013—1048.
- Laeven, L., P. McAdam, and A. Popov, 2023, “Credit Shocks, Employment Protection, and Growth: Firm-Level Evidence from Spain”, *Journal of Banking & Finance*, 152, 106850.
- Li, X., C. Liu, X. Weng, and L. A. Zhou, 2019, “Target Setting in Tournaments: Theory and Evidence from China”, *Economic Journal*, 129(623), 2888—2915.
- Locke, E. A., 1968, “Toward a Theory of Task Motivation and Incentives”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 157—189.
- Wei, C., S. Hu, and F. Chen, 2020, “Do Political Connection Disruptions Increase Labor Costs in A Government-Dominated Market? Evidence from Publicly Listed Companies in China”, *Journal of Corporate Finance*, 62, 101554.

Government Employment Growth Targets, Fiscal Expenditure Preferences for Livelihood Protection and the Effect of Stable Employment

WANG Haijun^{a,b}, WU Junqian^a, XIE Kai^c and LIU Yanzhou^a

(a: Institute of Western China Economic Research, Southwestern University of Finance and Economics;

b: China Academy for Rural Development, Zhejiang University;

c: Research Institute of Economics and Management, Southwestern University of Finance and Economics)

Summary: Countries around the world attach great importance to employment. In recent years, the Chinese government has also attached great importance to employment, placing it at the forefront of stability on six key fronts and security in six key areas. However, under the influence of unfavorable domestic and international factors, the employment situation in China becomes more severe and faces considerable pressure. The government's employment growth target is a core employment policy with Chinese characteristics, which is also an assessment indicator for local officials. To expand employment, Chinese governments at all levels announce the target of new urban employment in their government work reports at the beginning of the year as an important employment growth target. Among them, the granting of subsidies is an important tool. Meanwhile, enterprises serve as the key mainstay of employment absorption. Therefore, the question of interest is: Has the raising of employment growth targets by local governments in China promoted increased hiring by enterprises in their jurisdictions? What is the mechanism that causes the above impact? For a long time, the Chinese government's assessment system based on economic growth as the "baton" has led to the distortion of local governments' fiscal expenditure structure, which emphasizes production and investment rather than livelihood protection, so can the employment growth target provide a certain degree of directional correction to this problem? Can the employment growth target correct this problem to a certain extent?

Given this, this paper constructs a sequential game model from the dual subjects of the government and enterprises to portray the recruitment behavior of enterprises under the pressure of government employment targets and manually collects data on urban new employment targets in 1,967 prefecture-level municipal government work reports from 2014 to 2020 for empirical testing. The results show that the local government's increase in employment growth targets significantly expands enterprises' recruitment. The mechanism test finds that the employment stabilizing effect of government employment growth targets is realized by increasing employment subsidies. Meanwhile, this stabilizing effect is more obvious in areas with initially weaker fiscal expenditure preferences for livelihood protection, and it has corrected the distortion of the local fiscal expenditure structure to a certain extent.

The contribution of this paper is fourfold. First, the existing literature has neglected the impact of the government's employment growth target, the "hand" of the government, on enterprise hiring, and this paper expands the research on the factors influencing enterprise hiring. Second, the existing literature lacks attention to the government's employment growth target, and this paper enriches the literature on employment policy and target management. Third, the existing literature lacks research on the "three guarantees" (guaranteeing people's basic livelihoods, wages, and functioning of society), and this paper supplements the literature in the field of the "three guarantees" by exploring the directional corrective effect of livelihood-based fiscal preferences. Fourth, there is little literature analyzing the strategic recruitment behavior of enterprises, and this paper supplements the relevant research on the recruitment behavior of enterprises.

This study has the following four policy implications. First, continue to implement the employment target responsibility system, increase the weight of employment indicators, improve the differentiated assessment mechanism, and strengthen the construction of employment promotion mechanism for college graduates. Second, strengthen the continuity of employment target design and enhance the expected management of employment targets. Third, deepen the reform of the household registration system, and give full play to the synergistic linkage effect of policies. Fourth, increase the government's counter-cyclical regulation, give full play to the function of small and medium-sized enterprises as employment stabilizers, and alleviate age discrimination in employment.

Keywords: Employment Growth Targets; Fiscal Expenditure Preferences for Livelihood Protection; Employment-Stabilizing Effect

JEL Classification: H11, H83, J23

(责任编辑:邓曲恒)(校对:王红梅)