

中国政府采购能够促进企业就业吗？

——来自制造业企业的经验发现

张国胜 吴晶*

内容提要 通过政府采购的杠杆作用促进就业是国际上的通行做法，那么，中国的政府采购能够作用于现阶段的“稳就业”吗？本文使用世界银行的中国投资环境调查数据，在就业数量与就业质量两个方面，从微观企业层面检验了政府采购的就业效应。研究发现，政府采购明显地促进了就业数量的增加，获得政府采购的企业就业人数增加 6.4%，企业获取政府采购的销售占比每增加 1 个百分点，企业就业人数增加 1.49%；但政府采购促进企业提升就业质量的效应明显偏弱。现阶段中国的“稳就业”需要高度重视政府采购的作用，既要以此促进企业稳定就业数量，又要通过政府采购的全面深化改革不断提升就业质量。

关键词 政府采购 稳就业 就业人数 就业质量

一 引言

党的十九大报告指出，“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业”。2018 年印发的《国务院关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》，强调要综合运用财政和税收等政策促进企业稳定就业^①。从国际

* 张国胜，云南大学发展研究院，电子邮箱：zhangguosheng@ynu.edu.cn；吴晶，云南大学发展研究院，电子邮箱：503898233@qq.com。作者感谢国家自然科学基金项目“我国农业转移人口市民化的社会成本及其分摊机制研究”（14BJY038）和国家自然科学基金重大招标项目“中国经济走势的马克思政治经济学研究”（17ZDA036）的资助。

① 来自中华人民共和国中央人民政府网，《国务院关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》，http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-12/05/content_5345808.htm。

经验来看，政府采购是促进就业的重要政策工具，国家层面的政府采购规模与失业率之间存在明显的“此消彼长”关系，在经济下降周期表现得更为突出（Monacelli et al., 2010）。Holden & Sparman（2018）的研究表明，1960–2007年间，在经济合作与发展组织（OECD）成员国，政府采购规模占国内生产总值（GDP）比重每提升1个百分点，国家层面的失业率会下降2.5‰。那么，中国的政府采购能否成为现阶段企业稳定就业的重要政策工具？在政府采购规模日趋扩张与国内“稳就业”日益严峻的背景下，这是一个具有重要现实意义的问题。

从理论层面来看，政府采购是国家公共支出管理的一个手段，也是重要的财政政策工具，在经济、社会、政治等方面承担着广泛的政策功能（Premchand, 1993；李明等，2016；赵向华，2010）。其基本功能不仅包括提升资金使用效率并最大限度节约财政资金，还包括引导企业行为并使其符合国家的政策性意图（张国胜等，2018）。通过政府采购的杠杆作用引导企业承担就业方面的社会责任，是大多数国家的政策性意图之一，也是发达国家的通行做法（Snider et al., 2013）。以美国为例，其政府采购的重要政策目标就是促进就业。2011年美国颁布的《联邦采购条例》，明确要求企业必须在促进就业机会平等、促进退伍军人就业、不雇佣童工等方面满足相应的条件，才具有参与政府采购招投标的资格^①。2004年欧盟委员会发布的《绿色采购手册》在企业员工培训、工作环境、职业发展等方面也提出明确要求^②。

中国的政府采购起步较晚，是国家利用市场机制来改革公共支出管理的一种强制性制度安排（周超、易卫华，2005）。政府采购已成为中国财政政策的重要组成部分。在早期实践中，政府采购的主要功能是提升资金使用效率，而评价政府采购的绩效标准也主要是财政资金的“节支率”（胡凯等，2013）。伴随政府采购规模的扩张，近年来政府采购的基本功能也日益凸显为引导企业行为及其理性选择，并强调政府采购的全面深化改革要与国家发展战略的调整相适应（于安，2015）。在此背景下，2014年修订的《中华人民共和国政府采购法》明确指出^③，政府采购应“维护国家利益和社会公共利益”“应当有助于实现国家的经济和社会发展政策目标”。政府采购既要满足采

① 来自中国政府采购网，《美国政府采购制度》，http://www.ccgp.gov.cn/wtogpa/zhidu/201310/t20131029_3588886.htm。

② 来自中国政府采购网，《绿色政府采购》，http://www.ccgp.gov.cn/wiki/mcjs/201409/t20140923_4577664.htm。

③ 来自财政法规数据库，《中华人民共和国政府采购法》，http://fgk.mof.gov.cn/law/getOneLawInfoAction.do?law_id=83912。

购双方的基本需求,也要实现公共政策与社会公共利益的“双赢”(唐新科,2009)。创造就业已成为现阶段中国企业最大的社会责任(龙永图,2008)。促进企业承担就业的社会责任需要融入政府采购的强制性制度安排之中,也应成为现阶段中国政府采购的重要政策目标之一。政府采购是连接公共需求与市场供给的重要桥梁,不但能够引导企业行为,而且具有超越私人消费的功效,因而在实践中能将促进企业就业的制度安排转化为企业层面的具体行动(Snyder et al., 2013)。

本文从就业数量与就业质量两个维度考察中国政府采购的就业效应。就业数量着眼于劳动者的充分就业,就业质量着眼于劳动者在工作环境、工资薪酬、社会保护、职业发展等多个方面的“体面劳动”^①。从微观层面来看,更高的就业质量意味着更安全的工作环境、更合理的工作报酬、更稳定的就业机会、更完善的社会保障等。本文使用世界银行2005年、2012年发布的中国投资环境调查(Investment Climate Survey,简称ICS)数据,首先从微观层面检验政府采购是否提升了企业的就业数量;然后进一步以就业能力、就业状况、劳动报酬等指标为基础构建就业质量指数,从而检验政府采购是否提升了企业的就业质量。

本文有以下几项研究发现。其一,中国政府采购能够促进企业扩张就业数量,且其效应明显,因而可以作用于现阶段中国的“稳就业”。分析表明,获得政府采购使得企业就业人数增加了6.4%,企业获取政府采购的销售占比每提高1个百分点,企业就业人数随之增加1.49‰。其二,政府采购与就业质量之间存在稳健的正向关系,但政府采购促进企业提升就业质量的效应并不明显,政府采购的全面深化改革应进一步凸显“诱导企业提升就业质量”的价值取向。

与现有文献相比,本文的创新之处在于以下几个方面。其一,从研究视角来看,尽管现有研究注意到了政府采购能够影响企业就业,但受限于数据,现有文献主要从宏观层面考察政府采购对企业就业的影响,且集中于定性研究。本文使用世界银行ICS2005年和2012年的数据,验证政府采购对企业就业的微观影响。从这个角度来看,本文可能是首篇从微观企业视角考察政府采购与企业就业之间关系的文献。其二,从研究内容来看,本文围绕十九大报告关于“实现更高质量和更充分就业”的要求,将就业数量与就业质量视为不可分割的整体,既检验了政府采购对就业数量的影响,也构建了一个包含就业能力、就业状况、劳动报酬、非货币福利、工作强度等指

^① 体面劳动是国际劳工组织(ILO)提出的一个概念,其核心是劳动者在自由、公平、安全和个人尊严等条件下获得体面的、高效的、可持续的工作。

标的就业质量指数，检验了政府采购对企业就业质量的影响。这弥补了现有研究的不足，为现阶段中国的“稳就业”与政府采购的全面深化改革提供了经验证据。其三，在研究方法上，本文采用工具变量法、倾向值匹配法（PSM）等方法控制了模型的内生性，获得了相对稳健的经验结论，有效地识别了政府采购与企业就业之间的因果特征。

本文余下部分安排如下：第二部分论述了政府采购与企业就业之间的作用机理；第三部分论述了数据来源与计量模型构建；第四部分是政府采购与企业就业数量、就业质量的计量检验；第五部分是稳健性分析；第六部分是结论与政策建议。

二 政府采购与就业之间的作用机理

政府采购对就业的影响体现在宏观、微观两个维度。宏观层面的作用机理主要是提升企业的就业数量，微观层面的作用机理则同时作用于企业的就业数量与就业质量。

（一）宏观层面的作用机理

宏观层面的作用机理主要是增加公共部门就业以及通过乘数效应扩张就业数量。现有研究表明，政府采购的扩张与公共部门就业之间存在明显的正向关系（Pappa, 2009；Linnemann, 2009）。作为财政资金的支出安排与使用导向，政府采购是最重要的财政政策工具（刘京焕等，2013；李明等，2016）。根据凯恩斯的理论逻辑，如果其他条件不变，政府采购的规模扩张意味着投资需求与消费需求的扩张，因而通过乘数效应增加企业的劳动力需求（Keynes, 1936）。尽管政府采购的规模扩张会引发不同程度的通货膨胀和工资上涨，并会削弱就业增长效应甚至有可能抑制企业就业（Blanchard & Galí, 2007）。但相关研究表明，中国财政支出的扩张并没有通过工资、通货膨胀等对就业增长产生明显的抑制作用（牟俊霖、王阳，2017）。反而，二者存在稳健的正向关系（蔡昉等，2004）。从这些逻辑出发，政府采购显然可以通过总需求扩张过程中的乘数效应促进在位企业增加就业数量。

（二）微观层面的作用机理

微观层面的作用机理主要通过最大单一消费者的诱导效应、市场选择功能、强制性规定等作用于企业的就业数量与就业质量。

其一，政府采购通过发挥国内最大单一消费者的诱导作用，具有示范引导企业行为的能力，因而作用于就业数量与就业质量（Robert & Redlick, 2011）。根据国家统计局的数据，中国的政府采购呈现出持续、高速增长的趋势，其中，2017年中国政府采

购规模超过3.2万亿元,分别占全国财政支出和GDP的12.2%和3.9%,约为1998年(中国开始政府采购的第一年)政府采购规模的1529倍^①。大多数国家的政府采购规模超过了其GDP的10%(赖纳·科特尔等,2012)。以欧盟为例,其政府采购规模就占到了GDP的14%(王强,2015)。中国的政府采购在未来还具有持续、快速上升的发展空间,这是一个十分巨大的市场,也是国内最大的单一消费者。有研究表明,政府采购规模巨大且多数流向了企业(李明等,2016)。这就使得政府采购在诱导企业行为选择方面有着无可比拟的优势,不但能激励在位企业稳定就业岗位或创造就业岗位,而且在督促企业强化职业安全、提升劳动者收入等方面有不可替代的作用。

其二,政府采购的一些政策导向具有某种程度的市场选择功能,也能够作用于就业数量与就业质量(张国胜等,2018)。首先,多数国家的政府采购都强调国货优先,如欧盟的《政府采购公共指令》就明确了成员国政府采购的本土化标准,即政府采购的产品与服务必须符合欧盟内部的市场标准与劳动标准(王强,2015)^②。这种要求一方面意味着总需求扩张对就业的带动作用主要集中于国内企业,因而能够扩张在位企业的就业数量;另一方面也意味着企业必须在就业环境、职业安全、工资福利等方面满足严格的劳工标准,因而促使在位企业提升就业质量。其次,政府采购普遍强调促进中小企业发展,在中国也不例外。《中华人民共和国政府采购法》第九条明确要求“促进中小企业发展”。有研究表明,中小企业的就业创造能力远远超过大企业(刘湘丽等,2010)。因而,政府采购向中小企业倾斜越明显,也就意味着扩张企业就业数量的效应越明显。最后,政府采购是促进技术创新的重要手段,政府采购普遍强调通过订购、优先采购等方式扶持企业创新,这有助于依托创新创造就业(胡凯等,2013)。

其三,政府采购能够通过一些强制性规定约束企业行为,从而作用于企业的就业数量与就业质量。首先,从国内外实践来看,这些强制性规定包括退伍军人、残疾人、少数民族劳动力等特定群体的就业规模条件;还包括职业安全标准、缴纳社会保障的良好记录等条件,因而有助于提升在位企业的就业质量。其次是调整政府采购的评审方法。在满足采购需求的前提条件下,政府部门可考虑在综合评标中增

① 来自中华人民共和国财政部网站,《2017年全国政府采购简要情况》, http://gks.mof.gov.cn/zhengfucraigouguanli/201809/t20180930_3033022.html。

② 一般情况下,只有欧盟内部的企业才熟悉并适应这种本土化标准,非欧盟企业很难达到这种苛刻标准。

加企业的就业数量与就业质量等方面的评价因素，从而促进在位企业承担稳定就业的社会责任。

本文认为，中国政府采购不但具有促进企业扩张就业数量的能力，而且能够作用于劳动者的就业能力、工资收入、福利保障、职业安全、职业发展等，因而具有促进企业提升就业质量的能力。据此，本文提出以下两个假设：假设 1，中国政府采购能够促进在位企业扩张就业数量；假设 2，政府采购能够促进在位企业提升就业质量。

三 研究设计

（一）数据来源

本研究使用的数据取自世界银行 2005 年和 2012 年的中国投资环境调查。在 2005 年的调查中，被调查的企业为 12400 家制造业企业，涵盖国民经济行业分类中的全部 30 个制造业大类行业，分布于除中国港澳台和西藏自治区之外的全国其他省份和地级市。由于 ICS2005 年的数据包含 2004 年企业的基本就业情况和企业拥有政府订单比例等政府采购信息，并提供了薪资待遇、社会保障、固定资产、所有制结构等方面的企业信息，因此，本文主要使用 ICS2005 年的数据进行实证分析，并兼顾使用 ICS2012 年的数据进行稳健性分析。

（二）指标构建与变量说明

1. 被解释变量

本研究的被解释变量为企业就业数量和就业质量。借鉴戴觅等（2013）的研究方法，本文采用 2004 年末企业从业人员总数的自然对数（ $\ln emp$ ）作为就业数量的测度指标。

ICS2005 年的调查数据并不包含企业就业质量的直接数据，本文根据就业质量的内涵以及王军和詹韵秋（2018）的研究，将就业质量界定为包括就业能力、劳动报酬、工作时间等因素的综合性指标。据此，本文从 ICS2005 中选择劳动者的就业能力、就业状况、劳动报酬、非货币福利、工作强度等指标，构建企业就业质量指数（ JQI ）。在构建该指数的过程中面临两个问题：指标的选取与合成方法。本文进一步借鉴 Joern et al. (2018) 和 Erhel et al. (2012) 的研究思路，按照指标完整、数据可得、含义明确的原则构建了 5 个维度以及 12 个二级指标的评价体系（表 1）。

表1 标准化的企业就业质量指标体系的统计描述

变量	定义	均值	标准差	最小值	最大值
就业能力	员工受教育程度为大专及以上学历的比例	0.1835	0.1779	0	1
	提供培训与否	0.8740	0.3318	0	1
就业状况	城镇就业比重	0.6984	0.4121	0	1
	合同工就业比重	0.7783	0.2887	0	1
劳动者报酬	员工平均工资	0.0797	0.0566	0	1
	工资增速(较上年)	0.0012	0.0090	0	1
	企业内最高与最低工资差距	0.9667	0.0432	0	1
非货币福利	提供医疗保险与否	0.7023	0.4573	0	1
	提供餐饮与否	0.8276	0.3778	0	1
	提供娱乐设施与否	0.6684	0.4708	0	1
工作强度	每周平均工作时间	0.5326	0.3051	0	1
	每月平均加班时间	0.6912	0.2330	0	1

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

为了测度统一，我们首先对表1中的12个二级指标进行标准化处理，标准化公式如下：

$$x_{if}^{sta} = \frac{(x_{if} - x_{if}^{\min})}{(x_{if}^{\max} - x_{if}^{\min})} \quad (1)$$

式(1)中， x_{if}^{sta} 表示经过标准化处理的企业就业质量指数， i 表示企业， f 表示企业就业质量的12个二级指标， $f=1, 2, 3, \dots, 12$ 。 x_{if}^{\max} 为企业 i 就业质量的第 f 个指标的最大值， x_{if}^{\min} 为企业 i 就业质量的第 f 个指标的最小值。标准化后的值变为从0到1的数值。在就业质量的衡量指标中，合同工就业比例、平均工资收入、享有医疗保险等指标均正向于就业质量，而最高与最低工资差距、每周平均工作时间、每月平均加班时间与就业质量负相关，为了使之与就业质量具有方向一致的测度，用1减去标准化处理后的以上三个指标的数值即为反映工资差距和工作强度的替代指标。

其次，给就业质量的12个二级指标赋予相应的权重进行加总合成5个维度指标，最终合成企业就业质量指数。为了避免主观因素的干扰，参照赖德胜等(2011)和苏丽锋(2013)的研究思路，本文选择算术平均加权法作为“企业就业质量指数”的基本合成方法。为了便于分析解释，用100乘以就业质量指数，得到最终的就业质量综合指数 JQI_i 。

2. 解释变量

本研究的核心解释变量为政府采购。借鉴张国胜等(2018)的研究方法，本文采用“企业是否获取政府订单”(govdum)和“企业拥有政府购买产品比例”(govden)作为政府采购的衡量指标。

控制解释变量包括以下变量^①。首先是企业年龄 (*lnage*)，本文用 2004 年减去企业成立年份之差的自然对数来度量企业年龄。企业在长期生产过程中形成的技术、管理、文化等都会影响就业数量和就业质量。第二个变量是企业资本密集度 (*lnicap*)，本文使用固定资产净额/企业员工数的自然对数来表示企业的资本密集度 (康志勇, 2012)。相对于劳动密集型企业，资本密集型企业更倾向于以机器替代劳动；另外，劳动力市场上供求双方的相互作用导致要素密集度不同的企业员工工资也会有差异，因此要素密集度不同的企业，其数量与质量也存在差异。第三个变量是企业投资 (*lninv*)，本文采用固定资产投资的自然对数来度量企业投资。投资的增长会促进先进前沿技术、机器的引入及相对应劳动力投入的增加，也会促进企业壮大自身规模并实现规模经济，因而也会对就业数量与就业质量产生影响。第四个变量是企业规模 (*lnsale*)，本文采用企业主营业务收入的自然对数衡量企业规模 (曹建安、王春丽, 2007)。企业规模越大，企业越有可能实现规模经济，从而影响就业数量和就业质量。第五个变量是企业员工的平均工资 (*lnwage*)。工资决定理论认为，在其他因素不变的条件下，实际工资与劳动力的需求反方向变动。本文使用员工平均工资的自然对数来度量平均工资。

第六个变量是出口 (*export*)，本文设置出口虚拟变量，“直接或间接出口”为 1，否则为 0 (韩孟孟等, 2016)。“出口学习效应”的存在会提高企业的产品生产效率和效率，进而影响到企业的就业数量和就业质量。第七个变量是产能利用率 (*cu*)，本文采用 ICS2005 年数据中报告的产能利用率指标。产能利用率代表企业生产能力有多少在运转中发挥着实际生产作用，因而也会对就业数量与就业质量产生影响。第八个变量是人力资本 (*train*)，本文采用企业提供培训与否作为企业人力资本的度量指标 (张杰、黄泰岩, 2010)。人力资本反映企业在技能学习、研究开发、公司管理等方面的实力。第九个变量是技术创新 (*rd*)，本文使用研发与否度量技术创新 (马光荣等, 2014)。技术创新对就业具有双重影响，技术在毁灭原有工作岗位的同时也创造了新的工作。此外，技术创新通过影响生产率、生产程序、就业结构和工作环境等继而影响企业的就业质量 (Duhautois et al., 2018)。第十个变量是所有制结构。考虑到企业所有制的差异，本研究加入国有股 (*state*) 和民营股 (*private*) 两个变量。最后，本研究加入了地区 (*region*) 和行业 (*industry*) 控制变量，控制地区、行业固定效应对企业就业数量和就业质量的影响。

① 由于员工平均工资、企业提供培训与否包含在构建企业就业质量指数的 12 个二级指标之内，为了避免内生性问题，本文在企业就业质量的回归中未加入这两个变量。

表 2 主要变量名称、定义及基本统计特征

变量名称	指标名称	定义	均值	最小值	最大值
企业就业数量	lnemp	企业总就业人数取对数	5. 6185	1. 7918	13. 5020
企业就业质量	JQI	企业就业质量指数	59. 2200	8. 5927	88. 2969
政府采购倾向	govdum	企业是否获得政府订单	0. 1543	0	1
政府采购份额	govden	企业获得政府订单比例	0. 0233	0	100
企业年龄	lnage	企业运营年龄取对数	2. 1286	0. 6931	4. 9348
资本密集度	lncap	企业固定资产净额/企业总人数取对数	3. 8912	0	15. 5661
企业投资	lninv	企业固定资产投资总额取对数	5. 5585	0	17. 4307
企业规模	lnsale	企业主营业务收入取对数	10. 9453	2. 3026	18. 4297
企业员工平均工资	lnwage	员工的平均工资取对数	11. 4204	3. 7136	14. 0873
出口与否	export	是否出口	0. 3768	0	1
产能利用率	cu	产能利用率	0. 8284	0	160
人力资本	train	是否给员工提供培训	0. 8740	0	1
技术创新	rd	是否研发	0. 5697	0	1
国有股	state	企业国有股份	0. 1344	0	100
民营股	private	企业民营股份	0. 3844	0	100

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

(三) 模型与方法

根据政府采购在宏观层面、微观层面对企业就业的作用机理，本文从就业数量、就业质量出发，建立了如下线性计量方程：

$$\ln employment_{ijk} = \alpha_0 + \alpha_1 gov_{ijk} + \alpha_2 CV_{ijk} + \varepsilon_{ijk} \quad (2)$$

$$JQI_{ijk} = \beta_0 + \beta_1 gov_{ijk} + \beta_2 CV_{ijk} + \varepsilon_{ijk} \quad (3)$$

式 (2) 中， $\ln employment_{ijk}$ 表示企业总就业人数的自然对数，式 (3) 中， JQI_{ijk} 表示企业就业质量指数， i 、 j 、 k 分别代表企业、行业和地区；核心解释变量 gov 包括企业是否拥有政府采购 ($govdum$) 或拥有政府采购份额 ($govden$)， CV_{ijk} 为控制变量； ε_{ijk} 为随机扰动项。本文以式 (2) 和式 (3) 作为基准模型，考虑到可能存在的变量逆向因果关系、遗漏变量等内生性问题，本文进一步采用工具变量法进行估计。

四 政府采购与企业就业效应的计量检验

(一) 基准回归结果

1. 政府采购对就业数量的影响

以模型 (2) 为基准，本文采用最小二乘法估计政府采购倾向和政府采购份额对企

业就业数量的影响，结果如表 3 所示。表 3 中第（1）列和第（4）列未加入控制变量、未控制城市固定效应和行业固定效应，第（2）列和第（5）列未控制城市固定效应和行业固定效应，第（3）列和第（6）列加入控制变量并控制城市固定效应和行业固定效应；第（1）、（2）、（3）列以政府采购倾向为核心解释变量，第（4）、（5）、（6）列以政府采购份额为核心解释变量。估计结果显示：政府采购倾向和政府采购份额的估计系数均高度显著为正（1% 显著性水平），控制城市固定效应和行业固定效应后，与缺乏政府订单的企业相比，获得政府采购使得企业就业人数增加 6.4%，企业获取政府采购的销售占比每提高 1 个百分点，企业就业人数随之增加 1.49%。这些结论符合现有文献的理论逻辑推导（Ardagna, 2007；Monacelli et al., 2010）。研究表明，政府采购能促进企业增加就业数量，可以成为现阶段中国“稳就业”的政策工具，这证实了本文的假设 1，即中国政府采购能够促进在位企业扩张就业数量。

进一步将上述结论与已有研究进行对比，本文发现，政府采购对企业就业数量的边际影响略低于有关研究利用 OECD 国家数据的研究结论（Holden & Sparman, 2018）。Holden & Sparman（2018）的研究是政府采购对国家层面的就业影响，这包括公共部门与企业部门的就业扩张效应；但本文的研究主要是中国政府采购对企业层面的就业数量影响，不包括公共部门的就业扩张效应。

表 3 政府采购影响企业就业数量的基准回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
政府采购倾向	0.309 *** (0.038)	0.124 *** (0.019)	0.064 *** (0.018)			
政府采购份额				0.005 *** (0.002)	0.003 *** (0.001)	0.002 *** (0.001)
企业年龄		0.199 *** (0.008)	0.189 *** (0.008)		0.200 *** (0.008)	0.189 *** (0.008)
资本密集度		-0.223 *** (0.007)	-0.206 *** (0.008)		-0.222 *** (0.007)	-0.206 *** (0.008)
企业投资		0.052 *** (0.002)	0.046 *** (0.002)		0.052 *** (0.002)	0.046 *** (0.002)
企业规模		0.573 *** (0.006)	0.601 *** (0.006)		0.574 *** (0.006)	0.601 *** (0.006)
企业员工平均工资		-0.430 *** (0.021)	-0.349 *** (0.023)		-0.434 *** (0.021)	-0.350 *** (0.023)
出口		0.269 *** (0.016)	0.249 *** (0.016)		0.269 *** (0.016)	0.250 *** (0.016)
产能利用率		-0.000 (0.000)	-0.001 *** (0.000)		-0.000 (0.000)	-0.001 *** (0.000)

续表

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
技术创新		0.139 *** (0.016)	0.137 *** (0.015)		0.145 *** (0.016)	0.141 *** (0.015)
人力资本		0.105 *** (0.024)	0.095 *** (0.022)		0.107 *** (0.024)	0.096 *** (0.022)
国有股		0.005 *** (0.000)	0.005 *** (0.000)		0.005 *** (0.000)	0.005 *** (0.000)
民营股		-0.001 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)		-0.001 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)
常数	5.571 *** (0.014)	4.103 *** (0.219)	2.318 *** (0.267)	5.607 *** (0.014)	4.142 *** (0.220)	2.328 *** (0.267)
城市虚拟变量	否	否	是	否	否	是
行业虚拟变量	否	否	是	否	否	是
R ²	0.0057	0.7307	0.7712	0.0010	0.7303	0.7711
样本量	12399	12387	12387	12399	12387	12387

注：括号内为稳健标准误；*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著。

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

本研究还有如下发现。首先，企业年龄与就业数量显著正相关，年龄越长的企业，其就业人数越多。第二，资本密集度和就业数量显著负相关，资本密集度越高的企业，资本替代劳动力的趋势越明显。第三，企业投资和就业数量显著正相关，企业投资扩张有助于就业扩张。第四，企业规模和企业就业数量显著正相关，企业规模越大，雇佣的员工数量越多。第五，企业员工平均工资和就业数量显著负相关，员工工资越高，企业可能会采用资本替代劳动以减少雇佣劳动力所带来的支出，验证了工资理论。第六，出口倾向与就业数量显著正相关，表明出口通过扩大海外销售市场增加了企业就业人数。第七，在控制城市固定效应和行业固定效应后，企业产能利用率与就业数量高度负相关，这是由于产能利用率的比值越大，设备利用率越高，对员工的替代效应越大。第八，技术创新与就业数量显著正相关，技术创新通过促进新产品的研发与销售创造了就业岗位。第九，人力资本与就业数量显著正相关。人力资本越高的企业能够迅速壮大自身实力，扩大企业市场份额，进而促进企业就业数量的增加。最后，企业国有股和就业数量显著正相关，民营股和就业数量显著负相关。这与梁永强（2010）的研究结论相一致，其认为企业国有股的比例越高，企业辞退员工的可能性越低，员工的效率也越低，因此需要雇佣的人数越多。

2. 政府采购对就业质量的影响

本文以模型（3）为基准，采用最小二乘法估计政府采购倾向和政府采购份额对企业就业质量的影响，结果如表 4 所示。估计结果显示：政府采购倾向和政府采购份额

的估计系数均高度显著为正（1%显著性水平），这表明中国政府采购与企业就业质量之间存在稳健的正向关系，政府采购可以促进企业就业质量的改善，这与美国的政府采购实践基本一致。该发现证实了本文的假设2，即中国政府采购能够促进在位企业提升就业质量。表4第（3）列和第（6）列显示，控制了城市固定效应和行业固定效应后，与缺乏政府订单的企业相比，获得政府采购使得企业就业质量指数提升了1.171，企业获取政府采购的销售占比每提高1个百分点，企业就业质量指数仅能提升0.034，这表明政府采购在促进企业提升就业质量方面的边际效应明显偏弱。

表4 政府采购影响企业就业质量的基准回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
政府采购倾向	2.491 *** (0.300)	0.948 *** (0.266)	1.171 *** (0.258)			
政府采购份额				0.078 *** (0.010)	0.043 *** (0.008)	0.034 *** (0.008)
企业年龄		0.589 *** (0.115)	0.398 *** (0.115)		0.578 *** (0.115)	0.397 *** (0.115)
资本密集度		1.440 *** (0.091)	1.200 *** (0.091)		1.448 *** (0.091)	1.206 *** (0.091)
企业投资		0.081 *** (0.031)	0.051 * (0.030)		0.078 ** (0.031)	0.049 (0.030)
企业规模		1.631 *** (0.069)	1.640 *** (0.072)		1.640 *** (0.069)	1.654 *** (0.072)
出口		-1.034 *** (0.215)	-0.427 * (0.218)		-1.014 *** (0.215)	-0.415 * (0.218)
产能利用率		-0.020 *** (0.006)	-0.004 (0.006)		-0.020 *** (0.006)	-0.004 (0.006)
技术创新		3.210 *** (0.219)	2.291 *** (0.215)		3.236 *** (0.218)	2.351 *** (0.214)
国有股		0.040 *** (0.003)	0.033 *** (0.003)		0.040 *** (0.003)	0.032 *** (0.003)
民营股		-0.028 *** (0.003)	-0.020 *** (0.003)		-0.027 *** (0.003)	-0.020 *** (0.003)
常数	58.834 *** (0.123)	34.637 *** (0.758)	36.741 *** (1.137)	59.036 *** (0.115)	34.556 *** (0.758)	36.669 *** (1.137)
城市虚拟变量	否	否	是	否	否	是
行业虚拟变量	否	否	是	否	否	是
R ²	0.0052	0.2416	0.3359	0.0039	0.2420	0.3356
样本量	12389	12380	12380	12389	12380	12380

注：括号内为稳健标准误；*、**、*** 分别表示在10%、5%、1%的水平上显著。

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

就控制变量而言,本文有如下发现。首先,企业年龄与就业质量显著正相关。其背后的机制可能是,企业在成立之初更关注利润而非员工的薪酬福利,随着企业进入稳定的发展阶段,会规范员工福利管理制度以积累人力资本。第二,资本密集度与就业质量显著正相关,由于中国劳动力供给大于需求的刚性特征,劳动密集型企业的员工工资会相对低于资本密集型企业的员工工资。第三,企业投资与就业质量显著正相关。投资可以带来企业经营利润的提升,并改善工资和工作环境。第四,企业规模与就业质量显著正相关。由于规模经济的存在,企业规模越大,工资水平、福利待遇等越有可能提升。第五,出口与就业质量显著负相关。出口一方面会提高员工的工资收入,但另一方面,由于出口商品大多为附加值低、技能水平要求低的加工品,劳动力就业技能普遍较低、工作模式不稳定,因此出口并没有改善就业质量。第六,产能利用率与就业质量显著负相关。一般来说,随着产能利用率的提高,工作时间和工作强度会随之提高,如果存在灵活的工资议价机制,工资水平必然也会提升。由于许多非国有企业没有成立相应的劳动议价组织,如工会,所以产能利用率的提升并没有导致就业质量的提升。第七,技术创新与就业质量正相关。技术创新会通过提高生产率、优化生产程序减少工作时间,并通过机器设备的革新改善工作环境,因此有助于提升就业质量。最后,国有股份与就业质量显著正相关,私营企业与就业质量显著负相关。通常情况下,企业国有的比重越多,其员工的福利待遇越好、就业越稳固、工作时间也更合理。

(二) 控制模型内生性

在基准估计模型中,本文虽然通过城市固定效应、行业固定效应控制了地区特定因素和行业特定因素,并进一步从资本密集度、技术创新、所有制结构等方面控制了影响就业人数和就业质量的企业特征,但估计模型仍然有可能在以下两个方面存在内生性问题。一是企业就业数量、就业质量与政府采购之间可能存在逆向因果性。作为被解释变量的就业数量和就业质量可能反过来影响作为核心解释变量的政府采购倾向或政府采购份额。尽管政府公布的数据显示,中国中小企业获得政府采购合同的比重已达到一定规模,但如果考虑到中标的中小企业多为知名品牌厂商的代理销售商,政府采购合同的实际赢家仍然是具有知名品牌的大型企业(杨丽,2012)。这意味着,企业就业数量可能反向影响政府采购。人力资源竞争力直接关系到企业的核心竞争力,因而,能为员工提供高质量就业的企业更易留住人才、吸纳人才、培养人才,人力资本雄厚的企业更有可能发展壮大,也更有可能获得政府订单,这表明企业就业质量与政府采购可能存在逆向因果关系。二是遗漏变量。由于调查问卷提供的数据有限,模型中很可能遗漏了影响企业就业人数和就业质量的其他变量。为了有效识别政府采购

对企业就业数量和就业质量的影响，本文采用工具变量的方法克服由于内生性问题导致的估计偏误。本文借鉴 Fisman & Svensson (2007)、张璇等 (2017) 和邓翔等 (2018) 的方法，使用同一城市的企业政府采购的平均值作为政府采购的工具变量，理由是该变量能够刻画企业所在城市的政府采购程度，与单个企业的政府采购直接相关但与个体企业的就业数量和就业质量不直接相关，满足工具变量所需的相关性和外生性要求。

工具变量的估计结果如表 5 所示。表 5 第 (1) 列、第 (2) 列显示，政府采购倾向和政府采购份额的估计系数均高度显著为正 (1% 显著性水平)，表明政府采购对企业就业数量具有显著的正向影响，且工具变量通过了内生性检验和弱工具变量检验。这说明，在控制核心变量因逆向因果关系和遗漏变量所产生的内生性问题之后，仍然能够证实中国政府采购具有扩张就业数量的作用。表 5 第 (3) 列、第 (4) 列估计结果显示，政府采购倾向和政府采购份额的估计系数均高度显著为正，但对企业提升就业质量的边际影响也极其有限。这再次表明，中国政府采购能够作用于在位企业提升就业质量，但这种正向影响还有很大的改进空间。未来全面深化改革政府采购需要高度关注这方面的问题。

表 5 政府采购影响企业就业数量和就业质量的工具变量估计结果

变量	企业就业数量		企业就业质量	
	(1)	(2)	(3)	(4)
政府采购倾向	0.367*** (0.126)		12.204*** (1.817)	
政府采购份额		0.018*** (0.005)		0.580*** (0.081)
控制变量	是	是	是	是
城市虚拟变量	否	否	否	否
行业虚拟变量	是	是	是	是
R ²	0.752	0.754	0.194	0.107
样本量	12387	12387	12378	12378
第一阶段估计 F 值	25.61 [0.0000]	10.10 [0.0000]	27.49 [0.0000]	10.60 [0.0000]
内生性检验: Durbin-Wu-Hausman F 检验量(p 值)	5.7072 [0.0169]	11.2254 [0.0008]	37.5385 [0.0007]	66.0746 [0.0005]
弱工具变量检验: Cragg-Donald Wald F 统计量	290.941	242.195	295.741	265.994
Stock-Yogo 弱工具变量检验临界值: 10% maximal IV size	16.38	16.38	16.38	16.38

注：括号内为稳健标准误；*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著；因为工具变量与城市虚拟特征高度共线，在估计时仅控制了行业固定效应；企业就业数量回归模型中的控制变量包括企业年龄、资本密集度、企业投资、企业规模、企业员工平均工资、出口、产能利用率、技术创新、人力资本、国有股和民营股等变量；企业就业质量工具变量回归模型中的控制变量包括企业年龄、资本密集度、企业投资、企业规模、出口、产能利用率、技术创新、国有股和民营股等变量。

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

五 稳健性分析

(一) 政府采购对企业就业数量影响的稳健性分析

本部分从倾向值匹配方法、替代政府采购测度指标、更换调查数据三个方面进一步验证政府采购与企业就业数量之间的关系，以确保基本结论的可靠性。

本文借鉴 Rosenbaum & Rubin (1983) 提出的倾向值匹配估计思路，并基于公式 (2) 采用近邻匹配、半径匹配以及核匹配三种方法，进一步识别政府采购对企业就业人数的因果关系。表 6 分别计算了不同匹配方法下“处理组”（有政府采购）和“控制组”（无政府采购）样本对应企业就业人数的平均处理效应 (ATT) 值。如表 6 所示，无论采取何种匹配比例 (1:2 或 1:3)，“处理组”样本均比“控制组”样本对应更高的企业就业人数，且平均处理效应在 1% 统计水平上显著。而在半径匹配模型中，无论采取何种匹配参数标准 ($\varepsilon=0.01$ 或 $\varepsilon=0.02$)，“处理组”样本比“控制组”样本对应的企业就业人数更高，平均处理效应在 1% 统计水平上显著。我们继续采用核匹配计算了“处理组”和“控制组”样本的企业就业数量平均处理效应，仍然发现“处理组”样本比“控制组”样本对应较高的企业就业人数。表 6 说明，即便采用倾向值匹配方法，通过构建缺乏政府采购的反事实渠道，仍然证实中国政府采购能够促进在位企业扩张就业数量，且其效应明显。

表 6 按倾向值匹配方法对应的分组检验

企业就业数量	处理组样本	处理组	控制组样本	控制组	ATT	残差	t 值
近邻匹配 (1:2)	1913	5.8796	10418	5.6864	0.1932 ***	0.0459	4.21
近邻匹配 (1:3)	1913	5.8796	10418	5.7073	0.1723 ***	0.0434	3.97
半径匹配 ($\varepsilon=0.01$)	1913	5.8796	10418	5.7413	0.1383 ***	0.0383	3.61
半径匹配 ($\varepsilon=0.02$)	1913	5.8796	10418	5.7388	0.1408 ***	0.0383	3.68
核匹配	1913	5.8796	10418	5.7123	0.1673 ***	0.0381	4.39

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著。

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

由于国有企业可能兼具部分政府目标和部分执行政府任务的功能（张国胜等，2018），本文将 ICS2005 年数据中“企业产品销售给国有企业比例”的国企采购倾向和采购份额作为政府采购的替换指标，或者将“企业产品销售给国有企业比例”与“企业产品销售给政府比例”加总，构建政府和国企联合采购倾向和采购份额指标，作为政府采购的替代变量，并以同一城市的企业政府采购的平均值作为核心解释变量的工

具变量进一步进行稳健性检验，检验结果如表 7 所示。结果显示，在控制核心变量的内生性问题之后，各类政府采购替换指标的估计系数均为正，具有 1% 的高度显著性水平，工具变量也通过了相关检验。这说明即便替换不同政府采购测度方式，仍然可以得到政府采购能够促进企业扩张就业数量的稳健结论。

表 7 替换政府采购测度指标的工具变量检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
国企采购倾向	0.352 *** (0.122)			
国企采购份额		0.008 *** (0.003)		
政府和国企联合采购倾向			0.325 *** (0.112)	
政府和国企联合采购份额				0.006 *** (0.002)
控制变量	是	是	是	是
城市虚拟变量	否	否	否	否
行业虚拟变量	是	是	是	是
R ²	0.7459	0.7287	0.7483	0.7438
样本量	12388	12387	12388	12387
第一阶段估计 F 值	72.22	74.64	74.94	87.86
内生性检验: Durbin-Wu-Hausman F 检验量 (p 值)	8.1152 [0.0044]	13.4310 [0.0002]	7.5748 [0.0059]	12.5634 [0.0004]
弱工具变量检验: Cragg-Donald Wald F 统计量	183.319	116.970	218.863	237.682
Stock-Yogo 弱工具变量检验临界值: 10% maximal IV size	16.38	16.38	16.38	16.38

注：括号内为稳健标准误；*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著；因为工具变量与城市虚拟特征高度共线，在估计时仅控制了行业固定效应；控制变量包括企业年龄、资本密集度、企业投资、企业规模、企业员工平均工资、出口、产能利用率、技术创新、人力资本、国有股和民营股等变量。

资料来源：根据世界银行 ICS2005 年数据计算得到。

由于 ICS2012 年数据也含有企业就业人数等信息，并调查了“去年企业是否获得或试图获得政府合约”的政府采购虚拟指标 (*V. gov dum*)，本文进一步采用 ICS2012 年数据进行稳健性检验。基于模型 (2) 主要控制变量的选取与测度思路，表 8 为更换数据之后的估计结果。结果显示：政府采购倾向的估计系数均为正，在整体上显著，说明即便更换新的数据，也可以得出中国政府采购能够促进企业扩张就业的结论。这也间接证明，政府采购在不同时期都能成为国家稳定就业的重要政策工具，现阶段中国的“稳就业”需要高度重视政府采购的作用。

表8 更换 ICS2012 年数据的 OLS 检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
政府采购虚拟指标	0.659 *** (0.104)	0.121 * (0.072)	0.138 * (0.076)	0.132 * (0.078)
控制变量	否	是	是	是
城市虚拟变量	否	否	是	是
行业虚拟变量	否	否	否	是
R ²	0.0291	0.6940	0.7178	0.7397
样本量	1636	735	735	735

注：括号内为稳健标准误；*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著；控制变量包括企业年龄、企业规模、企业员工平均工资、出口、人力资本、国有股和民营股等变量。

资料来源：根据 ICS2012 年数据计算得到。

(二) 政府采购对企业就业质量的稳健性分析

由于 ICS2012 年数据未提供非货币福利、工作强度等方面的信息，无法构建企业就业质量指数，故本部分从倾向值匹配方法、替代政府采购测度指标两个方面进行稳健性检验。

表9 为不同匹配方法下企业就业质量的估计结果。从表9 可见，经过近邻匹配一对二匹配后处理组的平均处理效应为 1.0803，在 1% 的水平上显著；采用近邻匹配（1:3）、半径匹配、核匹配的匹配方法，结果均表明“处理组”样本比“控制组”样本对应更高的就业质量，且平均处理效应在 1% 统计水平上显著。这说明，“政府采购能够促进企业提升就业质量”这一结论不会因为匹配方法的改变而发生改变，该结论具有稳健性。

表9 按倾向值匹配方法对应的分组检验

企业就业质量	处理组样本	处理组	控制组样本	控制组	ATT	标准差	t 值
近邻匹配(1:2)	1913	10454	61.3245	60.2441	1.0803 ***	0.3656	2.96
近邻匹配(1:3)	1913	10454	61.3245	60.1294	1.1951 ***	0.3482	3.43
半径匹配($\epsilon=0.01$)	1913	10454	61.3245	60.3885	0.9960 ***	0.3062	3.27
半径匹配($\epsilon=0.02$)	1913	10454	61.3245	60.2813	1.0432 ***	0.3044	3.43
核匹配	1913	10454	61.3245	60.0574	1.2671 ***	0.3031	4.18

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著。

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

同样，将 ICS2005 年数据中“企业产品销售给国有企业比例”的国企采购倾向和采份额作为政府采购的替换指标，或者将“企业产品销售给国有企业比例”与“企业产

品销售给政府比例” 加总后作为政府采购的替代变量，并加入同一城市的企业政府采购的平均值这一工具变量进行稳健性检验。结果如表 10 所示，在控制核心变量的内生性之后，各类政府采购替换指标的估计系数显著为正（1% 显著性水平）。这说明，无论是更换估计方法还是替换核心解释变量测度指标，政府采购促进企业提升就业质量的结论仍然成立。

表 10 替换政府采购测度指标的工具变量检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
国企采购倾向	11.675 *** (1.750)			
国企采购份额		0.256 *** (0.036)		
政府和国企联合采购倾向			10.768 *** (1.588)	
政府和国企联合采购份额				0.182 *** (0.022)
控制变量	是	是	是	是
城市虚拟变量	否	否	否	否
行业虚拟变量	是	是	是	是
R ²	0.2707	0.2749	0.2672	0.2672
样本量	12379	12378	12379	12378
第一阶段估计 F 值	74.61	78.08	77.33	91.58
内生性检验：Durbin-Wu-Hausman F 检验量 (p 值)	33.5222 [0.0000]	61.8806 [0.0000]	31.9843 [0.0000]	99.1605 [0.0000]
弱工具变量检验：Cragg-Donald Wald F 统计量	187.619	130.649	224.691	263.756
Stock-Yogo 弱工具变量检验临界值：10% maximal IV size	16.38	16.38	16.38	16.38

注：括号内为稳健标准误；*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著；因为工具变量与城市虚拟特征高度共线，在估计时仅控制了行业固定效应；控制变量包括企业年龄、资本密集度、企业投资、企业规模、出口、产能利用率、技术创新、国有股和民营股等变量。

资料来源：根据 ICS2005 年数据计算得到。

六 结论与政策建议

本文将政府采购的就业效应分解为就业数量与就业质量两个维度，使用世界银行 2005 年、2012 年发布的中国投资环境调查数据，检验了政府采购对企业就业数量及就业质量的影响。本文有以下几项发现。第一，政府采购能够促进企业扩大就业数量，且效应明显。分析表明，获得政府采购使得企业就业人数增加了 6.4%，企业获取政府采购的销售占比每提高 1 个百分点，企业就业人数会增加 1.49%。第二，政府采购与

企业就业质量之间存在稳健的正向关系，政府采购能够正向作用于企业提升就业质量，但其效应明显偏弱。获得政府采购能促使企业提升就业质量指数 1.171，企业获取政府采购的销售占比每提高 1 个百分点，仅能促使企业提升就业质量指数 0.034。本文的政策含义体现在以下两个方面。

其一，政府采购成为现阶段中国“稳就业”的重要政策选项。伴随财政政策变得更为积极，2019 年中国政府采购的规模扩张将更为明显，促进企业扩张就业的作用也更为突出，政府需要高度重视这种政策效应。在不违反世界贸易组织（WTO）原则的前提下，各级政府要通过政府采购向本国产品、中小企业、创新企业倾斜，最大限度地释放政府采购促进就业的效应；另一方面要强化政府采购的市场选择功能，通过“国内最大单一消费者”的作用促进企业扩张就业并提升就业质量。

其二，政府采购在促进企业提升就业质量方面还有很大的改进空间，其全面深化改革需要与国家发展战略的调整相适应。这需要通过规模效应诱导、市场选择功能、强制性规定等措施，要求企业强化职业安全标准、劳动报酬、社会保险、职业发展等方面的供给，并以此为基础全面提升国内企业的就业质量。

参考文献：

- 蔡昉、都阳、高文书（2004），《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？》，《经济研究》第 9 期，第 18-25 页。
- 曹建安、王春丽（2007），《科技人员与企业规模、绩效的相关性与预测模型》，《科技管理研究》第 5 期，第 72-73 页。
- 戴觅、徐建炜、施炳展（2013），《人民币汇率冲击与制造业就业——来自企业数据的经验证据》，《管理世界》第 11 期，第 14-27 页。
- 邓翔、李双强、李德山（2018），《政府采购、融资约束与企业创新》，《科技进步与对策》第 12 期，第 92-98 页。
- 韩孟孟、袁广达、张三峰（2016），《技术创新与企业就业效应——基于微观企业调查数据的实证分析》，《人口与经济》第 6 期，第 114-124 页。
- 胡凯、蔡红英、吴清（2013），《中国的政府采购促进了技术创新吗？》，《财经研究》第 9 期，第 134-144 页。
- 康志勇（2012），《赶超行为、要素市场扭曲对中国就业的影响——来自微观企业的数

- 据分析》，《中国人口科学》第1期，第60-69页。
- 赖德胜、苏丽锋、孟大虎、李长安（2011），《中国各地区就业质量测算与评价》，《经济理论与经济管理》第11期，第88-99页。
- 赖纳·科特、韦科·兰博、贾根良、陈国涛（2012），《发展中国家为什么不要加入WTO政府采购协议？》，《国外理论动态》第2期，第49-59页。
- 李明、冯强、王明喜（2016），《财政资金误配与企业生产效率——兼论财政支出的有效性》，《管理世界》第5期，第32-45页。
- 梁永强（2010），《FDI流入对中国内资企业就业和工资水平影响的计量分析》，《现代财经（天津财经大学学报）》第5期，第79-85页。
- 刘京焕、张霄、王宝顺（2013），《我国政府采购政策经济功能研究》，《财政研究》第2期，第41-43页。
- 刘湘丽、李平、王钦（2010），《中小企业是创造就业的主力》，《中国劳动》第1期，第12-15页。
- 龙永图（2008），《我国企业在实施国际化战略方面应关注的四个问题——在2007年全国追求卓越大会“国际化战略论坛”上的演讲》，《中国质量》第1期，第17-21页。
- 马光荣、刘明、杨恩艳（2014），《银行授信、信贷紧缩与企业研发》，《金融研究》第7期，第76-93页。
- 车俊霖、王阳（2017），《财政政策、货币政策的就业效应研究——基于要素扩展的向量自回归模型的估计》，《宏观经济研究》第3期，第16-31页。
- 苏丽锋（2013），《我国转型期各地就业质量的测算与决定机制研究》，《经济科学》第4期，第41-53页。
- 唐新科（2009），《政府采购的社会责任》，《中国政府采购》第5期，第78-79页。
- 王军、詹韵秋（2018），《消费升级、产业结构调整的就业效应：质与量的双重考察》，《华东经济管理》第1期，第46-52页。
- 王强（2015），《欧盟政府采购限制措施对我国的启示》，《党政视野》第2期，第48页。
- 杨丽（2012），《政府采购促进中小企业发展的对策研究》，《科学学与科学技术管理》第2期，第131-137页。
- 于安（2015），《权力分离之于政采》，《新理财（政府理财）》第1期，第77页。
- 张国胜、匡慧姝、刘政（2018），《政府采购如何影响产能利用率？——来自中国制造企业的经验发现》，《经济管理》第9期，第41-58页。
- 张杰、黄泰岩（2010），《中国企业的工资变化趋势与决定机制研究》，《中国工业经

- 济》第3期,第42-53页。
- 张璇、刘贝贝、汪婷、李春涛(2017),《信贷寻租、融资约束与企业创新》,《经济研究》第5期,第161-174页。
- 赵向华(2010),《论政府采购的政策功能及其实现》,《兰州大学学报(社会科学版)》第S1期,第10-13页。
- 周超、易卫华(2005),《制度移植与环境适应——政府采购的“珠海模式”及其启示》,《管理世界》第12期,第46-56页。
- Ardagna, Silvia (2007). Fiscal Policy in Unionized Labor Markets. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 31(5), 1498-1534.
- Blanchard, Olivier & Jordi Galí (2007). Real Wage Rigidities and the New Keynesian Model. *Journal of Money, Credit and Banking*, 39(s1), 35-65.
- Duhautois, Richard, Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, Malo Mofakhami, Monika Obersneider, Dominik Postels, José Ignacio Anton, Rafael Muñoz de Bustillo, Fernando Pinto (2018). The Employment and Job Quality Effects of Innovation in France, Germany and Spain: Evidence from Firm-Level Data. *QuInnE Working Paper*, No. 7.
- Erhel, Christine, Mathilde Guergoat-Larivière, Janine Leschke & Andrew Watt (2012). Trends in Job Quality During the Great Recession: A Comparative Approach for the EU. *Document de travail*, No. 161-1.
- Fisman, Raymond & Jakob Svensson (2007). Are Corruption and Taxation Really Harmful to Growth? Firm Level Evidence. *Journal of Development Economics*, 83(1), 63-75.
- Holden, Steinar & Victoria Sparman (2018). Do Government Purchases Affect Unemployment? *The Scandinavian Journal of Economics*, 120(1), 124-158.
- Joern, Block, Christian Fisch & Mirjam van Praag (2018). Quantity and Quality of Jobs by Entrepreneurial Firms. *Oxford Review of Economic Policy*, 34(4), 565-583.
- Keynes, John (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Montana: Kessinger Publishing.
- Linnemann, Ludger (2009). Macroeconomic Effects of Shocks to Public Employment. *Journal of Macroeconomics*, 31(2), 252-267.
- Monacelli, Tommaso, Roberto Perotti & Antonella Trigari (2010). Unemployment Fiscal Multipliers. *Journal of Monetary Economics*, 57(5), 531-553.
- Pappa, Evi (2009). The Effects of Fiscal Shocks on Employment and the Real Wage.

International Economic Review, 50(1), 217 – 244.

Premchand, Arigapudi (1993). *Public Expenditure Management*. Washington, D. C. : International Monetary Fund.

Robert, Barro & Charles Redlick (2011). Macroeconomic Effects from Government Purchases and Taxes. *The Quarterly Journal of Economics*, 126(1), 51 – 102.

Rosenbaum, Paul & Donald Rubin (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70(1), 41 – 55.

Snider, Keith, Barton Halpern, Rene Rendon & Max Kidalov (2013). Corporate Social Responsibility and Public Procurement: How Supplying Government Affects Managerial Orientations. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 19(2), 63 – 72.

Can Government Procurement Promote Employment in China? Evidence from Manufacturing Enterprises

Zhang Guosheng & Wu Jing

(Development Institute, Yunnan University)

Abstract: Promoting employment through the leverage of government procurement is a common practice in most countries of the world. Can government procurement stabilize employment in China? Using the data of China Investment Climate Survey implemented by the World Bank, this paper examines the employment effect of government procurement from the micro-enterprise level, in terms of both employment quantity and quality. This study finds that government procurement has a positive effect of promoting employment in China. Analysis results show that government procurement has increased enterprise employment by 6.4 percent, and the number of employees could increase by 1.49 per thousand, with 1 percent increase in the proportion of sales of the enterprise acquired from government procurement. However, the effect of government procurement in improving the quality of employment is weak. Based on these findings, this paper calls for emphasis on government procurement in stabilizing employment quantity, as well as in improving the quality of employment through deepening the reform concerning government procurement.

Keywords: government procurement, steady employment, employment quantity, employment quality

JEL Classification: H57, J21, J80

(责任编辑：王永浩)