

经管理论与实践探索

最低工资标准、劳动生产率 差异与就业效应研究^{*}

王延中 王国洪

【提 要】本研究以我国大陆 31 个省份 2003~2014 年的数据为样本,运用广义最小二乘法(FGLS)实证研究了最低工资标准对我国体制内和体制外就业人员的影响,并进一步分析了最低工资标准对不同地区、不同劳动生产率就业人员的影响。研究表明,最低工资标准的提高对就业存在一定的负向影响,其中,最低工资标准与体制内人员的就业存在较弱的正向关系,而对体制外人员的就业存在显著的负向影响。我国东、中、西部地区最低工资标准对就业的影响存在较大的差异,东部地区最低工资标准的提高对就业有显著的促进作用,而中、西部地区最低工资标准的提高对就业有显著的抑制作用,其中,西部地区的最低工资标准对就业的抑制作用较大。最低工资标准的就业效应与劳动生产率密切相关。劳动生产率较高的地区,劳动者对最低工资标准的调整较不敏感,最低工资标准的提高对低技能劳动者的就业有轻微的促进作用;劳动生产率较低的地区,劳动者对最低工资标准的调整较为敏感,最低工资标准的提高对低技能劳动者的就业有显著的抑制作用。因此,建议各级政府在制定和调整最低工资标准政策时,应重点调研本地区低技能劳动者的劳动生产率,并综合考虑本地区的经济发展水平、产业结构、劳动力市场状况等因素,以保证最低工资标准与本地区的劳动生产率相适应。

【关键词】最低工资标准 劳动生产率 就业

〔中图分类号〕F224 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1000—2952(2018)01—0033—13

一、引言及文献综述

最低工资制度诞生于 1894 年的新西兰,其主要目标在于保护低技能劳动者获得合理收入的权利。影响最低工资标准的主要因素为劳动生产率、产业结构、劳动力市场的供求状况和劳资双方的

^{*} 本文受到国家社会科学基金重大委托项目(13@zh001)、国家自然科学基金项目(71373152)和中国博士后科学基金项目(2016M591340)的支持。

谈判能力,低技能劳动者的劳动生产率决定了最低工资标准的上限。在完全竞争的劳动力市场条件下,若政府出台的最低工资标准低于市场出清时的工资水平,则企业和低技能劳动者将按市场出清时的工资水平签订就业协议;若政府出台的最低工资标准高于市场出清时的工资水平,则企业会减少对低技能劳动者的雇佣数量,从而导致低技能劳动者失业率的增加和社会总产出的减少。在买方垄断的劳动力市场条件下,若政府出台的最低工资标准低于或等于低技能劳动者的劳动生产率,而高于买方垄断时的工资水平时,最低工资标准不但不会导致低技能劳动者失业率的增加,反而能在一定程度上提高低技能劳动者就业的积极性,以达到促进就业、减少贫困和推动产业结构升级的目标。

自1984年我国承认国际劳工组织制定的最低工资标准以来,我国在实践中不断探索和完善最低工资制度。广东省在1988年首次提出要在经济特区试点最低工资制度,1992年,深圳市和珠海市率先公布当地的最低工资标准。1993年,劳动部颁布《企业最低工资规定》,标志着我国最低工资制度的初步确立。2003年,劳动与社会保障部对最低工资制度进行了修改,出台了《最低工资规定》,要求各省因地制宜地制定最低工资标准,到2006年底,全国均制定了最低工资标准。2012年,《国家人权行动计划(2012—2015年)》对我国最低工资标准的增长率进行了阐述,我国最低工资标准年均增长率要达到13%以上,全国大部分地区的最低工资标准要达到当地平均工资的40%以上。^①政府制定最低工资标准的初衷是为了提高低技能劳动者收入、减少贫困人口数量和缩小贫富差距,但如果最低工资标准与低技能劳动者的劳动生产率不相适应,则可能导致部分低技能劳动者失业,从而使其陷入更加贫困的境地,因此,地方政府根据本地区的实际情况制定科学合理的最低工资标准十分重要。

学术界关于最低工资标准与就业之间关系的研究十分丰富,其主要观点可大致概括为两类:第一类观点大多以竞争性劳动力市场理论为基础,认为最低工资标准的提高将导致就业率下降。Stigler认为,在竞争性劳动力市场条件下,政府制定的最低工资标准会扰乱劳动力市场的均衡,致使劳动力供给大于需求。^② Heckman等认为,最低工资标准对不同就业群体的影响不尽相同,最低工资标准对低技能劳动者群体的就业有显著的抑制作用,对技术稍高的劳动者群体的就业没有影响,且会导致技术稍高的劳动者群体工资上涨。^③ Gindling等对比分析了最低工资标准对覆盖部门和非覆盖部门的影响,研究认为,最低工资标准对覆盖部门的就业存在显著的负向影响,而对非覆盖部门的就业几乎没有影响。^④ Feliciano实证研究了最低工资标准对不同性别人群就业的影响,研究发现,最低工资标准与女性劳动者群体的就业率呈负相关关系。^⑤ Aaronson等利用美国餐饮业数据进行研究,得出最低工资标准上涨将导致低技能劳动者就业率下降的结论。^⑥ Neumark等总结20世纪80年代以来最低工资标准与就业的相关文献,得出85%以上的实证研究支持最低工资标准的提高将抑制就业的结论。^⑦

① 《国家人权行动计划(2012—2015年)》, http://news.xinhuanet.com/2012-06/11/c_112186461.htm, 2017年9月3日。

② Stigler, G., The Economics of Minimum Wage Legislation. *American Economic Review*, Vol 36 (3), 1946, pp 358—365.

③ Heckman, J. and Sedlacek, G., The Impact of Minimum Wage on the Employment and Earnings of Workers in South Carolina. In *Report of the Minimum Wage Study Commission*, 1981, pp 225—272.

④ Gindling, T. H. and Terrell, K., The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market. *William Davidson Institute Working Paper*, No 701, 2004.

⑤ Feliciano, Zadia M., Does the Minimum Wage Affect Employment in Mexico? *Eastern Economic Journal*, Vol 24 (2), 1998, pp 165—180.

⑥ Aaronson, D. and French, E., Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage. *Journal of Labor Economics*, Vol 25 (1), 2007, pp 167—200.

⑦ Neumark D. and Wascher, W., Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research. *NBER Working Paper*, No 12663, 2006.

在国内学术界，平新乔认为我国政府在制定和调整最低工资标准时应保持高度谨慎的态度，最低工资标准的上涨会导致企业用工成本上升，同时可能出现劳动密集型产业向外转移，造成我国部分产业失去比较优势，最终可能引起经济增长放缓和低技能劳动者失业率上升。^① 一些学者运用省级面板数据或行业数据，验证了最低工资标准可能会抑制就业的假设。罗小兰通过实证研究发现，最低工资标准对农民工的就业存在抑制作用，但最低工资标准提升了其他行业的工资水平。^② 杨翠迎等运用空间计量模型研究发现，最低工资标准对我国的就业有轻微的负向影响，其中，最低工资标准对西部地区的就业有显著的负效用，对东、中部地区的就业有一定的正效用。^③ 付文林采用低工资部门的数据研究发现，最低工资标准对低工资部门的就业存在显著的负效应，对中西部欠发达地区就业的负效应更大。^④ 部分学者运用更加微观的企业数据，也得出最低工资标准会抑制就业的结论。丁守海运用企业的微观数据研究得出，最低工资标准的上涨对农民工就业存在负向影响，且负向影响的程度与劳动合同法监管的强度正相关。^⑤ 马双等以我国规模以上制造业企业数据为样本研究发现，最低工资标准的提高将导致规模以上制造业企业雇佣人数减少，同时，也将引起制造业企业员工工资的小幅上涨。^⑥

第二类观点大多以买方垄断的劳动力市场理论或效率工资理论为基础，认为最低工资标准的提高不但不会导致低技能劳动者失业率的增加，反而会促进就业的增长。Cubitt 等通过研究发现，较高的最低工资标准不但可以激励低技能劳动者努力寻找工作，而且可以激励低技能劳动者在工作岗位上提高工作效率和改善自身技能，以实现低技能劳动者生产率的提高，从而实现经济增长和促进就业的双重目标。^⑦ Flinn 基于改进的失业搜寻理论认为，最低工资标准增加了劳动者与企业谈判的筹码，诱使部分低技能劳动者积极进入劳动力市场，从而促进就业率的增长和工资水平的上升。^⑧ Giuliano 利用美国大型零售公司人员的数据分析发现，受最低工资标准影响较大的就业群体多为青少年，而美国自 1996 年以来的最低工资标准增长对青少年的就业有显著的促进作用。^⑨ 在国内学术界，蔡昉认为，我国低技能劳动者已由绝对过剩转变为相对短缺，低技能劳动者可接受的工资标准将逐渐上升，我国的“刘易斯拐点”已经临近，政府应适时上调最低工资标准，以增加低技能劳动者的收入水平。^⑩

综上所述，国内对最低工资标准与就业的关系进行了一定的理论和实证研究，但由于研究假设、研究对象、研究区域、研究时间段、研究方法等不尽相同，得出的研究结论存在一定的差异。从目

① 平新乔：《关注民企劳资关系》，《中国改革》2005 年第 4 期，第 63～64 页。

② 罗小兰：《我国最低工资标准农民工就业效应分析——对全国、地区及行业的实证研究》，《财经研究》2007 年第 11 期，第 114～123 页。

③ 杨翠迎、王国洪：《最低工资标准对就业：是促进，还是抑制？——基于中国省级面板数据的空间计量研究》，《经济管理》2015 年第 3 期，第 12～22 页。

④ 付文林：《最低工资、调整成本与收入分配效应的结构差异》，《中国人口科学》2014 年第 1 期，第 85～95 页。

⑤ 丁守海：《最低工资管制的就业效应分析——兼论〈劳动合同法〉的交互影响》，《中国社会科学》2010 年第 1 期，第 85～102 页。

⑥ 马双、张劼、朱喜：《最低工资对中国就业和工资水平的影响》，《经济研究》2012 年第 5 期，第 132～146 页。

⑦ Cubitt, Robin P. and Heap, S. P. H., Minimum Wage Legislation, Investment and Human Capital. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol 46 (2), 1999, pp 135—157.

⑧ Flinn C., Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates. *Econometrica*, Vol 74 (4), 2006, pp 1013—1062.

⑨ Giuliano L., Minimum Wage Effects on Employment, Substitution, and the Teenage Labor Supply: Evidence from Personnel Data. *Journal of Labor Economics*, Vol 31 (1), 2013, pp 155—194.

⑩ 蔡昉：《人口转变、人口红利与刘易斯转折点》，《经济研究》2010 年第 4 期，第 4～13 页。

前可检索到的文献来看,至少存在以下两个方面的不足:一是数据样本不全,研究结论不具有普遍性。我国实行区域分割的最低工资制度,各地区最低工资标准各不相同,大多数研究仅选择几个地区或几个行业进行研究,使得研究结论不具有普遍性。二是以往的研究大多忽视了劳动生产率这一关键变量。最低工资标准提高的就业效应与劳动生产率密切相关,劳动生产率较高的地区,劳动者对最低工资标准的调整应较不敏感;劳动生产率较低的地区,劳动者对最低工资标准的调整应较为敏感。最低工资标准的调整应与低技能劳动者的劳动生产率相适应。

多年来,我国政府对最低工资标准的制定和调整十分重视,地方政府已把最低工资标准视为调节居民收入分配和提高低技能劳动者收入的重要手段,然而,最低工资标准上涨可能引起的社会问题并未受到相关部门的足够重视。如孙中伟等认为,低技能劳动者的工资对最低工资标准的依赖性较强,有些企业甚至将最低工资标准拆分为基本工资、加班工资和其他补贴发放给低技能劳动者。^①2008~2014年,我国最低工资标准年均增长14.79%,明显快于经济增长的速度,最低工资标准的快速上涨是否科学合理?2014年,我国东、中、西部地区劳动者的平均劳动生产率分别为6.2144万元/年、3.1193万元/年和2.0305万元/年,而东、中、西部地区的平均最低工资标准分别为1.7422万元/年、1.5098万元/年和1.4865万元/年,也就是说,东部地区的劳动生产率分别约为中、西部地区的1.99倍、3.06倍,而最低工资标准仅约为中、西部地区的1.15倍、1.17倍,相对于东、中、西部地区的劳动生产率差距而言,最低工资标准间的差距过小,我国东、中、西部地区的最低工资标准与劳动生产率是否相适应、其对就业是促进还是抑制?对于这些至关重要的问题,政府和学术界均未给出令人满意的答案,而对于这些问题的回答不仅有利于评价最低工资标准对就业的实际影响,同时,对我国政府当前大力推进的收入分配改革、减少贫困和产业结构升级,也具有十分重要的现实意义。

本文在以下几个方面略有贡献:第一,增加了劳动生产率这一关键变量。以往的实证研究遗漏了劳动生产率这一关键变量,其估计结果可能存在一定的偏差。低技能劳动者的劳动产出与劳动生产率直接相关,劳动生产率越高,单位时间内的劳动产出越高。因此,本文提出最低工资标准的就业效应与劳动生产率密切相关,各地区的最低工资标准应与本地区的劳动生产率相适应。第二,数据样本更全,且在参数估计时考虑了组间异方差和组间同期相关问题,使得模型的估计结果更加准确。第三,考虑了地区差异、劳动生产率差异及体制内和体制外的差异。我国东、中、西部地区经济发展水平、产业结构、工资水平等存在较大的差距,东部省份是劳动力净流入的主要区域,西部省份是劳动力净流出主要区域,中部地区的劳动力既有大量的流入也有大量的流出,因此,本文对比分析了最低工资标准对不同地区就业的影响。低技能劳动者的劳动生产率决定了最低工资标准的上限,在不同的劳动生产率条件下,对比分析最低工资标准对就业的影响十分必要。此外,我国体制内就业人员和体制外就业人员的特点存在较大的差别,本文实证分析了最低工资标准对体制内就业人员和体制外就业人员的影响。第四,最低工资标准调整较快,实证研究有必要及时跟进。最低工资标准作为政府的一项公共政策,对低技能劳动者的影响较大。我国最低工资标准调整较为频繁,大部分地区一年调整一次最低工资标准,且上调幅度较大,因此,跟踪研究最低工资标准对就业的影响十分必要。鉴于此,本文在计量模型中增加了劳动生产率这一关键变量,以分省的最低工资标准数据为样本,在实证研究最低工资标准对我国就业影响的基础上,进一步考察了最低工资标

^① 孙中伟、舒玢玢:《最低工资标准与农民工工资——基于珠三角的实证研究》,《管理世界》2011年第8期,第45~56页。

准对体制内外、不同地区、不同劳动生产率就业人员的影响，以期科学制定和调整最低工资标准提供一定的参考。

二、模型设定与指标选择

（一）模型设定

最低工资标准的就业效应主要取决于雇主雇佣低技能劳动者的边际利润是否大于 0。若低技能劳动者的劳动产出大于最低工资标准，则说明雇主雇佣低技能劳动者的边际利润大于 0，社会对低技能劳动者的需求不会减少，即最低工资标准不会对低技能劳动者的就业产生抑制作用；若低技能劳动者的劳动产出小于最低工资标准，则说明雇主雇佣低技能劳动者的边际利润小于 0，雇主将减少雇佣低技能劳动者，从而造成最低工资标准对低技能劳动者就业的抑制作用。低技能劳动者的劳动产出与劳动生产率直接相关，劳动生产率越高，单位时间内的劳动产出越高。为了使模型更加接近现实，本文除了控制劳动生产率、地区产业结构和在职职工平均工资以外，还对可能影响就业的经济发展水平、居民受教育程度、进出口贸易总额等变量进行了控制，具体模型设定如下：

$$Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 MINWAGE_{it} + \beta X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中， Y_{it} 表示第 i 省第 t 年的就业人数， $MINWAGE_{it}$ 表示第 i 省第 t 年的最低工资标准， X_{it} 为控制变量，具体包括劳动生产率、地区产业结构、在职职工平均工资、地区 GDP、人均 GDP、人均固定资产投资、受教育程度和进出口贸易总额， ε_{it} 为服从正态分布的随机扰动项。

（二）指标选择

1. 就业人数

本文选择的被解释变量为就业人数，最低工资标准对不同技能的劳动者群体有着不同的影响，其对低技能劳动者群体的影响较大，对高技能劳动者群体的影响相对较小。最低工资标准对体制内人员和体制外人员就业的影响也不尽相同，最低工资标准对体制内人员就业的影响应相对较小，对体制外人员就业的影响应相对较大。体制内就业人员指在国家机关、事业单位、社会团体及国有企业中就业的全部人员，本文以《中国统计年鉴》中的城镇单位就业人员数量来计量；体制外就业人员数量以《中国统计年鉴》中的私营企业和个体就业人员数量来计量；本文的就业人员总数用体制内就业人员数量和体制外就业人员数量的总和来表示。

2. 最低工资标准

古典经济学理论在劳动力市场是有效的假设下，提出最低工资标准的提高将导致失业率的上升。但在现实世界中，劳动力市场往往是不完善的，鉴于劳资双方信息的不对称性、议价能力的不对等性和劳动者理性的有限性，政府通常会制定最低工资标准来保障低技能劳动者的合法权利。^① 合理的最低工资标准有利于增进劳动者就业的积极性，有利于提高低技能劳动者的收入水平，缩小不同劳动者群体之间的收入差距。但如果最低工资标准与低技能劳动者的劳动生产率不相匹配，则会导致雇主减少对低技能劳动者的雇佣，从而造成社会失业率上升和经济增长放缓。我国实行区域分割的最低工资制度，各省根据本地区的实际情况自行确定最低工资标准，省内各地区往往也采用不同档次的最低工资标准。省会城市经济发展水平相对较高，吸收的低技能劳动者群体规模最大，为了数据的可比性，本文在实证研究中用省会城市最高档的最低工资标准代表该省的最低工资标准。

^① 王国洪、杨翠迎：《我国最低工资标准的影响因素研究》，《现代管理科学》2015 年第 1 期，第 27～29 页。

3. 控制变量

除了最低工资标准会对低技能劳动者的就业产生影响外,劳动生产率、地区产业结构、在职职工平均工资、人均 GDP 等相关因素也会对劳动者的就业行为产生影响。此外,从理论上而言,最低工资标准的就业效应受政策执行强度的影响较大,最低工资标准政策监管越严,其可能对就业的挤出效应越大。本文从时间维度对最低工资标准政策的执行强度进行了检验,发现最低工资标准政策的执行强度在各年度并无显著差别;从横向来看,并无明显证据表明各省执行最低工资标准政策的刚性存在差别。因此,本文假定各地区各年度均严格执行最低工资标准。最低工资标准仅对非农就业有约束作用,故本文用非农产业的劳动生产率代表地区劳动生产率水平,非农产业的劳动生产率 = (非农产业的产值 - 非农产业的固定资产投资) / 非农产业的就业人数。根据配第·克拉克的产业结构理论,随着经济社会的发展,第二、三产业所占的比重会逐渐提高,第一产业的比重会逐渐降低。本文借鉴李逢春^①关于产业结构测度的方法来测度我国各地区的产业结构指数,产业结构指数 = $1 * \text{第一产业所占的比重} + 2 * \text{第二产业所占的比重} + 3 * \text{第三产业所占的比重}$ 。

本文选取 2003~2014 年我国大陆 31 个省份的相关数据作为样本,除最低工资标准数据根据各地方政府公布的相关文件整理外,其他数据均来源于历年的《中国统计年鉴》和《中国人口和就业统计年鉴》。各主要变量的描述性统计见表 1。

表 1 各主要变量的描述性统计

变量名	观测值	平均值	最小值	最大值	标准差
就业人数 (TEM): 万人	372	927.89	29.20	4500.05	723.69
城镇单位就业人员数 (UEM): 万人	372	432.97	17.40	1973.28	295.16
私营企业和个体就业人员数 (PEEM): 万人	372	494.93	11.80	2615.44	448.64
最低工资标准 (MINWAGE): 元	372	791.48	250.00	1820.00	327.61
劳动生产率 (NLBP): 万元/年	372	3.7961	-4.2843	12.3147	2.8503
地区产业结构 (INDSTR)	372	2.2936	2.0690	2.7720	0.1202
在职职工平均工资 (AWAGE): 元	372	31932	10397	102268	16098
人均 GDP (PGDP): 元	372	29283	3701	105231	20325
地区 GDP (GDP): 亿元	372	12289	185	67810	12071
人均固定资产投资 (PTIFA): 元	372	17913	1897	70227	13140
受教育程度 (EDU): %	372	8.99	0.82	41.21	5.97
进出口贸易总额 (IE): 亿元	372	8350	16	109000	16300

三、实证分析

(一) 基于全样本、体制内和体制外的实证分析

考虑到式 (1) 的模型结构和数据来源,为了避免组间同期相关和组间异方差问题,本文将运用

^① 李逢春:《对外直接投资的母国产业升级效应——来自中国省际面板的实证研究》,《国际贸易问题》2012 年第 6 期,第 124~134 页。

广义最小二乘法 (FGLS) 对模型进行估计。检验模型是否存在多重共线性的一个方法是计算方差膨胀因子, 方差膨胀因子越大, 说明多重共线性问题越严重。经过检验, 模型的方差膨胀因子为 13.73, 大于经验值 10, 即模型存在较为严重的多重共线性, 且其多重共线性主要与人均 GDP 有关; 当从模型中去除人均 GDP 变量时, 各变量的方差膨胀因子均小于 10, 即变量间的多重共线性问题被控制在合理的范围内。由于人均 GDP 并非本文研究的关键变量, 且其并不影响最低工资标准与劳动生产率这两个关键变量的显著性, 故可以不对模型进行处理。模型的估计结果如表 2 所示。

从全国来看, 我国的最低工资标准与就业存在负相关关系, 这表明我国近年来最低工资标准调整过快, 社会雇佣低技能劳动者的边际利润小于零, 从而造成最低工资标准对低技能劳动者的就业存在一定的抑制作用。为了进一步研究最低工资标准对不同就业群体的影响, 考虑到我国体制内人员和体制外人员就业特点的差异, 本文接下来考察最低工资标准对体制内就业人员和体制外就业人员的影响。从实证结果来看, 我国最低工资标准对体制内就业人员和体制外就业人员的影响存在较大差异, 最低工资标准的提高对体制内人员的就业存在一定的促进作用, 而对体制外人员的就业存在显著的抑制作用, 这表明我国体制外低技能劳动力市场呈现出竞争性的结构特点。体制内的单位以提供公共服务为主, 一般不具有营利性, 基本不受经济周期的影响, 在体制内就业的人员编制固定、流动性差, 因此, 最低工资标准的提高对体制内就业人员的影响较小; 体制外的单位多以营利为目的, 员工的工资变动直接与个人的劳动生产率和企业经济效益有关, 当政府制定的最低工资标准高于均衡工资水平时, 企业将减少低技能劳动者的雇佣数量, 从而导致低技能劳动者就业量的下降。

表 2 基于全样本、体制内和体制外的实证分析

变量	全国		体制内		体制外	
	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)
MINWAGE	-0.0632* (0.0329)	-0.0135 (0.0291)	0.0394 (0.0347)	0.0619** (0.0312)	-0.2668*** (0.0492)	-0.2182*** (0.0529)
NLABP		-0.0864*** (0.0110)		-0.0655*** (0.0101)		-0.1242*** (0.0201)
INDSTR		2.2694*** (0.1558)		2.9802*** (0.2071)		1.3055*** (0.2705)
AWAGE	0.0281 (0.0332)	-0.1652*** (0.0311)	-0.1969*** (0.0327)	-0.4028*** (0.0351)	0.3251*** (0.0487)	0.1894*** (0.0517)
PGDP	-0.5058*** (0.0416)	-0.4192*** (0.0477)	-0.3897*** (0.0460)	-0.2379*** (0.0560)	-0.6381*** (0.0630)	-0.4674*** (0.0780)
GDP	0.7958*** (0.0118)	0.8793*** (0.0108)	0.7945*** (0.0150)	0.9040*** (0.0130)	0.8294*** (0.0180)	0.8981*** (0.0196)
PTIFA	-0.0600** (0.0260)	-0.0979*** (0.0278)	-0.1816*** (0.0325)	-0.2323*** (0.0339)	0.0814** (0.0367)	-0.0411 (0.0461)
EDU	0.1635*** (0.0199)	0.1199*** (0.0157)	0.2269*** (0.0208)	0.1543*** (0.0211)	0.0987*** (0.0268)	0.0441 (0.0290)
IE	0.1134*** (0.0098)	0.0724*** (0.0087)	0.0866*** (0.0121)	0.0167 (0.0112)	0.1244*** (0.0158)	0.0994*** (0.0153)

续表

变量	全国		体制内		体制外	
	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)
常数项	3.7002*** (0.2210)	2.8982*** (0.1871)	5.2269*** (0.2418)	3.7541*** (0.2459)	0.6468** (0.3277)	-0.1154 (0.3541)
Wald 检验	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LM 检验	0.0000	0.0024	0.0000	0.0000	0.0000	0.9736
样本量	372	372	372	372	372	372

注：(1) 用 Wald 检验组间是否存在异方差，用 LM 检验组间是否存在同期相关。(2) 括号内数值为估计系数对应的标准误。

(3) ***、**、* 分别表示通过了 1%、5%、10% 的显著性水平检验。表 3、表 4 同。

劳动生产率变量的回归系数显著为负。劳动生产率的提高对就业的影响是双向的，一方面，劳动生产率的提高意味着社会必要劳动时间的减少，从而导致社会对劳动力需求总量的减少；另一方面，劳动生产率的提高有利于企业国际贸易中取得竞争优势，从而促进经济的快速增长、就业率的上升和人民生活水平的不断提高。从全国、体制内和体制外来看，产业结构升级对就业均存在显著的促进作用，这与我国的国情相符。我国第一产业的劳动生产率相对较低，第二、三产业的劳动生产率相对较高，随着我国第二、三产业的快速发展，吸引了大量的农村剩余劳动力到第二、三产业就业。近年来，我国第一产业试图改变传统的小规模粗放经营模式，通过规模化和产业化的方式发展第一产业，以提高第一产业的劳动生产率。总的来看，我国第一产业的劳动生产率得到了较大提高，第一产业的从业人员规模大幅下降，原本从事第一产业的部分农村人口转移到了第二、三产业就业。当第一产业和第二、三产业的劳动生产率存在差距时，劳动力将在各产业之间进行转移。我国产业结构升级对劳动者的就业效应显著为正，这表明我国第一产业的劳动生产率与第二、三产业的劳动生产率之间还存在一定的差距，第二、三产业的快速发展吸收了第一产业的部分剩余劳动力。同时，这也在一定程度上反映了我国劳动力市场供给相对较为充足，实际就业量主要取决于市场对劳动力的需求。

在职职工平均工资与就业存在显著的负相关关系。在职职工平均工资是企业劳动投入的重要组成部分，随着在职职工平均工资的上升，企业的用工成本将上涨，在劳动者劳动生产率不变的条件下，企业将减少对劳动者的雇佣数量，从而导致就业量的下降。从体制内和体制外的比较来看，在职职工平均工资对体制内人员的就业存在显著的抑制作用，而对体制外人员的就业存在显著的促进作用，这与经济学相关理论及我国的国情基本相符。当在职职工的平均工资较低时，劳动者倾向于到体制内就业；当在职职工的平均工资较高时，劳动者倾向于到体制外工作，以获取较高的工资收入。在实践中表现为北京、上海、浙江等在职职工平均工资较高地区的劳动者倾向于到体制外就业，以充分发挥自己的才能，从而期望获取较为丰厚的回报；而贵州、云南、甘肃等在职职工平均工资较低地区的劳动者倾向于到体制内就业，以期获得较为稳定的工资收入。

GDP 增长与就业存在显著的正相关关系。这表明在经济繁荣时期，市场对劳动力的需求会增加，就业量也相应增加；在经济萧条时期，市场对劳动力的需求会减少，就业量也相应减少。人均 GDP 的回归系数显著为负数。人均 GDP 的高低代表了当地的经济水平和发展效率，生产效率的快速提高减少了社会对劳动力的总需求，即表现为人均 GDP 的增长对就业有一定的抑制作用。我国人均固定资产投资的增加对就业有轻微的抑制作用，这表明我国资本与劳动配置的比例和技术生产率并

不相等，与劳动供给量相比，资本供给量相对较为充足。在现有劳动生产率和工资水平条件下，我国存在资本替代劳动的现象，这进一步说明我国的最低工资标准水平与劳动生产率不匹配。受教育程度的提高对就业有显著的促进作用。在经济发展的初级阶段，劳动者寻找工作的积极性较高，随着受教育程度的提高，劳动者寻找到合适工作机会的机率变大，表现为受教育程度的提高与就业呈正相关关系。受教育程度对体制内人员和体制外人员就业的影响程度不尽相同，从实证结果可以看出，大部分受教育程度较高的劳动者明显倾向于到体制内就业。进出口贸易总额对就业存在显著的正向影响，相对而言，进出口贸易总额的增长对体制外人员就业存在较大的促进作用，而对体制内人员就业的影响较小。

（二）基于东、中、西部地区的实证分析

目前，我国东、中、西部地区在劳动生产率、产业结构、工资水平等方面存在较大差距，东部省份劳动生产率高，产业结构以高端制造业和服务业为主，劳动者的工资水平普遍较高，成为劳动力净流入的主要区域，吸引了大批中、西部地区的劳动者前来就业。中部省份的劳动生产率略低于东部地区，但高于西部地区，其产业结构以第二产业为主，中部地区的劳动力既有大量的流入也有大量的流出。中部地区在吸引部分西部地区劳动力的同时，也流出了部分劳动力到东、西部地区就业。西部地区由于劳动生产率较低、产业结构以第一产业和低端的第二产业为主，劳动者的工资水平相对较低，成为了劳动力的净流出地区。考虑到我国东、中、西部地区的经济发展水平、劳动生产率、产业结构特点等各不相同，最低工资标准对就业的影响可能存在一定的差异，因此，本文接下来分别考察东、中、西部地区最低工资标准对就业的影响（见表3）。

表3 基于东、中、西部地区的实证分析

变量	东部地区		中部地区		西部地区	
	模型（1）	模型（2）	模型（1）	模型（2）	模型（1）	模型（2）
MINWAGE	0.1361** (0.0693)	0.1744*** (0.0592)	-0.0762 (0.0757)	-0.1014* (0.0612)	-0.2640*** (0.0574)	-0.2597*** (0.0555)
NLABP		-0.2053*** (0.0321)		-0.1284*** (0.0198)		-0.0767*** (0.0152)
INDSTR		3.5396*** (0.4278)		1.1440*** (0.4293)		1.8073*** (0.3791)
AWAGE	-0.0504 (0.1192)	-0.4468*** (0.1103)	0.0735 (0.0884)	-0.0945 (0.0957)	-0.0451 (0.0600)	-0.1142** (0.0555)
PGDP	-0.9302*** (0.1638)	-0.1149 (0.1758)	-0.2673*** (0.0822)	0.1469 (0.0984)	-0.5407*** (0.0783)	-0.2324*** (0.0876)
GDP	0.8133*** (0.0363)	0.9302*** (0.0362)	0.7380*** (0.0331)	0.8176*** (0.0309)	0.7569*** (0.0198)	0.7753*** (0.0196)
PTIFA	0.0184 (0.0554)	-0.2779*** (0.0753)	-0.2242*** (0.0593)	-0.3735*** (0.0668)	0.1340** (0.0636)	-0.1267** (0.0641)
EDU	0.4226*** (0.0422)	0.0401 (0.0576)	0.1608*** (0.0556)	0.0271 (0.0528)	0.0611*** (0.0215)	0.0820*** (0.0213)
IE	0.1896*** (0.0344)	0.0541 (0.0364)	0.1235*** (0.0315)	0.0512* (0.0269)	0.1562*** (0.0163)	0.1594*** (0.0169)

续表

变量	东部地区		中部地区		西部地区	
	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)	模型 (1)	模型 (2)
常数项	5.8994*** (0.4602)	1.9071*** (0.6256)	2.8805*** (0.7023)	1.3684** (0.6627)	3.6522*** (0.3767)	2.1944*** (0.4677)
Wald 检验	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LM 检验	0.0118	0.6832	0.0000	0.6113	0.0000	0.8605
样本量	132	132	96	96	144	144

从表 3 可以看出,我国东、中、西部地区最低工资标准对就业的影响存在较大的差异,东部地区最低工资标准的提高对就业有显著的促进作用,而中、西部地区最低工资标准的提高对就业有显著的抑制作用,其中,西部地区最低工资标准的提高对就业的抑制作用较大。其可能的原因,一是东、中、西部地区的劳动生产率存在较大的差异,而最低工资标准之间仅存在较小的差别,从而造成劳动生产率与最低工资标准不相匹配。若低技能劳动者的劳动产出大于企业支付给低技能劳动者的劳动工资,则企业会增加对低技能劳动者的雇佣数量;若低技能劳动者的劳动产出小于企业支付给低技能劳动者的劳动工资,则企业会减少对低技能劳动者的雇佣数量。低技能劳动者的劳动产出与劳动生产率直接相关,劳动生产率越高,单位时间内的劳动产出越高;劳动生产率越低,单位时间内的劳动产出越低。2014 年,我国东、中、西部地区劳动者的平均劳动生产率分别为 6.2144 万元/年、3.1193 万元/年和 2.0305 万元/年,而东、中、西部地区的平均最低工资标准分别为 1.7422 万元/年、1.5098 万元/年和 1.4865 万元/年,由此可以看出,我国东、中、西部地区劳动者的平均劳动生产率与平均最低工资标准之差逐渐减小,造成中、西部地区部分企业雇佣低技能劳动者的边际利润小于 0。二是劳动力出现分层流动。东部地区与中、西部地区的最低工资标准存在一定的差距,中、西部地区有一定技能的劳动者倾向于到东部地区就业,以获得较高水平的工资收入,而中、西部地区劳动技能较低的劳动者倾向于留在本地区就业,从而形成了劳动力分层流动的现象。最低工资标准仅对原本处于最低工资标准以下的低技能劳动者群体产生影响,而对原本处于最低工资标准以上的劳动者群体的影响较小。当东部地区提高最低工资标准时,会及时吸引到与最低工资标准相匹配的劳动力到东部地区就业;而当中、西部地区的最低工资标准上涨过快时,一些劳动生产率较低的劳动者将会被挤出劳动力市场。三是与我国东、中、西部地区的产业结构和经济发展水平相关。总的来看,我国东部地区的经济发展水平较高,其产业结构以高端制造业和服务业为主;中部地区的经济发展水平要略低于东部地区,其产业结构以中端制造业为主;西部地区的经济发展水平较低,其产业结构以低端制造业和初级农业加工为主。与东、中、西部地区的产业结构相对应的劳动力分别为高级技能型人才、中级技能型人才和低技能人才。

(三) 基于不同劳动生产率的实证分析

若低技能劳动者的劳动产出大于最低工资标准,则说明雇主雇佣低技能劳动者的边际利润大于 0,社会对低技能劳动者的需求不会减少,即最低工资标准不会对低技能劳动者的就业行为产生抑制作用;若低技能劳动者的劳动产出小于最低工资标准,则说明雇主雇佣低技能劳动者的边际利润小于 0,雇主将减少雇佣低技能劳动者,从而造成最低工资标准对低技能劳动者就业的抑制作用。即当最低工资标准与低技能劳动者的劳动生产率相适应时,最低工资标准有利于提高低技能劳动者就业的积极性,同时有利于促进低技能劳动者收入的提高;当最低工资标准与低技能劳动者的劳动生产

率不相适应时，最低工资标准将会对低技能劳动者的就业产生抑制作用。从 2003~2014 年各省平均劳动生产率来看，劳动生产率较高的地区依次为上海、广东、天津、北京、江苏、山东、浙江、福建等地，其中上海的劳动生产率为 9.81 万元/年；劳动生产率排在后 10 位的地区为西藏、青海、安徽、宁夏、海南、江西、甘肃等地，其劳动生产率均小于 2.1 万元/年。为了进一步考察在不同的劳动生产率条件下最低工资标准对低技能劳动者就业的影响，本文接下来将劳动生产率大于 3 万元/年的样本分为一组，将劳动生产率小于或等于 3 万元/年的样本分为另一组，然后分别对二组样本数据进行参数估计。具体结果如表 4 所示。

表 4 基于不同劳动生产率的实证分析

变量	劳动生产率大于 3 万元/年			劳动生产率小于或等于 3 万元/年		
	模型 (1)	模型 (2)	模型 (3)	模型 (1)	模型 (2)	模型 (3)
MINWAGE		0.1036* (0.0592)	0.0355 (0.0432)		-0.2025*** (0.0483)	-0.1325*** (0.0452)
NLABP			-0.3301*** (0.0248)			-0.0369*** (0.0123)
INDSTR			2.6265*** (0.3254)			2.5536*** (0.2551)
AWAGE	-0.0494 (0.0739)	-0.1274 (0.0861)	-0.3684*** (0.0682)	-0.2161*** (0.0478)	-0.0941* (0.0519)	-0.1696*** (0.0472)
PGDP	-0.6426*** (0.1124)	-0.6352*** (0.1122)	0.0027 (0.1002)	-0.5118*** (0.0658)	-0.4583*** (0.0670)	-0.2816*** (0.0673)
GDP	0.8502*** (0.0345)	0.8428*** (0.0347)	0.9978*** (0.0295)	0.7849*** (0.0184)	0.7866*** (0.0185)	0.8267*** (0.0175)
PTIFA	-0.0410 (0.0496)	-0.0621 (0.0506)	-0.3550*** (0.0486)	0.0944** (0.0476)	0.0711 (0.0488)	-0.1212*** (0.0446)
EDU	0.3541*** (0.0489)	0.3719*** (0.0500)	0.1308*** (0.0434)	0.0500** (0.0229)	0.0577** (0.0227)	0.0826*** (0.0202)
IE	0.1058*** (0.0198)	0.1126*** (0.0201)	0.0559*** (0.0176)	0.1181*** (0.0161)	0.1297*** (0.0163)	0.1132*** (0.0156)
常数项	5.3946*** (0.5324)	5.6328*** (0.5491)	2.0594*** (0.5006)	4.0917*** (0.3013)	3.6920*** (0.3248)	2.0160*** (0.3501)
Wald 检验	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
LM 检验	0.0000	0.0000	0.1680	0.0000	0.0000	0.0240
样本量	180	180	180	192	192	192

表 4 的回归结果显示，在劳动生产率较高的地区，最低工资标准的提高对低技能劳动者的就业有轻微的促进作用；在劳动生产率较低的地区，最低工资标准的提高对低技能劳动者的就业有显著的抑制作用。这进一步验证了最低工资标准应与低技能劳动者的劳动生产率相适应的假设，即在劳动生产率较高的地区，劳动者对最低工资标准的调整较不敏感，故最低工资标准的适度调整不会对就业产生抑制作用；相反，在劳动生产率较低的地区，劳动者对最低工资标准的调整较为敏感，故

最低工资标准的调整很有可能会对就业产生抑制作用。这说明我国上海、广东、天津、北京等劳动生产率较高地区的最低工资标准相对于竞争性市场均衡工资而言依然偏低,其对当地劳动力市场的约束力不强;而对于西藏、青海、安徽、宁夏等劳动生产率较低的地区而言,最低工资标准明显高于竞争性市场均衡工资水平,从而造成社会对低技能劳动者需求数量的减少。因此,各地区在制定和调整最低工资标准政策时,应重点调研本地区低技能劳动者的劳动生产率,并综合考虑本地区的经济发展水平、产业结构、劳动力市场状况等因素,制定与本地区劳动生产率相适应的最低工资标准。

四、结论与政策启示

本文运用分省的最低工资标准数据,在考察最低工资标准对体制内和体制外就业人员影响的基础上,进一步分析了最低工资标准对不同地区、不同劳动生产率就业人员的影响,研究得出以下结论与政策启示。

第一,最低工资标准的提高对就业存在一定的负向影响,最低工资标准对收入原本处于最低工资标准以上的就业群体并不存在直接的影响,而对收入原本处于最低工资标准以下的低技能劳动者群体会产生直接影响。最低工资标准对体制内就业人员和体制外就业人员的影响存在较大差异,最低工资标准与体制内人员的就业存在较弱的正向关系,而对体制外人员的就业存在显著的负向影响,这表明我国体制外低技能劳动力市场呈现出竞争性的结构特点,最低工资制度对我国低技能劳动力市场形成了一定的扭曲。因此,各级政府在制定和调整最低工资标准政策时,应保持高度谨慎的态度,并加强对低技能劳动者的技能培训,同时,关注体制外低技能劳动力群体的正当诉求,努力为该群体创造就业机会,以避免其出现长期失业的问题。

第二,我国东、中、西部地区最低工资标准对就业的影响存在较大差异,东部地区最低工资标准的提高对就业有显著的促进作用,而中、西部地区最低工资标准的提高对就业有显著的抑制作用,其中,西部地区最低工资标准的提高对就业的抑制作用较大。造成东、中、西部地区最低工资标准对就业影响存在较大差异的原因,一是东、中、西部地区的劳动生产率存在较大差异,而最低工资标准之间仅存在较小差别,从而造成劳动生产率与最低工资标准不相匹配。二是劳动力出现分层流动。东部地区是劳动力的净流入地区;中部地区的劳动力向东、西部地区流动,其中,高技能劳动力倾向于向东部地区流动,低技能劳动力倾向于向西部地区流动;西部地区是劳动力的净流出地区。三是与我国东、中、西部地区的产业结构和经济发展水平相关。东部地区的经济发展水平较高,其产业结构以高端制造业和服务业为主,与之相对应的劳动力多为高级技能型人才;中部地区的经济发展水平要略低于东部地区,其产业结构以中端制造业为主,与之相对应的劳动力多为中级技能型人才;西部地区的经济发展水平较低,其产业结构以低端制造业和初级农业加工为主,与之相对应的劳动力多为低技能人才。因此,中、西部地区应暂缓上调最低工资标准或降低最低工资标准调整的幅度,并积极承接东部地区的产业转移,以防止最低工资标准对就业的挤出效应。

第三,最低工资标准的就业效应与劳动生产率密切相关。在劳动生产率较高的地区,劳动者对最低工资标准的调整较不敏感,故最低工资标准的适度调整不会对就业产生抑制作用;相反,在劳动生产率较低的地区,劳动者对最低工资标准的调整较为敏感,故最低工资标准的过快上涨会对就业产生显著的抑制作用。我国上海、广东、天津、北京等劳动生产率较高地区的最低工资标准相对于竞争性市场均衡工资而言依然偏低,故其对当地劳动力市场的约束力不强;而对于西藏、青海、

安徽、宁夏等劳动生产率较低的地区而言，最低工资标准明显高于竞争性市场均衡工资水平，从而造成社会对低技能劳动者需求数量的减少。因此，各地区在制定和调整最低工资标准政策时，应重点调研本地区低技能劳动者的劳动生产率，并综合考虑本地区的经济发展水平、产业结构、劳动力市场状况等因素，制定与本地区劳动生产率相适应的最低工资标准。

本文作者：王延中是中国社会科学院民族学与人类学研究所研究员、博士生导师；王国洪是中国社会科学院民族学与人类学研究所博士后
责任编辑：任朝旺

Research on the Minimum Wage Growth, Labor Productivity Difference and Employment Effect

Wang Yanzhong Wang Guohong

Abstract: With the 2003—2014 data of China's 31 provinces as the sample, the paper uses generalized least squares method (FGLS) to make an empirical study of the influence of the minimum wage on China's intrasystem and extrasystem employment. It further analyzes the impact of the minimum wage on the employment in different regions and of different labor productivity. The research shows that the minimum wage increase has some negative effects on employment, among which the minimum wage standard has a weak positive relationship with intrasystem employment but a significant negative impact on extrasystem employment. The influence of the minimum wage on employment is very different in the east, middle and west regions of China. The improvement of the minimum wage standard in the eastern region has a significant role in promoting employment, while the minimum wage increase in the middle and western regions has significant inhibitory effect on employment, which is especially prominent in the western region. The employment effect of the minimum wage standard is closely related to labor productivity. In areas with higher net labor productivity, workers are less sensitive to the adjustment of the minimum wage, which slightly improves employment, and in areas with lower net labor productivity, workers are more sensitive to the adjustment of the minimum wage, which significantly checks employment. Therefore, this article suggests that in formulating and adjusting the minimum wage policy, government at all levels should mainly investigate the labor productivity of low skilled workers in the region, and comprehensively consider the regional economic development level, industrial structure, labor market conditions and other factors, to ensure that the minimum wage standard is compatible with the local labor productivity.

Keywords: minimum wage; labor productivity; employment

王延中教授简介

王延中，山东省东平县人，1981~1991年先后在山东师范大学、吉林大学、北京大学读书，分别获得历史学学士、硕士学位和社会学博士学位。1991年7月进入中国社会科学院工作，历任工业经济研究所助理研究员、副研究员和研究员，科研局副局长，社会学研究所党委书记与副所长，监察局局长与中纪委驻中国社会科学院纪检组副组长。2012年8月调至中国社会科学院民族学与人类学研究所工作，担任所长、二级研究员，中国社会科学院研究生院教授、博士生导师，《民族研究》及英文刊《人类学民族学国际学刊》主编，兼任中国民族研究团体联合会会长、中国人类学民族学研究会副会长、中国民族学会执行会长等。



王延中教授当前的研究主要围绕“民族问题”与“社会保障问题”两个重点领域展开。在“民族问题”领域，自2013年起，作为首席专家主持国家社会科学基金特别委托与中国社会科学院哲学社会科学创新工程重大专项课题“21世纪初中国少数民族地区经济社会发展综合调查”。该课题共设立58个县域调查子项目和10余个民族乡村调查子项目，是新世纪以来我国开展的最大规模的民族地区发展和民族问题调查项目之一，已经陆续完成近50部县域田野调研报告和问卷调查分析报告集，截止到2017年底已公开出版20余部著作，发表大量学术论文，报送一批咨询研究报告，在学术界和社会各界产生了广泛影响。王延中教授发表了《铸牢中华民族共同体意识 建设中华民族共同体》《民族学理论与学科建设的若干问题》《民族地区的廉政建设与社会稳定——基于云南、西藏、新疆干部问卷数据的分析》（合著）、《新时代民族地区决胜全面小康社会的进展、问题及对策——基于2013~2016年民族地区经济社会发展问卷调查的分析》（合著）等学术论文；担任主编主持完成2015、2016、2017年度的《中国民族发展报告》（“民族发展蓝皮书”）和第一、二辑《民族发展论坛》，主持完成《民族团结云南经验：“民族团结进步边疆繁荣稳定示范区”调研报告》《中国民族地区全面小康社会建设研究》《民族地区经济社会发展调查与研究》等论著；作为中国社会科学院西藏智库副理事长和国家治理研究智库民族发展研究部负责人，围绕民族理论、民族宗教、新疆西藏、民族地区发展、“一带一路”倡议等问题，开展了大量决策咨询工作。

在“社会保障问题”领域，王延中教授是当代中国社会保障、医疗保障研究领域的知名学者。自20世纪80年代末做以“企业办社会与中国职工生活研究”为题的博士学位论文开始，一直持续开展社会保障问题的调查研究；自2001年创办《中国社会保障发展报告》（“社会保障绿皮书”），至2017年已经连续出版8部，成为该领域权威性系列读物；出版了《中国的劳动与社会保障问题》《中国老年保障体系研究》（合著）、《民族地区社会保障反贫困研究》（合著）和英文专著 *Social Security in China: On the Possibility of Equitable Distribution* 等；发表的《如何保障农民的健康》《建立农村基本医疗保障制度》《中国社会保障收入再分配效应研究——以社会保险为例》（合著）等学术成果引起广泛关注；作为国务院新型农村合作医疗制度评估专家及技术专家组成员、国务院城镇居民医疗保障制度评估专家、国务院深化医药卫生体制改革领导小组专家咨询委员会委员，为新型农村合作医疗制度、医药卫生体制、社会保障制度的发展完善做出了突出贡献。

由于在哲学社会科学领域的贡献与影响，王延中教授先后被中国人民大学等多所高校聘为兼职教授，被中央统战部、国家民委等多个机构聘为决策咨询委员或专家委员，获得国务院政府特殊津贴（2006）、“新世纪百千万人才工程”国家级人选（2007）、全国文化名家暨“四个一批”人才（2015）、国家“万人计划”哲学社会科学领军人才（2016）等奖励和荣誉称号。

（任朝旺）