

Zuidi Gongzi Zhidu
yu Zhongguo Jiuye
Xingbie Chayi

最低工资制度 与中国就业性别差异

刘玉成◎著



中国出版集团

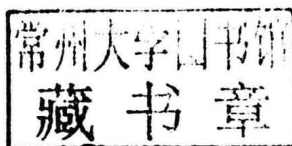


世界图书出版公司

长江大学人文社会科学研究发展基金资助

最低工资制度与中国就业性别差异

刘玉成 著



中国出版集团



世界图书出版公司

图书在版编目(CIP)数据

最低工资制度与中国就业性别差异/刘玉成著.

—广州:世界图书出版广东有限公司,2015.3

ISBN 978-7-5100-9588-7

I. ①最… II. ①刘… III. ①工资制度-研究-中国 ②劳动就业-性别差异-研究-中国 IV. ①F249.24 ②F249.214

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 071483 号

最低工资制度与中国就业性别差异

责任编辑 李汉保

封面设计 牛 力

版式设计 杨 洋

出版发行 世界图书出版广东有限公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

电 话 020-84459702

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

规 格 710mm×1000mm 1/16

印 张 15

字 数 292 千字

版 次 2015 年 4 月第 1 版 2017 年 1 月第 2 次印刷

I S B N 978-7-5100-9588-7/F·0184

定 价 30.00 元

版权所有 翻印必究

作者简介

刘玉成,男,湖北荆门人,长江大学经济学院副教授,经济学博士,主要从事数量经济学、统计学与劳动经济学研究。1994—2010 年于荆楚理工学院从事学报编辑、教学与科研工作,1998—2002 年于湖北大学数学与计算机学院攻读教育学硕士学位,2010—2013 年于武汉大学经济与管理学院攻读经济学博士学位。近年来先后在《Journal of Applied Science》、《International Journal of Applied Mathematics and Statistics》、《经济与管理研究》、《商业经济与管理》、《经济经纬》、《统计与决策》、《武汉金融》等期刊上发表经济学、统计学类论文 30 余篇。



The Minimum Wage System and Gender Difference of Employment of China

Abstract: After nearly 20 years of practice, the minimum wage system has become one of the basic security systems of China. In the process of the increase of the minimum wage, its impacts on the economy and society have gradually emerged. Thus, correctly understanding and evaluating the effects of the minimum wage system will be conducive to the perfection and implementation of the minimum wage system in the future. By reviewing the changes in labour cost in recent years, the author finds that the rise in the minimum wage has become one of the important factors and a powderhose to the rise in the labour cost. When the profits of the enterprises gradually decline, the rise in the labor cost will further squeeze the profit margins of the enterprises, which will inevitably promote the enterprises to change the mode of production and labor demand. So, the pursuit of labor efficiency will lead to the structure contradiction of the employment and, hence, the gender difference of employment enlarges. The main purpose of this book is to explore the inherent relations between the gender difference of employment and the rise in the minimum wage and to identify how well the rise in the minimum wage leads to the gender difference of employment from the perspective of the quantity relationship. In this book, the research contents are as follows:

(1) This book puts forward a new calculation method for the minimum wage standard. The author calculates the minimum wage standard by the weighted average method which considering the adjustment time, the implementation time and the minimum wage bracket. Based on the new minimum wage standard, the author compares the minimum wage standard of different regions. The author also compares the minimum wage standard with the economic development index and the average

wages of different industries of China and the foreign minimum wage standards. The paper thinks that the current minimum wage standard of China is low and still has a passive pressure to further increase.

(2) This book researches the changes of the gender difference of employment. The research shows that the gender difference of employment in China's urban areas reflects a deepening differentiation between regions or between industries. And the gender differences of employment in most industries or areas have expanded. However, the gender differences of employment in most developed countries have tended towards convergence in recent years.

(3) This book explores the theory mechanism of the impact of minimum wage on the gender difference of employment. The paper argues that the rise in the minimum wage will influence the employment through direct effect and indirect effect and the effects on employment are different between male workers and female workers. To the female workers the negative impacts are greater and, hence, the gender difference of employment emerges. The paper further studies the consequences when the rise in the minimum wage leads to the expansion of the gender difference of employment. The paper thinks that, under certain conditions, the negative effect to the male group is much greater than the negative effect to the female group if the male group with discrimination tendency excludes the labor of the female group.

(4) This book studies the crowding-out effect of the rise in the minimum wage to the employment of female workers in China's urban area from the static perspective. The paper thinks that, from the national level, the rise in the minimum wage will cause a negative effect to the gender difference of employment in urban area. This means that some female workers have been crowded-out from the formal employment sectors of urban area and the crowding-out effect mainly reflects a structural contradiction. The research shows that a 1% increase in the minimum wage will cause a decline of 0.00512 percentage in the gender difference of employment and a 1% increase in one year lag of the minimum wage will significantly cause a decline of 0.01083 percentages in the gender difference of employment.

(5) This book studies the influence of the rise in the minimum wage to the employment in China's different industries from the dynamic perspective. The paper argues that the effects of the rise in the minimum wage have differentiated in different industries. The current and lagged effect are opposite, which shows that there exists a self-correction mechanism in the effect of the minimum wage to the gender difference of employment. The research results show that the current effects of the minimum wage to the gender difference of employment are positive in agriculture-forestry-husbandry-fishery industry and extractive industry while the effects in other industries are negative and the lagged effects of one year are negative in agriculture-forestry-husbandry-fishery industry, extractive industry, traffic-transportation-postal service industry while the effects in other industries are positive. But the absolute values of the overall effect in different industries are all small.

Key words: minimum wage standard; gender difference of employment; employment in urban area; panel data model

前言

作为世界上最大的发展中国家,我国历史上曾经一度被认为有取之不尽、用之不竭的劳动资源。我国劳动力市场在市场经济培育下,虽然比以往有了很大改善,但是还远远达不到完善的程度,相当一部分劳动需求者和劳动供给者还游离于这个市场之外,因此劳动力市场还不能完全担当优化资源、配置资源的作用。同时,我国市场经济发展到现在,面临的经济环境相当复杂,不确定因素也非常多,如果单纯依靠市场这只“无形的手”来配置资源是远远不够的,需要市场以外的力量加以干预。最低工资制度就是一个可以加以利用的工具。

我国最低工资制度自 1993 年诞生、1994 年开始实行以来,已经历了二十多年的社会实践,目前最低工资制度已成为我国的基本社会保障制度之一,对我国经济社会产生了巨大而深远的影响,其中,最低工资对就业的影响是一个备受关注的领域,历来受到世界各国研究者的重视。

近年来,随着我国各地最低工资标准的频繁上调,劳动成本上升开始给劳动需求方带来巨大压力,但是目前的最低工资标准和社会平均工资差距依然较大,大部分行业最低工资与平均工资的平均比例还远低于国际公认的 40%~60% 的合理区间,因此对于劳动供给方来说,最低工资标准成为“满意的工资水平”为时尚早。劳动供需双方在工资水平上的博弈进一步加剧了我国的就业结构矛盾,近年来,我国“用工荒”与大学生就业困难并存,大学生就业中存在的性别歧视、学历歧视现象等,就是我国就业结构矛盾的一个体现。从我国的宏观经济发展来看,虽然经济平稳较快增长仍然在拉动劳动需求增长,但劳动需求的结构已经在悄然发生变化。

当重新审视我国的最低工资制度实践历程时,我们注意到,实行最低工资制度

的初期,最低工资连续较快增长的过程正好伴随着我国经济高速发展的过程,劳动力成本上升的压力完全被经济的快速增长所抵消,因此成本上升的压力并没有完全传递到劳动需求上来,表面上看,劳动总需求仍在不断增长、我国的失业率仍然保持平稳且稳中有降,但是当我们从相对微观的角度去考察我国的就业状态时,我们可以发现在我国就业中存在诸多的不和谐因素,比如,近年来在沿海地区频繁出现的民工短缺现象、我国大学生就业面临的困局、就业中普遍存在的歧视现象等,表明我国就业中存在较严重的结构矛盾。特别地,当我国现阶段经济发展逐渐由高速增长向平稳较快增长转型、人口红利逐渐消失时,企业面临成本上升、利润下滑的困境,劳动力成本上升的压力才逐渐在劳动需求层面上反映出来,导致就业市场中的结构矛盾加剧。最低工资标准的变动和这种结构矛盾之间有没有本质的联系、存在着怎样的影响机制、影响程度和方向如何,引起了作者的兴趣,其中就业的性别结构矛盾与最低工资之间的关系是本书中的主要关注对象。

近年来,作者一直致力于研究最低工资、就业、经济增长等方面的问题,本书是在作者已完成的一系列研究基础上写作而成的。本书在写作过程中,对实证所需数据进行了及时更新,大多数数据已更新到2012年,更新之后主要结论并没有较大变化,这表明本书的主要结论是稳健的。同时,本书在研究方法、数据结构和处理、理论分析、模型构建方面进行了较多的创新尝试。例如,在就业性别差异的表达上,区别于国内外其他研究,用男性和女性的相对就业来表示,这样既可以观察就业的性别差异,又可以分析就业的挤出效应;在计量模型构建上,本书引入最低工资的滞后变量,用以分析最低工资对就业性别差异的滞后效应,而国内尚未见类似研究,国外也仅有个别文献关注到了最低工资的滞后效应。本书这样做,不仅可以让读者接触到研究前沿,也有助于开阔研究视野,从理论与实证方面获取较多信息。

另外,在研究和写作过程中,本书也发现了较多有价值的研究选题,但是在现有数据来源和研究手段下本书未能完成,这将对读者进行后续研究产生有益的启发。

本书在写作和出版过程中受到湖北省教育厅人文社科研究一般项目《最低工资标准上涨对湖北省就业结构的影响》和长江大学人文社会科学研究发展基金的资助。在此表示感谢!

刘玉成

2015年2月于湖北荆州

目 录

第一章 引言	(1)
第一节 选题的背景及意义	(1)
第二节 研究动机与目的	(4)
第三节 研究内容与方法	(6)
第四节 研究难点和创新点	(9)
第五节 本书结构安排	(12)
第二章 基本概念和文献综述	(14)
第一节 基本概念的阐释	(14)
第二节 最低工资对就业影响的研究现状	(16)
第三节 最低工资对就业性别差异影响研究综述	(28)
第三章 我国最低工资制度的产生及发展	(35)
第一节 我国最低工资制度诞生的背景	(35)
第二节 我国最低工资标准在各地实施和历年调整情况	(38)
第三节 各地区最低工资标准比较	(47)
第四章 我国就业性别差异状况分析	(65)
第一节 数据来源及行业选择	(67)
第二节 就业性别差异的统计描述	(70)
第三节 就业性别差异的分布特征	(86)
第四节 我国就业性别差异与世界其他国家的比较	(99)
第五节 小结	(103)
第五章 最低工资对就业性别差异影响的理论机制	(107)
第一节 最低工资对就业影响的理论模型评述	(107)
第二节 最低工资对就业性别差异的影响机制:	

基于劳动需求方的分析	(114)
第三节 最低工资上涨导致就业性别差异扩大的成本分析: 基于歧视经济学理论	(120)
第四节 小结	(125)
第六章 最低工资标准上涨对女性就业挤出效应的实证研究	(128)
第一节 问题的提出	(129)
第二节 研究设计	(132)
第三节 基于静态面板数据模型的实证检验	(135)
第四节 小结	(155)
第七章 最低工资对就业性别差异的动态影响	(160)
第一节 引言	(160)
第二节 基于动态面板模型的实证检验	(163)
第三节 小结	(186)
第八章 结论和政策建议	(189)
第一节 本书的研究结论	(189)
第二节 政策建议	(193)
第三节 研究的不足和研究展望	(202)
附录一 《企业最低工资规定》(1993 年)	(204)
附录二 《最低工资规定》(2004 年)	(209)
参考文献	(213)
后记	(228)

第一节 选题的背景及意义

中国最低工资制度诞生的标志是 1993 年 11 月 24 日原劳动部发布的《企业最低工资规定》。该规定对最低工资和最低工资率作出了明确的定义,给出了最低工资、最低工资率的计算方法和调整参考,并规定了最低工资规定的适用范围。该规定的颁布,使我国最低工资标准的制定第一次有法可依,这在一定程度上保护了我国劳动者的合法权益并促进了企业的公平竞争。由于我国初次引入最低工资制度,因此该规定将最低工资的实行范围仅局限于企业单位,带有探索和试行性质。

但是,随着社会主义市场经济的快速发展和最低工资制度的实践,《企业最低工资规定》在实施过程中已经逐步显露出各种不足之处,例如实施范围有限,最低工资标准的制定与社会保险制度、公积金制度等其他制度衔接不畅等,因此劳动和社会保障部于 2004 年 1 月 20 日在《企业最低工资规定》的基础上进行修改和完善,重新颁布了《最低工资规定》,该规定的颁布标志着我国最低工资制度的正式实施和在全社会推行。

从我国实行最低工资制度的历程来看,在 1994—2003 年我国最低工资制度的试行阶段,最低工资对社会各方来说尚属于新生事物,要完全被接纳还需要一个认识、评估直至接受的过程,同时《企业最低工资规定》的执行还不具有强制性,因此大多数地区在执行的过程中经历了观望、犹豫的过程,执行的力度也大打折扣,因此导致实施的过程中存在诸多问题,如有的企业执行监管不力,在包食宿问题上存在分歧,变相延长劳动时间,违规进行加班费用折算等。2004 年以来是最低工资制度得到完善并被社会广泛接受的过程,同时也是最低工资制度对我国各方面的影响逐步显现阶段。例如,虽然最低工资制度的实行保障了低收入群体的利益,缩小了劳动报酬差距,极大地调动了劳动者的积极性,但是不可否认的是,最低工资制度同时也导致了劳动成本的上升,压缩了企业的利润,导致企业对劳动需求的改变,特别是那些劳动密集型、利润率较低、依靠低成本维持运行的企业,影响更为显著。

当前,我国的最低工资制度经历了 20 多年的实践,它已经成为我国的基本保障制度之一,在最低工资标准的逐步提升过程中,它对我国经济和社会的影响逐步显现出来,正确认识和评估最低工资制度的影响,将有利于最低工资制度的完善和未来实施。本书主要关注的是最低工资标准的上升对男性和女性劳动力就业的影响差异。

从我国近年来劳动成本变动来看,最低工资标准的上升是劳动成本上升的重要因素之一,而劳动成本的上升将导致企业劳动需求方式的转型。近年来,大批企业从中国东部沿海城市向内地省份或劳动成本较低的东南亚国家迁移,其中的原因除了土地成本上升、资源紧缺、城市容量有限等因素外,劳动力成本上升也是一个主要因素。我国最低工资标准一般 1~2 年调整一次,1993 年 6 月 1 日上海市率先实施 210 元的月最低工资标准,到 2014 年我国的最低工资标准最高为上海市的 1820 元(4 月 1 日实施),其次为深圳 1808 元、天津 1680 元、北京 1560 元,在 20 余年间我国最低工资标准得到大幅提升,意味着原来极其廉价的劳动力已不复存在,企业感受到了来自劳动成本上涨的巨大压力,对于那些纯粹靠低劳动成本盈利的企业,如果不尽快转变盈利模式,将被市场无情地淘汰,2008 年以来沿海地区出现了企业的倒闭潮已经间接验证了这点。当前我国的就业出现了供需两难的局面,一方面是大学毕业生、结构性失业下岗人员、农村失地农民等群体出现了

就业困难,另一方面却是沿海经济发达地区部分企业面临因用工短缺而出现的“用工荒”。在劳动成本大幅上涨的情况下,东部沿海城市的部分企业已无法招收到足量的工人,由此导致“民工荒”的出现。当然,“民工荒”并不意味着劳动供给短缺,而只是按照以往的较低工资水平已无法将足量的劳动力吸引到生产中,此时企业提高工资、改善劳动福利状况依然可以招收到满足生产需要的劳动力,但是这样做的结果必然是使企业的利润受到较大影响。在近年来企业利润逐渐下滑的背景下,劳动成本的上升,将进一步挤压企业的利润空间,这必然促使企业转变劳动需求方式,追求劳动效率的提升。在这种背景下,女性作为相对弱势群体其就业状况更应受到我们的特别关注。

从世界各国劳动市场来看,男性和女性的差距是客观存在的,这在我国也并不例外。我国现阶段就业中,女性仍然处于就业的相对弱势地位。表面看来,女性劳动者由于其边际产出低于男性劳动者的事实,使得企业面临劳动供给的性别选择时出现有差别的对待。但实际上,女性的就业弱势地位来自于多方面因素的综合作用,如传统习俗、家庭、个体身体素质、生产经验、生产能力、教育经历等的影响,当劳动需求受到冲击时,这些因素更容易被人为放大。

我国近年来劳动成本逐年大幅上升,最低工资标准频繁上调,导致劳动需求受到显著冲击,虽然经济平稳较快增长仍然在拉动劳动需求增长,但劳动需求的结构已经在悄然发生变化。2003年之前,劳动供给处于过剩状态,但2003年以来劳动力价格的持续上涨标志着我国劳动供需进入了一个新的阶段,著名学者蔡昉(2011)断言我国劳动供需进入“刘易斯拐点”^①,在此阶段,劳动供给已不再是单纯的过剩,而是过剩与短缺共存的状态,劳动供需矛盾主要体现为结构矛盾,如年龄结构、技术结构、性别结构、知识结构等。本书主要是对就业的性别结构矛盾进行研究,并关注在最低工资标准频繁上调时,就业的性别结构是否会受到影响、影响的程度和方向如何、在不同行业中这种影响有何差异,从而可以判断在最低工资标准上涨过程中女性是否存在就业被挤出的问题,在此基础上,我们可以从一个侧面对我国最低工资制度实施中存在的问题进行剖析并提出相关政策建议,有利于我国合理使用最低工资工具,为全社会谋福利,并促进我国经济的健康可持续发展。

^① 蔡昉.超越人口红利[M].北京:社会科学文献出版社,2011:15-31.

第二节 研究动机与目的

完全竞争的劳动市场上劳动力的无差别只是一种理想的状态。劳动力在性别、种族、民族、教育经历、年龄等各个方面不可避免地会存在差异,因此劳动力之间的差异是客观存在的。对于就业的性别差异来说,在行业之间、地区之间、国别之间是客观存在的,但是我们要避免的是人为地造成劳动力的有差别对待,即歧视。实际上,就业的性别歧视在我国并非不存在,虽然《劳动法》对就业的性别歧视严格禁止,但是在实际的劳动需求中,对就业的性别歧视正以各种隐性的形式存在,这在当前是一个不能回避的事实。一个重要的事实是,近年来在我国高校毕业生数量屡创新高并遭遇就业困境的同时,女大学生遭受就业歧视现象非常突出^①。当然这并不是一种局部的、偶然的现象,而是我国就业市场中结构矛盾的一个缩影。

当重新审视我国的最低工资制度实践历程时,我们注意到,实行最低工资制度的初期,最低工资连续较快增长的过程正好伴随着我国经济高速发展的过程,劳动力成本上升的压力完全被经济的快速增长所抵消,因此成本上升压力并没有完全传递到劳动需求上来。表面上看,劳动总需求仍在不断增长、我国的失业率仍然保持平稳且稳中有降,但是当我们从相对微观的角度去考察我国的就业状态时,我们可以发现在我国就业中存在诸多的不和谐因素,比如,近年来在沿海地区频繁出现的民工短缺现象、我国大学生就业面临的困局、就业中普遍存在的歧视现象等,表明我国就业中存在较严重的结构矛盾。特别当我国现阶段经济发展逐渐由高速增长向平稳较快增长转型、人口红利逐渐消失时,企业面临成本上升、利润下滑的困境,劳动力成本上升的压力才逐渐在劳动需求层面上反映出来,导致

^① 2012年5月8日以《女生致信500强企业反女性就业歧视盼男性反思》为题的新闻引起社会的广泛关注,使女性就业歧视问题再次受到热议。(http://news.xinhuanet.com/edu/2012-05/08/c_123090615.htm)。

就业市场中的结构矛盾加剧。最低工资标准的变动和这种结构矛盾之间有没有本质的联系、存在着怎样的影响机制、影响程度和方向如何,引起了我们的兴趣,其中就业的性别结构矛盾与最低工资之间的关系是我们在本书中的关注对象。

从我国就业总量中的性别比例来看,1979—1988年,我国城镇女职工人数的年平均增长率为4.9%,比全部职工的年平均增长率高1.27个百分点,导致女性就业的性别比例大幅提高,到1988年时我国女职工占全部职工的比重已经由解放初期的7.5%提高到37.1%^①,表明我国女性的就业地位显著提高。女性就业比例在1991年达到一个短期高点37.79%,经过两年的短暂下降后,1993年比例再次上升,于1997年达到最高点38.77%,在这个过程中,女性就业积极性显著增强,而这有利于改善我国的就业结构矛盾。女性就业比例在1997之后出现了持续的下滑,直到2003年之后才有小幅上升。从1978年以来的整个过程来看,全国从业人员总数持续上升,而职工总数经历了上升→下降→上升的过程,在这个过程中,男性职工在总就业人数中的比例显著高于女性职工。从1978至2004年,男女职工差距经历了持续的缩小,由1978年的8.08%缩小到2004年的3.56%,但2004年至今,这个差距又逐步扩大,由3.56%扩大至4.37%以上,而我国的最低工资制度又恰好在2004年全面实行,表明就业中的性别结构差异出现了阶段性特征。本书关注这种阶段性特征与最低工资制度的实行之间有没有联系,最低工资标准的实行是否影响了男女就业差距、这种影响程度有多大、方向如何。

关于就业的性别比例,世界上并没有一个统一的标准来判断一国的就业性别比例是否合适,但和世界上主要的发达国家和发展中国家相比,我国就业职工中女性的比例明显偏低,显示就业性别结构并不合理。从国际比较上来看,我国女性职工所占比例不仅大大低于一些发达国家,而且比一些发展中国家也低。1996以来,世界主要发展中国家和发达国家的女性职工占比一直保持上升或维持稳定,但我国却一直持续下滑,与其他国家形成鲜明对比。这种情况不得不引起关注,这个不合理的比例究竟由什么原因造成,最低工资的变动是否是其中的原因之一值得我们去探索。

^① 中国妇联.中国妇女统计资料(1949—1989)[M].北京:中国统计出版社,1991.

第三节 研究内容与方法

一、研究内容

本书以探讨我国就业中的性别差异与最低工资标准上涨之间的关系为主线,深入分析了我国最低工资和就业性别差异状况,并进一步探讨了最低工资上涨对不同地区、不同行业就业性别差异的影响。本书的研究内容如下:

(1) 对我国 30 个地区 1996—2013 年的最低工资标准进行分析,在考虑最低工资标准实施时间和物价水平的情况下,对各地最低工资标准进行比较,同时结合行业平均工资水平进行最低工资分析,以探讨最低工资标准的地区差异。

(2) 对我国 30 个地区和 10 个行业的就业性别差异进行分析,探讨就业性别差异的地区分布特征和行业分布特征,同时还比较了我国与世界主要发展中国家和发达国家就业性别差异状况,以此考察我国就业性别差异的演化趋势。

(3) 从劳动需求角度探讨了最低工资对就业性别差异影响的理论机制,阐述了最低工资标准上涨对女性就业的挤出效应,在此基础上对就业性别差异扩大的后果进行分析。

(4) 建立面板计量模型,在大量控制就业影响变量的基础上,分别从静态和动态的角度探讨了最低工资标准上涨对就业性别差异的影响,以期分析最低工资标准上涨对就业性别差异影响的数量关系、地区影响和行业影响,从而为未来最低工资标准调整、就业政策制定和改革提供依据和参考。