



劳动与社会保障博士文库

盛龙飞 著

最低工资的制度逻辑：

基于劳动力的社会成本与策略选择的视角

The Institutional Logics of Minimum Wage in China:
From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice

中国劳动社会保障出版社



The Institutional Logics of Minimum Wage in China: From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice

The Institutional Logics of Minimum Wage in China: From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice

The Institutional Logics of Minimum Wage in China: From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice



劳动与社会保障博士文库

盛龙飞 著

最低工资的制度逻辑：

基于劳动力的社会成本与策略选择的视角

The Institutional logics of Minimum Wage in China:

From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice

The Institutional logics of Minimum Wage in China: From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice
The Institutional logics of Minimum Wage in China: From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice
The Institutional logics of Minimum Wage in China: From the Perspectives of Social Cost of Labor and Strategic Choice

中国劳动社会保障出版社



图书在版编目(CIP)数据

最低工资的制度逻辑：基于劳动力的社会成本与策略选择的视角/盛龙飞著. —北京：中国劳动社会保障出版社，2016
劳动与社会保障博士文库
ISBN 978-7-5167-2634-1

I. ①最… II. ①盛… III. ①工资制度—研究 IV. ①F244.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 198495 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

中青印刷厂印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 5.625 印张 147 千字

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

定价：18.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 50948191

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

前 言

本书探讨了设置最低工资标准的必要性。设置最低工资标准是我国政府采取的一项产业关系调整措施。笔者选取了两个角度，第一个是从矫正劳动力的社会成本的角度展开论述，第二个是从国家所奉行的调整劳资利益分配过程的策略的角度进行论证。笔者首先借助制度经济学家提出的个体劳动者谈判劣势的分析框架以及不完全雇佣合同理论，论证了最低工资标准的作用之一，即设置最低工资标准矫正劳动力的社会成本，维护劳动力市场持续而有效率地运行。随后，笔者从政府调整劳资利益分配关系的策略的角度来论述最低工资标准的作用之二。我国政府调整产业关系的策略可以总结为不鼓励工会采用集体行动的手段表达劳动者的利益诉求，而推行个别劳动关系的调整模式。这样的策略反映在我国政府采取的产业关系政策体系中。最低工资标准是其中的一项重要内容。作为一项产业关系实体规则，最低工资标准直接干预劳资双方之间的利益分配结果。在从理论层面论证了设置最低工资标准的作用之后，笔者分别提出了用于实证

检验的四个研究假设。根据四个研究假设的内容，笔者建立了相应的计量模型，并且分别选取了1998年至2014年的时序数据，以及省际层面的横截面数据，对笔者提出的研究假设进行了检验。检验结果表明，笔者提出的研究假设得到了部分支持。本书各部分内容安排如下：

第1章依次介绍了研究背景和意义，提出了研究的问题，并报告了研究的技术路线和研究的贡献。研究的贡献主要包括从矫正劳动力的社会成本和干预劳资利益分配两个方面论证了最低工资政策的必要性，并进行了实证检验。

第2章是文献综述部分，该部分对最低工资政策相关研究的文献进行了梳理、分类和综述，包括最低工资标准的功能，最低工资标准的决定机制和影响因素，最低工资的效应。

第3章从劳动者个体谈判劣势和雇佣合同不完全两个角度阐释了劳动力社会成本产生的原因。首先论述产生劳动力社会成本的原因之一，即个体劳动者谈判劣势，为论证设置最低工资标准的必要性提供了理论依据。在论述产生劳动力的社会成本的第二个原因时，借助西蒙（Simon，1951）的雇佣关系理论，论述了雇佣合同是不完全的，从而对雇员的工资水平产生影响。在此基础上，从矫正劳动力的社会成本

的角度分析了设置最低工资标准的必要性。第3章得出的研究结论是,作为一项劳动力市场干预政策,设置最低工资标准保障劳动者获得合理的劳动报酬,维持劳动力的再生产,从而矫正劳动力的社会成本,维护劳动力市场持续而有效率的运行。

第4章从国家所奉行的调整劳资利益分配过程的策略的角度来论述最低工资政策的作用之二。本章首先借助寇肯(Kochan)和其同事等美国学者的策略选择理论,提出了我国的产业关系策略矩阵,并且辨识了自我国进入市场经济阶段以来,我国产业关系主体各自采取的产业关系策略的内容。本章特别关注了产业关系矩阵中我国政府的产业关系策略,论述了政府对工会和集体协商的影响。基层工会通过集体协商提高工资率的能力没有充分发挥出来。在我国,工资集体协商还未成为实现劳动力与资本之间的利益分配过程的充分有效手段。在此基础上,本章提出了政府的最低工资决策模型,阐释了最低工资标准具有干预劳资双方利益分配的功能,因而它是产业关系政策中的一项实体规则。第4章的结论如下:我国产业关系调整策略的主要内容是不鼓励工会采用集体行动的手段表达劳动者的利益诉求,重视推行完善个别劳动关系的调整模式。在我国工资集体协商不能充分发

挥作用的情况下，最低工资标准作为一项产业关系实体规则，直接干预劳资双方之间的利益分配结果。

第5章进行了实证检验。这一部分首先根据第3章和第4章的结论相应提出了四个研究假设。研究假设一是“物价水平和消费水平分别是影响最低工资水平的显著因素”。如果最低工资政策是用来矫正劳动力的社会成本的，那么最低工资标准的水平应当可以保障劳动者的基本生活。这是第3章结论的等价条件。研究假设二是“最低工资标准与失业保险金标准、最低生活保障金标准存在长期均衡关系”。这一研究假设旨在考察政府在最低工资标准的调整过程中顾及了最低工资可能对就业存在影响。研究假设三是“最低工资标准通过平均工资影响一般物价水平”。这一研究假设旨在考察最低工资标准是否导致通货膨胀压力进而对设置最低工资标准的初衷造成不利影响。研究假设二和研究假设三的目的在于考察最低工资标准的调整幅度是否合理，即最低工资标准能够保障劳动者的基本生活从而有利于矫正劳动力社会成本，同时保证劳动力的社会成本没有通过失业救济不足或者通货膨胀等渠道产生。研究假设四由五个子命题构成。第一个子命题关注我国东、中、西三个地区之间的最低工资决策系数的差异；第二个子命题关注我国东、中、西三个地区之

间的最低工资增长情况的差异；第三个子命题关注我国《最低工资规定》颁布实施前后，最低工资决策系数是否发生了显著变化；第四个子命题关注《最低工资规定》颁布实施前后最低工资增长情况是否发生了显著变化；第五个子命题关注最低工资标准的利益倾向的影响因素。第5章的检验结果显示，物价水平和消费水平分别与最低工资水平显著相关最低工资标准的利益倾向以及最低工资增长情况在东、中、西三个地区之间存在显著差异，而在《最低工资规定》颁布和实施前后没有显著差异。最低工资标准的利益倾向受到集体劳动争议水平的影响。

第6章对全书内容进行了总结，讨论了研究的局限和不足，并提出了未来的研究方向。本研究的贡献在于从产业关系调整政策的功能视角论证了最低工资标准的必要性。第一，笔者借助制度经济学家提出的个体劳动者谈判劣势的分析框架以及不完全雇佣合同理论，论证了最低工资政策可以保障劳动者获得合理的劳动报酬，维持劳动力的再生产，从而矫正劳动力的社会成本，维护劳动力市场持续而有效率地运行。第二，笔者借鉴策略选择理论的分析框架，提出了我国的产业关系策略选择矩阵，阐明最低工资政策是我国产业关系政策体系中的一项重要内容。笔者使用最低工资决策模

型解释最低工资标准的作用，即作为一项产业关系实体规则，最低工资标准直接干预劳资双方之间的利益分配结果。

由于笔者水平有限，本书的内容还存在许多不足之处，恳请广大读者批评指正。

盛龙飞

2016年5月

目 录

1 导言 /1

1.1 研究背景 /1

1.2 研究问题的提出 /3

1.3 研究范围的界定 /4

1.4 研究的技术路线 /6

1.5 研究方法 /8

1.5.1 文献法 /8

1.5.2 访谈法 /8

1.5.3 计量经济分析 /8

1.6 研究的意义 /8

2 文献综述 /10

2.1 最低工资标准的功能 /10

2.1.1 减少居民贫困和调整收入分配 /10

2.1.2 消除低水平劳工标准 /12

2.1.3 对集体谈判制度的补充 /12

2.1.4 福利政策 /13

2.2 最低工资标准的决定机制和影响因素 /14

2.2.1 最低工资标准的决定机制 /14

2.2.2 最低工资调整的影响因素 /15

- 2.3 最低工资的效应 /17
 - 2.3.1 劳动力市场效应 /17
 - 2.3.2 促进经济增长和提高经济效率 /19
- 3 劳动力的社会成本与最低工资 /21
 - 3.1 社会成本理论的解释 /22
 - 3.1.1 劳动力成本的转嫁 /22
 - 3.1.2 促成劳动力成本转嫁的因素 /24
 - 3.2 产权理论的解释 /28
 - 3.2.1 确定性条件下的劳动合同 /29
 - 3.2.2 不确定性条件下的劳动合同 /32
 - 3.2.3 劳动合同不完全对劳动条件的影响 /37
 - 3.3 最低工资标准矫正劳动力的社会成本 /39
- 4 策略选择与最低工资 /45
 - 4.1 产业关系理论回顾 /45
 - 4.1.1 以邓洛普为代表的产业关系系统理论 /46
 - 4.1.2 产业关系的转型与策略理论 /49
 - 4.1.3 策略选择理论的内容 /53
 - 4.2 我国产业关系系统主体的互动:策略选择理论的应用 /57
 - 4.2.1 我国产业关系系统各主体制定策略的背景 /58
 - 4.2.2 我国产业关系各主体采纳的策略选择的内容 /61
 - 4.3 企业基层工会职能缺位 /69
 - 4.3.1 基层工会角色模糊不清 /69
 - 4.3.2 集体合同制度流于形式 /72
 - 4.4 最低工资标准:一项产业关系实体规则 /76

4.4.1 政府在收入分配中的角色 /76

4.4.2 政府的最低工资决策模型 /78

5 研究假设与实证检验 /81

5.1 我国最低工资政策的情况 /81

5.1.1 我国最低工资政策的发展历程 /81

5.1.2 我国最低工资标准的决定过程 /83

5.1.3 我国最低工资标准的覆盖群体 /84

5.1.4 我国最低工资标准的调整 /85

5.2 最低工资调整的影响因素 /88

5.2.1 研究假设 /88

5.2.2 计量模型 /89

5.2.3 指标说明与数据描述 /90

5.2.4 实证结果及其讨论 /91

5.2.5 进一步分析:最低工资标准与政府就业保障服务
的关系 /96

5.3 最低工资对物价水平的影响 /101

5.3.1 研究假设 /101

5.3.2 计量模型 /105

5.3.3 指标说明与数据描述 /106

5.3.4 初步检验 /107

5.3.5 进一步分析:平均工资发挥作用吗? /111

5.3.6 基于计量结果的讨论 /114

5.4 最低工资决策模型的实证检验 /115

5.4.1 东中西地区最低工资决策斜率的差异 /118

5.4.1.1	计量模型	/118
5.4.1.2	指标说明与数据描述	/118
5.4.1.3	实证结果及其讨论	/119
5.4.2	东中西地区最低工资增长率的差异	/120
5.4.3	2004年前后最低工资决策斜率的差异	/122
5.4.3.1	计量模型	/122
5.4.3.2	指标说明与数据描述	/123
5.4.3.3	实证结果及其讨论	/124
5.4.4	不同时间段最低工资增长率的差异	/127
5.4.4.1	2004年前后最低工资增长率的差异	/127
5.4.4.2	2009年前后最低工资增长率的差异	/128
5.4.5	集体劳动争议对最低工资决策的影响	/130
5.4.5.1	计量模型	/130
5.4.5.2	指标说明与数据描述	/130
5.4.5.3	实证结果及其讨论	/132
6	研究结论、政策建议和研究展望	/138
6.1	研究结论	/138
6.2	基于研究结论的政策建议	/141
6.3	不足与展望	/143
	参考文献	/146
	后记	/165

导 言

1.1 研究背景

从实践来看，世界大部分国家和地区都设置有最低工资标准。例如在欧盟中，20 个成员国在全国范围内设置统一的最低工资标准。政府、工会和雇主通过一定的制度安排共同参与最低工资标准的制定过程，如英国通过低收入委员会（Low Pay Commission）确定最低工资标准。其他有 7 个国家的最低工资标准交由各方集体谈判决定，最低工资标准的制定可以在国家或产业部门层次上展开。又如，美国从 1938 年起在全国范围内设置了统一的最低工资标准，各州也分别设置各自的最低工资标准，各州的最低工资标准在适用对象上与国家互补。

学者们对最低工资标准的褒贬不一。国外学术界对于最低工资标准的效应及其目标存在激烈的争论。20 世纪 60 年代，以弗里德曼和斯蒂格勒为代表的芝加哥大学学者使用完全竞争劳动力市场模型对最低工资立法进行了分析。如果劳动力市场是完全竞争的，那么作为一项工资管制措施，最低工资立法就会影响效率的提高。卡德、克鲁格的实证研究（Card, Krueger, 1995）发现最低工资增长并没有减少就业，认为传统的竞争性劳动力市场模型不适用，并提出了动态的垄

断模型 (a model of dynamic monopsony)。^① 就此，众多学者关注最低工资的就业效应。如果就业效应是负向的，那么一般认为劳动力市场是竞争性的；如果就业效应为零，或者是正向的，那么就认为劳动力市场是垄断性的。

考夫曼 (Kaufman, 2010) 认为上述争论忽视了对最低工资立法的理论依据的研究。^② 芝加哥学派认为最低工资立法的目的是消除居民贫困，是用来调整收入分配的政策工具 (Stigler, 1946; Rottenberg, 1981; Sobel, 1999; Neumark and Wascher, 2002, 2008)。但同为芝加哥大学教授的保罗·道格拉斯 (Paul Douglas) 认为最低工资的立法目的是消除低水平的劳工标准，保护劳动者的健康，维持宏观经济稳定。韦伯夫妇 (the Webbs, 1897) 以马歇尔-瓦尔拉斯竞争模型作为分析的出发点，使用社会成本的概念证明最低工资立法有益于提高经济效益，这一观点在 1912 年西德尼·韦伯 (Sidney Webb) 的文章中得到详细阐述。^③ 近年来，韦伯夫妇的观点被其他制度经济学家 (如 Linder, 1989; Craypo, 1997; Prasch, 1998; Power, 1999; Levin-Waldman, 2001, 2009) 的研究工作做了进一步的推进和发展，并对欧洲和大洋洲等地区的劳工政策的制定都产生了很大的影响。

国内学者关于最低工资标准利弊的讨论存在巨大的分歧。有学者认为，最低工资标准会引起弱势劳动者群体失业 (张五常, 2000; 薛兆丰, 2004)，这些弱势劳动者通常包括相对而言未受训练和无技能的人们，即少年劳动力、少数民族的成员、极其老弱的劳动者等 (李定, 2007)，并通过影响分红合约和计件工资合约增加失业 (张五常,

① Card D. and Krueger A. *Method and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage* [M]. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1995.

② Kaufman Bruce. Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate [J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (3), 2010, 427 - 453.

③ Webb S. The Economic Theory of a Legal Minimum Wage [J]. *Journal of Political Economy*, 1912, 20: 973 - 998.

2004), 因此认为应该取消最低工资标准。^{①②③} 然而肖守中 (2005) 认为西方经济学中关于最低工资的经典理论在我国不适用。西方经济学中关于最低工资的经典教义存在前提条件, 第一, 工资是在劳动力供给和需求双方相互作用下形成的市场出清工资, 而不是由企业单方面制定劳动力的价格; 第二, 最低工资高于劳动力市场的均衡工资。而目前我国大部分地区的最低工资水平都没有达到均衡工资水平, 最低工资的调整仍然存在一定的上升空间。也就是说, 在我国缺乏西方最低工资经典教义的前提条件。相反, 适当提高最低工资水平, 可以改善劳动者的基本生活状况。^④ 类似地, 林原和袁伦渠 (2007) 也认为最低工资标准是对弱势劳动者群体的保护。^⑤

尽管众多学者对于最低工资的争论一直在持续, 但是设置最低工资标准是众多市场经济国家通行的做法。我国自 1993 年开始实施最低工资制度至今, 已经有 20 多年的时间。那么, 实施最低工资标准的必要性是什么呢? 我国的最低工资标准所发挥的作用又是什么呢? 这些问题都有很好的研究价值。从政策实践的角度来看, 对这些问题进行认真研究, 对于完善我国最低工资标准的功能大有裨益; 从学术研究角度来看, 就我国的最低工资标准的作用进行分析和探讨, 可以深化和完善国内学术界关于最低工资标准的讨论。

1.2 研究问题的提出

诸多市场经济国家相继建立起了最低工资制度。1993 年, 我国同样以政府劳动部门行政法规的形式出台了《企业最低工资规定》,

① 张五常. 最低工资种祸根 [N]. 南方周末, 2000 年 1 月 15 日.

② 薛兆丰. 最低工资法不可取 [N]. 21 世纪经济报道, 2004 年 1 月 18 日.

③ 李定. 关于最低工资法的经济学反思 [J]. 经济问题, 2007 (3).

④ 肖守中. 最低工资制度在中国的发展及其影响 [J]. 财经论坛, 2005 (11).

⑤ 林原, 袁伦渠. 经济转型期我国最低工资制度实施的必要性分析 [J]. 生产力研究, 2007 (5).

并于2004年进行修正，颁布实施《最低工资规定》。1994年的《中华人民共和国劳动法》和2008年的《中华人民共和国劳动合同法》的相关条款中都有保证和支持最低工资政策有效实施的规定。但从理论研究和实证经验来看，最低工资政策又都有可能引发一定的负面劳动力市场效应，例如最低工资的负向就业效应，因而各国政府在运用最低工资标准调整劳动力市场供求关系的时候都显得十分谨慎。既然最低工资政策存在着不受欢迎的政策效应，那么各个国家为什么又都设立了最低工资标准呢？笔者对于设置最低工资标准的必要性从下述三个方面展开研究：第一，阐述设立最低工资标准的理论依据。第二，分析我国最低工资政策的作用。第三，基于上述分析提出研究假设，并使用我国的数据进行实证检验。

1.3 研究范围的界定

笔者研究设置最低工资标准的必要性时，发现政府在完善劳动力市场以及维持和提高劳工标准方面的重要作用，因而，我国最低工资标准制定过程中的一个重要参与者是政府。最低工资标准的制定反映了政府在产业关系系统运行中的重要影响力。政府作为产业关系系统主体之一被许多学者赋予了各种角色，角色分析则是对政府作用的抽象。

麦克利特（Mike Leat，2001）认为政府具有四种角色，分别是立法者、市场管理者、雇主以及调解者和仲裁者。^① 麦克普尔（Michael Poole，1986）认为政府作为劳动关系的第三方，在劳动关系中的作用有三个方面：第一，政府有权制定和修改劳动关系的各项制度，国家法律是形成劳动关系的基本框架；第二，政府可以控制公共部门的劳动关系；第三，政府制定的政策为集体谈判提供宏观背

^① Mike Leat. *Exploring Employee Relations* [M]. Butterworth-Heinemann, 2001.