

核心劳工标准对 FDI 的影响： 基于我国企业截面数据的实证研究

谭卫红，许罗丹

(中山大学岭南学院，广东广州 510275)

摘要：本文研究核心劳工标准对 FDI 的影响，首先分析了核心劳工标准影响 FDI 的五个途径和影响机理，进而采用 2004 年我国 357 家工业企业的截面数据，从企业层面研究核心劳工标准对 FDI 的影响。结果表明，就业性别歧视对 FDI 有显著负效应，而且对欠发达地区的轻工业企业和外商独资企业的负效应更大。结社自由总体上对 FDI 没有明显影响，但是在欠发达地区的外商独资企业有显著负效应。

关键词：劳工标准；核心劳工标准；FDI

中图分类号：F830.59 **文献标识码：**A

一、序言

20世纪90年代以来，世界经济全球化的进程大大加快，国际贸易和投资的快速发展对各国经济社会发展产生了深刻影响，各国从经济全球化中得到了福利的提升，但是在这个过程中出现了资本和劳动力利益不平衡等问题，劳工标准问题也引起了各国的广泛关注，成为国际经济领域的研究热点。

劳工标准(Labor Standards)一般是指国际劳工组织(ILO)通过的关于劳工关系的公约和建议书，蓝色贸易壁垒、社会条款、社会责任标准(即SA8000)等都是与劳工标准有关的国际贸易问题。核心劳工标准(Core Labor Standards)则是建立在劳工标准基础之上的ILO通过的八个核心公约。1998年，ILO通过了《关于工作中基本原则和权利宣言及后续措施》，将核心劳工标准规定为四个方面：(1)结社自由和集体谈判权¹；(2)废除一切形式的强迫和强制劳动²；(3)有效地废除童工³；(4)同工同酬以及消除就业与职业歧视⁴。ILO认为核心劳工标准应该被视为是普遍的，各国不论经济发展水平如何都应该接受并遵守。

劳工标准较低的国家是否吸引了更多的FDI流入？一些发达国家认为发展中国家故意压低本国的劳工标准，从而吸引FDI流入，因此，他们提出将劳工标准问题纳入贸易协议甚至WTO框架，以便对不遵守劳工标准的国家实施制裁。美国总统奥巴马上任以来，通过G20劳工部长会议、泛太平洋战略经济伙伴关系协定(TPP)等各种方式推动劳工标准与国际贸

¹ 《结社自由与保护组织权公约》(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, C87),《组织权与集体谈判权公约》(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, C98)

² 《强迫劳动公约》(Forced Labour Convention, 1930, C29),《废除强迫劳动公约》(Abolition of Forced Labour Convention, 1957, C105)

³ 《最低年龄公约》(Minimum Age Convention, 1973, C138),《最恶劣形式的童工劳动公约》(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, C182)

⁴ 《同酬公约》(Equal Remuneration Convention, 1951, C100),《(就业和职业)歧视公约》(Discrimination(Employment and Occupation)Convention, 1958, C111)。

易挂钩。对此,大部分发展中国家则表示反对,认为劳动力成本低是他们的比较优势,发达国家的做法实质上是在构建新的贸易壁垒。

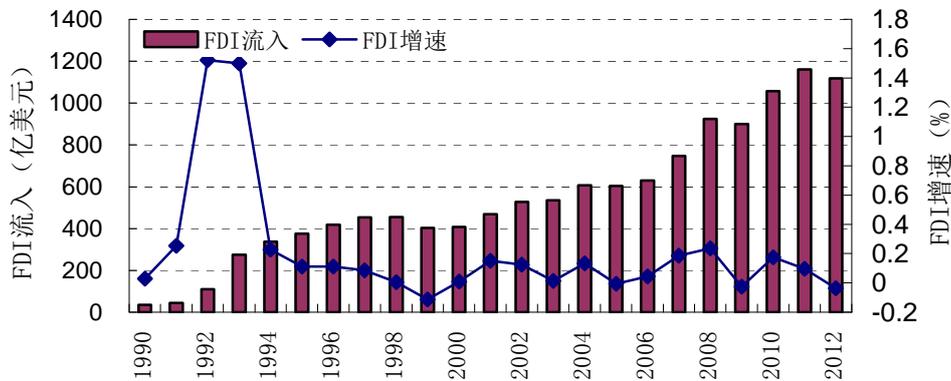


图1 1990-2012年我国 FDI 流入量与增速

数据来源: 2013年中国统计年鉴。

作为全球FDI主要流入国,我国近年来的FDI流入出现了新的变化,图1的数据表明,1990-2005年我国FDI平均增速为25.98%,2006-2012年则大幅下降为9.65%,一些年份还出现了负增长。随着劳动者工资水平的不断提高,劳动者对自身劳动条件的诉求也逐渐增加,近年来抗议罢工等现象时有发生。2005年珠海美星鞋厂工人游行反对血汗工厂,工人抗议超长工作时间、低工资、工人健康面临威胁等;2010年,广东南海本田工人由于工资待遇过低等原因停工,引发本田在华四家汽车工厂停产,最后劳资双方通过谈判签署了提高工人工资待遇的集体合同;同年迪士尼在华代工企业被指血汗工厂,存在严重的工伤事故、超时加班、克扣工资、工人生活环境恶劣等问题;2012年,富士康被曝雇用童工、加班时间过长、克扣加班工资等。这些现象是否是导致我国FDI流入速度降低的原因之一,本文采用我国2004年357家工业企业的截面数据,从企业层面研究核心劳工标准对FDI的影响。

本文以下安排如下:第二部分简要回顾国内外相关研究文献;第三部分提出核心劳工标准影响FDI的五个途径,并分析其影响机理;第四部分利用我国2004年357家企业截面数据,分析核心劳工标准对FDI的影响;第五部分总结全文并提出政策建议。

二、文献回顾

国外关于劳工标准与FDI方面已经有较多的研究文献(参见Brown, 2000; Singh, 2002),学者的研究重点集中在劳工标准较低的国家是否能够吸引更多的FDI流入?关于这一问题,有三种不同的观点。

第一种观点认为,劳工标准低的国家能够吸引FDI流入。比如,Aggrawal (1995)研究了印尼劳动市场政策和国际竞争力的关系,认为印尼自1990年以来,成本上升降低了竞争力,导致外资流入减少。Belser (1998)分析了亚洲不平等竞争对拉丁美洲外资的影响,认为拉丁美洲执行劳动标准好于亚洲,导致外资从拉丁美洲流向亚洲。Bellak、Leibrecht和Riedl (2008)研究了1995-2003年8个中东欧国家FDI流入和劳动力成本之间的关系,结果显示劳动力成本对FDI有负面影响。Olney (2012)则认为,外资企业更愿意在有较低劳动标准管制的国家投资,就业保护规章减少将促进FDI流入。

第二种观点则认为,劳工标准高的国家能够吸引FDI流入。比如,Rodrik (1996)研究了美国在1982-1989年对外直接投资的决定因素,研究表明,民主程度越低、童工越多

的国家,吸收美国的投资越少。Kucera(2001)的研究发现,劳工标准高的国家吸收更多的FDI;不过作者也指出,如果考虑不同模型设定和国家样本,结论在统计上不是一致显著的。Kucera(2002)在对127个国家的研究中,把样本分为总体样本和发展中国家样本,发现发展中国家样本中工资与增加值比率提高对FDI的负效应比总体样本更大更显著;总体样本回归中,童工指标(中等教育辍学率)大部分系数为负,而发展中国家样本回归中大部分系数为正,说明童工下降(中等教育辍学率下降),在总体样本中使FDI增加,在发展中国家样本中使FDI减少。Busse和Braun(2002)研究发现,强迫劳动对FDI流入有负面影响,即强迫劳动程度较低的国家,能够吸引更多的FDI。Daude、Mazza和Morrison(2003)对拉丁美洲和加勒比海地区国家的研究表明,集会自由和集体协商对吸引FDI有正面影响。Braun(2006)利用面板数据研究了童工对FDI的影响,他认为,童工增加通过降低经济增长,从而减少了FDI,但是没有证据表明童工通过人力资本途径影响FDI。

最后一种观点认为,劳工标准与FDI流入之间没有明显关系,比如OECD(1996)、Flanagan(2003)等人的研究。

国内涉及这个领域的规范研究较少。Liu、Xu和Liu(2004)基于广东外商投资企业的调查结果,研究了FDI和工资等相关劳工标准之间的关系,结果表明,成本节约型的外商投资企业更可能与较差的劳工标准相联系。王晓荣(2006)采用2003年114个国家的截面数据进行研究显示,FDI没有受到低劳工标准的吸引,高劳工标准反而是吸引FDI流入的原因。对1985-2004年我国数据的研究则得出,童工、女性劳动参与率和工会数与FDI流入无关。此外,刘伟丽(2006)、吴刚(2006)等人也从不同角度进行论述。

与上述研究不同,本文通过分析核心劳工标准影响FDI的机理,进而用企业截面数据来分析核心劳工标准对FDI的影响;同时,分析核心劳工标准对发达和欠发达地区企业FDI的影响。

三、核心劳工标准影响FDI的五个途径

核心劳工标准可能通过很多途径影响FDI,Kucera(2002)总结了四种可能的影响途径:劳动成本、社会和投资环境、人力资本和经济增长。本文认为,核心劳工标准影响FDI的途径有五种:(1)劳动成本。同等条件下,外资企业更倾向于到劳动成本低的国家投资。(2)产品需求。消费者可能偏好劳工标准较高的企业生产的产品,市场需求增多从而促进FDI。(3)劳动生产率。一国劳动生产率越高,外资企业生产成本相对越低,因此FDI流入也越多。(4)投资环境。包括社会和政治风险等因素,良好的考虑投资环境对FDI有积极影响。(5)人力资本。人力资本越高的国家,外资企业获得所需人才的成本越低,因此能够吸引更多的FDI流入。下面具体说明各个核心劳工标准如何影响FDI流入,图2汇总了分析结果。

首先,核心劳工标准主要通过劳动成本和劳动生产率途径影响FDI流入。一是结社自由和集体谈判权提高,工人可能通过谈判来提高工资水平等,进而影响企业的劳动成本和FDI;同时,工人可能通过协商而不是停工或罢工的方式解决问题,因此劳动生产率将提高。二是强迫劳动主要表现为强迫长时间劳动、强迫劳动不给报酬或少给报酬等,这意味着如果强迫劳动减少,外资企业的劳动成本将增加,同时劳动生产率也将提高。三是童工一般来说工资报酬低于成年工人,以童工替代成年工人将降低成本,但是童工由于自身经验和身体条件限制,与成年人相比劳动生产率较低;因此童工减少,企业的劳动成本将增加,劳动生产率将提高。四是歧视有很多不同类型,比如性别工资歧视,即在年龄、教育水平等其他条件同等的情况下,女性工资一般低于男性;歧视程度下降可能导致劳动成本上升,同时劳动生产率将提高。Martin和Maskus(2001)认为,歧视会降低劳动生产率,Busse(2002)的实证研究证实了这个结论,他们的观点支持了我们的推断。

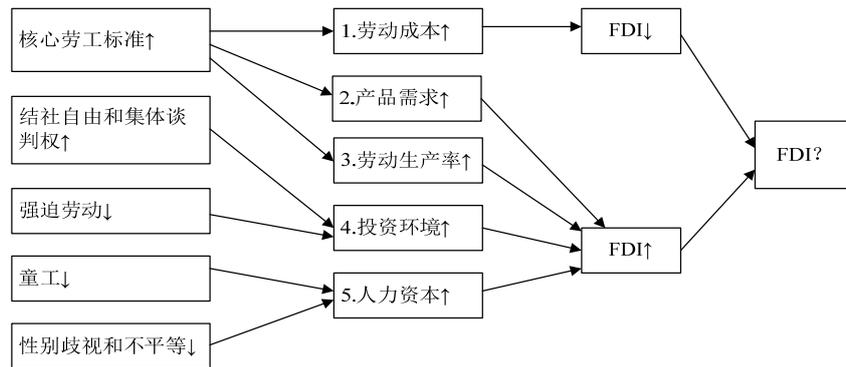


图2 核心劳工标准影响 FDI 的五个途径

其次，核心劳工标准还可能通过投资环境、人力资本途径影响 FDI 流入：一是结社自由和集体谈判权提高，工人可以通过集体协商解决问题，而不太可能停工或罢工，不会影响工厂开工，因此可能会改善投资环境，从而吸引 FDI 流入。二是强迫劳动增加，可能会造成恶劣的社会影响，使得投资环境恶化。三是童工减少意味着低技能的工人减少和潜在的高技能工人供给增加，从而提高人力资本水平，吸引 FDI 流入。Brawn (2006) 认为，童工本身并不会是一个吸引 FDI 流入的因素，外资企业并不会因为一个国家的童工水平而决定投资还是不投资。只有当童工产生经济效果，才能影响 FDI 流入。四是歧视还可能通过人力资本途径影响 FDI 流入，比如女性受教育和就业机会增加，将提高人力资本水平，进而促进 FDI 流入。Klasen (1999) 发现教育性别不平等降低了工人的平均人力资本水平，也印证了这一观点。

最后，消费者可能偏好劳工标准较高的企业生产的产品。一些研究支持这个观点，比如，Freeman (1996) 认为，消费者愿意为有社会责任方式生产的产品支付更多。Krueger (1996) 也认为，消费者可能认为产品的制造过程对产品很重要。Kucera (2002) 指出，如果产品主要由工人购买，那么劳动成本提高可能会导致这些产品需求增加，潜在地抵消劳动成本提高对 FDI 形成的负面影响。Hiscox、Broukhim、Litwin 和 Woloski (2011) 则作了一项调查，认为消费者愿意为高劳工标准生产出来的产品支付较高的价格。因此，核心劳工标准提高，可能增加了产品需求，从而促进 FDI 流入。

四、数据和计量模型

(一) 数据来源。

本文企业截面数据来自 2004 年中国企业数据库中的 65535 家工业企业，根据数据的可获得性，剔除外商资本、具有大学学历以上的男女员工人数、加入工会人数、女性员工人数这四个指标都为 0 的企业，并去掉 1 个 FDI 数据有异常的企业，我们从中筛选出 357 个企业（其中外商独资企业 41 个，中外合资企业 316 个），这些企业分布在 24 个地区的 34 个工业行业（其中轻工业企业 173 个，重工业企业 184 个），具有比较好的代表性。同时，在计算各企业工资成本、各地区开放度时，所需的各地区居民商品消费指数、进出口和 GDP 数据均来自 2005 年中国统计年鉴。

(二) 计量模型设定。

本文设定的计量模型为以下两式：

$$\ln FDI = \alpha + \beta_1 \ln LABOR + \beta_2 \ln RWAGE + \beta_3 \ln HC + \beta_4 \ln OPEN + \beta_5 \ln S + \beta_6 D_1 \ln S + \beta_7 D_2 \ln S + \varepsilon \quad (1)$$

$$\ln FDI = \alpha + \beta_1 \ln LABOR + \beta_2 \ln RWAGE + \beta_3 \ln HC + \beta_4 \ln OPEN + \beta_5 \ln S + \beta_6 D_2 \ln S + \varepsilon \quad (2)$$

其中 FDI 为外商资本、LABOR 为企业规模、RWAGE 为工资成本、HC 为人力资本、OPEN 为开放度，一般认为这些指标是影响 FDI 的重要因素（参见许罗丹、谭卫红，2003；冯伟、邵军、徐康宁，2011；田素华、杨烨超，2012）。S 为核心劳工标准、D1 和 D2 为两个虚拟变量。 α 为常数项， β 为对应的回归系数， ε 为随机扰动项。方程（1）中的 S 为就业歧视指数 EDU_DIS，方程（2）中的 S 为结社自由指数 UNION。各个变量说明如表 1 所示，统计性特征如表 2 所示。

表 1 变量说明

变量名称	变量含义（定义）	数据来源
FDI	各企业 FDI（企业外商资本）	企业数据库
LABOR	各企业规模（企业全部从业人员年平均人数）	企业数据库
RWAGE	各企业工资成本（企业从业人员实际工资=本年应付工资总额/各地区居民商品消费指数/年末员工总数）	企业数据库（价格指数来自 2005 年中国统计年鉴）
HC	各企业人力资本（企业具有大专以上学历的男女员工人数）	企业数据库
OPEN	各地区开放度（各地区进出口/GDP）	2005 年中国统计年鉴
D1	表示行业性质的虚拟变量（1 为轻工业，0 为重工业）	根据国家工业行业分类标准统计
D2	表示企业性质的虚拟变量（1 为外商独资，0 为中外合资）	企业数据库
EMP_DIS	各企业就业歧视（企业女性与男性员工之比）	企业数据库
UNION	各企业结社自由（企业加入工会人数/就业人数）	企业数据库

表 2 主要变量统计性特征

	FDI	LABOR	RWAGE	HC	OPEN	EMP_DIS	UNION
平均值	53622.85	1579.94	0.12	139.57	57.85	0.41	0.61
最大值	2330000	120062	0.77	5542	187.50	0.93	2.76
最小值	171	16	0.01	1	6.91	0.01	0.01
标准差	180629.40	6635.41	0.10	499.55	41.93	0.19	0.31
偏度	8.10	16.14	2.98	7.62	0.76	0.63	1.88
峰度	86.24	286.62	14.56	70.07	3.58	2.90	14.19
样本数	357	357	357	357	357	357	357

由于是截面数据，考虑到各个企业的差异可能对结果有影响，因此还将用四个指标来控制企业的特征差异：（1）企业规模 LABOR，用企业从业人员平均数量来表示；（2）工资成

本 $RWAGE$ ，用各企业从业人员的实际工资 $RWAGE$ ，定义为工资水平除以企业所在地区的居民消费价格指数；（3）人力资本 HC ，定义为各企业大学学历以上从业人员的人数。（4）企业所在地区的开放度 $OPEN$ ，反映各地区的差别。

由于数据限制，本文主要研究歧视和结社自由两个核心劳工标准：（1）歧视有很多不同类型，本文采用就业性别歧视 EMP_DIS ，定义为企业女性员工与男性员工的比例，数值越高表示就业性别歧视程度越低。（2）结社自由 $UNION$ 定义为各企业工会会员占就业人数的比例，数值越大表示结社自由权越高。

同时，考虑劳工标准对 FDI 的影响可能受到企业性质和行业性质的影响，我们在回归中还设置两个交叉虚拟变量：（1）由于女性员工与男性员工的比例（即 EMP_DIS 指标）受制于行业特征，一般来说，轻工业企业的女性员工比例比较高，而重工业企业的女性员工比例比较低，所以我们采用虚拟变量 $D1$ 来控制行业因素的影响，1 表示轻工业、0 表示重工业。（2）由于外商独资企业和中外合资企业性质的不同，可能也会使得劳工标准对 FDI 产生不同影响，所以我们采用虚拟变量 $D2$ 来控制企业性质的影响，1 表示外商独资企业、0 表示中外合资企业。

因为计量模型中存在交叉乘积项，所以核心劳工标准 S 对 FDI 回归的总效应即弹性系数分别为 $\theta_1 = \beta_5 + \beta_6 D_1 + \beta_7 D_2$ 和 $\theta_2 = \beta_5 + \beta_6 D_2$ ，即核心劳工标准每提高 1 个百分点， FDI 分别变化 θ_1 和 θ_2 个百分点。但是根据计量模型（1）和（2）并不能得到 θ_1 和 θ_2 的统计显著性，本文采用一个简单变换计算核心劳工标准对 FDI 的总效应，可以得到 θ_1 和 θ_2 的数值及其显著性（参见伍德里奇，2003）⁵。以计量模型（1）为例，首先以 D_1 和 D_2 的具体取值分别记为 \hat{D}_1 和 \hat{D}_2 ，然后用 $\beta_5 = \theta_1 - \beta_6 \hat{D}_1 - \beta_7 \hat{D}_2$ 代回到计量模型（1），整理得到变换后的计量模型（3），其中核心劳工标准 S 的回归系数即为 θ_1 ，而其他变量的回归系数与计量模型（1）一样，因此通过估计计量模型（3）就可以得到 θ_1 的数值和显著性。同理，根据计量模型（2）变换后的计量模型（4）可以得到 θ_2 的数值和显著性。需要注意的是，由于 (D_1, D_2) 有 $(1,1)$ 、 $(1,0)$ 、 $(0,1)$ 和 $(0,0)$ 四种取值，所以 θ_1 也有四个不同结果；而由于 D_2 有 1 和 0 两种取值，所以 θ_2 也有两个不同结果。

$$\ln FDI = \alpha + \beta_1 \ln LABOR + \beta_2 \ln RWAGE + \beta_3 \ln HC + \beta_4 \ln OPEN + \theta_1 \ln S + \beta_6 (D_1 - \hat{D}_1) \ln S + \beta_7 (D_2 - \hat{D}_2) \ln S + \varepsilon \quad (3)$$

$$\ln FDI = \alpha + \beta_1 \ln LABOR + \beta_2 \ln RWAGE + \beta_3 \ln HC + \beta_4 \ln OPEN + \theta_2 \ln S + \beta_6 (D_2 - \hat{D}_2) \ln S + \varepsilon \quad (4)$$

（三）实证结果。

1. 总样本回归结果。

表 3 的方程 1 和方程 4 为总样本的回归结果。从企业特征控制变量来看，市场规模 $LABOR$ 、人力资本 HC 对 FDI 有显著的正效应，即企业的规模越大、人力资本越高，越能够吸引 FDI 。企业工资成本 $RWAGE$ 对 FDI 有显著的正效应，在企业层面，工资成本并不等同于劳工成本（工资成本和生产率的函数），可能较高的工资成本反映了企业较高的生产率，而生产率较高的企业对 FDI 的吸引力也相对较大。同时，较高的工资对劳动者意味着较高的收入，杜晓郁、徐占东⁶研究发现居民实际收入和实际利用外资之间存在正相关关系。

⁵J.M.伍德里奇著，费剑平、林相森译，《计量经济学导论：现代观点》，中国人民大学出版社，2003年3月出版：p183。

⁶杜晓郁，徐占东。FDI与劳工标准的相关性分析，《财经问题研究》，2010年第6期。

此外，企业所在地区的开放度 OPEN 对 FDI 有负效应，但是统计上不显著，说明开放度对 FDI 的没有明显影响。

如表 4 所示，从就业歧视 EMP_DIS 对 FDI 的总效应 θ_1 来看，EMP_DIS 对 FDI 都有负效应，而且除了重工业和中外合资企业的 θ_1 统计上不显著之外，其他三个情况下的 θ_1 统计上都很显著，例如对于轻工业和外商独资企业（ $\theta_1 = -1.231$ ），即 EMP_DIS 提高（就业性别歧视程度降低）1 个百分点，FDI 将减少 1.231 个百分点。而且，我们发现，同时属于轻工业和外商独资企业的 θ_1 要小于同时属于重工业和外商独资企业的 θ_1 ，说明在轻工业企业，EMP_DIS 对 FDI 的负效应比在重工业企业的负效应更大；而同时属于轻工业和外商独资企业的 θ_1 也要小于同时属于轻工业和中外合资企业的 θ_1 ，说明在外商独资企业，EMP_DIS 对 FDI 的负效应也比在中外合资企业的负效应更大。

表 3 回归结果

ln(FDI)	EMP_DIS			UNION		
	1	2	3	4	5	6
	总样本	发达地区	欠发达地区	总样本	发达地区	欠发达地区
C	7.997	7.647	8.512	9.141	8.405	9.356
	[11.346]**	[2.341]*	[8.734]**	[14.867]**	[2.398]*	[11.122]**
ln(LABOR)	0.365	0.584	0.215	0.279	0.535	0.128
	[3.470]**	[4.407]**	[1.332]	[2.715]**	[4.146]**	[0.823]
ln(RWAGE)	0.837	1.195	0.673	0.84	1.255	0.671
	[5.318]**	[4.499]**	[3.645]**	[5.656]**	[5.087]**	[4.042]**
ln(HC)	0.269	0.178	0.334	0.296	0.187	0.391
	[3.873]**	[1.621]	[3.564]**	[4.272]**	[1.734]	[4.249]**
ln(OPEN)	-0.121	-0.063	-0.205	-0.191	-0.107	-0.221
	[-1.247]	[-0.084]	[-1.317]	[-1.957]	[-0.132]	[-1.377]
ln(EMP_DIS)	-0.123	-0.006	-0.154			
	[-0.796]	[-0.021]	[-0.808]			
D1*ln(EMP_DIS)	-0.426	-0.376	-0.469			
	[-3.066]**	[-1.750]	[-2.617]**			
D2*ln(EMP_DIS)	-0.682	-0.671	-0.607			
	[-3.427]**	[-1.689]	[-2.548]*			
ln(UNION)				0.09	-0.054	0.119
				[0.810]	[-0.361]	[0.903]
D2*ln(UNION)				-0.354	-0.04	-1.712
				[-1.957]	[-0.215]	[-4.564]**
样本数量	357	160	197	357	160	197
R-squared:	0.365	0.409	0.351	0.324	0.385	0.326
F 统计量	28.612	15.006	14.58	27.966	15.958	15.298
DW 统计量	1.862	1.864	1.827	1.858	1.851	1.869

注：1.回归为普通最小二乘法，设定截面 White 异方差。2.括号中的数字为 t 统计量，*、**分别表示系数在 5%、1%水平上显著，以下同。

表4 核心劳工标准对 FDI 的总效应

	不同 (D1,D2) 对应的 θ_1				不同 D2 对应的 θ_2	
	轻工业&外商独资	轻工业&中外合资	重工业&外商独资	重工业&中外合资	外商独资	中外合资
	(1,1)	(1,0)	(0,1)	(0,0)	1	0
总样本	-1.231 [-4.719]**	-0.549 [-3.298]**	-0.806 [-3.461]**	-0.123 [-0.796]	-0.264 [-1.587]	0.090 [0.810]
发达地区样本	-1.052 [-2.051]*	-0.381 [-1.547]	-0.676 [-1.459]	-0.006 [-0.021]	-0.094 [-0.691]	-0.054 [-0.361]
欠发达地区样本	-1.229 [-3.767]**	-0.623 [-2.854]**	-0.761 [-2.518]**	-0.154 [-0.808]	-1.593 [-3.986]**	0.119 [0.903]

注：(D1,D2) = (1,1) 表示企业同时属于轻工业企业和外商独资企业，即 D1=1 且 D2=1 时对应的 θ_1 ，其他情况类似可知。

同样如表 4 所示，从 UNION 对 FDI 的总效应 θ_2 来看，在外商独资企业，UNION 对 FDI 有负效应，而在中外合资企业则有正效应，但是两者统计上都不显著。由于结社自由权提高，工人可能通过谈判要求提高工资，从而提高企业的劳动成本，最终导致 FDI 减少；同时，由于工人通过集体协商解决问题，而不是停工或罢工，不会影响工厂开工，对提高企业劳动生产率可能还有促进作用。因此，这一结果说明，这两方面综合起来看 UNION 对 FDI 没有明显的影响。

2. 分地区的回归结果。

考虑到各家企业所在地区经济发达程度差异比较大，可能对上述结果有影响，因此，本文按照企业所在地区的人均 GDP 高于 2 万元和低于 2 万元划分为两个子样本，有 160 家企业所在地区人均 GDP 高于 2 万元，197 家企业所在地区人均 GDP 低于 2 万元⁷。表 3 的方程 3 和方程 5 为对发达地区样本的回归，方程 4 和方程 6 则为对欠发达地区样本的回归，表 4 则给出了对应情况下的总效应 θ_1 和 θ_2 ，可以看出：第一，从 θ_1 来看，无论是发达地区还是欠发达地区，就业性别歧视 EMP_DIS 对 FDI 都有负效应，而且欠发达地区的效应相对来说要大于发达地区，统计上也更加显著。比如对于欠发达地区的轻工业和外商独资企业，EMP_DIS 每提高 1 个百分点，FDI 将下降 1.229 个百分点，而发达地区只下降 1.052。而且，与总体样本一样，无论是发达地区还是欠发达地区样本，对于不同的 (D1,D2) θ_1 都有递减规律：(1,1)<(0,1)<(1,0)<(0,0)。比如对发达地区样本，同时属于轻工业和外商独资企业的 θ_1 要小于同时属于重工业和外商独资企业的 θ_1 ，说明在轻工业企业，就业性别歧视 EMP_DIS 对 FDI 的负效应比在重工业企业的负效应更大。第二，从 θ_2 来看，除了在欠发达地区的外商独资企业，UNION 对 FDI 都有显著负效应之外 ($\theta_2 = -1.593$)，其他在统计上都不显著。

综合以上各种情况，本文认为，就业性别歧视 EMP_DIS 对 FDI 有显著负效应，而且在欠发达地区的轻工业企业和外商独资企业的负效应更大。结社自由 UNION 总体上对 FDI 没有明显影响，但是在欠发达地区的外商独资企业有明显的负效应。

⁷样本中 2004 年人均 GDP 大于 2 万元的地区为：北京、江苏、上海、天津、浙江，人均 GDP 小于 2 万元的地区为：安徽、福建、广东、广西、贵州、河北、河南、黑龙江、湖北、湖南、吉林、江西、辽宁、山东、山西、陕西、云南、四川、重庆。

五、结论及政策建议

本文研究我国企业层面核心劳工标准对 FDI 的影响,首先分析了核心劳工标准影响 FDI 的机理,即核心劳工标准可能通过劳动成本、产品需求、劳动生产率、人力资本、投资环境五个途径影响 FDI;其次,本文采用 2004 年我国 357 个工业企业的截面数据进行实证分析,研究了就业性别歧视和结社自由两个核心劳工标准对 FDI 的影响,结果表明,就业性别歧视对 FDI 有明显的负面影响,而且在欠发达地区的轻工业企业和外商独资企业的负面影响更大。同时,结社自由总体上对 FDI 没有明显影响,但是在欠发达地区的外商独资企业有明显的负效应。

基于上述研究,本文认为,我国企业特别是欠发达地区企业在利用传统方式吸引 FDI 的同时,要加大对女性雇员的培训和教育投入,提高其劳动生产率,从而抵消其对 FDI 的负面影响。另一方面,企业应引导工会发挥积极作用,同意支持工人加入工会,与工会组织保持积极沟通,既通过工作保障工人正当利益,改善工人工作条件,同时通过工会与劳动者建立稳固的劳资关系,降低 FDI 进入的不确定性风险。当然,本文对我国核心劳工标准与 FDI 之间关系的研究还只是初步的,后续可在 FDI 按行业分类(如劳动密集型行业)、按地区分类等方面作进一步的研究。

参考文献:

- [1]冯伟,邵军,徐康宁.市场规模、劳动力成本与外商直接投资:基于我国1990-2009年省级面板数据的研究[J].南开经济研究,2011年第6期:3-20.
- [2]刘伟丽.GATT/WTO框架中环境标准和劳工标准[J].财经问题研究,2006年8月:93-97.
- [3]田素华,杨焯超.FDI 进入中国区位变动的决定因素:基于D-G 模型的经验研究[J].世界经济,2012年第11期:59-87.
- [4]吴刚.贸易与劳工标准挂钩:新的贸易保护主义[J].财经问题研究,2006年4月:87-93.
- [5]王晓荣.贸易与劳工标准问题研究[D].浙江大学博士论文,2006.
- [6]许罗丹,谭卫红.外商直接投资集聚效应在我国的实证分析[J].管理世界,2003年第7期:38-44.
- [7]Aggarwal,M. International trade labor standards and labor market conditions: an evaluation of linkages[R].Working Paper no.95-06-C.Washington DC: US International Trade Commission,Office of Economics.1995.
- [8]Bellak,C.,Leibrecht,M.,Riedl,A. Labour costs and FDI flows into Central and Eastern European Countries:Asurvey of the literature and empirical evidence[J].Structural Change and Economic Dynamics,Volume 19,Issue 1,2008:17-37.
- [9]Belser,P. Does Latin American & Caribbean unemployment depend on Asian labour standards? [R].Paper for the Inter-American Development Bank Seminar , August 1998.
- [10]Brawn S.Core labor standards and FDI : friends or foes ? the case of child labor[R].SFB649 Discussion paper,2006-014.
- [11]Brown,D.K. International Trade and Core Labour Standards: A Survey of the Recent Literature[R].OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers,No.43,OECD Publishing,2000.
- [12]Busse,M.Do Labor Standards Affect Comparative Advantage in Developing Countries[J].World

Development 2002, Vol.30, No.11:1921 - 1932.

[13]Busse M.,Brawn,S. Trade and investment effects of forced labor : An Empirical Assessment[R].2002.HWWA discussion paper 200.

[14]Daude,C.,Mazza,J.,Morrison,A. Core Labor Standards and Foreign Direct Investment in Latin America and the Caribbean : Does Lax Enforcement of Labor Standards Attract Investors[R].Inter-American Development Bank , October 16,2003.

[15]Flanagan,R.J. Labor standards and international competitive advantage[M]. In“International labor standards: Globalization, trade, and public policy”, Edited by Robert J.Flanagan,WilliamB.Gonld IV. Stanford University Press,2003.

[16]Freeman,R.B.International Labor Standards and World Trade: Friends or Foes? [M].In Jeffrey Schott (ed.) The World Trading System: Challenges Ahead,Washington D.C. Institute for International Economics,1996.

[17]Hiscox,M.J.Broukhim,M.,Litwin,C.S.,Woloski,A. Consumer Demand for Fair Labor Standards: Evidence from a Field Experiment on eBay[R].Electronic copy at :<http://ssrn.com/abstract=1811788>,2011.

[18]Klasen,S. Does gender inequality reduce growth and development Evidence from cross-country regressions[R].World Bank Policy Research Report Working Paper No.7,1999.

[19]Krueger, A. Observations on International Labor Standards and Trade[R].National Bureau of Economic Research Working Paper 5632 , June 1996.

[20]Kucera,D. The Effects of Core Workers Rights on Labour Costs and Foreign Direct Investment: Evaluating the "Conventional Wisdom"[R].IILS Working Paper,2001,No.130.

[21]Kucera,D. Core labor standards and foreign direct investment[J]. International Labour Review,2002,141(1-2):31-69.

[22]Liu M.,Xu L.,Liu L. Wage-related labor standards and FDI in China : some survey finding from Guangdong province[J].Pacific Economic Review, 2004,9(3):225-243.

[23]Martin,W.,Maskus,K. Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy[J].Review of International Economics 2001,9(2):317-328.

[24]OECD.Trade,employment and labour standards: A study of core workers' rights and international trade[M].Paris,1996.

[25]Olney,W.W. A Race to the Bottom? Employment Protection and Foreign Direct Investment[R].Department of Economics Working Papers 2011-02,Department of Economics,Williams College, revised Jan 2012.

[26]Rodrik,D. Labor standards in international trade: Do they matter and what do we do about them[M]?In“Emerging agenda for global trade: high stakes for developing countries”,Edited by Robert Z. Lawrence,Dani Rodrik,John Whalley,Overseas Development Council,1996.

[27]Singh N. The Impact of International Labor Standards: A Survey of Economic Theory[M].In “International Labor Standards: Issues, Theories and Policy Options”,Edited by Kaushik Basu, Henrik Horn, Lisa Roman, Judith Shapiro,Oxford:Basil Blackwell,2002.

The Effects of Core Labor Standards on FDI : Some Empirical Evidence from Chinese firm level data

TAN Wei-hong, XU Luo-dan

(Lingnan College in Sun Yat-sen University, Guangdong Guangzhou 510275)

Abstract: This paper addresses the effects of labor standards on FDI. Using 385 firm level data from China in 2004 , we find that: (1)gender Discrimination in Employment has negative effects on FDI, especially to enterprises in light industry in less developed areas , while(2)freedom of association has ambiguous effects on FDI , but has negative effects in enterprises in less developed areas. This means that, in order to attract more FDI, more training for female employee and enhancing the role of trade union are two major measures for Chinese firms.

Key words : labor standards; core labor standards; FDI

收稿日期 : 2014-03-01

作者简介 : 谭卫红 , 中山大学岭南学院博士生 ; 许罗丹 , 中山大学岭南学院教授 , 博士生导师。