

最低工资标准与企业全要素生产率：一项文献综述

谭沁

(湖南大学工商管理学院, 湖南长沙, 410000)

摘要：企业全要素生产率是衡量宏观经济增长和企业高质量发展的重要指标，已经成为当前学术界研究的热点。本文从国内外关于最低工资标准、全要素生产率的重要研究文献中，对最低工资标准、全要素生产率的相关研究进行了系统梳理，包括最低工资标准的制度背景、内涵和经济效应、企业全要素生产率的内涵、度量 and 影响因素以及最低工资标准对企业全要素生产率的影响等多方面的内容，分析评述了已有研究存在的不足，指出了最低工资标准与企业全要素生产率之间关系研究的重要性，以及未来可能的研究方向。本文综合呈现了最低工资标准对企业全要素生产率影响的已有研究成果，并在此基础上提出了研究展望，希望对推动相关研究的不断深入有所启示。

关键词：最低工资标准、企业全要素生产率、经济效应、影响因素

中图分类号： F270

文献标识码： A

一、引言

中国正处于新旧产业和发展动能交替接续的关键时期，经济发展步入“新常态”，比以往任何时期都需要提升经济长期持续增长。从经济核算角度来看，经济增长主要可以分为两大类：一是生产要素投入，主要包括非 ICT 资本投入、ICT 资本投入、劳动力数量和劳动力质量；二是技术进步，即全要素生产率。中国经济发展已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，依靠生产要素投入驱动和投资驱动的传统增长模式正面临着人口红利消失、资源消耗枯竭、增长动力不足、环境问题突出等挑战，无论是从宏观经济持续运营还是从微观企业持续发展的角度，都迫切地需要找到一个能刺激经济增长的新动力来实现宏观经济的转型升级和微观企业的高质量发展，而技术进步正是实现经济可持续发展变革的关键新动力。全要素生产率是衡量经济增长效率的重要指标，既可以反映国家层面资源配置效率的高低和技术发展水平，也是提高经济发展质量、保持经济增长效率的动力所在。中国经济要想实现持续增长，当务之急便是通过创新驱动提高全要素生产率水平，从依靠要素和规模驱动的“粗放型”经济增长模式向依靠科技和创新驱动的“集约型”经济增长转型发展，而企业要想转型升级提高自身的效益和产出水平，也亟须在复杂多变的市场环境中依靠研发和技术提高自身的全要素生产率水平。

党的十九大报告指出要发挥国家发展规划的战略导向作用，健全产业、区域和财政等经济政策的协调机制，进而配合我国经济的转型与发展。为了实现经济高质量发展，需紧紧围绕供给侧结构性改革这一核心，推动经济发展质量变革、效率变革，全力提高全要素生产率。而最低工资标准作为一项国家重要的劳动力保护政策，也应该加入到全要素生产率提升的行列中来。从 1993 年推出最低工资制度到 2004 年《最低工资规定》进一步完善并在全中国范围实施再到 2008 年《劳动合同法》的颁布，中国的最低工资制度日益完善和强化，劳动者保护程度不断加强。在我国当前人口红利消失、人口老龄化加速的关键转折期，我国日益增加的最低工资标准给企业带来了严峻的挑战。在这种情境下，研究最低工资标准相关法律制度对企业全要素生产率的影响具有重要的理论和现实意义。

二、最低工资标准

(一) 制度背景

最低工资标准是政府为保护劳动者的基本生存权益、保障人民的基本生活需求而制定的一项工资标准制度，是世界各国普遍的制度安排。澳大利亚和新西兰最先确立最低工资标准，

此后世界各国纷纷加入建立最低工资标准的行列。1984年，中国批准承认国际劳工组织颁布的《制订最低工资确定办法公约》，并于1994年颁布《企业最低工资规定》，首次确立了最低工资制度在中国的法律地位。2004年，劳动和社会保障部继续颁布《最低工资规定》，将最低工资标准的适用范围和对违规企业的惩罚力度进一步加大，推动了最低工资制度在全国范围内的全面推广和强化实施。2008年《劳动合同法》的颁布和实施，为最低工资制度塑造了更为严格的劳动监管环境，进一步扩大了最低工资标准的适用范围，促使劳动者与用人单位更为普遍地订立劳动合同，更进一步地强化了企业对于最低工资标准的执行，实质性地强化了最低工资制度的实施。

就我国而言，最低工资是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬，包括月最低工资标准和小时最低工资标准。《最低工资规定》规定，月最低工资标准的确定与调整应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素；且最低工资标准每两年至少调整一次；不同省、自治区、直辖市甚至不同的行政区域均可以设置不同的最低工资标准。

（二）最低工资标准的经济效应

1、最低工资标准对就业的影响

最低工资标准是一项非常重要的保护劳动者基本生存权益、保障人民基本生活的劳动力保护政策，现有最低工资标准研究主要关注最低工资标准的就业效应，研究结论具有较大的争议性，大致可以归纳为以下四类：第一，最低工资的提升对就业具有积极影响。Card (1992)⁰、Katz and Krueger (1992)^{错误！未找到引用源。}通过准自然实验发现提升最低工资会显著提高就业率。李晓春和何平 (2010)^{错误！未找到引用源。}发现对于农民工而言，最低工资标准的提升能够显著促进其就业。张丹丹等 (2018)^{错误！未找到引用源。}发现最低工资的提高显著地增加了流动人口失业的概率，从而显著增加了外来务工人员参与犯罪的可能性。杨正雄和张世伟 (2020)^[5]将农民工进一步细分为高技能农民工和低技能农民工，发现最低工资对高技能农民工的非正规就业具有显著的正向影响。蒲艳萍和张玉珂 (2020)^[6]发现，最低工资制度能够促使大规模行业的劳动力就业增多。第二，最低工资标准的提升对就业具有消极影响。Neumark and Wascher (1992)^{错误！未找到引用源。}基于1973-1989年数据分析指出，最低工资的提高会降低青少年和青年的就业率。丁守海 (2010)^[8]基于粤闽两省企业数据发现，加强最低工资管制会导致农民工受到更大的就业冲击。Neumark et al. (2014)^{错误！未找到引用源。}发现最低工资标准与就业呈显著的负相关，尤其在低技术和年轻劳动者群体中。翁杰和徐圣 (2015)^[10]发现提高最低工资标准在一定程度上导致了就业人数的减少。杨翠迎和王国洪 (2015)^[11]基于中国省级面板数据研究发现最低工资一定程度上抑制了中国的就业。Meer and West (2016)^{错误！未找到引用源。}发现最低工资标准的提升会降低就业的增长。蒲艳萍和张玉珂 (2020)^[6]发现，最低工资制度对就业的影响存在行业异质性，最低工资抑制了资本密集度高、规模小、国有资本占比低的行业的就业。第三，最低工资对就业的影响呈非线性关系。罗小兰 (2007)^[13]发现，最低工资标准对农民工就业的影响存在一个阈值。低于该阈值，最低工资标准的增加就会促进农民工的就业，高于该阈值，就会抑制农民工的就业。郑适等 (2016)^[14]认为最低工资的就业效应存在非线性变化特征，表现为直接效应对农民工就业的影响呈倒“U”型，而间接效应的作用恰好相反。刘玉成 (2018)^[15]发现当最低工资处于较低阶段时，最低工资的就业效应存在自我修正机制，而在最低工资超过一定标准后，自我修正机制并不存在。第四，最低工资对就业无显著影响。Dube et al. (2010)^{错误！未找到引用源。}以美国最低工

资政策为对象,发现最低工资上涨对餐馆等其他低工资部门的就业无影响。Allegretto et al. (2011)^{错误! 未找到引用源。}发现对于美国的青少年,最低工资上涨的就业效应不显著。

2、最低工资标准对企业行为的影响

最低工资标准作为一项重要的劳动力保护法律制度,会对企业行为产生重要影响。现有关于最低工资标准等劳动力保护法律的实施对企业影响的研究结论不一,最低工资标准等劳动力保护法律的实施对于企业来说是一把双刃剑。

大多数学者认为,最低工资标准的上升对企业产生负向影响。最低工资制度的实施或最低工资标准的提高会使企业较少选择低廉的债务融资方式(Agrawal and Matsa, 2013^[18]; Serfling, 2016^[19]),使企业在经济下行时期无法快速应对不利冲击(Banker et al., 2013^[20]; 刘媛媛和刘斌, 2014^[21]),增加企业经营风险(廖冠民和陈燕, 2014^[22]),降低企业用工灵活性(Li and Freeman, 2015^{错误! 未找到引用源。}; 潘红波和陈世来, 2017^[24]),使得劳动密集型行业的出口产品价格上升(马双和邱光前, 2016^[25]),使得低工资企业股票价值降低(Bell and Machin, 2016^{错误! 未找到引用源。}),拉升企业产品价格(徐建炜等, 2017^[27]),弱化企业探索式和开发式创新(李后建, 2017^[28]),降低企业产能利用率(李后建和王颖, 2017^[29]),提高企业盈余管理动机(陆瑶等, 2017^[30]),降低企业盈利能力(赵瑞丽等, 2018^[31]),降低企业出口国内附加值比(崔晓敏, 2018^[32]),抑制企业特别是劳动密集型企业的出口概率和出口规模(奚美君等, 2019^[33])及其出口国内附加值率的上升(耿伟和杨晓亮, 2019^[34]),提高外资企业撤出中国的概率(李磊等, 2019^[35]),抑制上市公司业绩预告披露的意愿(何威风等, 2019^[36]),降低企业劳动资源配置效率(徐舒等, 2020^[37]),削弱企业市场势力(李真和宗慧隽, 2020^[38])等。

也有研究发现,最低工资标准的上升会对企业产生积极影响。最低工资制度的实施或最低工资标准的提高会降低企业成本粘性(江伟等, 2016^[39]),提升企业成本加成(孙一菡等, 2018^[40]),提高企业财务信息透明度(Ni and Zhu, 2018^[41]),倒逼企业提高管理水平(李后建等, 2018^[42]),激励企业应用信息技术(李后建等, 2018^[43]),提高企业研发投入强度(唐曼萍和李后建, 2019^[44]),促进企业创新(Acharya et al., 2013^[45]; Chang et al., 2015^{错误! 未找到引用源。}, 王小霞等, 2018^[47], 李建强等, 2020^[48]),提高民营企业劳动收入占比(姜伟, 2019^[49]),促进企业对外直接投资(王欢欢等, 2019^[50]),降低企业负债水平(黄炳艺等, 2020^[51]),提高企业内部资源配置效率(许明和李逸飞, 2020^[52])等。

三、企业全要素生产率

(一) 全要素生产率的内涵

全要素生产率最早应用于经济增长领域以衡量宏观经济的发展,由Solow于1957年首次提出。全要素生产率是指不能被要素投入所解释的产出增长部分,也称为“索洛剩余”。除了应用于经济增长领域,全要素生产率也是衡量微观企业生产效率不可或缺的重要指标。将全要素生产率发展到微观企业领域,有利于体现企业的发展后劲和市场竞争能力,加强企业对于全要素生产率在高质量发展中重要地位的认识(黄贤环和王瑶, 2019^[53])。前期学者们仅通过资本、劳动力和技术等单一要素的产出率衡量企业生产率,忽视了资本、劳动力和技术等所不能解释的影响企业发展的其他因素。威聿东和张任之(2018)^[54]指出,微观企业全要素生产率反映的是企业资本、劳动力、技术、制度环境、管理等要素投入的综合产出效率,是企业和技术可能性和要素价格约束下所能达到的最大产出能力,是建立企业长期竞争优势的来源和持续发展的基础。刘笃池等(2016)^[55]指出,从本质上看,企业全要素生产率归属于资源配置效率,其提升依赖于资源配置效率的提升和技术的进步。即资金配置

效率、技术进步、组织创新、专业化和生产工艺创新等都会影响企业的全要素生产率。

(二) 全要素生产率的度量

全要素生产率的度量是全要素生产率实证研究的基础。现有度量全要素生产率的方法主要分为两大部分：一是对宏观经济整体全要素生产率的度量；二是对微观企业个体全要素生产率的度量。

1、宏观层面

宏观层面全要素生产率的度量主要包括增长核算法、经济计量法。增长核算法基于新古典增长理论，剔除经济增长中的要素投入贡献部分，得到全要素生产率增长的估算值。这类方法存在较大缺陷：第一，假设条件过于苛刻，与现实相差甚远；第二，在实际操作中，资本价格估计难度较大，难以实现。因此，该方法并不适用。经济计量法则借助计量模型和计量工具对全要素生产率进行估计，主要包括参数法中的随机前沿生产函数法（SFA）和非参数法中的 Malmquist 指数法，一定程度上弥补了增长核算法的缺陷。

2、微观层面

微观层面全要素生产率的度量方法至今仍未有形成权威统一的结论，仍存在较大的争议，但是在学者们的不断探索之下，微观企业全要素生产率的估计方法有了极大的进步和发展。首先，设定 Cobb-Douglas 生产函数的形式，具体如下：

$$Y_{it} = A_{it} L_{it}^{\beta_1} K_{it}^{\beta_2} \quad (1)$$

其中， Y_{it} 表示第 t 年 i 企业的产出， A 表示企业技术水平，即企业全要素生产率， L 表示劳动投入量， K 表示资本投入量。目前常用的企业全要素生产估计方法如下：

(1) OLS 法

OLS 法是估计全要素生产率最简单最直观的方法，但它会产生同时性偏差和样本选择性偏差问题。它直接将式（1）取自然对数，运用线性估计将式（1）转化为式（2）：

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln L_{it} + \beta_2 \ln K_{it} + v_{it} + u_{it} \quad (2)$$

因此，企业全要素生产率可以表示为： $\omega_{it} = \hat{v}_{it} + \hat{\beta}_0$ ，通过估计式（2）即可得到企业全要素生产率的估计值。

$$\omega_{it} = \hat{v}_{it} + \hat{\beta}_0 = Y_{it} - \beta_1 L_{it} - \beta_2 K_{it} \quad (3)$$

(2) FE 法

为解决 OLS 法估计带来的同时性方差和样本选择性偏差问题，部分学者采用面板数据，在线性估计的基础上引入企业个体虚拟变量、行业虚拟变量和年度虚拟变量，进而获得生产函数的无偏估计量。FE 法的具体形式如下：

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln K_{it} + \beta_2 \ln L_{it} + \sum_m \tau_m \text{year}_m + \sum_k \varphi_k \text{ind}_k + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

其中， Y_{it} 表示第 t 年 i 企业的产出增加值， K 表示固定资本数量， L 表示从业人员数量， year_m 表示年份虚拟变量， ind_k 表示行业虚拟变量， ε_{it} 表示生产函数回归中无法识别的测量误差因素和随机干扰项。此时， $TFP = \varepsilon_{it} + \hat{\beta}_0$ 。

虽然 FE 法在一定程度上可以消除可观测到的部分对企业全要素生产率估计结果的影响，但它关于企业效率不可观测部分跨期不变的假设与现实中企业生产率不断变化的事实不符，因此并不能完全解决生产函数估计中的内生性问题（张天华和张少华，2016^[56]）。

(3) OP 法

为弥补以上两种方法的不足，Olley 和 Pakes（1996）提出了半参数估计方法——OP

法。该方法假设企业可以根据目前生产效率状况做出投资决策，因而可以采用企业当期投资数量作为不可观测部分的全要素生产率冲击的代理变量，在一定程度上解决了同时性误差问题和样本选择偏差问题。具体回归方程如下：

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln K_{it} + \beta_2 \ln L_{it} + \beta_3 \text{Age}_{it} + \beta_4 \text{State}_{it} + \beta_5 \ln I + \beta_6 \text{Exit} + \sum_m \tau_m \text{year}_m + \sum_k \varphi_k \text{ind}_k + \sum_n \vartheta_n \text{reg}_n + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

其中，Y、K、L、I 分别表示企业工业增加值、固定资产数量、从业人员数量、投资数量，Age 表示企业年龄，State、Exit、year、ind 和 reg 分别表示是否为国企、企业是否存在退出、年份、行业和省份虚拟变量， ε_{it} 代表随机干扰项。

尽管 OP 法在一定程度上缓解了全要素生产率估计中的内生性和样本选择性问题，但是在实际操作中，投资额为零的企业样本并不能被估计，导致数据中投资变量缺失较为严重，且调整成本使投资不能根据全要素生产率冲击平滑地进行调整，OP 估计量可能存在偏差。

(4) LP 法

LP 法使用中间投入指标代替投资额作为不可观测的全要素生产率冲击的代理变量，较好地规避了 OP 估计量因采用投资作为代理变量而出现的问题。LP 法设定的生产函数如下：

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln K_{it} + \beta_2 \ln L_{it} + \beta_3 \ln M_{it} + \omega_{it} + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

其中，Y、K、L、M 分别表示企业产出增加值、固定资产数量、从业人员数量、中间品投入数量， ω_{it} 表示可被企业经营者观测到的但没有直接在数据中体现的生产率， ε_{it} 表示随机干扰项。

(三) 全要素生产率的影响因素

全要素生产率是反映企业基本面和企业高质量发展的重要指标。现有学者对企业全要素生产率的影响因素进行了全面的研究，大致分为企业外部因素和企业内部因素两大类。

1、企业外部因素

通过梳理已有文献发现，影响企业全要素生产率的外部因素主要包括制度环境、市场竞争、行业资本配置效率、行业内僵尸企业占比、要素市场政策扭曲等。从制度环境来看，国家制度对企业全要素生产率的影响是长期的。其中，初创型企业对制度环境的依赖更大（施丽芳等，2014^[57]）。制度环境与企业全要素生产率的关系因制度环境本身而存在差异。好的制度环境能够显著提升企业的全要素生产率，例如进口关税减免（沈琪和周世民，2014^[58]）、减税政策（吴辉航等，2017^[59]）、区域型产业政策（林毅夫等，2018^[60]）、人力资本（Che and Zhang, 2018^[61]；毛其淋，2019^[62]；周茂等，2019^[63]）、政府补贴（李政等，2019^[64]）、排污权交易制度（任胜钢等，2019^[65]）、国家审计改革（陈茹等，2020^[66]）、营改增政策（谢获宝和惠丽丽，2021^[67]）等，而诸如政府管制（贺小刚和沈瑜，2008^[68]）、十大产业振兴规划（钱雪松等，2018^[69]）、加速折旧政策（熊波和杜佳琪，2020^[70]）等制度环境会显著抑制了企业的全要素生产率。此外，李强（2017）^[71]还发现了环境分权这一制度环境与企业全要素生产率之间呈倒“U”型关系。从市场竞争来看，市场竞争程度对企业全要素生产率的影响结论不一：有学者认为，市场竞争推动了企业全要素生产率的增长（何枫和陈荣，2008^[72]；周念利等，2015^[73]；阮敏和简泽，2020^[74]）。也有学者认为市场竞争和企业全要素生产率之间存在非线性关系。Green and Mayes（1991）^[75]发现当市场集中度超过一定阈值后，会对企业效率产生消极影响。简泽和段永瑞（2012）^[76]发现市场竞争会抑制生产率较高的企业的全要素生产率的增长，而促进生产率较低的企业的全要素生产率的

增长。从资本配置效率来看,行业资本配置效率和劳动配置效率的改善均有利于企业全要素生产率的提升(龚关和胡关亮,2013^[77])。从僵尸企业占比来看,行业内僵尸企业占比的提高会降低正常企业的全要素生产率(王永钦等,2018^[78])。从要素市场政策扭曲来看,要素市场政策扭曲对企业全要素生产率产生了消极影响(罗德明等,2012^[79])。

2、企业内部因素

现有研究从企业出口、企业规模、企业成长、融资约束、研发投入、内部薪酬差距、管理效率和质量能力、所有权集中度、产权性质、企业金融化等角度对企业全要素生产率的内部影响因素进行了较为全面的研究。从企业出口来看,出口产生的“出口中学习”效应有利于本土制造业企业全要素生产率的提升(张杰等,2009^[80])。从企业规模来看,企业规模与企业生产率之间呈倒“U”型关系(孙晓华和王昀,2014^[81])。从企业成长来看,企业成长是制造业生产率增长的重要来源(杨汝岱,2015^[82])。从融资约束来看,融资约束对企业全要素生产率存在负面效应(任曙明和吕镛,2014^[83])。从研发投入来看,R&D活动显著提升了企业的全要素生产率(孙晓华和王昀,2014^[84])。从内部薪酬差距来看,对于薪酬差距较低的企业,薪酬差距越大,企业的全要素生产率越高(黎文靖和胡玉明,2012^[85])。从管理效率和质量能力来看,相比于管理效率,质量能力对企业全要素生产率提升具有更强的直接效应,质量能力是管理效率和全要素生产率之间关系的桥梁(李唐等,2018^[86])。从所有权集中度来看,所有权集中度对企业效率的影响结果不一,有学者认为所有权集中度促进了企业全要素生产率(Amorntkitvikai and Harvie, 2011^[87]),也有学者认为二者之间不存在显著关系(Dilling-Hansen et al., 2003^[88])。从产权性质来看,何枫和陈荣(2008)^[72]发现股东性质、国有控股股东持股比例等因素负向影响企业效率,且与民营企业相比国有企业效率低下。Hanousek et al. (2012)^[89]发现,外资拥有所有权能够提高企业效率。杨旭东(2019)^[90]也发现民营企业内部控制缺陷与运营效率之间的显著负相关关系提高了企业的收益率。从企业金融化来看,非金融企业金融化行为对企业全要素生产率的影响研究结论不一,有学者认为,企业金融化显著抑制了企业的全要素生产率(陈赤平和孔莉霞,2020^[91];牛玉凝和刘梦佳,2020^[92]),也有学者认为企业金融化对全要素生产率没有显著影响(王红建等,2017^[93])。此外,还有学者从劳动力和CEO的角度研究其对企业全要素生产率的影响,研究发现,劳动力供给变化通过劳动力成本对企业生产率和利润率产生了不同的作用(周末等,2017^[94]),以平均工资为代表的劳动力成本的上升有助于企业全要素生产率的提升(肖文和薛天航,2019^[95]),企业聘用具有金融背景的CEO有助于企业全要素生产率的提升(陈乾等,2020^[96])。

四、最低工资对企业全要素生产率的影响

最低工资标准作为一项重要的劳动保护制度,会对企业全要素生产率产生影响。现有关于最低工资对企业全要素生产率的影响研究结论较为一致,大多数学者认为最低工资标准有利于企业全要素生产率的提升(Rizov and Croucher, 2011^[97]; Dickens et al., 2012^[98]; 赵瑞丽和孙楚仁, 2015^[99]; 赵瑞丽等, 2016^[100]; 程晨和王萌萌, 2016^[101]; 刘贯春和张军, 2017^[102]; 刘贯春等, 2017^[103]; 郭娟娟, 2019^[104]; 杜鹏程和徐舒, 2020^[105]; 许明和李逸飞, 2020^[52])。大致可以从以下角度加以解释:一是基于成本效应,最低工资标准的上涨会增加企业劳动力成本上升的压力,可能倒逼企业采取必要行动以节约劳动力成本,提高企业的全要素生产率(李后建等, 2018^[43])。二是基于要素替代效应,最低工资的上升引起的要素相对价格的变化使得企业调整要素投入决策,加速企业利用资本替代劳动,从而提升企业的全要素生产率(Giuliano, 2013^[106]; 丁守海, 2010^[8]; 马双等, 2012^[107]; Hau et al., 20

18^[108])。三是基于效率工资效应,面对最低工资标准的上升,为了维持工资的行为激励效应,企业会刻意维持不同类型劳动力之间的工资差距,从而提高劳动者的工作积极性(贾朋和张世伟,2013^[109];Rizov et al.,2016^[110])。且当企业成本优势消失时,工资上涨将诱使企业主动进行技术改造和技术创新,从而在长期内扩大企业生产可能性边界,提高企业生产能力(Acemoglu,2010^[111])。四是基于心理攀比效应,最低工资的提升在增加低技能劳动者工资的同时,出于攀比心理,员工会要求增加高技能劳动者的工资,企业为了避免高技能劳动者降低工作努力程度或辞职将接受溢价要求(贾朋和张世伟,2013^[109])。同时,在完全竞争市场,最低工资的提升会降低就业率,使得工资处于临界值边界的劳动者产生担心被裁员的压力和紧迫感从而增加努力程度(Owens and Kagel,2010^[112];刘贯春等,2017^[113])。学者还发现,企业生产率水平越低,最低工资标准的倒逼机制就越强,进而对企业全要素生产率产生非对称的影响(孙楚仁等,2013^[114];刘贯春和张军,2017^[102];刘贯春等,2017^[113];金岳和郑文平,2019^[115];杜鹏程和徐舒,2020^[105])。此外,徐舒等(2020)^[37]发现,《最低工资规定》的实施使得企业要素投入组合出现不同程度的“过度调整”,从而降低了企业劳动资源配置效率。

五、研究结论与展望

(一) 研究结论

综上所述,关于最低工资标准经济效应的研究主要集中在其对就业和企业行为的影响,其中,最低工资标准对企业行为的影响存在较大争议。现有学者对企业全要素生产率的测度方法和内外部影响因素也进行了丰富的研究,针对实际操作中可能存在的问题对企业全要素生产率的计算方法不断加以改进,度量指标与方法越来越科学可靠。此外,已有文献主要从最低工资标准的成本效应、要素替代效应、效率工资效应、心里攀比效应出发分析了最低工资标准对企业全要素生产率的积极影响,也有学者发现了最低工资标准对企业全要素生产率存在消极影响。然而,现有研究也存在以下不足:从最低工资标准衡量来看,大多数学者只是单一地将2004年《最低工资规定》或2008年《劳动合同法》的实施作为外生冲击建立双重差分模型或者将从各省市人力资源与社会保障局收集到的最低工资标准数据直接纳入简单回归模型中研究最低工资标准的影响,而将两者加以结合能够更加精确地衡量最低工资标准,最终获得的研究结果也将更为准确。从全要素生产率影响因素来看,从外部因素来看,已有研究主要关注于国家财政政策、产业政策这一类制度环境对企业全要素生产率的影响。而劳动力保护政策对企业全要素生产率的影响研究相对较少。从内部因素来看,已有研究主要从企业视角研究企业全要素生产率的影响因素,从劳动力视角研究企业全要素生产率的影响因素研究较少。从研究框架来看,大多数学者仅研究了最低工资标准对企业全要素生产率的直接效应,鲜有研究涉及其中的实现机制或调节效应。

(二) 研究展望

无论是理论研究还是经验分析,无论是经济效应研究还是影响因素探析,对最低工资标准和企业全要素生产率的讨论都尚未达成一致的结论,诸多问题还有待学者们进一步研究。本文认为未来研究可以从以下方面加以拓展:第一,改进最低工资标准的衡量方式。单一采用政策外生冲击或最低工资标准数据无法对最低工资标准进行有效准确的度量,一定程度上影响了研究结果的可靠性。因此,未来研究可以将政策外生冲击和最低工资标准数据结合起来,优化最低工资标准的衡量方式。第二,继续挖掘可能影响企业全要素生产率的内外部因素,可以从劳动力保护政策或劳动力视角开展研究。第三,对最低工资标准与企业全要素生产率之间的关系进行更深层次的研究,发掘其中的具体机理。

参考文献

- [1]Card D. Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987 - 89[J]. ILR Review, 1992, 46(1): 38-54.
- [2]Katz L F, Murphy K M. Changes in relative wages, 1963 - 1987: supply and demand factors[J]. The quarterly journal of economics, 1992, 107(1): 35-78.
- [3]李晓春,何平.最低工资线的农民工就业效应——以长三角地区为例[J].江苏社会科学,2010(04): 59-66.
- [4]张丹丹,李力行,童晨.最低工资、流动人口失业与犯罪[J].经济学(季刊),2018,17(03):1035-1054.
- [5]杨正雄,张世伟.最低工资对农民工非正规就业和工资的影响[J].农业经济问题,2020(09):40-54.
- [6]蒲艳萍,张玉珂.最低工资制度就业效应的行业异质性研究——来自省际工业行业数据的证据[J].经济经纬,2020,37(01):86-95.
- [7]Neumark D, Wascher W. Employment effects of minimum and subminimum wages: panel data on state minimum wage laws[J]. ILR Review, 1992, 46(1): 55-81.
- [8]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[J].中国社会科学,2010(1):85-102+223.
- [9]Neumark D, Salas J M I, Wascher W. Revisiting the minimum wage—Employment debate: Throwing out the baby with the bathwater?[J]. Industrial and Labor Relations Review, 2014(67): 608-648.
- [10]翁杰,徐圣.最低工资制度的收入分配效应研究——以中国工业部门为例[J].中国人口科学,2015, (3):17-31,126.
- [11]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[J].经济管理,2015,37(03):12-22.
- [12]Meer J, West J. Effects of the minimum wage on employment dynamics[J]. Journal of Human Resources, 2016, 51(2): 500-522.
- [13]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[J].财经研究,2007(11):114-123+143.
- [14]郑廷,秦明,樊林峰,王志刚.最低工资、空间溢出与非农就业——基于空间杜宾模型的分析[J].财贸经济,2016(12):133-143.
- [15]刘玉成.湖北省最低工资就业效应研究[J].统计与决策,2018,34(14):115-118.
- [16]Dube A, Lester T W, Reich M. Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous counties[J]. The review of economics and statistics, 2010, 92(4): 945-964.
- [17]Allegretto S A, Dube A, Reich M. Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data[J]. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 2011, 50(2): 205-240.
- [18]Agrawal A K, Matsa D A. Labor unemployment risk and corporate financing decisions [J]. Journal of Financial Economics, 2013, 108(2): 449-470.
- [19]Serfling M. Firing costs and capital structure decisions[J]. The Journal of Finance, 2016, 71(5): 2239-2286.
- [20]Banker R D, Byzalov D, Chen L T. Employment protection legislation, adjustment costs and cross-country differences in cost behavior[J]. Journal of Accounting and Economics, 2013, 55(1): 111-127.
- [21]刘媛媛,刘斌.劳动保护、成本粘性与企业应对[J].经济研究,2014,49(5):63-76.
- [22]廖冠民,陈燕.劳动保护、劳动密集度与经营弹性:基于2008年《劳动合同法》的实证检验[J].经济科学,2014(2):91-103.
- [23]Li X, Freeman R B. How Does China's New Labour Contract Law Affect Floating Workers? [J]. British Journal of Industrial Relations, 2015, 53(4): 711-735.
- [24]潘红波,陈世来.《劳动合同法》、企业投资与经济增长[J].经济研究,2017,52(4):92-105.
- [25]马双,邱光前.最低工资对中国劳动密集型出口产品价格的影响[J].世界经济,2016,39(11):80-103.
- [26]Bell B, Machin S. Minimum wages and firm value[J]. Journal of Labor Economics, 2018, 36(1): 159-195.
- [27]徐建炜,邹静娴,毛捷.提高最低工资会拉升产品价格吗?[J].管理世界,2017(12):33-45.
- [28]李后建.最低工资标准会倒逼企业创新吗?[J].经济科学,2017(05):95-112.
- [29]李后建,王颖.最低工资标准如何影响企业产能过剩[J].当代经济科学,2017,39(06):79-90+125.
- [30]陆瑶,施新政,刘璐瑶.劳动力保护与盈余管理——基于最低工资政策变动的实证分析[J].管理世界,2017(03):146-158.
- [31]赵瑞丽,孙楚仁,陈勇兵.最低工资与企业价格加成[J].世界经济,2018,41(02):121-144.

- [32] 崔晓敏, 余森杰, 袁东. 最低工资和出口的国内附加值: 来自中国企业的证据[J]. 世界经济, 2018, 41(12): 49-72.
- [33] 奚美君, 黄乾, 李蕾蕾. 最低工资政策对中国制造业企业出口的影响研究——基于 DID 与 Heckman 两步法相结合的方法[J]. 财贸研究, 2019, 30(01): 43-54.
- [34] 耿伟, 杨晓亮. 最低工资与企业出口国内附加值率[J]. 南开经济研究, 2019(04): 188-208.
- [35] 李磊, 王小霞, 蒋殿春, 方森辉. 中国最低工资上升是否导致了外资撤离[J]. 世界经济, 2019, 42(08): 97-120.
- [36] 何威凤, 黄华, 吴玉宇. 最低工资政策变动与上市公司业绩预告[J]. 中国软科学, 2019(09): 119-133.
- [37] 徐舒, 杜鹏程, 吴明琴. 最低工资与劳动资源配置效率——来自断点回归设计的证据[J]. 经济学(季刊), 2020, 19(01): 143-164.
- [38] 李真, 宗慧隽. 最低工资标准、人力资本扩张与企业成本加成[J]. 经济理论与经济管理, 2020(08): 84-97.
- [39] 江伟, 姚文韬, 胡玉明. 《最低工资规定》的实施与企业成本粘性[J]. 会计研究, 2016(10): 56-62+97.
- [40] 孙一蕊, 谢建国, 徐保昌. 最低工资标准与企业成本加成——来自中国制造业企业的证据[J]. 中国经济问题, 2018(06): 123-136.
- [41] Ni X, Zhu W. The bright side of labor protection in emerging markets: The case of firm transparency[J]. Pacific-Basin Finance Journal, 2018, 50: 126-143.
- [42] 李后建, 秦杰, 张剑. 最低工资标准如何影响企业雇佣结构[J]. 产业经济研究, 2018(01): 90-103.
- [43] 李后建, 蒲波, 陈瑶. 最低工资上调会激励企业应用信息技术吗?[J]. 中国经济问题, 2018(03): 49-61.
- [44] 唐曼萍, 李后建. 企业规模、最低工资与研发投入[J]. 研究与发展管理, 2019, 31(01): 44-55.
- [45] Acharya V V, Baghai R P, Subramanian K V. Labor laws and innovation[J]. The Journal of Law and Economics, 2013, 56(4): 997-1037.
- [46] Chang X, Fu K, Low A, et al. Non-executive employee stock options and corporate innovation[J]. Journal of financial economics, 2015, 115(1): 168-188.
- [47] 王小霞, 蒋殿春, 李磊. 最低工资上升会倒逼制造业企业转型升级吗?——基于专利申请数据的经验分析[J]. 财经研究, 2018, 44(12): 126-137.
- [48] 李建强, 高翔, 赵西亮. 最低工资与企业创新[J]. 金融研究, 2020(12): 132-150.
- [49] 姜伟. 最低工资制度能提高民营企业劳动收入占比吗[J]. 经济理论与经济管理, 2019(11): 100-112.
- [50] 王欢欢, 樊海潮, 唐立鑫. 最低工资、法律制度变化和企业对外直接投资[J]. 管理世界, 2019, 35(11): 38-51+230-231.
- [51] 黄炳艺, 陈书璜, 蔡欣妮. 劳动保护制度与公司资本结构关系研究——基于中国资本市场的经验证据[J]. 会计研究, 2020(09): 71-84.
- [52] 许明, 李逸飞. 最低工资政策、成本不完全传递与多产品加成率调整[J]. 经济研究, 2020, 55(04): 167-183.
- [53] 黄贤环, 王瑶. 实体企业资金“脱实向虚”与全要素生产率提升: “抑制”还是“促进”[J]. 山西财经大学学报, 2019, 41(10): 55-69.
- [54] 戚聿东, 张任之. 金融资产配置对企业价值影响的实证研究[J]. 财贸经济, 2018, 39(5): 38-52.
- [55] 刘笃池, 贺玉平, 王曦. 企业金融化对实体企业生产效率的影响研究[J]. 上海经济研究, 2016(8): 74-83.
- [56] 张天华, 张少华. 中国工业企业全要素生产率的稳健估计[J]. 世界经济, 2016, 39(4): 44-69.
- [57] 施丽芳, 廖飞, 丁德明. 制度对创业家行动的影响机理——基于不确定管理的视角[J]. 中国工业经济, 2014(12): 118-129.
- [58] 沈琪, 周世民. 进口关税减免与企业全要素生产率: 来自中国的微观证据[J]. 管理世界, 2014(09): 174-175.
- [59] 吴辉航, 刘小兵, 季永宝. 减税能否提高企业生产效率?——基于西部大开发准自然实验的研究[J]. 财经研究, 2017, 43(04): 55-67.
- [60] 林毅夫, 向为, 余森杰. 区域型产业政策与企业生产率[J]. 经济学(季刊), 2018, 17(02): 781-800.
- [61] CHE Y, ZHANG L. Human Capital, Technology Adoption and Firm Performance: Impacts of China's Higher Education Expansion in the Late 1990s [J]. The Economic Journal, 2018, 128: 2282-2320.
- [62] 毛其淋. 人力资本推动中国加工贸易升级了吗?[J]. 经济研究, 2019, 54(01): 52-67.
- [63] 周茂, 李雨浓, 姚星, 陆毅. 人力资本扩张与中国城市制造业出口升级: 来自高校扩招的证据[J]. 管理世界, 2019, 35(05): 64-77+198-199.
- [64] 李政, 杨思莹, 路京京. 政府补贴对制造企业全要素生产率的异质性影响[J]. 经济管理, 2019, 41(03): 5-20.

- [65]任胜钢,郑晶晶,刘东华,陈晓红. 排污权交易机制是否提高了企业全要素生产率——来自中国上市公司的证据[J]. 中国工业经济, 2019(05): 5-23.
- [66]陈茹,张金若,王成龙. 国家审计改革提高了地方国有企业全要素生产率吗?[J]. 经济管理, 2020, 42(11): 5-22.
- [67]谢获宝,惠丽丽. 营改增政策提高了服务业企业的全要素生产率吗?[J]. 管理评论, 2021, 33(01): 3-12.
- [68]贺小刚,沈瑜. 创业型企业的成长: 基于企业家团队资本的实证研究[J]. 管理世界, 2008(01): 82-95+114.
- [69]钱雪松,康瑾,唐英伦,曹夏平. 产业政策、资本配置效率与企业全要素生产率——基于中国 2009 年十大产业振兴规划自然实验的经验研究[J]. 中国工业经济, 2018(08): 42-59.
- [70]熊波,杜佳琪. 加速折旧政策对企业全要素生产率的影响——来自 A 股上市公司的经验证据[J]. 工业技术经济, 2020, 39(10): 145-152.
- [71]李强. 环境分权与企业全要素生产率——基于我国制造业微观数据的分析[J]. 财经研究, 2017, 43(03): 133-145.
- [72]何枫,陈荣. 公司治理及其管理层激励与公司效率——关于中国上市公司数个行业的实证研究[J]. 管理科学学报, 2008, 11(04): 142-152.
- [73]周念利,魏倩,沈铭辉. 服务业市场竞争与中国制造业企业全要素生产率[J]. 财经研究, 2015, 41(11): 133-144.
- [74]阮敏,简泽. 国内市场竞争、全要素生产率与国际贸易[J]. 科研管理, 2020, 41(06): 109-118.
- [75]Green A, Mayes D. Technical inefficiency in manufacturing industries[J]. The Economic Journal, 1991, 101(406): 523-538.
- [76]简泽,段永瑞. 企业异质性、竞争与全要素生产率的收敛[J]. 管理世界, 2012(08): 15-29.
- [77]龚关,胡关亮. 中国制造业资源配置效率与全要素生产率[J]. 经济研究, 2013, 48(04): 4-15+29.
- [78]王永钦,李蔚,戴芸. 僵尸企业如何影响了企业创新?——来自中国工业企业的证据[J]. 经济研究, 2018, 53(11): 99-114.
- [79]罗德明,李晔,史晋川. 要素市场扭曲、资源错置与生产率[J]. 经济研究, 2012, 47(03): 4-14+39.
- [80]张杰,李勇,刘志彪. 出口促进中国企业生产率提高吗?——来自中国本土制造业企业的经验证据: 1999~2003[J]. 管理世界, 2009(12): 11-26.
- [81]孙晓华,王昀. 企业规模对生产率及其差异的影响——来自工业企业微观数据的实证研究[J]. 中国工业经济, 2014(05): 57-69.
- [82]杨汝岱. 中国制造业企业全要素生产率研究[J]. 经济研究, 2015, 50(02): 61-74.
- [83]任曙明,吕镛. 融资约束、政府补贴与全要素生产率——来自中国装备制造企业的实证研究[J]. 管理世界, 2014(11): 10-23+187.
- [84]孙晓华,王昀. R&D 投资与企业生产率——基于中国工业企业微观数据的 PSM 分析[J]. 科研管理, 2014, 35(11): 92-99.
- [85]黎文靖,胡玉明. 国企内部薪酬差距激励了谁?[J]. 经济研究, 2012, 47(12): 125-136.
- [86]李唐,董一鸣,王泽宇. 管理效率、质量能力与企业全要素生产率——基于“中国企业——劳动力匹配调查”的实证研究[J]. 管理世界, 2018, 34(07): 86-99+184.
- [87]Amornkitvikai Y, Harvie C. Finance, ownership, executive remuneration, and technical efficiency: a stochastic frontier analysis (SFA) of Thai listed manufacturing enterprises[J]. Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 2011, 5(1): 35-55.
- [88]Dilling-Hansen M, Madsen E S, Smith V. Efficiency, R&D and ownership - some empirical evidence[J]. International Journal of Production Economics, 2003, 83(1): 85-94.
- [89]Hanousek J, Kočenda E, Mašika M. Firm efficiency: Domestic owners, coalitions, and FDI[J]. Economic Systems, 2012, 36(4): 471-486.
- [90]杨旭东. 内部控制对企业运营效率的影响研究——基于 A 股上市公司的经验证据[J]. 审计研究, 2019(06): 61-69.
- [91]陈亦平,孔莉霞. 制造业企业金融化、技术创新与全要素生产率[J]. 经济经纬, 2020, 37(04): 73-80.
- [92]牛玉凝,刘梦佳. 实体企业金融化与产品市场表现[J]. 财经问题研究, 2020(12): 69-77.
- [93]王红建,曹瑜强,杨庆,杨箴. 实体企业金融化促进还是抑制了企业创新——基于中国制造业上市公司的经验研究[J]. 南开管理评论, 2017, 20(01): 155-166.
- [94]周末,高方澍,张宇杰. 劳动力供给变化会影响中国工业企业的生产率和利润率吗?[J]. 财经研究, 2017, 43(08): 135-145.
- [95]肖文,薛天航. 劳动力成本上升、融资约束与企业全要素生产率变动[J]. 世界经济, 2019, 42(01): 76-94.
- [96]陈乾,史燕平,黄鑫. CEO 的金融背景会提高企业全要素生产率吗? [J]. 技术经济, 2020, 39(11): 127-135.

- [97] Rizov M, Croucher R. The impact of the UK national minimum wage on productivity by low-paying sectors and firm-size groups: report to the Low Pay Commission[J]. 2011.
- [98] Dickens R, Riley R, Wilkinson D. Re-examining the impact of the National Minimum Wage on earnings, employment and hours: the importance of recession and firm size[J]. Report for the Low Pay Commission, 2012.
- [99] 赵瑞丽, 孙楚仁. 最低工资会降低城市的出口复杂度吗? [J]. 世界经济文汇, 2015, 229(6): 43-75.
- [100] 赵瑞丽, 孙楚仁, 陈勇兵. 最低工资与企业出口持续时间[J]. 世界经济, 2016, 39(7): 97-120.
- [101] 程晨, 王萌萌. 企业劳动力成本与全要素生产率——“倒逼”机制的考察[J]. 南开经济研究, 2016, 189(3): 118-132.
- [102] 刘贯春, 张军. 最低工资制度、生产率与企业间工资差距[J]. 世界经济文汇, 2017(04): 1-26.
- [103] 刘贯春, 张军, 陈登科. 最低工资、企业生产率与技能溢价[J]. 统计研究, 2017, 34(1): 44-54.
- [104] 郭娟娟. 最低工资标准与中国制造业企业引资行为[J]. 世界经济研究, 2019, 308(10): 99-118, 136.
- [105] 杜鹏程, 徐舒. 最低工资、市场演化与生产率增长[J]. 产业经济研究, 2020(04): 90-101.
- [106] Giuliano L. Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labor supply: Evidence from personnel data[J]. Journal of Labor Economics, 2013, 31(1): 155-194.
- [107] 马双, 张劼, 朱喜. 最低工资对中国就业和工资水平的影响[J]. 经济研究, 2012, 47(5): 132-146.
- [108] Hau H, Huang Y, Wang G. Firm response to competitive shocks: Evidence from China's minimum wage policy[J]. Swiss Finance Institute Research Paper, 2018: 16-47.
- [109] 贾朋, 张世伟. 最低工资标准提升的溢出效应[J]. 统计研究, 2013, 30(4): 37-41.
- [110] Rizov M, Croucher R, Lange T. The UK national minimum wage's impact on productivity[J]. British Journal of Management, 2016, 27(4): 819-835.
- [111] Acemoglu D. When does labor scarcity encourage innovation?[J]. Journal of Political Economy, 2010, 118(6): 1037-1078.
- [112] Owens M F, Kagel J H. Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation[J]. Journal of Economic Behavior & Organization, 2010, 73(3): 317-326.
- [113] 刘贯春, 陈登科, 丰超. 最低工资标准的资源错配效应及其作用机制分析[J]. 中国工业经济, 2017(7): 62-80.
- [114] 孙楚仁, 张卡, 章韬. 最低工资一定会减少企业的出口吗[J]. 世界经济, 2013, 36(8): 100-124.
- [115] 金岳, 郑文平. 最低工资提升了中国制造业企业资本存量吗?——基于非线性关系的检验[J]. 统计研究, 2019, 36(12): 68-80.

Minimum Wage Standard and Enterprise Total Factor Productivity: A Literature Review

Tan Qin

(School of Business Administration, Hunan University, Changsha, 410000, China)

Abstract: The total factor productivity of enterprises is an important indicator to measure macroeconomic growth and high-quality development of enterprises, and has become a hot topic in current academic research. This article systematically sorts out the relevant research on minimum wage standard and total factor productivity from the important research literature on minimum wage standard and total factor productivity at home and abroad, including the system background, connotation and economic effects of minimum wage standard, the connotation, measurement and influencing factors of total factor productivity, and the impact of the minimum wage Standard on the total factor productivity of enterprises, analyze and comment on the shortcomings of existing research, and point out the importance of research on the relationship between the minimum wage standard and the total factor productivity of enterprises and possible future research directions. This article comprehensively presents the existing research results on the impact of the minimum wage standard on the total factor productivity of enterprises, and on this basis, puts forward a research outlook, hoping to have some enlightenment for the continuous in-depth promotion of related research.

Keywords: minimum wage standard, enterprise total factor productivity, economic effects, influencing factors

作者简介:谭沁,女,湖南大学工商管理学院硕士研究生,研究方向为金融企业管理,E-mail: tanqin0802@foxmail.com。