



提高最低工资会损害就业吗？

中国的情况

作者：Prakash Loungani

2014年10月23日

提高最低工资是一个看法两极分化的问题。一方会担心提高最低工资会降低就业。另一方则会低估提高最低工资对就业的影响，而重视其对贫困人口生活水平产生的积极效应。两方都能坚守各自的看法，因为有关证据（这些证据大部分从高收入经济体即“先进”经济体获得）并不统一。

然而，全球劳动力的大部分是在新兴市场。另外，其中一些国家的政策议程都明确地包含实行最低工资或提高最低工资。但对于新兴市场最低工资对就业和生活水平的影响，人们知之甚少。

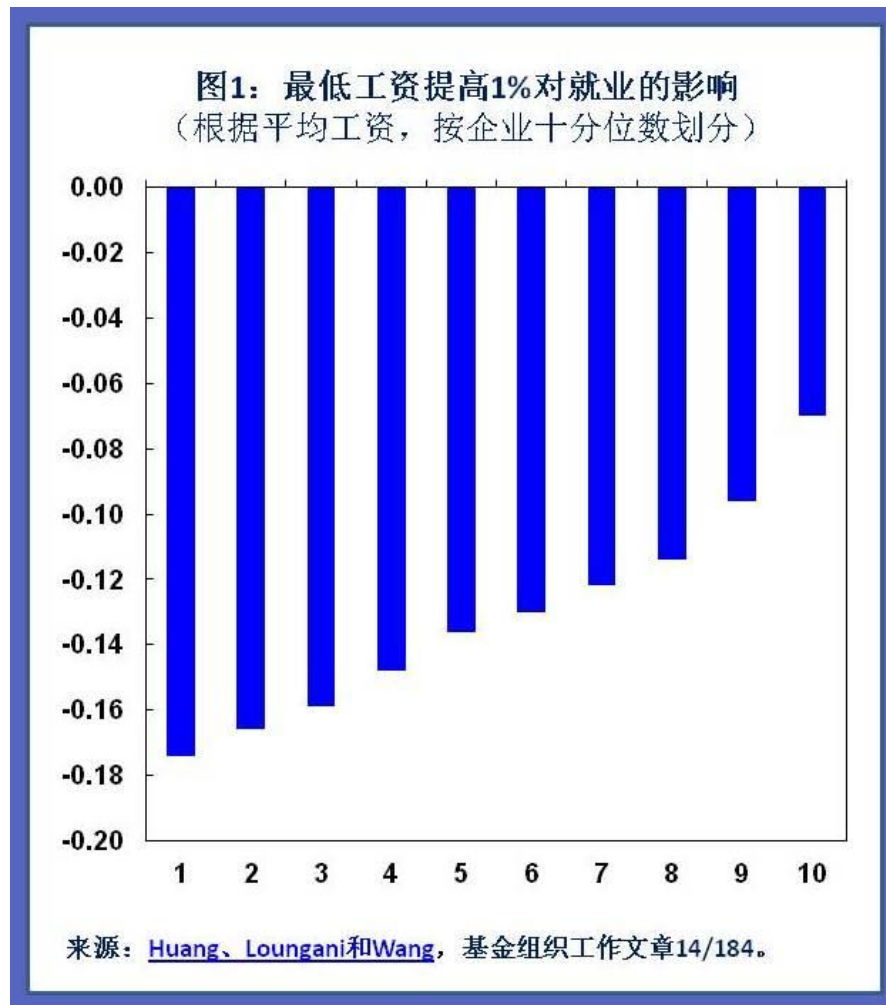
我最近与 Yi Huang 和 Gewei Wang 开展的[研究](#)力图通过分析中国的最低工资政策对就业的影响来填补这一缺口。由于中国劳动力占全球总劳动力的近 25%，这一证据本身就很重要。另外，对于其他新兴市场而言，从中国得到的证据比从高收入国家得到的证据更为相关。

证据

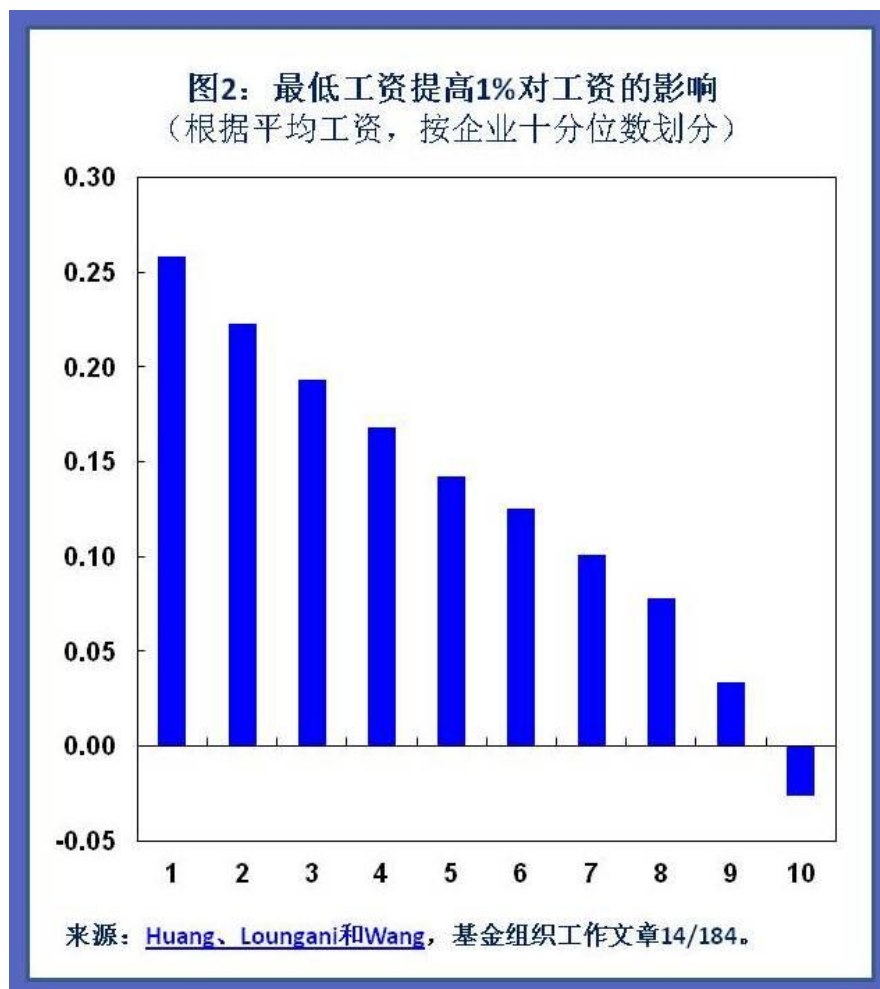
我们的研究是第一次使用中国 2400 多个县的最低工资数据。我们将有关最低工资变化的信息与从工业企业年度调查中得到的就业数据结合起来，该调查数据覆盖中国制造业就业的 70% 以上。尽管中国 1994 年就实行了最低工资制度，但对这一制度的严格执行直到 2004 年才开始。下面描述的结果是基于 2004 年之后的数据。

那么，有关证据显示什么？我们发现，对所有企业平均而言，最低工资的提高导致就业小幅下降：最低工资提高 10%，就业会下降 1% 多一点。

这种影响在不同企业是不同的，低工资企业比高工资企业所受影响更大。图 1 显示了这一结果，该图按平均工资将企业划入不同的十分位数。在工资最低的十分位数企业中，最低工资提高 10%，就业下降近 1.8%。随企业工资提高，这种影响不断下降，对于工资最高的十分位数企业，这种影响为 0.6%。



我们还发现，最低工资对某个企业工资的影响取决于该企业在工资分布中所处的位置。平均而言，最低工资提高10%后，企业工资将增加1%左右。但是，正如图2显示的，对于最低十分位数中的企业，其工资上升幅度约为2.5%。这种影响随企业工资提高而稳步下降，对最高十分位数企业则几乎没有任何影响。



幕后一瞥

分析最低工资对就业的影响是一项困难的任务。一个企业的就业可能受到很多因素影响，不是所有因素都能容易地得到解释。所以往往存在这样的担心，即，归因于最低工资的影响实际上可能是其他一些因素所致，这些因素尚未得到分析或无法被研究人员观测到。

为了防止出现这一问题，上面给出的证据是基于对可能影响就业的大量其他因素的分析，详见该工作文章。我们采用的方法类似于许多研究领域对双胞胎的研究——由于双胞胎的基因组成在很大程度上是相同的，所观察到的他们之间的任何差异很可能不是基因而是其他因素所致。我们在研究中做出的假设是，邻近地区的企业更可能有类似的就业趋势。

我们随后估计最低工资对一家企业的就业的影响，考虑到其“双胞胎企业”的就业趋势。如果不考虑这一因素，最低工资的估计影响在定性上类似于上面图1显示的情况，但在定量上所得结果更小（详见此前的一篇[博客](#)）。

政策启示

因此，在决定最低工资水平时，关于最低工资对就业和工资影响的信息是一个至关重要的考虑因素。我们的研究对中国的这种影响做出了首次全面估计。中国的劳动力规模很大，并且其经验对于若干其他新兴市场有借鉴意义。

我们的证据显示，最低工资提高10%会导致就业下降1%。对高收入国家的研究得出了类似程度的影响，但这些研究通常针对某些群体，如十几岁的青少年或低技能工人。

我们还发现，最低工资对就业和工资的影响在低工资与高工资企业之间存在相当大的差异。在低工资企业，最低工资提高导致的就业下降幅度和工资增加幅度都大于高工资企业。在设定最低工资时，必须考虑到这种不同的影响。正如其他劳动力市场制度一样，最低工资的设定必须兼顾公平与效率（详见[Blanchard、Jaumotte和Loungani](#)，2014年）。最低工资有助于维护公平性，因为它能确保工人特别是低工资工人有足够的收入维持生活。但如果提高最低工资导致就业下降，最终使低工资工人被排除在就业队伍之外，那么对福利和效率都可能产生不利影响。