

工资制度对劳动报酬占比的影响：国际经验及中国启示

王湘红

一、引言

随着中国经济的高速发展,人们越来越关注如何统筹兼顾地分配经济发展的成果,换句话说,就是在不失效率的前提下也能够一定程度上确保公平的原则。一般来说,劳动者在经济中所得“公平份额”用劳动报酬占比来衡量。即所获报酬总量占一个国家 GDP 的比例。据统计和研究显示,我国劳动报酬占比已经连续 22 年下降,这引起了政府和学界的广泛关注(李稻葵等, 2009)。这种现象意味着工资水平的增长落后于整体经济的增长,这往往会造成一系列的社会和经济问题。首先,扩大的社会群体间收入不平等的程度可能加剧劳资冲突、增加再分配负担; 第二, 较低的工资水平在一定时期内造成劳动力市场的供不应求, 出现近年来所见的“用工荒”现象; 第三, 消费者的低收入使总消费水平过低进而阻碍未来经济的增长。

影响劳动者收入占比的因素有很多, 包括全球化进程, 技术的进步和要素市场的不完全竞争等(见白重恩和钱震杰, 2010)。要素市场的不完全竞争主要体现为资本的垄断利润, 当劳资之间不存在谈判机制时, 垄断利润为资本方取得, 劳动收入份额将随垄断程度增加而减少。在劳资谈判的情况下, 垄断程度变化对要素分配份额的影响由劳动者的谈判能力确定(Blanchard and Giavazzi, 2003; Spector, 2004)。因此, 影响劳动者谈判力量的工资政策就可能影响劳动收入占比。

国际上, 通行的调节劳动收入分配的主要工资制度就是集体谈判制度和最低工资制度。几乎每个政府都依靠工资政策来矫正市场失灵以求达到社会期望的结果, 即道德上可以接受或者与当地社会正义感相一致的结果。本文意在总结和分析这两种工资制度对劳动收入占比的影响。由于很久以来中国的劳动力没有谈判力量, 对于劳动收入占比的研究一般停留在技术进步和产业结构等方面(白重恩、钱震杰, 2010), 近年来新的劳动和工资政策的推广, 使我们有必要考察这方面因素的影响。我国在近些年来广泛实施了最低工资制度, 并大力推行工资集体协商制度。特别自 2010 年以来, 各省的最低工资标准大幅度调高, 平均上升幅度为 22%。而中华全国总工会同时呼吁在所有的企业内实施集体协商制度, 目标是到 2013 年, 80% 的有工会组织的企业建立起此项制度。但是, 目前我国社会上普遍缺乏对集体协商制度的深入认识, 也缺少有效执行的政策和法律保障(常凯、乔健, 2009)。这些工资政策能否达到预期的效应? 是否能保护劳动者福利? 这些问题都存在一定的争议。我们有必要通过总结国际经验, 为我国的最低工资和集体协商制度的研究和政策完善提供借鉴。

本文通过国际比较发现最低工资和工资集体谈判制度对保护劳动者福利及其收入的效应, 特别是对劳动报酬占比的影响。最后结合中国实际情况, 讨论中国工资政策的实施对劳动报酬占比的影响。在跨国比较中, 我们的实证分析使用了国家层面的数据。在国内的实证分析中我们采用省级层面的数据。

本文的结构如下: 第二节简述劳动收入状况的主要衡量指标和在不同国家的发展趋势。第三节分别从理论和国际国内经验上回顾工资集体谈判制度的发展趋势和对劳动收入的主要影响。第四节讨论最低工资政策的发展和对劳动收入的影响。第五节进行实证分析, 首先用跨国宏观数据分析集体谈判和最低工资政策对劳动收入占比的影响, 然后采用省级层面的数据分析最低工资对中国各省劳动收入占比的影响。第六节是本文的结论。

二、劳动收入的主要宏观指标

在讨论工资制度对劳动收入的影响时，我们主要关心以下几个方面的内容：第一、以劳动报酬占比所衡量的总体劳动收入水平；第二、低收入劳动者所占的比例和他们的收入状况；第三、总体和群体内收入不平等状况。我们在文献回顾中讨论工资政策对这几方面的影响，但在实证分析中只分析了第一个指标，只主要是受目前数据的限制。以下首先简述这些指标在不同国家的发展趋势。

第一个主要指标是劳动报酬占比。劳动报酬占比通常用总的国内产值（GDP）与雇员的总收入的比来衡量。根据国际劳工组织（ILO）的数据，对比 1995 年-2000 年和 2001 年-2007 年两个阶段，结果发现主流的趋势是劳动报酬占比始终在下降。表 1 列出了其中一些国家的数据。在发展中国家中，下降特别显著的国家包括中国，从 55% 下降到 52%。就整体而言，当把所有国家考虑进去之后，GDP 每增长 1% 都伴随着平均劳动报酬占比 0.05% 的下降幅度。

表 1 部分国家调整的劳动报酬占比

	劳动报酬占比	
	1995-2000	2001-2007
中国	55.15*	51.95*
香港	49.37*	52.83*
澳门	33.35*	32.44*
巴西	38.19	37.03*
法国	57.37	57.32
德国	59.16	57.38
日本	65.19	61.38
韩国	72.08	67.85
英国	62.44	63.84
美国	62.49	62.10

在长期来看，工资份额变动的决定因素非常复杂。总体来说，研究表明上世纪八十年代中期以来 OECD 国家的低劳动报酬占比趋势来自于新技术的冲击、竞争加剧、国际化以及金融机构逐渐增强的影响力等（European Commission, 2007），而工资政策是政府用来调节这一趋势的重要工具。

此外，国内的一些研究也表明，影响劳动收入报酬占比变动的因素非常复杂。李稻葵等认为劳动报酬占比随着国民经济的增长存在一个 U 型规律，除了经济规律的作用以外，微观数据分析也说明了工会协调对提高工人工资的作用。白重恩等认为，中国近年来劳动收入占比下降的一个最大原因是经济结构发生了变化，农业占 GDP 的比重下降，工业和第三产业比重上升，这一因素大约影响了劳动报酬占比下降 5 个百分点（白重恩，2008）。另外，垄断行业利润过高，也是造成劳动报酬占比下降的一个重要原因。

第二个主要指标是收入差距，收入差距是衡量工资政策制定有效与否的重要指标。根据国际劳工组织(ILO)的数据，比较收入水平相对位置处于前 10% 和后 10% 的人群的收入差距，我们发现在 1995 到 1997 年和 2004 年到 2006 年这两个时间阶段中，三分之二的国家收入差距都呈现扩大趋势。有证据表明，较高的集体谈判覆盖率意味着更小的工资收入差距。在欧洲国家里，我们可以看到丹麦，芬兰，法国和荷兰等国同时具有高覆盖率和较小的收入差异，

匈牙利，波兰和英国同时拥有较低的覆盖率和较大的收入差异（International Labor Office, 2010）。

第三个主要指标是低收入劳动者的比例。工资不平等的扩散和提升，具体体现在收入分配中高收入群体的工资的急速增长，而中低收入群体的工资的增长停滞。有证据显示，欧洲国家低收入工人能在未来获得高收入的比例只有三分之一，而将近五分之一的工人将面临无收入的威胁（比如失业）（European Commission, 2003）。在经济危机发生之前的 2007 年，已有大约 7900 万欧盟居民处在贫困的边缘，3200 万居民缺乏生活必需品（International Institute for Labour Studies, 2008）。在美国，大约有 3730 万居民生活在贫困线及以下水平。庞大的低收入人口数目使得工资的轻微调整也会引起人们生活水平的大幅度变动。

当劳动市场不完善且无法通过市场机制自动调节时，就需要进行一定的政策干预来调节劳动收入。当工人面临不稳定的和较低的工资水平时，对政策干预的需求就更加强烈。一系列的工资政策将对改善劳动市场上的不完善起到重要作用，而集体谈判制度和最低工资制度是本文将着重强调和分析的工资政策。

三、工资集体谈判对劳动收入的效应

1、工资集体谈判制度发展现状

工资集体协商制度在欧美等发达国家不仅覆盖面十分广，而且在推广深度上也十分可观。总体来说，集体协商的集中度与经济发展水平呈倒 U 型关系（Beminghaus, etc. 2003）。此外，由于经济全球化的程度逐年加深，东亚各国也在积极地调整本国的劳资协商体系，并逐渐向欧美国家的劳资协商体系靠拢（Kuruvilla, 2002）。

我们借鉴国际劳动组织（ILO）的评价指标——工资集体谈判政策“覆盖率”——来衡量工资集体谈判政策在一个国家中的普及程度，它被定义为所有工资雇员中签订了集体谈判协议的雇员的比例。图 1 将所有国家分为四类：覆盖率低于 15% 的，覆盖率在 15% 到 50% 之间，覆盖率在 51% 到 70% 之间，覆盖率高于 70% 的，并描述了 2007 年工资集体谈判在 73 个国家的覆盖率情况。除了欧洲国家之外，集体谈判协议的覆盖率都显著偏低。在亚洲国家，覆盖率更是通常低于 15%，并且实际上通常低于 5%。在欧洲，集体谈判协议的覆盖率相对较高，在大多数欧盟成员国，有超过 70% 的雇员签订了集体谈判协议。不过并非所有的欧洲国家都遵从高覆盖率这一模式，比如在匈牙利，波兰和英国，只有不到一半的雇员被覆盖。美国的集体谈判协议覆盖率也不到 15%。

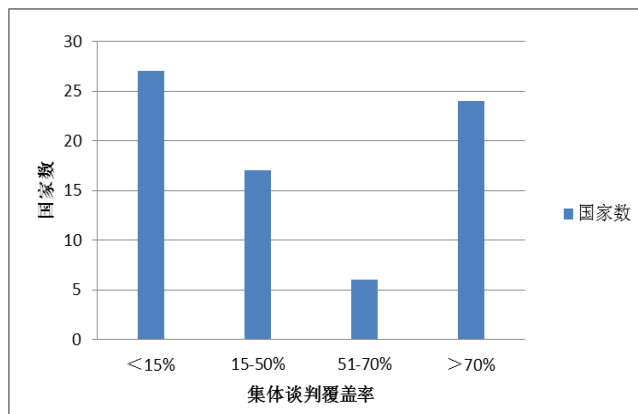


图 1 集体谈判覆盖率

其中一些国家的覆盖率较低可能是以下原因所致：一是工会制度的萎缩和社会对话机制的分权。集体谈判集中程度更高的体制可能带来更高的工资集体谈判覆盖率。比如，存在行业工会的国家比单纯只存在企业内部工会的国家要明显有更高的集体谈判覆盖率。这或许可以解释为何覆盖率在欧洲较高，在许多亚非国家较低，亚非国家的工资集体谈判一般都停留在企业水平。另一个造成较低覆盖率的原因是许多雇员选择在小公司工作或签订了非正式的合同——例如临时性的机构或兼职工作——而在现实中这些工作通常没有签订工资集体谈判协议。

2、集体谈判对劳动市场和收入的影响

关于集体谈判影响劳动市场的研究首先基于不同的谈判制度框架，其次是区别于对谈判主体各方决策行为的假设和判断。集体谈判的制度框架的不同表现在集体谈判的覆盖率、集体谈判的层次或集中度（企业、行业、或全国性）、集体谈判的部门（公共或私营部门）、争议处理的程序等等。谈判主体（主要是工会和企业）的决策行为在工资方面主要表现在其工资底线(Currie和McConnell, 1991)，即工会能够接受的最低工资水平和企业愿意支付的最高工资水平，其结果最终将影响劳动市场中的收入分布。

集体谈判对劳资关系和收入水平的影响历来是学术界关注的话题。Freeman 和 Medoff (1984) 从产业的视角讨论了集体谈判对收入可能造成的两种不同的效应。一方面，工会为劳动者提供了一个表达自己的不满的渠道而不用担心因此被解雇，这降低了劳动力的流动率，并通过一些过程上的安排减少了工资和劳动条件方面的争议，有助于确保劳动合同的实施。在工会所在的企业里，工会的规则有利于协调资深雇员与初级雇员之间的权力分配，从而可以降低企业内工人工资的不平等状况。另一方面，工会也可能增加了高级技术工人的工资，加剧企业内部的收入不平等性；同时工会的寻租行为可能减少非工会组织中劳动者的竞争力，从而加剧整体劳动者之间的收入不平等(Freeman和Medoff, 1979)。

总体来说，工资集体谈判效应从理论上应该起到缓解劳资关系，改善低收入雇员的生活水平以及增强雇员谈判力量的作用。对于集体谈判制度的实证研究绝大多数使用个人层面的微观数据来比较工会工人和非工会工人之间的工资差距。另一些研究从宏观上比较不同时期和国情下，工资集体协商制度对劳动力市场的不同影响。具体地说，集体谈判对劳动者福利的影响主要体现在以下几个方面：

第一，对劳动关系的影响。实证数据和谈判理论都显示，谈判达成协议的概率既与来自企业外部的压力有关，又与工人罢工的潜在可能性有关。毫无疑问，集体谈判能够增加工人罢工威胁的可信度，提高工人增加工资的要求被企业接受的概率(Farber, 1978)。

第二，对就业的影响。许多学者从不同的角度考察了集体谈判协议对社会就业的影响。McDonald 和 Solow 认为正是由于集体谈判效应的存在，企业将会比没有集体谈判制度时雇佣更多的员工。然而，部分研究也显示：并不是所有类型的雇员都能从集体谈判中获益，集体谈判对就业率的影响应该分地区分部门地具体分析。Kahn 和 Blau (2007)通过对 OECD 中 15 个国家从 1985-1994 年的微观数据进行研究之后，发现更高的集体谈判覆盖率往往伴随着更高的雇员工资和低熟练程度技工的失业率。Lansbury (2000) 等通过对澳大利亚从 20 世纪 80 年代以来的政府政策研究发现，随着集体谈判制度的分散化越来越明显，失业率也显著上升，并且劳动市场从传统的全日制和终身制的工作慢慢转化为以打零工和合约雇佣制为主的新型劳动市场。Danthine 和 Hunt (1994)通过对欧洲劳动市场的研究发现，由于各国经济之间的联系日益紧密，竞争的激烈程度也随之加剧，因此谈判集中程度与经济发展间相关关系变小，集体谈判对就业率的影响程度也有所降低。

第三,对劳动者工资的影响。我们从两方面考察集体谈判制度对劳动者工资的影响:一是集体谈判覆盖率对一个国家整体的劳动报酬占比的影响,二是集体谈判对工人个体工资的影响。

首先,集体谈判覆盖率会影响一个国家的劳动报酬占比,从而影响着人均GDP和平均工资水平的相互关系。ILO的2008-2009年的报告显示,从1995到2007年间,平均工资的增长要慢于人均GDP的增长。如果考察集体谈判对工资-GDP弹性的影响(即人均GDP每变化一单位所引起的工资水平的变化),人均GDP每一个百分点的增长都会伴随平均工资0.75个百分点的增长。为了分析上的方便,将集体谈判覆盖率高于30%的国家列为“高覆盖率”,覆盖率等于或低于30%的国家列为低覆盖率。结果显示,对于低覆盖率的,工资弹性约为0.65——低于世界平均水平0.75。换句话说,在那些工资集体谈判对工资水平影响较小的国家,人均GDP每上升1%都伴随着平均工资水平上升0.65%。对于高覆盖率的,工资弹性要高得多。人均GDP每上升1%都伴随着平均工资水平上升0.87%。因此,工资集体谈判覆盖率对提高工资占GDP的比重和工资增长率都有显著作用。在已有数据的情况下,拥有更多工会会员的国家发放低工资的可能性较低。比如,在一个工会密度不足15%的国家内,低工资的发生率平均而言接近25%,如果一个国家的工会密度达到中等水平(15%与50%之间),那么低工资的发生率将会下降3个百分点(Hayter和Stoeyksa,2010)。

其次,很多实证研究都检验了工会和集体议价对工资的影响(Hirsch,2003)。一致的结果是工会的确会提升工人的工资,提升程度存在结论上的差异。在英国和美国,相比没有工会组织的工作而言,加入工会组织一般能提升百分之十的工资水平(Blanchflower,2002)。在美国,有证据表明工会工资溢价在70年代上升,90年代又有回落,比例介于13到30个百分点(Blanchflower和Bryson,2004)。

第三、对收入差距的影响。由于对不同收入群体的工资影响不同,集体谈判可以在一定程度上减小收入不平等,只是得到充分证实的实证研究结果(Machin,2008)。从历史上来看,工会作用的减弱往往伴随着工资的涨幅的下降(Freeman, etc. 2000)。在过去20年中,美国工资不平等增长的三分之一原因是由于工会密度的下降(Lemieux,2007),这种情况也发生在德国(Dustmann, etc. 2007)。Lemieux(1993)对美国 and 加拿大两个国家1982-1992十年间的工会情况与收入不平等状况进行了细致的研究,说明了集体谈判与收入差异的关系。相比于加拿大来说,美国的工资分布两极化更加明显,同时美国的工会覆盖率只有加拿大的一半左右。

3、中国的集体协商现状

中国目前推行的劳资集体谈判制度是劳动关系三方协商机制,即国家(以政府劳动行政部门为代表)、职工(以工会组织为代表)和企业(以企业组织为代表)三方,就劳动关系为主的社会经济政策,法律的制定和实施等进行相互协商的组织体制、法律制度以及运作程序。引进集体协商制度是为了应对雇佣者、雇员以及国家之间日渐增长的利益分歧,以及大规模罢工和社会抗议活动的增加。该制度也意在缓解收入不平等现象,并保护工人的合法权益。虽然起步较晚,近年来,工资集体协商制度在整个中国得到了一定的发展。官方数据显示签订了集体谈判协议的雇员数量从2000年的66,000,000激增至2005年的102,000,000。

由于集体协商三方机制与国外施行的集体谈判制度有所区别,所以它的效果与传统意义上的集体谈判有何区别值得研究。但中国的微观层面相关数据非常缺失,目前对于中国的集体协商制度的研究很多聚焦在对工会制度分析。有研究认为,该制度在推进中仍然存在一些问题。首先,法律法规不健全导致集体协商制度缺少刚性约束力(张留禄,2009);其次,企业和职工参与动力不足(黄晓行,2010);此外,国营企业的工会更像是政府机构的一个分支,没有谈判效力,工会和行业协会功能的缺失也使集体协商制度较难贯彻执行(赵晓华,

2009)。但也有研究表明，中国的工会在处理劳资关系上的作用被低估了（Chan，2000）。

现行的集体协商制度是否给工人带来了工资溢价？目前的实证研究虽然缺乏微观数据，但已有企业层面的研究提供了初步证据。Ge(2007)研究使用公司层面的数据来进行工会对工资影响的实证分析。他发现在控制了公司的其他特征、行业和地域影响之后，有工会的企业中的平均工资要明显高出没有工会的企业。Wang 和 Nie(2011)针对集体工资协议对工资，工人福利以及企业业绩的影响进行了实证评估。该研究采用的数据区别于以往研究之处在于它包含了企业层面有关集体工资协议的信息。研究发现集体工资协议显著增加了企业中蓝领工人的平均工资，而对管理层职工的平均工资并没有显著的影响。这意味着集体工资协议降低了这两类雇员的平均工资差额。而其他工资的决定因素对这两类雇员的工资的影响没有差别。在保障工人的其他法律权益，如保险覆盖率等方面，集体协商制度的影响不如工会显著。这些研究结果表明，集体工资协议已经开始缓解中国企业内员工收入不平等。这可能预示着中国的集体协商制度与国际上很多国家的集体议价制度的功能将趋于一致。

四、最低工资政策效应

1、理论基础和发展趋势

为了维持和保障低收入者的基本生活，维护低收入工人的基本权益以及确保经济社会稳健运行，最低工资政策在许多国家被广泛地使用。

马克思主义政治经济学认为，在资本主义制度下，工人出卖劳动力的等价物是工资。劳动力价值由身体要素和社会要素构成。劳动力价值的最低限度就是由身体因素决定的部分，它的货币表现就是工资的最低限度或最低工资。在资本主义人口规律作用下，劳动力供过于求，使工人所得平均总是低于劳动力的实际价值。因此可以说，工人平均工资总是趋于工资的最低限度，所以实行最低工资制度有利于维护工人的基本权益（刘家珉，1999）。

新古典劳动经济学理论则假设，在完全竞争的劳动市场上劳动者拥有完全信息；劳动者的流动成本为零并且没有任何的制度约束和障碍；劳动力是同质的，不存在任何的个体差异。在完全竞争的劳动市场上，劳动的供给和需求是决定工资率的唯一因素。当劳动供求均衡时，此时的工资为均衡工资，就业水平为均衡就业量。然而，当引入最低工资政策的时候，超过均衡工资的最低工资限制将会使劳动市场形成供过于求的非均衡状态，可能会带来失业等负面影响。

然而，由于现实世界中工资的决定因素十分复杂，且许多劳动市场都很难称得上完全竞争市场，所以经济学家转而研究更加符合现实世界情况的劳动力市场，即不完全竞争劳动市场，尤其是买方垄断市场。买方垄断是指，厂商在劳动市场上是大量劳动力的唯一买方。在现实生活中，普遍存在的买方垄断导致劳动力供求双方处于不平等的地位，买方具有明显的工资决定权。此时，从理论上能够证明，提高最低工资反而有可能提高就业和工资。

实行最低工资政策的国家有 90 以上，而各个国家最低工资政策的标准和实施情况存在较大的差异。根据国际劳工组织的报告，在 2001 至 2007 年间，有 70% 提高了最低工资水平，所有国家最低工资的平均涨幅为 5.7 个百分点。但在 2009 年，全球 108 个国家中有将近一半的国家没有对他们的法定最低工资做任何调整（International Labour Office, 2010），包括中国在内的发展中国家中许多都采取了固定的最低工资。另外此报告数据的显示，从 2008 年末到 2010 年初，这些国家的最低工资增长几乎是停滞的。但是这 108 个国家中的另外一半（包括大多数的先进国家），为了防止低收入工人在危机时购买力的恶化，选择了提高最低工资。比如，巴西，日本，俄罗斯，英国和美国都在 2009 年提高了最低工资。

ILO 报告显示,平均而言,OECD 国家的最低工资水平占本国平均工资的比例大致维持在 40%左右。这或许为我们提供了一个设定合适的最低工资水平的参考点。有学者认为,采用最低工资占平均工资的比例这一指标来衡量最低工资水平是欠考虑的。例如 Robin 和 Lord (1992) 认为政策制定者往往忽略这样一个事实,那就是在提高最低工资占平均工资比重的同时,整个工资分布体系的平均工资实际上也随之提高了,因此最低工资政策在一定程度上会加剧经济的通货膨胀。但是,尽管最低工资水平可以影响价格,这种影响已被证实十分有限,特别是在那些制定全国最低工资标准的简单机制下,价格影响更是微乎其微(Lemos, 2004)。所以,对于最低工资水平会导致经济整体的通胀加剧的担心常常是被夸大的。最低工资应该使得劳动者在面对物价上涨时也能够维持一定程度的购买力,并且对偶然的经济冲击能够起到缓冲作用。

2、最低工资政策的影响

(1) 对低收入群体的影响

最低工资在影响收入初次分配和缩小分配差距方面的作用是显著的。首先,我们着重考虑最低工资对低收入群体工资的影响。

Card 和 Krueger (1995) 对美国的一项研究发现,最低工资水平的提高使得最底层雇员的工资提高了约 10%,因此对于低收入群体来说,收入不平等现象有所缓解。同样的研究也表明美国最低工资上升的 10%到 15%,重新分配了大约 0.2%的全部的年收入。最低工资的另一个目标是缩小低收入群体中性别带来的收入差距(Rodgers 和 Rubery,2003)。一般而言,女性占了低收入群体的绝大多数,并且她们转化为高收入群体的可能性也远远低于男性。

然而,从国际比较来看,根据国际劳工组织的一项研究报告显示,最低工资水平和低工资发生率之间并没有直接的统计关系。导致这一现象的原因之一是最低工资政策的执行力薄弱(Murgai 和 Ravallion, 2005);其次是最低工资法并没有包括所有需要保护的工人;第三是当最低工资被设定在一个很高的标准时,会导致低工资工人失业或者非正式就业(Osterman, 2008)。

以上原因解释了为什么在发展中国家,很大比例的劳动力的收入低于法定最低工资标准。例如,在拉丁美洲(Cunningham, 2007),这一比例估计在 1%和 45%之间。当一个国家设置了过高的最低工资标准时,这一比例会更高。而在中国(Knight, etc. 2010),2007 年有 29.8%的本地工人所得报酬低于当地的最低工资标准,而流动工人的比例将近有其两倍之高。

(2) 最低工资法的溢出效应

经济学家对最低工资的溢出效应做了一些研究,溢出效应是指当劳动市场上最低工资上涨时,会导致工资上涨幅度超过法定的最低工资限额(Owens 和 Kagel, 2010)。Falk 等(2006)的研究指出工人的保留价格是导致这一现象的原因。最低工资的引入会大大提高工人人们的保留工资水平,这主要是因为最低工资改变了工人对公平的看法,厂商也愿意支付比最低工资更高的工资来吸引工人。

行为经济学家引入社会偏好中关于公平的概念,较好地解释了最低工资可能具有溢出效应。我们可以将社会偏好理论主要概括为:人们会自愿降低自己的效用以达到帮助或者伤害他人的目的,即人们不只是最大限度的提高自己的收入。由于工人厌恶不公平,降低工资会挤出很多工人的努力动机。Falk 等(2005)的一项研究就佐证了这一观点,他们认为最低工资的效应取决于工人和企业工资谈判决策时的公平感。从长期来看,工资只能增加不能减少。即使处于买方垄断的雇主,也不会愿意提供市场出清工资,而是以更高的工资来获得员

工更多的努力回报。因此，由于最低工资的引入提高了员工的保留工资水平，使雇主支付给工人的工资都有上升的趋势。

(3) 对失业的影响

学术界关于最低工资政策对失业的影响并没有取得一致的实证性结论(Card 和 Krueger, 2000)，这主要是因为最低工资对就业的影响决定于劳动市场买卖双方的市场力和具体的最低工资标准。

一种观点认为最低工资政策会减少就业量，尤其对低收入群体的就业造成威胁。Abowd 等(1999)在研究了法国和美国最低工资变化与就业的关系之后，发现法国和美国最低工资的变化对于获得最低工资的员工影响非常大。在法国，最低工资每增长 1%，就会减少男性工人 1.3%和女性工人 1%的未来就业率；而在美国，最低工资每增长 1%，就会减少男性工人 0.4%和女性工人 1.6%的未来就业率。

第二种观点是最低工资制度会提高就业水平。例如，Katz 和 Krueger(1992)考察了 1990 年最低工资增长对于相对收入较低的快餐服务业的影响，发现尽管在最低工资法刚实施的时候，绝大部分快餐业的工资仍低于最低工资，但是到 1991 年的时候，只有不到 5%的企业工资没有达到最低工资标准。并且，研究还发现大部分德州快餐店没有因为最低工资的增加而减少就业。

还有一些学者通过对实证数据的检验发现最低工资政策对不同的劳动者的影响互不相同。Brown 等(1982)研究发现，美国的联邦最低工资每上升 10%，青少年的就业率将降低 1%至 3%，而对于青年（20 至 24 周岁）来说，这个下降的幅度将有所减小。类似的，Mincer (1976)以及 Wachter 和 Kim (1979) 分别发现，最低工资政策对黑人男性就业率的正向影响远远大于白人男性。

3、中国的最低工资政策

在中国，由于人口众多以及相应法律法规的缺失，大部分行业处于劳动力供过于求的非均衡状态，市场上存在着信息不对称，劳资双方地位不平等的状况。最低工资法是对劳动市场的正当干预，它的出台体现了国家对于劳动者权益的保护。

中国农村充足的劳动力供给使得低端劳动市场接近买方垄断市场，而最低工资主要影响的恰恰是那些来自农村地区或在城市中属于低收入群体的工人。在就业效应研究中，罗小兰探讨了劳动力市场买方垄断条件下最低工资对就业的影响。研究表明在无歧视买方垄断下，实行最低工资能促进就业；在完全歧视买方垄断下，实行最低工资对就业没有影响。此外，对上海市最低工资与农民工就业的实证分析结果表明，提高最低工资对农民工就业有正作用(罗小兰，2007)。张志勇则认为，最低工资标准的实行，使农民工有能力对自己追加人力资本投资和提升就业能力，则农民工就不会面临着失业。如果政府仅用失业率作为政策的评判标准，可能会容忍资本强权压低工人工资、损害工人福利行为的事件发生（张志勇，2007）。

最低工资政策的效应首先决定于政策的实施情况，最低工资覆盖率的高低是衡量最低工资实施效果的重要指标之一，即劳动者中实际工资高于最低工资的比例。Du 和Pan (2009)使用2001年和2005年城市劳动力的相关数据比较了最低工资在外来工人和本地工人之间的覆盖率的差异。结果表明，在2001年，这两类工人中小时工资在年最低工资标准以上的工人比例分别为47.8%和78.5%，而到了2005年，这一比例分别为21.1%和44.6%。这表明随着最低工资标准的上升，最低工资覆盖率在两类群体中呈下降趋势，特别是对外来工人。他们还指出最低工资相对社会平均工资的比率也在下降：从1995年的0.44降到2006年的0.28。

工人对于最低工资政策信息的缺乏可能在一定程度上导致雇主不遵守这一标准。在中国，低收入工人对于最低工资政策知之甚少的原因可以概括为以下两点：第一，中国的最低工资政策出台得较晚；第二，在中国，外来务工人员通常受教育水平有限且多来自偏远贫穷地区。韩兆洲和孔丽娜（2006）在广东省的调研结果显示 52.7%（共 1760 个样本）的外来务工人员表示他们从没听说过最低工资政策，69.1%的工人表示他们不知道最低工资具体是多少。Xie（2010）对从江苏省抽取的 485 个样本进行研究，结果也发现只有 24.7%的外来务工人员知道自己的最低工资标准是多少。

外来劳动力的过度供给使得雇主可以利用一切机会来降低劳动回报标准包括工资。因此，研究最低工资政策对于工人福利的影响是至关重要的。针对劳资双方信息不对称的问题，Wang（2011）以 Falk 等人的研究为基础，在中国进行了一场劳动实验，考察企业在工人知情和不知情条件下的行为有何不同，以及最低工资标准的高低对劳动市场的影响。该研究验证了在劳资双方都知情的情况下最低工资会提高工人的保留工资，提高了企业与工人签订的工资水平，并且工资水平与最低工资标准成正比。这是因为最低工资标准对于双方各自认同的公平工资提供了重要的参照点。然而，在信息不对称的条件下，当工人对政策不知情时，企业对公平的关注减弱，企业支付的工资水平要低于知情条件下，较低的最低工资标准会对劳动市场的工资有负的溢出效应。这项实验有助于解释为什么在工人获取信息程度不同的劳动市场，受最低工资产生的影响不同。这也对最低工资法的实施效果和考察最低工资的福利效应有重要意义。在发展中国家，最低工资标准通常都很低，且低收入工人获得信息的渠道很少，对于一些公共政策完全不了解。因此，政府不应该只关注于最低工资政策本身，也需要对那些可能受到政策潜在影响的工人进行相关的政策普及。

五、工资政策影响劳动收入占比的实证分析

本节我们利用现有的宏观数据检验关于集体谈判和最低工资影响劳动收入占比的关系。首先是使用跨国数据进行分析，然后用中国跨省数据进行分析。

1、跨国比较

在第二节我们介绍了劳动收入占比的衡量方法和主要影响因素，以下我们将劳动报酬占比作为被解释变量，控制主要预期影响因素，考察集体谈判和最低工资的影响。我们收集了近 60 个国家从 2001-2007 年的相关数据，目前只有这期间的平均值。我们所考虑的影响因素综合了以上文献回顾和 ILO 全球工资报告的总结¹，所采用的计量模型可表示如下：

$$Wage\ share = \beta_0 + \beta_1 * collec + \beta_2 \Delta GDP + \beta_3 Trade\ ratio + \beta_4 devdum + \beta_5 Minwage\ ratio + \beta_6 FDI + \beta_7 R\ \&\ D\ ratio$$

以上变量的简要描述如表 2 所示，其中集体谈判覆盖率的衡量采用第三部分第 1 节中所介绍的覆盖率等级指标。

计量分析结果如表 3 所示，我们同时控制了最低工资和集体谈判覆盖的变量。计量结果显示，集体谈判覆盖率等级对劳动收入占比有显著的正的影响，并且在添加不同的控制变量的同时，这种影响呈现很强的稳健性。这说明从全球视角上来看，更高的集体谈判覆盖率等级意味着一个国家具有更高的劳动报酬占比。

最低工资占平均工资比对劳动收入占比影响虽然多数情况为正，但并不显著。如上文的解释，这可能是由于最低工资政策的执行力度、覆盖群体范围较小以及可能导致失业所致。

¹ ILO 全球工资报告 2008-2009 年（Global Wage Report 2008-2009）

当然，由于我们使用的样本过小，导致估计误差相对较大，因此这个结论是否正确需要未来进一步观察。

表 2 跨国数据变量描述

变量名	观测数	均值	标准误	最小值	最大值
Wage share, 劳动报酬占比	60	49.13	11.88	23.21	68.93
Minwage ratio, 最低工资占平均工资比例	42	5.71	7.25	0.13	37.85
Collec, 集体谈判覆盖率等级	44	2.66	1.26	1	4
△GDP, GDP 增长率	60	4.66	2.72	1.17	16.49
Trade ratio, 贸易额占比	59	92.72	56.54	25.43	351.14
Devdum, 是否为发达国家	60	0.50	0.50	0	1
FDI, 国外直接投资	60	161.26	283.48	0.45	1409.4
R & D ratio, 研究投入	58	1.22	0.94	0.15	3.70

注：数据来自世界银行公开数据库 <http://data.worldbank.org/> 和 ILO 全球工资报告 2008-2009 年，第 78-84 页。

表 3 的结果还显示，虚拟变量是否为发达国家显著影响劳动报酬占比，这说明在控制其他影响的条件下，发达国家的劳动报酬占比要显著地高于发展中国家。

另外，第（4）和（5）列还显示，国外直接投资对劳动收入占比也有正的影响。

表 3 工资制度影响劳动收入占比的跨国分析

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
最低工资占平	-0.05	0.09	0.14	0.31	0.37	0.35
均工资比例	(0.22)	(0.23)	(0.25)	(0.22)	(0.22)	(0.21)
集体谈判覆盖	3.22**	2.95**	3.12**	2.37*	2.38*	2.56**
率等级	(1.33)	(1.30)	(1.42)	(1.23)	(1.18)	(1.15)
GDP 增长率		-1.54	-1.38	0.98	0.95	0.49
		(0.93)	(1.02)	(1.11)	(1.07)	(1.08)
贸易额占比			0.01	-4.58E-03	0.02	0.01
			(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.04)
是否为发达国				14.26***	12.44***	7.29
家				(4.20)	(4.17)	(5.20)
国外直接投资					8.70E-03*	2.76E-03
					(4.94E-03)	(6.11E-03)
研究投入						5.55
						(3.52)
常数项	43.54***	50.23***	48.54***	32.76***	29.48***	29.48***
	(3.86)	(5.53)	(6.74)	(7.36)	(7.32)	(7.11)
F 检验 P 值	0.07	0.05	0.10	0.00	0.00	0.00
R-sq	0.16	0.24	0.24	0.47	0.53	0.58
Adjusted R-sq	0.11	0.16	0.13	0.37	0.42	0.45
观测数	33	33	32	32	32	32

注：*、**和***分别表示在 10%、5%和 1%的显著性水平下显著。括号内为标准差。

2、基于中国省际数据的分析

由于中国的地域辽阔，各省政策的实施程度不同，这使得省际间的政策影响分析成为可能。白重恩和钱震杰（2010）用省级层面数据讨论了劳动收入占比的影响因素，包括技术进步、产业结构等方面，但没有考虑工资制度。我们参照跨国比较所考虑的影响因素，收集了2001-2007 各省的相关数据，但是中国目前还没有关于集体谈判覆盖率的数据，所以本节主要是检验最低工资水平对劳动收入占比的影响。而回归中主要使用 2004-2007 期的数据，因为最低工资变量只有 2004-2007 的数据。最低工资政策是从 2004 年起广泛推广的，我们收集了更多年份的其他数据是为了比较最低工资大力推广前后的变化。我们的变量描述如表 4 所示。与跨国分析的区别是，我们拥有面板数据，可以进行更丰富的计量分析。

表 4 2004-2007 年中国省际数据

变量名	观测数	均值	标准误	最小值	最大值
最低工资占平均工资比例	124	42.60	4.93	31.41	53.79
GDP	124	6997.64	6153.45	211.54	31084.40
贸易额	124	5.25E06	1.05E07	19989	6.34E07
国外直接投资	123	291977	414647.50	1150	2.19E06
劳动报酬占比	124	42.60	4.93	31.41	53.79
研究投入	124	89.75	108.03	0.30	505.40

注：数据来自中国国家统计局官方网站 <http://www.stats.gov.cn/tjsj/> 和中国科技年鉴 2010。

本文首先采用 OLS 方法分析 2004-2007 年的数据，控制变量与国际比较的相类似。结果如表 5 所示。表 5 显示最低工资占平均工资比不影响劳动收入占比，这和跨国数据的结论是一致的。而随着我国 GDP 的增长劳动收入占比降低了，这背后可能反映着产业结构调整带来的劳动收入比变动的经济规律。

表 5 劳动收入占比的影响因素省际 OLS 回归（2004-2007）

	(1)	(2)	(3)	(4)
GDP	-3.30E-04*** (7.02E-05)	-2.93E-04*** (1.25E-04)	-2.06E-04 (1.41E-04)	-1.21E-04 (1.73E-04)
贸易额		-2.45E-08 (6.86E-08)	9.29E-09 (7.32E-08)	4.70E-08 (7.96E-08)
研究投入			-9.21E-03 (7.07E-03)	-6.36E-03 (7.20E-03)
国外直接投资				-2.88E-06 (2.68E-06)
最低工资占平均工资比例	-0.06 (0.06)	-0.07 (0.07)	-0.11 (0.08)	-0.08 (0.08)
Year2004	1.23 (1.30)	1.37 (1.36)	1.55 (1.36)	1.11 (1.39)

Year2005	1.23 (1.19)	1.30 (1.21)	1.37 (1.21)	1.31 (1.21)
Year2006	0.96 (1.19)	1.03 (1.21)	1.16 (1.21)	1.03 (1.20)
常数项	46.08*** (1.94)	46.25*** (2.00)	47.33*** (2.16)	46.30*** (2.22)
F 检验 p 值	0.00	0.00	0.00	0.00
R-sq	0.21	0.21	0.22	0.22
Adjusted R-sq	0.18	0.17	0.17	0.16
观测数	124	124	124	123

注：*、**和***分别表示在 10%、5%和 1%的显著性水平下显著。括号内为标准差。

我们采用面板数据方法再进行回归分析，结果如表 6 显示，根据豪斯曼检验系数，这四个模型都应该选取随机效应模型，很明显地，GDP 和贸易额对于劳动报酬占比的影响十分明显，前者为负效应后者为正效应。最低工资影响仍然不显著。

我们可以看到不论是简单 OLS 回归还是面板数据回归，在加入了最低工资占平均工资比例一项后，除了 GDP 能保持较好的显著性外，其他的变量在统计上不显著，这是由于 2004-2007 年样本容量较小，同时 GDP 对于劳动报酬占比的影响十分显著，在样本容量不够的条件，仍然保持了连续的统计显著性。

表 6 劳动收入占比的影响因素省际面板数据回归（2004-2007）

	(1)固定效应	(1)随机效应	(2)固定效应	(2)随机效应
GDP	-1.50E-04 (1.03E-04)	-2.58E-04*** (7.89E-05)	-4.54E-04** (2.02E-04)	-4.25E-04*** (1.36E-04)
贸易额			2.14E-07* (1.23E-07)	1.29E-07* (8.42E-08)
研究投入				
国外直接投资				
最低/平均	0.11** (0.05)	0.06 (0.04)	0.07 (0.05)	0.05 (0.04)
常数项	40.11*** (2.05)	42.28*** (1.82)	42.35*** (2.40)	43.13*** (1.92)
豪斯曼检验系数		0.18		0.12
R-sq	0.08	0.17	0.07	0.15
观测数	124	124	124	124

注：*、**和***分别表示在 10%、5%和 1%的显著性水平下显著。括号内为标准差。

表 6 (续)

	(3)固定效应	(3)随机效应	(4)固定效应	(4) 随机效应
GDP	-5.67E-04** (2.45E-04)	-4.61E-04*** (1.58E-04)	-5.11E-04** (2.47E-04)	-3.68E-04** (1.68E-04)
贸易额	1.56E-07 (1.43E-07)	1.06E-07 (9.86E-08)	2.10E-07 (1.46E-07)	1.53E-07* (1.03E-07)
研究投入	0.01 (0.01)	4.46E-03 (9.79E-03)	0.02 (0.01)	0.01 (0.01)
国外直接投资			-3.57E-06 (2.34E-06)	-3.37E-06 (2.16E-06)
最低/平均	0.07 (0.05)	0.06 (0.04)	0.06 (0.05)	0.05 (0.04)
常数项	42.25*** (2.41)	42.95*** (1.97)	42.54*** (2.42)	42.92*** (1.96)
豪斯曼检验系数		0.12		0.29
R-sq	0.06	0.14	0.07	0.15
观测数	124	124	123	123

注：*,**和***分别表示在 10%，5%和 1%的显著性水平下显著。括号内为标准差。

既然没有发现最低工资标准的影响，我们将回归扩展到 2001-2007 考察劳动收入占比的影响因素。结果如表 7 所示。简单 OLS 回归结果显示，在中国 GDP 对于劳动报酬占比的影响是十分显著的，且常常产生负的效应，这与李稻葵等（2009）年关于我国 U 型的劳动报酬占比和 GDP 关系的研究是相一致的，即我国正处于劳动报酬占比下降的阶段，也就是处于 U 型曲线的左边那一部分。2001、2002 和 2003 年的虚拟变量系数为正，这证明了劳动收入占比在近年有下降的趋势。

表 7 劳动收入占比的影响因素省际数据 OLS 回归（2001-2007）

	(1)	(2)	(3)	(4)
GDP	4.59E-04*** (7.89E-05)	-4.28E-04*** (1.22E-04)	-3.31E-04** (1.29E-04)	-2.68E-05 (1.59E-04)
贸易额		-2.48E-08 (7.36E-08)	6.75E-08 (8.44E-08)	1.39E-07 (8.96E-08)
研究投入			-0.02** (0.01)	-0.01 (0.01)
国外直接投资				-6.73E-06** (2.66E-06)
year2001	10.27*** (1.53)	10.31*** (1.53)	9.90*** (1.53)	10.30*** (1.50)
year2002	9.79*** (1.52)	9.83*** (1.53)	9.48*** (1.53)	9.73*** (1.48)
year2003	8.39*** (1.51)	8.40*** (1.51)	8.18*** (1.50)	8.52*** (1.46)

year2004	0.28 (1.49)	0.31 (1.50)	0.03 (1.49)	0.01 (1.44)
year2005	0.65 (1.48)	0.67 (1.48)	0.46 (1.47)	0.71 (1.41)
year2006	0.49 (1.47)	0.50 (1.47)	0.38 (1.46)	0.47 (1.40)
常数项	45.46*** (1.25)	45.36*** (1.29)	45.85*** (1.30)	44.74*** (1.28)
F 检验 p 值	0.00	0.00	0.00	0.00
R-sq	0.51	0.51	0.52	0.53
Adjusted R-sq	0.49	0.49	0.50	0.51
观测数	217	217	217	213

注：*、**和***分别表示在 10%，5%和 1%的显著性水平下显著。括号内为标准差。

六、结论

总体来说，国际实践经验和研究表明，集体谈判和最低工资制度在保护劳动者的利益和收入方面起着重要的作用。集体谈判覆盖率的提高有助于提高总体劳动收入占比，缩小收入差距，而适当的最低工资政策有助于减少低收入群体的比例以及劳动市场中的收入差距。最低工资的标准设定要合理，集体谈判和最低工资制度更需要协调配合。合理的最低工资水平意味着这个水平要足够低使之成为最低工资，同时这个水平要足够合适使之能够维持劳动者的基本生活需要。另外，最低工资标准的制定还应当与集体谈判制度相协调。过于复杂的最低工资政策往往对集体谈判政策具有一定的挤出效应。以往的研究和本文的研究显示，最低工资制度对整体劳动者收入占比没有显著影响，因为最低工资影响的群体主要是低收入者，那么政府在制定相关政策或法律法规的同时，不应该将两者互相对立起来或者将他们与其他政策孤立起来，而是应该在最大限度地减小两种政策的“挤出效应”的同时，让两个政策并行不悖，让它们与其他辅助性政策相得益彰。

工资政策要达到预期的效果还取决于人们对政策的了解和政策的实施力度。在中国，目前需要改进的主要有三方面，第一，提高协商机制中各方的冲突管理能力，特别是工会代表工人利益进行谈判的能力，有效推动集体协商制度的作用。第二，加强集体协商制度和最低工资标准等政策的信息宣传和执行力度，特别对于外来打工群体。第三，由于影响劳动收入的因素很多，工资制度的影响和合理性也不是一成不变的，需要在不断检测和研究的基础上进行判断。因此，有必要为实证研究而收集准确的统计数据，这对于研究目前中国的工资政策效应尤其重要。

参考文献

- Anita Chan. Chinese Trade Unions and Workplace Relations in State-Owned and Joint-Venture Enterprises, in Malcolm Warner (ed.), *Changing Workplace Relations in the Chinese Economy* [M]. London: Macmillan, 2000.
- Armin Falk and David Huffman. Studying Labor Market Institutions in the Lab: Minimum Wages, Employment Protection and Workfare [J]. IZA DP No. 2310. Discussion Paper No. 2310,

2006.

- Armin Falk, Ernst Fehr and Christian Zehnder. The Behavioral Effects of Minimum Wages [J]. University of Zurich, No.247, 2005. Working Papers.
- Barry T. Hirsch. Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey: Note [J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 2003, 56(2).
- Blanchard, O. and Giavazzi F. Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods And Labor Markets. *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118(3), pp. 879-907.
- Brown Charles, Gilroy Curtis and Kohen Andrew. The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment [J]. *Journal of Economic Literature*, 1982, 20(2).
- Christian Dustmann, Tommaso Frattini and Ian Preston. A Study of Migrant Workers and the Enforcement Issues that Arise [R]. Report to the Low Pay Commission, 2007.
- David Card and Alan B. Krueger. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment [J]. *American Economic Review*, 2000 (5).
- David Card and Alan B. Krueger. Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage [M]. Princeton: Princeton University Press, 1995.
- David G. Blanchflower and Alex Bryson. What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised? [J]. *Journal of Labor Research*, 2004, 3.
- David G. Blanchflower. Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited [C]. NBER Working Paper No. 9395, 2002.
- European Commission. Employment in Europe 2003 (Brussels) [R]. 2003.
- European Commission. Labour Market and Wage Developments in 2006 (Brussels) [R].2007.
- Henry S. Farber. Individual Preferences and Union Wage Determination: The Case of the United Mine Workers [J]. *Journal of Political Economy*, 1978, 86(5).
- International Institute for Labour Studies (IILS). World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization (Geneva, ILO/IILS) [R]. 2008.
- International Labour Office (ILO). 2008a. Global Wage Report 2008/09 [R]. 2010.
- International Labour Office (ILO). Global Wage Report 2010/11 [R]. 2010.
- Jacob Mincer. Unemployment Effects of Minimum Wages [J]. *Journal of Political Economy*, 1976.
- Janet Currie and Sheena McConnell. Collective Bargaining in the Public Sector: The Effect of Legal Structure on Dispute Costs and Wages [J]. *The American Economic Review*, 1991, 81(4).
- Janine Rodgers and Jill Rubery. The Minimum Wage as a Tool to Combat Discrimination and Promote Gender Equality [J]. *International Labour Review*, 2003, 142(4).
- Jean-Pierre Danthine and Jennifer Hunt, Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration [J]. *The Economic Journal*, 1994, 104(424).
- John Knight, Deng Quheng and Li Shi. The Puzzle of Migrant Labour Shortage and Rural Labour Surplus in China [C]. *Economics Series Working Papers*, No.494, 2010.
- John M. Abowd, Francis Kramarz and David N. Margolis. Minimum Wages and Employment in France and the United States [J]. *CEPR Discussion Papers*, No.2159, 1999.
- Lawrence F. Katz and Alan B. Krueger. The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry [J]. *Industrial and Labor Relation Review*, 1992, 46 (1).
- Lawrence M. Kahn and Francine D. Blau. The Gender Pay Gap [J]. *The Economists' Voice*, 2007, 4(4).

- Lemos S. The Effect of the Minimum Wage on Prices [J]. IZA Discussion Paper No. 1072, 2004.
- Mark F. Owens and John H. Kagel. Minimum Wage Restrictions and Employee Effort in Incomplete Labor Markets: An Experimental Investigation [J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2010, 73(3).
- Michael L. Wachter and Choongsoo Kim. Time Series Changes in Youth Joblessness [J]. *National Bureau of Economic Research*, 1979.
- Paul Osterman. Improving the Quality of Low-wage work: The Current American Experience [J]. *International Labour Review*, 2008, 147(2-3).
- Richard B. Freeman and James L. Medoff. The Two Faces of Unionism [J]. *The Public Interest*, 1979 (57).
- Richard B. Freeman and James Medoff. *What Do Unions Do?* [M]. New York: Basic Books, 1984.
- Richard B. Freeman, Joni Hersch and Lawrence Mishel. Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-first Century [J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 2006, 60(2).
- Rinku Murgai and Martin Ravallion. Employment Guarantee in Rural India: What Would it Cost and How Much Would it Reduce Poverty? [J]. *Economic and Political Weekly*, 2005, 40(31).
- Russell D. Lansbury. Workplace Change and Employment Relations Reform in Australia: Prospects for a New Social Partnership? [J]. *An Australian Review of Public Affairs*, 2000, 1(1).
- Sarosh Kuruvilla, Subesh Das, Hyunji Kwon and Soonwon Kwon. Trade Union Growth and Decline in Asia [J]. Available at: http://works.bepress.com/sarosh_kuruvilla/19, 2002.
- Siegfried K. Berninghaus, Werner Guth, and Keser Claudia. Unity Suggests Strength: An Experimental Study of Decentralized and Collective Bargaining [J]. *Labour Economics*. 2003(4).
- Spector, D. Competition and the Capital-Labor Conflict. *European Economic Review*, 2004, 48(1) , pp.25– 38.
- Stephen J. Machin. An Appraisal of Economic Research on Wage Inequality [J]. *Labour*, Special Issue, 2008 (22).
- Susan Hayter and Valentina Stoevska. Social Dialogue Indicators: Trade Union Density and Collective Bargaining Coverage: *International Statistical Inquiry 2008–09* [R]. 2010.
- Thomas Lemieux. The Changing Nature of Wage Inequality [C]. NBER Working Paper No. 13523 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). 2007.
- Thomas Lemieux. Unions and Wage Inequality in Canada and the United States, in: David Card and Richard B. Freeman (ed.), *Small Differences That Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States* [M]. University of Chicago Press, 1993.
- Tony Robin and Nick Lord. Minimum Wage Policy [J]. *The Mathematical Gazette*, 1992, 76(477).
- Warner and Ng Sek-Hong. Collective Contracts in Chinese Enterprises: a New Brand of Collective Bargaining under “Market Socialism”? [J]. *British Journal of Industrial Relations*, 1999.
- Wendy V. Cunningham. *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries* [M]. Washington, DC, World Bank, 2007.
- Xianghong Wang and Huihua Nie. The Impact of Collective Wage Agreements in China: A Firm Level Study [J]. Working Paper, 2011.
- Xianghong Wang. When Workers Do Not Know -The Behavioral Effects Of Minimum Wage Laws Revisited [J]. Working Paper, 2011.

- Yang Du and Weiguang Pan. Minimum Wage Regulation in China and Its Applications to Migrant Workers in the Urban Labor Market [J]. *China & World Economy*, 2009, 17(2).
- Ying Ge. What Do Unions Do in China [J]. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1031084>, 2007.
- Yong Xie. Implementation of Minimum Wage Regulation in Migrant Workers and its Determinants: Evidence from Jiangsu Province [J]. *Economic Management Journal*, 2010(3).
- 白重恩. 中国人民收入的要素分配与二次分配 [R]. 第八届中国经济学年会, 2008.
- 白重恩、钱震杰, 劳动收入份额决定因素: 来自中国省际面板数据的证据 [J] *世界经济*, 2010 (12)
- 常凯、乔健. 中国劳动关系报告: 当代中国劳动关系的特点和趋向 [M]. 中国劳动社会保障出版社, 2009.
- 韩兆洲、孔丽娜. 广东外来工最低工资水平状况的调研报告 [J]. 2006.
- 黄晓行. 论工资集体协商法律制度[J].*法制与社会*, 2010(9).
- 李稻葵、刘霖林、王红领. GDP 中劳动份额演变的 U 型规律 [J].*经济研究*, 2009 (1).
- 刘家珉, 论马克思最低工资理论的形成与发展[J]. *宝鸡文理学院学报(社会科学版)*, 1999,19(3).
- 罗小兰. 我国劳动力市场买方垄断条件下最低工资就业效应分析 [J]. *财贸研究*, 2007,4.
- 张留禄. 完善我国工资集体协商制度研究[J]. *上海经济研究*, 2009(12).
- 张志勇. 最低工资会打击农民工就业吗[J]. *财经科学*, 2007(10).
- 赵晓华. 工资集体协商制度价值分析及路径考量 [J]. *北京城市学院学报*, 2009(3).