

竞争政策与职工工资*

——基于《反垄断法》实施的准自然实验

毕 茜, 李 靖

(西南大学 经济管理学院, 重庆 400715)

摘 要:规范收入分配问题以及构建公平竞争的市场秩序是党和政府关注的焦点。文章以《反垄断法》实施为契机,构建双重差分模型实证检验了《反垄断法》施行对职工工资的影响。研究发现,与低垄断程度企业相比,《反垄断法》实施显著降低了高垄断程度企业职工工资水平,且经过平行趋势、倾向匹配得分、改变样本期间等一系列稳健性检验后结论依然成立。考察影响机制发现,《反垄断法》通过降低高垄断程度企业的垄断利润率以及信息不对称程度来削弱职工工资。异质性检验发现,《反垄断法》对职工工资的抑制作用主要体现在市场竞争程度较弱行业的企业、行政干预程度较低地区的企业、国有企业以及税收规模较高的企业。文章的研究丰富了职工工资的影响因素研究,为《反垄断法》的施行效果评价提供了参考和借鉴,同时对于完善分配制度和规范收入分配秩序具有重要政策含义。

关键词:《反垄断法》;竞争政策;收入分配;职工工资;产权性质

中图分类号:F272 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2023)05-0140-14

DOI: 10.16538/j.cnki.jfe.20230221.304

一、引 言

随着中国经济迈入高质量发展阶段,收入分配问题越来越受到政府和社会的广泛关注。“十四五”规划明确提出要“规范收入分配秩序,合理调节过高收入,遏制以垄断和不正当竞争行为获取收入”;党的二十大报告进一步指出要“完善分配制度,规范收入分配秩序”。工资是劳动者参与收入分配的主要形式,保证其合理性和公平性至关重要(柏培文和李相霖,2021)。然而长期以来,由于垄断企业员工获取了不合理的高额工资(岳希明等,2010),导致垄断企业员工和非垄断企业员工之间收入存在较大差距(刘渝琳和梅斌,2012),严重破坏了收入分配秩序的公平性和规范性(张来明和李建伟,2021)。因此,如何制止垄断行为、规范市场竞争秩序,解决由垄断导致的工资收入分配不公问题,是当下亟须解决的难题。

《反垄断法》作为重要的竞争政策,是营造公平竞争秩序的关键(王彦超和蒋亚含,2020)。自2008年以来,《中华人民共和国反垄断法》(以下简称“《反垄断法》”)^①已经施行了十几年,其在建设公平竞争体系、预防和制止垄断行为等方面取得了世界瞩目的成就,也使得中

收稿日期:2022-08-11

作者简介:毕 茜(1968-),女,江苏常州人,西南大学经济管理学院教授;

李 靖(1997-)(通讯作者),男,重庆永川人,西南大学经济管理学院硕士研究生。

^①由于《中华人民共和国反垄断法(2022 修订)》的施行时间较短,定量研究其改革绩效暂时无法实现。因此,本文以2008年8月1日施行的《中华人民共和国反垄断法》为研究对象。

国成为了与欧盟、美国并列的全球三大反垄断司法辖区(时建中, 2022)。中国的《反垄断法》对垄断协议、滥用市场支配地位、经营者集中以及行政垄断均进行了严格的规制,既能严厉惩罚已发生的非法垄断行为,也能威慑市场上潜在的垄断行为(赵婷婷等, 2021),进而对企业行为产生深刻影响。一方面,《反垄断法》的实施能够有效遏制政府滥用行政权力,不仅可以促进要素自由流动,提升国有企业资源配置效率(王彦超和蒋亚含, 2020),还可以有效预防和制止企业垄断行为,遏制企业获取高额垄断利润(王彦超等, 2020; 赵婷婷等, 2021)。另一方面,《反垄断法》能降低垄断企业通过价格手段追求高额利润的灵活性,一定程度上削弱了企业创新积极性(余明桂等, 2021)。此外,还有学者从公司治理角度出发,证实了《反垄断法》可以减少信息不对称、削弱管理层寻租获利的能力、改善高管业绩薪酬敏感性(王彦超等, 2022)以及提高经理人离职与企业业绩的敏感程度(贾剑锋等, 2022)。可见,《反垄断法》的微观经济后果研究已经非常丰富,但现有研究暂未关注到《反垄断法》对收入分配的影响。本文以此为突破口,探讨《反垄断法》对企业职工工资的影响效应。

诸多研究表明,垄断企业高额垄断利润以及信息不对称是导致职工获取不合理高工资的重要因素(刘渝琳和梅斌, 2012; 陆正飞等, 2012; 崔友平, 2015)。一方面,高额垄断利润不仅会提高垄断企业支付高工资的能力和意愿(Troske, 1999),还会强化管理层与员工合谋瓜分企业利润的动机(Thaler, 1989; 刘渝琳和梅斌, 2012);另一方面,信息不对称为上述行为提供了“天然掩护”,导致不合理的分配方式和管理层寻租获利难以受到外界有效监管(崔友平, 2015)。在高额垄断利润和信息不对称的双重作用下,垄断企业职工获取了不合理的高额工资。现有研究发现,《反垄断法》不仅能压缩企业高额垄断利润(王彦超等, 2020; 王彦超和蒋亚含, 2020; 余明桂等, 2021),还能降低企业信息不对称程度(贾剑锋等, 2022),遏制管理层私利行为(王彦超等, 2022)。因而,从理论上而言,《反垄断法》的实施可以通过削弱高额垄断利润和改善企业信息环境来降低垄断企业职工工资。但在现实场景中,《反垄断法》的实施能否达到上述效果还需配合实证方法进一步加以验证。

基于此,本文以《反垄断法》实施为契机,构建双重差分模型检验了《反垄断法》实施对职工工资的影响。研究发现,与低垄断程度企业相比,《反垄断法》实施降低了高垄断程度企业职工工资,且经过一系列稳健性检验依然支持该结论;探究《反垄断法》对职工工资的影响机制发现,《反垄断法》实施能有效降低高垄断程度企业的垄断利润率以及信息不对称程度,进而削弱职工工资水平;异质性检验结果表明,《反垄断法》对企业职工工资的抑制作用主要体现在市场竞争程度较弱行业的企业、行政干预程度较低地区的企业、国有企业以及税收规模较高企业。

本文的边际贡献主要体现在以下几个方面:(1)从收入分配层面丰富了《反垄断法》的微观经济后果。现有研究主要从技术授权策略(徐璐和叶光亮, 2018)、企业创新(余明桂等, 2021)、资源配置效率(王彦超和蒋亚含, 2020)、股权融资(Dasgupta 和 Zaldokas, 2019)、债务融资(王彦超等, 2020)、审计收费(赵婷婷等, 2021)、公司治理(贾剑锋等, 2022; 王彦超等, 2022)等方面探讨了《反垄断法》的微观经济后果,暂未关注到《反垄断法》如何影响收入分配。本文以职工工资为落脚点,考察了《反垄断法》对垄断企业职工工资的影响效应及其具体作用路径,丰富了《反垄断法》的微观经济后果。(2)进一步补充了垄断与职工工资关系的研究。现有文献主要诊断了由垄断所形成的“症结”,即垄断会导致不合理高工资支付现象(刘渝琳和梅斌, 2012; 刘长庚和张松彪, 2015; 聂海峰和岳希明, 2016),但对如何破解这一“症结”缺乏进一步研究。本文以现有研究为基础,以《反垄断法》实施为契机,发现《反垄断法》可以通过降低垄断企业垄断利润和信息不对称程度来抑制垄断企业的高额工资支付,进而打破由垄断所导致的“症结”。(3)从竞争政策层面拓展了职工工资的影响因素。现有研究发现企业规模(Brown 和 Medoff, 1989)、产权性

质(陆正飞等, 2012)、企业利润(Krueger 和 Summers, 1988)、所得税改革(王娜等, 2013)等是影响职工工资水平的重要因素, 却忽略了竞争政策对职工工资的影响。本文以《反垄断法》实施为切入点, 弥补了现有文献的不足, 进一步拓展了职工工资的影响因素。(4)从竞争政策视角为政府完善分配制度、规范收入分配秩序进而缩小收入差距提供了经验证据和理论支撑。本文研究发现《反垄断法》的实施能够匡正市场竞争秩序, 降低垄断企业职工工资, 进而缩小垄断企业与非垄断企业之间的职工收入差距。因此, 政府部门可以充分利用《反垄断法》来调节垄断企业的不合理高收入, 推动形成合理有序的收入分配格局。

二、理论分析与研究假设

经济垄断和行政垄断是中国市场中常见的垄断形式, 其严重破坏了竞争的公平性, 不利于经济健康有序发展(王彦超等, 2020; 王彦超等, 2022)。从经济垄断来看, 具有垄断地位的企业有动机和能力通过操纵市场以及设定不公平的交易条款来损害竞争市场的公平性(余明桂等, 2021), 以达到阻碍竞争对手进入、更大程度分享产品市场、攫取高额垄断利润等目的。例如, 签订垄断协议(白让让, 2022)、滥用市场支配地位(余明桂等, 2021)、横向并购以及非横向并购实现经营者集中(王晓晔, 2017)。从行政垄断来看, 地方政府基于政治晋升等目的, 有动机和能力利用行政权力破坏竞争秩序(王彦超和蒋亚含, 2020), 以至于金融市场、产品市场以及要素市场出现非竞争中性的现象(余东华和吕逸楠, 2015; 王彦超等, 2020; 王彦超和蒋亚含, 2020)。例如, 支配以国有银行主导的金融体系来扭曲信贷资源配置、设置进入壁垒阻止其他竞争者进入以及实施要素价格管制扭曲要素价格。在这种情况下, 垄断企业获得了非竞争性租金, 形成了高额垄断利润(聂海峰和岳希明, 2016)。因此, 不管是经济垄断还是行政垄断, 都会破坏竞争的公平性, 导致垄断企业获取高额垄断利润。除此之外, 垄断不仅会降低企业经营信息和资产管理信息透明度(崔友平, 2015), 还会弱化企业主动披露自身信息的动机(王彦超等, 2020), 从而加重垄断企业信息不对称程度(王彦超等, 2022)。

诸多研究表明, 高额垄断利润以及信息不对称是导致垄断企业出现高工资支付现象的重要因素(刘渝琳和梅斌, 2012; 陆正飞等, 2012; 崔友平, 2015)。因此, 本文从以下两个方面深度剖析垄断企业高工资支付形成的原因。第一, 高额垄断利润导致高工资支付的内在机理。从企业层面来看, 垄断企业能够获得高额垄断利润, 具备更强的能力为职工支付更高的工资(Brown 和 Medoff, 1989; 陆正飞等, 2012), 同时也具有更强的意愿将部分利润分享给职工(Troske, 1999); 从管理层和员工层面来看, 基于租金分享理论, 当垄断企业攫取高额租金时, 员工和管理层具有更强烈的动机分享租金(Thaler, 1989), 并且依靠“合谋”等方式往往能够达到此目的(Akerlof, 1982; Neven 和 Roller, 1996)。因此, 企业工资支付能力和意愿提高以及管理层与员工利润侵占动机增强都会滋生出垄断企业高工资支付的现象。第二, 信息不对称加剧高工资支付的内在机理。一方面, 在信息不对称更为严重的情况下, 外部监督机构难以获取企业真实的盈利信息和劳动力水平等情况(崔友平, 2015), 无法准确评估出企业的利润以及劳动力创造的价值, 不合理的支付机制自然就无法受审计部门和社会公众等的外部约束, 会加剧不合理高额工资支付行为的施行。另一方面, 在信息不对称更为严重的情况下, 股东难以发现和监督管理层与员工的“合谋”侵占行为, 增强了利益侵占的实施动机, 提高了合谋成功的可能性(刘渝琳和梅斌, 2012)。因此, 更为严重的信息不对称为不合理高工资支付提供了“天然庇护”, 加重了垄断企业高工资支付的现象。可见, 降低高额垄断利润和信息不对称程度是遏制垄断企业支付高工资的关键。

《反垄断法》作为重要的竞争政策, 对垄断协议、滥用市场支配地位、经营者集中以及滥用行政权力进行了严格规制和严厉处罚, 并取得了卓著成效。据最新统计数据显示, 仅 2021 年查

处的垄断案件就有 175 件，其中滥用行政权力排除、限制竞争案件 46 件，垄断协议案件 11 件，滥用市场支配地位案件 11 件，公开处罚违法实施经营者集中案件 107 件，罚没金额高达 235.92 亿元。^①对于垄断案件的查处和公布，既能够有效惩罚已有的垄断行为，也能够有力威慑潜在的垄断行为(赵婷婷等, 2021)。因此,《反垄断法》的实施能够有效预防和制止垄断协议、滥用市场支配地位、经营者集中、滥用行政权力等垄断行为,促进金融市场、产品市场以及要素市场的竞争中性(王彦超等, 2020)。这使得《反垄断法》可以从两方面作用于垄断企业过高的职工工资:一是减少垄断企业的高额垄断利润(王彦超等, 2022),从而降低垄断企业为职工提供高工资的能力和意愿以及削弱管理层和员工合谋侵占利润的动机,从源头上遏制不合理高工资支付机制的形成;二是降低信息不对称程度,使得企业支付不合理高工资的行为和管理层与员工合谋侵占的行为受到有效约束,一定程度上改善不合理的高工资支付机制。综上所述,《反垄断法》的实施能够降低垄断企业高额垄断利润和信息不对称程度,进而遏制垄断企业过高职工工资现象。具体而言:

(一)《反垄断法》的实施能够有效遏制垄断企业获取高额垄断利润,有助于从源头阻断高工资支付行为的实施。从经济垄断来讲,《反垄断法》明确禁止不公平地限制或操作市场价格以及不公平地设定交易条款(余明桂等, 2021)。例如,《反垄断法》第十三条、第十四条规定禁止经营者达成固定或者变更商品价格、限定向第三人转售商品的最低价格等垄断协议;第十七条规定具有市场支配地位的经营者不得以不公平的高价销售商品或者以不公平的低价购买商品;第二十八条规定禁止具有或者可能具有排除、限制竞争效果的经营者集中。此外,《反垄断法》提出,对于违反垄断协议、滥用市场支配权力以及经营者集中的予以严厉惩罚(第四十六至四十八条),这能有效威慑潜在的垄断行为。在严格的政策规定和严厉的行政处罚下,垄断企业通过价格调整、滥用市场支配地位、不合理的横向并购和纵向并购来获取高额利润得到了有效预防和制止(王彦超等, 2020; 余明桂等, 2021)。从行政垄断来看,《反垄断法》对于形成金融市场、产品市场以及要素市场非竞争中性的行为均予以了强烈规制。一是《反垄断法》第三十三条规定禁止行政部门滥用行政权力妨碍商品在地区之间的自由流通,如对外地商品设定歧视性收费项目、实行歧视性收费标准、规定歧视性价格;禁止采取专门针对外地商品的行政许可、限制外地商品进入本地市场等。第三十四条和第三十五条禁止妨碍外地企业来本地发展。在此规定之下,本地垄断企业的产品不再具有“优越性”,原来的产品垄断高价会因竞争的增强而逐步回归均衡价格,产品市场优势被有效弱化。二是《反垄断法》第三十七条规定,禁止制定含有排除、限制竞争的规定,有效切断了政府滥用行政权力进行不正当竞争的行为。在这种条件下,一方面,行政部门对金融体系的控制能力减弱,通过行政手段向银行施加压力将金融资源输送到垄断企业的行为受到了一定限制(王彦超等, 2020),垄断企业的金融市场优势被弱化;另一方面,行政部门通过要素价格管制向垄断企业提供低成本要素的限制性竞争行为受到了一定约束,要素市场优势逐渐削弱。因此,在金融市场优势、产品市场优势以及要素市场优势均被削弱的情况下,垄断企业的垄断利润也将随之下降,从而使得垄断企业为职工提供高工资的能力和意愿以及管理层和员工合谋侵占利润的动机都下降。综上,《反垄断法》能够削弱垄断企业高额垄断利润,进而抑制高工资支付现象。

(二)《反垄断法》的实施有利于降低信息不对称程度,使得外部机构和股东得以监督和发现垄断企业不合理高工资的支付行为以及管理层与员工的合谋侵占行为,进而改善不合理高工资支付机制。随着《反垄断法》的实施,市场进入了更多的竞争者,从而导致垄断企业原有的产品、

^① 数据来源:《中国反垄断执法年度报告(2021)》。

要素等优势被削弱。垄断企业基于抢占有限的外部资源、降低融资成本等目的,会主动增强信息披露意愿和提高信息披露质量(任宏达和王琨,2019;王彦超等,2020),如披露自身经营信息、企业利润、劳动力水平等。此外,《反垄断法》的实施可能优化市场结构(徐璐和叶光亮,2018),加剧垄断企业的市场竞争压力。而来自市场的竞争压力有利于发挥公司治理效应(Alchian,1950),帮助股东获取更多企业外部经营信息(Holmstrom和Tirole,1989)。因此,《反垄断法》的实施能帮助外部机构、社会公众和股东获取更多公司经营信息,降低了信息不对称程度。随着信息不对称程度的下降,一方面,外部监督机构和社会公众可以凭借企业的利润、劳动力资本等信息判断企业是否存在不合理的高工资支付机制(崔友平,2015),并通过惩罚、负面舆论等措施形成外部监管压力,倒逼垄断企业优化自身的工资支付机制。另一方面,股东能够获得更多经营信息来评价判断公司利润是否受到侵蚀,导致管理层与员工合谋侵占行为更容易暴露在股东视野之下,提高了合谋侵占利润的实施难度;同时,股东一旦发现合谋侵占利润的私利行为,可以采取加大惩罚力度甚至更换CEO等一系列措施来约束管理层(王彦超等,2022),对管理层形成一定的威慑。因此,《反垄断法》能够通过降低信息不对称程度来抑制垄断企业高额工资。

综上所述,本文提出如下假设:

H1:《反垄断法》的实施能够有效降低垄断企业的职工工资。

H2:《反垄断法》的实施能够削弱垄断企业高额垄断利润,进而降低职工工资。

H3:《反垄断法》的实施能够降低垄断企业信息不对称程度,进而降低职工工资。

三、研究设计

(一)样本选择与数据来源。双重差分法使用的前提条件是政策冲击前后的样本期间尽可能保持一致,使得政策实施前后样本具有可比性。因此本文选取2003-2015年沪深A股上市公司作为初始研究样本,经过剔除总资产为负的样本、剔除资不抵债的样本、剔除关键变量缺失的样本等筛选后,最终获得12345个样本年度观测值。本文对所有连续性变量进行1%和99%分位数上的缩尾处理以有效避免极端值对回归结果造成干扰。上市公司的相关数据来自CSMAR数据库。

(二)变量定义。

1.职工工资(Pay)。参考陆正飞等(2012)、刘渝琳和梅斌(2012)的做法,使用职工期末薪酬总额与企业在职员工人数之比的对数来衡量职工工资。其中,职工薪酬总额使用应付职工薪酬总额变化值加上支付给职工以及为职工支付的现金来衡量。

2.核心解释变量(Monopoly×Post)。本文通过构建双重差分模型来考察《反垄断法》对职工工资的影响效应。2008年8月,《反垄断法》正式施行,其适用对象是全部企业而非部分,因而不存在天然的实验组和对照组以备实证研究,需要根据其对不同垄断势力企业施加影响的差异来构造人为的实验组和对照组。结合以往研究(王彦超等,2020;赵婷婷等,2021),本文认为《反垄断法》实施之前,通过实施非法垄断行为,高垄断程度企业可以获得高额垄断利润,进而支付更高的不合理工资;^①《反垄断法》实施后,经济垄断行为和行政垄断行为均受到有效预防和制止,高额垄断利润逐渐降低,甚至消失。从直觉上来看,高垄断程度企业在《反垄断法》实施前后受到的政策影响更加剧烈。因此,本文试图利用政策实施前企业垄断程度的横截面差异来构建对照组和实验组。

^① 参照王彦超等(2020)的做法,在进行实证检验时,依据垄断程度高低将企业划分为“高垄断程度企业”“低垄断程度企业”,分别对应理论分析部分的“垄断企业”“非垄断企业”。

本文利用勒纳指数对企业垄断程度进行衡量，该指数能有效反映经营者超过直接成本或边际成本定价的能力。借鉴现有研究的做法(Peress, 2010; 王彦超等, 2020; 赵婷婷等, 2021)，以(营业收入-营业成本-销售费用-管理费用)与营业收入的比值来计算勒纳指数，高勒纳指数对应高产品定价能力，即表示企业高垄断程度。在计算出勒纳指数后，按照《反垄断法》实施前企业垄断程度的高低来区分对照组和实验组，即获得分组虚拟变量(*Monopoly*)。具体而言，先以2008年的勒纳指数作为划分标准，^①按照大小分为三组。样本企业处于前1/3的划分为高垄断程度组，即实验组；样本企业处于后1/3的划分为低垄断程度组，即对照组。再根据《反垄断法》实施前后来设定政策虚拟变量(*Post*)。最后政策虚拟变量与分组虚拟变量交乘即获得本文的核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)。

3.控制变量。参照陆正飞等(2012)、刘渝琳和梅斌(2012)的做法，选取企业规模(*Size*)、企业负债率(*Lev*)、总资产收益率(*ROA*)、第一大股东持股(*Top1*)、企业成长性(*Growth*)、资本集中度(*CI*)、固定资产比(*PPE*)、独立董事比例(*Id*)、管理费用率(*Mer*)、企业年龄(*Age*)、产权性质(*Soe*)、市场竞争程度(*HHI*)和经济发展水平(*PerGDP*)为控制变量。具体定义如表1所示：

表1 变量定义

变量名称	变量符号	变量定义
职工工资	<i>Pay</i>	职工期末薪酬总额与企业在职员工人数之比的对数
核心解释变量	<i>Monopoly</i> × <i>Post</i>	政策虚拟变量与分组虚拟变量的交乘项
企业规模	<i>Size</i>	期末总资产的自然对数
资产负债率	<i>Lev</i>	期末总负债与期末总资产的比值
总资产收益率	<i>ROA</i>	净利润与期末总资产的比值
第一大股东持股	<i>Top1</i>	第一大股东持股比例
企业成长性	<i>Growth</i>	营业收入增长率
资本集中度	<i>CI</i>	总资产与营业收入的比值
固定资产比	<i>PPE</i>	固定资产净额与期末总资产的比值
独立董事比例	<i>Id</i>	独立董事人数与董事会人数的比值
管理费用率	<i>Mer</i>	管理费用与营业收入的比值
企业年龄	<i>Age</i>	企业成立年限加1的自然对数
产权性质	<i>Soe</i>	当企业为国企时取值为1，否则取值为0
市场竞争程度	<i>HHI</i>	以赫芬达尔指数表示
经济发展水平	<i>PerGDP</i>	以人均国民生产总值的对数表示

(三)模型设定。为有效缓解内生性问题，参照王彦超等(2020)和王彦超等(2022)的做法，构建双重差分模型来检验《反垄断法》对职工工资的影响，具体模型^②如下：

$$Pay_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Monopoly \times Post_{i,t} + \alpha_i \sum Controls_{i,t} + \sum Firm + \sum Year + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

*Pay*表示职工工资，为被解释变量；*Monopoly*为分组虚拟变量，当样本企业为实验组时取值为1，反之取值为0；*Post*为政策虚拟变量，当样本企业处于2009年及以后取值1，否则取值0；*Controls*为一系列控制变量；*Firm*为企业固定效应，*Year*为时间固定效应， ε 为随机误差项。

① 《反垄断法》正式的实施时间是2008年8月1日，但具体细则为2009年开始推行，所以以2009年为政策冲击点。

② 理论上而言，反垄断立法和反垄断执法对于职工工资的变化都会产生影响，但本文仅以《反垄断法》颁布为冲击事件考察反垄断立法对职工工资的影响，理由有如下两点：第一，本文认为反垄断执法对于职工工资的影响归根结底还是《反垄断法》实施所引起的；第二，囿于数据限制，难以全面收集到受处罚的样本企业，导致无法准确估计出反垄断执法对于职工工资的影响。

(四)描述性统计。^①描述性统计结果显示,被解释变量职工工资(*Pay*)的均值、最小值和最大值分别为 11.608、8.935 和 13.759,表明不同样本之间的职工工资存在较大差异;分组虚拟变量 *Monopoly* 的均值为 0.480,表明高垄断程度企业样本占比达到 48%;政策虚拟变量 *Post* 的均值为 0.578,这表明在《反垄断法》实施后的样本占比达到 57.8%;*Monopoly*×*Post* 的均值为 0.292,表明《反垄断法》实施后的高垄断程度企业占比达到 29.2%。

四、实证分析

(一)基准回归。《反垄断法》对职工工资影响的基准回归结果如表 2 所示。列(1)为仅加入企业和年份固定效应的回归结果,结果显示,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)与职工工资(*Pay*)的回归系数为-0.065,且通过 10% 的显著性检验;列(2)既加入双向固定效应也加入控制变量,结果显示,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)与职工工资(*Pay*)的回归系数为-0.092,且通过 5% 的显著性检验。综上所述,《反垄断法》实施后,高垄断程度企业的职工工资水平明显降低,H1 假设成立。

表 2 基准回归结果

变量	(1) <i>Pay</i>	(2) <i>Pay</i>
<i>Monopoly</i> × <i>Post</i>	-0.065*(-1.789)	-0.092**(-2.564)
控制变量	不控制	控制
企业固定效应	控制	控制
年份固定效应	控制	控制
<i>N</i>	12 345	12 345
<i>adj.R</i> ²	0.375	0.392

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%的水平上显著,括号内为*t*值。限于篇幅,控制变量和常数项的估计结果未予列出,感兴趣的读者可以向作者索取。下表统同。

(二)稳健性检验。^②

1.平行趋势检验。双重差分模型准确的前提是通过平行趋势检验,即实验组和对照组职工工资的变化趋势在政策冲击前不应存在显著差异,否则有理由怀疑模型估计的净效应并不是由政策冲击引起,而是实验组和对照组原本不同的变化趋势所造成的。因而通过平行趋势检验来验证本文使用双重差分检验的合理性。参照王彦超等(2022)的做法,使用年份虚拟变量替换模型(1)中政策虚拟变量 *Post*,对《反垄断法》与职工工资的敏感性进行动态检验。结果通过了平行趋势检验,表明本文使用双重差分模型估计是合理的。

2.PSM-DID。使用倾向匹配得分法缓解可能存在的样本选择偏差问题。首先,将模型(1)中的控制变量作为协变量,使用 1:1 最近邻匹配的方法找出与处理组特征最为相似的对照组,以控制选择偏差的影响。其次,利用模型(1)对匹配好的样本进行双重差分检验。回归结果显示,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)与职工工资(*Pay*)的回归系数在 5% 的水平下显著为负。上述结果表明,在控制选择偏差问题后,《反垄断法》的实施对职工工资依然具有显著抑制效应,PSM-DID 的结果依然支持研究结论。

3.被解释变量推后一期。考虑到《反垄断法》实施对职工工资的影响可能具有一定的滞后性,本文将被解释变量推后一期进行检验。结果表明,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)的系数依然显著为负。可见,推后被解释变量后依然支持 H1 假设。

4.增加行业固定效应和省份固定效应。本文在原有固定效应的基础上增加了行业固定效应和省份固定效应,以进一步吸收由行业和地区所导致的差异。结果显示,核心解释变量

① 限于篇幅,文中未报告描述性统计结果,感兴趣的读者可以向作者索取。

② 限于篇幅,文中未报告稳健性检验结果,感兴趣的读者可以向作者索取。

(*Monopoly*×*Post*)的系数在 5% 的水平下显著为负。可见，增加固定效应后的估计结果依然支持研究结论。

5. 替换被解释变量。仅使用单一方式衡量职工工资可能导致回归结果出现一定偏差，因而本文对被解释变量进行替换。借鉴陆正飞等(2012)的做法，使用支付给职工和为职工支付的现金作为职工工资总额的替代变量重新计算职工工资，并使用职工工资变化率重新衡量职工工资，再分别进行回归。结果表明，核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)回归系数的方向与前文保持一致。可见，替换被解释变量后依然支持 H1 假设。

6. 重新构造实验组和对照组。为进一步保证回归结果的稳健性，本文参照王彦超等(2022)的做法，使用 2007 年和 2008 年两年勒纳指数的均值作为划分标准重新构造实验组和对照组。结果表明，核心解释变量(*Monopoly*1×*Post*)与职工工资(*Pay*)依然显著负相关。可见，重新构造对照组和实验组后，结论依然成立。

7. 改变样本期间。参照王彦超等(2022)的做法，本文通过改变样本期间规避一些潜在影响以增强本文研究结论的稳健性。首先，考虑到金融危机可能影响职工工资，本文剔除了 2008 年的样本重新进行回归；其次，考虑到样本时间选择过长可能存在较多干扰因素，截取政策实施前后三年作为研究区间(2006–2011 年)重新进行回归；最后，将样本区间变换为 2003–2020 年，并重新进行回归。结果显示，核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)的估计系数依然显著为负。综上所述，改变样本期间进行回归依然支持 H1 假设。

五、机制检验

承上文理论分析所述，《反垄断法》不仅能够预防和制止市场垄断和行政垄断行为，遏制垄断企业获取高额垄断利润(王彦超等, 2020; 余明桂等, 2021; 赵婷婷等, 2021); 还能改善市场竞争环境，提高企业信息披露的意愿和质量(任宏达和王琨, 2019)帮助股东获取更多企业外部经营信息(Holmstrom 和 Tirole, 1989; 王彦超等, 2022)，缓解信息不对称程度。高额垄断利润的下降将弱化企业支付不合理高工资的意愿和能力以及管理层与员工合谋侵占利润的动机，信息不对称程度的缓解有利于外部机构和股东监督并发现垄断企业的高工资支付行为，使得垄断企业职工工资得到有效降低。据此，接下来将考察《反垄断法》实施后垄断企业垄断利润率以及信息不对称程度的变化，以厘清《反垄断法》影响职工工资的作用路径。借鉴王彦超等(2020, 2021)的做法，本文构建了如下模型以检验《反垄断法》对职工工资的作用路径：

$$MV_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Monopoly \times Post_{it} + \alpha_i \sum Controls_{it} + \sum Firm + \sum Year + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

其中，*MV* 为机制变量，表示垄断利润率和信息不对称程度。借鉴陈宇峰等(2013)的做法，使用(营业利润-所有者权益×资本机会成本)与营业收入的比值衡量垄断利润率，记为 *MPM*，其中资本机会成本为 10%。在现有研究中，一般将资本的正常回报率设定为 8%–12%(Cowling 和 Mueller, 1978)，因此取中间值 10% 为资本机会成本(陈宇峰等, 2013)。借鉴 Dechow 等(1995)、王彦超等(2022)的做法，采用修正的琼斯模型计算可操纵性应计利润的绝对值来衡量信息不对称程度，可操纵性应计利润的绝对值越大，表明企业信息不对称的程度越高，记为 *ASYIN*。

(一)《反垄断法》对企业垄断利润率的影响。《反垄断法》的实施能通过预防和制止经济垄断和行政垄断行为来匡正市场竞争秩序、强化市场竞争，进而压缩垄断企业获取高额垄断利润的空间。高额垄断利润的下降使得垄断企业为职工支付高工资的能力和意愿降低，管理层和员工合谋侵占利润的动机弱化，职工工资水平自然随之下降。《反垄断法》实施对垄断利润率的影响的实证结果如表 3 列(1)所示。结果显示，核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)的估计系数在

10% 的水平下显著为负,表明《反垄断法》的实施对垄断企业的垄断利润率具有明显的抑制作用,即《反垄断法》通过降低企业垄断利润率来降低垄断企业职工工资,H2 得到验证。

(二)《反垄断法》对企业信息不对称程度的影响。《反垄断法》的实施能优化市场结构,强化市场竞争,通过提高企业特质信息的披露意愿和质量以及帮助股东获取更多外部经营信息来降低信息不对称程度,进而约束垄断企业高工资支付的行为。本文检验了《反垄断法》实施对企业信息不对称的影响,检验结果如表 3 列(2)所示。结果显示,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)的系数在 1% 的水平下显著为负,表明《反垄断法》的实施对垄断企业信息不对称程度具有明显的抑制作用,即《反垄断法》通过缓解企业信息不对称程度来降低垄断企业职工工资,H3 得到验证。

表 3 机制检验

变量	(1)MPM	(2)ASYIN
<i>Monopoly</i> × <i>Post</i>	-0.020*(-1.754)	-0.012***(-4.102)
控制变量	控制	控制
企业固定效应	控制	控制
年份固定效应	控制	控制
<i>N</i>	12 345	10 878
<i>adj.R</i> ²	0.662	0.059

六、异质性检验

(一)基于市场竞争程度差异的检验。企业通过产品定价获取垄断利润的能力存在差异,同时信息披露质量也会因市场竞争强弱的不同而存在差异。市场竞争程度越弱,企业的产品定价越强,获取高额垄断利润的可能性越高(周夏飞和周强龙,2014);此外,在缺乏竞争的市场上,企业主动披露信息的动机更弱,信息披露数量和质量更低(任宏达和王琨,2019)。因此,《反垄断法》对职工工资的抑制作用会因市场竞争程度的不同而存在差异。为验证上述推断,本文以 *HHI* 来衡量市场竞争程度,*HHI* 越大,表明市场竞争程度越弱。参照王彦超等(2020)的做法,根据上市公司 2008 年 *HHI* 的中位数将样本划分为市场竞争程度较弱和市场竞争程度较强两组,得到分组虚拟变量(*Comp*),当样本处于市场竞争程度较弱的行业时取值为 1,反之则为 0,并通过分组检验和交乘检验来验证在不同市场竞争程度下《反垄断法》对职工工资的影响。检验结果如表 4 所示。列(1)、列(2)为分组检验结果,结果显示,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)的估计系数在市场竞争程度较弱的分组中显著为负($t=-2.363$),在市场竞争程度较强的分组中未出现显著负向关系($t=-1.255$)。列(3)为交乘检验结果,^①结果显示,*Monopoly*×*Post*×*Comp* 的估计系数显著为负($t=-2.499$)。以上结果表明,《反垄断法》对职工工资的抑制作用在市场竞争程度较弱的企业更为明显。

表 4 市场竞争程度

变量	(1)市场竞争程度较弱Pay	(2)市场竞争程度较强Pay	(3)交乘检验Pay
<i>Monopoly</i> × <i>Post</i>	-0.126**(-2.363)	-0.057(-1.255)	-0.026(-0.659)
<i>Monopoly</i> × <i>Post</i> × <i>Comp</i>			-0.127**(-2.499)
控制变量	控制	控制	控制
企业固定效应	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制
<i>N</i>	6261	6084	12345
<i>adj.R</i> ²	0.331	0.476	0.393

① 分组变量(*Comp*)的估计结果共线被省略,因此未列示分组变量(*Comp*)的估计结果,余下异质性检验未列示分组变量回归结果的原因与此同。特别说明的是,产权性质分组变量的估计结果包含在控制变量中,同样未予以列示,如有需要可向作者索取。

(二)基于行政干预程度差异的检验。行政干预程度的不同导致企业对于资源获取具有明显差异性(王彦超等, 2020)。行政干预使得企业运营无法遵循市场化的运作方式, 导致资源分配处于不平衡状态。《反垄断法》的实施对于垄断企业的资源获取优势具有明显的抑制作用。地方政府基于自身利益考虑, 可能会利用行政干预手段“弥补”《反垄断法》对垄断企业资源优势的削弱作用。因此, 企业所处地区的行政干预程度不同, 《反垄断法》对职工工资的影响也可能存在差异。为验证以上逻辑, 本文根据王小鲁等(2021)编制的“政府与市场关系”指数测度地方政府干预程度, 指数越大表明政府干预程度越低。参照王彦超等(2020)的做法, 根据2008年企业所在地区政府干预程度的中位数将样本划分为政府干预程度较低和较高地区, 得到分组变量(Gov), 当企业处于政府干预较低地区时Gov赋值为1, 否则赋值为0, 并通过分组检验和交乘检验来验证《反垄断法》实施在不同行政干预程度下对职工工资水平的影响, 检验结果如表5所示。列(1)、列(2)为分组检验结果, 结果显示, 在行政干预程度较低组, $Monopoly \times Post$ 估计系数和 t 值的绝对值均大于行政干预程度较高组。列(3)为交乘检验结果, $Monopoly \times Post \times Gov$ 的估计系数在10%的水平下显著为负。以上结果表明, 《反垄断法》对职工工资的负向作用在行政干预程度较低和行政干预程度较高的地区企业均明显, 但在行政干预程度较低分组中更大。从以上结果可以推断, 《反垄断法》对于行政垄断行为的规制作用可能有限, 难以完全打破行政垄断。

表5 行政干预程度

变量	(1)行政干预程度较低Pay	(2)行政干预程度较高Pay	(3)交乘检验Pay
$Monopoly \times Post$	-0.103**(-2.098)	-0.099*(-1.933)	-0.049(-1.133)
$Monopoly \times Post \times Gov$			-0.093*(-1.761)
控制变量	控制	控制	控制
企业固定效应	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制
N	5 933	6 412	12 345
$adj.R^2$	0.454	0.335	0.392

(三)基于产权性质差异的检验。与非国有企业相比, 国有企业能够获得更多经济资源和政策优惠, 进而能获得高额的垄断租金, 具有更强的能力和意愿支付高额工资(Troske, 1999; 陆正飞等, 2012)。此外, 由于所有者缺位, 国有企业管理层更难受到有效监督, 其实施利润侵占的动机更强、能力更高。因此, 《反垄断法》对职工工资的影响可能因产权性质不同而存在差异。本文根据产权性质将样本划分为国有企业和非国有企业两组, 以分组变量Soe表示, Soe=1表示国有企业, Soe=0为非国有企业, 并通过分组和交乘两种方式检验《反垄断法》实施对职工工资的影响, 结果如表6所示。列(1)、列(2)为分组检验结果, 核心解释变量($Monopoly \times Post$)的估计系数在国有企业样本中显著为负($t=-2.676$), 在非国有企业样本中未呈现显著负相关关系($t=-0.905$)。列(3)为交乘检验结果, $Monopoly \times Post \times Soe$ 的估计系数显著为负($t=-1.999$)。以上研究结果表明, 《反垄断法》实施主要抑制了国有企业的职工工资。

表6 产权性质

变量	(1)国有企业Pay	(2)非国有企业Pay	(3)交乘检验Pay
$Monopoly \times Post$	-0.117***(-2.676)	-0.053(-0.905)	-0.034(-0.744)
$Monopoly \times Post \times Soe$			-0.097**(-1.999)
控制变量	控制	控制	控制
企业固定效应	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制
N	7 806	4 539	12 345
$adj.R^2$	0.386	0.380	0.392

(四)基于税收规模差异的检验。从财政分权改革的经验来看,税收基础较大的企业对经济发展具有更大的影响(卞元超和白俊红,2021),进而可能获得更多优质且廉价资源,导致其拥有更高的垄断租金。因此,《反垄断法》对职工工资的影响可能因企业税收规模差异而存在不同。借鉴卞元超和白俊红(2021)的做法,以增值税和企业所得税之和作为划分税收规模高低的标准,根据上市公司2008年税收规模中位数将样本划分为税收规模较高和税收规模较低企业样本,得到分组虚拟变量(*Tax*),企业税收规模较高*Tax*取值为1,否则为0,并利用分组和交乘两种方式检验《反垄断法》实施对职工工资的影响,检验结果见表7。列(1)、列(2)为分组检验结果,结果显示,在税收规模较高企业样本中,核心解释变量(*Monopoly*×*Post*)的估计系数在5%的水平下显著为负,在税收规模较低企业样本中未呈现显著负相关关系。列(3)为交乘检验结果,结果显示,*Monopoly*×*Post*×*Tax*的估计系数在10%的水平下显著为负。以上结果表明,《反垄断法》对职工工资的抑制作用主要体现在高税收规模企业样本中。

表 7 税收规模

变量	(1)高税收规模企业 <i>Pay</i>	(2)低税收规模企业 <i>Pay</i>	(3)交乘检验 <i>Pay</i>
<i>Monopoly</i> × <i>Post</i>	-0.136 ^{**} (-2.533)	-0.031(-0.646)	-0.048(-1.040)
<i>Monopoly</i> × <i>Post</i> × <i>Tax</i>			-0.067 [*] (-1.699)
控制变量	控制	控制	控制
企业固定效应	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制
<i>N</i>	5 998	5 930	11 928
<i>adj.R</i> ²	0.379	0.405	0.390

七、结论与建议

《反垄断法》的实施对于匡正市场竞争秩序、形成公平竞争格局大有裨益。本文借助《反垄断法》实施这一准自然实验,以企业垄断程度高低作为分组变量,构建双重差分模型考察了《反垄断法》对职工工资的影响效应。基准回归研究发现,与低垄断程度企业相比,《反垄断法》显著降低了高垄断程度企业的职工工资,经过一系列稳健性检验后依然支持此研究结论;机制检验表明,《反垄断法》的施行在一定程度上降低了高垄断程度企业的垄断利润率,缓解了信息不对称程度,进而能有效抑制垄断企业的高工资支付。但《反垄断法》对职工工资的抑制作用在行业层面、地区层面和企业层面存在横截面差异,即《反垄断法》主要降低了市场竞争程度较低行业的企业、行政干预程度较低地区的企业、国有企业以及税收规模较高企业的职工工资。

基于上述研究结论,本文提出以下政策建议:(1)严格执行《反垄断法》的相关规定,打破行政垄断、经济垄断等不公平竞争行为,不断提高市场竞争程度,通过削弱垄断企业高额垄断利润来达到降低垄断企业员工与非垄断企业员工之间工资收入差距的目的,形成合理有序的收入分配格局。此外,相关部门应继续坚定不移地贯彻竞争中性原则,打破由于所有制差异以及税收规模差异所造成的职工工资不公平现象。(2)充分利用《反垄断法》的治理效应来不断增强垄断企业信息披露意愿和提高垄断企业的信息披露质量,进一步解决垄断企业与非垄断企业之间“同工不同酬”现象。本文研究表明,信息不对称是导致垄断企业职工工资过高的的重要原因,而《反垄断法》实施能够降低垄断企业的信息不对称程度,进而弱化垄断企业不合理高工资的支付行为。因此,政府部门应当积极借助《反垄断法》来不断增强垄断企业的特质信息披露,降低信息不对称程度,保证垄断企业与非垄断企业之间职工工资的公平性。(3)积极落实新《反垄断法》中有关公平竞争审查制度的规定,保证行政垄断问题能够得到有效规制。本文研究发现《反

垄断法》的职工工资抑制效应在行政干预程度较低的地区作用效果更强,侧面反映出《反垄断法》规制行政垄断可能存在乏力的情况,而公平竞争审查制度能够在一定程度上弥补行政垄断规制薄弱的缺陷。新《反垄断法》第五条增加了关于公平竞争审查制度的规定,能有效弥补《反垄断法》的不足。因此,相关部门应当积极落实新《反垄断法》,尤其是与公平竞争审查制度有关的规定,以确保有效解决行政垄断问题。

*感谢审稿专家和编辑提出的宝贵意见,同时也感谢西南大学经济管理学院博士研究生孙帆的宝贵意见。

参考文献:

- [1]柏培文,李相霖.中国行业工资合理性研究[J].中国人口科学,2021,(5):2-17.
- [2]白让让.企业间合谋的特征化事实、运作机制和监管困境——以我国“垄断协议”的行政执法实践为例[J].中国人民大学学报,2022,(4):108-122.
- [3]卞元超,白俊红.区域市场整合能否提升企业的产能利用率[J].财经研究,2021,(11):64-77.
- [4]陈宇峰,贵斌威,陈启清.技术偏向与中国劳动收入份额的再考察[J].经济研究,2013,(6):113-126.
- [5]崔友平.缩小行业收入差距须破除行政垄断[J].红旗文稿,2015,(21):18-20.
- [6]贾剑锋,刘丁铭,李东旭.《反垄断法》的施行能否改善公司治理——来自中国A股上市公司的证据[J].经济理论与经济管理,2022,(6):79-95.
- [7]刘长庚,张松彪.行业垄断与企业劳动报酬差距——基于中国工业企业数据库的分析[J].经济学动态,2015,(3):52-61.
- [8]刘渝琳,梅斌.行业垄断与职工工资收入研究——基于中国上市公司数据的分析[J].中国人口科学,2012,(1):51-59.
- [9]陆正飞,王雄元,张鹏.国有企业支付了更高的职工工资吗?[J].经济研究,2012,(3):28-39.
- [10]聂海峰,岳希明.行业垄断对收入不平等影响程度的估计[J].中国工业经济,2016,(2):5-20.
- [11]任宏达,王琨.产品市场竞争与信息披露质量——基于上市公司年报文本分析的新证据[J].会计研究,2019,(3):32-39.
- [12]时建中.新《反垄断法》的现实意义与内容解读[J].中国法律评论,2022,(4):182-194.
- [13]王娜,王跃堂,王亮亮.企业所得税影响公司薪酬政策吗?——基于企业所得税改革的经验研究[J].会计研究,2013,(5):35-42.
- [14]王小鲁,胡李鹏,樊纲.中国分省份市场化指数报告(2021)[M].北京:社会科学文献出版社,2021.
- [15]王晓晔.我国反垄断法中的经营者集中控制:成就与挑战[J].法学评论,2017,(2):11-25.
- [16]王彦超,郭小敏,余应敏.反垄断与债务市场竞争中性[J].会计研究,2020,(7):144-166.
- [17]王彦超,蒋亚含.竞争政策与企业投资——基于《反垄断法》实施的准自然实验[J].经济研究,2020,(8):137-152.
- [18]王彦超,赵婷婷,纪宇.反垄断、竞争强度与高管激励[J].财贸经济,2022,(3):67-81.
- [19]徐璐,叶光亮.竞争政策与跨国最优技术授权策略[J].经济研究,2018,(2):95-108.
- [20]余东华,吕逸楠.政府不当干预与战略性新兴产业产能过剩——以中国光伏产业为例[J].中国工业经济,2015,(10):53-68.
- [21]余明桂,石沛宇,钟慧洁,等.垄断与企业创新——来自《反垄断法》实施的证据[J].南开管理评论,2021,(1):159-168.
- [22]岳希明,李实,史泰丽.垄断行业高收入问题探讨[J].中国社会科学,2010,(3):77-93.
- [23]张来明,李建伟.促进共同富裕的内涵、战略目标与政策措施[J].改革,2021,(9):16-33.
- [24]赵婷婷,郭小敏,纪宇,等.竞争政策与审计费用——基于反垄断法实施的经验证据[J].审计研究,2021,(5):86-97.

- [25]周夏飞,周强龙.产品市场势力、行业竞争与公司盈余管理——基于中国上市公司的经验证据[J].会计研究,2014,(8):60-66.
- [26]Akerlof G A. Labor contracts as partial gift exchange[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 1982, 97(4): 543-569.
- [27]Alchian A A. Uncertainty, evolution, and economic theory[J]. *The Journal of Political Economy*, 1950, 58(3): 211-221.
- [28]Brown C, Medoff J. The employer size-wage effect[J]. *Journal of Political Economy*, 1989, 97(5): 1027-1059.
- [29]Cowling K, Mueller D C. The social costs of monopoly power[J]. *The Economic Journal*, 1978, 88(352): 727-748.
- [30]Dasgupta S, Žaldokas A. Anticollusion enforcement: Justice for consumers and equity for firms[J]. *The Review of Financial Studies*, 2019, 32(7): 2587-2624.
- [31]Dechow P M, Sloan R G, Sweeney A P. Detecting earnings management[J]. *The Accounting Review*, 1995, 70(2): 193-225.
- [32]Holmstrom B R, Tirole J. The theory of the firm[J]. *Handbook of Industrial Organization*, 1989, 1: 61-133.
- [33]Krueger A B, Summers L H. Efficiency wages and the inter-industry wage structure[J]. *Econometrica*, 1988, 56(2): 259-293.
- [34]Neven D J, Röller L H. Rent sharing in the European airline industry[J]. *European Economic Review*, 1996, 40(3-5): 933-940.
- [35]Peress J. Product market competition, insider trading, and stock market efficiency[J]. *The Journal of Finance*, 2010, 65(1): 1-43.
- [36]Thaler R H. Anomalies: Interindustry wage differentials[J]. *Journal of Economic Perspectives*, 1989, 3(2): 181-193.
- [37]Troske K R. Evidence on the employer size-wage premium from worker-establishment matched data[J]. *The Review of Economics and Statistics*, 1999, 81(1): 15-26.

Competition Policy and Employee Wages: A Quasi-natural Experiment Based on the Implementation of the Anti-monopoly Law

Bi Qian, Li Jing

(College of Economics and Management, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Summary: The high income problem of China's monopoly enterprises has been widely concerned by all sectors of society. The existing literature finds that the unreasonable high salary paid by monopoly enterprises is the main reason for the large income gap between employees of monopoly enterprises and non-monopoly enterprises. Therefore, it is necessary to explore effective ways to solve the unreasonable high income problem of monopoly enterprises, so as to improve the distribution system and standardize the order of income distribution.

Based on the data of A-share listed companies in Shanghai and Shenzhen from 2003 to 2015, this paper takes the implementation of the Anti-monopoly Law as the research opportunity to construct a DID model to empirically test its impact on employee wages. It is found that: Compared with enterprises with a low monopoly degree, the implementation of the Anti-monopoly Law significantly reduces the wage level of employees in enterprises with a high monopoly degree, and the conclusion is still valid after a series of robustness tests. The influence mechanism analysis finds that the Anti-monopoly Law weakens employee wages by reducing

the monopoly profit margin and information asymmetry of enterprises with a high monopoly degree. The heterogeneity test finds that the inhibitory effect of the Anti-monopoly Law on employee wages is mainly reflected in enterprises in industries with a weak degree of market competition, enterprises in regions with a low degree of administrative intervention, state-owned enterprises, and enterprises with a high tax scale.

The marginal contributions of this paper are mainly as follows: (1) It examines the impact effect of the implementation of the Anti-monopoly Law on the wage payment of monopoly enterprises and its specific role path, which enriches the research on the microeconomic consequences of the Anti-monopoly Law from the perspective of income distribution, and expands the research on the influencing factors of employee wages from the perspective of competition policy. (2) The existing literature mainly discusses the phenomenon that monopoly will lead to unreasonably high wage payments, lacking research on how to solve this phenomenon; while this paper takes the implementation of the Anti-monopoly Law as the starting point and finds that it can effectively suppress the high wage payment of monopoly enterprises, making up for the shortcoming of the existing literature. (3) From the perspective of competition policy, it provides empirical evidence and theoretical support for the government to improve the distribution system, standardize the order of income distribution, and narrow the income gap. This paper finds that the implementation of the Anti-monopoly Law can reduce the employee wages of monopoly enterprises, and then narrow the income gap between monopoly enterprises and non-monopoly enterprises. Therefore, government departments can make full use of the Anti-monopoly Law to regulate the unreasonably high income of monopoly enterprises, and then form a standardized and reasonable income distribution pattern.

Key words: Anti-monopoly Law; competition policy; income distribution; employee wages; nature of property

(责任编辑 石头)

~~~~~  
(上接第 123 页)

reduction effect on higher-pollution industries, non-export firms and incumbent firms. Following the whole process of pollutant generation, this paper analyzes the influence mechanism of VAT reform to promote green development and the improvement of end-treatment ability. The mechanism test shows that tax incentives enable firms to quickly update equipment investment and technology and improve pollution-control capabilities to cope with environmental regulatory pressures. In addition, there is a strong policy synergy between the VAT reform and environmental regulation, and the former can significantly enhance the implementation effect of the latter. Finally, this paper calculates the elasticity of the effect of tax incentives on firm green development. For every 1% decrease in the cost of capital after-tax, firm emission intensity will decrease by 0.71% to 1.64%.

The marginal contributions of this paper are as follows: First, it analyzes the impact of China's VAT reform on the green transformation of production mode, which helps to comprehensively assess the policy effect of the implementation of large-scale tax and tax reduction policies. Second, it empirically examines the policy synergy between tax reduction policies and environmental regulations, which provides theoretical and empirical support for relevant literature such as how to strengthen and improve the effect of environmental regulation policies.

**Key words:** investment tax incentives; firm emission intensity; green development; VAT reform

(责任编辑 石头)