

# 共同富裕目标下劳动生产率与劳动报酬 同步提高的实现 ——市场化改革抑或劳动保护？

韩雷<sup>1</sup>, 冯彤<sup>1</sup>, 刘长庚<sup>2</sup>

(1. 湘潭大学商学院, 湖南湘潭 411105; 2. 湖南财政经济学院经济学院, 湖南长沙 410205)

**摘要:** 新时代中国特色社会主义市场经济更加强调经济发展和全社会共同富裕的高质量发展。目前, 我国企业实现高质量发展面临的一个重要问题是劳动者的贡献与其报酬增长的同步程度过低, 这已经影响了共同富裕的实现。为此, 文章检验了我国工业企业劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬提高的同步程度, 重点讨论了市场化改革和劳动保护对实现同步提高的不同影响效果。研究发现: 我国工业企业劳动生产率与劳动报酬提高的同步程度较低, 不到31%; 全要素生产率与劳动报酬提高的同步程度相对较高, 但也不到50%。市场化改革和劳动保护是提高同步程度的两条主要路径。在市场化改革较为深入的情况下, 最低工资能更好地促进同步提高。相比较来说, 市场化改革能拉平企业间的工资差距, 最低工资在短期内增加了企业退出概率、资本替代劳动的附加效应, 从而降低了就业率。当前, 为了提高劳动生产率和劳动报酬增长的同步程度, 应继续深化市场化改革, 通过低成本的市场流动和就业转换实现劳动贡献和劳动报酬一致; 逐步健全劳动保护机制, “量力而行”不搞“冒进”, 与市场化改革匹配形成合力。

**关键词:** 生产率; 劳动报酬; 同步提高; 市场化改革; 劳动保护

中图分类号: F244.2 文献标识码: A 文章编号: 1001-9952(2023)01-0004-16

DOI: 10.16538/j.cnki.jfe.20220615.201

## 一、引言

共享发展成果和缩小收入差距是共同富裕的关键所在(李实和朱梦冰, 2022)。政府对于共享经济发展成果的目标从原来的“努力提高居民收入在国民收入分配中的比重, 提高劳动报酬在初次分配中的比重”<sup>①</sup>发展到“实现居民收入增速与经济发展速度同步、劳动报酬增长与劳动生产率提高同步”<sup>②</sup>。与此同时, 当前我国经济发生了一些结构性变化, 存在特定发展阶段的新挑战: 制造业比较优势弱化, 进而导致制造业比重下降, 出现劳动力从制造业向低端服务业逆向转

收稿日期: 2021-12-01

基金项目: 国家社会科学基金重大项目(18ZDA065)

作者简介: 韩雷(1983-)(通讯作者), 男, 山东滨州人, 湘潭大学商学院教授, 博士生导师;

冯彤(1998-), 女, 湖南永州人, 湘潭大学商学院硕士研究生;

刘长庚(1965-), 男, 湖南益阳人, 湖南财政经济学院经济学院教授, 博士生导师。

① 引自《胡锦涛在党的十七大上的报告(全文)》, <http://www.scio.gov.cn/tp/Document/332591/332591.htm>。

② 引自《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》, [http://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content\\_5234876.htm](http://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content_5234876.htm)。

移的资源配置退化现象(蔡昉, 2021)。制造业劳动力市场的供需结构失衡问题,可能在一定程度上说明劳动者的贡献并没有完全在劳动报酬中得以体现。从过去二十多年我国劳动生产率与劳动报酬增长的整体表现来看,劳动生产率与劳动报酬增长出现了脱钩的现象,表现为在增长过程中劳动报酬和劳动生产率之间的差距在逐年增大。这说明全体劳动者共享经济发展成果的程度整体上呈现下降的趋势。劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度反映了劳动者在初次分配领域共享经济增长成果的程度,两者实现同步提高有助于制造业企业留住人才并实现高质量发展。因此,有必要讨论劳动生产率与劳动报酬的同步增长程度,以及如何提高同步程度。

现有文献认为劳动生产率与劳动报酬之间存在统计上的正相关性(Iheanacho, 2017),但并不是一一对应关系(Anna 和 Lawrence, 2017; Schweltnus 等, 2017; 周建锋和杨继国, 2019)。刘鹏飞和李莹(2016)使用 1996—2011 年的省份数据分析发现工资对劳动生产率的弹性为 0.248; 王宏(2014)使用 2002—2011 年的省份数据构建个体固定效应加权的线性回归模型,发现上期劳动生产率每提高 1%,当期工资水平只提高 0.11%。此外,李红涛和党国英(2012)基于 1992—2008 年省级面板数据并使用系统 GMM 方法,发现劳动生产率与工资的联系不充分;蔡昉(2012)通过宏观层面的数据分析发现 2003 年以后劳动生产率与工资上涨在工业部门中基本保持同步。关于如何实现劳动生产率与劳动报酬的同步提高,学者们认为可以让劳动力自由流动,为企业营造优胜劣汰的竞争环境(宁光杰, 2007; 蔡昉, 2012),以及提高最低工资标准以保护劳动者(李扬, 2007)。

从现有研究来看,学者们普遍认为劳动生产率与劳动报酬并没有实现同步提高,但是没有系统地回答“中国劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度究竟如何,以及可以通过什么路径合理地提高两者的同步程度”这两个重要问题。区别于已有研究从宏观层面研究劳动生产率与工资的关系,本文用工业企业数据库测算了我国规模以上工业企业劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度,并沿着市场化改革和劳动保护两条思路讨论了提高同步程度的可行路径。这主要出于以下两个方面考虑:一方面,企业是生产和支付报酬的基本主体,在企业层面进行研究可以更全面地反映初次分配领域中劳动者贡献与报酬的联系程度;另一方面,从理论上来看,劳动力市场完全竞争时均衡工资与雇主雇员的生产率直接联系(Abowd 等, 1999; Qi 和 Idson, 1999),但是实际上劳动力市场处于非完全竞争状态,信息不对称(Spence, 2002)和谈判机制(Alan, 2011)会影响生产率和工资的联系程度,当生产率与工资联系的机制无法完全发挥作用时,需要同时考虑市场因素和制度因素,在初次分配领域进一步完善市场竞争机制或加强对劳动者的保护。

本文首先从理论上探讨了企业劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬增长的同步程度,以及市场化改革、最低工资与同步程度提高之间的关系;其次,以规模以上工业企业为研究样本对同步程度进行了检验,并匹配省份层面的市场化指数和地级市层面的最低工资数据讨论了市场化改革和劳动保护对同步程度的影响;最后,进一步从企业间工资差距、企业退出概率、资本劳动替代和企业从业人数四个方面分析了市场化改革和最低工资可能存在的附带效应。结果发现:(1)我国工业企业生产率和劳动报酬并未完全实现同步增长,其中全要素生产率与劳动报酬增长的同步性要高于劳动生产率与劳动报酬增长的同步性,两者分别是 46.38% 和 27.41%。(2)在市场化程度更高的地区、竞争程度更高的行业和采用与绩效挂钩的薪酬制度的企业中,企业同步性更高。(3)市场化改革和最低工资是提高同步程度的两条路径,且两者可以形成合力共同提高生产率与劳动报酬增长的同步程度,即在市场化改革较为深入的情况下,最低工资能更好地促进同步提高。(4)市场化改革能拉平企业间的工资差距,最低工资上涨在短期内增加了企业退出概率、资本替代劳动的附加效应,从而降低了就业率,这可能加快低技能劳动者退出劳动力市场。

本文可能的边际贡献在于:第一,测度了长期以来劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度。长期来看,两者的同步程度较低,只达到 27.41%—30.56%。第二,沿着市场化改革和最低工资

两条路径探讨如何提高同步程度。研究发现两者都可以提高同步程度,且具有合力效应。本文研究结论拓展了实现劳动生产率与劳动报酬同步提高的实践证据,为实现共同富裕提供了决策参考。

## 二、理论分析与研究假设

### (一)同步提高的理论逻辑

生产率与劳动报酬分别代表经济增长和收入分配,经济增长是收入分配的前提,而合理的收入分配可以保证长期的经济增长(权衡,2017)。劳动生产率的增长来源于技术进步和单位劳动者所持资本量的增加(蔡昉,2012),通常将单位劳动下资本增加所带来的经济增长称为要素驱动型经济增长,技术进步所带来的经济增长称为效率驱动型(或全要素生产率驱动型)经济增长(杨汝岱,2015)。本文同时讨论了劳动生产率、全要素生产率和劳动报酬增长的同步程度。

新古典经济学家认为,如果市场是完全竞争的且不存在外部性,那么劳动和资本的报酬等于其边际产出;只要市场机制是完善的,经济依靠自身的力量就可以实现稳定增长,即模型中的每个变量都以一个不变的速率增长,包括劳动报酬的增长率等于技术进步率和人均产出增长率(Romer,2001)。不完全竞争市场中,劳动报酬由雇主、雇员依据各自市场势力进行谈判决定。我国的劳动力市场存在买方垄断(罗小兰,2007),雇主在劳动力市场上的议价能力更强,因此劳动报酬增长会滞后于劳动生产率、全要素生产率增长。具体到微观企业层面,不同企业间的工资差异会激励工人向高生产率企业流动(戴尔·莫滕森,2013)。在劳动力市场有效的前提下,这种动态调整会导致生产率提高得越快的企业工资也增长得越快。劳动力市场的有效性主要受到市场竞争因素的影响,市场竞争越充分,劳动者对企业的贡献在报酬中得到体现的程度就越高。此外,企业的薪酬制度也在劳动报酬和生产率的联系中发挥了直接作用。一般来说,与绩效挂钩的薪酬制度更能激励企业员工努力工作,激发企业生产活力,直接体现了“按劳分配”的基本思想,因此有助于企业生产率与劳动报酬增长趋向于同步。基于上述分析,本文提出以下假设:

假设 1: 完全竞争市场中,劳动生产率与劳动报酬可以实现同步提高。

推论 1.1: 不完全竞争市场中,劳动生产率与劳动报酬无法实现同步提高。

推论 1.2: 市场竞争越充分,劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度越高。

### (二)同步提高的实现路径

市场化改革可以缓解劳动力市场买方垄断问题,使劳动者的贡献更大程度地体现在报酬中。一般认为,市场化改革可以提高产品市场的资源配置效率和劳动力市场的匹配效率,最终提高经济效率和劳动者的收入水平(毛其淋和许家云,2015);市场化改革不仅缩小了厂商在产品市场上依据垄断势力获得的租金规模,还缓解了劳动力市场上的买方垄断问题(Elgin 和 Kuzubas,2013)。从现实情况来看,市场化改革期间我国政府在促进要素流动、完善市场竞争规则、保护投资者以及增强小微企业活力等方面做出了一系列努力。过去几十年间市场化改革有力推动了市场结构向完全竞争形式靠近,这有助于完善工资的市场化形成机制,提高初次收入分配中劳动生产率决定劳动报酬的程度(宁光杰,2007)。

在不完全竞争市场中,政府通过制定最低工资标准提高劳动者工资和保护劳动者的基本权益(孙中伟和舒玢玢,2011)。通过最低工资对劳动者进行保护提高了劳动者的整体议价能力,有利于削弱劳动力市场的买方垄断势力,以此提高同步增长程度。具体来说,最低工资通过双向调整雇主、雇员的行为,提高劳动者生产率的同时增加了雇主对较高生产率劳动者的需求。对雇主而言,最低工资上涨直接增加了雇主的劳动成本,雇主对此的反应首先是向消费者进行转嫁,其次是加大对企业内的员工进行再培训(Cubitt 和 Heap,1999),使低技能劳动者的生产率提高到最

低工资所要求的水平,最后通过“倒逼”企业投入更多的资本进行研发创新,间接提高了对高能劳动者的需求(Acemoglu 和 Pischke, 2003; Clemens 等, 2021)。对雇员而言,最低工资上涨直接增加了工资,通过壮大工作搜寻队伍提高了劳动力市场资源配置效率(Burdett 和 Mortensen, 1998; 罗小兰, 2007),并通过激励低生产率工人更加努力工作(否则将面临被解雇的风险,而低生产率工人被解雇也会表现为劳动力市场整体生产率的提高),整体上提高了工人的生产率(张琪和吴传琦, 2019)。因此,通过最低工资保护劳动者直接或间接提高了劳动者的生产率和雇主需求,相对提高了劳动者的谈判能力,整体上表现为劳动生产率和劳动报酬增长的同步程度更高。基于上述分析,本文提出以下假设:

假设 2: 市场化改革和最低工资都可以提高劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度。

需要注意的是,对劳动者进行保护以提高劳动者的议价能力需要以一定的市场条件为前提(Elgin 和 Kuzubas, 2013)。市场化水平较高时,通过最低工资实现同步提高的效果更好。因为当产品市场和劳动力市场的竞争程度都比较高时,最低工资上涨所带来的激励可以更好地推动企业进行有效竞争和劳动者的有效流动,此时劳动者拥有较好的外部就业条件。否则,最低工资将给劳动者带来负面效应,如通过资本替代劳动(托马斯·皮凯蒂, 2016)、企业转移或退出市场(熊瑞祥等, 2021)降低整体就业率,此时最低工资可能是以牺牲部分劳动者的就业为代价而提高整体同步程度。基于上述分析,本文提出以下假设:

假设 3: 市场化程度较高时,最低工资可以更好地提高劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度。

### 三、数据来源、变量选取和统计分析

#### (一)数据来源

本文主要有两个层面的年度数据,一是微观企业数据,二是省级、市级数据。在企业层面对劳动报酬、劳动生产率和全要素生产率进行研究,可以更好地反映劳动者参与企业生产后在初次分配领域与其他生产要素所有者共同分享生产成果的情况。微观层面的企业年度数据来源于 1998—2013 年(不含 2008—2011 年)规模以上工业企业数据库。本文对该数据库进行了如下处理:(1)针对数据库中部分年份缺失了工业增加值、中间品投入数据的问题,首先借鉴聂辉华等(2012)的方法对 2001 年、2004 年和 2008 年工业增加值的缺失值进行了相关处理;其次参考朱沛华和陈林(2020)的做法,先通过公式“中间投入=总产值×主营业务成本/主营业务收入-应付工资总额-当年折旧+财务费用”估算中间投入,然后根据会计核算准则“工业增加值=工业总产值-工业中间投入+增值税”估算 2012 年以及 2013 年的工业增加值。(2)借鉴熊瑞祥(2012)的做法,删除了工业总产值、中间投入、就业人数、企业年龄和固定资产净值年平均余额、实收资本非正的变量。(3)出于会计的有效性,删除就业人数少于 8 人、工业增加值和中间投入合计大于总产出、资产总计小于固定或流动资产总计、累计折旧小于本年折旧的数据(聂辉华等, 2012)。

宏观层面的关键数据包括市场化指数、最低工资和各个省份的人均 GDP、社会固定资产投资、经营单位所在地进出口总额数据。市场化改革在提高资源配置效率上发挥了积极作用,但市场化进程发生在经济的各个方面,用单一维度的指标来测度是不全面的。因此,本文主要选择了樊纲等(2011)编制的《中国市场化指数——各地区市场化相对进程 2011 年报告》中提供的指数,该指数包括“产品市场的发育程度”“要素市场的发育程度”“政府与市场的关系”“非国有经济的发展”“市场中介组织发育以及法律制度环境”等分指标,分指标下包括 23 项基本指标。由于该指数具有覆盖范围广、长期可比的特点,较为准确地评估了中国市场化进程在各个省份的长期演变。市级最低工资数据从各地区的政府官方网站经过手动整理得到,匹配后得到包括 287 个城市的数据。各省人均 GDP、社会固定资产投资、经营单位所在地进出口总额数据来自国

家统计局。

(二)变量选取<sup>①</sup>

1. 因变量: 劳动报酬增长率是本文的主要因变量, 记为  $Dlnwage$ 。本文首先将企业本年应付工资总额和本年应付福利费总额加总并除以企业从业人数(葛顺奇和罗伟, 2015), 其次用各省居民消费定基价格指数对人均劳动报酬进行平减, 最后对其取对数并差分形成劳动报酬增长率变量。

2. 自变量: 本文的核心自变量包括劳动生产率的增长率和全要素生产率的增长率, 分别记为  $Dlnproductivity$  和  $Dlnlptfp$ 。劳动生产率可以溯源到马克思的理论, 衡量的是单位劳动在单位时间内生产某种产品的数量, 具体为企业层面的代表性劳动者在一年时间内生产的工业增加值的数量。<sup>②</sup>劳动生产率是经两位数行业产出价格指数平减后的企业人均工业增加值, 对其取对数并差分形成劳动生产率增长率变量。区别于要素生产率, 全要素生产率指的是全部生产要素的投入量都保持不变时生产率仍然增加的部分。本文借鉴熊瑞祥(2012)的做法, 用  $LP$  方法计算全要素生产率(计算全要素生产率时使用的物质资本存量和中间投入合计经两位数行业投入价格指数平减), 对其取对数并差分形成全要素生产率增长率变量。除了核心解释变量, 本文还控制了微观企业和宏观省份层面的一些影响劳动报酬增长率与生产率增长率的变量, 包括资本劳动比对数( $Lnkl$ )、资产负债率( $Rdebt$ )、企业从业人数对数( $Lnlabor$ )、资产收益率( $Revenue$ )、企业存续年限对数( $Lnage$ )、是否出口二值变量( $Export$ )和各省人均  $GDP$  对数( $LnGDP$ )、社会固定资产投资对数( $LnFIX\_Assets$ )、经营单位所在地进出口总额对数( $LnNX$ )。

(三)统计分析<sup>③</sup>

借鉴 Stepner(2013)的做法, 本文分析了所有工业企业的劳动生产率增长率(全要素生产率增长率)与劳动报酬增长率相关性。初步统计分析结果表明, 劳动生产率增长率、全要素生产率增长率与劳动报酬增长率之间存在正相关性, 且全要素生产率增长率与劳动报酬增长率的联系程度强于劳动生产率增长率与劳动报酬增长率之间的联系程度。另外, 市场化改革、最低工资与同步程度的相关性分析结果显示, 市场化指数、劳动生产率增长率、劳动报酬增长率存在同向变化的趋势, 即市场化指数越高的地区, 企业劳动生产率、劳动报酬也增长得越快。同样, 最低工资、劳动生产率增长率和劳动报酬增长率在整体上显示出正相关关系。

## 四、模型设定和基本表现

(一)模型设定

为了在微观企业层面测度劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度, 本文在理论分析的前提下, 控制了企业和省份层面的一系列与劳动生产率相关且对工资具有决定性作用的变量, 并添加了各个维度的固定效应, 构建以下两个计量模型:

$$Dlnwage_{it} = \alpha_1 + \beta_1 Dlnproductivity_{it} + \gamma_1 X_{it} + \sum \mu_j + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$Dlnwage_{it} = \alpha_2 + \beta_2 Dlnlptfp_{it} + \gamma_2 X_{it} + \sum \mu_j + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

其中,  $Dlnwage_{it}$  代表  $i$  企业在  $t$  年劳动报酬的增长率,  $Dlnproductivity_{it}$  和  $Dlnlptfp_{it}$  分别代表  $i$  企业  $t$  年劳动生产率和全要素生产率的增长率;  $X_{it}$  是相关控制变量, 包括企业层面和省份层面;  $\sum \mu_j$  表

① 限于篇幅, 本文没有给出具体的变量统计性描述; 如有需要, 可向作者索取。

② 企业增加值的定义是销售收入与中间消费成本之差, 由于中间消费成本是用来补偿其他企业的资本和劳动, 因此企业增加值可以更好地代表劳动总收入与资本总收入之和(托马斯·皮凯蒂, 2016)。

③ 限于篇幅, 本文没有给出具体的统计分析结果; 如有需要, 可向作者索取。

示各个维度的固定效应,包括年份、行业、所有制和城市。该模型表明在控制了其他因素的情况下,劳动生产率每提高 1%,劳动报酬增长 $\beta_1\%$ ;全要素生产率每提高 1%,劳动报酬增长 $\beta_2\%$ 。<sup>①</sup>

(二)基准回归结果

为了检验推论 1.1,本文分析了劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度。计量模型(1)的结果在表 1 列(1)–列(4)中报告,计量模型(2)的结果在表 1 列(5)–列(8)中报告。结果显示,在控制相关变量以及年份、行业、所有制和城市固定效应后,劳动生产率每提高 1%,劳动报酬则增长 0.27%,且在 1%的水平上显著;企业全要素生产率每增加 1%,劳动报酬则增长 0.46%,且在 1%的水平上显著。基准回归结果支持了推论 1.1。基准回归结果显示,劳动生产率与劳动报酬的同步增长程度只有 27.4%,不到 30%;全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度较高,但也只达到了 46.4%。这说明我国工业企业并没有实现生产率与劳动报酬的同步提高,有些因素阻碍了劳动生产率提高与劳动报酬增长之间的联系,劳动生产率提高带动的经济增长成果并没有在初次分配领域让全体劳动者共享。此外,依靠全要素生产率拉动经济增长更有可能在初次分配中实现生产率与劳动报酬的同步提高。

表 1 劳动生产率、全要素生产率提高与劳动报酬增长:基准回归

	(1)OLS	(2)OLS	(3)FE	(4)FE	(5)OLS	(6)OLS	(7)FE	(8)FE
	<i>Dlnwage</i>							
<i>Dlnproductivity</i>	0.306*** (0.001)	0.283*** (0.001)	0.277*** (0.001)	0.274*** (0.001)				
<i>Dlnlptfp</i>					0.493*** (0.006)	0.473*** (0.006)	0.474*** (0.006)	0.464*** (0.006)
<i>Constant</i>	0.022*** (0.001)	0.648*** (0.008)	0.341*** (0.015)	0.497*** (0.079)	0.091*** (0.001)	0.095*** (0.011)	0.561*** (0.015)	2.741*** (0.138)
<i>Controls</i>	未控制	控制	控制	控制	未控制	控制	控制	控制
<i>Year FE</i>	未控制	未控制	控制	控制	未控制	未控制	控制	控制
<i>Industry FE</i>	未控制	未控制	未控制	控制	未控制	未控制	未控制	控制
<i>Ownership FE</i>	未控制	未控制	未控制	控制	未控制	未控制	未控制	控制
<i>City FE</i>	未控制	未控制	未控制	控制	未控制	未控制	未控制	控制
<i>R<sup>2</sup></i>	0.154	0.171	0.177	0.181	0.016	0.027	0.029	0.036
样本数	1 521 922	1 513 055	1 513 055	1 513 029	1 279 539	1 276 394	1 276 394	1 276 382

注:\*\*\*、\*\*和\*分别表示 1%、5% 和 10% 的显著性水平,括号内为异方差稳健标准误。下同。

(三)同步程度的异质性分析

为了检验推论 1.2,本文分析了同步程度在不同地区、行业中的表现。由于地区间的地形差异较大,东部沿海地区具有形成大市场的优势,而中西部地区属于内陆地区,相对而言市场竞争条件更差,因此从东部地区到西部地区的市场竞争程度依次减弱。此外,行业间的竞争程度也存在很大的差异,一些行业存在具有较大市场势力的企业,这通常会使得其市场竞争程度更低。

① 本文关注的是劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度,其内涵不仅是在长期变化过程中两者始终保持着稳定的变化趋势,而且是当期劳动生产率每增加 1% 情况下劳动报酬增长的程度,并不侧重考察两者之间的因果关系。理论上,劳动生产率提高可以推动工资增长;劳动报酬增长也可以激励工人努力工作,推动劳动生产率提高;两者不可避免地存在反向因果关系。对一个经济体来说,劳动生产率(全要素生产率)每增加 1%,劳动报酬也能增长 1%,这意味着劳动者在经济增长过程中始终能够享有既定的社会生产份额,表现为劳动报酬完全体现了劳动贡献,有利于共同富裕的实现。如果劳动生产率增长并没有带来同样的劳动报酬增长,那么随着经济增长,劳动者在社会生产中获得的份额会逐渐下降,这不利于共同富裕目标的实现。

表 2 报告了不同地区的同步程度。从回归结果来看,在控制了相应的控制变量和固定效应后,东部地区的回归系数最大,劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度分别是 27.8% 和 51.7%;西部地区的回归系数最小,劳动生产率、企业全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度分别只达到 25.5% 和 36.4%;中部地区的系数居中,同步程度分别为 27.5% 和 47.3%。另外,行业异质性结果显示,<sup>①</sup>竞争程度越高的行业(集中度越低),劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度越高。以上结果支持了推论 1.2。

表 2 劳动生产率、全要素生产率提高与劳动报酬增长:地区异质性

	(1)东部	(2)中部	(3)西部	(4)东部	(5)中部	(6)西部
	<i>Dlnwage</i>					
<i>Dlnproductivity</i>	0.278***(0.001)	0.275***(0.003)	0.255***(0.003)			
<i>Dlnlptfp</i>				0.517***(0.015)	0.473***(0.007)	0.364***(0.016)
<i>Constant</i>	0.507***(0.027)	0.522***(0.111)	-0.438***(0.075)	1.213***(0.123)	0.801***(0.028)	-0.070(0.082)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Year FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Industry FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Ownership FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>R<sup>2</sup></i>	0.186	0.159	0.168	0.032	0.032	0.029
样本数	1 127 010	248 153	137 866	961 985	200 593	113 804

所有制间的异质性分析有助于讨论不同薪酬激励制度下的同步程度。由于我国国有经济在国民经济中发挥着主导作用,因此宏观政策倾向于将稀缺资源以低于市场竞争价格配置给国有企业(林毅夫等,1994),这导致国有企业的发展轨迹一定程度上出现了与要素的市场化配置原则不一致的地方。如在薪酬制度上,国有企业倾向于“基于岗位/职位评价的绩效薪酬制度”(陈昕,2012),这与非国有企业“与绩效挂钩的薪酬制度”存在一定区别。本文将观察不同所有制企业生产率与劳动报酬的同步增长程度,以讨论不同微观企业薪酬制度在其中所发挥的作用。<sup>②</sup>表 3 中的列(1)和列(6)展示了同步程度在国有/非国有企业中的异质性表现。交互项的结果显示,国有企业劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度显著低于非国有企业。进一步将非国有企业划分为民营企业、港澳台企业与外资企业。列(3)—列(5)以及列(8)—列(10)的分组回归结果显示,民营企业的同步程度最高,其次是港澳台企业,最后是外资企业和国有企业。上述结果符合预期,基于市场的微观企业薪酬激励模式由于在收入分配上更多地偏向于按劳分配方式,可以促使生产率与劳动报酬在动态调整过程中趋向同步提高的状态。外资企业的劳动生产率系数低于民营企业、港澳台企业,这看似与常识不符,但事实上外资企业提供较高的年收入是以较长的工资时间为代价的(陈弋等,2005),这更加体现了外商投资企业是朝着重资本家而轻劳动者的方向发展的。

① 本文以不同行业中所有企业的主营业务收入为指标计算了每个行业的集中度,并将行业的集中度作为该行业竞争程度的代理变量。限于篇幅,本文没有给出具体的计算结果;如有需要,可向作者索取。

② 不同所有制企业不仅在微观企业薪酬机制上存在差别,在所处行业和地区所拥有的垄断能力也存在差异。因此本文还控制了企业因处于不同地区、行业而具有的垄断能力。首先,用行业集中度来测度行业垄断程度。其次,借鉴于良春和付强年(2008)的做法,用三个分指标的算术平均值来测度地区行政垄断程度。第一个分指标是国有经济在整个国民经济中所占的比重(由于全部从业人数数据严重缺失,在计算国有经济在整个国民经济中所占比重指标时,用“工业总产值中国有经济所占的比重”“全社会固定资产投资中国有经济所占的比重”的平均值来表示);第二个分指标“政府行使地区行政垄断的能力”用“政府财政收入占 GDP 的比重”来表示;第三个分指标“政府干预市场的力量”用“政府消费占全部最终消费的比重”来表示。

表 3 劳动生产率、全要素生产率提高与劳动报酬增长：所有制异质性

	(1)国有/ 非国有	(2) 国有	(3) 民营	(4) 港澳台	(5) 外资	(6)国有/ 非国有	(7) 国有	(8) 民营	(9) 港澳台	(10) 外资
	<i>Dlnwage</i>									
<i>c.Dlnproductivity</i> × <i>c.Owner</i>	-0.075*** (0.004)									
<i>c.Dlnlptfp</i> × <i>c.Owner</i>						-0.207*** (0.016)				
<i>Dlnproductivity</i>	0.280*** (0.001)	0.204*** (0.004)	0.293*** (0.001)	0.233*** (0.003)	0.215*** (0.003)					
<i>Dlnlptfp</i>						0.487*** (0.006)	0.282*** (0.015)	0.510*** (0.007)	0.404*** (0.017)	0.343*** (0.016)
<i>Owner</i>	0.024*** (0.002)					0.028*** (0.002)				
<i>Constant</i>	0.564*** (0.080)	0.286 (0.290)	0.335*** (0.091)	2.654*** (0.450)	0.809*** (0.309)	3.049*** (0.145)	0.822** (0.403)	2.930*** (0.173)	9.811*** (0.799)	2.380*** (0.514)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Year FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Industry FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>City FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.182	0.116	0.199	0.152	0.144	0.036	0.030	0.040	0.044	0.033
样本数	1 513 055	119 183	1 148 107	120 395	125 330	1 276 394	106 514	955 118	107 268	107 466

## 五、市场化改革和最低工资对同步提高的调节作用

### (一)市场化改革和最低工资对同步提高的影响

表 4 展示了市场化改革和最低工资各自对同步程度的调节作用(本文对所有变量进行了标准化处理,用前缀“z\_”表示)。表 4 中列(1)和列(2)的交互项系数显示,市场化指数每增加 1 个标准差,劳动生产率与劳动报酬的同步增长程度增加 7.10%(0.025/0.352),全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度增加 11.93%(0.013/0.109)。表 4 列(3)和列(4)的结果显示最低工资每增加一个标准差,劳动生产率与劳动报酬增长的同步程度增加 67.19%(0.258/0.384),全要素生产率与劳动报酬增长的同步程度增加 14.78%(0.017/0.115)。上述估计结果支持了假设 2。表 4 中列(5)–列(8)使用分指标“要素市场的发育程度(*Factor\_market*)”和“产品市场的发育程度(*Product\_market*)”替代市场化指数进行稳健性检验。产品市场和劳动力市场的竞争程度会更直接地影响同步程度,因为产品市场竞争程度越高以及劳动者换工作的成本越低(劳动力市场竞争程度越高),劳动者在工资谈判中的议价能力会越高,劳动报酬可以与贡献更好地联系起来。结果发现,分指标的交互项系数均显著为正,说明市场化改革对同步提高的影响具有稳健性。

表 4 市场化与最低工资调节生产率提高与劳动报酬增长的整体表现

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	<i>z_Dlnwage</i>							
<i>z_Dlnproductivity</i>	0.352*** (0.001)		0.384*** (0.001)		0.354*** (0.001)		0.352*** (0.001)	
<i>z_Dlnlptfp</i>		0.109*** (0.001)		0.115*** (0.002)		0.109*** (0.001)		0.110*** (0.001)
<i>z_Marketindex</i>	0.032*** (0.004)	0.030*** (0.005)						



续表 4 市场化与最低工资调节生产率提高与劳动报酬增长的整体表现

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	<i>z_Dlnwage</i>							
<i>z_Minwage</i>			0.155*** (0.005)	0.171*** (0.008)				
<i>c.z_Dlnproductivity</i> × <i>c.z_Marketindex</i>	0.025*** (0.001)							
<i>c.z_Dlnlptfp</i> × <i>c.z_Marketindex</i>		0.013*** (0.001)						
<i>c.z_Dlnproductivity</i> × <i>c.z_Minwage</i>			0.258*** (0.001)					
<i>c.z_Dlnlptfp</i> × <i>c.z_Minwage</i>				0.017*** (0.003)				
<i>z_Factor_market</i>					0.007*** (0.002)	0.007** (0.003)		
<i>c.z_Dlnproductivity</i> × <i>c.z_Factor_market</i>					0.045*** (0.001)			
<i>c.z_Dlnlptfp</i> × <i>c.z_Factor_market</i>						0.007*** (0.001)		
<i>z_Product_market</i>							-0.024*** (0.002)	-0.023*** (0.002)
<i>c.z_Dlnproductivity</i> × <i>c.z_Product_market</i>							0.025*** (0.001)	
<i>c.z_Dlnlptfp</i> × <i>c.z_Product_market</i>								0.017*** (0.001)
<i>Constant</i>	-0.000 (0.001)	0.020*** (0.003)	0.044*** (0.001)	0.087*** (0.004)	0.003*** (0.001)	0.024*** (0.004)	0.003*** (0.001)	0.027*** (0.003)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Year FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Industry FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>City FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.182	0.036	0.232	0.036	0.183	0.036	0.182	0.036
样本数	1 513 029	1 276 383	1 512 933	1 276 299	1 513 029	1 276 383	1 513 029	1 276 383

(二)市场化改革和最低工资影响同步程度的合力效应检验

为了进一步检验假设 3,分析最低工资制度提高同步程度是否需要以一定的市场化条件为基础,本文在三项交互模型中讨论了市场化改革和最低工资对同步程度的影响。表 5 中列(1)和列(2)显示了市场化指数和最低工资对同步提高程度的三向交互作用,三向交互系数分别为 0.013 和 0.018,具有统计显著性(1%的水平上),表明存在三向交互作用。具体来说,三项交互项系数表明市场化指数每增加 1 个标准差,最低工资对劳动生产率与劳动报酬同步提高的负向调节作用减少 4.14%(0.013/-0.314),最低工资对全要素生产率与劳动报酬同步提高的负向调节作用减少 78.26%(0.018/-0.023)。三向交互模型中的双向交互项分别解释为:当标准化后的最低工资取值为 0 时,市场化指数每增加 1 个标准差,劳动生产率、全要素生产率提高与劳动报酬的同步增长程度分别显著增加 28.53%(0.109/0.382)和 31.91%(0.030/0.094);当标准化后的市场化指数取值为 0 时,最低工资每增加 1 个标准差,劳动生产率、全要素生产率增长率对同步程度的影响

就显著减少 81.56%(-0.314/0.385)和 24.47%(-0.023/0.094)。当市场化程度不高时,最低工资对同步提高的调节作用为负,说明最低工资对同步提高的调节作用依赖于市场化程度的高低;而当最低工资不高时,市场化改革对同步提高的正向调节作用仍然存在。

表 5 市场化与最低工资的合力效应检验

	(1)全样本	(2)全样本	(3)高	(4)中	(5)低	(6)高	(7)中	(8)低
	<i>z_Dlnwage</i>							
<i>z_Dlnproductivity</i>	0.382*** (0.001)					0.526*** (0.003)	0.336*** (0.002)	0.284*** (0.002)
<i>z_Dlnlptfp</i>		0.094*** (0.003)	0.123*** (0.007)	0.092*** (0.003)	0.125*** (0.003)			
<i>z_Minwage</i>	0.156*** (0.005)	0.170*** (0.008)	0.095*** (0.018)	0.478*** (0.017)	0.333*** (0.021)	0.114*** (0.011)	0.309*** (0.012)	0.292*** (0.010)
<i>c.z_Dlnproductivity×c.z_Minwage</i>	-0.314*** (0.001)					0.286*** (0.003)	0.002 (0.003)	-0.322*** (0.002)
<i>c.z_Dlnlptfp×c.z_Minwage</i>		-0.023*** (0.005)	0.022*** (0.008)	-0.006 (0.007)	0.014* (0.007)			
<i>z_Marketindex</i>	0.006 (0.004)	0.013** (0.005)						
<i>c.z_Dlnproductivity×c.z_Marketindex</i>	0.109*** (0.001)							
<i>c.z_Dlnproductivity×c.z_Marketindex×c.z_Minwage</i>	0.013*** (0.001)							
<i>c.z_Dlnlptfp×c.z_Marketindex</i>		0.030*** (0.003)						
<i>c.z_Dlnlptfp×c.z_Marketindex×c.z_Minwage</i>		0.018*** (0.003)						
<i>Constant</i>	1.790*** (0.115)	5.278*** (0.235)	0.427 (0.520)	9.393*** (0.466)	0.2491 (0.8290)	-0.361* (0.199)	-1.185*** (0.244)	-4.711*** (0.544)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Year FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Industry FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>Ownership FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>City FE</i>	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
<i>R<sup>2</sup></i>	0.241	0.036	0.043	0.044	0.044	0.218	0.172	0.353
样本数	1 512 933	1 276 299	375 709	478 984	421 606	446 443	536 731	529 758

为了更直观地理解三向交互项所反映的信息,在表 5 的列(3)–列(8)中,本文按照市场化程度的高低将所有工业企业划分为高、中、低三个样本组,检验最低工资对同步程度的调节作用是否市场化程度较高时更大。回归结果显示,在市场化程度较低时,最低工资对同步程度提高的影响要么不显著,要么显著为负;只有在市场化程度较高时,最低工资与生产率增长率对劳动报酬增长的回归系数在 1% 的水平上显著为正。这说明当市场化水平较高时,最低工资能更好地调节生产率与劳动报酬实现同步增长。研究结果支持了假设 3。

### (三)不同路径调节作用的异质性表现<sup>①</sup>

为了探讨市场化改革和最低工资对同步性的调节作用是否在不同类型企业中存在差异,本文讨论了两者在不同所有制、要素密集型行业和五等分平均工资组中的不同表现。结果显示,市场化改革可以显著提高民营企业、港澳台企业和外资企业的同步程度,但是无法很好地提高国有企业的同步程度。可能的原因是,国有企业采用与利润挂钩的薪酬制度,同时受到政府的保护。随着市场化程度的提高,国有企业得到政府的扶持,常常可以逃避竞争(郑京海等,2008),劳动力资源配置效率并没有得到提高。最低工资不仅降低了国有企业劳动生产率与劳动报酬的同步增长程度,同时也无法提高国有企业全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度。这可能是因为其固有的薪酬制度并不具有很强的激励作用,最低工资上涨不会在国有企业中出现明显的雇主、雇员动态调整行为。随着行业资本密集度增加,市场化改革和最低工资对同步程度的提高作用会减弱,在劳动密集型行业中通过最低工资和市场化改革来提高同步程度的阻力更小。无论是市场化改革还是最低工资,都无法提高中等工资组中劳动生产率与劳动报酬的增长同步性,要想让劳动者在初次分配中更多地享受到经济发展成果,可行的做法是通过促进全要素生产率提高与劳动报酬增长同步来实现中等收入群体的工资增长。

### (四)不同路径的进一步讨论

最低工资上涨可能在广延边际上影响劳动者的就业和企业存续状态,给劳动者带来附带效应。一方面,当劳动力市场存在买方势力时,雇主按法定规则提供的最低工资上涨会吸引更多的人进入劳动力市场,促进形成新的雇主雇员匹配关系,并提高均衡就业量(Burdett 和 Mortensen, 1998)。另一方面,如果最低工资上涨主要是激励企业创新,那么企业会普遍增加对高技能劳动者的需求(金岳和郑文平,2019),使他们拥有更好的外部条件。但是,如果最低工资上涨因大幅提高企业生产成本而促使企业退出市场(或转移)(熊瑞祥等,2021)、用资本替代劳动(托马斯·皮凯蒂,2016;万江滔和魏下海,2020),那么将会使劳动者处于更加艰难的就业环境。下面将详细分析最低工资上涨是否影响了企业存续状态和就业规模,直接或间接地对劳动者就业产生影响。此外,本文还补充了对市场化改革的分析,以更全面地对不同路径产生的附带效应进行系统分析。

表 6 列(1)展示了市场化指数和最低工资对企业间工资基尼系数的回归结果。<sup>②</sup>在其他条件不变的情况下,市场化指数对基尼系数的回归系数为负,说明随着市场化程度加深,企业间劳动收入差距降低了,同样最低工资也有减少企业间劳动收入差距的作用。表 6 列(2)–列(4)分别展示了最低工资和市场化指数对企业就业人数、企业下期是否退出市场、资本劳动比的回归结果。列(2)的结果显示,最低工资对企业从业人数的回归系数显著为正,说明最低工资可以促进样本中的企业增加就业岗位,但这并不一定意味着最低工资可以在整体上增加就业。列(3)展示了最低工资和市场化指数对“企业下期是否退出”二值变量的回归结果。线性概率模型的结果显示,在控制其他变量的情况下,最低工资上涨可以显著增加企业退出的概率,而市场化指数越高时企业退出的概率越低。表 6 列(4)展示了最低工资与市场化指数对资本劳动比(人均物质资本存量)的回归结果,<sup>③</sup>结果显示最低工资对资本劳动比有显著的正向影响。

<sup>①</sup> 限于篇幅,本文没有给出具体的计算结果;如有需要,可向作者索取。

<sup>②</sup> 表 6 中主要的控制变量包括各省人均 GDP、社会固定资产投资、经营单位所在地进出口总额,以及企业层面的全要素生产率、企业存续年限、资产负债率对数、企业流动资产周转率、前一年的工业销售产值对数、资本回报率对数;此外,还控制了年份、行业、所有制以及城市的固定效应。

<sup>③</sup> 物质资本存量用公式“物质资本存量=固定资产年平均余额-上一年固定资产年平均余额”计算得到。

表 6 不同路径的其他效应

	(1)基尼系数	(2)企业从业人数	(3)企业下期是否退出	(4)资本劳动比
<i>Marketindex</i>	-0.005*** (0.000)	-17.402*** (2.695)	-0.025*** (0.000)	-6.194** (2.555)
<i>Minwage</i>	-0.015*** (0.000)	104.620*** (17.268)	0.115*** (0.004)	30.734** (15.417)
<i>Constant</i>	0.412*** (0.003)	305.851 (245.220)	0.295*** (0.009)	-35.932 (274.735)
<i>Controls</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Year FE</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Industry FE</i>	控制	控制	控制	控制
<i>Ownership FE</i>	控制	控制	控制	控制
<i>City FE</i>	控制	控制	控制	控制
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.962	0.230	0.037	0.126
样本数	1 770 153	781 946	1 772 183	782 577

通过上述分析,本文得出以下结论:市场化改革并没有在整体上扩大企业间工资差距,也没有增加企业退出市场的概率。这与刘精明(2006)和臧成伟(2017)的观点相反,前者认为市场化可能会加大收入差距,后者认为企业生存的生产率门槛越高,低效率企业越容易退出市场,进而使得劳动收入差距扩大。市场化水平越高,工资差距会越小且企业退出的概率会越低。可能的原因是,市场化改革产生的资源配置效应要显著大于其给企业带来负面作用(就业破坏效应)。最低工资在实现生产率与劳动报酬同步增长的同时,减少了企业间劳动收入的基尼系数,增加了企业的从业人数,此外还促使样本中的企业退出市场并推动企业用资本替代劳动。最低工资虽然增加了样本企业中的从业人数,但是因为促进了企业退出,推动企业用资本替代劳动,可能会在更大程度上减少劳动力市场上的均衡就业量。

## 六、结论与政策启示

随着中国特色社会主义进入新时代,我国经济在生产领域和初次分配领域都面临着相应的挑战。在生产领域,更加强调科技赋能,面临着核心技术攻关的难题。但是,目前制造业企业为劳动者提供的工资不足以体现其劳动贡献,因此在劳动力市场上出现了劳动力供需结构失衡的问题。在初次分配领域,劳动收入占比逐年下降、中等收入群体规模相对过小的问题仍然存在,这严重影响了共同富裕目标的实现。本文从市场化改革和劳动保护两条路径出发,探讨了如何使工业企业中劳动者创造的价值与其参与企业生产的贡献联系起来,为实现制造业企业创新发展和共同富裕创造条件。本文使用微观工业企业数据以及最低工资、市场化指数等宏观层面数据,对1998—2013年(不含2008—2011年)微观企业层面的劳动生产率和全要素生产率提高与劳动报酬增长的同步程度进行了测算,并在此基础上就市场化改革和最低工资对提高同步程度的不同效果进行了比较,主要得到以下几点结论。

一是中国工业企业生产率和劳动报酬的增长并未完全实现同步,全要素生产率与劳动报酬的增长同步性要高于劳动生产率与劳动报酬的增长同步性。劳动生产率每提高1%,劳动报酬增长0.27%;全要素生产率每提高1%,劳动报酬增长0.46%。这说明生产率提高并未带来同样的劳动报酬增长,全要素生产率提高所带来的经济增长可以更好地提高同步性。二是位于市场化程度更高的地区或竞争程度更高的行业中的企业具有更高的同步性。相对来说,在东部地区、市场集中度低的行业中,劳动生产率、全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度较高。较为意外的是,国有企业的同步性较低,这可能是由于国有企业目前的薪酬体制对劳动者的激励作用有限。三是市场化改革和最低工资可以形成合力,共同提高生产率与劳动报酬的同步增长程度。考虑

两条路径各自的调节作用时,本文发现其在不同所有制、行业和五等分工资组中的调节作用存在较大差异。具体来说,市场化改革和最低工资对民营企业表现为正向调节作用,对国有企业表现为负面调节作用;随着人均固定资产净值的增加,两者的调节作用都出现明显的下降趋势;除位于工资分布中间的企业,市场化改革可以提高几乎所有工资组企业的同步程度,但是最低工资只能提高工资分布最低 20% 企业组的同步程度。四是提高最低工资会增加企业退出(转移)市场的概率和资本替代劳动的程度,可能会加快低技能劳动者退出劳动力市场。通过分析市场化改革和最低工资在调节同步性之外的附带效应,本文发现两条路径都可以缩小企业间工资差距,最低工资外源性地增加了企业的用工成本,使企业更有可能转移或退出市场。因此,最低工资上涨看似扩大了企业用工规模,但其实质上可能促进了小企业退出,并导致资本替代劳动。

本文的研究结论为如何制定相关政策“保证劳动者的地位,使劳动者共享经济发展成果”这一现实问题提供了可行的经验证据。第一,在关注生产率与劳动报酬的同步增长性时,更要关注基于创新的全要素生产率与劳动报酬的同步增长性。基于全要素生产率的经济发展模式更具持续性,且从构成来看,由于劳动生产率包含了资本要素投入,随着资本有机构成的提高,劳动生产率与劳动报酬之间的差距自然会呈现越来越大的趋势。因此,关注全要素生产率与劳动报酬的同步增长程度更为合理。第二,持续深化市场化改革,营造自由进出、优胜劣汰的企业竞争环境,并通过促进劳动力流动、使劳动力资源实现更优配置的方式来提高同步性。需要进一步深化市场化改革,规范企业进入和退出市场的行为,更为重要的是打破劳动者在各个地区间流动的障碍,让劳动者能够通过流动来使自身的贡献在报酬中得到体现。第三,考虑到最低工资制度在市场化程度较高时才可以促进同步增长,而在市场化程度不高时甚至会降低同步程度,因此,应该持续深化市场化改革,在改革次序上让市场化改革先行。当市场化改革达到一定效果,劳动者具有更好的外部就业机会时,再通过提高最低工资标准对其进行保护,以此形成合力,更好地促进生产率与劳动报酬的同步增长。第四,深化国有企业改革,建立基于市场的企业薪酬制度,改善微观主体的激励机制。国有企业在我国国民经济中发挥着重要作用,应在确保其承担社会责任的同时不对市场经济活力造成负面影响。应该建立起符合现代企业管理理念的微观薪酬机制,让生产率与劳动报酬之间的联系更为紧密。第五,在经济发展过程中,尤其是在产业结构以劳动力密集型为主时,应该注意到通过最低工资保护劳动者存在负面效应。随着产业结构逐步升级,当经济发展更多地依靠全要素生产率拉动并转向高质量、可持续发展时,再逐步提高最低工资,以此减少企业因雇佣劳动成本上升而带来要素价格扭曲的分配效应。与此同时,要创新劳动保护方式,在保证劳动力市场配置效率的同时改善劳动者的福利。

#### 主要参考文献:

- [1]蔡昉. 工资与劳动生产率的赛跑[J]. 贵州财经学院学报, 2012, (3): 1-5.
- [2]蔡昉. 生产率、新动能与制造业——中国经济如何提高资源重新配置效率[J]. 中国工业经济, 2021, (5): 5-18.
- [3]陈昕. 国有企业绩效薪酬激励体系的改革和完善[D]. 重庆: 西南大学, 2012.
- [4]陈弋, Démurger S, Fournier M, 等. 中国企业的工资差异和所有制结构[J]. 世界经济文汇, 2005, (6): 11-31.
- [5]戴尔·莫滕森. 工资差异理论: 为什么相似的工人薪酬却不同[M]. 王远林译. 北京: 商务印书馆, 2013.
- [6]葛顺奇, 罗伟. 跨国公司进入与中国制造业产业结构——基于全球价值链视角的研究[J]. 经济研究, 2015, (11): 34-48.
- [7]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, (12): 68-80.

- [8]李红涛,党国英. 我国市场化进程中的工资形成机制——基于动态面板数据 Sys-GMM 方法的实证研究[J]. *商业经济与管理*, 2012, (2): 90-97.
- [9]李实,朱梦冰. 推进收入分配制度改革 促进共同富裕实现[J]. *管理世界*, 2022, (1): 52-61.
- [10]李扬. 当前中国宏观经济调控的几个问题[J]. *财经问题研究*, 2007, (9): 3-12.
- [11]林毅夫,蔡昉,李周. 中国的奇迹: 发展战略与经济改革[M]. 上海: 上海人民出版社, 1994.
- [12]刘精明. 市场化与国家规制——转型期城镇劳动力市场中的收入分配[J]. *中国社会科学*, 2006, (5): 110-124.
- [13]刘鹏飞,李莹. 劳动生产率与工资增长——基于巴萨效应的分析[J]. *财经科学*, 2016, (12): 55-66.
- [14]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.
- [15]毛其淋,许家云. 市场化转型、就业动态与中国地区生产率增长[J]. *管理世界*, 2015, (10): 7-23.
- [16]聂辉华,江艇,杨汝岱. 中国工业企业数据库的使用现状和潜在问题[J]. *世界经济*, 2012, (5): 142-158.
- [17]宁光杰. 中国市场化进程中的工资形成机制——来自各省面板数据的证据[J]. *财经研究*, 2007, (2): 119-131.
- [18]权衡. 收入分配经济学[M]. 上海: 上海人民出版社, 2017.
- [19]孙中伟,舒丹丹. 最低工资标准与农民工工资——基于珠三角的实证研究[J]. *管理世界*, 2011, (8): 45-56.
- [20]托马斯·皮凯蒂. 不平等经济学[M]. 赵永升译. 北京: 中国人民大学出版社, 2016.
- [21]万江滔,魏下海. 最低工资规制对企业劳动收入份额的影响——理论分析与微观证据[J]. *财经研究*, 2020, (7): 64-78.
- [22]王宏. 工资增长、地区分布与劳动生产率的影响因素[J]. *改革*, 2014, (2): 28-39.
- [23]熊瑞祥. 干中学与中国工业企业全要素生产率[D]. 湘潭: 湘潭大学, 2012.
- [24]熊瑞祥,万倩,梁文泉. 外资企业的退出市场行为——经济发展还是劳动力市场价格管制?[J]. *经济学(季刊)*, 2021, (4): 1391-1410.
- [25]杨汝岱. 中国制造业企业全要素生产率研究[J]. *经济研究*, 2015, (2): 61-74.
- [26]臧成伟. 市场化有助于提高淘汰落后产能效率吗?——基于企业进入退出与相对生产率差异的分析[J]. *财经研究*, 2017, (2): 135-146.
- [27]张琪,吴传琦. 工资水平对劳动力工作时间投入影响的性别差异——基于 CLDS(2016)数据的实证分析[J]. *人口与经济*, 2019, (4): 1-13.
- [28]郑京海,胡鞍钢, Bigsten A. 中国的经济增长能否持续?——一个生产率视角[J]. *经济学(季刊)*, 2008, (3): 777-808.
- [29]周建锋,杨继国. 劳动生产率与劳动报酬能否同步提高——基于马克思经济学的分析[J]. *经济学家*, 2019, (10): 36-45.
- [30]朱沛华,陈林. 工业增加值与全要素生产率估计——基于中国制造业的拟蒙特卡洛实验[J]. *中国工业经济*, 2020, (7): 24-42.
- [31]Abowd J M, Kramarz F, Margolis D N. High wage workers and high wage firms[J]. *Econometrica*, 1999, 67(2): 251-333.
- [32]Acemoglu D, Pischke J S. Minimum wages and on-the-job training[A]. Polachek S W. Worker well-being and public policy(research in labor economics, Vol. 22)[M]. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2003.
- [33]Alan M. Imperfect competition in the labor market[J]. *Handbook of Labor Economics*, 2011, 4: 973-1041.
- [34]Burdett K, Mortensen D T. Wage differentials, employer size, and unemployment[J]. *International Economic Review*, 1998, 39(2): 257-273.

- [35]Clemens J, Kahn L B, Meer J. Dropouts need not apply? The minimum wage and skill upgrading[J]. *Journal of Labor Economics*, 2021, 39(S): S107–S149.
- [36]Cubitt R P, Heap S P H. Minimum wage legislation, investment and human capital[J]. *Scottish Journal of Political Economy*, 1999, 46(2): 135–157.
- [37]Elgin C, Kuzubas T U. Wage-productivity gap in OECD economies[J]. *Economics*, 2013, 7(1): 20130021.
- [38]Iheanacho E. Empirical review on the relationship between real wages, inflation and labour productivity in Nigeria. ARDL bounds testing approach[J]. *Issues in Economics and Business*, 2017, 3(1): 9–29.
- [39]Romer D. *Advanced macroeconomics*[M]. New York: McGraw-Hill, 2001.
- [40]Schwellnus C, Kappeler A, Pionnier P A. The decoupling of median wages from productivity in OECD countries[J]. *International Productivity Monitor*, 2017, 32: 44–60.
- [41]Spence M. Signaling in retrospect and the informational structure of markets[J]. *American Economic Review*, 2002, 92(3): 434–459.

## Realization of the Synchronous Growth of Labor Productivity and Labor Remuneration under the Goal of Common Prosperity: Market-oriented Reform or Labor Protection?

Han Lei<sup>1</sup>, Feng Tong<sup>1</sup>, Liu Changgeng<sup>2</sup>

(1. *School of Business, University of Xiangtan, Xiangtan 411105, China;*

2. *School of Economics, Hunan University of Finance and Economics, Changsha 410205, China)*

**Summary:** Improving the degree of economic development achievements shared by employees helps to promote the realization of common prosperity and high-quality economic development. The synchronous growth of labor productivity and labor remuneration is an important aspect for employees to share the achievements of economic development. At present, Chinese enterprises are facing the problem of low synchronization between the contribution of workers and their remuneration growth, which has influenced the realization of common prosperity.

This paper combs the theoretical logic of the synchronous growth of labor productivity and labor remuneration, tests the synchronous growth degree of Chinese industrial enterprises, and finally discusses the path to improve the degree of synchronization. The results show that, theoretically, labor productivity and labor remuneration may achieve synchronous growth in a perfectly competitive market. The labor productivity and labor remuneration of Chinese industrial enterprises have not completely achieved synchronous growth. The synchronization of total factor productivity and labor remuneration growth is higher than that of labor productivity and labor remuneration growth, which are 46.4% and 27.4% respectively. Under the condition of higher market competition, the degree of synchronous growth of labor productivity and labor remuneration is higher; in addition, enterprises adopting a performance-linked remuneration system have a higher synchronous degree. Market-oriented reform and labor protection are two paths to improve the synchronous degree, and

(下转第 33 页)

The conclusions have direct policy implications: First, when formulating technology market-oriented reform and related policies, it is necessary to fully recognize the economic effect of promoting the development of technology markets, which will not only improve regional innovation and economic growth, but also affect factor income distribution. Second, policymakers could reduce the income gap between regions by improving the technology markets in central and western regions, strengthening the linkage of factor markets such as capital, labor and technology, and promoting the flow of factors between regions. Third, when promoting the market-oriented reform of technology, all regions should focus on coordinating the relationship between technology market development and institutional environment, and improving the construction of supporting systems.

This paper mainly extends the existing literature in two aspects: First, it uses the provincial-city merged data to investigate the income distribution effect of technology market development, which provides a new perspective for the scientific evaluation of the development of new factor markets such as technology, and expands the literature on changes of China's labor income share. Second, it reveals the internal logic of the impact of technology market development on labor income share from industrial structure optimization, technological progress bias, and factor price distortion, and discusses the moderating effect of regional institutional environment such as intellectual property protection, product marketization, and openness.

**Key words:** technology markets; labor income share; industrial structure optimization; technological progress bias; factor price distortion

(责任编辑 景 行)

(上接第 18 页)

the two can form a joint force to improve the synchronization degree of labor productivity and labor remuneration growth. That is, in the case of more in-depth market-oriented reform, the minimum wage can better promote the synchronous growth. In addition, market-oriented reform can flatten the wage gap among enterprises. The minimum wage increases the probability of enterprise exit and the additional effect of capital replacing labor in the short term, thus reducing the employment rate and accelerating the exit of low-skilled employees from the labor market.

The contributions of this paper are as follows: First, it measures the long-term synchronization degree between labor productivity and labor remuneration growth. In the long run, the synchronization degree between the two is relatively low, reaching only 27.41%-30.56%. Second, along the two paths of market-oriented reform and labor protection, it discusses how to improve the degree of synchronization. It is found that both of them can improve the degree of synchronization, and when the degree of marketization is high, labor protection can better improve the degree of synchronization. Based on the above conclusions, this paper suggests that we should continue to deepen the market-oriented reform, and raise the minimum wage standard to protect employees when the market-oriented reform has achieved certain results and employees have better external employment opportunities, so as to form a joint force to better promote the the synchronous growth of labor productivity and labor remuneration.

**Key words:** productivity; labor remuneration; synchronous growth; market-oriented reform; labor protection

(责任编辑 景 行)