

最低工资与就业

——基于动态均衡的观点

王光新¹, 姚先国²

(1. 浙江科技学院 经济与管理学院, 杭州 310023; 2. 浙江大学 公共管理学院, 杭州 310058)

摘要: 考察最低工资与就业的关系不能仅局限于新古典理论, 还需要从动态均衡的视角出发, 根据其引致需求的特征考虑涟漪效应。决定就业最重要的因素是社会对产品的需求和企业家的市场预期。最低工资会提高低工资工人的收入和社会的边际消费倾向, 增强企业家的积极预期; 同时, 还会提高工人的劳动生产率, 降低企业的监督和雇佣成本, 在一定程度上弥补工资上升造成的损失, 这都会对就业产生积极的拉动作用。

关键词: 最低工资; 就业; 新古典理论; 动态均衡

中图分类号: F244

文献标志码: A

文章编号: 1671-8798(2014)04-0258-07

Minimum wage and employment

—in view of dynamic equilibrium

WANG Guangxin¹, YAO Xianguo²

(1. School of Economics and Management, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, China; 2. College of Public Administration, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: It is not appropriate to measure the impact of minimum wage on employment only based on Neoclassical Theory. From the point of dynamic equilibrium labor demand has ripple effects because it is a kind of derived demand. It is the demand for product and the entrepreneurs' positive expectations of market that decide the amount of employment. The minimum wage system will increase low-wage workers' income and the marginal propensity to consume, strengthen the entrepreneurs' positive expectations of market. A higher level of wage must be associated with a higher level of productivity and a lower level of supervising and employment cost. These effects are beneficial to employment.

Key words: minimum wage; employment; neoclassical theory; dynamic equilibrium

收稿日期: 2014-05-02

基金项目: 教育部人文社会科学研究青年基金项目(11YJC790175); 浙江省哲学社会科学重点研究基地劳动保障与社会政策研究中心重点课题(11JDLB02Z)

作者简介: 王光新(1974—), 男, 湖北省公安人, 讲师, 博士, 主要从事劳动经济学研究。

在自由市场中,各种资源会通过价格机制被配置到效率最高的用途上去,从而达到整个市场的均衡和经济效率的提高。然而,市场也存在先天性的不足,也会失灵,因此,在必要的时候就需要政府这只“看得见的手”进行干预,以弥补市场的缺陷与不足。但是,任何干预政策都是一把“双刃剑”,都会得到获益者的支持和受害者的反对,最低工资制度就是典型的一例。

新西兰和澳大利亚最早建立最低工资制度的目的是为了制止和解决劳资争端,消灭“血汗工厂”,维护劳工的基本权利。由于其对改善收入分配、维持劳动力的再生产、促进社会和谐等方面具有积极的作用,因此,很快被世界各国采用。当前世界上绝大多数国家都建立了最低工资制度。

最低工资制度自从产生以后就遭到了许多雇主、经济学家和政治家们的反对。雇主们认为,该制度提高了企业的劳动力成本,减少了利润。经济学家认为,政府人为地制定一个高于自由市场出清水平的工资,扭曲了价格机制,降低了资源配置的效率^[1],企业家会用资本替代劳动,这样就减少了那些技能水平较低的工人的工作机会,降低了社会的就业,反而伤害了那些需要保护的工人。

最低工资制度必定会降低社会的就业吗?从新古典理论来看,完全竞争的劳动力市场好像确实会导致这一结果。然而,劳动力市场与传统的商品市场不同,企业对劳动力的需求是一种引致需求,完全采用新古典理论的静态分析方法对之进行分析并不十分妥当。如果从动态均衡的角度出发,考虑到最低工资制度实施以后的连锁反应,那结论将会如何?

本研究用传统的新古典理论对最低工资制度进行分析,并从一般均衡的视角探讨这一制度对就业所产生的影响,即考虑到最低工资制度实施以后它对收入分配和工人劳动生产率的影响,进而影响到企业对劳动力的需求。

1 最低工资对就业影响的争论:完全竞争与垄断的劳动力市场

认为最低工资制度会减少社会就业的观点主要来源于新古典理论。该理论认为劳动力市场比较接近完全竞争的状态,最低工资制度阻碍了劳资双方的自由交易,人为地提高了工人的工资水平,使其超过了工人的边际生产力,因而会招致解雇,从而减少了那些低工资工人的就业,到头来反而伤害了那些需要保护的工人。

传统的新古典理论认为,价格变动是灵敏的,它会根据市场条件的变化迅速调整,从而整个市场很快就会实现出清。在完全竞争的劳动力市场上,企业为了得到自己所需要的工人,支付的工资不会低于市场出清时的水平,否则就没有工人愿意去应聘,原先已经聘用的工人也会立即跳槽。同时,工人为了得到自己想要的工作,也不会要求超出市场出清时的工资,否则就没有企业愿意聘用他。这样供求双方双向竞争的结果必然会实现劳动力的最优配置^[2]。市场上工人之间工资的差异是一些非市场因素作用的结果,如个人在工作能力方面的差异,对工作类型、休闲等方面的偏好的不同,当然还有可能是雇主对某些劳动力的歧视等^[3]。政府的管制政策阻止了私人的自由交易,它会导致不平等和缺乏效率,并阻碍市场的出清^[4]。

因此,在新古典理论看来,最低工资的提高最终是以失业者的工资损失和消费者支付更高的价格为代价。最低工资制度人为地把工人的工资提高到劳动者的边际生产力以上,增加了企业的劳动力成本,阻碍了劳资双方的自由交易,雇主会用生产效率更高的工人或资本代替那些最低工资工人,这样社会的就业量会减少,特别是那些需要帮助的低工资工人的失业会增加,最低工资制度最终损害了它试图保护的工人。如图1,自由市场工资为 W_E ,均衡就业为 N_E ,政府制定的最低工资水平为 W_M ,此时就业下降为 N_M ,减少了 $N_M N_E$ 。因此,完全竞争的劳动力市场也就成了那些反对最低工资制度的人们及从实证研究中得出最低工资对就业产生了负面影响的学者们的理论支撑。

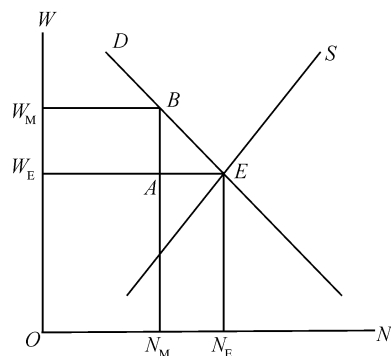


图1 完全竞争的劳动力市场与最低工资

Fig. 1 Perfectly competitive labor market and minimum wage

然而,赞同这一制度的人们同样引用新古典理论作为自己的理论支撑。新古典理论同样表明,如果劳动力市场处于垄断状态,最低工资制度不仅不会造成低工资工人的失业,相反,它还会增加社会的就业。当劳动力市场处于买方垄断的状态时,政府实行最低工资政策(或提高最低工资水平)就会在增加劳动力平均成本的同时降低边际成本,迫使利润最大化的厂商沿着劳动力的供给曲线上移,这时,每个劳动者所提供的利润会减少,最大化利润水平在更高的就业水平处取得,即最低工资政策(或最低工资水平的提高)会增加社会的就业。如图 2,垄断厂商给出的工资为 W_E ,此时的就业为 N_E ,政府制定的最低工资水平为 W_M ,此时的均衡就业为 N_M ,高于没有最低工资时的就业。

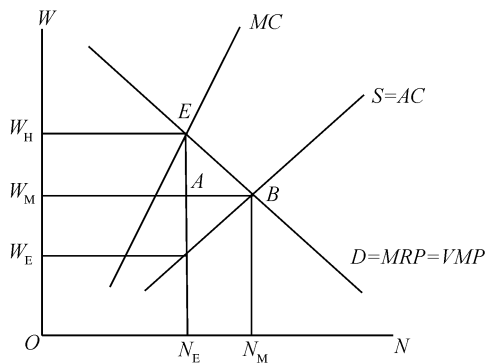


图 2 垄断的劳动力市场与最低工资

Fig. 2 Monopoliastic labor market and minimum wage

因此,最低工资制度到底对就业会产生什么样的影响,劳动力市场是处于完全竞争状态还是处于垄断状态就成了人们争论的归结点。

对于这种争论,笔者认为:

首先,完全竞争的劳动力市场只是理论上的一种假设。在现实经济中,虽然有些市场比较接近完全竞争状态,如农产品市场,但是它永远也达不到这一理想的水平,它仅仅是理论分析的需要,劳动力市场就更是如此。这表现在以下 2 个方面:一是劳动力市场存在地区、职业、性别等的分割。在很多国家,特别是在中国,各地区的劳动力市场并不是一个统一的整体,而是存在一定的分割。如中国东、中、西部地区的劳动力市场,农村和城市的劳动力市场,不同行业的劳动力市场等都存在一定程度的分割。此外,对不同种类型劳动力的需求和供给也并不是均匀分布的,它同样也存在一定程度的分割。二是在某些劳动力市场上,特别是在低端的劳动力市场上,工人的工资并不是劳动力供需双方共同作用的结果,在很多情况下是“由资方说了算”。因此,可以说完全竞争的劳动力市场在现实中确实只是一种假设。

其次,垄断的劳动力市场同样是一种极端的情况,在现实中很少见。但确实存在着这样一种情况,即随着城市规模膨胀所带来的各种成本的提高,无论是发达国家还是发展中国家,大的工业企业都开始向远离城市的乡村地区转移。这样在这些乡村地区,劳动力的需求者就只有一家企业。当某些劳动者的就业受到地域的限制时,如就业大军中的妇女,她们为了照顾小孩和处理家务,只能选择离家较近的唯一的企业,因而对于她们而言这唯一的企业就是垄断的需求者。在某些劳动力市场上,雇主如果在工资决定方面具有决定权同样表明垄断势力的存在。这方面的一个证据就是,经济中生产同一产品的企业为了实现既定的利润目标,它可以有多种技术选择。即使使用相同的生产技术,不同地区的企业之间、甚至是同一地区的不同企业之间所支付的工资水平也有很大的差异,这表明企业在工资决定方面具有相当的垄断力量^[5-6]。

最后,也是最重要的一点,那就是在使用垄断模型分析最低工资对就业的影响时,并不必定要满足劳动力的需求者唯一这一条件^[2]。相反,只要市场上工人工资的决定并不是劳资双方在平等条件下自由谈判的结果,而是资方处于明显优势,工人不具备对等的谈判实力,只能被动地接受,那么就可以把这一市场视为垄断的劳动力市场。在最低工资工人这种低端的劳动力市场上,工人不仅数量众多,而且储备资源很少,他们和资方并不具有同等的谈判实力^[7]。他们无法等待很长的时间,必须尽快找到工作,以维持自己和家人的生存。比如,一个工人一天的边际生产力是 100 元,但是他现在已经身无分文,家里还有老小等着他挣的工资养家糊口,这时,他就不得不接受每天 50 元工资的工作,这显然对他来说是不公平的。此外,他们的技术水平很低,很容易被替代。因此相对于资方而言,他们明显处于弱势,他们的劳动力供给弹性很大。由此可见,这一类的劳动力市场尽管需求者不唯一,但仍然具备垄断市场的特质。按照新古典理论,此时实行最低工资制度或提高最低工资水平(只要最低工资水平不是太高)不仅不会减少这些非技术工人的就业,反而还可能会增加他们的就业。

2 最低工资、消费与就业

新古典主义采用边际分析的方法,预测在完全竞争的情况下实行最低工资制度或最低工资水平提高以后一定会降低社会的就业,它必须满足“其他条件保持不变”的前提。这些其他条件至少应包括4个:第一,所有的工人都已经获得了与其边际生产力相一致的工资,最低工资制度或最低工资水平的提高将工人的工资提高到其边际生产力水平之上,从而导致企业雇佣水平的降低;第二,最低工资水平提高以后,工人的总收入没有变化,因此,既定的收入所能实现的消费也没有变化;第三,社会的边际消费倾向也没有变化,否则边际消费倾向的变化将会引起消费总额的变化,从而导致就业的变化;最后,工资水平是决定就业量的唯一重要因素。

下面先分析前3个条件是否满足,第4个条件将在本文的第3部分中进行分析。

根据边际生产力理论,劳动、资本、土地等生产要素在分配中所应取得的份额取决于各自的边际生产力。在资本等其他生产要素保持不变的条件下,企业增雇一个工人所带来产量的增加就是该工人的边际生产力,它不仅决定了该工人的工资,同时也决定了该企业所有其他工人的工资。如果现有工人的工资偏离了这一边际水平,那么企业家会调整工人的数量,直到二者相等为止。

然而 Clark^[8]指出,边际生产力分配理论只是在经济处于充分就业的状态时才成立。经济已经实现充分就业,企业要多雇佣一个工人就必须向所有工人支付一个更高水平的工资。但如果经济中存在大量的失业,企业在增雇工人时所支付的工资可能会低于其边际生产力,因为任何超过失业工人保留水平的工资对他们都有吸引力。企业的这一行为会影响到所有的在雇工人,其他人的工资水平都会跟着降低。于是在存在大量失业的情况下,整个市场出清时的工资就会低于工人的边际生产力水平。

当劳动力市场处于完全竞争的状态时,最低工资会减少就业,这对于单个的企业或许成立,但是这仅仅是局部均衡的观点。如果从总体动态均衡的角度来考虑,把所有的劳动力需求者纳入一个总体的劳动力市场,事情可能并不会就此结束。很明显,最低工资制度会产生收入分配效应,这表现在2个方面,一是最低工资会增加穷人的工资,从而提高他们的收入总额;二是最低工资会对社会的边际消费倾向产生影响,这2点都具有宏观经济含义。

根据新古典主义的观点,企业对劳动力的需求取决于它所支付的真实工资水平,社会的就业量是真实工资的非增函数。那么最低工资水平的提高在减少就业的同时会对工人的总体收入产生什么样的影响呢?如图1所示,在没有最低工资干预时工人的工资总额为 $OW_E EN_E$ 所示的面积,如果实施 W_M 的最低工资以后工人的工资总额为 $OW_M BN_M$ 的面积。由于工资水平的提高,工人多得的收入为 $W_E W_M BA$,而由于就业的减少,工人减少的收入为 $N_M AEN_E$ 。工人净收入的变化为 $W_E W_M BA$ 与 $N_M AEN_E$ 的面积之差,这一面积之差是大于零还是小于零及其值的大小取决于最低工资工人的劳动力需求弹性和工资变化的幅度,如果对最低工资工人的需求是富有弹性的,即最低工资提高1%,这些工人的就业减少的幅度超过1%,那么工资总额就会减少,相反,如果对最低工资工人的劳动力需求弹性小于1,则最低工资制度或最低工资水平的提高就会增加工人的总收入。

一直到20世纪80年代,经济学家们利用时间序列数据进行实证研究的结果表明,最低工资对青少年就业的弹性为最低工资水平每提高10%使青少年就业减少1%~3%,如果控制更多的因素,延长时间序列则得出的弹性更趋向于1%~3%这一范围的较低的那一端^[9-10]。这一结论表明,即使新古典的结论成立,那么最低工资制度或最低工资水平的提高仍然会增加工人的总收入,工人总收入的增加一定会提高社会的总消费水平。由于企业对劳动力的需求是一种引致需求,社会总消费水平的提高会增加对企业生产产品的需求,从而企业会扩大生产规模,增加对社会劳动力的需求,进而增加社会的就业,至少是在一定程度上弥补了因工资水平的提高而减少的对劳动力的需求。

最低工资除了会通过增加穷人的工资总额直接增加消费,从而对就业产生拉动作用以外,它还会提高社会的边际消费倾向,这也会增加社会的消费,对就业产生积极的影响。

按照消费支出的来源,可以将社会上的消费者粗略地分为工薪消费者和利润消费者。社会上的绝大多数人都属于前者,他们的消费主要来源于工资及其他劳动收入;而后者的消费行为与其工资收入没有太大的关系,因为他们的消费来源不主要依赖于工资,而是非工资收入,或者说其消费只占其工资收入的很小一部分。Robinson^[11]很早就指出工资收入者的边际消费倾向要高于利润收入者的边际消费倾向。消费主要来源于工资收入的人基本上都是处于收入分配的中下层,他们差不多花掉了他们所有的收入,很少有剩余的资金用于储蓄。而那些企业主或高层管理人员的收入很高,他们的花费占其收入的比重很低,而其余的绝大部分都是用于储蓄或投资。因此,如果整个社会的收入分配由利润阶层转向工薪阶层,就会提高社会的边际消费倾向,从而会增加对产品的额外需求,这些增加的额外需求会对社会的就业产生有利的影响。很明显,最低工资制度提高的是那些处于收入分配最底层的人们的收入,也正是这些人期望从最低工资制度中获益,他们几乎花掉了增加的所有收入。因此,如果假定利润收入者的边际消费倾向没有降低的话,最低工资制度会提高整个社会的边际消费倾向,从而会增加总的消费,这又会增加对企业产品的需求,从而提高社会的就业水平。

此外,还需注意穷人的消费结构。无论是发达国家还是发展中国家的穷人都主要是将其收入花费在生活必需品上,即吃、穿、住、用、行等日常生活开支上,由于收入的限制,他们很难有用于奢侈品的开支,如购买那些高档的进口品、出国旅游等。他们所消费的这些生活必需品基本上都是国内生产的产品,也就是说这些穷人的收入基本上都是用于国内产品的开支,他们增加的是国内企业的收入,而国内企业收入的增加则会增加它们的投资,因此,低收入人群总收入的增加对国内的就业的增加具有积极的意义。

3 产品需求、市场预期与就业

传统的新古典理论之所以预测最低工资制度或最低工资水平的提高会减少社会的就业,这其中一个很重要的因素就是它认为投资是储蓄的函数,社会的投资水平受储蓄总量的约束。最低工资制度人为地提高了工人的工资水平,增加了企业的劳动力成本,减少了企业的利润,而利润是储蓄的重要来源,因此,最低工资减少了企业可供利用的资金,对其投资造成约束,从而减少了它所雇佣的劳动力数量。

然而,传统的新古典主义的这一观点并未考虑到企业还存在闲置的生产能力和社会上还存在失业这一经济事实,相反,后凯恩斯主义的观点更加接近现实。后凯恩斯主义的理论认为企业的扩张活动,即投资要么受信贷体制的约束,要么受企业家对合理的市场规模预期的约束^[12]。企业家对市场的预期是建立在社会对他们产品的需求及总体经济环境的基础之上的。如果经济繁荣,社会对企业产品需求增加,企业将会扩大生产规模,进而闲置的生产能力消失。如果通过充分利用闲置生产能力还不能满足市场需求,那么企业将会进行新的投资。储蓄只有在充分就业和生产能力充分利用的非一般情况下才会成为一个约束条件。当经济中还存在闲置的生产能力时,储蓄不再是约束条件,企业家只要发现了赚钱的机会,他们就会投资。在正常的经济条件下,发现赚钱的机会才是最重要的约束条件。因此,不是储蓄而是对产品的需求决定投资,从而决定经济增长和就业水平,而现实的经济中失业和未充分利用的生产能力又是一种常态。最低工资提高了穷人的收入,增加了对企业产品的需求,提高了企业家对市场的预期,因此,会导致企业家更积极的投资和更高水平的就业。

那么,现实中企业家在做出投资和雇佣决策时,到底依据的是新古典理论还是后凯恩斯主义的理论呢? Lester^[13]的调查研究回答了这一问题。

1946年7月Lester对美国的430家制造企业关于雇佣的影响因素进行了调查,得到了有价值的问卷58份。有一半的企业家认为决定雇佣量唯一重要的因素就是目前的和预期的市场对本公司产品的需求,另外28家选了2个或2个以上因素的企业也都选了预期这一因素,并且对预期给予的权重也占绝对优势,达到65%,而工资和利润的权重分别只占7.6%和5.1%。这些企业的劳动力成本在总成本中所占的比重并不是很高,有11家企业的劳动力成本占比为40%~60%,他们中只有5家认为工资是决定雇佣量的重要因素,其中劳动力成本最高的一家企业(60%)不在这5家企业之中。劳动力成本占比为12%~

20%的10家企业中只有一家认为工资是重要的因素,劳动力成本占比为30%~39%的企业中只有1/10的企业选了工资这一项,占比为21%~29%的企业中有1/3的企业选了工资及其他因素。企业家们还认为,只有在企业的运营越接近于其设计的生产能力时,企业的盈利能力才会越强。如果活动量下降,工厂的效率往往会下降,工资成本不会和业务量成比例的增加。而产出提高,单位运作成本会更低。在企业还存在闲置的生产能力时是不太可能用资本设备替代劳动的,因为使用这些闲置的设备实际上是无成本的,对这些设备的固定支出是不可避免的。

20世纪30年代,整个资本主义世界陷入经济危机的困境,失业率居高不下。为了缓解就业压力,尽快促进经济的复苏,德国于1932年实施了“Papen Plan”。该计划授权企业家可以以相当于当时工资一半的水平雇佣额外的工人。但是仍然因为缺乏订单,雇主不愿增雇工人,扩大生产。在这一计划实施的头5个月里,德国的失业率仍然增加了20%^[14]。

这一点在中国当前的企业中表现得也非常明显,尤其是吸纳就业大军的民营企业。中国几乎所有的民营企业最忙和招聘工人最多的时候就是企业拿到大量订单的时候,那时它们要求工人没日没夜地加班,生产几乎超负荷地运转,此时工人的工资也是挣得最多的时候。但是,一旦一批订单完成,在接下来的时间之内又没有新的订单,企业就开始给工人放假,有的企业甚至直接解聘工人,等到有了新的订单时再去另行招聘新的工人。

由此可见,当社会上还存在大量失业人员和企业还有剩余的生产能力时,决定就业量最重要的因素是社会对产品需求和企业家的预期,而不是工资率。最低工资制度增加了工人的收入,扩大了他们的消费,刺激了对产品的需求,提高了企业的生产能力利用率,强化了企业家对市场的积极预期,从而对他们的投资活动产生了有利的影响,因此,它并不必定会降低社会的就业。

4 最低工资与劳动生产率

从表面上看,最低工资制度提高了企业单位产品的劳动力成本,降低了企业的边际利润,但是,它所产生的工资收入效应对工人和企业来说具有更深远的意义。它会产生积极的外溢效应,对工人的职业道德、工作能力、获取技能的意愿及总体的工作绩效都会产生积极的影响,这又会降低产品的单位生产成本。工人劳动生产率的提高给企业带来的利益会远远大于企业从压低工人工资中的所得,这一点与效率工资理论不谋而合。

Leibenstein^[15]很早就指出,发展中国家的工资普遍偏低,使得工人营养不良、身体素质差,这样工人在工作中的生产率就会很低。与低的生产率相伴而生的是低的工资收入,从而工人所能得到的消费及人力资本就会进一步降低。相反,如果工人的工资收入提高,他们所能得到的消费水平也会提高,其身体素质、工作能力和劳动生产率也都会提高,这最终会反映到单位产品的劳动力成本上来。

不仅如此,工人还对自己在工作中的表现有一定的回旋余地,因为很少有劳动合同能够严格规定工人表现的方方面面。要对工人的行为进行完全的监督几乎是不可能的,即使是可能的,其成本也会相当高,最终可能是得不偿失。如果工人觉得他们的工资很低,就会滋生道德风险,即消极怠工、偷懒,因而企业劳动生产率会下降,企业的监督成本也会上升,同时也会加剧工人在企业之间的流动。如果企业支付的工资高于市场出清时的水平,不仅会减少工人的偷懒,还会迫使工人勤奋工作,否则他就要冒失去这份较高工资工作的风险。这在客观上也减少了工人的流失,会节约和降低企业招聘和培训新工人及解雇老工人的成本。

此外,工人的保留工资和其能力正相关,那么工资较高的企业就会吸引到更能干的求职者,从而会招聘到能力较强的工人。这些工人的劳动生产率较高,这样工资较高的企业的效率也就相应的较高,生产成本也相应的会较低。相反,工资的降低会对企业的声誉造成不良影响,导致工人的逆向选择,从而使企业招聘不到优秀的工人,进而产生效率的损失。1914年亨利福特将福特汽车公司工人的日工资提高到5美元,几乎相当于当时汽车业工人平均工资的2倍,并将工人日工作时间从9h降为8h所产生的效应就充分地说明了这一点。

因此,如果最低工资制度提高了低工资工人的收入,它就会鼓舞这些工人的士气,提高他们工作的积极性,减少他们的偷懒行为,提高他们获取技能的意愿及减少他们的流动性,从而对他们总体的工作绩效产生积极的影响,同时也有利于企业招聘到自己所需要的优秀工人,可谓一箭双雕。

5 结 语

许多经济学家往往从新古典理论出发,采用边际分析的方法,得出最低工资会减少低工资工人就业的结论。但如果把所有劳动力的需求者纳入一个统一的劳动力市场,从动态均衡的角度出发,最低工资制度实施以后会产生“涟漪效应”。最低工资制度的实施或最低工资水平的提高会增加那些低工资工人的收入,提高他们的边际消费倾向,给社会带来更多的消费,从而扩大社会对企业产品的需求,增强了企业家对市场的积极预期,导致他们更多的投资及社会更高水平的就业。

工资水平的提高会减少工人的偷懒行为和他们在企业之间的流动,从而提高企业的劳动生产率,降低企业的劳动力流动成本及单位产品生产成本。高工资还为企业带来良好的声誉机制效应,使企业能够招聘到素质更高的工人,这也会对企业生产效率的提高起到积极的作用。

在社会还没有充分就业及企业的生产能力还没有充分利用的前提下,工资水平并不是决定企业投资和社会就业水平唯一重要的因素,发现赚钱的机会和扩大社会对自己产品的需求才是企业家考虑的首要问题。

因此,新古典理论的最低工资会降低就业的观点对于单个的企业或许成立,但是从总体动态均衡的角度来看并不必定如此,从理论上无法精确地判断最低工资制度到底是会增加就业还是会减少就业,当各国的劳动力市场存在较大的差异时更是不能一概而论,因此,最好的办法是通过实证研究来检验这一制度在不同国家的经济效应。

参考文献:

- [1] Kaufman B E. Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate[J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 2010, 63(3): 427-453.
- [2] Simon D, Wilkinson F. The law and economics of the minimum wage[J]. *Journal of Law and Society*, 1992, 19(3): 379-392.
- [3] Drydakis N. Health status and wage differences: measuring productivity penalty and discrimination patterns[J]. *Applied Economics Letters*, 2011, 18(14): 1393-1396.
- [4] Watson K W, James S. Regulatory protectionism: a hidden threat to free trade[J]. *Policy Analysis*, 2013, 9(2): 1-27.
- [5] Gordon D M. Fat and Mean: the Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial “Downsizing” [M]. New York: Free Press, 1996: 15-32.
- [6] Shaiken H. Going south: Mexican wages and US jobs after NAFTA[J]. *The American Prospect*, 1993, 15(4): 391-398.
- [7] Kaufman B E. Promoting labour market efficiency and fairness through a legal minimum wage: the webbs and the social cost of labour[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2009, 47(2): 306-326.
- [8] Clark J B. Is authoritative arbitration inevitable? [J]. *Political Science Quarterly*, 1902, 17(4): 553-567.
- [9] Charles B, Gilroy C, Kohen A. The effect of the minimum wage in employment and unemployment[J]. *Journal of Economic Literature*, 1982, 20(2): 487-528.
- [10] Coomer N M, Wessels W J. The effect of the minimum wage on covered teenage employment[J]. *Journal of Labor Research*, 2013, 34(3): 253-280.
- [11] Robinson J. Introduction to the Theory of Employment[M]. London: Macmillan, 1937: 107-120.
- [12] Lavoie M. Foundations of Post-keynesian Economic Analysis[M]. Brookfield: Edward Elgar, 1992: 320-332.
- [13] Richard L. Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems[J]. *The American Economic Review*, 1946, 36(1): 63-82.
- [14] Gerhard C. Why the “Papen Plan” for economic recovery failed[J]. *Social Research*, 1934, 1(1): 83-96.
- [15] Leibenstein H. The theory of underemployment in densely populated backward areas[M]// Akerlof G A, Yellen J L. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. London: Cambridge University Press, 1986: 22-37.