

最低工资问题研究新进展^{*}

席艳乐 张一诺 吴承骏

摘要:近年来,关于最低工资政策的影响因素、效果评估等研究大量涌现,然而缺乏针对新近研究进展的系统归纳。同时,围绕最低工资政策短期内的效率损失与制度优化效果、长期的福利改善等方面的讨论也莫衷一是。本文聚焦最低工资政策调整引致劳动力成本及调整成本变化等渠道,从劳动力市场效应、企业行为和多维福利效应等方面进行归纳和述评。在文献分析的基础上,本文围绕该领域的研究不足和可供拓展的方向进行了阐述,以期为全面理解最低工资政策调整的时空差异及其经济影响提供有益借鉴。

关键词:最低工资 劳动力市场 企业行为 福利效应

戴维·卡德(David Card)因“对劳动经济学研究的实证研究贡献”而与乔舒亚·安格里斯特(Joshua Angrist)、吉多·因本斯(Guido Imbens)分享2021年度诺贝尔经济学奖。卡德开创性地将准自然实验方法引入最低工资问题的相关研究(Card & Krueger, 1994),从准自然实验中得出关于劳动力市场因果推断的新见解,从而掀起了最低工资政策效应评估相关研究的研究方法革命。这一方法进而被扩展到其他领域并改变了实证研究范式。卡德荣获诺贝尔经济学奖,使得作为其代表性研究领域之一的最低工资问题再次成为学界关注的焦点话题。实际上,自19世纪末澳大利亚与新西兰率先设立最低工资制度以来,该制度已经成为世界各国普遍的一种制度安排。最低工资制度通过国家立法的方式,确保工人获得最低的劳动报酬,满足其本人及家庭成员的基本生活需要,对维护社会经济稳定发展具有十分重要的现实意义。作为劳动力市场规制的手段,最低工资制度的实施对劳动者福利、企业行为决策、健康和教育等方面都将产生重要影响。目前,关于最低工资制度实施的政策效果研究已经吸引了众多经济学家的注意,成为国际经济学与劳动经济学领域的热门话题之一(Gan et al, 2016; Fan et al, 2018; Gopalan et al, 2021; Neumark & Corella, 2021)。

为更加立体、全面地评估最低工资制度实施的政策效果,本文从最低工资政策的劳动力市场效应、企业行为及劳动者的多维福利效应等方面,对最新文献展开系统深入的述评,并提出可供未来研究的方向,以期为后续研究提供有益参考。

一、最低工资的劳动力市场效应

最低工资的劳动力市场效应始终是经久不衰的研究热点,已有文献围绕最低工资制度对工资水平和劳动力需求的影响,在理论和经验研究方面进行了广泛论证,但结论仍存在较大分歧。以最低工资政策对就业的影响为例,显著地出现了就业“抑制效应”和“促进效应”两类文献(Giuliano, 2013;

^{*} 席艳乐、张一诺、吴承骏,中南财经政法大学工商管理学院,邮政编码:430073,电子邮箱:helen6160@126.com,基金项目:国家自然科学基金面上项目“‘一带一路’建设的福利效应估算”(71773141);中央高校基本科研业务费科研培育项目专项资金(2722021EK023)。感谢匿名审稿专家的宝贵意见,文责自负。

Sturn, 2018; Umkehrer & Vom Berge, 2020; Bailey et al, 2021; Neumark & Corella, 2021)。近年来,随着数理模型的完善和实证方法的进一步改进,关于最低工资的劳动力市场效应研究已不再局限于探讨工资收入、技能结构及就业动态等经典问题,转而将研究视角和研究层次向微观化、多维度、宽内涵、深层次拓展,开始关注与最低工资相关的性别差距、技能溢价、创业、非正规就业以及贫困等问题。

(一)最低工资与性别差距

1. 最低工资与性别就业差距。已有研究表明,由于女性群体受教育与参加培训的机会有限,同等情况的最低工资政策可能对女性劳动者的影响更大,从而潜在地加剧了劳动参与率方面的性别失衡问题,且这种情况在发展中国家可能更为严重(Grimshaw, 2016)。Addison & Ozturk(2012)首次将最低工资对女性就业的研究拓展至多国比较层面,以17个OECD成员国数据为样本进行研究发现,提升最低工资标准在降低男性失业率的同时,仅轻微降低了黄金年龄(25~54岁)女性的就业率和劳动参与率,表明既往研究中最低工资引致的失业效应可能会被高估。Schäfer & Gottschall(2015)基于24个欧盟国家的数据,创新性地从国家一行业对比视角证明,行业层面的特定工资法规对工资性别平等具有积极效应,因此支持政府采取更具约束力的法律法规(如同工同酬立法和反歧视法),以鼓励女性从事更连续的职业生涯。

2. 最低工资与性别收入差距。随着微观数据库的可获得性提高与因果识别方法的逐渐完善,学者们就最低工资政策与性别收入差距的影响也进一步微观化。Broadway & Wilkins(2017)基于澳大利亚不同行业分别设定的最低工资标准,从行业比较视角研究发现,最低工资制度有助于缩小行业内部的性别工资差距,但对于教育程度较低的女性工作者仍然不利。Hallward-Driemeier et al(2017)立足于印度尼西亚制造业工厂层面的人口普查数据,引入无条件分位数回归(unconditional quantile regression, UQR)方法进行研究发现,最低工资增长缩小了工人间的性别工资差距,但是这一积极的政策效果并非通过牺牲女性就业前景来实现,受教育水平更高的女性往往是最低工资政策的主要受益者。Bargain et al(2019)利用英国和爱尔兰的家庭调查面板数据,对两国分别于1999年及2000年实施国家最低工资立法前后的性别收入差距进行对比研究发现,两个具有共同历史的邻国在实施最低工资制度之后,爱尔兰的性别差距显著缩小,然而英国几乎没有任何改变。此外,由于发展中国家的法治建设相对落后,即便设定了最低工资标准,也可能存在执行度不高的情况,在最低工资政策不完全执行的情况下,可能导致该国的性别工资差距扩大(Davalos et al, 2020)。

由此可见,新近关于最低工资与性别差距的文献,在研究视角层面逐渐向微观演进,在研究内容层面由单一因素向多因素共同作用拓展,在研究方法层面尝试了计量分析方法的创新,在政策效应评估层面也充分考虑了不同特征群体受到的异质性影响。较为不足的是,现有文献对于最低工资影响性别收入和就业差距的影响渠道还没有进行深入探讨与检验。

(二)最低工资与技能溢价

将技能溢价问题纳入最低工资分析的研究视阈,探讨最低工资政策对技能劳动与非技能劳动之间工资差距的解释力,标志着最低工资制度与劳动力需求的研究向纵深拓展。既往文献发现,低工资的认知型常规任务更容易受到技术替代的影响,使得从事认知型常规性工作的劳动力群体蒙受工资损失,而最低工资政策对劳动力市场的影响存在持续而显著的技能偏向效应,且这一影响将在贸易等因素的作用下偏向强度不断增加,使得技能劳动力对非技能劳动力的替代效应持续增强,导致收入差距扩大(Aaronson & Phelan, 2019; Clemens et al, 2021; Gopalan et al, 2021)。

然而,新近文献结合特定的行业背景和分析方法,得出了不同的研究结论。例如,Sturm(2018)基于1997—2013年间19个OECD国家的数据样本,采用六种不同的静态或动态估计方法进行研究

发现,几乎没有证据表明低技能工人会受到实质性的失业影响^①。随着信息技术革命在产业数字化转型中的深入渗透,Avram et al(2019)首次以数字经济引致的技术偏向为研究视角,探讨技术变革背景下的最低工资效应,指出信息技术的应用与最低工资增长具有显著的就业创造效应,但就业机会的增加仅局限于低收入岗位。尽管更多的低技能劳动者可能获得最低工资的保障,促进总体技能溢价缩减,但社会福利收益甚微。Gregory & Zierahn(2020)利用德国家装行业的数据,运用准自然实验分析发现,最低工资政策仅对工资略高于最低工资的中等技能工人发挥了正向溢出效应,对高技能高收入者产生了负面影响,即最低工资降低了技能回报。

需要指出的是,虽然自 Card & Krueger(1994)以来,准自然实验一直被认为是评估政策效应的有效手段,然而多数情况下基于特定行业与地区的研究往往忽视了劳动力可能存在的空间流动性。考虑到最低工资政策并非完全外生,劳动力市场可能会出于应对即将实施的政策而提前发生变化,导致低技能工人的工资在政策生效前已趋于下降。为排除这部分事前变化,Monras(2019)开创性地将劳动力的空间移动因素纳入分析范畴,建立基于劳动力移动的空间均衡模型,从而论证了最低工资政策降低低技能劳动者就业与收入的事实。显然,将最低工资政策效应评估拓展至时空双重维度,将是后续研究重要且有趣的方向。

(三)最低工资与创业

最低工资政策对于创业这种特殊形式的就业决策的影响开始成为新近文献的研究新视角。理论上,对于最低工资政策与创业的关系存在两种截然相反的假说:一方面,最低工资标准的实施可能直接导致创业门槛的提高,增加创业的机会成本和劳动力成本,存在创业“挤出效应”;另一方面,也可能因其对潜在就业的“挤出效应”促进失业群体被动创业。

相比之下,最低工资与创业的经验研究呈现出了较高的一致性,结论多为验证和支持最低工资政策的创业“挤出效应”。Luca & Luca(2019)在研究最低工资对美国餐饮企业退出的影响时发现,城市的最低工资标准将导致餐饮企业提供的商品价格上涨,从而导致该城市餐饮企业的总体退出率攀升,并抑制新企业进入,从而减少创业机会。Garita(2020)基于2006—2017年间哥斯达黎加个体与企业层面的微观匹配数据,采用工具变量法研究了最低工资对当地企业进入的影响,结果显示,提高最低工资导致了较低的企业进入率,对初创企业的规模具有显著的负向影响。

此外,部分研究采用新的估计策略对上述结论进行了论证。Kwapisz(2020)在使用传统方法估计初创企业的最终结果的基础上,运用COX风险比例回归模型对美国初创企业雇用第一个员工的概率进行评估发现,新兴的初创公司尤其是高增长的公司(从雇用员工的角度来看)可能会受到更高的最低工资比率的不成比例的负担。此外,有员工的初创企业面临更高的最低工资率时,放弃创业的可能性要比实现盈利的可能性高出许多,预期雇用第一个员工的概率也将下降约19%。Shakya & Plemmons(2021)基于套索回归估计方法对美国2005—2015年间的经济自由度和创业的因果效应进行分析发现,监管自由度的增加会显著增加美国的创业密度,而最低工资政策是损害监管自由的重要因素。Kong et al(2021)利用相邻县之间最低工资差异的本地识别策略来解决传统固定效应模型中不能识别到的空间自相关问题。研究结果表明,最低工资标准提高主要是通过降低当地的企业家精神这一渠道抑制当地的创业可能性。

^①这六种估计方法分别为:传统双向固定效应模型、基于“套索”回归(least absolute shrinkage and selection operator, LASSO)的时间异质性检验、利用滞后期构建工具变量法(instrument variable, IV)、差分广义矩估计(generalized method of moments, GMM)、系统GMM以及一阶差分法(first difference, FD)再估计。其中,一种经济学研究中较少使用但在机械学习领域中较为常见的LASSO,被用来筛选某种关键控制变量交叉项,以便捕捉政策时间异质性,这一方法的基本思想是在回归系数绝对值总和小于一个常数的约束条件下,通过最大似然函数使得部分回归系数估计为0,从而删除不重要变量并达到提高模型解释力的目的。

综上所述,关于最低工资与创业的研究开始注重于对影响机制的挖掘,从地区、社会、个人等多个维度探明了最低工资对创业的作用渠道。这将为政府制定创业导向的相关政策提供理论与实证依据。不过对于不同群体、不同创业类型的异质性讨论还较少。

(四)最低工资与非正规就业

多数文献在考察最低工资的就业影响时,通常从正规部门出发,认为最低工资政策的实施会导致正规部门工资上升和失业率增加。然而,这就忽视了发展中国家存在的劳动力市场“二元结构”特征,从而忽略了对那些缺乏劳动保障、不受最低工资标准约束的非正规就业部门的差异化影响。最低工资政策不仅会对非正规就业部门产生溢出效应,劳动者也通常由于裁员、解聘等原因在正规就业与非正规就业的状态之间灵活切换。有鉴于此,部分研究开始从非正规就业的视角考察最低工资政策的影响。

一方面,考虑到发展中国家往往具有较大的非正规就业规模,此类研究多使用发展中国家或新兴经济体的样本进行研究,发现最低工资政策显著增加了非正规就业。Ham(2018)采用洪都拉斯2005—2012年间的家庭调查数据进行研究发现,最低工资提高会减少正规部门就业,增加非正规部门就业。尽管最低工资政策实施会导致劳动力成本上升,但由于非正规部门的劳动力供应增加、雇主对政策的遵守程度较低等因素的影响,最终仍会导致非正规就业的增多。Jales(2018)创新性地开发了一个双经济模型,利用巴西最低工资大幅上涨为准自然实验,探究最低工资政策对不同部门就业带来的影响。结果显示,非正规部门的就业规模在政策实施后得到了显著提升,其中最主要的原因便是正规部门的大量失业以及政策本身直接导致的部门就业变动。Katzkowitz et al(2021)基于乌拉圭2006—2016年家庭调查数据的研究也得到了与Jales(2018)类似的结论。

另一方面,部分文献对最低工资政策导致正规部门出现就业转移的渠道进行了研究,并得出不同结论。Pérez(2020)基于UQR和双重差分(difference-in-differences, DID)方法进行研究发现,哥伦比亚政府大幅度提高最低工资标准后,正规与非正规部门的工资均得到了提升,且正规部门工资的增幅更大,但无法支持正规部门向非正规部门大规模就业转移的结论。Urzua & Saltiel(2021)基于巴西2003—2012年间的社会信息关系数据(RAIS)的实证结果也表明,最低工资对正式部门失业没有显著的影响,但对于特定行业,如餐饮和住宿行业的工人存在更大的负就业弹性。

(五)最低工资与贫困问题

贫困问题是当今世界面临的最严峻挑战之一。早期关于最低工资与贫困问题的探索主要集中于考察最低工资的弹性,并逐步扩展至家庭内部与外部经济变量的异质性,发现最低工资制度可能潜在地对减贫产生显著的积极影响(Fields & Kanbur, 2007; Aaronson et al, 2012; Pauw & Leibbrandt, 2012; Saari et al, 2016)。在此基础上,新近研究尝试引入新的研究方法,甄别最低工资政策的长期效应。如Dube(2019)重点关注最低工资对底层家庭收入的长期影响,创新性地将传统DID模型与UQR、线性概率模型等前沿计量分析方法相结合,识别美国1984—2013年间最低工资标准对家庭贫困的政策效应,研究发现,从长期来看,最低工资对于缓解家庭贫困现象具有积极意义。Sotomayor(2021)则综合考虑了最低工资对家庭贫困的短期与长期效应,指出最低工资的提高在短期内具有明显的减贫效应,但该效应会随着时间的推移而不断减弱。

二、最低工资与企业行为

关于最低工资与企业行为的研究,是最低工资领域的另一个重要分支。传统文献已对企业行为的诸多维度进行了大量讨论,如最低工资上升对企业生产经营活动、出口、企业生产率、企业盈利能力和生存概率等方面的影响(Gan et al, 2016; Long & Yang, 2016; Allegretto & Reich, 2018; Maineris et al, 2018; Kim & Jang, 2019)。近年来,最低工资与企业行为视角下的文献在研究主题和层

次上都有了进一步深入和细化。相比较而言,最低工资与企业资源配置效率、对外直接投资、工业机器人的使用、公司金融以及创新等五个维度的研究兼具前沿性和新颖性,故本部分重点围绕这五个方面进行评述。

(一)最低工资与企业资源配置效率

对于追求成本最小化的企业来说,最低工资带来的劳动成本上升将极大地加重企业的负担,从而对企业的资源配置效率造成影响。因而,新近文献分别从企业利润率、成本加成率及出口国内附加值率等视角对资源配置效率问题进行了考察。

1. 企业利润率。部分学者从利润率的视角,就最低工资对企业的资源配置效率进行了研究。例如,Cuong(2017)采用 DID 方法,以越南 2005 年最低工资大幅提高作为准自然实验进行研究发现,由于企业能够通过增加工人工作时间以及不遵守法规等手段规避最低工资引致的成本上升,因此,虽然最低工资对越南企业利润率存在负向影响,但在结果上并不显著。然而,Harasztosi & Lindner(2019)针对匈牙利在 2000 年后持续大幅提高最低工资标准的研究却发现,在改革后的一段时期内,企业倾向于利用资本替代劳动力,从而导致企业利润率下降。Drucker et al(2021)使用以色列在最低工资大幅提高期间的税收记录对企业主的收入进行研究发现,领取最低工资的员工占总员工比例较大的企业,即最低工资密集型企业,承担了大部分的工资上涨带来的成本效应,而企业利润受到的不利影响变动也将直观反映在企业主收入的下降上。

2. 成本加成率。研究者们也使用其他指标对企业资源配置效率进行考量,比如,企业产品加成率(markup)就是衡量其资源配置效率的重要指标。Du & Wang(2020)首次基于企业产品加成率视角研究了最低工资对企业资源配置效率的影响,表明最低工资主要通过增加生产价格、促进企业创新、提高企业生产率以及企业间的再分配效应等渠道推动企业加成率的攀升。然而,该研究所使用的企业产品加成率指标没有区分不同产品生产的要素投入,无法准确反映多产品企业不同产品的加成率。在产品加成率研究逐渐由单一产品向多产品演进的过程中,基于多产品视角探讨最低工资对企业加成率影响的研究仍有待完善。

3. 出口国内附加值率。对于出口企业,国内附加值率(domestic value added rate, DVAR)也能在一定程度上反映企业的资源配置效率。诸如中国这样的人口大国,最低工资的攀升会在一定程度上影响出口商品在国际市场上的比较优势,进而降低出口概率。例如,Gan et al(2016)基于企业层面的数据考察最低工资政策调整通过企业成本渠道对于企业出口的影响发现,以最低工资调整为代表的劳动力监管因素对于企业出口比较优势具有一定的抑制效应。然而,Kummritz et al(2017)研究发现,在全球价值链升级背景下,尽管最低工资上升一定程度上削弱了劳动力成本优势,从而不利于出口,但是最低工资在价值链与出口附加值之间发挥的中介作用十分微小。Sheng(2021)则基于部门技术差异的视角进行研究发现,最低工资扭曲减少了非熟练劳动密集型行业的出口。考虑到此类企业多为出口附加值较低的加工贸易企业,此类企业的出口退出行为可能会造成出口企业平均的出口附加值率提升。事实上,尽管新近文献开始将研究视角投向企业出口附加值的研究,但是关于不同类型企业(如出口与非出口企业、外资与内资企业)的差异化效应,以及最低工资调整所产生的“扭曲”效应(即因企业技能结构等因素导致的不均衡分布)及其传导机制的相关分析尚在探索阶段。

(二)最低工资与企业对外直接投资

对外直接投资(outward foreign direct investment, OFDI)一直是国际投资领域内的热门话题,但以往文献多考察最低工资政策对外资流入和外资利用的影响,鲜有直接评估 OFDI 对最低工资变动的响应,新近文献对该问题进行了较为深入的研究。一系列研究表明,企业开展 OFDI 的决策往往取决于对东道国可变的生产成本与开设新工厂所需额外固定成本之间的权衡(Markusen, 1984; Helpman et al, 2004)。

1. 投资选址决策。最低工资的上升可能会增加企业的生产成本,降低企业利润,导致该国原有的区位优势消失。因此,最低工资的上升可能会促使外资企业将投资转移到那些更具吸引力的低工资国家。Antonakakis & Tondl(2015)基于1995—2008年间经合组织四大主要投资者(即美国、德国、法国和荷兰)投资行为的研究表明,发展中国家的低工资有利于这四国的FDI进入。Li et al(2018)研究发现,尽管会受到市场或需求层面因素的制约,但供给层面的劳动力成本仍然在企业全球选址中发挥着决定性的作用。Head & Mayer(2019)基于汽车行业的研究表明,富裕国家的企业会倾向于在国内保留具有比较优势的业务,并选择将劳动密集型业务通过离岸外包的方式转移,且要求东道国通常具有更低的劳动力成本。

2. 对外直接投资效应。基于东道国视角考察最低工资对FDI进入与退出的影响研究也逐渐增长。例如,Fan et al(2018)首次利用2001—2012年间中国工业企业数据库与对外投资企业名录的匹配数据,采取一系列宏观经济变量、空间相关的混合因素就最低工资上涨与企业进行OFDI的概率进行研究,发现中国的最低工资每提高10%,企业进行OFDI的概率大约会下降0.03%,由于受到越来越高的劳动力成本的影响,未来中国的OFDI规模还将持续攀升。Fu et al(2018)基于中国对印度尼西亚OFDI的研究也得出了类似的结论,即中国平均工资的上升会迫使中国制造业加大对印度尼西亚的直接投资。部分基于印度尼西亚和越南的研究也显示,2010—2018年间印度尼西亚最低工资的变化似乎对其吸收外资产生了重大而消极的影响;而同为东南亚国家的越南近几年利用外资大规模增长,在一定程度上也归因于该国的最低工资标准较低(Le & Tran-Nam, 2018; Basyith & Zainal, 2020)。

(三)最低工资与工业机器人的使用

一些研究表明,工业机器人需求数量大规模增加与劳动力成本上涨存在明显的因果关系(Autor et al, 2015; Cheng et al, 2019)。然而,传统研究聚焦于工业机器人对企业的经济效应,并未对引致工业机器人使用增加的因素进行考量,尤其是缺乏对最低工资因素的评估。因此,最低工资标准是否能通过刺激企业对工业机器人的使用,从而导致某些行业或部门的劳动力被取代成为新近研究的热点。

多数经验研究表明,最低工资的提高降低了低技能工人的自动化工作就业份额,提高了企业机器人采用率,并增加了从事自动化工作的低技能工人失业或从事较差工作的可能性(Lordan & Neumark, 2018; Freeman et al, 2020; Deng et al, 2021; Fan et al, 2021)。Sandrini(2019)根据理论模型推导得出,工资率和创新投资动机之间存在一种“倒U”型关系,而最低工资的引入既可以增加对创新活动的投资,又能够增加社会福利,这也为最低工资与工业机器人使用关系的研究提供了理论基础。需要指出的是,Fan et al(2021)基于中国的研究也得出了类似的结论,但对于劳动密集型行业的企业和大型企业,最低工资对机器人采用的影响更大。

(四)最低工资与公司金融

劳动经济学与公司金融问题的结合是当今国际学术前沿问题之一,最新文献重点关注劳动力保护如何影响企业投资率(Bai et al, 2020)、盈余管理(Kong et al, 2021)等问题。近年来,基于最低工资制度视角研究企业金融决策问题的文献逐渐增加。本文从公司金融的三大核心问题(投资决策、融资决策、股利政策)进行梳理与归纳。

1. 企业投资。首先,部分学者认为最低工资制度对企业资本投资的参与存在正向激励。例如,Mayneris et al(2018)基于2004年中国最低工资制度改革的背景,考察了中国企业如何应对最低工资的上涨,发现更专业的库存管理与更广泛的资本投资使得易受最低工资上涨影响的幸存企业获得更大的生产力水平提升。在相同的政策背景下,Geng et al(2021)利用中国工业企业数据库,基于县辖区最低工资政策的变化构建准自然实验,揭示了最低工资与企业资本投资的正向关联。

其次,较少的自由现金流以及由最低工资上涨引起的困境,也可能导致企业放弃计划投资项目,从而对企业投资产生负面影响。值得一提的是,与 Card & Krueger(1994)等以往针对边界企业实行区域控制的方法不同,Gustafson & Kotter(2018)提出了一种新的识别策略,即利用 DID 模型比较约束州和非约束州企业的活动差异,发现最低工资增加会导致典型的劳动密集型企业相对于非劳动密集型企业减少约 5%至 10%的投资。最低工资的上涨代表了生产成本的冲击,会导致企业采取更保守的财务政策。Bharath et al(2021)基于美国各州最低工资水平的交错变化,侧重于实证检验工人议价能力对企业层面的投资决策的影响,发现企业投资对于最低工资变化的敏感性强度在 1984—2017 年间发生了较大转变。在 2000 年前的样本期内,最低工资的变化对企业资本支出产生了显著的负面作用,但在 2000 年后,由于全球化、与技术变革相关的工作场所的自动化创新及工会力量的削弱引发的工人议价能力下降,最终减弱了最低工资对投资的负面影响。

最后,除上述最低工资制度对企业总体投资决策的影响外,还有一些研究更为细致地探讨了最低工资变化对企业固定资产投资和无形资产投资的影响。例如,Riley & Bondibene(2017)以英国国家最低工资标准的实施为背景,突出强调了企业应对最低工资的行为是否因 2008 年经济衰退的发生而改变。研究发现,无论是在引入最低工资政策后还是在经济疲软期间,最低工资都是持续上升的,这会激发企业投资于新技术和无形资产以提高劳动生产率,而并非减少企业的劳动力数量。Chen(2019)则借助美国最低工资的变化对资本和劳动力之间的替代弹性进行估计发现,美国制造业企业会增加机器支出等资本投资以应对最低工资的提高,这与 Harasztosi & Lindner(2019)基于匈牙利的研究结论相类似。Dai & Qiu(2019)则同时将企业固定资产投资和无形资产投资纳入,基于信息技术投资的视角填补了最低工资影响企业 IT 投资决策的研究空白,发现平均工资水平处于最低工资 1.1 倍以内的企业将会显著增加 IT 预算。

2. 企业融资。有关最低工资制度与企业融资的直接研究相对较少,已有文献主要关注现金持有和融资约束两个维度。实际上,并非所有受最低工资政策影响的企业都能够立即调整其资本与劳动比率,或将增加的成本转嫁给客户。现金作为重要的流动性缓冲,还能够抵御因关键人员流失而造成的不利融资冲击,从而确保企业生存。因此,为了保持竞争力并防止潜在的人才流失,企业存在通过保留现金余额来增强其财务能力的动机(He,2018)。最低工资的提高通常会导导致银行信贷下降、贷款违约率上升。当就业保护得到加强时,为降低经营杠杆率和面临财务困境风险的概率,众多劳动密集型企业囤积现金的预防动机随之加强(Cui et al,2018;Chava et al,2019)。

3. 企业价值。企业价值与企业财务决策一脉相连,目前学术研究中通常以股票收益率、总资产收益率等来衡量,运用事件分析法(event study methodology,ESM)开展研究。很显然,股价或股票收益可以反映金融市场对公司财务健康状况和未来盈利能力的看法。Bell & Machin(2018)利用英国 2015 年 7 月 8 日宣布为 25 岁以上的工人引入法定最低薪资标准这一外生事件为切入点,运用 ESM 研究发现,在政策公布后的一天内,雇用最低工资工人的企业价值下降了约 1.2%。Soper & Sywak(2019)基于美国 2009 年 7 月联邦最低工资政策变化,利用 ESM 证实,在政策实施前后的 10 天内,雇用最低工资工人的上市公司股票存在显著的异常回报,最低工资上升对公司价值的影响显著。与上述研究相异,Che Ahmat et al(2021)并不聚焦于某个事件,而是利用几个有关最低工资的连续事件,研究了最低工资政策对马来西亚酒店业公司价值和财务业绩的影响,发现最低工资上调政策将降低酒店公司价值,从而劳动力成本增长更快,但最低工资政策与酒店业的公司盈利能力并无直接关系。

需要指出的是,以往有关最低工资调整对金融范畴内企业行为影响的研究在很大程度上被忽视了。新近研究突破了劳动经济学家基于工会背景对公司绩效、股票价值等展开研究的传统范式。同时,以往有关最低工资对企业财务的研究主要集中于发达国家,而新近研究亦关注发展中国家,延伸

了劳动力市场摩擦对企业财务活动和市场表现的研究内容。此外,在公司治理视角下,最低工资政策也被认为是弥补劳资对抗关系的一种关键的补偿机制(Haxhi & Aguilera,2017)。

(五)最低工资与创新

一方面,部分研究表明,最低工资对企业创新有积极的促进作用。Dechezleprêtre et al(2019)首次识别了劳动力成本增加对自动化相关的创新的影响,指出最低工资能够促进企业的自动化创新。Du & Wang(2020)以中国工业企业数据库2001—2007年间的数据库为样本进行研究发现,最低工资提升作为一种创新的契约激励,能够促使企业为了生存而更多地从事增值创新活动。Kong et al(2021)以中国2008年实施的新《劳动合同法》为契机进行研究发现,向普通员工支付更高的相对工资可以换取员工的忠诚度、工作热情和高水平的生产力,进而在专利数量和质量方面获得更好的表现。Chu et al(2021)通过构建一个基于研发投入的开放经济增长模型,基于中国城市层面的最低工资数据和企业层面的专利数据,开创性地分析了最低工资对进口和非进口企业创新的差异化效应,发现提高最低工资会减少更多使用国内投入的企业的创新,但会增加更多进口国外投入的企业的创新。

另一方面,部分研究得出了相反的结论,认为设置最低工资政策的目的是保护劳动者最低收入、缩小居民收入差距、维护社会公平,而并非出于激励创新的动机。例如,Xu et al(2017)指出不同步的省级最低工资调整与企业创新没有直接关系,这是由于省级政府根据自身实际调整最低工资标准,这类调整多发生在省级而非地方层面,受县内企业影响的可能性较小。Zhao & Wang(2019)在考察中国薪酬差距对企业创新的影响时,以省级最低工资调整年作为薪酬差距的工具变量,侧面印证了省级最低工资调整与企业创新并无直接关联。

此外,相较于最低工资变化与微观企业创新行为的关系探讨,最低工资制度对城市、地区以及国别层面创新水平的影响研究则略显不足。部分研究尝试从地区和国家层面对最低工资制度的创新效应进行拓展,揭示了最低工资对技术效率、专利申请数量等方面的重要意义(Raghupathi & Raghupathi,2017;Nguyen,2018;Wye & Bahri,2021)。

三、最低工资的多维福利效应

随着福利衡量标准从单一收入维度转向多维化,有关最低工资的福利效应研究也越来越趋于多元化,越来越多的学者从家庭收入与消费、员工福利、劳动者健康、教育等方面进行研究。

(一)最低工资与家庭、社会福利^①

1. 家庭福利。关于最低工资对家庭福利的影响,学界尚未得出一致的研究结论,提高最低工资对家庭经济福祉的影响可能因国家特定政策和经济背景而异(Hill & Romich,2018)。一方面,最低工资的提高会使得家庭收入、消费和储蓄增加,从而对家庭福利产生积极且显著的影响(Philip & Iorember,2017;Mansoor & O'Neill,2021)。另一方面,尽管最低工资提高增加了家庭储蓄,但由于通胀压力的存在,低工资政策在长期内不仅不会带来更好的家庭福利,还会让他们的生活更差。儿童是最低工资政策的直接和间接目标,年幼的孩子可能会受到父母工作条件、家庭收入和非父母托儿服务质量变化的间接影响。最低工资的提高往往能够增加家庭收入并减少贫困,进而使许多儿童发展的领域受益并促进代际流动。然而,若最低工资的增加导致失业或不必要的工作时间减少,则最有可能对儿童产生负面影响(Idiaye et al,2018;Hill & Romich,2018)。

2. 社会福利。社会福利也是一些学者研究最低工资问题时的关注对象,相关研究主要在发展中

^①此处的家庭和社会福利主要围绕家庭收入、消费、储蓄及消费价格指数等变量展开,由于有关健康、教育方面的福利影响的测度较为丰富,故将其在后文中单独归纳阐述。

国家展开。Nwude(2013)注意到尼日利亚的国家最低工资设定过低,进而造成报酬不足的员工过早死亡、儿童严重营养不良、发病率持续和文盲数量增长等一系列社会问题。Aderemi & Ogwumike(2017)针对尼日利亚的调查结果表明,雇主用其他劳动类别代替最低工资工人,从而提高了其他劳动力的工资率。由于企业将增加的劳动力成本部分转嫁给消费者,消费者价格指数也有所上升。Brouillette et al(2017)基于加拿大的实证研究也得到了类似的结论,即最低工资上涨会推高国内消费者价格指数,进而抵消最低工资对劳动收入的积极影响,并引发总体消费水平下降。

(二)最低工资与员工福利

最低工资监管引入了工资刚性,但企业可以通过压缩员工的非工资福利以控制经营成本。一方面,部分研究考察了最低工资制度对员工加班费、养老金和社会保险等福利的影响。降低员工加班费、削减员工的养老金和保险等各种附加福利已成为雇主维护自身竞争地位、以微妙方式适应最低工资增长对企业盈利能力负面影响的重要举措(Wang & Gunderson,2015;Long & Yang,2016)。

另一方面,由于新的最低工资制度具有较强的约束力,当企业有一定的人事费用预算时,减少培训费用可能成为补偿人员成本上涨的一个有效办法。例如,Bellmann et al(2017)使用2011—2015年间来自德国劳工市场调查和职业调查机构的数据,采用DID方法分析了德国于2015年实施的新法定最低工资对工作场所培训的短期影响。研究发现,受最低工资影响的企业的培训强度略有降低,中高技能员工的培训减少较为明显,低技能员工的培训没有显著影响。Hara(2017)考察了日本2007年最低工资政策的实施对公司提供的正式和非正式培训以及员工发起的培训的影响,结果表明,最低工资每增加1%,受最低工资增加影响的员工的正式培训将下降2.8%,但非正式培训没有出现统计上的显著下降。相比而言,尽管员工可能会增加自学活动以弥补工作场所技能发展机会的减少,但最低工资的增加并没有增加员工发起的培训。需要指出的是,具有更好薪酬、培训和工作保障的公司可以满足员工的内部和外部需求,尤其是对工龄较短员工的作用尤为明显,这将对企业经营产生重要的积极影响(Kim & Jang,2019;Storer & Reich,2021)。

(三)最低工资与健康

现有研究从心理健康、休闲活动、婴儿健康、酒驾、肥胖等多个维度研究了最低工资与健康的关系。一些文献以1999年英国最低工资的出台为背景,考察最低工资提高对个人心理健康和休闲活动的影响,发现最低工资对受最低工资影响的人的心理健康存在有限而短期的影响。提高工资可以减轻低工资工人的经济压力,增加休闲活动的支出,吸烟的可能性更小,更可能成为体育俱乐部的会员,这些因素的综合作用使得最低工资引入后人们的健康状况得到改善(Kronenberg et al,2015;Reeves et al,2017;Lenhart,2017)。一些研究发现,在对婴儿健康的影响上,婴儿出生体重的小幅增加与最低工资的增加有关,最低工资上升会使得出生体重较轻婴儿数量明显减少,新生儿后期的死亡率也显著降低(Komro et al,2016;Wehby et al,2020)。

此外,最低工资与肥胖问题、酒精消费之间的关系引起了广泛讨论。一些研究发现,最低工资的提高增加了肥胖的可能性,减少了每日的水果和蔬菜摄入量,但对医疗保健没有影响(Meltzer & Chen,2011;Andreyeva & Ukert,2018)。Adams et al(2012)研究发现,最低工资的提高可能会使得年轻人增加酒精消费并提高酒后驾驶的可能性。然而,Sabia et al(2019)指出,没有任何证据表明提高最低工资会增加青少年的酒精消费。

需要指出的是,最低工资增加可能对不同民族、种族和性别的人群存在异质性的影响。Averett et al(2017)基于西班牙人口调查数据,使用DID方法研究发现,随着最低工资的增加,白人女性更有可能报告更好的健康状况,而西班牙裔男性报告的健康状况更差。Horn et al(2017)利用1993—2014年间行为风险因素监测调查中低技能工人的数据发现,提高最低工资不仅不会改善男性的健康状况,反而会使之恶化。对女性而言,随着女性最低工资的提高,总体健康状况有所恶化,但心理

健康状况有所改善。

(四)最低工资与教育

最低工资对教育会产生重要的影响,其中对青少年受教育程度的影响尤为重要(Smith,2021)。例如,Pacheco & Cruickshank(2007)研究了1986—2004年间最低工资对新西兰16~24岁青少年教育入学率的影响,发现最低工资的变化似乎对16~24岁人群和20~24岁子样本人群的入学水平影响不大,但对16~19岁子样本人群存在着显著负面影响。Sutch(2020)以1938年美国最低工资政策的施行为例,探讨了1950—2003年间最低工资对青少年的影响,发现最低工资政策的变化可能引发有关“教育多级联动”的向上棘轮机制,导致青少年群体受教育程度的持续提高。Smith(2021)使用美国的人口调查、社区调查数据研究发现,最低工资的增加显著降低了社会经济地位较低的青少年的辍学可能性,对社会经济地位较高的青少年则没有影响。

四、未来研究方向

关于最低工资问题的最新研究,已有文献主要围绕劳动力市场效应、最低工资与企业行为、最低工资的多维福利效应等方面展开,从多维度、多主体的视角对最低工资政策效应进行了评估。但是,关于群体间的异质性影响、具体影响渠道以及纳入政策调整的时空差异性等方面的研究尚存改进空间。未来关于最低工资问题的研究应进一步关注以下几个方面:

(一)拓宽研究视角

首先,已有关于最低工资对劳动力市场研究的文献大多仅局限于特定地区层面,鲜有研究涉及劳动力的空间流动。Monras(2019)则对此进行了研究,认为低技能劳动力在最低工资上涨后倾向于离开更低的最低工资区域,若失业效应小于工资增加的效应,则该地区会更具吸引力;若失业效应很大,但只要该地区最低工资很低,仍会继续吸引劳动力。这一研究尝试探索劳动力跨区域流动对政策效应的溢出性影响,但影响机制尚待进一步明确,其结论的普适性尚待验证。其次,有关最低工资政策对企业信息披露影响的直接研究尚付阙如,可成为从最低工资视角研究公司金融问题的新思路。最后,关于最低工资政策的影响研究逐步向主观因素转移,如最低工资与幸福感、女性的家庭议价能力等问题,这也是后续需要关注的重要方向之一。

(二)改进研究方法

如前所述,基于准自然实验框架构造DID模型的方法在最低工资问题研究中得到了广泛应用。然而,新近文献开始关注严格假设、引入新的研究手段,如Gustafson & Kotter(2018)进一步引入三重差分法框架以确保DID假设前提的合理性,Sturn(2018)、Bell & Machin(2018)、Soper & Sywak(2019)及Che Ahmat et al(2021)为数据挖掘、机器学习方法的运用提供了必要的借鉴。在后续关于最低工资问题的研究中,可以考虑结合这些新的前沿研究方法,进一步规范和深化实证研究。

(三)深化研究内容

第一,关于公司金融领域的深入探索,如盈余管理、公司治理等。一方面,企业通常出于满足融资需要、资本市场预期和维持管理层或大股东的利益来进行盈余管理,然而却鲜有文献直接围绕最低工资与企业盈余管理问题展开研究。例如,Beladi et al(2020)在基于中国上市公司的面板数据来考察劳动力成本对盈余管理的影响时,仅仅采用区域最低工资的变化作为劳动力成本的工具变量,研究方式和研究结论都有待商榷。另一方面,公司治理也是公司金融框架内被广泛研究的对象。部分学者认为技术创新、发明推广和研发投入增加之间存在正向的反馈机制,并关乎企业管理层人员的变动。发明人被选入管理层主要是根据其创新产出,发明人晋升到管理层的比例的增加有助于企业将更多的资源投入到研发活动,并基于研发偏好吸纳更多的发明人到管理层(Zhao & Wang, 2019)。然而,现有文献却忽略了最低工资政策变化与企业发明人员职场晋升的直接关系,缺乏对该

问题的系统研究。

第二,关于企业层面研究的丰富和完善。已有文献发现具有约束力的最低工资会增加企业的成本,进而导致生产率最低的企业退出概率上升、新企业进入动机下降,最终致使企业数量减少。Jha & Rodriguez-Lopez(2021)则进一步指出公司数量的变化会影响工人福利,工人可以选择的公司数量越多,其福利水平越高。然而,目前最低工资政策对就业、平均工资影响的文献大多基于企业数量固定的假设。企业数量可变无疑为最低工资与企业数量的相关探讨提供了新的思路,也有助于进一步丰富企业层面最低工资问题的研究。此外,对于全球价值链分工视角下最低工资政策调整对于企业资源配置效率、国内附加值率等变量的影响渠道尚待进一步明确,同时与汇率冲击、贸易政策等因素的交互关联效应也有待于进一步甄别。

第三,考虑各地区(国别、城市)最低工资政策实施的空间关联效应。尽管许多国家持有统一的经济政策,地方最低工资标准与执行既可能存在空间上的相互依赖,也可能存在政策执行时空节点上的差异(Li et al,2019)。有学者认为,由美国联邦政府、州政府和地方政府共同制定的联合政策比由政府统一制定的单一政策带来的福利收益要小(Simon & Wilson,2021)。因此,如何将地方最低工资政策实施的现实关联纳入最低工资政策制定效果的对比分析中,也是未来值得关注的问题。

第四,考察最低工资政策与其他政策的互动。最低工资政策与其他政策的融合不容忽视。Pacheco & Cruickshank(2007)认为,辍学与巨大的私人和社会成本有关,可以考虑减轻最低工资对教育入学率产生负面影响的政策。Li et al(2020)基于中国2008年实施新的《劳动合同法》的准自然实验研究指出,政府干预(尤其是来自地方政府而非中央政府的干预)在很大程度上降低了劳动力成本对创新的诱导作用,可能降低创新活动并损害创新效率。因此,有机整合与最低工资有关的政策并进行综合分析将是拓宽最低工资相关研究的重要方向。

参考文献:

- Aaronson, D. & B. J. Phelan(2019), "Wage shocks and the technological substitution of low-wage jobs", *Economic Journal* 129(617):1-34.
- Aaronson, D. et al(2012), "The spending and debt response to minimum wage hikes", *American Economic Review* 102(7):3111-3139.
- Adams, S. et al(2012), "Minimum wages and alcohol-related traffic fatalities among teens", *Review of Economics and Statistics* 94(3):828-840.
- Addison, J. T. & O. D. Ozturk(2012), "Minimum wages, labor market institutions, and female employment: A cross-country analysis", *ILR Review* 65(4):779-809.
- Aderemi, T. & F. Ogwumike(2017), "Welfare implications of minimum wage increase in Nigeria", *International Journal of Social Economics* 44(12):2141-2156.
- Allegretto, S. & M. Reich(2018), "Are local minimum wages absorbed by price increases? Estimates from internet-based restaurant menus", *ILR Review* 71(1):35-63.
- Andreyeva, E. & B. Ukert(2018), "The impact of the minimum wage on health", *International Journal of Health Economics and Management* 18(4):337-375.
- Antonakakis, N. & G. Tondl(2015), "Robust determinants of OECD FDI in developing countries: Insights from Bayesian model averaging", *Cogent Economics & Finance* 3(1):1-25.
- Autor, D. H. et al(2015), "Untangling trade and technology: Evidence from local labour markets", *Economic Journal* 125(584):621-646.
- Averett, S. L. et al(2017), "The effects of minimum wages on the health of working teenagers", *Applied Economics Letters* 24(16):1127-1130.
- Avram, A. et al(2019), "Assuring SME's sustainable competitiveness in the digital era: A labor policy between guaranteed minimum wage and ICT skill mismatch", *Sustainability* 11(10):1-20.

- Bai, J. et al(2020), "Employment protection, investment, and firm growth", *Review of Financial Studies* 33(2): 644—688.
- Bailey, M. J. et al(2021), "The economic impact of a high national minimum wage: Evidence from the 1966 Fair Labor Standards Act", *Journal of Labor Economics* 39(S2):329—367.
- Bargain, O. et al(2019), "Minimum wages and the gender gap in pay: New evidence from the United Kingdom and Ireland", *Review of Income and Wealth* 65(3):514—539.
- Basyith, A. & R. I. Zainal(2020), "The doubled-edge sword of raising the minimum wage: The case of Indonesia", *Asian Economic and Financial Review* 10(12):1453—1465.
- Beladi, H. et al(2020), "Unemployment governance, labour cost and earnings management: Evidence from China", *World Economy* 43(10):2526—2548.
- Bell, B. & S. Machin(2018), "Minimum wages and firm value", *Journal of Labor Economics* 36(1):159—195.
- Bellmann, L. et al(2017), "Training and minimum wages: First evidence from the introduction of the minimum wage in Germany", *IZA Journal of Labor Economics* 6(1):1—22.
- Bharath, S. T. et al(2021), "How does declining worker power affect investment sensitivity to minimum wage?", Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3931948>.
- Broadway, B. & R. Wilkins(2017), "Probing the effects of the Australian system of minimum wages on the gender wage gap", Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=3082004>.
- Brouillette, D. et al(2017), "The impacts of minimum wage increases on the Canadian economy", Bank of Canada Working Paper, No. 2017—26.
- Card, D. & A. B. Krueger(1994), "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review* 84(4):772—793.
- Chava, S. et al(2019), "Does a one-size-fits-all minimum wage cause financial stress for small businesses?", NBER Working Paper, No. 26523.
- Che Ahmat, N. H. et al(2021), "Examining the impact of minimum wage policy on hospitality financial performance using event study method", *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, forthcoming.
- Chen, Y. (2019), "What do establishments do when wages increase? Evidence from minimum wages in the United States", Center for Economic Studies, US Census Bureau Working Paper, No. 19—31.
- Cheng, H. et al(2019), "The rise of robots in China", *Journal of Economic Perspectives* 33(2):71—88.
- Chu, A. C. et al(2021), "Minimum wages, import status, and firm's innovation: Theory and evidence from China", *Economic Inquiry* 59(1):441—458.
- Clemens, J. et al(2021), "Dropouts need not apply? The minimum wage and skill upgrading", *Journal of Labor Economics* 39(S1):107—149.
- Cui, C. et al(2018), "Employment protection and corporate cash holdings: Evidence from China's labor contract law", *Journal of Banking & Finance* 92(7):182—194.
- Cuong, N. V. (2017), "Do minimum wage increases matter to firm profitability? The case of Vietnam", *Journal of International Development* 29(6):790—804.
- Dai, X. & Y. Qiu(2019), "Do increases in state minimum wages accelerate technology adoption?", Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3451663>.
- Davalos, J. et al(2020), "The gender effects of the minimum wage under weak compliance with labour regulations: The case of Bolivia", *Applied Economics* 52(47):5115—5128.
- Dechezleprêtre, A. et al(2019), "Automating labor: Evidence from firm-level patent data", Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3508783>.
- Deng, L. et al(2021), "Robot adoption at German plants", IWH Discussion Papers, Available at SSRN: <http://hdl.handle.net/10419/228627>.
- Drucker, L. et al(2021), "Who pays for and who benefits from minimum wage increases? Evidence from Israeli tax

- data on business owners and workers”, *Journal of Public Economics* 199, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104423>.
- Du, P. & S. Wang(2020), “The effect of minimum wage on firm markup: Evidence from China”, *Economic Modelling* 86(C):241–250.
- Dube, A. (2019), “Minimum wages and the distribution of family incomes”, *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4):268–304.
- Fan, H. et al(2018), “Minimum wage and outward FDI from China”, *Journal of Development Economics* 135(C):1–19.
- Fan, H. et al(2021), “Labor costs and the adoption of robots in China”, *Journal of Economic Behavior & Organization* 186(C):608–631.
- Fields, G.S. & R. Kanbur(2007), “Minimum wages and poverty with income-sharing”, *Journal of Economic Inequality* 5(2):135–147.
- Freeman, R.B. et al(2020), “Minimum wages and the rise of firms’ robot adoption in China”, Harvard University Working Paper, <https://scholar.harvard.edu/freeman/publications>.
- Fu, Y. et al(2018), “China’s outward FDI in Indonesia: Spatial patterns and determinants”, *Sustainability* 10(12):1–20.
- Gan, L. et al(2016), “The higher costs of doing business in China: Minimum wages and firms’ export behavior”, *Journal of International Economics* 100(C):81–94.
- Garita, J. (2020), “Minimum wages and firm dynamics: Evidence from Costa Rica’s occupation-based system”, Available at SSRN; <https://ssrn.com/abstract=3727791>.
- Geng, H. G. et al(2021), “Minimum wage and corporate investment: Evidence from manufacturing firms in China”, *Journal of Financial and Quantitative Analysis, First View*, pp. 1–33.
- Giuliano, L. (2013), “Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labor supply: Evidence from personnel data”, *Journal of Labor Economics* 31(1):155–194.
- Gopalan, R. et al(2021), “State minimum wages, employment, and wage spillovers: Evidence from administrative payroll data”, *Journal of Labor Economics* 39(3):673–707.
- Gregory, T. & U. Zierahn(2020), “When the minimum wage really bites hard: Impact on top earners and skill supply”, Available at SSRN; <https://ssrn.com/abstract=3697884>.
- Grimshaw, D. (2016), *Minimum Wage*, Edward Elgar Publishing Limited.
- Gustafson, M. & J. D. Kotter(2018), “Minimum wage and corporate policy”, Available at SSRN; <https://ssrn.com/abstract=2914598>.
- Hallward-Driemeier, M. et al(2017), “Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia”, *Review of Income and Wealth* 63(2):310–334.
- Ham, A. (2018), “The consequences of legal minimum wages in Honduras”, *World Development* 102(C):135–157.
- Hara, H. (2017), “Minimum wage effects on firm-provided and worker-initiated training”, *Labour Economics* 47(C):149–162.
- Harasztosi, P. & A. Lindner(2019), “Who pays for the minimum wage?”, *American Economic Review* 109(8):2693–2727.
- Haxhi, I. & R. V. Aguilera(2017), “An institutional configurational approach to cross-national diversity in corporate governance”, *Journal of Management Studies* 54(3):261–303.
- He, Z. (2018), “Money held for moving stars: Talent competition and corporate cash holdings”, *Journal of Corporate Finance* 51(C):210–234.
- Head, K. & T. Mayer(2019), “Misfits in the car industry: Offshore assembly decisions at the variety level”, *Journal of the Japanese and International Economies* 52:90–105.
- Helpman, E. et al(2004), “Export versus FDI with heterogeneous firms”, *American Economic Review* 94(1):300–316.
- Hill, H. D. & J. Romich(2018), “How will higher minimum wages affect family life and children’s well-being?”, *Child Development Perspectives* 12(2):109–114.
- Horn, B. P. et al(2017), “Do minimum wage increases influence worker health?”, *Economic Inquiry* 55(4):1986–2007.

- Iidiaye, C. et al(2018), "Minimum wage policy and rural household welfare in Nigeria", *Proceedings of the 2018 Conference of International Association of Agricultural Economist*, Vancouver, British, July 28 – August 2, 2018, <https://ageconsearch.umn.edu>.
- Jales, H. (2018), "Estimating the effects of the minimum wage in a developing country: A density discontinuity design approach", *Journal of Applied Econometrics* 33(1):29–51.
- Jha, P. & A. Rodriguez-Lopez(2021), "Monopsonistic labor markets and international trade", *European Economic Review* 140, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103939>.
- Katzkowicz, S. et al(2021), "Low-skilled workers and the effects of minimum wage in a developing country: Evidence based on a density-discontinuity approach", *World Development* 139, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105279>.
- Kim, H. S. & S. Jang(2019), "Minimum wage increase and firm productivity: Evidence from the restaurant industry", *Tourism Management* 71:378–388.
- Komro, K. A. et al(2016), "The effect of an increased minimum wage on infant mortality and birth weight", *American Journal of Public Health* 106(8):1514–1516.
- Kong, D. et al(2021), "Minimum wage and entrepreneurship: Evidence from China", *Journal of Economic Behavior & Organization* 189(C):320–336.
- Kronenberg, C. et al(2015), "The impact of a wage increase on mental health: Evidence from the UK minimum wage", Health, Econometrics and Data Group Working Paper, No. 15–08.
- Kummritz, V. et al(2017), "Economic upgrading through global value chain participation: Which policies increase the value added gains?", World Bank Policy Research Working Paper, No. 8007.
- Kwapisz, A. (2020), "Minimum wages and nascent entrepreneurship in the US", *BE Journal of Economic Analysis & Policy* 20(1):1–15.
- Le, T.-H. & B. Tran-Nam(2018), "Trade liberalization, financial modernization and economic development: An empirical study of selected Asia-Pacific countries", *Research in Economics* 72(2):343–355.
- Lenhart, O. (2017), "Do higher minimum wages benefit health? Evidence from the UK", *Journal of Policy Analysis and Management* 36(4):828–852.
- Li, J. et al(2020), "Labor cost, government intervention, and corporate innovation: Evidence from China", *Journal of Corporate Finance* 64, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101668>.
- Li, X. et al(2018), "Do MNEs from developed and emerging economies differ in their location choice of FDI? A 36-year review", *International Business Review* 27(5):1089–1103.
- Li, Y. et al(2019), "Minimum wage competition between local governments in China", *Journal of Development Studies* 55(12):2479–2494.
- Long, C. & J. Yang(2016), "How do firms respond to minimum wage regulation in China? Evidence from Chinese private firms", *China Economic Review* 38(C):267–284.
- Lordan, G. & D. Neumark(2018), "People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs", *Labour Economics* 52:40–53.
- Luca, D. L. & M. Luca(2019), "Survival of the fittest: The impact of the minimum wage on firm exit", NBER Working Paper, No. 25806.
- Mansoor, K. & D. O'Neill(2021), "Minimum wage compliance and household welfare: An analysis of over 1500 minimum wages in India", *World Development* 147, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105653>.
- Markusen, J. R. (1984), "Multinationals, multi-plant economies, and the gains from trade", *Journal of International Economics* 16(3–4):205–226.
- Mayneris, F. et al(2018), "Improving or disappearing: Firm-level adjustments to minimum wages in China", *Journal of Development Economics* 135(C):20–42.
- Meltzer, D. O. & Z. Chen(2011), *The Impact of Minimum Wage Rates on Body Weight in the United States*, Uni-

- versity of Chicago Press.
- Monras, J. (2019), “Minimum wages and spatial equilibrium: Theory and evidence”, *Journal of Labor Economics* 37 (3):853–904.
- Neumark, D. & L. F. M. Corella(2021), “Do minimum wages reduce employment in developing countries? A survey and exploration of conflicting evidence”, *World Development* 137(C):105165.
- Nguyen, L. H. (2018), “The minimum wage increase: Will this social innovation backfire?”, *Social Work* 63(4):367–369.
- Nwude, E. C. (2013), “The politics of minimum wage in Nigeria: The unresolved issues”, *Asian Journal of Empirical Research* 3(4):477–492.
- Pacheco, G. A. & A. A. Cruickshank(2007), “Minimum wage effects on educational enrollments in New Zealand”, *Economics of Education Review* 26(5):574–587.
- Pauw, K. & M. Leibbrandt(2012), “Minimum wages and household poverty: General equilibrium macro-micro simulations for South Africa”, *World Development* 40(4):771–783.
- Pérez, J. P. (2020), “The minimum wage in formal and informal sectors: Evidence from an inflation shock”, *World Development* 133, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.104999>.
- Philip, A. & P. T. Iorember(2017), “Macroeconomic and household welfare impact of increase in minimum wage in Nigeria: A computable general equilibrium model”, *American Journal of Economics* 7(5):249–258.
- Raghupathi, V. & W. Raghupathi(2017), “Innovation at country-level: Association between economic development and patents”, *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 6(1):1–20.
- Reeves, A. et al(2017), “Introduction of a national minimum wage reduced depressive symptoms in low-wage workers: A quasi-natural experiment in the UK”, *Health Economics* 26(5):639–655.
- Riley, R. & C. R. Bondibene(2017), “Raising the standard: Minimum wages and firm productivity”, *Labour Economics* 44:27–50.
- Saari, M. Y. et al(2016), “Estimating the impact of minimum wages on poverty across ethnic groups in Malaysia”, *Economic Modelling* 54(C):490–502.
- Sabia, J. J. et al(2019), “Are minimum wages a silent killer? New evidence on drunk driving fatalities”, *Review of Economics and Statistics* 101(1):192–199.
- Sandrini, L. (2019), “Incentives for labor-augmenting innovation: The role of wage rate”, “Marco Fanno” Working Paper, No. 0232.
- Schäfer, A. & K. Gottschall(2015), “From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany”, *Cambridge Journal of Economics* 39(2):467–496.
- Shakya, S. & A. Plemmons(2021), “The impact of economic freedom on startups”, *Journal of Regional Analysis & Policy* 51(1):29–42.
- Simon, A. & M. Wilson(2021), “Optimal minimum wage setting in a federal system”, *Journal of Urban Economics* 123, <https://doi.org/10.1016/j.jue.2021.103336>.
- Smith, A. A. (2021), “The minimum wage and teen educational attainment”, *Labour Economics* 73, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102061>.
- Soper, C. C. & M. Sywak(2019), “An increase in the federal minimum wage: Good for employees, bad for stockholders?”, *International Advances in Economic Research* 25(4):489–491.
- Sotomayor, O. J. (2021), “Can the minimum wage reduce poverty and inequality in the developing world? Evidence from Brazil”, *World Development* 138, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105182>.
- Storer, A. & A. Reich(2021), “ ‘Losing My Raise’: Minimum wage increases, status loss and job satisfaction among low-wage employees”, *Socio-Economic Review* 19(2): 681–709.
- Sturn, S. (2018), “Do minimum wages lead to job losses? Evidence from OECD countries on low-skilled and youth employment”, *ILR Review* 71(3):647–675.

- Sutch, R. (2020), *The Unexpected Long-run Impact of the Minimum Wage: An Educational Cascade*, Stanford University Press.
- Umkehrer, M. & P. Vom Berge(2020), “Evaluating the minimum-wage exemption of the long-term unemployed in Germany”, *ILR Review* 73(5):1095—1118.
- Urzua, S. & F. A. Saltiel(2021), *Does an Increasing Minimum Wage Reduce Formal Sector Employment? Evidence from Brazil*, The University of Chicago Press, forthcoming.
- Wang, J. & M. Gunderson(2015), “Adjustments to minimum wages in China: Cost-neutral offsets”, *Relations Industrielles/Industrial Relations* 70(3):510—531.
- Wehby, G. L. et al(2020). “Effects of the minimum wage on infant health”, *Journal of Policy Analysis and Management* 39(2):411—443.
- Wye, C. K. & E. N. A. Bahri(2021), “How does employment respond to minimum wage adjustment in China?”, *Economic and Labour Relations Review* 32(1):90—114.
- Xu, M. et al(2017), “Does wage justice hamper creativity? Pay gap and firm innovation in China”, *China Economic Review* 44(C):186—202.
- Zhao, Q. & Y. Wang(2019), “Pay gap, inventor promotion and corporate technology innovation”, *China Finance Review International* 9(2):154—182.

New Research Progress on the Minimum Wage

XI Yanle ZHANG Yinuo WU Chengjun

(Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan, China)

Abstract: In recent years, a large amount of research on the determinants and impacts of minimum wage policy has emerged, while the relevant systematic review of recent progress in this field is still rare. Meanwhile, existing research has not reached a consensus on the short-term efficiency loss and policy optimization effect as well as the long-term welfare improvement effects of the minimum wage policy. This paper summarizes and reviews the effects of the minimum wage policy adjustment on labor market, firms' behavior and household or social welfare changes through channels like shock on labor costs and adjustment costs. Based on the review of the literature, this paper tries to figure out the research deficiencies and prospects for future explorations, in order to provide a comprehensive and useful reference in interpreting the temporal and spatial differences of minimum wage policy adjustments and their economic effects.

Keywords: Minimum Wage; Labor Market; Firms' Behavior; Welfare Effects

(责任编辑:刘洪愧)

(校对:刘新波)