

加强劳动保护提高了劳动收入份额吗？

——基于《劳动合同法》实施的经验研究

钱雪松 石鑫*

摘要：本文运用双重差分法考察劳动保护加强如何影响企业劳动收入份额。实证结果表明，《劳动合同法》出台之后，与生产型劳动力占比较低的企业相比，生产型劳动力占比高的企业劳动收入份额提升更多，且该效应在法律制度环境较好、劳动力流动水平较高的地区及融资约束较弱的企业中相对更强。机制研究发现：其一，加强劳动保护推动企业用机器设备替代生产型劳动力，提高了企业技术和研发型劳动力的相对雇佣比；其二，加强劳动保护降低了企业劳动力流动性，从而抑制了企业营业收入。本文对完善劳动力市场法律制度以兼顾效率和公平具有启示意义。

关键词：劳动保护；《劳动合同法》；劳动收入份额

DOI：10.13821/j.cnki.ceq.2024.01.18

一、引言

劳动力市场制度如何影响企业决策和劳动收入是劳动经济学领域的核心问题。改革开放以来，中国在经济发展和市场经济培育方面都取得了世人瞩目的成就，但近年来国民收入初次分配中劳动收入份额呈现持续下降趋势。如何推进劳动力市场制度改革以有效提高居民收入水平，受到学术界和政府的密切关注。党的二十大报告强调，必须坚持在发展中保障和改善民生，提高劳动报酬在初次分配中的比重。此背景下，劳动力市场制度改革是否以及如何影响劳动收入份额问题亟须解答。

实际上，劳动收入份额如何变动以及取决于哪些因素一直是学术界关注的焦点问题。早在 20 世纪 50 年代，Kaldor (1957) 就指出劳动收入份额长期稳定不变是经济增长过程中的典型特征。然而，后续研究发现 OECD 国家劳动收入份额在 20 世纪 80 年代之后大多处于下降趋势，中国劳动收入份额在此期间也经历了显著下降（白重恩和钱震杰，2009；Karabarbounis and Neiman, 2014）。劳动收入份额并非如“卡尔多典型事实”中描述的稳定不变，这引发了学术界的广泛关注和讨论。一些学者从产业结构变迁角度解释，因为不同产业部门的劳动收入份额存在差异，而经济发展总是伴随着产业结

* 钱雪松，华中科技大学经济学院、创新发展研究中心；石鑫，华中科技大学经济学院。通信作者及地址：石鑫，湖北省武汉市洪山区珞喻路 1037 号华中科技大学经济学院，430074；电话：18771040913；E-mail: shixin0913@126.com。本文得到中央高校基本科研业务费（2023WKFZZX108）、教育部人文社会科学研究规划基金项目（23YJA790063）和国家自然科学基金面上项目（71872067）资助。作者感谢三位匿名审稿专家富有建设性的宝贵意见，文责自负。

构变迁，因此这种结构效应是劳动收入份额变动的重要原因（郭凯明，2019）。一些研究发现偏向型技术进步等技术因素是产业结构变迁背后更深层次的原因（Alvarez-Cuadrado et al., 2018），人工智能和人力资本等因素也能通过改变技术进步偏向性，进而导致劳动收入份额的变动（Acemoglu and Restrepo, 2018；张明昂等，2021）。

随着相关研究不断推进，学者们发现，要想深入理解劳动收入份额变动的原因，还要考虑由制度环境等非技术因素导致的劳资谈判能力变化问题（Blanchard and Giavazzi, 2003）。近年来，随着各国持续推进对劳动力市场制度的改革，从劳动力市场制度环境切入考察劳动收入份额的研究不断涌现。部分学者基于 OECD 国家劳动保护法律指数的跨国截面差异进行研究发现，劳动保护与劳动收入份额呈正相关（Deakin et al., 2014；Ciminelli et al., 2020）。对于中国而言，一些学者运用区域层面数据进行研究发现，劳动力议价能力与劳动收入份额显著正相关（柏培文和杨志才，2019），而提高最低工资降低了劳动收入份额（万江滔和魏下海，2020）。

这些从国家或地区劳动力市场制度环境差异切入考察劳动收入份额的经验研究，增进了我们对劳动收入份额的认识和理解。但值得指出的是，受制于劳动力市场制度环境指标数据的限制，上述文献要么基于劳动力市场制度的跨国截面差异展开研究，要么基于区域劳动力市场环境指数的动态变化进行探讨。因此，这些研究只能发现劳动力市场制度的完善与劳动收入份额存在相关关系，但难以识别出两者之间的因果关系和作用机理，研究结论也容易受到联立性偏误、遗漏变量、法律制度指数测量误差等内生性问题的困扰。

为了解决这些可能存在的内生性问题，一个理想选择是利用引发劳动保护程度外生变化的自然实验。改革开放以来，我国企业形式和劳动用工制度发生深刻变化，侵害劳动者合法权益的行为时常发生。为了保护劳动者的合法权益，中国于 1994 年制定了《劳动法》，但由于《劳动法》中的有关规定比较笼统，执行起来相对困难，因此劳动者的合法权益并未得到切实保护（姚洋和钟宁桦，2008）。与《劳动法》相比，2008 年出台的《劳动合同法》对劳资关系做出了强制性约定，加大了对违法行为的处罚力度，促进了劳动合同制度的完善和执行。考虑到该法律是中央政府不断推动的结果，对于微观企业而言可以将其视为外生事件，这在一定程度可以缓解内生性问题，为考察劳动保护加强如何影响劳动收入份额提供了良好的研究素材。

本文以《劳动合同法》出台为自然实验，从法律制度变革对企业不同类型劳动力施加影响的差异性切入，运用双重差分法考察劳动保护加强对企业劳动收入份额的影响。实证结果显示，与生产型劳动力占比较低的企业相比，《劳动合同法》出台引致的劳动保护加强显著提升了生产型劳动力占比较高企业的劳动收入份额。进一步分析发现：加强劳动保护在提高企业劳动收入报酬的同时，由于企业无法完全吸收《劳动合同法》出台对生产经营造成的负面影响，导致企业营业收入下降，从而推动企业劳动收入份额上升。异质性分析结果表明，劳动保护对企业劳动收入份额的提升作用在法律制度环境较好和劳动力流动水平较高的地区、融资约束水平较低的企业表现更为明显。

本文研究贡献主要体现在两个方面：第一，本文以《劳动合同法》颁布实施作为自然实验，识别出劳动保护与企业劳动收入份额的因果关系，拓展了劳动力市场制度引致

经济效应的相关研究。^① Deakin et al. (2014) 和 Ciminelli et al. (2020) 运用跨国劳动力市场制度环境指数进行研究发现,一国的劳动保护程度与宏观劳动收入份额显著正相关。但这些研究都从 OECD 国家切入考察,以中国为研究对象的实证研究十分稀缺。基于中国经济实践和法律制度改革,本文清晰揭示出《劳动合同法》提高企业劳动收入份额的作用机理,一方面,加强劳动保护在促进企业用机器设备替代生产型劳动力的同时,还能提升企业技术和研发型劳动力的占比,从而提高企业劳动收入报酬;另一方面,由于《劳动合同法》提高了劳动力调整成本,导致企业劳动力流动性下降,从而降低了企业营业收入,这些经验发现增进了我们对劳动保护影响劳动收入份额作用机理的认识和理解。

第二,本文从劳动力市场制度改革视角在一定程度上解释了中国劳动收入份额的变动,并对优化劳动力市场制度以实现经济效率与社会公平的兼顾具有重要借鉴意义。刘亚琳等(2018)和施新政等(2019)均发现中国劳动收入份额在2007—2015年间处于不断上升的趋势。但现有研究对劳动收入份额在该阶段上升的原因解释还存在不足。本文研究发现2008年出台实施的《劳动合同法》能够提高企业劳动收入份额,这为解释中国劳动收入份额的变动提供了基于劳动力市场制度的经验证据。然而,本文经验证据还表明,加强劳动保护对企业经营和营业收入施加了一定的抑制作用,这意味着加强劳动保护在提高企业劳动收入份额的同时也付出了一定代价。本文研究为进一步完善劳动保护制度以寻找做大“蛋糕”与分好“蛋糕”之间的均衡提供了经验支撑和重要启示。

二、制度背景与理论机制分析

(一)《劳动合同法》的实施

2008年1月1日正式实施的《劳动合同法》是中国劳动力市场监管过程中的一次历史性变革,其制定的出发点是改变劳动者在雇佣关系中的弱势地位。从《劳动合同法》的第一条可以看出,它的核心目的在于完善劳动合同制度和加强就业保护,解决劳动合同短期化的问题,进而建立或加强稳定的劳动关系。与1994年颁布的《劳动法》相比,《劳动合同法》对规范劳动关系具有明显的调整,提高了违法成本和解雇成本。其一,无固定期限合同的相关规定提高了企业签订和解除劳动合同的难度。在《劳动法》的制度框架下,劳动者没有签订无固定期限合同的选择权,而《劳动合同法》将签订无固定期限合同的选择权配置给了劳动者,还拓宽了无固定期限合同的法定适用情形。其二,《劳动合同法》限制试用期的期限,明确了用人单位在劳动报酬、加班费及经济补偿等方面违反规定的法律责任,还增强了劳动行政部门监管力度。其三,《劳动合同法》首次明确规定了企业违反法律的经济惩罚,且增加了支付经济补偿金的情形,除了法律规定的一些特殊情形,企业所有的解雇都是违法解雇。因此,在《劳动合同法》颁布之

^① 现有研究主要关注劳动保护对企业创新、投资、融资、公司治理等方面的影响(Acharya et al., 2014; Serfling, 2016; 潘红波和陈世来, 2017; 李建强和赵西亮, 2020),但劳动保护的对象是企业员工这一重要利益相关者,本文从劳动收入份额的角度考察《劳动合同法》的经济效应能够对现有研究形成较好的补充。

后，中国劳动力市场法治程度显著提高，从根本上保护了劳动者合法权益，但在一定程度上限制了企业灵活用工。

（二）理论机制分析

《劳动合同法》的根本出发点在于规范劳动用工制度以保护劳动者合法权益，这不仅提高了违法成本，而且增加了用工规制约束，从而抑制劳动力市场灵活性。对于企业而言，这会增加与劳动雇佣和解雇行为相关的劳动力调整成本（Banker et al., 2013），促使企业调整要素投入结构来改变生产经营决策，以减少其对企业的不良影响。基于此，本文在探究《劳动合同法》如何影响企业劳动收入份额过程中，从《劳动合同法》引致的用工行为约束变化切入考察其对企业要素投入和营业收入的影响。具体作用机制如图1所示。

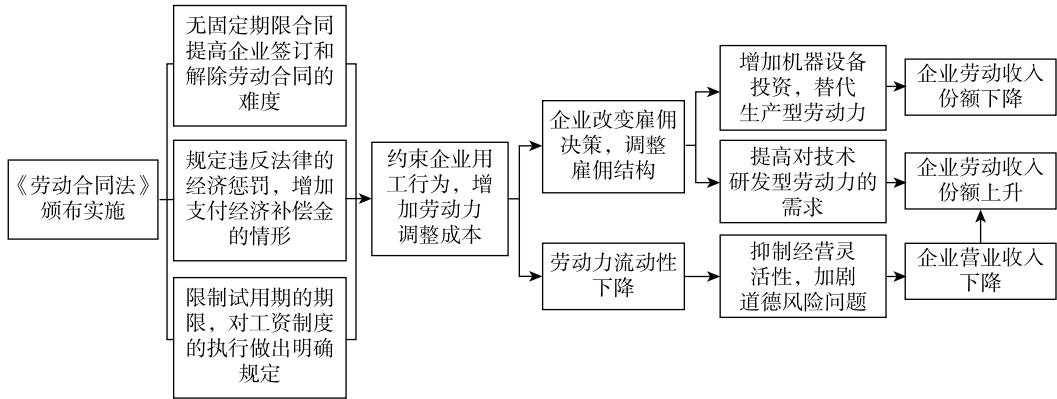


图1 《劳动合同法》出台影响企业劳动收入份额的作用机理

其一，《劳动合同法》引致的劳动保护加强会增加劳动力调整成本，促使企业对不同类型劳动力的雇佣数量做出适应性调整，在推动企业用机器设备替代生产型劳动力的同时，还由于技术变迁提升了对技术研发型劳动力的需求，进而影响企业劳动收入报酬。一方面，《劳动合同法》的出台提高了劳动要素的相对价格，加速了企业在生产过程中用资本替代劳动的进程，尤其是替代了生产型劳动力。《劳动合同法》加剧了企业的人工成本黏性，提高了劳动要素的投入风险，促使企业扩大投资以机器替代劳动力（刘媛媛和刘斌，2014）。但这种生产方式的转变对不同类型的劳动力替代程度不同，根据资本技能互补效应，资本与技能型劳动力的替代弹性小于资本与非技能型劳动力的替代弹性（Krusell et al., 2000）。李钢等（2009）通过实地调研发现，受《劳动合同法》影响的企业会实施技术改造，从而削减了生产型劳动力的雇用。

另一方面，《劳动合同法》带来的劳动力调整成本上升会诱致企业实现技术变迁，提升对技术和研发型技能劳动力的需求。《劳动合同法》实施后，从事体力工作的生产员工在解雇保护加强后将会降低努力程度，致使生产员工占比高的企业期望收益减少（唐跃军和赵武阳，2009）；与此同时，企业会扩大雇用从事技术研发活动的劳动力，以显著提高企业的技术和研发能力，有利于企业应对法律环境变化所带来的市场压力（李建强和赵西亮，2020）。因此，企业将通过技术升级等方式缩减生产型岗位的供给，而且会扩大技能劳动力的雇用，进而提升技能劳动力的占比。而在其他条件相同的情况

下,对技能劳动力需求的扩大会提高技能溢价,使得企业技能劳动力占比与劳动收入份额呈现正相关(Growiec, 2012)。

其二,由于《劳动合同法》提高了劳动力调整成本,导致企业劳动力流动性的降低,这限制了企业用工灵活性,还会引发员工道德风险问题,从而降低企业营业收入。一方面,劳动力调整成本的增加会显著降低劳动力流动性,进而对企业经营和收入造成负面影响。财政部原部长楼继伟在2016年曾指出,《劳动合同法》对企业和雇员的保护程度是不平衡的,很大程度上降低了劳动力流动性,不利于提高企业生产率,削弱了企业竞争优势。^① Cooper et al. (2018)指出,《劳动合同法》出台实施后,劳动力调整成本提高会增加企业解雇员工的难度,还会抑制企业雇佣的意愿,从而降低了企业劳动力流动性。实际上,劳动力流动性下降会显著提高企业的边际用工成本,通过扭曲生产决策来降低企业资源配置效率,进而抑制企业收入的增长(Autor et al., 2007; Bai et al., 2020)。

另一方面,从员工激励角度来看,加强劳动保护降低了员工被解雇的概率,这会降低员工在工作上的积极性,导致员工的道德风险上升,进而抑制企业收入的增长。张五常(2009)指出,虽然《劳动合同法》出台是为了维护劳动者利益,但其通过限制企业和劳动者自由选择合约的能力,提高了劳动力市场运作的交易费用,这会给企业发展带来成本负担,最终导致企业和劳动者均受到损害。事实上,企业与员工之间签订的合同本质上是一种不完全契约,加强劳动保护会降低员工的失业风险,增加员工的激励难度,并可能加剧股东与员工之间的利益冲突,从而抑制企业绩效的提升(Ichino and Riphahn, 2005; John et al., 2015)。

综上所述,《劳动合同法》出台引致的劳动保护加强会提高企业劳动力调整成本,不仅推动了企业以机器设备替代生产型劳动力,同时扩大了对技术研发型等高技能劳动力的需求,还通过降低劳动力流动性限制了经营灵活性,进而对企业营业收入造成负面影响,这些机制对企业劳动收入份额产生了复杂影响。基于此,本文提出如下竞争性假说:

假设 1a 以《劳动合同法》出台为标志的劳动保护加强会导致企业劳动收入份额的下降。

假设 1b 以《劳动合同法》出台为标志的劳动保护加强会导致企业劳动收入份额的上升。

三、研究设计

(一) 研究样本与变量定义

本文选取2003—2015年制造业上市公司为研究对象,剔除2008年及之后上市的样本、职工人数少于50人的样本、ST和*ST样本、主要变量存在缺失的样本,最终获得615家上市公司共7744个样本。为了缓解异常值对检验结果的干扰,本文对所有企业

^① https://language.chinadaily.com.cn/2016-03/09/content_23798724.htm, 访问时间:2022年11月29日。

层面的连续变量在前后各 1% 水平上进行 Winsorize 处理^①。

本文因变量是企业劳动收入份额，借鉴王雄元和黄玉菁（2017）与施新政等（2019）的度量方法，用“支付给职工以及为职工支付的现金除以营业总收入”来测算企业劳动收入份额。本文衡量企业受到《劳动合同法》冲击强度的处理变量是“企业在《劳动合同法》实施前的生产型劳动力占比”。为了避免分组变量的自选择效应导致内生性问题，用“企业在 2003—2007 年的生产型劳动力总数除以职工总数的均值”来衡量，按照生产型劳动力占比将样本分为最低 1/3、中间 1/3 和最高 1/3 等三组。在此基础上，本文将生产型劳动力占比最高的 1/3 界定为处理组，将最低的 1/3 界定为对照组。控制变量主要包括企业规模、资产负债率、资产收益率、股权集中度、企业年龄、无形资产占比、赫芬达尔指数、企业所在地级市发展水平等。

表 1 报告了变量定义和描述性统计结果。劳动收入份额均值为 0.0942、标准差为 0.0582，表明企业劳动收入份额存在显著差异。生产型劳动力占比的均值为 0.5930、标准差为 0.2127，表明上市公司每 100 名职工中大约有 59 名生产型劳动力，且不同上市公司的生产型劳动力占比有很大差异。

表 1 变量定义和描述性统计

变量	变量定义	样本量	均值	标准差
劳动收入份额 (<i>LS</i>)	支付给职工以及为职工支付的现金除以营业总收入	7 744	0.0942	0.0582
生产型劳动力 (<i>Labor</i>)	生产型劳动力总数除以职工总数	7 744	0.5930	0.2127
企业规模 (<i>Size</i>)	总资产 (千亿元)	7 744	0.0685	0.1319
无形资产 (<i>Intangible</i>)	无形资产除以总资产	7 744	0.0432	0.0418
资产负债率 (<i>Lev</i>)	总负债除以总资产	7 744	0.4970	0.1917
资产收益率 (<i>ROA</i>)	净利润除以总资产	7 744	0.0325	0.0627
股权集中度 (<i>Topten</i>)	前十大股东持股比例	7 744	0.5514	0.1457
企业年龄 (<i>Age</i>)	1 加上当年年份减去企业成立年份 (取自然对数)	7 744	2.6242	0.4003
赫芬达尔指数 (<i>HHI</i>)	所处二位数行业内所有上市公司的营业总收入占该行业总营业收入的比例的平方和	7 744	0.5460	0.1888
城市发展水平 (<i>Pgdp</i>)	所在地级市人均 GDP (取自然对数)	7 744	10.6181	0.7562

资料来源：东方财富 (Choice) 数据库、国泰安 (CSMAR) 数据库、《中国城市统计年鉴》。

(二) 识别策略与模型设定

1. 识别策略与计量模型

在自然实验情形下，通过比较处理组和对照组在某一事件前后的差异，双重差分法能够克服其他因素对识别因果关系的干扰，从而识别出两者之间的因果关系。本文借鉴钱雪松和方胜（2017）、李建强和赵西亮（2020）等研究的处理方法，从法律改革效应在企业层面的差异出发构造处理组和对照组。具体地，根据企业职工的工作性质和岗位，从企业生产型劳动力占比高低的角角度衡量制造业受到《劳动合同法》冲击程度的大

^① 当样本未 Winsorize 处理时，回归结果并未发生改变。

小。核心逻辑在于：相对于其他专业岗位的劳动力而言，在《劳动合同法》出台之前，生产型劳动力由于谈判能力较弱且可替代性更强，导致从事一线生产工作的劳动力在劳动合同签订和福利待遇等方面常常受到不公平对待（杜鹃程等，2018）；而在《劳动合同法》实施之后，在劳动合同、工作强度、违法成本等方面显著加强了对以往处于弱势地位的劳动者保护力度，这对于以往谈判能力较弱的生产型劳动力影响更大（Li and Freeman, 2015）。因此，劳动保护对企业劳动力调整成本的影响取决于企业的劳动力结构。

基于此，本文采用双重差分法分析劳动保护对企业劳动收入份额的影响，设定的模型如下：

$$LS_{it} = \alpha + \beta Labor_i \times Post_t + \gamma' X_{it} + \mu_i + \vartheta_{jt} + \delta_{ct} + \epsilon_{it}, \quad (1)$$

其中， i 代表企业， j 代表行业， c 代表城市， t 代表年份。 LS 为企业的劳动收入份额； $Labor$ 为分组变量； $Post$ 为《劳动合同法》实施前后的虚拟变量，2008年及之后为1，表示劳动保护较强；2008年之前为0，表示劳动保护较弱。 X_{it} 表示控制变量。 μ_i 表示企业固定效应。进一步，在模型设定中控制外部经济冲击导致的劳动力市场环境变化，以排除该因素的影响。行业层面的冲击可由行业-年份固定效应 ϑ_{jt} 控制，行业用《国民经济行业分类》(GB/T 4754-2017)的三级代码进行划分。地区层面的冲击可由城市-年份固定效应 δ_{ct} 控制，城市根据企业的办公地址所在地级市进行划分。此外，当模型控制了 ϑ_{jt} 或 δ_{ct} 之后，无须再控制年份固定效应、行业层面和城市层面随时间改变以及不随时间改变的因素。 ϵ_{it} 为随机扰动项，允许其在企业层面聚类。

2. 企业劳动收入份额的分组变化趋势

在测算得到企业劳动收入份额的基础上，本文绘制了处理组和对照组企业劳动收入份额的时间趋势图，以直观揭示出两组企业劳动收入份额在《劳动合同法》实施前后的变化差异，如图2所示。《劳动合同法》实施之前，两组企业的劳动收入份额变化趋势几乎保持平行。在《劳动合同法》出台后，两组企业劳动收入份额差距明显缩小。

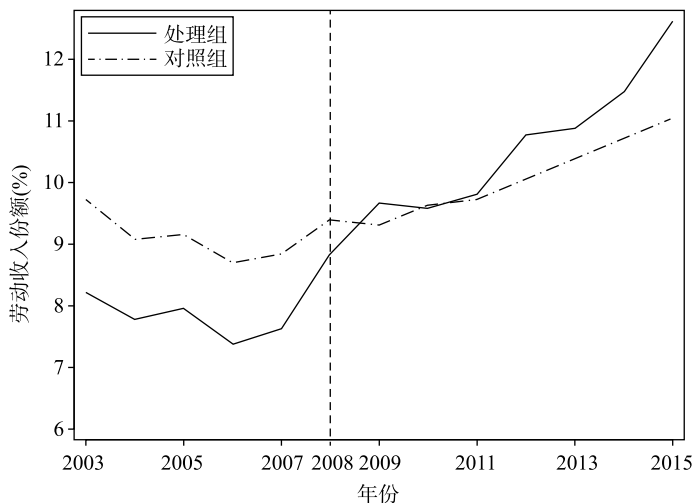


图2 处理组和对照组企业劳动收入份额变化趋势

四、劳动保护对企业劳动收入份额的影响

(一) 基准回归结果

首先，基于式 (1) 估计了劳动保护对企业劳动收入份额的影响，估计结果见表 2。第 (1) 列只控制了企业固定效应和年份固定效应，此时交互项 $Labor \times Post$ 的估计系数为 0.0170，在 1% 的显著性水平上显著。第 (2) 列在第 (1) 列的基础上控制了企业层面的控制变量，交互项的估计系数大小和显著性与第 1 列基本保持一致。第 (3) 列则控制了行业层面的赫芬达尔指数和城市层面的人均 GDP，以控制行业竞争程度和城市发展水平对估计结果的干扰，交互项的估计系数为 0.0152，在 1% 的显著性水平上显著，说明企业层面、城市层面与行业层面的遗漏变量问题导致劳动保护的作用被高估。第 (4) — (6) 列分别控制了行业-年份固定效应、城市-年份固定效应以及行业-年份和城市-年份固定效应，交互项的估计系数在 0.0197 和 0.0219 之间变动，且都在 1% 的显著性水平上显著。从经济意义来看，以第 (6) 列为例，在《劳动合同法》实施之后，处理组企业比对照组企业的劳动收入份额多提升 0.0219，能够解释样本均值 0.0942 的 23.25%。这些结果表明，在《劳动合同法》实施之后，与生产型劳动力占比较低企业相比，生产型劳动力占比较高企业的劳动收入份额提升更多，从而验证了本文的竞争性假说 1b。

表 2 《劳动合同法》对企业劳动收入份额的影响

变量	因变量：企业劳动收入份额 LS					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
$Labor \times Post$	0.0170*** (0.0042)	0.0154*** (0.0042)	0.0152*** (0.0042)	0.0202*** (0.0051)	0.0197*** (0.0061)	0.0219*** (0.0071)
$Size$		-0.0645*** (0.0213)	-0.0637*** (0.0207)	-0.0609*** (0.0221)	-0.0511** (0.0259)	-0.0486* (0.0274)
$Intangible$		0.1002** (0.0395)	0.1019** (0.0397)	0.0891** (0.0404)	0.1229** (0.0584)	0.1060* (0.0576)
Lev		-0.0119 (0.0121)	-0.0126 (0.0119)	-0.0150 (0.0112)	-0.0193 (0.0145)	-0.0183 (0.0140)
ROA		-0.1228*** (0.0226)	-0.1239*** (0.0227)	-0.1366*** (0.0235)	-0.1614*** (0.0279)	-0.1640*** (0.0296)
$Topten$		-0.0367* (0.0190)	-0.0362* (0.0187)	-0.0332* (0.0192)	-0.0186 (0.0224)	-0.0105 (0.0226)
Age		0.0053 (0.0138)	0.0039 (0.0138)	0.0046 (0.0138)	0.0303 (0.0191)	0.0226 (0.0194)

(续表)

变量	因变量: 企业劳动收入份额 <i>LS</i>					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>HHI</i>			-0.0142 (0.0223)		-0.0099 (0.0317)	
<i>Pgdp</i>			0.0077 (0.0062)	0.0085 (0.0062)		
<i>Constant</i>	0.0902*** (0.0013)	0.1072*** (0.0359)	0.0368 (0.0675)	0.0174 (0.0669)	0.0385 (0.0569)	0.0480 (0.0513)
企业固定效应	是	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	否	否	否
行业-年份固定效应	否	否	否	是	否	是
城市-年份固定效应	否	否	否	否	是	是
观测值	5 162	5 162	5 162	5 133	4 198	4 153
调整后 <i>R</i> ²	0.6533	0.6745	0.6749	0.6918	0.6531	0.6658

注: 由于采用三分位数进行分组, 观测值减少了 1/3; 在控制行业-年份和城市-年份固定效应后, 由于存在 Singleton groups, 观测值进一步减少; 括号内为企业层面聚类调整的标准误。***、**、* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平。

(二) 平行趋势与动态效应

平行趋势假设是 DID 模型有效性的基础, 图 2 已经初步支持了处理组和对照组在《劳动合同法》实施之前具有平行趋势。进一步地, 本文以 2003 年为基期, 采用事件研究法进行平行趋势检验, 结果如图 3 所示。《劳动合同法》实施前的交互项系数都不显著异于 0, 满足平行趋势假设。同时, 在《劳动合同法》实施之后的 7 年内, 交互项的系数不断变大, 在第六年达到最大。这可能与企业调整生产要素结构需要一定时间有关, 《劳动合同法》对企业劳动收入份额的影响是逐渐释放的。

(三) 稳健性检验

为了检验结果的稳健性, 本文还进行了如下一系列检验: ①考虑 2008 年金融危机的影响, 一方面, 控制 2007 年企业海外业务收入占比与 2008 年前后的虚拟变量的交互项; 另一方面, 控制企业每年的海外业务收入占比; ②安慰剂检验, 一方面, 构造企业—实施时间两个层面的随机实验; 另一方面, 寻找不受《劳动合同法》影响的群体, 即检验《劳动合同法》对企业高管薪酬的影响; ③PSM-DID 分析; ④从 logistics 转换、剔除高管薪酬、增加值法等角度, 更换劳动收入份额度量方式; ⑤调整样本时间窗口; ⑥使用平衡样本; ⑦改变处理变量的度量方式及分组方式; ⑧考虑最低工资标准变动的差异性影响, 即在基准模型中加入企业所在城市最低工资和分组变量的交互项; ⑨考虑“民工荒”的影响; ⑩考虑预期效应, 发现结果仍然稳健。^①

^① 限于篇幅, 回归结果见附录, 感兴趣的读者可在《经济学》(季刊) 官网 (<http://ceq.ccer.pku.edu.cn>) 下载附录。

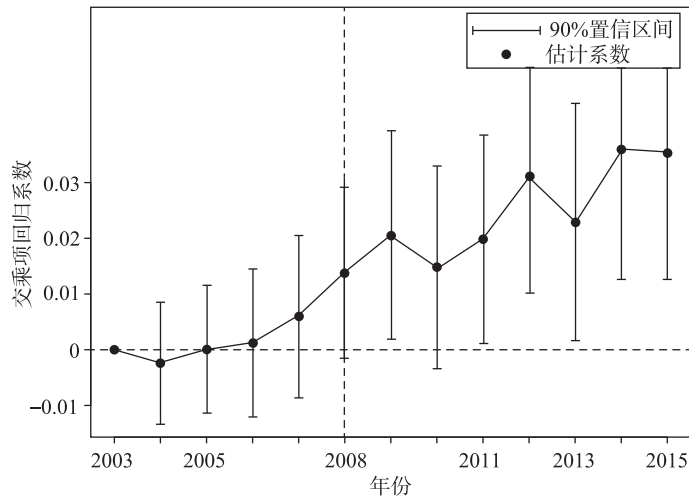


图 3 动态效应分析

五、机制分析

通过前文实证分析，本文发现《劳动合同法》出台提高了企业劳动收入份额。然而，考虑到劳动收入份额是一个比例值，劳动收入份额的上升可能对应分子、分母的各种变动组合，由此我们分别检验《劳动合同法》对企业劳动收入报酬（分子）和营业总收入（分母）的影响，以揭示劳动保护提高企业劳动收入份额的经济逻辑。在表 3 中，第（1）列的被解释变量为“支付给职工以及为职工支付的现金”的自然对数，第（2）列的被解释变量为“营业总收入”的自然对数。结果表明，在《劳动合同法》实施之后，与生产型劳动力占比较低企业相比，生产型劳动力占比高的企业支付给职工以及为职工支付的现金更多，且营业总收入下降更多，从而提高企业劳动收入份额。

表 3 机制检验：基于企业劳动收入份额的测度方式

变量	劳动收入报酬	营业总收入	劳动力流动性
	(1)	(2)	(3)
<i>Labor</i> × <i>Post</i>	0.1199*** (0.0160)	-0.2284** (0.0987)	-0.0098* (0.0058)
控制变量	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
行业-年份固定效应	是	是	是
城市-年份固定效应	是	是	是
观测值	4 153	4 153	4 127
调整后 R^2	0.9099	0.9037	0.3696

注：由于采用三分位数进行分组，观测值减少了 1/3；在控制行业-年份和城市-年份固定效应后，由于存在 Singleton groups，观测值进一步减少；括号内为企业层面聚类调整的标准误。***、**、* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平。如无特殊说明，回归方程的控制变量与表 2 第（6）列的控制变量保持一致。

为进一步厘清《劳动合同法》影响企业劳动收入份额的作用机理,我们考察《劳动合同法》对企业劳动力流动性和雇佣结构的影响。其一,考察《劳动合同法》对企业劳动力流动性的影响,以探讨加强劳动保护影响企业营业收入的作用机理。借鉴 Autor et al. (2007) 的做法,构造企业层面的劳动力流动性指标 (*EmpFlex*)^①,该指标越小意味着劳动力流动性越低。在表3第(3)列中,以劳动力流动性为因变量进行回归,可以看出交互项的估计系数在10%水平上显著为负。基于前文分析可知,《劳动合同法》出台通过提高劳动力调整成本降低了企业劳动力流动性,这会抑制企业经营灵活性,还会引发员工道德风险问题,从而降低企业营业收入。

其二,从机器设备替代生产型劳动力、技术和研发型技能劳动力雇佣比例上升两个角度,检验《劳动合同法》出台提高企业劳动收入报酬的作用机制。借鉴唐珏和封进(2019)利用固定资产投资数据分析资本替代劳动的方法,考察劳动保护对企业用资本替代劳动的影响。表4中Panel A第(1)列的被解释变量为企业固定资产新增投资的自然对数;第(2)列的被解释变量为企业的资本-总劳动比,定义为固定资产原值除以总劳动力数量的自然对数;第(3)列的被解释变量为企业的资本-生产型劳动力比,定义为固定资产原值除以生产型劳动力数量的自然对数。从Panel A的结果可以看出,劳动保护的加强显著提升了企业的固定资产投资,且提高了企业的资本-劳动比。

表4 机制检验:机器设备替代劳动力

Panel A: 固定资产投资			
变量	固定资产投资	资本-总劳动比	资本-生产型劳动比
	(1)	(2)	(3)
<i>Labor</i> × <i>Post</i>	0.2660** (0.1137)	0.4971*** (0.1243)	0.6759*** (0.1442)
控制变量	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
行业-年份固定效应	是	是	是
城市-年份固定效应	是	是	是
观测值	4 153	4 153	3 919
调整后 R^2	0.7013	0.6551	0.6985
Panel B: 机器设备			
变量	机器设备投资	机器资本-总劳动比	机器资本-生产型劳动比
	(1)	(2)	(3)
<i>Labor</i> × <i>Post</i>	0.0389** (0.0152)	0.0140** (0.0065)	0.0569*** (0.0207)

① 计算方式如下: $EmpFlex_{it} = \frac{|\ln employment_{it} - \ln employment_{it-1}|}{(\ln employment_{it} + \ln employment_{it-1})/2}$, 其中 *employment* 表示企业的劳动雇佣数量。

(续表)

Panel B: 机器设备			
变量	机器设备投资	机器资本-总劳动比	机器资本-生产型劳动比
	(1)	(2)	(3)
控制变量	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
行业-年份固定效应	是	是	是
城市-年份固定效应	是	是	是
观测值	3 105	3 105	3 083
调整后 R ²	0.6820	0.1442	0.0718

注：由于采用三分位数进行分组，观测值减少了 1/3；在控制行业-年份和城市-年份固定效应后，由于存在 Singleton groups，观测值进一步减少；括号内为企业层面聚类调整的标准误。***、**、* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平。由于部分企业的机器设备投资数据存在缺失，因此观测值存在变动。

考虑到固定资产原值中包含房屋及建筑物、运输工具等其他资产，我们进一步采用机器设备原值的自然对数值作为企业的机器设备投资进行相关检验。表 4 中 Panel B 第 (1) 列结果显示，交互项系数在 5% 的水平下显著为正，这说明劳动保护显著促进了企业的机器设备投资；第 (2) 列和第 (3) 列结果表明，劳动保护显著提高了企业的机器资本劳动比，造成了机器资本对劳动力的替代。

为明确机器资本—生产型劳动比上升背后的具体机制，我们进一步分析劳动保护对不同类型劳动力需求的影响，结果如表 5 所示。第 (1)—(3) 列的交互项系数表明，劳动保护的加强促使企业生产型劳动力数量减少，与此同时，企业还增加了对技术和研发型劳动力的雇佣，但对其他类型的劳动力数量并没有显著变化。进一步地，第 (4) 列结果表明，在劳动保护加强后，企业显著提升了技术和研发型劳动力的相对雇佣比。

表 5 机制检验：不同类型劳动力需求的变化

变量	生产型劳动力	技术、研发型劳动力	其他劳动力	技术研发劳动力- 生产型劳动力之比
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Labor</i> × <i>Post</i>	-0.4344*** (0.1138)	0.2887*** (0.1082)	0.1036 (0.1035)	0.5563*** (0.0906)
控制变量	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	是
行业-年份固定效应	是	是	是	是
城市-年份固定效应	是	是	是	是
观测值	3 919	3 918	4 098	3 733
调整后 R ²	0.8313	0.7713	0.8007	0.7747

注：由于采用三分位数进行分组，观测值减少了 1/3；在控制行业-年份和城市-年份固定效应后，由于存在 Singleton groups，观测值进一步减少；括号内为企业层面聚类调整的标准误。***、**、* 分别表示 1%、5%、10% 的显著性水平。如无特殊说明，回归方程的控制变量与表 2 第 (6) 列的控制变量保持一致。

六、异质性分析

(一) 地区法律制度环境

法律的经济后果不仅取决于法律本身,还取决于法律执行效率。中国相关法律法规的执行很大程度上依赖于地方政府,而地方政府有动机根据地方发展情况调整实际执行程度。虽然《劳动合同法》强化了劳动合同的执行,但是执行力度取决于地方政府对企业执行《劳动合同法》的监督动机和力度(沈永建等,2017)。因此,在法律制度环境越好的地区,《劳动合同法》得到的执行水平越高,从而《劳动合同法》对企业劳动收入份额的影响越大。

为了保证变量不受《劳动合同法》颁布的影响,我们使用樊纲等(2011)测算的2006年地区市场化指数中的“市场中介组织的发育与法律制度环境指数”,按照中位数构建虚拟变量 $Legal$,高于中位数为1,否则为0。表6第(1)列显示,与法律制度环境较差的地区相比,《劳动合同法》带来的劳动保护加强使法律制度环境较好地区的企业劳动收入份额相对提升更多。这意味着,当企业处于法律制度环境较落后的地区时,企业对劳动力调整成本上升的敏感度较低,劳动保护加强引致的劳动力调整成本上升以及改变企业生产要素结构的效应并没有彻底发挥,因此《劳动合同法》对这些企业劳动收入份额的影响较小。

表6 异质性检验结果

变量	地区法律制度环境	地区劳动力市场流动性	企业融资约束水平
	(1)	(2)	(3)
$Labor \times Post \times Legal$	0.0169** (0.0084)		
$Labor \times Post \times Mobility$		0.0229* (0.0133)	
$Labor \times Post \times FC$			0.0217*** (0.0070)
控制变量	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
行业-年份固定效应	是	是	是
城市-年份固定效应	是	是	是
观测值	4 153	4 153	4 153
调整后 R^2	0.6661	0.6676	0.6665

注:由于采用三分位数进行分组,观测值减少了1/3;在控制行业-年份和城市-年份固定效应后,由于存在 Singleton groups,观测值进一步减少;括号内为企业层面聚类调整的标准误。***、**、*分别表示1%、5%、10%的显著性水平。如无特殊说明,回归方程的控制变量与表2第(6)列的控制变量保持一致。第(1)列中还控制了 $Labor \times Post$,而 $Labor \times Legal$ 和 $Post \times Legal$ 分别被企业固定效应和城市-年份固定效应吸收;第(2)列中还控制了 $Labor \times Post$,而 $Labor \times Mobility$ 和 $Post \times Mobility$ 分别被企业固定效应和城市-年份固定效应吸收;第(3)列中还控制了 $Labor \times Post$ 和 $Post \times FC$,而 $Labor \times FC$ 被企业固定效应吸收。

（二）地区劳动力市场流动性

我国不同地区的劳动力市场流动性存在较大差异，而劳动力市场流动性高低会影响企业调整劳动力结构的灵活程度。此背景下，《劳动合同法》出台之后，对于劳动力市场流动性较强的地区而言，丰富的高技能劳动力资源在一定程度上能够提高企业调整劳动雇佣结构的能力。与之不同，对于劳动力流动性较弱地区而言，劳动力市场摩擦等因素使得该地区企业调整劳动雇佣结构的能力受到限制。因此，在劳动力市场流动性较强地区的企业更能灵活调整雇佣结构，《劳动合同法》对其劳动收入份额的影响更大。具体地，我们使用樊纲等（2011）测算的2006年地区市场化指数中的“劳动力的流动性”，按照中位数构建虚拟变量 *Mobility*，高于中位数为1，否则为0。结果如表6第（2）列所示。可以发现，与劳动力市场流动性水平较低的地区相比，《劳动合同法》颁布实施后，劳动力市场流动性水平较高地区的企业劳动收入份额相对提升更多。

（三）企业融资约束水平

在劳动保护加强的情形下，与融资约束较强的企业相比，融资约束较弱的企业能做出较优的投资决策。对于融资约束较强的企业而言，用机器设备替代生产型劳动力的程度相对来说会更受制约，这不利于企业进行生产要素结构的调整，进而导致劳动收入份额增加的幅度较小。我们预期，《劳动合同法》出台后，与融资约束较强的企业相比，融资约束较弱的企业更有能力进行机器设备投资进而调整生产要素结构，因此《劳动合同法》对其劳动收入份额的影响更大。为检验该推断，我们使用企业2006年的SA指数对企业进行划分^①，按照该指数的中位数构建虚拟变量 *FC*，低于中位数的为融资约束较弱的企业，令 *FC* 为1，否则为0。然后，在式（1）中引入 $Labor \times Post \times FC$ 三重交互项。从表6第（3）列可以看出，三重交互项系数显著为正，这表明与融资约束较强的企业相比，劳动保护的加强促使融资约束较弱的企业劳动收入份额提升更多。

七、结论与启示

初次分配中劳动收入份额的下降是收入分配结构失衡的重要原因之一，而劳动力市场制度在劳动收入份额的决定中发挥关键作用。本文以《劳动合同法》出台为自然实验，选取2003—2015年中国制造业上市公司作为研究对象，采用双重差分法考察劳动保护加强对企业劳动收入份额的影响。研究结果表明，与生产型劳动力占比较低企业相比，生产型劳动力占比较高企业的劳动收入份额在《劳动合同法》实施后显著提升。作用机制发现：一方面，加强劳动保护提高了企业劳动收入报酬，这是因为加强劳动保护在推动企业用机器设备替代生产型劳动力的同时，提高了企业技术和研发型劳动力的相对雇佣比；另一方面，通过抑制企业劳动力流动性，加强劳动保护降低了企业营业收入。异质性分析发现，《劳动合同法》出台对企业劳动收入份额的提升效应在法律制度环境较好和劳动力流动水平较高的地区以及低融资约束的企业中更强。

^① $SA = -0.737 \times Size + 0.043 \times Size^2 - 0.040 \times Age$ ，其中 *Size* 为企业总资产，*Age* 为企业年龄。

本文研究表明,《劳动合同法》在改善劳动收入报酬的同时,减少了低技能劳动力的雇佣,降低了企业营业收入,这意味着通过加强劳动保护提高劳动报酬付出了一定代价。因此,本文的政策启示主要有两个:其一,在逐步推进全体人民共同富裕的进程中,要正确处理收入分配中效率与公平之间的关系。在完善劳动力市场制度以切实维护劳动者合法权益的同时,如何降低其对企业发展的不利影响是政策优化的方向。事实上,在政策目标复杂多元的情形下,如何既促进企业发展又保障劳动者福利是政策制定中面临的两难问题。特别地,可以通过实施相关的财税政策等配套措施,帮助企业应对劳动力市场制度调整带来的不利影响,否则,从长期来看也不利于劳动收入报酬的持续提升。其二,为了积极应对机器换人对低技能劳动力的不利影响,政府不仅要为低技能劳动力提供培训服务以提升其再就业能力,从而保持劳动力市场流动性,还需要进一步完善社会保障体系,重点关注低技能劳动力等高失业风险群体。

需要指出的是,本文研究了劳动保护如何影响制造业企业的劳动收入份额,考虑到服务业吸纳就业能力持续增强,探讨服务业劳动收入份额变动机制也是后续研究的重要方向。此外,近年来,越来越多的企业用机器设备替代人工,这对不同技能劳动力收入的影响存在较大差异,未来可尝试从该方面进行深入研究。

参考文献

- [1] Acemoglu, D., and P. Restrepo, "The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment", *The American Economic Review*, 2018, 108 (6), 1488-1542.
- [2] Acharya, V. V., R. P. Baghai, and K. V. Subramanian, "Wrongful Discharge Laws and Innovation", *Review of Financial Studies*, 2014, 27 (1), 301-346.
- [3] Alvarez-Cuadrado, F., N. V. Long, and M. Poschke, "Capital-Labor Substitution, Structural Change and the Labor Income Share", *Journal of Economic Dynamics and Control*, 2018, 87 (2), 206-231.
- [4] Autor, D. H., W. R. Kerr, and A. D. Kugler, "Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States", *The Economic Journal*, 2007, 117 (521), 189-217.
- [5] 白重恩、钱震杰, "国民收入的要素分配: 统计数据背后的故事", 《经济研究》, 2009年第3期, 第27—41页。
- [6] Bai, J., D. Fairhurst, and M. Serfling, "Employment Protection, Investment, and Firm Growth", *Review of Financial Studies*, 2020, 33 (2), 644-688.
- [7] 柏培文、杨志才, "劳动力议价能力与劳动收入占比——兼析金融危机后的影响", 《管理世界》, 2019年第5期, 第78—91页。
- [8] Banker, R. D., D. Byzalov, and L. T. Chen, "Employment Protection Legislation, Adjustment Costs and Cross-Country Differences in Cost Behavior", *Journal of Accounting and Economics*, 2013, 55 (1), 111-127.
- [9] Blanchard, O., and F. Giavazzi, "Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets", *Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118 (3), 879-907.
- [10] Ciminelli, G., R. Duval, and D. Furceri, "Employment Protection Deregulation and Labor Shares in Advanced Economies", *The Review of Economics and Statistics*, 2020, 104 (6), 1174-1190.
- [11] Cooper, R., G. Gong, and P. Yan, "Costly Labour Adjustment: General Equilibrium Effects of China's Employment Regulations and Financial Reforms", *The Economic Journal*, 2018, 128 (613), 1879-1922.
- [12] Deakin, S., J. Malmberg, and P. Sarkar, "How Do Labour Laws Affect Unemployment and the Labour Share of National Income? The Experience of Six OECD Countries, 1970-2010", *International Labour Review*, 2014, 153 (1), 1-27.
- [13] 杜鹏程、徐舒、吴明琴, "劳动保护与农民工福利改善——基于新《劳动合同法》的视角", 《经济研究》, 2018

- 年第 3 期，第 64—78 页。
- [14] 樊纲、王小鲁、朱恒鹏，《中国市场化指数——各省区市场化相对进程 2011 年报告》。北京：经济科学出版社，2011 年。
- [15] Growiec, J., “Determinants of the Labor Share: Evidence from a Panel of Firms”, *Eastern European Economics*, 2012, 50 (5), 23-65.
- [16] 郭凯明，“人工智能发展、产业结构转型升级与劳动收入份额变动”，《管理世界》，2019 年第 7 期，第 60—77+202—203 页。
- [17] Ichino, A., and R. T. Riphahn, “The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation”, *Journal of the European Economic Association*, 2005, 3 (1), 120-143.
- [18] John, K., A. Knyazeva, and D. Knyazeva, “Employee Rights and Acquisitions”, *Journal of Financial Economics*, 2015, 118 (1), 49-69.
- [19] Kaldor, N., “A Model of Economic Growth”, *The Economic Journal*, 1957, 67 (268), 591-624.
- [20] Karabarbounis, L., and B. Neiman, “The Global Decline of the Labor Share”, *Quarterly Journal of Economics*, 2014, 129 (1), 61-103.
- [21] Krusell, P., L. E. Ohanian, J. V. Rios-Rull, and G. L. Violante, “Capital-Skill Complementarity and Inequality: A Macroeconomic Analysis”, *Econometrica*, 2000, 68 (5), 1029-1053.
- [22] 李钢、沈可挺、郭朝先，“中国劳动密集型产业竞争力提升出路何在——新《劳动合同法》实施后的调研”，《中国工业经济》，2009 年第 9 期，第 37—46 页。
- [23] 李建强、赵西亮，“劳动保护与企业创新——基于《劳动合同法》的实证研究”，《经济学》（季刊），2020 年第 19 卷第 1 期，第 121—142 页。
- [24] Li, X., and R. B. Freeman, “How Does China’s New Labour Contract Law Affect Floating Workers?”, *British Journal of Industrial Relations*, 2015, 53 (4), 711-735.
- [25] 刘亚琳、茅锐、姚洋，“结构转型、金融危机与中国劳动收入份额的变化”，《经济学》（季刊），2018 年第 17 卷第 2 期，第 609—632 页。
- [26] 刘媛媛、刘斌，“劳动保护、成本粘性与企业应对”，《经济研究》，2014 年第 5 期，第 63—76 页。
- [27] 潘红波、陈世来，“《劳动合同法》、企业投资与经济增长”，《经济研究》，2017 年第 4 期，第 92—105 页。
- [28] 钱雪松、方胜，“担保物权制度改革影响了民营企业负债融资吗？——来自中国《物权法》自然实验的经验证据”，《经济研究》，2017 年第 5 期，第 146—160 页。
- [29] Serfling, M., “Firing Costs and Capital Structure Decisions”, *Journal of Finance*, 2016, 71 (5), 2239-2286.
- [30] 沈永建、范从来、陈冬华、刘俊，“显性契约、职工维权与劳动力成本上升：《劳动合同法》的作用”，《中国工业经济》，2017 年第 2 期，第 117—135 页。
- [31] 施新政、高文静、陆瑶、李蒙蒙，“资本市场配置效率与劳动收入份额——来自股权分置改革的证据”，《经济研究》，2019 年第 12 期，第 21—37 页。
- [32] 唐珏、封进，“社会保险缴费对企业资本劳动比的影响——以 21 世纪初省级养老保险征收机构变更为例”，《经济研究》，2019 年第 11 期，第 87—101 页。
- [33] 唐跃军、赵武阳，“二元劳工市场、解雇保护与劳动合同法”，《南开经济研究》，2009 年第 1 期，第 122—132+152 页。
- [34] 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”，《财经研究》，2020 年第 7 期，第 64—78 页。
- [35] 王雄元、黄玉菁，“外商直接投资与上市公司职工劳动收入份额：趁火打劫抑或锦上添花”，《中国工业经济》，2017 年第 4 期，第 135—154 页。
- [36] 姚洋、钟宁桦，“工会是否提高了工人的福利？——来自 12 个城市的证据”，《世界经济文汇》，2008 年第 5 期，第 5—29 页。
- [37] 张明昂、施新政、纪琰，“人力资本积累与劳动收入份额：来自中国大学扩招的证据”，《世界经济》，2021 年第 2 期，第 23—47 页。
- [38] 张五常，“张五常论新劳动法”，《法律和社会科学》，2009 年第 1 期，第 1—36 页。

Does Enhanced Employment Protection Increased Labor Share?

—Evidence from the Labor Contract Law Enactment in China

QIAN Xuesong SHI Xin*

(Huazhong University of Science and Technology)

Abstract: We investigate how firms' labor share responds to the enhanced employment protection which is exogenously induced by the Labor Contract Law enactment in China 2008. We find that this legal reform led to a significant increase in firms' labor share, and these effects are more pronounced in regions with a better legal institutional environment, higher levels of labor mobility, and enterprises with weaker financing constraints. Moreover, we find two mechanisms through which the law impacts labor share. First, employment protection raises labor income compensation by increasing the relative employment ratio of skilled and R&D-oriented labor. Second, employment protection reduces labor flexibility, which in turn decreases business revenue.

Keywords: employment protection; Labor Contract Law; labor share

JEL Classification: K31, D33, O16

* Corresponding Author: Shi Xin, School of Economics, Huazhong University of Science and Technology, No. 1037 Luo Yu Road, Hongshan District, Wuhan, Hubei 430074, China; Tel: 86-18771040913; E-mail: shixin0913@126.com.