

中国的最低工资制度：标准与执行

贾朋 都阳*

内容提要 利用不同来源的资料，本文系统分析了中国最低工资标准的水平以及最低工资制度的执行情况。研究表明，在2010年的调查样本中，有13%的劳动力工资收入没有达到当地最低工资标准所规定的水平。这一结果虽然低于大部分发达国家的执行水平，但好于很多中等收入国家。女性和受教育程度低的劳动者是最低工资制度未能覆盖的主要群体。对执行效果决定因素的分析表明，最低工资制度的执行效果不仅取决于政府的执法努力程度，也与很多其他因素有紧密的关联，如产业结构、所有制类型、劳动力市场供求形势以及标准的设定等。同时，我们对现行最低工资标准的分析也表明，目前中国的最低工资标准与经济发展阶段大体适应，但频繁调整和快速上涨的趋势不宜延续。

关键词 最低工资标准 最低工资执行 制度设计

一 引言

随着最低工资制度在世界各国的广泛使用，它已经成为劳动力市场制度的重要组成部分。由于最低工资制度的设计初衷就是对均衡工资率水平的干预，因此，该制度本身就具有很强的规制色彩。然而，就最低工资制度的执行而言，几乎在所有的国家都存在覆盖遗漏的情形。这一方面成为最低工资制度受到质疑的基础，另一方面也使最低工资的制度设计和标准确立成为一个更为精巧的政策工具。

中国设立最低工资制度已经有二十余年的历史。然而，最低工资制度对劳动力市

* 贾朋，中国社会科学院人口与劳动经济研究所，电子邮箱：jiapeng@cass.org.cn；都阳，中国社会科学院人口与劳动经济研究所，电子邮箱：duyang@cass.org.cn。本文得到了国家自然科学基金项目（71173234、71473267）、国家社会科学基金项目（13CJY017、14BJY034）的资助。

场结果产生越来越重要的影响只是最近十余年的事。已有的研究关注了中国最低工资制度所引发的就业效应（丁守海，2010；马双等，2012；Jia，2014）、工时效应（贾朋、张世伟，2013a；Jia，2014）、溢出效应（罗小兰、丛树海，2009；贾朋、张世伟，2013b）和收入分配效应（罗小兰，2011）等。然而，就最低工资制度本身而言，制度的执行是否有效，以及影响制度执行的因素有哪些，是决策者应该首要关注的问题。

与其他制度类似，就最低工资制度的执行而言，我们首先关注在劳动力市场中有多少人应该获得最低工资标准以上的工资，而实际收入却低于最低工资标准。基于我们使用的微观调查数据，我们发现2010年被调查城市中有13.26%的劳动力工资水平处于当地最低工资标准之下，而2005年和2001年分别为17.26%和9.84%。国际比较表明，最低工资在发达国家的覆盖情况较好。根据美国劳工统计局（Bureau of Labor Statistics，2015）报告，2014年美国以小时计工资的劳动力中，仅有2.2%的劳动力的工资低于联邦最低工资标准；Machin et al.（2003）针对英国的研究也表明，仅有1%的劳动力工资低于最低工资标准。然而，在存在大量非正规就业的发展中国家，最低工资的覆盖问题值得特别关注。在巴西，正规部门和非正规部门中，工资低于最低工资标准的劳动力比例分别在5%~10%和15%~30%之间（Lemos，2004；Lemos，2009），洪都拉斯的这一比例在30%左右（Gindling & Terrell，2010），墨西哥为16%（Bell，1997），秘鲁为24%（Baanante，2004）。

此外，对于劳动力市场的监管者而言，在执行最低工资制度时，了解什么样的人未能被制度覆盖也非常重要。因此，观察劳动力市场中不同特征群体的最低工资制度覆盖情况，了解岗位特征与最低工资覆盖之间的关系，对于瞄准最低工资制度执行的人群、完善最低工资制度执行措施具有直接的政策含义。

虽然最低工资的覆盖程度是执行结果的一个体现，但我们不能简单地将二者等同起来。因为，随着劳动力市场的不断变化，影响执行和覆盖的因素纷繁复杂。首先，最低工资标准的高低，直接决定了制度执行的难易。显然，最低工资标准高于市场均衡工资水平的程度越高，最低工资所应该覆盖的范围也越大，制度执行的难度也越大。有鉴于此，我们需要对近年来中国最低工资标准的变化趋势进行深入的讨论。

其次，劳动力市场供求关系的变化趋势，也影响着最低工资执行的难易程度。尤其是近年来，由于人口转变的影响和劳动力市场的强劲需求，中国普通劳动力的短缺日益加剧，其工资水平也迅速上扬。根据国家统计局公布的数据，2014年以当年价格计算的农民工月平均工资水平已达到2864元（国家统计局，2015）。农民工与城市本地工人的工资趋同也日益明显（Cai & Du，2011）。在这样的背景下，即便

对最低工资制度的执行不作监管，劳动力市场的自发效应也会改善最低工资的覆盖情况。

再次，最低工资的执行也与经济结构的动态变化、产业组织方式的变化以及其他劳动力市场制度的完善程度息息相关。例如，制造业大多以工厂化的方式组织生产，雇主与雇员之间更容易形成明确的劳动关系，监管者对雇主是否执行最低工资制度也更容易监督。而其他劳动力市场制度的完善，更直接地影响了最低工资制度的执行。例如，《劳动合同法》执行的力度越大，执行最低工资标准的可能性也越大；集体谈判在合约形成中所占比例越高，对最低工资监管的难度也会越低。

最后，在失业与低工资水平之间的选择可能有自愿的成分，因此最低工资的执行与否并不必然表明劳动者效用恶化与否。尤其随着社会保护水平的提高，劳动者的保障来源趋于多元化，社会保护也会部分地替代工作收入给工人带来的效用。在这种情况下，就有可能出现对低工资水平的自愿选择。

为了更加全面地观察和评估中国最低工资制度的执行情况，我们使用多个数据来源，考察了中国最低工资标准变化，以国际视角比较最低工资的标准，并分析最低工资覆盖情况及其决定因素。这些数据源既包括我们所搜集的区域劳动力市场上最低工资标准的资料，也包括收集整理的跨国数据。对于最低工资覆盖的研究，则主要基于中国社会科学院人口与劳动经济研究所于2001年、2005年和2010年实施的“中国城市劳动力调查”（CULS）数据。

关于最低工资的数据来自“中国最低工资数据库”（网址为：<http://www.chinaminimumwage.org>）。该数据库由中国社会科学院人口与劳动经济研究所建立并维护，数据库中包含了中国近3000个县级行政区域（县、市、区）历年（1993-2015年）关于最低工资标准调整的信息以及与最低工资相关的劳动力市场指标。

2001年，CULS调查在上海、武汉、沈阳、福州和西安5个城市进行（简称CULS1）。在每个城市，CULS我们根据分阶段随机抽样的原则，分别抽取并调查了70个社区的700户城市家庭以及600名农村进城务工者。2005年，我们又在CULS1涉及的5个城市以及另外的7个城市（无锡、宜昌、本溪、珠海、深圳、宝鸡和大庆）进行了调查（简称CULS2）。在每个城市，我们根据分阶段随机抽样的原则，分别抽取并调查了500户城市家庭和500户外来家庭。2010年，我们在上海、武汉、沈阳、福州、西安和广州6个城市再次进行了调查（简称CULS3）。在每个城市，我们根据分阶段随机抽样的原则，分别抽取并调查了700户城市家庭和600户外来家庭。

为了保证结果的一致性，我们在研究中仅使用了CULS三轮调查均涉及的上海、武

汉、沈阳、福州和西安5个城市。同时，由于最低工资制度只适用于在企事业单位工作的劳动力，因此我们在样本中进一步删除了工作身份为“雇主”或“自营劳动者”的样本。此外，我们还按照《劳动合同法》中关于“非全日制用工”的定义对于适用月最低工资标准和小时最低工资标准的劳动力进行了区分。同时，我们在描述性统计和回归过程中按抽样概率给样本加权，以避免统计参数的偏差。

本文的第二部分利用不同的数据来源考察了最低工资标准的变动情况及其对最低工资制度执行的潜在影响；第三部分利用微观数据分析了不同人群的最低工资覆盖情况；第四部分分析了最低工资执行的决定因素；第五部分是总结。

二 中国的最低工资制度与标准

如前所述，最低工资标准不仅是最低工资制度设计的核心内容，也与该制度的执行及其成效息息相关。然而，尽管中国实施最低工资制度已经有二十余年的时间，但是对于最低工资标准的设定方式、设立水平和调整依据等基本问题，仍然缺乏明确的规范。这不仅导致了最低工资标准设立的随意性，也增加了最低工资制度的执行难度。本节将首先回顾中国最低工资制度的演变历程，然后讨论和比较最低工资标准的水平、调整及其与最低工资制度执行的关系。

（一）中国最低工资制度的演变

中国政府尽管在1984年就批准了《制定最低工资确定办法公约》^①，但在相当长的一段时间内中国并没有一个官方的最低工资标准。直到1993年，原劳动部才发布了《企业最低工资规定》。在这个规定中，最低工资的调整频率被设定为每年不超过一次。规定要求各省级政府要根据最低生活费用、平均工资、劳动生产率、城镇就业状况和经济发展水平等因素确定合理的最低工资标准。这使得省级政府在调整最低工资方面具有很大的灵活性，一些省份为了吸引外商投资以发展经济而很少调整最低工资标准（Wang & Gunderson, 2011）。中国在1995年的《劳动法》中正式确立了最低工资制度，大部分省份在1995年前后第一次正式公布了月最低工资标准。

2004年，原劳动和社会保障部公布了一个更加一般化的《最低工资规定》，以取代1993年的《企业最低工资规定》。在这个新的《最低工资规定》中，最低工资的调

^① 《制定最低工资确定办法公约》（Minimum Wage Fixing Convention）由国际劳工组织（International Labor Organization, ILO）于1928年制定。

整频率被设定为每两年不少于一次，这与 1993 年的《企业最低工资规定》有明显不同。同时，新规定要求企业在支付最低工资时应该剔除加班工资、特殊工作环境补贴和其他福利待遇等，企业违反最低工资规定的处罚也由所欠工资的 20% ~ 100% 增加到了 100% ~ 500%。新的《最低工资规定》同时确立了适用于非全日制用工形式的小时最低工资制度。

2008 年 1 月 1 日生效的《劳动合同法》也包含多个关于最低工资的条款。但在 2008 年年底，为了应对国际金融危机的挑战，人力资源和社会保障部下发通知要求各省级政府在 2009 年暂缓上调最低工资标准。但随着金融危机影响的褪去，各省市在 2010 年又开始了新一轮最低工资调整。2010 年，共有 30 个省市上调了最低工资标准，平均调整幅度为 23%；2011 年，24 个省市上调了最低工资标准，平均调整幅度为 22%；2012 年，24 个省市上调了最低工资标准，平均调整幅度为 20%；2013 年，26 个省市上调了最低工资标准，平均调整幅度为 18%；2014 年，18 个省市上调了最低工资标准，平均调整幅度为 14%。国家发展和改革委员会等部门在《关于深化收入分配制度改革的若干意见》中提出，要“根据经济发展、物价变动等因素，适时调整最低工资标准，到 2015 年绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的 40% 以上”。可见，中国已经进入了一个最低工资标准的频繁调整时期。

（二）中国的最低工资标准

与大多数发达国家不同，中国没有设立一个全国统一的最低工资标准，而是由各省级政府自行确定本行政区域内的最低工资标准。《最低工资规定》还允许各省根据省内不同区域的经济的发展情况实行差异化的最低工资标准。为了计算全国历年最低工资标准，本文首先根据各省市历年最低工资标准的调整情况计算了历次调整的平均最低工资。然后，对于未调整最低工资标准的年份，以上一次最低工资标准调整的平均值作为本年度实行的平均最低工资标准；对于一年内有多个最低工资标准执行的情况，以各个最低工资标准的实际执行天数为权重计算该年度内的加权平均最低工资标准。最后，以各省市历年城镇从业人员数量为权重计算全国历年平均最低工资标准。

图 1 给出了 1995 年至 2014 年中国最低工资标准的变动趋势。可以发现，自 1995 年以来，中国名义最低工资与实际最低工资均呈现不断上升的趋势。但如果以相对水平来衡量最低工资标准（最低工资与平均工资的比值，下文简称最低工资占比），那么中国的最低工资标准却呈现持续下降的趋势，而且与 OECD（经济合作与发展组织）

国家相比还处于一个比较低的水平。以2013年为例，OECD国家的平均最低工资占比达到了39%，而中国的这一比例仅为26%左右^①。

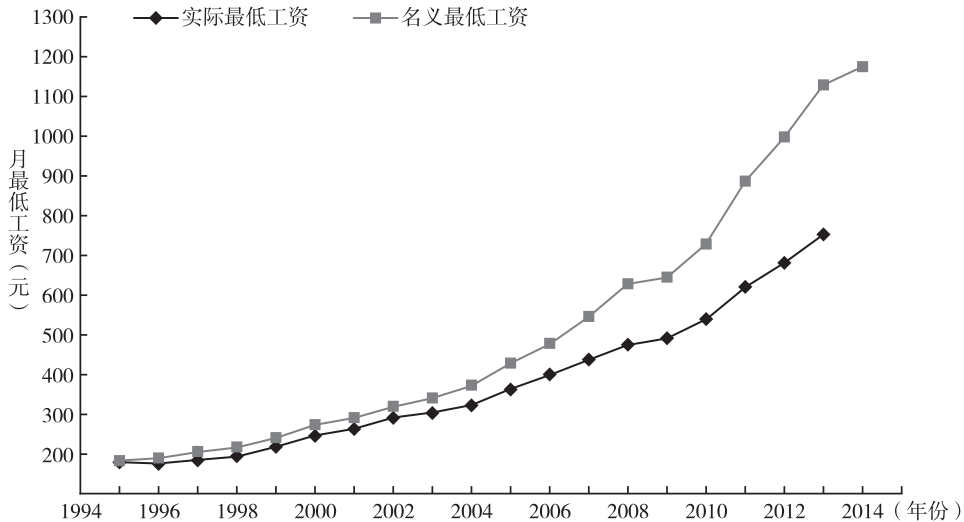


图1 中国最低工资标准的变动情况

注：“实际最低工资”使用CPI（消费价格指数）进行了调整，以1995年为基期。

资料来源：根据“中国最低工资数据库”计算得到。

由于缺乏较长时间段的劳动力工资调查数据，以上在计算最低工资占比时使用了国家统计局官方公布的城镇单位就业人员平均工资数据。但都阳和王美艳（2008）认为，国家统计局公布的平均工资是基于城镇劳动力调查制度计算得到的，而该报表制度不能准确反映外来劳动力和非正规部门的状况。在劳动力市场供求关系没有实现根本转变之前，农民工和非正规部门的工资水平要明显低于城镇单位就业人员的平均工资水平。因此，基于此数据，就业人员的平均工资被高估了，而最低工资占比则可能被低估了。

实际上，如果我们使用通过中国城市劳动力调查（CULS）三轮数据计算的平均工资，就会发现中国的最低工资占比已经处在一个比较高的水平，已经达到甚至超过了《关于深化收入分配制度改革的若干意见》中提出的“到2015年达到城镇从业人员平均工资的40%”的目标（见图2）。这一指标也达到了OECD国家的平均水平。

^① 根据“中国最低工资数据库”，2013年中国年平均最低工资为13512元；根据2014年《中国统计年鉴》，2013年中国城镇单位就业人员年平均工资为51483元；据此可以计算出最低工资占比为26%。OECD国家最低工资占比数据来自OECD统计数据库。

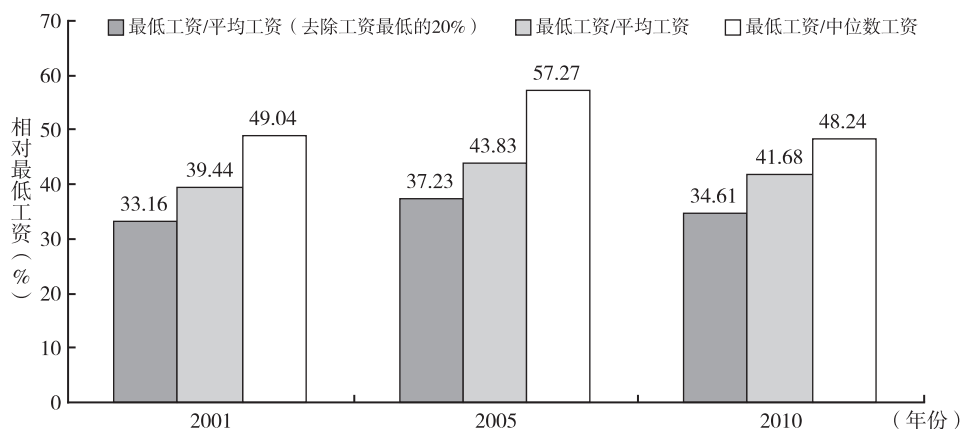


图2 最低工资占比变动情况

资料来源：最低工资数据来自“中国最低工资数据库”；平均工资、中位数工资来自“中国城市劳动力调查”（CULS）数据。

为了进行最低工资标准的国际比较，我们收集整理了世界150个国家和地区的最低工资标准，并计算了最低工资占人均国内生产总值（GDP）的百分比，如表1和图3所示。从国际经验来看，相对最低工资与人均GDP呈现比较明显的负向关系：人均GDP比较低的国家，最低工资标准需要设置在一个比较高的水平上才能保障劳动力的基本生活水平，因此最低工资占比也较高；相反，在人均GDP比较高的国家，生活必需品支出仅占到工资水平的较小部分，因此最低工资占比相对较低。

表1 不同收入水平国家的相对最低工资标准

单位：%			
收入分组	最低工资/人均GDP	收入分组	最低工资/人均GDP
低收入国家	104.76	高收入国家:非OECD国家	28.19
中等收入国家:低端	64.78	高收入国家:OECD国家	39.31
中等收入国家:高端	39.83	中国	39.40

注：（1）“相对最低工资”为最低工资占人均GDP的百分比；（2）中国属于“中等收入国家：高端”一组。

资料来源：人均GDP数据来自世界银行世界发展指数（World Development Indicator, WDI）数据库，这里使用2012年的数值；各国最低工资数据来自维基百科条目“各国最低工资”（List of Minimum Wages by Country）。

从图3可以发现，中国正好处于这条拟合的曲线上。如果最低工资和经济发展水平之间的这种关系有内在合理性的话，那么很显然，随着中国的经济增长，最低工资

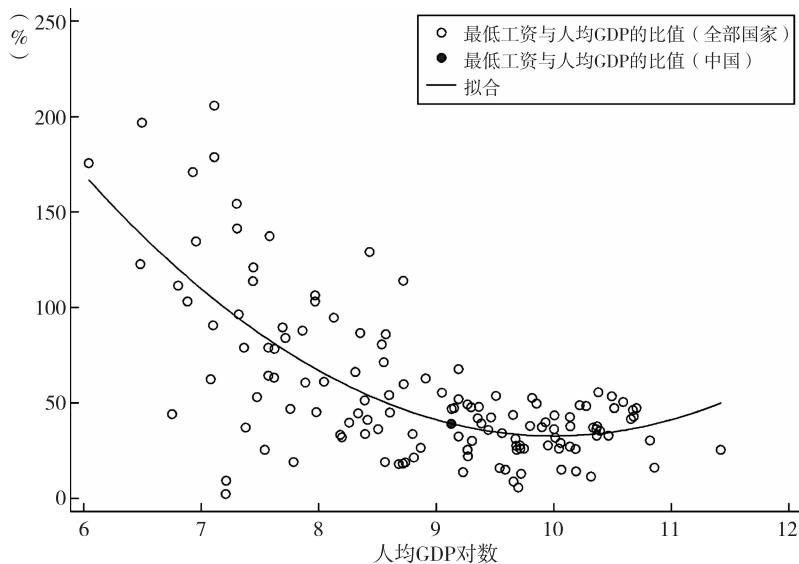


图3 世界部分国家最低工资与人均GDP的关系

注：最低工资和人均GDP均使用世界银行购买力平价（PPP）指数进行了调整。
 资料来源：人均GDP数据来自世界银行WDI数据库，这里使用2012年的数值；
 各国最低工资数据来自百科词条“各国最低工资”。

增长速度至少应该不高于人均GDP的增长速度。然而，实际情况却是近几年中国最低工资的增长率明显高于人均GDP的增长率，如图4所示。

从以上的分析可以发现，无论是从最低工资的绝对标准还是从国际经验来看，就中国目前的经济发展阶段和经济发展水平而言，最低工资标准已经处在一个比较高的水平。在中国的经济增长放缓的背景之下，尤其是各级政府纷纷将最低工资制度用作改善收入分配的手段时，最低工资标准将有可能成为推动劳动力成本上升的因素。如果中国的最低工资水平仍然保持前几年每年20%左右的增长速度，那么将很有可能超越当前的经济发展阶段，从而对经济增长产生压力。

（三）月工资率还是小时工资率？

从国际经验来看，大部分发达国家如美国、英国和加拿大等，均只规定了小时最低工资标准，而没有规定月最低工资标准。在中国，按照《最低工资规定》，“最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者”。同时公布月最低工资标准和小时最低工资标准的做法，考虑了中国的工资支付习惯和对非

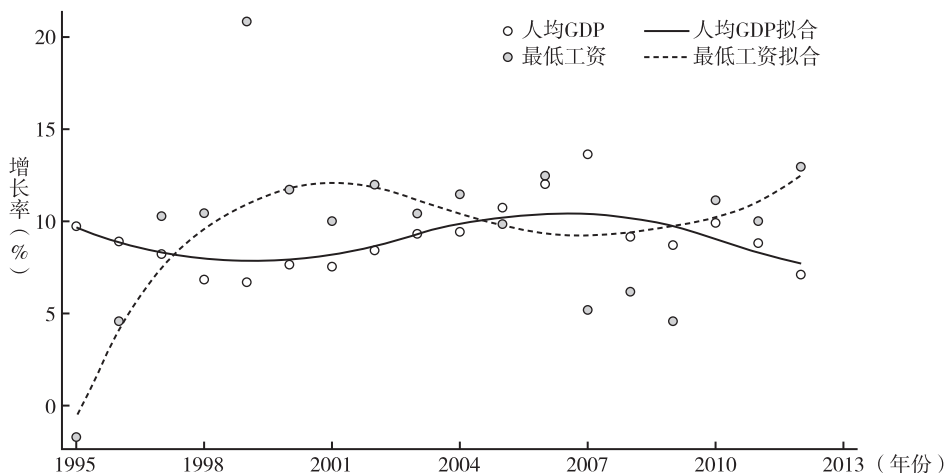


图 4 中国最低工资与人均 GDP 的增长

资料来源：最低工资增长率数据来自“中国最低工资数据库”；人均 GDP 增长率数据来自《中国统计年鉴》(2013)。

全日制就业劳动者的保护。尽管《最低工资规定》对月最低工资及小时最低工资标准的转换关系有比较明确的说明，但是在最低工资制度实际执行时仍然存在一些问题。

首先，从政府的角度来看，部分省市没有对小时最低工资制度给予足够的重视。以 CULS 涉及的五个城市为例，上海、武汉、沈阳、福州和西安在 2001 - 2005 年以及 2005 - 2010 年之间均对月最低工资标准进行了大幅度调整，如表 2 所示。然而，尽管 2004 年《最低工资规定》已经要求建立适用于非全日制用工的小时最低工资制度，但一些城市（如西安）在 2005 年仍未正式公布小时最低工资标准^①。此外，在实施月最低工资标准时需要同时考虑工作时间和月工资，在实施小时最低工资标准时需要区分全日制用工和非全日制用工等用工形式，这些都增加了政府监管的难度和复杂性。

① 一些省市在 1995 年刚开始实行最低工资制度时就公布“小时最低工资标准”，但该“小时最低工资标准”是根据“月最低工资标准”经过简单计算得到的（一般按每月工作 20.92 天，每天工作 8 小时进行折算），与这里适用于非全日制用工形式的“小时最低工资标准”有很大不同。2004 年以后，按照《最低工资规定》的要求，大部分省市不再公布折算得到的“小时最低工资标准”。

表2 CULS 三轮调查期间的最低工资标准

城 市	月最低工资(元/月)			小时最低工资(元/小时)		
	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年
上 海	490	690	1120	4.00	6.00	9.00
武 汉	260	460	900	—	5.00	9.00
沈 阳	380	450	900	—	4.00	8.50
福 州	380	470	800	—	4.54	8.50
西 安	320	490	760	—	—	7.60

注：(1)“月最低工资”适用于全日制用工，“小时最低工资”适用于非全日制用工；(2)“—”表示该城市在该年份尚未实施小时最低工资制度。

资料来源：根据“中国最低工资数据库”数据计算得到。

其次，从企业的角度来看，实施月最低工资会增加企业滥用最低工资制度的动机。提升最低工资标准之后，企业为了降低因最低工资提升带来的成本增加，可能会要求劳动者延长工作时间。贾朋和张世伟（2013a，2013b）及 Jia（2014）的研究发现，提升最低工资标准延长了男性的周工作小时数。

再次，从最低工资应该保护的對象来看，适用最低工资劳动力的人力资本水平较低，在劳动力市场上的议价能力也较低，这部分群体通常需要比非最低工资劳动力工作更长的时间。以 CULS 数据为例，不同类型劳动力的周工作时间有明显的差别，如表 3 所示。在各个年份，迁移劳动力的周工作小时数均明显高于本地劳动力；受教育程度较低劳动力的周工作小时数也明显高于受教育程度较高的劳动力。如果政府对工作时间的监管不严格，实施月最低工资制度恰恰容易牺牲最低工资制度应该首先予以保护的这部分群体的利益。因此对这部分群体实施小时最低工资是很有必要的。

表3 不同类型劳动力周工作小时数

年 份	户 籍		受教育程度			
	迁 移	本 地	小学及以下	初 中	高 中	大学及以上
2001	46.69	41.12	46.51	42.43	41.44	40.67
2005	45.02	41.11	43.91	43.14	41.11	40.04
2010	43.21	40.91	44.20	42.49	41.11	40.31

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”（CULS）数据计算得到。

最后，从最低工资制度的实际执行情况来看，适用小时最低工资的非全日制就业人员仅占全部就业人员的很小比例。根据《劳动合同法》的规定，非全日制用工是指

“劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式”。根据这个定义，我们通过CULS三轮数据计算得到，适用小时最低工资制度的劳动力仅占全部从业人员的2%左右。

从以上的分析可以发现，为了瞄准最低工资的覆盖群体、减少政府监管的难度，中国政府应该尝试只公布一个小时最低工资标准，该最低工资标准同时适用于非全日制从业人员和全日制从业人员。

三 最低工资制度的覆盖

要了解最低工资制度的执行情况，我们首先需要了解在既定的最低工资制度下，哪些人仍然未能获得最低工资标准以上的工资，即未能被最低工资制度有效地覆盖。我们使用三轮CULS数据，根据个人的岗位属性以及实际工作情况，观察不同人群是否为最低工资制度有效地覆盖。

（一）人口统计特征

人口统计特征是工资决定的重要因素，因此从最低工资制度执行的角度看，观察人口统计特征与工资水平及最低工资覆盖之间的关系，可以最直接地识别哪一类人群更容易陷入最低工资水平之下。根据三轮CULS调查数据，表4列出了按照性别、受教育程度和年龄分组的不同群体最低工资执行情况。如前所述，我们的样本既包括城市本地户籍的劳动者，也包括农民工等迁移劳动力。表4及以下各表的结果均为按抽样比加权后的结果。

我们看到，尽管没有控制其他因素，但是女性的平均工资水平明显低于男性。以月平均工资度量，2001年女性平均工资水平为男性的78.3%，随后略有上升，2010年达到80.9%。若以小时工资率来度量，则女性工资水平与男性的相对比重在我们所观察的三个年份中分别为79.9%、82.0%和82.9%。由于女性的工资水平更低，因此，她们落入最低工资标准以下的可能性也更高。根据我们的样本观察，2001年工资在最低工资标准以下的女性工人较之男性高出5.7个百分点，2005年和2010年则分别高出7.8个和6.1个百分点。性别之间在工资水平和最低工资覆盖上的明显差异，既反映了劳动力市场歧视存在的可能性，也为最低工资制度执行提供了明确的目标群体。

个人的人力资本水平是生产率（工资）最主要的决定因素。因此，受教育程度低的工人是最低工资制度所关注的主要目标群体。根据我们的调查资料，不同受教育程度的工人在工资水平上有着较为明显的差异。三轮调查数据皆显示，随着受教育程度

的增加,工资水平也不断提高。而且,更高教育水平者相对于低教育水平者的小时工资率优势更为明显。例如,2010 年仅受过小学及以下教育的工人的月工资水平是受过大学及以上教育者的 47.9%,而前者的小时工资率为后者的 41.0%。很显然,人力资本水平低的劳动者更容易获得最低工资水平以下的工资。表 4 表明,虽然随着最低工资标准的调整,三轮调查时最低工资覆盖的程度有所不同,但受教育程度最低组别的覆盖率一直最低。2010 年,在我们的调查样本中有 32.5% 的小学及以下教育程度的工人的工资水平在当地最低工资标准之下。接受初中教育的工人中(也是大部分农民工的教育水平)也有 23.8% 的工人的工资水平在当地最低工资标准之下。

表 4 不同人群的最低工资覆盖

	月工资(元/月)			小时工资(元/小时)			最低工资覆盖(%)		
	2001 年	2005 年	2010 年	2001 年	2005 年	2010 年	2001 年	2005 年	2010 年
性 别									
男 性	1078 (874)	1411 (1192)	2488 (2049)	6.42 (5.83)	8.39 (7.74)	14.83 (12.8)	93.1 (25.4)	89.1 (31.1)	91.2 (28.3)
女 性	844 (576)	1109 (943)	2012 (1463)	5.13 (3.91)	6.88 (6.21)	12.29 (9.97)	87.4 (33.2)	81.3 (39.0)	85.1 (35.6)
受教育程度									
小学及以下	664 (452)	721 (344)	1414 (782)	3.40 (2.26)	4.02 (2.50)	7.46 (4.32)	75.9 (42.9)	54.9 (49.8)	67.5 (46.9)
初 中	760 (413)	900 (591)	1620 (920)	4.41 (2.71)	5.21 (3.94)	9.12 (5.46)	85.3 (35.4)	74.0 (43.9)	76.2 (42.6)
高 中	943 (761)	1184 (815)	2000 (1872)	5.63 (4.75)	7.09 (5.27)	11.99 (11.8)	92.5 (26.3)	88.0 (32.5)	88.0 (32.5)
大学及以上	1404 (1006)	1875 (1613)	2954 (1984)	8.77 (7.14)	11.69 (10.4)	18.21 (12.9)	97.9 (14.2)	96.0 (19.5)	96.9 (17.3)
年 龄									
16~20 岁	673 (347)	898 (369)	1378 (629)	3.18 (2.17)	5.09 (2.85)	6.82 (3.45)	83.6 (37.2)	87.0 (33.7)	81.2 (39.2)
21~30 岁	1080 (806)	1484 (1181)	2401 (1841)	6.13 (5.14)	8.88 (7.67)	14.61 (12.6)	94.6 (22.6)	93.3 (25.0)	93.9 (24.0)
31~40 岁	957 (683)	1175 (1104)	2525 (1836)	5.67 (4.59)	6.93 (7.20)	15.11 (11.4)	92.3 (26.7)	83.7 (36.9)	93.2 (25.3)
41~50 岁	910 (661)	1203 (1060)	1967 (1364)	5.52 (4.14)	7.24 (6.71)	11.63 (8.37)	89.6 (30.5)	82.1 (38.4)	83.2 (37.4)
50 岁以上	1070 (1012)	1389 (1107)	2304 (2394)	6.83 (7.23)	8.79 (7.49)	14.18 (15.1)	87.3 (33.3)	87.0 (33.7)	82.8 (37.7)

注:括号内为标准差。

资料来源:根据“中国城市劳动力调查”(CULS)数据计算得到。

工资随生命周期变化的特征也与最低工资的执行相关。如表 4 所示，三轮的调查数据表明，随着年龄的上升，最低工资的覆盖程度呈倒 U 形曲线变化。有两个年龄组的工资水平及最低工资覆盖情况值得关注。其一，16~20 岁组是刚刚进入劳动力市场的群体，他们的平均月工资水平及平均小时工资率都最低，最低工资的覆盖情况也最差。2010 年，在我们的样本中，该年龄组有 18.8% 的工人的工资水平在最低工资标准之下。其二，对于 50 岁以上的工人，个体之间的差异明显。虽然以平均工资水平和小时工资率度量，该组别并不处于最低水平，但该组别的工资水平和小时工资率的标准差却最大，这就意味着其工资水平的分布不均等程度也最高。这就不难理解为什么该组别的平均工资水平高于一些中年组别，但低于最低工资标准的工人比例却很高。2010 年，50 岁以上组工资高于最低工资标准的比例，仅较最年轻组高出 1.6 个百分点，而低于其他所有年龄组。

（二）户籍

当前城市劳动力市场的一个显著特征是，大量迁移劳动力尤其是农民工正成为越来越重要的组成部分。2014 年，外出农民工总量达到 1.68 亿，占城市劳动力就业的比重为 43%。随着劳动力市场的逐步发育，户籍在就业决定和工资形成中的作用已经逐步削弱，其角色主要体现于诸多社会保护项目仍然与户籍挂钩。因此，不同户籍工人的最低工资覆盖情况也值得关注。

表 5 列出了样本中城市本地职工与不具有城市本地户籍工人（其中主要是农民工）的工资水平和最低工资覆盖情况。2001 年和 2005 年本地工人的平均工资水平均高于外来劳动力。然而，随着近年来劳动力短缺的日益加剧，农民工的工资水平迅速上涨。根据国家统计局的资料，2008 年至 2014 年农民工实际工资的年均增长速度达到 13.5%，快于同期城市职工的工资增长幅度。从我们的样本看，2010 年外来劳动力的平均工资水平已略高于城市本地工人。这表明，如果仅以工资水平的变化来看城市劳动力的一体化程度，市场机制已经成为决定不同群体工资率的主要因素。

由于劳动力市场供求关系有利于普通劳动者的工资上涨（Cai & Du, 2011），因此，劳动力市场的自发力量就有利于最低工资制度的执行。换言之，即便不设立最低工资制度，对普通工人的强劲需求所导致的劳动力短缺也会推动工资的持续上涨，并使大部分普通劳动力获得高于最低工资的收入。

表5 最低工资覆盖：本地与外来

	年 份	本 地	外 来
月工资(元/月)	2001	986(775)	934(745)
	2005	1298(1120)	1086(844)
	2010	2280(1858)	2304(1605)
小时工资(元/小时)	2001	6.05(5.17)	4.57(4.78)
	2005	7.91(7.27)	5.66(5.26)
	2010	13.86(11.90)	12.61(10.10)
最低工资覆盖(%)	2001	91.1(28.5)	87.7(32.8)
	2005	86.3(34.4)	79.1(40.7)
	2010	88.5(32.0)	89.4(30.8)

注：括号内为标准差。

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”(CULS)数据计算得到。

表5的结果表明，就最低工资的覆盖而言，2001年和2005年本地工人的覆盖率均高于外来劳动力，但2010年本地职工工资位于当地最低工资标准以下的比例较之外来劳动力高出了0.9个百分点。这固然与前述劳动力市场出现动态变化有关，也与对外来劳动力的社会保护相对不足有关。我们比较了处于最低工资标准以下的外来劳动力和本地工人的社会保障覆盖情况，发现二者存在着明显的差距。图5描绘了2010年城市本地劳动力和外来劳动力的最低工资覆盖与社会保障覆盖情况。左图反映的是工资处于最低工资标准以下的工人情况，右图则是工资高于最低工资标准的工人情况。该图体现了两个重要的特征：首先，无论最低工资的覆盖情况如何，城市本地工人的社会保障覆盖率远远高于外来劳动力；其次，就工资水平低于当地最低工资标准的群体而言，外来劳动力与本地职工的社会保障覆盖有着更明显的差距。换言之，由于社会保障的不足，外来劳动力必须付出更多的劳动，以换取尽可能多的现金收入。

(三) 行业、职业与所有制特征

从最低工资的执行看，行业与所有制特征是否与最低工资的覆盖程度相关联，是具有操作性的指标。行业、职业和所有制类型反映岗位的属性，而执行最低工资标准的难易程度又与这些属性相联系。以下我们按照这三类指标分别观察工人的工资水平和最低工资覆盖在不同年份间的变化情况。

我们将行业大类加总为四类，生活性服务业、生产性服务业、制造业以及其他第

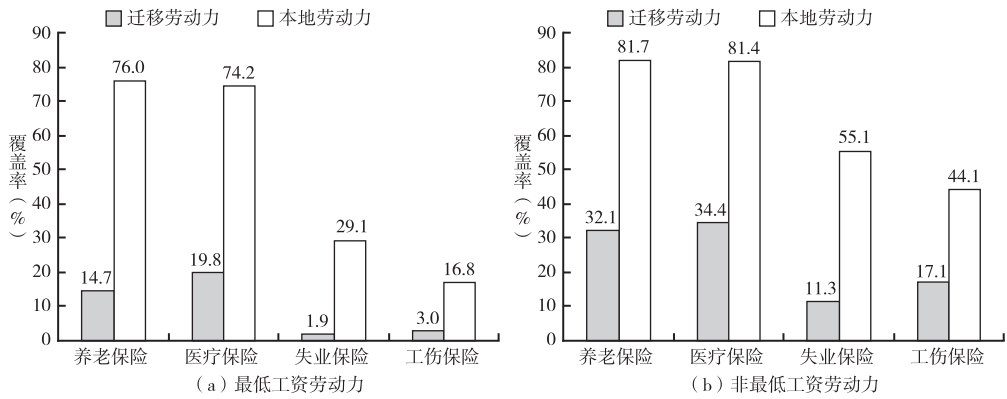


图 5 最低工资与社会保障覆盖

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”（CULS）数据计算得到。

二产业。其中，“生活性服务业”包括批发和零售业、居民服务、修理和其他服务业、教育、卫生和社会工作、文化、体育和娱乐业；“生产性服务业”包括交通运输、仓储和邮政业、信息传输、软件和信息技术服务业、金融业、建筑业、房地产业、租赁和商务服务业、科学研究和技术服务业。生活性服务业与制造业都具有劳动密集的特征，因此，与其他行业相比工资水平和小时工资率低（表 6）。然而，生活性服务业内部的工资分布差异更大。例如，2010 年生活性服务业的工资水平和小时工资率的变异系数分别为 0.75 和 0.87；而制造业的工资水平和小时工资率的变异系数均为 0.63。因此，尽管二者的平均工资水平相差不大，但从事生活性服务业的工人的工资水平落入最低工资标准之下的比例高出了近 10 个百分点。由此可见，最低工资的执行及其效果与产业组织方式相关。如果某地的经济结构以制造业为主，而另一地的经济结构以生活性服务业为主，即便两地政府在执行最低工资标准时的力度相当，前者也更容易取得成效。

不同所有制类型的单位对最低工资标准的反应也有差别。我们将雇主按所有制类型划分为三类：公共管理部门、国有经济部门以及私营经济部门。国有经济部门和私营经济部门的工资水平大致相当，但相对而言，私营经济部门的最低工资覆盖程度最差，2010 年该部门与国有经济部门相差了 6.2 个百分点。职业特征与最低工资覆盖的关联，与我们对行业特征的观察相一致。平均来看，“服务员”的最低工资覆盖程度最低，“操作工人”次之。

表6 行业、职业与所有制特征

	月工资(元/月)			小时工资(元/小时)			最低工资覆盖(%)		
	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年
行 业									
生活服务业	978 (688)	1126 (818)	2016 (1518)	5.68 (4.86)	6.73 (5.31)	12.19 (10.6)	89.3 (31.0)	81.4 (38.9)	81.4 (38.9)
生产服务业	1142 (1077)	1677 (1509)	2694 (2381)	6.85 (7.14)	10.17 (9.85)	16.09 (14.8)	95.9 (19.8)	94.0 (23.8)	95.0 (21.9)
制造业	847 (617)	1190 (932)	2093 (1321)	5.16 (3.92)	7.10 (5.91)	12.59 (7.94)	88.9 (31.4)	90.0 (30.0)	91.2 (28.4)
其 他	987 (659)	1312 (1249)	2458 (1649)	6.18 (4.30)	8.27 (8.24)	15.01 (9.70)	89.4 (31.0)	80.6 (39.6)	93.9 (24.1)
所有制									
公共管理 部门	1066 (878)	1454 (1133)	2693 (2244)	6.64 (6.20)	9.01 (7.20)	16.96 (14.9)	89.4 (30.8)	89.8 (30.2)	91.2 (28.4)
国有经济 部门	898 (614)	1264 (972)	2147 (1528)	5.50 (3.92)	7.65 (6.27)	13.09 (9.57)	91.2 (28.4)	90.2 (29.7)	91.0 (28.7)
私营经济 部门	1058 (919)	1178 (1176)	2167 (1799)	5.77 (6.01)	6.90 (7.63)	12.44 (11.1)	91.3 (28.3)	78.9 (40.8)	84.8 (36.0)
职 业									
负责人	—	2010 (1598)	3623 (3217)	—	12.42 (10.2)	21.52 (20.3)	—	98.1 (13.6)	96.5 (18.4)
专业人员	—	1769 (1449)	2924 (1864)	—	11.13 (9.50)	18.22 (12.3)	—	97.4 (15.8)	97.0 (17.1)
办事员	—	1251 (998)	2688 (2444)	—	7.92 (6.85)	16.58 (15.3)	—	85.7 (35.1)	94.1 (23.6)
服务员	—	1000 (888)	1770 (1520)	—	5.83 (5.63)	10.24 (9.64)	—	73.8 (44.0)	75.9 (42.8)
操作工人	—	1153 (712)	1935 (1093)	—	6.66 (4.40)	11.46 (6.86)	—	92.3 (26.6)	90.2 (29.8)

注：(1) 本表对部分职业大类使用了简称，其中“负责人”代表“国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人”，“专业人员”代表“专业技术人员”，“办事员”代表“办事人员和有关人员”，“服务员”代表“商业、服务业人员”，“操作工人”代表“生产、运输设备操作人员及有关人员”；(2) 由于“农、林、牧、渔、水利业生产人员”和“不便分类的其他从业人员”的样本很少，因此本表没有列出；(3) 括号内为标准差。

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”(CULS)数据计算得到。

(四) 非正规性

非正规就业者历来是执行最低工资制度的难点和重点领域。我们将非正规就业者定义为“单位或个体雇员，且没有签订劳动合同或所在单位或工作场所的人数为7人以下”。通过三轮调查数据的比较（表7），我们看到以下几个特点。第一，非正规部门的确在最低工资的覆盖上与正规部门有着较为明显的差异。2010年正规部门的最低工资覆盖率高出非正规部门17.7个百分点。第二，非正规部门的最低工资覆盖状况随着时间的推移和最低工资标准的提升呈恶化的趋势。2010年非正规部门的覆盖率较之2001年下降了3.9个百分点。第三，非正规部门内部的分化也日益明显。例如，月工资水平的变异系数逐步上升，由2001年的0.64上升到2010年的0.82。伴随着经济发展和劳动力市场发育，中国就业的非正规性呈多元化的趋势与相关文献对其他国家的观察也一致（Andrews et al., 2011）。非正规就业内部差异性的扩大对最低工资制度执行的必要性和执行的难度都提出了挑战。一方面，一部分劳动者自愿选择非正规部门就业，因此，是否有必要对其进行最低工资制度的干预值得讨论；另一方面，非正规就业在岗位属性和就业质量上的差异性，也使得执行最低工资标准时的识别难度提高，增加了执行的成本。

表7 非正规部门的最低工资覆盖

	月工资(元/月)			小时工资(元/小时)			最低工资覆盖(%)		
	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年
正规部门	1010 (790)	1465 (1218)	2358 (1865)	6.09 (5.17)	8.97 (7.87)	14.3 (12.0)	92.1 (27.0)	91.7 (27.6)	90.2 (29.8)
变异系数	0.78	0.83	0.79	0.85	0.88	0.84	0.29	0.30	0.33
非正规部门	667 (427)	885 (636)	1526 (1250)	3.58 (4.34)	5.09 (4.24)	8.06 (6.98)	76.4 (42.5)	72.8 (44.5)	72.5 (44.7)
变异系数	0.64	0.72	0.82	1.21	0.83	0.87	0.56	0.61	0.62

注：括号内为标准差。

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”（CULS）数据计算得到。

四 最低工资执行的决定因素

从本文第三部分的分析可以发现，最低工资在不同特征劳动力之间的覆盖情况存在明显的差别。本节使用CULS三轮数据，通过建立回归模型，进一步分析最低工资执

行效果的决定因素。

(一) 模型设定

在模型中,被解释变量是0-1变量,即劳动力的工资是否低于最低工资标准(1为低于或等于最低工资,0为高于最低工资)。由于被解释变量的实质是工资水平的高低,因此解释变量包含了一个典型的工资方程中应该包含的变量。解释变量主要包括三类,分别为个体特征及人力资本变量、家庭特征变量、区域及企业特征变量。

个体特征及人力资本变量包含个体的性别(0-1变量,以女性为基准组)、年龄、年龄平方、受教育年限、是否接受过培训(0-1变量,以未接受培训为基准组)、身体健康状况(离散变量,1-4分别代表身体状况差、一般、好和非常好,以身体状况差为基准组)等。

家庭特征变量包含个体婚姻状况(0-1变量,以未婚为基准组)、家庭人口数、家庭中是否有年龄小于6岁的儿童(0-1变量,以没有小于6岁的儿童为基准组)等。

区域及企业特征变量包含是否为本地劳动力(0-1变量,以迁移劳动力为基准组)、城市(离散变量,以上海为基准组)、行业类型(离散变量,以制造业为基准组)、所有制类型(0-1变量,以公共部门为基准组,含公共管理部门和国有经济部门)以及部分变量之间的交叉项等。

由于被解释变量为0-1变量,因此要使模型的预测值落在 $[0, 1]$ 区间之内,理论上应该使用Probit模型进行估计。但是,Wooldridge(2010)指出,如果研究的主要目的是考察解释变量的边际效应并且解释变量中大部分是离散变量或者仅取有限的几个值(正如本文的情形一样),那么这时直接使用线性概率模型(Linear Probability Model, LPM)可能会更好,此时模型预测值落在 $[0, 1]$ 区间之外并不是一个值得关注的问题。此外,与Probit模型相比,线性概率模型在对系数的解释上更加直接。因此,本文在估计过程中直接使用了线性概率模型。

(二) 回归结果

表8给出了三种不同设定下最低工资执行效果决定因素的回归结果。在设定(1)中,模型包含了城市、行业和所有制虚拟变量,但不包含三者的交叉项;在设定(2)中,模型包含了城市、行业和所有制三者的交叉项,但不包含各自的虚拟变量;在设定(3)中,模型既包含城市、行业和所有制虚拟变量,也包含三者的交叉项。

表 8 最低工资覆盖的决定因素

解释变量	设定(1)			设定(2)			设定(3)		
	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年
性 别	-0.05***	-0.07***	-0.06***	-0.05***	-0.06***	-0.06***	-0.05***	-0.06***	-0.06***
年 龄	-0.00	0.01**	-0.00	-0.00	0.01**	-0.00	-0.00	0.01**	-0.00
年龄平方	0.00	-0.01*	0.01*	0.00	-0.01*	0.01*	0.00	-0.01*	0.01*
受教育年限	-0.02***	-0.03***	-0.02***	-0.02***	-0.03***	-0.02***	-0.02***	-0.03***	-0.02***
培 训	-0.01	0.06**	-0.05***	-0.01	0.04	-0.05***	-0.01	0.04	-0.05***
身体状况一般	-0.11***	-0.27***	-0.17**	-0.11***	-0.27***	-0.16*	-0.11***	-0.27***	-0.16*
身体状况好	-0.12***	-0.32***	-0.24***	-0.12***	-0.30***	-0.23***	-0.12***	-0.30***	-0.23***
身体状况非常好	-0.13***	-0.35***	-0.25***	-0.14***	-0.33***	-0.23***	-0.14***	-0.33***	-0.23***
婚姻状况	-0.01	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.01	-0.02
家庭人口数量	0.01	-0.01	0.01	0.01	-0.01	0.01	0.01	-0.01	0.01
家中有6岁以下儿童	-0.00	-0.01	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00
本地劳动力	-0.04*	-0.02	0.04***	-0.04**	-0.05*	0.03**	-0.04**	-0.05*	0.03**
武 汉	-0.05***	0.15***	0.06***				-0.04	0.08**	-0.01
沈 阳	0.04**	0.12***	0.08***				0.11***	0.17***	0.05
福 州	0.00	-0.02	0.01				0.13***	0.16**	-0.02
西 安	0.03**	0.05***	-0.00				0.02	0.06**	-0.00
生产服务业	-0.04***	0.00	-0.01				-0.07***	0.04	-0.02
生活服务业	0.00	0.07***	0.09***				0.04	0.08***	0.08**
其他行业	0.01	0.10***	-0.01				0.02	0.06*	0.03
私有部门	-0.03*	0.07***	0.04***				-0.02	0.04	0.05
上海×制造业×私有部门				-0.02	0.04	0.05			
上海×生产服务业×公共部门				-0.07***	0.04	-0.02			
上海×生产服务业×私有部门				0.03	0.06**	0.01	0.12**	-0.01	-0.01
上海×生活服务业×公共部门				0.04	0.08***	0.08**			
上海×生活服务业×私有部门				-0.02	0.06*	0.07*	-0.04	-0.06	-0.06
上海×其他行业×公共部门				0.02	0.06*	0.03			
上海×其他行业×私有部门				-0.01	0.25**	-0.13**	-0.00	0.15	-0.21***

续表

解释变量	设定(1)			设定(2)			设定(3)		
	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年
武汉 × 制造业 × 公共部门				-0.04	0.08 **	-0.01			
武汉 × 制造业 × 私有部门				-0.09 ***	0.28 ***	0.10	-0.03	0.16 *	0.06
武汉 × 生产服务业 × 公共部门				-0.06 ***	0.09 *	-0.01	0.04	-0.02	0.02
武汉 × 生产服务业 × 私有部门				-0.07 ***	0.12 **	0.08 **	0.06	-0.03	0.07
武汉 × 生活服务业 × 公共部门				-0.03	0.13 ***	0.12 ***	-0.03	-0.03	0.04
武汉 × 生活服务业 × 私有部门				-0.09 ***	0.38 ***	0.30 ***	-0.07	0.18 ***	0.17 **
武汉 × 其他行业 × 公共部门				-0.04	0.09 *	-0.02	-0.02	-0.04	-0.04
武汉 × 其他行业 × 私有部门				-0.05	0.67 ***	0.02	-0.01	0.50 ***	-0.05
沈阳 × 制造业 × 公共部门				0.11 ***	0.17 ***	0.05			
沈阳 × 制造业 × 私有部门				0.10	0.09	0.01	0.02	-0.11	-0.09
沈阳 × 生产服务业 × 公共部门				-0.03	0.08 *	0.05	-0.07	-0.12 *	0.02
沈阳 × 生产服务业 × 私有部门				-0.06 *	0.05	0.10 **	-0.08	-0.19 **	0.03
沈阳 × 生活服务业 × 公共部门				0.06 *	0.21 ***	0.14 ***	-0.09 *	-0.04	0.00
沈阳 × 生活服务业 × 私有部门				-0.05	0.26 ***	0.21 ***	-0.17 **	-0.03	0.03
沈阳 × 其他行业 × 公共部门				0.04	0.12 ***	0.12 **	-0.09	-0.11 *	0.03
沈阳 × 其他行业 × 私有部门				0.21 **	0.35 ***	-0.10	0.10	0.09	-0.23 **
福州 × 制造业 × 公共部门				0.13 ***	0.16 **	-0.02			
福州 × 制造业 × 私有部门				-0.07 **	0.01	0.04	-0.17 ***	-0.19 **	0.01
福州 × 生产服务业 × 公共部门				-0.02	0.03	0.04	-0.08 *	-0.16 **	0.08

续表

解释变量	设定(1)			设定(2)			设定(3)		
	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年	2001年	2005年	2010年
福州×生产服务业 ×私有部门				-0.10***	-0.02	0.01	-0.14**	-0.25***	-0.00
福州×生活服务业 ×公共部门				-0.01	0.10***	0.05	-0.18***	-0.14**	-0.02
福州×生活服务业 ×私有部门				-0.08**	0.08**	0.08**	-0.22***	-0.20**	-0.03
福州×其他行业× 公共部门				0.03	-0.00	0.04	-0.12**	-0.22***	0.03
福州×其他行业× 私有部门				-0.05	-0.03	-0.02	-0.17**	-0.28**	-0.08
西安×制造业×公 共部门				0.02	0.06**	-0.00			
西安×制造业×私 有部门				0.11	0.01	0.10	0.11	-0.09*	0.06
西安×生产服务业 ×公共部门				0.00	0.07**	0.01	0.04	-0.03	0.04
西安×生产服务业 ×私有部门				-0.00	0.08*	-0.01	0.06	-0.06	-0.03
西安×生活服务业 ×公共部门				0.04	0.15***	0.05	-0.02	-0.00	-0.03
西安×生活服务业 ×私有部门				0.02	0.15***	0.11***	-0.02	-0.04	-0.01
西安×其他行业× 公共部门				0.06*	0.09**	-0.04*	0.01	-0.03	-0.07
西安×其他行业× 私有部门				0.14	-0.01	-0.05	0.12	-0.18**	-0.12
常数项	0.47***	0.53***	0.58***	0.47***	0.54***	0.58***	0.47***	0.54***	0.58***
R ²	0.08	0.18	0.14	0.09	0.23	0.16	0.09	0.23	0.16
观测数	4602	4324	6445	4602	4324	6445	4602	4324	6445

注：*、**、***分别表示系数在10%、5%和1%的水平下显著。

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”(CULS)数据计算得到。

从估计结果可以发现，在各种设定下，即便控制了其他因素，各个年份女性的最低工资覆盖情况仍然差于男性。这一方面反映了女性的平均工资水平低于男性的事实，另一方面也反映了女性在劳动力市场上所遭受的歧视性待遇，最低工资对于女性群体的保护还不够。从“年龄”和“年龄平方”的系数可以发现，2005年最低工资覆盖情

况与年龄呈现倒U形的关系，即年轻和年老个体的最低工资覆盖情况稍差于中年个体，这与本文第三部分的分析是一致的。

从受教育年限的系数可以发现，在各个年份，较高的受教育程度均降低了个体工资低于最低工资水平的概率。受教育年限代表了个体的通用技能水平，而培训则代表了个体的专业技能水平。从培训的系数可以发现，专业技能水平对于个体工资的贡献越来越大。在各个年份，身体状况对于工资的贡献随着健康状况的趋好而呈现增加的趋势。教育、培训和健康状况作为个体人力资本水平的重要组成部分，对于提高个体工资水平发挥了重要作用，这与人力资本理论的预期是一致的。

在各种设定下，各年份家庭特征变量对于个体工资的影响均不显著。但从家庭特征变量的系数可以发现，已婚和有小孩的个体通常需要承担更大的家庭责任，他们通常需要更加努力工作，工作因而也更加稳定，工资水平也更高。

2001年和2005年，本地劳动力的工资水平高于迁移劳动力，但2010年迁移劳动力的工资水平开始略高于本地劳动力。正如本文第三部分分析的那样，这一方面说明由于迁移劳动力的短缺，市场力量在工资决定中发挥的作用越来越大；另一方面，尽管本地劳动力的平均即期货币收入稍低于迁移劳动力，但如果考虑到本地和迁移劳动力在社会保护等非即期货币收入方面的差别，则迁移劳动力所得到的实际收入仍低于本地劳动力。我们使用CULS数据计算了本地和迁移劳动力在社会保护覆盖方面的差别，如表9所示。

表9 本地与迁移劳动力社会保护覆盖情况

单位：%

社会保护	CULS1		CULS2		CULS3	
	迁 移	本 地	迁 移	本 地	迁 移	本 地
整 体						
养老保险	6.27	37.45	14.03	73.94	30.03	80.75
医疗保险	6.63	37.34	14.96	65.26	32.66	80.30
失业保险	—	—	6.84	32.80	10.40	51.82
工伤保险	—	—	12.23	28.42	15.62	40.76
最低工资劳动力						
养老保险	5.92	21.23	6.33	63.53	14.65	76.04
医疗保险	5.09	18.03	6.84	45.76	19.75	74.15
失业保险	—	—	5.94	17.14	1.93	29.12
工伤保险	—	—	6.82	9.09	2.97	16.82

续表

社会保护	CULS1		CULS2		CULS3	
	迁 移	本 地	迁 移	本 地	迁 移	本 地
非最低工资劳动力						
养老保险	6.28	39.05	16.12	75.85	32.05	81.74
医疗保险	6.74	39.23	17.25	68.73	34.42	81.39
失业保险	—	—	7.20	35.60	11.28	55.14
工伤保险	—	—	13.87	31.83	17.05	44.14

注：(1) “最低工资劳动力”指工资水平低于或等于最低工资的劳动力，“非最低工资劳动力”指工资水平高于最低工资的劳动力；(2) CULS1 未调查个体是否有失业保险和工伤保险，以“—”表示。

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”(CULS)数据计算得到。

整体来看，尽管随着时间的推移，迁移劳动力在各种社会保险上的覆盖情况均有所好转，但被覆盖的比例仍远远低于本地劳动力。另外，迁移劳动力社会保护覆盖的好转主要是由迁移劳动力中的非最低工资劳动力贡献的，最低工资劳动力的社会保护覆盖比例仍然很低。实际上，与2005年相比，2010年迁移劳动力中的最低工资劳动力在失业保险和工伤保险上的覆盖比例甚至有所下降。

由各个城市虚拟变量的系数可以发现，与上海相比，大部分城市的最低工资覆盖情况均稍差于上海。较高的最低工资覆盖比例一方面可能反映了劳动监察部门在最低工资执行方面的努力，另一方面由于最低工资与当地的物价水平相关，一个看起来比较高的最低工资标准并不一定反映了政府对劳动力市场较强的干预，因而最低工资制度的执行难度与名义最低工资水平并没有直接的关系。以CULS涉及到的5个城市为例，如果观察名义最低工资标准，无论是月最低工资标准还是小时最低工资标准，上海市均为最高（见表2）。但如果我们使用Brandt & Holz（2006）提出的空间价格指数（Spatial Price Indices, SPI）对名义最低工资进行调整，从而计算一个在各个城市之间可以进行比较的最低工资标准，则上海市的最低工资标准不再为最高，如表10所示。以2010年为例，沈阳和武汉具有较高的最低工资标准，因而最低工资的执行难度较大，覆盖情况也较差。

为了进一步观察最低工资制度的执行情况，我们还考察了各省市历年最低工资标准与劳动争议的关系，如图6所示。在图6中，横轴为经过SPI调整的对数可比最低工资标准，纵轴为因工资报酬发生的劳动争议案件数量在总的劳动争议案件中所占的比重。可以发现，较高的最低工资标准通常伴随着较高的工资报酬劳动争议比例。这说明，较高的可比最低工资通常也意味着较大的执行难度。

表 10 CULS 三轮调查期间的最低工资标准 (调整后)

城 市	月最低工资(元/月)			小时最低工资(元/小时)		
	2001 年	2005 年	2010 年	2001 年	2005 年	2010 年
上 海	490	665	952	4.00	5.78	7.65
武 汉	346	560	959	—	6.09	9.59
沈 阳	501	572	1008	—	5.09	9.52
福 州	466	545	825	—	5.27	8.77
西 安	420	626	821	—	—	8.21

注：(1)“月最低工资”适用于全日制用工形式，“小时最低工资”适用于非全日制用工形式；(2)“—”表示该城市在该年份尚未实施小时最低工资制度；(3)本表数据使用 Brandt & Holz (2006) 提出的空间价格指数 (spatial price indices, SPI) 进行了调整，以 2001 年上海为基准。

资料来源：根据“中国最低工资数据库”数据计算得到。

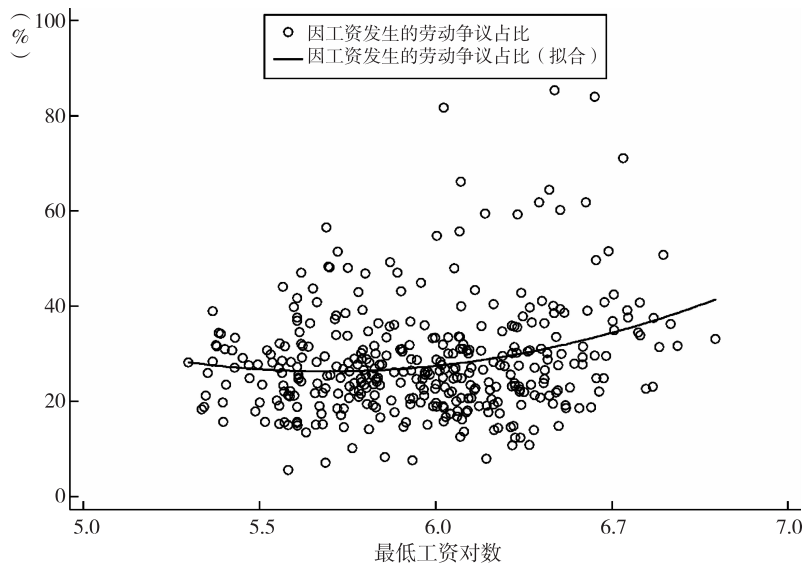


图 6 最低工资与劳动争议

注：最低工资标准经过了 SPI 调整，以 1995 年北京为基准。

资料来源：最低工资数据来自“中国最低工资数据库” (<http://www.chinaminimumwage.org>)；劳动争议数据来自历年《中国劳动统计年鉴》。

分行业来看，与制造业相比，由于生产性服务业包含金融业、信息产业和科学研究等高端服务业，因此最低工资的覆盖情况也稍好；而生活性服务业大多是劳动密集型行业，工资水平稍低，因此最低工资的覆盖情况也稍差。与公共部门相比，私有部

门 2001 年的最低工资覆盖情况稍好，但 2005 年和 2010 年的覆盖情况有所恶化。这一方面说明了私有部门的工资水平稍低于公共部门，另一方面也说明了最低工资在私有部门的执行难度要大于公共部门。为了进一步检验行业 and 所有制类型对于最低工资覆盖产生的影响，我们加入了城市、行业 and 所有制类型交叉项，发现 2010 年的样本与此前的数据有明显的不同，城市虚拟变量不再显著。这意味着最低工资的执行在早期存在着较为明显的地域差异，因此，以上海这样最先引入最低工资制度的城市为参照，其他城市的执行效果更差；但随着时间的推移，一旦我们考虑特定行业 and 所有制等因素，地方政府执行的差异就已经不复存在了。这也就意味着各个地方经济发展阶段 and 经济结构是决定最低工资执行差异的主要原因。

（三）最低工资执行效果变动的分解

我们还使用 Blinder-Oaxaca 方法 (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) 对 2001 - 2005 年以及 2005 - 2010 年之间的最低工资覆盖变化情况进行了分解，如表 11 所示。由“差别”一行可以发现，2001 - 2005 年之间，最低工资的覆盖范围有所恶化，而在 2005 - 2010 年之间则有所好转。我们将这种最低工资覆盖的变化分解为三种效应：禀赋效应、回报效应以及二者之间的交互效应。其中，“禀赋效应”是指由于不同年份的样本特征差异所导致的最低工资覆盖变化；“回报效应”则反映了由于不同年份的系数变化导致的最低工资覆盖变化，这实际上是反映了劳动力市场的动态变化以及个体特征、家庭、区域和企业特征在工资回报方面的变化；而“交互效应”则是指个体特征与系数同时变化导致的最低工资覆盖变化。

由表 11 可以发现，在各种设定下，各时间段的禀赋效应均为正，回报效应均为负，而交互效应则较小。禀赋效应为正，说明更优的个体、区域和企业特征使得最低工资标准的覆盖范围趋于增加；而回报效应为负，则说明特征的回报在降低，而这趋于减小最低工资的覆盖范围。具体来说，2001 - 2005 年，回报效应大于禀赋效应，因而最低工资的覆盖状况恶化；而 2005 - 2010 年，禀赋效应大于回报效应，因而最低工资的覆盖状况好转。

在禀赋效应中，人力资本的贡献最大，而家庭约束和区域企业特征的贡献很小甚至为负。在回报效应中，尽管总体的回报效应为负，但人力资本的回报仍然在增加，负的回报效应主要是由于区域企业特征回报的下降导致的。这说明，随着时间的推移，由于户籍、区域、行业分割 and 所有制差别所导致的工资水平以及最低工资覆盖的差异在降低。

表 11 最低工资覆盖变动的分解

分解	设定(1)		设定(2)		设定(3)	
	2001-2005年	2005-2010年	2001-2005年	2005-2010年	2001-2005年	2005-2010年
设定						
城市	是	是	否	否	是	是
行业	是	是	否	否	是	是
所有制	是	是	否	否	是	是
交叉项	否	否	是	是	是	是
总体						
第一组	0.0925	0.1422	0.0915	0.1430	0.0925	0.1422
第二组	0.1422	0.1139	0.1430	0.1144	0.1422	0.1139
差别	-0.0497	0.0284	-0.0515	0.0287	-0.0497	0.0284
禀赋效应	0.0414	0.0342	0.0250	0.0327	0.0270	0.0326
回报效应	-0.0699	-0.0070	-0.0732	-0.0141	-0.0722	-0.0150
交互效应	-0.0211	0.0012	-0.0033	0.0101	-0.0044	0.0108
禀赋效应						
人力资本	0.0469	0.0297	0.0422	0.0292	0.0428	0.0287
家庭约束	0.0023	-0.0008	0.0027	-0.0010	0.0030	-0.0010
区域企业	-0.0079	0.0053	-0.0199	0.0045	-0.0188	0.0049
回报效应						
人力资本	0.0938	0.0935	0.0795	0.1049	0.0771	0.0829
家庭约束	0.0436	-0.0410	0.0344	-0.0362	0.0356	-0.0407
区域企业	-0.2073	-0.0595	-0.1870	-0.0827	-0.1849	-0.0573
交互效应						
人力资本	-0.0264	-0.0001	-0.0217	-0.0012	-0.0214	-0.0003
家庭约束	-0.0064	0.0007	-0.0067	0.0007	-0.0069	0.0007
区域企业	0.0117	0.0006	0.0251	0.0105	0.0238	0.0104

资料来源：根据“中国城市劳动力调查”(CULS)数据计算得到。

由以上的分析可以发现，个体人力资本因素无论是从特征还是回报方面均倾向于增加最低工资的覆盖。因此，政府通过增加教育、培训和医疗卫生服务方面的投资，可以使工人在劳动力市场上获得更高的回报，也能有效减轻政府最低工资制度的执行压力。

五 结论

利用不同来源的资料，本文系统分析了中国最低工资制度的标准以及最低工资制度的执行情况。我们的研究表明，在2010年的调查样本中，有13%的工人的工资

收入没有达到当地最低工资标准所规定的水平。这一结果虽然低于大部分发达国家的执行水平，但好于很多中等收入国家。

最低工资标准的执行效果不仅取决于政府的执法努力程度，也与很多其他因素有紧密的关联。在劳动力需求相对旺盛，劳动供给由于人口结构因素而受到越来越明显制约的情况下，普通工人的工资开始进入快速增长的时期。在这种情况下，执行最低工资标准的难度由于市场的自发力量而有所减小。同时，《劳动合同法》以及其他一系列劳动力市场规制措施的出台，也有利于最低工资制度的实施。

利用微观资料，我们仔细分析了最低工资覆盖的人群特征。描述性统计和回归结果均表明：执行最低工资制度时要注重瞄准目标人群，女性和低教育程度劳动者最低工资的覆盖程度最低，是城市劳动力市场上最低工资制度覆盖所应该关注的主要人群。同时，人力资本回报的显著差异也表明，执行最低工资制度标准不仅仅是一个简单的劳动执法问题，从长期看提高低收入群体的就业能力并提升其就业质量，是更为根本的手段。

我们的分析还表明，最低工资的执行效果差异并不能简单地归结为各地劳动监管部门努力程度的不同。在控制了个人特征后，我们的确观察到，在早期更早使用最低工资制度的沿海城市较之其他地区有着更为积极的执行力度；但新近的样本则显示，如果对所有制类型和经济结构进行更仔细地识别，则区域差异已经不复存在。这就意味着，同世界各国由于所处经济发展阶段不同而在最低工资制度执行上存在差异一样，在中国的各个地区之间，由于存在着发展阶段和经济结构的差异，其最低工资制度的执行也会存在差别。因此，最低工资制度的执行也是发展中的问题。

参考文献：

- 丁守海（2010），《最低工资管制的就业效应分析——兼论〈劳动合同法〉的交互影响》，《中国社会科学》第1期，第85-102页。
- 都阳、王美艳（2008），《中国最低工资制度的实施状况及其效果》，《中国社会科学院研究生院学报》第6期，第56-62页。
- 国家统计局（2015），《2014年全国农民工监测调查报告》，http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201504/t20150429_797821.html。
- 贾朋、张世伟（2013a），《最低工资提升的劳动供给效应：一个基于自然实验的经验研究》，《南方经济》第1期，第1-13页。

- 贾朋、张世伟 (2013b), 《最低工资标准提升的溢出效应》, 《统计研究》第4期, 第37-41页。
- 罗小兰 (2011), 《最低工资对农村贫困的影响: 基于中国农民工的实证分析》, 《经济科学》第3期, 第68-78页。
- 罗小兰、丛树海 (2009), 《基于攀比效应的中国企业最低工资标准对其他工资水平的影响》, 《统计研究》第6期, 第60-65页。
- 马双、张劼、朱喜 (2012), 《最低工资对中国就业和工资水平的影响》, 《经济研究》第5期, 第132-146页。
- Andrews, Dan, Aida Sánchez & Åsa Johansson (2011). Towards a Better Understanding of the Informal Economy. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 873.
- Baanante, Miguel (2004). Minimum Wage Effects under Endogenous Compliance: Evidence from Peru. *Económica*, 50(1-2), 85-123.
- Bell, Linda (1997). The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia. *Journal of Labor Economics*, 15(S3), S102-S135.
- Blinder, Alan (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Brandt, Loren & Carsten Holz (2006). Spatial Price Differences in China: Estimates and Implications. *Economic Development and Cultural Change*, 55(1), 43-86.
- Bureau of Labor Statistics (2015). Characteristics of Minimum Wage Workers: 2014. <http://www.bls.gov/opub/reports/cps/characteristics-of-minimum-wage-workers-2014.pdf>.
- Cai, Fang & Yang Du (2011). Wage Increases, Wage Convergence, and the Lewis Turning Point in China. *China Economic Review*, 22(4), 601-610.
- Gindling, Tim & Katherine Terrell (2010). Minimum Wages, Globalization, and Poverty in Honduras. *World Development*, 38(6), 908-918.
- Jia, Peng (2014). Employment and Working Hour Effects of Minimum Wage Increase: Evidence from China. *China & World Economy*, 22(2), 61-80.
- Lemos, Sara (2004). The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil. *IZA Discussion Paper*, No. 1089.
- Lemos, Sara (2009). Minimum Wage Effects in a Developing Country. *Labour Economics*, 16(2), 224-237.

- Machin, Stephen, Alan Manning & Lupin Rahman (2003). Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector. *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 154 – 180.
- Oaxaca, Ronald (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693 – 709.
- Wang, Jing & Morley Gunderson (2011). Minimum Wage Impacts in China: Estimates from a Prespecified Research Design, 2000 – 2007. *Contemporary Economic Policy*, 29(3), 392 – 406.
- Wooldridge, Jeffrey (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, 2nd. Cambridge: The MIT Press.

Minimum Wages in China: Standard and Implementation

Jia Peng & Du Yang

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences)

Abstract: Utilizing various sources of data, this paper analyzes the level of minimum wage standard and its enforcement in China. In 2010, 13% of workers in our sample earn wages below local minimum wages. This result is worse than most of developed countries but better than countries with the same level of economic development as China. Both descriptive statistics and regression analysis indicate that some focused groups of workers ought to be targeted when implementing the minimum wages, including females and less educated workers. Our analysis further indicates that the effect of compliance in minimum wages is not only determined by the effort of enforcement, but also correlated with economic structure, ownership type, labor market conditions, and the level of minimum wage, etc. Our study also implies that the current minimum wage level in China is in accordance with China's current stage of economic development, and frequent and large increase of minimum wage should be restrained.

Keywords: minimum wage standard, minimum wage enforcement, policy design

JEL Classification: L51, J31, J58

(责任编辑：王姣娜)