

最低工资对就业影响的理论研究

姚先国^a, 王光新^b

(浙江大学 a. 公共管理学院; b. 经济学院, 浙江 杭州 310027)

摘要:最低工资对就业的影响是其经济效应最主要的方面之一。文章总结了最低工资制度对就业影响的几个主要理论模型,从理论研究中得出的结论并不唯一,对就业的影响结果取决于各国劳动力市场的具体状况,在实践中则更会由于客观经济条件的复杂多样而变得难以确定。目前应该将研究的重点放在如何制定合理的最低工资标准、最低工资的执行及对其经济效果的评价上。

关键词:最低工资;就业;理论模型

中图分类号:F244

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2008)01-0017-06

最低工资制度在国外已经有了100多年的历史,但在中国还刚刚处于起步阶段。虽然国外经济学界对最低工资的经济影响存在着争论,但是对于要不要实行这一制度早已达成共识,这可以从当今世界上所有发达国家和绝大部分发展中国家已实行了这一制度以及这一制度悠久的历史中得到证明。中国虽然早在1993年就颁布了最低工资立法,但从那时起到2004年中国颁布新的《最低工资规定》,这一制度都处于试验阶段。法律虽然颁布了,全国大部分省市也制定了各自的最低工资标准,但实际的执行情况却不得而知,这导致了目前中国对最低工资问题的研究还停留在要不要实行这一制度的争论上。

反对这一制度的人们提出的理由并没有太多的新意,其主要观点就是最低工资会降低社会的就业水平,从而进一步恶化中国的就业形势,削弱中国的劳动力成本优势,影响企业的竞争力。如中国著名学者王一江认为,最低工资法和其他各种劳动力市场的立法,保护的都是主流的劳动力市场。主流劳动力市场在过强的保护下产生的过剩劳动力,有一部分会被推向非主流的劳动力市场,使非主流市场上的劳动力供给增加,导致这个市场上本来就偏低的均衡工资进一步下降,对劳动者的福利造成不利影响^[1]。薛兆丰甚至认为,在市场经济里,“供求”先决定最终产品的“价格”,而最终产品的“价格”再决定原材料的“成本”,市场的“供需”是劳动力价格的惟一决定因素;法定最低工资的恶果就是低薪工人失业,低薪求职者再也找不到工作^[2]。孔善广指出,政府无法知道劳动力的均衡价格,目前市场上大量过剩的是低技能的劳动力,最低工资标准只能迫使雇主雇佣高技能的劳动力,这对这些过剩的低技能的劳动力更加有害^[3]。

但赞同者认为在中国实行最低工资制度有利于保护劳动者的权益,改善社会的收入分配结构,促进产业结构的转换与升级,同时并不会造成失业。如深圳当代社会观察研究所所长刘开明认为中国GDP虽然增长很快,但是工资并没有跟上GDP增长的步伐,其中很多收益被企业主所获取,老百姓并没有切实分享到经济增长的好处,国家应出台一个最低工资的强制性措施,使各地的最低工资标准至少应达到一个底线^[4]。崔宇认为最低工资的失业效应只有在“无限制的

收稿日期:2007-10-20

基金项目:教育部重大课题攻关项目“建立城乡统一的劳动力市场,实现城乡劳动者平等就业研究”(06JZD0014)

作者简介:姚先国(1953-)男,浙江大学公共管理学院院长,教授,博士生导师,主要从事宏观经济学研究。
欢迎访问重庆大学期刊网 <http://jks.cqu.edu.cn>

劳动力市场”上才成立,而中国的户籍制度以及由此衍生的在社保、医疗和教育方面的歧视性待遇,以及由于中国工会的制度性缺陷使得中国的“均衡工资”必定低于完全市场下的“均衡工资”,而强制性提高最低工资标准反而会“倒逼”劳动力市场更接近均衡状态^[5]。

最低工资必定会降低社会的就业水平吗?目前国内之所以还对这一问题争论不休的一个很重要的原因就是人们对最低工资与就业之间关系的理解并不全面,而往往是根据某一种理论甚至是自己的经验认识得出结论。因此,首先从理论上全面分析最低工资政策对就业的影响,在中国就显得尤为必要,这一方面可以使学者们对最低工资制度有一个比较全面的认识,同时也可以为中国最低工资政策的制定和调整提供一个参考。

一、完全竞争模型

最低工资对就业影响最基本的理论模型就是完全竞争的供求模型。其基本的假设前提是劳动力市场完全竞争,最低工资法适用于所有的经济部门,厂商是理性的,即追求成本最小化或利润最大化,工人的技能和努力程度相同,且是外生给定的。

如图1所示,如果不存在最低工资立法,那么在完全竞争的劳动力市场上,均衡工资和均衡的就业水平由劳动力的供给和需求共同决定,此时均衡的工资率为 W^* ,均衡的就业水平为 E^* ,劳动力的供给等于劳动力的需求。

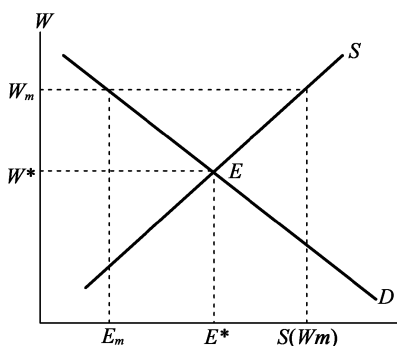


图1 最低工资的完全竞争模型

如果政府颁布了最低工资立法,确定的最低工资水平 W_m 高于市场的均衡工资水平,那么此时整个社会的就业水平由劳动力的需求决定,均衡的就业为 E_m ,它显然低于没有最低工资时的水平 E^* 。此时减少的就业量为 $E^* - E_m$,它取决于劳动力的需求弹性以及最低工资高于均衡市场工资的幅度。如果整个经济的就业水平呈上升趋势,那么这种就业的“下降”就表现为就业增长率的降低;如果整个社会的就业呈现下降的趋势,那么这种就业的下降就表现为工人的替代或是解雇。当工资水平为 W_m 时,社会的

劳动力供给为 $S(W_m)$,因此会存在劳动力的超额供给,其超额供给量为 $S(W_m) - E_m$,其大小取决于劳动力的供给弹性和工资上升的幅度。这一部分超额供给的劳动力是否会成为失业者,要取决于他们在劳动力市场上的行为,如果他们继续寻找工作,那么他们就是失业者;如果他们退出了劳动力市场,那么他们就不能算作失业者。

如果政府制定的最低工资等于或低于完全竞争的均衡工资水平,那么它对劳动力市场就不会产生影响。

二、两部门模型

该模型由 Welch 于 1974 年提出^[6]。在美国联邦最低工资制度的整个历史上,从其颁布之初到现在都没有覆盖所有的工人。在其颁布之初覆盖面较小,后来逐步扩大,经过 1977 年的修正,大约有 84% 的私人非农业部门的非管理人员的工资和薪水受这一条例的约束,但在 20 世纪 50 年代这一比例只有 53%^[7]。此外,在现实中还有一部分企业没有执行政府的最低工资规定,这两点都使得将整个经济分为覆盖部门和未覆盖部门很重要。

该模型假定在实施最低工资以前,由市场决定的两个部门的均衡工资均为 W_0 ,未覆盖部门的劳动供给等于总的劳动供给减去覆盖部门的劳动需求。在实施最低工资以后,覆盖部门的工资上升,其劳动供给增加,劳动需求减少,形成超额劳动供给。假设这些超额劳动供给全部转向未覆盖部门。因此未覆盖部门的劳动供给增加,这就迫使该部门的工资下降。但是未覆盖部门的这些劳动供给并不一定都能就业,一是受该部门对劳动力需求的影响,二是由于该部门工资的下降,低于一些工人的保留工资,所以这一部分人会退出劳动力市场,他们并不构成社会的失业人员(图2)。

假设在未实施最低工资以前,将要成为被覆盖部门的就业为 $D_c(W^*)$,未覆盖部门的就业为 $D_u(W^*)$,各个部门的供给分别等于其需求。将其标准化,令整个社会的就业为 1,则覆盖部门的就业为 c ,未覆盖部门的就业为 $1 - c$ 。实施最低工资 W_m 以后,覆盖部门的工资即为 W_m 。同样将工资标准化,令原来的均衡工资为 1,则 W_m 为标准化后的最低工资。工资上升的幅度为 $\ln(W_m)$ 。设劳动力的需求弹性为 η ,供给弹性为 ε ,假设两个部门的弹性相同。则未覆盖部门新的均衡工资必须使该部门的劳动力市场

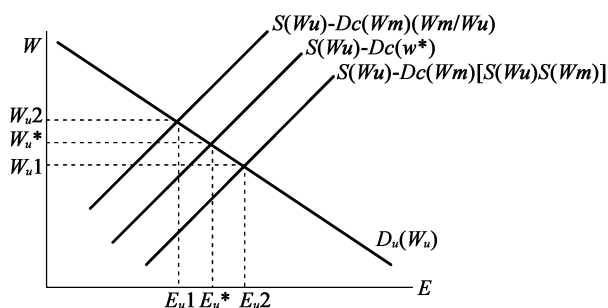


图2 最低工资的两部门模型

先看覆盖部门,原来的就业为 c ,工资为 W^* ,现在工资上升为 W_m ,工资变化的比例为 $\ln(W_m)$,则该部门新的劳动力需求为 $c(1 + \eta \ln(W_m))$,新的劳动力供给为 $c(1 + \varepsilon \ln(W_m))$,超额供给为 $c(\varepsilon - \eta) \ln(W_m)$,这部分超额供给人员全部流向未覆盖部门。现在未覆盖部门的人数为 $1 - c + c(\varepsilon - \eta) \ln(W_m)$ 。由于该部门工资下降为 W_u ,所以该部门新的劳动力供给为 $(1 - c + c(\varepsilon - \eta) \ln(W_m))(1 + \varepsilon \ln(W_u))$,该部门新的需求为 $(1 - c)(1 + \eta \ln(W_u))$ 。 W_u 必须使该部门的劳动力市场出清,所以有:

$$(1 - c + c(\varepsilon - \eta) \ln(W_m))(1 + \varepsilon \ln(W_u)) = (1 - c)(1 + \eta \ln(W_u))$$

解该方程得:

$$\ln(W_u) = (-c \ln(W_m)) / (1 - c + \varepsilon \ln(W_m))$$

覆盖部门就业变化的比例由需求决定,它等于 $\eta \ln(W_m)$,未覆盖部门就业变化的比例为 $\eta \ln(W_u)$,于是总的就业变化为 $c\eta \ln(W_m) + (1 - c)\eta \ln(W_u)$,总的就业弹性为:

$$\eta_m = (\ln(E_m)) / (\ln(W_m)) = (c\varepsilon\eta \ln(W_m)) / (1 - c + \varepsilon \ln(W_m))$$

可见在前面的假设条件下,总的就业对最低工资的弹性取决于原来两个部门各自就业所占的比例、劳动力的供给弹性和需求弹性,以及最低工资上升的幅度。若 $\varepsilon = 0$,则 $\eta_m = 0$,覆盖部门就业的损失恰好为未覆盖部门所弥补。随着 ε 的增加, η_m 也增加, ε 接近于无穷大时, η_m 接近于 $c\eta$ 。

三、垄断模型

该模型由 Stigler 于 1946 年提出。当劳动力市场处于买方垄断的状况时,如果不存在其他干预,则垄断买主所雇佣的劳动力的边际成本处处都高于其供给价格,雇佣的数量决定于在边际成本和边际收益相等的那一点,即图 3 中的 E_0 点。此时雇主支付的工资为 W_0 ,雇佣的劳动力数量为 E_0 。如果政府制定最低工资,则垄断买主成为一个价格接受者,此时雇佣水平上升到 $S(W_m)$ 。因此,如果 W_m 高于原先的 W_0 ,低于竞争性工资 W_1 ,则最低工资会使就业增加。如果 $W_m = W_1$,则雇佣量上升到竞争水平。一旦 $W_m >$

W_1 ,则雇佣量就会下降(图 3)。

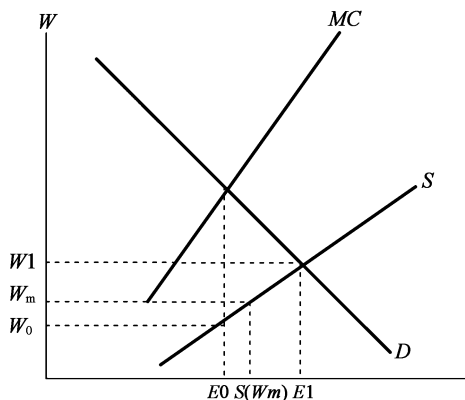


图3 最低工资的垄断模型

Stigler 指出,由于工资更接近于边际产品的价值,因此最低工资将会增加就业,提高工资率,同时还会增加社会总产出。但是他认为,最低工资要达到这些理想目的,必须具备以下几个条件:一是最低工资的高低必须把握得当。最低工资过高将会减少就业,只有了解了劳动力供求的范围时,才能制定最佳的最低工资,但没有精确的方法来准确了解劳动力的供求数量。二是最优的最低工资要随着职业的变化而变化。三是最优的最低工资要随着企业规模的变化而变化。四是最优的最低工资随时间而变化,而且变化要很快。因此 Stigler 认为法定最低工资将会减少总产出,减少那些最低工资政策实施以前其工资低于最低工资的工人的收入^[8]。

后来,Charles Maurice 又建立了一个垄断的数学模型,考察一种生产要素在买方垄断的情况下最低工资对产出、成本及劳动力使用的影响,他得出的结论与传统的理论相符,即在垄断的要素市场上,最低工资将会扩大就业,而且最低工资还会使理论最大化的产出下降^[9]。

垄断模型和完全竞争模型有一些相似的地方。首先在这两个模型中,当最低工资很低时,对工资和就业都没有影响,唯一的差别就是各自“很低”的水平是多少;其次,在这两个模型中最低工资增加都会导致仍在就业的工人的工资上升,企业利润下降;第三,在这两个模型中最低工资“太高”都会导致就业下降。

严格来说,垄断模型只适合于一个镇上只有一家企业的情况,这比较少见。然而发展中国家的大的制造企业通常都位于地方劳动力市场,它们从周围地区招聘村民(主要是年轻妇女),许多企业都报告了大量的就业空缺,这与垄断模型一致^[10]。另一方面,竞争模型或许更适合于中小企业,这些企业即使在没有最低工资的情况下也不能像大企业那样行事。而且在发展中国家,这些企业资本通常相对较

少,使用的劳动力也是非技术型的,因此他们的生产率也较低。即使一个不高的最低工资对这些小企业来说也可能“太高”了。这表明最低工资对就业的影响可能会随着企业规模的变化而有所不同。

四、“冲击”效应

Reynolds and Gregory 指出,如果雇主的目标不是成本最小化,那么他就有可能通过提高生产率的办法来弥补工资上所造成的损失,这种效应通常叫做“冲击”效应,即最低工资促使劳动生产率提高^[11]。

West and McKee 指出,这种“冲击”效应可能会减少雇主解雇的工人的数量,但不会完全不解雇^[12]。有些企业可能会利用以前没有意识到的一些优势,但并不是所有企业都这么幸运。美国劳动部的调查表明,有些企业确实做到了这一点,但并不是所有的企业都能做到。在没有最低工资时,有些企业由于使用了太多的劳动力,它们并没有实现成本最小化。因此这些企业可以通过减少劳动力的使用(即解雇一部分工人)来降低成本^[13]。

Pettengill 建立了一个正式的模型来描述雇主的成本最小化行为^[14]。正如租金控制可能会引起房东降低公寓质量以应对超额需求一样,竞争性的雇主可能会提高必要的努力水平以应对最低工资引起的超额劳动力供给。较高的努力水平可能会弥补最低工资的增加。雇主还有可能会从最低工资中获益,因为最低工资可能会使雇主要求工人达到一个在完全竞争的市场中不可能达到的努力水平。

其实早在 1946 年,Stigler 就指出了最低工资可能的“冲击”效应。他认为在完全竞争条件下,每个工人获得其边际产品的价值,如果最低工资有效,那么它必然会产生两种效果:一是如果工人服务的价值低于最低工资,他将会被解雇,进入不受最低工资约束的行业,或者失业,或者退出劳动力市场。二是低效率的工人提高自己的劳动生产率。工人服务的价值与最低工资相差越大,产品的需求弹性越大,用其他生产效率更高的服务(包括更有效率的劳动力)替代低效率工人的可能性越大,那么低效率工人被解雇的可能性就越大。除非低效率工人提高劳动生产率,否则最低工资将降低总产出,但或许会提高先前收入略低于最低工资的工人的工资,降低先前工资明显低于最低工资的工人的工资。

提高劳动生产率有两种方法:一是工人更加努力工作,二是雇主采用不同的生产技术。第一种方法的可能性不太大,因为贫穷工人已经工作很努力了。第二种方法有两种可能性:一是先前无利可图的技术现在由于劳动力成本的上升而变得有利可图

了,这时就业会下降。这有两个方面的原因:其一是产出的下降;其二是既定产出所吸纳的劳动力减少,通常是新的技术需要较高级的劳动力,因此许多低效率的工人被解雇,这是竞争结果的挤出效应。二是由于生产的下降,企业雇主可能采用以前有利可图但当时并没有采用的技术,或是发明新的技术,这就是“冲击”理论。

Stigler 指出,“冲击”理论在低工资行业并不适用,因为从实际经验来看,低工资行业是竞争性行业,而且在低工资行业工资与生产成本和利润之和的比率高于高工资行业,即在低工资行业工资占产品价值的比重较大^[8]。

五、异质性工人

前面的理论模型都假定工人是同质的(他们挣得同样的工资),但现实生活中总是有一些工人的技术水平较高,他们挣得的工资高于最低工资,因而他们并不受最低工资的影响,另一些工人的技术水平较低,他们的初始工资低于或等于最低工资,因而他们会受到最低工资变化的影响。

最低工资增加使非技术型劳动力的价格上升,那么技术型工人及其他投入要素的价格就相对下降,这样非技术型劳动力的替代品就变得更有吸引力。在低工资人群中,工资比最低工资稍高一点的工人所做的工作和这些非技术型工人一样,因此这些工人就成为一个较好的替代品。这样只要技能较低的工人和其他生产要素之间能相互替代,那么最低工资增加就会使总就业下降。即使低技能工人和高技能工人能完全替代,就业也会下降,因为一个高技能工人能够替代一个以上的低技能工人。

Kosters and Welch 假定工人的技能呈连续性分布,且技能都为同一类型。每个工人的工资等于技能的价格乘以技能禀赋。因此在没有最低工资时,工资的分布反应了技能的分布。一旦有了最低工资,边际产品价值低于最低工资的工人将不会被雇佣,工资的分布在最低工资处被截断^[15]。

Heckman and Sedlacek 假定工人只具有两种技术,而且每种技术只能在一个部门适用。覆盖部门工人的工资等于该部门技术的价格乘以本部门工人所拥有的技术,未覆盖部门工人的工资也一样由此决定。工人选择为他提供的工资最高的部门,因此每个部门总的技术供给取决于两种技术的相对价格,雇主雇佣工人直到技术的边际产品价值等于其价格。如果技术的价格保持不变,那么最低工资将会使雇主解雇所有工资低于最低工资的工人。这样该部门的技术供给减少,技术的价格会上升,这样原先被解雇的一部分工人将会被重新雇佣,甚至还会

吸引一部分未覆盖部门的工人。未覆盖部门技术的价格可能上升也可能下降,但相对于覆盖部门的技术来说肯定是下降的^[16]。

Pettengill 同样假定工人的技能呈连续性分布,但他假定每个工人只有唯一的一个技术等级,工人寻求能提供最高工资的就业机会。各个行业的生产也呈连续性分布,但是不同的生产任务对工人技术的敏感程度不同。假定高等级的工人在所有生产中的效率都比低等级的工人高,高等级的工人的相对生产率在对工人质量要求最高的工作中最高。竞争确保了最高等级的工人从事要求最高的工作。最低工资会将质量最低的工人排除在劳动力市场之外,这会潜在地改变工资的总体分布。最终的就业水平和工资分布取决于劳动和资本之间的替代弹性、产品的需求弹性、每种劳动的供给弹性、总收入中劳动所占的份额以及各种生产对劳动力质量的敏感程度。如果工人的努力程度是内生的,那么不同质量的工人可以获得相同的最低工资,因为质量较低的工人必须付出更大的努力。因此这一模型预测工资的分布在最低工资处会呈现钉状^[14]。

六、额外福利的变化

前面的模型都假定,如果法定最低工资提高一个比例,比如说5%,那么企业的最低工资工人的工资将上升5%,这样最低工资工人的劳动力成本也会上升5%,那么整个企业的劳动力成本上升的比例为最低工资上升的比例乘以最低工资工人的劳动力成本占整个企业劳动力成本的比例。

然而,在实际运作过程中,劳动力成本往往不只工资这一项,企业对劳动力的支出还可能包括对工人的培训支出、为工人提供交通补贴、降价或免费的食宿、带薪休假以及良好舒适的工作环境等,这些都可以称作为工人的额外福利。那么当制定了最低工资或最低工资标准提高以后,企业就有可能减少甚至取消原来为工人提供的这些额外福利。这样额外福利支出的减少就会部分甚至完全弥补法定最低工资所带来的成本的提高。如果额外福利在员工的收入中占有相当的比重,企业的这种做法甚至有可能从中获益,即额外福利支出的减少超过了最低工资带来的成本的增加。如果员工对额外福利的评价很高,如企业提供免费的午餐,企业的成本支出只有2元,但员工认为它值5元(可能是如果他在市场上去买这份午餐要花5块钱),最低工资使企业的直接工资支出上升2元,这时如果企业取消免费午餐,其劳动力成本没有发生变化,但是对于员工来说,他就会觉得他在该企业的所得减少了,这时一部分最低工资工人还有可能离开现有的企业,致使企

业劳动力供给减少。这在中国目前的工资福利收入结构下是完全有可能的。

因此,如果企业能成功地减少员工的额外福利支出,这在客观上会降低最低工资的就业(或失业)效应;如果企业能通过这种方式完全弥补最低工资造成的成本增加,那么最低工资的就业效应就会完全消失。

七、结论及启示

从上面的分析可以看出,最低工资对就业的影响从理论上来说本身就不能得出唯一的结论,最低工资政策是减少还是增加就业,还是对就业没有影响,要取决于某个国家劳动力市场的具体情况。如果劳动力市场处于完全竞争的状态,最低工资的实行可能会在一定程度上减少就业;如果劳动力市场处于买方垄断的状态,而且最低工资水平合适,那么这一政策还会增加就业;如果雇主减少员工的其他额外福利,这在客观上会削弱最低工资的就业效应。在理论上尚是如此,那么在实践中则更会由于客观条件的复杂多样而使其结果具有不确定性,这可以从西方对最低工资经济影响的经验研究中得到证实。西方的经验研究到20世纪80年代得出的结论是,最低工资每提高10%,会使就业减少1%~3%。但是从90年代开始,经验研究得出的结论开始向相反的方向变化,即最低工资的提高并没有减少就业。而且有一部分非常有名的研究还表明,即使最低工资的提高对就业有影响,那也是正的影响,即最低工资的提高还增加了就业^[17-20]。或许对于企业来说,还有比劳动力成本更为重要的东西。例如,20世纪90年代前期,印尼的名义最低工资增长了2倍,实际最低工资也翻了一番。在这之前,印尼的最低工资已有将近20年只具有象征意义。Rosner对这次最低工资的变化进行了研究,他的研究以对7个鞋业经理、4个服装业经理以及一个鞋业纺织协会的官员的调查为基础。所有的调查对象都很清楚他们所拥有或所管理的企业支付的工资都等于或高于最低工资,虽然他们知道只是大部分妇女挣得最低工资。然而这些经理们指出最低工资的提高并不是他们最关心的事,对他们来说最重要的事情是劳动生产率的低下、贸易壁垒、获取执照和准入的困难以及普遍繁琐的手续和官僚主义的迟缓等^[21]。

因此,根据经济学家们对最低工资的研究以及中国目前的实际,应该将最低工资研究的重点放在如何制定合适的最低工资标准,最低工资制定以后如何去执行,对于不执行的行为,该采取怎样的处罚和挽救措施以及这一政策在中国所产生的经济影响等问题上,而不是仍然继续停留在要不要实行这一

制度的争论上。

参考文献:

- [1] 王一江. 政府干预与劳动者利益[J]. 比较, 2004, 14: 1 - 14.
- [2] 薛兆丰. 最低工资法不可取 [N]. 21世纪经济报道, 2001-04-02.
- [3] 孔善广. 最低工资标准对低技能人员更加有害[N]. 中国改革论坛, 2006-05-16.
- [4] 刘开明. 国家应出台一个最低工资的强制性措施[N]. 每日经济新闻, 2006-05-09.
- [5] 崔宇. 最低工资是一个真问题[N]. 每日经济新闻, 2006-05-19.
- [6] WELCH FINIS. Minimum Wage Legislation in the United States[J]. Econ. Inquiry, 1974, 12: 285 - 318.
- [7] WELCH FINIS. Minimum Wages: Issues and Evidence [R]. Washington D. C. : American Enterprise Institute, 1978.
- [8] STIGLER GEORGE. The Economics of Minimum Wage Legislation[J]. American Economic Review, 1946, 36: 358 - 365.
- [9] MAURICE S CHARLES. Monopsony and the Effects of an Externally Imposed Minimum wage[J]. Southern Economic Journal, 1974, 41: 283 - 287.
- [10] RAMA MARTIN. The Consequences of Doubling the Minimum Wage; the Case of Indonesia[J]. Industrial and Labor Relations Review, 2001, 54: 864 - 881.
- [11] REYNOLDS LLOYD, PETER GREGORY. Wages, Productivity, and Industrialization in Puerto Rico [M]. Homewood: Richard D. Irwin, 1965.
- [12] WEST E G, MCKEE MICHAEL. Monopsony and 'Shock' Arguments for Minimum Wages [J]. Southern Economic

- Journal. , 1980, 46: 883 - 891.
- [13] US DEPARTMENT OF LABOR. Studies of the Economic Effects of the \$ 1 Minimum Wage[R]. Washington D. C. : US GPO, 1959.
- [14] PETTENGILL JOHN. The Long - Run Impact of a Minimum Wage on Employment and the Wage Structure[M]//Report of the Minimum Wage Study Commission. Washington, D. C. : US Government Printing Office, 1981(6) : 63 - 104.
- [15] KOSTERS MARVIN, WWLCH FINIS. The Effects of the Minimum Wage by Race, Sex, and Age[M]// Anthony Pascal, Lexington. Racial Discrimination in Economic Life. M. A. : D. C. Heath, 1972: 103 - 118.
- [16] HECKMAN JAMES, SEDLACEK GUILHEME. The Impact of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Workers in South Carolina [M]//Report of the Minimum Wage Study Commission. Washington DC: US GPO 1981 (5) : 225 - 272.
- [17] CARD DAVID. Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage[J]. Industrial and Labor Relations Review, 1992a, 46: 22 - 37.
- [18] CARD DAVID. Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California[J]. Industrial and Labor Relations Review, 1992b, 46: 38 - 54.
- [19] CARD DAVID, ALAN KRUEGER. Minimum Wages and Employment: a Case Study of the Fast Food Industry[J]. American Economic Review, 1994, 84: 772 - 793.
- [20] KATZ LAWRENCE, ALAN KRUEGER. The Effect of the Minimum Wage in the Fast - Food Industry[J]. Industrial and Labor Relations Review, 1992, 46: 6 - 21.
- [21] ROSNER L. PETER. The Impact of Recent Increases in Minimum Wage Rates on Employment Growth and Poverty in Indonesia[Z]. Unpublished Manuscript, Jakarta, 1995.

Theoretic Study of the Employment Effect of Minimum Wages

YAO Xian-guo^a, WANG Guang-xin^b

(a. College of Public Administration ; b. College of Economics, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China)

Abstract: The employment effect is one of the most important aspects of minimum wages. This paper outlines the main theoretic models of the impacts of minimum wages on employment. We conclude that the impacts vary with the conditions of labor market. In practice the empirical impacts are undefined because of the complicated economic states. Now we should lay our emphasis on setting proper minimum wage levels, enforcing the law and estimating its economic effects.

Key words: minimum wages; employment; theoretic model

(责任编辑 傅旭东)