

·调查与思考·

最低工资施行过程中的 “地板工资制”及其后果*

——基于 2017 年广东省企业—员工匹配调查数据的分析

孙中伟 刘一伟 范长煜

【摘 要】文章利用 2017 年广东省 2 000 多家企业和 5 000 多名员工的匹配调查数据,分析了最低工资施行过程中形成的“地板工资制”现象及其后果。研究表明,最低工资并非形同虚设,而是形成了一种广泛存在的非正式的薪酬制度——“地板工资制”,导致员工工资增长对最低工资的高度依赖及一线员工严重超时加班,因此,暂缓最低工资调整将可能带来员工工资增长的停滞。文章认为,在缺乏一种行之有效的工资增长机制的背景下,及时调整最低工资依然是保障工人权益的主要手段;未来随着最低工资调整步伐的放缓必须设法提高劳动者的谈判能力,培育工资增长的市场机制,落实劳资双方的集体协商制度。

【关键词】最低工资标准 地板工资制 广东省 企业—员工匹配调查数据

【作 者】孙中伟 华东理工大学社会学系,副研究员;刘一伟 武汉大学社会保障研究中心,博士研究生;范长煜 华中师范大学社会学系,讲师。

一、研究背景

随着最低工资连续调整,企业用工成本不断上涨,加之近年经济下行压力增大,工商业界和部分专家呼吁政府暂缓甚至多年不应再提高最低工资。虽然中国最低工资政策成效显著,很少有企业违反最低工资制度,但现实中却产生了一种广泛存在的“地板工资制”现象。所谓“地板工资制”,是指企业选择将当地最低工资标准作为员工固定工资的基数,然后以此作为浮动工资和各种社保福利调整的计算依据,这样做虽然不违法,但导致员工收入和福利增长出现新的“制度困境”。那么,本意是保护员工权益的最低工资制度,为何在施行过程中会衍生出“地板工资制”,又会导致哪些后果?

* 本文为 2017 年国家社会科学基金青年项目“一带一路背景下东部地区产业转移的经济社会学研究”(17CSH025)的阶段成果。

最低工资是劳动经济学和公共政策领域一个经典议题。根据主流经济学的模型,最低工资管制会提高用工成本,在竞争性市场中,必然会减少就业岗位,引起低技能劳动者的失业率增加(Neumark, 2015; Meer 等, 2016)。近 10 余年,最低工资标准一直是中国学术界研究的热点,从研究路径来看,主要有两种:一种是将最低工资标准视为一种外生或内生的制度安排,研究发现最低工资上涨可能会导致失业率增加(马双等, 2012),也会对创业、对外投资、商品价格等其他社会经济变量产生直接或间接影响(Gan 等, 2016; Long 等, 2016),这方面研究成果非常丰富,触及最低工资制度的各种意外或非意外后果。另一种是关注最低工资本身,认为中国最低工资标准的确定是劳方、资方和政府多方博弈的结果,因此基本能够体现多方的利益(宁光杰, 2011)。2010 年之前的研究相对较多,但随着最低工资制度的完善和执法力度的加强,明显违反最低工资制度的现象基本消失,学界对此问题的研究也逐渐减少(Fang 等, 2015; 叶林祥等, 2015)。

关于中国最低工资的水平和施行情况,在 2010 年之前,多数研究认为中国最低工资水平和覆盖率依然偏低,仍有继续提高的空间。都阳、王美艳(2008)较早对中国最低工资标准覆盖情况进行评估,他们认为中国的名义最低工资和实际最低工资水平都在稳步增长,但最低工资与社会平均工资之比在不断下降,城市劳动力市场上农民工的最低工资覆盖状况依然偏低。孙中伟、舒玢玢(2011)基于珠三角九城市的调查和面板数据研究发现,最低工资标准总体上依然偏低,企业虽然不再直接违反最低工资制度,但很多企业将最低工资作为员工的固定工资。随着最低工资的不断调整,一些研究认为中国最低工资水平已经比较合理。例如,叶林祥等(2016)认为,2013 年中国最低工资与平均工资的比值从 28% 上升到 49%,已达到公认的 40%~60% 的合理水平,从保护劳动者的实际利益出发,统一最低工资和平均工资口径或许比提高最低工资标准更加紧迫;谢勇(2016)根据国家统计局的城镇家庭抽样调查数据重新评估了 2004~2013 年中国最低工资标准,结果发现中国最低工资标准与社会平均工资之间的比例是大体适度的。

以往研究所用数据大多来自个体层面,没有关注中国企业是如何应对最低工资调整带来的冲击(Mayneris 等, 2018),也没有关注最低工资实施过程中的“地板工资制”现象。鉴于此,本文利用 2017 年广东省最低工资评估的企业与员工匹配调查数据,从企业和员工两个层面分析最低工资实施过程中的“地板工资制”现象及其后果。

二、数据来源与样本统计描述

(一) 数据来源

广东省是中国市场改革与外向型经济的前沿阵地,也是吸纳外来务工人员最多的省份,高峰时超过 3 000 万农民工在广东谋生,主要分布在劳动密集型产业,也是受最低工资调整冲击最大群体。本次调查受广东省人力资源和社会保障厅的委托,在各地级市人社部门的配合下,由华东理工大学、华南理工大学、中山大学等高校组成联合项目

组于 2017 年 5~7 月在全省范围内开展,覆盖了广东省(除深圳外)20 个地级市,调查行业覆盖主要的劳动密集型产业,以制造业、住宿餐饮业、批发零售业、建筑业等行业为主。在进行抽样配额时,考虑到各地级市的经济规模,广州和东莞调研 200 家企业,珠三角其他 7 个城市和汕头分别调研 100 家企业,广东北部、西部和东部的地级市要求调查 80 家企业,每家企业完成 3 份员工问卷。最终,回收企业问卷 2 083 份;剔除部分严重缺失问卷后,共收集有效员工问卷 5 428 份。具体变量的分布如表 1 和表 2 所示。

(二) 企业样本的描述性统计

调查结果显示,在 2 083 家企业中,共有 593 家企业(占 28.47%)表示,企业一线员工劳动合同中约定的起薪为当地月最低工资标准,即为采纳“地板工资制”的企业。表 1 给出了不同类型企业存在地板工资制的比例。总体来看,港澳台投资、大中型、制造业、出口型及地处一类、二类城市的企业在一线员工中采用“地板工资制”的现象更普遍^①。

(三) 员工样本的描述性统计

从这次调查的 5 428 名员工来看,“地板工资制”在员工中普遍存在,37.38%的受访者表示其基本工资是当地的最低工资,其中管理人员(主要包括办公室行政或文员和生产部门班组长等中低层管理人员)占 33.54%,普通员工(主要包括一线生产和后勤保障的员工)占 41.32%。由此可见,管理人员的基本工资水平较高,被“黏在”最低工资的可能性相对较低。但是,由于这次调查中包含的管理人员数量较多,可能还会低估“地板工资制”的广泛性和严重性^②。总体来看,人力资本水平越高,其陷入地板工资制的可能性也越低。

三、企业调查数据分析

(一) “地板工资制”企业的特征

前文采用描述统计给出了哪些企业更容易将最低工资作为基本工资,但无法判断哪些类型的企业更倾向于采纳“地板工资制”,为此,本文采用 Logit 回归分析方法,因变量为“是否采用地板工资制”(1= 是,0= 否),自变量包括企业基本特征、企业经营特征及城市所属的最低工资地区,回归结果如表 3 所示。

从表 3 模型 1 可知,与国有企业相比,外资企业将最低工资设置为基本工资的可能性

-
- ① 在这次调查之前,广东省最近一次调整最低工资标准是在 2015 年 5 月,各地市最低工资标准分为四类:一类地区是广州,每月 1 895 元;二类地区是中山、东莞和佛山,每月 1 510 元,珠海也是二类地区但独立调整至每月 1 650 元;三类地区包括汕头、惠州、肇庆和江门,1 350 元;四类地区包括湛江、韶关、汕尾、揭阳、阳江、云浮、梅州、清远、茂名与河源,每月 1 210 元。就地域而言,一、二、三类地区集中在珠三角,四类城市则主要是经济落后的广东省两翼地区。
- ② 由于调查过程中的抽样安排,企业为了便利,更多选择了管理人员(主要是办公室或行政人员)作为被访者,导致了管理人员比例较高,因此在随后的数据分析部分,本文将分别对普通工人和管理人员两个群体进行了单独分析。

较低;与小型企业相比,中型企业起薪为最低工资的概率更高;与制造业相比,建筑业起薪为最低工资的可能性更低。企业将员工起薪设置为最低工资的主要目的是为了降低人工成本,获得更高的利润空间。与“内销型”企业(产品全部销往国内)相比,“出口型”企业(产品全部出口)起薪为最低工资的可能性更高。企业利润水平越高采用“地板工资制”的可能性越低。

表 3 模型 2 和模型 3 的结果显示,制造业和服务业在采用“地板工资制”上存在一定的差异。首先,在制造业中,港澳台资企业采用“地板工资制”的倾向更高,而在服务业中,港澳台及外资企业采用“地板工资制”的倾向较低;对制造业来说,企业规模的影响并不显著,但在服务业,企业规模越大,采用“地板工资制”的可能性越高。其次,从经营情况上看,制造业中,产品出口会导致企业大量采用“地板工资制”,人工成本占比越高,则越倾向于采用“地板工资制”。从盈利状态看,在服务业中,上一年利润水平高的企业,采用“地板工资制”的倾向明显下降,但在制造业中并不显著。

模型 1 至模型 3 均纳入了最低工资标准地区类别,与粤东、粤西和粤北经济落后地区的四类城市相比,处于珠三角经济发达地区(三类、二类和一类城市)的企业将最低工资设为起薪的可能性更大。珠三角地区九城市的 GDP 占广东省的 80%以上,广州

表 1 企业基本情况 %

项 目	非地板工资制 (N ₁ =1490)	地板工资制 (N ₂ =593)	总体 (N=2083)
企业性质			
国有(集体)	12.89	11.84	12.62
私营企业	65.13	51.88	61.70
港澳台投资	11.64	25.19	15.16
外商投资	10.33	11.09	10.53
企业规模			
小型(200 人以下)	66.26	47.53	61.35
中型(201~500 人)	17.51	26.24	19.80
大型企业(500 人以上)	16.23	26.24	18.85
所属行业			
制造业	44.36	55.18	47.45
建筑业	10.39	4.58	8.73
服务业	45.24	40.24	43.81
企业产品市场			
全部国内销售	58.18	44.21	54.47
小部分出口	23.92	24.90	24.18
大部分出口	10.00	16.22	11.65
全部出口	7.90	14.67	9.70
去年人工成本占总比重			
10%以下	11.78	8.18	10.85
11%~30%	46.41	48.70	47.00
31%以上	41.81	43.12	42.15
去年利润水平			
亏损	24.82	28.00	25.65
1%~5%	41.16	42.60	41.54
6%~10%	26.02	24.20	25.55
10%以上	7.99	5.20	7.27
最低工资地区类型			
四类	50.03	25.28	43.64
三类	19.48	21.56	20.02
二类	21.23	40.15	26.12
一类	9.26	13.01	10.23

表 2 员工基本特征(N=5428) %

项 目	非地板工资制 (N ₁ =3399)	地板工资制 (N ₂ =2029)	总体 (N=5428)
性别			
女	56.00	61.15	57.93
男	44.00	38.85	42.07
年龄(岁)	33.94	33.05	33.54
受教育年限(年)	13.11	12.47	12.79
户籍			
农业户籍	51.15	64.39	56.08
非农户籍	48.85	35.61	43.92
岗位			
普通员工	46.25	54.56	49.36
管理人员	53.75	45.44	50.64
企业工龄(年)	7.04	6.13	6.59
工资计算方式			
月薪制	81.30	74.56	78.78
计件或计时	18.70	25.44	21.22
工资决定制度			
企业决定	41.60	46.68	43.40
个人协商	31.21	26.48	29.53
集体协商	14.46	13.34	14.07
不清楚	12.73	13.50	13.00

市的最低工资标准比四类城市高600多元。因此,我们推测这些地区的企业面临更大的人工成本压力,他们更加主动地利用“地板工资制”来降低人工成本上涨的压力。

从前面描述分析和多元回归的分析结果可以发现,规模较大、从事制造业、以出口导向的企业,处于最低工资标准的一类、二类等地区,更倾向于采用“地板工资制”,将最低工资作为一线员工的起薪或基本工资。这说明,从企业层面看,“地板工资制”的形成主要体现了中国尤其广东外向型经济的阶段性特征。问卷调查和田野调查均发现,在广东地区有近30%的企业2016年处于亏损状态,其中大部分企业是代工企业,产品市场主要是欧美国家。劳动密集型、出口导向的企业总体处于全球生产价值

链的低端,生产自动化程度较低,用工规模较大,但订单具有淡季和旺季之分,而且不确定。为了降低成本,以及对市场波动的快速反应,不得不采用最低工资作为员工的固定工资,在需求淡季时可以保持较低的用工成本,在旺季时由于最低工资是加班基数,可以增加用工人数或延长加班时间,从而造成普遍存在的“地板工资制”现象。

此外,作为劳动密集型产业,广东省制造业还面临东南亚等国家和地区的激烈竞争,采用“地板工资制”也是竞争的需要。目前,东南亚国家和地区的最低工资标准远低于广东省。如果换算成美元,巴基斯坦、孟加拉国、越南的月最低工资标准仅为120~150美元,远低于广东省四类地区的最低工资(190美元);而老挝、缅甸等最低工资标准仅为广东省的1/4~1/3。在现有加工制造业技术已经发展至极限,转型升级非常困难的情况下,一旦提高工资,生产成本就会增加,在与东南亚国家和地区的竞争中就会处于劣势。因此,企业会选择最大限度地利用制度空间,最低程度地来执行劳动法规,即采用最低工资作为一线员工的“基本工资”,从而达到降低人工成本的目的。

(二) 企业工资调整

将最低工资设置为“地板工资”导致的直接后果是,如果最低工资不调整,企业的工

资增长就会停滞或非常缓慢。我们在调查中询问企业“如果不调整最低工资,2017年企业工资计划增长多少?”大约70%的企业表示工资增长不会超过5%,近30%的企业表示不会增加工资。其中“地板工资制”企业不增加工资的比例较“非地板工资制”企业高6.53个百分点,二者的差异在1%水平上显著。在制造业和服务业,这种情况仍然存在,尤其是服务业,二者差距在10个百分点以上。

2015年5月至2017年6月,广东省没有调整最低工资标准,调查显示,“非地板工资制”企业有53.47%的增长在5%

以下,而存在“地板工资制”企业超过60%。在制造业和服务业,这种差距依然存在(见表4)。这说明2015~2017年,“地板工资制”企业工资实际增长更加缓慢。与工资增长缓慢形成对比的是,2015~2017年广东省的物价水平和职工生活成本却在不断增加。根据《中国统计年鉴》公布的数据,2015~2017年广东省居民消费价格指数(CPI)累积上涨5.39%,食品消费价格指数累积上涨8.4%,租房价格指数3年累积上涨10.2%^①。

表3 企业采用“地板工资制”的Logit回归分析

变 量	模型 1(全样本)	模型 2(制造业)	模型 3(服务业)
企业性质(国有企业)			
私有企业	-0.241(0.250)	0.311(0.374)	-0.207(0.286)
港澳台投资	0.171(0.238)	1.045**(0.439)	-1.169**(0.462)
外资企业	-0.546**(0.237)	0.286(0.397)	-1.543*** (0.470)
产业类型(制造业)			
建筑业	-0.559**(0.277)	-	-
服务业	0.023(0.141)	-	-
企业规模(小型)			
中型	0.364*** (0.139)	0.265(0.197)	0.553*** (0.192)
大型	0.311(0.211)	0.011(0.253)	0.928*** (0.228)
产品市场(全部内销)			
小部分出口	0.047(0.157)	0.256(0.214)	-0.388(0.244)
大部分出口	0.392**(0.165)	0.532**(0.223)	0.037(0.594)
全部出口	0.472*** (0.139)	0.483** (0.236)	0.642(0.622)
去年人工成本(10%及以下)			
11%~30%	0.176(0.163)	0.930*** (0.341)	-0.658** (0.331)
31%以上	-0.040(0.177)	0.694* (0.358)	-0.758** (0.312)
去年利润(亏损)			
1%~5%	-0.385** (0.166)	-0.323(0.248)	-0.567*** (0.208)
6%~10%	-0.363** (0.173)	-0.233(0.211)	-0.491* (0.260)
10%以上	-0.830*** (0.170)	-0.363(0.264)	-1.550*** (0.344)
最低工资地区(四类地区)			
三类地区	0.636*** (0.220)	0.678** (0.340)	0.568** (0.231)
二类地区	1.140*** (0.208)	1.271*** (0.259)	1.086*** (0.250)
一类地区	0.863*** (0.153)	0.715*** (0.209)	1.175*** (0.147)
截距	-1.239*** (0.392)	-2.696*** (0.593)	-0.332(0.421)
样本数	1700	860	694
Pseudo R ²	0.073	0.103	0.094

注:(1)括号内数字为在城市层面进行Cluster处理的稳健标准误。(2)*、**、*** 分别表示在10%、5%、1%的水平上显著。

① 根据《中国统计年鉴》数据计算得到。

表 4 企业工资增长幅度 %

项 目	全样本			制造业			服务业		
	非地板 工资制	地板 工资制	差异	非地板 工资制	地板 工资制	差异	非地板 工资制	地板 工资制	差异
工资计划增长									
不增长	25.55	32.08	-6.53***	23.29	31.15	-7.86***	24.06	34.48	-10.42***
5%以下	43.49	43.40	0.09	42.08	42.68	-0.60	46.56	42.67	3.89
6%~10%	27.08	21.10	5.98***	30.59	22.43	8.16***	25.31	19.40	5.91**
10%以上	3.88	3.43	0.45	4.04	3.74	0.30	4.06	3.45	0.61
工资实际增长									
5%以下	53.47	61.59	-8.12***	50.70	57.78	-7.08**	54.97	65.38	-10.41***
6%~10%	39.79	31.66	8.13***	41.97	34.60	7.37**	38.51	28.63	9.88***
10%以上	6.74	6.75	-0.01	7.33	7.62	-0.29	6.52	5.98	0.54

注：(1)各类别的比例差异采用 T 检验；(2)*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著。

中国最低工资原则上两年调整一次,但在过去 10 年中平均每 1.5 年就调整一次,一些省份甚至一年调整一次,广东省自 2004~2015 年调整了 7 次;同时,根据我们的调查,农民工工资也快速增长,2006 年珠三角地区农民工工资每月平均工资为 600 元,2010 年增加至 1 900 元,2017 年已超过 3 000 元。工资作为一个反映劳动力市场供需状况的信号,最低工资制度的存在压制了工资作为供求信号的灵敏性,企业只能被动适应最低工资标准的频繁调整,不能按照市场原则和实际用工状况来及时、精准地调整工资水平。如果企业单方提高员工起薪,短期内可以满足员工对工资上涨的诉求,一旦最低工资标准再次提高,员工就会产生新的诉求,企业又要被动调整,刚刚建立的薪酬体系再次被打破,同时带来大量的统计、审核和管理的工作,运营成本也会相应增加。如果员工有不满,还可能引起劳资纠纷。因此,企业只能绑定最低工资,选择政府的最低工资调整作为本企业的工资调整方案,从而保证企业薪酬体系的相对稳定。但是,由最低工资调整催生的增长是行政主导的结果,劳动力市场的作用被压制或被掩盖,致使如果最低工资不调整,员工工资就停滞不前。

四、员工调查数据分析

(一)“地板工资制”员工特征

在总样本中约有 37%的受访者基本工资是“最低工资”,其工资调整方式是“地板工资制”。然而,针对不同岗位和技能的员工,企业往往采用不同的薪酬制度。为了进一步分析哪些类型的员工更可能落入“地板工资制”,本文采用 Logit 模型进行回归分析,因变量为“劳动合同中约定的起薪是否为最低工资”。结果如表 5 所示。

表 5 模型 4 的结果显示,在个体变量层面,男性、受教育程度较高、非农户籍、工龄

较长的员工，陷入“地板工资制”的可能性更低；在企业变量层面，存在工资协商、外资企业、建筑业员工落入“地板工资制”可能性显著较低。模型5和模型6的结果显示，无论是生产工人还是管理人员，人力资本越高，落入“地板工资制”的可能性越低，有工资协商和外资企业的员工落入“地板工资制”的可能性也更低。另外，在模型4至模型6中，最低工资越高的

表5 员工采用“地板工资制”的Logit回归分析

变 量	模型 4(全样本)	模型 5(普通工人)	模型 6(管理人员)
男性(女性)	-0.199*** (0.076)	-0.241* (0.146)	-0.128 (0.099)
年龄	0.028 (0.029)	0.068* (0.041)	-0.024 (0.080)
年龄平方	-4.59e-04 (0.000)	-7.91e-04 (0.000)	2.11e-05 (0.001)
教育年限	-0.082*** (0.020)	-0.053** (0.026)	-0.111*** (0.027)
非农户籍(农业户籍)	-0.253*** (0.084)	-0.300*** (0.116)	-0.182 (0.115)
管理人员(普通工人)	-0.069 (0.107)	-	-
企业工龄	-0.033*** (0.009)	-0.045*** (0.015)	-0.021** (0.009)
计件或计时(月薪制)	0.195 (0.193)	0.253 (0.198)	0.141 (0.253)
工资决定(企业决定)			
个人协商	-0.362*** (0.104)	-0.520*** (0.171)	-0.230** (0.093)
集体协商	-0.200 (0.135)	-0.321* (0.166)	-0.094 (0.169)
不清楚	-0.084 (0.123)	-0.082 (0.196)	-0.127 (0.151)
企业性质(国有企业)			
私有企业	-0.270 (0.188)	-0.363 (0.309)	-0.217 (0.163)
港澳台投资	-0.085 (0.168)	-0.227 (0.260)	-0.003 (0.212)
外资企业	-0.488*** (0.182)	-0.715** (0.355)	-0.317** (0.148)
企业规模(小型)			
中型	-0.037 (0.081)	-0.004 (0.117)	-0.079 (0.133)
大型	-0.008 (0.165)	0.063 (0.186)	-0.058 (0.183)
行业(制造业=0)			
建筑业	-0.457** (0.201)	-0.763*** (0.276)	-0.201 (0.300)
服务业	0.057 (0.108)	0.105 (0.135)	0.030 (0.143)
地区(四类地区)			
三类地区	0.760*** (0.211)	0.916*** (0.297)	0.624*** (0.201)
二类地区	1.089*** (0.105)	1.221*** (0.190)	0.986*** (0.105)
一类地区	0.839*** (0.099)	1.162*** (0.186)	0.525*** (0.072)
截距	0.349 (0.519)	-0.778 (0.801)	1.745 (1.33)
样本数	4241	2107	2134
Pseudo R ²	0.072	0.089	0.055

注：(1)括号内数字为在城市层面进行Cluster处理的稳健标准误。(2)*、**、***分别表示在10%、5%、1%的水平上显著。

地区(一类、二类与三类地区)，员工更可能落入“地板工资制”，这与采用企业数据的分析结果完全一致。虽然只是一个截面数据，但可以看出，为了降低最低工资调整带来的成本冲击，利用“地板工资制”是企业常用的策略。

通过对“地板工资制”的回归分析，首先可以发现，人力资本水平越高，员工可以选择的就业机会就越多，与企业的议价能力就越强，越不可能陷入“地板工资制”中。因此，要使员工脱离“地板工资制”，可以通过培训和教育等手段提高员工的技能。另外，

本文对比普通工人和管理人员发现,普通工人在性别、年龄、户籍上存在显著差异,管理人员则没有这些差异,这意味“地板工资”事实上是一种针对普通工人的“歧视工资”,其 在企业内的实施存在一定的制度基础,普工更加缺乏与企业对话或协商的机会。只要 存在工资协商,无论是个体还是集体协商均可以在一定程度上缓解“地板工资制”现象。 在工资决定过程中,往往是企业单方面垄断了工资增长的途径和权力,员工在工资决 定中缺乏参与渠道和机制。协商可以减少标准化合同的滥用,因人而异设置个体性的条 款和薪酬标准,从而避免陷入制度性困境。值得注意的是,在一些工资水平较高的城市, 如广州、东莞、珠海等,企业反而会倾向于采用“地板工资制”。这些地区虽然经济发展水 平较高,但没有完全转向创新驱动的发展模式,对人工依赖程度仍较高,当地企业面临更 大的人工成本压力,采用“地板工资制”能够降低人工成本。

(二) 工资水平及其增长

表 6 显示:(1)无论是否考虑扣缴,“非地板工资制”员工的平均工资均高于“地板工 资制”。“非地板工资制”员工月应发工资为 3 710.48 元,比“地板工资制”员工高 380 元; 剔除税收与社保缴费后,“非地板工资制”员工月工资为 3 299.19 元,比“地板工资制”员 工高 312 元,但“非地板工资制”员工月平均加班工资 632.22 元,比“非地板工资制”员 工月平均加班工资低 120 元。由此推论,“地板工资制”员工需要通过加班来提高月工资 收入。对普通工人和管理人员的分组比较,也支持上述发现。(2)2015 年 5 月至 2017 年 6 月,“非地板工资制”员工工资未增长的比例比“地板工资制”低 12 个百分点,无论普通 工人还是管理人员均如此。换言之,在“地板工资制”环境下,员工工资增长更加缓慢。

上述结果与企业层面的分析结果一致,无论设置“地板工资制”的企业,还是签约 “地板工资制”的员工,工资增长幅度均相对较小。这也支持前文中的推论,由于部分企 业缺乏主动调整工资的动力和机制,如果政府不调整最低工资标准,“地板工资制”员工 的工资增长将会非常缓慢,工资水平无法与物价、生活支出等同步上涨,也难以分享到 企业发展的红利。

表 6 员工工资水平差异

工资指标	全样本			普通工人			管理人员		
	非地板 工资制	地板 工资制	差异	非地板 工资制	地板 工资制	差异	非地板 工资制	地板 工资制	差异
月应发工资(元)	3710.48	3330.32	380.15***	3346.95	3194.42	152.53***	4031.95	3494.63	537.32***
月到手工资(元)	3299.19	2987.45	311.74***	3001.22	2867.12	134.10***	3560.46	3136.44	424.02***
月加班工资(元)	632.22	752.33	-120.11***	639.31	788.05	-148.74***	622.86	692.03	-69.14**
2015~2017 年工资 未增长的比例	38.69	50.69	-12.00***	39.83	52.24	-12.41***	37.67	49.18	-11.51***

注:(1)各指标差异均采用 T 检验。(2)*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著。

（三）工作时间与加班

“地板工资制”的员工月工资较低,但加班工资更高,这意味着他们实际上会通过加班来获取更高的收入。工作时间的比较(见表 7)显示:(1)“地板工资制”员工工作时间更长,加班更为严重。就每天平均工作时间看,“地板工资制”员工为 8.53 小时,“非地板工资制”员工为 8.21 小时,前者比后者每天多 0.32 小时。(2)在加班情况上,“非地板工资制”员工平均每天加班超过 1 小时者为 10.31%,而“地板工资制”员工为 18.51%,二者相差 8 个百分点。中国《劳动法》规定员工每月加班不得超过 36 个小时,但“地板工资制”员工中 23.35%加班时长超过这一数值,超时加班比例也显著高于“非地板工资制”员工。在普通员工和管理人员中,也存在类似的差异,“地板工资制”员工工作时间更长,超时加班现象更为普遍。这一发现与以往研究类似,最低工资的提升虽然可以带来工资的微弱增加,但会导致低收入农民工的“过度劳动”(郭凤鸣、张世伟,2018)。

采用“地板工资制”是企业保持弹性用工的需要。企业弹性用工表现在数量和功能两个方面,在员工规模一定的情况下,在生产旺季时,需要通过延长工作时间,大量加班来赶工。那么,如果固定工资设置较高,浮动工资就会大幅度增加。因此,面临激烈的海外市场竞争和高度的订单不确定性时,企业会优先选择用最低工资作为固定工资,在淡季时,既不违反法律,还可以降低用工成本;在旺季时由于最低工资是加班基数,延长加班工资所带来人工成本支出并不高。因此,结合工资水平和工作时间的比较分析,可以看到“地板工资制”是造成员工超时加班的主要原因之一。企业为了降低总体用工成本,将最低工资设定为“地板工资”,成为企业调节人工成本的一个重要工具。一方面将固定工资或基本工资设定为最低工资,依靠固定工资只能满足基本生活需要,无法养活家人,迫使员工必须加班;另一方面,加班工资的计算又按照最低工资为基数,这样就从基本工资和加班工资两个方面将员工工资收入与最低工资捆绑在一起,并同时降低了企业的人工成本支出。对于员工来说,因为基本工资低,只有通过大量超时加班,才能获得较高的工资收入。当然,员工拿“地板工资”并非意味着工资水平非常低,而是意味着,如果

表 7 员工工作时间差异

工时指标	全样本			普通工人			管理人员		
	非地板 工资制	地板 工资制	差异	非地板 工资制	地板 工资制	差异	非地板 工资制	地板 工资制	差异
每天工作时间(小时)	8.21	8.53	-0.32***	8.39	8.73	-0.35***	8.07	8.30	-0.27***
每天加班超过 1 小时(%)	10.31	18.51	-8.20***	14.94	24.34	-9.40***	6.39	11.78	-5.39***
每月加班超过 36 小时(%)	14.78	23.35	-8.57***	20.48	29.74	-9.26***	9.92	15.69	-5.77***

注:(1)“每天工作时间”采用 T 检验,“每天加班超过 1 小时”和“每月加班超过 36 小时”采用卡方检验。(2)*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著。

要获得较高收入,必须通过长时间加班来实现。由此,最低工资制度造成了企业一线员工的普遍加班现象,这点必须引起注意和反思。

五、结论与建议

中国《最低工资规定》实施 15 年来,劳动者权益得到了较好的保护,但最低工资标准在实施过程中,实际上成为很多企业的薪酬体系的“地板工资”。本文利用 2017 年广东省 2 000 多家企业和 5 000 多名员工的匹配调查数据,得到以下发现:(1)“地板工资制”已经成为企业广泛使用的非正式薪酬制度,28.5%企业和 37%的员工采用了“地板工资制”。(2)规模较大、出口导向、处于最低工资标准水平较高地区的企业更倾向于采用“地板工资制”,受教育水平较低、缺乏工资协商的普工更容易沦为“地板工资制”员工。(3)“地板工资制”不仅导致员工工资偏低,还会造成工资增长缓慢,无论是来自企业调查还是员工调查,均发现“地板工资制”工资增长相对较慢。(4)“地板工资制”导致一线员工的严重超时加班,“地板工资制”员工的月总工资和到手工资均低于非地板工资者,但加班工资较高,工作时间更长。

本文结论是最低工资施行过程中形成了一种广泛存在的非正式薪酬制度——“地板工资制”,这是部分员工工资增长缓慢的主要制度原因,个体一旦陷入“地板工资制”中,仅依靠个体力量,很难从这种制度黏性中脱离出来,为了获得较高的收入,只有通过长时间加班来弥补固定工资的差距。从企业层面看,“地板工资制”的形成主要有三方面的原因:首先,企业为了降低人工成本,这是一种资本竞争的逻辑;其次,面对产品市场不确定性,“地板工资制”满足了企业保持灵活用工的需要;再者,面对政府频繁调整最低工资,采用“地板工资制”是企业保持薪酬结构稳定和避免受到太大冲击的必然选择。从个体层面看,员工陷入“地板工资制”主要是由于人力资本较低,以及在工作场所缺乏与资方协商或者讨价还价的机制。

虽然从全世界各国家和地区的发展经验来看,经济发展到一定阶段,最低工资调整步伐就会减缓,甚至多年不调整,但前提是这些国家已经形成了一种可以自发且有效的工资调整机制,能够较好地保证员工享受企业经营和经济发展带来的红利。然而,目前中国劳资关系的“资强—劳弱”的局面并未改变,劳动者尚未形成与资本抗衡的力量,仍然缺乏一种能够行之有效的保障基层员工薪酬和权益增长的制度,此时国家如果放松规制水平或者撤出,暂停最低工资标准调整,劳动者工资增长的最后一根“救命稻草”也将失去,将导致一线员工工资增长的停滞,这对员工基本生存是一个致命的打击。

基于上述研究结论,从保护职工劳动权益的角度,本文的政策含义是:(1)就目前现实来看,依法、及时调整最低工资依然是保障一线员工劳动收益权的重要措施。“地板工资制”导致员工工资增长对最低工资调整具有很强的依赖性。在目前劳动者工资增长乏

力、工资集体协商机制没有完全发挥作用的情况下,最低工资应该及时进行调整,让最低工资制度真正起到“兜底”的作用。(2)为避免最低工资沦为“地板工资”,培育工资增长的自发机制,落实工资集体协商制度是关键。集体协商既有利于克服“地板工资”的局面,保障职工劳动权益,也有利于加强企业工资调整的灵活性。因此,切实有效的工资协商是弥补最低工资制度弱化的主要手段。

本研究的调查和结论虽然是基于广东的数据,但最低工资施行过程中的“地板工资制”现象并非广东省独有,在其他省份也存在,因此,对于理解全国最低工资政策的施行及其后果有参考意义。然而,本文还存在一些局限性,首先,尽管本文所用数据样本量较大,覆盖地级市和行业很广,但并非随机抽样数据,因此对于研究现象的估计可能存在一定的误差;其次,本文虽然描述了“地板工资制”现象的分布和后果,但没有提出一个系统、深刻的解释框架。我们期待以后研究能够进一步改进和发展。

参考文献:

1. 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。
2. 马双等(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。
3. 宁光杰(2011):《中国最低工资标准制定和调整依据的实证分析》,《中国人口科学》,第1期。
4. 孙中伟、舒玢玢(2011):《最低工资标准与农民工工资——基于珠三角的实证研究》,《管理世界》,第8期。
5. 郭凤鸣、张世伟(2018):《最低工资提升对低收入农民工过度劳动的影响》,《中国人口科学》,第5期。
6. 叶林祥等(2015):《中国企业对最低工资政策的遵守——基于中国六省市企业与员工匹配数据的经验研究》,《经济研究》,第6期。
7. 叶林祥等(2016):《中国最低工资相对水平估计》,《中国人口科学》,第1期。
8. 谢勇(2016):《中国最低工资水平的适度性研究——基于重新估算社会平均工资的视角》,《社会科学》,第2期。
9. Fang T., and Lin C. (2015), Minimum Wages and Employment in China. *IZA Journal of Labor Policy*. 4:22-52.
10. Gan L., Hernandez M.A., and Ma S. (2016), The Higher Costs of Doing Business in China: Minimum Wages and Firms' Export Behavior. *Journal of International Economics*. 100:81-94.
11. Long C., and Yang J. (2016), How do Firms Respond to Minimum Wage Regulation in China? Evidence from Chinese Private Firms. *China Economic Review*. 38:267-284.
12. Mayneris F., Poncet S., and Zhang T. (2018), Improving or Disappearing: Firm-level Adjustments to Minimum Wages in China. *Journal of Development Economics*. 135:20-42.
13. Meer J., and West J. (2016), Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. *Journal of Human Resources*. 51(2):500-522.
14. Neumark D. (2015), The Effects of Minimum Wages on Employment. *FRBSF Economic Letter*. 37:1-4.

(责任编辑:朱 犁)