

《劳动合同法》对企业劳动力配置效率的影响*

尹靖华 倪何永乐 韩 峰

【摘 要】劳动力的高效配置对中国经济高质量发展具有重要意义。文章以《劳动合同法》实施为外生冲击,基于中国工业企业数据库并利用双重差分法研究了劳动保护对企业劳动力配置效率的影响。研究结果显示,《劳动合同法》的实施优化了企业劳动力配置效率。机制分析表明,尽管《劳动合同法》的实施限制了企业用工灵活性,但有助于矫正企业工资负向扭曲、缩小工资水平与劳动边际产出价值之间的“剪刀差”,有利于减少企业超额雇员情况;同时提高了低生产率企业退出市场的概率,促使更多的劳动力流向劳动力配置不足的高生产率企业。异质性分析表明,劳动保护对企业劳动配置效率的提升在劳动配置过度的企业、非国有企业和法律制度环境较好地区的企业更为明显。文章拓展了《劳动合同法》经济效应的评估范畴,从劳动保护视角为优化企业要素配置、促进中国经济高质量发展提供政策参考。

【关键词】劳动保护 劳动合同法 劳动力配置效率

【作 者】尹靖华 广东金融学院保险学院,讲师;倪何永乐 江西师范大学财政金融学院,讲师;韩 峰 南京审计大学政治与经济研究院,教授。

一、引 言

近年来,中国人口老龄化和人口负增长趋势逐渐凸显,低成本劳动力数量优势驱动经济增长的发展方式已不可持续,中国正式进入高质量发展阶段。提高全要素生产率是高质量发展的核心问题,而要素配置效率的优化是提升全要素生产率的重要着力点。自2020年以来,《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》和《要素市场化配置综合改革试点总体方案》等重要文件相继出台,旨在破除阻碍要素自由有序流动的体制机制障碍,全面提高要素协同配置效率。劳动力作为生产过程中最基本、最活跃的要素,其配置效率的提升尤为关键。然而,相对于商品和服务市场,中国劳动力市场改革滞后,市场化配置水平仍然不高,存在劳动要素错配现象(蔡昉等,2001;卢现祥、王素

* 本文为国家社会科学基金青年项目“产业链安全视角下区域产业分工调整与实现路径研究”(编号:21CTJ015)的阶段性成果。

素,2021)。已有研究表明,中国劳动要素错配所造成的效率损失达总产出的18%(袁志刚、谢栋栋,2011),限制了人力资本的积累和中国经济产业结构的转型升级(郭凯明等,2017)。因此,优化劳动力配置效率对中国经济增长方式转变和经济高质量发展具有极其重要的现实意义。

劳动要素配置要增进效率,市场化配置十分关键,完善劳动力市场保护制度同样不可忽视。即使在自由市场经济,劳动力市场保护制度在资源配置中的作用也不可或缺(蔡昉,2021)。2008年1月1日中国颁布施行《劳动合同法》。该法规定了订立书面劳动合同、明确员工福利待遇、劳动合同终止时的提前告知和经济补偿金等事项,显著提高了对劳动者的保护,提高了劳动者的议价能力,同时也增加了企业的用工成本(熊瑞祥、万倩,2022)。用工成本的增加会影响企业生产决策和资源的重新配置,从而影响企业层面劳动力配置效率。其影响可能表现为:其一,劳动保护会增加人工成本黏性,降低企业在应对外部经济冲击时调整劳动要素配置的能力(刘媛媛、刘斌,2014),因此《劳动合同法》可能降低企业劳动力配置效率。其二,劳动保护能有效提升劳动者议价能力,有利于缓解由于劳动要素价格负向扭曲造成的企业超额雇员问题(孙中伟等,2018);其三,劳动保护的增强可能增加企业用工成本,提高低效率企业被市场淘汰的可能性,促使劳动力从低效率企业流向高效率企业(李波、蒋殿春,2019),进而提高劳动力配置效率。那么,《劳动合同法》究竟如何影响企业的劳动力配置效率?相应影响在不同类型企业之间是否存在显著差异?影响机制是什么?迄今为止,尚未有研究对此进行回答。

本文可能的创新主要包括以下3个方面:其一,本文从企业劳动力配置效率这一新视角展开,有助于更深入地理解《劳动合同法》对劳动力市场的影响。既有研究着重探讨了其对就业、企业出口、企业创新行为和生产率的影响(王雷,2017;Akee等,2019;李建强、赵西亮,2020),鲜有文献从企业劳动力配置效率的视角切入。其二,与现有研究普遍利用行业内企业劳动力边际产出价值(MRPL)分布的离散程度衡量劳动力错配水平不同,本文从更为微观的视角出发,通过比较企业实际状态下的劳动数量与最优劳动力配置的差异衡量劳动力错配水平,既可以反映错配的程度又可以反映错配的方向,更为直接和合理。其三,本文分析了《劳动合同法》影响企业劳动力配置效率的机制,有助于更深入地理解劳动力配置效率的影响因素,为从劳动保护视角优化企业要素配置和实现中国经济高质量发展提供新的政策路径。

二、理论与研究假设

本文从企业间要素配置视角出发,研究劳动保护对企业劳动力配置效率的影响。劳动保护的增强将改变劳动力价格,必然对微观企业的生产决策和企业间劳动力配置产生重要影响(Serfling,2016)。理论上,劳动保护对企业劳动力配置效率的影响方向存在

不确定性。通过综合现有文献并结合中国的现实国情,本文将《劳动合同法》对企业劳动力配置效率的影响渠道概括为以下 3 个方面。

（一）企业灵活用工效应

现有研究指出,劳动保护提高了劳动力在企业间的流动壁垒,限制了企业灵活用工行为(徐舒等,2020)。更严格的劳动保护制度会增加雇佣和解雇的成本,降低企业在应对外部冲击时调整劳动雇佣量的能力(Addison 等,2003)。自 20 世纪计划经济向市场化经济转型至《劳动合同法》实施之前,中国的劳资关系以短期雇佣为主,企业可以较为灵活地调整其用工量,劳动力在企业间的流动较为频繁。然而,自《劳动合同法》出台以来,企业在需要减员时不能轻易解除劳动合同,必须支付补偿金,或者选择不辞退员工但至少支付给员工最低工资,这大大限制了企业的用工灵活性(刘媛媛、刘斌,2014),从而不利于企业间劳动力配置效率的提高。基于此,本文提出假设 1:劳动保护的增强通过限制企业用工灵活性而降低了企业的劳动力配置效率。

（二）工资扭曲矫正效应

劳动力市场的扭曲主要表现为价格信号的偏离,导致工资不能真实地反映收益和成本,企业获取劳动力的实际价格不能真实反映供求关系。有研究表明,工资负向扭曲一度表现为中国劳动力市场的重要特征(余东华等,2018)。改革开放至《劳动合同法》推出之前,中国劳动力资源相对丰富,劳动力市场主要由雇主单方面规制劳动关系,劳动力的议价能力普遍较低,工资水平往往低于其边际产出价值(孙中伟等,2018)。工资负向扭曲和偏低的劳动力成本导致企业产生超额雇员和劳动配置效率低下的问题(倪婷婷、王跃堂,2022)。在“晋升锦标赛”的影响下,地方政府常常为了就业指标通过直接干预、税收优惠和政治关联等方式激励企业增加雇员或减少裁员,进一步加剧了企业超额雇员问题(杨德明、赵璨,2016)。《劳动合同法》的推出为受雇者提供强有力的法律保障,提高了其谈判地位和议价能力^①。这有利于缩小工资水平与劳动边际产出价值间的“剪刀差”,从而有助于工资价格信号作用的发挥。对于存在大量非固定和非正式员工的劳动密集型企业,劳动保护提高了劳动力价格,增加了企业超额雇员的成本,从而降低了企业超额雇员的意愿,有利于企业劳动配置效率的提升。据此,本文提出假设 2:劳动保护增强通过矫正工资负向扭曲促进工资价格信号作用的发挥,缓解企业超额雇员问题,从而改善企业劳动力配置效率。

（三）企业退出效应

《劳动合同法》通过增加低效率企业退出市场的概率,促进了劳动力向高生产率企

^① 孙中伟等(2018)的研究显示,2005 年珠三角地区签订正式劳动合同的农民工仅占 48%,2008 年《劳动合同法》实施后,农民工签订劳动合同的比例大幅提高,接近 60%。

业的流动,从而改善了企业间的劳动力配置效率。一般来说,低生产率企业的要素回报率相对较低,在理想状态下,劳动力资源可以自由、无摩擦地从低生产率企业流向高生产率企业,实现优化配置(Hsieh 等,2009)。然而,由于劳动力市场存在扭曲,劳动力无法自由地从低效率的企业流向高效率的企业。因此,高生产率企业不能将生产力扩展到最优水平(表现为劳动力配置不足),低生产率企业也未被挤出市场(表现为劳动力配置过度),导致劳动力在企业间的错配(倪婷婷、王跃堂,2022)。《劳动合同法》是对现有劳工制度的一种改善,但同时也增加了企业的用工成本,挤压了企业的利润空间(张明昂等,2022)。在面临劳动保护带来的成本冲击时,低生产率企业往往将上涨的劳动力成本转移至产品价格中,从而导致企业丧失市场竞争力,逐步缩减市场规模,甚至退出市场(Da-Rocha 等,2019)。在劳动保护增强的情况下,低生产率企业相比高生产率企业具有更高的市场退出率(李波、蒋殿春,2019)。当低效率企业退出市场后,劳动力资源从低效率企业流出,使劳动力有更多的机会流入到劳动配置不足的高效率企业,从而提高了劳动力在企业间的配置效率。基于此,本文提出假设 3:《劳动合同法》会增加低生产率企业的退出市场的概率,从而促使劳动力流入到劳动力配置不足的高生产率企业,进而改善企业的劳动力配置效率。

综上所述,《劳动合同法》可能通过限制劳动力的流动性降低企业的劳动力配置效率,也可能通过矫正工资负向扭曲和企业退出效应优化企业的劳动力配置效率。因此,本文拟通过实证研究,探讨《劳动合同法》对中国企业劳动力配置效率的影响及实现机制。

三、研究设计

(一) 企业劳动力配置效率的度量及特征事实分析

现有文献大多基于劳动力错配程度反向测量劳动要素的配置效率。企业劳动力错配指的是企业实际劳动数量相对于最优劳动配置量的偏离(尹恒、张子尧,2021)。在没有劳动力错配的情况下,产业内企业间的劳动力边际产出价值相等,企业劳动资源配置达到最优状态(Hsieh 等 2009; 龚关、胡关亮,2013)。本文借鉴 Hsieh 等(2009)的做法,通过比较最优配置状态与实际状态下的企业劳动数量差异来测量企业的劳动力错配水平。具体推导和说明如下:

假设一个经济体中共有 S 个行业,各行业的企业均处于垄断竞争的市场形态(Dixit 等,1977)。行业 s 的生产函数为: $Y_s = (\sum_{i=1}^{M_s} Y_{si}^{\frac{\sigma-1}{\sigma}})^{\frac{\sigma}{\sigma-1}}$, 其中, M_s 为 s 行业的企业数量, Y_{si} 为 s 行业中企业 i 的产出水平, σ 为企业间替代弹性。由此,可以推导出企业的反需求函数如下:

$$P_{si}(Y_{si}) = P_s(Y_s/Y_{si})^{1/\sigma} \tag{1}$$

将企业生产函数设定为： $Y_{si}=A_{si}K_{si}^{\alpha_{si}^k}L_{si}^{\alpha_{si}^l}$ ，其中， A_{si} 、 K_{si} 、 L_{si} 分别表示企业 i 的生产率、资本投入与劳动投入。与传统的资源错配理论框架不同，本文放松了同行业企业要素产出弹性相同的假设，即假设 α_{si}^k 和 α_{si}^l 为企业 i 的资本和劳动的产出弹性。若以 w 和 R 分别表示单位劳动报酬和资本租金率，考虑到企业劳动力配置存在扭曲，用 τ_{Lsi} 来表示扭曲程度，则企业利润最大化问题可表示为：

$$\max_{K_{si}, L_{si}} \{ P_{si}Y_{si} - (1+\tau_{Lsi})wL_{si} - RK_{si} \} \quad (2)$$

求解企业利润最大化问题可得，劳动的边际产出价值是劳动扭曲与无扭曲的单位劳动报酬的函数：

$$MRPL_{si} = (1+\tau_{Lsi})w = \frac{\sigma-1}{\sigma} \cdot \frac{\alpha_{si}^l P_{si} Y_{si}}{L_{si}} \quad (3)$$

用 θ_{si} 表示企业产值占行业产值的份额： $\theta_{si}=P_{si}Y_{si}/P_sY_s$ ，行业劳动要素总投入 L_s 为企业劳动要素投入的总和： $L_s=\sum_{i=1}^{M_s} L_{si}$ ，则根据式(3)可以解出利润最大化时的企业实际劳动数量：

$$L_{si} = L_s \frac{\alpha_{si}^l \theta_{si}}{(1+\tau_{Lsi})} \bigg/ \sum_{i=1}^{M_s} \frac{\alpha_{si}^l \theta_{si}}{(1+\tau_{Lsi})} \quad (4)$$

由此可知，劳动力在企业间的再配置会受到劳动力市场扭曲的影响。结合式(3)可知，若 $\tau_{Lsi}=0$ ，则 $MRPL_{si}=w$ ，每个企业劳动力配置按照劳动边际产出价值相等的规则进行，企业劳动力配置最优。把最优劳动配置量用 $L_{si}^{efficient}$ 表示，则有：

$$L_{si}^{efficient} = L_s \theta_{si} \alpha_{si}^l / \alpha_s^l \quad (5)$$

其中， α_s^l 为行业加权劳动产出弹性： $\alpha_s^l = \sum_{i=1}^{M_s} \alpha_{si}^l \theta_{si}$ 。本文将企业劳动力错配系数(M_{Lsi})定义为企业实际劳动数量对最优劳动配置量的偏离程度，则有：

$$M_{Lsi} \triangleq \ln L_{si} - \ln L_{si}^{efficient} = \ln L_{si} - \ln L_s \theta_{si} \alpha_{si}^l / \alpha_s^l \quad (6)$$

当 $M_{Lsi}=0$ 时，企业劳动力达到最优配置；当 $M_{Lsi}>0$ 时， $L_{si}>L_{si}^{efficient}$ ，表明企业实际劳动数量大于最优配置量，企业劳动配置过度；当 $M_{Lsi}<0$ 时， $L_{si}<L_{si}^{efficient}$ ，则企业实际劳动数量小于最优配置量，表现为企业劳动配置不足。为使回归方向一致，本文借鉴季书涵等(2016)和周申等(2022)的做法对 M_{Lsi} 做绝对值处理：

$$labmis_{sit} = |\ln L_{sit} - \ln L_{st} \theta_{sit} \alpha_{sit}^l / \alpha_s^l| \quad (7)$$

本文基于式(7)测度企业劳动力错配水平， $labmis_{sit}$ 的值越大，表示劳动力错配程度越严重，劳动配置效率越低^①。基于 1998~2013 年的中国工业企业数据库，本文对企业

① 本文以从业人数来衡量企业劳动力投入，利用企业的工业总产值占其所在行业工业总产值的份额来衡量企业产值份额。实际资本存量和劳动力产出弹性系数的估计参考了 Brandt 等(2012)的做法，具体过程因篇幅限制未给出。

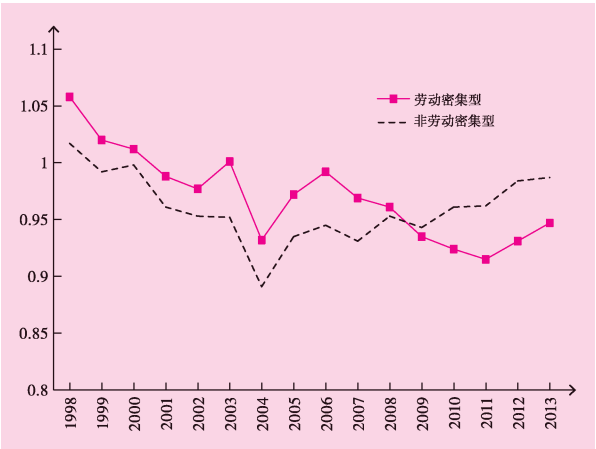


图1 不同类型的企业的劳动力错配水平动态变化

的劳动力配置状态进行了测算。按照政策实施前(1998~2007年)企业劳动密集度的中位数将样本分为劳动密集型与非劳动密集型两类^①。图1呈现了不同类型企业劳动力错配水平的动态变化。从趋势上看,在2007年以前,劳动密集型企业的劳动力错配系数略高于非劳动密集型企业,但自2008年起,劳动密集型企业的劳动力错配系数逐渐低于非劳动密集型企业。考虑到《劳动合同法》在2008年实施,初步推断

该法案的实施缓解了劳动密集型企业的劳动力错配。接下来,本文建立计量模型检验这一推断的准确性和稳健性。

(二) 计量模型设定

借助2008年《劳动合同法》的正式实施,本文利用双重差分法分析劳动保护对企业劳动力配置效率的影响。《劳动合同法》的实施对企业而言是外生的,企业无法主动影响政府关于劳动保护的立法决策。尽管所有企业都受到该法案的影响,但每个企业受到政策影响的强度存在差异。劳动力密集型企业由于其经营更加依赖于劳动力这一生产要素,预计受政策的影响更大。借鉴以往文献的一般做法,本文以企业劳动密集度作为政策影响强度的代理变量(李建强、赵西亮,2020),将劳动密集度视为连续变量,并设定如下双重差分模型:

$$labmis_{it} = \beta_0 + \beta_1 labint_i \times post_t + \beta_2 X_{it} + \mu_t + \mu_i + \varepsilon_{it} \tag{8}$$

其中, i 表示企业, t 表示年份。 $labmis_{it}$ 表示企业劳动力错配; $labint_i$ 代表企业的劳动密集度,利用政策实施前(1998~2007年)各企业的 $\ln(\text{就业人数} / \text{产品销售收入})$ 的平均值衡量; $post_t$ 为政策实施前后的虚拟变量,2008年之前的年份取值为0,2008年及以后取1; β_1 为本文关注的待估计系数,若系数显著为负,则说明劳动保护的加强降低了企业劳动力错配程度,劳动保护有助于提高企业劳动力配置效率; μ_t 和 μ_i 分别代表年份固定效应和企业固定效应; ε_{it} 为随机扰动项。控制变量 X_{it} 考虑了已有研究中提到的重要因素(徐舒等,2020;周申等,2022),包括国有资本占比、企业规模、资本密集度、补贴水平、企业年龄和全要素生产率。表1报告了变量的定义和描述性统计信息。

① 具体地,若某企业劳动密集度大于等于行业内所有企业的中位数,本文将其划分为劳动密集型;若企业劳动密集度小于行业内所有企业的中位数,则将其归入非劳动密集型。

表 1 变量定义和描述性统计(N=1661855)

变 量	定 义	均值	标准差	最小值	最大值
劳动力错配	根据式(7)计算所得	0.940	0.703	0.000	3.689
劳动密集度	$\ln(\text{就业人数(人)} / \text{主营业务收入(亿元)})$	3.901	0.971	0.584	6.497
国有资本占比	国家资本(万元)占实收资本(万元)的比值	0.074	0.251	0.000	1.000
企业规模	企业资产合计(万元)的对数值	9.907	1.471	6.742	14.879
资本密集度	固定资产净值(万元)与年均就业人数(人)的比值	3.454	1.474	0.175	7.334
补贴水平	补贴收入(万元)与主营业务收入(万元)的比值	0.002	0.011	0.000	0.076
企业年龄	$\ln(\text{调查年份} - \text{企业成立年份} + 1)$	2.073	0.778	0.693	3.932
企业生产率	LP 方法估计的全要素生产率	5.643	0.828	1.847	9.415

(三) 数据说明

本文所使用的数据主要来自国家统计局维护的中国工业企业数据库,样本覆盖了1998~2013年的时间区间。对数据存在的样本匹配、指标、测度误差等问题(聂辉华等,2012),本文做以下处理:(1)参考 Brandt 等(2012)的方法,利用法人代码、企业名称、地区代码、电话号码和开工年份 5 个维度的信息作为匹配变量,逐步进行匹配以形成面板数据;(2)剔除关键指标缺失的观测值和不符合逻辑关系的异常记录;(3)统一行业代码,将 2003 年之前采用的 4 位行业代码^①调整为以 GB/T 4754—2002 为标准的 4 位行业代码;(4)消除价格影响,将固定资产总额和工资总额分别按固定资产投资价格指数和 CPI 进行平减,工业总产值与中间投入利用工业品出厂价格指数进行平减。资本和投入品等价格指数的数据来自中国国家统计局官方网站。最后,本文保留了 GB/T 4754—2002 大类中的第 13~41 共计 29 个制造业行业,共 379 395 个企业作为研究对象,总观测值为 1 661 855 条记录。

四、实证分析

(一) 基准回归

表 2 呈现了《劳动合同法》影响企业劳动力错配的基准回归结果。其中,模型 1 仅控制企业和年份固定效应,使用核心解释变量对企业劳动力错配进行回归。模型 2 至模型 4 逐步加入控制变量。观察这 4 列的估计结果,可以发现核心解释变量系数符号均显著为负。从模型 4 的系数大小看,《劳动合同法》的实施使企业劳动力错配程度降低 5.5%。控制变量中,与现有文章估计结果基本一致,企业年龄、企业规模、资本密集度和生产率均能显著降低企业劳动力错配,而国有资本占比和政府补贴水平则显著增加了企业的劳动力错配程度(徐舒,2020;周申等,2022)。综上,本文的基准结果显示劳动保护的加

① 《中国工业企业数据库》1998~2002 年所采用的行业代码标准为 GB/T 4754—1994。

表 2 《劳动合同法》实施对企业劳动力错配影响的回归结果(N=1661855)

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
劳动密集度 × 政策实施	-0.047*** (0.002)	-0.054*** (0.002)	-0.056*** (0.002)	-0.055*** (0.002)
企业年龄		-0.176*** (0.003)	-0.143*** (0.003)	-0.142*** (0.003)
国有资本占比		0.042*** (0.005)	0.045*** (0.005)	0.045*** (0.005)
企业规模			-0.111*** (0.002)	-0.111*** (0.002)
资本密集度			-0.008*** (0.001)	-0.008*** (0.001)
补贴水平				0.861*** (0.071)
生产率				-0.027*** (0.002)
常数项	0.981*** (0.002)	1.345*** (0.007)	2.402*** (0.016)	2.462*** (0.017)
企业固定效应	Y	Y	Y	Y
时间固定效应	Y	Y	Y	Y

注:括号内均为企业层面聚类的标准误;*,** 和 *** 分别表示估计系数在 10%、5%和 1%水平上显著,如无其他说明,以下各表同。

强有利于改善企业的劳动力配置效率。下文对双重差分法的稳健性和识别假设进行检验,以确保实证结果的有效性。

(二) 稳健性检验

1. 用 MRPL 离散度衡量劳动力错配

为进一步检验结论的稳健性,本文借鉴龚关和胡关亮(2013)的做法,以行业劳动力边际产出价值(MRPL)的方差作为衡量行业劳动力错配的指标^①,使用 2007 年四分位行业的工资与销售收入的对数比值度量劳动密集度进行检验。回归结果如表 3 模型 5 所示,可以看到,以 MRPL 离散度为因变量的 β 估计系数显著为负,与基准回归结果一致。

表 3 《劳动合同法》实施对企业劳动力错配影响的稳健性检验

	MRPL 离散度 模型 5	薪酬劳动 密集度 模型 6	2006 年劳动 密集度 模型 7	行业劳动 密集度 模型 8	上市公司 数据 模型 9	中位数划分 组别 模型 10
劳动密集度 × 政策实施	-0.104** (0.044)	-0.036*** (0.004)	-0.016*** (0.002)	-0.077*** (0.005)	-1.803*** (0.693)	-0.162*** (0.003)
样本量	5999	1661855	1371306	1661855	20383	1661855

注:模型 5 括号内为行业层面聚类的标准误,控制了前文介绍的控制变量及行业和时间的固定效应。模型 6 至模型 10 括号内均为企业层面聚类的标准误,均控制了前文介绍的控制变量及企业和时间的固定效应。

① 本文 MRPL 表达式如式(3)所示,借鉴 Hsieh 等(2009)的做法将 σ 值设为 3,选用工业总产值衡量总产出($P_{sit}Y_{sit}$),从业人数衡量劳动(L_{sit}),企业劳动产出弹性的衡量方法与前文一致。

2. 劳动密集度指标的其他度量

考虑到劳动密集度指标衡量的差异,本文采用以下三种方式重新对劳动密集度进行测量以检验结果的稳健性。其一,采用 1998~2007 年工资总额除以产品销售收入的平均值度量劳动密集度。其二,考虑《劳动合同法》方案于 2007 年 6 月通过,企业有可能在 2007 年开始调整员工结构,以致 2007 年的企业劳动密集度有一定的内生性;因此,本文用 2006 年的企业就业人数与产品销售收入比值的对数定义劳动密集度。其三,借鉴李波和蒋殿春(2019)的做法将劳动密集度定义在行业层面,以 2007 年四分位行业的工资收入对数与销售收入对数的比值度量劳动密集度。表 3 的模型 6 至模型 8 相应的估计结果均与基准回归结果一致。因此,不同的劳动密集度衡量方式并不影响本文的基本结论。

3. 基于上市公司数据的估计结果

为了考察《劳动合同法》对企业劳动配置效率的影响是否在其他企业数据库样本中同样存在,本文使用上市公司数据库(1998~2020 年)进行稳健性检验,计量模型的主要自变量和因变量衡量方式与基准模型保持一致^①。表 3 的模型 9 检验结果显示,《劳动合同法》实施对中国上市公司的劳动力错配存在抑制作用,验证了本文基准结果的稳健性。

4. 其他划分处理组和对照组的方式

本文使用《劳动合同法》实施前(1998~2007 年)企业劳动密集度的中位数对所有企业进行分组,以检验结果的稳健性。具体地,若某企业劳动密集度大于或等于行业内所有企业的中位数,将其划分为处理组;反之,则将其归入控制组。表 3 模型 10 的结果表明,本文的结论并不因处理组和对照组的划分方式而改变,回归结果具有较好的稳健性。

5. 平行趋势假设检验

双重差分估计结果的有效性依赖于样本的平行趋势假设。为检验平行趋势假设是否满足,采用事件研究法并建立如下计量模型:

$$labmis_{it} = \beta_0 + \sum_{t \in [1998, 2013], t \neq 2007} \beta_t labint_i \times year_t + \beta_2 X_{it} + \mu_i + \mu_t + \varepsilon_{it} \quad (9)$$

其中, $year_t$ 为年份的虚拟变量,在年份为 t 年时, $year_t$ 取值为 1;否则为 0。 β_t 为待估系数,刻画了 t 年不同劳动力密集度企业之间劳动力错配水平的差异。本文以 2007 年为基期。图 2 报告了估计系数 β_t 及其置信区间。在 2008 年《劳动合同法》实施之前, β_t 估计系数均不显著,表明不同劳动密集度企业的劳动力错配水平在政策实施前并无显著差异,符合平行趋势假设。

① 控制变量主要包括企业规模、资产负债率、总资产净利润率、营业收入增长率,企业年龄、全要素生产率、企业所有制性质,模型拟合结果与本文基准结果基本保持一致。

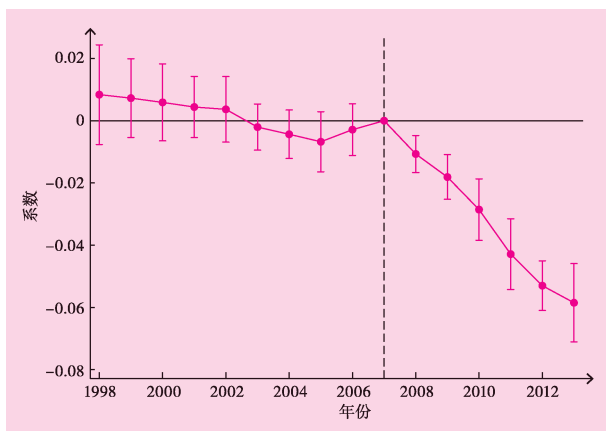


图2 《劳动合同法》对企业劳动力配置效率影响的平行趋势检验

注:图中圆圈为 β_t 估计系数,竖线范围为95%的置信区间。

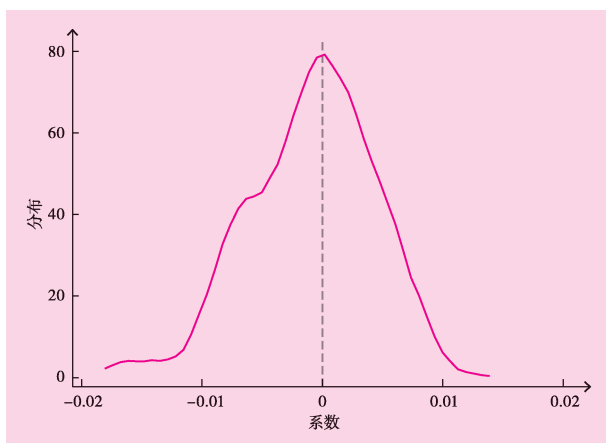


图3 随机抽样回归结果中 β 的分布

(三) 异质性分析

考虑到不同企业特征可能会导致《劳动合同法》的实施对企业劳动配置效率产生差异性的影响,特构建以下三重差分模型^①,考察劳动保护对企业劳动力配置效率的异质性影响。

$$labmis_{it} = \varphi_0 + \varphi_1 labint_i \times post_t + \varphi_2 labint_i \times post_t \times H_i + \varphi_3 post_t \times H_i + \Gamma X_{it} + \mu_i + \mu_t + \varepsilon_{it} \quad (10)$$

其中, H_i 表示企业特征分组的虚拟变量,分别为:(1)企业劳动配置状态变量($dumover$),

6. 置换检验

为了排除《劳动合同法》实施后不同劳动密集度企业劳动力错配水平趋势变化中可能存在的其他混淆性因素的影响,本文采用置换检验(Chetty等,2009),以随机抽样的方式构建虚拟的处理组,并进行回归分析以间接竞争性解释的影响。具体地,本文随机挑选10%的样本作为处理组,其他90%样本作为对照组进行回归,并且重复该随机过程500次。若不存在其他混淆性因素干扰,那么,基于随机抽样的安慰剂检验中,交互项 $treat \times post$ 的回归系数预期不显著,同时其分布以0为中心。图3展示了本文报告的500次随机过程估计回归系数的密度分布,可以发现安慰剂检验回归系数主要分布在零值附近,验证了本文基准估计结果的可靠性。

此外,本文还从PSM-DID、无预期效应、金融危机等角度进行检验,结果均支持了基准回归结果,表明本文结论具有稳健性。

^① $H_i \times labint_i$ 不随时间变化,在三重差分模型中该变量被企业固定效应吸收。

若企业劳动配置过度, $dumover_i$ 取 1, 反之则取 0; (2) 企业所有权的虚拟变量($sfirms$), 若企业为国有企业^①, 则 $sfirms_i$ 取 1, 反之则取 0; (3) 企业所在地区的法治环境($enforce$), 本文以 2007 年“市场中介组织的发育和法律制度环境”指标度量地区法治环境, 数据来自樊纲等(2011)。模型其余变量与待估参数的定义均与基准回归一致。本文关心的变量为三次交互项 $labint_i \times post_i \times H_i$, 其估计系数 φ_3 刻画了《劳动合同法》实施对不同特征企业的异质性影响。

其一, 考虑企业的劳动要素配置状态差异。由于企业工资负向扭曲现象普遍存在, 根据本文理论分析, 劳动保护增强有利于缓解工资负向扭曲现象, 减少企业超额雇员。因此, 本文预期《劳动合同法》的实施对劳动配置过度企业会有更大改善效应。表 4 模型 11 的结果表明, 三次交互项的回归系数为负, 且在 1% 的水平上显著, 说明《劳动合同法》的实施对劳动力配置过度的企业劳动力错配具有更强的改善效果, 该结果和本文的预期一致, 从侧面印证本文的理论机制。

其二, 考虑企业的所有权差异。在用工规范性上, 国有企业和非国有企业(含民营企业和外资企业)存在明显差异。对不同所有制企业的劳动力配置效率而言, 劳动保护的加强可能产生不同的影响。根据表 4 模型 12 的结果表明, 三次交互项显著为正, 表明《劳动合同法》的实施对非国有企业的劳动力配置效率影响更大。这可能是因为国有企业具有更多的正规就业, 劳动保护制度比较规范, 而非国有企业的劳动保护制度相对不够完善, 工资负向扭曲程度也更高(施炳展、冼国明, 2012), 从而导致《劳动合同法》实施对非国有企业的劳动配置效率优化发挥了更为明显的作用。

其三, 考虑企业所在地区的法治环境差异。由于地区法治环境决定该地区法律的执行程度, 不同区域企业对劳动保护立法的反应程度可能不同。表 4 模型 13 的结果显示, 三次交互项显著为负, 说明如果企业所在地区法律制度环境越好, 《劳动合同法》的实施对其劳动配置效率的提升作用越大。这是因为在法治环境越好地区, 法律中介、行业协会等机构的法制建设更为完善, 法制执行程度也往往越高, 《劳动合同法》的执行效果就会更好, 因此其引致

表 4 异质性检验(N=1661855)

	劳动力配置状态差异	所有制差异	法治环境差异
	H=dumover	H=sfirms	H=enforce
	模型 11	模型 12	模型 13
$labint \times post \times H$	-0.082*** (0.004)	0.055*** (0.009)	-0.074*** (0.004)
$labint \times post$	-0.013*** (0.003)	-0.058*** (0.002)	-0.034*** (0.002)
$post \times H$	-0.303*** (0.016)	0.246*** (0.037)	-0.237*** (0.017)

注: 括号内为企业层面聚类的稳健标准误; 所有模型均控制了前文介绍的控制变量及企业和时间的固定效应。

① 国有企业包括登记注册类型为国有独资企业、国有合资企业、国有与集体联营企业、国有有限责任公司, 其余企业为非国有企业。

资源配置的优化效应也会更为明显。

五、影响机制分析

前文理论假说表明,《劳动合同法》的实施对企业劳动力配置效率的影响渠道包括企业灵活用工效应、工资扭曲矫正效应和企业退出效应,下文逐一进行验证。

(一) 企业灵活用工效应

为了检验假设 1,即《劳动合同法》的实施是否降低了企业用工灵活性,本文借鉴刘媛媛和刘斌(2014)的做法,使用员工薪酬变化和员工数量变化对营业额变化的敏感程度来度量企业用工灵活性,并设定如下计量模型:

$$F_{it} = \phi_0 + \phi_1 \text{diffsale}_{it} + \phi_2 \text{dumdec}_{it} \times \text{diffsale}_{it} + \phi_3 \text{law}_i \times \text{dumdec}_{it} \times \text{diffsale}_{it} + \phi_4 \text{dumpriv}_i \times \text{dumdec}_{it} \times \text{diffsale}_{it} + \phi_5 \text{law}_i \times \text{dumpriv}_i \times \text{dumdec}_{it} \times \text{diffsale}_{it} + \phi_6 \text{labintensity}_{it} \times \text{dumdec}_{it} \times \text{diffsale}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (11)$$

其中, F_{it} 为 diffwage_{it} 、 diffemp_{it} , 分别代表企业 $t-1$ 期到 t 期员工薪酬与员工雇佣规模的对数变化; diffsale_{it} 表示企业 $t-1$ 期到 t 期总营业收入的对数变化; dumdec_{it} 为营业收入是否下降的虚拟变量,若相比上一年营业收入下降,则 $\text{dumdec}_{it}=1$;反之,则 $\text{dumdec}_{it}=0$ 。 law_i 为《劳动合同法》在 t 年是否实施的虚拟变量; dumpriv_i 为企业的是否为民营企业的虚拟变量; labintensity_{it} 为企业的劳动密集度。本文感兴趣的变量是 $\text{law} \times \text{dumdec} \times \text{diffsale}$, 若该变量的回归系数 ϕ_3 为负,则说明《劳动合同法》的实施降低了企业的用工灵活性。表 5 模型 14 和模型 15 的结果显示,《劳动合同法》的实施降低了企业的薪酬灵活性和雇佣灵活性。企业薪酬灵活性和用工灵活性的降低阻碍劳动力在企业间的配置,从而降

表 5 机制检验

	企业灵活用工效应	企业灵活用工效应	工资扭曲矫正效应	企业退出效应		
	<i>diffwage</i>	<i>diffemp</i>	<i>wagedist</i>	低效率	中效率	高效率
	模型 14	模型 15	模型 16	模型 17	模型 18	模型 19
劳动密集度×政策实施			-0.164*** (0.001)	0.110*** (0.023)	-0.005 (0.011)	-0.061** (0.025)
<i>labint</i> × <i>post</i> × <i>dumover</i>			-0.042*** (0.004)			
<i>law</i> × <i>dumdec</i> × <i>diffsale</i>	-0.217*** (0.014)	-0.467*** (0.015)				
样本量	2434169	1969873	1967460	159029	321633	83939

注:模型 17 至模型 19 的回归控制了前文介绍的控制变量和时间固定效应,模型 16 在此基础上还控制了企业固定效应及 $\text{post} \times \text{dumover}$;模型 14 和模型 15 的变量进一步纳入了 diffsale 、 $\text{dumdec} \times \text{diffsale}$ 、 $\text{dumpriv} \times \text{dumdec} \times \text{diffsale}$ 、 $\text{dumpriv} \times \text{law} \times \text{dumdec} \times \text{diffsale}$ 、 $\text{labintensity} \times \text{dumdec} \times \text{diffsale}$ 。限于篇幅,表中完整未汇报各变量的回归系数。

低劳动力在企业间的配置效率(徐舒等,2020)。因此,《劳动合同法》的实施通过降低企业的用工灵活性,而不利于劳动力在企业间的配置效率的提升,假设1得以验证。

(二) 工资扭曲矫正效应

根据假设2,《劳动合同法》可以通过降低工资扭曲缓解企业超额雇员问题,从而改善企业劳动力配置效率。为了检验该机制,本文设定如下三重差分模型:

$$wagedist_{it} = \rho_0 + \rho_1 labint_i \times post_t + \rho_2 labint_i \times post_t \times dumover_i + \rho_3 post_t \times dumover_i + \Gamma X_{it} + \mu_t + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (12)$$

其中, $wagedist_{it}$ 表示企业 i 在第 t 年的工资扭曲水平;借鉴邵敏和包群(2012),采用均衡工资对实际工资的偏离减1度量工资扭曲水平; $labint_i$ 与 $post_t$ 的定义与基准回归一致; $dumover_i$ 表示企业劳动配置状态的虚拟变量;如果企业的实际劳动数量大于其最优劳动数量,则该企业劳动配置过度, $dumover_i$ 取1,反之则取0。 ρ_1 捕捉了《劳动合同法》的实施对工资扭曲的影响效应; ρ_2 代表该影响在不同配置状态企业中的差异。模型16的结果显示, ρ_1 和 ρ_2 均为负,表明《劳动合同法》的实施降低了企业工资扭曲水平,且对劳动配置过度的企业具有更强的工资扭曲矫正效应。因此,《劳动合同法》的实施降低了企业工资扭曲水平,使劳动力工资更接近劳动边际产出价值,有助于工资价格信号作用的有效发挥,从而促进劳动力在企业间的配置效率。同时,《劳动合同法》对劳动配置过度的企业具有更强的工资扭曲矫正效应,从而有利于缓解其超额雇员问题,进而优化了企业劳动配置效率。由此,假设2得以验证。

(三) 企业退出效应

理论假设3预测《劳动合同法》会增加低效率企业退出市场的概率,促使劳动力从低效率企业流向到高效率企业,从而改善企业间的资源配置效率。本文构建如下计量模型检验该机制:

$$Pr(exit_{it}=1) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 labint_i \times post_t + \Gamma C_{it} + \gamma_t + \varepsilon_{it}) \quad (13)$$

其中, $exit_{it}$ 代表企业是否退出市场的虚拟变量,若 i 企业在 t 年处于样本中而在 $t+1$ 年不在时 $exit_{it}$ 取1,否则取0^①; C_{it} 代表一系列企业层面的控制变量^②; γ_t 代表时间固定效应, ε_{it} 为随机扰动项。本文将企业分为低效率企业、中等效率企业和高效率企业三个组别^③,

① 对于样本中某年退出数据库、后又重新出现的企业,其间断年份不视为退出市场。

② 企业层面的控制变量主要包括国有资本占比、企业规模、资本密集度、补贴水平、企业年龄;这些变量的测算方法与基准模型一致。

③ 根据《劳动合同法》实施以前(1998~2007年)企业平均生产率将企业划分为以下3组:生产率位于最低25%的划分为低效率企业、位于最高25%的划分为高效率企业、其余50%划分为中等效率企业。

使用 logit 模型进行估计。模型 17 至模型 19 的结果表明,《劳动合同法》实施会增加低效率企业退出市场的概率,对中效率企业没有显著影响,且加强了高效率企业的存续概率。由于低效率企业往往具有更低的劳动边际产出价值,其退出市场有利于行业内企业间劳动力边际产出价值的趋同。同时,部分低效率企业退出增加了劳动力在企业间的流动性,使其更有可能流向劳动配置不足的高效率企业,有利于改善企业间劳动力配置效率,由此验证了假设 3。

综上,本文的回归结果表明,尽管《劳动合同法》的实施降低了企业的用工灵活性,但通过纠正工资扭曲和促进低生产率企业退出市场的效应,对企业间劳动力配置效率产生了积极的提升作用,其综合效应是优化了劳动力在企业间的配置效率。

六、结论与政策建议

劳动力作为重要的生产要素,其有效配置对经济高质量发展具有重要意义。本研究通过构建企业层面的劳动力错配指标来衡量劳动力配置效率,利用中国工业企业数据和上市公司数据库,以 2008 年《劳动合同法》实施为自然实验,采用双重差分策略研究劳动保护政策对企业劳动力配置效率的影响。研究表明:(1)《劳动合同法》的实施有利于企业劳动力配置效率的提升;(2)《劳动合同法》实施对企业劳动力配置效率的影响存在异质性,对劳动力配置过度的企业、劳动保护制度不够完善的非国有企业,以及法治水平较高地区的企业的劳动力配置优化作用更为明显;(3)机制检验的结果表明,尽管劳动力保护的增强在一定程度上降低了企业用工灵活性,但也能降低工资负向扭曲并提高低效率企业退出市场的概率,从而对企业劳动力配置效率产生正向影响。

本文研究结论具有一定的政策含义。首先,应持续优化就业环境,不断健全劳动法律法规,规范劳动保护法规的实施,从而更好地发挥劳动保护制度在企业层面劳动力资源配置中的重要作用,以促进整体经济效率的提升和劳动力市场就业的适配性。其次,应兼顾劳动保护制度的积极效应和不良影响,确保促进经济高质量发展的同时也能保障劳动力市场的高质量充分就业。在劳动保护政策实施过程中,破除妨碍劳动力流动的体制和政策弊端,从而降低企业灵活用工限制效应带来的负面影响。同时,应加强退出企业职工的社会保障,健全就业公共服务体系,加强困难群体就业兜底帮扶,以促进劳动力市场就业的适配性并保障充分性。此外,应深入开展法治宣传教育,提高劳动法律的普及,增强全民法治观念。目前劳动者在就业方面仍然处于弱势地位,议价能力并不强,其合法权益经常受到侵害。因此,政府应注重加强对劳动者关于劳动合同法等法律法规的普及和教育,特别是针对就业群体中的重点群体和弱势群体(如农民工),确保全体劳动者的基本权益得到有效保障。最后,应充分考虑地区法制水平的异质性,推进多层次多

领域依法治理,提升社会治理法治化水平,以使《劳动合同法》的资源配置优化作用在不同地区发挥最大限度的作用。

参考文献:

1. 蔡昉(2021):《数字经济时代应高度重视就业政策》,《财经界》,第25期。
2. 蔡昉等(2001):《劳动力市场扭曲对区域差距的影响》,《中国社会科学》,第2期。
3. 樊纲等(2011):《中国市场化进程对经济增长的贡献》,《经济研究》,第9期。
4. 龚关、胡关亮(2013):《中国制造业资源配置效率与全要素生产率》,《经济研究》,第4期。
5. 郭凯明等(2017):《中国改革开放以来产业结构转型的影响因素》,《经济研究》,第3期。
6. 季书涵等(2016):《产业集聚对资源错配的改善效果研究》,《中国工业经济》,第6期。
7. 李波、蒋殿春(2019):《劳动保护与制造业生产率进步》,《世界经济》,第11期。
8. 李建强、赵西亮(2020):《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)》,第1期。
9. 刘媛媛、刘斌(2014):《劳动保护、成本粘性与企业应对》,《经济研究》,第5期。
10. 卢现祥、王素素(2021):《中国要素市场化配置水平的南北差异及形成机理》,《数量经济技术经济研究》,第11期。
11. 倪婷婷、王跃堂(2022):《区域行政整合、要素市场化与企业资源配置效率》,《数量经济技术经济研究》,第11期。
12. 聂辉华等(2012):《中国工业企业数据库的使用现状和潜在问题》,《世界经济》,第5期。
13. 邵敏、包群(2012):《外资进入是否加剧中国国内工资扭曲:以国有工业企业为例》,《世界经济》,第10期。
14. 施炳展、冼国明(2012):《要素价格扭曲与中国工业企业出口行为》,《中国工业经济》,第2期。
15. 孙中伟等(2018):《内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料》,《中国社会科学》,第7期。
16. 王雷(2017):《劳动力成本、就业保护与企业技术创新》,《中国人口科学》,第1期。
17. 熊瑞祥、万倩(2022):《劳动保护与私营企业出口》,《经济学(季刊)》,第4期。
18. 徐舒等(2020):《最低工资与劳动资源配置效率——来自断点回归设计的证据》,《经济学(季刊)》,第1期。
19. 杨德明、赵璨(2016):《超额雇员、媒体曝光率与公司价值——基于〈劳动合同法〉视角的研究》,《会计研究》,第4期。
20. 尹恒、张子尧(2021):《产品市场扭曲与资源配置效率:异质性企业加成率视角》,《经济研究》,第11期。
21. 余东华等(2018):《要素价格扭曲如何影响制造业国际竞争力》,《中国工业经济》,第2期。
22. 袁志刚、解栋栋(2011):《中国劳动力错配对TFP的影响分析》,《经济研究》,第7期。
23. 张明昂等(2022):《劳动力市场制度约束与企业出口:基于〈劳动合同法〉的证据》,《世界经济》,第2期。
24. 周申等(2022):《中间品贸易自由化与企业劳动配置效率——基于地区劳动力市场视角》,《中南财经政法大学学报》,第2期。
25. Addison J.T., Teixeira P. (2003), The Economics of Employment Protection. *Journal of Labor Research*. 24 (1):85-128.

26. Akee R., Zhao L., Zhao Z. (2019), Unintended Consequences of China's New Labor Contract Law on Unemployment and Welfare Loss of the Workers. *China Economic Review*. 53:87-105.
27. Brandt L., Biesebroeck J.V., Zhang Y. (2012), Creative Accounting or Creative Destruction? Firm-level Productivity Growth in Chinese Manufacturing. *Journal of Development Economics*. 97(2):339-351.
28. Chetty R. (2009), Sufficient Statistics for Welfare Analysis: A Bridge between Structural and Reduced-Form Methods. *Annual Review of Economics*. 1:451-488.
29. Da-Rocha J. M., Restuccia D., Tavares M. M. (2019), Firing Costs, Misallocation, and Aggregate Productivity. *Journal of Economic Dynamics & Control*. 98:60-81.
30. Hsieh C. T., Klenow P. J. (2009), Misallocation and Manufacturing TFP in China and India. *Quarterly Journal of Economics*. 124(4):1403-1448.
31. Serfling M. (2016), Firing Costs and Capital Structure Decisions. *The Journal of Finance*. 71(5):2239-2286.

The Impact of the Labor Contract Law on the Efficiency of Labor Allocation of Firms

Yin Jinghua Ni Heyongle Han Feng

Abstract: Efficient allocation of labor resources plays a crucial role in fostering the development of a high-quality economy. This study examines the impact of the "Labor Contract Law" on labor misallocation using a difference-in-differences estimation strategy. Our findings indicate that the implementation of labor protection measures has facilitated labor allocation between firms, with robust results that withstand hypothesis tests and other robustness checks. We further explore the mechanisms underlying this effect, finding that while the law restricts firm flexibility in employment decisions, it leads to the exit of inefficient firms and reduces wage distortions, thus enhancing labor allocation efficiency. Heterogeneity analysis shows that labor protection improves firms' labor allocation efficiency more significantly in firms with over-allocated labor, non-state-owned firms, and firms in regions with better legal environments. This study not only expands the understanding of the economic effects of the Labor Contract Law but also provides insights for promoting high-quality economic development in China.

Keywords: Labor Protection; Labor Contract Law; Labor Allocation Efficiency

(责任编辑:许 多)