

## 劳动法对生产率、就业和失业及劳动收入份额的影响

——基于剑桥 Leximetric 数据库的新证据\*

[英]西蒙·迪肯 [伊朗]卡梅利亚·普尔克曼尼

**内容提要:**本研究报告了英、中两国劳动法经济效应的计量分析结果。关于劳动法的数据资料,本研究使用 CLD 数据库(Cambridge Leximetric Database)2023 年更新的剑桥商业研究中心劳动规制指数(CBR-LRI 指数),该指数对 1970-2022 年世界各国劳动法进行了编码。CBR-LRI 指数的纵向追踪使本研究能够基于时间序列方法模拟一个经济体的动态变化趋势。本研究运用脉冲响应函数(impulse response function)评估劳动法对效率指标(生产率、就业和失业)及分配指标(劳动收入份额)的影响。本研究发现,更严格的劳动法在英国与就业增加和失业减少相关联,而在中国与生产率提高相关联。本研究还观察到,两个国家的劳动法对劳动收入份额均产生正向影响。根据劳动法规则的特定类型细化我们的研究结果可见,在英国,正向的就业效应与更强的工作时间保护相关联。评估研究结果可以认为,这些结果说明,劳动法对于防止英国倒退至低成本、低生产率的经济很重要,对中国而言则有助于其跨越“中等收入陷阱”以实现可持续发展。在更普遍意义上,本研究表明,有必要对劳动法之于经济影响的标准模型及其衍生的政策建议进行调整,以达到通过劳动法约束资本、进而提高资本使用效率的效果。

**关键词:**劳动法 劳动规制的经济分析 时间序列分析 就业 生产率 劳动收入份额

西蒙·迪肯(Simon Deakin),剑桥大学法学院教授、剑桥大学商业研究中心主任。

卡梅利亚·普尔克曼尼(Kamelia Pourkermani),剑桥大学商业研究中心研究员。

这种自发进行的工业革命,由于工厂法在所有使用妇女、少年和儿童的工业部门的推行而被人为地加速了……每一种受工厂法威胁的工场手工业所一再狂热鼓吹的主要反对

\* 本文为作者在全世界范围内首次发表。本文由西南政法大学经济法学院讲师杨雅云译,南开大学法学院讲师柯振兴、首都经济贸易大学劳动经济学院讲师徐凤辉校,特此致谢。

论据,实际上不外是:必须支出更大量的资本,才能在旧有规模上继续进行生产。至于说工场手工业和家庭劳动之间的中间形式以及家庭劳动本身,那么,随着工作日和儿童劳动受到限制,它们也就日益失去立足之地。对廉价劳动力的无限制的剥削是它们竞争能力的唯一基础。

——马克思著:《资本论》第 1 卷第 15 章<sup>[1]</sup>

## 一 引言

劳动法对经济影响的问题,长期以来存在争议。在英国工业革命期间,对工作日和工作周时长的法律控制的引入受到当时主流政治经济学的质疑。其主张在于,这些源于 19 世纪 30 年代至 70 年代通过的一系列工厂与车间法(Factory and Workshop Acts)的限制性规定,将有损企业的盈利能力、抑制投资并增加失业。事实证明,工厂法对技术较为先进的企业有利,因为它们更容易消化劳动保护的成本,并开启了英国工业生产率和就业不断提高的时期,这种情况持续了整个 19 世纪。<sup>[2]</sup> 近期以来,从 20 世纪 90 年代开始,包括经合组织、世界银行和国际货币基金组织在内的国际机构重提了反对劳动法的经济学论点,声称劳动法造成了劳动力市场的僵化和扭曲。据称,如果企业和国家要在日益全球化的经济中保持竞争力,就必须采取放松规制和增强劳动灵活性的政策。然而,这一论点同样存在局限性:世界银行在其《2015 年营商环境报告》中承认,保护劳动者免受“任意和不公平对待”的劳动法可以“提高生产率”,而缺乏此类法律规定可能导致“一个经济体的就业损失,或者失去支持就业的集聚效应和知识溢出效应”。<sup>[3]</sup>

目前,关于劳动法经济效应的争论陷入了某种僵局。理论并没有给出明确的预测:原则上,保护劳动者的法律可能会产生诸多效应,既有正向的,也有负向的。这种僵局促使关注点转向了实证分析。过去,可获得的劳动法资料数据有限,有效性也令人质疑,这些方法论上的问题阻碍了实证研究在这一问题上的进展。不过,随着覆盖世界各国且时间序列可追溯到几十年前的劳动法新数据来源的开发,数据可获得性问题得到了改善。

本研究利用这些新的实证数据资源重新评估有关劳动法对经济影响的争论。有关劳动法的证据资料,本研究使用了剑桥商业研究中心的劳动规制指数(Cambridge Center for Business Research Labour Regulation Index,下称“CBR-LRI 指数”),这是该类数据中最全面的数据集。剑桥商业研究中心依据特定的编码准则形成该指数,作为衡量 1970 年至 2022 年间全球 117 个国家(占全球 GDP 总量 95%)的劳动法变化的基准。这些跨越长时间序列的数据,加上编码过程的一致性和透明度,使得使用一系列计量经济学方法来检验有关劳动法经济效应的主张成为可能。早期使用 CBR-LRI 指数的研究,采用了大型跨

[1] Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy, Volume 1*, translated by Samuel Moore & Edward Aveling, edited by Friedrich Engels, Charles H. Kerr & Co, 1909, pp. 519-520. 译者注:本段译文采用中央编译局译版,参见《马克思恩格斯文集》(第 5 卷),中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译,人民出版社 2009 年版,第 546-547 页。

[2] See Katherine Moos, *The Political Economy of State Regulation: The Case of the British Factory Acts*, 45 *Cambridge Journal of Economics* 61, 61-84 (2021).

[3] World Bank, *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency*, World Bank, 2014, p. 231.

国面板数据评估法律变化的影响。使用面板数据的分析有助于把握整体情况,但很难从中推断出对单个国家的效应。本研究选择了一种不同的分析方法,即基于时间序列分析劳动法在单个国家内部的效应。具体而言,本研究采用脉冲响应函数(IRFs)分析法评估劳动法在国家层面对一些经济变量(即就业、失业、生产率和劳动收入份额)的影响。本研究用这一方法对英国和中国进行了分析。对于英国,总体而言,劳动法对劳动者保护的增强与就业的增加和失业的减少相关。特定类别的法律制度,包括有关非典型或灵活用工、工作时间和雇员代表的规定,对生产率具有正向效应。

我们解读这些研究结果认为,它们揭示了生产率与某些特定类别的劳动法律制度之间普遍存在正相关性,特别是那些旨在使非典型或灵活用工形式与所谓的常规或标准劳动关系对齐、限制工作时间以及保护劳动者免遭任意或不公平解雇的法律。这些法律通过增强工作的稳定性,激励企业投入资本设备,从而减轻劳动力成本上升的影响;同时激励劳动者对企业所需的特定技能和知识进行投资,并在未来逐步实现回报。这类法律有助于解决协商问题,防止企业和劳动者陷入“逐底竞争”的局面,即企业通过降低劳动标准相互竞争,劳动者则不愿为企业投入时间和精力。而“逐顶竞争”效应能够助力中国等快速发展的国家跨越“中等收入陷阱”而迈向可持续发展,并防止英国等成熟经济体倒退回低成本但仍是低生产率的劳工体制。

下文将展开本研究的论证。第二部分详细介绍劳动法的经济理论解读,第三部分回顾实证研究文献的最新发展,第四部分阐述剑桥商业研究中心劳动法数据库如何构建并概述它所揭示的主要趋势,第五部分呈现本研究的计量经济分析结果,第六部分是总结性评价。

## 二 劳动法与经济理论:一场经久不息的论辩

虽然劳动法声称其旨在保护劳动者,但可能因导致非自愿失业而最终对劳动者造成损害,世界银行发布的《2008年营商环境报告》中突出报告了这一颇具影响力的观点。<sup>[4]</sup>这种说法的理论依据并不明确。根据新古典经济学理论,一个信息完全透明、可以无摩擦订立合同的完全竞争的劳动力市场,实际上无需规制介入就能实现最优资源配置:仅靠价格机制就足够了。同样,在这样一个世界中,劳动法在促进职场公正和实现生产收益更公平分配方面发挥作用的空间会更大,而不是更小。倘若价格机制能够畅通无阻地运行,那么就不存在所谓效率与公平之间的“重大权衡”问题。<sup>[5]</sup>科斯定理<sup>[6]</sup>的正面表述或描述性表述指出,只要订立合同没有成本,法律权利和责任的分配就不会影响效率。科斯也承认,一个零交易成本的世界是虚构的;订立合同必然有成本。<sup>[7]</sup>现实世界中,完全竞争的劳动力市场既不是常态,也不是法律缺失时的默认状态。科斯对金融市场的看法——

[4] See World Bank, *Doing Business 2008*, World Bank, 2007, p. 19.

[5] Arthur M. Okun, *Equality and Efficiency: The Big Tradeoff*, Brookings Institution, 1975.

[6] See R. H. Coase, The Problem of Social Cost, 3 *Journal of Law and Economics* 1, 1-44 (1960).

[7] See R. H. Coase, *The Firm, the Market and the Law*, Chicago University Press, 1988.

即金融市场之所以具有竞争性,完全是由于各种法律法规的存在<sup>[8]</sup>——同样适用于劳动力市场。<sup>[9]</sup>

劳动力市场不存在一种脱离法律制度而独立运行的“自然状态”,法律制度具有多种功能:界定商品、降低交易成本、减轻信息和权力不对称的影响。<sup>[10]</sup> 劳动法在完成这些构建市场的功能时,既具有公平效应也具有效率效应,二者无法截然分开。虽然权衡是可能的,并且应当认识到这些权衡的本质,但公平的规范也能够产生效率效应。<sup>[11]</sup> 公平的规范可以使订立合同的劳动者和企业双方都能获益,表现为更稳定和生产率更高的工作;<sup>[12]</sup> 也为整个社会带来正外部性,表现为更高的工资和就业。<sup>[13]</sup>

经济学文献已指出,某些特定类别的劳动法规对社会福利具有若干潜在的正向效应。在雇主为垄断者(即劳动力市场买方垄断),并有能力改变市场结果以谋取私利的情况下,最低工资法可能同时兼具提高工资与就业的效果。<sup>[14]</sup> 工作时间法规定了工作日、工作周、工作年的法定上限,有助于促进劳动者的身心健康,从而提高生产率。<sup>[15]</sup> 针对不公平解雇的立法可使企业向劳动者作出可信赖的承诺、促进信息共享,这对于创新型企业尤为重要。<sup>[16]</sup> 法律规定雇员在企业内部(例如,通过企业职工委员会和劳资共决委员会)与行业或产业层面(例如,通过授权与多雇主集体谈判)享有代表权,可能会促使企业与劳动者对资本品和劳动技能进行互补性投资。<sup>[17]</sup>

有人可能会主张,如果向劳动者提供稳定工作和高工资符合雇主利益,雇主就会这样做,而不需要法律规制。因此,为了让劳动者付出额外的努力和忠诚,企业可能会支付“效率工资”,即在所谓的市场出清工资(market-clearing wage)基础上加价。<sup>[18]</sup> 在经济衰退时期,雇主可能不愿削减工资,因为他们知道这样做会挫伤雇员的积极性。<sup>[19]</sup> 尽管雇主可能会自愿遵守那些由法律强加于他们的劳动标准,但这本身并不能成为反对规制的理由:劳动法的功能之一是告知雇主良好的实践,并将这些实践普遍化。此外,在有些情

[8] See R. H. Coase, *The Firm, the Market and the Law*, Chicago University Press, 1988.

[9] See Bruce E. Kaufman, The Impossibility of a Perfectly Competitive Labour Market, 31 *Cambridge Journal of Economics* 775, 775-787 (2007).

[10] See Simon Deakin & Frank Wilkinson, Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal, in Hugh Collins, Paul Davies & Roger Rideout eds., *Legal Regulation of the Employment Relation*, Kluwer, 2000.

[11] See D. R. Stabile, Pigou, Clark and Modern Economics: The Quality of the Workforce, 20 *Cambridge Journal of Economics* 277, 277-288 (1996).

[12] See Björn Bartling, Ernst Fehr & Klaus M. Schmidt, Use and Abuse of Authority: A Behavioural Foundation of the Employment Relation, 11 *Journal of the European Economic Association* 711, 711-742 (2014).

[13] See Daron Acemoglu, Good Jobs versus Bad Jobs, 19 *Journal of Labor Economics* 1, 1-21 (2001).

[14] See Alan Manning, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*, Princeton University Press, 2003.

[15] See Marion Collewet & Jan Sauermann, Working Hours and Productivity, 47 *Labour Economics* 96, 96-106 (2017).

[16] See Viral V. Acharya, Ramin P. Baghai & Krishnamurthy V. Subramanian, Labour Laws and Innovation, 56 *Journal of Law and Economics* 997, 997-1037 (2013).

[17] See Simon Jäger, Shakked Noy & Benjamin Schoefer, What Does Codetermination Do? 75 *ILR Review* 857, 857-890 (2022).

[18] See Jeremy I. Bulow & Lawrence H. Summers, A Theory of Dual Labour Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment, 4 *Journal of Labor Economics* 376, 376-414 (1986).

[19] See Truman F. Bewley, *Why Wages Don't Fall in a Recession*, Harvard University Press, 2002, p. 1.

况下,公共法律规制的缺失可能从一开始就会阻碍有益合同安排的形成。例如,当存在信息不对称时,企业可能不愿意通过合同保障工作的稳定性,如果这样做会有吸引素质较低的新员工的风险。<sup>[20]</sup>

尽管从不偏离主流新古典经济学与新制度经济学方法和原理的角度,可以为规制提供理由,但政治经济学视角可能有助于揭示劳动法与技术变革关系背后的更多相互作用。莫斯(Katherine Moos)对英国工厂法的政治经济学基础进行了解读,强调立法在克服私主体面临的社会性协商或“集体行动”问题方面所发挥的作用。<sup>[21]</sup>她在借鉴马克思主义理论和女性主义理论的基础上,指出劳动力的社会再生产对于企业长期维持资本积累至关重要。有效的劳动力社会再生产需要支付维持生活的工资、限制工作日和工作周时长等。然而,在英国实行工厂制度的最初几十年里,雇主所采取的策略是延长工作时间,雇用妇女和儿童来替代工资更高的成年男性。尽管这有悖于资产阶级的整体利益,但对于单个企业来说是有利可图的。在统一立法缺位的情况下,任何提供更短工作周和不雇用童工的企业都会面临竞争对手的价格打压。反观工人阶级家庭,如果让儿童和达到工作年龄的妇女退出劳动力市场,就难以维持社会标准状态下生活所需的工资,因为只靠男性一个人的工资不足以满足生存需要。其结果是,企业和劳动者双方都在“逐底竞争”,一方面造成工作条件和生活条件恶化,另一方面导致生产率增长相对放缓。这种模式在整个19世纪上半叶持续存在。

第一批工厂法于19世纪30年代通过,从19世纪50年代开始得到有效执行并扩展适用至所有工业部门的企业,确立了企业之间的平等竞争。因为工人阶级家庭的生活条件得到了改善,平等竞争为社会再生产提供了一个更为稳固的基础;因为资本投入和技能培养带动了生产率和产量的提高,平等竞争也为工业生产提供了一个更为稳固的基础。正如马克思在《资本论》中关于工厂制度的论述所指出的,规制有利于技术更先进的企业,同时使那些难以通过技术和组织改进应对工作时间限制的企业被迫退出市场。<sup>[22]</sup>在法律出台前的1780年至1840年期间,工厂各部门工人的人均产出增长了46%,而在1840年至1900年期间这一增长率翻了一番。在这一时期,工业部门的资本回报率也有所提高。工作日的缩短非但没有减少企业利润,反而使企业利润建立在一个更为稳定的基础之上。<sup>[23]</sup>

从这个角度看,与其说劳动法是从工业体系外部强加的外生性干预,不如说是对资本主义发展所产生危机的内生性反应。<sup>[24]</sup>将劳动法视为对资本主义生产模式结构性条件

[20] See David I. Levine, Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection, 9 *Journal of Labor Economics* 294, 294–305 (1991).

[21] See Katherine Moos, The Political Economy of State Regulation: The Case of the British Factory Acts, 45 *Cambridge Journal of Economics* 61, 61–84 (2021).

[22] See Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy, Volume I*, translated by Samuel Moore & Edward Aveling, edited by Friedrich Engels, Charles H. Kerr & Co., 1909, pp. 519–520.

[23] See Katherine Moos, The Political Economy of State Regulation: The Case of the British Factory Acts, 45 *Cambridge Journal of Economics* 61, 77 (2021).

[24] See Simon Deakin & Prabirjit Sarkar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Time Series Data, 39 *Industrial Relations Journal* 453, 455 (2008); Katherine Moos, The Political Economy of State Regulation: The Case of the British Factory Acts, 45 *Cambridge Journal of Economics* 61, 81 (2021).

的内生性反应,在一定程度上可以解释波兰尼所说的工业社会的“双向运动”,<sup>[25]</sup>即规制往往紧随自由化出现。与此同时,从历史视角来看,规制体系并不一定是稳定的,它们可能随着时间的推移丧失稳定性或变得碎片化。尽管资本方在劳动力市场规制方面存在集体利益,但如果单个企业可以从规避法律约束中获利,它们就会设法这样做。

由于适用范围有限(不适用于成年男性工人),英国工厂法留下了复杂的遗产。到 20 世纪初,约定更短工作日和工作周的集体协议取代了这些法律。然而,集体协商延续了父权制规范,把男性养家糊口的工资定位为社会再生产的基础。事实证明,在缺乏立法支持的情况下,自愿签订的集体协议易受商业周期以及技术和组织转型带来的不稳定性的影响。<sup>[26]</sup> 20 世纪中叶,在政治和经济压力的共同作用下,行业层面的集体协商开始瓦解,这暴露出缺乏一个有效的法定工作底线是有问题的。在维多利亚时代,英国曾是对工作时间进行成文法规制的先驱,但到了 20 世纪 80 年代,英国却成为发达国家中对工作日和工作周规制最少的国家之一。

英国工厂法的情况表明,虽然规制总体上是资本主义劳动力市场运行的内在要求,但规制体系很容易衰退和瓦解。问题并不在于劳动法过于“僵化”,而在于从一种生产方式向另一种生产方式转型时期集体行动问题会重演,从而破坏工资和工作条件的规制基础。特别是当法规不具有普遍适用性,而是选择性地适用于某些行业、职业领域和社会群体,以及规制性控制的范围因技术和组织变革而受到质疑时,情况更是如此。为工资和工时设定普遍标准,适用于所有企业和行业,使之成为“非竞争因素”,同时适用于全部而不是部分工薪阶层,更有可能经受住碎片化的压力。<sup>[27]</sup>

简言之,无论是依赖于形式化建模和计量经济学检验的新古典经济学和新制度经济学,还是采用包括历史研究在内的多种研究方法的马克思主义和制度主义政治经济学,各种经济学理论都承认了劳动规制在资本主义发展中的核心作用。同时,理论研究表明,劳动法面临一个显著的障碍,即社会性协商问题。这个问题不仅首先妨碍普遍性标准的形成,还可能导致标准建立后随着时间的推移而瓦解。这就引发了一个问题:劳动法体系在实践中是如何塑造经济变化和发展的,以及其在多大程度上能被设计得足以抵御碎片化的压力。

### 三 实证研究:不断变化的共识?

20 世纪 90 年代初,关于劳动法经济效应的问题似乎已达成一种共识,这与一些国际机构,尤其是经合组织、世界银行和国际货币基金组织的努力密切相关,它们倡导劳动力

[25] See Karl Polanyi, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of our Time*, Beacon Press, 1944, pp. 248-252.

[26] See Simon Deakin & Frank Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005, pp. 272-274.

[27] See Simon Deakin & Frank Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005, p. 341.

市场放松规制的政策,认为这将增加就业与减少失业。经合组织在《1994年就业研究报告》中指出,过度严格的就业保护法、强大的工会和丰厚的社会保障福利,是造成结构性失业的主要原因之一。因此,经合组织的“就业战略”鼓励各国减少对不公平解雇的法律保护,并提倡使用固定期限工作和临时工作来代替长期工作或无固定期限工作。<sup>[28]</sup> 2003年,国际货币基金组织发布的《世界经济展望报告》敦促各国降低法定就业保护的水平,并将其作为结构性改革的一部分。<sup>[29]</sup> 几年后,世界银行也效仿了这种做法,在其发布的《2008年营商环境报告》中声称,“许多国家走上了过度僵化的歧路,这对企业和劳动者都不利。”<sup>[30]</sup>

20世纪90年代和21世纪初,大多数实证研究都倾向于支持经合组织、国际货币基金组织和世界银行的立场。然而近来,支持对劳动力市场放松规制的共识已出现裂痕。布兰卡乔(Emiliano Brancaccio)等人进行的一项元分析显示,在1990年至2019年期间发表的53篇研究就业保护对就业和失业影响的论文中,仅有少数(28%)支持共识观点。<sup>[31]</sup> 多数论文(51%)得出的结果与共识相悖,其余论文的结论则既不支持也不反对共识。21世纪前十年,研究结果与共识不一致的论文数量有所增加。布兰卡乔等人的研究基于元回归分析,控制了可能存在的发表偏见,即期刊倾向于发表与现有理论相符的研究结果。

早在21世纪初就有论文发现,就业保护法律以及有关劳动者话语权和代表权的法律与生产率之间呈正相关。<sup>[32]</sup> 近期的论文指出,就业保护法律与高科技企业的专利活动和发展存在正相关性,<sup>[33]</sup> 劳资共决法律制度与资本投入也呈正相关。<sup>[34]</sup> 另一方面,对固定期限工作和临时工作的放松规制与创新之间呈负相关。<sup>[35]</sup> 研究还表明,以发达国家和发展中国家为样本,劳动保护法律与工业机器人的使用之间存在正相关性,<sup>[36]</sup> 针对中国最低工

[28] See OECD, *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, OECD, 1994, p. 7.

[29] See IMF, *World Economic Outlook*, IMF, 2003, Chapter IV. Unemployment and Labour Market Institutions: Why Reforms Pay off, p. 129.

[30] World Bank, *Doing Business 2008*, World Bank, 2007, p. 19.

[31] See Emiliano Brancaccio, Fabiana De Cristofaro & Raffaele Giammetti, A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus, *32 Review of Political Economy* 1, 1-21 (2020).

[32] See Simon Deakin & Prabirjit Sarkar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Time Series Data, *39 Industrial Relations Journal* 453, 455 (2008).

[33] See respectively, Viral V. Acharya, Ramin P. Baghai & Krishnamurthy V. Subramanian, Labour Laws and Innovation, *56 Journal of Law and Economics* 997, 997-1037 (2013); Viral V. Acharya, Ramin P. Bagha & Krishnamurthy V. Subramanian, Wrongful Discharge Laws and Innovation, *27 Review of Financial Studies* 301, 301-346 (2014); Filippo Belloc, Institutional Complementarities between Labour Laws and Innovation, *15 Journal of Institutional Economics* 235, 235-258 (2019).

[34] See Simon Jäger, Shakked Noy & Benjamin Schoefer, What Does Codetermination Do? *75 ILR Review* 857, 857-890 (2022).

[35] See Alfred Kleinknecht, Supply-Side Labour Market Reforms: A Neglected Cause of the Productivity Crisis, ASTRIL Working Paper No. 27/2017, 2017, <http://host.uniroma3.it/associazioni/astiril/db/0ee43a9-049e-4801-8cac-c706bc6d9dfb.pdf>, accessed on 19 November 2024; Sergei Hoxha & Alfred Kleinknecht, When Labour Market Rigidities Are Good for Innovation. Evidence from German IAB Firm-level Data, *49 Research Policy* 104066 (2020); Mirella Damiani & Fabrizio Pompei, Labour Protection and Productivity in EU Economies: 1995-2005, *7 European Journal of Comparative Economics* 373, 373-411 (2022).

[36] See Giorgio Presidente, Institutions, Holdup, and Automation, *32 Industrial and Corporate Change* 831, 831-847 (2023).

资规定的研究也得出了类似的结论。<sup>[37]</sup> 还有研究发现,各类劳动法规有助于促进收入平等,<sup>[38]</sup> 并且在国家具备高效治理能力与法治认可的情况下,还能够减少非正规就业。<sup>[39]</sup>

综观实证研究文献的趋势,可以发现一个明显的演变:从 20 世纪 90 年代和 21 世纪初认为劳动法对经济有负向影响的共识,到 21 世纪前十年越来越多的质疑和矛盾看法,再到最近的研究表明保护劳动者的劳动标准对生产率和分配具有一些正向效应。在此背景下,本研究现在可以更深入地审视最新版本 CBR-LRI 指数提供的劳动法数据。

## 四 描绘劳动规制:2023 年更新的 CBR-LRI 指数数据集

### (一) 目标和基本原理

2005 年前后开发 CBR-LRI 指数的初衷,是为了填补当时可用的指数覆盖面有限所造成的知识空白。经合组织的就业保护指标,无论是过去还是现在,仅对解雇法和规范灵活就业形式的法律的某些方面进行了编码;且即使在劳动法的这些领域,其覆盖范围也不全面,因为这些指标侧重于经济性解雇,而不包括违反纪律或其他解除劳动合同的原因。<sup>[40]</sup> 博特罗(Juan Botero)等人编制的指数<sup>[41]</sup>比经合组织的指数覆盖面更广,包含了诸多劳动法领域的一系列完整指标,包括解雇法,该文作者所称的“替代性劳动合同”(CBR 指数中称“不同就业形式”),以及关于工作时间、雇员代表和工业行动(industrial action)的法律;但该研究没有提供时间序列。CBR-LRI 指数涵盖了博特罗等人确定的相关法律领域,还提供了可追溯到 20 世纪 70 年代的历史编码;在构建这些指标的过程中,基于博特罗等人提出的指标增加了新的指标,并使编码准则更加细化,以便捕捉更多信息。CBR 指数最初通过一项探索性研究覆盖了 5 个国家,<sup>[42]</sup> 2010 年代中期扩展到目前的 117

[37] See Richard B. Freeman, Xueyue Liu, Zhikuo Liu, Ran Song & Ruixiang Xiong, The Cause and Consequence of Robot Adoption in China: Minimum Wages and Firms' Responses, *Fundamental Research*, 2024, pre-proof <https://doi.org/10.1016/j.fmre.2022.07.016>, accessed on 19 November 2024.

[38] See Simon Deakin, Jonas Malmberg & Prabirjit Sarkar, How Do Labour Laws Affect Unemployment and the Labour Share of National Income? The Experience of 6 OECD Countries, 1970–2010, 153 *International Labour Review* 1, 1–27 (2014); Simon Deakin, Colin Fenwick & Prabirjit Sarkar, Labour Law and Inclusive Development: The Economic Effects of Industrial Relation Laws in Middle-income Countries, in Michèle Schmiegelow & Henrik Schmiegelow eds., *Institutional Competition between Common Law and Civil Law*, Springer, 2014, p. 185–209; Nauro Campos & Jeffrey Nugent, The Dynamics of the Regulation of Labour in Developing and Developed Countries since 1960, in Nauro Campos, Paul de Grauwe & Yuemei Ji eds., *The Political Economy of Structural Reforms in Europe*, Oxford University Press, 2018; Zoe Adams, Louise Bishop, Simon Deakin, Colin Fenwick, Sara Martinsson-Garzelli & Giudy Rusconi, The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990–2013, 158 *International Labour Review* 1, 1–35 (2019).

[39] See Robert G. Blanton & Dursun Peksen, Labour Laws and Shadow Economies: A Cross-national Assessment, 100 *Social Science Quarterly* 1540, 1540–1565 (2019).

[40] See OECD, Indicators of Employment Protection, <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, accessed on 19 November 2024.

[41] See Juan Botero, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes & Andrei Shleifer, The Regulation of Labour, 119 *Quarterly Journal of Economics* 1339, 1339–1382 (2004).

[42] See Simon Deakin, Priya Lele & Mathias Siems, The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes, 146 *International Labour Review* 133, 133–162 (2007).



个国家。<sup>[43]</sup> 随着 2023 年的更新,该指数使用现有准则对这 117 个国家进行了编码,时间覆盖范围从 1970 年延伸至 2022 年。<sup>[44]</sup>

由于 CBR-LRI 指数覆盖年份和国家的广泛性,以及对劳动法律制度编码的全面性,该指数是目前全世界劳动法统计分析领域最全面的数据来源。在全面性上,唯一能与 CBR-LRI 指数相提并论的是世界银行推出的“雇佣劳动者指数”(Employing Workers Index),但由于其所属的“营商环境报告”项目所运用的研究方法稳健性存疑,该指数在 2021 年停止了更新。<sup>[45]</sup> CBR-LRI 指数的另一个特点是,它是更广泛的数据序列——剑桥 Leximetric 数据库的一部分,该数据库使用类似的技术对公司法和破产法的变化进行编码,从而为分析更广泛的规范商业企业的法律的效应提供了一套通用的方法。

## (二) 编码方法:构建效度(construct validity)

CBR-LRI 指数的设计遵循了开发“合成”(synthetic)指数的指导方针,其依据是 2005 年由经合组织首次出版,<sup>[46]</sup>随后在经合组织和欧盟委员会的共同资助下再次出版的《构建复合指标手册》中提出的“构建效度”原则。<sup>[47]</sup> CBR 指数包含 40 个指标,每个指标都指向一个特定的劳动法规定,例如劳动关系的定义、正常工作周的长度以及发动合法工业行动的程序要求等。这 40 个指标又分为 5 个子指数,对应不同的规制领域,分别是规范不同就业形式、工作时间、解雇保护、雇员代表和工业行动的法律。每项指标都有一个预先设定的“编码准则”,指导编码者如何对一个特定的法律规定打分。编码准则包含“测量量表”,可以根据某项规定的保护程度打高低不同的分数。CBR-LRI 指数使用 0-1 分制量表,其中分数越高,表示对劳动者的保护越充分。

编码过程是由“人工”操作完成的,也就是说,由指数的编纂者——在劳动法和比较法领域接受过专业训练的法学学者——阅读相关法律制度,并为每个“国家—年份”单位确定一个共同认可的分数。法律文本主要源于国际劳工组织的 NATLEX 数据库和类似的可在线访问的国家级数据库。当在线无法获取文本时,比如 20 世纪 70 年代和 80 年代已废止的法律,则通过法律图书馆的纸质资料或在某国专家的帮助下查找。

一旦为各个指标确定了分数,就可以对这些指标进行汇总或平均,从而产生每个指数和整个指数的总体得分。法律是按国家—年份进行编码的,因此对于每个指标,在 1970

[43] See Zoe Adams, Parisa Bastani, Louise Bishop & Simon Deakin, The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws, 33 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 55, 55-91 (2017).

[44] See Zoe Adams, Bhumika Billa, Louise Bishop, Simon Deakin & Tvisha Shroff, CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries, 1970-2022) Codes and Sources, in Simon Deakin, John Armour & Mathias Siems eds., *Leximetric Datasets (Updated 2023)*, Apollo - University of Cambridge Repository, <https://doi.org/10.17863/CAM.9130.2> (Cambridge: Centre for Business Research; 2023).

[45] See World Bank Group to Discontinue Doing Business Report, *Workbank.org* (16 September 2021), <https://www.worldbank.org/en/news/statement/2021/09/16/world-bank-group-to-discontinue-doing-business-report>, accessed on 19 November 2024.

[46] See Michela Nardo, Michaela Saisana, Andrea Saltelli, Stefano Tarantola, Anders Hoffman & Enrico Giovannini, *Handbook Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*, OECD Statistics Working Papers 2005/03, 2005, <https://dx.doi.org/10.1787/533411815016>, accessed on 19 November 2024.

[47] See OECD, *Handbook on Constructing Composite Indicators*, OECD, 2008, p. 3.

年至 2022 年期间(指数所涵盖的年份),每个国家和每一年份都有一个唯一的分数。与数据电子表格一同发布的编码手册全面解释了如何应用编码准则生成的相应分数。数据和编码手册都是公开的,可在线查阅。

### (三)描述性数据:2023 年更新版指数所揭示的趋势

现在可以描述来自法律编码的结果。图 1-图 3 的数据均来自 2023 年更新的 CBR-LRI 指数,纵轴以 0-1 为单位衡量劳动者保护强度,分数越高表示保护水平越高;横轴表示年份。图 1 显示了所有国家和所有年份的总分趋势,总分即 5 个子指数的平均值,涵盖了全部 40 项指标。可以看出,劳动者保护水平在稳步、渐进且或多或少持续地上升。鉴于自 20 世纪 90 年代以来,经合组织、国际货币基金组织和世界银行着力强调对劳动力市场放松规制的好处,以及具有灵活性的劳动政策在许多国家流行,这一结果或许出人意料。这种稳步上升的趋势似乎也与一种说法相矛盾,即由于 20 世纪 80 年代和 90 年代起非正规就业和近年来平台用工的兴起,劳动法正变得过时、多余。这一趋势是平均值,它将经历了相当重大变化的国家和地区的模式抽象化了,而其中一些变化是放松规制;全球平均值抹平了这些国家之间的差异。尽管如此,图 1 仍清楚地驳斥了这样一种观点,即劳动法的保护性内容总体上随着时间的推移一直在减少。

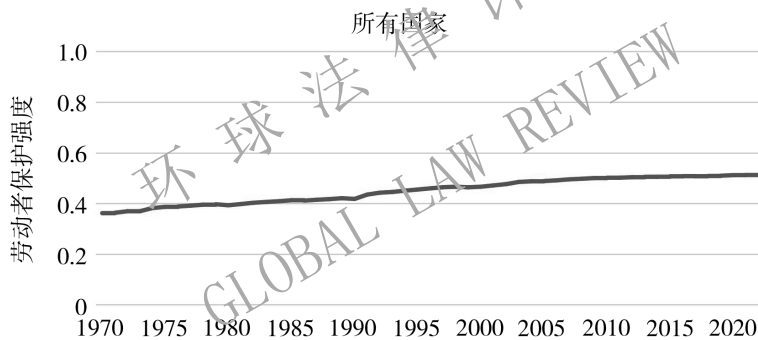


图 1 劳动规制随时间的变化趋势:所有国家,所有年份

图 2 和图 3 呈现了本研究涵盖期间英国和中国劳动法保护趋势的更详细信息。这些图形展示了每个子指数的趋势,并显示了总分。

英国的趋势图(图 2)显示,20 世纪 80 年代劳动保护显著恶化,这尤其与关于工作时间的法律和集体劳动法(关于雇员代表和工业行动的法律)的变化相关联;但从 20 世纪 90 年代中期起,劳动保护水平有所恢复,这在很大程度上是受欧盟标准的影响。1998 年实施的《欧盟工作时间指令》(*EU Working Time Directive*)使英国 20 世纪 80 年代初期废除的工作时间保护性规定得以部分恢复。此外,英国还采纳了涉及非全日制工作、固定期限工作和劳务派遣工作领域的相关指令,导致“不同就业形式”的得分大幅上升。20 世纪 70 年代中期至今,解雇保护基本保持稳定。近几年的编码结果显示,英国最高法院对 Uber 案判决的影响显现为“不同就业形式”得分的上升,该判决确认了平台工人具备足够的受雇地位,可以主张最低工资和工作时间保护;而另一方面,限制工业行动权的法律的引入则导致了相关得分的下降。

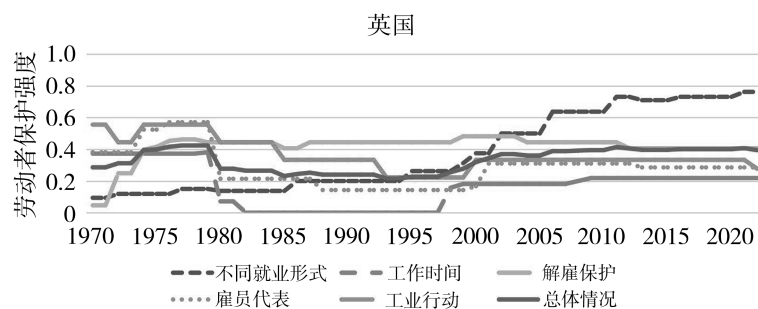


图2 英国的劳动法

图3将中国的得分分为总得分和5个子指数的得分。中国法律的编码始于1986年，即《国营企业实行劳动合同制暂行规定》通过的年份。与工作时间规制和解雇保护相关的子指数的得分，是随时间推移而上升最为明显的。这些变化主要反映了2007年通过的《劳动合同法》的影响。“不同就业形式”的得分体现了2021年发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》的影响。虽然“指导意见”本身不是立法，但鉴于其在判定劳动者身份标准方面所发挥的功能与法律相似，所以也对此进行了编码。近期的司法判决也纳入了考量。中国的编码结果还显示，按照国际标准，涉及劳动者参与共同决策过程的标准在中国被赋予了相对重要的地位，集体劳动权在中国也得到了承认。

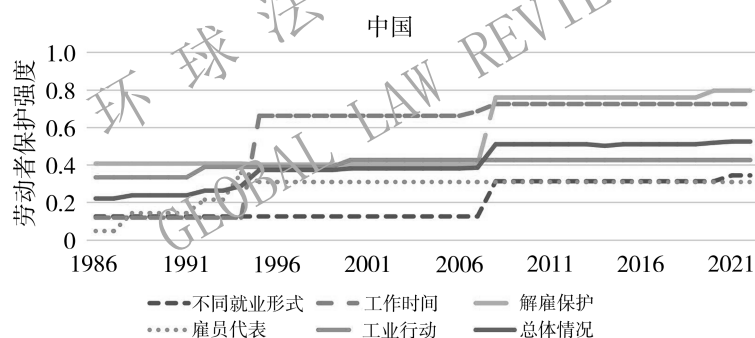


图3 中国的劳动法

## 五 使用剑桥指数的计量经济学分析

### (一) 计量经济学方法：假设、数据和回归分析法

本文下一步是进行计量经济学分析，识别关键变量之间统计学意义上的关联，并得出相应的因果推断。本研究所要验证的假设是，劳动法的变化在分配和效率层面对经济都产生影响。具体而言，本研究要验证这样一种假设：更严格的劳动法会导致国民收入中用于工资和薪金的份额相对于分红和利润的份额增加（分配效应），并且生产率和就业会提升，失业会下降（效率效应）。

为进行本次分析，自变量或原因变量设定为法律规制对劳动者的保护力度，通过CBR-LRI指数的得分来衡量。因变量或结果变量（即劳动收入份额、生产率、失业和就

业)的数据源于世界银行的世界发展指标、国际货币基金组织的世界经济展望数据库和国际劳工组织 ILOSTAT 数据库。这里的生产率以每小时劳动力投入的产出水平来衡量。

CBR-LRI 指数的纵向覆盖范围长达数十年,因此可以运用适合于识别经济体中的长期结构性变革的时间序列技术。这种时间序列分析的优势之一是,可对各个国家进行颗粒度更细的分析。

CBR 指数衡量的是“规范性”法律,即基于法律文本内容的法律规则,而不是实际执行的法律;后者很难以可靠的方式衡量。在劳动法的执行问题上,本研究没有通用的、统一的可用数据资料。就更广泛的制度环境而言,能够衡量法治或尊重法律程度的数据集可以作为控制变量,用于评估法律变化的影响。由于本文的计量经济学分析是以国家为单位进行的,因此不同国家之间在法律执行情况和尊重法律程度方面的差异问题并不那么突出。

本研究运用了向量自回归(vector autoregression, VAR)分析法,这种方法旨在为国家经济的动态演变状况建模。向量自回归模型的优点在于,它们不会对变量随时间变化的相应顺序作出过强的先验假设,而是允许变量间的相互作用在时间序列中自然显现。在本研究所使用非限制性向量自回归模型中,可以看到某一变量的变化在多大程度上与其过去或滞后值有关,以及它与其他变量的变化及其滞后值之间的相关性。

本研究的结果以脉冲响应函数呈现。脉冲响应函数建立了一个变量对另一个变量变化的动态响应的模型,<sup>[48]</sup>其结果以图形的形式展示。每个图形的横轴表示发生影响的时间段,纵轴表示影响的大小和方向。如果回归线在一个给定的时期内高于零值,则表明原因变量(此处指劳动保护的增强)对结果变量(生产率、就业、失业或劳动收入份额)产生了正向影响。变动的幅度表示经济变量对法律变量发生变化的响应程度。更准确地说,纵轴显示的单位反映了对于自变量值发生一个单位标准差变化所产生的响应幅度。

鉴于该模型的固有属性,本研究预期回归线在一段时间后会归零。收敛归零并不必然意味着最初的正效应随后变为负效应;实际上,这表明影响本身正在逐渐消散。回归线的斜率可以表示该效应的持续时间是长还是短。在收敛达到零点之前,一系列正负效应可能会交替出现。

脉冲响应函数分析能够揭示因果关系,而不是简单的相关性,至少在识别先后关系的意义上是如此:当观察到某种影响时,就证明一个变量对另一个变量在较早时期的变化作出了响应。这种所谓的“格兰杰因果关系”(Granger Causality)利用了数据中存在的滞后值或过去值。<sup>[49]</sup>说一个变量是另一个变量的“格兰杰原因”,意味着第一个变量的过去值有助于预测第二个变量的当前值,并且考虑了第二个变量的过去值对其当前值的影响。附录部分更正式地描述了本研究所使用的模型。

脉冲响应函数通过图形中的中心线来呈现,两侧的带状区域(图中的阴影部分)表示 95%的置信区间(Confidence Interval)。如果零值(表示没有效应)落在该置信区间内,那

[48] See H. Hashem Pesaran & Yongcheol Shin, Generalised Impulse Response Analysis in Linear Multivariate Models, 58 *Economics Letters* 17, 17-29 (1998).

[49] See Clive Granger, Investigating Causal Relations by Econometric Methods and Cross-Spectral Methods, 37 *Econometrica* 424, 424-438 (1969).

么通常可以推断,零假设(null hypothesis,即无效应的假设)不能被排除。如果包含零值的置信区间较宽,应将这样的结果视为最多是暂时性或探索性的。尽管如此,这类结果并非没有意义,因为它们可能揭示了影响方向和效应持续时间,并且可以用来解释或补充那些零假设可以被更为确凿地排除的研究发现。

相反,应牢记的是,零效应落在95%置信区间外,并不表示该结果有95%的可能性是真实的。这种情况意味着,倘若假设成立,那么该结果具有偶然性的概率非常低。假设首先必须是基于一定理由作出的。在这个意义上,理论先验在统计分析中不仅是可取的,而且是必不可少的。例如,当通过一个在零值线之上移动的脉冲响应函数观察到劳动法对生产率产生正向影响时,单凭统计关联本身并不足以得出这种影响实际存在的结论。只有将统计结果与理解这一现象的先验性理论相结合,才有理由认为,所得到的结果是存在真实因果关系的证据。

也有学者称,这种统计过程更擅长揭示“原因导致的影响”,而不是“导致影响的原因”。<sup>[50]</sup> 这意味着,统计技术能够识别一个变量是否对另一个变量产生影响,无论是正向还是负向的影响,都能通过数值差异体现出来。因此,原则上我们可以看到,在其他条件相同的情况下,劳动法对生产率产生了何种影响。然而,我们无法通过这些手段观察到生产率提高的总体原因。生产率这样的现象极有可能是多种因素以各种方式相互作用的结果。如果一个复杂的现象是“过度决定的”,也就是说,它同时是多个充分原因的结果时,那么通常不能认为其中任何一个原因是独一无二或不可或缺的,即没有这个原因就不可能产生这种影响。例如,鉴于还有许多其他因素的作用,劳动规制不太可能是促进生产率提升的必然原因。但是,劳动法有可能对生产率及相关经济结果产生正向的贡献,而这正是我们的分析所试图揭示的。

从统计关联中发现因果关系,涉及结果发现与所要检验的假设或模型之间一定程度的相互作用。如果观察到某种类型的关联,就有可能确认或在必要时修正进行实证研究的模型。归根结底,“在统计学上,寻找因果解释是试图改进我们的模型,以便再现我们在现实世界中所看到的各种模式”。<sup>[51]</sup>

(二) 实证结果:估算劳动法对英国和中国就业、失业、生产率及劳动收入份额的影响

根据以上方法,本研究基于相关数据得到图4-图10。<sup>[52]</sup> 在这些图形中,中间的曲线显示劳动法总体及5个子指数对相关变量的影响,阴影区域表示95%的置信区间。每个图形的横轴表示发生影响的时间段,纵轴表示影响的大小和方向。各图中的标题内容依次为用于标识的irf文件、冲击变量、响应变量。以图4a为例,标识的irf文件IRFUKL2,即英国劳动法(总体)冲击劳动收入份额的脉冲响应函数;冲击变量Dall,即英国劳动法

[50] See Andrew Gelman & Guido Imbens, We Ask Why? Forward Causal Inference and Reverse Causal Questions, NBER Working Paper 19614, 2013, <https://www.nber.org/papers/w19614>, accessed on 19 November 2024.

[51] Andrew Gelman & Guido Imbens, We Ask Why? Forward Causal Inference and Reverse Causal Questions, NBER Working Paper 19614, 2013, p. 6, <https://www.nber.org/papers/w19614>, accessed on 19 November 2024.

[52] 法律数据源于CBR-LRI指数,经济变量数据源于世界银行的《世界发展指标》、世界货币基金组织的《世界经济展望数据库》和国际劳工组织的ILOSTAT数据库。

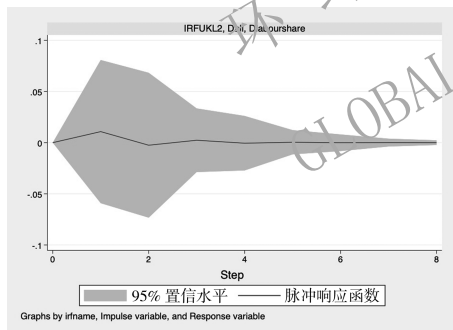
(总体)的一阶差分;响应变量  $Dlaborshare$ ,即劳动收入份额的一阶差分。

我们首先展示英国的研究结果。在图 4 中,我们可以看到劳动法总体上(即所有 5 个子指数的总得分)对相关变量的影响。我们观察到,劳动法对就业有正向影响,对失业有负向影响。在就业与失业的情况下,水平的零值线落在了置信水平为 95%的置信区间之外。这些效应相当明显:劳动法得分每增加一个标准差单位(意味着法律变得更加保护劳动者),就业增加和失业减少的幅度,都会产生几个数量级的变化。我们还看到,这些效应具有持续性:就业与失业情况下回归线的斜率都很小。

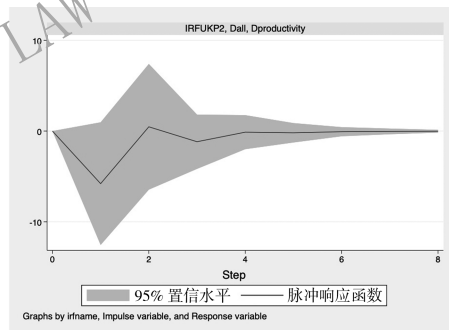
需要注意的是,我们在这里以及所呈现的每一幅脉冲响应函数图中观察到的,并不是任何单一法律变化的影响,而是我们所掌握的 53 年数据资料的平均影响。总体而言,该指数记录了在此期间劳动法规则发生的 70 多次变化,其中约有一半增强了对劳动者的保护,另一半则减弱了保护。

就生产率而言,我们看到,劳动法对其在开始一段时期产生负向效应,随后开始增长,这导致函数收敛前劳动法整体上对生产率的正向影响非常小。零值线仍位于 95%的置信区间内,因此不能排除无效应的零假设。至于劳动收入份额,我们观察到一个较小的正向效应,并且较宽的置信区间内也包含了零值线。

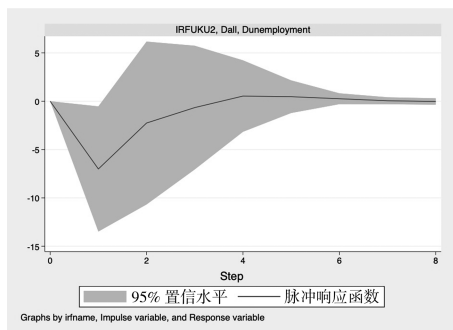
根据劳动法的总体得分,我们可以得出结论:加强对劳动者的保护会带来就业的增加和失业的减少。对生产率的结果则不太明确:回归线最初下降,随后反弹,导致总体增幅非常小,且统计显著性较低。劳动法对劳动收入份额的影响过小且统计上不确定,因此无法得出明确的结论。



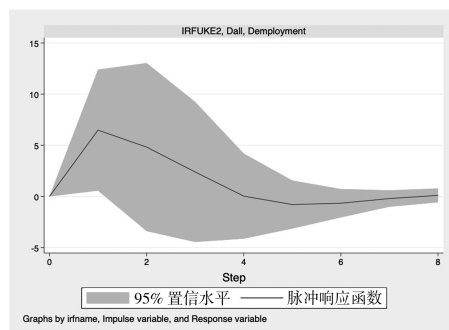
4a 英国：劳动法（总体）对劳动收入份额的影响



4b 英国：劳动法（总体）对生产率的影响



4c 英国：劳动法（总体）对失业的影响



4d 英国：劳动法（总体）对就业的影响

图 4 英国劳动法（总体）变化的影响

各个子指数的研究结果使我们能够更深入地探讨某些类型法律的影响(见图 5-9)。我们观察到,工作时间法具有统计意义上的显著影响:它们增加了就业并减少了失业,这与前述劳动法总得分的结果一致。在其他领域,尽管置信区间较宽,我们无法明确排除影响为零的可能性,但可以观察到一些趋势。就不同就业形式和雇员代表的子指数而言,我们观察到就业增加和失业减少的趋势。唯一与失业呈正相关的子指数是关于工业行动的法律规定。至于生产率方面的影响,则呈现较为复杂的图景。有关工作时间、雇员代表和工业行动的法律最初使生产率下降,随后又开始回升。这表明,企业可能在短期内对法律规制的加强作出了负面反应,但随着时间的推移,当企业适应新的规制体系后,生产率随着劳动的更高效使用而提升。就劳动法的分配效应而言,工作时间和工业行动指标对劳动收入份额的正向影响最为显著。

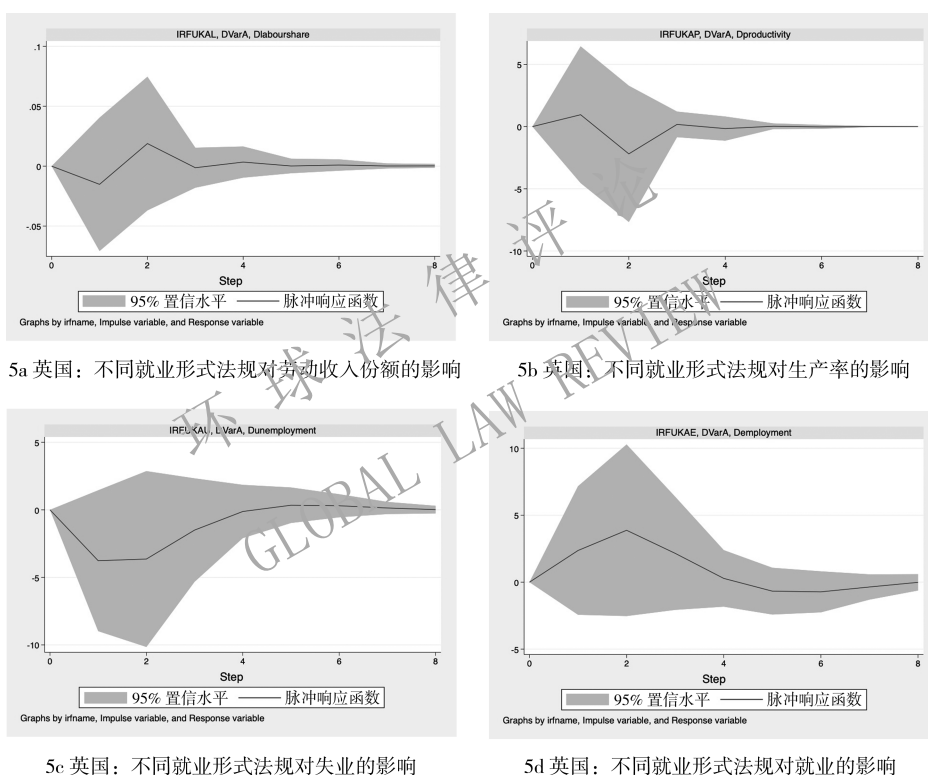
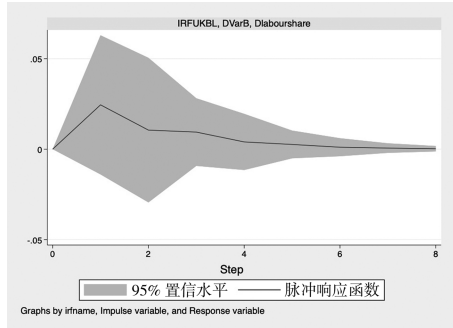
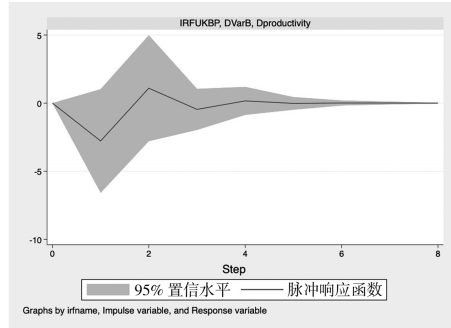


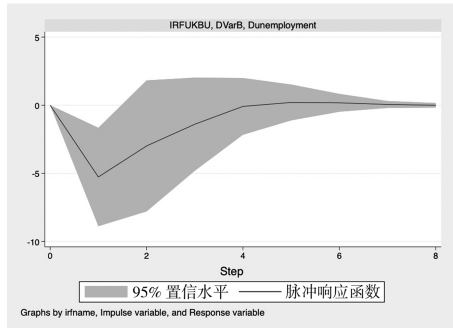
图 5 英国不同就业形式法规的影响



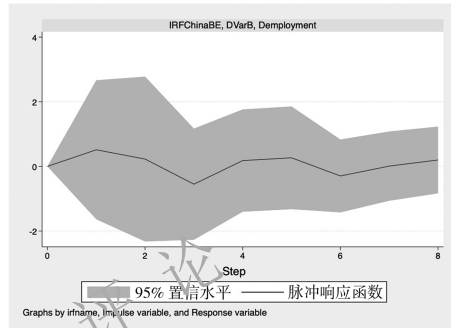
6a 英国：工作时间法规对劳动收入份额的影响



6b 英国：工作时间法规对生产率的影响

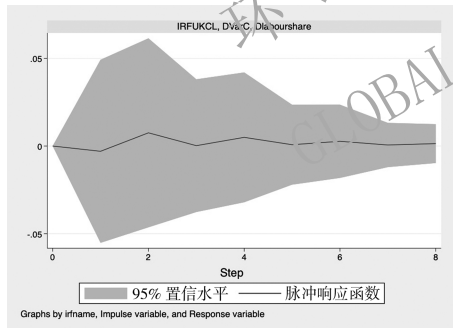


6c 英国：工作时间法规对失业的影响

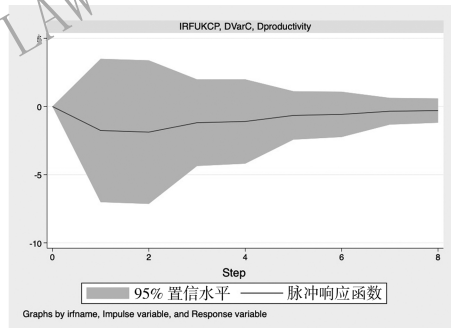


6d 英国：工作时间法规对就业的影响

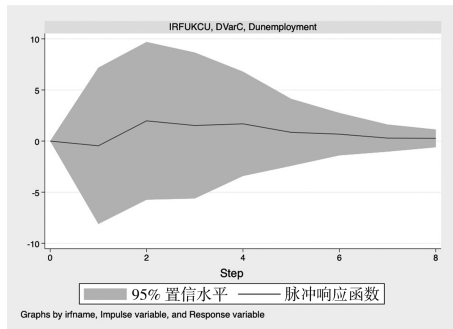
图 6 英国工作时间法规的影响



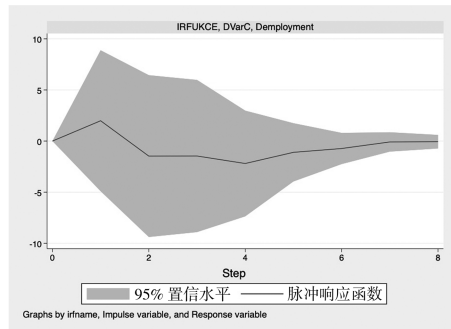
7a 英国：解雇保护法规对劳动收入份额的影响



7b 英国：解雇保护法规对生产率的影响



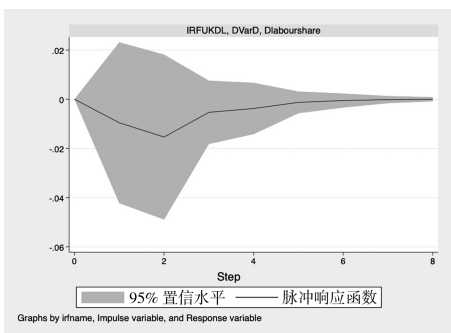
7c 英国：解雇保护法规对失业的影响



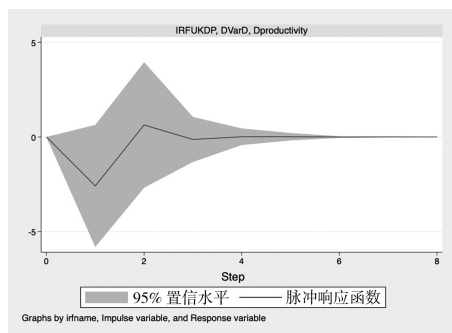
7d 英国：解雇保护法规对就业的影响

图 7 英国解雇保护法规的影响

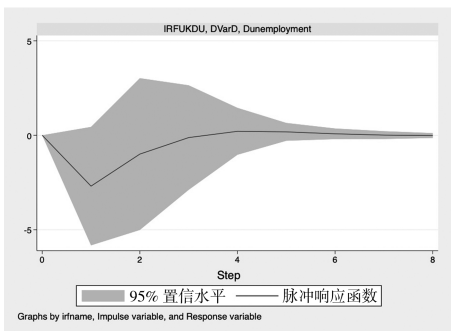




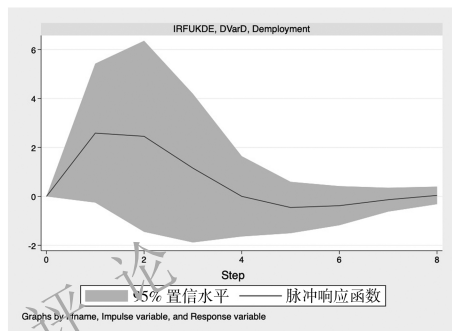
8a 英国：雇员代表法规对劳动收入份额的影响



8b 英国：雇员代表法规对生产率的影响

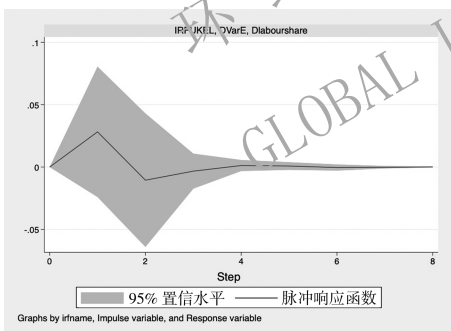


8c 英国：雇员代表法规对失业的影响

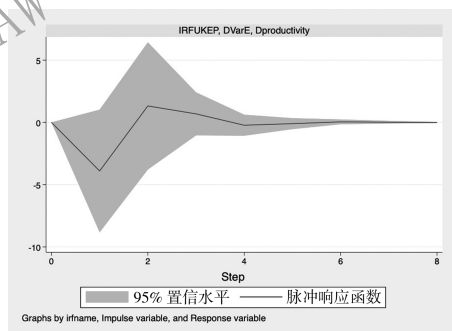


8d 英国：雇员代表法规对就业的影响

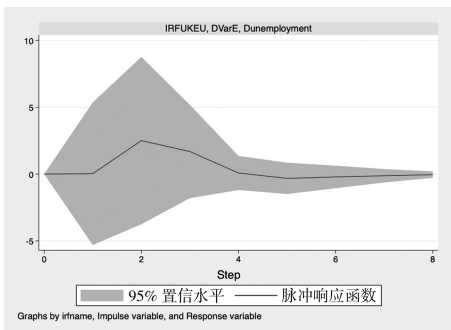
图 8 英国雇员代表法规的影响



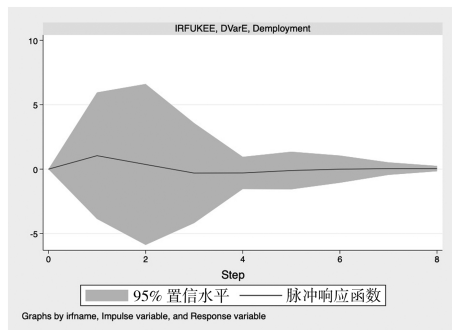
9a 英国：工业行动法规对劳动收入份额的影响



9b 英国：工业行动法规对生产率的影响



9c 英国：工业行动法规对失业的影响



9d 英国：工业行动法规对就业的影响

图 9 英国工业行动法规的影响

现在转向中国的总体研究结果(见图 10)。这些结果显示,劳动收入份额增加,生产率在最初下降后也有所提升。失业在初期增加,随后减少。对于就业,没有明确的结果。虽然所有这些结果都受到较宽置信区间的影响,但反映的情况是一致的:劳动法对劳动收入份额有正向影响,尽管其对效率的影响有所滞后,但也是正向的,表现为在经历最初的负面“冲击”之后,生产率上升、失业减少。

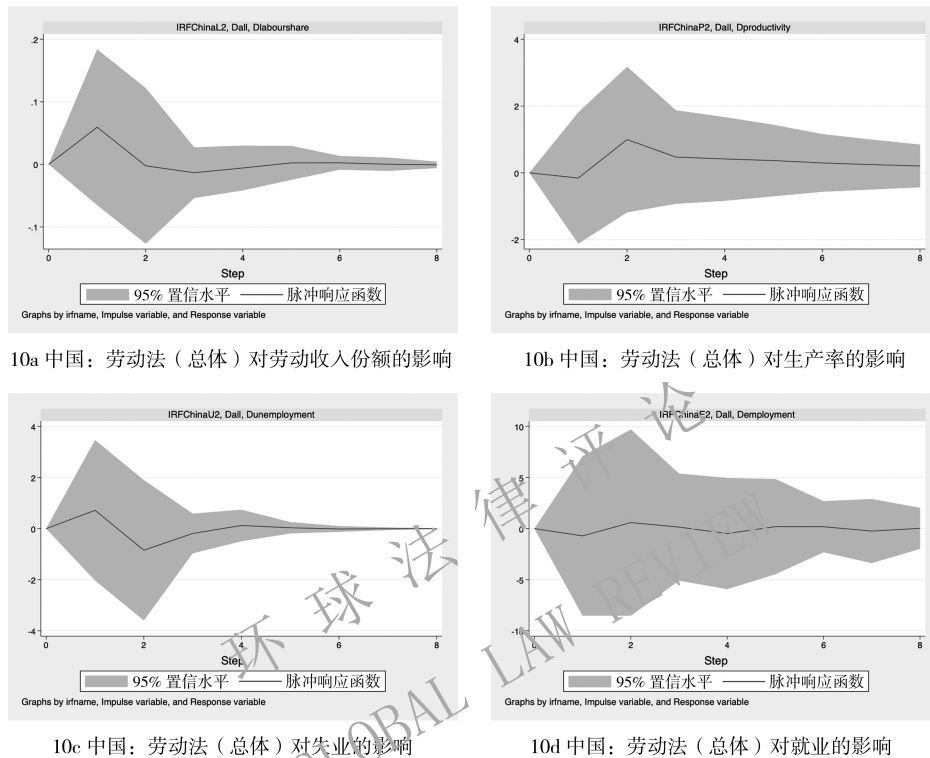


图 10 中国劳动法(总体)变化的影响

### (三) 评估

总结我们的研究结果,最具统计稳健性的发现如下:在英国,劳动保护与就业之间存在正相关关系;在中国,劳动保护与生产率之间存在正相关关系。在评估这些结果时,对于英国而言,需要考虑的一个关键问题是,就业增加和相应的失业减少是否是通过提高生产率实现的。从劳动法的总体得分层面看,这一点尚不明确,因为我们没有获得生产率方面具有统计显著性的结果,而且无论如何,也没有明确的证据表明生产率整体上受到了影响。另一方面,当我们审视各个子指数时,可以观察到关于工作时间、雇员代表和工业行动的法律,对生产率的影响具有滞后性。这些法律对生产率的正向效应表明,工作时间控制对就业的促进并不是简单地通过将现有工作分配给更多雇员来实现的,而是通过提高劳动质量和组织效率来实现的。集体劳动法对生产率的正向影响同样值得关注。鉴于劳动者话语权对生产率的促进作用,有关雇员代表的法律规定有望提升企业层面的业绩。保护工业行动权的法律使劳动者能够捍卫其劳动条款与条件,抵制雇主试图降低这些条款与条件的做法,因而可能在约束资本方面发挥作用,使企业以低工资方式维持盈利的路

径变得代价高昂。关于工业行动的法律与劳动收入份额的上升呈正相关,也与失业的增加呈正相关,这表明在英国的背景下,对于劳动者而言,分配性收益并不总是一个正和收益(positive-sum gain)。

在中国的背景下,生产率的提高与失业减少存在关联。就业的情况则不太明确。但总体而言,与英国相比,中国的劳动保护与生产率提高之间的联系更为清晰。有证据表明,法律变化对就业增加的正向影响是延迟的,因为随着劳动保护的加强,失业先增加后减少。与之相符的一种观点是:劳动保护的加强作为一种“冲击”,使得企业在初期阶段通过裁员和用资本替代劳动来应对;而在后期,随着资本密集度提高带来的好处逐渐显现,企业恢复招聘,就业效应也因企业从生产率提高中获益而呈现正的净值。还有证据表明,在中国,更严格的劳动法与劳动收入份额的增加相关。

我们所报告的研究结果是平均效应,因此无法对任何单一法律变化的影响进行评价。但是,将这些结果置于经济发展和劳动规制的长期趋势背景下来考察,某些模式便显现出来。

英国是一个成熟经济体,既是世界上第一个工业化国家,也是全球首个制定工厂雇佣法律的国家。中国是一个快速发展的国家,在过去几十年经历了一段以制造业为核心的快速工业化进程。在19世纪下半叶的英国和20世纪最后数十年的中国,劳动生产率的提高与劳动者保护的加强和完善是同步实现的。经济持续增长的时期,无疑是劳动权利立法的有利时机。但是,因果关系并非仅是单向的:更严格的劳动法也可以促进生产率的提高,进而推动经济增长。

在本研究涵盖期间,英国的劳动法经历了高度波动,发生了众多变化,可划分为三个明显不同的阶段:1970年至1979年的劳动者保护水平上升期,1980年至1995年的保护水平下降期,以及其后相对稳定且大部分持续的恢复期;然而,这一恢复期并未使劳动者保护的总体水平回到1979年之前的状态。劳动收入份额从1979年起急剧下降,在20世纪90年代中期开始再次回升,又在全球金融危机后跌落,但自2013年以来一直在上升。<sup>[53]</sup> 这一时间线表明,劳动者保护和劳动收入份额往往同步上升,结合我们发现的劳动法与劳动收入份额之间的因果关系,可以推断劳动法能够为劳动者带来正向的分配效应。中国的情况有相似之处,劳动收入份额自20世纪80年代开始下降,随后首次在2008年发生逆转,并在2010年后回升更为明显。<sup>[54]</sup> 有研究认为这种变化可归因于法定最低工资标准的提高,<sup>[55]</sup>但值得注意的是,2008年也是《劳动合同法》生效的年份。

在本研究涵盖的大部分时间里,英国的生产率提高速度一直落后于其他发达经济体,特别是2008年金融危机以来,这一趋势尤为明显。<sup>[56]</sup> 1979年之前,英国劳动法对劳动者

[53] See Andreas Teichgräber & John Van Reenan, Have Productivity and Pay Decoupled in the UK? 41 *International Productivity Monitor* 31, 31-60 (2021).

[54] See Shangfeng Zhang, Chaojie Zhang, Zitian Su, Mengyue Zhu & Huiru Ren, New Structural Economic Growth Model and Labor Income Share, 160 *Journal of Business Research* 113644, 1-11 (2023).

[55] See ILO, Wages, Productivity and Labour Share in China: Research Note, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2016, p. 4.

[56] See John Van Reenen & Xuyi Yang, Cracking the Productivity Code: An International Comparison of UK Productivity, POID Special Report, Centre for Economic Performance, LSE (June 2024), <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepsp41.pdf>, accessed on 19 November 2024.

的保护水平总体上与其他西欧国家相当。然而,自那以后,英国劳动法的保护力度和生产率都落后于西欧国家平均水平。尽管英国生产率表现相对较弱的原因可能有很多,包括资本投资不足和公共基础设施薄弱,但相对宽松的劳动法也是一个促成因素。对于英国而言,存在退回到低工资、低生产率体制的危险;在这种体制下,经济疲软会成为削减劳动保护的借口,或者至少是不再加强劳动保护的托词。如此,劳动法会阻碍经济增长的观点就会成为一个自我实现的预言。

中国正处于其经济发展中的一个不同阶段。随着工业化进程的推进,中国的劳动生产率一直在稳步提高,尽管与更发达的经济体相比仍有差距。<sup>[57]</sup> 劳动生产率被认为在助力中国跨越“中等收入陷阱”方面发挥重要作用。<sup>[58]</sup> 在此背景下,保持并在可能的情况下扩展现有劳动法所保障的基础权利,对于维持中国的生产率表现及其渐进的分配效应而言具有深远意义。

## 六 结 论

本文使用了 2023 年更新的剑桥 Leximetric 数据库提供的最新证据资料,探讨了劳动法的经济效应问题。该数据库中的 CBR-LRI 指数,对 1970 至 2022 年间全球劳动法变化进行了编码。我们采用基于时间序列的计量经济学方法,检验了劳动法的变化对四个经济指标是否具有因果影响。其中三个指标与效率有关:生产率、就业和失业。第四个指标是劳动收入份额,衡量的是劳动与资本之间的收益分配。

我们分别对英国和中国进行了研究。这使本研究能够识别数据集所涵盖的时间段内(1970 年-2022 年),每个国家劳动保护水平提高的平均效应。关键发现如下:对于英国,更严格的劳动法与就业增加、失业减少相关联。对于中国,更严格劳动法与生产率提高、失业减少相关联。

数据集也使本研究能够识别特定类型劳动法规则的影响。对于英国,研究发现更严格的劳动法在增加就业方面的效果,最明显的是关于工作时间的法律。我们还发现,两国的劳动法都倾向于促进劳动收入份额的增加。在英国,这一效应与关于工作时间的法律联系最为密切,也与保护工业行动权的法律相关联。

劳动法能够对就业和生产率产生正向效应的发现,似乎与过去几十年国际机构(特别是经合组织、国际货币基金组织和世界银行)提出的很多政策建议相矛盾,但这一发现与研究文献中正在形成的共识一致,也与这些机构近年来在制定政策建议时表现出的更强中立性一致。这一结果也得到了理论支持。长期以来人们认识到,劳动法在确保资本得到有效利用方面发挥着作用。现在正是政策制定者考虑一种新共识的时机,即将劳动法视为推动可持续发展和经济增长的核心要素。

[57] See ILO, *Wages, Productivity and Labour Share in China: Research Note*, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2016, p. 1.

[58] See Yanqun Zhang, *Productivity in China: Past Success and Future Challenges*, 24 *Asia-Pacific Development Journal* 1, 1-21 (2017).

### 附录:计量经济学模型

我们使用向量自回归(VAR)模型来评估劳动法对若干经济变量(就业、失业、生产率和劳动收入份额)的影响。法律变量依次对每个经济变量分别进行回归。

两个变量  $X_1$  和  $X_2$  的二元线性自回归模型(bivariate linear autoregressive model)形式如下:

$$X_1(t) = \sum_{j=1}^p A_{11,j} X_1(t-j) + \sum_{j=1}^p A_{12,j} X_2(t-j) + E1(t)$$

$$X_2(t) = \sum_{j=1}^p A_{21,j} X_1(t-j) + \sum_{j=1}^p A_{22,j} X_2(t-j) + E2(t)$$

其中  $p$  是最大滞后期数,矩阵  $A$  包含模型的系数, $E1$  和  $E2$  是残差(residuals)。

如果  $E1$ (或  $E2$ )的方差(variance)因第一个(或第二个)方程中包含  $X_2$ (或  $X_1$ )减小,就可以得出  $X_2$ (或  $X_1$ )是  $X_1$ (或  $X_2$ )的“格兰杰原因”。<sup>[59]</sup> 换言之,如果  $A_{12}$  中的系数集合显著不为零,则可以认为  $X_2$  导致  $X_1$ ,这可以通过 F 检验(F-test)来验证  $A_{12}=0$  的原假设。

基于上述方程, $A(L)y_t = \varepsilon_t$ ,其中  $L$  是滞后算子,定义为  $Ly_t = y_{t-1}$ , $A(L) = I_k - A_1 L - \dots - A_p L^p$  是矩阵多项式(matrix polynomial),在此框架下,脉冲响应函数通过将  $\varepsilon_t$  的一项因子(factor)设为 1,所有其他因子设为 0,来定义  $y_t$  对该脉冲的响应。

[本文为英国经济与社会研究委员会(UK Economic and Social Research Council)资助“工作中的数字未来研究中心”(Digital Futures at Work Research Centre)(ES/S012532/1)的研究成果。]

[59] See H. Hashem Pesaran & Yongcheol Shin, Generalised Impulse Response Analysis in Linear Multivariate Models, 58 *Economics Letters* 17, 17-29 (1998).

---

---

## The Effects of Labour Laws on Productivity, Employment, Unemployment and the Labour Share of National Income: Analysis of New Evidence from the Cambridge Leximetric Database

[ **Abstract** ] We report the results of an econometric analysis of the effects of labour laws in the UK and China. For data on labour laws we draw on the 2023 update of the CBR-LRI index, part of the Cambridge Leximetric Database, which codes for labour laws around the world between 1970 and 2022. The dataset reveals long-term trends in the evolution of labour laws in over 100 countries. Focusing specifically on the UK case, it indicates considerable volatility over time. The 1980s were a period of significant deterioration in worker protection, particularly with respect to collective labour law rights concerned with freedom of association, collective bargaining and industrial action. A revival of protections began in the 1990s but was mostly associated with individual employment protection and working time rights, with European Union law a major influence in this period. The dataset captures recent changes in the regulation of platform work, including the UK Supreme Court's decision in *Uber* (2021), which clarified the issue of employment status in workers' favour. Turning to China, the index highlights the role of the Labour Contracts Act of 2007 in strengthening working time and dismissal protections, and the significance for platform work of the Guiding Opinions on Protecting Workers in New Forms of Employment adopted in 2021. The longitudinal coverage of the CBR-LRI enables us to use time-series techniques which model dynamic changes in an economy over time. We employ impulse response function analysis to estimate the effects of labour laws on indicators of efficiency (productivity, employment and unemployment) and distribution (labour's share of national income). We find that stronger labour laws in the UK are associated with rising employment and falling unemployment, while those in China are associated with rising productivity. We also observe positive impacts of labour laws on the labour share in both countries. Breaking down our results according to particular types of labour law, the positive employment effect we see in the UK is associated with stronger working time protections. Assessing our results, we suggest that they speak to the importance of labour laws for avoiding regression, in the British case, to a low-cost, low productivity economy, and, in China's case, for helping bridge the 'middle income gap' to sustainable development. More generally, our findings imply the need for adjustment to standard models of the role of labour laws in the economy and to the policy advice which they generate, to the following effect: labour laws, by disciplining capital, contribute to its more productive use. The finding that labour laws can have positive employment and productivity effects might seem to contradict much of the policy advice given by international agencies. It would be timely for policy makers to consider a new consensus, in which labour laws are seen as having a core role to play in ensuring sustainable development and growth.

---

---

(责任编辑:余佳楠)