

# 劳动保护、用工成本与企业对外直接投资

高山 李征 宋顺锋

**摘要：**以2008年《中华人民共和国劳动合同法》的颁布为背景，基于企业异质性理论的分析框架，本文对劳动保护、用工成本与企业对外直接投资的关系进行了研究。研究表明：《中华人民共和国劳动合同法》的实施显著提升了我国企业开展对外投资的概率；异质性分析显示，这种促进作用在东部地区企业、非高新技术行业企业、生产型对外直接投资企业以及高生产率企业样本中更加显著；《中华人民共和国劳动合同法》的颁布可以通过增加企业的工资薪酬、固定用工成本以及提高企业所面临的劳动保护程度三个机制来提升我国企业开展对外直接投资的概率，并通过对外直接投资提升了企业绩效。

**关键词：**《中华人民共和国劳动合同法》；劳动保护；用工成本；对外直接投资；双重差分模型

[中图分类号] F740 [文献标识码] A [文章编号] 1002-4670 (2021) 02-0159-16

## 引言

改革开放40多年来，我国在“引进来”和“走出去”两个方面都取得了巨大的成就。在外资企业不断涌入、推动我国经济快速发展的同时，对外直接投资（OFDI）已成为很多企业突破贸易壁垒、开拓海外市场、整合全球资源以及优化自身产业结构的重要手段（杨波和柯佳明，2019）<sup>[1]</sup>。商务部《2017年度中国对外直接投资统计公报》<sup>[2]</sup>数据显示，截至2017年，中国OFDI规模居世界第二位，累计净额达到1.8万亿美元，OFDI流量年均增长率达35.83%。在总量不断增长的同时，我国OFDI的分布结构也在发生变化，2017年我国流向非洲地区的投资达到41亿美元，同比增长70.8%。与此同时，马来西亚、印度尼西亚、老挝、泰国、缅甸、柬埔寨等东南亚国家均在我国OFDI排名前20位之列，投资主要流向制造业、批发零售业、建筑业等领域。经典的要素禀赋理论（H-O理论）认为国家间的要素禀赋差异是一国比较优势的来源，也决定了国际分工的模式。而作为一国参与国际分工的主要形式，国际贸易和对外直接投资也必然受到要素禀赋变动的影响（金晓梅等，2019）<sup>[3]</sup>。对外直接投资高速发展和变化的背后反映出我国经济社会

[收稿日期] 2020-01-05

[作者信息] 高山：中国人民大学商学院博士研究生；李征（通讯作者）：吉林大学经济学院博士研究生，电子邮箱 lizhengzg@outlook.com；宋顺锋：内华达大学雷诺分校（University of Nevada, Reno）商学院教授

在比较优势、贸易结构等方面的深刻变化。Helpman 等 (2004)<sup>[4]</sup>指出企业在 OFDI 过程中存在自我选择效应,对成本收益的考量是企业决策最重要也最直接的依据。自 Melitz (2003)<sup>[5]</sup>开创新新贸易理论以来,成本因素已经成为主流贸易理论的分析基础,也成为研究企业出口方式选择的切入点之一。

2008年1月1日,《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)正式施行。这一法律在劳动合同、工资薪酬、工作强度等方面显著强化了对劳动者的保护力度。《劳动合同法》的颁布为研究劳动保护如何影响企业出口及 OFDI 选择提供了可能性。

## 一、文献回顾与梳理

### (一) 劳动力成本与对外直接投资相关研究综述

现有文献与本文研究最相关的是对于对外直接投资动机和扩张原因的分析。自 Dunning (1998)<sup>[6]</sup>将企业 OFDI 的动机进行了划分后,学者们在早期围绕着下列不同的投资动机展开了大量的研究:一是市场寻求型 (Buckley et al., 2007)<sup>[7]</sup>;二是资源寻求型 (王永钦等, 2014<sup>[8]</sup>; 吴先明和黄春桃, 2016<sup>[9]</sup>);三是效率寻求型 (毛其淋和许家云, 2014<sup>[10]</sup>; 蒋冠宏和蒋殿春, 2017<sup>[11]</sup>)。其中效率寻求型 OFDI,即企业为降低成本和提高生产率而进行的 OFDI 是本文关注的重点。经典的投资发展周期理论 (IDP) 与国际生产折衷理论 (OLI) 指出劳动力成本是企业生产成本最重要的组成部分,也是跨国公司进行对外直接投资区位选择的重要影响因素。成本提高之后,原地区将会丧失劳动力区位优势,企业的利润受到挤压,出于利润最大化的目标,企业会选择将生产转移到成本更低的国家或地区。国外学者最早从东道国劳动力成本的变动来分析发达国家对外直接投资的决定因素: Mukherjee 和 Broll (2007)<sup>[12]</sup>指出当国家之间存在着生产要素的差异时,企业将选择具有要素成本优势的国家或地区进行投资生产; Head 和 Mayer (2018)<sup>[13]</sup>研究发现在 2000—2016 年期间,许多发达国家的汽车制造商将很大比例的汽车装配环节转移到劳动力成本较低国家和地区以实现利润最大化。马飒和黄建锋 (2014)<sup>[14]</sup>、隋月红 (2016)<sup>[15]</sup>等针对中国外商投资实践的研究也印证了上述观点。

近年来我国劳动力成本不断攀升,人口红利优势逐渐消失 (蔡昉, 2013<sup>[16]</sup>; 铁瑛和何欢浪, 2019<sup>[17]</sup>),这不仅会影响我国吸引外商直接投资 (FDI) 的水平,更会对我国企业 OFDI 的决策选择产生深刻的影响,因而从劳动力成本角度探究我国外资流入与流出的研究日益增多,但关于劳动力成本与我国 FDI 的相关研究并未取得一致结论。马双和赖漫桐 (2020)<sup>[18]</sup>、郭娟娟 (2019)<sup>[19]</sup>研究发现城市层面最低工资标准的提升显著抑制了 FDI 的流入。不仅如此,劳动力成本的上升还提升了外资企业撤离中国的概率 (李磊等, 2019)<sup>[20]</sup>以及本土企业进行对外直接投资的概率 (郑志丹, 2019<sup>[21]</sup>; 王欢欢等, 2019<sup>[22]</sup>)。也有学者认为劳动成本的提升并未降低我国的引资优势,而是被作为体现人力资本和市场潜力的信号吸引外资的进入 (张先锋和陈婉雪, 2017)<sup>[23]</sup>。通过梳理,本文发现该领域现有研究主要存在以下两个方面的不足:一是对劳动成本上涨的动因研究有限。现有研究要么将劳动力成

本上涨作为一个前提,要么主要从最低工资标准调整的角度解释劳动成本上涨的动因并探讨其对FDI的影响。其中最具代表性的学者是Fan等(2018)<sup>[24]</sup>,他们在Helpman等(2004)的框架基础上,较早地考察了中国最低工资标准变动对企业OFDI的影响,发现最低工资水平的提高促进了企业对外直接投资。但劳动成本的上涨不仅仅源于最低工资标准的调整,其他法律政策方面的原因同样值得关注。二是对劳动力成本内涵研究不足。现有研究主要将工资薪酬作为劳动力成本的代理变量,但以劳动报酬来衡量劳动力成本可能会有所偏颇,因为高薪酬也可能是高生产率的结果(都阳和曲玥,2009)<sup>[25]</sup>。更为重要的是,劳动力成本的范围不仅包括工资薪酬,还包括员工保险、福利、培训等一系列“黏性成本”以及由劳动保护程度提高所带来的隐形成本(沈永健等,2017)<sup>[26]</sup>。

### (二)《劳动合同法》与劳动保护相关研究综述

我国于2008年1月1日起正式实施《劳动合同法》,这一法律在劳动合同、工资薪酬、工作强度等方面显著强化了对劳动者的保护力度。这一法律的颁布,引起了很多争议。支持者主要从规范企业用工行为、保护劳动者合法权益等角度出发对《劳动合同法》的效果进行研究,常凯(2008)<sup>[27]</sup>认为《劳动合同法》保护了基层劳动者的利益;陈炜和刘阳阳(2010)<sup>[28]</sup>基于博弈论模型与实证分析发现《劳动合同法》通过规范企业与员工签订用工合同提高了进城务工人员的收入。同时,也有很多研究质疑《劳动合同法》的作用,认为其具有超前性,会对现阶段的企业发展产生过重的成本负担,甚至认为《劳动合同法》的颁布与其预期目标背道而驰,反而损害了最底层劳动者的利益,增加了其就业的难度(张维迎,2009)<sup>[29]</sup>。丁守海(2010)<sup>[30]</sup>基于广东、福建两省企业微观数据的实证结果表明,《劳动合同法》对农民工的就业冲击较大。廖冠民和陈燕(2014)<sup>[31]</sup>基于中国上市企业数据的研究表明,《劳动合同法》显著增加了企业用工成本从而影响了其经营弹性。这种影响在不同企业中也存在显著差异,相比于国有企业,民营企业和中小企业对成本变化更加敏感,受到《劳动合同法》的冲击更大(潘洪波和陈世来,2017)<sup>[32]</sup>。从长期来看,《劳动合同法》对企业的影响不仅存在上述成本效应,还存在以下效应:替代效应,即迫使企业以机器设备代替人工生产(刘媛媛和刘斌,2014)<sup>[33]</sup>;激励效应,即促进企业增加人力资本投入(廖冠民和宋蕾蕾,2020)<sup>[34]</sup>;创新效应,即倒逼企业提升其创新水平(倪晓然和朱玉杰,2016)<sup>[35]</sup>;程晨和王萌萌,2016<sup>[36]</sup>)。梳理相关文献,不难发现,《劳动合同法》的影响主要是通过劳动力成本这一媒介实现的,劳动力成本的变动影响了企业成本粘性进而影响企业的一系列行为。本文在探究《劳动合同法》对我国企业对外直接投资行为的影响时,将沿用这一路径。

### (三)文献评述与本文主要贡献

通过对文献的梳理,本文发现关于OFDI与劳动保护领域的相关研究已经很多,但针对二者之间关系的研究却寥寥无几。如上文所述,学者主要从工资薪酬上涨的角度分析了我国FDI流入和流出的动因,但这些文献并没有将《劳动合同法》的颁布与我国企业OFDI的实践相结合,更没有在《劳动合同法》背景下,进一步

探究除工资上涨因素外其他因素所引起的企业用工成本变动对其 OFDI 行为的影响。基于此, 本文主要从以下方面丰富了现有研究: 第一, 本文将《劳动合同法》与 OFDI 相结合, 揭示了 2008 年所实施的这项法律对于我国企业对外直接投资的影响, 丰富了劳动保护和对外直接投资领域的研究; 第二, 本文基于 Helpman 等 (2004) 的模型, 将企业层面的要素禀赋差异嵌入到异质性企业理论中, 分析了工资上涨和固定成本增加对企业 OFDI 的影响, 完善了对劳动保护影响机制的分析。

## 二、理论模型与假设

本文借鉴 Helpman 等 (2004) 的模型刻画企业对外直接投资的决策行为。基本假设如下: 在垄断竞争市场条件下, 存在  $N$  个国家, 每个国家存在  $H+1$  个部门, 其中一个部门生产同质化产品, 其余  $H$  个部门生产异质性产品; 劳动是唯一的生产要素, 国家  $i$  拥有的劳动要素数量为  $L^i$ 。需求方面, 假设每个市场上的代表性消费者面临固定替代弹性 (CES) 效用函数:

$$U_i = \left[ \int_0^{n^i} (q_{(v)}^i)^{\frac{\varepsilon-1}{\varepsilon}} dv \right]^{\frac{\varepsilon}{\varepsilon-1}} \quad (1)$$

其中,  $\varepsilon = \frac{1}{1-\alpha} > 1$ , 表示产品之间的替代弹性;  $n^i$  表示产品的种类,  $q_{(v)}^i$  为产品  $v$  的需求函数, 本文设定国家  $i$  总支出水平为  $E^i$ ,  $\beta^i$  是花费在产品  $i$  上的支出份额。由此可以进一步得到产品  $v$  的需求函数的表达式:  $q_{(v)}^i = A^i p_{(v)}^{-\varepsilon}$ , 其中,  $A^i = \frac{\beta^i E^i}{\int_0^{n^i} p_{(v)}^{i \cdot 1-\varepsilon} dv}$ ,  $p_{(v)}^i$  为产品  $v$  的价格指数。

供给方面, 生产者只有支付一定的固定成本才可以进入市场进行生产。进入市场后, 假定企业每单位产出需要投入  $a$  单位的劳动要素,  $a$  的分布为  $G(a)$ , 由此可以得知企业的单位劳动生产率为  $\frac{1}{a}$ ; 在垄断竞争条件下, 企业定价遵循加成定价原则, 即:  $p_D^i = \frac{a}{\alpha}$ , 从而可以得到企业在国内市场进行生产的利润函数:  $\pi_D^i = a^{1-\varepsilon} B^i - f_D$ , 其中,  $B^i = (1-\alpha)A^i/\alpha^{1-\varepsilon}$ ,  $f_D$  为企业在国内市场生产所支付的固定成本。

除了服务于本国市场, 企业也可以选择进入国际市场, 主要有两种途径: 出口和对外直接投资。如果企业选择出口, 则需要支付出口的固定成本  $f_X$  和运输成本  $\tau^{ij} > 1$  (从  $i$  国运输到  $j$  国的冰山贸易成本); 相比于出口, 如果企业选择对外直接投资则不需要支付运输成本, 但需要支付固定成本  $f_I$ 。

### (一) 不考虑工资差异因素

借鉴 Helpman 等 (2004) 的方法, 假定  $w^i = w^j = 1$ , 三种选择的成本有如下关系:

$$f_I > (\tau^{ij})^{\varepsilon-1} f_X > f_D \quad (2)$$

相应地, 可以得到企业选择出口或者 OFDI 时的利润函数:

$$\pi_x^{ij} = (\tau^{ij}a)^{1-\varepsilon}B^j - f_x \quad (3)$$

$$\pi_l^j = (a)^{1-\varepsilon}B^j - f_l \quad (4)$$

为求得企业对外直接投资的临界值, 令  $\pi_l^j - \pi_x^{ij}$  为零, 结果如下:

$$[1 - (\tau^{ij})^{1-\varepsilon}] (a^{ij})^{1-\varepsilon} B^j = (f_l - f_x), \quad \forall j \neq i. \quad (5)$$

如上文所述,  $\varepsilon = \frac{1}{1-\alpha} > 1$  且劳动生产率为  $\frac{1}{a}$ , 则  $a^{1-\varepsilon}$  可以用来代指生产率的大小, 企业选择 FDI 的生产率临界值为:

$$(a_l^{ij})^{1-\varepsilon} = \frac{(f_l - f_x)}{B^j [1 - (\tau^{ij})^{1-\varepsilon}]} \quad (6)$$

《劳动合同法》颁布之后, 对企业用工规范有了更严格的规定, 显著提升了企业的固定用工成本 (刘媛媛等, 2014; 沈永健等, 2017)。本文主要从两方面出发, 解释该法律对企业固定用工成本的提升作用: 一是显性用工成本。除劳动薪酬外, 《劳动合同法》对企业需要支付的养老保险、医疗保险、工伤保险等“五险一金”以及其他员工福利都做出了明确规定。例如, 该法律第二章第 17 条以及第四章第 38 条规定企业与员工签订的劳务合同中必须明确标出提供相应社会保险的条款; 对未能为劳动者缴纳社会保险费的企业, 将依法处置。这意味着法律颁布后, 企业在社会保险及员工福利等方面的支出将显著增加。二是隐形用工成本。《劳动合同法》在劳动合同、工资薪酬、工作强度等方面显著强化了对劳动者的保护力度, 并进一步改善维权环境, 降低员工的维权成本, 而这将在一定时期内引起地区内劳动纠纷案件的增加 (沈永健等, 2017)。即随着劳动保护程度的增加, 企业将付出更多额外的时间成本和管理成本。

根据生产经营方式的不同, 由《劳动合同法》颁布所引起的这种企业固定用工成本的增加主要发生于选择在国内生产和出口的企业, 而对在国外生产的 OFDI 企业没有影响, 即《劳动合同法》颁布后  $f_l - f_x$  减小, 从而使得 OFDI 生产率的临界值  $(a_l^{ij})^{1-\varepsilon}$  减小, 更多的企业会选择对外直接投资, 由此可以得到假设 1。

H1: 《劳动合同法》的颁布通过提高企业的固定用工成本促进企业开展对外直接投资。

## (二) 考虑工资差异情况

《劳动合同法》实施的另外一个主要影响就是对劳动力工资的提升, 法律颁布后, 企业的薪酬管理更加规范, 随意性降低。企业的薪酬标准需要严格体现在用工合同中, 保证员工在不低于所在区域最低工资标准的基础上获得匹配的工资水平。此外, 该法律第二十一条、五十九条等对包括试用期、劳务派遣、非全日制等特殊用工的薪酬也作了详细规定。

现在把工资因素考虑进来, 假设国家  $i$  工资水平为  $w^i$ , 其他条件不变, 则此时三种生产经营方式的利润函数为:

$$\pi_D^i = (w^i a)^{1-\varepsilon} B^i - w^i f_D \quad (7)$$

$$\pi_x^{ij} = (\tau^{ij} w^i a)^{1-\varepsilon} B^j - w^j f_x \quad (8)$$

$$\pi_I^j = (w^j a)^{1-\varepsilon} B^i - w^j f_I \tag{9}$$

在这种情况下，企业选择 FDI 需要其利润函数满足  $\pi_I^j > \pi_X^j$ ，即：

$$(w^j a)^{1-\varepsilon} B^i - w^j f_I > (\tau^j w^i a)^{1-\varepsilon} B^i - w^j f_X, \tag{10}$$

即： $(f_I - f_X) w^j < (w^j a)^{1-\varepsilon} B^i - (\tau^j w^i a)^{1-\varepsilon} B^i$

进一步，令  $f_I - f_X = f_{diff} \theta$ ，其中， $f_{diff}$  是固定成本差异， $\theta$  是一个随机变量， $\theta \in (0, \infty)$ ，其条件分布为  $G(\theta)$ ，且与  $G(a)$  相独立。可以进一步整理为：

$$\theta < \frac{1}{f_{diff} w^j} [(w^j)^{1-\varepsilon} - (\tau^j w^i)^{1-\varepsilon}] a^{1-\varepsilon} B \tag{11}$$

从而，可以得到生产率为  $\frac{1}{a}$  的企业进行 OFDI 的条件概率为：

$$\Pr\left(FDI \mid \frac{1}{a}\right) = G\left(\frac{1}{f_{diff} w^j} [(w^j)^{1-\varepsilon} - (\tau^j w^i)^{1-\varepsilon}] a^{1-\varepsilon} B\right) \tag{12}$$

为研究本国工资薪酬的变动对企业对外直接投资的影响，将式 (12) 对工资  $w^i$  进行求导：

$$\frac{\partial \Pr\left(FDI \mid \frac{1}{a}\right)}{\partial w^i} = g(\theta) \left( \frac{\varepsilon - 1}{f_{diff} w^j} [(\tau^j)^{1-\varepsilon} (w^i)^{-\varepsilon}] a^{1-\varepsilon} B \right) \tag{13}$$

其中， $g(\theta) = \frac{\partial G(\theta)}{\partial \theta}$  为  $\theta$  的条件密度函数，从式 (13) 可以得出  $\frac{\partial \Pr\left(FDI \mid \frac{1}{a}\right)}{\partial w^i} > 0$ ，由此可以得出假设 2。

H2：《劳动合同法》的颁布通过提高本国的工资水平提升企业开展对外直接投资的概率。

考虑到《劳动合同法》的影响主要是通过劳动力成本这一媒介实现的，而劳动力成本在高劳动密集型企业中占生产成本的比重更大，因此该法律的实施将会对这类企业产生更大的冲击。因此有假设 3。

H3：劳动保护对企业 OFDI 的促进作用在高劳动密集型企业中更加显著。

### 三、研究设计

#### (一) 样本选取与数据来源

本文以我国 2000—2014 年的上市企业数据为基础进行研究，主要有以下几个数据来源：企业财务数据来自国泰安数据库 (CSMAR)；企业对外直接投资数据来自《中国对外直接投资企业名录》；城市层面的人口就业数据来自《中国城市统计年鉴》；上市企业创新专利数据来源于中国研究数据服务平台 (CNRDS)；地区劳动纠纷受理案件数据来自《中国劳动统计年鉴》；地区市场化水平数据来自王小鲁等 (2016)<sup>[37]</sup> 主编的《中国分省份市场化指数 2016 年报告》。在此基础上本文对

数据做了如下处理：一是参考倪晓然和朱玉杰（2016）的方法，剔除ST<sup>①</sup>、\*ST、暂停上市、退市的企业样本；二是删除员工数目、资产总计等相关变量为负值的错误数据；三是删除金融行业样本数据；四是参考Levinsohn和Petrin（2003）<sup>[38]</sup>的方法，以2000年为基期，对相关变量进行平减；五是排除极端值影响，对连续变量在前后1%的水平上进行缩尾（winsorize）处理。

## （二）模型与变量设定

为了验证《劳动合同法》的颁布对我国企业对外直接投资的影响，本文建立双重差分模型，模型设置如下：

$$OFDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 Law \times LaborIn_{it} + \beta_2 Law + \beta_3 Laborcost_{it} + \delta Control_{it} + u_i + \lambda_t + e_{it} \quad (14)$$

### 1. 被解释变量

企业对外直接投资决策（*OFDI*）。由于现有数据无法获得企业层面的对外直接投资金额，只能将上市企业数据与历年《对外直接投资企业名录》进行匹配，获知当年进行对外直接投资的企业。因此被解释变量是企业当年是否进行*OFDI*的二值虚拟变量，若当年进行对外直接投资，则*OFDI*=1，否则*OFDI*=0。

### 2. 核心解释变量 A

组别虚拟变量（*LaborIn*）、政策实施虚拟变量（*Law*）及其交互项。首先需要考虑一个问题，由于《劳动合同法》的颁布是针对于全体企业，因此无法判断企业*OFDI*行为的变化是源于法律的颁布还是时间趋势。为此，参照相关研究（卢闯等，2015<sup>[39]</sup>；倪晓然和朱玉杰，2016），本文采用企业劳动密集度的中位数来划分处理组和对照组，建立双重差分模型进行检验。具体来看，使用企业员工数与销售收入比值衡量企业劳动密集度，若企业劳动密集度高于该指标中位数，企业为高劳动密集型企业，组别虚拟变量*LaborIn*取值为1，否则取值为0。*Law*为政策实施虚拟变量，2008年之前取值为0，2008年及以后取值为1。交互项系数 $\beta_1$ 是本文最关心的核心回归系数，识别了不同组别企业的*OFDI*决策在2008年前后变化的差异，即《劳动合同法》对企业*OFDI*的影响。

### 3. 核心解释变量 B

企业用工总成本（*Laborcost*）。借鉴沈永健等（2017）的方法，本文使用企业现金流量表中“支付给职工以及为职工支付的现金”表示企业的用工总成本，该指标包括企业支付给员工的工资薪酬、为员工缴纳的“五险一金”以及员工培训教育费用等相关支出。用企业销售额对用工成本进行标准化，定义用工成本为企业“支付给职工以及为职工支付的现金”与销售收入的比值。

本文再设定三个用工成本变量用于后文的影响机制分析：人均职工薪酬（*Wage*）、人均固定用工成本（*Fixcost*）、劳动保护程度变量（*Protect*）。《劳动合同法》通过各项具体的条款规定可以显著提升职工薪酬水平和显性固定用工成本，且可以通过增加地区劳动保护成本而提高企业的隐性用工成本。本文使用企业应付员工

<sup>①</sup>ST表示该股票具有一定的异常或者风险性。

薪酬与员工人数的比值取对数定义人均职工薪酬 (*Wage*)；使用企业“支付给职工以及为职工支付的现金”扣除“应付职工薪酬”后的部分与员工人数比值取对数表示人均固定用工成本 (*Fixcost*)；定义企业所在地区人均劳动纠纷立案数的对数值为企业面临的劳动保护程度 (*Protect*)。如果《劳动合同法》颁布后，一个地区人均劳动纠纷立案数量增多，说明该地区职工维权环境得到改善，劳动保护程度提升。

#### 4. 控制变量

企业层面控制变量：企业全要素生产率 (*tfp*)，利用 LP 方法求全要素生产率；资产负债率 (*Debt*)，为企业总负债与总资产的比值；企业营业利润率 (*margin*)，为企业利润额与主营业务收入的比值；企业规模 (*Size*)，为企业总资产的对数值；企业经营年限 (*Age*)，以当年年份减去企业成立年份加 1；企业是否获得补贴虚拟变量 (*Subsidy*)，若企业当前获得政府补贴取值为 1，否则取值为 0；国有企业虚拟变量 (*SOE*)，若企业为国有企业则取值为 1，否则取值为 0。

地区层面控制变量：企业所在城市平均工资水平 (*Citywage*)、第二产业比重 (*Second*)、经济增速 (*Growth*)、城市劳动参与率 (*LaborPR*)、企业所在省份的市场化指数 (*Market*)。

## 四、实证结果与分析

### (一) 主要回归结果分析

为了验证劳动保护与 OFDI 的关系，本文以 2000—2014 年非平衡面板数据为基础进行分析。由于被解释变量企业对外直接投资决策是二元离散变量，所以本文使用 Probit 模型进行回归。由于 Probit 模型没有固定效应的形式 (段鹏, 2010)<sup>[40]</sup>，且模型回归结果的 LR 检验拒绝混合回归，因此本文选择 Probit 随机效应模型进行估计，结果如表 1 所示。

表 1 基准回归结果

变量	(1)	(2)	(3)
	probit	probit	logit
<i>Law</i> × <i>LaborIn</i>	0.159*** (0.0488)	0.131*** (0.0499)	0.259*** (0.0996)
<i>Law</i>	1.578*** (0.231)	1.126*** (0.283)	2.631*** (0.728)
<i>Laborcost</i>		0.542** (0.239)	1.071** (0.457)
观测值	23 918	22 500	22 500
控制变量	否	是	是
行业固定效应	是	是	是
年份固定效应	是	是	是

注：括号中为标准误；\*\*\*、\*\* 分别表示在 1%、5% 的置信度下显著；受篇幅限制，未汇报控制变量的回归结果。

表 1 列 (1)、列 (2)、列 (3) 分别为仅对法律虚拟变量和交互项回归、加入控制变量以及使用 Logit 方法进行回归的结果，每次回归均控制了行业和年份效应。可以看到，表 1 列 (1) 中，虚拟变量 *Law* 的系数在 1% 的水平上显著为正，并且

此结果在加入其他解释变量和控制变量以及换成 Logit 回归之后仍然高度显著。这说明在其他条件不变的情况下, 2008 年之后企业对外直接投资的概率显著高于 2008 年之前的概率。表 2 列 (2) 中 *Laborcost* 的系数在 5% 的水平上显著为正, 这表明企业用工成本的上升对企业的对外直接投资决策存在正向促进效应。

在表 1 各列中, 可以看到劳动法虚拟变量与劳动密集度交互项  $Law \times LaborIn$  的系数在 1% 的水平上显著为正, 此结果在加入控制变量以及更换回归方法之后仍然保持在 5% 的水平上显著为正。这表明《劳动合同法》颁布后, 相比于低劳动密集型企业, 高劳动密集型企业更有可能选择对外直接投资, 《劳动合同法》的颁布促进了我国企业的对外直接投资。《劳动合同法》颁布之后, 企业的平均工资薪酬和经营成本增加, 在利润最大化的目标下, 企业将生产转移到成本相对较低的国家和地区, 进而提升了企业进行 OFDI 的可能性。

## (二) 稳健性检验

### 1. 地区层面控制变量

现有研究表明地区层面的经济发展水平、劳动力成本水平会对企业 OFDI 行为产生重要影响 (李磊等, 2019; 马双和赖漫桐, 2020), 为此本文首先控制了城市层面的变量。具体控制了城市层面的人均工资水平、第二产业比重、经济发展增速、劳动参与率以及省级层面的市场化水平, 结果如表 2 列 (1) 所示。城市层面工资水平越高、第二产业比重越大、劳动参与率越高越有利于促进当地企业选择对外直接投资。最重要的是核心交互项系数依然显著为正, 这表明在加入了地区层面控制变量后, 基本结论依然保持不变。

### 2. 其他政策影响

由于本文研究的样本期间为 2000—2014 年, 跨度较大, 这期间我国还实行了可能会影响到企业 OFDI 决策的其他政策。为了排除其他政策的影响, 本文考虑几个特殊年份和政策: 2002 年我国加入 WTO; 2004 年颁布《最低工资规定》; 2011 年颁布《社会保险法》。本文分别建立这些年份的虚拟变量并纳入到基准回归模型中, 如表 2 列 (2) 所示。结果表明, 在控制其他政策变量之后, 交互项系数依然显著为正, 这表明本文的基本结论没有受到其他政策的影响。

### 3. 排除 2008 年金融危机的影响

在《劳动合同法》颁布的当年爆发了美国金融危机, 对企业投资生产行为产生了重要的影响 (潘洪波和陈世来, 2017), 也会影响到本文的研究结果, 因此有必要加以控制。本文进行如下考虑: 如果 2008 年金融危机会对企业行为产生影响, 那么资产负债率高的企业将受到更大的冲击。为此借鉴廖冠民和宋蕾蕾 (2020) 的做法, 按照样本企业资产负债率变量的中位数建立虚拟变量, 将其与政策实施变量 *Law* 构建交互项加入到基准模型中, 回归结果见表 2 列 (3)。结果表明, 新构建的交互项系数不显著而本文核心交互项系数依然显著为正, 这说明在考虑了 2008 年金融危机的影响后, 《劳动合同法》的颁布依然会促进企业进行 OFDI。

### 4. 不同的劳动密集度指标

在基础回归中, 本文使用雇员人数对数值/销售收入对数值作为企业劳动密集

度的衡量指标,参考倪晓然和朱玉杰(2016)的方法,本文换用其他衡量指标进行稳健性检验,分别使用历年劳动密集度平均数、支付给职工以及为职工支付的现金、1-(固定资产/总资产)作为企业劳动密集度的衡量指标,并建立处理组与对照组进行回归,回归结果依然显著支持本文的主要结论<sup>①</sup>。

表2 稳健性检验

变量	(1)	(2)	(3)
	地区层面控制变量	其他政策影响	2008年金融危机
<i>Law × LaborIn</i>	0.132** (0.0633)	0.133*** (0.0493)	0.134*** (0.0494)
<i>Citywage</i>	0.341* (0.179)		
<i>Second</i>	0.329* (0.182)		
<i>Growth</i>	-0.186* (0.103)		
<i>LaborPR</i>	0.316*** (0.0984)		
<i>Market</i>	0.0296 (0.0773)		
<i>year2002</i>		0.587** (0.299)	
<i>year2004</i>		0.0734 (0.333)	
<i>year2011</i>		1.056*** (0.279)	
<i>Law×Debt</i>			0.0354 (0.0688)
观测值	13 733	23 872	23 872
控制变量	是	是	是
行业固定效应	是	是	是
年份固定效应	是	是	是

注:括号中为标准误;\*\*\*、\*\*、\*分别表示在1%、5%和10%的置信度下显著。

### (三) DID 有效性检验

#### 1. 平行趋势检验

在使用双重差分模型检验一项政策实施的效果时,最重要的前提假设就是在政策实施之前,处理组和对照组之间具有一致的变化趋势。具体来说,只有保证事前的平行性趋势,之后的趋势差异才能被解释为政策实施的效果。因此本文对处理组和对照组在2001—2008年的平行趋势进行检验,从而为基准回归结果的可靠性提供保证。本文在基准回归模型中加入时间趋势与组别虚拟变量的交乘项后,回归结

<sup>①</sup>受篇幅限制,正文未汇报更换测算方法后的回归结果,可登陆对外经济贸易大学学术刊物网站“刊文补充数据查询”栏目查阅、下载。

果显示各交乘项系数均不显著,这说明在此样本中处理组和对照组在事前具有平行趋势,基准回归中的结果是可信的<sup>①</sup>。

## 2. 安慰剂检验

为了进一步保证双重差分结果的有效性,本文进行了安慰剂检验。假定《劳动合同法》颁布的时间是2006年而非2008年,并构建相对应的政策实施虚拟变量及交互项  $year2006 \times LaborIn$ 。如果该交互项系数显著为正,说明企业 OFDI 决策变化可能来自其他政策变革或者随机因素,而不是《劳动合同法》的颁布。回归结果显示新构建的交互项系数是不显著的,这说明本文 DID 结果是有效的,通过了安慰剂检验。

## 3. 异质性分析

(1) 地区差异。表3前两列是将样本按照东部地区和中西部地区两个子样本进行回归的结果,《劳动合同法》的颁布显著提升了东部地区企业对外直接投资的概率,对中西部地区企业对外直接投资的影响不显著。这可能由于中西部地区企业整体用工成本水平较低,企业有较大的调整空间,劳动保护强度的增加对于西部地区企业的国际化决策影响效果甚微。相对中西部地区,一方面,东部地区无论在市场化进程还是对外开放方面都更加深入,面对由劳动保护引起的用工成本波动,东部地区的劳动密集型企业反应更加敏感,也更倾向于向成本更低的国家和地区(如东南亚地区)进行生产转移;另一方面,比较优势在企业出口和对外直接投资决策中发挥着重要作用,一直以来东部地区人口密度都高于西部地区,而大规模的人口迁移也使东部地区拥有更多的劳动力人口,劳动力成本优势更加明显。随着劳动保护程度的不断增强,劳动力成本优势在东部地区变化更大,甚至劳动力成本已经高于一些发展中国家和地区,由此劳动保护程度对该地区企业行为的影响更大。

(2) 行业技术差异。现有研究表明,《劳动合同法》的颁布对于底层劳动者特别是低技能工人的保护程度更高,对这类企业用工成本的影响也更显著(常凯,2007;丁守海,2010)。而高技术行业的高技能工人受到该法律的影响较小,因此《劳动合同法》对企业 OFDI 的影响在不同类型行业中也会存在差异。借鉴李磊等(2019)的研究,本文根据《中国高新技术产品目录》将样本分为高新技术行业和非高新技术行业两个子样本分别进行回归,结果见表3列(3)、列(4)。与预测吻合,非高新技术行业样本的交互项系数显著为正,而高新技术行业样本的系数不显著,这表明《劳动合同法》的颁布对非高新技术行业企业 OFDI 的促进作用更大。

表3 异质性分析

变量	地区		行业类型		OFDI 类型		生产率水平	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	中西部	东部	非高新技术	高新技术	销售型	生产型	低	高
$Law \times LaborIn$	0.174	0.102*	0.168***	-0.0127	0.0724	0.160***	0.105	0.199***

注:\*\*\*、\* 分别表示在 1%、10% 的置信度下显著。

<sup>①</sup>受篇幅限制,平行趋势检验与安慰剂检验的结果未在正文汇报,可登陆对外经济贸易大学学术刊物部网站“刊文补充数据查询”栏目查阅、下载。

(3) OFDI 类型差异。由于现有数据中没有直接的指标来确定企业 OFDI 类型,参照王欢欢等(2019)和 Chen 等(2019)<sup>[41]</sup>的做法,本文根据商务部《对外直接投资名录》中企业对外投资的项目简述将对外直接投资企业分为生产型 OFDI 和消费型 OFDI,并分别进行回归,结果见表3列(5)、列(6)。可以看到两组回归结果存在差异,只有生产型 OFDI 组别交互项系数显著为正。这表明《劳动合同法》仅显著影响生产型 OFDI 而没有影响到消费型 OFDI。此结果与前文的分析也是一致的,生产型 OFDI 是为了降低生产成本,因而受该法律的影响更大。

(4) 生产率差异。劳动保护主要通过影响企业的用工成本来影响企业的对外直接投资。而从本质上讲,生产率是企业能否进行 OFDI 的决定性因素(田巍和余森杰,2012<sup>[42]</sup>;周茂等,2015<sup>[43]</sup>)。当面对用工成本增加、利润空间被挤压所带来的生存压力时,只有生产率较高的企业才能够克服对外直接投资的固定成本门槛进行 OFDI,而低生产率企业则只能选择其他调整措施。本文将样本按照企业生产率的中位数分为高生产率组别和低生产率组别并分别进行回归,结果见表3列(7)、列(8)。可以看到,只有高生产率组别的交互项系数显著为正,这与本文的预期相一致。

## 五、进一步研究:影响机制与绩效提升效应检验

### (一) 影响机制检验

本文根据理论模型的推导结果,提出《劳动合同法》主要通过增加企业固定用工成本和员工薪酬的途径影响企业的对外直接投资决策。这一结论是否能得到实证结果的验证呢?本文通过构建中介效应模型来验证《劳动合同法》影响企业对外直接投资的机制,模型设置如下:

$$M_{it} = \beta_0 + \beta_1 Law \times LaborIn_{it} + \beta_2 Law + \delta Control_{it} + u_i + \lambda_t + e_{it} \quad (15)$$

$$OFDI_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Law \times LaborIn_{it} + \alpha_2 Law + \theta M_{it} + \gamma Control_{it} + u_i + \lambda_t + e_{it} \quad (16)$$

首先,使用第一个模型对中介变量进行回归,其中, $M_{it}$ 包括工资薪酬变量(Wage)、固定用工成本变量(Fixcost)和劳动保护变量(Protect)<sup>①</sup>,回归结果见表4前3列。然后,再以企业对外直接投资变量为被解释变量并将中介变量加入到基准模型中进行回归,回归结果见表4后3列。表4前3列的回归结果清楚地显示,政策实施变量的交互项系数均为正,且在1%的水平上显著;前两列交互项系数也是在1%的水平上显著为正,这说明《劳动合同法》的颁布显著提升了企业薪酬水平和固定用工成本以及其所面临的劳动保护程度。对于表4后3列回归结果,本文重点关注的是交互项系数和三个中介变量的回归系数,后3列的交互项系数均显著为正,且Wage、Fixcost和Protect三个中介变量的系数也均显著为正。这表明,工资薪酬、固定用工成本和劳动保护程度的提高会促使企业选择对外直接投资。中介效应模型的回归结果表明,《劳动合同法》可以通过增加企业的工资薪酬、固定用工成本以及提高企业所面临的劳动保护程度三个机制来提升我国企业开展对外直接投资的概率。

<sup>①</sup>由于只能获得地区层面的劳动纠纷案件数据,无法计算企业层面的劳动保护程度,因此在对劳动保护程度变量进行回归时,本文仅纳入了政策实施的虚拟变量Law,而没有加入交互项。

表4 影响机制检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	工资薪酬	固定用工成本	劳动保护程度	工资效应	固定成本效应	劳动保护效应
<i>Law</i> × <i>LaborIn</i>	0.145 <sup>***</sup> (0.0278)	0.138 <sup>***</sup> (0.0123)		0.114 <sup>**</sup> (0.0499)	0.105 <sup>**</sup> (0.0504)	0.114 <sup>**</sup> (0.0500)
<i>Law</i>	0.896 <sup>***</sup> (0.0618)	1.230 <sup>***</sup> (0.0274)	1.349 <sup>***</sup> (0.0234)	1.100 <sup>***</sup> (0.281)	1.032 <sup>***</sup> (0.289)	1.081 <sup>***</sup> (0.286)
<i>wage</i>				0.0263 <sup>*</sup> (0.0150)		
<i>Fixcost</i>					0.0800 <sup>**</sup> (0.0353)	
<i>Protect</i>						0.0409 <sup>*</sup> (0.0218)
观测值	22 600	22 417	22 178	22 502	22 324	22 080
控制变量	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	—	—	—

注：括号中为标准误；\*\*\*、\* 分别表示在1%、10%的置信度下显著。

## (二) 绩效提升效应检验

前文的研究结果表明,《劳动合同法》的颁布显著提升了我国企业开展对外直接投资的概率。企业进行OFDI的意义和价值不仅仅在于OFDI本身,更在于对外直接投资对企业,尤其是对绩效方面带来的影响。本文选取企业销售额、生产率和研发创新作为企业绩效的代理变量对上述问题进行考察,分别以三个企业绩效变量为被解释变量、OFDI为解释变量进行回归,结果如表5所示<sup>①</sup>。结果显示,列(1)、列(2)、列(3)中OFDI变量的系数均显著为正,这表明企业进行对外直接投资有助于提升其销售额、生产率和研发创新能力。结合前文的讨论,此结果能使我们更好地理解《劳动合同法》的经济效应:虽然在短期内,《劳动合同法》的颁布会给企业造成较大的成本压力,但也会促进一部分企业选择进行对外直接投资,从而进一步提升企业的绩效水平。

表5 绩效提升效应检验

变量	(1)	(2)	(3)
	销售额	生产率	研发创新
<i>OFDI</i>	0.0468 <sup>**</sup> (0.0204)	0.0930 <sup>***</sup> (0.0311)	0.244 <sup>***</sup> (0.0472)
<i>Law</i>	1.067 <sup>***</sup> (0.0254)	1.188 <sup>***</sup> (0.0375)	1.628 <sup>***</sup> (0.0584)
观测值	14 867	14 480	14 459
控制变量	是	是	是
行业固定效应	是	是	是
年份固定效应	是	是	是
企业固定效应	是	是	是

注：括号中为标准误；\*\*\*、\*\* 分别表示在1%、5%的置信度下显著。

<sup>①</sup>为避免内生性问题,本文将三个被解释变量做滞后3期处理。

## 六、结论及政策建议

本文以《劳动合同法》的颁布为背景,使用中国A股上市企业的财务数据并结合企业对外直接投资数据,建立双重差分模型,分析了劳动保护对我国企业进行对外直接投资的影响。研究表明,《劳动合同法》的颁布显著提升了我国企业进行对外直接投资的概率,并且这种提升作用在高劳动密集型企业中更加明显。异质性分析结果显示,这种促进效应在东部地区企业、非高新技术行业企业、生产型OFDI企业以及高生产率企业样本中作用更大。本文还对《劳动合同法》提升企业OFDI概率的影响机制以及绩效提升效应进行检验。结果表明,《劳动合同法》的颁布可以通过增加企业的工资薪酬、固定用工成本以及提高企业开展所面临的劳动保护程度三个机制来提升我国企业对外直接投资的概率,并通过OFDI提升了企业绩效。

本文的研究结果为评价《劳动合同法》的价值和经济效应提供了积极的参考。虽然《劳动合同法》颁布的最初目的是维护劳动者的合法权益,但是其颁布之后的影响却不止于此。基于劳动保护强度增加所引致的成本效应,该法律的颁布也促进了我国企业的对外直接投资,一方面,有利于促进国内相关产业的结构调整和转型升级;另一方面,也有助于我国更好地嵌入全球价值链,更有效地利用国内国际两个市场、两种资源,进一步提升对外开放水平。与此同时,随着我国用工环境的变化,政府应给予相关产业更多的关注,引导其“走出去”,寻找更广阔的市场和资源,迈上发展的新台阶。

### [参考文献]

- [1] 杨波,柯佳明. 新中国70年对外投资发展历程回顾与展望 [J]. 世界经济研究, 2019 (9): 3-15+134.
- [2] 商务部. 《2017年度中国对外直接投资统计公报》[EB/OL]. <http://images.mofcom.gov.cn/hzs/201810/20181029160118046.pdf>. 访问时间: 2020年12月1日.
- [3] 金晓梅,张幼文,赵瑞丽. 行业要素结构与对外直接投资: 来自中国工业企业的经验研究 [J]. 世界经济研究, 2019 (6): 109-123+136.
- [4] HELPMAN E, MELITZ M J, YEAPLE S R. Export versus FDI with Heterogeneous Firms [J]. *American Economic Review*, 2004, 94 (1): 300-316.
- [5] MELITZ M J. The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity [J]. *NBER Working Papers*, 2002, 71 (6): 1695-1725.
- [6] DUNNING J H. Location and the Multinational Enterprise: A Neglected Factor? [J]. *Journal of international business studies*, 1998, 29 (1): 45-66.
- [7] BUCKLEY P J, JEREMY C, CROSS A R. The Determinants of Chinese Outward Foreign Direct Investment [J]. *Journal of International Business Studies*, 2007, 38 (4): 499-518.
- [8] 王永钦,杜巨澜,王凯. 中国对外直接投资区位选择的决定因素: 制度、税负和资源禀赋 [J]. *经济研究*, 2014, 49 (12): 126-142.
- [9] 吴先明,黄春桃. 中国企业对外直接投资的动因: 逆向投资与顺向投资的比较研究 [J]. *中国工业经济*, 2016 (1): 99-113.

- [10] 毛其淋, 许家云. 中国对外直接投资促进抑或抑制了企业出口 [J]. 数量经济技术经济研究, 2014, 31 (9): 3-21.
- [11] 蒋冠宏, 蒋殿春. 绿地投资还是跨国并购: 中国企业对外直接投资方式的选择 [J]. 世界经济, 2017, 40 (7): 126-146.
- [12] MUKHERJEE A, BROLL U. Welfare Effects of Foreign Direct Investment: Cost Saving vs. Signaling [J]. 2007, 90 (1): 29-43.
- [13] HEAD K, MAYER T. Misfits in the Car Industry: Offshore Assembly Decisions at the Variety Level [R]. CEPR Discussion Papers, 2018.
- [14] 马飒, 黄建锋. 劳动力成本上升削弱了中国的引资优势吗——基于跨国面板数据的经验分析 [J]. 国际贸易问题, 2014 (10): 110-120.
- [15] 隋月红. FDI 异质性、产业集聚类型与工资: 理论与我国典型地区的实证 [D]. 浙江大学, 2016.
- [16] 蔡昉. 中国经济增长如何转向全要素生产率驱动型 [J]. 中国社会科学, 2013 (1): 56-71+206.
- [17] 铁瑛, 何欢浪. 城市劳动供给与出口产品质量升级——“成本效应”抑或“技能效应” [J]. 国际贸易问题, 2019 (9): 26-39.
- [18] 马双, 赖漫桐. 劳动力成本外生上涨与 FDI 进入: 基于最低工资视角 [J]. 中国工业经济, 2020 (6): 81-99.
- [19] 郭娟娟. 最低工资标准与中国制造业企业引资行为 [J]. 世界经济研究, 2019 (10): 99-118+136.
- [20] 李磊, 王小霞, 蒋殿春, 等. 中国最低工资上升是否导致了外资撤离 [J]. 世界经济, 2019, 42 (8): 97-120.
- [21] 郑志丹. 工资上涨的成本效应: 企业出口与对外直接投资的权衡 [J]. 经济学动态, 2017 (9): 71-83.
- [22] 王欢欢, 樊海潮, 唐立鑫. 最低工资、法律制度变化和企业对外直接投资 [J]. 管理世界, 2019, 35 (11): 38-51+230-231.
- [23] 张先锋, 陈婉雪. 最低工资标准、劳动力素质与 FDI [J]. 工业技术经济, 2017, 36 (2): 87-95.
- [24] FAN H, LIN F, TANG L. Minimum Wage and Outward FDI from China [J]. Journal of Development Economics, 2018 (135): 1-19.
- [25] 都阳, 曲玥. 劳动报酬、劳动生产率与劳动力成本优势——对 2000—2007 年中国制造业企业的经验研究 [J]. 中国工业经济, 2009 (5): 25-35.
- [26] 沈永建, 范从来, 陈冬华, 等. 显性契约、职工维权与劳动力成本上升: 《劳动合同法》的作用 [J]. 中国工业经济, 2017 (2): 117-135.
- [27] 常凯. 新浪财经. 常凯谈劳动合同法: 很多说法都在混淆概念 [EB/OL]. <http://finance.sina.com.cn/g/20080417/17234764060.shtml>. 访问时间: 2020年12月31日.
- [28] 陈祎, 刘阳阳. 劳动合同对于进城务工人员收入影响的有效性分析 [J]. 经济学 (季刊), 2010, 9 (2): 687-712.
- [29] 张维迎. 《劳动合同法》损害工人利益, 建议果断停止执行 [EB/OL]. 凤凰网, 2009年2月8日.
- [30] 丁守海. 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 [J]. 中国社会科学, 2010 (1): 85-102.
- [31] 廖冠民, 陈燕. 劳动保护、劳动密集度与经营弹性: 基于 2008 年《劳动合同法》的实证检验 [J]. 经济科学, 2014 (2): 91-103.
- [32] 潘红波, 陈世来. 《劳动合同法》、企业投资与经济增长 [J]. 经济研究, 2017, 52 (4): 92-105.
- [33] 刘媛媛, 刘斌. 劳动保护、成本粘性与企业应对 [J]. 经济研究, 2014, 49 (5): 63-76.
- [34] 廖冠民, 宋蕾蕾. 劳动保护、人力资本密集度与全要素生产率 [J]. 经济管理, 2020 (8): 17-33.
- [35] 倪晓然, 朱玉杰. 劳动保护、劳动密集度与企业创新——来自 2008 年《劳动合同法》实施的证据 [J]. 管理世界, 2016 (7): 154-167.
- [36] 程晨, 王萌萌. 企业劳动力成本与全要素生产率——“倒逼”机制的考察 [J]. 南开经济研究, 2016 (3): 118-132.

- [37] 王小鲁, 樊纲, 余静雯. 中国分省份市场化指数报告(2016) [M]. 北京: 社会科学出版社.
- [38] LEVINSOHN J, PETRIN A. Estimating Production Functions Using Inputs to Control for Unobservables [J]. *Review of Economic Studies*, 2003, 70 (2): 317-341.
- [39] 卢闯, 唐斯圆, 廖冠民. 劳动保护、劳动密集度与企业投资效率 [J]. *会计研究*, 2015 (6): 42-47+96.
- [40] 段鹏. 离散选择模型理论与应用研究 [D]. 南开大学, 2010.
- [41] CHEN C, TIAN W, YU M. Outward FDI and Domestic Input Distortions: Evidence from Chinese Firms [J]. *The Economic Journal*, 2019, 129 (624): 3025-3057.
- [42] 田巍, 余森杰. 企业生产率和企业“走出去”对外直接投资: 基于企业层面数据的实证研究 [J]. *经济学(季刊)*, 2012, 11 (2): 383-408.
- [43] 周茂, 陆毅, 陈丽丽. 企业生产率与企业对外直接投资进入模式选择——来自中国企业的证据 [J]. *管理世界*, 2015 (11): 70-86.

(责任编辑 王 瀛)

## Labor Protection, Labor Costs and China's Outward Foreign Direct Investment

GAO Shan LI Zheng SONG Shunfeng

**Abstract:** China's economy and society have undergone many profound changes over the past decades, including the rising labor costs, diminishing demographic dividends, and rapid growth of China's outward foreign direct investment (OFDI). Considering the 2008 Labor Contract Law as a quasi-natural experiment, this paper constructed a double difference model to examine the relationships among labor protection, labor costs, and China's OFDI. Using data on all Chinese listed companies in 2000-2014, the results show that the 2008 Labor Law significantly promotes China's OFDI. Enterprise heterogeneity analysis further suggests that such promotion effect is more prominent for enterprises that are labor-intensive, in the eastern region, with high productivity, and in the industries with higher level of technology. It is also found that the Labor Law increases the probability of Chinese companies' foreign direct investment through three mechanisms: higher wages and salaries, greater fixed labor costs, and more labor protection. The empirical evidence indicates that better labor protection not only increases labor costs but also promotes China's OFDI.

**Keywords:** Labor Contract Law; Labor Protection; Labor Cost; OFDI; DID Model