全国统一大市场建设能否抑制企业劳动力“内卷式”竞争?

陈 乐 祁怀锦

摘 要:综合整治“内卷式”竞争是推动经济高质量发展的重要举措。在劳动力市场层面,外部竞争压力通过企业向内部传导,诱发企业劳动力“内卷式”竞争,进而压低员工劳动力边际回报。基于2006—2022年中国A股非金融类上市公司样本研究发现,全国统一大市场建设能够有效抑制企业劳动力“内卷式”竞争,其作用机制为缓解企业劳动力成本压力和促进企业劳动力要素流动。数字基础设施建设、公平竞争审查制度改革、地方政府政策支持是全国统一大市场建设缓解企业劳动力“内卷式”竞争的具体举措。全国统一大市场建设还进一步提高了员工整体福利水平,切实增进了劳动力福祉。

关键词:全国统一大市场建设;“内卷式”竞争;劳动力边际回报;劳动力成本压力;劳动力要素流动

中图分类号:F123.9 **文献标识码**:A **文章编号**:1003-7543(2026)09-0076-19

近年来,我国社会各领域竞争愈发激烈,“内卷式”竞争问题日益凸显。企业间“内卷式”竞争不仅会压缩企业利润空间、削弱企业创新能力,还会进一步蔓延至劳动力市场,引致企业员工“内卷”。劳动力“内卷式”竞争具体表现为劳动强度加大、工作时长延长、边际回报递减等,这在互联网等高强度行业尤为突出[1-3]。已有研究指出,当企业面对外部竞争压力时,往往通过制度设计、文化塑造、薪酬激励等方式将压力转嫁给员工,迫使员工在不合理的劳动条件下为企业创造更多经济价值[4]。这种竞争模式虽然使劳动力收入在名义层面获得增长,但实际上造成个体的劳动力边际回报下降,长期会损害劳动力的健康福祉。因此,在关注个体动因的同时,更应从企业层面挖掘劳动力“内卷式”竞争的形成机制,并进一步探索有效的治理方式。

全国统一大市场建设旨在改善企业外部竞争环境、打通包括劳动力要素在内的各要素流动堵点,为缓解企业劳动力“内卷式”竞争提供制度性突破口。自2008年《中华人民共和国反垄断法》实施以及2013年《消除地区封锁打破行业垄断工作方案》出台以来,我国在维护市场秩序的同时,逐步建立起反垄断和行业规范机制,强调公平竞争、市场准入平等及要素自由流动。这标志着全国统一大市场建设从单纯消除地方保护的政策萌芽阶段向制度化、规则化治理的探索阶段转变。2016年,《国务院关于在市场体系建设中建立公平竞争审查制度的意见》的发布,使全国统一大市场建设进入新的发展阶段,旨在通过统一市场规则、打破行业垄断和规范行政行为,推动资源在不同地区和产业间高效流动。2022年,《中共中央 国务院关于加快建设全国统一大市场的意见》出台,标志着全国统一大市场建设进入深化期。2024年《公平竞争审查条例》的实施,则是将政策要求立法化,进一步强化了对地方保护、行政性垄断和不当市场干

作者简介:陈乐,中央财经大学会计学院博士研究生;祁怀锦,中央财经大学会计学院教授、博士生导师。

预行为的约束，为全国市场一体化和生产要素高效配置提供了坚实的制度基础。《公平竞争审查条例》的实施和2025年《政府工作报告》提出综合整治“内卷式”竞争，表明全国统一大市场建设进入政策密集出台和治理力度强化的新阶段。

全国统一大市场建设通过两方面缓解企业劳动力“内卷式”竞争。一方面，通过整治产业重复布局、政府限定交易等，缓解企业因区域过度竞争引致的劳动力成本压力，进而降低企业劳动力“内卷式”竞争动机；另一方面，通过降低劳动力要素跨区域流动的制度性交易成本，促进劳动力要素在全国范围内优化配置，有效缓解劳动力要素跨区域流动受阻引致的区域性劳动力“内卷式”竞争。研究全国统一大市场建设对企业劳动力“内卷式”竞争的影响，有助于深化对市场一体化抑制“内卷式”竞争作用机制的理解，对提升我国劳动力收入公平性和增进劳动力健康福祉具有重要意义。

鉴于此，本文以2006—2022年中国A股非金融类上市公司为研究样本，基于效率工资理论构建企业劳动力“内卷式”竞争指标，考察全国统一大市场建设对企业劳动力“内卷式”竞争的影响。本文将2006—2022年作为渐进式市场一体化建设成效的检验窗口，考察全国统一大市场建设在探索期和发展期对企业劳动力“内卷式”竞争的政策效果及其作用边界，为后续推进全国统一大市场建设提供经验证据和政策启示。

本文的贡献主要有以下三点：第一，从企业薪酬定价策略出发，基于效率工资理论量化劳动力“内卷式”竞争程度。本文突破以往研究主要依赖加班时长等外在表现进行衡量的局限[3,5]，基于“内卷式”竞争投入增加但产出回报下降的核心内涵[6-8]，从企业薪酬定价策略出发识别劳动力“内卷式”竞争程度。第二，从劳动力需求侧拓展了劳动力“内卷式”竞争的形成机制。区别于已有研究主要从教育竞争、技能同质化和晋升压力等供给侧因素展开分析[9-12]，本文揭示了产品市场和要素市场分割导致的劳动力供需失衡，并进一步分析全国统一大市场建设通过促进市场融合和要素流动缓解劳动力“内卷式”竞争的作用机制。第三，从劳动力边际回报视角拓展了全国统一大市场建设与收入分配公平关系的研究。区别于已有研究关注收入水平变化[13-15]，本文进一步指出，单纯的收入增长并不意味着劳动回报提升，若收入增长伴随着更高强度、更长时间的劳动投入，劳动力边际回报仍可能下降。本文为理解全国统一大市场建设对劳动者权益和收入分配公平的影响提供了新的视角。

一、相关文献综述与研究假说提出

（一）相关文献综述

1.“内卷式”竞争的相关研究

在学术研究中，“内卷化”概念最早可追溯至人类学家戈登威泽对文化发展进程的描述：当某种文化模式达到一定形态后，难以实现新的结构性突破，而是在既有模式内部不断复杂化[6]。此后，这一概念被引入农业经济研究。我国学者将“内卷化”进一步应用于对农村劳动力的研究。随着相关研究的深入，学者们开始关注企业之间、地方政府之间的过度竞争，以及“内卷式”竞争的成因、后果和解决路径[16-19]。“内卷式”竞争备受关注的主要原因在于“内卷式”竞争导致了资源的过度投入，而这种投入可能并未带来相应的产出提升，反而在总体生产函数中产生负回报[20-21]。

2.劳动力“内卷式”竞争的相关研究

劳动力“内卷式”竞争是指在劳动力需求相对刚性或增长不足时，供给侧为争夺有限岗位和晋升机会加大劳动力投入，但劳动力边际回报不断下降的过度竞争状态[10,21]。在劳动经济学文献中，“工资惩罚”通常指员工因性别、年龄等个人

特征而工资水平低于其应得报酬或同行业标准的现象[22]。类似概念还有马克思主义政治经济学中的“劳动力剥削”,主要关注资本家对劳动者创造的剩余价值的占有,强调劳动成果的占有和分配不平等。相较于“工资惩罚”,劳动力“内卷式”竞争的关注点不在于员工某一特征造成的工资差异;相较于“劳动力剥削”,劳动力“内卷式”竞争会造成劳动力资源的浪费,可能并不会产生更多的剩余价值。劳动力“内卷式”竞争的内涵在于员工在时间、精力及技能积累上的投入未能有效转化为企业绩效或自身薪酬,从而导致劳动力资源的消耗和浪费。

现有研究大多基于社会学理论框架讨论劳动力供给侧竞争压力导致的“内卷”,将劳动力“内卷式”竞争归因于教育体系的过度竞争、技能培训的同质化、职场晋升的饱和[9-12]。个体为追求更高的职场认可和发展,选择不断提升自我竞争力,结果导致劳动力供给侧过度竞争,产生人力资源与工作岗位的错配现象。然而,基于劳动经济学和组织行为学的理论框架,劳动力供给侧感受到的竞争压力并非仅仅源于个体的主观追求,还源于劳动力需求侧将竞争压力内部制度化后转嫁至劳动力供给侧。企业在利润最大化目标下会自主地调整薪酬支付、劳动力雇佣决策以及绩效管理体系。当缺乏外部监管和社会伦理约束时,企业可能存在通过延长工时、提高强度等方式过度使用员工的情况[3,5,22]。

理论上,当劳动力要素可以跨地区和跨行业自由流动时,员工可以通过流动选择使自身薪酬与工作环境更好地匹配[23]。但在要素市场分割、地区和行业壁垒等制度性约束下,劳动力需求侧增长受限、供给侧相对过剩,企业更容易通过内部制度安排转移竞争压力,从而加剧劳动力过度竞争[4]。探讨劳动力“内卷式”竞争问题,需从企业外部制度环境出发,剖析要素市场分割等引致劳动力供给侧与需求侧失衡的系统性成因。

3.全国统一大市场建设与劳动力“内卷式”竞争关系的相关研究

相关研究主要关注全国统一大市场建设对提高员工劳动收入份额的政策效应。已有文献发现《中华人民共和国反垄断法》的实施[13]、放松市场准入管制[15]能够有效提高企业劳动收入份额;此外,相关研究还表明全国统一大市场建设能发挥就业效应,促进地方就业,并缩小地区间收入差距[14]。现有文献将市场分割导致员工劳动收入份额下降成因归结于两方面:资源错配加剧、劳动力供给侧议价能力受限。具体而言,市场竞争不充分以及要素流动受限导致区域资源配置不合理,抑制了企业活力和生产效率、减少了就业机会,从而导致员工劳动收入份额下降[4,13-15]。另外,劳动力的流动受限导致劳动力供需失衡,从而压低劳动力的薪资水平[4,13]。基于此,全国统一大市场建设对劳动力“内卷式”竞争的作用机制可以从企业的外部竞争环境和区域间劳动力要素流动性两方面进行剖析。

(二)研究假说的提出

劳动力“内卷式”竞争主要源于两方面:一是劳动力需求侧竞争压力转移,二是劳动力供给侧议价能力受限。全国统一大市场建设一方面破除地方保护和行政垄断,缓解企业劳动力成本压力,进而降低企业向员工转移市场竞争压力的动机;另一方面破除跨区域流动障碍,提升劳动力议价能力,进而降低企业过度使用员工的机会。因此,本文从劳动力成本压力和劳动力要素流动两方面展开分析。

1.劳动力成本压力

地方主导型产业政策和地方保护主义是企业劳动力成本压力加剧,进而演变为企业劳动力“内卷式”竞争的重要原因。一方面,地方主导型产业政策虽能在短期内优化区域产业结构和企业人才结构,但同时也会引发对关键人力资源的集中抢夺,加剧企业劳动力成本负担。企业为迅速完成人力资源战略布局,通常会采取高价挖

人、短期高额入职补贴等激励手段争夺人才，进而加剧了企业劳动力成本负担[24]。另一方面，地方保护主义、产业重复布局等行为加剧了区域内资源错配，资源持续流向低效领域，企业劳动力成本压力加大。虽然地方政府的相关政策短期内有助于稳定就业和税收，但长期造成资源配置效率下降[25]。由于劳动力成本具有刚性，企业整体盈利能力的下降使得用于覆盖劳动力成本的收益减少。当企业劳动力成本压力增加时，企业会通过调整人事管理制度将成本和风险从企业端转移至员工端。尽管因为薪酬刚性，企业无法直接缩减员工名义上的货币薪酬，但可以通过提升单位工资对应的劳动产出，间接摊薄人力资本成本[16]。具体而言，企业会通过设定有限的晋升名额、绩效排名制度以及不对等的激励回报，引导员工在高度不确定的竞争环境中自我加压，进而导致劳动力“内卷式”竞争[3,5,23]。

全国统一大市场建设能够有效释放地方产业政策引导和地方保护主义引致的劳动力成本压力，进而缓解企业劳动力成本压力导致的劳动力“内卷式”竞争。一方面，全国统一大市场建设推动了政府职能转变，限制了地方政府在市场竞争中的不当干预，进而限制了对企业人才竞争的干预。例如，公平竞争审查制度要求地方政府对其政策的潜在影响进行严格审查，识别并制止地方政府对某些行业或企业的过度补贴，进而有助于恢复劳动力市场正常价格机制[14]。另一方面，全国统一大市场建设破除地方保护、地区封锁、政府限定交易等行为，恢复了市场资源配置的功能，减轻了区域资源错配和企业间恶性竞争造成的企业劳动力成本压力。全国统一大市场建设中反垄断和公平竞争审查制度打破了地方政府对企业竞争的行政性干预，阻止了包括劳动力在内的各项生产要素继续向低效领域倾斜，进而释放了企业劳动力成本压力。成本压力缓解后，企业可以通过增加技术投入、推动产业升级等方式提升生产效率，从而降低通过劳动力“内卷式”竞争转移竞争压力的动机[26]。

2.*劳动力要素流动*

劳动力供给侧的议价能力受限是引致劳动力“内卷式”竞争的另一重要机制。这一机制解释了为什么当员工的实际薪酬低于预期薪酬时劳动力边际回报未能通过离职实现纠偏，而是在地区或行业层面形成系统性偏差。劳动力跨区域流动受阻从两方面降低了劳动力供给侧的议价能力。一方面，劳动力跨区域流动受阻导致企业员工难以通过迁移至其他地区寻求更好的就业机会，进而降低了劳动力供给侧的议价能力[23]。在此情境下，员工无法有效地通过“用脚投票”来表达对企业“内卷式”管理机制的不满情绪，也无法有效传达对企业低薪、高强度工作的不满[27]。另一方面，劳动力要素的跨区域流动受阻致使劳动力只能在相对封闭的市场中竞争有限的机会，进一步降低了劳动力供给侧的议价能力。由于外部机会的匮乏，企业员工不得不在企业内部争夺有限的晋升和薪酬提升机会。在这种封闭竞争环境下，企业能够掌控内部晋升和薪酬调整的决策权，利用员工对晋升机会的渴求以及对薪酬提升的期待，推动更加激烈的内部竞争。这种竞争使得企业能够通过锦标赛式激励，进一步向员工施加压力，加剧劳动力“内卷化”[5,22]。

全国统一大市场建设的目标之一是破除要素市场的分割，促进商品、服务、资本和劳动力要素在各地区之间自由流动。全国统一大市场建设通过破除劳动力要素流动的制度性阻碍和空间障碍来抑制企业劳动力“内卷式”竞争。在制度性阻碍层面，全国统一大市场建设通过消除地区间的不平等政策限制，如户籍限制、社会保障转移等，使得劳动力要素不再局限于某些地区或行业，从而显著增强了劳动力市场的流动性[13,15]。在空间障碍层面，全国统一大市场建设进程中交通基础设施的持续完善，特别是高速铁路网络的快速发展，进一步削弱了劳动力要

素流动的物理空间障碍[23]。这种外部流动性提高了劳动力供给侧的议价能力,形成了对企业人力资源管理行为的市场性约束。这一变化倒逼企业改善薪酬结构和激励机制,抑制企业通过延长工时、强化内部竞争等“内卷式”手段过度使用劳动力的行为,从而缓解了企业劳动力“内卷式”竞争的非理性趋势[13]。

基于上述分析,绘制全国统一大市场建设对企业劳动力“内卷式”竞争的影响机制图(见图1),并提出如下研究假说:

假设1:全国统一大市场建设能够有效抑制企业劳动力“内卷式”竞争。

二、研究设计

(一)数据来源

本文选取2006—2022年中国A股非金融类上市公司作为研究样本。自2006年起,证监会陆续出台《上市公司信息披露管理办法》等信息披露规则,使得上市公司年度报告中关于员工数量、员工结构等人力资源信息的披露逐步实现制度化,因而本文样本年份始于2006年。企业层面数据来自中国经济金融研究数据库(CSMAR)。各地区商品价格等宏观数据来源于中国研究数据服务平台(CNRDS)。其中,本文所使用的区域经济研究—商品零售价格分类指数在CNRDS数据库中的最新可得年份为2022年,因而相关宏观数据的样本区间截至2022年。本文对样本进行如下处理:剔除金融行业和房地产行业;剔除*ST和ST上市公司;剔除数据缺失的样本;剔除样本期间上市时间不足一年的样本;对连续变量在1%和99%分位数上进行缩尾处理以消除极端值的影响。最终,获得26 141个企业—年度观测值。

(二)变量定义

1.被解释变量:企业劳动力“内卷式”竞争程度(*Neijuan*)

本文基于效率工资理论,通过构建员工预期薪酬模型测量企业劳动力“内卷式”竞争程度。效率工资理论认为,企业薪酬决策是企业与劳动力长期博弈的结果,反映了企业在提高劳动效率、降低监控成本、实施人才筛选和激励机制等多方面权衡,是企业对所需劳动力投入的定价[28]。员工预期薪酬是员工对劳动力投入的自我定价,代表了员工为维持工作或为获得晋升机会的劳动投入。员工预期薪酬不仅包含其基本工作时间和岗位职责的经济价值,还包含了员工额外工作时长、精力付出、教育投入等难以观测的因素[29]。员工实际薪酬与其预期薪酬的偏差不仅反

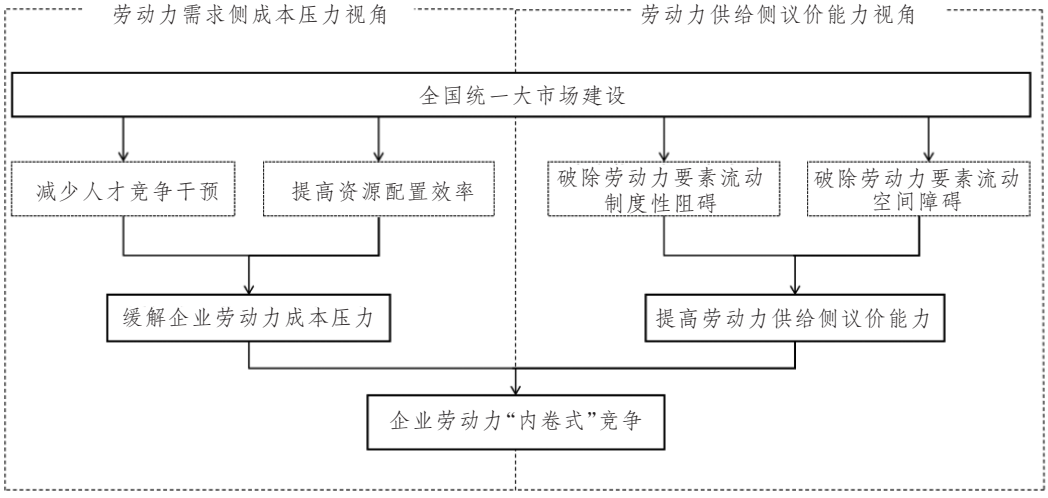


图1 全国统一大市场建设影响企业劳动力“内卷式”竞争的机制分析

映了员工额外劳动投入未能在薪酬增量上获得合理回报，还意味着企业可能通过制度或文化安排强化内部竞争[30]。在这种制度性约束下，员工的额外时间、精力和技能积累未能有效转化为经济收益或企业绩效的提升，表现为边际劳动回报下降。从长期来看，这种脱钩不仅抑制了员工的积极性和创新能力，还造成劳动力资源的低效配置和浪费，使企业付出的人力资本成本与实际产出之间出现系统性失衡[5]。

现有研究普遍认为，企业员工薪酬水平既受企业经营和财务条件约束，又与员工产出、企业绩效及行业薪酬环境相关。已有文献表明，企业规模、销售收入、现金流动性、资本密集度等企业特征会影响企业对员工薪酬的支付能力和工资水平[31]；员工收入受员工素质、岗位特性等人力资本因素影响[32]；行业薪酬环境及企业治理、产权性质等因素进一步造成企业间员工薪酬差异[33-34]。基于以上分析，构建以下模型：

$$EmployeePay_{i,t}=\alpha_0+\alpha_1 FirmSize_{i,t}+\alpha_2 CapitalInten_{i,t}+\alpha_3 PPE_{i,t}+\alpha_4 Lev_{i,t}+\alpha_5 CashFlow_{i,t}+\alpha_6 ROA_{i,t}+\alpha_7 Revenue_{i,t}+\alpha_8 Equitycon_{i,t}+\alpha_9 Board_{i,t}+\alpha_{10} SOE_{it}+\alpha_{11} AveEdu_{i,t}+\alpha_{12} Techpro_{i,t}+\sum year+\sum industry\times province\times year+\varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

在式(1)中，$EmployeePay_{i,t}$ 为 i 企业 t 年支付给员工的薪酬总额。参考徐朝辉和王满四[34]的做法，将支付给职工以及为职工支付的现金+应付职工薪酬增加额-所有董监高薪酬总额后取自然对数作为员工总薪酬。解释变量包括：企业员工规模($FirmSize_{i,t}$，员工人数的自然对数)、资本强度($CapitalInten_{i,t}$，总资产除以员工人数)、固定资产投资($PPE_{i,t}$，固定资产净额除以总资产)、财务杠杆($Lev_{i,t}$，总负债与总资产的比值)、现金流量($CashFlow_{i,t}$，经营性现金流量与总资产的比值)、企业盈利能力($ROA_{i,t}$，净利润除以总资产)、企业营业收入($Revenue_{i,t}$，企业总营业收入的自然对数)、股权集中度($Equitycon_{i,t}$，前三大股权集中度)、董事会规模($Board_{i,t}$，董事会成员总数的自然对数)、产权性质($SOE_{i,t}$，是否为国有企业)、员工学历水平($AveEdu_{i,t}$，硕士及以上人员占比)、员工技术水平($Techpro_{i,t}$，技术人员占比)。该模型控制了年份固定效应和行业×省份×年份固定效应，以消除时间变化的因素以及同一年份、同一省份、同一行业内行业劳动生产率等因素对薪酬制度的影响；$\varepsilon_{i,t}$ 为该模型求得的残差，当残差小于0时代表员工实际薪酬小于员工预期薪酬；参考江轩宇和许年行[35]的做法，将 $\varepsilon_{i,t}>0$ 部分取值为0，将 $\varepsilon_{i,t}<0$ 部分取绝对值后代表 i 企业 t 年的企业劳动力“内卷式”竞争程度，记作 $Neijuan$。

2.解释变量：市场统一指数($MarketInt$)

本文用市场统一指数刻画全国统一大市场建设状况，主要基于两点考虑：一方面，全国统一大市场建设的核心目标之一是在打破行政性分割和制度性壁垒的基础上，推动同类商品和服务在不同地区实现价格趋同，因而价格水平与价格差异直接反映了区域间交易成本和市场分割程度；另一方面，相较于单一政策虚拟变量，市场统一指数能反映随时间推进的动态变化，更契合本文从时序和区域异质性角度考察全国统一大市场建设经济效果的研究需求。

本文参考桂琦寒等[36]，选取粮食、服装鞋帽、饮料烟酒、文化体育、中西药品及医疗保健用品、书报杂志及电子出版物、日用品类商品、燃料等八类商品零售价格的环比指数，利用价格指数对数差异的绝对值衡量省份 i 和相邻省份 j 在 t 时期关于商品 k 的相对价格。其中，文化体育可细分为体育娱乐用品和文化办公用品。具体公式如下：

$$\left|\triangle Q_{ijt}^{k}\right|=\left|ln(p_{it}^{k}/p_{jt}^{k})-ln(p_{it-1}^{k}/p_{jt-1}^{k})\right| \quad (2)$$

在计算市场分割程度之前，在商品维度上求年均值，使用相对价格减去该均值以消除固定效应。接着，计算所有相邻两两省份之间八类商品的相对价格波动方差，取 i 省份在 t 时期八类

商品相对价格指数的均值之和得到各年度省份的市场分割程度$\left|\overline{\triangle Q_{it}}\right|$。在此基础上，最终得到国内市场一体化指数 *MarketInt*。

$$MarketInt_{i,t}=\sqrt{1/\left|\overline{\triangle Q_{it}}\right|} \quad (3)$$

3.中介变量

为检验劳动力成本压力机制，本文分别选取企业交易成本压力（*LC_TransactionCost*）和企业劳动力成本调整压力（*LC_Stickiness*）来代理企业受到的劳动力成本压力。为刻画市场分割背景下企业交易成本对劳动力成本的挤压效应，本文利用管理费用率扣除劳动力成本率（劳动力成本率=总人工成本/销售收入）后的超额部分来衡量企业面临的交易成本压力，记作 *LC_TransactionCost*。该指标数值越大，表明企业用于非生产性管理支出的成本占比越高，留给劳动收入分配的营业收入余量越小，企业所承受的交易成本压力越大。在此约束下，企业更可能通过压缩劳动力成本来维持经营绩效，从而强化内部劳动力“内卷式”竞争动机[14]。接着，本文构造中介变量劳动力成本调整压力，用于刻画在地方行政干预和市场封锁背景下企业劳动力成本在短期内难以调整所形成的成本约束。具体以过去三年企业劳动力成本率标准差的相反数作为代理变量，记作 *LC_Stickiness*。该指标数值越大，表明企业劳动力成本调整弹性越弱，劳动力在企业成本调整过程中所承受的压力越大。

为检验劳动力要素流动机制，本文分别选取企业劳动力要素活力（*LabMobility*）和区域劳动力要素活力（*ProLabUniform*）来代理企业经营环境中的劳动力要素流动性。在企业层面，当劳动力要素具有较高活力时，企业员工能够根据外部市场机会和岗位匹配状况自主流动，可通过离职、岗位转换或跨区域流动等方式促进人力资本的优化配置[37]。基于此，本文以企业离职员工人数的波动率作为企业劳动力要素活力的代理变量，具体通过滚动计算企业过去三年减少员工人数的方差取对数进行衡量，记作 *LabMobility*。在地区层面，由于普通员工的跨区域流动数据难以获取，且核心人员通常代表高人力资本群体，其流动更能反映区域间劳动力资源的配置效率和要素市场一体化程度[38]。因此，本文以省域范围内上市公司核心人员离职人数的自然对数衡量区域劳动力要素活力，记作 *ProLabUniform*。全国统一大市场建设通过破除劳动力要素流动的制度性阻碍和空间障碍来增强企业劳动力要素活力，抑制企业劳动力“内卷式”竞争。

4.控制变量

本文参考已有文献[39]，选取企业规模（*Size*）、财务杠杆（*Lev*）、企业年龄（*Age*）、固定资产投资（*PPE*）、机构持股（*Inst*）、企业盈利能力（*ROA*）、管理费用率（*MF*）、企业营业收入（*Revenue*）、股权集中度（*Equitycon*）、审计意见（*Pid*）、董事会规模（*Board*）控制企业层面特质；选取地区经济发展水平（*LnGDP*）、地区教育支出（*LnEduexpense*）和地区财政收入（*LnGovrevenue*）控制地区层面特质。具体变量定义及其衡量方式见表 1（下页）。

（三）基准回归模型设计

为检验全国统一大市场建设对企业劳动力“内卷式”竞争的抑制作用，本文构建如下模型进行验证：

$$Neijuan_{i,t}=\beta_0+\beta_1 MarketInt_{i,j,t}+\sum Control_{i,j,t}+\sum year+\sum industry+\sum province+\delta_{i,j,t} \quad (4)$$

其中，$Neijuan_{i,t}$ 为企业 i 在第 t 年的劳动力“内卷式”竞争程度；$MarketInt_{i,j,t}$ 为 t 年 i 企业所在地 j 的市场统一指数；$\sum Control$ 是控制变量集合，包含了企业层面特征变量和地区层面特征变量；$\sum year$、$\sum industry$、$\sum province$ 分别为年度、行业和省份固定效应。若 β_1 显著为负，则表明全国统一大市场建设能够显著抑制企业劳动力“内卷式”竞争。

（四）描述性统计

表 2 给出了主要变量的描述性统计结果。主要被解释变量 *Neijuan* 的均值为 0.113，最小

表 1 变量定义

变量	变量符号	基本含义	测量方式
被解释变量	*Neijuan*	劳动力“内卷式”竞争程度	见上文
解释变量	*MarketInt*	市场统一指数	采用价格法计算城市与其所有相邻城市的产品市场分割指数
中介变量	*LC_TransactionCost*	企业交易成本压力	用企业管理费用率扣除劳动力成本率后的超额部分进行衡量
	LC_Stickiness	企业劳动力成本调整压力	滚动计算过去三年企业劳动力成本率标准差,并取相反数
	LabMobility	企业劳动力要素活力	以企业过去三年离职员工人数(减少员工人数)方差的对数进行衡量
	ProLabUniform	区域劳动力要素活力	利用省域范围内上市公司核心人员离职人数的自然对数来衡量
控制变量	*Size*	企业规模	企业总资产的自然对数
	Lev	财务杠杆	总负债与总资产的比值
	Age	企业年龄	企业成立年份到报表年度的时间加 1 取自然对数
	PPE	固定资产投资	固定资产净额除以总资产
	Inst	机构持股	机构持股占比
	ROA	企业盈利能力	净利润除以总资产
	MF	管理费用率	管理费用除以营业收入
	Revenue	企业营业收入	企业总营业收入的自然对数
	Equitycon	股权集中度	前三大股权集中度
	Pid	审计意见	若审计意见为标准无保留意见,取值为 1,否则为 0
	Board	董事会规模	董事会成员总数的自然对数
	LnGDP	地区经济发展水平	本市年生产总值的自然对数
	LnEduexpense	地区教育支出	本省份教育经费的自然对数
	LnGovrevenue	地区财政收入	本省份地方财政一般预算收入的自然对数

值和最大值分别为 0.000 和 2.625,标准差为 0.185,说明不同企业之间的劳动力“内卷式”竞争程度存在一定差异。解释变量 *MarketInt* 均值为 2.425,中位数为 2.420,最小值和最大值分别为 1.902 和 3.028,标准差为 0.162,表明该指标具有较好的离散度和区分度,变量分布总体合理,适合开展后续实证分析。其他变量的分布与既有研究基本保持一致,这里不再赘述。

三、实证结果分析

(一)基准回归结果

表 3 展示了本文主回归模型(4)的回归结果。其中列(1)—(2)的被解释变量为 *Neijuan*。列(1)在不加入控制变量时,*MarketInt* 的回归系数为–0.021,在 10%水平下显著,代表市场一体化程度的提高能够显著降低企业劳动力“内卷式”竞争程度。列(2)在加入控制变量后,*MarketInt* 的回归系数为–0.026,在 5%水平下显著。表 3的结果表明,随着全国统一大市场建设的加快,企业劳动力“内卷式”竞争能够被有效抑制。

(二)稳健性检验

1.内生性问题处理

为缓解模型内生性问题,本文虽然在主回归中控制了区域特征控制变量和区域固定效应,但

表 2 变量描述性统计

变量	观测值	均值	标准差	最小值	p25	p50	p75	最大值
Neijuan	26 141	0.113	0.185	0.000	0.000	0.000	0.171	2.625
MarketInt	26 141	2.425	0.162	1.902	2.347	2.420	2.507	3.028
Size	26 141	22.156	1.261	19.435	21.266	21.979	22.846	27.587
Lev	26 141	0.422	0.197	0.035	0.266	0.418	0.569	0.974
Age	26 141	2.143	0.758	0.693	1.609	2.197	2.773	3.497
PPE	26 141	0.211	0.156	0.002	0.091	0.178	0.292	0.811
Inst	26 141	0.432	0.245	0.001	0.228	0.447	0.627	0.937
ROA	26 141	0.037	0.063	–0.237	0.014	0.037	0.067	0.202
MF	26 141	0.088	0.071	0.005	0.044	0.070	0.109	0.795
Revenue	26 141	21.501	1.427	17.777	20.508	21.356	22.329	26.011
Equitycon	26 141	0.477	0.151	0.141	0.366	0.471	0.585	0.888
Pid	26 141	0.200	0.038	0.000	0.176	0.200	0.222	0.462
Board	26 141	2.824	0.203	2.398	2.708	2.833	2.944	3.497
LnGDP	26 141	10.603	0.761	6.475	10.132	10.636	11.196	11.768
LnEduexpense	26 141	16.631	0.726	12.832	16.194	16.593	17.177	17.941
LnGovrevenue	26 141	8.388	0.793	3.743	7.919	8.576	8.992	9.554

仍然可能存在不可观测的变量同时影响区域市场一体化程度和企业劳动力“内卷式”竞争。本文选取地形起伏度作为工具变量，原因如下：复杂的地形条件会抬高不同地区之间商贸往来的时间成本和运输成本，从而强化空间摩擦并加剧市场分割现象[40]，因而地形起伏度满足相关性假设。另外，地形起伏度作为自然地理特征，与企业当前的员工薪酬决策不存在直接因果联系，因而具有较强的外生性。

工具变量法的检验结果如表 4（下页）所示。列（1）是工具变量法的第一阶段回归结果，列（2）是工具变量法的第二阶段回归结果。在第一阶段回归中，工具变量（*IV*）对 *MarketInt* 的回归系数为–0.030，在 1%水平下显著。这说明，地形起伏度更大的城市，更容易形成分割市场。在列（2）中，使用工具变量后主要解释变量 *MarketInt* 的回归系数在 5%水平下负显著，与本文主要结论一致。另外，Kleibergen–Paap rk LM 值为 0.000，说明工具变量对内生变量有较强的解释力，模型是可识别的；Cragg–Donald Wald F 值均大于Stock–Yogo weak ID test 中 10%偏误的临界值，说明不存在弱工具变量问题。

2.替代性解释排除

其一，研究结果可能源于市场统一后压缩了地方性优势企业的利润空间，促使企业通过劳务外包等方式转移低技能岗位，从而在实证结果上呈现“内卷”缓解。为排除该机制的干扰，本文参照杨国超等[41]的做法，依据企业是否发生劳务外包构建哑变量 *Outsourcing*；接着在主回归中加入 *Outsourcing* 以及 *Outsourcing* 与 *MarketInt* 的交乘项以排除地方性优势企业对市场统一的替代效应。结果如表 5 列（1）所示，*MarketInt* 的回归系数在 5%水平下显著为负，意味着在排除地方性优势企业对市场统一的替代效应后，市场统一指数的提升依旧能够显著缓解劳动力“内卷式”竞争程度。

其二，研究结果可能是市场统一稳定了劳动价格所致。为排除这一替代性解释，本文构建劳动价格稳定虚拟变量，记作 *DispStable*；具体定义为若该市当年较去年所有上市公司员工平均

表 3 基准回归结果

	(1)	(2)
	Neijuan	*Neijuan*
MarketInt	−0.021*	−0.026**
	(−1.91)	(−2.45)
Size		0.060***
		(17.14)
Lev		0.043***
		(4.91)
Age		−0.008***
		(−4.23)
PPE		−0.060***
		(−5.72)
Inst		−0.002
		(−0.23)
ROA		−0.014
		(−0.63)
MF		−0.547***
		(−19.55)
Revenue		−0.063***
		(−18.42)
Equitycon		−0.020**
		(−2.01)
Pid		−0.029
		(−0.71)
Board		−0.011
		(−1.23)
LnGDP		−0.030***
		(−16.04)
LnEduexpense		0.035*
		(1.68)
LnGovrevenue		0.001
		(0.04)
常数项	0.163***	−0.012
	(6.18)	(−0.04)
年份、行业和省份固定效应	YES	YES
观测值	26 141	26 141
调整 R^2	0.021	0.066

注:*、**、*** 分别代表在 10%、5%和 1%水平下显著,括号内为 t 值,显著性均控制了稳健标准误,下同。限于篇幅,后续回归结果中控制变量的系数估计值不再报告。

表 4 工具变量检验结果

	(1)	(2)
	MarketInt	*Neijuan*
IV	−0.030***	
	(−4.85)	
MarketInt(*IV*)		−0.134**
		(−2.27)
控制变量	YES	YES
年份和行业固定效应	YES	YES
观测值	26 141	26 141
调整 R^2	0.425	0.054
Kleibergen-Paap rk LM 值	P 值=0.000	
Cragg-Donald Wald F 值	F 值=615.690(>16.38)	

收入标准差变小时取 1,否则为 0;接着在主回归中加入 *DispStable* 以及 *DispStable* 与 *MarketInt* 的交乘项以排除区域劳动价格稳定性对市场统一的替代效应。结果如表 5 列(2)所示,*MarketInt* 回归系数在 5%水平下显著为负,意味着在排除区域劳动价格稳定性对市场统一的替代效应后,市场统一指数的提升依旧能够显著缓解劳动力“内卷式”竞争程度。

3.其他稳健性检验

(1)采用高阶固定效应模型。考虑到不同行业在各年份的技术进步、劳动生产率以及政策扶持力度可能存在系统性差异,本文在基准模型(4)的基础上,将原先设定的行业固定效应升级为行业×年份固定效应,以同时控制行业间的时不变特征及其随时间演化的共同冲击。另外,再控制城市固定效应。结果如表 6(下页)列(1)所示,回归结果与主结论保持一致。

(2)替换被解释变量。这里将被解释变量替换为企业员工薪酬差距。具体通过计算该年企业员工平均薪酬与当年行业、省份的平均值之差,将大于 0 的值取 0,并取绝对值后得到 *Neijuan*2。将主回归模型替换被解释变量后,结果如表 6 列(2)所示,回归结果与主结论保持一致。

(3)替换解释变量。为更全面刻画要素市场分割情况,本文参考章印[42]的做法,从市场发

表 5 替代性解释排除

	(1)	(2)
	Neijuan	*Neijuan*
MarketInt	−0.026**	−0.024**
	(−2.22)	(−2.01)
Outsourcing	−0.008	
	(−0.16)	
Outsourcing×*MarketInt*	−0.002	
	(−0.08)	
DispStable		0.053
		(0.32)
DispStable×*MarketInt*		−0.045
		(−0.64)
控制变量	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	YES	YES
观测值	26 141	26 141
调整 R^2	0.067	0.069

展质量水平、市场一体化水平、市场发展环境水平三方面测度全国统一大市场发展水平，得到*MarketInt*2。将主回归模型替换解释变量后，结果如表 6 列(3)所示，回归结果与主结论保持一致。

(4)仅保留负值样本。由于主回归中将被解释变量的正值部分截断为 0，可能导致观测值在 0 点处集中，从而影响参数估计的稳定性。为检验基准结论的稳健性，表 6 列(4)仅保留被解释变量小于 0 的样本后重新进行回归分析。结果显示，在该负值子样本中，*MarketInt* 的回归系数仍在 5%水平上显著，表明基准回归结论具有稳健性。

(5)排除最低工资政策影响。考虑到员工薪酬改善可能来自地方最低工资标准提高，而非市场统一，为排除最低工资政策影响，本文进一步增加地级市最低工资标准的自然对数作为控制变量，结果如表 6 列(5)所示，回归结果与主结论保持一致。

(6)处理受限因变量影响。本文将薪酬残差大于 0 的观测值赋值为 0，使得约 50%的样本在 0 处集中，因变量呈现明显的受限分布特征。为此，本文采用 Tobit 截尾回归模型重新进行主假设检验。结果如表 6 列(6)所示，回归结果与主结

表 6 其他稳健性检验结果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	采用高阶固定效应模型	替换被解释变量	替换解释变量	仅保留负值样本	排除最低工资政策影响	截尾回归模型
	Neijuan	*Neijuan*2	*Neijuan*	*Neijuan*	*Neijuan*	*Neijuan*
MarketInt	−0.023**	−0.035***		−0.037**	−0.029***	−0.038**
	(−2.10)	(−2.62)		(−2.22)	(−2.67)	(−2.01)
*MarketInt*2			−0.214***			
			(−3.89)			
MinimumWage					−0.061***	
					(−4.21)	
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	NO	YES	YES	YES	YES	YES
年份、行业×年份和城市固定效应	YES	NO	NO	NO	NO	NO
观测值	26 106	26 141	24 790	12 981	25 999	26 141
调整 R^2/伪 R^2	0.085	0.088	0.066	0.087	0.067	0.074

论保持一致。

(三)机制检验

为进一步考察全国统一大市场建设影响企业劳动力“内卷式”竞争的作用机制,本文参考孙文章等[43]和江艇[44],从理论机制链条的关键环节出发展开检验。本文直接检验全国统一大市场建设对机制变量的影响,然后结合相关理论和既有文献阐释机制变量影响企业劳动力“内卷式”竞争的内在逻辑。若全国统一大市场建设能够显著影响机制变量,且机制变量在理论上能够作用于企业劳动力“内卷式”竞争,则表明该机制链条具有较强的理论解释力。基于此,本文围绕企业劳动力成本压力和劳动力要素流动两方面展开机制检验。

1.劳动力成本压力机制检验

表 7 为全国统一大市场建设的劳动力成本压力机制检验结果。列(1)为企业交易成本压力作为全国统一大市场建设削弱企业劳动力“内卷式”竞争的中介变量检验;列(2)为劳动力成本调整压力作为全国统一大市场建设削弱企业劳动力“内卷式”竞争的中介变量检验。列(1)中*MarketInt* 对 *LC_TransactionCost* 的回归系数为–0.010,在 5%水平下显著,代表市场统一指数的提升会显著降低企业交易成本对劳动力成本造成的压力。列(2)中 *MarketInt* 对*LC_Stickiness* 的回归系数为–0.004,在 1%水平下显著,表明市场统一指数的提升会显著缓解企业劳动力成本调整压力。

表 7 机制检验结果:劳动力成本压力

	(1)	(2)
	企业交易成本压力	企业劳动力成本调整压力
	LC_Transaction-Cost	*LC_Stickiness*
MarketInt	–0.010** (–2.53)	–0.004*** (–2.81)
控制变量	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	YES	YES
观测值	26 141	22 117
调整 R^2	0.329	0.357

从理论层面看,交易成本的增加压缩了企业利润空间,减少了用于覆盖劳动力成本的可支配收益;劳动力成本调整压力的增加导致企业在面临经营环境恶化时难以及时进行成本调整,从而加重企业成本负担[43]。在劳动力成本刚性约束下,企业往往通过强化绩效考核、晋升竞争和激励约束等内部管理手段提高劳动生产率,以实现单位劳动力成本的摊薄[16]。这种竞争压力最终向员工层面传导,促使员工投入更多劳动时间和劳动努力以争夺有限的晋升机会和绩效回报,进而诱发劳动力“内卷式”竞争[3,5,24]。由表 7 的实证结果可知,全国统一大市场建设能够有效缓解企业劳动力成本压力,进而抑制企业劳动力“内卷式”竞争。

2.劳动力要素流动机制检验

表 8(下页)为全国统一大市场建设的劳动力要素流动机制检验结果。列(1)为企业劳动力要素活力作为全国统一大市场建设削弱企业劳动力“内卷式”竞争的中介变量检验;列(2)为区域劳动力要素活力作为全国统一大市场建设削弱企业劳动力“内卷式”竞争的中介变量检验。列(1)中*MarketInt* 对 *LabMobility* 的回归系数为 0.153,在 10%水平下显著,表明市场统一指数的提升会显著增加企业员工流动性,激发企业劳动力要素活力。列(2)中 *MarketInt* 对 *ProLabUniform* 的回归系数为 0.816,在 1%水平下显著,表明市场统一指数的提升能够促进区域内上市公司的人员流动,激发区域劳动力要素活力。

从理论层面看,区域层面的劳动力要素活力下降时,劳动力跨区域流动受到限制,削弱了劳动力供给侧的外部选择权[23];当企业层面的劳动力要素活力下降时,企业面临的人才流失约束减弱,削弱了劳动力供给侧的谈判能力[27]。当劳动

力议价能力低下时，一方面企业更容易利用其在劳动关系中的优势地位推动企业内部竞争，加剧劳动力“内卷”；另一方面，企业内部劳动力更倾向于接受锦标赛式激励、末位淘汰等竞争性管理安排[5,22]。由表 8 的实证结果可知，全国统一大市场建设能够发挥劳动力要素流动机制，具体通过激发企业劳动力要素活力和区域劳动力要素活力削弱企业劳动力“内卷式”竞争。

四、进一步分析

（一）具体举措分析

厘清全国统一大市场建设抑制企业劳动力“内卷式”竞争的具体举措，首先需要明确全国统一大市场建设过程中哪些政策或举措促进了市场统一，其次需要探究这一政策或举措是否能够有效抑制企业劳动力“内卷式”竞争。基于此，本文参考江艇[44]、陈胜蓝等[39]对渠道检验的做法，利用两阶段回归方法对全国统一大市场建设抑制企业劳动力“内卷式”竞争的具体举措展开分析，具体模型如下：

$$MarketInt_{i,j,t}=\chi_0+\chi_1 Policy_{i,j,t}+\sum Control_{i,j,t}+\sum year+\sum industry+\sum province+\emptyset_{i,j,t} \quad (5)$$

$$Neijuan_{i,t}=\gamma_0+\gamma_1 MarketInt_hat_{i,j,t}+\sum Control_{i,j,t}+\sum year+\sum industry+\sum province+\lambda_{i,j,t} \quad (6)$$

第一阶段回归为模型(5)，其中解释变量为 $Policy_{i,j,t}$，表示一系列具体举措；被解释变量为 $MarketInt_{i,j,t}$。第二阶段回归为模型(6)，其中解释变量是由第一阶段回归得到的预测值 $MarketInt_hat_{i,j,t}$，被解释变量为 $Neijuan_{i,t}$。两个模型均控制了年份、行业、省份固定效应。

表 8 机制检验结果：劳动力要素流动

	(1)	(2)
	企业劳动力要素活力	区域劳动力要素活力
	LabMobility	*ProLabUniform*
MarketInt	0.153* (1.69)	0.816*** (33.34)
控制变量	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	YES	YES
观测值	16 747	26 141
调整 R^2	0.334	0.806

本文从基础设施建设、全国性制度完善和地方性制度支持三方面选择全国统一大市场建设的具体举措。基础设施建设上本文选取数字基础设施建设作为全国统一大市场建设抑制企业劳动力“内卷式”竞争的具体举措之一。加快数字基础设施建设，是除打通区域间物理障碍外促进区域间信息互联互通的重要举措。数字基础设施普及能够突破地区内部的封闭环境，推动数据、信息和要素的跨区域流动，从而在降低运输成本和交易成本方面发挥成效。参考邱子迅和周亚虹[45]，将国家级大数据综合试验区试点省份及其对应年份定义为数字基础设施建设虚拟变量，记作 *DigitSupport*。

在全国性制度层面，本文将 2016 年正式实施的公平竞争审查制度作为具体举措之一。需要说明的是，2016 年发布的《国务院关于在市场体系建设中建立公平竞争审查制度的意见》标志着公平竞争审查制度的正式建立，属于全国统一大市场建设探索期向发展期推进过程中的重要制度安排；而 2024 年《公平竞争审查条例》的实施，则是在 2016 年基础上进一步法规化和规范化。本文旨在考察全国统一大市场建设在探索期和发展期对企业劳动力“内卷式”竞争的政策效应，因而选取 2016 年公平竞争审查制度作为全国性制度层面的识别对象。基于此，本文将 2016 年确定为公平竞争审查制度的政策起始年份。进一步地，考虑到政策实施前各地区市场一体化程度的差异，本文将 2016 年市场统一指数低于中位数的省份界定为政策影响更为显著的样本，并对其在 2016 年及之后的年份赋值为 1，构建变量 *NationalSupport*。

在地方性制度方面，地方政府政策支持是推

动改革和整合的关键力量[26]。地方政府政策支持指的是各级地方政府出台优化地方企业竞争环境、破除地方保护、促进区域间一体化发展的政策举措[25]。本文参照卞元超和白俊红[26]的做法，统计地级市政府文件中“统一大市场”“地方保护主义”“反垄断”“市场公平”关键词的出现频次，以度量地方政府推进全国统一大市场建设的政策强度。进一步地，本文对词频取对数并计算过去三年的平均值，以平滑短期波动、刻画政策支持的持续性，记为 *LocalSupport*。

表 9 为抑制企业劳动力“内卷式”竞争中的实现渠道检验结果。其中列(1)—(2)为数字基础设施建设的政策效果检验，列(3)—(4)为公平竞争审查制度改革的政策效果检验，列(5)—(6)为地方政府政策支持的政策效果检验。列(1)中 *DigitSupport* 对 *MarketInt* 的回归系数在 1%水平下正向显著，意味着数字基础设施建设能有效促进市场一体化；列(2)中 *MarketInt_hat* 对 *Neijuan* 的回归系数在 1%水平下负向显著，意味着数字基础设施建设能够通过促进市场一体化缓解企业劳动力“内卷式”竞争程度。列(3)中 *NationalSupport* 对 *MarketInt* 的回归系数在 1%水平下正向显著，意味着公平竞争审查制度改革能有效促进市场一体化；列(4)中 *MarketInt_hat* 对 *Neijuan* 的回归系数在 5%水平下负向显著，意味着公平竞争审查制度改革能够通过促进市场一体化缓解企业劳动力“内卷式”竞争程度。列(5)中 *LocalSupport* 对 *MarketInt* 的回归系数在 1%水平下正向显著，表明地方政府政策支持能有效促进市场一体化；列(6)中 *MarketInt_hat* 对 *Neijuan* 的回归系数在 10%水平下负向显著，意味着地方政府政策支持能够通过促进市场一体化缓解企业劳动力“内卷式”竞争程度。列(1)—(6)的实证结果表明，基础设施建设、全国性制度完善和地方性制度支持在促进市场一体化进而抑制劳动力“内卷式”竞争方面发挥了重要作用。

(二)异质性检验

本文进一步检验全国统一大市场建设在抑制企业劳动力“内卷式”竞争中的异质性作用。本文从产业类型、产权性质、区域分布三个维度展开异质性检验，结果如表 10(下页)所示。从

表 9 实现渠道结果检验

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	数字基础设施建设		公平竞争审查制度改革		地方政府政策支持	
	MarketInt	*Neijuan*	*MarketInt*	*Neijuan*	*MarketInt*	*Neijuan*
MarketInt_hat		−0.200***		−0.134**		−0.091*
		(−2.60)		(−2.28)		(−1.80)
DigitSupport	0.062***					
	(21.88)					
NationalSupport			0.094***			
			(30.45)			
LocalSupport					0.621***	
					(20.87)	
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	YES	YES	YES	YES	YES	YES
观测值	26 141	26 141	18 934	18 935	12 174	12 175
调整 R^2	0.055	0.555	0.568	0.064	0.562	0.072

产业类型看，*MarketInt* 对技术密集型企业[①]的 *Neijuan* 回归系数为–0.044，在 1%水平下显著，而非技术密集型企业的回归系数不显著。这说明技术密集型行业的劳动力回报更易受竞争压力影响形成“内卷式”竞争，全国统一大市场建设能够有效缓解企业外部竞争压力传导造成的劳动力“内卷式”竞争。从产权性质看，国有企业与非国有企业的 *MarketInt* 回归系数均在 10%水平下显著，表明全国统一大市场建设对国企和民企均有抑制劳动力“内卷式”竞争的效果。从区域分布看，东部地区企业的回归系数在 5%水平下负向显著，而中西部地区企业的回归系数不显著。这说明全国统一大市场建设在经济更发达、竞争更激烈的东部地区对缓解劳动力“内卷式”竞争更为有效，在企业竞争较弱的中西部地区发挥的作用有限。

（三）经济效果检验

本文进一步检验全国统一大市场建设抑制企业劳动力“内卷式”竞争后对企业员工整体福利水平的经济效果。

参考 Wang 等[37]的做法，本文基于和讯网企业社会责任评价体系中的“员工责任”维度构建员工整体福利水平指标，将“员工责任”评分滞后一期使用，记作 *Employee_Responsibility*。接着，本文参考 DAI 等[46]的做法，构建反映企业员工整体福利水平的综合指标，涵盖员工安全、员工持股、员工沟通、员工满意度四个维度。具体而言，若企业报告期内未发生重大安全事故，赋值为1；若实施员工持股计划，赋值为 1；通过 Choice 数据库检索公告中涉及“员工沟通”相关内容，若有，赋值为 1；若企业入选“中国年度最佳雇主 100 强”，赋值为 1。上述四项赋值相加并滞后一期构成企业员工整体福利得分，记作 *Employee_Welfare*，取值范围为 0~4，得分越高表明企业员工福利制度越健全。本文使用 *Neijuan*、*MarketInt* 及其交乘项作为解释变量，以考察全国统一大市场建设抑制企业劳动力“内卷式”竞争的进一步经济效果。

结果如表 11（下页）所示，列（1）中 *Neijuan* 的回归系数在 5%水平下负向显著，意味着企业劳动力“内卷式”竞争会导致企业员工整体福利下降；交乘项 *Neijuan*×*MarketInt* 的回归系数在 10%水平下正向显著，意味着全国统一大市场建设能够抑制企业劳动力“内卷式”竞争对企业员工整体福利带来的负面作用，提高企业员工整体福利。列（2）中 *Neijuan* 的回归系数在5%

①本文选取企业无形资产明细中的专利、专有技术、专用技术及软件系统等项目的期末净值之和，作为技术资本的代理变量，并计算其占企业总资产的比重，以反映企业技术投入强度和创新资源依赖程度。进一步地，按照年度全样本该比重的中位数，将高于中位数的企业界定为技术密集型企业、低于中位数的企业界定为非技术密集型企业。

表 10 异质性检验

	（1）	（2）	（3）	（4）	（5）	（6）
	技术密集型	非技术密集型	国有企业	非国有企业	东部地区	中西部地区
	Neijuan	*Neijuan*	*Neijuan*	*Neijuan*	*Neijuan*	*Neijuan*
MarketInt	–0.044***	–0.018	–0.028*	–0.024*	–0.028**	–0.007
	（–2.76）	（–1.12）	（–1.68）	（–1.76）	（–2.38）	（–0.26）
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	YES	YES	YES	YES	YES	YES
观测值	11 165	11 168	9 412	16 729	19 973	6 168
调整 R^2	0.107	0.074	0.077	0.106	0.079	0.060

水平下负向显著，意味着企业劳动力“内卷式”竞争会导致企业员工整体福利水平下降；交乘项*Neijuan*×*MarketInt*的回归系数在5%水平下正向显著，意味着全国统一大市场建设够抑制企业劳动力“内卷式”竞争对企业员工整体福利带来的负面作用，提高企业员工整体福利。表11的结果表明，全国统一大市场建设能够有效抑制企业劳动力“内卷式”竞争引致的负面后果，促进劳动收入的合理分配，增进企业劳动力的幸福感和安全感。

五、研究结论与政策建议

本文聚焦企业劳动力“内卷式”竞争，检验了全国统一大市场建设对“内卷式”竞争的抑制作用。首先，本文发现企业所在地市场统一指数的提升能够增加员工劳动力边际回报，表现为企业劳动力“内卷式”竞争被有效抑制。其次，全国统一大市场建设通过缓解企业劳动力成本压力和促进劳动力要素流动两个机制缓解企业劳动力“内卷式”竞争。渠道分析发现，数字基础设施建设、公平竞争审查制度改革和地方政府政策支持均能有效推动全国统一大市场建设，进而抑制企业劳动力“内卷式”竞争。异质性检验结果表明，全国统一大市场建设能够显著缓解技术密集型企业和东部地区企业的劳动力“内卷式”竞争；在所有制维度上，该作用在国有企业和非国有企业中均显著成立。最后，全国统一大市场建设能够有效抑制劳动力“内卷式”竞争在员工整体福利水平上的负面后果。

表11 经济效果检验

	(1)	(2)
	Employee_Responsibility	*Employee_Welfare*
Neijuan×*MarketInt*	1.447*	0.224**
	(1.85)	(2.20)
Neijuan	−4.386**	−0.583**
	(−2.33)	(−2.37)
MarketInt	0.261	0.010
	(1.19)	(0.35)
控制变量	YES	YES
年份、行业和省份固定效应	YES	YES
观测值	15 894	23 464
调整 R^2	0.247	0.126

基于上述结论，提出如下政策建议：

第一，从推进全国统一大市场建设入手，通过缓解企业劳动力“内卷式”竞争来改善劳动力市场整体竞争生态。首先，加强对地方产业政策和人才政策的规范与评估，防止地方政府通过过度补贴、非理性人才竞争等方式抬高企业的劳动力成本，或诱导企业在有限地域市场内通过内部加班文化、绩效压力和锦标赛式激励放大“内卷式”竞争。其次，加大破除地方保护和市场分割的政策力度，减少行政性壁垒对产品市场和要素市场的干预，引导企业在更大范围内依托技术进步和效率提升参与竞争，而不是在封闭空间内通过压缩劳动报酬或放大内部竞争来获取超额利润。最后，配合全国统一大市场建设，推动劳动力要素在区域间自由流动，稳步推进户籍制度改革和基本公共服务均等化，增加不同地区劳动力在就业机会、薪酬水平和工作条件上的选择空间，切实提高劳动力的议价能力。

第二，依托数字基础设施建设，在信息层面削弱企业劳动力“内卷式”竞争生成机制。建设全国统一大市场，不仅要打通劳动力跨区域流动的空间通道，还应依托数字基础设施降低关键流动信息的不透明性。具体而言，应加快建设劳动力市场信息平台，重点破除两类信息壁垒：一是针对跨省社保转移接续中的隐性门槛，及时公开不同地区社保转移流程、办理规则和待遇认定差异，减少劳动者因制度信息不明而放弃跨区域流动；二是针对特定岗位真实工时信息披露不足，推动平台集中呈现岗位实际工作时长、加班频率、调休补偿和劳动强度等信息，降低劳动者对

岗位真实劳动负荷的判断偏差。

第三，关注劳动力边际回报增长，确保收入增长的公平性。收入分配制度改革不能仅停留在提高劳动力平均收入水平上，更应着力纠偏劳动力边际回报。一方面，应通过劳动法规制和薪酬指引，引导企业将薪酬增长更紧密地与劳动生产率、工作质量和岗位价值挂钩，弱化工时长短、形式化绩效指标对薪酬分配的影响；另一方面，应鼓励企业提高薪酬结构、晋升规则的可解释性和公开程度，使劳动力能够清晰地理解收入、晋升和发展机会上的预期回报。通过建立劳动力投入与收入增长之间可预期的边际对应关系来提高企业层面以及社会层面保障劳动力收入增长的公平性。与此同时，通过强化对超时加班、隐性加班等行为的执法约束，抑制企业单纯依赖延长工时、加剧压力获取效益的行为模式，引导其将竞争重心由压低劳动力边际回报转向依托技术进步和组织效率提升。Reform

参考文献

[1]Kracke N, Reichelt M, Vicari B. Wage losses due to overqualification: the role of formal degrees and occupational skills[J]. Social Indicators Research, 2018, 139(3): 1085–1108.

[2]孟飞，程榕.如何理解数字劳动、数字剥削、数字资本？——当代数字资本主义的马克思主义政治经济学批判[J].教学与研究，2021(1)：67–80.

[3]宣扬，武凯文.超时加班与劳动收入份额：基于卫星夜间灯光的经验证据[J].世界经济，2023(10)：217–240.

[4]王宋涛，温思美，朱腾腾.市场分割、资源错配与劳动收入份额[J].经济评论，2016(1)：13–25.

[5]Yang J, Fan D, Li C. Employee overtime and innovation dilemma[J]. Journal of Business Ethics, 2025(3): 689–713.

[6]Goldenweiser A. Loose ends of theory on the individual, pattern, and involution in primitive society[J]. Essays in Anthropology, 1936, 99: 104.

[7]黄宗智.“家庭农场”是中国农业的发展出路吗？[J].开放时代，2014(2)：176–194.

[8]刘守英，王一鸽.从乡土中国到城乡中国——中国转型的乡村变迁视角[J].管理世界，2018(10)：128–146.

[9]赵祥辉.博士生发表制度的“内卷化”：表征、机理与矫治[J].高校教育管理，2021(3)：104–113.

[10]覃鑫渊，代玉启.“内卷”“佛系”到“躺平”——从社会心态变迁看青年奋斗精神培育[J].中国青年研究，2022(2)：5–13.

[11]付茜茜.从“内卷”到“躺平”：现代性焦虑与青年亚文化审思[J].青年探索，2022(2)：80–90.

[12]杨磊，朱德全，樊亚博.教育真的内卷了吗？——一个批判分析的视角[J].内蒙古社会科学，2022(2)：179–189.

[13]刘长庚，姜凌，张磊，等.构建全国统一大市场何以提升劳动收入份额——基于行政垄断视角的准自然实验研究[J].上海财经大学学报，2024(1)：3–17.

[14]李文静，赵立萍，许诺，等.《公平竞争审查制度》能缩小企业劳动收入份额的地区差距吗[J].南开管理评论，2024(9)：89–99.

[15]朱晓满，王伊攀.全国统一大市场建设如何影响劳动收入份额？——来自放松市场准入管制的证据[J].南开经济研究，2025(2)：143–162.

[16]Ko Y J, Choi J N. Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019, 40(3): 282–295.

[17]黄群慧，叶其楚.中国制造业“内卷式”竞争现象及其形成机制研究[J].改革，2025(6)：

13–27.

[18]李芳,李瑞省.平台经济“内卷式”竞争:理论内涵、形成条件与综合治理[J].改革,2026(4):103–115.

[19]郭正燕,赵彦庆,周云波.超时加班对企业创新绩效的影响——基于“内卷式”竞争背景的分析[J].财经研究,2026(3):124–138.

[20]刘志彪,王兵.中国制造业“内卷式”恶性竞争的发生机制与破解路径[J].财经问题研究,2024(12):3–15.

[21]王海燕,张占斌.“内卷式”竞争:表现、成因及治理[J].改革,2025(3):11–21.

[22]Budig M J, England P. The wage penalty for motherhood[J]. American Sociological Review, 2001, 66(2): 204–225.

[23]An L, Qin Y, Wu J, et al. The local labor market effect of relaxing internal migration restrictions: evidence from China[J]. Journal of Labor Economics, 2024, 42(1): 161–200.

[24]Michaels E, Handfield-jones H, Axelrod B. The war for talent[M]. Boston: Harvard Business Press, 2001.

[25]刘志彪,孔令池.从分割走向整合:推进国内统一大市场建设的阻力与对策[J].中国工业经济,2021(8):20–36.

[26]卞元超,白俊红.全国统一大市场、地区技术多样化与企业技术复杂度[J].数量经济技术经济研究,2024(6):129–150.

[27]刘亚琳,申广军,姚洋.我国劳动收入份额:新变化与再考察[J].经济学(季刊),2022(5):1467–1488.

[28]Shapiro C, Stigltitz J E. Equilibrium unemployment as a worker discipline device[J]. The American Economic Review, 1984, 74(3): 433–444.

[29]Lazear E P, Rosen S. Rank-order tournaments as optimum labor contracts[J]. Journal of Political Economy, 1981, 89(5): 841–864.

[30]Pontusson J, Swenson P. Labor markets, production strategies, and wage bargaining institutions: the Swedish employer offensive in comparative perspective[J]. Comparative Political Studies, 1996, 29(2): 223–250.

[31]Brown C, Medoff J. The employer size-wage effect[J]. Journal of Political Economy, 1989, 97(5): 1027–1059.

[32]Card D, Heining J, Kline P. Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2013, 128(3): 967–1015.

[33]Song J, Price D J, Guvenen F, et al. Firming up inequality[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2019, 134(1): 1–50.

[34]徐朝辉,王满四.数字化转型对企业员工薪酬的影响研究[J].中国软科学,2022(9):108–119.

[35]江轩宇,许年行.企业过度投资与股价崩盘风险[J].金融研究,2015(8):141–158.

[36]桂琦寒,陈敏,陆铭,等.中国国内商品市场趋于分割还是整合:基于相对价格法的分析[J].世界经济,2006(2):20–30.

[37]Wang F, Milner C, Scheffel J. Labour market reform and firm-level employment adjustment: evidence from the hukou reform in China[J]. Journal of Development Economics, 2021, 149: 102584.

[38]蔡庆丰,吴冠琛,李东旭.安居才能乐业:保障房建设对企业人力资本积累的影响[J].世界经济,2024(3):184–212.

[39]陈胜蓝,王鹏程,马慧,等.《中小企业促进法》的稳就业效应——基于政府信用体系建设视角[J].管理世界,2023(9):52–68.

[40]Brancaccio G, Kalouptsidi M, Papageorgiou T. Geography, transportation, and endoge-

nous trade costs[J]. Econometrica, 2020, 88(2): 657–691.
[41]杨国超,魏爽,院茜,等.企业为何选择劳务外包——基于经济政策不确定性的解释[J].中国工业经济,2023(9):136–154.
[42]章印.全国统一大市场发展水平、空间差异及障碍因素[J].统计与决策,2025(1):116–121.
[43]孙文章,陈翠霞,黄麟凯.前瞻性文本信息披露会受到数字化转型的影响吗——基于信息形式与信息实质的分析[J].会计研究,2025(3):30–43.
[44]江艇.因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J].中国工业经济,2022(5):100–120.
[45]邱子迅,周亚虹.数字经济发展与地区全要素生产率——基于国家级大数据综合试验区的分析[J].财经研究,2021(7):4–17.
[46]Dai Y, Tong X, Wang L. Workplace safety accident, employee treatment, and firm value: evidence from China[J]. Economic Modelling, 2022, 115: 105960.

Can the Construction of a Unified National Market Curb the Involutionary Competition of Enterprise Labor Force?

Chen Le　Qi Huaijin

Abstract: Comprehensive rectification of involutionary competition is an important measure to promote high-quality economic development. At the level of the labor market, external competitive pressure is transmitted internally through enterprises, inducing involutionary competition in the labor force of enterprises, thereby lowering the marginal return on labor for employees. Based on a sample study of non-financial listed companies in China's A-share market from 2006 to 2022, it was found that the construction of a unified national market can effectively suppress the involutionary competition of enterprise labor force. Its mechanism of action is to alleviate the pressure of enterprise labor costs and promote the flow of enterprise labor factors. The construction of digital infrastructure, the reform of fair competition review system, and local government policy support are all specific measures to alleviate the involutionary competition of enterprise labor force in the construction of a unified national market. The construction of a unified national market has further improved the overall welfare level of employees and effectively enhanced the well-being of the labor force.

Key words: construction of a unified national market; involutionary competition; marginal return on labor; labor cost pressure; labor factor mobility

(责任编辑:罗重谱)