

效率工资、租金分享与 企业工资收入差距 ——基于第一次全国经济普查 工业企业数据的实证研究

叶林祥^{1,2}, 李 实², 罗楚亮²

(1. 南京财经大学 经济学院, 江苏南京 210046; 2. 北京师范大学
经济与工商管理学院, 北京 100875)

摘 要:企业利润对工资差距的影响究竟来自效率工资还是来自租金分享,这是理论界和政策制定者共同关心的问题。文章利用2004年第一次全国经济普查数据实证分析发现:(1)企业利润是解释我国企业工资差距的重要因素,这主要由效率工资导致。(2)国有企业存在租金共享,但它不是通过企业利润实现的,而是利用行业垄断地位直接将职工高工资转化为企业成本实现的。(3)集体企业存在着租金共享。(4)外资企业也存在租金共享,但存在租金共享的外资企业同时具有更高的效率。(5)私营企业存在效率工资。与其他所有制企业不同的是,对私营企业而言,行业垄断不但不能提高反而会降低职工工资水平,或反过来说,产品市场竞争有利于提高职工工资水平。最后,文章针对性地给出了一些缩小企业工资差距的政策建议。

关键词:效率工资;租金分享;企业效率;工资差距;工具变量法

中图分类号:F276;F244 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2011)03-0004-13

一、引 言

不断扩大的收入差距对社会公平乃至社会和谐发展产生了不利影响,成为多种社会矛盾的重要根源,它已构成当前主要的社会问题之一。行业之间、企业之间的工资收入差距,特别是部分垄断行业的高工资问题,越来越成为人们对收入差距问题讨论的焦点。客观地讲,并不是所有的工资差距都是不合理的。如果某些企业职工人力资本质量更高,或其工作环境更艰苦,或其在市

收稿日期:2011-01-02

基金项目:国家哲学社会科学基金重大项目“收入分配制度改革与社会公平”(06&ZD014)

作者简介:叶林祥(1974—),男,安徽潜山人,南京财经大学经济学院副教授,北京师范大学经济与工商管理学院博士后;

李 实(1956—),男,江苏徐州人,北京师范大学经济与工商管理学院教授,博士生导师。

罗楚亮(1976—),男,湖南邵东人,北京师范大学经济与工商管理学院副教授。

市场竞争中有更好的效率表现,那么这些企业职工的高工资往往被认为是合理的。可是如果这些企业的高工资仅来自于企业对市场的垄断,那么这种高工资就是不合理的。社会公众对一些行业高工资的不满往往体现在后一种情形。

企业的目标是追求利润最大化,职工的目标是追求工资收入最大化,企业与职工之间的博弈最终会表现为利润与工资之间的某种联系。因而本文在控制人力资本特征和企业特征的前提下,着重分析企业利润与职工工资的关系,具体而言就是回答以下问题:企业利润是否能够以及在多大程度上解释职工工资差距?这种职工工资差距是由行业垄断所产生的租金共享导致还是效率工资导致?目前受国家保护的垄断行业主要由国有企业组成。因此,本文进一步考察不同所有制企业中的租金共享和效率工资。对这些问题的不同回答会影响人们对企业工资差距的价值判断。一般说来,人们比较容易接受由效率工资导致的高工资,而难以认同由行业垄断带来的高工资。不仅如此,此类研究还具有重要的政策含义。如果某些行业、企业的高工资是由行业垄断所产生的租金共享导致,那么对政府来说,制定破除行业垄断、促进公平竞争的产业政策对缩小工资收入差距就很重要。

二、相关文献回顾

在充分竞争的劳动力市场条件下,均衡工资等于劳动力的边际产出,同质劳动得到相同报酬,工资差距能够通过人力资本特征、工作环境以及工资之外的福利补偿得到完全解释,企业利润不影响职工工资水平。Slichter(1950)最先利用美国制造业数据分析发现,职工工资与企业利润显著正相关,这是竞争性市场模型不成立的早期证据。在 Slichter(1950)之后,一些学者利用不同国家的数据对这一问题进行了深入的研究,得到了相似的结论(Abowd 和 Lemieux,1993;Blandchflower、Oswald 和 Sanfey,1996;Arai,2003;Fairris 和 Jonasson,2008)。上述经验证据引发了对工资与利润之间因果联系的各种解释,效率工资假说和租金分享假说是主要的两种解释。

以 Shapiro 和 Stiglitz(1984)、Albrecht 和 Vroman(1998)等为代表的效率工资理论认为,企业向职工提供高于市场出清水平的工资,既可以使企业招聘到高素质、高能力的员工,又可以抑制他们偷懒、消极怠工和工作转换的意愿,促使他们努力工作,保持较高的产出和利润。Krueger 和 Summers(1988)发现,工资高的行业劳动力替换率(turnover)比较低,表明这些行业支付了效率工资。此外,Wadhwani 和 Wall(1991)、Abowd、Kramarz 和 Margolis(1999)等研究发现,雇佣高工资职工的企业往往具有更高的生产率。

以 Nickell 和 Wadhwani(1990)、Oswald(1995)等为代表的租金分享理论认为,具有垄断地位的企业在攫取超额利润时,参与产品制造和经营的企业管理层和普通职工也能够分享一部分超额利润。在经验上识别是否存在租金

分享是个很复杂的问题:一方面,企业利润和职工工资之间可能存在互动关系,既可能存在企业利润影响职工工资的正向关系,也可能存在职工工资决定企业利润的反向关系。另一方面,利润变量的内生性也是一个很重要的问题。通常有三种处理方法:一是利用面板数据控制不随时间变化的未观测因素(Blanchflower、Oswald 和 Sanfey,1996;Bronars 和 Famulari,2001);二是引入工具变量解决企业利润的内生性问题(Abowd 和 Lemieux,1993;Estevão 和 Tevlin,2003);三是综合运用上述两种方法(Margolis 和 Salvanes,2001;Arai,2003;Kramarz,2003;Martins,2004)。利用这三种方法的研究都发现了显著的租金共享效应,但第三种方法得到的租金共享效应小于前两种方法得到的租金共享效应。

国内基于微观数据讨论企业利润与职工工资关系的文献非常少见。Knight 和 Li(2005)利用 1995 年和 1999 年中国城镇居民家计调查数据研究发现,对国有企业而言,企业盈亏是解释职工工资差距的重要因素,企业与职工之间存在着租金共享。但因数据限制,他们的研究无法讨论盈利的规模效应,也无法控制企业特征对职工工资的影响。罗楚亮和李实(2007)、刘小玄和曲玥(2008)根据第一次全国经济普查数据分析发现,企业利润和产品市场结构都是影响工资差距的因素,但他们没有分析企业利润与职工工资之间的相关性是效率工资导致还是租金共享导致。翁杰(2008)利用浙江省 2004 年经济普查数据研究了国际贸易、企业利润对制造业工资水平的影响,发现资方和劳方之间存在明显的租金共享。该研究采用企业平均固定资产作为租金的工具变量解决利润的内生性问题,但是该工具变量与工资高度相关,从而会高估企业租金对职工工资的影响。

针对已有研究,本文将进一步作出如下探索:(1)行业垄断的度量。现有实证研究对行业垄断的度量存在两个问题:第一,遗漏变量问题。史先诚(2007)、潘胜文(2009)和岳希明等(2010)等,根据一定的标准将国民经济不同行业划分为垄断性行业与竞争性行业,在控制人力资本特征变量后,将二者之间的工资差距归结为垄断的影响。实际上,除了人力资本变量外,企业的所有制性质、企业效率与规模、行业的经济技术特征等都是影响企业工资差距的重要因素。因此,仅仅控制人力资本变量可能产生严重的遗漏变量问题。第二,将行业垄断等同于行政垄断。很多研究要么只强调行政垄断,^①要么直接将行业垄断等同于行政垄断^②(金玉国,2005;岳昌君和吴淑姣,2005;李晓宁和邱长溶,2007;金玉国等,2008)。实际上,行业垄断不仅包括行政垄断,还包括经济性垄断。产权改革以来,中国其他所有制逐步兴起,高利润行业中的国有垄断成分被逐渐稀释,由经济性垄断造成的行业工资差距逐步显现(张原和陈建奇,2008)。此外,中国市场机制本身也可能造成垄断竞争或寡头垄断等经济性垄断,从而使部分行业获得超额利润,导致行业工资回报差距扩大(姚芳

等,2004)。根据微观经济学理论,行业中厂商的数量反映了产品市场竞争程度,因此本文采用行业中法人企业个数度量行业垄断程度。(2)企业效率的度量。本文在随机前沿生产函数模型的基础上,按三位数行业代码依次对企业的效率进行了估计,为识别效率工资提供了可能。

三、数据、方法与变量选择

(一)数据和分析方法。我国于2004年开展了第一次全国经济普查,普查对象包括在我国境内从事第二产业、第三产业的全部法人单位、产业活动单位和个体经营户,共有法人单位516.9万个,个体经营户3921.6万户。本文得到了根据从业人员数量排序,等距抽取的其中1/3法人单位调查样本,并根据研究需要只选取了其中的工业企业样本。在分析企业工资差距时,该数据有以下优点:(1)样本量大,共有453218家企业;(2)行业分类细,细分到三位数代码行业;(3)信息丰富,不仅包含就业人员学历、职称、技术等级等人力资本特征信息,还包含企业利润、销售收入、资产、资本、就业人数、工资、行业和省份等企业特征信息。本文以工资函数为基础,估计出企业人均工资的决定因素,从而能够对总体工资差异做出综合解释。在多元回归工资模型中,被解释变量为企业人均工资,解释变量包括企业特征、人力资本特征和市场特征。其中,企业特征包括人均利润、资本密度(人均资本的对数)、企业规模和资本结构,人力资本特征主要包括学历、职称和技术等级;市场特征包括行业垄断程度、行业哑变量和省份哑变量。计量方程如下:

$$\ln wage = \alpha + \sum_{i=1}^N \beta_i ent_i + \sum_{i=1}^K \lambda_i hum_i + \sum_{i=1}^{181} \gamma_i sec_i + \sum_{i=1}^{30} \eta_i pro_i + \epsilon$$

其中: $\ln wage$ 为人均工资的对数, ent 为企业特征变量, hum 为人力资本特征变量, sec 为三位数行业哑变量(182个), pro 为省份哑变量(31个)。

(二)核心解释变量的度量。

1. 企业效率的度量。微观经济学中涉及的效率主要指技术效率和配置效率。技术效率衡量一个企业在等量要素投入条件下,实际产出与最大产出的差距,差距越大,技术效率越低。本文的效率与技术效率最为接近。本文采用随机前沿生产函数模型(Kumbhakar和Lovell,2000)对技术效率进行估计:

$$y_i = f(X_i; \beta) \times \exp(v_i) \times \exp(-u_i), i = 1, 2, \dots, I$$

其中: y_i 为第*i*家企业的实际产出, f 是生产函数, X_i 是第*i*家企业的生产要素投入向量, β 是投入要素的系数向量。 v_i 为期望为零、方差为 σ_v^2 的正态随机扰动项。 u_i 定义为: $u_i = |U_i|$, U_i 服从期望为零、方差为 σ_u^2 的正态分布, u_i 涵盖了企业内部的低效率因素。

技术效率 TE_i 定义为实际产出与可能实现的最大随机前沿产出之比:

$$TE_i = y_i / f(X_i; \beta) \times \exp(v_i) = \exp(-u_i), i = 1, 2, \dots, I.$$

超越对数生产函数因其形式灵活、对数据无限制而被广泛采用,于是随机前沿生产函数为:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln L + \beta_2 \ln K + \beta_3 (\ln L)^2 + \beta_4 (\ln K)^2 + \beta_5 \ln L \times \ln K + v_i - u_i$$

产出(Y)以企业的销售收入来测定,投入要素包括资本(K)和劳动(L)。为了排除不同产业之间的技术差异,对企业的效率估计将按三位数代码行业分别进行,这样可以得到每个企业的效率值。

2. 行业垄断的度量。根据微观经济学理论,完全竞争市场由无数生产者和消费者组成,而不完全竞争市场表现为市场上只有少数的生产者或少数的消费者。这意味着行业中厂商的数量反映了产品市场竞争程度,即行业中厂商数量越多市场竞争程度越高,厂商数量越少市场不完全竞争程度越高。于是,本文采用行业中法人企业数量对数的负值度量行业垄断程度。我们分省份分别观测了二位数与三位数代码行业中的法人企业数量。对分省份两位数代码行业中企业法人数量,从2004年第一次全国经济普查年鉴中获得1 209个观测值,记作行业垄断指标2(mono2)。对分省份三位数代码行业中企业法人数量,通过同样方法获得5 642个观测值,记作行业垄断指标1(mono1)。

同一个行业中,不同企业因市场势力不同获取利润的能力也不同,如一个行业的领头者和其他厂商。根据微观经济学理论,在不完全竞争市场上,进入和退出有一定限制,厂商对价格有一定控制能力。一般而言,规模越大,企业对市场供给从而对市场价格的影响越大。其次,资本密集度越高表明行业进入门槛越高,这意味着企业面临的竞争对手相对较少。因此,企业规模和资本密集度可以度量企业在行业中的市场势力。在经验分析中,可以用企业资产总值、企业销售收入总值和企业就业人数的对数来度量企业规模。表1给出了某些企业特征变量之间的相关系数。不同规模变量之间的相关系数超过0.71,因此使用不同规模变量都能

表1 企业特征变量之间的相关系数

	lnrev	lnasset	size	effi	kd_ln
lnasset	0.75	1			
size	0.75	0.71	1		
effi	0.47	0.06	0.02	1	
kd_ln	0.04	0.35	-0.21	0.02	1

控制企业规模对职工工资的影响。但以企业销售收入对数(lnrev)代表的规模变量与企业效率变量(effi)的相关系数为0.47,以资产总值对数代表的规模变量与企业资本密度(kd-ln)的相关系数为0.35,为了降低变量之间的相关性,本文选取企业就业人数的对数作为企业规模的代理变量。

3. 产品市场短期需求冲击的度量。企业利润与职工工资的相关关系可能是产品市场短期需求冲击所导致。企业面临的产品市场需求增加,企业的利润会增加,对劳动力的需求也会增加,而劳动力与企业之间的匹配需要一个过程,在劳动力市场达到均衡之前,工资水平也会提高。因而,此时观察到的企业利润与职工工资的相关关系可能是产品市场短期需求冲击的结果,而非因果关系。由于劳动力需求的变化可以反映产品市场短期需求冲击,为了验

证利润与工资之间的相关性是否为产品市场短期需求冲击的结果,本文选取企业就业变化率作为产品市场短期需求冲击的代理变量。

$$dcha = (\text{employ} - \text{employ2}) / \text{employ2}$$

其中: $dcha$ 表示企业就业变化率, employ 表示年末就业量, employ2 表示企业年均就业量。 $dcha$ 大于 0 表明企业对劳动力需求增加, $dcha$ 小于 0 表明企业对劳动力需求下降, $dcha$ 等于 0 表明企业对劳动力需求不变。

四、实证分析:全部工业企业

本文主要考察企业利润与职工工资相关关系的影响因素,因而在建立多元回归工资模型过程中使用了逐步回归方法。表 2 给出了全部工业企业工资方程的逐步回归结果。方程(1)在控制资本结构、行业与省份的情形下,利润变量(apro)在 1% 的水平上显著,系数为 0.183。方程(2)在方程(1)的基础上控制人力资本特征变量,利润变量仍在 1% 的水平上显著,系数下降到 0.179,下降了 2.2%。这说明利润与工资之间的相关关系不是人力资本因素导致,即不存在高学历、经验丰富和能力强的职工分布在高利润企业的可能。方程(3)在方程(2)的基础上控制企业就业变化率,就业变化率在 1% 的水平上显著,利润变量系数不但没有下降反而上升到 0.195。这表明利润对工资的影响不是短期产品市场需求冲击导致。方程(4)在方程(3)的基础上控制企业效率,企业效率变量在 1% 水平上显著,利润变量系数从 0.195 下降到 0.140,下降了 28.2%。方程(5)在方程(4)的基础上控制资本密集度和企业规模,加入的控制变量在 1% 水平上显著,利润变量系数从 0.140 下降到 0.123,下降了 12.1%。由于资本密集度和企业规模代表了企业在行业中的市场势力,方程(4)和方程(5)的回归结果表明,利润对工资的影响受企业效率的影响大,受企业市场势力的影响小。方程(6)和方程(7)在方程(5)的基础上控制行业垄断变量,行业垄断变量对工资的影响不显著,利润变量系数基本无变化。这表明对全部工业企业而言,行业垄断程度不影响企业工资决定。这是由于接近 80% 的样本企业都是私营企业,私营企业雇佣的劳动力人力资本质量低、同质性强、流动性高,因而工资主要由劳动力的边际产出决定,不受行业垄断的影响。

为了进一步考察利润与工资之间的相关关系是效率导致还是垄断导致,本文分别引入了利润与企业特征变量的交互项。当加入利润与企业效率的交互项时,此交互项在 1% 水平上显著,但利润变量系数变为负并且在 5% 水平上不显著;当加入利润与其他企业特征变量的交互项时不具有上述特征,回归结果见方程(7)。方程(7)的回归结果表明,对全部样本企业,企业效率越高,工资与利润的相关关系越大,因此,企业利润与职工工资之间的相关关系是由企业效率导致。但是至此,本文还无法判断是更高的企业效率导致了更高的工资,还是更高的工资导致了更高的企业效率。由于对全部工业企业而言,行

业垄断程度不影响职工工资但与企业利润显著相关,这里采用行业垄断程度作为利润的工具变量识别利润与工资之间的因果关系。工具变量的两阶段回归结果见方程(9);在第一阶段回归中,行业垄断指标 1 在 5%的水平上显著,行业垄断指标 2 在 10%的水平上显著;在第二阶段回归中,利润变量对工资的影响不显著。这说明对全部工业企业而言,利润与工资的相关关系是效率工资而不是租金共享导致,即更高的职工工资导致了更高的企业效率。

为了评价利润对工资的解释程度,Lester(1952)最先提出了 Lester 指标。该指标表示就业人员从低利润企业流动到高利润企业工资增加的幅度,计算公式为: $Lester=4\hat{\beta}\sigma(X)/\bar{X}$, $\hat{\beta}$ 为工资利润弹性, $\sigma(X)$ 和 $\bar{X}$ 分别为利润的标准差和均值。表 2 中利润变量系数为 0.121—0.195,利润均值为 8,标准差为 160,这样可以得到全部工业企业的 Lester 值为 7.8%—12.5%。我国工业企业的 Lester 值低于西方成熟市场经济国家,如 Blanchflower 等(1996)得到美国的 Lester 值为 24%,Hildreth 和 Oswald (1997)得到英国的 Lester 值为 16%,Arai(2003)得到瑞典的 Lester 值为 12%—14%。这表明虽然企业利润是解释我国企业工资差距的重要因素,但其解释能力低于西方成熟市场经济国家,并且企业工资差距是由效率工资而不是租金共享导致的。这为我国近年来劳动报酬在初次分配中比重不断走低的事实提供了微观解释。

表 2 全部工业企业的工资决定

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
apro	0.183***	0.179***	0.195***	0.140***	0.123***	0.123***	0.121***	-0.193*	-0.220
apro×effi				0.876***	0.866***	0.866***	0.848***	0.330***	0.867***
kd_ln					0.0852***	0.0852***	0.0833***	0.0957***	0.0847***
size					0.0766***	0.0766***	0.0767***	0.0946***	0.0767***
mono						0.0004	0.0018		
dcha			0.0038***	0.0026***	0.0034***	0.0034***	0.0026***	0.0030***	0.0026***
人力资本		控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
资本结构	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	1.797***	1.795***	1.796***	1.273***	0.803***	0.807***	0.846***	0.724***	0.821***
N	436 669	436 669	436 462	426 704	426 701	426 701	391 243	426 702	391 402
R ²	0.168	0.178	0.179	0.260	0.301	0.301	0.297	0.289	0.288

注: *、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著;估计系数的方差进行了异方差调整;限于篇幅,这里没有给出相应的标准差或 t 统计量。下表同。方程(6)行业垄断变量采用的是 mono1,方程(7)行业垄断变量采用的是 mono2。

五、实证分析:分所有制企业

在本文的样本企业中,不同所有制企业的比重分别为:国有企业 2.0%、集体企业 10.5%、外资企业 7.7%和私营企业 79.8%。由于不同所有制企业工资决定机制可能存在差异,有必要进一步分析不同所有制企业利润与职工工资之间的关系。

(一)国有企业的工资决定。表 3 给出了国有企业工资方程的逐步回归结果。方程(1)在控制行业与省份的情形下,利润对工资的影响不显著。方程

(2)至方程(5)在方程(1)的基础上逐步控制了人力资本特征、企业就业变化率、企业效率、企业资本密集度和企业规模,加入的控制变量除了企业就业变化率之外都在1%水平上显著,但企业利润对职工工资的影响都不显著。方程(6)和方程(7)在方程(5)的基础上控制行业垄断程度,虽然利润对工资的影响仍不显著,但行业垄断程度在1%的水平上显著,系数分别为0.0318和0.0343。行业垄断程度指标1的最大值和最小值分别为-1.390和-10.08,行业垄断程度指标2的最大值和最小值分别为0和-9.26,通过计算得到,行业垄断能够给国有企业直接带来31.9%—37.4%的工资升水。

为了进一步验证行业垄断对职工工资影响的稳健性,本文还引入了行业垄断与企业效率、企业规模、企业资本密集度的交互项,发现交互项或不显著或显著,但是行业垄断程度的系数基本无变化。在控制了人力资本特征、行业、省份、企业效率、资本密集度和企业规模对工资的影响后,行业垄断对职工工资还存在如此大的影响,这说明国有企业存在明显的租金分享。但国有企业的租金分享不是通过企业利润实现的,而是利用行业的垄断地位直接将职工的高工资转化为企业成本实现的,从而导致我们无法观察到利润与工资之间的相关关系。

表 3 国有企业的工资决定

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
apro	0.029	0.010	0.010	0.015	-0.001	-0.002	-0.002
effi				1.005***	1.069***	1.076***	1.073***
kd_ln					0.164***	0.164***	0.170***
size					0.109***	0.108***	0.104***
mono						0.0318***	0.0343***
dcha			0.0108	0.0071	0.0099	0.0010	0.0016
人力资本		控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	1.878***	1.852***	1.854***	1.442***	0.486***	0.771***	0.827***
N	8 456	8 456	8 447	8 003	7 787	7 787	6 587
R ²	0.212	0.232	0.235	0.294	0.390	0.390	0.390

注:方程(6)行业垄断程度采用的是 mono1,方程(7)行业垄断程度采用的是 mono2。

(二)集体企业的工资决定。表 4 给出了集体企业工资方程的逐步回归结果。方程(1)在控制行业和省份后,利润变量在10%水平上影响工资,系数为0.4。方程(2)在方程(1)的基础上控制人力资本特征变量,利润变量仍在10%水平上显著,系数不但没有下降反而上升到0.411。这表明利润对工资的影响不是由人力资本因素导致。方程(3)在方程(2)的基础上控制企业就业变化率,企业就业变化率在1%水平上显著,利润变量系数基本无变化,这意味着利润对工资的影响不是产品市场短期需求冲击导致。方程(4)在方程(3)的基础上控制企业效率,企业效率和企业利润变量均在1%水平上显著,利润变量系数从0.410上升到0.559。这表明利润与工资之间的相关关系不是效率工资导致,否则,在控制企业效率后,利润变量系数要么下降要么变得不显

著。方程(5)在方程(4)的基础上控制企业规模与企业资本密集度,利润变量系数从 0.559 下降到 0.465,下降了 16.8%。这表明利润对工资的影响有 16.8%是通过企业的市场势力实现的。方程(6)和方程(7)在方程(5)的基础上控制行业垄断程度,利润变量的显著性和系数基本不变,行业垄断程度在 1%水平上显著,其系数分别为 0.0093 和 0.0103。

为了进一步考察利润和行业垄断对工资影响的相关因素,本文分别引入了利润和行业垄断与其他企业特征的交互项,发现当加入利润与企业规模的交互项时,此交互项在 1%水平上显著,利润变量系数变为负并且不显著;当加入行业垄断与资本密集度的交互项时,此交互项也在 1%水平上显著,行业垄断程度系数变为负并且不显著,回归结果见方程(8)和方程(9)。这表明企业利润对职工工资的影响是企业规模引起的,企业规模越大,企业利润对职工工资的影响越大;行业垄断对工资的影响是企业资本密集度引起的,企业资本密集度越高,行业垄断对工资的影响越大。企业规模和资本密集度度量了企业在行业中的市场势力,而企业利润和行业垄断对职工工资的影响取决于企业的市场势力,因此集体企业存在租金共享。

表 4 集体企业的工资决定

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
apro	0.400 ⁺	0.411 ⁺	0.410 ⁺	0.559***	0.465***	0.467***	0.453***	-0.150	-0.226
apro×size								0.268***	0.297***
effi				0.855***	0.841***	0.842***	0.821***	0.834***	0.812***
kd_ln					0.0661***	0.066***	0.066***	0.113***	0.0938***
size					0.0718***	0.072***	0.074***	0.0699***	0.0717***
mono						0.0093**	0.0103***	-0.0081	-0.0022
monol×kd_ln								0.0061***	0.0043***
dcha			0.0120***	0.0087**	0.0097***	0.0097***	0.0062**	0.0097***	0.0061**
人力资本		控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	1.779***	1.774***	1.777***	1.269***	0.848***	0.933***	0.945***	0.805***	0.870***
N	46 143	46 143	46 111	44 369	43 953	43 953	38 623	43 953	38 623
R ²	0.124	0.130	0.132	0.213	0.246	0.246	0.246	0.247	0.247

注:方程(6)和方程(8)行业垄断程度采用的是 mono1,方程(7)和方程(9)行业垄断程度采用的是 mono2。

(三)外资企业的工资决定。表 5 给出了外资企业工资方程的逐步回归结果。方程(1)至方程(5)逐步控制了行业、省份、人力资本特征、企业就业变化率、企业效率、资本密集度和企业规模等,利润对工资的影响都不显著。方程(6)和方程(7)在方程(5)的基础上控制行业垄断程度,利润对工资的影响仍不显著,但是行业垄断程度在 1%水平上显著,其系数分别为 0.0220 和 0.0235,这说明行业垄断能够给外资企业带来 21.2%—22.7%的工资升水。在控制了人力资本特征、行业、省份、企业效率、资本密度和企业规模等对工资的影响后,行业垄断对工资还存在如此大的影响,说明外资企业存在明显的租金共享。为了进一步考察行业垄断对工资的影响,本文引入了行业垄断与企业特

征的交互项,发现当加入行业垄断与企业效率的交互项或行业垄断与资本密集度的交互项时,交互项在 1%水平上显著,但行业垄断对工资的影响变得不显著,回归结果见方程(8)至方程(11)。这主要是由于能够进入垄断行业的外资企业都是资本密集型企业,因而具有很强的市场垄断地位,但同时这些企业也具有较高的效率。这意味着外资企业的租金共享不同于国有企业,它既来自于其在行业中的市场势力也来自于更高的企业效率。

表 5 外资企业的工资决定

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
apro	0.111	0.100	0.101	-0.034	-0.049	-0.050	-0.050	-0.052	-0.051	-0.050	-0.048
effi				1.085***	1.095***	1.096***	1.083***	1.712***	1.341***	1.096***	1.082***
kd_ln					0.142***	0.142***	0.140***	0.142***	0.140***	0.182***	0.190***
size					0.077***	0.077***	0.077***	0.077***	0.077***	0.077***	0.077***
mono						0.0220***	0.0235***	-0.0163	0.0047	0.0019	-0.0065
mono×kd_ln								0.0739***	0.0371**		
dcha			0.0019**	0.0013*	0.0015**	0.0015**	0.0015**	0.0015**	0.0015**	0.0048**	0.0070***
人力资本		控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业		控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
省份		控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	2.167***	2.117***	2.117***	1.511***	0.615***	0.808***	0.803***	0.491***	0.675***	0.640***	0.595***
N	33 676	33 676	33 652	32 423	32 333	32 333	31 510	32 333	31 510	32 333	31 510
R ²	0.180	0.210	0.211	0.335	0.405	0.405	0.403	0.406	0.403	0.405	0.403

注:方程(8)和方程(10)行业垄断程度采用的是 mono1,方程(9)和方程(11)行业垄断程度采用的是 mono2。

(四)私营企业的工资决定。表(6)给出了私营企业工资方程的逐步回归结果。方程(1)在控制行业与省份后,利润变量在 1%水平上显著,系数为 0.234。方程(2)在方程(1)的基础上控制人力资本特征,利润变量仍然在 1%水平上显著,系数下降到 0.232,下降了约 1%。这说明利润对工资的影响不是由人力资本因素导致。方程(3)在方程(2)的基础上控制企业就业变化率,企业就业变化率和利润均在 1%水平上显著,利润变量系数无变化,这表明利润对工资的影响也不是由产品市场短期需求冲击导致。方程(4)在方程(3)的基础上控制企业效率,利润和企业效率均在 1%水平上显著,利润变量系数从 0.232 下降到 0.174,下降了 25%。方程(5)在方程(4)的基础上控制企业规模和资本密集度,加入的控制变量在 1%水平上显著,利润变量系数从 0.174 下降到 0.159,下降了 8.6%。方程(4)和方程(5)表明,对私营企业而言,利润对工资的影响受企业效率的影响大,受企业的市场势力影响小。方程(6)和方程(7)在方程(5)的基础上控制行业垄断程度,利润变量系数基本不变,行业垄断程度虽然在 1%水平上显著但其系数为负,分别为-0.0064 和-0.0041。这表明对私营企业而言,行业垄断不但不能提高反而会降低工资水平,或者反过来说,行业竞争有利于提升职工工资水平。通过计算可以得到产品市场竞争能够给私营企业带来 6.5%—7.2%的工资升水。这主要是由于产品市场的竞争提高了企业效率,从而提高了职工工资水平。方程(4)和方程(5)表明私营企业利润对工资的影响受企业效率的影响大,受企业市场势力的影响小。另一方面,行业垄断不但不能提高反而会降低工资水平,或者反过来说,产品

市场的竞争提高了企业效率从而提高了职工工资水平。这意味着私营企业存在效率工资。

表 6 私营企业的工资决定

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
apro	0.234 **	0.232 **	0.232 **	0.174 ***	0.159 ***	0.160 ***	0.158 ***
effi				0.829 ***	0.823 ***	0.822 ***	0.801 ***
kd_ln					0.0751 ***	0.075 ***	0.072 ***
size					0.0743 ***	0.074 ***	0.074 ***
mono						-0.0064 ***	-0.0041 ***
dcha			0.0029 ***	0.0015 *	0.0033 ***	0.0033 ***	0.0029 ***
人力资本		控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	1.815 ***	1.813 ***	1.813 ***	1.319 ***	0.874 ***	0.813 ***	0.874 ***
N	352 824	352 824	352 668	345 091	342 636	342 636	314 530
R ²	0.125	0.134	0.134	0.210	0.248	0.248	0.242

注:方程(6)行业垄断程度采用的是 mono1,方程(7)行业垄断程度采用的是 mono2。

六、结论及政策建议

本文利用 2004 年第一次全国经济普查数据实证分析发现:第一,企业利润是解释我国企业工资差距的重要因素,这主要由效率工资导致。第二,国有企业存在着租金共享,行业垄断能够给国有企业职工直接带来 31.9%—37.4%的工资升水。但它不是通过企业利润实现的,而是利用行业垄断地位直接将职工高工资转化为企业成本实现的。第三,集体企业存在着租金共享。第四,外资企业也存在租金共享,但存在租金共享的外资企业同时具有更高效率。第五,私营企业存在着效率工资。与其他所有制企业不同的是,对私营企业而言,行业垄断不但不能提高反而会降低职工工资水平,或者反过来说,产品市场竞争有利于提高职工工资水平。

本文首先为我国近年来劳动报酬在初次分配中比重不断走低的事实提供了微观解释。我国工业企业的 Lesters 值低于西方成熟市场经济国家,这可能与我国劳动者权益保障制度不够完善有关。一些地区相关法规的执行明显向资方倾斜,劳动者正当权益未能得到有效保护,从而导致劳动者报酬在要素分配中占比不断降低。因此,应该逐步建立完善的劳资协调制度以保障劳动者的合法权益,尤其应进一步明确工会权力,强化工会在保障劳动者权益中的作用。本文的研究还表明,造成社会公众对一些行业高工资的不满主要是国有企业导致。这是因为虽然行业垄断对外资企业和集体企业也存在一定的影响,但那主要是由企业规模、企业资本密集度和企业效率等因素造成,而行业垄断能够给国有企业直接带来 31.9%—37.4%的工资升水。因此,应该参考市场标准对国有企业的工资总额、福利和成本进行控制。

通常情况下,人们会求助于收入再分配政策,试图在一定程度上实现收入分配的均等化。但是本文的研究表明,完善市场机制的基础性构件对缩小工

资收入差距也具有重要作用。租金共享产生的必要条件是产品市场和劳动力市场的非竞争性。产品市场的垄断地位使企业可以获得超额利润,如果没有超额利润作为前提,租金共享就没有来源。而劳动力市场的非竞争性是租金共享产生的另一个条件,如果劳动力市场的进入没有障碍,劳动力之间是完全竞争的,那么追求利润最大化的企业不会与职工分享租金。本文的分析验证了上述观点。对私营企业而言,一方面产品市场的竞争会提高企业效率;另一方面由于劳动力市场的竞争性,行业垄断不但不能提高反而会降低工资水平,或者说产品市场竞争有利于提高职工工资水平。因此,要防止中国城镇收入差距日益扩大的趋势,破除行业垄断、促进公平竞争将是非常重要的政策。

注释:

- ①行政垄断一般定义为“政府为保护本部门或本地区所属企业的利益,通过法律、行政法规或规定的形式,维护这些企业的市场垄断地位,阻止竞争市场形成的行为”。它是通过国家法律、行政法规或规定的形式取得垄断权力,因此常被称为法定垄断(过勇和胡鞍钢,2003)。一般能够得到政府行政许可的垄断企业都是国有企业,所以很多研究将行政垄断等同于所有制垄断。
- ②这些研究一般采用行业国有单位就业比重、国有资产比重和国有单位投资比重等指标来衡量市场垄断程度。实际上,这些指标更多反映的是所有制结构,而不是市场竞争或垄断程度。

参考文献:

- [1]过勇,胡鞍钢.行政垄断、寻租与腐败[J].经济社会体制比较,2003,(2):61—69.
- [2]金玉国.工资行业差异的制度诠释[J].统计研究,2005,(4):10—15.
- [3]金玉国,崔友平.行业属性对劳动报酬的边际效应及其细部特征——基于分位数回归模型的实证研究[J].财经研究,2008,(7):4—15.
- [4]李晓宁,邱长溶.转轨时期中国行业工资差距的实证研究[J].山西财经大学学报,2007,(6):48—54.
- [5]刘小玄,李双杰.制造业企业相对效率的度量和比较及其外生决定因素[J].经济学(季刊),2008,7(3):843—868.
- [6]罗楚亮,李实.人力资本、行业特征与收入差距——基于第一次全国经济普查资料的经验研究[J].管理世界,2007,(10):19—30.
- [7]潘胜文.典型垄断行业职工收入状况分析及对策[J].经济问题探索,2009,(1):105—112.
- [8]史先诚.行业间工资差距和垄断租金分享[J].上海财经大学学报,2007,(4):66—73.
- [9]翁杰.国际贸易、租金分享和工资水平[J].国际贸易问题,2008,(11):58—67.
- [10]岳昌君,吴淑姣.人力资本的外部性与行业收入差距[J].北京大学教育评论,2005,(4):31—37.
- [11]岳希明,李实,史泰丽.垄断行业高收入问题探讨[J].中国社会科学,2010,(3):77—93.
- [12]张原,陈建奇.人力资本还是行业特征:中国行业间工资回报差异的成因分析[J].世界

经济,2008,(5):68—80.

- [13]Abowd J,Kramarz F,Margolis D.High wage workers and high wage firms[J].Econometrica,1999,67:251—333.
- [14]Abowd J,Lemieux T. The effects of product market competition on collective bargaining agreements:The case of foreign competition in Canada[J].Quarterly Journal of Economics,1993,108:983—1014.
- [15]Estevão M,Tevlin S.Do firms share their success with workers? The response of wages to product market conditions[J].Economica,2003,70:597—617.
- [16]Fairris D,Jonasson E.What accounts for intra-industry wage differentials? Results from a survey of establishments[J].Journal of Economic Issues,2008,2(1):169—191.

Efficiency Wage, Rent Sharing and Enterprise Wage Gap: Empirical Study Based on Industry Enterprise Data of the First National Economic Census

YE Lin-xiang^{1,2}, LI Shi², LUO Chu-liang²

(1.School of Economics, Nanjing University of Finance & Economics, Nanjing 210046, China; 2.School of Economics and Business Administration, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: The effects of efficiency wage and rent sharing on wage gap is of great concern. Based on the data of the first national economic census in China, the empirical study shows that: firstly, enterprise profit is an important determinant of enterprise wage gap, which is largely due to efficiency wage; secondly, there exists rent sharing in state-owned enterprises, which is not achieved by enterprise profit but a conversion of high wage to enterprise cost through industry monopoly; thirdly, there exists rent sharing in collective enterprises; fourthly, as for foreign enterprises, they also share monopoly rent but the ones with rent sharing have higher efficiency; fifthly, there exists efficiency wage in private enterprise. In contrast to enterprises with other ownership, as for private enterprises, industry monopoly could not raise but lower the wage level of workers; on the other hand, product market competition is advantageous to raise the wage level of workers. Finally, it gives some suggestion about shortening the enterprise wage gap.

Key words: efficiency wage; rent sharing; enterprise efficiency; wage gap; instrument variable method (责任编辑 许 柏)