

领导干部 决策大参考

SHIJIE JINGJI QIANYAN WENTI

世界经济前沿问题

主 编 / 李向阳

LINGDAO GANBU

JUECE

DECANKAO



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

领导干部 决策大参考

SHIJIE JINGJI QIANYAN WENTI

世界经济前沿问题

(下册)

主 编 / 李向阳



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

领导干部决策大参考
世界经济前沿问题

主 编 / 李向阳

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 65269967

责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 65286768

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

项目负责 / 周 丽

责任编辑 / 叶灼新 孙振远 屠敏珠

责任校对 / 李天明

责任印制 / 盖永东

总 经 销 / 北京时代华语图书股份有限公司

(010) 83670087 83670231

经 销 / 各地书店

印 刷 / 北京市梦宇印务有限公司

开 本 / 700 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 60

字 数 / 731 千字

版 次 / 2008 年 11 月第 2 版

印 次 / 2008 年 11 月第 2 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 0457 - 8

定 价 / 198.00 元 (全二册)

本书如有破损、缺页、装订错误，
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

外商直接投资对发展中国家 收入差距的影响

刘仕国

自 20 世纪 40 年代以来，全球外商直接投资（FDI）在数量上得到迅猛扩张，其足迹几乎遍及全球所有国家和地区，对世界经济增长的正面效应，得到越来越多的认可，但人们有关它对经济和社会发展影响的争论却一直没有停止。^① 在中国，自 20 世纪 70 年代末以来，FDI 逐渐成为中国经济的重要组成部分，几乎同时地，中国个体居民之间的收入差距也加速恶化。目前，中国居民收入的基尼系数已达 0.496（李培林等，2006），比 1981 年的 0.29 上升了六成多。FDI 同中国居民收入差距的关系正引起越来越多的关注。

“FDI - 收入分配关系”，在 20 世纪 70 年代曾引起社会学和发展经济学的热烈争论。90 年代以来，随着发达国家内部收入差距的迅速恶化，主流经济学开始介入这个领域，并使经济不平等研究成为

① 作为产业革命的主要后果之一，自 19 世纪以来，世界范围内的收入差距就一直呈现国际化趋势，在 1968 ~ 1989 年间虽有所缓和，随后又呈继续扩大的趋势（Firebaugh, 1999; Wade, 2001）。但是，在 1980 ~ 1995 年间，世界收入差距的构成发生了根本性的逆转：国家之间的收入差距不再那么明显，国家内部的收入差距越来越突出——国内收入差距的上升相当多地冲抵了国际收入差距的下降。即使如此，在 20 世纪末，国际收入差距在世界收入差距中仍占 2/3 以上，这似乎是世界收入差距的稳定部分（Goesling, 2001）。

与“内生经济增长理论”研究并驾齐驱的重要学术潮流（World Bank, 2005），其中一个主要分支就是对“FDI - 收入分配”关系的研究。

“FDI - 收入分配关系”，在本质上是经济全球化同经济发展关系的缩影。世界范围内个体居民收入之间的关系分为如下层次：国家之间的收入分配，国家内部各地区之间的收入分配，国家各地区内部个体居民之间的收入分配。当前，多数文献集中于“FDI - 国家之间收入差距”关系的研究，^① 研究“FDI - 国家内部收入差距关系”的文献则相对较少，几乎没有文献直接研究 FDI 同个体居民之间收入差距的关系。对“FDI - 东道国内部收入差距”关系的经验研究，国外始于 20 世纪 70 年代，中国学界则大概始于 2002 年，而且相关文献非常少。^② 目前，相关研究的结论尚未达成一致，理论尚未统一，尚存在研究空白，多数文献在计量方法上存在重大缺陷。

在全球 FDI 流动格局中，发展中经济体尽管也有对外直接投资，但从数量上看主要还是 FDI 的接受者。因此，本综述的主题实际上是 FDI 流入对发展中东道国收入差距的影响。本综述的内容安排如下。第一节为 FDI 通过要素（包括劳动力和资本）报酬水平的影响而实现的收入分配，第二节为 FDI 通过对劳动力供给与需求的影响而实现的收入分配，第三节为 FDI 的增长机制对收入分配的

① 如 Chase-Dunn (1975a, 1975b)、Bornschieer, Chase-Dunn and Rubinson (1978)、London and Robinson (1989)、Tsai (1995)、Burkhauser and Poupore (1997)、Alderson and Nielsen (1999)、Firebaugh (1999)、Goesling (2001)、Cooper (2001)、Wade (2001)、Darity and Davis (2005) 等。

② 国内代表文献如陈利敏和谢怀筑 (2004)、程新章 (2005)、范言慧和段军山 (2003)、方慧 (2005)、方慧和刘宏杰 (2005)、李世光 (2004)、李雪辉和许罗丹 (2002)、楼海森等 (2004)、罗鹏 (2005)、潘益兴 (2003)、万广华 (2006)、武剑 (2004)、谢小青 (2005)、宣烨和赵曙东 (2005)、张昊光与姜秀兰 (2004)、朱廷珺 (2006) 以及周华 (2006) 等。赵领娣和刘修鹏 (2007) 在综述国际直接投资对收入分配的影响时，没有涉及国际直接投资对就业的影响。

影响。最后一节是主要的结论。

一 FDI 的分配效应：要素报酬路径

作为一种生产要素，FDI 的分配效应主要是一种功能性分配，即各种市场主体按照自己对 FDI 生产过程的参与程度，对 FDI 所创造的收入进行分配，从而形成各主体之间的初始收入分配格局。本文以外资企业的初始收入分配行为为主要综述内容。

事实上，FDI 还通过社会转移支付来影响东道国居民的收入分配。这种转移支付大致有直接和间接两种渠道。所谓直接渠道，是指外商企业通过对东道国居民的社会公益捐助等而直接实现的居民收入再分配。所谓间接渠道，是指外商企业通过向东道国政府缴纳税费再由后者支付给东道国居民而实现的收入再分配。外商企业的这些再分配效应，反映了它们在东道国所承担的社会责任。关于在华 FDI 对国内的公益捐助，鲜有学术文献对此专门研究。^① 有关外资所缴税费的收入分配效应同样鲜有文献涉及。

本节的综述主题是 FDI 对工资和资本收益的分配效应。

（一）FDI 对东道国雇员集团和资本家集团之间收入差距的影响

迄今为止，只有少数文献设计了“FDI - 居民收入分配”的理

^① 一些非学术文献则有所涉及。《南方周末》2005 年 12 月 6 日曾经发布“世界 500 强在华最佳投资企业排行榜”，其评价指标包括社会贡献和地区贡献等 5 个方面的内容，其中，社会贡献由在华外资企业在内地的公益捐赠等 4 项指标构成，“地区贡献”涉及外商企业对东道国的税费交纳等，后一主题在有关 FDI 争论的学术文献中，应用十分普遍，如 Jiang, Xiaojuan (2003)。

论模型，如赵莹（2003）、巴苏和格雷格利（Basu and Guraiglia, 2003）、陈（Chen, 2003）、班达里（Bhandari, 2005）等。这些文献将利益主体分为雇员和资本家两个集团，显然，这是分析 FDI 分配效应的首要步骤，因为 FDI 所创造的收入首先是在这两者之间进行分配。这些理论模型一般都证明，FDI 流入会缩小东道国雇员同资本家之间的收入差距。

发展中国家资本禀赋有限，资本回报必然相对较高，但劳动力资源相对丰富，劳动工资率必然相对很低。FDI 等外部资本的流入降低了东道国的国内利率，增加了工资率，从而降低了劳、资两个集团之间功能性收入的差距。芒德尔（Mundell, 1957）早就分析道，资本流动和商品进口对工资的效应是相同的，即全球性资本市场的形成可能会缩小资本输入国国内雇员同资本家之间的收入差距。班达里（2005）的理论模型和实证结论也显示，FDI 会缩小雇员和资本家之间的收入差距。该模型研究了 FDI 对劳动力和资本所有者价格的影响，结论显示 FDI 流入会增加东道国雇员的工资，降低资本租赁收入，从而缩小东道国两个集团——雇员和资本所有者——之间的收入差距。^① 有证据显示，FDI 对工资的短期效应是正向的，但这种效应在中长期内将逐渐消失。

（二）FDI 对雇员集团内部收入差距的影响

进一步的关注点是，FDI 对雇员阶层内部和资本家内部的收入分配效应，其中，FDI 对雇员阶层内部的收入分配效应，是相关文

^① 该文以美国 1982 ~ 1997 年各州面板数据为样本，通过实证发现，FDI 的流入确实显著降低了美国国内的收入差距。但是，这种关系在实证上并没有得到一般性的确认。

献的主要分析内容。对后者，一般做法是将雇员阶层分为熟练劳动力和非熟练劳动力两个子集团，进而考察 FDI 对这两个子集团之间收入差距的影响。

总体来说，FDI 对熟练雇员和非熟练雇员之间收入差距，或者更准确地说，二者间工资差距的影响，具体说来是受 FDI 所在行业、地区、要素密集度、在东道国营业时间的长短和工会力量的强弱等多种因素的影响。特·维尔德和莫里赛（Te Velde and Morrissey, 2002）按菲斯特拉和汉森（Feenstra and Hanson, 1995）的方法发现，熟练雇员和非熟练雇员之间的工资差别，受技能供求关系以及工资设定行为等劳动力市场制度的影响。巴苏和格雷格利（2003）开发了一个二元经济增长模型，其中传统部门中农业为增长的推动力量，现代部门的增长则由 FDI 推动。结论认为，FDI 对收入差距的作用取决于人力资本的初始分布和农业的全要素生产率。

简言之，FDI 的收入分配效应可主要按照如下线索来分析：就业与工资，资本与资本收益。

1. FDI 的工资分配效应

陈（2003）综述道，关于 FDI 对要素价格影响的文献，绝大多数集中于国内工资率差异方面，尤其是熟练雇员和非熟练雇员之间的工资率差距。

利普西（Lipsey, 2002）认为，外资企业对东道国工资率^①的

① 尽管工资水平的测度比生产率测度要简单，但它也面临一些问题。第一，大多数数据只计算雇员的报酬（compensation）或数量，很少会包含工时信息，这在制造业以外大概是最重要的，但在所有行业中会是误测的可能来源之一。第二，或许更重要的是，很少数据源包含了雇员的特征信息，因而在绝大多数情况下很难区分同一雇员工资率之间的差距以及劳动力质量之间的差距（Lipsey, 2002）。

影响，在理论上存在如下几种可能：①外资企业和本土企业之间不存在工资率差异，但在劳动力市场竞争足够充分的情况下，外资企业的进入或者扩展增加了对劳动力的需求，促使所有公司同等幅度地增加工资率；②外资企业的工资率水平比本土企业更高；③外资企业更高的工资率导致本土企业工资率上升，即工资率溢出（wage spillover）；④外资企业引起东道国（或者东道国的相关行业）平均工资上升。前3种情形的任意组合，都会导致第4种情形出现。因此，这4个假设都需要实证检验。

（1）外资企业的工资率几乎总是比本土企业更高。

就东道国国内而言，^① 外资企业的工资率几乎总是比本土企业高，几乎没有文献认为 FDI 降低了国内工资差异（如 Lipsey, 2002）。有关 FDI 与东道国工资率的文献已经提供了大量的证据，显示出外资企业的平均工资率比从事类似活动的本土企业更高。^② 在发展中东道国内，跨国公司职工的工资高于东道国本土企业的平均工资，导致国内外企员工与本土企业员工两个集团之间收入差距拉大；同时，东道国政府为鼓励外资投资，还对外资企业实行税收减让、允许其利润汇出东道国、压低国内雇员工资、禁止外资企业员工成立工会和/或罢工等政策，结果进一步恶化了国内收入差距（London and Robinson, 1989）。特·维尔德和莫里赛（2002）发现，没有很强的证据显示，FDI 降低了 1985 ~ 1998 年间东亚和东南亚国家和地区（韩国、新加坡、香港特区、泰国和菲律宾）的

① 在东道国之间，一般而言，Rodrik（1997）、Figlio and Blonigen（2000）等检查了全球化对国家之间工资差距的效应，认为 FDI 和/或贸易导致全球经济体之间的工资差异上升。

② 在发展中国家的外资企业具有比本土企业更高工资率的现象，在世界经济实践中早就被观察到，如 Rippy（1931）关于美国在哥伦比亚的公司、Blomstrom（1983）在墨西哥制造业中的外资企业等。

工资差距,在控制国内政策影响(如设定工资和提供技能等)的情况下,FDI 还被发现增加了泰国的工资差距。特·维尔德(2003)实证研究显示,除哥伦比亚外,FDI 在拉美东道国家内部尚未产生降低收入差距的效应,其中在玻利维亚和智利等国,FDI 可能已导致工资差异上升;即使在哥伦比亚,FDI 对降低收入差距的效应依然是很微弱的。

但也有部分文献认为,FDI 同东道国国内工资差距之间不存在系统关系。比如,陈(2003)认为,FDI 净流入同发达东道国的工资率呈负向关系,在发展中东道国内则正好相反,并推论认为,“从北—南视角看,这个结果提供了要素价格收敛的一些证据”。^①

① Chen (2003) 运用 1972 ~ 1994 年间 15 个发达国家和 11 个发展中国家的数据,分析了 FDI 流入对工资率的影响。在其 GNP 函数中,禀赋变量有劳动力(熟练劳动力和非熟练劳动力)、土地、资本和 FDI,具有农业、工业和服务业等 3 个价格变量。他认为,以前有关 FDI 对要素价格影响的研究在本质上都是理论性的(如 Walde, 1995),而且只是将工资率同 FDI 间接地联系在一起(如 Wong, 1999; Chao and Yu, 1994),而他的研究则是将工资率和 FDI 直接联系在一起。Chen (2003) 还实证分析了 FDI 同中国工资率差距的关系。他认为,在中国同世界经济的一体化过程中,需要判断资本所有者或/和工薪族是获益者/失意者。有证据显示,熟练劳动者从 FDI 流入的获益大于非熟练劳动者(Zhao, 2001; Wu, 2000)。但是,他认为,相比于对资本回报受外资流入影响的关注,文献对工资率受外资流入影响的关注,无论在全国层次还是在省级层次上都是非常少的。他应用新古典贸易理论推导出一个相对要素价格函数,并以 1987 ~ 2000 年为样本期,对省级层面上工资率差异的可能原因进行了 GLS Panel 计量分析。核心方程式为:名义工资与名义利率之比是如下变量的函数:FDI 存量同耕地数量之比(理论预期符号为正),国内资本存量同耕地数量之比(理论预期符号为负),劳动力就业数量同耕地数量之比(理论预期符号为负)。FDI 存量是用 Fan, Zhang and Robinson (2002), 其在 1987 年的初始值则用 Crego et al (1998) 方法估算;工资率则是各省职工(即正式单位的 staffs and workers, 不包括临时工)的平均工资率。结论是:FDI 流入增加了国内的工资差距。以美国为样本的部分类似研究得到了与此相近的结论。比如, Graham and Krugman (1995) 讨论了 1986 ~ 1994 年间美国 FDI、贸易和工资率之间的关系,发现外资流入并不一定损害美国经济,尽管美国的子公司倾向于从国外进口更多外国货物。同时,他们发现如下争论也得不到证据的支持:外资公司具有更高的工资率,并力图进入附加值更高的部门。

尽管外资企业的工资率几乎总是比本土企业高，但很难据此推知，对同等质量的劳动力，外资企业比本土企业支付更高的工资（有极少数文献的结论确实如此）。要对这种可能予以检验，就需要分析外资流入影响东道国劳动力市场的机理。许多文献证实，公司的规模、所属产业、资本密集度（雇员人均资本）、R&D 密集度，或外资企业与本土企业都具有的其他特征^①——如雇员的受教育水平、工厂的区位、人均能源及其他中间投入等（Lipsey and Sjöholm, 2001, 2004）、工厂开业时间、总部所在地（在跨国比较时尤其如此）、工会化水平、女性员工比重、职业结构、技能雇员与非技能雇员的比率，等等，都会影响企业对工资率的决定。因此，要测度外资的纯效应，需要对上述诸多“不纯”因素（即并不必然是外国同东道国之间的内在差异）予以剔除。^②

首先，外资企业同本土企业所在的行业差异和/或行业内差异（通常，不同行业具有不同的工资率），是影响二者之间工资率差异的主要因素。那些对技能、技术和营销水平要求更高的公司，以及对质量稳定性和交货准时性要求越高的公司，往往比从事类似活

① 对规模相同的公司而言，其中技术更先进的公司具有更高的劳动生产率，因而可能支付更高的工资，但它也可扩大生产规模而并不一定增加工资率。

② Cross-section 分析中的一个问题是分析单位之间的 heterogeneity，其不可观察特征的作用难以明了。一个办法是考察被外资购买的工厂，如 Conyon, Girman, Thompson and Wright (1999)，同时考察分别为外资和内资购买、且购买后未改变所有权的公司。分别被外资和内资公司收购的公司彼此之间的工资关系，在被收购时及随后的时变特征，是可以反映其产权的外资与内资属性差别的。当然，在分析这样的 panel 时，是要考虑这些公司的公司、产业、时间之固定效应的。在测度而非解释工资差别时，生产率变化并不适合作为控制变量（Lipsey 2002：29）。为去除外资企业规模的影响，平均实际工资以加权方式计算（Haddad and Harrison, 1993）。有研究质疑生产率的测度：外资工厂更高的工资，是与更低的雇员平均产出（至少在加权平均时如此）和更低的 TFP 相伴随的。

动的其他公司支付更高的工资率。菲吉尼和戈格 (Figini and Gorg, 1999) 发现, 在 1979 ~ 1995 年期间, FDI 同爱尔兰制造业的技能升级与工资差距加大之间存在关联。^① 特·维尔德 (2001) 发现, 不同部门对熟练雇员的雇佣是存在差异的。但是, 一些出口导向型公司 (尤其来自发展中经济体的子公司) 可能会支付较低的工资率, 因为它们的劳动力只是从事简单的装配活动 (UNCTAD, 2000: 181)。

其次, 在同一行业内部, 本土企业同外资企业之间的工资率差别, 较大部分甚至全部是因为外资企业具有更大的规模、更高的资本密集度和更多的中间投入 (Lipsey, 2002)。

再次, 外资企业同本土企业工资率的差异以及工资率差距的变化, 很大程度上是因为二者在雇员劳动熟练程度上的差异所致。相当多的文献发现, 外资企业增加了对东道国熟练劳动力的相对需求, 提高了熟练劳动力的相对工资率。特·维尔德和莫里赛 (2002) 发现, FDI 增加了东亚和东南亚五国国内熟练雇员和非熟练工人的工资水平。陈 (2003) 分析了 FDI 流入对 6 个发展中国家熟练劳动力和非熟练劳动力工资率的影响, 发现 FDI 降低了非熟练雇员的工资率, 增加了熟练雇员的工资率; 伴随着总体工资率的上升, 在短期内, 熟练雇员对非熟练雇员的相对工资率差距也上升了。FDI 往往同其他因素一起, 共同影响熟练雇员与非熟练雇员之间的工资率差异。菲斯特拉和汉森 (1995, 1997) 发现, 1975 ~ 1997 年间, FDI 的流入增加了墨西哥制造业对熟练劳动力的相对需

① Taylor and Driffield (2000) 对英国的研究发现, 该国制造业内的工资差距也受到 FDI 流入的影响。

求，因而增加了熟练雇员的技能红利（skill premium）。马库森和维纳布尔斯（Markusen and Venables, 1997）提出了一个工资差距和跨国公司进行长期资本投资的理论框架，发现国家规模和禀赋的收敛会加大熟练雇员和非熟练雇员间的工资差距，也就是说，FDI 的自由化会增加两者间的工资差距。^①

特·维尔德（2003）对 FDI 影响收入差距的机制做了如下概括。第一，外资倾向于进入技能密集型行业，如果外资使得这些行业相对扩张，必将增加对熟练劳动力的相对需求并使其工资率增长更快更多，而对非熟练劳动力的需求及其工资率则会下降，结果熟练劳动力和非熟练劳动力之间的收入差距逐渐扩大（Feenstra and Hanson, 1995；Te Velde and Xenogiani, 2005）。而且，在工资谈判中，熟练雇员比非熟练雇员具有相对强势的地位，将进一步增加收入差距。第二，FDI 除对公司雇员进行一般性培训外，还会根据公司自身的特点进行专门的培训。此外，随着外资在东道国经济中地位的逐渐上升，外资企业对特定技能的需求，将影响东道国教育部门的教育内容，通过对东道国一般教育的影响与贡献，改变东道国劳动技能的供给水平与结构。第三，FDI 可能使外资企业（技术转移）和本土公司（溢出效应）的劳动生产率增长更快。如果外资企业和本土公司劳动生产率的增长是基于不同的技能要求（skill-biased），那么 FDI 很可能被认为是外资企业和本土公司之间技能

① 但是，对发达的东道国来说，结论会有不同。Blonigen and Slaughter（2001）分析了美国 1987～1994 年期间 FDI 流入对熟练雇员与非熟练雇员之间工资差距扩大的作用，结论认为，FDI 流入不会带来东道国经济整体的技术升级。他们的分析框架是，在成本最小化条件基础上，推导出熟练雇员工资在全部劳动者待遇中比重变化（技术升级的替代变量）的实证框架，并在实证中区分出熟练雇员工资率、非熟练雇员工资率、真实增加值产出、国内资本和 FDI 对技术升级的效应。

偏差发生变化的技术原因 (Berman and Machin 2000)。

由以上内容大致知：在宏观上，FDI 没有减少但可能增加了工资差距。^① 需要强调的是，目前可以获得的证据是十分单薄的；大多数文献仅仅研究了制造业部门，而且样本时期仅限于最近时期。

(2) 外资企业对本土企业的工资率溢出效应。

工资率溢出效应在多数东道国的多数时期都可能存在。不管外资企业在东道国是否比本土企业支付更高的工资，但它们对本土企业工资水平的影响是可能存在的，这就是所谓的工资率溢出效应。刘易斯 (Lewis, 1954) 和芬德利 (Findlay, 1978) 认为，工资率溢出效应发生与否，取决于东道国的劳动力供给曲线是否会处于水平状态——只要劳动力供给曲线不在水平状态，这种效应就会发生。利普西 (Lipsey, 2002) 对这个问题有较好的综述，以下内容即来自该文献。

外资企业的工资率溢出效应可能反映了优秀雇员从本土企业转移到外资企业的再配置行为。外资企业比本土公司更高的工资率水平，吸引本土企业的优秀雇员到外资企业就业。本土企业为留住自己的优秀雇员，被迫提高工资率水平。艾坦 (Aiten)，哈里森 (Harrison) 和利普西 (Lipsey, 1996) 计算了墨西哥和委内瑞拉两国国内的工资率溢出。外资企业在产业和地区内的就业份额对本土企业工资的影响，在墨西哥并不显著，但在委内瑞拉显著为负。这

① 但也有部分文献认为，FDI 同东道国国内工资率差距之间不存在系统关系。Graham and Krugman (1995) 讨论了 1986 ~ 1994 年间美国 FDI、贸易和工资率之间的关系，发现外资流入并不一定损害美国经济。同时，他们没有发现证据支持如下争论：外国人拥有的公司具有更高的工资率，并力图进入附加值更高的部门。Chen (2003) 认为，FDI 净流入同发达东道国的工资率呈负向关系，在发展中东道国内则正好相反。

可能在某种程度上反映了外资对工资率较高的本土企业的并购，或者本土企业相对优秀的劳动力流到了外资企业。

FDI 的工资率溢出效应也可能通过增加对劳动力的需求而发生。即使没有劳动力从本土企业转移到外资企业，但外资企业的进入和扩展增加了对东道国劳动力的总需求，从而拉动劳动力整体（包括在本土企业就业的劳动力）工资率的上升。利普西和肖霍姆（Lipsey and Sjöholm, 2001）计算了外资在印尼各级产业与地理层次的份额，发现外资份额在工资方程中的系数大于观察到的工资差别，显示这种影响中有一部分是通过劳动力需求的增加来实现的。菲格利奥和比奥尼根（Figlio and Blonigen, 2000）发现，投资对工资总水平的影响是如此之大，足以显示部分溢出效应的存在。菲利卡里诺（Filicarino）和利普西（1999）按产业进行分析，发现这种影响在制造业并不显著，但在其他产业显著地加大（在加入教育水平控制变量后变小了）。

FDI 的工资率溢出效应可能通过工资率增长幅度而非工资率水平反映出来。面对工资率整体上升的趋势，本土企业和外资企业的工资率水平都在上升，但由于外资企业的劳动生产率通常都比本土企业更高，因而本土企业工资率的增长幅度可能比外资企业更小。这方面的文献目前主要以发达的东道国为研究对象。^①

关于 FDI 工资率溢出效应的实证结论，可能会因为所用计量方法的差异而出现系统性差异。戈格和格里纳韦（Gorg and Greena-

① Girma et al (2001) 发现，在 1992~1996 年间，外资企业对英国工资水平没有溢出效应，对工资率增长呈现显著但幅度较小的负效应；影响工资率溢出程度的唯一公司特征，是公司同“行业内生产率 90 分位上的公司”之间的生产率差距（为负效应），唯一的产业特征是进口渗透的程度（为正效应）。

way, 2001) 认为, 对工资率溢出效应的研究, 绝大部分面板数据文献显示为负, 而截面数据文献则显示为正, 但还没有出现对同一国家同时应用面板数据和截面数据的分析结果。此外, 作者还怀疑多数截面数据研究遗漏了一些未知的公司特征。但是, 利普西 (2002) 认为, 仅仅面板数据分析就足以提供工资正溢出效应的证据了, 真正需要进一步考虑的, 是影响溢出的不同环境及国家、产业与公司的不同政策。

简言之, FDI 的工资率溢出效应, 主要是由外资企业同本土企业竞聘优秀雇员或/和共同推动劳动力总需求上升所致。其对东道国居民收入差距的影响在于, 推高优秀雇员的工资水平, 或者推高雇员整体的平均工资率水平, 或者导致本土企业雇员和外资企业雇员的工资率增长幅度不等, 从而使居民工资率差距发生动态变化, 进而可能对个体居民之间总收入的差距变动产生影响。

(3) FDI 对东道国平均工资率的影响。

假设一国经济主体由本土企业和外资企业组成。外资企业工资率、本土企业工资率与所属行业平均工资率之间的关系如下式:

$$w_i = (w_{id}L_{id} + w_{if}L_{if}) / (L_{id} + L_{if}) \equiv (w_{id}L_{id} + w_{if}L_{if}) / L_i = w_{id}l_{id} + w_{if}l_{if}$$

其中, w 、 L 和 l 分别表示工资率、雇员人数和在雇员总人数中的占比, 下标 i 表示第 i 个行业, 下标 d 、 f 分别表示本土企业和外资企业。

从该方程可以看出, 外资企业抬升东道国平均工资率的途经有如下 4 种: ①外资企业的工资率 w_{if} 比本土企业 w_{id} 更高; ②外资企业对东道国本土劳动力的需求同本土企业的劳动力需求不同构, 从而增加了对东道国劳动力的总需求, 结果同时抬升了 w_{if} 和 w_{id} ; ③

外资企业对本土企业存在工资率溢出效应, 即 w_{id} 受 w_{if} 的影响; ④ 外资企业加强了对东道国的渗透, 提高了 l_f 。显然, 以上 4 种途经的任意组合都会提高东道国整体的平均工资率。

艾特肯、哈里森和利普西 (Aitken, Harrison and Lipsey, 1996), 墨西哥和委内瑞拉) 发现, 外资企业雇员在总劳动力中的份额 l_f 显著提高了行业平均工资率, 而且熟练雇员工资率的增加 Δw_{if} 大于非熟练雇员工资率的增量 Δw_{id} 。菲斯特拉和汉森 (1997, 墨西哥) 定义熟练雇员为非生产 (non-production) 雇员, 发现存在类似的正效应, 并认为外资企业 (主要是美国公司) 生产活动的增长增加了对熟练劳动力的相对需求; 非生产雇员工资份额 $w_{if}l_{if}$ 的上升, 可能是其工资率 w_{if} 和人数 l_f 相对增加的共同结果。^① 利普西和肖霍姆 (2001) 直接将工资率同外资的所有权、教育、部门、区位、工厂特征 (如规模、投入等) 进行回归, 结果显示, FDI 确实直接提高了印尼整体的工资率。

(三) FDI 的资本收益分配效应综述

FDI 作为资本, 其收益的分配情况, 尤其在东道国个体居民间的分配情况, 显然会影响东道国居民整体的收入差距。

首先, 一般来说, FDI 流入东道国, 会降低国内资本的边际收益率, 而且还从东道国资本总收益中分享一定比例, 从而降低国内

① 但是, 对发达东道国该关系的研究结论却相互矛盾。Figlio and Blonigen (2000) 在美国南加州的制造业中发现了正效应; Filicarino and Lipsey (1999, 美国) 发现, 外资所有权 l_f 的变化并没有显著影响制造业的平均工资率, 但提高了其他行业的平均工资率。而 Blonigen and Slaughter (2001, 美国) 以熟练雇员工资在行业总工资中的份额来测度, 在美国制造业中没有发现该效应, 在日本对美国的制造业投资中发现该效应为负, 而其他研究显示, 日本的这种投资并不具有典型性。