

经济体制转型中的 行业工资差距 问题研究

李娜 / 著

湖南商学院学术著作出版基金

湖南省经济改革与发展研究中心

湖南省教育厅创新平台开放基金项目“湖南城乡均衡发展缩小城乡收入差距的制度创新研究”(16K049)

湖南省哲学社会科学基金项目“湖南省包容性经济增长与居民收入差距调整研究”(17YBA247)

资助



经济体制转型中的 行业工资差距 问题研究

李娜 / 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

经济体制转型中的行业工资差距问题研究/李娜著.

—北京: 经济科学出版社, 2018. 5

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9332 - 9

I. ①经… II. ①李… III. ①经济转型期 - 工资 - 收入差距 - 研究 - 中国 IV. ①F249. 24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 101570 号

责任编辑: 周国强

责任校对: 刘 昕

责任印制: 邱 天

经济体制转型中的行业工资差距问题研究

李 娜 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

710 × 1000 16 开 14. 75 印张 240000 字

2018 年 5 月第 1 版 2018 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9332 - 9 定价: 68. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)



前 言

从计划经济到市场经济转变的过程中,伴随着各种旧制度的不断废除和新制度的不断确立,不断拉大的行业工资差距问题是其必然结果。随着经济体制改革的不断深化,行业工资差距问题应该得到逐步改善。按照市场经济原则所实行的收入分配方式有利于提高经济效率,而在不完善、不均衡的市场中所形成的不合理工资差距会阻碍经济的健康发展。因此,经济体制转型中的行业工资差距问题的研究对于构建社会主义和谐社会具有重大的现实意义,引起了社会各界的广泛关注,也成为理论界研究的热点问题之一。

本书以马克思主义的劳动价值理论为理论指导,把马克思主义的工资理论贯穿于解释和解决我国的行业工资差距问题的始终,并运用计量模型对理论解释进行实证检验,实证结果与理论预期能够基本保持一致。本书将验证马克思主义的劳动价值理论在市场经济体制转型中的适用性,也为改革收入分配制度提供理论参考。

本书主要回答五个方面的问题。一是在我国经济体制转型中,行业工资差距是怎样演变的,具有哪些特点?二是行业工资是由什么决定的?不同学派分别采用了什么理论来解释工资的决定以及工资差距形成?怎样运用马克思主义经济学具体解释我国的行业工资差距的形成?三是收入分配制度的变迁如何影响行业工资差距?四是我国行业工资差距对经济发展产生了哪些方面的影响?五是怎样运用有效的政策调整我国的行业工资差距?本书回答如下:

第一,行业工资差距的出现是我国市场经济体制转型中的必然结果。在本书的研究期内(1978~2015年),行业工资结构变化明显,行业工资分布

的离散程度扩大。从绝对指标来看,高工资行业的变化大,经济体制转型初期,工作条件较差的行业工资较高,如地质普查和勘探业、运输业等,随着改革开放的深入、知识经济的到来,非开放性行业、人力资本较高行业的工资迅速增长,如信息传输、计算机服务和软件业、金融业;低工资行业基本不变,除了个别年份有低端制造业以外,都是农、林、牧、渔业,第一产业的经济地位十分脆弱;1978年最高工资与最低工资只有526元的差距,到2015年,两者有254409元的差距;1978年最高工资是最低工资的2.11倍,到2015年,最高工资是最低工资的9.66倍;标准差系数从1978年的0.19提高到2015年的0.52,说明行业工资分布的离散程度不断扩大,行业工资差距不断扩大。从相对指标来看,通过对1978~2015年行业工资的基尼系数进行计算,发现这一时期的基尼系数在波动中不断扩大,1985年的基尼系数最小为0.0557,2008年的基尼系数最大为0.1726,2008年以后基尼系数有下降的趋势;泰尔T指数、泰尔L指数的计算结果与基尼系数的计算结果有细微区别,但反映的变化趋势是一样的,二者的最小值和最大值都是出现在1985年和2008年;对泰尔T指数进行了进一步的分解分析,根据产业类型进行分解,得到的结果是产业内部的工资差距(组内差距)不断扩大是导致行业工资差距拉大的主要原因;根据行业竞争程度进行分解,得到的结果是竞争程度高的组内差距扩大是导致行业工资差距拉大的主要原因。

第二,通过综合比较经济史中各个学派的理论观点,发现马克思主义经济学可以很好的解释我国经济体制转型过程中出现的行业工资差距。古典经济学中,亚当·斯密认为工资是劳动的货币价格,导致工资出现差异的原因是职业因素和政策因素。李嘉图认为劳动的自然价格取决于劳动者维持自身以及家庭生活的必需品价格,劳动的自然价格存在着历史差异以及地区差异。穆勒认为工资水平由工资基金总额和劳动力人数决定,工资差异产生的原因是自由竞争、垄断、性别等。近代经济学中,克拉克提出了边际生产力分配理论,认为工资水平是由最后一单位劳动的产量来决定的,各种经济摩擦造成了工资波动。马歇尔认为工资是由劳动力市场供求双方共同决定的,市场变化、工作条件、社会习惯等对工资差距产生影响。在集体谈判工资理论中,重视工会组织对工资的作用,工资差异是劳动者的无知、职业转换费用、外部力量、剥削四个方面的原因造成的。现代经济学中,舒尔茨、贝克尔等人

提出了人力资本理论,人力资本存量的大小决定工资的高低,人力资本投资的“补偿效应”导致了工资差异。效率工资理论认为劳动监督成本、培训成本、人才需求的不同,造成了工资差距。工资分享理论认为,工资的差异主要来自于分享工资的差异。马克思主义的工资理论认为工资是劳动力价值的货币表现,工资受到劳动力市场供求关系、竞争关系的影响,会以劳动力价值为中心上下波动,工资差异产生的原因是劳动力价值差异和对劳动力的剥削程度不同。

根据理论的适用性、开放性、解释力,马克思主义的工资理论可以成为分析我国行业工资差距的理论基础。沿着马克思主义对工资理论的分析思路,把行业工资的决定分成了两个部分:劳动力价值因素和劳动力市场因素,前者是决定因素,后者是影响因素。劳动力价值变化是引起工资变化的根本性原因,劳动力价值由三部分构成:维持劳动力自身正常生活状况所必需的生活资料的价值;维持劳动力家属、子女所必需的生活资料的价值;劳动力的教育、培训费用。任意一部分的变化都可以引起工资的变化,并且随着经济社会的发展,劳动力价值有逐渐提高的趋势,工资也会随之上涨。劳动力市场变化会影响工资变化,劳动力需求变化(生产技术变化、国内产品市场变化、国际产品市场变化)可以引起工资同方向变化,劳动力供给变化可以引起工资反方向变化,而劳动力市场失灵(劳动力市场分割、产品市场的垄断、人力资本的外部性、劳动力市场信息不对称)对工资的变化方向不确定。

从理论上来看,劳动力价值的三部分所造成的工资差距,可以具体分为行业劳动特征和行业人力资本两类因素。市场不完善造成的工资差距,可以具体分为劳动力市场分割、产品市场垄断两类因素。市场不均衡造成的工资差距,可以具体分为产业结构的变化、行业工会力量差异、外商直接投资(FDI)在行业间的不均衡发展三类因素。根据马克思主义的劳动价值观和劳动价值补偿原则,凡能反映劳动力价值差异的行业工资差距都属于合理的部分,而由制度差异和市场不均衡造成的行业工资差距是属于需要调节的部分。从实证分析结果来看,首先采用固定效应模型进行了估计,发现合理部分对行业工资差距的总贡献大于需要调节部分对行业工资差距的总贡献,其中行业劳动生产率的贡献最大,行业产业层次水平的贡献最小。然后采用含个体

效应的固定效应模型进行分析,发现19个行业存在显著的个体效应,行业本身也是影响行业工资差距的重要因素,而“行业变量”所吸纳的其他变量包括未观测到的劳动力质量差别、行业工资的黏性等,前者难以量化,对于后者,本书最后采用了动态面板模型,发现我国的行业工资确实存在黏性,前期行业工资差距的出现是导致当期的行业工资差距出现的重要原因。

第三,从制度变迁的角度来看,经济体制转型过程中,收入分配制度不断进行边际调整。随着改革的推进、经济现实的变化,收入分配指导思想也逐渐调整,在城乡地区实行了不同的具体收入分配制度。收入分配制度的不断调整,对行业工资差距的演变产生重要影响。从制度变迁的需求来看,收入分配制度的变迁,是各经济主体不断地将潜在在外部利益内部化的过程。从制度变迁的供给来看,经济主体通过比较制度变迁的预期成本和预期收益后,由法律和政府行政命令来主导和实现。我国收入分配制度是一种渐进式的诱致性的制度变迁,在此过程中,各行业付出的成本与获取的收益是不对称的,形成了行业工资差距,并且由于制度变迁的时滞和路径依赖现象,使得行业工资差距得到强化。

第四,行业工资差距的不断扩大对我国的经济增长、产业结构、就业等方面都会产生影响。从理论上来看,行业工资差距可以通过消费和投资间接影响经济增长,行业工资差距的扩大不利于经济增长;行业工资差距可以通过要素供给结构和产品需求结构来影响产业结构,行业工资差距的扩大不利于产业结构的优化升级;行业工资差距可以直接影响就业结构,也可以通过经济增长影响就业总量。从我国的实际情况来看,运用平稳性检验、协整检验、格兰杰因果关系检验、向量自回归模型、误差修正模型等方法,对行业工资差距与消费、投资、经济增长、产业结构、就业之间的关系进行效应检验,发现它们之间存在显著的相互关系;利用联立方程组模型,将行业工资差距与各个变量置于一个统一的分析框架内,实证结果发现行业工资差距与消费和经济增长之间有正向关系,与投资之间有负向关系。

第五,调整我国行业工资差距主要从两个方面来考虑,对初次分配中产生的合理工资差距应积极鼓励,对市场不完善和市场不均衡形成的行业工资差距进行调节。具体包括:在初次分配领域,引入技术进步,提高行业劳动生产效率;鼓励教育投入,提高行业人力资本;完善各类市场,打破行业垄

断；根据产业结构升级方向和外商直接投资的行业布局，调整劳动力的就业结构和行业分布；在再次分配领域，运用税收制度、社会保障制度等实现公平性的工资调节。

本书对我国行业工资差距问题的研究取得了一定的成果，但是还存在一些不足，展望未来，在今后的学习工作中，可以从以下几个方面进行进一步的深入研究：第一，本书使用 47~96 个行业大类数据，对基尼系数和泰尔指数进行测算，使用 19 个行业门类数据，对行业工资差距的经济效应进行检验，这只能反映行业的整体情况。今后，使用微观数据对行业工资差距进行分析是继续研究的一个方向，可以比较宏观、微观数据得到的结论是否存在较大的差异。第二，本书没有涉及行业内部的工资差距。如在一个企业内部，职工的职位不同、工作年龄不同、性别不同等会导致怎样的工资差距，在一个行业内部，企业的利润率不同、生产规模不同、所处生命周期不同等会导致怎样的工资差距，这是可以进一步细化研究的重点领域。第三，没有对行业工资差距进行分组分解，如把行业分成垄断性行业与非垄断性行业，再检验两组的行业特征差异导致的工资差距和特征回报差异导致的工资差距，但由于对垄断行业和非垄断行业的定义没有统一的认识，本书所使用的数据是宏观数据，某一垄断行业内有可能存在非垄断性企业，对其分解的结果会存在一定的偏差。今后，改用微观数据也可以对这一方面进行深入研究和探讨。

| 第1章 | 导论 / 1

- 1.1 选题背景及意义 / 1
- 1.2 文献综述 / 5
- 1.3 研究思路与研究方法 / 21
- 1.4 创新之处 / 24

| 第2章 | 我国行业工资差距的现实考察 / 26

- 2.1 经济体制转型初期（1978 ~ 1992 年）行业工资差距的演变与特点 / 26
- 2.2 经济体制转型中期（1993 ~ 2002 年）行业工资差距的演变与特点 / 29
- 2.3 经济体制转型深化期（2003 ~ 2015 年）行业工资差距的演变与特点 / 38
- 2.4 各时期行业工资差距的综合比较 / 41
- 2.5 本章小结 / 61

| 第3章 | 行业工资的决定机制分析 / 63

- 3.1 行业工资决定的理论基础 / 63

3.2 劳动力价值与工资的辩证关系 / 81

3.3 行业工资的决定及影响因素 / 90

3.4 本章小结 / 97

| 第4章 | 我国行业工资差距形成的原因分析 / 100

4.1 行业工资差距形成的理论原因 / 100

4.2 行业工资差距的价值判断 / 116

4.3 我国行业工资差距形成的实证分析 / 120

4.4 本章小结 / 128

| 第5章 | 收入分配制度变迁与行业工资差距的形成 / 130

5.1 经济体制转型中的收入分配制度演变 / 130

5.2 收入分配制度变迁对行业工资差距形成的作用 / 152

5.3 本章小结 / 173

| 第6章 | 我国行业工资差距与经济发展 / 175

6.1 行业工资差距的经济增长效应 / 175

6.2 行业工资差距的产业结构效应 / 180

6.3 行业工资差距的就业效应 / 183

6.4 行业工资差距的经济效应的实证分析 / 185

6.5 本章小结 / 200

| 第7章 | 调节行业工资差距的政策建议 / 201

7.1 对合理工资差距的有效激励 / 201

7.2 逐步消除制度差异造成的行业工资差距 / 203

7.3 促进劳动力市场均衡缩小行业工资差距 / 205

7.4 再次分配中对行业工资差距的调节 / 207

7.5 本章小结 / 209

| 第8章 | 结论 / 211

8.1 主要结论 / 211

8.2 研究不足与展望 / 213

参考文献 / 214

后记 / 224

| 第 1 章 |

导 论

1.1 选题背景及意义

1.1.1 选题背景

从计划经济到市场经济的经济体制转型中，在“注重效率，兼顾公平”思想的指导下，价格机制的逐步引入提高了经济效率、优化了资源配置，使得国民经济和社会快速发展，广大人民群众的生活水平持续提高，同时也使收入分配制度、收入分配格局以及收入差距发生了深刻的变化。收入分配制度由“按劳分配”演变为“以按劳分配为主体，多种分配方式并存”；打破了收入分配“平均主义”的基本格局；收入差距呈现全范围、多层次的扩大趋势，城乡收入差距、地区收入差距以及行业收入差距不断拉大，这是市场经济体制转型过程中的必然结果。

经济体制的转型过程，就是各种旧制度的逐步废除和各种新制度的不断建立过程。在渐进式的转型过程中，新旧制度的交替衔接过程可能会出现制度的滞后现象，改革步骤的安排、行业市场开放的时间先后、“体制内”与“体制外”的差异空间、市场发育程度的非均衡、特殊政策受惠程度差异等因素，使得行业发展规模不平衡、发展速度不一致，行业之间的工资增长速

度也不一致，垄断行业与新兴行业的工资水平高、工资增长速度较快，充分竞争行业与传统行业的工资水平低、工资增长速度较慢，行业工资差距呈现逐步扩大的趋势。2015年，按照行业门类来看，我国平均工资最高的为金融业114777元，平均工资最低的为农、林、牧、渔业31947元，前者为后者的3.6倍，而按照行业大类来看，行业工资差距将更大^①。

虽然行业工资差距的扩大是市场经济发展的客观要求和必然结果，按照市场经济原则所实行的收入分配制度，有利于提高社会生产力和经济效益，有其合理的、积极的一面。但是，当行业工资差距超过一定的限度，对国民经济和社会发展会产生一系列负面影响，成为社会矛盾与问题的根源，影响社会和谐和稳定。特别是由于各行业的发展受到不同的制度约束产生行业工资差距时，会妨碍社会经济的进一步发展。我国目前的行业工资差距已经引起广大人民群众的不满，如果不能采取有效的措施缓解这一问题，那么行业间越来越大的工资差距不仅会扭曲“效率优先、兼顾公平”的原则，甚至会阻碍我国“建设和谐社会，促进社会公平和正义”的进程。这种现象也引起中央政府的高度重视，2008年政府工作报告提出，要“调整国民收入分配格局，深化收入分配制度改革，提高劳动报酬在初次分配中的比重”。2010年政府工作报告提出，要“保护合法收入，调节过高收入，取缔非法收入，逐步形成公开透明、公正合理的收入分配秩序，坚决扭转收入差距扩大的趋势。”2015年政府工作报告进一步提出，要“改革完善收入分配制度，千方百计增加居民收入，促进社会公平正义与和谐进步。”

如何对行业的利益格局进行调整，既不降低劳动者的劳动积极性，也能逐步缩小行业间的工资差距，必须要厘清行业工资差距中的各种影响因素以及它们的贡献大小，必须认识到缩小哪些工资差距能促进经济增长。

① 本书所讨论的工资是由国家统计局所公布的行业平均工资，由6部分组成：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。并不包括有关劳动保险和职工福利方面的各项费用，对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息等，如果加上部分行业存在的这些收入，收入最高和收入最低行业之间的收入差距将会更为惊人。本书的研究对象仅限于行业工资，而不是行业收入。

1.1.2 研究意义

收入分配是社会经济系统中的重要环节,收入分配状况影响生产效率和社会和谐稳定,历来都是经济学家关注的重点问题之一。本书以我国1978~2015年的行业工资差距为研究对象,对此期间的行业工资差距的决定机制、演变过程、经济效应进行深刻分析,本研究具有一定的理论意义和现实意义。

1.1.2.1 理论意义

收入分配问题是经济理论研究中的永恒主题,经济学界有关收入分配问题的探讨一直没有间断过,从古典学派到马克思主义经济学,再到近代经济理论、现代经济理论,取得了丰富的研究成果。我国理论界对这种经济现象的研究始于20世纪90年代,许多学者从不同角度、不同层面对我国行业收入差距的表现、成因、政策建议等方面做了较为全面、详细的定性研究和一定数量的定量研究,对缓解我国行业收入差距问题提供了许多有益的思路和可行性政策建议。但不可否认,无论在理论上还是在实践上,关于我国收入差距问题的研究仍然是一个艰巨课题。

马克思主义经济学关于分配理论做了大量详尽的研究和论述,指出社会主义社会的重要分配原则——按劳分配会产生收入差距问题。按劳分配既是平等的又是不平等的,平等是因为“它不承认任何阶级差别,因为每个人都像其他人一样只是劳动者”,都以相同的尺度——劳动来计算报酬;不平等是因为“它默认不同等的个人天赋,因而也就默认不同等的工作能力是天然特权。所以就它的内容来讲,它像一切权利一样是一种不平等的权利”,所以,按劳分配“还没有消除对不同等的人的不等量劳动给予等量产品的资产阶级权利”,必然产生收入差距问题。

在我国特殊的经济背景下,马克思主义的劳动价值理论仍具有广泛的、坚实的现实基础,马克思主义的工资理论是解释并解决我国行业工资差距的重要、有效的理论工具。当然,行业工资差距的形成并不是由某一个因素决定的,它就像是一个复杂的多元函数,是多种原因的综合结果。而多种原因都可以归结到一个统一的分析框架内,这就是在市场经济中,劳动力价值与

工资表现出来的对立统一的辩证关系，它们可以成为判断工资差距的价值标准，依此形成两部分行业工资差距：在完善而均衡的市场中，由劳动力价值所造成的合理工资差距；在不完善、不均衡的市场中，由制度因素和市场因素所造成的工资差距。

合理的行业工资差距可以成为市场经济改革的一项重要动因，我们应该鼓励这种工资差距的形成，进一步带动经济的发展。由经济体制转型中的制度漏洞、市场不均衡造成的行业工资差距，是需要进行调节的，不能阻碍经济的发展。理论上的深刻认识，能为我们正确地制定收入分配政策提供坚实、牢固、可靠的理论依据。

1.1.2.2 现实意义

市场经济体制转型前，我国不存在劳动力市场，劳动力几乎不流动，劳动力工资基本固定，工资差距也固化。市场经济体制转型后，随着市场机制的引入，劳动力开始出现流动，劳动力工资开始出现波动。由于行业之间的发展速度不一致，行业工资差距也普遍拉大。具体表现为垄断性行业工资水平高于竞争性行业工资水平；新兴行业工资水平高于传统行业工资水平；知识密集型行业工资水平高于劳动密集型行业工资水平；采用市场分配方式的行业工资水平高于采用半市场和非市场分配方式的行业工资水平。对于行业间劳动效率、劳动强度、劳动复杂程度等合理因素造成的工资差距，广大人民群众普遍认同认可接受，但是对于行业垄断、地区封锁、设置行政壁垒、妨碍公平竞争、就业歧视等因素造成的工资差距，便有牢骚和不满。

由制度漏洞造成的行业工资差距损失了效率，阻碍了经济社会的进一步发展。无法使广大人民群众共享经济改革带来的经济成果，无法调动广大人民群众的生产积极性，降低全社会的生产效率。破坏了社会公平，对社会的和谐、稳定形成较大的压力，违背了我国社会主义和谐社会的建设方针，破坏整个社会的公平体系，并使低收入者对经济体制改革持怀疑态度，引发仇富心理，产生对社会制度的不满，危及社会稳定。

因此，关注行业工资差距的表现形式，分析行业工资差距的产生原因及经济效应，探讨调整行业工资差距的切实可行的政策，对于我国政治的稳定、和谐社会的构建、市场经济体制的进一步完善以及经济的持续、稳定、协调、

快速发展有着重大的现实意义。

1.2 文献综述

1.2.1 国内研究现状

从20世纪90年代开始,行业收入差距^①引起了我国学术界的大量关注,主要是围绕着我国行业收入差距的表现、测量、价值判断、成因、影响及对策等方面进行研究的。

1.2.1.1 行业工资差距的表现

行业工资差距表现为不同所有制差异、垄断与非垄断差异、垄断企业内部差异、行业内的性别差异等。邢春冰(2005)利用CHNS数据估计了1989~1997年不同所有制企业的工资方程,重点考察了教育回报率在不同行业的贡献程度,结果表明教育回报率在民营部门的工资中最为明显。罗楚亮(2006)利用微观数据分析了某垄断企业内部的工资分配,发现影响工资差异的是年龄、工龄、岗位级别及职位,而教育对工资的影响较小。高梦滔和张颖(2007)对中国西部城市行业内部的性别工资差异进行了分析,结果表明,在高收入行业内部,高等教育显著缩小了性别工资差异,在低收入行业内部,经验和健康状况对于性别工资差异贡献率较大。余向华和陈雪娟(2010)利用中国健康与养老追踪调查(CHARLS)数据,构造了处理效应模型(treatment-effects model),分析发现垄断行业的平均工资水平高于非垄断行业的平均工资水平大约39%。林峰(2015)利用2007~2013年代表性上市公司财务数据分析行业工资差距,发现垄断行业和竞争性行业之间收入差距主要是非工资性收入差距。

^① 我国学者对此问题的研究基本上都使用行业收入的概念,大部分行业的收入与工资是基本一致的,部分行业的收入大于工资,在总结归纳文献时,仍沿用大部分学者的“行业收入”,但本书行文时,为统一研究口径,将使用行业工资。在本书中,工资差距、工资不平等和工资差异将被当作同义词使用。

1.2.1.2 行业工资差距的测量

大部分学者都运用行业平均工资数据对行业工资差距指标进行测算,得到了行业工资差距逐渐扩大的一致结果。洪兴建(2010)运用S基尼系数测算了我国行业工资差距,指出工资增长的非均衡性与行业排序变化是导致行业间工资差距扩大的重要原因。薛继亮和李录堂(2010)运用MLD指数测算我国行业收入差距,发现中国行业收入分配差距总体上呈持续上升趋势,但行业收入分配差距分解后的组间差距和组内差距呈交互占先的情况。武鹏和周云波(2010)基于细分行业数据,利用基尼系数、泰尔指数等不平等测度指标和非参数核密度估计方法研究分析1990~2008年我国行业收入差距的演进趋势与特征,研究结果表明:我国行业收入差距整体上呈持续快速上升的趋势。王涛(2015)建立了行业收入差距四分图模型,综合比较各地区行业收入差距和各行业地区间收入差距,量化各地区各行业对整体收入差距的影响大小,并将这种影响大小描绘到四分图模型中,进行可视化分析。

用平均工资构建的指数来描述行业工资差距,部分学者认为这并不能反映工资分布的全部实际情况,傅娟(2008)就使用了分位数回归方法,分析垄断行业与其他行业的收入差距,实证分析结果显示,在收入分布的不同位置,垄断行业与其他行业的收入差距都显著存在,收入差距在收入分布的高端位置比低端位置更大。而顾严和冯银虎(2008)运用非参数回归中的核密度估计方法,分析了我国十几个行业平均工资的概率分布的变化,发现行业平均工资由单峰分布开始向双峰分布转变,形成了两个相对集中的分布,表明工资分配出现两极化趋势。

除了对行业工资差距进行指标测量和回归分析外,还有学者对行业工资差距分别从行业之间、行业内部进行了进一步的分解分析。任重(2009)利用费景汉—拉尼斯的分解方法,发现我国企业职工收入差距,主要表现为行业的所有制结构和国家垄断的差异。岳希明等(2010)应用奥萨卡—布莱德(Oaxaca—Blinder)分解方法,把所有行业分为垄断行业与竞争行业两组进行分解,发现垄断行业与竞争行业之间收入差距的50%以上是不合理的。孙敬水和于思源(2014)基于全国19个行业的调查数据,对明瑟尔(Mincer)收入模型进行了扩展,基于肖洛克斯(Shorrocks)回归分解方法,分析个人基