

GONGZICHABIE DE
XINGCHENG JIZHI

工资差别的 形成机制

——中国不同所有制企业的
实证分析

汪雯◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

zhongguo butongsuoyouzhiqiye de shizheng fenxi

工资差别的形成机制

——中国不同所有制企业的实证分析

汪 雯 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目(CIP)数据

工资差别的形成机制——中国不同所有制企业的实证分析/汪雯著. —北京:中国经济出版社,2008.1

ISBN 978-7-5017-7640-5

I. 工… II. 汪… III. 所有制—企业—工资制度—研究—中国
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 187827 号

出版发行:中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街3号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑:许秀江(电话:010-68319290 E-mail:xxj09@163.com)

责任印制:张江虹

封面设计:白长江

经 销:各地新华书店

承 印:三河市佳星印装有限公司

开 本:880×1230mm 1/32 印 张:7.875 字 数:200千字

版 次:2008年1月第1版 印 次:2008年1月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5017-7640-5/F·6353 定 价:20.00元

版权所有 盗版必究 举报电话:68359418 68319282

服务热线:68344225 68369586 68346406 68309176

序

发挥市场在劳动力配置和工资决定过程中的作用，是 20 世纪 80 年代以来，中国劳动力市场改革的一个主要目标。随着改革的不断深化，政府逐步减弱了对国有企业的工资管制，增强了市场在其工资分配领域的调节功能。与此同时，非国有企业在国民经济中的地位逐步确立，其对劳动力的吸纳日益增多。而不同所有制企业之间的工资差距问题也开始成为我国劳动经济学界关注的焦点。已有的研究初步证明了在国有和非国有企业的工资差别中，有很大部分源于两类企业对人力资本回报率的不同，而非员工人力资本特征的不同。由于这部分差别无法被经典的人力资本理论解释，因此被称为“不合理的工资差别”。问题在于，这种同质劳动力工资差别产生的原因是什么？其深层机制是什么？学术界则缺乏进一步的探讨。正是在这样的背景下，汪雯选择了《转型经济中不同所有制企业工资差别问题的实证研究》作为她的博士论文题目，并对此进行了深入和系统的研究和分析。

《工资差别的形成机制——中国不同所有制企业的实证分析》一书在以下几个方面值得给予充分肯定：

第一，思路缜密，观点创新。关于相同人力资本存量的劳动力在国有企业与非国有企业存在工资差别的原因，已有研究大多归结为劳动力跨所有制的流动受到了制度壁垒的限制。本书对此观点提出质疑，并在理论上分析了在福利、社会保障等制度改革

不断推进的背景下，仅使用流动的制度壁垒来解释同质劳动力在不同所有制企业工资差别形成并长期存在的原因，是存在局限的。针对劳动力流动日趋通畅和部门间工资差别长期存在之间的矛盾，本书从企业内部寻找原因，并通过实证研究证明了，国有企业与非国有企业在工资决定机制市场化程度上的差异是同质劳动力跨部门工资差别形成并长期存在的关键内因。那么，为何在经济转型的过程中国有企业工资决定的市场化滞后于非国有企业？现有研究基本上都是从企业内部寻找答案的，包括企业内部的产权安排，或者政府对企业经营活动的管制程度等。本书在 X 效率理论的启发下，将外部压力这个重要的因素引入现有的研究体系之中，并充分考察了除内部因素之外，企业所处行业本身的市场竞争程度对其工资决定行为的影响。这可以说是本书重要的创新观点，并且得到了实证检验的证明。至此，本书系统地解释了不同所有制企业间工资差别形成并长期存在的深层机制。

第二，实证检验、方法严谨。在综合新古典经济学和人力资本理论关于企业工资决定行为的分析框架之后，本书建立了一个用于衡量企业工资决定机制市场化程度的指标体系，充分考虑了教育、经验、职业等人力资本因素、行业因素、地区因素等对工资的影响。参照该指标体系，利用 1996 年和 2000 年国家统计局的家计调查数据，对国有和其他所有制企业工资决定机制的市场化程度进行了回归分析和比较。实证结果验证了本书的假设，即其他所有制企业较之国有企业的工资决定行为更接近于市场化。一方面，教育、工作经验、职业等人力资本因素在其他所有制企业比在国有企业得到更充分的回报；另一方面，国有企业内部的工资结构僵化地反映员工在人力资本存量上的差异，而与实际生产率脱节，而在其他所有制企业，员工的人力资本只有在提高实际业绩的前提下才获得回报。两类企业工资决定行为的差异直接

导致了它们对人力资本回报率的不同，最终促成了同质劳动力在企业间的工资差别。因此，只要国有企业的工资决定机制得不到改进，即使劳动力流动愈来愈畅通，两类企业间的工资差别仍会持续存在下去。本书的第二个观点创新也得到了定量分析的充分验证。研究分两步进行，首先选取了城镇集体企业与国有企业进行了工资决定机制的比较，证明了预算约束状况等内部因素对企业工资决定机制市场化的影响；第二步则选取了分别处于竞争性较强行业和垄断程度较强行业的国有企业进行了实证比较，证明了行业本身的竞争程度对企业工资决定行为的影响。

第三，论述全面，体系完整。以往的研究多止步于工资差别的形成机制，而对工资差别对其他经济因素的影响鲜有全面的论述。本研究给予这一问题以特别的关注，分别揭示了不同所有制企业间的工资差别对企业人才储备水平、企业经营绩效、以及城镇居民收入差距等因素的影响。

总之，本书的视角始终围绕在中国经济转型的社会大背景之下，紧密结合劳动力市场的发展现状，观点鲜明、思路清晰、资料翔实准确、文字规范流畅。应该说，能够系统地运用实证方法完成《工资差别的形成机制——中国不同所有制企业的实证分析》是有相当难度的。本书作者在此间所表现出的理论勇气、探索精神以及创新成果，难能可贵。本书的完成，反映了作者具有较强的理论和实践准备、清晰的逻辑思维能力以及扎实的研究功底。

本书是汪雯在中国人民大学劳动人事学院近四年攻读博士学位期间，开展学术研究的最终成果。本人作为她的导师，在与她讨论文题的选题、确定研究方法和技术路线，一直到后期研讨实证分析结果、修改和审阅文稿等的各个环节中，见证了作者对该项研究所倾注的大量心力。她在充分查阅国内外大量研究文献的基础上，曾多次深入企业，对企业工资决策层进行访谈；她运用

国家统计局城调队的入户调查数据，对不同所有制企业的工资决定行为进行实证分析，深入探讨了转型时期我国国有企业和非国有企业工资差别长期存在的内在原因。正因此，这篇博士论文得到了北方交通大学袁伦渠教授、首都经济贸易大学文魁教授、中国劳动学院沈琴琴教授、中国人民大学劳动人事学院孙光德教授等国内劳动经济学界多位专家和学者的充分肯定。

中国经济出版社拟将正式出版工资差别的形成机制——中国不同所有制企业的实证分析一书，本人作为汪雯的博士生导师深感欣慰，欣然为之作序。希望她在今后的教学和科研职业生涯中，能继续保持这一严谨的学术研究和工作态度，不断潜心钻研，取得更多地研究成果。也希望本书的出版能给我国劳动经济学界带来更多地启迪和思考，为我国实践部门推进工资市场化改革的政策提供有益的借鉴和参考。

曾湘泉

2007年9月5日

于中国人民大学

摘 要

伴随着宏观层面的劳动力市场改革和微观层面的企业制度改革深入，我国的工资分配领域发生了许多翻天覆地的变化。其中，最令人瞩目的现象之一便是国有企业和非国有企业之间工资差别的不断加剧。它不仅成为近年来社会普遍关心的话题，更受到了学术界越来越多的关注。学者们通常发现，至少在 80 年代末和 90 年代中，给定个人特征（如教育程度、工作经验等），国有企业的工资高于城镇集体企业，而低于其他类型企业，特别是外资企业。

由这种部门间工资差别直接导致的国有企业人才，特别是高学历、高技能人才的流失现象近年来愈演愈烈。而与此同时，长期困扰着国有企业的冗员现象更是不容乐观，这些富余人员多以文化和技能水平偏低为特征。为什么企业不需要的人员不愿走，急需的人才又留不住？在劳动力的结构性矛盾之外，各类劳动力在不同所有制企业之间存在的工资差别不失为重要原因之一。Zhao(2002)根据 1996 年中国 6 省城镇家计调查数据，得出结论，如果考虑非工资福利，则国有企业总收入至少对于低技术工人来说更高，而对于技术型工人来说却低于外资企业。

由这种工资差别所导致的国有企业人才储备水平的降低，还将进一步制约其经营绩效的提高。而非国有企业的生产率则会在这个过程中获得提高，因为它所支付的工资水平吸引到了高技能

人才。此外，作为个人收入最核心的组成部分，工资在不同所有制企业间差异的扩大还会引致我国城镇居民贫富差距的扩大。

在这种背景下，探究造成国有企业和非国有企业之间工资差别形成和变动的深层机制，并据此采取相应措施，调整、理顺不同所有制企业间的工资结构，优化劳动力在各部门间的配置，增进各部门的经济效率就具有非常重要的现实意义。

通过对两部门间工资差别的分解，已有研究初步证明：在国有和非国有企业的工资差别中，有很大部分可以用禀赋（如教育和经验）的回报率的不同解释，而且这部分的解释能力有所增强（沈琪，2002）。换言之，禀赋回报率在国有和非国有企业间的差异已经成为部门间工资差别的主要成因。具体而言，国有企业对教育、经验等禀赋的回报率要低于非国有企业。相对于非国有企业，国有企业的工资结构更加扁平化。

但是，究竟是什么原因导致了两类企业在禀赋回报率上的差异？已有的研究并没有给出令人满意的答案。有些学者将其归结为制度壁垒对劳动力跨部门流动的限制，如福利制度（赵耀辉，徐建国，1999）。这些制度阻碍了工资差别配置功能的正常发挥，致使企业间同质劳动力的工资差别难以消除。本人认为，这些观点具有一定的合理性，但不完全正确，特别是无法解释高级人才在不同所有制企业间的工资差别。实际上，在经历了户籍制度、用工制度、福利制度等层面的多次改革之后，高级人才流动所面临的制度性约束已经显著减弱。正因如此，国企大量核心人才的外流才成为现实。但是在这种人才危机面前，国有企业内部工资结构的扭曲并未得到实质改善，国有与非国有企业间由禀赋回报率不同而形成的同质劳动力的工资差别长期存在了下来。因此，对于隐藏在体制内外企业间工资差别背后的深层机理有待进一步分析。为什么在劳动力流动的制度性限制日益减少的情况

下，两部门之间依旧存在着同质劳动力的工资差别？如果流动的制度性壁垒不足以解释同质劳动力在企业间工资差别的形成，那究竟又可以从哪里找到答案？带着这些问题，本书提出了自己的研究目标和拟解决的关键问题。

本书的核心目标在于，探究中国国有与非国有企业间工资差别日趋重要的组成部分——由两部门禀赋回报率差异引起的工资差别，或者说同质劳动力的工资差别形成并长期存在的深层机制。在此基础上，探讨在经济全球化的背景下如何改善不同所有制企业间和企业内的工资关系，以合理有效地发挥企业间工资差别的激励和配置功能，最终在增进国有企业效率的同时实现劳动力的最优配置。将这一研究目标分解为具体的研究问题就是：

其一，在用工制度、福利制度和社会保障制度等层面的改革不断推进的背景下，劳动力流动的制度壁垒能否充分地解释同质劳动力在两部门间工资差别的形成和长期存在？

其二，企业工资决定机制市场化程度的不同与同质劳动力在企业间工资差别的形成之间是否存在关系？如果是，国有企业和非国有企业在工资决定行为上又存在怎样的差异？

其三，是什么因素导致国有企业工资决定机制的市场化进程相对滞后于非国有企业？

其四，在产品市场和人才市场国际化竞争日趋激烈的背景下，怎样理顺国有和非国有企业之间的工资结构，促进各类劳动力在企业间的高效流动，最终在增进国有企业效率的同时实现劳动力的最优配置？

本书共分为五章。第一章，本书首先分析并总结了中国国有企业和非国有企业间工资差别的现状和变动趋势、两部门工资差别在不同学历水平、不同经验水平的员工之间表现出的特征，以及对两部门平均工资差别进行分解的结果，并重点探讨了工资差

别对其他经济因素，诸如企业人才储备水平、经营绩效和城镇居民收入差距产生的影响。通过对两部门间工资差别的分解，已有研究证实了在两类企业的工资差别中，有很大部分可以用禀赋回报率的不同解释，而且其解释力在日趋增强。但大多数研究并没有深入分析两部门禀赋回报率差异形成的机制，现有的观点主要是单纯地将其归结为劳动力流动在不同所有制之间受到了制度壁垒的限制。

在第二章中，本书检验了仅用劳动力流动的制度壁垒解释两部门工资差别长期存在的局限性。在回顾了转型时期中国劳动力市场中制度壁垒的变化轨迹之后，本书发现对于不同类型劳动力跨部门的流动，用工制度、福利和社会保障制度层面的改革所产生的影响是不同的。

一方面，由于国有企业在存量劳动力方面用工权力的限制、失业保障的匮乏等，非技能型劳动力跨部门的流动依然面临坚固的制度壁垒。另一方面，就高级技能型劳动力而言，其配置领域的双轨制已经逐渐被市场配置所取代，福利制度也不再构成他们流动的障碍。只要他们具备流动的动机和能力，就可以实现在不同所有制企业间的流动。按照标准经济学分析，在人们有自由选择就业单位的情况下，部门间的工资差距是不能够长期存在的。但现实中，流动的顺畅并没有使技能型劳动力在国有企业和非国有企业间的工资差得以缓解，高级人才在国有企业的工资水平在长期内滞后于非国有企业。

故此，本书认为，仅用流动的制度壁垒来解释技能型劳动力在两类企业间工资差别存在的原因是不足的。因为劳动力流动对工资差别的调整作用得以产生要具备两个前提条件：首先，工资水平取决于劳动力市场上的供求状况，单个企业根据市场工资水平和边际劳动生产率确定自己的雇佣量；其次，劳动力是可以在

市场中充分流动的。因此，即使第二个条件满足，但如果该就业部门本身的工资决定机制并没有实现市场化，那么当工资差别引起的劳动力流动改变了不同类型劳动力的市场供求状况时，它也不会以相应的工资调整作以回应，部门间工资差别会在长期内存在下去。从这个角度而言，如果说劳动力流动受到限制是企业间工资差别形成的外部原因，那么，企业工资决定机制的市场化程度就是内在成因。

在第三章中，针对劳动力流动日趋畅通和工资差别长期存在之间的矛盾，本书从劳动力流动与工资差别的交互作用机制中受到启发，开始从企业内部的工资决定机制寻找原因。首先，通过理论模型的建立，本书揭示了企业在工资决定机制市场化程度上的差异会怎样导致同质劳动力在企业间工资差别的产生。之后，使用 1996 年和 2000 年中国城镇家庭收支数据，以市场化工资决定机制下企业对禀赋回报的特征为参照系，本书从实证角度证实：国有企业与非国有企业的确在工资决定机制的市场化程度上存在着显著的差异。采用常规工资函数进行回归分析的结果显示：国有企业的工资决定行为更接近于非市场化，而非国有企业的工资决定行为则更接近于市场化。在非市场化的工资决定机制下，国有企业内部的工资结构僵化地反映员工在知识、经验等禀赋上的差异，而非员工实际业绩的差异。其工资调整也总是被动地回应来自劳动力市场的竞争压力。这种工资决定机制实质上相当于一种再分配机制，将技能型劳动力应得的工资收入再分配给非技能型劳动力。与此相反，非国有企业内部的工资结构主要反映员工在生产率和市场供求水平的差别，员工所具备的教育、工作经验等禀赋只有在提高实际生产率的前提下，才能得到工资回报。两类企业工资决定行为的差异直接导致了它们对禀赋回报率的不同，最终促成了企业间的工资差别。因此，只要国有企业非

市场化的工资决定机制得不到改进,即使劳动力流动愈来愈畅通,部门间的工资差别仍会持续存在下去。由这种不合理的工资差别所导致的资源配置低效问题也无法得到改善。那么,是什么因素造成了企业工资决定机制市场化程度的差异呢?

在第四章中,本书首先回顾了理论界对上述问题的探讨,学者们的观点大致可以分为两类:产权决定论(Kornai, 1990; Victor Nee, 1989 等)和非产权决定论(Pengyusheng, 1996; Zhou, 2000a)。前者主张,产权的不同是导致两部门工资决定机制市场化程度的差异直接原因。市场化的工资决定机制是私有产权的必然结果,而非市场化的工资决定机制则是国有产权的必然结果。后者与此相反,认为工资决定机制的非市场化并不是国有企业固有的特征,产权决定论过分夸大了产权在工资决定机制市场化中的作用,他们主张从产权之外寻找其他的解释。本书更倾向于后一种观点。

基于这些理论见解和 X 效率理论的启示,本书提出了自己的假设:即影响企业工资决定机制市场化程度的因素包括两个方面——内部因素和外部因素。内部因素指企业自身存在的制约其参与市场竞争程度的因素;就转型时期的中国企业而言,内部因素主要包括预算约束的松紧情况、委托代理结构的完善与否、用人机制的健全与否等。外部因素指企业所处行业本身的市场竞争程度。两类因素共同决定企业外部压力的大小,进而决定企业工资决定机制的市场化程度。为了证明该假设,本书采取了两步实证分析。首先,比较国有企业和城镇集体工资决定行为的差异,以此来验证内部因素是否具有影响力。之所以选取城镇集体企业作为比较对象,是因为它在转型经济中所具备的特殊身份。正如市场转型理论所言,集体企业在经济转型的过程中比国有企业面临更严格的预算约束。集体企业受到政府保护和扶持的力度远不

及国有企业。因此，依据本书的假设，集体企业的工资决定机制应该比国有企业更趋于市场化。第二步，选取垄断程度不同的行业中的国有企业，比较它们的工资函数，探究同是国有企业，会不会因为外部市场竞争程度的不同而表现出不同的工资决定行为。以此来验证在内部因素一致的前提下，外部因素是否具有影响力。

上述假设基本上得到了本书实证结果的支持：首先，较之国有企业，城镇集体企业工资函数的特征更接近市场化的工资决定行为。这说明集体企业由于面临着更激烈的要素和产品市场竞争，因此经历着比国有企业更快的工资分配的改革轨迹。同时，也说明加大预算硬约束，以及使企业更直接地参与市场竞争，在提高对稀缺资源的回报，提高稀缺资源的配置效率方面的重要性。可以说，即使没有产权制度的变革，让企业直接面对产品和要素市场日趋激烈的竞争仍然可以达到提高经营绩效的目标。换言之，对国有企业施加严格的预算约束本身就能形成一种激励机制，促使企业内部的工资分配更有效率。其次，虽然同是国有企业，但是教育、职业、工作经验等人力资本因素，在竞争程度相对较高的行业——如制造业，比在垄断程度相对较高的行业——如金融保险业和电力煤气水的供应业，能够更有效地把工资区别开来。后两者的行为更像一种再分配模式，而前者的行为则更像由市场协调的分层模式。同类企业在不同行业之间的差异证明，除了内部因素之外，外部市场本身的竞争程度也在很大程度上制约着企业的工资决定行为。

至此，本书基本上阐明了两部门工资差别形成并长期存在的机制。在第五章中，在总结主要研究结论的基础上，本书探讨了在产品市场和人才市场国际化竞争日趋激烈的背景下，推动国有企业工资决定机制的市场化进程，理顺同质劳动力在两部门间的

工资差别，以更有效地发挥工资差别的激励功能和配置功能的相关对策。首先，针对工资差别形成机制中各因素之间的关系，本书主张，国有企业工资决定机制市场化的推进，关键不在于设计一套新的工资制度，而在于完善企业内外部的竞争环境。一方面，要进一步增强产品和劳动力市场的竞争程度，特别是鼓励非国有企业的发展，从而形成一股强大的推动力，迫使国有企业改变内部的分配机制；另一方面，要通过预算约束硬化和委托代理结构的完善，加大对企业的外部约束，使企业更直接地面对产品和劳动力市场的竞争。这样，企业的工资决定机制会自发地转向市场化。市场本身的竞争程度和企业参与市场竞争的程度，共同影响着企业工资决定机制市场化的进程，进而影响不同类型企业间的工资差别。只有所有职工和所有企业都参与了市场的供求竞争，一个充分均衡的、具有巨大辐射、透渗、调节力的市场工资才能脱颖而出。其次，市场化的工资决定机制也并非完美无缺，它虽然有效率，但却往往有失公平。其中，低端劳动力的权益保护问题是尤为突出的。由于这部分劳动力处在一个买方市场中，在市场化的工资决定机制下，劳动力的供求双方的市场力量往往是很不均衡的，工资决定的天平往往会偏向雇主一方。而已经颁布的法规对劳动力需求方行为的制约作用有限，最重要的原因还在于供给方的组织程度不足。因此，本书认为要加强市场化工资决定机制下劳动者权益的保护，还有待于劳工组织的发展。通过建立和健全劳工组织以形成一种与资方抗衡的力量，进而建立和形成确定劳动报酬和劳工权益方面的集体协商谈判制度。

Abstract

With the reform on labor market and corporations, a series of changes has happened in the field of wage distribution in China. One of the most interesting phenomenons is the broadening of the wage differentials between state and non-state enterprises, which have become the issue being concerned both socially and academically. Research shows that non-state enterprises' employees are found to have earned a substantial wage premium over workers employed in SOE after standardizing by worker characteristics since the end of 1980s.

As a result, the young and the highly skilled have shifted quickly and extensively to the non-state sector. Average worker skills and output per worker have dropped in the state sector under the impact of wage differentials. At the same time, organizational performance has improved in the non-state sector not only because they attracted the most skilled workers but also because of the efficient wage effects. Moreover, since wage is the crucial composition of personal income, increasing of wage gap between different sectors has enlarged the income differentials in urban China. Under such circumstances, it is essential to consider how wage differentials are generated between state and non-state en-

terprises in China.

Based on the decomposition of the wage differentials between state and non-state firms, researches has drawn to a conclusion that the observed differences in mean wage between ownership categories is mainly due to differences in returns to endowments rather than differences simply in endowments, which means non-market forces are driving a wedge between employer categories in pay levels for workers with the same productivity-related characteristics. However, literatures haven't illustrated which factor has caused the differences in returns to endowments clearly. Some scholars argued that it is institutional barriers that severely restricted mobility across enterprises and sectors, such as housing, pension and health insurance system. Therefore, wage differential among homogeneous workers can't disappear. The opinion is reasonable partially in my point of view because institutional barriers will be lack of strengths as far as skilled workers are concerned. In effect, labor market reform including the introduction of labor contract system and commercialization and socialization of housing, 'social pooling' schemes for pension system, has weakened greatly the restriction on skilled workers' mobility across sectors. That's why turnover keep increasing in state enterprises. Nevertheless, wage gap across different sectors hasn't disappeared with the increase of labor mobility. Meanwhile, state enterprises haven't taken any measures to improve internal wage structure in the face of the crisis. Wage differentials among homogeneous workers have remained in a high degree for a long time. Aiming at solving the puzzle, this book focuses on how wage dif-