



上海市学术著作出版基金

劳动力流动、产业集聚和工资“俱乐部”

来自中国的理论和经验研究

谢露露 著



上海世纪出版集团

013070641

F249.24
25



上海市学术著作出版基金
博士文库

劳动力流动、产业集聚和工资“俱乐部”

来自中国的理论和经验研究

谢露露 著



世纪出版集团 上海人民出版社



北航

C1678142

F249.24
25

图书在版编目(CIP)数据

劳动力流动、产业集聚和工资“俱乐部”:来自中国的理论和经验研究/谢露露著. —上海:上海人民出版社, 2013

ISBN 978-7-208-11490-6

I. ①劳… II. ①谢… III. ①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(2013)第 142419 号

责任编辑 刘林心

劳动力流动、产业集聚和工资“俱乐部”

——来自中国的理论和经验研究

谢露露 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

世纪出版集团发行中心发行

上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 635×965 1/16 印张 16 插页 4 字数 185,000

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-11490-6/F·2178

定价 36.00 元

序言：解释中国的工资“俱乐部”现象

张 军

又要为我的学生出版其著作写序，这不是第一次。在我指导的博士研究生中，出版其博士论文的已不在少数。但是，在我的学生当中，谢露露是至今为止出版博士论文的唯一的女性。

谢露露2008年进入复旦大学中国经济研究中心攻读博士学位时，我恰好得到国家自然科学基金的资助，从事改革以来中国企业工资形成机制的研究。毫无疑问，谢露露加入了我的研究团队中，并在参与之中开始就自己的博士论文选题进行斟酌。在我们去苏浙一带进行企业访谈中，谢露露观察到一个从来没有预料到的现象，那就是一个地区的相近行业中的企业职工的工资水平相当趋同。后来的进一步考察发现，工业行业的这个工资“抱团”现象越来越明显，而且在中国的制造业行业中相当普遍。

那么，这是否就是西方经济学文献中的工资“俱乐部”现象呢？从已有的关于工资趋同或工资外溢的理论解释来看，在西方的发达经济中，工资“俱乐部”现象多半可由工会和集体议价这两大劳动力市场的制度来解释，而中国的劳动力市场具有非常不同的制度特征，工会和集体谈判机制即使存在，也并不重要。所以，如何解释中国工资的这一外溢机制在学术上就变得有价值了？考虑到这是一个尚未获得足

够研究的现象,把它作为博士论文的选题应该求之不得。于是,一个关于工资“俱乐部”的研究方向就这样确立了。

如果说大多数研究生往往习惯于选择自己熟悉的领域和研究题目,那么谢露露的这一选题完全是陌生的。第一,它需要去熟悉西方的研究文献,更需要了解中国企业工资决定的政策和机制的演变。第二,它需要接触并掌握许多完全不熟悉的分析工具和技能。对于她,甚至对于我都是挑战。她花费了很多精力去掌握空间计量模型及其运用。她甚至与未曾谋面的广东的一位老师进行电子邮件的往来去求教有关空间计量的一些问题。这些细节我都历历在目,令人感动,也颇感欣慰。

本书就是在她完成的博士论文的基础上经修改而成。总的来说,这本书对于理解改革以来中国工业企业的工资形成机制是有贡献的,它提供了一个解释工资外溢的很好的视角。但是,与西方经济学文献中对工资“俱乐部”现象的讨论不同,谢露露的这本书以改革开放以来中国劳动力市场的两大制度(就业制度和工资制度)的变革为背景来寻找解释中国工业行业的工资互动现象的思路。她发现斯蒂格利茨在1974年给出的劳动力流动模型不能解释中国的现象,于是她对该理论模型进行了修改,用本书的话说,“引入新的变量,分析在企业受劳动力成本约束和劳动力流动面临制度成本的情况下,一个行业的工资调整如何影响另一个行业的工资决定”。在这个模型基础上,本书提出两个有待检验的假说:假说1是,由于流动时制度成本的存在,工人倾向于进入与本行业生产活动相似的行业,并与这一行业工人进行工资比较,因而这些相似行业的工资容易相互依赖。在这种情况下,当其他行业工人工资上升时,为了减少工人出于不公平等心理影响而流动带来的成本增加,本行业企业倾向于提高工资。假说2是,越是生产活动相似的行业,对劳动力的需求越相似,因此这些行业的劳动

力相似度较高。这意味着这些行业间员工流动时企业面临的单位雇用和培训成本相对稳定,因而容易导致这些行业间的相对工资波动较小。

为了检验这两个假说,在本书的第五和第六章,谢露露考虑以国有企业改革带来的劳动力流动增强以及产业地理集聚带来的劳动力市场共享(labor pooling)作为检验中国工业行业工资趋同的两个机制存在的策略。具体而言,为了检验国有企业改革的不同阶段中国工业行业子行业之间的平均工资互动机制,她用空间计量经济学中的探索性数据分析方法来寻找工业行业子行业间的集聚模式和集聚程度。我认为,为了测度工资外溢效应和工资互动模式,本书采用地理经济学上的空间计量分析方法,这在国内工资研究领域应该是一个崭新的尝试。

在此基础上,谢露露选取了合适的空间计量模型,用1985年、1995年和2004年三位数工业行业数据来检验国有改革不同阶段的工资互动模式和机制的存在性。她发现,在改革的不同阶段,工业行业子行业间的工资互动都存在,但是发生机制不同,在早期存在被戴园晨先生发现过的所谓“工资攀比”,但是此后基本表现为市场竞争带来的间接互动。

谢露露还单独将国有部门作为研究对象,发现国有比例越高,行业间的工资互动越倾向于通过直接的工资攀比发生,人为推高这些行业的平均工资。而劳动力流动性大的行业,竞争往往异常激烈,工资的决定几乎市场化,工资往往通过市场竞争机制联系在一起,而且工资互动一般由具体行业特征变量的外溢性发生。

而为了检验第2个假说,也就是产业集聚的外部性和地区之间工资趋同之间的关系,谢露露利用箱图和LISA集聚地图等可视化手段呈现了地级市制造业及其平均工资的空间分布特征并观察到,地区间

制造业集聚程度越不平衡,集聚对工资的外溢性越小。然后,她依据空间 GINI 系数对制造业细分,并挑选两个行业进行对比,对以上观察进行解释。结果的确发现,制造业集聚对工资的影响受集聚不均衡程度的影响,而且随着制造业往东部集聚,地区间工资互动的模式也发生改变。同一制造业在不同地区之间的工资水平也存在相互依赖,产业结构越相似,互动的效应越显著。

本书是一部严肃的学术著作,虽然有政策的讨论,但并不是政策研究的作品,因此对本书的评价和欣赏理应基于学术的水平和贡献。在劳动经济学的文献里,工资的溢出是一个重要话题,经济学家需要弄清楚这个溢出的机制到底是什么。中国的劳动力市场虽已形成,但约束劳动力市场的制度还有待发育,这就给经济学家提供了理解工资外溢现象的不同机制以难得的机会。因此,本书不可多得。

是为序。
2013 年 3 月 28 日于上海
(作者为复旦大学中国经济研究中心主任)

马克思主义研究 哲学社会科学研究 第二十五辑 (2013年8月)

公有制高绩效论 曹雷 著

反倾销及其动因研究 鲍晓华 著

中国区域人力资本与经济增长研究 陈洪安 著

我国适度普惠型社会福利制度发展研究 曹艳春 著

博士文库 第十五辑 (2013年8月)

社会主义核心价值体系三个基本问题研究 沈卫星 著

科学、知识与行动——柯林斯的科学哲学思想研究 张帆 著

重释与批判——鲍德里亚的后现代理论研究 张劲松 著

开放条件下的中国经济周期特征与国际协同研究 贺书锋 著

劳动力流动、产业集聚和工资“俱乐部”——来自中国的理论和经验研究 谢露露 著

二十世纪中期上海婚姻刑案研究——以1945—1947年上海部分婚姻刑案为例 倪万英 著

慈惠与规控:近代上海的社会保障与官民互动(1927—1937) 汪华 著

流动妇女婚姻质量研究 曹锐 著

断裂与建构:净明道的历史与文献 许蔚 著



北航

C1678142

目 录

序言:解释中国的工资“俱乐部”现象	1
第一章 导论	1
一、选题背景与问题的提出	1
二、主要内容	6
三、研究方法	11
四、对书中几个概念的说明	25
五、本书的创新之处	27
第二章 工资外溢和劳动力市场制度:文献评述	31
一、工资外溢的理论基础	33
二、工资外溢的相关经验证据	40
三、已有研究的点评	49
四、对中国工资外溢机制的初步思考	52
五、小结	56
第三章 中国工业行业工资互动的制度背景	
——劳动力市场改革	59
一、建国以来就业体制的变迁	60
二、中国工业企业工资制度改革历程	66

三、政府对工资决定的宏观调控手段	75
四、小结	81
第四章 劳动力流动和工资互动:一个理论框架	85
一、中国的劳动力流动概况	88
二、劳动力流动和工资互动:局部均衡分析	98
三、本书的两个假说	104
第五章 工业行业子行业间的工资互动:国有企业改革的影响	107
一、引言	107
二、数据说明	111
三、变量选择和研究方法	113
四、探索性空间数据分析、空间计量模型选择和实证结果	118
五、进一步的讨论:人力资本专用性和所有制效应	134
六、小结	162
第六章 工业行业地区间的工资互动:产业集聚外部性的影响	166
一、引言	166
二、产业集聚对工资的影响:文献评述	169
三、数据说明和变量构造	173
四、制造业产业集聚度和工资的空间分布特征	176
五、产业集聚外部性和地区工资互动的检验:地理距离 重要还是经济距离重要	184
六、产业集聚不平衡对工资互动和集聚外部性的影响	194

七、小结 204

第七章 结论、政策含义与研究展望 207

 一、结论 207

 二、政策含义 212

 三、不足与展望 220

参考文献 222

后 记 241

图表目录

图 1.1	重工业和轻工业工资变异系数	2
图 1.2	本书的研究思路图解	7
图 4.1	改革开放以来三次产业就业人员比例变化	94
图 4.2	改革开放以来不同所有制就业人员比例	96
图 5.1	1985 年 Moran's I 散点图	120
图 5.2	1995 年 Moran's I 散点图	120
图 5.3	2004 年 Moran's I 散点图	121
图 5.4	2004 年重工业 Moran's I 散点图	135
图 5.5	2004 年轻工业 Moran's I 散点图	136
图 5.6	中国工业结构演变	146
图 5.7	不同所有制经济部门职工人数比例	146
图 5.8	不同所有制经济部门平均工资	147
图 5.9	1995 年国有部门工资的 Moran's I 散点图	149
图 5.10	2004 年国有部门工资的 Moran's I 散点图	149
图 6.1	2007 年地级市制造业平均工资的箱图(hinge = 1.5)	177
图 6.2	2007 年地级市制造业集聚程度的箱图(hinge = 1.5)	177
图 6.3	2007 年通信设备、计算机及其他电子设备制造业集聚地图	179

图 6.4	2005 年地级市制造业平均工资 Moran's I 散点图	180
图 6.5	2006 年地级市制造业平均工资 Moran's I 散点图	180
图 6.6	2007 年地级市制造业平均工资 Moran's I 散点图	180
图 6.7	2005 年地区制造业平均工资的 LISA 集聚地图	181
图 6.8	2006 年地区制造业平均工资的 LISA 集聚地图	182
图 6.9	2007 年地区制造业平均工资的 LISA 集聚地图	182
图 6.10	2005 年地级市制造业集聚程度的 LISA 集聚地图	183
图 6.11	2006 年地级市制造业集聚程度的 LISA 集聚地图	183
图 6.12	2005 年地级市制造业集聚程度的 LISA 集聚地图	184
图 6.13	非金属矿物制品业平均工资的 LISA 集聚地图	198
图 6.14	通信设备、计算机及其他电子设备制造业平均 工资的 LISA 集聚地图	198
图 6.15	非金属矿物制品业集聚度的 LISA 集聚地图	199
图 6.16	通信设备、计算机及其他电子设备制造业集聚度 的 LISA 集聚地图	199
表 2.1	同一两位数行业内两个三位数子行业人均工资比较	54
表 3.1	单位工资分包含实物的种类和数量	68
表 4.1	改革以来跨地区人口流动规模	92
表 4.2	农村外出劳动力的数量和地区分布	93
表 5.1	国民经济工业行业三次分类新旧结构对照表	113
表 5.2	主要变量的均值和标准差	116
表 5.3	基于临近矩阵的三位数工业行业工资全域空间 自相关分析	119
表 5.4	空间相关性检验结果	123
表 5.5	空间计量模型中估计系数的解释	124

表 5.6	1985 年、1995 年和 2004 年三位数工业行业工资决定 和工资互动.....	126
表 5.7	1985 年、1995 年和 2004 年三位数行业工资互动— SDM	132
表 5.8	1985 年、1995 年和 2004 年三位数重工业行业工资 互动—SAR	137
表 5.9	1985 年、1995 年和 2004 年三位数重工业和轻工业 行业工资互动—SDM 和 SAC	139
表 5.10	1995 年国有及国有控股企业工资互动	151
表 5.11	2004 年国有及国有控股企业工资互动	153
表 5.12	1995 年和 2004 年二位数工业行业国有部门 就业占比	154
表 5.13	1995 年国有部门工业行业工资互动:按国有就业 比例高低分类	158
表 5.14	2004 年国有部门工业行业工资互动:按国有就业 比例高低分类	160
表 6.1	制造业主要变量的统计描述.....	175
表 6.2	1997 年独立核算企业工业总产值构成的地区 特征.....	179
表 6.3	空间相关性检验结果.....	186
表 6.4	普通的地理距离空间矩阵实证结果.....	188
表 6.5	经济距离权重矩阵实证结果.....	192
表 6.6	2007 年中国工业行业空间集聚情况	196
表 6.7	两个行业经济距离权重矩阵实证结果对比.....	201
表 6.8	水的生产和供应业经济距离矩阵实证结果.....	204

第一章

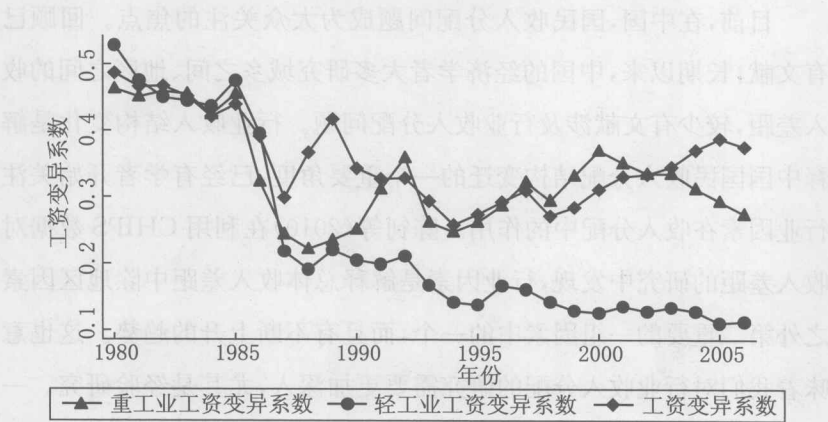
导 论

一、选题背景与问题的提出

目前,在中国,国民收入分配问题成为大众关注的焦点。回顾已有文献,长期以来,中国的经济学者大多研究城乡之间、地区之间的收入差距,较少有文献涉及行业收入分配问题。行业收入结构变化是解释中国国民收入分配结构变迁的一个重要角度,已经有学者开始关注行业因素在收入分配中的作用。陈钊等(2010)在利用 CHIPS 数据对收入差距的研究中发现,行业因素是解释总体收入差距中除地区因素之外第二重要的一组因素中的一个,而且有不断上升的趋势。这也意味着我们对行业收入分配的研究需要更加深入,尤其是经验研究。一直以来,工资是中国工人收入的主要来源,研究行业工资结构不失为理解中国收入分配结构变化的一个很好的角度。

迄今为止,关于行业工资结构的文献集中研究门类行业如制造业和金融服务业等之间的工资差距,为数不多的几篇文献得到的结论也比较一致,认为门类行业间工资差距不在断扩大,而这主要是由一些

收入迅速提高的国有垄断行业造成的(金玉国等, 2003; 陈钊等, 2010)。如果我们进一步细分, 观察大类行业内部如工业行业之间甚至工业行业内部子行业之间即中类或小类行业的工资相对结构变化趋势, 又会有什么发现呢? 工资差距依然在扩大吗? 按照张军等(2009)的处理方法, 我们将 39 个工业二位数行业按照 2006 年人均资本存量的高低分为重工业和轻工业, 并从这两类中分别选取 7 个代表性行业。为了清晰说明并比较重工业和轻工业内部的工资结构变化趋势, 我们分别计算了这两类行业的工资变异系数(cv), 并在图 1.1 中呈现出来。从图 1.1 中, 我们可以发现, 随着产品市场和劳动力市场改革的推进, 重工业和轻工业内部工资差距都趋于缩小, 尤其是 1994 年劳动力市场改革后, 重工业工资变异系数($cv_hindustry$)虽上下波动, 但幅度很小, 工资相对结构基本不变, 2000 年后工资差距开始缩小, 而轻工业($cv_lindustry$)则出现明显的工资差距缩小的趋势。



资料来源:原始数据来自历年《中国统计年鉴》、《中国工业经济统计年鉴》以及 1996 年《中华人民共和国 1995 年第三次全国工业普查资料汇编》, 2004—2006 年《中国劳动统计年鉴》, 2007 年《中国城市(镇)生活与价格年鉴》。行业时间序列数据构造方法参见陈诗一(2009)。

图 1.1 重工业和轻工业工资变异系数

随后,我们将所有工业行业的工资变异系数(cv_all)也表现出来。从图 1.1 中看来,整体而言,工业行业工资差距呈 U 形,转折点出现在 1994 年。这些对比表明,尽管工业行业之间的工资差距逐步拉大,但是行业内部不同子行业间的工资结构却保持相对不变,甚至出现工资差距缩小的情况。这种类似于地区经济集聚的行业工资“俱乐部”现象提醒我们,可以换一种角度来思考中国工业行业工资差距,由此而派生的政策含义也会因这一工业行业工资集聚的机制不同而大相径庭。我们该如何对这一行业工资“俱乐部”现象进行解释呢?

如果我们换一种细分方法,将某一工业行业单独列出来,可以在地理上观察到类似的集聚趋势。有关统计数据表明,中高位的工资基本上分布在东部和沿海地区,特别是苏浙沪一带和珠三角。而低工资基本上分布在中西部,尤其是中部。这种具体工业行业工资空间分布的“俱乐部”现象又该如何解释?其和产业集聚关联如何?

由以上观测到的特征事实,本书的研究重点锁定在中国工业行业工资“俱乐部”这一工资集聚现象的机制,并结合已有的文献和中国的情况,试图给出一个逻辑一致的解答。

国外关于行业工资“俱乐部”现象的研究主要围绕工资互动展开。具体而言,工资互动是指不同经济单位工资之间相互依赖的现象,是一种特殊的工资外溢(wage spillover)(谢露露,2010)。一直以来,这一领域的研究集中在建立了完善的集体工资议价制度的西方国家,国内则关注较少。相关文献认为,一般而言,工资之间相互关联的机制有两个:(1)直接的“示范”效应,或者称出于公平考虑而引起的“嫉妒”效应。一方面,相邻行业工资的增加会使本行业工人产生不公平感,从而影响劳动效率。雇主为了避免劳动效率下降带来的损失,愿意提高工资(Akerlof and Yellen, 1990; Rees, 1993; Preston, 2000)。另