

国有部门和非国有部门工资差异的变动

张世伟,徐永巍

(吉林大学 数量经济研究中心,长春 130012)

摘要:由于国有部门对职工收入保护和对市场垄断,因此其劳动力人力资本水平较高,导致国有部门的工资水平一直明显高于非国有部门。在2002~2007年,尽管劳动力市场所有制分割导致的部门间工资差异由30%上升至55%,但部门间劳动力人力资本等个体特征差异却明显缩小,导致部门间小时工资对数差异由0.29降至0.23。因此,政府部门设计和实施公平的就业制度和工资制度,消除劳动力流动的障碍,将不仅有助于国有部门和非国有部门间工资差异的缩小,而且有助于中国经济持续健康稳定的增长。

关键词:国有部门;非国有部门;工资差异

中图分类号:F244 **文献标识码:**A **文章编号:**1005-2674(2014)05-079-08

一、引言

改革开放以来,随着我国城镇居民收入水平的不断提高,城镇居民的收入差距却在持续扩大。城镇居民收入差距的一个重要组成部分是国有部门和非国有部门间的工资差距。^[1]在中国城镇劳动力市场中一直存在着国有部门和非国有部门的市场分割,国有部门的工资水平远远高于市场均衡工资水平。^[2]随着市场化进程的推进,劳动力流动将逐渐顺畅,劳动力工资水平将主要取决于其人力资本水平,部门间的工资差异将逐渐缩小。那么,随着中国经济体制改革的不断深化,国有部门和非国有部门间工资差异的变动趋势如何?部门间工资差异的变动是缘于劳动力个体特征差异的变化,还是缘于特定的制度因素导致的回报率的变化?对于这些问题的解答,不仅有助于我们加深对中国城镇劳动力市场运行规律的理解,而且有助于政府部门采取有效措施将部门间工资差异控制在合理的范围内,进而促进中国经济持续健康稳定的发展。

早期学者们研究部门间工资差异主要是通过工资方程中引入表示部门的虚拟变量,并通过观察虚拟变量的回归系数以识别不同部门工资是否存在差异的方法。^[3]该方法存在的主要问题是假设不同部门中影响工资的所有因素作用效果相同,而事实上不同因素对不同部门中工资决定的影响可能存在很大差异。近年来,许多学者分别对国有部门和非国有部门的工资方程进行回归,并应用工资差异分解方法对部门间工资差异决定因素进行了分析。^[4]然而,由于个体对就业部门的选择是自主的而非随机的,因而该方法可能存在样本选择偏差问题。事实上,Heckman早在1979年就提出了工资方程求解的两步骤法,成功地解决了样本选择偏差的问题。^[5]近年来,一些学者将该方法应用于部门间工资差异的研究中,并得到了一些更加准确的分析结果。^[6]

一般来说,部门间工资差异主要来源于两个方面:一方面是部门间人力资本特征的差异,另一方面是非

收稿日期:2014-01-27

定稿日期:2014-04-20

基金项目:教育部人文社会科学重点研究基地重大项目(12JJD790042)

作者简介:张世伟(1964-),男,吉林长春人,吉林大学数量经济研究中心教授、博士生导师,主要从事数量经济学研究;徐永巍(1979-),男,吉林长春人,吉林大学数量经济研究中心博士研究生,主要从事数量经济学研究。

市场化因素的差异,即部门间劳动生产率的差异,或对特定人群的制度保护,或特定企业对市场的垄断。近年来,一些研究表明,国有部门和非国有部门间工资决定机制的差异是导致国有企业和非国有企业工资差异的重要原因。^[7]目前,学者们研究的焦点主要集中在某一年度国有部门和非国有部门间的工资差异方面,而很少关注国有部门和非国有部门间工资差异的变动及其成因。事实上,对于后者的深入研究对于我们理解中国经济体制改革进程中劳动力市场的变动规律及相应的政策启示更具借鉴意义。

基于上述分析,本文拟依据2002年和2007年中国城镇家庭收入调查(CHIP)数据,应用微观经济计量方法建立国有部门和非国有部门的工资方程,并应用Oaxaca和Blinder的工资差异分解方法对国有部门和非国有部门间的工资差异进行分解,进而分析国有部门和非国有部门间工资差异变动趋势的成因。^{[8][9]}

二、数据的统计描述

本文采用的数据来自于2002年和2007年中国城镇家庭收入调查(CHIP)数据。本文将样本限制在男性18岁至60岁之间、女性18岁至55岁之间的劳动年龄人口,并将离职、退休、提前退休、正在求学和丧失劳动能力的个体从样本中删除,最终得到2002年国有部门和非国有部门的样本分别为7118个和2368个,2007年国有部门和非国有部门样本分别为2997个和2701个。

表1给出了2002年和2007年国有部门和非国有部门中劳动力基本特征的统计描述,从中可以看出,国有部门的工资水平一直明显高于非国有部门,2002年两部门间小时工资对数均值差异为0.29,而2007年两部门间小时工资对数均值差异为0.23,这表明2002~2007年国有部门和非国有部门间的工资差异呈现出缩小的趋势。

表1 2002年和2007年国有部门和非国有部门劳动力基本特征统计

个体特征	2002年		2007年	
	国有部门	非国有部门	国有部门	非国有部门
小时工资对数(元)	1.43(0.01)	1.14(0.02)	2.18(0.01)	1.95(0.01)
受教育年限	11.74(0.03)	10.54(0.06)	12.05(0.06)	11.04(0.06)
经验(年)	21.01(0.11)	17.56(0.20)	24.58(0.18)	22.40(0.20)
女性	0.43	0.46	0.41	0.46
已婚	0.90	0.83	0.88	0.84
管理人员	0.13	0.03	0.09	0.03
专业技术人员	0.25	0.13	0.23	0.15
办事人员	0.23	0.13	0.30	0.16
商业服务人员	0.08	0.25	0.12	0.40
个体私营人员	0.01	0.17	0.05	0.10
生产操作人员	0.30	0.29	0.21	0.16
东部	0.36	0.44	0.46	0.54
中部	0.36	0.30	0.35	0.26
西部	0.28	0.26	0.20	0.19
样本量	7118	2368	2997	2701

注:2007年的小时工资按照2002年的价格标准进行了调整,括号内为标准差,下文各表中数据也同样处理。

部门间工资差异的缩小可能缘于两部门间劳动力人力资本特征差异的变化。从受教育年限来看,国有部门的受教育年限一直明显高于非国有部门,这表明国有部门在吸引高知识水平劳动力上占有优势,其主要原因是因为国有部门工作稳定,且有较好的员工福利。但从2002~2007年,两部门间个体受教育年限差异由

1. 20 年降至 1.01 年,受教育年限差异的缩小可能会导致两部门间工资差异的缩小。从工作经验来看,国有部门劳动力的经验水平明显高于非国有部门,这一方面可能是因为国有部门在吸引高技能劳动力上占有优势,另一方面可能是由于国有部门劳动力流动性较低导致的。尽管两部门间劳动力的经验水平在 2002 ~ 2007 年均明显提高,但非国有部门劳动者的经验水平提高更快,部门间劳动力工作经验差异的缩小可能会导致部门间工资差异的缩小。

国有部门和非国有部门间工资差异的缩小也可能缘于人口特征差异的变化。从劳动者性别分布来看,国有部门的女性比例明显低于非国有部门,在 2007 年表现得更加明显,由于劳动力市场中一直存在针对女性的工资歧视,因而这一特征将导致两部门间工资差异的扩大。从婚姻状况来看,国有部门中劳动者已婚比例高于非国有部门,但两部门间已婚劳动者比例的差异在 2002 ~ 2007 年表现出缩小的趋势。由于已婚劳动者工资水平较高,因此部门间已婚劳动者比例差异的缩小还可能导致两部门间工资差异的缩小。

国有部门和非国有部门间工资差异的缩小可能缘于就业特征差异的变化。从职业分布来看,国有部门中管理人员、专业技术人员、办事人员和生产操作人员较多,而非国有部门中商业服务人员和个体私营人员较多,由于管理人员、专业技术人员和办事人员的工资水平通常较高,而商业服务人员和个体私营人员的工资水平通常较低,因而两部门间的职业分布特征可能解释两部门间的工资差异。2002 ~ 2007 年,国有部门和非国有部门中各职业人员比例得到了调整,可能导致两部门间工资差异的变动。国有部门和非国有部门在区域分布上存在一定的差异,国有部门在中西部比重较高,非国有部门在东部比重较高,这与中国经济体制改革的发展水平相一致。东部发达地区具有地域和政策优势,非国有经济发展较快,而中西部地区不具有这些优势,因而发展较慢。中国经济在地域上呈现较为明显的阶梯状,即经济发展水平大致为自东向西递减,东部地区的劳动力收入通常比中部和西部地区劳动力收入高,因此国有部门劳动者和非国有部门劳动者在地区分布上的差异对两部门间工资差异可能具有一定的解释作用。相比于 2002 年,2007 年在东部地区的劳动力比重增加,在中西部的比重减少,但不同地区两部门间劳动力比重的差异几乎不变,因而可以基于这两年数据的直接比较对部门间工资差异的变动进行分析。

表 2 给出了在国有部门和非国有部门中受教育水平不同的劳动力工资统计描述,从中可以发现,2002 ~ 2007 年,劳动力受教育水平明显提高,这主要缘于中国近年来大力发展教育事业。2002 年,非国有部门中接受 13 年以上教育水平(高等教育)的劳动力工资水平高于国有部门。然而,在其他各教育水平下,国有部门工资水平均高于非国有部门,且工资标准差均低于非国有部门,这表明与非国有部门相比,国有部门中的劳动者不仅工资水平较高,而且个体间工资差距较小。2007 年,在所有教育水平下,国有部门中劳动力工资水平均高于非国有部门,但随着受教育水平的提高,部门间劳动力的工资差异在缩小。

表 2 国有部门和非国有部门中受教育水平不同的劳动力小时工资统计表

受教育年限(年)	2002 年		2007 年	
	国有部门(元)	非国有部门(元)	国有部门(元)	非国有部门(元)
0	3.73(0.37)	2.96(0.36)		
1-6	3.58(0.19)	2.75(0.21)	13.62(3.80)	6.85(0.76)
7-9	4.30(0.09)	3.52(0.14)	9.71(1.32)	8.10(0.40)
10-12	5.05(0.08)	4.44(0.17)	11.32(0.30)	10.12(0.60)
13-	5.97(0.11)	6.33(0.28)	13.80(0.43)	13.07(0.55)

表 3 给出了在国有部门和非国有部门中不同工作经验劳动力小时工资的统计描述,可以发现,在各个经验水平下,国有部门劳动力同样表现出工资水平较高,且个体间的工资差异较小的特征。不论是 2002 年还是 2007 年,随着经验水平的提高,部门间的工资差异均未表现出一致的扩大或缩小的趋势,因而统计上不能发现经验水平变化对两部门间工资差异变化的影响。

表 3 国有部门和非国有部门不同工作经验劳动力小时工资统计表

工作经验(年)	2002 年		2007 年	
	国有部门(元)	非国有部门(元)	国有部门(元)	非国有部门(元)
0-10	3.08(0.19)	2.63(0.20)	5.11(0.68)	6.31(1.17)
11-20	4.79(0.08)	4.22(0.21)	12.66(0.45)	10.56(0.45)
21-30	5.41(0.11)	4.17(0.15)	11.09(0.88)	9.36(0.75)
31-	5.81(0.11)	5.79(0.34)	12.36(0.54)	8.79(0.51)

尽管统计上显示劳动力个体特征的变化可能是国有部门和非国有部门间工资差异缩小的原因,但统计数据不能准确度量劳动力个体特征和制度因素(或生产力水平)对部门间工资差异的解释程度,因而需要借助经济计量方法控制个体异质性,并应用相应的工资差异分解方法对部门间工资差异的来源进行定量分析。

三、分析方法

1. 工资方程的设定

工资方程是分析部门间工资差异的基础,传统的工资方程可以设定为:

$$\ln W_i = X'_i \beta + \mu_i \quad (1)$$

其中, $\ln W_i$ 表示个体 i 小时工资的对数, X 表示影响工资获得的人口特征和就业特征变量,包括个体的教育、经验和职业等; β 表示相应变量的回归系数, $\mu_i \sim N(0, \sigma^2)$ 为随机误差项。

由于进入国有部门或非国有部门不是随机的,而是个体自己选择的结果,因此,直接进行工资方程的回归,可能存在样本选择偏差问题。借鉴 Heckman 两步骤方法,可以对个体就业部门的选择进行样本选择偏差修正。个体选择进入国有部门的潜变量方程可以表示为:

$$p_i^* = Z'_i \gamma + u_i$$

$$p_i = \begin{cases} 1 & \text{if } p_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } p_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (2)$$

其中, p_i^* 表示不可观测的决定个体 i 进入国有部门的潜在因素, p_i 表示个体是否进入国有部门(1 表示进入, 0 表示不进入), Z_i 表示影响个体进入国有部门的因素, γ 表示相应变量的回归系数, $u_i \sim N(0, 1)$ 表示随机误差项。个体 i 进入国有部门的概率可以表示为 Probit 模型:

$$\Pr(p_i = 1) = \Phi(Z'_i \gamma) \quad (3)$$

其中, $\Phi(\cdot)$ 表示标准正态分布的累积分布函数。

基于 Probit 模型的估计结果可以计算修正进入国有部门和非国有部门的样本选择偏差的逆米尔斯比估计量:

$$\hat{\lambda}_{gi} = \frac{\phi(Z'_{gi} \hat{\gamma})}{\Phi(Z'_{gi} \hat{\gamma})}, \hat{\lambda}_{fi} = \frac{\phi(-Z'_{fi} \hat{\gamma})}{\Phi(-Z'_{fi} \hat{\gamma})} \quad (4)$$

其中, $\phi(\cdot)$ 是标准正态分布的概率密度函数, 下标 g 和 f 分别代表国有部门和非国有部门。进而修正样本选择偏差后国有部门和非国有部门的工资方程分别可以设定为:

$$\ln W_{gi} = X'_{gi} \beta + \hat{\lambda}'_{gi} \delta + \mu_{gi} \quad (5)$$

$$\ln W_{fi} = X'_{fi} \beta + \hat{\lambda}'_{fi} \delta + \mu_{fi}$$

其中, δ 为逆米尔斯比的回归系数。如果样本存在选择偏差, 则系数 δ 应是显著的; 相反, 若 δ 不显著, 则表明不存在样本选择偏差, 因而应将 λ 从工资方程中删除。

个体人力资本水平会影响个体劳动供给行为,而受教育年限是个体人力资本水平的重要体现。随着年龄的增长,个体劳动供给概率存在先上升后下降的变动趋势。已婚个体和未婚个体的劳动供给行为存在明显差异。户主在家庭中承担了较大的责任,将具有较大的动机从事市场劳动。地区经济发展水平影响劳动需求,进而将影响劳动供给。因此,本文选取受教育年限、年龄、年龄平方、女性(虚拟变量,以男性作为参照组)、已婚(虚拟变量,以未婚作为参照组)、户主(虚拟变量,以非户主为参照组)和地区(虚拟变量,以东部地区为参照组)作为个体就业部门选择的解释变量。

人力资本理论认为,个人收入差异主要来源于个体的知识和技能,因而工资方程包含了反映个体知识水平的受教育年限和反映个体技能水平的工作经验。由于女性的工资水平通常低于男性,因而考虑在工资方程中加入女性变量(虚拟变量,以男性作为参照组)。由于家庭状况会影响劳动力个体的工作努力程度,因而加入已婚变量(虚拟变量,以未婚作为参照组)。此外,不同地区的经济环境差异也会对个体工资产生不同影响,工资方程还包含了表示经济环境差异的地区变量(虚拟变量,以东部作为参照组)。

2. 工资差异分解方法

依据工资方程,可以对国有部门和非国有部门的劳动力分别进行回归,得到回归系数 $\hat{\beta}_g$ 和 $\hat{\beta}_f$, 选择偏差修正系数 $\hat{\delta}_g$ 和 $\hat{\delta}_f$ 。国有部门和非国有部门的工资对数均值可以分别表示为:

$$\begin{aligned} \ln \bar{W}_g &= \bar{X}'_g \hat{\beta}_g + \bar{\lambda}_g \hat{\delta}_g \\ \ln \bar{W}_f &= \bar{X}'_f \hat{\beta}_f + \bar{\lambda}_f \hat{\delta}_f \end{aligned}$$

其中, \bar{X}_g 和 \bar{X}_f 分别表示国有部门和非国有部门中个体特征向量的均值,而 $\bar{\lambda}_g$ 和 $\bar{\lambda}_f$ 分别表示逆米尔斯比估计量 $\hat{\lambda}_g$ 和 $\hat{\lambda}_f$ 的均值。

根据 Oaxaca - Blinder 工资差异分解方法,国有部门和非国有部门间的工资差异可以分解为:

$$\begin{aligned} &\ln \bar{W}_g - \ln \bar{W}_f \\ &= (\bar{X}'_g \hat{\beta}_g - \bar{X}'_f \hat{\beta}_f) + (\bar{\lambda}_g \hat{\delta}_g - \bar{\lambda}_f \hat{\delta}_f) \\ &= (\bar{X}_g - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_g + (\bar{\lambda}_g - \bar{\lambda}_f) \hat{\delta}_g + \bar{X}'_f (\hat{\beta}_g - \hat{\beta}_f) + \bar{\lambda}_f (\hat{\delta}_g - \hat{\delta}_f) \end{aligned} \quad (6)$$

(1) (2) (3) (4)

其中,(1)和(2)表示个体特征差异导致的工资差异,通常被认为是部门间工资差异中可解释的部分;(3)和(4)表示部门间中个体特征回报差异导致的工资差异,通常被认为是部门间工资差异中不可解释的部分,包括对国有部门收入保护或国有企业对市场垄断造成的差异,主要是由制度性因素(所有制)带来的劳动力市场分割导致的。

四、结果分析

依据 2002 年和 2007 年 CHIP 数据,本文应用 Heckman 两阶段估计方法对国有部门和非国有部门的工资方程分别进行回归(结果参见表 4)^②,从计算结果可以发现,国有部门劳动力的教育回报一直低于非国有部门劳动力的教育回报,这表明不同教育水平个体间的工资差异在非国有部门中更加明显,即教育水平的提高在非国有部门更加重要;经验的回报明显低于教育回报,随着经验水平的提高,劳动力工资呈现出先上升后下降的“倒 U”型变动趋势,符合人力资本理论预期。此外,国有部门的经验回报高于非国有部门中的经验回报,主要缘于国有部门“论资排辈”的工资制度。女性的工资低于男性,且非国有部门中的工资性别差异比国有部门大,这缘于劳动力市场中存在针对女性的工资歧视。已婚个体工资高于未婚个体,主要缘于已婚劳动力的家庭负担较重,从而更加努力工作的缘故。与负责人相比,其他职业人员的工资水平明显较低,且国有部门中各职业之间的工资差异较非国有部门中各职业间的工资差异大。与东部地区相比,中部和西部地区的工资水平明显较低,与中国地区经济发展现状相符。

表4 2002年和2007年国有部门和非国有部门工资方程回归结果

解释变量	2002年		2007年	
	国有部门	非国有部门	国有部门	非国有部门
受教育年限	0.0392***	0.0666***	0.0412***	0.0441***
经验	0.0234***	0.0139**	0.0221***	0.0032*
经验平方	-0.0003***	0.0000	-0.0004***	-0.0002*
女性	-0.0796***	-0.1299***	-0.2267***	-0.2458***
已婚	0.0525*	-0.0014	0.1491***	0.1607***
专业技术人员	-0.0061	0.0928	-0.2215***	-0.0857
办事人员	-0.1291***	-0.0632	-0.3999***	-0.1163
商业服务人员	-0.4342***	-0.4047***	-0.5524***	-0.3738***
个体私营人员	-0.3870***	-0.3085***	-0.6465***	-0.3301***
生产操作人员	-0.2434***	-0.2222***	-0.4622***	-0.3512***
中部	-0.2640***	-0.3585***	-0.4698***	-0.4989***
西部	-0.2653***	-0.3708***	-0.5016***	-0.4618***
常数项	0.9210***	0.6671***	2.0738***	1.9796***
调整 R ²	0.1754	0.2318	0.2438	0.2313

注：*，**，***分别表示在1%，5%，10%下显著

通过比较2002年和2007年的回归结果可以发现，国有部门的教育回报呈上升趋势，且在2007年国有教育部门回报接近非国有部门教育回报，这表明知识在国有部门工资决定中的作用在增强；同时，国有部门的经验回报呈下降趋势，表明国有部门内部的“论资排辈”现象有所缓解。由于部门间教育回报的差异在减小，而经验回报的差异在增大，可能导致部门间工资差异有所扩大。性别间工资差异在减小，已婚个体相对于未婚个体的工资差异在减小，可能导致部门间工资差异有所缩小。国有部门和非国有部门中不同职业间工资差异不存在规律性的变动趋势。部门间地区变量系数差异在缩小，可能会有助于部门间工资差异的缩小。

应用工资差异分解方法对国有部门和非国有部门的工资差异进行分解（结果参见表5）可以发现，在2002~2007年，部门间工资差异表现为缩小的趋势。在2002年，个体特征差异解释了部门间工资差异的70%，而部门间工资差异的30%则可能由价格效应造成。在2007年，个体特征差异解释了部门间工资差异的45%，而部门间工资差异的55%则可能是由劳动力市场所有制分割导致的价格效应造成的。显然，个体特征差异对部门间工资差异的影响在减弱，而劳动力市场所有制分割的影响在增强。部门间工资差异的缩小主要是由部门间个体特征差异的缩小导致的，而劳动力市场分割的增强对两部门间工资差异的缩小起到了抑制的作用。

表5 2002年和2007年国有部门和非国有部门工资差异的总体分解结果

年份	国有部门工资	非国有部门工资	工资差异	个体特征差异	工资结构差异
2002	1.4258	1.1440	0.2818	0.1966	0.0852
2007	2.1822	1.9463	0.2359	0.1062	0.1297

表6给出了国有部门和非国有部门间工资差异的详细分解结果^③。从个体特征来看，部门间个体受教育年限、经验、女性比例和已婚比例的差异均对工资差异具有正向的影响，这表明国有部门的劳动力个体特征较非国有部门具有明显的优势，这主要缘于国有部门工作稳定，具有较好的福利，因而在劳动力选择上具有明显优势。

表6 2002年和2007年国有部门和非国有部门工资差异的详细分解结果

解释变量	2002年		2007年	
	个体特征差异	特征回报差异	个体特征差异	特征回报差异
受教育年限	0.0469	-0.2888	0.0417	-0.0315
经验	0.0457	0.0447	0.0006	0.2536
女性	0.0021	0.0231	0.0120	0.0089
已婚	0.0034	0.0449	0.0051	-0.0098

从特征回报差异来看,教育回报差异对部门间工资差异具有负向的影响,这说明相比于国有部门,教育水平高的个体在非国有部门中更加具有工资优势,即教育水平提高带来的工资增长在非国有部门更加明显,这是由非国有部门工资结构的市场化水平较高导致的。经验回报的差异对工资差异具有正向影响,表明经验水平的提高在国有部门更加具有工资优势,这与国有部门通常实行“论资排辈”的工资结构有关,国有部门中年龄较高个体的工资获得具有优势。女性职工在国有部门的工资获得也更加具有优势。女性回报差异对工资差异具有正向影响,这表明相对于非国有部门,国有部门中女性相对男性的工资劣势更小。已婚回报差异在2002年对工资差异具有正向影响,在2007年对工资差异具有负向影响,这表明2002年相对于未婚劳动力,已婚劳动力在国有部门获得工资的优势更强,而2007年相对于未婚劳动力,已婚劳动力在国有部门的工资优势变得更小。

对比2002年和2007年的分解结果可以发现,受教育年限和经验对部门间工资差异的正向作用在缩小,表明国有部门劳动力在人力资本方面的优势不断减弱,这可能是由于劳动力在部门间流动性增强的缘故。教育回报对部门间工资差异的负向作用在缩小,而经验回报对部门间工资差异的正向作用在增大,表明非国有部门劳动力在教育回报上的优势在减小,而国有部门劳动力在经验回报上的优势在增大。

五、结论

依据2002年和2007年的中国城镇家庭收入调查数据,本文应用微观经济计量方法和工资差异分解方法,分析了国有部门和非国有部门间的工资差异变动趋势。研究表明,国有部门的工资水平一直高于非国有部门的工资水平,但在2002~2007年部门间小时工资对数差异由0.29降至0.23。国有部门和非国有部门间工资差异的缩小有助于促进行业间收入差距的缩小,进而有助于抑制城镇居民收入差距的持续扩大。

国有部门工资水平高于非国有部门工资水平,主要缘于国有部门劳动力受教育年限和经验水平均高于非国有部门,暗示着国有部门在吸引高技能劳动力方面具有明显优势。2002~2007年,部门间工资差异有所缩小,主要缘于部门间劳动力受教育年限差异由1.20年降至1.01年,经验差异由3.45年降至2.18年。部门间人力资本差异的缩小缘于教育事业的发展,也暗示着非国有部门在吸引高技能劳动力的能力有所增强。

尽管国有部门和非国有部门间受教育年限差异和经验差异的缩小导致部门间工资差异的缩小,但在2002~2007年,部门间劳动力的教育回报率差异由-0.0274上升至-0.0029,部门间劳动力经验回报率由0.0095上升至0.0189,部门间人力资本回报率的扩大导致了部门间工资差异的扩大。同时,国有部门女性比例的下降和性别工资差异的扩大也在一定程度上进一步导致了部门间工资差异的扩大。

此外,国有部门劳动力的教育回报率相对较低,而经验回报率相对较高,暗示着国有部门内部存在着较强的“论资排辈”的工资决定机制。同时,国有部门女性比例的下降和性别工资差异的扩大暗示着国有部门针对女性的就业歧视和工资歧视有所加剧。工资部分地决定于资历和性别显然与中国经济市场化进程相悖。因此,国有部门设计和实施公平的就业和工资制度,将有助于国有部门劳动力资源配置效率的提高。

在2002年,部门间工资差异的70%可以由劳动力个体特征差异解释;而在2007年,部门间工资差异只

有45%可以由劳动力个体特征差异解释。部门间工资差异不可解释部分的扩大,暗示着劳动力市场所有制分割的影响在加剧,对事业单位职工收入的保护力度在加大,国有企业的垄断程度在增强。因此,政府部门在努力提高国有部门劳动效率的同时,应努力消除劳动力在部门间的流动障碍,设计合理的事业单位职工收入制度,消除国有企业垄断,这不仅有助于部门间工资差异的缩小,抑制城镇居民收入的持续扩大,而且有助于中国经济持续健康稳定增长。

注 释

- ①2002年调查的数据包括北京、山西、辽宁、江苏、安徽、河南、湖北、广东、重庆、四川、云南和甘肃。2007年调查的数据包括上海、江苏、浙江、广东、安徽、河南、湖北、重庆和四川。
- ②由于所有方程中的逆米尔斯比系数均不显著,表明不需要进行样本选择偏差修正,因而本文仅提供删除样本选择偏差修正的工资方程回归结果。
- ③由于多分类变量的详细分解结果与参照组的选择有关,因而本文不提供职业变量和地区变量相关的详细分解结果。此外,经验对工资差异的影响中包含了经验平方项的影响。

参考文献

- [1]陈钊,万广华,陆铭. 行业间不平等:日益重要的城镇收入差距成因[J]. 中国社会科学, 2010, (3).
- [2]蔡昉,都阳,王美艳. 中国劳动力市场转型与发育[M]. 北京:商务印书馆, 2005:38.
- [3]Poterba J., Rueben K. The Distribution of Public Sector Wage Premia: New Evidence Using Quantile Regression Methods [R]. NBER, 1994:4734.
- [4]薛欣欣. 我国国有部门与非国有部门工资决定机制差异的实证研究[J]. 产业经济评论, 2008, (1).
- [5]Heckman J. Sample Selection Bias as a Specification Error [J]. Econometrica, 1979, (47).
- [6]张车伟,薛欣欣. 国有部门与非国有部门工资差异及人力资本贡献[J]. 经济研究, 2008, (4).
- [7]Gimpelson V., Lukiyanova A. Are Public Sector Workers Under Paid in Russia? Estimating the Public - Private Wage Gap [R]. IZA, 2009:3941.
- [8]Oaxaca R. Male - Female Wage Differentials in Urban Labor Markets [J]. International Economic Review, 1973, (14).
- [9]Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates [J]. Journal of Human Resources, 1973, (8).

责任编辑:蔡 强