

国有部门与非国有部门的工资差异及影响因素研究

张抗私,刘翠花,丁述磊

(东北财经大学 经济学院,辽宁 大连 116025)

[摘要]基于 CGSS 数据,利用 Heckman 样本选择模型对中国国有部门与非国有部门的工资差异和影响因素进行系统研究。回归结果显示,国有部门员工的教育收益率高于非国有部门,教育收益率与学历水平呈现正相关关系,与非国有部门相比,国有部门中大学本科及以上学历员工的教育收益率更高。工资差异分解结果表明,两部门全样本工资差异中市场歧视占比高于特征差异占比,与全样本相比,大学本科及以上学历员工的工资总差异和特征差异占比更高,系数差异占比更低,说明高学历群体中部门间工资差异更为明显,而且两部门中仍存在较严重的劳动力市场分割和就业歧视问题。因此,政府应努力消除劳动力的流动性障碍,深化国有部门市场化改革,制定更为合理的工资机制,以促进中国经济的持续健康稳定增长。

[关键词]工资差异;国有部门;收入分配差距;劳动力流动;教育收益率;所有制结构;户籍制度;工资决定机制

[中图分类号]F249.24 **[文献标志码]**A **[文章编号]**2096-3114(2017)04-0024-10

改革开放以来,伴随着社会经济的发展,中国员工的薪资水平得到了大幅度提升,但近年来出现的收入差距不断扩大现象对经济发展和社会稳定有着显著的阻碍作用。收入差距不断扩大的一个关键原因是新型市场经济环境下不同部门之间依旧存在较为明显的工资差异,而显著的工资差异导致了不同部门间人才流动的加剧和竞争性失衡,尤其是高学历人才在这方面的表现更为明显。腾讯-麦可思 2015 年应届大学毕业生流向月度跟踪调查结果显示,近四成的大学毕业生期望进入国有部门工作,国考热度依旧不减,非国有部门对毕业生的吸引力却相对不足,而国有部门的高工资是引起这种现象的主要原因^[1]。对此,我们不仅要思考,为何国有部门的工资会高于非国有部门?哪些因素造成了两部门间的工资差异?各因素的影响程度如何?对于在国有部门和非国有部门工作的大学毕业生群体而言,各因素对工资差异的影响会呈现出怎样的特点?以上问题是本文研究的重点内容,我们通过回答这些问题,一方面可以解释目前国有部门与非国有部门之间存在的工资差异现象,另一方面可以为政府进一步制定公平合理的工资制度以不断缩小工资差异提供合理化建议,并有利于促进中国经济的持续健康稳定发展。

一、文献综述

国外学者对于工资差异问题的研究较早,且进行了深刻剖析。Krueger 等和 Gyourko 等研究发现,劳动力市场中存在的一些歧视、制度缺失等非市场化因素导致了某些部门间或行业间工资水平存在偏离和错位性问题^[2-3]。Adamchik 等和 Mueller 进一步将这些导致公共部门与非公共部门间工资差异的非市场化因素称为工资溢价^[4-5]。此外,Moulton 对美国联邦政府官员和私人部门员工的工资

[收稿日期]2017-03-08

[基金项目]国家社会科学基金项目(14BSH107);辽宁省社会科学规划基金项目(L13ASH001)

[作者简介]张抗私(1963—),女,辽宁本溪人,东北财经大学经济学院教授,博士生导师,博士,主要研究方向为劳动经济学;刘翠花(1991—),女,山东莱芜人,东北财经大学经济学院博士生,主要研究方向为劳动经济学;丁述磊(1991—),男,山东聊城人,东北财经大学经济学院博士生,主要研究方向为劳动经济学。

差异进行研究后发现,工作职位和地域差异是影响工资差异的两个关键因素^[6]。Melly 基于德国的面板数据,利用分位数回归模型测度发现,公共部门的性别工资溢价会随着分位点数的提升而降低^[7]。这些研究结果表明在现实劳动力市场中,制度上的分割、竞争的不充分性、地域差异和性别歧视均会导致部门间的工资差异,同质劳动力未能获得相同报酬。

近年来,在中国居民收入差距不断扩大的背景下,国有部门与非国有部门之间的工资差异问题引起了许多国内学者的密切关注和探究。陈戈等和张车伟等研究发现,人力资本特征差异导致了两部门间的工资差异,受教育年限、工作经验等因素构成的禀赋特征异质性是主要影响因素^[8-9]。姜励卿和钱文荣以浙江省城镇职工数据为研究对象,将部门选择性偏差纳入分析之中,结果表明国有部门工资溢价呈现出随分位点数提升而下降的趋势^[10]。叶林祥等进一步研究证实行业垄断是造成国有企业职工工资溢价的主要原因,认为有近 30% 的工资溢价可以由行业垄断来解释^[11]。陆正飞等以中国 A 股上市企业数据作为研究对象,探究国有股权性质对职工薪资的影响,发现在控制了学历水平、企业规模和行业垄断等因素后,国有部门职工的薪酬待遇仍然更高^[12]。罗润东等实证分析了性别、教育、工作经验等因素对两部门间工资差异的影响效应,指出制度性工资差异呈减小趋势^[13]。方福前和武文琪利用中国健康与营养调查的微观数据对国有部门与非国有部门的工资差异进行了实证分析,指出非国有部门工资差异主要受人力资本水平差异和补偿性工资差异的影响,而制度性差异是决定国有部门工资差异的关键因素^[14]。

回顾已有文献我们可以看出,学者们多是对影响国有部门和非国有部门工资差异的因素或原因进行了实证分析,但是基于理论视角和分样本异质性进行讨论的研究相对较少。基于此,本文首先从工资差异的理论视角出发,厘清国有部门与非国有部门的工资决定机制和影响因素;然后,基于 2005—2013 年中国综合社会调查面板数据分析两部门间工资差异的变动趋势,采用 Heckman 两步骤方法对工资方程进行回归,以有效解决样本选择性偏差问题,并进一步利用 Oaxaca-Blinder 和 Neumark 两种工资差异分解方法来探究影响部门间工资差异的各因素占比情况;最后,对在两部门工作的大学毕业生群体进行分样本回归和工资差异分解,深入考察高学历群体中各因素对工资差异的影响是否会呈现出群体异质性的特征,这也是本文研究的一个新视角。

二、理论分析

工资差异理论代表性观点主要有三种,分别为补偿性工资差异理论、新古典学派工资理论、劳动力市场分割理论。以斯密为代表最早提出的补偿性工资差异理论认为,雇主应当对所处工作环境较差或危险、工作难度较高等状况的劳动力给予一定的工资补偿,使得同质劳动力间出现工资差异。新古典学派工资理论则主要从人力资本、竞争效率角度出发研究指出,不同群体间存在的工资差异是市场竞争和资源有效配置的结果,并通过分析企业特征、劳动力资本禀赋差异和工作岗位特性来解释劳动力市场中存在的工资差异现象,认为需要依靠市场调节来解决工资差异问题。劳动力市场分割理论认为,劳动力市场不完善会导致一些垄断性、制度性和歧视性等障碍因素的存在,这阻碍了劳动力在市场上的灵活流动和就业,进而导致不同部门间出现了工资差异,因此需要政府对劳动力市场进行有效干预。但到底哪种工资差异理论更适合解释中国国有部门与非国有部门间的工资差异问题呢?本文的主要观点如下:

第一,由劳动力市场分割导致的劳动力群体间工资差异现象在中国劳动力市场上非常普遍,尤其是国有部门与非国有部门之间的工资差异最为明显。国有部门与非国有部门是中国经济体制由计划向市场转型过程中的产物,由于劳动力市场分割和流动性障碍等问题的存在,国有部门不能自由解雇效率低下的劳动力,从而导致企业用工成本上升,同时又会对二级劳动力市场需求造成间接影响。与之相反,二级市场上较为廉价的劳动力则能够较多地被非国有部门吸纳利用,从而降低了其生产成

本,而且非国有部门的劳动力工资更多地由市场供求关系决定。

第二,国有部门与非国有部门的工资决定机制有很大不同。在市场完善的条件下,不同人力资本水平会导致劳动力生产率和工资水平的差异,但现实中由于市场被分割,从而使得两部门的劳动力市场和人力资本回报率呈现出较为明显的差异。国有部门的工资决定机制更多的是考量政府的相关制度与政策,虽然2009年政府提出改革工资制度,倡导绩效工资管理,但目前政府控制下的行政性工资制度仍然是很多国有部门的工资制定依据和标准,市场化程度仍较低,且部门内部职工的工资“均等化”现象较为普遍。非国有部门的工资则主要依据市场竞争性调节模式来制定,其工资水平高低能够更好地通过劳动生产率反映出来。

因此,综合来看,造成国有部门与非国有部门工资差异的主要原因有两点:一是由市场因素起主导作用的人力资本禀赋特征差异;二是由劳动力市场分割和歧视等非市场化因素所导致的工资差异,即人力资本回报率差异。此外,尹志超和甘犁的研究表明,除货币性工资外,国有部门员工的医疗、住房、保险福利等非货币性工资要高于非国有部门,从而导致了国有部门的工资溢价^[15]。进一步讲,从劳动力市场供求角度来看,不同学历水平的劳动者往往在两部门中面临不同的劳动力供求局面,如出于对工作稳定性、高福利、社会声誉等因素的考虑,大学毕业生等高学历群体更倾向于选择在国有部门工作,两部门间失衡的劳动力供求关系进一步引致了工资差异。

三、研究设计

(一) 数据来源

本文进行实证分析采用的数据为中国综合社会调查(CGSS)数据。为了研究国有部门与非国有部门工资差异的逐年变化趋势,本文使用CGSS 2005年、2006年、2008年、2010年、2011年、2012年、2013年共7个年份的数据^①,研究对象的年龄限定在18岁至60岁。根据调查问卷设置的内容,本文的工资收入是指全年职业收入,包括基本工资、奖金和津贴的总额。同时,为了便于不同年份数据的对比分析,本文以2005年不变价格作为基期价格,利用CPI消费者物价指数对每一年的实际工资水平进行转化。需要指出的是,本文所指的国有部门为政府机关和国有企事业单位等,非国有部门为集体企业、三资企业和私营企业等。在剔除数据缺失的样本后,本文最终得到17687个有效微观样本,国有部门员工样本和非国有部门员工样本分别为6615个和11072个。该有效样本涉及我国25个省(自治区、直辖市),代表性较好。

(二) 模型选择

1. 工资方程的设定

由于个体选择进入国有部门工作还是非国有部门工作并不是完全随机的,而是可能与自身条件、家庭背景、社会关系等因素有关,同时考虑到样本会存在部门选择的内生性问题,进而会得到有偏的估计结果,因此为了得到可靠的估计结果,借鉴已有文献的一般做法,我们采用Heckman样本选择模型来解决部门选择带来的内生性问题^[16]。

研究不同部门工资差异的方程如下:

$$\ln W_{ij} = X'_{ij}\beta_j + u_{ij} \quad (i=1, 2, \dots, n; j=1 \text{ 或 } 0) \quad (1)$$

在式(1)中, $\ln W_{ij}$ 表示对员工工资取对数值, X_{ij} 表示个体禀赋特征向量,如受教育年限、工作经验、性别等, β 为相应的系数向量, u 为随机误差项。当 j 取1时,该方程表示国有部门员工的工资方程;当 j 取0时,该方程表示非国有部门员工的工资方程。 j 的取值取决于以下方程:

^①虽然CGSS数据2003年就有了,但本文根据相关变量对2003数据进行筛选之后,得到的样本量相对较少,因此考虑到样本的代表性问题,本文选取2005年到2013年共计7个年份的数据进行相关分析。

$$Z_i^* = W_i' \gamma + \varepsilon_i \quad (i = 1, 2, \dots, n) \quad (2)$$

式(2)为个人选择方程,该方程用以判断就业者是否选择进入国有部门工作,其中 W_i 表示影响就业者进行选择的特征向量, γ 表示相应的系数向量, ε 表示随机误差项。如果 $Z_i^* > 0$,则表明就业者选择在国有部门工作,否则表明就业者选择在非国有部门工作。

基于 Probit 方法对个人选择方程进行估计,我们可以求得进入国有部门和非国有部门的修正样本选择偏差的逆米尔斯比估计量:

$$\lambda_{j=1} = \frac{\psi(W_i \gamma)}{\phi(W_i \gamma)}, \lambda_{j=0} = -\frac{\psi(W_i \gamma)}{\phi(-W_i \gamma)} \quad (3)$$

其中, $\lambda_{j=1}$ 表示国有部门的逆米勒比率(inverse Mills ratio), $\lambda_{j=0}$ 表示非国有部门的逆米勒比率。进而,修正样本选择偏差后国有部门和非国有部门的工资决定方程可以表示为:

$$\ln W_{ij} = X'_{ij} \beta_j + \alpha_{ij} \lambda_j + v_{ij} \quad (i = 1, 2, \dots, n; j = 1 \text{ 或 } 0) \quad (4)$$

若 λ 的回归系数在统计意义上显著,则表明存在显著的样本选择问题,普通的 OLS 估计结果是有偏的,此时我们采用 Heckman 样本选择模型则可以获得一致的估计结果。若 λ 的回归系数不显著,则表明不存在样本选择偏差问题,因而我们应将 λ 从工资方程中删除。

2. 工资差异分解方法

针对工资差异问题,Oaxaca 和 Blinder 共同提出了两种分解方法,这两种分解方法的研究对象是两个不同群体^[17-18]。其中,Oaxaca-Blinder 分解的一种方法可以表示为:

$$\ln W_s - \ln W_p = [\bar{X}_s - \bar{X}_p] \beta_p + \bar{X}_s [\beta_s - \beta_p] \quad (5)$$

式(5)中加权系数的选择是以非国有部门工资回归方程的系数向量 β_p 来进行展开分解的,其中, $\ln W_s$ 和 $\ln W_p$ 分别表示国有部门与非国有部门的工资对数, \bar{X} 表示解释变量的均值向量, β_s 和 β_p 分别表示国有部门与非国有部门工资决定方程的系数向量。等式右边第一项表示特征差异;第二项表示由于劳动力市场存在歧视而造成的工资差异,称为系数差异。

Oaxaca-Blinder 分解的另一种方法为:

$$\ln W_s - \ln W_p = [\bar{X}_s - \bar{X}_p] \beta_s + \bar{X}_p [\beta_s - \beta_p] \quad (6)$$

式(6)中加权系数的选择是以国有部门工资回归方程的系数向量 β_s 来进行展开分解的。在运用 Oaxaca-Blinder 方法进行分解时,这种由于选择不同加权系数有时会导致不同分析结果的现象通常被称为“指数基准”(index number)问题。

为此,Neumark 提出了更为一般的分解方法^[19],即将国有部门的回归系数和非国有部门的回归系数进行加权平均,并将加权平均后得到的系数作为权重再进行差异分解:

$$\ln W_s - \ln W_p = (\bar{X}_s - \bar{X}_p) \beta + \bar{X}_s (\beta_s - \beta) + \bar{X}_p (\beta - \beta_p) \quad (7)$$

在式(7)中, $\beta = \omega \beta_s + (I - \omega) \beta_p$ 为矩阵加权,其正负值及大小取决于所考察样本的具体特征, $\omega = (X'X)^{-1}(X'_s X_s)$, X 指所有样本的控制变量矩阵, I 指单位矩阵。因此,Neumark 分解涵盖了更多的组群结构、个体特征分布等样本信息,为了使工资差异分解结果具有一定的稳健性,我们将采用 Oaxaca-Blinder 分解、Neumark 分解方法来共同分析国有部门与非国有部门的工资差异情况。

(三) 变量描述

本文的被解释变量为国有部门和非国有部门实际工资水平的对数值,解释变量包括受教育年限、工作经验、工作经验的平方、户籍状况、性别和婚姻状况。考虑到居民实际工资水平还受到其他因素的影响,本文引入了年份和省份两个哑变量。对于教育年限变量,本文将小学赋值为 6 年,初中赋值为 9 年,高中赋值为 12 年,大学赋值为 16 年,研究生及以上赋值为 19 年;对于工作经验变量,本文根据以往惯例用年龄 - 受教育年限 - 6 来表示;对于户籍状况变量,本文用 1 表示城镇户口,用 0 表示其他情况;对于性别变量,本文用 1 表示女性,用 0 表示男性;对于婚姻状况变量,本文用 1 表示已婚,

用0表示其他情况。变量的描述性统计结果如表1所示。

由表1变量的描述性统计结果可知,随着中国经济的发展,国有部门和非国有部门员工的平均实际工资总体上均呈现出逐年上升趋势。具体来看,在2008年以前,非国有部门员工的平均实际工资高于国有部门;而在2008年以后则出现了转折,国有部门员工的平均实际工资反超非国有部门,且在2013年两者差距达到最大值544元,即国有部门员工平均实际工资高出非国有部门员工平均实际工资15%左右。在教育年限方面,国有部门和非国有部门员工的平均受教育年限基本都呈现出逐年上升的趋势,

表1 主要变量的描述性统计

变量	2005年	2006年	2008年	2010年	2011年	2012年	2013年
平均工资 (元)	国有部门	1052	1252	1685	2951	3443	4143
	非国有部门	1226	1307	1729	2646	2968	3502
平均学历 (年)	国有部门	10.59	11.57	11.97	13.55	13.29	13.69
	非国有部门	9.89	10.73	10.36	10.81	10.65	10.79
平均经验 (年)	国有部门	27.20	25.32	25.08	20.53	21.43	20.91
	非国有部门	21.25	21.51	20.24	21.29	21.78	21.76
女性占比 (%)	国有部门	46.67	49.71	45.24	40.37	42.93	37.85
	非国有部门	48.46	42.17	47.39	43.27	46.19	42.06
已婚占比 (%)	国有部门	86.61	85.51	87.78	85.19	84.83	82.87
	非国有部门	82.32	78.35	79.75	79.92	81.56	83.15
城镇户口 占比(%)	国有部门	92.73	92.27	86.33	89.17	85.61	90.19
	非国有部门	65.50	69.33	52.15	56.05	51.06	53.44
样本量 (个)	国有部门	1367	1539	1039	877	389	724
	非国有部门	2200	947	1511	2057	1127	2047

注:表中结果根据CGSS 2005—2013年数据整理得到。下同。

这是中国教育普及化的成果。但是,就两部门员工的平均受教育年限比较来看,在样本统计时间段2005年至2013年,国有部门员工的平均受教育年限每年都高于非国有部门,这表明国有部门往往吸纳了更多拥有高学历的员工。在工作经验方面,两部门的统计结果表明2010年是一个转折年,在2010以前,国有部门员工的平均工作经验要更高;2010年以后,非国有部门员工的平均工作经验反而更高,这表明非国有部门也逐渐更加看重员工的工作经验,并将工作经验作为考核员工的一个重要指标。在性别方面,除了2006年以外,其他年份非国有部门的女性员工占比均高于国有部门,而且从历年数据来看,国有部门中女性占比比较低且仅占四成左右,说明国有部门中男性员工占比接近或超过六成,即国有部门可能存在更为严重的性别歧视问题。总体来看,国有部门和非国有部门中女性员工占比每年都不超过50%,这表明男性仍然是劳动力市场中的骨干力量。在婚姻状况方面,国有部门中已婚员工占比每年都超过80%,虽然非国有部门中已婚员工占比并不是每年都超过80%,但基本上都接近80%,这表明无论是国有部门还是非国有部门,已婚员工是劳动力市场中的主力军。在户籍状况方面,国有部门中城镇户籍员工占比每年都超过85%,而非国有部门中城镇户籍员工占比每年均未超过70%,这表明国有部门中存在更为严重的户籍门槛障碍。

四、实证结果及分析

(一) Heckman 工资决定方程全样本估计结果

在前文分析的基础上,我们利用 Heckman 两阶段估计方法对国有部门与非国有部门的工资决定方程分别进行回归,以探究各因素对两部门工资差异的影响。同时,为了保证估计结果的稳健性,本文加入年份这一哑变量,考察其对工资决定方程的影响,并分别给出了CGSS混合截面数据和2013年截面数据的 Heckman 工资决定方程估计结果,具体如表2所示。

由估计结果可知,混合截面数据的非国有部门样本回归结果中的选择偏差项 λ 不显著,表明该样本不存在选择性误差,而混合截面数据的国有部门样本以及2013年截面数据的国有部门和非国有部门样本的选择偏差项 λ 均在 $p < 0.01$ 的统计意义上显著,因此我们采用 Heckman 样本选择模型来处理这种误差是非常重要且关键的。

就具体结果来看,主要有以下几点:(1)混合截面数据估计结果中的国有部门员工教育回报率为11.1%,高于非国有部门员工的9.5%;2013年截面数据估计结果中的国有部门员工教育回报率为

10.9%,也高于非国有部门员工的7.60% ($p < 0.01$),这表明与非国有部门相比,受教育程度在国有部门工资决定中发挥的作用更大。因此,高学历者特别是大学毕业生更愿意去国有部门谋求职位,这与现实社会中的“国考热”现象相吻合,同时也与前文表1统计性描述分析中所提到的国有部门员工平均受教育年限更高的结论相一致。(2)国有部门员工的工作经验回报率高于非国有部门员工,但值得注意的是,只有混合截面数据中的国有部门样本的经验系数是显著的,其他样本的经验系数并不显著,造成这一结果的一个可能原因是非国有部门员工的工作经验回报率也可能高于国有部门,因为由前文表1中变量的描述性统计结果可知,非国有部门员工的平均工作经验高于国有部门。员工工作经验的回归系数为正值,工作经验平方项的回归系数为负值,两者符号相反,由此我们可以得出员工工资和工作经验之间存在倒U型关系的结论。(3)在性别方面,所有样本性别的系数都在 $p < 0.01$ 的统计意义上显著为负,这表明性别歧视是个普遍现象,在国有部门和非国有部门中都存在不同程度的性别歧视问题,特别是在非国有部门中这个问题更加严重,这与郭凤鸣和张世伟的研究结论相一致^[20]。(4)在婚姻状况方面,除了2013年截面数据中非国有部门样本婚姻状况的系数不显著之外,其余所有样本婚姻状况的系数都在 $p < 0.01$ 的统计意义上显著为正,这表明已婚员工的工资高于未婚员工,而且国有部门样本婚姻状况的系数要大于非国有部门。(5)在户籍状况方面,所有样本户籍的系数都在统计意义上显著为正,这表明城镇户籍人员的工资水平显著高于非城镇户籍人员,即户籍状况也是造成工资差异的一个不可忽视的因素;国有部门样本户籍的系数大于非国有部门,表明国有部门中存在更加严重的户籍门槛障碍。

(二) 大学本科及以上学历的工资决定方程估计结果

由于受教育程度是影响工资差异的重要因素,而且近年来大学毕业生数量急剧增加,硕士研究生和博士研究生毕业生数量逐年上升,国考热度依旧不减。在此背景下,本文想进一步探究对于在国有部门和非国有部门工作的大学毕业生群体而言,各因素对两部门工资差异的影响是否会呈现出有别于全样本的特点。基于此,本文对大学本科及以上学历的样本进行 Heckman 工资决定方程的分样本回归,具体结果如表3所示。

由表3可知,所有样本的选择偏差项 λ 均在 $p < 0.01$ 的统计意义上显著,因此我们采用 Heckman 样本选择模型来处理这种误差是非常重要的和

表2 Heckman 工资决定方程估计结果

变量	混合截面数据		2013年截面数据	
	国有部门	非国有部门	国有部门	非国有部门
学历	0.111*** (0.015)	0.095*** (0.006)	0.109*** (0.019)	0.076*** (0.015)
工作经验	0.007* (0.004)	0.002 (0.003)	0.011 (0.014)	0.003 (0.011)
工作经验的平方	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001** (0.000)	-0.001 (0.001)
性别 (女性=1)	-0.251*** (0.019)	-0.257*** (0.016)	-0.192*** (0.029)	-0.255*** (0.060)
婚姻状况 (已婚=1)	0.087*** (0.028)	0.061*** (0.024)	0.051*** (0.017)	0.047 (0.048)
户籍状况 (城镇=1)	0.598*** (0.107)	0.063* (0.035)	0.631*** (0.135)	0.329*** (0.078)
选择偏差项 λ	0.700*** (0.183)	-0.039 (0.097)	1.271*** (0.165)	0.962*** (0.173)
常数项	4.105*** (0.508)	6.145*** (0.077)	4.362*** (0.480)	6.825*** (0.195)
年份哑变量	Yes	Yes	No	No
省份哑变量	Yes	Yes	Yes	Yes
R-squared	0.354	0.292	0.105	0.045
观测值	6,615	11,072	680	1,183

注:括号内数值为标准误差,***、**、*表示在 $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ 和 $p < 0.1$ 的统计意义上显著。下同。

表3 大学本科及以上学历的工资决定方程估计结果

变量	混合截面数据		2013年数据	
	国有部门	非国有部门	国有部门	非国有部门
学历	0.121*** (0.041)	0.114*** (0.065)	0.127*** (0.041)	0.119*** (0.029)
工作经验	0.021*** (0.007)	0.025*** (0.009)	0.005*** (0.001)	0.036*** (0.001)
工作经验的平方	-0.001 (0.002)	-0.000 (0.000)	-0.021 (0.016)	0.001 (0.001)
性别 (女性=1)	-0.101*** (0.031)	-0.142*** (0.038)	-0.097*** (0.023)	0.098*** (0.013)
婚姻状况 (已婚=1)	0.088 (0.082)	0.099 (0.112)	0.193 (0.152)	0.032 (0.143)
户籍状况 (城镇=1)	0.442*** (0.161)	0.324 (0.204)	0.195 (0.223)	0.048 (0.266)
选择偏差项 λ	0.648*** (0.139)	0.890*** (0.161)	2.728*** (0.849)	0.872*** (0.082)
常数项	3.154*** (1.213)	4.252*** (0.969)	12.850*** (4.761)	5.698* (2.950)
年份哑变量	Yes	Yes	No	No
省份哑变量	Yes	Yes	Yes	Yes
R-squared	0.307	0.234	0.362	0.337
观测值	2,199	1,995	395	406

关键的。在学历方面,拥有大学本科及以上学历群体的教育收益率均在 11.4% 以上,要高于表 2 中所有样本的教育收益率,这表明教育收益率与学历水平呈现正相关关系,且国有部门员工的教育收益率要更高,这与前文表 2 中的结果相一致,即进一步证实了对于在国有部门任职的高学历群体而言,其知识水平对工资水平起着重要作用。

在工作经验方面,工作经验的回归系数为正,工作经验平方项的回归系数为负,由此我们可以得知经验-工资曲线呈倒 U 型的结论。工作经验的系数均在 $p < 0.01$ 的统计意义上显著为正,而且非国有部门员工工作经验的系数大于国有部门,说明非国有部门员工的工作经验回报率更高,即非国有部门更注重员工的工作经验,这同样支持了表 2 所得结果。进一步对比表 2 和表 3 的结果可知,对于全样本而言,工作经验的系数虽然为正,但是在统计意义上并不显著,然而对于高学历群体来讲,具有丰富的工作经验会显著提高其工资水平,因此丰富的工作经验加上高学历才是提升员工工资水平的重要因素。

在性别方面,性别的系数为负,表明大学本科及以上学历群体在国有部门和非国有部门中仍面临性别歧视问题。与国有部门相比,非国有部门的性别歧视问题更加严重,这表明中国劳动力市场中仍然存在着较为严重的性别歧视现象。但是,对比表 2 和表 3 的回归结果可知,表 2 中性别的系数在 -25% 左右,大学本科及以上学历样本性别的系数在 -10% 左右,这表明高学历人群中的性别歧视程度低于低学历人群,即女性通过提高学历水平可以有效降低劳动力市场对自身的歧视程度。

在婚姻和户籍方面,大学本科及以上学历已婚员工的工资水平高于未婚员工,城镇户籍员工的工资水平要高于非城镇户籍员工,这表明与未婚员工和非城镇户籍员工相比,已婚员工和城镇户籍员工中存在着工资溢价现象,而且与表 2 中的全样本回归结果相比,大学本科及以上学历群体的户籍歧视程度相对更小,说明非城镇户籍员工通过提高学历水平可以降低户籍歧视给自身带来的不公平程度。

(三) 工资差异分解结果

综合前文分析我们可以看出,学历水平、工作经验等人力资本禀赋特征因素和性别歧视、户籍障碍等非市场化制度性因素共同对国有部门与非国有部门的工资差异产生影响。为了进一步明确这些因素的作用大小,本文以中国综合社会调查新近公布的 2013 年国有部门与非国有部门全样本数据和大学本科及以上学历的分样本数据为例分别进行工资差异分解。为确保分解结果的稳健性,我们给出了 Oaxaca-Blinder 分解、Neumark 分解结果,同时运用式(5)和式(6)分别得到表 4 中的 Oaxaca-Blinder1 和 Oaxaca-Blinder2 结果,具体如表 4 所示。

由表 4 分解结果可知,就全样本总差异来看,三种分解方法得到的国有部门和非国有部门工资总差异都是 0.143,这表明国有部门平均工资水平要高于非国有部门 15.37% ($e^{0.143} - 1$)。具体来看,采用 Oaxaca-Blinder1 分解方法得到的特征差异值和系数差异值分别为 0.063 和 0.080,分别占总差异值的 43.87% 和 56.13%; 采用

表 4 国有部门与非国有部门工资差异分解结果

分解方法	总差异 (log)	特征差异		系数差异		
		差异值 (log)	占比 (%)	差异值 (log)	占比 (%)	
全样本	Oaxaca-Blinder1	0.143	0.063	43.87	0.080	56.13
	Oaxaca-Blinder2	0.143	0.059	41.15	0.084	58.85
	Neumark 分解	0.143	0.061	42.81	0.082	57.19
大学本科及 以上学历分样本	Oaxaca-Blinder1	0.208	0.110	52.67	0.098	47.33
	Oaxaca-Blinder2	0.208	0.108	51.92	0.100	48.08
	Neumark 分解	0.208	0.119	52.14	0.089	47.86

Oaxaca-Blinder2 分解方法得到的特征差异值和系数差异值分别为 0.059 和 0.084,分别占总差异值的 41.15% 和 58.85%; 由 Neumark 分解方法得到的特征差异值和系数差异值分别为 0.061 和 0.082,分别占总差异值的 42.81% 和 57.19%。以上三种分解方法得到的结果相差不大,均显示特征差异约占总差异的 0.42 个百分点,即两部门工资差异中有近 0.42 个百分点可以由个体学历等禀赋特征差异来解释,且这部分解释是合理的,是由劳动力市场的选择性分配制造成的。但值得注意的是,系数

差异占比高达 0.58 个百分点,即两部门间存在工资差异的原因在排除禀赋特征差异造成的合理解释部分之外,仍然有近六成的部分是由于劳动力市场中存在较为严重的歧视和制度分割问题而造成的。

对大学本科及以上学历群体的分样本而言,其工资对数总差异为 0.208,要明显高于全样本的工资对数总差异 0.143,说明在高学历群体中两部门间的工资差异更大,国有部门的工资溢价现象更为明显,这与前面分析结果相一致。具体来看,三种工资差异分解结果较为接近,从而确保了分解结果的稳健性。以 Neumark 分解结果为例,对于大学毕业生等高学历群体而言,其特征差异占总差异的 52.14%,要高于全样本中特征差异占比 42.81%;系数差异占总差异的 47.86%,要明显低于全样本中系数差异占比 57.19%,说明在大学本科及以上学历的高学历群体中,两部门间工资水平差异更多地由知识程度、工作经验等人力资本禀赋特征所决定,歧视、户籍障碍、制度分割等非市场化因素的作用相对得到弱化。但值得注意的是,从绝对水平来看,高学历群体工资水平的部门间差异仍较为明显,因此,为进一步缩小两部门间的工资差异,设计和实施公平的就业、工资制度,减少劳动力流动的障碍,是我国政府部门亟待解决的问题。

(四) 两部门工资决定机制及影响因素分析

综合前文分析可知,从工资差异的理论视角来看,由于劳动力市场制度分割、垄断和歧视等流动性障碍因素的存在,我国国有部门与非国有部门的工资决定机制存在较为明显的差异,国有部门的工资决定机制更多的是考量政府相关制度与政策,市场化程度相对较低;而非国有部门的工资决定机制主要是依据市场竞争性调节模式来制定,工资水平可以更好地通过劳动生产率和市场供求关系来反映。从影响因素来看,造成国有部门和非国有部门工资差异的影响因素主要包括两个方面:一是由受教育程度、工作经验等人力资本禀赋造成的特征差异因素;二是由性别歧视、户籍制度分割等构成的非市场化因素。具体而言,与非国有部门相比,受教育程度、婚姻状况等因素对国有部门工资水平的正面影响更大,户籍障碍对国有部门工资水平的负面影响更大;与国有部门相比,工作经验对非国有部门工资水平的正面影响更强,性别歧视在非国有部门中的负面影响更为明显。值得关注的是,以上影响因素对两部门间工资差异具有群体异质性效应,即有别于全样本中非市场化因素造成的工资差异,对于高学历群体而言,两部门间的工资差异更多的是受知识程度、工作经验等人力资本禀赋特征因素的影响。

五、结论与政策建议

本文首先从工资差异的理论视角出发,厘清国有部门和非国有部门的工资决定机制和影响因素;然后基于 2005—2013 年 CGSS 数据分析了国有部门和非国有部门工资差异变动趋势,并采用 Heckman 两步骤方法对两部门全样本和大学本科及以上学历的分样本工资决定方程进行了估计;最后分别采用 Oaxaca-Blinder 和 Neumark 分解方法对工资差异进行分解,以探究各影响因素对部门间工资差异的作用大小以及高学历群体中的群体异质性问题,得出以下结论:

第一,随着中国经济的快速发展,国有部门和非国有部门的平均实际工资总体呈现逐渐上升的变化趋势。在 2008 年以前非国有部门员工的平均实际工资高于国有部门,而 2008 年以后国有部门员工的平均实际工资出现反超,且高于非国有部门员工平均实际工资的 10% 左右,即国有部门给员工的薪资报酬更高,这也许是越来越多的大学毕业生希望进入国有部门工作的原因之一。

第二,对全样本利用 Heckman 样本选择模型估计发现,国有部门和非国有部门的教育回报率存在较为明显的差异,且国有部门的教育收益率要高于非国有部门。分样本回归结果显示,两部门中大学本科及以上学历样本的教育收益率均在 11.4% 以上,高于全样本估计结果,说明教育收益率与学历水平呈现正相关关系;与非国有部门相比,国有部门中大学本科及以上学历样本的教育收益率要更高,这进一步证实了对于在国有部门任职的高学历群体而言,其知识水平对工资水平起着重要的决定

作用。

第三,从工作经验来看,回归结果显示全样本工作经验的系数虽然为正,但在统计意义上并不显著,然而对于大学本科及以上学历样本进行估计的结果显示工作经验的系数在统计意义上显著为正,这表明对于高学历人群来讲,具有丰富的工作经验会显著提高其工资水平,因此可以得出丰富的工作经验加上高学历才是提升员工工资的重要因素这一结论。此外,两部门中都存在较为严重的性别歧视和户籍门槛障碍现象,而且国有部门的户籍歧视问题更为严重。

第四,国有部门与非国有部门的全样本工资差异分解结果表明,特征差异占工资总差异的42%左右,而由市场歧视造成的工资差异占工资总差异的近58%,由此说明我国目前面临着劳动力市场歧视、机会不均等以及市场制度分割等亟待解决的问题。对于大学本科及以上学历的分样本而言,其工资对数总差异要明显高于全样本工资对数总差异,且其特征差异占比要高于全样本,系数差异占比要低于全样本,说明高学历群体中两部门间的工资差异更为明显,工资差异更多地由知识程度等人力资本禀赋特征所决定。

本文的研究结论表明,我国国有部门和非国有部门间的工资差异出现了令人值得关注的变化,尤其是2008年以来,两部门间的工资差异出现了逐年扩大的变化趋势。如果考虑到国有部门员工的非货币性收益,那么国有部门的员工往往比非国有部门的员工拥有更好的福利待遇,因此为了追求自身利益最大化,越来越多的大学毕业生涌向国有部门去谋求工作,从而容易出现“僧多粥少”、竞争强度过大的现象。对于高学历群体而言,部门间的工资差异更大,国有部门工资溢价更为明显且垄断程度也在不断增强。因此,为了缓解这一问题,政府应努力减少劳动力特别是高学历群体在部门间的流动性障碍,消除国有企业中不合理的垄断壁垒,并逐步形成更为合理的职工工资机制,如让工资水平更好地与生产效率相挂钩等,以逐步缩小两部门间的工资差异。同时,由于受到共享机制作用和“国考热”盛行的影响,国有部门中职工的知识水平、工作经验与非国有部门仍存在显著差异,国有部门的人力资本积累要明显快于非国有部门,这是政府在推进工资制改革以缩小部门间收入差距时所必须要考量的新特征和基本参照,只有这样才能确保在不伤害国有部门效率工资的前提下,继续加大国有企业市场化改革的力度,进一步缩小工资的所有制差异,增强劳动力在不同部门间的流动性,以有效深化国有企业的内部改革。此外,由于两部门都存在较为严重的性别歧视和户籍门槛障碍现象,因此政府应当尽快消除户籍制度障碍,通过完善相关法律法规来缓解性别歧视问题,并进一步拓宽就业渠道,这是我国相关政府部门在当前新型市场化经济背景下需要特别重视和亟待解决的一些重要问题。

参考文献:

- [1] 李莉. 2015 届大学毕业生:近四成毕业生想进国企[EB/OL]. (2014-12-09)[2015-09-05]. <http://cq.qq.com/a/20141209/043441.htm>.
- [2] KRUEGER A B, SUMMERS L H. Efficiency wages and the inter-industry wage structure[J]. *Econometrica*, 1988, 56(2): 259-293.
- [3] GYOURKO J, TRACY J. An analysis of public and private sector wages allowing for endogenous choices of both government and union status[J]. *Journal of Labor Economics*, 1988, 6(2): 229-253.
- [4] ADAMCHIK V A, BEDI A S. Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition[J]. *Labor Economics*, 2000, 7(2): 203-224.
- [5] MUELLER R E. Public-private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions[J]. *Economics Letters*, 1998, 60(2): 229-235.
- [6] MOULTON B R. A reexamination of the federal-private wage differential in the United States[J]. *Journal of Labor Economics*, 1990, 8(2): 270-293.

- [7] MELLY B. Public-private sector wage differentials in Germany: evidence from quantile regression[J]. *Empirical Economics*, 2005, 30(2): 505 - 520.
- [8] 陈弋, DEMURGER S, FOURNIER M. 中国企业的工资差异和所有制结构[J]. *世界经济文汇*, 2005(6): 11 - 31.
- [9] 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): 15 - 25.
- [10] 姜励卿, 钱文荣. 公共部门与非公共部门工资差异的分位数回归分析[J]. *统计研究*, 2012(1): 68 - 73.
- [11] 叶林祥, 李实, 罗楚亮. 效率工资、租金分享与企业工资收入差异——基于第一次全国经济普查工业企业数据的实证研究[J]. *财经研究*, 2011(3): 4 - 16.
- [12] 陆正飞, 王雄元, 张鹏. 国有部门支付了更高的职工工资吗? [J]. *经济研究*, 2012(3): 28 - 39.
- [13] 罗润东, 付光新, 李煜鑫. 我国国有部门与非国有部门工资决定及差异研究[J]. *中国经济问题*, 2014(3): 33 - 40.
- [14] 方福前, 武文琪. 中国国有与非国有部门职业间工资差异及影响因素的实证研究[J]. *中国工业经济*, 2015(9): 53 - 68.
- [15] 尹志超, 甘犁. 公共部门和非公共部门工资差异的实证研究[J]. *经济研究*, 2009(4): 129 - 140.
- [16] HECKMAN J J. Sample selection bias as a specification error[J]. *Econometrica*, 1979, 47(1): 153 - 162.
- [17] OAXACA R. Male-female wage differentials in urban labor markets[J]. *International Economic Review*, 1973, 14(3): 693 - 709.
- [18] BLINDER A S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates[J]. *Journal of Human Resources*, 1973, 8(4): 436 - 455.
- [19] NEUMARK D. Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination[J]. *Journal of Human Resources*, 1988, 23(3): 279 - 295.
- [20] 郭凤鸣, 张世伟. 国有部门和非国有部门中的性别工资差异——基于双重样本选择模型的实证研究[J]. *数量经济技术经济研究*, 2010(12): 91 - 102.

[责任编辑:王丽爱]

A Study on Wage Differentials and Influencing Factors in State-Owned and Non-State-Owned Sectors

ZHANG Kangsi, LIU Cuihua, DING Shulei

(School of Economics, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116025, China)

Abstract: Based on CGSS data and Heckman sample selection model, this paper makes a systematic study on wage differentials and influencing factors in state-owned and non-state-owned sectors. The regression results show that the staff's rate of return on education in state-owned sectors is higher than that of the non-state-owned sector, and rate of return on education is positively correlated with the level of education. Compared with the non-state-owned sector, the college degree or above graduates' rate of return on education is higher in state-owned sector. The decomposition of wage differential shows that the proportion of market discrimination is higher than that of characteristic differences accounted for in the full sample of the two sectors. And compared with the full sample, the total wage difference and characteristic difference of college degree or above graduate are higher, but the proportion of coefficient difference is lower. That is to say, the phenomenon of wage differentials in highly educated groups is more obvious, and there are still some severe labor market segmentation and employment discrimination in two departments. Therefore, the government should strive to eliminate barriers to labor mobility, to deepen the market-oriented reform of the state-owned sector, to develop a more reasonable salary mechanism and to promote sustained, healthy and steady growth of China's economy.

Key Words: wage differential; state-owned sectors; income distribution disparity; labor mobility; rate of return to education; pattern of ownership; household registration system; wage determination mechanism