

我国经济转型时期城镇劳动力的 工资与工资方程：文献综述

张珂 赵忠*

内容提要 文章综述了我国经济转型时期城镇劳动力工资方程的经济学研究。文章关注的是在中国城镇劳动力市场发育演进的特定背景下，影响城镇劳动力工资的主要因素和这些因素的变迁，包括教育、经验、性别、政治身份、所有制、行业、地区等。基于综述结果，文章评述了当前研究存在的局限，并指出了今后进一步研究的方向。

关键词 城镇劳动力市场 工资 工资方程 中国

一 引言

改革开放以来，中国城镇市场的劳动力资源配置模式，尤其是工资体制发生了深刻变革，经历了由计划经济体制向市场经济体制的动态变迁。改革以前，国家直接充当分配主体，采取行政方式统一确定工资标准，工资水平多年没有调整，个人的人力资本价值无法在工资中得到体现。改革以来，市场在工资决定过程中发挥着日益重要的作用，收入分配的激励方式趋向多元化，劳动者具有的人力资本禀赋在很大程度上影响其工资水平的高低。工资决定机制作为劳动力市场运行的核心组成部分，它的变迁可以看成是劳动力市场转型和发育过程的缩影；考察市场对劳动者个人特征及非个人特征的回报情况，刻画工资决定机制、梳理工资方程演变的特征，对于认识和把握劳动力市场改革以及测量改革的市场化程度具有重要意义。有鉴于此，经济学家们开

* 张珂，中国人民大学劳动人事学院，电子邮箱：zhangke@cbr. gov. cn；赵忠，中国人民大学劳动人事学院，电子邮箱：mr. zhong. zhao@ gmail. com。本文是中国人民大学科学研究基金（中央高校基本科研业务费专项资金资助）项目成果，项目编号：10XNJ016。

展了大量、深入、持续的研究工作，并取得了丰硕的研究成果，例如 Meng 及其合作者自上世纪 90 年代初以来开展的系列研究（1997，2000）、Appleton 等人采取不同方法对工资支付结构的深入探讨（2005，2009，2010）、以及蔡昉等人的专著（2005）等。

有关工资决定机制的研究一直是劳动经济研究的重要内容，估计工资方程是其中最为基础和重要的研究手段。20 世纪 70 年代，Mincer（1974）开创性地将人力资本理论应用于工资决定及工资差异的研究工作中，提出了标准工资方程的设定形式，即：

$$\text{Log}W_i = \Phi_0 + \Phi_1(S_i) + \Phi_2(\text{Exp}_i) + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中 $\text{Log} W_i$ 表示个人工资的自然对数， $\Phi_1(S_i)$ 表示学校教育对工资的影响， $\Phi_2(\text{Exp}_i)$ 表示工作经验（在职人力资本投资）的影响， ε_i 为误差项。工资方程传达了两方面经济思想：一方面，它可以被看作是工资决定模型，反映劳动力市场对教育和工作经验等生产性特征的回报水平；另一方面，通过将教育收益率与市场利率水平相比较，可以就人力资本投资做出决策（Heckman et al., 2006）。在一定程度上，Mincer 工资方程一经提出，即在有关人力资本积累的微观经济模型中占据核心位置，成为劳动经济学中的标准模型，用一定的数据完成对该方程及其扩展形式的检验几乎是成为合格的劳动经济学家的必经步骤。

对 Mincer 工资方程有不同评论，能力偏差是其中的焦点问题，即学校教育、在职培训决策会受到个人能力或偏好的潜在影响，具有内生性，因此将教育培训和工资水平简单归结为线性关系或者直接采取 OLS 方法有可能造成估计偏差（Griliches, 1977）；同时，Heckman et al.（2006）对方程与真实动态决策行为的契合程度也提出了质疑，认为模型建立在对经济环境的静态假设之上，忽略了教育的直接和间接成本、税收、有效工作时间及决策的不确定性等问题，因此难以准确测量教育对工资水平的真实影响。围绕如何克服上述偏差、准确估计工资方程系数问题，相关研究可以大概分为三个阶段（Belzil, 2007）：第一阶段是 Becker（1964）和 Mincer（1974）对教育和收入问题的开创性研究；第二阶段包括 Willis & Rosen（1979）为代表的基于 Heckman（1979）自选择模型的研究，研究方法主要包括工具变量法等；第三阶段以 Keane & Wolpin（1997）为标志，开始应用随机动态规划模型。有关工资方程模型的具体演变以及国际范围内的实证结果，请参阅 Willis（1986）和 Belzil（2007）的综述文章。然而，中国作为转型国家所经历的特殊的改革、开放和发展变化，使得中国城镇劳动力市场的工资方程必然呈现出与发达国家相区别的特征。

本文关注的是在经济转型时期中国城镇劳动力市场的特定背景下，影响城镇劳动

力工资的主要因素和这些因素的变迁。文章将评论经济学家基于 Mincer 工资方程所做的关于中国城镇劳动力市场的工资方程的主要研究^①。在这方面,研究文献已经有了一定规模的积累,但系统的综述文献还相对缺乏。文章的结构安排如下:第二部分从历史的角度简要介绍中国城镇劳动力市场的发育和演进,并着重讨论工资分配制度。第三部分和第四部分对有关中国城镇劳动力市场工资方程的经验研究进行综述和讨论,重点讨论了研究成果的共识和分歧;其中第三部分讨论的是劳动者个人特征的市场回报情况,第四部分讨论的是非个人特征的市场回报情况。第五部分总结全文,讨论进一步的研究方向。

二 中国城镇劳动力市场的发育和演进

1978年以来,伴随着中国农村经济体制改革,中国的劳动力市场先在农村发育,并不断扩张,向城市发展。城镇劳动力市场规模、结构及工资均发生了较大变化。由表1可见,以全国职工相关统计数据为例,一是就业人数增加,全国职工人数由1978年的9499万人增加到2008年的11515万人,30年间增长了21.22%;二是就业结构调整,国有企业职工人数占比由1978年的78.44%下降到2008年的53.2%,城镇集体企业职工人数占比由1978年的21.56%下降到2008年的5.41%,同时其他所有制形式企业职工人的绝对规模和相对占比都迅速增加;三是工资水平增长,实际工资指数除个别年份(1981、1988、1989)外均超过100%,1999年后增长速度总体加速,不同所有制部门的工资增长速度存在差异。

表1 全国职工人数和实际工资指数(1978-2008)

年份	合计 (万人)	职工人数(万人)			实际工资指数(上年=100)			
		国有	城镇集体	其他	合计	国有	城镇集体	其他
1978	9499	7451	2048		106	106.2	105.1	
1979	9967	7693	2274		106.6	107.4	105.1	
1980	10444	8019	2425		106.1	106	106.9	
1981	10940	8372	2568		98.8	98.7	100.5	
1982	11281	8630	2651		101.3	100.9	102.5	
1983	11515	8771	2744		101.5	101.4	102	

^① 文中我们将工资决定机制与 Mincer 工资方程等同,两者含义相同,根据习惯交替使用。

续表

年份	合计	职工人数(万人)			实际工资指数(上年=100)			
		国有	城镇集体	其他	合计	国有	城镇集体	其他
1984	11890	8637	3216	37	114.8	116.4	113.1	
1985	12358	8990	3324	44	105.3	104.8	106.6	122.5
1986	12809	9333	3421	55	108.2	108.9	105.5	106
1987	13214	9654	3488	72	100.9	100.5	101.6	106
1988	13608	9984	3527	97	99.2	99.3	97.9	105
1989	13742	10108	3502	132	95.2	95.4	93.9	97.7
1990	14059	10346	3549	164	109.2	109.7	106.6	108.9
1991	14508	10664	3628	216	104	103.2	105.6	110.5
1992	14792	10889	3621	282	106.7	107	104.1	105.3
1993	14849	10920	3393	536	107.1	105.7	105.9	107.9
1994	14849	10890	3211	747	107.7	108.7	100.2	101.5
1995	14908	10955	3076	877	103.8	100.4	103.7	101.4
1996	14845	10949	2954	942	103.8	102.6	100.6	101.7
1997	14668	10766	2817	1085	101.1	104.2	101.7	103.2
1998	12337	8809	1900	1628	107.2	106.7	103.1	98.3
1999	11773	8336	1652	1785	113.1	112.9	109.7	111
2000	11259	7878	1447	1935	111.4	110.9	107.6	110.9
2001	10792	7409	1241	2142	115.2	116.2	108.9	109.7
2002	10558	6924	1071	2563	115.5	116.3	112.7	109.9
2003	10492	6621	951	2920	112	112.3	112.2	109.3
2004	10576	6438	851	3287	110.5	111.1	109.5	108
2005	10850	6232	769	3849	112.8	113.6	113.2	110.4
2006	11161	6170	726	4264	112.7	112.8	113.6	112.1
2007	11427	6148	684	4595	113.6	115.2	114.6	110.9
2008	11515	6126	623	4766	111	110.3	111.4	111.7

资料来源：国家统计局（2010）、《中国统计年鉴》（2009），北京：中国统计出版社。本表中1998年及以后统计数据为在岗职工工资。

以劳动力市场的演进时序为主线，以工资分配制度改革为重点，概括来看，中国城镇劳动力市场的发育和演进可以大致划分为三个阶段。

（一）1978年到1991年，起步阶段

这一阶段属于国民经济的治理整顿时期，制度变迁处在初期（余永跃，2006）。中国启动经济体制改革，逐步确立了以公有制为主体多种经济成分共同发展的方针。与经济发展相适应，1980年8月，全国劳动工作会议提出了劳动部门介绍就业、自愿组

织起来就业和自谋职业相结合的“三结合”就业方针，打开了就业的多种渠道。1984年部分国有企业开始试行合同制，1986年8月国务院颁布“四项规定”确定正式实行劳动合同制，到1990年国有企业职工中已经有18%是合同制职工（夏业良，2000）。集体经济、合作经济和个体经济得到一定发展，非国有部门开始扩张，国有企业转移到其他行业或调整下岗的人数逐年增加；1989年合计有42.3万名职工从国有企业分离出去，占职工总数的0.5%（夏业良，2000）。从20世纪80年代中后期开始，随着城乡迁移政策的演变，农村劳动力开始向城市和在地区间流动，1989年1月春节出现了百万民工下广东的民工潮。

工资分配制度在这一阶段的改革以1984年为界可以细分为两个时期（苏海南、刘秉泉，2008）。其中1978年到1984年的重点是恢复按劳分配原则：国家先后5次为企业、机关、事业单位职工增加工资，改变了职工工资水平长期不动的局面；批准有条件的企业简化归并了工资标准，在少数企业还试行了浮动工资、自费浮动升级等办法；1966年被取缔的奖金制度自1978年开始恢复，部分企业开始实施计件工资制度。根据中国社会科学院的调查数据，几乎所有企业都实施了奖金发放制度，支付额度占工资总额的比例从1978年的2%提升到20世纪80年代末期的18.3%；计件工资在企业工资总额中所占比例也增加到25%（Lee，1999）。1985年到1991年的改革重点是调整分配关系：随着国营企业普遍实行成本经营责任制，结合第二次利改税，全国推行了企业工资总额与经济效益挂钩办法，实行分类分级工资管理体制；国家发布国营企业参考工资标准，打破僵化的八级工资制度，很多企业开始实行浮动工资制度，浮动工资与个人业绩和企业盈利挂钩；机关和事业单位改革了职务等级工资制，实行以职务工资为主的结构工资制。

尽管这一阶段中国在劳动力市场改革进程中采取了一些措施，但为了与探索式、渐进式、放权让利性质的国企改革相适应，改革主线是把劳动、人事、工资等相关权力从政府逐渐分离出来，改革措施是局部和零散的（曾湘泉、苏中兴，2009）。Knight & Song（1995：97）认为与其他领域的改革进度相比，中国劳动力市场的改革速度迟缓、幅度有限，截至上世纪90年代早期，“在一定意义上，中国还没有劳动力市场”。

（二）1992年到2000年，加速阶段

20世纪90年代，劳动力市场改革进入加速时期（Dong & Zhang，2009）。1992年10月，党的十四大明确了关于建立社会主义市场经济体制的目标，同时国有企业的体制转换和结构调整也进入攻坚阶段。1993年11月，十四届三中全会正式提出“培育和发展劳动力市场”。从1993年起，劳动部不再下达指令性的职工人数、工资总额和技

工学校招生等计划指标。1993年底劳动部正式提出了国有企业再就业工程计划，1995年4月开始在全国范围内实施。据统计，截至1999年，年末累计下岗职工人数已经达到2440万，占当时企业职工总数的20.7%、全部城镇劳动力的13.2%，城镇失业率达到8.2%（夏庆杰等，2009）。1995年1月《劳动法》正式实施，1994年到1997年间签订合同的工人数翻了一番，占城镇工人的1/3（Brooks & 陶然，2004）。非国有部门的就业规模持续扩大，1995年其就业人数占比已经达到35%（Chen et al.，2005）。大规模的农民工进城加剧了城镇劳动力市场的竞争，主管部门试行了“农村劳动力流动有序化工程”。1998年6月，中共中央10号文件提出“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的新时期就业方针，明确建立市场导向的就业机制。

本阶段工资分配制度的改革重点是培育新的分配机制（苏海南、刘秉泉，2008）。根据坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的原则，一是确立了“市场机制决定、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”的企业工资分配制度改革目标（劳动和社会保障部，1998）；二是进一步改革企业内部工资分配制度，推行岗位技能工资制，探索按生产要素分配办法；三是改革工资总量管理方式，改进完善工资总额与经济效益挂钩办法，部分企业开展了工资集体协商的试点；四是进一步改革国家机关事业单位工资制度。

比较来看，与经济建设和国有企业改革发展相适应，第二阶段改革的市场化导向明显，劳动力市场发育经历了存量上的激进变革（王美艳，2005），对现有劳动力配置和工资分配制度产生了较大冲击，市场化程度日益提升。

（三）2001年至今，深化阶段

进入21世纪，劳动力市场改革在之前发育、发展基础上继续深化，并取得了新的突破。2002年召开的十六大和2003年的十六届三中全会确定了公有制和非公有制并重、发展混合所有制经济、建立现代产权制度的经济发展方针。非公有制经济的发展带动了就业结构的重大调整，截至2002年，国有单位雇佣的劳动力比重已经从1978年占城市全部就业的78.3%下降到28.9%，城市集体单位的就业比重也从21.5%下降到4.5%（蔡昉、王美艳，2004），民营经济成为增加就业的主渠道。从2002年开始，新下岗工人不再进入再就业中心，再就业中心逐步关停，就业政策的重点从再就业转向就业与再就业。2008年颁布施行了《就业促进法》，为积极就业政策的长期实施和实现公平就业提供了法制保障。

在工资分配制度改革方面，中央要求把按劳分配和按生产要素分配相结合，具体举措包括：加大对经营管理干部的激励力度，在部分企业试行股权激励办法；建

立健全科技人员收入分配激励机制；探索按生产要素贡献分配，部分企业开展了内部员工持股、技术要素入股的试点工作；继续扩大工资指导线、劳动力工资指导价位和人工成本信息指导制度实施范围，全面建立最低工资制度等（苏海南、刘秉泉，2008）。

劳动力市场上三个阶段的发育和演进轨迹可以大致整理为表2。梳理其中工资分配制度改革脉络可以发现，在经济转型和劳动力市场改革的大背景下，其改革进程是工资决定权由政府向市场逐步转移的过程，在此进程中，工资水平提高，工资差异化幅度扩大，工资分配方式呈现多样化。工资决定机制的市场化努力方向毋庸置疑，但是否实现了市场化、市场化程度如何、个人特征和非个人特征的市场回报情况呈现怎样的变迁趋势，结论尚不明确，需要结合经验研究结果做出判断。

表2 中国城镇劳动力市场的发育和演进

时段	经济发展	劳动力市场发展	工资分配制度改革
1978年到1991年	以公有制为主体多种经济成分共同发展的方针	“三结合”就业方针	职工增加工资
		劳动合同制	恢复奖金发放和计件工资制度
		非国有部门扩张	实行分级分类工资管理体制
		农村劳动力流动	企业工资与经济效益挂钩
			机关事业单位实施职务等级工资制
1992年到2000年	明确了关于建立社会主义市场经济体制的目标，国企改革进入攻坚阶段	培育和发展劳动力市场	企业工资分配制度改革
		国有企业再就业工程计划	推行岗位技能工资制
		《劳动法》正式实施	探索按生产要素分配办法
		非国有部门规模持续扩大	改进工资总额与经济效益挂钩办法
		农民工大规模进城市	完善机关事业单位工资制度
	建立市场导向的就业机制	工资集体协商的试点	
2001年至今	公有制和非公有制并重、发展混合所有制经济、建立现代产权制度	民营经济为增加就业主渠道	加大对经营管理人员的激励力度
		政策重点调整为就业和再就业	建立健全科技人员分配激励机制
		施行《就业促进法》、	加强工资指导管理工作
		《劳动合同法》、《社会保险法》	全面建立最低工资制度

三 劳动者个人特征与工资水平

关于中国城镇职工工资和工资方程的研究，目前已经积累有较多文献。这些研究的劳动者个人特征包括两类：生产性特征，如教育、经验；非生产性特征，如性

别、政治面貌。涉及研究都是微观个人层面的分析，多数研究的数据是对省（市）的抽样调查数据，如中国家庭收入调查（CHIP）、中国居民营养与健康调查（CHNS），还有部分研究的数据来源于相关统计年鉴。这些研究多数是采取多元线性回归分析的方法估计工资方程系数，也有一些学者应用了其他的计量经济学工具，如夏庆杰等（2009）应用了分位数回归，陈钊等（2009）应用了工具变量，Appleton et al.（2005）应用了固定效应分析，Maurer-Fazio & Hughes（2002）应用了差异分解，Lee（1999）应用了不相关回归（Seemly Unrelated Regression）等。

（一）教育与工资水平

有关中国城镇职工教育收益率的经验研究在工资方程文献中占据了核心地位，国内外学者利用不同数据对教育收益率开展了大量测算工作，方法有别，结果不一，从研究中可以归纳以下几方面共性特征（主要代表性研究见表3）。

一是教育收益率水平相对较低。Psachropoulos（1994）把国际范围内的教育收益率归纳在5.9%~22.8%之间，发展中国家的平均教育收益率高于发达国家，前者为14.4%，后者为7.7%，平均水平约为10%。Meng & Kidds（1997）采用企业调查数据对1981年国有部门超过25000名男性的教育收益情况进行了估计，计算收益率为2.5%。Knight & Song（1991）利用1986年大约3500个家庭调查数据，发现中国的教育收益与其他国家相比显得“尤其低微”，收益率从0.5%到2.9%不等。刘泽云（2009）总结了20世纪80年代至90年代有关中国教育收益率的研究，发现大多数研究的结果介于2%~6%之间。90年代后收益水平有所提升，李实和丁赛（2003）测算1999年城镇个人教育收益率达到8.4%，王海港等（2007）计算得到2002年城市居民教育收益率为8.45%。Gustafsson & Li（2000）认为改革之初教育收益率较低的一个重要原因在于，当时的改革并没有成功在生产率和工资之间建立联系，平均分配现象严重，教育回报被人为压低。

二是教育收益率在稳定增长。于学军（2000）估算了分年份和性别的工资方程，发现1986年到1994年期间教育收益率大约增长了80%，年平均增长率为10%，男性从1986年的3.6%提高到1994年的6.7%，女性则从5.6%相应提高到9.9%。李实和丁赛（2003）利用两套抽样调查数据对1990年到1999年期间城镇个人教育收益率的动态变化进行了经验估计，发现收益率逐年上升，1990年为2.5%，1999年达到8.4%，十年间上升了近3倍。Zhang et al.（2005）利用6省市数据，估算出城镇职工教育收益率在1988年、1994年和2001年分别为4.0%、7.3%和10.2%，呈现增加趋势。Appleton et al.（2005）采用两种方法测算了教育收益率，在OLS（一般最小二乘法）模型下发现收益率持续上升，1988年为3.6%，较其他国家要低，但其后逐步增

长, 1995年为5.6%, 1999年为6.7%, 2002年为7.5%; 固定效应模型的估计结果基本一致, 1990年到1995年增加2.7%, 1995年到1999年增加1.3%, 1999年到2002年增加1.8%, 增长趋势平缓。他们认为中国呈现的增长比OECD(经济合作与发展组织)国家在同阶段的增长速度要快, 2002年数据显示的教育回报水平与OECD国家基本相当, 教育回报率在持续增长, 但仍然回报不足。学者们通常认为这种增长趋势在计划经济向市场经济转轨的过程中是预期的结果, 反映了劳动力市场的竞争性在增强(Zhang et al., 2005; Appleton et al., 2005; 夏庆杰等, 2009)。

三是教育收益率呈现特征差异。从年龄看, Knight & Song(1991)分析了1986年的调查数据, 发现小学以上文化程度对30岁以下人群收入影响为负, 对31岁到45岁之间人群没有影响, 对45岁以上人员影响为正; Maurer-Fazio(1999)发现1989年的教育回报率十分低, 其中男性平均为2.9%, 但30岁以下男性的收益率达到6.4%, 这与台湾地区1990年7%的回报水平很接近, 与香港6.1%的水平也有可比性。从性别看, Zhang et al.(2005)发现从1988年到2001年, 女性教育收益率持续高于男性, 回报幅度差距平均在60%左右, 这与之前相关研究文献的结论相一致; Maurer-Fazio(1999)对比了两性教育收益水平, 男性和女性的教育收益率在1988年分别为2.9%和4.5%, 1992年分别为3.7%和4.9%, 其中男性收益率增长显著; 于学军(2000)同样对比了1986年和1994年的性别差异情况, 分别为3.6%和5.6%、6.7%和9.9%, 无论是绝对水平还是相对差距都与前一研究存在一定差异。

从工资分布结构看, 夏庆杰等(2009)在证明中国教育收益率的增长趋势的同时, 发现收益水平增长对于中位数工资水平以上的职工尤为显著, 即受教育程度越高, 教育收益的增长幅度越大; 2002年的数据回归结果呈现出与之前不同的趋势, 在中位数工资水平以下教育收益依然随工资水平上升而缓慢下降, 但在中位数工资水平以上教育收益随工资水平上升而缓慢上升, 研究人员认为这可能表明在世纪之交中国经济悄然实现了质变, 即由劳动密集型逐渐向知识技能密集型转变。此外, 还有研究关注了所有制、地区、行业等特征变量对于教育收益率的影响问题。

总的看, 有关中国城镇职工教育收益率的经验研究数量众多, 研究成果大多求“大同”而存“小异”, 即对教育收益率相对水平、变动趋势和差异模式的判断大致接近, 但收益率的具体估算结果则广泛存在差异。研究方法和样本数据不同被认为是造成收益率估算差异的主要原因。孙志军(2004)归纳分析了计量方法对教育收益率估算值可能产生的影响, 但各类偏差对于估计教育收益率的真实值究竟产生了多大的影响, 其真实水平到底是怎样, 还有待于更深入的研究。

表 3 中国城镇职工工资方程经验研究：教育与工资水平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
Meng & Kidds, 1997	社科院专项调查	1981、1987	起步阶段	国有企业男性职工	30 个行业，48000 份回收问卷	月基本工资加奖金	年龄、性别、教育、经验、职业、行业	1981 年国有部门男性的教育收益率为 2.5%。	OLS
Maurer-Fazio, 1999	CIMRP (中国劳动力市场研究项目), CHIP	1988、1992	起步、加速阶段	城市企业工人	2 年分别为 17544 人和 7427 人	个人年收入	教育、经验、政治身份、性别、民族、所有制、行业、岗位	1989 年男性平均为 2.9%，30 岁以下男性为 6.4%，1988 年男性和女性收益率分别为 2.9% 和 4.5%，1992 年分别为 3.7% 和 4.9%，男性收益率增长显著。	OLS
于学军, 2000	城市居民收入支出家庭抽样调查	1986、1987、1993、1994	起步、加速阶段	城市居民，15-59 岁	4 年分别为 3797 人、4054 人、4524 人、4445 人	月实际收入，含房屋产权、家庭礼品收入等	教育、工作经验、地区、性别、职业	1986 年至 1994 年期间教育回报率大约增长了 80%，年平均增长率为 10%，男性从 1986 年的 3.6% 提高到 1994 年的 6.7%，女性则从 1986 年的 5.6% 提高到 1994 年的 9.9%。	Heckman 选择模型
Zhang et al., 2005	城镇家庭调查	1988-2001	起步、加速阶段	16 岁以上有城镇户口和工资收入的人员	6 省，近 80000 人	月工资收入	教育、工作经验、地区、性别、所有制	从 1988 年到 2001 年的 14 年间，教育回报率从 4.0% 提高到 10.2%。女性的回报率高于男性 60% 左右。	OLS
李实、丁赛, 2003	社科院住户抽样调查	1995、1999	加速阶段	当年在职城镇职工	2 年分别为 21696 人和 13544 人	个人年收入	教育、经验、性别、所有制、行业、省份、企业赢利	城镇个人教育收益率 1990 年为 2.5%，1999 年为 8.4%，十年上升了近 3 倍。	OLS

续表

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
王海港等, 2007	中国城乡居民收入分配	1995、2002	加速、深化阶段	城市全年在职工	2年共19997人	个人全年货币及实物收入	教育、经验、市场化程度	2002年城市居民教育收益率为8.45%。	分层线性模型
Appleton et al., 2005	CHIP	1988、1995、1999、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人	4年分别为10、11、6、12个省份	个人年收入、奖金、价格补贴等	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	OLS测算1988年为3.6%, 1995年增长到5.6%, 1999年为6.7%, 2002年为7.5%; 固定效应模型基本一致, 1990年到1995年增加2.7%, 1995年到1999年增加1.3%, 1999年到2002年增加1.8%。	OLS, 面板数据固定效应分析
夏庆杰等, 2009	CHIP	1988、1995、1999、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人	4年分别为17733人, 12245人, 6281人, 9791人	个人年收入、奖金、价格补贴等	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	教育收益稳步增长, 对中位数工资水平以上职工尤其如此, 2002年趋势有变动, 中位数工资水平以下教育收益依然随工资上升而缓慢下降, 中位数水平以上则随工资上升而缓慢上升。	分位数回归

（二）经验与工资水平

表4总结了经验与工资的相关研究。劳动力市场改革前，论资排辈进行支付是工资制度的核心特征，工资水平与经验之间存在明显的正向关系，经验回报表现为单纯的上升曲线，而非通常意义上的倒U形曲线。这种状况一直持续到20世纪90年代（戴园晨、黎汉明，1995）。Gustafsson et al.（2001）以年龄作为经验的代理变量，发现从1988年到1995年，与苏联相比，中国样本中收入和年龄的联系更加密切，收入峰值出现在56~60岁之间，苏联则介于41~50岁，总的工资差异中有26%可以用年龄解释。于学军（2000）测算得出从1986年到1994年，中国城市职工工资收入达到最高水平所需工作年限下降了大约10年。Appleton et al.（2005）选择1988、1995、1999和2002年的数据进行分析，在工作经验未满35年之前，回报率由高到低排序依次是1995、1988、1999、2002年。根据Meng & Kidd（1997），英国在1980年、美国在1989年、澳大利亚在1990年的经验回报都低于中国在1988、1995和1999年的水平，2002年才大致持平。夏庆杰等（2009）也研究指出，1988年到1995年经验回报水平开始趋于上升，随后下降，最终降到比1988年的经验回报值还低的水平。

经验回报随群体特征不同呈现差异。以性别为例，Chen et al.（2005）处理1995年的数据发现，不同性别出现工资峰值的模式不一致，与男性相比，女性平均提前4~10年实现工资峰值；同时女性的经验回报曲线更陡峭，倒U型更明显，这一发现与以往发现相吻合。研究还发现，国有部门中男性的经验回报不存在下降趋势，男性在工作后的第36年取得最高工资水平，这印证了Meng & Kidd（1997）的结论，后者指出国有部门中经验曲线持续上升直至退休。根据于学军（2000），1986年到1994年，中国城市职工男性工作年限的边际回报率没有发生较大变化，女性的边际回报率则下降了50%左右；1986年到1987年间，女性的工作年限边际回报率比男性略低，但在1993年到1994年间却大大低于男性。从工资水平分布看，夏庆杰等（2009）研究指出，与高工资职工群体相比，低工资群体间的工作经验回报差异造成的收入差距更大一些。此外，Appleton et al.（2005）发现，1999年工作经验和下岗的可能性之间存在倒U形关系，国有企业改革前经验回报较高，但改革过程中经验多的职工可能面临更高的下岗风险，因而经验回报在1999年后呈下降态势。

经验的界定口径存在不一致。一些研究直接使用年龄作为经验的代理变量，例如Gustafsson et al.（2001）；也有些研究较关注当前任职情况，采用当前单位的工作经验作为解释变量，例如蔡昉等（2005）；但多数研究还是直接使用工作年限来指代经验变量。这种不一致在一定程度上造成了量化比较的困难。但对比不同研究还是可以归

表4 中国城镇职工工资方程经验研究：经验与工资水平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
Meng & Kidds, 1997	社科院专项调查	1981、1987	起步阶段	国有企业男性职工	30个行业，48000份调查问卷	基本工资加奖金	年龄、性别、教育、经验、职业、行业	英国1980年、美国1989年、澳大利亚1990年的经验回报都低于中国1988年、1995年和1999年水平，2002年大致持平。国有部门经验曲线持续上升直至退休。	OIS
Gustafsson et al., 2001	城镇家庭收入调查	1989	起步阶段	城镇户口人员	9省、27市，2700个家庭，6152人	税后货币收入	性别、年龄、教育、职业	中国收入峰值在56~60岁，苏联为41~50岁，工资差异有26%可以用年龄解释。	OIS, 泰尔指数
戴园晨、黎汉明, 1995	统计年鉴数据	1994	加速阶段	城市企业工作人员		年人均收入	所有制、地区、学历、年龄、性别、行业	经验回报表现为单纯的上升曲线，而非通常意义上的倒U形曲线。经验回报对工资市场调节尚未作出反应。	描述统计
Chen et al., 2005	CHIP	1995	加速阶段	城镇户口人员	11个省份, 6931户家庭, 11238名个人	个人年收入	年龄、性别、教育、经验、居住地、所有制、工作时长	与男性相比, 女性平均提前4~10年实现工资峰值; 同时女性的经验回报曲线更陡峭, 倒U型更明显。	差异分解
于学军, 2000	城市居民收入支出家庭抽样调查	1986、1987、1993、1994	起步、加速阶段	城市居民, 15-59岁	4年分别为3797人, 4054人, 4524人, 4445人	实际收入	教育、工作经验、地区、性别、职业	城市职工工资收入达到峰值年限下降了约10年。男性工作年限的边际回报率变化不大, 女性下降50%左右。	Heckman选择模型
Appleton et al., 2005	CHIP	1988、1995、1999和2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人员	4年分别为10、11、6、12个省份	个人年收入	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	工作经验未满35年之前, 回报率由高到低排序是1995年、1988年、1999年、2002年。1999年工作经验和下岗可能性之间存在倒U形关系。	OIS, 面板数据固定效应分析
夏庆杰等, 2009	CHIP	1988、1995、1999和2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人员	4年分别为17733人, 12245人, 6281人, 9791人	个人年收入	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	经验回报水平趋于上升, 随后下降, 并降到比1988年还低的程度。与高工资职工群体相比, 低工资群体的工资经验回报差异造成的收入差距更大。	分位数回归

纳出经验回报变迁的一般规律，即随着劳动力市场的发育演进，经验回报水平经历了由过度支付向市场水平回归的过程（Chen et al. , 2005；Appleton et al. , 2005；夏庆杰等，2009）。

（三）性别与工资水平

大量研究证明了中国的性别工资差距在扩大这一事实（Maurer-Fazio & Hughes, 2002）。改革前的传统体制强调保障妇女权益和同工同酬，女性能够享受到与其男性同事水平相当的福利待遇，性别工资差异按国际标准衡量非常小。改革之初的1981年，女性的平均工资水平约比男性低14%（Meng & Kidd, 1997）。1988年到1995年，女性和男性的相对工资比例从0.84下降到0.82，1989年中国的性别工资差异约是前苏联的1/3（Gustafsson et al. , 2001）。Appleton et al.（2005）采用固定效应和面板数据的方法发现，性别工资差距从1988年的12%增长到1995年的15%，1999年为22%，2002年为19%，其中以1995年到1999年的差异增长最为明显。夏庆杰等（2009）使用分位数回归的方法也证明了性别工资差异随时间推移而增加，在1995年到1999年间增幅最大。这种现象与竞争越来越激烈的劳动力市场的现实相矛盾，但与OECD国家普遍存在性别工资差异的现象具有可比性。国际比较表明：改革前性别工资差异受到压抑，而改革使得劳动力市场上的性别工资差异的“兽性”得以逐渐释放出来（夏庆杰等，2009）。表5是性别工资差距方面的代表性文章。

人力资本存量差异是解释性别工资差距的原因之一，随着市场化程度的提高，性别间受教育程度和工作技能的差异得以在工资上体现出来。以受教育程度为例，根据第五次人口普查0.95%抽样数据，从全国平均水平看，城镇地区女性的平均受教育年限为8.47年，男性为9.4年，两者相差0.93年（蔡昉等，2005）。王美艳（2005）对性别工资数据进行差异分解发现，人力资本禀赋可解释的性别工资差异部分，占总工资差异的6.95%。

显然造成性别工资差异的不只是人力资本的性别差异这一单方面原因，学者们较为关注的影响因素还包括工资分布结构、行业及生产率等。从工资分布结构看，Maurer-Fazio & Hughes（2002）分析1992年的数据发现，性别工资差距在合资企业中最大，在国有企业中最小；在考虑不同所有制企业的工资结构差距后，性别工资差距相应缩减，表明整体工资差距的扩大是造成女性工资地位恶化的主要原因。

从行业看，王美艳（2005）的研究结果表明，性别工资差异主要是由行业内差异造成的，行业间工资差异对总差异的影响不到7%，但行业进入障碍确实存在；男女在同一行业内工资差异的93.35%（总差异的86.91%）是由歧视等不可解释的因素造成

表5 中国城镇职工工资方程经验研究：性别与工资水平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
戴园晨、黎汉明,1995	统计年鉴数据	1994	起步阶段	城市企业职工		年人均收入	所有制、地区、学历、年龄、性别、行业	三资企业中的性别工资差距达到706元/年,相当于女职工年平均工资收入的30%,国有企业和集体企业中的性别工资差距也存在且呈扩大趋势。	描述统计
Meng & Kidds,1997	社科院专项调查	1981、1987	起步阶段	国有企业男性职工	30个行业,48000份回收问卷	月基本工资加奖金	年龄、性别、教育、经验、职业、行业	1981年,女性的平均工资水平约比男性低14%。性别工资差异按国际标准衡量非常小。	OLS
Gustafsson et al.,2001	城镇家庭收入调查	1989	起步阶段	城镇户口人	9省,27市,2700个家庭,6152人	税后货币收入	性别、年龄、教育、职业	中国的性别工资差异是苏联的三倍。可能存在性别歧视;也有可能是由与性别有联系的不可测特征变量造成的。	OLS,泰尔指数
Maurer-Fazio & Hughes,2002	CLMRP	1992	起步阶段	城市企业职工	12省,26市,430个企业,9397人	工资(不含医疗保险住房)	所有制、企业持续时间、工作搜寻渠道、工资结构、教育、工资级别、政治身份、工资经验、地区	女性工资中位数在男性工资曲线中的相对位置,合资、国有和集体企业分别是38.6%、35.7%和32.3%。工资差距扩大被女性工资水平的改善相对弥补。	差异分解
Dong & Bowles,2002	专项调查	1998	加速阶段	城市企业职工	2城市,36家企业,700余人	月收入、小时收入	学习年限、工作年限、户口、性别、工会身份、企业外贸、所有制、财务状况、所在地	四类企业都存在性别工资差距,男性和女性差距在10.8%左右,城乡户口差异不显著,不同所有制差异不显著。	OLS,Heckman 选择模型

续表

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
王美艳, 2005	5 城市劳动力调查数据	2001	加速阶段	16 - 60 岁的城市劳动者	3776 人	小时收入	工龄、党员、培训、配偶、健康、家庭规模、岗位类型、所有制、城市	男女小时工资自然对数的均值差异为 0.24, 总差异中的 93.1% 可以被行业内工资差异解释, 人力资本禀赋解释的性别工资差异占 6.95%。男女工资差异主要由行业内差异造成, 针对女性的行业进入障碍的存在。	多元 LOGIT 回归、OLS、差异分解
Dong & Zhang, 2009	中国投资环境调查	1998、2000	加速阶段	城市企业工作人员	5 城市, 1500 家制造企业, 1335 人	性别工资差异	性别、所有制、出口、私有化、市场占有率、技术、熟练程度	假设不同岗位间性别差异恒定, 性别工资比为 0.774, 性别边际产品比为 0.724。非熟练工人工资和生产率的性别差异都大于熟练工人。国企性别间工资差异相对较小, 生产率差异更大。	OLS
夏庆杰等, 2009	CHIP	1988、1995、1999、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人	4 年分别为 17733 人, 12245 人, 6281 人, 9791 人	个人年收入	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	差异曲线向右下方倾斜, 1995 年到 1999 年间增幅最大, 各年曲线形状相似, 2002 年在低端下降。性别工资差距急剧拉大, 但与美国相比仍然较小, 随工资水平上升而下降。	分位数回归

的,包括纯粹意义上的歧视、升迁机会少、岗位受限制等。从生产率看, Dong & Zhang (2009) 利用 1998 年到 2000 年的数据通过对比性别工资和相对生产率水平来衡量歧视状况,认为雇主其实并非是造成制造业企业性别工资差异的主要原因,国有企业和私有企业都按照边际生产率向熟练工人支付工资,但国有企业里的非熟练女工得到了过度支付;从资本密集型向劳动密集型的产业转型提升了女性地位。此外夏庆杰等(2009)发现从 1988 年到 1995 年,工资水平较低的女性群体所面对的“不可解释”的性别工资差距(通常认为是歧视造成的)增加,而高工资女性群体则有下降。

有关性别差异与工资水平的经验研究基本描述出三方面特征:性别工资差异普遍存在(Dong & Bowles, 2002),差异幅度随时间推移而增加(夏庆杰等, 2009; Appleton et al., 2005; Maurer-Fazio et al., 1999),差异状况与国际相比尚不严重(Appleton et al., 2005);同时部分研究还论证了政府在促进性别平等方面采取的措施是有效的(Maurer-Fazio & Hughes, 2002)。

(四) 党员身份与工资水平

中国共产党的党员身份通常被认为是劳动力市场上的政治资本。表 6 列出了相关研究。Knight & Yueh (2008) 发现党员身份对收入有正的影响,私有部门的回报率高于国有部门,年轻群体的回报率高于年长群体,并进而指出党员身份作为非市场力量对收入的影响将越来越大。蔡昉等(2005)研究指出党员身份对城市居民收入的影响显著为正,但影响不大,能够提高小时工资收入 5% 左右。杨涛和盛柳刚(2007)测算得出党员与非党员的回报从 7.7% 和 8.3% (1988 年)上升到了 11.3% 和 13.1% (1995 年),据此拒绝了经济改革以来政治资本对收入的相对重要性应该下降的假设,表明党员身份是一种有益于职业的投资。但也有研究认为党员身份对收入水平的影响可能是由未观测到的能力和家庭背景差异造成的,存在选择性偏差问题。Li et al. (2007) 运用双胞胎组内的固定效应模型来控制遗漏的能力变量或家庭背景,发现之前通过普通最小二乘法所估计的大部分回报都消失,因而得出结论,党员身份代表的主要是能力。李爽等(2008)认为通过双胞胎数据的差分来控制未观察因素的做法存在局限,他们通过对比分析 1995 年和 2002 年的 CHIP 数据表明,党员身份能够显著提高收入,党员回报在不同所有制部门间不存在显著差异,也不随时间推移发生变化,考虑非国有部门或者更近年份通常代表更高的市场化程度,他们认为党员身份不只代表未观察到的能力。

夏庆杰等(2010)认为党员工资溢价是一种歧视,因为潜在的党员与非党员之间的生产率差异不能证明这一工资差异的合理性。他们研究发现,党员工资溢价在 20 世

表 6 中国城镇职工工资方程经验研究： 党员身份与工资水平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
Knight & Yueh, 2008	城镇家庭调查	1999	加速阶段	城镇户口人员	6省, 4000个家庭	月收入	教育、性别、经验、党员、居住地、社交网络、父亲政治身份	党员身份对收入有正的影响, 私有部门的回报率高于国有部门, 年轻群体的回报率高于年长群体。党员身份作为非市场力量对收入的影响将越来越大。	OLS, logit 回归, Heckman 选择模型
杨涛、盛柳刚, 2007	CHIP	1988、1995	起步、加速阶段	单位长期职工或长期合同工	两年分别为 17074 和 9627 人	月收入 (全口径)	教育、性别、经验、党员、少数民族、居住地	党员与非党员的差距从 7.7% 和 8.3% 上升到了 11.3% 和 13.1%。拒绝改革以来政治资本对收入的相对重要性应该下降的假设, 表明党员身份是一种有益于职业的投资。	OLS
Li et al., 2007	中国双胞胎调查	2002	深化阶段	18 ~ 65 岁的双胞胎	3002 人	月收入	教育、性别、年龄、党员、居住地	运用固定效应模型来控制遗漏的能力变量或家庭背景, 发现通过 OLS 估计的大部分回报率都消失。党员身份代表的主要是能力。	OLS, 双胞胎组固定效应模型
李爽等, 2008	CHIP	1995、2002	加速、深化阶段	在职劳动者	两年分别为 12290 和 20632 人	个人年收入	所有制、党员、关系网络、性别、教育、年龄、婚姻、职业、地区	党员身份能够显著提高收入, 党员回报率在不同所有制部门间不存在显著差异, 也不随时间推移发生变化	OLS
夏庆杰等, 2010	CHIP	1988、1995、1999、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人员	4 年分别为 17733 人, 12245 人, 6281 人, 9791 人	个人年收入	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	OLS 表明党员溢价从 1988 年的 6.8% 增加到 1999 年的 18.1%, 1990 年到 1995 年面板数据估计显示党员溢价增加 8%, 到 1999 年又增加 7.3%。1999 年后, OLS 和面板数据分析出现分歧	OLS, 固定效应面板数据分析

纪90年代不断增加,截面数据估计结果表明党员工资溢价从1988年的6.8%增加到1999年的18.1%,1990年到1995年面板数据估计结果则显示党员工资溢价在此期间增加了8%,到1999年又增加了7.3%。截面数据和面板数据分析均得到党员工资溢价不断增加的结果,这说明党员结构的改变不能解释这种现象,但是也可能反映了生产性特征回报的总体性提高。1999年后,截面数据和面板数据分析在党员工资溢价问题上出现了分歧,截面数据估计中溢价降低,系数在2002年仅为15.2%,但面板数据估计中该系数则增加1.8%。可能的解释是党员结构的改变,即新党员所具有的不可观察的特征与老党员相比更不具有生产性。

已有研究充分证明了党员身份与收入水平之间存在的正向相关关系,但取决于中国政治生活的特殊国情,有关这种正向关系的具体传导路径以及根本原因,学者们还存在着不同看法,研究方法的不同往往直接导致实证结果和结论阐释的差异。值得一提的是,陆续有研究开始关注父辈政治身份对劳动力定价水平的影响,例如陈钊等(2009),通过强调政治身份变量的外生性,在一定程度上可以剔除不可观测的个人能力对收入水平的影响,从而更清晰地勾勒出政治身份对劳动力定价机制的影响路径。

四 非个人特征与工资水平

有关中国城镇职工工资方程的经验研究涉及到的非个人特征变量,通常包括所有制、行业、地区等。

(一) 所有制与工资水平

改革以来,中国城镇劳动力市场的所有制结构发生了显著变化。举例来说,1988年CHIP数据的劳动力样本中仅有0.8%的职工在私营企业工作,但2002年这个比例上升到20.7%,同时城镇职工在国有企业及其他公共部门就业的比例不断下降(夏庆杰等,2009)。一般认为不同所有制之间的劳动力市场分割是中国劳动力市场运行的重要特征,人力资本回报的差异则被看成是分割存在的主要证据。表7小结有关我国所有制与工资水平的研究。Appleton et al. (2005)发现国有企业与城镇集体企业的工资差距在1988年到1995年持续扩大,与外资企业、私营企业的工资差距则主要在1995年之后发生变化;1988年私企工资水平较国企低29%,1995年后有所缩减,2002年约为9%;外资企业的工资在1988年与国企没有明显差距,但2002年高出约26%。李荻等(2005)估计了纠正了选择偏差之后的国有部门和非国有部门的工资决定方程,显示从1988年到2000年期间,国有部门的工资水平一直高于非国有部门,工资差距在20世

表 7 中 国 城 镇 职 工 工 资 方 程 经 验 研 究： 所 有 制 与 工 资 水 平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
李 获 等， 2005	城 市 住 户 调 查	1988 到 2000	起 步、 加 速 阶 段	城 镇 户 口、 劳 动 年 龄 内 人 员	6 省， 每 年 6600 人	年 工 资	年 龄、 性 别、 教 育、 经 验、 居 住 地、 所 有 制、 产 业	国 有 部 门 工 资 高 于 非 国 有 部 门， 20 世 纪 90 年 代 初 有 上 升 倾 向， 1997 年 后 有 下 降。 国 有 部 门 能 够 获 得 高 工 资 的 个 人 在 大 多 数 年 份 高 于 85%， 在 90 年 代 初 有 上 升 趋 势， 1997 年 以 后 才 有 显 著 下 降。	OLS， Heck- man 选 择 模 型
邢 春 冰， 2005	CHNS	1989、 1991、 1993、 1997	起 步、 加 速 阶 段	城 乡 家 庭 有 工 资 收 入 的 劳 动 者	4 年 分 别 为 1506 人、 2688 人、 2302 人、 2233 人	小 时 工 资	教 育、 身 高、 经 验 及 平 方、 性 别、 地 区、 职 业、 所 有 制	20 世 纪 90 年 代 初 教 育 回 报 介 于 0 ~ 2%， 除 国 有 部 门 外 基 本 不 显 著， 至 1997 年 在 民 营 部 门 增 长 显 著。 经 验 对 各 部 门 工 资 普 遍、 持 续 发 挥 显 著 影 响， 民 营 企 业 上 升 明 显。	OLS， Swi- ling 回 归， 多 元 LOGIT 回 归
戴 园 晨、 黎 汉 明， 1995	统 计 年 鉴 数 据	1994	加 速 阶 段	城 市 企 业 工 作 人 员		年 均 收 入	所 有 制、 地 区、 学 历、 年 龄、 性 别、 行 业	外 资 企 业 与 国 有 企 业、 城 镇 集 体 企 业 年 人 均 工 资 水 平 差 异， 分 别 为 388. 3 元 和 535. 2 元。 三 资 企 业 收 入 分 配 受 市 场 的 调 节 度 大。	统 计 描 述
Chen et al.， 2005	CHIP	1995	加 速 阶 段	城 镇 户 口 人 员	11 个 省 份， 6931 户 家 庭， 11238 名 个 人	个 人 总 收 入	年 龄、 性 别、 教 育、 经 验、 居 住 地、 所 有 制、 工 作 时 长	外 企 教 育 回 报 率 显 著 要 高， 国 企 和 集 体 企 业 存 在 经 验 回 报 倒 U 型 曲 线， 外 企 的 经 验 回 报 不 显 著。 工 时 数 可 以 解 释 外 企 与 中 央 省 级 国 企 间 超 过 2/3 的 收 入 差 距， 与 地 方 国 企 间 1/3 的 收 入 差 距。 不 同 所 有 制 企 业 的 收 入 差 异 主 要 源 自 所 有 制 差 异 和 工 时 差 异， 劳 动 力 市 场 远 未 形 成 一 个 整 体。	分 解 差 异

续表

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
Dong & Bowles, 2002	专项调查	1998	加速阶段	城市企业职工人员	2城市, 36家企业, 700余人	月收入、小时收入	教育、工作年限、户口、性别、工会身份、企业外贸、所有制、财务状况、所在地	各所有制部门在1998年的经验回报率明显存在一定差异, 外资企业的经验回报率明显高于其他类型企业。工资决定机制相互趋近, 所有制分割已经开始消失。	OLS, Heckman 选择模型
Appleton et al., 2005	CHIP	1988、1995、1999、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人员	4年分别为10、11、6、12个省份	个人年收入	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	国企与集体企业工资差距持续扩大, 与外企、私企的差距在1995年后发生变化; 1988年私企较国企低29%, 1995年后缩减, 2002年为9%, 外企工资在1988年与国企无明显差距, 2002年高出约26%	OLS, 面板数据固定效应分析
夏庆杰等, 2009	CHIP	1988、1995、1999、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人员	4年分别为17733人, 12245人, 6281人, 9791人	个人年收入	教育、经验、性别、政治身份、民族、所有制、工作岗位	除1995年外, 集体企业与国企工资差距上升。与1988年和1995年相比, 1999年和2000年私企和国企没有显著工资差异。外资合资企业与国企的工资差距不断上升。	分位数回归

纪90年代初有上升倾向,1997年后有所下降;样本中在国有部门能够获得更高工资的个人占比在大多数年份高于85%。夏庆杰等(2009)对1998年到2002年的数据分析表明,国有企业职工的工资水平在不断缩减,尤其在低端劳动力市场上,非国有与国有企业之间的工资差距在不断缩小甚至在统计上没有差异。

学者们通常较关注不同所有制企业的教育收益差异问题。邢春冰(2005)分析了1989年到1997年间国有企业、大型集体企业、小型集体企业和民营企业的工资机制差异及其变化,发现教育收益率在民营部门增加明显,在其他部门则没有增加的迹象;20世纪90年代初期,教育在各所有制部门的收益介于0~2%,除国有部门外基本不显著,1997年民营部门教育收益率明显高于其他部门,呈现明显的非同步增长。Maurer-Fazio(1999)分析1989年的数据发现,非国有部门与国有部门比较,无论是员工整体还是分年龄段考虑,前者的教育收益率都更高,其中私营企业尤其高。Dong & Bowles(2002)采用Heckman两步法控制选择性偏差后,发现国有企业、乡镇企业、合资企业和外商独资企业在1998年的教育收益率不存在显著区别。Chen et al.(2005)利用1995年的数据测算得到的教育收益率高于Dong & Bowles(2002),其中外企收益显著要高,国有企业女性教育收益率高于男性,城镇集体企业和外资企业里两性基本相当。

在经验回报的所有制差异方面,邢春冰(2005)发现从1991年到1997年,经验对于不同所有制部门的工资水平持续发挥显著影响,在私营企业和小型集体部门中的回报率有上升,以民营企业尤为明显。Meng & Kidd(1997)指出国有部门中经验曲线持续上升直至退休,城镇集体企业里的工资峰值则相对较低,表明市场力量在城镇集体企业要比在国有企业更为强大。Dong & Bowles(2002)指出各所有制部门在1998年的经验回报机制存在差异,外资企业的经验回报率明显高于其他类型企业。Chen et al.(2005)有关1995年的结论则相反,国有企业和集体企业存在经验回报的倒U型曲线,但外资企业的经验回报并不显著。

Chen et al.(2005)还重点分析了不同所有制部门工作时间差异对工资水平的影响问题,指出在解释外资和国内企业的收入差异时,工作时数至关重要,可以解释外资企业与中央、省级国有企业间超过2/3的收入差距,以及与地方国企间1/3的收入差距。工作时数在国有企业和城镇集体企业间造成的收入差异不大。

梳理上述文献可以发现,不同所有制部门的工资决定机制确实存在差异(邢春冰,2005),这种差异体现为教育、经验、工时、性别等要素的回报在不同部门存在区别,说明中国劳动力市场尚未形成一个整体。其中,国有企业与私营企业等相比受到保护、存在过度支付的现象(Chen et al., 2005; Appleton et al., 2005; 李荻等, 2005)。但

随着劳动力市场的发展,差异幅度在缩减,工资决定机制相互趋近,所有制分割已经开始消失(Dong & Bowles, 2002; 夏庆杰等, 2009)。

(二) 行业与工资水平

自20世纪80年代中期以来,行业间工资存在差距已经是人们普遍接受的事实。在相关研究文献中,对教育、能力、工会活动、短期劳动需求和工作岗位的危险性等可能随行业不同而变化的因素加以控制之后,仍然发现行业间存在显著的工资差异。学者们通常将其归因于行业垄断因素。在不考虑地区因素的前提下,岳希明等(2010)分析指出行业垄断虽然不是导致职工收入差距的最主要因素,但也是仅次于教育的第二重要因素。陈钊等(2010)测算得出行业因素对工资差异的贡献是逐渐扩大的,从1988年的1.03%提高到1995年的3.02%,然后再上升到2002年的10.07%,以1995年到2002年上升的特别快(见表8)。蔡昉等(2005)的研究表明,行业对总工资差异的贡献相对于地区贡献呈现扩大趋势。

其中,陈钊等(2010)对跨度近20年的数据进行了系统分析,研究指出行业间的收入不平等对于中国城镇居民收入差距的贡献越来越大,而且这主要是由一些收入迅速提高的国有垄断行业造成的:最高行业平均工资和最低行业平均工资之比从1978年的1.66上升到了1997年的2.26,继而上升到2006年的4.75,行业间工资基尼系数也呈现上升的趋势,1978年为0.05,1997年为0.1,2006年为0.19;采用不平等分解的方法,在控制了其他变量之后,行业工资结构在1988年到1995年间出现了比较剧烈的变化,之后行业间差距更趋于明显,但相对结构变化并不大,其中交通、运输、邮电、通讯业和金融、保险业这两大行业在收入不断提高的同时也已经成为扩大城镇居民收入差距的重要因素。罗楚亮和李实(2007)也发现行业之间平均工资不均等性的总体变化趋势是在逐年扩大,如2002年的基尼系数比1990年高出将近一倍,泰尔指数由1990年的0.009上升到2002年的0.031,增长了2.44倍,2003年到2005年期间行业收入差距进一步扩张。夏庆杰等(2010)研究了产业部门间相对工资的变化问题,表明相对于制造业而言,几乎所有服务行业的工资都在上升,上世纪90年代产业结构的重组终结了制造业蓝领职工享有特殊地位的时代;同时1988年到2002年期间对农民工进城限制的放松延缓了商业职工工资的提高。

有关垄断性行业和竞争性行业劳动力定价机制的差异问题,杜鑫(2010)指出垄断性行业就业者具有受教育程度较高、农业户籍者所占比例较小、职业地位较高等禀赋特征优势,工作经验回报率更高;由禀赋特征差异所导致的收入差距大约占72.7%,由禀赋回报率差异所导致的收入差距大约占27.3%,垄断性行业获得了较高的工资溢

表 8 中国城镇职工工资方程经验研究： 行业与工资水平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
王美艳, 2005	5 城市劳动力调查数据	2001	加速阶段	16 ~ 60 岁的城市劳动者	3776 人	小时收入	工龄、党员、培训、配偶、健康、家庭规模、岗位类型、所有制、城市	尽管行业间工资差异对总的性别工资差异贡献不大(不到 7%),但是其中歧视等不可解释因素占到 88.99%。针对女性的行业进入障碍的存在。	多元 LOGIT 回归、OLS、差异分解
罗楚亮、李实, 2007	全国经济普查	2004	深化阶段	法人单位	516.9 万户	工资与补贴水平	教育、职称、资本结构、经营绩效、规模、行业、地区和经营时间	2002 年基尼系数比 1990 年高一倍, 泰尔指数从 1990 年到 2002 年增长了 2.44 倍, 2003 年至 2005 年间行业收入差距急剧扩张。人力资本对收入影响显著, 但解释程度程度不高。	OLS, 基尼系数, 泰尔指数
杜鑫, 2010	北京 1% 人口抽样调查	2005	深化阶段	16 周岁以上雇员	14110 人	小时收入	教育、经验、性别、户籍、职业、所有制	垄断性行业具禀赋特征优势, 工作经验回报率更高, 由禀赋特征差异导致的收入差距约占 72.7%, 由禀赋回报率差异导致的差距约占 27.3%。	OLS, 差异分解
岳希明等, 2010	全国 1% 人口抽样调查	2005	深化阶段	就业身份为雇员的城镇劳动者	996588 户和 2585481 人	小时工资	性别、教育、年龄、城市生活费、地区以及职业	垄断行业教育回报率低于竞争行业, 差异不明显。垄断行业工资收入随年龄的增长幅度较竞争行业大; 控制影响因素后, 垄断行业和竞争行业之间的工资差距中不合理部分超出了 50%。行业垄断是仅次于教育导致职工收入差距的第二重要因素。	OLS, 差异分解

续表

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
陈钊等, 2010	CHIP	1988、 1995、 2002	起步、加 速、深化 阶段	城镇户口人 员	3年分别为10 省、11省、12 省(市)	年劳动 所得	第二职业、全职、 性别、年龄、党 员、民族、教育、 所有制、职业和 城市	行业因素对收入差距贡献逐年上升,从 1988年的1.03%提高到2002年的 10.07%。行业间工资基尼系数呈现上 升趋势,行业工资结构在1988年到 1995年间出现了剧烈变化。行业因素 对工资差异的贡献逐渐扩大,这主要是 由收入迅速提高的国有垄断行业造成 的。	OLS,不平 等分解
夏庆杰等, 2010	CHIP	1988、 1995、 1999、 2002	起步、加 速、深化 阶段	城镇户口人 员	4年分别为 17733人,12245 人,6281人, 9791人	个人年 收入	教育、经验、性 别、政治身份、民 族、所有制、工作 岗位	制造业蓝领职工不再享有特殊地位; 1988年到2002年期间对农民工进城限 制的放松延缓了商业职工工资的提高。 相对于制造业而言,几乎所有服务行业 的工资都在上升。	OLS,固定 效应面板 数据分析

价，如果垄断性行业的定价与竞争性行业相同，则二者之间的小时收入差距有望缩小大约四分之一。岳希明等（2010）研究认为垄断行业的教育回报率低于竞争行业，但是二者之间的差异不明显，可以视为相等，垄断行业中工资收入随年龄的增长幅度较竞争行业大；控制性别、受教育年限、年龄、生活费指数、所在地区和所从事职业等因素后，垄断行业和竞争行业之间的工资差距中不合理部分超出了50%。王美艳（2005）发现尽管行业间工资差异对总的性别工资差异贡献不大（不到7%），但是其中歧视等不可解释因素占到88.99%，说明针对女性的行业进入障碍的确存在。

（三）地区与工资水平

中国的城镇劳动力市场一直存在地区分割的现象，表9是这方面的相关文献。陈钊等（2010）采用不平等分解方法测算地区因素对收入差距的贡献度，发现地区因素对收入差距的贡献呈剧烈上升趋势，1988年贡献率为14%，1995年贡献率迅速上升到30%，成为最重要的收入差距成因，到2002年已经能够解释全部收入差距的三分之一。从地区间工资差异的变动趋势看，杨涛和盛柳刚（2007）按价格指数对1988年和1995年29个城市的面板数据调整后，发现各省间的工资差异很大，而且这一差异随着时间的推移而扩大，1988年收入最高的广东省人均月度收入比收入最低的河南省高42%，1995年收入最高的广东省和收入最低的甘肃省的差距扩大到了92%；采用计量模型对城市间收入收敛速度进行测算，虽然收敛系数为负，但1988年到1995年间中国城市间并没有出现显著的收入收敛趋势。都阳和蔡昉（2004）分析了1995年到2002年各省（市）制造业名义工资数据，认为无论是名义工资水平还是实际工资水平的离差都呈现出总体下降的趋势，8年时间里名义离差水平下降14.7%，实际离差水平下降了14.3%。根据杨新铭和王博（2009）对2003年数据的测算结果，东部地区的工资方程曲线比中西部高0.317，不同地区间工资决定机制存在显著差异。其中，学者们对地区间教育收益差异的研究相对充分。杨涛和盛柳刚（2007）认为从国际比较的角度来看，中国各城市间的教育收益率差异相当惊人，他们测算得到29个城市在1988年和1995年教育收益的变异系数分别为0.343和0.542，其中1995年的水平与Trostel等人（2002）估算的28个国家跨国教育收益率变异系数（0.57到0.59之间）大致相当，中国各城市在20世纪90年代中期远没有实现要素价格均等化。于学军（2000）对比分析广东、四川、湖南省际数据发现，1986年时广东省的男性教育收益率比其他两省略高，到1993年降为三省中的最低水平；1986年广东省女性教育收益率比其他两省略低，到1993年则大大低于其他两省，这种发现与市场经济越发达、教育回报水平越高的预期相反。王海港等（2007）使用分层线性模型研究发现，教育收益率的地区差异

表9 中国城镇职工工资方程经验研究:地区与工资水平

研究	数据	年份	市场背景	研究对象	样本情况	因变量	自变量	主要自变量计量结果	研究方法
于学军, 2000	城市居民收入支出家庭抽样调查	1986、1987、1993、1994	起步、加速阶段	城市居民, 15~59岁	4年分别为3797人、4054人、4524人、4445人	月工资收入	教育、工作经验、地区、性别、职业	广东两性教育回报率相对四川、湖南都下降。两性经验的回报率大大下降, 低于四川和湖南两省。	Heckman 选择模型
杨涛、盛柳刚, 2007	CHIP	1988、1995	起步、加速阶段	单位长期职工或长期合同工	两年分别为17074和9627人	月度收入(全工资口径)	教育、性别、经验、党员、少数民族、居住地	省份收入差距由42%扩大到92%, 没有出现明显收入收敛。29个城市在1988年和1995年教育回报率变异系数分别为0.343和0.542。	OLS
都阳、蔡昉, 2004	统计年鉴数据	1995到2002	加速、深化阶段			细分行业名义工资	地区、行业	名义工资和实际工资的离差都呈现总体下降趋势, 8年时间里名义离差下降14.7%, 实际离差下降了14.3%。	OLS
王海港等, 2007	中国城乡居民收入分配	1995、2002	加速、深化阶段	城市全面在职职工	2年共19997人	个人全年货币及实物收入	教育、经验、市场化程度	1995年收益率最高的城市是最低的近4倍, 2002年是近2.5倍。教育收益率的地区差异主要源于省内城市之间的差异, 而非省间差异。	分层线性模型
杨新铭、王博, 2009	CGSS(中国综合社会调查)	2003	深化阶段	城镇居民	1945人	个人年收入	学历、教育、经验、培训、年龄、性别、民族、婚姻、政治、户籍、家庭背景	东部地区的工资方程曲线比中西部高0.317。不同地区间劳动力定价机制存在显著差异。	OLS
陈钊等, 2010	CHIP	1988、1995、2002	起步、加速、深化阶段	城镇户口人员	3年分别为10省、11省、12省(市)	个人劳动所得	第二职业、全职、性别、年龄、党员、民族、教育、所有制、职业和城市	地区因素解释收入差距, 1988年贡献率为14%, 1995年上升到30%, 到2002年已经能够解释差距的三分之一。	OLS, 不平分解

主要源于省内城市之间的差异，而非省间差异；1995年收益率最高的城市是最低的近4倍，2002年是近2.5倍。在地区间经验回报差异的研究方面，于学军（2000）发现1986年到1993年间广东省男女两性的经验回报水平大大下降，低于四川和湖南两省，符合市场经济越发达、经验回报水平越低的预期；同时广东省的教育和工作经验在决定月工资收入方面所起的作用比其他两省要小。关于工资决定机制的地区分割问题，研究领域仍然存在不同意见。例如Lee（2000）指出中国的渐进式改革战略使得地区间的市场分割日益加剧，并使得中国的经济增长如履刀锋；都阳和蔡昉（2004）则研究指出市场日益分割的情形并不存在。但为学者们普遍接受和认同的一点是，劳动力市场政策在工资决定机制的市场分割方面发挥了十分重要的作用，限制劳动力流动的法律和制度障碍阻碍了劳动力在区域间的最优配置（于学军，2000；都阳、蔡昉，2004；杨涛、盛柳刚，2007）。

五 总结和研究方向

梳理整合上述有关中国城镇劳动力市场工资方程的经验研究文献，可以得到关于经济转型时期城镇劳动力工资决定机制及其变迁的丰富信息：伴随劳动力市场由起步、加速直至深化的发育演进历程，教育收益率在改革之初“尤其低微”水平的基础上持续增长；经验回报经历了由过度支付向市场化水平的回归；性别工资差距在可接受范围内持续扩大；党员身份对工资水平的相对重要性并未降低；所有制市场分割程度有弱化；地区因素成为职工收入差距的首要成因；行业垄断对职工工资的影响程度仅次于教育水平。上述信息勾勒出的，显然是一个仍处在市场化进程中的劳动力市场，人力资源禀赋的市场回报水平趋于合理，竞争更为充分，但仍然有历史的、行政的因素在干扰市场化竞争性工资决定机制的形成，有效和效率缺失的特征在当前中国城镇劳动力市场的工资方程中并存。

无疑，仅基于上述经验研究，还无法就城镇职工工资决定机制以及劳动力市场整体的市场化发育程度做出准确判断，原因一部分在于经济转型时期市场的发育演进快且复杂，难以把握，另一部分也是因为现有研究还存在以下三方面的局限。一是研究理论欠缺。Mincer工资方程是经济学经验研究的奠基石，直接影响了经济学家对工资收入问题的认知（Heckman et al., 2006），也正是因为如此，现有研究往往专注于使用不同来源数据对方程系数进行中国情境下的估计，而很少考虑工资方程本身的理论背景，从而在一定程度上造成了简单重复研究。事实上，Mincer工资方程对研究问题、

经济环境、样本数据、计量方法都有着很严格的要求,直接搬用必然造成对方程系数的错误估计和对工资决定机制的误读(Griliches, 1977; Heckman et al., 2006; Belzil, 2007)。鉴于此,在使用 Mincer 工资方程研究中国城镇工资问题之前,加强对方程本身的研究及判断、夯实理论基础还是非常必要的。

二是研究方法单一。完美的计量分析方法并不存在,以教育收益率为例,国际上发现基于动态规划模型的结构式估价和以工具变量法为代表的简化式的估算结果大相径庭,前者估计美国教育收益率为 4% 到 7%,后者则在 10% 到 15% 左右(Belzil, 2007),现在定论何种方法反映了真实回报水平还为时尚早,但估算差距符合之前教育收益率被高估的预期。对比我国研究现状,多数研究使用的计量分析方法还是以 OLS 等方法为主,相对粗糙,对计量结果因此可能存在的估计偏差也很少予以充分说明及讨论,改进方法进而改善研究质量还有很大空间。

三是样本数据待改进。举例来说,受样本数据所限,不同研究对工资变量的定义口径存在较大差距,包括小时工资、日工资、月收入、年收入,以及实物工资和货币工资等,显然精确度不同会导致估计结果存在差异。一般认为,相对于小时工资而言,因变量采用日工资、月工资、年工资都会造成收益率的低估(孙志军, 2004)。此外,现有研究大部分使用的是截面数据和静态分析方法,无法反映同一个体生命周期内的工资变迁过程,这也直接影响了研究结果的准确程度和适用范围。

现有经验研究就中国城镇劳动力市场的工资方程问题已经勾勒出了较为完整的研究框架体系,但下列问题是非常重要的、现阶段有可能被忽视了的,值得开展进一步的研究。一是有关制度性因素对工资决定机制影响问题的研究,制度变迁是中国城镇劳动力市场发育演进过程的重要内容,例如《劳动合同法》、《社会保险法》、《就业促进法》、最低工资制度的出台,对劳动力供求关系产生了直接冲击,必然会影响到劳动者个人特征及非个人特征的市场回报水平,但现阶段对此问题的研究,尤其是经验研究还十分缺乏。二是对工资决定的跨国比较研究,就中国的工资方程与其他国家进行比较,对于把握国别特征对工资水平的影响以及测度我国劳动力市场改革进程都具有十分重要的意义,现有的少数研究包括 Gustafsson et al. (2001) 对中国和前苏联上世纪 80 年代的工资方程进行的比较,以及 Bargain et al. (2009) 研究的中国和印度自 1987 年到 2004 年间的工资差异问题等,有必要进一步充实加强。三是对工资代际流动问题的研究,国际有关工资代际流动的研究近年来取得了较大进展,普遍发现代际因素对工资水平的影响程度远远超出之前预期(Solon, 1999),但目前国内这一领域的研究尚未形成体系,考虑到中国的传统文化背景和现阶段政治社会结构,当前研究这一问题

具有尤其重要的意义，为考察工资决定过程中市场力量和非市场力量的关系提供了独特视角，也有利于进一步完善工资方程问题的研究框架。四是重点加强对教育收益率问题的研究，教育收益率是工资决定机制的核心问题，现有研究主要集中于对教育私人回报的估算，但涉及教育回报的外部性（李小瑛等，2010）、作用传导机制、群组效应（例如农村居民和城市居民）、人力资本投资回报与其它投资方式回报的差异（Heckman, 2005）等具体问题，相关研究还十分缺乏，研究方法也有待进一步改进，迫切需要开展更多、更扎实的经验研究。

参考文献：

- Brooks, Ray、陶然（2004），《中国劳动力市场：绩效及其挑战》，《世界经济文汇》第1期，第4-23页。
- 蔡昉、都阳、王美艳（2005），《中国劳动力市场转型与发育》，北京：商务印书馆。
- 蔡昉、王美艳（2004），《非正规就业与劳动力市场发育—读解中国城镇就业增长》，《经济学动态》第2期，第24-28页。
- 陈钊、陆铭、佐藤宏（2009），《谁进入了高收入行业—关系、户籍与生产率的作用》，《经济研究》第10期，第121-132页。
- 陈钊、万广华、陆铭（2010），《行业间不平等：日益重要的城镇收入差距成因—基于回归方程的分解》，《中国社会科学》第3期，第65-76页。
- 戴园晨、黎汉明（1995），《双轨体制下工资收入及其对劳动力供需的调节》，《经济学动态》第9期，第11-21页。
- 都阳、蔡昉（2004），《中国制造业工资的地区趋同性与劳动力市场一体化》，《世界经济》第8期，第42-49页。
- 杜鑫（2010），《中国垄断性行业与竞争性行业的收入差距：基于北京市微观数据的研究》，《南开经济研究》第5期，第111-124页。
- 劳动和社会保障部（1998），《劳动和社会保障事业发展总体规划（1998-2004）》，北京：劳动和社会保障部。
- 李获、张俊森、赵耀辉（2005），《中国城镇就业所有制结构的演变：1988-2000年》，《经济学季刊》第4卷增刊，第23-44页。
- 李实、丁赛（2003），《中国城镇教育收益率的长期变动趋势》，《中国社会科学》第6

期,第58-72页。

李爽、陆铭、佐藤宏(2008),《权势的价值:党员身份与社会网络的回报在不同所有制企业是否不同?》《世界经济文汇》第6期,第23-39页。

李小瑛、陈广汉、张应武(2010),《中国城镇地区高等教育外部回报率估算》,《世界经济文汇》第1期,第76-91页。

刘泽云(2009),《教育与工资不平等:基于中国城镇地区的经验研究》,《统计研究》第4期,第55-61页。

罗楚亮、李实(2007),《人力资本、行业特征与收入差距—基于第一次全国经济普查资料的经验研究》,《管理世界》第10期,第19-30页。

苏海南、刘秉泉(2008),《我国工资分配制度改革30年回顾与展望》,《工人日报》,2008年10月28日。

孙志军(2004),《中国教育个人收益率研究:一个文献综述及其政策含义》,《中国人口科学》第5期,第65-72页。

王海港、李实、刘京军(2007),《城镇居民教育收益率的地区差异及其解释》,《经济研究》第8期,第73-81页。

王美艳(2005),《中国城市劳动力市场上的性别工资差异》,《经济研究》第12期,第35-44页。

夏庆杰、宋丽娜、John Knight、Simon Appleton(2009),《20世纪90年代中国国有企业改革对城镇劳动力市场的影响》,《世界经济》第4期,第50-68页。

夏庆杰、宋丽娜、Simon Appleton(2009),《经济转型期间城镇工资支付结构的变迁》,《中国人口科学》第6期,第59-68页。

夏庆杰、宋丽娜、Simon Appleton(2010),《国有企业改革与工资支付结构变革的面板数据分析》,《统计研究》第3期,第12-21页。

夏业良(2000),《就业机制的内涵与中国城市就业机制》,《复旦学报(社会科学版)》第6期,第59-65页。

邢春冰(2005),《不同所有制企业的工资决定机制考察》,《经济研究》第6期,第16-26页。

杨涛、盛柳刚(2007),《中国城市劳动力市场的一体化进程》,《经济学季刊》第6卷第3期,第817-840页。

杨新铭、王博(2009),《个体、部门与家庭特征对城镇人力资本的影响》,《财经研究》第10期,第4-13页。

- 于学军 (2000), 《城市经济转型时期人力资本回报率研究》, 《市场与人口分析》第 1 期, 第 2 - 11 页。
- 余永跃 (2006), 《中国劳动力资源配置的体制变迁: 历史回顾和文献评述》, 《中国人口科学》第 6 期, 第 86 - 92 页。
- 岳希明、李实、史泰丽 (2010), 《垄断行业高收入问题探讨》, 《中国社会科学》第 3 期, 第 77 - 93 页。
- 曾湘泉、苏中兴 (2009), 《改革开放 30 年回顾: 人力资源管理在中国的探索、发展和展望》, 《中国人才》第 2 期, 第 10 - 14 页。
- Appleton, Simon, Lina Song & Qingjie Xia (2005). Has China crossed the River? The Evolution of Wage Structure in Urban China during Reform and Retrenchment. *Journal of Comparative Economics*, 33(4), 644 - 663.
- Becker, Gary (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bargain, Olivier, Sumon Kumar Bhaumik, Manisha Chakrabarty & Zhong Zhao (2009). Earnings Differences Between Chinese and Indian Wage Earnings, 1987 - 2004. *Review of Income and Wealth*, 55(S1), 562 - 587.
- Belzil, Christian (2007). The Return to Schooling in Structural Dynamic Models: a Survey. *European Economic Review*, 51(5), 1059 - 1105.
- Gustafsson Bjorn, Li Shi, Ludmila Nivorozhkina & Katarina Katz (2001). Rubles and Yuan: Wage Functions for Urban Russia and China at the End of 1980s. *Economic Development and Cultural Change*, 50(1), 1 - 17.
- Chen, Yi, Sylvie DeMurger & Martin Fournier (2005). Earnings Differentials and Ownership Structure in Chinese Enterprises. *Economic Development and Cultural Change*, 53(4), 933 - 958.
- Dong, Xiao-yuan & Liqin Zhang (2009). Economic Transition and Gender Differentials in Wages and Productivity: Evidence from Chinese Manufacturing Enterprises. *Journal of Development Economics*, 88(1), 144 - 156.
- Dong, Xiao-yuan & Paul Bowles (2002). Segmentation and Discrimination in China's Emerging Industrial Market. *China Economic Review*, 13(2 - 3), 170 - 196.
- Griliches, Zvi (1977). Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems. *Econometrica*, 45(1), 1 - 22.
- Heckman, James J. (1979). Sample Selection as a Specification Error. *Econometrica*, 47

(1), 153 – 162.

Heckman, James J. (2005). China's Human Capital Investment. *China Economic Review*, 16 (1), 50 – 70.

Heckman, James J. , Lance J. Lochner & Petra E. Todd (2006). Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. In E. Hanushek & F. Welch (ed.), *Handbook of Education Economics*, Vol. 1. The Netherlands; Elsevier.

Keane, Michael P. & Kenneth Wolpin(1997). The Career Decisions of Young Men. *Journal of Political Economy*, 105 (3), 473 – 522.

Knight, John & Lina Song(1991). The Determinants Of Urban Income Inequality In China. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53(2), 123 – 154.

Knight, John & Lina Song (1995). Towards a Labour Market in China. *Oxford Review of Economic Policy*, 11(4), 97 – 117.

Knight, John & Linda Y. Yueh (2008). The Role of Social Capital in the Labour Market in China. *Economics of Transition*, 16(3), 389 – 414.

Lee, Young (1999). Wages and Employment in China's SOEs, 1980 – 1994: Corporatization, Market Development, and Insider Forces. *Journal of Comparative Economics*, 27(4), 702 – 729.

Li, Hongbin, Pak Wai Liu, Ning Ma & Junsen Zhang (2007), Economic Returns to Communist Party Membership: Evidence from Urban Chinese Twins. *Economic Journal*, 117(523), 1504 – 1520.

Maurer-Fazio, Margaret (1999). Earnings and Education in China's Transition to a Market Economy: Survey Evidence from 1989 and 1992. *China Economic Review*, 10(1), 17 – 40.

Maurer-Fazio, Margaret & James Hughes (2002). The Effects of Market Liberalization on the Relative Earnings of Chinese Women. *Journal of Comparative Economics*, 30(4), 709 – 731.

Meng Xin & Michael P. Kidd (1997). Labor Market Reform and the Changing Structure of Wage Determination in China's State Sector during the 1980s. *Journal of Comparative Economics*, 25(3), 403 – 421.

Meng Xin, Junsen Zhang & Pak – Wai Liu (2000). Sectoral Gender Wage Differentials and Discrimination in the Transitional Chinese Economy. *Journal of Population Economics*, 13 (2), 331 – 352.

Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York; NBER Press.

Psachropoulos, George (1994). Returns to Investment in Education: A Global Update. *World*

Development, 22(9), 1325 – 1343.

Solon, Gary (1999). Intergenerational Mobility in the Labor Market. In O. Ashenfelter & D. Card, (ed.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3. Elsevier Science Publishers BV.

Trostel, Philip, Lan Walker & Paul Woolley (2002). Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries. *Labour Economics*, a(1), 1 – 16.

Willis, Robert J. & Sherwin. Rosen (1979). Education and Self – Selection. *Journal of Political Economy*, 87(5), 7 – 36.

Willis, Robert J. (1986). Wage Determination: a Survey and Reinterpretation of Human Capital Earning Functions. In O. Ashenfelter, and R. Layard, (ed.), *Handbook of Labor Economics*. Volume 1, Elsevier Science Publishers BV.

Zhang, Junsen, Yaohui Zhao, Albert Park & Xiaoqing Song (2005). Economic Returns to Schooling in Urban China, 1988 to 2001. *Journal of Comparative Economics*, 33(4), 730 – 752.

Wage and Wage Equation in Urban Chinese Labor Market: A Literature Review

Zhang Ke & Zhao Zhong

(School of Labor and Human Resources, Renmin University of China)

Abstract: The paper reviews major economic studies on wage and wage equation of Chinese urban labor market during its transition from a planning economy to a market economy. It focuses on the role of education, experience, gender, communist party membership, ownership, industry and region in the wage determination in China. Based on the review, it points out limitations of current studies and suggests directions for future researches.

Keywords: urban labor market, wage, Mincer wage equation, China

JEL Classification: J31, J24, P22

(责任编辑：孙兆阳)