

衡阳市出口企业工资溢价研究

陈敏¹

(衡阳师范学院 经济与管理学院, 湖南 衡阳 421002)

【摘要】: 基于中国工业企业微观数据, 分析衡阳出口企业的工资溢价。研究发现: 衡阳出口企业存在明显的工资溢价, 但不同所有制企业存在较大差异; 运用分位数回归发现, 随着分位数水平上升, 衡阳出口企业工资溢价效应逐渐下降, 且出口企业工资溢价较多地在低出口密集度企业得到体现。

【关键词】: 衡阳市 工资溢价 出口企业 分位数回归

【中图分类号】: F74 **【文献标识码】:** A

1 引言

衡阳作为大湘南区域的中心城市, 近年来经济得到快速发展, 出口贸易是衡阳经济快速发展的重要推动力, 出口贸易的增长不仅有利于推动衡阳区域经济的发展, 而且也有利于企业管理与技术的进步, 然而衡阳出口企业是否支付了更高的职工工资, 劳动者是否从出口贸易中受益? 厘清这一问题, 不仅有利于和谐劳动关系的构建, 还有利于企业价值创造与社会经济发展。因此, 研究衡阳市出口企业工资溢价对衡阳区域经济发展与和谐劳动关系构建具有重要的现实意义。

本文以衡阳市工业企业微观数据为基础, 首先对样本作描述性统计, 接着利用 OLS 回归分析出口企业的工资溢价, 然后采用分位数回归研究出口“工资溢价”分布规律, 以全面检验衡阳出口企业的“工资溢价”效应, 最后对促进衡阳经济发展和改善收入分配提供相关政策建议。

2 数据来源与变量选取

本文所使用的数据来源于中国工业企业数据库, 根据研究的需要, 将研究样本限定在衡阳市。由于模型的估计需要包含样本的个体特征, 只有 2004 年的数据有个体特征信息, 因此选取 2004 年的数据进行研究。我们对数据进行处理, 最终得到 819 个观测样本。

我们选取企业员工收入的对数($\ln(\text{wage})$)作为被解释变量, 以出口变量、企业特征与个体特征变量为解释变量。我们选取出口变量有两点: 其一是出口状态变量(export), 以出口交货值来识别, 出口交货值为正取 1, 表示出口企业; 否则, 取 0 表示为非出口企业。其二是出口密集度(density), 以企业出口交货值占其全部销售额的比重来表示。我们选取的企业特征变量: 一是企业规模(size), 由于企业规模对企业员工的工资存在非线性影响, 因此在模型中引入企业营业收入对数的平方来反映。二是资本密集度(ci), 资本密集度由企业的资本劳动比来反映, 企业资本密集度提高有利于职工工资的提升。三是企业所有制(foreign), 根据实收资本比确定企业所有制性质, 分为外资企业和内资企业, 以反映企业所有制性质对职工工资的影响。我们选取的个体特征变量: 一是性别(male), 用男性员工占总员工比重来反映, 一般认为企业中男性员工占比越高, 企业的平均工资越高。二是学历(edu), 由

¹基金项目: 衡阳市社会科学基金项目“衡阳市出口企业工资溢价研究”(2016D095)。

作者简介: 陈敏(1982-), 女, 衡阳师范学院经济与管理学院助教, 研究方向: 区域经济学。

有本科以上学历的员工占总员工的比重来反映,一般认为企业员工的学历层次越高,企业的平均工资越高。三是工作经验(exper),将企业员工工作经验划分为“低、高、中”三种状态,一般认为企业员工的工作经验越丰富,企业的平均工资会越高。

3 衡阳出口企业工资溢价的描述性统计

表 1 显示衡阳市出口企业占全市企业总数的 27.78%,衡阳市企业的年平均工资为 1.487 万元。出口企业的平均工资高出非出口企业 13%,出口工资溢价约为 1900 元,这表明着出口企业确实支付较高的职工工资。考虑到企业所有制对职工工资的影响,我们将企业按实收资本分为内资企业和外资企业,内资企业中出口企业占 18.09%,出口企业较非出口企业的平均工资高出 15%;而外资企业中出口企业占比高达 67.92%,出口企业的平均工资不但未高于非出口企业,反而比非出口企业低 5%,其原因可能是衡阳的外资企业多数是利用当地廉价劳动力进行加工贸易,产业的附加值不高。由表 1 可知,外资企业中出口企业占比远高于内资企业,外资企业的平均工资也远高于内资企业,对内资企业而言,出口企业的工资溢价非常明显,但外资企业出口不仅没有出现出口工资溢价,反而降低了职工的工资水平。

上述分析是针对全样本和按企业所有制分样本平均而言,出口企业 and 非出口企业所支付的职工工资差异,并不完全是由出口所导致,可能与企业特征与个体特征有关,所以我们研究衡阳市出口企业工资溢价,需要对企业特征和个体特征等因素加以控制。因此,我们需要通过构建计量模型,以便更严谨的来分析衡阳出口企业的工资溢价问题。

表 1 描述性统计

样本分类	出口企业占比%	平均工资(千元/年)			平均工资比值
		全样本	出口企业	非出口企业	
内资企业	18.09	13.39	14.96	13.04	1.15
外资企业	67.92	18.62	18.32	19.26	0.95
全样本	27.78	14.87	16.23	14.35	1.13

4 衡阳出口企业工资溢价的模型

我们以员工收入对数 $\ln(wage)$ 为被解释变量,选取出口变量作为主要解释变量,为控制相关因素的影响,引入企业特征和个体特征变量。构建线性计量模型如下:

$$\ln(wage)=X\beta+\mu \quad (1)$$

式(1)中解释变量 X 包括出口状态变量、企业特征和个体特征变量, μ 为误差项,我们对上述模型进行 OLS 回归。同时,为了得到衡阳市出口企业工资溢价条件分布的全面信息,我们对模型作分位数回归。

表 2 为衡阳出口企业工资溢价模型的 OLS 回归和分位数回归结果。除了 OLS 回归结果,我们还报告了不同分位数水平上的回归结果。

表 2 模型分析结果(N=819)

因变量 ln(wage)	OLS	分位数回归				
		10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
export	0.134*** (30.55)	0.146*** (31.51)	0.137*** (28.21)	0.091*** (24.25)	0.081*** (19.62)	0.051*** (7.33)
density	-0.102*** (-26.65)	-0.091*** (-16.92)	-0.096*** (-15.67)	-0.099*** (-19.08)	-0.101*** (-20.38)	-0.119*** (-11.58)
male	0.134*** (33.56)	0.062*** (10.79)	0.113*** (19.23)	0.127*** (28.15)	0.148*** (30.10)	0.211*** (25.06)
edu	1.303*** (71.17)	0.762*** (37.19)	1.094*** (55.31)	1.488*** (104.79)	1.875*** (133.65)	1.956*** (92.26)
exper	0.038*** (40.44)	0.019*** (18.08)	0.031*** (25.03)	0.036*** (35.40)	0.040*** (35.08)	0.050*** (25.09)
size	0.044*** (80.14)	0.036*** (47.46)	0.041*** (55.45)	0.042*** (76.82)	0.046*** (78.10)	0.048*** (47.77)
ci	0.065*** (54.32)	0.043*** (28.43)	0.054*** (37.47)	0.059*** (62.45)	0.069*** (73.37)	0.078*** (52.80)
foreign	0.168*** (51.78)	0.097*** (18.68)	0.111*** (21.30)	0.146*** (41.72)	0.203*** (54.51)	0.231*** (32.34)
constant	1.859*** (184.67)	1.456*** (76.46)	1.605*** (81.98)	1.843*** (167.63)	2.103*** (172.87)	2.256*** (77.06)

在 OLS 回归分析中,采用稳健标准误解决可能存在的异方差问题,同时控制企业特征和个体特征变量,发现衡阳出口企业存在 13.4% 的出口工资溢价;从分位数回归可知,低分位数上的工资溢价高于平均水平,而高分位数上的工资溢价低于平均水平,随着分位数的上升,衡阳出口企业的工资溢价效应在逐渐下降,这表明衡阳出口企业的工资溢价,对低收入者的影响远大于高收入者,低收入者是企业出口的最大受益者。企业出口活动对职工工资的提升作用,不仅取决于企业是否出口,而且与企业出口密集度有关。出乎意料的是,模型中出口密集度的回归系数为负,这表明企业的出口密集度较高,平均工资越低;从分位数回归可知,随着分位数水平的上升,出口密集度对企业职工工资的负面作用越大。

5 结论与政策启示

本文的主要研究主要结论如下:一是衡阳企业出口工资溢价存在所有制差异,对内资企业而言,出口企业的平均工资高于非出口企业;而外资企业恰好相反,非出口企业的平均工资高于出口企业。二是采用 OLS 回归发现衡阳出口企业存在明显的工资溢价,运用分位数回归发现,出口工资溢价对低收入者的影响远大于高收入者,最大的受益者是低收入者。三是企业出口密集度对企业职工的平均工资有负作用,出口密集度越大,职工的平均工资越低,而且出口密集度对高收入者的影响远大于低收入者。

研究结果表明,衡阳市出口型企业在国际市场上的竞争优势是以低工资成本来获取的。本文的研究可为衡阳的经济发展提供一些政策启示:政府要鼓励企业积极参与国际市场,同时要对经济进行结构性调整,以促进企业出口的转型与升级,从而提升出口企业的经济效率和出口质量。

参考文献:

[1]WOOLDRIDGE J.Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data[M].Cambridge Massachusetts:MIT Press, 2008:603-636.

[2]莫旋,刘杰.出口企业是否存在工资溢价——基于中国工业企业微观数据的经验研究[J].国际商务(对外经济贸易大学学报), 2016, (06):47-55.

[3] 常进雄, 赵海涛. 所有制性质对农村户籍劳动力与城镇户籍劳动力工资差距的影响研究 [J]. 经济学 (季刊), 2016, 15 (02) : 627-646.

[4] 包群, 邵敏, 侯维忠. 出口改善了员工收入吗? [J]. 经济研究, 2011, (9) : 41-54.

[5] 史青. 企业出口对员工工资影响的再分析 [J]. 数量经济技术经济研究, 2013, (3) : 3-21.

[6] 陈波, 贺超群. 出口与工资差距: 基于我国工业企业的理论与实证分析 [J]. 管理世界, 2013, (8) : 6-15.

[7] 聂辉华, 江艇, 杨汝岱. 中国工业企业数据库的使用现状和潜在问题 [J]. 世界经济, 2012, (5) : 142-157.

[8] 陈强. 高级计量经济学及 Stata 应用 (第二版) [M]. 北京: 高等教育出版社, 2014: 540-555.