

# 外资进入、劳动收入份额与技能工资溢价

——来自2008年服务业企业普查数据的经验分析

王小洁<sup>1</sup>, 李磊<sup>2</sup>, 刘鹏程<sup>3</sup>

(1. 南开大学国际经济贸易系, 天津 300071; 2. 南开大学国际经济研究所, 天津 300071;  
3. 青岛大学经济学院, 山东 青岛 266071)

**摘要:** 运用2008年第二次全国经济普查服务业企业数据, 文章实证检验了外资进入对服务业企业劳动收入份额和技能工资溢价的影响。结果显示外资企业存在更高的劳动收入份额, 且外资进入程度对当地企业的劳动收入份额存在正向的外溢效应。文章进一步将不同所有制类型与技能劳动力占比的交互项引入工资方程, 发现外资企业存在更高的技能工资溢价。我们进一步验证了外资进入对当地劳动力市场技能工资溢价的影响。结果表明, 在那些外资渗透率较高、市场竞争相对激烈的地区和行业, 外资企业的技能工资溢价现象会产生溢出效应, 促使当地企业提高对高技能员工的薪酬待遇。因此, 在合理发挥服务业外资进入对收入分配优化效应的同时, 也要采取相关措施防止其进一步拉大工资差距。

**关键词:** 外资进入; 服务业; 劳动收入份额; 技能工资溢价

**中图分类号:** F244; F719 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-2154(2015)02-0078-09

## FDI Participation, Labor Income Share and Skill Wage Premium: An Empirical Analysis Based on the Census Data of Service Enterprises in 2008

WANG Xiao-jie<sup>1</sup>, LI Lei<sup>2</sup>, LIU Peng-cheng<sup>3</sup>

(1. Department of International Economics and Trade, Nankai University, Tianjin 300071, China;  
2. Institute of International Economics, Nankai University, Tianjin 300071, China;  
3. School of Economics, Qingdao University, Qingdao 266071, China)

**Abstract:** Based on the service industry enterprise data of the second national economic census of China in 2008, this paper analyzes the impact of FDI participation on both labor income share and skill wage premium. The results indicate that foreign enterprises have a higher labor income share. Furthermore, FDI participation within the same industry and region has a positive spillover effect on domestic firms. By introducing the interaction of ownership types and skilled-labor share into the equation, we find that foreign enterprises have a higher skill wage premium. We further examine the spillover effect of foreign participation on the skill wage premium of local market, and find that the entry of foreign firms prompts the local enterprises to improve the wage of skilled employees. Therefore, we should capitalize the optimization effect of foreign participation on income distribution in service industry while taking relevant measures to prevent the widening wage gap.

**Key words:** FDI participation; service industry; labor income share; skill wage premium

收稿日期: 2014-09-16

基金项目: 国家自然科学基金青年基金项目(71203102、71203107); 南开大学基本科研业务费专项资金项目(NKZXB1217)

作者简介: 王小洁, 女, 博士研究生, 主要从事外商直接投资政策与理论研究; 李磊, 男, 副教授, 硕士生导师, 主要从事外商直接投资与工资差距研究; 刘鹏程, 男, 讲师, 主要从事外商直接投资政策与理论研究。

## 一、引言

全球化本身即是资源重新配置、利益重新分配的过程,多年以来我国深化对外开放、鼓励外资进入的一个重要目的就是通过引资为国内产业布局与要素市场的调整提供外部推动力。从现实情况来看,目前国际产业转移逐渐显现出以下两大特征:一是产业转移的重点正加速向亚太地区转移,特别是在中国入世过渡期结束、市场准入程度进一步放开的形势下,中国成为更多外商投资的首选之地;二是随着国际产业结构的不断调整,产业转移的重心逐渐由制造业向服务业转移,中国的服务业部门成为吸引FDI日益活跃的领域。据商务部统计,2011年我国服务业占国民经济的比重达到43.1%,吸纳就业人数约2.7亿,服务业吸收外资552亿美元,首度超过制造业成为利用外资最多的领域。外资进入在推进一国经济福利增长的同时,也会对一国的收入分配格局产生深远影响。细化到行业层面,主要体现在对劳动收入份额和技能工资溢价的影响。

已有大量学者采用制造业数据对该问题进行了广泛而深入的探讨,尽管服务业部门在吸引外资和吸纳就业方面的作用举足轻重,关于外资进入对服务业的收入分配产生了怎样的影响,却鲜有文献涉及。鉴于我国服务业庞大的市场规模和巨大的市场潜力,预计今后在相当长时期内外资将继续向中国服务业集聚。因此,对该领域理论与实证的分析 and 关注有着重要的现实意义。在服务业FDI不断流入中国的背景下,抓住服务业国际转移的契机,有效吸引服务业FDI,优化中国服务业收入分配结构,对于促进我国社会和谐进步和可持续性发展具有重要的现实意义,同时,也对我国服务业对外开放、引进外资的应对策略有着重要的启示作用。

关于外资进入对收入分配的影响,相关研究主要集中于以下三个方面:一是关于外资进入对劳动收入份额的影响。白重恩和钱震杰(2010)<sup>[1]</sup>利用省级面板数据的分析指出,外资会刺激本土企业资本密集程度的增加,因此劳动收入份额会有所降低。邵敏和黄玖立(2010)<sup>[2]</sup>基于工业行业面板数据的研究表明,外资进入是导致我国劳动者报酬份额不断下降的重要因素。Onaran(2009)<sup>[3]</sup>采用韩国、墨西哥和土耳其的制造业数据,亦得出相似结论。二是关于外资进入对技能工资溢价的影响。Blomstrom(1983)<sup>[4]</sup>和Aitken(1996)<sup>[5]</sup>指出,外资进入通过改变东道国劳动力的需求结构,导致不同技能劳动力的工资差距出现变化。Wood(1997)<sup>[6]</sup>和陈怡等(2009)<sup>[7]</sup>指出,发展中国家的外资大多流入劳动密集型产业,对廉价劳动力的偏好使低技能员工的工资水平有所提升。也有学者得到了截然相反的结论。Zhao(2001)<sup>[8]</sup>的研究指出,外资企业对高技能员工支付了更高的工资,而对于低技术工人的工资水平作用不显著。三是考察外资企业对当地劳动力市场的工资溢出效应。Driffield(2000)<sup>[9]</sup>和Blomstrom(2001)<sup>[10]</sup>指出,外资进入加大了技术和人员的充分流动,对当地劳动力市场工资水平产生了示范效应。邵敏和刘重力(2011)<sup>[11]</sup>运用中国工业企业数据,探讨了外资进入的工资溢出效应的偏向性,结论认为进入我国制造业的FDI往往是高端产业的低端环节,FDI技术外溢更偏向低技能劳动力,因而外资进入会降低我国的技能溢价。

不难看出,外资进入对制造业部门收入分配的影响已得到了广泛探讨,然而,限于服务业数据的可得性以及长期以来国内外学者对服务业外资进入研究的忽视,目前鲜见外资进入对服务业收入分配的相关文献。根据Serres等(2001)<sup>[12]</sup>和Morel(2005)<sup>[13]</sup>的论述,由于产业结构的不同,不同部门要素配置存在巨大差异。因此,制造业和服务业外资进入所带来的要素分配份额的变化也不尽相同。不同于制造业部门外资在厂房、设备等固定资产方面的高投入,服务业企业更注重人力资本方面的投资(刘志中,2011)<sup>[14]</sup>。为了吸引高素质员工,外资企业有激励给付更高的工资水平,这一方面可能会带来劳动收入份额的提升,另一方面也可能会增加东道国对熟练劳动的需求,从而扩大不同技能劳动力的工资差距。然而,专门分析服务业外资的文献寥寥可数。戴枫和赵曙东(2009)<sup>[15]</sup>运用上海市服务业数据的研究表明,FDI拉大了东道国不同技能劳动力的工资差距,但是该文对服务业FDI的测算采用的是宏观层面第三产业FDI协议额,而非服务业细分行业的FDI数据,这会导致实证结果出现较大偏差,降低了结论的说服力,该问题有待进行更为深入细致的剖析。

本文采用2008年第二次全国经济普查服务业企业数据,从企业层面和地区行业层面入手,深入探究外资进入对东道国服务业收入分配的影响,希望能为一国引资所产生的收入分配效应提供新的研究视角和实证支持。相比以往文献,本文可能的贡献在于:第一,本文以服务业普查数据出发,对以往研究空白进行了有力补充,这对于全面考察对外开放对我国各部门工资分配的影响有着重要意义;第二,以往研究往往是基于制造业行业数据,忽视了同一行业内部不同所有制企业收入分配的差异。本文选取2008年第二次全国经济普查服务业企业数据,将企业异质性纳入考虑当中;第三,对外资进入的考察从两个维度进行全面细致的研究,不仅从企业层面区分外企与其他类型企业,还计算了地区和行业层面的外资进入程度以衡量溢出效应,从而对外资进入的考察更为系统、全面。

## 二、计量模型与数据说明

### (一) 计量模型的构建

为检验外资进入对劳动收入份额的影响,我们首先构建计量方程如下:

$$wshare_i = \alpha_0 FDIpresence_i + \beta_0 Skill_i + \sum \phi_j Ownership_{j,i} + \sum \varphi_k Firm_{k,i} + \sum \delta_m P_{m,i} + \sum \rho_n S_{n,i} + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中, $wshare_i$ 为企业*i*的劳动收入份额。 $FDIpresence_i$ 表示企业*i*所在地区和行业的外资进入程度; $Skill_i$ 表示企业*i*的高技能员工占比, $Ownership_{j,i}$ 代表企业所有制类型虚拟变量,包括国有企业、集体企业、私有企业、港澳台资企业和外资企业以及其余企业。 $Firm_{k,i}$ 为企业特征变量,包括企业成立年限、资本密集度和企业女性员工占比。方程中进一步控制了省份固定效应 $P_{m,i}$ 和行业固定效应 $S_{n,i}$ (下标*m*代表省份,*n*表示按二分位代码划分的行业)。 $\varepsilon_i$ 为误差项。

由于普查数据中并未报告不同技能劳动力的工资水平,这对于技能工资溢价的测算造成了一定障碍。借鉴Chen等(2013)<sup>[16]</sup>研究性别工资溢价的做法,本文以大专以上学历人员占企业员工总数的比重来衡量技能劳动力占比,并构建不同所有制类型与技能劳动力占比的交互项,对比各交互项系数的大小,重点考察外资企业是否存在更高的技能工资溢价。具体来看,我们构建的方程如下所示:

$$\ln w_i = \alpha_1 FDIpresence_i + \sum \phi_j Ownership_{j,i} * Skill_i + \sum \varphi_k Firm_{k,i} + \sum \delta_m P_{m,i} + \sum \theta_n S_{n,i} + \varepsilon_i \quad (2)$$

其中, $\ln w_i$ 表示平均工资水平。企业所有制类型( $Ownership_{j,i}$ )与企业高技能员工份额( $Skill_i$ )的交互项能够反映出外资企业与其他类型企业技能工资溢价的对比。其他控制变量与方程(1)一致。

由于外资企业的技能工资溢价现象可能存在溢出效应,促使当地企业提高对高技能员工的薪酬待遇,我们进一步构建了企业高技能员工份额( $Skill_i$ )与其所在地区和行业外资进入程度( $FDIpresence_i$ )的交互项作为溢出效应的衡量,该计算的意义在于,如果外资进入偏向于高技能劳动力,那么对当地的竞争效应会提升高技能占比更高的企业工资水平,从而拉大技能工资溢价;相反,如果外资进入偏向于低技能劳动力,那么低技能劳动力工资的提升会使得技能工资溢价缩小。这不失为衡量企业层面技能工资溢价的替代方法。我们对以下方程进行估计:

$$\ln w_i = \alpha_2 FDIpresence_i + \beta_2 Skill_i + \gamma_2 FDIpresence_i * Skill_i + \sum \phi_j Ownership_{j,i} + \sum \varphi_k Firm_{k,i} + \sum \delta_m P_{m,i} + \sum \theta_n S_{n,i} + \varepsilon_i \quad (3)$$

其中, $FDIpresence_i * Skill_i$ 能够捕捉到地区和行业层面外资进入程度对当地劳动力市场技能工资溢价的影响,该项也是我们最为关心的变量。其他控制变量与方程(1)一致。

### (二) 数据来源

本文所采用的服务业企业数据来自国家统计局的第二次全国经济普查(2008),普查数据覆盖了30个省级行政单位,能够准确、真实地反映我国服务业的发展规模及布局状况。该调查提供了迄今最新且最全面的中国境内的服务业企业信息,主要内容包括单位基本属性、从业人员、财务状况、生产经营情况等等。

本文数据涵盖的服务业部门包括:批发和零售业、住宿和餐饮业、交通运输、仓储和邮政业、金融业、信息传输、计算机服务和软件业、房地产业、租赁和商务服务业、科学研究、技术服务和地质勘查业、水利、环境和公共设施管理业、教育、卫生、社会保障和社会福利业、文化、体育和娱乐业。由于个体数据存在缺失、异常等问题,本文将这部分数据予以删除,整理后得到共计32个二分位行业,131个三分位行业,251个四分位行业的服务业数据,最终样本容量为144万家企业。

为克服可能存在的异方差问题,实证检验中的估计系数均采用了 White 异方差修正。对于离群值的处理,本文以仅次于(大于或小于)该值的非离群值替代。

### (三) 变量描述

#### 1. 劳动收入份额

本文以企业职工工资和福利费总额占企业主营业务收入的比例来测算企业的劳动收入份额。普查数据中大部分行业的企业直接报告了职工工资和福利费,该项包括职工工资总额和职工福利费两部分,是企业为获得职工提供服务而给予的各种形式的报酬以及其他相关支出。但是“限额以上住宿业和餐饮业”与“限额以上批发和零售业”报告了本年应付工资总额和本年应付福利费总额,为统一指标,我们做了如下处理,首先删除“本年应付工资总额”的缺失值,再与“本年应付福利费总额”加总,在与其他服务业数据匹配之后,最终得到职工工资和福利费。

#### 2. 企业平均工资水平

该项以企业职工工资和福利费总额与年末从业人员数的比值来测算企业平均工资水平。由于服务业普查数据量庞大,为避免异方差问题对结果造成的影响,本文对平均工资水平取了对数形式。

#### 3. 高技能劳动力份额

该项以大专以上学历的员工人数占企业总人数的比例进行测算,对测算结果中不合常理(未落入[0, 1]区间)的样本予以删除。以员工学历水平作为技能劳动力的划分是基于以下考虑:第一,普查中报告了按学历和按技术职称划分的人员数,但各技术职称人员数的样本缺失较为严重,这可能与服务业的特性有关,难以对员工的技能水平进行确切统计。相比之下,各学历水平员工人数的数据较为完整,能够为我们提供较好的数据支持;第二,我国的劳动力市场存在较为明显的“唯学历”倾向,在企业内部的职位分配中,高学历者往往就职于具有较高技术含量的部门,而低学历者通常从事技术含量较低的简单劳动。因此,以学历水平作为技能劳动力的划分标准有着较充分的合理性。

#### 4. 企业所有制类型

参照方明月等(2010)<sup>[17]</sup>的做法,本文按照企业的登记注册类型将企业划分为国有企业、集体企业、私营企业、外资企业、港澳台资企业以及其余企业。其中,国有企业包括国有企业、国有独资公司、国有联营企业、国有与集体联营企业;<sup>①</sup>集体企业包括集体企业、集体联营企业、股份合作企业;私营企业包括私营独资企业、私营合伙企业、私营有限责任公司、私营股份有限公司;外资企业包括中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资(独资)企业、外商投资股份有限公司;港澳台资企业包括合资经营企业(港或澳台资)、合作经营企业(港或澳台资)、港澳台独资企业和港澳台商投资股份有限公司;其余企业(设置为基准组别)包括的企业类型有其他联营企业、其他有限责任公司、股份有限公司和其他企业。

#### 5. 外资进入程度

已有文献对外资进入程度的考察一般采用以下两类指标:一是实际利用外资额,如 Figini(2011)<sup>[18]</sup>;二是外资企业从业人员占比,如 Ruane 和 Ugur(2005)<sup>[19]</sup>、包群和邵敏(2008)<sup>[20]</sup>等。由于服务业分行业的实际利用外资额数据难以获取,因此本文对外资进入程度的度量采用的是第二类方法。

由于我国传统制度变革相对于迅速推进的经济改革存在一定的滞后性,这导致了我国劳动力市场受到多重分割(李建民,2002)<sup>[21]</sup>。因此,不同地区和不同行业的外资进入对当地劳动力市场工资的影响可能

<sup>①</sup>由于国有与集体联营企业存在国有成分,参照以往文献的做法,本文将其划归为国有企业。

会存在差异。考虑到这一差异,本文对外资进入程度的衡量,是以同一省份同一行业(分别按照二分位、三分位、四分位行业代码进行划分)的外资企业从业人员数占总就业人数份额来测算。

#### 6. 企业特征变量

资本密集度以企业固定资产原价除以企业年末总人数计算;企业成立年限以2008减去企业成立年份计算;企业女性员工份额是以年末从业人员数(女性)除以年末从业人员数来测算。

上述变量的统计性描述如表1所示:

表1 变量的统计性描述

变量	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
劳动收入份额	1439989	0.2324	0.3951	0.0031	2.7778
平均工资水平	1439989	2.9248	0.5814	1.7918	6.2146
高技能员工占比	1439989	0.4795	0.3748	0	1
国有企业	1439989	0.0482	0.2141	0	1
集体企业	1439989	0.0532	0.2244	0	1
私营企业	1439989	0.7010	0.4578	0	1
港澳台资企业	1439989	0.0081	0.0895	0	1
外资企业	1439989	0.0136	0.1160	0	1
成立年限	1439989	5.8625	7.5151	0	201
资本密集度	1439989	3.6762	1.5728	-5.4634	14.6762
女性员工占比	1439989	0.4348	0.2316	0	1
外资进入程度(二分位行业代码)	1439989	0.0289	0.0583	0	0.3338
外资进入程度(三分位行业代码)	1439989	0.0299	0.0537	0	0.2882
外资进入程度(四分位行业代码)	1439989	0.0365	0.0509	0	0.2668

数据来源:根据2008年第二次全国经济普查(NBSC)服务业企业数据整理。结果保留四位有效小数。其中,平均工资水平和资本密集度均以对数形式表示。

### 三、计量结果

#### (一) 外资进入与企业劳动收入份额

表2报告了服务业劳动收入份额影响因素的计量结果。各解释变量的系数均在1%的显著性水平下显著,这说明模型中的各个变量对工资水平有着较强解释能力。考虑到不同省份和不同行业工资差异巨大,因此,我们添加了省份固定效应和行业固定效应以消除这些因素的影响。我们最为关注的变量是外资进入程度以及外资企业与其他类型企业虚拟变量的对比。式(1)显示,从企业所有制虚拟变量来看,外资企业的系数最大,即外资企业相比于其他企业有着更高的劳动收入份额;以同一省份和相同二分位行业代码计算的外资进入程度的系数为0.1802,且在1%显著性水平下显著,这意味着外资进入程度越高的行业和地区,服务业企业的劳动收入份额越高。式(2)和式(3)报告了以三分位、四分位行业代码计算的外资进入程度,系数均显著为正,可见该计量结果是稳健可靠的。可见,这与制造业部门数据所得结论是截然相反的。其原因在于,外资通常进入的是资本密集型产业,同时会刺激本土企业资本密集程度的增加,因此劳动收入占总收入的比重随之降低。不同于制造业部门外资在厂房、设备等固定资产方面的高投入,服务业企业更注重人力资本方面的投资。为了吸引员工以更优质的服务参与竞争,外资企业有激励给付更高的工资水平,进而提高企业收入分配中的劳动收入构成,这对于当地企业提升劳动收入份额也有着正向的激励作用。

从控制变量的结果来看,高技能员工越多的企业,其劳动收入份额越高;企业成立年限越长、资本密集度越高,其劳动收入份额越低;女性员工占比越大的企业是越偏向于劳动密集型企业,因此也存在较高的劳动收入份额,这也与我国当前劳动力市场的现状是相符的。

表2 服务业外资进入对企业劳动收入份额的影响

变量	(1)	(2)	(3)
国有企业	0.0586*** (30.0561)	0.0594*** (30.4641)	0.0594*** (30.4999)
集体企业	0.0449*** (26.3242)	0.0446*** (26.2008)	0.0453*** (26.6054)
私营企业	-0.0081*** (-9.3843)	-0.0080*** (-9.2699)	-0.0080*** (-9.3207)
港澳台资企业	0.0687*** (12.9647)	0.0633*** (11.9413)	0.0630*** (11.8830)
外资企业	0.0701*** (16.7239)	0.0626*** (14.9028)	0.0615*** (14.6138)
外资进入程度(二分位行业代码)	0.1802*** (12.0836)		
外资进入程度(三分位行业代码)		0.3187*** (29.5497)	
外资进入程度(四分位行业代码)			0.2639*** (28.2547)
高技能员工占比	0.0202*** (21.3357)	0.0193*** (20.4276)	0.0195*** (20.6301)
成立年限	-0.0009*** (-17.7047)	-0.0009*** (-18.2593)	-0.0008*** (-17.5692)
资本密集度	-0.0381*** (-158.5142)	-0.0380*** (-158.3845)	-0.0381*** (-158.5958)
女性员工占比	0.0225*** (15.2537)	0.0206*** (13.9460)	0.0207*** (14.0405)
常数项	0.4932*** (20.7575)	0.4835*** (20.3430)	0.4869*** (20.4957)
省份固定效应	YES	YES	YES
行业固定效应	YES	YES	YES
观测值	1,439,989	1,439,989	1,439,989
R <sup>2</sup>	0.1408	0.1416	0.1415

注:括号内为回归系数的t统计量,\*、\*\*、\*\*\*分别代表10%、5%、1%的显著性水平。

## (二) 外资进入与不同所有制企业的技能工资溢价

进一步地,我们希望探究不同所有制类型下企业的技能工资溢价,因此,我们构建了企业所有制类型和高技能员工占比的交互项这一指标,其系数大小能够在一定程度上反映出技能工资溢价。表3报告了这一结果。其中,式(4)显示,“外资企业\*高技能员工占比”的系数为1.1125,相比其他类型企业最高,这意味着外资企业存在更高的技能工资溢价,港澳台资企业也具有较高的技能工资溢价,而相比之下,从国内各所有制企业与高技能员工占比的交互项系数来看,国有企业的技能工资溢价相对较高,但与外资企业相比仍有着较大的差距。

服务业外资企业之所以有着更高的技能工资溢价,其可能的原因如下:第一,鉴于服务业产品的特殊性,不同于制造业部门尤其是加工贸易行业对廉价的低技能劳动力具有较高的需求,服务业外商直接投资的产品定位为东道国当地市场,语言障碍、文化差异是外资企业必须面对并克服的现实问题,因此,高技能员工、企业管理人员及专业技术人员由于自身更易沟通和监管,更为外企所偏好,因此,外资企业有激励对高技能员工群体支付更高的工资;第二,服务业外资企业往往有着更先进的经营理念、管理经验以及较高的研发投入与资本设备水平,这些方面都将改善劳动力的产出效率,使其具备了较高的盈利能力,能够为

高技能员工支付较高的工资;第三,鉴于国内企业尤其是国有企业为员工提供了较好的福利和保险机制(如住房、医疗养老保险等),因此,外资企业会支付更高的工资对这些方面进行补偿。

表3 不同所有制企业技能工资溢价的计量结果

变量	(4)	(5)	(6)
国有企业*高技能份额	0.4382*** (66.1140)	0.4365*** (65.8820)	0.4368*** (65.9427)
集体企业*高技能份额	0.2339*** (48.5988)	0.2347*** (48.6520)	0.2329*** (48.3394)
私营企业*高技能份额	0.1237*** (88.7970)	0.1224*** (87.8516)	0.1227*** (88.0475)
港澳台资企业*高技能份额	0.9297*** (48.8253)	0.9095*** (47.8529)	0.9048*** (47.6064)
外资企业*高技能份额	1.1125*** (69.5172)	1.0957*** (68.6255)	1.0893*** (68.2813)
外资进入程度(二分位行业代码)	1.0469*** (72.1337)		
外资进入程度(三分位行业代码)		0.7700*** (63.6856)	
外资进入程度(四分位行业代码)			0.6873*** (61.9683)
成立年限	0.0012*** (20.6956)	0.0013*** (22.1979)	0.0014*** (23.0583)
资本密集度	0.0677*** (220.0849)	0.0678*** (220.3313)	0.0677*** (220.1646)
女性员工占比	-0.0498*** (-25.5490)	-0.0541*** (-27.7468)	-0.0545*** (-27.9578)
常数项	3.8103*** (531.8844)	3.8257*** (534.9002)	3.8324*** (536.3885)
省份固定效应	YES	YES	YES
行业固定效应	YES	YES	YES
观测值	1,474,291	1,474,291	1,474,291
R <sup>2</sup>	0.2092	0.2086	0.2086

注:括号内为回归系数的t统计量,\*、\*\*、\*\*\*分别代表10%、5%、1%的显著性水平。

上述结果反映了外资企业中有着更高的技能工资溢价,那么,从地区和行业层面来看,外资进入程度会对当地劳动力市场带来怎样的影响呢?下文将针对这一问题进行重点分析。

### (三) 外资进入对技能工资溢价的影响

表4报告了外资进入对当地劳动力市场技能工资溢价的影响。式(7)显示,高技能员工占比与企业平均工资水平呈现显著的正相关关系,对于处于同一省份和相同二分位行业中的企业,外资进入存在显著的正向工资溢出效应。为检验外资进入对当地企业技能工资溢价的影响,外资进入程度(基于省份和二分位行业代码划分)与企业技能占比的交互项的系数为1.2497,且通过了1%水平的显著性检验。可见,在那些外资渗透率较高、市场竞争相对激烈的地区和行业,外资企业的技能工资溢价现象会产生溢出效应,促使当地企业加大对高技能员工的薪酬待遇,即拉大了我国服务业部门的技能工资差距。为检验结果的稳健性,我们进一步对行业进行细分,式(8)和式(9)的外资进入程度分别是按照三分位和四分位行业代码进行行业分类进行测算,可见结果依然稳健。综上所述,为吸引高技能劳动力,外商投资企业支付了较高工资,这对当地劳动力市场产生了竞争效应,国内其他类型企业迫于竞争压力也会相应提升高技能员工的工资,因此,外资渗透程度越高的行业和地区往往存在更大的技能工资溢价。

外资进入对当地服务业劳动力市场的技能工资溢价的影响可能存在以下几个原因:一是外资企业有偏的技术提升效应。服务业外资进入往往带来了先进的经营理念和管理水平,而当地劳动力市场的高技能员工往往能够得到更多的培训,使自身具备了更高的人力资本,增加了寻职谈判的议价筹码,因而高技能

员工往往能够获得更高的工资。而外资企业对非熟练劳动力的雇佣看重的是廉价的劳动力成本,因而低技能劳动力工资增长缓慢,因而,外资进入加剧了劳动力市场业已存在的分割状态,拉大了不同技能劳动力的工资溢价。二是外资企业的竞争效应。普遍认为外资进入会增加当地劳动力市场的竞争程度,由于我国服务业高技能劳动力相对稀缺,外资企业较高的技能工资溢价增加了当地企业吸引并留住高技能劳动力的压力,从而国内企业被迫相应地提高本企业高技能员工工资报酬(许和连等,2009)<sup>[22]</sup>

表4 外资进入对技能工资溢价的影响

变量	(7)	(8)	(9)
高技能员工占比	0.1731 *** (136.9019)	0.1720 *** (135.7349)	0.1716 *** (135.4999)
外资进入程度(二分位行业代码)	0.7658 *** (55.5959)		
外资进入程度(二分位)*高技能份额	1.2497 *** (46.7947)		
外资进入程度(三分位行业代码)		0.4819 *** (42.5336)	
外资进入程度(三分位)*高技能份额		1.1203 *** (43.9039)	
外资进入程度(四分位行业代码)			0.4018 *** (38.6126)
外资进入程度(四分位)*高技能份额			0.9760 *** (40.2753)
国有企业	0.0958 *** (36.1430)	0.0967 *** (36.4598)	0.0971 *** (36.5946)
集体企业	-0.1092 *** (-50.7913)	-0.1104 *** (-51.3467)	-0.1107 *** (-51.4462)
私营企业	-0.0680 *** (-59.6282)	-0.0690 *** (-60.4727)	-0.0693 *** (-60.6926)
港澳台资企业	0.3541 *** (54.5680)	0.3491 *** (53.8671)	0.3488 *** (53.7829)
外资企业	0.4978 *** (87.4725)	0.4906 *** (86.0609)	0.4885 *** (85.5787)
成立年限	0.0002 ** (2.3003)	0.0002 *** (3.4941)	0.0003 *** (3.9768)
资本密集度	0.0656 *** (215.0753)	0.0656 *** (215.2512)	0.0656 *** (215.0003)
女性占比	-0.0549 *** (-28.3740)	-0.0583 *** (-30.1173)	-0.0583 *** (-30.1127)
常数项	3.6496 *** (499.9295)	3.6680 *** (503.3444)	3.6756 *** (504.9867)
省份固定效应	YES	YES	YES
行业固定效应	YES	YES	YES
观测值	1,474,291	1,474,291	1,474,291
R <sup>2</sup>	0.2270	0.2262	0.2258

注:括号内为回归系数的t统计量,\*,\*\*,\*\*\*分别代表10%、5%、1%的显著性水平。

#### 四、结论与展望

本文采用2008年第二次全国经济普查服务业企业数据,从企业层面和地区行业层面入手,探究外资进入对东道国服务业部门劳动收入份额和技能工资溢价的影响。结论及启示主要有以下几点:第一,相对于其他所有制企业,服务业外资企业存在更高的劳动收入份额。与制造业数据结论不同的是,外资进入对于同行业、同地区的其他企业劳动收入份额产生了正向溢出效应,可见,引入服务业外资有助于提升劳动收入所占比重,优化我国收入分配结构;第二,与制造业分析结果类似,相比其他所有制企业,服务业外资企



业亦存在更高的技能工资溢价;第三,我们进一步验证了外资进入对当地劳动力市场技能工资溢价的影响。结果表明,在那些外资渗透率较高、市场竞争相对激烈的地区和行业,外资企业的技能工资溢价现象会产生溢出效应,促使当地企业提高对高技能员工的薪酬待遇。我国劳动力市场高技能员工的稀缺性是造成这一现象的重要原因。总体而言,外资进入在带动服务业整体工资水平上升的同时,也会导致服务业技能工资差距的拉大。

由于普查数据中并未报告不同技能劳动力的工资水平,因此本文测定技能工资溢价的方法可能存在一定偏差。在数据可获的前提下,未来研究可对技能工资溢价给出更为精准的度量。另外,本文的研究是基于截面数据进行,未将时间趋势纳入考虑当中,基于面板数据的探讨可以考察外资进入对劳动收入份额和技能工资溢价的动态影响,得出更为丰富的结论,这也是未来研究的重要方向。

### 参考文献:

- [1]白重恩,钱震杰.劳动收入份额决定因素:来自中国省际面板数据的证据[J].世界经济,2010(12):3-27.
- [2]邵敏,黄玖立.外资与我国劳动收入份额——基于工业行业的经验研究[J].经济学(季刊),2010(4):1189-1210.
- [3]ONARAN O. Wage Share, Globalization and Crisis: The Case of the Manufacturing Industry in Korea, Mexico and Turkey[J]. International Review of Applied Economics, 2009, 23(2): 113-134.
- [4]BLOMSTROM M, PERSSON H. Foreign Investment and Spillover Efficiency in an Underdeveloped Economy: Evidence from the Mexican Manufacturing Industry[J]. World Development, 1983, 11(6): 493-501.
- [5]AITKEN B, HARRISON A, LIPSEY R. Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela and the United States[J]. Journal of International Economics, 1996, 40(3): 345-371.
- [6]WOOD A. Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom[J]. The World Bank Economic Review, 1997, 11(1): 33-57.
- [7]陈怡,周曙东,王洪亮.外商直接投资对我国收入差距的影响——基于制造业工资基尼系数的实证分析[J].世界经济研究,2009(5):71-76.
- [8]ZHAO Y. Foreign Direct Investment and Relative Wages: The Case of China[J]. China Economic Review, 2001, 12(1): 40-57.
- [9]DRIFFIELD N, TAYLOR K. FDI and the Labor Market: A Review of the Evidence and Policy Implications[J]. Oxford Review of Economic Policy, 2000, 16(3): 90-103.
- [10]BLOMSTROM M, GLOBERMAN S, KOKKO A. The Determinants of Host Country Spillovers from Foreign Direct Investment: Review and Synthesis of the Literature[J]. Inward Investment, Technological Change and Growth, 2001(1): 34-65.
- [11]邵敏,刘重力.外资进入与技能溢价——兼论我国 FDI 技术外溢的偏向性[J].世界经济研究,2011(1):67-74.
- [12]SERRES A D, SCARPETTA S, MAISONNEUVE C D L. Falling Wage Shares in Europe and the United States: How Important is Aggregation Bias? [J]. Empirica, 2001, 28(4): 375-401.
- [13]MOREL L. A Sectoral Analysis of Labor's Share of Income in Canada[R]. Working Paper of Research Department, Bank of Canada, 2005.
- [14]刘志中.中国服务业利用 FDI 的就业效应研究[J].技术经济与管理研究,2011(1):94-98.
- [15]戴枫,赵曙东.生产者服务业 FDI 与东道国工资差距:理论与实证[J].世界经济研究,2009(4):57-62.
- [16]CHEN Z, GE Y, LAI H, et al. Globalization and Gender Wage Inequality in China[J]. World Development, 2013, 44(4): 256-266.
- [17]方明月,聂辉华,江艇,等.中国工业企业就业弹性估计[J].世界经济,2010(8):3-16.
- [18]FIGINI P. Does Foreign Direct Investment Affect Wage Inequality? An Empirical Investigation[J]. The World Economy, 2011, 34(9): 1455-1475.
- [19]RUANE F, UGUR A. Foreign Direct Investment and Productivity Spillovers in Irish Manufacturing Industry: Evidence from Plant Level Panel Data[J]. International Journal of the Economics of Business, 2005, 12(1): 53-66.
- [20]包群,邵敏.外商投资与东道国工资差异:基于我国工业行业的经验研究[J].管理世界,2008(5):46-54.
- [21]李建民.中国劳动力市场多重分隔及其对劳动力供求的影响[J].中国人口科学,2002(2):1-7.
- [22]许和连,亓朋,李海峥.外商直接投资、劳动力市场与工资溢出效应[J].管理世界,2009(9):53-68.