

劳动力市场行业分割在中国的验证

晋利珍

(天津理工大学 法政学院, 天津 300191)

摘要: 本文基于行业工资差距实证分析的视角, 提出劳动力市场行业分割的理论假设, 分析行业工资差距中的人力资本效应与垄断效应, 计量检验不同变量对行业工资差距的贡献, 研究结果表明中国存在劳动力市场的行业分割。在此基础上, 指出当前及未来中国主要的劳动力市场分割形式将是劳动力市场的双重二元分割。

关键词: 人力资本; 垄断; 劳动力市场行业分割

中图分类号: F241.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2009)05-0035-06

A Test on Labor Market Industry Segmentation in China

JIN Li-zhen

(School of Law and Politics, Tianjin University of Technology, Tianjin 300191, China)

Abstract: Based on an empirical analysis on wage gap between different industries, the paper puts forward the labor market industry segmentation theoretical hypothesis, then analyses human capital effect and monopoly effect that cause wage disparity between industries, and finally, makes a metrological examination on contribution of each variable to wage disparities. The findings show that labor market industry segmentation exists in China. Based on the findings, it is pointed out that the main form of labor market segmentation in China currently is and will be labor market dual binary segmentation in the future.

Keywords: human capital; monopoly; labor market industry segmentation

在过去的30多年里, 劳动经济学在理论发展上出现了重大突破, 主要表现在对劳动力市场基本属性的看法及判断发生了深刻的变化。一些经济学家放弃了居于主流地位的竞争式分析方法, 转而强调劳动力市场的分割属性, 强调制度与社会性因素对劳动报酬和就业的重要影响, 并试图构建新的理论范式, 这些人被称为劳动力市场分割(Labor Market Segmentation, LMS)学派。各国劳动力市场上广泛存在的失业、贫困、歧视、同工不同酬等社会经济现象都使对劳动力市场

收稿日期: 2009-03-12; 修订日期: 2009-07-06

基金项目: 天津市哲学社会科学规划重点项目(TJSR08-025); 天津市哲学社会科学规划项目(TJYY07-2027); 天津滨海新区双百科技特派员科技专项(SB20080103)。

作者简介: 晋利珍(1974-), 河南濮阳人, 天津理工大学法政学院讲师, 经济学博士, 研究方向: 劳动力市场与收入分配, 人力资源管理。

分割问题的研究具有重要的理论与现实意义。从国内外学者已有的研究成果看，对劳动力市场行业分割的研究相对比较薄弱，尤其是实证研究成果更少。劳动力市场分割的两个最重要的判断标准就是工资差距与劳动力流动障碍。国外劳动力市场分割研究主要是从实证的角度来判断不同劳动力市场区间的工资是否存在差距，并考察不同变量对工资差距的贡献。受此启发，笔者基于行业工资差距实证分析的视角，来验证中国是否存在劳动力市场的行业分割。这一研究可以进一步丰富劳动力市场分割理论，并对认识我国的行业工资收入差距具有重要启迪意义。

一、劳动力市场行业分割的理论假设

关于对劳动力市场基本性质的判断，不同学派的观点差异较大。新古典劳动经济学派强调劳动力市场的竞争性、统一性，认为市场机制以及市场力量是工资水平与劳动力资源配置的决定性因素。而劳动力市场分割学派持与此对立的观点。他们认为，许多制度性因素（如内部劳动力市场和工会）和社会性因素（如社会地位、歧视、社会习俗及习惯等）都会分割劳动力市场，从而形成非竞争性群体，阻碍了劳动力在劳动力市场间的平等自由转移。因此，市场对于工资和劳动力资源的配置并不像新古典学派所认为的那样有效率，由此强调了劳动力市场的非竞争性。不难看出，劳动力市场分割学派与新古典学派对劳动力市场基本性质的认识存在着根本性分歧。此外，劳动力市场分割学派与新古典学派在认识人力资本对劳动力市场运行结果的影响方面也存在较大分歧。人力资本理论是新古典学派解释收入差距的最重要的理论武器，因而也成了劳动力市场分割学派对新古典学派进行批判的突破口。劳动力市场分割学派在实证研究中检验劳动力市场是否存在分割的一个重要的判断标准，就是考察人力资本回报，即人力资本对工资的决定作用，在不同的劳动力市场区间是否存在差异。

沿着这一研究思路，结合人力资本与收入分配理论，在劳动力异质性假设下，笔者提出第一个研究假设：现实中不同行业的生产效率是不一样的，从而其利润率也不同，相同人力资本存量的劳动者由于所处的行业不同，其工资决定的方式也不同，所获得的工资收入可能有很大的差异。人力资本因素无法完全解释行业工资差距，这正是劳动力市场行业分割的结果。

下面假定有三个利润率各不相同的行业 S_1 、 S_2 和 S_3 ，其中 S_1 的利润率最高， S_2 次之， S_3 的利润率最低，相应三个行业的工资水平分别是 W_1 、 W_2 和 W_3 ，显然 S_1 行业的工资水平 W_1 最高， S_2 行业的工资水平 W_2 次之， S_3 行业的工资水平 W_3 最低；不同劳动力之间的人力资本水平差异分别用 H_1 、 H_2 和 H_3 表示， H_1 表示人力资本水平最高， H_2 次之， H_3 表示人力资本水平最低。

通过劳动力市场行业分割下不同人力资本水平劳动力工资率决定的理论假设模型可以看出（见图 1），劳动者的实际工资率并不一定完全取决于个人的人力资本水平，例如对于 H_1 来说，如果他恰巧在 S_1 行业工作，则他的工资率为 W_1 ；但是如果他是在利润率最低的 S_3 行业工作，则他的工资率为 W_3 ，而 H_2 虽然人力资本水平没有 H_1 高，但如果他恰巧在利润率最高的 S_1 行业工作，则他的工资率为 W_2 ，比 H_1 在 S_3 行业工作的工资率 W_3 还要高。也就是说，即便一个劳动力拥有的人力资本水平很高，他也要正好在利润率最高的行业工作时才能拿到他自己满意的工资。可见，对于拥有相同人力资本存量的劳动者而言，其工资率的高低除了取决于其自身人力资本水平外，他所工作的行业特征对其工资决定也具有非常重要的影响。在这里笔者提出第二个研究假设：人力资本因素不能完

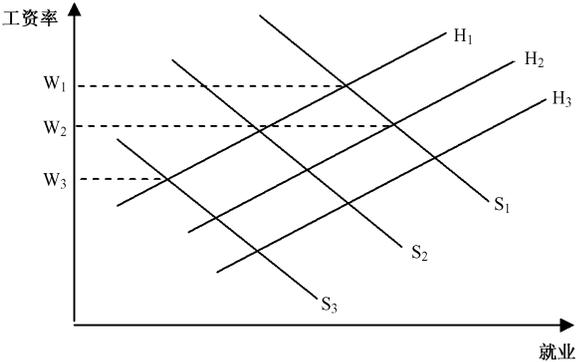


图 1 劳动力市场行业分割下工资率的决定

全解释行业工资差距，劳动力所在行业的市场性质（是垄断还是竞争），对行业工资差距的决定也是一个重要影响因素，不同行业间因人力资本水平与垄断度的不同而存在劳动力市场行业分割。

二、行业工资差距中的人力资本效应与垄断效应

自我国实行市场趋向的经济体制改革以来，行业工资差距呈现出逐年扩大的趋势。究其原因，结合新古典经济学派的人力资本理论和制度经济学派的劳动力市场分割理论，可能主要有两大因素：一是行业之间对劳动力素质有不同的要求，一些行业对劳动力素质要求较高，而高素质的劳动力供给有限，从而供不应求使这些行业保持较高的工资。在这种情况下，低素质的劳动者无法进入这些行业，这些行业较高的生产率是较高工资的保证。二是行业之间的劳动力市场是分割的，劳动者进入特定的行业存在非经济壁垒，如这些行业有一些正式的规则（或者是潜规则）禁止劳动者自由进入，从而使这些行业的较高的收益率仅仅使“内部人”获益。已经有学者作出分析，在中国，平均工资较高的行业大部分是垄断行业，垄断收益是这些行业高收入的源泉^[1~4]。笔者利用国家统计局的权威统计数据进行实证分析并说明，第一个人力资本因素不能解释行业工资差距的全部，从而证明第二个因素：我国存在劳动力市场行业分割。

利用 2007 年的中国统计年鉴与中国劳动统计年鉴，笔者对不同行业职工平均工资高低和人力资本水平的高低进行排序，以考察两者间的匹配程度，并考察劳动者的人力资本因素不能完全解释行业工资差异。为了对比各行业人力资本的水平，笔者根据国内外学者的研究，参照惯例首先将受教育层次转换为实际的受教育年限，换算方法如下：未上过学为 0 年，小学为 6 年，初中为 9 年，高中为 12 年，职高（技校、中专）为 13 年，成人专科为 14 年，大学专科为 15 年，大学本科为 16 年，研究生为 19 年。

表 1 行业人力资本水平排序与行业工资水平排序比较

行业	行业人力资本水平（年）	人力资本水平排序（ G_1 ）	2006 年平均工资（元）	平均工资排序（ G_2 ）	等级差（ d_i ）
1 教 育	14.37	1	21134	12	-11
2 科学研究、技术服务和地质勘察业	13.86	2	31909	3	-1
3 金融业	13.74	3	39280	2	1
4 公共管理和社会组织	13.56	4	22883	10	-6
5 卫生、社会保障和社会福利业	13.30	5	23898	8	-3
6 信息传输、计算机服务和软件业	13.20	6	44763	1	5
7 文化、体育和娱乐业	12.28	7	26126	5	2
8 电力、燃气及水的生产和供应业	12.23	8	28765	4	4
9 租赁和商务服务业	12.15	9	23648	9	0
10. 房地产业	11.98	10	22578	11	-1
11. 水利、环境和公共设施管理业	11.20	11	16140	17	-6
12. 采 矿 业	10.31	12	24335	7	5
13. 交通运输、仓储和邮政业	10.21	13	24623	6	7
14. 批发和零售业	10.06	14	17736	15	-1
15. 制 造 业	9.99	15	17966	14	1
16. 住宿和餐饮业	9.67	16	15206	18	-2
17. 建 筑 业	9.49	17	16406	16	1
18. 居民服务和其他服务业	9.37	18	18935	13	5
19. 农、林、牧、渔业	7.45	19	9430	19	0

数据来源：根据国家统计局 2007 年《中国统计年鉴》和《劳动统计年鉴》数据整理所得。

表 1 中， G_1 为按行业人员人力资本水平排序， G_2 按行业平均工资排序， d_i 为等级差。根据英国统计学家斯皮尔曼提出来的等级相关分析原理，即它在计算两种变量相关时，只考虑各个量数在数列中所在的位置，不问其绝对值的大小。因为它是按照各量数在数列中所在等级位置的顺

序来计算的，所以又称等级顺序相关系数，通常以 r_s 表示。等级相关系数的计算是利用斯皮尔曼等级相关公式来进行的，其公式为： $r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$

公式中 r_s = 斯皮尔曼等级相关系数， $d = x$ 与 y 量数等级的差数， n = 总次数（总对数）。

由表 1 等级差 d_i 计算得：

$$\sum d_i^2 = 356, r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \times 356}{19(19^2 - 1)} = 0.68772$$

进行统计检验：

$H_0: r_s = 0$ （行业人力资本水平与行业职工平均工资水平顺序无关）

$H_1: r_s > 0$ （行业人力资本水平高，行业职工平均工资水平也高，即排序相关）

查表得： $t_{0.01} (19-2) = 2.5669$

由于
$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} = 0.68772 \times \sqrt{\frac{19-2}{1-0.68772^2}} = 3.9058 > 2.5669$$

因此不能接收原假设 H_0 。故行业人力资本水平排序与行业职工平均工资水平排序相关。由此说明人力资本水平是导致行业职工平均工资差异的一个主要原因，但是不能解释全部（对其他变量进行控制，对人力资本因素单独进行回归，大约可以解释 59%）。

另外，根据表 1 进一步分析可以发现，在 2006 年，教育行业的人力资本水平排在第一位，而平均工资水平却只排在第 12 位，是等级差最大的一个行业，也是人力资本水平与工资水平最不匹配的一个行业。那么，教育行业收入水平到底怎样？笔者找了三个典型行业作一比较，以考察自 1978 年以来我国不同行业工资水平决定的特点。为了消除各年度工资增长情况对数据的影响，这里使用工资差率的概念： $R = \frac{W_i - W_i}{W_i}$ 。式中， R 是行业年度平均工资与全国平均工资的差率， W_i 为某行业平均工资， W_i 为全国平均工资。

由图 2 可以看出，自改革开放以来 30 年的工资收入变迁中，教育行业从来都不是高收入行业，其平均工资水平长期比较稳定地徘徊在行业平均线附近。而与之形成鲜明对照的是垄断行业的典型代表，如电力、燃气及水的生产和供应业，其平均工资水平长期远远高于全国平均水平，2006 年此行业的人力资本水平排在第 8 位，而平均工资水平却排在第 4 位。竞争行业的典型代表制造业与电力、燃气及水的生产和供应业形成巨大的反差，这一

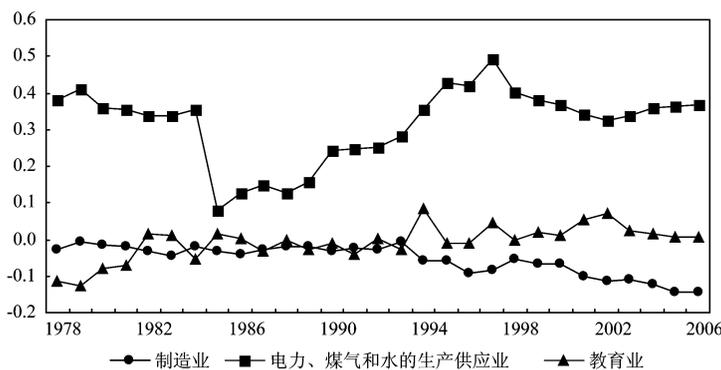


图 2 有代表性的三类行业年度平均工资与全国平均工资差率的变动趋势

数据来源：根据国家统计局和中国统计年鉴历年数据整理。

行业在 30 年的工资收入变迁中一直低于全国平均水平，当然我们也发现制造业的人力资本平均水平也比较低，排在 19 个行业中的第 15 位，工资水平排在第 14 位，等级差也很小，人力资本水平与其行业工资水平很匹配。观察其他竞争行业，如租赁和商务服务业，农、林、牧、渔业等也有类似的特点，这在一定程度上说明了竞争行业的工资水平市场化决定的特点。同为国有单位的电力、燃气及水的生产和供应业与教育行业职工工资水平的强烈反差，则体现着垄断是由国家的行政性垄断而形成资源垄断和行业垄断，体现着一种非市场化分配倾向。

由以上分析可以初步验证笔者在前面提出的两个研究假设：不同行业工资决定的方式是不同的，人力资本因素不能完全解释行业工资差距，劳动力所在行业的市场性质（是垄断还是竞争），对行业工资差距的决定也是一个重要影响因素，不同行业间因人力资本水平与垄断度的不同而存在劳动力市场行业分割。国内学者邢春冰微观角度的研究也支持笔者的观点^[5]。

三、计量检验

为了进一步定量考察人力资本因素、垄断因素以及其他因素对行业工资差距的贡献，笔者引入明瑟（Mincer）收入函数进行计量检验。

明瑟工资收入的基本方程是： $\log(\text{wage}) = \alpha + \beta x + \mu$

上式中，被解释变量是职工年平均工资收入的对数，解释变量是影响工资收入的重要因素。

在影响行业工资收入差异的各种因素中，行业的人力资本水平和垄断程度是学者们公认的主要影响因素。另外，效率工资理论认为，行业劳动生产率差异是造成行业工资差异的主要原因，所以，行业劳动生产率作为解释变量也应纳入工资决定模型中。除此之外，竞争性劳动力市场理论提出的行业间劳动强度和复杂程度等非货币性特征也可能是影响行业工资差异的因素，但克鲁格（Krueger）在控制了多个非货币特征的变量后，发现收入差异并没有改变^[6]。并且，对行业间的劳动强度和复杂程度很难进行具体量化，在数据获得上存在困难，因此没有纳入模型^[7]。另外，考虑到现实中不同行业对年龄的限制性要求，因此，作为对现实的反映，笔者把年龄这一因素作为解释变量纳入模型中。

在我国，“垄断”具有特殊的含义。在西方国家，人们通常用一个行业中最大的几家厂商的销售收入占该行业全部销售收入的份额来表示一个行业的垄断程度。然而这种方法在我国目前的情况下并不完全适用，因为目前影响（甚至决定）我国行业职工工资水平的并不是一般意义上的垄断，而是体制转型时期一种特有的垄断，它并不是针对企业的规模而言的，而是针对所有制结构或国有经济成分对行业的控制程度而言的，即所谓的“所有制垄断”或“行政垄断”^[8]。即在我国，垄断实质上表现为国有经济对行业的控制程度，因此，笔者用行业控制程度这一指标来反映一个行业的垄断程度。本文中行业控制程度指标，用行业内国有及国有控股投资额占本行业全部投资总额的比重反映，该指标可以较好地度量国有经济对行业的垄断程度^①。

表2列出了模型中自变量名称与指标含义，其中的行业工资数据均为行业年平均工资。

利用《中国统计年鉴2007》和《中国劳动统计年鉴2007》中的数据，笔者分别计算了2006年19个大类行业的人力资本水平 X_1 ，行业劳动生产率 X_2 ，行业垄断（或集中）率 X_3 ，行业职工平均年龄 X_4 四项指标。对工资收入方程进行了拟合，拟合结果如表3所示。

由表3可以看出，笔者利用4个变量分别做了四种形式的方程回归，其中第四种方程形式是最理想的拟合形式。在方程（4）中，各变量的系数在显著性水平为1%的条件下均显著，即这4个变量都是影响行业工资差异的因素。方程（4）调整后的拟合优度为0.8442， F 统计量为25.3793，说明方程拟合的效果比较好。通过方程（4）可以看出，行业人力资本水平每上升1%，行业职工平均工资水平将上升1.5285%；行业劳动生产率每上升1%，行业职工平均工资水平将上升0.2021%；行业垄断程度提高0.01时，行业职工平均工资将提高0.5827%（ $e^{0.005810} = 1.005827$ ），这说明行业人力资本水平与垄断程度的确对行业职工平均工资有很重要的影响。在三个正向影响因素中，按贡献大小排序依次是行业人力资本水平、行业垄断程度、行业劳动生产率。而行业间职工的平均年龄对行业职工平均工资具有一定的负向影响。计量检验的结果也进一步验证了笔者在前面提出的研究假设，即我国存在劳动力市场的行业分割。

① 张展新和金玉国采用行业内国有单位职工人数占本行业全部职工人数（从业人员数）的比重来表示行业的国有化程度（行业的垄断程度）。笔者经过检验比较认为，在统计数据约束下，用行业内国有及国有控股投资额占本行业全部投资总额的比重来反映行业的垄断程度可能更客观一些。

表 2 行业工资收入函数中的自变量

自变量名称	指标含义	计算公式
行业人力资本水平 (X_1)	根据人均受教育年限法计算, 反映行业从业人员的素质与能力	$\frac{\text{该行业各个受教育程度的职工人数} \times \text{相应分值}}{\text{该行业就业人数}}$
行业劳动生产率 (X_2)	表示行业内所有从业人员每年创造的产业增加值, 是行业人员的年平均贡献	$\frac{\text{行业的产业增加值}}{\text{行业就业人数}}$
行业垄断程度 (X_3)	反映国有经济的参与程度, 用国有经济对行业的控制程度和资本的集中程度表示	$\frac{\text{国有及国有控股投资额}}{\text{行业总投资额}}$
行业职工平均年龄 (X_4)	反映行业对从业人员需求的个体年龄特征	$\frac{\text{该行业各个年龄阶段的职工人数} \times \text{相应年龄}}{\text{该行业就业人数}}$

四、研究结论及展望

现有对劳动力市场分割理论的验证主要集中在发达国家劳动力市场, 相比之下, 对发展中国家的验证则较少。本文利用国家统计局统计年鉴与劳动统计年鉴的权威数据, 基于行业工资差距实证分析的视角, 从理论假设到分析行业工作差距中的人力资本效应与垄断效应, 再到计量检验, 比较系统深入地验证了在人力资本与垄断因素的双重作用下, 我国明显存在着劳动力市场的行业分割。这种分割限制了劳动力的自由流动, 并导致不同市场区间人力资本回报的差异。劳动力市场的行业分割不完全依赖于传统的国家计划和再分配制度安排, 而与市场经济条件下的政府垄断

相联系, 是一种新形式的劳动力市场分割。综合国内外学者对劳动力市场分割问题的研究, 笔者认为, 当前中国的劳动力市场在城乡分割、部门分割以及体制分割弱化的同时, 在当前以及未来对中国劳动就业、工资决定与经济增长影响最为深刻的将是垄断—竞争格局演变中的劳动力市场行业分割以及在其框架之下的主要市场与次要市场二元制分割, 在市场性因素、制度性因素与社会性因素的相互作用下, 我国经济发展中的二元性(垄断与竞争)所导致的劳动力市场行业分割与劳动力市场二元制分割(主要和次要市场分割)交织在一起, 笔者将其称之为劳动力市场双重二元分割^①。这种分割对劳动力市场的供求、不同就业群体的就业机会与工资差异将产生重要影响, 进而导致不同市场区间工资决定机制的不同, 并派生出效率的损失与公平的代价。

(参考文献转第 45 页)

^① 需要说明的是蔡昉也提出了双二元劳动力市场的概念, 但其内涵与笔者所提的双重二元分割的劳动力市场是不同的, 蔡昉的双二元劳动力市场是指传统的城乡二元分割与城市劳动力市场上国有与非国有经济部门的二元分割。蔡昉. 论市场对城乡劳动力资源的重新配置 [J]. 广东社会科学, 2003, (1): 38.

表 3 行业工资收入方程的拟合结果

	方程 (1)	方程 (2)	方程 (3)	方程 (4)
常系数	11.1657* (11.7911)	9.1554* (6.9989)	9.9140* (10.8304)	7.3850* (6.1598)
X_1	0.1076* (3.5118)	— —	0.1303* (4.8199)	— —
$\text{Log}(X_1)$	— —	1.2559* (3.8267)	— —	1.5285* (5.5021)
X_2	0.0046*** (1.5594)	0.0052** (1.8217)	— —	— —
$\text{Log}(X_2)$	— —	— (3.1283)	0.1853* (3.6615)	0.2021* —
X_3	0.5311** (2.1682)	0.5323** (2.2905)	0.5823* (2.9147)	0.5810* (3.1958)
X_4	-0.0753* (-3.4928)	-0.0704* (-3.3390)	-0.0607* (-3.2967)	-0.0535* (-3.079)
调整前 R^2	0.7914	0.8082	0.8559	0.8788
调整后 R^2	0.7318	0.7534	0.8147	0.8442
统计量 F	13.2769	14.7492	20.7858	25.3793
Prob	0.000112	0.000064	0.000009	0.000003

注: * 代表在显著性水平为 1% 的水平下变量显著; ** 代表在显著性水平为 5% 的水平下变量显著; *** 代表在显著性水平为 10% 的水平下变量显著。

纳各方面的外来人才,为香港文化创意产业提供人力保障。为此,建议我国政府应在创意产业优秀人才引进方面采用各种奖励和优惠政策。如北京、上海等大城市可以适当放宽进京、驻沪的户籍限制,积极引进京外、沪外的优秀创意人才;同时,政府还可设立文化创意奖,对突出贡献的集体和个人给予表彰和奖励;教育部门可对文化创意型人才的海外培训、海外专家和大学生回国研习予以资助;人事部门可对文化创意企业引进国外专家、留学人员或建立博士后科研工作站给予立项、经费资助等方面的支持等等。对于企业来讲,应在工作环境、薪酬待遇、福利保障及管理模式等方面进行完善和创新,以利于尽快引进和开发更多的优秀创意性人才。同时,企业也可采取人力资源外包方式,积极开拓和利用企业外部创意人才资源。

2. 注重人才的长期培育

由于创意人才具有某种性格特质,因此需从培养机制入手,进行长期的教育投资。为此,应在教育体制和培养机制方面进行创新,以培养出更多高层次的创意人才,这是我国文化创意产业可持续快速发展的必然要求。为此建议:一要开展创新教育,创意需要有创新意识和创新本领。二要推行个性教育,创意是个性的、求异求新的。三要推行复合式人才教育,文化创意型人才的知识思维结构要跨越艺术、文学、经济学、哲学等多个学科。四要实施务实性教育,文化产业教育一定要强调实践教学,突出教学内容的可操作性和现实针对性,切忌理论空谈。要深入剖析文化产业的各

个层面,致力于向学生传授文化生产的特殊规律、运作过程、生产技艺,讲解文化产品经营、管理及文化组织的具体操作方式与规则等。同时,还要大量采用案例教学、活动模拟教学以及加大课外实践。总之,发展文化产业需要建立“人才第一”的理念,构建一种新的人才培养、吸纳和使用机制,从而在根本上保障文化创意产业的大发展。

当然,要解决我国创意产业人才缺口问题,还需要对以下领域作进一步深入的研究:一是中国文化创意产业的概念界定,包括范畴表述、关键领域、目标定位,以及近期、中长期蓝图规划。二是不同类型的文化创意产业对人才的能力和素质要求。三是文化创意产业人才核心竞争力的评估方法与指标体系的设计;四是我国文化创意产业人才状况,包括数量、质量、分布及发展趋势;五是国内外对文化创意产业人才开发、管理及培养手段;六是我国高校文化创意产业专业人才的培养机制及专业设计情况;等等。

参考文献:

- [1] 孙福良,张乃英.中国创意经济比较研究[M].北京:学林出版社,2008.5.
- [2] 郭辉勤.创意经济学[M].重庆:重庆出版社,2007.29.
- [3] 赵弘.北京市文化创意产业国际化战略研究.张耘,施昌奎.2007北京行业分析报告[M].北京:中国经济出版社,2007.61.
- [4] 丁向阳.2006首都经济社会发展研究与探索[M].北京:中国人口出版社,2006.59.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第40页)

参考文献:

- [1] 金玉国,宋廷山.所有制垄断因素对转型时期行业劳动力价格的影响[J].价格理论与实践,2003(4):46-48.
- [2] 金玉国.工资行业差异的制度诠释[J].统计研究,2005(4):10-15.
- [3] 罗楚亮.垄断企业内部的工资收入分配[J].中国人口科学,2006(1):69-77.
- [4] 李晓宁,邱长溶.工资差异的国内研究综述[J].首都经济贸易大学学报,2007(3):111-112.

- [5] 邢春冰.不同所有制企业的工资决定机制考察[J].经济研究,2005(6):16-25.
- [6] Alan B. Krueger, Lawrence H. Summers. Efficiency Wages and the Inter-industry Wage Structure [J]. Econometrica, 1988, 56(2): 259-293.
- [7] 李晓宁,邱长溶.转轨时期中国行业工资差距的实证研究[J].山西财经大学学报,2007(6):51.
- [8] 金玉国.工资行业差异的制度诠释[J].统计研究,2005(4):11.

[责任编辑 童玉芬]