

中国企业劳动收入份额变动 分解:代际效应与年龄效应 ——基于队列分析方法的发现

魏下海,董志强

(华南师范大学 经济与管理学院,广东 广州 510006)

摘要:文章运用队列分析方法,基于中国工业企业数据,从企业代际和年龄视角诠释了劳动收入份额变动模式。结果表明:(1)劳动收入份额代际效应呈“U形”特征,1985年后诞生的企业呈逐代上行趋势;劳动收入份额年龄效应呈“倒U形”特征,在企业年龄为30年达到峰值;不同所有制企业的代际效应和年龄效应明显不同。(2)所有制变迁和技术进步对代际效应与年龄效应皆有解释力,但所有制变迁的影响相对更突出。上述结果表明,不同代际的企业在其成长路径上都带有制度变迁之“烙印”,进而形成要素分配的系统性差异。这为理解我国当前国民收入分配问题提供了新的线索。

关键词:劳动收入份额;代际效应;年龄效应;队列分析

中图分类号:F222 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2013)01-0082-11

一、问题的提出

近20多年来,我国劳动收入份额持续下降现象引起了人们的广泛关注和担忧。已有文献集中于从经济发展、产业结构、全球化、劳动力供求、技术进步、所有制结构以及人口结构等方面讨论其对劳动收入份额的影响(白重恩和钱震杰,2009;李稻葵等,2009;罗长远和张军,2009;黄先海和徐圣,2009)。劳动收入份额持续下降无疑会影响我国经济社会的健康发展。一方面,劳动收入份额下降会制约居民消费能力的有效提升,导致国内有效需求不足;另一方面,劳动收入份额下降会扩大收入分配不均,加剧劳资冲突(李稻葵等,2009)。作为对上述问题的一种回应,“十七大”报告明确提出“逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重”。“十八大”报告进一步提出要“完

收稿日期:2012-08-26

基金项目:教育部人文社会科学研究一般项目(11YJC790017、11YJC790202);广东省软科学项目(2011B070300091);广东省哲社规划学科共建项目(GD10XYJ1);中国博士后科学基金(2012M521614)

作者简介:魏下海(1977—),男,福建漳浦人,华南师范大学经济与管理学院副教授;

董志强(1974—),男,四川仪陇人,华南师范大学经济与管理学院教授,博士生导师。

善劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的初次分配机制”。因此，对劳动收入份额下降的原因及其后果进行研究，具有重要的现实意义。

本文试图探讨已有文献中不曾注意到的一个影响因素，即企业的世代(cohort)和年龄(age)对劳动收入份额的影响。世代是企业创立的年代，企业年龄显然与其世代是完全相关的，但两者对企业经营行为和劳动收入份额的影响可以(也应该)分开来看。成立于不同时代的企业，创立时的经济和政治环境、相应的国家战略和产业政策以及创办人或高管的经营理念、管理风格和企业文化等都不可避免地打上了时代的烙印，呈现系统的代际差异，因而企业劳动收入份额也可能存在系统性的代际差异，即代际效应。不管是否处于同一时代，不同年龄阶段的企业因自身生命周期而有不同的经营战略和行为，这也可能导致企业劳动收入份额差异，即年龄效应。在经验研究中，给定某一调查时刻，不同年龄企业差异既可能来自生命周期差异，也可能来自代际企业固有差异，因而并非“纯”年龄效应，而是包括年龄和代际两种效应。新近发展的队列分析方法(Deaton, 1985、1997; Glenn, 1977)为分离年龄效应和代际效应提供了恰当的研究工具。

企业年龄影响其经营战略和管理行为，在企业生命周期理论和经验研究中被广泛证实，因而将企业年龄作为劳动收入份额差异的来源之一是很自然的事。但将企业世代作为影响劳动收入份额的因素之一，我们尚停留在“大胆假设、小心求证”阶段，因为目前缺少相关的理论和经验研究。不过，基于企业发展的现实，我们相信代际效应的存在。在我国工业企业发展史上，我们可以看到每个阶段都有其鲜明的时代特征(孙健，1992)：“一五”(1953—1957年)时期，工业发展战略主要是资本主义工商业改造，虽然确立了重工业优先发展战略，但重工业产值比重很低；“大跃进”和“人民公社”时期(1958—1965年)，社会主义经济曲折发展，重工业比重大幅提升，1960年8月党和国家为摆脱国民经济困境实行了“调整、巩固、充实、提高”的方针，提出放慢工业和基本建设发展，重点发展农业；1965年之后，经济工作转向备战轨道，大搞三线建设；文化大革命(1966—1976年)期间，大规模三线建设，向地方分权，实行财政收支、物资分配和基本建设投资大包干，实行简化的税收、信贷和劳动工资制度。改革开放以来，国有企业改革先后经历了扩大经营自主权(1978—1994年)、制度创新和结构调整(1995—2005年)、以国有资产管理体制改革推动国有企业改革这三个阶段，私营企业、外资企业更是飞速发展。我们难以否认，企业会被打上时代的烙印，在实施简化工资(精神激励为主)的“文革”时代创办的国有企业与改革开放时代创办的国有企业之间存在较大的企业文化差异。同样，以国有企业离职人员、城市待业人员、农村专业户为创业主体的第一代民营企业家，以政府机关、科研院所、大型国企、高等院校“下海”人员为创业主体的第二代民营企业家，以海归留学生和高科技人员为创业主体的第三代民营

企业家,他们创办于不同时代的私人企业也不可能没有经营理念、行为和企业文化上的差异。总之,就像同代人在幼年经历共同的冲击有相似的反应一样,同代诞生的企业会面临相同的社会环境,或对相同社会制度变迁有共同的反应。跨代企业则存在系统性差异。因此,“世代”是企业差异的来源之一,也可以是导致劳动收入份额差异的来源之一。

本文旨在从企业代际与年龄的新视角探索中国劳动收入份额变动的原因,这将是劳动收入份额研究微观路径上的又一项纵深研究。本文能够为认识中国特殊制度背景下企业要素收入分配格局提供重要线索,也能为人们理解宏观意义的收入分配问题提供新的洞见。

二、研究方法、数据与基本事实

(一)研究方法。本文运用队列分析方法定量测度劳动收入份额的代际效应与年龄效应。从方法上讲,队列分析多见于劳动经济学和社会人口学研究领域,用于估计与人类年龄变化相关的微观行为模式。与已有的针对微观企业的研究类似(周黎安等,2007),我们运用这一方法研究中国企业劳动收入份额变动模式。本文数据源自中国工业企业调查,由于每轮调查通常会有新企业进入(诞生)或退出(死亡),加之对企业生产规模有明确界定,因而该调查无法对固定样本企业进行长期追踪。尽管如此,对“同一队列”(如同年诞生企业)行为模式追踪却是可行的。因此,追踪观测同一队列(cohort)的企业并估计其行为均值的方法即是队列分析(cohort analysis)。通常,队列依据样本的固有特征来定义,该特征不随时间而变化,又与常规面板数据要求相吻合,故可通过队列构造伪面板数据(pseudo panel data)。为阐述基于队列伪面板数据的基本思想,我们从下式开始(Deaton, 1985; 巴尔塔基, 2010):

$$y_{it} = x'_{it}\beta + u_i + v_{it}; i=1, 2, \dots, N; t=1, 2, \dots, T \quad (1)$$

其中,下标 i 和 t 分别表示调查个体和时期, u_i 表示不可观测个体特征。为表述方便,假设每期随机调查相同数量的 N 个个体。定义一个由 C 个队列构成的集合,在各调查期内每个队列保持固定的成员,每个个体只属于某一个队列。将每个队列的个体观测值平均,可得:

$$\bar{y}_{ct} = x'_{ct}\beta + \bar{u}_c + \bar{v}_{ct}; c=1, 2, \dots, C; t=1, 2, \dots, T \quad (2)$$

其中, $\bar{y}_{ct}$ 是在时期 t 出生组 c 中所有个体 y_{it} 的均值。由于调查样本包含个体固定效应,队列经济关系亦包含固定效应。

队列均值形成了真实的面板数据,因为在队列的总体水平上,每个队列的各时期包含相同的个数。但正如 Deaton(1985)所言,在用队列均值 $\bar{y}_{ct}$ 的样本均值去估计无法观测的总体均值时存在测量误差。因此,必须用从个体调查数据中得到的测量误差的方差—协方差矩阵估计量去修正带有测量误差的组内估计量,利用测量误差修正组内估计量是一致的。

实证过程中,尽管伪面板数据提供了特定队列在特定年龄阶段的经济行为,但若要估测与企业年龄有关的微观经济行为模式,则需对企业队列之间的系统性差异进行调整(周绍杰等,2009)。这是因为,并不是所有的随企业年龄增长而出现的变化皆由个体生命周期引起。尤其在转型过程中,企业并非处于一个静止的社会中,而是成长于一个动态演变的社会中。随着企业成长,社会文化和制度变迁会对其有影响,使其在生产分配方式等行为模式上发生变化,从而抵消企业年龄在静止社会中的效应。换言之,若对企业队列之间的系统性差异不施加控制,将会使其混淆于所估计的年龄效应曲线上,从而估计结果会产生偏差。企业诞生世代之间的系统性差异被定义为代际效应。从方法上,队列分析将所考察变量(如劳动收入份额)的变化分解为三项:代际效应(cohort effect)、年龄效应(age effect)和时期效应(year effect)(Glenn,1977; Deaton 和 Paxson,1995; Deaton,1997)。结合本文议题,代际效应反映了同一年代诞生的企业所面临的相同社会环境,或对相同制度变迁有共同或相似的反应,进而导致代际企业在分配关系方面的系统性差异;年龄效应则源于企业“内在的”成长变化,或仅与企业年龄相关的生命周期过程。时期效应则指周期性或转折性的历史事件对所有世代和所有年龄组的共同影响(Glenn,1977;格伦,2011)。从这个意义上讲,利用队列分析企业行为,对于理解社会文化和制度变迁也是有益的。

本文旨在测度工业企业劳动收入份额的代际效应与年龄效应,参考Deaton(1997)的分解框架,模型设定为:

$$\text{模型 1: } LS_{ct} = \beta + \alpha_a + \gamma_c + \phi_t + \delta_c Z_{ct} + u_{ct} \quad (3)$$

其中, LS_{ct} 为被解释变量,为工业企业劳动收入份额, β 为常数项,下标 a 、 c 和 t 分别表示企业年龄、成立年份和调查年份, α_a 、 γ_c 和 ϕ_t 分别表示年龄效应、代际效应和时期效应。 Z_{ct} 为控制变量,包括:企业规模(Size),用总资产(取自然对数)表示;资本结构(Lev),用期末总负债与总资产比值表示;信贷依赖(Credit),用应付利息与总资产之比表示,反映企业的银行信贷融资情况;资本密集度(K/Y),用企业固定资本原价与工业总产值之比表示;企业出口行为(Export),以虚拟变量表示,出口交货值大于0,取1,否则为0;同时,控制隶属关系、行业特征、所在省份虚拟变量。

通过模型1开展队列分析,便可测度劳动收入份额的代际效应与年龄效应。但我们还希望探寻代际效应和年龄效应背后的影响力量。所有制变迁与技术进步是中国经济转型的核心特征(周黎安等,2007),两者对企业要素报酬的代际效应与年龄效应会产生怎样的影响?如果所有制因素是年龄效应的原因之一,则意味着对于同代企业,在它们的不同年龄阶段上,所有制变化会导致劳动收入份额变化。如果所有制因素是代际效应的原因之一,则意味着同龄企业在不同世代存在系统性差异。检验技术进步的影响也沿此路径。因

此,我们在模型 1 中加入两个核心控制变量:技术进步(Tech),用新产品销售比重表示;所有制结构(Owner),分不同所有制企业类型。相应地,我们构建了以下 2 个拓展性模型:

$$\text{模型 2: } LS_{ct} = \beta + \alpha_a + \gamma_c + \phi_t + \rho_1 \text{Tech} + \delta_t Z_{ct} + u_{ct} \quad (4)$$

$$\text{模型 3: } LS_{ct} = \beta + \alpha_a + \gamma_c + \phi_t + \rho_1 \text{Tech} + \rho_2 \text{Owner} + \delta_t Z_{ct} + u_{ct} \quad (5)$$

借鉴周黎安等(2007)的做法,分别估计 3 个模型:模型 1 不包括技术进步和所有制变量,模型 2 在模型 1 中加入技术进步变量,模型 3 在模型 2 中加入所有制虚拟变量。如果技术进步和所有制确实对代际效应和年龄效应有影响,那么代际效应和年龄效应的估计系数便会和未加入这两个变量时有显著差异。因此,可通过比较两个模型的估计系数来确认技术进步和所有制的解释力。具体而言,模型 2 与模型 1 的代际效应(或年龄效应)之差即为技术进步对代际效应(或年龄效应)的影响。同理,模型 3 与模型 2 的代际效应(或年龄效应)之差即为所有制变化对代际效应(或年龄效应)的影响。

实证分析中,由于企业成立年份、企业年龄和调查年份之间是线性相关的,其中两个变量的线性组合构成另一个变量($\text{cohort} = \text{year} - \text{age}$),因此不可能直接利用统计方法将三种效应分离出来,这就产生了模型识别问题(identification problem)。为此,Deaton(1997)提出识别问题的约束条件,假定时期效应的均值为零并与时间趋势正交,可表示为:

$$\sum_{t=1}^T \phi_t \times d_t = 0, \sum_{t=1}^T \phi_t \times t \times d_t = 0 \quad (6)$$

其中, d_t 为虚拟变量,当年份为 t 时取 1,否则取 0。计算得到 ϕ_1 和 ϕ_2 的解为:

$$\phi_1 = \sum_{t=3}^T (t-2) \times d_t \times \phi_t, \phi_2 = \sum_{t=3}^T (1-t) \times d_t \times \phi_t \quad (7)$$

把 ϕ_1 和 ϕ_2 代入式(6),可重新获得时期效应的系数 ϕ_t ($t=3, 4, \dots, T$),进而得到转换之后的年份虚拟变量(从第 3 年开始):

$$d_t^* = d_t - [(t-1)d_2 - (t-2)d_1]; t=3, 4, \dots, T \quad (8)$$

其中, d_t^* 为转换后的年份虚拟变量,其系数即是第 t 年的时期效应($t=3, 4, \dots, T$)。第 1、2 年的时期效应可由式(7)得到。

本文样本中,最年老的企业创立于 1949 年,到 2007 年企业年龄为 59 年(共有 94 家);最年轻的企业成立于 2007 年(约 1 万家),故共有 59 个成立年份(1949—2007 年),59 个年龄组(0—59)。

(二)数据说明。本文数据源于中国工业企业数据库。我们对数据筛选处理如下:(1)以 1999 年为基期,使用价格指数进行平减;(2)剔除遗漏变量的样本;(3)由于 2004 年调查数据缺失“工业总产值”、“新产品产值”等重要指标,将该年剔除。因此,本文实际使用数据年份为 1999—2003 年及 2005—2007 年,最后获得 1 218 101 个观测值。核心变量包括劳动收入份额、企业年龄、成

立年代、调查年份、技术进步、所有制、企业规模、资产负债率、信贷依赖、资本一产出比、出口、隶属关系、地区代码、二级产业代码等。

(三)基本事实。借鉴白重恩等(2008)的做法,我们采用要素成本增加值概念来估算微观企业的劳动收入份额,公式为:劳动收入份额=(工资总额+福利费总额)/(产品营业收入-产品营业成本+工资总额+福利费总额+固定资本折旧)。我们据此公式计算得到 1999—2007 年我国工业企业劳动收入份额(见图 1)。由图 1 可知,企业劳动收入份额尽管在 2001 年微弱上升,但整体趋势是下降的,这一变动特征与 GDP 核算的宏观劳动收入份额持续下降的事实相吻合。

令人感兴趣的是,企业诞生年代、年龄是否与劳动收入份额存在规律性的数量关系?图 2 显示,年轻组的年龄-收入曲线位于图中左侧,年老组位于右侧。我们从中发现:(1)不同队列年龄曲线呈不同形态,其中 1960 年前成立的老企业的劳动收入份额随年龄增长而下降,1995 年后成立的新生代企业的劳动收入份额基本稳定,而中生代企业呈现鲜明的“驼峰”形态。(2)在高年龄段,老企业的年龄曲线几乎都位于新企业的上方,而在低年龄段,新企业具有更高的劳动收入份额。总之,图 2 直观地告诉我们,代际企业在要素分配方面确实存在差异。

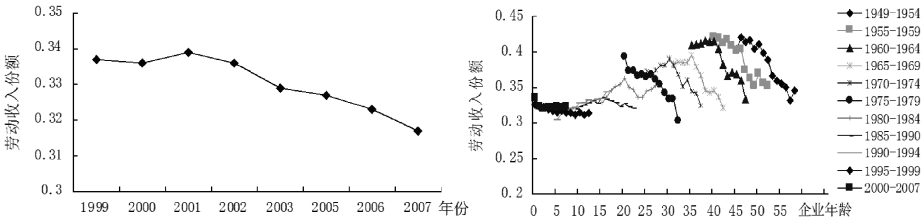


图 1 工业企业劳动收入份额年度趋势 图 2 各队列劳动收入份额-企业年龄曲线

进一步看,图 3 绘制了国有和非国有企业在不同年代成立的数量比例,大致反映了我国的经济转型过程:改革开放以来,国有企业数量虽有增加,但占国民经济比重逐年下降,而非国有企业数量和比例节节攀升,尤其是 20 世纪 80 年代中期以来更是蓬勃发展。结合时代背景,1985 年后我国在所有制理论方面取得突破性进展,对非公有制经济从限制发展转向鼓励发展。几乎同一时点,国企改制试点也逐渐开展。90 年代以后,以公有制为主体、多种所有制共同发展的中国特色的所有制结构基本形成,并向更深、更广的层面拓展(齐桂珍,2008)。

结合图 2 和图 3,我们发现,代际企业的分配差异可能与所有制变迁有着密切联系。一般

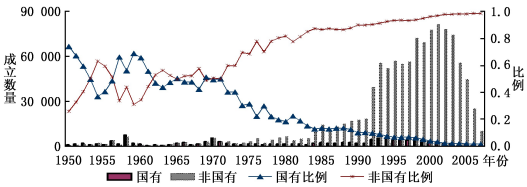


图 3 不同年份企业成立数量和比例

来说,同代企业往往面临共同的制度环境,对相同的社会变迁会有大致相同的行为反应,因而同代企业在要素分配方面的表现更为接近,不同代际企业则存在系统性差异。这一经济学直觉是否合理,我们将在下文进行验证。

三、工业企业劳动收入份额分解与变迁

(一)基本分解结果。结合模型 1 至模型 3 进行队列分析,从企业代际和年龄角度解读劳动收入份额变动模式,并揭示代际效应和年龄效应背后的影响力量(见图 4、图 5 和表 1)。

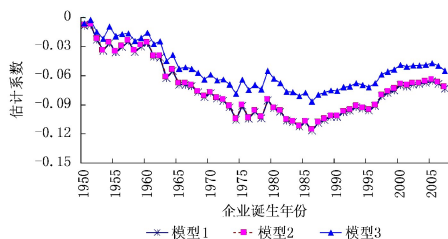


图 4 代际效应

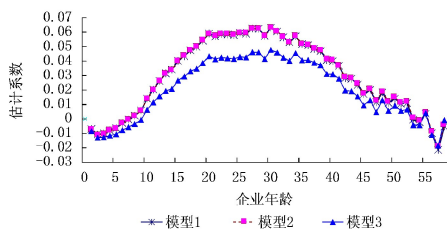


图 5 年龄效应

第一,代际效应。图 4 绘制了模型 1 至模型 3 中企业各个世代虚拟变量的估计系数。这里的代际效应衡量的是,某代企业群组与创立于 1949 年的企业群组在预期劳动收入份额上的差异。由模型 1 可知,代际效应曲线呈现典型的“U 形”特征,可将其划分成两个阶段:计划经济时期,企业劳动收入份额逐代下降;改革开放时期,尤其是在我国城市国有企业改革和第一次收入分配制度改革开启的 1985 年以后,劳动收入份额逐代上升,成立时间越晚的企业,劳动收入份额越高。我们进一步分析技术进步与所有制变迁对代际效应的影响。与模型 1 相比,模型 2 增加的变量是技术进步,即可将其影响从所估计的代际效应中剔除。结果发现,模型 2 的各个代际估计系数有所增加,表明技术进步对代际效应有一定贡献,但这种贡献是很有限的(可从模型 1 和模型 2 估计的年龄效应曲线几乎重叠的事实中做出推断)。相对而言,所有制因素则是代际效应的重要源泉,这一点可由模型 3 和模型 2 比较得知。这表明所有制变迁的确是我国不同代企业间劳动收入份额差异的重要影响因素。

第二,年龄效应。图 5 绘制了以劳动收入份额为因变量分别估计模型 1 至模型 3 所得到的各个年龄虚拟变量的估计结果(即年龄效应)。从中可知,模型 1 估计得到的年龄效应曲线呈现先增后降的“倒 U 形”特征,表明随着企业年龄的增长,劳动收入份额呈现先上升后下降的非线性变化。当企业年龄为 30 年时,劳动收入份额最高。企业内部要素报酬分配与其成长—成熟—衰退的生命周期过程有着密切联系:在成长初期,企业处于学习曲线起点,生产效率相对较低。在此阶段,企业最重要的生产要素是物质资本和金融资本,

雇员所从事的也大多为简单和可替代的劳动，在劳资契约谈判中处于劣势地位，导致“利润侵蚀工资”现象。随着规模扩张，企业达到学习曲线成熟期，雇员逐渐成为企业专有性人力资本，拥有一定议价能力，劳动报酬分享比例得以提升。而到企业衰退期，生产设备和组织管理的落后引致经营绩效下滑，劳动收入份额随之下降。因此，这种与企业生命周期相伴的企业内部要素分配问题可形象地比喻为“企业成长的烦恼”。我们进一步分析技术进步与所有制变迁对年龄效应的影响。模型 2 在模型 1 基础上加入技术进步，发现模型 1 和模型 2 的年龄效应曲线几乎重叠，表明技术进步对年龄效应的影响很有限。模型 3 在模型 2 基础上加入所有制变量，发现所有制变迁能带来年龄效应的显著差异。年龄效应曲线反映的客观事实告诉我们，在生命周期的不同阶段，企业内部收入分配存在显著差异，尤其是对于 20 世纪 80 年代以后创立的年龄较小的企业，随着员工薪酬契约机制的构建，市场机制对个人收入分配的调节作用日益凸显，员工收入占企业收入的比重随之上升。

从控制变量的估计系数亦可获得有价值的发现。首先，由所有制虚拟变量的估计系数可知，不同所有制企业的劳动收入份额有显著差异，其中国有企业最高，外资企业次之，民营企业最低。那么，国有企业的高劳动报酬是否由高工资水平导致？数据分析否定了这一观点：样本期间，民营企业平均工资是国有企业的 1.3 倍，而外资企业则是国有企业的 2.2 倍。此外，较之民营企业和外资企业，国有企业存在明显的超额雇佣现象。^①因此国有企业较高的劳动收入份额并非源于高工资，而是由超额雇佣与低效率带来的；^②民营和外资企业较低的劳动收入份额并非源于压低工资，而是由与高工资对应的较高效率和较少雇佣带来的。这一发现也印证了在我国“双轨制”的经济格局下，不同所有制企业经营目标、外部环境以及内部组织管理等的不同会导致职工工资和生产效率差异，进而导致要素收入分配差异。其次，模型中其他与企业特征相关的变量对劳动收入份额的影响方向和预期与已有经验文献基本一致。其中技术进步、企业规模和信贷依赖对劳动收入份额有负向影响，资本一产出比、资本结构和出口则对劳动收入份额有正向影响。

根据上述分解结果，我们至少获知三个事实：（1）劳动收入份额的代际效应曲线呈“U 形”特征，1985 年后诞生的企业呈逐代上行趋势；（2）劳动收入份额的年龄效应曲线表现出鲜明的生命周期特征，呈“倒 U 形”态势，当企业年龄为 30 年时达到峰值；（3）所有制变迁和技术进步对劳动收入份额的代际效应与年龄效应皆有解释力，但所有制变迁的影响相对更突出。总之，不同代际企业在其成长过程中或多或少地被刻上了时代印记，进而形成劳动收入份额的代际与年龄差异。

（二）进一步讨论。不同所有制工业企业有何不同？模型 3 与模型 2 的对比提醒我们，所有制因素是劳动收入份额代际效应的一个重要来源。为此，分

不同所有制企业考察可以获得更深入的认识。

第一,代际效应。图6显示,国有企业的代际效应曲线变化呈单调递减趋势,表明劳动者在新企业中分享的比例比老企业少;民营企业的代际效应呈现上升趋势;外资企业的代际效应较稳定,而后略有上升。国有企业与非国有企业代际效应逆向分离现象的原因可能是:早期创立的国有企业可能更注重扩大就业和维持社会稳定(林毅夫等,2004),而对企业绩效缺乏关注,从而形成大量冗员,造成老国有企业具有较高的劳动收入份额。但随着国企改革和公司治理水平提升,冗员得以部分释放,企业劳动报酬份额水平。由于企业年龄和成立年代变量较多,表中只汇报呈下行趋势。与国企不同的了代表性的年龄和年代虚拟变量估计结果。

是,民营和外资企业产权更加清晰,随着企业薪酬机制的完善和劳动者保护政策的强制推行,非国有企业劳动者收入分享比例并未明显下滑,反而出现逐代上升迹象。

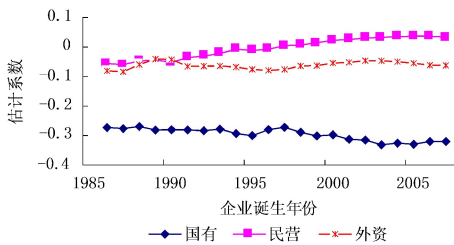


图6 不同所有制企业代际效应

表1 队列分析结果(被解释变量:劳动收入份额)

	模型1 (系数)	模型2 (系数)	模型3 (系数)
Age=5	-0.00792***	-0.00826***	-0.0115***
Age=15	0.0340***	0.0340***	0.0208***
Age=25	0.0580***	0.0581***	0.0415***
Age=35	0.0572***	0.0574***	0.0455***
Age=45	0.0237***	0.0243***	0.0155**
Age=55	-0.00234	-0.00121	-0.00430
Cohort=1955	-0.0357***	-0.0347***	-0.0192***
Cohort=1965	-0.0692***	-0.0682***	-0.0527***
Cohort=1975	-0.0908***	-0.0899***	-0.0640***
Cohort=1985	-0.108***	-0.107***	-0.0773***
Cohort=1995	-0.0958***	-0.0948***	-0.0719***
Cohort=2005	-0.0657***	-0.0642***	-0.0470***
Size	-0.0385***	-0.0381***	-0.0388***
Lev	0.134***	0.133***	0.132***
FR	-0.964***	-0.961***	-0.943***
K/Y	0.0322***	0.0320***	0.0295***
Export	0.0526***	0.0534***	0.0518***
Tech		-0.0309***	-0.0328***
国有			0.0437***
集体			0.0155***
民营			0.00451***
港澳台			0.0390***
外资			0.0182***
行业/隶属/省份	控制	控制	控制
N	1 218 101	1 218 101	1 218 101

注:***、**和* 分别表示1%、5%和10%的显著性水平。由于企业年龄和成立年代变量较多,表中只汇报呈下行趋势。与国企不同的了代表性的年龄和年代虚拟变量估计结果。

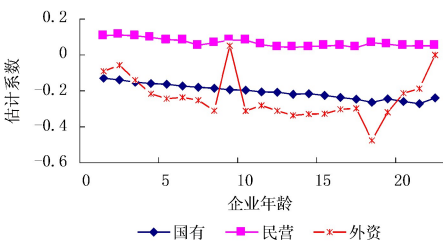


图7 不同所有制企业年龄效应

第二,年龄效应。从图7可知,国有企业的年龄效应曲线呈现相对单调的递减趋势,表明劳动收入份额随着企业年龄增长而下降;民营企业的年龄效应曲线相对稳定;而外资企业却表现出另一种变动形态——在成立的前18年内

波动性下降,而后逐步上升,这体现出较早进入中国制造业的外资企业在成长一成熟期间内部要素分配关系的变迁。

四、结论与启示

本文基于中国工业企业数据,运用队列分析方法,从企业代际和年龄角度诠释了劳动收入份额变动模式,主要发现:(1)劳动收入份额的代际效应呈“U形”特征,1985年后成立的企业具有代际优势;劳动收入份额的年龄效应呈“倒U形”特征,反映了企业生命周期变化规律。不同所有制企业的代际效应和年龄效应皆有明显差异,非国有企业表现出逐代上升迹象。(2)技术进步和所有制变迁对上述两种效应皆有显著影响,但相比而言,所有制变迁对代际效应和年龄效应变化具有更重要的解释能力。显然,从企业代际和年龄视角考察我国劳动收入份额变动,是一个非常值得研究的议题。一方面,对处于转型阶段的中国,随着改革开放的深入推进,“世代演替”对劳动收入份额的影响日益深化;另一方面,与企业成长一成熟一衰退的生命周期密切相关,企业要素收入分配也会动态调整。本文印证了不同代际企业在其成长路径上都带有特定的时代色彩和制度印记,是形成要素报酬分配系统性差异的重要原因。

基于上述结论,我们有以下政策启示:首先,尽管平均而言,民营和外资企业的劳动收入份额较低,但1985年成立的新民营企业 and 外资企业具有代际优势,这应该是政府鼓励非公有经济发展所得到的结果。为此,应致力于营造良好的经商环境,鼓励非国有企业发展,为改善要素分配状况提供持久的支撑。其次,由于要素报酬分配最终在企业层面展开,因而政策落脚点应是企业,政府应针对性地出台相关的劳动保护政策并突出劳动者集体议价意识和能力,同时注重构建动态的企业薪酬调整机制,奖勤罚懒,以推动企业稳定发展与分配关系的良性互动。

注释:

①平均雇佣规模=雇佣人数/主营业务收入。相比而言,国企平均雇佣规模分别是外企和民营的1.12倍和1.23倍,表明国企存在明显的超额雇佣现象。

②根据周黎安等(2007)对企业生产率的计算结果,外企最高,民企次之,国企最低。

主要参考文献:

- [1]巴蒂·H·巴尔塔基.面板数据计量经济分析[M].白仲林等译.北京:机械工业出版社,2010.
- [2]白重恩,钱震杰,武康平.中国工业部门要素分配份额决定因素研究[J].经济研究,2008,(8):16-28.
- [3]白重恩,钱震杰.国民收入的要素分配:统计数据背后的故事[J].经济研究,2009,(3):27-41.
- [4]黄先海,徐圣.中国劳动收入比重下降成因分析——基于劳动节约型技术进步视角[J].经济研究,2009,(7):34-44.

- [5]李稻葵,刘霖林,王红领.GDP中劳动份额演变的U形规律[J].经济研究,2009,(1):70—82.
- [6]罗长远,张军.劳动收入占比下降的经济学解释——基于中国省级面板数据的分析[J].管理世界,2009,(5):25—35.
- [7]齐桂珍.改革开放30年我国所有制改革评述[J].经济研究参考,2008,(49):11—23.
- [8]周绍杰,张俊森,李宏彬.中国城市居民的家庭收入、消费和储蓄行为:一个基于组群的实证研究[J].经济学(季刊),2009(4):1197—1220.
- [9]Deaton A,Paxson C. Saving, inequality and aging: an East asian perspective[J]. Asia-Pacific Economic Review, 1995,1(1),7—19.
- [10]Deaton A. The analysis of household surveys: A microeconomic approach to development policy[M]. Baltimore: Johns Hopkins University Press,1997.

The Decomposition of Changes in Labor Income Share of Enterprises in China: Generational and Age Effects Based on Cohort Analysis

WEI Xia-hai, DONG Zhi-qiang

(School of Economics and Management, South China Normal University, Guangzhou 510006, China)

Abstract: Based on the data of Chinese industry businesses, this paper employs cohort analysis to quantitatively analyze the change patterns of labor income share from the perspective of firm generations and ages. The empirical results are as follows: firstly, the generational effect of labor income share of enterprises is featured by a distinct U-shaped curve, which experiences an upward trend in enterprises found after 1985, and the age effect an inverse U-shaped curve, which reaches a peak at the corporate age of 30; the generational and age effects vary obviously with ownership; secondly, the changes in ownership and technical progress offer an explanation for the generational and age effects and the former has relatively more significant influence. The results abovementioned indicate that, institutional transition has left its mark on the growing-up of enterprises with various generations, thereby leading to the systematic distribution differences of returns to factors. It undoubtedly provides a new clue to current national income distribution in China.

Key words: labor share income; generational effect; age effect; cohort analysis

(责任编辑 许 柏)