

# 市场势力关联的收入分配效应：关联机理识别与竞争政策优化

赵伟光<sup>1</sup>, 李伟<sup>2</sup>, 李凯<sup>3</sup>

(1. 浙江工商大学 经济学院, 浙江 杭州 310018; 2. 中国社会科学院 工业经济研究所, 北京 100006;

3. 东北大学 工商管理学院, 辽宁 沈阳 110167)

**摘要:** 如何通过有效的政策设计, 在提高居民工资的同时有效缓解薪资差距, 是政府部门和学术界亟待解决的一个重要课题。文章将市场势力引入收入分配问题中, 基于工企数据和反垄断行政民事诉讼数据和最低工资数据组成的合并样本, 构建了“企业—员工”私人议价模型, 实证研究了不完全竞争市场情境下的工资决定机制。研究发现, 产品与劳动力市场具有“双边市场势力关联”特征, 企业可以根据竞争环境的变化, 调节双边市场势力的分配。在上述环境中, 企业向劳动力市场扩展势力不仅使员工租金分享能力下降, 还在一定程度上扩大了技能员工间的工资差距。这种市场势力关联引发的收入分配效应具有很强的隐秘性。具体表现在, 产品市场推动的政策改革虽然减弱了企业产品市场势力从而有利于效率提高, 但是其引致的企业向劳动力市场扩展势力的行为却会使员工租金分享能力降低并扩大收入差距。据此, 文章认为加强《竞争法》与《劳动保障法》的协同可以达到最优的政策效果, 竞争政策也需要建立起“收入分配中性”的执法原则。

**关键词:** 双边市场势力关联; 租金分享; 技能工资差距; 竞争政策

**中图分类号:** F203 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2023)07-0063-15

**DOI:** 10.16538/j.cnki.jfe.20230316.202

## 一、引言

在我国进入全面建设社会主义现代化国家新征程的关键时刻, 党的二十大明确了“实现居民人均可支配收入再上新台阶, 中等收入比重明显提高”的目标。得益于中央政府执行的“两个同步”政策,<sup>①</sup> 中国居民人均可支配收入呈现出稳定提高的趋势。与此同时, 各级政府也通过一系列的减税降费改革推动国民收入分配向住户端倾斜, 加速构建以内需为主的新发展格局。然而, 2017—2020年, 城镇居民工资增长速度连年下降, 从2017年的6.94%下降到2020年的1.71%。与此同时, 反映收入差距的基尼系数依然处于高位。CHIP数据显示, 工资差距的基尼系数从2002年的0.358上升到2013年的0.374, 到2018年又上升到0.394。提高居民工资收入的同

收稿日期: 2022-09-13

基金项目: 国家自然科学基金青年项目(72103181); 国家自然科学基金青年项目(71903196)

作者简介: 赵伟光(1989—), 男, 河北承德人, 浙江工商大学经济学院讲师, 硕士生导师;

李伟(1989—)(通讯作者), 男, 安徽霍邱人, 中国社会科学院工业经济研究所副研究员;

李凯(1957—), 男, 辽宁昌图人, 东北大学工商管理学院教授, 博士生导师。

<sup>①</sup> “十四五”规划纲要提出, “城乡居民收入与经济发展同步, 劳动报酬的增长与劳动生产率的提高同步”。“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确将“居民人均可支配收入增长与国内生产总值增长基本同步”作为衡量民生福祉的指标之一。

时有效缓解居民收入差距成为了亟待解决的现实问题。一方面,人均收入增长率的放缓不利于稳内需,会造成经济增长内生动力不足;另一方面,过高的收入差距会对社会稳定产生影响。在各级政府“勒紧腰带”过“紧日子”和财政资金“收紧”的背景下,如何通过有效的政策设计,在提高居民工资的同时缓解薪资差距,成为政府部门和学术界亟待解决的一个重要课题。

现有文献对居民工资和收入差距的影响因素进行了积极的探索,并从企业生产率差异(刘盼和罗楚亮,2019)、员工集体议价能力缺失(周维和齐建国,2014)、人口红利变动趋势(蔡昉,2022)、最低工资政策实施(万江滔和魏下海,2020)、贸易自由化与技术进步的相互替代过程中出现的有偏溢价(张明志等,2015)和产业结构变动导致的劳动力供应与需求不匹配(张车伟和赵文,2019)等诸多视角提供了解释。实际上,就工资决定机制而言,主要涉及两个方面:一是产值提高后有多大比重分配给工人,即员工租金分享问题;二是工资提高后,不同技能员工间的工资差距如何变动。在完全竞争市场,劳动报酬等于劳动的边际产出价值,人力资本差异是形成工资差距的唯一因素。但在不完全竞争的市场环境中,员工租金分享与工资差距在一定程度上取决于企业的市场势力(简泽等,2016)。一方面,企业势力会造成行业内部企业平均收益的扭曲,降低员工的租金分享能力,进而影响平均工资的增长;另一方面,在“企业—员工”私人议价模式下,企业对不同技能员工进行歧视性定薪,会造成不同技能员工间的收入差距扩大。尤其近年来,资本深化以及数字技术发展带来了市场集中度的提高,中国企业部门可衡量的加价率急剧上升,市场竞争不完全依然是现阶段中国经济的显著特征。因此,探析不完全市场框架下的工资决定机制为理解当前收入分配问题提供了新的理论视角。

本文将市场势力引入收入分配问题之中,探讨企业市场势力是否以及如何作用于员工租金分享弹性和技能工资差距的问题。首先,构建一个“企业—员工”私人议价模式下,市场势力作用于员工租金分享能力与技能工资差距的研究框架,揭示市场势力作用的微观机理。其次,基于1998—2013年中国工业企业数据库,将企业市场势力分解为产品市场势力与劳动力市场势力,研究发现,企业不仅在产品市场获取垄断租金,也会通过压低员工收入的方式进一步获取劳动租金,意味着企业在产品与劳动力市场都具有一定的市场势力。更重要的发现是,中国产品与劳动力市场具有“双边市场势力关联”的特征。再次,通过构建企业市场势力作用于员工租金分享的可量化局部均衡模型研究发现,企业在产品与劳动力市场中的市场势力使1998—2013年间员工租金分享呈现出先上升后下降的趋势,企业垄断势力不仅影响市场运行效率,还具有潜在的收入分配效应。最后,借助2008年《反垄断法》实施构建准自然实验,考察双边市场势力关联可能对员工租金分享和技能工资差距产生的影响。研究发现,产品市场的政策改革虽然减弱了企业产品市场势力从而有利于效率提高,但其所引致的企业向劳动力市场扩展势力的行为却会使员工租金分享能力降低并扩大收入差距。这种市场势力关联引发的收入分配效应具有很强的隐秘性,据此,文章认为要达到最优政策效果,需要加强《竞争法》与《劳动保障法》的协同,竞争政策的执法视域也需要向劳动力市场扩展,并建立起“收入分配中性”的执法原则。

## 二、文献综述

在充分竞争的市场条件下,均衡工资等于劳动的边际产出价值,企业利润不影响职工的工资水平。Slichter(1950)利用美国制造业数据分析发现,职工工资与企业利润显著相关,从而引发学术界对于不完全竞争市场环境下租金分享问题的探讨。租金分配也是解释工资差异持续存在的理论之一(Card等,2018;张克中等,2021)。可见租金分享理论为分析平均工资变化与员工工资差距问题提供了理论分析框架。然而,在经验上识别垄断情境下的员工租金分享能力是个

复杂的问题:一是企业利润与职工工资之间存在复杂的互动关系,分析员工租金分享和工资差距问题必须对这一关系进行模型刻画;二是即使可以构建理论模型揭示利润与工资的互动,而实证研究中也必然要面临企业利润与工资间的内生性问题。

就第一个问题而言,已有文献大多通过构建企业与员工间的讨价还价机制来解释垄断情境下的租金分享问题。在“企业—员工”议价模型下,均衡工资是员工保留工资、企业超额利润和双方议价能力的函数。例如,Card等(2018)基于效率谈判模型研究发现,美国租金分享弹性在0.05—0.15,这一结果意味着企业产值提高1%会使员工工资提高约5%—15%。Arnold(2019)基于管理权谈判模型研究发现,相比完全竞争市场,企业垄断势力会使员工租金分享能力下降约0.8%,即存在“增加值—工资”间的不完全传递。国内学者基于集体议价模型发现,中国工业部门劳动力市场具有租金分享的特征,并估算出中国工资利润弹性为0.17(叶林祥等,2011;周维和齐建国,2014)。Duan和Martins(2022)发现,中国企业员工租金分享弹性取值为4%—6%,来自农村劳动力市场的潜在竞争、不完善的最低工资政策和企业层面的议价优势,都是造成中国企业员工租金分享弹性低于发达国家的重要原因。一些学者进一步指出,不同行业间和不同企业间的租金分享差异可以解释员工间工资差距的约60%(Helpman等,2017)。值得注意的是,无论是效率谈判模型还是管理权谈判模型,都建立在企业与工会进行集体议价的假设之上。实际上,中国企业工会的作用很有限,工资的集体议价机制并不能发挥有效作用(汤灿晴和董志强,2020)。由于无法准确刻画企业与员工间的讨价还价机制,基于集体议价的文献研究所识别的员工租金分享弹性是有偏的,不利于政策的精准实施。

就第二个问题而言,大多数研究租金分享的文献依赖于是否能找到合适的工具变量,而由于很难能找到严格外生的生产率冲击,使得这些文献可能存在内生性问题(Card等,2018)。就国内研究而言,学者们大多借助加速折旧政策(张克中等,2021)和外资管制政策(王若兰和刘灿雷,2019)等外生冲击来识别生产率波动对员工租金分享的影响。但这类冲击不能揭示企业垄断势力对员工租金分享和工资差距的作用机理,使其对现实政策的指导作用非常有限。值得注意的是,Card等(2018)构建了一个可计算的局部均衡模型来揭示市场竞争不完全对租金分享与工资差距的内在影响机理,这为我们提供了参考。结构模型的优势在于,其不仅可以通过构建量化的理论模型避免工资与利润间的潜在内生性问题,还可以准确揭示市场势力对员工租金分享的作用机理。但是,Card等(2018)构建的框架建立在集体议价基础上,不能直接应用于本研究。与本研究最相关的文献是Azar和Vives(2021)的研究,他们构建了一个可计算的一般均衡模型,当企业在产品与劳动力市场都具有势力情况下,揭示出企业垄断势力对劳动份额下降以及收入差距扩大的作用机理。不足的是,Azar和Vives(2021)无法对企业在产品与劳动力市场中的势力进行量化识别,忽略了企业市场势力关联对员工租金分享和工资差距的潜在影响。

构建一个反映企业市场势力作用于员工租金分享能力和工资差距研究框架的难点还在于,企业在产品与劳动力市场中的市场势力难以量化。而已有研究大多基于De Loecker和Warzynski(2012)的研究,即通过测算企业边际成本加成来对市场势力进行测算。考虑到De Loecker和Warzynski(2012)对市场势力的测算是建立在劳动力市场完全竞争的基础上,因此有必要对这一识别框架进行扩展。Tortarolo和Zarate(2018)提供了另一种识别产品与劳动力市场势力的思路,其在De Loecker和Warzynski(2012)的框架下将企业市场势力进一步细分为产品市场势力与劳动力市场势力,进而借鉴实证产业组织中的随机离散选择模型,对劳动供给弹性进行估算,进而识别两类市场的不完全竞争程度。Tortarolo和Zarate(2018)发展的识别方法不仅可以体现企业层面异质性,还可以反映劳动力市场中的员工异质性,因此被广泛应用于研究发

展中国家的市场势力识别。不足的是, Tortarolo 和 Zarate(2018)构建的识别方法建立在企业与工会组织集体议价假定基础上。为此, 本文改进 Card 等(2018)构建的局部均衡框架, 将“企业—员工”私人议价机制加入到 Tortarolo 和 Zarate(2018)的模型中, 以此量化识别中国企业在产品与劳动力市场中的市场势力。

为了进一步揭示产品与劳动力市场势力关联对员工租金分享与技能工资差距的影响。本文依据 2008 年《反垄断法》实施构建准自然实验, 实证识别市场势力关联对租金分享与工资差距的影响。实际上, 实证检验市场势力关联对员工租金分享与技能工资差距的影响并非易事。因为一些影响产品市场的因素可能也会影响劳动力市场, 从而引发内生性问题(赵伟光等, 2022)。《反垄断法》实施为识别产品与劳动力市场势力的关联机制提供了一个准自然实验窗口。《反垄断法》作为产品市场的外生冲击, 旨在对产品市场中的垄断行为进行规制, 其政策初衷并不涉及劳动力市场(王彦超和蒋亚含, 2020)。理论上, 当企业在产品市场面临反垄断规制时, 其产品市场势力会下降, 为规避竞争法的影响, 企业会倾向于向劳动力市场扩展势力, 从而维持企业整体市场势力不变。《反垄断法》是国家层面的法制顶层设计, 这使得劳动力市场因素不太可能反向影响产品市场中的竞争政策执行, 即不存在互为因果引发的内生性问题。本文的一个贡献在于, 依据反垄断法实施构建的准自然实验发现, 中国产品与劳动力市场具有“双边市场势力关联”特征, 这会进一步影响收入分配, 需要引起重视。

相较于以往研究, 本文的边际贡献体现在以下三个方面: 首先, 借鉴 Card 等(2018)的研究, 构建了一个可计算的局部均衡模型, 揭示企业市场势力对员工租金分享与工资差距的内在影响机理。与之不同的是, 本文的研究框架建立在“企业—员工”私人议价模式基础上, 更好地拟合了中国经济事实, 较为合理地刻画了企业市场势力作用于员工租金分享与技能工资差距的内在机制。其次, 依据改进的 Card 等(2018)局部均衡模型, 本文在 Tortarolo 和 Zarate(2018)基础上发展出一个可以量化识别私人议价机制下的企业产品与劳动力市场势力的识别方法。该方法仅需要企业层面的产出和员工工资数据, 具有一般性, 从而扩展了有关文献研究。最后, 采用局部均衡模型的优势还在于可以进行反事实政策模拟(赵伟光等, 2022), 检验产品与劳动力市场不同的政策组合的影响效果, 从而为政府决策提供更有针对性的参考依据。

### 三、不完全竞争市场框架下的工资决定机制

结合中国劳动力市场特征, 本文将 Card 等(2018)的集体议价机制扩展为企业与员工私人议价机制, 构建了一个符合中国现实情境的, 能够揭示企业“产品—劳动力”市场势力作用于工资决定机制的分析框架。

(一) 劳动者的决策。假定在市场中有  $J$  个企业, 企业在具体生产过程中需要雇佣两种类型的劳动者, 低技能劳动者  $L$  和高技能劳动者  $H$ 。每个企业  $j \in [1, \dots, J]$  对不同技能的劳动者支付工资  $(w_{lj}, w_{hj})$ 。由于企业具有异质性, 员工对不同企业提供的工作岗位具有异质性偏好。属于技能组  $S \in [L, H]$  的劳动者  $i$  选择在企业  $j$  工作的效用可以表示为:

$$U_{isj} = \beta_s \text{Ln}(w_{sj} - w_{aj}) + \delta_{sj} + \varepsilon_{isj} \quad (1)$$

其中,  $w_{aj}$  表示保留工资水平;  $\delta_{sj}$  表示企业层面的代表企业特征的向量组。  $\varepsilon_{isj}$  可以表示为员工  $i$  对企业  $j$  提供的工作岗位的偏好异质性。假定  $\varepsilon_{isj}$  服从第一类极值分布, 那么可以将式(1)转化为服从 Logit 分布的表示劳动者  $i$  在企业  $j$  工作的概率方程:

$$P(\text{argmax}\{U_{isk}\}_{k \in [1, \dots, J]} = j) = \frac{\exp(\beta_s \text{Ln}(w_{sj} - w_{aj}) + \delta_{sj})}{\sum_{k=1}^J \exp(\beta_s \text{Ln}(w_{sk} - w_{ak}) + \delta_{sk})} \quad (2)$$



由于企业不可能掌握每个员工信息，假定企业不能对员工进行歧视性定薪。同时，由于市场中的企业数量庞大，因此上述表示劳动者工作概率的方程式(2)趋近于服从指数分布：

$$P(\operatorname{argmax}\{U_{isk}\}_{k \in \{1, \dots, j\}} = j) = \lambda_s \exp[\beta_s \operatorname{Ln}(w_{sj} - w_{aj}) + \delta_{sj}] \quad (3)$$

其中， $\lambda_s$ 表示截距项。对于包含大量企业的中国市场而言，企业面临的不同技能劳动供给函数可以进一步表示为：

$$\operatorname{Ln}I_j(w_{lj}) = \operatorname{Ln}(\lambda_l) + \beta_l \operatorname{Ln}(w_{sj} - w_{aj}) + \delta_{lj} \quad (4)$$

$$\operatorname{Ln}H_j(w_{hj}) = \operatorname{Ln}(\lambda_h) + \beta_h \operatorname{Ln}(w_{sj} - w_{aj}) + \delta_{hj} \quad (5)$$

上式中， $I$ 表示市场中低技能劳动者的数量， $H$ 表示市场中高技能劳动者数量。当 $\beta_l$ 和 $\beta_h$ 趋近于正无穷时，劳动供给弹性也趋近于正无穷，此时劳动力市场为完全竞争市场，员工实际工资趋近于保留工资水平 $w_{aj}$ 。

(二)企业的决策。与Card等(2018)构建的局部均衡框架不同，本部分构建了一个企业与员工进行私人议价的理论模型，揭示不完全竞争情境下的工资决定机制。企业在生产过程中的总利润函数可以表示为：

$$\pi_j = P_j(Q_j)Q_j - rK_j - \sum_{i \in L_i} w_{sj}(L_{sij})L_{sij} \quad (6)$$

其中， $P_j$ 和 $Q_j$ 分别表示企业 $j$ 生产的产品价格和产量； $r$ 和 $K_j$ 表示企业投入的资本价格和数量； $\sum_{i \in L_i} w_{sj}(L_{sij})L_{sij}$ 表示企业支付给不同技能员工的总报酬。值得注意的是，由于假定劳动力市场具有不完全竞争的特征，因此企业可以影响工资水平。根据式(6)，企业不雇佣员工 $i$ 的总利润可以表示为：

$$\pi_j(-i) = R_j(-i) - \sum_{i \in L_i \setminus i} w_{sj}(L_{sj})L_{sj} \quad (7)$$

其中， $R_j = P_j(Q_j)Q_j - rK_j$ ， $R_j(-i) = P_j[Q_j(-i)Q_j(-i)] - rK_j(-i)$ 。企业最优化决策过程可分解为两个步骤，企业 $j$ 先决策资本投入 $K_j$ ，再与员工 $i$ 进行谈判，决定 $L$ 和 $w_{sj}$ 。按照逆向归纳原则，在第二阶段的工资谈判中，员工 $i$ 获得的工资收入为：

$$w_{sj}L_{sj} = \min \left\{ \underbrace{\frac{\alpha_{sj}}{1 - \alpha_{sj}} \left[ R_j - \sum_{i \in L_i} w_{sj}(L_{sj})L_{sj} \right]}_{(a)} + \underbrace{w_{asj}(L_{sj})L_{sj} + \frac{\alpha_{sj} [R_j - R_j(-i)] + (1 - \alpha_{sj}) w_{asj}(L_{sj})L_{sj}}{(b)}}_{(b)} \right\} \quad (8)$$

其中， $\alpha_{sj}$ 是员工 $i$ 与企业 $j$ 进行工资谈判时的议价能力， $w_{asj}$ 表示员工 $i$ 的保留工资。由于所有员工与企业之间的谈判都是独立进行的，没有一个员工具有足够的讨价还价能力来影响企业决策。因此，式(8)中的员工工资必定满足(a)大于(b)。在私人议价模式下，员工 $i$ 接受或者拒绝合约都不会影响均衡条件下其他劳动者的工资。给定企业最优的工资与雇佣数量 $w_{sk}^*$ 和 $L_{sk}^*$ ， $k \in L_i \setminus i$ ，企业利润可以表示为：

$$\pi_j(w_{sj}L_{sj}, w_{sk}^*L_{sk}^*) = (1 - \alpha_{sj})R_j + \alpha_{sj}R_j(-i) - \sum_{k \in L_i \setminus i} w_k^*L_k^* - (1 - \alpha_{sj})w_{sj}(L_{sj})L_{sj} \quad (9)$$

由一阶最大化条件可得：

$$\frac{\partial \pi_j}{\partial L_{sj}} = \frac{\partial P_j}{\partial Q_j} \frac{\partial Q_j}{\partial L_{sj}} Q_j + P_j \frac{\partial Q_j}{\partial L_{sj}} - w_{asj} - L_{sj} \frac{\partial w_{asj}}{\partial L_{sj}} = 0 \quad (10)$$

进一步可得：

$$\frac{w_{asj}}{w_{sj}} \left( 1 + \frac{1}{\varepsilon_{sj}^L} \right) = \frac{\theta_{sj}^L}{\alpha_{sj}^L} \left| 1 + \frac{1}{\varepsilon_j^p} \right| \quad (11)$$

其中,  $\varepsilon_{s_j}^l = (\partial L_{s_j} / \partial w_{s_j}) \times (w_{s_j} / L_{s_j})$  表示劳动供给弹性;  $\varepsilon_j^p = (\partial Q_j / \partial P_j) \times (P_j / Q_j)$  表示需求价格弹性。 $\theta_{s_j}^l = (\partial Q_j / \partial L_{s_j}) \times (L_{s_j} / Q_j)$  为劳动产出弹性;  $\alpha_j^l = (w_{s_j} \times L_{s_j}) / (P_j \times Q_j)$  为劳动报酬在产值中的份额。从上式可以看出, 产品与劳动力市场势力分别取决于产品市场中的需求价格弹性和劳动力市场中的劳动供给弹性。具体而言, 产品需求价格弹性越小表示企业间的产品替代性越低, 则企业产品市场势力越大; 劳动供给越缺乏弹性表示员工对现有工作的依赖性越强, 则企业在劳动力市场中的势力越大。因此, 可将式(11)表示为包含企业产品与劳动力市场势力的表达式:

$$MP_j = \frac{MU_j}{MD_{s_j}} = \frac{\theta_{s_j}^l w_{s_j}}{\alpha_{s_j}^l w_{as_j}} \quad (12)$$

上式中,  $MP_j$  表示企业整体市场势力,  $MU_j$  表示产品市场势力,  $MD_{s_j}$  表示劳动力市场势力。 $MU_j = |\varepsilon_j^p / (\varepsilon_j^p + 1)|$ ,  $MD_{s_j} = \varepsilon_{s_j}^l / (\varepsilon_{s_j}^l + 1)$ 。式(12)反映的更为重要的信息是, 企业可以通过减少产品市场势力并增加劳动力市场势力的方式来维持自身整体市场势力不变。这种市场势力调整行为对员工租金分享弹性和技能工资差距都具有重要影响。

(三) 不完全竞争市场环境下的工资决定机制。根据 Card 等(2018)的理论模型, 员工议价能力可以进一步表示为劳动供给弹性的函数, 即  $\alpha_{s_j} = \beta_s / (1 + \beta_s)$ , 其中  $\beta_s$  为式(4)与式(5)的回归系数。据此, 可将上述私人议价模式下的工资方程进一步表示为:

$$w_{s_j} = \frac{1}{1 + \beta_s} w_{as_j} + \frac{\beta_s}{1 + \beta_s} \frac{[R_j - R_j(-i)]}{L_{s_j}} \quad (13)$$

式(13)说明, 员工工资是保留工资与企业利润分成的加权平均。为了推导的方便, 假定企业生产函数具有线性形式, 也就是说劳动力市场中的不同技能劳动者之间具有完全可替代性。 $[R_j - R_j(-i)] / L_{s_j}$  实际上就是劳动的边际产出收益  $MRPL$ 。参照 Card 等(2018)的研究, 可以将私人议价模式下的工资决定方程进一步表示为:

$$\text{Ln}w_{s_j} = \text{Ln} \frac{1}{1 + \beta_s} w_{as_j} + \text{Ln}(1 + \beta_s R_j) \quad (14)$$

对上式求增加值  $\text{Ln}v_j$  的一阶导数, 可以得到如下租金分享方程:

$$\xi_{s_j} = \frac{\partial \text{Ln}w_{s_j}}{\partial \text{Ln}v_j} = \frac{\beta_s R_j}{1 + \beta_s R_j} \quad (15)$$

在线性生产函数假定下,  $R_j = [(\varepsilon_j^p - 1) / \varepsilon_j^p] v_j / w_{as_j}$ 。从式(15)可以看出, 私人议价模式下劳动者分享租金能力  $\xi_{s_j}$  既取决于产品市场势力, 也取决于劳动力市场势力。具体来讲, 企业在劳动力市场中的势力越高, 即  $\beta_s$  越小, 则劳动者在产出提高后的租金分享能力越弱; 企业在产品市场的势力越小, 即  $R_j$  越大, 则劳动者在产出提高后的租金分享能力越强。

更为重要的是, 根据式(12)揭示的企业产品与劳动力市场势力关系式可知, 如果一些外在冲击使企业产品市场势力减弱, 企业可以通过扩大劳动力市场势力的方式维持自身市场势力不变。式(15)揭示的市场势力与租金分享的关系意味着, 在双边市场势力关联的环境中, 企业向劳动力市场扩展势力的行为对员工租金分享的影响既包括产品市场势力下降带来的正向效应, 也包括劳动力市场势力提高带来的负向效应。最终员工租金分享能力的变动取决于正负力量的对比。据此, 提出待检验的研究假说 1: 在产品与劳动力市场势力关联的环境中, 企业向劳动力市场扩展势力的行为对员工租金分享具有正负两种效应, 最终结果取决于正负力量的对比。

根据式(14), 可以将不同技能员工间的工资差异表示为如下形式:

$$\text{Ln} \frac{w_{Hj}}{w_{Lj}} = \text{Ln} \frac{1 + \beta_L}{1 + \beta_H} + \text{Ln} \left( \frac{1 + \beta_H R_j}{1 + \beta_L R_j} \right) \quad (16)$$

从上式可以看出,不同技能员工之间的工资差距同样取决于企业在产品与劳动力市场中的市场势力。值得注意的是,根据式(15)揭示出的租金分享机制,企业在产品市场中的势力越小, $R_j$ 则会越大,意味着企业产品市场势力的下降会使劳动者的租金分享能力增强。根据式(16), $R_j$ 的增加却引发了技能收入差距的扩大,即存在贾俊雪和孙传辉(2019)提出的垄断情境下的效率与公平权衡问题。据此,提出待检验的研究假说2:在产品与劳动力市场势力关联的环境中,企业向劳动力市场扩展势力行为会扩大企业内部技能工资差距。

#### 四、指标识别、实证模型设计与数据说明

(一)市场势力测度。式(12)衡量的就是企业在产品与劳动力市场中的联合市场势力 $MP_j$ ,等于劳动投入的产出弹性 $\theta_j^L$ 与劳动收入占企业总产值的份额 $\alpha_j^L$ 之比,乘以平均工资 $w_{sj}$ 与保留工资 $w_{asj}$ 之比。其中 $\alpha_j^L$ 可以根据工业企业数据库直接计算, $\theta_j^L$ 可以通过估计企业层面的生产函数的系数值来获得。本文采用Wooldridge半参数法估算具有柯布-道格拉斯生产技术的生产函数。<sup>①</sup>其关键在于如何测算企业产品市场势力与劳动力市场势力。实际上,式(11)与式(12)已经给出了私人议价模式下的企业产品与劳动力市场势力测算的表达式:

$$MU_j = \frac{p_j}{mc_j} = \frac{|\epsilon_j^p|}{|\epsilon_j^p| - 1} \quad (17)$$

$$MD_j = \frac{w_j}{MRPL_j} = \frac{|\epsilon_j^L|}{|\epsilon_j^L| + 1} \quad (18)$$

其中, $p_j$ 表示价格, $mc_j$ 表示边际成本; $w_j$ 表示企业支付给员工的真实工资, $MRPL_j$ 表示劳动的边际产出收益; $\epsilon_j^p$ 表示产品需求弹性, $\epsilon_j^L$ 表示劳动供给弹性。从上式可以看出,产品市场势力可表示为价格与边际成本之比,其取值取决于产品需求价格弹性;劳动力市场势力可表示为实际工资水平与劳动边际产出收益之比,其取值取决于劳动要素供给弹性(Tortarolo和Zarate,2018)。因此,对市场势力的测算最终可转变为对两种弹性的计算。

首先,本文依据服从Logit分布的劳动供给函数式(2)计算劳动供给弹性 $\epsilon_j^L$ 。为了避免不可观测的外部冲击导致的内生性问题,参考Card等(2018)的研究,用企业中间投入品以及滞后两期的平均工资作为工资 $w_j$ 的工具变量。依据工业企业数据库给出的相关数据可以对员工择业模型进行估计,并得到 $\beta$ 的系数值。根据 $\epsilon_j^L = (ds_j/s_j)/(dw_j/w_j) = \beta w_j(1-s_j)$ 可以计算劳动力供给弹性 $\epsilon_j^L$ ,并根据式(18)测算企业在劳动力市场中的势力 $MD$ 。最后,给定 $MU$ 与 $MD$ ,依据式(12)计算企业产品市场势力 $MP$ ,从而完成对核心指标的计算。其中, $w_{sj}$ 为企业层面的平均工资, $w_{asj}$ 为三位数行业层面的行业平均工资水平,用其代理员工的保留工资表示。

(二)实证模型设计。本文实证模型包括如下两个部分:

1. 企业市场势力作用于员工租金分享能力的实证识别。为了避免企业利润与工资间内生性问题引发的识别偏差,本文用第三部分构建的私人议价下的企业势力作用于租金分享的量化局部均衡模型对员工租金分享能力进行测算。具体而言,首先,根据私人议价下的企业市场势力识别方法,对中国企业在产品与劳动力市场中的市场势力进行测算;其次,将测算的企业产品与劳动力市场势力代入到(15)式,对员工租金分享能力进行测算;最后,用反事实分析消除企业市场势力带来的潜在租金分享提高程度。

<sup>①</sup>生产函数的基本形式为 $\ln y_j = \alpha_1 \ln k_j + \alpha_2 \ln l_j + \alpha_3 \ln m_j + \bar{\omega}_n + \bar{\omega}_p + \bar{\omega}_t + \epsilon_j$ ,其中 $\ln y_j$ 表示企业总产值, $\ln k_j$ 表示资本投入, $\ln m_j$ 为企业中间投入品对数。

2. 企业市场势力作用于员工技能工资差距的实证识别。本部分以 2008 年《反垄断法》实施构建准自然实验, 结合中国微观企业数据, 采用双重差分模型, 系统考察产品与劳动力市场势力对员工租金分享弹性以及技能工资差距的影响。反垄断法实施为识别企业市场势力作用于员工工资决定机制提供了一个准自然实验窗口, 反垄断法作为产品市场的外生冲击, 仅对产品市场的垄断行为进行规制, 并不涉及劳动力市场(王彦超和蒋亚含, 2020)。一方面, 如果确实存在企业向劳动力市场扩展势力现象, 那么表征反垄断法实施的政策处理效应回归系数应在统计上显著; 另一方面, 采用准自然实验方法使劳动力市场因素不能反向影响产品市场, 可以有效避免互为因果引发的内生性问题。具体而言, 构建如下 DID 识别系统:

$$MU_{jt} = \alpha_0 + \alpha_1 AAC_{jt} + X'_{jt} \delta + \omega_h + \omega_t + \omega_p + \varepsilon_{jt} \quad (19)$$

首先, 构建式(19)来检验企业产品市场势力在《反垄断法》实施前后的变化。下标  $t$  表示时间,  $j$  表示企业;  $MU_{jt}$  表示企业在产品市场的势力, 测算方法如上文所示;  $AAC_{jt} = post \times treat$  表示产品市场外生冲击, 即反垄断法实施。  $post$  为时间虚拟变量, 当  $t \geq 2008$  时取值为 1, 否则为 0;  $treat$  为虚拟变量, 如果企业受到反垄断行政处罚, 则将该企业所在省级行政辖区内的三位数行业中的所有企业设置为 1, 否则为 0。<sup>①</sup>

其次, 在(19)式基础上, 构建(20)式以检验《反垄断法》实施造成的企业产品市场势力下降是否导致了员工技能收入差距的扩大。

$$Lngap_{jt} = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta MU_{jt} + \alpha_2 AAC_{jt} \times \Delta MU_{jt} + X'_{jt} \delta + \omega_h + \omega_t + \omega_p + \varepsilon_{jt} \quad (20)$$

其中,  $Lngap_{jt}$  为企业内部技能工资差距, 识别方法参照赵伟光等(2022)的研究;  $\Delta MU_{jt}$  表示企业所在行业市场势力的下降程度;  $\omega_h$ 、 $\omega_t$ 、 $\omega_p$  表示行业、时间和省份固定效应。  $X'_{jt}$  为控制变量组。此外, 本文对控制变量的设定说明如下: 企业规模( $scale$ ), 用企业工业总产值的对数值衡量; 技术距离( $tfgap$ ), 用企业  $TFP$  与所在行业效率最高企业的  $TFP$  差值衡量, 全要素生产率衡量采用半参数  $LP$  方法; 劳动生产率( $lnlv$ ), 用对数形式的劳均增加值衡量; 融资约束( $fin$ ), 用企业总负债与总资产之比衡量; 企业年龄( $lnage$ ), 用企业年龄对数值衡量; 职称特征变量( $pro$ ), 用企业内部中级及以上技术人员占比衡量; 学历特征变量( $edu$ ), 用高中及以上学历员工占比衡量。还加入了行业层面赫芬达尔指数( $hhi$ )和樊纲市场化指数( $market$ )来控制市场竞争环境的影响。

(三)数据说明。本文数据包括以下三部分: 一是 1998—2013 年中国工业企业数据库的企业数据。参考已有文献对行业代码、企业规模口径、缺失值、明显统计错误及不符合会计准则样本进行处理。二是 2008—2013 年间中国反垄断执法机构发布的全部行政处罚和垄断民事诉讼决定报告等反垄断执法信息数据。其中, 行政处罚数据来源于中国反垄断执法机构官网发布的全部行政处罚决定书、公告和案件新闻; 民事诉讼数据来源于中国裁判文书网。将其按照企业名称、法人代表和地址等信息与工业企业数据库匹配。三是从《中国统计年鉴》中手工收集了各地区的农村个人劳动收入数据( $l\_income$ )、最低工资数据( $m\_income$ )和教育统计数据。工业企业数据仅在 2004 年给出了企业员工学历构成信息。本文将 1998—2013 年的各企业技能与非技能员工比例固定在 2004 年, 并按照不同省份的各阶段教育人数增长情况进行调整, 用以计算企业内部低技能与高技能员工面临的企业劳动力市场势力。

<sup>①</sup> 2008—2013 年, 受到反垄断处罚的行业包括: 盐加工(1494)、白酒制造(1512)、烟草制品(16)、乳制品制造(144)、医药制造(27)、水泥和建筑材料制造(30)、眼镜制造(3587)和汽车制造业(36)。



## 五、实证结果分析

(一)私人议价模式下的企业产品与劳动力市场势力测算。私人议价模式下的企业产品与劳动力市场势力测算结果如图1所示。<sup>①</sup>从中可以看出,企业不仅在产品市场获取垄断租金,也会通过压低员工收入的方式,进一步获取劳动租金,意味着企业在产品与劳动力市场都具有一定的市场势力,这与简泽等(2016)的分析是一致的。平均而言,企业在产品市场获取高于边际成本66.13%的价格加成,在劳动力市场支付低于劳动边际产品收益24.31%的工资。从时间趋势来看,企业产品市场势力呈现出先上升后降低的趋势,由1998年的1.16上升到2008年的1.38,随后下降到2013年的1.25。与之对应的是,企业劳动力市场势力则呈现出先下降后上升的趋势,工资占劳动收益比率由1998年的79.34%提高到2009年的89.94%,随后下降到2013年的87.18%。以上特征事实表明,企业在产品与劳动力市场中的市场势力呈现出统计上的替代关系。这种关联关系意味着企业可以通过减弱产品市场势力同时增加劳动力市场势力的方式来维持企业整体市场势力不变(赵伟光等,2022)。

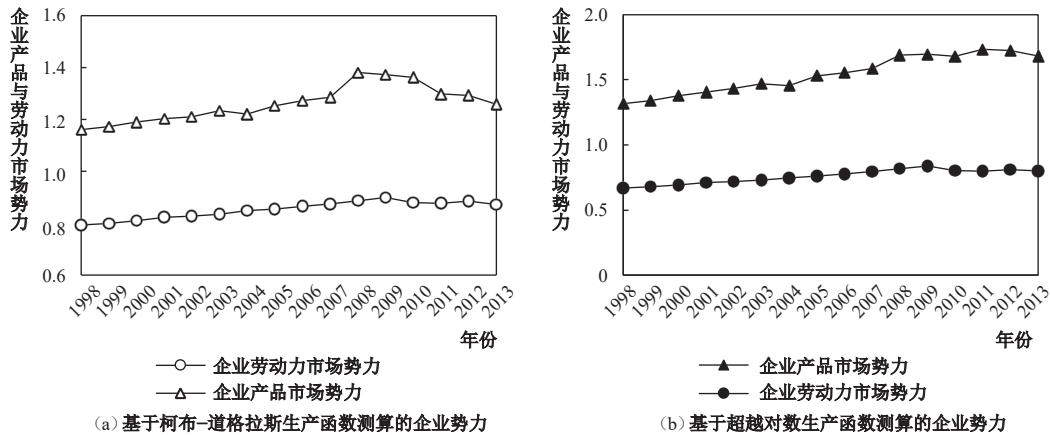


图1 1998—2013年中国企业产品与劳动力市场势力

(二)不完全竞争视角下的员工租金分享能力测算。本文基于可量化局部均衡模型推导出的式(15),结合上述计算的企业产品与劳动力市场势力,测算了1998—2013年间的企业员工租金分享能力,结果如表1所示。总体来看,1998—2009年间,随着企业产品市场势力的增强以及劳动力市场势力的减弱,员工租金分享能力由1998年的0.09提高到2009年的0.18。这意味着平均而言企业增加值每提高1%,会使员工工资提高约18%。然而,在2009年之后,随着企业产品市场势力的下降以及劳动力市场势力的增强,员工租金分享能力由2009年的0.18下降到2013年的0.15,这与周维和齐建国(2014)的结论一致,说明中国企业员工租金分享能力呈现出先上升后下降的变动趋势。与之不同的是,本研究发现,企业在产品与劳动力市场中的市场势力是影响员工租金分享能力趋势变动的重要因素。企业垄断势力不仅影响市场运行效率,还具有潜在的收入分配效应。采用可量化局部均衡模型的优势还在于可以进行国际比较。Card等(2018)发现,发达国家租金分享弹性均值约为0.16。本文测算的中国制造企业租金分享弹性为0.166,可以看出,就国际比较而言,中国企业不存在企业利润侵蚀员工工资现象。

<sup>①</sup> 图1(a)基于柯布-道格拉斯生产函数,根据式(17)和式(18)测算企业产品与劳动力市场势力;图1(b)基于超越对数生产函数识别企业产品与劳动力市场势力,以控制资源错配可能对市场势力识别的影响。

表 1 “产品-劳动力”市场不完全竞争情境下的员工租金分享弹性

年份	MU	MD	rentshare	年份	MU	MD	rentshare
1998	1.160	0.793	0.091	2006	1.272	0.865	0.140
1999	1.173	0.799	0.095	2007	1.286	0.875	0.151
2000	1.190	0.809	0.101	2008	1.381	0.886	0.168
2001	1.203	0.823	0.111	2009	1.373	0.899	0.184
2002	1.210	0.827	0.112	2010	1.362	0.879	0.184
2003	1.234	0.834	0.119	2011	1.298	0.877	0.159
2004	1.220	0.848	0.124	2012	1.292	0.884	0.165
2005	1.253	0.855	0.134	2013	1.258	0.872	0.151

注：企业租金分享能力rentshare基于式(15)测算，企业产品市场势力MU基于式(17)测算，企业劳动力市场势力MD基于式(18)测算。

(三)“产品-劳动力”市场势力关联与员工技能工资差距识别。表 2 列(1)报告了式(19)估计结果，post 系数回归结果表明，反垄断处罚确实使得涉事企业所在省份行业的产品市场势力呈现出下降趋势。列(2)给出了式(20)回归结果，为了控制可能影响技能工资差距的其他因素，加入企业规模和企业间技术距离等控制变量( $X_{it}$ )。同时控制省份、行业和年份固定效应对估计结果的影响。结果表明，处理效应  $did \times \Delta MU$  估计系数显著为 0.05，说明反垄断处罚造成的涉事省份行业产品市场势力下降，使劳动力市场中员工技能工资差距扩大了 5%。这初步证明了企业向劳动力市场的市场势力扩展行为确实会使员工技能工资差距扩大。为了进一步证明市场势力扩展现象的存在。列(3)用企业劳动力市场势力作为被解释变量，对式(20)进行重新回归，结果表明，反垄断处罚引发的企业产品市场势力下降，使企业劳动力市场势力呈现出增长趋势。进一步地，列(4)将处理效应  $did \times \Delta MU$  与企业劳动力市场势力组成交互项，对式(20)进行重新回归，结果表明，交互项系数为-0.12 且在统计上显著，说明企业向劳动力市场扩展势力行为确实是导致员工技能工资差距扩大的重要因素。为了检验企业市场势力扩展行为对员工租金分享能力的影响，列(5)将租金分享能力 rentshare 作为被解释变量，对式(20)进行重新回归，结果表明，企业产品市场势力的减弱会使员工租金分享能力提高约 0.9%。上述结论证明，在双边市场势力关联的环境中，存在贾俊雪和孙传辉(2019)提出的垄断情境下的效率与公平权衡问题。不同的是，本研究证明了双边市场势力关联是形成效率与公平权衡的重要内在机理。

表 2 基准回归

	(1)MU	(2)lngap	(3)MD	(4)lngap	(5)rentshare
$\Delta MU$		0.251*** (0.001)		0.250*** (0.001)	0.009*** (0.000)
$did \times \Delta MU$		0.053*** (0.004)			0.001*** (0.000)
post	-1.117*** (0.002)		-0.016*** (0.000)		
$post \times \Delta MU \times \Delta MD$				-0.117*** (0.032)	
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
三项固定效应	控制	控制	控制	控制	控制
样本量	1 715 389	1 163 984	1 378 734	1 163 984	1 426 190
拟合优度	0.487	0.437	0.014	0.439	0.280

注：(1)\*\*\*、\*\*和\*表示在1%、5%和10%水平上显著；(2)括号中为标准误，三项固定效应表示年份、省份和行业固定效应；(3)为了节省篇幅，未展示控制变量估计结果，如有需要可联系作者。下表统同。

(四)稳健性检验。<sup>①</sup>第一，企业向劳动力市场扩展势力引发的收入分配效应得以实现的前提是劳动力市场势力不能影响反垄断处罚，即不存在反向因果造成的内生性问题。为此，将企

① 限于篇幅，稳健性检验表格未列出，如有需要可向作者多要。

业是否受到反垄断处罚作为被解释变量,将企业劳动力市场势力作为解释变量,对上述前提假设进行实证检验,结果表明,企业劳动力市场势力并不影响反垄断处罚。第二,如果确实存在本文提出的双边市场势力关联效应,企业整体市场势力应该不变或者变动不大。为此,本文将企业市场势力  $MP$  作为被解释变量,替换式(20)进行重新回归。结果表明,反垄断处罚虽然削弱了企业产品市场势力,但由于存在企业向劳动力市场扩展势力的行为,使企业整体市场势力变动不大。第三,实际上,在 2008 年,国家还进行了其他行政性改革,这些政策可能会对工资差距以及企业在产品与劳动力市场中的势力产生影响,从而造成统计上的虚假显著性。为此,参照赵伟光等(2022)的指标设定方法,在式(20)基础上控制 4 万亿经济刺激计划和新《劳动合同法》政策实施对估计结果的影响。结果表明,在控制其他政策改革影响后,企业市场势力引发的收入分配效应依然存在。第四,  $DID$  检验得以成立的前提还在于处理组和控制组分组的随机性。为此,选择跨省份边界的地级市内企业样本对式(20)进行重新回归,结果显示,处理效应估计系数依然显著为正。第五,根据 Card 等(2018)的研究,地理和行业划分范围是影响企业劳动力市场势力指数大小的关键因素。为此,在三位数地区和行业代码基础上,对企业劳动力市场势力进行重新测算,并将新指标替换到式(20)中对结论的稳健性进行检验,结果表明,企业向劳动力市场扩展势力引发的收入分配效应依然存在。第六,为了控制产品与要素价格扭曲对市场势力识别的影响,本文用超越对数生产函数重新测算了企业产品与劳动力市场势力,并用新生成的产品市场势力  $TMU$  作为替代变量对式(20)进行回归。结果显示,即使考虑到要素价格扭曲的影响,市场势力引发的收入分配效应依然存在。

此外,本文还进行如下平行趋势检验和安慰剂检验。

1. 平行趋势检验。以 2008 年为界,将 2005–2007 年设定为政策执行前,将 2009–2012 年设定为政策执行后进行平行趋势检验。平行趋势检验结果如图 2(a)所示。结果表明,在反垄断法执行前,处理效应系数值接近于 0 且不具有统计显著性,说明在政策执行前处理组和控制组具有趋势一致性,满足趋势一致性假定。

2. 安慰剂检验。为了检验  $DID$  是否满足政策干预的独立性,本研究进行了如下安慰剂检验。通过随机设定处理组和对照组的方式生成虚假政策处理效应,对式(20)进行回归并记录估计结果,再将上述实验设计循环 500 次。从图 2(b)安慰剂检验结果可以看出,虚假政策处理效应系数值在 0 值附近,且  $P$  值不显著,说明满足  $DID$  政策干预的独立性假定。

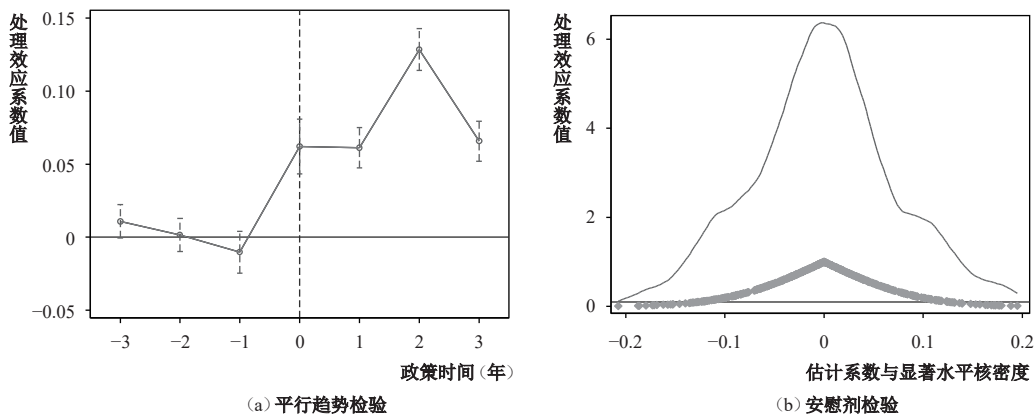


图 2 平行趋势检验与安慰剂检验

(五)基于  $DOP$  的企业产品与劳动力市场势力分解。从表 3 显示的产品与劳动力市场势力分解结果来看,企业自身生产效率提高解释了大部分的市场势力提升。例如,就产品市场而言,

企业生产率提高对势力的贡献从 1998—2003 年间的 58.52% 提升到 2004—2008 年间的 65.89%。就劳动力市场而言,企业生产率提高对势力的贡献从 1998—2003 年间的 90.18% 提升到 2004—2008 年间的 91.60%。这意味着企业市场势力的提高大部分是由企业自身生产效率提升引致的。具体而言,劳动力市场配置效率的提高提升了劳动边际产出价值。然而,企业向劳动力市场扩展势力的行为却使员工实际工资增长幅度并未赶上劳动边际产出价值的增长幅度,从而造成实际工资与劳动边际产出价值的差距扩大。根据产业组织理论,市场势力本身是一个中性概念,企业由于生产效率增加获取的市场势力并不是反垄断干预的重点。但是,企业向劳动力市场扩展势力形成的收入差距扩大问题则需要竞争法的介入。

表 3 “产品—劳动力”市场势力分解

产品市场势力分解					
年份	变动率	组内效应	组间效应	进入效应	退出效应
1998—2003	0.879	0.515	0.281	-0.001	0.085
2004—2008	0.669	0.441	0.214	-0.023	0.037
2009—2013	0.249	0.053	0.229	-0.059	0.028
劳动力市场势力分解					
年份	变动率	组内效应	组间效应	进入效应	退出效应
1998—2003	0.132	0.119	0.009	-0.003	0.006
2004—2008	0.217	0.199	0.018	0.001	0.001
2009—2013	0.036	0.034	-0.001	-0.004	0.007

注:本部分借鉴Melitz和Polanec(2015)的DOP分解方法,对产品与劳动力市场势力进行动态分解。

(六)反事实分析:消除企业产品与劳动力市场势力的效率提高。基于式(15)和式(16),本文测算了如下三组反事实政策模拟:一是消除企业产品市场势力的政策模拟;二是消除企业劳动力市场势力的政策模拟;三是同时消除企业产品与劳动力市场势力的政策模拟。<sup>①</sup>测算结果如表 4 所示。如果仅消除企业产品市场势力,会使样本期内的员工租金分享能力提高约 1.92%,使工资差距提高约 0.41%。这说明单纯消除产品市场势力的政策改革虽然有益于员工租金分享,但会扩大不同技能员工间的工资差距。如果仅消除企业劳动力市场势力,会使员工租金分享提高约 7.06%,工资差距缩小约 12.18%。如果同时消除企业产品与劳动力市场势力,会使员工租金分享能力提高约 10.57%,工资差距缩小约 12.15%。原因在于,产品市场势力的消除会减轻企业间的平均收益扭曲,从而提高员工租金分享能力;劳动力市场势力的消除会削弱企业在私人议价模式下的势力扩展行为,从而缓解技能工资差距。

表 4 反事实分析:消除市场势力的平均工资提高情况

	反事实分析一		反事实分析二		反事实分析三	
	租金分享	工资差距	租金分享	工资差距	租金分享	工资差距
全部样本	1.92%	0.41%	7.06%	-12.18%	10.57%	-12.15%
国有企业	16.17%	0.87%	18.67%	-10.11%	26.06%	-10.09%
外资企业	14.95%	0.79%	22.97%	-10.17%	27.03%	-10.14%
私营企业	1.76%	0.53%	2.85%	-6.25%	7.16%	-6.22%
小型企业	9.10%	2.34%	41.34%	-17.16%	53.22%	-17.10%
中型企业	7.97%	0.52%	11.16%	-11.08%	12.47%	-11.06%
大型企业	12.08%	0.45%	66.12%	-17.42%	69.12%	-17.41%

① 市场势力消除是指将式(15)和式(16)中的企业产品与劳动力市场势力按照三位数行业代码设置为行业均值。



## 六、结论与启示

加快构建以国内循环为主的新发展格局需要保持居民收入稳定增长。在不完全竞争的市场环境中,企业市场势力也是影响员工租金分享与技能工资差距的因素。基于构建的私人议价模式下的可量化局部均衡框架,本研究揭示了企业利润与职工工资间的复杂互动关系,发现中国产品与劳动力市场具有“双边市场势力关联”的特征。在这样的环境下,企业市场势力具有明显的收入分配效应。结论如下:首先,1998—2013年间,企业产品市场势力呈现出先上升后降低的趋势,企业劳动力市场势力则呈现出先下降后上升的趋势,产品与劳动力市场势力呈现统计上的替代关系;其次,在上述环境中,企业产品市场势力的下降虽然有利于提高员工租金分享能力,但产品市场势力下降引发的企业向劳动力市场扩展势力的行为却会使不同技能员工间的收入差距扩大;再次,从产品与劳动力市场势力的分解结果来看,企业自身生产效率提高解释了大部分的市场势力提升,但企业策略性地运用其市场势力产生的收入分配效应却需要引起重视;最后,反事实政策检验发现,同时推动消除企业产品与劳动力市场势力的政策实践不仅会使员工租金分享能力提高约10.57%,还会使工资差距缩小约12.15%。由此可以得到如下三点启示:

第一,产品与劳动力市场势力关联是当前中国经济的关键特征,需要引起学术界和政策部门的重视。在双边市场势力关联的环境中,企业向劳动力市场扩展势力行为不仅使员工租金分享能力下降,还在一定程度上扩大了不同技能员工间的工资差距。这种市场势力关联引发的收入分配效应具有很强的隐秘性。具体表现在,产品市场推动的政策改革虽然减弱了企业产品市场势力从而有利于效率提高,但是双边市场势力关联引致的企业向劳动力市场扩展势力行为却会使员工租金分享能力降低并扩大收入差距。这意味着在产品市场实施的政策改革会通过“双边市场势力关联”机制对劳动力市场中的员工工资以及不同技能员工间的收入差距带来影响,从而引发效率与公平的权衡。本研究在“企业—员工”私人议价模式下刻画了市场势力关联对工资决定的影响机理,并进行了实证检验。

第二,在“双边市场势力关联”的环境中,竞争政策需要建立起“收入分配中性”执法原则。实际上,国外学术界已经注意到劳动力市场势力引发的系列问题(Hafiz, 2020)。在政策实践上,美国司法部和联邦贸易委员会也于2016年联合颁布了《针对人力资源专业人士的反垄断指南》,引导雇主在雇佣劳动力过程中恪守反垄断界限。中国《反垄断法》在实践过程中需要突破对反竞争行为存在领域范围的认知,确立“收入分配中性”执法原则。在双边市场势力关联的市场环境中,要达到最优的政策效果,需要加强竞争法与劳动保障法的政策衔接。政策协同有两点好处:一是竞争法与劳动保障法在职责上的独立保证了各自制度的一致性、可管理性和可预测性;二是竞争法与劳动保障法在职能上的协同既有助于反垄断监管集中于最大化产出以造福消费者,也有利于劳动保障法介入以实现确保职工福利的目标。

第三,按劳动贡献进行分配的初次分配方式得以实现的前提条件是产品与劳动力市场的有效竞争。党的二十大报告指出,要完善收入分配制度,构建初次分配、再分配、第三次分配协调配套的制度体系。在初次分配过程中,按要素贡献进行分配的观点已经成为经济学界的共识。前提是要素分配是以完全竞争市场为基础的,不存在垄断导致的价格扭曲。本文的研究结论表明,企业市场势力是影响员工租金分享与技能工资差距的重要因素。这意味着,在初次分配过程中,企业市场势力会扭曲要素价格,从而使工资不能真实反映劳动者的贡献。垄断租金作为一种准租金会随着市场竞争而消散。为此,要健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,进而提高劳动者的工资议价能力,才能促进收入公正分配和共享发展。

\* 感谢浙江工商大学教学研究与教学改革一般项目(YJG2022107)的支持,同时也感谢审稿专家和编辑提出的宝贵意见。

参考文献:

- [1]蔡昉. 刘易斯转折点——中国经济发展阶段的标识性变化[J]. 经济研究, 2022, (1): 16–22.
- [2]贾俊雪, 孙传辉. 公平与效率权衡: 垄断、居民收入分配与最优财政货币政策[J]. 管理世界, 2019, (3): 48–63.
- [3]简泽, 黎德福, 沈筠彬, 等. 不完全竞争的收入分配效应研究——一个融合产品—劳动力市场的视角[J]. 中国工业经济, 2016, (1): 21–36.
- [4]刘盼, 罗楚亮. 劳动边际产出与企业工资分布[J]. 经济学动态, 2019, (9): 52–65.
- [5]汤灿晴, 董志强. 工会能促进员工—企业“双赢”吗——理论与来自“雇主—员工”匹配数据的经验证据[J]. 学术研究, 2020, (1): 94–102.
- [6]万江滔, 魏上海. 最低工资规制对企业劳动收入份额的影响——理论分析与微观证据[J]. 财经研究, 2020, (7): 64–78.
- [7]王若兰, 刘灿雷. 市场竞争、利润分享与企业间工资不平等——来自外资管制政策调整的证据[J]. 中国工业经济, 2019, (11): 42–59.
- [8]王彦超, 蒋亚含. 竞争政策与企业投资——基于《反垄断法》实施的准自然实验[J]. 经济研究, 2020, (8): 137–152.
- [9]叶林祥, 李实, 罗楚亮. 效率工资、租金分享与企业工资收入差距——基于第一次全国经济普查工业企业数据的实证研究[J]. 财经研究, 2011, (3): 4–16.
- [10]张车伟, 赵文. 中国工资和收入分配改革: 回顾与展望[J]. 中国经济报告, 2019, (2): 58–68.
- [11]张克中, 何凡, 黄永颖, 等. 税收优惠、租金分享与公司内部收入不平等[J]. 经济研究, 2021, (6): 110–126.
- [12]张明志, 刘杜若, 邓明. 贸易开放对技能溢价的影响: 理论机制与中国实证[J]. 财贸经济, 2015, (4): 85–95.
- [13]赵伟光, 李伟, 李凯. 企业势力向劳动力市场扩展——关联机器学习及竞争政策优化[J]. 经济学动态, 2022, (1): 100–116.
- [14]周维, 齐建国. 中国上市公司租金分享程度研究[J]. 中国工业经济, 2014, (3): 107–120.
- [15]Arnold D. Mergers and acquisitions, local labor market concentration, and worker outcomes[R]. CGN: Mergers, 2019.
- [16]Azar J, Vives X. General equilibrium oligopoly and ownership structure[J]. *Econometrica*, 2021, 89(3): 999–1048.
- [17]Card D, Cardoso A R, Heining J, et al. Firms and labor market inequality: Evidence and some theory[J]. *Journal of Labor Economics*, 2018, 36(S1): S13–S70.
- [18]De Loecker J, Warzynski F. Markups and firm-level export status[J]. *American Economic Review*, 2012, 102(6): 2437–2471.
- [19]Duan W J, Martins P S. Rent sharing in China: Magnitude, heterogeneity and drivers[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2022, 60(1): 176–219.
- [20]Hafiz H. Labor antitrust’s paradox[J]. *The University of Chicago Law Review*, 2020, 87(2): 381–412.
- [21]Helpman E, Itshhoki O, Muendler M A, et al. Trade and inequality: From theory to estimation[J]. *The Review of Economic Studies*, 2017, 84(1): 357–405.
- [22]Melitz M J, Polanec S. Dynamic Olley-Pakes productivity decomposition with entry and exit[J]. *The RAND Journal of Economics*, 2015, 46(2): 362–375.
- [23]Slichter S H. Notes on the structure of wages[J]. *The Review of Economics and Statistics*, 1950, 32(1): 80–91.
- [24]Tortarolo D, Zarate R D. Measuring imperfect competition in product and labor markets. An empirical analysis using firm-level production data[R]. CAF Working Paper 2018/03, 2018.

# Income Distribution Effect of Market Power Association: Correlation Mechanism Identification and Competition Policy Optimization

Zhao Weiguang<sup>1</sup>, Li Wei<sup>2</sup>, Li Kai<sup>3</sup>

(1. School of Economics, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China;

2. Institute of Industrial Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100006, China;

3. School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110167, China)

**Summary:** This paper introduces market power into the issue of income distribution. Based on a combined sample consisting of industrial firm data, antitrust administrative and civil litigation data, and minimum wage data, a “firm-employee” private bargaining model is constructed to empirically study the wage determination mechanism under the scenario of imperfect competition. By measuring the market power of both products and labor, it is found that there is a “bilateral market power association” between products and labor, and firms can adjust the allocation of bilateral market power according to changes in the competitive environment. In this scenario, the behavior of firms expanding their power to the labor market not only reduces the rent-sharing ability of employees, but also to some extent widens the wage gap between skilled workers.

The conclusions are as follows: (1) From 1998 to 2013, the market power of products showed a trend of first rising and then falling, while the market power of labor showed a trend of first falling and then rising, indicating a statistical substitution relationship between the market power of products and labor. (2) In this scenario, although the decline of the market power of products is beneficial to increasing the rent-sharing ability of employees, the behavior of firms expanding their power to the labor market caused by the decline of the market power of products will widen the income gap between different skilled workers. (3) From the decomposition results of the market power of products and labor market, the improvement of firms’ own production efficiency explains most of the increase in market power, but the income distribution effect generated by firms’ strategic use of their market power requires attention. (4) Counterfactual policy tests show that promoting the elimination of the market power of both products and labor will not only increase the rent-sharing ability of employees by about 10.57%, but also reduce the wage gap by about 12.15%.

The marginal contributions are that: (1) This paper constructs a computable partial equilibrium model that reveals the internal influence mechanism of market power on employees’ rent-sharing and wage gap. The framework is based on the “firm-employee” private bargaining model, which better fits the Chinese economic reality. (2) This paper develops a method for quantitatively identifying the market power of products and labor under the private bargaining mechanism. This identification method only requires output data and employee wage data at the firm level, thus having generality, which expands the literature research on identifying market power. (3) The advantage of using a partial equilibrium model is that counterfactual policy simulations can be conducted to evaluate the impact of different policy combinations on employees’ rent-sharing elasticity and skilled wage gaps, providing empirical references for government decision-making.

**Key words:** bilateral market power association; rent-share; skill wage gap; competition policy

(责任编辑 石 头)