

区域经济发展模式下的劳工 收入差异与分解

社会
2013·2
CJS
第33卷

基于珠三角、苏南与浙江三地数据的 实证研究

魏万青 谢 舜

摘 要:本文基于珠三角、苏南地区与浙江地区的调查数据,探讨珠三角、苏南和浙江三大发展模式对劳工收入的影响。研究发现,总体上劳工月均工资水平苏南地区最高,珠三角地区最低。通过进一步研究三种发展模式工资差异分解发现,苏南地区劳工工资高于珠三角、浙江两地,主要是由劳工的人力资本等禀赋特征造成的,苏南地区发展的特点对劳动者人力资本要求更高,由此导致了苏南地区劳工月均收入更高。但从人力资本等禀赋特征的收入回报率来看,苏南地区却是“效率”最低的,浙江、珠三角地区的人力资本“价格”高于苏南地区。

关键词:发展模式 劳工收入 奥卡索分解

Economic Developmental Models and Workers' Income: An Empirical Study Based on Data of the Pearl River Delta, Southern Jiangsu, and Zhejiang

WEI Wanqing XIE Shun

* 作者 1: 魏万青 广西大学公共管理学院 (Author 1: WEI Wanqing, College of Public Management, Guangxi University) E-mail: weiwq20050908@163.com; 作者 2: 谢 舜 广西大学公共管理学院 (Author 2: XIE Shun, College of Public Management, Guangxi University)

** 本文得到中山大学刘林平为首席专家的教育部哲学社会科学研究重大公关项目“农民工权益保护理论与实践研究”(09JZD0032)和广西大学“合法性视野下的政府转型研究”课题资助。[The research was supported by the project “Protecting Right of Peasant-Workers: Theories and Practices”(09JDZ0032) and funded by the project of Guangxi University: “Government Transformation Research in Perspective of Legitimacy”]

感谢梁玉成老师在方法上的指导,与刘林平教授、孙中伟博士的讨论让笔者受益匪浅,在此一并感谢。文责自负。

Abstract: Different models of economic development have come into being during the rapid economic growth in China. However, researchers who are concerned about the successful experiences of various developmental models have often missed the treatment that workers receive. Little research has been directed to studying both the developmental models and workers' treatment in conjunction. This paper, based on the survey data of the Pearl River Delta, Southern Jiangsu and Zhejiang areas, discusses the impact of three developmental patterns on workers' income. Overall, among the three areas, those in Southern Jiangsu have the highest income level and those in the Pearl River Delta get the lowest. To find out the causes, Oaxaca decomposition analysis reveals that the difference in the worker's human capital endowments is the most important factor. In Southern Jiangsu, the requirements of the workers' human capital endowments are higher, which leads to a higher average monthly income in comparison with that in the other two areas. However, the regression coefficients show an opposite pattern: They are the lowest in Southern Jiangsu, whereas the coefficients in Zhejiang and the Pearl River Delta are actually higher. Although the developmental model in Southern Jiangsu asks for better human capital of the workers, that nevertheless has not given better returns to the workers there. With such a finding, the authors suggest that the government should push economic development toward using native resources and provide a better environment for entrepreneurship in addition to upgrading the industry, increasing the workers' income, and improving the working condition.

Keywords: economic development models, migrants' wage, Oaxaca decomposition, industry upgrading

一、问题的提出：区域经济发展模式与劳工待遇

改革开放以来,中国社会经济高速发展,经济总量先后超过德国和日本,成为全球第二大经济体。经济上的成功使“中国模式”、“中国经验”或“中国发展道路”受到国内外舆论界和学术界的格外关注(Lau, *et al.*, 1997, 2000; Woo, 2001; 赵燕菁, 2010)。事实上,概括中国经济发展与转型特点的“中国经验”内部也存在不同的模式,最典型的就

珠三角模式¹、苏南模式和浙江模式(宋林飞,2009)。而学者们关注各种发展模式成功经验时,不同模式下的劳工待遇问题却被忽视了。学术界关于中国现代化进程中劳工的研究汗牛充栋,亦不乏关于劳工状况的区域比较研究的优秀成果(万向东、刘林平、张永宏,2006;万向东、刘林平,2007a,2007b),但是大多忽视了各种发展模式与劳工处境之间的关系问题,很少有研究将发展模式与劳工遭遇结合起来。需要追问的是,如果三大模式是中国现代化进程的样板,那么不同模式下劳工的处境有什么差异?如果在“低成本”发展战略²下,处境难以令人满意是劳工普遍的命运,那么,三大模式中哪一种模式对劳工待遇与权益的改善相对更为有利?

正是基于对上述问题的思考,本文将从发展模式的视角关注不同模式下劳工的命运。为使文章的研究主题更为集中,本文将主要比较珠三角、苏南和浙江三大发展模式对劳工收入的影响,探求影响劳工收入的原因与机制。

二、文献综述与研究假设

(一) 三大发展模式研究综述

研究者关注中国经济区域发展时,提出了诸多模式,比如顺德模式、中山模式、深圳模式、东莞模式、温州模式、义乌模式、台州模式、苏州模式、无锡模式等等。³这些模式被总结为三大模式,即珠三角地区的“珠三角模式”,长三角地区的“苏南模式”和“浙江模式”。三种模式各有鲜明特点,代表不同的发展方式。以深圳、东莞和顺德为代表的珠三角模式是改革开放政策“先行先试”的产物,其主要特点是通过大规模地利用外资,发展外向型经济,在推动本地工业化与经济发展同时,引进发达国家的先进技术与管理经验,成为中国对外开放的窗口。因此在政策与外资带动下的珠三角模式被视为典型的外源型经济(刘焕泉,2003)。而以温州和义乌为代表的浙江模式“在缺乏政府和外商直接的大规模投资推动条件下取得了高增长”(郑勇军,2001),因此被视

1. 也称珠江模式,本文统一用珠三角模式。

2. 关于低成本发展战略的阐述可参见高柏(2006)和王宁(2009,2010)。

3. 相关综述与总结可参见张敦福(2002)。

为“市场解决模式、自发自生发展模式”的典范,代表的是一种内源型经济。而政府投资推动下的苏南模式主要以集体经济为主,被视为“过渡性”的模式(冯兴元,2001)。三种模式解决资本原始积累的途径不同,珠三角模式主要是靠引进外资,苏南模式主要依靠政府和集体投资,而浙江模式主要是通过私营经济积累。三种模式下政府与市场的关系也不同,珠三角模式是“强政府-强市场”(陈文理,2005),是政府主导与市场驱动共同作用下的制度创新(许高峰、王伟,2010);浙江模式是“弱政府-强市场”,是以民间力量为主的市场驱动下的制度创新;苏南模式是“强政府-弱市场”,是以乡镇政府为主要组织资源方式的“地方政府公司主义模式”,背后的推手是“强政府力量”(董晓宇,2008;宋林飞,2001)。

(二) 不同发展模式下的劳工特点

东部沿海的经济增长带来就业机会的增多,导致农村劳动力大规模向城市和沿海地区流动。这一现象被广泛关注,劳工研究也成为学术界的热点。研究者或基于新古典经济学的宏观理论从经济发展过程解释劳动力迁移,或基于新古典经济学的微观理论从个体理性选择的角度解释劳动力迁移行为(相关综述参见蔡禾、王进,2007;魏万青,2011),具体到劳工权益或工资研究时更多从微观视角进行研究,探讨各种因素,比如人力资本、政治资本、社会资本以及人口特征对个体收入的影响。诸多研究中不乏对制度、地区因素对收入的影响研究,如户籍制度、法律制度对收入的影响(魏万青,2012)以及行业、区域之间的收入差异(陈伟、刘阳阳,2010;刘林平、张春泥,2007)。但这些研究并没有将发展模式与劳工收入联系起来,不同发展模式对劳工工资的决定机制的研究有待加强。

不同经济发展模式下劳工工资是否存在显著差异,如果存在,背后原因是什么?一般认为,珠三角模式的外资企业和港澳台资企业比例明显高于浙江模式与苏南模式;苏南模式背后的推手是“强政府力量”,因此该模式下的国有、集体企业比例高于浙江与珠三角等地;浙江模式经济发展的资金积累主要依靠私人资本,因此该模式下的私营和个体企业比例高于其它两种模式。在企业规模上,珠三角模式和苏南模式依托雄厚的外资或政府财政支持,企业规模普遍大于浙江模式。苏南模式下的“社区政府和企业决策者敢于大规模举债,上一些技术含量高

风险大的项目,使苏南地区在产业结构高级化、企业组织规模化方面领先温州地区”(伞锋等,2001)。因此在产业结构上,苏南模式“从高新技术产业的低端环节进行工业化”(董锋等,2010)。

不同的发展模式,使地方经济结构呈现不同的特点(相关综述参见纪玉山、李兵,2003;伞锋等,2001),对人力资本的要求也不同(董锋等,2010;张一力,2006)。浙江模式“产业集群的形成并不要求有较高的专业人力资本”,而苏南模式的“产业集群却对专业技术有一定要求”,两种模式下的“区域人力资本结构分属于企业家人力资本富裕型和专业人力资本富裕型”(张一力,2006)。而珠三角模式的国际资本比重大,在全球竞争的背景下,国际资本偏好是廉价和年轻的外来女工,而不是“劳动力的忠诚或者保住稀缺技术”(任焰、潘毅,2006;魏万青,2011)。由此可推断,苏南地区劳工人力资本显著高于浙江和珠三角地区。据此提出“劳动力禀赋差异”假设:

假设1:因为苏南地区劳工人力资本高于珠三角地区和浙江地区,所以苏南地区劳工的人力资源等禀赋条件给劳工带来的收入回报最高。

假设1只是针对三大发展模式中劳工的异质性(主要是人力资源方面的差异)导致的收入差异,并没有回答禀赋的“价格差异”(邢春冰,2010),即不同发展模式下劳工收入回报率差异的问题。这需要先回答一个反事实问题:“具有平均特征水平的劳工如果去珠三角、苏南、浙江地区工作,其收入会有什么不同?”目前并无文献对此做出回答。一些研究者指出,不同模式下的受益群体也不同。苏南模式保证了“基础设施建设投入的资金和公务员的福利”,但“人均收入较人均GDP增长缓慢且与人均GDP之比持续下降”,而浙江模式“藏富于民的政策”则保证了人均收入的持续增长(董锋等,2010)。相较于浙江模式与苏南模式丰富的研究成果,珠三角模式的研究被重视程度不够(戴定,2003)。珠三角地区能成为世界工厂的前提条件与核心竞争力正是来自该地区吸引了“低端的”、“低成本的劳动力”(高柏,2008,2009),在强政府和强资本的背景下,国际资本集中的珠三角地区成为劳工被侵权现象频发的地区,全球资本“逐底竞争”背景下的珠三角地区的劳工处境远不如长三角地区(蔡建娜,2007;刘林平等,2011;万向东、刘林平,2007a,2007b)。这些观点虽然无法直接回答上述问题,但依然可推断出一些可验证的假设。

其一,一般而言,从企业效率看,企业资源利用效率越高,市场回报率越高,在其它条件相同的情况下,企业用于工资(消费)的资金也会越多。诸多研究发现,除了垄断性国企,生产效率或资源利用效率国企总体上不如民企(吴延兵,2012;刘瑞明、石磊,2010)。但民企在管理和生产效率方面又不如外资企业。在其它条件相同的情况下,效率最高的企业对劳工教育投入的回报率也最高。苏南模式下的企业更多是国企和集体企业,政府占主导;浙江模式主要是民营和个体企业;珠三角模式主要是外资企业、个体和民营经济,所以其劳工人力资本的回报率高于浙江模式和苏南模式。

其二是企业偏好与分配偏好对劳工收入的影响。珠三角地区的企业一般是处于产业链最低端的低附加值产业,低成本是其核心竞争力,对人力资本的控制特别严。相关研究也表明,珠三角地区的制造业更偏好廉价和年轻的女工(任焰、潘毅,2006;魏万青,2011;蔡建娜,2007;刘林平等,2011;万向东、刘林平,2007a,2007b)。苏南模式多为技术含量高风险大的项目,属于典型的政府主导投资驱动,而政府投资主要来自财政收入(宏观赋税)。在给定的社会财富中,政府集中的财富越高,居民收入所占比例就越低;政府用于投资的份额越多,用于分配的份额就越小;在给定分配份额中,政府公务员占的资源比例越高,体制外的劳工等所占比例就会越低。而浙江模式藏富于民的政策则保证了人均收入的持续增长(董锋等,2010)。浙江模式的藏富于民中的“民”究竟是只包括民间资本,还是将广大劳工也包括在内?后者并不具有必然性,藏富于民并不意味着劳工就能得到较高的收入。那么这究竟会如何影响到人力资本的“价格差异”?根据“拥挤理论”(Edgeworth, 1922; Bergmann, 1971)或“贬值理论”(England, 1992; Soresen, 1994),当某地或某领域有较高教育水平的人增加时,教育回报率就会降低。由此可推断出本文第二个假设:

假设2:在其它条件相同的情况下,苏南模式劳工的人力资本回报率(价格差异)显著低于珠三角和浙江模式。

综上所述,虽然同为典型的发展模式,但三种模式存在很明显的差异。首先,在企业特征上,浙江的民营和个体企业比例优势明显,苏南地区的国有和集体企业比例高于其它两地,而珠三角地区则是外资企业比例占优;其次,在劳工特征上,由于浙江模式“选择低成本、低附加

值和低技术含量的产业开始发展”，对劳工人力资本要求不高。珠三角模式下的“世界工厂”感兴趣的是“廉价”和“年轻”的“女工”。而苏南模式“选择高新技术产业的低端环节进行工业化”，相对而言要求更多的专业技术人员，因此，苏南模式劳工人力资本显著高于其它两种模式。

三、具体分析思路与方法

上述研究假设是建立在三种模式存在显著差异的基础上。作为一种区域发展模式，三种模式本身都在不断演进。“2001年，长三角的 FDI 达到 134.19 亿美元，占全国的 28.62%，珠三角的 FDI 达到 129.72 亿美元，占全国 27.67%，长三角的 FDI 的绝对量第一次超过珠三角。”（赖文凤，2007）目前浙江模式“加快了现代企业制度建设与产业升级，苏南与珠三角模式则加强了混合经济与民营化等”，三种模式的“发展趋势，正呈现趋同化的迹象”。苏南和浙江地区也开始大量引进外资，形成新苏南模式与新浙江模式。因此，首先要检验研究者概括的三种模式的差异是否依然存在。笔者认为，三种模式的这种结构性差异必然体现在劳工的个体特征上，并影响劳工的就业机会。如果某区域个体和民营企业越多，劳工进入该类别企业的机会就越大；某区域企业对人力资本要求越高，那么该区域具有较高教育水平和拥有技术资格证的劳工比例就越高。因此，笔者首先通过样本的比较和描述，对经验假设的前提进行检验。

本文第二步是对收入差异进行 Oaxaca 分解，进一步探讨收入差异形成的原因。具体表达如下：

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta_B + E(X_B)' (\beta_A - \beta_B) + [E(X_B) - E(X_A)]' (\beta_A - \beta_B) \quad (1)$$

R 为发展模式 A 与 B 的平均收入差异，即 $R = E(Y_A) - E(Y_B)$ 。其差异分解为三部分， $[E(X_A) - E(X_B)]' \beta_B$ 为 A、B 两种模式因禀赋特征的不同导致的差异，简称 E。 $E(X_B)' (\beta_A - \beta_B)$ 为回归系数导致的差异，简称 C。 $[E(X_B) - E(X_A)]' (\beta_A - \beta_B)$ 为禀赋差异和系数差异的交互项，简称 I。一般而言，分组比较中将禀赋差异 E 视为可解释部分，而将系数差异 C 和交互效应 I 视为不可解释部分。本文涉及三种模式之间的比较，只需将三种模式两两配对进行比较即可。

最后，为了使比较结果更为直观，本文在传统工资模型中，纳入三

种不同发展模式的虚拟变量,采用的模型如下:

$$Y = \delta M + \beta X + \epsilon \quad (2)$$

式(2)中, Y 为单位工资对数, X 为个体的性别、教育水平等人口特征以及就业企业性质, M 为表示发展模式的虚拟变量。

上述三个步骤,第一步是检验研究的前提是否可靠,如果三大模式下劳工是同质化的,三大模式差异并没有在劳工身上有所体现,那么研究也就没有必要;第二步是验证相关假设,探讨不同发展模式下劳工收入形成的原因;第三步是进一步验证。

四、数据与统计结果

(一) 数据与样本基本情况

本文的调查数据来自刘林平主持的“农民工权益保护理论与实践研究”课题。⁴调查工作在2010年7-8月进行,调查对象是在珠三角和长三角跨地域(县、市、区)流动的大专学历及以下的外来工,课题组以珠三角和长三角各城市外来人口比例为样本分配依据,控制了性别、行业和地区分布,发放问卷4 254份,回收有效问卷4 152份,有效回收率97.6%。根据本文研究目的,笔者选取了珠三角地区、浙江地区和苏南地区的样本,列删缺失值后共3 475个样本进入分析(见表1)。

(二) 三大区域发展模式下的劳工差异与收入差异

从表1可以看出,三种模式下的劳工在个体特征、人力资本和就业企业性质等方面都存在着很大不同。

从人口特征看,三种模式下女工比例都高于男工,其中珠三角地区与潘毅等描述的外资企业用工偏好一致(任焰、潘毅,2006;魏万青,2011),更多为未婚和年轻的劳工,已婚劳工不到一半,而浙江和苏南地区劳工中已婚比例均超过60%。

从人力资本看,三大模式存在较大差异。在劳工平均工作经验方面,苏南最长,约为9年,而浙江与珠三角大致相同,约为7.5年。在劳工的平均受教育年限方面,苏南模式最长,为11.18年,高于珠三角地区的10.25年,浙江地区最低,为9.82年。在职业资格资格方面,苏南

4. 关于本调查的具体介绍参见刘林平等(2011)。

表 1: 变量说明与样本描述

样本变量	总体	珠三角	苏南	浙江
	均值 (标准差)	均值 (标准差)	均值 (标准差)	均值 (标准差)
月均工资(元)	2 062.080 (1 332.256)	1 987.094 (1 021.084)	2 180.903 (1 203.154)	2 142.561 (2 057.822)
月工资对数	7.536 (0.402)	7.509 (0.388)	7.592 (0.415)	7.549 (0.421)
工作经验(年)	8.185 (6.481)	7.975 (6.317)	8.982 (7.136)	7.881 (6.085)
工作经验平方	108.993 (165.251)	103.483 (153.710)	131.527 (199.898)	99.085 (150.864)
代际变量				
老一代	0.395 (0.489)	0.354 (0.478)	0.440 (0.497)	0.461 (0.499)
新生代	0.605 (0.489)	0.646 (0.478)	0.560 (0.497)	0.539 (0.499)
性别				
女性	0.549 (0.498)	0.551 (0.498)	0.561 (0.497)	0.530 (0.499)
男性	0.451 (0.498)	0.449 (0.498)	0.439 (0.497)	0.470 (0.499)
婚姻状况				
已婚	0.555 (0.497)	0.496 (0.500)	0.637 (0.481)	0.632 (0.483)
未婚	0.445 (0.497)	0.504 (0.500)	0.363 (0.481)	0.368 (0.483)
受教育年限	10.380 (2.751)	10.254 (2.636)	11.188 (2.851)	9.817 (2.761)
有无职业资格				
有	0.187 (0.390)	0.164 (0.371)	0.284 (0.451)	0.141 (0.348)
无	0.813 (0.390)	0.836 (0.371)	0.716 (0.451)	0.859 (0.348)
就业组织性质				
国有集体	0.094 (0.292)	0.094 (0.292)	0.106 (0.308)	0.078 (0.269)
股份公司	0.092 (0.290)	0.072 (0.259)	0.139 (0.346)	0.097 (0.296)
港澳台资	0.109 (0.312)	0.156 (0.363)	0.057 (0.232)	0.033 (0.180)
欧美日资	0.069 (0.253)	0.065 (0.246)	0.096 (0.295)	0.049 (0.217)
私营企业	0.567 (0.496)	0.550 (0.498)	0.560 (0.497)	0.623 (0.485)
个体其他	0.069 (0.254)	0.063 (0.242)	0.042 (0.200)	0.119 (0.324)

(续表)

样本变量	总体 均值 (标准差)	珠三角 均值 (标准差)	苏南 均值 (标准差)	浙江 均值 (标准差)
所在企业上市与否				
是	0.158 (0.365)	0.169 (0.375)	0.148 (0.355)	0.139 (0.346)
否	0.842 (0.365)	0.831 (0.375)	0.852 (0.355)	0.861 (0.346)
企业规模(人)				
100 以下	0.299 (0.458)	0.284 (0.451)	0.221 (0.415)	0.430 (0.495)
100 - 299	0.239 (0.426)	0.222 (0.416)	0.305 (0.461)	0.210 (0.408)
300 - 999	0.210 (0.407)	0.223 (0.416)	0.220 (0.414)	0.162 (0.369)
1 000 - 2 999	0.126 (0.332)	0.134 (0.341)	0.133 (0.340)	0.096 (0.294)
3000 以上	0.126 (0.332)	0.137 (0.344)	0.121 (0.327)	0.101 (0.302)
样本量	3 475	1 994	791	690

注:1. 工作经验指第一次外出务工到现在之间的时间;

2. 代际变量的“老一代”指 1980 年前出生的农民工,“新一代”为 1980 年后出生的农民工。

地区劳工比例最高,为28.4%,高于珠三角地区的 16.4%,而浙江地区劳工职业资格证书拥有率不到苏南地区的一半,仅为 14.1%。

从劳工就业的企业特征看,浙江以小企业为主,浙江地区劳工中就业于 100 人以下企业的比例最高,为 43%,而珠三角地区与苏南地区这一比例分别为 28.4%和 22.1%,存在很大差别。三种模式中劳工就业的企业类型也存在显著差异,同样是引进资本,珠三角地区利用港澳台资本比例较高,就业于港澳台资企业的劳工比例为15.6%,远高于苏南地区的 5.7%和浙江地区的 3.3%,而苏南地区主要是利用欧美日资,劳工就业于欧美日资企业的比例为9.6%,高于珠三角地区。浙江地区内源型发展模式下,私营、个体企业比例最高,浙江地区劳工就业于私营和个体企业比例分别为 62.3%和 11.9%,两者合计高达 74.2%,分别比珠三角地区和苏南地区高 12.9%和 14.2%。而以乡镇政府为主组织资源方式的苏南模式下的国有、集体企业比例高于浙江与珠三角等地,苏南地区就业于国有集体企业的劳工比例最高,为 10.6%,比珠三角地区高 1.2%,比浙江地区高近 3%。

从劳工的月平均工资水平看,三种模式也存在显著差异,苏南地区最高(2 181 元),珠三角地区最低(1 987 元),浙江地区约 2 143 元,但内部差异也最大(方差为 2 058)。这与假设 1 预测结果一致。

(二) 不同区域发展模式劳工月均收入差距及原因:Oaxaca 分解结果

从表 1 可看到不同区域发展模式的劳工收入差异,可以大致推断出苏南地区劳工收入较高,其中很大原因是劳工禀赋差异,如更高的教育水平、更多的技能、更多的工作经验等。但简单的描述统计无法给出各类因素对收入差距的贡献率。究竟是什么原因造成了三大模式劳工月收入存在如此显著的差异? 表 2 给出了收入差距分解结果。

表 2 的统计结果可分为四部分,第一部分为三种模式下劳工收入对数的总差异,第二部分为总体分解,第三部分为“变量分解”,第四部分为变量“归类分解”结果。

从表 2 总差异部分的“禀赋”栏给出的统计结果可看出,不同区域发展模式下劳工收入差距非常明显,苏南地区劳工收入最高,珠三角地区最低,浙江地区处于中间。从“总体分解”部分的统计结果可知,区域间劳工收入差距主要是由劳工的异质性(禀赋差异)造成。以珠三角模式和苏南模式的比较结果为例,珠三角模式下劳工平均收入显著低于苏南模式,两种模式月收入对数差异为 0.082,其中可解释的部分差异即禀赋差异为 0.053,占总差异的 64.6%,不可解释部分为 0.030(即系数效应 + 交互效应 = 0.024 + 0.006),占总差异的 35.4%。由此可见,珠三角和苏南地区劳工收入差距主要是因劳动者禀赋差异所致。

在劳动者人力资本和人口特征等禀赋特征差异中,哪种影响最大? 从“归类分解”部分的结果看,珠三角和苏南两地区劳工的禀赋差异主要体现在人力资本方面。假设 1 得到数据很好地支持。在珠三角模式和苏南模式下劳工收入可解释部分(即禀赋差异),人力资本差异最重要。工作经验、经验平方、受教育年限以及职业资格状况等人力资本的不同导致珠三角模式下劳工月均收入对数比苏南模式低 0.044,t 值为 -5.7,人力资本禀赋差异解释了可解释部分(即禀赋差异,为 0.053)的 83% 和收入总差异的 54%。因性别、婚姻状况以及代际变量等人口特征造成珠三角模式劳工月均收入对数和苏南模式下的禀赋差异为

表 2:不同发展模式之间劳工月均收入差距分解结果

	珠三角 vs 苏南			珠三角 vs 浙江			苏南 vs 浙江		
	珠三角	苏南	差异	珠三角	浙江	差异	苏南	浙江	差异
总差异	7.509*** (0.009)	7.592*** (0.015)	-0.082*** (0.017)	7.509*** (0.009)	7.549*** (0.016)	-0.040* (0.018)	7.592*** (0.015)	7.549*** (0.016)	0.042* (0.022)
总体分解	禀赋 (0.013)	系数 (0.017)	交互 (0.012)	禀赋 (0.015)	系数 (0.017)	交互 (0.013)	禀赋 (0.016)	系数 (0.022)	交互 (0.016)
变量分解									
工作经验	-0.030** (0.011)	0.048 (0.068)	-0.005 (0.008)	0.004 (0.011)	-0.032 (0.064)	-0.000 (0.001)	0.043** (0.016)	-0.074 (0.075)	-0.010 (0.011)
经验平方	0.022** (0.008)	-0.029 (0.034)	0.006 (0.007)	-0.005 (0.007)	0.009 (0.030)	0.000 (0.001)	-0.036** (0.013)	0.031 (0.033)	0.010 (0.011)
代际变量	0.009* (0.004)	-0.008 (0.025)	-0.001 (0.004)	0.009* (0.005)	-0.002 (0.025)	-0.000 (0.005)	0.002 (0.002)	0.006 (0.030)	0.000 (0.001)
性别	-0.003 (0.005)	0.038** (0.014)	0.001 (0.002)	0.005 (0.006)	0.041** (0.016)	-0.002 (0.002)	0.008 (0.007)	0.000 (0.019)	-0.000 (0.001)
婚姻状况	-0.009 (0.006)	-0.008 (0.029)	0.002 (0.006)	-0.012* (0.006)	-0.024 (0.029)	0.005 (0.006)	0.000 (0.002)	-0.017 (0.035)	-0.000 (0.001)
受教育年限	-0.023*** (0.006)	0.156* (0.073)	-0.013* (0.006)	0.012** (0.004)	0.093 (0.066)	0.004 (0.003)	0.039*** (0.009)	-0.044 (0.080)	-0.006 (0.011)
职业资格状况	-0.013** (0.004)	-0.015 (0.011)	0.006 (0.005)	0.003 (0.002)	-0.010 (0.007)	-0.002 (0.002)	0.018** (0.007)	-0.003 (0.008)	-0.003 (0.008)
企业性质									
股份企业	-0.003 (0.004)	0.008 (0.009)	-0.004 (0.005)	0.001 (0.002)	0.012 (0.008)	-0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.007 (0.009)	0.003 (0.004)
港澳台资	-0.001 (0.007)	0.002 (0.004)	0.003 (0.008)	0.015 (0.011)	-0.004 (0.003)	-0.013 (0.012)	0.003 (0.003)	-0.004 (0.004)	-0.003 (0.003)
欧美日资	-0.001 (0.002)	0.008 (0.007)	-0.003 (0.002)	-0.001 (0.001)	0.007 (0.005)	0.002 (0.002)	-0.002 (0.004)	0.003 (0.005)	0.003 (0.005)
私营企业	-0.000 (0.001)	0.006 (0.030)	-0.000 (0.001)	-0.003 (0.004)	0.008 (0.039)	-0.001 (0.005)	-0.002 (0.004)	0.001 (0.045)	-0.000 (0.005)

(续表)

	珠三角 vs 苏南			珠三角 vs 浙江			苏南 vs 浙江		
	禀赋	系数	交互	禀赋	系数	交互	禀赋	系数	交互
个体企业	-0.003 (0.002)	0.007 ⁺ (0.004)	0.003 (0.002)	0.002 (0.004)	0.007 (0.009)	-0.003 (0.005)	0.003 (0.005)	-0.012 (0.012)	0.008 (0.008)
所在企业上市与否	0.000 (0.001)	0.002 (0.007)	0.000 (0.001)	0.004 (0.002)	-0.015 [*] (0.007)	-0.003 (0.002)	0.001 (0.002)	-0.017 ⁺ (0.009)	-0.001 (0.002)
企业规模(人)									
100-299	0.001 (0.003)	0.009 (0.013)	-0.002 (0.004)	0.001 (0.001)	-0.007 (0.009)	-0.000 (0.001)	0.005 (0.004)	-0.013 (0.011)	-0.006 (0.005)
300-999	0.000 (0.000)	0.017 ⁺ (0.010)	0.000 (0.001)	0.001 (0.003)	0.012 (0.008)	0.005 (0.003)	0.001 (0.002)	-0.001 (0.010)	-0.000 (0.003)
1 000-2 999	0.000 (0.001)	0.002 (0.007)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.002)	0.008 (0.006)	0.003 (0.003)	-0.000 (0.002)	0.007 (0.007)	0.003 (0.003)
3000 以上	0.001 (0.001)	0.009 (0.007)	0.001 (0.001)	0.000 (0.002)	0.014 [*] (0.007)	0.005 ⁺ (0.003)	0.000 (0.001)	0.007 (0.008)	0.001 (0.002)
归类分解									
人力资本	-0.044 ^{***} (0.008)	0.161 ⁺ (0.084)	-0.006 (0.007)	0.014 [*] (0.006)	0.061 (0.076)	0.002 (0.003)	0.065 ^{***} (0.012)	-0.090 (0.094)	-0.009 (0.013)
人口特征	-0.003 (0.007)	0.022 (0.046)	0.001 (0.006)	0.003 (0.008)	0.015 (0.047)	0.003 (0.006)	0.010 (0.007)	-0.011 (0.057)	0.000 (0.002)
企业特征	-0.006 (0.007)	0.069 (0.057)	-0.001 (0.008)	0.020 ⁺ (0.011)	0.043 (0.062)	-0.009 (0.012)	0.007 (0.008)	-0.023 (0.072)	0.007 (0.012)
截距		-0.276 [*] (0.109)			-0.191 ⁺ (0.110)			0.085 (0.135)	
N	2 785			2 684			1 481		

注:1.显著度: ⁺ $p < 0.10$, $*$ $p < 0.05$, $**$ $p < 0.01$, $***$ $p < 0.001$, 括号内为标准误;2. 代际变量的参照组为老一代, 性别参照组为男性, 婚姻(已婚)的参照组为未婚, 职业资格状况参照组为无职业技术资格;
证, 企业性质参照组为国有集体企业, 企业规模参照组为 100 人以下;

3. 归类分解即将上面变量分解中的工作经验、经验平方、受教育年限、职业资格状况汇总为人力资本; 将婚姻状况、性别、代际变量汇总为人口特征; 将企业性质、企业规模、所在企业上市与否汇总为企业特征。因为四舍五入该部分结果可能和上面变量分解对应的各变量汇总结果略有差异;

4. 表中截距为变量分解回归、归类分解回归的截距, 总差异和总体分解栏不含截距。

0.003,不到6%,且统计不显著。企业特征导致的差异也不显著,为0.006,仅占可解释部分差异的11.3%。

总之,从珠三角与苏南地区劳工收入差异看,收入对数总差异为0.082,珠三角地区低于苏南地区。其中可解释差异即禀赋差异为0.053,占总差异的65%。禀赋差异中的人力资本差异导致苏南地区劳工收入对数比珠三角地区高0.044,占全部禀赋差异的83%。同样,苏南、浙江模式下的劳工收入差异,因为人力资本带来的差异非常显著,工作经验(包含经验平方)、职业资格状况和受教育年限等人力资本导致苏南模式劳工月收入对数高出浙江模式0.065,比总差异还高(回报系数导致苏南劳工收入低于浙江劳工),在0.01水平上显著。由此可见,苏南模式下劳工收入之所以高于浙江模式,是因为该模式下劳工人力资本禀赋方面就显著高于浙江模式。假设1得到数据很好支持。

另外,珠三角地区相对于浙江地区劳工月收入对数差异为0.04,显著低于浙江地区。但不考虑价格差异(系数差异)而仅从禀赋特征看,珠三角地区劳工禀赋特征带来的收入要高于浙江地区。归类分解结果也显示,珠三角地区劳工的人力资本禀赋高于浙江地区,由此导致珠三角地区劳工收入显著高于浙江地区,该部分系数差异为0.014,且在0.05的水平上显著。

假设2是检验不同区域经济发展模式下的禀赋“价格差异”,是发展模式的内在特点对不同禀赋特征的回报率不同影响而导致的差异。从表2的“总体分解”部分的数据看,珠三角地区的系数效应要比浙江地区低0.073,且在0.05的水平上显著。也就是说,具有珠三角、浙江两地区平均水平的劳工如果去浙江就业,其月均收入会比在珠三角地区高7%。苏南地区要比浙江地区低0.039,在0.10的水平上显著。浙江模式明显优于其它两种模式。再看珠三角模式和苏南模式的比较,从表2的“总体分解”部分数据看,珠三角地区的系数效应要比苏南地区低2.4%,但并不显著。

再看人力资本因素的系数回报(价格差异),表2显示,苏南地区劳工的人力资本的系数回报显著低于珠三角地区和浙江地区。“归类分解”部分统计结果显示,虽然珠三角地区劳工人力资本禀赋远低于苏南地区(禀赋差异为-0.044,且在0.01的水平上显著),但在人力资本回报率(价格差异)方面,珠三角地区要显著高于苏南地区(系数差异为

0.161,在 0.10 的水平上显著)。与浙江地区相比也是如此,虽然浙江地区劳工人力资本禀赋不如苏南地区,导致部分工资差异(人力资本禀赋差异为 0.065,且在 0.01 水平上显著),但从人力资本回报系数来看,苏南地区要低于浙江地区(系数为 -0.009 ,统计不显著)。总体而言,回归分解的系数差异部分与假设 2 基本一致。

值得注意的是,虽然在“总体分解”部分,各发展模式下禀赋价格差异显著,但更细致的分解结果——无论是“归类分解”部分的统计结果,还是更详细的“变量分解”部分统计结果——不同发展模式下的各因素的系数差异并不十分显著,且截距部分差异占了很大部分。因此,这种收入回报率的差异(价格差异)是总体性的,是不同发展模式内在的复杂的特点决定的,而非由某一方面的特征决定,在今后研究中,应对影响劳工收入差异的物价水平、工资标准以及劳动力强度等因素进行控制。

(三) 不同区域发展模式劳工月均收入差距:区域虚拟变量回归结果

表 2 统计结果基本上验证了本文的两个假设:一是苏南、浙江和珠三角地区的劳工收入的禀赋差异,因为发展模式的差异导致产业结构和企业类型的不同,对劳工的具体要求(主要是人力资本)也因此存在不同,并最终导致工资差异。二是发展模式的差异导致劳工的禀赋价格也存在不同。虽然珠三角模式下劳工人力资本显著低于苏南模式,但从两地劳工人力资本回报率来说,珠三角地区反而要高,该项系数为 0.161,t 值 1.91,接近 0.05 的显著度。但这种差异在具体因素中显著的情况并不多见,主要是体现在总体差异部分。表 2 中,变量分解与归类分解的截距部分非常显著,说明三地差异还有很多系统性的原因,如物价水平、劳工工作强度和最低工资标准等;为了更好地展现不同发展模式对劳工收入的影响,笔者给出了工资回报的多元线性回归结果(见表 3)。

表 3 中以模型 1 为参照组,模型 2 给出了发展模式虚拟变量系数。从统计结果可以看出,相对于珠三角模式,苏南模式和浙江模式的收入回报率更高。在其他条件相同的情况下,苏南模式的收入回报率比珠三角模式高 2.7%,而浙江模式的收入回报率比珠三角模式高 7.1%左右,两者分别在 0.10 和 0.01 的水平上显著。在控制了人力资本、人口特征以及劳工就业企业的特征之后,浙江模式收入回报率比苏南模式

表 3:不同发展模式对工资回报率的影响 (N=3 475)

	模型 1	模型 2
工作经验(年)	0.0334 *** (0.0030)	0.0340 *** (0.0030)
工作经验平方	- 0.0009 *** (0.0001)	- 0.0009 *** (0.0001)
代际变量	0.0858 *** (0.0179)	0.0892 *** (0.0179)
性别	- 0.2101 *** (0.0127)	- 0.2111 *** (0.0127)
婚姻状况	0.0733 *** (0.0173)	0.0659 *** (0.0174)
受教育年限	0.0324 *** (0.0025)	0.0323 *** (0.0026)
职业资格状况	0.0826 *** (0.0168)	0.0825 *** (0.0168)
就业企业性质		
股份公司	0.0619 * (0.0282)	0.0557 * (0.0282)
港澳台资	0.0097 (0.0273)	0.0196 (0.0274)
欧美日资	0.0609 * (0.0308)	0.0591 + (0.0307)
私营企业	0.0444 * (0.0223)	0.0417 + (0.0223)
个体企业	- 0.0132 (0.0315)	- 0.0209 (0.0315)
所在企业上市与否	0.0357 + (0.0185)	0.0350 + (0.0184)
企业规模(人)		
100 - 299	0.0137 (0.0170)	0.0177 (0.0170)
300 - 999	0.0543 ** (0.0178)	0.0604 *** (0.0179)
1 000 - 9 999	0.0575 ** (0.0215)	0.0627 ** (0.0215)
3 000 以上	0.0972 *** (0.0229)	0.1019 *** (0.0228)
发展模式		
苏南模式		0.0270 + (0.0157)

(续表)

	模型 1	模型 2
浙江模式		0.0708 *** (0.0162)
常数	6.9396 *** (0.0417)	6.9171 *** (0.0420)
R ²	0.2126	0.2170

注:1. 因变量是月平均工资;

2. 显著度: + $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$,括号内为标准误;

3. 代际变量、性别、婚姻状况、职业资格状况、企业性质、企业规模和发展模式的参照组分别是老一代、男性、未婚、无职业资格证书、国有集体、100 人以下和珠三角模式。

高出 4.4%,且在 0.05 的水平上显著(表 2 中没有报告出来,具体系数为 0.0438, $t = 2.27$)。因为在虚拟变量回归中,是假设其他变量(如受教育年限、工作经验和劳动技能等)对工资的影响在不同地区的劳工中都相同,因此,这一结果只是控制禀赋差异,而没控制价格差异的结果。同时,模型中没纳入的一些因素,如宏观变量物价水平、最低工资标准等,这些因素的影响都一并归入了虚拟变量中,这说明关于区域模式对劳工收入影响还需更深入探讨。

五、结论与讨论

在中国经济高速增长过程中,形成了不同的经济发展模式。其中珠三角模式、浙江模式和苏南模式是区域经济发展模式的代表。珠三角模式被视为典型的外源型经济,浙江模式代表的是一种内源型经济,苏南模式是政府主导的“地方政府公司主义模式”。以往研究在关注各种发展模式成功的经验时,很少将发展模式与劳工遭遇结合起来。本研究试图弥补这一不足,对三个区域模式的劳工收入水平进行了比较。在总结前人理论与实证研究成果的基础上,笔者认为,三大经济发展模式由于依赖的资本不同,启动力不同,劳工的工资也存在显著差异。这些差异,一方面是三大区域发展模式对劳动力的要求不同,由劳动者禀赋导致的。相对而言,苏南模式对劳工的教育、技能等水平要求更高,而浙江模式和珠三角模式则对劳工人力资本要求较低,从而导致工资存在差异。另一方面,由于浙江地区这种内源性模式的经济发展驱动力主要来自民间,因此能很好地藏富于

民,对劳工也更为有利;苏南模式则因为主要依赖政府投资,虽然在一定时期会促使经济快速增长,但政府占有大量社会财富。居民收入所占比例越少,对劳工收入的提升不利。由此导致的结果是,三大发展模式,浙江模式对劳工收入更为有利,能让劳工获得更高的“禀赋价格”或“技能价格”。本文的实证分析支持了上述假设。通过珠三角、浙江、苏南地区的调查数据的分析发现,三大经济模式中,苏南地区劳工的月均工资最高,为 2 181 元,珠三角地区最低,仅为 1 987 元。而这一差异主要是原有不同地区的劳工存在禀赋差异。地区工资差异的分解结果发现,劳工禀赋差异能解释苏南与珠三角地区劳工收入差距的 64.6%。研究结果也发现,如果三大经济发展模式下的劳工不存在禀赋差异,那么选择去浙江地区的收入回报率(禀赋价格或技能价格)最高。而本研究在纳入区域发展模式虚拟变量的多元回归分析后也发现,在控制了人力资本、人口特征和企业特征等因素后,浙江地区劳工收入要显著高于珠三角地区,也高于苏南地区。在其他条件相同的情况下,浙江地区劳工的收入回报率比珠三角地区高 7.1% 左右,比苏南地区高出 4.4%。

另外,本文也有些有意思的发现。如珠三角模式下女性收入回报系数要高于苏南模式,因性别变量导致的系数差异部分为 0.038,在 0.01 的水平上显著。这也从另一个方面解释了为什么珠三角地区女性劳工比例要高于苏南地区。同时,虽然珠三角模式下劳工人力资本显著低于苏南模式,但从两地劳工人力资本回报率看,珠三角地区反而要高。

总的来说,三种模式中,劳工收入状况存在明显差异,其中差异大部分是由两种模式下劳工素质差异导致。同时,三大模式中,内源型的浙江模式给劳工带来更高的禀赋价格或技能价格,对劳工收入更为有利。

作为一项探索性的研究,本研究也存在诸多不足。其中一个重要缺陷是,由于数据限制,本研究对影响收入的两个重要变量没有讨论。一是当地的基本物价水平,物价水平影响到劳工的生活成本,也影响到劳工的迁移决定;二是当地政府的角色,劳工工资水平与当地政府的劳工保护机制密切相关。在控制了这两个变量后,相关结果会如何变化是一个有意思的话题,也是作者以后的研究方向。而在本文的实证部分也体现了出来,一是 Oaxaca 分解,在三种模式的两两对比时,可以看到截距部分占不可解释部分(C + I)的比例都比较大。二是在纳入了发展模式虚拟变量的多元回归模型中,模型的解释力不高,仅为 22%。

参考文献(References)

- 蔡禾、王进.2007.“农劳工”永久迁移意愿研究[J].社会学研究(6):86-113.
- 蔡建娜.2007.从属劳动力市场供求关系转型下的劳动密集型经济增长——珠江模式和温州模式之比较[J].上海经济研究(3):43-51.
- 陈文理.2005.地方政府管理模式的制度创新及其作用——珠江三角洲模式、苏南模式和温州模式的比较[J].武汉大学学报(人文科学版)(1):87-92.
- 陈祎、刘阳阳.2010.劳动合同对于进城务工人员收入影响的有效性分析[J].经济学(季刊)(2):687-711.
- 戴定.2003.“珠江模式”应该引起重视[J].中国乡镇企业(12):38-39.
- 董锋、谭清美、李晓晖.2010.“苏州模式”、“温州模式”的协整分析与比较[J].华东经济管理(11):10-13.
- 董晓宇.2008.“苏南模式”的理论和实践30年回顾[J].现代经济探讨(8):19-24.
- 冯兴元.2001.市场化—地方模式的演进道路[J].中国农村观察(1):2-11.
- 高柏.2006.新自由发展主义与古典发展主义——中国模式与日本模式的比较分析[J].社会学研究(1):114-138.
- 高柏.2008.中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派[J].社会学研究(4):1-31.
- 高柏.2009.金融秩序与国内经济社会[J].社会学研究(2):2-16.
- 纪玉山、李兵.2003.竞争性领域国有经济的战略调整与民营经济的发展[J].当代经济研究(5):27-31.
- 赖文凤.2007.“珠江模式”的变迁及制度再创新——兼与长三角进行比较分析[J].珠江经济(4):21-27.
- 刘焕泉.2003.民营经济与广东内源型、外源型经济的发展[J].南方经济(11):11-14.
- 刘林平、雍昕、舒玢玢.2011.劳动权益的地区差异——基于对珠三角和长三角地区外来工的问卷调查[J].中国社会科学(2):107-123,222.
- 刘林平、张春泥.2007.农劳工工资:人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境[J].社会学研究(6):114-137.
- 刘瑞明、石磊.2010.国有企业的双重效率损失与经济增长[J].经济研究(1):127-137.
- 任焰、潘毅.2006.跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制[J].社会学研究(4):21-33,242.
- 伞锋、刘志英、魏海涵.2001.对苏南模式和温州模式的再审视——区域经济发展模式比较研讨会综述[J].经济纵横(7):58-62.
- 宋林飞.2001.“苏南模式”的重大理论与实践问题[J].江海学刊(3):3-10.
- 宋林飞.2009.中国“三大模式”的创新与未来[J].南京社会科学(1):1-6.
- 吴延兵.2012.国有企业双重效率损失研究[J].经济研究(4):15-27.
- 万向东、刘林平.2007a.“珠三角与长三角外来工比较研究”调查报告之一:流动、打工、生活与外来工权益状况[J].珠江经济(4):28-39.
- 万向东、刘林平.2007b.“珠三角与长三角外来工比较研究”调查报告之二:外来工的工作满足感、心理感受与地位认知[J].珠江经济(5):30-41.
- 万向东、刘林平、张永宏.2006.工资福利、权益保障与外部环境——珠三角与长三角外来工的比较研究[J].管理世界(6):37-45.
- 王宁.2009.中国何以未能走向消费型社会——低成本发展战略与现代化进程中的转型困境[J].社会(2):30-52.
- 王宁.2010.中国低成本发展模式的演进、困境与超越[J].学术研究(10):63-73.
- 魏万青.2011.劳工宿舍:企业社会责任还是经济理性[J].社会(2):97-110.
- 魏万青.2012.户籍制度改革对流动人口收入的影响研究[J].社会学研究(1):152-173.

- 邢春冰.2010.迁移、自选择与收入分配——来自中国城乡的数据[J].经济学(季刊)(2):633-660.
- 许高峰、王炜.2010.论我国民营经济对区域经济建设与发展的作用——以苏南模式、温州模式、珠江模式为例[J].天津大学学报(社会科学版)(6):492-497.
- 张敦福.2002.区域发展模式的社会学分析[M].天津人民出版社.
- 张一力.2006.“温州模式”与“苏南模式”:人力资本结构比较研究[J].财贸经济(6):83-86.
- 赵燕菁.2010.“企业政府”:税收·民主·中国模式——给张庭伟先生的复信[J].北京规划建设(2):158-160.
- 郑勇军.2001.内源性民间力量推动型经济发展:浙江经验[J].浙江社会科学(2):35-40.
- Bergmann, Barbara R. 1971. “The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment.” *Journal of Political Economy* 79(2):294-313.
- Edgeworth, F. Y. 1922. “Equal Pay to Men and Women for Equal Work.” *The Economic Journal* 32(128):431-457.
- England, Paula. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. NY: Aldine.
- Sorensen, Elaine Joy. 1994. *Comparable Worth: Is It a Worthy Policy?* Princeton NJ: Princeton University Press.
- Lau, Lawrence J., Yingyi Qian, and G. Roland. 1997. “Pareto-Improving Economic Reforms through Dual-Track Liberalization.” *Economics Letters* 55(2):285-292.
- Lau, Lawrence J., Yingyi Qian, and G. Roland. 2000. “Reform without Losers: An Interpretation of China’s Dual-Track Approach to Transition.” *Journal of Political Economy* 108(1):120-143.
- Woo, Wing Thye. 2001. “Recent Claims of China’s Economic Exceptionalism: Reflections Inspired by WTO Accession.” *China Economic Review* 12(2):107-136.

责任编辑:张 军