



头部企业扩张期吝于扩员，
收缩期不吝于裁员，原因
是？



【财新网】近年来收入分配差距扩大问题引起学术界的广泛关注：一方面是资本与劳动之间的分配失衡问题（陈登科和陈诗一，2018；施新政和高文静，2019）；另一方面是劳动者之间的分配失衡问题。就以后者为为例，诸多研究证明，大企业工资普遍高于行业平均水平(Brown & Medoff, 1989; Bayard & Troske, 1999; Gibson & Stillman, 2009; 陈凌等, 2010)。按劳动经济学的经典定义，超出部分即为工资的规模溢价，也称工资租(wage premium)。本文将重点关注头部企业工资溢价的成因问题。

对于工资的规模溢价，现有文献从不同维度寻找了原因，但均不甚理想。其中，较有代表性的观点包括如下几类。

一是生产率优势论。工资的根本决定力量是劳动生产率，而相对于小企业，大企业的生产率普遍更高(Oi, 1999)。这是人们最容易想到的一种解释（陆云航和刘文忻，2010），但它不足以解释问题的全部。按新古典理论的分析逻辑，当劳动力同质且可自由流动时，企业间的劳动生产率差异不会持久地存在而应趋于收敛。相应地，工资也应趋同，除非劳动力不同质或不能自由流动。

二是人力资本论。这对应于劳动力不同质的情形。此观点认为大企业的人力资本要高于小企业(Brown & Medoff, 1989)，这必将引致工资差异。但实践中大企业的人力资本水平未必高于其他企业。在国外，越来越多的证据表明大量具有相同人力资本特征的人却拿着迥异的工资(Violante, 2002)。就以英国为例，1975 — 2000 年工资差距扩大主要源于组内工资

差距的扩大，而非组间差距(Machin & Reenen, 1998)。类似地，1989—2003 年日本工资差距扩大也主要是由组内差距扩大引起的，组间差距反而缩小(Kambayashi et al., 2008)。

三是利润分享论。大企业拥有更强的市场势力，能赚取更多的超额利润，它们有能力支付更高的薪酬，也愿意把一部分利润拿出来分享给员工(Troske, 1999)。但大企业为什么要与员工分享利润呢？Brown & Medoff(1989)将其归因为工会的作用。大企业的工会成员比例高，利润分享是受工会胁迫所致。这不适用于解释中国的情形。

四是补偿论。有人认为，大企业的工作环境差，高工资是对负效用的补偿(Lester, 1967; Masters, 1969)。但现实似乎正好相反，大企业的工作环境往往更好，办公场所更舒适、保障更健全、晋升空间更大(Winter-Ebmer & Zweimuller, 1999)。

五是效率工资论。其核心观点是，大企业组织规模庞大，难以有效监督员工，为解决之，它们会按效率工资的思路(Shapiro & Stiglitz, 1984)，把工资设置得高于市场均衡水平，以对工人形成震慑效应：如果偷懒，一旦被发现并开除将失去这份丰厚的薪酬(Garen, 1985)。这个假说虽有思辨的启发意义，但实践中却难以检验(陆云航和刘文忻, 2010)。

如前述，解释企业间工资差距还有一把可能的钥匙，那就是劳动力流动受限。如果劳动力能充分流动，那么，不同企业间具有相同人力资本特征的劳动者必将获得相同的工资；相反，如果劳动力流动性受到限制，那

么，高工资企业就会像一个围城，外面的劳动者无法进入，工资溢价就会持续存在(Criscuolo, 2021)。但纵览劳动经济学各类文献，这种可能性并未引起人们的注意。如果高工资企业是围城，其内在机制是什么呢？它可能是制度藩篱，比如，在劳动力市场分割假设下，分配资源的权力阻止了次级部门的劳动者进入优先部门，并使后者丰厚的待遇得以维持（李璐璐等，2016）。一些内生力量也可能会制约劳动力流动，比如，特殊的雇佣决策机制：如果一个大企业很保守，在产出扩张时不愿增加雇员，那么现有员工就能瓜分更多的工时而抬高工资。这是一种特殊的劳动力流动受限的情景，也是本文将要着力研究的一种情景。

要描述这个情景就要解剖企业劳动要素投入的行为黑箱。过去，人们一直将劳动要素投入与雇员人数简单地划等号，但在严格意义上，劳动投入是一个工时概念而不是人数概念，劳动投入等于雇员数乘以人均工时。当产出波动时，劳动要素的需求量也会随之发生变化，企业可以通过调节雇佣数来调整劳动投入，也可以通过调整人均工时来实现，或兼而有之。从上个世纪 80 年代开始不少学者从这种分离入手探究了企业行为，解释了很多以前解释不了的现象(Clark & Freeman, 1980; Kumar, 1982; Michl, 1986)。这也将构成本文理论分析的切入点。

本文通过拟合小时工资曲线、求解生产者均衡发现，不同规模的企业在调整劳动要素投入时有不同的偏好方式：对小企业来说，受限于每个岗位必须保有的最低人数限制，它们更偏好工时调整方式，雇佣量对产出的

反应迟钝；中型企业偏好雇佣量调整方式，雇佣量对产出反应灵敏；大企业受组织成本的制约，更偏好工时调整方式，雇佣量对产出的反应也比较迟钝。其后果是，小企业人均工时低于市场均衡水平，对应于均衡的时均生产率，其人均生产率和工资也低于市场均衡水平。中型企业的人均工时维持市场均衡水平，人均生产率和工资也维持在市场均衡水平。大企业人均工时高于市场均衡水平，人均生产率和工资也高于市场均衡水平。由于大企业更偏好工时调节方式而非雇佣量调节方式，外面的劳动者将难以进入其中，工资不易被稀释。

本文利用 2010 — 2020 年上市公司数据检验了上述构想并发现，头部企业的工资溢价确实明显，居于行业营收 90 分位值以上企业的工资比其他企业高近 15%，且该溢价主要源于生产率优势。但头部企业的生产率优势并不能从人力资本、人均资本或技术等传统视角获得足够的解释。那么，它是否可能源于超额人均工时呢？本文从雇佣量调节灵敏性的角度间接地进行了检测，结果发现头部企业雇佣量调节很特别：在产出扩张期雇员扩张幅度明显少于其他企业；但在收缩期，雇员收缩幅度并不逊色。扩张期吝于扩员、收缩期却不吝于裁员，保护了其工时优势和工资租。

本文贡献有三：其一，可以深化人们对工资规模溢价成因的理论认识。大企业工资高是一个普遍现象，但如何解释它？一直没有一个令人信服的答案。已有文献多止步于其生产率优势，或只是提出经验预判，而没有进一步深究后者的真正源泉（杨继东和江艇，2012）。本文从雇佣量-工时调

节的视角给出了一家之言的解读，是在理论层面的一次有益尝试，也比较符合经验事实。其二，揭示了劳动力在雇佣谈判中仍处于弱势地位的事实。高工资并不意味着劳动力的谈判势力提升，而是反映出头部企业较以往更强大的力量，使其在衰退时得以快速裁员，扩张时要求加班而不扩员。其三，具有独特的政策内涵。要优化收入分配结构，打破不合理的工资溢价，就必须促进劳动力流动。哪些因素会限制劳动力流动？过去人们总是强调以户籍制度为代表的有形藩篱的束缚，而忽视了以企业雇佣决策为代表的无形因素的潜在影响。大企业偏向于工时调节的要素调整模式已构成一堵无形的墙，让同质劳动者无法享受到均等化的工资。今天户籍制度改革的边际收益已有所递减，我们应将政策视角适时转向引导企业雇佣机制上。

本文余下部分安排为：第二节从理论上探讨工资规模溢价的工时成因；第三节对上市公司数据做典型事实描述；第四节实证检验头部企业工资租的存在性并初探其成因；第五节从雇佣量调节灵敏性的角度检验头部企业工资租的工时机制；第六节提出结论及政策建议。

2021 年中央经济工作会议提出“要正确认识和把握实现共同富裕的

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_45352

