

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2022.03.006

# 共同富裕背景下行业工资差距问题研究

段伟花,王 浩,任冬连

(吉林财经大学 工商管理学院,长春 130117)

**摘要:**共同富裕背景下,行业工资差距问题有待改善。本文通过变异系数度量、核密度分析、灰色关联度分析和回归分析,探究了我国行业工资差距的现状、趋势、行业关联度和影响因素。研究发现:我国行业工资差距较大,两极化趋势日益严重;批发零售业、居民服务修理及其他服务业、金融业与整体行业工资差距的关联度位列前三;行业工资差距与实际利用外资和对外直接投资存量正相关,与外部技术引入负相关。为推动共同富裕目标早日实现,可从与整体行业工资差距关联度较高的行业入手,通过接受外商投资和对外直接投资等途径改善行业工资差距。

**关键词:**行业工资差距;共同富裕;行业对外开放;行业科技创新

**中图分类号:**F249.24

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-626X(2022)03-0053-10

## 一、引言与文献综述

党和国家始终把实现全体人民共同富裕摆在重要位置,党的十八大报告提出,共同富裕是中国特色社会主义的根本原则;党的十九届六中全会指出,要全面深化改革,积极促进共同富裕,在发展中保障和改善民生。但是,近年来高者愈高、低者愈低的行业工资“马太效应”凸显,行业工资差距逐渐成为共同富裕美好愿景实现的关键阻碍<sup>[1]</sup>。

行业工资差距事关共同富裕和公平分配的社会发展导向,诸多学者逐渐将研究重心集中于此。我国行业工资差距自1988年起持续上升,2008年曾达到峰值<sup>[2]</sup>,2012年后呈整体缩小趋势<sup>[3]</sup>,近年又重新出现扩大迹象<sup>[4]</sup>,且随着“互联网+”等信息技术和资本市场的快速发展,行业间工资差距进一步扩大<sup>[5]</sup>。行业工资差距会影响企业研发与创新内动力,会抑制投资使我国很多行业处于国际分工低端,阻碍我国经济健康发展<sup>[6-7]</sup>,持续扩大还会影响和谐社会建设和经济结构转型<sup>[8]</sup>,因此采取措施调控行业工资差距势在必行。

针对行业工资差距的影响因素,一方面,Maury和Brooks(2011)<sup>[9]</sup>认为劳动者可观测特征能够部分解释行业工资差距,例如性别、受教育程度等与行业工资差距都具有相关关系<sup>[10-11]</sup>;另一方面,行业特征也是行业

**收稿日期:**2022-03-07

**基金项目:**国家自然科学基金青年项目(72002079);教育部人文社会科学研究青年基金资助项目(18YJC630067);教育部产学合作协同育人项目(202102477005);吉林省教育厅科学研究项目(JJKH20220133SK);吉林财经大学项目(2020B25)

**作者简介:**段伟花(1978-),女,河南安阳人,吉林财经大学工商管理学院副教授,管理学博士,研究方向为行业工资差距与人力资源管理;通讯作者王浩(1998-),男,甘肃天水人,吉林财经大学工商管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理;任冬连(1998-),女,山东济宁人,吉林财经大学工商管理学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

间工资回报差异的重要原因<sup>[12]</sup>,包括行业技术特征和经济特征。技术创新对行业经济增长有促进作用,有利于提升行业工资水平<sup>[13]</sup>,行业技术水平与工资水平正相关<sup>[14]</sup>;对外开放与行业金融发展及参与全球价值链密切相关,有利于推动行业经济增长,而行业工资水平与其经济增长又存在显著相互关系<sup>[15]</sup>,即行业对外开放与其工资水平之间显著相关<sup>[16-17]</sup>,因此行业间科技创新能力差异和对外开放水平差异会对行业工资差距产生影响。

综上所述,既有研究描述了我国行业工资差距现状和趋势,且围绕各自研究视角解释了行业工资差距扩大的原因,但仍存在以下不足:一是现有文献大多采用相对单一方式分析行业工资差距,或基于某特定行业从技术创新等单一视角研究行业工资差距的影响因素,研究结论存在一定局限;二是大部分文献利用均值直观判断不同行业间工资差距,并没有从总体视角分析单一行业对整体行业工资差距的影响程度。鉴于此,本文利用行业平均工资变异系数和核密度分析研究了我国行业工资差距的现状和变化趋势,通过灰色关联度分析探究了不同行业对整体行业工资差距的影响程度,并利用回归分析实证了行业对外开放和科技创新两维度下行业工资差距的影响因素,旨在针对灰色关联度较高的行业采取有效措施改善行业工资差距现状,推动共同富裕目标取得积极进展。

## 二、行业工资差距现状和趋势分析

本文所用数据取自《中国统计年鉴》《中国劳动统计年鉴》《中国科技统计年鉴》《中国人口和就业统计年鉴》、国家统计局网站、中经网统计数据库。

### (一)基于变异系数的行业工资差距现状分析

变异系数是用来描述数据离散程度的常用指标。2010—2019年我国行业平均工资变异系数的动态变化如图1所示,2010年最高约为0.337,2017年最低约为0.317,2019年变异系数与2017年相比升至0.321,十年间行业平均工资变异系数均高于0.31。根据其他国家发布的2019年各行业劳动工资数据,日本和新加坡的行业平均工资变异系数分别约为0.152和0.073,我国行业平均工资变异系数明显高于这些国家,表明我国行业工资差距问题较为严峻,如科学研究和技术服务业、金融业等行业垄断优势和资本优势明显,工资水平普遍较高,而住宿餐饮业、农林牧渔业等行业人均产出难以短期快速提升,工资水平普遍较低。

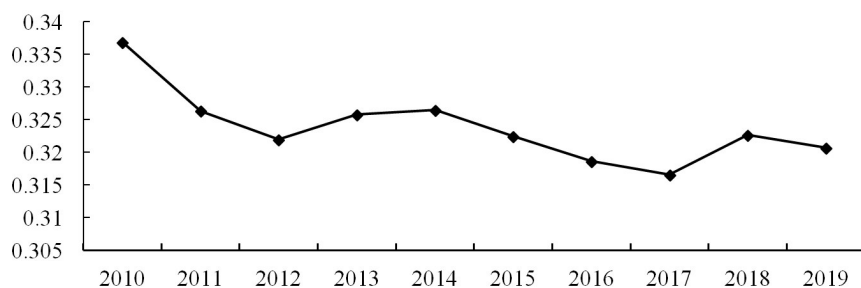


图1 2010—2019年行业平均工资变异系数

### (二)基于核密度估计的行业工资差距趋势分析

核密度估计是一种非参数估计方法,能够反映数据的动态变化趋势<sup>[18]</sup>。其表达式如(1)所示,其中K为核密度函数,由于行业类型较多,为避免“维数灾难”,本文采用Epanechnikov核函数对行业工资差距的动态变化进行考察,h表示宽带。

$$f(x) = \frac{1}{nh} \sum_{i=1}^n K\left(\frac{x-x_i}{h}\right) \quad (1)$$

计算结果如图2所示,图2中除2010年右尾有所波动外,其余年份均为单峰,且各年峰值随时间推移不

断下降且向右平移,同时两尾逐渐拉开,表明各行业工资水平逐年有所升高,但行业间工资差距也在逐年不断扩大、日益分散和两极化,高者越高、低者越低的现象愈加普遍。

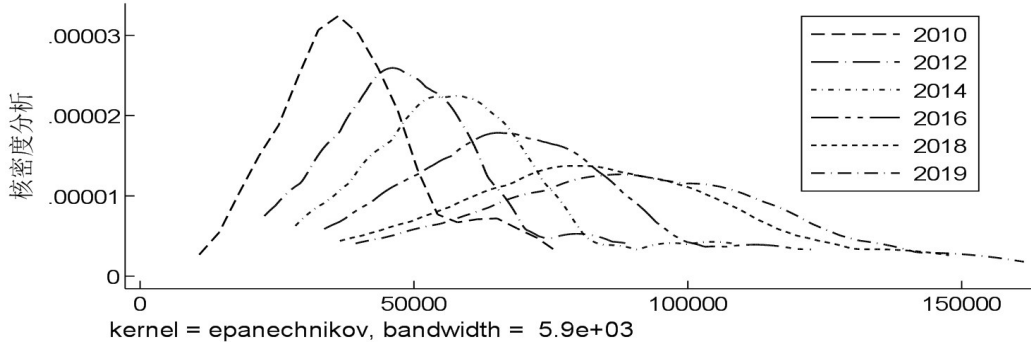


图2 行业工资差距核密度分析

### 三、不同行业与整体行业工资差距的关联度分析

为了解不同行业对我国整体行业工资差距的影响程度,采用灰色关联度分析对单一行业工资波动与整体行业工资差距变化的关联度进行考察。灰色关联度分析由我国著名学者邓聚龙教授提出,被经常用来度量变量间关联程度或紧密关系,具体计算过程如下:第一,将所有行业平均工资的总体变异系数作为参考序列;第二,将19个行业各自的平均工资绝对离差作为比较序列;第三,对参考序列和比较序列无量纲化处理,求得二者绝对差的最大值和最小值后,计算关联系数 $v_i$ ,计算公式如式(2);第四,将关联系数求和再平均计算关联度 $r_i$ 并进行排序,计算公式如式(3)。其中 $\rho$ 为分辨系数,通常取0.5,关联度值 $r$ 越接近1,关联度越大。

$$v_i(k) = \frac{\Delta_{\min} + \rho\Delta_{\max}}{\Delta_i(k) + \rho\Delta_{\max}} \quad (2)$$

$$r_i = \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n v_i(k) \quad (3)$$

灰色关联度计算结果如表1所示,19个行业中批发零售业、居民服务修理及其他服务业、金融业与整体行业工资差距的关联度位列前三,灰色关联度都不小于0.95;除此以外,科学研究和技术服务业、文化体育和娱乐业、水利环境和公共设施管理业、住宿餐饮业的工资波动也与整体行业工资差距变化密切相关,灰色关联度都在0.9以上;农林牧渔业和信息传输及技术服务业工资水平两极化虽较为严重,但与整体工资差距的关联度相对较低,分别为0.74和0.70,而如教育业、租赁和商务服务业等劳动成本变化幅度较小的行业,灰色关联度在0.60以下。

表1 行业工资差距关联度

序号	行业简称	灰色关联度	序号	行业简称	灰色关联度
1	批发零售	0.98	11	制造	0.84
2	居民服务	0.96	12	电热燃水	0.78
3	金融	0.95	13	采矿	0.78
4	科学研究	0.93	14	建筑	0.76
5	文化体娱	0.92	15	农林牧渔	0.74
6	水利环境	0.92	16	信息传输	0.70
7	住宿餐饮	0.92	17	交通运输	0.61
8	房地产	0.89	18	教育	0.58
9	公共管理	0.89	19	租赁商务	0.55
10	卫生社会	0.85			

## 四、行业工资差距的影响因素研究

我国行业工资差距问题较为严峻,批发零售业、居民服务修理及其他服务业、金融业等行业工资水平波动与整体行业工资差距变化的关联度较高,如何帮助此类行业缩小与劳动市场整体平均工资间的差距将是决定共同富裕目标能否取得积极进展的关键,故研究行业工资差距的影响因素以便采取有效措施具有重要意义。

### (一)研究假设与理论模型

均衡工资理论认为工资水平的高低由劳动需求和供给决定,但劳动力供需受行业自身因素影响,使得行业特征异质性成为行业间劳动工资不合理的重要原因<sup>[18]</sup>。随着全球价值链和第三次产业革命的快速发展,对外开放和科技创新对行业工资差距的影响与日俱增<sup>[17]</sup>。

其中,实际利用外资和对外直接投资是研究中被经常用来度量对外开放水平的指标<sup>[19-21]</sup>。对外直接投资能够显著促进就业数量的增长和人均工资性收入的提高<sup>[22]</sup>,对行业工资水平的提升作用和工资差距的拉大作用逐年增强<sup>[23]</sup>;而利用外资会通过劳动力需求效应和技术溢出效应改变行业就业结构和相对劳动生产率<sup>[24]</sup>,Carmen(2013)<sup>[25]</sup>认为其最终会对行业工资差距产生影响。此外,为提升行业科技创新能力以获得市场竞争优势,不仅要增加内部研发经费投入<sup>[26]</sup>,还要适当加大外部技术引入<sup>[27]</sup>。内部研发经费投入对劳动工资的作用存在行业差异<sup>[28-29]</sup>,会影响技能溢价和劳动力成本<sup>[30-31]</sup>,而引进式技术进步也是影响行业工资水平的深层次原因<sup>[32]</sup>,但会加剧收入分配不均衡<sup>[33]</sup>,并导致内部创新劳动力成本下降<sup>[34]</sup>。基于上述文献研究,本文提出如下假设,理论模型见图3。

H1:对外直接投资与行业工资差距存在相关关系;低工资行业增加对外直接投资会缩小其与所有行业整体平均工资间的差距,高工资行业增加对外直接投资会扩大其与所有行业整体平均工资间的差距。

H2:实际利用外资与行业工资差距存在相关关系;低工资行业提高外资使用规模会缩小其与所有行业整体平均工资间的差距,高工资行业提高外资使用规模会扩大其与所有行业整体平均工资间的差距。

H3:内部研发经费投入与行业工资差距存在相关关系;低工资行业增加内部研发经费投入会缩小其与所有行业整体平均工资间的差距,高工资行业增加内部研发经费投入会扩大其与所有行业整体平均工资间的差距。

H4:外部技术引入与行业工资差距存在相关关系;低工资行业增加外部技术引入会扩大其与所有行业整体平均工资间的差距,高工资行业增加外部技术引入会缩小其与所有行业整体平均工资间的差距。

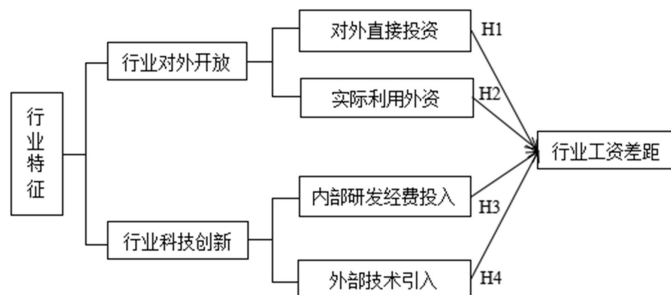


图3 理论模型

### (二)数据选取与变量说明

根据国家统计局的划分标准,除国际组织外我国主要有19个行业门类,由于部分行业大量数据缺失,故剔除了房地产业、住宿餐饮业、公共管理社会保障和社会组织业、批发零售业4个行业,以剩余15个城镇单位行业2010—2019年相关数据为样本,其余少量缺失数据使用平均插值法予以补全。被解释变量行业工资

差距用每个行业平均工资与所有行业整体平均工资间的离差度量,其余变量说明如表2所示。行业工资差距还受劳动人口特征影响,出于本文研究视角将劳动人口整体受教育程度和性别结构作为控制变量,同时以防其他行业内外因素影响,还将国家财政政策、行业经济规模和市场竞程度也作为控制变量处理。

表2 变量说明

类型	变量名称	符号	变量说明
被解释变量	行业工资差距	Wg	各行业平均工资与所有行业整体平均工资的离差
核心解释变量	对外直接投资	OFDI	各行业对外直接投资流量金额占所有行业之和的比重
	实际利用外资	FDI	各行业接受外商直接投资金额占所有行业之和的比重
	内部研发经费投入	R&D	各行业R&D内部经费支出占所有行业之和的比重
	外部技术引入	Iet	各行业外部技术引入合同金额占所有行业之和的比重
控制变量	国家财政政策	Fp	各行业固定资产投资中接受国家预算资金比重
	行业经济规模	Ec	各行业经济增加值占GDP的比重
	市场竞争程度	Mc	各行业法人单位数占所有行业之和的比重
	劳动人口整体受教育程度	Edu	各行业劳动人口整体受教育程度赋值取对数后求离差
	劳动人口性别结构	Gs	各行业女性从业人数比重除以男性从业人数比重

注:行业劳动人口整体受教育程度赋值参考何芸(2015)<sup>[39]</sup>。

### (三)描述性统计分析

变量描述性统计分析如表3所示。其中标准差最大的是行业工资差距,说明工资水平行业差异确实较为突出。核心解释变量中标准差最大的是外部技术引入,最大值为0.92,最小值为0.00,说明某行业外部技术引入规模较大,而其他行业所占比重较小;内部研发经费投入也与此相似,标准差为0.18,最大值为0.86,最小值为0.00;对外直接投资的标准差为0.11,最值分别为0.50和0.00;实际利用外资的标准差为0.13,最值分别为0.67和0.00;由4个核心解释变量的均值和最值可以发现,大部分行业对外直接投资、实际利用外资、内部研发经费投入和外部技术引入所占比重较小,行业极差较大,说明技术、资本等生产要素行业间分配失衡。

表3 变量描述性统计

类型	变量名称	符号	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
被解释变量	行业工资差距	Wg	150	0.00	2.28	-5.59	6.61
核心解释变量	对外直接投资	OFDI	150	0.07	0.11	0.00	0.50
	实际利用外资	FDI	150	0.07	0.13	0.00	0.67
	内部研发经费投入	R&D	150	0.07	0.18	0.00	0.86
	外部技术引入	Iet	150	0.07	0.21	0.00	0.92
控制变量	国家财政政策	Fp	150	0.07	0.11	0.00	0.42
	行业经济规模	Ec	150	0.05	0.07	0.00	0.32
	市场竞争程度	Mc	150	0.07	0.08	0.00	0.42
	劳动人口整体受教育程度	Edu	150	0.01	0.17	-0.45	0.25
	劳动人口性别结构	Gs	150	1.02	0.61	0.20	2.94

### (四)假设检验结果

首先,对模型(1)进行了固定效应和随机效应估计,Hausman检验显示固定效应模型更优,为防止异方差存在还对模型进行了修正;其次,考虑到行业对外直接投资、实际利用外资、内部研发经费投入和外部技术引入的规模不同,对行业工资差距的影响可能不同,故将核心解释变量的二阶项也纳入模型之中,见模型

(2)。基准回归结果如表4所示,模型(1)中行业工资差距与实际利用外资正相关,与外部技术引入负相关,H2和H4得到支持,对外直接投资和内部研发经费投入没有通过显著性检验,H1和H3没有得到支持;模型(2)中行业工资差距与对外直接投资、实际利用外资和外部技术引入正相关,但与其二阶项负相关,说明三者对行业工资差距的影响会因规模而异。

表4 基准模型回归结果

类型	符号	模型(1)	模型(2)
核心解释变量	OFDI	1.06 (0.94)	10.33*** (2.98)
	FDI	14.40*** (2.45)	26.69*** (2.94)
	R&D	0.76 (0.56)	0.91 (1.98)
	let	-4.28*** (1.13)	9.46*** (3.05)
	OFDI <sup>2</sup>		-33.20*** (7.41)
	FDI <sup>2</sup>		-30.59*** (4.58)
	R&D <sup>2</sup>		-1.48 (2.42)
	let <sup>2</sup>		-16.14*** (3.31)
控制变量	Fp	-4.88*** (0.89)	-3.50*** (0.73)
	Ec	9.33** (3.73)	5.91 (3.86)
	Mc	-22.75*** (3.08)	-12.09*** (2.81)
	Edu	8.65*** (0.73)	8.47*** (0.62)
	Gs	-0.57*** (0.17)	-0.17 (0.15)
常数项	Cons	1.09*** (0.25)	0.15*** (0.05)
个体固定效应		YES	YES
时间固定效应		YES	YES
N		150	150
Wald		505.71 (p=0.00)	954.75 (p=0.000)

注:括号内为标准误,\*\*\*、\*\*和\*分别代表1%、5%和10%的显著性水平,下表同。

### (五) 稳健性检验

为保证研究结论的准确性,将各行业平均工资与所有行业整体平均工资的比值作为被解释变量行业工资差距的替代变量,将各行业截至当年对外直接投资存量作为对外直接投资的替代变量,将各行业外商投资企业的投资总额作为实际利用外资的替代变量,将其引入模型进行稳健性检验,稳健性检验结果如表5所

示。与原模型相比,除对外直接投资外,其余变量的显著性及方向与原模型一致,说明研究结论是较为稳健的;对外直接投资在原模型(1)中没有通过显著性检验,而在模型(3)中通过了显著性检验,这是因为行业各年对外直接投资流量会受外部国际局势等不可控宏观因素影响,但各行业截至当年对外直接投资存量则一定程度避免了特殊年份对研究结果的影响,故在模型(3)中通过了检验且与行业工资差距正相关。

表5 稳健性检验结果

类型	符号	模型(3)	模型(4)
核心解释变量	OFDI	0.44** (0.19)	4.17*** (0.66)
	FDI	0.71* (0.36)	2.27*** (0.51)
	R&D	0.07 (0.09)	-0.12 (0.34)
	Iet	-0.49*** (0.18)	1.32*** (0.49)
	OFDI <sup>2</sup>		-13.30*** (2.23)
	FDI <sup>2</sup>		-2.97*** (0.71)
	R&D <sup>2</sup>		0.16 (0.41)
	Iet <sup>2</sup>		-2.04*** (0.54)
控制变量	Fp	-0.60*** (0.14)	-0.34*** (0.12)
	Ec	2.18*** (0.59)	-0.05 (0.68)
	Mc	-2.12*** (0.45)	-0.41 (0.47)
	Edu	1.61*** (0.10)	1.42*** (0.09)
	Gs	-0.12*** (0.02)	-0.02 (0.02)
常数项	Cons	1.14*** (0.04)	0.89*** (0.04)
个体固定效应		YES	YES
时间固定效应		YES	YES
N		150	150
Wald		492.41 (p=0.00)	801.88 (P=0.00)

### (六) 回归结果分析

假设检验结果显示,行业工资差距与实际利用外资正相关,与外部技术引入负相关。对于低工资行业,行业工资水平低于所有行业整体平均工资水平,即行业平均工资离差小于0,低工资行业增加外商投资会通过劳动力需求效应和技术溢出效应提高单位劳动力成本,有利于缩小其与整体平均工资间的差距;对于高

工资行业,行业工资水平高于整体平均工资水平,即行业平均工资离差大于0,增加外商投资会继续拉开其与整体平均工资间的差距。

外部技术引入虽然能快速获得市场竞争优势,但是技术引进需要消耗大量的资金成本,使行业自主创新的劳动力成本投入缩减,因此行业工资差距与外部技术引入负相关。对于低工资行业,加大外部技术引入会使行业劳动成本下降,扩大行业工资水平与整体平均工资间的差距;高工资行业主要以科学研究行业为代表,增加外部技术引入会影响劳动力价值,使行业工资水平下滑,甚至会影响行业未来创新潜力。

对外直接投资虽能推动行业融入全球价值链,能拉动行业工资水平上升,但行业各年对外直接投资流量会受国际局势等不可控宏观因素冲击,对行业工资差距的作用容易被极端年份或行业所掩盖,故整体没有通过显著性检验。各行业截至当年对外直接投资存量则有效避免了极端值的影响,回归显示行业对外直接存量与行业工资差距正相关,即低工资行业对外直接投资存量越大越有利于缩小其与整体平均工资间的差距,高工资行业对外直接投资存量越大越容易巩固行业工资优势。此外,内部研发经费投入虽能推动行业经济发展,但研发投入强度较高的行业主要是高新技术行业,我国大部分资源密集型和劳动密集型行业如农林牧渔、住宿餐饮等科技创新要素匮乏,内部研发经费投入难以短期提升此类行业工资水平,所以也没有通过显著性检验,但不可否认对于制造业等部分行业而言,加大研发经费投入是激发行业科技创新活力、提升劳动力成本及缩小行业工资差距的有效方式。

## 五、研究结论与建议

### (一)研究结论

本文通过变异系数度量、核密度分析、灰色关联度分析和回归分析,研究了我国行业工资差距的现状与趋势、单一行业与整体行业工资差距的关联度和行业工资差距的影响因素。研究发现:(1)变异系数和核密度分析显示,我国行业工资差距较大,两极化趋势较为严重,行业工资水平高者愈高、低者愈低的现象愈加突出。(2)灰色关联度分析发现,批发零售业、居民服务修理及其他服务业、金融业与整体行业工资差距的关联度位列前三;灰色关联度越高的行业,其工资水平波动与整体行业工资差距变化越密切,说明该行业对整体行业工资差距的影响越大,缩小我国行业工资差距要从此类高关联度行业入手。(3)影响因素实证研究结果显示,行业工资差距与实际利用外资正相关,与外部技术引入负相关,虽然行业各年的对外直接投资流量没有通过显著性检验,但对外直接投资存量与行业工资差距正相关。因此,提高低工资行业外资使用规模和对外直接投资存量有利于缩小与整体行业平均工资间的差距,也有利于高工资行业巩固工资优势,但利用外资规模大小和对外直接投资存量多少要因行业而异,因为不同外商投资规模和对外投资存量会对行业工资差距产生不同影响;此外,行业过度依赖外部技术引入推动技术进步不利于行业工资差距的改善,还会影响行业自主创新能力,阻碍行业长远发展。

### (二)对策建议

由于各行业发展不同步,行业工资差距成为决定共同富裕目标实现的难点和重点,为缓解行业工资差距的严峻局面以推动共同富裕目标实现,基于研究结论提出如下对策建议:(1)帮扶弱势行业,攻坚共同富裕薄弱环节。改善行业工资差距、助力共同富裕愿景实现,关键在于缩小行业工资水平两极化差距。因此,针对与整体行业工资差距关联度较高的行业,要加大对经济发展迟缓行业的扶持力度,适当调整行业最低工资标准,并完善劳动者权益保护程序以加强工资分配监督;对垄断行业要加强市场监管和调控,降低垄断程度并推动劳动力再配置。对于农林牧渔业、教育业、租赁和商务服务业等灰色关联度较低的行业,人均产出难以短期提升,提高行业工资水平较为困难,要帮助此类行业主动开拓新的发展点来激发市场内动力以



推动人均工资性收入增长。(2)把握市场机遇,提高行业对外开放水平。共同富裕是一项长期任务,要想取得实质性进展就要求各行业协同发展并积极融入全球价值体系以提高行业经济活力和耐力,防止弱势行业因缺乏产品竞争力和劳动吸引力被市场日益边缘化,各行业要在价值链全球化背景下把握市场发展机遇,主动提高行业对外开放水平,积极引进外商投资或增加对外直接投资存量以提升行业劳动力价值。采矿业、制造业等实体行业要与金融业等资本密集型行业彼此依托、共促发展,优化行业资本结构和就业结构的同时缓解行业间工资差距并推动共同富裕目标早日实现。(3)深化行业改革,提升行业科技创新能力。共同富裕注重共享发展,但行业工资差距过大会导致我国市场结构失衡,造成人才、技术等资源分配不均,某些行业由于创新不足发展停滞不前,行业劳动力成本难以提升;因此,各行业要深化创新以推动产业转型升级,提高自主创新能力,降低对外部技术引进的依赖。制造业等行业可适当加大创新经费投入以推动产业结构调整并提高劳动产品价格,使行业经济效益和劳动力价值得到提升,从而缩小行业间工资差距,契合当下共同富裕时代的发展要求。

#### 参考文献:

- [1] 王询,彭树宏.中国行业工资差距的演化与特征[J].中国人口科学,2012,(5):47-55.
- [2] 胡正.我国行业间工资差距的实证分析[J].中国国际财经(中英文),2017,(2):173-174.
- [3] 吴晓琪.基于行业工资的居民收入差距研究[J].工业技术经济,2018,(3):137-146.
- [4] 王宏,乔岩.我国行业工资差距最新趋势、国际比较、实证研究与调控建议[J].全球科技经济瞭望,2019,(9):35-46.
- [5] 初立明.“互联网+”对劳动者工资水平的影响研究——基于不同行业特征的分析[J].价格理论与实践,2020,(2):35-38.
- [6] 罗来军,史蕊,陈衍泰,罗雨泽.工资水平、劳动力成本与我国产业升级[J].当代经济研究,2012,(5):36-42.
- [7] 李娜.行业工资差距的经济增长效应实证研究[J].求索,2013,(10):22-25.
- [8] 王倩.对我国国有垄断企业高工资问题的探究[J].价格理论与实践,2012,(12):83-84.
- [9] Maury Gittleman, Brooks Pierce. Inter-Industry Wage Differentials Job Content and Unobserved Ability[J]. Industrial and Labor Relations Review, 2011, 64(2):356-374.
- [10] 罗楚亮,滕阳川,李利英.行业结构、性别歧视与性别工资差距[J].管理世界,2019,(8):58-68.
- [11] 韩雷,侯新望.女性高学历就能降低性别工资差距吗?[J].劳动经济研究,2020,(5):47-69.
- [12] 张原,陈建奇.人力资本还是行业特征:中国行业间工资回报差异的成因分析[J].世界经济,2008,(5):68-80.
- [13] 王金涛.技术创新、金融发展与经济增长的系统耦合研究[J].金融理论探索,2019,(4):17-29.
- [14] 田柳,周云波.中国城镇地区的技术进步与行业工资差距——基于微观数据层面的测算和影响效应分析[J].行业经济研究,2018,(1):39-51.
- [15] 刘丽.我国工资水平和经济增长的相关性研究[J].生产力研究,2008,(20):66-68.
- [16] 张建伟.金融发展、对外开放与行业工资收入差异[J].经济与管理评论,2016,(4):138-143.
- [17] 王玉燕,汪玲,詹翩翩.全球价值链嵌入对中国工业行业工资增长的影响[J].商业研究,2017,(10):186-192.
- [18] 柏培文,李相霖.中国行业工资合理性研究[J].中国人口科学,2021,(5):2-17.
- [19] 张治栋,吴迪.区域融合、对外开放与产业集聚发展——以长江经济带为例[J].科技进步与对策,2018,(15):39-46.
- [20] 姚战琪.中国服务业开放度测算及其国际竞争力分析[J].国际贸易,2018,(9):48-54.
- [21] 冉启英,朱为利,任思雨.对外开放、城市蔓延与大气污染[J].华东经济管理,2021,(6):42-52.
- [22] 刘文勇,郭新利.基于行业视角的中国对外直接投资母国就业影响研究[J].宁夏社会科学,2021,(4):114-128.
- [23] 江小敏,李宏兵,赵春明.对外直接投资与城镇居民收入差距——基于微观个体数据的再检验[J].国际经贸探索,2018,(3):46-63.
- [24] 袁冬梅,马梦姣.外资进入影响行业工资差距的路径与异质性研究——来自中国服务业的经验证据[J].西部论坛,2020,(2):73-83.
- [25] Carmen Guadalupe Juárez Rivera. Foreign Direct Investment in Mexico Determinants and its Effect on Income Inequality[J]. Contaduría y Administración, 2013, 58(4):201-222.
- [26] 何筠,李碧寒.政府补助、R&D投入与创新绩效——基于贫困地区上市公司的实证研究[J].南昌大学学报(人文社会科学)

- 版), 2020, (3): 70-80.
- [27] 孙嘉悦, 郑素丽, 黄灿. 研发模式与外部技术吸收速度: 基于中国高技术产业的实证研究[J]. 科学学研究, 2021, (8): 1373-1383.
- [28] 陈虹霁, 陈德智. 企业研发投入与生产效率——全球研发顶尖企业与中国企业的比较[J]. 科技管理研究, 2012, (11): 99-103.
- [29] 姚文韵, 王琳, 刘伟, 沈永建. 劳动力成本、融资约束与研发投入——基于中国A股上市公司的经验证据[J]. 审计与经济研究, 2018, (4): 75-85.
- [30] John Whalley, Chunbing Xing. The Regional Distribution of Skill Premia in Urban China and Implications for Growth and Inequality[J]. International Labour Review, 2013, (3): 395-419.
- [31] James R. Brown, Gustav Martinsson, Bruce C. Petersen. Law, Stock Markets, and Innovation[J]. The Journal of Finance, 2013, 68 (4): 1517-1549.
- [32] 陈璋, 唐兆涵, 龙少波. 引进式技术进步方式下的行业间工资差距研究——以工业为例[J]. 上海经济研究, 2015, (1): 37-49.
- [33] 龙少波, 丁露, 裴红霞. 开放条件下中国式技术变迁对居民消费的影响研究[J]. 改革, 2020, (2): 57-70.
- [34] 杨丽君. 技术引进与自主研发对经济增长的影响——基于知识产权保护视角[J]. 科研管理, 2020, (6): 9-16.
- [35] 何芸. 二元分割与行业收入不平等——基于二元劳动力市场分割理论的分析[J]. 经济问题探索, 2015, (1): 179-185.

(责任编辑: 彭晶晶)