

DOI:10.3969/j.issn.1674-8131.2012.04.09

出口贸易提高了出口企业工资水平吗?^{*}

——基于1999—2007年我国企业微观数据的实证分析

刘海洋,孔祥贞

(大连理工大学 经济学院,辽宁 大连 116023)

摘要:运用1999—2007年中国160多万家工业企业的微观数据,检验出口贸易是否提高了出口企业的工资水平,分析表明:出口企业与非出口企业存在显著的工资差异,出口企业的工资比非出口企业大约高7.1%;出口企业未出口前与其他持续非出口企业的工资水平不存在显著差别,甚至低于非出口企业。因此,出口贸易的确提高了出口企业的工资水平。

关键词:出口贸易;工资水平;工资溢价;劳动力报酬;企业生产效率;半参数估计

中图分类号:F272.5;F752.62 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-8131(2012)04-0062-08

Does Export Trade Raise Wage Level of Export Enterprises?

—Empirical Analysis Based on Microeconomic Data of China's Enterprises from 1999 to 2007

LIU Hai-yang, KONG Xiang-zhen

(School of Economics, Dalian University of Technology, Liaoning Dalian 116023, China)

Abstract: The microeconomic data of China's over 1.6 million industrial enterprises during 1999—2007 are used to test whether export trade raises wage level of the enterprises and the analysis shows that there is obvious wage difference between export enterprises and non-export enterprises, that the wage of export enterprises is 7.1 percent higher than that of non-export enterprises, that there is unremarkable difference of wage level between export enterprises and continuous non-export enterprises before the export of the export-enterprises and that the wage level of the export enterprises is even lower than that of non-export enterprises then, which reveal that export trade really raises wage level of enterprises.

Key words: export trade; wage level; wage premium; labor wage; enterprise productivity; semi-parameter estimation

一、引言

改革开放以来,中国对外贸易取得了引人注目的巨大成绩,2009年成为了世界第一大出口国。出口

贸易对我国经济增长的促进效应已经得到了大量经验研究的证实,而这种促进效应是否能够落实到微观层面的福利水平呢?

* 收稿日期:2012-04-23;修回日期:2012-05-30

基金项目:教育部人文社科青年项目(11YJC790101);辽宁经济社会发展立项课题(2011lslktjx-85);辽宁省财政科研基金课题(11C030)

作者简介:刘海洋(1978—),男,山东日照人;讲师,中国人民大学博士,在大连理工大学任教,主要从事新贸易理论与新新经济地理理论研究。

孔祥贞(1986—),女,山东潍坊人;硕士研究生,在大连理工大学学习,主要从事新贸易理论与新新经济地理理论研究。

现有理论就出口贸易对工资影响的研究可以归纳为以下几类作用机制:一是新古典贸易理论强调的价格效应,主要有 H-O 理论和 S-S 理论。H-O 理论认为要素的国际流动不影响小国要素的相对价格,但会提高大国富裕要素的价格,降低稀缺要素价格;S-S 理论认为国际贸易导致出口产品生产密集使用的生产要素报酬提高,进口产品生产密集使用的生产要素报酬下降。二是 Yeaple (2005) 所强调的异质企业异质劳动者理论。出口企业雇佣了人力资本水平较高的劳动者,出口企业较高的工资水平是其劳动者人力资本较高的必然结果。三是出口学习效应。企业进入国际市场后,能够学习到先进的技术和管理经验,提高生产率,并对非出口企业产生溢出效应,从而提高国内整体生产率水平和工资水平。四是工资的租金分享谈判决定理论。该理论的主要观点是经过劳资双方谈判后,出口企业创造的租金将在劳动者和雇主之间分配。

依据上述理论,一些学者分别从宏观层面和微观层面就出口对工资的影响问题展开研究。从宏观层面研究的文献主要有:Meller (1995) 对智利的研究表明,开展出口贸易,有利于提高一国的工资水平。Bernard (1995) 针对墨西哥、Isgut (2001) 针对哥伦比亚、Van Biesebroeck (2005) 针对撒哈拉以南的非洲国家的研究也得到了类似的结论。从微观层面研究的文献主要有:Bernard 等 (1995) 使用 1976—1987 年美国制造业数据的研究表明,出口企业比非出口企业的工资约高 9%,他们把这种出口企业较非出口企业工资高的现象称为“工资溢价”。其后众多学者遵循 Bernard 等 (1995) 的研究思路,对其他国家的数据进行研究,多数实证研究结果也支持了“工资溢价”(Bernard et al, 1997; Aw et al, 1999; Hansson et al, 2003; Greenaway et al, 2004; Hahn, 2004; Bernard et al, 2004)。值得注意的是, Schank 等 (2004) 使用德国数据, Heyman 等 (2004) 使用瑞典数据, Breau 等 (2006) 使用美国数据的研究却表明,出口和工资之间存在负相关关系。

近年来,出口对工资水平的影响问题也受到了国内学者的广泛关注与高度重视。翁杰 (2008) 利用浙江省 2004 年经济普查数据,在工资租金分享谈判决定框架下,研究国际贸易和工资水平的关系,得出了出口贸易可以提升工资水平的结论;艾洪山等 (2010) 以 S-S 定理为理论基础,对 1998—2001 年期间中国 12 180 家企业的研究表明,国际贸易对企业工资水平

有显著的正向影响;王铂 (2010) 通过对 1992—2007 年中国工业面板数据的研究也得到了类似的结论。于洪霞 (2010) 运用 2000—2003 年中国企业微观数据对出口与工资的影响机制进行探讨,发现出口与工资水平之间存在双向因果关系,并且出口通过影响生产率进而影响工资水平。包群等 (2010) 利用中国 2000—2007 年工业企业数据,考察了中国出口与工资增长的关系,发现中国以“低工资增长、高劳动生产率增长”为特征的出口扩张模式抑制了工资增长。包群等 (2011) 基于倍差法的研究思路,利用 1998—2001 年中国制造业企业数据,考察企业出口后对其员工收入的动态影响,结果发现在微观层面企业出口对劳动力报酬的改善作用并不明显。邵敏等 (2011) 采用基于倍差法的匹配估计方法,利用中国 2000—2006 年持续经营的工业企业数据,分析中国出口企业转型对就业和工资增长的作用,发现只要不退出出口市场,外销型企业转型行为基本不会显著影响其工资增长,而外销型企业转型为完全内销型企业则会抑制其工资增长。此外,邵敏等 (2010) 的研究发现出口扩大了中国的工资不平等现象, Xu 等 (2007) 的研究也得到了类似的结论。

可见虽然已经有众多文献就出口贸易对工资的影响进行了直接或间接的探讨,但研究结论并不一致。本文将使用企业层面的大样本微观面板数据进行研究,以期能更准确地估算出我国出口贸易对企业工资水平的影响。相比已有文献,本文的主要贡献在于:一是使用最细化的企业层面数据作为估算样本,样本涵盖 1999—2007 年 160 多万规模以上企业,并且为了增强估计结论的有效性,本文对估计结果进行了内生性检验和稳健性检验。二是采用 Levisohn 等 (2003) 发展出来的半参数方法测算生产率(生产率是影响企业出口的重要因素),以克服企业生产率估计普遍存在的同时性偏差 (simultaneous bias) 和选择性偏差 (selection bias)。同时,考虑到中国各行业间的生产率水平相差较大,我们还分行业估算了生产率。

二、数据与模型

1. 数据来源与样本选择

本文数据来源于《中国工业数据库》(1999—2007)。为了尽量不损失样本量,我们不考虑企业的进入和退出情况,因而在数据结构上是非平衡面板数据。在数据处理上,为了提高研究的准确

性,我们借鉴谢千里等(2008)的部分筛选方法对样本进行如下处理:首先,去除了任意年份中出口交货值或工资存在缺失值或小于0的企业;其次,删除了固定资产总额10万元以下、雇佣人数8人以下、工业生产总值500万元以下的企业;再次,

剔除了出口较少的资源型行业和垄断型行业;最后得到按照二分位代码划分的30个行业^①,共1 623 226家企业。巨大的样本容量增加了估计结果的可靠性,表1列示了我们筛选前后样本数量的变化。

表1 数据筛选前后样本数量变化

年份	1999	2000	2001	2002	2003
原始样本数量	162 033	162 885	171 256	181 557	196 222
筛选后样本数量	116 683	119 160	131 371	139 998	155 851
年份	2004	2005	2006	2007	总计
原始样本数量	279 092	271 835	301 961	336 768	2 063 609
筛选后样本数量	218 331	219 851	245 337	276 644	1 623 226

2. 描述性统计分析

根据研究目的,我们首先关注出口企业而非出口企业之间的工资差异。表2报告了1999—2007年9年间出口企业而非出口企业的人均工资的比值在10%、25%、50%、75%和90%分位数处取值情况,可以发现在任意年度的任意分位数处,出口企业的工资水平都高于非出口企业。但这并不能得到出口企业支付较高工资水平的结论,因为企业工资水平是由多方面因素决定的,且出口企业而非出口企业在很多特征上都存在差异,只有控制了其他影响企业工资水平的因素后,才能得出结论。

表3进一步报告了出口企业而非出口企业在其他基本特征上的差异。其中企业规模用劳动者人数表示;生产效率用Levisohn等(2003)发展而来的半参数方法(简称LP方法)测算获得^②,考虑到生产率水平在各行业之间存在很大差异,我们采用LP方法分行业测算了企业生产效率。表中数据均为出口/非出口企业比值。

根据表3的统计结果我们有两个基本发现:(1)出口企业的工资水平在所有年份都高于非出口企业,这说明企业出口与工资水平之间可能存在正向关系;同时所有年份,出口企业的规模和全要素生产率指标也优于非出口企业。(2)出口企业的部分优势逐渐丧失。在1999—2002年,出

口企业的人均资产高于非出口企业,2003年之后这一优势出现逆转;出口企业人均利润方面的优势也在2006年之后出现逆转。导致这一现象的原因很可能是伴随中国国内市场的扩大,单纯内销的企业出现了良好的发展势头;而国外经济的低增长与剧烈波动,致使出口企业在利润和资产方面的优势逐渐消失。

表2 出口企业而非出口企业人均工资比值的分位数描述

年份	10%	25%	50%	75%	90%
1999	1.394 2	1.229 2	1.159 8	1.129 2	1.114 0
2000	1.384 7	1.220 0	1.160 9	1.109 9	1.104 0
2001	1.348 6	1.197 4	1.131 5	1.086 1	1.082 4
2002	1.289 2	1.177 6	1.109 4	1.078 6	1.075 0
2003	1.265 1	1.162 9	1.095 1	1.080 1	1.068 5
2004	1.083 4	1.108 5	1.062 2	1.073 8	1.068 7
2005	1.087 1	1.069 2	1.046 5	1.059 8	1.054 7
2006	1.101 6	1.074 3	1.058 8	1.059 4	1.059 3
2007	1.132 7	1.098 4	1.065 2	1.066 5	1.063 3

注:出口企业而非出口企业人均工资比值=出口企业的人均工资/非出口企业的人均工资。

① 各行业代码及名称若有需要可向作者索取。

② 具体模型估计及结果解释见Levisohn等(2003)。

表3 出口企业和非出口企业基本特征比较

出口企业/非出口企业	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
人均工资差异	1.328 6	1.307 6	1.173 2	1.265 1	1.249 1	1.202 0	1.159 7	1.189 0	1.221 6
人均利润差异	1.034 0	1.224 3	1.126 5	1.254 2	1.112 7	1.000 1	1.002 0	0.965 4	0.767 9
企业规模差异	2.447 0	2.528 6	2.414 1	2.366 2	2.455 2	2.545 3	2.570 5	2.768 1	2.932 9
生产效率差异	1.095 8	1.095 6	1.079 0	1.072 6	1.055 2	1.042 4	1.046 3	1.042 9	1.014 4
人均资产差异	1.142 1	1.072 8	1.049 9	1.000 3	0.956 3	0.975 7	0.898 9	0.908 4	0.921 9

3. 变量选取与模型设定

变量的选取主要根据现有理论及实证研究来进行。现有研究表明影响企业工资水平的因素主要有出口、全要素生产率、资本密集度、企业利润、

企业存续期间、企业规模、企业隶属关系等,本文对这些变量进行了控制,对这些变量的描述参加表4。另外,为了消除宏观经济波动对工资水平可能产生的影响,我们设置了时间虚拟变量予以控制。

表4 主要变量描述

变量名称	变量代码	变量描述
人均工资	<i>perwage</i>	工资总额/劳动者数量
出口虚拟变量	<i>exdum</i>	企业出口交货值大于0则其值取1,否则取0
企业利润	<i>profit</i>	企业利润总额的自然对数值
资本密度	<i>capital</i>	资产总额/从业人数的自然对数值
存续期间	<i>age</i>	(统计年份-企业成立年份+1)的自然对数值
隶属关系	<i>affiliation</i>	企业隶属中央则其值取1,否则取0
生产效率	<i>tfp</i>	运用LP方法估计的全要素生产率
企业规模	<i>scale</i>	企业劳动者人数的自然对数值
企业规模的平方	<i>scale</i> ²	企业规模的平方项

根据现有文献的通行做法(包群等,2010;于洪霞,2010),我们建立如下计量模型:

$$perwage_{it} = C + \alpha exdum_{i(t-1)} + \sum_{j=1}^k \beta_j CV_{i(t-1)} + year + v_i + \varepsilon_{it}$$

其中,*perwage* 是本文的被解释变量;*exdum* 是本文的核心解释变量;向量 *CV* 是影响企业工资水平的其他控制变量的集合,包括表4中除人均工资变量和出口虚拟变量以外的其他所有变量;*v* 是未观测到的企业特定效应(unobserved firm characteristics); ε_{it} 为随机扰动项。为了避免解释变量、控制变量与随机干扰项之间存在“共时性”,我们借鉴包群等(2010)的处理方法,对出口决策变量和其他一些控制变量取滞后一期项。

三、实证检验

1. 估计结果分析

为了检验出口贸易是否提高了企业工资水平,本文进行了面板数据固定效应和随机效应的估计,选取固定效应或是随机效应由Hanusman检验确定,估计结果如表5所示。从表5的估计结果来看,Hanusman检验强烈拒绝随机效应,所以我们选择固定效应并就固定效应的估计结果进行分析。

从表5的估计结果来看,出口虚拟变量和人均工资变量之间存在显著的正相关关系,说明出口企业的工资水平高于非出口企业。考虑到在规模不同的企业中,出口对工资水平的影响可能不同,我们控制了出口虚拟变量和企业规模的交叉项,可以

看出,出口虚拟变量和企业规模交叉项与人均工资之间也呈现显著正向关系,说明规模越大,出口对工资水平的促进作用越大。另外,从表3可以看出,出口较非出口企业工资水平高7.1%左右,这低于Bernard等(1995)9%的结论,但高于于洪霞(2010)

1%~6%的结论。从估计结果中可以得到出口企业比非出口企业工资高的结论,但我们还不能判断出口贸易是否提高了企业工资水平,因为可能是工资水平改善了出口,而不是出口改善了工资水平。下面我们针对这一情况进行检验。

表5 估计结果

解释变量	固定效应		随机效应	
$exdum_{i(t-1)}$	0.002 7** (0.002 2)	0.070 8*** (0.012 6)	0.021 1*** (0.001 6)	0.097 6*** (0.018 7)
$tfp_{i(t-1)}$	0.027 8*** (0.001 0)	0.034 5*** (0.001 3)	0.057 7*** (0.000 8)	0.064 0*** (0.001 0)
$capital_{i(t-1)}$	0.005 7*** (0.000 9)	0.006 2*** (0.001 1)	0.037 4*** (0.000 6)	0.039 9*** (0.000 6)
$scale_{i(t-1)}$	0.058 25*** (0.010 9)	0.059 4*** (0.018 2)	-0.048 1*** (0.003 9)	-0.063 7*** (0.004 3)
$profit_{i(t-1)}$	0.009 7*** (0.006 9)	0.011 9*** (0.000 1)	0.026 5*** (0.000 3)	0.029 7*** (0.000 4)
age_{it}	-0.056 3*** (0.010 4)	-0.064 2*** (0.010 5)	-0.048 9*** (0.015 6)	-0.053 5*** (0.015 9)
$affiliation_{it}$	0.010 4 (0.011 4)	0.008 7*** (0.131 0)	0.305 2*** (0.016 6)	0.315 84*** (0.017 0)
$scale_{i(t-1)}^2$	-0.004 2*** (0.000 7)	-0.004 0*** (0.008 7)	0.003 8*** (0.000 4)	0.005 3*** (0.000 4)
$exdum_{i(t-1)} \times scale_{i(t-1)}$		0.008 2*** (0.002 2)		0.015 6*** (0.001 5)
$year$	Yes	Yes	Yes	Yes
N	930 679	781 313	930 679	781 313
R ²	0.215 0	0.230 3	0.472 5	0.481 1
Hanusman 检验 p 值	0.000 0	0.000 0	0.000 0	0.000 0

注:括号内数字为稳健标准误,***、**和*分别代表在1%、5%和10%水平上显著(下表同)。

2. 内生性检验

通过前面的分析,可以确定出口与工资水平之间存在正相关关系,但是可能存在内生性问题:工资水平改善了出口,而不是出口改善了工资水平。例如,本来工资水平较高的企业选择了出口,而不

是出口促进了工资水平的提高。为了检验出口与工资水平的内生关系是否存在,本文进行如下检验:未来的出口企业在成为出口企业前与其他非出口企业的工资水平之间是否存在差异,如果不存在,说明出口确实能够改善工资水平。

如果只有出口影响了工资水平而工资水平不影响出口,那么当期的非出口企业无论未来出口还是仍然不出口,工资水平都应当是没有显著差异的。本文使用2005年非出口企业样本,并进一步删除2006年有出口的企业样本,并通过设置虚拟变量 $exdum_{2007}$,控制2007年企业是否存在出口行为,检验未来的出口企业在成为出口企业前与持续非出口企业的工资水平之间是否存在差异。由于内生性检验仅使用了2005~2007年数据,时间跨度小,我们未对虚拟变量 $exdum_{2007}$ 和其他一些控制变量取

滞后一期项。

内生性检验的结果如表6所示。从表6的估计结果可以看出,出口虚拟变量 $exdum_{2007}$ 的估计系数要么不显著,要么显著为负。可见未来出口企业在成为出口企业前,其工资水平与非出口企业相比,要么无差异,要么更低;而前面结果显示,出口企业的工资水平较高。可见企业是否出口的选择使得工资水平发生变化,出口贸易确实提高了企业工资水平。

表6 内生性检验

解释变量	固定效应		随机效应	
$exdum_{2007it}$	0.014 4 (0.015 2)	-0.133 3*** (0.039 6)	0.046 6 (0.012 4)	-0.110 2*** (0.012 0)
tfp_{it}	0.089 5*** (0.001 4)	0.089 0*** (0.001 4)	0.106 1*** (0.009 0)	0.099 2*** (0.000 9)
$capital_{it}$	0.048 1*** (0.001 5)	0.048 1*** (0.001 5)	0.049 1*** (0.006 4)	0.048 7*** (0.000 6)
$scale_{it}$	-0.170 6*** (0.012 8)	-0.166 6*** (0.012 9)	-0.140 1*** (0.004 4)	-0.140 6*** (0.004 6)
$profit_{it}$	0.022 4*** (0.000 7)	0.022 4*** (0.000 7)	0.031 1*** (0.004 2)	0.030 6*** (0.000 4)
age_{it}	0.007 9*** (0.016 8)	0.008 0*** (0.016 8)	0.040 1*** (0.001 3)	0.040 0*** (0.001 3)
$affiliation_{it}$	0.003 7*** (0.035 8)	0.004 2*** (0.035 8)	0.284 9*** (0.018 8)	0.285 9*** (0.008 8)
$scale_{it}^2$	0.000 5*** (0.001 4)	0.000 1*** (0.001 4)	0.008 1*** (0.000 4)	0.008 5*** (0.004 8)
$exdum_{2007it} \times scale_{it}$		0.007 2*** (0.015 5)		0.077 9*** (0.002 2)
<i>year</i>	Yes	Yes	Yes	Yes
N	519 098	519 098	519 098	519 098
R ²	0.201 3	0.201 4	0.343 8	0.346 4
Hanusman 检验 p 值	0.000 0	0.000 0	0.000 0	0.000 0

3. 稳健性检验

为了检验结果的稳定性,我们使用出口强度变量 $exratio$ 替换出口虚拟变量 $exdum$,对计量模型

进行再估计,估计结果如表7所示。表7的估计结果显示,出口密度与人均工资之间存在显著的正相关性,说明上文得出的出口企业有较高的工资

水平的结论是稳健的,从而进一步验证了本文结论的可靠性。

表7 稳健性检验

解释变量	固定效应		随机效应	
$exratio_{i(t-1)}$	0.000 9*	0.126 3***	0.006 5***	0.205 2***
	(0.003 4)	(0.028 6)	(0.002 2)	(0.021 9)
$tfp_{i(t-1)}$	0.027 8***	0.035 0***	0.057 8***	0.065 7***
	(0.001 0)	(0.001 3)	(0.000 8)	(0.000 9)
$capital_{i(t-1)}$	0.005 7***	0.006 1***	0.037 1***	0.039 30***
	(0.000 9)	(0.001 0)	(0.000 6)	(0.000 6)
$scale_{i(t-1)}$	0.058 3***	0.060 3***	-0.048 1***	-0.063 3***
	(0.016 9)	(0.018 2)	(0.003 9)	(0.004 2)
$profit_{i(t-1)}$	0.009 7***	0.011 9***	0.026 5***	0.029 6***
	(0.000 4)	(0.000 5)	(0.000 3)	(0.000 4)
age_{it}	-0.056 3***	-0.063 8***	-0.046 2***	-0.048 7***
	(0.100 1)	(0.011 0)	(0.015 6)	(0.015 9)
$affiliation_{it}$	0.010 5***	0.008 8***	0.305 0***	0.311 7***
	(0.100 5)	(0.012 5)	(0.016 6)	(0.017 0)
$scale_{i(t-1)}^2$	-0.004 3***	-0.004 1***	0.003 4***	0.005 7***
	(0.000 7)	(0.000 8)	(0.000 4)	(0.000 4)
$exratio_{i(t-1)} \times scale_{i(t-1)}$		0.013 7***		0.035 5***
		(0.003 3)		(0.002 1)
$year$	Yes	Yes	Yes	Yes
N	930 679	781 313	930 679	781 313
R ²	0.215 0	0.230 3	0.471 9	0.480 7
Hanusman 检验 p 值	0.000 0	0.000 0	0.000 0	0.000 0

四、结论

本文使用1999—2007年中国制造业企业面板数据,检验出口贸易是否提高了企业的工资水平。分析表明,出口与工资水平之间存在显著的正相关关系,出口企业较非出口企业有更高的工资水平。为了避免出口和工资水平之间可能存在的内生性,本文进一步检验了未来的出口企业在成为出口企业前与其他持续非出口企业的工资水平之间是否存在差异,结果显示未来的出口企业在成为出口企业前,其工资水平与持续非出口的企业无差异或者比持续非出口的工资水平更低,这说明出口贸易确实提高了工资水平。为了检验估计结果的稳健性,

我们使用出口强度作为衡量企业出口行为的指标对计量模型进行重新估计,得到了与前面一致的结论,说明本文的结论是可靠的。

值得注意的是,对于本文得出的“出口贸易提高了企业工资水平”的结论,我们应该予以客观评价:一方面出口企业支付的工资报酬较高,鼓励企业出口,可以提高劳动者工资收入;另一方面鼓励企业出口,可能会加大出口企业和非出口企业的工资差距,加剧工资不平等状况。因此,在发展外贸出口,改善劳动者收入的同时,要谨防由此可能带来的收入差距进一步扩大的负面效应。

本文存在的不足以及进一步深入研究的空间

在于:(1)数据样本的进一步完善。本文使用的是年销售收入超过500万的大中型企业数据,虽然已经覆盖所有规模以上工业企业,但小企业数据的缺失必然会造成估计样本的选择性偏差。而根据有关文献,出口对中小企业工资水平的改善作用更大。因此,扩充小企业数据,将使研究结论更具说服力。(2)在探讨出口对工资水平影响时,缺少劳动者个人的年龄、技能水平、小时工资等个人特征数据和某些年份的企业工会、职工教育费等数据,无法控制其对工资水平的影响。使用更丰富的数据,将会对本文的结论有所修正。

参考文献:

- 包群,邵敏. 2010. 出口贸易与我国的工资增长:一个经验分析[J]. 管理世界(9):55-66.
- 包群,邵敏,候维忠. 2011. 出口改善了员工收入吗?[J]. 经济研究(9):41-54.
- 邵敏,刘重力. 2010. 出口贸易、技术进步的偏向性与我国工资不平等[J]. 经济评论(4):73-81.
- 邵敏,包群. 2011. 出口企业转型对中国劳动力就业与工资的影响:基于倾向评分匹配估计的经验分析[J]. 世界经济(6):48-70.
- 王铂. 2010. 国际贸易对中国工人工资的影响研究——基于工业部门的面板数据分析[J]. 经济问题(6):33-35.
- 翁杰. 2008. 国际贸易、租金分享和工资水平——基于浙江制造业的实证研究[J]. 国际贸易问题(11):58-67.
- 谢千里,罗斯基,张轶凡. 2008. 中国工业生产率的的增长与收敛[J]. 经济学(季刊),73:810-826.
- 于洪霞. 2010. 外贸出口影响工资水平的机制探析[J]. 管理世界(10):47-58.
- AW B Y, BATRA G. 1999. Wages, Firm Size and Wage Inequality: How Much do Exports Matter? [M]// AUDRETSCH D B, THURIK. Innovation, Industry Evolution and Employment. Cambridge University Press:13-56.
- BERNARD A B. 1995. Export and Trade Liberalization in Mexico[M]. Mimeo, MIT, Boston: Production Structure and Performance.
- BERNARD A B, JENSEN J B. 1995. Exporters, Jobs and Wages in U. S. Manufacturing: 1976—1987 [R]. Microeconomics: working Papers on Economic Activity:67-119.
- BERNARD A B, JENSEN J B. 2004. Why Some Firms Export [J]. The Review of Economics and Statistics,86:561-569.
- BERNARD A B, WAGNER J. 1997. Exports and Success in German Manufacturing [J]. Weltwirtschaftliches Archiv-review of World Economics,133:134-157.
- BREAU S, RIGBY D L. 2006. Is There Really an Export Wage Premium? A Case Study of Los Angeles Using Matched Employer-employee Data [J]. International Regional Science Review,29:297-310.
- GREENAWAY D, KNELLER R. 2004. Exporting and Productivity in the United Kingdom [J]. Oxford Review of Economic Policy,20:358-371.
- HANSSON P, LUNDIN N N. 2003. Exports as an Indicator or Promoter of Successful Swedish Manufacturing Firms in the 1990s [R]. FIEF Working Paper Series, No. 189.
- HAHN C N. 2004. Exporting and Performance of Plants: Evidence from Korean Manufacturing [R]. NBER Working Paper, No. 10208.
- HEYMAN F, SJOHOLM F, TINGYALL P G. 2004. Is There Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-employee Data [R]. FIEF Working Paper Series.
- IAGUT A. 2001. What's Different about Exporters? — Evidence from Columbian Manufacturing [J]. Journal of Development Studies,37.
- LEVINSOHN A P. 2003. Estimating production functions using inputs to control for unobservables [J]. The Review of Economic Studies.
- MELLER P. 1995. Chilean Export Growth, 1970—1990: An Assessment [M]// HELLEINER G. Manufacturing for Export in the Developing World. London: Problems and Possibilities Routledge:21-53.
- PETRIN A, LEVINSOHN J, BRIAN P P. 2004. Production Function Estimation in Stata Using Inputs to Control for Unobservables [J]. Stata Journal.
- SCHANK T, SCHNABEL C, WAGNER J. 2004. Exporting Firms do not Pay Higher Wages, Ceteris Paribus [R]. IZA Discussion Paper, No. 1185 (Institute for the Study of Labor).
- VAN B J. 2005. Exporting Raises Productivity in Sub-Saharan African Manufacturing Firms [J]. Journal of International Economics, 67:373-391.
- XU B, LI W. 2007. Trade, Technology, and China's Wage Inequality [D]. Mimeo, China Europe International Business School.
- YRAPLE S. 2005. A Simple Model of Firm Heterogeneity, International Trade and Wages [J]. Journal of International Economics:1-20.

(编辑:南北;校对:段文娟)