

企业职工教育与混合所有制改革*

陈 林 李湖佳

【摘 要】大力发展混合所有制经济与职工教育,均是近年党中央、国务院提出的经济社会发展战略。那么,二者是否存在政策关联性,国有企业职工教育事业会不会受到混合所有制改革的冲击,哪些行业、领域会受到较大的影响?文章使用企业微观数据和三重差分法,对企业的市场势力进行计算,进一步探究混合所有制改革和市场势力对企业职工教育投入的交叉影响。结果表明,混合所有制企业的职工教育存在显著的“鲶鱼效应”——混合所有制改革只能在企业市场势力较弱、所面临的市场竞争较为激烈时,释放出一定的政策红利,提升企业职工教育积极性;而在市场势力较强的国有企业中,改革呈现出一定的政策不确定性,甚至会降低企业职工教育积极性。这表明,大力推进混合所有制经济与企业职工教育事业之际,亟须搭建兼顾二者政策关联性的顶层设计。

【关键词】职工教育 在职培训 混合所有制改革 市场势力

【作 者】陈 林 暨南大学产业经济研究院,教授;李湖佳 暨南大学产业经济研究院,博士研究生。

一、引 言

十九大报告提出“深化国有企业改革,发展混合所有制经济,培育具有全球竞争力的世界一流企业”。企业竞争力是社会主义市场经济不可或缺的组成部分,而中国企业的全球竞争力是使中国经济在日趋激烈的进出口贸易、资本市场等国际竞争中屹立不倒的支柱。作为“公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度”的主体之一,国有企业与混合所有制企业的竞争力更是集中体现了中国的综合国力和整体竞争力。从国内的经济比重看,自中共十八届三中全会提出“积极发展混合所有制经济”以来,混合所有制经济不断发展壮大。因此,提高国有企业、混合所有制企业的竞争力也是今后应对经济新常态的重要抓手。

* 本文为国家社科基金重大项目“中国经济下行阶段就业结构调整与防范失业战略研究”(编号:16ZDA026)的阶段性成果。

而本国企业、跨国企业之间的市场竞争,从长远来看不仅是产品与资本的竞争,也是人才的竞争,是一场人力资本竞赛的“长跑”。作为社会主义市场经济的支柱与改革先行者,国有企业、混合所有制企业的职工教育发展至关重要,因为这是国有经济人力资本实现内生增长的必由之路。

与此同时,中共十九大报告提出“完善职业教育和培训体系”,“大规模开展职业技能培训,注重解决结构性就业矛盾”,“办好继续教育,加快建设学习型社会”。这样,职工为学习先进技术和提高文化水平进行的职业(在职)教育^①,也是今后中国提高就业质量,应对结构性就业矛盾,建设学习型社会的重要抓手。然而,现有学术成果缺少对国有企业、混合所有制企业职工教育的深入研究。鉴于此,本文将研究国有企业、混合所有制企业在职工教育方面的差异,并基于企业市场势力的视角,量化混合所有制改革对企业职工教育的实际影响。

二、理论与假说

在混合所有制改革与职业教育的交叉研究方面,董圣足(2016)探讨了在整个教育领域推行混合所有制改革的可能性,梳理了教育领域“混合所有制”的可能样态,并从协调利益机制、优化治理结构、完善制度设计、加强风险防控等维度提出了政策建议。其实,早在党的十八届三中全会后,杨公安和宁锐(2014)、王安兴和何文生(2014)、席东梅和刘亚荣(2014)便提出在职业教育领域直接开展混合所有制改革,即对职业学校的股权结构进行改革。随后,闫飞龙(2016)、俞林和周桂瑾(2016)、王俊杰(2017)对最可能优先推进混合所有制改革的教育事业——高等职业教育进行了制度变迁研究,前者主要结合历史分析的角度,后两者主要从混合所有制改革推进逻辑与步骤的角度,考察了高等职业学校进行混合所有制改革对就业前职业教育的影响及可行路径。陈俊龙等(2018)构建了一个产业组织理论常见的“混合寡头模型”,以动态博弈框架分析了各级学校最优的国有化水平,发现各级学校的最优国有股份比重是动态变化的。然而,以上文献只是从各级学校的产权改革角度进行研究,均没有涉及就业后的职业教育,这是教育领域混合所有制研究所欠缺的。

中国经济的增长须由外延粗放型向内涵集约型转变已在学界达成共识,人力资本要素是完成这一转变的关键(陆明涛、刘澍,2016)。然而,人力资本的获取和积累并不是无条件的,如国家的教育卫生投资、学生的学校教育投资和企业员工的职工教育投资等

^① 在现行的企业会计准则中,“企业为职工学习先进技术和提高文化水平而支付的费用”即为职工教育费。《中华人民共和国促进就业法》第五章“职业教育和培训”第四十七条:“企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费,对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训”;第八章“法律责任”第六十七条:“违反本法规定,企业未按照国家规定提取职工教育经费,或者挪用职工教育经费的,由劳动行政部门责令改正,并依法给予处罚”。

都含有对人力资本的投资(Schultz, 1961)。企业作为吸纳与培养人力资本的基本单位,人力资本要素天然归其体现者所有的独特性(Barzel, 1977)、劳动力市场刚性和信息不对称问题,大大提高了企业投资风险,间接影响企业的职工教育决策。例如,追求利润最大化的企业很少会在雇佣关系确立之初就为员工提供大量专业性的教育及岗位培训,而是随着员工任职期的增加,逐渐增强职工教育的投入力度(Loewenstein 等, 1998; 姚先国、翁杰, 2005)。

在对人力资本的研究中,受教育状况一直是国内学者考虑的重要因素(钞小静、沈坤荣, 2014),但教育并不等同于劳动生产率,就业前受教育水平的价值更多是在信息不对称的劳动力市场上提供一种帮助企业选择员工的信号(赖德胜, 2011)。特别是 1999 年高校扩招所引发的文凭贬值和过度教育,更让受教育年限表征人力资本的有效性受到质疑。陈林、夏俊(2015)的研究显示,1999 年的高校扩招使中国内地省份的创新效率下降约 35.7%。其实,教育在人才培养和人力资本提升中只占一部分,成功的学校教育必然离不开市场的指引,劳动力市场的缺陷可能是创新型人才短缺更为重要的原因(赖德胜, 2011)。

在中国,在职教育同样是积累人力资本的重要途径。根据相关法律,企业职工不但享有获取一定劳动报酬、集体福利的权利,还有接受岗位培训、后续教育的权利。不同于学校教育,企业对员工的职业教育投入更能紧扣市场需求和岗位需要,有效助力人才强国建设。但中国微观企业一个典型特征就是,相比非国有企业,国有企业通常享有更多偏向性的政策和资源,还承担兼顾国家经济安全、社会稳定等非经济性目标的重任。在资源稀缺的前提下,国有企业享有更好的外部环境,意味着非国有企业的生存和发展空间受限,更易挤出企业对员工职业教育的投入。

改革开放以来,学术界围绕职工教育与人力资本的关系展开了多维度研究。首先,职工教育不仅能提高员工生产能力和企业绩效(Bartel, 1994; 邓学芬等, 2012; 李强, 2012),还能提升受培训者的经济地位(辜胜阻等, 2015),在某些情况下,职工教育对受培训者的地位提升效应堪比正规教育(李萌, 2004)。刘湘丽(2000)认为,与私营企业相比,国有企业较为规范和完善的管理体制使其更加遵守职业培训的法律法规,对员工进行职业教育的积极性较高,并且不同产业、地区间职工教育也存在显著差异。

近年来,国有企业体制不灵活导致的分配制度不健全、人才上升受阻等问题,加速了国有企业的人才流失,挫伤了国有企业的职工教育积极性。在深化国有企业改革进程中,民营资本等非国有资本的加入为国有企业注入了新鲜血液,增添了企业活力,拓宽了国有企业人力资本投资的资金渠道,有利于提升国有企业的竞争力。但不同的股权结构意味着不同的控制权配置,混合所有制改革作为国有企业深化改革的重要突破口,目标并非在形式上简单的股权结构多元化,其核心要义在于各出资方内部有效的约束和制衡。但国有企业的产权性质注定了其与政府的利益关系无法彻底割裂。无论企业的现

代化治理模式多么完善,只要企业的最终控制权仍为国有性质,混合所有制企业在人事任免、企业经营决策中就无法实现真正的市场化,那么,混合所有制企业的人力资本投资和培养策略也不会有质的改观。因此,本文提出假说 1:从总体效应来看,国有企业、混合所有制企业的职工教育意愿不存在显著差异。

囿于中国国有企业长期以来独特的经营者选拔机制,缺乏对经营者的长远激励,尤其是大型、市场势力较强的国有企业体量庞大,享有充足的偏向性资源,甚至从未有过经营压力,企业股权结构的多元化一般很难触动大型国有企业的控制权,企业的经营决策等也难有本质改变。但“物竞天择,适者生存”,大多数国企仍要经受市场的“磨砺”。一般来讲,企业所面临的市场竞争越复杂、越激烈,越能刺激企业对新型人才或特定人才的需求,但有需求并不等同于有相应的“支付能力”。对于中小型、市场势力较弱的国有企业来说,非国有资本的加入拓宽了企业的融资渠道,混合所有制改革给企业带来的边际效用更大,此外,中小型企业对混合所有制企业控股权和国有资产流失问题的担忧远不及大型、市场势力较强的企业,各出资方更易形成紧密的“命运共同体”,共同为企业谋划更长远的战略发展规划,曾经受限的发展空间所带来的“忧患”意识也会倒推中小型混合所有制企业加大对职工教育的投入。因此,本文提出假说 2:企业拥有较弱市场(垄断)势力时,混合所有制改革会提高企业职工教育的积极性。

综上所述,本文认为,中小型国有企业和混合所有制企业的职工教育具有一定的“鲶鱼效应”。因为在所处的市场环境竞争异常激烈时,企业出于长期竞争需要,会有更高的主动性和积极性加大对职工教育的投入。具有一定垄断势力的国有企业却因为体量足够庞大、混合所有制改革难以触动其实际控制权,而未表现出上述“鲶鱼效应”。

三、研究设计

(一) 样本选择

结合研究主题和数据的可得性,本文以 2003~2007 年中国全部国有及规模以上工业企业数据库为初始样本^①。在企业微观层面上,“混合所有制”的内涵是双向的,既可以是民营资本参股国有企业,也可以是国有资本参股民营企业,最终目标是实现国有资本和非国有资本“相互融合”、“交叉持股”的股权结构。本文着重研究国有企业混合所有制改革的政策效果,所以先将企业初始状态为非国有企业(不含集体企业)的样本剔除,进一步借鉴田巍和余淼杰(2013)、任曙明和张静(2013)的方法,对数据进行以下处理:(1)剔除流动资产、总固定资产和固定资产净值大于总资产的样本;(2)剔除就业

^① 中国工业企业数据库中的“职工教育费”指标只有 2004~2007 年的数据,但文章在借鉴 DLW 法测算“市场势力”指标时,需要用到滞后期变量,为保证样本量,本文首先估计 2003~2007 年数据库企业的市场势力,在此基础上开展更进一步的实证研究。

人数、总产值、固定资产净值、中间投入为负的错误记录及增加值、销售值比例小于 0 或大于 1 的样本;(3)剔除就业人数小于 8 人和成立时间无效的企业样本。

(二) 指标构建

1. 市场势力测度

在理想的完全竞争市场结构下,买方和卖方掌握与自己经济决策有关的所有信息,是价格的接受者,边际成本定价法即可实现市场均衡。但现实中的市场更多是行业内少数企业具有市场支配力的不完全竞争状态,市场经济国家的经验也表明,市场本身并不具备维护公平竞争的机制,处于竞争中的企业会出于减少竞争压力和对风险的逃避,总是想通过某种手段谋求垄断地位,此时,厂商定价就会在一定程度上偏离边际成本,本文用 p/mc 代表二者之间的这种偏离(p 为企业的产品价格, mc 为边际成本),此即为本文的企业市场势力指标(记为 $mktpower$),具体计算借鉴 De Loecker 等(2012)的方法(以下简称 DLW 法)。

DLW 法基于微观经济学厂商理论经典的成本最小化问题,直接推导出市场势力的表达方程。相对于之前的估算方法, DLW 法进一步放松了市场结构、需求结构等约束条件,并能在数据库缺少价格、产量数据的现实约束下,对市场势力进行有效估计(钱学锋、范冬梅,2015),此外该方法通过引入控制函数最大限度地消除了管理能力等不可观测因素所引起的内生性问题。通过对此成本最小化问题的最优化一阶条件进行一定的数学变形,可推导出市场势力的表达形式为:

$$mktpower_{ijt} = (p/mc)_{ijt} = \theta^x_{ijt} (\alpha^x_{ijt})^{-1} \tag{1}$$

式(1)中,下标 i 表示企业, j 表示所处行业, t 表示时间; θ^x 表示可变投入要素 X 的产出弹性, α^x 表示可变投入要素 X 占营业收入的比重,也是该要素的投入份额。其中, α^x 可直接在数据库中得到,所以 DLW 法计算市场势力的关键就在于企业产出弹性 θ^x 的估计。

式(1)的成立,要求投入要素 X 可以随着企业短期利润最大化的实现而自由调整,虽然现实生产过程中很难找到一种零调整成本的投入要素,但进入式(1)的投入要素必须要有足够的灵活性。在中国,就业保护力度逐步加大,企业尤其是承担着一定社会目标的国有企业,更不可能基于市场冲击自如地调整员工数量,同时,劳动力流动受到住房成本、福利无法转移及教育不足等因素的制约。这就意味着使用中国工业企业数据库运用 DLW 法测算市场势力时,需将其“中国化”,不能直接套用作者的原模型设定。由此,本文借鉴 Lu 等(2015)和黄先海等(2016)的方法,将中间投入作为式(1)中的可变投入要素 X 以计算市场势力。最后,计算市场势力指标所用到的工业总产值以 2003 年为基期的各地区工业品出厂价格指数进行平减,中间投入和资本存量分别以 2003 年为基期的各地区生产者购进价格指数和固定资产投资价格指数进行平减,各指数均来自《中

国价格统计年鉴》。

2. 职工教育指标的衡量

本文用中国工业企业数据库中的“职工教育费”度量企业对职工教育的投入力度。“职工教育费”在工业企业数据库列于“管理费用”科目下,在会计准则中,“管理费用”作为企业“期间费用”的一种,表示企业本期发生的、不能直接或间接归入某种产品成本、直接计入损益的各种费用。在具体实证中,对“职工教育费”取对数处理,记为 *empfee*。

(三) 模型设定

本文旨在检验在不同的市场势力水平下,混合所有制改革与企业对职工教育投入力度的因果关系,适用基于自然实验的三重差分法研究框架,但即使对于同样进行了混合所有制改革的企业样本,各企业间混合所有制改革发生的时间也不一致,因此,本文使用“观测期”法进行三重差分,将混合所有制改革时间不一致的实验组样本,通过设定观测“窗口”组织成实验时间近似一致的自然实验样本。

本文将整个样本期分为 3 个区间,以 2005 和 2006 年为混合所有制改革的观测期,2004 和 2007 年分别代表混合所有制改革前和改革后,以检验混合所有制改革对被解释变量的影响。借鉴余明桂等(2013)的“观测期”法和汪德华(2016)对 2009 年增值税改革的实证研究,本文设定以下双重差分基准模型:

$$empfee_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 reform_{it} \times time_{it} + \beta X_{it} + \gamma_t + \gamma_i + \varepsilon_{it} \tag{2}$$

式(2)中,被解释变量 *empfee* 即为对数形式的职工教育费。*reform* 表示企业是否参与混合所有制改革的二分变量(陈林,2018):如果企业混合所有制改革发生在 2005 和 2006 年,则取值为 1,界定为实验组;如果在样本期(2004~2007 年)内一直保持国有状态,则取值为 0,界定为对照组。*time* 变量则为 2004 年时取值 0,2007 年时取值 1。*X* 表示其他影响企业职工教育费的控制变量,参照陆正飞等(2012)对国有股权性质对职工工资影响的研究,本文的控制变量具体包括企业规模、企业年龄、企业利润、人均工资、资产负债率、人均福利和资本密集度,并且本文对各变量还进行了上下 1%分位的 winsor 处理。 γ_t 和 γ_i 分别表示时间和个体固定效应,以控制不同行业间的不可观测因素, ε_{it} 为随机扰动项。具体变量定义和测度如表 1 所示。

为了考察国有企业混合所有制改革和企业市场势力对企业职工教育的交叉影响,设定以下三重差分估计模型:

表 1 控制变量定义及测度

控制变量	测度方法
企业规模(<i>sclae</i>)	企业总资产取自然对数
企业年龄(<i>age</i>)	企业所处年份与成立年份的差额加 1 再取自然对数
企业利润(<i>profit</i>)	企业总利润与总资产之比
人均工资(<i>wage</i>)	企业劳动人口的平均工资再取自然对数
资产负债率(<i>debt</i>)	企业总负债与总资产之比
人均福利(<i>welfare</i>)	企业劳动人口的平均福利费
资本密集度(<i>ci</i>)	企业固定资产净值与劳动人口之比

$$\begin{aligned} empfee_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 reform_{it} \times time_{it} \times mktpower_{it} + \alpha_2 reform_{it} \times mktpower_{it} + \\ & \alpha_3 time_{it} \times mktpower_{it} + \alpha_4 reform_{it} \times time_{it} + \beta X_{it} + \gamma_i + \gamma_t + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3)$$

由式(1)计算的市场势力 *mktpower* 变量并不直接进入式(3),而是通过对比其与 1 的大小,进一步划分为二值变量,即如果 *mktpower*>1,记为 1,否则记为 0。

四、实证检验

(一) 基准回归

表 2 给出了基准计量结果,本文重点关注双重差分交互项 *reform*×*time* 和三重差分变量 *reform*×*time*×*mktpower* 的方向、大小和显著性。表 2 中的 DID1 模型为不加入企业特征控制变量,只控制了时间和个体固定效应的回归结果,DID2 模型在进一步控制了企业特征变量后,回归方程的拟合度大幅度提升,但混合所有制改革与企业职工教育投入之间的“因果关系”在统计上不显著,即国有企业、混合所有制企业的职工教育差异不明显,假说 1 得到验证。

表 2 中 DDD1 和 DDD2 模型基于企业所拥有的市场势力视角,给出了三重差分法下混合所有制改革对企业职工教育投入的影响情况。从严格意义上讲,企业自身的市场势力并不等同于企业所处市场的竞争程度,但行业整体上的利润越高,相对应的行业竞争环境就越为宽松,反之则更为激烈(Cremers 等,2008)。结果显示,在控制了企业的市场势力后,混合所有制改革能显著影响企业职工教育投入。具体而言,*reform*×*time*×*mktpower* 系数度量的是,相对于市场势力较弱的企业,在发生混合所有制改革时,拥有较强市场势力

表 2 基准回归结果(N=40405)

变 量	全样本“观测期”法			
	DID1	DID2	DDD1	DDD2
<i>reform</i> × <i>time</i>	-0.098(0.089)	-0.119(0.089)	0.188(0.143)	0.134(0.143)
<i>reform</i> × <i>time</i> × <i>mktpower</i>			-0.485*** (0.188)	-0.429** (0.187)
<i>reform</i> × <i>mktpower</i>			0.364(0.334)	0.298(0.331)
<i>time</i> × <i>mktpower</i>			0.147*** (0.041)	0.130*** (0.040)
<i>scale</i>		0.406*** (0.036)		0.400*** (0.036)
<i>age</i>		0.113*** (0.040)		0.115*** (0.040)
<i>profit</i>		-0.110(0.147)		-0.112(0.147)
<i>wage</i>		0.205*** (0.037)		0.206*** (0.037)
<i>debt</i>		0.017(0.057)		0.011(0.057)
<i>welfare</i>		0.008(0.006)		0.008(0.006)
<i>ci</i>		-0.000(0.000)		-0.000(0.000)
常数项	2.304*** (0.012)	-2.725*** (0.391)	2.290*** (0.014)	-2.671*** (0.391)
组内 R ²	0.001	0.019	0.003	0.020

注:括号内数据为标准误差;*、**、*** 分别表示 10%、5%、1%的显著性水平。

的企业对其员工教育投入的变动情况。结合表 2 数据第三、第四列与表 3 数据第二、第六列双重差分变量 $reform \times time$ 正向的系数,可以认为,在控制了企业市场(垄断)势力时,中小型、市场势力较弱的国有企业在实施混合所有制改革后,会在一定程度上提高对在职员工的教育投入积极性,假说 2 得到验证。企业特征性控制变量的实证结果基本与预期相符。

(二) 不同要素密集度的分样本检验

上述基准回归结果仅显示了平均意义上混合所有制改革和企业市场势力对企业职工教育投入的综合影响,考虑到企业对各种投入要素不同的依赖程度,本文进一步将全样本根据要素密集度划分为资源密集型、劳动密集型和资本密集型(含技术密集型)3 个子样本,具体借鉴韩燕、钱春海(2008)的划分方法,其中石油和天然气开采业(行业代码 07)参照陈飞翔等(2010)的做法,将其划分为资源密集型行业;家具制造业(行业代码 21)、工艺品及其他制造业(行业代码 42)、废弃资源和废旧材料回收加工业(行业代码 43)参照张桂文、孙亚南(2014)的做法,将其归入劳动密集型行业。

表 3 显示,混合所有制改革和市场势力对企业职工教育投入的交叉影响在不同的要素密集型行业中存在显著差异。首先,在资源密集型行业中,三重差分关键交互项的系数为 -0.976 ,接近全样本结果的 2 倍,并在 5%水平上显著,在同一模型中,双重差分变量 $reform \times time$ 的系数显著为正。究其原因,一方面,除石油加工、炼焦及核燃料加工业外,本文中资源密集型行业的划分标准与武鹏(2011)、刘长庚和张松彪(2015)对垄断性行业的划分基本重叠,表 3 数据第二列的实证结果实则聚焦放大了市场势力和混合所有制改革对企业职工教育的交叉影响;另一方面,资源密集型行业的资产专用性高于另

表 3 按要素密集度分样本回归结果

变 量	资源密集型行业(N=14930)		劳动密集型行业(N=10003)		资本密集型行业(N=15114)	
	DID	DDD	DID	DDD	DID	DDD
$reform \times time$	0.108 (0.188)	0.541** (0.258)	-0.475*** (0.152)	-0.303 (0.262)	-0.104 (0.129)	0.040 (0.219)
$reform \times time \times mktpower$		-0.976** (0.390)		-0.278 (0.331)		-0.217 (0.278)
$reform \times mktpower$		-0.066 (0.742)		-0.359 (0.552)		0.576 (0.490)
$time \times mktpower$		0.248*** (0.068)		0.036 (0.084)		0.046 (0.070)
常数项	-2.058*** (0.668)	-1.828*** (0.670)	-1.874** (0.803)	-1.863** (0.805)	-3.968*** (0.624)	-3.955*** (0.626)
组内 R^2	0.014	0.018	0.028	0.028	0.032	0.033

注:同表 2。

两类要素密集型行业,特别是一些专用性很强的设备对员工的操作技术往往要求也较高,这就使资源密集型企业成立之初进行较大力度的人力资本投资。一般情况下,资源密集型行业通常具有较高的垄断利润,在经历混合所有制改革之后,原市场势力极具优势的大型国有企业,改革初期很难确保民营资本与国有资本“平起平坐”,相比之下,“忧患”意识助推市场势力原本不占优势的企业对其员工进行更多的人力资本等长线投资,以应对日益激烈的市场竞争。

其次,劳动密集型企业对劳动力最为依赖,高度细化分工的运营策略在提升劳动密集型企业生产效率的同时,大大限制了员工工作技能的提升空间和职业生涯的进一步发展。表3数据第三、第四列结果表明,国有企业的混合所有制改革显著降低了劳动密集型企业的职工教育投入,但企业的市场势力并未表现出异质性。整体上,劳动密集型行业竞争更为充分,这一方面可能是由于市场势力异质性在劳动密集型行业中作用不明显,另一方面,不同于资源密集型企业,在混合所有制改革推进过程中设置股权比例上限,劳动密集型企业的混合所有制改革更易直抵根本,在置身更加真实和激烈的市场环境后,自然更易出现经营性目标对职工教育投入的侵占,最终表现为混合所有制改革降低了劳动密集型企业的职工教育投入。最后,在资本密集型行业中,无论控制企业市场势力与否,混合所有制改革均未能对企业的职工教育投入带来显著影响。

(三) 稳健性检验

结合研究主题和数据的可得性,本文使用2003~2007年中国工业企业数据库数据分析了混合所有制改革和市场势力对企业职工教育经费投入的交叉影响,实证结果的启示意义不言而喻,但数据年份久远是本文的不足之处。所以,本文在此部分使用国泰安公司提供的2007~2016年上市公司数据对国有企业和混合所有制企业的职工教育投入差异性进行检验。首先,剔除原始数据中的ST样本和金融业样本;其次,国泰安数据仅有部分企业在部分年份单独披露“职工教育经费”指标,为保证样本量,本文将职工教育费和工会经费进行合并处理;再次,借助国泰安“公司研究系列”股权性质数据库公示的企业实际控制人性质,判别企业是国有企业还是混合所有制企业;最后,对比两类企业职工教育经费占应付职工薪酬的比例,结果显示,国有企业的职工教育经费占比平均高出混合所有制企业0.23,但t值为1.23,在统计上不显著。然而,国泰安数据因缺少计算企业市场势力所必需的产值类指标,无法进一步验证本文的核心论点。尽管如此,上述结果也从侧面证实了本文的假说1,即在总体水平上国有企业、混合所有制企业的职工教育意愿不存在明显差异。

五、结论与启示

本文使用2003~2007年中国工业企业数据库及2007~2016年国泰安上市公司数据,研究国有企业、混合所有制企业在职工教育投入方面的差异,得出的结论为:(1)从

总体水平上来看,混合所有制企业的职工教育投入积极性与国有企业不存在显著差异。(2)所处市场的竞争激烈程度会影响混合所有制企业的职工教育积极性。混合所有制改革只能在市场势力较弱的中小型企业中释放政策红利,即提升此类企业的职工教育投入积极性,尤其是在资源密集型行业中,此效应最为突出;而在市场势力较强的国有企业和劳动密集型产业中,混合所有制改革可能会产生更大的政策不确定性,甚至损害企业的职工教育积极性。

本文发现,混合所有制改革与企业职工教育均是今后提高就业质量,应对人口老龄化,建设学习型社会的重要抓手。研究结论对进一步推动国有企业的混合所有制改革具有重要启示:(1)要重视混合所有制改革和企业职工教育的政策关联性,这将是未来混合所有制改革与职工教育事业融合发展的重点与难点工作。今后国资委、教育部门、人口部门、行业监管部门等行政机构在推进混合所有制改革,发展职工教育时,必须同时考虑以上两种改革的关联性,应进行“牵一发而动全身”的顶层设计。(2)深入推进混合所有制改革,放开混合所有制企业的经营权,并不断完善国有企业的配套改革,特别是人事、分配及晋升机制的改革和完善,强化市场在资源配置中的决定性作用。一方面,要切实改变国有企业在经营管理过程中的行政作风,弱化“官本位”观念,打破“商而优则仕”和“旋转门”怪圈。另一方面,完善职业经理人制度,落实混合所有制企业的“企业”身份,赋予混合所有制企业全新的生命力。

参考文献:

1. 钞小静、沈坤荣(2014):《城乡收入差距、劳动力质量与中国经济增长》,《经济研究》,第6期。
2. 陈飞翔等(2010):《锁定效应与我国工业结构演变:1992~2006》,《经济学家》,第5期。
3. 陈俊龙等(2018):《最优国有化水平与教育领域混合所有制办学:基于双寡头垄断模型的研究》,《教育与经济》,第2期。
4. 陈林(2018):《自然垄断与混合所有制改革——基于自然实验与成本函数的分析》,《经济研究》,第1期。
5. 陈林、夏俊(2015):《高校扩招对创新效率的政策效应——基于准实验与双重差分模型的计量检验》,《中国人口科学》,第5期。
6. 邓学芬等(2012):《企业人力资本与企业绩效关系的实证研究——以高新技术企业为例》,《宏观经济研究》,第1期。
7. 董圣足(2016):《教育领域探索“混合所有制”:内涵、样态及策略》,《教育发展研究》,第3期。
8. 辜胜阻等(2015):《新型城镇化下的职业教育转型思考》,《中国人口科学》,第5期。
9. 韩燕、钱春海(2008):《FDI对我国工业部门经济增长影响的差异性——基于要素密集度的行业分类研究》,《南开经济研究》,第5期。
10. 黄先海等(2016):《中国中间品进口企业“低加成率之谜”》,《管理世界》,第7期。
11. 赖德胜(2011):《教育、劳动力市场与创新型人才的涌现》,《教育研究》,第9期。
12. 李萌(2004):《劳动力市场分割下城乡流动人口的就业分布与收入的实证分析——以武汉市为例》,《人口研究》,第6期。

13. 李强(2012):《“双重迁移”女性的就业决策和工资收入的影响因素分析——基于北京市农民工的调查》,《中国人口科学》,第5期。
14. 刘湘丽(2000):《我国企业职工培训现状分析》,《中国工业经济》,第7期。
15. 刘长庚、张松彪(2015):《行业垄断与企业劳动报酬差距——基于中国工业企业数据库的分析》,《经济学动态》,第3期。
16. 陆明涛、刘澍(2016):《人力资本测度与国际比较》,《中国人口科学》,第3期。
17. 陆正飞等(2012):《国有企业支付了更高的职工工资吗?》,《经济研究》,第3期。
18. 钱学锋、范冬梅(2015):《国际贸易与企业成本加成:一个文献综述》,《经济研究》,第2期。
19. 任曙明、张静(2013):《补贴、寻租成本与加成率——基于中国装备制造企业的实证研究》,《管理世界》,第10期。
20. 田巍、余森杰(2013):《企业出口强度与进口中间品贸易自由化:来自中国企业的实证研究》,《管理世界》,第1期。
21. 汪德华(2016):《差异化间接税投资抵扣能改善企业投资结构吗?——来自中国2009年增值税转型改革的经验证据》,《数量经济技术经济研究》,第11期。
22. 王安兴、何文生(2014):《探索混合所有制办学 加快发展现代职业教育》,《中国职业技术教育》,第21期。
23. 王俊杰(2017):《高等职业教育混合所有制改革的基本定位及其实践路径》,《中国高教研究》,第6期。
24. 武鹏(2011):《行业垄断对中国行业收入差距的影响》,《中国工业经济》,第10期。
25. 席东梅、刘亚荣(2014):《混合所有制:职业教育活力所在——齐齐哈尔工程学院多元化办学探索之路》,第28期。
26. 闫飞龙(2016):《高等职业教育混合所有制改革的理论探索》,《国家教育行政学院学报》,第1期。
27. 杨公安、宁锐(2014):《混合所有制——大力发展现代职业教育的有效选择》,《中国职业技术教育》,第24期。
28. 姚先国、翁杰(2005):《企业对员工的人力资本投资研究》,《中国工业经济》,第2期。
29. 俞林、周桂瑾(2016):《现代职业教育混合所有制办学模式的理论探索》,《中国职业技术教育》,第7期。
30. 余明桂等(2013):《民营化、产权保护与企业风险承担》,《经济研究》,第9期。
31. 张桂文、孙亚南(2014):《人力资本与产业结构演进耦合关系的实证研究》,《中国人口科学》,第6期。
32. Bartel A.(1994), Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs. *Industrial Relations*. 33(4):411-425.
33. Barzel Y.(1977), An Economic Analysis of Slavery. *The Journal of Law & Economics*. 20(1):87-110.
34. Cremers K., et al.(2008), Takeover Defenses and Competition: The Role of Stakeholders. *Journal of Empirical Legal Studies*. 5(4):791-818.
35. De Loecker J., Warzynski F.(2012), Markups and Firm-Level Export Status. *The American Economic Review*. 102(6):2437-2471.
36. Loewenstein M., Spletzer J.(1998), Dividing the Costs and Returns to General Training. *Journal of Labor Economics*. 16(1):142-171.
37. Lu Y., Yu L.(2015), Trade Liberalization and Markup Dispersion: Evidence from China's WTO Accession. *American Economic Journal: Applied Economics*. 7(4):221-253.
38. Schultz T.(1961), Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 51(1):1-17.

(责任编辑:朱 犁)