

工会能够提高工人工资么？

——基于上海市闵行区“企业—员工”匹配调查的分析

孙兆阳*

内容提要 收入分配不平等是中国在中等收入阶段面临的重大问题，作为员工利益代表的工会应该在初次收入分配中发挥更重要的作用。本文使用一套在上海市闵行区制造业调查的“企业—员工”匹配数据，以明瑟工资方程为基础，采用 OLS（最小二乘法）方法进行分析。研究结果显示，工会能够显著提高其覆盖员工的小时工资，但对周工资和月工资影响不明显，这是因为工会覆盖企业的员工人力资本水平高，且在工作时间等方面严格执行法律规定。在判断工会发挥作用的范围上，文章比较了三个不同的代表工会化的变量，即全总口径的企业认可、西方口径的员工认同和新口径的员工认知。比较结果显示，有的企业工会没有起到保护工人权益的作用；而有的发挥作用的工会，虽然其效果覆盖了整个企业，但员工认同程度偏低。为了进一步发挥工会维护工人权益的作用，全总应该注重对农民工、女性劳动者等劳动力市场竞争弱势群体的保护，并通过区域性、行业性的集体合同扩大集体协商的作用范围。

关键词 全国总工会 集体协商 工资效果 工会化

一 引言

自市场经济改革以来，中国劳动力市场经历了从无到有、由零散到逐步完善的过程，其中收入分配制度的调整是改革中的重要一环。原劳动和社会保障部在 1998 年提

* 孙兆阳，中国社会科学院，电子邮箱：sunzy@cass.org.cn。本文受中国社会科学院青年启动基金项目“中国工会与工资差距”资助。

出在我国建立“市场机制决定、企业资助分配、职工民主参与、政府监控指导”的企业工资分配制度。与其他几个目标的进展相比,体现“职工民主参与”的工资集体协商制度的建设大大落后于市场的发展。作为中国工人利益代表的唯一合法组织,中华全国总工会(以下简称“全总”)及其下属工会拥有世界上最大的单一国家工会会员群体。在中国劳动力市场改革过程中,虽然全总在工人利益保护问题上饱受争议,但它也确实在政府、工人、企业的多重压力下缓步前行,试图探索一条有中国特色的道路。截止到2011年,全国已建基层工会232万个,覆盖会员2.58亿人,全国职工入会率为80.6%(中华全国总工会研究室,2012),占城镇就业人口(3.59亿)的71.9%,占二三产业就业人数(4.98亿)的51.8%(国家统计局,2012)。

随着改革的深入、人口红利的消失、劳动力市场制度的完善,劳资矛盾加剧的现状为社会所关注,全总面临着保护工人权益和维护经济发展的双重要求。而且中国收入分配不平等的状况日益加剧,如何改善初次分配的比例是关乎中国能否实现可持续发展的一个重要议题。工会应该通过工资集体协商在初次分配中发挥重要作用,这对我国平稳跨越中等收入阶段也是非常重要的。一些观点认为工会受到雇主控制和主导,集体协商制度和集体合同在某种程度上成为“政绩工程”(常凯,2013),难以起到平衡劳资力量的作用。但面对来自政府、企业、工人和媒体的压力,全总和地方工会在坚持传统角色的基础上,也在不断探索改革的路径和方法。工资集体协商和集体合同是全总近年来力推的一项工程,但是对其实施结果的实证研究还不多见。

对工会持批评态度的观点认为中国工会是一个半官方组织,其在宏观上接受政府指导,在企业里与管理方结合紧密,因而不能提高工人的权益,这也造成工人对工会的认可程度偏低。但情况真的是这样么?工会对工人工资究竟有什么样的影响呢?本文从工资差距的视角来分析这个问题,这需要关注相关的两个方面,一是工会能否提高工人工资,二是如何判断工会的作用范围。文章第二部分主要介绍现有研究对工会的评价;第三部分介绍数据背景,提出如何衡量工会化的问题以及工资的基本情况;第四部分建立理论模型,并对回归结果进行分析;第五部分是总结和建议。

二 文献综述

学界对中国工会在多大程度上能够保护工人权益仍有很大分歧。一部分学者对工会作用持肯定态度。例如,乔健(2008)发现维护工人权益已成为企业工会的基本职责,工会对会员的服务功能增强。吴亚平等(2008)指出建会单位和工会会员的权益

保障要明显优于未建会单位及非会员职工。此外，姚先国等（2009）以浙江地区为例，认为工会在工资回报和其他各项福利上提升了劳动者利益。也有学者对工会的影响持否定态度。例如，夏小林（2004）发现私营部门中工会的目标和行为存在二元化结构偏差现象，工会没有充分发挥维护职工合法权益的作用。王少波（2010）以通钢集团和林钢集团改制中出现的暴力事件为例，指出工会在企业层面是很难能够真正代表和维护劳动者合法权益的。李丽林等（2011）对2004-2010年我国典型停工事件进行分析，也发现工会在协调劳资关系上的作用十分有限，甚至还可能导致劳资双方矛盾的升级。这些研究多以案例分析为主，通常选择具有冲击性、特殊性的事件，强调工人的弱势地位。虽然这些文章对突出问题的严重性有意义，但容易忽视对一般规律的认识以及工会对工人整体权益的影响。

在具体分析工会对工资影响的效果方面，已有的实证研究大多能证明工会对工人工资和福利的改善作用。Ge（2007）利用第一次经济普查数据分析工会对员工福利和企业绩效的影响，发现工会能提高工资水平、劳动生产率、研发投入、人力资本投资，但会降低企业利润率。相反地，Zhang et al.（2011）却认为由于行政垄断权力、工会官僚化和双重市场结构，工会对劳动收入没有显著影响。Lu et al.（2010）进一步分析了3873家私营企业中的工会的作用，发现工会能够显著地提高劳动生产率和员工福利水平，但无法直接提高工资收入和企业利润率。Zhang et al.（2011）和Lu et al.（2010）都是用企业月平均工资作为因变量，这可能会忽略由于工会影响工作时间而造成的工资变化。鉴于此种情况，Yao & Zhong（2013）以小时工资对数作为因变量，采用半相依回归系统（SUR），对12个城市的1268家企业进行分析，指出工会能显著提高小时工资、保险覆盖率和其他福利水平，并对降低月工作时间有微弱作用。同样是对民营企业的研究，魏下海等（2013）指出工会提高了企业工资率，但由于其对劳动生产率的提高作用更显著，从而使得劳动收入份额降低。上述4个研究都采用企业数据的平均工资额来计算工人收入，并加入了一些企业的人力资本控制变量。但这些研究存在三个问题：一是缺乏对个体人力资本特征的直接测量，二是没有分析工资分布，三是没有考虑工人对工会的主观认识。这些问题都会导致回归结果的偏差。

国外的工会工资效果研究通常采用劳动力市场调查或人口普查数据，如Freeman（1980）、Card（2001）等。但我国统计局所做的类似调查都没有关于工会的问题^①，所

① 2004年经济普查中有企业是否建立工会的问题，但是在2008年和2013年的经济普查中却没有这个问题。人口普查和人口抽样调查中都没有个人是否加入工会的信息。

以上文所引研究都是采用小范围的企业调查数据,这就很难控制个体人力资本变量的影响。为了避免主观案例选择偏差,也为了更好地控制工人的异质性,本文采用一套“企业-员工”匹配问卷数据,同时控制企业特征和人力资本特征,来分析工会对工资溢价的作用。

三 数据描述和工资基本情况

本研究数据来源于2008年中国社会科学院人口与劳动经济研究所委托上海市闵行区统计局所做的“就业与企业竞争力研究”问卷调查。上海市地处中国长江三角洲地区,是制造业和外向型工业最集中的地区之一,劳动力市场规制较完善,企业用工方式多样化,具有较好的代表性。调查首先是在闵行区2403家规模以上工业企业中按照工业总产值排序后等距抽取80家企业进行企业问卷调查;再从被抽中企业中按照企业员工名录等距抽取10名员工进行员工问卷调查^①。最后回收有效企业问卷79份,其中建立工会的企业占52%;匹配有效员工问卷724份,其中男性占54%。国外已有一些学者采用企业-员工匹配数据研究工会工资效果,比如Freeman(1982)采用匹配数据分析了工会对企业工资制度和工资差距的影响,Dell'Aginga & Pagani(2007)则进一步分析了不同层次的集体合同对工资不平等的影响。因此,本文将采用这套匹配数据,在同时控制企业特征和个体人力资本特征的基础上,分析工会对个人工资产生的影响,其结果可能较之以往研究更加准确。

(一) 衡量工会化程度

在分析工会对工资的影响之前,需要解决的一个问题是如何判断工会化。在这一问题上,中国与西方发达国家在统计定义上是不同的。全总将已建基层工会覆盖人员都作为工会的会员,入会率为前者与全国职工人数的比值,也就是一旦企业建立了工会,其职工就被记为工会会员(以下称为“全总口径”)。而发达国家的定义则是按照个人是否加入工会或类似的工人组织为标准(Card, 1996),入会率为前者与受雇就业人数(也有的为非农就业人数)的比值,也就是直接询问工人是否为工会会员(以下称为“西方口径”)。从分析的角度看,这两者的区别在于:如果工会与非工会部门的工资有差异,那么究竟是工会还是会员身份影响了个人工资?如果是前者,那么建立

^① 如果企业员工名录中包括农民工,则采取等距抽取的方法。如果没有,则将8个人分配给企业职工等距抽取;2个人分配给企业雇佣农民工。

了工会的企业中的所有员工都能享受到工会带来的影响；而如果是后者，那么只有那些明确自己加入了工会的员工才能享受到工会的优势^①。

与发达国家的工会不同，以全总为首的各级地方工会是一个半官方组织，各级总工会与政府关系密切，工会的行动受到行政力量的干预，因此企业工会的建立及发挥作用不仅仅是一个经济行为，而且受到政治因素的影响。现有的关于中国工会工资效果的研究都是用企业回答是否建立工会为主要解释变量，比如 Ge (2007)、Yao & Zhong (2013)、魏下海等 (2013)，这主要是受企业微观数据的限制而无法观测到个人选择的结果。这种做法的一个潜在假设是企业所建立的工会都能起到保护工人权益的作用。然而很多案例研究(夏小林, 2004; 李丽林等, 2011; 吴清军, 2013)认为许多工会存在“不作为”的现象，企业工会不一定都对内部工资产生影响，那么这种使用全总口径进行的研究就会导致对工会工资效果的错误估计。但是，我国的各类微观调查又极少涉及工会问题，这为采用西方口径评价工会影响带来了困难。

那么，如何准确地判断工会状态呢？如果我们假设非工会化部门工人的工资没有直接受到工会的影响^②，则工会工资效果直接作用在工会化的企业，这时的工会状态体现出企业对工会的认可，也就是全总口径。在中国，建立了工会的企业还存在三种情况：第一，工会没有起到任何作用；第二，工会发挥了作用，也得到全部工人的同意和认可；第三，工会发挥了作用，但没有让全部工人知道。如果第一种情况为真，则后两种情况不成立，那么全总口径就是一个无效变量。因为这样的话，工会与非工会部门工资一致，工会工资差异将不会存在。如果第一种情况为假，即工会对工资（或其他员工福利）有影响，则后两种情况可能同时存在。此时，如果第二种情况为真，那么全部企业员工都需要认同工会的作用，并承认自己的会员身份，因为“工会是职工自愿结合的工人阶级群众组织”（2001年《工会法》，第二条），所以工人只有在认同工会的作用时才会愿意加入工会。这时以第二种情况为标准的工会状态也就是发达国家常用的西方口径，即员工认同。而当工人不认可工会的行为时，或者工会不能为他们提供帮助时，他们会退出工会，否认自己是工会会员，这时他们就不能享受工会

① 也有一些文章讨论了工会对非工会部门工人工资的影响，如 Freeman & Medoff (1984)；或者讨论了未能准确辨识自己工会会员身份的问题，如 Card (1996)。

② 关于如何判断工会与工资的因果关系参见 Bryson, Alex (2007). The Effect of Trade Unions on Wages. *Reflects et perspectives de la vie économique*, 2007/2 - 3, Tome XLVI, 33 - 45.

带来的收益。

然而,根据我国2001年《工会法》规定,工会“依法维护职工的合法权益”(第二条),并“代表和维护职工的合法权益”(第六条),这表明工会的影响将会覆盖企业内所有的职工,而不是仅包括那些自认为是会员的职工。此时,采用第二种情况下的员工认同指标(西方口径)就会大大低估工会的作用范围,使很多享受到工会影响、但没有认同工会发挥作用的员工被归入非工会化部门,那么以西方口径的会员状态衡量工会化实际上也是一个不准确的指标。更接近现实的情况是,部分工会发挥了作用,改善了工人工资状况,但这一结果只被企业的一部分员工所认同,他们会承认自己的会员身份。而对于那些受到工会影响但没有认同工会作用的工人,虽然他们否认自己的会员身份,但能认识到工会的存在,体现出对工会存在的认知,也就是第三种情况。综上,更加符合中国国情的状况是,一部分企业工会起到了影响工人工资的作用,这一作用不仅覆盖了工会会员,也影响到了这些企业内所有的员工,因此能够体现员工对工会认知的变量是衡量工会化的更好的变量。

在本文采用的“企业-员工”匹配问卷调查中有三个与工会相关的问题,其分别是:企业问卷中的“本企业是否有工会”(问题1),代表了全总口径,即企业认可;员工问卷中的“您是工会会员么”(问题2),代表西方口径,即员工认同;员工问卷中的“您的企业有工会么”(问题3),即员工认知。企业问卷中的问题与之前的研究相同,测量的是企业是否建立工会,而与工人对工会的感受无关。如果工会在企业中开展了工作并发挥了作用,则员工就会知道企业有工会的存在;如果工人满意工会发挥的作用,就会承认自己的会员身份,认同工会的代表性;如果所有的企业工会确实发挥了维护工人权益、提高工资的作用,而且所有的工人都认同工会的工作,那么上述三个判断工会状态的变量应该得到相似甚至相同的结果,否则就要重新判断工会的影响。下文将会就这一问题进行详细论证。

(二) 企业变量的选取和工资情况

不同类型的企业的工会化程度也不一样,而且具有某些特征的企业比另一些企业更容易成立工会,比如国有企业、大企业比民营企业、小企业更容易。另一方面,工会也更愿意选择那些规模大、盈利能力高的企业,因为其能够支付高于市场均衡价格的工资水平。美国和英国的经验都支持这样的观点(Freeman & Medoff, 1984; Blanchflower & Bryson, 2004)。因此,为了分离出工会对工资的影响,这就需要控制企业的特征。在企业控制变量组的选取上,综合考虑以前的研究使用的企业特征变量(Freeman, 1980; Lu et al., 2010; Yao & Zhong, 2013; 魏下海等, 2013),以及样本数

量和匹配情况，本文主要选取三个变量，包括所有制、雇员规模和资本密度^①。

表1展示了按不同企业特征分类的工会企业和非工会企业的平均工资。数据来自企业问卷提供的各个企业的月平均工资，并按照企业相应类别和人数进行加权。首先，在大多数类别中，工会企业的平均工资要高于非工会企业，这里可以简单地认为工会与较高的工资是相关的。其次，总的来看，入会率高的类别中，工会企业的工资要更高。但是60人以上的企业中，无工会企业的平均工资高一些，这似乎与前面的结论不一致。其中的原因可能是企业人力资本构成状况有差异的结果，所以要进一步控制个体特征变量。

表1 工会企业和非工会企业员工的平均工资状况（企业问卷）

企业类型		建立工会情况		简单平均工资(元/月)			加权平均工资(元/月)		
		入会率(%)	企业数	有工会	无工会	差距	有工会	无工会	差距
所有制	国有和集体	72%	7	1757	1599	158	1879	1654	225
	股份制	58	24	1786	1435	351	1939	1411	528
	外资	47	32	2011	1793	218	2026	1967	59
	私营	44	16	1359	1629	-270	1378	1583	-205
规模	60人及以下	28	29	1882	1585	297	1951	1585	366
	61~150人	55	29	1482	1554	-72	1477	1514	-37
	151人及以上	81	21	2041	2248	-207	2032	2153	-121
人均固定资产现值	3万元以下	47	38	1558	1547	11	1475	1576	-101
	3万元~10万元	58	26	1749	1500	249	2001	1597	404
	10万元及以上	53	15	2416	1915	501	2439	2437	2
全体员工		51.9	79	1797	1646	151	1927	1816	111

资料来源：根据上海市闵行区“企业一员工”匹配调查数据计算得到。

（三）个体变量的选取和工资情况

人力资本的差异是造成个体收入不同的主要因素，而教育和工作经验是衡量技能水平和人力资本的最常用变量。即使是分析微观企业数据的研究，如Lu et al. (2010)、Yao & Zhong (2013)、魏下海等(2013)等，也要加入对员工个体受教育程度的考量。另一方面，人力资本特征不同的个体劳动者对于是否加入工会的偏好也不一样。Card (2001)

① 按照所有制不同，企业分为四类：国有和集体、股份制、外资、私营。按照雇员规模，企业分为三类：60人及以下、61~150人、151人及以上。按照资本密度（以人均固定资产现值计算），企业分为三类：人均3万元以下、人均3万~10万元、人均10万元及以上。

指出美国从19世纪70年代到90年代,高技能水平者入会比例明显增加,而低技能者却呈现相反的趋势。因此,要想估计出工会对工资的影响,就需要控制劳动者技能水平变化对工资的影响,从而得到相同人力资本水平下工会与非工会部门工资的差异。

测量工会工资效果的个人变量通常包括性别、年龄、受教育程度、工作经验、种族、职业、婚姻或子女数量、产业、地区等(Freeman, 1980; Card, 2001)。由于本文采用的是上海市闵行区制造业的调查数据,所以地区和产业都已固定,不需要再纳入解释变量中。性别是衡量个人工资的常用变量,本文也保留这一变量。本文将教育变量分成三组:初中及以下、高中和中专、大专及以上。对于工作经验的计算,本文采用王美艳(2009)的方法,以“年龄-受教育年限-6”为代理指标。与西方国家不同,我国并没有种族的概念,但我国特有的一个现象是“农民工”^①的存在。工会和集体协商对农民工权益的保护近年来已引起学者的关注(杨成湘、刘蕾,2013;张勇廉,2013),为此本文将是否为农民工作为控制变量加入分析中。职业会影响工资水平和员工加入工会的意愿,本文采用问卷提供的职位划分,即普通工人、技术工人和管理人员,作为代理指标。

在按照企业数据计算的员工平均工资中,工会部门具有较明显的工资优势。但按照个人数据来看,情况却不那么乐观。如表2所示,大部分类别中工会部门的月工资低于非工会部门,特别是按照全总口径计算工会状态时,除了国有和集体、初中及以下和80后三个类别外,其他类别都是非工会部门工资高,而且高出的比例也都比较大。对于问题2和问题3,均在超过半数的类别中,非工会部门的月工资更高。同时,对于那些人力资本水平高的员工来说,在规模大、内部劳动力市场竞争性强的企业中,他们在非工会部门可以通过个体人力资本投资获得更高的收入。因为工会更能提高低收入者(或低技能者)的工资水平,使工资分布更加集中(孙兆阳,2013),所以人力资本水平高的工人在工会化部门所能得到的工资会低于他们在非工会部门的所得。在3种工会化的分类中,具有大专及以上学历、非农民工、技术人员、70后和60后特征的员工,由于其受教育程度高、城市户口带来的优势、技能较高和工作经验多,在非工会部门得到具有竞争优势的工资。同时,在外资和私营、员工在151人及以上、人均固定资产现值在10万元及以上的企业中,工会化率偏低,工会对工资的“挤压效应”不明显,工资分布更加分散,所以从月工资看,非工会部门员工可以拿到更高的工资。这是不是说明工会对工人工资没有影响呢?

① 本文将农民工定义为户籍不在本地的具有农业户口的工作人员。

表 2 工会和非工会员工月平均工资状况，员工问卷

单位：元/月

类别	问题 1: (企业问卷) 本企业是否有工会?			问题 2: (员工问卷) 您是工会会员么?			问题 3: (员工问卷) 您的企业有工会么?						
	入会率 (%)	是	否	差距	入会率 (%)	是	否	差距	入会率 (%)	是	否	差距	
所有制	国有和集体	79.7	1832	1220	612	69.5	1807	1480	327	79.7	1832	1220	612
	股份制	58.5	1600	1608	-8	42.4	1725	1514	211	61.9	1699	1449	250
	外资	44.9	2019	2205	-186	27.9	2062	2144	-82	41.0	2073	2155	-82
	私营	41.9	1641	1872	-231	25.7	1766	1778	-12	39.0	1751	1790	-39
规模	60 人及以下	27.1	1936	2006	-70	22.7	2129	1945	184	25.7	2214	1908	306
	61 ~ 150 人	57.3	1601	1715	-114	41.2	1666	1638	28	58.4	1604	1713	-109
	151 人及以上	79.8	1886	2130	-244	47.0	1878	1985	-107	76.5	1922	1977	-55
人均固定 资产现值	3 万元以下	49.7	1565	1640	-75	33.4	1620	1594	26	49.1	1569	1635	-66
	3 万 ~ 10 万元	55.5	1742	1872	-130	39.8	1865	1691	174	55.5	1877	1614	263
	10 万元及以上	50.0	2402	2883	-481	34.3	2386	2777	-391	46.3	2522	2747	-225
	男性	47.2	1963	1996	-33	37.4	2053	1930	123	48.7	2064	1892	172
性别	女性	56.8	1606	1825	-219	34.4	1604	1753	-149	53.9	1617	1800	-183
	初中及以下	52.2	1550	1346	204	36.0	1643	1339	304	51.8	1561	1327	234
教育	高中/中专	50.0	1605	1749	-144	39.2	1724	1647	77	50.6	1686	1669	17
	大专及以上	51.3	2290	2923	-633	31.2	2352	2681	-329	48.7	2424	2725	-301
	80 后	43.3	1612	1609	3	20.7	1627	1604	23	40.5	1615	1604	11
年龄	70 后	49.1	2031	2332	-301	30.8	2173	2188	-15	49.3	2141	2224	-83
	60 后	61.5	1663	1884	-221	49.7	1625	1878	-253	60.5	1691	1845	-154
	50 后	60.2	1774	1827	-53	58.4	1952	1579	373	62.8	1889	1641	248
	非农民工	57.3	1882	2171	-289	42.9	1925	2059	-134	56.1	1960	2055	-95
迁移	农民工	40.6	1493	1573	-80	22.2	1583	1528	55	41.0	1531	1547	-16
	一般工人	52.7	1529	1638	-109	33.0	1543	1598	-55	50.1	1538	1622	-84
职位	技术人员	41.3	1785	2041	-256	31.8	1805	2012	-207	43.0	1812	2048	-236
	管理人员	56.3	2599	2901	-302	50.4	2595	2843	-248	61.3	2746	2672	74
	全体员工	51.7	1780	1925	-145	36.0	1855	1846	9	51.1	1846	1852	-6

资料来源：根据上海市闵行区“企业一员工”匹配调查数据计算得到。

四 回归结果和分析

(一) 模型设定

本文采用 OLS (最小二乘法) 方法来分析工会到底是提高还是降低了工资水平。OLS 是最常用、最经典的方法, 能够提供工会工资效果的最小无偏估计。Freeman (1980)、Card (2001) 都曾采用这一方法。本文以明瑟工资方程为基础, 分别加入工会状态作为主解释变量, 企业和个人特征为控制变量, 来衡量工会的工资效果, 如 Blanchflower & Bryson (2003)。

$$\ln W_i = \delta U_i + \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中, W_i 代表个体 i 的工资; X_i 为代表企业和个体特征的变量, β_i 为其系数; U_i 为虚拟变量, 代表了工人是否加入工会的状态; ε_i 为误差项。企业变量包括所有制、员工数量、资本密度。个体变量包括性别、教育、工作经验、职位、是否为农民工。因变量用小时平均工资的自然对数来表示。Andrews et al. (1998) 指出工会工资差距在以小时收入计算时比以周收入计算的值要高, 而且以小时工资计算工人收入也比月工资更加可信和透明。这是因为有工会的企业, 其员工工作时间要少, 相应的周或月工资就可能偏低, 因此小时工资能够更好地测量工会的影响。

按照上文提到的三个工会问题的顺序, 将工会状态代入工资方程后, 可以得到新模型:

$$\ln W_i = \delta U_i^k + \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

U_i^k 代表工会状态, 当 $k = 1, 2, 3$ 时的三个模型, 分别代表问题 1、2、3 回答为“是”时的工会化程度。

(二) 回归结果和分析

在同时控制了企业和个人特征变量后, 工会表现出对工资的正向影响。根据表 3 所示, 所有三个模型都表明这一影响仍然是正向的, 即工会提高了小时工资水平, 这一结果与其他采用企业数据进行分析的结果相似, 如 Ge (2007)、Yao & Zhong (2013)。在所有制特征上, 与国有和集体企业相比, 其他类型的企业工会对工资的影响都不显著, 这是国有企业传统工会主义的影响。60 人以上的企业的影响系数都为负数, 且在 1% 的水平上显著, 这与上文分析的员工月工资的情况相似, 这是因为在人数

表3 工会对小时工资对数的回归结果（控制企业和个人变量）

因变量： 小时工资对数	模型 1		模型 2		模型 3	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
工会	0.027	0.034	0.065 *	0.034	0.085 **	0.035
男性	0.158 ***	0.032	0.157 ***	0.032	0.162 ***	0.032
工作经验	0.021 ***	0.005	0.020 ***	0.005	0.021 ***	0.005
经验平方	-0.001 ***	0.000	-0.001 ***	0.000	-0.001 ***	0.000
教育						
高中/中专	0.074 *	0.039	0.070 *	0.039	0.075 *	0.038
大专及以上学历	0.384 ***	0.05	0.385 ***	0.05	0.387 ***	0.05
职位						
技术人员	0.089 **	0.043	0.085 **	0.043	0.091 **	0.043
管理人员	0.365 ***	0.04	0.356 ***	0.041	0.356 ***	0.04
农民工	-0.129 **	0.039	-0.124 ***	0.039	-0.123 ***	0.039
所有制						
国有和集体	0.030	0.058	0.039	0.058	0.033	0.058
外资	0.093	0.059	0.106 *	0.059	0.110 *	0.059
私营	-0.005	0.063	0.01	0.063	0.008	0.063
企业规模						
61~150人	-0.155 ***	0.036	-0.159 ***	0.035	-0.176 ***	0.036
151人及以上	-0.108 **	0.045	-0.111 ***	0.042	-0.142 ***	0.045
资本密度						
3万~10万元	0.032	0.035	0.028	0.034	0.033	0.034
10万元及以上	0.236 ***	0.043	0.237 ***	0.043	0.244 ***	0.043
常数项	1.797 ***	0.085	1.793 ***	0.084	1.776 ***	0.084
观察值	688		688		688	
调整后的 R ²	0.375		0.378		0.380	

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著。

资料来源：根据上海市闵行区“企业一员工”匹配调查数据计算得到。

多的企业中，为了更有效地激励员工，更容易采取绩效工资、集体或个体奖励等方法，其结果是拉大了工资分布，减弱了工会对工资的影响。在资本密度上，人均固定资产现值在 10 万元及以上的企业，工会对工资有显著的正向影响，这是因为这类企业与资本密度小的企业相比，能够获得更高的利润总额，也就能够支付较高的工会工资。在个体特征上，男性、具有大专及以上学历、管理职位的员工比其他类型员工更容易享

受工会工资优势，这也在另一方面反映出表2的工资差异情况。这些类型的员工由于技能水平高而在劳动力市场上具有竞争优势，他们本来就容易得到较高的工资。而且Freeman（1980）指出，如果技能水平高的员工结成工会的话，他们会得到高于市场均价的工资，从而扩大工资差距。根据中国法律，企业工会在建立后要代表所有职工的利益，所以人力资本水平高的管理者、技术人员等也享有工会工资溢价。而那些收入水平低、需要保护的员工却没有得到足够的保护，如农民工的系数在三个模型中都为负数（-0.12左右），这说明工会对农民工权益的保护力度还不够。

在衡量工会化的问题上，三个模型得到了不同的结果。代表全总口径的企业认可工会（模型1）对工资的影响系数只有0.027，而且影响不显著。代表西方口径的员工认同工会（模型2）和新口径的员工认知工会（模型3）的系数都显著，而且后者比前者影响系数大，显著程度也高。这说明虽然有的企业建立了工会，但是工会并没有为工人争取利益，所以工资水平也没有得到显著的提高。但是，一旦工会通过集体协商或其他形式参与工资决定后，其直接效果就是影响了工资水平，使工人也能感受到工会在发挥作用。然而由于长期以来工会在工人维权上的缺位以及工会在与工人交流上的缺失，有的工人并不了解工会的作用和职能，缺乏对工会的认同和信任，他们也就不认为自己是工会会员，尽管实际上工会的作用可能已经覆盖到他们。如表4所示，在全部抽样员工中，有15.9%的员工被工会覆盖，但否认自己是会员，所以员工认为企业有工会的比例（51.1%）高于承认自己为会员的比例（36.0%）。但实际上不管工人是否承认自己为会员，只要工会在企业建立（行业工会的影响范围更大），工会在集体协商和集体合同中发挥作用的效果就会覆盖到他们，从而使其获得比非工会部门更高的工资。

表4 员工对工会认知与认同的差异

		您的企业有工会么？		
		是	否	人数
您是工会会员么？	是	35.2%	0.8%	261
	否	15.9%	48.1%	463
	人数	370	354	724

资料来源：根据上海市闵行区“企业一员工”匹配调查数据计算得到。

（三）进一步检验

在以员工数据计算的月平均工资中，工会化部门不占优势，但是以小时工资对数为因变量的回归结果显示工会对工资有正效应。这种影响在多大程度上存在呢？下文

将采用另外两个常用的变量——周工资对数和月工资对数作为因变量，进一步对工会工资效果进行验证。表 5 和表 6 分别展示了工会对周工资对数和月工资对数的回归结果（为了节约篇幅，企业和个体变量的系数均省略）。与小时工资对数的回归结果相比，工会对周工资和月工资的影响变弱，不仅影响系数变小，而且模型 2 也变得不显著，模型 1 的系数甚至为负。一方面，这说明虽然工会提高了其覆盖范围内的小时工资水平，但非工会部门的员工可以通过更多的工作时间得到较高的周工资和月工资。另一方面，工会通过集体协商对工资的影响覆盖企业所有员工，而不以员工是否自认为是会员而转移。体现员工对工会认同的模型 2 变得不显著，主要是因为有一部分受到工会影响的员工没有承认自己的会员身份，如表 4 所示。但由于工会的工资效果仍然覆盖这些员工，所以体现员工对工会认知的模型 3 显示工会对工资有显著的正影响。这一结果也支持了乔建（2008）、吴亚平等（2008）、姚先国等（2009）等人的观点，即维护工人权益已经成为工会的基本职能。

表 5 工会对周工资对数的回归结果（控制企业和个人变量）

因变量： 周工资对数	模型 1		模型 2		模型 3	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
工会	-0.001	0.032	0.021	0.0344	0.061 *	0.032
常数项	5.511 ***	0.079	5.505 ***	0.038	5.488 ***	0.079
控制变量	是		是		是	
观察值	698		698		698	
调整后的 R ²	0.392		0.393		0.395	

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著。

资料来源：根据上海市闵行区“企业—员工”匹配调查数据计算得到。

表 6 工会对月工资对数的回归结果（控制企业和个人变量）

因变量： 月工资对数	模型 1		模型 2		模型 3	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
工会	0.009	0.032	0.021	0.032	0.067 **	0.032
常数项	6.881 ***	0.08	6.880 ***	0.079	6.860 ***	0.079
控制变量	是		是		是	
观察值	698		698		698	
调整后的 R ²	0.389		0.389		0.393	

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著。

资料来源：根据上海市闵行区“企业—员工”匹配调查数据计算得到。

从上面的分析我们可以看出工会对工资有正向的影响,而且这种影响在发挥了作用的工会部门中覆盖了企业内全部的员工;但是也有一部分工会没有发挥作用,削弱了工会的工资效果。从另一个角度看,工会化部门的员工人力资本水平比非工会部门的高,如表7所示,不管是年龄,还是受教育水平和工作经验,都是工会部门的数值要更高。这里有两种可能,一是年龄大、受教育程度高和工作时间长的员工更愿意加入工会,因为与年龄小的劳动者相比,他们更愿意找到一个相对稳定的工作,而不愿意频繁地换工作,所以他们更关注企业的生产环境和民主管理氛围,也就对工会的行动更加关注。二是工会在成立时间久、人力资本水平高的企业里更容易被承认并发挥作用,因为这样的企业能有较高的劳动生产率,并有较高的利润总额。Ge (2007)、Lu et al. (2010)、魏下海等 (2013) 的研究均部分支持这一观点,即工会化的企业能够提供更高的小时工资率。在工作时间上,工会部门的每天平均工作小时数都低于非工会部门, Yao & Zhong (2013) 的研究也认为工会对减少工作时间有微弱作用,与本文得到的结果非常相似。这是因为工会发挥作用的企业更加遵守法律对劳动时间的规定,因此,虽然工会部门员工的小时工资高,但其周工资和月工资却没有明显优势。

表7 抽样员工的个体特征情况

类别	本企业是否有工会?		您是工会会员么?		您的企业有工会么?	
	是	否	是	否	是	否
女性(%)	51.2	41.7	44.1	47.3	48.6	43.5
农民工(%)	26.3	41.2	20.3	40.2	26.5	39.8
普通工人(%)	67.8	64.9	60.5	69.3	64.9	67.5
年龄	37.3	34.3	40.0	33.7	37.7	34.1
受教育年限	11.9	11.7	11.8	11.8	11.9	11.8
工作经验(年)	19.6	16.5	22.3	15.8	19.9	16.3
工作时间(小时/天)	8.2	8.3	8.1	8.3	8.2	8.3
人数	369	345	261	463	370	354

资料来源:根据上海市闵行区“企业—员工”匹配调查数据计算得到。

(四) 为什么不同的工会化指标所得出的结果不同?

为什么工会对周工资和月工资的影响不如对小时工资那么显著呢?这里面有两个方面的原因。第一,一些企业工会在实际工作中并没有起到维护工人权益的职责,或者没有建立集体协商机制并签订集体合同,所以无法影响工人收入,这反映在本文数

据中就是全总口径的工会化对工资的影响都不显著。由于集体协商强制性法律规范的缺失和立法层次低、协商架构不对称、政府支配过多，基层工会普遍存在“不愿谈、不敢谈、不会谈”的情况（沈琴琴，2011），因而对员工收入的提升没有帮助，这在一定程度上解释了工会批评者的观点（夏小林，2004；李丽林等，2011；常凯，2013）。第二，工人可以通过增加工作时间来提高自己的收入水平，而有工会的企业在相关法律执行上更加严格，对超额加班的限制较多，所以非工会部门的工人更容易通过加班获得较高的月工资。而且，工人更关心自己的月收入而非小时工资，所以即使其小时工资得到提高，但由于工作时间的的原因，在月工资上低于非工会部门，因而工人可能会拒绝承认自己的会员身份，否认工会的工资效果。总的来看，工人对工会的认知（问题3）在三个回归中都表现出较高的显著性，也更符合我国工会的工作形式和范围，是衡量工会化的更好标准。

从另一个角度看，尽管 Yao & Zhong（2013）认为，一旦企业是工会化的，那么其工人也必然是工会化的，因此他们更倾向采用企业工资数据。但问题是有的企业工会没有起到保护工人权益的作用，文中的回归结果也说明了这一点，而且由于历史原因和主客观原因，工人对工会的认同也低于工会实际的覆盖率，所以用企业对工会的认可和工人对工会的认同作为工会化标准就容易出现较大的偏差。因此，本文分析结果显示工人对工会的认知（问题3）是衡量工会化的更好变量。这三方面的原因，一是确实有的企业工会只在形式上存在，在实际工作中没有起到维护工人权益的作用，对工资没有影响，这部分就是 Zhang et al.（2011）所提到的官僚化的工会。二是有的工会虽然开展了工资集体协商并签订集体合同，但由于在工作中缺乏与员工的沟通，致使工人对工会的认同度低，直接以员工是否承认自己为会员作为解释变量会低估工会效果。三是一旦工会签订集体合同或通过工资集体协商对工资增加有了决议，其结果会覆盖企业内所有员工，而不管员工是否认为自己为会员。综上所述，工会对工资的影响会覆盖到企业内的员工，而不仅是对那些承认自己为会员的员工；而且一些工会没有行使保护工人权益的职能，削弱了工会的工资效果。所以，在以员工个体数据为基础进行测量时，让员工回答其工作场所（企业）是否有工会（对工会认知）是衡量工会效果更为适当的变量。

五 结论和启示

本文主要从工资优势角度，分析了工会是否能够提高工人权益的问题。我们通过

OLS 回归方法,对上海闵行区一套“企业-员工”匹配数据进行分析,结果表明工会对工资的提高有正向作用,特别是在对小时工资的提高上。根据企业数据计算的平均工资显示,工会部门有显著的工资优势,这与 Ge (2007) 和 Yao & Zhong (2013) 的估计结果相同,但在个人数据的月平均工资上却显示不同的结果。而回归结果表明,工会能够显著提高小时工资,但对周工资和月工资影响不大。虽然有的工会没有起到影响工资的作用,但在员工认识到工会存在的部门中,其效果覆盖了包括自认为是会员在内的大部分员工。这主要是因为工会化的企业要更遵守劳动法律,对劳动时间和工资协商控制更严格,而且工会通过工资集体协商和集体合同,规定了企业员工的最低工资水平和最小工资增长幅度,以及工作时间、休息安排和其他福利。而在非工会部门,虽然其工人的小时工资低,但是他们可以通过延长工作时间来获取更高的月收入。这也解释了为什么 Lu et al. (2010) 认为工会无法提高工人工资,因为他们调查的样本都是私营企业,而这里正是加班现象比较严重、对劳动法律执行比较差的部门。

总体来看,工会在维护和提高工人权益上有积极作用,而且工资集体协商和集体合同有利于提高工人的工资水平。为了和谐劳动关系的构建和改善初次收入分配不平等,工会集体协商覆盖范围应该继续扩大,特别是应该增加对农民工和非正规就业劳动者的保护。在集体合同中增加更多实质性的内容,避免数字化的行政绩效考核(吴清军,2013),根据市场和企业经营状况,提出更加合理的分配方式,实现企业与员工的共赢。同时,还要扩大集体协商的层次和范围,利用集体谈判对工资的“挤压”效应(孙兆阳,2013),通过区域性、行业性的集体合同,压缩工资分布,从而改善收入不平等状况。

本文也存在一些问题,有待进一步解决。首先是样本工会化率的问题,与全总公布的数据(80.1%)相比,本次抽样中工会化比例偏低,最高只有51%左右,这可能会导致对工会效果的低估。其次,由于抽样只针对一个地区(上海市闵行区)、一个产业(制造业),影响了结论的代表性。再次,除了工资之外,奖金、社会保险、分红等福利的分布在不同工人间也是不同的,考虑到这些情况后,工会的工资效果如何还需要进一步检验。未来的研究还需要继续以个人数据为基础,通过扩大抽样范围来增加调查研究的代表性和普遍性,并进一步分析工会对不同人群的影响。

参考文献：

- 常凯(2013),《劳动关系的集体化转型与政府劳动政策的完善》,《中国社会科学》第6期,第91-108页。
- 国家统计局(2012),《中国劳动统计年鉴(2011)》,北京:中国统计出版社。
- 劳动和社会保障部(1998),《劳动和社会保障事业发展总体规划(1998-2002)》,http://www.molss.org.cn.
- 李丽林、苗苗、胡梦洁、武静云(2011),《2004-2010年我国典型停工事件分析》,《中国人力资源开发》第3期,第80-83页。
- 乔健(2008),《在国家、企业和劳工之间:工会在市场经济转型中的多重角色——对1811名企业工会主席的问卷调查》,《当代世界与社会主义》第2期,第14-154页。
- 沈琴琴(2011),《基于制度变迁视角的工资集体协商:构架与策略》,《中国人民大学学报》第5期,第10-17页。
- 孙兆阳(2013),《工会发展与工资不平等:英美工会标准化工资率策略》,《浙江大学学报(人文社会科学版)》第6期,第63-73页。
- 王美艳(2009),《教育回报与城乡教育资源配置》,《世界经济》第5期,第3-17页。
- 王少波(2010),《国企改制中劳资冲突走向暴力现象解析——以通钢集团和林钢集团改制中出现的暴力事件为例》,《中国人力资源开发》第3期,第89-91页。
- 魏下海、董志强、黄玖立(2013),《工会是否改善劳动收入份额?——理论分析与来自中国民营企业的经验证据》,《经济研究》第8期,第16-28页。
- 吴清军(2013),《集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理:指标管理的策略与实践》,《社会学研究》第3期,第66-89页。
- 吴亚平、乔健、李珂(2008),《基层工会组建形式的多样性及维权实效性研究》,《中国劳动关系学院学报》第2期,第34-38页。
- 夏小林(2004),《私营部门:劳资关系及协调机制》,《管理世界》第6期,第33-52页。
- 杨成湘、刘蕾(2013),《行业集体协商对维护农民工权益的作用及其实现》,《经济理论与经济管理》第2期,第16-23页。
- 姚先国、李敏、韩军(2009),《工会在劳动关系中的作用——基于浙江省的实证分析》,《中国劳动关系学院学报》第1期,第25-30页。

- 张勇濂 (2013), 《我国农民工民间组织的社会建设研究》, 《河南社会科学》第8期, 第28-30页。
- 中华全国总工会研究室 (2012), 《2011年工会组织和工会工作发展状况统计公报》, 中国工会统计调查网站, <http://stats.acftu.org>, 2012年5月1日。
- Andrews, Martyn, Mark Steward, Joanna Swaffield & Richard Upward (1998). The Estimation of Union Wage Differentials and the Impact of Methodological Choices. *Labour Economics*, 5(4), 449-474.
- Blanchflower, David & Alex Bryson (2003). Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited. In J. Addison & C. Shnabel (ed.), *International Handbook of Trade Unions*. Northampton: Edward Elger, pp. 197-245.
- Blanchflower, David & Alex Bryson (2004). The Union Wage Premium in the US and the UK. *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, No. 612, LSE.
- Card, David (1996). The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis. *Econometrica*, 64(4), 957-979.
- Card, David (2001). The Effect of Unions on Wage Inequality in the US Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2), 296-315.
- Dell'Aringa, Carlo & Laura Pagani (2007). Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 29-54.
- Freeman, Richard & James Medoff (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Freeman, Richard (1980). Unionism and the Dispersion of Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 34(1), 3-23.
- Freeman, Richard (1982). Union Wage Practices and Wage Dispersion Within Establishments. *Industrial and Labor Relations Review*, 36(1), 3-21.
- Ge, Ying (2007). What do Unions Do in China? *Working Paper*. University of International Business and Economics.
- Lu, Yi, Zhigang Tao & Yijiang Wang (2010). Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China. *China Economic Review*, 21(1), 201-210.
- Yao, Yang & Ninghua Zhong (2013). Unions and Workers' Welfare in Chinese Firms. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 633-667.
- Zhang, Yuan, Jianqi Chen & Prins Wong (2011). Effect of Trade Unions on Industrial Labour Income in China. *Asian Politics & Policy*, 3(1), 95-114.

Can Trade Unions Increase Worker's Wage? An Analysis Based on Employer-Employee Matched Survey Conducted in Minhang District, Shanghai

Sun Zhaoyang

(Chinese Academy of Social Sciences)

Abstract: Income distribution inequality is a serious social problem that China faces at the middle-income stage. As the representative of worker's interests, ACFTU should play a more important role in the primary income distribution. By using an "employer-employee" matched survey data from Minhang District, Shanghai, the paper uses OLS method to analyze the union wage effect. The result shows that union can significantly increase worker's hourly wage, but not the weekly and monthly wage. The reasons rely on the facts that unionized workplaces have high human capital level and more strictly abide labor regulations, such as working hours. The paper also compares three different variables to determine the union status: the enterprise acceptance (ACFTU standard), employee consent (western standard) and employee recognition (the new standard). The results show that some unions do not fulfill the function of protecting worker's interests; while their effects will cover most workers, if unions are actively organized. However, unions have failed in communicating with workers, so some workers do not know unions' contribution and do not identify themselves as union members. Thus, the ACFTU and western standards of union status will undermine union wage effects. As conclusion, ACFTU should pay more attention to the protection of low-skilled workers, such as migrant and female workers, and to increasing the scope of collective wage negotiation through regional and industrial collective contracts.

Keywords: ACFTU, collective negotiation, wage effect, union status

JEL Classification: J31, J51

(责任编辑：王姣娜)