

集体合同谈判和劳动力组织的工资效应研究评述

孙 涛 张卫国*

内容提要 集体合同谈判理论结合“局内人-局外人”理论、现代组织理论等，成为解释劳动力供求、工资形成和就业决定的重要理论，近些年来在国外劳动经济学领域得到广泛的发展和应用。自20世纪80年代以来，大量的实证研究集中于工会成员、非工会成员以及集体议价工资协议覆盖的非工会成员之间的工资差距等研究，而新近的诸多研究着重关注工资效应实证研究中样本自选择和内生性问题，并力图从理论逻辑和分析工具上缓解这些方面的研究缺憾。在新的历史发展阶段，中国劳动力组织（如工会）逐步彰显其经济社会功能，国内学者也越来越关注中国企业中工会的工资效应等问题。

关键词 集体合同谈判 成员工资效应 自选择 内生性

一 引言

无论是在发达国家还是发展中国家，劳动力组织（如工会）都是非常重要的社会经济组织。劳动经济学将工会成员/非工会成员作为劳动力组织成员工资效应分析的主要对象。工会是依靠工资收入的劳动者以维持和改善工作条件及生活待遇为目的而建立起来的组织，对其功能和作用的研究也是许多社会科学领域的热点问题。

社会学领域的学者们倾向于将工会作为一种社会资本的构成纳入实证分析模型，研究结果往往支持以下观点：与参加工会相比，不参加工会对工资有负面影响（刘林

* 孙涛，山东大学经济研究院，电子邮箱：tao_sun@sdu.edu.cn；张卫国，山东大学经济研究院，电子邮箱：sduzwg@126.com。本文为山东省自然科学基金项目（批准号：ZR2015GM010）和山东大学自主创新基金项目（青年团队项目）（批准号：IFYT12093、IFYT12097）的阶段性成果。

平、张春泥, 2007)。有些政治学领域的学者聚焦于中国工会功能模式的研究, 认为其主要有以下四种研究取向: 国家决定、国家法团主义、中介者和独立利益主体模式。不过, 中国工会对工人利益的维护不够是研究者们的共识 (李力东, 2012)。Gallagher (2004) 探讨了劳动契约和正式工会组织如何随着具有极大灵活性、不安全感和管理控制特征的劳资关系的变化发生转变。她指出劳资关系的特征体现为不平等和等级制, 而有些因素的存在会使这种不平等的关系得到缓解, 比如, 部分工人的集体组织 (如工会), 以及对雇员提供保护或对雇主进行约束 (如设定劳动标准、最低工资、福利待遇和反歧视规定等) 的法律体系。Gallagher (2004) 认为, 中国在劳动和就业法的构建方面已经有了跨越式发展, 但是, 大多数保护条款的履行和实施滞后于其立法工作。另外, 作为法律规制的一个补充, 成立工人集体组织 (如工会) 也是缓解企业和个体工人之间不平等的讨价还价关系的重要途径。

经济学领域主要关注工会的经济功能, 特别是工会在提高工人的工资和福利方面的作用。学者们的研究支持了不同的观点, 但工会组织被视为工人利益的代表已是一种共识; 通常可以认为, 工会可以通过集体谈判来提高工人的福利待遇。不过, 工会成员身份能否带来工资升水, 还是只是众多影响工资的因素中微不足道的方面? 换言之, 工资升水主要是由于工会成员身份引起的, 还是由于其他因素 (比如行业特征、单位类型、婚姻、年龄、受教育程度、性别、工作时长、工作场所等) 引起的? 这些问题需要理论界的实证研究加以说明。另外, 工会工资效应在分析技术方面的问题集中表现为模型的内生性和样本自选择。国外的实证研究主要针对工会成员身份对工资升水的影响。大多数研究表明, 工会的集体议价能力比单独个体强, 因此, 工人加入工会后, 能够通过成员身份带来工资的升水。最早的关于工会对工人福利影响的经验数据统计研究表明, 工会化企业的工人工资、福利以及福利在其劳动报酬中的占比与非工会化企业的工人相比都要高一些 (Lewis, 1963; Rosen, 1969、1970; Parsley, 1980; Freeman, 1981; Alpert, 1982)。具体集中到工会成员身份对于工人工资的影响方面, Freeman & Medoff (1984) 采用美国的工人工资数据研究表明, 工会成员要比那些非工会成员的劳动收入高出大约 10% ~ 20%。

二 劳动力组织经济效应的理论研究评述

(一) “局内人-局外人”理论与劳动力组织的经济作用

Lindbeck & Snower (1984, 1986, 1987a, 1987b, 1988, 1989a, 1989b) 最先将

“局内人－局外人”理论在劳动力市场中加以应用。他们用该理论来解释非自愿失业的某种原因。既然存在大量潜在的、愿意接受较低工资的后备劳动力群体，企业的理性应对就应该是降低在岗工人的工资；如果在岗工人不愿意接受低工资，那么就雇佣新工人替换原有工人。不过，西方国家的实际状况却与该理论逻辑不同。他们认为，理论与现实相左的主要原因在于，失业工人和就业工人之间不是完全替代的。对于企业而言，在岗工人是“局内人”，他们与企业有先前连带，比较而言，他们也具有更为丰富的实际工作经验；与之相对，潜在的后备工人是“局外人”，与企业缺乏既有的联系，也缺乏特定的工作经验。因此，若企业用“局外人”来替代“局内人”，就算能够减少工资成本，也会增加其他成本。另外，从理论上讲，在岗工人（“局内人”）会对新雇工人（“局外人”）的培训起积极作用。当然，如果考虑到在岗工人担心培训了新工人，自己的讨价还价能力会降低，那么，他们就没有激励这样做。还有，如果企业给新雇工人支付低工资，那么，经过技能培训后的新工人就可能跳槽到高工资企业。因此，企业需要向新老工人支付相同工资。这样，“局内人－局外人”理论就解释了高失业率和高工资并存的现象。

随后，Solow（1985）也构建了一个“局内人－局外人”分析框架。他考虑一个企业，其初始状况是包括一组“局内人”，同时又存在大量的初始生产力较低的“局外人”。但是，这些“局外人”只要被雇佣一期后就会转变为“局内人”。企业可以从大量的“局内人”身上获益，其中一些工人会在经济状况糟糕时期被解雇；“局内人”会从将他们的雇用数量控制在较小规模范围内获益。如果由“局内人”单边设定工资，他们会选择如下的路径：即便在未来就业展望利好的情况下，也能阻止局外人被雇用；如果工资路径是由双方讨价还价确定，那么，对于企业的好处则是可以在某些状况下雇用一些“局外人”。

Carruth & Oswald（1987）指出，劳动力局内人组织（工会）的偏好造成了对现实劳动关系处置的不对称性：工会在就业水平下降时，乐于与企业方进行磋商；而当就业水平上升时，工会就任由企业方单边进行决策。Gottfries（1992）认为在名义工资契约方面区别“局内人”和“局外人”是重要的。既然大多数就业波动体现为雇用波动的形态，那么，“局内人”并不受其影响。而既然价格主要由成本决定，需求冲击对真实工资只有微小效应。因此，“局内人”只有较弱的激励去将当前工资形成机制调整为更为复杂的契约。考虑刚性名义工资，名义需求冲击对“局外人”的就业机会会有非常大的冲击，但是反过来，“局外人”却对劳动契约只有微弱影响。

在将“局内人－局外人”模型引入劳动经济学领域近二十年之后，Lindbeck &

Snower (2001) 在《经济学展望杂志》发表的论文中重点说明了“局内人-局外人”理论拓展与工会作用研究之间的关系。他们指出,工会通常被设定为最大化其成员的效用总和或者最大化其代表性成员的预期效用;另外,工会也可以被视为最大化依赖于工资和就业水平的福利函数。当“局内人-局外人”分析拓展到工会化和非工会化工人之中时,这一分析就需要修正。

首先,“局内人-局外人”理论提供了工会影响的一种解释,特别是,因为劳动力流动成本的存在,其中包括与“局内人”以权力威胁报价过低的“局外人”相联系的那些成本的存在,企业很难用低工资的非工会工人去替代高工资的工会化雇员。其次,该理论彰显了工会在工资-就业空间中的无差异曲线有一个弯折。当就业量少于工会成员数量时,曲线是向右下方倾斜的;但是,当就业量大于工会成员数量时,该曲线就变成了一条水平线。因此,在一个经济周期性上升的过程中,当就业量大于工会成员数量时,工会将推动工资上升;当经济下行,就业量少于工会成员数量时,工会将接受工资约束和减少就业量的组合方案。再次,当劳动力流动成本低于工会单边垄断所对应的水平时,这些成本一般是积极的,而非抑制性的。“局内人-局外人”理论是对垄断工会模型的挑战,因为当且仅当工会作为垄断主义者时,劳动力流动成本才是抑制性的。这也是对标准讨价还价模型中有关工会和雇主拥有双边垄断力理论的挑战。最后,“局内人-局外人”理论对传统假设——工会最大化所有工会成员总福利或者代表性工会成员的福利——提出了修正。既然劳动力流动成本随工作期限增加,资深“局内人”要比一般“局内人”更倾向于维持现有工作。因此,在工会中更有影响力的资深工人会更倾向于推动工资提高。同样,当工会既有就业工人又有失业工人时(在欧美这是常态),就业工人的利益会被失业工人侵蚀。

根据“局内人-局外人”理论,Lindbeck & Snower (2001)认为,工会在下列情况下会兴盛起来:第一,个体雇员的劳动力流动成本高,因此,就存在着协调他们行为的寻租空间;第二,企业在产品市场有较强的市场力量,因此,有租金可以被攫取;第三,政治过程易受工作保护游说活动的影响;第四,在就业立法方面有保护罢工的权利以及工会租金创造的其他行为。这些情况意味着工会可被视为劳动力流动成本的结果和原因。

针对“局内人-局外人”理论,美国达特茅斯学院(Dartmouth College)的著名劳动经济学家Blanchflower (1990)评论道,Lindbeck & Snower (1989b)的著作缺乏经验证据佐证作者的观点,且这两位作者过度宣称了他们的“局内人-局外人”理论的实用性和独特性。他表示,即便读完了全书,也不能很好地区分“局内人-局外人”理

论、效率工资、双轨/内部劳动市场和更多的工会的传统模型在理论上的差别。所以，包括 Blanchflower 在内的一些劳动经济学家侧重于运用微观经验数据实证研究工会的工资效应。然而，工会工资效应的实证研究几乎无一例外地佐证了“局内人 - 局外人”理论的重要意义。

（二）劳动力组织成员工资效应的经济学分解

早期劳动经济学家致力于解构工会 - 非工会成员工资差距的内在效应。Blakemore et al.(1986) 阐述了工会 - 非工会成员工资差距具有以下两个方面的效应：一是集体议价组织中非工会工人与未被集体议价契约所覆盖的工人之间的工资差距；二是工会工人与集体议价组织中非工会工人之间的工资差距。Hunt et al.(1987) 认为，工会 - 非工会成员的工资差距可以分解为讨价还价效应和成员效应。对于这样的分解在理论界有两种论调：一些分析者认为，这两种效应不是独立的，讨价还价能力是工会成员密度的函数；另外，一些分析者则认为它们是分离的，前者来源于垄断权力，而后者根植于社会组织化——Hunt 等人的研究结论支持了该观点。具体而言，他们估计了美国全国工会、同业工会、产业工会契约分别覆盖的工人的讨价还价效应以及成员效应，以及与全覆盖的工人之间这两种效应的差距。既然产业工会和同业工会在结构和组织上有差别，可以预期在不同的工会类型之间，社会化效应（成员效应）应该是不同的。从他们分析的结果来看，工会成员身份本身在每个类型案例中确实都存在一个很大的正向工资优势，从而也就说明了成员效应可以分离出来。

Hundley (1993) 构建了工会身份模型，分析公共部门的工会工资效应，认为应该考虑以下三种类型的工人：工会工资契约未覆盖、覆盖但非工会成员和覆盖同时也是工会成员。实证结果表明：更强的工会保障法与更高比例的覆盖率（覆盖成员和非成员所占比率）相联系。而在缺乏工会保障法的情形下，工作权利法（right-to-work laws）对工会的覆盖率没有影响。不过，即便如此，覆盖成员的工资也要高于覆盖但非成员的工资。

三 劳动力组织工资效应的实证检验评述

（一）从不考虑内生性到关注回归方程的内生性问题

实证研究中的内生性问题，简而言之就是模型中的一个或多个解释变量与随机扰动项相关的问题。产生的原因主要包括以下三个方面：一是遗漏变量，且遗漏变量与纳入模型的其他变量相关；二是解释变量和被解释变量相互作用，相互影响，互为因

果；三是测量误差。Robinson (1989a) 指出工资效应研究中的内生性问题，部分因为工会身份是由工人或企业选择出来的：服从一定的约束，工人选择进入一个特定的部门，如果要得到这一个过程的一致估计，就需要要求每个部门条件分布的一致估计。Robinson (1989b) 则较为全面地检视了工会工资差距的估计和解释问题。他将截面和纵向估计量的性质进行了比较，结果显示，纵向估计量结果比普通最小二乘估计 (OLS) 要小，但截面方法 (采用工具变量或逆米尔斯比率) 提高了该估计，这些估计量比较的结果表明“工会/非工会工资差异”的解释与当前证据相一致。这些研究要比 Freeman (1981) 和 Lewis (1963) 的研究更为合理 (他们没有关注内生性问题)。Lanot & Walker (1998) 将工会工资效应中的内生性界定为由各种原因引致的不可观察变量同时与工资变量和工会变量相关的状况。

工会工资效应的早期实证研究和数据分析受到了 Ashenfelter & Johnson (1972) 的批评。这两位学者反诘道：如果工会的作用确如这些研究所显示的那样大，那么，为什么还有数量众多企业中的工人没被工会所覆盖？他们指出，已有的这些研究都没有考虑工资与工会之间的同步性问题 (simultaneity)。一旦控制了同步性，工会的工资效应会变小，同时可能不再是显著的。随后，一系列的研究使用了不同的模型和方法来处理此类内生性问题 (Lee, 1978; Perloff & Sickles, 1987; Booth & Chatterji, 1995; Lanot & Walker, 1998)。

另外，既有的工会实证研究中大多使用的是个体层面数据，这些数据的使用也会有产生估计偏误的可能，即不可观察的工人能力变量同时与工会身份的获取和工资决定相关 (Gittleman & Pierce, 2007)。这是由遗漏变量导致的内生性问题，主要解决的方法是采用工具变量、代理变量以及通过面板数据分析来处理。

对于这一问题早已有学者关注，Jakubson (1991) 就提出了控制不可观测个体效应的工会工资效应，他运用了传统的固定效应模型，针对 PSID (Panel Study of Income Dynamics) 数据中的男性工人，在控制了个人效应后估计工会工资效应为 5% ~ 8%，而用截面数据估计则达到 20%。基于无约束退化形式的综合检验和基于差异的工具变量检验与传统模型结果一致。Card (1996) 集中研究工会对工资结构的影响效应，考虑了采集到的工会身份的分类误差，以及工会身份与未被观察生产率之间的潜在相关性，工会成员身份在可观察到的低技能水平组的工人样本中工资升水更多。Budd & Na (2000) 采用 CPS (Current Population Survey) 1983 - 1993 年的数据研究得到，私人部门中工会所覆盖的雇员用 OLS 估计出的成员工资升水为 12% ~ 14%；如果考虑成员的内生性问题，则将得到更高的估计水平。工作时限的差异、

不可观察的特征和测量误差都不能完全解释估计升水。Hildreth (2000) 主要给出英国覆盖工会成员和覆盖非工会成员的横截面估计和纵向估计。横截面估计表明, 相对于其他工人而言, 覆盖工会成员工资升水大约为 10%, 但覆盖非工会成员升水不明显。纵向估计结果在考虑了固定效应选择、OLS 负向偏误和测量误差之后, 真实工会工资差距大致为 30% ~ 35%。

Blanchflower (1997) 的研究表明, 工会与非工会工人相比, 工资差距在美国为 15% 而在英国为 10%, 并且这一差距与失业率的滞后项正相关。另外, 这一差距还存在着组群间差异, 在两个国家, 私人部门、非制造业、体力劳动者、青年工人以及低教育水平工人群体中差距都很明显。在美国, 性别、种族因素则对工资差距无贡献; 女性工人和非白人工人群体中差距都很大。他们指出, 在两国工会成员数量不断下降的情况下, 这一差距会恒定地保持在何种水平上还是一个谜题。应该说, 这项研究的经验证据与普遍认为的当时西方国家工会权力式微的观点不一致。

对于发展中国家情形的研究, Butcher & Rouse (2001) 运用 1995 年南非数据发现, 对于非洲裔工人而言, 工会成员身份带来升水 20%, 而白人工人升水为 10%, 非洲裔非工会成员但被产业理事会协议所覆盖的工人有 6% ~ 10% 的升水, 同等情况下对白人工人来说升水为正, 不过统计上不显著。尽管对于非洲裔工人而言, 工会/非工会成员的工资差距在产业理事会协议框架内要小于不在其框架内, 但就工人总体而言, 两种情形下的工资差距相近。另外, 在非洲裔工人中, 产业理事会和工会工资差距在低工资工人中最大。他们的研究结论并不支持较高的工会工资升水和产业理事会体系是南非劳动力市场高失业率的首要原因这一说法。

Bryson (2002) 的研究主要关注工会成员身份对工会/非工会成员的工资差距究竟贡献多少? 其中, 跨个体的差异、工作和工作场地特征的贡献又是多少? 他提出了当前研究需要注意的两个方面问题: 第一, 数据缺乏偏误 (data deficiencies bias), 比如, 工会成员和覆盖非工会成员的数据缺乏, 如果给定成员高密度的条件概率比覆盖高密度的条件概率要高, 并且, 工会工资差距与工会密度正相关, 则工会成员相对于覆盖非工会成员的工资升水就能够得到解释。第二, 如果成员身份产生于一个选择过程, 那么在工会成员效应估计中就会产生偏误, 因为工会身份存在一个潜在的内生性问题。

Guertzen (2012) 采用雇主和雇员的大样本数据集, 提供了集体议价契约的工资升水问题的新证据。与以前的研究相比, 该研究追求一种拓展的评估方法, 将原先选择非随机的工人和企业中的覆盖工人和非覆盖工人拓展到集体议价契约覆盖。

通过测度雇用工人的企业改变契约状态所造成的工人相对工资变化，他们估计得到了与以前运用截面数据不同的结论。分析这些状态改变表明了不参加行业层面的契约会与随后的工资降低相联系。这些问题如果用趋势调整的倍差法（difference-in-differences）进行分析，可以表明工人退出集体议价工资覆盖与一个负向冲击相联系。总而言之，他们的结论说明，一旦转变前的工资增长因素差异被考虑进来，是否退出工资集体议价契约没有“真实”的工资效应。Gittleman & Kleiner（2013）指出，当前工会化和职业资格在工资决定方面影响的估计呈现相似性。他们分析工会和职业资格覆盖对工资的影响时采用了1979-2010年来自于国家纵向青年调查的数据，以测度劳动力市场这两种制度在工资决定方面的影响。他们的估计结果表明，工会覆盖的经济回报要大于职业资格的经济回报。Landerretche et al.（2013）在修正了工会决策过程的内生性后估计了智利2004-2009年的工资升水。他们发现工会决策是状态依存的，在控制了内生性后，获得的工会工资升水为20%。同时，研究结果也表明，工会效应会更多地增加居于工资分布底部的工人的工资，虽然经济部门类型对工资方程是重要的，但是对工会成员身份获得而言不重要，而与后者强相关的是企业的规模。

（二）工人组群样本的自选择问题及其处理

样本的自选择问题是指在样本选择的过程中产生的偏差，使得样本不能反映总体的某些特征。例如，不同技能组选择偏误的模式不同，在可观察到的低技能水平组，工会化组织的工人被正向选择，而高技能水平组，工会工人则被负向选择（Card, 1996）。

Mullin（1998）的研究再次提供了19世纪末工会工资升水低于原先认识的证据。他主要分析了美国缅因州1890年个体工人微观层面调查的工资和生产率数据，得到的结果是，工会/非工会之间存在着9.2%的工资差距。他指出，在这类研究中，往往存在着自选择偏误，该问题主要来自于工会工人样本的不合理提取——即便在工会缺失的情况下，工人在技能和其他能力方面的高水平，也能获得高于平均水平的工资。他用Heckman两阶段法修正了自选择偏误，并且讨论了商业周期条件和有区别的工会动态变化会如何影响估计结果。

作为工会研究中自选择问题的总结，Farber（2001）强调了样本选择中的两方面现象：其一，“工人选择”。若工会成员身份与高工资水平相联系，潜在工作能力低的工人就要比高质量工人在工会身份上获取更多利益，从而，会低估工会工资升水。其二，“排队”（queuing）。既然并不是所有工人获得工会型雇用——获得工会组织安排的工

作,在这种情况下,工会成员中最好的工人将被筛选出来进入工作环节;此时,“排队”现象的雇员选择对工会的工资升水有正向影响。对于这两种效应,需要综合考虑最终效应是正向的还是负向的。Walsh (2013) 使用爱尔兰家庭调查纵向数据来测度工会成员身份的工资升水。其在子样本中采用工人工资单数据,也就是说,不太可能存在测量错误。总样本和子样本对比分析结论表明,测量误差在工会工资效应的固定效应估计中产生了一个极大的向下偏误,而能力偏差对平均工资升水来说只有很小的影响。

(三) 工资升水效应中覆盖非劳动力组织成员的“搭便车”问题研究

该“搭便车”问题实际上可以从另外一个角度理解,就是工会成员在与企业方进行集体合同契约磋商过程中,对非工会成员的工资产生的“溢出效应”(Parsley, 1980)。Booth (1985) 就工会工资升水中覆盖非工会成员的“搭便车”问题,给出了工会组织成员一个正规的赋范模型。用该模型可以解释:在声誉作为唯一的激励品、没有强制力量的情况下,工会成员身份有经济价值。不过,他也强调,这只是解释了工会成员身份的一个侧面。而观察的经验表明,还有一些性质与预先和事后那些只雇佣工会成员工厂的强制性要求有关,也有一些性质与学徒训练计划有关,因为工会身份是潜在的雇员对雇主释放的一个信号,说明其已达到基本的技能水平。

Schumacher (1999) 的研究表明,一个被集体议价的协议所覆盖而非工会成员工人的工资收入要比工会成员工人的工资收入低 13%,那些覆盖非会员比率较小的行业中覆盖工人和非覆盖工人的工资差异较大,而那些覆盖非会员比率较大的行业中覆盖工人和非覆盖工人的工资差异较小。这说明,搭便车者或者削弱了工会的讨价还价地位,或者较弱的工会地位增加了搭便车的激励。如果考虑了未被测度的能力、新雇用工人延迟进入实际工作环节的时间、工会身份的错误分类等问题,那么,被估计出来的工资差距会变小一些。

Booth & Bryan (2004) 指出搭便车问题是基于某个假设,任何工会议价的工资都为所有能够覆盖的工人所共享,而不管其是否是工会成员。与之相对,如果实证研究表明工会成员工资升水显著,因而工人有正向激励加入工会,搭便车问题则会消除。他们估计的结果表明,工会覆盖的私人部门的男性体力工人和女性非体力工人,工会成员身份的工资升水为 5.5% ~ 7%。然而,一旦工作场所因素被控制,差距则明显下降,且在统计上不再显著。因此,从这些经验分析结果来说,有潜在的搭便车问题。

(四) 劳动力组织化程度、密度(数量宏观比重)和工资升水的关系研究

劳动力组织化程度主要是指工会化程度,体现为参加工会的劳动者占有所有劳动者的比重,不同的国家和地区工会化程度存在着很大的差异。据顾欣和范西庆(2005)统计,1990-2000年间,丹麦、芬兰、瑞典的工会化率超过70%,挪威、英国、奥地利、比利时、德国、荷兰、意大利、葡萄牙等国的工会化程度相对来说也比较高,但是西班牙和法国等国的工会化程度就较低。20世纪90年代末期以来,美国工会会员数量的下降非常明显,但在许多欧洲国家,工会会员人数的下降则不甚明显。工会化程度对于劳资关系的协调模式起到极为重要的作用。工会密度与工会化程度相关,工会密度有两种统计口径:工会会员占全体劳动力的百分比;或工会会员人数占非农业雇员人数的比重。一般采用后者,因为这一统计口径排除了那些不可能加入工会的劳动者。

Blanchflower & Freeman (1992) 运用国际社会调查项目 1985-1987 年的跨国调查微观数据进行研究,分析结果表明,在经济合作与发展组织国家中,美国工会在工资差距影响程度方面最为显著,工会成员的工资升水对工会密度下降以及美国产业体系的离散化有作用。Reilly (1996) 运用个体工人加入工会的密度作为哑变量进行研究,分析结果显示,在控制工会密度之后,呈现如下统计上的数量关系:若工会密度在 1%~25% 之中,工会成员工资升水得益处于最低水平;当工会密度处于 26%~50% 和 50%~75% 这两个区间之中时,工会成员工资升水得益为 20%;当工会密度高于 75% 时,工会成员工资升水得益为 64%。Hirsch & Schumacher (2001) 将分析的对象限定为非农业私人部门,认为所有经验证据都指向工会主义导致低利润。工会对生产力的负向效应抵消了工资升水的可能得益,令人惊讶的是随着私人部门工会密度的下降,工会工资升水如何变化并没有共识。如果给定劳动力需求水平,工会工资升水与成员身份(工会密度)之间呈反向关系;而如果工会劳动力需求是向下倾斜的,那么,在工会密度下降的期间,工资升水是下降的,这又体现了正相关关系。

Card (2001) 运用美国 CPS (Current Population Survey) 1973-1974 年和 1993 年的数据,分析了工会成员身份变动对男性和女性工资不平等运动轨迹产生的效应。男性的工会化比率,在两个样本期都是下降的,且低技能工人群体下降愈为明显,这一倾向造成了男性工人工资不平等性增加。低工资女性工人的工会化率也在下降,而高工资女性工人的工会化率则上升,两相抵消,工会化率的变动在女性工人工资不平衡性方面作用甚微。Haile et al. (2013) 研究了工作场所和工友的工会身

份对非工会成员工人福利的影响。他们发现在一个具有工会性质的工作场所，拥有工会身份的工友会负向影响非工会成员工人的工作满意度，但没有发现其会导致后者工作焦虑。

四 中国集体合同和劳动力组织工资效应问题的新近研究

就中国情况而言，随着市场经济的发展和社会分工的深入，劳资关系中出现的
工作条件、工资待遇以及其他有关权益方面的问题迫切需要设立工人的集体组织，使其
发挥维护劳动者权益的作用。中华全国总工会在 1995 年开始要求在私营部门中建立工
会，2001 年修正的《中华人民共和国工会法》第六条指出，“维护职工合法权益是工
会的基本职责，……工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职
工劳动权益”；2008 年实施的《中华人民共和国劳动合同法》第六条也明确规定：“工
会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集
体协商机制，维护劳动者的合法权益。”第五十一条阐明：“集体合同由工会代表企业
职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的
代表与用人单位订立。”具体而言，企业在制定和修改有关劳动报酬和工作时间等涉及
工人切身利益的规章制度或者决定重大事项时，应经职代会或者全体职工充分讨论，
与工会或者职工代表平等协商确定方案。新劳动法的实施极大地提高了工会在决定职
工工资或劳动报酬方面的作用。于是，一些地方开始重视操作层面的实践，如 2007 年
《上海集体合同条例》的出台就体现了上海市在推进职工集体合同的签订以及构建职工
工资集体协商制度方面的努力。又如 2012 年 1 月北京市工会召开工资集体协商工作会
议，要求当年重点推动百人以上企业独立谈薪的工作，并要求这一工作率先在国有及
其控股企业中开展。

中国学术界对集体合同和工会工资效应的研究方兴未艾。一些学者通过实证研究
表明，中国工会对提高工人工资和其他福利有积极作用。姚洋和钟宁桦（2008）对 12
个城市 1268 家企业层面的数据进行实证研究，结果显示，工会确实能够显著地提高劳
动者的小时平均工资、缩短每月平均工作时间，并提高企业养老保险覆盖率，这些无
疑说明了工会在提高工人福利方面的积极作用。姚先国等（2009）也认为工会通过维
护劳动者的权益（从工资回报到各种福利）改善着劳动关系。他们的实证研究表明：
很多企业的管理层愿意设立工会并拨经费，以此提高企业的凝聚力，进而提升劳动
生产率。具体来说，员工平均受教育程度和技能水平越高的企业越倾向于设立工会，

会员覆盖率越高的企业会带来更高的平均工人工资。另外，工会在“五险一金”及职工教育费、住房补贴、其他福利费等福利待遇方面也都起到了正向的作用。魏下海等（2013）利用2010年全国民营企业调查数据进行的实证研究也表明，工会会使得企业工资率和劳动生产率显著提升。

另一些学者在此问题研究上却得到了不同的结论。张原和陈建奇（2010）指出，中国工会覆盖率与行业劳动报酬表现为剪刀差悖论关系，这一现象就与传统工会理论及发达国家的情况明显不同。为了进一步分析，他们基于第一次全国经济普查的行业资料和中国城镇住户调查数据，进行了两阶段回归分析。实证结果表明，工会对劳动报酬的影响并不显著，行业报酬差距扩大的主要原因在于行政垄断力量，而该力量也造成了工会组织行政化趋向。也有学者通过经验数据进行的统计研究表明，虽然中国的工会组织作用正在加强，但影响力还有待提高；在现阶段，工会组织对工资决定的影响力还比较低，作用也比较弱。赵德余（2011）的研究表明，集体工资谈判中企业与工会能否形成共识极大地依赖于双方对合作收益的预期。其中，工会方面希望提高工资及其他福利水平，而企业则希望藉此提升工会服务、员工激励以及社会认同水平等。工会对于工资决定的影响力不仅依赖于工会负责人的产生方式及其协调能力，而且还与行业特征、单位性质及工人个体特征等因素有关。有的学者还实证研究了工会在私营企业劳资关系方面的治理绩效，分析结果表明，当前中国工会在私营企业劳资关系治理中存在一定的绩效，相对于非工会工人，工会对于工会工人劳动报酬的提高具有一定的积极影响，不过这种影响与西方市场化国家相比较小（胡建国、刘金伟，2006）。

孙涛（2012）的研究表明，“应急赶工队”作为进城务工人员的一种自组织形式，其经济和组织功能集中体现为提升工人群体对工资待遇的集体谈判力，并且他采用改进的“局内人-局外人”模型分析了短期工人的工资及其状态依存特征的形成机理，以及与长期工人工资的相互作用。另外，该研究也表明了“应急赶工队”对作为正规组织的工会发挥应有功能具有一定启发意义。

杨继东和杨其静（2013）认为，在中国特殊的政治经济制度环境下，工会的作用在很大程度上依赖于政府对工会的态度，他们在既有的研究基础上考察了以下问题：工会的工资效应是否会受制于企业政治关联？与姚洋和钟宁桦（2008）一样，他们也采用企业层面的数据，研究表明：虽然工会工资效应普遍为正，但在具有政治关联的企业中工会的工资效应被显著地削弱。也就是说，在集体工资决定的谈判中，企业的政治关联抑制了工会讨价还价能力。

五 结语

基于“局内人-局外人”理论，既有的集体合同和工会工资效应的实证研究有较为清晰的发展脉络：从简单经验数据统计分析到基于大样本的截面和面板数据的计量分析；从不考虑解释变量和随机扰动项之间的相关性到充分合理地确定控制变量组；从不关注样本的自选择问题到足够重视由于自选择所造成的估计偏误，并采用Heckman两阶段法、倾向得分匹配（Propensity Score Matching）方法等工具加以控制和解决。

从新近的相关研究我们也注意到：（1）目前还缺乏从企业管理层相关特征因素、其与工会的交互影响角度对工人工资及福利的实证研究。（2）对于国内的研究而言：非常缺乏新劳动法的实施对劳资双方的力量对比变动以及产生的经济后果这一方面所进行的法经济学研究。（3）在工会覆盖和集体工资契约覆盖的工资决定机制实践中，需要加强有关工人身份状态群体差异的工资升水问题研究。（4）应该关注在中国经济社会转型的过程中类工会的劳动者非正规组织（如“应急赶工队”等具有集体议价能力的组织）的经济功能和社会作用。

进入新世纪以来，中国劳动力供求的市场化程度不断提高，企业劳资双方之间的矛盾也屡有发生。劳动力市场上的供给方在工资需求方面缺乏应有的话语权，如何发挥工会和集体谈判机制在工资就业决定方面的作用，应该引起各界的重视。中国本土化的相关研究刚刚萌发，我们有必要借鉴国外“局内人-局外人”理论、集体合同理论、工会理论和实证研究的经验思路，为中国劳动力组织充分发挥积极效能提供研究参考。

参考文献：

- 胡建国、刘金伟（2006），《私营企业劳资关系治理中的工会绩效》，《中国劳动关系学院学报》第3期，第17-20页。
- 顾欣、范酉庆（2005），《全球化背景下的工会运动：以欧洲主要国家为例》，《当代世界社会主义问题》第4期，第58-65页。
- 李力东（2012），《国内外学术界关于中国工会功能的研究述评》，《政治学研究》第5

期,第92-101页。

刘林平、张春泥(2007),《农民工工资:人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境?——珠江三角洲农民工工资的决定模型》,《社会学研究》第6期,第114-137页。

孙涛(2012),《状态依存工资、组织谈判和“局内人-局外人”模型拓展——“应急赶工队”的经济学分析》,《现代经济探讨》第9期,第60-64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。

杨继东、杨其静(2013),《工会、政治关联和工资决定——基于中国企业调查数据的分析》,《世界经济文汇》第2期,第36-49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。

姚洋、钟宁桦(2008),《工会是否提高了工人的福利?——来自12个城市的证据》,《世界经济文汇》第5期,第5-29页。

张原、陈建奇(2010),《工会与行业劳动报酬的剪刀差悖论:基于中国数据的经验研究》,《经济评论》第5期,第82-94页。

赵德余(2011),《工会组织在职工工资决定中的影响与作用:来自上海的经验》,《社会科学战线》第3期,第46-53页。

Alpert, William(1982). Unions and Private Wage Supplements. *Journal of Labor Research*, 3(3), 179-180.

Ashenfelter, Orley & George Johnson(1972). Unionism, Relative Wages, and Labor Quality in U. S. Manufacturing Industries. *International Economic Review*, 13(3), 488-508.

Blakemore, Arthur, Janet Hunt & B. F. Kiker(1986). Collective Bargaining and Union Membership Effects on the Wages of Male Youths. *Journal of Labor Economics*, 4(2), 193-211.

Blanchflower, David(1990). The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment by Assar Lindbeck, Dennis J. Snower. *Economic Journal*, 100(403), 1370-1373.

Blanchflower, David(1997). Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in Great Britain and the United States. *NBER Working Paper*, No. 6100.

Blanchflower, David & Richard Freeman(1992). Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 31

(1), 56 – 79.

- Booth, Alison (1985). The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership. *Quarterly Journal of Economics*, 100(1), 253 – 261.
- Booth, Alison & Mark Bryan (2004). The Union Membership Wage-Premium Puzzle: Is There a Free Rider Problem? *Industrial and Labor Relations Review*, 57(3), 402 – 421.
- Booth, Alison & Monojit Chatterji (1995). Union Membership and Wage Bargaining When Membership is not Compulsory. *The Economic Journal*, 105(429), 345 – 360.
- Bryson, Alex (2002). The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching. *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, No. 0530, London School of Economics and Political Science.
- Budd, John & In-Gang Na (2000). The Union Membership Wage Premium for Employees Covered by Collective Bargaining Agreements. *Journal of Labor Economics*, 18(4), 783 – 807.
- Butcher, Kristin & Cecilia Rouse (2001). Wage Effects of Unions and Industrial Councils in South Africa. *Industrial and Labor Relation Review*, 54(2), 349 – 374.
- Card, David (1996). The Effect of Union 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 U. S. Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2), 296 – 315.
- Carruth, Alan & Andrew Oswald (1987). On Union Preferences and Labour Market Models: Insiders and Outsiders. *The Economic Journal*, 97(386), 431 – 445.
- Farber, Henry (2001). Notes on the Economics of Labor Unions. *Princeton University Industrial Relations Section Working Paper*, No. 452.
- Freeman, Richard (1981). The Effect of Trade Unions on Fringe Benefit. *Industrial and Labor Relations Review*, 34(7), 489 – 509.
- Freeman, Richard & James Medoff (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Gallagher, Mary (2004). Time is Money, Efficiency is Life: The Transformation of Labor Relations in China. *Studies in Comparative International Development*, 39(2), 11 – 44.
- Gittleman, Maury & Morris Kleiner (2013). Wage Effects of Unionization and Occupational Licensing Coverage in the United States. *NBER Working Paper*, No. 19061.
- Gittleman, Maury & Brooks Pierce (2007). New Estimates of Union Wage Effects in the US. *Economics Letters*, 95(2), 198 – 202.

- Gottfries, Nils(1992). Insiders, Outsiders, and Nominal Wage Contracts. *Journal of Political Economy*, 100(2), 252 – 270.
- Guertzen, Nicole (2012). Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts- Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. *ZEW Discussion Paper*, No. 12 – 073.
- Haile, Getinet, Alex Bryson & Michael White (2013). Heterogeneity in Union Status and Employee Wellbeing. *NUBS Research Paper Series*, No. 2013 – 01.
- Hildreth, Andrew(2000). Union Wage Differentials for Covered Members and Nonmembers in Great Britain. *Journal of Labor Research*, 21(1), 133 – 147.
- Hirsch, Barry & Edward Schumacher (2001). Private Sector Union Density and the Wage Premium: Past, Present, and Future. *Journal of Labor Research*, 22(3), 487 – 518.
- Hundley, Gregg(1993). Collective Bargaining Coverage of Union Members and Nonmembers in the Public Sector. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 32(1), 72 – 93.
- Hunt, Janet, B. F. Kiker & Glyn Williams (1987). The Effect of Union Type on Member-nonmember Wage Differentials. *Journal of Labor Research*, 8(1), 59 – 65.
- Jakubson, George (1991). Estimation and Testing of the Union Wage Effect Using Panel Data. *Review of Economic Studies*, 58(5), 971 – 991.
- Landerretche, Oscar, Nicolás Lillo & Esteban Puentes (2013). Union Effect on Wages in Chile: A Two-Stage Approach Using Panel Data. *Labour*, 27(2), 164 – 191.
- Lanot, Gauthier & Ian Walker (1998). The Union/Non-Union Wage Differential: An Application of Semi-Parametric Methods. *Journal of Econometrics*, 84(2), 327 – 349.
- Lee, Lung-Fei (1978). Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables. *International Economic Review*, 19(2), 415 – 433.
- Lewis, Gregg (1963). *Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower(1984). Involuntary Unemployment as an Insider-outsider Dilemma. *Seminar Paper*, No. 282, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, Sweden.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower (1986). Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations. *American Economic Review*, 76(2), 235 – 239.

- Lindbeck, Assar & Dennis Snower (1987a). Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders. *European Economic Review*, 31(1-2), 407-416.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower(1987b). Union Activity, Unemployment Persistence and Wage-Employment Ratchets. *European Economic Review*, 31(1-2), 157-167.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower (1988). Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach. *American Economic Review*, 78(1), 167-188.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower (1989a). Macroeconomic Policy and Insider Power. *American Economic Review*, 79(2), 370-376.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower(1989b). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Mass. and London: MIT Press.
- Lindbeck, Assar & Dennis Snower(2001). Insiders Versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165-188.
- Mullin, Debbie(1998). A New Look at the Union Wage Premium during the Early Years of the AFL. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(2), 253-268.
- Parsley, C. J. (1980). Labor Union Effects on Wage Gains: a Survey of Recent Literature. *Journal of Economic Literature*, 18(1), 1-31.
- Perloff, Jeffrey & Robin Sickles(1987). Union Wage, Hours, and Earnings Differentials in the Construction Industry. *Journal of Labor Economics*, 5(2), 174-210.
- Reilly, Kevin(1996). Does Union Membership Matter? The Effect of Establishment Union Density on the Union Wage Differential. *Review of Economics and Statistics*, 78(3), 547-557.
- Robinson, Chris(1989a). Union Endogeneity and Self-selection. *Journal of Labor Economics*, 7(1), 106-112.
- Robinson, Chris(1989b). The Joint Determination of Union Status and Union Wage Effects: Some Tests of Alternative Models. *Journal of Political Economy*, 97(3), 639-667.
- Rosen, Sherwin(1969). On the Interindustry Wage and Hours Structure. *Journal of Political Economy*, 77(2), 249-273.
- Rosen, Sherwin (1970). Unionism and the Occupational Wage Structure in the United States. *International Economic Review*, 11(2), 269-286.
- Schumacher, Edward(1999). What Explains Wage Differences between Union Members and Covered Nonmembers? *Southern Economic Journal*, 65(3), 493-512.
- Solow, Robert(1985). Insiders and Outsiders in Wage Determination. *Scandinavian Journal of*

Economics, 87(2), 411 – 428.

Walsh, Frank (2013). The Union Wage Effect and Ability Bias: Evidence from Ireland. *Economics Letters*, 119(3), 296 – 298.

A Review on Collective Contract Bargaining and Wage Effect of Labor Organization

Sun Tao & Zhang Weiguo

(Center for Economic Research, Shandong University)

Abstract: Together with the “Insider-Outsider” theory and modern organization theory, the collective contract bargaining theory has become an important theory in explaining labor supply and demand, determinants of wage and employment, with fast developed and widely used in foreign literature of labor economics. Since 1980s, many empirical studies have focused on wage differences among union members, non-union members, and non-union members covered by collective contract. Recent studies focus on sample self-selection and endogeneity, and try to repair the shortcomings of these problems from logical and analytical perspectives. In the new era, Chinese labor organizations (such as union) gradually exhibit its economic and social function, and domestic scholars pay more and more attention to the wage effect of labor union in Chinese firms.

Keywords: collective contract bargaining, member wage effect, self-selection, endogeneity

JEL Classification: J31, J51, J52

(责任编辑: 周敏丹)