

中国工会的职能转变: 从企业利益协同到职工权益维护*

靳卫东 崔亚东

摘要:近期伴随劳资纠纷数量的增加,中国工会的职能定位成为社会关注的焦点。基于中国劳动关系发展的最新实践,文章使用文本分析、干预效应模型和工具变量等方法,从理论和经验两个方面论证了工会的职能及其转变。研究表明:第一,工会确实发挥了维护职能,显著改善了职工权益;第二,工会已经发生了职能转变,不再表现为企业利益的协同者,而是实现了向劳工组织的角色回归;第三,服务于党和政府的工作重心调整,行政建制可以推动工会改变工作模式和组建方式,这是工会职能转变的原因而非障碍。因此,加强党和政府对工会组织的领导,有利于发挥工会的维护职能,进而构建和谐和谐的劳动关系。

关键词:工会 维护职能 企业利益 职工权益

一、引言

长期以来,作为劳工自愿结合的群众组织,在劳资纠纷中,工会在职工权益维护方面相对薄弱(易定红、袁青川,2015)。这使很多职工不满意工会工作,中国工会正面临合法性危机(杨正喜,2014)。为此,近期密集出台了一系列改革措施,以维护职工合法权益,构建和谐劳动关系^①。本文研究工会职能转变,不仅有利于正确认识中国工会发展规律,而且对于完善中国劳工制度进而构建和谐劳动关系也将具有重要意义。

计划经济时期,政府、企业和职工的利益高度统一,工会不需要作为职工权益的代表,其维护职能自然会被弱化。由此,中国工会逐渐演变为“党联系职工群众的桥梁和纽带”,成为“国家政权的重要社会支柱”^②。所以,不同于其他国家的工会组织,中国工会隶属于政府机构,具有鲜明的行政建制特征。

改革开放以后,随着劳动力市场发展,劳动关系发生了很大变化,企业与职工成为相对独立的利益主体。工会也理应随之向劳工组织的角色转变,以维持劳资关系的平衡。但是,行政建制阻碍了相关制度改革,工会角色转变的滞后产生了一些“空壳工会”和“伪工会”^③。近期,在劳资纠纷和劳工集体行动中,这些工会的“失语”和“隐身”凸显了其维护职能缺失,并最终催生了“工会无用论”(孙中伟、贺霞旭,2012;常凯,2013)。

* 靳卫东,青岛大学经济学院,邮政编码:266071,电子邮箱:jinweidong@sdufe.edu.cn;崔亚东,山东财经大学经济学院,邮政编码:250014,电子邮箱:cuiyadong091@gmail.com。本文受山东省软科学研究计划重大项目“科技创新推进供给侧结构性改革的思路与对策”(2016RZB01041)、山东省高等学校优势学科人才团队培养计划资助。感谢匿名审稿专家的宝贵意见,文责自负。

① 党的十八大报告提出,“支持工会……充分发挥桥梁纽带作用,更好反映群众呼声,维护群众合法权益”。党的十九大报告强调,要“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”。

② 参见《中国工会章程》总则。

③ 基于特定时期中国工会的具体实践,人们常常使用“空壳工会”来形容工会的维护职能缺失,使用“伪工会”来描述工会的非劳工组织特征,同时使用“老板工会”来反映工会对企业利益的保护以及企业经营者对工会的实际控制和影响。

不过,也有研究表明,当前我国工会能够维护职工权益,只是行政建制弱化了工会的这一职能。工会的行政建制会产生一个悖论:一方面,工会不再单纯依靠职工动员能力,而能够借助其在党政系统中的合法地位,获得“自上而下”授予的权威(乔健,2008);另一方面,工会的首要任务不是维护职工权益,而是履行政府职责,比如维护社会稳定、促进企业生产等,所以具有多重角色(陈维政等,2016)。显然,前者有利于强化工会职能,后者却弱化了工会对职工权益的维护。那么,在“以经济建设为中心”的特定时期,中国各级工会被要求“围绕中心、服务大局”^①,势必会陷入多重角色冲突。甚至,为了完成上级安排的经济建设任务,工会常常把维护职工权益作为手段,以调动职工的积极性和创造性进行企业生产(陈维政等,2016)。这种职工权益服务于企业生产的工作模式,在客观上使工会表现为企业利益的协同者(李文贵,2014;单红梅等,2014)。

另外,与其他国家“自下而上”组建工会的方式不同,我国很多工会都是依靠行政力量“自上而下”建立的。特别是,为了落实“哪里有职工、哪里就要有工会”的工作方针,在行政力量主导下,很多企业工会建设出现了严重的指标化、数字化和形式化倾向,企业经营者过度介入工会管理,甚至产生了一些“老板工会”(常凯,2013;杨正喜,2014)。在劳资纠纷中,这些工会在主观上也势必成为企业利益的协同者。一些实证研究表明,伴随中国工会发展,企业生产高速增长甚至明显超过了职工利益的增速(单红梅等,2014)。这就验证了上述有关工会是企业利益协同者的判断。

事实上,本文认为,“空壳工会”、“伪工会”和“工会无用论”均忽视了近期密集出台的大量改革措施,而“老板工会”和“企业利益协同论”也没有察觉党和政府的工作重心调整,这些都可能导致有关工会职能的错误判断。党的十六大以来,中央提出了构建和谐社会的战略目标,民生问题逐渐成为党和政府的工作重心(徐世勇等,2014)。在劳动关系领域,维护职工的合法权益是保障民生、构建和谐社会的重要组成部分,而工会在其中的作用被寄予厚望(Yao & Zhong,2013)。这时,行政建制有利于推动工会改革,加快改变工会的工作模式和组建方式,所以很可能成为工会职能转变的原因而非障碍。

最新实证研究表明,工会显著提高了职工的工资收入(李龙、宋月萍,2017),降低了工作强度(姚洋、钟宁桦,2008),改善了企业雇佣期限结构(魏下海等,2015),似乎也证明了工会职能变化。但是,根据这些实证研究直接判定工会职能转变仍然存在一些困难^②。例如,已有文献表明,企业建立工会和职工加入工会并非随机,职工的个体特征和企业特征等都会在其中产生重要影响,这样很容易导致样本选择偏差(孙中伟、贺霞旭,2012;魏下海等,2015);而且,在某些行业和地区,伴随工会发展,企业生产增长更快,这也模糊了工会是否是企业利益协同者的判断(单红梅等,2014);还有,职工维权意识和企业守法意识的增强,都可以直接作用于工会建设和职工权益,再加上职工权益与工会建设之间的相互作用,这些会产生严重的内生性问题(姚洋、钟宁桦,2008;李光勤等,2017)。

因此,基于中国工会改革实践,本文从理论和经验两个方面来论证工会的职能转变,试图作出以下贡献:第一,通过政治经济制度、工会实践和政策文本分析,从理论上探究工会的职能及其转变,有利于正确认识和理解中国劳动关系的最新发展;第二,不同于大量文献基于某一地区或行业的调查数据分析,本文使用中国劳动力动态调查数据(CLDS)来检验工会的职能定位,这可以处理样本选择的系统性偏差,预期能够获得更为精确的估计;第三,使用干预效应模型和工具变量法来处理样本选择偏差等内生性问题,并以此为基础证伪工会的“企业利益协同论”,也可以为工会职能转变提供经验证据的支持。

①《工会法》(2001)第七条规定,“工会动员和组织职工积极参加经济建设,努力完成生产任务和工作任务”。

②正是因为这些困难,已有实证文献至今都没有形成相对统一的结论。例如,有学者认为,工会对职工报酬没有影响甚至影响为负(Lu et al,2010;易定红、袁青川,2015);也有学者认为,工会对职工报酬产生了显著的正向影响(Yao & Zhong,2013)。

二、工会职能转变的理论分析

受行政建制约束,中国工会的制度改革相对滞后,甚至在“以经济建设为中心”的特定时期,工会常常表现为企业利益的协同者。不过,目前随着党和政府的工作重心调整,行政建制有可能成为工会职能转变的原因而非障碍,可以推动工会尽快向劳工组织的角色转变。

(一)工会维护职能的增强

党的十六大提出了构建社会主义和谐社会的战略目标,而解决民生问题是构建和谐社会的着力点。党的十七大再次强调,要“加快推进以改善民生为重点的社会建设”,并把“社会和谐”写进了党章。党的十八大进一步指出,要“调整国民收入分配格局,……使发展成果更多更公平惠及全体人民”。2017年党的十九大重申,“增进民生福祉是发展的根本目的”,要“保证全体人民在共建共享发展中有更多获得感”。可见,随着国民经济发展以及由此所决定的社会利益变化,党政部门的工作重心逐步调整,关注重点正从经济建设向民生问题转移(徐世勇等,2014)^①。

服务于党和政府的工作重心调整,中国工会进行了一系列政策改革。从2001年第一次修订《中国工会章程》,到2014年出台《中华全国总工会关于新形势下加强基层工会建设的意见》,其间共发布了355项涉及工会组织的法规、意见、通知、规划和条例。其中,2008年以后就实施了239项政策改革。随着大量改革措施的密集出台,有调查资料显示,近五年职工对工会工作总体满意,这与早期职工对工会的严重不信任有着明显差别(吴建平,2018),说明工会已经发生了重要改变^②。另外,图1也显示,近年来随着工会规模的持续扩张,以受理劳资纠纷的占比来衡量,工会的维护职能迅速增强。因此,针对“空壳工会”和“工会无用论”,本文可以得出以下命题:

命题1:伴随中国政治经济制度改革,工会强化了维护职能,改善了职工权益。



图1 工会的规模扩张与职能变化

注:右侧坐标对应的实线表示工会会员增长率及其二次函数拟合线,反映了工会规模扩张;左侧坐标对应的虚线表示工会受理劳资纠纷占比(工会受理的劳资纠纷数与全国劳资纠纷总数的比值)及其二次函数拟合线,可以反映工会在维护职工权益中的重要作用。

资料来源:相应年份《劳动统计年鉴》和国家统计局网站。

(二)工会职能定位的转变

借鉴Chen(2010)和徐世勇等(2014)的研究,中国职工权益维护内嵌于政府、工会、企业和职工

^①这种工作重心调整在有关公平与效率关系的历史表述中也有所体现。比如,党的十六大要求“坚持效率优先、兼顾公平”,党的十七大和十八大强调“初次分配和再分配都要兼顾效率与公平,再分配更加注重公平”,而党的十九大明确提出“坚持在经济增长的同时实现居民收入同步增长、在劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高”。

^②根据全国总工会开展的中国职工状况调查,1992年,56%的职工认为工会没有履行职责;1997年,53%的职工对工会评价不高;2002年,当遇到困难时首先向工会求助的职工占比仅为14.9%(吴建平,2018)。显然,早期工会没有充分维护职工权益,职工对工会的信任度很低。

四方主体的互动实践之中。为此,本文收集整理了大量劳资纠纷案例研究文献,从中挖掘出有关四方主体之间相互作用的文字描述。

根据已有研究,在改革开放初期,受制于社会经济发展水平较低的现实,尽快实现经济增长成为社会利益的核心内容。在劳资纠纷中,政府力图平衡劳工保护与经济增长的关系,从而使工会的经济和治理功能弱化。此时,劳资事务很多都由资方单边决定(吴同、文军,2010)。不过,这种功能定位本质上符合职工的根本利益,因为,经济快速增长和职工收入提高是一致的。近年来随着国民经济发展,构建和谐劳动关系成为社会的主要关切点。党政部门和工会组织开始大力支持职工的合理诉求,积极维护职工权益,而企业则经常拒绝职工的合法诉求,甚至公开压制工会(吴同、文军,2010)。为了辨析工会职能定位的这种变化,本文建立了一个四方主体模型,如图2所示。

首先,受限于行政建制,中国工会的职能定位在很大程度上由党政部门外生决定(单红梅等,2014;徐世勇等,2014;陈维政等,2016),必须符合社会利益及其所决定的党政部门工作任务的要求(杨继东、杨其静,2013)。那么,如前文所述,在“以经济建设为中心”的特定时期,为了完成党政部门安排的经济建设任务,工会常常将维护职工权益作为手段,在客观上表现为企业利益的协同者^①,如曲线 S_1 上A点所示。不过,近年来,随着党政部门的工作重心调整,工会逐步向劳工组织的角色转变,其职能定位由A点移动到了B点。

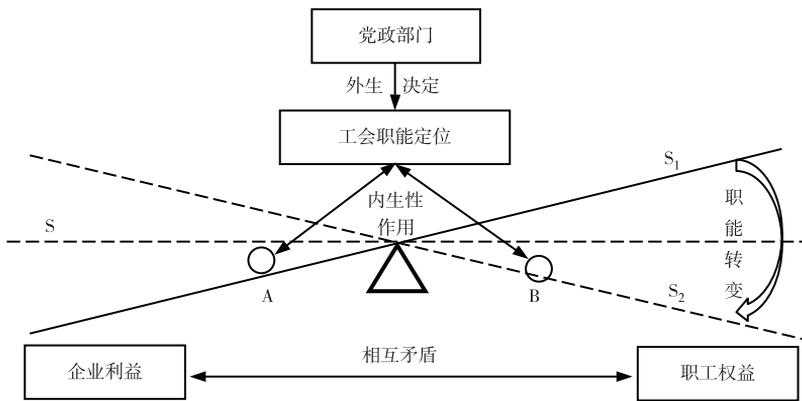


图2 中国工会职能定位的转变

注:随着工会职能定位由A点移动到B点,企业与职工的利益平衡线将由 S_1 变化为 S_2 。直线 S_1 和 S_2 是工会改革前后企业利益与职工权益的平衡线。直线S是企业利益与职工权益达到平衡的理想状态。

其次,工会的职能不是单向的,而是存在因果内生性(姚洋、钟宁桦,2008)。一方面,长期以来,工会干部的选拔、提升和工资报酬普遍受制于企业管理者(易定红、袁青川,2015);另一方面,工会的代表性在一定程度上仍然决定于职工认可,受制于职工参会行为。所以,企业利益和职工权益都能对工会职能产生反向因果作用。

最后,职工权益与企业利益是相对独立的。工会维护职工权益,可以换来职工努力工作(王永丽、郑婉玉,2012),降低职工离职率(单红梅等,2014),扩大企业创新投资等(李文贵,2014),从而提高企业生产率。但是,一般认为,职工权益维护仍然有可能降低企业利润。这也是判断工会职能转变的重要标准。综合上述三方面内容,针对“伪工会”的错误论断,本文提出以下命题:

命题2:服务于党政部门的工作重心调整,中国工会不再表现为企业利益的协同者,而是实现了职能转变,成为职工权益的维护者。

^①此处党政部门的立场,是汇总了党委和政府双方意见而以党委意见为主。

(三)工会职能转变的原因

随着党和政府对民生问题的重视,为了更好地完成上级安排的中心任务,工会必然改变工作模式和组建方式,这应该是工会职能转变的重要根源。按照时间顺序,本文收集整理了2001—2014年685份工会文件资料,然后使用文本分析法,从制度层面考察了工会职能转变的原因。

第一,工会工作模式的调整。根据《中国工会章程》(2003,2008,2013)以及中国工会第十四、十五和十六次全国代表大会所提出的工作要点^①,本文挖掘出有关工会工作任务的文字描述。2003年《中国工会章程》要求“努力完成经济和社会发展任务”,2008年这一要求被调整为“促进”多目标的实现,而2013年“生态文明建设”也被列为工会工作目标。可见,工会组织的经济建设任务被逐步削弱和淡化。与之相对应,有别于2003年、2008年《中国工会章程》提出“组织起来、切实维权”的工作方针,以及要求“以职工为本,主动依法科学维权”;2013年则进一步强调了“完善社会主义劳动法律”,依法维权。显然,在工会工作中,维护职工权益被放到了越来越重要的位置。

同样,在这三次中国工会全国代表大会上,2003年的工作要点包括“团结动员广大职工投身社会主义现代化建设”;2008年的工作要点调整为“劳动就业、收入分配、社会保障等涉及职工切身利益问题”;2013年进一步要求“服务职工、维护职工合法权益”,健全、提升“参与劳动关系协调、化解劳动关系矛盾的机制和能力”。所以,对于工会来说,淡化经济建设任务而增强维护职能的趋势十分明显。由此可知,维护职工权益逐渐成为工会的主要任务,工会的工作模式必然随之调整。

基于现有的工会文件资料,本文使用关键词——“职工”和“企业”的出现频次作为衡量指标,分别反映职工权益与企业利益在工会制度改革中的受重视程度。如图3中实线所示,两者的比值大体反映了工会的工作模式变化。很明显,以2008年为界,相对于企业利益,职工权益越来越受重视。这印证了图1中工会维护职能的变化,也说明在“资强劳弱”的条件下,工会不可能再成为企业利益的协同者。

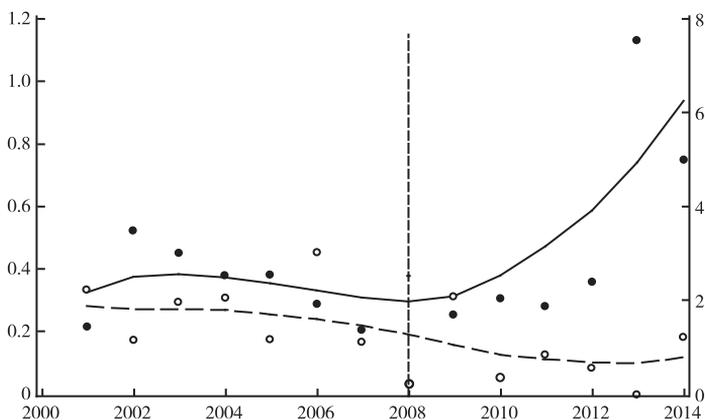


图3 工会的工作模式和组建方式调整

注:右侧坐标对应的实线表示工会的工作模式变化,是关键词——“职工”与“企业”出现频次的比值(以实心点表示);左侧坐标对应的虚线表示工会的组建方式变化,是关键词——“企业行政”与“自主”出现频次的比值(以空心点表示);两者都是基于Lowess平滑处理的拟合曲线,带宽选择是0.8。

资料来源:《中国工会年鉴》。

^①基于《宪法》、《工会法》和《劳动法》等法律法规,《中国工会章程》是由中国工会全国代表大会通过的规定工会组织性质、行动纲领以及权利义务等内容的规章,是处理工会事务的基本准则。适应于中国劳动关系发展,《中国工会章程》历经三次修改,2003年修改了15处,2008年修改了28处,2013年修改了31处。根据这些修改,本文从制度层面梳理了工会的工作模式和组建方式的调整。

第二,工会组建方式的调整。面对快速增长的劳资纠纷,强化基层工会建设一直是工会制度改革的重要内容。在《中国工会章程》的历次修订中,2003年第二十五条规定各类企事业单位都要建立工会,2008年第十二条规定“上级工会可以派员帮助和指导用人单位的职工组建工会”;2008年提出,“社区和行政村可以建立工会组织”,2013年又增加了有关女职工会员和委员的要求。并且,2003年中国工会第十四次全国代表大会也将“加快工会组建步伐”作为工作要点。只是,在行政力量主导下,各级工会通常采用“自上而下”层层分解指标和限期包干的方式推动此项工作,从而使基层工会建设严重受制于企业经营者(常凯,2013)。为此,提高工会的自主性和代表性逐渐成为相关制度改革的重要内容。

2008年《中国工会章程(修正案)》第二十五条规定,基层工会可以“依法取得社团法人资格”;第二十六条规定,工会代表大会能够“撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员”。同时,2008年中国工会第十五次全国代表大会也提出,“在工会组织迅速发展、会员人数大量增加的情况下,工会的组织体制、运行机制、活动方式还需要进一步创新”,要求“工会干部联系职工群众”,提高工会的代表性和凝聚力;2013年中国工会第十六次全国代表大会进一步强调,“在基层组织快速发展的同时,一些基层工会作用发挥不够充分,凝聚力有待提升”,“少数工会干部脱离职工群众”。这些政策改革和工作要求,必然会改变工会组建方式,抑制企业经营者对工会的控制和影响。

在众多工会文件资料中,本文使用关键词——“企业行政”的出现频次来反映企业对工会的控制和影响,使用关键词——“自主”的出现频次来衡量工会的自主性和代表性^①。两者的比值基本体现了工会的组织性质及其所要求的组建方式调整。如图3中虚线所示,近年来企业行政对工会的控制和影响逐步下降,工会的自主性不断提高。同样,在图1中,2008年以后工会的会员数量增长缓慢而维护职能显著增强。这也从侧面印证了工会的组建方式变化,说明工会正在向劳工组织的角色转变。因此,针对“企业利益协同论”和“老板工会”等错误论断,本文得出以下命题:

命题3:工会的工作模式与组建方式调整,推动了工会职能转变,使其成为职工权益维护者而非企业利益协同者。

三、检验方法与数据说明

如前文所述,工会维护职工权益会提高职工加入工会的积极性,所以在工会职能与职工权益之间存在因果内生性。还有,职工维权意识和企业守法意识的增强,会使共同驱动因素产生内生性。另外,职工是否加入工会并非随机,而是存在样本选择偏差,例如职工个体特征、企业特征以及地区特征都会在其中产生重要影响(李明、徐建炜,2014;魏下海等,2015)。并且,这些个体特征、企业特征和地区特征也可以直接作用于职工权益而产生内生性(Lu et al,2010;Yao & Zhong,2013)。同理,工会职能与企业利益之间也存在样本选择偏差和遗漏变量等所产生的内生性。为此,本文采用干预效应模型和工具变量法,检验工会对职工权益和企业利益的影响,并由此判断工会的职能及其转变。

(一)检验方法

1. 干预效应模型。为了解决样本选择偏差及共同驱动因素所产生的内生性,本文借鉴李明、徐建炜(2014)以及魏下海等(2015)的研究,使用干预效应模型来检验工会职能,具体估计方程为:

$$LP = \alpha + \beta \cdot union + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \mu \quad (1)$$

其中,LP表示职工权益或者企业利益,即职工的工资收入、工作强度、是否签订劳动合同和是否参加社会保障或者企业利润等; β 表示工会的职能作用;union表示职工是否加入工会或者企业是否

^①选择这两个关键词,是因为基层工会在维护职工权益时,往往与企业行政形成对立(参见《关于〈中华人民共和国工会法修正案(草案)〉的说明》(2001))。比如,工会必须“代表职工与企业、事业单位行政方面签订集体合同或其他协议,并监督执行”(参见《中国工会章程》(2003))。

建有工会的虚拟变量(是则为1); X_1 表示职工个体特征, X_2 表示职工所属企业特征, X_3 表示地区特征; μ 为随机误差项。

选择方程是: $D = \eta + \lambda Z + \phi_1 X_1 + \phi_2 X_2 + \phi_3 X_3 + \varepsilon$ 。如果 $D \geq 0$,则 $union = 1$,否则 $union = 0$; Z 是独立解释变量,可以反映控制变量以外的其他不可测度因素。为了简化分析,假设扰动项 $(\mu, \varepsilon) \sim N(0, 0, \sigma^2, 1, \rho)$, $\Omega(\cdot)$ 为反米尔斯函数, $\Omega(c) = \varphi(c)/(1 - \Phi(c))$ 。那么,如果职工加入工会或者企业建有工会,则有:

$$E(LP | union = i, X_1, X_2, X_3) = \alpha + \beta \cdot union + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \rho \sigma \Omega_i, i = 0 \text{ 或 } 1 \quad (2)$$

2. 工具变量法。除了共同驱动因素产生的内生性,估计方程(1)中还可能存在因果内生性。所以,为了提高估计精度,本文使用工具变量法,重新进行相关检验。一般认为,工具变量的选择应该满足两个条件:一是与解释变量高度相关,二是与被解释变量无关。

首先,在职工权益分析中,借鉴姚洋、钟宁桦(2008)和杨继东、杨其静(2013)的研究,本文采用工会建设密度与工会作用强度的交互项作为工会职能($union$)的工具变量^①。其中,工会建设密度采用县(区)层面加入工会的职工占比来表示;工会作用强度是指工会对职工权益的实际维护,本文使用县(区)层面认为工会有帮助的职工占比来表示。

在工会建设密度方面,第一,中国是一个熟人社会,职工是否加入工会将受到他人行为选择的直接影响,而加入工会的职工占比可以充分反映其他人的普遍行为选择。第二,基于工会的行政建制,企业是否组建工会以及职工是否加入工会,都直接受制于县(区)层面的劳工制度,而加入工会的职工占比可以在一定程度上反映劳工制度的建设情况。第三,职工维权意识和企业守法意识体现了地区法制环境,可以影响企业是否组建工会以及职工是否加入工会,这种法制环境在加入工会的职工占比中也会有所呈现。另外,熟人社会、劳工制度建设和法制环境都属于地区制度因素,在很大程度上皆独立于职工个体的劳动权益。同样,在工会作用强度方面,认为工会有帮助的职工占比,能够充分反映工会的维护职能。而受行政建制约束,如图2所示,工会的职能定位外生决定于上级党政部门,基本不与职工个体的劳动权益相关。所以,以县(区)层面加入工会的职工占比和认为工会有帮助的职工占比为衡量指标,工会建设密度与工会作用强度的交互项可以作为工会维护职能的工具变量。

另外,在工会维护职能检验中,县(区)层面加入工会的职工占比和认为工会有帮助的职工占比的交互项,基本也可以通过相关估计方程针对工具变量的检验,包括弱工具变量检验和不可识别检验等。

3. 变量设置。为了检验工会对职工权益和企业利益的作用,本文分别选择职工的工资收入、工作强度、是否签订劳动合同和是否参加社会保障以及企业利润作为被解释变量^②,同时分别使用职工是否加入工会和企业是否建有工会虚拟变量作为解释变量。另外,为了避免样本选择偏差以及其他变量对职工权益和企业利润的影响,本文还将职工个体特征、企业特征和地区特征作为控制变量引入估计方程:

第一,职工个体特征,主要包括性别、年龄、教育状况、健康状况、婚姻状况、政治面貌、户籍类型、技能水平、工作经验以及工作职务等(孙中伟、贺霞旭,2012)。其中,技能水平的衡量指标是,是否拥有专业技术职业证;工作经验的衡量指标是工作年限;工作职务的衡量指标是基层、中层和高层干部

①姚洋、钟宁桦(2008)使用了“工会普遍性”和“工会密度”两个工具变量。其中,工会普遍性的衡量指标是,依靠企业内部工会协商来处理劳动纠纷的普遍性打分值,它反映了工会在当地同行业企业中的作用;工会组织数与企业数的比例,被作为工会密度的衡量指标,以反映特定地区、特定类型企业中工会组织的力量。

②在职工权益分析中,根据近年来劳工集体行动的典型案例,结合《劳动合同法》、《工会法》和《中国工会章程》等政策文件,本文梳理出企业职工的主要利益关切,选择工资收入、工作强度、是否签订劳动合同以及是否参加社会保障作为被解释变量。其中,根据CLDS数据库的问卷设置,工作强度是依据“整天工作对我来说确实压力很大”的选项,把“每天都出现”赋值为3,“一周数次和一月数次”赋值为2,“一年数次或更少及从不出现”赋值为1;社会保障包括养老保险、医疗保险和工伤保险,用虚拟变量表示。

以及普通员工的虚拟变量。一般认为,男性、健康、拥有城镇户籍和专业技能、经验丰富、职务较高的职工更容易加入高利润企业,更有可能签订劳动合同,具有更高的工资收入,能够获得各种社会保障,并且也更易于参加工会。

第二,企业特征,主要是指职工所属企业的产业类型。按照三大产业划分,企业的产业类型采用虚拟变量来表示。一方面,在第二、三产业中企业更有可能建立工会,其职工权益也可以得到更好地维护(孙中伟、贺霞旭,2012);另一方面,在不同产业中企业利润也可能存在差别。

第三,地区特征,包括地区经济发展水平以及企业的区域层级归属。其中,地区经济发展水平采用人均GDP来衡量;企业的区域层级归属采用虚拟变量来表示,县级城市及以下的企业为1,地级城市的企业为2,省会/直辖市的企业为3。相对于落后地区的基层企业,经济发达地区大城市中的企业具有更好的制度环境,预期企业利润更高,而工会的维护职能也更为显著(卿石松、刘明巍,2014)。

(二)数据说明

本文数据来源于2014年和2016年中国劳动力动态调查数据库(China Labor-force Dynamics Survey, CLDS)。中国劳动力动态调查是以中国城乡的村/居为追踪范围,针对家庭和劳动力个体开展两年一次的动态追踪调查,建立了劳动力、家庭和社区三个层次的追踪数据库。以此为基础,为了检验工会的维护职能,本文选择加入工会与未加入工会的职工样本作为研究对象,这样可以有效处理样本选择的系统性偏差。同时,为了减小测度误差,按照“在访问过程中被访者是否应付”的问题选项,本文对研究样本重新进行了筛选,共得到了11241个职工观测值。

另外,如前文所述,在企业利益分析中,本文使用CLDS数据库,选择所属企业建有工会与没有建立工会的职工样本作为研究对象,并将地(市)层面企业利税人均值与职工样本相匹配,以此作为职工所属企业的利润水平。

《工会法》和《中国工会章程》要求,工会必须“依法维护职工的合法权益”。显然,这里的维护对象不仅包括工会会员,而且涵盖了其他没有加入工会的职工。所以,与其他国家不同,中国工会对职工权益的维护具有显著的正向“溢出效应”(孙中伟、贺霞旭,2012;易定红、袁青川,2015)。在职工权益分析中,直接使用是否加入工会作为解释变量,会把很多享受到工会保护而没有加入工会的职工统一划归为非工会会员,这就大大低估了工会的维护职能。另外,基于工会组织的行政建制,“自上而下”的工会组建方式使很多工会会员存在自愿加入与非自愿加入工会的区别。直接以是否加入工会作为解释变量,也会把非自愿加入工会的职工全部划归为工会会员,从而低估工会的维护职能。因此,为了提高估计精度,本文将职工样本划分为四组,分别是自愿加入与非自愿加入工会的会员,以及所属企业建有工会与没有组建工会的非工会会员,如表1所示。

表1 工会职能的描述性统计

	工会会员		非工会会员	
	自愿加入	非自愿加入	企业建有工会	企业没建立工会
职工权益				
工资收入	8.0280 (1.2257)	7.6697 (1.7381)	7.6222 (1.6498)	3.7703 (3.7943)
工作强度	1.4454 (0.5988)	1.5465 (0.6696)	1.5020 (0.6643)	1.6926 (0.7434)
劳动合同	0.7553 (0.4303)	0.6420 (0.4945)	0.7718 (0.4201)	0.1227 (0.3281)
医疗保险	0.9054 (0.2929)	0.8989 (0.3017)	0.7163 (0.4513)	0.1291 (0.3353)
养老保险	0.8564 (0.3509)	0.8841 (0.3203)	0.6984 (0.4594)	0.1136 (0.3173)
工伤保险	0.9135 (0.2813)	0.8989 (0.3017)	0.7996 (0.4007)	0.1312 (0.3377)

续表 1

	工会会员		非工会会员	
	自愿加入	非自愿加入	企业建有工会	企业没建立工会
企业利润				
所属企业的利润	9.1225 (0.8261)	9.0401 (0.7935)	9.0956 (0.7832)	8.7162 (0.6985)
职工个体特征				
性别	0.6248 (0.4846)	0.5761 (0.4945)	0.5873 (0.4928)	0.5080 (0.5000)
年龄	41.6101 (9.4487)	40.3773 (10.1854)	38.4821 (10.5457)	43.3676 (10.5515)
教育状况	13.7781 (2.7128)	12.9046 (3.4726)	11.9564 (3.3613)	8.3388 (3.7519)
健康状况	0.9608 (0.1941)	0.9511 (0.2157)	0.9544 (0.2089)	0.8746 (0.3312)
婚姻状况	0.8532 (0.3542)	0.8352 (0.3712)	0.8036 (0.3977)	0.8902 (0.3127)
政治面貌	0.3426 (0.4750)	0.2409 (0.4279)	0.1190 (0.3242)	0.0571 (0.2321)
户籍类型	0.8026 (0.3984)	0.7159 (0.4512)	0.4861 (0.5003)	0.1697 (0.3754)
技能水平	0.5449 (0.4984)	0.4739 (0.4996)	0.3591 (0.4802)	0.1073 (0.3095)
工作经验	3.1958 (0.4597)	3.1292 (0.5007)	3.0349 (0.5290)	3.2446 (0.5070)
普通员工	0.8434 (0.3637)	0.9136 (0.2811)	0.9544 (0.2089)	0.9792 (0.1426)
基层干部	0.0506 (0.2193)	0.0432 (0.2034)	0.0179 (0.1326)	0.0065 (0.0803)
中层干部	0.0718 (0.2583)	0.0284 (0.1662)	0.0139 (0.1171)	0.0049 (0.0696)
高层干部	0.0343 (0.1820)	0.0148 (0.1207)	0.0139 (0.1171)	0.0094 (0.0966)
企业特征				
第一产业	0.0245 (0.1546)	0.0068 (0.0823)	0.0099 (0.0992)	0.4922 (0.5000)
第二产业	0.2496 (0.4331)	0.2818 (0.4501)	0.4107 (0.4925)	0.1709 (0.3765)
第三产业	0.6672 (0.4716)	0.6318 (0.4826)	0.5040 (0.4984)	0.2582 (0.4377)
地区特征				
人均 GDP	8.4721 (0.3720)	8.4863 (0.3803)	8.5346 (0.3629)	8.3709 (0.3646)
区域层级归属	2.3915 (0.6023)	2.2955 (0.6101)	2.2679 (0.5548)	2.0176 (0.5283)
样本数	613	880	504	9244

注:表中数值为 2016 年各变量的平均值,括号内的数值为标准差。地(市)层面企业利税人均值来源于各地市的统计年鉴。为了缩小单位的影响,本文将企业利润、工资收入、工作经验和人均 GDP 等进行了取对数处理。

首先,无论是工资收入和工作强度,还是签订劳动合同及加入社会保障情况,工会会员的权益都得到了更好地维护。并且,与所属企业没有组建工会的职工相比,自愿加入工会的职工其权益维护得最好,非自愿加入工会的职工次之。这不仅证明了工会作用的正向“溢出效应”,也初步验证了工会的维护职能。其次,在工会会员中,自愿加入工会的职工占比为 41%。这说明,工会的自主性和代表性仍然较低。而自愿加入工会的职工具有明显的维权优势,也说明提高工会的自主性和代表性确

实有利于发挥工会的维护职能。这就从侧面印证了前文有关工会组建方式影响工会维护职能的判断。再次,除了职工权益差别,在职工个体特征和企业特征方面,工会会员与非会员之间也存在明显不同。如果职工是中共党员,拥有城市户籍,具有专业技能和较高职务,而且所属企业为第三产业,那么他们将更可能加入工会。最后,四组职工样本相比,其所属企业的利润水平也有显著差别。自愿加入工会的职工所属企业的利润水平较高,而非自愿加入工会的职工所对应企业及没有建立工会的企业利润水平都较低。按照前文分析,上述内容都表明,本文研究样本确实存在选择偏差。所以,本文将个体特征、企业特征和地区特征作为控制变量引入方程(1),并使用干预效应模型和工具变量法进行相关检验,预期可以得到更为精确的估计。

四、工会职能及其转变的实证检验

(一)工会的维护职能

本文使用最小二乘法、干预效应模型和工具变量法,分析了2016年工会对职工权益的维护职能,如表2所示。三种回归结果均显示,相对于非工会会员,职工加入工会以后其工资收入将提高、工作强度会降低、更容易签订劳动合同以及获得社会保障,而且这些变化都十分显著。因此,这就证伪了“空壳工会”和“工会无用论”,验证了命题1,目前工会组织确实发挥了重要的维护职能(魏下海等,2015;李龙、宋月萍,2017)。

表2 2016年工会对职工权益的维护

方程	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
被解释变量	工资收入	工作强度	劳动合同	医疗保险	养老保险	工伤保险
β_{OLS}	1.2611*** (14.6292)	-0.0947*** (-3.8660)	0.7410*** (13.6029)	1.5429*** (21.6622)	1.4152*** (22.2392)	1.6010*** (23.5290)
β_{TEM}	2.5315*** (7.7809)	-0.4618*** (-5.5561)	0.2845*** (15.0325)	0.4621*** (31.3584)	0.4776*** (30.1101)	0.4975*** (33.3264)
β_{IV}	5.3054*** (7.4087)	-0.5182*** (-3.5748)	1.1506*** (3.6543)	2.9631*** (11.4151)	2.6004*** (9.3000)	2.5160*** (8.7395)
不可识别检验	112.6740					
弱工具变量检验	335.3920					
$H_0: \rho=0$	15.7200***	20.8000***	6.5800**	14.8200***	12.1300***	9.5500***
样本数	10183	10183	10183	10183	10183	10183

注:括号内的数值为稳健标准误下的t值,***、**和*分别表示在1%、5%和10%的水平上显著。2016年的研究样本是自愿加入工会和所属企业没有建立工会的职工。为了简化分析,这里没有详列控制变量的估计结果。另外,由于加入医疗保险、养老保险和工伤保险以及签订劳动合同都是二元选择变量,所以相关回归分析采用了Probit和IVProbit方法。并且,在估计方程式中,两个随机误差项 μ 和 ϵ 的相关性检验表明,工会会员身份遵从了某种选择机制,所以采用干预效应模型进行估计分析是合适的。参照李明、徐建炜(2014)的研究,在干预效应模型中,本文采用了极大似然法进行估计。下文表格注释与此相同,故略去。

(二)工会职能定位的变化

按照前文理论分析,工会职能转变不仅表现为工会加强了对职工权益的维护,而且体现为工会对企业利润影响的变化,由此本文从这两个方面检验了工会的职能转变。

1. 工会维护职能的增强。本文收集整理了大量有关工会职能的调查研究文献。显然,以2008年为分界点,很多学者认为,早期中国工会仍然沿袭了计划经济体制下的工会组织模式和运作方式,对企业的依附性很强,不可能成为聚集工人利益并向企业诉诸利益要求的工人组织,而更多地表现为一个“生产动员组织”,主要目的是“配合企业搞好生产”(张原、陈建奇,2008)。所以,早期工会的维护职能很弱,而职工也基本不满意工会工作。相反,近年来工会的职能定位有了明显改变。通过组织集体谈判和集体工资协议以及签订劳动合同,工会显著提高了职工的维权能力,对于最低工资、劳动保护和社会保险等都发挥了显著的促进作用,明显改善职工福利(杨继东、杨其静,2013;李明、徐建炜,2014;李龙、宋月萍,2017)。综合上述两方面因素,这验证了命题2,说明工会发生了职能

转变。另外,本文使用 2004 年中国工业企业数据库,检验了早期工会的维护职能^①,如表 3 中方程所示。2004 年工会的社会保障效应很不显著,甚至还降低了职工的工资收入。这与表 2 方程(1)~(6)中工会显著改善了职工的工资收入、工作条件和社会保障相比,形成了较大反差,进一步证明了命题 2。

表 3 2004 年工会的维护职能

方程	(1)	(2)
被解释变量	工资收入	社会保障
β_{OLS}	-0.0060* (-1.8350)	1.5256*** (65.7229)
β_{TEM}	-0.7070*** (-14.1493)	1.2618*** (22.5728)
β_{IV}	-0.7054*** (-11.6925)	0.5347 (0.9727)
不可识别检验	424.2350	
弱工具变量检验	429.1040	
$H_0: \rho=0$	155.3700***	26.2700***
样本数	260024	260024

2. 工会对企业利润的影响。有关工会职能的错误论断不仅包括“工会无用论”,还包括“企业利益协同论”,即:工会将维护职能作为手段,以服务于企业生产。在表 4 中,本文采用中国工业企业数据库,检验了 2004 年工会对企业利润的影响。由方程(1)可知,早期工会可以显著提高企业利润。另外,基于 CLDS 数据库,本文使用最小二乘估计和干预效应模型,还检验了 2016 年工会对企业利润的影响,如方程(4)所示。显然,与 2004 年相比,2016 年工会对企业利润的正向作用显著下降($\beta_{IV2004}=1.6115>\beta_{TEM2016}=0.6610$)^②。这也可以证明命题 2,说明工会的职能定位发生了改变,其作为企业利益协同者的角色正逐步减弱。

(三)工会职能转变的原因

如前文分析,随着党和政府的工作重心调整,在行政建约束下,中国工会的工作模式和组建方式都将变化,从而引致工会职能发生改变。一方面,相对于公有制企业,非公有制企业工会的行政属性更弱(李明、徐建炜,2014;单红梅等,2014)。所以,在公有制企业与非公有制企业中,行政建制的必然不同,其工会职能转变也势必有所差别(孙中伟、贺霞旭,2012)。另一方面,近期为了应对日益增长的劳资纠纷,基层政府借助行政力量来发动职工自主建立工会,这必然会增强工会的自主性和代表性(徐世勇等,2014)。相对而言,非公有制企业的新建工会较多,其代表性也会更强。

根据相应年份《中国劳动统计年鉴》,2010—2015 年非公有制企业的工会数量由 1008713 个增加到 1661164 个,这与公有制企业工会的数量变化(从 702643 个下降到 650366 个)形成了巨大反差。

① 受限于中国工业企业数据库的指标设置,在 2004 年样本分析中,本文选择职工工资收入和和社会保障以及企业利润的人均值作为被解释变量,选择企业是否建有工会作为解释变量。其中,职工工资收入的衡量指标是当年应付的工资总额,社会保障的衡量指标是劳动失业保险、养老保险和医疗保险费用的总和。同时,本文将县(区)层面建有工会的企业占比作为企业是否建有工会的工具变量。另外,在控制变量的选取上,职工特征包括了性别、学历和职称,其中性别使用男性员工占比来表示,学历采用了本科及以上学历的员工占比,职称采用中级及以上技术职称的员工占比;企业特征包括企业的生命期、规模、人均资本量和业绩,企业生命期进行了取对数处理,企业规模采用总资产的对数来表示,企业人均资本量采用固定资产与员工总数之比,企业业绩采用利润总额与员工总数之比;地区特征采用虚拟变量,东部地区为 1,中西部地区为 0。为了比较工会的职能变化,本文已将 2004 年数据按照相应年份价格指数统一折算为 2016 年的当期值。

② 在 2016 年企业利益分析中,受限于数据资料的可得性,本文采用地(市)层面企业利税人均值,来衡量职工所属企业的利润水平。地(市)层面企业利税人均值大体能够反映地区内部企业的收益状况,但对于每个企业是否建立工会,显然不具有直接影响。所以,这时估计方程中的被解释变量与解释变量相互独立,并不存在严重的因果内生性。为此,本文没有基于工具变量法而是使用最小二乘估计和干预效应模型进行相关检验。

同时,基于 CLDS 数据库,在公有制企业中,2014 年和 2016 年自愿加入与非自愿加入工会的职工比值分别为 0.7839 和 0.6484,远远低于非公有制企业(即 1.0606 和 0.9329)。这验证了上述判断,说明组建方式调整很可能是非公有制企业工会职能转变的重要原因。相反,由于公有制企业工会的行政属性较强,所以工作模式调整应该是其职能转变的决定因素。

表 4 工会对企业利润的影响

方程	2004 年样本			2016 年样本		
	(1) 全体样本	(2) 公有制	(3) 非公有制	(4) 全体样本	(5) 公有制	(6) 非公有制
β_{OLS}	-0.0868*** (-2.8887)	-1.0652*** (-18.3706)	0.4389*** (12.6282)	0.0959*** (3.7241)	0.0826** (2.2400)	0.0755 (1.4102)
β_{TEM}	-9.6574*** (-125.6994)	-6.9231*** (-6.6086)	-9.9892*** (-229.3943)	0.6610*** (10.1420)	0.8400*** (9.2488)	0.7706*** (6.6750)
β_{IV}	1.6115** (2.2334)	-4.4774 (-1.3520)	2.3798*** (3.0615)			
样本数	260072	82967	177105	10183	1360	4299

为此,本文按照企业的所有制属性将研究样本分为两组,即在公有制企业(包括国有企业和集体企业)与非公有制企业(包括私营企业、合资企业和外资企业等),重新对工会的职能及其转变进行检验,结果如表 5 和表 6 所示。

表 5 2016 年不同资本属性的企业中工会的维护职能

被解释变量	工资收入		工作强度		劳动合同	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
企业资本属性	公有制	非公有制	公有制	非公有制	公有制	非公有制
β_{OLS}	0.2373** (2.1859)	1.2680*** (8.0065)	0.0033 (0.0923)	-0.0716 (-1.4088)	0.0966 (1.2899)	1.5632*** (10.5023)
β_{TEM}	1.0047*** (3.3560)	-3.9765*** (-12.3067)	-0.3865*** (-3.4520)	-0.5536*** (-4.1158)	0.5627* (1.8008)	0.4925*** (9.5199)
β_{IV}	1.6242*** (3.6561)	33.0863** (2.3874)	-0.5926*** (-3.4209)	-0.8608 (-0.6908)	0.6562* (1.8553)	4.1605*** (2.5985)
$H_0: \rho=0$	5.4700**	246.3500***	12.9900***	14.1500***	2.6700	0.2500
不可识别检验	61.1260	6.3740	61.1260	6.3740	61.1260	6.37400
弱工具变量检验	57.1160	10.7130	57.1160	10.7130	57.1160	10.71300

被解释变量	医疗保险		养老保险		工伤保险	
	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
企业资本属性	公有制	非公有制	公有制	非公有制	公有制	非公有制
β_{OLS}	0.3567*** (3.4561)	0.9038*** (6.9916)	0.3447*** (3.7360)	0.7568*** (6.0956)	0.3768*** (3.8441)	1.1181*** (9.1052)
β_{TEM}	0.1306*** (3.4719)	0.3511*** (7.2393)	0.1366*** (2.7828)	0.3022*** (6.3079)	0.1234*** (2.7297)	1.1368*** (9.5461)
β_{IV}	1.2951*** (3.2587)	5.5778*** (15.9747)	0.9136** (2.1170)	5.4460*** (13.5106)	0.9452** (2.1369)	5.4487*** (11.6374)
$H_0: \rho=0$	3.7900*	3.5900*	1.7800	3.3800*	1.5100	—
不可识别检验	61.1260	6.3740	61.1260	6.3740	61.1260	6.3740
弱工具变量检验	57.1160	10.7130	57.1160	10.7130	57.1160	10.7130
样本数	1360	4299	1360	4299	1360	4299

注:在 CLDS 数据库中,由于很多职工所属企业的资本属性缺失,所以公有制企业和非公有制企业的职工样本量较小,明显小于全体样本量。由于数据不收敛,非公有制样本中工伤保险的干预效应模型估计是采用了两步法。

首先,在表 5 中,无论是公有制企业还是非公有制企业,职工自愿加入工会以后其各项权益基本都能得到更好维护。其次,与表 5 不同,在表 6 中早期两类企业工会对职工工资收入的影响皆为负

值,而社会保障的改善也很不显著。这再次验证了命题 1 和命题 2,也表明工会的工作模式和组建方式调整确实有可能带来工会职能转变,从而证明了命题 3。最后,与公有制企业相比,非公有制企业工会会员的权益改善普遍更大,也更为显著。这印证了前文判断,说明调整工会组建方式,提高工会的自主性和代表性,是增强工会维护职能的有效途径。还有,在表 4 中,与 2004 年相比,2016 年非公有制企业样本的工会职能估计系数明显较小^①,这同样可以验证命题 3。

表 6 2004 年不同资本属性的企业中工会的维护职能

被解释变量	工资收入		社会保障	
	(1)	(2)	(3)	(4)
企业资本属性	公有制	非公有制	公有制	非公有制
β_{OLS}	0.0422*** (5.7003)	-0.0178*** (-5.1850)	2.3514*** (53.1439)	1.1092*** (40.7473)
β_{TEM}	-0.3204** (-2.1988)	-0.8376*** (-17.5643)	2.0390*** (28.9129)	0.7975*** (7.9223)
β_{IV}	-1.2189*** (-3.6668)	-0.6498*** (-10.0299)	0.4698 (0.1913)	0.6370 (1.0616)
$H_0: \rho=0$	5.6300**	204.6200***	28.5700***	10.3500***
不可识别检验	19.7350	369.4530	19.7350	369.4530
弱工具变量检验	23.6740	351.3440	23.6740	351.3440
样本数	82967	177105	82967	177105

(四) 稳健性检验

为了检验上述实证分析结果的稳健性,本文从替换衡量指标、改变研究方法和调整研究样本等几个方面重新进行了相关估计。

首先,根据已有研究,伴随工会对职工权益的维护,企业将调整生产过程,比如降低雇佣规模、用资本替代劳动力以及更新生产技术等,从而有可能带来生产率增长(单红梅等,2014)。这种被动的生产调整及其所带来的生产率增长,很容易模糊工会是否是企业利益协同者的判断。为此,本文选择相对工资(即职工工资与企业利润的比值)作为被解释变量,重新检验工会的职能及其转变。在表 7 中,2016 年全体样本的估计结果显示,加入工会以后职工的相对工资显著提高。这验证了命题 1,说明目前工会切实维护了职工权益。

表 7 基于 2016 年相对工资的工会职能检验

	β_{OLS}	β_{TEM}	β_{IV}	样本数
全体样本	0.1338*** (13.3259)	-0.4292*** (-47.2065)	0.4055*** (5.5649)	10183
公有制	0.0190 (1.4955)	0.0560** (2.2367)	0.0694 (1.4510)	1360
非公有制	0.1315*** (7.2534)	-0.4728*** (-14.3507)	2.7206** (2.2541)	4299

注:有关相对工资的衡量指标,2016 年研究样本采用职工个体的工资收入占其所在地区企业利税人均值的比例。

其次,与表 7 相比,表 8 中 2004 年工会对相对工资的影响显著为负,这证明了命题 2,也说明工会职能发生了转变。在表 7 中,2016 年两组样本职工加入工会以后都增加了相对工资。相反,在表 8 中,公有制企业工会的作用较不明显,而非公有制企业工会的作用与表 7 刚好相反。根据前文理论分析,这些差别再次证明了命题 3,即工作模式和组建方式调整都可以引起工会职能转变。

^①不过,在公有制企业样本中,工会对企业利益的促进作用有所增加($\beta_{TEM2016} = 0.8400 > 0, t = 9.2488$)。一种可行的解释是,随着工会维护职能的增强,企业生产率也可能提高,从而带来企业利益增长。上述变化不一定是企业自愿选择的结果(杨继东、杨其静,2013),同样可以伴随发生工会职能的转变,并非必然与其他检验结果相矛盾。

表8 基于2004年相对工资的工会职能检验

	β_{OLS}	β_{TEM}	β_{IV}	样本数
全体样本	0.4321*** (11.8639)	-7.4155*** (-32.4275)	-1.7375* (-1.7634)	260072
公有制	0.6982*** (9.8790)	-12.8037*** (-131.3041)	0.0447 (0.0104)	82967
非公有制	0.2757*** (6.5094)	-0.1883 (-1.0134)	-2.2416** (-2.0903)	177105

注:在2004年研究样本中,相对工资的衡量指标是职工工资收入与企业利税人均值的比例。

最后,为了消除不随时间变化的不可观测因素的影响,同时解决样本选择偏差和内生性问题,并尽可能保留可见变量的信息,本文使用2014年和2016年的面板数据,采用Hausman-Taylor方法重新估计了方程(1)。还有,根据孙中伟、贺霞旭(2012)和杨继东、杨其静(2013)以及毛学峰等(2016)的研究,本文选择外来工样本、添加政治关联以及加入性别差异变量,再次对工会职能进行检验^①。这些分析都证明了工会的维护职能,也验证了工作模式和组建方式变化在工会职能转变中的重要作用。

五、结束语

党的十九大报告提出,要完善由工会参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系。中国工会是党政机构在企业内部的功能延伸,具有鲜明的行政建制特征。有学者指出,随着劳动力市场发展,行政建制会阻碍中国工会改革,从而导致工会无法充分维护职工权益。不过,更多学者认为,中国工会能够维护职工权益,只是受到行政建制约束,在“以经济建设为中心”的特定时期,工会常常将维护职工权益作为手段,以服务于企业生产。再加上,近期在行政力量主导下,基层工会建设受到企业经营者的控制和影响,产生了很多“老板工会”。这都强化了工会作为企业利益协同者的角色定位。所以,转变工会职能是构建和谐劳动关系的关键。

本文研究认为,当前无论是“空壳工会”、“伪工会”和“老板工会”,还是“工会无用论”和“企业利益协同论”,这些有关中国工会职能的论断,都有悖于党和政府的工作重心调整及由此带来的一系列工会制度改革。党的十六大以来,党和政府的工作重心逐步调整,已从主要关注经济建设向关注民生问题转移。这时,行政建制有可能成为工会职能转变的原因而非障碍。为此,本文收集整理了大量工会实践和文件资料,使用文本分析法从中挖掘出有关工会职能的文字描述,探讨了政府、工会、企业和职工四方主体实践中工会的职能,同时从制度层面论证了工会的工作模式和组建方式调整,以及由此所导致的工会职能转变。然后,基于CLDS数据库,本文使用干预效应模型和工具变量法来解决内生性问题,实证检验了工会的维护职能。并且,通过纵向比较和内生性问题分析,本文证明,工会不再是企业利益的协同者,而实现了向劳工组织角色的转变。另外,本文还检验了工会的工作模式和组建方式调整在其职能转变中的重要作用,从而为上述理论分析提供了全面的经验证据支持。

因此,目前在“资强劳弱”的条件下,为了强化工会的维护职能,构建社会主义和谐劳动关系,这要求:第一,要加强党和政府对工会组织的领导,以加快工会制度改革,持续推动工会的工作模式调整;第二,要借助行政建制的优势,广泛动员职工自主建设工会,以提高基层工会的代表性和凝聚力;第三,借鉴国外经验,在强化中国工会维护职能的同时,要鼓励工会积极参与企业管理,以更好地协调劳资矛盾,保护职工长远利益。

参考文献:

常凯,2013:《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》,《中国社会科学》第6期。
陈维政等,2016:《中国企业工会角色冲突对工会职能作用发挥的影响和对策研究》,《管理学报》第3期。
单红梅等,2014:《工会实践对企业绩效影响的实证研究》,《管理科学》第4期。

^①篇幅所限,这些结果未予显示。

- 李光勤等,2017:《维权、工会与工资上涨》,《经济学动态》第5期。
- 李龙 宋月萍,2017:《工会参与对农民工工资率的影响——基于倾向值方法的检验》,《中国农村经济》第3期。
- 李明 徐建伟,2014:《谁从中国工会会员身份中获益?》,《经济研究》第5期。
- 李文贵,2014:《工会、产权保护与民营企业研发投入》,《科学学研究》第3期。
- 毛学峰等,2016:《中国的工会可以降低性别工资差异吗》,《经济学动态》第5期。
- 卿石松 刘明巍,2014:《劳动合同和工会的权益保护作用——基于CGSS2008的经验分析》,《社会学评论》第1期。
- 孙中伟 贺霞旭,2012:《工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”》,《管理世界》第12期。
- 王永丽 郑婉玉,2012:《双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析》,《管理世界》第10期。
- 魏上海等,2015:《工会改善了企业雇佣期限结构吗?——来自全国民营企业抽样调查的经验证据》,《管理世界》第5期。
- 吴建平,2018:《地方工会“以上代下”与基层工会“瘦身减负”——近40年来中国工会改革的趋势与特点》,《中国劳动关系学院学报》第1期。
- 吴同 文军,2010:《自我组织与遵纪守法:工人依法维权的集体行动策略——以上海SNS企业工人抗争为例》,《社会》第5期。
- 徐世勇等,2014:《中国工人罢工的四方层级解决机制:基于案例研究的一种新诠释》,《管理世界》第4期。
- 杨继东 杨其静,2013:《工会、政治关联与工资决定——基于中国企业调查数据的分析》,《世界经济文汇》第2期。
- 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。
- 易定红 袁青川,2015:《中国工会存在工资溢价吗——基于控制样本选择性偏差的Blinder-Oaxaca回归分解》,《经济理论与经济管理》第2期。
- 张原 陈建奇,2008:《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》,《世界经济》第5期。
- Chen, F. (2010), “Trade unions and the quadripartite interactions in strike settlement in China”, *China Quarterly* 201:104–124.
- Lu, Y. et al(2010), “Union effects on performance and employment relations: Evidence from China”, *China Economic Review* 21(1):202–210.
- Yao, Y. & N. Zhong(2013), “Unions and workers’ welfare in Chinese firms”, *Journal of Labor Economics* 31(3): 633–667.

The Transformation of Functions of Trade Unions in China:

From the Synergy of Enterprise Interests to Protection of Employee Rights and Interests

JIN Weidong¹ CUI Yadong²

(1. Qingdao University, Qingdao, China; 2. Shandong University of Finance and Economics, Jinan, China)

Abstract: With the rapid increase in labor disputes, the functional orientation of China’s trade unions has recently become the focus of social concern. Based on the latest practice in China’s development of labor relations, this article utilizes methods of text analysis, treatment effects and instrumental variables estimation to depict the evolution of functions of China’s trade unions, from the theoretical and empirical perspective. The study shows that, firstly, trade unions have indeed played the role of maintenance and has significantly improved the rights and interests of workers. Secondly, the functions of trade unions have been transformed. Trade unions again play the role of labor organizations and are no longer synergies for corporate interests. Thirdly, in response to the changes in the focus of the Party and government, the administrative construction has become the driving force for the transformation of trade unions’ functions rather than the obstacles. Therefore, it is beneficial for uphold leadership of trade unions by the Party and government to give full play to the maintenance functions of trade unions and then promote the construction of a harmonious labor relationship.

Keywords: Trade Unions; Maintenance Functions; Enterprise Interests; Employee Rights and Interests

(责任编辑:何伟)

(校对:陈建青)