

劳动合同和工会的权益保护作用

——基于CGSS2008的经验分析

卿石松 刘明巍

内容提要:劳动合同和工会是维护劳动者权益和协调劳动关系的重要机制,但其实际效果却存在很大的争论。本文通过对中国综合社会调查(CGSS2008)数据的分析,发现劳动合同在保护员工合法权益和促进劳动标准的实施方面发挥了重要作用;劳动合同员工享受法定社会保障的概率显著高于非劳动合同员工,且经常性加班、违反劳动法律规定的非法延时工作的概率显著低于非劳动合同员工;尽管工会在促使企业遵守劳动法规如提高劳动合同签订率和法定失业保险覆盖率等方面发挥了一定作用,但工会无法为员工增加工资和额外福利,甚至不能维护劳动者的某些合法权益。以个体劳权为核心的劳动关系调整机制无法满足广大劳动者日益增加的法外权益的诉求,从而逐渐暴露出劳动合同制度的局限性。改革工会制度、发展和完善集体劳动关系已是势在必行。

关键词:劳动合同;工会;工资;社会福利

一、引言

劳动关系问题作为民生问题的重要组成部分,已成为政府和社会关注的重点。然而,近年来劳动争议和群体性劳资冲突事件日益增多,^①劳动问题日益突出。在世界范围内,确认和保护劳动者权益是劳工政策的核心特征,劳动法律体系和工会则是保护劳动者利益和调整劳动关系最重要的制度。前者是用公共规制(public regulation)的方式,即以政府强制性法规来保护劳动者的基本权益,调整个别劳动关系的运行;而后者是用劳工团结的力量和资方谈判,达成双方认可的“民间规则”(private regulation),并以此来调整集体劳动关系的运行和保护劳动者的法外权益。西方国家一般同时使用这两种方式调整劳动关系,但侧重点有所不同,如法国高度依靠公共规制的方式,瑞典、丹麦等北欧国家强调依靠劳资自愿谈判的民间规则,而德国则两种方式并重。

基金项目:本文得到国际劳工组织(ILO)项目“劳动合同法和工会对中国企业人力资源管理和工资分配的影响”(A64010318001)的资助。

作者简介:卿石松,华东师范大学社会发展学院人口研究所讲师,主要研究方向为劳动经济与劳动关系;刘明巍,美国新泽西州立罗格斯大学管理与劳动关系学院助理教授,主要研究方向为劳动关系与人力资源管理。

市场化改革以来,中国政府希望把全体劳动者纳入以劳动合同为基础的劳动法律体系,以便实现劳动关系的个体化,用法律渠道来保护个体劳动者权益和解决日益增多的劳动争议。^②随着《中华人民共和国劳动合同法》的制定和实施,个别劳动关系的协调机制在法律建构上已经初步完成,对劳动者权益的保护有了实质进步。然而,劳动合同的作用都是针对劳动者合法权益的保护而不涉及法律规定之外的权益改善。而且实践中的劳动合同基本都是格式化的,劳动者参与协商的机会不多,难以成为劳资谈判工具。因此,劳动合同能否保护劳动者权益,或者说能够维护哪些权益,而又存在哪些方面的不足? 这些问题需要更多更好的经验研究和证据支持。

同时,我国劳动关系正处于由个别劳动关系向集体劳动关系转型的关键时期,工会作为保护劳动者集体权益的制度还存在较大的不足和缺陷。在社会主义市场经济体制下,我国工会既坚持了传统社会主义工会的一些做法,又从事一些市场经济条件下的活动和职能,如集体协商和劳动争议调解等。^③虽然这些职能明显不同于西方工会,但如果他们能充分发挥作用,那么我国工会应该对职工福利和工作条件有显著影响。然而,由于一些结构性因素的限制,如企业管理层控制工会组建,工会干部一般由党政或雇主任命并经常由高层管理人员担任,工会会费主要来自于企业而非会员本身等,工会在企业中经常被边缘化甚至成为毫无用处的空壳。^④在非国有部门,工会经常被雇主所控制而无法发出独立的声音,集体协商和民主管理等活动经常流于形式而难以产生积极作用。^⑤但值得注意的是,进入21世纪以来,工会在维护职工合法权益方面的作用似乎有所增强。^⑥特别是2005年出台的《关于加强协调劳动关系,切实维护职工合法权益,推动构建社会主义和谐社会的决定》中明确了工会维权的基本任务,并提出要建立工会维权的六种机制。^⑦此外,一些个案研究也发现工会在一些企业中也不是一无用处。如近年来一些地方工会开展了行业集体谈判,显著增加了工人工资并缓解了劳资冲突。^⑧在一些国有或合资企业中,在地方党政、企业党委或中方管理层的支持下,工会也能够为职工争取一些权益。^⑨然而,来自于大样本的经验研究证据还非常少。

在此背景下,开展关于劳动合同和工会对劳工权益保护效果的经验研究,探讨当下我国劳动关系协调机制存在的问题和不足,并提出针对性政策建议,其重要性是不言而喻的。

二、理论与研究述评

目前少数几个关于劳动合同效果的实证研究没有得到统一的结论。张展新和侯慧丽利用2004年北京丰台区外来人口抽样调查数据发现,劳动合同对获得社会医疗保险具有显著正作用。^⑩类似的,孙睿君和李子奈利用2002年住户收入调查(CHIP)中的城镇样本研究发现,没有签订劳动合同的员工工资水平低于长期劳动合同员工。^⑪然而姚先国和赖普清利用2003年浙江省企业调查和农村劳动力流动调查的数据发现,虽然劳动合同与社会保险显著正相关而且能够显著增加城市工人的工资,但不影响农民工的工资。^⑫刘林平和张春泥、刘林平和陈小娟分别利用2006年和2008年广东农民工调查数据的研究也证实了劳动合同对农民工工资水平没有显著影响。^⑬

自从弗里曼和麦道夫(Freeman & Medoff)开创工会经济效果的研究以来,在西方国家特别是美国,工会制度对劳动者权益的保护效果得到了广泛研究。^⑭然而,由于数据的限制或被认为是无用或无关紧要的制度,对中国工会的经济效果的研究缺乏足够的重视。在社会主义的政治体制下,中国工会主要在“维护全国人民总体利益的同时,代表和维护职工的合法权益”。这种“两个维护”与国外所研究的列宁式工会的双重功

能是一致的,而与西方市场经济下的工会显著不同。^⑤特别是陈(Chen)认为我国工会既有国家属性又有社团性质,既是国家的工具又是工人组织。^⑥因此,有人认为,中国工会更多的是维护社会稳定的政治工具而不是工人的代表性组织。^⑦泰勒和李(Taylor & Li)更进一步认为,按照西方关于工会的定义,中国的工会并不是“工会”。但他们同时也认为这一点或许并不重要,关键是中国工会是目前唯一有能力和意愿在全国范围内系统地倡导和维护劳工权益的组织。^⑧但由于双重功能的限制,导致工会代表性和独立性的缺失,工会可能既没有“集体声音”的一面,也无“垄断”的一面,因而工会很难对劳动者权益特别是法外权益提供保护。

然而,中国工会具有党和政府代理人的一面,拥有一定的行政权力,服务于党和政府维护社会稳定和构建和谐劳动关系的目标。^⑨弗里德曼和李(Friedman & Lee)在回顾改革开放三十年来我国劳动关系的演变时认为,工会在促进劳动关系的个体化、法制化和契约化方面发挥了一定作用。^⑩虽然在企业层面工会的党和政府代理人的角色在市场化改革后大大减弱,其服务于党政的作用在一定程度上仍然存在,尤其是在很多国有、集体和外资企业中。^⑪即使私营企业的工会也会或多或少受到地方工会和党政的影响,尤其是在督促企业遵守劳动法方面。^⑫而且,近年来工会作为党和政府代理人的作用在各个层面都有所加强,如全国总工会和地方工会更加积极地参与制定重大的劳动法律法规等。基层企业工会也加强了劳动保护、法律监督和争议调解等机制的建设。截止到2012年底,全国36.8%的企事业工会建立劳动保护监督检查委员会,37.7%的企事业工会建立了劳动法律监督组织、42.8%的企事业单位工会建立了劳动争议调解委员会。^⑬此外,虽然企业工会基本发挥的还是传统的“传送带”的作用,但这种作用在理论上也可能对某些劳动权益产生影响,尤其是当这些劳动权益的维护与党和政府稳定劳动关系的目标相一致时。

现有的来自企业层面数据的证据表明,中国工会对会员的社会福利有显著促进作用,但与工会工资效应的结论则存在冲突,一些研究发现平均工资在工会企业与非工会企业之间没有显著差异。^⑭而另外一些研究则发现工会能够提高企业的平均工资水平。^⑮但需要注意的是,企业层面的数据有很大的局限性,而国外同类研究一般采用微观个体数据。尤其是在中国独特的工会制度下,工会的建立与否经常是由管理层来决定,企业层面的研究难以解决工会的内生性问题并且容易忽略某些相关但难以或无法度量的变量,如企业管理层的守法意识,既影响工会的组建也影响工资、工作时间和法定社会保险,从而影响分析结果的可靠性。目前国内利用个体层面数据的相关研究还较少,姚先国和赖普清利用2003年浙江省企业调查和农村劳动力流动调查的数据同时检验了工会对城市工人和农民工的影响。他们发现工会会员身份与社会福利显著正相关,对农民工工资没有影响,但对城市工人工资却有显著负效应。^⑯孙中伟和贺霞旭利用2010年珠三角和长三角十九个城市的外来工调查数据,发现工会对外来工的最低工资符合率、强迫劳动、社会保险等劳动权益具有显著的保障作用,但对工资增长无显著作用。^⑰然而这些仅有的相关研究利用的都是局部的、非随机的数据。

三、数据与方法

本文数据来源于2008年中国社会综合调查(CGSS2008),研究主要选取16-60岁受雇于企业的全日制就业人员,不包括在政府机关,事业单位和家庭企业的就业人员,以及劳务派遣人员、零散工和自由职业者。因为这几类人员的劳动合同制度或社会保障体系差别很大,如公务员和许多事业单位工作人员没有劳动合同或签订人事合同,自由职业者签订的可能是商业合同、家庭企业就业人员可能也没有纳入社保体

系。样本排除他们主要是为了控制体制和制度的差异,提高劳动合同员工与非劳动合同员工、工会会员与非工会会员在工资、福利等方面的可比性,真实地评估劳动合同和工会的权益保护作用。

表1描述了不同所有制企业劳动合同签订率与工会密度(工会会员占全体员工的比例)之间的差异。从全部样本来看,3/4的劳动者签订了劳动合同,1/3强的劳动者加入了工会。劳动合同签订率和工会密度在不同所有制企业之间存在较大差异,其中外资企业(外资独资、中外合资和港澳台资企业的统称)劳动合同签订率最高,国有企业(包括国有控股企业)工会密度最高。在内资企业中,国有企业劳动合同签订率和工会密度都是最高的,私营企业劳动合同签订率和工会密度最低。

表1 劳动合同签订率与工会密度(%)

劳动合同签订率					工会密度				
总体	国有	集体	私营	外资	总体	国有	集体	私营	外资
75.39	86.28	77.66	58.38	93.10	37.53	59.63	30.85	15.32	36.78

本文考察的因变量有工资、社会保险福利和工作时间(及由此得到的加班和非法延时工作)。本文的关键变量劳动合同的签订率在2008年可能发生了较大的变化,从而产生估计误差。为了限制这种误差,我们对样本做了进一步的限定,选择2007年全年都就业且没有变换工作的样本来分析工资效应(其他变量都是调查时点的状况,因而没有这个限定)。工资变量定义为2007年年收入的对数。社会保险福利数据包涵是否享有基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、补充养老保险和补充医疗保险等三种法定保险和两种补充保险福利,我们构建5个相应的虚拟变量(有为1,否则为0)来考察劳动制度对员工福利的影响。同时,我们利用劳动合同和工会对周平均工作时间、加班程度和非法超时工作概率的作用来考察劳动制度对工作时间的影晌。

表2描述了劳动合同员工与非劳动合同员工、工会会员与非工会会员在工资、福利和工作时间方面的差异。从无劳动合同员工和有劳动合同员工的比较来看,劳动合同员工的年工资收入在1%的显著性水平上高于无劳动合同的员工。劳动合同员工基本养老保险、基本医疗保险、失业保险和补充养老保险的享有率都显著高于没有签订劳动合同的员工,同时,经常性加班和非法超时工作的概率显著低于无劳动合同保障的员工。从非工会会员和工会会员之间的比较来看,相对于非工会会员,工会会员也具有较高的工资和社会保险福利的享有率,而平均年龄工作时间,以及经常性加班和非法超时工作的概率较低。

表2 因变量均值和概率比较结果

变量名	样本量	无劳动合同员工	劳动合同员工	非工会员工	工会会员
年工资(对数)	743	9.564	9.954***	9.838	9.917**
基本养老保险	828	0.363	0.901***	0.705	0.891***
基本医疗保险	836	0.384	0.892***	0.700	0.887***
失业保险	751	0.140	0.635***	0.428	0.667***
补充养老保险	828	0.078	0.124**	0.085	0.160***
补充医疗保险	836	0.035	0.064*	0.046	0.075**
平均每周工作时间	913	53.347***	45.496	48.722***	45.294
加班a	913	0.738***	0.408	0.568***	0.360
非法超时工作a	913	0.480***	0.151	0.271***	0.169

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%显著性水平上两者的差异显著,且标注在较大的数值上。

a《中华人民共和国劳动法》规定每周超过53小时为非法超时工作。

为了减少遗漏变量导致的估计偏差,我们尽量地控制影响工资、福利和工作条件的变量。文章选取的自变量或控制变量包括个人特征变量,如教育年限、工作经验^⑧及其平方项、性别、婚姻状况、政治面貌、户籍;工作特征变量,如工作职务(以普通员工为基准,包涵技术工人、基层干部、中层干部和单位负责人4个虚拟变量);企业层面特征变量,如企业规模(雇员人数对数),所有制类型(以国有企业为基准组,构建集体企业、私营企业和外资企业3个虚拟变量),及单位地点(以县级城市及以下为基准组,构建地级城市和省会/直辖市两个虚拟变量);其他控制变量有行业大类和省份虚拟变量。自变量或控制变量的样本情况见表3:

表3 自变量基本特征分析

		N	总体	无劳动合同	有劳动合同	非工会会员	工会会员
个体层面	教育年限	911	11.61	10.25	12.06	11.40	11.96
	工作经验	907	14.23	13.45	14.49	11.71	18.39
	女性	912	42.98	50.00	40.70	46.65	36.92
	已婚	912	73.46	70.98	74.27	65.14	87.21
	中共党员	912	13.71	9.82	14.97	7.75	23.55
	农村户口	912	19.96	36.16	14.68	27.64	7.27
	工作职务						
	一般员工	846	71.99	84.88	67.86	75.15	67.07
	技术人员	846	13.24	6.83	15.29	11.46	16.01
	基层干部	846	6.50	3.41	7.49	5.83	7.55
	中层干部	846	5.67	2.93	6.55	5.05	6.65
	单位负责人	846	2.60	1.95	2.81	2.52	2.72
企业层面	所有制类型						
	国有企业	900	41.78	23.42	47.79	26.87	66.57
	集体企业	900	10.33	9.01	10.77	11.39	8.58
	私营企业	900	38.22	64.86	29.50	51.96	15.38
	外资企业	900	9.67	2.70	11.95	9.79	9.47
	雇员规模	902	5.53	4.64	5.82	5.05	6.31
	单位地点						
	县级市/县城以下	844	24.76	39.30	20.22	27.13	21.04
	地级城市	844	34.12	33.83	34.21	28.49	42.99
省会/直辖市	844	41.11	26.87	45.57	44.38	35.98	

注:第一列数字是样本量,后面几列数字是总样本或对应子样本的变量均值或百分比。其中,教育年限、工作经验和雇员规模(单位人数的对数)是连续变量,报告的结果是平均值,其他报告的是百分比。

本文的因变量包括连续变量和二元虚拟变量,于是,本文采用普通最小二乘法来估计工资对数方程,以考察劳动制度的工资效应。同时,我们通过Logistic模型来估计劳动合同和工会对社会保险享有率和非法超时工作等二元因变量的作用,并按照城乡户籍和所有制划分样本类型,对细分样本做了稳健分析。

四、研究结果与发现

(一)劳动合同签订和工会参与的影响因素

法律授予工会在劳动合同签订、解除、争议仲裁等方面的作用。^⑨实践中,工会能够通过法律监督制度

和争议调解机制,受理和调解劳动合同违法、违规案件。因此,一方面,我们可以预计工会能够提升劳动合同的签订率或持有率;另一方面,在很多时候只有已经签订劳动合同的“正式”员工才能接触到工会(如收到工会会员申请表格),因而更有可能加入工会。于是,我们在劳动合同影响因素方程中加入是否为工会会员变量,同时在工会影响因素中加入是否签订劳动合同变量。

回归结果表明(见表4),工会的会员身份对个体劳动合同的签订具有显著的正作用,即工会会员签订劳动合同的概率显著高于非工会会员,这与陆(Lu)等人利用企业层面数据发现企业工会有利于提高劳动合同员工比例的结论是一致的,表明工会可能对劳动法律的执行有促进作用。对劳动合同签订有显著作用的个体因素是教育年限,教育程度高的劳动者签订劳动合同的概率较大。这或许是因为企业更有可能把教育程度高的劳动者通过签订劳动合同的方式聘为正式员工。另外,企业特征,如规模、所有制和地域级别等,也是影响劳动合同签订的重要因素。企业雇员规模与劳动合同签订显著正相关,私营企业签订劳动合同的概率显著低于国有企业,省会和直辖市企业劳动合同签订率显著高于县级及其以下的企业。以上结果应是由于企业的这些特征与劳动法律的执行密切相关。一般来说,国有企业遵守劳动法律的情况好于私营企业,而且企业规模越大,所处地域的行政级别越高,劳动执法情况就越好。

表4 劳动合同与工会影响因素Logit回归结果

	劳动合同签订		工会会员身份	
	系数	标准误	系数	标准误
工会	0.556**	0.282		
教育年限	0.158**	0.047	0.142***	0.045
工作经验	0.009	0.015	0.066***	0.013
女性	-0.300	0.221	-0.023	0.204
已婚	0.201	0.288	0.632**	0.270
中共党员	-0.431	0.393	0.805**	0.323
农村户口	-0.091	0.294	-0.065	0.326
技术人员	0.231	0.411	-0.047	0.295
基层干部	0.468	0.531	0.084	0.404
中层干部	0.730	0.560	-0.624	0.492
单位负责人	0.986	0.692	0.115	0.646
集体企业	0.192	0.405	-0.767**	0.340
私营企业	-1.002***	0.324	-0.894***	0.283
外资企业	0.710	0.610	0.072	0.363
雇员规模	0.196***	0.068	0.193***	0.058
地级城市	0.363	0.319	0.268	0.299
省会/直辖市	0.765**	0.368	-0.587*	0.350
劳动合同			0.566**	0.281
常数项	-1.591	1.145	-4.086***	1.093
N	763		768	
Pseudo R2	0.301		0.329	

注:回归方程都控制了行业大类和省份虚拟变量。括号中的数字是标准误,***、**和*分别表示显著性水平为1%、5%和10%。

回归结果还表明,除劳动合同外,教育程度、工作经验、党员、婚姻状况、企业规模和所有制类型都是对

工会会员身份有显著影响的因素。具体来说,教育程度高、工作经验多和已婚劳动者,及是党员的加入工会的概率较高。规模大的企业工会密度较高,集体企业和私营企业的工会密度显著低于国有企业。对这些结果的解释与上述对影响劳动合同签订的因素的解释类似,因为成为工会会员或组建工会也是相关劳动法规的要求。

(二)劳动制度的工资效应

劳动合同和工会存在相互关系,为了检验和比较两者的工资效应,我们采取逐步回归的方法,依次将劳动合同和工会变量纳入工资方程,回归结果表明(见表5):

表5 劳动合同与工会对工资水平的影响

	模型1	模型2	模型3	模型4
劳动合同	0.019(0.061)	—	0.020(0.061)	0.017(0.073)
工会	—	-0.009(0.051)	-0.011(0.051)	-0.048(0.111)
劳动合同×工会				0.047(0.119)
教育年限	0.050(0.009)***	0.050(0.009)***	0.050(0.010)***	0.054(0.010)***
工作经验	0.003(0.009)	0.004(0.009)	0.004(0.009)	0.003(0.009)
工作经验平方	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)	-0.000(0.000)
女性	-0.136(0.045)***	-0.137(0.045)***	-0.135(0.045)***	-0.132(0.045)***
已婚	-0.007(0.062)	-0.007(0.062)	-0.006(0.062)	-0.004(0.062)
中共党员	0.115(0.068)*	0.115(0.069)*	0.117(0.069)*	0.113(0.069)
农村户口	-0.154(0.071)**	-0.155(0.071)**	-0.153(0.071)**	-0.145(0.071)**
技术人员	0.358(0.067)***	0.357(0.067)***	0.358(0.068)***	0.353(0.067)***
基层干部	0.156(0.087)*	0.155(0.087)*	0.155(0.087)*	0.152(0.086)*
中层干部	0.435(0.104)***	0.436(0.104)***	0.435(0.104)***	0.435(0.104)***
单位负责人	0.175(0.133)	0.177(0.133)	0.175(0.133)	0.175(0.133)
集体企业	-0.065(0.075)	-0.066(0.076)	-0.067(0.076)	-0.084(0.076)
私营企业	0.001(0.065)	-0.004(0.065)	-0.001(0.066)	-0.003(0.066)
外资企业	0.147(0.086)*	0.148(0.086)*	0.147(0.086)*	0.148(0.086)*
雇员规模	0.040(0.013)***	0.041(0.013)***	0.041(0.013)***	0.041(0.013)***
地级城市	0.157(0.066)**	0.158(0.066)**	0.158(0.066)**	0.147(0.066)**
省会/直辖市	0.270(0.077)***	0.271(0.077)***	0.270(0.077)***	0.262(0.077)***
常数项	8.723(0.240)***	8.731(0.238)***	8.721(0.240)***	8.692(0.241)***
F	9.13	9.13	8.97	8.925
R2	0.4870	.487	0.487	0.491
N	628	628	628	628

注:***、**和*分别表示显著性水平为1%、5%和10%。

在控制了个体的教育年限、工作经验及其平方项等生产力特征,以及企业规模、企业所有制、行业 and 地区差异之后,劳动合同对工资没有显著作用。

在工资方程中引入工会变量但不包括劳动合同变量,结果显示,工会的会员身份对工资没有显著影响。接着,我们把劳动合同和工会变量同时纳入工资方程中,劳动合同和工会仍然对工资没有显著作用。为了考察劳动合同和工会的“双重保障机制”是否能够提高员工的工资水平,我们在工资方程中纳入两者的交互项,发现回归系数为正但并不显著。

劳动合同对工资没有显著影响可能有几个原因。第一,虽然劳动报酬是劳动合同的必备条款,但劳动合同一般只约定(月)工资总额而不涉及工资增长机制。当存在工资低于最低工资,拖欠、克扣工资,或不付加班费等非法用工情形时,劳动合同员工或许可以通过法律途径维护自己的权益,从而获得比非劳动合同员工高的工资。但在正常用工情况下,并不存在一个明确的机制可以使劳动合同员工获得高于非劳动合同员工的工资。第二,由于《中华人民共和国劳动合同法》的实施,劳动合同签订率在2008年有一个显著的提高,2007年的工资数据或许无法体现劳动合同的工资效果。另外,正如用CGSS2006数据检验发现的那样,短期(1年期)合同对工资没有影响,只有长期合同才对工资具有显著作用。^⑨因此,如果短期劳动合同占多数比例,劳动合同对工资的影响就可能不再显著。因数据所限,本文没法对此做进一步的分析。工会会员身份对工资没有显著作用,这与有关西方国家工会能够通过罢工权派生出来的垄断性的谈判力量提高会员工资水平的结论不一致。^⑩但中国工会具有不同于西方工会的特征,并不是通过工人团结的力量来维护职工权益,所以缺少劳动力市场垄断的一面并不奇怪。

从控制变量的回归结果看,教育程度与工资收入正相关,但被认为是人力资本因素的工作经验(及其平方项)则对工资水平没有显著作用。同时,企业工资收入存在显著的性别差距、城乡户籍差距和城乡区域(省会城市/直辖市、地级城市与县级以下地区)差距,以及党员身份的工资溢价等。值得一提的是,我们考察了职务对工资收入的影响。研究发现,技术人员、基层管理者(干部)和中层管理的年收入都显著的高于普通员工(一般工人/办事人员),这体现了技能、管理的要素回报。打破平均主义、建立工资等级制度等工资体制改革取得了一定的成效。但另一方面这也可能会加大整个社会的工资差距。

(三)劳动制度的社会保险福利效应

我们接下来分析劳动合同与工会对拥有基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、补充养老保险和补充医疗保险五种法定福利及附加福利的影响。为了分别考察劳动合同和工会的福利效应,我们把劳动合同和工会作为自变量逐步纳入方程,最后再纳入劳动合同和工会的交互项。

从表6可看出,劳动合同对享有三种基本社会保险的概率都具有显著的正作用。社会保障制度是劳动合同制度的配套制度,同时,社会保险、福利也是劳动合同的必备条款。因而正式员工的社会保障得到劳动合同的保障,而没有签订劳动合同的非正式员工则较难享受应有的社会保障。但是,劳动合同对补充保险没有显著的关系,这说明劳动合同只能起到保障员工合法权益的作用。

表6 劳动合同和工会的保险、福利效应

	基本养老	基本医疗	失业保险	补充养老	补充医疗
劳动合同	2.455***	2.300***	2.059***	0.046	1.166
工会	0.217	0.872	1.556***	1.031	1.204
劳动合同x工会	-0.193	-1.069*	-1.099*	-0.712	-1.177
教育年限	0.189***	0.096	0.149***	-0.042	-0.084
工作经验	0.017	-0.005	0.010	-0.015	-0.069**
女性	-0.240	0.041	0.002	0.211	0.723*
已婚	0.557	0.122	0.056	0.515	1.222**
中共党员	0.728	1.312**	0.285	0.069	1.031*
农村户口	-0.408	-0.763**	-0.795**	-0.310	-0.522
技术人员	-0.037	0.513	-0.098	0.030	-0.219

(续表6)

	基本养老	基本医疗保险	失业保险	补充养老	补充医疗
基层干部	-0.426	-0.226	-0.443	0.453	-0.828
中层干部	3.035**	2.046**	0.267	1.056*	-1.564
单位负责人	0.039	1.274	0.377	1.283*	0.899
集体企业	-1.473***	-1.013**	0.131	-0.195	0.472
私营企业	-1.398***	-1.217***	-0.530*	-1.133***	-0.775
外资企业	0.377	0.723	0.323	-0.650	0.499
雇员规模	0.237***	0.300***	0.255***	-0.072	-0.190
地级城市	0.673*	0.276	-0.399	0.607	0.274
省会/直辖市	1.520***	1.461***	0.889**	0.673	-0.893
常数项	-4.276***	-2.695*	-5.316***	-2.258	-15.979
N	728	710	656	638	518
Pseudo R2	0.473	0.430	0.334	0.143	0.228

注: **、*和*分别表示显著性水平为1%、5%和10%。所有回归方程都控制了行业和省份。

相对于劳动合同员工与非劳动合同员工之间的社会保障差异,工会会员与非工会会员之间的社会保障差异并不明显,工会会员身份仅对提高失业保险享有率有显著作用。由于户籍限制,包括失业保险在内的一些社会保险往往被认为对农村户口劳动者没有作用,从而可能被包括工会在内的各方所忽视。另外,针对农村户口劳动者的社会保险政策显著不同于城镇户口劳动者,而且在不同地区差别较大,对各项社会保险的执行力度也很不均。^②这些都可能导致回归结果在农村户口样本中的不稳健。应该指出的是,我们的结果与前述的基于企业层面数据的研究所得到的结论并不一致,可能的原因是企业层面的数据分析忽略了一些相关的控制变量,如前面所述的企业的守法意识,既可能促进工会的组建又可能提高法定社会保险的享有率。此外,工会也不能为会员争取额外的补充福利,这一点与有关西方国家的工会既有垄断性的一面又有集体声音的一面,工会会员因此能够获得额外福利的结论不一致。^③

以上分析表明,劳动合同对法定的社会保险(福利)享有率有显著作用,而工会对这些权益则没有显著的影响。然而,工会作为一个制度背景因素,可能对劳动合同与劳工权益的关系产生调节作用。为此,我们在这些模型中纳入劳动合同和工会的交互项。结果显示,其对基本养老和补充养老及医疗保险福利享有率没有显著影响,而基本医疗保险和失业保险享有率则还有负向的影响。

其他影响社会保障享有率的因素主要有个体的教育水平、户籍、企业规模、企业所在地点和企业所有制。尽管女性劳动者的货币工资收入显著低于男性,但在享有社会保险福利方面,两性之间不存在显著差异。规模较大的企业、以及在省会或直辖市的企业,其社会保障制度相对健全,而在不同所有制企业之间,外资企业在社会保险福利制度方面与国有企业并不存在显著差异,但私营企业和集体企业员工的社会保险福利显著低于国有企业员工。这反映出中国的社会保险制度在私营企业很不健全的现实,集体所有制企业实行基本养老保险和基本医疗保险制度的情况也不如国有企业。

(四)劳动制度对法定工作时间的影响

除了劳动报酬和保险福利待遇之外,相关法律还规定劳动合同必须约定劳动条件。本文分别检验了劳动合同对平均每周工作时间,以及经常性加班和非法超时工作概率的影响。在这里,我们把劳动合同、工会以及其交互项作为自变量逐步纳入方程,回归结果如表7所示:

表7 劳动合同与工会对工作时间及加班的影响

	每周工作时间		加班概率		非法超时工作概率	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
劳动合同	-4.145***	1.138	-0.844***	0.288	-1.147***	0.306
工会	-0.636	1.831	-0.182	0.454	0.082	0.491
劳动合同×工会	1.301	1.946	-0.200	0.481	0.141	0.534
教育年限	-0.705***	0.162	-0.199***	0.043	-0.160***	0.048
工作经验	-0.120**	0.049	-0.026**	0.012	-0.016	0.014
女性	-1.541**	0.751	-0.452**	0.189	-0.689***	0.238
已婚	-0.017	0.946	0.032	0.236	-0.101	0.299
中共党员	-0.254	1.205	-0.198	0.309	0.462	0.391
农村户口	1.813	1.104	-0.166	0.271	0.619**	0.293
技术人员	-0.204	1.133	-0.319	0.290	-0.074	0.373
基层干部	-0.595	1.493	-0.609	0.386	-0.583	0.575
中层干部	-0.846	1.776	0.128	0.439	-0.591	0.570
单位负责人	-3.694	2.249	-0.649	0.550	-0.887	0.683
集体企业	0.250	1.320	0.260	0.308	-0.102	0.428
私营企业	3.544***	1.097	0.781***	0.262	1.071***	0.328
外资企业	-1.288	1.458	-0.221	0.371	-0.869	0.683
雇员规模	0.136	0.217	0.067	0.054	0.020	0.068
地级城市	-2.472**	1.115	-0.229	0.275	-0.723**	0.309
省会/直辖市	-1.881	1.248	0.145	0.311	-0.528	0.359
常数项	59.110***	3.887	3.374***	0.968	0.741	1.212
N	772		767		751	
Pseudo R2	0.267		0.230		0.279	

注:***、**和*分别表示显著性水平为1%、5%和10%。所有回归方程都控制了行业(制造业为基准组)和省份。

可以看出,劳动合同员工经常性加班及非法超时工作的概率都显著地小于非劳动合同员工,而工会对加班和非法延时工作的发生概率没有显著影响。农村户口变量对劳动时间和加班概率影响不显著,而对非法超时工作概率有显著正向影响。这可能是由于农民工的劳动合同质量不高,如很多农民工没有参与合同协商,没有保管合同,而且农民工利用劳动合同维权的意识或意愿不强。另一方面,由于农民工外出打工的主要目的是多挣钱,他们往往希望多加班,从而导致劳动合同对工作时间的规制作用减弱。工会对法定工作时间没有显著影响很容易理解,由于受到企业管理层的控制,工会一般来说必须服从于企业的利润追求而无法发挥对企业执行法定工作时间的监督作用。

在3个回归模型中,劳动合同与工会的交互项都未显示出统计显著性,表明劳动合同和工会对劳动者保护的交互效应不明显。其他对工作时间有显著影响的因素有教育年限和工作经验,而工作职务对工作时间没有显著影响。教育程度对加班及超时工作概率都具有显著的负效应。工作经验较多的员工,加班概率较小,但工作经验对非法超时工作没有显著影响。女性加班和非法延时工作的概率都显著低于男性,这可能是因为女性需要承担更多的家庭任务,从而选择相对轻松、加班机会较少的工作,也有可能是由于我国法律对妇女劳动特殊性保护的结果。与国有企业相比,只有私营企业员工的加班和超时工作概率显著高于国有企业员工。这与前期的一些调查研究发现私营企业劳动法律实施效果较差,劳动者权益得不

到合理保护的结论是一致的。

综上所述,我们研究发现劳动合同在保护员工合法权益和促进劳动标准的实施方面发挥了重要作用,但劳动合同并不能改善劳动者的法外权益。尽管工会并非与劳动者权益毫无关联,但工会无法为员工增加工资和额外福利,甚至不能维护劳动者的某些合法权益。

同时,我们的分析结果表明,工会不仅无法增加职工的工资和其他法外权益,而且对很多法定权益如法定加班时间和社会保险的保护也力不从心。工会会员身份与劳动合同的签订和享有法定失业保险有显著正相关的关系。正如我们在前面的分析,这种正效应可能源自两个机制:第一,我国工会具有党和政府代理人的身份并拥有一定的行政权力或党政支持,从而有可能促进某些党政力推的劳动法规的实施,如劳动合同的签订。签订劳动合同是近年来劳动执法的重点,尤其是在2008年《劳动合同法》生效后,不签订劳动合同不仅会使企业承担法律责任和经济赔偿,而且会给企业造成负面的社会影响;第二,传统的列宁主义工会“传送带”的作用有可能提高企业的守法意识和对劳动问题的关注,从而对职工的某些不显著影响企业经营灵活性或成本的法定劳动权益产生影响,如劳动合同的签订和享有法定失业保险。前者不直接影响企业利润,而后的缴费比例很低,仅为职工工资的1.5%,对企业利润影响不大。

五、结论

实证研究显示,劳动合同对保护员工合法权益和促进劳动标准的实施发挥了重要作用,劳动合同员工享受社会保障的概率显著地高于非劳动合同员工,而经常性加班、违反劳动法律规定的非法延时工作的概率显著地低于非劳动合同员工,但在工资水平和补充福利方面两者没有显著差别。这一研究结论支持完善劳动合同制度、实施《劳动合同法》的必要性。工资、福利待遇和工作条件是劳动合同的必备条款,有劳动合同的劳动者与没有劳动合同的就业人员之间的福利差距,主要是由于无劳动合同员工的合法权益得不到应有的保障造成的。因此,维护劳动者权益、减少劳资冲突,促进经济社会的和谐发展,必需提高劳动合同签订率和规范劳动合同内容。

然而,劳动合同的签订并不能显著增加劳动者的工资或补充福利。这无疑暴露了单纯依靠以劳动合同制度为基础的劳动法律体系来调整治理劳动关系的局限性。实际上公共规制在调节劳动关系运行方面的局限性在西方市场经济国家中也普遍存在,因此成熟稳定的劳动关系需要劳动力市场制度来制订民间规则,从而改善劳动者的法外权益。在西方国家,工会是最主要的通过制订民间规则来增进劳动者福利的劳动力市场制度。

此外,实证分析结果也显示了中国的工会存在一定缺陷,即工会无法为员工增加工资和额外福利,甚至不能维护劳动者的很多合法权益,如享有法定的养老、医疗保险和工作时间,而且对劳动合同的劳动者权益保护作用也不存在调节作用。西方国家的工会对法定社会保险虽也不产生影响,但其对工人的工资和额外福利有显著促进作用。具体来说,建立在工人自由联合基础上的西方工会可以利用其罢工威胁所产生的对劳动力市场的垄断力量来提升工人的工资和额外福利,并可以通过其内部民主程序,如工会领导选举和集体合同批准等,展现集体的声音,从而增加工会会员所偏好的额外福利,改善工作条件。^④中国工会无法增加劳动者工资和额外福利表明其既不具备垄断的一面也不具备集体声音的一面。

但是,中国的工会并不是如很多国内外学者所批评的那样一无是处。实证结果表明工会在促使企业

遵守劳动法规等方面发挥了一定作用,如提高劳动合同签订率和缴费比例较低的法定失业保险覆盖率。原因在于,我国工会虽然没有垄断的一面和集体声音的一面,但具有党和政府代理人的一面,拥有一定的行政权力,通过推进和完善劳动法制建设来构建和谐劳动关系。特别是近年来各地总工会在党和政府的支持下普遍开展了工会组建和集体谈判要约运动,并配合《劳动合同法》的实施加强了工会对劳动法律实施的监督作用,取得了一定的成效。^⑤然而,由于企业工会被管理层控制、严重边缘化,其对劳动权益的促进作用可能非常微弱,只局限于不影响企业运营灵活性或增加企业劳动力成本的法定劳动权益范围之内,如签订劳动合同和某些缴费率很低的法定社会保险。

实证研究为进一步思考我国宏观层面劳动制度的改革和劳动关系的调整提供了有益的微观基础。1990年代以来,我国劳工政策的重点是通过加强劳动法制建设来保护劳动者的个体劳动权益,把劳动关系的调整和运行置于国家主导的以个体劳权为核心的法制框架之内。劳动合同制度就是这一框架的基础。虽然工会是以集体劳动关系为核心的制度,但其在近20年的发展完全是依靠党政推动,服务于党政把劳动关系个体化、法制化的目标。^⑥我国仍处于工业化的初级阶段,西方市场经济国家尤其是美国在1930—1960年代的经验表明,劳动关系具有高度的复杂性和对抗性,因此应以发展集体劳动关系制度为主来调整劳动关系。2010年以来我国发生的一系列重大劳动事件,如富士康跳楼事件和以本田工人罢工为代表的群体性事件,也验证了这一点。富士康和本田都很好地遵守了劳动合同制度并组建了工会,但正如我们的研究表明的,这两种制度目前最多只能保护劳动者的合法权益,而对劳动者法外权益的诉求爱莫能助。然而,近年来随着经济、社会的发展,劳动者的诉求已逐渐从对自身合法权益的维护转为对法外利益的争取。^⑦李丽林等针对2004年以来中国群体性劳资冲突事件的分析也说明,绝大多数冲突的根本原因是劳动者对工资水平的不满。^⑧由于大多数情况下工资水平已高于最低工资,工人无法通过法律渠道来解决他们的诉求,只好诉诸罢工这一手段。也就是说,我国的劳资纠纷开始由权利争议转向利益争议,个别劳动关系建构和调整已经无法解决劳资矛盾和维系劳动关系的稳定。^⑨因此,我国目前以个体劳权为核心的劳动关系调整机制已逐渐无法适应新形势下劳动关系发展的需要,在继续完善劳动合同制度的基础上改革工会制度已是势在必行。

*文章曾在美国劳动与雇佣关系年会上报告,部分内容刊载于《中国社会科学内部文稿》2013年第5期。

注释:

①程延园、王甫希:《变革中的劳动关系研究:中国劳动争议的特点与趋向》,载《经济理论与经济管理》,2012(8)。

②Friedman E, Lee C K. Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective. *British Journal of Industrial Relations*. 2010, 48(3): 507-533. Gallagher, Mary Elizabeth. *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Princeton: Princeton University, 2005.

③具体来说,《中华人民共和国工会法(2001)》规定了我国工会具有以下主要职能:(1)维护职能,包括通过集体协商,劳动执法监督,劳动争议调解和提供福利来维护职工的合法权益;(2)参与职能,指通过职工代表大会或其他途径组织职工参与企业决策和民主管理;(3)建设职能,指通过组织劳动竞赛和质量改进小组等活动来促进生产;(4)教育职能,包括通过各种文娱活动和培训项目来进行职工思想道德教育和提高职工文化素质和技能。

④Liu M. Union Organizing in China: Still a Monolithic Labor Movement? *Industrial and Labor Relations Review*. 2010, 64(1): 30-52. Liu M, Li C. Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises. *British Journal of Industrial Relations*. 2012, forthcoming.

⑤Clarke S, Lee C, Li Q. Collective Consultation and Industrial Relations in China. *British Journal of Industrial Relations*. 2004,

42(2): 235-254. Warner M, Ng S. Collective Contracts in Chinese Enterprises: A New Brand of Collective Bargaining under "Market Socialism"? *British Journal of Industrial Relations*. 1999, 37(2): 295-314.

⑥Liu M., Li C., Kim S. Changing Chinese Trade Unions: A Three Level Analysis. In Sheldon, P., Kim, S., Li, Y. and Warner, M. (eds). *China's Changing Workplaces: Dynamism, Diversity, and Disparity*. London: Routledge, 277-300.

⑦包括宏观参与机制, 基层劳动关系协调机制, 职工民主管理机制, 劳动法律监督机制, 劳动争议预警和处理机制, 以及困难职工帮扶机制。

⑧Liu M. Union Organizing in China: Still a Monolithic Labor Movement? *Industrial and Labor Relations Review*. 2010, 64(1): 30-52.

⑨Gallagher, Mary Elizabeth. *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Princeton: Princeton University, 2005. Tong X. Labor Unions in Enterprises: Proactive Actors, Taking the Operation of the Labor Union at B Corporation, a Sino-Foreign Joint Venture in Beijing, as an Example. *Chinese Sociology and Anthropology*. 2005, 37(4): 52-71.

⑩张展新、侯慧丽:《两类外来人口的劳动合同签订与社会保险获得差异》, 载《开放导报》, 2008(2)。

⑪孙睿君、李子奈:《不同期限类型劳动合同的工资决定机制及差异——基于中国家庭住户收入调查数据的经验研究》, 载《财经研究》, 2010(2)。

⑫⑯姚先国、赖普清:《中国劳资关系的城乡户籍差异》, 载《经济研究》, 2004(7)。

⑬刘林平、张春泥:《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》, 载《社会学研究》, 2007(6); 刘林平、陈小娟:《制度合法性压力与劳动合同签订——对珠三角农民工劳动合同的定量研究》, 载《中山大学学报》(社会科学版), 2010(1)。

⑭⑳Freeman R., Medoff J. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.

⑮Pravda A., Ruble B. (eds). *Trade Unions in Communist States*. Boston: Allen and Unwin. 1986.

⑯Chen F. Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform. *China Quarterly*, 2003(176): 1006-1028.

⑰Chan A., Senser R. China's Troubled Workers. *Foreign Affairs*, 1997, 76(2): 104-117.

⑱Taylor B., Li Q. Is the ACFTU a Union and Does it Matter? *Journal of Industrial Relations*, 2007, 49(5): 701-705.

⑲Chen F. Union Power in China: Source, Operation, and Constraints. *Modern China*, 2009, 35(6): 662-689.

⑳㉑Friedman E., Lee C. K. Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective. *British Journal of Industrial Relations*, 2010, 48(3): 507-533.

㉒Taylor B., Li Q. Is the ACFTU a Union and Does it Matter? *Journal of Industrial Relations*, 2007, 49(5): 701-705.

㉓Liu M., Li C. Environment Pressures, Managerial Industrial Relations Ideologies and Unionization in Chinese Enterprises. *British Journal of Industrial Relations*, 2012, forthcoming.

㉔数据来源于中华全国总工会研究室:《2012年工会组织和工会工作发展状况统计公报》,《中国工运》, 2013年第6期。

㉕Lu Y., Tao Z., Wang Y. Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China. *China Economic Review*, 2010, 21(1): 202-210. Ding D., Goodall K., Warner M. The Impact of Economic Reform on the Role of Trade Unions in Chinese Enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 2002, 13(3): 431-449.

㉖Yao Y., Zhong N. Unions and Workers' Welfare in Chinese Firms. *Journal of Labor Economics*, 2013, 31(3): 633-667; 姚先国、李敏、韩军:《工会在劳动关系中的作用——基于浙江省的实证分析》, 载《中国劳动关系学院学报》, 2009(1)。

㉗孙中伟、贺霞旭:《工会建设与外来工劳动权益保护——一种“稻草人”机制》, 载《管理世界》, 2012(12)。

㉘问卷访谈了调查对象主要的非职业经历(最多10个), 如失业、长期病休、操持家务、参军和脱产学习等, 因此, 我们计算工作经验的方式为开始第一份市场工作的时间到2007年底, 再扣除中途退出劳动力市场时间, 从而得到实际的市场工作年限。

㉙劳动合同制度的第一份正式文件《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(现已废除)就规定企业解除劳动合同必须征求企业工会的意见(第17条)。《劳动法》、《工会法》和《劳动合同法》等都进一步规定工会在劳动合同签订、劳动合同解除、劳动合同争议处理、劳动合同监督检查等方面的法律地位和作用。

㉚Mingwei Liu, Shisong Qing. The Effects of Labor Contracts on Chinese Workers' Welfare and Job Quality. LERA in ASSA/AEA Annual Meeting, San Diego, CA, January 4-6, 2013.

㉛最近的综述见 David G. Blanchflower, Alex Bryson. What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?. *Journal of Labor Research*, 2004, 25(3): 383-414.

㉜刘林平、雍昕、舒玢玢:《劳动权益的地区差异——基于对珠三角和长三角地区外来工的问卷调查》, 载《中国社会科学》, 2011(2)。

㉝最近的综述见 John W. Budd. Non-wage Forms of Compensation. *Journal of Labor Research*, 2004, 25(4): 597-622.

⑤吴清军:《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》,载《社会学研究》,2012(3)。Liu, Mingwei, Chunyun Li, and S. Kim. "Changing Chinese Trade Unions: A Three Level Analysis." in *China's Changing Workplaces: Dynamism, Diversity, and Disparity*, edited by Peter Sheldon, Sunghoon Kim, Yiqiong Li, and Malcolm Warner. London: Routledge, 2011, pp. 277-300.

⑥Chan C. K. *The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories*. Oxon: Routledge, 2010.

⑦李丽林、苗苗、胡梦洁等:《2004—2010年我国典型停工事件分析》,载《中国人力资源开发》,2011(3)。

⑧常凯:《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》,载《中国社会科学》,2013(6)。

Effects of Employment Contracts and Trade Unions on Labor Rights: Evidence from CGSS 2008

Qing Shisong, Liu Mingwei

Abstract: Whether employment contracts and trade unions can protect Chinese workers' rights and interests has been hotly debated. Based on analysis of CGSS2008 data, this paper shows that employment contracts play an important role in protecting workers' legal rights and promoting the enforcement of labor standards. Compared with those who do not have employment contracts, employees with employment contracts are more likely to have mandatory social insurances and less likely to work overtime or illegal overtime. Although unions may play a significant role in promoting the enforcement of certain labor regulations such as giving workers employment contracts and mandatory unemployment insurance, unions do not have significant effects on wages, additional benefits, and some other workers' legal rights. We conclude that it is necessary to further improve the employment contract system, workers' growing interest-based demand has made the limitations of the current labor relations governance mechanism that centers on individual labor rights increasingly evident. Therefore, it is urgent for China to reform trade unions and develop an effective governance mechanism of collective labor relations.

Key words: employment contract; trade union; wage; benefit

(责任编辑:陆益龙)