

# 工资集体协商影响就业的广度和深度分析

寿菊萍<sup>1</sup> 张旭昆<sup>2</sup>

(1. 杭州师范大学 阿里巴巴商学院, 浙江 杭州 311121; 2. 浙江大学 经济学院, 浙江 杭州 310013)

**摘要:** 中国的工资集体协商因其工资效应不显著甚至出现负效应, 被认为“流于形式”或“效果不佳”。实际上, 工资集体协商的效果不仅体现在工资上, 还体现在就业等方面。文章系统估计了工资集体协商的广度和深度对工资和就业的影响。这一系统估计显示, 现阶段工资集体协商的广度和深度具有“不显著或不一致”的工资效应以及显著的就业效应。这一结果不同于西方国家集体谈判得出的实证结论。原因在于中国独特的工资集体协商存在协商总体进程的指标化推进、协商工资的制度化黏性、企业对雇佣量的竞争性偏好等机制。如何在既有工资集体协商的制度安排下激发企业应对市场的自我调节能力, 在创建和谐劳动关系的同时稳定和促进就业, 是劳资关系研究的一个重要课题。

**关键词:** 工资集体协商; 就业效应; 协商广度; 协商深度

**中图分类号:** F033 **文献标识码:** A **文章编号:** 0257-0246 (2023) 05-0075-09

## 引言

中国从 2010 年自上而下在企业普遍推进工资集体协商以来, 工资集体协商效果已成为学界和政府部门关注的焦点之一。然而, 现有关于工资集体协商效果的研究大多聚焦于工资效应, 较少讨论其就业效应, 更少论及两者的关联性。对于工资效应, 现有实证研究呈现大相径庭的结果: 在企业层面上, 工资集体协商能够显著提高小时工资。<sup>①</sup> 一些研究发现, 工资集体协商在改善工资水平的作用上“有负众望”。<sup>②</sup> 还有一些研究则发现, 工资集体协商制度对企业基层员工工资具有“显著的负向影响”。<sup>③</sup> 在就业效应上, 有学者发现, 工资集体协商具有显著正向的就业促进效应。<sup>④</sup> 从研究方法看,

**基金项目:** 国家社会科学基金青年项目 (21CGL038)。

**作者简介:** 寿菊萍, 杭州师范大学阿里巴巴商学院讲师, 博士, 研究方向: 劳动经济学; 张旭昆, 浙江大学经济学院教授, 研究方向: 劳动经济学、西方经济学。

<sup>①</sup> 姚洋、钟宁桦:《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》2008 年第 5 期; 王湘红:《工资制度对劳动收入的影响——国际经验及中国启示》,《政治经济学评论》2012 年第 2 期。

<sup>②</sup> 詹宇波、张军、徐伟:《集体议价是否改善了工资水平: 来自中国制造业企业的证据》,《世界经济》2012 年第 2 期; 栾卉:《工资集体协商制度对农民工工资增长的影响机制研究——对七大城市的调查分析》,《兰州学刊》2017 年第 6 期; 陈晓菲、李齐、杨伟国:《集体协商的工资效应与非工资效应研究——基于中国雇主—雇员匹配数据》,《中国劳动关系学院学报》2018 年第 3 期。

<sup>③</sup> 姚先国等:《工资集体协商制度的工资效应与员工异质性——对杭州市企业调查数据的分析》,《中国人口科学》2013 年第 2 期; 张旭昆、寿菊萍:《工资集体协商的工资负效应分析》,《社会科学战线》2019 年第 12 期。

<sup>④</sup> 吴迪、丁守海:《内部人协议、集体谈判与稳定就业》,《经济学》(季刊) 2020 年第 2 期。

既有经验研究大多单独考察工资效应或就业效应，使用单一方程的 OLS 或 2SLS 等估计法。由于内生性问题，这些估计的有效性有待进一步推敲。

本文认为，工资集体协商虽然是对工资水平和工资分配制度等进行协商，但也深刻影响着就业。单个工人跟企业谈工资时已隐含就业，即被雇佣时的工资。当协商从个体层面转为集体层面后，工会需兼顾工资水平和雇佣机会，以求效用最大化；而企业也需考虑工资和雇佣量，以实现企业利益最大化。从性质上讲，工资集体协商所形成的集体合同可以看作工会和企业的需求曲线的约束下对工资和就业（雇佣量）的再平衡。基于此，本文同时考察工资集体协商的工资效应和就业效应，以提升估计的有效性，这也是本文研究的切入点。

值得一提的是，迄今西方国家关于工会和集体谈判的经验研究结论是“正向的工资效应和没有明确一致方向性结论的就业效应”<sup>①</sup>。在劳动力需求曲线的约束下，谈判工资的提高会导致就业量的下降。<sup>②</sup> 不过，对年轻人、女性及低技能劳动者来说，协调的谈判系统能提高就业水平。<sup>③</sup> 可见，西方集体谈判对就业的影响作用并不稳定，作用方向也莫衷一是。<sup>④</sup>

本文通过构建联立方程模型，系统估计了工资集体协商对企业工资和雇佣量的影响。在分析对象上，重点关注工资集体协商的广度和深度对就业的影响。工资集体协商的广度是指企业中是否开展这一制度，其深度则是指企业中开展工资集体协商的年数，对就业的相应影响分别称为工资集体协商的广度效应和深度效应；在机制分析上，通过考察实证分析相关结论的机理，探寻中国工资集体协商影响就业的独特机制。本文的分析为中国现阶段稳定就业和促进就业提供了新的分析视角。

## 一、工资集体协商之工资效应和就业效应的模型构建

西方国家的集体谈判通常注重工资、福利，而较少关注就业问题。这是由于西方国家的工会往往能说服企业解雇非工会会员而保留工会会员，工会会员能够通过集体谈判获取更高的工资而不必担忧失业。不过，企业仍需要在劳动需求曲线的约束下，考虑工资和雇佣量的平衡。西方关于集体谈判的经典模型，无论是垄断工会模型、管理权模型，抑或序贯谈判模型，均考虑到了工资与雇佣量的关联性。<sup>⑤</sup>

中国工资集体协商借鉴了西方国家集体谈判这种处理劳资冲突争端的通行做法，同时又强调在国

<sup>①</sup> L. M. Kahn, "Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No. 4, 2000, pp. 564-579; 陆雪琴、张旭昆:《工会和集体谈判对工资、就业的影响研究综述》,《首都经济贸易大学学报》2011年第2期; B. Fanfani, "The Employment Effects of Collective Bargaining," *Working Paper*, No. 95, 2020.

<sup>②</sup> S. Nickell and R. Layard, "Labor Market Institutions and Economic Performance," *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, 1999, pp. 3029-3084; A. De Serres, F. Murtin, "Unemployment at Risk: The Policy Determinants of Labour Market Exposure to Economic Shocks," *Economic Policy*, Vol. 29, No. 80, 2014, pp. 603-637.

<sup>③</sup> OECD, "The Role of Collective Bargaining Systems for Good Labour Market Performance," in *OECD Employment Outlook*, 2018, pp. 73-122; A. Garnero, "The Impact of Collective Bargaining on Employment and Wage Inequality: Evidence from A New Taxonomy of Bargaining Systems," *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, No. 2, 2021, pp. 185-202.

<sup>④</sup> W. M. Boal and J. Pencavel, "The Effects of Labor Unions on Employment, Wages, and Days of Operation: Coal Mining in West Virginia," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, 1994, pp. 267-298; D. Baker, A. Glyn, D. R. Howell, et al, "Labor Market Institutions and Unemployment: Assessment of the Cross-country Evidence," in Howell D., *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, 2004, pp. 72-118.

<sup>⑤</sup> A. J. Oswald, "The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey," in P. Macmillan, *Trade Unions, Wage Formation and Macroeconomic Stability*, London, 1986, pp. 18-51; L. M. Kahn, "Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment from 1985 to 1994: Evidence from Fifteen OECD Countries," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No. 4, 2000, pp. 564-579.

家可控的状态下对劳资合作协商而非对立的谈判,故称为集体协商。<sup>①</sup>有学者在分析集体谈判(在中国为工资集体协商——引者注)的就业后果时指出,当共同决定劳动供给时,工会需兼顾工资和就业机会两个维度的利益,<sup>②</sup>这实际也蕴含了工资集体协商对工资和雇佣量的联合决定。

鉴于企业员工工资和就业数量互为因果关系的可能性以及工资集体协商的内生性,本文采用联立方程模型进行估计,模型如下:

$$\begin{cases} \ln w_j = \alpha_1 + \alpha_2 B_j + \alpha_3 X_j + \alpha_4 E_j + \mu_j & \textcircled{1} \\ \ln E_j = \beta_1 + \beta_2 B_j + \beta_3 Y_j + \beta_4 w_j + \varepsilon_j & \textcircled{2} \\ B_j = \gamma_1 + \gamma_2 Z_j + \eta_j & \textcircled{3} \end{cases} \quad (1)$$

联立方程组为决定工资和就业的系统方程。其中,分式①中  $w_j$  表示  $j$  企业中一线员工的工资水平;核心自变量  $B_j$  为  $j$  企业是否开展工资集体协商(广度)或开展的年限或次数长短(深度),  $E_j$  为  $j$  企业中一线员工的雇佣量水平,  $X_j$  是除  $B_j$  和  $E_j$  之外的影响企业一线员工工资水平的因素,包括员工队伍的性别、教育水平、企业中员工享受年休假程度、企业经营规模、企业经济类型、企业所在地区和所处行业,以及调查年份等。分式②中  $Y_j$  代表除  $B_j$  及  $w_j$  之外,影响企业一线员工雇佣量的因素,包括企业中员工类型占比、企业经营规模、企业经济类型、企业所在地区、所处行业以及时间等。分式③中  $Z_j$  代表影响企业开展工资集体协商的因素,包括企业年龄、企业中是否成立工会组织、企业规模、所处行业、地区、企业经济类型以及调查年份等。 $\mu_j$ 、 $\varepsilon_j$  及  $\eta_j$  分别为相应分式下的随机扰动项。 $\alpha_2$ 、 $\beta_2$  表示工资集体协商对企业中一线员工工资水平和雇佣量影响的系数。本文拟采用三阶段最小二乘法(3SLS)将所有方程作为一个整体估计,以得到更有效的估计结果。<sup>③</sup>

## 二、实证分析

### 1. 数据来源及变量说明

本文使用杭州市劳动社会保障局、浙江大学劳动保障和社会政策研究中心于2011年、2012年开展的“劳动关系指数”调查,以及2015年“新常态下浙江劳动关系调查”样本,形成2011年、2012年和2015年的混合截面数据。按分层抽样随机抽取企业名单,共计有效样本企业698家。

工资集体协商主要影响企业一线员工,因而本文以一线员工的月薪衡量企业的工资水平,以一线员工数量衡量企业的雇佣量。核心自变量为企业开展工资集体协商的情况,其中1表示开展,0表示未开展,本文在此基础上进一步区分了企业开展工资集体协商的年份和开展的次数。相应的控制变量有企业年龄、企业经济规模(用主营业务收入对数衡量);企业工会组织(成立为1,未成立为0);企业的用工情况,包括男性占比(男性员工占比),本科占比(其中2015年的样本中为专科及以上学历员工占比)、管理占比(管理技术员工占比);休假权(一线员工享受的年休假等休假情况:1表示一线员工全部享受,0代表并未全部享受);企业的经济类型(基准组为国有集体企业)。变量的描述性统计见表1。

<sup>①</sup> S. Clarke, C. H. Lee and L. Qi, “Collective Consultation and Industrial Relations in China,” *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, 2004, pp. 235-254; 谢玉华:《工资集体协商:能否走出协调劳动关系的“第三条道路”》,《社会主义研究》2011年第3期; Y. Deng and X. Tian, “Triadic Interaction and Collective Bargaining of Autoworkers in South China,” *Journal of Contemporary China*, Vol. 31, No. 135, 2022, pp. 459-473.

<sup>②</sup> 吴迪、丁守海:《内部人协议、集体谈判与稳定就业》,《经济学(季刊)》2020年第2期。

<sup>③</sup> 分式①排除了2个外生变量,分式②和③排除了4个外生变量,均为过度识别,即联立方程组中的3个方程均可识别。

表1 变量描述性分析

变量	均值	标准差	最小值	最大值
一线员工月薪对数	7.86	0.33	6.90	10.90
一线员工数对数	4.13	1.44	0	7.90
工资集体协商(开展=1)	0.67	0.47	0	1
企业年龄	11.43	8.19	1	85
企业经济规模(ln(万元))	7.91	2.04	1.21	16.23
企业的工会组织(是=1)	0.89	0.31	0	1
男性占比(%)	0.55	0.21	0	1
本科占比(%)	0.14	0.17	0	1
管理占比(%)	0.23	0.16	0	0.98
休假权(全部享受=1)	0.89	0.31	0	1
外资企业(是=1)	0.17	0.37	0	1
民营企业(是=1)	0.67	0.47	0	1
其他企业类型(是=1)	0.07	0.25	0	1

## 2. 工资集体协商的广度对工资和就业的影响

### (1) 对工资效应和就业效应的单一方程估计

作为基准参照,本文首先用OLS对每个方程进行单一方程估计,结果见表2(1)(2)列。OLS基准估计表明,企业开展工资集体协商对协商工资水平和雇佣量均不存在统计上的显著影响。

表2 工资集体协商对企业一线员工工资水平和雇佣量的联合估计

	OLS 基准估计		2SLS 单方程估计		3SLS 系统估计		3SLS (考虑时间)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	工资	雇佣量	工资	雇佣量	工资	雇佣量	工资	雇佣量
工资集体协商	0.007 (0.779)	-0.005 (0.956)	-0.061 (0.469)	0.763** (0.023)	-0.072 (0.374)	0.891*** (0.006)	-0.020 (0.774)	0.712** (0.014)
工资		-0.268* (0.084)		-1.864*** (0.010)		-1.851*** (0.006)		-1.884*** (0.007)
雇佣量	-0.010 (0.290)		-0.027 (0.593)		-0.009 (0.844)		-0.029 (0.554)	
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
行业	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
地区	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
时间	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes
常数项	7.496*** (0.000)	2.682** (0.033)	7.516*** (0.000)	14.561*** (0.008)	7.503*** (0.000)	14.382*** (0.005)	7.476*** (0.000)	15.428*** (0.003)
样本量	698	698	698	698	698	698	698	698

说明:(1)括号内为P值,\*、\*\*和\*\*\*分别代表10%、5%和1%的显著性水平,下同;(2)其他控制变量包含企业年龄、企业经济规模、企业是否成立工会组织、企业中男性员工占比、本科员工占比、管理员工占比、企业中员工能否全部享受休假的权利以及企业经济类型,结果限于篇幅省略,备案。

工资集体协商存在的内生性会造成OLS估计的非一致性,而采用单一方程2SLS估计方法则可以得到一致估计。表2(3)(4)列表明,企业开展工资集体协商对工资水平不存在显著影响,而在5%的显著性水平上促进企业的雇佣量水平。

### (2) 对工资效应和就业效应的系统估计

在多方程系统中,单一方程2SLS会忽略不同方程扰动项之间可能存在的相关性,若方程中包含内生解释变量,则即使2SLS估计一致,却不一定最有效率。基于此,本文采用迭代三阶段最小二乘

法估计工资和就业的联动效应,结果见表2(5)(6)列。在其他条件不变的情况下,企业开展工资集体协商会在1%显著性水平上促进企业的雇佣量水平,而对企业的工资水平则没有显著影响。

本文进一步分析了工资集体协商对工资水平和雇佣量的影响是否由时间趋势造成。据此,在控制时间因素的情形下,利用联合估计得到的结果如表2中3SLS(考虑时间)所示:企业开展工资集体协商对雇佣量仍具有显著的正向作用,但对工资水平的影响不显著。

### 3. 工资集体协商的深度对工资和就业的影响

本文将已开展工资集体协商的企业按开展时间划分1—5年、5—10年以及10年以上,企业开展工资集体协商的深度对工资和就业的联合估计结果见表3。

如表3所示,开展时间在5年内的企业与未开展协商的企业相比,工资集体协商对一线员工的工资水平不存在显著的影响。不过,随着开展时间的增加,工资集体协商对工资水平的作用逐渐变大,并在5%水平上显著。工资集体协商对企业雇佣量的影响也存在类似的作用趋势,随着开展年限的增加,开展工资集体协商对企业中一线员工雇佣量的促进作用也显著增大。

表3 工资集体协商开展年限对企业工资水平和雇佣量的影响

开展年限	工资水平	雇佣量
工资集体协商年限(1—5年)	-0.001 (0.973)	0.299* (0.053)
工资集体协商年限(5—10年)	0.075** (0.049)	0.909*** (0.000)
工资集体协商年限(10年以上)	0.133** (0.021)	1.635*** (0.000)
控制变量	Yes	Yes
常数项	7.547*** (0.000)	16.819*** (0.008)
样本量	530	530

说明:回归中均包含与表2相同的控制变量且均控制行业、地区和时间,限于篇幅省略,下表同;将开展年限以3年及4年为节点划分,均能得到相同的结论。

### 4. 稳健性检验

本文以一线员工小时工资替代其月薪,以工资集体协商的一线员工覆盖数替代企业是否开展工资集体协商,分别检验工资集体协商的广度对工资和就业的影响;用开展次数替代开展年限来检验工资集体协商的深度对工资和就业的影响。

#### (1) 以员工小时工资替代其月薪情况下的系统估计

本文用一线员工的小时工资替代一线员工的月薪,并据此估计工资集体协商对一线员工小时工资和雇佣量的联合效应。

本文使用小时工资的目的在于,一方面控制了员工用长时间高强度工作来换取高月薪的情形;另一方面可以与2011年调查数据中关于工资集体协商显著降低员工小时工资的结果进行比较。三阶段最小二乘估计结果如表4所示。结果显示,2011年,企业开展工资集体协商具有显著负向的工资效应,且系数在7%左右,这一结果与使用企业—员工匹配数据得到的工资效应结果相近;<sup>①</sup>同时,企业中开展工资集体协商对一线员工的雇佣量也存在显著促进作用。2012年和2015年开展工资集体协商对一线员工小时工资的影响,与2011年相比,负向系数减小,但在统计上不存在显著差异,亦即2012年和2015年工资集体协商同样对一线员工存在负向的工资效应。工资集体协商对就业的作用也存在类似情形,2012年和2015年间开展工资集体协商均会显著提升一线员工的雇佣水平。

<sup>①</sup> 张旭昆、寿菊萍:《工资集体协商的工资负效应分析》,《社会科学战线》2019年第12期。

表4 工资集体协商对企业一线员工小时工工资和雇佣量的联合估计

	小时工资	雇佣量
工资集体协商	-0.070* (0.089)	0.813*** (0.000)
工资集体协商 * 2012	-0.052 (0.379)	-0.297 (0.166)
工资集体协商 * 2015	-0.031 (0.814)	0.004 (0.994)
调查年份 (2012)	0.090 (0.118)	-0.250 (0.184)
调查年份 (2015)	1.965*** (0.000)	2.863** (0.020)
控制变量	Yes	Yes
常数项	2.388*** (0.000)	5.061*** (0.001)
样本量	682	682

## (2) 以协商覆盖一线员工数替代是否开展协商的系统估计

工资集体协商的作用通常直接体现在企业一线员工上。本文将核心自变量“企业是否开展工资集体协商”替换成“工资集体协商覆盖的一线员工数”，后者对企业一线员工工资和雇佣量的影响如表5所示。

表5 工资集体协商覆盖一线员工数对其工资水平和雇佣量的影响

	工资水平	雇佣量
工资集体协商覆盖的一线员工数	0.007 (0.978)	0.776*** (0.000)
控制变量	Yes	Yes
常数项	7.628*** (0.000)	-3.229 (0.546)
样本量	432	432

在其他条件不变的情况下，工资集体协商覆盖的一线员工数对企业雇佣量具有正向促进作用，且在1%显著性水平上显著，但对企业的工资水平则不具有统计上的显著影响；其他控制变量结果与上述表格相近，这说明开展工资集体协商对企业中一线员工的雇佣量具有较稳健的正向促进作用。

## (3) 开展工资集体协商的次数对工资水平和就业的影响

依据企业开展工资集体协商1—3次、3—6次及6次以上的划定，与未开展工资集体协商的企业相比，开展协商次数在6次以上的企业能更显著地提升企业一线员工的工资水平和就业量，而开展次数较少时则工资效应不显著。这表明随着开展协商次数的增加，对工资水平和雇佣量的促进作用显著增大。具体结果如表6所示。

综上，无论是开展协商的年限还是次数，均存在稳健的结果性趋势。随着企业工资集体协商开展深度的加强，不论是在工资水平还是在雇佣水平上，企业均更能够通过这项协商制度处理好与员工之间的劳动关系。

表 6 工资集体协商开展次数对企业工资水平和雇佣量的影响

	工资水平	雇佣量
工资集体协商次数 (1—3 次)	0.007 (0.820)	0.319** (0.036)
工资集体协商次数 (3—6 次)	0.052 (0.216)	0.924*** (0.000)
工资集体协商次数 (6 次以上)	0.093** (0.050)	1.231*** (0.000)
控制变量	Yes	Yes
常数项	7.569*** (0.000)	16.889*** (0.007)
样本量	532	532

### 三、对实证分析相关结论的进一步分析

工资集体协商的上述结论是中国独特的工资集体协商机制所致。现阶段中国工资集体协商的特色机制主要表现为协商总体进程的指标化推进、协商工资的制度化黏性、企业对雇佣量的竞争性偏好。

第一,对工资效应和就业效应的系统估计在揭示工资集体协商广度效应的同时,反映了工资集体协商总体进程存在指标化推进现象。

针对 21 世纪特别是 2008 年以来劳动矛盾突显、劳资冲突多发的现实,中国力图通过企业普遍实行工资集体协商来缓解和改善劳动关系。但是,在劳资双方主体发育不健全、双方力量不对等的情况下,工资集体协商难以成为企业劳资双方自发性的主动行为,只有政府通过行政权力才能让劳资双方进行协商。政府采取“指标管理”(“目标责任制考核制度”)方式来加以督促和引领,就是把中央政府实行工资集体协商和集体合同的总体进程要求具象成逐年可量化的指标,自上而下层层分解给下级政府和相关部门,并以指标考核的方式贯彻落实。<sup>①</sup> 地方政府包括处于行政体系中的地方工会,在指标考核的压力下,会将集体协商的劳资博弈转变成“党政联合工会与资方的讨价还价行为”<sup>②</sup>,采取各种策略促使企业签订工资集体协议,包括制度化的“要约行动”和非制度化的“监察督促”(这其实是借助执法监察之名,推动集体协商)等形式。<sup>③</sup> 中国作为发展中国家,政府对于政府官员的考核主要围绕经济指标展开。<sup>④</sup> 基于中国目前的发展方式,地方政府在处理劳资关系时会偏向资本、疏离劳动,形成“政府主导、企业偏向”的状态。<sup>⑤</sup>

从工资集体协商的建制率指标看,为了完成工资集体协商建制率的考核任务,“形式化遵从”成为许多部门的选择,见表 7。这就是说,只要劳资双方开展了工资集体协商,签订了集体合同,就算完成了工资集体协商。至于协商工资,只要劳资双方协商一致,不发生劳资争议或劳资冲突,政府部门基本上予以认可,因此劳资双方的平等议价实际上往往变为雇主单方垄断定价,以至于出现不显著

<sup>①</sup> 2010 年 5 月,国家协调劳动关系“三方会议”《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》中要求,从 2010 年到 2012 年,在各类已建工会的企业基本实行集体合同制度。全国总工会在 2010 年 7 月明确提出并全力推动“两个普遍”(企业普遍建立工会组织和普遍开展工资集体协商);《2011—2013 年深入推进工资集体协商工作规划》要求,2011 年底、2012 年底和 2013 年底实现已建工会组织的企业工资集体协商建制率分别达到 60%、70% 和 80%。

<sup>②</sup> 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》,《社会学研究》2012 年第 3 期。

<sup>③</sup> 郭庆松:《三方博弈中的中国劳动关系——改革开放以来中国劳动关系的进展及问题研究》,《学术月刊》2009 年第 9 期。

<sup>④</sup> 徐风华、王俊杰:《“十一五”规划指标体系更新与地方政府绩效考核改进》,《中国工业经济》2006 年第 7 期。

<sup>⑤</sup> 任太增:《劳动份额、制度羁绊与劳动者讨价还价能力》,《改革》2010 年第 5 期;任太增:《政府主导、企业偏向与国民收入分配格局失衡——一个基于三方博弈的分析》,《经济学家》2011 年第 3 期。

或为负的工资效应。<sup>①</sup>因此,中国实施工资集体协商的历程表明,这项政府主张的政策举措存在指标化推进现象。

表7 开展工资集体协商的企业占比

调查年份	开展工资集体协商的企业占比 <sup>②</sup>
2011	58.0%
2012	84.4%
2015	82.4%

第二,工资集体协商不显著以及间或为负的工资效应,凸显了协商工资变化的制度化黏性。

无论是单方程2SLS估计,还是基于联立方程的3SLS估计(包括考虑时间的3SLS估计),集体协商的工资效应均不显著,这在很大程度上反映了协商工资的黏性。一方面,由于中国许多行业特别是制造业处于全球价值链低端,企业资金规模小、技术水平低、产品同质化程度高,通常会造成低价格和低成本竞争,利润空间有限。另一方面,在宏观经济形势不是特别严峻的情况下,想要通过协商降低绝对工资水平也不容易,呈现协商工资的制度化黏性。

追溯中国协商工资出现制度化黏性的原因,除了政府自上而下以指标考核方式大力普遍推进工资集体协商外,还与中国工资集体协商的目标和压力路径密切相关。中国工资集体协商的主旨并非尽可能涨工资,而是要促进劳动关系的和谐稳定。在通常情况下,企业工会贯彻促进企业发展、维护职工权益的工作原则,扮演着维权维稳双重角色;<sup>③</sup>在压力路径上,中国并没有引导罢工的制度基础和组织基础,只能通过“造势”的方式来形成前置性的压力场景,以实现工资匹配劳动力市场水平。<sup>④</sup>此外,工资决定机制的转型也进一步控制了协商工资的上涨趋势。2004—2010年,中国开始进入刘易斯转折点,低端劳动力市场从传统的生存工资决定机制转型为“保留工资约束下的议价工资决定机制”,劳动者利益从底线型利益转型为增长型利益,政府的角色也从监督者和执行者,转变为协调者,进一步增强了协商工资的黏性。<sup>⑤</sup>

第三,中国企业现阶段存在对雇佣量的竞争性偏好。

中国进入刘易斯拐点的直观表现之一是劳动力短缺,尤其是结构性短缺逐渐凸显。企业在面临劳动力短缺的外部环境下,吸引和留住员工成为关乎企业生存发展的一项重要工作。企业特别是制造业企业往往在经济上难以承受用加薪来吸引和留住员工,又面临“用工难”、挖人跳槽无序竞争的困境,于是出现了自发探索以及政府自上而下推动工资集体协商以求稳定就业。

笔者曾使用杭州市2011年劳动关系指数调查数据发现,工资集体协商能够显著影响员工的离职倾向,并显著提升员工对本企业社保的满意程度。一方面,每年一度的集体协商其实可以看作一种重复博弈,协商的边际成本通常趋于递减。<sup>⑥</sup>另一方面,工资集体协商年限越长,或者协商次数越多,工人的“底线和利益”保障越充分,劳资双方的“命运共同体”意识就越强,这种应对外部冲击而出现调适性改进,与雇佣量的竞争性偏好有关。<sup>⑦</sup>

① 姚先国等:《工资集体协商制度的工资效应与员工异质性——对杭州市企业调查数据的分析》,《中国人口科学》2013年第2期。

② 开展工资集体协商的企业占总样本企业的比例。

③ 王永丽、郑婉玉:《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》2012年第10期。

④ 闻效仪:《转型期中国集体协商的类型化与制度构建》,北京:社会科学文献出版社,2016年,第145页。

⑤ 杨瑞龙:《工资形成机制变革下的经济结构调整——契机、路线与政策》,北京:中国人民大学出版社,2012年,第8页;蔡禾:《从“底线型”利益到“增长型”利益——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序》,《开放时代》2010年第9期;张旭昆、寿菊萍:《工资集体协商的工资负效应分析》,《社会科学战线》2019年第12期。

⑥ 寿菊萍:《民营企业工资集体协商效果实证分析》,《浙江学刊》2020年第2期。

⑦ 王霞:《工资集体协商与利益共享机制》,北京:社会科学文献出版社,2015年,第115—116页。通过工资集体协商,职工更多地了解和关心企业,发现管理方面的薄弱环节和漏洞,帮助企业加强管理。工资集体协商成为充分调动职工积极性,鼓励职工提合理化建议,促进企业效益增长的重要渠道。



如果把企业划分为规模以上企业和规模以下企业,企业劳动力需求工资弹性见表8。规模以上企业的劳动力需求工资弹性为-0.568,即缺乏弹性;而若考察全样本企业,则劳动力需求的工资弹性则为-1.851,富有弹性。规模以上企业的劳动力需求工资缺乏弹性,可能是规模以上企业用工较规范,应对外部冲击的能力较强,而规模以下企业则多为中小企业,用工更加灵活,对市场信号包括劳动力成本更加敏感,企业劳动力需求的工资弹性更大。这种用工灵活性所显现的对劳动力需求的工资弹性,蕴含着企业对雇佣量的竞争性偏好。

表8 不同规模企业的劳动力需求工资弹性

	数量(家)	劳动力需求的工资弹性
规模以上企业	345	-0.568
规模以下企业	353	-3.154
全样本企业	698	-1.851

当协商从个体层面转为集体层面后,工会作为劳方代表,在工资集体协商中既要考虑工资水平,也要考虑就业水平,以求效用最大化。工会效用可简化表示为 $U(w, L) = w \times L$ ,其中, $w$ 和 $L$ 分别为员工工资和就业人数:(1)若通过工资集体协商,员工工资和就业水平增加,则工资集体协商能够提升劳方总效用 $U(w, L)$ ;(2)即使工资集体协商在某些情形下出现工资负效应,若记劳动力需求的工资弹性为 $\eta$ ,工会总效用变化可表述成 $dU = L \times (1 - |\eta|)dw$ ,则在劳动力需求工资弹性富有弹性的情况下,劳方总效用仍会增加。也就是说,即使工资集体协商的工资效应略有下降,全体工人的总体利益仍有所提升,工资集体协商对劳方而言仍具有正向作用。

## 结 语

中国现阶段工资集体协商呈现“工资效应不显著或不一致,而就业效应显著为正”的实证结果,与西方国家关于工会和集体谈判所得出的研究结论截然不同,这刷新了我们对工资集体协商效果的理解:工资集体协商的效果不能仅从协商前后工资的变化和程度进行评判,工资集体协商的广度和深度对就业所造成的显著影响也是协商的重要成果。本文的研究为考察工资集体协商的效果提供了新的经验证据,进一步凸显了稳定就业和促进就业的重要性,而工资集体协商对就业有显著助推作用的结论,值得我们进一步关注。

现阶段中国独特的工资集体协商机制作用包括协商总体进程的指标化推进、协商工资的制度化黏性、企业对雇佣量的竞争性偏好。在集体协商中,平衡好协商工资与就业机会之间关系,既要兼顾劳资双方的利益,又要促进作为劳资利益共同体的企业发展。在劳动力短缺的背景下,企业决策的优先目标是获取足够的雇佣量,并采取各种举措加以落实。这也是企业积极应对劳动力市场的供求变化,体现集体协商自上而下总体推进与自下而上主动应对的有机结合。总之,在既有工资集体协商制度安排下,既要持之以恒地推动工资集体协商,又要保护和充分发挥企业的自我调整能力,激发各市场主体的活力,以求在创建和谐劳动关系的同时,更有力地稳定就业和促进就业。

本文的分析还意味着政府推动灵活就业包括灵活工作时间和非正规就业等,对缓解企业用工压力和就业压力以及增加劳动力需求的工资弹性具有积极效应。关于这方面的情况,欧盟劳动力市场灵活化改革特别是荷兰1999年出台的《灵活安全法》,从“工作安全”转向“就业安全”,促使其建立了平衡、稳定和灵活的劳动关系的导向,值得我们借鉴。

感谢何大安老师、乐君杰老师、周康老师的建设性意见,但文责自负。

责任编辑:刘雅君