



中国劳动关系学院学术论丛
ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN XUESHU LUNCONG

盈余管理研究：

基于雇员工资合约的视角

任小平 著



中国财政经济出版社



中国劳动关系学院学术论丛
ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN XUESHU LUNCONG

盈余管理研究：基于 雇员工资合约的视角

任小平 著

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

盈余管理研究：基于雇员工资合约的视角/任小平著. —北京：中国财政经济出版社，2011.3

(中国劳动关系学院学术论丛)

ISBN 978 - 7 - 5095 - 2762 - 7

I. ①盈… II. ①任… III. ①企业管理：劳动工资管理 - 研究 - 中国
IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 025707 号

责任编辑：温彦君

责任校对：徐艳丽

封面设计：耕者设计

版式设计：汤广才

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://ckfz.cfeph.cn>

E-mail: ckfz@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码：100142

发行处电话：88190406 财经书店电话：64033436

北京富生印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×1092 毫米 16 开 13.75 印张 217 000 字

2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月北京第 1 次印刷

定价：36.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 2762 - 7 / F · 2352

(图书出现印装问题，本社负责调换)

本社质量投诉电话：010 - 88190744

没有体面的工资，就没有劳动的尊严

(代序)

从制度的角度考察，工资谈判的实质是在劳资双方之间建立起一个关于工资标准的机制。在我国，尽管经济体制的市场化改革已逾30年，但与市场化相匹配的工资分配机制尚未真正建立，因工资问题引发的社会经济后果也正在显现，工资问题已经成为当前我国劳资矛盾乃至劳资冲突的一个重大因素。因此，建立和完善与市场经济体制相适应的工资分配机制已经成为一个重大的社会政策。

工会作为职工利益的“代言人”，表达和维护职工权益应是其一切工作的出发点和落脚点（胡锦涛，2008）。面对新形势下的我国劳动关系特征和运行情况，在党政和社会各界的支持下，中国工会倡导和大力实施的“主动依法科学”维权观成效显著。劳动者加入工会可以额外获得14.4%的工资收益，而提高工会的组织力量可以使劳动者获得12.4%的收益（姚先国，2008）；凡是开展工资谈判的企业，职工工资增幅均在10%~15%（张鸣起，2007）。这说明，工资谈判不仅需要工会的参与，而且在维护职工权益、促进企业发展、推定劳资和谐乃至社会和谐中的制度意义已经开始体现，将工资谈判制度引入工资分配领域也已经成为执政者的一项重要制度安排并在实践中予以大力推行^①。以工资增长为核心的集体协商已

^① 国务院总理温家宝在《求是》杂志发表的《关于发展社会事业和改善民生的几个问题》一文中明确提到：加快调整国民收入分配格局……建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制，加强国家对企业工资的调控和指导，全面推行劳动合同制度和工资集体协商制度，确保工资按时足额发放（参见：http://news.sznews.com/content/2010/04/01/content_4501754_6.htm）。

经破题（王同信，2010）^①，但解题之路无疑更长。

制度层面，执政党已经作出重大承诺……要把更多的资源和手段赋予工会组织，把党政所需、职工所急、工会所能的事情交给工会组织去办，不断扩大工会的影响力……（习近平，2008）。但是，在微观层面的技术路径中，我们显然还需要建构一套与市场经济相适应的劳资谈判机制。

从国外的经验来看，良好的工资谈判机制需要三个层面的内容来保障：一是与谈判相关的制度规则，包括谈判主体、谈判程序和压力机制等；二是与谈判相关的规则意识，包括对规则的尊重意识、执行意识和救济意识等；三是与谈判相关的信息披露，包括信息披露的主体、内容和责任等。正如美国经济学家，诺贝尔奖获得者斯蒂格利茨所言，信息必须完全公开，即使只是很小一部分的信息不完整，也会在很大程度上提升垄断的力量，破坏均衡竞争，打破单一价格的制定法则（约瑟夫·斯蒂格利茨，2009）。

就我国的现实而言，与谈判相关的制度规则正在逐步完善，规则意识也正在培育，但与谈判相关的信息披露制度尚未引起应有的重视，即使是在制度位阶较低的《工资集体协商办法》（劳动和社会保障部令第20号）中，也仅仅是较为笼统的表述：在协商开始前5日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料，但究竟是什么资料，不提供怎么办？责任归谁等关键问题并未明确。

会计数据作为规制和检验企业合约的重要依据，在实践中得到了广泛的应用。但会计准则客观具有的经济后果也使得盈余管理问题应运而生。因此，从盈余管理的视角，探究雇员工资合约下会计数据对雇员工资合约的影响和相关的信息披露问题，不仅是现实的工资谈判所需，也是提升工资谈判质量，维护职工经济权益，促进劳动关系和谐的制度基础。更重要的是，在中国国情下的劳资关系特征，健全完善的信息披露制度将有助于中国工会科学维权能力的提升，同时，也是彰显会计数据社会功能的重要体现。

① 在《以工资增长为核心的集体协商已经破题》一文中，作者在推进平等协商工作的几点体会中提到“要对企业行政方始终保持压力”，工人的利益始终都是在斗争中争取到的，靠企业主动让步实现员工工资增长是很难的（参见：《工运研究》，2010年第5期）。

在当前收入失衡的大背景下，如何提高初次分配的比重，工资谈判制度应发挥更大的作用。只有这样，资本侵蚀利润、利息侵蚀利润、税收侵蚀利润的企业分配怪圈才能打破，劳资共享企业剩余才有切实可行的制度保障。从这个角度看，工资谈判制度不仅仅是企业分配机制的重大变革，更是社会主义市场经济条件下，不同利益主体间建构有效博弈机制的现实选择。

职工的工资权益源于其就业权的保障。劳工只有找到工作才能生存，劳动资本只有让产业资本增值才能找到工作（马克思，共产党宣言）。因此，没有资本增值为基础的职工权益保障将没有基础，这也是重构劳资共享经济剩余的内在逻辑。如果把企业剩余比做“蛋糕”，做好“蛋糕”显然是劳资双方共同的责任，但分好“蛋糕”也应是劳资双方的应有权利。传统路径下资方单独决定工资合约的机制，既是对职工权益的一种漠视，也是对道义和良知的一种违背。因此，企业的道德责任不仅仅是要向消费者提供合格的产品，向客户提供诚信的商业守则，还有一个更重要的内容就是要对劳动者负责，对劳动者的收入负责，对劳动者的技能维护负责，对劳动者的尊严负责。

没有体面的工资，就没有劳动的尊严。劳动是否光荣，工资是核心。让劳动者获取体面的工资，集体谈判必不可少，能否实现谈判目标，谈判信息至关重要。在现有的以资本利益为导向的制度架构下，资方独有的信息优势已经抑制了职工（或者工会）在工资谈判中的签约能力。因此，从权责对等和国外的经验看，将工资谈判中的信息披露责任配置给资方是可行的，也是维护职工权益的现实需要。只有这样，劳动者的权利，尤其是经济权利才能得到有效保障，让职工共享企业剩余的分配理念才能成为现实，维护职工权益、促进企业发展，实现劳资双赢的制度目标也才能最终实现。

在本书付印之际，各类传媒正在热炒可能出台的《工资条例》。对长期从事劳动关系研究的人而言，多年的呼吁即将变成现实。但是，是否有了《工资条例》，“积重难返”的分配问题就可以化解呢？我们不能期望太高，但又不能没有期望。从某种意义上讲，对可能出台的《工资条例》，

笔者更愿意把它理解为一个让劳动者“能”说话、“敢”说话和“会”说话的制度安排。制度目标能否实现，信息问题也应是一个关键问题。否则，再好的工资谈判制度，如果缺乏微观层面的技术路径，最终的结果可能是：“制度很丰满、现实很骨感”。

本书能够出版，感谢中国财政经济出版社的徐洁、温彦君和其他相关人员的努力；感谢中国劳动关系学院科研处的大力支持和帮助；同时，还要感谢我的导师，中央财经大学的鲁桂华教授。在与导师偶有的“小聚”中，是他的学术敏感让笔者找到了研究主题。当然，和导师严谨的治学要求和完美的研究范式比较，笔者的研究还十分“肤浅”，和当期拟定的研究目标也还有不小的差距。如果把差距理解为一种研究动力，笔者也深信，在未来这一领域的研究中，还有很多问题需要深入思考，特别是在书稿已有理论架构的基础上，如何用更严谨的数理模型和大样本量的数据予以实证检验显然需要进一步研究，这或许就是下一步努力的方向，也欢迎读者的批评和帮助，并将您的意见发至：RXP6350@126.com。

任小平

2011年3月于北京新风街1号院

目 录

第一章 导 论	(1)
一、问题的提出及研究的意义	(3)
二、文献回顾	(13)
三、理论逻辑与研究方法	(16)
四、研究内容及结构安排	(17)
第二章 工资合约决定机制分析	(20)
一、企业及其合约属性	(20)
二、雇员工资合约决定机制分析	(26)
三、工会在雇员工资合约决定机制中的作用	(33)
四、工资集体谈判制度	(40)
第三章 工资合约决定变量考察	(50)
一、问题的引出：一个实验案例的分析	(51)
二、雇员工资合约的决定变量考察	(55)
三、雇员合约收益结构考察	(60)
第四章 雇员工资合约中的盈余管理分析	(70)
一、关于盈余管理	(70)
二、基于雇员工资合约的盈余管理动机	(71)
三、管理层实施盈余管理的区间分析	(74)
四、基于雇员工资合约的盈余管理路径分析	(77)

第五章 工资合约中的盈余管理：基于“锦湖轮胎”的个案分析	(85)
一、个案研究的方法	(85)
二、公司基本情况	(86)
三、2002 年工资谈判的有关情况	(87)
四、基于“锦湖轮胎”的实证分析	(92)
五、基本结论	(96)
六、基于盈余管理视角下的工会博弈策略	(96)
七、基于盈余管理的劳工权益维护	(100)
第六章 工资谈判中的会计政策选择与盈余管理	(103)
一、影响企业会计政策选择的因素分析	(104)
二、会计寻租与会计政策选择	(115)
三、盈余管理	(123)
第七章 盈余管理与会计信息失真	(135)
一、会计信息失真与虚假财务报告	(135)
二、虚假财务报告的基本手段	(142)
三、虚假财务报告的识别	(157)
第八章 工资谈判中的信息披露与归责	(169)
一、我国工资谈判中的信息披露现状	(169)
二、工资谈判中信息披露的必要性分析	(173)
三、工资谈判中的信息披露框架	(175)
四、工资谈判中的信息归责	(189)
附录 走向谈判的中国工会	(192)
主要参考文献	(206)

第一章 导 论

工资是职工最基本的经济权益，也是其他一切权益的基础。马克思主义学说认为，一切历史的真正基础是经济，人们首先必须解决吃穿住行，然后才是争取统治，从事政治、宗教和哲学等等，因此，历史的真正动力是源于在此基础上的阶级斗争（李培林，2004）。劳资关系作为社会基本关系之一，经济问题仍然是基础。就现实的劳动关系而言，劳资双方的经济关系实质上是一个分配问题，即在企业剩余一定时，劳动和资本各自应得的比例。

工资合约作为职工经济权益的重要文件，“横暴权利”和“同意权利”^①是解决工资分配问题的理论规则。在横暴权利下，分配问题由某一方单独决定，给多少是多少。在劳资关系中，横暴权利的提供者可能是国家（政府），亦有可能是资本所有者或劳动所有者，前者是制度选择的结果，而后者将取决于要素的稀缺性。与横暴权利所不同的是，同意权利下的劳资分配规则是由双方协商确定，任何一方都不能单独决定对方拿多拿少，只有当双方达成一致时，分配规则才能成立。

如果将劳资双方纳入理性经济人的分析框架，上述两种权利下的分配规则导致劳工群体抗争的可能条件就是：劳工在不同规则下的边际收益远远小于其承担的边际成本，劳资问题由此产生，并可能从单一的经济利益诉求上升到包括政治利益在内的多元化诉求，这也是为什么“二战”以后，欧洲主要市场经济国家都转向了社会福利国家的重要原因。所以，一国劳资关系问题解决的好坏，不仅仅关系到社会的和谐稳定，更关系到一国的政治选择。

在我国，随着社会主义市场经济改革的不断深入，市场已经成为构建和驱动中国经济和社会发展的主要力量（Chen，2009），劳动关系合约化、市场化

^① “横暴权利”和“同意权利”是费孝通先生在《无为政治》一文中关于权利认识的一种说法。详见：《乡土中国》，江苏文艺出版社2007年版。

和利益化已经成为当前中国劳动关系的主要特征（任小平，2008）。在此过程中，中国劳动关系的市场化转型和发展渐成趋势，以经济利益为核心的劳资矛盾乃至劳资冲突日趋增加，个别劳资冲突已经严重影响到社会的和谐与稳定^①。

工资谈判作为劳资共决工资合约的重要制度安排，具有理论上的“同意权利”规则属性。在西方主要市场经济国家，工会代表职工与资方共决工资合约已经成为一种主流，舒缓了原本激烈的劳资冲突，使劳动关系在一个可控的冲突范围内维持动态的稳定。

我国的政体和国情与西方国家具有本质的区别，但在工资谈判这一制度安排上具有共性，并逐步构建起基于国情特征的工资谈判制度^②。在党政的支持下^③，中国工会将工资谈判制度作为维护职工经济权益的重要手段大力推行。全国31个省、区、市都不同程度地开展了工资集体协商工作。

截至2007年底，全国签订工资专项集体合同34.3万份，比上年增长12.6%；覆盖企业62.2万家，比上年增长18.3%，比2003年增长112.3%；覆盖职工3968.6万人，比上年增长6.8%^④。在一些城市，实行工资集体协商的企业，职工工资普遍比同行业未实行工资集体协商的企业高10%~15%^⑤。但正如中华全国总工会原副主席、书记处第一书记孙春兰所言，改革开放以来特别是近五年来，在国民经济持续、快速、健康发展的基础上，虽然职工工资水平逐步提高，而在工资分配领域也存在一些不容忽视的问题。落实职工工资分配权利，要从工会的职责出发，积极推动党和政府有关工资分配政策的制定和落实，如推动将职工工资分配问题纳入政府宏观调控目标之中，积极参与工资法律法规政策的制定和监督实施，推动完善最低工资制度等，协助解决职工

① 数据显示，我国15人以上群体性事件数量从1994年的1万多起上升到2004年的74000多起，增加了6倍多，参与人数从1994年的73万人次上升到2004年的376万人次。《中国劳动统计年鉴》的数据也显示，2004年，我国集体劳动争议的数量为1482件，涉及人数52637人；2006年，集体劳动争议数量为13977件，涉及人数348714人，因此，2004年集体劳动争议数量虽然只上升了近10倍，但涉及的人数却增加了近30倍。参见常凯主编：《中国劳动关系报告：当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动社会保障出版社2009年版。

② 工会系统对这一谈判制度的表述为：党政主导、企业支持、工会运作、职工参与、社会认同。

③ 温家宝总理政府工作报告中提出的，要提高企业职工工资水平，建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制，推动企业建立工资协商制度（参见《2008年政府工作报告》，人民出版社）。

④ 数据来源：<http://www.acftu.org/template/10005/file.jsp?cid=104&aid=72999>。

⑤ 中华全国总工会集体合同部部长张建国答人民网记者问。

工资收入问题^①。

事实表明,工资合约的完备性与职工经济权益呈现出正相关,好的工资合约有利于职工经济权益的实现。信息作为影响合约完备性的重要依据,不仅有利于提升合约参与主体的博弈能力,更重要的意义在于能够提升合约的完备性。会计数据作为检验和规制企业合约的重要依据(傅蕴英,2004),对企业合约的完备性具有重要的影响,也将直接决定合约缔结的“平和”与“暴力”选择,工资合约也不例外(任小平,2009)。但是,和其他合约比较,工资合约参与主体存在谈判“话语权”不对等的客观现实,即使有代表职工权益的工会组织基于弥补谈判能力不对等的制度供给,但工会在工资合约中的谈判劣势仍然明显。而改变问题的路径除了加大制度对弱势谈判主体的救济外,还有一个重要的路径就是解决谈判信息不完备的问题,尤其是与工资合约密切相关的企业财务绩效,在现实和未来的工资谈判中将发挥越来越重要的作用。

一、问题的提出及研究的意义

(一) 与研究相关的几个概念

1. 劳动关系

在不同的国家或体制下,现代劳动关系又被称为“劳资关系(Labor - management Relations)”、“劳工关系(Labor Relations)”、“雇佣关系(Employee—Employer Relations)”、“员工关系(Employee Relations)”、“产业关系(Industrial Relations)”和“劳使关系(Labor - management Relations)”^②,由此可见,劳动关系的学术用语并未达成充分一致的意见,但这也并未影响到社会对劳动关系的简单认知。而本研究对劳动关系定义正是建立在人们的社会认

^① 孙春兰在全国工资集体协商工作交流会上的讲话。

^② 不同称谓的具体描述参见常凯著:《劳权论:当代中国劳动关系的法律调整研究》,中国劳动保障出版社2004年版。

知基础上^①。因此，本研究所涉及的劳动关系问题应具有以下几个基本特征：

(1) 劳动关系是以劳资双方为主要主体而形成的一种关系。

(2) 劳动关系能否成立取决于劳资双方的雇佣关系。

(3) 劳动关系的实质是劳资双方基于雇佣关系而形成的经济关系。

(4) 经济权益能否彰显是劳动关系合作或冲突的根本，并以此为基础，将单纯的经济权益纠葛衍生至其他权益，如政治、经济文化和精神等权益，但经济权益仍然是劳动关系的核心问题。

(5) 作为参与劳动关系的劳资双方，理性上的经济人行为促使其必然要采取有利于自身效用最大化的行为。而现实中观察到的资方裁员、闭厂、逃匿以及劳方采取的怠工、罢工以及破坏生产秩序等行为无疑是其实现各自自身效用最大化的可能行为。

(6) 劳资合作（或“合作博弈”）是理性的劳资双方在自身效用最大化过程中可接受的理性博弈手段，并以此为基础，构建与合作博弈相关的运行机制，尤其是与博弈目标达成有关的信息披露制度，将直接影响到博弈支付（pay-off）的数量以及基于数量的满意度。

(7) 当劳资双方基于合作博弈的目标难以实现时，强势主体（比如“资方”）对弱势主体（比如“劳方”）的权益侵害势必引起权益被侵害方的非理性抗争，并有可能将抗争的范围从单纯的劳动关系领域释放到更大的社会范围。作为公共秩序管理者的政府，为最大限度地抑制抗争的不利影响，将会在劳动关系领域建立与各方有利的调整机制，而现实意义上将劳资政三方作为劳动关系调整机制正是出于这样的制度安排。

2. 工会

工会（Trade Union）是劳资冲突的组织化产物，是劳工个体权益主张成本的节约（任小平，2009）。从历史的角度考察，正如马克思·韦伯所强调的：工会是以工资收入者可持续性的组织（webb，1920）。尽管学界对工会的功能有不同的认识，但工会的基本功能仍然是“受劳工之托，办劳工之事”

^① 这样假定可能存在学术逻辑上的瑕疵，但这并不影响到我们对劳动关系实质问题的把握。更主要的是，在个人的学术研究中一直坚持，如果学术上的严谨成果不能转化为公众的社会认知，学术研究的实践化意义将不存在，理论研究与实践的脱节将可能扼杀学术研究本身的价值功能。

(任小平, 2006)。这种受托责任的内在逻辑是:

(1) 当工业社会分化为劳动与资本两个阶级(或阶层)后^①, 不同阶层的“话语权”差异导致弱者寻求“群体性力量”支持, 而现实当中的各种以共同利益为目的(当然不仅仅如此)而形成的组织就是这种现实逻辑的经验结果。从工业体系的经验观察来看, 劳动关系两大主体中, 资本话语权一直处于绝对或者相对的比较优势。面对资本的话语权优势, 劳工群体在不断面临“羊吃人”血腥模式下的权益侵害时, 逐步意识到需要寻求组织化的力量来抑制资本的话语权, 而工会正是劳工群体内在组织化需求的现实产物。

与此同时, 工会还应是劳动者个体利益实现的成本节约。在没有工会组织的情况下, 劳动者向资方的利益诉求只能通过一对一的方式进行主张, 对资方而言, 将不得不面对不同的职工利益诉求进行重复式的利益谈判, 这样无论是对劳方还是资方, 有关劳资合约的缔结成本都将极其高昂。而工会组织之所以能够实现成本的节约, 最根本的意义在于是工会代表具有同质性利益诉求的劳动者, 以一个共同的诉求向资方进行权益主张^②。

① 劳动关系的性质与运行模式与一国或一地区的政治体制密切相关, 从某种意义上讲, 劳动关系问题的“敏感性”并不亚于其他政治议题。在劳动关系的研究范式中, 阶级与阶层是学者经常提及的两个研究范畴(具体内容可以参见齐凌云的博士论文:《政党、工会与阶级基础:1978年以来工会改革的政治学研究》;王小波的博士论文:《经济全球化下的中国劳动关系与工会改革》等相关文献), 但本书的目的是基于微观视角, 探究技术性的手段耦合劳资利益的基本路径, 因此, 具体的研究将不严格区分这种学术研究视角的不同。

② 为便于这一问题的理解, 我们可以举一个简单的例子: 比如某老板雇了10个工人, 假定雇主与每一个工人关于劳动合同的缔结成本分别是10元和5元。对企业而言, 全部的劳资合约缔结成本将高达150元(其中, 资方支付100元, 劳方支付50元)。在有工会组织的情况下, 由于10个职工的共同诉求都将由工会统一代表并与雇主谈判, 这样雇主和工会之需要缔结一个劳动合同就可以达到基本的目的。从总的成本来看, 企业缔结合约的总成本只有15元(其中资方10元, 劳方5元)。这样, 无论是资方, 还是劳方都面临一个合约缔结成本的节约。也就是说, 如果从纯理论意义上分析, 工会组织不仅是职工权益成本主张的节约, 对雇主而言, 也是合约缔结成本的节约, 这也就是为什么雇主与工会进行良好合作可以实现双赢的理论逻辑。但由此产生的另一问题就是: 工会组织出现后对劳资双方的成本节约(本例中为135元)也必然要支付成本, 包括与谈判相关的信息成本、人员薪酬以及确保工会组织营运的成本等, 这些成本将由谁来承担?

按照“谁受益、谁承担”的原则, 工会因参与劳资合约谈判而导致的成本节约应由劳资双方共同承担。而在现实的制度安排中, 工会的谈判成本主要由劳方支付, 实践中的表现形式就是会员缴纳的会费等。从我们观察的情况来看, 由于国情不同, 工会被社会赋予的功能也存在差异。在西方, 工会被更多赋予是劳工自发集结的组织化产物, 该产物为法律认可后即可参与活动, 其经费的主要来源是会费、经营收益和接受捐赠等; 在中国, 工会组织的经费来源有七大块: 会费、拨缴经费、行政补助、政府补助、事业收入、投资收益和其他收入。从收入的供给者来看, 拨缴经费和各类补助已经成为中国工会经费收入的主要来源, 特别是补助经费逐年呈上升趋势, 这一经费模式与中国国情下工会被赋予的职能密切相关。

(2) 工会这种内在的组织化需求能否演变为现实的行动，取决于两个基本因素：一是工会能否切实担当劳工群体的利益诉求，换句话说，只有劳工群体能够相对感受到工会组织给自身带来的福利改进时，不仅劳工具有加入工会组织的内在动机，工会也才有持续存在的价值^①；二是即使工会能够完成上述目标，如果这一组织不能为制度层面所鼓励，其活动空间也将受到抑制。从“二战”后的经验来看，绝大多数国家或者地区的工会基本上都取得了制度层面的认可，并在制度的架构内开展相关活动。

(3) 工会组织的可持续性存在除了制度层面的认可和支持外，一个重要的因素就是其能否为所代表的劳工群体提供可持续性的福利改进，而这才是工会作为劳工群体利益代言人的应有职责和民意基础。

(4) 理论上，工会的受托责任具有“双重性”，一是基于劳工利益的显性受托责任；二是基于制度要求而存在的隐性受托责任。工会显性受托责任的履行应以隐性受托责任的履约为约束条件。

基于上述逻辑，工会的价值就在于：（1）表达和维护劳工的权益；（2）劳工权益的实现将借助于工会与资方的制度化谈判；（3）当工会的职能受到威胁时，基于制度或非制度的可能性策略将抑制资方的不当行为，而现实当中的罢工等行为就是这种逻辑的体现和行动。

3. 工资合约

工资合约（Contract of Wages）是劳资双方基于职工的劳动报酬而进行的约定。理论上，只要劳资双方的劳动关系得以成立，职工劳动行为或结果的劳动报酬就可以得到主张。如果说工资是职工最核心的经济权益，工资合约就是确保职工经济权益实现的有效载体。而工资合约的完备性将直接影响到劳工经济权益的实现。在经济学的分析架构中，决定合约完备性的要素有三个：（1）参与合约主体的理性程度；（2）决定合约的信息完备程度；（3）参与合约主体是否具有充分的博弈能力。

现实当中，上述三个条件均客观存在，因此，合约的不完备性也普遍存在

^① 事实上，对工会组织而言，需要提供的不仅仅是劳工有加入的动机，而且需要劳工将动机转化为行动；并通过“羊群效应”，吸引更多的人加入工会；与此同时，对已经加入工会的劳工，还要固化其留在组织内的动机，而实现这一目的的手段就是让劳工感受到自身福利的不断改善，即工会组织给劳工带来的福利不仅要增加，而且应可持续性增加，这是工会组织得以存在乃至不断壮大的经济基础。

(stiglitz, 1976)。当合约的不完备性影响到合约主体的收益时,解决的路径有两个:一是以更高的信息处理成本来尽可能提升合约的完备性,但这对于本就处于信息劣势的合约主体一方可能面临成本的不可承受之重;二是以制度规制的方式,强制性地要求信息优势一方对另一方进行补偿,现实当中的信息披露制度无疑是这样的制度安排。

所以,工资合约是劳工经济权益的有效载体,劳资双方的信息完备度决定工资合约的完备度,而完备的工资合约将有利于劳工权益的实现,非完备性的工资合约将可能诱致劳工权益的受损,并诱发劳资双方的潜在冲突。

4. 工资谈判

工资谈判(The Collective Bargaining or Consulting)是劳资双方就劳工报酬进行博弈的过程,其目的是有利于谈判主体各自福利的帕累托改进(Pareto Improvement)。从谈判参与数量的角度看,工资谈判的模式有:一对一、多对一或者多对多等谈判方式。从谈判结果的覆盖范围,工资谈判可以分为个体谈判和集体谈判;从谈判的内容上,工资谈判可以分为单项谈判和综合谈判等。但不管对工资谈判进行何种分类,其实质就是劳资双方共决工资合约的一种机制。

理论上,雇员工资合约的形成模式主要有两种:一是企业单方提供;二是以劳资集体谈判的方式确定(杨在军,2003)。从交易成本的角度考察,企业单方提供工资合约的最大好处是交易成本较低。但随着市场经济的发展,单方决定机制下的雇员工资合约所引发的“风险交易成本”将可能上升,尤其是过低报酬的雇员工资合约所可能导致的群体性反抗。所以,以劳资集体谈判为基础的雇员工资合约无疑是利益各方较为理想的选择(杨在军,2003),这也是西方市场经济比较发达的国家,工资集体谈判制度成为决定工资合约主要形式的根本原因(张抗私,2001)。

工资谈判成为当今市场经济体劳资双方主流工资合约决定机制的均衡条件是:基于谈判形成的工资合约有利于劳资双方福利的帕累托改进(任小平,2006)。在人类刚进入工业化社会的初期,由于资本的稀缺性使其在职工的工资合约中处于被“单方决定”的可能,面对资方的单方决定,基于资方自利性经济人假设,资方不可避免地会对劳工权益形成侵害;面对资方的权益侵害,劳方的选择无外乎是“忍受”或者“抗争”。劳工群体究竟选择何种策略,关键是哪种策略能够更能增进自身的福利。

当劳工群体明显预期“抗争”策略会带来自身福利的改进时，就有可能将潜在的抗争动机付诸实践，而怠工抑或罢工等行为选择无疑就是抗争的外在表现形式。面对劳工可能的潜在选择，资方的策略无外乎是要么固守原有的单方决定机制，要么尝试某种程度的改变。而资方能否从原有路径过渡到改变，基本的条件就是劳方的抗争是否影响到资方的福利改进，如果影响，作为理性经济人的资方是有改变路径的可能。现实观察的经验表明，面对劳方的抗争，资方乐于改变工资决定机制，资方之所以作出这种选择，主要是谈判模式下，资方能够更好地实现自身的福利。

在我国，由于完全市场化经济改革的时间不太长，再加上计划经济时代国家主导下的工资单方决定机制所形成的“路径依赖”（path-depend），工资谈判制度的历史并不悠久。我国制度化的工资谈判也仅仅开始于2000年。当年，原劳动和社会保障部印发了《工资集体协商试行办法》（劳动和社会保障部令第9号），对工资集体协商的主体、内容、程序以及有关要求作出了原则性规定。

和西方成熟市场经济国家的工资谈判制度比较，我国的工资谈判不仅时间较短，而且在内容、手段以及规制等方面完善度明显不够，尤其是基于劳动报酬的工资谈判能力亟待提高，工资谈判的成效尚需进一步的改进。我国之所以出现工资谈判的实践结果与制度预期的较大差距，体制、机制等因素固然重要，但微观层面的工会博弈能力不足可能是重要的因素之一（任小平、许晓军，2009）。提升工会博弈能力的路径很多，而当务之急是平衡劳资双方在工资谈判中的信息不对称问题，而这也正是本研究的目的之一^①。

① 现实当中，劳资关于谈判信息不对称的现象比比皆是。最近，《瞭望新闻周刊》刊发了一篇《当代工会主席心志录》的文章，文章报道了天津一汽丰田发动机有限公司工会主席郑启和关于工资谈判的有关感慨。文中提到：“最大技术性困难是缺数据”。每年三四月份，郑启和都要与日方就工资问题“热谈”一个月。虽然身为公司党委书记的他，能够掌握公司内部几乎所有的经营数据，但在他心中“缺数据”仍然是工资协商面临的最大的技术性困难。“这就好像打仗要用炮弹。我这儿的情况还好些，那些民营和外资占大股的公司，工会主席根本无法掌握公司的经营情况，更无法控制资方对经营数据的随意修改。没‘炮弹’，协商就更难了”，郑启和说。“企业利润究竟在多大程度上与工人的劳动付出挂钩？按什么比例增加工资？这是每年谈判的矛盾焦点”。郑启和手中有几张“牌”，如公司利润率、工人辞职率、全市工资指导线、物价指数等。“而飞涨的房价不计入物价指数，又大大收缩了我们协商的底线”。与郑启和不同，日方摆出的数据却是原材料价格上涨了多少、生产成本增加了多少，“谈的根本不是一码事，驴唇不对马嘴”，郑启和很无奈。“最理想的是，双方有个彼此都认同的‘公式’，比如哪几项因素影响工资上涨，生产效率的多大比例用于涨工资等”，郑启和一直朝着这个方向努力（详细内容参见：<http://www.zaobao.com/wencui/2010/05/liaowang100504ab.shtml>）。郑主席的故事实质上涵盖了这样三个问题：一是中国搞实质性工资谈判难度很大，较为规范的大型外资企业如此，而规模比其小得多的其他企业更可以想象了；二是和其他企业不同，即使具有“身份优势”的郑主席都感觉到数据无法支撑谈判，说明这一问题还是比较普遍的；三是郑主席道出了工资谈判中的一个关键性技术问题——“数据说话”。但是，在现实的理论研究和实践中，究竟用哪些数据，怎么用和谁提供等问题，显然没有明确。从这个角度来看，本研究的理论和实践意义仍然是存在的。