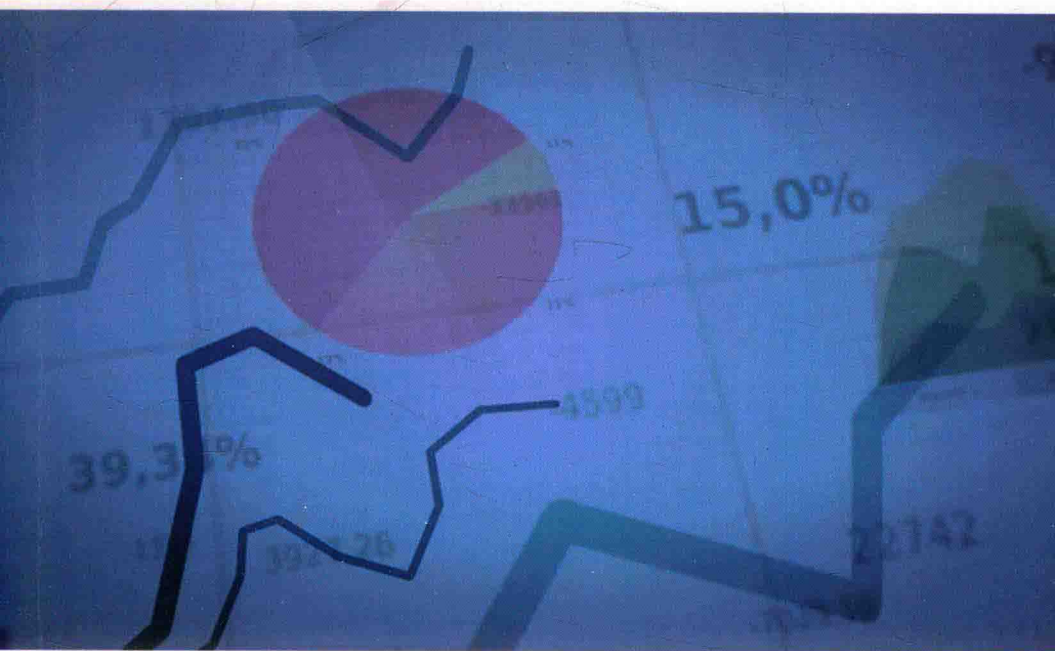


劳动关系、工资集体协商与中国经济转型： 事实与证据

詹宇波 著



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

国家自然科学基金面上项目“劳动者议价能力测度及其对制造业生产效率的影响机制研究”
(项目批准号: 71673180)

劳动关系、工资集体协商与中国经济 转型: 事实与证据

詹宇波 著



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系、工资集体协商与中国经济转型:事实与证据/詹宇波著. —厦门:厦门大学出版社, 2019. 2
ISBN 978-7-5615-7239-9

I. ①劳… II. ①詹… III. ①劳动关系—研究—中国②工资制度—研究—中国 IV. ①F249.26②F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 268563 号

出 版 人 郑文礼

责任编辑 林 鸣

出版发行 厦门大学出版社

社 址 厦门市软件园二期望海路 39 号

邮政编码 361008

总 编 办 0592-2182177 0592-2181406(传真)

营销中心 0592-2184458 0592-2181365

网 址 <http://www.xmupress.com>

邮 箱 xmup@xmupress.com

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

开本 880 mm×1 230 mm 1/32

印张 5.875

字数 156 千字

版次 2019 年 2 月第 1 版

印次 2019 年 2 月第 1 次印刷

定价 48.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换



厦门大学出版社
微信二维码



厦门大学出版社
微博二维码

作者简介：

詹宇波

江西南昌人，中国农工民主党党员。2006年获复旦大学经济学博士学位，现为上海社会科学院经济研究所副研究员，担任硕士研究生导师、复旦大学中国经济研究中心兼职研究员、上海市集体经济研究会会员。在《管理世界》《世界经济》《中国人口科学》《世界经济文汇》和China&World Economy等学术期刊发表论文二十余篇，并有时评和杂文散见于《中国社会科学报》《中国经济报告》《东方早报》《经济学家茶座》等报刊。主持国家自然科学基金面上项目、上海市哲学社会科学规划一般项目、国家高端智库课题和上海市教委全英文示范课程项目等。曾赴加拿大阿尔伯塔大学、韩国庆南大学、日本大学、日本早稻田大学等高校访学。

目 录

第一章 总论	1
第一节 转型时期的中国劳动关系:挑战与机遇	3
第二节 劳动关系与工资集体协商的经济影响:文献的视角	9
第三节 写作目的与内容框架	13
第二章 中国劳动关系及相关制度的现状与演进	17
第一节 中国劳动关系与劳动争议处理制度演化	19
第二节 工会体系	27
第三节 我国集体合同和工资集体协商制度	33
第三章 劳动关系、劳动议价与劳动收入份额	41
第一节 劳动关系与劳动收入份额	43
第二节 劳动关系在劳动收入份额决定中的作用:文献的 视角	45
第三节 劳动关系和劳动议价对劳动收入份额的影响	50
第四节 劳动关系影响劳动收入份额的稳健性检验	63
第五节 本章小结	68
第四章 工资集体协商如何影响最低工资制定	71
第一节 最低工资制度演进	73
第二节 最低工资经济效应与决定因素的文献观点	75
第三节 工资集体协商对最低工资水平的影响	81

第四节	最低工资决定的内生性检验与扩展分析	95
第五节	本章小结	102
第五章	分税制对我国劳动关系的影响	105
第一节	分税制实施背景下的中国劳动关系演进	107
第二节	分税制对劳动关系的影响:一个文献述评	108
第三节	分税制如何影响了劳动关系?	113
第四节	内生性问题和分样本检验	128
第五节	本章小结	137
第六章	经济转型期中国劳动关系展望	139
第一节	产业结构升级下的劳动力市场结构变化	141
第二节	产业升级背景下中国劳动关系政策调整的未来 展望	145
参考文献		151
后记		181

01

第一章

总 论

第一节 转型时期的中国劳动关系:挑战与机遇

近年来,中国经济二元结构的变迁改变了劳动力市场上长期供过于求的局面,从2011年起,劳动适龄人口数量连续四年下降。劳动力市场出现相对供给不足,“民工荒”“招工难”等问题愈演愈烈。劳动力供给不足导致的后果之一是提高了劳动者的议价能力。据《中国经营报》《经济参考报》等报道,近年来包括农民工在内的劳动者在就业时通过与企业讨价还价要求增加待遇的现象已颇为普遍。2018年3月10日,《南方都市报》发表了一篇题为《活久见!月薪2万!广州老板当街大排长龙任人选!“90后”却不愿干》的文章,描述了2018年元宵节过后,广州市海珠区某城中村的开年招工场景。在大街两旁站满了前来招工的招聘者,排成约有1000米的长龙,其中不乏企业主亲自上阵,手里拿着服装样品招募员工。相比熙熙攘攘的招聘者,反倒是应聘者显得相对较少,并且对招工企业提出诸如薪资、休假和工作环境等各方面的要求。这与10余年前该地劳动力市场上挤满了求职者,企业主大有挑选余地的情形形成了极大的反差。

8年前,同是在制造业集中的中国南部沿海地区,劳动关系曾以一系列更为激化的劳动纠纷事件的方式引起了全国关注:2010年1月至5月之间,先后有13名富士康员工跳楼,引发了全国范围内有关如何保障工人权益等话题的热烈讨论;2010年5月中旬,广东省佛山市的南海本田公司发生大规模罢工,员工向企业方面提出上调工资的要求。上述事件发生后,从2010年下半年开始,中央和地方政府开始试图在企业,尤其是私营企业和外资企业中推行工资集体协商制度,并改善工人待遇,加强工人与企业管理层的沟通。

一、“收入倍增计划”与工资集体协商

中国正处在关键的经济转型期,最近不少经济学者开始关注中国

是否会陷入所谓“中等收入陷阱”的困境。“中等收入陷阱”概念的提出基于这样一个经验事实:巴西、阿根廷、墨西哥、智利、马来西亚等新兴市场国家在 20 世纪 70 年代人均 GDP 突破 1 000 美元的“贫困陷阱”后,到 3 000 美元附近,快速发展中积聚的矛盾集中爆发,政治、经济、社会体制的更新进入临界状态,很多发展中国家在这一阶段由于经济发展自身矛盾难以克服,发展战略失误或受外部冲击,经济增长回落或长期停滞。“中等收入陷阱”带来的启示在于仅仅依靠使各国赖以从低收入国家成长为中等收入国家的战略,对于它们向高收入国家攀升是远远不够的,甚至可能让之前取得的经济成果毁于一旦。

为了避免陷入“中等收入陷阱”,中国政府决定改变经济增长方式,从过度依赖投资和出口向更多地依赖消费转变,而增加国内消费支出的一个重要条件是增加居民可支配收入。2011 年提出的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》对此提出了具体的量化目标,要求城镇居民人均可支配收入和农村居民人均纯收入年均增长 7%,按此速度,实现翻番的时间大约为 10 年。

长期以来,中国的经济增长并未给劳动者带来相应的收入增长。根据相关研究,自 1993 年以来,劳动收入占比在中国呈总体下降趋势(罗长远等,2009)。除此之外,中国企业职工的工资水平也一直处于下降趋势。国家统计局发布的《中国劳动统计年鉴》显示,1990—2007 年,中国企业普通职工的劳动报酬占 GDP 的比重从 53.4%降为 39.74%,而职工工资总额占 GDP 的比重由 1995 年的 13.32%下降到 2008 年的 11.21%,城镇单位就业人员劳动报酬占 GDP 的比重也由 1995 年的 13.6%下降到 2008 年的 11.7%。

提出“收入倍增计划”后,作为提高劳动者的工资收入的手段之一,工资集体协商在中国构建更加完善的劳动力市场制度中获得了更为充分的强调。以曾经受到社会热切关注,占农民工总数比例达 61%的新生代农民工(指出生于 20 世纪 80 年代以后,户籍所在地为农村的务工人员)为例,根据中华全国总工会在 2010 年针对新生代农民工所做的调查,新生代农民工的工资月均水平仅为城镇职工的 57.4%,

在其与企业签署的劳动合同中也存在诸多不规范的地方。针对这种情况,中华全国总工会提出的应对措施中,与建立完善的工资支付体系和工资增长机制并行的一条即为“普遍建立工资集体协商机制,使之成为企业工资决定的主要形式”(全国总工会新生代农民工问题课题组,2011)。因此,按照中央政府与地方政府提出的政策思路,工资集体协商将成为企业职工与企业方就工资制定和增长等方面进行沟通的一个重要机制。

二、区域性、行业性与不同所有制的工资集体协商制度

以富士康员工跳楼以及南海本田罢工等事件为契机,从2010年起,全国各省市自治区纷纷开始全面推进集体工资协议的签署工作,数年来在推进工资集体协商方面已经取得了较为显著的成果。根据2017年年底全国总工会公布的数据,全国30个省级工会和新疆生产建设兵团工会已经提前完成了《中华全国总工会深化集体协商工作规划(2014—2018年)》中提出的建制率目标,即已建工会企业工资集体协商建制率达到80%以上,百人以上建会企业建制率达到90%以上。

除了在全国区域范围内推行工资集体协商外,行业性工资集体协商也开始发挥更为重要的作用。2009年12月23日,第一部全国性行业集体协议——《中国船员集体协议》正式出台,标志着由中国交通运输部代表政府,与劳方、资方共同参与的全国海上劳动关系三方协调机制正式建立。该协议从劳动标准、劳动条件、工资福利待遇、生命健康权利、投诉及劳动争议解决等方面对船员的权益进行保护。此后,全国多个省市的多个县(区)的行业建立了行业性工资集体协议,主要集中于小企业较为集中的家政、汽车配件、美容美发、服装鞋帽、水产批发、珠宝首饰、家居建材等行业。

在所有制方面,私营企业和外资企业将会成为未来推进工资集体协议的重点领域。私营企业和外资企业是中国经济实施改革后出现的新生事物。整体上看,私营企业经历了一个从无到有的过程,不少企业还处在家族化管理阶段,企业内部组织架构还处在不断成熟中。

很多企业尚没有成立工会,已经成立工会的企业当中,有些企业主甚至任命自己的亲属担任工会负责人。在这种议价制度环境中,议价的结果可想而知。而外资企业脱离了本国制度环境,再考虑到相当一部分外资企业选择在中国进行生产的目的便是要利用当地廉价的劳动力,所以很难想象所有外资企业都会在资本输入国给予当地职工与本国职工同样的劳动福利和待遇。总而言之,这些追求利润最大化的企业都有动力压低工资以降低成本,因而缺乏主动给予集体议价机制激励的积极性,最终造成议价平台的缺失。

因此,在国内企业大范围推行集体工资议价取得初步进展后,集体议价在未来将集中于一些更具操作性的细节方面。在私营企业,实行有效的集体议价需要让工会有效发挥作用。而在外资企业,一些规模和影响较大的 500 强企业将会成为推进集体工资议价的重点。

三、近年来工资集体协商的法规与政策演进

工资集体协商需要辅之以相应的法律制度保障,表 1-1 总结了 2000 年以来与集体议价相关的部分法规和政策措施。

表 1-1 2000 年以来与集体议价的部分相关法规政策

时 间	法规政策名称	适用范围	与工资集体协商的内容
2000 年 11 月	《工资集体协商试行办法》	全国性	集体协商的内容、组织、程序和审查等
2005 年起	《企业民主管理条例》	地方性	有关集体合同的内容和签订程序
2006 年 10 月	《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》	全国性	完善劳动关系协调机制,全面实行劳动合同制度和集体协商制度,确保工资按时足额发放
2007 年 6 月	《中华人民共和国劳动合同法》	全国性	企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过

(续表)

时 间	法规名称	适用范围	与工资集体协商的内容
2010 年 5 月	《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》	全国性	在全国范围内推动集体合同的签订
2011 年 3 月	《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》	全国性	积极稳妥扩大工资集体协商覆盖范围
2014 年 4 月	《中华全国总工会深化集体协商工作规划(2014—2018 年)》	全国性	进一步推进集体协商工作深化发展
2015 年 7 月	《中华人民共和国工会法》修订版	全国性	工会在签订集体合同时的职能作用

由表 1-1 可见,10 余年来,中央和地方政府一直对工资集体协商给予了相当的关注,无论是从“两会”等宏观的政策导向还是微观可操作层面上均是如此。但是随之而来的问题是:到底是什么阻碍了这些政策在这 10 多年中发挥其预期的作用呢?我们认为,造成各级政府 10 余年来工资集体协商政策效果不明显的原因至少有以下几个方面:

一是客观存在的劳动力市场上供大于求的关系。改革开放后,当中国制造业处于发展初期阶段时,极其丰富的剩余劳动力正准备由农业向工业转移,从而形成了巨大数额的劳动力供给。在这样的劳动力买方主导的市场下,劳动者缺乏与企业进行谈判的筹码。

二是劳动密集型产业占主导地位的中国制造业产业结构。在工业化初级阶段,中国企业充分利用劳动力价格低廉的优势发展劳动密集型产业,而相对发达的沿海和中心城市区域则成了大量劳动力流向的目的地。这种区域发展的不平衡进一步恶化了劳动力流入地劳动力供给过剩的局面,劳动者的谈判地位进一步被削弱。而近年来,随着东部沿海地区产业升级的要求日益迫切和中西部区域工业化步伐的加快,各地频繁出现“用工荒”的局面无疑为劳动者谈判地位的改善

创造了条件。

三是地方政府在权衡地方经济增长和劳动者权益保障之间妥协于前者的结果。众所周知,中央政府为了给予地方政府发展经济的激励,在1994年开始实行“分税制”改革,同时也将地方经济发展作为考核地方政府官员绩效的重要依据。如此一来,在涉及企业与职工利益纠纷的问题时,尽管各级政府出台了较多政策法规,但是地方政府顾及严格按照政策保护劳动者利益将会伤害到企业利益,进而影响企业在本地的投资与税收,因此在执行相关政策法规时便缺乏应有的动力。可以预期,在最近中央政府调低经济增长目标,将总体工作重心转移到“民生”方面后,地方政府的执政方针也会向着有利于劳动者的方向转变。

四是与劳动者自身的权益保障意识有关。早期的劳动者,尤其是来自农村的劳动者受到文化水平等方面的限制,不了解如何通过法定程序维护自身利益,也比较容易认可自己的社会地位,从而接受企业方提供的待遇。而目前作为劳动者主力军,出生于20世纪80年代以后的新生代劳动者则有了很大的变化,他们有着更加强烈的获得平等待遇的愿望,因此更加希望通过集体议价等措施来改善待遇。

尽管社会在逐步推行工资集体协商、保障工人权益方面达成共识,并将其看成是中国经济转型的势在必行之举,但是仍不乏对此表示质疑的声音。如有学者表示,集体协商的推行不利于劳资关系的和谐,进而会伤害到中国工业的发展。事实上,中国经济的发展迟早会到一个劳动力供给相对于需求稀缺的地步,我们现在观察到的制造业内迁、“民工荒”和劳资纠纷多发的情形或许便是这种趋势的端绪,政府当前的做法在一定程度上不过是对经济发展阶段表示认可。退一步讲,即使我们对当前经济发展阶段的认识是错误的,2000年推出《工资集体协商试行办法》未能发挥作用的事实也告诉我们,经济的运行未必会因为政府的干预或法规的实施而受到太大的影响。

与上述劳动力市场的变化同时发生的是,中国经济正致力于全面转型,产能过剩的产业在这一过程中首当其冲,不少经济发达地区都

实施了“腾笼换鸟”的产业升级策略。此外,劳动力和土地等要素成本的上涨也使得之前的劳动密集型企业难以为继,纷纷被迫内迁或向海外转移。企业在转型升级中的调整行为客观上造成了包括劳动在内的要素重新配置,因而出现了较多的劳动纠纷。事实上,根据日本、韩国等国家的经验,转型时期往往也是劳动争议多发的时期。针对转型时期出现的劳动纠纷呈现上升趋势,中国政府一直以来给予了高度关注,并在顶层设计中再三予以指导和规划。党的十六大以来,特别是十六届四中全会提出了“构建社会主义和谐社会”。党的十六届四中全会通过了《关于加强党的执政能力建设的决定》,提出了构建和谐社会要“妥善协调各方面的利益关系,正确处理人民内部矛盾”。党的十六届六中全会通过了《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》,进一步提出将“实施积极的就业政策,发展和谐劳动关系”列为“坚持协调发展,发展社会事业建设”的七项重要内容之一。党的十七大则进一步指出“就业是民生之本。要坚持实施积极的就业政策,加强政府引导,完善市场就业机制,扩大就业规模,改善就业结构”和“规范和协调劳动关系,完善和落实国家对农民工的政策,依法维护劳动者权益”。这一系列国家政策精神表明国家越发重视劳动关系问题,构建和谐劳动关系成为构建社会主义和谐社会的重大课题。2015年3月,中共中央、国务院出台了《关于构建和谐劳动关系的意见》,指出劳动关系是社会经济生活中最基本、最重要的关系,劳动关系问题涉及每个劳动者的切身利益,也涉及企业的稳定和发展。

第二节 劳动关系与工资集体协商的经济影响: 文献的视角

在研究文献方面,现有文献对于劳动议价在经济当中的作用已有较多研究。长期以来,新古典经济理论对于工会的论述占据了相关研究的主流,工会经常被作为影响劳动力市场价格形成的扰动来源。这

一分支认为,除了如传统议价模型所揭示的提高劳动力价格,即工资外,工会的存在还会产生一系列其他后果,如妨碍非工会工人就业、导致投资不足、妨碍创新等,最终将对生产效率产生负面影响(Hirsch, 2004)。实证研究为这一结论提供了大量支持。Clark(1984)使用大样本数据度量企业产出,发现工资议价对于产出的影响显著为负。与Clark的结论相仿,Hirsch(1991)的研究也发现了工会化与企业生产效率之间的负向关系,但是这一关系在控制了产业特征后变得较弱。Laroche和Wechtler(2011)使用法国数据发现工会化对企业盈利能力有负向影响。Bryson等(2013)使用英国和法国的数据,以盈利能力来度量企业绩效,发现英国企业工会化会对企业绩效产生负向影响,即便控制了工会的内生性后也是如此;而法国企业工会化对企业绩效的影响在控制工会的内生性后变得不再显著。作者将这种差异归因于两国不同的议价制度环境:英国工人自身更为积极地参与议价,而法国工人议价更多地依赖于其较高的工会化程度。工会对生产效率的损害还来自自由工会组织的罢工导致的停产,Kleiner等(2002)、Krueger和Mas(2004),以及Mas等(2009)均发现,生产效率在罢工时期会出现明显下降。

研究者也经常将盈利性看作是衡量企业绩效的指标,现有研究大多发现工资议价对于企业利润有显著的负面影响。Hirsch(1991)发现在1960—1980年的美国,工会化企业的利润要比非工会化企业的利润低10%~20%,最近Doucouliagos和Laroche(2009)也支持这一结论。Ge(2007)使用2004年中国经济普查的数据研究后也发现,工会化企业的盈利能力低于非工会化企业,Lu等(2009)使用中国私营企业调查数据所做的研究也支持了这一结论。由于较多文献研究表明,工资集体协商会提高工人工资,如果工资集体协商在提高企业生产效率方面不能发挥显著作用,那么企业利润至少在短期内会受到负面影响,因为在产品存在竞争的市场上,非工会化企业面临的成本约束小于工会化企业。长期来看,资源在工会化企业 and 非工会化企业之间的流动可能会使得两者的利润水平趋同。

现有研究还认为,投资也是工资议价影响生产效率的一个重要途径。Connolly 等(1986)提出了一个寻租分析框架,认为工会化对企业资本的寻租行为会显著降低企业在 R&D(研究与开发)方面的投资,其实证分析支持这一结论。Hirsch(1992)使用美国企业的数据也得到了相类似的结论。他对此的解释是,工会组织成员在企业中的存续期要短于企业主的存续期,因此工会便有机会在企业主投资形成的长期非转移性资本中通过分成来获得收益,这就会降低企业主在非转移性资本和研发方面的投资意愿。针对工资议价对外资的影响,Naylor 和 Santoni(1999)建立了一个子博弈纳什博弈模型,表明较高的工会化程度通过抬高劳动力价格,会减少 FDI(外国直接投资)的流入。Cooke(1997)、Cooke 和 Noble(1998)使用美国跨国企业的数据也发现,这些跨国企业更愿意在工会密度更低以及工资议价更分散的国家投资,如仅在企业层面议价的国家的投资。

然而,正如 Freeman 和 Medoff (1979)所指出的,除了代表垄断外,工会还有另一副面孔,即集体声张(collective voice)的面孔,而后者有利于表达工人的集体偏好,建立起与企业管理层之间的正式沟通机制,这将减少工人辞职,从而有利于增加企业的人力资本积累,最终改善企业绩效。工会拥有“声张”能力的思路来自 Hirschman(1970)。Hirschman 将“退出”定义为人们通过不再购买某企业产品或选择退出某组织的方式来表示异议,如工人在企业给付工资低于市场保留工资时选择离职。“声张”则是指人们通过抗议的方式表达不满,如实施议价、申诉和罢工等。“退出一声张”机制的重要性在于,它为企业提供了两种相互配套的信息传输机制。假如不存在工会,工人在所获工资低于其保留工资时可以选择离职。Freeman(1976)认为,工人离职向企业传递的信息是有限的,有时甚至有偏差,因此“退出”机制在信息传递方面的缺陷需要由“声张”机制予以补偿。他总结了工会通过声张带来的三个积极作用:第一,提供了一个固定化的制度,包括正式的劳动申诉与仲裁等,以便在工人与公司之间建立起沟通渠道;第二,为原本只能通过退出来表达不满提供一个新途径,从而减少了离职