

“十一五”国家重点图书出版规划

中国经济问题丛书

GONGZI ZHIDU LAODONG GUANXI JI SHOURU 工资制度、劳动关系及收入

——基于行为理论的研究

王湘红 著

本书属国家自然科学基金资助项目 (71173228)



“十一五”国家重点图书出版规划

工资制度、劳动关系及收入

——基于行为理论的研究

GONGZI ZHIDU LAODONG GUANXI JI SHOURU

王湘红 著

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

工资制度、劳动关系及收入：基于行为理论的研究/王湘红著. —北京：中国人民大学出版社，2012. 5

(中国经济问题丛书)

ISBN 978-7-300-15605-7

I. ①工… II. ①王… III. ①工资制度—对比研究—中国、美国 ②劳动关系—对比研究—中国、美国 IV. ①F249. 2 ②F249. 712

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 102992 号

“十一五”国家重点图书出版规划

中国经济问题丛书

工资制度、劳动关系及收入——基于行为理论的研究

王湘红 著

Gongzi Zhidu Laodong Guanxi Ji Shouru Jiyou Xingwei Lilun de Yanjiu

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 148 mm×210 mm 32 开本

版 次 2012 年 5 月第 1 版

印 张 6.875 插页 2

印 次 2012 年 5 月第 1 次印刷

字 数 153 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



《中国经济问题丛书》

总 序

经济理论的发展与变化是和经济实践紧密联系的，在我国继续向社会主义市场经济体制过渡的今天，实践在呼唤经济学的发展和繁荣；同时，实践也为经济学的发展创造着条件。

中国的市场化改革是没有先例的，又没有现成的经济理论作指导，这是中国学者遇到的前所未有的挑战。他山之石，可以攻玉。随着一大批西方经济理论译介进来，以及一大批具有现代经济学素养的人成长起来，认识 and 解决中国问题开始有了全新的工具和视角。理论和实践是互动的，中国这块独一无二的“试验田”在借鉴和运用现代经济理论的同时，势必会为经济理论的发展注



入新的活力，成为其发展的重要推动力量，而建立在探讨中国经济问题基础之上的经济学也才有望真正出现。中国经济问题正是在这个大背景下获得了特别的意义。

我们策划出版《中国经济问题丛书》的主要目的是为了鼓励经济学者的创新和探索精神，继续推动中国经济学研究的进步和繁荣，在中国经济学学术著作的出版园林中，创建一个适宜新思想生长的园地，为中国的经济理论界和实际部门的探索者提供一个发表高水平研究成果的场所，使这套丛书成为国内外读者了解中国经济学和经济现实发展态势的必不可少的重要读物。

中国经济问题的独特性和紧迫性，将给中国学者以广阔的发展空间。丛书以中国经济问题为切入点，强调运用现代经济学方法来探究中国改革开放和经济发展中面临的热点、难点问题。丛书以学术为生命，以促进中国经济与中国经济学的双重发展为己任，选题论证采用“双向匿名评审制度”与专家约稿相结合，以期在经济学界培育出一批具有理性与探索精神的中国学术先锋。中国是研究经济学的最好土壤，在这块土地上只要勤于耕耘，善于耕耘，就一定能结出丰硕的果实。



目 录

第1章	导论	1
	1.1 选题背景和意义	1
	1.2 集体谈判制度	3
	1.3 集体谈判理论	11
	1.4 最低工资制度	20
	1.5 最低工资理论	22
	1.6 工资谈判的行为分析	26
	1.7 本书内容框架	34
第2章	信息和契约域交互影响谈判效率的实验研究	36
	2.1 引言	36
	2.2 文献回顾	39
	2.3 实验设计与方法	42
	2.4 实验结果	45
	2.5 小结	51



第3章	社会比较在教师工资谈判中的作用	53
	3.1 引言	53
	3.2 研究背景：教师工资谈判	56
	3.3 研究方法和数据	60
	3.4 社会比较与谈判僵局模型	67
	3.5 参照群的权重信息——主观调查	68
	3.6 检验对谈判协议的影响	71
	3.7 讨论	78
	附录 宾夕法尼亚州有关教师合同谈判的调查	79
第4章	集体工资谈判中的社会比较和自我服务偏差	85
	4.1 引言	85
	4.2 谈判中的自我服务偏差	87
	4.3 数据	93
	4.4 分析结果	96
	4.5 小结	103
第5章	工会集体行动的邻里效应	106
	5.1 引言	106
	5.2 空间效应和计量模型	109
	5.3 数据	112
	5.4 空间权重向量	113
	5.5 经验分析结果	115
	5.6 小结	125
第6章	信息不对称情形下最低工资法的行为效应	127
	6.1 引言	127
	6.2 最低工资的溢出效应与解释	131
	6.3 实验设计	135
	6.4 结果	143
	6.5 小结	155



第 7 章	工资集体协议在中国的影响	157
	7.1 引言	157
	7.2 数据描述	161
	7.3 影响工资的因素	164
	7.4 实证结果	167
	7.5 结论	174
第 8 章	总结与讨论	175
	8.1 本书的主要结论	175
	8.2 本书的主要贡献	178
	8.3 工资制度的发展和其他效应	181
	8.4 未来的研究方向	186
	参考文献	188



第1章

导论

1.1 选题背景和意义

集体谈判制度和最低工资制度是许多国家调解劳动关系、劳动供给和劳动收入分配的主要工资制度。随着近年来中国劳动收入占国内生产总值比重的降低和劳动争端数量的不断攀升,劳动者收入和权益保护等问题逐渐成为社会各界关注的焦点。虽然影响劳动者收入的因素有很多,但在国际上,几乎每个政府都依靠工资政策来矫正市场失灵以求达到社会期望的结果,即道德上可以接受或者与当地社会正义感相一致的结果。国际经验和研究表明,总体来说,集体谈判有助



于缓解劳动关系、缩小收入差距；适当的最低工资政策有助于缩小劳动市场的收入差距。中国在近些年来广泛实施了最低工资制度，并大力推行工资集体协商制度。特别是自2010年以来，各省的最低工资标准大幅度调高，平均上升幅度为22%。而中华全国总工会同时呼吁在所有的企业内实施集体协商制度，目标是到2013年，80%有工会组织的企业建立起此项制度。但是，目前中国社会上普遍缺乏对集体协商和最低工资制度的深入认识，也缺少有效执行的政策和法律保障。集体协商与最低工资标准是否能达到预期的效应？是否能保护劳动者福利？还是会扭曲劳动力市场价格造成失业？由于这些工资政策在中国尚处于起步阶段，还缺乏一定理论探讨和实证研究的跟踪评价，我们有必要通过应用和发展已有的研究方法和成果，为我国的集体协商和最低工资制度的研究和政策完善提供借鉴。

为了评估制度和政策对劳动市场的影响，首先有必要研究影响人们行为的机理。本书主要通过作者在美国和中国的几项相关研究，从行为经济学的视角论证在工资谈判中的主体行为如何受工资政策环境的影响，从而检验集体谈判和最低工资制度对劳动关系、工资水平和就业的影响。本书研究的主要内容包括：（1）劳资谈判的效率；（2）集体谈判的谈判僵局和罢工的影响因素；（3）工资政策对谈判形成的工资水平等福利的影响。本书的侧重点是考察传统经济学因素之外的心理因素在工资谈判中的影响，具体来说，涉及在信息不确定、信息不对称等条件下，人们的公平感知、社会比较和判断上的自我服务偏差等心理因素。本书在理论和方法上对集体谈判制度中的谈判僵局和最低工资制度的行为研究见解独到。



本书实证研究的主要特色在于结合不同的研究方法，包括实验室实验、问卷调查、实际劳动和谈判数据的计量分析，这种结合使我们可以采集经济学变量和主观的心理学变量，同时，各种方法相互综合的优势弥补了使用单一研究方法的缺陷，使我们的实证分析更可靠，具有强有力的说服力。

本书的研究对于集体谈判和最低工资制度有重要的政策意义。集体谈判制度包括一系列关于谈判代表、谈判过程和解决争端程序的法规，而对谈判僵局的研究，有助于制定有效的调解制度，提高谈判效率，缓解劳资冲突。由于中国的集体协商制度正在起步，缺乏可供研究的统计数据，我们在美国基于调查和集体谈判现实数据所作的研究，可以为集体协商制度的评估和完善提供借鉴。本书在中国进行的最低工资与工资集体协议的实证研究，是对刚刚起步的有关中国的工资制度状况的研究的重要贡献。我们对最低工资的研究表明，不同最低工资标准在不同劳动市场信息条件下影响不同，这为最低工资标准的制定和执行提供了依据。

在本章我们首先简要介绍集体谈判和最低工资制度的发展和研究现状，然后概述对集体谈判和最低工资进行研究所涉及的行为理论，最后介绍本书的结构。

1.2 集体谈判制度

1.2.1 简介

集体谈判 (collective bargaining) 是西方国家劳资双方确定雇员劳动条件的博弈机制。“集体谈判”这一术语是由



英国学者西德尼·韦伯 (Sidney Webb) 和比阿特丽丝·韦伯 (Beatrice Webb) 在其著作《产业民主》中最先提出的 (Webb & Webb, 1920)。国际劳工组织 (ILO) 1981 年颁布的《关于促进集体谈判的公约》中将集体谈判定义为“单个雇主、雇主群体或组织同单个或若干工人组织之间签订的有关劳动条件和其他劳动问题的各项协议的过程”。这一定义描述了集体谈判的主体和内容。

韦伯夫妇结合当时的社会现状提出并推广集体谈判, 他们认为集体谈判体现了一种经济功能。因为集体谈判实际在劳资双方之间建立了一种交易关系, 是劳资双方根据市场供求的变化就效用进行的谈判。在此过程中, 双方根据自己的预期, 调整并确定均衡效用, 最终使效用最大化。同时集体谈判也是一种分配机制, 是企业内部调解劳资分配和就业的交易行为, 因此集体谈判是雇主与雇员双方确定交易对象、内容以及交易价格的一种市场机制, 交易的主体是雇主和工会, 交易的内容是工资、就业、利润率和福利保障水平等。其他学者如弗兰德 (Flanders, 1968) 认为, 集体谈判不仅有经济功能还有政府调控的作用。因此集体谈判被看作是一种行业管理的方式, 其主要目的是建立管理方行使权力的规则, 因而在集体谈判中制定了一系列规范劳资双方关系的程序性规则。这样虽然管理职能仍由管理方行使, 但是同时工会代表劳动者与管理方共享企业的最高管理权。之后钱伯伦和库恩 (Chamberlain & Kuhn, 1986) 将集体谈判的功能概括为三种, 除了经济功能和政府调控功能以外, 还有决策的功能。这一功能强调了工会和企业之间的相互依赖关系, 认为劳资双方应通过集体谈判联合起来使冲突制度化, 用共同的利益来协调和化解产生的分歧。并且认为, 劳动者应该



有权对企业的经营管理发表意见,尤其是当一些决策涉及他们的具体利益或者对其利益产生一定影响时,更应当赋予工会代表劳动者参与企业管理的权力。

上述功能使得集体谈判成为现代市场经济国家使用已久的调整劳动关系的重要机制,也是全球化背景下调整劳动关系的重要机制。英美两国是最早实行集体谈判制度的国家。这是因为集体谈判制度的起源与工业革命所带来的经济、社会、人口的变化是分不开的。工业革命中,由于单个工人无法通过个人的能力与实力雄厚的资本家抗衡以维护自己的利益,所以工人自发组成了群体组织——工会。同样,面对这些工人组成的机构组织,雇主也相应地进行联合与之相抗衡,从而雇主协会也出现了。但是集体谈判制度的发展并不是一帆风顺的,从世界范围来看,它经历了从被禁止到被承认最后到被支持的历程。

在集体谈判产生之初,政府对集体谈判多采取禁止的态度,如英国通过《禁止结社法》判定工会为非法组织,与工会进行集体谈判和签订集体协议被视为违法行为。但是这种立法形式导致了工会向地下转移,工会罢工的规模越来越大,手段也越来越激烈。因此,承认工人享有结社权、工会享有谈判权逐渐成为各国政府的立法取向。从20世纪初期开始,各国逐渐开始承认并支持集体合同立法。第一次世界大战之后,德国、法国、芬兰和瑞士等国相继制定了集体合同法。美国在1935年颁布的《国家劳工关系法》中也对集体合同做了较为详细的规定。但这一阶段,集体谈判的产生和发展主要是劳动者主动为争取改善条件而斗争的结果。第二次世界大战以后,世界经济结构和社会体制发生了巨大的变化,放弃劳资对立、谋求劳资合作以实现双赢成为工业国



家劳资关系发展的主流。无论是雇主还是雇员都意识到劳资之间长期的斗争和争议会给双方利益带来损失，因此第二次世界大战后，一些国家在制定和修改劳动法时，大都对集体合同做了专门规定。至此，集体谈判和集体合同作为调整劳动关系的手段在西方国家得到了新的发展。

世界各国在调整劳动关系的基本制度方面存在着重大差异，制度内容一般包括集体谈判主体、范围和争端解决方式。鉴于本书的实证研究一部分是基于美国的集体谈判，下面我们以美国为例，对集体谈判制度结构进行简单介绍。美国的集体谈判制度在公共部门和私营部门有一定的差别，其区别可以总结如表 1—1 所示（参见孙佳，2011）。

表 1—1 美国公共部门和私营部门集体谈判制度比较

	公共部门	私营部门
谈判主体	工会：由政府雇员组成，但有单独法律进行规范。 雇主：政府公共雇主，为一定的执行机构，而非具体的人。	工会：分为行业工会、产业工会和总工会。谈判过程中，工会一方一般由产业工会、行业工会、地方工会以及全国工会作为代表。 雇主：没有真正意义上的全国性雇主组织，雇主单独出面与工会进行交涉，但是有集体谈判组建的协会如谈判性协会、实施性协会，协会不直接参与谈判。
谈判范围	公共部门集体谈判的谈判范围被分为要求谈判条款、允许谈判条款和禁止谈判条款。其中雇员不得就工作分工、工资以及健康福利进行谈判，因为这是由工会决定的。	私营部门的集体谈判范围也被分为三类： 强制性议题——包括直接涉及工资、工时和其他劳动条件的双方有义务进行谈判的内容。 允许谈判的议题——劳资关系委员会规定的某些管理性的问题，如社会保障、就业保障等。 不合法的议题——国家法律和劳资关系委员会均认为不合法的议题，如歧视非工会会员的问题。



续前表

	公共部门	私营部门
争端解决方式	调解：介入的第三方通常为政府机构，如美国仲裁委员会或者联邦调解和调停服务委员会。 实情调查：第三方有更大的影响力和约束力，对产生争端的事实做出中立和客观的分析并提出达成协议的建议。 仲裁：具有决定性质，有多种形式可以选择。	争端解决方式基本和公共部门相同，当然如果任何调解方式都没有作用，工人可以选择罢工，雇主可以选择关闭工厂。在实际中，仲裁这一调解方式应用得更广泛，发挥的作用也更大。
罢工	在联邦政府和大多数州的法律中，公共雇员禁止进行任何形式的罢工，但是事实上罢工还是时有发生。	无论是工人罢工还是雇主闭厂都是合法的行为，被认为是集体谈判过程的一部分，但是不能超过法律对此做出的规定范围。

与一些欧洲国家相比，美国的集体谈判制度呈现出以下特点：

(1) 缺乏中央级别的集体协议。在美国，无论是工会或者雇主团体都没有强有力的中央级别的组织。美国最主要的中央级工会组织是美国全国总工会，由美国劳工联合会和美国产业工会联合会在 1955 年合并而成，主要致力于工会间的协调、信息的提供与政治游说，但本身并不参加劳资间的团体交涉。

(2) 企业级别的谈判模式较为普通。美国集体协议的交涉通常在企业级别进行，雇佣条件与工资率都在企业内部决定。集体协议是否能够生效由工会会员投票批准决定，规模较大的企业所缔结的集体协议通常成为同业其他企业的参考范本。

(3) 集体协议覆盖面小。美国绝大多数受雇者都不在集体协议的覆盖范围之内，许多企业也从未产生过工会，2010 年，平均工会组建率为 12%，其中公立部门为 36.8%，私



立部门 7.6%，远低于西欧国家的水平。工资和劳动条件更多地由个别雇主和受雇者在企业内部以合议的方式决定。但集体合同一旦签订便具备法律效力，且不仅适用于工会会员也适用于企业的全体雇员。

(4) 产业级别的团体交涉有限。产业级别的集体协议仅存在于某些重工业如汽车、钢铁行业，协议期限通常为三年。

从世界范围来看，总体来说，集体协商的集中度与经济发展水平呈倒 U 形关系。此外，由于经济全球化的程度逐年加深，东亚各国也在积极地调整本国的劳资协商体系，并逐渐向欧美国家的劳资协商体系靠拢。

1.2.2 谈判僵局和罢工

当集体谈判陷入僵局时，可能会发生员工罢工现象。罢工是工人为了提高工资报酬、改善工作条件等自身利益而采取的一种停工抗议的形式，也是一种比较激烈的斗争方式。从西方国家的罢工历史来看，罢工主要发生在集体谈判的过程之中。一般来说，西方国家的集体谈判多能够顺利进行，最后双方达成集体协议，但是当出现谈判僵局时，劳资双方通常接受第三方的调解，在调解无效的情况下，工会就会通过罢工来向雇主施加压力。最终双方重新谈判，双方都做出一定的妥协后达成一致协议。所以说，工人罢工的权利是维护和实现劳动者自身利益不可缺少的武器，但是罢工也会给谈判双方带来成本，或者对社会秩序的稳定和人们正常的生活造成负面影响，甚至阻碍国家经济的发展。因此，世界各国都非常重视对罢工的立法和限制。周宵（2011）对西方主要国家的罢工法律体系进行了研究，将各国的罢工体系分为三类：第一类是以美国为首的罢工法律比较健全的国家，如



法国、日本等。这些国家从基本的宪法到部门法规到判例法，比较系统地规定了罢工的相关制度，同时还有一些地方的法案及总统的命令对罢工的紧急状况进行处理。第二类是国家宪法虽没有对罢工权做出具体规定，但是部门法规和判例法等对罢工制度有相当全面的规范，其代表国家是英国。英国是最早出现集体谈判和罢工的国家，它没有成文的宪法只有宪法性质的《权利法案》，但是英国对于罢工权的规定有极完善的具体法律如《劳资纠纷法》以及各种判例法，这些法律法规都非常系统地规定了罢工制度。第三类是集体协议对罢工起主导作用的国家，如德国等一些欧洲国家。在这些国家中，集体协议对罢工的规范起到至关重要的作用。这些国家将一些具有较大影响的集体协议作为普遍调整国内罢工问题的法律文件。下面以美国为例，对其谈判争端的解决途径以及罢工制度进行简单的介绍。

在美国，无论是公共部门还是私营部门，雇员都可以自由加入工会，且截至2010年，美国公共部门的工会比率是私营部门的5倍。并且集体谈判争端的解决程序和对罢工的相关规定在两类部门中也是不尽相同的。

在私营部门，首先由国家批准企业级别的工会认定权，当工会受到企业大多数工人的支持时，该工会就会被正式认定，这样它就有代表工人利益的绝对权利，并且在谈判破裂时，有权在一定限制范围内组织工人罢工以争取权利。由于美国的劳动法是联邦性质的，所以其法律规定在全国范围内是一致的。虽然罢工在私营部门相对容易执行，但是美国的各种法律法规对其过程、范围有很多严格的限制，比如严格控制对罢工的非直接参与者（供应商、消费者等）所造成的经济压力、参与罢工的雇员可以被其他未参与罢工的员工永