

WHAT DO UNIONS DO?

理查德·B.弗里曼
(Richard B. Freeman)
(美) 詹姆斯·L.梅多夫 著
(James L. Medoff)

陈耀波 译

工会是做什么的？ 美国的经验



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

WHAT DO UNIONS DO?

理查德·B.弗里曼
(Richard B. Freeman)
(美) 著
詹姆斯·L.梅多夫
(James L. Medoff)

陈耀波 译

工会是做什么的？

美国的经验



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

北京市版权局著作权合同登记 图字:01-2006-6366 号

图书在版编目(CIP)数据

工会是做什么的?——美国的经验/(美)弗里曼,(美)梅多夫著;陈耀波译. —北京:北京大学出版社, 2011. 1

(经济学名家译丛)

ISBN 978-7-301-16301-6

I. ①工… II. ①弗… ②梅… ③陈… III. ①工会工作-美国 IV. ①D417.126

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 204446 号

WHAT DO UNIONS DO? Richard B. Freeman and James L. Medoff

Copyright © 1984 by Basic Books, Inc.

Simplified Chinese translation copyright © 2011 by Peking University Press

Published by arrangement with Basic Books, a Member of Perseus Books Group

ALL RIGHTS RESERVED

书 名: 工会是做什么的?——美国的经验

著作责任者: [美]理查德·B. 弗里曼 [美]詹姆斯·L. 梅多夫 著 陈耀波 译

责任编辑: 张 燕 任旭华

标准书号: ISBN 978-7-301-16301-6/F·2342

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926

出版部 62754962

电子邮箱: em@pup.cn

印刷者: 北京大学印刷厂

经销者: 新华书店

730 毫米×1020 毫米 16 开本 16 印张 287 千字

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

印 数: 0001—4000 册

定 价: 39.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

中文版序言

拿破仑曾经有一句名言：“中国一旦觉醒，她就会震撼整个世界。”在劳动关系这一点上，中国已然觉醒。中国在 2008 年施行了新的《劳动合同法》，这部法律要求企业和包括低技术农村劳动力在内的千百万的企业雇员订立劳动合同，管理层也必须对工会予以承认，并和工会进行协商。这部法律将在多大程度上提高员工地位、降低不平等程度、促进社会稳定尚不清楚，但政府希望建立新的劳动关系体系、使工会发挥更大作用的愿望无疑标志着中国在经济和社会发展领域迈出了重要一步。

正值中国工会和新型劳动关系体系发展的关键时期，对于北京大学出版社能够组织翻译《工会是做什么的？》一书，我感到非常荣幸。尽管《工会是做什么的？》一书大约写于 25 年前，但这些年月事实已证明此书的分析方法和结论是经得起时间和学术检验的。我希望本书的翻译能为中国的学者们分析相关问题（如不断发展的工会将怎样对企业、工人以至整个经济产生影响）有所帮助。此外，我还希望中文版的《工会是做什么的？》能够激励中国学者写出类似《中国的工会是做什么的？》等书——毫无疑问，将中国的情况和美国的情况进行对比将是非常吸引人的一个课题。最重要的是，我希望我和其他劳动经济学家的研究能对中国发展出自己“震撼”全世界的劳动关系体系有所裨益。

理查德·B. 弗里曼 (Richard B. Freeman)

剑桥, 美国

译者序

自资本主义萌芽生根以来,其生产方式与分配一直都是劳动关系的重要问题。中国自改革开放以来,社会主义现代化带来了国家现在的富强,但收入分配问题也日益突出。胡锦涛同志提出了“科学发展”和“和谐社会”的重要观点。而要想实现社会和谐,劳动关系是必须严肃处理的重要问题。

两年前,我跟我的导师,哈佛大学的弗里曼教授商量怎样与广大中国的读者们分享他多年对劳动经济学的研究心得。弗里曼教授是劳动经济学的泰斗,他对劳动经济以及世界各国的工会都有深入的研究。《工会是做什么的?》是弗里曼教授关于美国工会作用研究的经典之作。我们决定把此书翻译为中文,介绍给中国的读者。

这本书对美国工会的发展以及方方面面的影响都作出了很有洞见的分析与解读。在本书中,弗里曼教授及其合作者通过大量的实证研究证明,除了提高工资以外,工会对于现代产业生活的重要方面有着显著的非工资效应。他们的研究显示,工会化会带来更高的劳动生产率以及更稳定的劳动力队伍,并且为弱势工人提供了保护。他们认为,这些发现反映了工会作为工人的“集体代言人”的角色,此外,工会的一些激励措施也带来了管理层的创造性回应。除了增强工人的力量外,工会组织还为工人提供了一条表达自己观点的渠道,而集体谈判作为劳资双方直接沟通的渠道,能够(并且常常)改善整个经济系统的效率。有关工会化运动的全新观点由此产生,而这是和现代产业生活的很多事实相一致的。

在本书英文版出版的20年后,作者基于关于工会研究的最新文献,以及劳动关系的发展实践,对本书的内容、价值及局限性进行了一次全面的回顾,鉴定了本书与当今劳动力市场运行状况的相关性,并对全球化背景下的工会和劳资关系进行了展望。在中文版中,我们将本部分内容翻译过来,作为本书的第17章。

笔者翻译本书的初衷是因为现在中国的经济越来越与世界经济接轨,这也意味着外国经济体系对中国经济体系的影响越来越大。我们希望通过本书中文版的出版,使广大读者们对美国工会的发展有一个更加全面的了解,也希望对于我国劳动关系理论和实践的发展有积极和正面的助益。

陈耀波 (Yiu Por Chen)
德保尔大学公共服务学院
中国人民大学可持续发展高等研究院
2010 年秋

目 录

第1章 美国工会的新景象 / 1

- 1.1 两面性的争论 / 3
- 1.2 管理层在工会中的作用 / 7
- 1.3 尚待解决的问题 / 7
- 1.4 研究和发现 / 12
- 注释 / 17

第2章 美国的劳资关系:主体和环境 / 20

- 2.1 工会成员 / 20
- 2.2 工会化的概况 / 26
- 2.3 地方、国家或者国际工会 / 27
- 2.4 工会联盟 / 29
- 2.5 管理组织 / 30
- 2.6 政府机构 / 32
- 2.7 总结 / 33
- 注释 / 33

第3章 工会的工资效应 / 36

- 3.1 工会提高工资的程度 / 36
- 3.2 工会提高工资的对象 / 40
- 3.3 不同时期工会工资优势的变迁 / 43
- 3.4 虚构的工会的福利归还 / 45
- 3.5 工会垄断性工资收益的社会成本有多大? / 47
- 3.6 工会化工资收益是通货膨胀的一个主要原因吗? / 47
- 3.7 结论 / 48
- 注释 / 49

第4章 工会制度下的福利决定 / 53

- 4.1 工会对福利的影响 / 53
- 4.2 福利种类的性质差异 / 59
- 4.3 工会对福利影响力的变化 / 60
- 4.4 工人对福利的评价 / 61
- 4.5 影响福利的垄断与代言人/应答人作用 / 63
- 4.6 工会养老基金使用的社会影响 / 63
- 4.7 小结 / 65
- 注释 / 66

第5章 工人为上:工会制度对工资不平等的影响力 / 69

- 5.1 企业内部工会工资政策 / 70
- 5.2 跨企业的工资率的标准化 / 72
- 5.3 工会蓝领工人对非工会蓝领工人 / 74
- 5.4 个人特征与工资不平等 / 76
- 5.5 是工会减少了不平等,还是平等支持了
工会制度? / 76
- 5.6 白领员工与蓝领工人的不平等 / 78
- 5.7 工会制度降低不平等的作用与增加
不平等的作用 / 78
- 注释 / 82

第6章 请辞走人—权益代言的平衡机制 / 84

- 6.1 工会代言作用对辞职行为的影响 / 84
- 6.2 不同群体的影响差异 / 87
- 6.3 经验研究的反对意见 / 90
- 6.4 工会的权益代言是如何减少辞职的? / 93
- 6.5 为什么不是全部的公司都设立了申诉
—仲裁制度? / 95
- 6.6 辞职—代言平衡机制的经济效果 / 97
- 注释 / 97

第7章 应对商业周期的调整方式及影响 / 100

- 7.1 商业周期对工会和非工会行业的影响 / 101
- 7.2 对周期性和长期性变化的反应 / 102
- 7.3 工会、失业和就业 / 105

7.4 小结 / 108

注释 / 109

第8章 “尊重你的前辈”:年资的作用 / 110

8.1 年资在解雇选择上的重要性 / 111

8.2 年资在晋升中的重要性 / 114

8.3 年资对福利分配的重要性 / 116

8.4 对年资—增资悖论异例的解释 / 118

8.5 工会的年资规定:是利还是弊? / 119

8.6 小结 / 120

注释 / 121

第9章 工人称心满意吗? / 123

9.1 工人满意度测评方法的问题 / 123

9.2 对不满意—不辞职悖论异例的解释 / 124

9.3 对代言人说解释结论的验证 / 126

9.4 工人不满意的是什么? / 127

9.5 对工会的满意度状况 / 129

9.6 工会成员和非工会成员对工会看法的差异 / 130

9.7 不满的非工会工人——辞职还是寻求
代言人? / 131

9.8 小结 / 133

注释 / 134

第10章 工会化给非工会员工带来了什么? / 136

10.1 工会化对非工会大企业雇用方
的影响 / 137

10.2 一场加入工会促进运动的影响效应 / 140

10.3 蓝领工会化对白领的影响 / 141

10.4 工会覆盖率的影响效果 / 142

10.5 工会化和总体劳动力市场 / 144

10.6 小结 / 144

注释 / 145

第11章 工会化:是对生产率的促进还是阻碍? / 147

11.1 工会垄断作用和代言人/应答人作用

对生产率的影响 / 148

11.2 产量函数分析的答案 / 150

11.3 工会化和生产率进步水平没有
明显联系 / 153

11.4 管理人员灵活度的减少对生产率无碍 / 155

11.5 工会是如何对生产率产生作用的? / 156

11.6 劳资关系氛围也起着重要作用 / 158

11.7 市场竞争的作用不可低估 / 161

11.8 小结 / 161

注释 / 162

第 12 章 工会化无疑降低了利润 / 164

12.1 工会对利润率影响度的测评和方法 / 164

12.2 哪些行业的利润受削减程度最大? / 167

12.3 规律性常态中的几个例外 / 170

12.4 小结:矛盾 / 171

注释 / 171

第 13 章 工会政治权利:神话还是现实? / 173

13.1 工会和经济立法 / 174

13.2 工会政治权力的胜算在哪里? / 179

13.3 工会的游说与工商界的游说 / 181

13.4 案例为证:工会法改革,1977—1978 年 / 182

13.5 工会的政治胜负后果的评估 / 184

13.6 小结 / 185

注释 / 185

第 14 章 两种面孔只是各有瑕疵而已 / 187

14.1 工会民主性:工会成员的看法 / 187

14.2 工会民主性的其他依据 / 189

14.3 腐败:例外还是常态? / 192

14.4 工会腐败的性质和分布 / 194

14.5 罢工:有多普遍? / 195

14.6 罢工的代价及其承担 / 196

14.7 小结 / 197

注释 / 198

第 15 章 私人企业部门工会的慢性窒息 / 201

- 15.1 基本面的猜测:经济结构的变迁 / 204
- 15.2 对结构变化解释的质疑 / 207
- 15.3 工会组织力度的下降 / 208
- 15.4 管理方反对力量的增强 / 209
- 15.5 资方反制对工会衰退的影响作用 / 212
- 15.6 工会代表权表决—集体劳资合同
—代表权解除 / 218
- 15.7 从工会代表权表决到工会工人比重态势 / 219
- 15.8 公共政策的作用 / 220
- 15.9 从历史的角度看工会的衰退 / 221
- 注释 / 223

第 16 章 结论和建言 / 226

第 17 章 《工会是做什么的?》进展如何:20 年的回顾 / 231

第1章 | 美国工会的新景象

工会是当代资本主义社会中工人的主要组织。在自亚当·斯密时代以来的二百多年里,经济学家、社会学家、工会组织者、企业家,甚至妇女都参与了对工会的社会作用的辩论。尽管辩论了很久,然而人们始终没有对这个问题达成一致的意见:究竟工会是做什么的?

一方面,许多经济学家主要把工会视作劳动力市场中的垄断组织。它的主要经济影响在于以牺牲未加入组织的劳动者的利益和经济效率为代价来提高工会成员的工资。这些学者强调:工会对生产的限制行为会带来一些负面效应,工会的工资效应导致有工会部门的就业损失,而没有工会的部门则由于工人转移而引发就业拥挤问题。与此观点相一致,经营者们频频抱怨工会使得企业运营僵化、工作混乱。许多社会评论家则将工会描述为没有同情心、精英主义、官僚以及处于犯罪边缘的社会型组织。^[1]

另一方面,也有一些人认为工会能够产生良好的政治、经济效应。劳资关系专家一直强调集体谈判的方式能够促进管理方式的改善和生产效率的提高。这些专家指出:工会能够促使工人保持和提高工作技能,促进劳动力市场的信息交流,提升企业员工的工作士气,并迫使管理层提高经营管理的效率。^[2]工会组织者则认为,除了提高工资之外,工会还可以保护工人免受管理层武断的决策影响,并为其成员在企业和政治角逐中充当代言人。甚至一些拥有工会的公司的管理者也承认工会在企业中具有积极作用。正如通用汽车公司董事会主席托马斯·莫菲(Thomas Murphy)在“奔跑的公牛”50周年的庆典上所说,那次由北美汽车联合工会组织的斗争是该公司工会制度的一个转折点。

或许，是北美汽车联合会(UAW)推动了这次全美的工人静坐罢工。但在通用汽车公司，它也帮助营造了与管理层互助互利的合作关系。我仍然记得我们所取得的进展，通过合作，我们为工人提供了更多的安全和医疗保障，减少了员工嗜酒和吸毒状况，提高了工作生活的质量。^[3]

然而，在过去的二十五年里，对工会的负面评价逐渐占据了上风。左右两派的人都开始怀疑美国工会运动的社会实用性和价值，尽管仍有相当多的例外。^[4]在教科书中，普遍的观点是，如今美国的工会是一个擅长花公众的钱来扩展自身利益的组织。经济学家对集体谈判的经济影响的定量研究几乎无一例外地集中在工会的垄断工资研究方面，并在工会成员与非工会成员的工资差异方面形成了大量有价值的文献。^[5]由于垄断工资的增加对社会不利——将导致经济的低效率和社会不公——大多数的经济研究都或明或暗地将工会认定为社会中的负面力量。

十年前当我们开始着手本书的研究时，除了对工资的影响之外，关于美国工会对社会的影响的定量分析结果十分罕见。那些坚持工会是垄断组织观点的人有大量关于工会工资影响的数量研究结果可以引用，而那些强调工会的非工资影响的研究仍仅限于具体的案例和个人观察。

对工会除工资效应之外的影响方面统计证据的缺乏，也就是我们对工会进行研究的起点。大量的数据库文件包含了数以千计的个人、组织、企业的大量信息，为开展工会的非工资影响的定量分析提供了很好的机会，从而扩展了对工会化的讨论平台。实际上，根据我们和其他社会科学学者的定量分析，再加上有关的案例研究和产业关系专家的观察，已经形成了关于工会在美国经济、社会中所发挥作用的新看法。^[6]

无论从工人、经营者还是社会公众的角度，新展示出的关于工会作用的景象对于全方位评价工会有着重要的意义。普通的工会成员会看到，通过提供更高的工资和利益、在谈判桌上和工厂里充当代言人等，工会通常充当着“货物分发员”的角色，尽管一些“货物”需要付出一定的社会成本。许多未加入工会的普通员工会承认，由于工会给社会增加了压力，他们自身的工资和劳动条件都比没有工会时有所提高，尽管其工资仍旧低于工会成员。但一部分普通员工会看到工会造成了他们经济情况的恶化。有工会的企业雇主们则发现，尽管工会会使资本回报率和管理灵活性有所降低，但它究竟成为一项资产还是负债却主要取决于管理者如何应对。没有成立工会的雇主们认识到，尽管没有工会所获得的好处要比所付出的代价高，但是他们常常高估前者而低估后者。最后，普通的社会大众将认识到，在经济领域，工会减少了薪酬不平等，提高了工业民主，有时也

会提高生产率;而在政治领域,工会是我们社会中最弱势、最脆弱群体的重要代言人,对工会成员更是如此。

1.1 两面性的争论

这项有关美国工会的研究结果的意义在于认识到了工会具有截然不同的两面性:垄断的一面,与其争取提高工资的垄断力量有关;代言人/应答人的一面,与其代表了企业里组织化的工人有关。这种两面性导致了关于工会组织的不同观点。

1.1.1 垄断的面孔 (The Monopoly Face)

绝大多数工会具有垄断力量,以争取比竞争状态下更高的工资。假设处于完全竞争的条件下,工资的提高会对经济产生不利的影响:降低国民经济产出水平,扭曲收入分配。从垄断角度对工会进行分析,主要关注它所带来的工资支出的巨额提高,分析工资的提高如何导致企业就业水平和产出的下降,并因此损害了经济效率、改变了收入分配。

尽管经济学家对工会的垄断性给予了关注,但对其垄断行为分析的进展却远不如对垄断企业的研究。这主要是因为,工会不仅具有教科书中描述的垄断性,同时还是一个集合了不同利益的工人组织。与垄断企业利用价格手段追求利润最大化不同,工会很少设定工资,而是与雇主就工资进行谈判。除非认为集体谈判的过程是一种欺骗,否则就应把确定工会工资目标视为管理层和员工共同的责任。管理层对工会提出的工资目标反对越强烈,工会工资被接受的可能性就越小。而且,当工会要求提高工资时,雇主将被迫减少员工,这实际上限制了工会的讨价还价能力。当工资要求非常高时,一部分工会成员会获益,而其他人却要蒙受损失。尽管工会在几十年中一直是经济活动的一部分,但经济学家并没有对工会行为提出可接受的最大化理论,以便对工会的工资谈判过程进行预测。在某些情况下,工会可以损失就业为代价来要求雇主支付高工资,但有时他们不得不进行妥协,牺牲一些工资要求来保证成员的工作岗位。这使工会区别于垄断资本家,后者的唯一目标是利润最大化,而无须考虑已经售出的产品将受到什么影响。

对工会的垄断面进行分析,就不能忽略工会垄断力量的来源这个重要问题。如果工会处于完全竞争的市场环境之中,如果工会的一切行为都是为了获得比竞争条件下更高的工资,那么建立工会的企业就不得不付出比其他企业更高的生产成本,工会也就面临着生存危机。在这种情况下,一个办法是,工会把整个行业、部门的工人组织起来。如果整个行业内所有企业的生产成本都提高,那么

行业的产出和就业将低于没有工会时的水平,但是整个行业可以生存下来。同理,若工会所处市场中企业的成本结构不一致(出于与工会无关的一些原因),则通过把生产成本最低的企业组织起来,有工会的行业也可以生存下来,此时工资的提高是以牺牲高于行业平均水平的利润或租金为代价的。也许更重要的是,工会的垄断力量很可能与其所处行业的市场势力密切联系。当工会把缺乏竞争的企业组织起来时,他们可以在不威胁到企业生存的同时提高工资。总的来说,从垄断的角度来看,工会更有可能在新企业很难进入和/或一部分企业比竞争对手更具成本优势的行业中生存。

所以,可能仅当组织起来的企业完全主导一个市场,或处在非竞争的市场中时,工会的垄断力量才举足轻重。这一点已经在知识分子中引起了关注。由于强烈的自由市场主义倾向,有些经济学家常被认为是强烈反对工会的,但实质上不如说他们是中立的。他们相信市场具有足够的竞争性,从而使工会丧失部分或全部获取垄断工资利益的能力。

1.1.2 代言人/应答人的面孔 (The Collective Voice/Institutional Response)

正如赫希曼(Hirschman)在他的著作《退出、发言和忠诚》中指出的,社会有两个基本机制来处理社会、经济问题。^[9]

第一种是经典的市场进入—退出机制。当自身期望与实际社会条件有所差异时,个人通过自由选择或迁移决策作出反应:对购买商品不满时要求厂家更换产品,对一家饭店的口味不习惯时会到另外一家餐馆就餐,夫妻感情不和时离婚。在劳动力市场上,退出市场和离职具有同样的含义,而进入市场则意味着形成公司新的雇佣关系。通过离职寻找更中意的工作,或者拒绝条件差的工作,个人对不好的雇主进行了惩罚,回报了优秀的雇主。如此,最终导致经济体制效率的全面提升。根据新古典经济学理论,在特定的条件下,人们的自由进入和退出(自由市场体系的特征)会使市场处于这样一种状态,即任何一个人的状况都不可能在不降低其他人状况的前提下变得更好。许多经济学分析都可以被看做关于此类调整的影响以及在真实世界中的实现程度的具体研究。只要市场的进入—退出机制被看做是市场体系唯一的调整方法,工会这样的机构就总被视为经济实现最优的障碍。

第二种调整手段是赫希曼称为“商议”的政治性机制。“商议”是指通过直接沟通协调达成预期目标。这意味着对问题进行讨论:直接对商店投诉而不是换到别处购买,告诉厨师饭菜太咸,夫妻双方共同就婚姻问题进行讨论而不是立刻走上法庭。在政治范畴里,“商议”指通过投票、讨论、交易等手段参与到民主

化进程中。

举例说明两种机制的区别。以某地区学校的教学质量为例,退出教学质量差的学校的方法是让孩子转学到另外一个社区,或进入一个私立学校,也就是“用脚投票”。商议的方法则通过政治行为提高学校质量,如参与校董事会选举,参加家长教师联合会议,以及其他一些沟通渠道。

在就业市场上,商议手段指对一个雇主的应当改变的条件进行讨论,而不是辞掉工作。在现代工业经济中,尤其是在大型企业中,工会是集体商议的工具,即为工人群体提供与管理层对话的工具。

在与雇主谈判时,集体取代个人是必要的。首先,在工厂里,许多重要方面都是具有非排他性的“公共产品”,每位员工都可以享受到它的福利(主动的或被动的),增加一个员工的分享并不能排除其他员工的使用。例如,安全设备、照明、保暖、生产线的速率、公司的抚恤制度、养老金计划等,以及关于待岗、轮岗、工资调整周期和升职等方面的政策,显然都会对全体员工产生影响,正如保安、卫生设施、防火等会对整个社区产生影响一样。经济学的一个重要原理是,在完全竞争的市场环境下,社会无法提供足够的公共产品。这样,就需要有一定形式的集体决策。没有一个集体组织,就很难鼓励个人在作出决策时考虑到对他人的影响,表达他(她)的真实意愿,或投入时间、金钱去改变现实状况。为什么不“让哈里*放手去做”呢?那样无须付出什么又可以享受利益。这个经典的“搭便车”问题正是关于工会“是保障”还是“工人的工作权利”的争论的焦点所在。

处于企业内部的工人往往因担心失去工作而很难表达出他们的真实想法,这是为什么集体行动必不可少的第二个原因。如果一个工人可以在保持工资水平不变的情况下迅速找到工作,市场就可以为个体提供足够的保护,但现实并非如此。失业的压力同时意味着工人表达不满要冒个人风险。相反,工会作为代言人的一面却会受到全体工人的支持和国家法律的保护。“在雇用、任期、上岗或其他有关就业条件时,雇主通过对任何劳动组织的成员区别对待以鼓励或妨碍工会组织进行活动的做法是不公正的。”(美国国家劳动关系法,1935年第7章)。法庭对美国劳动法的解释中,企业里的集体与个人行为差异十分明显。^[10]即使是参加集体活动的非工会成员,法律也会保护其免受管理层的报复。然而非工会的抗议者单独行动,且不把工会作为“底牌”时,就必须言行谨慎。

工会的集体性从根本上改变了劳动市场的运行,并进一步改变了劳动契约的性质。在没有工会的时候,进入—退出的机制是劳动力市场调整的主要形式。而对于“边际工人”,即因雇佣条件的微小变化而可能离开或被吸引加入企业的

* 泛指某个不影响工会的他人成本的人。——译者注

那个员工，他的偏好情况则是企业进行员工调整的信号和诱因。企业主要对边际员工——一般来说抢手的年轻员工——的偏好作出反应。在一定程度上，企业可以忽略某些离职员工的偏好。这些员工通常年龄较大，由于知识、技能、无法转移到其他企业的权利以及转换企业的成本等原因，市场流动性较差。相反，在存在工会的情况下，工会在决定谈判的需求时充分考虑了所有工人的要求，因此即使很可能不会离开企业的员工的期望也可以被表达出来。对于工厂里的公共物品，工会可以像政府把所有选举人对国防、警察以及类似的社会需求加总那样，把所有成员的偏好汇集起来。总之，由于工会是一个政治组织，拥有选举出的领袖，他们很可能表现出与竞争性劳动力市场条件下不同的偏好。

在现代经济中，工人倾向于与企业保持许多年的附属关系，年轻人与年长的员工之间具有不同的偏好（例如，考虑养老金或健康保险计划还是现金，考虑解雇工龄短的工人还是降低工资增长率或实行工作分担方法，等等）。从只关注处于进入或退出边际的工人转变到考虑所有雇员，很可能会形成迥然不同的劳动合同。在一定条件下，通过考虑所有工人以及所有关于工作条件的总偏好，工会合同会比没有工会时的合同在经济上更加有效。

最后，通过代言人的一面，工会也从根本上改变了工厂内部的社会关系。在资本主义社会，雇佣关系的本质是雇主通过向员工支付工资获得对工人一定数量的劳动力支配权，正如卡尔·马克思、赫伯特·西蒙、罗纳德·科斯等人强调的那样。雇主的目的是在企业利润最大化的要求下占有员工的劳动时间。即使在实行计件工资率的情况下，雇主也要对员工行为进行监控，保证生产质量，防止浪费材料和保护企业资本。因此，在被雇佣的时间内员工的使用方式必须由他与雇主双方协议决定。在没有工会的情况下，当工人认为存在不公平的条件时，他只能通过退出、暗地里破坏或消极怠工的方式来部分地作出反应。而无论以上哪种行为，都不可能改变雇主的行为。相反，存在工会时，通过工业法学体系和申诉仲裁制度，工会可以成为工人力量的源泉，减弱管理层的权力，为工会成员提供保护。在工业法学体系下，一些工厂决策需要遵循规则（如资历），而不能由管理层单方面的判断或一时的冲动决定。在申诉仲裁制度下，关于工作方面的管理决策是否恰当的争议可以得到解决。这样，管理层在企业内部的权力就被工会削减，而工人的权力则相对增强。例如，一个企业决定在一些年长的工人获得退休资格前将其解雇。在没有工会时，企业可以轻易地完成这项决定；而在拥有工会的情况下，企业就不可能有这样大的权力去这样做。观点各异的经济学家都逐渐认识到工会在实施劳动合同（尤其是存在延期要求的劳动合同），完善劳动合同和协议，以及提高经济效率等方面的能力。^[11]