

工会维权与员工的消极性权利

——基于中国企业—劳动力匹配调查数据的实证检验

程虹, 王越

摘要 维护员工劳动权是工会的法定职责。随着劳动力工资不断上涨, 劳资双方地位发生变化, 员工在工作中的自主选择意愿逐渐增强, 现有劳动权利保障体系与社会发展之间的不适应性已日渐暴露。在现代企业治理中, 工会对健康有序劳资关系的形成具有重要意义, 党的十九大报告明确提出要“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制, 构建和谐劳动关系”。目前学界更多关注工会自身维权的有效性, 但新时代中国的工会转型更应从其定位和职能这一根本性角度来探究。本文依据中国企业—劳动力匹配调查数据(CEES), 对工会保障员工劳动权的现状进行多维度实证检验。数据结果表明, 工会对员工就业权、劳动报酬权及职业培训权的保障有显著正向作用, 但对休息权和社会保险权的实现无显著影响。基于此, 以机会成本理论视角明确工会未促进员工部分劳动权实现的根源在于其维权职能界限不清, 干预了员工有自主选择意愿的消极性权利, 进而导致员工面临“被动闲暇”和“非最佳投资”的困境。建议工会维权应以员工积极性权利的实现在为动力, 以消极性权利的实现在为界限, 即工会维权重在“保障底线”, 不可“过度保护”。

关键词 工会; 劳动权; 消极性权利; 尊重义务; 机会成本

中图分类号 DF636 **文献标识码** A **文章编号** 1000-5072(2018)04-0074-14

一、问题提出

维护广大职工的合法权益, 是我国工会的法定职责。^①随着我国《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等法律法规的颁布实施, 工会维权的力度、强度和广度正不断拓展。^②但近年来, 劳动力工资

作者简介: 程虹, 武汉大学质量发展战略研究院、宏观质量管理湖北省协同创新中心教授, 博士生导师。王越, 武汉大学质量发展战略研究院、宏观质量管理湖北省协同创新中心, 助理研究员。

基金项目: 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“宏观经济整体和微观产品服务的质量‘双提高’机制研究”(批准号: 15JZD023); 国家社会科学基金重大项目“城市垃圾危机转化原理与方法研究”(批准号: 16ZDA045); 国家科技支撑计划课题“第三方检验检测综合科技服务平台及示范应用”(批准号: 2015BAH27F01); 国家重点研发计划课题“高参数承压类特种设备风险防控与治理关键技术研究”(批准号: 2016YFC0801906)。

① 参见《中华人民共和国工会法》第二条: 中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益, 依法维护职工的合法权益。第六条: 维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时, 代表和维护职工的合法权益。

② 李力东 《改革开放以来中国工会维护职能的演进路径》, 《中国劳动关系学院学报》2015年第5期。

逐年上涨导致劳务买方市场向卖方市场转变,员工在工作中表现出越来越强的自主选择意愿,逐渐出现了一些“被迫加班”向“自愿加班”转变、“社保福利”向“社保负担”转变的现象。这表明随着劳动者地位逐渐上升,劳动权利保障体系与劳资关系的变化发展之间开始出现不适应性。工会作为我国治理劳资关系的重要主体,在促进员工、企业和政府相关利益方之间形成协商对话机制,共同参与企业治理方面发挥了重要作用。十九大报告明确提出工会应当“发挥联系群众的桥梁纽带作用,完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”^①,这为工会参与现代化企业治理的角色定位进一步明确了方向,即工会应当成为健康有序劳资关系的协商平台,并不需要成为员工所有权利的“代言人”。目前学术界主要关注工会对所在企业提升绩效,或对员工实现权益的有效性研究,鲜有从员工权利视角探究工会的权力边界,而这又是新时代中国工会转型不可避免的现实问题。因此,本文基于我国工会维护员工劳动权的实证分析,从员工基本权利的类型化视角探究工会维权职能到底应遵循何种界限?

基于此,本文运用中国企业—劳动力匹配调查数据(CEES)^②,构建工会维权内涵的类型化框架,从工会维权职能界限的角度探究其对不同劳动权保障差异化的根本原因。余下章节安排如下:第二部分是研究的理论框架;第三部分是数据说明和描述性统计;第四部分通过模型构建实证检验工会与员工劳动权实现之间的相关度;第五部分基于数据结果对其可能的原因进行探讨。最后提出相应的政策建议。

二、文献综述

(一) 工会维权职能内涵

我国《工会法》明确工会维护员工劳动权的职能应采用指导^③、代表^④、协助^⑤、教育^⑥等方式实现。通过对现有相关文献的整理和分析可知,学界对劳动权的内涵界定依然存在较多分歧。从概念来看,有学者认为劳动权的核心是有劳动能力的公民获得劳动报酬的就业机会,是劳动者享有各项权利的总称;^⑦另有学者认为劳动权是劳动者享有的与雇主自由平等签订劳动合同,以自身的劳动力使用权换取工资报酬的权利。^⑧从研究角度来看,我国宪法学者多将《宪法》第四十二条第一款“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”界定为劳动权的内涵;劳动法学者多以《劳动法》第三条界定劳动权,即“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享有社会保险和福利的

① 参见《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》,习近平代表第十八届中央委员会于2017年10月18日在中国共产党第十九次全国代表大会上向大会作的报告。

② 本文所使用的数据来自由武汉大学牵头,香港科技大学、清华大学和中国社科院等机构参与的“中国企业—劳动力匹配调查”(China Employer—Employee Survey,简称CEES)。

③ 参见《中华人民共和国工会法》第二十条:工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

④ 参见《中华人民共和国工会法》第二十二条:企业、事业单位违反劳动法律、法规规定,有下列侵犯职工劳动权益情形,工会应当代表职工与企业、事业单位交涉,要求企业、事业单位采取措施予以改正:(一)克扣职工工资的;(二)随意延长劳动时间的。

⑤ 参见《中华人民共和国工会法》第三十条:工会协助企业、事业单位、机关办好职工集体福利事业,做好工资、劳动安全卫生和社会保险工作。

⑥ 参见《中华人民共和国工会法》第三十一条:工会会同企业、事业单位教育职工组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动,进行业余文化技术学习和职工培训,组织职工开展文娱、体育活动。

⑦ 王旭《劳动、政治承认与国家伦理——对我国〈宪法〉劳动权规范的一种阐释》,《中国法学》2010年第3期。

⑧ 秦国荣《劳动权的权利属性及其内涵》,《环球法律评论》2010年第1期。

权利以及法律规定的其他劳动权利”^①。从是否缔结劳动关系来看,我国学者普遍认为劳动权即劳动者所享有的权利,不仅保护正在从事劳动的人,也包括即将参加劳动的人。^②基于此,本文将工会维权职能界定为工会保障劳动者享有的、因劳动而产生或与劳动有密切联系的权利,主要包括就业权、劳动报酬权、职业培训权、休息权、社会保险权五大权利。

随着经济与社会的转型,我国工会已发展成为肩负维稳、维序、维权多重角色的中国特色社会主义工会,^③但学术界对其维护员工劳动权的职能有效性仍持不同观点。有学者认为我国工会只是明示上级指示和表达员工诉求的“双向管道”(two-way conduit),^④党政群一体化的定位导致其具有较强的行政化,且对政府和企业具有依附性,只是一种类似于田间“稻草人”的机制,^⑤对职工合法权益的实现并无促进作用。但另有学者认为工会对员工劳动权的保障有一定的促进作用,如帮助员工与企业进行更多交流沟通,促使员工参与企业培训以提高其工作技能,同时为员工提供申诉途径,并提高员工的平均工资和福利水平等。^{⑥⑦⑧}

鉴于此,现对已有文献的具体分析主要从上文中提出的劳动权分析框架,即就业权、劳动报酬权、职业培训权、休息权、社会保险权等方面展开。首先,在签署劳动合同方面,有学者通过实证说明工会可以显著改善企业雇佣期限结构,这在一定程度上解决了企业用工不规范的问题,^⑨尤其是工会与农民工劳动合同的签订率显著相关。^⑩其次,在员工获取薪酬方面,一些学者研究证明工会存在明显的“工资溢价”效应,^⑪从工资发放周期看工会能够显著提高其覆盖员工的小时工资^⑫和平均工资^⑬,从员工性别看工会能显著提高女性员工工资,以改善工资结构的性别差异;^⑭而另一些学者研究证明工会对员工工资水平无明显的直接影响,^{⑮⑯}造成工资差异的主要原因是员工的资源禀赋和工作特征禀赋等,^⑰更有学者认为工会不仅没有提高劳动者的工资水平,反而因工会自身的行政化和官僚化导致了员工收入分配不平等。^⑱再次,在员工加班—休息时间方面,有学

① 王德志 《论我国宪法劳动权的理论建构》,《中国法学》2014年第3期。

② 王锴 《论我国宪法上的劳动权与劳动义务》,《法学家》2008年第4期。

③ 陈维政、任晗、朱玖华、王西柄、陈玉玲 《中国企业工会角色冲突对工会职能作用发挥的影响和对策研究》,《管理学报》2016年第3期。

④ Unger, J., Chan, A., “China, Corporatism, and the East Asian Model”, *The China Journal*, Vol. 33, 1995, pp. 29–53.

⑤ 孙中伟、贺霞旭 《工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”》,《管理世界》2012年第12期。

⑥ Iverson, R. D., Curriuan, D. B., “Union Participation, Job Satisfaction, and Employee Turnover: An Event-History Analysis of the Exit-Voice Hypothesis”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 42, No. 1, 2003, pp. 101–105.

⑦ Yao, Y., Zhong, N., “Unions and Workers’ Welfare in Chinese Firms”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, No. 3, 2003, pp. 633–667.

⑧ 秦建国 《我国农民工就业质量评析: 2009—2013年》,《宏观质量研究》2015年第2期。

⑨ 魏下海、董志强、金钊 《工会改善了企业雇佣期限结构吗?——来自全国民营企业抽样调查的经验证据》,《管理世界》2015年第5期。

⑩ 刘爱玉、傅春晖、阿拉坦 《工会能在多大程度上维护农民工的权益》,《江苏行政学院学报》2014年第1期。

⑪ 莫旋、唐成千 《工会提高了职工收入吗》,《财经论丛》2017年第1期。

⑫ 孙兆阳 《工会能够提高工人工资吗?——基于上海市闵行区“企业—员工”匹配调查的分析》,《劳动经济研究》2014年第2期。

⑬ Ge, Ying “What do Unions Do in China?”, *Social Science Electronic Publishing*, 2007.

⑭ 毛学峰、刘靖、张车伟 《中国的工会可以降低性别工资差异吗》,《经济学动态》2016年第5期。

⑮ Lu, Yi, Zhigang, Tao, Yijiang, Wang “Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China”, *China Economic Review*, Vol. 21, No. 1, 2010, pp. 202–210.

⑯ John W. Budd, Wei Chi, Yijing Wang, Qianyun Xie “What do Unions in China Do? Provincial-Level Evidence on Wages, Employment, Productivity, and Economic Output”, *Journal of Labor Research*, Vol. 35, No. 2, 2014, pp. 185–204.

⑰ 易定红、袁青川 《中国工会存在工资溢价吗》,《经济理论与经济管理》2015年第2期。

⑱ Zhang, Y., Chen, J., Wong, P., “Effect of Trade Unions on Industrial Labor Income in China”, *Asian Politics & Policy*, Vol. 3, No. 1, 2011, pp. 95–114.

者认为工会减少了员工的工作时间,有效保障了员工的休息时间;^①另有学者认为工会虽对员工的工作时间并无显著影响,但对员工参加社保和企业培训发展方面有正向促进作用。^②

(二) 工会维权职能界限

我国工会是社会主义特色的党政分级控制的群众组织,^③各地方工会由中华全国总工会领导,^④在企事业单位中遵循“促进企事业单位发展、维护职工权益”的原则,实质上是以政府行政部门的角色“支持行政依法行使管理权力”。^⑤如此,拥有行政权力的工会在履行职能的过程中,可能会受到企业寻租、权力天然扩张性,甚至自发地向利益集团发展等因素的影响,出现对员工有关工作自主选择的“过度干预”等职能越权现象。而工会作为维护员工合法劳动权益的法定组织,不与劳动者自愿选择的权利冲突是其应有之义。因此,明晰工会维权职能界限不仅能促进工会在应有范围内更好履职,更能在一定程度上保障员工在工作中自主选择意愿的实现。

权力所止之处应为权利所至之处,即工会维权职能之界应以员工基本权利为限。目前学术界对基本权利的内涵形成了自由说、资格说、主张说、利益说、规范说、选择说、法力说等较有代表性的权利本质学说。^⑥首先,根据基本权利的效力特性可将其分为具体的基本权利和抽象的基本权利。前者是指能够直接发挥法定效力的基本权利,后者则只能作为立法机关基本权利立法的依据和效力来源。^⑦其次,根据权利来源可以分为原始性权利和非原始性权利。前者主要指不可转让和剥夺的基本人权,该权利赋予了国家强制性保障的义务,如政治权利与人身自由等,后者则与国家的经济社会发展水平密切相关,主要包括经济、社会与文化权利等。^⑧再次,有学者借鉴英国哲学家以赛亚·柏林对自由的经典划分,即“积极自由”(Positive Liberty)和“消极自由”(Negative Liberty)^⑨,从相对方义务角度将基本权利划分为积极的基本权利和消极的基本权利。^⑩其中,积极性权利指个人要求国家权力做出相应作为的权利,即公民和国家之间的关系在内容上表现为“要求权—积极作为义务”的关系,在功能上表现为“受益—保障”关系;^⑪消极性权利指个人要求国家权力做出相应不作为的权利,即公民和国家之间的关系在内容上表现为“自由权—消极不作为义务”的关系,在功能上表现为“防御—尊重”关系^{⑫⑬}。基于此,本文将员工的消极性权利具化为员工可自由选择劳动时间、地点、条件等基本因素,且不受工会强制性的过度干预。

综上,通过文献分析不难发现,学术界对工会维权有效性的定性定量研究已较为丰富,为本

① 李明、徐建炜 《谁从中国工会会员身份中获益》,《经济研究》2014年第5期。

② 王鸣、李永杰 《中国工会是否改善员工工资福利?——来自2013年广东佛山南海企业—员工匹配数据的证据》,《华南师范大学学报(社会科学版)》2014年第6期。

③ 参见《中国工会章程》总则:中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱,是会员和职工利益的代表。

④ 参见《中国工会章程》第十一条:中华全国总工会是各级地方总工会和各产业工会全国组织的领导机关。《工会法》第九条:上级工会组织领导下级工会组织。

⑤ 参见《中国工会章程》总则:中国工会在企业、事业单位中,按照促进企事业单位发展、维护职工权益的原则,支持行政依法行使管理权力。

⑥ 张文显 《法哲学范畴研究》,北京:中国政法大学出版社2001年版。

⑦ 魏治勋 《全面有效实施宪法须加快基本权利立法》,《法学》2014年第8期。

⑧ 杨春福 《保障公民权利——中国法治化进程的价值取向》,《中国法学》2005年第6期。

⑨ [英]以赛亚·柏林著,胡传胜译 《自由论》,南京:译林出版社2003年版。

⑩ 王世杰、钱瑞升 《比较宪法》,北京:商务印书馆1999年版。

⑪ 商继政 《论基本权利的双重属性》,《四川师范大学学报(社会科学版)》2007年第6期。

⑫ 张翔 《基本权利的受益权功能与国家的给付义务》,《中国法学》2006年第1期。

⑬ 林来梵 《从宪法规范到规范宪法——规范宪法学的一种前言》,北京:法律出版社2001年版。

文的研究奠定了良好的理论和实证基础。基于此,本文做了以下两方面的工作:第一,现有的量化分析具有一定的地区或企业固有属性的局限性,如采用某特定地区制造业调查数据,某类所有制企业抽样调查数据等。而本文使用中国企业—劳动力匹配调查(CEES)的一手大样本数据,可支持更细化、覆盖面更广的实证分析。第二,现有研究关于工会维权职能的有效性尚未达成统一,且一般仅针对某项员工权利进行分析。而本文通过对文献爬梳明确工会维护员工劳动权的内涵,检验工会对不同劳动权保障程度的差异化,并基于此探究在劳资双方地位转换的新时期,工会到底应保障员工的何种权利。

三、数据说明及描述性统计

(一) 数据来源

本文所用数据来自于武汉大学联合香港科技大学、清华大学、中国社会科学院进行的中国企业—劳动力匹配调查(CEES),共回收有效企业问卷上千份,员工问卷上万份。本次大规模调查问卷涉及内容广泛,不仅覆盖了企业的基本面数据和结构性数据,更涵盖性别、户籍及受教育程度等各方面的员工个人因素(见表1),是国内首次内容全面的大样本企业和员工数据匹配调查^①。与学术界现有数据相比,本次调查在样本信息时效性、抽样随机性和指标多元性等多方面均做出了较大的

表1 一手数据说明

样本项		样本量	占比
企业样本	所有制	国有与集体企业	93 7.74%
		民营企业	779 64.81%
		港澳台企业	210 17.47%
		外资企业	120 9.98%
	规模	大型企业(1 001 人及以上)	167 15.06%
		中型企业(301~1 000 人)	237 21.37%
		小型企业(300 人以下)	705 63.57%
	地区	广东省	625 51.65%
		湖北省	585 48.35%
员工样本	性别	男 性	4 969 55.61%
		女 性	3 967 44.39%
	年龄	30 岁及以下	2 318 26.18%
		30~45 岁	4 169 47.09%
		45 岁及以上	2 366 26.73%
	工龄	5 年及以下	4 186 37.06%
		5~8 年	3 888 34.42%
		8 年及以上	3 222 28.52%
	户口	农业户口	5 126 59.34%
		城市户口	3 161 36.59%
		统一户口	352 4.07%

① 程虹、胡德状 《“僵尸企业”存在之谜:基于企业微观因素的实证解释——来自 2015 年“中国企业—员工匹配调查”(CEES)的经验证据》,《宏观质量研究》2016 年第 1 期。

质量改进。^① 为保证样本的回收率和数据的真实准确性，本次调查培训了较为专业的调研团队，运用 PDCA 全程质量控制手段，严格遵循进入企业现场填答问卷、坚持科学抽样程序的调查方式。

(二) 变量说明

本文解释变量为“企业是否建立工会”生成的虚拟变量；被解释变量为每个样本企业中抽样员工各劳动权的实现情况；控制变量分为个人层次和企业层次。^② 若样本企业同质，员工劳动权差异可能取决于诸如性别、年龄、工龄、户口等一系列个体特征，因此引入这些员工个体特征作为控制变量是必要的。由于样本企业来源于广东省和湖北省的不同市（县），企业具有异质性和典型地域特征，因此本文将企业所有制类型、规模、所在地区及行业等作为企业层面控制变量（见表 2）。

表 2 变量的选择与定义

		变量名称	变量定义
被解释变量	劳动权	就业权	签订劳动合同的员工数
		劳动报酬权	月工资超过当地最低工资标准的员工数
		职业培训权	接受过十天以上免费职业培训的员工数
		休息权	日工作时间未超过 8 小时的员工数
		社会保险权	同时参加医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险及生育保险的员工数
解释变量	是否有工会	工会	企业有工会编码为 1，无工会编码为 0
控制变量	个人层次	性别	男性编码为 1，女性编码为 0
		年龄	员工年龄，按月份计算
		工龄	员工在该企业的工作年限
		户口	城市户口编码为 1，农村户口编码为 0
	企业层次	所有制	以企业注册类型为准，将企业所有制类型分为国有集体企业、民营企业、港澳台企业及外资企业，编码分别为 0、1、2、3
		规模	以企业员工人数为准，将企业规模分为大型企业、中型企业及小型企业，编码分别为 0、1、2
		地区	以企业所在地为准，将企业划分为广东和湖北两类，编码分别为 0、1
		行业	以企业行业二位代码为准划分

(三) 描述性统计

整体来看，劳动者的就业权和劳动报酬权实现较好，覆盖率分别为 78% 和 95%；但在职业培训权、休息权、社会保险权等方面的实现仍有待改善（见表 3）。具体来说，《劳动法》第三十六条规定的“日八小时工作制”覆盖了 52% 的员工样本；据我国《社会保险法》《失业保险条例》及《社会保险费征缴暂行条例》等法律法规的规定，企业应为员工缴纳基本医疗保险、基本养老保险、失业保险、工伤保险及生育保险，但在本次调查中“五险”全缴的员工仅占比 12%；此外，我国颁布了《中华人民共和国职业教育法》等法规以促进职业教育培训，劳动者接受职业技能培训的权利即政府和企业应履行的义务，但样本中接受过十天以上职业培训的员工占比仅为 14%。

① 程虹、许伟、李唐 《企业数据质量对实证研究结论偏差的潜在影响——来自 2015 年中国企业—员工匹配调查的经验证据》，《华中科技大学学报》（社会科学版）2016 年第 3 期。

② 李敏、周恋 《基于工会直选调节作用的劳动关系氛围、心理契约破裂感知和工会承诺的关系研究》，《管理学报》2015 年第 3 期。

表 3 劳动权实现情况描述性统计

变量名称	样本量	总和	均值	标准差	中位数	最小值	最大值
就业权	8 670	6 774	0.78	0.41	1	0	1
劳动报酬权	11 249	10 737	0.95	0.21	1	0	1
职业培训权	11 249	1 624	0.14	0.35	0	0	1
休息权	11 249	5 826	0.52	0.49	1	0	1
社会保险权	8 078	944	0.12	0.32	0	0	1

为更科学地检验企业有无建立工会与员工劳动权保障现状的关系,本文采用 T 检验可以看出,企业有工会与员工劳动权的保障现状显著相关。

表 4 工会与劳动权的 T 检验

样本	无工会	均值	有工会	均值	T 检验
就业权	4 050	0.681 2	4 550	0.869 7	-0.188 4***
劳动报酬权	4 068	0.932 4	4 573	0.951 9	-0.0195***
职业培训权	3 940	0.758 4	4 468	0.671 4	0.086 9***
休息权	4 068	0.603 7	4 573	0.711 3	-0.107 6***
社会保险权	3 788	0.062 3	4 237	0.165 2	-0.102 9***

为探究除工会这一因素之外,是否存在其他因素对员工劳动权的实现有差异化影响,本文依据现有文献选取了员工层面和企业层面的六大因素做进一步分析,即员工的性别、年龄、工龄、户口所在地及企业的所有制类型和规模情况。

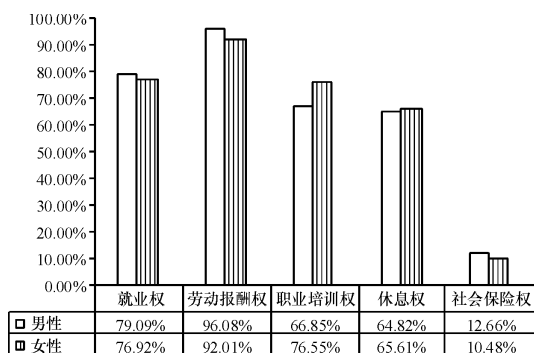


图 1 劳动权实现的性别因素差异

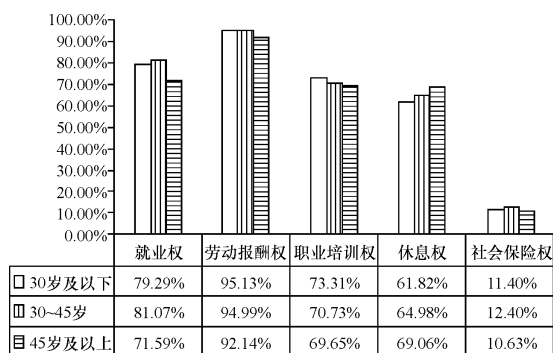


图 2 劳动权实现的年龄因素差异

从员工性别因素分析,虽然男性与女性在劳动权实现情况上差异不是很大,但男性在就业权、劳动报酬权和社会保险权的实现状况优于女性,而女性在职业培训权和休息权的实现状况优于男性。从员工年龄因素分析,30岁及以下员工的劳动报酬权和职业培训权实现状况较好,30~45岁员工的就业权和社会保险权实现状况较好,45岁及以上员工的休息权实现状况较好。

从员工工龄因素分析,工龄越长的员工休息权和社会保险权明显实现更好。从员工户口所在地因素分析,除职业培训权以外,就业权、劳动报酬权、休息权和社会保险权均为城市户口员工较农村户口员工权利实现情况更好。

从企业性质因素分析,国有企业员工的休息权和社会保险权实现情况较非国有企业好,港澳台企业和外资企业员工的就业权、劳动报酬权和职业培训权的实现情况更好,私营企业次之。从企业规模因素分析,企业规模越大,员工的就业权、劳动报酬权和社会保障权实现情况越好;但企业规模越小,员工的职业培训权和休息权实现情况越好。

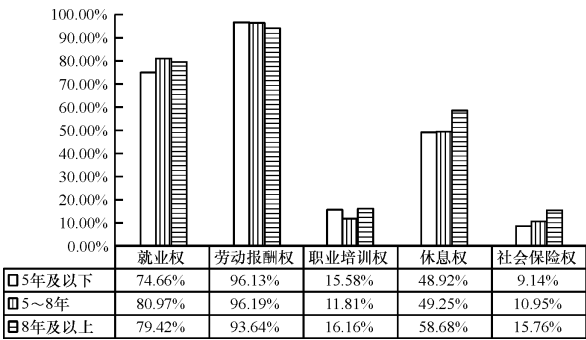


图3 劳动权实现的工龄因素差异

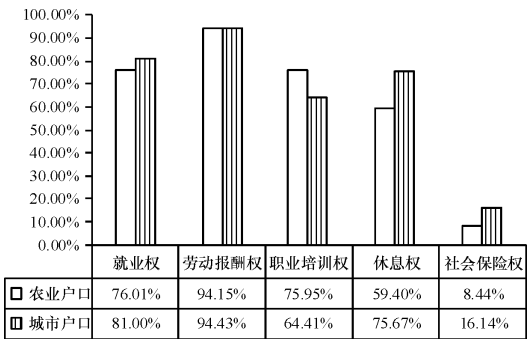


图4 劳动权实现的户口因素差异

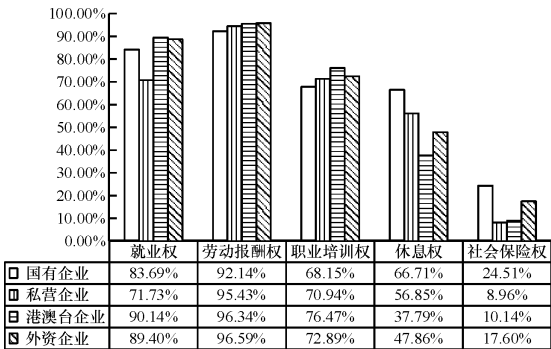


图5 劳动权实现的企业性质差异

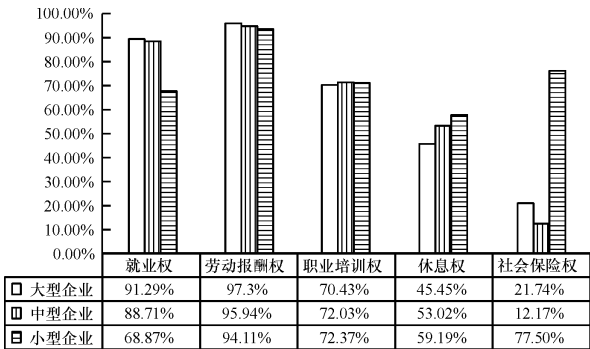


图6 劳动权实现的企业规模差异

四、实证检验

据上文的描述性统计分析，本文使用多元线性回归模型检验工会能否保障企业员工的个别劳动权，结合已有关于工会与劳动权的相关文献，模型设定为：

$$laborright_p_i = \beta_0 + \beta_1 laborunion + \beta_2 X + \varepsilon$$

被解释变量 $laborright_p_i$ 指就业权、劳动报酬权、休息权、社会保险权、职业培训权等劳动权，将其保障情况生成企业层面的连续变量，即已实现劳动权的员工人数占该样本企业抽样总人数的比重。 β_0 代表常数项的系数；自变量 $laborunion$ 代表企业是否已建立工会，为虚拟变量。系数 β_1 若显著为正，则说明企业建立工会对员工个人劳动权的保障有显著正向影响。 X 为控制变量，主要包括员工性别、年龄、工龄、户口等个人层面以及企业规模、所有制类型、行业、地区等企业层面数据，其中员工的性别和户口按男性占比和城市户口占比生成企业层面连续变量。

经实证检验可知(见表5)，我国工会较为有效地保障了员工部分劳动权。具体来说，在同时控制了企业和个人特征后，工会表现出对企业员工就业权、劳动报酬权、职业培训权较为显著的正向影响，但对企业员工的休息权和社会保险权无显著影响。

实证结果与描述性统计偏向基本一致。一方面，劳动权的实现程度与员工自身特征有显著相关性。就业权与年龄、户口在1%置信水平下显著；劳动报酬权与性别、年龄在1%置信水平下显著；职业培训权与性别、年龄在5%置信水平下显著，与工龄、户口在1%置信水平下显著；休息权与性别在10%水平下显著，与户口在1%置信水平下显著；社会保险权与年龄、户口在1%置信水平下显著，与工龄在5%置信水平下显著，与性别在10%置信水平下显著。因此，工会不仅应该着重提升对员工休息权和社会保险权的保障，也需要加大对“弱势”群体的保障力度，如强化大龄员工劳动合同的签订意识，同时监督企业落地执行。

表5 工会与个别劳动权的回归分析结果

	(1) 就业权	(2) 劳动报酬权	(3) 职业培训权	(4) 休息权	(5) 社会保险权
工会	0.145 1*** (7.27)	0.017 2** (1.97)	0.039 7** (3.10)	0.045 1 (1.25)	0.012 2 (1.06)
个人层面					
男性占比	0.052 2 (1.49)	0.078 1*** (5.06)	0.050 2** (2.23)	0.082 5* (1.44)	0.035 3* (1.74)
年龄	-0.012 5*** (-6.94)	-0.004 1*** (-5.14)	0.002 7** (1.15)	0.001 4 (0.84)	-0.003 9*** (-3.73)
工龄	0.001 8 (0.79)	-0.001 4 (-1.43)	-0.004 9*** (-3.27)	0.002 3 (1.04)	0.004 1** (3.02)
城市户口占比	0.154 2*** (4.64)	-0.011 1 (-0.76)	0.176 9*** (8.31)	0.348 9*** (10.93)	0.093 8*** (4.88)
企业层面					
企业性质(国有/集体企业 = 0)					
私营企业	-0.012 4 (-0.35)	0.025 6 (1.62)	-0.037 9 (-1.64)	0.028 3 (0.82)	-0.065 0** (-3.12)
港澳台企业	0.126 5** (3.12)	0.030 0* (1.69)	-0.103 0*** (-3.96)	-0.096 2** (-2.47)	-0.069 1** (-2.94)
外资企业	0.085 5* (1.97)	0.031 0 (1.62)	-0.086 4** (-3.09)	0.014 0 (-0.34)	-0.036 1 (-1.43)
企业规模(大型企业 = 0)					
中型企业	0.118 6*** (5.08)	0.001 7 (0.17)	-0.024 4 (-1.63)	-0.067 3** (-2.99)	0.030 2** (2.23)
小型企业	0.064 3** (0.2.23)	0.004 6 (0.37)	-0.019 4 (-1.05)	-0.134 7*** (-4.85)	0.098 8*** (5.91)
行业	YES	YES	YES	YES	YES
地区	YES	YES	YES	YES	YES
Constant	0.817 1*** (9.77)	1.009 5*** (27.45)	0.061 2 (1.14)	0.350 5*** (4.35)	0.161 0** (3.32)
Observations	1 018	1 019	1 019	1 019	1 019
R-squared	0.308 8	0.086 3	0.149 6	0.226 7	0.171 6

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

另一方面,企业所有制类型和规模也与员工劳动权的实现程度显著相关,如国有企业、大型企业在员工的就业权和社会保险权方面保障更完善。这可能是因为,与私营和外资等企业相比,国有企业虽然经过一系列大规模改制,但仍然保留着较为完备的劳动保障组织制度架构,如职工代表大会等。此外,我国《工会法》第三十五条至第三十七条在对基层工会组织进行具化规制时,也明确划分了国有企业、集体企业及其他企业三大类不同所有制类型企业的工会委员会职责。^①这在一定程度上反映出法律对国有企业工会构建方面的严格要求。

本文运用中国企业—劳动力匹配调查数据(CEES),从多个角度探究工会对劳动权保障的差异化。研究结果表明,工会能有效保障企业员工的就业权、职业培训权和劳动报酬权,但对休息权和社会保险权的保障并无明显促进作用。本文所得出的实证结果与现有文献中的部分结果存在差

① 参见《中华人民共和国工会法》第三十五条:国有企业职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式,是职工行使民主管理权力的机构,依照法律规定行使职权。国有企业的工会委员会是职工代表大会的工作机构,负责职工代表大会的日常工作,检查、督促职工代表大会决议的执行。第三十六条:集体企业的工会委员会,应当支持和组织职工参加民主管理和民主监督,维护职工选举和罢免管理人员、决定经营管理的重大问题的权力。第三十七条:本法第三十五条、第三十六条规定以外的其他企业、事业单位的工会委员会,依照法律规定组织职工采取与企业、事业单位相适应的形式,参与企业、事业单位民主管理。

异，这可能是因为本文数据基于制造业行业，且与现有文献的指标选取也略有差异。此外，本文在数据计量方面仍存在不足之处，有待进一步加强。

五、进一步分析

实证结果显示工会未能对员工的休息权和社会保险权产生有效保障，其根源实质是工会并非“全职保姆”，有效保障员工权益的前提是具有合理清晰的工会维权界限，即“坚持底线”而非“干预选择”，未能有效保障的结果即工会权力与员工权利冲突的初步体现。一方面，员工底线性的就业权、劳动报酬权、职业培训权等积极性权利的实现，确有赖于工会履行其“作为”的保障义务；另一方面，员工相对非底线性的休息权和社会保险权等消极性权利的实现也有赖于工会履行“不作为”的尊重义务，即应尊重员工在加班和缴纳社保方面相对的自主选择性。现将以工会维权职能界限为视角，具体阐述工会应如何履行其保障和尊重义务，以实现员工的积极性权利和消极性权利。

(一) 以积极性权利的实现为动力

工会对员工的就业权、劳动报酬权和职业培训权保障得相对较好，即“签订劳动合同”、“获得最低工资保障”和“获得免费培训的机会”，一定程度上是因为这三者具有社会公共性，即对工会来说是促进劳动力市场和谐稳定发展的应尽义务，对员工来说是可以进一步保障权利底线、提升自身发展的纯获益性劳动权。我国工会的保障义务正应以员工此类积极性权利的实现为动力。

当然，工会只有实质参与到企业对员工的日常管理中，才有可能履行其保障义务，进而维护员工劳动权。但根据数据的进一步分析，目前我国工会对企业经营决策的参与度仍较低，普遍未超过50%。具体来看，只有近一半的工会在企业对员工学习培训和聘任裁员等计划制定中能达到共同决策或决定性的水平，近三分之一的工会基本实现了对涉及员工薪酬福利、安全保障计划等的实质性参与(见表6)。工会对企业有关员工利益的经营决策参与缺失，不仅在一定程度上印证了工会“稻草人”理论，更是抑制了工会调解职能的实现。这也就能够解释为何工会构建覆盖率虽已达到样本企业的56.03%，^①且由员工选举产生工会领导的企业占比达60.15%，但在发生劳动纠纷时，过半数员工还是会选择直接向老板、部门主任或人力资源经理反映，首选向工会反映的员工仅占比约10%。

表6 工会对企业经营决策的参与度

企业经营决策	从不或极少参与		有一定影响力		共同决策或决定性	
	样本量	占比	样本量	占比	样本量	占比
员工学习、培训计划	145	21.39%	246	36.28%	287	42.33%
招聘、裁员、晋升等计划制定	154	22.82%	230	34.07%	291	43.11%
企业薪酬及其他福利的制定	221	32.84%	217	32.24%	235	34.92%
员工卫生、健康和安全保障计划制定	248	36.74%	220	32.59%	207	30.67%

毋庸置疑，建立工会的初衷是将劳动者的力量团结起来共同行使权利、表达意愿，缓和劳动者与企业间实力不平衡的矛盾，旨在为劳动者与企业平等协商提供畅通的渠道和必要的保障。我国工会虽已进行了一系列改革，但要在劳动纠纷中完全站在工人立场仍受限制，^②这使得工会不能

① 参见《中华人民共和国工会法》第十条：企业、事业单位、机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会。

② Fan, Youqing, “The Revitalisation of Chinese Unions’ Role of ‘Transmission Belt’ in the Private Sector: Evidence from Professional Union Leader Practice in C City”, *The Future of Sociology: 2009 TASA Annual Conference*, 1 – 4 December 2009, Canberra: Australian National University, 2009.

最大化发挥其职能以保障员工劳动权。从工会制度本身来看,背后可能的原因主要有以下三方面。

首先,“双重身份”导致不敢维权。我国工会定位为职工自愿结合的工人阶级的群众组织,各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。^①也就是说,基层工会具有“双重身份”,一方面作为企业员工受所处企业的管理,另一方面又作为第三方来监督企业对员工的保障。当然,在这种模式下工会与员工紧密联系,有利于其设身处地考虑员工的切身利益。但在现实工会维权过程中,面对企业员工身份与工会会员身份的权衡,大部分工会成员还是会选择前者,不合理的关系定位使得工会面临维权等问题时,无力以监督者的身份与企业据理力争。

其次,法规泛化导致不会维权。我国《工会法》大多规定的是“听取工会的意见”,并未规定具化的实施细则以及工会发表意见的效力,这就使得工会对企业涉及员工权利各类事项的参与性大打折扣,甚至形同虚设。此外,虽《工会法》第六章明确规定了相关主体违法应承担的法律责任,但执法主体责任并未落实。工会在处理职工争议时仍处于被动地位,无细则可依,执法力度弱,维权基本停留在口头上。

最后,经费来源导致维权不力。我国《工会法》第四十二条明确规定,工会经费的来源包括工会会员缴纳的会费;建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费;工会所属的企业、事业单位上缴的收入;人民政府的补助;其他收入五大类。^②也就是说,我国工会的活动经费主要来源于所处企业。工会所处企业、事业单位若未及时拨缴经费,工会可以向法院申请强制执行。^③但来源渠道不合理的经费制度在一定程度上使得工会无经济自主权,大大削弱了工会的独立性,进而导致工会为维护员工合法权益而监管企业时受制于企业潜在的“经济压力”。

(二) 以消极性权利的实现在为界限

经济社会中的每个人都是理性经济人,在面临取舍决策时会理性比较所有可行方案的成本收益,也就是考虑做出该决策的机会成本。对企业员工来说,“每天工作8小时”和“缴纳社会保险”就面临着“被动闲暇”和“非最佳投资”的机会成本。也就是说,对机会成本较高的劳动权来说,工会维权职能的履行与员工自由选择的意愿实现面临着现实冲突,此时工会应履行其尊重义务。

一是“被动闲暇”即员工自愿加班,但企业囿于工会的保障职能而不能安排员工加班,进而导致员工拥有更多非自愿的闲暇时间。在现今社会环境和企业制度下,企业员工自愿选择加班,日工作时间超过8小时、周工作时间超过44小时早已成为不争的事实。CEES数据显示,样本员工周工作时间中位数为48小时,且周工作48小时及以上的员工已占比67.99%。主要原因可能在于以下三方面。

(1) 直接经济目标,主要包括员工身份及获取薪酬方式两个因素。在本次调查样本中,户籍所在地非工作地的员工占比50.41%;且农村户口的员工占比59.34%。外来务工人员大多是为获取更多物质性劳动报酬才选择背井离乡的工作,其闲暇的机会成本在于务农的收益、与家人团聚的时间等等。若工会强制限制员工加班,必然违背大部分外来务工人员的就业初衷,使得其预期的

① 参见《中华人民共和国工会法》第二条:工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。第九条:工会各级组织按照民主集中制原则建立。各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

② 参见《中华人民共和国工会法》第四十二条:工会经费的来源:(一)工会会员缴纳的会费;(二)建立工会组织的企业、事业单位、机关按照每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费;(三)工会所属的企业、事业单位上缴的收入;(四)人民政府的补助;(五)其他收入。前款第二项规定的企业、事业单位拨缴的经费在税前列支。工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法由中华全国总工会制定。

③ 参见《中华人民共和国工会法》第四十三条:企业、事业单位无正当理由拖延或拒不拨缴工会经费,基层工会或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令;拒不执行支付令的,工会可依法申请人民法院强制执行。

劳动报酬大幅减少。此外，本次调查样本中一线工人占比 43.71%，而一线工人的薪酬计算方式以计件工资或计时工资为主，所以通过加班拉长工作时间是获取更多薪酬最直接简便的途径。

(2) 价值认可目标，主要包括工作机会和晋升机会两个因素。本文将员工按周工作时间是否超过 48 小时为标准划分为两组，通过 T 检验(见表 7)可以看出：在寻找工作时，工作时间较长的员工不仅更易找到工作，平均耗时减少了四天，也有更多其他工作机会可供选择；在进入企业后，工作时间较长的员工更易获得晋升，且晋升的次数更多，相差近两次。这也就是说，员工加班不仅能获得更多薪酬，也能获得所在企业和劳动力市场的认可，使得其职业生涯更加顺畅。

表 7 工作时间相关 T 检验

变量名称	变量定义	较短工作时间组	均值	较长工作时间组	均值	T 检验
工作机会	其他工作机会	2 703	0.486	5 758	0.439	0.047 ***
	找到现工作耗时(天)	2 471	13.926	5 418	9.745	4.182 ***
晋升机会	在该单位是否晋升	2 712	0.406	5 755	0.340	0.066 ***
	在该单位晋升次数	2 700	0.756	5 737	0.597	0.159 ***
健康水平(BMI)		2 578	0.643	5 464	0.650	-0.007

(3) 员工加班与身体健康无显著相关性。据身体质量指数(BMI) 的中国参考标准，健康标准为 BMI 指数介于 18.5 ~ 23.9。本次调查样本日工作时间超过八小时的员工中，身体健康员工占比 60.53%，非健康员工占比 31.83%。更进一步，T 检验也表明员工的工作时间与健康水平无显著相关性。粗略地看，加班员工中有超过一半是身体健康的，这也就违背了社会普遍认为禁止加班的初衷之一。当然，本文并非提倡员工加班，而是强调员工应有自愿选择是否加班的权利。

为避免因“过度保护”而干预员工通过自愿加班实现其直接经济目标和价值认可目标的权利，工会更应关注避免员工强制性加班、保障员工加班后获取合理劳动报酬、工资拖欠等现象。至于加班问题，不应脱离目前的现实情况一刀切地进行强制干预，而应给予员工和企业自愿合意的选择权利。

另外，“非最佳投资”即员工缴纳社会保险不仅是一份社会责任，更是一种长期投资。在社会保险和商业保险逐步完善、“就业难”和“招工难”困境共存的情况下，缴纳社保对部分企业和员工来说均非最佳投资。主要原因可能在于以下三方面。

(1) 部分员工“就业难”。2013 年我国经济进入新常态，宏观经济增长速度和微观企业经营绩效都出现了较大幅度的下降趋势。^① 与此同时，我国社保体系逐步建立，我国《社会保险法》等相关法律法规明确养老保险、医疗保险、失业保险需要用人单位和员工共同缴纳，且企业承担份额较大；工伤保险和生育保险只需要用人单位全额缴纳，员工不缴纳保险费。^② 因此对企业来说，员工社保缴纳成本极高。同时，企业还需承担大量人员管理成本，即员工可能在企业为其办理入保手续期间就已经离职了。CEES 数据显示，样本中已有 44% 的企业使用了自动化设备，8% 的企业使用了机器人，企业“机器换人”这一趋势明显的目的之一就是规避不断上升的员工劳动力成本。如此一来，本就面临“就业难”困境的员工更易受到高额社会保险等劳动力成本上升的阻碍。

(2) 部分企业“招工难”。CEES 跟踪调查数据显示，制造业企业的员工人数正在逐年下降，仅 2014—2015 年员工离职率已高达 26%，且主要集中在非技能型劳动力方面。因此，部分企业已经面临严峻的“招工难”问题，劳动者不再是社会传统印象中在血汗工厂被压榨的“杨白劳”，而是与用人单位拥有平等地位的选择者。在此情况下，部分员工为获取更多的经济收益，尤其是外来农民工，以

① 程虹、宋菲菲《新常态下企业经营绩效的下降：基于企业家精神的解释——来自 2015 年广东制造业企业—员工匹配调查的经验证据》，《武汉大学学报》(哲学社会科学版) 2016 年第 1 期。

② 参见《中华人民共和国社会保险法》第三十三条：职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。第五十三条：职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

企业将应为其缴纳的社会保险金抵作工资薪酬直接发放作为意愿工作条件之一,使得企业在“强制缴纳社保”和“用工荒”中艰难抉择。

(3) 商业保险体系较为完善。目前我国劳动力市场日益活跃,且制造业行业多为劳动密集型企业,一线员工及外来务工人员流动性较大,跨省跨地区就业的现象已为常态。我国《劳动合同法》第四十九条和第五十条明确规定了社会保险关系跨地区转移接续制度,同时规定了用人单位有尽快为离职员工转移社会保险关系手续的义务。^①为使制度尽快落地,2016年我国发布的《第十三个五年规划纲要》也再次明确提出要“建立更加便捷的社会保险转移接续机制”。与此同时,我国商业保险发展较为完善,部分员工为避免跨省跨地区社保转移中存在的流程复杂、材料繁琐等现实问题,可能更倾向于缴纳商业保险。因此,为避免员工“就业难”和企业“招工难”的双重困境,工会不应强制干预员工缴纳社会保险,而应遵循双方自愿合意的原则,履行其对员工自主选择权利的尊重义务。

六、政策建议

维护员工劳动权益是我国工会的法定职责,然而我国劳动力成本不断上升,工会对员工权利的保护领域也应随着劳动者地位提高而变化,不可固守传统角色定位。新时代中国和谐劳动关系的构建不仅需要工会关注如何更好地履行其维权职能,更要明确精准定位才是其职能有效履行的重要前提。在上述实证研究的基础上,为更好地推动工会参与现代化企业治理,促进和谐劳动关系的形成,本文提出以下政策建议。

第一,准确把握我国劳动力状况的变化,构建弹性包容的维权机制。目前,劳动力已成为短缺资源,若工会对员工休息权、社会保险权等消极性权利“过度保护”,不仅会增加企业和员工不必要的劳动力成本,也会影响劳动力市场更充分的自由选择意愿。因此,工会应在把握新时代劳动力状况变化的前提下,进一步明确自身维权职能的权力边界,在市场能够更好实现的领域大胆放权。另一方面,工会应针对不同类型的积极性权利采取不同的治理策略,对职业培训权来说,将举办职业技能大赛和普遍性的免费职业培训有机结合,以提升员工的劳动技能和整体素质;对就业权、劳动报酬权来说,加大对女性、大龄、农村户籍员工等“弱势员工”的倾斜性保护力度,坚持对员工底线性权利缺失的零容忍。

第二,丰富并拓展“桥梁纽带”的定位。十九大报告已明确提出工会的发展定位,即“创新群众工作体制机制和方式方法,发挥联系群众的桥梁纽带作用”^②。“桥梁纽带”的定位是我国工会的特色,也是值得长期坚持并不断丰富的优势。这一定位比“权利代言人”的定位更准确、深刻,也更加有利于工会在不断变化的劳资关系中持续健康发展。但需要进一步强调的是,“桥梁纽带”定位的内涵应进一步拓展,工会不仅是政府联系群众的“桥梁纽带”,也是企业联系员工的“桥梁纽带”,更是联合各类主体共同参与劳资关系治理的“桥梁纽带”。在此定位之下,工会才能在更需要保护自由选择权的权利领域保持必要谦抑,才能真正促进经济社会的整体发展。

第三,搭建协商协调平台,构建更为包容的工会治理模式。劳动力市场不断变化,特别是共享经济和人工智能的发展,大量新的商业模式正冲击着传统的劳动关系。共享经济的兴起,使得传统的双边劳动关系出现了三方化的发展;人工智能则不断挑战人类对劳动力输出的唯一性,机器换人无论从广度还是深度上,都将持续扩大并发展。工会要积极成为政府、企业联络员工的最佳渠道,这就

① 参见《中华人民共和国劳动合同法》第四十九条:国家采取措施,建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。第五十条:用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

② 参见《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》,习近平代表第十八届中央委员会于2017年10月18日在中国共产党第十九次全国代表大会上向大会作的报告。

要求搭建多方共同参与、利益均衡、开放包容的协商机制。唯有保持足够的开放性和包容性,才能不断应对劳动力市场的新变化。

English Abstract

The Functions of the Trade Unions and Employees' Passive Rights: An Empirical Analysis Based on China Employer-Employee Survey

CHENG Hong, WANG Yue

Abstract: To protect employers' legal rights and interests is one of the statutory responsibilities of the trade unions. With the continuous increase of labor wages, the status of employers and employees has changed, and the employees' willingness to make decisions at work has been gradually promoted. Therefore, the maladjustment between the existing labor rights protection system and social development has gradually become more apparent. In the modern corporate governance, trade unions have great impact on the formation of a healthy and orderly labor relations. The report of the 19th CPC National Congress clearly proposed that "we should improve the consultation and coordination mechanism involving the participation of government, trade unions and enterprises, and establish a harmonious labor relationship". At present, the academia pays more attention to the effectiveness of trade unions' own rights protection. However, in the new era, the transformation of trade unions in China should be explored from the fundamental perspective of its position and function. This article conducts empirical tests on multiple aspects of the present situation of how trade unions protect employees' labor rights based on China Employer-employee Survey (CEES). The results show that trade unions have significantly positive impacts on promoting the protection of employers' right to be employed, right to obtain remuneration, and right to receive vocational training. However, trade unions do little to promote the protection of the right to relax and the right to enjoy social insurance. Therefore, based on the theory of opportunity cost, this article concludes that the reason for this is that there is no clear boundaries among the trade unions' obligations, so that the passive rights of employees' for free choices are intruded, which causes the dilemma of employees' "unintentional rest" and "non-optimal investment". It is suggested that trade unions assertion of employees' rights should aim at realizing the positive labor rights, and should also respect the negative labor rights. In other words, trade unions should put emphasis on the "realization of labor rights", but at the same time get rid of "over-protection".

Key Words: trade unions; labor rights; employees' passive rights; respect for obligations; opportunity cost

责任编辑 王治国
责任校对 王景周