

中国工会对劳动者权益的影响机制探究*

——基于 CLDS2012—2016 年数据的分析

孙兆阳 张 博

提 要：本研究根据“中国劳动力动态调查”2012年、2014年和2016年数据，利用倾向性得分匹配法和固定效应模型分析了工会对劳动者权益的影响。结果显示，工会对法律规定的权利具有显著正向影响，但对劳动者利益的影响不大且存在差异性。这说明工会侧重发挥法律监督职责，维护劳动者权利不低于法定标准，但放缓了提升劳动者利益相关职责的履行，同时平衡不同主体的诉求，从而在总体上实现对劳动者权益的维护。在“十四五”期间，为了更好地扩大中等收入群体、实现共同富裕，应加强劳动权益立法，促进工会法律监督职责的发挥，切实促进劳动者利益的提升。

关键词：工会 劳动者权益 影响机制

改革开放以来，中国工会的纽带和福利功能经受了多方面的考验，政治上要稳定、经济上要增长、社会上要和谐、收入上要提高、福利上要改善等都成为工会要实现的目标。不同于西方国家的工会，中国工会具有法定性和唯一性，不仅是工资收入为主的劳动者的利益代表，也是党领导的职工自愿结合的工人阶级群团组织。并且，在我国从中央到地方的各级工会都紧密嵌入到国家治理体系中，许多企业工会负责人进入管理层或由管理者兼任，因此工会需要协调处理劳动关系中各方主体的诉求。面对这些不同的主体，工会需要选择能够平衡各方诉求的实用主义方法，以维护自身的合法性和发展。截至2020年年底，我国工会有

* 本文系国家社科基金一般项目“新常态下的企业劳动关系冲突调节方式研究（项目编号：15BJY028；主持人：孙兆阳）”“新时代中国特色劳动关系协商协调机制创新研究（项目编号：19BKS086；主持人：杨成湘）”的成果。

247.6万个基层组织,2.7亿会员(国家统计局,2022:402—404),占城镇就业人员的57.9%,占非农就业人员的47.1%,在规模上成为世界上最大的工会。关于工会可以发挥什么作用以及在多大程度上发挥作用成为研究的焦点问题,一些早期的经验研究指出工会没有发挥保护劳动者权益的作用,甚至成为工人维权的阻碍(Chan,1993;Chen,2003;夏小林,2004;游正林,2010;李丽林等,2011)。然而,大量实证研究得到的却是相互矛盾的结论,一些研究认为工会对工资、工时、社保等权益有积极影响(Ge,2007;姚洋、钟宁桦,2008;姚先国等,2009;孙兆阳,2014;袁青川、易定红,2017);而另一些研究则认为工会对劳动者权益没有影响,人力资本、管理模式、地方文化等非工会因素在劳动者的权益方面起到决定作用(刘林平、郭志坚,2004;万向东等,2006;谢勇,2008;易定红、袁青川,2015)。为什么面对同样的问题,这些研究会给出不同的答案呢?一方面,案例分析法的特征决定了研究要选择异质性、有特点的案例才具有意义;另一方面,许多研究把权利和利益放在一起分析,忽视了两者的不同,混杂了工会对两者不同的影响效果,以致得到迥异的结果。因此,为了更好地评估工会的影响效果,本文使用倾向性得分匹配和固定效应模型,分别评估工会对劳动者权利和利益的影响,证明了中国工会在实践中策略选择的实用性,即着重维护劳动者权利不低于法定标准,而放缓对其利益的提升,从而在总体上维护劳动者权益,平衡劳动关系各方主体的诉求。

一、文献综述

(一) 工会对劳动者权利维护效果的转变

劳动者权益,又称劳权/劳工权益/劳动者权益,指处于社会劳动关系中的劳动者在履行劳动义务时所享有的与劳动有关的权益(常凯,1995)。劳动者与企业劳动力市场上签订劳动合同,他们的身份就成为雇员和雇主,按照合同约定,雇员完成劳动任务,雇主支付报偿,这些约定的报偿就是法律契约下的劳动者权益。^①

^① 《工会法》规定工会工作的对象是以工资收入为主要生活来源的劳动者。已有文献使用员工、工人、雇员、劳动者等不同称呼,为便于讨论,下文统一使用劳动者作为指代用语。

在实践中，学界通常将劳动者权益分类为权利和利益，前者指法律规定劳动者享有，后者指法律基础之上的更高要求（蔡禾，2010；常凯，2013）。

早期的研究普遍发现工会对外来务工人员权利的保护效果不佳。改革开放初期，国有和集体企业是城镇就业的主要形式，受到早期计划经济就业制度的影响，工会在企业内普遍建立，劳动者的权利得到较好保护。随着在民营企业中就业人员的增加，受到市场不健全与法律相对滞后等因素影响，外来务工人员的权益容易受到侵犯。刘林平、郭志坚（2004）在对珠三角地区女工的调查中发现，由于工会组织化程度很低，女工劳动权益难以得到保护；相比工会影响，企业的所有制性质和规模、个体人力资本储备、社会关系网络对女工收入的影响更大。长三角地区在外来工人的工资福利、权益保障水平等方面比其他地区更好，但工会的作用很弱，主要是人力资本、文化特征、管理传统等制度性差异在起作用（万向东等，2006；谢勇，2008）。

随着政府对劳动关系问题重视程度的提高，工会加快向基层拓展其组织结构，开始推进组织外来务工人员加入工会，劳动者权利受侵犯的情况有所好转。从企业层面来看，不管是对地方企业（姚先国等，2009；王鸣、李永杰，2014）、全国规模以上工业企业（刘海洋等，2013），还是对全国私营企业的分析（Lu et al., 2010），都发现工会对提高劳动者劳动合同签订率、五险一金覆盖水平等有积极作用。从个人层面看，孙中伟和贺霞旭（2012）发现工会对外来工薪酬满足最低工资标准、避免强迫劳动、加入社会保险等权益的实现有显著促进作用。可以看到，工会在促使企业遵守劳动法律法规、提高劳动合同签订率等方面发挥了一定作用（卿石松、刘明巍，2014）。还有研究发现，工会不仅能够提高社会保险覆盖率，还能减少工作时间，降低加班概率和非法超时概率（王克，2017；徐雷等，2017）。总体来看，有工会的企业和工会会员在劳动权利各方面都强于非工会企业。

（二）工会对劳动者利益的提升效果有待探讨

现有研究中关于工会对劳动者利益的提升效果仍存在较大争议。一些研究发现工会对劳动者平均工资的影响效果不显著（詹宇波等，2012），加入工会无法直接提高工资收入（Lu et al., 2010），甚至工会的存在会加大劳动者收入不平等（Zhang et al., 2011），宏观数据也表明工会对工资的影响效果不显著（李光勤等，2017）。但是另一些学者的研究发现工会不仅能够提高劳动者工资水平，还对企业效益存在积极影响。工会不但能提高劳动者工资和福利水平，而且能提高企业劳动生产率、

研发投入、人力资本投资等企业绩效 (Ge, 2007; 姚先国等, 2009; 刘海洋等, 2013; 莫旋、刘杰, 2016)。工会能够显著地提高劳动者的平均时薪、缩短每月平均工作时间 (姚洋、钟宁桦, 2008), 但是如企业主要负责人有在人大、政协任委员或在政府任顾问、参事等具有政治关联的企业中, 工会对劳动者工资的提升效果显著降低 (杨继东、杨其静, 2013)。不仅如此, 工会对利润增长率、市场份额增速等企业绩效有积极影响, 也能提高劳动者的情感承诺和工作满意度 (王永丽、郑婉玉, 2012)。魏下海等 (2013) 的研究表明, 工会还可以提高就业稳定性, 促进和谐劳动关系建设。虽然工会对工资率的提升效果低于对企业生产率的提升效果, 导致出现劳动份额占比下降的现象, 但工会对工资的积极影响仍然存在 (魏下海等, 2013)。

为了避免企业数据出现“加总谬误”, 一些研究采用社会调查或劳动力调查的个人数据以实现对人力资本、工作时间等关键变量的控制, 但是结果同样存在争议。一部分研究否认工会具有提升劳动者利益的作用, 认为工会不能提升劳动者的工资水平和福利 (孙中伟、贺霞旭, 2012; 卿石松、刘明巍, 2014), 工会对工资的溢价作用主要是由工作特征和资源禀赋效应造成的 (易定红、袁青川, 2015), 或者是受劳动合同的影响 (王克, 2017; 徐雷等, 2017)。但是, 更多的研究支持工会的积极效用, 认为工会可以提高劳动者的小时工资, 降低劳动者每周工作时间, 且对农民工的影响效果更大, 工会通过合同保护效应和培训促进效应提升工资率 (李龙、宋月萍, 2017; 纪雯雯、赖德胜, 2019)。从全国层面看, 工会能够提升劳动者的工资率, 特别是对低技能分布段劳动者的作用更大 (李永杰等, 2013; 袁国敏、熊海珠, 2017)。工会还能够缩小会员间工资差距 (袁青川、易定红, 2017; 孙兆阳, 2019), 提升女性劳动者工资, 降低性别工资歧视 (毛学峰等, 2016)。

为了更好地控制企业特征和人力资本特征对工资等权益的影响, 一些研究使用“企业一员工”匹配数据分析, 但结果同样存在争议。袁青川 (2018) 发现工会对会员与非会员工资影响不显著, 个体禀赋特征是引起工资差异的主要原因。王鸣、李永杰 (2014) 认为工会能够提高劳动者工资, 但是对工作时间、心理保健等无显著效应。孙兆阳 (2014) 发现工会能够显著提高劳动者的小时工资, 但对周工资和月工资影响不明显。李明和徐建炜 (2014) 发现工会不仅可以提高劳动者的工资率, 还能降低他们的工作时间。这种劳动者权益的增长被认为是工会由企业利益协

同向职工权益维护转变的结果（靳卫东、崔亚东，2019）。

已有研究从不同角度、利用不同层面的数据对工会的效果进行了大量分析，但是，现有的研究结果仍然存在争议。笔者认为，争议主要是由下述三个方面的问题导致的。第一，除个别研究使用宏观面板数据外，所有的研究都使用截面数据，虽然对控制工会的内生性已有一定考量，但是截面数据自身的局限性造成研究者难以控制无法观测且不随时间改变的异质性所带来的影响。第二，一些研究对样本的选择不够严格，没有将样本限制在企业劳动者的范围内，有的甚至将党政机关、事业单位、农民都包括进来，这些混杂样本会引起结果的偏差，以致几篇使用相同数据的文章却得到相反的结论。第三，将权利和利益放在一起谈论，混杂了工会对这两个方面影响的异质性。为了解决上述问题，本文使用倾向性得分匹配法（Propensity Score Matching, PSM）和面板数据固定效应模型（Fixed Effect, FE），分别评估工会对劳动者权利和利益的影响。

二、理论模型、数据来源和统计描述

（一）理论模型

从权利和利益的分立看，工会可以从两个方面影响劳动者权益：一是监督并督促企业遵守劳动法律以保证劳动者权利不受侵犯；二是通过集体协商和集体合同提升劳动者利益水平。本文将使用两种方法来评估这些效果。

1. 使用倾向性得分匹配法分析截面数据

为了更好地控制工会的内生性引起的结果选择性偏差，本文参照袁青川（2015），李龙和宋月萍（2017）的方法，采用倾向性得分匹配法，通过构建工会会员劳动权益的反事实分布，控制干预组和控制组在可观测特征上的差别，从而尽量满足条件独立假设。本文关注的是干预组的平均干预效应（Average Treatment Effect on the Treated, ATT），即干预组（企业建立工会）的劳动者因工会身份而得到的劳动权利保护。具体来看，ATT可以表示如下：

$$ATT = E(Y_{1i} - Y_{0i} | U_i = 1, X_i) \quad (1)$$

其中， Y_{1i} 表示成为工会会员后的劳动者权益受维护程度， Y_{0i} 表示非会员的权益受维护程度，两者的差值表示工会对劳动者权益保护程度的潜在效果； U_i 表示劳动

者是否为工会会员的二元哑变量, $U_i = 1$ 表示劳动者是工会会员, $U_i = 0$ 表示劳动者不是会员; X_i 表示影响工会会员身份和权益的控制变量。

在估计倾向性得分函数 $P(X_i) = Pr(S_i = 1 | X_i)$ 时, 本文选择 Logit 模型: 被解释变量为 U_i , 解释变量为影响工会会员身份 U_i 和劳动者权益维护程度 Y_i 的变量。本文展示 0.01 半径 1:4 卡尺近邻匹配, 匹配结果不放回, 用自助法 (bootstrap) 求得稳健标准误。^①

2. 利用固定效应模型分析面板数据

在分析工会对劳动者权益影响的时候, 有一些不可观测的特征共同影响工会和劳动者权益, 使用截面数据容易受到内生性的困扰而影响结论的准确性。比如, 规模大、效益好的企业容易建立工会, 也能提供更好的待遇条件, 同样, 人力资本高的劳动者容易选择到这些建立工会的企业工作, 也能够拿到更高的待遇。同时, 各地的经济社会基础、行业产业结构、劳动法律制度、政府行政执法、工会活跃度等不可观测因素在短期内不会有根本性的改变, 表现出不随时间改变的性质, 而工会作为体制的一部分, 其效果也混杂在集中。面板数据固定效应模型可以在一定程度上控制住这些遗漏变量带来的内生性问题, 从而更准确地分析工会的影响效果。可以设立固定效应模型为:

$$Y_{it} = \alpha_0 + \beta U_{it} + \gamma X_{it} + \delta_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

其中, 被解释变量 Y_{it} 衡量 i 个体在时间 t 的权益状态, 包括权利和利益两类变量。 U_{it} 表示个体 i 在时间 t 的工会会员状态。 X_{it} 为控制变量, 包括个体、家庭、企业、行业、地区等变量。 δ_i 和 λ_t 为不可观测的个体效应和时间效应。 ε_{it} 为误差项。如果工会能够维护劳动者的权利并提升他们的利益水平, 则 β 为正数, 否则为负数。

(二) 数据来源

本文数据选用中山大学“中国劳动力动态调查”2012年、2014年、2016年数据。该调查是中山大学社会科学调查中心从2012年开始执行的跨学科大型追踪调查, 其目的是通过每两年对城乡以社区为范围的追踪调查, 收集和建立中国社会劳

^① 本文还进行一比一、半径、核、局部线性回归和马氏等匹配方法, 作为稳健性检验。限于篇幅, 文中未能全部汇报, 如有需要, 请与作者联系, 作者邮箱为 sunzy@cass.org.cn, 下同。

动力、家庭和社区这3个层次变动趋势的追踪资料数据库。为保证样本的代表性,CLDS覆盖了中国29个省/市/自治区(港澳台、西藏、海南除外),调查对象为家庭户中的全部劳动力(年龄为15至64岁的家庭成员)。在抽样方法上,采用多阶段、多层次与劳动力规模成比例的概率抽样方法。本研究对样本进行筛选,保留年龄在16—65岁之间、身份为雇员、在企业工作的样本^①,去除核心变量缺失样本,最后得到2012年观测值3168人、2014年3763人、2016年3170人。同时,根据三期数据构建面板数据,2012年和2014年面板数据808人,2014年和2016年为714人。

(三) 变量选择

根据已有研究对劳动者权益的分析,本文被解释变量包括两大类。第一大类为劳动者权利变量,包括:参加职工养老保险(是=1),参加职工医疗保险(是=1),参加工伤保险(是=1),参加失业保险(是=1),参加生育保险(是=1),参加住房公积金(是=1),签订劳动合同(是=1),获得加班补偿(是=1)。第二大类为劳动者利益变量,包括:每月工作天数,每周工作小时数,每天工作小时数,每月工资,每天工资,每小时工资,职业培训(是=1),工作加班(是=1)。^②

主要解释变量为企业工会。根据问题“您的单位/企业现在有没有工会”,有=1,没有=0。^③

控制变量包括三类。第一类是人口特征,包括:性别(女性=1),年龄,教育程度(没受教育=1,小学阶段=2,初中阶段=3,高中(职高、中专)阶段=4,大专阶段=5,大本阶段=6,研究生阶段=7),户口(城镇=1)。第二类工作特征,包括:职业(管理人员=1;非管理人员=0),企业类型(国有企业=1,集体企业=2,民企私企=3,外资合资=4,个体工商户=5),行业分类。第三类为地域特征,包括:城乡划分(城镇=1),省份。变量统计性描述如表1所示。

① 选取样本时去掉在党政机关、事业单位、村居委会工作的人员,因为他们的工资主要依靠财政拨款,权利保障和利益提升与工会无关。同时去掉个体就业者,因为他们不能加入工会。这种严格的样本选取办法能在最大程度上保证企业中工会的效果得到准确评估。

② 回归分析时表示工资的三个变量取对数。为避免极值引起偏差,劳动者工作时长和工资在1%和99%进行缩尾处理。

③ 工会行为具有外延性,即其效果会覆盖企业内的所有劳动者。尽管有的企业会询问劳动者是否加入工会,但工会针对劳动者权益的行为不会将未选择加入工会的劳动者排除在外。因此,使用企业是否建立工会的相关变量可更好地衡量工会效果。

表 1 变量统计描述 (平均值/百分比)

	2012 年			2014 年			2016 年		
	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会
职工养老保险	.397	.766	.21	.378	.718	.234	.423	.755	.275
职工医疗保险	.422	.778	.232	.413	.748	.271	.438	.770	.289
失业保险	.321	.657	.146	.308	.641	.167	.374	.710	.227
工伤保险	.371	.670	.217	.356	.651	.232	.434	.745	.295
生育保险	.183	.361	.092	.224	.448	.130	.295	.527	.193
住房公积金	.240	.583	.059	.229	.533	.100	.244	.555	.105
劳动合同	.505	.861	.317	.529	.848	.395	.638	.908	.507
加班补偿	.608	.583	.627	.699	.679	.711	.654	.671	.644
每月工作天数	24.9	23.6	25.6	24.7	23.2	25.3	24.5	23.3	25.1
每周工作小时数	52.2	46.9	55.1	49.0	44.7	50.8	49.5	45.9	51.1
每天工作小时数	7.5	6.7	7.9	7.0	6.4	7.3	7.1	6.6	7.3
每月工资 (元)	2571.8	3312.2	2187.8	3110.3	3666.9	2875.3	3460.3	4173.5	3140.9
每天工资 (元)	85.7	110.4	72.9	103.7	122.2	95.8	115.3	139.1	104.7
每小时工资 (元)	13.9	18.8	11.3	18.5	22.9	16.7	19.9	24.4	17.9
职业培训	.282	.466	.185	.203	.342	.145	.219	.364	.154
工作加班	.390	.477	.344	.373	.493	.322	.363	.443	.328
企业工会	.345	—	—	.297	—	—	.309	—	—
女性	.412	.376	.432	.433	.380	.455	.456	.368	.496
年龄	38.1	38.9	37.7	38.2	38.8	37.9	38.9	39.6	38.5
教育程度 (%)									
没受教育	5.4	1.6	7.9	2.5	.4	3.44	2.3	.5	3.1
小学阶段	14.8	5.8	19.5	12.6	5.4	15.6	12.3	3.7	16.2
初中阶段	34.7	25.4	39.6	35.4	25.4	39.5	35.3	27.4	38.9
高中阶段	26.3	34.8	21.8	25.4	31.0	23.0	25.7	30.8	23.5
大专阶段	10.2	16.0	7.1	12.9	19.4	10.1	13.3	18.7	10.9
大本阶段	7.8	14.7	4.2	10.2	16.4	7.6	10.2	17.0	7.1
研究生阶段	.8	1.8	.3	1.1	2.1	.7	1.0	2.0	.5
城镇户口	.399	.680	.250	.438	.656	.346	.401	.585	.319
管理人员	.190	.279	.141	.163	.233	.132	.160	.241	.123
企业类型 (%)									
国有企业	19.2	48.9	3.5	15.4	39.4	5.3	14.4	37.6	4.0
集体企业	4.3	7.2	2.8	3.1	4.1	2.7	3.2	5.6	2.1
民企私企	49.6	31.4	59.2	60.9	42.2	68.8	64.6	44.8	73.5
外资合资	6.7	11.1	4.4	6.7	12.6	4.6	5.9	11.0	3.7
个体工商户	20.2	1.4	30.1	13.6	1.7	18.6	11.9	1.0	16.8
城镇地区	.573	.816	.445	.59	.768	.514	.561	.711	.494
N	3168	1094	2074	3763	1117	2646	3178	980	2190

注：因篇幅所限，此处没有列出其他统计数据，如有需要，请与作者联系。

三、回归结果与分析

(一) 截面数据的基线分析

根据公式(1),表2中的样本一至三分别汇报了2012年、2014年、2016年截面数据的PSM回归结果。从劳动者权利来看,工会对劳动者的“五险一金”和劳动合同签订率都有提升作用,且显著性都很高,但是对加班补偿的影响有差异。从劳动者利益来看,工会对劳动者的影响在各年度有较大差异,且显著性变化也比较大,说明工会对利益的改善作用还不稳定。具体来看,工会能降低劳动者的每月工作天数,提升他们获得职业培训可能性,但是对工资的提升效果不显著,且会提高劳动者加班概率。

各年度工会对劳动者利益影响结果的不一致性意味着时间变化和抽样选择可能有潜在的影响,即工会受外在因素影响而在不同年份表现出不同的效果。本文参照已有方法(李春玲,2014),将三期数据合并组成一个混合截面数据,并加入年份虚拟变量,控制时间效应,表2中的样本四汇报了结果。总体来看,回归结果支持上文的分析,即工会对劳动者除加班补偿外的各项权利均有支持作用,且显著性非常强;但是对利益提升影响差异较大,对减少工作时间和提高接受职业培训概率的影响非常显著,但是对工资增长作用不显著,且会显著提升劳动者加班可能性。本文还进行了不同匹配方式的稳健性检验,结果支持本文现有判断。

表 2 截面数据 PSM 回归结果

	样本一: 2012 年		样本二: 2014 年		样本三: 2016 年		样本四: 三年合并	
	系数	观测值	系数	观测值	系数	观测值	系数	观测值
1. 员工权利								
职工养老保险	.231*** (.044)	2959	.243*** (.031)	3419	.188*** (.035)	3011	.220*** (.024)	9389
职工医疗保险	.190*** (.044)	2947	.157*** (.030)	3410	.249*** (.033)	3012	.185*** (.022)	9369
失业保险	.239*** (.045)	2904	.267*** (.034)	3391	.244*** (.033)	2975	.259*** (.024)	9270
工伤保险	.188*** (.048)	2892	.228*** (.035)	3377	.237*** (.037)	2974	.230*** (.021)	9243

续表

	样本一：2012年		样本二：2014年		样本三：2016年		样本四：三年合并	
	系数	观测值	系数	观测值	系数	观测值	系数	观测值
生育保险	.155 ^{***} (.041)	2885	.207 ^{***} (.028)	3397	.143 ^{***} (.039)	2983	.158 ^{***} (.023)	9265
住房公积金	.261 ^{***} (.041)	2978	.226 ^{***} (.036)	3427	.241 ^{***} (.035)	3033	.267 ^{***} (.019)	9438
劳动合同	.264 ^{***} (.040)	2983	.180 ^{***} (.028)	3444	.162 ^{***} (.027)	2681	.202 ^{***} (.020)	9108
加班补偿	.119 [†] (.070)	1188	-.003 (.046)	1316	.094 [†] (.052)	1045	.026 (.035)	3552
2. 员工利益								
每月工作天数	-.745 [*] (.305)	2983	-1.013 ^{**} (.316)	3434	-.673 [*] (.328)	3035	-.713 ^{***} (.208)	9452
每周工作小时数	-.383 (1.820)	2983	-2.397 [*] (.950)	3434	-.908 (1.123)	3035	-2.079 ^{***} (.703)	9452
每天工作小时数	-.055 (.215)	2983	-.342 [*] (.158)	3434	-.130 (.151)	3035	-.297 ^{***} (.104)	9452
每月工资	.379 [*] (.185)	2933	.121 (.124)	3422	.293 (.179)	3037	.103 (.081)	9392
每天工资	.319 [*] (.127)	2933	.106 (.095)	3422	.222 [†] (.117)	3037	.080 (.066)	9392
每小时工资	.114 (.121)	2922	.143 (.092)	3404	.130 (.097)	3027	.064 (.051)	9353
职业培训	.138 ^{**} (.045)	2983	.103 ^{***} (.034)	3446	.139 ^{***} (.030)	3039	.104 ^{***} (.024)	9468
工作加班	.025 (.049)	2983	.076 [†] (.039)	3447	.095 ^{**} (.032)	3039	.080 ^{***} (.023)	9469

注：(1)[†] $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ；(2) 括号内为由 bootstrap 产生的稳健性标准误；(3) 由于篇幅限制，本文没有提供全部信息，如有需要请与作者联系。

(二) 面板数据的分析

表3 样本五和样本六分别汇报了2012—2014年和2014—2016年两期面板数据的回归结果。总体上看，工会对维护的劳动者权利具有积极作用，但不能提升劳动者的利益水平，而且两期数据结果的系数和显著性有很大不同。在样本五中，工会除了能显著提升职工养老保险参保外，对其他社保项目参保和劳动合同的签订均无显著影响；对劳动者利益而言，工会对所有项目的影响系数均不显著。在样本六中，工会对社保（除生育保险）参保和签订劳动合同等权利的维护效果具有显著性；对

劳动者利益而言,工会不能显著减少工作时间,而且会显著提升加班概率。表3的结果说明工会基本能够做到维持劳动者的法定权利,但是对提升他们的利益则影响不大,甚至会提高加班概率。这种表现也符合一些研究对工会“不作为”的评价(Chan, 1993; Chen, 2003; Clarke et al., 2004; 游正林, 2010; 王永丽、郑婉玉, 2012; 徐世勇等, 2014; 谭泓, 2015)。然而,实际情况还需要进一步的分析。

表3 工会对劳动者权益影响的FE回归结果(个人编码匹配面板数据)

	样本五: 2012—2014 年面板			样本六: 2014—2016 年面板		
	系数标准误	观测值	伪 R ²	系数标准误	观测值	伪 R ²
1. 劳动者权利						
职工养老保险	.144 ** (.048)	1513	.089	.160 *** (.050)	1334	.076
职工医疗保险	.043 (.046)	1507	.070	.095 * (.047)	1337	.067
失业保险	.043 (.044)	1491	.067	.082 † (.045)	1325	.085
工伤保险	.012 (.051)	1483	.064	.190 *** (.050)	1324	.099
生育保险	.013 (.049)	1479	.041	.077 (.055)	1327	.066
住房公积金	.049 (.031)	1519	.092	.084 * (.035)	1347	.068
劳动合同	.027 (.026)	1524	.057	.066 * (.030)	1349	.123
加班补偿	-.050 (.084)	612	.163	.099 (.103)	540	.170
2. 劳动者利益						
每月工作天数	-.108 (.336)	1524	.047	-.133 (.413)	1346	.069
每周工作小时数	.450 (1.466)	1520	.040	.102 (1.566)	1346	.032
每天工作小时数	.064 (.209)	1520	.040	.015 (.224)	1346	.032
每月工资	.065 (.048)	1486	.192	-.060 (.057)	1321	.121
每天工资	.065 (.048)	1486	.192	-.060 (.057)	1321	.121

续表

	样本五：2012—2014 年面板			样本六：2014—2016 年面板		
	系数标准误	观测值	伪 R ²	系数标准误	观测值	伪 R ²
每小时工资	.028 (.056)	1482	.168	-.067 (.077)	1317	.071
职业培训	.058 (.052)	1524	.088	.047 (.041)	1349	.067
工作加班	.064 (.050)	1524	.083	.123* (.058)	1349	.067

注：(1)[†] $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ；(2) 括号内为稳健标准误；(3) 由于篇幅限制，本文没有提供全部信息，如有需要请与作者联系。

(三) 模型结果差异的进一步分析

为什么截面数据与面板数据存在这么大的差距呢？这一方面是受到法律制度、执法环境、政府倾向等短期内不随时间变化的因素的影响，另一方面则是严格的样本选择和匹配导致样本数量较少，造成样本选择存在偏差。表4展示了按照个人编码匹配的两组面板数据在各年度的统计描述。与表1的各年度截面数据相比较，面板数据中各年度平均值大部分更高，特别是非会员权益各项指标与会员权益的差别明显变小，且大部分高于截面数据数值。这说明，在形成面板数据过程中，部分数据的缺失可能导致最终匹配成功样本出现偏差，出现结果不一致的情况。为了解决这个问题，本文改变面板数据的匹配方式，在保持数据质量的前提下，尽量扩大样本数量。

表4 2012—2014 年与 2014—2016 年面板数据统计描述（按照个人编码匹配）

	样本五：2012—2014 年面板						样本六：2014—2016 年面板数据					
	2012 年			2014 年			2014 年			2016 年		
	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会
职工养老保险	.468	.793	.253	.474	.815	.248	.477	.786	.301	.521	.808	.349
职工医疗保险	.472	.786	.263	.454	.761	.253	.480	.764	.315	.531	.809	.363
失业保险	.396	.708	.195	.403	.733	.188	.414	.729	.234	.470	.758	.299
工伤保险	.457	.726	.290	.447	.709	.277	.471	.726	.327	.547	.806	.391
生育保险	.234	.394	.134	.277	.497	.136	.291	.470	.189	.362	.548	.252
住房公积金	.267	.586	.058	.269	.555	.082	.245	.519	.089	.294	.593	.114
劳动合同	.597	.884	.408	.629	.897	.454	.619	.903	.457	.709	.907	.590
加班补偿	.618	.597	.637	.722	.673	.767	.713	.711	.715	.722	.732	.714
每月工作天数	25.0	23.9	25.7	24.8	23.5	25.7	25.0	23.6	25.8	24.8	23.4	25.7

续表

	样本五：2012—2014 年面板						样本六：2014—2016 年面板数据					
	2012 年			2014 年			2014 年			2016 年		
	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会	全体	工会	非工会
每周工作小时数	52.3	47.8	55.2	49.8	45.7	52.5	49.5	46.3	51.3	49.9	46.7	51.8
每天工作小时数	7.5	6.8	7.9	7.1	6.5	7.5	7.1	6.6	7.3	7.1	6.7	7.4
每月工资	2521.1	2952.2	2237.8	3119.5	3625.4	2787.8	3153.7	3607.7	2897.1	3629.8	4148.6	3317.3
每天工资	84.0	98.4	74.6	104.0	120.9	92.9	105.1	120.3	96.6	121.0	138.3	110.6
每小时工资	13.3	16.3	11.3	17.5	20.8	15.3	17.7	21.1	15.8	19.6	23.3	17.3
职业培训	.297	.459	.191	.217	.357	.125	.206	.286	.161	.220	.358	.137
工作加班	.408	.497	.350	.387	.470	.333	.420	.494	.378	.380	.440	.343
企业工会	.396	—	—	.395	—	—	.363	—	—	.375	—	—
女性	.431	.397	.453	.429	.379	.462	.426	.344	.473	.424	.325	.484
年龄	38.7	39.6	38.0	40.4	40.8	40.1	38.5	38.8	38.3	40.4	40.3	40.5
教育程度 (%)												
没受教育	3.4	1.3	4.8	2.2	.6	3.2	2.5	0	4.1	1.8	0	3.0
小学阶段	13.0	5.7	18.1	13.5	6.1	18.5	10.4	4.0	14.4	11.4	4.9	15.6
初中阶段	34.6	25.2	41.2	36.0	23.9	44.2	34.8	30.9	37.2	34.5	26.2	40
高中阶段	31.5	42.1	24.2	28.7	40.1	20.9	26.9	29.1	25.5	26.4	31.8	22.8
大专阶段	9.8	12.6	7.8	10.8	15.3	7.8	13.9	19.1	10.6	15.0	21.3	10.8
大本阶段	6.8	11.6	3.5	7.8	12.4	5.0	11.1	15.8	8.1	9.9	13.6	7.4
研究生阶段	.9	1.6	.4	.9	1.6	.4	.6	1.1	.2	1.1	2.1	.5
城镇户口	.413	.650	.258	.442	.658	.301	.420	.587	.325	.427	.578	.336
管理人员	.196	.255	.157	.185	.254	.137	.193	.262	.152	.187	.218	.168
企业类型 (%)												
国有企业	18.4	41.8	2.2	17.4	37.9	4.1	15.8	33.5	4.7	14.7	31.0	3.9
集体企业	6.6	10.7	3.7	6.2	8.6	4.5	9.4	9.7	9.2	9.4	11.5	8.1
民企私企	54.4	33.7	68.7	59.3	41.4	71.3	59.3	43.2	69.4	63.9	45.6	75.9
外资合资	8.9	13.2	5.9	7.6	11.5	5.0	7.6	11.9	5.0	6.5	10.8	3.7
个体工商户	11.8	.6	19.6	9.3	.6	15.1	7.9	1.8	11.7	5.5	1.1	8.5
城镇地区	.571	.787	.428	.590	.781	.466	.598	.768	.501	.598	.724	.522
N	808	320	488	808	319	489	714	259	455	714	268	446

注：因篇幅所限，此处没有列出其他统计数据，如有需要，请与作者联系。

本文按照三个年度数据中提供的县/区代码进行匹配，并保证每一个年度中每个样本个体都独立且唯一，分别组成 2012—2014 年、2014—2016 年两组非平衡面板数据，采用固定效应模型进行分析。表 5 汇报了样本七和样本八的回归结果。总体来看，工会对劳动者权利维护作用体现的较为充分，但是对劳动者利益改善并无显

显著影响,甚至还有负面作用。从劳动者权利看,样本七和样本八两组面板数据对“五险一金”和签订劳动合同基本上都有显著提升作用,其中只有样本八中的生育保险没有显著性;虽然两组数据中,工会都能提升劳动者加班报偿比例,但是不具有显著性。从劳动者利益看,样本七中工会能够降低劳动者工作时间、增加职业培训,但是只对每月工作天数和培训影响具有显著性;在样本八中,工会对三类工资指标虽然存在负向影响,但均不显著。在两组样本的劳动者利益中,加入工会均会显著提高劳动者加班概率。

表5 工会对劳动者权益影响的FE回归结果(按照县/区编码匹配)

	样本七:2012—2014年面板数据				样本八:2014—2016年面板数据			
	系数	标准误	观测值	伪R ²	系数	标准误	观测值	伪R ²
1. 劳动者权利								
职工养老保险	.237***	(.020)	6317	.291	.162***	(.049)	5818	.078
职工医疗保险	.218***	(.019)	6300	.279	.097*	(.046)	5816	.068
失业保险	.286***	(.019)	6236	.278	.083 [†]	(.044)	5764	.085
工伤保险	.237***	(.021)	6195	.207	.191***	(.049)	5753	.095
生育保险	.189***	(.020)	6216	.172	.078	(.054)	5773	.067
住房公积金	.233***	(.017)	6341	.322	.086*	(.035)	5848	.075
劳动合同	.241***	(.018)	6359	.270	.067*	(.030)	5518	.120
加班补偿	.003	(.053)	2560	.130	.099	(.101)	2192	.170
2. 劳动者利益								
每月工作天数	-.394*	(.189)	6350	.068	-.150	(.426)	5858	.071
每周工作小时数	-.778	(.700)	6349	.072	.110	(1.565)	5859	.033
每天工作小时数	-.111	(.100)	6349	.072	.016	(.224)	5859	.033
每月工资	.027	(.028)	6054	.197	-.063	(.057)	5631	.120
每天工资	.027	(.028)	6054	.197	-.063	(.057)	5631	.120
每小时工资	.037	(.035)	6024	.154	-.072	(.078)	5608	.070
职业培训	.131***	(.021)	6361	.152	.047	(.041)	5873	.065
工作加班	.083***	(.022)	6362	.091	.121*	(.057)	5873	.069

注:(1)[†] $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; (2) 括号内为稳健标准误; (3) 由于篇幅限制, 本文没有提供全部信息, 如有需要请与作者联系。

(四) 稳健性检验

上文的分析基本可以判断工会对劳动者权利的维护功能发挥较为充分, 但是对劳动者利益的提升作用却几近于无, 甚至还有负面影响。为了检验上述结果的稳健性, 本文采取两种扩大样本的方法。第一, 按照个人编码匹配, 将样本五中2012—2014年面板数据与样本六中2014—2016年面板数据合并成一个包括三个年度数据的非均衡面板

数据。^① 第二, 按区县编码匹配, 将样本七中 2012—2014 年面板数据与样本八中 2014—2016 年面板数据合并成包括三个年度的非均衡面板数据。如果工会对劳动者权益的改善作用是稳定的, 那么随着样本量的增加, 结果上应该有更高的显著性。回归结果如表 6 所示, 样本九的结果与表 3 样本六更为接近, 工会能够显著提升劳动者获得“五险一金”和劳动合同的可能性; 虽然工会对劳动者接受职业培训具有显著积极影响, 但是对工作时间与工资水平的影响不显著, 而且会显著提升加班概率。表 6 样本十更接近表 5 样本七的结果, 工会能够显著增强除加班补偿外的劳动者权利, 并能够提高劳动者接受职业培训和加班的可能性, 但对除每月工作天数外的其他劳动者利益变量都不具有显著性。

表 6 非均衡面板数据分析工会对员工权益影响

	样本九: 2012—2016 年面板数据 (个人编码匹配)				样本十: 2012—2016 年面板数据 (区县编码匹配)			
	系数	标准误	观测值	伪 R ²	系数	标准误	观测值	伪 R ²
1. 员工权利								
职工养老保险	.157***	(.036)	2632	.061	.235***	(.018)	9201	.277
职工医疗保险	.082*	(.033)	2629	.052	.208***	(.017)	9190	.257
失业保险	.078*	(.032)	2604	.062	.272***	(.018)	9086	.250
工伤保险	.115***	(.035)	2596	.058	.234***	(.019)	9046	.190
生育保险	.061†	(.036)	2597	.038	.180***	(.019)	9072	.152
住房公积金	.079***	(.024)	2650	.060	.226***	(.016)	9250	.304
劳动合同	.048*	(.020)	2656	.068	.227***	(.017)	8924	.257
加班补偿	-.010	(.063)	1060	.111	-.004	(.045)	3614	.101
2. 员工利益								
每月工作天数	-.252	(.270)	2653	.029	-.438*	(.180)	9263	.061
每周工作小时数	.588	(1.100)	2649	.016	-.798	(.629)	9264	.066
每天工作小时数	.084	(.157)	2649	.016	-.114	(.090)	9264	.066
每月工资	-.005	(.038)	2594	.136	.011	(.025)	8859	.179
每天工资	-.005	(.038)	2594	.136	.011	(.025)	8859	.179
每小时工资	-.034	(.048)	2586	.103	.017	(.031)	8822	.140
职业培训	.084*	(.033)	2656	.047	.126***	(.019)	9278	.144
工作加班	.097*	(.039)	2656	.042	.087***	(.020)	9279	.078

注: (1)[†] $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; (2) 括号内为稳健标准误; (3) 由于篇幅限制, 本文没有提供全部信息, 如有需要请与作者联系。

四、结论与讨论

本文从劳动者权利和利益两方面, 利用“中国劳动力动态调查”2012年、2014

^① 因为 CLDS 采取样本轮换的方法, 所以三个年度数据最终只能完全匹配成功 233 个个体。

年和2016年数据，分别采用倾向性得分匹配和固定效应模型分析了工会对劳动者的影响。分析结果呼应了已有研究在工会对劳动者权益影响效果方面存在的争议。研究发现，工会的影响效果确实存在差异，在对劳动者法定权利的维护方面效果显著，但是对劳动者利益的提升作用不大，甚至存在负向影响。已有研究大多使用截面数据，虽然控制了企业、个人特征等因素，但是政策、制度、环境等不可观测因素和抽样选择的内生性致使估计结果出现偏差和争议。在固定效应模型控制了内生性的基础上，工会对劳动者降低工作时间和提升工资的效果消失了。同时，截面数据PSM分析和面板数据FE分析结果的差异，说明早期研究存在一定偏误，企业或个人的截面数据无法充分排除自选择性和不可观测的内生因素的影响，以致得到不准确、甚至相互矛盾的结论。

工会对劳动者权益影响的差异性可能有下述四个方面的原因。第一，受到“威胁效应”的影响，非工会企业为了保持竞争优势，可能会提高一些劳动者的利益水平，以避免熟练劳动者流失到工会企业。第二，工会发挥作用更多是依靠逐渐严格化的劳动法治环境，借助政府法律监督和劳动执法检查的力量。而法律的作用是保证社会的底限不被破坏，劳动者利益的提升主要还是依靠市场的竞争和博弈。第三，工会肩负有支持政府工作、促进地方经济发展的职责，所以会鼓励劳动者加班加点地工作，发挥“主人翁”精神，不索取加班费，所以工会的存在客观上提升了会员加班可能性。第四，在目前的产业结构、生产率水平和市场竞争环境下，对于工会来说，提升劳动者利益水平是一件非常困难的事情，生产率高的企业为了留住劳动者会主动提高待遇，生产率低的企业无论如何也难以支付这些额外的成本。在这种工作难以开展的情况下，保持法定标准不降低是一件更容易操作并实现的任务。

工会对劳动者权利和利益维护的差异化策略是应对政府要求和社会诉求的理性选择，其影响的实质是将遵守劳动法律规定作为工作的主要内容，坚持企业雇佣条款不低于法定标准，同时放缓对劳动者利益提升的追求，以换取政府和企业的支持，稳固其合法地位。法律法规是劳动力市场运转的基础，也是对市场主体的行为作出的底线性规定。违反劳动法的行为将会对劳动者的合法报酬、休息、健康造成侵害，工会可以按照法律赋予的职责对企业进行监督，纠正企业的违法行为，从而使劳动者的合法权利得到保障。已有研究发现，工会具有督促企业遵守法律法规的作用（孙兆阳，2014；卿石松、刘明巍，2014）。在具体方式上，工会既可以推动立法和监督劳动执法（纪雯雯、赖德胜，2019），也可以借助党政力量来发挥保障劳动者权益

的效果（吴清军，2012；靳卫东、崔亚东，2019）。与已有研究结果相似，本文发现工会在监督法律标准执行上表现出显著的积极效果，对劳动者法定权利的保护作用明显。

在工会保证企业遵守劳动法律法规的基础上，劳动者也会根据经济发展、生活水平和企业经营状况等环境和条件的变化，要求企业提高工资、减少工作时间、增加福利和培训等，以改善个人生活状况、促进个人发展和技能提升、共享企业发展和国家经济增长红利。但是，在劳动者利益提升方面，在控制劳动者不可观测因素的情况下，工会对工作时间、工资水平等利益没有积极的影响，这说明工会集体协商的作用发挥有限。单个年份的显著效果有可能是样本内生性或选择偏差的结果。同时，这也反映出在现行法律框架下，工会缺乏提升劳动者利益水平的工作抓手和动力，其影响效果还有巨大增长空间。

工会对劳动者权利和利益相异的影响结果表明其行使法律监督职责和利益提升职责的程度并不一致。在企业违反法律规定、侵犯劳动者合法权利时，如果工会准确行使其法律监督职责，督促企业合法经营，企业的违法行为就会终止，劳动者的合法权利就能得到保护。同样，劳动者因权利被侵犯而计划劳资冲突的可能性也会降低，和谐劳动关系得以实现。从争取利益的角度，如果工会能够通过集体协商使企业接受高于法定最低标准，甚至高于相应市场条件下均衡水平的雇佣条款，并以集体合同的形式记录，根据利益相关者理论，劳动者能与企业共同成长，从企业发展中获得自身收益和能力的提高。当劳动者的工作待遇、条件等利益不断提升时，企业的经营也会更有动力和竞争力，劳动关系也能更加和谐。然而，现阶段工会一方面行使了《工会法》赋予其维护劳动者法定权利的职责，部分地实现了对劳动者的承诺；另一方面，落实了政府发展经济的要求，在劳动者、企业、政府的不同需求中寻得平衡。

当维护劳动者合法权利不受损就能维持队伍稳定，落实党和法律的要求时，工会缺乏动力拓展到提高利益的领域，因为这里面矛盾更多更复杂，实现目标的工作抓手不足，即法律规定的标准不充分、不完善。所以，工会满足于对劳动者权利的维护，而对提高劳动者利益水平则表现得不那么迫切，这既能表现出工会为劳动者服务的功能，还有法律法规可以依据，容易借助政府的力量获得支持。国家的“十四五”规划对维护劳动者权益、提升劳动者收入水平、实现共同富裕提出了更高要求，工会作为一支重要的社会力量应该发挥更大的作用。对于工会来说，为更好地发挥自身职能，需要借助法律和政府的力量，扩大工会覆盖范围，特别是在民营企

业、平台行业企业的覆盖范围，加强发挥对法律的监督职责。为加强工会在提升劳动者利益方面的履责能力，需要在党和政府的推动下，进一步完善我国劳动法律制度，扩大劳动法律法规对劳动者权益的覆盖范围，将更多的劳动利益内容纳入法制化范畴，严格劳动法律监察与督导。在整体的劳动法制环境更加优化的背景下，工会可以进一步监督企业的法律合规性。同时，构建和谐劳动关系的核心议题是利益的分配，实现共同富裕的关键也在于建设积极公平的分配机制。健全的法制保障和政府支持有助于工会更充分地发挥利益提升职责。那么，在劳动者的权利得到维护，部分利益得到提升的情况下，劳资矛盾和劳动冲突就会减少，和谐劳动关系也将更加稳固，进而促进共同富裕的实现。

参考文献：

- 蔡禾，2010，《从“底线型”利益到“增长型”利益——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序》，《开放时代》第9期。
- 常凯，1995，《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国劳动问题》，北京：中国劳动出版社。
- 2013，《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》，《中国社会科学》第6期。
- 国家统计局，2022，《中国劳动统计年鉴2021》，北京：中国统计出版社。
- 纪雯雯、赖德胜，2019，《工会能够维护流动人口劳动权益吗？》，《管理世界》第2期。
- 靳卫东、崔亚东，2019，《中共工会的职能转变：从企业利益协同到职工权益维护》，《经济学动态》第2期。
- 李春玲，2014，《教育不平等的年代变化趋势（1940—2010）——对城乡教育机会不平等的再考察》，《社会学研究》第2期。
- 李光勤、曹建华、邵帅，2017，《维权、工会与工资上涨》，《经济学动态》第5期。
- 李丽林、苗苗、胡梦洁、武静云，2011，《2004—2010年我国典型停工事件分析》，《中国人力资源开发》第3期。
- 李龙、宋月萍，2017，《工会参与对农民工工资率的影响——基于倾向值方法的检验》，《中国农村经济》第3期。
- 李明、徐建伟，2014，《谁从工会会员身份中获益？》，《经济研究》第5期。
- 李永杰、魏下海、蓝嘉俊，2013，《中国工会存在“工资溢价”吗？——来自中国的经验证据》，《华南师范大学学报》（社会科学版）第5期。
- 刘海洋、刘峥、吴龙，2013，《工会提高了员工福利和企业效率么？——来自第一次全国经济普查的微观证据》，《产业经济研究》第5期。
- 刘林平、郭志坚，2004，《企业性质、政府缺位、集体协商与外来女工的权益保障》，《社会学研究》第6期。
- 毛学峰、刘靖、张车伟，2016，《中国工会可以降低性别工资差异么？》，《经济学动态》第5期。
- 莫旋、刘杰，2016，《维权、工会与工资上涨》，《商业研究》第6期。

- 卿石松、刘明巍, 2014, 《劳动合同和工会的权益保护作用——基于 CGSS2008 的经验分析》, 《社会学评论》第 1 期。
- 孙兆阳, 2014, 《工会能够提高工人工资么? ——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》第 2 期。
- 2019, 《工会对企业员工工资有什么影响? ——基于中国综合社会调查 2008—2015 混合截面数据的分析》, 《劳动经济研究》第 4 期。
- 孙中伟、贺霞旭, 2012, 《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》第 12 期。
- 谭泓, 2015, 《中国工会双重角色定位的形成渊源与探索发展》, 《马克思主义与现实》第 1 期。
- 万向东、刘林平、张永宏, 2006, 《工资福利、权益保障与外部环境——珠三角与长三角外来工的比较研究》, 《管理世界》第 6 期。
- 王克, 2017, 《劳动合同和工会能否保护劳动者合法权益? ——基于 CGSS (2008、2010、2013) 经验数据的实证分析》, 《南京财经大学学报》第 3 期。
- 王鸣、李永杰, 2014, 《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) 第 6 期。
- 王永丽、郑婉玉, 2012, 《双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析》, 《管理世界》第 10 期。
- 魏大海、董志强、黄玖立, 2013, 《工会是否改善劳动收入份额? ——理论分析与来自中国民营企业的经验证据》, 《经济研究》第 8 期。
- 吴清军, 2012, 《集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理——指标管理的策略与实践》, 《社会学研究》第 3 期。
- 夏小林, 2004, 《私营部门: 劳资关系及协调机制》, 《管理世界》第 6 期。
- 谢勇, 2008, 《农民工劳动权益影响因素的实证研究——以南京市为例》, 《中国人口科学》第 4 期。
- 徐雷、屈沙、杜素珍, 2017, 《劳动合同、工会身份与劳动者权益保障——基于 CGSS2013 数据的验证》, 《财经论丛》第 1 期。
- 徐世勇、X. Huang、张丽华、许春燕、A. Verma, 2014, 《中国工人罢工的四方层级解决机制: 基于案例研究的一种新诠释》, 《管理世界》第 4 期。
- 杨继东、杨其静, 2013, 《工会、政治关联与工资决定——基于中国企业调查数据的分析》, 《世界经济文汇》第 2 期。
- 姚先国、李敏、韩军, 2009, 《工会在劳动关系中的作用——基于浙江省的实证分析》, 《中国劳动关系学院学报》第 1 期。
- 姚洋、钟宁桦, 2008, 《工会是否提高了工人的福利? ——来自 12 个城市的证据》, 《世界经济文汇》第 5 期。
- 易定红、袁青川, 2015, 《中国工会存在工资溢价么? ——基于控制样本选择性偏差的 Blinder-Oaxaca 回归分解》, 《经济理论与经济管理》第 2 期。
- 游正林, 2010, 《60 年来中国工会的三次大改革》, 《社会学研究》第 4 期。

- 袁国敏、熊海珠, 2017, 《中国工会是否存在工资溢价效应——基于 2013 年 CGSS 数据的分析》, 《宜宾学院学报》第 5 期。
- 袁青川, 2015, 《基于倾向值匹配估计的工会工资溢价研究》, 《经济经纬》第 3 期。
- 2018, 《中国工会覆盖效应下的工资溢价实证研究——来自 2012 年雇员雇主匹配数据的经验》, 《中国劳动关系学院学报》第 1 期。
- 袁青川、易定红, 2017, 《中国工会对工资收入分配不平等影响的实证分析》, 《中国劳动关系学院学报》第 5 期。
- 詹宇波、张军、徐伟, 2012, 《集体溢价是否改善了工资水平: 来自中国制造业企业的证据》, 《世界经济》第 2 期。
- Chan, A. 1993, “Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China.” *The Australian Journal of Chinese Affairs* 29.
- Chen, F. 2003, “Between the State and Labor: The Conflict of Chinese Trade Unions’ Dual Identity in Market Reform.” *The China Quarterly* 176.
- Clarke, S., C. H. Lee & Q. Li 2004, “Collective Consultation and Industrial Relations in China.” *British Journal of Industrial Relations* 42 (2).
- Ge, Y. 2007, “What Do Unions Do in China?” SSRN Working Paper (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1031084).
- Lu, Y., Z. Tao & Y. Wang 2010, “Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China.” *China Economic Review* 21 (1).
- Zhang, Y., J. Cheng & P. Wong 2011, “Effect of Trade Unions on Industrial Labor Income in China.” *Asian Politics & Policy* 3 (1).

作者单位: 中国社会科学院大学国际教育学院、
南开大学·中国社会科学院大学 21 世纪马克思主义研究院 (孙兆阳)
中国社会科学院办公厅、
南开大学·中国社会科学院大学 21 世纪马克思主义研究院 (张博)

责任编辑: 郭云蔚