

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

王克

(西南政法大学 经济学院 重庆 401120)

摘要: 基于 CGSS(2008、2010、2013) 三期经验数据, 实证研究劳动合同和工会对劳动者合法权益的保护效果, 结果发现劳动者签订劳动合同能够显著提高工资水平, 而加入工会对工资水平并无显著影响; 相对于非合同员工和非工会会员, 合同员工和工会会员不仅享受了更多的社会保险福利, 而且每周的劳动时间、加班概率以及非法超时工作概率也均显著减少。工会保护劳动者合法权益的作用正在日渐凸显, 而劳动合同规范劳动时间的作用正在减弱。

关键词: 劳动合同; 工会; 劳动者合法权益; 工资水平; 劳动时间

中图分类号: F247 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-6049(2017)03-0097-12

一、引言

近年来, 全国企业职工劳动合同年均签订率保持在 89% 左右, 同时, 各地劳动人事争议调解组织和仲裁机构处理争议的案件数量也在逐年上升^①。经济社会转型过程中劳动关系矛盾凸显, 劳动者利益诉求发生新的变化, 劳动关系协调难度加大, 劳动关系的调节机制有待于进一步完善。“就业乃民生之本”, 有效保护劳动者的合法权益才能使人民安居乐业。因此, 完善劳动关系调节机制, 切实保障劳动者合法权益, 是当前政府和社会各界关注的焦点。

2008 年 1 月 1 日开始实施的《劳动合同法》带来的劳动关系规范化确实对工人有利^[1], 但是, 实践中的劳动合同基本都是格式化的, 劳动者参与协商的机会不多, 它可能难以成为劳资谈判的工具^[2]。因此, 劳动合同究竟在何种程度上能够保护劳动者权益尚有待进一步的探讨。工会是另一种保护劳动者合法权益的渠道。关于工会的作用, 西方学者普遍赞同“刘易斯共识(Lewis consensus)”, 即工会工人的工资比非工会工人要高, 工会的存在有助于防控工人工资不平等现象发生^[3], 而学者对中国工会如何发挥作用却存在不同的认识^[4-5]。一方面, 中国工会有助于构建和谐劳动关系^[6], 在促进劳动关系的个体化、法制化和契约化方面发挥了一定作用^[7]; 另一方面, 由于双重功能的限制^②, 导致工会代表性

收稿日期: 2017-04-05

基金项目: 2016 年重庆市研究生科研创新项目(CYS16107)

作者简介: 王克(1993—), 男, 安徽阜阳人, 西南政法大学经济学院硕士研究生, 研究方向为劳动经济学与社会保障。

①数据来源: 2010—2014 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报。2010—2014 年全国企业职工劳动合同签订率分别为: 97.5%、86.4%、88.4%、88.2%、88%, 各地劳动人事争议调解组织和仲裁机构共处理争议的案件数量分别为: 128.7 万件、131.5 万件、140.3 万件、149.7 万件、155.9 万件。

②中国工会既坚持了传统社会主义工会的一些做法, 又从事一些市场经济条件下的活动和职能; 既有国家属性又有社团性质, 既是国家的工具又是工人组织。

和独立性缺失,工会可能既没有“集体声音”,也无“垄断”的功能,很难对劳动者权益特别是法外权益提供保护^[2]。由于一些结构性因素的限制^①,工会在企业中经常被边缘化,甚至成为毫无用处的空壳^[8-9],无法发挥其应有的作用。

我国劳动关系正处于从个别劳动关系向集体劳动关系转型的关键时期^[2],完善的劳动政策尚未真正形成。劳动合同和工会能否保护以及在何种程度上保护劳动者合法权益?怎样的劳动关系才能更加有效地保护劳动者合法权益?这些问题有待于进一步探讨。本文利用CGSS(2008、2010、2013)三期微观大样本经验数据,实证研究劳动合同和工会对劳动者合法权益的保护效果。

二、文献综述

主流文献主要从三个方面研究劳动合同和工会对劳动者权益的保护效果。首先,就劳动合同对工资水平的影响而言,一些学者发现签订劳动合同能够显著提高工人的工资水平。例如,陈祎等利用2008年在京务工人员收入和社会网络状况调查数据研究发现,签订劳动合同可以提高务工人员的收入水平,并且在控制了内生性偏误后,签订合同依旧显著提高了收入水平^[10];李仲达等基于2006、2008、2009年的珠三角农民工调查数据,林伟等基于国家卫生计生委2013年流动人口动态监测调查数据均证实签订劳动合同将会显著提升农民工的工资^[11-12]。另一些学者则认为签订劳动合同并不能显著提高工人的工资水平。例如,刘林平等利用2006和2008年广东农民工调查数据研究发现,劳动合同对农民工工资水平没有显著影响^[13-14]。此外,一些学者认为加入工会能够显著提高劳动者的工资水平。例如,魏下海等基于2010年全国民营企业调查数据,李明等基于包括北京在内的六个省份的约24万雇员—雇主匹配数据研究发现,中国工会能够显著提高会员职工的工资水平^[15-16]。但是,易定红等^[17]基于CGSS(2008)数据,运用工具变量的方法;袁青川^[18]基于CGSS(2010)数据,运用倾向值匹配估计方法,均证实工会会员和非工会会员的工资差距并不明显。

其次,就劳动合同和工会对劳动者获得的社会保险福利的影响而言,学者在这方面的研究较少,但结论趋于一致。例如,张展新等利用2004年中国社会科学院人口与劳动经济研究所对北京市丰台区外来人口抽样调查数据研究发现,劳动合同对获得社会医疗保险具有显著正作用^[19];徐道稳利用2010年国家社科基金项目“劳动合同法的社会效果及应对策略研究”课题组的调查数据研究发现,签订劳动合同能够显著提高劳动者的养老保险参保率^[20];卿石松等利用CGSS(2008)数据研究发现,加入工会能够显著提高劳动者获得失业保险的概率^[2]。

最后,就劳动合同和工会对劳动时间的影响而言,李后建基于CGSS(2008)数据,采用倾向值匹配方法控制样本选择偏误后研究发现,虽然加入工会会显著降低体制内部门职工的劳动时间,但对体制外部门职工的劳动时间并未有明显的改善作用^[21]。卿石松等基于CGSS(2008)数据也得出了类似的结论,虽然劳动合同员工经常性加班及非法超时工作的概率都显著地小于非劳动合同员工,但是工会对加班和非法延时工作的发生概率没有显著影响^[2]。与上述研究结论不同的是,李明等基于2009年北京等六个省份的约24万雇员—雇主匹配数据却发现,中国工会能够显著降低会员职工的工作时间^[16]。

通过对既往文献的梳理发现,在劳动合同和工会能否保护劳动者权益方面,学者们并没有得出一致的结论,甚至有些学者的结论恰恰相反。值得强调的是,既往文献关注的重点是劳动合同和工会对工资水平的影响,相对缺乏对其他劳动者权益的研究,如社会保险福利、加班延时等。同时,大多数研究者使用的数据是基于企业或是地区层面。这样的数据具有较大的局限性,如企业层面的研究难以解决工会的内生性问题,并且容易忽略某些相关但难以或无法度量的变量^[2],地区数据往往具有很强的非随机性,而个体微观数据却能有效弥补这些方面的局限性。此外,大多数研究者使用的数据基本是某一年的调查数据,这样可能无法捕捉到劳动合同和工会对劳动者合法权益保护的时间趋势效应。基于此,本文将利用CGSS(2008、2010、2013)三期微观大样本经验数据,全面考察劳动合同和工会对

^①例如,企业管理层控制工会组建,工会干部一般由党政或雇主任命并经常由高层管理人员担任,工会会费主要来自于企业而非会员本身等。

三类劳动者合法权益(工资水平、社会保险福利、每周工作时间以及由此产生的加班和非法延时工作)的保护效果,以期为进一步完善劳动政策、构建和谐劳动关系提供有益参考。

三、劳动保护影响劳动者权益的经验模型

为了进一步探究劳动保护对劳动者合法权益的影响,下面引入经验模型对此作理论方面的探讨。

(一) 劳动保护对劳动者工资率和社会保险福利的影响

假定市场上存在一个代表性企业,属于合同员工和工会会员的劳动力的数量为 $R^{\text{①}}$,属于非合同员工和非工会会员的劳动力数量为 Z ,其劳动力投入数量共计 $R+Z$,资本投入数量为 K 。为简化模型计算,假定资本价格为单位1。属于合同员工和工会会员的劳动力与属于非合同员工和非工会会员的劳动力的单位工资率分别记为 S_R 和 S_Z ,同时,将两类劳动者获得的社会保险福利以单位工资率的形式表示,分别记为 S_R^* 和 S_Z^* 。此外,相对合同员工而言,非合同员工更少地受到合同条款的约束,甚至可以随时离开工作单位,由此会给企业带来额外的生产成本,如职前培训等。

本文借鉴陈东等人的方法,将就业状态看作是一个具有风险的事件,无论是属于合同员工和工会会员的劳动力还是属于非合同员工和非工会会员的劳动力,其终止力均在某一时期内服从均匀分布^②,分别记为 μ_R 和 μ_Z ;由于是连续计息,我们引入利息力概念,表示瞬时利息率,符号为 δ ,是恒定常数;此外,我们还假定资本在劳动者单位工作时期 T 的初期一次性投入,生产过程完成于时期末,而工资发放均匀发生在各个时刻^[22]。将在单位时期 T 内,代表性企业追求的利润(π)最大化的模型设定如下:

$$\text{Max}(\pi) = (R+Z)^\alpha K^\beta - R \int_0^T (S_R + S_R^*) \cdot e^{-(\mu_R+\delta)t} dt - Z \int_0^T (S_Z + S_Z^* + c) \cdot e^{-(\mu_Z+\delta)t} dt - K \quad (1)$$

其中, $(R+Z)^\alpha K^\beta$ 表示企业的总产出, $e^{-\delta T}$ 表示期末总产出到期初的贴现率, $R \int_0^T (S_R + S_R^*) \cdot e^{-(\mu_R+\delta)t} dt$ 表示合同员工和工会会员的劳动力总成本到期初的贴现值, $Z \int_0^T (S_Z + S_Z^* + c) \cdot e^{-(\mu_Z+\delta)t} dt$ 表示非合同员工和非工会会员的劳动力总成本到期初的贴现值。

在现实生活中,通常会有职位约束:

$$R+Z \geq L \quad (2)$$

其中, L 表示代表性企业保证正常生产所需要的最低劳动力投入量。

建立拉格朗日方程对 R 和 Z 求偏导,可得到:

$$\int_0^T (S_R + S_R^*) \cdot e^{-(\mu_R+\delta)t} dt = \int_0^T (S_Z + S_Z^* + c) \cdot e^{-(\mu_Z+\delta)t} dt \quad (3)$$

求积分,得到:

$$\frac{1 - e^{-(\mu_R+\delta)T}}{\mu_R + \delta} \cdot (S_R + S_R^*) = \frac{1 - e^{-(\mu_Z+\delta)T}}{\mu_Z + \delta} \cdot (S_Z + S_Z^* + c) \quad (4)$$

对 $e^{-(\mu_R+\delta)T}$ 和 $e^{-(\mu_Z+\delta)T}$ 进行二阶泰勒展开,可得:

$$e^{-(\mu_R+\delta)T} \approx 1 - (\mu_R + \delta)T + \frac{[(\mu_R + \delta)T]^2}{2} \quad (5)$$

$$e^{-(\mu_Z+\delta)T} \approx 1 - (\mu_Z + \delta)T + \frac{[(\mu_Z + \delta)T]^2}{2} \quad (6)$$

将(5)式和(6)式代入(4)式,化简得到:

① R 包括三部分:签订劳动合同而未加入工会的劳动者、未签订劳动合同而加入工会的劳动者以及签订劳动合同并加入工会的劳动者。

②终止力指的是风险个体瞬间寿命终止的比率,数值上等于生存函数的一阶导数与生存函数比值的相反数。对于劳动保护程度较低的就就业状态,随时发生终止的概率较大,因而终止力较大;而对于劳动保护程度较高的就业状态,随时发生终止的概率较小,故而终止力较小。

$$\frac{2 - (\mu_R + \delta)T}{2 - (\mu_Z + \delta)} = \frac{S_Z + S_Z^* + c}{S_R + S_R^*} \quad (7)$$

由(7)式可知,由于额外生产成本 c 的存在,如果保持 $(S_R + S_R^*) = (S_Z + S_Z^*)$,使得所有劳动者获得的权益相同,则 $\mu_R < \mu_Z$,这意味着非合同员工和非工会会员将会受到较低的劳动保护;如果要保持 $(\mu_R = \mu_Z)$ 使得所有劳动者受到的劳动保护相同,则 $(S_R + S_R^*) > (S_Z + S_Z^*)$,这意味着非合同员工和非工会会员将会获得更低的工资和社会保险福利。由此,本文提出以下假设:

假设 1: 劳动合同能够有效提高劳动者的工资和社会保险福利水平。

假设 2: 工会会员身份能够有效提高劳动者的工资和社会保险福利水平。

(二) 劳动保护对劳动者劳动时间的影响

假定市场上存在一个代表性企业,为简化模型计算,本文设定只有劳动一种生产要素,同时在该企业生产中规模报酬保持不变。根据经典价格供求理论,下面仅考虑劳动者加班的情况,模型设定如下:

$$P = a - bQ \quad (8)$$

$$Q = vt (v > 0, t > 0) \quad (9)$$

$$TC = w_1 t_1 + w_2 (t - t_1) + F (t > t_1 > 0) \quad (10)$$

$$\pi = PQ - TC \quad (11)$$

其中 P 表示产品的市场价格; Q 表示产量; v 表示劳动者单位时间劳动生产率,是恒定常数; t 表示劳动时间; TC 表示企业生产的总成本; t_1 表示法定工作时间; w_1 表示法定工作时间内的单位工资率; w_2 表示超过法定时间情况下的单位工资率,假定它是劳动保护力度这一变量的增函数,即随着劳动保护力度加强,加班工资会提高; F 表示企业的固定成本; π 表示企业的利润。

求利润最大化条件下的 t , 可得:

$$t = \frac{av - w_2}{2bw^2} \quad (12)$$

由(12)式可知, w_2 和 t 反向变动,即 w_2 和加班时间 $(t - t_1)$ 反向变动。前文假定 w_2 是劳动保护力度这一变量的增函数,所以劳动保护力度加强会提高加班时间的单位工资率,减少加班时间,进一步地,企业基于生产成本的考虑可能会减少劳动者的加班概率和非法超时工作概率。由此,本文提出以下假设:

假设 3: 劳动合同和工会会员身份均能够有效降低劳动者加班的概率。

四、数据和变量

(一) 数据来源

“全国综合社会调查”项目(CGSS)是中国人民大学社会学系所发起的一项全国范围内的、大型的抽样调查项目。本文采用了CGSS(2008、2010、2013)三期的数据。选取年龄处于16~60岁的男性样本和处于16~55岁的女性样本,我们总共得到了5168个随机有效样本,其中2008年有1096个样本,2010年有2044个样本,2013年有2028个样本。

(二) 变量选取

在被解释变量方面,鉴于既往文献的研究重点是劳动合同和工会对劳动者工资水平的影响,本文试图从工资水平、社会保险福利、劳动时间及由此延伸出的加班概率等几个指标来较为全面地考察劳动合同和工会对劳动者权益的保护效果。其中,工资水平($wage$)的衡量指标来自被调查者对问题“您个人去年全年的职业收入是多少?”的回答,本文采用全年职业收入的自然对数作为相应的指标。社会保险福利的衡量指标来自被调查者对问题“您目前是否参加了以下社会保障项目:城市基本医疗保险/新型农村合作医疗保险;城市/农村基本养老保险”的回答,本文把城市基本医疗保险和新型农村合作医疗保险统称为医疗保险($medical\ insurance\ MI$),把城市和农村基本养老保险统称为养老保险($endowment\ insurance\ EI$),参加相应的社会保险的赋值为1;反之,赋值为0。劳动时间($hours$)的衡量指标来自被调

查者对问题“您目前的工作(或最后那份工作)平均每周大约要工作/劳动多少个小时?”的回答。在核心解释变量方面,本文选取了是否签订劳动合同和是否加入工会两个指标。其中,衡量是否签订劳动合同(contract)的指标来自被调查者对问题“您目前工作是否与用人单位或雇主签订了书面劳动合同?”的回答,签订书面劳动合同的赋值为1;反之,赋值为0。衡量是否加入工会(labor union)的指标来自被调查者对问题“请问您是不是工会会员?”的回答,加入工会的赋值为1;反之,赋值为0。

在其他解释变量方面,本文通过控制三个维度的指标来控制影响劳动者权益的其他因素,包括:度量个人基本特征的指标、度量企业特征的指标、度量工作特征的指标。首先,就度量个人基本特征的指标而言,包括:性别(male),男性赋值为0,女性赋值为1;婚姻状况(marriage),初婚有配偶、再婚有配偶及同居的赋值为1,其他赋值为0;政治面貌(commie),中共党员赋值为1,其他赋值为0;户口(hukou),城镇户口赋值为1,农业户口赋值为0;工作经验(experience)及其平方项,由于原始数据是出生年月,本文使用的数据是2008、2010、2013年的调查数据,而我国目前未满16周岁是不可以参加劳动的,属于未成年工,所以采用“2008-出生日期-16”、“2010-出生日期-16”、“2013-出生日期-16”作为相应的工作经验代理变量;受教育年限(education)。其次,就度量企业特征的指标而言,按照所有制的类型分为国有企业、集体企业、私营企业和外资企业,在接下来的实证分析中,将以国有企业为基准组,构建集体企业、私营企业和外资企业3个虚拟变量和企业规模(enterprise scale)变量(本文借助企业的雇员人数来度量企业规模,并采用企业规模的自然对数作为相应的指标)。最后,就度量工作特征的指标而言,本文采用员工的职务作为相应的考察指标,员工的职务包括“一般工人”、“技术人员”、“基层干部”和“单位负责人”。但是,相对于2008年的数据而言,2010和2013年的数据并未对员工的职务进行考察,为便于分析,本文在此将2010和2013年数据中的“工作具体方式完全不能自主”近似的视为“一般工人”,以此类推,即“工作具体方式完全自主决定”视为“单位负责人”。在接下来的实证分析中,将以“一般工人”为基准组,构建“技术人员”、“基层干部”和“单位负责人”3个虚拟变量。表1表明了主要变量的描述性统计结果。

表1 主要变量的描述性统计结果

变量	总样本		2008年		2010年		2013年	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
wage	10.1924	0.7325	9.8861	0.5723	10.1026	0.7585	10.4484	0.6974
medical insurance	0.8527	0.3544	0.7636	0.4250	0.8640	0.3429	0.8895	0.3135
endowment insurance	0.7067	0.4553	0.7363	0.4408	0.6272	0.4837	0.7707	0.4205
hours	48.4158	13.9886	46.6524	11.0028	50.2852	16.0477	47.4847	12.9528
contract	0.6302	0.4828	0.7026	0.4573	0.5470	0.4979	0.6750	0.4685
labor union	0.3019	0.4591	0.3823	0.4862	0.2842	0.4512	0.2761	0.4472
male	0.4002	0.4900	0.5821	0.4934	0.3909	0.4881	0.3999	0.4900
experience	16.1279	10.2883	19.5630	9.5846	15.5763	10.2650	14.8274	10.2768
education	12.0234	3.2218	11.9051	3.2402	11.7896	3.2233	12.3230	3.1882
commie	0.1685	0.3744	0.1724	0.3779	0.1849	0.3883	0.1499	0.3571
hukou	0.8487	0.3584	0.8066	0.3952	0.8507	0.3564	0.8693	0.3371
marriage	0.7980	0.4015	0.8066	0.3952	0.8092	0.3930	0.7914	0.4064
guanli1	0.2461	0.4308	0.7172	0.4506	0.1101	0.3131	0.1287	0.3349
guanli2	0.2430	0.4290	0.1396	0.3467	0.2280	0.4196	0.3141	0.4643
guanli3	0.3822	0.4860	0.1150	0.3191	0.4486	0.4975	0.4596	0.4985
guanli4	0.1287	0.3349	0.0283	0.1659	0.2133	0.4097	0.0976	0.2969
suoyou1	0.3822	0.4860	0.4790	0.4998	0.3425	0.4747	0.3698	0.4829
suoyou2	0.0944	0.2925	0.0940	0.2919	0.0821	0.2747	0.1070	0.3092
suoyou3	0.4818	0.4997	0.3631	0.4811	0.5445	0.4981	0.4827	0.4998
suoyou4	0.0416	0.1997	0.0639	0.2446	0.0308	0.1729	0.0404	0.1970
enterprise scale	4.5989	2.1246	5.1655	2.0720	4.1937	2.3023	4.7010	1.8695

五、实证分析

基于前文的分析并借鉴卿石松等^[2]的研究方法,本文主要考察劳动合同和工会对三类劳动者权益(labor rights and interests, LRI)的保护效果,将回归方程设置如下:

$$LRI_i = \beta_0 + \beta_1 contract_i + \beta_2 laborunion_i + \beta_3 X_i + \varepsilon_i \quad (13)$$

其中 i 表示第 i 个被调查者; LRI 表示劳动者权益,包括工资水平($wage$)、医疗保险(MI)、养老保险(EI)、劳动时间($hours$); $contract$ 和 $labor union$ 表示是否签订劳动合同及是否加入工会; X 表示其他控制变量矩阵,包括性别、婚姻状况、政治面貌、户籍、工作经验及其平方项、受教育年限、所有制的类型、企业规模、劳动者的职务等; ε 表示随机扰动项; β 表示相应的系数。

(一) 劳动合同、工会组织对工资水平的影响

我们采用 OLS 模型对方程(13)进行回归,结果见表2。研究发现,签订劳动合同能够显著提高工资水平,而加入工会对工资水平并无显著影响。并且,从时间跨度上看,签订劳动合同也始终能够显著提高工资水平,加入工会依旧对工资水平并无显著影响。具体来说,以第1列为考察对象,在控制了其他变量后,劳动合同($contract$)每上升1个标准差(0.4828),将会使被访问者的工资水平显著提高0.07。

表2 劳动合同、工会组织对工资水平的影响

	总样本	2008年	2010年	2013年
<i>contract</i>	0.1473 *** (0.0204)	0.1624 *** (0.0365)	0.0983 *** (0.0337)	0.1414 *** (0.0309)
<i>labor union</i>	-0.0311 (0.0217)	-0.0707 (0.0375)	0.0232 (0.0364)	0.0088 (0.0309)
<i>male</i>	-0.2491 *** (0.0179)	-0.0884 *** (0.0313)	-0.2841 *** (0.0291)	-0.2867 *** (0.0271)
<i>experience</i>	0.0115 *** (0.0031)	0.0091 (0.0074)	0.0121 ** (0.0050)	0.0272 *** (0.0047)
<i>experience</i> ²	-0.0002 *** (0.0001)	-0.0002 (0.0002)	-0.0002 (0.0001)	-0.0007 *** (0.0001)
<i>education</i>	0.0803 *** (0.0032)	0.0546 *** (0.0062)	0.0904 *** (0.0061)	0.0812 *** (0.0055)
<i>commie</i>	0.0240 (0.0249)	0.0418 (0.0496)	0.0649 (0.0430)	0.0442 (0.0411)
<i>hukou</i>	0.1207 *** (0.0259)	0.0874 ** (0.0422)	0.0601 (0.0397)	0.1431 *** (0.0408)
<i>marriage</i>	0.0384 (0.0240)	-0.0366 (0.0477)	0.0313 (0.0387)	0.0339 (0.0371)
<i>guanli</i> ₂	0.1573 *** (0.0249)	0.2001 *** (0.0466)	0.0041 (0.0405)	-0.0470 (0.0398)
<i>guanli</i> ₃	0.3666 *** (0.0230)	0.2603 *** (0.0564)	0.2471 *** (0.0394)	0.1484 *** (0.0390)
<i>guanli</i> ₄	0.5239 *** (0.0310)	0.0976 (0.1247)	0.4587 *** (0.0519)	0.4170 *** (0.0650)
<i>suoyou</i> ₂	-0.0012 (0.0317)	-0.0011 (0.0576)	-0.0626 (0.0494)	-0.0283 (0.0424)
<i>suoyou</i> ₃	0.1424 *** (0.0226)	0.1064 ** (0.0432)	0.1092 *** (0.0365)	0.1756 *** (0.0322)
<i>suoyou</i> ₄	0.3531 *** (0.0450)	0.2619 *** (0.0705)	0.4046 *** (0.0879)	0.4110 *** (0.0803)
<i>enterprise scale</i>	0.0376 *** (0.0047)	0.0388 *** (0.0077)	0.0325 *** (0.0078)	0.0315 *** (0.0078)
时间变量 是				
<i>Adj-R</i> ²	0.2935	0.2447	0.2926	0.3294
<i>Obs</i>	5168	1096	2044	2028

注: ***, **, * 分别表示在 1%、5%、10% 的统计水平上显著,括号内的数值表示标准差。

本文认为出现上述结论的主要原因可能是:首先,就劳动合同对工资水平的影响而言,一方面,《劳动合同法》的颁布实施,不仅普遍提升了全社会的劳动法治理念,更是提升了劳动者的权利意识^[23],劳动者有了合法有效的劳动合同作为后盾,提高了自身同企业议价的能力;另一方面,劳动合同的签订有效矫正了企业的一些不端行为,在法律上确认了劳资双方的权利义务关系,如当工作要求超出合同规定时,企业就要付出额外的报酬(加班费等)。其次,就加入工会对工资水平的影响而言。第一,中国工会具有作为党和政府代理人的一面,为维护社会稳定和构建和谐劳动关系服务^[6]。同时,2009年修订的《工会法》仅是在企业不得克扣职工工资方面做出规定^①。因此,工会的首要任务不是提升工人的工资水平,而是关注收入的公平性以稳定社会。这也说明,在政府或者相关法律法规的支持下,工会可以在更大程度上发挥职能。第二,与西方国家工会相比,中国工会缺乏独立性和代表性,工会的集体谈判能力较低,决定工资水平的作用远远没有发挥出来。第三,即使工会谈判成功,但是目前中国工会的维权方式主要是签订劳动合同或经过集体协商签订集体劳动合同,而这些是适用于所有的协议覆盖下的工人^[17]。

此外,户籍因素能够显著影响劳动者的工资水平,城镇居民接受的人力资本投资要多于非城镇居民,因此,城镇居民在就业方面具有更强的实力。同时,城镇居民具有更强的维权意识,在雇佣关系方面能够更好地维护自己的合法权益。私营企业、外资企业市场化程度更深,更追求效率,他们的员工具有更高的工资,并且绩效和工资水平直接挂钩,绩效越高,工资水平越高。除此之外,性别、教育、劳动者职务、公司规模等因素都对劳动者工资水平有显著影响,因篇幅关系,在此不一一赘述。

(二) 劳动合同、工会组织对社会保险福利的影响

我们采用 Logit 模型对方程(13)进行回归,结果见表3。研究发现,总体来说,签订劳动合同和加入工会均能显著提高劳动者在医疗保险和养老保险方面的福利。具体来说,以第1、2列为考察对象,在控制了其他影响因素后,劳动合同(contract)每上升一个标准差(0.4828),将会使被访问者获得医疗保险福利的概率显著提高0.47,获得养老保险福利的概率显著提高0.60;工会(labor union)每上升一个标准差(0.4591),将会使被访问者获得医疗保险福利的概率显著提高0.30,获得养老保险福利的概率显著提高0.11。

签订劳动合同能够显著提高劳动者在医疗保险和养老保险方面的福利,因为劳动合同本身包含相关的社会保险福利条款,与未签订合同的劳动者相比,签订劳动合同的劳动者的社会保险福利能够在更大程度上得到保障。但值得注意的是,在2008年的样本中,加入工会对劳动者获得社会保险福利并无显著影响;在2010年样本中,加入工会对劳动者获得医疗保险具有显著的正向影响;在2013年样本中,加入工会对劳动者获得医疗保险和养老保险均具有显著的正向影响。这说明,随着时间的推移,工会正在进一步发挥其保护会员权益的作用。一方面,这可能和2009年第二次修订《工会法》有关^②。另一方面,扩大社会保险覆盖率是政府近年来关注的重点,工会具有党和政府代理人的一面,使得它更能贯彻政府意图,普遍性地保障劳动者的社会保险福利。以上结论和卿石松等所得的结论有所不同^[2],可能是因为他们仅仅采用了CGSS(2008)的数据,没有捕捉到工会对劳动者合法权益保护的时间趋势效应。

私营企业和集体企业劳动者的社会保险福利显著低于国有企业劳动者,这一结论和卿石松等得

①2009年修订的《工会法》第二十二条规定“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;企业、事业单位应当予以研究处理,并向工会作出答复;企业、事业单位拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理:(一)克扣职工工资的。”

②其中,第二十二条规定“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;企业、事业单位应当予以研究处理,并向工会作出答复;企业、事业单位拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理:(一)克扣职工工资的;(二)不提供劳动安全卫生条件的;(三)随意延长劳动时间的;(四)侵犯女职工和未成年工特殊权益的;(五)其他严重侵犯职工劳动权益的。”第二十五条规定“工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查。”

出的结论相一致,这反映出中国的社会保险制度在私营企业方面不健全的现实,集体所有制企业实行养老保险和医疗保险制度的情况也不如国有企业^[2]。但是,随着时间的推移,这种现象有所改善。这也可从侧面说明了《劳动合同法》实施的正向效果。除此之外,影响劳动者社会保险福利的因素还有户籍、教育、工作经验、婚姻、劳动者职务、企业规模等,因篇幅关系,在此不一一赘述。

表3 劳动合同、工会组织对社会保险福利的影响

变量	总样本		2008年		2010年		2013年	
	医疗保险	养老保险	医疗保险	养老保险	医疗保险	养老保险	医疗保险	养老保险
<i>contract</i>	0.9652*** (0.1003)	1.2525*** (0.0787)	1.8001*** (0.1918)	1.9915*** (0.1892)	0.7550*** (0.1714)	1.2971*** (0.1227)	0.7896*** (0.1624)	0.9023*** (0.1321)
<i>labor union</i>	0.6676*** (0.1381)	0.2411** (0.0991)	0.0196 (0.2441)	0.2472 (0.2407)	1.3247*** (0.2657)	0.1911 (0.1526)	0.7675*** (0.2608)	0.3039* (0.1667)
<i>male</i>	0.0911 (0.0871)	0.0542 (0.0734)	-0.1588 (0.1912)	-0.2111 (0.1911)	0.1009 (0.1413)	0.1170 (0.1132)	0.1522 (0.1562)	-0.0383 (0.1205)
<i>experience</i>	0.0073 (0.0047)	0.0401*** (0.0043)	0.0186 (0.0129)	0.0307** (0.0129)	0.0212*** (0.0079)	0.0420*** (0.0064)	0.0216*** (0.0083)	0.0541*** (0.0072)
<i>education</i>	0.0311** (0.0147)	0.1240*** (0.0131)	0.1668*** (0.0358)	0.1813*** (0.0342)	-0.0017 (0.0247)	0.1331*** (0.0208)	0.0554** (0.0256)	0.1091*** (0.0213)
<i>commie</i>	0.2377 (0.1524)	0.1280 (0.1176)	0.0255 (0.2794)	-0.1952 (0.2866)	0.6460** (0.2689)	0.2953* (0.1689)	0.2686 (0.2883)	0.2593 (0.2108)
<i>hukou</i>	-0.2223* (0.1150)	0.2956*** (0.0989)	0.3177 (0.2405)	0.3975* (0.2338)	-1.0746*** (0.2279)	0.2967* (0.1580)	-0.4084* (0.2352)	0.1292 (0.1729)
<i>marriage</i>	0.5261*** (0.1034)	0.3617*** (0.0885)	0.2162 (0.2478)	0.1396 (0.2465)	0.8124*** (0.1593)	0.5179*** (0.1371)	0.3155* (0.1794)	0.2541* (0.1415)
<i>guanli2</i>	0.7380*** (0.1157)	0.0539 (0.0999)	0.1802 (0.2840)	0.2777 (0.2955)	0.0345 (0.2449)	-0.0517 (0.2008)	0.0500 (0.2251)	-0.3111* (0.1846)
<i>guanli3</i>	1.009*** (0.1097)	0.2157** (0.0935)	0.0212 (0.3045)	-0.1384 (0.3007)	0.5429** (0.2372)	0.1485 (0.1897)	0.1864 (0.2220)	0.0059 (0.1836)
<i>guanli4</i>	1.1086*** (0.1481)	0.0588 (0.1262)	0.2433 (0.7160)	-0.5719 (0.5871)	0.4283* (0.2613)	-0.0004 (0.2105)	0.1830 (0.3042)	-0.1227 (0.2474)
<i>suoyou2</i>	-0.4909*** (0.1838)	-0.0971 (0.1416)	-0.8839** (0.3536)	-0.8665*** (0.3222)	-0.8140*** (0.3099)	-0.1124 (0.2219)	-0.0296 (0.3198)	0.1754 (0.2334)
<i>suoyou3</i>	-0.9494*** (0.1326)	-0.3818*** (0.0913)	-1.7374*** (0.2788)	-1.2599*** (0.2436)	-0.7215*** (0.2111)	-0.2325* (0.1389)	-0.6106*** (0.2107)	-0.1602 (0.1447)
<i>suoyou4</i>	0.3188 (0.3386)	0.4663** (0.2345)	-0.3338 (0.5289)	0.1008 (0.5238)	0.3792 (0.5998)	0.0728 (0.3519)	0.9848 (0.7401)	0.8874** (0.4301)
<i>enterprise scale</i>	0.0490** (0.0248)	0.1278*** (0.0203)	0.1971*** (0.05861)	0.2118*** (0.0580)	0.0361 (0.0402)	0.0981*** (0.0296)	0.0155 (0.0438)	0.1038*** (0.0338)
时间变量	是	是						
<i>Pseudo R²</i>	0.1508	0.2164	0.3652	0.3661	0.1465	0.2279	0.1015	0.1550
<i>Obs</i>	5168	5168	1096	1096	2044	2044	2028	2028

注:***、**、* 分别表示在1%、5%、10%的统计水平上显著,括号内的数值表示稳健性标准差。

(三) 劳动合同、工会组织对劳动时间的影响

我们采用 OLS 模型和 Logit 模型分别对方程(13)进行回归,结果见表4。研究发现,总体来说,签订劳动合同和加入工会均能够显著减少劳动者每周的劳动时间,并且还会显著降低劳动者的加班概率以及非法超时工作的概率^①。具体来说,以第1、2、3列为考察对象,在控制了其他变量后,劳动合同(*hetong*)每上升一个标准差(0.4828)将会使被访问者每周的劳动时间显著减少0.86小时,加班概率显著降低0.11,非法超时工作概率显著减低0.23;工会(*gonghui*)每上升一个标准差(0.4591)将会使被访问者每周的劳动时间显著减少0.41小时,加班概率显著降低0.20,非法超时工作概率显著降低0.12。

①《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”;第四十一条规定“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时”。因此,本文将每周工作时间超过44小时的视为加班,赋值为1;反之,赋值为0。每周工作时间超过53小时的视为非法超时工作,赋值为1;反之,赋值为0。

表4 劳动合同、工会组织对劳动时间的影响

	总样本			2008年			2010年			2013年		
	工作时间	加班概率	非法超时概率	工作时间	加班概率	非法超时概率	工作时间	加班概率	非法超时概率	工作时间	加班概率	非法超时概率
<i>contract</i>	-1.7837*** (0.4442)	-0.2316*** (0.0716)	-0.4778*** (0.0752)	-2.4720*** (0.7996)	-0.3735** (0.1543)	-0.7255*** (0.1746)	-1.5266* (0.7948)	-0.2028* (0.1138)	-0.4225*** (0.1157)	-1.1140 (0.6799)	-0.1763 (0.1192)	-0.3121*** (0.1280)
<i>labor union</i>	-0.8843*** (0.3964)	-0.4264*** (0.0753)	-0.2532*** (0.0918)	-0.2635 (0.6791)	-0.4463*** (0.1536)	0.0421 (0.1988)	-0.3627 (0.7506)	-0.1769* (0.1264)	-0.4188*** (0.1443)	-1.6850*** (0.5930)	-0.6121*** (0.1222)	-0.2092* (0.1523)
<i>male</i>	-2.7034*** (0.3655)	-0.4570*** (0.0644)	-0.5058*** (0.0721)	1.2234* (0.6606)	0.2541* (0.1385)	0.5027*** (0.1735)	-2.8248*** (0.6713)	-0.4916*** (0.1032)	-0.4953*** (0.1088)	-3.2399*** (0.5284)	-0.5527*** (0.1051)	-0.5038*** (0.1222)
<i>experience</i>	-0.0812 (0.0207)	-0.0181*** (0.0035)	-0.0114*** (0.0038)	-0.0780** (0.0390)	-0.0086 (0.0091)	-0.0096 (0.0107)	-0.0978*** (0.0369)	-0.0205*** (0.0056)	-0.0145** (0.0056)	-0.0388 (0.0299)	-0.0185*** (0.0056)	-0.0020 (0.0060)
<i>education</i>	-0.9268*** (0.0711)	-0.1520*** (0.0122)	-0.1631*** (0.0129)	-0.5548*** (0.1271)	-0.1254*** (0.0263)	-0.1288*** (0.0316)	-0.8116*** (0.1304)	-0.1210*** (0.0196)	-0.1246*** (0.0201)	-1.1118*** (0.1064)	-0.1893*** (0.0202)	-0.2011*** (0.0215)
<i>commie</i>	-0.2697 (0.4921)	-0.1188 (0.0895)	0.1099 (0.1057)	0.3521 (0.8638)	0.0148 (0.2012)	0.2808 (0.2553)	-1.3020 (0.8291)	-0.2051 (0.1369)	-0.0851 (0.1557)	0.6979 (0.7992)	-0.0614 (0.1509)	0.2577 (0.1751)
<i>hukou</i>	-2.2545*** (0.6162)	-0.3498*** (0.0978)	-0.4887*** (0.0936)	-3.3261*** (0.9889)	-0.4249** (0.1948)	-0.5987*** (0.2011)	-1.303 (1.1034)	-0.3677** (0.1605)	-0.3353** (0.1500)	-3.4582*** (1.0197)	-0.3271* (0.1698)	-0.8062*** (0.1631)
<i>marriage</i>	1.1382** (0.4789)	0.1542* (0.0828)	0.1452 (0.0918)	1.3201 (0.8012)	0.0475 (0.1835)	0.0996 (0.2124)	0.9918 (0.9010)	0.0419 (0.1374)	0.1697 (0.1391)	1.0170 (0.7041)	0.2909** (0.1312)	0.1216 (0.1574)
<i>guanli2</i>	-0.2756 (0.4724)	-0.0939 (0.0875)	0.0612 (0.0975)	-0.1745 (0.8847)	-0.1834 (0.2046)	-0.0798 (0.2678)	-0.8270 (1.1243)	-0.1048 (0.1763)	0.0806 (0.1768)	-2.1043** (0.8977)	-0.1887 (0.1617)	-0.3781** (0.1812)
<i>guanli3</i>	-0.6046 (0.4412)	-0.0944 (0.0820)	-0.0516 (0.0913)	-1.4820 (0.9587)	-0.2650 (0.2230)	-0.3783 (0.2947)	-2.6434** (1.0510)	-0.2891* (0.1665)	-0.2235 (0.1663)	-1.4852* (0.8836)	-0.0712 (0.1571)	-0.4468** (0.1750)
<i>guanli4</i>	1.0534 (0.7834)	-0.0791 (0.1126)	0.3267*** (0.1159)	0.3881 (2.5941)	0.1420 (0.4001)	0.0082 (0.4496)	-0.7292 (1.3505)	-0.0817 (0.1910)	0.1325 (0.1881)	-1.7611 (1.3367)	-0.4674** (0.2152)	-0.2471 (0.2326)
<i>suoyou2</i>	-0.3557 (0.5484)	0.1542 (0.1108)	-0.1326 (0.1361)	1.1618 (1.0310)	0.3315 (0.2392)	0.2953 (0.2964)	-1.4550 (1.0760)	-0.0467 (0.1904)	-0.4022 (0.2285)	0.0572 (0.7464)	0.2161 (0.1685)	0.0240 (0.2043)
<i>Suoyou3</i>	4.2686*** (0.4582)	0.7916*** (0.0777)	0.6413*** (0.0904)	4.2103*** (0.8406)	0.9716*** (0.1769)	0.8168*** (0.2193)	5.2204*** (0.8576)	0.8165*** (0.1274)	0.6300*** (0.1398)	3.3674*** (0.6549)	0.6855*** (0.1206)	0.6008*** (0.1475)
<i>suoyou4</i>	-0.7108 (0.7046)	-0.2429 (0.1648)	-0.3786 (0.2305)	-1.4410 (1.0834)	-0.1394 (0.2934)	-0.7345 (0.5003)	-0.0295 (1.6128)	-0.1466 (0.2970)	0.1445 (0.3402)	-0.4817 (1.0341)	-0.3388 (0.2822)	-0.7044 (0.4445)
<i>enterprise scale</i>	-0.2381** (0.1020)	0.0130 (0.0172)	-0.0554*** (0.0191)	0.2234 (0.1560)	0.0982 (0.0366)	-0.0141 (0.0428)	-0.5733*** (0.1823)	-0.0446* (0.0270)	-0.0902*** (0.0285)	0.0544 (0.1544)	0.0363 (0.0294)	0.0123 (0.0341)
时间变量	是	是	是									
R^2	0.1659			0.1515			0.1654			0.1874		
Pseudo R^2		0.1348	0.1610		0.1244	0.1453		0.1412	0.1697		0.1458	0.1622
Obs	5168	5168	5168	1096	1096	1096	2044	2044	2044	2028	2028	2028

注: ***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的统计水平上显著, 括号内的数值表示稳健性标准误差。

劳动合同本身含有工作时间条款,《劳动法》中也规定了劳动者的法定工作时间。因此,从理论上讲,有法律作为后盾的劳动合同能在很大程度上有效降低劳动者加班以及非法超时工作的概率。但实证结果显示,签订劳动合同在显著减少劳动者每周的劳动时间、加班概率以及非法超时工作的概率的同时,削弱了对规范劳动时间的影响力。这不仅体现在估计系数的显著性方面,也体现在估计系数的绝对值方面。在 2008 年的样本中,签订劳动合同能够显著降低劳动者每周的劳动时间、加班概率以及非法超时工作的概率,但是在 2013 年的样本中,签订劳动合同仅仅显著降低了劳动者每周的劳动时间,对加班概率以及非法超时工作的概率已无显著影响。与之相对应的是,工会在影响劳动者劳动时间方面的作用正在日益加大。2008—2013 年的样本实证结果显示,工会对劳动者每周的劳动时间、加班概率以及非法超时工作概率的影响程度和显著性都在提高,这可能和 2009 年第二次修订《工会法》有关^①。以上结论验证了李明等^[16]的结论,却与卿石松等^[2]及李后建^[21]的结论有所不同。2008 年,《中华人民共和国劳动合同法》颁布,企业较好地遵守了相关法律规定,但追逐利润毕竟是企

①其中,第二十二條規定“企業、事業單位違反勞動法律、法規規定,有下列侵犯職工勞動權益情形,工會應當代表職工與企業、事業單位交涉,要求企業、事業單位採取措施予以改正;企業、事業單位應當予以研究處理,并向工會作出答复;企業、事業單位拒不改正的,工會可以請求當地人民政府依法作出處理:(三)隨意延長勞動時間的。”

业的天性,随着时间的推移,企业主动规避相关法律规定的情况可能就会出现。当下,国家正试图通过指标化管理把劳资双方行为都纳入到法制化和契约化的道路上来,但可能是过于强调目标管理而没有对实现目标的过程加以重视。2009年第二次修订了《工会法》后,工会工作受到政府和法律的进一步支持,职能也进一步发挥出来,工会对劳动者合法权益的保护作用也日渐凸显。因此,学者们采用的调查数据年份不同可能造成他们结论的不同。

非城镇劳动者每周工作时间、加班概率以及非法超时工作概率均显著高于城镇劳动者。一方面,大多数非城镇劳动者都是农民工,他们权利意识不强,合同签订率一直不容乐观,很少能从合法有效的劳动合同中获得相应利益;更为重要的一方面,挣钱才是农民工的首要目的,甚至是唯一目的,加班可以给他们带来更多的收入,他们可能更希望加班。此外,国有和私营企业员工的加班以及非法超时工作的现象普遍存在,这与前文的结论即私营企业中劳动者更能获得较高的工资水平相契合。私营企业市场化程度更大,其根本目标是追求企业利润,加班超时工作能够给企业带来大量的利润;私营企业守法意识相对较弱,甚至主动规避法律的相关规定,这也是导致加班超时工作一个重要原因。影响劳动者加班及非法超时工作的其他因素包括性别、工作经验、教育、婚姻、劳动者职务、企业规模等,因篇幅关系,在此不一一赘述。

六、结论

保护劳动者合法权益是就业问题的重中之重,关乎国计民生。我国劳动关系正处于转型的关键时期,研究劳动者权益保护问题具有很强的现实意义。本文基于CGSS(2008、2010、2013)三期微观大样本经验数据,实证研究了劳动合同和工会对三类劳动者权益的保护效果,同时验证了假设1和假设3均成立,假设2的一部分成立,而另一部分不成立。

首先,劳动合同能够保护劳动者的合法权益,如提高工资水平、社会保险福利以及有效减少劳动时间(加班概率、非法超时工作概率),这表明了实施《中华人民共和国劳动合同法》的必要性。因此,提高劳动合同签订率仍是保护劳动者合法权益的重要途径。然而,签订劳动合同对规范劳动时间的影响力正在逐渐减弱。这表明虽然在形式上签订了劳动合同,但在实践中劳动合同条款的落实尚不乐观。当下,国家正试图通过指标化管理把劳资双方行为都纳入到法制化和契约化的道路上来,可能过于强调目标管理而未对实现目标的过程加以重视,以致一方面劳动合同签订率不断提升,而另一方面劳动力权益受到侵犯的事件屡有发生。所以,应当进一步完善并落实劳动保障监察执法制度,以强有力的手段监督劳动合同的签订和落实情况,切实提高劳动合同签订的数量和质量。

其次,工会在受到政府和相关法律进一步支持下,其保护劳动者合法权益的作用日渐凸显。在服务于党和政府维护社会稳定和构建和谐劳动关系时,工会能够保障劳动者的社会保险福利和减少劳动者每周的劳动时间(减少加班以及非法超时工作的概率)^[6]。但另一方面,加入工会对提高劳动者的工资水平无显著影响。因此,在劳资关系研究中,我们需要对工会的角色和职能重新审视,积极对工会进行适当变革,研究工会在劳动者权益维护中的长效机制。例如,大力推进工会干部职业化建设,这有助于进一步加大工会组织的维权力度,能够带给工会会员更多的实效。从而从根本上避免工会干部因受劳动关系束缚而不敢维权的状况出现。当下,在劳资双方的力量对比中,劳动者仍然处于相对弱势的地位。而推动工会的转型和发展,就是要强化工会在维护职工群众合法权益、让职工群众表达合理诉求以及构建和谐劳动关系等方面的职能,让各级工会组织真正成为劳动者贴心的“代言人”。

参考文献:

- [1] COONEY S, BIDDULPH S, ZHU Y. Law and fair work in China [M]. New York: Routledge, 2013: 87.
- [2] 卿石松, 刘明巍. 劳动合同和工会的权益保护作用——基于CGSS2008的经验分析[J]. 社会学评论, 2014(1): 57-70.
- [3] HIRSCH B T. Reconsidering union wage effects: surveying new evidence on an old topic [J]. Journal of labor research,

2004(2):233-266.

- [4] LU Y ,TAO Z and WANG Y. Union effects on performance and employment relations:evidence from China [J]. China economic review 2010 21(1):202-210.
- [5] 杨继东, 杨其静. 工会、政治关联与工资决定——基于中国企业调查数据的分析 [J]. 世界经济文汇, 2013(2): 36-49.
- [6] CHEN F. Union power in China:source ,operation and constraints [J]. Modern China 2009 35(6):662-689.
- [7] FRIEDMAN E ,LEE C K. Remaking the world of chinese labor:a 30 - year retrospective [J]. British journal of industrial relations 2010 48(3):507-533.
- [8] LIU M. Union organizing in China:still a monolithic labor movement? [J]. Industrial and labor relations review 2010 64(1):30-52.
- [9] LIU M ,LI C. Environment pressures ,managerial industrial relations ideologies and unionization in Chinese enterprises [J]. British journal of industrial relations 2014 52(1):82-111.
- [10] 陈祎, 刘阳阳. 劳动合同对于进城务工人员收入影响的有效性分析 [J]. 经济学(季刊) 2010(2):687-712.
- [11] 李仲达, 刘璐. 企业特征、农民工权利意识与雇佣关系:劳动合同是否带来工资溢价? [J]. 经济管理 2013(7):172-182.
- [12] 林伟, 李龙, 宋月萍. 劳动合同形式对农民工工资率的影响 [J]. 经济与管理研究 2015(11):58-65.
- [13] 刘林平, 张春泥. 农民工工资:人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境? ——珠江三角洲农民工工资的决定模型 [J]. 社会学研究 2007(6):114-137.
- [14] 刘林平, 陈小娟. 制度合法性压力与劳动合同签订——对珠三角农民工劳动合同的定量研究 [J]. 中山大学学报(社会科学版) 2010(1):151-160.
- [15] 魏下海, 董志强, 黄玖立. 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 [J]. 经济研究 2013(8):16-28.
- [16] 李明, 徐建炜. 谁从中国工会会员身价中获益? [J]. 经济研究 2014(5):49-62.
- [17] 易定红, 袁青川. 中国工会存在工资溢价吗? ——基于控制样本选择性偏差的 Blinder-oaxaca 回归分解 [J]. 经济理论与经济管理 2015(2):31-39.
- [18] 袁青川. 基于倾向值匹配估计的工会工资溢价研究 [J]. 经济经纬 2015(3):114-119.
- [19] 张展新, 侯慧丽. 两类外来人口的劳动合同签订与社会保险获得差异 [J]. 开放导报 2008(2):35-40.
- [20] 徐道稳. 劳动合同签订及其权益保护效应研究——基于上海等九城市调查 [J]. 河北法学 2011(7):13-25.
- [21] 李后建. 加入工会能有效改善职工工作条件吗? [J]. 社会保障研究 2014(1):85-93.
- [22] 陈东, 刘金东. 劳动保护有助于缩小就业弱势群体的相对收入差距吗? ——以新《劳动合同法》的实施为例 [J]. 财贸经济 2014(12):111-120.
- [23] 常凯. 劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善 [J]. 中国社会科学 2013(6):91-108.

(责任编辑:王顺善)

Can employment contracts and trade unions protect labor rights? Evidence from CGSS(2008 2010 2013)

WANG Ke

(School of Economics , Southwest University of Political Science and Law , Chongqing 401120 ,China)

Abstract:Based on the analysis of CGSS (2008 2010 2013) data ,this paper shows that the employment contracts play an important role in improving wages ,but the unions do not have significant effects on the wages. Compared with those who do not have the employment contracts or who do not join a union ,employees with employment contracts and joining a union are more likely to have mandatory social insurances and are less likely to work overtime. The role of the trade union to protect the legal rights of laborers is increasingly highlighted ,but the role of the labor contract standardizing the labor time is waning.

Key words:employment contract; trade union; labor rights;wages; labor time

.....
(上接第 29 页)

- [24]HIROYUKI K ,JOEL R. Does the use of imported intermediates increase productivity [J]. Journal of development economics 2008 ,87(1) :106-118.
- [25]NEIL F M ,JOHANNES P ,ROBERT S. Capacities and absorptive barriers for international R&D spillovers through intermediate inputs [Z]. WIIW working paper(No. 108) 2014.
- [26]干春晖. 新常态下中国经济转型与产业升级 [J]. 南京财经大学学报 2016(2) :1-10.
- [27]张为付 张文武. 产业结构调整过程中的“加、减、乘、除”策略研究——以江苏省产业结构调整为例 [J]. 南京财经大学学报 2016(4) :4-14.

(责任编辑:康兰媛)

Do imported intermediate goods impact on export binary margins? An empirical study on micro trade data of China' manufacturing from 1996 to 2014

ZONG Yijun

(School of Economics , Shanghai University , Shanghai 200444 , China)

Abstract:In recent years ,the import of intermediate goods and the export of Chinese goods increased with each other. Intermediate goods have become the biggest share of Chinese import. The paper has studied on the impact of the imported intermediate goods on Chinese manufacturing export intensive margin and extensive margin ,by using static and dynamic panel data. The results show that the imported intermediate goods improve the intensive margin but decrease the extensive margin ,and the former influence coefficient is larger than the latter. As a result ,China should pay more attention to the optimization of import structure to bring more extensive margin.

Key words:manufacturing; intermediate goods; intensive margin; extensive margin; GMM estimation