

企业工会、地区制度环境 与民营企业工资率*

陈宗仕 张建君

提要:本研究借鉴制度社会学理论,论证中国企业工会有助于提升民营企业的工资率,并强调企业工会的这一作用受其所在地区的两大制度环境因素影响,即政府的自主性和法制水平。研究指出,地方政府的自主性越强,越有意愿和能力推动绩效目标,从而促使工会协助工人更多地服从企业和地方经济的发展目标;另一方面,法制发展为工人运用法律进行个体维权提供了更多的合法机会,加强了工人对司法机构的信任,因此法律维权在一定程度上会替代工会维权。基于2012年全国民营企业调查数据,本研究验证了这些假设。本研究推进了对于影响企业工会作用的制度机制的分析。

关键词:企业工会 工资率 绩效合法性 政府自主性 法制水平

一、引言

近年来,学界对工会在中国的作用颇为关注,同时也有争议。一方面,有学者怀疑在中国工会能否真正代表工人的利益(Metcalf & Li, 2007),也有研究指出工会在维护工人利益方面存在困难,尤其在私有企业中的维权作用尚未显现(乔健、钱俊月,2010)。另一方面,不少量化实证研究揭示,近年来工会对工人的利益开始发挥积极的作用(例如 Lu et al., 2010; Yao & Zhong, 2013; 魏下海等, 2013)。我们认为,纳入制度的视角并考察不同历史时期的制度环境将有助于理解中国工会的作用,正如游正林等(2010)指出的,面对不同历史时期的制度环境,

* 本文得到国家社会科学基金项目“企业社会责任的制度社会学分析研究”(15BSH106)和国家自然科学基金项目“高管团队内的权力差距与公司绩效的关系及其作用机制研究”(71572003)的资助。特别感谢赵鼎新和两位匿名审稿专家对本文修改提出的宝贵意见。本文曾在第三届政商关系研究工作坊(北京)、浙江大学“社会保障与社会发展论坛(2015)”、浙江大学人文高等研究院学术报告会宣读,与会学者提出了中肯的点评意见,在此一并致谢。文责自负。

中国工会的作用也不尽一致。与此同时,考虑到中国地区制度环境的差异,揭示不同地区工会作用的差异也为解决上述争议提供了可能。部分研究已经注意到地区制度环境对工会作用的影响。例如,广东的工会比其他地区的工会在维护工人的某些利益方面作用更为明显(Yao & Zhong, 2013);浙江工会在促进工人的行业谈判方面比广东的工会更加成功,原因在于两省的经济制度环境差异(Friedman, 2014)。这些文献虽然有其洞见,但目前还缺少在特定时期的制度环境下考察不同地区的制度环境如何影响企业工会作用的系统的量化研究,使得个案的研究结论难以推广。本研究试图在这个方面做出尝试。

进入 21 世纪以来,中华全国总工会为了缓解日趋紧张的劳资关系,在建设“和谐社会”的时代背景和政策导向下,突出了“工会维权”的目标。本研究基于 2012 年的全国民营企业调查数据,首先考察民企工会组织是否对企业的年平均工资或工资率有积极作用,其次考察工会作用在不同地区是否存在差异。由于我国幅员广大,各省区发展不平衡,政府在市场中的地位以及各地的法制水平都存在差异。一方面,考虑到政府对工会的强制性影响(Chan, 1993; Chen, 2009),不同地区政府在市场中的自主性差异有可能带来政府对工会的不同影响,从而影响不同地区的企业工会在维护员工利益目标和服从政府经济目标之间的抉择。另一方面,近年来,因为工人的权利维护越来越被纳入法制化的渠道,中国的法律个体主义对工人集体行动带来的个体化影响(Chen, 2007; Gallagher, 2006)可能会对工会集体维权产生替代作用,因此各省区的法制水平差异也将影响工会作用的发挥。简而言之,我们将以我国新世纪以来的制度环境为背景,着重探索不同地区制度环境的差异如何影响工会与民营企业员工工资率的关系。

二、工会对企业员工利益的作用

西方文献对于工会作用的研究由来已久。大多数研究显示工会对工资(Booth & Chatterji, 1995; Card, 1996; Lewis, 1963)和福利(Buchmueller et al., 2002; Freeman, 1981)有显著的正向作用。但这些结论是以西方制度背景为前提的。而对中国工会的研究则指出,中国特有的制度环境形塑了不同于西方的工会作用及机制。有研究认为,

中国工会具有官方属性或者依附性,因此怀疑中国工会是否能够真正代表和增进工人的利益(Metcalf & Li,2007)。乔健、钱俊月(2010)也指出,理论上我国企业工会不仅代表着工人的合法权益,还肩负着促进生产和保障经济增长的职能,由此造成了工会的角色模糊甚至冲突的可能。焦晶(2006)通过对48家企业的调研,指出有1/3的员工认为工会形同虚设,名义意义远远大于实际意义。总而言之,这些研究指出了中国工会面临着不同于西方工会的各种困境,总体上对中国工会能否促进工人利益表示质疑。

然而,由于这些研究的方法和样本存在局限,其研究结论值得推敲。这些研究或者依据个案研究(Metcalf & Li,2007)和个别新闻故事(乔健、钱俊月,2010),或者采用很小的样本(焦晶,2006)考察工人的主观认识,均缺乏推广结论的量化证据和分析,尤其缺乏与非工会企业的系统比较。同时,这些研究大多以西方对抗性工会为理想模型,忽略了中国工会(尤其是近年)在不对抗的前提下是被允许甚至鼓励发挥一些保护工人的作用的。我们认为,考察中国工会的作用需要纳入制度社会学的视角,检视不同历史时期制度环境下工会的角色,并检验有工会企业与无工会企业在工人利益维护上的差异。

制度社会学理论认为组织的行为和作用受制于制度环境,指出在不同历史时期,因制度环境有别,组织的行为和作用也会有所不同。学者通过对美国近200个雇主自1955-1985年的纪律听证会和申诉程序的调查数据分析,发现雇主们对这种正当程序的采用与当时的制度环境高度相关,20世纪70年代由于法律和政治压力不断增强,采用率也随之上升,而80年代则有趋稳的迹象(Sutton et al.,1994)。

具体到中国工会而言,不少学者指出,中国工会在不同时期所发挥的作用是有差别的,尤其进入21世纪以来,“和谐社会”的理念提出以后,政府在政策和立法方面进行了一系列旨在保护弱势阶层的努力,中国工会在维护工人权益方面取得很大进步。游正林(2010)指出,中国工会在中华人民共和国成立初期、20世纪80年代后期以及进入21世纪后,经历了三次大的改革,力图通过改善工会与党和政府的关系、降低工会的“官办”色彩、增强工会的自主性与活力以及加大维护职工群众合法权益的力度等手段来加强工会与职工群众之间的联系。尤其是从2004年起,全总领导班子开始以“组织起来,切实维权”(王兆国,2004)作为新时期的工运方针,极大地推动了工会的维权工作。例如

在全国总工会的推动下,工会社会化维权模式得以推广(游正林,2010),《劳动合同法》得以修改和颁布。而新《劳动合同法》的施行,在维护工人权益方面起到了显著效果。数据显示,自2008年起施行新《劳动合同法》之后,劳动合同的签订率稳步上升,2008年1月到9月,规模以上企业签订合同比例达93%,而该法实施之前,这一比例则不足20%,劳动合同短期化情况得到有效遏制(常凯,2013)。

需要指出的是,此前关于工会改革的研究基本上以全国总工会或地方工会机构为研究对象,而本研究侧重于企业工会(workplace union)。已有学者区分了工会机构(union bureaucracy)与企业工会的不同角色。比如,工会机构的权力和运行完全取决于其在政府中的地位,也在更大程度上受政策导向的影响,它们可以在那些政府允许的领域里发挥积极影响。相比之下,企业工会更多需要服从企业管理,而且由企业高管兼任工会主席的安排虽然使得工会能够在工人福利和娱乐方面起部分作用,但妨碍了工会在代表工人利益方面的核心作用(Chen,2009)。不过,该研究同样以西方对抗性工会为参照体,并且忽略了工会机构对企业工会的影响(张喜亮,2010)以及工会企业与无工会企业在维护工人权利方面的差异。在我国,工会机构作为准政府机构,对企业工会具有重要的指导作用。因此在工会机构近年来积极推进维护工人利益的制度环境下,企业工会对员工利益的维护应该是有积极意义的。

近年来不少学者基于2004年以后大规模的调研数据分析发现,中国的企业工会能够通过组织工人与企业交涉、组织集体谈判、签订集体工资协议以及劳动合同等方式来提高工人的福利(姚洋、钟宁桦,2008;杨继东、杨其静,2013;Lu et al.,2010;Yao & Zhong,2013),保障外来工的最低工资率、社会保险等底线型权益(孙中伟、贺霞旭,2012),提高民营企业工资率和劳动生产率(魏下海等,2013)。姚洋、钟宁桦(2008)明确比较了有工会企业与无工会企业之间的差距:在就员工待遇等方面的问题与企业交涉的次数方面,前者平均次数约为后者的两倍;在允许集体工资谈判方面,前者高出后者10%;在有集体工资协议方面,前者高出后者15%。这些结果显示,总体来讲,近些年来企业工会在维护工人权利方面有着一定程度的积极作用。

基于上述分析,我们倾向于认为中国工会进入21世纪后的改革在保护和提升工人合法权益方面起到了一定积极作用。而本研究所依据

的数据是2012年的全国民营企业调查横截面数据,考察的正是这一系列改革措施所带来的影响。因此,我们提出假设1。

假设1:企业工会有助于提升民营企业的工资率。

三、地区制度环境对工会的影响

虽然在中华全国总工会积极推动工会维权的宏观环境下,总体上企业工会在维护工人权益方面开始转向积极,但是基层工会更容易受当地制度环境的影响(Chen, 2009),而我国各个省区在制度环境方面存在差异,这种差异势必导致各地工会所发挥的作用有所不同。例如,广东的工会在提升工人小时工资和减少工时方面比其他地区明显好得多(Yao & Zhong, 2013)。浙江工会在促进工人的行业谈判方面比广东的工会要成功得多,其原因在于两省的经济制度环境存在差异:浙江的本地企业比例高而广东的外资企业比例高(Friedman, 2014)。然而关于地区制度环境如何影响工会的作用,目前还缺乏系统研究。

(一)地区制度环境对组织的影响

制度学者指出,不同地区因制度环境存在差异,其组织的架构、行为和作用也有所不同。美国不同州的立法对公司董事会中的利益相关者代表性有不同影响(Luoma & Goodstein, 1999)。美国联邦反歧视政策的执行也存在地区差别,在南部对黑人的积极作用更明显(Heckman & Payner, 1989)。这些研究对本文很有启发意义。

同样,我们认为我国基层工会虽受上级工会领导,但是由于地方制度环境的差异,其作用发挥也会存在差别。相比地方政府,全国总工会在对基层工会行使权威时要弱得多(Chen, 2009)。众多文献显示,虽然我国很早就形成了大一统的中央集权国家,但由于幅员辽阔,各地区资源条件和历史文化千差万别,地方制度环境存在明显差异。而改革开放初期的财政和行政分权的改革更是加大了这种差异,“分灶吃饭”和权力下放使得各地方政府从地方经济增长中获益,进而采取促进增长的激励措施(Qian & Weignast, 1997)。就工人福利而言,沈原(2006)指出,地区间市场化程度和策略的不同可能造成工人福利方面的多样性。因此我们认为,这种地方制度环境的差异将影响不同地区

企业工会的具体运行和作用发挥,在同等条件下,企业员工收入和福利也会因工会的作用不同而呈现差异。

我们认为,影响工会作用的地区制度环境主要包括两个方面。^①一是当地政府在市场中的自主性程度。由于工会在中国更多依附或隶属于政府,企业工会也被纳入管理层或党组织管理(Chen,2009),工会的作用在很大程度上取决于政府对工会的态度(Chen,2003;杨继东、杨其静,2013)。而政府命令是影响组织行为的强制性因素之一(DiMaggio & Powell,1983)。李茜、张建君(2010)认为政府主导的制度的主要作用机制是强制性,确定违反制度的代价,并施以相应的惩罚。因此政府将直接对工会作用产生强制性的影响,即政府的强制性机制。各地政府对当地工会的强制性作用,受各地政府自主性程度差异的影响,呈现出地区间的分殊。二是当地的法律环境。制度社会学理论强调制度要素对组织结构和行为的同构作用(DiMaggio & Powell,1983),却忽略了某些外部制度要素可能对组织行为产生替代性影响。工人可以依赖的维护自身权益的制度途径包括工会、法律等。工会更多是侧重集体权利维护,而法律维权具有较强的个体性(Gallagher,2006;Lee,2002)。虽然工会维权在进步,但是总体上通过工会维护集体权利依然存在一定风险,而政府同时也有意识地将工人维权纳入法制轨道(Friedman & Lee,2010;Wong,2011)。另外,工人对司法机构的信任仍然高于对工会代表的信任(庄文嘉、岳经纶,2014)。因此,法律手段对于工人来说更多是一种替代工会的维权途径。

(二)政府:强制性机制

围绕中国工会的角色和作用的讨论始终离不开工会与政府的关系。中国工会在历史发展过程中时强时弱,与具体时期政府对工会作用的内部分歧程度有关(Chan,1993)。这些年全国总工会在推动保护工人的全国性立法以及部分省市立法方面卓有成效(Friedman & Lee,2010)。在前述文献中,学者们也倾向于认为工会本身有保护工人利益的动机,但其作用的发挥则受制于很多因素。

我们认为,自改革开放以来,地方政府在市场中的自主性程度是影

^① 工会所在企业的所有制应是影响其作用的重要制度因素,由于受数据局限,本研究对此不做探讨。

响企业工会积极作用发挥的一个重要因素。关于政府在市场中的作用,学术界有大量研究并存在争论,越来越多的学者倾向于认为政府的作用取决于政府的自主性(例如,Zhao & Hall, 1994; Yang & Zhao, 2015; Evans, 1995)。本文对自主性的界定更多借用赵鼎新的概念(Zhao & Hall, 1994; Yang & Zhao, 2015)。现代政府的自主性首先源于其自身一些特殊的功能,例如疆域防卫和法律制定,同时也来自政府构成要素,包括科层制、警察等,以及政府在信息、物质和资源方面的垄断能力。自主性是政府在市场、社会各种利益压力下自主决策的能力。在市场里具有适度自主性和嵌入性的政府,能比较有效地联系商业、产业致力于经济发展,而相对忽略社会利益,比如在工人福利保障方面的关注有所欠缺(Evans, 1995)。同时,政府的自主性也会受到诸如利益集团等各种力量的制约,而有限自主性(bounded autonomy)对于经济发展能否成功的影响最深远(Zhao & Hall, 1994)。自改革开放以来,中国政府的自主性约束主要来自绩效压力(Zhao, 2009; Yang & Zhao, 2015)。周黎安(2007)指出,经济增长已经成为我国地方政府自改革以来的首要目标。向静林(2016, 2017)进一步指出,中国地方政府在市场治理中面临多重制度逻辑的影响和风险转化的可能性。另外,不少研究也揭示出我国不同地方政府在市场中的影响方式和程度存在差异(Bernstein & Lv, 2000; Wank, 1997; Walder, 1995)。我们认为,中国地方政府在市场中的自主性程度差异会导致政府对市场运行的常态影响方式和程度有所差别。不同于十八大以后的新常态,十八大以前地方政府总体上以经济发展为首要目标,尽管面临具体风险时其他目标和逻辑可能会暂时居于首位。在绩效压力下,地方政府自主性越强,就越有意愿和能力促使并保障企业更多服务于政府首要目标——经济增长,其方式之一就是促使当地包括工会组织和企业工会在内的各种力量在更大程度上协助工人服从政府的经济发展目标。

政府自主性程度直接影响到工会机构的作用,并通过工会机构和企业等间接传递至企业工会。工会机构具有组织工会和调节劳动冲突等功能(Chen, 2009),这些或多或少都会对企业工会尤其是民营企业工会的组建产生影响。我国《工会法》第十一条明确规定:“上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会。”这意味着工会机构对企业工会具有某种程度上的领导或指导作用。比如国企的工会领导人由上级工会与企业协商或党委推荐产生;而民营企业工会大多是在上级工

会强势推动下产生的,上级工会很有可能是把这些工会组织当作其下属的一个部门那样按照一种“行政”化的方式来指挥和管理(张喜亮,2010)。地方政府的自主性强弱和政府的经济发展导向也会通过影响企业来影响企业工会。在一些地方,自主性强的地方政府会把经济发展的目标层层分解,最后甚至下达给企业,并因此影响企业的行为(Luo et al.,2017)。由此,我们提出假设2。

假设2:企业所在地区的政府自主性越强,其工会对民营企业工资率的贡献越小。

(三)法制:替代性机制

权利维护方式有多种渠道,这些渠道之间可能是替代关系(Hirshman,1970)。工人权益的维护方式包括工会协商、法律手段等,但目前学界对工会维权与法律维权的关系尚缺乏研究。文献显示,一般而言法律维权存在个体化倾向,可能会对工会维权产生替代性影响。美国著名法学家伯尔曼(2003)指出,“法律必须被信仰,否则形同虚设”。据此,本研究认为法制水平体现在民众对法律机构和法律救济的寻求和信任上,寻求频繁、信任度高,则表明法治公正、法制水平高。因此法制水平属于公司的外部制度环境。工会维权主要通过工会组织保障工会成员的权利,这种权利保护方式体现在工会从企业决策层面的规章设立和执行方面给予工人底线型的利益保护。当工人利益受到损害时,工会出面代表或组织工人,为工人争取利益。这些保护方式都属于企业内部途径,属于公司治理范畴,不同于工人采取外部法律渠道的救济。法制水平高并非必然意味着工会积极维护工人的利益。例如,虽然美国的法制水平比较高,民众通过律师寻求司法救济比较频繁,对司法机构的信任也很高,但是美国工人加入工会的比例曾经很低,其中一个原因就是当时工会陷入寡头定律,存在腐败,对工人利益保护不力(Voss & Sherman,2000)。另有研究在分析美国工会运动发展历史时指出,在美国因为强大法院的存在以及对个人财产保护及签约自由的重视,法律成为工会运动发展的巨大障碍(Takahashi,2003:271)。这意味着法制的发展和人们对法律的信任将促使工人更多运用法律手段维护个人权益,从而降低工人通过工会维护自身权益的积极性,在英美社会以及英美式治理结构的公司中尤其如此。虽然欧洲大陆主要通过法律赋予工会更大的自由和权力,并在法律中明确规定了包

括劳动保护在内的企业社会责任,但是在美国却缺乏这样显性的法律规定(Matten & Moon,2008),当下中国企业实际上采取了英美式的公司治理方式(Moon & Shen,2010)。即在中国和英美国家,相比欧洲大陆而言,法律对工人权利的维护更多体现在对个体法律维权的保障,而对通过工会途径进行集体维权的保障却弱很多,虽然近年来中国在加强工会作用方面有些进步。研究中国工人维权的学者也注意到,20世纪90年代以来的劳动立法与司法改革客观上鼓励了越来越多的工人运用法律武器来对抗侵权雇主(Wong,2011)。比如,中国近年来非常成功地将工人引导到通过法律手段解决冲突的轨道上(Friedman & Lee,2010)。中国的劳动立法是以个体化的合同,而非以集体形式保护工人利益的;而中国早期的劳动立法则规定,劳资冲突必须经由单位内部协商,协商不成方可进入法律程序(Lee,2002)。中国的法院既积极地为工人个人提供公平的法律结果,又限制工人的集体行动(Chen & Xu,2012)。

当然,中国工人通过法律维权也并非是一个线性发展的过程。在初期的热情过后,工人逐渐对司法体制产生了“知情的祛魅”,更加理性和谨慎地对待法律维权(Gallagher,2006)。另外,自2010年起全国范围内又开始推行“去司法化”的大调解,一定程度上降低了工人通过法律维权的积极性(庄文嘉、岳经纶,2014)。虽然如此,相对于工会,工人依然对法律维权有更高的信任度。庄文嘉、岳经纶(2014)进一步发现,工人对司法机关、准司法机关和非司法机关的信任度依次递减,对法官和律师的信任高于对劳动部门官员的信任,更高于对工会代表的信任。这种信任程度的差异会影响工人对运用工会和法律渠道维护权益的选择。庄文嘉(2013)指出中国工人维权呈现个体化演变趋势,并发现准司法机构——劳动仲裁机构调节能力的加强极大地消解了工人的大规模集体行动,这意味着准司法机构在一定程度上成了工会的替代性纠纷解决机构。因此,我们认为地区法制水平越高,就会有更多工人会选择法律途径维护个人利益,从而降低通过工会维护权益的可能性。即法律成为工人工会维权的替代渠道,因而会弱化工会在保护工人利益上的作用。^① 由此,我们提出如下假设3。

① 我们赞同匿名评审的意见,的确工会更多是维护工人的底线型利益,而法律手段更多是维护工人增长型利益。虽然如此,但工人个体法律维权相比工会集体维权更容易为政府所接受,因此,当有更多法律渠道可以运用的时候,无论是争取哪种利益,民营企业工人都更可能采用法律手段,而不是通过信任度和接受度均较低的工会维权。

假设3:企业所在地区的法制水平越高,其工会对民营企业工资率的贡献越低。

四、研究方法

(一)样本来源

本研究的数据来自2012年全国民营企业调查,这是研究民营企业的较为通用的全国性数据。该调查数据已在学术界得到广泛使用。

(二)因变量

本研究的因变量为企业员工工资率,选取“企业2011年的员工工资奖金/2011年企业雇佣员工人数”来衡量企业员工工资率(魏下海等,2013),由于工资率的分布偏斜,我们借鉴研究中的通常做法取其对数。由于员工工资奖金是企业全年所支付的,因此,在计算企业员工人数时,我们对于全年雇佣的乘以系数1,雇佣半年以上的乘以系数0.5,雇佣半年以下的乘以0.25,然后加总得出企业所雇佣员工数量(Li et al.,2008)。这样会更准确地反映员工的工资率。

(三)自变量

本研究的自变量为是否存在工会。该变量为哑变量,企业建立了工会则取值为1,没有工会则取值为0。

(四)调节变量

本研究的调节变量为政府在市场中的自主性程度和法制水平。关于政府在市场中的自主性程度,本研究借鉴了樊纲等(2011)的做法,选取《中国统计年鉴》中各省区市财政支出与国内生产总值之比来衡量政府自主性程度;同样,为了消除偶发因素导致的年度异常波动,我们采用了2009-2011年三年平均值作为政府自主性程度指标。^① 该

^① 樊纲等(2011)设计的政府市场关系维度中包括了市场分配经济资源作用、减轻农民税费负担等,其中市场分配经济资源由财政支出占GDP之比来负向测量。我们以该比例正向测量政府对经济资源的分配能力,并且认为该指标与本研究的目的是最为相关。

比例越高,说明政府对经济资源的分配能力越大、自主性越强,并且在绩效压力下,政府就越有意愿和能力驱动和促使当地各界(包括工会组织)保障企业服从政府的经济发展的首要目标。具体而言,地方财政支出可以使用在很多方面,例如基础设施建设、公务员和教师工资发放、扶贫等。但是,无论这个地方政府的财政支出用在何处,有一点可以明确,那就是该地方政府在当地的资源分配作用越大,政府对当地各界的影响或者支配就越强,政府在当地自主性就越大。同时,在绩效压力下,自主性强的政府就会有更大意愿和能力促使市场主体服从于经济发展目标。就相对富裕地区而言,学者在比较温州和苏南两种发展模式时发现,温州在税收和财政支出比例方面都要低于苏南地区;相比苏南政府对市场和社会的相对强势管控而言,温州则表现出较强的多元利益协调(Zhang, 2008)。而在一些贫困地区,即使是由于上级政府转移支付比重高,导致地方政府财政支出相对国内生产总值的占比很高,依然可以说明这些地方政府在当地的资源分配能力很强,政府的自主性很大。政府贯彻自己意志和意愿的能力越强,就会有更大能力促使市场服从于经济发展目标,这在十八大之前尤其明显。

关于法制水平的测量,本研究借鉴现有文献(樊纲等, 2011),选取了《中国律师年鉴》中各省区市律师数目与人口数之比(为计算方便,我们将该比值乘以 10000),用这一比值在 2009 - 2011 年三年的平均值作为法制发展指标。^① 该比例越高,表明倾向于通过律师维护权益的个人和组织越多,间接说明该省区的法制水平越高。表 1 给出了各省区制度环境的分布值。

(五)控制变量

根据现有的研究文献,本研究控制了企业特征变量以及企业主人特征变量。企业特征变量包括多个方面。对于企业规模,我们用对数化的员工数量来进行衡量。对于企业绩效,我们以人均销售额和销

^① 律师数目与人口数之比越高,说明权利救济渠道中通过律师的司法渠道多,律师市场兴盛,这也从另一面反映出民众对司法救济的信任度比较高,愿意寻求律师救助。有学者(Li et al., 2008)以立案数量来测量法制发展的做法有失偏颇,因为各地法院在追求立案数量的激励机制上存在很大差异。另外,2009 年的统计年鉴中律师数据缺失,只有律师辅助人员数目,由于辅助人员数目与律师数目相关性很高,所以我们以该年的律师辅助人员数目来替代律师数目。

售净利率(ROS,即企业2011年的利润与销售额之比)来进行衡量(Galaskiewicz,1997;朱斌,2015)。我们还控制了人力资本,即2011年企业员工的人均培训费用。另外,企业产品是否出口、企业年龄和行业因素也得到了控制。现有研究显示,企业领导的个人特征对包括劳资关系在内的企业社会责任存在影响。本研究控制了企业主的性别、年龄、教育(分类变量)、经济地位(自我评价)和政治联系。我们以企业主是否人大代表或政协委员来测量企业主的政治联系(杨继东、杨其静,2013;魏下海等,2013)。另外,我们也控制了各省区的经济发展水平,即各省区2009-2011三年GDP平均值的对数值。^①

由于受访民营企业的特征差异较大,一些变量指标容易出现偏态分布,因此除去缺失值后,在进入实证分析之前,我们还需要对模型的连续变量(即人均工资率、ROS,人均培训费用、人均销售额)在样本1%和99%分位数处做缩尾调整(winsorize)。经过处理,本研究的有效样本最终包括2668个观测值。表2显示2011年民营企业平均工资率为2.68万元,50%的民营企业建立了工会,企业销售净利率平均达到0.09,17%的企业有出口贸易,企业平均年龄接近8.4年,45%的企业主是人大代表或政协委员,受教育程度均值为3.99。

表1 各省政府财政支出比例、律师比例、工会受理案件分布

省份	政府财政支出比例: 财政支出/GDP	律师比例: 律师/人口×10000	工会受理案件比例: 工会调节劳动案件数量/工会数量
北京	0.194	9.177	0.176
天津	0.153	2.013	0.122
河北	0.140	0.877	0.063
山西	0.211	0.900	0.082
内蒙古	0.200	1.057	0.060
辽宁	0.175	1.240	0.097
吉林	0.206	0.766	0.061
黑龙江	0.219	0.886	0.088
上海	0.198	4.133	0.106
江苏	0.121	1.237	0.169
浙江	0.117	1.465	0.258
安徽	0.213	0.671	0.066

^① 感谢匿名评审的建议,我们控制了地区经济发展水平,以排除地区其他因素的干扰。

续表 1

省份	政府财政支出比例： 财政支出/GDP	律师比例： 律师/人口 × 10000	工会受理案件比例： 工会调节劳动案件数量/工会数量
福建	0.119	1.255	0.071
江西	0.208	0.571	0.040
山东	0.104	1.090	0.091
河南	0.152	0.823	0.056
湖北	0.161	0.909	0.160
湖南	0.172	0.862	0.086
广东	0.118	1.575	0.204
广西	0.212	0.721	0.062
海南	0.295	1.039	0.047
重庆	0.223	1.425	0.137
四川	0.241	0.928	0.174
贵州	0.367	0.524	0.082
云南	0.321	0.790	0.158
西藏	1.134	0.382	0.017
陕西	0.226	0.947	0.112
甘肃	0.360	0.682	0.157
青海	0.527	0.695	0.038
宁夏	0.328	1.248	0.174
新疆	0.324	1.031	0.412

(六) 方程和模型

为了检验工会、制度环境与企业工资率的关系,我们采用如下回归方程:

$$\text{Log}(W) = \alpha + \beta_1 U + \beta_2 G + \beta_3 (U \times G) + \beta_4 L + \beta_5 (U \times L) + \sum X + \varepsilon_i$$

上式中, $\text{Log}(W)$ 表示企业的平均工资率, U 是表示企业是否有工会的虚拟变量, G 表示各省区政府的自主性, $U \times G$ 是工会与政府自主性的交互项, L 表示各省区的法制化水平, $U \times L$ 是工会与法制水平的交互项。 X 表示各个控制变量。

普通最小二乘(OLS)回归模型的VIF系数均值为1.63,远低于经验原则的阈值10。绝大多数系数低于2,这说明各变量间没有严重的多重共线性问题。同时,关键变量间的相关系数基本都低于0.2(见表2)。尤其是政府强弱变量与法制变量的相关性很低,仅为0.06,这说明两个变量能够作为相对可以独立观测的变量。

表 2 主要变量的描述性统计和相关系数

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
工资率(log)	0.79	0.65	1.00												
工会	0.50	0.50	0.14**	1.00											
政府	0.18	0.08	-0.07**	-0.04*	1.00										
法制	1.58	1.67	0.13**	0.06**	-0.04	1.00									
教育	3.99	1.09	0.11**	0.11**	0.03	0.18**	1.00								
经济地位	5.24	1.76	-0.11**	-0.26**	0.09**	0.01	-0.13**	1.00							
政治联系	0.45	0.50	0.02	0.36**	-0.03	-0.01	0.17**	-0.31**	1.00						
规模(log)	4.02	1.63	0.05*	0.53**	-0.11**	0.05**	0.19**	-0.42**	0.47**	1.00					
销售净利率	0.09	0.22	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	-0.03	-0.01	0.01	0.01	1.00				
人均销售(log)	3.10	1.53	0.38**	0.19**	-0.16**	0.01	0.12**	-0.21**	0.17**	0.14**	-0.15**	1.00			
企业年龄	8.43	5.25	0.13**	0.36**	-0.11**	0.11**	0.07**	-0.18**	0.29**	0.44**	0.00	0.18**	1.00		
员工培训(log)	-2.80	1.49	0.07**	-0.30**	0.07**	-0.03	-0.04*	0.24**	-0.29**	-0.66**	0.00	0.00	-0.25**	1.00	
出口	0.17	0.38	0.08**	0.21**	-0.15**	0.00	0.05**	-0.17**	0.12**	0.31**	0.00	0.10**	0.18**	-0.15**	1.00

注：** 相关系数在 0.01 的水平上显著；* 相关系数在 0.05 的水平上显著(双尾检验)。

但在工会与工人工资关系的研究中,内生性问题不可避免,因为企业是否组建工会可能与其效率有关(Lu et al.,2010)。因此普通最小二乘回归可能有误。有学者早在1972年就对一些有关工会作用的研究提出了质疑,认为这些研究忽略了工会的内生性(Ashenfelter & Johnson, 1972)。他们控制了工会的内生性后发现,工会的作用变小了,并且不再显著。在之后的研究中,学者们通过不同的模型和方法来控制工会的内生性。

本研究采用两阶段最小二乘估计来控制工会的内生性,并选取了工会的普遍性作为工具变量(姚洋、钟宁桦,2008;杨继东、杨其静,2013)。工会普遍性主要衡量当地企业在调解劳资纠纷中对工会组织的依赖。在工会普遍性测量方面,不同于其他研究直接采用问卷测量的方式,本研究采用了《中国工会年鉴》中各省区市工会调解劳动纠纷的数量与该省工会数量的比例这一指标来进行测量。如前述方法,我们同样取2009-2011年三年这一比例的平均值。我们认为这也能在很大程度上反映各地企业在调解劳资纠纷中对工会依赖程度的差异(见表1)。为了检验工会变量的内生性,本研究分别做了最小二乘估计(OLS)模型估计和2SLS模型估计,两个模型都没有包括工会与其他制度变量的交互(见表3),然后通过内生性检验方法(Hausman检验)来判断工具变量回归与普通OLS回归在结果上是否有显著差异。该检验得到的p值为0.03,即在一个比较高的显著性水平下拒绝“工会变量是外生的”这一原假设,从而说明工具变量法可以得到更为准确的估计。

基于这个检验结果,本研究直接通过2SLS模型来检验工会与政府强度以及工会与法制水平交互的作用。

五、分析结果

(一)工会对工资率的影响

表3中模型1的OLS回归显示,工会对民营企业工资率有高度显著的正向作用。运用工具变量的2SLS回归后,结果显示,相比OLS结果,工会对民营企业工资率作用更大,工会的系数为0.785,这个结果在5%的水平下显著,支持了假设1。这与现有文献结论相一致(魏下

海等,2013),尤其与同为关于民营企业的研究的结果接近。^①前面分析已经指出2SLS的回归,即模型3的结果更为准确。模型4进一步显示,政府自主性对民营企业工资率是负向作用,但结果在统计上不显著,而法制水平对企业工资率具有显著的正向作用。企业规模对民营企业工资率有显著的负向作用,这不同于姚洋、钟宁桦(2008)的结果,但与魏下海等(2013)的发现一致,即大型的民营企业支付的工资反而比较低,或许是因为本研究与后者均以民营企业为研究对象。企业的销售净利率和人均销售规模对企业工资率的影响都是正向显著的,这与现有研究一致(姚洋、钟宁桦,2008;杨继东、杨其静,2013)。模型3的结果显示人均员工培训费用与工资率正相关,支持了现有文献(魏下海等,2013),而企业出口对企业工资率没有明显影响。行业方面,相比制造业,农业、采矿业的工资率明显更低,信息技术行业的工资率明显高很多。地区经济发展程度对民营企业工资率的影响不显著。企业主个人特征中,企业主政治联系对工资率具有显著的负向作用,这个结果与杨继东、杨其静(2013)的发现一致;企业主的受教育程度对工资率具有正向作用;企业主其他特征的影响不明显。

(二)地区制度环境与工会作用

本研究重点考察工会在不同制度环境下对企业工资率的影响。表4呈现的是工会与政府自主性、法制水平分别交互的2SLS回归结果。^②假设2认为企业所在省区的政府自主性越强,工会就越服从政府的经济目标,因此对工人利益的维护会更弱。表4显示工会与政府自主性程度的交互是负向的,并在0.05水平下显著,也就是政府自主性程度削弱了工会对民营企业工资率的贡献。结果支持了假设2。

假设3认为工会对企业工资率的作用受制于当地的法制水平。工人利益的维护可以通过工会和法律两种方式。工会体现的是集体性维护权益。法律则更多强调对工人个体权利的维护,而抑制工人的集体行动。所以法制水平高的地区,就意味着存在更多法律渠道,工人更

① 其中魏下海等(2013)基于2010年全国民营企业调查数据,采用两步干预法测试工会对工资率(年人均工资)影响,得出的工会系数为0.631。本研究的解释变量工资率为职工年人均工资,与其他文献中对小时工资的回归不具有可比性。

② 为节省篇幅,表4中只列出了工会、政府自主性、法制水平以及工会与二者交互的结果。

表 3 对工资率的 OLS 和 2SLS 回归

统计项	工资率(OLS)		工资率(2SLS)			
	模型 1		工会模型 2		工资率模型 3	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
工会	0.091***	0.028			0.785**	0.359
政府	0.031	0.278	0.373*	0.197	-0.336	0.361
法制	0.041***	0.007	0.007	0.005	0.033***	0.009
男性	0.064**	0.032	0.031	0.023	0.042	0.038
年龄	0.003**	0.001	0.004***	0.001	0.000	0.002
教育	0.028**	0.011	0.005	0.008	0.026**	0.013
经济地位	-0.013*	0.007	-0.003	0.005	-0.010	0.008
政治联系	-0.102***	0.027	0.109***	0.018	-0.175***	0.048
规模(log)	-0.012	0.012	0.125***	0.008	-0.101**	0.048
销售净利率	0.154***	0.052	0.021	0.037	0.139**	0.059
人均销售(log)	0.156***	0.008	0.031***	0.006	0.134***	0.015
企业年龄	0.006**	0.003	0.009***	0.002	-0.001	0.004
员工培训(log)	0.047***	0.010	0.024***	0.007	0.030**	0.014
出口	0.054*	0.032	0.033	0.023	0.025	0.039
农业、采矿	-0.140***	0.042	-0.025	0.030	-0.120**	0.048
交通电力建筑	0.001	0.040	-0.079***	0.028	0.059	0.053
销售	-0.223***	0.036	-0.129***	0.025	-0.128**	0.063
信息技术	0.093**	0.046	-0.077**	0.032	0.149**	0.058
其他行业	-0.037	0.037	0.014	0.026	-0.046	0.041
GDP(log)	-0.004	0.028	-0.001	0.021	-0.023	0.033
工会普遍性			0.565***	0.128		
常数	0.196	0.334	-0.490**	0.238	0.688	0.449
观察值	2668		2668		2668	
R ²	0.213		0.349		0.027	

注：* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ (双尾检验)。

可能选择法律方式维护自身利益,而相对较少通过比较有风险、信任程度较低的工会来维护权益,也就是说,工会在法制水平高的地区对企业工资率的作用,要小于在法制水平低的地区对企业工资率的作用。表 4 进一步揭示出工会与法制水平的关系是负向的,并在 0.1 水平下微弱显著,表明企业所在省区的平均法制水平越高,其工会对企业工资率的贡献越小。这对假设 3 提供了一定支持。

表 4 2SLS 回归工会与制度环境交互对工资率的影响

统计项	工资率模型 4	
	系数	标准误
工会	2.111 **	1.022
政府	3.871 **	1.876
工会 × 政府	-7.997 **	3.885
法制	0.128 **	0.050
工会 × 法制	-0.149 *	0.085

注：* $p < 0.1$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.01$ （双尾检验）。

六、稳健性检验

本节加入与工会可能相关的变量以检验工会变量的回归估计是否稳健，我们将考察企业党组织的影响。另外，我们尝试改变政府自主性的测量方式，来检验结果是否稳健。

近些年来私营企业也普遍建立党组织，其主要目的之一是软性调控劳资关系（游正林，2015）。例如，温州某私营企业的工人因为企业利润增长而要求增加工资，被拒绝后，工人提出罢工，后来在企业党组织介入下，工人要求得到部分满足（谢健，2010）。对于工会与工资率的正向关联存在一种可能的解释，即党组织的建立同时与工会的建立和工资率的提高是正相关的。由于在一些诸如实施劳动保障措施等职能上存在相似性，党组织可能会推动工会的建立，因此，它与工会可能是正相关的。我们将党组织的变量放入模型，以排除这种遗漏变量的可能性。这个变量来自问卷，即企业是否设立了党组织。结果显示党组织和工商联对于建立工会都具有显著的正向影响。然而，企业党组织对企业工资率的影响并不显著。这说明，在控制了其他变量之后，党组织并没有显著地改善企业工资率。而工会分别与政府强弱和法制水平的交互结果基本与原来一致。

此外，我们还以人均财政支出替代财政支出/GDP 作为政府自主性的测量指标来检验回归结果的稳健性。结果显示工会与政府自主性和法制水平的交互结果仍然基本与原来一致。^①

① 为节省篇幅，这些模型的结果从略。

七、讨论和结论

西方研究文献显示工会对工人的工资和福利有积极作用,而部分研究中国的学者则对特殊体制下的中国工会的作用表示质疑。但是,近年来学界发现中国工会有助于提升工人的工资和福利。我们认为,出现这些不同观点和结果的原因之一是现有研究忽略了影响工会发挥作用的制度环境因素,没有把工会置于特定历史时期及相关的制度环境中来考察。更重要的是,现有研究缺乏对不同地区制度环境影响工会作用的分析,同时也缺乏对制度环境影响工会作用的机制的探讨。

与近年来的研究结论相一致,本研究发现,工会的确有助于提升民营企业工资率。我们特别强调这是与近年来注重和谐的宏观政策导向以及全国总工会的努力分不开的,这表明工会的作用与特定时代的制度背景相关。我们也发现,不同地区因为政府自主性和法制发展水平存在差异,当地工会的作用往往有所不同。我国中央—地方关系复杂,不同地区的政府自主性程度不一致,各地区的法制发展水平也参差不齐,基于此,本研究在现有文献基础上开创性地提炼出影响工会作用的地区制度环境的两个关键因素及其相应机制,即政府的强制性机制和法制的替代性机制。当下我国地方政府受绩效合法性驱动,其自主性越高,就越有能力促使当地各界保障企业更多地贡献经济发展,相应地,包括当地工会在内的组织就越需要更紧密地服从或配合政府经济发展的首要目标,这样就会弱化工会对工人利益的维护。

此外,工会的作用受到当地法制水平的影响。工人维护自身权益的手段除了工会,还有法律。总体上,中国政府逐渐将工人维权纳入法律的轨道,而工人对司法机关的信任也要大于对工会的信任。地方法制水平越高,工人通过法律维权的机会和有效性也就越高,并进而对工会维权产生了替代影响。我们以各省区市的财政支出与当地GDP之比来衡量政府的强弱程度,以律师人数与当地人口总数之比来衡量法制水平,并通过2SLS模型控制了工会与民营企业工资率的内生性,结果发现,政府自主性强的地区的工会对企业工资率的贡献要低于政府自主性弱的地区的工会对企业工资率的贡献,法制水平高的地区的工会对企业工资率的贡献低于法制水平比较低的地区的工会对企业工资率的贡献。本研究所揭示的规律也可以很好地解释文献中浙江、广东

的工会在维护工人权益方面比较突出的积极作用(Friedman, 2014; Yao & Zhong, 2013)。现有研究显示,浙江等地的地方政府在市场中相对而言比较弱势(Zhang, 2008)。

本研究的发现对当前有关工会作用的讨论有如下贡献。首先,我们针对现行研究中关于工会作用的争议,借用制度学派的理论框架,提出工会在不同时期和不同地区的作用存在差异。而且,本研究通过系统的分析和测量,以定量的证据揭示了这些差异。本研究的发现有助于加深我们对影响工会作用的制度因素及相关机制的认识,进一步澄清工会研究中的一些争议。其次,现有文献虽然指出了法律个体主义对于工人集体权利维护存在个体化影响,但尚无研究进行系统论证。本研究揭示了企业工会对工人权益的保护与工人通过法律维护权益存在替代性的关系,进一步推动了关于工人权益保护手段的理论发展。第三,本研究细化了组织社会学关于制度间关系及其影响的讨论。组织社会学虽然已经注意到横向制度要素之间的内在矛盾或张力关系等(例如多重制度逻辑之间的竞争性)会对组织行为产生重要影响,但是对于纵向制度要素之间的内在关系如何影响组织行为却相对缺乏深入的探讨。本研究则显示,宏观层面全国总工会的制度要素与中观层面省级制度要素的不同搭配组合,会对微观层面企业工会作用的发挥带来不同的影响。

本研究也存在一些不足。基于2012年横截面数据,本文的分析讨论基本限定在特定的制度环境下,即政府依然以经济增长为主要目标,同时开始加强工会作用、增强工人利益保护。而中国制度转型较快,所以今后的研究可以采用比较长时期的面板数据,这样将会更加准确地反映工会、制度环境与企业工资率的关系,同时还可以测量不同时期的制度环境以及所有制如何调节工会对企业工资率的影响。最后,我们虽然借鉴了现有文献比较通行的做法来测量地方政府的自主性和法制水平,但是学界对这两个变量的测量仍存在很多争议。今后的研究还可以挖掘更好的制度测量指标,推进制度研究。

参考文献:

- 伯尔曼,哈罗德 J., 2003,《法律与宗教》,梁治平译,北京:中国政法大学出版社。
常凯, 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。
樊纲、王小鲁、朱恒鹏, 2011,《中国市场化指数》,北京:经济科学出版社。

- 焦晶,2006,《工会理想与现实的差距》,《中外管理》第10期。
- 李明、徐建炜,2014,《谁从中国工会会员身份中获益?》,《经济研究》第5期。
- 李茜、张建君,2010,《制度前因与高管特点:一个实证研究》,《管理世界》第10期。
- 乔健、钱俊月,2010,《对民营企业工会建设问题的思考》,《劳动关系》第10期。
- 沈原,2006,《社会转型与工人阶级的再形成》,《社会学研究》第2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。
- 王兆国,2004,《在全总十四届三次主席团(扩大)会议上的讲话》,1月5日。
- 魏下海、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。
- 向静林,2016,《市场纠纷与政府介入——一个风险转化的解释框架》,《社会学研究》第4期。
- ,2017,《市场治理的制度逻辑——基于风险转化的理论视角》,《社会学评论》第3期。
- 谢健,2010,《民营企业党建与有中国特色的企业管理理论:兼对温州民营企业党建实践的思考》,《中共福建省委党校报》第3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。
- 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。
- ,2015,《私营企业“类单位化”:党和政府软性调控劳资关系的一种综合性后果》,《学海》第1期。
- 张喜亮,2010,《漫谈地方工会与非公企业工会工作》,《当代工人·精品》第3期。
- 周黎安,2007,《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》,《经济研究》第7期。
- 朱斌,2015,《自私的慈善家——家族涉入与企业社会责任行为》,《社会学研究》第2期。
- 庄文嘉,2013,《国家调解能力建设:中国劳动争议“大调解”体系的有效性与创新性》,《社会学研究》第5期。
- 庄文嘉、岳经纶,2014,《从法庭走向街头——“大调解”何以将工人维权行动挤出制度化渠道》,《中山大学学报(社会科学版)》第1期。
- Ashenfelter, O. & G. E. Johnson 1972, “Unionism, Relative Wages, and Labor Quality in U. S. Manufacturing Industries.” *International Economic Review* 13.
- Bernstein, T. & X. Lv 2000, “Taxation Without Representation: Peasants, the Central and the Local States in Reform.” *China Quarterly* 163.
- Booth, A. L. & M. Chatterji 1995, “Union Membership and Wage Bargaining when Membership is Not Compulsory.” *The Economic Journal* 105.
- Buchmueller, T. C. J. Dinardo & R. G. Valletta 2002, “Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States.” *Industrial and Labor Regulations Review* 55.
- Card, D. 1996, “The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis.” *Econometrica* 64.
- 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 Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform." *China Quarterly* 176.
- 2007, "Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China." *Communist and Post-Communist Studies* 40.
- 2009, "Union Power in China: Source, Operation and Constraints." *Modern China* 35.
- Chen, F. & X. Xu 2012, "'Active Judiciary': Judicial Dismantling of Workers' Collective Action in China." *The China Journal* 67.
- DiMaggio, Paul J. & Walter W. Powell 1983, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizations." *American Sociological Review* 48.
- Evans, P. 1995, *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton; Princeton University Press.
- Freeman, R. B. 1981, "The Effect of Unionism on Fringe Benefits." *Industrial and Labor Relations Review* 34.
- Friedman, E. 2014, "Economic Development and Sectoral Unions in China." *ILR Review* 67.
- Friedman, E. & C. K. Lee 2010, "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-year Retrospective." *British Journal of Industrial Relations* 48.
- Galaskiewicz, J. 1997, "An Urban Grants Economy Revisited: Corporate Charitable Contributions in the Twin Cities, 1979 - 1981, 1987 - 1989." *Administrative Science Quarterly* 42.
- Gallagher, M. 2006, "Mobilizing The Law in China: 'Informed disenchantment' and The Development of Legal Consciousness." *Law and Society Review* 40.
- Heckman, J. J. & B. S. Payner 1989, "Determining the Impact of Federal Antidiscrimination Policy on the Economic Status of Blacks: A Study of South Carolina." *The American Economic Review* 79.
- Hirshman, A. 1970, *Exit, Voice and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge; Harvard University Press.
- Li, H., L. Meng, Q. Wang & L. Zhou 2008, "Political Connections, Financing and Firm Performance: Evidence from Chinese Private Firms." *Journal of Development Economics* 87.
- Lee, C. K. 2002, "From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor Insurgency in China." *Theory and Society* 31.
- Lewis, H. G. 1963, *Unionism and Relative Wages in the United States*. Chicago; The University of Chicago Press.
- Lu, Y., Z. Tao & Y. Wang 2010, "Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China." *China Economic Review* 21.
- Luo, X. W., D. Q. Wang & J. J. Zhang 2017, "Whose Call to Answer: Institutional Complexity and Firm's CSR Reporting." *Academy of Management Journal* 60.
- Luoma, P. & J. Goodstein 1999, "Stakeholders and Corporate Boards: Institutional Influences on Board Composition and Structure." *Academy of Management Journal* 42.
- Matten, D. & J. Moon 2008, "'Implicit' and 'Explicit' CSR: A Conceptual Framework for a

- Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. ” *The Academy of Management Review* 33.
- Metcalf, D. & J. Li 2007, “Chinese Unions: An Alice in Wonderland. ” *Advances in Industrial & Labor Relations* 15.
- Moon, J. & X. Shen 2010, “CSR in China Research: Saliency, Focus and Nature. ” *Journal of Business Ethics* 94.
- Qian, Y. & B. R. Weingast 1997, “Federalism as a Commitment to Preserving Market Incentives. ” *The Journal of Economic Perspectives* 11.
- Sutton, J. R. , F. Dobbin, J. W. Mayer & R. W. Scott 1994, “The Legalization of the Workplace. ” *The American Journal of Sociology* 99.
- Takahashi, B. 2003, “A New Paradigm for the Labor Movement: New Federalism’s Unintended Consequences. ” *International Journal of Politics, Culture and Society* 17.
- Voss, K. & R. Sherman 2000, “Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. ” *The American Journal of Sociology* 106.
- Walder, A. 1995, “Local Governments as Industrial Firms: An Organizational Analysis of China’s Transitional Economy. ” *The American Journal of Sociology* 101.
- Wank, D. 2002, “Business-state Clientelism in China: Decline or Evolution?” In T. Gold, D. Guthrie & D. Wank (eds.), *Social Connections in China: Institutions, Culture and the Changing Nature of Guanxi*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wong, L. 2011, “Chinese Migrant Workers: Rights Attainment Deficits, Rights Consciousness and Personal Strategies. ” *The China Quarterly* 208.
- Yang, H. X. & D. X. Zhao 2015, “Performance Legitimacy, State Autonomy and China’s Economic Miracle. ” *Journal of Contemporary China* 24.
- Yao, Y. & N. Zhong 2013, “Unions and Workers’ Welfare in Chinese Firms. ” *Journal of Labor Economics* 31.
- Zhang, J. J. 2008, *Marketization and Democracy in China*. New York: Routledge.
- Zhao, D. X. 2009, “The Mandate of Heaven and Performance Legitimation in Historical and Contemporary China. ” *American Behavioral Scientist* 53.
- Zhao, D. X. & J. A. Hall 1994, “State Power and Patterns of Late Development: Resolving the Crisis of the Sociology of Development. ” *Sociology* 28.

作者单位:浙江大学社会学系(陈宗仕)

北京大学光华管理学院(张建君)

责任编辑:向静林