

□ 制度与产业经济

工会制度与工人权利： 基于产权经济学的分析

于桂兰，于楠

【摘要】 工会是市场经济国家的基本经济制度之一，学者对工会进行了大量研究，但从产权角度对工会制度进行的研究并不充分。工会制度存在的产权根源在于工人权利具有公共物品性质和工人权利经常处于工人与雇主之间的公共领域。工会面对工会会员，运行的是公共物品直接供应和间接增加机制以及社会资本调节机制；面对雇主，工会运行的是侵权风险防范机制、集体发言权机制和雇主侵权行为矫正无效后的惩罚机制或人力资本集体退出机制；面对政府和社会，则是在前两者的基础上，通过参与和影响政府的公共政策和立法，缩小雇主与工人之间的权利公共领域，争取社会广泛支持等，获得有利于工人权利保护的外部环境。工会制度运行的经济社会效应，可以从内部和外部两个角度分析。工会制度运行的内部效应是工人工资和福利的提高以及工作条件的改善，而外部效应则是劳资合作秩序的扩展、社会公平程度的提高和市场经济制度的可持续性运行。

【关键词】 工会制度；工人权利；产权；劳动关系

【基金项目】 国家社会科学基金项目（07BJY048）

【收稿日期】 2007-06-04

【作者简介】 于桂兰，1964年生，吉林大学商学院教授，经济学博士；于楠，1972年生，吉林大学商学院讲师，管理学博士。（长春 130012）

一、引言

工会是市场经济国家的基本经济制度之一，经济学家对工会问题的研究也一直充满兴趣。韦伯夫妇早在1894年就通过对当时英国工会的研究，提出了工会具有互助保险、集体谈判和参与法律制定等功能；工会一般能够组织起来与雇主谈判，以便能够改变工人个人与雇主谈判的不利地位。他们后来又在《工会史》中，把工会定义为“由工资收入者组成的旨在维护并改善其工作生活条件的连续性组织”^[1]。Freeman和Medoff以美国工会为研究对象，认为工会具有垄断和发言权两种功能，垄断的一面能够把工资提高到竞争水平以上，而发言权的一面，能够增加员工公共产品供应。^[2] Hyman以欧洲工会（英国、德国和意大利）为研究对象，识别出商业工会、社会共同体工会、反资本主义工会三种类型，认为工会具有集体谈判、法律制定和阶级—政治动员三个功能。^[3]

尽管学者们对工会进行了大量研究，但从产权角度对工会制度进行的研究，并不充分。本文应用产权经济学理论，探讨工会制度发生发展的产权根源、工会制度的运行机制以及工会制度运

行的经济社会效应。

二、工会制度存在的产权根源

从产权经济学角度看，产权是一个权利束，包括所有权、使用权、转让权、处置权和收益权。工人拥有的知识、技能、经验和健康等，是工人的人力资本。工人对其人力资本是拥有产权的。根据一般产权理论和人力资本产权理论，工人的人力资本产权，除了包括所有权、使用权、转让权、处置权和收益权等与一般产权类似的权利外，还应该包括健康权、发展权和参与管理权等。

(一) 工人的某些权利具有公共物品的性质

公共物品的一个重要特点是产权归属不清，不能排他性使用。因此，与公共物品相关的一些常见问题就可能在企业中出现。经济学的一个重要原理是，在竞争性市场上，公共物品的供应是不充分的。在企业中，工资和保险福利、劳动时间和劳动强度、安全和卫生条件等，这些与工人权利相关的内容，对企业的所有工人来说，都具有公共物品的性质。因为，每一个方面的改善，都会给整个企业的工人带来利益。但是要获得改善，需要工人与雇主交涉，需要付出成本。任何与雇主的交涉，如果成功，从中受益的不仅是参与交涉的工人，所有相关的工人都可以获得收益（搭便车问题）。而说服雇主的全部成本，如准备过程和说服过程的时间和精力付出，对失败及失败后可能遭到报复的担心等，却要由参加交涉的工人全部承担。因此，单个工人很难向雇主反映他们的真正偏好，企业中与工人切身利益相关的公共物品的供应，自然会不充分。

工人集体的权利对每一个工人来说具有公共物品性质，为雇主利用契约的不完全性，最大化企业利润并侵害工人权利提供了可能。同时，工人权利对于每一个工人来说都具有公共物品的性质，单个工人没有动力去与雇主交涉，增加工人的公共物品供应。因此，需要一个组织，以集体的名义和力量与雇主交涉，以增加劳动报酬、保险福利、工作条件等公共物品的供应。“组织的实质之一就是它提供了不可分的、普遍的利益。一般说来，提供公共或集体物品是组织的基本功能”，“工会被期待为其成员争取更高的工资和更好的工作条件”。^{[4]6}

(二) 工人的某些权利处于公共领域

巴泽尔认为，“人们可以界定产权，可以按照最有利的原则决定把产权界定到什么程度。在此意义上，产权总能得到最好的界定。然而，由于商品属性很复杂，测定每种属性都要付出成本，彻底界定产权的代价过于高昂，因此，产权从来不可能得到充分的界定。”^{[5]159}而不能清晰界定的权利就被置于公共领域。因此，“每一桩交易中都存在攫取财富的潜在机会。攫取财富的机会等价于在公共领域寻找财产。在每桩交易中，有一些财富溢出，进入公共领域，个人就会花费资源去攫取它。”^{[5]4}巴泽尔关于卖樱桃的例子很形象地说明了因资产的某些属性被置于公共领域而被攫取的情况。在樱桃交换的时候，很明显会出现信息问题（指买者和卖者对樱桃质量信息的不对称）。为了决定商店的樱桃是否值得购买和为了决定购买哪一种樱桃，买主必须花费资源（挑选时花费的时间和精力）。而允许顾客挑选樱桃的商店主人，在顾客决定是否购买之前，很难阻止他们吃樱桃，也很难阻止他们不小心捏摸樱桃。确实，挑选过程本身允许过度挑选形式的财富攫取。这时樱桃的某些属性被置于公共领域。高的信息成本成为交易成本：如果樱桃的所有者和购买者是同一个人，这些成本就不会发生。^{[5]5}

工人与雇主之间的雇佣契约，实质上是工人与雇主之间的人力资本产权交易契约。在雇佣契约中，工人权利的初始界定是不完全的，无论法律法规多么详细完整配套、无论劳动合同和集体

合同条款多么严密细致，也无论岗位说明书编制的多么具体规范，都无法改变这样的事实：人的理性是有限的；未来是不确定的；人是有机遇主义倾向的；信息是不对称的。因此，不仅初始的雇佣契约是不完全的，而且契约的履行过程中，也有太多的不确定性。工人的许多权利将处于公共领域。比如，工人先转让了人力资本使用权，而工资、奖金、福利等人力资本收益权的实现，具有滞后性。在工资、奖金和福利等真正归工人享有以前，这些权利基本处于雇主和工人之间的公共领域，很难确保它们属于工人。再如，工人在一家企业工作时患了职业病，但没有发作，离开这家企业时没有经过体检，或者没有检查出来。当工人进入另一家企业工作后爆发了职业病，原来的企业和新的企业，会互相推诿，都不肯承担责任，工人也无法证明他的职业病应该由哪家企业负责。这是工人健康权处于公共领域的典型。

三、工会保护工人人力资本产权的机制

针对不同的对象、范围和具体目的，工会制度的运行机制也是有差别的。西方的工会制度，一般会在工会会员、雇主、政府和社会三个层次上运行。

面对工会会员，运行的是公共物品直接供应和间接增加机制以及社会资本调节机制；面对雇主，工会运行的是侵权风险防范机制、集体发言权机制和雇主侵权行为矫正无效后的惩罚机制或人力资本集体退出机制；面对政府和社会，则是在前两者的基础上，通过参与和影响政府的公共政策和立法，缩小雇主与工人之间的权利公共领域，争取社会广泛支持等，获得有利于工人权利保护的外部环境。

（一）工人公共物品的增加机制

工会可以直接向工人供应公共物品。多数工人与雇主之间的权利问题，有类似的性质和类型，如了解同行竞争企业的工资水平、与企业进行工资协商和谈判、劳动纠纷面临的法律问题、工伤事故的赔偿问题等。解决这些问题所需要的知识和技能，常常超出工人的知识和能力范围。

工会以组织为单位，调查行业工资水平信息，与雇主进行集体工资协商和谈判，聘请律师、经济学家或会计师等相关专家。通过向工人提供共同的专家，解决共同面临的问题，降低了每个工会会员独自处理这些问题的个人成本。随着工会会员的增加，会使提供这些服务的边际成本递减。

工会也直接向工人提供公共物品。如建立互助基金、组织教育培训、提供体育娱乐设施、组织体育娱乐活动、提供旅游休养场所和机会等。

工会还间接增加企业对工人的公共物品供应。因为企业中许多与工人权利保护与实现相关的内容，都具有公共物品的性质。比如福利、安全条件、照明、供暖、生产线的速度、公司正式的抱怨制度及改进程序、养老金计划和周期性工资调整政策等。工会可以通过集体协商和谈判，说服和督促企业，向工人增加这些公共物品的供应。

工会主要争取的是较高的工资、较好的工作条件以及有利于工人的法案等工人的公共物品。公共物品的本质决定了不能把工会所代表的集团中的某一个工人排除在外。工会是用来进行集体“讨价还价”而不是个人“讨价还价”的。^{[4]88-89}“几乎每一个工会都会处理成员对雇主的不满；就是说，它试图保护每个成员的利益，如反对过多（或过少）加班，过多承担条件最差的工作，专横的工头以及诸如此类的事。”^{[4]85-86}

（二）工人社会资本的调节机制

工会的集体行动面临着“搭便车”问题。建立工会、集体讨价还价和罢工等的成功，都依

赖工人之间的高度合作。太多的“搭便车者”会使集体行动失败。尽管所有成员可能在工会签订的集体合同中共享一个客观利益，但他们却可能在什么类型的工会与合同条款等方面存在不同需求。因此，如果没有一种激励和约束机制，每个人只希望获得共同利益，而不承担风险，集体行动可能失败，最终集体的共同利益也会丧失掉。

而工会作为工人社会资本的调节机制，则对工会会员集体行动具有激励与约束作用。集体行动中的“搭便车者”将损失其在工人中间的社会资本，这个事实恰恰可以充当这样的约束机制。

这种调节机制发挥作用的原理是：加入工会的工人，由于共同利益的联结和工会的组织作用，有着相似的地位、共同的价值观、共同的目标和共同的情感经历，进而以工会为核心，形成了以团结和争取共同利益为内容的丰富社会资本。工会作为一种工人社会资本的凝聚机制，能够减少工人在共同争取合法权利和利益时的“搭便车”行为。“负选择激励”，在封闭和均一的集团内尤其有效。不合作的人会引起人们注意。不配合集体行动的工人将受到大家的心理“驱逐”和行动“孤立”。工会内每个工人拥有的社会资本会因为其在工会集体行动中的表现而有所增减。这种群体压力，使想搭便车的人，也不得不与大家合作，采取一致行动。

工会调节工人人力资本的具体形式有：会员在工会等级组织中的地位升降；个人影响力与声誉的升降；人际关系网络的扩展或收缩等。

（三）工人权利的动态界定机制

不仅任何权利在契约中都不可能得到完全界定，而且任何契约的履行中也都有违约的风险。

工人人力资本的部分使用权，在雇佣契约履行的过程中，处于公共领域。在初始契约中，工人人力资本使用权转让给了雇主，但与物质资本使用权的转让不同，劳动知识、技能和经验的真正直接的使用者，永远只能是工人自己，而不是雇主。雇主无法直接控制、利用工人的知识、技能和经验等。因此，劳动力“所谓的使用权转让，实质上是受让人对其劳动能力使用的外部控制与利用，如规定能力的使用（劳动）时间、方式、标准、结果等。”^{[6]158}所以，雇主拥有工人人力资本的间接和法定使用权，而工人拥有其直接的和实际的使用权。

虽然法律和法规对工人人力资本的使用时间、使用条件等进行了规定，虽然工人与雇主在签订劳动合同时也对某些与使用过程中可能涉及的权利和义务内容进行了一定程度的界定，但是，雇主对人力资本的使用时间、使用地点、使用节奏、使用强度、使用的监督者、使用结果等，拥有制定标准和规则以及进行实际决定和控制的权力。通过实施这种权力，雇主对工人的劳动投入、劳动过程和劳动结果进行着实际的控制。可见，在雇佣契约履行的过程中，仍然有部分工人人力资本的使用权被遗留在了工人与雇主之间的公共领域。当使用权被分割并有部分属性被置于公共领域时，侵权事件就有了发生的可能。

工人人力资本的部分收益权，在初始契约的履行过程中，也会处于公共领域。比如工资，工人向雇主的人力资本支付先于雇主对工人的工资支付，因此，工人工资即使签约时界定了数额、发放形式和时间，在真正兑现之前，工资仍然处于工人与雇主之间的公共领域，这为后来发生工资被克扣和拖欠等雇主机会主义行为，提供了可能。

而奖金处于公共领域的程度更为严重。因为任何企业的生产经营都是联合生产，即企业的产出可以看作是一种“集体产品”或“组织租”，是团队成员联合投入与联合产出的结果。这种“集体产品”显然是无法按个体作原子化区分的。^{[7]24-25}因为在团队中，产出并不是每个特定的合作性投入的分产出之和，而是由一个团队所生产的不可分解的没有归属的价值。因此，对于一些由分别所有的资源所联合生产的物品，不可能识别或确定在最终产出价值中每一资源分别生产了多少。^{[8]169}所以，类似月度、季度、年度奖金类的工人收益权难以准确界定。同时，企业专用性投入和产出倾向于共同所有，而共同所有的财产也难以界定工人和雇主各自的比例。因而，工人

在奖金方面的收益权，处于公共领域的范围更大。

工会的存在，正可以动态地界定在劳动合同中没有可能事先规定得非常明确的权利。比如当企业剩余创造出来后，会出现类似于巴泽尔说的“谁都想从蛋糕上多分一块”情况。“现实世界中损人利己的机会可以说数不胜数，人们也总是想从‘蛋糕’中多切一块，为此付出一些代价也值得。因此，为不使‘蛋糕’大大缩小，人们会想方设法，建立组织，更准确地界定产权，以便‘分而啖之’。”^{[5]165}当共同创造的新收入流产生时，就需要工会这种代表工人利益的组织，通过与雇主的谈判，分到工人应该分得的那块“蛋糕”。

（四）雇主侵权风险的防范机制

在市场经济条件下，工人与雇主利益存在差异。因此，在雇主方最大化自己利益的时候，工人面临着权益被侵犯的风险。被侵权的担心和被侵权的事实，使工人对雇主和管理层可能持不信任态度。玛格丽特·列维认为，在制度安排过程中，建立防范措施非常重要，它对保护财产权利是有利的；同时，它也使相互缺乏信任的经济行为主体在经济活动中保持一定距离，这常常是一种理性的行为。既然交易成本分析的前提是机会主义行为，那么行为的底线是“信任缺乏”或者“不信任”，而不是“信任”。因为“信任”并不总是解决问题的办法，“信任”并不总会促进效率，“信任”也并不总能减少交易成本。“健康的怀疑主义”可以为建立确保良好的防范和降低交易成本的制度提供激励。^{[9]157}不信任者经常有动机建立防范机制。玛格丽特的这个由不信任引起制度保护的理論，可以很好地解释工会为什么是工人权利被侵犯的防范机制。在西方早期自由竞争的市场经济制度中，没有其他制度能够对工人的利益提供可信的承诺，虽然社会网络和声誉机制可能起到一定作用，信任可能在一定范围和程度上存在，但社会网络和声誉机制却不是绝对有保障的。在雇佣关系中，雇主具有强权地位。为了防止雇主将强权转化为对工人支配和压制的手段，就需要赋予接受这一权力的工人以适当的防范手段，比如赋予工会集体“发言权”。

所谓发言权，是指用直接沟通手段来改善实际状况。工会就是企业中工人的集体发言权机制，通过集体协商和集体谈判，工人可以与雇主讨论，哪些待遇和工作条件需要改进？怎么改进？而不是消极地退出企业和工作岗位。工会代表工人行使集体发言权的具体制度，有抱怨与仲裁制度，集体协商制度和集体谈判制度。同时，工会通过采取集体行动，在一定时间内中断人力资本供应（劳动力集体退出）的威胁，避免雇主对工人的抱怨实施报复或赢得本来属于他们的权利。

工会就是这样一个防范工人权利被侵害的机制，通过建立劳资双方共同遵守的规则，协商谈判等机制，达到劳资双方合作共赢，形成长期合作的“好邻居”。

（五）雇主侵权行为的惩罚机制

在契约执行过程中，不仅存在机会主义—自利性欺骗倾向，即使各方都诚实，也可能存在争议，因而，仍然会产生冲突。

当单个工人面对雇主时，雇主处于强权地位，工人没有谈判力。通过引入工会这种组织，用集体力量达到与雇主力量的均衡，给工人增加了依靠集体力量保护自己权利的信心，而通过罢工这种人力资本集体退出机制，用集体行动在一定时间内阻止工人人力资本与雇主物质资本的结合，使企业的生产或服务活动在一定时间内中断，使雇主蒙受经济和其他损失。当集体谈判这种发言权机制运行无效时，罢工是对违约并坚持不纠正违约行为的雇主，实施有效惩罚的手段。当然罢工不是工会的目的，在雇主和工人关系正常，“集体发言权”机制能够正常运行的情况下，工会作为一种预防雇主违约的机制，可以正常发挥作用。只有当预防机制作用失效时，工会作为一种惩罚机制才启动。

工会实施的与惩罚机制相关的具体手段是提高工会会员密度,实施罢工威胁和罢工。正是工会可以采取罢工等集体行动的预期,成为工人权利免受过度侵害,维持双方合作关系的一个机制。

(六) 游说与参与立法机制

政府与公众对工会的态度和行动,影响着工会对雇主和对会员的态度和行动,进而影响着工会保护工人权利目标的实现。因而,工会必然通过一系列行动,去影响政府和公众的态度和行为。影响国家有关劳工问题的立法和社会政策,一直是工会发挥作用的一个重要方面。西方国家的工会通常在劳工立法、反贫困立法和社会保障立法等方面很有作为。

四、工会制度运行的经济社会效应

工会制度运行的经济社会效应,可以从内部和外部两个角度分析。工会制度运行的内部效应是工人工资和福利的提高以及工作条件的改善,而外部效应则是劳资合作秩序的扩展、社会公平程度的提高和市场经济制度的可持续性运行。

(一) 工会制度的内部效应

工会制度的内部效应是指对工人和雇主的效益。工人和雇主从工会制度中获得的收益是多方面的。

工会提高了会员的工资。工会经常能够通过协商谈判和集体行动,把工资提高到竞争水平以上,这一点得到西方学者相关研究成果的一致证明。他们将工会在推动工资增长过程中所扮演的角色,称为工会的“垄断”角色;^{[10]7}把工会在这方面产生的效应称为工会的“工资效应”。^{[2]44}

工会与非工会工资差异是指在个人和工厂特征相似的情况下,有工会的企业与非工会企业的工人平均工资差异除以非工会企业工人的平均工资的结果,即工会工资差异 = (工会工人平均工资 - 非工会工人平均工资) / 非工会工人平均工资。

不同研究者,因其数据来源、测量方法等不同,得到的结果是有差异的,但工会存在明显的工资效应是肯定的。据估计,从1967—1979年,美国平均工会工资差异在12%—20%之间,而英国估计在3%—19%之间。^{[10]166}根据另外几位美国学者的研究结果:从1973年到2001年,美国所有部门的平均工会工资差异为17.1%;私营部门的平均工会工资差异,Blanchflower和Bryson的研究结果是17.6%,Hirsh和Schumacher的研究结果是22.4%。^[11]

当然,由于工会、雇主和政府及宏观经济环境的变化,工会工资效应也会随之变化。Johnson整理出了美国工会工资效应随时间而变化的具体数据,最小为1945—1950年间的2%,最大为1930—1935年间的46%。^[12]工会工资效应,在不同行业间也有差异。Blanchflower和Bryson的研究结果表明,美国制造业1974—1979年的工会工资差异为16%,1979—2001年的工会工资差异为10%;同期,建筑业的工会工资差异分别为49%和39%;服务业则为34%和16%。^[11]

工会也提高了工会会员的福利水平。福利就是雇主支付给工人的非货币报酬。在美国,养老金、人寿保险、主要医疗福利、牙齿保险、预付法律援助、有薪假期、节日报酬等福利在公司会计账单上一直在稳定增长。1951年,美国蓝领工人报酬的17%是福利,而1981年这个比例达到30%。在一些大公司,50%以上的劳动成本是由福利构成的。在同一时期,每增长一美元的劳动成本,其33%进入到福利中,有些是法定的,大部分是企业自愿决定的。根据Freeman和Medoff的研究,1974到1977年,美国整个私营非农业部门和制造业所属部门工会和非工会生产工人的福利报酬是有差别的。有工会企业的劳动成本中,福利部分的比例明显高于无工会企业。虽然法

定福利部分，工会企业和非工会企业差别很小，而自愿福利部分，差别很大。工会化企业报酬单子的18%花在自愿福利上，而非工会企业只有12%用在非自愿福利。^{[2]63}

由于工会对工人工资和福利的显著影响，工会会员对工会的满意度也比较高。在对收益和成本进行比较后，工会会员会决定自己对工会的策略选择—继续加入并支持工会还是退出工会。我们可以用工会会员对工会的满意度，来衡量会员对工制度的策略选择。Freeman 和 Medoff 的研究结果是，根据对1977年就业质量调查中的384名工会会员的回答，工会会员对工会在与“工资”、“福利”、“工会的反馈”、“工作保障”、“抱怨制度”、“安全健康”等有关的方面的表现，非常满意，回答“非常好”和“还好”的比例分别为80%、71%、67%、75%、77%和71%；对工会如何影响他们“对工作的发言权”、“对公司的发言权”和工会做什么才能使他们的“工作有兴趣”等方面，满意度较低，回答“非常好”和“还好”的比例分别为47%、36%和35%。^[2]这些数据证明，美国工人从总体上是支持工会的。

工会也提高了非会员工资与福利。Freeman 和 Medoff 根据美国国家事务局的调查数据的研究结果，美国大约20%的工会化公司给工会会员和非工会会员支付同样的报酬。大多数公司虽然没有规定给非工会雇员与工会会员一样报酬的明确政策，但几乎所有公司都回答说，他们对工会会员和非工会会员的报酬尺度是一样的。非工会会员从工会化企业对工人政策的改善中获得收益。由于担心企业被工会化，92%的公司报告他们的政策转向给工人提供更多的利益；52%的企业报告工资提高了；23%的企业报告福利提高了。^{[13]67}

同时，工会的存在也降低了企业专用人力资本的流失风险，降低了雇主获得工人真实需求信息的成本，造就了更有效率管理层等，给雇主带来了更多的收益。

(二) 工会制度的外部效应

工会制度的外部效应在于提高了劳资双方处理劳动关系的组织程度和可预期程度，从而扩展了市场经济中的劳资合作秩序。

“除了狭义的契约监督的经济规模外，工会建立了连续长期的雇佣关系，以消除衔接阶段（或临时工）的契约执行问题，并培养了讨价还价的能力（可信的罢工威胁），从而以更低的成本惩罚违约企业。即使企业在对人力资本进行了投资的情况下，雇员工会也可以同样减小阻止个别工人投机的契约执行成本。在提供履行契约的信用方面也有规模经济问题。这包括工会建立长期持续的契约关系。对于企业来说，工会的存在不仅使它在雇佣期间欺骗个别工人的成本提高了，而且使工人在其被雇佣期间欺骗企业的损失也增大了，因为工会有动力防止连续受雇的工人出现这种行为（如收回养老金的权力）。因此，在欺骗问题较大，有较多专用人力资本存在的情况下，工会存在的可能性也较大。”^{[14]211}

工会作为工人权利被侵犯的防范和惩罚机制，其有效的建立和运行，对维护工人、雇主和管理层的合作秩序，扩大合作范围，都有积极效应，会促进共同利益的实现。工会作为一个扩展劳资合作秩序的有效机制，在西方市场经济走向成熟的过程中，扮演着重要角色。换句话说，西方市场经济制度成熟的过程，伴随着劳动关系从冲突走向合作的历史过程。^{[15]66-81}正是工会可以采取罢工等集体行动的预期，减少了雇主对工人权利的侵害，形成了维持双方合作关系的一个机制。

我们从美国公众对工会制度的支持态度中，可以看到成熟的市场经济国家的工会作为一种市场经济的基本制度，在整个市场经济体系中的作用。

根据1988年“公众劳工运动知识与观点”的盖洛普调查1029个样本的分析发现，美国公众在大多数问题上，对工会支持的态度。87%的公众认为，“工会从总体上对国家是有利的”；67%的公众认为，“工会能帮助解决工人工作中的问题，甚至在其他方法失效的情况下”；80%

的公众认为,“没有工会的努力,大多数有利于工人的法律将软弱无力,或被撤销”;94%的公众认为,“雇员应该有一个组织与雇主讨论和解决他们关心的问题”;62%的公众认为,“大多数工会会员举行的劳动力集体退出是正当的”。^{[16]30}

五、结 论

在西方成熟市场经济国家,工会是一种基本的市场经济制度。只要企业是人力资本和非人力资本的合约,只要企业中存在劳资利益的不一致,工会作为保护工人人力资本产权的制度安排之一,就有其存在的经济合理性。工会不仅因为改善了工人待遇而成为提高工人人力资本产权实现程度的制度装置,而且扩展了劳资合作秩序,提高了社会公平程度,维护了市场经济制度的可持续性和正常运行。

[参考文献]

- [1] WEBB S, WEBB B. The history of trade unionism [M]. London: Longmans and Green, 1920.
- [2] FREEMAN R, MEDOFF J. What do unions do? [M]. New York: Basic Book, 1984.
- [3] HYMAN R. Understanding European trade unionism: between market, class and society [M]. London: Thousand Oaks, New Delhi: Sage, 2001.
- [4] 奥尔森. 集体行动的逻辑 [M]. 上海: 上海三联书店, 1995.
- [5] 巴泽尔. 产权的经济学分析 [M]. 上海: 上海三联书店, 1997.
- [6] 李友根. 人力资本出资问题研究 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.
- [7] AOKI M. The co-operative game theory of the firm [M]. Oxford: Clarendon Press, 1984.
- [8] 阿尔钦. 产权: 一个经典注释 [M] // 科斯. 财产权利与制度变迁. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1994.
- [9] 列维. 恰当防范促成好邻居关系: 对信任、信任缺乏和不信任的交易成本分析 [M] // 科斯, 诺斯, 威廉姆森, 等. 制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视. 北京: 经济科学出版社, 2003.
- [10] BOOTH A L. The economics of the trade union [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- [11] BLANCHFLOWER D G, BRYSON A. What effect do unions have on wages now and would Freeman and Medoff be surprised? [J]. Journal of Labor Research, 2004, XXV (3).
- [12] JOHNSON G. Changes over time in the union/nonunion wage differential in the United States [R]. mimeographed. University of Michigan, 1981.
- [13] CURTIN E R. White-collar unionization [R]. New York: National Industrial Conference Board, 1970.
- [14] KLEIN B, CRAWFORD R G, ALCHIAN A A. 纵向一体化、专用性租金和竞争性合约过程 [M] // 李维安. 公司治理前沿. 北京: 中国财政经济出版社, 2003.
- [15] 程延园. 劳动关系 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- [16] FREEMAN R B, ROGERS J. Who speak for US? Employee representation in a nonunion labor market [M] // KAUFMAN B, KLEINER M. Employee representation. Madison: IRRA, 1993.

[责任编辑: 赵东奎]