

内部人协议、集体谈判与稳定就业

吴 迪 丁守海*

摘要 本文试图考察集体谈判的就业后果。当工人自行决定劳动供给时，他们只锚定工资，但当共同决定劳动供给时，就会兼顾被雇佣机会，进而弱化产出波动的就业冲击。这个转变需要一个条件，那就是滞后雇佣量与产出比足够低。基于中国工业企业数据库的实证分析验证了这一判断：那些滞后雇佣量与产出比较低的样本，就业弹性确实更小，且这主要源于内部人协议。这提醒我们要稳定就业，就要发挥好集体谈判的作用，保护好企业内部自治机制。

关键词 集体谈判，就业稳定，内部人协议

DOI: 10.13821/j.cnki.ceq.2020.01.03

一、引 言

近年来中国经济增速不断下滑，特别是 2018 年以来在贸易战的冲击下经济下行压力骤然增加，就业压力也开始凸显。2018 年 12 月 21 日中央经济工作会议明确下一年工作重点有“六稳”，其中第一项就是稳就业，可见，就业问题已引起决策层的高度重视和警惕。那么，怎么才能稳就业呢？一般认为，只有稳增长才能稳就业，问题是随着中国经济社会发展环境的变化，在要素成本上升、人口红利消失、外贸条件恶化、消费乏力等内外因素的夹击下，未来一段时间内，中国可能都要面对经济增长放缓的严峻现实。可以说经济增速下滑是趋势性的，这典型反应在潜在增长率的下滑趋势上。诸多研究表明，中国潜在增长率正在逐步下移，十二五期间大约是 7.5%，十三五期间降为 6.2%，到 21 世纪中叶可能会降至 2%—3%（陆旸和蔡昉，2014）。

劳动需求是引致性需求，经济下行必然会冲击劳动需求，但究竟会带来多大程度的就业后果还取决于很多其他因素，特别是劳动供给因素，毕竟，就业是供求两方面因素综合作用的结果。既然当前难以改变劳动需求的下降

* 吴迪，中国人民大学应用经济学院博士研究生；丁守海，中国人民大学应用经济学院。通信作者及地址：丁守海，北京市海淀区中关村大街 59 号中国人民大学应用经济学院，100872；电话：15810026197，E-mail：dingshouhai@163.com。本文为教育部 2011 中国特色社会主义经济建设协同创新中心子项目“认识、适应和引领经济新常态研究”、中国人民大学科学基金（中央高校基本科研业务费专项资金资助）项目（10XNJ054）“劳动剩余条件下的工资上涨机制及工业化对策研究”、中国人民大学经济学院研究生交叉学科协同创新支持计划资助项目的阶段性研究成果之一。作者非常感谢两位匿名审稿人及主编提出的建设性修改意见，文责自负。

趋势，那么，有无可能通过改变劳动供给来缓冲就业波动呢？如果答案是肯定的，它能为破解就业难题提供一个新的政策视角，因此这个问题值得认真研究。

本文从理论和实证两个维度考察了上述问题：在理论维度，我们发现如果工人以集体方式决定劳动供给，在与雇主的谈判中兼顾被雇佣机会和工资的利益平衡，那么雇主就可以在一定程度上用价格调节来代替数量调节，泛化的调整方式和深化的调整方式并用，产出波动对就业的冲击程度就会减弱。但集体谈判是有条件的，那就是，工人通过集体谈判所获得的劳动利益要比单独决策时所获得的利益高，经推导，滞后雇佣量与产出之比要低于某一临界值。进一步，基于中国工业企业数据库的实证分析证明了这一猜想。我们发现，那些滞后雇佣量与产出比较小的企业，雇佣量对产出的反应弹性确实要明显小于其他企业。利用 BS 工资方程，我们证明这一结果确实是源于这些企业的内部人联合特征更明显，其工资对滞后雇佣量的负向反应程度更大。工人之间只有先达成内部人协议，才能为下一步与雇主谈判创造条件。

本文的贡献有三：首先，在实践维度，它为我们理解经济下滑背景下如何稳就业的问题提供了一个新的视角。过去人们关注的焦点是如何提振劳动需求，但本文提出在劳动需求无力改观的情况下，引导劳动供给决策机制走向内部人协议和集体谈判，同样能缓解就业冲击。其次，在理论维度，深入探讨了内部人协议和集体谈判的生成机理和达成条件。Nickell and Andrews (1983) 和 Blanchard and Summers (1986) 等经典模型默认工人之间会天然地达成联合，但本文通过推导发现，它是需要严格条件的，否则工人更愿意单独决策，进而使集体谈判落空。最后，在政策维度，它提醒我们，稳就业一定要充分发挥企业内部自治力量的作用，保护好工人间的联合力量，并鼓励集体谈判，通过集体谈判形成就业缓冲带。以劳动管制政策为代表的外部强制力量，不应以破坏内部自治力量为代价，在它们之间要找到一个最佳的平衡点。

二、文献综述

就业是劳动供给和劳动需求综合作用的结果，就业后果取决于两种力量的对比。根据短板规则，在劳动剩余条件下，就业主要取决于需求因素，但当劳动力无限供给条件终结后，供给对就业的影响会越来越凸显，甚至起决定作用（丁守海，2012）。或许是源于中国劳动力无限供给的刻板印象，人们在研究中国就业问题时视角几乎都聚焦于需求层面，对供给影响的探讨则相对不够，这恰是本文关注的焦点。

西方经济学经典理论认为劳动供给决策是一种个体行为，即劳动者基于收入一闲暇比较的均衡：一般情况下，供给量与工资呈正比，但当工资上涨

到一定程度时，它会异化为一条向后弯曲的曲线，总之，工资是决定当期劳动供给的唯一变量，但现实并不完全是这样的。就以决策主体为例，很多劳动供给决策并不是以个体为单位进行的，而是以集体为单位进行的决策，比如家庭劳动供给决策（Becker, 1965）。在企业中，常见的情况是以工会为代表的集体谈判，此时劳动供给会呈现出另外一种特征。

集体谈判最早于18世纪末19世纪初出现在英国，直至今日它仍是处理劳资关系的一个重要机制。在集体谈判中一般由工会代表工人集体与资方代表（如产业联合会）就劳动条件、工资、福利等进行协商。显然，当工会要求提高工资时，资方会减少劳动需求并导致一部分工人失业，但工会并不担心这一点，因为可以说服资方解雇非工会成员，工会成员既享受高工资，也无被解雇之虞，可谓两全其美。因工资被抬高到市场出清水平之上，导致产出低于最优水平，因此，工会行为常被认为是经济低效率的。无论如何，在这种模式下，工会只关注工资的高低，而不关注被雇佣机会的得失，因此劳动供给决策与传统的个体决策模式没有本质区别，只不过决策主体由劳动者个人变为工会，失业成本另由人承担罢了。这也助长了工会的气焰，有的漫天要价，超出资方承受能力。中华人民共和国成立后就曾出现过这样的情况，为避免劳资双输的结果，1949年北京市委第一书记彭真还曾劝工人代表不要开苛刻的条件，过高的工资对工人自身也不利（许叶萍和石秀印，2013）。

集体谈判是一个动态博弈过程：一方先出牌，另一方再据此做出反应。具体地，工会先开出工资条件，资方再决定雇佣多少人。毕竟，资本家手握雇佣决策权（Nickell and Andrews, 1983）。当然也有人认为工会和资方同时出价，就工资和雇佣量同时展开谈判（McDonald and Solow, 1981），这是静态博弈的分析范式，不太符合现实中谈判的动态博弈特征。还有一种是折中模式。在这种模式下谈判分两个阶段，第一个阶段是工资谈判，第二个阶段是就业谈判。谈判结果取决于劳资双方的谈判力量：如果在就业谈判中的力量很大，那么谈判接近于第一种模式，完全由资方来决定雇佣量；相反，如果在就业谈判中资方力量不够强，则接近于第二种模式（Manning, 1987）。

集体谈判涉及一个重要问题，那就是谈判的组织问题。谁代表资方谈判？这个问题好解决，毕竟资方是少数群体。在以德国为代表的一些欧洲国家，通常是由产业联合会代表各资本家进行谈判，所以谈判经常是在产业层面进行的。但自20世纪70年代以来，鉴于技术变化、资方力量强化等多种因素的作用，集体谈判开始出现分散化趋势，从产业层面转向企业层面，由各企业自行展开谈判（Katz, 1993）。中国集体谈判也呈分散化特点，绝大多数都是在一个企业内部雇主和员工之间进行的。

集体谈判中遇到的最大难点就是谁来代表工人利益？工人少则几十数百个，多则上千上万人，如何使他们形成利益同盟，选出一个代理人与资方进行谈判，这将面临组织难题。传统理论默认由工会来行使这一职能，但工会并不代表所有工人的利益，至少还有一部分非工会成员，而且今天非工会成员比例越来越大，“去工会化”趋势越来越明显。据统计，自 20 世纪 70 年代以来，经合组织国家的工会覆盖率从 47% 下降至 35%，也就是说，近 2/3 的工人不是通过工会来传递其利益诉求的。但是，这些工人并不是没有利益诉求，集体谈判仍在如火如荼地进行，集体谈判的覆盖率仍维持在较高的水平，集体谈判覆盖率和工会覆盖率的偏离度越来越大。就以法国为例，2010 年，工会覆盖率只有 10%，但集体谈判覆盖率却达到 93%，西班牙也类似 (Toke, 2008)。那么，如此多的非工会成员参与谈判，是如何解决他们的组织问题的呢？

Blanchard and Summers (1986) 给出的答案就是靠工人自发组织。他们在解释欧洲失业回滞现象时提出了内部人协议的概念，意指目前在岗的工人为实现利益最大化会联合起来与雇主进行谈判，但谈判诉求不是只考虑提高工资，同时还会兼顾未来的被雇佣机会：如果工资提得太高，雇主就可能会减少雇佣量，部分工人就要失去工作，只有确保人人都不会被解雇的前提下，尽量提高工资，才是符合利益最大化原则的。尽管 Blanchard and Summers (1986) 指出，这个自治组织可以通过类似于工会这样的组织来实现，但很显然，它们不可混为一谈。原因很简单，如果是工会，如前所述，它只代表工会成员的利益，而不考虑非工会成员的利益，所以谈判诉求就是工资，而不关心被雇佣机会，但自治组织就不一样，它要代表全体工人的利益，谈判时不仅要考虑工资，还要兼顾被雇佣机会，是双重诉求的权衡。

可见，在传统的以工会来代表工人所进行的集体谈判和 Blanchard and Summers (1986) 所提出的以内部人联合体来代表工人所进行的集体谈判中，就业后果是完全不同的，在工会集体谈判中，无论何种谈判模式，只要工会不能覆盖全体工人，它就只能代表工会成员的利益，谈判结果就是提高工资、减少雇佣量；但在内部人联合体的集体谈判中，它代表全体工人利益，谈判结果是不减少雇佣量或尽量减少雇佣量，在此基础上适当保护工资利益。

上述理论都有一个共同的缺点，那就是没有解决工人为什么愿意放弃“单打独斗”而转向“联合作战”的问题。工会谈判理论默认工人会自发地走到工会麾下；内部人谈判理论则天然地认为工人会自发地达成一致并形成一个神秘的组织。总之，在他们看来，工人会形成一个集体，然后与资方展开博弈。但这并不符合现实，现实中就有很多企业由于工人不愿联合，难以形

成有效的谈判代表而使集体谈判无法进行。这个问题不仅在西方国家存在，在中国也同样存在，甚至更为严重。一直以来，人们认为中国集体谈判之所以进展不畅是因为工会不作为所致，但实际上，更深层次的原因是工人缺乏积极性联合起来而导致内生谈判主体的缺失（许叶萍和石秀印，2013）。

如何让工人形成一个利益同盟，这是集体谈判要解决的第一个问题。那么，在什么条件下工人才愿意结盟呢？它又会带来怎样的后果？本文余下部分将致力于考察这些问题。

三、工人结盟条件及其就业后果的理论分析

（一）工人结盟条件

根据理性人假设，每个工人都是追求利益最大化的，他之所以不单打独斗，而是通过一个联合体来与资方进行集体谈判，是因为后者能带来更大的利益。这是分析的基本出发点。工人最大的利益是什么呢？就是工资利益，工资利益的实现前提是就业，只有被雇佣才有机会拿工资，所以，工资利益是被雇佣机会与工资的乘积。工资和被雇佣机会是劳资双方博弈的结果，劳方决定劳动供给，资方决定劳动需求。而劳方决定劳动供给又有两种方式。下面我们比较两者方式带来的利益结果。

第一种方式是单打独斗。各工人间没有串谋，他们自行决定自己的劳动供给量，加总起来后得出总的劳动供给量。每个工人只是工人群体中的一分子，其劳动供给量不会对总劳动供给量产生明显的影响，因此也不会对总被雇佣概率产生明显的影响，于是各人在决定自身劳动供给量时仅考虑工资大小，而不必考虑对雇佣概率的影响。这是新古典理论关于劳动供给决策的经典模型。在一个两期模型下，当期劳动供给只取决于当期的工资水平。具体地，劳动供给决策如式（1）所示：

$$\ln L_{i,t}^s = \phi \ln w_t. \quad (1)$$

其中， L_i^s 是基于个体决策模式的劳动供给， w_t 是当期的工资， $\phi > 0$ 。

第二种方式是联合起来。工人之间形成一个联合体以提高与雇主谈判的实力，它不同于工会，而是全体工人参与，如前所述，其利益诉求不仅是工资，而且必须考虑它与被雇佣概率之间的平衡，以求综合利益最大化。借鉴 Blanchard and Summers (1986) 的处理方法，我们将此时的劳动供给决策概括为如下形式：

$$\ln L_{c,t}^s = (1 - \lambda) \ln L_{t-1} + \lambda \phi \ln w_t, \quad (2)$$

其中， L_c^s 是基于集体决策模式的劳动供给， L_{t-1} 是上一期的雇佣人数， w_t 是本

期工资，二者间的消长关系体现在，如果工人提出较高的工资，雇主就会降低雇佣人数，反之亦然。对它们的平衡体现在系数 λ 上， λ 越小， $1-\lambda$ 就越大，说明工人在决定当期劳动供给时会更多地考虑维持原有雇佣规模，而相对忽视工资；反之亦然。当 λ 等于 0 时，劳动供给完全取决于之前的雇佣量，就会绝对地保证每个人的工作机会，劳动供给固化；当 λ 等于 1 时，劳动供给完全不考虑原来雇佣量，而只考虑工资，就退化到式（1）所示的个体决策模式下。一般情况下， λ 介于 0 与 1 之间，令其为常数。

对应于式（1）或式（2）的劳动供给，最终工资和被雇佣概率还要看劳动需求情况，而资方的劳动需求要根据生产者均衡条件来定。令企业生产函数满足： $Q=AK^aL^b$ ，其中， Q 为产出， A 为技术因子； K 、 L 分别为资本和劳动投入； r 、 w 为资本和劳动的价格； a 、 b 为二者的产出弹性，令 $a+b=\varphi$ ，它反应规模报酬水平。在生产者均衡条件下雇主都会严格地按边际原则来决定劳动需求量，它与产出呈正比，与工资呈反比。劳动需求可表示为：

$$\ln L_t^d = B + \alpha \ln Q_t - \beta \ln w_t, \quad (3)$$

其中， $B = -(\ln A + \alpha \ln a - \alpha \ln b - \alpha \ln r) / \varphi$ ， $\alpha = \frac{1}{\varphi}$ ， $\beta = \frac{a}{\varphi}$ 。

现在来比较个体劳动供给决策和集体劳动供给决策两种模式下工人的劳动利益。如前所述，劳动利益是被雇佣概率与工资的乘积，而在上期就业人数既定的情况下，本期的雇佣概率就取决于本期的被雇佣人数，所以，从总体角度讲，工人集体的劳动利益 π_t 等于本期的被雇佣人数 L_t 与工资 w_t 的乘积：

$$\pi_t = \ln w_t L_t. \quad (4)$$

先看个体劳动供给决策模式，令式（1）与式（3）相等可得此时的雇佣人数和工资，再代入式（4），可得此时的劳动利益为：

$$\pi_t^i = \frac{(1+\psi)B}{\beta+\psi} + \frac{(1+\psi)\alpha}{\beta+\psi} \ln Q_t. \quad (5)$$

类似地，令式（2）和式（3）相等，可得集体决策模式下的劳动利益为：

$$\pi_t^c = \frac{(1+\lambda\psi)B}{\beta+\lambda\psi} + \frac{(1+\lambda\psi)\alpha}{\beta+\lambda\psi} \ln Q_t - \frac{(1-\lambda)(1-\beta)}{\beta+\lambda\psi} \ln L_{t-1}. \quad (6)$$

只有当 $\pi_t^c > \pi_t^i$ 时，工人才会放弃个体决策模式而转向形成一个联合体来共同决定劳动供给的模式。结合式（5）和式（6），可得如下的具体条件：

$$\ln L_{t-1} < \frac{\psi B}{\beta+\psi} + \frac{\alpha\psi}{\beta+\psi} \ln Q_t. \quad (7)$$

式（7）显示，相对于当期产出，只有当滞后雇佣量小于一定临界值时，工人才愿意联合起来与雇主进行集体谈判。这是工人结盟的基本条件。

(二) 集体决策的就业后果

当劳动供给从个体决策模式转向集体决策模式后，通过与雇主的集体谈判，产出波动对就业的冲击将被弱化。这一点可以从图1的比较静态分析中看出。

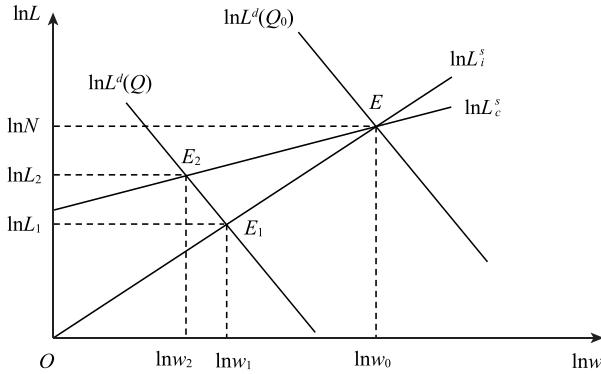


图1 两种劳动供给模式下产出波动的影响比较

在图1中 $\ln L_i^s$ 为个体决策模式下的劳动供给曲线，对应于式(1)； $\ln L_c^s$ 为工人集体决策模式下的劳动供给曲线，对应于式(2)。相对于式(1)，后者截距变大，斜率变小，因此更平缓。 $\ln L^d$ 为劳动需求曲线，对应于式(3)。

假设第一期的产出为 Q_0 ，劳动需求曲线为 $\ln L^d(Q_0)$ ，均衡点为E，雇佣量为 N ，工资为 w_0 ，令第二期的产出下降至 Q ，需求曲线降至 $\ln L^d(Q)$ 。在个体决策模式下，新的均衡点为 E_1 点，雇佣量和工资分别降为 L_1 和 w_1 ；在集体决策模式下，新均衡点为 E_2 点，雇佣量和工资分别变为 L_2 和 w_2 ，显然，在后一模式下雇佣量损失较小。

基于上述分析，我们提出如下命题：

命题：相对于当期产出，只有当滞后雇佣量小于一定临界值时，工人才愿意放弃个体劳动供给决策而转向集体决策，而集体劳动决策将弱化产出波动对就业的冲击。

四、实证检验模型与估测方法说明

为检验上述命题，我们将使用中国工业企业数据库进行检验。该数据库样本多、覆盖范围广，且连续跟踪，有较好的代表性。时间跨度为1999—2007年，涵盖食品、烟草、纺织、造纸、石化等30个行业。每年的样本企业数量并不完全一致，从13.5万家至30.7万家不等，因此是典型的非平衡面板数据。

为检验上述命题，我们设置如下的检验模型：

$$\ln E_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln E_{i,t-1} + \alpha_2 \ln Y_{i,t} + \alpha_3 D_{i,t} \ln Y_{i,t} + \sum \gamma Z_{i,t} + u_i + e_{i,t}, \quad (8)$$

其中下标 i 为截面单元，代表企业；下标 t 为时间变量，代表 1999—2007 各年。被解释变量 $\ln E_{i,t}$ 为雇佣量的对数。

核心解释变量有三个：一是 $\ln E_{i,t-1}$ ，为上一年雇佣量的对数，之所以引入它作为解释变量，是基于两点考虑：首先，前述理论模型中已阐明，在集体决策的劳动供给模式下，工人会尽力维持上一期的雇佣量不变，滞后雇佣量会对当期雇佣量产生影响。其次，出于多种因素的考虑，特别是调整雇佣量所可能带来的调整成本，如遣散成本，雇主一般希望尽量维持雇佣量不变，这使雇佣量呈粘性特征 (Cooper *et al.*, 2015, 2018)。总之，雇佣量并不像新古典经济学描述的那样可以随时无摩擦地调整，其粘性特征已为学术界广泛认可。实际上，动态面板数据等引入滞后被解释变量的模型，很多就是源于对就业问题的分析，如 Arellano and Bond (1991) 的经典文献。在式 (8) 中，系数 α_1 反映了雇佣量的粘性程度。

第二个核心解释变量是 $\ln Y_{i,t}$ ，为当期产出的对数，系数 α_2 为就业弹性。

第三个核心解释变量是交叉变量 $D_{i,t} \ln Y_{i,t}$ 。如前所述，相对于当期产出，只有当滞后雇佣量低于一定临界值时工人才愿意结盟并进行集体谈判。为了刻画这一条件，我们用滞后雇佣量除以当期产出得出一个系数，该系数越小，就越可能低于临界值，并达成工人结盟的条件，相应地，如果前述理论命题成立，那么，对这些样本来说，产出波动对就业的影响就应该更小。具体地，我们先对各样本计算滞后雇佣量与当期产出之比，其平均值为 0.028，对于低于这一平均数的样本，令哑元变量 D 为 1；高于这一平均数的，则取 0，这样在模型 (8) 中交叉变量 $D_{i,t} \ln Y_{i,t}$ 的系数 α_3 就反映了两类样本产出波动对就业传导力度的区别，且如果理论命题成立， α_3 应该显著为负。当然，为确保检验的稳健性，我们还会用其他临界值来代替 0.028，并运算比较。

Z 为控制变量，即影响雇佣量的其他一些因素，主要包括：①工资的对数 $\ln w$ 。工资会影响要素比价进而影响用工需求，因此引入之。¹ 它不仅包括货币工资，还包括福利支出，对企业来讲，它们都是人工成本。②利润率 $profit$ 。盈利能力会对企业的雇佣决策产生影响，在其他因素相同的情况下，

¹ 当然，引入工资变量可能会导致内生性问题，但式 (8) 是一个动态面板数据，在估算时，对它按内生变量进行处理即可。

亏损企业可能会裁员。③利率 r ，它反应资本价格，也会影响到要素比价。我们用央行公布的一年期贷款基准利率来代替。当某年央行基准利率调整时用时间加权平均数代替。④资本规模的对数 $\ln cap$ 。资本与劳动是企业两大要素投入，在有效要素组合区间内资本投入会对劳动投入产生重要影响。⑤国有资本比重 sta 。国有企业、民营企业、外资企业的资源配置机制不同，雇佣量的决定因素也有所不同，比如，国企可能由于肩负社会功能，在同等条件下会倾向于多雇佣或少裁员，因此需要引入所有制变量，只不过这里不再是用传统的国有、集体、私营等身份来表示，而是用资本构成中国家出资部分的比重来识别。⑥研发投入占销售收入的比重 $rand$ ，它在一定程度上反映要素密集度，会对劳动投入量产生影响。⑦行业哑元变量 $IND_1 - IND_{29}$ 。不同行业间的要素投入结构可能相差很大，比如当其他条件相同时，石化等行业的劳动投入量可能比食品等行业少，因此，需要引入行业变量。以农副食品加工业为基准，对其余 29 个行业各赋予一个变量 IND_i , $i = 1 - 29$ ，比如，对食品制造业, IND_1 取 1，其余 IND_i 取 0；酒的制造业, IND_2 取 1，其余 IND_i 取 0，依次类推。⑧地区哑元变量 mid 、 $east$ 。这主要是考虑地区的异质性所可能带来的影响。具体地，我们以西部地区为基准， mid 和 $east$ 均取 0；中部地区 mid 取 1, $east$ 取 0；东部地区则相反， mid 取 0, $east$ 取 1。

u_i 为截面效应， $e_{i,t}$ 为满足白噪声条件的扰动项。

模型（8）是动态面板数据，为避免内生性问题，同时也为了保证稳健性，我们将同时运用差分 GMM 估计和系统 GMM 估计方法进行回归并比较其结果。

五、实证检验结果

在对式（8）进行估算时，考虑到产出变量、工资变量可能具有内生性，我们把它们当内生变量来处理。差分 GMM 估计结果和系统 GMM 估计结果分别如下。

（一）差分 GMM 估计结果

从表 1 可以看出，各模型均能在 5% 显著性水平下通过工具变量的过度识别检验。模型 1 只引入核心解释变量；模型 2 引入相关控制变量，但没有引入行业哑元变量和地区哑元变量；模型 3 则引入了所有的控制变量。从估算结果看，各系数大小发生了一定程度的变化，但正负方向及显著性不变，说明回归结果较为稳健。为简化起见，在如下分析中我们只描述模型 3 的结果。

表 1 基于差分 GMM 估计的雇佣量方程²

	模型 1	模型 2	模型 3
$\ln E_{t-1}$	0.377*** (0.004)	0.296*** (0.005)	0.295*** (0.005)
$\ln w$	-0.271*** (0.005)	-0.174*** (0.010)	-0.173*** (0.009)
$\ln Y$	0.274*** (0.006)	0.164*** (0.010)	0.164*** (0.009)
$D \times \ln Y$	-0.038*** (0.001)	-0.048*** (0.002)	-0.048*** (0.002)
$profit$		3.59e (-6) (1.45e (-5))	3.61e (-6) (1.44e (-5))
r		0.006*** (0.001)	0.005*** (0.001)
$\ln cap$		0.059*** (0.001)	0.058*** (0.001)
sta		0.019*** (0.004)	0.018*** (0.004)
$rand$		0.029** (0.012)	0.028** (0.012)
常数项	1.282*** (0.039)	2.118*** (0.063)	2.458*** (0.356)
行业哑元变量	无	无	有
地区哑元变量	无	无	有
Hansen- p	0.105	0.087	0.066
工具变量	$l(2/4) \cdot \ln E; l(2/3) \cdot \ln w; l(2/3) \cdot \ln Y; l(2/3) \cdot D \times \ln Y$		

注：(1) 括号内为标准误差值；(2) ***、**、* 分别代表通过 1%、5%、10% 的显著性检验；
(3) Hansen 检验的原假设为过度识别检验有效。

最后一栏显示， $\ln E_{t-1}$ 的系数为 0.295，这意味着上一年雇佣量每变化一个百分点会使今年的雇佣量同向变化 0.295 个百分点，其运动具有一定的惯性特征。前已述及，这是由供求双方原因造成的，这里不再赘述。 $\ln w$ 的系数显著为负，为 -0.173，说明工资对雇佣量起到反向作用。雇佣结果取决于供

² 尽管后续分析证明，滞后雇佣量会对当期工资产生影响，但由于在本节的 GMM 估计中，滞后雇佣量是用工具变量来处理的，因此不会产生严重的共线性问题。

求双方的力量，需求与工资呈反比，供给则呈正比，最终作用方向取决于二者的综合作用。 $profit$ 的系数不显著，说明盈利状况对雇佣量影响不明显。利率变量 r 的系数显著为正，为 0.005，说明随利率提高，雇佣量增加。这符合经典理论的预测，利率代表资本的价格，它越高，企业越倾向于减少资本的投入量而增加劳动投入量，这是替代效应的一种表现。 $lnCap$ 的系数显著为正，为 0.058，说明随资本规模的扩大，雇佣量也会增加。资本与劳动是两大生产要素，在其他条件相同的情况下，资本规模越大，也需要有更多劳动要素与之相匹配。 sta 的系数为 0.018，说明随国有资本比重的提高，企业倾向雇佣更多的工人。现实中，国企通常带有一定的吸纳就业的政治功能，当然，这也会诱发冗员问题和效率损失。 $rand$ 的系数为 0.028，说明随研发投入占比的提高，雇佣量也会增加。

现在来看核心解释变量的情况。

lnY 的系数均显著为正，为 0.164，说明对于基准组样本（即滞后雇佣量与产出比较大的样本）来说，产值每波动一个百分点，会使雇佣量同向波动 0.164 个百分点，也即就业弹性为 0.164。 $D \times lnY$ 的系数显著为负，为 -0.048，说明对那些滞后雇佣量与产出比较小的样本来说，产出对就业的影响程度要更小一些，低 0.048 个百分点，合计为 0.116。根据前面分析，这些样本就是更容易达成工人结盟条件的样本，因此上述结果与理论命题的预测一致。³

（二）系统 GMM 估计结果

从表 2 可以看出，在系统 GMM 估计下，除利率变量 r 外，其余各变量的正负性及显著性与差分 GMM 估计基本一致，当然，各系数的大小发生了一定的变化。

表 2 基于系统 GMM 估计的雇佣量方程

	模型 1	模型 2	模型 3
$ln E_{t-1}$	0.636*** (0.004)	0.640*** (0.004)	0.624*** (0.006)
$ln w$	-0.266*** (0.003)	-0.149*** (0.004)	-0.167*** (0.007)
$ln Y$	0.209*** (0.004)	0.180*** (0.004)	0.172*** (0.006)

³ 为稳健起见，对于滞后雇佣量与产出之比的临界值，我们又分别往下调换 0.01 至 0.04，结果发现上述结论基本维持不变，只有当超出 [0.01, 0.04] 范围时，结论不再成立，可见临界值大约介于这一区间。后面系统 GMM 估计也做了类似的处理。因篇幅有限，回归结果未再列示。

(续表)

	模型 1	模型 2	模型 3
$D \times \ln Y$	-0.025*** (0.001)	-0.027*** (0.002)	-0.015*** (0.002)
$profit$		4.22e (-5)** (1.47e (-5))	3.04e (-5)* (1.73e (-5))
r		-0.024*** (0.001)	-0.020*** (0.001)
$\ln cap$		0.055*** (0.001)	0.051*** (0.002)
sta		0.041*** (0.005)	0.028*** (0.005)
$rand$		0.033** (0.003)	0.030** (0.005)
常数项	0.538*** (0.015)	0.238*** (0.017)	0.646*** (0.047)
行业哑元变量	无	无	有
地区哑元变量	无	无	有
Hansen- p	0.053	0.069	0.081
工具变量	$l(2/4) . \ln E; l(2/3) . \ln w; l(2/3) . \ln Y; l(2/3) . D \times \ln Y$		

注：(1) 括号内为标准误差值；(2) ***、**、* 分别代表通过 1%、5%、10% 的显著性检验；
(3) Hansen 检验的原假设为过度识别检验有效。

就系统 GMM 估计自身来说，模型 1 至模型 3 的估计结果也没有实质性区别，说明回归较为稳健。下面只描述模型 3 的回归结果。

最后一栏显示， $\ln E_{t-1}$ 的系数为 0.624，这意味着上一年雇佣量每变化一个百分点会使今年的雇佣量同向变化 0.624 个百分点，这个幅度比差分 GMM 估计下的结果要大一倍多。 $\ln w$ 的系数显著为负，为 -0.167，与差分 GMM 估计相近。 $profit$ 的系数虽显著为正，但很小，说明盈利状况对雇佣量的影响不大。利率变量 r 的系数显著为负，为 -0.02，其方向与差分 GMM 估计正好相反。 $\ln cap$ 、 sta 、 $rand$ 的系数与差分 GMM 估计结果都很接近，不再一一描述。

现在来看核心解释变量的情况。

$\ln Y$ 的系数均显著为正，为 0.172，与差分 GMM 估计相近，说明对于基准组样本（即滞后雇佣量与产出比较大的样本）来说，产值每波动一个百分点会使雇佣量同向波动 0.172 个百分点，就业弹性为 0.172。 $D \times \ln Y$ 的系数

显著为负，为 -0.015 ，说明对那些滞后雇佣量与产出比较小的样本来说，产出对就业的影响程度要更小一些，低 0.015 个百分点，合计为 0.157 。类似地，这些样本也是更容易达成工人结盟条件的，它同样支持理论命题的预测。

综上所述，无论是差分 GMM 估计还是系统 GMM 估计都验证了，对那些更容易达成工人结盟条件的样本来说，产出波动对雇佣量的冲击确实被弱化了。

六、对内部人协议的进一步检验

接下来，对那些滞后雇佣量与产出比较小的样本来说，如何证明它们确实更容易达成工人结盟条件呢？对此，我们将借助 BS 工资方程来进行检验。

（一）内部人协议的检验原理与模型设置

关于内部人协议的存在性，Blanchard and Summers (1986) 曾提出过一种基于工资变化规律的经典检验方法即 BS 工资方程。其逻辑很简单，既然员工想通过内部人协议来维持未来的被雇佣机会，那么，在其他因素相同的情况下，上一期的人数越多，要让雇主在下一期维持如此雇佣规模的难度越大，除非员工在工资上做出更大让步，其结果是，当期工资与滞后雇佣量呈反比。在前述的理论推导环节，式(2)也揭示了工人结盟时工资与原员工数量的反向变动趋势，这构成了检验的出发点。

具体地，我们设置如下的计量检验模型：

$$\ln w_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \ln w_{i,t-1} + (\beta_2 + \beta_3 D_{i,t}) \ln E_{i,t-1} + \sum \tau' Z_{i,t} + v_i + \epsilon_{i,t}. \quad (9)$$

被解释变量 $\ln w_{i,t}$ 为工资的对数。

核心解释变量有三个：一是滞后被解释变量 $\ln w_{i,t-1}$ 。如前所述，诸多的就业变量，包括雇佣量、工资，都有较大的运动惯性，今天的工资在很大程度上取决于以往的工资水平。二是滞后雇佣规模的对数 $\ln E_{i,t-1}$ ，这是检验的核心。按前述逻辑，如果存在内部人协议，那么其系数 β_2 应该显著为负。第三个解释变量是交叉项 $D_{i,t} \times \ln E_{i,t-1}$ ，其中，哑元变量 D 与之前设置完全相同：当滞后雇佣量与产出比小于样本平均值时，取 1；否则，取 0。如前所述，对滞后雇佣量与产出比较小的样本来说，更容易达成工人结盟条件，即 Blanchard and Summers (1986) 意义上的内部人协议，这时工资与滞后雇佣量的反向关系应该更明显，相应地，交叉项的系数 β_3 也应显著为负，使滞后雇佣量的负向影响扩大。 β_3 反映了两类样本滞后雇佣量的影响差异。

控制变量 Z 主要包括：①人均产出的对数 $\ln y_{i,t}$ ，它代替边际产出。按边际原则，工资取决于劳动要素的边际产出，但我们很难计量之。从生产函

数 $Q = AK^a L^b$ 可推导, $MP_L = bq$, 其中 MP_L 为边际产出, q 为人均产出, 因人均产出好计量, 所以用它代替边际产出。②利润率 $profit$ 。实践中, 效益好的企业, 工资也会高一些; 反之亦然。③利率 r , 在均衡的要素比价下, 资本价格应该会对劳动价格产生传导效应, 比如当利率低时, 企业更倾向增加资本投入而减少劳动投入, 进而遏制工资上涨。④国有资本的比重 sta 。在国有资本高的企业中, 工资生成机制可能带有更强的行政色彩, 进而影响到工资波动特征。⑤行业哑元变量 $D_1 - D_{29}$, 不同行业的工资可能存在较大的差异, 这也是我国收入差距的一个主要成因。⑥地区哑元变量 mid 、 $east$, 引入它们主要是考虑地区的异质性所可能带来的工资影响。这些变量的处理方法同前。

v_i 为截面效应, $\epsilon_{i,t}$ 为满足白噪声条件的扰动项。

模型 (9) 也是动态面板数据模型, 类似地, 我们也将分别采用差分 GMM 估计和系统 GMM 估计方法进行估计并做比较。

(二) 内部人协议的检验结果

在估算时考虑到那些影响人均产出的因素可能也会同时对工资产生影响, 易导致内生性问题, 因此我们把 $\ln y$ 作为内生变量来处理。

表 3 基于两种 GMM 估计的 BS 工资方程

$\ln w_t$	差分 GMM 估计	系统 GMM 估计
$\ln w_{t-1}$	0.186*** (0.003)	0.195*** (0.003)
$\ln E_{t-1}$	0.028*** (0.003)	0.027*** (0.002)
$D \times \ln E_{t-1}$	-0.060*** (0.001)	-0.055*** (0.001)
$\ln y$	0.774*** (0.007)	0.772*** (0.008)
$profit$	-2.45e (-4)** (8.63e (-5))	-3.68e (-4)** (1.51e (-4))
r	0.017** (0.001)	0.024*** (0.001)
sta	0.014** (0.005)	0.009 * (0.005)

(续表)

$\ln w_t$	差分 GMM 估计	系统 GMM 估计
<i>mid</i>	-0.900** (0.290)	-0.841** (0.272)
<i>east</i>	-0.216 (0.324)	0.618** (0.260)
常数项	-1.922*** (0.273)	-1.434*** (0.234)
行业哑元变量	有	有
Hansen- <i>p</i>	0.070	0.053
工具变量	$l(2/4) \cdot \ln w; l(2/3) \cdot \ln y$	

注：(1) 括号内为标准误差值；(2) ***、**、* 分别代表通过 1%、5%、10% 的显著性检验；
(3) Hansen 检验的原假设为过度识别检验有效。

先看差分 GMM 估计的结果。

滞后工资变量 $\ln w_{t-1}$ 的系数显著为正，为 0.186，说明工资具有一定的运动惯性，上一期工资每提高一个百分点，当期工资提高 0.186 个百分点。人均产出 $\ln y$ 的系数显著为正，高达 0.774，说明边际原则在工资决定机制中起很重要的作用，生产率是影响工资的重要因素。利润率 $profit$ 的系数为负，说明随盈利水平的提高，工资反而有所下降，这与经验常识不符，好在系数很小。利率变量 r 的系数显著为正，为 0.017，说明利率越高，工资越高，究其原因，当资本价格上升时企业会更多地用劳动要素来代替资本，供求关系推动工资上涨。 sta 的系数为 0.014，说明随国有资本比重的提高，工资有所上升。

我们最关心的核心解释变量是 $\ln E_{t-1}$ ，其系数并不为负，反而显著为正，为 0.028，说明在基准组样本（滞后雇佣量与产出比较大的样本）中，滞后雇佣量并没有对当期工资产生负向影响，不存在 Blanchard 和 Summers (1986) 意义上的内部人协议，但交叉变量 $D \times \ln E_{t-1}$ 则显著为负，为 -0.060，说明与基准组样本相比，那些滞后雇佣量与产出比较小的样本，其滞后雇佣量对当期工资的影响开始由正转负，变为 -0.032，出现了内部人协议的迹象。

系统 GMM 估计结果也显示了类似的结论。除地区哑元变量 *east* 外，其余各变量系数的正负性与显著性均与差分 GMM 估计没有太大区别，不再一一赘述。下面只看核心解释变量的情况： $\ln E_{t-1}$ 系数为 0.027，说明在基准组

样本中，滞后雇佣量没有对当期工资产生负向影响，不存在内部人协议。交叉变量 $D \times \ln E_{i,t-1}$ 则显著为负，为 -0.055，说明在比较组样本中（滞后雇佣量与产出比较小的样本），滞后雇佣量对当期工资的影响开始由正转负，变为 -0.028，内部人协议的迹象开始显现。

总之，不论差分 GMM 估计还是系统 GMM 估计结果都表明，在那些滞后雇佣量与产出比较小的样本中，确实存在内部人协议的现象，这是导致产出波动对就业传导力度弱化的主要原因。

七、结论性评语

集体谈判是化解劳资矛盾、构建和谐劳资关系的重要机制，当经济不景气时还有缓解就业冲击的作用。集体谈判首先需要工人形成一个利益共同体，才能形成有效的谈判代表，并就工资和被雇佣机会等问题与雇主进行磋商。一直以来，由于工人缺乏结盟的动力，集体谈判常常受阻，而工会组织的谈判并不能代表所有工人的利益。

本文通过理论分析发现，工人结盟是需要达到一定条件的，那就是滞后雇佣量与产出比低于某临界值，只有满足这个条件，工人才会形成一个利益同盟，在决定劳动供给时愿意放弃个体决策而转向集体决策，谈判诉求由原来单一的工资变为工资与被雇佣机会的权衡，它带来的一个重大变化就是产出波动对雇佣量的冲击被弱化。

基于中国工业企业数据库的实证分析证明了上述猜想，我们发现那些滞后雇佣量与产出比较低的样本，产出对雇佣量的传导力度要明显小于其他样本，就业呈较明显的稳定特征。进一步，利用 BS 工资方程我们又发现，对这些样本来说，滞后雇佣量对当期工资的影响明显为负，内部人结盟的迹象很明显，而在其他样本中则没有。

上述结论具有重要的政策内涵。当前中国经济正在步入下行周期，稳就业是头等大事，但如何稳就业？一直以来，人们习惯于从稳增长的角度来探讨稳就业的问题，这是需求端的思维。如果我们不能改变需求，那么不妨从供给端来寻求他法。如果能引导工人的劳动供给决策转向集体决策，那么集体谈判就会理性得多，工人就能兼顾工资和就业机会两个维度的利益，谈判就能兼顾劳方和资方的利益，失业程度就可能被控制到最小。让工人先达成一致，再与资方进行协商，用工资利益来换取就业机会，用深化的方式来代替泛化的方式，以适应产出波动对劳动要素需求的变化。这是一种企业内部的自治机制，应当保护和鼓励。相对而言，政府出台的劳动管制政策是基于第三方强制的外部力量，其执行不应以破坏企业内部自治机制为代价。就以

最低工资政策为例，如果不断地提高最低工资标准而超出企业的承受能力，这时如果强制执行就可能导致企业关门大吉，工人失业，为了保住就业机会，工人可能会与资方谈判，愿意以降低工资为代价来换取工作机会。对这种内部自治机制，政府应予以考量。20世纪80年代美国经济萧条时期，为保护就业，美国对最低工资政策的执行就是“睁一只眼闭一只眼”，把执行不执行的主导权交给资方和劳方自己解决，这些做法值得我们借鉴。最近国家税务总局暂停企业社保与国税合一，交多少社保由劳资双方自己决定，这也可视为保护企业内部自治机制的案例。

参考文献

- [1] Arellano, M., and S. Bond, “Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equation”, *Review of Economic Studies*, 1991, 58 (2), 277-297.
- [2] Becker, G. S., “A Theory of the Allocation of Time”, *Economic Journal*, 1965, 75 (299), 493-517.
- [3] Blanchard, O. J., and L. H. Summers, “Hysteresis and the European Unemployment Problem”, *NBER Macroeconomics Annual*, 1986, 1, 15-78.
- [4] Cooper, R., G. Gong, and P. Yan, “Dynamic Labor Demand in China: Public and Private Objectives”, *The RAND Journal of Economics*, 2015, 46 (3), 577-610.
- [5] Cooper, R., G. Gong, and P. Yan, “Costly Labour Adjustment: General Equilibrium Effects of China’s Employment Regulations and Financial Reforms”, *The Economic Journal*, 2018, 128 (613), 1879-1922.
- [6] 丁守海, “中国产出缺口价格效应的转变趋势——基于劳动力条件变化的视角”,《经济研究》, 2012年第11期, 第61—75页。
- [7] Katz, H. C., “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*, 1993, 47 (1), 3-22.
- [8] 陆旸、蔡昉, “人口结构变化对潜在增长率的影响:中国和日本的比较”,《世界经济》, 2014年第1期, 第3—29页。
- [9] Manning, A., “An Integration of Trade Union Models in a Sequential Bargaining Framework”, *Economic Journal*, 1987, 97 (3), 121-139.
- [10] McDonald, I. M., and R. M. Solow, “Wage Bargaining and Employment”, *American Economic Review*, 1981, 71 (5), 886-908.
- [11] Nickell, S. J., and M. Andrews, “Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-7979”, *Oxford Economic Papers*, 1983, 35 (supp), 183-206.
- [12] Toke, S. A., and Z. Tzannatos, “Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review”, *Industrial Relations Journal*, 2008, 39 (4), 258-295.
- [13] 许叶萍、石秀印, “中国集体谈判的困境与中国的一统制传统”,《江苏社会科学》, 2013年第2期, 第1—11页。

Insider Agreement, Collective Bargaining and Stable Employment

DI WU SHOUHAI DING*

(*Renmin University of China*)

Abstract In this paper we attempt to examine the employment consequences of collective bargaining. When workers decide their own labor supply, they only anchor wages, but when they jointly decide the labor supply, they will take into account the employment opportunities, and thus weaken the employment shock of output fluctuations. This shift requires a condition that the lagging employment and output ratio are low enough. An empirical analysis based on the China Industrial Enterprise Database validates this judgment: those samples with relatively low employment and output are indeed less competitive, and this is mainly due to insider agreements. So, in order to stabilize employment, we must play the role of collective bargaining and protect the internal autonomy mechanism of enterprises.

Key Words collective bargaining, employment stability, insider agreement

JEL Classification E24, C23, D21

* Corresponding Author: Shouhai Ding, School of Applied Economics, Renmin University of China, 59 Zhongguancun Street, Haidian District, Beijing, 100872, China; Tel: 86-15810026197; E-mail: ding-shouhai@163.com.