

何种组织提升农民工就业质量： 工会还是自组织？

王秀燕¹，付金存²，董长瑞³

(1. 天津外国语大学国际商学院，天津 300204；2. 山西财经大学经济学院，山西 太原 030006；
3. 山东财经大学经济学院，山东 济南 250014)

摘 要：本文基于2014年全国流动人口监测社会融合专题调查，从理论和经验两方面论证工会和自组织对农民工就业质量的影响。研究发现，工会和自组织均能显著提升农民工就业质量，且工会作用更为明显；从分指标来看，工会大幅提高农民工的就业稳定性和社会保险享有率，自组织对提高农民工就业稳定性和降低农民工劳动强度具有积极作用，两类组织均加入的农民工在降低劳动强度、提高就业稳定性和社会保险享有率方面具有显著的促进作用。据此，应深化对劳工集体组织的认知，以对转型期农民工组织建设和就业质量提升贡献政策及启示。

关键词：农民工；就业质量；工会；自组织

中图分类号：F249.2 **文献标识码：**A **文章编号：**1004-4892(2020)02-0012-09

一、引 言

改革开放以来，作为市场化进程中涌现的新型劳动力大军，农民工为我国城市化和现代化建设做出了巨大贡献。然而，大量研究显示，我国农民工就业普遍存在工资收入低、劳动强度大、就业不稳定和福利保障水平低等问题^{[1][2]}。党的十九大提出“提升就业质量”，既是对这一问题的积极回应，也是新时期应对经济发展方式转变、产业结构调整 and 经济发展质量提升的迫切要求。因此，深入探讨农民工就业质量在理论和实践层面都具有重大意义。

针对农民工就业质量偏低的成因，已有研究从人力资本水平低、社会资本不足、劳动力市场分割和公共服务体系不健全等方面给出了解释^{[3][4][5][6]}。虽然这些解释各有侧重，但都忽视了可能影响农民工就业质量的另外一个重要因素——劳资力量的不平衡。

当前，资强劳弱的劳动关系格局使就业质量难以提升。从组织视角看，农民工缺乏代表自身利益的组织与资方制衡，无法对等地表达自身利益。理论和实践表明，如果具备相当的组织能力，农民工就可利用组织权，通过组织力量维护自身权益，从而提升就业质量^[7]。

一般认为，农民工的组织权可通过两种途径实现：一是加入工会；二是建立自组织。目前，现有文献对劳工集体组织的研究大多聚焦于工会的维权功能，对自组织多从历史和社会管理的角度讨论其合法性，鲜有学者分析劳工集体组织对就业质量的影响，而将工会和自组织纳入统一分析框架的研究更为缺乏。为此，本文利用2014年全国流动人口监测社会融合专题调查数据，试图从组织

收稿日期：2018-09-02

基金项目：山东省哲学社会科学规划基金项目(16ALJJ16；17DJJ08)

作者简介：王秀燕(1982-)，女，山东阳谷人，天津外国语大学国际商学院讲师；付金存(1986-)，男，山东德州人，山西财经大学经济学院副教授；董长瑞(1962-)，男，山东龙口人，山东财经大学经济学院教授。

权的视角，分析工会和自组织两种组织形态对农民工就业质量的影响，进而深化学界对劳工集体组织的认识，并从组织建设的视角提出改善农民工就业质量的政策建议。

二、相关文献回顾与研究假设

就业质量是劳资双方力量博弈的结果。然而，在当前的劳资关系格局中，资方处于相对强势的地位，企业单方定价的管理机制使劳动者长期处于资本的全面控制之下，劳资合作、平等博弈的平台长期缺位，侵犯劳动者权益的现象时有发生，劳动者就业质量整体偏低。

劳动关系并非自然均衡，劳工力量决定其在劳资关系中的处境。劳工力量包括结构性力量和组织性力量，分别体现为劳动者的市场议价能力和集体议价能力^[8]。一般而言，在成熟的劳动力市场上，结构性力量和市场议价能力决定于劳动者的人力资本要素。然而，受诸多因素的影响，农民工人力资本存量普遍较低，其结构性力量和市场议价能力无法支撑其在劳资博弈中的话语权。因此，农民工就业状况的改善需依赖组织性力量和集体议价能力的提升。

在劳工组织中，工会是随社会化大生产和资本集聚而产生的制度化组织。在现代市场经济国家，作为劳动力市场中的“卡特尔”，工会常代表工人阶级参与企业的工资制定和就业决策，能切实维护工会会员的劳动权益^[9]。随着劳动争议的增多，中国工会在调节劳动关系和维护劳动者权益方面被寄予厚望，国家也相继修订和颁布了一系列法律法规。为加强工会职能建设，《最低工资法》和《劳动合同法》规定了工会在监督最低工资实施和集体合同签订中的主体地位。在2018年召开的中国工会第十七次全国代表大会上，习近平进一步强调“工会要坚持以职工为中心的工作导向……认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责……”。

然而，不同于西方国家的工会，我国工会是在党和政府的培育下发展起来的，具有鲜明的行政建制特征。作为一种自上而下成立且具科层制结构的组织机构，工会兼具多重角色（如维护社会稳定的政治力量、保障劳动者权益的社会团体、作为企业的职能部门参与企业的生产管理）^[10]。在“党政主导”和“端老板饭碗”的工作模式下，中国工会缺乏相对独立的运行机制，人们认为工会是否有助于切实维护职工利益存有疑虑。

近年来涌现的一系列中国工会效应的研究都尝试对工会作用的疑虑给予回应。研究表明，国家密集出台的劳资政策法规改革正逐步推动工会向劳工组织的角色回归。我国工会发挥维护劳动权益和改善就业状况的作用，不仅显著提高了会员职工的工资^{[11][12][13]}，降低工作强度^{[12][14]}，还改善了雇佣期限结构^[15]。首先，工会具有集体协商效应。借助在党政系统中的合法身份和地位，工会通过“集体发声”保障劳动者权益。在建有工会的企业，职工签订集体工资协议的概率更高，更能保障职工利益^[16]。其次，工会具有合同保护效应。依法签订劳动合同是规范企业用工和保障职工劳动权益的根本途径。实施劳动合同制度是工会工作的重点，《工会法》明确要求工会积极帮助和指导职工签订劳动合同。同时，如果职工的合法权益受损，工会应在合同法定框架内做出维权努力，以提升职工福利。最后，《工会法》规定工会负有会同企业组织职工进行业余学习和职业培训的责任。拥有工会会员身份的劳动者更有机会参加职业培训^[13]。通过培训学习，不仅增加劳动者的信息获取能力，还可带来人力资本的提升，对就业质量也具有正向的促进作用。由此，本文提出研究假设1：工会组织能发挥保障农民工劳动权益进而提升就业质量的作用。

自组织的出现反映了农民工对组织资源的渴望。作为一种“草根”组织，尽管在当前制度环境下缺乏一定的合法性基础^[17]，但在调节劳资关系和改善就业质量方面，自组织具有诸多优势。首先，自组织自下而上成立，非常“接地气”。自组织主要靠地缘或业缘关系成立，具有很强的“熟人社会”性质。受人情关系网络和地方性伦理的影响，乡土社会中形成的地缘和亲缘意识使自

组织易于获取农民工的群体认同,形成具有稳定信任纽带的“地缘网络”。其次,自组织能平衡劳资双方力量。农民工自组织可发展成为协调企业与农民工之间关系的第三方机构,在自组织专业力量的支持下,促进农民工和企业力量平衡,改变农民工的弱势地位,实现劳资双方利益的合理化分配。最后,通过自组织与企业之间的沟通对话,实现农民工的意见表达,促使企业制定有利于农民工的决策或措施。同时,农民工利益的有序表达减轻了农民工个体的不确定性对企业的负面影响,降低交易成本进而实现劳资共赢,在此基础上建立起农民工与企业之间的信任关系,最终形成劳资双方的良性互动。由此,本文提出研究假设 2: 农民工自组织可促进农民工就业质量的提升。

三、数据来源、变量设定与描述性统计

(一) 数据来源

本文数据来源于 2014 年国家卫计委组织的全国流动人口动态监测社会融合专题调查,它不仅涵盖流动人口的人口学特征信息,还包含流动人口的就业特征等详细资料。同时,该专题调查涉及流动人口在流入地参与工会和老乡会等组织信息,为本文提供了很好的研究素材。在数据处理时,本文仅保留农业户籍、年龄在 16~60 岁、学历为大专及以上学历的从事非农工作且就业身份为雇员的样本,剔除相关变量缺失的样本,最终得到有效样本 8466 个。

(二) 变量设定

1. 被解释变量——农民工就业质量。衡量就业质量并非易事。主观上看,何为一个好工作,这本质上属于个人的价值判断问题。客观上来讲,就业质量反映劳动者就业的综合状况,涉及工资收入和劳动强度等多方面的信息。由于牵涉维度众多,学界对这一概念至今没有达成一致意见。对农民工来说,务工地的工资水平是决定其外出的重要因素。只要工资水平达到预期,即使离开熟悉的乡土社会需承受一定的心理压力,也被视为是一种有效的补偿^[18]。就业稳定是工作经验积累的重要途径,社会保险是维护劳动者权益的内在要求,适度的工作强度可保障农民工身心健康,对保障未来劳动力的供给也具有重要意义。因此,本文拟从工资收入、就业稳定、社会保险和工作强度等四个方面测度农民工就业质量,并对这四个指标赋予一定的权重,以得到就业质量综合指数。

首先,处理四个维度指标的量纲。借鉴 Leschke and Watt 构建多维就业质量指数的做法^[19],本文对这四个指标进行标准化处理,具体公式如下:

$$x_{ij}^{nor} = \frac{(x_{ij} - x_{ij}^{min})}{(x_{ij}^{max} - x_{ij}^{min})} \quad (1)$$

其中, x_{ij}^{nor} 为标准化后的各维度指标, i 表示农民工个体, $j(j=1,2,3,4)$ 代表就业质量的 4 个维度, x_{ij}^{max} 为农民工 i 第 j 个维度的最大值, x_{ij}^{min} 为农民工 i 第 j 个维度的最小值。工资收入、就业稳定和社会保险正向于就业质量,而工作强度与就业质量呈负相关。为使工作强度与就业质量具有方向一致的测度,我们采用 1 减去标准化后的工作强度数值作为工作强度的替代指标。

其次,给就业质量各指标赋予权重并进行加总。参照欧盟委员会和欧洲基金会的做法,我们采用等权平均法赋权,为便于解释而再乘以 100,得到最终的就业质量综合指数为:

$$Q_i = \frac{1}{4} \sum_{j=1}^4 x_{ij}^{nor} \times 100 \quad (2)$$

2. 解释变量——工会和自组织。在数据库中,“在本地参加的组织”中有工会,也有自组织(如同学会和老乡会等)。从自组织的参与率看,参加老乡会的最多,具有一定的代表性。因此,

在基准回归中，以“老乡会”作为自组织的代理变量；在稳健性检验时，把其他类型的自组织加入模型做进一步检验。

(三)描述性统计

本文的控制变量包括人口学和受雇单位属性等特征变量。考虑到地区经济差异，本文还加入城市虚拟变量。表1报告了各变量的定义、赋值及描述性统计情况。

表1 变量的定义及描述性统计(N=8466)

变量	定义和赋值	均值	标准差	最小值	最大值	
就业质量综合指数	取值为0~100;数值越高,就业质量越好	42.14	21.02	4.69	92.19	
工资水平	月工资收入(元)	3237.20	1333.26	1200	10000	
工作强度	每周工作小时数	55.06	12.24	35	98	
就业稳定	是否签订无/有固定期限劳动合同(是=1,否=0)	0.657	0.47	0	1	
社会保险	是否享有职工基本医疗、养老和工伤保险(是=1,否=0)	0.289	0.45	0	1	
组织类型	工会	是否参加工会组织(是=1,否=0)	0.1104	0.31	0	1
	自组织	是否参加老乡会(是=1,否=0)	0.1367	0.34	0	1
		是否参加志愿者协会(是=1,否=0)	0.0478	0.21	0	1
		是否参加流动党(团)支部(是=1,否=0)	0.0152	0.12	0	1
		是否参加同学会(是=1,否=0)	0.0930	0.29	0	1
		是否参加家乡的商会组织(是=1,否=0)	0.0065	0.08	0	1
		是否参加本地的党(团)支部(是=1,否=0)	0.0104	0.10	0	1
年龄	2014减去出生年份	31.27	8.81	15	60	
性别	男性=1,女性=0	0.56	0.50	0	1	
婚姻状况	初婚和再婚=1,未婚、丧偶和离婚=0	0.639	0.48	0	1	
受教育年限	未上过学=0,小学=6,初中=9,高中=12,大专=15	10.22	2.63	0	19	
工作经验	参加工作时间(年)	7.50	6.21	0	44	
技能培训	近三年是否接受过政府提供的免费培训(是=1,否=0)	0.294	0.46	0	1	
单位属性	国有(集体)企业	是否国有及国有控股企业或集体企业(是=1,否=0)	0.064	0.24	0	1
	私营企业	是否私营企业(是=1,否=0)	0.535	0.50	0	1
	外资企业	是否港澳台、外资企业或中外合资企业(是=1,否=0)	0.147	0.35	0	1
	个体工商户	是否个体工商户或其他(是=1,否=0)	0.254	0.44	0	1
所属行业	制造业	是否制造业(是=1,否=0)	0.423	0.49	0	1
	批发零售业	是否批发零售业(是=1,否=0)	0.097	0.30	0	1
	建筑业	是否建筑业(是=1,否=0)	0.057	0.23	0	1
	住宿餐饮业	是否住宿餐饮业(是=1,否=0)	0.131	0.34	0	1
	其他行业	是否其他行业(是=1,否=0)	0.292	0.46	0	1

注：对数据库中月工资收入和周工作小时数的原始值均进行了2%的双边缩尾处理，以消除异常值对回归结果的不良影响。

由表1可见，农民工就业质量的得分均值仅为42.14，处于较低的水平。月工资平均为3237.20元。工作强度方面，平均每周工作55个小时，最高达98小时，远超法定40小时的周工作时间。就业稳定方面，签订固定期限或无固定期限劳动合同的农民工为65.7%，未签订劳动合同的超过1/3。社会保险方面，享有职工基本医疗、养老和工伤保险的比例仅为28.9%，表明大多数农民工缺乏最基本的社会保障。从农民工参加的组织来看，11.04%的农民工加入工会。在各类自组织中，参加老乡会的比例最高(13.67%)，其次为同学会(9.3%)，参加志愿者协会等其他自组织的比例较低(均在5%以下)。

另外，农民工以已婚男性青壮年劳动力为主，平均工作年限为7.5年，受教育年限平均为10.22年，29.4%的农民工参加过政府提供的免费培训。从受雇单位属性看，大多数农民工受雇于私营企业和个体工商户。从所属行业看，制造业、住宿餐饮业、批发零售业和建筑业是吸纳农民工就业的主要行业。

四、实证研究结果及分析

(一) 实证模型

根据加入组织的类型,全样本可分为仅加入工会、仅加入自组织、两类组织均加入和两类组织均未加入等四组,将前三组样本分别与两类组织均未加入的样本合并,考察加入不同类型的组织对农民工就业质量的影响。同时,对全样本进行回归,考察两类组织均未加入对农民工就业质量的影响,以从反面论证农民工加入集体组织的就业质量效应。

在被解释变量中,就业质量综合指数、月工资收入和劳动强度均为连续变量,所以采用 OLS 回归模型进行估计,公式如下:

$$y_i = \beta_0 + \beta_{1t} \cdot organization_{it} + \sum \gamma_t \cdot x_{it} + \varepsilon_i \quad (3)$$

对就业稳定和社会保险的多元离散变量(0 ~ 1),我们采用 Probit 回归模型进行估计,公式如下:

$$P(y = 1 | x) = \beta_0 + \beta_{1t} \cdot organization_{it} + \sum \gamma_t \cdot x_{it} + \varepsilon_i \quad (4)$$

其中,被解释变量 $p(y = 1 | x)$ 表示农民工 i 就业稳定或享有社会保险的概率。

在式(3)和(4)中,核心解释变量 $organization_{it}$ 代表集体组织, $t(t = 1, 2, 3, 4)$ 分别代表农民工加入工会、加入自组织、同时加入两类组织和两类组织均未加入, x_{it} 表示一系列控制变量, ε_i 表示随机误差项。

(二) 实证回归结果及分析

1. 集体组织对农民工就业质量的影响。本文首先就集体组织与农民工就业质量进行 OLS 回归(结果如表 2 所示)。

表 2 集体组织与农民工就业质量: OLS 回归

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)
核心解释变量				
工会	10.23 *** (0.644)			
自组织		2.680 *** (0.581)		
同时加入两类组织			10.17 *** (1.071)	
两类组织均未加入				-4.522 *** (0.446)
控制变量				
年龄	1.125 *** (0.187)	1.157 *** (0.185)	1.103 *** (0.196)	1.244 *** (0.172)
年龄的平方	-0.017 *** (0.003)	-0.017 *** (0.003)	-0.016 *** (0.003)	-0.018 *** (0.002)
性别	1.674 *** (0.421)	2.014 *** (0.426)	1.880 *** (0.455)	1.626 *** (0.388)
工作经验	0.205 *** (0.041)	0.178 *** (0.041)	0.174 *** (0.042)	0.206 *** (0.038)
受教育年限	1.596 *** (0.095)	1.588 *** (0.098)	1.634 *** (0.105)	1.614 *** (0.087)
技能培训	4.514 *** (0.513)	5.540 *** (0.519)	5.176 *** (0.569)	4.774 *** (0.455)
婚姻状况	0.545 (0.607)	1.032 * (0.622)	0.786 (0.659)	0.853 (0.561)
国有(集体)企业	17.40 *** (0.982)	17.48 *** (1.067)	17.80 *** (1.125)	17.97 *** (0.902)
私营企业	11.36 *** (0.56)	11.13 *** (0.533)	11.14 *** (0.571)	11.48 *** (0.507)
外资企业	20.04 *** (0.772)	21.85 *** (0.792)	21.63 *** (0.846)	21.62 *** (0.692)
制造业	2.760 *** (0.608)	2.048 *** (0.615)	2.170 *** (0.659)	2.908 *** (0.552)
批发零售业	0.672 (0.794)	0.11 (0.772)	0.85 (0.818)	-0.514 (0.723)
建筑业	-3.303 *** (0.971)	-3.635 *** (0.919)	-3.511 *** (0.996)	-3.246 *** (0.874)
住宿餐饮业	-0.359 (0.722)	-0.738 (0.694)	-0.226 (0.746)	-1.112 * (0.645)
城市	是	是	是	是
常数项	-7.856 ** (3.054)	-8.509 *** (3.005)	-8.014 ** (3.215)	-5.843 ** (2.831)
R ²	0.353	0.284	0.292	0.333
观测值	6912	7134	6150	8466

注:括号内为稳健标准误; *、**和*** 分别代表在 10%、5%和 1%的水平下显著。

由表 2 可见，加入集体组织对农民工就业质量具有显著的促进作用。相比于未加入组织的农民工，加入工会使就业质量综合指数提高 10.23，初步验证了研究假设 1。自组织的回归系数表明，自组织改善了农民工就业质量，研究假设 2 同样得到初步验证。同时加入两类组织的农民工的就业质量综合指数提高 10.17，两类组织均未加入的农民工的就业质量综合指数降低 4.52，这从侧面验证了加入集体组织对农民工就业质量的正向促进作用。

此外，就业质量与年龄呈倒 U 型关系，男性的就业质量更高，工作经验、受教育年限和技能培训均正向于就业质量，婚姻状况对就业质量的影响不显著。受雇单位属性方面，以个体工商户为参照，外资企业的就业质量最高，其次是国有(集体)企业，私营企业稍差。所属行业方面，以其他行业为参照，制造业的就业质量最好，建筑业最差，批发零售业和住宿餐饮业的系数在统计上不显著。

2. 内生性问题

农民工参加集体组织可能存在内生性问题。首先，某些不可观测的个体特征(如个人能力)可能既影响就业质量，也影响参加集体组织，从而产生遗漏变量问题。以加入工会为例，能力更强的农民工可能更易被吸纳为工会会员^[15]，以提升工人的代表性。其次，农民工就业质量状况反过来又影响加入工会的决策，从而产生反向因果问题^[20]。为解决潜在的内生性问题，本文运用工具变量法进行处理，并把检验的标准误聚类在农民工个体层面。

一般认为，工具变量的选择需满足两个条件：一是与被解释变量不相关；二是与内生解释变量高度相关。本文工具变量的选择主要参照已有文献的做法^{[16][21]}，把县区层面集体组织的建设密度作为内生变量“是否加入集体组织”的工具变量。以加入工会为例，把县区层面工会密度作为“是否加入工会”的工具变量^①，而工会密度采用县区层面加入工会的农民工占比来衡量。农民工加入工会的决策易受他人行为的影响，加入工会的农民工越多，会诱使更多的农民工加入；加入工会的农民工占比在一定程度上反映了劳工建制情况，作为一个地区制度因素，它显然独立于农民工个体的就业质量。

表 3 集体组织与农民工就业质量：工具变量法

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)
工会	17.41 *** (1.984)			
自组织		4.532 ** (2.091)		
同时加入两类组织			32.32 *** (5.559)	
两类组织均未加入 ^②				-10.69 *** (1.655)
控制变量	是	是	是	是
Kleibergen-Paap rk LM 统计量	337.804 [0.0000]	247.365 [0.0000]	93.997 [0.0000]	494.337 [0.0000]
Cragg-Donald Wald F 统计量	935.260 {16.38}	621.448 {16.38}	445.828 {16.38}	706.158 {16.38}
观测值	6912	7134	6150	8466

注：括号内为稳健标准误；*、**和***分别代表在10%、5%和1%的水平下显著；中括号内为相应统计量的P值，大括号内为Stock-Yogo检验在10%水平上的临界值；由于各回归模型中仅有一个工具变量，故未报告Hansen-Overid检验结果。限于篇幅，这里仅报告核心解释变量的回归结果。下表同此。

在工具变量检验中，各工具变量的Kleibergen-Paap rk LM统计量的P值均为0.0000，Cragg-Donald Wald F统计量均远大于10%的临界值16.38，说明各工具变量不存在不可识别和弱工具变量问题，因而选择的工具变量是有效的。工会和自组织的回归系数显示，运用工具变量法消除内生性问题后，相对于非组织会员，加入工会和自组织的农民工的就业质量分别提高17.41和4.53，表明我国工会发挥了劳动权益维护职能，能显著提升农民工就业质量，从而研究假设1得到进一步验证。作为一种“草根”组织，自组织依然发挥着维护自身权益、提升就业质量的作用，进一步

① 工会密度一般采用工会会员数占就业人数的比重来表示。

② 不加入集体组织的工具变量的选择方法与加入集体组织的相同。

验证了研究假设 2。同时加入两类组织的农民工的就业质量提高 32.32，表明两类组织对提升农民工就业质量起到互为促进的作用；两类组织均未加入的系数为负，从侧面论证集体组织对农民工就业质量的正向作用。

3. 加入集体组织对农民工就业质量分指标的影响

就业质量是反映农民工就业状况的综合性范畴，加入集体组织对农民工就业质量分指标的影响如何？为此，下文进一步予以实证检验。

表 4 集体组织对农民工就业质量分指标的影响

变 量	估计方法	工资收入	劳动强度	就业稳定	社会保险
工会	OLS/Probit	88.64*(47.35)	-2.024*** (0.429)	0.276*** (0.0228)	0.154*** (0.0137)
	IV	17.66(124.5)	-1.288(1.325)	1.074*** (0.188)	1.497*** (0.152)
自组织	OLS/Probit	114.6*** (41.34)	-0.545(0.365)	0.0453*** (0.0146)	0.0420*** (0.0120)
	IV	-193.1(132.2)	-2.283*(1.248)	0.624*** (0.154)	0.187(0.169)
同时加入两类组织	OLS/Probit	172.9*(96.79)	-1.852** (0.812)	0.436*** (0.0608)	0.128*** (0.0272)
	IV	-373.9(325.3)	-7.204** (3.188)	2.128*** (0.422)	1.762*** (0.376)
两类组织均未加入	OLS/Probit	-88.95*** (31.23)	1.104*** (0.280)	-0.0789*** (0.0107)	-0.0784*** (0.00936)
	IV	146.4(104.5)	1.888*(1.055)	-0.757*** (0.123)	-0.728*** (0.125)

据表 4，工资收入的回归结果显示，工具变量方法回归的系数均不显著，表明无论加入工会或自组织还是两类组织均加入，都没有提高农民工工资。两类组织均未加入的系数不显著，从反面验证集体组织对农民工工资没有明显的促进作用。本文认为我国集体组织目前只能保障劳动者的“底线型”权益，并不能促进“增长型”权益，对工资的作用甚微，甚至有时还出现副作用^[12]。在市场经济条件下，工资是劳动生产率的市场价值反映，在劳动生产率一定的前提下，工资不会发生根本性的提高。我国工会一般仅起到监督最低工资执行的作用，不干预工资制定，有时甚至站在企业的立场来安抚职工接受较低的工资水平^[22]。

劳动强度的回归系数显示，加入集体组织有助于降低农民工的劳动强度。加入工会、加入自组织和同时加入两类组织的农民工每周工作时间分别减少 1.29、2.28 和 7.20 个小时。同样地，从侧面看，两类组织均未加入的农民工每周工作时间增加 1.89 个小时。

就业稳定的回归结果显示，加入集体组织显著提高了农民工的就业稳定性。两类组织相比而言，工会的作用更大。加入工会的农民工就业稳定提高 107.4%，改善了雇佣期限结构^[15]，加入自组织的农民工就业稳定提高 62.4%，同时加入两类组织的农民工就业稳定提高 221.8%，两类组织均未加入的农民工就业稳定显著下降 75.7%。

社会保险的回归结果显示，工会提高 149.7% 的社会保险享有率，而自组织对社会保险没有显著影响，两类组织均加入的农民工在社会保险享有率上出现较大的提升。正如预期的那样，未加入集体组织显著降低农民工的社会保险享有率。

4. 稳健性检验

为检验前文估计结果的稳健性，本文运用三种方法予以进一步检验。考虑到农民工代际之间潜在的样本异质性，我们把全样本分为老一代农民工（1980 年以前出生）和新生代农民工（1980 年以后出生）两部分，把除老乡会外的其他自组织统一作为自组织加入模型中。借鉴李中建和袁璐璐（2017）的做法^[23]，本文把生育和失业保险纳入社会保险的范畴，重新定义社会保险并估计其对新的农民工就业质量综合指数的影响。

表 5 的第(1)、(2)列（即稳健性检验一）显示，核心解释变量的系数与基准回归结果基本一致，加入集体组织对农民工就业质量的提升具有显著的促进作用。稳健性检验二、三的估计结果同样表明加入集体组织对农民工就业质量的正向作用。因此，这三种检验方法均验证了前文回归结果的稳健性。

表5 集体组织与农民工就业质量：稳健性检验

变 量	稳健性检验一		稳健性检验二	稳健性检验三
	新生代	老一代		
工会	18.76 *** (2.212)	15.57 *** (3.643)	17.41 *** (1.984)	13.67 *** (1.924)
自组织	-2.42 (3.025)	7.88 *** (2.672)	5.46 *** (2.409)	4.41 ** (2.009)
同时加入两类组织	23.45 *** (5.781)	28.63 *** (9.790)	26.01 *** (4.547)	23.42 *** (5.129)
两类组织均未加入	-9.74 *** (2.048)	-11.06 *** (2.337)	-10.69 *** (1.655)	-8.198 *** (1.575)
控制变量	是	是	是	是

五、结论与政策建议

随着市场经济转型，我国劳动关系逐步市场化，企业和职工成为相互独立的利益主体。在现有制度尚不足以保护“弱势”农民工的情况下，其就业质量难以得到切实提高。组织权是一种重要的权利维护机制，探讨集体组织能否促进农民工就业质量的提升显得尤为重要。

基于2014年全国流动人口监测社会融合专题调查，本文考察工会和自组织对农民工就业质量的影响，并运用工具变量法消除内生性问题，发现农民工加入工会和自组织均能显著提升就业质量且存在互为促进的作用；两类组织相比而言，工会的作用更大；从分指标来看，工会大幅提高农民工就业稳定性和社会保险享有率，自组织降低劳动强度和提升就业稳定性，同时加入两类组织的农民工的劳动强度大幅降低、就业稳定性和社会保险享有率得到提高。值得注意的是，两类组织对农民工工资均没有显著的促进影响。另外，对自下而上成立的自组织，由于组织成员的整体素质不高、权益意识不强，在社会保险参与和劳动合同签订方面均不及工会对农民工的保护力度。

本文的研究结论加深了我们对集体组织在转型期劳动力市场中作用的理解。作为一个制度化的劳工组织，工会正向一个独立的代表工人利益的组织转型，本文的研究结果显示了这一转型对农民工就业质量提升的意义和价值。同时，农民工自组织在提升就业质量方面也发挥了一定的作用。当前，我国正处于急剧工业化时期，由低就业质量引起的劳资矛盾和冲突大量出现，为使集体组织在提升农民工就业质量方面更好地发挥作用，结合前文的研究结果，我们提出以下的政策建议：

第一，鼓励劳工组织发展，提高农民工组织化程度。在劳动力市场化的背景下，就业质量不仅是劳动力市场供需均衡的结果，也是劳资双方力量博弈的结果。在此过程中，以双方利益为核心引起的劳资冲突仍将长期存在。作为一种调节劳资双方利益的非市场力量，在资强劳弱的形势下，分散的农民工群体通过提高组织化程度，可作为维护劳动权益、提升就业质量的重要方式。

第二，加强基层工会及其职能建设，使之发展成为真正代表农民工利益的组织。广泛动员农民工加入工会，提高基层工会的凝聚力和代表性，积极推进工会制度改革，健全工资集体谈判制度。通过集体谈判，职工的合理诉求得以制度性传达，以有效避免劳资冲突、建立和谐的劳动关系。

第三，正视农民工自组织的就业质量促进功能。当前，自组织合法身份的缺失使其难以获得民众的信任和政府的扶持，身份的尴尬束缚了其资源筹集能力，成为制约自身发展的主要障碍。因此，加强政府与自组织的沟通交流并给予适当支持，引导自组织向正规化、合法化的方向发展，使其成为工会的有益补充，共同促进农民工就业质量的提升。

参考文献：

- [1] 明娟，曾湘泉．工作转换与受雇农民工就业质量：影响效应及传导机制 [J]．经济学动态，2015，(12)：22-33.
- [2] 王建．正规教育与技能培训：何种人力资本更有利于农民工正规就业？[J]．中国农村观察，2017，(1)：113-126.
- [3] 任义科，王林，杜海峰．人力资本、社会资本对农民工就业质量的影响——基于性别视角的分析 [J]．经济经纬，2015，(2)：25-30.

- [4] 钱芳, 陈东有. 强关系型和弱关系型社会资本对农民工就业质量的影响 [J]. 甘肃社会科学, 2014, (1): 56-59.
- [5] 苏丽锋, 赖德胜. 高质量就业的现实逻辑与政策选择 [J]. 中国特色社会主义研究, 2018, (2): 32-38.
- [6] 蒲晓红, 鲁宁宁, 李军. 提升我国农业转移人口就业质量的途径——基于公共就业服务视角 [J]. 上海行政学院学报, 2015, (5): 81-91.
- [7] 杨福忠. 结社自由的规范领域与保护程度——以农民工入会为视角的宪法学分析 [J]. 国家行政学院学报, 2012, (4): 107-111.
- [8] [美] 西尔弗著, 张璐译. 劳工的力量: 1870年以来的工人运动与全球化 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2012.
- [9] 孙中伟, 贺霞旭. 工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制” [J]. 管理世界, 2012, (12): 46-60.
- [10] 乔健. 在国家、企业和劳工之间: 工会在市场经济转型中的多重角色——对1811名企业工会主席的问卷调查 [J]. 当代世界与社会主义, 2008, (2): 144-154.
- [11] Yao Y., Zhong N. Unions and Workers' Welfare in Chinese Firms [J]. Journal of Labor Economics, 2013, 31(3): 633-667.
- [12] 李明, 徐建炜. 谁从中国工会会员身份中获益? [J]. 经济研究, 2014, (5): 49-62.
- [13] 李龙, 宋月萍. 工会参与对农民工工资率的影响——基于倾向值方法的检验 [J]. 中国农村经济, 2017, (3): 2-17.
- [14] 徐雷, 屈沙, 杜素珍. 劳动合同、工会身份与劳动者权益保障——基于CGSS2013数据的验证 [J]. 财经论丛, 2017, (1): 3-11.
- [15] 魏下海, 董志强, 金钊. 工会改善了企业雇佣期限结构吗? ——来自全国民营企业抽样调查的经验证据 [J]. 管理世界, 2015, (5): 52-62.
- [16] 姚洋, 钟宁桦. 工会是否提高了工人的福利? ——来自12个城市的证据 [J]. 世界经济文汇, 2008, (5): 5-29.
- [17] 江立华, 胡杰成. “地缘维权”组织与农民工的权益保障——基于对福建泉州农民工维权组织的考察 [J]. 文史哲, 2007, (1): 134-139.
- [18] 林善浪, 李龙新, 林玉妹, 张丽华. 社会资本、劳动权益保障对农民工工作满意度的影响——基于福建农村的问卷调查[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2012, (11): 135-140.
- [19] Leschke J., Watt A. Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index [J]. Social Indicators Research, 2014, 118(1): 1-31.
- [20] 李光勤, 曹建华, 邵帅. 维权、工会与工资上涨 [J]. 经济学动态, 2017, (5): 41-52.
- [21] 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.
- [22] 郑广怀. 劳工权益与安抚型国家——以珠江三角洲农民工为例 [J]. 开放时代, 2010, (5): 27-38.
- [23] 李中建, 袁璐璐. 务工距离对农民工就业质量的影响分析 [J]. 中国农村经济, 2017, (6): 70-83.

Which Kind of Organizations can Improve the Quality of Employment of Migrant Workers: Labor Union or Self-organization?

WANG Xiuyan¹, FU Jincun², DONG Changrui³

(1. School of International Business, Tianjin Foreign Studies University, Tianjin 300204, China;

2. School of Economics, Shanxi University of Finance and Economics, Taiyuan 030006, China;

3. School of Economics, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China)

Abstract: Based on the dynamic monitoring of floating in population from National Health and Family Planning Commission in 2014, this paper brings the union organization and the self-organization into a uniform analysis framework, and demonstrates the impact of the two parties on the employment quality of migrant workers from both theoretical and empirical perspectives. The result shows that on the whole, both the union organization and the self-organization can improve the quality of employment of migrant workers, but the union organization plays a much greater role. In terms of the sub-indices of the employment quality, the labor union can greatly improve the employment stability and the social security coverage. The self-organization has a positive effect on improving the employment stability and reducing the labor intensity. Meanwhile, if the migrant workers join both the labor union and the self-organization, it contributes greatly to reducing the labor intensity, improving the employment stability and the participation rate of the social security. This paper deepens the cognition of labor organization and provides policy implications for the construction of migrant workers' organization and the improvement of the employment quality during the transitional period.

Key words: Migrant Workers; Employment Quality; Labor Union; Self-organization

(责任编辑: 化 木)