

DOI:10.16304/j.cnki.11-3952/f.2021.04.002

中国劳动争议的基本状况 及其影响因素^{*}

王美艳

内容提要 本文综合利用宏观数据与中国城市劳动力微观调查数据,考察了劳动力提起劳动争议的基本状况,分析了劳动力提起劳动争议的影响因素。研究发现,劳动报酬和待遇是劳动力提起劳动争议的最主要原因。实证分析表明,劳动力的受教育水平和所在单位的所有制对其是否提起劳动争议具有显著影响。在控制住其他因素的情况下,随着受教育水平的提高,劳动力提起劳动争议的概率逐步提高。与机关事业单位劳动力相比,私营/个体企业和外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率更高。政府需要不断探索更加有效的劳动争议解决机制,进一步贯彻落实好《劳动合同法》。

关键词 劳动争议 受教育水平 所有制

Abstract This paper comprehensively utilizes macro data and micro survey data of China Urban Labor Survey (CULS) to examine the basic situation of labor disputes brought by workers, and analyze the factors influencing labor disputes brought by workers. The study finds that labor remuneration and treatment are the main reasons for labor disputes. Empirical analysis shows that the education level of workers and the ownership of the

unit have a significant impact on whether to initiate a labor dispute. Under the condition of controlling other factors, with the improvement of education level, the probability of labor disputes being raised gradually increases. Compared with workers in government agencies and institutions, workers in private/individual enterprises and foreign/joint ventures are more likely to initiate labor disputes. The government needs to continuously explore more effective labor dispute resolution mechanisms and further implement the *Labor Contract Law*.

Keywords Labor dispute Education level Ownership

一、引言

Hirschman(1970)的退出、呼声和忠诚理论(Exit, Voice and Loyalty)认为,一个组织(不论是企业还是国家,抑或是其他任何形式的群体)的成员从其所在组织得到的利益变差时,通常有两种应对方式:退出或者表达呼声。退出是指与组织脱离关系;表达呼声是指不与组织脱

* 本文得到国家自然科学基金面上项目“中国刘易斯转折期间的劳资关系治理”(批准号:71473267)和国家自然科学基金应急管理项目“供给侧结构性改革中的人力资本积累问题研究”(批准号:71642003)的资助。

离关系,但通过抱怨、申诉或者寻求改变的方式,修复或改善与组织的关系。

根据这一理论,当劳动力对所在企业不满时,他们可以选择退出该企业,寻找其他的就业机会;或者通过各种形式的呼声(例如提起劳动争议、罢工等)表达自己的不满,以寻求问题的解决。尤其是当劳动力认为自己所在的企业较好,或者对企业足够忠诚时,他们可能会更倾向于表达呼声而不是退出。劳动力表达呼声的方式有很多种,提起劳动争议就是表达呼声的一种重要方式。

中国长期处于劳动力无限供给的状态,劳动者实现就业较为困难。一旦寻找到工作,劳动者通常会接受企业提供的工资和福利待遇。当对所在企业提供的条件不满,或者与企业就工资待遇和工作条件等产生矛盾时,他们不会轻易选择离开企业,也较少向企业表达自己的不满。随着中国人口年龄结构的变化和刘易斯转折点的到来(蔡昉,2008),中国的劳动力供给状况从劳动力无限供给转向劳动力短缺,劳动力在就业上有了更多的选择空间,寻找工作变得相对容易。

在这种形势下,当劳动力对所在企业不满时,有的人选择离开所在企业,寻求其他的就业机会;而有的劳动力会选择通过各种形式的呼声(例如提起劳动争议、罢工等)表达自己的不满,寻求问题的解决。近年来,中国的劳动争议案件数大幅度增加。2018年,各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构受理的劳动人事争议案件达到182.6万件,涉及劳动者217.8万人。^①因劳动者不满所在企业的工资报酬和待遇等原因而发生的群体性事件愈加频繁。如果劳动争议和群体性事件不能得到及时而妥善的解决,不仅会影响发生劳动争议和群体性事件的企业,而且会影响到社会秩序和社会稳定。

本文首先利用宏观数据对劳动争议状况进行考察,描绘中国劳动争议状况的全貌。然后

利用2010年和2016年两轮中国城市劳动力调查数据,讨论劳动力提起劳动争议的基本状况,分析劳动力提起劳动争议的影响因素。在实证分析的基础上,提出具有较强针对性的政策建议。本文以下部分是这样组织的:第二部分对相关文献进行总结与述评;第三部分利用宏观数据,描述和概括中国劳动争议的基本状况;第四部分利用2010年和2016年两轮中国城市劳动力调查数据,考察劳动力提起劳动争议的基本状况;第五部分分析劳动力提起劳动争议的影响因素,并进行稳健性检验;第六部分给出主要结论与政策建议。

二、文献总结与述评

近年来,学者们一直在关注中国的劳动争议状况。依据所利用数据的类型,关于劳动争议的研究大致可分为两类:一类是利用宏观数据进行的研究,一类是利用微观数据进行的研究。利用宏观数据进行的研究占多数,主要是描述和考察中国劳动争议的状况,分析其影响因素,讨论劳动争议与经济发展水平的关系;利用微观数据进行的研究相对较少。本部分对已有研究进行总结与述评,并阐述本文的主要贡献。

利用宏观数据进行的研究主要包括四个方面的内容。第一,描述劳动争议的状况,总结其特点和发展趋势。杨强(2010)分析了20世纪90年代以来中国劳动争议的基本特点,总结了中国劳动争议的新特点,提出了面临的挑战及应对措施。程延园和王甫希(2012)分析了中国持续增长的劳动争议的内容、范围、主要原因以及其与所有制形式、企业规模和经济发展的关系,考察了目前中国劳动争议发展变化的新趋势与新特点。王甫希(2010)分析了集体劳动争议的发展变化,总结了现阶段集体劳动争议的特点,指出了处理集体劳动争议过程中存在的

主要问题,并提出了对策措施。

第二,分析劳动争议的影响因素。于米和佟安琪(2012)以劳动争议案件作为代表劳动关系状况的一个综合性指标,分析了工会组建率和工会会员人数等工会化程度指标对劳动争议案件的影响。研究发现,工会化程度与劳动争议案件呈正相关关系。张绍平(2012)指出,工资作为劳动关系运行的重要内在变量,直接影响着劳动争议的发生,而劳动争议作为劳动关系运行的一种冲突形式,必然与劳动关系法制有着密切联系。范骏和王一楠(2015)发现,经济发展水平提高和国有企业比重下降均会导致劳动争议案件增加,提高劳动者人力资本水平会显著减少劳动争议案件的发生,政府干预程度的加深会有效减少劳动争议发生。罗燕和林秋兰(2011)发现,已实施职工合理化建议数以及建立劳动争议调解委员会数与集体劳动争议案件数量呈负相关关系。

第三,探讨劳动争议与经济发展水平的关系。胡磊(2014)发现,随着经济发展水平的提高,劳动争议案件发生率呈现倒U型特征;劳动争议案件发生率与经济增长速度不存在显著的相关关系。郭金兴和王庆芳(2014)的研究表明,随着经济发展水平的提高,劳动争议频率的倒U型确实存在。2008年之后,更注重保护劳动者权益法规的实施显著提高了劳动争议发生的频率,但是并没有改变劳动争议倒U型的变化趋势。陈冲和何梦醒(2015)指出,经济发展水平的提高会增加劳动争议案件;经济的转型升级有助于缓和劳动关系,减少劳动争议的发生;劳动力市场的供求状况直接决定了劳动关系的特征。王阳(2013)的研究表明,中国劳动争议案件发生频率存在较大省际差异,经济结构调整、经济体制转轨和经济规模扩张显著导致劳资关系紧张。

第四,对与劳动争议相关的其他问题进行讨论。方浩(2011)分析了劳动者在劳动争议中

胜诉比率的影响因素,发现地方经济发展水平和经济增长速度对劳动者胜诉的影响程度最大。地方经济发展水平越高、经济增长速度越快,劳动者胜诉的几率越小,而劳资双方部分胜诉的几率有所提高。庄文嘉(2013)指出,劳动仲裁机构强大的调解能力显著降低了其受理的集体性劳动争议的人数规模,却没有减少其发生频率。

利用微观数据对劳动争议进行的研究相对较少。程延园等(2016)利用北京市六方联动调解机制劳动争议案件数据进行的研究发现,劳动者受教育程度越高,在调解中的让步程度越低;同一个案件中当劳动者人数增加时,其让步程度降低。当劳动者申请金额、诉求数量越多时,劳动者作出的让步程度越高。同时,调解员的经验越丰富,劳动者的让步程度越低。周静和程延园(2016)利用中国雇主—雇员匹配数据,对企业内部劳动争议预防调解状况进行了研究,发现企业劳动争议调解委员会建设滞后,影响力小;工会在沟通调解劳动争议中发挥了一定作用;员工希望通过内部制度化途径解决劳动争议的意愿比较普遍。孙兆阳(2015)利用企业调查数据,分析了劳动争议对员工辞职率的影响,以及不同呼吁方式之间的相互作用。研究指出,劳动争议与辞职率呈显著的负相关关系;工会和集体谈判等呼吁方式还能够减少劳动争议仲裁人数。明娟、王明亮和曾湘泉(2018)利用中国雇主—雇员匹配数据,探讨了劳动争议处理模式的影响因素。研究发现,企业工会和企业劳动争议调解委员会的设立有助于推动劳资争议通过制度化途径解决;企业归属感越强的员工越倾向于选择协商、调解和工会维权等制度化途径来解决劳资争议,而选择非制度化途径的可能性越低。

总结起来,已有关于劳动争议的研究,大多是利用宏观数据考察劳动争议的基本状况和变动趋势,分析劳动争议的影响因素。然而,显而

易见的是,提起劳动争议是劳动力的个体行为,是否提起劳动争议必然同时受到劳动力人力资本特征和与工作相关特征等的影响。因此,仅仅使用宏观数据难以细致分析劳动争议的影响因素及其作用机理,有必要使用微观数据进行探讨。然而迄今为止,利用翔实的微观调查数据对劳动争议的影响因素进行深入分析的研究尚不多见。

仅有的利用微观数据对劳动争议进行的研究,或者使用的数据中仅包括劳动争议案件信息,导致只能考察提起过劳动争议的劳动力的相关状况,但无法分析劳动力提起劳动争议的影响因素;或者使用的是企业调查数据,导致只能从企业层面进行分析,无法从劳动力个体层面探讨哪些因素影响劳动力是否提起劳动争议;或者考察的是劳动力的与劳动争议相关问题的意愿和态度,而非实际发生的劳动争议状况。

本文首先利用宏观数据对劳动争议状况进行描述,概括中国劳动争议状况的全貌。其次利用2010年和2016年两轮中国城市劳动力调查数据,考察劳动力提起劳动争议的基本状况,并通过建立回归模型以及进行稳健性检验,深入分析劳动力提起劳动争议的影响因素。2010年和2016年两轮中国城市劳动力调查均在六个城市(上海、武汉、沈阳、福州、西安和广州)进行,调查使用的抽样方法最大限度地保证了样本的代表性。调查中包含的信息丰富而细致,其中关于劳动力的基本人口特征、人力资本特征、与工作相关特征的信息,以及劳动力提起劳动争议的相关信息,为本文提供了坚实可靠的数据支撑。^②

三、劳动争议概况——来自宏观数据的考察

根据2008年《中华人民共和国劳动争议调

解仲裁法》,劳动争议通常有以下四种解决方式:协商、调解、仲裁和诉讼。目前,关于劳动争议的统计信息主要有两个来源:一是人力资源和社会保障部发布的历年《人力资源和社会保障事业发展统计公报》,其中包含各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构受理的劳动人事争议案件信息;二是国家统计局、人力资源和社会保障部共同发布的《中国劳动统计年鉴》,其中包含全国各级劳动争议仲裁机构受理案件和案外调解案件的相关信息。

《人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示,通过调解和仲裁方式解决的劳动人事争议案件数呈现不断增加态势。例如,2010年案件数为128.7万件,2013年增加到149.7万件,2016年达到177.1万件,2018年进一步达到182.6万件。^③在了解劳动争议案件的数量之外,我们还希望知晓提起劳动争议的主要原因、处理方式与处理结果等,而且希望了解更长时间跨度内的信息,以观察其变化趋势。《中国劳动统计年鉴》中关于劳动争议的相关数据,为进行这种分析提供了可能。尽管《中国劳动统计年鉴》仅包含劳动争议仲裁机构受理案件和案外调解案件的信息,我们仍然期望能够“窥一斑而见全豹”。以下我们利用《中国劳动统计年鉴》中的数据,对劳动争议案件的规模、主要原因、处理方式与处理结果及其变化趋势进行考察。

自20世纪末至今,各级劳动争议仲裁机构受理和案外调解的案件数总体而言呈现不断增长的态势,尽管中间经历过波动(图1)。2008年案件数有一个跳跃式增长,几乎为2007年的2倍。2009年案件数与2008年相比有所下降,但仍然保持较高水平。2010年案件数降至低点,之后又逐步回归到正常的上升通道。劳动争议案件发生率与案件数的变动趋势基本一致。

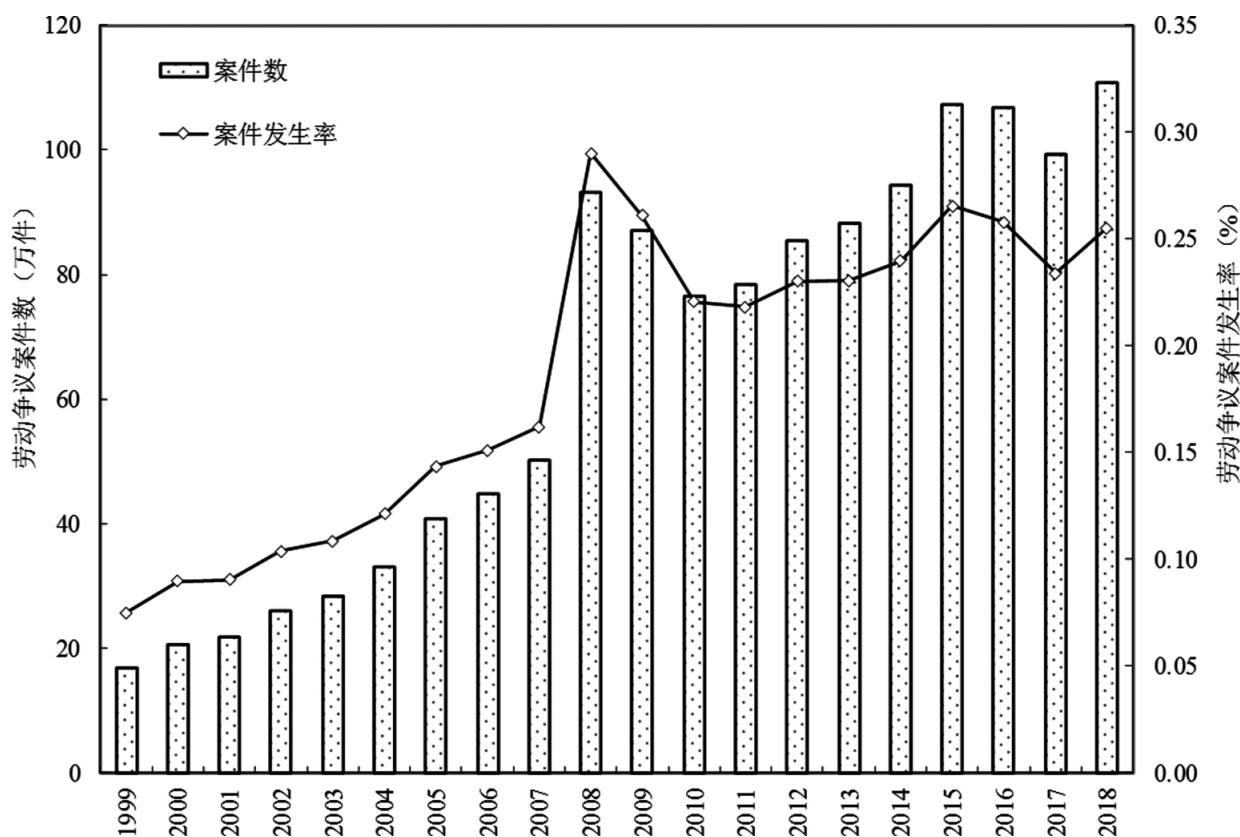


图1 劳动争议案件数与劳动争议案件发生率的变化

注: 劳动争议案件发生率为劳动争议案件数占城镇就业人员数量的比例。

资料来源: 根据历年《中国劳动统计年鉴》数据计算得到

2008年劳动争议案件数的跳跃式增长,应该与《中华人民共和国劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》的实施存在密切关系。《劳动合同法》扩大了劳动者的权益保护范围,提高了劳动者的权益保护力度。其中有关“无固定期限劳动合同”的规定,甚至被一些学者认为对劳动者产生了过分保护(张五常,2009;董保华,2016)。《劳动争议调解仲裁法》则产生了降低劳动者的维权成本、延长劳动者的申诉时效等效果。例如,该法规定“劳动争议仲裁不收费”,还规定“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年”,而此前《中华人民共和国劳动法》规定的劳

动争议申请仲裁的时效期间为60日。所有这些因素合在一起,2008年劳动争议案件数出现井喷也就不难理解了。

关于受理劳动争议案件,《中国劳动统计年鉴》中按争议原因进行了分类,不同年份的劳动争议原因分类不尽相同,大体上分为劳动报酬、社会保险、劳动保护、职业培训、变更劳动合同、解除或终止劳动合同等。2011年以来,《中国劳动统计年鉴》中对劳动争议案件的原因归类是一致的,包括劳动报酬、社会保险、解除或终止劳动合同以及其他原因。图2给出了不同原因的劳动争议案件数占全部受理案件数的比例。

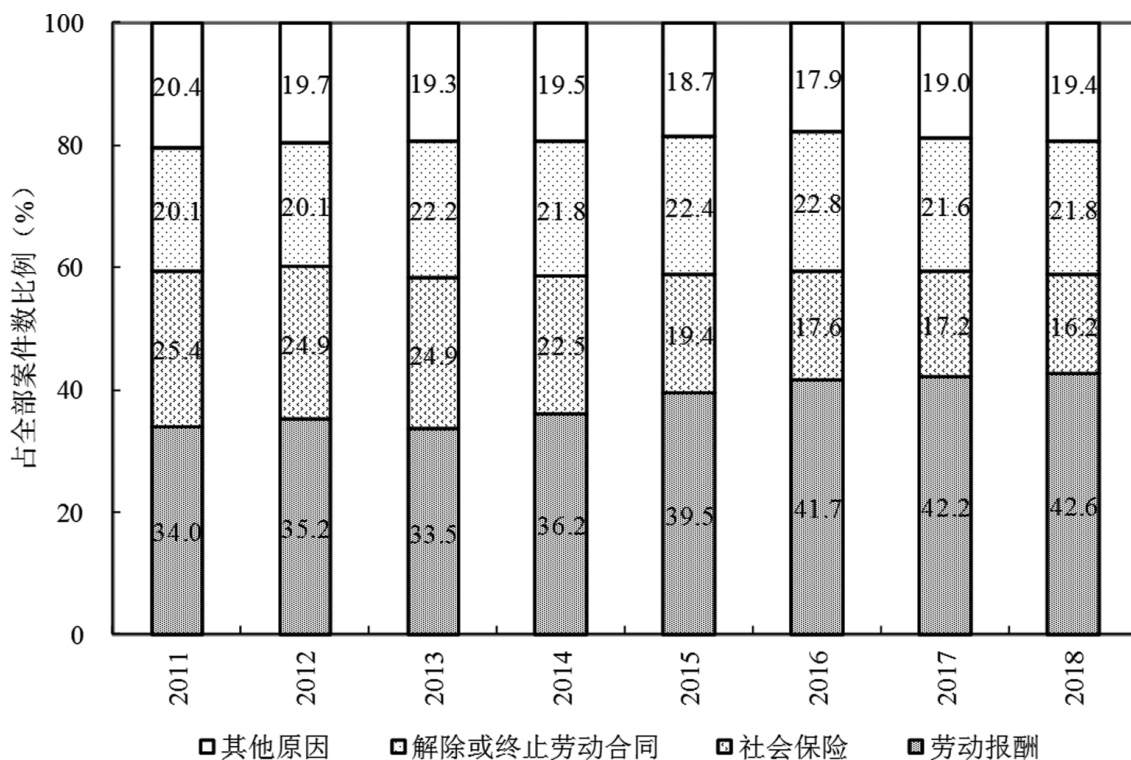


图2 不同原因的劳动争议案件数比例

资料来源: 根据历年《中国劳动统计年鉴》数据计算得到

2011—2018年期间,劳动报酬是提起劳动争议的最主要原因。由于劳动报酬提起的劳动争议案件数占全部受理案件数的比例从34.0%提高到42.6%,提高了将近9个百分点。社会保险是提起劳动争议的另一个重要原因。由于社会保险提起的劳动争议案件数所占比例呈现相反的变动趋势,从2011年的25.4%下降到2018年的16.2%,下降了9个百分点。解除或终止劳动合同也是提起劳动争议的重要原因,由于该原因提起的劳动争议案件数所占比例较为稳定,一直保持在20%左右的水平。由于其他原因提起的劳动争议所占比例同样变化不大,也处于20%上下。

在仲裁机构中,结案的劳动争议案件的处理方式分为三种:仲裁调解、仲裁裁决和其他方式。在过去20年中,采取仲裁调解方式处理的

案件所占比例2004年之前为30%左右,之后呈现较为稳定的上升趋势,2011年提高至47%,2018年进一步提高至52%;采取仲裁裁决方式处理的案件所占比例未发生大的变化,大致保持在40%多一些;采取其他方式处理的案件比例则呈现持续下降态势,1999年这一比例为39%,2018年下降至8%(图3)。

结案的劳动争议案件的处理结果分为三种:用人单位胜诉、劳动者胜诉和双方部分胜诉。在过去20年中,用人单位胜诉的案件所占比例总体呈现缓慢的下降趋势,但下降幅度较小,2018年下降到略高于10%;劳动者胜诉的案件所占比例逐步下降,从1999年的54%下降到2011年的33%,2018年下降到31%;用人单位和劳动者双方部分胜诉的案件比例则呈现不断

提高的态势,从1999年的32%提高到2013年的55%,2018年进一步提高到58%(图4)。

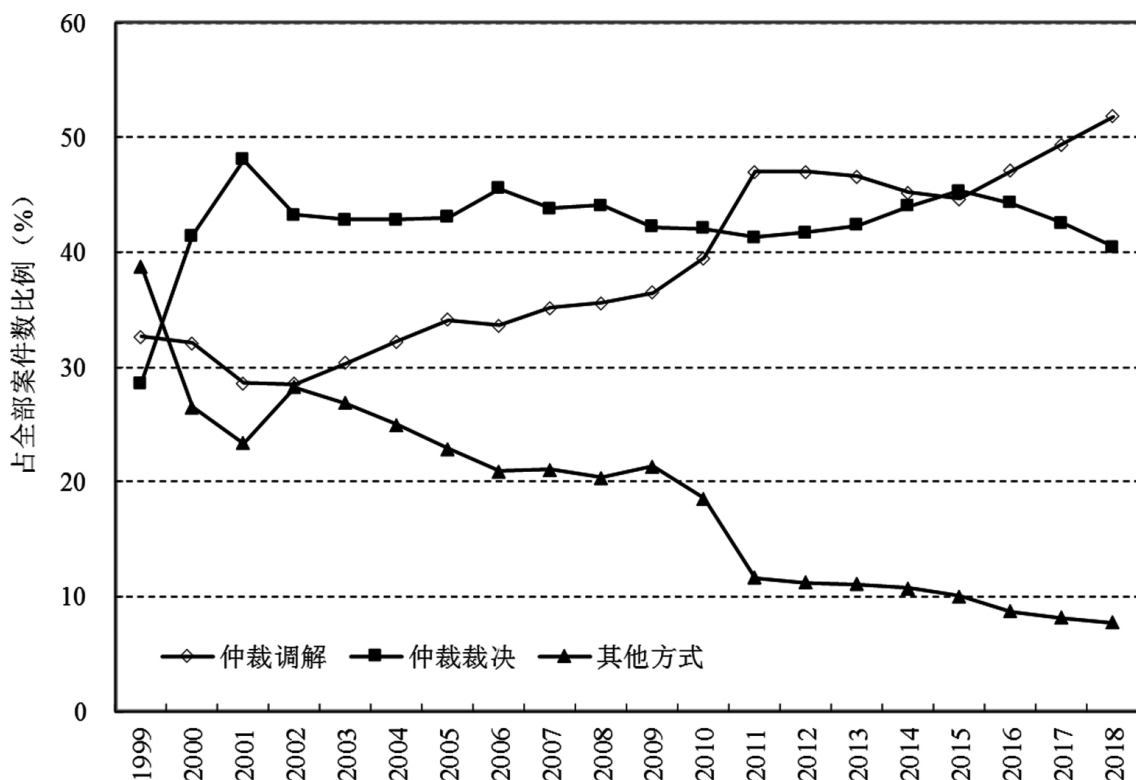


图3 劳动争议案件处理方式

资料来源:根据历年《中国劳动统计年鉴》数据计算得到

《中国劳动统计年鉴》中有关劳动争议的数据,仅包含全国各级劳动争议仲裁机构受理案件和案外调解案件,不包含通过协商、调解和诉讼等方式解决的劳动争议案件的信息。因此,仅仅通过这些数据,我们无法了解劳动争议的全面状况。下面我们利用2010年和2016年两轮中国城市劳动力调查数据,考察和讨论劳动力提起劳动争议的基本状况,观察其变化趋势,并分析提起劳动争议的影响因素。

四、劳动争议基本状况——来自微观数据的考察

在2010年和2016年两轮中国城市劳动力

调查中,关于劳动争议均既询问了劳动力是否提起劳动争议,也询问了提起劳动争议的原因、采取的解决措施,以及劳动力对劳动争议的解决结果是否满意;调查中还包含反映劳动力的人力资本特征和与工作相关特征的详细信息。两轮调查分别于2010年和2016年在相同的六个城市进行。利用这两轮调查数据,我们既可以对劳动力提起劳动争议的基本状况进行纵向比较,观察其变化趋势,也可以对劳动力提起劳动争议的影响因素进行深入分析。

(一) 所用数据——2010年和2016年中国城市劳动力调查

两轮中国城市劳动力调查分别于2010年和2016年进行。2010年初,中国社会科学院人口

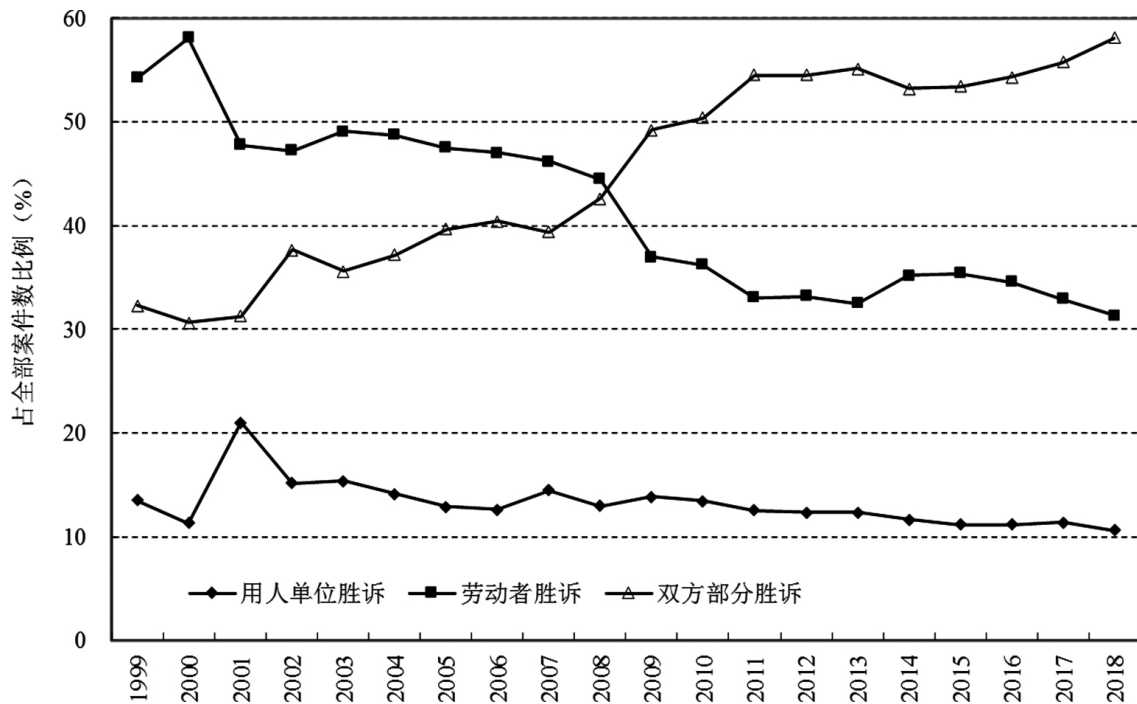


图4 劳动争议案件处理结果

资料来源: 根据历年《中国劳动统计年鉴》数据计算得到

与劳动经济研究所在上海、武汉、沈阳、福州、西安和广州六个城市进行了家庭户调查(以下简称“2010年中国城市劳动力调查”)。在每个城市,调查根据分阶段随机抽样原则,首先抽取社区。在每个抽中的社区,再分别随机抽取外来人口家庭与城市本地人口家庭。在每个城市,调查抽取了600户外来人口家庭与700户城市本地人口家庭。每个被抽中的外来人口家庭与城市本地人口家庭均填写家庭情况问卷,以及所有家庭成员个人情况问卷。

2016年6—11月,中国社会科学院人口与劳动经济研究所在上海、武汉、沈阳、福州、西安和广州六个城市再次进行了家庭户调查(以下简称“2016年中国城市劳动力调查”)。抽样总体是城市主城区中所有居委会的常住人口,既包括城市本地人口,也包括常住在这些居委会中的外来人口。

在每个城市,调查采用两阶段抽样方法抽选调查样本。第一阶段抽选居委会。在上海、广州、福州和武汉四个城市,采用与常住人口规模成比例的PPS(Probability Proportionate to Size)抽样方法抽选居委会;在沈阳和西安,采用分层PPS抽样方法抽选居委会。第二阶段是在抽中居委会内进一步抽选住宅。抽选住宅时,首先在抽中居委会内进行建筑物清查,整理建筑物列表,采用随机等距抽样方法抽选出一定数量的建筑物,然后对抽中建筑物内的所有住宅进行摸底,构建住宅抽样框资料,随后按照随机等距抽样方法抽选住宅。在上海和广州分别抽取了500户外来人口家庭与700户城市本地人口家庭;在沈阳、福州、武汉和西安分别抽取了400户外来人口家庭与600户城市本地人口家庭。每个被抽中的外来人口家庭与城市本地人口家庭均填写家庭情况问卷,以及所有家庭

成员个人情况问卷。

这两轮调查的问卷信息丰富,均包括家庭信息和家庭成员个体信息。家庭信息包括家庭住房状况、家庭收入与消费状况等;家庭成员个体信息包括家庭成员的人力资本特征(性别、年龄、受教育水平和婚姻状况等)、与工作相关特征(所有制、行业、单位规模、劳动合同、收入、工作时间等)、社会保障状况,以及提起劳动争议的状况等。尤其是其中关于劳动争议的信息,为本文提供了坚实的数据支撑。

(二) 劳动力提起劳动争议的基本状况

中国城市劳动力调查包括外来人口家庭与城市本地人口家庭,使得研究能够同时考察外来劳动力与城市本地劳动力两个群体。正如已有研究指出的,外来劳动力与城市本地劳动力尽管同处于城市劳动力市场,但其人力资本特征、就业岗位和工资收入存在较大差异,是两个具有较大异质性的群体(蔡昉、都阳和王美艳,2003;刑春冰和罗楚亮,2009;王美艳,2005)。本部分将对外来劳动力与城市本地劳动力提起劳动争议的状况进行比较考察。

中国城市劳动力调查数据表明,2010年外来劳动力提起劳动争议的比例为0.84%,城市

本地劳动力为0.92%;2016年外来劳动力提起劳动争议的比例为0.83%,城市本地劳动力为0.71%。^④与2010年相比,2016年外来劳动力提起劳动争议的比例略有下降(0.01个百分点),城市本地劳动力提起劳动争议的比例下降了0.21个百分点。2010年,外来劳动力提起劳动争议的比例低于城市本地劳动力;2016年则相反,外来劳动力提起劳动争议的比例高于城市本地劳动力。

2010年和2016年,不论外来劳动力还是城市本地劳动力,选择“工资报酬和待遇”为提起劳动争议最主要原因的比例都是最高的。这与宏观数据呈现的状况是一致的(图2)。2010年,外来劳动力选择“工资报酬和待遇”的比例更是高达76.0%,城市本地劳动力达54.9%(表1)。与2010年相比,2016年的一个显著变化是,提起劳动争议最主要原因的分布更加多元化。除了“工资报酬和待遇”外,“劳动合同订立或变更”成为提起劳动争议的另一个重要原因,外来劳动力与城市本地劳动力选择这一原因的比例分别高达40.6%和32.5%。此外,2016年城市本地劳动力中,25.5%的劳动力选择“社会保险和福利”为提起劳动争议的最主要原因。

表1 提起劳动争议的最主要原因

最主要原因(%)	2010		2016	
	外来劳动力	城市本地劳动力	外来劳动力	城市本地劳动力
劳动报酬和待遇	76.0	54.9	43.5	36.0
劳动合同订立或变更	0.6	6.0	40.6	32.5
社会保险和福利	1.7	3.8	0.0	25.5
工作时间和休息休假	0.0	21.2	14.6	6.1
其他原因	21.7	14.1	1.4	0.0
合计	100	100	100	100

资料来源:根据2010年和2016年中国城市劳动力调查数据计算得到

从对劳动争议解决结果的满意程度看^⑤ 2010年和2016年选择“满意或一般”的比例,外来劳动

力均高于城市本地劳动力。与2010年相比,2016年两个劳动力群体对劳动争议解决结果的满意程度均有了较大程度的提高,其中,外来劳动力选择“满意或一般”的比例提高了18.1个百分点,城市

本地劳动力则大幅度提高了38.4个百分点。伴随着城市本地劳动力满意程度更大幅度的提高,两个群体选择“满意或一般”比例的差距,从2010年的27.3个百分点下降到2016年的7.0个百分点。

表2 对劳动争议解决结果的满意程度

满意程度(%)	2010		2016	
	外来劳动力	城市本地劳动力	外来劳动力	城市本地劳动力
满意或一般	69.5	42.2	87.6	80.6
不满意	30.5	57.9	12.5	19.4

资料来源:根据2010年和2016年中国城市劳动力调查数据计算得到

表3 提起与未提起劳动争议劳动力的人力资本特征比较

	提起劳动争议(1)	未提起劳动争议(2)	(1)-(2)	t值
外来劳动力比例(%)	45.87	51.29	-5.42	-1.13
女性比例(%)	41.28	44.13	-2.85	-0.60
年龄(岁)	37.42	37.66	-0.24	-0.25
受教育水平				
小学及以下(%)	0.92	6.26	-5.34**	-2.30
初中(%)	25.69	28.72	-3.03	-0.70
高中/中职(%)	32.11	29.12	2.99	0.68
大专及以上(%)	41.28	35.89	5.39	1.17
平均受教育年限	12.64	12.00	0.64*	1.95
已婚比例(%)	81.65	78.98	2.67	0.68

注:高中/中职包括普通高中、职高、中专和技校,大专及以上包括高职、大学专科、大学本科、硕士和博士。“***”、“**”、“*”分别表示在1%、5%、10%的水平下显著。

资料来源:根据2010年和2016年中国城市劳动力调查数据计算得到

(三) 提起与未提起劳动争议的劳动力特征比较

我们看到,不论2010年还是2016年,劳动力提起劳动争议的比例均较低(不到1%),以下我们把两轮数据混合到一起进行分析。我们感兴趣的是,提起与未提起劳动争议的劳动力的人力资本特征和与工作相关特征是否存在差异(表3)。首先来看人力资本特征。提起劳动争

议与未提起劳动争议的劳动力中,外来劳动力所占比例没有显著差异,性别结构、年龄与已婚比例也不存在显著差异。

然而,受教育状况则相反。提起劳动争议的劳动力中,受过小学及以下教育的劳动力比例不到1%,显著低于未提起劳动争议的劳动力(6.26%)。当使用受教育年限衡量受教育状况时,提起劳动争议的劳动力的平均受教育年限为12.64年,未

提起劳动争议的劳动力为12年,前者比后者多出半年多,而且两者差异显著。也就是说,提起劳动争议的劳动力的受教育水平显著更高。

从与工作相关特征看,提起劳动争议与未提起劳动争议的劳动力,其签订劳动合同比例、月收入和月工作时间没有显著差异(表4)。然而,所有制、行业 and 单位规模状况则相反。在提起劳动争议的劳动力中,外资/合资企业人员比例显著高于未提起劳动争议的劳动力,高出3.88

个百分点。在提起劳动争议的劳动力中,其他二产人员比例显著高于未提起劳动争议的劳动力,高出7.33个百分点;而批发零售住宿餐饮业人员比例则低出8.96个百分点。在提起劳动争议的劳动力中,单位规模2~7人人员比例显著低于未提起劳动争议的劳动力,低出8.28个百分点;单位规模20人及以上人员比例显著高于未提起劳动争议的劳动力,高出8.80个百分点。

表4 提起与未提起劳动争议劳动力的与工作相关特征比较

	提起劳动争议(1)	未提起劳动争议(2)	(1)-(2)	t值
所有制				
机关事业单位(%)	9.17	12.53	-3.36	-1.05
国有/集体企业(%)	14.68	16.63	-1.95	-0.55
私营/个体企业(%)	66.97	65.55	1.42	0.31
外资/合资企业(%)	9.17	5.29	3.88*	1.80
行业				
制造业(%)	10.09	11.44	-1.35	-0.44
其他二产(%)	15.60	8.27	7.33***	2.76
批发零售住宿餐饮业(%)	22.02	30.98	-8.96**	-2.02
租赁商务居民服务业(%)	21.10	16.74	4.36	1.21
其他三产(%)	31.19	32.58	-1.39	-0.31
单位规模				
单位规模1人(%)	4.59	5.52	-0.93	-0.43
单位规模2~7人(%)	19.27	27.55	-8.28*	-1.93
单位规模8~19人(%)	11.93	11.52	0.41	0.13
单位规模20人及以上(%)	64.22	55.42	8.80*	1.84
签订劳动合同比例(%)	54.13	51.43	2.70	0.56
月收入(元)	3741	4009	-268	-0.33
月工作时间(小时)	209	219	-10	-1.53

注:其他二产是指除制造业以外的其他第二产业,包括采矿业、电力、热力、燃气及水生产和供应业、建筑业。批发零售住宿餐饮业包括批发和零售业、住宿和餐饮业。租赁商务居民服务业包括租赁和商务服务业、居民服务、修理和其他服务业。其他三产是指除批发和零售业、住宿和餐饮业、租赁和商务服务业、居民服务、修理和其他服务业以外的其他第三产业,包括交通运输、仓储和邮政业、信息传输、软件和信息技术服务业、金融业、房地产业、科学研究和技术服务业、水利、环境和公共设施管理业、教育、卫生和社会工作、文化、体育和娱乐业、公共管理、社会保障和社会组织、国际组织。“***”、“**”、“*”分别表示在1%、5%、10%的水平下显著。

资料来源:根据2010年和2016年中国城市劳动力调查数据计算得到

劳动力是否提起劳动争议,可能同时受到其人力资本特征和与工作相关特征等多种因素的影响,而且这些因素的作用机理十分复杂。试想假如两个劳动力面临同样的劳动权益侵害,受教育水平相对较高的劳动力可能对劳动法规更加了解,劳动权益保护意识更强,从而更可能提起劳动争议;而受教育水平较低的劳动力,可能对劳动法规知晓甚少,提起劳动争议的可能性也就较低。但是,受教育水平较高的劳动力可能恰好在对员工权益保护较好的单位工作,从而不会提起劳动争议;而受教育水平较低的劳动力则可能在对员工权益保护较差的单位工作,从而会提起劳动争议。因此,必须借助于更深入的计量分析,才能清晰识别劳动力提起劳动争议的影响因素。

五、劳动力提起劳动争议的影响因素

正如前文已指出的,提起劳动争议是劳动力的个体行为。一个劳动力是否提起劳动争议,可能同时受到其人力资本特征和与工作相关特征等多种因素的影响。本部分借助计量分析方法,在前文对劳动争议基本状况进行考察的基础上,对劳动力提起劳动争议的影响因素进行细致分析,并进行稳健性检验。

(一) Probit 模型估计

我们参照以往研究(Gallagher等,2015),对回归模型的估计式进行设定。首先设置模型的因变量。模型因变量为劳动力是否提起劳动争议,设为虚拟变量(提起劳动争议=1,未提起劳动争议=0)。由于模型的因变量为二元分类变量,我们使用Probit模型,分析劳动力提起劳动争议的影响因素。

模型中的自变量既包括了反映劳动力人力资本特征的变量,也包括了反映劳动力与工作相关特征的变量。其中,反映劳动力人力资本

特征的自变量包括外来劳动力虚拟变量、性别、年龄与年龄平方、受教育水平、婚姻状况。反映劳动力与工作相关特征的自变量包括所有制、行业、单位规模、劳动合同、月收入、月工作时间。我们把2010年和2016年两轮数据混合到一起进行回归,因此在模型中还加入了反映样本所在年份的虚拟变量。为了反映不可观察的城市因素对劳动力提起劳动争议的影响,还加入了城市虚拟变量。模型的估计式如下:

$$dispute = \beta_0 + \beta_1 migrant + \beta_2 female + \beta_3 age + \beta_4 age^2 + \beta_5 edu + \beta_6 married + \beta_7 ownership + \beta_8 sector + \beta_9 firmsize + \beta_{10} contract + \beta_{11} wage + \beta_{12} worktime + \beta_{13} wave + \beta_{14} city + \varepsilon$$

其中,dispute为劳动力是否提起劳动争议,migrant为外来劳动力虚拟变量,female为女性虚拟变量,age为年龄,age²为年龄平方,edu为一组受教育水平虚拟变量,married为已婚虚拟变量,ownership为一组所有制虚拟变量,sector为一组行业虚拟变量,firmsize为一组单位规模虚拟变量,contract为签订劳动合同虚拟变量,wage为月收入变量,worktime为月工作时间变量,wave为样本所在年份虚拟变量,city为一组城市虚拟变量, ε 为随机误差项。对自变量的具体解释如下:

首先是劳动力的人力资本特征变量,包括外来劳动力虚拟变量(城市本地劳动力为参照组)、女性虚拟变量(男性为参照组)、年龄、年龄平方、一组受教育水平虚拟变量(初中、高中/中职、大专及以上学历,小学及以下为参照组)、已婚(不在婚^⑥为参照组)。

其次是与工作特征相关变量,包括一组所有制虚拟变量(国有/集体企业、私营/个体企业、外资/合资企业,机关事业单位为参照组)、一组行业虚拟变量(其他二产、批发零售住宿餐饮业、租赁商务居民服务业、其他三产,制造业为参照组)、一组单位规模虚拟变量(单位规模2~7人、单位规模8~19人、单位规模20人及以上,单位规模1人为参照组)、签订劳动合同虚

拟变量(未签订劳动合同为参照组)、月收入对数(月平均收入的对数)、月工作时间对数(月平均工作小时数的对数)。

最后是样本所在年份虚拟变量(样本来自2016年,样本来自2010年为参照组)、一组城市虚拟变量(武汉、沈阳、福州、西安、广州,上海为参照组)。

根据前述模型设定方式,我们利用Probit回归分别估计了两个模型。第(1)个模型中只加入劳动力的人力资本特征变量,第(2)个模型在第(1)个模型的基础上,又加入劳动力的与工作相关特征变量。两个模型中均包含样本所在年份虚拟变量和一组城市虚拟变量。我们同时汇报Probit模型的系数和边际效应,估计结果见表5。

表5 提起劳动争议的影响因素(Probit模型)

自变量	模型(1)		模型(2)	
	回归系数	边际效应	回归系数	边际效应
外来劳动力	-0.0378	-0.0007	-0.0549	-0.0009
女性	-0.0387	-0.0007	-0.0330	-0.0005
年龄	-0.0357*	-0.0006	-0.0336	-0.0005
年龄平方	0.0004**	0.0000	0.0004*	0.0000
初中	0.6040***	0.0153	0.6422***	0.0153
高中/中职	0.6591***	0.0173	0.6945***	0.0171
大专及以上	0.7171***	0.0175	0.7659***	0.0176
已婚	0.1240	0.0020	0.1573	0.0022
国有/集体企业			0.0646	0.0011
私营/个体企业			0.2849**	0.0041
外资/合资企业			0.4299***	0.0112
其他二产			0.3957**	0.0096
批发零售住宿餐饮业			0.0419	0.0007
租赁商务居民服务业			0.2433*	0.0047
其他三产			0.1187	0.0020
单位规模2~7人			-0.0386	-0.0006
单位规模8~19人			0.0901	0.0015
单位规模20人及以上			0.1836	0.0028
签订劳动合同			-0.0807	-0.0013
月收入对数			-0.0482	-0.0008
月工作时间对数			-0.1018	-0.0016
样本来自2016年	-0.1406	-0.0024	-0.1165	-0.0018
城市虚拟变量	包括	包括	包括	包括
常数项	-2.6154***		-2.2538	
观察值个数	14365	14365	14365	14365

注“***”、“**”、“*”分别表示在1%、5%、10%的水平下显著。边际效应是指在控制了其他因素之后,自变量的变化对劳动力提起劳动争议的影响概率;模型中包括一组城市虚拟变量,为简便起见,省略了城市虚拟变量估计结果;为了消除异方差的影响,采用了稳健标准误估计。

资料来源:根据2010年和2016年中国城市劳动力调查数据计算得到

从估计结果可以看出,绝大多数变量的估计结果符合预期。我们着重对模型(2)的结果进行解释。首先看劳动力的人力资本特征变量。对于外来劳动力与城市本地劳动力两类劳动力而言,其提起劳动争议的可能性不存在显著差异。性别、年龄与婚姻状况对是否提起劳动争议没有显著影响。然而,受教育水平对是否提起劳动争议具有显著影响,而且随着受教育水平的提高,劳动力提起劳动争议的概率不断提高。与受教育水平为小学及以下的劳动力相比,如果劳动力的受教育水平为初中,其提起劳动争议的概率高出1.53%;如果劳动力的受教育水平为高中/中职,其提起劳动争议的概率高出1.71%;如果劳动力的受教育水平为大专及以上,其提起劳动争议的概率高出1.76%。

再来看劳动力的与工作相关特征变量。劳动力的单位规模、签订劳动合同状况、月收入 and 月工作时间,均对是否提起劳动争议没有影响。然而,所有制和行业对是否提起劳动争议具有显著影响。与机关事业单位劳动力相比,私营/个体企业劳动力提起劳动争议的概率高出0.41%;外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率高出1.12%。也就是说,在不同所有制中,外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率是最高的。与制造业劳动力相比,其他二产劳动力提起劳动争议的概率高出0.96%,租赁商务居民服务业劳动力提起劳动争议的概率高出0.47%。

实证分析结果表明,受教育水平对劳动力是否提起劳动争议具有显著影响,而且随着受教育水平的提高,劳动力提起劳动争议的概率不断提高。这个估计结果符合预期。受教育水平越高的劳动力,对其在劳动力市场上具有的合法权益,以及对劳动力市场制度和法规等都更为了解,维权意识也更强。一旦合法权益受到侵害,他们可能更倾向于提起劳动争议。所有制对劳动力是否提起劳动争议具有显著影

响。与机关事业单位劳动力相比,私营/个体企业和外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率均更高。在不同所有制中,外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率是最高的。已有研究表明,私营企业的劳资矛盾突出,劳动争议较多(夏小林,2004);合资企业职工对权益保护要求强烈,劳资冲突外显化且趋强(周长城和吴淑凤,2000)。本文的发现印证了以往的研究结论。

(二) Logit 模型估计

以上我们使用 Probit 模型,分析了劳动力提起劳动争议的影响因素。当因变量为二元分类变量时,Probit 模型和 Logit 模型是得到普遍应用的两种回归模型。研究表明,这两种模型很难分清孰优孰劣,在面对一个问题时究竟使用哪种模型,迄今尚无法给出确定性的答案(Dougherty, 2016)。此处我们也使用 Logit 模型,对劳动力提起劳动争议的影响因素进行分析,以观察回归结果是否稳健(表6)。

从表6看到,使用 Logit 模型与使用 Probit 模型得到的估计结果基本一致。以模型(2)的结果为例。在劳动力的人力资本特征变量中,依然是受教育水平对劳动力是否提起劳动争议具有显著影响。与受教育水平为小学及以下的劳动力相比,如果劳动力的受教育水平为初中,其提起劳动争议的概率高出1.70%;如果劳动力的受教育水平为高中/中职,其提起劳动争议的概率高出1.92%;如果劳动力的受教育水平为大专及以上,其提起劳动争议的概率高出1.90%。换句话说,随着受教育水平的提高,劳动力提起劳动争议的概率呈现提高趋势。在劳动力的与工作相关特征变量中,所有制和行业对是否提起劳动争议具有显著影响。与机关事业单位劳动力相比,私营/个体企业和外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率均更高。与制造业劳动力相比,其他二产劳动力提起劳动争议的概率更高。由 Logit 模型与 Probit 模型估计结果的

表 6 提起劳动争议的影响因素(Logit 模型)

自变量	模型(1)		模型(2)	
	回归系数	边际效应	回归系数	边际效应
外来劳动力	-0.1052	-0.0006	-0.1335	-0.0007
女性	-0.0958	-0.0006	-0.0663	-0.0004
年龄	-0.0888	-0.0005	-0.0843	-0.0005
年龄平方	0.0011*	0.0000	0.0011*	0.0000
初中	1.7841***	0.0175	1.8595***	0.0170
高中/中职	1.9312**	0.0198	2.0086***	0.0192
大专及以上	2.0702***	0.0194	2.1687***	0.0190
在婚	0.3274	0.0018	0.3871	0.0019
国有/集体企业			0.1848	0.0011
私营/个体企业			0.7755**	0.0038
外资/合资企业			1.1179***	0.0104
其他二产			0.9953*	0.0084
批发零售住宿餐饮业			0.0741	0.0004
租赁商务居民服务业			0.6129	0.0041
其他三产			0.2965	0.0017
单位规模 2~7 人			-0.1065	-0.0006
单位规模 8~19 人			0.2412	0.0014
单位规模 20 人及以上			0.4742	0.0025
签订劳动合同			-0.2062	-0.0011
月收入对数			-0.1049	-0.0006
月工作时间对数			-0.2666	-0.0014
样本来自 2016 年	-0.3649	-0.0022	-0.3157	-0.0017
城市虚拟变量	包括	包括	包括	包括
常数项	-5.7066***		-4.8955	
观察值个数	14365	14365	14365	14365

注 “***”、“**”、“*” 分别表示在 1%、5%、10%的水平下显著。边际效应是指在控制了其他因素之后,自变量的变化对劳动力提起劳动争议的影响概率;模型中包括一组城市虚拟变量,为简便起见,城市虚拟变量估计结果在表中省略;为了消除异方差的影响,采用了稳健标准误估计。

资料来源:根据 2010 年和 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到

比较看,估计结果较为稳健。

(三) 使用受教育年限替换受教育水平虚拟变量

以往大多数调查中,关于受教育状况,通常仅包括被访者的受教育程度的信息。当需要使

用受教育年限衡量受教育水平时,只能对受教育年限做粗略估算。^①本文使用的中国城市劳动力调查中,关于受教育状况的信息比大多数调查更为丰富,不仅询问了被访者的受教育程度,而且询问了其所完成的年级。根据这些信息,

能够计算得到被访者准确的受教育年限。我们使用受教育年限替换 Probit 模型中的一组受教育水平虚拟变量,重新估计回归模型,以观察估计结果的稳健性(表7)。

表7 提起劳动争议的影响因素(使用受教育年限)

自变量	模型(1)		模型(2)	
	回归系数	边际效应	回归系数	边际效应
外来劳动力	-0.0449	-0.0008	-0.0612*	-0.0010
女性	-0.0455	-0.0008	-0.0408	-0.0007
年龄	-0.0368*	-0.0007	-0.0345	-0.0006
年龄平方	0.0004*	0.0000	0.0004*	0.0000
受教育年限	0.0239**	0.0004	0.0293**	0.0005
在婚	0.1246	0.0021	0.1590	0.0023
国有/集体企业			0.0811	0.0014
私营/个体企业			0.2984**	0.0044
外资/合资企业			0.4345***	0.0118
其他二产			0.3872**	0.0097
批发零售住宿餐饮业			0.0438	0.0007
租赁商务居民服务业			0.2315	0.0046
其他三产			0.1045	0.0018
单位规模 2~7 人			-0.0441	-0.0007
单位规模 8~19 人			0.0878	0.0016
单位规模 20 人及以上			0.1787	0.0029
签订劳动合同			-0.0837	-0.0014
月收入对数			-0.0541	-0.0009
月工作时间对数			-0.1008	-0.0016
样本来自 2016 年	-0.1461	-0.0026	-0.1204	-0.0020
城市虚拟变量	包括	包括	包括	包括
常数项	-2.2304***		-1.8582	
观察值个数	14365	14365	14365	14365

注 “***”、“**”、“*” 分别表示在 1%、5%、10% 的水平下显著。边际效应是指在控制了其他因素之后,自变量的变化对劳动力提起劳动争议的影响概率;模型中包括一组城市虚拟变量,为简便起见,城市虚拟变量估计结果在表中省略;为了消除异方差的影响,采用了稳健标准误估计。

资料来源:根据 2010 年和 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到

从估计结果看,当使用受教育年限替换受教育水平虚拟变量时,得到的估计结果与替换前基本一致。以模型(2)的结果为例。在劳动力的人力资本特征变量中,受教育年限对劳动力是否提起劳动争议具有显著影响。与替换前的估计结果略有差别的是,外来劳动力虚拟变

量从不显著变为显著,符号为负,表明与城市本地劳动力相比,外来劳动力提起劳动争议的概率更低。在劳动力的与工作相关特征变量中,估计结果与替换前基本一致。所有制和行业对劳动力是否提起劳动争议具有显著影响。与机关事业单位劳动力相比,私营/个体企业和外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率均更高。与制造业劳动力相比,其他二产劳动力提起劳动争议的概率更高。由此来看,估计结果较为稳健。

(四) 工会与劳动争议

已有研究表明,工会与劳动争议之间可能存在关联(例如于米和佟安琪,2012;詹宇波和陈强,2018;周静和程延园,2016),但研究结论并不一致。在2016年中国城市劳动力调查中,包含了与工会相关的问题:一是劳动力所在单位是否有工会,二是劳动力是否为工会会员。这些信息使得分析工会对劳动力提起劳动争议的影响成为可能。我们设定了两个虚拟变量:所在单位有工会(所在单位无工会为参照组)、本人为工会会员(本人不是工会会员为参照组),考察工会对劳动力提起劳动争议的影响。此处同样估计了两个模型:在模型A中,在表5模型(2)所包括的自变量的基础上^⑧,加入所在单位有工会这一虚拟变量;在模型B中,则是加入本人为工会会员这一虚拟变量(表8)。

估计结果显示,在模型A中,所在单位有工会这一变量不显著。这表明,劳动力所在单位是否有工会,对劳动力是否提起劳动争议没有显著影响。在模型B中,本人为工会会员这一变量不显著。这表明,劳动力是否为工会会员,对劳动力是否提起劳动争议也没有显著影响。从这些估计结果得到的基本结论是,工会对劳动力是否提起劳动争议没有显著影响,没有起到降低劳动争议提起概率的作用。

根据《中华人民共和国工会法》的规定,维护职工合法权益是工会的基本职责。工会通过

平等协商和集体合同制度,协调劳动关系,维护企业职工劳动权益。然而,从工会未对劳动争议产生影响的分析结果看,工会未能完全发挥好维护职工合法权益的作用。假如工会的这一作用得到充分发挥,职工的合法权益得到切实保护,劳动争议可能会大大减少。詹宇波和陈强(2018)的估计结果也表明,工会会员的增加没有发挥解决劳资纠纷的作用。本文的发现印证了这一结论。

六、主要结论与政策建议

本文首先利用宏观数据,描述和概括了近年来中国劳动争议的概况;接下来利用2010年和2016年两轮中国城市劳动力调查数据,考察了劳动力提起劳动争议的基本状况,利用回归模型分析了劳动力提起劳动争议的影响因素,并进行了稳健性检验。本部分归纳和总结主要研究结论,并提出一些政策建议。

近年来,随着劳动力供给形势从无限供给转向劳动力短缺,劳动者就业选择的空间越来越大。当他们对企业提供的工资和福利待遇,以及其他方面的条件不满时,他们或者会选择离开现在的企业,或者跟企业提起劳动争议,甚至参与罢工等群体性事件。一些劳动法规如2008年《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》的出台,更是唤醒了劳动者的维权意识。当他们认为其合法权益受到侵害时,很有可能会提起劳动争议。

宏观数据表明,劳动报酬是提起劳动争议的最主要原因。由于劳动报酬提起的劳动争议案件数占全部案件数的比例呈现持续提高态势,2018年达到42.6%。2010年和2016年中国城市劳动力调查数据也表明,不论外来劳动力还是城市本地劳动力,选择“工资报酬和待遇”为提起劳动争议最主要原因的比例均为最高。由此可见,在目前中国的劳动力市场上,工资报

表 8 提起劳动争议的影响因素(分析工会的影响)

自变量	模型 A		模型 B	
	回归系数	边际效应	回归系数	边际效应
外来劳动力	0.0680	0.0008	0.0463	0.0006
女性	0.0971	0.0012	0.1074	0.0014
年龄	0.0067	0.0001	0.0029	0.0000
年龄平方	0.0001	0.0000	0.0002	0.0000
初中	0.5220**	0.0097	0.5271**	0.0101
高中/中职	0.4435***	0.0077	0.4544***	0.0082
大专及以上	0.6755***	0.0100	0.7113***	0.0109
已婚	0.4241**	0.0040	0.4407**	0.0043
国有/集体企业	0.6412**	0.0147	0.6567**	0.0157
私营/个体企业	0.7691*	0.0080	0.6360	0.0069
外资/合资企业	0.4220	0.0088	0.3600	0.0071
其他二产	0.3978	0.0077	0.3675	0.0071
批发零售住宿餐饮业	0.1549	0.0021	0.1090	0.0015
租赁商务居民服务业	0.0928	0.0013	0.0536	0.0007
其他三产	0.2297*	0.0031	0.2081	0.0029
单位规模 2~7 人	-0.0593	-0.0007	-0.0583	-0.0007
单位规模 8~19 人	0.0822	0.0011	0.0720	0.0010
单位规模 20 人及以上	0.1956	0.0023	0.2120	0.0026
签订劳动合同	-0.1355	-0.0017	-0.0701	-0.0009
月收入对数	-0.1471	-0.0018	-0.1326	-0.0017
月工作时间对数	-0.0366	-0.0005	-0.0490	-0.0006
所在单位有工会	0.2794	0.0041		
本人为工会会员			-0.1158	-0.0014
城市虚拟变量	包括	包括	包括	包括
常数项	-3.9971		-3.8027	
观察值个数	5906	5906	5906	5906

注 “***”、“**”、“*” 分别表示在 1%、5%、10%的水平下显著。边际效应是指在控制了其他因素之后,自变量的变化对劳动力提起劳动争议的影响概率;模型中包括一组城市虚拟变量,为简便起见,城市虚拟变量估计结果在表中省略;为了消除异方差的影响,采用了稳健标准误估计。

资料来源:根据 2016 年中国城市劳动力调查数据计算得到

酬和待遇仍然是劳动力最为关注的方面。尽管《劳动合同法》更加强调了劳动力的社会保险、工作时间和劳动保护等方面的权益,但由于很多企业不严格执行《劳动合同法》,加上劳动力

对这些方面的维权意识不够,工资报酬和待遇仍是劳动力关注的重中之重。

利用中国城市劳动力调查数据进行的实证分析显示,受教育水平对劳动力是否提起劳动

争议具有显著影响,而且随着受教育水平的提高,劳动力提起劳动争议的概率不断提高。这个估计结果比较符合预期。受教育水平越高的劳动力,对其在劳动力市场上具有的合法权益以及劳动力市场制度和法规等都更为了解,维权意识也更强。一旦合法权益受到侵害,他们可能更倾向于提起劳动争议。所有制对劳动力是否提起劳动争议具有显著影响。与机关事业单位劳动力相比,私营/个体企业和外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率均更高。在不同所有制中,外资/合资企业劳动力提起劳动争议的概率是最高的。

这些分析结果具有重要的启示。劳动力的受教育水平正在且将持续提高。以农民工为例。2011年外出农民工中,大专及以上学历的农民工所占比重为7%(国家统计局,2012),2018年这一比重提高到13.8%(国家统计局,2019),平均每年提高将近1个百分点。随着劳动力受教育水平的提高,其视野会更加开阔,对劳动力市场制度和法规更为了解,维权意识也更强。如果劳动力权益不能得到更好的保障,劳动争议可能会愈加频繁发生。与此同时,《劳动合同法》自2008年实施以来,执行状况并不尽如人意,仍有相当比例的劳动力未与雇主签订劳动合同(李小瑛和Freeman,2014;Gallagher等,2015)。

随着刘易斯转折点的到来,劳动力供求形势发生了根本性变化。在这个发展阶段出现劳动争议的增加,并不是中国特有的现象,发达国家同样如此。这是符合发展阶段变化的规律性现象,是不可回避的。发达国家的经验表明,必须建立和不断完善适合本国国情的劳动力市场制度和规制,形成协调劳资关系的有效机制,才可能使劳资关系从冲突走向和谐(都阳,2014)。因此,对未来中国劳动力市场上可能会愈加频繁发生的劳动争议,政府要有充分的预见和认识,不断探索更加有效的解决机制,努力构建和

谐劳动关系。在解决劳动争议时,需要不断完善现行的劳动争议处理机制,充分发挥协商、调解、仲裁和诉讼方式各自的优势。同时进一步贯彻落实好《劳动合同法》,提高劳动合同签订率,使劳动力权益得到更好的保障。

注释:

①参见《2018年人力资源和社会保障事业发展统计公报》。

②第四部分将对调查的抽样方法和调查中所包含的信息进行详细介绍。

③参见历年《人力资源和社会保障事业发展统计公报》。

④本文讨论16~60岁劳动力提起劳动争议的状况。

⑤2010年和2016年调查中对劳动争议解决结果的满意程度设置的选项略有差异。2010年调查中满意程度的选项有四个:“非常满意”“满意”“不太满意”“非常不满意”;2016年调查中满意程度的选项有五个:“非常满意”“比较满意”“一般”“不太满意”“非常不满意”。为了更好地进行对比观察,我们对选项做了合并处理,将“非常满意”(比较)“满意”“一般”合并为“满意或一般”,将“不太满意”“非常不满意”合并为“不满意”。

⑥不在婚包括未婚、离婚和丧偶。

⑦在大多数调查中,关于受教育状况,通常仅包括受访者的受教育程度的信息,例如小学、初中等。如果计算受访者的受教育年限,通常的处理方式是做一个粗略的设定:例如小学受教育年限为6年,初中为9年,等等。但实际上,受访者的学业完成状况可能存在较大差异。例如,两个均回答受教育程度为“初中”的人,其中一个可能是完成了全部初中学业,另一个可能是只读了一年初中。如果根据前述的粗略设定计算受教育年限,两人的受教育年限均为9年。但实际状况是,前者的受教育年限为9年,后者仅为7年。

⑧此处回归仅使用2016年中国城市劳动力调查数据,因此样本所在年份虚拟变量不再放入模型中。

参考文献:

①蔡昉《刘易斯转折点——中国经济发展新阶段》,社会科学文献出版社2008年版。

②蔡昉、都阳、王美艳《劳动力流动的政治经济学》,上海三联书店、上海人民出版社2003年版。

③陈冲、何梦醒《西北地区劳动争议影响因素的差异分析》，《西安电子科技大学学报(社会科学版)》2015年第2期。

④程延园、王甫希《变革中的劳动关系研究：中国劳动争议的特点与趋向》，《经济理论与经济管理》2012年第8期。

⑤程延园、谢鹏鑫、冯娇娇、王甫希、徐晓世《劳动争议调解会损害劳动者权益吗？——劳动者的让步程度及其影响因素研究》，《中国人力资源开发》2016年第9期。

⑥董保华《〈劳动合同法〉的十大失衡问题》，《探索与争鸣》2016年第4期。

⑦都阳《劳动力市场制度的国际比较及其对中国的启示》，《劳动经济研究》2014年第4期。

⑧范骏、王一楠《我国劳动争议的影响因素和减少劳动争议案件对策研究——基于劳动关系主体框架》，《经营与管理》2015年第12期。

⑨方浩《劳动者保护与政府行为——基于劳动争议的面板数据分析》，《经济与管理研究》2011年第3期。

⑩郭金兴、王庆芳《我国劳动争议的倒U型假说及其检验：基于我国省际面板数据的研究》，《劳动经济研究》2014年第1期。

⑪国家统计局《2011年农民工监测调查报告》，2012年。

⑫国家统计局《2018年农民工监测调查报告》，2019年。

⑬胡磊《我国劳动争议案件发生率的特点与启示——基于1991—2011年面板数据的分析》，《武汉理工大学学报(社会科学版)》2014年第5期。

⑭李小瑛、Richard Freeman《新〈劳动合同法〉如何影响农民工的劳动权益》，《劳动经济研究》2014年第3期。

⑮罗燕、林秋兰《集体劳动争议的实证分析——基于全国31个省区市的数据》，《中国劳动关系学院学报》2011年第2期。

⑯明娟、王明亮、曾湘泉《劳动争议处理模式：制度化还是非制度化》，《中国人力资源开发》2018年第23期。

⑰孙兆阳《劳动争议会降低员工辞职率吗？——基于“退出一呼吁”模型的检验》，《社会发展研究》2015年第2期。

⑱王甫希《集体劳动争议的发展特点》，《中国劳动关系学院学报》2010年第6期。

⑲王美艳《城市劳动力市场上的就业机会与工资差异——外来劳动力就业与报酬研究》，《中国社会科学》

2005年第5期。

⑳王阳《转型期中国劳动争议的影响因素分析》，《经济与管理研究》2013年第4期。

㉑夏小林《私营部门：劳资关系及协调机制》，《管理世界》2004年第6期。

㉒刑春冰、罗楚亮《农民工与城镇职工的收入差距——基于半参数方法的分析》，《数量经济技术经济研究》2009年第10期。

㉓杨强《从权利到利益：我国劳动争议的新特点及其应对》，《中国劳动关系学院学报》2010年第6期。

㉔于米、佟安琪《工会化程度、劳动争议与经济增长——基于2000~2008年的面板数据》，《经济问题》2012年第1期。

㉕詹宇波、陈强《对外贸易、加工贸易与劳动争议——来自1998—2012年中国省际面板数据的证据》，《劳动经济研究》2018年第1期。

㉖张绍平《劳动争议影响因素的经济学分析》，《中国劳动关系学院学报》2012年第3期。

㉗张五常《张五常论新劳动法》，《法律和社会科学》2009年第1期。

㉘周静、程延园《中国企业内部劳动争议预防调解状况研究——基于“中国雇主—雇员匹配数据”(2013)》，《中国人力资源开发》2016年第16期。

㉙周长城、吴淑凤《中外合资企业中的劳动关系探讨》，《经济评论》2000年第4期。

㉚庄文嘉《“调解优先”能缓解集体性劳动争议吗？——基于1999—2011年省际面板数据的实证检验》，《社会学研究》2013年第5期。

㉛Dougherty J. C., Introduction To Econometrics (5th Version). Oxford: Oxford University Press 2016.

㉜Gallagher M., Park A., Giles J. and Wang M., China's 2008 labor contract law: Implementation and implications for China's workers. Human Relations, Vol.68, No.2 2015.

㉝Hirschman A., Exit, Voice, And Loyalty: Responses To Decline In Firms, Organizations, And States. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970.

(作者单位：中国社会科学院人口与劳动经济研究所)

责任编辑 曹议斤