

什么因素导致劳动争议上升？

王湘红 范志勇

容提要：

进入2010年以来，随着“富士康跳楼”事件的逐步升级，中国劳动争议和劳动者权益保护等问题成为社会各界关注的焦点。事实上中国劳资纠纷问题的产生由来已久，只不过在30年改革开放以及经济市场化和工业化进程当中，由于大量农村人口进入城镇和国有企业改制等原因造成中国经济在高速成长的过程中一直伴随着较大的就业压力。严峻的就业问题一定程度上掩盖了劳资关系问题。目前中国劳动争议的基本状况是怎样的？未来有怎样的发展趋势？劳动争议数量和类型的变化反映了我国劳动市场本身怎样的变化？本文的研究目的在于对影响中国劳资纠纷的因素进行一个初步的定量分析，在此基础之上对未来中国劳资冲突的发展趋势进行预测，特别是对未来企业劳动成本的变化趋势作出分析。

通过本文的实证分析，我们大致发现了如下结论。

第一，如果假设中国劳动市场的发展与西方发达国家劳动市场发展的进程相似，劳动争议与经济发展之间也存在着一个先增后降的倒“U”关系的话。目前我国正处于倒U型曲线的左边，这也就意味着在目前阶段随着经济发展，劳动争议将会继续增加，而劳动争议作为劳动市场存在的摩擦本身就会提高未来企业的劳动成本。

第二，数据分析显示2008年，劳动争议增加的主要省份来自于那些制造业和第三产业就业比重更大的省区，也就是产业结构更为先进的省区，这些省区所面临的劳动力成本提升压力更大。

第三，数据显示自2008年新劳动合同法开始实施以后，劳动争议的数量出现了快速增长。我们认为新的政策法规的出台，实际上起到的更大作用是降低了维权的成本，劳动争议数量也会增加。我们同时也发现，在控制了其他变量以后劳动争议较多的省市也往往是法律建设较好的地区。因此，我们推测，随着我国法治的更加健全，在未来一定时期内劳动争议的数量可能会进一步增强。

一、问题的提出

进入2010年以来，随着“富士康跳楼”事件的逐步升级，中国劳动者权益保护以及劳资冲突等问题成为社会各界关注的焦点。改革开放以来，在中国经济的转型过程中，劳资关系也发生了巨大的变化。中国经济转型可以分为经济结构转型和经济体制转型两个方面。从经济结构方面看，根据经济发展的一般规律，随着工业化水平提高，农业部门劳动人口比例会逐渐下降，工业、建筑业和服务业等第二、三产业所吸收的就业人口比重增加。在此过程中，大量农业剩余劳动力和处于隐性失业状态的农业劳动力受城乡工资差异等利益驱动，涌向城市经济部门，构成了庞大的劳动供给。改革开放以来的30年内，从总体上来看中国的劳动力市场在相当长时期都处于供大于求的形势，尤其是在一些劳动技能要求较低、适于非熟练工人就业的行业或非正式经济部门，劳动供需矛盾更为突出，这造成

劳资谈判实际地位不平等，劳资关系紧张。而从经济体制转型角度来看，传统计划经济时期的劳资关系转向以市场为导向的劳资关系，从较为单一的国有企业与职工的劳资关系转向复杂多样的各种所有制企业与不同身份工人的劳资关系，劳资关系由劳资双方利益一致、相互合作转向劳资双方利益对立、既冲突又合作的复杂关系。

另一方面，我们发现2009年以来随着中国走出经济危机的阴影，“民工荒”问题再次成为中国经济的热门话题。伴随着民工荒，一方面，我们看到各地纷纷提高当地最低工资标准，企业劳动成本上升，同时大量劳动密集型企业开始从沿海地区向劳动成本更低的内陆和中西部地区迁移。另一方面，我们看到企业和劳动者之间的冲突和争议不断增加，特别是2008年出现了加速上涨的势头，甚至出现了“富士康”员工自杀和广东南海停工等事件发生。

在劳动市场出现上述变化的同时，国内许多学者对中国劳动市场的现状，未来劳动力的供给问题进行了热烈的讨论，特别是中国是不是处在所谓的刘易斯拐点，未来劳动市场的变化对中国劳动成本和经济增长动力甚至中国经济结构的调整将产生怎样的影响成为研究和讨论的焦点。

劳动争议作为反映劳动市场运行状况的指标随着劳动市场的变化而变化，并且会对劳动市场产生一定的反作用，进而影响到未来企业的成本和宏观经济增长的动力。这正是本研究所关心的问题。

二、我国劳资关系的现状

在本小节中，我们通过劳动市场争议的总量特征、结构特征、劳资纠纷产生的原因以及劳动争议案件的处理情况等四个方面对我国劳动争议的现状进行简单说明。

（一）、劳资纠纷的总量特征

近年来，我国劳资纠纷问题最显著的特征是纠纷的数量和涉及的人数都呈现不断增长的趋势。根据《劳动统计年鉴》，1996年我国相关部分受理的劳动争议案件为48121件，涉及劳动者人数为189120人；2008年相关部分受理的劳动争议案件达到693465件，涉及劳动者人数为1214328人，案件数量和人数分别为1996年的14.4倍和6.4倍。图1反映了近年来我国劳动争议案件的变化情况。可以发现，自2004年至2007年，劳动争议涉及的劳动者数量曾经出现下降趋势，从2003年80万人下降到2007年约65万人，虽然在此期间劳动争议的数目仍然在上升，显示在此期间劳动争议的平均规模在下降。

然而一个非常引人注目的现象是2008年劳动争议数目和涉及劳动人数都呈现快速上升现象。导致这一现象的原因可能是多方面的，然而2008年开始实施的《劳动合同法》可能是导致劳动纠纷和人数增加的原因之一，因此我们将对2008年的情况进行特别关注。

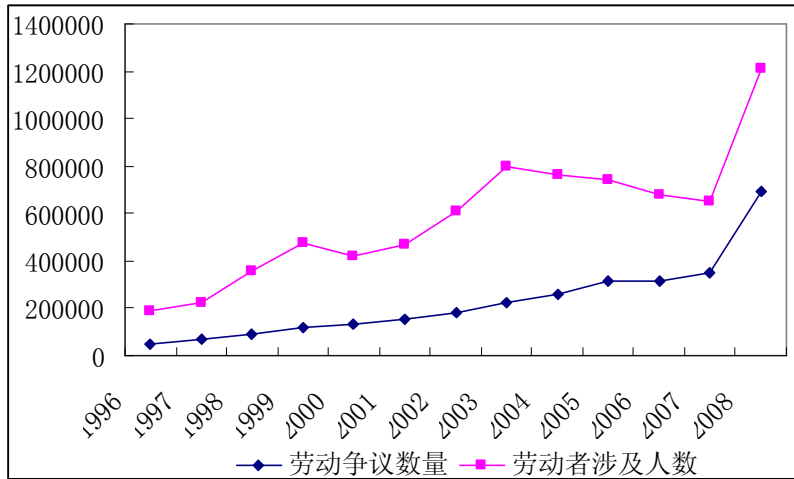


图1 中国劳动争议受理数及涉及劳动者人数

(二)、劳资纠纷的结构特征

我们首先关注的是集体劳动争议和个体劳动者争议案件的比重变化关系。

劳动争议主要分为集体劳动争议和劳动者申诉案件两种类型。图2计算了1996-2008年集体争议案件及其涉及人数在案件总数和涉及劳动者总数中所占的比例。从总数上来看，集体案件仅占据劳动争议总数的一小部分，并且在近年来呈现不断下降趋势。1998年集体案件占总案件数的7.5%，到2008年这一比例下降到3.2%左右。集体劳动争议涉及的劳动者人数所占比例也呈现下降趋势，1998年集体劳动争议涉及劳动者人数占涉案劳动者人数的48.8%，1998年达到最高70%，而到2008年则下降到41.4%。上述数据表明近年来我国劳动争议在总数增加的同时日益显示出规模小型化特征。

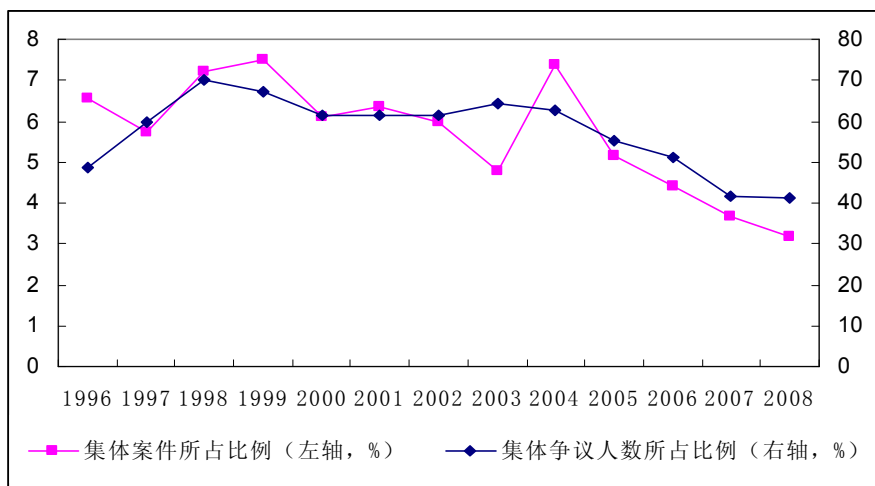


图2 集体劳动争议及其涉及劳动者人数所占比例

接下来，我们按照争议原因的结构变化进行分析。导致劳动争议发生的原因主要是劳动报酬、社会保险及福利待遇和劳动合同问题。(图3)计算了劳动争议产生的原因及其结构，劳动报酬是导致劳动争议的最主要原因。2001-2007年大约37%左右的劳动争议源于劳动报酬问题，2008年该比例上升为43%；社会

保险及福利待遇问题所导致的劳动争议 2002-2006 年基本稳定在 35%左右, 2007 年之后呈现下降趋势, 分别下降到 33.5%和 29.6%; 而劳动合同问题从 2001 年的 36%下降到 2003 年的 27%左右, 此后并一直保持稳定。

在导致劳动争议的合同问题中最重要的是劳动合同的变更、解除和终止三大类。(图 4) 计算了三大类合同问题的比例, 其中劳动合同解除问题是导致劳动争议的最主要形式, 并且在近年来呈现不断上升的趋势, 1997 年约为 55%, 2007 年大约上升到 80%; 而其他的两种合同问题的比重呈现不断下降的趋势。

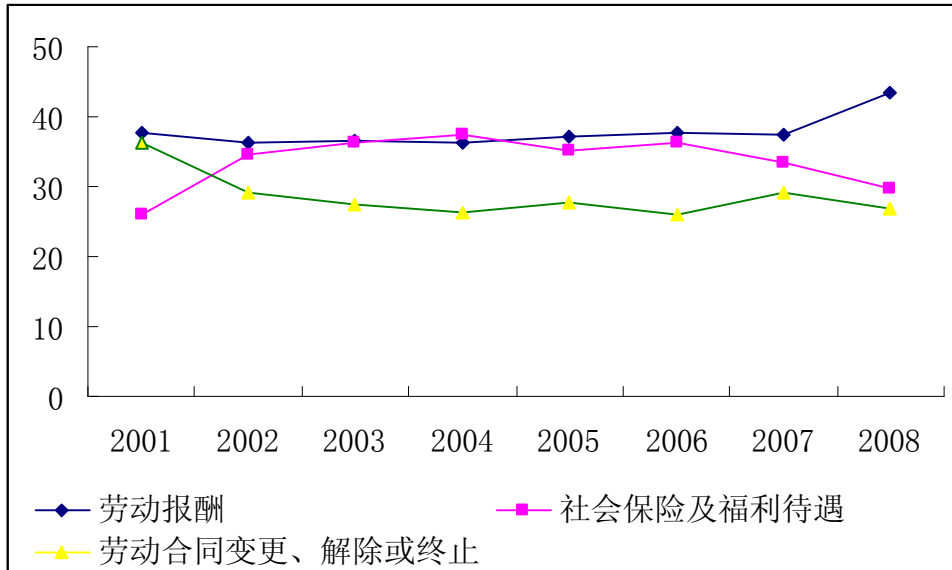


图 3 导致劳动争议的原因分析

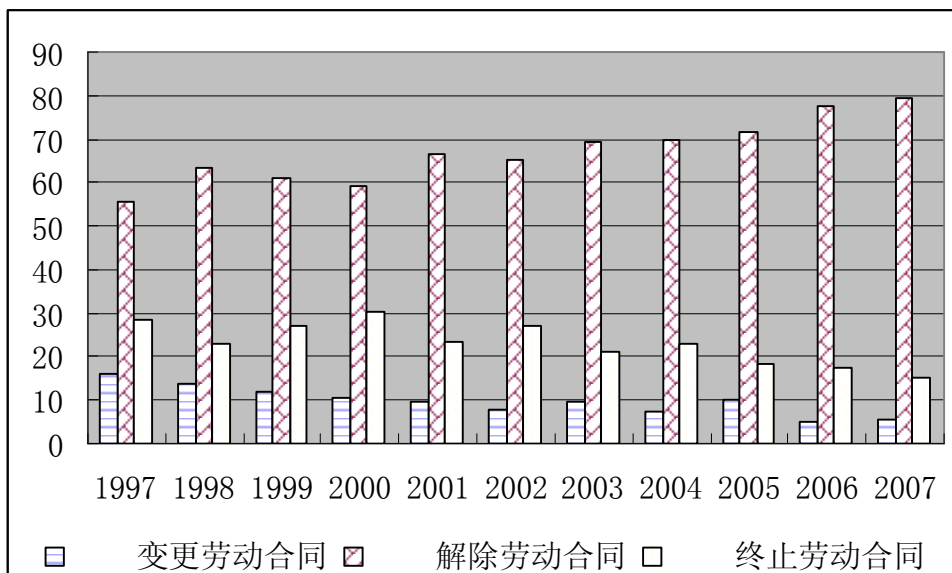


图 4 导致劳动争议的合同问题及其结构

(三)、劳动争议案件的处理情况

统计数据显示, 我国争议解决的比例较高, 图 5 计算了劳动争议解决方式及其比重。2001-2007 年劳动争议结案数与当年受理数比例约为 98%左右, 2008 年

由于劳动争议案件数目的激增，该比例降低到 90%。2000 年之后仲裁裁决成为解决劳动争议的最重要方式，通过裁决解决的案件比例超过 40%，仲裁调解的比例 34%左右，并显示出缓慢上升趋势，通过其他方式解决的案件比例则在逐步下降。

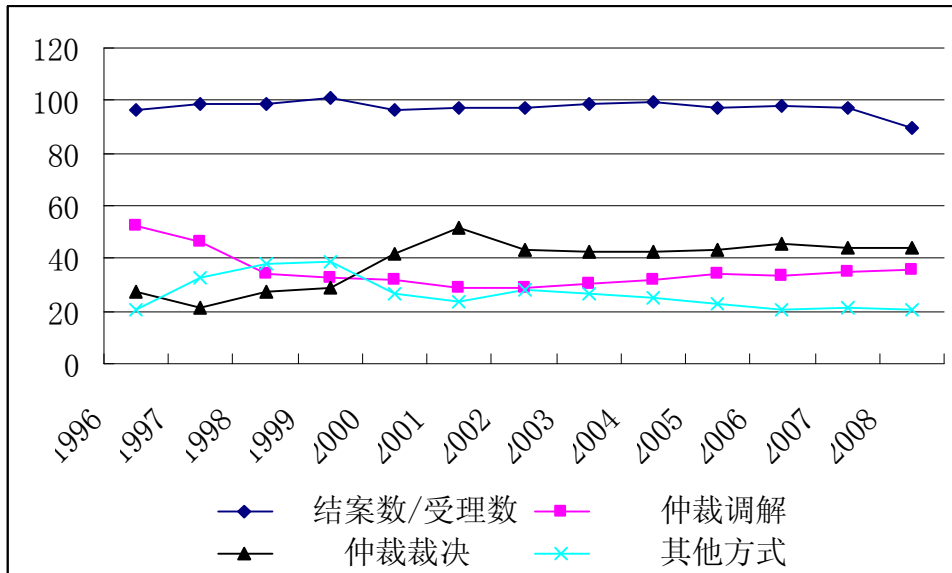


图 5 劳动争议解决方式及其比重

那么，劳动争议案件中，劳动者和企业双方各自胜诉的情况如何呢？从图 6 的数据来看，双方部分胜诉的劳动争议案件最多，逐年增长，2008 年又有显著增加。劳动者胜诉案件数量一直高于用人单位胜诉案件数量，而且二者差距逐年递增，同样是在 2008 年二者差距迅速拉大。从图 7 中可以看出，尽管绝对数额在增长，但是，劳动者胜诉案件数的比例却逐年略有下降，用人单位胜诉的案件比例一直在一个固定水平上波动。近年来一直增加的是双方部分胜诉的劳动争议案件的比例，这也在一定程度上说明劳动争议案件日趋复杂多样。

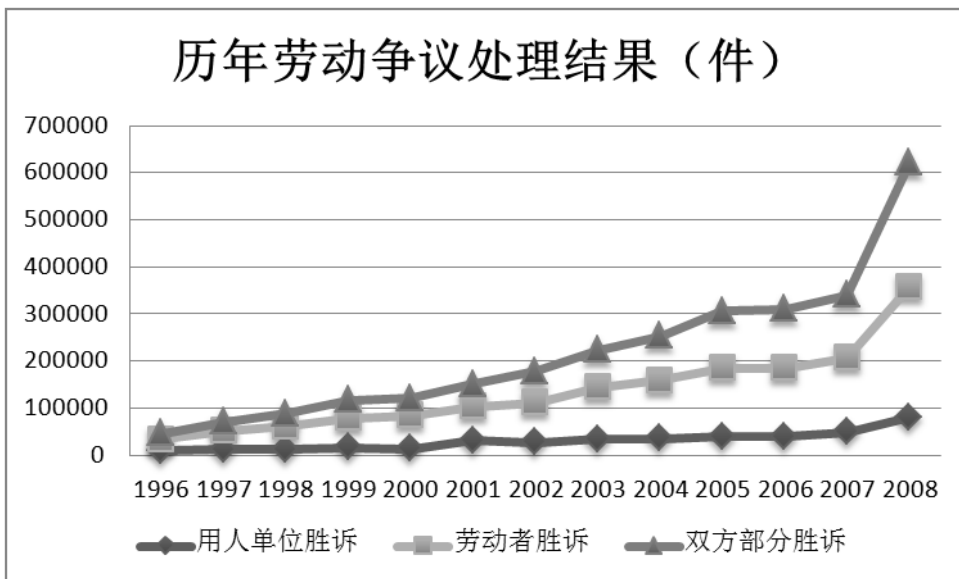


图 6 劳动争议处理结果

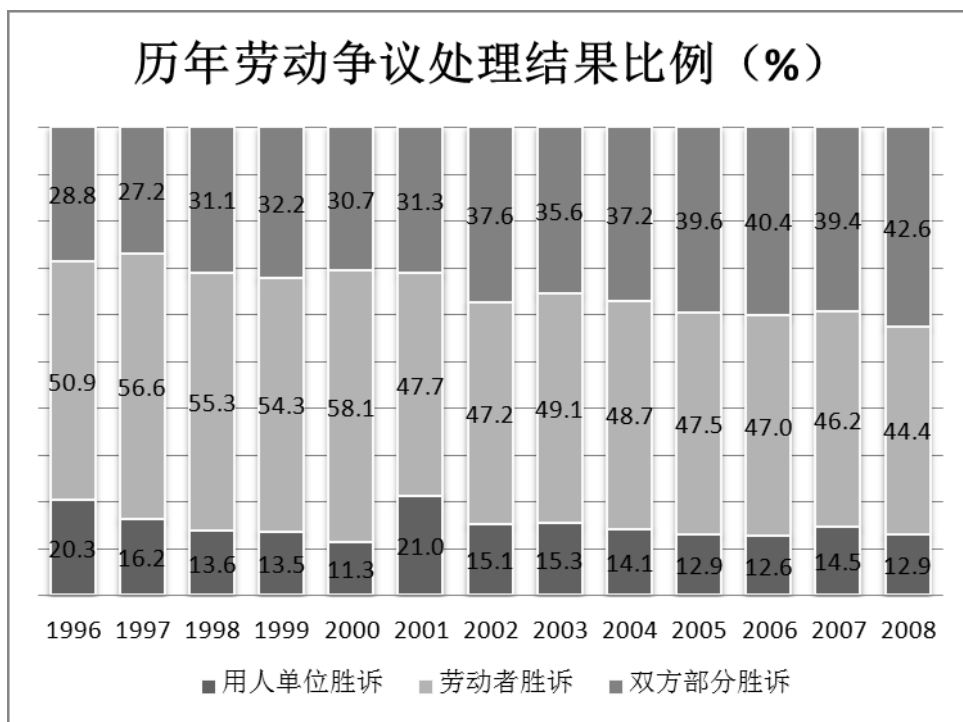


图 7 劳动争议处理结果比例

二、国内外劳动争议及劳动保护状况研究成果

目前我国正处于城市化和工业化进程当中，这一特殊现状决定了我国劳动争议可能具有一些特殊性。在研究我国劳动争议的决定因素之前，我们不妨首先对工业化国家发展过程中劳动争议问题的研究成果以及争议的坚决机制及其效果进行一个简单的回顾。从而在理论上和政策上为结果我国劳动争议问题提供有益的借鉴材料。

（一）、国外劳动争议的变化趋势及其研究成果

从直观上看，劳资纠纷可能是影响经济增长的重要因素之一，并且反过来可能受到经济增长和经济周期的影响。国外就劳动争议、罢工等劳动市场摩擦现象与经济增长的关系也已展开了相对深入的研究。徐晓红（2009）对二战之后国外关于劳资关系的研究进行了一个详细的总结，以下文献介绍借鉴了该文的研究成果。Ashenfelter和Johnson（1969）分析了工人罢工的数量和影响范围对生产率的影响。Weisskopf等（1983）将美国在1960年代中期以及1970年代生产率下降的原因归结为劳资摩擦上升所导致的劳动强度下降和企业短期投资行为所导致的创新滞后。Buchele和Christiansen（1999）首次编制了工人权利指数，进而通过对15个发达国家的实证分析验证了维护包括集体谈判权利、就业保护和收入保障在内的工人权益对生产率增长的促进作用，并指出合作的劳资关系通过激励工人对技术和组织创新作出积极贡献从而提高生产率的作用机理。

20世纪80年代之后，随着全球经济一体化进程加速，竞争环境全球化、劳

资谈判分散化、更加灵活的工资、劳动配置和工场组织，发达国家劳资关系出现了新特点，学者们在关注发达国家劳资关系转变的同时，也开始将目光更多地投向全球化程度越来越高的亚洲发展中国家。Kuruvilla（2002）考察了日本、韩国、新加坡、马来西亚、菲律宾、印度和中国等亚洲七国 20 世纪 90 年代劳资关系的变化，试图找出亚洲发展中国家与西方发达工业化国家劳资关系的同质性和异质性。作者发现虽然亚洲各国劳资关系的制度安排不同，解决劳资冲突的机制不同，但维护劳资关系稳定，将劳资冲突视为经济增长的障碍这一点是共同的，全球化竞争的压力正推动着发展中国家劳资关系安排向西方发达国家的方向迈进。大量实证研究显示了这种收敛性的趋势。在对比日本与美国劳资关系异同的研究中作者发现，日本的劳资冲突在形式上经历了从集体争议到个体争议的过程，在内容上经历了从劳动报酬、劳动条件到劳动合同的过程，与美国“集体谈判几乎已被个体争议代替”的特点类似。国际金属劳工联合会(IMF)通过对中国劳动市场的考察后总结到，中国劳工没有自由组织或选择工会的权利，集体谈判权利和罢工权利很不完整；工人遭遇的是低工资、超时工作和恶劣的劳动条件，工作场所工人受伤的事故经常发生，就业机会缺乏；工人工作报酬极低，不平等程度正在上升^①。

（二）、国内劳动争议研究成果

国内研究者对导致劳动争议的原因进行了较多的研究，由于我国劳动市场数据非常匮乏，对于特定劳动者群体的调差数据又往往缺少连续性，因此现有研究主要是集中在定性分析角度，如周业安、赵坚毅和宋紫峰(2007)等。徐晓红(2009)的研究是少有的定量研究，作者借鉴国外劳动争议发展的历史情况，假设中国劳资关系变化趋势遵循发达国家的演化路径，同时将影响劳动争议的因素区分为来那个大类：第一类是经济增长因素，包括经济增长率、失业率、城市化率、外贸依存度、工资增长率，与中国体制改革、工业化进程和全球化程度有关；另一类是社会保障因素，包括养老保险覆盖率、医疗保险覆盖率、失业保险覆盖率。在此基础之上，作者借助经济发展理论中的库兹涅茨曲线，通过面板数据研究了我国劳动争议与经济增长的关系。作者假设中国的劳动争议与经济增长之间可能存在二次函数关系，即在经济发展的初级阶段，劳动争议的数目随着经济增长增加而增加；然而等经济发展水平达到一定阶段后，劳动争议的数目随着经济增长而下降。

就劳动争议解决问题而言，周业安、赵坚毅和宋紫峰（2007）从中国转型时期劳动权评估和保障角度对我国劳动市场的状况进行了比较细致的研究。在该文中，作者通过样本调查数据特别提到了当发生劳资纠纷时，劳动者如何选择有效解决纠纷渠道的问题。根据作者的研究发现，在问及“如果出现劳资纠纷，您首先要做的是？”，结果近 71%的受访者是选择自己找老板讨个说法，只有 19%的受访者选择向当地劳动监察部门举报，不到 1%的人选择向法院起诉。其他的受访者选择了第三方私下调解或者寻求媒体帮助。在要求受访者评价各种解决劳资纠纷途径的有效性时，仍然有近 65%的受访者认为和老板协商最有效；23%以上的人选择了劳动仲裁最有效；有 7%以上的人选择了通过媒体曝光；只有 1%的

^①转引周业安等（2007），资料来源

<http://www.imfmetal.org/main/china/index.cfm?n=545&c=13552&l=2&ol=32>

人选择法院。”作者认为之所以出现上述现象和我国特定的劳资纠纷解决程序有关，也和现有的程序给劳动者设置了非常高昂的诉讼成本，使得劳动者无法求助法院解决问题。

佟丽华和肖卫东（2005）的调查结果表明，为了索要不足 1000 元的工资，完成所有程序，农民工维权需要直接支付至少 920 元各种花费；花费时间至少 11-21 天，折合误工损失 550-1050 元；国家支付政府工作人员、法官、书记员等人员工资至少是 1950-3750 元。综合成本在 3420 元-5720 元之间。如果提供法律援助，则成本最少要在 5000 元，最高将超过 9000 元。虽然不是每个案件都要走完全部程序，但这只是最保守的计算，还没有计算农民工不得不多次往返家乡和打工城市之间的住宿、吃饭、交通等费用。而根据对 17 个案件调查情况来看，每个案件综合成本都超过 10000 元。可见，无论是通过仲裁还是通过法院诉讼，对底层劳工来说，都是一件极为费时费力的事情。正因为如此，在一般情况下，劳工总是寻求和雇主私了，而这往往又不成功，结果导致少数农民工不得不铤而走险，采取一些极端手段，来为自己争取应有的权益，极端手段的不断出现，正是体制在救助农民工方面的虚弱表现，现有的正式制度安排无法给这些工人提供应有的权利保障。^②除此之外，有研究发现中国劳动争议与市场经济体制改革进程本身存在密切的相关性。Cooke（2002）对改制企业的案例研究表明，国企产权的变化使得劳资双方的利益鸿沟日益扩大，有可能加大劳动争议发生的可能性。周长城和吴淑凤（2000）对中外合资企业劳资关系的调查显示，中外合资企业因其所有制结构特征使工人地位的优越性不断弱化，企业劳资冲突日益表面化。

三、中国劳动争议变化影响因素的实证分析

下面，我们将利用面板数据模型对影响我国劳动争议发生频率的因素进行定量分析。

（一）、分析对象和模型选择

我们研究的对象是劳动争议案件发生的频繁程度。在分析过程中，我们将分别从两个维度进行考察，第一个维度是劳动争议案件总数，而第二个维度则是细分类别的劳动争议。在我国国家现有的统计中，我们可以把劳动争议案件分成三类，第一类是与（货币性的）劳动报酬相关的争议，我们简称为薪金争议；第二类是与（非货币的）福利待遇相关的争议，我们简称为福利争议；第三类是与劳动合同的变更、解除、终止等相关的，我们称之为合同争议。（我们这里的简称纯粹是为了后面的表述方便，并不代表准确的法律意义；我们的数据涉及的时间长度较长，而我国关于各种劳动争议的分类标准在其中有所变化，关于这三种分类方法与各年《劳动统计年鉴》上的统计数据的对应关系详见附表 X。）

^② 参见周业安、赵坚毅和宋紫峰（2007），第 49 页。

1、模型设定

我们首先，对劳动争议案件总数进行分析，考虑到劳动争议可能与经济增长之间存在非线性关系，即可能存在类似库兹涅茨曲线的关系，因此为了能够抓住这种潜在的非线性关系，我们首先采用以下方程进行回归分析：

$$Y_{it} = u_i + \alpha_1 X_{it} + \alpha_2 X_{it}^2 + \beta Z_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{回归模型 (1)}$$

其中， u_i 表示不同省份的个体效应，这些个体效应包括了我们所无法观测到的各种不随时间变化的省份特征； X_{it} 是代表经济发展水平的变量，我们在回归中采用 Ln(人均 GDP) 来代表； Z_{it} 代表其他影响因素，关于具体变量的选取可见下一小节。如果我们所假设的倒 U 型曲线假说成立，并且在经济发展的初段劳动争议数量会上升（也就是说曲线的顶点大于 0），那么模型中的估计系数将满足 $\alpha_1 > 0, \alpha_2 < 0$ ，这也是我们所预期的结果。

通过对整体案件数量的回归以后，我们可以归纳出倒 U 型曲线是否存在，另外，中国现在正处于何种发展阶段。如果从前面的分析中我们得到结论是中国的劳动争议频繁程度将会随着经济发展而单调提高，则在后面的分析中，我们就无须考虑前述的非线性影响，而单纯考虑线性影响，即采用下述方程进行回归分析：

$$Y_{it} = u_i + \alpha_1 X_{it} + \beta Z_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{回归模型 (2)}$$

上面同样的分析过程我们也可以应用于对三大类争议的分析之中。

2、变量选取

在其他控制变量方面，我们选取了以下几类变量。第一类变量是反映本地劳动力市场基本情况的变量，包括城镇登记失业率和实际工资增长率，另外，工会覆盖率也是一个能够反映劳动力市场谈判地位的变量。

第二类变量反映的则是所有制的影响，我们以不同地区的各种所有制单位就业比重来代表。我们可以很直观的理解不同所有制企业对于劳动争议的影响。一般来说，国有企业因为承担了很多社会责任，而且往往具有半官方背景，这就可能使得国有企业中的劳动争议往往更容易被内在化，通过内部途径解决而不会反映到法院之中。而对于其他类型的企业来说，因为内部制度规范性的差异等等，也往往会造成他们面临劳动争议的可能性存在差异，因此，我们在分析中将分别控制几种所有制比重的影响。

第三类是一些与福利相关的变量，我们将会分析福利争议的时候用到这些变量，包括城镇就业人员基本养老保险覆盖率、城镇就业人员基本医疗保险覆盖率和城镇就业人员失业保险覆盖率三项内容。

最后还有一类很重要的变量，即政策变化的影响，因为我国正处于转型时期，各种法律法规都正处于不断完善的过程中，所以一些政策变量将会对劳动争议情

况有着重要影响。我们在这里将强调两个政策的作用，第一个政策是从 2004 年正式开始实施的《最低工资规定》；第二个政策则是从 2008 年开始正式实施的《劳动合同法》。我们分别设定这两个政策的哑变量，以政策实施的年份为 1，其他年份为 0。关于政策实施可能有两种后果，第一种后果是因为政策的规定更为完善，所以争议发生的空间减少，从而减少争议的发生；第二种后果则是因为政策明确了争议解决的方法，反而可能刺激了争议的发生频率。

3、数据描述

在样本选择方面，因为分地区的劳动争议数据从 1999 年开始才可得，所以本文选择 1999-2008 年中国分地区的面板数据进行回归。另外，考虑到西藏的特殊性，我们把西藏从样本中剔除，于是，我们一共有 30 个省市区 10 年的面板数据（部分省区有缺失年份）。本文各种变量的主要统计性质见（表 1）。

表 1 主要变量统计性质

| 变量 | 样本量 | 最大值 | 最小值 | 均值 | 标准差 |
|-----------------------|-----|-------|------|-------|-------|
| 每万人劳动争议案件数 | 299 | 94.3 | 1.5 | 12.9 | 11.7 |
| 每万人参与劳动争议人数 | 269 | 163.3 | 1.2 | 28.1 | 24.9 |
| 每万人报酬争议案件数 | 269 | 46.8 | 0.5 | 4.1 | 5.2 |
| 每万人福利争议案件数 | 268 | 16.0 | 0.1 | 4.5 | 3.2 |
| 每万人合同争议案件数 | 267 | 23.9 | 0.0 | 3.1 | 3.1 |
| 人均 GDP（元） | 300 | 73124 | 2475 | 14676 | 11915 |
| 城镇居民收入基尼系数(1999-2000) | 58 | 0.35 | 0.21 | 0.27 | 0.03 |
| 平均工资/最低工资(倍数) | 120 | 7.3 | 2.7 | 3.9 | 0.8 |
| 城镇登记失业率（%） | 298 | 6.5 | 0.6 | 3.6 | 0.8 |
| 工会覆盖率(%) | 300 | 151.1 | 35.5 | 81.4 | 21.3 |
| 实际工资增长率(%) | 300 | 27.5 | 0.5 | 12.0 | 4.2 |
| 进出口/GDP(%) | 299 | 216.2 | 3.2 | 35.0 | 45.3 |
| 国有单位就业人员比重(%) | 300 | 74.2 | 14.5 | 45.6 | 12.5 |
| 集体单位就业人员比重(%) | 300 | 16.7 | 1.0 | 6.0 | 3.1 |
| 个体和私营企业就业人员比重(%) | 300 | 59.0 | 5.3 | 30.4 | 9.5 |
| 外商投资企业就业人员比重(%) | 293 | 16.6 | 0.0 | 2.8 | 3.5 |
| 非农就业人员基本养老保险覆盖率(%) | 300 | 75.7 | 17.7 | 36.1 | 13.8 |
| 非农就业人员基本医疗保险覆盖率(%) | 294 | 84.8 | 0.3 | 24.8 | 16.0 |
| 非农就业人员失业保险覆盖率(%) | 300 | 67.6 | 16.1 | 32.4 | 12.4 |

（二）回归结果及其分析

1 关于倒 U 型曲线的讨论

首先，我们探讨劳资纠纷的倒 U 型曲线采用回归模型（1）进行分析，得到

的回归结果见表 2。

表 2 劳动争议案件总数的影响因素分析（1999-2008 年分地区）

| | 被解释变量: Ln(每万人劳动争议案件数) | | | |
|-------------------------|-----------------------|------------|------------|----------|
| | 结果(1) | 结果(2) | 结果(3) | 结果(4) |
| Ln(人均 GDP) | 3.081*** | 2.974*** | 2.286*** | 2.026* |
| Ln(人均 GDP) ² | -0.112** | -0.127*** | -0.097** | -0.09 |
| 《最低工资规定》实施哑变量 | | 0.123* | 0.164** | 0.158** |
| 《劳动合同法》实施哑变量 | | 0.31*** | 0.443*** | 0.486*** |
| 工会覆盖率(%) | | 0.005*** | 0.002 | 0.002 |
| 城镇登记失业率(%) | | | 0.156*** | 0.143*** |
| 实际工资增长率(%) | | | 0.016*** | 0.018*** |
| 国有单位就业人员比重(%) | | | | -0.022** |
| 个体和私营企业就业人员比重(%) | | | | -0.017** |
| 外商投资企业就业人员比重(%) | | | | -0.011 |
| Constant | -16.695*** | -14.859*** | -11.687*** | -8.276* |
| 总样本量 | 299 | 299 | 297 | 290 |
| 组数 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| R-squared | 0.69 | 0.72 | 0.75 | 0.77 |

注：上述结果均为使用修正异方差后的固定效应回归模型回归所得，括号内为估计系数的标准差；*表示在 10%水平下显著，**表示在 5%水平下显著，***表示在 1%水平下显著。

尽管按照对发达国家历史数据的一些观察，在经济发展的过程中，劳动争议数量会先上升后下降，从而劳动争议数量 and 经济发展水平之间存在一个类似倒 U 型的曲线关系，即所谓的库兹内茨假说。通过表 2 的回归结果我们发现，在大部分回归中，Ln(人均 GDP)的一次项和二次项都显著，而且二次项系数为负而一次项系数为正，这说明经济发展水平和劳动争议数量之间确实存在一个倒 U 型的非线性关系。但是，当我们深入分析这些回归结果的具体系数并用这些系数计算出倒 U 型曲线的顶点以后，我们就会发现，在假定库兹涅茨曲线存在的前提下，在上面这四个回归方程中倒 U 型曲线顶点所对应的人均 GDP 水平分别为 94 万、12 万、13 万和 7.7 万元，而在我们样本中，经济发展水平最高的上海市 2008 年的人均 GDP 为 7.3 万元，仍然没有达到上述四个数字中最小的那个。而 2008 年绝大部分省市的人均 GDP 仍然不足 40000 元人民币（见图 8），所以都仍然处于倒 U 型曲线的左侧，即爬升阶段，这意味着现阶段的经济增长会伴随着劳动争议的不断增长。事实上，通过图 8 我们可以发现，在不同省份之间，经济发展水平更高的省份其所面临的劳动争议发生频率也更高。以 2008 年为例，劳动争议发生频率最高的五个地区分别是上海、广东、北京、江苏和天津，这些地区也是我国经济发展水平最高的省区。

鉴于上面的分析，我们认为我国正处于劳动争议随经济增长而膨胀的阶段，即使倒 U 型曲线成立，我国各地区离这一曲线的顶点也还有一定距离，所以在局部范围内，我们认为应该采取方程式（2）来对变量进行回归，即在局部认为经济发展水平和劳动争议频率存在单调正向关系。在下面的分析中，我们将采用式（2）的模型分别对劳动争议案件总量和分类数量的影响因素进行分析。

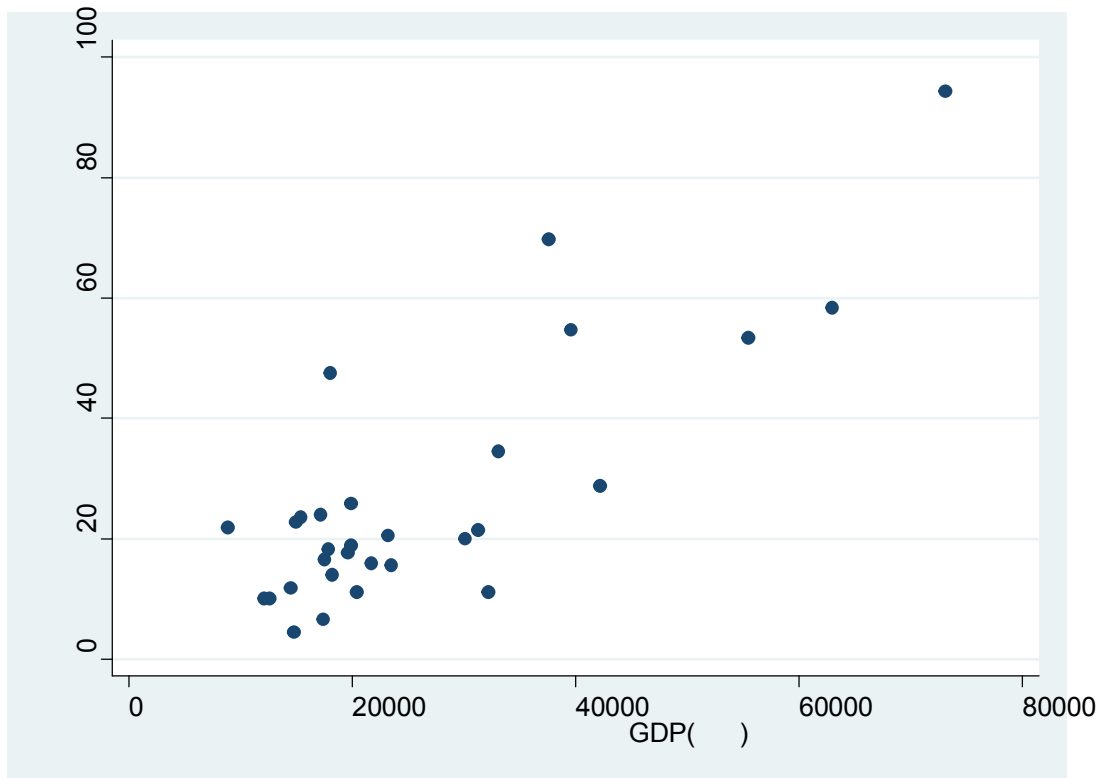


图 8 各省劳动争议案件发生频率与经济发展水平关系图（2008年）

注：各省市区劳动争议案件数量以及城镇就业人员数据均来自各年的《中国劳动统计年鉴》，而人均 GDP 数据来自各年的《中国统计年鉴》。

2、关于劳动争议案件总数的回归结果分析

表 3 显示，回归结果基本上符合我们的预期。Ln(人均 GDP)的系数为正，这可能是我国正处于经济发展初段，随着经济发展，劳动争议愈发频繁。工会覆盖率越高，劳动者维权的成本就越低，所以劳动争议数量也越多；失业率越高的地区，劳动争议也越高。相比于其他类型就业单位，国有单位、外资企业等在劳动市场中更为规范的主体雇佣比例越高，发生争议的可能性就越低。

令我们感到有点意外的结果有这么两个：（1）工资增长率越高的地区，劳动争议数量反而更多；（2）两个政策，包括《最低工资法》和《劳动合同法》的实施，实际上都导致了更多的劳动争议事件。这可能证明了我们前面的猜想，即这些正规法律的出台，规范了各种争议流程，降低了维权成本，从而导致了劳动争议数量的增加。

表 3 劳动争议案件总数的回归结果

| | 被解释变量：Ln(每万人劳动争议案件数) | | | |
|---------------|----------------------|----------|----------|----------|
| | 结果(5) | 结果(6) | 结果(7) | 结果(8) |
| Ln(人均 GDP) | 0.975*** | 0.575*** | 0.458*** | 0.352*** |
| 《最低工资规定》实施哑变量 | | 0.129* | 0.17** | 0.174*** |
| 《劳动合同法》实施哑变量 | | 0.26*** | 0.412*** | 0.453*** |
| 工会覆盖率(%) | | 0.006*** | 0.002* | 0.003* |

| | | | | |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 城镇登记失业率 (%) | | | 0.168*** | 0.151*** |
| 实际工资增长率 (%) | | | 0.017*** | 0.017*** |
| 国有单位就业人员比重 (%) | | | | -0.025** |
| 个体和私营企业就业人员比重 (%) | | | | -0.021** |
| 外商投资企业就业人员比重 (%) | | | | -0.044** |
| Constant | -6.884*** | -3.698*** | -3.186*** | -0.274 |
| 总样本量 | 299 | 299 | 297 | 290 |
| 组数 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| R-squared | 0.68 | 0.71 | 0.75 | 0.76 |

注：上述结果均为使用修正异方差后的固定效应回归模型回归所得，括号内为估计系数的标准差；*表示在10%水平下显著，**表示在5%水平下显著，***表示在1%水平下显著。

3、劳动争议案件分类的回归结果分析

将劳动争议案件分三类进行分析有利于考察影响各种劳动争议的不同因素。如前所述，由于劳动报酬问题所引发的劳动争议占绝大部分。表4列出了对该类争议的回归分析，我们发现这类争议的数量随着经济的发展而增加，另外，2008年这类争议的数量有了明显的增加，这也跟《劳动合同法》的正式实施正好在时间上是一致的。另外，城镇登记失业率增加也会导致该类案件数量的增加。相对来说，其他控制变量的影响相对不大。

表4 报酬争议案件数量影响因素分析（2000-2008年分地区）

| | 被解释变量：Ln(每万人报酬争议案件数) | | | |
|-------------------|----------------------|----------|-----------|----------|
| | 结果(9) | 结果(10) | 结果(11) | 结果(12) |
| Ln(人均GDP) | 0.793*** | 0.416** | 0.355** | 0.243 |
| 《最低工资规定》实施哑变量 | | 0.124 | 0.122 | 0.113 |
| 《劳动合同法》实施哑变量 | | 0.341*** | 0.431*** | 0.477*** |
| 工会覆盖率 (%) | | 0.004 | 0.002 | 0.003 |
| 城镇登记失业率 (%) | | | 0.220*** | 0.212*** |
| 实际工资增长率 (%) | | | 0.008 | 0.011 |
| 国有单位就业人员比重 (%) | | | | -0.019 |
| 个体和私营企业就业人员比重 (%) | | | | -0.016 |
| 外商投资企业就业人员比重 (%) | | | | 0.008 |
| Constant | -6.502*** | -3.360** | -3.587*** | -1.244 |
| 总样本量 | 269 | 269 | 267 | 261 |
| 组数 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| R-squared | 0.42 | 0.46 | 0.50 | 0.52 |

注：上述结果均为使用修正异方差后的固定效应回归模型回归所得，括号内为估计系数的标准差；*表示在10%水平下显著，**表示在5%水平下显著，***表示在1%水平下显著。

表5和表6分别列出了对福利案件和合同案件的回归分析。在关于福利案件的分析中，我们还把三种社会保障制度在城镇就业人口中的覆盖率包含进来，看看提高这些保险制度的覆盖率是否能够有效降低福利案件争议的数量。其他变量的结果

与其他回归结果类似,我们最关心的各种保险制度的覆盖率虽然一定程度上能够降低福利争议案件的数量(因其回归系数为负),但是这种影响并不显著。

我们的模型对于合同争议案件数的解释能力很弱,R方不到0.1,这可能说明我们的模型不适合用于对合同争议案件数量的变化进行分析,我们还需要在日后进一步的改进。

表5 福利争议案件数量影响因素分析(2000-2008年分地区)

| | Ln(每万人福利争议案件数) | | | | |
|--------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 结果(13) | 结果(14) | 结果(15) | 结果(16) | 结果(17) |
| Ln(人均GDP) | 0.901*** | 0.54*** | 0.487*** | 0.707*** | 0.713*** |
| 《最低工资规定》实施哑变量 | | 0.221** | 0.226** | 0.282*** | 0.199* |
| 《劳动合同法》实施哑变量 | | 0.061 | 0.137 | 0.155 | 0.185 |
| 工会覆盖率(%) | | 0.004 | 0.003 | 0.000 | -0.000 |
| 城镇登记失业率(%) | | | 0.179*** | 0.165*** | 0.134** |
| 实际工资增长率(%) | | | 0.006 | 0.007 | 0.000 |
| 国有单位就业人员比重(%) | | | | -0.021 | -0.011 |
| 个体和私营企业就业人员比重(%) | | | | -0.03** | -0.025* |
| 外商投资企业就业人员比重(%) | | | | -0.147*** | -0.122*** |
| 非农就业人员基本养老保险覆盖率(%) | | | | | -0.021 |
| 非农就业人员基本医疗保险覆盖率(%) | | | | | 0.006 |
| 非农就业人员失业保险覆盖率(%) | | | | | -0.011 |
| Constant | -7.238*** | -4.298*** | -4.444*** | -4.02 | -3.526 |
| 总样本量 | 268 | 268 | 266 | 260 | 258 |
| 组数 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| R-squared | 0.42 | 0.43 | 0.45 | 0.48 | 0.51 |

注:上述结果均为使用修正异方差后的固定效应回归模型回归所得,括号内为估计系数的标准差;*表示在10%水平下显著,**表示在5%水平下显著,***表示在1%水平下显著。

表6 合同争议案件数量影响因素分析(2000-2008年分地区)

| | 被解释变量:Ln(每万人合同争议案件数) | | | |
|------------------|----------------------|--------|--------|--------|
| | 结果(18) | 结果(19) | 结果(20) | 结果(21) |
| Ln(人均GDP) | 0.305** | 0.411* | 0.371 | 0.381 |
| 《最低工资规定》实施哑变量 | | -0.033 | -0.009 | -0.005 |
| 《劳动合同法》实施哑变量 | | -0.306 | -0.245 | -0.220 |
| 工会覆盖率(%) | | 0.003 | 0.001 | 0.001 |
| 城镇登记失业率(%) | | | 0.093 | 0.079 |
| 实际工资增长率(%) | | | 0.009 | 0.011 |
| 国有单位就业人员比重(%) | | | | -0.018 |
| 个体和私营企业就业人员比重(%) | | | | -0.022 |
| 外商投资企业就业人员比重(%) | | | | -0.007 |
| Constant | -2.087* | -3.282 | -3.274 | -1.799 |
| 总样本量 | 267 | 267 | 265 | 259 |
| 组数 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| R-squared | 0.04 | 0.06 | 0.07 | 0.07 |

注:上述结果均为使用修正异方差后的固定效应回归模型回归所得,括号内的数字是t统计量的绝对值,*表示在5%水平下显著,**表示在1%水平下显著。

四、劳动争议的区域特征

接下来，我们将对不同省区劳动争议变化的特征进行比较分析。

首先，我们对不同省区的固定效应项进行分析。固定效应项实际上反映了除我们回归中控制的变量以外，不同省区之间不可观测的个体特征的差异，也就是回归模型式（2）中的 u_i 这一项。我们利用回归结果（8）中各省区的固定效应项进行比较分析，结果见图9。纵轴表示各省的固定效应，而横轴为各省区2008年的人均GDP。我们可以发现，固定效应项处于前列的省区分别为江苏、广东、重庆、上海和北京。也就是说，在控制了所有制、劳动力市场特征、政策等影响因素以后，这几个省市的劳动争议水平要高于其他地方。在这些地区中，包括了三个直辖市和两个东部沿海发达省份，我们猜测，这些省份的劳动争议数量较高的原因可能是在这些地区的维权成本相对较低，而这可能与这些省市的法律相关制度建设水平较高有关。在后续的研究中，我们将力争对此猜想进行更深入的研究。

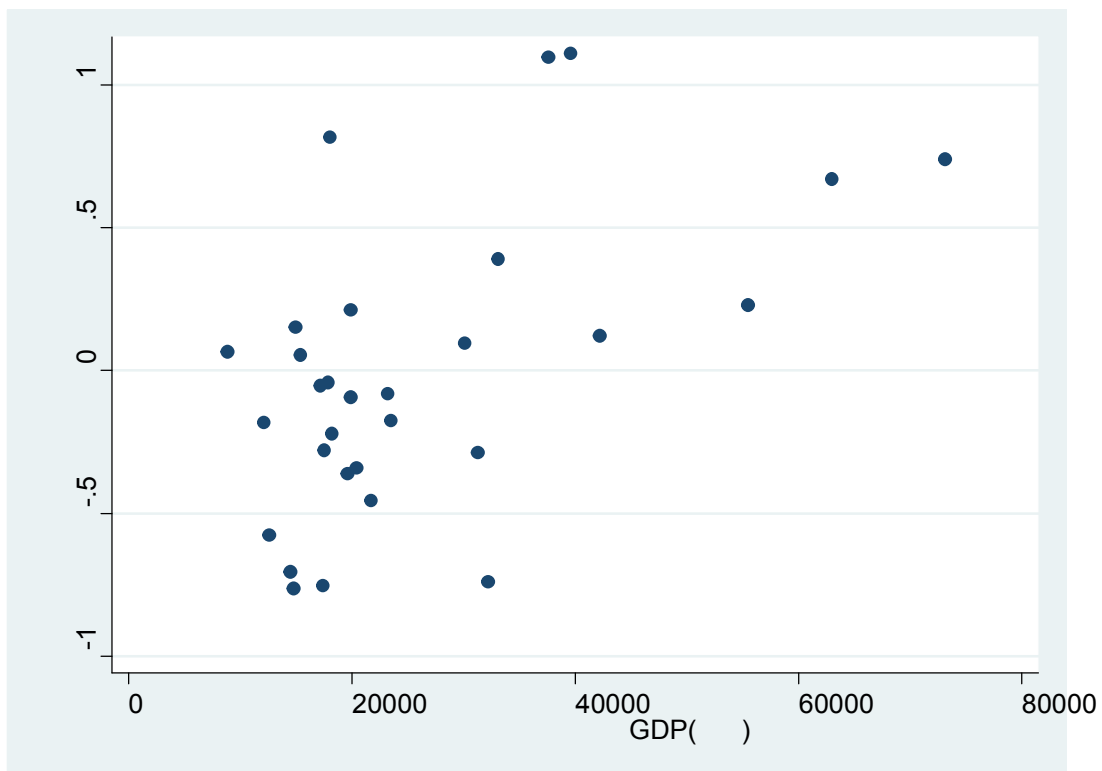


图9 各省固定效应项与2008年人均GDP关系图

然后，我们探讨一下2008年劳动争议增加数量最多的省区具有何种特征。2008年劳动争议频率增加最多的省市（用每万人劳动争议案件的增加数量过来衡量）分别为上海、广东、北京、天津和江苏，同样的，这也是我国经济发展水平最高的几个省市。考虑到2008年劳动合同法实施影响的主要是制造业和服务业这样的就业合同更为规范的行业，所以我们还对各省2008年劳动争议频率提高量和各省就业结构之间的关系进行了分析。结果见图10。我们发现，这两者之间呈现明显的正相关关系，那些制造业和服务业就业比重较高的省份（也就是产业结构更为发达的省份）其劳动争议频率增加的幅度也较大。

在这一节，我们对劳动争议的区域差异进行了初步分析。我们发现，产业结构和经济发展水平越高的省区其劳动争议数量也更多，在2008年的增长速度也更快。如果这一结论成立的话，那就意味着随着我国就业结构的进一步优化升级以及法律制度建设的完善，在未来的一定时期内，劳动争议的数量还可能会进一步上升。当然，在现在可以收集到的数据基础上，我们的结果还只是一个初步的观察，为了得到更为稳健的结果，我们还需要进一步的研究。

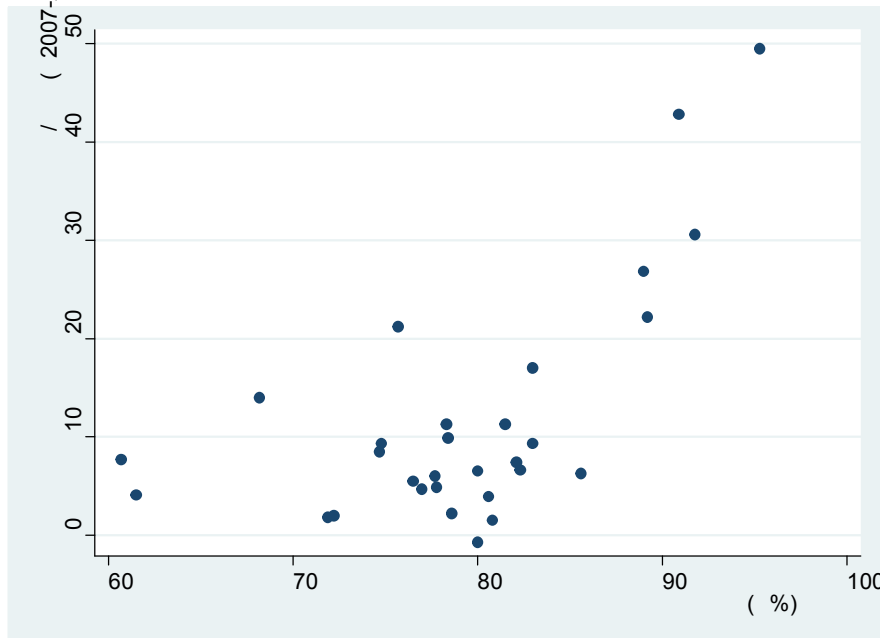


图10 制造业和第三产业就业比重越高的省市，2008年劳动争议频率增加幅度越大

五、结论

通过对1996年以来劳动争议相关情况的分析，我们发现，劳动争议数量以及其所涉及的劳动者人数都处于持续上升之中，而这其中，集体劳动争议所占比重呈下降趋势。在争议的原因中，劳动报酬始终是最主要的原因，而且其所占比重在近年来还有所上升。

然后，利用1999-2008年的省级面板数据，我们对影响劳动争议发生频率的因素进行了实证分析，我们大致发现了如下结论。

首先，如果假设中国劳动市场的发展与西方发达国家劳动市场发展的进程相似，劳动争议与经济发展之间也存在着一个先增后降的倒“U”关系的话。目前我国正处于倒U型曲线的左边，这也就意味着在目前阶段随着经济发展，劳动争议将会继续增加，而劳动争议作为劳动市场存在的摩擦本身就会提高未来企业的劳动成本。

其他相关影响因素也对劳动争议发生频率有一定的影响，比较重要的影响因素可能来自政策，我们发现一些法律法规的出台后往往伴随着劳动争议数量的增加，这可能意味着随着对劳动争议规范的加强，劳动力的维权成本在下降。另外，城镇登记失业率增加的地区也往往伴随着劳动争议发生频率的提高，

接下来，我们进一步对劳动争议的区域差异进行了初步分析。数据分析显示，在劳动争议大幅增加的2008年，劳动争议频率提高幅度最大的省份往往是那些制造业和第三产业就业比重更大的省区，也就是产业结构更为先进的省区，这些

省区所面临的劳动力成本提升压力更大。另外，对于各省区的固定效应项的分析显示，在控制了其他变量以后劳动争议较多的省市也往往是一些经济发达和法律建设较好的地区。因此，我们推测，随着我国法治的更加健全以及产业结构的优化升级，在未来一定时期内劳动争议的数量可能会进一步增强。

参考文献：

- [1].Ashenfelter Orley and Johnson George, “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity”, *The American Economic Review*, Vol. 59, No. 1 (1969), pp. 35-49
- [2].Buchele Robert and Christiansen Jens, “Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies”, *Review of Radical Political Economics* 1999; 31; pp.87-110.
- [3].Cooke Fang, “Ownership Change and Reshaping of Employment Relations in China: A Study of Two Manufacturing Companies”, *The Journal of Industrial Relations*,2002(44):19-39.
- [4].Kuruvilla,S.and Erickson,C.L.Change and Transformation in Asian Industrial Relations[J]. *Industrial Relations*.2002 (41):171-227.
- [5].Weisskopf Thomas, Bowles Samuel, Gordon David, Baily Martin and Rees Albert, “Hearts and Minds: A Social Model of U.S. Productivity Growth”, *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1983, No. 2 (1983), pp. 381-450
- [6].国际金属劳工联合会. Workers' rights in China.
<http://www.imfmetal.org/china/index.cfm?c=13552&l=2>
- [7].佟丽华、肖卫东.中国农民工维权成本调查报告.2005年5月.
- [8].徐晓红.劳资关系与经济增长：基于中国劳资关系库兹涅茨曲线的实证检验. *经济学家*.2009(10):52-57.
- [9].中国劳动统计年鉴.北京：国家统计局.
- [10].周长城和吴淑凤.中外合资企业中的劳资关系探讨. *经济评论*. 2000(4).
- [11].周业安、赵坚毅和宋紫峰.中国转型时期劳动权的评估和保障.2007.福特基金项目.