

# 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

郭金兴 王庆芳\*

**内容提要** 本文考察了经济发展中劳动争议发生频率的倒 U 型变化规律。通过建立博弈模型，文章分析了经济发展、劳动力供求和制度因素对劳资双方有关劳动争议决策的影响，说明了导致劳动争议倒 U 型变化的微观机理。本文使用我国省际面板数据进行实证，检验了劳动争议的倒 U 型假说。

**关键词** 劳动争议 经济发展 倒 U 曲线

## 一 引言

在中国过去三十多年经济转型和经济发展的过程中，劳动关系的性质、形式和内容均发生了急剧的转变，国有企事业单位长期的、稳定的雇佣关系和农业生产中的自我雇佣形式逐渐被各类经济社会活动组织中的有期限的、契约性的雇佣关系所代替，劳资双方的利益冲突更为直接和明显。20 世纪 90 年代中期劳动争议制度形成以后<sup>①</sup>，产生了大量的劳动争议案件<sup>②</sup>，引起了社会与学界的广泛关注。更让人瞩目的是，2005 年以后劳动争议案件增速明显放缓，而劳动者当事人数量更是从 2004 年起连续下降。

\* 郭金兴，南开大学经济研究所，电子邮箱：guojinxing@nankai.edu.cn；王庆芳，南开大学经济研究所，电子邮箱：wangqingfang0904@163.com。感谢匿名审稿专家的宝贵意见，文责自负。

① 20 世纪 90 年代中期相继出台《企业劳动争议处理条例》（1993）、《劳动法》（1994）和《仲裁法》（1994），为解决劳动争议问题建立了初步的制度框架。

② 相关统计数据表明，与 1996 年相比，2011 年劳动仲裁机构受理的劳动争议案件和劳动者当事人数量分别增加了 11.2 倍和 3.1 倍，年均增速高达 20.42% 和 13.23%，远超过同期经济和就业增长的速度。

2008年开始实施的《劳动争议调解仲裁法》显著降低了借助劳动仲裁机制解决劳动争议的成本，当年受理案件和劳动者当事人数量再次激增，但随后两者均再次出现明显下降。劳动争议数量不寻常的变化激发了本文的研究兴趣。

直观来看，近十几年来的劳动争议案件及涉及的劳动者数量，无论绝对数量还是发生频率，从初期的急剧增加到最近几年持续下降，均呈现倒U形状（图1）。从其他国家的经验来看，近百年来欧美发达国家劳资关系呈现缓和趋势（Franzosi, 1989），在美国，以罢工为特征的产业纠纷在20世纪70年代以后明显下降<sup>①</sup>。与中国经济发展模式更为接近的日本和韩国，在经济起飞的过程中，产业纠纷也经历先升后降的过程<sup>②</sup>。各国经验的横向比较研究表明，对应不同的经济发展水平，产业纠纷确实呈倒U型变化（Haas & Stack, 1983）。那么，我国劳动争议是否存在相似的发展趋势？如果是的话，劳动争议的倒U型曲线是由经济波动、制度变迁等偶然因素所致，还是经济发展过程中的规律性特征？本文试图对这些问题给予初步的解答。

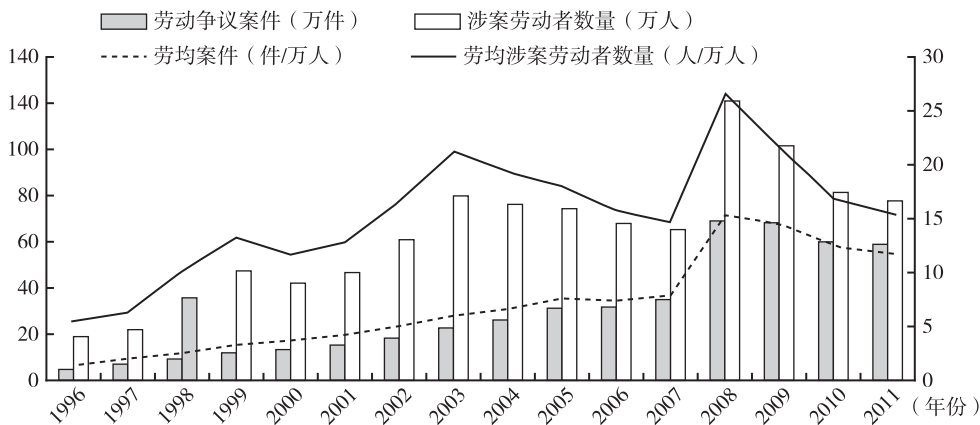


图1 劳动争议案件和涉案劳动者当事人数：1996-2011

注：劳动者当事人（万人）和劳动争议案件（万件）标注在纵轴左侧，劳均涉案劳动者当事人（人/万人）和劳均争议（件/万人）标注在纵轴右侧。

资料来源：1996-2011年劳动争议数据来自2012年《中国劳动统计年鉴》；劳动者数量为第二、三产业就业人数之和，来自2012年《中国统计年鉴》。

- ① 美国20世纪70年代中期每年因产业纠纷损失的工作日在2千万左右，至90年代下降了四分之三（米切尔，2002）。
- ② 日本经济在20世纪50年代开始起飞后，产业纠纷也随之呈上升趋势，至70年代中期达到顶峰，1974年损失工作日近1千万，至90年代前期下降至10万左右；韩国产业纠纷在20世纪60年代以后也呈上升趋势，尤其在80年代后期威权体制崩溃后，产业纠纷导致的工作日损失激增百倍，但随后又迅速减少，90年代中期仅为高峰期的1/5（米切尔，2002；Kim, 1993；刘文等，2012）。

本文其他部分安排如下：第二部分梳理了解释劳资冲突的两种不同分析传统；第三部分在一个两阶段博弈模型中，分析影响我国劳动争议案件发生的主要因素，提出劳动争议的倒U型假说，并作出初步的解释；第四部分以我国省际面板数据对倒U型假说进行检验，分析经济发展等因素对劳动争议的影响；第五部分对本文进行小结。

## 二 文献综述

国外学者对劳动关系和劳资冲突作了大量的规范性和实证性研究，研究的重点是集体谈判制度下由工会组织所主导的罢工等集体行动（collective action）。由于制度背景与具体研究对象不尽相同，传统的劳资冲突理论对于分析我国的劳动争议问题并不完全适用，但是，其研究思路和分析方法可以提供启发性的线索。

对劳资冲突的解释，有两种相互竞争的分析传统，一种分析传统强调经济因素的影响，而另一种则强调组织与政治等制度因素的影响（Franzosi, 1989）。Hicks（1932）建立了劳资双方谈判模型，说明罢工是由于双方对结果的预期不同而产生的，因此，罢工是信息不完全的结果。一些可能使劳资双方的预期产生差异的因素（如通货膨胀和工资率的变动），会增加罢工发生的概率，而一些使双方预期趋向一致的因素将会起到相反的作用（Kaufman, 1981；Mauro, 1982）。以劳资谈判为基础的劳资冲突理论可以整合在 Reder & Neumann（1980）发展的“劳资冲突成本”模型中，谈判双方都对劳资冲突的成本进行估计，当预期成本上升时，劳资冲突将会减少；当预期成本下降时，劳资冲突则会增加。

社会学学者运用相对剥夺理论（relative deprivation theory）分析经济变量的变化对工人心理和劳资冲突的影响。Davies（1962）认为在经历了一段长时间的经济和社会发展之后，如果形势出现了短期的逆转，就容易爆发罢工等劳资冲突，这是由于人们的预期与现实之间的差距急剧增加产生了被剥夺的感觉。Snyder & Tilly（1972）对法国的经验、Kim（1993）对日本和韩国的经验进行了实证研究，前者不支持这一理论而后者证实了这一效应的存在。

另一种分析传统强调工会组织、政治气候等制度因素对于劳资冲突的影响。罢工作为一种集体行为，需要工会的组织和动员。西方国家19世纪中后期劳工组织的兴起对罢工的性质产生了深刻的影响，使罢工的规模增加而持续时间下降，还使得罢工发生的时间更多的由经济衰退期转到工人谈判能力更强的经济繁荣期，从而提高了罢工的成功率（Shorter & Tilly, 1974；Snyder, 1975）。劳动者在全国权力结构中政治地位

的变化改变了劳动冲突的长期趋势。当更倾向于保护劳动者利益的政党执政时,工人可以用更小的成本增加劳动收入的份额,因而减少了罢工的次数(Korpi & Shalev, 1979)。

部分学者试图整合两种分析传统,综合经济因素和制度因素以解释劳资冲突的短期波动与冲突模式的长期变化(Kim, 1993; Snyder, 1975; Hibbs, 1976; Ingram et al., 1993)。在劳动关系制度发展成熟之前,工会组织能力与政治气候对劳资冲突发挥主导性的作用,如韩国以及20世纪中期之前的英美等国。在相关制度成熟以后,经济因素将发挥主要作用,最为典型的是二战以后的美国。

发展中国家往往处于工业化和城市化这样的经济社会转型的过程中,工会组织与集体谈判制度也不完善,劳资冲突的形式和特点不同于发达国家。大部分的研究表明,快速的工业化和城市化将会遇到广泛的经济和社会问题,如大规模的城乡移民、过长的劳动时间和恶劣的劳动条件、拥挤的居住环境等,这些都是引发劳资冲突的直接原因(Ross & Hartman, 1960)。劳动者从传统的自我雇佣的生产方式转到纪律严明的工业化生产模式也会遇到痛苦的适应问题(Kerr et al., 1960)。因此,在工业化的早期阶段,劳资冲突将会迅速增加。但是,对此后的发展趋势,学者们有着不同的意见。遵循自由主义传统的学者们倾向于认为,随着集体谈判制度和申诉程序的完善、企业所有权与经营权的分离导致的工人与资产所有者界限的模糊,以及技术进步导致的蓝领工人的下降,劳资冲突将趋向于下降乃至消失(Ross & Hartman, 1960; Clegg, 1976)。而秉承激进主义传统的学者们则对此持有异议,他们认为资本主义经济发展伴随着阶层的分化和对立,工人收入水平的提高也使其更有时间和精力投入到争取更多利益的工人运动中,企业所有权和经营权的分离并不能从根本上改变劳动者和管理者之间的利益冲突,因此,预期劳资冲突将会最终减少和消失过于乐观(Korpi & Shalev, 1979)。

各国经验似乎更多支持了自由主义学者的观点。从发达国家的历史经验来看,劳资冲突将随经济发展水平的逐步提高而趋于下降(Franzosi, 1989)。Haas & Stack (1983)对全球71个国家横向比较研究表明,处于工业化初级阶段的国家,以罢工活动衡量的劳资冲突更剧烈,但人均GNP超过4700美元(按1977年不变价格计算)的国家,劳资冲突趋于下降。无论纵向来看还是横向来看,劳资冲突的变化似乎确实呈现倒U型。

国内外学者对中国经济转型中劳动关系的变化、劳动争议解决机制的发展、影响劳动争议产生的经济社会因素给予了广泛关注。一些学者从劳动合同、劳动时间与劳

动强度、劳动报酬与保险福利、劳动环境等方面分析了我国劳动关系的现状，发现当前劳资冲突问题非常突出（“中外合资企业劳资关系研究”课题组，2000；夏小林，2004；许峰，2004；吴江、陈谊，2004；Cooke，2002；Zhu et al.，2011）。中国劳动关系调解机制与欧美发达国家有重要区别（Fox et al.，2005），工会组织作为企业或政府的附属机构，难以承担保护劳动者权益，解决劳动争议问题的重任（Zhu et al.，2011）。劳动争议的重点更多的在于维护权利，而非争取更多权益（杨强，2010；郑祝君，2012），因此，传统的劳方、资方和政府三方模型不适于分析中国的劳资冲突，应加入对工人组织（如基层工会、中华全国总工会）和企业组织（如企业家协会、行业协会、全国工商联）所发挥作用的分析（Ma，2011）。我国劳动力由无限供给向有限剩余的转变，使劳资双方的地位更为平衡，但是非正规就业的趋向仍非常明显，而非正规就业存在较多的用工不规范的现象，也由此引发较多的劳资冲突（王美艳，2013）。劳动供求的变化和劳动法规制度的完善使得劳动关系调整处于转型的过程中，即由个别劳动关系调整转变为集体劳动关系调整，将对我国的劳工政策、企业管理、工人行动和劳动关系产生深远的影响（常凯等，2012）。

一些学者对经济发展、经济转型、经济增长、工会组织等因素对劳动争议的影响进行了实证研究，表明劳动争议案件的发生与经济发展水平、工业化和城市化进程、经济增长速度、外商直接投资均有密切的联系，但是工会组织的发展影响不显著（郭金兴，2008，2009；姚先国等，2009；李向民、邱立成，2009；徐晓红，2009；罗燕、林秋兰，2011；高宏艳，2012）。除以上使用宏观数据所作的实证研究外，对某些地区或某些案例所作的典型调查对劳动争议原因、特点和发展趋势作了细致入微的考察，有很高的参考价值（侯雨欣，2012；邓峡峡，2010；Chris & Hui，2012）。

因此，我国劳动争议案件的发生受经济社会多种因素的影响。经济体制转型使国有企业职工的利益受到冲击，快速的工业化和城市化将数以亿计农民工挟裹进市场经济大潮中，直接面对劳资双方的利益冲突。而工会组织的职能转变尚在调整过程中，劳资冲突的协调机制也在不断调整和完善。在这一复杂的经济社会背景下，需要深入探讨倒U型劳动争议的形成原因和发展机制。

### 三 模型与假说

#### （一）模型

与欧美等发达国家的劳资冲突相比，我国当前的劳动争议有两个显著的特点：一

是劳动争议的内容主要是围绕劳动者的合法权利产生的纠纷,如劳动关系的确认、劳动合同的履行、劳动报酬的支付等。而在其他国家,劳资纠纷更多地表现为工人通过罢工停产等集体行动以争取更多的收入份额<sup>①</sup>。权利型劳资冲突以已建立和存在的劳动关系为对象,可以通过当前的劳动仲裁和司法制度来解决;权益型劳资冲突以未来的劳动关系为对象,当前的劳动争议解决机制并不适用,需要进一步发展劳方、资方和政府的三方集体谈判机制(郑祝君,2012)。

二是我国当前的劳动争议更多的是一种个体行为,与由工会组织的罢工等集体行动有明显的区别。我国集体劳动争议案件涉及的劳动者当事人也占有相当的比重,这主要受两方面因素的影响。首先,这与集体劳动争议案件的界定有关。只要涉及三个或三个以上的劳动者就会被界定为集体劳动争议案件,因此,集体劳动争议案件显然不能等同于工人大规模的集体行动。其次,集体劳动争议案件与国有企业改制直接相关。在国有企业改制的过程中,劳资纠纷经常涉及同一企业的多个工人,形成了很多劳动争议案件。在国有企业改制比较集中的1998年,集体劳动争议案件涉及的劳动者所占比重达到70%。随着国有企业改制的逐步完成,这一比重逐渐下降,至2011年仅为22.46%。

因此,本文围绕劳动者的经济权利,从个体角度分析资方与劳动者双方博弈行为,而不涉及劳动者或企业的集体行动,讨论劳动争议案件发生的条件。这是一个两阶段动态博弈模型,基本内容如下:第一阶段,由资方选择是否侵害劳动者权益,比如克扣劳动者一定比例的劳动报酬。如果资方未侵权,则第二阶段劳资双方仍获得与第一阶段相同的收入。如果资方选择侵权,在第二阶段时,劳动者将决定是否求助于正式的劳动争议解决机制,维护自身的经济利益<sup>②</sup>。只有在资方侵害劳动者权益,并且劳动者选择维权时,才会形成劳动争议案件。如果劳动者不维权,则资方将继续侵害劳动者权益。如果劳动者维权,胜诉则讨回第一阶段被资方侵占的劳动报酬,并获得一定

① 实际上,以集体停工来争取未来更多权益的劳资纠纷在我国已经出现,如2010年南海本田停工事件,只是数量相对较少,而且类似的纠纷也不通过劳动仲裁机制来解决(Chris & Hui, 2012)。

② 这一模型的基本设定,现实依据有三:一是在各种经济类型的企业中普遍存在的劳动者权益受到侵害的现象,参见文后有关我国劳资关系现状的参考文献;二是绝大部分的劳动争议案件都是由劳动者提起的,1996-2010年劳动者申诉的案件比例平均为93.1%;三是调查表明,追索报酬的劳动争议案件比重超过80%,劳动报酬是当前劳动争议的主要诉求(王蓓等,2012)。

比例的赔偿；如果败诉，则得不到任何补偿。无论胜诉还是败诉，只要劳动者选择维权，双方都要支付一定的固定成本，而且，双方的劳动关系将不再继续，需要在就业市场上重新寻找替代者<sup>①</sup>。为了分析的简化，不考虑时间贴现因素的影响。

劳资双方的博弈树如图 2 所示。企业总收益标准化为 1，按照双方事先的约定，劳动者报酬为  $w$ ，资方利润为  $(1 - w)$ 。如果资方侵权，则侵占劳动者报酬的比例为  $\alpha$ 。如果劳动者维权，劳资双方均要支付的固定成本为  $c$ 。如果劳动者胜诉，可获得  $\beta$  倍的补偿，作为对资方侵权行为的惩罚。劳动者胜诉的概率为  $P^W$ ，资方和劳动者在就业市场上找到替代者和新的就业机会的概率分别为  $P^E$  和  $P^L$ 。各决策点劳资双方的收益如图所示，括号内前面为资方的收益，后面为劳动者的收益。

在第二阶段，劳动者选择维权的收益为，

$$Y_F^L = P^W [P^L w + (1 + \beta)\alpha w - c] + (1 - P^W)(P^W w - c) = [P^L + P^W(1 + \beta)\alpha]w - c \quad (1)$$

不维权的收益为，

$$Y_{NF}^L = (1 - \alpha)w \quad (2)$$

则劳动者选择维权的条件为，

$$Y_F^L - Y_{NF}^L = [P^L + P^W(1 + \beta)\alpha]w - c - (1 - \alpha)w > 0 \quad (3)$$

整理后得到，

$$[P^W(1 + \beta) + 1]\alpha - (1 - P^L) > \frac{c}{w} \quad (4)$$

在第一阶段，资方如不侵权，两个阶段获得收益之和为，

$$Y_{NA}^E = 2(1 - w) \quad (5)$$

资方侵权而劳动者不维权，两个阶段获得收益之和为，

$$Y_{ANF}^E = 2[1 - (1 - \alpha)w] \quad (6)$$

资方侵权且劳动者维权，两个阶段获得收益之和为，

$$Y_{AF}^E = [1 - (1 - \alpha)w] + P^W [P^E(1 - w) - (1 + \beta)aw - c] + (1 - P^W)[P^E(1 - w) - c] \quad (7)$$

<sup>①</sup> 一项调查发现，南京市 2006 年上半年受理的劳动争议案件中，九成案件发生在职工离职以后（蔡晓芳，2006）。

假定劳动者维权的概率为  $P^F$ ，则资方侵权的条件为，

$$P^F Y_{AF}^E + (1 - P^F) Y_{ANF}^E - Y_{NA}^E > 0 \tag{8}$$

将 (5)、(6) 和 (7) 代入到 (8)，整理后得到，

$$\frac{1 + (1 - P^F)}{P^F} > (1 - P^E) \frac{1 - w}{aw} + \frac{c}{aw} + P^W(1 + \beta) \tag{9}$$

显然，只有资方侵权且劳动者维权，即在 (4) 和 (9) 同时成立时，才会出现劳动者借助劳动争议调解仲裁机制解决劳资纠纷的现象。

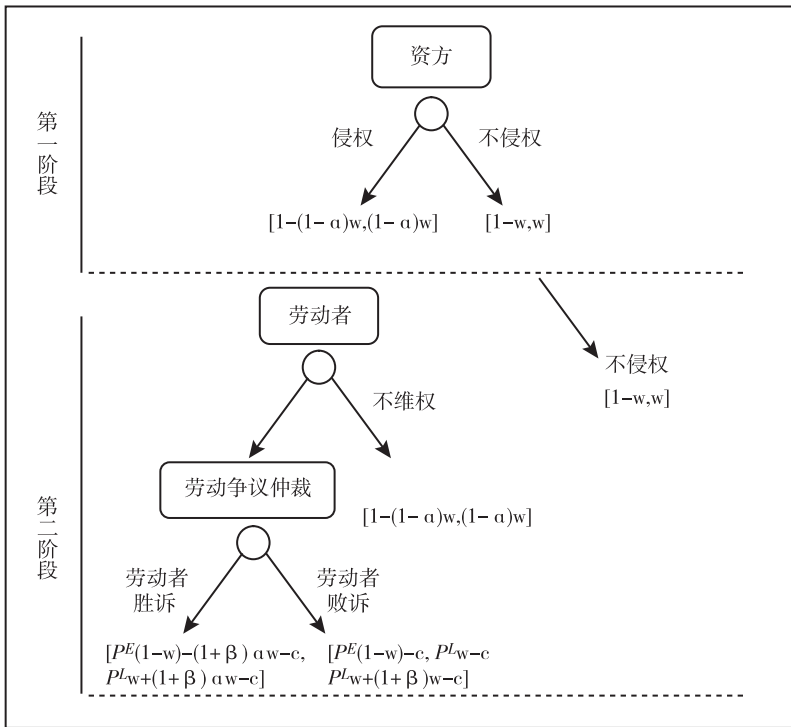


图2 劳资双方的博弈树

## (二) 讨论

为了分析的简便，可以将上述模型中的变量分为两类，一类是经济变量，如劳资双方在就业市场上找到替代者或新的工作机会的概率 ( $P^L$  和  $P^E$ )、工资率 ( $w$ ) 以及资方侵害劳动者权益的比例 ( $\alpha$ )，这些因素与经济发展水平有着密切的联系，而资方是否选择侵权或劳动者是否选择维权 ( $P^F$ )，则是由模型内生决定的；另一类是制度变



量，如解决劳动争议的固定成本（ $c$ ）、劳动者胜诉时获得的资方的惩罚性赔偿（ $\beta$ ）以及劳动者胜诉的概率（ $P^W$ ）等。下面对这两类因素分别讨论。

### 1. 经济变量

根据上述模型的推论，劳动力市场的供求状况对劳动争议有着重要的影响。根据公式（4），劳动者就业率越高，越容易找到新的工作机会，中断现有劳动关系的成本越低，劳动者就越倾向于借助正式的制度解决劳资纠纷，维权的概率更高。资方也适用于同样的逻辑，根据公式（9），越容易找到现有工人的替代者，劳资纠纷的成本越低，就越倾向于侵犯劳动者的权益。

在经济发展的初期阶段，大量劳动者由农业转向非农业，由农村转向城市。就业市场中，尤其是非熟练工人的就业市场供大于求的状况成为常态。资方经常利用自身在就业市场上的优势，侵害劳动者权益，但劳动者担心维权会失去工作岗位，选择维权的概率不高。而劳动者维权的概率低，进一步降低了资方侵害劳动者权益的预期成本，更倾向于采取侵权的行动。这时虽然有大量的劳动者权益被侵害的现象，但是，正式制度安排下的劳动争议发生的频率并不高。随着经济发展水平的提高和就业机会的增多，劳动者找到新的工作机会的概率增加，维权成本相对降低，越来越倾向于借助正式的劳动争议解决机制维护自身权益，这时劳动争议发生的频率逐渐增加。随着劳动力市场的进一步发展，资方越来越难在有限的时间内找到合适的替代者。劳动者维权概率的提高和找到合适替代者的难度增加都会增加资方侵权的预期成本，降低了其侵权的激励。这时，虽然劳动者维权的概率很高，但资方侵权的概率下降，使得劳动争议发生的频率降至较低的水平。因此，在不同经济发展水平及相应的劳动市场供求状况下，劳资双方的博弈存在不同的均衡。在经济发展水平低时，资方侵权多而劳动者维权少，劳动争议发生频率低；在经济发展水平较高时，资方侵权少而劳动者维权多，劳动争议发生频率也较低；而在经济发展的中间阶段，劳动争议发生频率较高。因此，伴随着经济发展水平的提高，劳动争议发生的频率呈现先升后降的倒U形状。

经济发展还会带来收入水平和工资水平上涨，对资方和劳动者产生不同的影响。在公式（4）中，工资上涨会降低劳动者维权的相对成本（ $\frac{c}{w}$ ），从而增加维权的概率。在公式（9）中，工资上涨会增加资方侵权的收益，降低劳动者维权时的相对成本（ $\frac{c}{aw}$ ）；同时，工资上涨会降低利润的比重，降低资方因可能找不到合适的替代者而需要付出的相对成本（ $\frac{1-w}{aw}$ ）。相对成本的下降会使资方侵权的概率增加，而劳动者维权

的概率增加则会降低资方侵权的概率。因此,伴随着工资上涨,资方侵权概率是否会增加,进而劳动争议发生频率是否会增加,并没有确定的结论。从公式(4)和(9)不难看出,资方侵占劳动者权益的比例( $\alpha$ )对劳动争议影响的方向与工资上涨是相同的。

## 2. 制度变量

除了经济因素以外,制度因素对劳动争议的产生有着重要的影响。解决劳动争议案件的固定成本( $c$ )越高,劳动者维权的概率越低。这一成本取决于处理劳动争议案件的效率,例如仲裁费用和案件的处理时间。劳动争议解决周期较长、仲裁结果执行困难是我国劳动争议处理制度的重要弊病(张世诚,2008),这也是很多劳动者在权益受到侵害时不愿意求助正式的制度安排来解决纠纷的主要原因。2008年实施的《劳动争议调解仲裁法》要求缩短处理期限,并取消了劳动者需要交纳的仲裁费用,使得当年我国劳动争议案件激增。但是,由于用于处理劳动争议的司法资源有限,审理周期长等问题得不到根本的改善<sup>①</sup>,求助正式制度安排的固定成本仍然较高,2008年以后劳动争议案件的数量又重新延续了之前的下降趋势。根据上文的模型可以得到一个重要启示,即使劳动争议制度能够公正地解决劳动纠纷,但由于执行效率低下,导致实施成本过高的话,劳动者也只能放弃通过正式制度维护自身权益,而劳动者维权概率的降低将使资方更有激励侵害劳动者权益。得不到正式制度有效保护的劳动者,或者忍气吞声,或者依靠私力解决劳资争议,有的从民事纠纷演变为刑事案件,甚至最终导致群体事件。

对资方侵权行为的惩戒力度( $\beta$ )和劳动者胜诉概率( $P^W$ )在一定程度上取决于政府干预劳动关系的意愿和倾向性。政府对劳资双方并不总是秉持中立的态度。由于地方政府之间存在着激烈的GDP竞争,在劳动力总体供大于求的情况下,各地政府均有激励采取有利于资方的政策措施,而担心对劳动关系的干预会妨碍当地经济发展<sup>②</sup>。比较劳动争议受理情况和处理结果可以发现,1996-2010年劳动者申诉的案件比例平均为93%,而胜诉的比例仅为47.74%。这至少在一定程度上反映了劳动争议处理中可能存在的倾向性。随着经济发展水平的提高和劳动力市场供求状况的改善,政府有可

① 一项调查表明,劳动争议诉讼的判决周期平均为四个半月,超过40%的案件最终以撤诉告终(王蓓等,2012)。

② 对某省11个市级政府的调研表明,担心干预劳动关系不利于招商引资这种思想是普遍存在的(夏小林,2004)。

能采取对劳动者更有利的政策，降低劳动者维权的成本，提高劳动者维权的概率，提高资方侵权的成本，减少对资方侵权的激励<sup>①</sup>。与劳动力市场供求状况对劳动争议发生频率的影响相似，政府政策的变化将会进一步加强劳动争议先升后降的变化趋势，并有可能改变倒U曲线顶点的位置。

### 3. 假说

根据上述分析，劳动争议发生的频率受资方侵权概率与劳动者维权概率的共同影响。在经济发展的初期阶段，资方侵权的概率高，但是，劳动者借助正式的制度安排维权的概率低，这时劳动争议发生的频率也较低。随着经济发展水平的提高，劳动者维权概率增加，在资方侵权行为仍大量存在的情况下，劳动争议发生的频率将会不断上升。随着劳动者维权概率增加，以及资方越来越难找到合适的替代者，资方侵权的预期成本越来越高，使侵权的概率不断下降，从而导致劳动争议发生频率趋于下降，劳动争议呈现倒U曲线的形状。政府有利于劳动者的政策变化将会加强劳动争议的这一变化趋势。由此得到以下假说：劳动争议的发生频率随经济发展水平的提高呈倒U形状，即在经济发展的初始阶段增加，达到顶点后，随着经济发展水平的进一步提高而趋于下降（图3）。

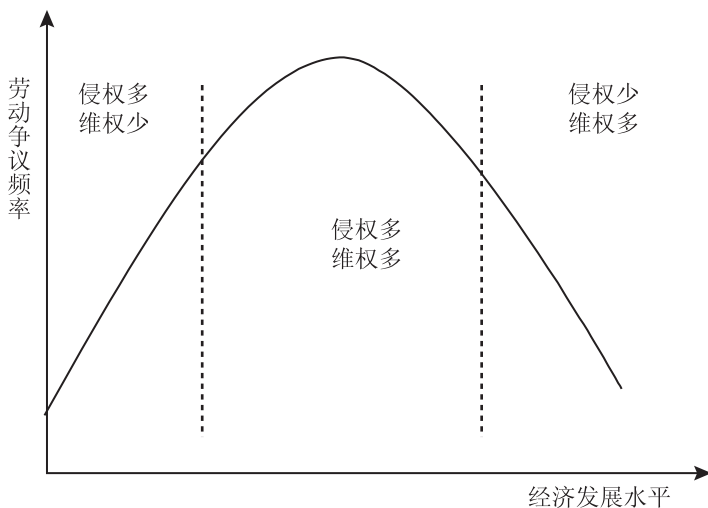


图3 劳动争议的倒U型变化

<sup>①</sup> 近年来《劳动合同法》（2008）、《劳动争议调解仲裁法》（2008）的出台，各地最低工资标准的持续上调均体现了这一变化。

## 四 实证检验

### (一) 计量模型与变量选择

根据上述假说,本文建立模型,其中被解释变量是劳动争议的发生频率(Labor Dispute Frequency, LDF),以劳均劳动争议案件数量和劳均劳动争议人数来表示,解释变量是人均收入水平( $y$ ),以实际人均GDP来表示,代表经济发展水平。为考察劳动争议与经济发展之间是否存在倒U型关系,在模型中加入了人均收入水平的平方项。如果倒U型关系成立,则平方项的系数为负,反之,则说明不存在倒U型关系。变量的下标*i*和*t*分别代表不同的省份和时期, $\varepsilon$ 为随机误差项。

$$LDF_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 y_{it} + \alpha_2 y_{it}^2 + \alpha_3 X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (10)$$

$X_{it}$ 为控制变量,主要包括两类,一类是除经济发展水平以外,影响劳动供求,进而影响劳动争议的经济变量。在经济波动的不同阶段,劳资冲突表现出不同的特点(Davies, 1962; McConnell, 1990)。在经济繁荣时期,工人在劳动供求中处于有利的地位,有可能提出增加收入的要求,产生更多劳资纠纷;在经济衰退时期,劳资纠纷会相应减少。但是,与上述的作用机制相反,在经济发展的初始阶段,经济衰退时在劳动力市场上占有优势的资方更有可能侵犯劳动者权益,从而导致劳动争议数量的增加(郭金兴, 2008)。本文选取经济增长速度和失业率两个变量,分析经济波动对劳动争议频率的影响。

另一类是影响劳动争议中劳资双方成本和收益的制度因素,如结案率、工会参与率和养老保险覆盖率。结案率表明劳动争议解决机制的工作效率,结案率越高,劳动争议案件持续的时间可能越短,劳资双方付出的成本越低,则劳动争议发生频率就会越高。如果工会能够在劳资冲突中维护劳动者权益,那么工会参与率越高,工会组织力量越强,工人获得的帮助越多,也会促使工人更广泛地运用劳动争议解决机制来维护自身利益。以养老保险覆盖率为代表的社会保障体系越健全,工人失业产生的成本越低,也有利于劳动争议解决机制的应用,提高劳动争议发生的频率。2008年《劳动争议调解仲裁法》的实施,显著降低了劳动者维权成本,使劳动争议案件数量激增。本文引入时间虚拟变量,考察法规实施对劳动争议频率的影响。本文使用的变量如表1所示。

表 1 变量说明

变量名称	指标解释
劳均劳动争议案件	劳动争议案件数量/二三产业就业人员数量
劳均涉案劳动者数量	劳动争议案件涉及劳动者数量/二三产业就业人员数量
人均收入水平	以 2000 年为基期的人均地区生产总值
人均收入水平的平方	以 2000 年为基期的人均地区生产总值的平方
经济增长速度	实际地区生产总值增速
失业率	城镇登记失业率
结案率	当期结案劳动争议案件数量/当期受理案件与上期未结案数量之和
工会参与率	参加工会劳动者数量/二三产业就业人员数量
养老保险覆盖率	参加养老保险的劳动力数量/二三产业就业人员数量
虚拟变量	2008 - 2011 年取 1, 其他年份取 0

## (二) 数据描述

我国自 2000 年开始公布各地区劳动争议案件处理情况, 因此, 本文选取 2000 - 2011 年的省际面板数据进行研究。西藏由于数据缺失较多被排除在样本之外, 而北京、上海、天津三个直辖市劳动争议调解仲裁机制的完善程度和经济发展水平与其他省区有较为明显的差异, 不具有可比性, 也将其剔除<sup>①</sup>, 由此得到 27 个省区共 324 个样本观测值。本文所使用的数据, 2011 年就业数据来自于 2012 年各省市统计年鉴; 人均 GDP、城镇登记失业率数据来自历年的《中国统计年鉴》, 人均 GDP 数据根据历年各省区人均 GDP 的名义数据和 GDP 折算指数<sup>②</sup>, 折算为以 2000 年为基期的实际人均 GDP; 劳动争议、工会会员和参加养老保险人员等数据来自历年《中国劳动统计年鉴》。以上变量的描述性统计特征如表 2 所示。

表 2 变量的描述性统计特征

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
劳均劳动争议案件(件/万人)	324	6.944	5.321	0.82	38.22
劳均涉案劳动者数量(人/万人)	324	16.338	15.87	1.8	162.39
人均收入(万元)	324	1.347	0.802	0.27	4.17
人均收入的平方项(万元) <sup>2</sup>	324	2.456	3.103	0.07	17.41

① 以 2010 年为例, 三个直辖市劳均劳动争议案件为 49.77 件/万人, 约为全国平均水平的四倍; 人均 GDP 超过全国平均水平一倍。

② GDP 折算指数为历年各省区名义 GDP 与根据 GDP 增速计算的实际 GDP 之比。

续表

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
经济增长速度	324	0.121	0.024	0.05	0.24
失业率	324	0.038	0.006	0.02	0.07
结案率	324	0.921	0.054	0.62	1
工会参与率	324	0.458	0.2	0.21	0.96
养老保险覆盖率	324	0.369	0.145	0.14	0.77
2008年虚拟变量	324	0.333	0.472	0	1

资料来源：根据作者整理数据计算得到。

### (三) 估计方法

本文采用可行广义最小二乘回归 (Feasible Generalized Least Squares Regression, FGLS)。公式 (10) 中的随机误差项可以写成如下形式：

$$\varepsilon_{it} = \gamma_i + \mu_i \tag{11}$$

其中， $\gamma_i$  是表示个体异质性的截距项， $\mu_i$  为随机误差项。如果  $\gamma_i$  与解释变量不相关，则建立随机效应模型，反之，则应建立固定效应模型。面板数据建模除了考虑上述的模型设定检验以外，还应该考虑两个问题，一个是省际间异方差问题，另一个是省际间/内自相关问题。在经典回归模型中，为了得到参数的最优线性无偏估计，一般都假设误差项不存在异方差和序列相关。但是在实际的面板数据中，可能存在的异方差和组间/内自相关，将使得在高斯—马尔科夫假设下构造的统计量都不再有效，导致参数估计和假设检验失效。此时，可以采用可行的广义最小二乘法回归 (FGLS) 解决残差序列的异方差和序列相关问题，得到更为有效的估计结果。因此，需要对模型是否存在省际间异方差和省际间/内自相关进行检验<sup>①</sup>。组间异方差的检验可以通过 LR 检验来完成，Wooldridge (2002) 提供了一种检验组内自相关的方法，组间自相关检验则可以通过 Pesaran (2004) 提供的命令完成。

① 面板数据可能存在的异方差和自相关类型很多。在这里，我们只考虑如下情形：对于固定效应，假设只有  $\mu_i$  存在异方差，即  $\gamma_i \sim IID(0, \sigma_\gamma^2)$ ， $\mu_i \sim IID(0, \sigma_\mu^2)$ ，对于随机效应，假定  $\gamma_i$ 、 $\mu_i$  的异方差类型相同，即  $\varepsilon_{it} \sim IID(0, \sigma_{\varepsilon_{it}}^2)$ ；组内自相关为一阶自相关结构，即  $\varepsilon_{it} = \varepsilon_{it-1} + v_{it}$ ，其中  $v_{it} \sim IID(0, \sigma_v^2)$ ；组间自相关类型为  $\varepsilon_i = u + \epsilon_i$ ， $\epsilon_i = \lambda W \epsilon_i + \theta_i$ ，其中， $u_i \sim INN(0, \sigma_u^2)$ ， $\theta_i \sim INN(0, \sigma_\theta^2)$ ， $u_i$  与  $\theta_i$  独立， $|\lambda| < 1$ ， $W$  为  $N \times N$  维对角元素全为 0 的空间权重矩阵，满足  $(I_N - \lambda W)$  为非退化阵。

为保证模型估计的有效性，我们将首先对每个模型进行 Hausman 检验，确定建立固定效应模型还是随机效应模型，然后按照上述方法对每个模型的异方差和自相关进行检验，最后根据两类检验结果，选择相对应的命令进行回归。本文使用的计量软件为 stata 12.0，相关命令参考陈强（2010）。

#### （四）估计结果

##### 1. 全国总体

分别以劳均案件和劳均涉案劳动人数为被解释变量的全国总体估计结果如表3所示。回归结果显示，人均GDP与人均GDP的平方项均在1%或5%的统计水平上具有显著性。人均GDP一次项的回归系数为正，二次项的回归系数为负，表明从全国总体来看，劳动争议频率与经济发展水平之间存在倒U型关系。根据人均GDP一次项和二次项的回归系数，可以计算出相应的拐点。以劳均案件计算的劳动争议发生频率的拐点出现在人均GDP达到2.32~2.80万元时（按2000年不变价格计算，下同），以劳均涉案劳动者人数计算的劳动争议频率的拐点为人均GDP 1.63~1.99万元。2011年全国人均GDP为2.715万元，因此，目前已经接近或刚刚越过劳均案件的拐点。2006年和2008年全国人均GDP分别为1.61和1.98万元，正是在这一时期，劳均涉案劳动者数量出现拐点。劳均涉案劳动者数量出现拐点的时间要早于劳均案件，产生的原因可能是集体和非集体两种类型的劳动争议案件的构成发生了变化，本文将在下一部分详细讨论。

为检验估计结果的稳健性，在回归式中依次加入其他经济变量和制度变量作为控制变量。总体来看，引入控制变量没有改变人均GDP和人均GDP平方项的显著性，拐点的预测值也没有发生显著的变化，因此，回归结果是比较稳健的。在表征经济波动的变量中，经济增速对劳均案件的影响较显著，失业率对劳均涉案劳动者数量的影响较显著。这表明在经济下行时，随着经济增速放缓与失业率的增加，劳动争议频率将会上升。我国劳动争议的变化具有逆周期的特点，这与当代发达国家劳资冲突的顺周期特点并不一致<sup>①</sup>，我国的劳资冲突也因此被认为具有“古典”特征（郭金兴，2008）。

<sup>①</sup> 在经济发展的初期，劳动者总体上处于不利地位，资方经常利用自身在劳动力市场上的优势侵害劳动者权益，在经济衰退时更是如此，因此，劳资冲突往往具有逆周期的特征，郭金兴（2008）将这类劳动者以维护自身生存权益为目的的劳资冲突称为“古典型”劳资冲突，而将当代发达国家工人为争取更多收入份额的劳资冲突称为“现代型”劳资冲突。

在表3 制度因素的变量中, 劳动争议结案率和工会参与率对劳均涉案劳动者数量有显著的影响, 结案率越高, 工会参与率越低, 则劳均涉案劳动者数量越多, 但是, 这两个变量对劳均案件的影响并不显著。一般而言, 结案率越高, 表明劳动争议调解仲裁机制的效率越高, 劳动者以此维护自身利益的成本越低, 劳动争议频率越高; 工会参与率越高, 工会职能越健全, 劳动者利益越会得到更有力的保护, 劳资冲突得到缓解, 劳动争议的频率会相应地降低。但是, 结案率仅代表了一部分由劳动争议引起的制度成本, 劳动者是否求助于劳动争议仲裁, 还取决于由劳动争议引起的其他成本, 如失去就业岗位的风险和应对劳动争议必需付出的时间成本等。如果结案率代表的制度成本比重较低, 那么结案率对劳动争议频率的影响可能就比较不显著。我国工会职能仍处于转型之中, 目前尚不能充分地代表和维护劳动者的权益, 因此工会参与率对劳动争议频率的影响也可能并不显著。以下对劳动争议频率分类型和分地区的估计结果也证实了以上两点。

养老保险覆盖率对劳动争议频率有显著影响。无论是劳均案件还是劳均涉案劳动者数量, 均会随着养老保险覆盖率的提高而显著增加。社会保障体系的健全和完善为失去就业岗位的劳动者提供更好的经济保护, 从而激励劳动者更多地采取主动措施, 维护自身权益。社会保障体系的发展在某种程度上也体现了政府对保护劳动者权益的倾向性, 社会保障体系越健全的地区, 政府对劳动者权益的保护力度越大, 因此也有利于劳动者借助劳动争议调解仲裁体制维护自身权益。

2008年一系列劳动权益保护法律法规的出台, 更加注重保护劳动者权益, 显著地降低了劳动调解仲裁成本, 导致了劳动争议案件的激增<sup>①</sup>。在对劳动争议频率的回归中, 2008年虚拟变量显著为正, 表明2008年的制度变化确实引起了劳动争议频率的显著增加。但是, 比较包含和不包含2008年虚拟变量的回归式可以发现, 2008年的制度变化只是轻微地改变了拐点的位置, 并没有改变劳动争议频率倒U型的变化趋势。

## 2. 集体劳动争议与非集体劳动争议

我国集体与非集体劳动争议呈现不同的变化趋势。从长期来看, 无论案件数量还是涉案劳动者数量, 集体劳动争议的占比均呈下降趋势。在2005年之前, 集体劳动争

<sup>①</sup> 2008年5月1日实施的《劳动争议调解仲裁法》确立劳动争议调解仲裁在实体和程序方面的制度, 实行免费仲裁制度, 延长仲裁时效, 不受时效追索工资和社会保险费(程延园、王甫希, 2012), 更有利于劳动者的制度设计使当年劳动争议案件和涉及劳动者数量分别增加了0.98倍和0.86倍。



表3 全国总体回归结果

因变量	劳均劳动争议案件				劳均涉案劳动者数量			
	(1) RM	(2) RM	(3) RM	(4) RM	(5) FM	(6) FM	(7) FM	(8) FM
拐点	2.799	2.724	2.791	2.317	1.897	1.985	1.625	1.770
收入水平	10.17 *** (0.545)	12.24 *** (1.057)	10.31 *** (1.105)	5.950 *** (1.440)	12.62 *** (2.522)	10.15 *** (3.155)	10.54 ** (4.594)	17.67 *** (4.442)
收入水平的平方	-1.817 *** (0.186)	-2.247 *** (0.241)	-1.847 *** (0.285)	-1.284 *** (0.317)	-3.326 *** (0.390)	-2.557 *** (0.697)	-3.244 ** (1.628)	-4.992 *** (1.549)
经济增速		-36.96 *** (3.538)	-31.80 *** (3.616)	-4.647 (5.442)		-6.348 (29.63)	-11.92 (21.27)	7.302 (22.23)
失业率		-3.242 (13.58)	-25.91 (16.97)	-21.23 (18.09)		367.3 *** (80.20)	515.6 *** (64.08)	262.5 *** (57.64)
结案率			-2.243 (1.524)	0.135 (1.479)			15.40 ** (6.718)	19.11 *** (6.544)
工会参与率			2.969 *** (1.094)	1.538 (1.394)			-11.09 (9.235)	-25.74 *** (4.428)
养老保险覆盖率			6.972 *** (1.589)	9.598 *** (2.297)			27.46 ** (11.59)	52.50 *** (7.261)
2008年虚拟变量				3.829 *** (0.452)				2.686 * (1.531)
常数项	-2.682 *** (0.414)	0.267 (1.031)	0.340 (1.608)	-2.593 (1.892)	15.99 *** (4.978)	2.638 (5.848)	-27.94 *** (10.78)	-33.89 *** (7.040)
Hausman Test $P > \chi^2$	0.74 (0.691)	0.70 (0.951)	6.05 (0.534)	8.87 (0.353)	25.51 *** (0.000)	35.00 *** (0.000)	18.66 *** (0.009)	2.11 (0.978)
异方差检验 $P > \chi^2$	368.34 *** (0.000)	367.81 *** (0.000)	376.84 *** (0.000)	387.73 *** (0.000)	543.83 *** (0.000)	509.07 *** (0.000)	532.88 *** (0.000)	482.83 *** (0.000)
组内自相关检验 $P > F(1, 26)$	20.521 *** (0.000)	11.743 *** (0.002)	10.427 *** (0.003)	8.396 *** (0.008)	40.839 *** (0.000)	49.560 *** (0.000)	59.077 *** (0.000)	59.824 *** (0.000)
组间自相关检验 $P > \chi^2$	18.530 *** (0.000)	16.838 *** (0.000)	15.160 *** (0.000)	9.826 *** (0.000)	7.966 *** (0.000)	2.429 ** (0.015)	1.806 * (0.071)	2.310 ** (0.021)
观测样本数	324	324	324	324	324	324	324	324
截面单元	27	27	27	27	27	27	27	27

注：RM 为个体随机效应模型，FM 为个体固定效应模型；括号内为标准误，\*、\*\* 和 \*\*\* 分别代表在 10%、5% 和 1% 的统计水平上显著。

资料来源：根据作者整理数据计算得到。

议案件占比虽不足 8%，但涉案劳动者比例一直占一半以上，1998 年最高曾至 70%。但是，至 2011 年案件和涉案劳动者的比例分别降至 1.12% 和 22.42%，下降趋势非常

明显。这可能是由于我国集体劳动争议不同于西方由工会组织的集体行动，而是更多产生于经济转型中国有和集体企业职工劳动关系转变导致的纠纷（谢长天，2012；王甫希，2010）。而且，一些影响较大的集体性劳资冲突并未通过劳动调解仲裁机制解决，也未纳入相关统计（程延园、王甫希，2012）。因此，与非集体劳动争议相比，集体劳动争议更加受到经济转型的影响。

表4 集体劳动争议和非集体劳动争议回归结果

因变量	集体		非集体	
	劳均劳动争议案件	劳均涉案劳动者数量	劳均劳动争议案件	劳均涉案劳动者数量
回归模型	(9)	(10)	(11)	(12)
估计方法	RM	FM	FM	RM
拐点	1.808		2.432	2.364
收入水平	0.376 *** (0.0615)	-1.053 (2.274)	3.920 *** (0.834)	6.705 ** (2.711)
收入水平的平方	-0.104 *** (0.0131)	-0.663 (0.503)	-0.806 *** (0.120)	-1.418 ** (0.552)
经济增速	0.476 (0.503)	-7.285 (13.48)	11.07 * (5.871)	-7.030 (16.03)
失业率	1.234 (1.934)	194.3 *** (52.12)	6.270 (11.73)	33.02 (29.49)
结案率	0.238 (0.242)	2.314 (3.989)	-1.084 (1.588)	4.054 (2.796)
工会参与率	-0.137 (0.146)	-5.110 (3.437)	1.579 (1.430)	-4.809 * (2.560)
养老保险覆盖率	0.938 *** (0.173)	9.476 (7.212)	15.06 *** (2.921)	14.98 *** (4.065)
2008年虚拟变量	-0.0523 * (0.0290)	0.922 (0.733)	3.224 *** (0.529)	4.027 *** (0.950)
常数项	-0.517 ** (0.236)	-4.658 (4.595)	-3.278 (2.837)	-7.151 ** (3.545)
Hausman Test $P > \chi^2$	9.97 (0.190)	17.50 ** (0.014)	16.71 ** (0.019)	11.98 (0.101)
异方差检验 $P > \chi^2$	423.63 *** (0.000)	662.38 *** (0.000)	310.64 *** (0.000)	318.93 *** (0.000)
组内自相关检验 $P > F(1, 26)$	0.025 (0.875)	25.401 *** (0.000)	8.913 *** (0.006)	3.326 * (0.080)
组间自相关检验 $P > \chi^2$	7.048 *** (0.000)	-0.175 (0.861)	7.586 *** (0.000)	5.452 *** (0.000)

续表

因变量	集体		非集体	
	劳均劳动争议案件	劳均涉案劳动者数量	劳均劳动争议案件	劳均涉案劳动者数量
回归模型	(9)	(10)	(11)	(12)
估计方法	RM	FM	FM	RM
观测样本数	324	324	324	324
截面单元	27	27	27	27

注：同表 3。

资料来源：根据作者整理数据计算得到。

从表 4 回归结果看，对于非集体劳动争议，无论按案件还是涉案劳动者数量，劳动争议频率都呈明显的倒 U 形状，在人均 GDP 达到 2.4 万元时拐点出现。对于集体劳动争议，只有劳均案件呈现倒 U 形状，拐点的出现要早于非集体劳动争议，此时人均 GDP 约为 1.8 万元，大致在 2007 年左右，这时国有企业转型基本完成，由此引起的劳动纠纷也开始大幅下降，而劳均涉案劳动者数量没有呈现明显的倒 U 形状。对于控制变量，仅有养老保险覆盖率和 2008 年虚拟变量具有统计显著性。与集体劳动争议相比，在对非集体劳动争议的回归中，这两个变量不仅具有更强的统计显著性，而且回归系数也更高，说明这两个变量对非集体劳动争议的影响更为显著。

### 3. 分地区

为考察不同地区劳动争议的特点，表 5 列出了按照东、中、西部划分的回归结果。由于集体劳动争议更多地受经济转型因素的影响，且在劳动争议中占比较小，本文仅列出了非集体劳动争议的回归结果。对非集体劳均案件，各地区均呈明显的倒 U 形状，且到达拐点时的经济发展水平有明显的差异，东部地区最高，其次是西部地区，而中部地区最低，分别为 2.52 万元、2.02 万元和 1.86 万元。对非集体劳均涉案劳动者数量，仅东部和西部呈明显的倒 U 形状，达到拐点时人均 GDP 分别为 2.34 万元和 2.31 万元。

在控制变量中，养老保险覆盖率和 2008 年虚拟变量均具有统计显著性。养老保险覆盖率每提高一个百分点，将使得劳均案件增加 8.76 ~ 13.11 件/万人，使劳均涉案劳动者数量增加 17.12 ~ 22.69 人/万人。2008 年以后，新的劳动争议法规实施使得劳动争议频率也相应提升，从而改变了拐点的位置，推迟了拐点的到来，但是并没有改变劳动争议频率变化的倒 U 形状<sup>①</sup>。

<sup>①</sup> 回归结果表明，加入 2008 年虚拟变量以后，各地区达到拐点时的人均 GDP 平均下降 14.81%，由于篇幅的限制，本文未列出不含虚拟变量的回归结果。

表5 分地区估计结果

因变量	非集体劳均劳动争议案件			非集体劳均涉案劳动者数量		
	东	中	西	东	中	西
回归模型 估计方法	(13) FM	(14) FM	(15) RM	(16) FM	(17) FM	(18) RM
拐点	2.517	1.859	2.016	2.340		2.314
收入水平	9.273 *** (2.182)	5.710 *** (1.061)	7.738 *** (2.173)	12.46 *** (3.348)	-0.351 (2.652)	6.772 ** (2.676)
收入水平的平方	-1.842 *** (0.403)	-1.536 *** (0.339)	-1.919 *** (0.538)	-2.662 *** (0.617)	-0.150 (0.773)	-1.463 ** (0.660)
经济增速	-9.466 (15.12)	5.359 ** (2.434)	-8.407 (12.02)	-33.17 (25.02)	36.35 *** (12.77)	-18.85 (15.53)
失业率	21.98 (22.58)	-9.255 (8.485)	52.06 * (30.05)	54.96 (52.30)	-11.13 (52.30)	131.5 *** (42.85)
结案率	-2.881 (3.441)	4.237 *** (1.053)	3.601 (3.463)	-11.65 * (6.081)	9.612 * (5.402)	1.651 (4.265)
工会参与率	-9.678 ** (3.952)	1.971 ** (0.976)	-5.037 (3.721)	-20.45 *** (6.910)	6.204 (4.558)	-10.13 ** (4.786)
养老保险覆盖率	11.19 * (5.829)	8.762 *** (1.716)	13.11 *** (4.717)	17.12 * (8.936)	17.92 ** (8.522)	22.69 *** (5.857)
2008年虚拟变量	5.696 *** (0.848)	1.462 *** (0.240)	2.533 *** (0.768)	6.195 *** (1.375)	2.321 *** (0.862)	2.325 ** (1.018)
常数项	-2.071 (4.438)	-8.850 *** (1.085)	-6.951 ** (3.327)	9.305 (7.586)	-16.28 *** (5.921)	-6.416 (4.090)
Hausman Test $P > \chi^2$	46.40 *** (0.000)	17.00 ** (0.017)	10.51 (0.161)	51.76 *** (0.000)	20.38 *** (0.005)	7.98 (0.335)
异方差检验 $P > \chi^2$	75.09 *** (0.000)	60.18 *** (0.000)	131.83 *** (0.000)	49.55 *** (0.000)	62.70 *** (0.000)	117.99 *** (0.000)
组内自相关检验 $P > F(1, (n-1))$	21.798 *** (0.002)	13.929 *** (0.007)	0.730 (0.413)	10.260 ** (0.015)	3.276 (0.113)	0.003 (0.958)
组间自相关检验 $P > \chi^2$	-0.068 (0.946)	3.682 *** (0.000)	0.769 (0.442)	0.415 (0.678)	1.431 (0.152)	0.798 (0.425)
观测样本数	96	96	132	96	96	132
截面单元	8	8	11	8	8	11

注：n为截面单元数，其他同表3。  
资料来源：根据作者整理数据计算得到。

## 五 结论与展望

本文考察经济发展过程中劳动争议的变化规律。国外的经验表明，在经济发展的初期阶段，劳资冲突会加剧，随着经济发展、劳动力供求和劳动力市场规制的完善，劳资冲突会相对缓和，因此，随着经济发展水平的提高，劳资冲突会呈现先升后降的倒U形状。本文建立了简单的博弈模型，试图说明在劳资双方的博弈中，经济发展、劳动力供求和制度因素是如何影响双方的侵权和维权决策，从而影响劳动争议发生的频率，使之呈先升后降的倒U形状。基于省级面板数据的回归结果证实，伴随着经济发展水平的提高，劳动争议频率的倒U形状确实存在。我国劳动争议发生频率具有逆周期的古典型特征，即经济衰退时劳动争议将会增加。劳动争议的结案率和工会参与率对劳动争议的影响不显著，而养老保险覆盖率的提高会提高劳动争议发生频率。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型的趋势变化。

根据本文实证研究的结果，在既定的劳工制度与劳工政策条件下，受劳动供求变化和劳资双方谈判力量的影响，未来我国劳动争议的数量和频率可能将会持续下降。而更倾向于保护劳动者利益的劳工制度和政策，可能促使劳动争议案件的数量和频率在短期内出现高速增长，但是可能仅具有水平效应。值得注意的是，劳资冲突的重点有可能由维护劳动基本权利向争取更大劳动份额转变，集体劳动冲突也可能呈快速增长的趋势。在现有的制度框架内，还不能有效地解决这些问题。因此，应当逐步完善工会职能，放松对自发的劳动组织的管制，健全集体协商制度，形成规范化的集体劳资冲突协调和解决机制，避免劳动者集体行动演变为危害经济社会发展的群体性事件，同时，也使更多社会群体可以共享经济增长的成果。

本研究只是初步考察了我国劳动争议长期变化趋势的特点及成因，以后的研究应注意以下几个方面的问题。首先，劳动争议是衡量我国劳动关系状况的一个既不准确也不全面的指标。很多劳资纠纷并没有通过劳动争议调解仲裁机制来解决，因此也没有反映在劳动争议的统计中。部分学者尝试构建更广泛的指标体系，以全面衡量劳动关系状况，但是尚未形成更全面、更准确的指标体系和统计数据（贺秋硕，2005；班晓娜，2012；张衔、谭光柱，2012）。随着有关劳动关系状况指标体系研究的深入和劳动关系统计数据的完善，对劳动关系状况的研究将会更为准确。

其次，劳动争议倒U拐点的出现并不意味着未来我国劳资关系将会持续缓和。随

着经济发展水平提高和劳动力供求的改善,劳动力市场状况越来越有利于劳动者,政府对待劳动者的态度也有明显的改观,这会使资方减少对劳动者权益的侵害。但是,劳动者改善工作状况,提高福利待遇,扩大收入份额的要求也会相应增加,而且将会呈现越来越强的组织性,最近几年频繁爆发的群体性劳资纠纷正说明了这一点,处于转型中的劳动关系也将呈现不同的特征,劳资关系有可能会变得更为紧张。

再次,劳动争议的增加并不一定意味着劳动关系的恶化,也可能反映了正式的制度安排对劳动者权益的保障更为得力。随着制度安排越来越倾向于保护劳动者权益,这也会激励劳动者越来越多地利用劳动争议调解仲裁机制保护自身权益,从而提高劳动争议发生的频率,2008年劳动争议案件的大幅增加也证明了这一点。

## 参考文献:

- 班晓娜(2012),《企业劳动关系和谐度实证研究——基于大连地区的企业调查》,《中国劳动关系学院学报》第1期,第53-57页。
- 蔡晓芳(2006),《九成劳动争议发生在离职后》,《南京日报》6月5日,第B02版。
- 常凯等(2012),《我国集体劳动争议的预防与规制》,《中国劳动》第6期,第5-12页。
- 陈强(2010),《高级计量经济学及Stata应用》,北京:高等教育出版社。
- 程延园、王甫希(2012),《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》第8期,第5-19页。
- 邓陕峡(2010),《劳动争议解决机制的实证调研报告——对C市L区劳动争议解决机制的考察》,《理论月刊》第2期,第117-120页。
- 高宏艳(2012),《经济转型时期我国劳动争议增长的影响因素实证研究》,《税务与经济》第3期,第35-42页。
- 郭金兴(2008),《我国劳动关系的倒U曲线与反周期特征研究》,第八届中国经济学会年会参会论文,重庆。
- 郭金兴(2009),《我国经济转型、经济发展与劳动关系的实证研究》,《劳动经济评论》第2期,第30-42页。
- 贺秋硕(2005),《企业劳动关系和谐度评价指标体系构建》,《人力资源开发》第8期,第75-78,83页。

- 侯雨欣 (2012), 《社会转型时期劳动争议热点的转移趋势、导因及对策—以四川省 Y 县为例》, 《经济体制改革》第 4 期, 第 164 - 168 页。
- 胡德巧、孙中震 (2010), 《加强劳动争议调解仲裁服务能力建设》, 《宏观经济管理》第 8 期, 第 20 - 21, 26 页。
- 寰翔 (2010), 《劳动争议处理程序存在的问题及解决》, 《学术界》第 4 期, 第 161 - 167 页。
- 李向民、邱立成, 2009, 《外商直接投资与中国劳资关系相互影响的实证分析》, 《中国人口科学》第 4 期, 第 42 - 51 页。
- 刘文、牟松萍、陈洁 (2012), 《中日韩人口和就业结构发展及其对劳动关系的影响研究》, 《劳动经济评论》第 5 期, 第 37 - 55 页。
- 罗燕、林秋兰 (2011), 《集体劳动争议的实证分析—基于全国 31 个省市区的的数据》, 《中国劳动关系学院学报》第 2 期, 第 50 - 55 页。
- 米切尔, B. R. (2002), 《帕尔格雷夫世界历史统计: 1750 - 1993 (第四版)》, 北京: 经济科学出版社。
- 王蓓、程龙、吕国凡 (2012), 《劳动争议诉讼的实证考察与对策研究——以公平与效率的关系为视角》, 《四川大学学报 (哲学社会科学版)》第 5 期, 第 118 - 128 页。
- 王甫希 (2010), 《集体劳动争议的发展特点》, 《中国劳动关系学院学报》第 6 期, 第 80 - 85 页。
- 王美艳 (2013), 《〈劳动合同法〉的实施: 问题和对策建议》, 《贵州财经学院学报》第 1 期, 第 23 - 31 页。
- 吴江、陈谊 (2004), 《非公有制企业劳资关系研究综述》, 《经济学动态》第 1 期, 第 92 - 95 页。
- 夏小林 (2004), 《经济增长的背后—解读浙江省的劳资关系、协调机制和宏观背景》, 《经济研究参考》第 44 期, 第 2 - 28 页。
- 谢长天 (2012), 《集体劳动关系抑或群体劳动关系: 现状、根由与进路》, 《东南学术》第 6 期, 第 157 - 168 页。
- 许峰 (2004), 《我国民营企业劳资关系现状、问题及对策》, 《经济纵横》第 8 期, 第 58 - 60 页。
- 徐晓红 (2009), 《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》第 10 期, 第 52 - 57 页。
- 杨强 (2010), 《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》第6期，第63-67页。
- 姚先国、李敏、韩军（2009），《工会在劳动关系中的作用—基于浙江省的实证分析》，《中国劳动关系学院学报》第1期，第25-30页。
- 张世诚（2008），《〈劳动争议调解仲裁法〉的新突破——起草者的解读》，《中国劳动》第2期，第6-11页。
- 张衔、谭光柱（2012），《我国企业劳动关系和谐度的评价与建议—基于问卷调查的实证分析》，《当代经济研究》第1期，第75-81页。
- 郑祝君（2012），《劳动争议的二元结构与我国劳动争议处理制度的重构》，《法学》第1期，第94-103页。
- “中外合资企业劳资关系研究”课题组（2000），《关于中外合资企业中劳资关系的调查》，《社会科学研究》第2期，第101-107页。
- Ashenfelter, Orley & George E. Johnson (1969). Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity. *The American Economic Review*, 59(1), 35-49.
- Chan, King Chi Chris & Elaine Sio-Leng Hui (2012). The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Workers' Strike. *Journal of Industrial Relations*, DOI: 10.1177/0022185612457128.
- Clegg, Hugh Armstrong (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparison of Six Nations*, Oxford: Blackwell.
- Cooke, Fang Lee (2002). Ownership Change and Reshaping of Employment Relations in China: A Study of Two Manufacturing Companies. *The Journal of Industrial Relations*, 44(1), 19-39.
- Davies, James C. (1962). Toward a Theory of Revolution. *American Sociological Review*, 27(1), 5-19.
- Fox, Jeremy B., Joan M. Donohue & Jinpei Wu(2005). The Arbitration of Labor Disputes in China Today: Definition and Implications. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(1), 19-29.
- Franzosi, Roberto (1989). One Hundred Years of Strike Statistics: Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research. *Industrial and Labor Relations Review*, 42(3), 348-362.
- Frenkel, Stephen & Sarosh Kuruvilla(2002). Logics of Action, Globalization, and Changing Employment Relations in China, India, Malaysia, and the Philippines. *Industrial and*



*Labor Relations Review*, 55(3), 387 – 412.

- Haas, Ain & Steven Stack (1983). Economic Development and Strikes: A Comparative Analysis. *The Sociological Quarterly*, 24, 43 – 58.
- Hibbs, Douglas A. (1976). Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies. *The American Political Science Review*, 70(4), 1033 – 1058.
- Hicks, John R. (1932). *The Theory of Wages*. New York and London: MacMillan.
- Ingram, Peter, David Metcalf & Jonathan Wadsworth (1993). Strike Incidence in British Manufacturing in the 1980s. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(4), 704 – 717.
- Kaufman, Bruce E. (1981). Bargaining Theory, Inflation, and Cyclical Strike Activity in Manufacturing. *Industrial and Labor Relations Review*, 34(3), 333 – 355.
- Kerr Clark, John Dunlop, Frederick Harbison & Charles Myers (1960). *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Kim, Dong-One (1993). An Analysis of Labor Disputes in Korea and Japan: The Search for an Alternative Model. *European Sociological Review*, 9(2), 139 – 154.
- Korpi, Walter & Michael Shalev (1979). Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies. *The British Journal of Sociology*, 30(2), 164 – 187.
- Ma, Zhining (2011). Industrial Relations in China: A Review Based on A Six-party Model. *International Labor Review*, 150(1 – 2), 145 – 162.
- Mauro, J. Mauro (1982). Strikes as A Result of Imperfect Information. *Industrial and Labor Relations Review*, 35(4), 522 – 538.
- McConnell, Sheena (1990). Cyclical Fluctuations in Strike Activity. *Industrial and Labor Relations Review*, 44(1), 130 – 143.
- Pesaran, M. Hashem (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *Cambridge Working Papers in Economics*, University of Cambridge.
- Reder, Melvin W. & George R. Neumann (1980). Conflict and Contract: The Case of Strikes. *The Journal of Political Economy*, 88(5), 867 – 886.
- Rees, Albert (1952). Industrial Conflict and Business Fluctuations. *The Journal of Political Economy*, 60(5), 371 – 382.
- Ross, Arthur M. & Paul T. Hartman (1960). *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York: Wiley.
- Snyder, David & Charles Tilly (1972). Hardship and Collective Violence in France, 1830 to

1960. *American Sociological Review*, 37(5), 520 – 532.

Shorter, Edward & Charles Tilly (1974). *Strikes in France: 1830 – 1968*. Cambridge: Cambridge University Press.

Snyder, David (1975). Institutional Setting and Industrial Conflict: Comparative Analyses of France Italy and the United States. *American Sociological Review*, 40(3), 259 – 278.

Wooldridge, Jeffery M. (2002). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MA: The MIT press.

Zhu, Ying & Malcolm Warner (2000). An Emerging Model of Employment Relations in China: A Divergent Path from the Japanese? *International Business Review*, 9, 345 – 361.

Zhu, Ying, Malcolm Warner & Tongqing Feng (2011). Employment Relations with Chinese Characteristics: The Role of Trade Unions in China. *International Labor Review*, 150(1 – 2), 127 – 143.

## **The Hypothesis and Proof of the Inverse-U Shape of Labor Disputes: A Research Based on the Provincial Panel Data of China**

Guo Jinxing & Wang Qingfang

(Institute of Economics, Nankai University)

**Abstract:** The inverse-U shape of labor disputes in the economic development was examined. The game model of labor and capitalist about labor disputes was built to analyze the impact of economic development, the supply and demand for labor and the institution arrangement to provide the micro-mechanism for the inverse-U shape. The panel data of the provinces of China proved the hypothesis of the inverse-U shape of labor disputes.

**Keywords:** labor disputes, economic development, inverse-U shape

**JEL Classification:** O18, P31, J53

(责任编辑: 周晓光)