

我国劳动争议案件数量增长状况与原因

——基于1991-2016年相关数据的实证分析

王智崑 赵继伦 于桂兰

摘要:根据1991-2016年劳动争议的相关数据以及2000-2016年16个省(直辖市)的统计数据,对中国劳动争议案件进行分析,通过计算胜诉率识别导致劳动争议案件数量增加的主要责任者。可以发现,中国劳动争议案件数量和人数、集体劳动争议案件数量和人数总体上呈现增长趋势,雇主或用人单位是劳动争议的主要责任者。劳动报酬权利、社会保险权利等受到损害,劳动合同变更、解除和终止问题是引起劳动争议的主要原因。因此,需要进行科学统筹以提升制度供给的质量,创新用人单位责任承担的引导机制,发挥制度供给的价值引领功能,塑造新时代企业文化,从而减少劳动争议案件数量。

关键词:劳动争议;胜诉率;劳动报酬权利;社会保险权利;劳动合同管理

DOI: 10.19836/j.cnki.37-1100/c.2020.05.007

近年来,中国劳动争议案件数量总体上呈现增长趋势。究竟是什么原因导致了劳动争议案件数量的增长?现有研究从宏观经济社会背景、劳动关系系统和企业微观层面给出了多种解释。

从宏观经济社会背景看,劳动争议案件发生的数量、频率与经济转型程度、经济发展水平呈显著正相关关系^①,如在国家经济下行时,企业会裁员、降薪、停止招聘等,从而导致劳动争议案件增多。虽然政府不断采取措施治理劳动关系并取得一定成效,但每年劳动争议案件的数量依然较多。

从劳动关系本身看,在劳动关系多方参与的背景下,中国劳动关系存在多方面的失衡^②,尤其表现在劳动关系主体双方地位失衡、三方协商机制中三方代表地位的失衡和违法责任追究机制的失衡等方面^③。中国劳动关系多样化、劳动法规不完善、劳动者维权意识增强、相关部门监督管理不力等因素,加速了劳动争议案件数量的增长^④。虽然计量分析结果证明劳动仲裁机构能够降低劳动争议尤其是集体劳动争议的人数规模,但劳动争议案件发生的频率并没有因此而减少^⑤。此外,劳动争议救济的路径选择存在失衡,由于“一裁两审”导致劳动争议案件的解决过分依赖仲裁、审判等刚性救济,而曾经对于劳动争议解决起重要作用的调解制度被虚化,作为解决劳动争议的基层力量——企业内部的劳动争议协商能力和意愿也被弱化。

从企业微观层面看,劳动者和企业领导者的法律意识越来越强,但管理劳动争议的法律机制不健

收稿日期:2020-04-26

基金项目:国家社科基金重点项目“劳动关系各方利益、角色、行动模式与互动机制研究”(16AZD013)。

作者简介:王智崑,东北师范大学政法学院博士研究生,吉林警察学院法律系讲师(长春130117;02zxbj@vip.163.com);赵继伦,东北师范大学政法学院教授、博士生导师(长春130117;13634417925@139.com);于桂兰,吉林大学数量经济研究中心教授、博士生导师(长春130012;yugl@jlu.edu.cn)。

① 郭金兴:《1996-2005年中国农业剩余劳动力的估算——基于随机前沿模型的分析》,《南开经济研究》2007年第4期。

② 范煜圣:《构建和谐劳动关系的多因素分析》,《企业技术开发》2012年第Z1期。

③ 丁明:《企业劳资纠纷的现状与解决办法》,《中小企业管理与科技》2015年第5期。

④ 梅亚兵:《浅析劳动争议的原因与对策》,《法制与社会》2010年第18期。

⑤ 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。

全是导致双方矛盾的重要原因;劳动强度、劳动时间和劳动技能与不相适应的工资水平、缺位的劳动保护、非人性化的企业文化等导致了劳动争议数量的增加^①。造成劳动争议案件数量迅速增长的主要责任者是雇主或用人单位;主要原因是劳动者的劳动报酬权利、社会保险权利受到了侵害,劳动合同签订、变更等问题,也引起了一定比例的劳动争议^②。

本文通过 1991-2016 年的相关统计数据,对中国劳动争议案件数量和人数规模的增长情况进行分析;使用 1996-2016 年的统计数据,通过计算胜诉率识别导致劳动争议案件数量增加的主要责任者;使用 2000-2016 年 16 个省(直辖市)的统计数据,分别分析劳动争议案件的主要责任者和引起劳动争议的主要原因。研究发现,中国劳动争议案件总数量和总人数、集体争议案件总数量和总人数处于增长趋势;雇主或用人单位是劳动争议的主要责任者;劳动报酬权利、社会保险权利等受到侵害,以及劳动合同变更、解除和终止问题,是引起劳动争议的主要原因。

一、劳动争议案件数量增加

由表 1 可见,1991-2008 年,全国劳动争议的总数量和总人数、集体劳动争议的总数量和总人数,均处于上升状态,2009 年开始下降,但 2013 年左右又开始回升。1991 年,全国劳动争议案件总数量为 7633 件,而 2016 年增加到 828410 件,是 1991 年的 108.53 倍;1991 年,全国劳动争议案件涉及的总人数是 16767 人,而 2016 年为 1112408 人,是 1991 年的 66.35 倍;1991 年,集体劳动争议案件总数量是 308 件,而 2008 年达到 21880 件,是 1991 年的 71.04 倍。1991 年,全国集体劳动争议涉及的总人数为 8957 人,第一个高峰出现在 2003 年,达 514573 人;第二个高峰出现在 2008 年,集体劳动争议涉及的总人数达 502713 人。

表 1 全国劳动争议案件数量和争议人数及增长率、比例情况(1991-2016)

年度	劳动争议总数量(件)	劳动争议总数量增长率(%)	劳动争议总人数(人)	劳动争议总人数增长率(%)	集体争议数量(件)	集体争议数量增长率(%)	集体争议人数(人)	集体争议人数增长率(%)	集体争议数量占争议总量的比例(%)	集体争议人数占争议总人数的比例(%)
1991	7633	—	16767	—	308	—	8957	—	4.03	53.42
1992	8150	6.77	17140	2.22	548	77.92	9100	1.60	6.72	53.09
1993	12368	51.75	35683	108.19	684	24.82	19468	113.93	5.53	54.56
1994	19098	54.41	77794	118.01	1482	116.67	52637	170.38	7.76	67.66
1995	33030	72.95	122512	57.48	2588	74.63	77340	46.93	7.84	63.13
1996	47951	45.17	189120	54.37	3150	21.72	92203	19.22	6.57	48.75
1997	71524	49.16	221115	16.92	4109	30.44	132647	43.86	5.74	59.99
1998	93649	30.93	358531	62.15	6767	64.69	251268	89.43	7.23	70.08
1999	120191	28.34	473957	32.19	9043	33.63	319241	27.05	7.52	67.36
2000	135206	12.49	422617	-10.83	8247	-8.80	259445	-18.73	6.10	61.39
2001	154621	14.36	467150	10.54	9847	19.40	286680	10.50	6.37	61.37

① 王秉礼:《拿什么来平衡劳资关系》,《中国经济周刊》2005 年第 28 期。

② 张秋惠、于桂兰:《我国劳动争议案件数量增长问题研究》,《学习与探索》2010 年第 3 期。

续表 1

年度	劳动争议总数量(件)	劳动争议总数量增长率(%)	劳动争议总人数(人)	劳动争议总人数增长率(%)	集体争议数量(件)	集体争议数量增长率(%)	集体争议人数(人)	集体争议人数增长率(%)	集体争议数量占争议总量的比例(%)	集体争议人数占争议总人数的比例(%)
2002	184116	19.08	608396	30.24	11024	11.95	374956	30.79	5.99	61.63
2003	226391	22.96	801042	31.67	10823	-1.82	514573	37.24	4.78	64.24
2004	260471	15.05	764981	-4.50	19241	77.78	477992	-7.11	7.39	62.48
2005	313773	20.46	744195	-2.72	16217	-15.72	409819	-14.26	5.17	55.07
2006	317162	1.08	679312	-8.72	13977	-13.81	348714	-14.91	4.40	51.33
2007	350182	10.41	653472	-3.80	12784	-8.54	271777	-22.06	3.65	41.59
2008	693465	98.03	1214328	85.83	21880	71.15	502713	84.97	3.16	41.40
2009	684379	-1.31	1016922	-16.26	13779	-37.02	299601	-40.40	2.01	29.46
2010	600865	-12.20	815121	-19.84	9314	-32.40	211755	-29.32	1.55	25.98
2011	589244	-1.93	779490	-4.37	6592	-29.22	174785	-17.46	1.12	22.42
2012	641202	8.82	882487	13.21	7252	10.01	231894	32.67	1.13	26.28
2013	665760	3.83	888430	0.67	6783	-6.47	218521	-5.77	1.02	24.60
2014	715163	7.42	997807	12.31	8041	18.55	267165	22.26	1.12	26.78
2015	813859	13.80	1159687	16.22	10466	30.16	341588	27.86	1.29	29.46
2016	828410	1.79	1112408	-4.08	9745	-6.89	289924	-15.12	1.18	26.06
平均	—	22.94	—	23.08	—	23.87	—	22.94	4.48	48.06

资料来源:1993-2016年的数据,根据1994-2017年《中国劳动统计年鉴》有关劳动争议的数据整理计算而得。1991、1992年的劳动争议数据,来自“劳动争议处理统计数据”,中国劳动咨询网 <http://www.51labour.com/law/Article/55.asp>。

从增长率看,2008年,劳动争议案件总数量、总人数以及集体劳动争议的数量、人数在短期内激增的原因,除了席卷全球的金融危机向传统行业的传导与渗透之外,还因为企业为了规避我国《劳动合同法》可预期的劳动争议,主动采取了提前透支未来风险的策略。可见,立法行为会引发企业的应激反应,进而导致劳动争议案件数量短期内的急剧变化。但随着时间推移,企业应对制度变化的适应能力逐步增强,劳动争议案件的数量、人数将逐渐回归常态。

此外,值得注意的是,1991-2016年,虽然集体劳动争议案件数量占全国劳动争议总数量的平均比例仅为4.48%,但集体争议所涉及的人数占全国劳动争议总人数的平均比例却达到了48.06%。本文认为,这一状况是由两方面原因造成的。一方面,我国的工会制度发展滞后且作用发挥不理想,存在职能模糊、决策科学性不足等诸多问题;另一方面,现有的集体合同制度未能发挥应有作用,工会、职工代表的组织动员能力与协商谈判能力较弱。因此,一旦劳动争议涉及劳动者整体利益或者企业经营状况、社会经济形势不好时,劳动争议就会以集体争议形式集中爆发。集体劳动争议案件不同于一般的个体争议案件,具有很强的计划性、目的性、纪律性、组织性特征。集体劳动争议如得不到及时、妥善处理,容易诱发群体性突发事件,严重影响社会公共秩序。因此,对集体劳动争议案件需高度重视、综合考虑、谨慎处理。

二、劳动争议案件的主要责任者

根据劳动争议案件的处理结果,我们可以推断出劳动争议的主要责任者。如果劳动者胜诉,说明劳动争议的主要责任方是用人单位。反之,如果用人单位胜诉,则表明劳动者是引起劳动争议的主要责任人。根据劳动争议案件的胜诉率,可以推断用人单位和劳动者作为主要责任人的比例。

从表2全国劳动争议案件处理结果的统计数据可见,在1996-2016年结案的劳动争议案件中,劳动者胜诉率平均为43.81%,用人单位胜诉率平均为13.78%,其余为双方各有部分胜诉。劳动者胜诉的平均案件数是用人单位胜诉件数的3.24倍。数据表明,中国劳动争议案件的主要责任方是用人单位,即雇主方。

表2 全国劳动争议案件中劳动者与用人单位胜诉件数、胜诉率统计(1996-2016)

年度	结案件数	用人单位胜诉件数	劳动者胜诉件数	双方部分胜诉件数	劳动者胜诉率(%)	用人单位胜诉率(%)	劳动者胜诉数与用人单位胜诉数之比(倍)
1996	46543	9452	23696	13395	50.91	20.31	2.51
1997	70792	11488	40063	19241	56.59	16.23	3.49
1998	92288	11937	48650	27365	52.72	12.93	4.08
1999	121289	15674	63030	37459	51.97	12.92	4.02
2000	130688	13699	70544	37247	53.98	10.48	5.15
2001	150279	31544	71739	46996	47.74	20.99	2.27
2002	178744	27017	84432	67295	47.24	15.11	3.13
2003	223503	34272	109556	79475	49.02	15.33	3.20
2004	258678	35679	123268	94041	47.65	13.79	3.46
2005	306027	39401	145352	121274	47.50	12.88	3.69
2006	310780	39251	146028	125501	46.99	12.63	3.72
2007	340030	49211	156955	133864	46.16	14.47	3.19
2008	622719	80462	276793	265464	44.45	12.92	3.44
2009	689714	95470	255119	339125	36.99	13.84	2.67
2010	634041	85028	229448	319565	36.19	13.41	2.70
2011	592823	74189	195680	322954	33.01	12.51	2.64
2012	643292	79187	213453	350652	33.18	12.31	2.70
2013	669062	82519	217551	368992	32.52	12.33	2.64
2014	711044	82541	250284	378219	35.20	11.61	3.03
2015	812461	90785	287544	434132	35.39	11.17	3.17
2016	827717	92405	285824	369429	34.53	11.16	3.09
平均	——	——	——	——	43.81	13.78	3.24

资料来源:根据1997-2017年《中国劳动统计年鉴》的数据整理和计算得来。劳动者胜诉率=劳动者胜诉件数/结案件数,用人单位胜诉率=用人单位胜诉件数/结案件数。

从各地区劳动争议案件的处理结果可以推断,总体上,劳动争议的主要责任者仍然是用人单位。本文分别对北京、辽宁、上海、广东、浙江、山西、吉林、黑龙江、江苏、湖南、四川、陕西、湖北、山东、天津以及河北的劳动争议案件处理结果进行了统计分析。结果如表3所示,16个省(直辖市)的劳动者胜诉率普遍高于用人单位胜诉率,这说明在多数情况下劳动争议的主要责任方是用人单位。2000-2016年,上海和北京的劳动者年平均胜诉率都低于30%,与用人单位胜诉率差距不大;广东、浙江的劳动者平均胜诉率在30%-40%之间;江苏、天津、山东、湖北、陕西的劳动者年平均胜诉率在40%-50%之间;湖南、河北、辽宁、四川的劳动者年平均胜诉率50%-60%之间;黑龙江和山西的劳动者年平均胜诉率在60%-70%之间;吉林的劳动者年平均胜诉率超过了70%。

表3 16个省(直辖市)劳动争议案件中劳动者与用人单位胜诉率统计(2000-2016)

序号	省(直辖市)	劳动者胜诉率(%)	用人单位胜诉率(%)
1	北京市	22.29	18.26
2	上海市	28.21	19.29
3	天津市	42.66	22.57
4	广东省	35.20	15.25
5	浙江省	39.89	10.17
6	江苏省	40.73	11.32
7	四川省	56.08	13.41
8	湖南省	50.97	10.84
9	湖北省	44.54	10.57
10	山西省	66.36	8.24
11	陕西省	47.35	21.45
12	山东省	42.96	12.19
13	河北省	53.28	10.70
14	辽宁省	54.88	15.01
15	吉林省	70.77	7.89
16	黑龙江省	61.72	10.87

资料来源:根据2001-2017年《中国劳动统计年鉴》中的数据整理和计算得出。其中,浙江省数据与其他省份不同,采用1994-2016年数据整理和计算得出。劳动者胜诉率=劳动者胜诉件数/结案件数;用人单位胜诉率=用人单位胜诉件数/结案件数。

劳动者胜诉率与用人单位胜诉率的差距可分为六个等级:第一级劳动者胜诉率与用人单位胜诉率相差不超过10%,如北京和上海;第二级相差不超过20%,如广东;第三级相差不超过30%,如浙江、江苏、陕西;第四级相差不超过40%,如湖北、山东、辽宁;第五级相差不超过50%,如四川、湖南、河北;第六级相差超过50%,如山西、吉林、黑龙江。这一比例相差越大,用人单位侵犯劳动者权益的可能性越高。以上数据也体现出劳动者权益受损的地域性失衡特点。尽管用人单位是侵犯劳动者权利的责任主体,但这一现状也折射出地方政府的监管能力存在很大差异。

由以上分析可见,无论是全国还是各省(直辖市),劳动者胜诉率都高于用人单位胜诉率。这除了

证明劳动争议的责任方多为用人单位、劳动者的权利受到侵犯以外,也说明随着我国劳动法律的普及和法治教育的深化,劳动者维护自己各项法定权利的意识不断提高。由于通过劳动仲裁等方式解决劳动争议的成本进一步降低,劳动者在解决争议的过程中更倾向于采用仲裁、诉讼等刚性手段解决争议。这也在某种程度上助推了劳动争议案件的发生。

此外,若以 2008 年作为观测起点,可以发现用人单位和劳动者的胜诉率都有逐步下降的趋势,这意味着双方各有部分胜诉的情况越来越多。值得注意的是,劳动者胜诉率下降趋势明显,这表明用人单位已经逐渐适应法律调整对劳动争议案件的影响。“部分胜诉”情况的增多,意味着用人单位在劳动合同订立和履行当中更善于发掘“劳动者的过错”,以此来降低完全败诉的风险。

三、引发劳动争议的主要原因

我国《劳动法》第 3 条规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。那么,劳动者的哪些权利被侵犯引起了劳动争议呢?从表 4 可见,在全部劳动争议案件数量中,劳动报酬和社会保险问题引起的劳动争议案件数量所占比例最高。1997—2016 年的劳动争议案件数量中,由劳动报酬问题所引起的争议案件数量最多,占总量的 34.53%;其次是由社会保险问题所引起的劳动争议案件数量,占总量的 24.97%;然后是变更、解除、终止劳动合同引起的劳动争议案件数量,占总量的 21.86%。由劳动报酬、社会保险问题和变更、解除、终止劳动合同三类原因所引起的劳动争议案件数量,占劳动争议案件总数的 81.36%。由此可见,在全国范围内,劳动者的劳动报酬权利、社会保险权利被侵犯以及劳动合同相关问题,是引发劳动争议的主要原因。一方面,劳动者在缔约时处于劣势地位,为了获得工作机会,往往主动牺牲谈判与协商的空间,在劳动报酬与社会保险权利方面做出妥协,在合同存续期内允许用人单位侵犯自身权利,待合同终止后再选择用仲裁、诉讼手段寻求事后救济,从而增加了侵犯劳动报酬、社会保险方面的案件数量占比。另一方面,用人单位也会利用自身的优势地位,采用压缩劳动合同期限、在合同中扩大“劳动者过错”的范围和内容、缔结不平等合同条款等方式来减轻自身的法定责任。但当劳动合同遭遇变更、解除、终止并无法达成合意时,劳动者又会选择通过仲裁、诉讼的方式对上述“不平等合同条款”进行合法性审查,以期获得离职补偿利益最大化。因此,劳动者权利受损争议多产生在缔约阶段,爆发在合同变更、解除、终止阶段。此外,由于工会组织动员能力较弱、集体合同制度落实程度较低、劳动合同备案制度流于形式、企业自身劳动关系矛盾化解能力不足等原因,减少了劳动侵权争议在企业内部解决的空间和机会。

表 4 全国因劳动报酬、社会保险和变更、解除、终止劳动合同引起的劳动争议案件统计(1997—2016)

年度	受理案件总数(件)	劳动报酬	所占比例	社会保险(与福利)	所占比例	变更、解除、终止劳动合同问题引起的劳动争议(件)	所占比例(%)
1997	71524	29150	40.76	11995	16.77	18673	26.11
1998	93649	31396	33.53	20206	21.58	20661	22.06
1999	120191	44690	37.18	28832	23.99	29608	24.63
2000	135206	41671	30.82	31350	23.19	35794	26.47

续表 4

年度	受理案件总数(件)	劳动报酬	所占比例	社会保险(与福利)	所占比例	变更、解除、终止劳动合同问题引起的劳动争议(件)	所占比例(%)
2001	154621	45172	29.21	31158	20.15	43590	28.19
2002	184116	59144	32.12	56558	30.72	49782	27.04
2003	226391	76774	33.91	76181	33.65	59094	26.10
2004	260471	85123	32.68	88119	33.83	63124	24.23
2005	313773	103183	32.88	97519	31.08	76440	24.36
2006	317162	103887	32.76	100342	31.64	71324	22.49
2007	350182	108953	31.11	97731	27.91	84956	24.26
2008	693465	225061	32.45	153598	22.15	139702	20.15
2009	684379	247330	36.14	153546	22.44	43876	6.41
2010	600865	209968	34.94	153546	25.55	31915	5.31
2011	589244	200550	34.04	149944	25.45	118684	20.14
2012	641202	225981	35.24	159649	24.90	129108	20.14
2013	665760	223351	33.55	165665	24.88	147977	22.23
2014	715163	258716	36.18	160961	22.51	155870	21.80
2015	813859	321179	39.46	158002	19.41	182396	22.41
2016	828714	345685	41.71	145671	17.58	188642	22.76
平均	——	——	34.53	——	24.97	——	21.86

资料来源:根据 1998—2017 年《中国劳动统计年鉴》的有关数据整理计算。其中,1997—2000 年和 2008—2010 年,《中国劳动统计年鉴》没有单独的社会保险数据,而是将社会保险及福利合并统计。2008—2016 年,《中国劳动统计年鉴》也没有“变更劳动合同”所引起的劳动争议案件数量。因此,本表中使用的是因“解除、终止劳动合同”问题引起的劳动争议案件数量数据。

从北京、辽宁、上海、广东、浙江、山西、吉林、黑龙江、江苏、湖南、四川、陕西、湖北、山东、天津以及河北的情况看(见表 5),2000—2016 年,各地因劳动报酬和社会保险问题引起的劳动争议案件数量,在劳动争议案件数量中所占比例最高;因变更、解除、终止劳动合同问题而引起的劳动争议案件所占比例处于第二位。

表 5 16 个省(直辖市)按争议原因分类的劳动争议案件情况统计(2000—2016)

序号	省(直辖市)	劳动报酬争议占劳动争议总量的比例(%)	社会保险问题引起的争议占劳动争议总量的比例(%)	变更、解除、终止劳动合同引起的争议占劳动争议案件总量的比例(%)	三项合计所占比例(%)
1	北京市	54.56	9.82	4.05	68.43
2	上海市	37.90	22.12	19.93	79.95
3	天津市	35.15	23.19	15.75	74.09

续表 5

序号	省(直辖市)	劳动报酬争议 占劳动争议 总量的比例(%)	社会保险问题引起的 争议占劳动争议 总量的比例(%)	变更、解除、终止劳动合同 引起的争议占劳动争议 案件总量的比例(%)	三项合计 所占比例 (%)
4	广东省	41.70	10.83	31.51	84.04
5	浙江省	31.68	34.94	17.66	84.28
6	江苏省	32.54	21.51	24.39	78.44
7	四川省	23.53	36.51	22.22	82.26
8	湖南省	23.59	24.61	28.62	76.82
9	湖北省	19.72	36.80	23.91	80.43
10	山西省	30.07	30.25	22.11	82.43
11	陕西省	25.51	35.07	25.91	86.49
12	山东省	32.18	26.72	21.05	79.95
13	河北省	25.14	30.73	19.71	75.58
14	辽宁省	36.66	22.63	17.63	76.92
15	吉林省	25.34	34.81	18.84	78.99
16	黑龙江省	25.81	34.34	13.64	73.79

资料来源:根据2001—2017年《中国劳动统计年鉴》中的有关数据整理计算。其中2008—2011年无变更劳动合同及终止劳动合同数据,仅根据解除劳动合同引起的争议案件数据计算而来;2012—2015年无变更劳动合同引起争议的数据,只有解除和终止劳动合同相加的总数据,2012—2015年变更、解除、终止劳动合同引起的争议合计比例数据,仅由解除、终止劳动合同引起争议的案件数据计算而来。

同时,各地引起劳动争议的具体原因又略有差异。表5统计数据显示:北京因劳动合同变更、解除、终止问题引起的劳动争议案件数量,在劳动争议案件总量中所占的比例为4.05%;辽宁、上海、浙江、吉林、黑龙江、天津、河北因劳动合同问题引起的劳动争议案件数量,占比均未超过20%;山西、江苏、湖南、四川、陕西、湖北、山东因劳动合同问题引起的劳动争议案件数量,占比均未超过30%;广东则为31.51%。由以上可以推断,北京的用人单位劳动合同管理最为规范,辽宁、上海等地比较规范,山西、陕西等地不规范,广东的用人单位劳动合同管理最不规范。

从总体情况看,2000—2016年,各地引起劳动争议的主要原因,多为劳动报酬问题、社会保险问题以及变更、解除、终止劳动合同问题。北京、辽宁、上海、广东、山东、江苏、天津因劳动报酬问题引起的劳动争议案件比例较高;浙江、山西、吉林、黑龙江、四川、陕西、湖北、河北因社会保险问题引起的劳动争议案件比例较高;湖南因变更、解除、终止劳动合同问题引起的劳动争议案件比例较高。

对于劳动报酬问题引起的劳动争议案件比例,除了上海、陕西、山西、江苏、湖北等地外,2010年左右,北京、辽宁、天津、四川、吉林、黑龙江、浙江、山东、河北等地因劳动报酬问题引起的劳动争议案件比例开始逐年上升。对于社会保险问题引起的劳动争议案件比例,北京、山西、四川、陕西、湖北、江苏、山东、湖南、河北等地,均在2001年或2002年突然下降;除北京、湖南、上海外,其他地方因社会保险问题引起的劳动争议案件比例,在2003—2005年间均有大幅度上升。对于变更、解除、终止劳动合同问题引起的劳动争议案件比例,山西、四川、陕西、吉林、辽宁、黑龙江、湖北、江苏、山东、天津、河北等地都处于先下降后上升的状态,且包括浙江、广东、湖南、北京、上海在内,这16个地方因变更、解

除、终止劳动合同问题引起的劳动争议案件比例,都在2008-2010年的区间内达到了最低点^①。导致这种现象的一个合理的解释是:企业在2008年为了规避《劳动合同法》中有关无固定期限劳动合同的用工风险,普遍采用2-4年的短期合同策略,由此导致因劳动合同问题引发的劳动争议案件数量在2011-2012年间直线拉升,随后以周期往复的方式居高不下。

四、结论

本文研究表明,中国劳动争议案件数量总体上仍处于增长趋势。劳动争议案件的处理结果显示,劳动者胜诉率几乎全部高于用人单位胜诉率,即劳动争议的主要责任方是用人单位。统计数据表明,引起劳动争议的主要原因是劳动报酬、社会保险以及变更、解除、终止劳动合同三大问题,且劳动报酬和社会保险问题远高于变更、解除、终止劳动合同问题。劳动报酬和社会保险均涉及劳动者的生存需求,可见,劳动争议案件数量迅速增长的主要原因,是劳动者的最基本权益受到了侵犯以及用人单位劳动合同管理的不规范等问题。基于此,本文提出如下建议:

第一,科学统筹,提升制度供给的质量。首先,树立制度供给的科学理念。和谐劳动关系建设需要企业、劳动者、工会、监管机构等多部门形成合力,在制定制度时合理拿捏,过度倾斜保护会造成劳动关系主体间平衡目的偏差,并造成协商、谈判、监管的难度加大。因此,应在倾斜保护理念的基础上融入发展理念,尊重企业的发展需求和劳动者的发展需要,重塑制度供给理念。其次,在制度供给时应遵循原则性与灵活性相结合的原则,由于中国各地区在经济发展水平、产业结构、生产要素、文化传统等方面存在较大差异,导致劳动争议案件空间分布的不均衡,在制度供给中需通盘考虑各地实际情况,适当下放权力,提高地方政府能动性,鼓励地方政府因地制宜、因城施策,充分激活地方政府在劳动争议化解中的作用。最后,提高制度供给的精细化、层次化程度,为劳动争议案件的多元化解决预留制度空间。近年来劳动争议案件数高发,表面上是由于劳动者权利意识的不断提高和仲裁、诉讼效率提升带来的低成本,但背后的原因却是传统劳动争议解决模式的边缘化。在计划经济时期,劳动争议的化解主要依靠企业与劳动者通过协商方式化解于基层,这说明企业本身是具备解决劳动争议的能力和动机的。但随着私营企业、中小企业数量急剧增加以及市场竞争的加剧,导致企业将主要精力投入生产经营领域,加之民营企业工会作用发挥不足,企业本身的劳动争议解决能力与意愿严重弱化。因此,制度供给时要重点考虑如何增强劳动争议主体能力,针对不同企业属性、产业类型、竞争程度、企业规模等特点做出差异化规定,避免“一刀切”。在尊重市场规律的基础上,进一步统筹不同类型的企业和不同状况劳动者的需要,将调整重心放在实现劳动者法定权利上。

第二,创新用人单位责任承担的引导机制。如上文所述,企业是劳动者权利受损的责任主体,它会利用“非对称契约”的方式来侵害劳动者权利以降低自己的义务。因此,应将调整的重心落在用人单位的侵权动机之上,在制度创设中加强对侵权后果的多元化制裁,迫使企业在侵权行为带来的利益和遭遇风险间进行博弈,进而改变其行动策略。以“用人单位黑名单”为例,国家人力资源和社会保障部于2018年1月1日实施了《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》,规定在政府采购、生产许可、招投标、资质审核、市场准入、融资贷款和税收优惠等领域,对失信单位予以限制和惩罚,从而有力打击了拖欠农民工工资现象,保护了农民工的合法权益。上述举措利用政策的灵活性,引导用人单位自发承担义务,使企业将自身发展规划与承担社会责任联系起来,有助于用人单位以发展的视角重新审视劳动争议案件对企业发展的风险评估,倒逼用人单位在制定企业发展战略时,将被动的责任承担义务转化为主动的企业风险控制选择,促使其产生对偏好重新排序的意愿,进而改变行动策略。

^① 由于篇幅所限,2000-2016年,北京、辽宁、上海、浙江、广东、山西、吉林、黑龙江、江苏、湖南、四川、陕西、湖北、山东、天津和河北因劳动报酬、社会保险和变更、解除、终止劳动合同问题引起劳动争议案件在总案件中的比例表,可向作者索取。

第三,发挥制度供给的价值引领功能,塑造新型企业文化。对于分配正义问题的研究一直是政治哲学的旨趣所在,现代分配正义的基本原则是建立在人类平等价值的实现与基本需要的满足基础之上的,国家对公民基本能力的培养与公民基本权利的实现负有义务。从实现方式来看,国家应保障劳动者的生存权和发展权。由于企业的逐利性,用人单位本身缺乏遵守现代分配正义所倡导的道德观的内在动力,从而导致劳动者被生产要素化。当企业遭遇经营困难、市场供需关系恶化或行业竞争加剧时,劳动者常常被作为一种“生产要素”用于企业的战略转型调整,进而导致劳动争议案件数量整体上呈现居高不下的状态。基于此,国家在提高制度供给质量的同时,需要充分考虑制度供给的价值引领作用,将均衡与制约的理念融入制度安排与机制体制构建中,把实现人类的平等价值和满足人的基本需要作为制度创设的核心理念,融入制度之中,以帮助企业文化实现从传统到现代的变迁。

The Performance and Reasons of the Rise of Labor Dispute Cases in China
——An Empirical Analysis Based on Data from 1991 to 2016

Wang Zhiwei Zhao Jilun Yu Guilan

(School of Politics and Law, Northeast Normal University, Changchun 130117, P. R. China;
Business School, Jilin University, Changchun 130012, P. R. China)

Abstract: This article quotes data from 1991 to 2016 and statistics from 16 provinces (province-level municipalities) from 2000 to 2016, by analyzing the labor dispute cases and calculating the winning rate in China, so as to identify the main responsible party for the increasing number of labor dispute cases nationwide. This paper is devoted to reveal that: in China, the number of people and labor dispute cases, the number of people and collective dispute cases are generally on increasing trend; employers and employment units are the main responsible party of labor disputes; the main causes of labor disputes can be summarized as encroaching labor payment rights and social insurance rights, etc.; the compliance of alternation, rescission and termination of labor contracts. This article proposes the following suggestions. First, we need to take scientific coordination measures to improve the quality of institutional supply. Second, it is necessary to innovate the guidance mechanism of employers' responsibility. Third, we should exploit the value-leading function of institutional supply and shape the corporate culture of the new era.

Keywords: Labor disputes; Winning rate; The right of labor remuneration; The right of social insurance; Labor contract management

[责任编辑:李春明]