

基于SPSS的贵州省劳动争议案件发生情况分析 ——以贵阳市为例

杨雪芬芳, 苏琦

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2023年3月7日; 录用日期: 2023年4月15日; 发布日期: 2023年4月23日

摘要

我国劳动争议的解决方式、发生方式与我国的经济生产方式的转变息息相关, 主要是从1995年开始发生变化。对于劳动争议的研究具有十分重要的意义, 能够更好地保护劳动者与用人单位的合法权益, 以进一步保证社会的安定和谐, 经济的稳定增长。本文研究贵阳市劳动争议的发生情况, 用定量研究的方式, 对贵阳市劳动争议发生的情况和特点进行描述, 再通过数据分析得出贵阳市劳动争议案件处理的难点及对策。研究表明: 性别、日均工作时间、就业单位类型以及受教育程度等因素对劳动争议的发生存在影响, 在实际工作中存在着劳动合同签订以及社会保险缴费不合规问题、企业劳动调解委员会专业性不强、劳动争议处理宣传不足等问题。可以通过规范就业单位与劳动者劳动合同的签订、改革社会保险征收机构以规范社会保险费的缴纳、建立健全企业劳动争议调解委员会、加强贵阳市劳动争议处理宣传等方式针对不同的问题作出应对措施, 对贵阳市劳动争议发生情况分析研究有利于进一步进行政策研究和改善工作。

关键词

劳动争议, 劳动仲裁, 仲裁时效, 社会保险

Analysis of the Occurrence of Labor Dispute Cases in Guizhou Province Based on SPSS —A Case Study of Guiyang City

Xuefenfang Yang, Qi Su

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Mar. 7th, 2023; accepted: Apr. 15th, 2023; published: Apr. 23rd, 2023

Abstract

The way labor disputes are resolved and occur in China is closely related to the transformation of China's economic production mode, mainly since 1995. The study of labor disputes is of great sig-

nificance, which can better protect the legitimate rights and interests of workers and employers, so as to further ensure social stability and harmony and stable economic growth. This paper studies the occurrence of labor disputes in Guiyang, describes the occurrence and characteristics of labor disputes in Guiyang by means of quantitative research, and then obtains the difficulties and countermeasures in handling labor dispute cases in Guiyang through data analysis. The study shows that gender, average daily working hours, type of employment unit and education level and other factors have an impact on the occurrence of labor disputes, and in actual work, there are problems such as non-compliance with labor contract signing and social insurance payment, weak professionalism of enterprise labor mediation committees, insufficient publicity on labor dispute handling, etc. The social insurance collection mechanism can be reformed by regulating the signing of labor contracts between employment units and workers, standardizing the payment of social insurance premiums, establishing and improving enterprise labor dispute mediation committees, and strengthening publicity on labor dispute handling in Guiyang to respond to different problems. The analysis and study of the occurrence of labor disputes in Guiyang City is conducive to further policy research and improvement job.

Keywords

Labor Dispute, Labor Arbitration, Limitation of Arbitration, Social Insurance

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来, 贵阳城镇化建设快速推进, 常住人口稳步增长, 劳动争议案件不仅数量呈明显上升趋势, 而且在案件的诉讼主体、关系和类型等方面也发生了很大变化, 特别是新经济形势下, 贵阳市的部分用人单位特别是小微企业承受了前所未有的巨大的生产经营压力, 与此同时一部分劳动者也面临着下岗失业、收入减少以至于基本生活得不到保障等风险, 甚至导致用人单位与劳动者双方之间发生劳动争议, 对簿公堂。我们需要通过对贵阳市劳动争议案件发生情况进行分析和研究, 找出劳动争议发生的特点和解决的难点, 以达到减少劳动争议案件的发生, 保障企业和劳动者的权益。

本文研究劳动争议案件处理情况并以贵阳市为例, 采用定量研究的方法, 对已有文献进行分析, 并对贵阳市劳动者发生劳动争议的情况和特点进行描述, 再通过数据分析得出贵阳市劳动争议案件处理的难点以及处理问题的对策。定量研究部分的数据来源于贵阳市政府信息公开信息和 141 份面向贵阳市职工的调查问卷, 运用了卡方分析、等级相关检验等统计定量研究方法, 利用 SPSS 对数据进行分析。

2. 研究假设

2.1. 性别

对于劳动者而言, 性别差异在求职和就业中具有一定的影响, 性别歧视也是目前就业市场中存在的问题, 社会事实就是部分女性劳动者在劳动力市场中被边缘化和差别化对待, 女性群体已然成为劳动力市场中深受就业难题困扰的弱势群体之一。那么我们认为, 性别对劳动争议案件的发生是有影响的。据此, 本文提出以下研究假设:

H1: 性别对劳动争议案件的发生有影响

2.2. 每日工作时间

在不同的经济发展状况以及生命的不同阶段, 劳动者对于闲暇的看法和需求有所不同, 对闲暇的看法及其需求的不同可能也是发生劳动争议频率差异的影响因素之一, 因此本文提出以下研究假设:

H2: 劳动者的平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响, 且每日工作时间越长, 越容易发生劳动争议

2.3. 就业单位类型

我国的劳动者目前所在的就业单位基本可以分为机关事业单位、国营企业、民营企业、外资企业或者属于个体工商户, 每种类型的就业单位内部可能有不同的企业规范和工作氛围, 因此也有可能成为劳动争议是否发生以及发生频率的影响因素, 据此本文提出以下研究假设:

H3: 就业单位类型对其员工发生劳动争议的频率有影响

2.4. 受教育程度

受教育程度与劳动的关系密切, 与劳动力报酬的关系密切, 大部分劳动争议案件发生的原因正是劳动报酬, 因此我们就受教育程度对其就业单位发生劳动争议频率是否有影响进行研究, 作出如下研究假设:

H4: 受教育程度对发生劳动争议的频率有影响, 劳动者受教育程度越高, 其就业单位与员工发生劳动争议的频率越低

3. 贵阳市劳动争议案件发生的特点分析

3.1. 调查情况概述

本次调查通过线上的问卷调查形式共获得 141 份有效样本, 此次自填式问卷调查在样本选择上具有广泛性和代表性, 问题的设定具有科学性和合理性, 样本情况如下:

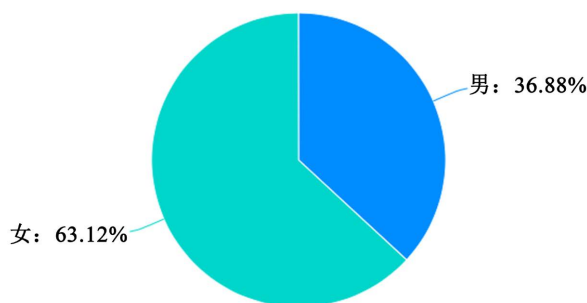


Figure 1. Gender
图 1. 性别

由图 1 所示, 此次参与调查的男性填写人数为 52 人, 占比 36.88%; 女性人数为 89 人, 占比 63.12%。

由表 1 所示, 此次参与调查的人员年龄分布如下: 其中人数占比最多的年龄阶段为 37~50 岁, 占比 30.5%; 年龄在 18~25 岁的人数占比 18.4%; 年龄在 26~36 岁的人数占比 29.8%; 年龄在 50~60 岁的人数占比为 21.3%。

由表 2 所示, 此次参与调查的人员所在的就业单位类型如下, 其中在机关事业单位工作的人数占 9.9%, 在国营企业工作的人数占 18.4%, 在民营企业工作的人数占 11%, 在外资企业工作的人数占 41.1%, 个体工商户占 22.7%。

Table 1. Age
表 1. 年龄

年龄	频率	有效百分比
18~25 岁	26	18.4
26~36 岁	42	29.8
37~50 岁	43	30.5
50~60 岁	30	21.3
总计	141	100.0

Table 2. Employment unit
表 2. 就业单位

就业单位	频率	有效百分比
机关事业单位	14	9.9
国营企业	26	18.4
民营企业	11	7.8
外资企业	58	41.1
个体工商户	32	22.7
总计	141	100.0

Table 3. Education level
表 3. 受教育程度

受教育程度	频率	有效百分比
初中及以下	1	0.7
中专或高中	48	34.0
大专	33	23.4
本科	49	34.8
硕士及以上	10	7.1
总计	141	100.0

由表 3 所示, 此次参与调查的人员受教育程度如下, 受教育程度在初中及以下的受访者占总人数的 0.7%, 在中专或高中的占总人数的 34.0%, 在大专的占 23.4%, 在本科的占 34.8%, 受教育程度在硕士及以上的受访者占总人数的 7.1%。

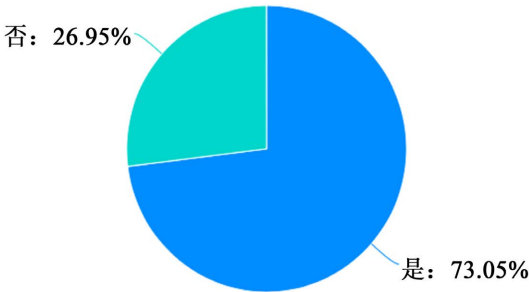


Figure 2. Local account or not
图 2. 是否是本地户口

由图 2 所示,此次参与调查的人员户籍情况如下,其中有 73.05%的受访者为贵阳本地户口,其余 26.95%的调查者非贵阳本地户口。

3.2. 贵阳市劳动争议案件发生的特点

Table 4. The impact of gender on labor disputes
表 4. 性别对劳动争议发生的影响

是否曾经与就业单位发生过劳动争议	性别		总计
	男	女	
是	46.2%	27.0%	34.0%
否	53.8%	73.0%	66.0%
总计	52	89	141

$\chi^2 = 5.382$ 自由度 = 1, $p = 0.04$, ϕ 系数 = 0.195, $p = 0.04$ 。

1) 性别对贵阳市劳动争议案件的发生存在影响

由表 4 可知,当显著性水平 α 设为 0.05 时,由于卡方检验的概率 p 值为 0.04 小于显著性水平 α ,因此应该拒绝原假设,认为性别对劳动争议案件的发生有影响。

Table 5. The impact of average daily working hours on labor disputes
表 5. 平均每日工作时间对劳动争议发生的影响

是否曾经与就业单位发生过劳动争议	平均每天工作时间			总计
	8 小时	8~10 小时	10 小时以上	
是	20.3%	45.8%	41.2%	34.0%
否	79.7%	54.2%	58.8%	66.0%
总计	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2 = 8.68$, 自由度 = 2, $p = 0.013$, ϕ 系数 = 0.248, $p = 0.013$ 。

2) 平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响

平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响,且每日平均工作时间越长,越有可能与就业单位发生劳动争议。由表 5 可得,当显著性水平 α 为 0.05 时,由于卡方检验的概率 p 值为 0.013,小于显著性水平 α ,因此拒绝原假设,接受备择假设,认为平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响。影响系数数值为 0.248,说明影响程度中等。

Table 6. The degree of influence of average daily working hours on labor disputes
表 6. 平均每日工作时间对劳动争议的影响程度

是否曾经与就业单位发生过劳动争议	平均每天工作时间			总计
	8 小时	8~10 小时	10 小时以上	
是	20.3%	45.8%	41.2%	34.0%
否	79.7%	54.2%	58.8%	66.0%
总计	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Spearman 等级相关系数 = -0.349 ($p = 0.009$); Gamma 等级相关系数 = -0.209 ($p = 0.013$)。

由表 6 可知, 劳动者平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响, 提出原假设劳动者平均每日工作时间对劳动争议的发生没有影响, 由表 8 可得, 当显著性水平 α 为 0.05 时, Spearman 等级相关系数的概率 p 值为 0.009, 小于显著性水平 α , 因此拒绝原假设, 认为劳动者平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响, 并且 Spearman 等级相关系数的值为 0.349, 认为影响程度较大, 并且 Spearman 等级相关系数为负值, 说明每日平均工作时间越长, 越有可能与就业单位发生劳动争议。

Table 7. Causes of labor disputes
表 7. 发生劳动争议原因

与就业单位生劳动争议的原因	频率	有效百分比
因辞退引发的劳动争议	55	39.0
因未缴纳社会保险费引发的劳动争议	5	3.5
因工伤引发的劳动争议	52	36.9
其他	29	20.6
总计	141	100.0

3) 因辞退而与就业单位发生劳动争议的情况最多

发生劳动争议的原因有许多, 例如因辞退引发的劳动争议、因未缴纳社会保险费引发的劳动争议、因工伤引发的劳动争议等。由表 7 可知, 受访人员中因辞退而与就业单位发生劳动争议的人数占比较重, 为 39%; 其次是因工伤引发的劳动争议人数, 占比 20.6%, 因未缴纳社会保险费而引发劳动争议的人数占比最少, 仅有 3.5%。

Table 8. The influence of employment units on the frequency of labor disputes among employees
表 8. 就业单位对员工发生劳动争议的频率的影响

就业单位与员工发生 劳动争议的频率	工作单位					总计
	机关事业单位	国营企业	民营企业	外资企业	个体工商户	
从未发生	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	12.5%	3.5%
偶尔发生	50.0%	11.5%	54.5%	29.3%	21.9%	28.4%
有时发生	21.4%	61.5%	18.2%	56.9%	50.0%	49.6%
经常发生	7.1%	7.7%	0.0%	8.6%	3.1%	6.4%
不清楚	21.4%	19.2%	18.2%	5.2%	12.5%	12.1%
总计	14	26	11	58	32	141

$\chi^2 = 32.043$, 自由度 = 16, $p = 0.010$, ϕ 系数 = 0.477, $p = 0.010$ 。

4) 就业单位类型对其员工发生劳动争议的频率有影响

假设就业单位对其员工发生劳动争议的频率没有影响, 由表 8 可得, 当显著性水平 α 为 0.05 时, 由于卡方检验的概率 p 值为 0.010, 小于显著性水平 α , 因此拒绝原假设, 接受备择假设, 认为就业单位类型对其员工发生劳动争议的频率有影响。影响系数值为 0.477, 说明影响程度较大。

5) 劳动者受教育程度越高其就业单位与员工发生劳动争议的频率可能越低

首先假设受访人员受教育程度对其就业单位发生劳动争议的频率没有影响, 由表 9 可知, 当显著性

水平 α 为 0.05 时, Spearman 等级相关系数的概率 p 值为 0.009, 小于显著性水平 α , 因此拒绝原假设, 认为劳动者受教育程度对所在就业单位与员工发生劳动争议的频率由影响, 并且 Spearman 等级相关系数的值为-0.209, 影响程度中等, 并且 Spearman 等级相关系数为负值, 说明劳动者受教育程度越高, 其就业单位与员工发生劳动争议的频率越低。

Table 9. The influence of education level on the frequency of labor disputes between employment units and employees
表 9. 受教育程度对就业单位与员工发生劳动争议的频率的影响

就业单位与员工发生劳动争议的频率	受教育程度					总计
	小学	中专或高中	大专	本科	硕士及以上	
从未发生	100.0%	2.1%	0.0%	6.1%	0.0%	3.5%
偶尔发生	0.0%	16.7%	15.2%	44.9%	50.0%	28.4%
有时发生	0.0%	62.5%	60.6%	34.7%	30.0%	49.6%
经常发生	0.0%	8.3%	12.1%	0.0%	10.0%	6.4%
不清楚	0.0%	10.4%	12.1%	14.3%	10.0%	12.1%
总计	1	48	33	49	10	141

Spearman 等级相关系数 = -0.209, $p = 0.009$, Gamma 等级相关系数 = -0.349, $p = 0.013$ 。

4. 贵阳市劳动争议案件处理中存在的问题

4.1. 仍有一部分劳动者未与就业单位签订劳动合同

Table 10. Whether to sign an employment contract
表 10. 是否签订劳动合同

是否与就业单位签订劳动合同	频率	有效百分比
是	92	65.2
否, 没有签订任何合同	32	22.7
签订的是劳务合同	17	12.1
总计	141	100.0

由表 10 可知, 受访者中只有 65.2%的劳动者所在就业单位与其签订劳动合同, 22.7%的劳动者既没有签订劳动合同, 也没有签订劳务合同。未按要求签订劳动合同对于用人单位以及劳动者而言, 都有很大的弊端。首先用人单位不与员工签订劳动合同可能会按照要求支付劳动者工作期间的双倍工资、被迫与劳动者签订无固定期限劳动合同、在试用期难以对未达标的员工进行辞退、员工稳定性不高且难以保守用人单位商业机密, 并且难以在合同中规定竞业限制, 从而带来极大风险。对于劳动者而言则不利于保障自己的合法权益。劳动合同的签订与否也会对劳动争议案件的发生存在影响。特别是当劳动者在无法出示打卡记录或工作记录时, 难以证明与就业单位的劳动关系导致保障劳动者的合法权益的难度加大, 同时也增加了劳动争议案件处理的难度。

4.2. 社会保险费与住房公积金缴纳不符合政策规定

由表 11 可知, 受访者中只有 66.0%的劳动者所在就业单位为其缴纳社会保险费和公积金, 而仍有 13.5%的劳动者就业单位既没有为其缴纳社会保险费, 也没有缴纳公积金。社会保险是国家立法强制征集社会

保险费(税)，建立社会保险基金，在被保人发生相关风险时用以支付被保人费用补偿或提供收入的社会保障制度。然而仍有企业选择违背法律，不为劳动者缴纳社会保险费。社会保险费的征收情况即缴费不合规、实践中参数有漏损等问题，都向社会保险征收和运行制度本身提出了质疑，也指出了我国国家治理能力现代化需要调整 and 改变的方向。当被保人发生工伤、失业等风险时，没有相关保险为其提供补偿或收入，就容易产生劳动争议事件。

Table 11. Whether to pay social insurance
表 11. 是否缴纳五险一金

是否缴纳五险一金	频率	有效百分比
是	93	66.0
否，只缴纳了社会保险费	29	20.6
否，都没有缴纳	19	13.5
总计	141	100.0

4.3. 企业劳动调解委员会作用不明显

Table 12. Whether the enterprise labor dispute mediation committee will intervene in the labor dispute and conduct mediation
表 12. 企业劳动争议调解委员会是否会介入劳动争议并进行调解

就业单位工会是否会介入劳动争议并进行调解	频率	有效百分比
是	84	59.6
否	57	40.4
总计	141	100.0

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十条可知，在发生劳动争议后，当事人可以到就业单位的企业劳动争议调解委员会申请调解。由表 12 可知，当发生劳动争议事件时，受访者中有 59.6%的劳动者就业单位企业劳动争议调解委员会对他们发生的劳动争议进行了调解，由 40.4%的劳动者没有接受过就业单位企业劳动争议调解委员会。说明受访者就业单位建立了企业劳动争议调解委员会的数量较少、专业性不强，没有构建完善且多元化的劳动争议解决机制。

4.4. 贵阳市劳动争议处理的宣传不足

Table 13. Has the local labor arbitration court carried out publicity
表 13. 当地劳动仲裁院是否开展过宣传

当地劳动仲裁院是否开展过宣传	频率	有效百分比
开展过多次	65	46.1
开展过 1~2 次	40	28.4
未开展过宣传	19	13.5
不清楚	17	12.1
总计	141	100.0

表 13 可知, 自 2021 年 1 月到 12 月, 了解过贵阳市劳动仲裁院开展保障劳动的宣传的人占比共计 74.4%, 其中有 46.1% 的受访者了解到劳动仲裁院开展过多次宣传; 28.4% 的受访者了解到当地劳动仲裁院开展过 1~2 次宣传; 有 13.5% 的受访者了解到当地劳动仲裁院没有开展过宣传。由此可见, 贵阳市劳动仲裁院的宣传不足, 劳动者们对劳动争议的了解不够。

5. 贵阳市劳动争议案件处理问题的对策

5.1. 构造合理的工作时间基准体系

由于平均每日工作时间对劳动争议的发生存在影响, 且每日平均工作时间越长, 越有可能与就业单位发生劳动争议。那么制定合理的工作时间基准体系是有必要的。王天玉说: “要站在顶层设计的角度, 从法治层面着手, 确定工作时间的内涵和意义, 界定好工时法制的界限, 在认清目前我国劳动关系的本质——市场化的前提下找出工时制度有关的矛盾和难点, 以指导司法裁判。除了特殊工时需要对适用范围进行细化之外, 应该按照现有的标准工时制度来规定工时基准法制, 并对工时基准以及特殊工时的适用范围和保障方式等进行立法完善, 实现工作时间调整的法治化。” [1]。

5.2. 提高劳动者受教育程度

根据数据分析可知, 劳动者的受教育程度越高, 其就业单位与员工发生劳动争议案件的频率越低。那么提高劳动者受教育程度可以在一定程度上减少劳动争议案件的发生。为了提高劳动者受教育水平, 一方面, 政府应当出台相应政策提高义务教育的年限和水平, 以提高劳动者受教育程度。劳动者所接受的义务教育具有重要意义, 国家出台的免费义务教育政策能够有效缩小不同收入家庭子代的教育差距, 也因此提高了教育代际流动性。另一方面, 就业单位应当为劳动者提供足够的员工培训与学习工作, 增强劳动者的个人素质。

5.3. 规范就业单位与劳动者劳动合同的签订

劳动合同的签订能够保障职工的合法权益, 因此纠正和规范劳动合同签订不合规问题十分有必要。首先, 政府应做到 “要在法律层面加强对违反劳动合同签订相关规定的企业的惩处和制裁力度, 以此提高用人单位与劳动者劳动合同的签订率, 不仅如此, 还应当对劳动者的工作时间以及劳动报酬如加班工资、节假日三倍工资等进行规范和明确, 以此能够为增强劳动者自身的维权意识以及维权的通道作出有力的贡献” [2]其次, 社会应当达成要坚决维护劳动者合法权益的共识, 加强宣传, 减少企业劳动合同签订不合规问题的发生。最后, 作为劳动者个人而言, 应当了解和学习一定的法律知识, 主动要求签订规范的劳动合同, 维护自身权利。

5.4. 改革社会保险征收机构以规范社会保险费的缴纳

针对就业单位不缴纳社会保险费、缴费基数不合规以及实践中制度内部参数漏损问题严重等难点, 国家相关部门可以选择在社会保险费征收主题业务协同配合以及社会保险相关法律规范、条例等制度进行完善, 以此推动社会保险制度以及社会保险征收机构的改革优化。王延中和宁亚芳说: “社会保险费征收机构的改革不仅推动了国家基础养老金制度的建立以及养老保险的全国统筹, 也深化了保险制度的改革, 有利于促进我国社会保障治理能力的现代化。中共中央在 2018 年 3 月所印发的《深化党和国家机构改革方案》中明确指出, 为提高社会保险资金征管效率, 将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。” [3]这代表着我国在统一社会保险费征收体制的改革上迈出了关键一步。这样的改革目的是让参保者更多的获得幸福感和安全感。

5.5. 建立健全企业劳动争议调解委员会

针对就业单位建立了企业劳动争议调解委员会的数量较少、专业性不强,作用不明显等问题,曹燕说:“从全社会层面动员要求企业建立劳动关系预警联系机制,利用大数据工具收集企业劳动争议信息以及员工信息,并且要充分明确各级工会负责人作为预警机制联系人,并且厘清各级基层工会工作内容和工作目标。凡事用人单位出现劳动关系紧张或发生群体性争议苗头时,必须按照要求和规定程序将所掌控的员工以及劳动争议信息向上级工会报告,通过裁前调解,两级值班和分级协调这三项制度进行预防和解决。要定期作出风险预警和分析,提前发现隐患,避免或减少因劳动争议对用人单位或劳动者带来的权益危害”[4]除了企业劳动争议调解委员会外,还要探索多元的机构设置,充分发挥和完善基层劳动仲裁机构的作用,构建和完善多元化的劳动争议解决机制,同时政府应规范及劳动仲裁相关法律,劳动仲裁机构要做到应答及时,提供法律援助等。

5.6. 加强贵阳市劳动争议处理宣传

对于劳动仲裁院宣传不足,劳动者对劳动争议的了解不够的问题,当地劳动仲裁员可以采取以下方法进行宣传:在院内摆放宣传台,对来访人员讲解相关法律法规;在公共场所开展集中宣传活动;通过网站、公众号等发视频、推送等图文宣传;开展主题讲座等宣传方式。

参考文献

- [1] 王天玉. 工作时间基准的体系构造及立法完善[J]. 法律科学(西北政法大學學報), 2016, 34(1): 122-133.
- [2] 郭凤鸣, 张世伟. 签订劳动合同有助于缓解农民工过度劳动吗? [J]. 世界经济文汇, 2021(6): 1-16.
- [3] 中共中央印发《深化党和国家机构改革方案》[J]. 思想政治工作研究, 2018(4): 8-19.
- [4] 曹燕. 我国劳动争议多元化解决机制的反思与构建[J]. 河北法学, 2012, 30(8): 125-132.