



我国劳动争议处理制度分析

——基于法经济学的视角

王蓓 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

013059884

D922.591.4
30



我国劳动争议处理制度分析

——基于法经济学的视角

王蓓 著



D922.591.4
30

 法律出版社



北航

C1665999

图书在版编目(CIP)数据

我国劳动争议处理制度分析:基于法经济学的视角
/ 王蓓著. —北京:法律出版社,2013. 6
ISBN 978 - 7 - 5118 - 5045 - 4

I. ①我… II. ①王… III. ①劳动争议—处理—研究—中国 IV. ①D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 129649 号

我国劳动争议处理制度分析
——基于法经济学的视角

王 蓓 著

责任编辑 高 山
装帧设计 马 帅

© 法律出版社·中国

开本 A5

版本 2013 年 6 月第 1 版

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

印刷 北京京华虎彩印刷有限公司

印张 9.75 字数 218 千

印次 2013 年 6 月第 1 次印刷

编辑统筹 学术·对外出版分社

经销 新华书店

责任印制 陶 松

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 5045 - 4

定价:31.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

第一章 绪论 001

第一节 选题背景和研究目的 001

一、选题背景 001

二、研究目的 003

第二节 国内外研究文献综述 005

一、国内学者研究状况 005

二、国外学者研究状况 011

三、国内外研究状况小结 013

第三节 本书的研究方法 013

第四节 本书的研究框架 014

第五节 本书的主要创新点 015

第二章 研究的理论基础 017

第一节 相关概念界定 017

一、劳资关系 017

二、劳资冲突:劳资关系的表现形态之一 019

三、劳动争议:劳资冲突的一种典型表现 020

四、劳动争议处理制度:解决劳资冲突的一种制度

安排 021

第二节 相关理论 023

一、马克思的劳资冲突理论 023

二、新制度经济学相关理论 025

第三节 小结 036

第三章 经济转型期我国劳动争议的成因分析 037

第一节 经济利益的劳资对立 038

第二节 劳资力量格局失衡 039

一、生产要素占有失衡 039

二、利益分配失衡 040

三、劳动力市场供求失衡 040

四、工会力量薄弱 041

第三节 不完全劳动契约 042

第四节 非均衡劳动契约 045

第五节 政府监管不力 048

一、转型时期政府行政管理方式未能及时跟进 048

二、公共政策滞后和缺失 048

三、地方政府在劳资关系领域存在“政府失灵”的现象 049

四、部分地方政府官员出于政绩考核的角度考虑偏袒资方 049

五、部分地方政府官员出于自身“租金”的角度考虑偏袒资方 050

第六节 劳动法未发挥应有的激励约束作用 051

第七节 小结 052

第四章 我国劳动争议处理制度的变迁 054

第一节 我国劳动争议处理制度变迁的历史路径和模式选择 054

一、我国劳动争议处理制度变迁的历史路径	054
二、我国劳动争议处理制度变迁的模式选择	059
第二节 我国劳动争议处理制度变迁的根本动因	062
一、新制度有助于减少侵犯劳动者权益的机会主义行为	062
二、新制度有助于减少劳动争议处理中的交易费用	063
三、新制度有助于降低劳动争议处理中劳动者的受损风险	063
第三节 我国劳动争议处理制度变迁中的权利配置	064
一、我国劳动争议处理制度配置权利的原则	064
二、《劳动争议调解仲裁法》中劳资权利配置的特征	065
第四节 我国劳动争议处理制度变迁中的路径依赖	071
一、我国劳动争议处理制度变迁中的路径依赖现象:仲裁前置	071
二、对仲裁前置这一路径依赖现象的评价	071
第五节 小结	073

第五章 我国劳动争议协商制度的法经济学分析 075

第一节 我国劳动争议协商制度概述	075
一、劳动争议协商的概念和特征	075
二、劳动争议协商程序的分类	076
第二节 我国劳动争议协商制度失灵的现状	078
一、我国个别劳动争议协商制度失灵的现状	078
二、我国集体劳动争议协商制度失灵的现状	079
第三节 我国劳动争议协商制度失灵的原因分析	082
一、集体谈判理论与劳动争议协商	082
二、劳资谈判力悬殊是协商制度失灵的根本原因	084
三、劳资谈判力悬殊源于制度设计缺陷	086

第四节 小结 089

第六章 我国劳动争议调解制度的法经济学分析 091

第一节 我国劳动争议调解制度概述 091

一、劳动争议调解的概念和特征 091

二、我国劳动争议调解的类型 092

第二节 劳动争议调解的成本及调解决策的影响因素 095

一、劳动争议诉讼外调解的成本分析 095

二、劳动争议诉讼调解的成本分析 097

三、影响当事人调解决策的三个因素：预期、信息、心理偏好 099

第三节 我国劳动争议调解制度的运行状况 102

一、调解制度总体运行状况 102

二、企业劳动争议调解运行状况 106

三、基层劳动争议调解运行状况 107

四、劳动争议仲裁调解运行状况 108

五、劳动争议诉讼调解运行状况 110

第四节 小结 111

第七章 我国劳动争议仲裁制度的法经济学分析 113

第一节 公平、效率与博弈：劳动争议仲裁的法经济学基础 113

一、劳动争议仲裁中的公平与效率 113

二、博弈：劳动争议仲裁中的当事人选择 115

第二节 《劳动争议调解仲裁法》的成效与挑战 116

一、《劳动争议调解仲裁法》的成效 117

二、《劳动争议调解仲裁法》面临的挑战 118

第三节 劳动争议仲裁的实证考察——以 S 省 C 市及其 J 区为例 121

一、调研情况简介 121

二、对劳动争议仲裁的宏观考察 123

三、S 省 C 市与 J 区劳动争议仲裁实证考察 126

第四节 我国劳动争议仲裁制度存在的问题 131

一、劳动争议仲裁的体制性问题 131

二、劳动争议仲裁的技术性问题 134

第五节 小结 137

第八章 我国劳动争议诉讼制度的法经济学分析 139

第一节 劳动争议诉讼制度的价值追求：公平与效率 139

一、公平是劳动争议诉讼制度的终极目标 140

二、效率是劳动争议诉讼制度的重要评价标准 141

第二节 劳动争议诉讼制度中核心问题的经济学分析 143

一、劳动争议诉讼的起诉决策 143

二、劳动争议诉讼的上诉决策 147

三、劳动争议诉讼举证责任分配的经济学分析 150

第三节 劳动争议厌讼行为的经济学分析 155

一、劳动争议诉讼的成本分析 156

二、农民工讨薪和工伤案件的成本—收益分析 159

三、劳动争议厌讼行为的危害和预防 165

第四节 劳动争议诉讼制度的实证分析 169

一、调研的背景 169

二、对 C 市 J 区一审劳动争议诉讼案件的统计分析 170

三、C 市中级人民法院 2010 年劳动争议上诉案件分析 179

第五节 我国劳动争议诉讼制度的不足 185

- 一、劳动争议诉讼制度效率不高 185
- 二、劳动者普遍处于弱势地位影响了案件处理的公正性 186

第六节 小结 186

第九章 我国劳动争议处理制度存在的问题 189

第一节 我国劳动争议处理制度运行成本较高 189

- 一、相关权利界定不清导致较高的制度运行成本 190
- 二、立法技术缺陷导致较高的制度运行成本 192
- 三、劳动法律体系内部不统一增加了法律实施的协调成本 192

第二节 我国劳动争议处理制度绩效不高 194

- 一、裁审制度衔接不畅 195
- 二、争议处理效率低下 196

第三节 我国劳动争议处理制度供给不足 199

- 一、制度供需与制度均衡 199
- 二、我国劳动争议处理制度立法供给不足 200
- 三、我国劳动争议处理制度执法供给不足 201
- 四、我国劳动争议处理制度司法供给不足 202

第四节 小结 204

第十章 新时期我国劳动争议处理制度的构想及对策建议 205

第一节 新时期我国劳动争议处理制度的价值取向和目标 205

- 一、新时期我国劳动争议处理制度的价值取向 205
- 二、新时期我国劳动争议处理制度的目标 213

第二节 我国劳动争议处理制度的改革方向 214

一、构建梯次结合的多元纠纷解决机制	215
二、建立纠纷解决彻底的劳动争议处理机制	216
三、保障当事人的程序自主选择权	216
四、通过制度补贴强化劳动者的力量	217
第三节 我国劳动争议处理制度的框架构想	218
一、构建劳动争议分类处理机制	218
二、重构裁审关系	220
第四节 完善我国劳动争议处理各项具体制度的对策建议	230
一、劳动争议协商制度的完善	230
二、劳动争议调解制度的完善	232
三、劳动争议仲裁制度的完善	237
四、劳动争议诉讼制度的完善	239

第十一章 结论 242

参考文献 246

附录:部分国家和地区劳动争议处理制度 261

致谢 301

CHAPTER 01 >>

第一章

绪 论

第一节 选题背景和研究目的

一、选题背景

劳资关系是劳动者和劳动力使用者在实现劳动过程中所结成的社会经济关系,是市场经济条件下最基本的社会关系。

在经济转型期,劳资关系随着经济体制、产业结构、生产方式和企业管理模式的变化,面临前所未有的挑战。劳资关系主体的状况也在发生变化,资本所有者和劳动者的利益诉求不同,导致二者之间产生冲突和矛盾。

随着经济体制改革的深化和民众权利意识的提升,我国劳动争议呈现出多样性和复杂性的特征。在诸如国企改革、私营企业及个体经济组织大量涌现、劳动力交叉流转等因素的影响下,劳资冲突不断升级,矛盾愈演愈烈,劳动争议案件的数量呈现持续上升的势头,已成为经济发展过程中不可避免的重大课

题和敏感的社会问题。

在这样的社会背景下,一部旨在协调劳资关系、处理劳动争议、为维护当事人合法权益提供程序上法律保障的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)由2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过,并于2008年5月1日起实施。《劳动争议调解仲裁法》是继《劳动合同法》之后,第二部受到社会广泛关注的劳动法律,自2005年10月全国人大开始着手起草至2007年12月29日全国人大常委会表决通过的两年间,全国人大法工委做了大量的调研工作,并且在全社会范围内征求了公众的意见,其中许多专家、学者提出了很好的建议。最后通过的《劳动争议调解仲裁法》对我国的劳动争议仲裁制度和劳动争议处理模式进行了一定程度的改革,有利于我国劳动争议处理制度的进一步完善,呈现出以下亮点:(1)扩大了劳动争议案件的受理范围;(2)强化了劳动争议调解;(3)延长了申请仲裁的时效;(4)部分案件实行“一裁终局”; (5)缩短了仲裁处理期限;(6)部分证据实行举证责任倒置;(7)明确规定了支付令、先予裁决与先予执行制度;(8)进一步明确了劳动争议的管辖地;(9)提高了劳动争议仲裁员的任职要求;(10)劳动争议仲裁不再收费。

劳动和社会保障事业发展统计公报显示,我国劳动争议案件在1995年只有3万多件,而在2006年则达到31万多件,之后更是持续攀升,2007年达到35万件。随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施,劳动争议案件的数量呈现出高发态势。以2008年为例,劳动争议案件激增到69万多件,增加近50%。而根据最高人民法院的统计数据,2008年全国审结劳动争议案件28万余件,同比上升93.93%。^①劳动争议案件

^① 王俊秀、刘梦泽:“《劳动合同法》实施两年:劳动争议案数量仍居高不下”,载中青在线, http://article.cyol.com/home/zqb/content/2010-01/19/content_3045611.htm,2010年1月19日访问。

井喷的态势,反映出劳动者权利意识的觉醒。但与此同时,我们也应意识到,全国各地劳动争议案件数量的强劲增长,对于现行劳动争议处理制度的压力和冲击是不容忽视的。

虽然《劳动争议调解仲裁法》对原有机制进行了改进,但我国劳动争议处理制度的根本弊端却没有被根除,引起了不少专家、学者的批判。存在的问题主要表现在以下方面:(1)劳动争议处理制度改革不到位;(2)劳动争议处理程序烦琐;(3)劳动争议处理期限冗长;(4)劳动争议处理模式效率低下;(5)三方原则名不副实;(6)部门利益冲突弱化制度功能;(7)对集体争议处理制度欠缺规定。

那么,我国劳动争议处理立法的基本定位应该是什么?《劳动争议调解仲裁法》的实施能否实现立法者所预想的制度功能?现行劳动争议处理制度是否是符合效率和公平原则的制度安排?现行劳动争议处理制度能否应对高发的、复杂的劳资纠纷?上述问题需要我们进行深入、科学的研究。

二、研究目的

令人感到遗憾的是,现有文献对于劳动争议处理制度低效率的研究,往往采用的是法学的分析框架,且局限于一般性的描述,绝大多数还停留在理论上的论证,而联系实际的论述比较少。

贝克尔认为,“经济研究的领域业已囊括人类的全部行为及与之有关的全部决定……凡是以多种用途为特征的资源稀缺情况下产生的资源分配与选择问题,均可以纳入经济学的范围,均可以用经济分析加以研究”。^① 根据尼古拉斯·麦考罗和斯蒂文·G.曼德姆的定义,“法经

^① 加里·S.贝克尔著:《人类行为的经济分析》,王业宇、陈琪译,上海三联书店2008年版,第3页。

济学是一门运用经济理论(主要是微观经济学及其福利经济学的基本概念)来分析法律的形成、法律的框架和法律的运作以及法律与法律制度所产生的经济影响的学科”。^① 钱弘道指出,“法律不仅仅是一种规则的体系,而且也是社会的一种理性活动,这种理性活动是可以量化的,是可以用来进行经济分析方法的量化意义上的分析、比较的”。^② 因此,使用法经济学的分析思路来研究现行劳动争议处理制度是行得通的。

法经济学被引入我国已有二十多年时间,但国内学者对其的研究仍处于初级阶段,以介绍国外相关理论和研究方法为主,对于法经济学的应用研究则显得不足,而且大多数还停留在法学与经济学“两张皮”的分离式研究状态,整体水平不高。本书以我国现行劳动争议处理制度为切入点,符合法经济学的研究主题。劳动争议案件作为我国民事案件中涉及面最广、影响程度最深、增长速度最快、社会关注最多的案件类型,恰为法经济学的本土化研究和定量分析提供了绝好的分析样本。

本书试图遵循法律—经济—法律的研究路径,坚持效率和正义相结合的价值观,从经济学和法学的研究视角出发,坚持以马克思主义政治经济学理论为指导,使用新制度经济学的研究工具,采取规范分析与实证分析相结合、定性分析和定量分析相结合、微观分析和宏观分析相结合的研究方法,对劳动争议处理制度的相关理论基础进行梳理;在此基础上重点研究我国劳动争议处理制度各个环节的绩效与缺陷、各行主体在各个环节中的博弈机制、现行制度给我国市场经济、劳资关系、政府角色等带来的深刻影响。通过以上分析,本书认为法律的制定一定要适应社会经济发展要求,在制定过程中一定要经过各方利益主

① 尼古拉斯·麦考罗、斯蒂文·G.曼德姆著:《经济学与法律——从波斯纳到后现代主义》,法律出版社2005年版,第1页。

② 钱弘道:《经济分析法学》,法律出版社2003年版,第51页。

体的充分博弈;此外还要有相关制度的配合,才能得到真正的贯彻实施,从而达到立法的预期目的。本书最后,针对我国劳动争议处理制度的改革、《劳动争议调解仲裁法》的完善以及相关制度的协调提出对策建议。

第二节 国内外研究文献综述

一、国内学者研究状况

关于我国的劳动争议处理制度,法学学者早有涉猎,相关研究文献数量众多。但是,从经济学的角度对此进行研究的论著却为数不多。在此,我们有必要对劳动争议处理制度经济学层面的已有成果进行简要概括,从而梳理研究的方向和思路,在借鉴他人理论成果的基础上,为后续的深入研究打下基础。

(一)关于经济转型期我国劳动争议的成因分析

赵早(2010)^①从马克思劳资冲突理论出发,认为经济利益的劳资对立是劳动争议产生的根源。吕景春(2010)^②指出,资本雇佣劳动的企业制度是企业劳资关系对立与冲突的根源。袁凌、李健(2010)^③认为,中国劳动力市场的特殊性、政府对劳方权益缺乏有效保护和企业内部劳

① 赵早:“劳资冲突的经济学分析——中国经济转型期劳资冲突的形成、演化与协调机制”,中共中央党校2010年博士学位论文。

② 吕景春:“劳动力产权、劳资冲突与和谐劳动关系构建”,载《当代世界与社会主义》2010年第6期。

③ 袁凌、李健:“中国企业劳资关系内在属性与冲突处理研究”,载《华东经济管理》2010年第2期。

资力量失衡是转轨时期中国企业劳资冲突的成因。朱芝洲、俞位增(2011)^①从经济、制度、政府和劳资主体四个角度论述了现阶段我国私营企业劳资冲突的根源。于桂兰、郑秀芝(2010)^②从产权经济学的角度论述了劳动者权利受损的原因。袁凌、李晓婷(2009)^③用交易费用理论对企业劳资冲突发生的原因进行了解释。周建国(2011)^④则认为,超出合理限度的非均衡契约关系是当下劳资矛盾和冲突的根源。陈微波(2010)^⑤从人力资本产权视角对企业劳资冲突进行了分析,认为劳资冲突源于人力资本产权所有者和物质资本产权所有者之间的博弈。曾培芳、陈伟(2003)^⑥则从劳动力市场的供求、劳动契约的监督成本和政府的“寻租”行为三方面分析了劳动争议的产生。

(二)关于我国劳动争议处理制度的变迁

卢现祥(2011)^⑦介绍了制度变迁的组合模式,并对各种模式进行了比较。吴涛、王帅(2008)^⑧认为《劳动争议调解仲裁法》的公布实施是我国劳动争议处理制度的一次变迁过程,他们运用经济学的理论和方

① 朱芝洲、俞位增:《冲突到稳定:私营企业劳资关系协调机制研究》,经济科学出版社2011年版,第86~95页。

② 于桂兰、郑秀芝:“工人权利受损原因的产权经济学分析”,载《制度经济学研究》2010年第3期。

③ 袁凌、李晓婷:“基于交易费用理论的企业劳资冲突问题研究”,载《求索》2009年第12期。

④ 周建国:“非均衡契约、劳资冲突及其治理”,载《上海交通大学学报》(哲学社会科学版)2011年第1期。

⑤ 陈微波:“人力资本产权视角下的我国企业劳资冲突”,载《理论与改革》2010年第4期。

⑥ 曾培芳、陈伟:“对公司劳工纠纷的法经济学分析”,载《江苏经贸职业技术学院学报》2003年第4期。

⑦ 卢现祥:《新制度经济学》,武汉大学出版社2011年版,第192~201页。

⑧ 吴涛、王帅:“劳动争议处理的约束条件与路径依赖”,载《求索》2008年第8期。

法对劳动争议处理的约束条件和路径依赖进行了分析。郭广辉(2008)^①则探讨了法律制度变迁中的“潜在利润”的来源。朱京安(2008)^②以制度主义为视角,对某一法律制度的变迁进行了研究。

(三)关于我国劳动争议协商

谭浩(2005)^③对集体谈判的相关理论进行了综述,阐释了劳动关系多元论、市场理论、治理理论和管理理论,介绍了效率谈判理论模型、管理权理论模型以及行为理论模型。刘涛、卢婧(2011)^④认为,谈判力在集体谈判模型中是决定因素,关于谈判力的制度安排是应用谈判模型解决现实问题的方案。苗红娜(2012)^⑤撰文探讨了影响劳资谈判力的因素和劳资谈判力的变化,提出平衡谈判力、实现对劳资冲突的治理。张建武(2001)^⑥分析指出,集体协商谈判是增加彼此福利的理性行为,是劳资双方的正和博弈,是一种节约交易费用的机制。王荣武、李红(2002)^⑦对集体谈判与劳动力市场效率这一问题进行了分析。任小平(2012)^⑧通过研究劳资谈判中的信息披露,主张强化资方在谈判中的信息披露义务,消解因信息不对称而引发的劳动者一方的误会,以保障劳资双方的充分博弈,进而抑制劳资冲突。王君玲(2009)^⑨以博弈论为工具,对我国劳资集体谈判进行了分析,指出谈判的困境在于谈判流于形

① 郭广辉:“我国消费者保护法律制度变迁的经济分析”,载《河北法学》2008年第1期。

② 朱京安:《中国外贸法律制度变迁研究——以制度主义为视角》,人民出版社2008年版。

③ 谭浩:“集体谈判的相关理论综述”,载《首都经济贸易大学学报》2005年第5期。

④ 刘涛、卢婧:“集体谈判理论的经济模型及其应用”,载《求索》2011年第5期。

⑤ 苗红娜:“平衡谈判力:劳资冲突治理的博弈分析”,载《重庆大学学报》(社会科学版)2012年第1期。

⑥ 张建武:“集体协商谈判的经济学分析”,载《中州学刊》2001年第3期。

⑦ 王荣武、李红:“集体协商谈判与劳动力市场效率”,载《商业研究》2002年第8期。

⑧ 任小平:“论劳资谈判中的信息披露问题”,载《当代财经》2012年第4期。

⑨ 王君玲:“中国集体谈判困境的博弈分析”,载《黑龙江社会科学》2009年第2期。