

“减损”的劳动权利

——以 G 区劳动执行案件为样本的实证研究

周 秘*

目次

一、问题、研究路径与样本选取	(二)“变与不变”:劳动关系治理理论的重新审视
二、劳动者权利减损状况概述	五、解决劳动者权利减损问题的改革建议
三、影响劳动者权利减损的因素	(一)减轻诉源因素影响:提高用人单位的风险应对与偿付能力
(一)文献回顾与研究假设	(二)仲裁为主法院为辅:消减结案方式的执行效果差异
(二)劳动执行案件执行效果状况及其影响因素	(三)激活沉睡的法律裁执衔接制度——以“友好型”保全制度构建为例
四、劳动权利减损的特征、原因与理论重释	
(一)执行阶段劳动权利减损的特征与解析	

摘要 劳动法规定的劳动者权利未实现或部分得以实现的,都是劳动者权利的“减损”。关注劳动者权利在强制执行阶段的保障情况既是解决我国执行难问题的重要渠道之一,也是对劳动者权利保护研究逻辑的必然要求。一个都会区的法院从“基本解决执行难”改革以来劳动执行案件的数据显示,进入强制执行的劳动争议案件中劳动者权利减损的状况较为严峻。统计检验发现,诉源因素与国家纠纷解决机构干预因素共同影响了劳动执行案件的执行效果,执行改革下我国劳动执行案件的执行效果呈现出明显的用人单位“分类化”“强法院弱仲裁”的权利保障分野以及“冷法律热政治”的裁执衔接运行特征。这些特征既验证了法经济学、法社会学与传统劳动关系研究中的丰富理论,也呈现了中国劳动执行中的独特理论问题。这些发现表明,尽管执行改革从主体、结构与工具上改变了我国劳动关系治理面貌,但我国劳动权利保护悖论与劳动关系治理逻辑的问题依然存在。因诉源因素对劳动执行效果的影响明显更高,未来应改变劳动关系治理逻辑,重视劳动争议诉源因素视角的改革,改善劳动争议纠纷解决机构的干预方式,双重发力共同提高我国劳动者权利保障水平。

关键词 劳动案件 执行 实证研究

* 四川大学法学院博士后。本文系四川大学法学院“‘研究阐释党的十九届四中全会精神’专项研究课题”(项目编号: sculaw20190309)、四川大学法学院“2022 年度中央高校基本科研业务费(法学)研究课题”(项目编号: 2022fxy-04)的研究成果。

一、问题、研究路径与样本选取

凡法律规定的权利未实现或部分得以实现的,都是权利的“减损”。2008年《劳动合同法》的颁布,标志着我国在立法层面对劳动者的权利保护进入了新的历史阶段。然而,因“书本上的法”与“实践中的法”并不总是保持一致,围绕《劳动合同法》司法实践运作状况,现有文献展开了丰富的研究:一方面,社会学界、法学界与实务部门的研究共同表明,尽管劳动法文本在不断完善,劳动者的基本权益实现状况有所好转,但劳动者享有的工资、工时、劳动保护、劳动合同的签订、社会保险缴纳等劳动法权利遭受严重减损的事实并未得到实质性改善;^{〔1〕}另一方面,法学界研究又表明,劳动司法审判与仲裁始终坚持倾斜保护劳动者权利原则,在维护劳动者权利、平衡劳资关系权益上发挥了至关重要的守门员作用。^{〔2〕}由此,有学者认为,我国在劳动关系治理过程中形成了典型的“糖果效应”,即“在劳动争议处理的法定程序中,对坚持维权的工人逐步给予更多的‘糖果’予以安抚”。^{〔3〕}这些研究似乎揭示出,劳动者权利保障程度取决于劳动者自身的维权意愿,在“会哭的孩子有奶吃”的情境下,我国劳动关系治理成效差强人意。然而,不难发现,既有文献最大的问题是未能全阶段展示劳动者权利保护情况,相关研究停留在劳动者权利确认及其之前阶段,忽略了劳动仲裁与审判后的劳动者权利实现问题,劳动者权利保护的研究逻辑出现了断裂。在“基本解决执行难”改革已将国家劳动关系治理实质性推进,我国《民事强制执行法》草案正在向全社会征求意见的背景下,重新考量在不完整劳动权利保障阶段基础上形成的理论命题与理论认识,则具有较高的研究价值。

20世纪60年代以来,围绕劳动者权利的法经济学、法社会学理论层出不穷,尤其以美国法社会学权利/不平等范式下丰富的实证研究成果和理论为代表。^{〔4〕}在中国社会急剧变迁的背景下,权力与不平等的问题在劳动者身上普遍存在,公共话语与政策中劳动者权利占据主导地位。因此,采取权力/不平等范式研究中国劳动者权利问题,具有天然的适应性。有鉴于此,笔者拟综合运用法经济学、法社会学与传统劳动关系理论为基础,选取西部省会城市G区法院^{〔5〕},描绘“基本解决执行难”改革下劳动执行案件中劳动者权利“减损”的现状,试图在已有的理论框架下探索可能影响执行效果的因素,揭示我国劳动执行案件中的理论问题,并在此基础上形成对我国劳动关系治理的新理论认识,最后提出改善劳动者权利“减损”的针对性对策。

〔1〕 重要文献可参见郑广怀、孙中伟:《劳动法执行中的“次标准”——基于2006—2010年对珠江三角洲农民工的调查》,载《社会科学》2011年第12期;郑桥等:《〈劳动合同法〉实施以来劳动关系新变化以及工会应对策略研究》,载《中国劳动关系学院学报》2009年第6期;《全国人民代表大会常务委员会执法检查组关于检查〈中华人民共和国劳动合同法〉实施情况的报告——2008年12月25日在第十一届全国人民代表大会常务委员会第六次会议上》,载《中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报》2009年第1期。

〔2〕 相关研究参见孙志萍《二倍工资规则适用探究——基于劳动合同法第82条第1款的实证分析》,载《中国劳动》2017年第6期;仇少明:《劳动者争议审判大数据应用指南——“后劳动法时代”HR必备》,中国法制出版社2016年版;徐道稳、吴伟东:《劳动合同法社会效果与应对策略研究》,法律出版社2013年版等。

〔3〕 郑广怀:《劳工权益与安抚型国家——以珠江三角洲农民工为例》,载《开放时代》2010年第5期,第36页。

〔4〕 “权力/不平等范式”的提法来源于学者刘思达,是对美国法社会学主流研究范式的概括。参见刘思达:《美国“法律与社会运动”的兴起与批判》,载《交大法学》2016年第1期,第29页。

〔5〕 G区法院为西部某省会C市的新兴城区法院,至2018年,该区地区生产总值为1877.75亿元,连续数年在C市22个区县中排名第一。2016—2018年,G区综合排名在同类型区域排名中由全国第三上升至全国第一。

因本文关注的是当下劳动者权利的“减损”情况及其影响因素,尤其是在执行改革过程中影响劳动者权利的相关因素,故本文主要研究数据为G区法院2016—2018年三年间的劳动执行案件。笔者通过三种方式获取主要数据:其一是G区人民法院劳动执行案件审判管理数据。这些案件数据包括的信息有:案件号、案由名称、当事人信息、执行依据文书、申请标的金额、实际到位金额、结案方式等。数据显示,2016年至2018年间,G区法院共受理申请强制执行判决书、调解书、支付令、仲裁裁决书与仲裁调解书的劳动执行案件2895件,平均每年占全部执行案件的比例为23.5%,是G区执行工作中非常重要的一种案件类型。其二是通过对案卷抽样的方式获取数据,补充审判管理数据,主要用于影响因素分析。这些数据包括:真实结案方式(审判管理数据往往会因录入标准不一致导致误差)、实际到位金额。通过对实际到位率的计算,笔者将抽样误差控制在5%的范围内随机分层抽样。抽样样本情况为:2016年劳动执行案件1119件,2017年412件,2018年565件,共计2096件。^{〔6〕}其三是通过网络公开信息补充抽样数据。主要为被强制执行的用人单位的行业、注册地、公司所有制和人数,获取信息来源为全国工商企业信息查询平台。2016—2018年期间,抽样数据库中共有622家被强制执行的用人单位。

二、劳动者权利减损状况概述

从执行内容来看,G区法院劳动执行案件主要为金钱争议,行为争议很少。G区法院2016年有9件行为执行案件,2017年3件,2018年39件,三年平均行为执行率仅2.0%。因此,要考察G区法院劳动者权利减损的基本状况,可直接从金钱执行案件的入执率^{〔7〕}、结案方式、实际到位率与执行效果率层面进行考察。入执率考察的是在劳动者拿到生效权利文书后,用人单位不自动履行的数据指标,是劳动者权利出现减损风险的“先兆”;结案方式中的自动履行率、终结本次执行案件与终结执行案件也是考察执行阶段劳动者权利是否减损的指标;而实际到位率与执行效果率则是体现劳动者权利的实质性减损指标。经梳理,G区法院劳动执行案件中被执行为劳动者的案件三年仅23件,因此,在不区分对象的情况下,对劳动者权利“减损”情况的整体分析可基本成立。

第一步,低危信号。数据表明,G区劳动争议案件入执率较高、权利减损的“先兆”风险较大,仲裁案件的风险极可能大于诉讼案件。

在共3883件劳动诉讼案件中,G区法院有执行内容的案件共有2797件。截至2018年底,G区法院的劳动诉讼案件进入执行的共有1149件。故2016—2018年间,G区法院劳动诉讼案件进

〔6〕 2016—2018年,G区法院劳动执行案件的数量分别为1338件、752件以及805件。笔者通过对每一年劳动执行案件抽取50份统计实际到位率发现,各年度劳动执行案件的实际到位率大小为2017年>2018年>2016年,有鉴于此,根据分层随机抽样法,为确保随机抽样更加贴近实际情况,笔者用R软件随机抽取2016年执行案件数量最多,2018年其次,2017年最少。抽样结果表明,笔者抽取的G区法院2096件劳动执行案件中,去除被执行为劳动者、撤诉、委托执行、管辖权异议、驳回申请的执行案件后,共剩2059件分析数据。在2059件有效样本中,执行案件得到履行或者部分履行的案件比例为52.8%,与G区法院2016年至2018年所有劳动案件得到履行或者部分履行的比例相差不大(48.3%),误差合理地控制在5%以内。由此可知,本次抽样样本具有较好的代表性。

〔7〕 这里的入执率指有执行内容的确定当事人权利义务的裁判文书进入强制执行的比例,所谓有执行内容,即需要争议当事人的积极作为。

入强制执行的比例约为 41.1%。^{〔8〕} 仲裁案件的入执率可能会更高。以 G 区法院所在的 C 市劳动仲裁案件为例,2016 年 C 市劳动争议以仲裁裁定、调解结案的共计 10 782 件,2017 年为 14 570 件。C 市下辖 22 个行政区划,故平均下来,每个行政区划中确定了双方当事人权利义务劳动仲裁案件量分别为 490 件、662 件。考虑到 G 区法院所在辖区经济发达,企业聚集,劳动仲裁案件可能居于全市前列,因此,可以假设 G 区法院管辖的劳动仲裁案件为平均数的两倍。而 G 区法院 2016 年与 2017 年分别受理了劳动仲裁执行案件 820 件、506 件,如果以这两年的数据来计算仲裁案件的入执率,则 G 区劳动仲裁案件入执率为 59.1%,比劳动审判案件入执率高。^{〔9〕}

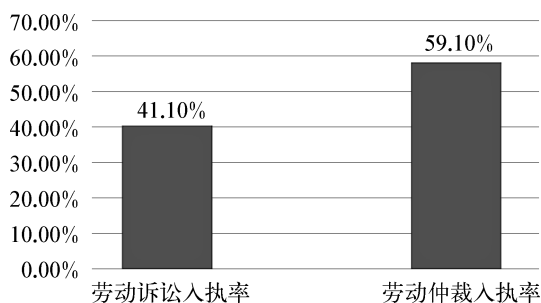


图 1 2016—2018 年 G 区劳动争议案件入执率

第二步,高危信号。结案方式内含了劳动者权利严重减损的问题。

自动履行比例反映的是进入执行程序的劳动执行案件中当事人的配合程度,配合程度越高,劳动者权利减损的风险越低。抽样数据显示,2016 年至 2018 年期间,共有 675 件劳动执行案件,在债务人收到法院强制执行相关文书后,被执行人自动履行了生效文书确定的债权,自动履行率为 32%,其中 2016 年 31%,2017 年 35%,2018 年 33%,三年中被执行人自动履行率变化较稳定。由此可知,在劳动执行案件中,即使进入了强制执行阶段,用人单位主动配合的法律意识依然不够,与未进入强制执行前的阶段相比,劳动者权利减损风险无法得到完全规避。

终结本次执行与终结执行也是考察劳动争议执行案件中劳动者权利减损的重要指标。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第 519 条确立的终结本次执行制度(实践中简称终本),对法院来说是保障执行行为的规范化,但对案件本身来说则反映的是执行“实体标准中‘发现的财产不能处置’以及‘可供执行财产的认定’等”执行难问题。^{〔10〕} 2016 年以来,G 区法院以终本方式结案的劳动执行案件共 1 421 件,占有所有劳动执行案件的 43.1%,其中,终本后恢

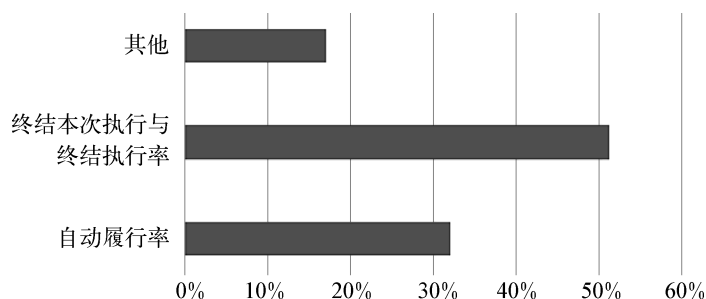


图 2 2016—2018 年 G 区法院劳动争议执行案件结案方式比例

〔8〕 经笔者统计,G 区法院 2010—2015 年期间劳动诉讼案件入执率较 2016 年以来的入执率基本持平,入执率为 41.4%。2010 年到 2015 年的相关数据计算为:劳动执行案件数量(50+35+75+190+164+391)/确定了劳动争议双方权利义务且有履行内容的裁判文书的数量(206+320+552+475+633)=41.4%。另外需要提醒的是,由于执行管辖的原因,这一比例应当比实际入执的稍低。

〔9〕 需要注意的是,这一比例未考虑当事人不服仲裁裁决向法院提起诉讼的情况。由此看来,实际上,仲裁裁决入执率会更高。

〔10〕 陈恒、李飞:《仲裁案件执行难问题实证研究》,载《法律适用》2018 年第 15 期,第 24 页。

复执行的案件,2016年2件,2017年45件,2018年129件,三年共计176件,只占有终本案件的12.4%。而在这些恢复执行的案件中,依旧有16件案件没有执行到位。即2016年执行改革以来,终本案件恢复执行概率很小,即使恢复执行,生效裁判文书确定的劳动者权利也不能得到完全保障。另外,G区法院三年中共有261件终结执行的案件,共占有劳动执行案件的7.9%。至此,结案方式中劳动者权利减损的比例共51%。

第三步,实际损害。从劳动者权利实现的结果看,劳动者权利减损情况非常严重。

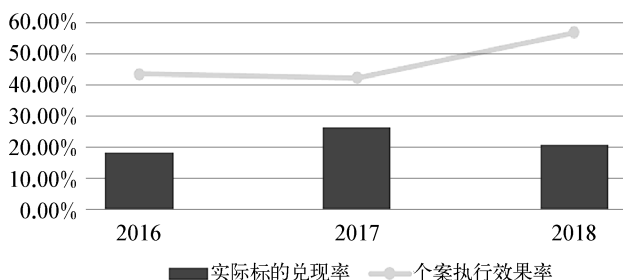


图3 2016—2018年G区法院劳动争议执行案件实际标的兑现率与个案执行效果率

如图3所示,首先,从G区法院劳动金钱执行案件的实际兑现率^[11]来看,劳动执行状况较差,其中2016年18.3%,2017年26.5%,2018年20.8%。尽管实际兑现率整体趋势有所提升,但三年平均兑现率仅21.8%。也就是说,当前的强制执行程序只能保证执行到两成左右具有金钱执行内容的涉案标的,进入强制执行程序的劳动者权利有八成遭遇减损。需要注意的是,G区法院在记录执行和解的案件标的兑现情况时,

实际兑现额一律以申请标的额为标准。然而,实践中不乏被执行人到期不履行执行和解的内容的情况。因此,金钱执行的实际兑现率还会更低。其次,从G区法院金钱劳动执行案件的个案执行效果率^[12]来看,2016年有效果的执行案件有581件,2017年318件,2018年437件,各占当年金钱劳动执行案件的43.8%、42.4%和57.1%。由此可知,与实际兑现率相比,G区法院金钱劳动执行案件的个案执行效果率呈现更为明显的上升趋势。究其原因,2018年G区劳动纠纷执行案件的效果更集中体现在较小标的的案件中,较大标的的案件情况依旧严峻。

以上可以看出,我国劳动者的权利在执行阶段减损状况非常严重。这与法律所赋予其受保护的權利背道而驰,凸显了劳动争议中劳动者所遭受的严重不公平社会现状。

三、影响劳动者权利减损的因素

由上文分析可知,我国劳动者权利保护状况尽管从立法与司法审判层面都得到了较大改善,但劳动者权利通过生效法律文书得以实现的情况却不容乐观,劳动者权利的真正落实任重道远。而发掘案件的内部差异,明晰影响劳动执行案件执行效果的内在作用机制与规律,对有针对性地提高劳动执行效果、维护劳动者权利、维持和谐劳资关系和促进社会稳定具有非常重要的意义。

(一) 文献回顾与研究假设

截至目前,劳动者权益保障已有大量研究成果,相关理论与观点也极为丰富。这些丰富的理论与观点为笔者系统研究影响劳动执行案件执行效果的影响因素提供了坚实的基础。

第一,理性经济人理论。经济学认为,人是理性的动物,总是倾向于实现最大利益或者承担最小成本。尽管行为经济学加入心理学后修正了这一理论,认为人也有非理性的一面,但总体来讲,

[11] 该指标的计算方式为:实际兑现率=实际支付给劳动者的金额/申请执行标的金额。

[12] 执行有效果指的是劳动争议执行案件得到部分或全部履行的案件,故执行效果率指得到部分或全部履行的案件比例。

理性经济人理论可以普遍地适用在已经确定权利义务的执行阶段。

对于作为组织机构的用人单位来说,古典经济学中的“经济人”假设是具有普遍解释效力的。在履行还是不履行生效裁判文书层面上,如果自动履行成本过高,则用人单位会倾向于不履行;若主动履行的成本较低,并且能够为用人单位带来持续的利益,则用人单位会倾向于自动履行。执行改革下的成本分两类,一类是直接经济成本,即生效裁判文书所确定的劳动者债权,一类是间接经济成本,是执行信用惩戒机制初步建立背景下用人单位不配合执行所遭受的信用损失。然而,因信用惩戒机制的不完备,该机制存在对不同用人单位的规制力度不同的问题。^[13] 对于以劳动力为最主要成本的用人单位来说,生效裁判文书所确定的劳动者债权足以成为一笔相当高的成本,逃避执行的信用损失也较小。而对于劳动力不是主要经营成本的用人单位来说,一方面生效裁判文书所确定的劳动者债权在其可承受范围内,另一方面不配合执行的信用成本较高。但对于劳动者来说,利益重要性和成本考虑决定了其在执行案件中投入的资源大小。生效裁判文书确定的债权利益对劳动者价值越高,劳动者的资源投入会越大。但劳动者自身的资源限制,也会较大影响劳动者资源投入的程度和类别。鉴于劳动者相对于用人单位的弱势地位,一般认为,用人单位的理性经济人假设理论会主导执行实践与执行效果。

第二,政府参与和集体行动理论。关于权利动员的许多重要研究集中在诉讼、官方法律机构和行动者以及集体行动。早在 20 世纪 90 年代,伯斯坦(Burstein)的研究就发现,政府参与和集体行为会平衡劳动者与用人单位之间的力量,减少劳动关系中的不平等现象,为劳动者权利争取带来更好的结果。^[14] 同时期,罗森博格(Rosenberg)的研究更认为,如果没有其他行动者和机构的支持,权利诉讼战略很少成功,而且这些战略从可能更有效的政治战略中消耗资源。^[15] 政府参与和集体行动理论之所以存在,是因为法院渗透机制的存在。渗透法院的方式有两种,一种是机构渗透,一种是社会渗透。从机构上来说,法院始终是政府机构的一个组成部分,法官的任命、提拔和财力物力支持始终依赖地方政府机构。机构渗透和社会渗透会改变法院与法官的行为方式,使得法官做出有利于机构价值利益与社会期待的行为。^[16] 尽管本文研究的是执行阶段的劳动者权利保护问题,笔者认为这些理论依然可以为我们提供理论预设与洞见。劳动执行案件中,不乏群体性劳动争议,这些群体性劳动争议构成了中国社会背景下的集体行动策略。当大规模的群体性劳动争议对社会产生重大影响时,政府与社会的力量便会渗透到执行过程中来。

第三,劳动关系三方协商机制理论。三方协商机制被认为是多元社会中协调劳动关系双方的一项基本制度。^[17] 一般认为,在三方协商机制的理论模型下,劳动者的权利保护和企业发展能够

[13] 现有信用惩戒主要从三个层面进行。个人行为层面如限制出国出境、乘坐飞机、火车、住宿、购房购车过户,任职层面如不得担任公司法定代表人、董事、监事和高级管理人员,政府信用层面如政府采购、招投标、行政审批、政府扶持、资质认定等。由此可知,这些机制只在个人行为层面对中小企业用人单位主要责任人限制较大,任职层面仅需很低的成本便可规避;但所有惩戒措施对国有、大型用人单位及其负责人来讲限制空间较大。

[14] Paul Burstein, *Legal Mobilization as a Social Movement Tactic: The Struggle for Equal Employment Opportunity*, 96 (5) *American Journal of Sociology* 1201-1225 (Mar. 1991).

[15] Rosenberg GN, *The Hollow Hope: Can Courts Bring about Social Change?* University of Chicago Press, 1991.

[16] Xin He and Yang Su, *Do the “Haves” Come Out ahead in Shanghai Courts?* 10 (1) *Journal of Empirical Legal Studies* 120, 139 (March 2013).

[17] 参见李丽林、袁青川:《国际比较视野下的中国劳动关系三方协商机制:现状与问题》,载《中国人民大学学报》2011年第5期。

实现有机平衡,维持社会秩序的稳定。当前,我国正式劳动争议解决机构中,只有劳动仲裁机构是按照三方协商机制模型设定的。而在劳动争议诉讼中,通常只有法官的中立裁决,缺乏分别代表劳动者和用人单位的审判力量。因此,相较之下,劳动仲裁机构应当在保障劳动者权利实现上发挥更大的作用。

第四,地方保护主义理论。地方保护主义理论在中国的司法系统有着强大的解释生命力。大量经济学研究表明,中国市场存在一定程度的地方保护主义,但在地方保护主义的程度及其变化上存在分歧。^{〔18〕}在“以经济发展为中心”政策实施背景下,肖扬曾指出,司法权力地方化是中国现行司法制度存在的主要问题之一。^{〔19〕}“我国司法的地方特征明显,甚至在很长一段时间内地方政、法具有高度的关联性和同一性。长久以来,地方法院司法权的行使被视为地方实现‘维护治安’的内容与工具之一。”^{〔20〕}这一观点得到了实证研究的支持。龙小宁、王俊基于知识产权案件的实证研究证明了我国司法地方保护主义的存在与影响。^{〔21〕}

第五,“重复诉讼人”和“一次性诉讼人”理论。该理论最先经由加兰特(Galanter)于1974年提出。在此后几十年中,先后有上百份学术研究回应与发展了加兰特的研究。当事人对抗类型、律师、官方制度的替代选择、改革战略等是加兰特理论中的主要内容。加兰特认为,规则会倾向于保护更资深的、文化上占主导地位的人的利益。与“一次诉讼人”相比,“重复诉讼人”占有更多的资源,拥有更高的智能、不断发展的专业知识与诉讼经验。首先,尽管规则是按照“平等”或者更有利于“穷人”的思想设计的,但执行这些规则的有限资源会使得其被重新分配,最后在保护和促进有组织性和有影响力的团体的有形利益上发挥更大的作用。其次,正当程序的要求,加上其对仓促行动的障碍或保护,也倾向于保护占有人或持有人不受索赔人的侵害。最后,这些规则足够复杂和有问题(如果花费足够的资源使之成为问题,则可能有问题),因此法律服务的数量和质量的差异将影响从这些规则中获得好处的能力。^{〔22〕}尽管一项对六国当事人差异的研究和对我国上海法院的研究在一定程度上否认了该理论的普遍适用性,认为“诉讼资源可能不是当事人之间差异的最佳解释,但政府与法院之间的关系可能是决定因素”。^{〔23〕}但因这些研究并未涉及执行阶段的探讨,故不妨将加兰特的理论放在劳动执行案件中再次进行检验。在劳动执行案件中,劳动者符合“一次性诉讼人”的形象,用人单位符合“重复诉讼人”的形象,由于资源占有的不足与专业经验受限,可以预设劳动者对规则的利用可能存在一定程度的问题。

第六,纠纷解决机构的行为影响。唐应茂对纠纷解决机构的内部因素进行了探索,并发现

〔18〕 相关文献参见李善同、侯永志、刘云中等:《中国国内地方保护问题的调查与分析》,载《经济研究》2004年第11期;朱恒鹏:《地区间竞争、财政自给率和公有制企业民营化》,载《经济研究》2004年第10期;Poncet, Sandra, *Measuring Chinese Domestic and International Integration*, 14(1) *China Economic Review* 1-21 (2003).

〔19〕 参见肖扬:《法院、法官与司法改革》,载《法学家》2003年第1期,第8—9页。

〔20〕 左卫民:《省统管法院人财物:剖析与前瞻》,载《法学评论》2016年第3期,第7页。

〔21〕 参见龙小宁、王俊:《中国司法地方保护主义:基于知识产权案例的研究》,载《中国经济问题》2014年第3期,第3—18页。

〔22〕 Marc Galanter, *Why the "Haves" Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change*, 9(1) *Law & Society Review* 95, 124 (Autumn, 1974).

〔23〕 Haynie, Stacia L., C. Neal Tate, Reginald S. Sheehan, & Donald R. Songer, *Winners and Losers: A Comparative Analysis of Appellate Courts and Litigation Outcomes*, paper presented at the Annual Meeting of the American Political Science Association, San Francisco, CA, 2001; See He and Su, *supra* note [16].

调解结案案件比判决结案的案件执行中止率低、执行时间短,调解结案案件比判决结案案件在执行效果上要好很多。^[24] 因此,纠纷解决机构的能动行为在影响执行效果上也可能继续存在影响。

综合以上理论与研究,可以总结出两类影响执行效果的因素:即作为内部因素的国家纠纷解决机构的干预和作为外部影响因素的诉源问题。因此,笔者将用人单位规模大小、所有制、行业分布、申请标的额大小作为诉源因素;将执行案件来源、是否保全、是否为群体性纠纷^[25]以及“基本解决执行难”的执行改革作为国家纠纷解决机构干预因素。而为检验 2016 年以来 G 区法院一系列执行改革措施后执行效果的变化趋势(包括以网上财产查控措施和联合信用惩戒措施为主要内容的改革),笔者将年份作为时间变量引入分析。有鉴于此,笔者从以下几个方面提出研究假设。

假设 1: 劳动执行案件用人单位特征对执行效果有显著影响。对不同规模、不同所有制和不同行业的用人单位强制执行的执行效果具有明显的差异,其中企业规模越大,管理越规范,执行效果越好。

假设 2: 劳动执行案件的案件特征对执行效果有显著影响。申请执行标的越大,执行效果越差。

假设 3: 国家纠纷解决机构干预因素对执行效果有显著影响。

假设 3a: 来源于劳动仲裁的执行案件,比来源于法院的执行案件执行效果更差;

假设 3b: 调解的案件比判决(裁决)的案件,执行效果更好;

假设 3c: 采取过保全措施的案件比未采取过保全措施的案件执行效果更好;

假设 3d: 群体性案件的劳动执行比非群体性案件的劳动执行效果更好;

假设 3e: 异地执行案件执行效果比本地执行案件执行效果差;

假设 3f: “基本解决执行难”改革对执行效果影响显著。

(二) 劳动执行案件执行效果状况及其影响因素

表 1 劳动执行案件执行效果的描述性数据^[26]

影响因素	无 效 果	有 效 果		
		部分效果	全部效果	总 和
国有	12.50%	15.63%	71.88%	87.51%
民营	47.13%	10.24%	41.63%	51.87%
外资	65.28%	6.94%	27.78%	34.72%
300 人以上	11.11%	7.41%	81.48%	88.89%

[24] 参见唐应茂:《法院执行为什么这么难》,北京大学出版社 2009 年版,第 165、172 页。

[25] 笔者参考《劳动人事争议仲裁办案规则》第 6 条和《中华全国律师协会关于律师办理群体性案件指导意见》,将群体性案件定义为 10 人以上与同一被执行用人单位发生纠纷的案件。群体性案件本应属于案件本身的性质,但鉴于法院对这种类型的案件出台了专门的政策,故纳入外部因素更为恰当。

[26] 笔者在数据计算时仅保留两位小数点,故表中数据凡有超过 100%或者不到 100%的,皆为四舍五入后的结果。

续 表

影响因素	无 效 果	有 效 果		
		部分效果	全部效果	总 和
300 人以下	47.71%	10.24%	42.05%	52.29%
劳动密集型	46.73%	7.19%	46.08%	53.27%
知识密集型	47.79%	10.76%	41.45%	52.21%
资本密集型	43.75%	31.25%	25.00%	56.25%
<2 万	44.15%	8.87%	46.98%	55.85%
2 万≤X≤10 万	53.10%	11.22%	35.68%	46.90%
>10 万	53.64%	21.82%	24.55%	46.37%
法院判决书	34.01%	7.48%	51.70%	59.18%
法院调解书	52.76%	24.15%	23.81%	47.96%
支付令	66.67%	16.67%	16.67%	33.34%
仲裁裁定书	56.03%	7.69%	36.28%	43.97%
仲裁调解书	32.73%	8.05%	59.22%	67.27%
未保全	47.20%	10.21%	42.59%	52.80%
保全	50.00%	10.00%	40.00%	50.00%
群体性案件	44.31%	10.58%	45.10%	55.68%
非群体性案件	50.05%	9.84%	40.11%	49.95%
本地执行	48.02%	9.20%	42.78%	51.98%
异地执行	30.00%	32.22%	37.78%	70.00%
2016 年执行效果	55.31%	6.36%	38.33%	44.69%
2017 年执行效果	51.48%	5.67%	42.86%	48.53%
2018 年执行效果	27.59%	21.23%	50.82%	72.05%

表 1 是对可能影响劳动执行案件执行效果因素的描述性分析。由表 1 可知：

1. 用人单位特征不同,执行案件的效果也不同。总体来说,国有用人单位执行效果率(87.51%)大于民营企业(51.87%)和外资企业(34.72%),不管是在部分效果率还是全部效果实现率上;与劳动密集型和知识密集型行业用人单位的执行效果率相比(分别为 53.27%和 52.21%),对资本密集型行业用人单位的强制执行效果较好(56.25%),但这种效果只体现在部分效果的提升上;与 300 人以下用人单位的执行效果率(52.29%)相比,对 300 人以上用人单位执行效果更好

(88.89%),但这种效果在全部效果的实现上有优势。^[27]若进一步将用人单位行业与规模交叉对比,如下表所示,300 人以上的资本密集型用人单位在执行的部分效果实现上有绝对优势,但 300 人以下的资本密集型单位在执行的全部效果实现上有绝对的优势。

劳动密集型用人单位执行效果			知识密集型用人单位执行效果			资本密集型用人单位执行效果		
	部分效果	全部效果		部分效果	全部效果		部分效果	全部效果
300 人以上	80.00%	6.67%	300 人以上	75.00%	12.50%	300 人以上	100.00%	0.00%
300 人以下	45.42%	7.29%	300 人以下	41.34%	10.66%	300 人以下	21.05%	32.89%

2. 案件特征显著影响劳动执行案件的效果。总体来说,申请标的越高,执行效果越差,但在实现部分效果上,申请标的越高,部分效果的实现情况反而越好。

3. 国家纠纷解决机构的干预影响劳动执行案件的效果。执行依据文书种类的执行效果排序为仲裁调解书(67.27%)>法院判决书(59.18%)>法院调解书(47.96%)>仲裁裁定书(43.97%)>支付令(33.34%),但这种效果描述更符合执行全部效果实现层面,部分效果上并不贴切;经过保全的案件,不管从部分执行效果还是全部执行效果来看,都不如未采取过保全的劳动纠纷案件;群体性案件明显较非群体性案件的执行效果好,并且同时在部分效果与全部效果的实现上占优势;异地执行案件效果整体好于本地执行案件效果,但这种效果只体现在执行的部分效果层面,异地执行的全部实现效果不如本地执行案件;“基本解决执行难”改革有效提升了劳动执行案件效果,部分执行的案件比例上升,全部得到执行的案件比例也有较大提高。

上述关于劳动执行效果的分析均为单变量分析,并没有排除其他变量的影响,因此结论可能会有虚假的成分。但利用统计学方法,不仅可以科学、直观观测各自变量对执行结果的影响效果的真假,还能识别出各因素的影响力。根据表 1 中执行的不同效果程度,笔者通过 R 软件进行了 logistic 二元回归模型、有序多分类 logistic 模型与边际效应模型检验。其中,logistic 二元回归模型是将执行效果分为有效果与无效果,分别用“1”和“0”表示;有序多分类 logistic 模型将劳动执行案件的执行效果分为了有序的三类,分别用“0”代表无效果,“1”代表部分效果^[28],“2”代表全部效果的实现。检验结果如表 2 所示;边际效应模型采用的是执行效果的二分类检验。

根据表 2,在 logistic 二元回归中,假设 2、假设 3a、假设 3d、假设 3f 得到了完全验证,假设 3c、假设 3e 没有得到验证,假设 1 和假设 3b 得到部分验证;相比之下,在有序多分类 logistic 模型中,假设得到验证的减少了,假设 1 中的单位行业类型、假设 3c 和假设 3d 没有得到验证。即最后的结

[27] 本文区分企业的标准采用了徐道稳、吴伟东在分析劳动合同签订状况的研究中的方法,将 300 人作为划分所有行业大中小型用人单位的标准。见前注[2],徐道稳、吴伟东文,第 29 页。本次抽样样本中,98.7%的劳动执行对象都是 300 人以下的用人单位。因资料限制原因,无法查到 G 区法院所在行政区域的中小型用人单位的比例,但根据 G 区所在 C 市的数据,2016—2018 年,C 市中小型用人单位的比例分别为 99.10%、99.02%、99.36%。尽管 G 区是 C 市经济较发达地区,但各区中小型用人单位的比例差距不会很大,因此可以合理推测,抽样样本的小于 300 人的用人单位比例基本符合 G 区真实的企业规模比例,不会有实质性的差距。数据来源于 2017—2019 年《C 市年鉴》。

[28] 实践中,法院通常会将执行和解、参与分配的案件标注为全部执行,但根据实践经验,这种案件通常只能实现申请执行人部分的执行标的。为了更加贴合现实情况,笔者这里的部分效果就包括了执行和解与参与分配的案件。

论为：

第一，作为被执行人的用人单位不同特征会显著影响执行效果。其中，用人单位规模越大执行效果越好，300 人以上的用人单位执行效果明显好于 300 人以下单位；所有制执行效果从高到低排列为国有企业>民营企业>外资企业；而在行业类别上，对资本密集型行业的用人单位执行会取得一定的正面效果，但这种效果仅限于能不能实现 0 的突破，并不能在深度剖析效果类型的情况下发挥其影响力。

第二，案件本身质量显著影响执行效果。申请执行标的越高，执行效果越差。除此之外，模型检验发现，执行文书依据为 2015 年以前做出的，比执行文书依据为 2015 年以后的裁判文书效果更好。究其原因，G 区所在省份自 2015 年以来劳动仲裁案件呈逐年下降趋势，但法院受理的案件数量却成倍增长，至 2018 年 G 区法院结案数量已经多达 31 761 件，是 2015 年收案量的 2.3 倍。^{〔29〕}如果说 2015 年刚开始的案件增长法院尚能勉力应对，但 2015 年以后，越来越沉重的审判负担使得审判法官在高结案率的要求下显得捉襟见肘，更遑论分神照顾到案件的执行效果问题。另外，同时期的经济状况形势也与这样的结果存在莫大瓜葛。经济学家时寒冰认为，2013 年至 2015 年是中国经济的震荡期，2016 年至 2022 年则是经济的衰退期。^{〔30〕}毫无疑问，经济形势的转折会波及市场上的所有主体，无论企业所有制、大小和行业类别。由此，经济衰退期的执行案件，其执行效果必然更差。

第三，国家纠纷解决机构干预因素显著影响执行效果。劳动仲裁文书的执行效果显著低于法院诉讼文书，其中，法院判决书的执行效果明显高于法院诉讼调解书和劳动仲裁裁决书，但法院判决书的执行效果与仲裁调解书并无显著区别，即意味着，与法院诉讼结案方式相反，仲裁调解结案的案件执行效果显著高于仲裁裁决结案的案件。Logistic 二元回归模型显示，采取过保全的案件确实比未采取过保全的案件执行效果较差，但在对执行效果进一步细分后，这种显著性便不存在了。当案件是群体性案件时，logistic 二元回归模型显示其对执行效果存在显著影响，但在有序多分类 logistic 模型中，群体性纠纷就不能体现其影响力；2016 年以来采取的一系列执行改革措施，显著提升了劳动执行案件的执行效果，并且根据 2017 年与 2018 年的 OR 值比较，执行改革措施对劳动执行案件执行效果的影响力在成倍增加。

表 2 模型结果

	Logistic 二元 回归模型	有序多分类 Logistic 模型		边际效应模型
变量	系数	系数	优势比(OR)	dF/dx
常量	8.249***	0 1 -7.972***; 1 2 -7.488***		
用人单位所有制(以国有用人单位 为参照): 民营	-2.182***	-1.667**	0.197 9	-0.351***
用人单位所有制(以国有用人单位 为参照): 外资	-3.448***	-2.897**	0.049 8	-0.483***

〔29〕 G 区所在省份的劳动仲裁案件数据来源于《中国劳动统计年鉴》。

〔30〕 参见时寒冰：《时寒冰说：未来 20 年经济大趋势》，上海财经大学出版社 2014 年版，第 1—28 页。

续 表

	Logistic 二元 回归模型	有序多分类 Logistic 模型		边际效应模型
用人单位规模(以 300 人以上为参照): 300 人以下	-2.854***	-2.578**	0.082 1	-0.409***
用人单位行业(以劳动密集型为参照): 知识和技术密集型	-0.132	-0.173	0.835 3	-0.027
用人单位行业(以劳动密集型为参照): 资本密集型	0.743**	0.366	1.447 7	0.148**
申请标的额(log)	-0.263***	-0.337***	0.718 9	-0.054***
保全(以未保全为参照): 是	-1.213*	-0.765	0.467 7	-0.239**
执行文书来源(以法院判决为参照): 法院调解书	-0.771***	-1.112***	0.339 6	-0.158***
执行文书来源(以法院判决为参照): 法院支付令	-0.827	-1.028	0.382 9	-0.168
执行文书来源(以法院判决为参照): 仲裁裁决书	-1.179***	-1.137***	0.319 8	-0.246***
执行文书来源(以法院判决为参照): 仲裁调解书	0.039	0.019	1.017 1	0.008
异地执行(以本地执行为参照): 否	-1.253	0.191	0.835 3	-0.052
涉群体(以不涉群体案件为参照): 是	0.249*	0.117	1.094 2	0.052*
年份(以 2016 年为参照): 2017 年	0.422**	0.422**	1.537 3	0.086**
年份(以 2016 年为参照): 2018 年	1.845***	1.496***	4.711 5	0.366***
执行依据文书年份(以 2015 年及以前为参照): 2016 年及以后	-0.486***	-0.506**	0.599 9	-0.099***

注: • 表示 $\text{sig} < 0.1$, * 表示 $\text{sig} < 0.05$, ** 表示 $\text{sig} < 0.01$, *** 表示 $\text{sig} < 0.001$

前文对影响劳动者权利兑现的因素分析,只能得出各个影响因素影响执行效果的方向,不能判断各变量对结果的影响大小。有鉴于此,还需要进一步计算各个影响因素带来的边际效应。由边际效益模型显示,在控制其他因素的情况下,与 2016 年相比,2017 年的执行案件执行成功率上升 8.6%,2018 年的案件执行成功率上升 36.6%;劳动执行案件申请标的额每增加一个单位,执行成功率就会下降 5.4%;民营公司执行成功率会降低 35.1%,外资公司执行成功率会下降 48.3%;相对于公司在 300 人以上的公司,公司规模在 300 人以下的案件的执行成功率下降 40.9%;相对于劳动密集型用人单位来说,资本密集型用人单位的执行成功率增加 14.8%;涉群体性案件的执行成功率会增加 5.2%;采取了保全的执行案件执行成功率会降低 23.9%;同以法院判决方式结案的案件相比,以法院诉讼调解方式结案的案件执行成功率下降 15.8%,以仲裁裁决方式结案的执行成功率下降 24.6%;2016 年及以后的生效裁判文书执行成功率会下降 9.9%。上述结果表明,“基

本解决执行难”改革、用人单位所有制、公司规模、行业属性、是否采取过保全措施、不同结案方式以及生效裁判文书做出的年份对劳动争议执行案件的执行效果影响较大。

四、劳动权利减损的特征、原因与理论重释

以上研究结果表明,地方保护主义理论在劳动执行中已经缺乏了解释力,我国执行中地方保护主义已经基本消灭。依据以上研究结果,笔者归纳总结了我国劳动执行实践中的三个主要特征及其成因。在此基础上,笔者还尝试提出执行阶段劳动权利减损的理论命题,通过结合已有研究,重释我国劳动权利减损的一般性命题。

(一) 执行阶段劳动权利减损的特征与解析

1. “分类化”的用人单位执行现状

实证分析充分验证了笔者前文构造的劳动执行理性经济人模型。对于以劳动力作为主要经营成本的中国中小型企业、民营、外资和非资本密集型企业来说,生效裁判文书确定的金钱劳动债权使其负担了过高的成本。在大环境并不友好的市场经济中,这种成本甚至超过了此类企业可以负担的水平(尤其是那些严重资不抵债或者有强烈破产需求的企业)。尽管劳动执行案件中执行标的越大,对于劳动者的价值意义更大,进而引发劳动者投入更多资源提高执行效果;但执行案件标的同样对应着用人单位的更大成本。在处于强势地位的用人单位面前,劳动者所能动用的资源远不足以规避因成本过高给用人单位带来的挑战。但对于国有企业、大型企业与资本密集型企业来说,劳动力仅是次要的经营成本;相反,因不履行生效裁判文书所遭遇的信用损失反而会为其后续经营带来更多的成本损失。另外,相对于中小企业等用人单位而言,国有、大型与资金密集型用人单位的劳动关系力量较为平衡,劳动者弱势地位更为隐性,能够在执行案件中投入更多资源,进而提高执行效果。因此,在劳动执行的理性经济人模型中,呈现了一种“分类化”的用人单位执行现状特征。此理论模型也揭示出,从长远来看,提高劳动执行案件的执行效果根本在于提高用人单位,尤其是中小型民营、外资企业的成本负担能力。

用人单位的经营能力、市场风险抵御能力、工会和劳动争议调解委员会组建率、国家和政府的支持力度、民主管理制度和国家执法监督力度直接关系到发生劳动争议后用人单位的成本负担能力。

对中小型民营企业来说,第一,经营能力与市场风险抵御能力差。数据显示,2011年,我国中小企业的整体利润率不到3%。^[31]即使此后中小企业盈利状况有所改善,但直至2018年,中小企业主营业收入的利润率也仅有5.91%。^[32]相比之下,小型企业比中型企业利润率更为堪忧。国家市场监督管理总局前局长张茅表示,当前小微企业的平均生存周期只有三年。^[33]也就是说,对于小微企业来说,企业只存在第一年创立、第二年盈利与第三年衰退的生命过程,不存在盈利扩张期。在“大型企业和公有制企业的夹缝中生存、发展”^[34],是我国中小企业最为真实的写照。第二,工会与基层劳动争议调解制度基本不能帮助小微企业劳动者,其文本上的制度价值一直处

[31] 参见佚名:《中小企业利润率不足3% 扶持政策箭在弦上》,载《财经界》2011年第19期,第40页。

[32] 《2018年中国中小工业企业经济运行报告》,载国家统计局联网直报门户网, http://lwzb.stats.gov.cn/pub/lwzb/gzdt/201905/t20190521_5115.html。

[33] 《工商总局局长:我国小微企业平均生命周期仅三年》,载央视网, <http://news.cctv.com/2018/03/01/ARTIHfIdKuk11HFxvHqfZFk2180301.shtml>。

[34] 李汝贤:《论中小企业和谐劳动关系的逐步建立》,载《当代世界与社会主义》2013年第6期,第178页。

于架空状态。即使在首都北京,研究也表明中小企业的工会组建情况和基层劳动争议调解组织建设仅约两成,而即使有建立工会与基层劳动争议调解组织,能发挥作用的不过 15% 上下。^[35] 第三,中小企业的法律与政策生存环境较为压抑。为促进中小企业健康发展,国家相继出台一系列政策措施,2017 年还对《中华人民共和国中小企业促进法》进行了大刀阔斧式的修订。但遗憾的是,我国中小企业的法律与政策生存环境始终处于较为压抑的状态,尤其对于缺少资本的劳动密集型行业与科技、知识密集型行业来说,其依然面临着社保费用减负有限、营改增减税作用效果待察、融资难度居高不下、行政收费种类多且不尽合理、各类门槛不合理且虚高的困难。^[36] 第四,除此之外,小微企业现代管理制度的缺失尤其是民主管理制度的缺位,也使得劳动者权益难以得到保障。相比之下,国家对规模以上企业的监督管理制度更为严格,加之较大企业利润更高,内部规章制度比较健全,更依赖于高技术人才、先进设备和大量的流动资本,因而劳动关系状况较好。^[37]

对于中小型外资企业而言,容易发生劳动争议的企业大多数为传统劳动密集型行业。这些外资企业尽管与本地中小企业一样,认为工会是替员工维权的,是和资方谈判、罢工的,但对组建工会等机构持消极抵制态度。^[38] 除此之外,国家行政监管力度的不足也是关键性原因。实践证明,外资企业倒闭逃匿后在国内无可执行财产也已经是外资企业执行效果差最主要的原因。^[39]

事实上,“分类化”的用人单位执行效果现状直接反映的是司法系统外,尤其是市场风险给劳动执行案件强制执行效果带来的影响。该特征直接表明,劳动者权益在强制执行过程中的减损不能全部归结为我国司法系统的问题。实际上,从前文原因分析可知,来自司法系统以外,归属于诉讼源头的市场经济优胜劣汰的竞争机制、政府执法能力羸弱及其相关配套制度的不足,是造成劳动者权利减损的源头。在诉讼源头未治理的情况下,试图通过法院这种下游力量取得“治水”成就,效果极其有限。

2. “弱仲裁强法院”的权利保障分野

实证分析没有验证前文所述劳动关系三方协调机制理论。一方面,劳动仲裁案件的入执率大于司法裁判的入执率;另一方面,进入执行的劳动案件执行效果也更差,集中体现在仲裁裁决书的执行上。然而,该研究并不是否定三方协商机制在中国的不适用。笔者的研究只能说明,当前我国劳动仲裁机构所构建的三方协商机制,距离构建理想中的和谐劳资关系图景还存在一定的差距。在劳动纠纷解决实践中,相比三方构造的劳动仲裁,两造对抗式的法院在保护劳动者权利实现上更能发挥作用。可进一步追问的是,为什么当劳动仲裁机构以仲裁裁决方式结案时,劳动者的权利减损的问题被明显放大了呢? 在笔者看来,主要有两方面的原因。

[35] 何勤:《中小企业劳动关系定量评价及实证研究:基于北京 245 家企业的调查》,载《兰州学刊》2013 年第 3 期,第 106 页。

[36] 参见任兴磊、李献平、杲传勇:《分析与展望:中国中小微企业生存发展报告(2017—2018)》,中国经济出版社 2018 年版,第 75—77 页;任兴磊、谢军占、沈亚桂:《分析与展望:中国中小微企业生存发展报告(2016—2017)》,中国经济出版社 2017 年版,第 115—119 页。

[37] 参见何勤:《北京中小企业和谐劳动关系的构建》,载《北京社会科学》2012 年第 2 期,第 44 页。

[38] 参见程延园、王甫希:《变革中的劳动关系研究:中国劳动争议的特点与趋向》,载《经济理论与经济管理》2012 年第 8 期,第 8 页。

[39] 参见刘学明、钟莉:《论金融风暴下对濒临破产企业的监管对策》,载《辽宁师范大学学报(社会科学版)》2009 年第 4 期,第 31 页。

其一要归咎于劳动仲裁机构执行工作机制的缺位。首先,所谓“不在其位,不谋其政”,我国的劳动仲裁机构并没有法律赋予的强制执行权。因此绝大多数仲裁机构在组成仲裁庭后,往往只求迅速做出裁决,而对裁决能否确实履行并不作考虑或者加以重视,甚至认为仲裁机构不负有执行的义务,认为那是法院的职责所在。^{〔40〕}其次,劳动仲裁机构缺乏执行工作环境。从全国劳动统计年鉴及各地劳动年鉴中的统计指标可知,我国劳动仲裁机构的构建价值主要体现在对劳动争议案件的分流及确认用人单位和劳动者的权利义务上。即使在全国法院执行改革已如火如荼的当下,劳动仲裁机构的主管单位从来没有对仲裁的执行难问题予以明确关注,相关问题只偶然且碎片化地从一线劳动仲裁机构得到反馈,仲裁执行难问题反而主要是法院研究的课题。在科层化程度比法院更高的劳动仲裁机构中,缺乏自上而下的关注,就决定了深居一线的仲裁员自动忽略执行可行性的行为模式。尽管人力资源和社会保障部与最高人民法院于2017年底共同发布了《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》,明确提出规范执行程序衔接,建立起法院与劳动仲裁机构的执行沟通机制;但实践中,法院执行机构尚未与劳动仲裁机构建立起有效的沟通协调机制,各方未能就提高仲裁执行效果形成工作合力。^{〔41〕}故即使有法律素养较高的劳动仲裁员想关注执行效果,由于缺乏执行管理环境和沟通环境,其工作思维只能局限在仲裁的顺利结案上,无暇顾及仲裁裁决的执行效果。

其二要归结于仲裁裁决机构的三方协商机制构建的不完善。学界在研究我国仲裁机构时,通常将劳动者与用人单位在三方协调机制中的力量对比作为研究重点,普遍认为当前我国的劳动仲裁对劳动者力量的赋权不足,忽略了政府在劳动仲裁中的问题。根据学者对最近几年的劳动仲裁裁决的研究发现,劳动仲裁裁决错误率与不服起诉率双高的情况没有改变。^{〔42〕}仲裁裁决错误率说明了政府在三方协商机制的权威性较低,无法在劳动者和用人单位之间发挥起有效规范的作用。而不服起诉率还表明我国政府在仲裁裁决中释法能力的不足。劳动仲裁机构的裁决文书说理性不强,对事实确认避重就轻,含糊其词,以至于义务主体坚信裁决不公允、对抗裁决,而致对抗执行的问题极为严重。^{〔43〕}在这种情况下,相当部分“一裁终局”的案件,更加剧了被执行人的抵触情绪。^{〔44〕}

“弱仲裁强法院”的权利保障分野尽管肯定了我法院在劳动执行保障上的优势,但更大的意义是揭示出我国劳动仲裁在权利保障上的孱弱地位。作为劳动纠纷准司法解决机制,我国劳动仲裁制度的正当性基础再次遭受重创。

3. “冷法律热政治”的裁执衔接思维

裁执衔接机制可使案件在裁审阶段就照顾到案件的执行,能够保障强制执行案件的执行效果,提升强制执行案件的实际兑现率。劳动争议案件中的裁执衔接机制中,权利保障运行路径可分为两种:一种是利用保全和先予执行等法律工具,在裁决结果未出来以前,防止当事人转移财

〔40〕 参见王诚:《小议劳动仲裁案件的执行》,载南昌市中级人民法院网2012年7月2日,<http://nczy.chinacourt.gov.cn/article/detail/2012/07/id/1201012.shtml>。

〔41〕 参见李安华:《关于新时代加强劳动人事仲裁工作的思考》,载《现代经济信息》2019年第13期,第344页。

〔42〕 参见黄宣:《劳动争议仲裁前置程序的反思与路径完善——基于353份判决书的实证分析》,载《东北农业大学学报(社会科学版)》2018年第5期,第62—63页。

〔43〕 见前注〔40〕,王诚文。

〔44〕 参见曹语:《浅谈劳动仲裁案件执行难的原因及对策》,载江西省九江市中级人民法院网2014年12月19日,<http://jjzy.chinacourt.gov.cn/article/detail/2014/12/id/2615592.shtml>。

产,保证生效裁判文书确定的当事人权利义务的实际兑现,体现的是法律执行思维;另一种是法律工具外的政治治理技术和组织技术,一般通过政策文件的形式“指引”执行工作,体现的是政治执行思维。法律执行思维体现的是劳动执行中可资利用的制度资源,政治执行思维一方面可以是政府参与和集体行动理论的结果,另一方面也与纠纷解决机构的行为表现有关。

笔者的研究揭示,以保全为代表的制度资源并未发挥其应有的作用,反而产生了反作用。2016—2018年期间,G区法院没有一例劳动争议案件的先予执行,法院裁定保全的数量也不到30例,劳动纠纷中裁执衔接机制的法律工具受到了明显的冷落。更为严重的是,前文研究表明,即使案件经过保全,执行效果不增反减,与最高人民法院自20世纪80年代末以来“以保全促执行”的制度定位截然相反。^[45]这一研究结果验证了加兰特的“一次诉讼人”规则利用理论的观点,表明了尽管在诉讼中,加兰特的理论可能不适用于中国诉讼实际,但却符合中国的劳动执行实践。

执行阶段的政府参与和集体行动理论也与以往的研究呈现出不同的样态。在以往研究中,单独的政府参与和集体行动都能显著提升劳动者权利保护水平。^[46]但在中国劳动争议执行语境下,集体行动并不能发挥执行效果,政府参与才能对执行效果产生正面影响。G区法院的数据表明,2016—2018年期间,共有三起规模较大的劳动群体性执行案件,每起案件涉劳动者人数均超过80,最大的一起共涉181名劳动者,均为当地社会影响较大、涉案金额较多的案件。为解决这类案件,G区法院不仅调动了全院力量,从案件争议发生阶段就开始全程跟进,还与地方信访机构、社保机构、维稳机构、金融办等机构通力合作,在法院生效文书进入执行阶段后,优先支取扣划。数据表明,这三起涉案人数众多的群体性劳动纠纷中,每位劳动者均完全实现了生效判决书确定的债权。然而,在规模相对较小、没有上升到较大社会影响、涉案金额不大的群体性劳动执行案件中,与不是群体性劳动争议的案件相比,执行效果并没有差别,甚至更差。这是因为这类群体性纠纷大多为经营无法挽救且无可执行财产的小微企业,执行不到位并不能威胁到劳动者的基本生存,劳动者的集体行动力量较为松散。由此可知,在中国执行语境下,只有集体行动力量较强,以至于上升到需政治维稳时,劳动者的权利保障问题才能吸引到政治参与。而政治参与的结果通常是正面和积极的。

故可以认为,我国劳动争议裁执衔接运行中呈现出一幅“冷法律热政治”的图景。

裁执衔接机制的权利启动主体、启动方式、启动原因与组织管理制度深刻影响了其效用的发挥。根据我国法律规定,劳动纠纷中保全、先予执行等法律裁执衔接机制的启动主体主要为劳动者,法院、仲裁机关极少主动适用。但在劳动纠纷中,一者大多数劳动者缺乏法律工具知识,信息获取能力较差;二来因资源缺乏,劳动者一方面无力聘请专业法律人才代理,^[47]另一方面不能接受远远高于诉讼费的保全申请费,也不能提供较高的保全担保;^[48]三来大多劳动争议标的较小,保全必要性不大。因此,实践中劳动者极少主动申请保全、先予执行。即使劳动者申

[45] 最高人民法院前院长郑天翔1988年4月1日在第七届全国人民代表大会第一次会议上所做的《最高人民法院工作报告(1988)》。

[46] See Burstein, *supra* note [14].

[47] 根据威科先行的劳动争议大数据显示,2014年至2016年全国劳动争议中劳动者的律师代理率只有41.41%。《2014—2016年度全国劳动争议纠纷大数据报告》,载北京威科先行网, <http://hr.wkinfo.com.cn/topic/61000000365/2.HTML>,最后访问日期2020年5月20日。

[48] 即使在“基本解决执行难”改革中,为解决申请人财产担保问题,包括G区法院在内的法院大力推行保险公司的保函,但因费用动辄上千,不符合标的较小、经济状况较差的劳动者的实际情况。

请了保全,通过对G区法院的劳动争议案件审判法官的访谈得知,因对财产线索掌握有限,约有70%是对用人单位银行账户的保全。而在大多数发生劳动争议的案件中,用人单位或早已转移财产,或出现了较为严重的经营困难,只有20%被保全的银行账号上有少量资金,剩下的80%银行账户上资金约等于0。此次抽样数据显示,采取了保全的案件中,50%的用人单位在纠纷发生时都出现了严重的生产经营问题,财产极为有限并有大量其他债务;而在未申请保全的案件中,只有约10%的用人单位在发生纠纷时出现了严重生产经营问题。可以推测,用人单位的生产经营问题促使劳动者申请保全,但也反过来使得保全效果不彰,甚至低于未申请保全的案件。除此之外,裁执衔接机制的法律工具在现有法院管理制度下不能体现工作量,错误保全和先予执行还会引致另外的法律责任,不符合法院的“利益效用”思维。由此,我国法律裁执衔接机制呈现出一副“冷”的局面。与法律性裁执衔接机制不同,政治裁执衔接机制的权利启动主体是国家机关,包括但不限于法院、仲裁机关、政法委等其他机关。与劳动者相比,其不仅占有充分的法律、政治和经济资源,相关行为更因直接来源于上级政治指令,启动方式更为便利,启动原因更为多元,更有一整套严密的科层化执行机制保证其贯彻实施。在此基础上,政治性的指令通常还附加政治利益,如民生、群体性案件的办理通常融入地方维稳政治绩效考核中,便不难解释政治裁执衔接机制的“热”。

“强政治”思维的劳动权利保障预防路径尽管弥补了法律权利保障路径的羸弱,但也存在较为严重的问题。在“强政治”思维的权利保护路径下,作为整体的劳动者弱势群体被人为划分成不同的阵营。那些涉民生、涉群体的劳动者除了会被分配到更多的司法资源,也会被分配到更多的行政资源,其应得权利被保护得更为充分。而那些同样面临相似困境的劳动者,不是群体性纠纷的劳动者与群体性纠纷的劳动者相比较,其权利保障环境势必处于劣势。一味忽视前者重视后者,实质上形成了法院对身为弱者的劳动者“部分保护”的局面,不利于贯彻我国倾斜保护劳动者的一般原则。

(二)“变与不变”:劳动关系治理理论的重新审视

“基本解决执行难”是举全国法院之力的一场攻坚战。尽管并不专门围绕劳动执行案件展开,但在我国劳动关系治理进程中,该项改革已然成为一项全新且重大的治理技术。通过该项治理技术,国家重新获得了劳动关系治理的正当性基础,治理能力得到较大的提升。具体来讲,该项治理技术使得我国劳动关系治理从治理主体、治理结构、治理工具到手段上都发生了重大变化。首先,劳动关系治理的主体由行政机关为主转向司法机关为主。长期以来,劳动监察部门在劳动关系治理实践中被赋予至关重要的角色。但治理实践中,劳动监察的孱弱无力使得我国的劳动法执行标准“次标准化”。“基本解决执行难”改革中,司法机关被赋予了重要的治理任务,主体地位得到明显提升。其次,劳动关系治理中的国家意志得到加强。受限于制度结构,我国的劳动者权利保障仍然是以基层政府治理为主导,依赖的是镇、村和企业之间暂时的利益结盟来执行政策。^[49]然而,“基本解决执行难”改革依靠一套体系化的国家司法制度,依照国家法律有序运行,有力地削弱了劳动权利保障过程中的地方意志,国家意志得到有力体现。再次,加大法律治理力度,增强了我国劳动关系治理的规范性和强制性。“基本解决执行难”改革中,通过完善相关程序法,使案件的结案方式得到有力规范。另外,法院还加大了对用人单位的信用惩戒,增强了法院对用人单位的财产发现与控制能力,提高了对用人单位罚金、拘留与刑事责任的使用率,有力提高了法院劳动执

^[49] 参见张永宏:《地方治理的政治—制度视角:以农民工保护政策执行为例》,载《中山大学学报(社会科学版)》2009年第1期,第172—175页。

行案件的执行效果。

然而,“基本解决执行难”改革中,我国劳动关系治理中仍有许多未变之处,首先,我国劳动者权利保护悖论并未实质性改善。郑广怀认为,我国存在一个劳动者权利保护悖论,尤其是对于工伤农民工来讲,制度运作中的制度连接机制使得劳动者在被赋权的同时,尚存在着一个与之完全相反的剥权的过程。其中,劳动权利维权成本就是形成这种权利保护悖论的主要连接机制。^[50]遗憾的是,因学科的限制性,郑广怀对劳动者权利保护悖论连接机制含义的阐释并不完善,未能包括劳动争议强制执行内容。实际上,强制执行一方面大大增加了劳动者的维权成本,另一方面还合法地“剥夺”了劳动者正当权利,形成了剥权的“合法化机制”。有鉴于此,本文的研究填补了维权成本含义中强制执行阶段内容的缺失,完善了劳动者权利保护悖论理论。其次,劳动关系治理的国家治理逻辑并未转变,政治治理、管理型治理逻辑的生命力依然顽强。由前文可知,尽管“基本解决执行难”改革中,司法机关成了主要的治理主体,法治治理理念依然盛行,但这种治理逻辑只流于表面,政治治理逻辑仍然占据上风。在纠纷解决机关的干预因素中,保全制度的适用效果远不如涉群体案件的执行效果。纠纷解决机构的调解职能的有限发挥与强制执行措施的极大增强,也揭示了国家在劳动关系治理中角色转型的失败。在劳动关系治理中,国家依旧扮演着管理者的角色,其预防性、服务性的监察角色与协调角色严重不足。

五、解决劳动者权利减损问题的改革建议

根据前文分析结果和原因解析,为提高劳动执行案件的执行效果,改善劳动者权利保障状况,应在分清主次矛盾与轻重缓急的前提下,从以下三个方面进行改革。

(一) 减轻诉源因素影响: 提高用人单位的风险应对与偿付能力

前文模型揭露出,在诉源因素类型下,用人单位的特征对劳动执行效果的影响最大。由此可知,转变劳动关系治理逻辑,改变执法方式,增强劳动关系双方的自治能力,以提高用人单位的成本负担能力,是未来我国劳动执行案件得到良好执行效果必须重视起来的课题,具体分述如下。

第一,转变对民营、外资中小企业的劳动执法方式。长期以来,因劳动行政部门职权内容过于宽泛,职权界限不甚明晰,我国劳动行政机关被大量劳动纠纷解决性事务占据,^[51]“消防员”式执法活动因跟不上社会发展的需求而备受诟病。为解决我国劳动行政执法中长期存在的具体问题,在与国际接轨的基础上,研究者已经达成了“主动监察”“预防性监察”与“预防性监督”的共识,^[52]即从事前预防的层面加强劳动执法,转变执法方式,从“压制型”执法向“治理型”执法转变,强调劳动行政执法部门的服务性。^[53]然而,实践中,主动性、预防性执法的开展往往不甚如人意。一项对基层劳动行政部门的行政执法研究就指出,我国劳动行政的主动性执法“都是与专项行动

[50] 参见郑广怀:《伤残农民工:无法被赋权的群体》,载《社会学研究》2005年第3期,第99—118页。

[51] 参见王伦刚:《改革条件论:中国劳动监察解决纠纷职能的实证分析》,载《社会科学研究》2016年第5期,第124页。

[52] 参见阳蔚霞:《劳动监察执法困境的法律制度根源》,载《学习与探索》2020年第1期,第105页;周理斌:《基于社会转型期对劳动监察的再思考》,载《中国劳动》2014年第2期,第36页;黎建飞:《强化劳动监察的意识与职能》,载《中国劳动保障》2005年第12期,第43页。

[53] 参见何伦坤:《从“压制型”到“治理型”:我国劳动行政执法模式的转型》,载《云南行政学院学报》2017年第2期。

结合在一起办,比如查处黑砖窑、春节用工、黑中介整顿专项行动”,并且呈现出“一幅类似我国传统农业粗放型‘耕种’的行政年历的现实图景……劳动部门也是有选择性地执法。劳动合同法出来后,他们就是从市直属大型企业中抓典型。对其他企业是‘民不告、官不究’”。^[54]不难看出,改变这种粗放式、选择性的预防劳动行政执法模式,是提高我国劳动者权益保障水平的关键因素之一。以往的研究从转变劳动执行方式上提出了适用于各类企业的预防性劳动执法改进方式,却忽略了执法的重点对象。结合本文研究数据,对中小型民营企业和外资企业的劳动预防型执法应当成为劳动行政执法部门的重点。对于中小型民营企业,不仅要强调社保缴纳等领域执法监察力度与主动性,还应当从市场风险评估指导与现代管理制度培训指导层面提供更多的服务,提高中小型民营企业的市场风险应对能力。另外,还应该开展充分的地域性调研基础上,为中小型企业提供有利的政策环境。对于外资企业,则应当注重健全工会制度,加强与市场监督管理机构的联动,提高劳动行政执法的有效性。

第二,建立起全国范围内的用人单位欠薪保障金制度。追究劳动报酬纠纷执行类案件一直是并且在未来较长时间段内仍然将是主要的劳动执行案件类型,我国劳动纠纷执行效果差也将是一个长期的问题。用人单位欠薪保障金制度能从源头保障所有用人单位劳动者的权益,特别是中小企业劳动者的基本权益,从而缓解因执行效果差引发的激烈的社会矛盾。从中央层面来看,当前的欠薪保障机制主要集中在农民工领域,而明确通过建立欠薪保障金保护劳动者权利的只有2004年《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》与2006年的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》。但本文研究表明,严重的欠薪问题并不只是发生在农民工行业领域,没有农民工聚集的技术和知识密集型行业,与农民工集聚的劳动密集型行业的欠薪状况一样严峻,不存在任何明显差别。从统计上来看,中国工资支付保障金制度应当关注企业规模与所有制,而不是单独关注某个行业领域。在关注企业规模与所有制的问题上,国内实践目前集中在地方。从20世纪末开始,在吸收西方发达国家经验的基础上,相继有省份和地区通过建立企业欠薪保障金的方式对劳动者施以援手。尽管实践中仍存在问题,但实践证明,企业欠薪保障金对治理用人单位欠薪状况效果显著,构建欠薪保障制度在我国具有社会价值和现实意义。^[55]国家市场监督管理总局前副局长马正其指出,2018年新设企业与注销企业的数量比为3.69:1,即平均每进入市场3.69户企业,就有1户企业通过注销退出市场,我国市场“新陈代谢”率保持在一个正常稳定的水平。^[56]因此,全国范围内推广欠薪保障金,既有地方较为成熟的经验为引,又有稳定良好的企业“新陈代谢”率作为支持,不至花费更多的财政补贴,故向全国推广欠薪保障制度的时机已经成熟。

第三,发挥基层劳动争议调解组织与工会的执行保障功能,完善用人单位内部欠薪保障机制。用人单位与劳动者发生纠纷时,基层劳动争议调解组织与工会无疑是我国劳动争议纠纷解决体系中最及时的信息接收者。基层劳动争议调解组织与工会在无法帮助劳动者实现其权利时,尤其是在用人单位经营出现明显问题的情况下,应当及时向劳动者提供执行保障的法律指导,以尽可能减少因劳动者不懂法而造成的不必要损失。

^[54] 参见庄文嘉:《在政治与行政之间:我国基层劳动监察运作中的选择性政策执行——对某地级市劳动部门的个案研究》,载《广东行政学院学报》2010年第4期。

^[55] 李洁、张攀登:《我国构建欠薪保障金制度的法律分析及对策》,载《宿州学院学报》2018年第11期,第38页。

^[56] 《促进企业新陈代谢 解决“注销难”问题》,载《人民日报》2019年1月11日,第3版。

（二）仲裁为主法院为辅：消减结案方式的执行效果差异

如果说改善用人单位层面的执行效果是一项费时费力的改革,那么改善当前不同劳动争议结案方式对执行效果的影响,则属于易规划、易操作、易迅速推行,且短时间内具有立竿见影效果的改革。

提高生效裁判文书的执行效果,重点是解决劳动仲裁裁决的执行效果。作为准司法程序,劳动仲裁裁决在解决我国劳动争议案件中被赋予了极为重要的制度价值意义。如果作为劳动争议首要且主要的纠纷解决机构只能对劳动者形式上的权利外观进行确认,却不能有效保证劳动者的权利得到实际兑现,则制度存在的价值意义便不复存在。基于前文对仲裁裁决、仲裁调解执行效果的分析与相关原因探讨,未来我国劳动仲裁可从两个方面持续改进:第一,明确劳动仲裁的执行保障价值意义,建立执行工作机制。劳动仲裁机构应当树立起重视仲裁文书执行效果的意识,意识到仲裁文书执行效果的好坏与本机构利益攸关,不独是法院应当关心的问题。劳动仲裁机构的主管机关应当将仲裁文书的可执行率引入管理和绩效考核体系,定期总结执行效果经验。劳动仲裁机构要有意识地监控仲裁文书的执行效果与法院文书执行效果的区别,通过完善劳动仲裁与法院衔接机制,学习法院在执行保障中的先进经验。第二,提升仲裁裁决的服判息诉率。要改善当前仲裁裁决中出现的事实不清、证据不足、说理不充分的弊端,加强劳动仲裁员对双方当事人的释法和说理工作,充分发挥政府在三方协商机制中的作用,做到当事人双方对仲裁裁决的服判息诉。第三,重点关注特殊案件的执行效果。要关注仲裁裁决案件中,尤其是群体性纠纷案件和用人单位已经出现经营问题的案件,在案件处理过程中主动与法院合作商讨,力求做好该类案件的执行保障预防工作。第四,继续发扬仲裁调解的执行优势。仲裁调解的执行效果与法院判决的执行效果不分伯仲,远超仲裁裁决文书的执行效果。因此对于仲裁调解而言,要继续保持其在执行效果上的优势,并持续改进。

消减法院内执行效果差异,还需要关注诉讼调解案件的执行效果。诉讼调解的执行保障意识不够、相关保障机制建立的不足,是影响诉讼调解执行效果的主要原因。为了防止用人单位以与劳动者友好协商为借口,背地里却暗自转移财产、逃避执行,在劳动者没有律师协助又缺乏相关风险意识时,法院应当发挥主观能动性,主动承担起风险提示义务。法院可以在当事人双方都做出调解的意思表示时,通过书面形式提前向当事人双方出示调解中可能出现的法律风险,执行风险则为重要提示点。

另外,前文已表明,经济状况与案件数量对纠纷解决机构处理案件的执行效果问题存在轻度影响。前者问题来源于市场,有赖于市场解决,后者问题来源于制度本身,可以通过制度予以解决。因此,在法院案件数量呈倍数级增长而劳动仲裁案件却呈稳定下降的现实状况下,应当加强劳动仲裁案件的裁决质量管理,通过不断保障劳动仲裁的案件质量,在减轻劳动者讼累的同时减轻法院案件负担,以最大程度维护劳动者权利。

（三）激活沉睡的法律裁执衔接制度——以“友好型”保全制度构建为例

由前文分析可知,保全在解决劳动者权利减损问题上同样发挥着较大作用。但因劳动者规则利用能力与利用经验的不足,劳动争议案件中存在保全适用率低及不合理适用的问题。而引起这些问题的原因,主要在于我国现在保全制度对劳动者的“不友好”,并主要体现在“环境不友好”“经济不友好”与“制度不友好”三个层面。“环境不友好”是大背景,“经济不友好”是关键,“制度不友好”是重要阻碍。要提高劳动纠纷中保全的适用率,激活沉睡的保全制度,就要逐一解决当下对弱势劳动者“不友好”的保全,为劳动者专门构建“友好型”保全制度。

第一,加大法治宣传力度,构建“环境友好型”保全。我国劳动者大多知识水平不高,获取法律

知识的能力欠缺。政府在对劳动者开展普法活动时,不仅要注意实体法律知识的宣传,也不能忽略程序法律知识的普及。在劳动纠纷法律知识的普及宣传中,应当把重要的程序保障知识也作为劳动法律知识不可或缺的内容,保全应当成为未来劳动纠纷普法内容中极为关键的知识点。只有劳动者人人懂保全,深入了解司法程序理念与保全内涵,树立较高的诉讼风险意识,劳动者的保全适用率才能得到较大的提升。

第二,降低劳动者的保全负担,构建“经济友好型”保全。如前文所述,劳动者申请保全时不仅受困于远高于诉讼费用的保全费,还需要提供难以承受的保全担保。因此,经济友好型保全可以从两方面予以考虑。首先,可以直接从法院层面减免劳动者的担保负担。保全是为了保护作为原告的申请保全人的利益不受损害,提供保全担保的目的主要是避免申请保全人滥用保全从而损害被保全人利益而设置的救济性措施,因此是从属于申请条件的下位阶条件。^[57]从这样的制度逻辑出发,保全并不要求“逢保全必担保”,在申请人的利益明确且确实无能力的情况下,当前严格的“平衡保护”保全人与被保全人的实践便不再有其合理性。无独有偶,美国在保全提供担保的问题上就有“贫困”和“公共利益”的例外。有鉴于此,2016年《最高人民法院关于人民法院办理财产保全案件若干问题的规定》(以下简称《保全若干规定》)第9条规定,追索劳动报酬与工伤赔偿的案件可以不要求提供担保。然而,该司法解释出台之后,地方上将可不要求担保的条款吸收入其保全制度改革文件中的寥寥无几。不难看出,最高院的“小心翼翼”造成了地方的“谨小慎微”。尽管2019年7月,《人力资源社会保障部、最高人民法院、中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会/中国企业家协会关于实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工资争议处理工作的通知》进一步明确,对农民工追索工资案件申请财产保全的,一般不应要求担保,但该新规定一方面具体落实有待考察,另一方面也没有实际突破原有司法解释中保全的对象与程序范围。笔者认为,对于原告为劳动者的劳动争议案件来说,只要审查时认为案件事实清楚,权利义务明确,劳动者申请保全时就应当减免劳动者的担保义务,且不论是诉讼阶段还是诉前阶段。其次,政府可以推出更为经济的保险担保。当前,商业保险公司提供的保险担保函费用标准起点较高,更适合商事经营主体,不适用作为经济弱势群体的劳动者。因此,未来政府可以考虑推出起点费用较低、利率更为合适、保险额度更为合理、适用弱势劳动者群体的普惠型担保保函。

第三,完善法院保全激励机制,构建“制度友好型”保全。完善保全制度,还要注意解决前文中保全适用主体——法院的“利益效用”问题。值得称赞的是,2017年底2018年初以来,陆续有地方法院开始从法院内在激励机制出发,着手解决法院个人层次的“保全收益”问题。概言之,这些法院都不约而同将保全纳入了审判管理与具体经办人员的绩效考核之中,将保全的办理变成立案人员、审判人员和执行保全事务性工作的人员利益攸关的工作,明确表明将保全告知情况、生效裁判可执行率、案件保全率、足额保全到位率等纳入立案、审判人员年度绩效考核体系,逐步健全完善相应的考核奖惩机制。^[58]然而,需清醒认知的是,将保全纳入审判管理和绩效考核的制度实践依旧只是“星星之火”,没有最高人民法院顶层管理制度的设计与支持,全凭地方法院自身的主动性依旧无法满足制度激活的需要。因此,为使保全纳入法院立案、审判与执行部门的审判管理与绩

[57] 王艳梅:《显性还是隐性:担保条件地位谈——诉前保全制度担保条件研究》,载《佳木斯大学社会科学学报》2001年第6期,第19页。

[58] 相关规定可见《安阳市中级人民法院关于建立财产保全保险担保机制的暂行规定》《洛阳市中级人民法院关于全面加强财产保全工作的若干意见》《双柏县人民法院财产保全保险担保机制》等。

效考核的实践得以顺利执行并扩大推广,未来应当由最高人民法院将保全措施的采取纳入对地方法院的指导和评比体系中,并且科学合理地设置管理和考核指标。

Abstract The rights of workers stipulated in the Labor Law are not realized or partially realized, which is the impairment of the rights of workers. Focusing on the protection of labor rights at the court enforcement stage is not only one of the important approaches to solve the “enforcement conundrum” in China, but also an inevitable requirement for the research logic of labor rights protection. An empirical study of labor dispute enforcement cases since the *Basically Solve the Difficulty of Enforcement* reforms in a metropolitan district court shows that the derogation of workers’ rights in labor dispute cases that have entered enforcement is quite severe. Statistical tests show that the source of litigation and the intervention of the dispute settlement body influence the enforcement effect of these cases. Under the enforcement reform, the implementation effect of labor enforcement cases in China shows the obvious characteristics of “classification” of employing units, “strong courts but weak arbitration” in the protection of labor rights, and “cold law but hot politics” in the cohesion operation mechanism of sentence and enforcement. These characteristics not only verify the rich theories in law and economics, sociology of law, and traditional labor relations research, but also present the unique theoretical problems in China’s labor execution. These findings also show that although the implementation of reform has changed the governance of labor relations in China from the aspects of subject, structure and tools, the paradox of labor rights protection and governance logic still exists. Due to the fact that the source of litigation has a greater influence on the effect of labor enforcement, in the future, the logic of labor relationship governance should be changed, enough attention should be paid to the source of labor dispute litigation, and the improvement of dispute settlement bodies should be supplemented. Only in this way can we improve the level of labor rights protection in China.

Keywords Labor Dispute Case, Enforcement, Empirical Study

(特邀责任编辑:柯振兴)