

劳动仲裁的经济分析

黎克双

(吉首大学人事处, 湖南吉首, 416000)

摘要: 劳动仲裁立法应当力图在公平与效率之间求得平衡, 新施行的《劳动争议法》在仲裁案件受理范围、案件仲裁时效和案件仲裁管辖权等方面有了较大的改进, 但在对劳动争议处理解决上仍然沿用了原来《劳动争议处理条例》的“先裁后审”的程序, 从而导致了劳动纠纷解决机制的低效率和法律的空洞化。本文通过构建企业和劳动者为参与者的混合策略博弈模型, 分析影响两者博弈支付的因素, 指出了“先裁后审”程序对于保护劳动者合法权益的不足, 而“或裁或审”的处理程序对于劳动者合法权益的保护更为有效。

关键词: 劳动仲裁; 经济分析; 程序

中图分类号: D925.7

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2009)03-0403-04

2007年12月29日,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称为《劳动争议法》)由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日起施行。在我国,劳动仲裁是处理劳动争议的中间环节,也是劳动争议诉讼的前置程序。我国劳动争议仲裁制度始建于建国之初,1949年11月中华全国总工会为了及时合理地解决当时私营企业中存在的劳资争议,制定了《关于劳资关系暂行处理办法》,其中第27条对劳动争议的仲裁程序作了规定。随后国家劳动部也专门设立劳动争议调处司,并发布了《劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》和《关于劳动争议解决程序的规定》,劳动争议仲裁制度初步建立。由于多方面的原因,劳动争议仲裁制度自新中国成立至改革开放后的一段时期内,一直处于停顿状态。随着劳动争议案件的不断增加,1993年8月1日国务院颁布实施了《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(以下简称“条例”),该“条例”成为其后相当长时期我国处理劳动争议的重要法律依据^[1]。但是,随着我国经济体制改革的深入,各种新型劳动关系的出现,“条例”规定的劳动争议处理制度受到了很大的挑战,许多方面已经不能适应劳动争议处理的需要。正式施行的《劳动争议法》取代了实行十多年的“条例”,新法在扩大仲裁受理范围、延长仲裁时效、增加用人单位举证责任、劳动争议仲裁免费等保护劳动者合法权益方面有较大改进,为解决劳动争议提供了有效保障。但对劳动争议的处理程序仍是“条例”所采用的“先

裁后审”机制,本文利用博弈论的工具,分析说明“先裁后审”机制的不足,认为“或裁或审”的处理机制才是有效的。

一、我国劳动争议现状

近年来,随着我国经济的快速发展和市场经济体制的逐步建立,劳资矛盾也开始突出地体现出来,表现为劳动争议总量的持续增加。1999年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件19 098起,到2004年这一数字已增加到135 206起,6年间增长了6倍^[2]。

首先,集体劳动争议案件数量及涉及人数明显上升。集体劳动争议是职工一方当事人为3人以上,有共同理由的劳动争议,而实际上自1999年至2004年这6年中集体劳动争议平均涉及的劳动者人数远远多于3人,平均在29人以上。

其次,劳动争议内容日趋复杂。在早期,劳动争议主要集中在开除、除名、辞退违纪职工等职工惩处方面,形式单一,内容简单。近年来,随着劳动争议的增多,在劳动合同、劳动报酬、保险福利待遇等方面的争议比重不断加大;解除劳动合同应支付的补偿金、赔偿金以及订立劳动合同时劳动者缴纳风险金、保险金、集资款等发生的涉及经济方面的劳动争议开始增多且标的数额增大。

再次,劳动争议的处理难度增大。劳动争议内容的复杂化,加大了案件处理的难度。表现之一:企业调解成功的案件数量逐年下降,从 1999 年的 107 439 起下降到 2004 年的 31193 起;表现之二:劳动争议仲裁委员会以裁决方式结案的结案率逐年上升,1999 年仲裁裁决的结案率为 19.79%,至 2004 年已达到 41.43%。表现之三:当事人不服仲裁委员会裁决起诉到人民法院的案件日益增加,1999 年为 697 件,2004 年激增到 3 903 件^[2]。

二、企业与劳动者经济博弈模型的构建

狭义的劳资博弈模型是指企业和劳动者之间的博弈。本文探讨的是在“先裁后审”框架下,企业和劳动者之间就可能发生的劳动争议进行的博弈,该模型也是对劳动争议处理机制进行分析的基础^[3]。

模型假定:①企业和劳动者都是追求自身利益最大化的主体;②由于企业和劳动者的策略都是双方可以观测到的,我们假定模型建立在完全信息基础之上;③企业和劳动者博弈的模型是完全信息静态博弈。

变量设定: a 表示企业侵权所获得的收益,企业通过侵犯劳动者的基本权利达到逃避责任的目的从而节省了成本;企业的侵权会影响企业和劳动者之间的关系进而影响企业的绩效,假定为 C_1 ;企业侵权若遭到员工的维权行为可能会造成企业的社会声誉损失,设为 h ;企业若采取不侵权策略则企业与劳动者之间的关系趋于和谐会给企业带来更高的生产率,该收益设为 R 。劳动者通过维权使自己的权益得到保障,其收益设为 w ;劳动者的维权行为需要付出一定的费用,比如调解或仲裁费用,设为 l_1 ;劳动者的维权行为还可能造成误工等机会成本,设为 l_2 ;在“先裁后审”处理机制下,仲裁的前置引起司法资源浪费的成本为 C 。另外劳动者在其权利受到侵犯又没有可行途径保障其权利时,劳动者可能会采取影响到社会稳定的过激行为,给社会带来的成本为 s 。

在企业和劳动者的博弈模型中,参与者集合 $\Omega=\{\text{企业}, \text{劳动者}\}$;参与者 $i(i=1, 2)$ 其中 $i=1$ 表示企业, $i=2$ 表示劳动者)的策略空间为 $S_1=\{\text{侵权}, \text{不侵权}\}$, $S_2=\{\text{维权}, \text{不维权}\}$,侵权是指企业侵犯劳动者的基本生存权,如劳动报酬,社会保险以及签订劳动合同等权利,维权是指劳动者通过调解、仲裁或者诉讼等方式维护自己的权利。企业和劳动者博弈的支付矩阵如下。

		劳动者	
		维权	不维权
企业	侵权	$a-C_1-h, w-l_1-l_2-C$	$a-C_1, -s$
	不侵权	$R, w-l_1-l_2-C$	R, w

在企业和劳动者的博弈中,参与人会随机地选择策略:假定企业侵权概率为 p ,劳动者维权的概率为 q , $E_i(i=1, 2)$ 分别表示企业和劳动者的期望收益。

给定概率 q , 企业选择侵权($p=1$)和不侵权($p=0$)的期望收益分别为:

$$E_1(1, q)=(a-C_1-h)q+(a-C_1)(1-q)=a-C_1-hq$$

$$E_1(0, q)=Rq+R(1-q)=R$$

$$\text{求解得 } q = \frac{a-C_1-R}{h} (q \in [0, 1] \text{ 且 } a \geq C_1+R)。$$

$$\text{当 } q > \frac{a-C_1-R}{h} \text{ 时, 企业选择不侵权; 当 } q <$$

$$\frac{a-C_1-R}{h} \text{ 企业选择侵权。}$$

给定概率 p 时, 劳动者选择维权($q=1$)和不维权($q=0$)的期望收益分别为:

$$E_2(p, 1)=(w-l_1-l_2-C)p+(w-l_1-l_2-C)(1-p)=w-l_1-l_2-C$$

$$E_2(p, 0)=-sp+w(1-p)$$

$$\text{求解得 } p = \frac{l_1+l_2+C}{s+w} (p \in [0, 1])。$$

$$\text{当 } p > \frac{l_1+l_2+C}{s+w} \text{ 时, 劳动者选择维权; 当 } p <$$

$$\frac{l_1+l_2+C}{s+w} \text{ 时, 劳动者选择不维权。}$$

由分析可得博弈的混合策略纳什均衡为

$$\left(\frac{l_1+l_2+C}{s+w}, \frac{a-C_1-R}{h} \right)。$$

在这个模型中, $p=(l_1+l_2+C)/(s+w)$, 这说明:

(1) p 与 l_1, l_2, C 同向增长。即劳动者维权的费用和机会成本越高, 企业越可能利用之恶意侵犯劳动者的权利; 司法浪费和法律缺陷给劳动者带来的成本越高, 企业越可能会侵权。

(2) p 与 s, w 相互消长。劳动者的行为给社会稳定造成的影响越大, 企业侵权的概率会降低; 企业侵犯劳动者权利的概率越大, 劳动者获得的收益就越少。

在 $q=(a-C_1-R)/h$ 中, 这说明:

(1) q 与 a 同向增长。企业侵权所获得的收益越大, 劳动者越可能维权。

(2) q 与 C_1, R, h 相互消长。从长期看, 企业绩效

损失，劳动者也会受到一定损失，所以企业绩效损失越大，劳动者越可能不维权；企业的劳资关系越和谐，劳动者维权的可能性越小；劳动者不维权从而采取一些过激行为给企业造成的社会声誉损失会越大。

三、对“先裁后审”机制的分析

《劳动争议调解仲裁法》的出台简化了部分劳动争议的处理程序，延长了申请仲裁时效，缩短劳动争议仲裁期间。虽然该法规定对部分劳动争议实行“一裁终局”，但是其根本的争议处理机制还是“先裁后审”，仲裁仍是诉讼的前置和必经程序，非经劳动争议仲裁不得经过诉讼程序。这种机制有如下弊端

（一）仲裁前置程序缺乏法理支持，造成司法资源的浪费

当事人之间发生争议或者权利受到侵害时，其享有法律赋予的不可剥夺、不可让予的请求中立的司法机关给予公正裁判的权利。这些权利的享有不应受到任何的限制。而我国的仲裁前置程序却妨碍了劳动争议当事人行使解决劳动争议权利的自由。违背了仲裁自愿的传统仲裁立法原则。同时，仲裁前置程序也造成了司法资源的极大浪费。我国法律法规并未规定仲裁裁决认定的事实在其后诉讼程序的效力，一旦当事人提起诉讼，仲裁裁决就当然不发生效力，法院又必须对争议进行重新审理。换言之，劳动争议仲裁程序仅是法院受理案件的程序要件，法院并不对仲裁裁决进行法律上的审查，仲裁裁决也不对法院的最终判决产生实质性的影响。无论法院的审理结果是维持还是改变仲裁裁决，都将使前面大量的仲裁工作化为乌有，极大地浪费司法资源、人力资源和国家的财政支出。这样增加了司法资源浪费的成本 C ， C 越大企业越可能侵犯劳动者权益。

（二）仲裁机构行政化倾向严重，影响仲裁裁决的公正性

《劳动争议仲裁委员会组织规则》规定：地方各级劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构；地方各级仲裁委员会向同级人民政府负责并报告工作；仲裁委员会由劳动行政主管部门的代表、工会的代表、政府指定的经济综合管理部门的代表组成；仲裁委员会主任由同级劳动行政主管部门的负责人担任；仲裁委员会委员的确认或更换，须报同级人民政府批准；仲裁员包括专职仲裁员和兼职仲裁员，专职仲裁员由仲裁委员会从劳动行政主管部门专门从事劳动争议处理工作的人员中聘任，兼职仲裁

员由仲裁委员会从劳动行政主管部门或其他行政部门的人员、工会工作者、专家、学者和律师中聘任^[4]。上述规定虽然确认劳动争议仲裁委员会应当由“三方”代表组成，但同时也使仲裁委员会带有浓厚的行政色彩而饱受地方政府的诸多干预。

在实践当中，劳动争议委员会中居于主导地位的实际上是劳动行政部门的代表，劳动争议仲裁庭一般也都是由劳动行政部门的仲裁员组成的，这使得劳动争议仲裁委员会实际上隶属于地方政府，劳动仲裁也因此而成为行政仲裁。在地方政府片面追求经济发展、将放松对企业的监管作为一种吸引投资手段的背景下，地方政府对企业，尤其是对利税大户企业，在违法用工或侵犯职工合法权益时常采取迁就纵容的态度，给劳动争议仲裁委员会施加压力，使劳动争议仲裁委员会难以依法仲裁，破坏了仲裁裁决的公正性。劳动争议处理结果的公正性受到影响会减少劳动者的维权收益 w ，还可能会带来社会不稳定因素引起的成本 w 。

（三）争议处理体制整体周期冗长，不利于及时解决争议

“先裁后审”机制从调解，到仲裁，再到人民法院的两级审理，此程序的完成，正常情况下所需时间为一年左右。从实践来看，这一处理机制程序过多，时间过长，不利于案件及时了结，而案件久拖不决，加大了劳动者维权的机会成本 I_2 ，这样企业会加大侵犯劳动者权益的可能。具体表现在：首先，在劳动争议案件仲裁期间，由于人民法院无法介入，而仲裁机构的权力有限，无法实施查封、冻结资产等民事强制措施，致使劳动争议一方当事人有充裕的时间从容隐匿、转移财产，导致仲裁裁决书变成无法执行的一纸空文，这极不利于保护当事人尤其是劳动者一方的合法权益。其次，劳动争议案件当事人中，用人单位处于强势地位，而劳动者是绝对的弱势群体，实践中有的用人单位明知自己没有道理，但为了达到特定的目的，充分利用现行的劳动争议处理体制，走完每个程序，美其名曰：“使自己的权益得到最大的保障”，其实质是滥用权利，恶意拖延时间，“合法”地损害劳动者的权益^[5]。

四、建议

如前面的分析，《劳动争议法》所实行的“先裁后审”机制有自身的不足。劳动争议处理机制需要进行改革和完善，而“或裁或审”的机制是一个有效的完善路

径。“或裁或审”是指劳动争议发生后,当事人不愿和解或调解不成时,既可向劳动仲裁机构申请仲裁,也可以向人民法院起诉。当事人向仲裁机构申请仲裁的同时,不得就同一案件再提起诉讼;同理,已经提起诉讼的同时不得再申请仲裁。“或裁或审”机制具有如下特点。

(1) 提高劳动争议处理工作效率,缩短劳动争议处理时间,降低劳动争议处理成本,劳动争议双方当事人特别是作为弱势方——劳动者的合法权益得到及时有效的保障。在“或裁或审”机制中,由于仲裁和诉讼两个程序是分开的而不再是“仲裁前置”,这样缩短了劳动争议的处理时间从而降低了劳动者维权的机会成本 I_2 ,客观上降低了企业侵犯劳动者权利的可能性。

(2) 它符合当事人意思自治的原则。既尊重了当事人自愿仲裁原则的需要,又保护了当事人的合法诉权。当事人对于一些劳动争议案件可以选择仲裁,也可以选择直接进入司法程序,从而拓宽劳动争议处理途径,多渠道解决争议。当事人在处理劳动争议时的自由选择权得到维护从而其维权收益 w 得到保障,这会鼓励劳动者通过合法途径去维护自己的权益。

(3) 它可以使大量的劳动争议案件得以分流,消

解劳动仲裁“瓶颈”效应,并形成有效的仲裁监督机制,从而提高劳动争议案件的处理效果和质量,充分发挥劳动仲裁制度和司法制度各自的职能。这样使劳动者的权益 w 得到保护,同时也减少了劳动者维权的成本 I_1 ,这样增加了企业选择不侵权的可能性。

(4) “或裁或审”维护了仲裁的权威,使劳动仲裁职能得以有效发挥,同时也解决了仲裁与诉讼衔接难的问题,不至于同一案件重复审理,从而避免了司法资源的浪费和法律适用的混乱,维护了法律的严肃性。

参考文献:

- [1] 高艳. 论我国劳动争议处理体制的现状与完善[J]. 行政与法, 2003, (4): 58-59.
- [2] 国家统计局. 中国劳动统计年鉴[M]. 北京: 中国统计出版社, 1999-2004.
- [3] 张维迎. 博弈论与信息经济学[M]. 上海: 上海人民出版社, 2001: 57-67.
- [4] 韩晓洁. 我国劳动争议仲裁制度现状分析[J]. 北京市工会干部学院学报, 2007, (3): 44-47.
- [5] 王海澜. 试论我国劳动争议的现状[J]. 人口与经济, 2002, (10): 81-82.

An Economic Analysis of Labor Arbitration

LI Keshuang

(Jishou University, Jishou 416000, China)

Abstract: The law of labor arbitration should keep balance between fairness and effectiveness. From May.2008, the implementation of “Act of Labor Arbitration” instead of “Act of Labor dispute resolution” that acted from 1993 has enhanced the settlement of labor dispute. But the mechanism that employee should take arbitration first before taking legal procedure remained causes the low effectiveness of the mechanism of labor dispute resolution. The paper established mixed strategies game model which includes worker and firm and analyzed the factors causing the payoff, and suggested a new mechanism that employee should have the alternative between arbitration procedure and legal procedure.

Key Words: labor arbitration; economic analysis; procedure

[编辑: 汪晓]