

# 我国劳动纠纷解决机制的实践困境与创新之维

周隽超

(华东政法大学 研究生院,上海 200042)

**摘要:**现行的劳动纠纷解决机制在实施过程中的效果并不理想,未能发挥该制度最初构建时的目的。因此,从司法实践的视角对现行机制的结构进行补充和完善显得更有必要。在非诉讼纠纷化解机制方面:要加快建立企业劳资双方的平等协商机制;对多形式的调解体系结构进行完善;进一步提升仲裁对案件的分流作用。在诉讼纠纷化解机制方面:要尽快对小额诉讼建立速裁制度;调整劳动争议诉讼收费机制;规范劳动争议案件诉讼代理制度;完善劳动争议案件的执行程序。另外,要促进裁审统一,进一步实现诉调对接,充分延展审判信息的辐射功能,从而引导当事人选择非诉纠纷解决机制并形成对处理结果的认同意识。

**关键词:**劳动纠纷;解决机制;实践困境;司法

**中图分类号:**D922.5

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-8580(2012)06-0029-06

## 一、我国劳动纠纷化解机制的司法实践现状

目前,我国已经初步建立了包括协商、调解、仲裁以及诉讼在内的多环节劳动纠纷解决机制。其中,协商、调解、仲裁程序又被称为非诉讼纠纷解决机制,该机制设立的主要目的是使劳动争议案件处理的效率提高,以形成案件的有效分流,而诉讼纠纷解决机制主要是处理劳动争议的公正问题<sup>[1]</sup>。该制度的设计充分吸取了国外的立法和司法经验,目的是试图将调解、仲裁和诉讼三者进行有效结合,并形成以仲裁为中心的互补关系<sup>[2]</sup>。然而,虽然这种制度的设计理念是科学的,但通过对全国范围内历年劳动争议处理数据的统计情况看,现实离制度设计的初衷还很遥远。据相关部门统计,从 2005 年至 2010 年,我国劳动争议案件的受理量每年都在增长,特别是在 2008 年的全球经济危机爆发后,劳动争议案件的受理量几乎是前几年的一倍还多,之后一直呈现居高不下的状态。从 2005 年至 2009 年,法院劳动争议案件的未结案件数逐年递增,面对人少纠纷多的现状,法院审判压力越来越大。以最近的

2010 年为例,虽然仲裁裁决处理的案件数量占结案数的 42%,案外调解数量占结案数的 39%,但劳动者不服仲裁裁决的比例相当高,劳动者向法院提起申诉的案件占到整体受案量的 82%。同时数据也显示,调解方式结案的比例也呈现逐年下降的趋势。具体数据见下表:

可见,我国目前设置的多元化劳动争议解决机制在运行中远未能发挥该程序最初建构时的目的<sup>[3]</sup>。所以,对现有劳动争议化解机制的结构进行补充和完善显得很有必要。鉴于此,笔者以目前存在的主要问题为切入点,立足司法实践视角,对该制度完善的具体路径进行探讨。

## 二、当前劳动纠纷化解机制所面临的实践困境

### (一)非诉纠纷解决机制的公正性不足,分流效果不佳

劳动争议非诉纠纷解决机制建构的目的是搭建劳动者、用人单位和劳动行政部门共同解决争议的平台,建立通畅有效的程序,迅速、妥善化解纠纷,从而有效

收稿日期:2012-09-11

基金项目:上海市教委重点学科项目(J51104)

作者简介:周隽超(1988-),女,上海人,研究方向:民商法学基础理论。

网络出版时间:2012-11-07 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20121107.1330.006.html>

2005年-2010年全国劳动案件受理、处理情况统计表

案件受理情况	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
上期未结案数(件)	17829	22165	25424	33084	83709	77926
当期案件受理数(件)	313773	317162	350182	693465	684379	600865
集体劳动争议数	16217	13977	12784	21880	13779	9314
劳动者申诉案件数	293710	301233	325590	650077	627530	558853
案件处理情况						
结案数(件)	306027	310780	340030	622719	689714	634041
按处理方式分						
仲裁调解	104308	104435	119436	221284	251463	250131
仲裁裁决	131745	141465	149013	274543	290971	266506
其他方式	69974	64880	71581	126892	147280	117404

数据来源:中华人民共和国国家统计局《中国统计年鉴》

实现劳动法的价值目标。但现行的非诉解纷机制由于其公正性不足,未能真正实现案件的有效分流,归纳起来主要体现在以下几个方面。

### 1.关于协商程序问题

在用人单位与劳动者出现纠纷的过程中,虽然用人单位可以与劳动者进行协商,但是陷于劳动关系的从属性,这一对话的平台就显得严重不对称。而在集体协商的过程中,本应由工会代表劳动者与用人单位进行集体谈判,但我国工会的组建并不是在劳动者行使团结权基础上形成的,工会并不具有独立代表劳动者利益的地位和功能<sup>[9]</sup>,因而其难以代表劳动者来制衡企业。同时,协商程序的应用也过于依赖争议双方解决纠纷的合作诚意,约束力弱是协商解决劳动争议的“软肋”,常出现双方达成和解协议后一方“反悔不认账”的情况,从而导致纠纷进入调解或仲裁程序之中,延长了争议解决的周期,不利于劳动者合法权益的保护。

### 2.关于调解程序问题

就调解本质而言,需有中立的第三方居中斡旋。而过去负责企业内部劳动争议调解的居中主体大多是企业的工会组织。近年颁布实施的《劳动争议调解仲裁法》也规定企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。可见,企业劳动争议调解委员会的设立仍然是在企业内部进行组建,缺乏独立性、公正性,难以形成真正的第三方组织体<sup>[9]</sup>,这就导致该程序实施的效果流于形式。而对于在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织以及依法设立的基层人民调解组织所进行的调解而言,此类调解组织与规模较大的企业相比很难获得资金、人力以及社会地位上的优越性,其调解结果难具说服性和权威性。至于行政调解,虽然行政机关组织的调解具有成本低、效率高、权威性以及专业性较强且能够对当事人产生较大的影响力的特点<sup>[6]</sup>,但是当下劳动纠纷化解机制的法律体系并没有将行政调

解纳入其中予以明确规定,因此,严重影响了该制度功能的发挥。

### 3.关于仲裁程序问题

虽然新实施的《劳动争议调解仲裁法》使劳动争议仲裁制度有了较大完善,但依旧存在许多无法回避的问题。一方面,劳动争议仲裁机构多挂靠于当地各级劳动行政机关,其活动经费以及其它支持都来自政府,因此,仲裁行政化的特点显得较为突出,这就导致劳动争议仲裁委员会定位不明,软硬件配置皆未能尽如人意,无法应对大幅度增加的劳动争议案件。另一方面,由于在案件受理的范围、法律适用的标准以及证明责任的分配等方面,仲裁与诉讼尚未做到无缝衔接,这就导致许多当事人对仲裁裁决结果的权威性心存怀疑,不服仲裁裁决的比例居高不下。以上海为例,不服仲裁裁决而提起诉讼的比例约占60%左右<sup>[2]</sup>。这就导致劳动争议仲裁程序丧失了劳动争议处理中的核心地位,导致仲裁及时分流案件的目的不能有效实现。

### (二)诉讼解纷机制配套制度有待优化,案件处理效率低下

首先,诉讼程序效率不高。一方面,案件的事实问题查清较难。由于劳动争议案件的特殊性,双方当事人往往就基础事实各执一词,许多证据的证明力都需要办案人员仔细甄别,反复斟酌,必要的时候还要亲自调查取证,这就使得案件审理的难度很大。另一方面,虽然仲裁程序是诉讼程序的必经阶段,但是仲裁和诉讼程序在劳动案件中体现为两个互不依赖的程序,因此所有原本已经经过仲裁裁决的争议又不加区分的被重复吸纳到诉讼程序中,这使得有限的司法资源更加紧张,且繁杂的程序也导致当事人维权的隐性成本升高。

其次,诉讼费用制度设置不合理。国务院《诉讼费用交纳办法》实施后,明确劳动争议案件以每件10元的标准收取案件受理费。然而,这在大幅降低诉讼维权

成本的同时,也对劳动争议案件的处理产生了消极影响。由于劳动争议案件双方当事人的经济力量相差悬殊,因而对经济和时间成本的承受能力也存在差异。低诉讼费用的司法政策并未选择性地针对收入低下的弱势群体,而是不加区分的一律每件10元。在司法实践中,不乏有月薪数万元、数十万元的高薪技术人员,而某些争议标的逾百万的案件也免收案件受理费,不违背了该政策的初衷。同时,低诉讼费用的司法政策也不合理地降低了上诉门槛,造成非正常上诉案件增多的局面,并为败诉一方拖延时间提供了便利。

再次,诉讼代理制度不完善。一般而言,在劳动纠纷案件中,劳动者往往处于弱势地位,虽然其法律素养不高,但是由于受经济基础的限制,往往不愿意聘请律师参与诉讼。因此,部分以不规范的公民代理形式存在的非法劳动纠纷维权机构就应运而生了。而这些“代理人”普遍缺乏基本的诉讼知识,对劳动争议法律的规定更是了解不深甚至曲解。“黑代理”为了招揽生意,往往对当事人许下不切实际的“包打赢”承诺,抬高了当事人的预期值,给法院的调解带来相当大的难度。“黑代理”有时甚至出于自身利益考虑,一味“挑讼”、“缠讼”,法院一旦判决,他们就理直气壮地向当事人收取代理费,且一旦诉请得不到支持,便将败诉的原因归咎于法院,称系司法不公。这些行为对劳动纠纷解决机制的有效运作、纠纷的及时化解造成极大的负面影响。

另外,执行难问题尤为突出。劳动争议案件中,除职工的劳动保险、福利待遇等具有明确给付性内容的案件较好执行外,涉及开除、除名、劳动条件的执行,完全得依靠用人单位本身来完成,因此,被执行主体的特殊性决定了执行效果必然大打折扣。比如一些用人单位的除名判决被撤销后,用人单位拒不执行或执行后百般刁难胜诉的劳动者,迫使其辞职。另外,由于单位的整体性,对用人单位采取强制措施,可能造成群体性后果。比如对一些有影响力的企业负责人采取强制措施时可能影响企业的正常运转,导致执行的社会效果变差。另外,对企业罚款则影响到企业职工福利,涉及企业全体职工的切身利益,容易激化矛盾<sup>①</sup>。

### (三)诉与非诉纠纷解决机制连接不畅,整体运作效果不佳

我们发现,案件不能在非诉阶段有效解决的原因主要表现为两个方面:一是当事人质疑非诉纠纷解决机制权威,不愿接受非诉纠纷解决机制的处理,仅希望要求司法救济。二是当事人以在非诉解纷机制处理时形成的合意存在瑕疵为理由,要求诉讼机制重新处理劳动争议纠纷。前一理由直接制约了非诉纠纷处理机

制发挥作用,后一理由则使法院再次介入已为非诉纠纷化解机制处理的纠纷中,进行重复的司法审查并判断其合理性。

探究上述两种情形存在的原因,主要在于审判信息未能作为一种公共信息渗透到其他公共领域,促使非诉纠纷解决机制在争议过程中起到其应有的作用。仲裁机构与人民法院在法律适用上并非完全一致<sup>②</sup>。故而一方面导致调解、仲裁等其他劳动争议解决机制在认定事实、适用法律方面缺乏统一标准,难以公正合理地解决纠纷,降低了这些程序的权威;另一方面导致当事人不能在诉讼前预测审判结果,衡量提起诉讼的成本和收益,并缺乏一种是否接受调解、仲裁结果的客观依据,导致大量的劳动争议案件不断流入法院。

## 三、当前我国劳动纠纷化解机制的创新之维

### (一)非诉纠纷解决机制的完善

劳动争议非诉纠纷解决机制的目标在于构建科学、公正、高效的机制平台,从而及时、有效、完全地化解纠纷。我们认为,针对上述的劳动争议的非诉讼纠纷解决机制的问题,可以从以下几个方面加以完善。

#### 1.帮助、引导企业构建内部平等协商机制

一方面,需要提高劳动者的法律知识水平,要加强对劳动者的法律教育水平,提高劳动者的维权交涉能力,努力缩小其与企业法律顾问之间的法律知识差异<sup>③</sup>。消除因为地位差距所导致的沟通不畅,增强其谈判的能力,增大交涉的可能性。另一方面,要将劳资交涉纳入到“法律裁判阴影下的谈判”中,帮助劳动者知晓并通过运用法院判决所提供法律信息,增加其在劳动纠纷谈判中的砝码,提高纠纷化解的时效性。而由人力资源和社会保障部颁布,2012年1月1日施行的《企业劳动争议协商调解规定》也明确,劳动争议发生后,双方当事人通过协商达成的和解协议具有约束力,当事人应当履行<sup>④</sup>。同时,要引导企业建立内部预防与协调机制,进一步增强劳动者的组织性,使工会组织对劳动者权益的维护形成制度化,在这一方面可借鉴美国企业内部申诉不满程序的经验<sup>⑤</sup>,引导职工通过正常程序及时反映、解决遇到的问题,将劳资矛盾化解在萌芽状态<sup>⑥</sup>。

#### 2.强化并完善多形式调解体系

在这一方面,可以借鉴美国、日本等发达国家劳动调解体系的经验,如果劳动纠纷双方不能达成和解协议,则可以申请由国家设立的劳动争议调解机构的调解员出面进行调解<sup>⑦</sup>,以此弥补企业劳动争议调解委员会调解中缺失的中立方,针对基层人民组织调解的完善,需要提升他们解决纠纷的能力。要切实加强调解



人员的业务素质培养,或引入专职劳动争议调解员,进一步提升劳动争议纠纷的调解率。同时,尝试将司法审查机制纳入到人民调解协议制定中,提升调解的公信力<sup>[1]</sup>。对于行政调解,要从完善行政调解程序及明确行政调解效力入手,逐步提升行政调解的作用和力度。

### 3. 树立权威,充分发挥仲裁分流作用

作为劳动争议一裁二审的处理程序之首,仲裁程序的地位相对于协商、调解程序更加正式,但与诉讼程序又有一定的差距,对该制度进行剖析的重点应恰当定位于它所处的正式和非正式程序之间的角色,着力避免仲裁作为非诉解决方式的灵活性、对等性等特质的丧失。在注重程序规范性的同时,要促使基层调解和劳动仲裁实现互动和衔接,注重仲裁程序中的先行调解,提高仲裁调解的结案率,推进对仲裁委员会的社会化改造,进一步落实劳动仲裁三方原则,发挥工会及企业代表在劳动争议处理中的作用,实行企业、工会、政府三方向劳动仲裁机构派出仲裁员的办法。而对三方所派出的仲裁员,为了保证仲裁员的中立地位,可以实行定期轮换和长期派出两种制度,以此来解决目前仲裁员行政化倾向<sup>[2]</sup>。另外,要进一步完善仲裁规则,统一仲裁和司法审判的标准,使劳动者对仲裁裁决有合理预期,从而树立仲裁权威。

## (二) 诉讼解纷机制的完善

实体和程序的正当性是诉讼机制的核心优势,劳动争议诉讼纠纷化解机制的完善,可从以下路径推进。

### 1. 构建小额案件的快速裁决机制

最新颁布的《劳动争议调解仲裁法》,维持了劳动争议解决程序上的“一调一裁两审”制度。因此,基于劳动争议处理的及时性要求,在诉讼阶段建立快速审判制度成为必要。从现有劳动争议来看,存在大量标的额极小的劳动纠纷,依据简易程序处理仍显不灵活。实际上,进入审判程序的劳动争议案件,绝大部分已经经过了调解程序和仲裁程序,这些前置程序的设置其实已为审判做好了一定程度的准备,基层法院可在此基础上,探索分流小额劳动争议案件的新路径。如在合理范围内试行小额劳动争议的速裁程序,在赋予当事人程序选择权的基础上,进一步简化程序。

### 2. 调整和完善现有的诉讼费用制度

诉讼费用是平衡双方当事人诉讼地位的重要手段,具有抑制滥诉的功能。低收费制度设置的本意在于体现对劳动者的人文关怀,但实际中缠讼、滥讼行为的发生反而不利于劳动者权利的保护,也不利于其他劳动争议解决方式的发挥。日本学者棚濑孝雄指出:“为了促进更多地使用审判外纠纷处理机制,应有意识地

给审判的利用加上一定负担的考虑。防止当事人滥用诉权,遏制恶意诉讼现象的发生,确保司法资源得到有效利用。”<sup>[3]</sup>因此,可以考虑对劳动争议类案件的收费标准和收费方式予以调整,对争议标的不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议免收诉讼费;对超过的则实行不同诉讼主体区别收费制度。对企业的收费标准较之个人可以适当提高,避免企业恶意诉讼;对个人则可设立收入与诉讼费相关联标准,根据实际收入超过免收标准的差额确定诉讼费收取标准。针对个人诉请数额过高的现象,可以考虑以诉讼请求数额与判决所确定数额之间的差额,实施“累进制”收费。

### 3. 对劳动案件诉讼代理制度进行规范

法院在受理劳动争议案件后,如果发现案件是由律师代理的,则告知当事人合理的收费标准,防止律师以风险代理形式变相提高律师费,增加当事人诉讼成本;如果是公民代理,要及时向劳动者及其公民代理人送达《公民代理诉讼告知书》,并明确告知他们公民代理应当符合的标准、要求以及违反的法律后果。并需要特别告知公民代理不能收费的法律规定,并要求劳动者本人及其代理人在告知书上签名确认。一旦发现其有牟利行为,法院应当立即将其交由司法行政部门进行行政处罚。对于某些从立案到执行一手包办,阻止法院直接与劳动者本人联系的公民代理人,法院可以其代理行为可能损害当事人利益为由,取消其代理资格。同时明确告知劳动者维权渠道与途径。对于进入诉讼程序的劳动争议案件,建议在立案时,即根据案件的具体情况,如因用人单位未缴纳社会保险费、拖欠工资、工伤待遇等法律事项提出起诉,而当事人确因经济困难,无力聘请律师,符合法律援助条件的,法院可以向劳动者提供法律援助的联系方法,便于当事人寻求法律援助来维权。

### 4. 完善劳动争议案件执行程序

针对劳动争议案件执行难的问题,要加大在案件处理过程中对诉讼请求的释明,明确告知当事人某些劳动争议诉请的执行风险。同时立足现有程序,积极探索途径,促进执行的完成。上海部分区法院创设了“执前督促程序”制度<sup>③</sup>。即根据执行案件具体情况,对有主动履行可能的案件,在立案阶段委派督促履行员对义务人进行说服教育和后果警示,敦促其主动履行义务,经督促履行不成的,法院即启动强制执行程序。另外为了更好地掌握执行信息,提高劳动争议案件的执行率,法院还需要与当地的劳动和社会保障局建立定期沟通制度,在执行企业信息查询、社会保险金缴纳、劳动争议仲裁等方面建立了交流渠道,就执行中发生的问

题及时协商解决。

### (三) 诉讼内外模式的融合

从整体的视角研究应对劳动纠纷案件的化解分流之策,既要重视单一环节程序问题以及实体问题的解决,更要关注诉与非诉环节之间的衔接互动,方能有效消解劳动争议案件所带来的副作用。

整合资源,有效实施诉调对接。上海市借鉴国外ADR较为成熟的经验,在市区的各基层法院逐步构建了有特色的“法院主导下的非诉调解前置”程序,即诉调对接制度,以加大对劳动争议案件的调处力度,构建立体化的调解模式<sup>④</sup>。ADR与诉讼相比具有简便、经济、保密性强等优势<sup>[4]</sup>。诉调对接是指“诉讼”和“非诉”这两种纠纷解决途径和方法之间的沟通、衔接与互动,是一种以法院为主导的,多元主体参加构建的诉讼与调解互相作用、司法调解和综合性的社会大调解有机衔接的机制<sup>[5]</sup>。从2009年开始,上海市各区法院与各区劳动争议仲裁委员会合作,设立了劳动争议纠纷诉前调解工作站,双轨分流纠纷,无缝对接仲裁。对属于受理范围内的劳动争议,根据当事人的自愿申请,可以委托人民法院聘请的劳动争议调解员组织当事人进行调解。若调解成功,当事人签订人民调解协议,调解协议经法官审查确认后可以出具民事调解书。若调解不成,已经过劳动仲裁程序的,可以由调解站工作人员代为办理立案手续,启动诉讼程序;未经过劳动仲裁程序的,则要先进行劳动仲裁,如果当事人对仲裁裁决不服的,才可以向人民法院提起诉讼。在人员设置方面,诉调对接中心劳动争议调解处通常设一名专职法官,一名法官助理,另聘用数名退休法官担任调解员并配备相应记录员。劳动争议调解处理组内实行法官负责制,由有劳动争议审判经验的专职法官统一指导全组工作,负责纠纷解决的指挥、监督,对案件进行筛选、对调解员调配、指导及对调解协议进行审查确认。同时在“诉前调解”制度之后,还有“速裁”程序予以支撑。诉前调解与速裁程序两者又不是简单相加,而是有机融合后形成的全新纠纷处理一体化模式。快速裁决作为纠纷后续处理措施或一种补救性措施而存在,最终目的仍为鼓励劳动争议案件通过调解方式解决。从目前看来,诉调对接中心的设立,从一定程度上缓解了目前法院“案多人少”的矛盾,也使得法官能将更多的精力投入其他疑难、复杂和精品案件的审理工作<sup>[6]</sup>。

加强沟通、促进裁审统一。加强与仲裁委员会的沟通,统一法律适用标准,针对仲裁与法院之间存在法律适用等方面的差距,要努力协调,统一劳动纠纷的处理尺度,避免因法律适用的不统一导致案件进入诉讼阶

段。另外,需要定期召开裁审联合会议,充分发挥审判对仲裁的司法监督功能,建立判决结果交流机制,在法院做出对仲裁结果修改的判决时,将判决书及时送达原仲裁机构,以避免相同的问题再次发生。同时,要努力构建裁审内部信息交流平台,完善群体性案件预警机制,形成化解劳动争议的合力,高效解决纠纷。

加大宣传,扩大裁判影响。发挥法院在劳动争议解决机制中的作用,不仅要增强其纠纷解决功能,更要从诉前、诉中、诉后三环节充分延展审判信息的辐射功能。首先,在诉前要加大对劳动法及相关法规政策的宣传力度,增强用人单位和劳动者双方的依法用工和理性维权意识。主动延伸审判职能,及时了解劳动争议受案动向与趋势,从源头上对问题予以化解、预防;其次,诉中要大力发挥示范性诉讼作用,促进司法统一。引导社会大众对法律及其规制下的个人行为所产生的后果形成合理预期。同时,在案件审理的过程中发现用人单位存在普遍损害劳动者合法权益的行为时,应及时向当地劳动监察部门反映或发出司法建议,尽快查处违规企业,纠正其行为,以避免后续劳动争议的发生。最后,诉后环节需要完善法院裁判信息输出机制。一方面注重以个案为平台,释法析理,加强企业法律意识;另一方面通过向劳动者发放法院撰写的法律、案例汇编以及维权材料,使得广大劳动者能够及时准确地了解劳动案件处理的程序和标准,从而促使潜在的劳动纠纷当事人尽量选择非诉劳动纠纷解决程序,形成对处理结果的认同意识,以实现案件处理效率与公正的完美统一。

#### 注释:

①中华人民共和国人力资源和社会保障部2011年颁布的《企业劳动争议协商调解规定》第11条。

②美国的劳动争议处理制度重在企业内部予以解决。从企业层面通过集体谈判和协商解决劳动纠纷是主要方式。为保证企业内部的申诉得到公正处理,越来越多的美国公司,主要是那些没有工会的公司,都建立了同事核实委员会或审查团,全部或部分由企业雇员组成,参与内部申诉程序的某个环节。参见:哈晓斯,王璐.美国的劳动争议处理制度[J].中国劳动保障,2006,(3):48.

③上海市浦东新区人民法院在该市开创的这一“执前督促履行”窗口,自去年7月创设至今已“督促”2664件,执行案件义务人自动履行义务,督促履行成功率高达74%,总标的额逾1.4亿元。数据来源:<http://news.sohu.com/20091112/n268161686.shtml>。

④2011年1月至11月,上海市各基层法院诉调对接中心受理的纠纷数量达113854件,占基层法院一审民事收案

数的 59%; 调解成功 68932 件, 调解成功率达到 60.54%, 调解成功案件占一审民事结案数的 37.98%。数据来源: <http://news.163.com/11/1223/15/7LVH31D800014JB5.html>。

#### 参考文献:

- [1] 吴俚君. 劳动争议多元化解机制的检讨与反思[N]. 上海法治报, 2012-03-21.
- [2] 董保华. 论劳动争议处理体制中“裁审关系”[J]. 中国劳动, 2004,(3):5-7.
- [3] 陈凯. 劳动争议案件执行难的原因及对策[EB/OL]. (2010-01-26) [2012-07-01]. <http://law.eastday.com/dongfangfz/node15/node21/u1a38802.html>.
- [4] 曹燕. 我国劳动争议处理制度的困境与突破[J]. 河北法学, 2012,(5):113.
- [5] 尹明生. 我国企业劳动争议调解委员会制度的现时思考[J]. 西南石油大学学报: 社会科学版, 2011,(1):40.
- [6] 张鲁萍. 行政裁决司法审查刍议[J]. 南都学坛, 2011,(5):88.
- [7] 徐智华. 劳动争议仲裁制度的缺陷与完善[J]. 法学评论, 2003,(6):146.
- [8] 张玲. 我国劳务派遣中的同工同酬[J]. 南都学坛, 2010,(5): 97.
- [9] 哈晓斯, 王璠. 美国的劳动争议处理制度[J]. 中国劳动保障, 2006,(3):48.
- [10] 张荣芳. 美国劳资争议处理制度及其借鉴[J]. 法学评论, 2004,(1):115.
- [11] 李文革, 罗林, 李美福. 民事检察调解的正当性基础[J]. 湖北民族学院学报: 哲学社会科学版, 2011,(1):126.
- [12] 黄莹莹. 仲裁第三人之争[J]. 河南工程学院学报: 社会科学版, 2010,(3):51.
- [13] [日] 棚濑孝雄. 纠纷的解决与审判制度[M]. 王亚新, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 2004:285.
- [14] 翟玉娟. 劳动争议 ADR 研究——兼及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》之解读[J]. 法学评论, 2009,(4):134.
- [15] 上海市第二中级人民法院. 商事案件诉调对接机制的构建与实践[EB/OL]. (2011-08-13)[2012-07-04]. <http://www.shezy.com/view.html?id=33384>.
- [16] 上海市高级人民法院. 创新和完善诉调对接的多元纠纷解决机制——上海诉调对接机制的特色与经验[N]. 人民法院报, 2011-09-21.

责任编辑: 万东升

## Practical Difficulties and Judicial Innovation of Labor Disputes Solution Mechanism in China

ZHOU Junchao

(Graduate School, East China University of Political Science and Law, Shanghai 200042, China)

**Abstract:** The result of current labor disputes solution mechanism is not satisfactory because it is far from achieving the purpose of the creation of the mechanism. Therefore, it is necessary to revise and perfect the structure of the system in judicial practice. In terms of non-litigation settlement mechanism, it is necessary to establish equal consultation mechanism within companies, perfect the diverse mediation-ways, and take full advantage of arbitration. In terms of litigation settlement mechanism, it is necessary to construct the fast-judge system for small claims, adjust the charging mechanism in labor disputes cases, make the litigation representation system specification, and perfect the executive program for labor disputes cases. In addition, it is important to promote the unification of arbitration and judge, achieve the connection of litigation and mediation, and make full use of judge information to influence the parties so that they will soon reach an agreement under the non-litigation settlement mechanism.

**Key words:** labor disputes; settlement mechanism; practical dilemma; justice