

解读

失信名单人数十年来首次下降 司法助力经营主体修复信用

中青报·中青网记者 刘言

失信名单人数十年来首次下降。十四届全国人大三次会议3月11日表决通过的最高人民法院工作报告中的数据显，2024年，纳入失信名单245.7万人次，同比下降23.4%；282.1万人次通过信用修复回归市场，同比增长35.4%，首次超过纳入失信名单人数。

一些全国人大代表、全国政协委员对这组数据印象深刻。“最高人民法院在这方面做了非常有益的探索实践，出台拒执罪等司法解释，加大对失信者的惩治力度，切实形成威慑。同时，精准区分‘失信’与‘失能’，对确无财产可供执行的‘失能’被执行人，科学评估后依法做好信用修复，促使其回归正常生产生活。”全国政协委员、金杜律师事务所高级合伙人张毅告诉中青报·中青网记者。

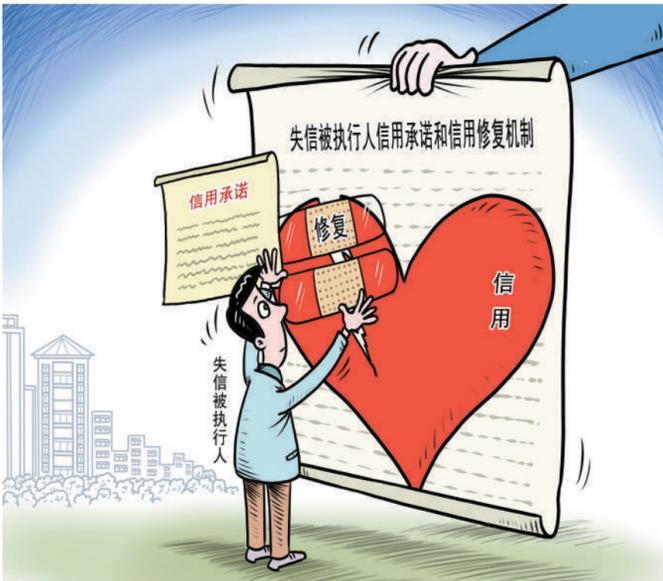
在张毅看来，失信被执行人名单制度的精准适用，对于切实保障当事人合法权益、促进社会信用体系建设、营造法治化营商环境，都大有裨益。

失信被执行人名单制度对提升执行质效、倒逼被执行人主动履行、推动社会信用体系建设等方面有着重要作用，最高人民法院执行局负责人向中青报·中青网记者表示，人民法院将坚持依法强制执行与善意文明执行“两手抓、两手硬”，持续推进失信被执行人信用惩戒和修复机制建设。

失信名单运行十余年 助推解决“执行难”

数据显示，2024年全国各级法院全年执行到位金额2.3万亿元，同比增长3.5%，相当于GDP的1.73%。执行案件依然持续保持高位运行，执行工作面临“量大事难”等复杂多样的情况。

对一些被执行人竭尽所能规避执行、抗拒执行的严重失信行为，人民群众深恶痛绝。为了回应群众反映强烈的执行难问



视觉中国供图

题，保障胜诉当事人及时实现权益，2013年，最高法与国家发展改革委等60家单位共同建立了失信被执行人名单制度，2016年中央出台了有关对失信被执行人惩戒的意见。

最高法执行局负责人介绍，运行至今，失信被执行人名单制度在打击恶意逃避债务行为、打击规避执行、逃避执行、抗拒执行等严重失信行为，教育和引导被执行人以及全社会公民诚实守信，推动“守信光荣、失信可耻”风尚形成等方面发挥了重要作用，取得了显著成效。

这名负责人指出，“被执行人”不等于“失信被执行人”。最高法相关司法解释明确规定，被执行人只有存在以伪造证据、暴力、威胁等方法妨碍、抗拒执行，以虚假诉讼、虚假仲裁或者以隐匿、转移

财产等方法规避执行，违反财产报告制度，有履行能力而拒不履行生效法律文书确定义务等六种情形之一，才能将其纳入失信名单。

“由此可见，被执行人被纳入失信名单的前提是存在严重违法及失信的行为。”最高法执行局负责人表示，人民法院保持严厉打击失信行为高压态势。截至2025年2月底，发布的失信被执行人名单达849.96万人次，对失信被执行人实施101项联合惩戒措施，限制其担任公职、企业法定代表人及招投标等。

“通过强有力的惩戒向社会传达出失信必严惩的强烈信号，让失信被执行人有所戒、行有所止、违有所惩。”最高法执行局负责人告诉中青报·中青网记者，近年来，通过对失信行为综合治

理，社会公众法治意识、诚信意识不断提升，执法司法环境不断改善，有力推动了社会信用体系建设。我国民事生效裁判文书的自动履行率逐年提升，2024年达到了57.99%。

他指出，失信被执行人名单信息已经成为我国社会诚信体系中不可或缺的基础性、权威性信息，多部门联合信用惩戒制度成为我国社会诚信体系建设的重要成果。

在保障债权人债权实现的同时，人民法院践行善意文明执行理念，最大限度降低对被执行人的影响。

3月2日，河北省保定市的一名失信被执行人通过12368法院服务热线反映，因家人去世当日急需乘机回家。执行法官秉持善意文明执行理念，通过单次解禁制度，为当事人紧急解除乘机限制。当事人对法院柔性执法的行为非常感谢，表示将积极纠正失信行为。

据介绍，被纳入失信名单的被执行人因本人或近亲属重大疾病就医，近亲属丧葬，以及本人执行或配合执行公务，参加外事活动或重要考试等紧急情况急需赴外地，人民法院可以暂时解除失信惩戒措施，以满足其必要交通需求。2023年以来，全国各级法院通过单次解禁方式，保障了11.94万人次有紧急情况的失信被执行人购票乘机。

精准区分“失信”与“失能” 帮助“诚实而不幸”的债务人

“太感谢法官了，这份决定书给了我们公司新的希望，我们一定认真履行还款义务，积极组织复工复产。”这是江苏省无锡市惠山区人民法院在办理一起案件时，被执行人某机械公司负责人在收到纳入失信名单宽限期执行决定书时向法院的表态。

这起案件中，承办法官考虑到被执行人某机械公司虽然有失信行为，经营遇到一些困难，但其有发展前景，决定适用宽限期制度，暂缓将其纳入失信名单，让困难企业“喘口气”。最终被执行企业得以

盘活，偿还债务。

司法实践中，除了有能力拒不履行的失信被执行人，还有一类案件的被执行人丧失履行能力、确无财产可供执行，即使法院穷尽一切措施，也无法实际执行到位。他们往往被称为“诚实而不幸”的债务人。

据介绍，2023年以来，人民法院立足服务经济社会发展大局，强化善意文明执行理念，更加注重区分“失信”与确无财产可供执行的“失能”，强化甄别管理，杜绝将“失能”但无“失信”行为的被执行人纳入失信名单，把失信惩戒聚焦到对少数规避执行、逃避执行、抗拒执行的行为上来。

对于那些“诚实而不幸”的债务人，人民法院想方设法、多措并举帮扶他们走出债务困局，最大限度促其努力经营、履行义务、回归市场。

为此，人民法院探索适用失信惩戒“一缓”“两核查”工作机制，加强失信行为源头治理。对资金链暂时断裂，存在失信行为，但仍有发展潜力、存在救治可能的市场主体、人民法院给予其失信惩戒宽限期，让其自觉纠正失信行为，并通过和解分期履行、兼并重组、引入第三方资金等方式盘活经营主体资产，帮助经营主体走出困境。

同时，人民法院定期核查已纳入失信名单的被执行人是否存在丧失履行能力等“失能”情形，积极推动“执转破”和“个债清理”工作，避免“一纳了之”；定期核查失信被执行人是否存在积极纠正失信行为情况，对有恢复经营能力且存在挽救价值的被执行人，灵活采取“活活活扣”等执行措施。

全国人大代表王飞对此表示，对“失信”与“失能”分类施策，“表明了法律不是冷冰冰的条文，而是人性化的、带温度的，更加彰显了司法为民”。

“执行工作并不是单向度的，除了申请执行人之外，还牵涉被执行人、案外人和各种各样的利害关系人。一个个具体案件汇聚起来，也关系到中国的经济发展、金融稳定、社会稳定等大局。”在清

中青报·中青网记者 李桂杰

“目前生育休假政策的地区差异，使得不同地区生育孩子享受的假期时长不同、假期津贴的待遇标准不同，不同地区用人单位承担的生育假期成本负担也有差异，不利于实现更大范围的制度公平。”十四届全国人大三次会议期间，全国人大代表、全国妇联原副主席、书记处书记谭琳提交了《关于完善生育休假制度 助力建设生育友好型社会的建议》(以下简称《建议》)，在《建议》中，她这样写道。

一段时期以来，多地政府出台的延长产假、男性陪产假等生育支持政策一直备受关注。湖北宜昌出台相关政策，“鼓励支持城区用人单位将在宜合法生育妇女产假延长至1年，配偶护理假延长至30天”；上海等地也出台政策，提出“加快完善生育支持政策”的具体实施细则。

类似这些完善生育支持政策如何落地，实施过程中还要跨越哪些障碍？中青报·中青网记者近日进行了采访。

建议从国家层面规范生育休假制度

全国妇联妇女研究所2024年的调查发现，有相当比例的生男职工没有享受或足额享受生育假期。调查发现，35.1%的女职工产假时间少于98天，有15.8%的女职工及24.1%女职工配偶没有休过育儿假。没有休假的主要原因包括担心影响收入、担心失去工作、单位不让

中青报·中青网记者 韩颢

3月6日，北京市第一中级人民法院(以下简称“北京一中院”)民事调解厅内，62岁的刘平(化名)在民事调解书上签了字。历经700余天的等待，刘平终于收到工伤调解款6万元，他与某物业公司劳动争议至此结束。

超龄劳动者是指超过国家法定退休年龄后，选择继续或再次工作的人员，针对这一特殊群体，北京一中院曾做过调研：通过对中国裁判文书网上发布的裁判文书统计发现，2020年至2022年，全国各级法院共审理与超龄劳动者相关的劳动、劳务纠纷案件4万余件，其中劳动争议3.6万余件，劳务合同纠纷3000余件，案件上诉率达50%。

北京一中院民六庭庭长吴博文告诉中青报·中青网记者，梳理这些案件基本情况后发现，企业招用超龄劳动者的岗位大多集中在保安、保洁、餐饮等，从事体力劳动。超龄劳动者合法权益难以保障，主要体现在劳动关系认定存在障碍，难以主张加班工资、休息休假、工伤待遇等基本劳动权益以及遭受意外伤害后难以获得误工费等。

2021年9月，58岁的刘平入职某物业公司。2023年1月13日，刘平达到法定退休年龄，当天在工作中受伤，确诊为桡

解读

产假延长如何落地?学者建言生育成本共担

体、不知道有育儿假政策等。从对用人单位的调查看，一些单位提供的产假天数与政策要求有差距，甚至有单位不提供陪产假、育儿假。

谭琳在接受中青报·中青网记者采访时说：“延长产假是对生育妇女的保障，还是对女性生育行为的奖励，目前定位不清，男性陪产假制度没有充分体现对男性承担家庭照料责任的支持，育儿假制度的功能是对家庭紧急事件，还是为了支持儿童长期照顾的需要而出台，也不够明确。”

谭琳建议，国家通过制定或修改相关法律法规完善生育休假制度，规范其名称、内容、时长等。同时，将生育奖励假(延长产假)与98天法定产假合并后，统称产假，统筹产假、陪产假、育儿假等生育假期内容和时长，从国家层面统一规范生育休假制度。谭琳提出，可以参考国际劳工组织的标准，将法定产假假设为18周(126天)，适当延长陪产假和父母育儿假，切实鼓励夫妻共担育儿责任。

谭琳同时建议，应加大政府财政支持和投入力度，对生育假期用人单位承担的社保缴费给予一定财政补贴，对雇用工的社保缴费给予一定比例的用人单位给予适当税费减免，对由用人单位承担的延长产假、

陪产假、育儿假期间的工资，可以用生育补贴替代一定比例。

政府应主动参与探索生育成本共担机制

2024年9月19日，宜昌市委、市政府出台了《关于提升宜昌城区综合性民生服务保障水平的若干措施》，今年1月，宜昌市将“鼓励支持城区用人单位将在宜合法生育妇女产假延长至1年，配偶护理假延长至30天”的政策写入政府工作报告中，作为“2025年工作思路和重点任务”之一，同时提出，“确保每千人口婴幼儿托位数达到4.5个”。

据了解，措施中提出“产假延长期间工资按原额发放，不影响调整工资、晋升级别、计算工龄”。宜昌市卫生健康委人口家庭科相关负责人表示，措施宗旨是鼓励支持，不具强制性。各单位根据自身情况与职工协商落实。

宜昌市人社局劳动关系科工作人员近日表示，目前，当地已有20多家单位在执行这一措施，主要是党政机关、事业单位和国有企业。

中央财经大学商学院副院长朱飞教授在接受中青报·中青网记者采访时表示，政府在制定政策时，一定要对劳动力市场



视觉中国供图

的真实运行规律多一些洞察，否则类似“产假延长至一年”的生育支持政策可能无法落地，政策的初衷是保护女性劳动者，但在实施中，会触及到企业成本等现实问题，难免起到一定程度的反作用，如育龄妇女在一段时间内更难就业。

据了解，2024年10月24日，宜昌市人社局发布了在线填写的《宜昌市产假延

说案

62岁老人工伤后700余天收到调解款

如何破解超龄劳动者权益保障困境

吴博文深有感触地表示，“超龄劳动者在工作中受到人身伤害后，往往难以获得工伤保险基金的救济”。根据我国现行工伤保险制度，一般情况下，认定工伤需要以劳动者与用人单位之间存在劳动关系为前提。司法实践中，超龄劳动者会先提起确认劳动关系的仲裁或诉讼，确认劳动关系受困后，很可能无法获得工伤保险基金救济。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围分析，我国工伤保险制度与劳动关系绑定，只有和用人单位构成劳动关系，用人单位才需为劳动者办理并缴纳工伤保险。由于通常认为，超龄劳动者与用人单位之间不构成劳动关系，用人单位通常不为其办理工伤保险，这也是用人单位为了降低用人成本、聘用超龄劳动者的主要原因之一。

“劳动者与用人单位是劳动关系还是劳务关系，对应的权利义务和保障差别很大。”吴博文表示，劳动者一旦被排除在劳动关系之外，就意味着这种用工关系被

确认为民事法律关系，无法得到劳动法保护，相比劳动法，我国民事法律体系对于劳动者的权益保障程度，存在较大差距。

在北京一中院审理的另一起劳动争议案件中，如何确认劳动者与用人单位的关系同样成为办案焦点。

2019年8月，58岁的蒋凡(化名)经人介绍到某公司从事仓库管理工作。为了方便，蒋凡在库房附近租当地村民房屋居住。2021年1月31日，蒋凡60岁生日当天，上班途中行走时，被他人驾驶的车辆撞后死亡，对方负全部责任。

事故发生后，蒋凡女儿蒋依(化名)要求确认父亲与该公司存在劳动关系。一审法院认为，该公司为依法登记成立的企业，蒋凡为具备劳动能力的自然人，蒋凡多年前已从原单位辞职，死亡当天刚满60岁，尚未办理退休手续，双方均具备形成劳动关系的主体资格。同时根据蒋凡业务范畴、费用报销、薪资发放等情况，一审法院判决确认蒋凡与该公司存在

多些柔性生育支持，更能缓解后顾之忧

湖北省卫生健康委今年1月下旬表示，将继续完善生育支持政策。全面落实生育假期，推动市、县持续开展对生育二孩、三孩的家庭实施购房补助补贴，实现应补尽补、应免尽免。加强宣传监督、执

如何破解超龄劳动者权益保障困境

劳动关系。然而，上述公司不服一审判决，向北京一中院提起上诉。吴博文告诉中青报·中青网记者，用人单位与劳动者是否存在劳动关系，应从双方主体资格、劳动者对用人单位是否具有人格等从属性、用人单位对劳动者是否存在支配性劳动管理等方面判断。

吴博文分析说，微信聊天记录显示，蒋凡的具体工作包括仓库的日常管理、设备、道具的盘点及码放，库房防火、消毒等，这些工作均具有长期稳定性，该公司与蒋凡约定，蒋凡负有保守其公司商业秘密的义务。同时公司安排蒋凡的工作内容、报销住房费用、按月向其发放劳动报酬，蒋凡休病、事假需向公司申请并获得公司批准，鉴于上述情况，应当认定该公司对蒋凡存在支配性的劳动管理，蒋凡在劳动过程中，对用人单位具有人格从属性，因此，该公司与蒋凡生前存在劳动关系。

在吴博文看来，现行劳动关系认定标

华大学法学院教授、清华大学法学院纠纷解决研究中心主任陈杭平看来，有时候，多给被执行人留一点回旋的余地，企业就“起死回生”了，自然人也恢复了重返社会的信心，而不是躺在失信被执行人名单上彻底“摆烂”。

完善信用修复制度 助力“造血再生”

“一些企业不是恶意造成的‘失信’，有的是被甲方拖欠了账款，或者陷入久拖不决的‘三角债’。”全国政协委员、重庆静昇律师事务所创始合伙人彭静观察到，一部分民营企业因历史遗留问题或阶段性经营困难被列入失信名单，导致融资受限、市场竞争力下降，甚至陷入“失信—修复难—再失信”的恶性循环。为此，彭静建议，加快构建全国统一规范的企业信用修复制度。

最高法执行局负责人告诉中青报·中青网记者，近年来，人民法院积极运用信用修复机制，帮助已纠正失信行为的被执行人第一时间修复信用，助力被执行人回归市场、经济再生。构建差异化信用奖励机制，根据当事人在审判、刚进入执行程序、法院采取强制措施等不同阶段的履行义务情况，出具差别化的证明文书，引导债务人积极履行。

在山东省淄博市临淄区人民法院办理的一起案件中，被执行公司本是行业龙头，却因投资其他行业负债累累。2024年以来，已有多家企业商谈合作，业绩有望好转，但由于公司处于失信状态，无法参与项目投标。

执行法官征得申请执行人同意，在被执行公司积极纠正失信行为后，对该公司进行了信用修复。该公司得以恢复生产经营，与申请执行人达成分期履行和解方案。

“在这个案件中，执行法官没有一‘执’了之，以强制执行措施上的‘缓’换来企业经营发展上的‘进’，以及债权人的‘得’，由双输变双赢。”最高法执行局负责人点评此案时说，通过信用修复证明等制度促进守信激励，既维护了胜诉当事人的合法权益，又为有发展潜能的经营主体“造血再生”创造条件，进一步强化经营主体信心，为推动经济稳步发展、激发市场活力提供司法助力。

最高法执行局负责人表示，下一步，人民法院将进一步强化分级分类，提升失信惩戒精准性，更加精准区分“失信”与“失能”，对实施失信惩戒措施前应考量和评估的实例因素进行类型化分析总结，推动完善分级惩戒和信用修复制度。

法检查，保障产假、护理假、育儿假等生育假期落实到位。

一方面是国家生育支持政策的不断出台，另一方面是女性求职者因为婚育问题而可能遭遇的就业歧视。智联招聘日前发布的《2025中国女性职场现状调查报告》显示，女性求职时，被问及婚育问题的占比为62.5%，男性只有18.5%。某招聘平台直接弹出广告：“会计岗急招，已婚已育优先。”

除了“产假、陪产假延长政策”，还有哪些政策能缓解职场妇女生育的后顾之忧？

2024年12月，《上海市加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》中提出了“强化生育服务保障”，加大经济支持力度，包括建立生育补贴制度，建立合理的成本共担机制，“对符合一定条件的用人单位，其女职工产假及生育假期单位缴纳的社会保险费，可按照50%比例申请补贴”。

王玉表示，这些政策更注重如何实施到位，已经给出了具体的实施路径，解决了企业的后顾之忧，值得其他地区学习借鉴。

朱飞认为，除了延长产假和陪产假生育服务支持势在必行。各地政府应更多鼓励企业对哺乳期间女员工多一些福利，比如有的企业体量较大，可以自办托育服务，安排出职场妈妈专门的哺乳时间。如果企业比较小，可以几家联合搞托育服务，多给一些柔性的生育支持举措，更能够缓解生育焦虑。目前，一些地方为设置“妈妈岗”企业提供政府补贴，这样的柔性生育服务支持政策能在某种程度上缓解育龄女性的后顾之忧。

准采用“全有或全无”的划分标准，将用人单位与劳动者之间形成的用工关系划分为劳动关系和普通民事法律关系。如果劳动者向用人单位提供的是从属性劳动，则双方之间形成劳动关系，其权利义务主要交由劳动法调整；如果劳动者向用人单位提供的是独立性劳动，则双方之间形成的就是劳务、承揽、合作等普通民事法律关系，其权利义务由民事法律体系调整。

在范围看来，随着人口老龄化程度不断加深及我国就业结构问题，超龄劳动者的规模将会越来越大，建议改变现行工伤保障制度，将工伤保障与劳动关系脱钩，允许超龄人员单独参加工伤保险，降低用人单位聘用超龄劳动者成本，或采取强制参保模式，要求用人单位为超龄劳动者办理工伤保险。

吴博文建议，可以在完全符合规定条件的劳动关系与普通民事法律关系之间划出一个中间地带或缓冲地带，即“不完全劳动关系”，将不完全符合劳动关系法律制度的规定，比如劳动者超过法定退休年龄，但是用人单位对劳动者存在支配性用工关系、用工性质更接近于劳动关系等，不完全符合劳动关系法律制度的规定，但从事于普通民事法律关系，再通过类推适用或者参照适用劳动法制度的相关规定，在基本劳动保障、最低工资保障、职业伤害保障等方面对处于这一地带的劳动者施以劳动法制度的基本保护。