

 科思论丛



工资收入分配热点问题丛书

丛书主编：刘学民 茹英杰

Research on China
Wage Payment Legislation

中国工资支付保障 立法研究

刘军胜 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

Research on China
Wage Payment Legislation

中国工资支付保障 立法研究

刘军胜 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

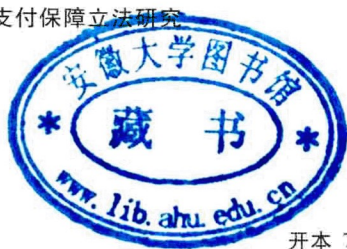
中国工资支付保障立法研究 / 刘军胜著. —北京:
法律出版社, 2014. 2

ISBN 978 - 7 - 5118 - 6005 - 7

I. ①中… II. ①刘… III. ①工资制度—劳动法—立
法—研究—中国 IV. ①D922.514

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 024274 号

中国工资支付保障立法研究
刘军胜 著



编辑统筹 法律应用出版分社
策划编辑 李 群
责任编辑 李 群
装帧设计 贾丹丹

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 北京鑫丰华彩印有限公司
责任印制 翟国磊

开本 787 毫米×1092 毫米 1/16
印张 19.5
字数 308 千
版本 2014 年 5 月第 1 版
印次 2014 年 5 月第 1 次印刷

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 - 6005 - 7

定价:45.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

工资收入分配热点问题丛书

编 委 会

编委会主任:聂生奎 刘学民

编委会副主任:茹英杰 杨黎明

编 委:李 俊 马小丽 王学力 王 霞

刘军胜 狄 煌 马 静 王 婧

刘秉泉 常风林 胡宗万 杨飞刚

孙玉梅 王 宏 吕井海 肖婷婷

贾东岚 钱 诚 王中文 梁小勇

杨艳玲

执 行 主 编:刘学民 茹英杰

执 行 副 主 编:李 俊 王学力

前言

收入分配关系人民群众切身利益,体现社会公平正义,影响经济持续健康发展。党中央、国务院高度重视收入分配改革,采取一系列政策措施,不断调整收入分配格局,加大收入分配调节力度,加快推进收入分配改革,在增加城乡居民收入、改善人民生活和促进社会和谐等方面取得显著成效。但是,由于收入分配改革的艰巨性和复杂性,收入分配领域仍存在一些亟待解决的突出问题,城乡区域发展差距和居民收入分配差距依然较大,收入分配秩序不规范,宏观调控体系不健全等。解决收入分配问题,仍是摆在党和政府面前一项重大而又紧迫的任务。

当前,我国正处于加快经济发展方式转变,全面深化各项改革的关键时期。适应未来经济社会发展的需要,党的十八大报告提出了到 2020 年城乡居民人均收入比 2010 年翻一番的宏伟目标;党的十八届三中全会《关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出了形成合理有序的收入分配格局的目标。国务院批转发展改革委、财政部、人力资源社会保障部《关于深化收入分配制度改革的若干意见》,进一步明确了改革的具体任务。这是党和政府从改善民生和全面建成小康社会的高度出发,对收入分配改革提出的新的更高的要求。实现这些目标,既需要国家层面的顶层设计,更需要社会各界的共同努力。

近几年来,适应收入分配制度改革的需要,劳动工资研究所紧紧围绕工资收入分配领域的重点、难点和热点问题,进行了较为系统深入的研究,形成了一批质量较高的研究成果。为了与社会各界人士分享这些研究成果,我们编辑了

《工资收入分配热点问题丛书》，分期分批结集出版。一方面，可以更好地发挥科研成果在深化收入分配改革中的指导作用；另一方面，通过对科研成果的总结，有利于更好地加强学术交流，扩大成果宣传，促进科研水平不断提高。

本丛书基本上涵盖了工资收入分配领域的主要内容。概括起来主要有以下几个特点。

一是聚焦热点，内容广泛。丛书围绕党的十八大精神和十八届三中全会提出的“形成合理有序的收入分配格局”这一主线，从宏观和微观、理论和实践、国际和国内等层面，选择工资收入分配领域的热点问题进行研究。内容涉及工资支付保障立法、最低工资政策评估、提高劳动报酬占比、人工成本宏观监测、国企高管薪酬管理等方面。这些都是各方特别关注的收入分配领域的热点问题，亟须深入研究，尽快破题。

二是结构统一，布局合理。丛书力求全面反映我国工资收入分配状况，特别是在经济发展方式转变过程中，工资收入分配改革取得的进展以及深化改革的难点所在。因此，每个专题在结构和布局编排上，既有对现状的详细介绍，也有对存在问题的深入剖析，更有对解决这些问题的政策建议。

三是开阔思路，力求创新。长期以来，国内对于如何深化收入分配改革众说纷纭，尚未形成统一认识。丛书力求展现国内外专家学者对深化收入分配改革的不同观点，以引发读者更加广泛而深入的思考。同时，在综合各方观点的基础上，作者提出了自己的研究思路和见解，力争在工资收入分配改革研究方面有所突破和创新。

四是重视调查，实证性强。丛书每个专题均通过多种研究方法和调查手段开展实证研究，用事实论证，用数据分析。除了使用官方统计部门发布的权威数据外，还通过广泛调查，获取了大量的第一手资料，对我国工资收入分配改革状况，以及与工资收入分配改革相关的重点问题进行研究分析，数据丰富、内容翔实，提高了研究成果的权威性和针对性。

当前，我国收入分配改革正处于攻坚克难阶段。我们希望丛书的出版，能够起到抛砖引玉的作用，更好地推动社会有关方面进一步研究收入分配问题并不断形成共识。我们更希望丛书的出版，能够为制定收入分配政策提供决策支持，为深化收入分配制度改革提供参考借鉴，为从事收入分配的实际工作者提

供指导帮助。

本丛书是在人力资源和社会保障部邱小平副部长的直接指导下,由部劳动关系司和劳动工资研究所共同组织编辑,作者均为劳动工资研究所的研究人员,中国劳动保障科学研究院对出版给予资助。由于时间和能力所限,丛书中的研究结论、研究观点和研究方法还有诸多不尽如人意之处,真诚希望社会各界同仁和广大读者批评指正。

《工资收入分配热点问题丛书》编委会

2014年3月

自序

我进行工资立法研究起始于2007年,当时我受原劳动和社会保障部劳动关系司和法规司委托,负责《〈企业工资条例〉立法重点难点问题研究》课题,这是我首次接触该课题。

2011年,我又承担了中国劳动保障科学研究院的《我国企业欠薪防范机制研究》课题。

2012年,人力资源和社会保障部劳动关系司考虑到《企业工资条例》涉及利益调整面过宽,协调工作任务过重,因此决定将《企业工资条例》拆分作两部法规出台,一曰《工资集体协商条例》,一曰《工资支付保障条例》,并且考虑当前欠薪形势趋紧,工资支付保障任务趋重,因此决定先出台《工资支付保障条例》,后出台《工资集体协商条例》,待时机成熟后再出台综合性的《企业工资条例》,或者《工资法》。为此,我又受部劳动关系司的委托,承担了《〈工资支付保障条例〉若干重点问题研究》课题。

三个课题研究下来,我感觉有关成果结集出版的条件基本成熟,与大家分享有关研究成果的愿望迫切,公开接受大家批评指正以更好地完善相关立法的期望日增,这便有了本书。

迄今为止,我国的工资立法严格来讲,可以划分为三个阶段:

第一个阶段是计划经济时期的工资立法,起始于新中国成立初期。在这一阶段,我国实行高度集中的计划经济体制,绝大部分职工在公有制企业就业,企业的工资分配执行国家统一制定的工资制度,职工工资由企业代表国家支付。在这一阶段,企业工资分配、工资支付等均属于国家行为,有关规范主要体现在

有关政府主管部门制定发布的政策文件中,这些政策文件具体包括:1952 年中央人民政府政务院财政经济委员会下发的《关于经理工资制中若干问题的指示(草案)》,1956 年国务院下发的《关于工资改革的决定》,1961 年中共中央颁布的“工业七十条”(即《国营工业企业工作条例(草案)》),1978 年国务院发布的《关于实行奖励和计件工资制度的通知》,1983 年国务院批转《劳动人事部关于一九八三年企业调整工资和改革工资制度问题的报告》的通知(国发[1983]65 号),1985 年国务院发出的《关于国营企业工资改革问题的通知》,1991 年劳动部颁发的《关于进一步搞好全民所有制企业内部工资分配的意见》(劳薪字[1991]19 号),1992 年劳动部颁发的《关于进行岗位技能工资制试点工作的通知》(劳薪字[1992]8 号),等等。但也有一些工资规范散见于相关法律法规规章中,这些法律法规规章具体包括:1951 年 2 月 26 日政务院公布的《中华人民共和国劳动保险条例》以及政务院于 1953 年 1 月 2 日修正公布的《中华人民共和国劳动保险条例(修订后)》、1953 年 1 月 26 日劳动部公布试行的《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》、《国务院关于职工探亲待遇的规定》(国发[1981]36 号)、《企业职工奖惩条例》(国发[1982]59 号)、1990 年 1 月 1 日国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》、1990 年 7 月 12 日劳动部发布的《工人考核条例》,等等。

第二个阶段是社会主义市场经济体制探索时期的工资立法,起始于 1994 年 7 月 5 日《劳动法》的出台。在 1992 年 10 月召开的中国共产党第十四次全国代表大会上,我国明确提出了建立和完善社会主义市场经济体制的改革目标。市场经济是法制经济,在市场经济条件下,国家对企业工资分配的管理,需要发生转变,应从以直接管理为主转变为以法律等为主要手段的间接调控,这就要求国家强化工资立法,为此国家有关主管部门进行了全面系统的适应市场经济运行要求的工资立法探索,先后出台了一系列工资法律法规规章。首先,出台了《劳动法》、《劳动保障监察条例》等一系列法律法规,从不同方面对工资分配和工资支付行为相关规范作了明确规定。《劳动法》设工资专章,对我国工资分配原则、用人单位工资分配自主权、最低工资制度、工资支付形式、工资支付原则、特殊情况下的工资支付等作了原则性规定,全面描绘了我国市场经济条件下的工资分配立法框架。其次,制定颁布了一系列专门性的工资规章,包括 1993 年劳动部印发的《企业最低工资规定》(劳部发[1993]333 号)(2004 年 1 月 20 日颁发《最低工资规定》)、1994 年劳动部公布的《工资支付暂行规定》

(劳部发[1994]489号)、2000年11月8日颁发的《工资集体协商试行办法》、2004年颁发的《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》(劳社部发[2004]22号)等。再次,制定颁布了一系列相关法规规章,对相关工资规范作了规定。这些规章具体包括:《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)、《国务院关于职工工作时间的规定》(1994年2月3日中华人民共和国国务院令第146号发布)、《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)、《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(劳部发[1994]503号)、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》(劳部发[1994]532号)、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(劳部发[1995]223号)、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号)、《关于非全日制用工若干问题的意见》(劳社部发[2003]12号)、《关于推行用人单位劳动保障诚信制度的指导意见》(劳社部发[2003]21号)等。最后,各级地方立法及政府部门也开展大量的工资立法活动,包括:我国17个省市自治区制定了工资支付办法,8个省市自治区制定了农民工工资支付管理暂行办法;有22个省市自治区颁布本行政区域内的最低工资制度;有29个省市自治区建立并推行了工资保证金制度;深圳颁布了《深圳经济特区企业欠薪保障条例》,上海建立了欠薪保障金制度,浙江等省市建立了应急周转金制度,等等。

第三个阶段是社会主义市场经济体制初步建立时期的工资立法,起始于2007年6月29日《劳动合同法》的颁布。在我国经济体制由计划经济体制向市场经济体制转变的转型时期,由于法制的滞后性和法律的不健全,工资分配领域出现了工资分配不公平、工资差距拉大、欠薪问题长期得不到有效整治且趋于严重、工资分配秩序混乱等一系列问题。时至今日,我国的经济体制转型已基本完成,转型时期可能存在的一系列问题已经暴露或者正在全面暴露,当前的主要任务是整治这些问题,而要有效地治理和解决这些问题,唯有加大工资立法力度,推进工资立法进程。为此,近几年来国家陆续出台了一系列强有力的工资法律规范。首先,出台了《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《关于修改〈劳动合同法〉的决定》等一系列法律法规,制定了一系列工资规范,明确了一系列工资分配和工资支付底线标准,具体包括:一是明确了工资规章制度的制定、修改完善和公示程序;二是规定了工资约定不明确情况下,新招用的劳动

者工资适用规则;三是规定了工资约定不明确情况下,发生工资争议的处理规则;四是试用期工资支付规则;五是劳动合同被确认无效情况下工资确定规则;六是规定劳动者在被欠薪情况下有申请支付令的权利;七是规定了集体合同、劳动合同约定的工资标准与最低工资标准的效力关系;八是对被派遣劳动者的工资支付主体、工资支付标准、工资支付方式以及同工同酬权利等作了明确规定;九是对非全日制用工的计酬形式、工资支付标准以及工资支付结算周期等作了明确规定;十是明确了用人单位欠薪应承担的行政责任和民事责任,等等。上述底线标准的建立,对于促进工资分配公平、理顺工资分配关系、规范工资支付行为、有效解决欠薪问题,将起到十分重要的促进作用。其次,出台了《中华人民共和国刑法修正案(八)》、《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》等一系列法律法规,规定了拒不支付劳动报酬罪及适用条件,明确了欠薪所应承担的刑事责任,对于整治欠薪顽疾无疑将起到强大的震慑作用。最后,出台了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关法律法规规范,明确了工资争议的仲裁救济途径、仲裁时效、举证责任,明确了工资争议的先行执行程序,特别是明确了工资争议的裁决效力,进一步完善了工资争议的仲裁救济制度。从上述立法情况可以看出,本阶段相对于前一阶段的立法来讲,一个十分重要的特征就是本阶段立法更加注重工资支付保障立法的配套性、体系性,将工资支付保障救济机制和法律责任追究机制的构建列为本阶段立法的重点。

可见,目前我们开展工资支付保障立法研究,正处于我国工资立法的第三阶段。我们的主要任务是,在解决当前工资分配和工资支付领域存在的一系列亟待解决的问题的基础上,构建系统完备、科学规范、适应市场经济运行要求的工资支付保障制度体系,那么课题组应该如何总结前述两个阶段立法成果的基础上扎实推进该课题研究工作?为此,课题组确定了以下研究原则:

一是尊重历史,充分吸收以往我国工资支付保障立法经验和研究成果,这里有国家层面的,也有地方层面的。在此基础之上,进一步展开分析、研究和论证,去粗取精,去伪存真,力求使本课题研究达到一个新的高度和水平。

二是着眼现实,重点解决现行工资支付保障领域存在的一些问题。当前我国工资支付保障领域出现了宏观监控不到位、工资支付行为不规范、工资拖欠现象严重、工资争议事件频发等一些问题,工资支付保障立法不能回避而是要勇于面对这些问题,并力图通过立法构建起以企业工资支付标准体系、企业工

资支付保障机制、企业工资支付监督机制、企业工资支付救济机制和企业工资支付责任追究机制等“一体系”、“四机制”为核心的企业工资支付保障制度体系,逐步规范这些问题的解决途径和方法。

三是放眼长远,确保理念先进。立法不能脱离现实,但又不能拘泥于现实,而要有一定的前瞻性、战略性,因此需要吸收借鉴一些国内外的、先进的工资支付保障理念和思想,特别是要强化与我国社会主义市场经济体制的建立和完善以及国际惯例相对接,以促进我国工资支付保障制度改革的进一步顺利推进和我国用人单位工资支付管理国际化的进程。

四是注意衔接,确保与其他相关法律法规不发生冲突。工资支付保障立法并非一部孤立的法律,而是与其他相关领域有着千丝万缕的联系,如它与国家宏观经济政策、企业组织形式、工会体系建设、雇主组织建设等都有着密切的联系。为此,一方面要通过工资支付保障立法,促进相关领域建设;另一方面对于一些非工资支付保障领域解决的问题,在此也一并提出立法建议,以期推进相关领域法制建设进程。

按照上述研究任务和原则,以及与人力和社会保障部劳动关系司协商达成的课题研究任务,课题组不仅要完成工资支付保障立法若干重点问题研究,还要提出《工资支付保障条例(草案)》,为此,课题组确立了如下研究路径:首先,确定《工资支付保障条例》框架;其次,明确框架内主要章节;再次,细化章节内主要条目;最后,根据起草条目规范的要求,明确所要研究的几个重点问题,并对所选择的重点问题进行切实可行的研究,撰写相关研究报告。根据上述研究路径,课题组确立了如下研究框架及相关条目:

第一章重点研究工资支付保障立法要解决的一些全局性、原则性问题,包括健全工资支付保障制度体系、工资内涵和外延的界定、欠薪内涵和外延的界定、同工同酬的内涵和外延的界定、工资支付保障立法的适用范围等。

第二章重点研究一般工资支付规范的制定,包括工资支付依据、劳动定额、工资支付周期和日期、最低工资的构成等规范的制定。上述法律规范是用人单位针对劳动者正常工作时间劳动所得工资的支付规范,是用人单位应予遵循的一般性工资支付标准。

第三章重点研究特殊工资支付规范的制定,包括加班工资支付、带薪假以及依法参加社会活动期间的工资支付、病伤假期间的工资支付、停工停产期间的工资支付等规范的制定。上述法律规范是用人单位针对劳动者延长工作时

间或者其他特殊情况下的工资支付规范,是用人单位应予遵循的特殊工资支付标准。

第四章重点研究欠薪保障规范的制定,包括工资保证金、欠薪保障基金、工资支付连带责任等规范的制定。上述法律规范是用人单位发生欠薪情况下的应急处理机制,是市场经济体制下解决欠薪问题的惯例措施。

第五章重点研究工资支付的监督与救济规范的制定,包括工资支付的监督责任,工资支付的救济,查封、扣押、工资支付争议的举证责任,工资争议仲裁的先予执行,申请财产保全的适用等规范的制定。上述法律规范主要是政府对用人单位工资支付行使监督管理职责以及劳动者在与用人单位发生工资争议寻求救济的途径所建立的规范。

第六章重点研究工资支付保障法律责任规范的制定,包括欠薪行政和民事责任、工资支付保障法律责任等规范的制定。上述法律规范主要是基于强化用人单位工资支付责任、欠薪责任追究以及相关部门对用人单位工资支付监督管理责任追究所建立的规范。

在研究过程中,课题组对每一章节、每一个法律条目所采取的研究方法是:在对我国现行的相关规范进行全面盘点的基础上,评估每一条现行法律规范存在的问题及不足,然后在考虑吸收借鉴西方发达市场经济国家在相关问题处理上的典型经验的基础上提出相应的立法建议。课题组在研究过程中,力求对每一个法律条目都进行详尽的剖析,总结成功经验,发现存在的问题,针对这些问题提出兼具前瞻性和现实可行性的立法建议。

整个研究工作历时一年,在这一年里,我一方面要投入很大精力完成相关研究任务,另一方面要照顾我病重的夫人。在我夫人治疗的八个月里,我每天都要开车带着我夫人往返于医院和家之间,因此很难有整块的研究时间,常常只能利用陪夫人到医院吊药水的时间、接送夫人路上堵车的间歇、晚上夫人入睡的时间思考相关法律条目的研究思路,起草相关法律规范。在完成本课题研究任务的过程中,我也得到了我的岳父岳母的全力支持,很难想象,如果没有他们的全力帮助,我如何能将本课题的研究工作推进下去?!就读于北京师范大学附属实验中学的女儿,也给了我莫大的宽慰,尽管她亲爱的母亲罹患重症,但她仍以坚强的意志投入学习,以年级名列前茅的优异成绩回馈母亲,让母亲倍感自豪和欣慰。整个研究过程我也得到了劳动工资研究所刘学民所长、杨黎明副所长(正司级)、薪酬专业委员会苏海南会长的大力支持和高度关注,得到了

所内同事吕井海、杨飞刚、胡宗万、王学力、肖婷婷、贾东岚、梁晓勇、马小丽、刘秉泉、孙群义、杨艳玲、钱诚、王宏、狄煌、常凤林、王霞、孙玉梅、王学梅等的无私帮助,所有这些都为我在面临巨大困难的情况下仍然能够静下心来做一些研究工作创造了一个良好的氛围,在此一并表示感谢!

按照课题原计划任务书,本课题本应在2013年3月底前结束,但由于突如其来的困难,使我在规定的时间内不能如期完成研究任务,在我向人力资源和社会保障部劳动关系司聂生奎司长、茹英杰副司长、企业工资处李俊处长、马竞副处长等说明情况申请延长研究时间后,立即得到了他们的理解和支持,在此我也向他们表示感谢!当然,在整个研究过程中,一直激励我克服重重困难、坚持潜心研究的一个十分重要的因素,是人力资源和社会保障部邱小平副部长的大力关照。据劳动工资研究所刘学民所长传达,此课题是邱部长亲点要我承担的课题,这给了我莫大的鼓舞,当然也给了我巨大的压力,也支撑着我践行承诺,克服一切困难完成研究任务。对邱部长的关照和信任,在此我表示由衷的谢意!

我还要感谢铜陵有色集团韦江宏董事长、杨军总经理、陈其华部长、金昌冶炼厂付世超副书记、方存强科长,感谢汾酒集团李秋喜董事长、谭忠豹总经理、杨建峰副总经理、刘卫华董事长助理、宋青年总经理助理、赵海俊部长,感谢金川集团杨志强董事长、王永前总经理、胡耀琼工会主席、人力资源部张永武总经理,感谢兰石集团杨建忠董事长、张金明总经理、卢有强部长、余红副部长、高威科长,感谢中国烟草机械集团王建法董事长、刘嘉玲部长,感谢中国出版集团人力资源部聂静主任、贾涛副处长、钟经武主管,感谢南方电网人力资源部韦家立副主任、贾理奇处长,感谢中国神华人力资源部潘银洁高级主管,感谢学习出版社董俊山社长、董保生副社长、贾发广主任,感谢安泰集团王凤斌党委书记……近些年来本人在与五十余家企业进行合作并为他们提供人力资源咨询服务的过程中获得了宝贵的第一手材料,感受到了基层一线企业在工资支付保障方面存在的诸多问题及解决思路,为完成本课题研究提供了大量丰富的基层素材和众多案例;同时在共同策划、设计人力资源咨询方案的过程中所结下的深厚情谊,一直是鼓舞着我勇往直前的强大动力。

在本课题研究期间,课题组先后在福建、上海等省市召开工资支付保障立法研讨会,承办由人力资源和社会保障部国际合作司和国际劳工组织北京局联合主办的工资支付保障立法国际研讨会,得到了人社部劳动关系司、国际合作

司、法规司、调解仲裁管理司、劳动监察局、国际劳工组织北京局、国务院法制办社会管理法制司、国务院国资委企业分配局、全总保障工作部、全总法律工作部、中国企业联合会雇主工作部、全国工商联法律部以及北京市人社局、上海市人社局、江苏省人社厅、浙江省人社厅、福建省人社厅、山东省人社厅、湖北省人社厅、湖南省人社厅、广东省人社厅、深圳市人社局等众多部门、机构的大力支持,对上述部门、机构的领导及有关负责人表示感谢,感谢国际劳工组织北京局副局长管静和女士、黄群项目官员以及刘宇彤处长、姚晓东调研员、任秀丽副处长、张苏仲处长、叶维弘处长、黄立新处长等为课题组进行课题调研、开展课题研究所提供的便利和帮助,感谢人社部法规司芮立新副司长、全国人大财经委法案室翟炜副巡视员、中国人民大学劳动人事学院曾湘泉院长、易定红教授、北京市律师协会劳动法专业委员会吴颖萍主任等专家、学者的宝贵建议,感谢国际劳工组织国际劳工标准和劳动法高级专家 Tim De Meyer (德梅尔)、国际劳工组织工资问题高级专家 Malte Luebker (马特·卢布卡)、国际劳工组织产业关系高级专家 Youngmo Yoon (尹英模)、韩国工人薪酬与福利服务机构官员 Kim Gwang Soo、韩国工人薪酬与福利服务机构官员 Park Jun Woo 等提供的有关工资支付保障的国际立法经验,感谢江苏省人社厅劳动关系处顾潮处长、深圳市人社局彭静副处长、湖南省人社厅劳动关系处李杰处长、福建省人社厅劳动关系处黄立新处长、山东省人社厅劳动关系处解立峰副处长、湖北省劳动保障监察总队姜昌灯总队长、福建省高级人民法院董碧仙副处长(正处级)、上海市高级人民法院民一庭竺琴法官、湖南省劳动人事争议仲裁院江峰主任科员等提供的基层实践经验和立法建议。正是由于他们的支持和帮助,使本课题研究显得更加充实、丰富,充满实践性,赋有创造力。

在开展课题调研和结集出版过程中,中国劳动保障科学研究院刘燕斌院长、张新民书记、韩兵副院长(正局级)、韩振嫔副书记、赵越副院长、劳动科学研究所郑东亮所长、国际劳动保障研究所莫荣所长、社会保障研究所金维刚所长、李艺副处长为本书的出版提供了很多指导、协调和帮助,我多年的挚友清华大学经营学院郑晓明副教授、中国劳动关系学院李桃教授、大连交通大学马文萍副教授、企业管理杂志社郭学军策划总监也给我提供了很多宝贵的建议,法律出版社李群分社长助理做了大量认真细致的编辑和审校工作,我的部分同事和研究助理吴群、张姗姗、任莉、刘丹、刘崇期、刘春艳、邓晓、贾然、李春爽、赵梓彤等也协助查找了大量资料,做了很多研讨会的筹备工作,在此一并表示感谢。

本书付梓之际,正逢党的十八届三中全会表决通过《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》。《决定》描绘了我国今后五到十年的改革蓝图,重申了党的十八大提出的“构建系统完备、科学规范、运行有效的制度体系,使各方面制度更加成熟更加定型”的改革任务。加快工资支付保障立法,构建工资支付保障制度体系,应是我国社会主义市场经济制度体系的一部分,也是科学有效的社会治理体制的重要组成部分。尽管在本课题研究过程中,我做出了很大的努力,取得了一些研究成果,但由于研究时间紧、任务重,本人的研究能力又有限,因此与部院所的要求相比,与党的十八大提出的政策主张相比,与广大人民群众实践对工资支付保障立法的需要相比,与全面深化改革、推进我国社会治理体制建设的进程相比,我所付出的努力还远远不够,所取得的研究成果微不足道。实践发展永无止境,解放思想永无止境,改革开放永无止境,科学研究永无止境。作为一个科研工作者,只有不懈努力,不断追求,才能不断提升自己的研究能力和研究水平,才能将自己的研究专题不断推向深入,才能在自己的研究领域不断推出新的、更丰硕的研究成果,才能使自己的研究成果不断接近于真理和科学,不断满足党和人民群众改革实践及解决实际问题的要求,不断满足社会进步的需要。

刘军胜

2013年12月10日

目 录

第一章 工资支付保障立法概述 / 1

第一节 健全工资支付保障制度体系 / 1

一、背景分析 / 1

二、现行工资支付保障制度体系 / 5

三、关于现行工资支付保障制度体系的评估 / 11

四、立法建议 / 19

附件 健全完善我国工资支付保障制度体系立法建议 / 31

第二节 关于工资的内涵与外延的界定 / 35

一、关于工资的现行界定 / 35

二、关于工资的现行界定的评估 / 38

三、国际上关于工资的界定 / 43

四、立法建议 / 46

第三节 关于欠薪的内涵和外延的界定 / 58

一、关于欠薪的现行界定 / 58

二、关于欠薪的现行界定的评估 / 60

三、立法建议 / 66

第四节 关于同工同酬的内涵和外延的界定 / 70

一、关于同工同酬的现行规范 / 70

二、关于同工同酬的现行规范的评估 / 73

三、国际上关于同工同酬的规范 / 76

四、立法建议 / 80

第五节 工资支付保障立法的适用范围 / 82

一、关于工资支付保障立法的适用范围的现行规范 / 82

二、国际上关于劳动法规适用范围的规范 / 84