



《企业工资条例》立法重点难点问题研究

来源：作者： 时间：2008/05/05

字体：【大】 【中】 【小】

本课题研究过程中，始终扣守以下四项原则：一是尊重历史，充分吸收以往我国收入分配制度改革过程中已经取得的一系列立法经验和研究成果；二是着眼现实，重点解决现行收入分配过程中存在的一些问题；三是放眼长远，确保理念先进；四是注意衔接，确保与其他相关法律法规不发生冲突。

本课题研究在对国内工资立法现状进行总结和特征分析的基础上，借鉴国际上相关领域立法经验，紧紧围绕工资立法需要，抓住立法中重点难点问题，从工资立法标题等十三个方面展开研究和论证，共提出五十二条立法建议。

一、关于工资立法标题。研究报告提出宜采用“工资条例”，而不是“企业工资条例”。指出冠名“工资条例”，而不是“企业工资条例”，既符合我国的立法习惯，也符合国际惯例。

二、关于工资的含义和外延。研究报告指出我国现行法律法规规章关于工资内涵与外延有三种界定，第一种界定主要是基于我国1990年发布并施行的《关于工资总额组成的规定》及相关规定，第二种界定主要是基于《劳动法》及其他相关法律法规规定，第三种界定主要是基于《企业所得税法》、《个人所得税法》及其他相关法律法规规定。三种界定有着不同的特征，既有相同点也有不同点，各自既有优点也有待进一步完善之处。为此报告对工资的内涵和外延进行了重新界定，提出工资是指用人单位依据国家有关规定或者劳动合同的约定，以现金形式直接支付给与其存在劳动关系的劳动者的劳动报酬，包括基本工资、奖金、津贴和补贴、特殊情况下支付的工资等四个部分。

三、关于工资法规适用的人员范围。报告提出工资立法的适用范围应界定为“在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、个体经济组织和与之建立劳动关系的劳动者。国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者，依照执行”。如此界定，不仅符合我国实际，与我国其他劳动立法规范相衔接；也符合国际上一些国家立法的通行做法。

四、关于宏观调控。报告在对我国工资宏观调控现状及存在问题进行分析和研究的基础上，进一步明确了我国工资宏观调控的基本思路：坚持劳动分配和公平效率相统一的原则，继续深化收入分配制度改革，逐步建立起“市场机制调节、企业自主分配、劳资协商共决、政府监控指导”的企业工资分配体制。通过加强政府对工资分配的指导、调节、干预，实施积极的工资政策，形成一个合理的收入分配格局，切实提高普通职工工资水平。进而提出了完善我国工资宏观调控的四项原则，一是坚持公平效率相统一，二是坚持职工工资增长与企业效益、社会发展进步相协调，三是坚持企业自主分配与劳资双方共决相结合，四是坚持市场调节与政府干预相补充。同时提出了完善政府宏观调控指导制度、赋予政府宏观调控指导制度以更多的战略意义、建立劳动审计体系等立法建议。

五、关于最低工资标准。报告全面检讨了我国现行最低工资制度的立法现状及存在问题，提出提高立法层次、增加立法形式、完善制订程序、调高工资标准、强化违法责任的立法构想。报告还进一步提出如下六个方面的立法建议：一是建立最低工资标准评价体系，二是明确实行计件工资、提成工资等特殊工资形式的劳动者的最低工资保障，三是加大最低工资标准调整力度，四是规范最低工资标准发布，五是探索建立行业性、工种性最低工资标准，六是加强最低工资标准执行监督。

六、关于同工同酬。在具体分析我国同工同酬立法现状及现实生活中存在问题的基础上，进一步提出规范用人单位劳动合同管理、规范用人单位工资制度制订程序和工资支付程序、强化用人单位违反同工同酬行为的责任追究等立法建议。

七、关于垄断行业工资。报告分析了当前我国垄断行业收入分配存在的四个方面问题：一是垄断行业收入增长过快；二是垄断行业与非垄断行业收入差距明显拉大；三是垄断行业内部平均主义严重，低岗高薪、高岗低薪同时并存；四是垄断行业制度外收入较高。指出垄断行业收入分配的调控引起党和政府的高度关注，为此进一步提出了如下六方面立法建议：一是明确调控对象，二是完善垄断行业工资总额管理制度，三是建立垄断行业内部分配制度备案机制，四是建立和完善垄断行业经营者激励约束机制，五是要规范垄断行业非工资性收入管理机制，六是要建立和完善垄断行业收入分配的监督审计体系。

八、关于企业工资决定机制。报告总结了我国工资总额管理的四种立法模式：一是计划管理模式，二是工效挂钩模式，三是工资总额自主决定模式，四是工资总额预算管理。总结了我国工资集体协商的立法现状。在此基础上进一步提出坚持市场导向的企业工资决定机制、推广以预算管理为主的工资总额管理模式、推行以工资集体协商为基础的企业内部分配管理体制并将工资总额预算管理与工资集体协商紧密结合起来的立法建议。

九、关于企业工资的支付。报告对我国工资支付方式、支付时间、支付手续以及工资的保障措施等方面的法律法规建设进行了分析，在此基础上借鉴港澳台地区工资支付立法经验，进一步提出完善工资支付方式、增加工资支付地点的规定、建立健全工资支付保障机制、强化劳动执法规范建设等四个方面的立法建议。

十、关于加班加点工资及特殊情况下的工资支付。报告总结分析了我国现行的加班加点工资支付、医疗期工资支付、工伤工资支付、产假及计划生育假工资支付、婚丧假工资支付、探亲假工资支付、依法参加社会活动期间工资支付等七个方面的立法现状。分析了当前我国工资支付立法存在的五个方面问题：一是时间比较久远；二是有些标准定的偏高；三是制度执行不统一，且覆盖面在缩小；四是制度的操作性还有待加强；五是各地工资计算方法不统一，造成一些理论上的误区和混乱。在此基础上，提出降低加班加点工资支付标准、明确我国特殊情况下工资支付具体情、统一规定适应范围、统一规定计算方法等四个方面的立法建议。

十一、关于劳动定额。报告分析了我国现行立法关于劳动定额与计件工资的关系规范、关于劳动定额与工时制度的关系规范、关于劳动定额与最低工资的关系规范以及关于劳动定额、计件工资与加班工资的关系规范，分析劳动定额立法规范存在的问题，提出了规范劳动定额的管理机构及其职责权限、完善劳动定额与加班加点工资的关系、完善劳动定额和计件单价的制订程序、完善计件工资的支付程序、完善劳动定额的制订基准等五个方面的立法建议。

十二、关于工资保障。报告总结了我国现行工资保障立法的四种制度模式：第一种是欠薪惩处制度，就是针对欠薪行为有权采取相应措施给予惩处，或者申请相关部门，或者由相关部门给予处罚；第二种模式是工资优先权制度；第三种模式是工资保障金制度；第四种模式是欠薪保障基金制度。分析了我国现行工资保障制度建设五个方面的特征：一是制度建设起步较晚；二是欠薪惩处力度小；三是工资保障立法层次低，影响力和互济性欠缺；四是欠薪保障制度建设短期性明显，没有建立起欠薪保障的长效机制。五是欠薪保障的司法救济途径单一而时效过短。介绍了国外欠薪保障六个方面的立法经验，一是工资按时直接支付，二是工资不得扣除，三是破产程序中的工资优先权，四是最低工资保障，五是法律制裁，六是平等给付。报告还重点介绍了香港及台湾的欠薪保障立法，为我国工资保障立法建设提供了有力的借鉴和参考。为此，报告提出了加大欠薪处罚力度、在部分行业缩短工资支付周期、修改救济制度、强化劳动监察执法权力、完善执法程序、建立欠薪保障基金等立法建议。

十三、关于法律责任。报告分析了我国现行工资立法关于法律责任的规定及存在问题，提出以下七个方面的具体的立法建议：一是建立用人单位工资支付的连带责任制度，二是规范用人单位工资支付程序的责任追究制度，三是适度加大支付经济补偿及赔偿金的力度，四是建立欠薪逃逸影响公共秩序处理责任制度，五是建立拖欠工资监督连带责任追究制度，六是建立违法行政责任制

制度，五是建立抗拒工资监督检查责任追究制度，六是建立依法行政责任制，七是建立违法行政责任追究制度。

《企业工资条例》立法重点难点问题研究课题组
执笔：刘军胜

编辑：郭庆

【打印】 【关闭窗口】



主办单位：中国劳动保障科学研究院 院办电话：010-64913240
信息应用研究室：010-64941370 邮箱：webmaster@calss.net.cn