

大数据视角下的劳动报酬争议研究

王蓓, 彭诗睿

(四川大学 法学院, 四川 成都 610207)

摘要:保障劳动者的劳动报酬权,防范和化解劳动报酬争议,是巩固和发展和谐稳定的劳动关系、实现全体人民共同富裕的重要一环,与中国式现代化道路的历史进程紧密相连。以“中国裁判文书网”检索到的10万余起劳动报酬争议案件和从其中随机抽样的全国各个省级行政区的2000起劳动报酬争议案件为研究对象,发现劳动报酬争议具有劳动者的核心性、劳动报酬争议的非均衡性、劳动报酬拖欠的高额性和久期性、劳动报酬争议案情的复杂性等整体性特征,而拖欠工资的事实难证明、工资内容和工资标准难确定、加班工资难以得到有效保障以及劳动报酬权保障体系较单一是劳动者主张劳动报酬权面临的主要难题。为了进一步完善劳动报酬权的保护路径,需要优化劳动报酬争议证据规则,厘清工资内容和工资标准适用规则,明确加班工资的计算基数,构建劳动报酬权的多元化保护体系。

关键词:法律大数据;实证研究;劳动争议;劳动报酬;拖欠工资;权利保障

中图分类号:D922.5 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2023)06-0079-14

一、问题提出

“劳动报酬权是劳动者在劳动关系中享有的基本的和核心的权利。”^[1]一方面,劳动报酬与劳动者的生存权和发展权紧密相连,关系民生福祉;另一方面,大量群体性的个别劳动争议和集体劳动争议往往围绕劳动报酬展开,关系到社会稳定。因此,研究劳动报酬争议既是从立法研究进路上探讨应当为劳动者提供何种劳动条件、设置何种规则以确保劳动者安身立命的根本得到更好的维护,也是从法律实践进路上考察现行制度是否实现了立法目的并兼具社会治理的效果。从中国式现代化道路的历史进程来看,加强劳动报酬争议的研究,也具有其独特的时代价值。“实现全体人民共同富裕”是党的二十大报告提出的中国式现代化九个方面的本质要求之一^[2],也是区别于西方现代化的显著标志^[3]。“世界经济发展史表明,劳动关系是否和谐稳定是影响经济增长、财富积累和分配平等的重要因素。在当代中国,扎实推动共同富裕必须围绕劳动关系这一轴心,直面影响劳动关系和谐稳定的各种问题与挑战,着力构建和谐稳定的劳动关系。”^[4]劳动报酬权的有效保护,是影响劳动关系和谐稳定的关键因素之一,也是实现共同富裕需要解决好的重要议题。尽管我国出台了各项政策、采取了多种途径保护劳动报酬权,但是近年来,劳动争议仲裁机构和人民法院受理的劳动报酬争议案件数量总体仍然呈现上升趋势。这些劳动报酬争议大多因用人单位未及时足额向劳动者支付劳动报酬,侵害劳动者的劳动报酬权,进而劳动者向用

作者简介:王蓓,四川大学法学院,教授。

基金项目:国家社会科学基金项目“《劳动合同法》司法适用的大数据研究”(18BFX191),项目负责人:王蓓。

人单位追索劳动报酬引起,主要包括用人单位违法克扣或拖欠工资、用人单位拒不支付加班工资、劳动者获得的报酬低于当地最低工资标准等。

特别是自2020年春节前夕以来,新冠疫情席卷全球,给我国经济社会的发展和劳动力市场的稳定带来了较大的冲击和影响,涉及劳动报酬争议的案件数量也明显增多。有数据显示,2021年追索劳动报酬纠纷的案件共18686起,约占劳动合同纠纷案件总数的68%,远多于确认劳动关系纠纷、经济补偿纠纷、竞业限制纠纷、劳务派遣合同纠纷等案件^[5]。在案件数量增长的同时,随着人工智能和现代产业不断融合、新经济和新业态不断涌现以及灵活就业和新就业形态的蓬勃兴起,劳动报酬争议也呈现出新的特征。传统的劳动报酬争议问题的研究范式可能并不能完全反映当下劳动报酬争议的现状,采用实证研究的视角成为探寻劳动报酬制度立法缺陷及运行问题的新思路,不仅可以通过批量化的数据勾勒出相关争议在实践中呈现的轮廓,而且可以“通过对比经验现象与法律条文的规定来检视效果、发现问题”^[6]。对于劳动报酬争议这一普遍存在于实践中却因地域分散、人数众多、内容繁杂而难以抽象出共同运行规律的争议类型来说,以万级计量单位为基础的定量实证研究具有法教义学等无可比拟的优势。其不仅有助于我们从全局性视野提升对劳动报酬争议特征的认识,也能从纵深的角度加深我们对劳动报酬争议司法实践经验的理解和运用。不同于既有实证研究建立在小规模数据上的区域性、地方性研究,本文扩充了研究样本总数据量,研究样本基本遍及全国各个省级行政区,增强了实证研究结果的准确性和普适性,并对近年来劳动报酬争议的特征和劳动者主张劳动报酬权面临的问题进行梳理和总结,提出对策建议,为保障劳动者的劳动报酬权和防范化解劳动报酬争议提供助力,有效回应共同富裕这一时代主题。

二、劳动报酬争议的整体特征

本文的研究样本为2022年6月30日通过“中国裁判文书网”检索到的以《中华人民共和国合同法》(以下简称《劳动合同法》)第30条为裁判依据的10万余份裁判文书和从其中随机抽样的基本覆盖全国各个省级行政区的2000份裁判文书,总体上反映了全国各地适用《劳动合同法》第30条处理劳动报酬争议的情况。在进行研究时,一方面借助计算机抓取技术从宏观角度对检索的10万余起案件的基本特征进行分析;另一方面还对随机抽样的2000份裁判文书进行人工阅读,进而提炼出更多的信息,以弥补计算机抓取在数据挖掘层面不够深入的技术问题。因此,在分析样本来源可靠,又具有普遍性、代表性的情况下,本文通过大数据分析和描述性统计的方法提炼出劳动报酬争议的主要特征,并在此基础上进一步分析问题、提出对策。

(一) 劳动者的核心性

劳动者在劳动报酬争议中的核心性,主要体现为劳动者作为劳动报酬权的权利主体,对于劳动报酬权保护需求的核心性,以及劳动者作为劳动报酬争议案件诉讼的主要提起人,在争议中处于核心地位。劳动报酬权与劳动者的生存权和发展权密不可分,在劳动者的权利体系中处于极其重要的地位。维系劳动者及其家庭成员的生存和发展,是保护劳动报酬权的出发点和落脚点。正如马克思和恩格斯所言:“我们首先应当确定一切人类生存的第一个前提,也就是一切历史的第一个前提,这个前提是:人们为了能够‘创造历史’,必须能够生活。但是为了生活,首先就需要吃喝住穿以及其他一些东西。”^[7]对于人类而言,生存权是完整享有其他一切权利的基础性权利,只有生存权得以保障,其他权利才有了具体的意义和价值。“财产是生存权实现的物质条件,而劳动是创造财富的来源,因此,劳动是实现生存权的基本手段。”^[8]人类劳动的客观结果,就是获

得维系生存的劳动报酬。“劳动对于劳动者的意义并不只局限于谋生,还要使劳动者从中获得尊严和体面。”^[9]在满足生存这一基本需要的前提下,人类还需要追求经济、政治、文化等方面的发展。人类个人和家庭的不断发展,是推动社会整体发展和进步的重要动能。概言之,劳动者不仅是社会生产力发展的推动者,还是社会财富的创造者,劳动报酬权为劳动者的生存权和发展权提供了经济来源和物质保障,在劳动者的所有权利保护需求中处于基础和核心地位。劳动者是劳动报酬权的权利主体,如果劳动报酬权这一基础性和核心性权利得不到可靠保护,劳动报酬争议得不到有效解决,将对劳动者的生存和发展、劳动关系和社会的和谐稳定带来冲击性影响。

研究发现,从检索到的 10 万余起劳动报酬争议案件来看,劳动报酬争议案件数量整体呈现逐年递增的趋势;在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中,劳动者作为起诉者角色的案件占七成以上,而用人单位作为起诉者角色的案件则不到三成。由此可见,用人单位侵害劳动报酬权的问题较为普遍,但劳动者的法律意识和权利意识也在不断增强,越来越多的劳动者敢于拿起法律武器来维护自身权益,在劳动报酬争议中居于主导和核心地位。不过,虽然劳动报酬争议案件大多由劳动者提起诉讼,劳动者聘请专业法律人士代理的案件总量也高于用人单位,但基于劳动关系双方经济地位的差异,劳动者接受律师帮助的比例相较于用人单位更低,所接受的法律服务质量可能相对也更差。以提起诉讼方为例,在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中,劳动者起诉时聘请律师的案件逾八成,聘请法律工作者的案件不到二成;用人单位起诉时聘请律师的案件逾九成,聘请法律工作者的案件不到一成。两相比较,劳动者在发生争议寻求专业人士帮助时,只能接受比用人单位质量更差的法律服务;而用人单位尽管有经验丰富的人力资源顾问或法务人员来应对处理劳动报酬争议问题,但仍然重视专业法律人士的作用和价值。劳动关系双方的力量差距在法律服务上进一步拉大,确保劳动者获得更好的法律服务成为制度优化的重要一步。

(二)劳动报酬争议的非均衡性

通过对检索到的 10 万余起劳动报酬争议案件和随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件进行分析,发现劳动报酬争议案件数量存在多个维度的非均衡性。

一是地域上的非均衡性。江苏省、浙江省、北京市、广东省和山东省是劳动报酬争议案件数量最多的 5 个省级行政区。这些地区均为我国外来务工人员大省,劳动人口基数大,劳动力市场发展与活跃程度高,说明劳动报酬争议案件数量与地区经济发展程度存在较高的相关性,即经济发展程度越高的地区,劳动报酬争议案件数量越多。

二是行业上的非均衡性。劳动报酬争议主要集中在劳动密集型行业,建筑业、制造业、小型加工业等劳动密集型行业易发生劳动报酬争议,尤其是建筑业最为明显,这与该行业非法用工主体大量存在、劳动者法律知识水平欠缺、维权意识薄弱、我国建筑业法律制度不完善以及监管不力等因素紧密相关。

三是用人单位所有制上的非均衡性。劳动报酬争议案件主要集中于私营企业,党政机关、事业单位与劳动者发生劳动报酬争议的情况极少。究其原因,一方面是因为一般党政机关和事业单位的管理比私营企业更为规范,不易拖欠劳动报酬;另一方面是因为党政机关和事业单位的稳定性及抵御风险能力较私营企业强,特别是面临新冠疫情等突发事件时更为明显。

四是劳动者性别和年龄段上的非均衡性。在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中,能识别并提取劳动者性别、年龄信息的案件有 1 356 起,从性别分布来看,男性劳动者占六成以上,是劳动报酬争议案件的主要涉诉人群;从年龄分布来看,30~49 岁年龄段的劳动者超过一半,是

主张劳动报酬权的主力军。原因可能在于,劳动密集型行业更易发生劳动报酬争议,且这一行业的劳动者以男性和30~49岁的劳动者居多。当前,男性和30~49岁的劳动者往往承担着房贷、车贷、赡养老人、教育子女等多重压力,一旦他们的劳动报酬权受到侵害,会给整个家庭的正常生活带来较大影响。

五是劳动者工作岗位上的非均衡性。在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,能够提取到劳动者岗位信息的案件有1745起,不同岗位类别的案件数量从高到低依次是技工类713起(占比40.86%)、服务类521起(占比29.86%)、简单管理类431起(占比24.69%)、中高级管理类46起(占比2.64%)、高新技术类34起(占比1.95%)。以体力劳动为主的技工类岗位是劳动者与用人单位产生劳动报酬争议最多的岗位类型,以脑力劳动为主的高新技术类岗位和中高级管理类岗位则是劳动者与用人单位最不易产生劳动报酬争议的岗位类型。究其原因,一方面,工作岗位的技术性含量高也意味着相关岗位较少,导致产生争议的机会少;另一方面,以脑力劳动为主的劳动者受教育水平相对较高,与用人单位谈判的力量也较强,在谈判技巧和力量均衡上都具有优势。

六是劳动者薪资水平上的非均衡性。在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,能够提取劳动者月工资信息的案件有1873起,其中劳动者月工资1000~3000元的案件数量为642起(占比34.28%),月工资3000~5000元的案件数量为486起(占比25.95%),月工资5000~10000元的案件数量为423起(占比22.58%),月工资10000~15000元的案件数量为173起(占比9.24%),月工资15000~20000元的案件数量为84起(占比4.48%),月工资20000元以上的案件数量为65起(占比3.47%)。这表明,劳动者的薪资待遇越高,与用人单位发生劳动报酬争议的概率越小,薪资待遇较低的劳动者,被用人单位拖欠劳动报酬的现象反而更加严重。这是因为薪资水平低的劳动者往往受教育程度不高,其权益也更容易受到侵害,低薪劳动者的权益亟待进一步得到保障。

七是劳动者工作年限上的非均衡性。在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,能够提取到劳动者工作年限信息的案件有1935起,其中劳动者工作年限为1年内的案件有615起(占比31.78%),工作年限为1~3年的案件有572起(占比29.56%),工作年限为3~10年的案件有495起(占比25.58%),工作年限为10年以上的案件有253起(占比13.08%)。这表明,劳动者的工作年限越长,资历越深,越不易与用人单位发生劳动报酬争议。可见,劳动者在用人单位工作的时间越久,与用人单位相处就越融洽,就越趋向于稳定。

(三)劳动报酬拖欠的高额性和久期性

一是用人单位总体上拖欠劳动报酬的金额较高。在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,用人单位拖欠劳动报酬在5000元以下的案件只有636起,占比31.8%;5000元以上的案件多达1364起,占比68.2%。根据《中华人民共和国刑法修正案(八)》第41条^①和《最高人民法院

^① 《中华人民共和国刑法修正案(八)》第41条:在刑法第276条后增加一条,作为第276条之一:“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。单位犯前款罪的,对单位判处罚金,并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依照前款的规定处罚。有前两款行为,尚未造成严重后果,在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬,并依法承担相应赔偿责任的,可以减轻或者免除处罚。”

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》第3条^①的规定,拒不支付劳动报酬罪的最低入罪金额标准为5000元。由此可知,用人单位拖欠劳动报酬5000元以上,已经足以认定给劳动者的正常生活造成了影响。而近七成劳动报酬争议案件中的用人单位拖欠劳动报酬在5000元以上,表明用人单位拖欠劳动报酬的问题较为严峻。

二是用人单位总体上拖欠劳动报酬的时间较长。在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,能够提取到用人单位拖欠劳动报酬时长信息的案件有1626起,其中用人单位拖欠劳动报酬3个月以下的案件有633起,占比38.93%;3~6个月的案件有433起,占比26.63%;6个月到1年的案件有280起,占比17.22%;1~2年的案件有171起,占比10.52%;2年以上的案件有109起,占比6.7%。也就是说,六成以上的案件中,用人单位拖欠劳动报酬的时长在3个月以上。究其原因,受整体经济形势的影响,劳动者离职后再找新的工作较为不易,因此很多劳动者在短时间内更倾向于选择忍让用人单位拖欠劳动报酬的行为,导致自己受侵害的程度加深。

(四)劳动报酬争议案情的复杂性

通过对检索到的10万余起劳动报酬争议案件和随机抽样的2000起劳动报酬争议案件进行分析,发现劳动报酬争议案件的案情趋向复杂,法院的审理难度加大。

一方面,因用工方式不规范造成的群体性案件劳动者抱团化、集群化趋势明显。研究发现,在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,有742起是群体性纠纷案件(见表1),并且受国内外经济大环境影响,有逐年增长的趋势,成为影响社会和谐稳定的潜在劳动关系矛盾风险。这一现象在建筑业、制造业、小型加工业等劳动密集型行业表现尤为明显。以建筑业为例,一些单位虽然明知将自己的工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的自然人或组织是违法行为,但为了降低用工成本,获取高额利润,仍然铤而走险。由于这些自然人或组织的素质良莠不齐,在资金不足时,面对受教育程度低的底层务工人员,无限期地拖欠劳动报酬,甚至采取躲避的方式拒不履行给付义务,导致劳动者的权益得不到保护。而从事建筑业的劳动者多为异地务工人员,工友之间多为老乡,容易互相抱团,一旦维权即是群体性爆发,影响社会的安定团结和经济的和谐发展。对此,为了规范用人单位用工行为,保护劳动者合法权益,原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第4条^②规定,在此种情况下,由发包方承担用工责任。但这毕竟是一种事后的救济方式,不能有效地防患于未然,亦不能有效地解决群体性劳动报酬纠纷和防范化解劳动关系矛盾风险。

表1 群体性纠纷案件情况分布(单位:件)

	群体性纠纷案件	非群体性纠纷案件
案件数量	742	1258
占比	37.1%	62.9%

另一方面,因用工形态的发展变革导致劳动关系难以识别、审理期限被迫延长,案情趋于复杂化。通过对10万余起劳动报酬争议案件进行整体性分析还发现,绝大部分案件都是由基层人

^① 《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》(法释〔2013〕3号)第3条:具有下列情形之一的,应当认定为刑法第276条之一第1款规定的“数额较大”:(一)拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的;(二)拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的。各省、自治区、直辖市高级人民法院可以根据本地区经济社会发展状况,在前款规定的数额幅度内,研究确定本地区执行的具体数额标准,报最高人民法院备案。

^② 《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第4条:建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

民法院审理,虽然法院审理案件以简易程序为主,但普通程序也占比不低。劳动报酬争议案件数量常年居高不下,尽管绝大多数案件通过基层法院便可以解决,但在新经济、新业态背景下,劳动者的就业形式和工作方式更为灵活,劳动关系的劳动报酬争议案件的案情也变得更为复杂,法院的审理难度随之加大。为此,法院不得不适用普通程序来延长解决劳动报酬纠纷的期限,但如此一来,不仅增加了法院的审判压力,也进一步加重了劳动者的时间成本。除此之外,由于劳动争议案件的特殊性,我国对于劳动争议案件一直实行先仲裁、后起诉的“先裁后审”制,劳动者在维权的路途上本就经历了仲裁这一前置程序,如果还要在法院经历普通程序,难免会因繁琐的流程而身心疲惫。“劳动争议不同于一般纠纷,既涉及劳动者的经济利益,又关系到企业的生产经营,双方当事人对于纠纷化解的效率要求较高,如得不到及时妥善处理,使劳资关系一直僵持在冲突状态,会严重影响经济发展和社会稳定。”^[10]

三、劳动者主张劳动报酬权面临的难题

(一)拖欠工资的事实难证明

《劳动合同法》第30条^①是确立用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬的最主要法律依据,“及时”和“足额”是其中的两个关键词。“及时”是指用人单位每月至少给劳动者发一次工资,即工资支付周期最长为1个月,若用人单位无正当理由超过规定付薪时间未向劳动者支付工资,即为拖欠工资。“足额”有两层含义:第一,不得低于当地最低工资标准,表现为:(1)劳动合同约定的工资不得低于当地最低工资标准;(2)用人单位实际支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准;(3)因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失时,用人单位按照法律规定、本单位规章制度规定和集体合同、劳动合同约定扣除劳动者工资的,扣除后的工资余额仍然不得低于当地最低工资标准。第二,不得随意克扣或者以其他物品折抵劳动者的工资。倘若劳动者已经按照劳动合同约定履行了正常的劳动义务,用人单位在没有正当理由的情况下扣减劳动报酬,即可以认定为克扣工资。

研究发现,司法实践中劳动者被用人单位拖欠工资主要分为五种情形:一是恶意拖欠;二是克扣工资;三是对工资内容存在争议;四是以打欠条的方式怠于支付;五是合理拖欠。在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,用人单位恶意拖欠工资的案件有901起(占比45.05%),用人单位克扣工资的案件有585起(占比29.25%),两类案件总占比达七成以上(见表2)。足以表明,用人单位违法拖欠劳动报酬的现象较为严重。对工资内容存在争议主要是针对加班工资、奖金、绩效、提成等除基本工资以外的工资种类。以打欠条的方式怠于支付工资的情况主要发生在建筑工程领域,这与该领域劳动者文化水平较低、维权意识较弱、包工头违法用工、政府部门监管不严等因素密切相关。司法实践中亦存在个别用人单位未及时足额支付工资,被法院认定为合理的情况。如某劳动争议案^②中,用人单位系从事服装生产加工、销售的外贸企业,产品均销往美国,因受中美贸易战的影响,用人单位没有将劳动报酬及时足额地支付给劳动者。法院以用人单位的行为系因客观状况所导致,并非主观恶意为由对劳动者的诉求不予支持。

^① 《中华人民共和国劳动合同法》第30条:用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

^② 参见山东省青岛市中级人民法院(2020)鲁02民终3292号民事判决书。

表 2 用人单位拖欠工资的情形分布(单位:件)

类别	恶意拖欠	克扣工资	对工资内容存在争议	以打欠条的方式怠于支付	合理拖欠
案件数量	901	585	303	193	18
占比	45.05%	29.25%	15.15%	9.65%	0.9%

“对于受害劳动者而言,最重要的是拿回被拖欠的劳动报酬。”^[11]然而,司法实践中,劳动者却面临主张劳动报酬举证难的问题。根据“谁主张,谁举证”的一般原则,劳动者向用人单位主张劳动报酬,除了要证明自身与用人单位之间存在劳动关系外,还需证明用人单位存在拖欠自己劳动报酬的事实。实务中,劳动报酬争议案件涉及的证据一般包括:“(1)用人单位与劳动者之间签订的劳动合同;(2)当地最低工资标准;(3)劳动者的身份证明;(4)员工手册确认书、工资表、工资条、排班表、电子卡考勤记录;(5)年度产值明细汇总表、发放工资汇总表、欠发工资汇总表、审计报告、交接表;(6)约定奖金、提成等事项的合同材料;(7)银行转账记录。”^[12]其中,劳动合同是最关键、证明力最强的证据。然而,不仅现阶段劳动合同签订率仍然较低,而且在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中,只有 515 起案件(占比 25.75%)中的劳动者提交了劳动合同作为证据。很多劳动者证据意识不强,在没有和用人单位发生劳动报酬争议之前,并不注重证据的收集。除劳动合同之外,年度产值明细汇总表、发放工资汇总表、欠发工资汇总表等关键性证据通常都掌握在处于强势地位的用人单位手中,一旦发生劳动报酬纠纷,处于弱势地位的劳动者很难获取这些证据材料,若要用人单位主动提供这些对自身不利的证据,可能性极低。甚至在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中有 490 起案件(占比 24.5%)存在用人单位经法院合法传唤,拒不到庭应诉的情况(见图 1)。由此可知,在劳动报酬争议案件中,劳动者面临举证困难的问题,极易造成劳动报酬的损失。

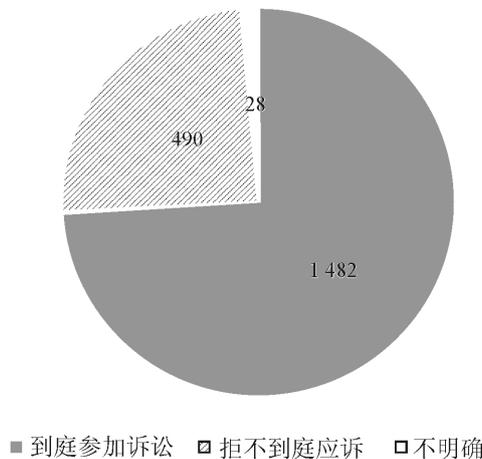


图 1 用人单位出庭情况(单位:件)

(二)工资内容和工资标准难确定

除了劳动者被拖欠工资的事实认定难,因为劳动合同没有明确约定,或者约定标准与法定标准相冲突,或者劳动合同标准与集体合同标准、规章制度标准相冲突所导致的具体的工资内容和工资标准难确定等问题,也是劳动者主张劳动报酬权的“拦路虎”。研究发现,在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中,有 216 起案件(占比 10.8%)因工资内容和工资标准不明确而引发争议。《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)和《劳动合同法》等现行法律均未对工资内容的构成作出规定,而工资支付依据的主要法律规范《工资支付暂行条例》也没有明确规定工资的具体组成项目,更高层级的工资法律规范至今未能出台,导致司法实践中法院对工资内容的认

定不统一。

当前,劳动合同、集体合同、用人单位规章制度、政府规范性文件是确定工资标准的主要依据,然而在司法实践中,却存在多种工资标准依据可以同时适用的情形。研究发现,在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,有83起案件(占比4.15%)存在两种以上工资标准依据可以同时适用的情形。《劳动法》第19条^①和《劳动合同法》第17条^②明确规定劳动报酬是劳动合同的必备条款,因此,不难得出确定劳动报酬标准的直接依据是劳动合同约定。虽然劳动者和用人单位双方的意思自治是确定劳动报酬标准时应当予以尊重的,但“最低工资政策作为我国一项非常重要的劳动力市场政策,在改善劳动者待遇水平、增进劳动者整体福利方面发挥着重要的作用”^[13]。最低工资制度出台的目的就是为了让弱势劳动群体和他们的家庭能够获得基本的生活资料,满足其基本的物质生活需求^[14]。因此,出于对劳动力市场的监管和劳动者权益的保护,各地政府也对最低工资标准进行了规定,作为确定劳动报酬标准的又一法定依据。就最低工资标准而言,不同地区有不同规定,在司法实践中,劳动者实际获得的工资是否低于当地最低工资标准,也成了法院关注度较高的问题。当出现低于的情形时,法院一般会判令用人单位将低于最低工资标准的差额部分补足给劳动者。《劳动合同法》第18条^③也对劳动合同没有明确约定劳动报酬标准的情况进行了补充,即可以参照适用集体合同。“工资集体协商是国家为解决不断凸显和多发的劳资矛盾所采取的一种制度安排,自2010年由政府主导自上而下加以普遍推行。”^[15]工资集体协商是当前集体劳动关系领域中最为核心的制度措施之一^[16]。可见集体合同作为工资集体协商的产物在劳动报酬权保护方面发挥的作用不容忽视。虽然法律没有明确将用人单位规章制度作为确定劳动报酬标准的依据,但出于保护劳动报酬权的考量,也对其应具备劳动报酬的内容进行了规定^④。因此,集体合同和用人单位规章制度也是确定劳动报酬标准的间接依据。根据意思自治原则,当事人的约定优先于民事任意性法律规范而适用。因此,优先根据劳动合同约定来确定劳动报酬标准毋庸置疑。但当出现劳动合同没有明确约定劳动报酬标准或劳动合同约定的劳动报酬标准低于政府规定的最低工资标准等情形时,又该如何应对呢?这是需要探讨和解决的问题。

(三)加班工资难以得到有效保障

依据法定标准向劳动者支付加班工资,是立法者为用人单位设计的法定义务^[17]。就加班工资的本质而言,其附着于劳动本身^[18],劳动者付出了正常工作时间以外的劳动,理所应当获得加班工资。然而,在劳动报酬争议案件中,加班工资争议是一种非常普遍的争议。研究发现,劳动

^① 《中华人民共和国劳动法》第19条:劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:(一)劳动合同期限;(二)工作内容;(三)劳动保护和劳动条件;(四)劳动报酬;(五)劳动纪律;(六)劳动合同终止的条件;(七)违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。

^② 《中华人民共和国劳动合同法》第17条:劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

^③ 《中华人民共和国劳动合同法》第18条:劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

^④ 《中华人民共和国劳动合同法》第4条:用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

者主张基本工资较为容易,但主张加班工资却很难。在随机抽样的 2 000 起劳动报酬争议案件中,法院对劳动者所主张工资种类的总体支持率高达 80.27%(见图 2)。但是,分开来看,法院对工资种类的支持率从高到低依次是基本工资(占比 94.42%),岗位工资(占比 84.62%),停工留薪工资(占比 77.78%),奖金、绩效、提成(占比 64.84%),未休年假工资(占比 64.29%),津补贴(占比 53.76%),加班工资(占比 46.17%)。在劳动报酬争议案件中,由基本工资引发的争议是最多、最常见的。一般情况下,管理层的劳动者才存在岗位工资,而处于管理层的劳动者与用人单位发生劳动报酬争议的现象较少,所以涉及岗位工资的劳动报酬争议案件最少。劳动者主张加班工资,法院不予支持的情况最为普遍,支持率不到一半。研究发现,司法实践中导致劳动者主张加班工资困难的主要原因有二:一是劳动者难以证明自己存在加班的事实;二是关于加班工资的计算基数存在争议。因为劳动者向用人单位主张加班工资的前提是先证明自身存在加班的事实。然而,如前文所述,由于现行举证规则的弊端,导致在大多数情形中,劳动者既没有办法证明加班事实的存在,也很难证明自己加班的证据掌握在用人单位的手中。因此,在司法实践中,由于劳动者无法证明自身存在加班事实而导致的劳动者败诉的情形较多。

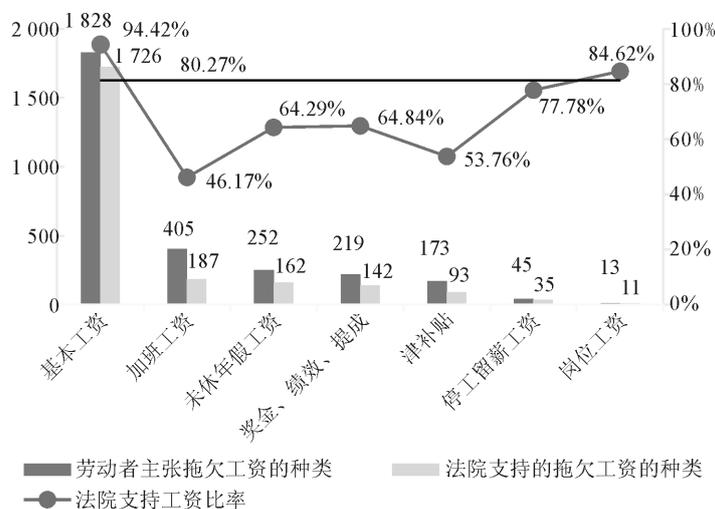


图 2 法院对劳动者主张工资种类的支持情况(单位:件)

保护劳动者的合法权益,是《劳动法》的立法初衷,该法对工时制度和加班工资均进行了规定,即如果用人单位延长工作时间,或安排劳动者在休息日、法定节假日加班的,应当向劳动者支付加班工资,加班工资支付标准分别为正常工作时间工资的 1.5 倍、2 倍和 3 倍^①。立法规定加班工资支付标准高于正常工作时间工资支付标准,目的在于通过提高加班工资支付成本来限制用人单位让劳动者超出正常工作时间劳动,以保障劳动者的休息权^[19]。这里的“正常工作时间工资”就是《劳动法》上加班工资的计算基数。然而,我国现行法律法规并没有对工资总额的构成项目进行明确规定,再加上工资总额的构成项目较多,从大的项目来说包括基本工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资,小名目就更多,如交通补贴、通讯补贴等各种补贴。作为加班工资的基数范围是基本工资还是包括基本工资、津贴和补贴在内的工资,法律没有规定^[20],司法实践中法院对加班工资基数的理解出现分歧也在情理之中。又因“司法实践中加班工资计算基数的地方裁判规则存在较大的差异性,且有一定的变动性”^[21],以此计算出的加班工资金额各地差异也较大。

① 《中华人民共和国劳动法》第 44 条:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

(四) 劳动报酬权保障体系较单一

一方面,在劳动报酬争议产生前,劳动者的不满已在慢慢累积,但现有制度却未能有效化解。举例来说,实践中六成以上的案件,用人单位拖欠劳动报酬的时长在3个月以上,但当前的劳动监察等制度却未能很好地对此现象予以矫正并强化预防。又以对处于劳动关系核心地位的劳动合同^[22]签订的监察为例,在随机抽样的2000起劳动报酬争议案件中,劳动者未能与用人单位签订书面劳动合同的案件多达572起,占比28.6%,而现阶段书面劳动合同签订率低,劳动保障监察不力也是主要原因^[23]。

另一方面,在劳动报酬争议产生后,现有法律救济渠道未能很好地发挥作用。依照现行法律规定,劳动者主张劳动报酬权的法定渠道主要包括按照劳动监察程序投诉、向劳动争议仲裁机构申请仲裁以及向人民法院起诉。在实务中,这些维权渠道都存在各自的不足。当用人单位拖欠劳动报酬时,如果劳动者按照劳动监察程序向劳动监察部门投诉,可以免去出庭应诉之累,但现行劳动监察部门处理劳动争议流程繁琐、周期较长、成效较差。如果劳动者选择仲裁和诉讼程序,则会面临较高的时间成本,并且同样也会使劳动关系走向无可挽回的破裂局面。有数据显示,劳动人事争议案件在2020年新冠疫情暴发后出现下浮态势,特别是2021年显著下浮,由2020年的232548起下降为2021年的143241起^[5],在诉讼的高成本和就业形势严峻的背景下,劳动者更希望通过诉讼之外的其他途径解决纠纷,经多方协调未果后才会申请仲裁及起诉。上述事实表明,相比于劳动监察、仲裁及诉讼,劳动者更倾向于非诉讼的纠纷解决方式,而当前可供劳动者选择的非诉讼的纠纷解决方式却不多,这也暴露出当前劳动报酬权保障体系较为单一的问题。实际上,保护劳动报酬权,并非只靠劳动行政部门、司法机关“单打独斗”,而是需要多方力量形成有效衔接和有机联动的保障机制。

四、完善劳动报酬权保护路径的对策建议

(一) 优化劳动报酬争议证据规则

劳动关系中,劳动者与用人单位之间具有人身依附性,很多涉及劳动报酬争议案件事实的重要证据都掌握在用人单位手中。若要用人单位提供这些证据,无异于“与虎谋皮”。“劳动争议诉讼中存在大量证据未形成案件,劳动者难以获得证据,适用现有的民事举证制度,可能会产生司法不公。”^[24]虽然“谁主张,谁举证”是民事诉讼的举证原则,但基于切实保障劳动者合法权益和实现法律公平正义的目的,充分考虑劳动者和用人单位的举证能力和现实性也是十分必要的。目前,我国涉及劳动报酬争议案件举证责任的规定主要是原劳动部于1994年颁布的《工资支付暂行规定》,其中第6条第3款^①规定用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存2年以上备查。即对考勤记录、工资表、工资发放记录等证据规定了“举证责任倒置”。但是随着社会的进步发展和经济的转型升级,劳动分工和用工形式日趋复杂,劳动报酬争议案件中的证据种类和形式也更加多样,或许该项“暂行”了近30年的规定在一定程度上已经与时代脱节,但也为我们提供了思路和指引。“倾斜保护在传统上一直被公认为劳动立法的宗旨,劳动合同立法继承了这一传统。”^[25]“保护在劳动关系中处于弱势地位的劳动者获得劳动报酬的权利是维护社会和谐稳定的必要举措。”^[26]为最大限度实现《劳动合同法》保护劳动者劳动报酬权的立法目的,在处理劳动报酬争议时,应当突破“谁主张,谁举证”的举证原则,实行“举证责任倒置”,由用人单位承担举证责任,否则承担不利后果。具体而言,用人单位应当就自

^① 《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)第6条第3款:用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

已向劳动者及时足额支付劳动报酬的事实负全部的举证责任,而不是仅仅局限于《工资支付暂行规定》中罗列的证据。这是因为,劳动者获取劳动报酬的数额是以工资支付标准和劳动者完成的工作任务量为依据的。在现实生活中,劳动者在完成用人单位规定的工作任务后,很难要求用人单位签字确认,而用人单位却可以轻易要求劳动者在领取劳动报酬时签字确认,由于劳动双方地位不平等导致的类似情况还有很多。所以,规定在劳动报酬争议中由用人单位承担举证责任,一则是为了平衡劳动关系双方力量,二则是出于现实可操作性的考量。诚然,即使这样规定,仍然存在三个问题:一是用人单位伪造记录;二是用人单位遗失记录或以谎称遗失记录等方式拒不提供记录;三是用人单位拒不到庭应诉。对于第一个问题,应当规定与劳动报酬的相关记录必须由劳动者签字确认,以防止用人单位对记录进行伪造或涂改。对于第二个和第三个问题,可以规定如果用人单位不能提供完整的记录,则应当采用定额赔偿制度核算赔偿数额,向劳动者支付双倍工资。

(二)厘清工资内容和工资标准适用规则

如前文所述,司法实践中,由于工资内容不明确、工资标准适用规则不统一,时常引发劳动报酬争议。应该通过法律法规或司法解释对工资内容、工资标准适用规则进行厘清。

在工资内容方面,本文认为“工资”是指用人单位根据国家法律规定和劳动合同约定,以货币形式直接支付给劳动者的劳动报酬。工资的内容至少应当包括基本工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资这五大类。具体而言,基本工资包括计时工资和计件工资。奖金除了包括生产奖、节约奖、劳动竞赛奖等奖励,绩效和提成也应当归入奖金的范畴。津贴主要包括六种:(1)补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴及岗位性津贴,如对从事井下、高空、高温、繁重体力劳动和其他有害健康工种劳动者的岗位津贴;(2)保健性津贴,如卫生防疫津贴、医疗卫生津贴和科技保健津贴等;(3)技术性津贴,如工人技师津贴、科研课题津贴、研究生导师津贴、政府特殊津贴等;(4)年功性津贴,如普通劳动者的工龄工资、教师的教龄津贴以及护士的护龄津贴等;(5)地区津贴,如艰苦边远地区津贴和地区附加津贴等;(6)其他津贴,如伙食津贴、交通津贴等。补贴主要是指为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴,如水电补贴、住房补贴、房改补贴等。加班加点工资是劳动者在休息日、法定节假日以及超出标准工作时间进行劳动而应当获得的工资。特殊情况下支付的工资是在法律规定和劳动合同约定的特殊情形下,即使劳动者没有向用人单位提供劳动,用人单位也应当支付给劳动者的工资,如伤、病、产假工资和年休假工资等。

在工资标准的适用规则方面,为切实保护劳动报酬权,减少劳动报酬争议的发生,建议对劳动合同约定、集体合同约定、用人单位规章制度规定、政府规定这四种确定工资标准的主要依据的适用顺位进行明确,确立“就高原则”,即在有多种劳动报酬标准依据可以适用时,用人单位应当按照较高的标准数额向劳动者支付劳动报酬。同时应该规定:第一,劳动合同和集体合同约定的劳动报酬标准、用人单位规章制度确定的劳动报酬标准,均不得低于当地政府规定的最低工资标准;第二,劳动合同约定的工资标准、用人单位规章制度确定的劳动报酬标准不得低于集体合同约定的工资标准;第三,用人单位规章制度确定的劳动报酬标准不得低于劳动合同约定的工资标准。

(三)明确加班工资的计算基数

如前文所述,司法实践中,导致劳动者的加班工资难以得到有效保障的原因除了劳动者难以证明自己存在加班事实外,关于加班工资的计算基数存在争议也是重要原因。劳动者难以证明自己存在加班的事实,主要是劳动报酬争议案件中的现行举证规则所导致。对于这一问题,通过

前文提出的优化劳动报酬争议证据规则,实行全部的“举证责任倒置”,可以得到有效解决。另外,应对加班工资的计算基数进行明确,并注意区分加班工资计算基数和应得劳动报酬的工资内容,在保护劳动者加班工资的同时有效控制用人单位的用工成本。对于加班工资的计算基数,首先,应当明确劳动者加班工资计算基数为基本工资,通常为劳动者的月基本工资。这是因为,对于具有浮动性和激励性的绩效、奖金等,其评定标准实际上已经涵盖了对劳动者加班工作成果的评价和考核,如果纳入加班工资基数中进行重复计算是不合适的。而食宿、交通、差旅等津补贴是有明确所指的工资项目,也不宜再纳入加班工资计算基数之中。其次,需要讨论的是加班工资计算基数依据的月基本工资,是指劳动合同或集体合同约定的月基本工资,还是用人单位实际支付给劳动者的月基本工资?如果用人单位实际支付给劳动者的月基本工资低于劳动者所在岗位相对应的月基本工资或当地最低工资标准,又该如何应对?对于上述问题,本文认为,作为劳动者加班工资计算基数的“月基本工资”的确定还应当遵循以下原则:第一,优先适用意思自治原则,劳动合同对劳动者月基本工资有明确约定的,按劳动合同约定确定,但不得低于实际发放的劳动者所在岗位相对应的月基本工资;第二,劳动合同对劳动者月基本工资未明确约定但有集体合同约定的,按照集体合同约定确定,同时不得低于实际发放的劳动者所在岗位相对应的月基本工资;第三,根据实际履行原则,劳动合同、集体合同对劳动者月基本工资均无明确约定的,以实际发放的月基本工资作为加班工资的计算基数,但不得低于当地最低工资标准。

(四)构建劳动报酬权的多元化保护体系

维护社会秩序,激发社会活力,推动经济发展,维护国家长治久安和保障人民安居乐业是保护劳动报酬权的重要目的。从前文分析的劳动报酬争议的特征来看,其关乎劳动者的核心利益,而且非均衡性、劳动报酬拖欠的高额性和久期性、案情的复杂性也是其重要特征,但目前的劳动报酬权保障体系较为单一。“和谐劳动关系建设需要企业、劳动者、工会、监管机构等多部门形成合力”^[27]，“在纠纷解决领域,只有诉讼内与诉讼外双重机制并举并重,才能变社会管理为社会治理”^[28]。要有效保护劳动者的劳动报酬权,防范和化解劳动报酬争议,就必须放在社会综合治理的大背景下进行考量。

首先,要充分发挥劳动行政部门的主力军作用。一是要加强劳动监察部门的自身建设。可以适当增加劳动监察队伍的人员编制,充实力量,确保有人办事、能办好事。定期对劳动监察队伍进行业务技能、法律知识等方面的培训,提升执法人员的业务能力。同时,还要加强程序建设,注重“查、审、办”三分离等程序性规范。二是要畅通和拓宽投诉举报渠道。加强信息化、网络化建设,确保劳动者投诉有渠道、有回应。三是要增强监察力度。完善覆盖城乡的劳动监察网络,推行劳动监察网格化管理,坚持以日常巡查为主,以投诉举报和专项检查为辅。四是合理分配执法资源,比如将监察资源向私营经济组织倾斜,将督察重点放在企业的合同管理制度和工资管理制度上等。

其次,要构建多方参与的劳动报酬争议风险防范机制。“与劳动关系争议的事后调节不同,劳动关系预警机制能准确预估风险征兆,具有防患于未然、超前反馈的作用。”^[29]劳动行政部门、法院、司法局、各级工会之间要密切配合、积极联动,通过定期召开专题研讨会议等方式,多渠道加强常态化的工作联系、信息沟通和经验交流,对可能引起矛盾激化的劳动报酬争议案件做到早发现、早通报,面对标的大、案情复杂、涉及劳动者人数众多的劳动报酬争议案件,可以联合开展专项行动,集中力量共同防范和化解矛盾。

最后,要强化仲裁机构在解决劳动报酬争议方面的ADR(非诉讼纠纷解决机制)功能。“当代世界各国民事司法改革的一个趋势就是诉讼程序的多元化以及调解与判决相结合,根据案件

的类型采用不同调判模式。”^[30]应当构建以劳动行政部门为主导,法院、工会、人民调解员、律师、法律工作者及其他社会力量等多元主体共同参与的劳动报酬争议多元解纷体系,尽最大可能将争议问题在诉前解决。具体而言,应当在仲裁机构的主持下,根据劳动报酬争议案件的案情复杂程度、标的大小、影响范围等来选择合适的纠纷解决主体参与调解工作,为劳动者提供“一站式”和“多元化”的劳动报酬争议解决途径,将诉源治理落到实处,在保护劳动报酬权的同时,解除劳动者的后顾之忧,减少劳动争议当事人的诉讼之累。

五、结 语

中国特色社会主义进入新时代,为实现共享发展和共同富裕提供了有利条件,但也应该清醒地认识到“资本强、劳工弱”是全球就业市场面临的共同问题,劳动报酬权的保护问题值得学界和实务界持续关注 and 探研。本文以依托“中国裁判文书网”检索到的 10 万余起劳动报酬争议案件和从其中随机抽样的基本覆盖全国各个省级行政区的 2 000 起劳动报酬争议案件为研究对象,通过大数据分析和描述性统计的方法对劳动报酬争议的特征进行整体性分析。由于研究样本数量大且基本覆盖各省级行政区,本文对劳动报酬争议特征的分析具有较为充分的实证基础。

通过研究,一方面,可以发现劳动者的权利意识和法律意识不断提高,采取合法途径维权的积极性和主动性不断增强,绝大部分劳动报酬争议案件都能在基层人民法院得到有效解决,用人单位违法克扣或拖欠工资的现象得到一定程度的缓解,这些都为劳动报酬权的保护提供了有力支持;但另一方面,也反映出司法实践中一些劳动者主张劳动报酬权需要面临和解决的难题。具体而言,主要包括拖欠工资的事实难证明、工资内容和工资标准难确定、加班工资难以得到有效保障、劳动报酬权保障体系较单一等问题。为此,本文针对劳动报酬争议的整体特征和劳动者主张劳动报酬权面临的难题,提出了优化劳动报酬争议证据规则,厘清工资内容和工资标准适用规则,明确加班工资的计算基数,构建劳动报酬权的多元化保护体系等建议。

最后,需要说明的是,由于研究样本和研究方法的限制,本文研究仍然存在一些不足之处。一方面,本文侧重实证研究,对理论研究的深度存在一定不足;另一方面,由于样本材料数据的有限性,本文仅对能提取到的信息进行分析,研究结论可能不够全面。本文提出的完善建议也并非完全列举,只是为完善劳动报酬权的保护路径提供一些思路,未来还需要通过多种研究方法进一步探索新型劳动关系和新型用工模式的特点,探寻劳资两利的劳动报酬权保护举措,为防范和化解劳动报酬争议积累经验。

参考文献:

- [1] 常凯. 劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2004:163.
- [2] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[N]. 人民日报,2022-10-26(1).
- [3] 程赞,吴俊. 论中国式现代化的中国特色[J]. 西南大学学报(社会科学版),2023(3):10-19.
- [4] 胡乐明. 构建和谐劳动关系 扎实推动共同富裕[N]. 光明日报,2021-10-12(11).
- [5] 企业法律风险管理中心. 2021 年度全国劳动人事争议案件数据统计分析[EB/OL]. (2022-02-07)[2022-12-20]. <https://mp.weixin.qq.com/s/voU3zD8tVpsaBw8XaY6umg>.
- [6] 左卫民. 实证研究:中国法学的范式转型[M]. 北京:法律出版社,2019:34.
- [7] 马克思,恩格斯. 德意志意识形态(节选本)[M]. 北京:人民出版社,2018:5.
- [8] 林嘉. 劳动法与现代人权观念[J]. 法学家,1999(6):28-33.
- [9] 何云峰,张蕾. 关于劳动人权的四个理论视角[J]. 西南大学学报(社会科学版),2017(4):34-41.
- [10] 廖永安,江和平. 劳动争议化解机制的现实困境与优化路径[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2023(1):58-64.
- [11] 王蓓,刘森. 法律大数据视角下的拒不支付劳动报酬罪研究[J]. 中国刑事法杂志,2017(2):42-68.

- [12] 李晓倩. 劳动纠纷:证据运用与裁判指引[M]. 北京:法律出版社,2020:342-343.
- [13] 张思涵,郭四维,曲兆鹏,等. 最低工资政策能否提升劳动者健康——来自区县级数据的证据[J]. 经济学报,2023(2):308-334.
- [14] 安华,赵云月. 最低工资与社会保障协调发展机制研究[J]. 中州学刊,2019(5):80-86.
- [15] 寿菊萍,罗春玲. 工资集体协商、政府偏向与共同富裕[J]. 浙江学刊,2023(1):182-190.
- [16] 王天玉. 工资集体协商行为主观要件的法律塑造——以美国劳资善意谈判义务为借鉴[J]. 社会科学战线,2015(9):232-243.
- [17] 赵红梅. 劳动法:劳动者权利义务融合之法——社会法的视角且以加班工资为例[J]. 上海财经大学学报,2010(2):24-32.
- [18] 闫冬. 平台用工劳动报酬保护研究:以外卖骑手为样本[J]. 中国人力资源开发,2020(2):114-123.
- [19] 沈同仙. 工作时间认定标准探析[J]. 法学,2011(5):134-143.
- [20] 陈业宏,姚晴. 我国加班工资立法中的几个问题[J]. 学习与实践,2016(9):73-78.
- [21] 侯玲玲. 我国加班工资计算基数的地方裁审规则——以北京、上海、广东、深圳为样本[J]. 法学,2014(6):138-148.
- [22] 丁从明,李汪南,黄雪洋. 签订正式劳动合同可以提高员工工作满意度吗? [J]. 财经研究,2020(10):139-153.
- [23] 肖进成. 关于提高书面劳动合同签订率的思考[J]. 北方民族大学学报(哲学社会科学版),2016(6):119-122.
- [24] 韦杰. 劳动争议案件引入举证责任减轻制度研究[J]. 广西民族大学学报(哲学社会科学版),2020(2):176-180.
- [25] 李雄. 论我国劳动合同法立法的宗旨、功能与治理[J]. 当代法学,2015(5):102-112.
- [26] 胡芬. 论工资支付保障中的政府作用[J]. 法学评论,2013(4):24-29.
- [27] 王智鬼,赵继伦,于桂兰. 我国劳动争议案件数量增长状况与原因——基于1991—2016年相关数据的实证分析[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版),2020(5):64-73.
- [28] 汤维建. 多元化纠纷解决机制改革的时代意义及其要点[N]. 人民法院报,2016-06-30(2).
- [29] 张嘉昕,唐鑫. 新时代高质量发展下的和谐劳动关系构建[J]. 学术研究,2020(5):104-111.
- [30] 范愉. “当判则判”与“调判结合”——基于实务和操作层面的分析[J]. 法制与社会发展,2011(6):49-56.

A Study on Labor Remuneration Disputes from the Perspective of Big Data

WANG Bei, PENG Shirui

(Law School, Sichuan University, Chengdu 610207, China)

Abstract: To protect workers' rights to labor remuneration and prevent and resolve labor remuneration disputes is an important part of consolidating and developing harmonious and stable labor relations and realizing common prosperity for all people, which is closely linked to the progress of Chinese modernization. This study takes more than 100,000 cases of labor remuneration disputes retrieved from "China Judgements Online" and the 2,000 cases of labor remuneration disputes randomly sampled from them, which basically cover all provincial administrative regions in China, as the objects of study. It is found that labor remuneration disputes have following characteristics, such as the core position of laborers, the unbalanced situation of labor remuneration disputes, the high amount and long-term nature of labor remuneration arrears, and the complexity of labor remuneration dispute cases. Workers who claim labor remuneration rights face difficulties in proving arrears of wages, clarifying exact amount and standard of their wages and securing overtime payment under a relatively poor security system of labor remuneration right. In order to further improve the protection of the labor remuneration right, it is necessary to optimize the rules of judging labor remuneration disputes, clarify the rules applicable to the amount and standard of wage, specify the calculation base of overtime payment, and build a diversified protection system of the labor remuneration right.

Key words: judicial big data; empirical study; labor disputes; labor remuneration; arrears of wages; rights protection

责任编辑 高阿蕊 蒋秋
网 址: <http://xbbjb.swu.edu.cn>