

从源头上整治拖欠农民工工资问题



每到岁末年初,农民工讨薪都会成为公众关注的话题。这些年,虽然相关部门出台了多项政策,加大了执行力度,一些机构与组织也因此受到处罚,但欠薪行为仍然屡禁不止。那么,当前导致农民工被欠薪的原因到底有哪些?从根本上杜绝欠薪的发生,应该从哪些方面着手?

欠薪屡禁不止

农民工任开华的漫漫“讨薪路”已经走了两年有余。今年41岁的任开华,2015年3月份,到遂宁市中力建筑劳务有限公司位于北京炼焦化学厂能源研发科技中心项目处工作,当起了水暖班班长。

当年8月份,工期结束,任开华和另外5名工人却没有拿到余下的工资。“原先和项目负责人约好一天260元工资,陆陆续续干了5个月的活,总共拿到手的就5000元,欠我3万多元没有给。”任开华每次提起工资,公司就一再拖延,从10月份拖到11月份,再到底,工资还是不见踪影。

第二年过完春节,工资的发放依然杳无音讯。工人们在工地不能干巴巴地等待,2016年3月份,6名工人找

到北京农民工法律援助工作站寻求帮助,接待他们的律师建议:先回去找证据,再准备打官司。

要找到证据并不容易,任开华等6人甚至难以证明自己是遂宁市中力建筑劳务有限公司的工人。虽然签订了劳动合同,但合同掌握在施工单位手上,工人们也从没有交过保险。在律师的帮助下,工人们最后找到一张没有单位盖章的工资公示表,一份电话录音,其他结过工资的工友写给公司结清工资的单子及银行对账单等,这些零零散散的证据成了他们的“救命稻草”。

经过漫长的劳动仲裁,2016年8月份,除任开华以外的5名工人终于拿到了属于自己的那份“血汗钱”。但由于施工单位刁难,如今,任开华还在等待二审法院开庭通知,被拖欠了两年多的3万多元工资,不知道何时能拿到手。

原因错综复杂

“农民工被欠薪之所以屡禁不止,有着种种现实原因。”北京致诚农民工法律援助与研究中心律师于帆说,症结之一在于用工不规范。根据

相关规定,无用工主体资格的包工头并不能承包工程项目,但在工程建筑领域,挂靠承包、违法分包、层层转包等问题屡禁不绝,导致建设单位与农民工之间形成很长的债务链,工资支付的责任主体难以厘清,农民工讨薪时面临房地产开发方、承包方、施工方相互推脱,欠债找不到还主。

从农民工自身来看,法律意识比较淡薄,权利意识缺乏,也让他们成为“容易受伤的人”。很多农民工刚一来公司,在没有签订任何保险或合同前提下,就开始干活,一旦需要走法律程序,手里的证据特别少。“有的工人在欠条上把自己的名字签成在家里的小名,直接失去法律效力。”于帆说,农民工文化水平普遍不高,在劳动力市场的地位低,没有多少选择权。有些老板故意不签合同,不上保险,农民工一旦有要求,就直接辞退。

而且,一些用人单位没有按劳动法等法律规定办事。根据劳动法等相关规定,用人单位给农民工支付工资时,应当每月按时支付,并且应当将工资直接支付给农民工本人,不得拨付给不具备用工主体资格的组织和个人代发。以任开华为例,在工地干活几年,他却从来没有按月领取过工资,甚至连施工单位究竟欠自己多少钱,也只能回答出一个3万多元的大概数。“都是口头约定,负责人什么时候手里有钱了就给我们发点零花钱。”任开华说。

“对欠薪企业处罚力度不够也是导致欠薪屡禁不止的另一个重要原因。”于帆说,目前企业欠薪的违法成本偏低,对拖欠工资的企业,法院只能责令其支付工资,并且最高罚款不超过2万元,与动辄数百万元甚至上千万元的拖欠工资数额相比,不足以起到震慑作用。如果对方名下没有可供执行的财产,结果还可能不了了之。

与企业违规的低成本相比,农民工讨薪的成本却高得多。要走完整套法律程序,快则五个月,慢的需要几年。虽然法律援助案件不收取律师代理费,但在这个过程中,农民工吃、

住、行等方面还是会花费不少。

规范用工制度

令人欣慰的是,随着各级政府加大力度查处拖欠农民工工资,以及越来越多的民间律师事务所和官方法律援助中心开始积极帮助农民工解决欠薪纠纷,近年来农民工被欠薪问题得到了明显改善。

但是要从根本上化解农民工被欠薪的难题,还有很多工作需要做。于帆建议,首先要规范用工制度,禁止层层转包、遏制“垫资制”。同时,政府应该加大对拖欠工资企业的打击力度,采取“黑名单”方式,企业一旦出现拖欠工资的行为,将来企业参与的招投标一定会受到限制和影响。

为解决这一问题,2017年9月份,人社部印发了《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》。规定凡是符合克扣、无故拖欠农民工工资,数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的和因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的用人单位,应当纳入拖欠工资“黑名单”。若被列入“黑名单”,意味着用人单位不仅要受到人社行政部门对其违法行为的行政处罚或行政处分,还要面临列入“黑名单”期间的联合惩戒措施和社会信用评价降低,可谓“一处违法,处处受限”。

还有专家建议,应该尽快建立工资支付保证金和应急周转金制度,在用人单位拖欠工资金额较大、一时筹集不到足够资金的情况下,用来垫付部分工资或给农民工提供部分生活费,解决被欠薪农民工的实际困难。

要想彻底治理农民工被欠薪问题,需要完善相关机制,将立法、执法和法律援助机制有机地结合起来,从源头上预防和制止用人单位拖欠农民工工资,才能真正堵住拖欠农民工工资的漏洞,让农民工权益得到更好维护。

□李华林

去年全国共查处欠薪案件14.3万件

本报讯(李丹青)在国务院新闻办1月19日召开的新闻发布会上,人社部副部长张义珍表示,2017年全国各级劳动保障监察机构共查处欠薪案件14.3万件,为308.7万名劳动者追发工资等待遇250.1亿元。

“查处欠薪案件14.3万件,这个数字看起来很大,但是同比下降了38.8%。为308.7万名劳动者追发了工资等待遇250.1亿元,涉及劳动者的人数同比下降了17.1%,涉及工资数额同比下降了28.7%。”张义珍说,“这也说明拖欠工资工作取得了明显成效。”

为依法维护农民工的劳动报酬权益,张义珍表示,人社部制定印发了《拖欠农民工工资三年行动计划(2017-2019)》,明确建立健全长效机制的时间表和路线图,制定并提请国务院办公厅下发《保障

农民工工资支付工作考核办法》,明确对省级政府进行年度考核,确定了考核内容、考核办法、考核等次的划分和考核结果的运用。

春节将至,农民工欠薪问题进入多发时间。张义珍表示,人社部将全力做好2018年春节前保障农民工工资支付相关工作。近期人社部联合国家发展改革委等12个部门,在全国范围部署开展农民工工资支付情况的专项检查工作。

据悉,人社部近期会同有关部门下发《关于做好2018年春节前拖欠工资工作的紧急通知》,对进一步做好2018年春节前拖欠工资工作进行专项安排,并组织召开全国电视电话会议,对春节前的拖欠工资工作进行了再动员和再部署,近期还将组织专项检查。

我省法律援助一个多月讨薪700余万元

本报讯(都红刚)笔者1月19日从省司法厅了解到,从2017年12月以来,陕西省各级法律援助中心共受理农民工请求支付劳动报酬法律援助案件780件,受援人886人,实际追讨金额766万元,接受农民工法律咨询2650人次。

陕西省司法厅将维护农民工合法权益作为春节前的重要民生工程,充分发挥司法行政宣传、法律服务、法律援助和人民调解等职能作用,创新措施确保农民工拿到工资。

在农村,利用春节农民工返乡时机,各级司法部门集中时间采取法律宣传进村组、举办培训班等形式,开展农民工讨薪维权法律知识讲座。在城市劳务市场、车站广场等农民工密集区域,设立

法律服务宣传站点,免费发放农民工适用的《法律知识读本》《农民工维权案例》等法律手册和资料,将农民工维权的行政途径、法律途径,以及法律援助的受案范围、受理条件、申请程序、联系方式等内容告知农民工,提高他们依法维权的意识。

同时,各级法律援助中心充分利用法律援助工作网络,积极主动入村组、入社区、入工地,上门服务,对有证据证明拖欠农民工工资的案件,及时提供法律援助;开辟绿色通道,对农民工讨薪法律援助案件简化受理程序,快速办理,对有确凿证据证明其合法权益受到侵害而拿不到工资的农民工,因故无法出具身份证明的,先行受理,及时提供法律援助;特别是拖欠农民工工资的矛盾纠纷,开展专项排查,对排查发现的矛盾纠纷和苗头隐患,及时就地依法进行调解。

《中国职工状况研究报告(2017)》发布

乡镇和小型企业农民工尘肺病发病率较高

本报讯(杜鑫)近日,中国劳动关系学院、社会科学文献出版社在京共同发布的《中国职工状况研究报告(2017)》认为,农民工是职业性有害因素的主要受害群体,面临职业病鉴定诊断维权困境。

报告认为,随着我国经济快速发展,职业性有害因素由发达国家向不发达国家转移,由外向境内转移,由经济发达地区向不发达地区转移,由大中城市向小城市、乡村转移,由东部城市向中西部城市转移,最后多集中在落后的乡镇、民营企业,为此农民工也就成为职业性有害因素的主要受害者。

根据调查研究显示,职业性尘肺病、职业中毒、职业性噪声聋是危害我国农民工健康的主要职业病。此前,相关部门对15个省份30个区县的乡镇企业职业危害情况调查表明,有83%的乡镇企业存在不同程度的职业危害,职业病和疑似职业病患者检出率高达15.8%。有调查则显示,在全国600多万名接尘作业人员中,尤其是乡镇企业和小型三资企业的农民工职业性尘肺病的发病率高。

此外,报告还指出,农民工的心理健康问题也已成为一个

不容忽视的社会问题。农民工从相对封闭的农村进入较开放的城市,加之自身文化程度比较低,适应能力较差,一时之间难以融入城市生活。有调查结果显示,农民工的心理健康总体水平显著低于一般人群。此外,还有一些潜在的职业危害因素,虽然没有引起农民工患病,但这些危害会逐渐显现出来,危及其身心健康。

值得一提的是,农民工不仅是职业病的高危人群,而且还面临着鉴定诊断难、难走法律程序等职业病维权困境。对此,报告分析认为,当前部分用人单位未落实主体责任,用人单位没有按照《中华人民共和国职业病防治法》的有关要求投入必要的资金改善生产环境,不提供必要的或有效的个人防护用品,未按规定组织职业健康检查并建立职业健康监护档案。此外,农民工职业性尘肺病的诊断难度较大。职业病危害接触史是职业性尘肺病诊断的基础,判定难度大,特别是农民工流动性强,提供相关资料比较困难。如果是跨地区打工,难度更大。如果已出现尘肺病,而不能被诊断为职业性尘肺病的农民工医疗和生活保障条件会更加恶劣。



企业聘用内退人员 未签合同是否合法

职工信箱

百事通先生:

我今年58岁,2017年初从某钢厂内退,同年6月应聘到某服装厂从事门卫工作,一直未签劳动合同。最近,服装厂通知我,单位因效益不好年后不用来上班了,我想知道像企业这种不签劳动合同的做法是否合法?

职工 王华

王华同志:

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第八条规定:“企业停薪留职人员、未达法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的

用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理”,根据此规定,你与服装厂建立的是劳动关系。

同时,根据《劳动合同法》相关规定,建立劳动关系的应当订立书面劳动合同,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。你上岗之后未与用人单位签订劳动合同,你有理由要求服装厂依法支付二倍工资。

现在,你可以和厂里商量补偿,协商不成可以带着考勤记录、门禁卡、工资流水等证据向区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

□百事通

岁末年初 职工如何化解“揪心”事

每逢岁末年初,总会有一些事情揪着职工的心。譬如,说好的年终奖还没发,年假工资会发吗……那么,职工面对年底这些易发频发的“揪心”事该怎么办呢?

岁末想跳槽,年终奖让她很纠结

【案例】

李珍在一家航空设备维修公司上班。上个月,一家更专业、更大的公司决定录用她。但是,对方要求她15天内报到。现在走吧,在这里的年终奖很可能泡汤。不走吧,她又失去一次大好机会。那么,李珍跳槽后究竟还能不能拿到年终奖呢?

【维权指引】

发放年终奖虽然是企业的自主权,但并不意味企业可以随心所欲。一般来说,是否发放年终奖、发多少?应依照劳动合同的约定或者企业的规章制度办理。一旦劳动合同或者企业规章制度里有年终奖一说,那么,年终奖实际上就属于劳动者工资的一部分,企业就必须兑现,而

不能以劳动者离职等为借口不予发放。

本案中,李珍在公司工作已满一年。因此,即使她跳槽了,只要企业规章制度或者劳动合同约定有年终奖这一规定,李珍就有权享受。

如果维修公司以李珍已离职为由拒发年终奖,就属于克扣工资的性质,李珍有权通过申请劳动仲裁来解决。

未申请休年假,是否过期作废

【案例】小陈入职后工作很忙,碍于面子也怕领导觉得自己表现不好,2017年没有申请休年假。小陈觉得把没休的5天假折算成工资也不错。可是,单位《员工手册》的一条规定让他傻了眼。该规定的内容是:当年度未休满年假的,剩余假期视为自动放弃。他不知道,遇到这种情况该怎么办?

【维权指引】

《职工带薪年休假条例》规定,单位一

般在1个年度内安排职工休年假。

职工当年的年假没有休完的,有两种办法弥补:一是按照其日工资收入的300%支付未休年假工资报酬;二是可以跨1个年度安排职工补休。《企业职工带薪年休假实施办法》第10条规定:“用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

【案例】本案中,企业《员工手册》有关“当年度未休满年假的,剩余假期视为自动放弃”的规定,显然侵犯了职工的年休假权利,属于无效规定。因此,小陈有权主张5天300%的年假未休工资报酬,或者把当年没休的年假时间计入到第二年一起休。

公司提前放春节假,工资一分不能少

【案例】

近日,小罗公司通知将提前一个星期放春节假。由于刚来这家公司上班不久,他还以为这是公司的额外福利。谁知和同

事聊天的时候才知道,公司提前放假的这一个星期,是不发工资的,相应部分还会从月工资里扣除。这合理吗?

【维权指引】

《工资支付暂行规定》第12条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”

工资报酬是劳动合同的必备条款,企业提前放春节假或者多放几天假,这并没有超出一个工资支付周期即一个月。因此,放假期间仍应按照劳动合同规定的标准支付工资,而无权扣发工资。

如果职工遇到这样或类似的情况,可依法投诉或者申请劳动争议仲裁。

□潘家永

典型案例

看好「六险一金」的正向效应

有话直说

人力资源和社会保障部、财政部去年12月联合印发的《企业年金办法》,将从今年2月1日起施行。随着施行之日临近,人们对企业年金的期待日益迫切。有媒体推出总结性报道,介绍“‘五险一金’已经过时,今后大家享受的将是‘六险一金’”“找工作要问‘六险一金’”等新闻。

补充医疗保险是单位(雇主)为员工增加的一项福利,一般为团体购买的商业险,是基本医疗保险的补充形式。企业年金是企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,通过集体协商自主建立的补充养老保险制度,其实质是一种补充养老保险,有利于为职工增加养老积累,提高职工退休后的收入水平和生活质量。人社部数据显示,截至2016年年底,全国参加补充医疗保险的职工为29022万人;全国建立企业年金的单位7.6万户,参加职工2325万人,积累基金1.1万亿元。

补充医疗保险和企业年金都不是强制缴纳,那些有条件给职工缴纳补充医疗保险和企业年金的单位,职工原本享受“五险一金”保障水平已经较高,增加“六险一金”后,职工享受的保障水平更高。那些没有条件也不愿意给职工缴纳补充医疗保险和企业年金的单位,职工享受“五险一金”的保障水平本来就很低,现在又未能增加“六险一金”,与那些享受“六险一金”的职工相比,两者的社保待遇差距很可能越来越大。

应当看到,目前国家不强制要求单位为职工缴纳“六险一金”,这是符合当前国情和经济社会发展实际的理性决策。依法为员工缴纳“五险一金”,对有的企业来说已经是一笔不小的成本支出,如果有企业要求缴纳补充医疗保险和企业年金,会把这些企业增加很大的压力,甚至会成为“压垮骆驼的最后一根稻草”。而由于“六险一金”中有职工缴纳的部分,对一些中低收入人群来说,能够买足“五险一金”就已相当不错,如果再购买补充医疗保险和企业年金,将增加他们当前的生活压力,会让他们觉得“不合算”。

尽管目前补充医疗保险和企业年金只能惠及部分职工,但“六险一金”体系能充分发挥提高职工社保水平的正向效应。首先,有利于推动各类用人单位依法缴纳“五险一金”,推动相关职能部门、监管部门加大劳动监察执法力度,严肃查处用人单位不依法缴纳“五险一金”的行为。其次,有利于倒逼用人单位加大对职工社保的投入,把“六险一金”打造成为吸引人才、留住人才的竞争优势。

无论是“五险一金”还是“六险一金”,都是国家通过公益和市场监管手段为职工建立的社会保障。从这个意义上说,国家鼓励用人单位为职工缴纳补充医疗保险和企业年金,是要从总体上提高社会保障水平。

□潘洪其