

# 确保农民工工资“零拖欠”

## 市直三部门全面排查建设领域拖欠农民工工资支付情况



查阅农民工工资发放台账



向建设施工单位当场反馈排查中发现的问题或隐患

本报讯(记者 李建平 通讯员 李勇剑 梁婷婷)年关将近,拖欠农民工工资的现象即将进入高发期。连日来,市人社局、市住建局、市公安局等部门开展联合执法行动,对市本级建设领域农民工工资支付情况进行摸底排查,并建立清理欠薪工作台账,加大执法力度,确保当期农民工工资支付“零拖欠”。

据介绍,近几年来,由于各级党委、政府的高度重视,先后出台了一系列治理欠薪的政策措施,拖欠工资现象逐年减少,但部分行业特别是工程建设领域拖欠农民工工资问题仍较为突出。

为此,市人社局、市住建局、市公安局未雨绸缪,在全省率先联合发布专门通知,决定从2017年11月15日至12月15日,在市本级组

织开展建设领域农民工工资支付情况摸底排查专项行动。

此次专项行动范围为:市本级使用农民工的各类建筑企业,包括建设单位、施工单位、劳务分包企业,重点为2017年元月开始的在建项目。主要内容为:检查用人单位劳动合同签订情况;按照工资支付有关规定支付农民工工资情况;农民工实名制管理及银行代发工资制度落实情况;业主工程款到位和支付情况等。

专项行动分阶段进行:11月15日至11月19日为集中宣传自查阶段;11月20日至12月8日为摸底排查阶段;12月9日至12月12日为案件查处与媒体曝光阶段;12月13日至12月15日为分析总结阶段。

通知要求,对克扣、无故拖欠劳动

者劳动报酬,或因欠薪违法行为引发群体性事件或极端事件,要依规定列入拖欠农民工工资“黑名单”,并按规定对其实行联合惩戒,使欠薪企业“一处违法、处处受限”。对专项检查期间查处的典型欠薪案件,向社会集中公布,形成对欠薪行为的有力震慑。

在11月24日的摸底排查行动中,市人社局、市住建局、市公安局等部门相关负责人亲自带队,联合执法组先后对石鼓区的金泰·雁栖新城项目部、高新技术开发区的建设花苑项目部进行现场排查;察看工地现场、走访农民工,查阅工资发放台账,对检查中发现的劳动合同签订、农民工工资发放、资料整理等不规范现象或问题,当场向建设单位和施工单位负责人反馈,并提出整改意见和建议。作为牵头单位的市人社局,相关负责人还现场

向建设、施工单位负责人和农民工宣传《劳动法》《劳动合同法》和《关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》(国办发[2016]11号)、《湖南省人民政府办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的实施意见》(湘政办发[2016]66号)等法律法规政策知识,同时提醒劳资双方依法维护自身合法权益。

市人社局相关负责人同时透露,这次将对市本级建筑企业的80余个在建项目进行逐个排查。对在检查中发现的、无故拖欠和克扣农民工工资数额大、时间长、性质恶劣的用人单位,在依法给予行政处罚的同时,将于近期在《衡阳日报》等媒体和政府相关网站上予以曝光,并由市人社局、市住建局列入“黑名单”,实施重点监管。

## 衡阳市建设领域农民工工资治欠保支工作 第一周摸底排查情况通报

按照衡人社发[2017]46号文件要求,衡阳市人力资源和社会保障局联合衡阳市住房和城乡建设局、衡阳市公安局,在市本级建设领域开展农民工工资支付情况摸底排查专项行动。现将第一周的情况通报如下:

一、落实政策到位的施工单位

施工单位及承建项目:1、中铁五局机械化有限公司承建的耒水以北基础设施建设项目;2、中国水利水电八局有限公司承建的东山安置

房工程项目;3、衡阳凯旋房地产开发有限公司开发的金泰雁栖城项目。

上述单位都建立了农民工实名制,工资实行银行代发,并与农民工签订了劳动合同。

二、存在问题的施工单位

施工单位及承建项目:1、衡阳市立衡建筑工程有限公司承建的滨江豪庭项目;2、衡南县工程公司承建的珠江愉景南苑项目;3、湖南禹班建设集团有限公司承建的新桥棚户区改造安置小区一标段项目;4、长

沙洞井建筑股份有限公司承建的雁城国际公馆项目;5、衡阳市第五建筑有限公司承建的华瑞园项目。

上述单位存在以下问题:1、非法分包,即将劳务分包给自然人,具体模式为施工单位找到各班组的班组长,与其个人签订劳务承包合同;2、每月支付生活费,工资留存40%甚至80%年底发放;3、用工方没有与农民工签订劳动合同;4、农民工花名册人数虚高,花名册人数与实际务工人员信息不一致;5、施工单位项目负责人对劳动法律法规

认识差,不具备相关劳动、建筑法律法规意识;6、珠江愉景南苑项目工地没有悬挂维权告知牌。

对存在问题的施工单位,联合检查组在现场摸底排查中已提出整改,并请各单位按照衡人社发[2017]46号文件的要求整改到位,逾期将依法处理。

衡阳市建设领域农民工工资支付情况摸底排查专项行动小组  
2017年11月28日

### 热点关注

## “互联网+”改变农民工返乡创业生态

■赵泽众

十九大报告提出,促进农村一二三产业融合发展,支持和鼓励农民就业创业,拓宽增收渠道。在大众创业、万众创新的浪潮下,互联网的应用改变了农村创业的传统生态,为农民工返乡创业提供了便利。当前,农民工返乡创业生态呈现出怎样的特点?新时代对农民工返乡创业提出了怎样的要求?宁波大学城乡治理现代化研究中心研究员操家齐对此进行了解读。

“互联网+”改变传统创业生态

操家齐说,“农民工返乡创业”的概念始于2008年之际,受到全球金融危机影响,大批农民工返乡。为了解决这批农民工的就业和社会稳定问题,当时中央和地方各级政府纷纷出台政策,鼓励农民工创业。

近几年的大背景与2008年的情况有所不同。国家深入推进大众创业、万众创新,出台了一系列政策,鼓励农民工返乡创业。

2017年9月,在农业部农村创业创新工作推进新闻发布会上,相关负责人透露,全国返乡、下乡创业人员共700万人,农民工的比例约为68.5%,即480万人。与全国2.8亿农民工的总数相比,480万人显得微不足道,这说明农民工返乡创业还有很大的潜力可挖。

农业部数据显示,在返乡创业的农民工当中,82%以上创办的都是农村产业融合类项目,广泛涵盖特种养殖业、农产品加工业、休闲农业和乡村旅游、信息服务、电子商务、绿色农产品、特色手工业等农村一二三产业,并呈现交叉融合、竞相迸发

的态势。其中,54.3%都使用互联网等新一代信息技术获得信息和营销产品,广泛采用了新技术、新模式和新业态,现代要素投入明显增加。农民工返乡创业群体结合地方政府、电商及物流服务商,构成了新型的创业生态体系,这充分说明了互联网的应用改变了农民工返乡创业的传统生态,相对降低了传统创业的风险。

总之,电商平台提供了免费的公共服务,农民工创业完全可以突破过去传统市场的束缚,低成本、高效率地实现产品推广和市场拓展。相对以往返乡创业,“互联网+”时代的农民工返乡创业具有较强的可操作性。

依赖电商平台,实现多元主体互动

操家齐认为,“互联网+”背景下,当前农民工返乡创业生态系统具有如下特征:

一是高度依赖于电商平台。中国的电商平台建设水平居于世界前列,在运营上也有B2B(企业对企业,如批发)、B2C(企业对个人,如天猫)、C2C(个人对个人)等多重模式,创业者可以依据其实力找到一个适合自己创业的平台。从成本上来说,农民工返乡创业依托现有的电商平台是一条非常便捷的低成本创业渠道。

二是资源禀赋深刻影响创业路径。目前,国内“互联网+农民工返乡创业”模式主要有沙集模式、遂昌模式、东高庄模式等。这几种模式中,农民工创业先行者或利用自己的经验技能,或利用当地的独特资源,或利用传统市场条件,或依靠政策环

境,闯出了一条条独具特色的“互联网+创业”模式,也为后来者提供了借鉴。这些模式没有最好的,最适合创业者自身条件和需要的就是理想的模式。

三是多元主体之间有机互动。电商平台虽然居于主导地位,但离不开国家基础设施建设的跟进和农民工返乡创业政策的推动,更离不开农民工等创业主体的辛勤经营与开拓。农村店主已成为电商平台上最活跃的生力军之一,他们的努力也成就了电商平台的繁荣。同时,广大消费者对创业者产品的消费以及及时反馈意见,有助于创业者生产经营水平的提升。整个生态链上的各个部分都积极互动,共同构成了一个富有活力的生态体系。

四是生产者经营方向并不局限于涉农产业。过去我们一般认为,农民工返乡创业一定是以农副产品为主。有些地方政府也将扶持农民工返乡创业的范围定位在农业领域。事实上,据阿里研究院的大数据分析,淘宝村网店销售额最高的商品是服装、家具和鞋。位居前十名的并没有农副产品,这主要是由互联网背景下市场的广域性决定的。

强化政府职能,落实乡村振兴战略

操家齐说,十九大报告中既提出了促进农民工多渠道就业创业,又提出了乡村振兴战略。乡村振兴是全面建成小康社会的“最后一公里”,而在农村户籍人口中,2.8亿农民工群体是生力军,是农村家庭的顶梁柱,是增收的关键。增加这一部分群体的

收入,保障这一部分群体的权益,等于牵住了“牛鼻子”,可以扩大中等收入群体。

促进农民工群体多渠道就业创业,除了推进新型城镇化这个主渠道外,扶持农民工返乡创业也是一个重要手段。在“互联网+”的背景下,对于农民工返乡创业生态系统的完善,还需要从以下几个方面去努力:

第一、推进国家相关政策落地,优化农民工返乡政策环境。在原有政策基础之上,要将改革落实到促进农民工返乡创业的具体工作中去,让他们有真正的获得感。此前的调研表明,农民工返乡创业存在着证照难办、优惠政策难争取、监管不当的问题。因此,当前优化返乡创业政策环境的关键是在县乡层面落实好有关政策。目前,一些中西部地区的县市非常重视引进大企业、大资本,对普通劳动者的创业重视程度不够,需要端正认识。

第二、发挥基层政府职能,发挥农民工返乡创业主动性。各地政府要尽量优化市场环境,根据创业者的需求提供创业培训、风险控制等公共服务。此外,还应整合当前分割于各部门的优惠政策,劲往一处使,尽量方便农民工创业。

第三、加大金融支持力度,鼓励融资平台服务农村。鼓励有条件的地区通过拓宽社会融资渠道,设立农村电子商务发展基金。针对农民缺乏抵押物、没有消费和信贷记录的问题,可以引进互联网金融平台,利用合理的风控思路,化解风险。

(据《中国劳动保障报》)

# 人社周刊

服务民生·幸福衡阳

主办:衡阳市人力资源和社会保障局 衡阳日报社  
执行主编:李建平 彭召尚  
E-mail: hrc@163.com

第241期

### 析案说法

## 员工递交辞呈 在提前通知期内发生工伤怎么办

■鲁志峰

【案例】

管先生是某能源公司员工。2017年9月28日向公司递交书面辞职申请,并要求单位在2017年10月31日前办理离职手续。

2017年10月13日,管先生在工作期间遭遇工伤,右手受伤。其后,公司与管先生因离职手续办理问题产生了争议。公司认为,既然管先生已经提交了辞职报告,将在30日内办理离职手续,单位无需承担保险相关责任。但是管先生认为,自己是在提出辞职报告后,正式离职前发生工伤的,仍然有权享受工伤保险待遇。并且,管先生还向公司递交了撤销辞职报告的书面通知。

那么,员工递交辞职申请后,在提前通知期内发生工伤该如何处理?

【评析】

《劳动合同法》第37条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。这里的30日“等待期”,是用人单位的权利而不是义务。如果用人单位需要劳动者做工作交接配合的,劳动者在30日内不得离职;如果用人单位不需要劳动者进行工作交接配合的,用人单位在30日内的任何一天可以随时要求劳动者离开公司。

当然上述法律分析是对一般劳动者而言,如果是工伤职工,则另当别论。《工伤保险条例》第33条规定:“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。”根据上述规定,职工提出辞职后,在提前通知期内因工受伤的,仍然享有治疗康复的权利。在治疗和康复期间,即停工留薪期内,用人单位不得以职工已经提交辞职而要求其办理离职手续。当然,如果职工在发生工伤后仍然要求用人单位办理离职且书面表示放弃工伤相关权利的,用人单位应当予以配合。

那么,停工留薪期满后,用人单位是否可以单方面要求职工办理离职手续呢?《工伤保险条例》第21条规定:“职工发生工伤,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,应当进行

劳动能力鉴定。”因此,职工被认定工伤且伤情稳定后,应当进行劳动能力鉴定。在劳动能力鉴定结论尚未作出前,笔者建议用人单位不要单方面要求劳动者办理离职手续,也不能停止缴纳工伤保险费。否则,劳动者离职后经鉴定有工伤伤残等级的,其一次性伤残待遇,工伤保险基金将不予支付,而由用人单位全部承担。

伤残等级鉴定完成后,用人单位应当根据劳动者的伤残情况作出不同处理。如果劳动者的伤残等级为一到四级的,即使劳动者此前已经递交了辞职,根据《工伤保险条例》第35条,用人单位仍然应当保留双方劳动关系,让职工享受相应的工伤待遇。如果劳动者是五到十级伤残的,根据《工伤保险条例》第36条关于“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,经工伤职工本人提出,可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金”之规定,以及第37条关于“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金”之规定,由于之前劳动者已提出辞职,用人单位可以要求劳动者办理离职手续,但是应当支付一次性伤残就业补助金;如果劳动者未达到伤残等级的,用人单位可以即刻办理离职手续。

特别要强调的是,劳动者递交辞职报告后发生工伤,如果其未达到一到四级伤残的,劳动者是不能单方面要求撤销辞职报告的。

本案中,管先生向公司递交辞职报告后发生工伤,规范的处理方式应当按以下步骤进行:

第一步,在工伤事故发生后30日内为管先生申报工伤;

第二步,在停工留薪期内延续劳动关系,向管先生支付停工留薪期待遇。停工留薪期满后,可以停止支付管先生的工资待遇;

第三步,在管先生伤情稳定后为其申请劳动能力鉴定;

第四步,根据管先生的劳动能力鉴定结果,作出维持或解除劳动关系的处理。

(本文观点不代表本报立场,仅供参考)

## 正视新职业带来的新挑战

■肖青

私人旅游定制师、共享单车运维员、共享办公管家、网络舆情分析师、家庭收纳师、陪跑师……层出不穷的新职业,一次次刷新了人们的想象。

日前,中国青年报社社会调查中心联合问卷网的一项调查显示,在2010名受访者中,85.9%的受访者周围有从事新职业的人,58.7%的受访者在就业时愿意选择新职业。

新职业的蓬勃兴起,与互联网技术的发展密不可分。近年来,在“互联网+”背景下,共享经济、无人经济蓬勃发展。这些“新经济”在消灭了一些传统岗位的同时,也为新职业的产生提供了沃土。以互联网为主的就业模式,使消费者在工作和生活中有更好的选择和兼顾方式。而且,很多劳动者有了更充分的兼职机会,有了更多挣钱的途径。这种就业方式大大挖掘了劳动者,尤其是频繁使用互联网的年轻人的就业潜力。

不仅如此,随着人们以提高生活质量为目的的需求越来越丰富,职业的分类也随之越来越细化。比如,家庭收纳师就满足了人们对家政服务提出的更加个性化、高端化的服务需求。

“58.7%的受访者在就业时愿意选择新职业”,折射出年轻人的择业观念的变化。据调查,“95后”最向往的职业排名是:网红、配音员、化妆师、游戏测评师和Cosplayer(角色扮演玩家)。“95后”选择创业的人群中,46%的人会选择海淘、自媒体等新兴互

联网项目。由此可见,现代年轻人就业不再局限于国企、机关事业单位等,越来越追求自由、兴趣和价值。新职业可以让更多的人在在工作中实现自己的梦想,使他们不仅仅为了挣钱而工作。

然而,伴随新职业的出现,许多新问题、新挑战也不容忽视。比如,在互联网大潮中,许多年轻人将来从事的工作很可能是现在没有的。教育部门需要加强对网络内容的监督管理,提升青年人在科学、技术、工程等方面的知识储备,帮助他们融合新的学科,提高就业竞争力。

比如,当前一些岗位需要掌握一定的技能,拥有职业资质后才能满足岗位要求。有关部门需要根据市场的需求,通过开展培训等,培养专业的人才,并制定相关的职业规范和从业门槛,促进新职业的专业化。

再比如,一些年轻人倾向于通过视频直播等方式成为网红。有关部门需要加强对网络内容的监督管理,净化网络环境,防止一些网红靠低俗炒作来博眼球。

还比如,目前一些新职业从业人员的社会保障问题是一个新课题。如何保障从业人员的切身利益,还需要有关部门认真思考和研究。

“新经济”创造新职业的大潮不可阻挡,加强对新职业的引导和规范,乃是当务之急。各有关部门在制定完善政策以及措施时,要及时跟进时代发展,使新职业的发展更加完善、稳定。