

# 用工实名制,保障农民工工资支付

每月只领生活费,遇到工程款拖欠,就拿不到工资……过去,经常发生在工程建设领域的农民工工资拖欠问题,或从源头上得到解决。

2020年5月1日起,《保障农民工工资支付条例》正式施行,这是我国第一部保护农民工工资权益的专门性法规。下面我们从业支付、工程建设、清偿责任、法律监督四个方面,对此《条例》予以详细解读。

## 【工资支付篇】

工资是劳务报酬的一种主要形式,并非所有劳务报酬都属于工资。《条例》对农民工工资再次进行了定义:为用人单位提供劳动后应当获得劳动报酬,同时对其发放形式和周期进行了限制。

### 工资不能用物资替代

发不出工资,可否用其他物资替代?《条例》明确重申:不可以!

在1995年施行的《劳动法》第五章“工资”中,第五十条明确规定“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人”。计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资等都属于工资范畴,均应当以法定货币形式支付。

基于此,《条例》再次重申,工资应当以货币形式、通过银行转账或者现金支付给农民工本人,不得以实物或者有价证券等其他形式替代。如“以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资”的,根据规定,将由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正

的,对单位处2万元以上5万元以下的罚款,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款。

### 工资须按月足额发放

《条例》明确规定,用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。具体支付日期遇法定节假日或休息日的,应当在法定节假日或者休息日前支付。

关于工资支付周期,《条例》明确,实行月、周、日、小时工资制的,按照月、周、日、小时为周期支付工资;实行计件工资制的,工资支付周期由双方依法约定。双方约定是按月结算工资的,

一个工资支付周期就是一个月;双方约定按周结算工资的,一个工资支付周期就是一周;双方约定按日结算工资的,一个工资结算周期就是一日。计件工资制的,工资支付周期由双方约定。

《条例》规定,用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账,并至少保存3年。该条款在原《劳动法》《工资支付暂行规定》“保存两年以上备查”的基础上增加了一年。同时《条例》用列举法指出了台账的必备内容:用人单位名称、支付周期、支付日期、支付对象姓名、身份证号码、联系方式、工作时间、应发工资项目及数额、代扣、代缴、扣除项目和数额、实发工资数额、银行代发工资凭证或者农民工签字。此外,在向农民工支付工资时,应当提供农民工本人的工资清单。

## 【工程建设篇】

工程建设领域是农民工欠薪“顽疾”高发区,如何破解该领域导致欠薪的源头性深层次问题?《条例》第四章“工程建设领域特别规定”坚持“牵头抓总”总体思路,运用15个条款从农民工工资支付的要求、程序、做法等方面设计了“四制一金一告示”的工资支付保障体系。

所谓“牵头抓总”是指加强源头治理、抓住施工总承包单位这一“牛鼻子”。围绕工程建设领域农民工工资支付屡遭诟病的“没钱发”“发给谁”“怎么发”的三大难题,“四制一金一告示”保障制度体系包括分账制、专户制、实名制、总包代发制、工资保证金、维权信息告示六大亮点。

### 工资哪里来?

#### “优先拨付”理清楚

实践中,工程款通常按照工程节点拨付,与每月发放农民工工资存在“时间差”。为了确保按时足额发放农民工工资,《条例》将“满足施工所需要的资金安排”作为开工建设的前提条件,要求建设单位向施工单位提供工程款支付担保,从支付链顶端将人工费用从工程款中剥离出来,确保人工费优先拨付到位,防止人工费与材料费、管理费等资金混同或者被挤占,从源头上确保“有钱可发”。

### 工资哪里放?

#### 专用账户防挪用

为解决农民工工资“没钱发”和“专款专用”问题,《条例》规定,施工总承包单位要开设专项用于农民工工资支付的银行账户。同时,为防止农民工工资专用账户“空转”(账上没钱或者钱不够),《条例》要求建设单位与施工总承包单位订立书面工程施工合同,约定人工费用拨付周期(不得超过1个月),发现资金未按约定拨付等情况的,相关责任方要及时履行通知、报告义务,并纳入欠薪预警系统。

### 工资发给谁?

#### 实名管理底数清

农民工实名制管理是指工程建设领域,施工单位、劳务单位等对所招用农民工的从业、培训、技能和权益保障等以真实身份信息认证方式进行的综合管理。

针对工程建设领域劳动用工确认难、工资

核算难的问题,《条例》要求施工总承包单位或者分包单位依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行实名制的登记和管理,如实记录施工项目实际进场人员、考勤情况,这是规范劳动用工最基本的要求,也是专用账户制、总包代发制实施的基础。

《条例》明确,未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进行用工实名登记的人员,不得进入项目现场施工。同时要求施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员,对分包单位劳动用工实施监督管理,掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况,审核分包单位编制的农民工工资支付表。

### 工资怎么发?

#### 总包代发防截留

《条例》明确的“总包代发”,主要解决农民工工资怎么发、发到手的问题。即分包单位委托施工总承包单位通过银行将农民工工资由专用账户直接发放到农民工个人工资卡或加载金融功能的社会保障卡。

目前,工程建设领域工资支付经过总包单位、分包单位还有包工头等多个环节,容易出现被截留、被克扣,为此,《条例》减少工资支付环节,要求推行分包单位委托施工总承包单位代发农民工工资,施工总承包单位通过专用账户直接将工资发到农民工本人的银行账户,确保工资发到本人手里。

### 欠薪怎么办?

#### “工资保证金”来保护

《条例》明确,在工程建设领域,由施工总承

包单位按照规定的缴存比例缴存工资保证金,发生欠薪时,经责令支付而拒不支付或无力支付的,由主管部门启用工资保证金予以清偿。

为了减轻企业负担,《条例》规定保证金采取差异化缴存方式,还可以通过金融机构保函来替代。同时还规定工资保证金保护的措施,即不得因支付为本项目提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

### 欠薪求助谁?

#### 维权告示指方向

《条例》规定了维权信息告示制度,要求施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设置维权信息告示牌,明示下列事项:

(一)建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息;(二)当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息;(三)相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

此外,《条例》对施工总承包单位未按规定开设农民工工资专用账户,未按规定存储工资保证金或者未提供金融机构保函;施工总承包单位、分包单位未实行劳动用工实名制管理;建设单位未依法提供工程款支付担保,未按约定及时足额拨付人工费用;建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户资料等违法行为,规定了责令限期改正、处5万元以上10万元以下罚款以及责令项目停工、降低资质等级或者吊销资质证书等处罚。

## 【清偿责任篇】

与以往相比,时下企业用工方式日趋灵活,各种形式和多层级的承包变化多样。农民工往往又处于用工层级的最底层,以至于发生农民工工资拖欠后司法机关难以确定拖欠工资的清偿责任主体。为此,《条例》以专章对工资清偿主体作出规定。

**违法用人,单位要承担清偿责任。**用人单位“不具备合法经营资格”,是否就没有清偿责任了?

首先要明确的是,“不具备合法经营资格”主要指应当取得而未依法取得许可证或者其他批准文件和营业执照,擅自从事经营活动的行为;无须取得许可证或者其他批准文件即可取得营业执照而未依法取得营业执照,擅自从事经营活动的行为;已经依法取得许可证或者已经批准文件,但未依法取得营业执照,擅自从事经营活动的行为;已经办理注销登记或者被吊销营业执照,以及营业执照有效期届满后未按照规定重新办理登记手续,擅自继续从事经营活动的行为;超出核准登记的经营范围、擅自从事应当取得许可证或者其他批准文件方可从事的经营活动的违法经营行为。

《劳动合同法》第九十三条规定,对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为,依法追究法律责任;劳动者已经付出劳动的,该单位或者其出资人应当向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金,给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

因此,不具备合法经营资格的用人单位招用农民工发生工资拖欠时,工资由该单位或者其出资人支付。

**非法派遣,用工单位负清偿责任。**根据《劳务派遣暂行规定》,经营劳务派遣业务需依法申请行政许可。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。擅自经营劳务派遣业务的,由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为,没收违法所得,并处罚款。

个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位,如将农民工派遣至用工单位,一旦发生工资拖欠情况,《条例》明确规定,由用工单位进行清偿。用工单位为工资清偿主体,用工单位清偿后可以追偿。

**包工头携款逃跑,发包商难逃其责。**《劳动合同法》第九十四条规定,个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

因此,因工作任务发包产生拖欠工资时,此时的清偿责任主体为发包的组织与个人承包经

营者。如果用人单位允许个人、不具备合法经营资格的单位、未取得相应资质的单位等这三类主体以用人单位的名义对外经营,招用农民工,导致拖欠招用农民工工资的,由用人单位清偿,并可以依法进行追偿。

**无限责任企业及出资人进行清偿。**合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位相较于有限责任公司或股份有限公司而言,最大的不同点在于:此三类企业的投资人对企业债务承担无限连带责任。上述三类企业拖欠农民工工资时,企业为清偿主体,不清偿的,则由企业出资人进行清偿。

**单位合并或分立,工资清偿需协商。**用人单位在实施合并或者分立前应当清偿农民工工资;经与农民工书面协商一致,也可以由合并或者分立后承继其权利和义务的用人单位清偿。

**单位倒闭前需完成清偿。**用人单位被依法吊销营业执照或者登记证书、被责令关闭、被撤销或者依法解散的,应当在申请注销登记前依法清偿。未清偿的,用人单位主要出资人在注册前用人单位前清偿。

## 【法律监督篇】

《条例》通过多种举措加强监督检查和惩处,包括压实企业的主体责任、多部门联合监管等,切实保障农民工的工资得到支付。

### 举措一

#### 建立预警平台 及时共享信息

《条例》明确,县级以上地方人民政府应当建立农民工工资支付监控预警平台,实现人社、发改、司法、财政、住建等多部门在工程项目审批、资金落实、劳动用工、工资支付等信息的共享。同时还要求市场监管、金融监管、税务等部门应配合人社部门提供反映企业生产经营的相关指标,从而及时监控和预警工资支付隐患,做好防范工作。

### 举措二

#### 多部门联合 及时查处拖欠案件

金融机构和相关的房产、车辆登记部门应配合人社部门查询,提供涉及拖欠农民工工资案件相关单位的金融账户和相关当事人的财产情况。

人社部门在查处案件时,发生用人单位拒不配合调查、清偿责任主体及当事人无法联系等情形时,可以请求公安机关等部门协助处理,对于涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪的,要及时移送公安机关;在遇到单位不执行责令支付被拖欠农民工工资决定的,可以申请人民法院强制执行。

### 举措三

#### 各部门各司其职 加强监管查处

人社行政部门、相关行业工程建设主管部门加强对签订劳动合同、工资支付以及工程建设项目农民工实名制管理、农民工工资专用账户管理、总包代发工资、工资保证金等情况的监督检查。

相关行业工程建设主管部门对违法发包、转包、违法分包、挂靠等行为进行查处,及时制止、纠正因以上行为导致的拖欠农民工工资的行为。财政、审计和建筑行业工程建设主管部门对政府投资项目建设单位依约拨付资金情况进行监督。司法行政部门和法律援助机构为农民工提供法律援助。工会依法对用人单位工资支付情况进行监督,可要求用人单位改正,对拒不改正的,可申请人社行政部门和其他部门依法处理。

### 举措四

#### 加强诚信体系建设 实施联合惩戒

对用人单位及相关责任人建立劳动保障守法诚信档案,对用人单位开展守法诚信等级评价。将多次违法、严重违法的用人单位列为劳动保障监察重点对象,加大抽查检查频次。如用人单位拖欠农民工工资达到欠薪入罪标准的,用人单位及其法定代表人或主要负责人等将被列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单并纳入公共信用信息平台。此名单也会同时推送至共同签署《关于对严重拖欠农民工工资用人单位及其有关人员开展联合惩戒的合作备忘录》的各部门,在政府资金支持、招投标、融资贷款、交通出行等方面予以限制,做到“一处失信,处处受限”。对于欠薪高发的工程建设领域,县级以上地方人民政府应限制拖欠农民工工资的建设单位的新建项目。(劳动报)

## 员工工伤

### 停工留薪期如何确定?



学法360°

(上接4月22日5版)

问:骗取工伤保险待遇,应负哪些法律责任?

答:根据《社会保险法》第八十八条、第九十四条,《工伤保险条例》第六十条,《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》第三十条规定,以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取鉴定结论、领取工伤保险待遇的,由人社行政部门责令退回,处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款。情节严重,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

问:工伤停工留薪期的长短如何确定?伤情严重还需继续治疗的,能否申请延长停工留薪期?

答:用人单位根据医疗机构诊断和闽人社文[2017]47号规定及附件《福建省工伤职工停工留薪期分类目录》确定的停工留薪期,一般不超过12个月。

伤情严重或者情况特殊的,在之前由用人单位或设区市级劳动能力鉴定委员会作出停工留薪期期满之前的15日内,可以向设区市级劳动能力鉴定委员会申请延长停工留薪期确认,但延长不得超过12个月。

需要注意的是,用人单位、工伤职工或其亲属在之前停工留薪期期满之前的15日内未提出延长停工留薪期申请,停工留薪期期满(到期)则终止。(未完待续)

## 中国海峡人才市场机关工会换届大会召开

本报讯 4月27日,中国海峡人才市场机关工会第五届第一次会员代表大会在中国海峡人力资源服务产业园召开。省直机关工会领导出席大会并讲话。

会议按照组织原则和程序,民主选举产生了中国海峡人才市场机关工会新一届委员会、经费审查委员会、女工委委员会。

中国海峡人才市场党组成员、副总经理、机关党委书记游诚志对新当选的“三委”委员表示祝贺,并就进一步加强市场机关工会工作提出四点要求:一是把握正确方向,提高政治定力。要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,教育引导广大干部职工树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”;要围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,推动市场干部队伍团结和谐,不断增强干部职工向心力、凝聚力、战斗力。二是坚持服务中心大局,挑起时代重担。开展工会工作要和改革发展、市场发展、职工发展同频共振,要最大限度地调动一切积极因素,把干部职工的思想和行动统一到围绕中心、服务大局的各项决策部署上来。三是创新方式方法,厚植企业文化。要突出抓好工会组织建设,善于运用互联网、微信群、公众号等网络新媒体加强宣传引导;加强作风建设,切实维护职工合法权益,不断加强干部职工幸福感、获得感、归属感。四是落实齐抓共管,完善工作机制。要牢固树立“一盘棋”的思想,机关工会要加强自身建设,加强与妇委会、团委、关工委等群团组织的联合联动;要扎实推进职工代表大会规范化制度化建设,使职代会在推进市场科学决策、民主管理等方面发挥积极作用。

省直机关工会领导充分肯定中国海峡人才市场机关工会的工作成绩,希望新一届工会委员以更高的标准、更有力的措施、更扎实的作风,切实做好工会工作,以满腔热情服务职工,做职工群众信赖的娘家人、贴心人。(通讯员 陈希佳)

福建省企业经营管理评价推荐中心(以下简称中心)是2000年1月由福建省委编办批准成立的事业单位,是福建省最早从事中高级企业经营管理人才评价、考试、培训、推荐服务的专业机构,隶属于中国海峡人才市场。中心开展的主要业务有:

一、提供专业化的社会考试服务。中心建有社会化考试题库管理系统和企事业单位公开招聘报名系统,拥有一支专业的社会化考试命题、面试专家队伍,承接省内外机关、企事业单位委托的命题出题、面试遴选、考务组织等工作。

二、提供科学化的人才测评服务。中心拥有专业、实用的人才测评系统和一支专业的评价专家队伍,具有丰富的人才测评咨询经验,常年为用人单位开展岗位素质、能力素质、心理素质、就业指导、公共职业等方面专业化人才素质测评与专家工作坊服务。测评业务涵盖企事业单位的招聘考核、选拔晋升、人事调配、定岗安置、组织调整、培训提升等,高校毕业生就业、高考志愿填报前的个人职业兴趣、职业倾向、职业适应度测评咨询服务,企业员工或个人心理测评等。

三、提供个性化的管理咨询服务。中心拥有专业的管理咨询专家队伍,根据客户需求,为企业事业单位提供人力资源战略规划、组织设计、工作分析、薪酬体系设计、绩效考核管理、培训体系搭建等专业化人力资源管理咨询服务。

四、提供定制化的经营管理研修。中心整合省内外经济、管理、金融、人文等领域雄厚的高校、企业的教学力量及科研管理机构的知名实战专家,提供定制化研修培训服务项目;受政府有关部门和企事业单位委托,承办我省企业中高级经营管理人才研修培训,企业家人才专题研修等,致力于培育我省优秀企业经营管理人才,提升企业经营管理水平和核心竞争力。

五、提供公益化的职业经理人服务。中心建有福建省职业经理人才库,开展职业经理人研修、评价、推荐等服务,致力于提升我省企业职业经理人的经营管理能力。

我们的联系方式:  
社会化考试服务,咨询电话:0591-87383113;  
人才测评、背景调查,咨询顾问电话:0591-87383146;  
管理咨询、经营管理研修培训、职业经理人服务,咨询顾问电话:0591-87383141。  
办公地址:  
福州市鼓楼区软件大道89号福州软件园F区7号楼13层(350003)