

根治欠薪进行时

宁德市去年“追薪”241万元

本报讯 2020年,宁德市保障农民工工资支付工作取得阶段性成效。全年共办结投诉案件37件,累计为170名劳动者追回工资待遇241.81万元,投诉案件数、涉及人数及工资总额分别同比下降62.24%、79.85%、88.02%。

“数字化”监管欠薪 一点举报投诉、全网联动处理

宁德市严格落实市级政府负总责、县级政府具体负责工作机制,全力推动、周密部署,为根治欠薪工作提供组织保障。2020年11月,宁德市治欠办印发《关于进一步明确根治欠薪工作考核机制有关要求的通知》,强化考核结果运用,将年度考核结果以及根治欠薪工作典型问题,列入干部实绩档案,作为对地方党政领导班子和领导干部年度考核评价、综治(平安单位)考核、绩效考评的重要参考依据。

在防范欠薪方面,宁德市强化源头治理,在福鼎率先推行“互联网+治欠保支”信息化技术管理系统,实现欠薪监管由传统模式向数字化管理模式转变,为农民工按时足额获得工资提供有力保障。同时在全省率先推行工程款支付担保制度,实现工程款支付现金担保模式逐步向金融机构、担保公司、保险公司、关联单位等担保方式转变。

按时开通“全国根治欠薪线索反映平台”,公布12333等举报投诉热线电话,实行首问负责制,推行投诉举报联动处理工作机制,统一接收、快速流转欠薪投诉举报,逐步构建“一点举报投诉、全网联动处理”工作格局。

在受理和核查投诉举报过程中,及时发现在建工程项目落实工资保障制度存在的问题,责令限期整改,运用在全省首创的《工程建设项目劳动用工管理台账现场核查规范》,由人社部门和行业主管部门依法核查在建工程项目制度,包括农民工实名制管理、工资专用账户管理、分包单位农民工工资委托施工总承包单位代发、工资保证金、施工现场维权公示牌等落实情况,促进劳动用工管理规范化、标准化。

建立欠薪“黑名单” 让失信企业“一处违法、处处受限”

“要让用人单位不欠薪,首先要让他们提高守法诚信意识,以及进一步提高企业失信违法成本。”宁德市人社局相关负责人介绍,宁德市开展用人单位劳动保障守法诚信、工资支付行为信用等级评价工作,深入推进信用体系建设。2020年,全市共评价出2019年度A级企业302家、B级企业59家、C级企业7家,守信单位361家、一般失信单位3家、严

重失信单位2家。实行重大劳动保障违法行为社会公布、实施恶意拖欠农民工工资“黑名单”和失信企业信用修复等制度,以反面典型案例、“负面清单”实现监管效能最大化,逐步创建“一处违法、处处受限”信用监管格局。全市共向社会公布存在重大劳动保障违法行为的用人单位8家,将2家企业列入拖欠农民工工资“黑名单”,信用修复1家。

在依法处置欠薪案件方面,宁德市毫不手软。2020年9月,宁德市在全省率先印发实施《行政处罚裁量基准(保障农民工工资支付条例部分)》《企业劳动保障事中事后监管评价办法》,通过细化量化行政裁量标准,规范裁量幅度,明确企业应当遵守的评价内容和规范要求,在法治轨道上推动治欠工作落实。

建立梯次核查工作机制,即由人社部门和行业主管部门深入用人单位,依法开展全覆盖、分行业、分片区联合检查,按阶段序时推进根治欠薪工作。严格工资支付行为行政监察执法,强化行政执法与刑事司法有效衔接。

同时开展标杆示范在建工程项目评选活动,让“后进”单位学有标杆、行有示范、赶有目标。2020年5月,全市首批公布落实农民工工资支付制度标杆项目11个和示范项目109个。

(通讯员 陆环)

一次不同寻常的加班

——宁德市劳动保障监察支队年关“追薪”记

农历小年夜,时针刚走过19点半,宁德市劳动保障监察支队的缪星还坐在建行宁德分行营业部柜台前,忙着填写农民工工资转账单。当他输入最后一笔转账密码时,如释重负,林某延等16位农民工被拖欠的27.333万元工资,终于发到他们的银行卡上。

原来,林某延等16位农民工在宁德中铜东南铜业项目分包单位山东某公司上班,由于工程款未能及时到位,致使27.333万元工资被拖欠,他们多次向公司讨要未果。眼看春节临近,他们迫不得已赶到宁德市劳动保障监察支队投诉。

时近年关,为尽快让农民工拿到工资欢喜过年,支队长龚迪树联系山东某公司负责人,对方回复,由于总承包单位某设计院拖欠工程款,致使公司拖欠农民工工资,正在起诉对方。龚迪树又联系总承包单位某设计院项目负责人,要求其履行责任,先行支付农民工工资。该项目部负责人认为,山东某公司把单位起诉至法院,他们对此颇为生气,拒绝先行支付这16名农民工工资。然而,再联系山东某公司,其表态双方的工程款纠纷正在走司法程序,待工程款到账时,再补发拖欠的农民工工资。

农民工盼着钱过年,能等吗?分管劳动保障监察工作的宁德市人社局副局长得知情况后,立即与项目主管部门宁德市发改委联系,请他们出面帮助,协调中铜东南铜业项目先行垫付拖欠农民工的工资。然而,多方努力,收效甚微。

面对这起欠薪案件处理,劳动保障监察支队5位监察员心急如焚,在平时可以采用法律手段追讨,眼下农民工急着回去过年,法律手段在时间上已然来不及。

离春节放假仅剩两天时间,山东某公司项目部人员都回家过年,某设计院只剩下留守人员,这两家企业与拖欠农民工工资有关系的单位“人走楼空”。

怎么办?宁德市人社局副局长认为,只有中铜东南铜业先行垫付才能处理这起欠薪案件。于是,他又联系市发改委告诉意图,请他们再次帮助协调。

这次,终于得到令人欢喜的消息,业主单位同意垫付,但钱要打人社局农民工工资保障金账户,由监察支队代为发放。龚迪树立即按其要求提供相关证明材料。

然而,当支队监察员把相关证明材料及帐号送至中铜东南铜业项目部时,他们却突然变卦,不肯垫付。

山穷水尽疑无路,柳暗花明又一村。为了让农民工拿到工资回家过年,宁德市人社局向分管该建设项目的市政府常务副市长报告,副市长了解情况后,深知解决拖欠农民工工资的分量,二话不说,便给中铜东南铜业项目负责人打电话。

当天下午,中铜东南铜业项目部便把27.333万元转入农民工工资保证金账户。此刻,无论是人社局领导,还是监察员都松了一口气,农民工的脸上也云开日出,露出笑容。

不料,农民工工资保证金账户经办人已回外地过年,虽然他授权委托支队缪星办理转账,但银行转账系统无法识别通过,钱转不到农民工账户上,这让支队监察人员急得团团转。

下午4点,银行柜台下班时间就要到了。

一定要在春节前把工资发到农民工手里!龚迪树与建行营业部联系,请求他们提供协助,务必赶在放假前把钱转至农民工。建行营业部负责人表示识别系统无法修改,建议变更经办人。然而,需要提供开户许可证等原件,一时难以提供齐全。得知情况,建行特别开通“绿色通道”,简化变更相关程序。

办完变更,已是下班时间。此时,16名农民工的工资一笔未转出。建行柜台工作人员高丽彬、郑小慧、杨丁毅3人不顾劳累,主动延迟下班,一笔一笔办理转账,直到19点多,她们终于将27.333万元代为发放的工资,全部转到16位农民工账户上。

当缪星走出建行大门时,街上灯火一片灿烂。在那缕柔和的亮光里,无声无息地流淌着劳动保障监察人员为社会安定稳定而付出的无私奉献。

(通讯员 蔡光)

沙县：“护薪”行动 做农民工坚强后盾

本报讯 2020年,沙县劳动保障监察大队在全县范围内开展根治拖欠农民工工资、“护薪”、清理整顿人力资源市场秩序等专项整治行动,共排查用人单位93家;开展欠薪警情处置排查123件,其中非欠薪案件96件,核实欠薪案件26件,追回拖欠农民工工资228.15万元;受理和调处企业拖欠工资案件64件,为163名工人追回被拖欠工资135.92万元。

为维护广大农民工合法权益,沙县对根治欠薪工作高度重视,成立由县委

党组成员担任组长、县人社局局长等36名有关部门负责人担任副组长及组员的沙县根治拖欠农民工工资工作领导小组,将根治拖欠农民工工资、打击非法用工等违法犯罪情况,纳入全县平安建设(综治工作)年度考核,以此督促各用人单位依法依规做好工资支付工作。

沙县人社局联合法院出台《关于司法助力根治拖欠农民工工资问题的十条意见》,组建涉农民工工资党员法官志愿服务队,设立法官联系点,建立涉

农民工工资案件信息查询共享通道,定期召开联席会议,畅通劳动仲裁先行裁决、执行联动等裁判机制,严厉惩治拒不支付劳动报酬犯罪,将拖欠农民工工资争议案件纳入速执程序,广泛推行流动仲裁、巡回审判等改革举措,形成“快立、快审、快执”案件办理模式。

同时联合沙县人民检察院成立根治欠薪工作联络点,安排专职联络员,有效畅通群众诉求,为根治欠薪冬季专项行动实现“两清零”目标奠定基础。

(通讯员 陈晓雯)

顺昌 超七成离退休人员“刷脸”完成年度认证

本报讯 2021年初,顺昌县人社局为做好17295名企业离退休人员待遇领取资格认证,不断加大“福建社保”微信公众号、“闽政通”APP等人脸识别认证方式的宣传推广,目前实现首季

“开门红”。截至2月底,全县成功认证离退休人员10032人,占县应认证人数58%,其中使用人脸识别认证方式的退休人数大大提高,达7451人,占已认证人数的74.27%。(通讯员 王勤)

清流 多管齐下杜绝冒领养老金

本报讯 最近,清流县人社局实施“互联网+认证”,多管齐下保障县机关事业单位养老保险基金安全,杜绝养老金冒领。

具体措施有:开展现场认证,机关社保中心指定窗口专人负责,服务前来认证的离退休人员;依托异地居委会开展认证,居住外地者可自行携带《清流县机关事业单位离退休人员养老待遇领取资格认证登记表》和有关证件,至当地社区居委会开展协助认证;依托参保单位开展认证,针对年老、患病或行动不便人员,参保单位采取登门见面、电话沟通、微信视频截图等方式,准确了解本单位离退休人员基本信息和生存状况,由单位经办人如实填报,统一送交县机关社保中心审核认证。

(通讯员 孔韵霏)

光泽 603位灵活就业困难人员获社保补贴

本报讯 2020年,光泽县人社局把好政策宣传关、资格认证关、优质服务关,重点审核申请人是否属于就业困难人员、从事灵活就业证明是否真实、社会保险是否按时足额缴纳等环节,杜

绝冒领、多领现象发生。全年共为603位灵活就业困难人员审核发放社会保险补贴256.51万元,进一步发挥就业专项资金稳就业、促就业的保障作用。

(通讯员 梁启文)

南安 追回重复冒领养老金11.45万元

本报讯 1月以来,南安市人社局开展养老金待遇重复领取核查有成效,14名重复冒领养老金待遇人员办理退保退款,稽核追回重复领取、死亡冒领养老金11.45万元。

据悉,南安市人社局正探索

建立日常稽核与专项核查相结合的工作机制,利用数据信息比对、待遇资格认证全覆盖等措施,从源头防范骗取、冒领或者重复领取养老金行为。

(通讯员 洪志锋)

企业用福利“画大饼” 员工要拿“有点难”



人才与法

“难以够着的‘福利’还叫福利吗?”周林感到疑惑。

在周林所在的沈阳某科技企业,企业发放的住房(租房)补助8个月无人问津,不是没人需要,而是在岗的31名员工无人达到申领条件,每人每月3000元的补助至今躺在账面上。

福利待遇一般是指企业为了保留和激励员工,采用的非现金形式的报酬,包括保险、实物、股票期权、培训、带薪假等。然而,部分企业存在用福利待遇“画大饼”吸引员工,在发放中又变相减少甚至虚假承诺的现象。

员工福利成止渴的“梅子”

2020年6月5日,周林所在的企业下发通知,“下个月开始,公司发放住房(租房)补助,符合条件的员工到人力资源部填表申领。”今年27岁的周林大学毕业后工作3年多,月薪3000元,每个月的公积金不到500元。目前仍在租房,月租1200元。这笔钱无疑能帮他缓解不小的租房压力。

仔细阅读公司《住房(租房)补助发放管理办法》后,周林发现只有满足6个条件才可申领。其中包括35岁以上、单身未婚、户籍所在地为外省、住房距单位车程1小时以上等。

“单位里35岁以上还未婚的寥寥无几,满足所有条件的几乎没有。”周林说,“但事实上,很多员工确实又需要这笔补助。”

沈阳一家消防设备销售企业员工何彬则遇到了以通过考核来获取福利的事情。

受新冠肺炎疫情影响,2020年何彬所在企业销售额下降60%。此后,该企业的交通费报销从实报实销改为考核申领。4个业务部门42个销售员排前10名的员工,全额报销工作时间(早8时—晚6时)的地铁公交和出租车费;排第11名—第20名,报销50%;20名以后不予报销。

“销售低的员工也在跑业务啊。”何彬对此颇为不满,“交通费是为了跑业务而支出的,不应与考核挂钩,不然会打击员工的工作积极性。”

招聘时承诺的福利并未兑现

写进企业管理办法的探亲假不执行、写入劳动合同的3年培训计划因业务繁忙取消、签订股权协议不给员工分红……

有部分企业员工吐槽:企业不只变相减少福利,还有虚假承诺的“嫌疑”。

上海段和段(沈阳)律师事务所律师孟宇平介绍,目前,除了劳动法所规定的劳动保障和社会保障外,我国并没有相关法律法规强制企业发放福利。

劳动合同法第17条规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定福利待遇。“也就是说,写入劳动合同的福利待遇,企业要依法发放。此外,写入企业规章制度、管理办法的福利待遇有法律效力,也要依法发放。”孟宇平表示,员工只要凭劳动合同和企业的规章制度,就可以到当地的劳动监察大队投诉。

即便是这样,何彬也不愿维权,因为不想“因小失大”。

何彬坦言,类似过节发放米面油、交通费、电话费等福利金额在他总收入中的占比并不多,他的主要收入来源是基本工资和销售提成。“一旦维权,势必与企业‘决裂’,到时候不说不受领导待见,甚至可能丢了工作,得不偿失。”何彬说,只能吃点“小亏”,默不吭声。

对于一些口头约定的福利,员工表示“这种承诺变数太大”。

张晨光在沈阳一家小型建筑企业从事工程监理工作。2019年入职时,公司承诺发放全年绩效奖金的30%作为年终奖,报销交通费和电话费。2020年,年终奖因疫情取消。2020年第四季度的交通费和电话费迟迟没有报销下来。

由于每次都是口头承诺,没有形成并写入管理制度,张晨光认为,“这种福利待遇很大程度上依赖于企业的自主决定”。他咨询过律师,律师告诉他,即便是拿到企业领导的相关录音,对于口头上的“福利”是约定发放的基本福利还是企业考核的奖励,很难认定。

张晨光发现,这些福利仍被写入企业的招聘信息中。行业内许多企业都会将福利待遇作为招人的“筹码”,但实际上这些福利并不一定兑现。

张晨光表示,自己此前找工作被两家公司同时录用,约定月薪都是5000元,而现在所在企业承诺的福利待遇更好。可入职时,除了基本工资和绩效工资外,年终奖加了“按当年企业经营状况调整”的附加条件,招聘人员口头承诺的其他福利并没有写入劳动合同。他曾列表计算,如果按约定执行,自己一年将再多拿近5000元。

企业不诚信 用工成本会更高

“员工应得该得的福利不应成为考核手段。”孟宇平说道,劳动法第46条规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。而劳动报酬包括货币工资、实物报酬和社会保险,企业提供的福利是企业提供给劳动者的各种物品和服务,应当包括在劳动报酬内。企业可以通过奖励福利的方式留住和激励员工,但不能不和员工协商,变相减少员工福利。

去年10月,辽宁百联人才管理公司总经理郝红宾曾发起一项名为“跳槽原因排行榜”的调查问卷。其中,“不爽老板拿福利‘画大饼’”,因该项跳槽的占总跳槽人数的32%,排名第三。

“企业用工不诚信,员工跳槽率就高,队伍不稳定,企业就需要招聘更多的新人,还要支出不必要的培训成本。长远来看,用工成本会更高。”郝红宾说,企业“递上一小杯水远比让员工望梅止渴实在”,员工止渴了才能继续同企业前行。

“口头约定不作数,白字黑字才清楚。”孟宇平提醒劳动者,签订劳动合同时一定要把约定的所有福利详细写入劳动合同,一旦企业虚假承诺可以拿着劳动合同维权。同时,对于员工福利,员工可主动积极与企业协商,形成正向良性的激励机制。(中工网)