

建筑领域农民工欠薪“冬病夏治”

劳动监察部门突击检查 有工地仍存在不规范现象

劳动报记者 罗菁 文摄



本报讯 一场根治农民工欠薪的“冬病夏治”行动，正在申城各在建工程项目中展开。近日，本报记者跟随嘉定区劳动保障监察大队，对辖区内19个重点工程项目进行突击检查，结果发现，虽然暂无欠薪情况出现，但仍然不同程度存在劳动合同要素不齐全、人工费台账记录不规范、工资足额发放不明确等现象。

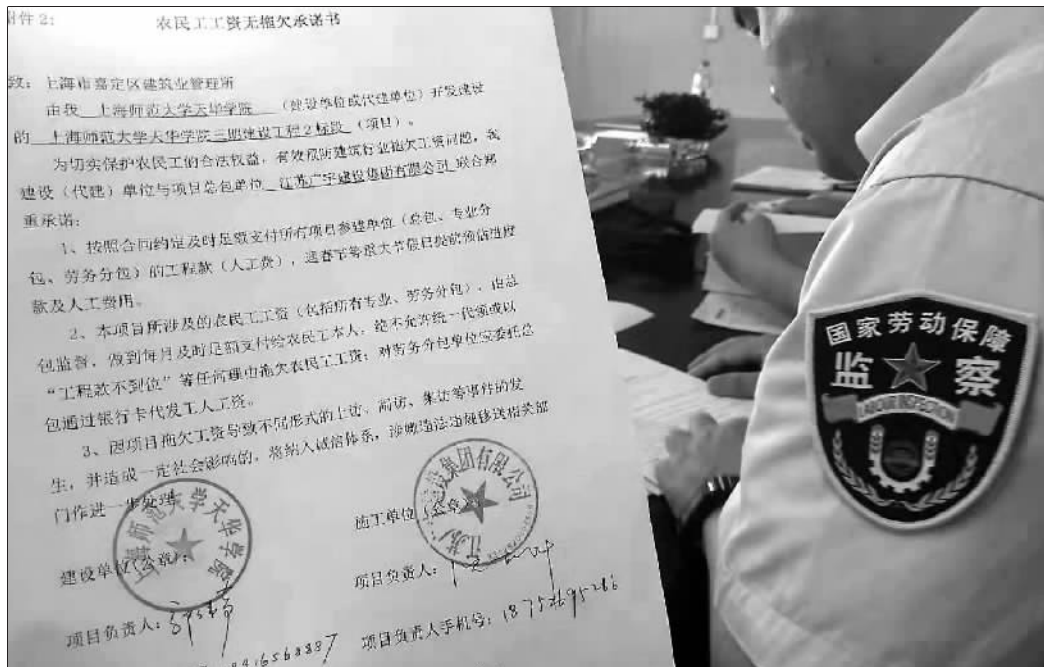
不让“积疾”拖到年底

众所周知，每逢年底前，通常是劳动保障监察部门查处欠薪的高发期。而在其中，建筑领域又往往是“大头”。

根治欠薪，需要相关部门共同努力。但如何走出“边清边欠”的尴尬，完全可以把工作做在前头。这样，既可以帮助劳动者讨薪，也可以给可能欠薪的企业打打“预防针”。

按照人社部等七部委的安排，从7月16日至8月26日，上海开展了根治欠薪夏季行动，其目的就是把问题解决在萌芽阶段，实现欠薪隐患早发现、矛盾问题早处置、历史陈案早办结目标，避免“年关讨薪难”现象年年整治、年年重演。

“工程建设领域欠薪有一个明显特征：越到年底问题越多，甚至集中爆发。”嘉定劳动保障监察大队检查二科副科长李毅告



诉记者，“冬病夏治”，就是未病先防，防止欠薪在年底集中发生。

19个重点工程突击排查

此次，嘉定区解决企业拖欠工资问题联席会议将重点放在了各类在建及已竣工但仍存在欠薪隐患的工程项目。特别是政府投资工程项目、国有企业建设单位或施工总承包企业的工程项目，以及有欠薪记录的其它在建工程项目。共梳理遴选出19个重点工程项目，由监察大队会同区建

管所等行业主管部门开展联合检查。

本报记者跟随检查小组，首先是来到了江苏广宇建设集团有限公司负责的上海师范大学天华学院三期建设工程二标段。

“请按照我们的现场检查表，提供相应材料。”李毅向项目经理提出，需要当场查验其农民工实名制台账、农民工工资支付台账、农民工人工费台账，以及劳动合同、农民工专用账户、转账记录、工资发放表等。

经过一番点验，李毅发现，虽然该项目下属的农民工都拿到

了工资，但其人工费台账不够标准，并非制式，而是企业自己起草的文本，存在一定问题。对此，他当场指出，企业需要重新进行台账修订。

而在上海金鹿建设集团有限公司的项目中，李毅同样“挑出了刺”。该项目共有200多位农民工，但银行卡账号并未全部办理。对此，项目经理表示，正在联系银行方面加快办理速度。

仍存在多种不规范行为

据了解，在嘉定区劳动保

障监察大队的排查中，虽然至今尚未发现拖欠农民工工资问题，但一些项目在农民工合同签订、农民工工资专用账户支付等问题方面存在一些问题。

李毅告诉记者，例如部门项目在农民工合同中并不标明“工资”，而是以“生活费”来代替；部分企业的农民工工资专用账户也尚未建立，工程款与农民工工资混为一谈。

此外，还有部分建筑工地仍未能每月足额发放农民工工资，而是沿袭“行规”——每月只发放不低于最低工资的收入，剩余的在年底前一并支付。

“这些不规范行为，都可能是导致农民工欠薪的隐患。”李毅指出，建筑行业农民工拿的是“辛苦钱”，必须保证其每一笔钱都到位，这样才能真正维护农民工的根本利益。

而嘉定区劳动保障监察大队负责人告诉记者，目前在一般用工领域，区各街镇劳动关系协调队，正以网格化、全覆盖的方式进一步开展排查摸底；监察大队则对受理的工资类案件从快处理，按照“一案一专班、一案一方案、一案一清零”的工作要求，强力推进清欠保支。对欠薪情况做到现状排摸清楚，矛盾纠纷清楚，责任目标清楚，清欠节点清楚，后续措施清楚。

数据显示，今年1至7月，嘉定区劳动保障监察大队共查处欠薪企业139户，为5933名劳动者追讨工资4706.2万元。

在本次行动前期，排查一般用工领域欠薪企业42户，已全部跟进开展督查检查。

78%调研企业·已有职位名称体系

薪酬对标具有吸引力



本报讯 (劳动报记者 陆燕婷) 很多企业的职位名称不统一，可能会引起职位名称的夸大或缩小以及不准确的薪酬影响，同时也可能影响内外部公平性。记者昨天获悉，《美世2019职位名称实践报告》出炉，调研样本涵盖全国324家企业，分布于多个主要行业。其中，78%的调研企业目前已有职位名称体系。薪酬对标，统一的职业道路发展和招聘，是最具价值的三大领域。

调研覆盖 全国七成一线城市

据披露，参与此次2019年职位名称实践调研的企业

共有324家。调研样本分布于多个主要行业，涵盖全国多个主要城市(70%一线城市/30%二线城市)、不同的企业所有制类型(45%制造业/55%非制造业)、不同的公司类别(64%外商独资企业/23%中资民营企业)、不同母公司所在地等。根据《报告》显示，有78%的调研企业目前已有职位名称体系，22%的公司尚未拥有职位名称体系。54%的参与调研企业认为自己的职位名称结构等于市场水平。21%的企业认为自己的职位名称结构低于市场水平。

关于职位名称的准则，45%的参与调研企业实行区域或企业自己制定的准则，37%的调研企业实行全球准则，只有15%的参与调研企业实行完全灵活或完全没有指导方针或准则。81%的调研企业不差异化中英文

职位名称。

薪酬对标受关注 合理体系提升满意度

针对现行体系，使用职位名称结构获得的三大领域分别是薪酬对标，统一的职业道路发展和招聘。然而在计划体系中这三大领域分别是薪酬对标，明确管理以及内部与外部的一致性。

综合调研发现，公司的职位名称对于公司构建合理的薪资体系以及对于员工的满意度有着非常大的影响。不统一或不合理的职位名称，或造成公司内部的不协调甚至会影响公司吸引人才的能力，对于企业的发展也有着重大的影响，合理地构造职位名称体系可以帮助公司更好地管理员工，也可以帮助企业更加公平化运营。

沪85%市场竞争类国企 制订员工激励计划



本报讯(劳动报记者 邵未来) 记者昨天从市国资委了解到，目前，市国资委系统已经有85%的市场竞争类企业集团制订激励工作整体推进方案。相关企业集团针对发展目标和重点项目形成“一企一方案”的推进线路图。

上海市国资委分配处处长谭盛世表示，市国资委系统累计实施上市公司股权激励、张江办法、创投企业跟投、职业经理人“激励基金+个人购股”、科技成果转化收益分配等各种形式正向激励项目70余例，方式灵活多样，激励效果明显。

谭盛世指出，国企激励的方式多样，主要包括现金类激励和股权类激励两类。

“上汽集团旗下车享家公司自2015年实施股权激励，从2015年到2018年三年间，该公司的营业收入从3亿元快速增长到20.1亿元，期间公司还完成两轮融资。隧道股份所属上海智能交通有限公司从2017年成立之初就实施了核心团队持股激励，2019年上半年，公司营收同比增长达128.63%。华谊集团则从2017年起实施重点项目核

心团队风险抵押考核奖励。对每个重点项目明确考核范围、对象、指标及权利义务，实施考核分期兑现。”

他还特别提到，上海化工院从化工部直属科研院所转制成市属企业后，集聚高端人才，激发人才创新活力，做了一系列积极的探索。“上海化工院形成了一套从科研到产业化全过程的激励机制。通过实施科技成果转化收益分配试点，完善在科研项目研发阶段、中试工程应用成果转化阶段、产业化应用阶段的全过程激励机制，设立科研课题骨干津贴等薪酬激励、个人团队持股等中期激励，产业化激励基金、科技团队股权激励等，提高科技人员创新创业热情。”

据介绍，申能集团所属上海诚毅投资管理有限公司作为首批通过设立平台实施强制跟投的企业，将管理团队与基金投资进行风险捆绑、责任共担、利益共享。今年，诚毅投资不但按期完成4家所投企业的退出，而且在投资企业目前已有3家拟上市公司。

谭盛世指出，市国资委通过简政放权、放管结合、积极鼓励和推动国有控股上市公司和具有自主知识产权的高新技术企业探索建立正向激励体系，优化薪酬分配制度，完善职工长效激励约束机制。