

浅析水利工程项目农民工工资支付管理 风险及防控措施

翟优雅, 俞兴平, 沈纪勋

(中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 四川 成都 610072)

摘要:作为水利工程项目建设的主要劳动力,农民工工资保障关乎社会的和谐稳定和健康发展。近年来,虽然国家相继出台了多项法律政策保障农民工的权益,但在工程项目建设过程中农民工工资支付方面仍然存在一些漏洞,导致农民工工资拖欠问题依然存在。阐述了对水利工程行业中农民工工资管理的现状,对其存在的问题进行了探讨,并就如何加强农民工工资支付管理和防控风险提出了见解。

关键词:水利工程项目;农民工工资管理;工资拖欠;防控风险

中图分类号:[TV91];TV76;F249.24

文献标志码: B

文章编号:1001-2184(2024)02-0034-04

Brief Analysis of the Management Risks and Prevention and Control Measures of Migrant Workers' Wage Payment in Water Conservancy Projects

ZHAI Youya, YU Xingping, SHEN Jixun

(PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu Sichuan 610072)

Abstract: As the main labor force in the construction of water conservancy projects, the wage guarantee of migrant workers is related to the harmony, stability and healthy development of society. In recent years, although the state has successively issued a number of laws and policies to protect the rights and interests of migrant workers, there are still some loopholes in the payment of migrant workers' wages in the construction process of engineering projects, resulting in the problem of migrant workers wage arrears. Therefore, this paper discusses the current situation and existing problems of migrant workers wage management in the water conservancy engineering industry, and puts forward its own insights on how to strengthen management and prevent and control risks.

Keywords: Water conservancy projects; Wage management of migrant workers; Wage arrears; Risk prevention and control

1 概述

水利工程事关国计民生,随着国民经济的日益发展,国家对水利工程建设愈发重视。水利工程项目一般具有工程规模大,施工年限长,工作面广,技术难度高的特点,而且从事水利工程施工的人员构成复杂,流动性大,从而在对其进行管理的深度和维度上更具有挑战性。

农民工作为一线施工人员是决定工程项目如期保质保量完成的核心要素,他们是工程项目建设的主要力量。若想项目顺利进行,就需要农民工保持积极向上的工作态度。而工资按时全额发放则是提高农民工工作积极性的最有效的方法。

笔者针对当前水利工程项目农民工工资支付管理的现状,阐述了如何加强对农民工工资支付进行管理以防范工资拖欠风险的发生。

2 农民工工资支付管理的现状及其存在的原因

上世纪 90 年代中期国家即颁布《劳动法》《劳动合同法》和《就业促进法》等相关法律法规,使我国的劳动保障体系逐步制度化,规范化^[1]。2016 年,《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》要求从源头预防,动态监管和失信惩戒相结合。2020 年 5 月 1 日,国务院颁布的《保障农民工工资支付条例》中明确要求由总承包单位代发农民工工资,七部委联合下发的《工程建设领域农民工工资保证金规定》中要求总承包单位

收稿日期:2023-12-20

限期设立账户,存储农民工工资保证金,进一步完善和加强了对农民工欠薪问题的防范管理。这些措施无不彰显了保证农民工工资按时足额发放在促进我国维持社会稳定及经济快速发展中的重要性。自《保障农民工工资支付条例》实施以来,政府相关单位及业主高度重视该项工作,不定期的宣贯政策及抽查其执行情况,基本上解决了农民工工资拖欠问题。然而,由于农民工自身具有的局限性以及水利工程项目的复杂性,农民工的工资支付依然存在问题。具体而言有以下几个原因:

2.1 农民工法律意识薄弱

鉴于从事水利工程项目建设的施工班组大多数是由同乡或熟人组成,入场时只是简单地与包工头达成口头协议而缺乏签订劳动合同的意识^[2],即使签订了劳动合同,也没有细致研究过合同条款是否公平合理。在项目建设过程中,一些劳务分包商为了保障生产进度,采取了对工资卡集中收集管理的方式以稳定班组人员,存在“人卡分离”的现象,有时还会将农民工工资挪作他用而拖欠工资。更有甚者,有些劳务分包商为了套取工程款而欺骗农民工做假资料,虚报信息并利用虚假资料诱导农民工向施工单位和总承包单位索要工资。然而,由于农民工文化程度良莠不齐,普遍受教育程度低,自由散漫,保守且落后,思想固执僵化^[3],对于国家最新出台的政策和法律法规理解不深入,接受程度不高,尤其是他们考虑到诉讼程序复杂,耗时耗力耗钱,往往也会知难而退。他们更加愿意采用的方式是聚众围堵项目部和集体上访等非理性行为,或者通过网络手段发布不实言论以扩大影响。这样做不但无法从根本上解决问题,反而给各工程参建单位的形象带来极大的负面影响。

2.2 农民工的管理组织机构不健全

目前多数施工单位没有建立自己的工人队伍,而是通过劳务分包的方式组织施工^[4]。考虑到成本投入,施工单位一般不会设立专门的农民工管理组织机构,较多地是依赖劳务分包商自行管理,由施工单位的劳资专员进行监管。对于劳动合同的签订、每月的考勤和工资表均由劳务班组自己编制填写,而劳资专员仅负责信息的收集

整理和审查,致使实名制管理流于形式;并且施工和总承包单位通常也没有设立针对农民工工资支付问题的应急小组,没有专门进行过应急演练或应急培训,也没有制定相关的应急制度和应急方案,导致出现问题时容易现场失控,农民工情绪激动、矛盾升级。

2.3 在管理制度实施过程中存在较多困难

(1)由于劳务班组较多,农民工流动性大,在其信息采集过程中劳务分包商容易敷衍了事或提供虚假信息;(2)鉴于水利工程施工战线太长,现场无法做到全封闭管理,在实名制登记排查方面存在漏洞;(3)管理制度中未明确管理实效和相关管理人员的考核标准,管理人员容易降低责任心而导致管理放松;(4)监管力度不够,对于未按照制度要求管理的劳务分包单位,施工和总承包单位并没有制定强有力的监管措施。因此,虽然工资保证金、专款专户、实名制、考勤、总承包单位代发、维权公示等相关管理措施已逐步完善,但制度的执行过度依赖管理人员的责任心和工作经验,加上水利工程项目所处位置环境恶劣、交通不便,也给农民工管理增加了一定难度。因此,施工和总承包单位在推行全员实名制农民工工资管理中仍然面临多种困难。

2.4 监管平台不能充分发挥数字化优势

鉴于水利工程项目部分存在跨区域问题,加之各地政府的监管平台接口标准不统一,进而造成一个项目对接多个监管平台。尤其是当前施工企业为了加强内部标准化管理,纷纷建立了企业监管平台。这种跨区域多平台的重复性工作加大了项目人力成本投入,降低了信息更新效率;同时,由于监管平台上的数据均由相关负责人上传填写,导致其不可控因素较多;另外,监管平台目前仍属于独立模块,没有充分利用互联网信息共享技术联合大数据和政府信息系统平台来辨别所获数据的真实性、准确性;亦未对接征信平台,把农民工工资支付管理纳入施工单位和劳务分包商诚信经营的考核标准,将弄虚作假、恶意拖欠农民工工资的施工单位和劳务分包商纳入黑名单以示惩戒,故其不能充分发挥数字化、信息化优势。

3 防控措施

(1)加强政策宣贯,开通绿色通道。必须进一步加强对农民工的法制教育,提高其维权意识。在农民工入场前进行的三级教育、劳动纪律、规章制度以及技术交底等培训时,应新增农民工工资支付管理的相关法律、地方政策和项目制度的宣贯;亦可以通过在农民工生活区和施工场地入口悬挂宣传标语,张贴海报,定期播放法制教育宣传片并发放宣传手册等方式加大宣贯力度,规范农民工依法维权的方式,警示劳务分包商依法保障农民工权益。

维权信息告示牌应当设置在醒目位置,必须明示各级责任主体相关负责人的姓名和联系电话,提供当地建设主管部门、劳动保障监察机构、劳动争议仲裁机构和法律援助机构等相关单位的地址和投诉电话,多方位确保农民工维权渠道的畅通。施工和总承包单位可以根据项目的特殊性和需求,结合当地劳动保障监察举报投诉窗口服务规范化建设标准,构建相应的现场举报机制和投诉处理平台。相关政府机构应多方位开设绿色通道,通过设立投诉专线、二维码直达投诉平台、APP 便民服务或短视频账号在线互动等多种方式进一步畅通和拓宽农民工欠薪维权通道。

(2)落实管理组织,加强各方联动。必须建立完善的农民工管理组织机构,层层把控,明确各级相关管理人员的责任和义务。自农民工进场时起即严格监督,包括核实农民工的体检健康证明,身份证,岗位证书,特种作业操作证书,监督劳务分包商与农民工签订劳动合同,缴纳社保和购买意外险等;加强部门之间的沟通联动。现场施工管理人员应积极配合农民工的相关管理人员核查农民工的出勤状况,并如实记录农民工进退场的时间。

成立应急组织机构、明确应急小组职责、制定应急预防处置方案、落实应急处置资金并完善应急处置流程等,严格按照“属地管理、分级负责”的原则,压实相关管理人员的工作职责,做到失责必问、问责必严,明确各级管理人员的职责,规范各级管理人员的行为,提升各级人员的履职能力^[5]。加强各方主体的沟通协调,政府、业主、监理、总承包和施工单位应利用各自具有的职能优势对施工

现场做好动态监控。在收到农民工投诉电话后应立即采取应急措施,妥善予以处理。尤其是在开学季和春节前,应急小组要提前安排人员现场实地调查摸排,防控农民工工资支付风险。

(3)细化管理制度,强化监督机制。农民工管理归口部门一定要制定出严格的农民工工资管理制度。从农民工资质审核、劳动合同签订到农民工实名制信息采集,施工单位和总承包单位的相关管理人员必须实时监督,复核信息。劳务分包商需要建立《劳务人员花名册》,真实完整地记录农民工的身份信息、银行卡号、联系方式、进退场时间等,还应及时记录人员的增减动态并实时更新。必须对农民工逐一进行个人影像采集(要求:免冠、正脸)和签名字迹采集。完善信息内容并提交给施工单位和总承包单位相关管理人员归档。

施工单位和总承包单位的相关管理人员应建立登记台账并及时将农民工实名制信息录入农民工监管平台。相关管理人员应定期到施工现场检查农民工的登记信息和考勤记录是否真实,排查劳务分包商是否有故意拖延或扣压工资、提交虚假资料或代签代领工资的情况出现。对发现的问题不断分析总结,定期召开专题会议,通过统一指挥,协调联动,在高压态势下使农民工工资保障机制发挥出应有效能^[6]。设立明确的奖惩制度,针对提供虚假信息、拖欠农民工工资的劳务分包商进行违约处罚和通报批评,情节严重的将列入企业分包商黑名单。

(4)加强科学管理,推动数字化信息技术。应当加大数字化信息技术与水利工程行业的深度融合,利用现代科技提升农民工工资的管理水平。可以通过无人机巡航监管工地施工,人脸识别打卡考勤,与数字化信息平台相结合同步上传数据,实现工地在线管理。结合农民工信息监管平台建立信息资源共享机制,各参建单位均有权限进行监管;农民工工资资料的生成和审核以及工资发放流程的审批均可通过信息平台实现线上办公。通过手机 APP 的研发,与电脑平台数据同步,上至公司高层领导,下至作业管理人员均可多人在线办公,随时随地录入和查看信息,真正实现农民

工管理的动态监控和信息数据的动态更新。另外,数据信息保存安全,数据库容量大,可以使农民工工资的管理系统更加有序、完整、真实、高效、便利。一方面可以将农民工工资管理的数字化信息平台融入到企业履约评价体系考核中,从项目的实施建设中追根溯源、有效管控,不断推动企业数字化诚信体系的建设;另一方面可以通过监管平台有效地搜集农民工的大数据,对国家人力资源调动和监管具有重大意义。充分发挥农民工工资管理数字化信息管理的优势,将进一步打造公平公正、和谐有序的良性竞争市场环境奠定坚实的基础。

4 结 语

农民工工资及时足额的发放不仅对农民工的影响巨大,亦对施工企业健康发展、提高生存能力具有重要的意义。农民工是施工企业的根本力量、源头力量。只有抓住根本和源头,企业才能在竞争激烈、复杂的市场经济中立足。农民工工资管理的制度化、规范化、科学化是我国社会主义市场经济体制完善,有序运转,高能高效的重要体现。因此,做好农民工工资风险管理和防控工作,

(上接第30页)

势、团队优势,实现职能组织向项目型组织转化。公司所有的目标和机制都是为拿项目、干项目、获取利润而设立的,最终实现贯通行业的全产业链,进而奠定公司在行业中的话语权。

5 结 语

综上所述,我国的工程总承包仍处于不断探索和前行的阶段,若要实现真正的交钥匙工程,总承包单位还需要建立更加完善、更加成熟的经营、履约工作机制和体系,培育出一批能胜任市场经营和项目履约的复合型人才,并在不同的市场环境中时刻保持极具竞争性的优势。在项目经营阶段,应尽可能地为项目履约减少风险,获取更优质的工程总承包合同;在项目建设阶段,一定要争取做到高质量、高效履约以获得良好的履约口碑,占据市场的主动性,使公司形成市场与履约的良性循环,真正实现市场经营与项目履约的深度融合。

一定要加强对农民工的法制教育,完善施工企业的组织和管理制度,推动数字化进程,在政策保障的基础上进一步优化农民工工资支付管理体系。

参考文献:

- [1] 黄平,李梧.农民工工资发放现状及《规定》的影响[J].施工企业管理,2021,37(11):62-63.
- [2] 罗珺.浅谈建筑企业如何加强农民工工资管理[J].商讯,2021,39(12):98-99.
- [3] 田勇.农民工管理经验探讨[J].水电站机电技术,2021,44(9):146-147,151.
- [4] 九三学社.关于运用现代技术切实解决工程建筑领域拖欠农民工工资问题的提案[J].中国建设信息化,2022,28(6):16-17.
- [5] 任永贵.施工项目保障农民工工资支付的研究[J].现代商贸工业,2021,42(24):97-98,111.
- [6] 苏文斌.工程建设项目农民工工资支付保障机制研究[J].农业科技与信息,2022,29(14):118-120.

作者简介:

翟优雅(1989-),女,河南平顶山人,工程师,硕士,从事水利水电工程、房屋建筑工程造价管理工作;
俞兴平(1985-),男,甘肃古浪人,副高级工程师,学士,从事水利水电、市政、公路等工程施工技术与管理工作;
沈纪勋(1994-),男,河南西平人,工程师,学士,从事水利水电工程合同管理工作。
(编辑:李燕辉)

参考文献:

- [1] 史春芳,苏岩,孙君,等.联合体模式下工程总承包项目管理的探索与实践[J].中国勘察设计,2023,12(1):67-69.
- [2] 彭浩.聚势能破难题 推动工程总承包高质量发展[J].施工企业管理,2023,8(10):23-25.
- [3] 郑祖杰,杨智,杨怀栋.水利工程EPC总承包管理模式浅析[J].四川水利,2023,44(4):161-163.
- [4] 赵健雅,陈峰,杨雷.企业合规管理与竞争情报的融合研究——基于我国HR集团的实证分析[J].情报杂志,2023,42(12):76-82,92.
- [5] 孙志凌.设计-采购-施工一体化的高质量发展之路[J].施工企业管理,2023,12(11):81-82.

作者简介:

彭昱坤(1997-),男,贵州兴义人,工程师,硕士,从事水利水电工程项目管理及数字化工作;

通讯作者:

夏明鸿(1997-),女,贵州独山人,工程师,硕士,从事水利水电工程规划工作;
孙周辉(1980-),男,陕西宝鸡人,正高级工程师,工程硕士,从事水利水电工程项目管理及数字化工作。
(编辑:李燕辉)