

工程层层转包成农民工之殇

【有话直说】

【维权行动】

现年51岁的乔公河是咸阳市彬州人，如今，他却因在工地上一个意想不到的事故完全丧失了劳动能力。事情还得从去年年底说起，因临近的长武县亭口镇政府对黑河长武县亭口镇段的河堤路进行改造，2017年11月23日，该工程的承包人乔某雇用乔公河驾驶其所有的四轮车将工地施工用的搅拌机从河堤路拉往亭口镇原粮站。车与搅拌机挂好后，车辆起步，由于搅拌机和地面冻结在一块，车一加油，搅拌机未拉动，乔公河所驾驶的四轮车车头翘起翻倒，搅拌机

也跟着翻倒。车辆和搅拌机一并并将乔公河夹在中间致其受伤。后被送往彬州彬州医院治疗，彬州医院拒收，又送往咸阳市中心医院。确诊为：胸椎骨折、脊髓损伤伴双下肢截瘫、闭合性胸部损伤、双侧多发肋骨骨折，住院4个月另25天。花去医疗费34万余元。

据乔公河的家人讲，长武县亭口镇河堤路改造工程属当地政府的一项惠民工程，但当地政府将工程发包给中疏于监管，致使原承包人又将该工程发包给没有资质的张某，张某再将该工程发包给没有资质的个人乔某。

现经治疗，乔公河已经高位截瘫，卧

床不起，后经亭口镇政府协调，二包张某在支付了23万元的医疗费后，其他未做任何赔偿。无奈，乔公河家人多次找亭口镇政府要求赔偿，至今无任何结果。

记者在采访中了解到，亭口镇政府已经介入调查和积极处理，建议乔公河走司法渠道解决，对于记者质疑该工程是否存在层层分包的问题，镇政府一杨姓工作人员不愿多谈。

二包张某则称，自己对乔公河的意外伤害赔偿已经仁至义尽。至于媒体对于工程转包的质疑，张某称无论哪个工程，中标的公司不会自己上手干，都是劳务队的干。像乔公河这样的类似遭遇，本报曾多次报道过。在现实中，很多在建筑工地打

工的农民工一旦发生工伤事故或意外伤害事故，往往因劳动关系的确认而显得扑朔迷离，导致这一现象主要是由于施工方在工程承包后层层转包致使劳动关系难以确认，从而使得农民工工伤案件其赔偿主体成为一个悬而未决的难题。

省总工会特邀律师余伟安称，在一些农民工意外伤害事件中，工程层层转包是农民工吃“元凶”。而一些企业，正是以这种层层转包的形式逃避责任。余律师提醒广大务工者，许多农民工意外伤害案件中，都有类似的转包现象，致使农民工工伤后维权难度增加。

□本报记者 兰增干

安全罚款岂能搞摊派

日前，某企业职工张师傅发现工资单罚款一栏里标注“隐患整改不及时”罚款50元。原来，上个月因因隐患整改不及时被企业安监部门罚款2000元，这笔罚款数目大，如果让责任人承担压力太大，于是就分摊到全厂几十人身上。经过申诉，企业纠正了这种安全罚款人均摊派行为。

安全罚款是企业安全管理的手段之一，目的是对违反安全生产法律法规、规章制度的单位或个人及安全履职不力、安全作风不实、现场隐患整改不及时等进行处罚，达到提高安全生产意识、规范安全生产行为、预防和减少生产安全事故的效果。

分析很多安全事故可以发现，岗位职责不清、责任边界不明确是企业安全生产中存在的痼疾。企业通过建立健全安全规章制度和实施安全检查、考评、奖惩等措施，让各级各岗位权责利对等，是谁的责任，就该谁承担，该罚就罚，该奖就奖，这样才能建立良好的安全生产机制。

把安全罚款分摊的行为，实则是搞安全管理“大锅饭”，与安全罚款的初衷背道而驰。这样的罚款不仅不会让真正的责任人受到惩戒，起到警示作用，反而会误导员工，让员工认为出了问题反正是罚款均摊，安全生产搞得好搞得差一个样。这样的处罚不仅服不了众，还会让受牵连的员工产生怨气，继而影响员工心态和企业生产，使本该严格的安全管理流于形式。

□百事通

【呼声与建议】

据媒体报道，2002年1月陕北某县公安局以月薪200元的工资聘用46岁妇女崔某担任某基层派出所炊事员，未给崔某缴纳养老保险。2006年9月底，崔某50岁，到了退休年龄，但因用人单位未给她缴纳养老保险，致使崔某无法退休，一直到2016年12月，崔某已经60岁还无法退休。2017年2月，崔某向县劳动人事争议仲裁庭申请，要求用人单位给她补缴养老保险，县仲裁以崔某已超过法定退休年龄，劳动合同终止为由不予受理。崔某向法院提起诉讼，县法院受理后判决用人单位一次性赔偿原告崔某养老保险损失费157221.06元，用人单位不服，上诉至中院，被驳回。

《陕劳社办函(2008)194号》文明规定：……参加企业职工基本养老保险后，若要补缴以前年度在本单位工作期间的基本养老保险费(含利息)，由单位向社会保险经办机构提供证明工作经历的原始资料，经核实无误后，可以按照国有企业职工同期参保缴费的相关政策办理，最早可补缴至1993年1月1日。虽有政策，但梁师傅的问题却解决不了。

改革开放以后，广大农民工进城参加城市建设，为社会经济发展作出了积极贡献，到了退休的年龄却不能平等享受养老待遇，就是因为他们是农村户籍。有些用人单位还以劳动者户籍在农村为由不给劳动者缴纳社保，劳动者要求缴纳社保时，用人单位往往会说：“你们是临时工，临时工不用缴社保……”

每个劳动者都应享受「养老全覆盖」

《劳动法》第七十二条：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”用人单位不给劳动者缴纳社保的行为不但违反国家法律，而且还严重侵犯了劳动者的利益。在城里辛辛苦苦工作十几年来甚至二十多年的农民工，老了不能享受社会发展成果，显然背离了我们倡导的“公平、平等、和谐……”社会主义核心价值观。陕北某县法院采取一次性赔偿的方式，解决用人单位不缴养老保险造成劳动者到龄不能享受养老待遇的问题，对如何依法维护广大进城务工人员合法权益是一个有借鉴意义的维权案例，我们为此点赞。

□张来周 陈中伟

作为工会信访工作者，我们为媒体的这篇报道拍手叫好，我们期盼更多的劳动者都能像崔师傅一样平等享受养老待遇，共享社会发展成果。在现实工作中，用人单位不给劳动者缴纳社保的现象屡见不鲜，劳务公司、保洁公司、建筑工地、商场、饭店等用人单位的这种现象尤为突出。农民工梁师傅在我市某保洁公司从事保洁工作二十多年，对工作认真负责，曾被评为市劳模、市政协委员。2014年，用人单位才开始给他缴纳社保，他多次要求单位给他补缴2014年以前的社保，单位都以无法补缴为由拒绝他的要求。

陕西省劳动和社会保障厅关于养老保险有关政策的复函



6月29日，陕煤运销集团工会主席郑明洛(左一)一行到铜川分公司慰问采制一线职工，并给他们带去了茶叶、冰糖、水果等慰问品，嘱咐他们在工作中要规范操作，注意安全。 □曹昀 摄

单位不发工资条属侵权

【职工信箱】

百事通先生：

单位平时发工资非常准时，直接打到个人的银行卡中。前段时间，我发现自己的工资条有问题，要求单位出具工资条，但被拒绝了。请问单位的做法合理吗？

读者 杨鸣

杨鸣同志：

根据《劳动法》和《工资支付暂行规定》的相关规定，员工对于企业规定的工资分配方案，享有知情权和监督权。因此，企业不提供工资条是一种侵权行为。《工资支付暂行规定》第6条规定：用人单位可以委托银行代发工资。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及

签字，并保存两年以上备查。用人单位支付工资时应向劳动者提供一份个人的工资清单，能让员工清楚了解自己的收入构成。一旦发生劳动争议，工资条可以作为劳动仲裁的重要证据。员工要仔细留存，如果用人单位没有按时发放和提供工资明细，员工可向所在地的劳动部门举报。

□百事通



中铁十二局集团四公司银西铁路甘宁段1标一工区承担5公里的施工任务，项目部在抓好施工生产任务的同时，十分关爱员工的生活，利用房前屋后和储料场空闲地种植绿色蔬菜，员工们每天可以吃上自己种植的绿色食品。 图为员工们收获自己种植的果实。 □刘国占 管明海 摄

三个省份因保障农民工工资支付工作考核C级被约谈

两周内须制定报送整改方案

据中工网 记者从人社部获悉，近日，解决企业工资拖欠问题部际联席会议通报各省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团2017年度保障农民工工资支付工作考核情况，并对考核等级为C级的三省区政府负责同志进行约谈，督促落实属地监管责任。

据介绍，为切实保障农民工劳动报酬权益，力争到2020年实现农民工工资基本无拖欠，国务院办公厅于去年12月印发《保障农民工工资支付工作考核办法》，决定从2017年到2020年，每年对各省级政府开展一次考核，于考核年度次年年初开始，4月底前完成。考核结果分为A、B、C三个等级，报经国务院同意后，由部际联席会议向各省级政府通报，并抄送中央组织部，作为对各省级政府领导班

子和有关领导干部进行综合考核评价的参考。同时，对考核等级为C级的，由部际联席会议对该省级政府有关负责人进行约谈，提出限期整改要求。

目前，2017年度考核工作已经完成。经国务院审定同意，10个省(市)被评为A级，18个省(区、市)和新疆生产建设兵团被评为B级，3个省(区)被评为C级。

近日，部际联席会议将考核结果向各省级政府进行了书面通报，并约谈了考核等级为C级的三省区政府负责同志。

通报指出，过去一年，各地区推动保障农民工工资支付工作取得新的明显成效，拖欠农民工工资问题高发多发的态势进一步得到遏制。但从考核情况来看，不同地区之间这项工作

开展不平衡，各地区不同程度存在一些问题，有的还比较突出。需要重点解决的问题是，按月足额支付工资、农民工实名制管理、工资保证金、农民工工资专用账户管理等保障工资支付的制度措施还没有全面落地，政府投资项目欠薪问题仍较为突出，属地监管责任需要进一步落实。

约谈强调，各地区特别是被约谈地区要切实提高政治站位，进一步加大保障农民工工资支付工作力度。约谈要求，三省区政府要坚持求真务实，突出问题导向，从严整改落实，对存在问题举一反三，梳理问题、聚焦问题、刨根问底，采取有针对性的措施解决问题。要坚持标本兼治，强化综合治理，把功夫真正下在平时，进一步完善体制机制，提高治欠

保支工作的系统性、科学性、实效性。特别是要加强欠薪源头治理，大力清理规范工程建设领域市场秩序，加强政府投资项目资金管理；同时，进一步加强劳动保障监察执法，加大对欠薪违法行为的惩戒力度，用好用足拖欠农民工工资“黑名单”管理和联合惩戒机制，让欠薪者付出更大代价，对拖欠农民工工资行为形成震慑。被约谈地区应在两周内制定报送整改方案，部际联席会议办公室将督促落实。

约谈会上，三省区政府负责同志作了表态发言，表示诚恳接受约谈，全部认领问题，举一反三、追根溯源，认真制定整改方案，坚决全面进行整改，变压力为动力，全力以赴做好保障农民工工资工作，确保打赢治欠保支攻坚战。

工作11年8签合同后“被辞” 一裁两审维权人终得到赔偿

【典型案例】

很多劳动者尤其是老职工，都愿意与单位签订无固定期限劳动合同。对于签订无固定期限劳动合同的条件，《劳动合同法》第十四条明确规定：劳动者在该用人单位连续工作满十年的，或者连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有违反单位规章制度、严重失职、给单位造成重大损害、不能胜任工作等法定情形的，在续订劳动合同时除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位应当订立无固定期限劳动合同。

40岁的刘素华在集集零部件采购公司工作11年，连续签订过8次固定期限劳动合同，符合签订无固定期限劳动合同的条件。但是，在最后一次劳动合同到期时，公司却以岗位考核不达标为由与她终止了劳动关系。

经过一裁两审，近日她终于拿到了6.3万元违法终止劳动合同赔偿金。

事实：

员工入职11年被终止劳动合同

2006年1月1日，河北农村户籍的刘素华经熟人介绍，来到集集零部件采购公司工作，岗位是商户管理员，这一干就是11年。

2017年3月1日早晨刚上班，公司人力资源部周经理把刘素华叫到办公室说：“单位与你签订的劳动合同将于本月31日到期，我们不再续签，请你提前做好离职准备。”

刘素华被这突如其来的消息吓蒙了。愣了好一会儿，她才缓过劲儿来：“我来公司11年了，干得好好的，怎么突然不要我了？”

对方说：“从去年10月份起咱公司实行岗位考核，你在考核过程中已连续三个月没达

标，不符合该岗位员工的上岗条件。因此，公司决定在2017年3月31日与你的劳动合同期满后不再续签。”

“我从入职就做个商户管理员，在这个岗位上已经连续工作11年，怎么会不符合条件呢？再说了，我也没听说有什么岗位考核啊！”刘素华急着解释。

周经理从文件柜里拿出一张纸：“你看看，这是你们部门报上来的《员工岗位考核表》，上面记载你每个月的罚款指标是1000元，可你从2016年12月至2017年2月均没有完成任务，所以，你无法胜任该岗位工作要。”

刘素华接过表仔细看了看：“我承认这三个月没有完成罚款任务，可这有客观原因啊。当时正赶上元旦和春节，很多外地商户都回老家了，他们暂时关门停业，没有出现违规情况，我没理由罚人家款啊。这些情况我都跟部门张经理说过了，我还为此每个月被扣了100元绩效奖金。咱公司不能又打又罚吧，我都把扣钱了，怎么还以此为由辞退我？”

周经理马上纠正她：“你别误会，不是辞退你，是你与公司签订的劳动合同到期了我们不再续签，公司是合法终止。”

刘素华嘟囔道：“这不一样嘛。”

其后，她又多次找部门经理和公司领导反映情况，希望能留下来继续工作，却被告知已无力挽回。无奈，2017年3月31日，刘素华办理了工作交接手续，然后离开了集集零部件采购公司。

维权：

法院判单位支付6.3万元赔偿

干了十多年的工作了，刘素华心里很不是滋味。经过与家人商量，她决定维权：申

请劳动仲裁，请求裁决集集零部件采购公司支付违法终止劳动合同赔偿金、2016年4月1日至2017年3月31日未签订无固定期限劳动合同二倍工资赔偿。

仲裁受理后，因刘素华证据不足，她的仲裁请求被驳回。接着，她又到法院起诉，继续维权。

法院开庭审理此案。

刘素华宣读诉求后，开始陈述事实与理由：“我从2006年1月1日起在集集零部件采购公司做商户管理员，截至2017年3月31日被终止劳动合同，连续工作已超过10年，但公司不跟我签订无固定期限劳动合同，这是违法的。因此，我要求公司支付二倍工资赔偿。”

人力资源部周经理作为集集零部件采购公司的代理人出庭，他说：“你确实在公司工作了11年，这点我认可。但关于未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额，我公司认为该请求没有事实依据。直至2017年3月31日最后一次劳动合同期满，我公司从未收到过你希望签订无固定期限劳动合同的申请，你口头也没说过。最后一份劳动合同，是在双方协商一致的前提下你本人与我公司签订的固定期限劳动合同，你本人对于双方所签劳动合同的性质从未向我公司或任何国家机关提出过异议。同时，你也没有出示证据证明我公司拒绝与你签订无固定期限合同。所以，对此项诉求，我公司不同意支付。”

刘素华目瞪口呆，过了一会儿才说道：“你们这不是倒打一耙吧？”周经理没说话，低着头看材料。

“我在商户管理员这个岗位上干得好好的，公司却以考核不达标为由终止劳动合同，这是违法的，我要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金。”刘素华说，提交《终止劳动合同通知书》作为证据。

《终止劳动合同通知书》所载内容为：刘素华，因你与我公司签订的劳动合同将于2017年3月31日期满，而你在最近3个月不能完成岗位考核，按《公司员工岗位考核标准》第22条第3项要求，本公司决定不再与你续签劳动合同，请你于2017年3月31日前办理终止劳动合同手续。

周经理看过证据后，向法院提交《公司员工岗位考核标准》：“我们对《终止劳动合同通知书》的真实性及证明力予以认可，之所以终止合同，还是因为你连续3个月岗位考核不达标。”《公司员工岗位考核标准》第22条规定，商户管理员每月对管辖区域商户处罚标准为1000元，每月未完成处罚任务扣除当月绩效奖金100元，连续3个月未完成处罚任务的视为不符合上岗标准，公司将解除劳动合同。

刘素华认为《公司员工岗位考核标准》未经民主程序制定，也未经过公示，考核标准也不合理，违反了相关法律规定，主张集集零部件采购公司违法终止劳动合同。

周经理表示：“虽然我公司现在与刘素华终止了劳动合同，但她毕竟工作了11年，我单位同意支付其一定的经济补偿金，不同意支付其赔偿金。”因数额差距较大，双方未达成一致意见。

不久，法院判决：集集零部件采购公司支付刘素华违法终止劳动合同赔偿金6.3万元，驳回其他诉讼请求。

的，公司却以考核不达标为由终止劳动合同，这是违法的，我要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金。”刘素华说，提交《终止劳动合同通知书》作为证据。

《终止劳动合同通知书》所载内容为：刘素华，因你与我公司签订的劳动合同将于2017年3月31日期满，而你在最近3个月不能完成岗位考核，按《公司员工岗位考核标准》第22条第3项要求，本公司决定不再与你续签劳动合同，请你于2017年3月31日前办理终止劳动合同手续。

周经理看过证据后，向法院提交《公司员工岗位考核标准》：“我们对《终止劳动合同通知书》的真实性及证明力予以认可，之所以终止合同，还是因为你连续3个月岗位考核不达标。”《公司员工岗位考核标准》第22条规定，商户管理员每月对管辖区域商户处罚标准为1000元，每月未完成处罚任务扣除当月绩效奖金100元，连续3个月未完成处罚任务的视为不符合上岗标准，公司将解除劳动合同。

刘素华认为《公司员工岗位考核标准》未经民主程序制定，也未经过公示，考核标准也不合理，违反了相关法律规定，主张集集零部件采购公司违法终止劳动合同。

周经理表示：“虽然我公司现在与刘素华终止了劳动合同，但她毕竟工作了11年，我单位同意支付其一定的经济补偿金，不同意支付其赔偿金。”因数额差距较大，双方未达成一致意见。

不久，法院判决：集集零部件采购公司支付刘素华违法终止劳动合同赔偿金6.3万元，驳回其他诉讼请求。

结果：

单位上诉被二审法院驳回

集集零部件采购公司对判决不服，提起上诉。二审期间，双方当事人均未提交新证据。

二审法院审理后认为，根据《最高人民法院关于民事訴訟证据的若干规定》第二条的规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供相应的证据加以证明，没有证据或者证据不足以证明其事实主张的应当承担不利后果。

在本案中，刘素华与集集零部件采购公司曾连续8次签订固定期限劳动合同，在最后一次劳动合同期满后，公司以刘素华未能完成岗位考核为由决定不再与她续签劳动合同，但该公司在案件审理期间，其举证不足以证明公司提出的岗位考核条件的合理性及考核规则已经过民主程序，故公司以刘素华未能完成岗位考核为由作出不再续签劳动合同的决定确实有欠妥当。

《劳动合同法》第14条规定，劳动者在同一用人单位连续工作满十年或者连续订立两次固定期限劳动合同且劳动者无法定除外情形的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。本案中，刘素华在公司已经连续工作满10年且双方已经8次订立固定期限劳动合同，且并无证据证明她有不符合订立无固定期限劳动合同的法定情形，公司在双方应当订立无固定期限劳动合同的情况下，以不当理由作出不再续签劳动合同的决定，一审法院判决公司支付违法终止劳动合同赔偿金并无不当。

最后，二审法院判决驳回上诉，维持原判。 □王香阁