

建筑施工企业农民工工资支付保障实施方案的构建与应用研究

徐静

中国水利水电第十二工程局有限公司

DOI:10.32629/jmsr.v4i2.18991

[摘要] 工程建设领域农民工工资拖欠问题损害农民工权益,制约行业高质量可持续发展。文章聚焦建筑施工企业管理实践,依据国家政策,分析农民工工资支付保障实施方案的构建及核心模块,明确流程与核心控制点,结合案例验证有效性。通过全流程、全维度管理设计,实现工资支付规范化、标准化、数字化管理,保障农民工权益,推动企业高质量发展,为建筑行业同类企业提供参考与借鉴。

[关键词] 建筑施工企业; 核心模块; 农民工工资; 支付保障方案; 构建原则

中图分类号: F416.9 文献标识码: A

Research on the Construction and Application of Implementation Plan for Wage Payment Guarantee for Migrant Workers in Construction Enterprises

Jing Xu

Sinohydro Bureau 12 Co., Ltd

[Abstract] The issue of wage arrears for migrant workers in the engineering and construction sector undermines their rights and interests, hindering the industry's high-quality and sustainable development. This article focuses on the management practices of construction enterprises, analyzes the construction and core modules of the implementation plan for migrant worker wage payment guarantee based on national policies, clarifies the process and core control points, and verifies its effectiveness through case studies. Through a full-process and full-dimensional management design, standardized, normalized, and digitalized wage payment management is achieved, safeguarding the rights and interests of migrant workers, promoting high-quality development of enterprises, and providing reference and lessons for similar enterprises in the construction industry.

[Key words] construction enterprises; core modules; migrant workers' wages; payment guarantee scheme; Construction Principles

前言

工程建筑行业农民工是核心劳动力,工资足额及时支付直接影响社会稳定与行业发展。现阶段,建筑行业因项目周期长、用工流动大、结算复杂,工资拖欠问题频发,侵犯农民工权益,也影响企业信誉和行业秩序。因此,需深入研究施工企业农民工工资支付保障实施方案的构建与应用,助力行业高质量健康发展。

1 建筑施工企业农民工工资支付保障实施方案的构建

1.1 构建原则

施工企业农民工工资支付保障实施方案的构建应遵循以下原则:

(1) 合法性: 满足现行法律法规要求,衔接企业内部管理文件要求,明确各方主体的法律责任与权利义务,确保方案内容及执行过程合法合规。(2) 全流程管控: 方案覆盖农民工进场-施

工-结算-离场全用工周期,针对工资核算、资金拨付、工资发放、台账存档等关键环节增设管控节点,落实企业“五清管理”要求,消除管理漏洞,实现闭环管理。(3) 权责明晰: 以制度明确各主体责任分工,明确劳资专管员的专职化配置要求与岗位职责,将工资支付管理责任落实到人。(4) 技术适配: 引入农民工实名制管理系统、人脸识别考勤设备等数字化技术工具,对接企业信息化管理平台,实现农民工信息采集、考勤记录、工资核算、资金支付等环节的数字化管控,提升管理效率与数据真实性。(5) 标准统一: 统一劳动合同模板、考勤管理规范、工资表编制标准、台账存档要求、维权信息公示标准等,实现农民工工资支付管理的标准化、规范化。

1.2 核心模块

围绕上述原则,实施方案构建六大模块,打造“事前预防-事中管控-事后处置”保障体系。具体如下:

1.2.1 用工实名制管理模块

(1)信息登记标准化: 农民工进场提供身份证原件, 通过实名制管理系统完成姓名、身份证号、工种、手机号码、进场时间等信息采集, 形成标准化用工档案, 收集身份证、银行卡复印件等资料, 确保底数清、基本情况清; (2)考勤记录数字化: 施工现场布设人脸识别或移动打卡设备, 实行农民工每日打卡制度, 劳资专管员每日核查考勤记录, 处理漏、异常打卡等问题, 确保考勤数据真实有效, 实现出勤记录清; (3)进退场管理规范: 明确农民工中途退场、工作任务结束退场的标准化流程, 退场前办理考勤结算确认, 签订《退场工资结清确认书》, 及时更新实名制管理系统信息, 确保进出项目时间清; (4)资料管理系统化: 农民工进场同步完成劳动合同签订、入场安全教育、实名制管理(考勤)承诺书签署等工作, 所有资料上传至实名制管理系统, 实现用工资料系统化存储、可查可追溯。

1.2.2 工资专用账户管理模块

按政策要求, 企业在总承包合同签订之日起30日内, 按规定流程在银行开设农民工工资专用账户, 采取“专款专用、封闭运行”模式: (1)项目开工前, 企业需要按项目合同造价的不低于1%, 不超过3%存储工资保证金; (2)依照工程进度将工资款项足额拨付至该账户, 保证账户资金充足; (3)专用账户资金仅用于支付农民工工资, 严禁挪作他用, 银行对资金流向有效监管, 企业支取资金须向银行提供工资支付清单。

1.2.3 工资核算以及代发模块

本模块为事中管控的核心环节, 严格落实银行代发工资、按月足额支付工资制度, 是工资精准支付的关键, 同时确保工资发放记录清:

(1)核算依据精准化: 实行“总包代发、分级核算”模式, 分包单位每月依据实名制管理系统考勤、工程量计量结果, 按企业统一模板编制工资核算表, 确保工资核算与合同约定工资标准、实际出勤情况高度一致; (2)审核流程规范化: 工资核算表须经农民工本人签字摁手印, 提交总包单位劳资部门, 重点核查考勤真实性、工程量准确性、工资标准合规性等; (3)公示环节标准化: 审核通过的工资核算表, 在维权信息告示牌公示3日以上, 接受农民工与社会监督; (4)工资发放直达化: 公示无异议后, 总包单位每月通过工资专用账户, 将工资足额直接发放至农民工账户, 留存凭证, 上传支付记录至实名制系统, 实现系统存档^[1]。

1.2.4 保证金与保险保障模块

(1)推行工资保证金制度, 专户预留足额保证金, 项目竣工且工资结清, 经主管部门核实后提取; (2)购买农民工工资支付履约保险, 企业资金周转困难不能按时支付, 可由保险公司垫付, 企业后续偿还, 构建风险分担机制。^[2]

1.2.5 监督与预警模块

(1)内部监督: 巡察、劳资部门定期对项目工资支付情况开展全面系统检查, 核查考勤记录、工资核算表、资金拨付凭证等是否齐全、属实; (2)外部监督: 施工企业与住建、人社等部门建立信息共享机制, 及时反馈工资支付情况。增设风险预警指标,

专户资金低于预警阈值、工资支付延迟3天以上即触发预警, 企业立即启动应急程序。

1.2.6 应急处置模块

本模块为事后处置核心环节, 建立分级响应、快速处置的欠薪纠纷解决机制, 有效化解矛盾、防范事态升级:

(1)接到农民工投诉、拖欠问题后, 24小时内迅速成立专项工作组调查; (2)确认拖欠事实后, 立即协调资金拨付, 若资金困难, 启动工资保证金或者申请保险垫付; (3)对恶意拖欠、拒不支付的分包单位, 采取终止合作、追究法律责任等措施。做好农民工思想疏导与情绪安抚, 反馈处置进展, 化解矛盾纠纷^[3]。

2 工程施工企业农民工工资支付保障实施方案的应用

2.1 应用流程与关键控制点

2.1.1 准备阶段

准备阶段核心是完成制度落地、设备部署、资金保障、人员培训, 为工资支付保障体系运行奠定基础, 关键控制点如下:

(1)专户开设与资金缴存: 开工前7个工作日内, 完成工资专用账户开设, 与银行签订资金监管协议并按规定备案; 按项目合同造价1%-3%预存工资保证金, 购买工资支付履约保险; (2)数字化设备部署: 布设人脸识别或移动打卡设备, 完成农民工实名制管理系统的部署与调试, 确保软硬件、网络、电力等配套设施到位; (3)管理人员配置与培训: 按项目农民工人数及管理难度, 配备专职劳资专管员, 明确其岗位职责; 组织项目管理人员、劳资专管员、分包单位负责人开展培训; (4)制度宣贯与承诺书签订: 向分包单位、农民工宣讲实施方案及工资支付管理要求, 组织分包单位签订《代发工资授权委托书》《工资支付承诺书》, 组织农民工签订实名制管理(考勤)承诺书、本人持有银行卡承诺书; (5)维权信息公示: 在施工现场醒目位置设立标准化维权信息告示牌, 按要求公示工程信息、维权渠道、工资支付时间、保证金缴存情况等, 确保农民工知情权^[4]。

2.1.2 施工阶段

施工阶段核心是落实日常考勤、按月核算、及时发放、常态化监督, 严格遵循“每日打卡、每月核算、每月发放”要求, 关键控制点如下:

(1)日常考勤管理: 每日借助人脸识别系统记录农民工出勤情况, 每周导出考勤数据, 由农民工签字确认; (2)工资核算与审核: 每月5日前, 由分包单位完成上月工资核算, 经农民工确认后交总包单位审核; (3)工资公示与发放: 审核通过的工资核算表在维权信息告示牌公示3日以上, 每月10日前, 总包单位通过工资专用账户将工资足额发放至农民工个人账户, 支付记录上传至实名制系统; (4)常态化监督检查: 巡察、劳资部门重点核查考勤真实性、工资核算准确性、发放及时性, 确保发现问题及时整改^[5]。 (5)台账资料管理: 按企业要求收集、整理用工档案、考勤记录、工资核算表、支付凭证, 建立纸质与电子双重台账, 确保台账资料完整、规范、可查。

2.1.3 竣工阶段

该阶段关键控制点为工资结清确认、保证金提取、资料归档。

(1)项目竣工后15日内,由总包单位组织各分包单位开展工资结清核查,逐一对农民工工资支付情况核对,签订工资结清确认书;(2)经住建、人社部门核实无拖欠问题后,企业申请提取工资保证金;(3)企业将用工档案、考勤记录、工资核算表、支付凭证整理归档。

2.2 应用案例分析

本次研究以某施工企业(以下简称“甲企业”)抽水蓄能电站项目为例,验证农民工工资支付保障实施方案的应用效果。该项目工期3年,农民工人数约250人,甲企业以往常出现工资支付延迟、考勤不规范问题,应用本文提出的实施方案后,实际成效如下:

2.2.1 项目开工前的应用

(1)甲企业提前开设工资专用账户,预存保证金1500万元(约为总造价3%),购买工资支付履约保险,保额1210万元;(2)同步增设6台人脸识别考勤设备,完成250名农民工信息登记,组织签订工资支付承诺书;(3)组织项目管理人员、分包单位负责人、农民工代表开展培训。

2.2.2 施工期间的应用

(1)甲企业每日借助人脸识别记录出勤,每周汇总考勤数据并组织农民工签字确认;(2)每月5日前由分包单位提交工资核算表,总包单位在8日前完成审核,10日前借助专用账户足额发放工资。此外,企业每月开展专项检查,2025年第二季度检查发现某分包单位考勤记录造假,责令其整改;2025年9月,因建设单位资金拨付延迟,专用账户资金低于预警阈值,触发风险预警后,甲企业立即用保证金垫付工资,保障工资按时足额发放。

2.2.3 项目竣工后的应用

(1)甲企业开展工资结清核查,250名农民工均签订工资结清确认书,无工资拖欠问题;(2)经主管部门核实后提取保证金,整理归档相关资料。应用该实施方案后,案例项目无工资拖欠投诉,农民工满意度98%,较往期项目提升35%,工资核算与发放周期由15天缩减至10天。具体如表1所示。

表1 甲企业应用实施方案前后关键指标对比概况表

序号	关键指标	应用前同类项目	应用后案例项目
1	农民工满意度	63%	98%
2	发放周期	15d	10d
3	考勤记录准确率	75%	99%
4	工资支付违规成本	52万元	0万元
5	拖欠投诉	8次	0次

整体来看,该方案保障了农民工权益,提升了企业管理能力,赢得良好社会信誉,助力构建更和谐的劳动关系。

3 结语

综上所述,建筑施工企业农民工工资支付保障实施方案的构建与应用,是解决工资拖欠问题、保障农民工权益、促进社会和谐发展的关键举措。文章构建的“六大核心模块+全周期构建流程”保障方案框架,具备合法性、可操作性与针对性,通过甲企业项目实例验证了有效性,值得行业推广借鉴。未来,建筑施工企业需结合项目规模与特点,探索“互联网+监管”模式,提升工资支付保障的数字化、智能化水平,推动建筑行业实现高质量、可持续发展。

[参考文献]

- [1]庄凡.建筑业分包模式下保障农民工工资支付研究[J].管理学家,2024(17):82-84.
- [2]陈伟.保障建筑工程领域农民工工资支付的意义和路径[J].中国管理信息化,2023(1):129-132.
- [3]向新星.试论建筑施工企业中农民工工资管理问题[J].建材与装饰,2022,18(25):99-101.
- [4]姜博,王鑫,蒋婷.高速公路建设项目农民工工资支付管控机制分析[J].安徽建筑,2024,31(2):177-179.
- [5]王锦林.浅析建筑施工企业保障民工工资支付问题[J].中外企业文化,2022(8):48-50.

作者简介:

徐静(1981-),女,汉族,浙江金华人,本科,经济师,研究方向:人力资源管理。