

工人被欠薪有情绪 企业“停摆”有损失

司法“护薪人”助力企业与劳动者良性互动

□ 见习记者 王葳然

就业是最基本的民生，获得劳动报酬是每一位劳动者享有的基本权利，保障劳动者获得劳动报酬是维护社会公平和正义的重要体现，而一部分人却陷入了维权的困境。

今年3月，杨浦区某在建住宅小区的建筑工人到杨浦区人民检察院反映，建筑项目的20余位工人被欠薪，迫切希望检察机关帮他们讨回被拖欠的工资。在这起案件中，检察官如何妥善解决工人人们的“忧薪”事？在岁末年初这一根治欠薪问题的关键期。又该如何预防侵害劳动者权益事件的发生？

近日，记者走进杨浦区检察院，了解护“薪”背后的司法力量。

聚焦

20余位建筑工人被欠薪？ 调配各方资源 快解工人“忧薪”事

收到相关情况，该案承办检察官、杨浦区人民检察院第五检察部主任王晓伟当天便前往工地进行实地走访。

“被欠薪的工人数量较多，有27位。”据检察官介绍，按照当事人之间的约定，建筑工人的工资一部分由总包企业发放，另一部分由包工头李某发放，工人们与总包企业签订合同，约定日工资为200元，李某则承诺了320元或350元不等的日工资。而此次讨薪的争议点便在于由包工头李某发放的部分未能支付到位，且工人们无法联系到李某。

“被欠薪的工人情绪也比较激动，围住总包企业并阻止继续施工，警方也出警到现场，部分工人还扬言跳楼。”王晓伟告诉记者：“我们询问了现场的建筑工人和施工单位负责人，厘清了工程方、总包企业和包工头李某之间的法律关系，也获取了被欠薪农民工的《欠付工人工资确认单》等证据材料，稳定了讨薪工人情绪。”

工人拿不到钱有情绪，企业无法继续施工有损失，而如

果通过仲裁或诉讼程序解决则需要更长的时间，对于双方都是不利的。面对这样的局面，检察官认为尽快实现和解才能实现各方利益的最大化。于是，检察官决定会同区人社局劳动监察执法大队开展公开听证，让建筑工人充分表达诉求、让总包公司介绍情况，以便收集相关证据。

“在办案过程中，我们首先考虑调配各方资源，从源头化解风险。”王晓伟说到：“这个案件我们最终没有走到起诉环节，而是与仲裁、法院、工会、人社、劳动监察、公安等多家单位进行充分对接，仅仅在一周之内，就促成了建筑工人与总包公司达成和解，既完成了矛盾化解、避免了矛盾的升级，又帮助工人在短时间内拿到了被欠的工资。”

据悉，总包公司已先行垫付被欠工资，并将相关钱款发放到位。随后，检方向总包公司提出社会治理检察建议，为公司及时向责任人李某追偿垫资提供帮助，并建议加强过程管理，避免类似情况再次发生。目前总包公司正在诉讼过程中。



检察官与警方进行实地走访，共同协商处置方案

追索劳动报酬争议增多 “维权难”难在何处？



检察官与工人进行沟通

记者获悉，自2020年以来，杨浦区检察院办理的涉劳动争议保障案件共435件，争议点多为确认劳动关系、追索劳动报酬，此外，随着新就业形态的崛起，新业态劳动者要求确认劳动关系、支付社保待遇等新型用工矛盾也呈现出增长态势。

在采访中，王晓伟告诉记者，包括建筑工人等在内的劳动者在出现纠纷后，往往面临

着“维权难”的困境。那么，“维权难”究竟难在何处？

“一个难点是证据难以获取，企业在预防和应对劳动争议时，会采取一些措施来阻碍员工获取对其有利的证据，如不主动提供电子化考勤记录、绩效评估等，这使得劳动者在维权时难以提供足够的证据来证明其权益受到侵害。同时，在一些情况下，劳动者可能难以确定责任方，特别是在多层

级的工程项目中，发包方、承包方和施工方之间的责任划分不明确，导致问题难以得到有效解决。”王晓伟对记者分析道。

“另一个难点则是劳动者本身法律意识淡薄，许多劳动者缺乏必要的法律知识，并不了解自己享有哪些权益以及如何有效地维护这些权益，这导致他们在维权过程中处于不利地位，难以有效地提出诉求和辩护。”此外，王晓伟还告诉记者，在维权过程中，维权成本高也是“维权难”的困境之一，在此过程中，劳动者往往需要投入大量的时间和金钱成本。

近年来，杨浦区检察院建立了多维度劳动权益保障协同工作机制，与区总工会建立《上海市杨浦区“工会+检察院”职工劳动权益保障协同工作机制》，就职工劳动维权信息共享、线索移送、办案协作等强化衔接；与区法院、区人社局会签《关于共同推进拖欠劳动者薪酬类案件实质性化解工作备忘录》，对于欠薪垫付的适用条件和开展程序进行明确；与区人社局及区仲裁委探索建立欠薪垫付工作机制、支持仲裁专业联动机制等，进一步凝聚起劳动权益保障的合力。

预防侵权事件发生 助力劳动者与用人单位产生良性互动

如何有效预防侵害劳动者权益事件的发生是检察机关寻求从源头破题的关键一环。

记者获悉，近年来，检察机关加大对恶意欠薪违法行为的打击力度，同时针对劳动者诉讼能力较弱的问题，强化支持起诉职能。同时，通过发放知识手册、现场答疑解惑等方式强化普法宣传，提升劳动者的维权意识。

“企业方应该完善法律法规遵守机制，严格遵守国家的劳动法律法规，确保所有政策和实践符合法律要求。建立健全内部管理制度，制定明确的

员工手册和工作指南，规范员工行为和管理流程。设立劳动争议处理机制，及时解决劳动纠纷。”

同时，检察官表示，企业加强员工培训和教育，对管理层进行劳动法知识和人权意识的培训；向员工普及劳动权益知识，提高自我保护意识，建立有效的监督和反馈渠道；设计公正透明的绩效考核体系，避免因绩效问题恶意侵害员工权益。

检察官还提出，劳动者应增强法律意识，与用人单位签订规范的劳动合同，签订时

要认真阅读合同条款，确保理解其中的权利和义务，对不合理或不明确的条款及时提出质疑并寻求修改。

此外，劳动者还应具有保留证据的意识。“在日常工作中注意保存相关证据材料，如工资条、加班记录等，这样在权益受到侵害时，能够提供有力证据支持自己的诉求；如果与企业协商解决不成时，应及时向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁和诉讼。”王晓伟说到：“预防侵害劳动者权益事件的发生，需要企业和劳动者共同努力，形成良性互动的合作关系。”