

农民工

周刊

责任编辑：程莉莉
新闻热线：(010)84151095
E-mail:grbnmgzk@163.com

如何当好创业老板？

老板有七戒律

1 不可包揽天下

很多人不懂分配任务，也不放心员工的工作，常常是大包大揽，甚至亲力亲为。这种包揽天下的行为，一是让自己太累；二是容易使我们养成“独裁”心理；听不进别人的意见。三是，如果我们因为种种原因不在，那么公司的运营很快就会陷入停顿，更有着土崩瓦解的危险。

2 不可忽视企业的凝聚力

这一点比较典型的有以下的情况：一是合伙企业内部矛盾重重，大家面和心不和，互相之间勾心斗角；二是管理过于宽松，造成各部门之间各自为政，一盘散沙；三是企业员工缺乏积极性，对企业也没有归属感，消极怠工。

3 不可一碗水端不平

比如员工完成了任务，我们却奖励员工的小领导或者同事；由于个人的好恶而偏袒家庭成员或亲信，造成员工离心离德。

4 不可过于古板，或者“朝三暮四”

过于古板是指，不鼓励有创意的思考，一成不变地按照原来的规律经营，这在瞬息万变的市场里非常不利，我们要根据市场的变化调整经营方向和范围。“朝三暮四”是指不断改变自己的想法。比如当手里的事情进行顺利时，却横生枝节，另出一个点子；或者手里的项目刚走上正轨，突然又想干别的，能创业不能守业，一定要克服毛躁的缺点。

5 不可搞小失大

创业是一个非常容易让人获得成就感的工作，但是我们要避免过于陶醉在创业的过程中，而忽略结果；还要避免过于专注琐事而忽略公司的业务，毕竟衡量创业是否成功还是要看结果。

6 不可好大喜功

有的人当了老板后，为了面子，好大喜功，做一些“花活”。比如，常常喜欢讲排场。出入高级场所；喜欢多雇人，觉得人多就显得企业大；有德主义，只能听好的，不能听坏的；盲目投资，看到某个项目盈利，不分析市场就要加投资。

7 不可不讲信誉

追求利润最大化是经营的目标，但如果为了获取短期利润，不惜夸大其词，甚至坑蒙拐骗，其后果必定是遭消费者唾弃而被市场淘汰。

有始有终，做好售后服务

售后服务能维持企业的信誉，展示诚信和客户至上的理念，加深客户对企业的认同。从而变坏事为好事；同时借助投诉发现产品的缺陷和不足，加以改进。

售后服务一般是免费或有偿服务，包括：“三包”（包修、包换、包退）；售后维修和保养，处理投诉，培训和技术指导等。

处理的方法有：聆听顾客的抱怨和诉说；分析、确定或核实问题的严重程度；请投诉的顾客提出要求，明确我们与客户的过失；商讨解决问题的办法；迅速补偿。

当然，如果是对方的无理请求，那么我们可以在不影响企业形象和客户以后关系的基础上，不予理睬。

节选自中国工人出版社《农民工应掌握的110个创业常识》
整理：甘智 制版：曲欣悦

煤矿关闭无财产可执行，申请工伤先行支付又遇阻 尘肺工人的困惑：我的赔偿金该找谁要？

本报记者 杨召奎

“煤矿关闭了，申请工伤先行支付也被拒绝，官司虽然赢了，可我们的赔偿金至今拿不到。”近日，郭顺林接受《工人日报》记者采访时，对自己面临的难题十分困惑。与他有相同遭遇的还有牛凤祥（已去世）、赵怀德、魏可才等一些尘肺工人。

郭顺林告诉记者，2000年3月，他从老家四川剑阁农村来到北京房山区的台西煤矿打工，从事井下采煤工作，一干就是9年多。

2009年底，郭顺林接到了煤矿将要关闭的通知。因此，在2010年春节后，他就没有继续到煤矿继续上班。

2010年5月，北京市房山区政府下发文件，对辖区内包括台西煤矿在内的16家煤矿进行关闭。同时，政府部门对关闭前在岗的煤矿工人进行了职业病体检，并对检查出患有职业病的工人进行了相应的补偿。

然而，在煤矿关闭时，像郭顺林这样的未在岗煤矿工人却没有接到进行职业病检查的通知。如今，患上了尘肺病的他们无法获得赔偿，唯一的希望就是申请工伤保险基金先行支付，但这条路走起来也异常艰难。

寄希望于工伤先行支付制度

在煤矿关闭后几年的时间里，正值40多岁壮年的郭顺林总是感觉身体状况一天不如一天，浑身没劲，呼吸不顺畅。2015年，郭顺林在北京一所医院被确诊为患有尘肺病。彼时，尘肺病已经在他的身体里隐藏了6年。

郭顺林对记者表示，自己从离开煤矿后一直在家务农，再也没有接触过粉尘工作，尘肺病一定是和自己从事9年多的井下采煤工作有关。

尘肺病属于职业病的一种，如果通过有关部门的鉴定，可以被认定为工伤，并获得工伤赔偿。

为了认定职业病，郭顺林要先确认和台西煤矿存在劳动关系。2015年，经过劳动仲裁与一审两场官司，北京市房山区人民法院最终确认他与台西煤矿之间存在劳动关系。之后，郭顺林拿到了职

业病诊断证明：尘肺三期。

2016年7月，他又拿到了《工伤认定决定书》和《劳动能力鉴定、确认结论通知书》，郭顺林达到工伤致残等级二级。

2017年3月，郭顺林向北京市房山区仲裁委申请仲裁，要求台西煤矿支付工伤待遇。

郭顺林告诉记者，当时他知道台西煤矿已经关闭，但尚未注销，因此仍可主张工伤待遇。

由于台西煤矿未给郭顺林依法缴纳社保，最终，北京市房山区仲裁委裁决台西煤矿支付郭顺林一次性伤残补助金106290元，按月支付伤残津贴3613元。

裁决生效后，台西煤矿不履行仲裁裁决。于是，郭顺林向北京市房山区人民法院申请强制执行。2017年底，法院以台西煤矿无财产可供执行，裁定终止执行程序。

“申请执行的目的不是寄希望于法院能够将工伤赔偿执行到位，而是希望法院早出具《终结本次执行程序裁定书》。台西煤矿早已关闭，没有任何财产，拿到钱显然没有希望。”郭顺林对记者表示，他寄希望于工伤保险先行支付制度。

记者注意到，《社会保险基金先行支付暂行办法》第六条规定，依法经仲裁、诉讼后仍不能获得工伤保险待遇，法院出具中止执行文书的，可以申请先行支付。

社保中心不予先行支付

2011年7月1日实施的《中华人民共和国社会保险法》（以下简称《社会保险法》），首次确立了工伤保险先行支付制度。根据这一制度设计，在工伤事故发生后，用人单位未依法缴纳工伤保险费的，由用人单位支付工伤保险待遇；用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付，该保险待遇应由用人单位偿还；用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以追偿。

在法律界人士看来，这一制度主要是为了避免职工在发生工伤事故后，因无力承担医疗费用而得不到有效救治，从而落下残疾甚至失去生命的现象发生，体现了我国工伤保险的保障功能和救济功能。

然而，现实告诉郭顺林，要想申请工伤先行支付并不是那么容易。

2017年12月18日，郭顺林向北京市房山区社会保险事业管理中心（以下简称房山区社保中心）申请先行支付工伤保险待遇。12月21日，房山区社保中心出具的《关于郭顺林工伤待遇不予先行支付告知书》（以下简称《告知书》）指出，《社会保险法》自2011年7月1日起实施，由于郭顺林所在单位未依法参保缴费，且该单位于《社会保险法》实施前关闭，因此郭顺林的诉求应属于《社会保险法》实施以前的历史遗留问题，不适用《社会保险法》。郭顺林可依据《职业病防治法》第六十二条规定，向地方人民政府民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。

对此，郭顺林指出，其2016年才被认定为工伤，2017年底经法院裁定执行终结，《社会保险法》2011年7月1日起实施，工伤认定和法院执行终结均在《社会保险法》生效之后，其应当符合工伤保险先行支付政策。

2018年1月15日，郭顺林将房山区社保中心诉至北京市房山区人民法院，要求该中心撤销《告知书》。6月11日，法院判决认为，郭顺林所受工伤符合申请社会保险基金先行支付的条件。判决撤销社保中心《告知书》，判令其重新作出处理。

郭顺林拿到生效判决后，再次找到房山区社保中心，希望其履行法院判决，先行支付自己的工伤保险待遇。然而，郭顺林没有等到先行支付的决定，而是再次拿到了一张不适用社会保险先行支付政策的处理决定书。

2018年7月12日，盖有房山区社保中心公章的《关于郭顺林申请工伤待遇社会保险先行支付问题的处理决定》（以下简称《处理决定》）依然写明，因接触粉尘并罹患职业病时间在《社会保险法》实施之前，因此不适用社会保险先行支付政策。

为郭顺林提供法律援助的张志友律师对记者表示，根据《中华人民共和国民事诉讼法》第七十一条规定，人民法院判决被告重新作出行政行为的，被告不得以同一的事实和理由作出与原行政行为基本相同的行政行为。由此可以看出，房山区社保中心第二次作出的行政行为显然是不合法的。

8月初，郭顺林再次将房山区社保中心诉至法院，要求其撤销《处理决定》，并先行支付工伤待遇。目前，该案还在审理中。

社保中心缘何不履行法院判决？

房山区社保中心缘何不履行法院生效判决？记者从该社保中心提交给法院的《行政诉讼请求答辩书》上了解到，由于房山区从未有过先行支付案件，且像此类案件涉及单位多、人员数量大，针对这种情况，该中心在接到房山区人民法院作出的行政判决书后，于6月22日向北京市人社局报送了《关于尘肺人员郭顺林工伤待遇先行支付问题》的请示后，依据市局答复向郭顺林出具了《处理决定》。

记者注意到，该中心给出的两大理由是：

一是《社会保险法》自2011年7月1日起实施，首都医科大学附属北京朝阳医院出具的《职业病诊断证明书》表明，郭顺林在2000年3月至2009年12月在台西煤矿从事井下采煤工作，接触粉尘并患职业病时间在《社会保险法》实施之前，故不适用社会保险先行支付政策，且北京市没有出台关于先行支付的实施细则，该中心无法操作。

二是北京市没有职业病先行支付案例，且社保基金先行支付后还要依据《社会保险法》第四十一条、第六十三条之规定，向用人单位追偿，因其在煤矿已经关闭，煤矿无法承担赔偿责任，将给全市工伤保险基金带来巨大风险，因此此类案件人员众多，如果先行支付会引发示范效应。

对此，中国劳动关系学院法学院副院长沈建峰对记者表示，社保部门以“引发示范效应”“地方未出台实施细则”“事后追偿难”等理由拒绝工伤先行支付，都反映出地方政府对开展工伤保险先行支付后基金安全的担心。事实上，这也是导致工伤先行支付政策在各地落地难的主要原因。

“工伤先行支付制度设计确实存在不足，有可能造成基金风险，但有关部门应该完善追偿方面的规定，而不是以此作为不执行的借口。”北京一位资深劳动法律师对记者表示，劳动者的弱势，也导致了社保部门在执行先行支付制度方面的压力和动力明显不足。

广西实施农民工学历与能力提升行动计划

到2020年，每年5000名农民工接受继续教育，5000名农民工获得培训

本报讯（记者鹿慧敏）广西农民工学历与能力提升行动计划——“求学圆梦行动”8月10日在南宁启动。此项行动计划以广西广播电视大学为试点，从今年下半年开始实施，到2020年，每年实现5000名农民工接受学历继续教育，5000名农民工得到技术技能培训。

2017年，广西农民工总量达到1276万人。为切实提升全区农民工学历层次、技术技能和文化素质，畅通其发展上升通道，广西壮族自治区教育厅、广西壮族自治区总工会制定了《广西农民工学历与能力提升行动计划——“求学圆梦行动”实施方案》。

“求学圆梦行动”纳入当年成人高考教育招生总计划，由广西广播电视大学自主命题、单独组织考试，采取“文化综合知识考试+专业基础考试+岗位技能测试”相结合的方式，首批开设家政服务与管理、建设工程管理、学前教育等10个专业，建立学历与非学历教育并重、产教融合、校企合作、工学结合的人才培养新模式。

广西广播电视大学校长王兴辉说，为有效解决农民工工学矛盾，真正实现在岗学习、在岗成才、在岗发展，在教育模式上通过校企合作实施“二元制”技术技能人才培养模式，同时结合农民工的学习特点，构建线上线下相结合的混合式教学模式。

自治区教育厅和自治区总工会将建立教育、工会系统和实施单位联动机制，充分整合政府部门、工会系统、高等院校、行业协会、企事业单位和其他社会资源，共同为完成行动计划提供资金支持。

深圳：留守儿童接受义诊 视力异常者过半

8月20日，30多名留守儿童来到深圳爱尔眼科医院，参加免费眼健康义诊、近视防控知识普及、先天性眼病及角膜盲症免费救助等一

系列公益活动。经医生检查发现，视力异常的孩子过半，包括近视、弱视和斜视等，屈光不正的占60%左右，散光的接近3%。

近日，该医院门诊多了不少留守儿童，其中一些孩子的情况令人惋惜。大视光科主任蔡明燕表示，留守儿童家长不在孩子身边，对孩子的视力情况不够重视，如果有近视、斜视、弱视等问题，不早点治疗，很容易错过时间，导致终身视力低下。

霍健斌 摄/视觉中国

准确理解二倍工资 维护订立劳动合同的权利

编者按

维护农民工合法权益是工会组织的重要职责。2017年，中华全国总工会以“尊法守法·携手筑梦”为主题，分别会同教育部和司法部、中华全国律师协会联合开展了服务农民工法治宣传行动和服务农民工公益法律服务行动。行动启动以来，共计服务农民工近1100万人次，帮助农民工追回欠薪5.7亿元。本报联合总法律工

作部开设“尊法守法·携手筑梦——服务农民工在行动”栏目，旨在介绍一些地方为农民工开展法治宣传和公益法律服务的探索 and 做法，通过分享、剖析典型案件的办理经验，进一步提高广大职工特别是农民工的法律意识和法律素质，帮助大家更好地维护自身权益，实现体面劳动。敬请关注。

《劳动合同法》明确规定了用人单位与劳动者订立书面劳动合同的义务，但在实践中仍有不少用人单位没有履行该义务。例如，有的企业在招聘时仅与劳动者口头约定试用期并以试用期过后双方认为合适就签订劳动合同，认为不合适就可以不签订劳动合同。殊不知，用人单位必须在法律规定的期限内与劳动者订立书面劳动合同，否则就要承担支付二倍工资的法律后果。

《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。简单地说，在劳动者到用人单位实际工作的当天，单位就应当主动与劳动者订立书面劳动合同，如果没有订立，

则最晚应当自用工之日起一个月内完成劳动合同签订。假如超出了一个月的“宽限期”，劳动者就可以要求用人单位支付未订立书面劳动合同的二倍工资。本案中，李某与企业建立了事实劳动关系，由于企业既没有在建劳动关系之时，也没有在用工之日起一个月内与李某订立书面劳动合同，所以李某有权获得二倍工资。

劳动者在请求单位支付二倍工资时，还应当了解以下三个问题：

一是用人单位支付二倍工资的最长期间是多少？结合《劳动合同法》第八十二条及第十四条关于“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”的规定，用人单位承担二倍工资的最长期间为“用工之日起超过一个月不满一年”的11个月。当然，在被视为已经与劳动者订立无固定

期限劳动合同的情况下，劳动者仍然享有要求用人单位补订书面劳动合同的权利。

二是是否受劳动仲裁时效的限制？《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动者关于未订立书面劳动合同二倍工资的请求也受此规定约束，这就提醒大家应当敏锐地意识到自身的权利是否已经受到侵害，避免因超过时效而丧失胜诉权。

三是二倍工资的计算标准如何确定？在实践中，二倍工资计算基数的判断标准，通常以用人单位与劳动者约定的工资标准为依据，如果无法核实工资标准，也可以双方认可的实发工资数额作为依据，不当包含年终奖奖金等一次性偶然奖励和补贴。

《劳动合同法》中规定未订立书面劳动合同二倍工资的惩罚性法律责任，其立法目的的在于督促用人单位及时依法与劳动者订立书面劳动合同，明确劳动关系双方权利义务，促进劳动关系和谐稳定。对于劳动者来说，书面劳动合同既是证明劳动关系存在的最重要的法律文书，也是维护自身劳动权益的直接依据，因此广大劳动者在遇到单位不依法签订劳动合同的情况时，一定要增强自我保护意识，积极理性地维护自身合法权益。（官法官）

尊法守法·携手筑梦

服务农民工在行动