

一些企业实行“密薪制”、禁止职工交流薪资信息引争议

好奇同事工资,还得“偷偷打听”?

建议公开公示薪酬制度,充分发挥薪酬制度的激励作用

本报记者 刘小燕

“前几天,刚刚和公司领导确定换部门,谈好了转岗职级和薪资待遇。”前不久,在上海市一家互联网公司任职的李晨(化名)告诉记者,要让这场转岗谈判达到预期,提前了解同行业或同职级同事的工资水平是关键。

然而,受制于公司对职工薪酬保密的规定,李晨的准备工作只能“偷偷进行”。

近年来,“禁止职工交流个人薪资信息”等密薪制规定被许多企业写进管理制度,甚至部分内容直接写入劳动合同中有所体现。不少劳动者向《工人日报》记者表示,应探索更公开合理的薪资披露体系,便于明确职业发展方向。

因密薪,同事间聊天都变得谨慎

许多劳动者认为,在岗位调整或换工作时,提前掌握行业内薪资水平,能够拥有更多的“议价”空间。李晨说:“了解同事的薪资,主要是为了找到自己的定位,明白自己的价值和上升空间,以便在薪资谈判时更‘心中有数’地沟通协商。”

因此,即便公司禁止职工交流薪资信息,李晨和同事们还是会通过其他渠道进行了解,例如询问已经离职的人、在社交平台上搜集信息、查看招聘平台岗位招聘情况,或通过不经意透露的公积金、加班费等细节推算大致范围。

“一些地区的落户政策与社保缴费记录相关联,社保缴费基数又与社会平均工资挂钩。那么,如果有新同事花了1年时间落户,就大致能推算出他的年度薪资水平。”供职于上海某互联网公司的小孙告诉

在密薪制管理之下,一些职工为了找准自身定位和上升空间,只得“偷偷打听”同事工资水平。一些职工质疑该做法是否合理,认为企业应公布同一职级的工资范围,充分发挥薪酬制度的激励作用。

记者,正因为这些可以被推算的细节,同事间的日常聊天也变得愈加谨慎。

深耕企业薪酬绩效管理多年的人力资源服务专家冯涛表示,如今,很多企业实行密薪制,职工的岗位、能力、业绩不同,薪酬也会有所区别。“这些企业不允许同事间相互打听工资信息,使得一些职工较难了解自己的薪酬水平在企业内的情况。如果想了解在行业内的水平,更多是通过与社会平均工资或其他公开数据加以比较。”冯涛说。

来自北京某科技公司的技术员万杰(化名)在主管沟通年度绩效和奖金时,总是会被告知:“不要把奖金信息告诉其他人,会影响同事关系。”在万杰看来,企业实行密薪,为的是降低成本、便于管理,“如果薪酬公开,职工之间相互攀比,可能会产生恶性竞争或排挤,从而影响团队稳定性”。

另外,冯涛透露,“一些企业还认为,公开薪酬信息,会给竞争对手挖人的可乘之机。”

在小孙的职场经历中,曾有人因得知相同工作年限的同事月薪比自己高5000多元,最终选择跳槽涨薪。

与同工同酬原则相冲突

2023年4月,一则“员工给前同事透露工资遭开除”的消息冲上热搜。这是上海市静安区人民法院通报的2020年至2022年10例涉违纪解除类劳动纠纷典型案例中的一例。案例中,股某于2016年入职某茶业公司,

双方签署了一份《商业秘密保护及竞业禁止协议》,约定股某不得泄露公司不公开的财务状况和薪酬制度等。股某签字签收的《员工手册》也载明,员工违反保密制度的,公司可以解除劳动合同。几年后,股某向一位已离职的同事提供了自己的工资明细。茶业公司得知后,将股某开除。股某不服,起诉要求茶业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院审理后认为,股某之所以将本人工资明细提供给前同事,是因为前同事在打官司,需要将工资明细作为证据。而且股某只透露了自己的工资,并不涉及公司整体薪酬制度。因此,法院认为,股某的行为既是员工对其个人信息的合理使用,也是配合其他法院的工作需要,茶业公司据此解除劳动合同,缺乏事实与法律依据,应当认定为违法解除劳动合同,判决茶业公司向股某支付赔偿金。

四川美济律师事务所律师姚鹏认为,一方面,企业可根据自身经营的需要,建立合法的薪酬保密制度;另一方面,职工是否违反薪酬保密制度,既要该制度制定的民主性、公示性、合理性来判断,也要结合职工的具体行为具体分析。企业在实行密薪制时,要妥善平衡管理需求和劳动者权益保护。

“根据劳动法规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。”在北京中银律师事务所律师高级合伙人、律师杨保全看来,一些企业滥用薪酬保密制度,对劳动者进行不合理控制,这在某种程度上与同工同酬原则相冲突,“收入公开是实现同工同酬的前提”。

建议公开公示薪酬制度

面对职场难以避免的薪资信息沟通需求,多位受访者表示,完全封闭的薪酬制度不可行,亟须探索更公开合理的薪资披露体系。对劳动者而言,在以能定级、以能定薪的背景下,大家的关注重点是薪资与个人能力、市场水平的匹配程度。

“不少职工只知道自己的工资多少,却不清楚工资是如何计算的,因此会与同事进行比较。因为不了解薪酬计算方式,一旦出现工资差距,会对职工队伍的稳定性及企业发展带来不利。”在北京天驰君泰律师事务所律师事务所合伙人郭政看来,薪酬制度应在一定范围内进行公示。

事实上,国家及地方有关法规中对此均有规范。例如,劳动合同法规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。《北京市工资支付规定》提到,用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度;制定工资支付制度应当征求工会或者职工代表的意见,并向本单位的全体劳动者公布。

“可以公布职级信息与薪酬区间,减少企业与职工之间的信息屏障。”万杰认为,职工只有在了解自身及整体情况后,才能更有针对性地找到定位、做出调整。

李晨也表示,企业可以尝试公布同一职级的工资支付制度,让职工找准“金字塔”的结构,这样才能准确指引职业发展的方向,让薪酬制度发挥实效。

只需一部手机一台电脑即可参与线上调解和庭审

福建出台数字仲裁庭省级地方标准

本报讯(记者李润剑)近日,《仲裁庭数字化建设规范》福建省地方标准出台。该标准将于2024年6月6日实施,为福建数字仲裁庭的建设提供指导和规范,推动数字仲裁庭规范化、标准化和专业化发展。

据悉,数字仲裁庭是劳动争议仲裁的高科技庭审场所。近年来,福建大力打造数字仲裁庭。截至目前,已建成省级标准化仲裁庭8个。其中,宁德1个、泉州3个、福州1个、厦门3个。建设数字仲裁庭将显著提升仲裁庭的数字服务能力,有效发挥信息化在提高仲裁效率、规范庭审活动、加强仲裁监督等方面的作用。

记者了解到,这份由福建省人社厅牵头制定、省市场监督管理局批准发布的标准,进一步明确了数字仲裁庭的功能要求。

“一键启动”,庭前准备一气呵成。随着书记员启动数字仲裁庭系统,仲裁庭内显示屏随即展示开庭场景图像,庭审录像自动启动、实时刻录,当事人、代理人等参加庭审人员通过人脸识别设备核验身份,有序进入庭审区域,笔录中自动记录当事人到庭时间,自动播放庭审纪律,庭前准备时间缩短一半。

“云端开庭”,调解庭庭审触手可及。数字仲裁庭支持线上调解、线上庭审功能,当事人只需要一部手机或电脑,通过视频接入形式即可参与线上调解和庭审,并且可以完成证据上传和笔录在线签字确认。此举突破了空间限制,为当事人提供了便利,降低了诉讼成本,同时提高了矛盾化解的效率。

“语音转写”,庭审记录精准快捷。庭审配备语音转换文字系统,能准确识别仲裁员、当事人发言角色,庭审语音实时转写,普通话识别率达99%,书记员只需修改由于地方口音、语言习惯等产生的不准确信息,便可生成标准庭审笔录,有效改善传统庭审因打字速度滞后于发言而引起的庭审进程卡顿、记录不完整等问题,让庭审过程流畅、高效。

“在线直播”,庭审过程规范透明。庭审全程同步录音录像,建设线上高清视频连接,随庭审发言角色的改变,主画面在4个高清摄像头之间切换,庭审情况可实时传递至上级人社行政部门,也可线上向公众直播,进一步提升仲裁的公信力和透明度。

福建省人社厅相关负责人表示,该标准的发布为福建省数字仲裁庭的发展提供了有力保障,将推动更多地区建立数字仲裁庭,为当事人提供更好的维权服务,优化法治营商环境。

吉林省举办殡葬职业技能大赛

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,全国民政行业职业技能大赛吉林省赛区选拔赛暨吉林省第三届殡葬职业技能大赛在延吉市举办。比赛为期3天,来自全省的10支代表队、44名优秀选手同台竞技。

据悉,此次竞赛由吉林省民政厅、省人社厅、省总工会共同主办。大赛分为公墓管理员和遗体火化师两个项目,考核参赛选手接待洽谈、安葬服务、祭奠服务、遗体入炉等技能水平。

根据规定,获得第1名的选手经核准后,被授予“吉林省技术能手”称号。前3名获奖选手按照规定晋升职业技能等级,已具有技师职业资格或职业技能等级的,可晋升高级技师职业技能等级。

吉林省民政厅相关负责人表示,将从深化殡葬人才教育培训、推动职业技能人才评价改革等方面加大工作力度,努力建设一支适应殡葬服务需求的人才队伍,不断提升服务水平。

珠海举行“妈妈岗”招聘会

本报讯(记者刘友婷 实习生徐瑞琦)日前,广东省珠海市横琴粤澳深度合作区公共就业专场招聘会暨“妈妈岗”招聘会在横琴、澳门青年创业谷举行。珠海澳博会展有限公司、珠海澳科大科技研究院等33家企业参会。

此次招聘会上,共有10家企业设置“妈妈岗”,提供了包括会计、财务助理、课程顾问等职位。招聘会现场设置就业服务咨询窗口,为女性劳动群体提供职业指导咨询服务。

据统计,本次活动共吸引285名求职者参加,其中,女性求职者占比超七成,本科及以上学历占比超六成。现场共收到简历329份,达成初步就业意向126人次。

据悉,横琴粤澳深度合作区民生事务局着力引导用人单位将工作时间可弹性安排、劳动强度不大、工作环境好等岗位设置为“妈妈岗”,帮助育儿妇女平衡工作和家庭生活。本次招聘会是横琴粤澳深度合作区成立以来首次举办的妇女主题招聘会,受到参会企业和求职者的一致好评。

宿迁推进尘肺病工伤医疗费用定额结算

本报讯(记者黄洪涛)为加强尘肺病工伤医疗管理,江苏省宿迁市日前出台《关于印发2024年度市区尘肺病工伤职工医疗费用定额结算标准及有关事项的通知》(以下简称《通知》),明确按照“协议管理、总额包干、结余留存、超支不补”的原则,推进尘肺病工伤医疗费用定额结算管理,切实保障尘肺病工伤职工基本医疗需求,提高工伤保险基金使用效率。

《通知》提出,要推动组织工伤康复等权限下发至协议医疗机构,确保尘肺病工伤职工可以直接到协议医疗机构就诊、康复。全面优化协议康复机构布局,全市新增8家工伤康复协议机构,满足尘肺病工伤职工康复治疗需求。同时,结合上一年度尘肺病工伤职工医疗费用实际发生额,科学确定本年度定额结算标准。2024年定额结算标准为每人3.6万元,较2021年下半年提高125%,在保障工伤职工合理待遇不受影响的同时降低不合理支出,提高工伤保险基金使用效率。

《通知》提出,对于结余留存的医疗费用,按季度预留10%应付金额,年末依据协议年度考核结果和监督抽查等情况支付结算,倒逼协议医疗机构规范医疗服务行为,杜绝随意缩短或延长住院时间、推诿和拒收重病人等违规行为发生。

青海推进快递企业与从业者签订劳动合同

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅会同青海省邮政管理局部署开展全省快递行业推进劳动合同制度专项行动,并组织签订电子劳动合同专题培训,指导和督促全省快递企业与快递从业人员依法签订劳动合同,切实保障快递从业人员劳动权益。

据悉,此次快递行业推进劳动合同制度专项行动以快递企业全日制用工为重点,推动快递企业积极履行用工主体责任,依法与招用的快递从业人员订立劳动合同,不断扩大社会保险参保覆盖面,提升快递从业人员队伍稳定性,增强从业人员获得感、幸福感、安全感,力争“一年初见成效、两年进步明显、三年巩固提高”。

青海省人社厅相关负责人介绍,今年,青海将进一步帮助快递企业提高用工管理效率,扎实推进快递企业与从业人员依法签订劳动合同,做好全省电子劳动合同平台应用推广,积极引导快递企业进一步规范用工管理、简化操作流程、提高管理效率、提升竞争力。

记者了解到,青海全省各级人社、邮政管理部门及各快递企业相关负责人等600余人参加签订电子劳动合同专题培训。培训班邀请专业人员就签订劳动合同的法律依据和政策进行专题解读培训,对电子劳动合同签订等操作流程进行指导和演示,并结合人社服务进万家活动,宣讲劳动保障法律法规政策,解答部分企业提出的问题。



老年课堂绘幸福

近年来,浙江省嘉善县姚庄镇通过引进养老机构建设老年课堂、养老食堂等方式,为周边老人提供养老服务。与此同时,当地还不断拓展养老老老服务覆盖面,推动形成多层次、多主体参与的养老老老服务体系。图为老人们正在学习绘画。 本报记者 王伟伟 摄

四川宜宾五粮液公司将健康企业建设贯穿生产经营全过程

在职工心里埋下健康工作的种子

本报记者 李娜

“粉尘作业有必要,隔绝粉尘戴口罩;身处噪声的环境,不戴耳塞可不行……”走进四川宜宾五粮液股份有限公司(以下简称五粮液公司)负责能源保障的510车间,由职工伍志强参与创作的《职业健康听我说》短视频作品正在车间循环播放。

近年来,五粮液公司以满足职工健康需求为导向,以保护职工健康为宗旨,认真履行职业病防治主体责任,不断夯实全覆盖的制度体系,依托于美化健康环境、优化健康服务、提升健康素养、弘扬健康文化“四项行动”,在职工心里埋下健康工作的种子。

转型升级,美化健康环境

在五粮液公司,510车间至关重要,但也曾是劳动环境问题突出的一个车间。

“过去靠燃煤,大家在锅炉房作业,每天都要面对高温、粉尘、噪声,工作一天下来,灰

头土脸,疲惫不已。”坐在车间控制室监控屏幕前,空调暖风环绕四周,伍志强向记者介绍“煤改气”前,在510车间工作的情况。

记者了解到,由于原有燃煤锅炉房存在高温、粉尘、噪声等职业病危害因素,为切实保护职工健康,该公司投资约1.7亿元实施江北园区“煤改气”项目,完成对所有燃煤锅炉的改造,从源头治理职业病危害。

这是五粮液公司建设健康企业的重要举措之一。2021年,该公司印发健康企业建设工作方案,成立工作领导小组,明确健康企业建设验收评分标准及责任清单,将每一个工作单元、每一条创建任务进行分解,形成多角度、广协同、全覆盖的组织体系。同时,以线连珠,陆续建立职业健康、身体健康、心理健康等管理制度。

该公司大力开展美化健康环境行动。除上述转型升级的项目改造外,公司先后修建了湿地公园、职工之家等,利用闲置区域新建或升级健身运动场所,美化健康环境,为职工提供健身休闲场所,同时创建健康食堂、开设健康小屋、心灵驿站等,保障职工身心健康。

投入“真金白银”,优化健康服务

在生产过程中,由于粮粉生产工序复杂,

难免存在粉尘等职业病危害因素。随着健康企业建设的推进,该公司启动了自动化磨粉项目的升级改造工程。

“投资近4亿元!公司在保护职工健康权益方面,一点都不含糊。”酿酒专用粮磨粉的504车间,有职工300余人,车间主任李碧原见证了车间升级改造后生产环境的改善和工友们精气神的改变,“最重要的是,‘健康工作、快乐生活’的理念越来越深入人心”。

五粮液公司制定《劳动防护用品管理规定》及发放标准,配备符合国家职业卫生标准的防护用品,并督促职工正确使用;每年组织职工体检,结合职工岗位特性、身体情况,通过“必选+自选”的体检项目,满足职工个性化健康需求。近年来,年均投入劳保用品费用7000余万元,职工体检费用1800余万元,职工补充医疗保险费用500余万元。

“我们公司还成立了康养一体的健康管理中心,为职工提供全方位的健康服务。”五粮液公司后勤服务中心副主任张勇告诉《工人日报》记者,公司在积极改善劳动环境的同时,不断优化健康服务,健康管理中心定期邀请医疗、健康专家开展健康咨询与诊疗,引导职工

养成良好生活习惯,培养职工自觉形成健康、积极向上的生活方式。

职工职业健康素养不断增强

在4个模拟职业危害场所,以最短时间完成职业卫生指令标识识别和防护用品穿戴……2023年年末,该公司举办了首届“安康杯”职业健康技能竞赛,31支队伍、120余名选手展开竞技比拼。优胜选手不仅可以获得表彰奖励,还可以优先获评“五粮液职业健康达人”。这一竞赛在职工中产生热烈反响。

“这次竞赛也是对我们健康企业建设成果的一次检验。”五粮液公司工会主席、集团公司监事会主席郭叙雷称,近几年,公司环境愈加整洁、舒适、优美,源头治理职业病危害成效显著。通过建设健康企业,形成了全员关心、支持职业健康工作的浓厚氛围,职工职业健康素养不断增强,主动参与企业治理的潜力与活力充分激发。通过“五粮液家园”平台,收到职工建言献策700余条,办理反馈率100%。

改善劳动环境 守护职业健康