■劳动时评

非常时期裁员降薪要合情合理合法

□张刃

那些确实有经济压力,不得不采取降薪、裁员措施的企业,企业决策的评估、沟通、认同过程至关重要,程序必不可少。如果涉及裁员,尤其需要慎重、注意合法性。企业、工会携手履行集体协商程序,签订合同,体现了法治。整个决策过程合情合理合法,劳资双方都能接受,有利于顺利实施。

疫情防控持续一个多月,停产、停工对某些行业、企业造成的影响已经显现,成本上升,效益下滑甚至亏损,是主要问题之一。对此,企业最直接的反应,就是设法降低员工劳动报酬,直至裁员。

市场经济条件下,薪酬、用工调整本属用人单位的正常运作。特殊条件下,出于特别需要做临时调整,也完全可以理解。而且,此次疫情非同寻常,防控旷日持久,大多数人早有预感,适当降薪可以接受,对合理裁员也有心理准备。

然而,并非每家企业都能够按规则、按常理“出牌”。某些并无多大经济压力,甚或由于自身业务适应需求,反而在疫情期间获益的企业,也来浑水摸鱼,借机降薪、裁员,这就既不合情也不合理,有悖基本道德,甚至涉嫌违法了。

对于刻意,甚至可以说恶意降薪、裁员的企业,讲市场规则、职业道德恐怕没有什么作用,唯有依法办事,用相关劳动法规衡量其行为,涉嫌违法的,该申请仲裁的找劳动争议调解机构,该诉讼的到法院打官司,让违法者付出代价。

比较难处理的,是那些确实有经济压力,不得不采取降薪、裁员措施的企业。尽管员工早有心理准备,企业也希望尽可能减少震动,可一旦实施,轮到谁头上都是不小的压力,甚至可能造成矛盾冲突。因此,企业决策的评估、沟通、认同过程至关重要,程序必不可少。如果涉及裁员,尤其需要慎重、注意合法性。

《工人日报》日前报道的南京某公司与职工签订临时性“降薪保岗”集体合同,提供了一个可资借鉴的案例。

这家酒店受疫情影响,目前基本没有营业收入,陷于难以维持运转的局面。公司方面经过多次研究,确定了“降薪保岗”的意向,并拿出了初步方案。此时,如果公司单方面决定执行,势必在职工中引起震动、矛盾。好在公司事先与所在街道工会做了沟通,街道工会认为,企业困难是眼下普遍存在的问题,需要妥善处理,随即向市总工会驻区集体协商指导员寻求帮助。指导员在了解情况之后,肯定了该公司采取“降薪保岗”措施的方向对头,但同时指出,以行政会议形式做单方面决定不妥,建议公司按照省总工会发布的《关于开展集体协商应对疫情影响助力企业发展的指导意见》,通过集体协商程序,形成专项工资集体合同,这样既达成目标,又使决策合法。公司接受了工会意见,通过多种形式与职工充分沟通,并采纳了部分员工建议,对降薪分类做了调整,使各类员工有不同的减薪标准,且最低工资不低于国家标准。最终按程序与员工签署了“新冠疫情特殊情况下的集体合同”,并明确合同的临时性,待疫情结束重新协商。

南京案例有几点值得赞赏。其一,公司有了初步方案,没有单方面决定执行,而是与工会做了沟通,体现了诚意;其二,工会了解情况后肯定了公司的思路,同时指出程序不妥,给予了指导,体现了理解;其三,企业、工会携手履行集体协商程序,签订合同,体现了法治。整个决策过程合情合理合法,劳资双方都能够接受,有利于顺利实施。因此,这个经验值得那些需要降薪、裁员的企业借鉴。

■每日图评

疫情之下企业更须补齐法律短板

新冠肺炎疫情发生以来,全国多地组建专业律师团队为企业复工复产提供法律服务。记者采访了长期在劳动法领域从事法律服务的律师,他们告诉记者,从每天接到的大量企业复工复产咨询来看,企业法律意识有所提高,许多中小企业在规章制度和管理上还存在不足,有待重新设计和完善。(3月12日《工人日报》)

在疫情防控过程中,劳动关系是一个关键。也正如专家撰文指出,疫情下的复工,考验着我国劳动关系发展模式的耐受力与张力。诚如其言。对于众多企业而言,依法用工程度的如何,不仅关乎着员工的切身权益,也势必会影响企业自身的发展。尤其是,在疫情期间,难免对劳动关系产生冲击,且容易引发各种劳动纠纷,依法对其纾解就凸显重要。

疫情之下企业补齐法律短板,关键是企业自身当有主动性。有些中小微企业在规章制度上很不健全,用工管理上也不规范,比如,考勤制度混乱,工资支付制度模糊,老板“一言堂”,一些企业的规章制度本身就不合法,疫情期间更是容易招致法律风险等等。这些问题,对企业及员工均没有好处。企业管理者,应增强依法治企意识与能力。

为企业补齐法律短板,也需要“外力”的帮衬。比如,各地律师团队为企业复工复产提供法律服务就值得借鉴。有的地方开展的“法律体检”助推企业复工复产同样值得称道,如宿迁市司法部门对重点企业重点项目进行“法律专家会诊”,为企业量身出具完整详实的“体检报告”。还如,各级工会组织做好劳动法规知识的宣传普及,帮助解决企业遇到的问题等等。 □李雪

■长话短说

“项目管家”助企业复工复产值得借鉴

一周内,辽宁本溪的项目管家协助企业办理开复工手续登记备案56次;沈阳市沈北新区的项目管家为辽宁通九州商贸有限公司办理进出口增项业务仅用了15分钟;盘锦市高新区的项目管家为口罩生产企业盘锦佰草医疗器械有限公司下发营业执照只花了一天时间……在辽宁,18000家企业及项目配备的8300名项目管家的共同努力,让企业和项目复工复产走上了“快车道”。(3月11日《工人日报》)

受疫情影响,企业复工复产面临不少困难,如资金不足、物流不畅、防疫物资缺乏等,急需政府部门帮助协调解决。辽宁推出的“项目管家”制度,就是政府部门指定专人为企业和项目提供服务,“一对一”跟踪协调解决企业和项目发展中遇到的难题。“项目管家”履行信息员、联络员、服务员、协调员、代办员、宣传员的职责,第一时间掌握项目动态,了解企业遇到的问题和诉求,协调行政职能部门逐项解决,助力企业复工复产。

“项目管家”帮助企业疏通“中梗阻”、打通“断头路”,一则增强企业战胜疫情、恢复生产的信心;二则也是精准帮扶企业的创新之举。而且通过“项目管家”履责,能及时了解企业发展现状,为政府决策提供第一手资料,还能让机关人员在实践中转变作风、增长才干。

事实上,“项目管家”制度在其它地方也有尝试。如北京配备市区两级“服务管家”,为项目落地打通政策通道,推进问题解决落实;甘肃大力推广“项目管家”“不来即享”等做法,为企业和项目提供点对点个性化服务;还有的地方实行项目审批“管家式”服务,针对重点项目设立“项目管家”,由“企业家亲自跑”变为“项目管家代替跑”。

总之,“项目管家”值得各地借鉴,不仅适用于疫情之下助企复工复产,而且也是深化“放管服”改革,推进经济高质量发展的“助推器”。

□付彪

■网评锐语

开机广告“一键关闭”不该是一道“难题”

廖卫芳:3月11日,江苏省消保委和中国电子商会共同制定的智能电视开机广告技术规范发布,开机广告必须可以“一键关闭”。只要监管到位,执法从严,规范整顿,就一定能有效治理智能电视开机广告“关闭难”顽疾,从而给广大电视用户营造一个正常、有序、无干扰的电视观看环境。

“云赏樱”模式值得推广

王琦:3月12日,武汉大学通过学校官网发布《武汉大学关于2020年樱花开放期间实行校园封闭管理的通告》称:樱花开放期间,校园实行严格封闭管理,不对社会公众开放,学校将与国内多家媒体合作,在武汉大学樱花盛花期免费开放10天左右网络“云赏樱”通道。在当前,“云赏樱”模式无疑值得推广。旅游部门和景区方面应主动探索“互联网+旅游”,运用先进视频技术为公众提供高清直播,让人们足不出户欣赏美景。

■世象漫说

心理干预

“要加强心理疏导和心理干预,尤其是要加强对患者及其家属、病亡者家属等的心理疏导工作。”随着国内外疫情防控情况逐渐变化、复产复工持续推进、开学复课逐步临近……专家认为,当前广大公众的心理状况也正步入“换挡期”。(3月11日 新华社)

□朱慧卿

■有感而发

抗疫中的“好习惯”应当延续

数据多跑路,居民少跑腿;无接触配送,快递勤消毒;志愿者巡逻,免费帮采买……疫情当前,各行各业出现了一些新的现象和“规矩”,重塑着我们的生活和工作方式。这些新现象新规矩,目前运转情况如何,疫情过后能否延续呢? (3月11日《北京晚报》)

疫情之下,各行各业因地制宜,“创新”出种种新的为民服务的“好习惯”,比如开通了“免见面”业务专用邮箱,实行网上不见面办公;推出无接触配送、快递消毒、加强员工健康检测等措施,这些“好习惯”在疫情后还能继续吗?

在抗击疫情的过程中,职能部门为了更好的服务民众,会想出种种让民众少跑,尽量在网上搞定的“服务措施”,一些行业会推出既保障员工权益,又能够更好服务消费者的“便利措施”。种种的便民措施在实践过程中,也获得了赞许。的确,在疫情没有到来之前,一些行业的习惯不够文明,与抗疫是背道而驰的,比如快递行业不重视快递员的身体健康,一些快递员带病上岗,在抗疫的背景下,是绝对不允许出现的;再比如,很少对作业场地和车辆工具进行消毒,现在是每天都要进行消毒。就职能部门而言,在疫情期间,考虑到一些高龄老人需要代买代送货物,会安排志愿者对社区进行夜间安全巡视。这样的措施既保障了一些老人的生活需求,又提高了社区的安全。但在疫情过后,这种“需求”也是存在的,也需要延续下去。

□王军荣