

■劳动时评

企业任意对普通员工终身追责显失公允

□张智全

众所周知,企业普通员工相比于高管而言,因没有决策权,其过失给企业造成的经济损失又相对较小,企业动不动对其终身追责,并对其设置巨额赔偿金,无疑既不公平又不公正。

“乙方对其经手的工作及项目终身负责。甲方可以追责,根据造成的经济损失大小,追究赔偿金额最高可至100万元”。看到这样一条离职协议条款,辽宁一家电子科技企业的员工吴盼龙有些困惑:自己只是一名普通的技术员,为什么离职后还要对曾经的工作终身负责并可能承担高额赔偿?然而,为了能够顺利离职,吴

盼龙还是在这份协议上签了字。(11月4日《工人日报》)

有责必担当,失责应追究。近些年,一些特殊行业和特殊岗位推行终身追责制已成为标配。比如在法院系统,法官对所办案件的质量终身负责,如果出现了不公正裁判的情形,案件承办法官即使离职或退休,也要承担相应的责任。司法领域设置终身追责制度的目的,旨在防止法官滥用裁判权而导致枉法裁判,确保公平正义的真正实现。这种追责制度,更有利于促进司法公正,完全有必要。但在劳动领域,企业是否有必要对有过失的普通员工终身追责,则有待商榷。

终身负责制是一种追究历史责任的制度,相关责任不因行为主体的职务变动、岗位调整而分

离。这种追责制度,有助于倒逼责任主体兢兢业业地干好本职工作,最大限度减少失误。也正因如此,一些企业在对特殊岗位员工终身追责的同时,扩大化地将其适用到一般员工,由此造成劳动关系的不和谐,并引发了企业能否扩展适用终身追责制的讨论。

平心而论,要求企业全部承担员工过失所造成的经营风险责任,有失公允,相关法律法规为此赋予了企业追偿过失员工的权利。《中华人民共和国民法典》第1191条规定,用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。此外,原劳动部1995年发布的《违反〈劳动法〉有关劳动合同

规定的赔偿办法》,以及《工资支付暂行规定》,都赋予了企业的追偿权。可见,企业对存在工作过失的员工进行追责,是于法有据的。

但即使如此,也不意味着企业可以随意把终身追责制扩展到普通员工。众所周知,企业普通员工相比于高管而言,因没有决策权,其过失给企业造成的经济损失又相对较小,企业动不动对其终身追责,并对其设置巨额赔偿金,无疑既不公平又不公正。这种简单做法,必然会让员工对企业失去基本信任,造成劳动关系的不和谐,无助于企业的长远发展,企业应审慎而为。

实际上,为避免企业滥用追责制损害劳动者合法权益,相关法律法规对此作了严格限制。比如劳动争议调解仲裁法把劳动争

议申请仲裁的时效规定一年;《工资支付暂行规定》把企业追偿经济损失的月度金额限定为劳动者当月工资的20%。因此,一些企业把对存在工作过失员工的追责期限延长为终身,并擅自大幅提高赔偿金额,是缺乏法律依据的。

尽管对存在工作过失员工进行追责是构建和谐劳动关系的重要一环,但也应以适度为前提。企业扩大化地对普通员工终身追责,有悖公平,必须坚决说“不”。对此,企业要充分认识终身追责制扩展适用的不利后果,主动把追责行为控制在合理合法的范围内。权益受到损害的劳动者,也不能甘当“沉默的羔羊”。相关部门亦应秉承维护和谐劳动关系的理念,对企业任意扩展适用终身追责的行为果断惩戒。

■每日图评

“直播带岗”让招聘求职更快捷顺畅

11月5日下午,由南宁市青秀区人力资源和社会保障局主办、广西喜达多人力资源有限公司承办的2021年青秀区高校毕业生秋季网络招聘会顺利举行,76家知名企业在直播过程中提供了1000多个岗位,吸引了4.6万多人的观看。(11月6日《南宁晚报》)

相比传统的招聘方式,直播带岗可以在线咨询、答疑,互动环节引人注目。由于直播带岗不只是面对某一个网友或应聘者,招聘单位的解释说明有广而告之的意思,也有向公众承诺,方便应聘者比较、斟酌和选择的长处。通过直播带岗,应聘求职者对目标

单位或岗位,以及岗位信息、薪资待遇会有更直观、深入的了解,很容易打消应聘、就业的种种疑虑,若与招聘单位一拍即合,就实现了招聘单位和应聘者的双赢。

直播带岗打破时间、空间限制,求职者择业机会更多,就业成功率较高。高校毕业生参加直播带岗招聘会,与一个人在外找工作有很大的不同。一方面,他们可以与父母、同学或亲友一起观看或参与,大家的你一言我一语也是思想和智慧,能增进对招聘单位和目标岗位的了解;另一方面,直播带岗是公开进行的,岗位平等呈现在每个人面前,岗位竞争



的意味浓,能促进高校毕业生及时做出选择,避免过了这个村就没有这个店的遗憾。

总之,直播带岗解了用人单

位燃眉之急,高校毕业生求职更快捷顺畅,直播带岗的主办、协助单位也能从中有所收获。

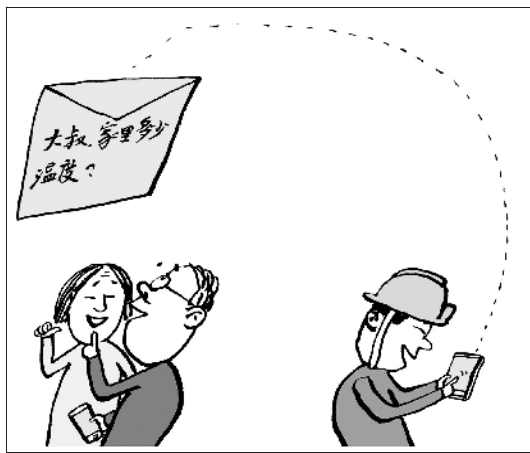
□卞广春

■网评锐语

让包装“绿”起来 要多方“动”起来

付彪:近年来,我国快递业务发展十分迅猛,10年前日均快递业务量仅1000万件,到2021年,日均快递业务量已突破3亿件大关。然而,海量包裹的背后,却是快递包装废弃物的持续增加,给生态环境保护带来巨大压力。快递包装绿色治理是一项系统工程,涉及多个环节,关系到包装生产企业、寄递企业、社会公众和回收企业等多个主体,需要形成合力、持续推进。换言之,要让包装“绿”起来,需要多方“动”起来。

■世象漫说



“短信测温”

6日0时,全市3432座居民供热锅炉房正式供热,比往年提前了9天,居民室温须达到18℃标准。记者获悉,2021-2022年采暖季,北京热力集团将对100万户居民家庭进行室温检测。疫情常态化防控期间,入户测温规模将减少的同时,增设线上渠道。此外,今年本市还首次启用无接触式“短信测温”,如果居民通过回复短信的方式反映家中室温不达标,北京热力集团会将反馈信息转为工单模式,安排检修人员上门处置。(11月7日《北京青年报》)

□王铎

■有感而发

给“种草式广告” 围上“监管篱笆”

李英锋:“双11”购物节已经拉开序幕,一些人会关注博主们的“好物分享”。但越来越多的年轻人发现,自己被一些“种草”忽悠了。“种草”是一个网络流行语,指把一样事物分享推荐给另一个人,让另一个人了解、接受、喜欢该事物的行为或过程。“种草式广告”是商业宣传的一种新形式,对此,市场监管部门应该加强关注,依法为其围上“监管篱笆”,不能再让其“野蛮生长”。

让“零工驿站”成为灵活就业人员温馨的“家”

湖北省各地遵循因地制宜、合理布局、灵活高效、优化服务的原则,加强零工驿站建设,形成了集招工候工、政策咨询、现场招聘、信息推介、创业指导、技能培训、劳保维权等多样化服务于一体的全免费、公益性服务模式,打造了灵活就业人员的新“家”。(11月5日《工人日报》)

在现实生活中,常常存在这样的现象,一方面,不少灵活就业劳动者由于缺少就业的信息和服

务,为了寻找工作,到处打听和询问,十分烦心;另一方面,一些企业又为找不到急需的短期工、临时工而发愁。如何有效地架设起劳动力供需的桥梁?笔者以为,湖北省通过建设“零工驿站”,实现灵活就业人员和企业的有效对接,就是值得学习和推行的好做法。

建好“零工驿站”,不仅利用互联网等方式,为灵活就业人员及雇主提供了24小时全天候、

不打烊的线上线下服务平台,给灵活就业人员和企业带来了极大的方便。而且,精准全面、舒适便捷的优质服务,打造了“用工放心、就业安心、企业省心”的灵活就业人员用工务工环境,有利于构建和谐稳定的劳动关系。同时,也为在校中专学生的社会实践创造了平台,既让他们充分利用假期灵活就业,不断增强自己的才干,又为企业的发展提供了一定的劳动力。

□费伟华

■长话短说

职工书屋建设 是企业文化建设重要内容

10月27日上午,由安徽省总工会主办的省总直管工会“推动职工书屋建设、丰富职工阅读活动”宣讲座谈会在安徽省投资集团控股有限公司举办。该公司的职工书屋阅读学习功能齐全,图书借阅率高,还集合读书、学习、培训、休闲、交流、沙龙、业务洽谈等多功能于一体,早在2016年就被全国总工会命名为“全国工会职工书屋示范点”。(11月6日《安徽工人日报》)

据媒体报道,该职工书屋陈列有各种藏书6000余册,报刊28种,供职工自助选择阅读;主厅配备有大屏幕、投影仪、联网电脑,可用于开展网络教育、视频会议、播放影片等活动。职工来到休闲区,还可选上喜爱的茶点,温馨又典雅的书香氛围,毫不逊色于城市书屋。一位青年职工在接受采访时说:“职工书屋如同加油站,已成为我们学习的打卡地。”

“打卡地”是网络语言,特指大家都很想去的特别火的地方。职工书屋被职工誉为打卡地,也成了职工都想去的特别火的地方,从侧面反映了安徽省总工会主办省总直管工会的“职工书屋建设”宣讲座谈会为何会在该企业召开,可见其的示范作用和影响力。

职工书屋建起来,更要让更多职工来这里学习阅读。该职工书屋不仅重视书屋配套设施,提高图书质量和品位,更主要的是依托职工书屋平台,创新方式开展各类读书、演讲、分享交流等活动,把职工书屋倾力打造成为职工的精神文化家园。

笔者以为,企业的竞争,说到底还是企业文化的竞争。职工书屋建设是促进企业文化建设的重要内容,职工获得新知识的学习能力和运用能力是企业市场竞争能否立足的关键或重点之一。愿有更多企业把职工书屋建成职工身边的“打卡地”,让阅读为企业创新发展蓄力。

□周家和