

■劳动时评

集体协商“回访”制度重在求真务实

□张刃

“回访”制度是对集体协商工作的深化、细化，求真务实，可操作性强，有效解决了平等协商重形式轻效果、集体合同执行不到位等问题，提高了职工的获得感，激发了职工创业热情，提升了“娘家人”的形象，增强了工会组织凝聚力。

征求职工意见，提出协商要约，与用人单位行政方开展工资、福利平等协商，签订集体合同，已经成为绝大多数企业工会工作的“常规动作”。上级工会对这项工作的指导，一般也只是体现在年初部署、年终检查、总

结表彰的层面，对于各用人单位协商程序是否规范、企业行政是否配合、工会是否担当作为，特别是协商结果（集体合同内容）是否落实，在许多地方还没有引起更多关注。

《工人日报》报道，江苏省阜宁县总工会为解决少数企业行政不作为、工会难作为、协商程序不规范、协商结果难落地等问题，在总结以往经验的基础上，于2021年初建立集体协商“回访”制度，督促协商成果真正落地。在已“回访”的221个企业中，209个执行情况良好，职工工资、福利等合同所列内容全部落实，5个企业因部分条款未落实被限期整改，7个企业为职工补发各类津贴11.2万元，落实了工会履行维护、服务职责，让大

职工“薪酬无忧”的初衷。

这是一个新鲜经验，其中每个细节都体现了求真务实的态度与效果。

“回访”不是“普遍撒网”，而在“重点摸鱼”，即以新建企业、重点企业以及有来信来访职工反映强烈的单位为主。这样的选择目标很明确——新建企业经验不足，需要上级工会更多的指导；重点企业关乎国计民生，理应重点“关照”；来信来访职工反映强烈的单位显然存在问题，需要尽快解决。有针对性的目标选择，不是泛泛的检查，而是为了解决问题，保证了“回访”的精准与有效。

“回访”中，采取不事先通知、不用陪同接待、随机抽样的方式进行，以克服可能的搞形

式、走过场的现象。事先通知就会有所准备，陪同接待难免应酬客套，摒弃了这些，加之随机抽样，更能反映真实情况。为了保证“回访”质量，采取看台账、听汇报、个别访、代表评等多种方式进行，以了解更多情况，并将“回访”结果与所访单位党政工领导及时交换，对问题比较突出的企业召开现场办公会议，提出整改意见并限期整改到位。这些做法都没有停留在了解情况，而是旨在解决问题。

“回访”在年中和年终各一次，目的在于解决问题。首次“回访”主要看协商过程是否合法合规，职工应得权益是否全部纳入协商范畴，集体合同签订是否规范，有无走过场或一厢情愿的现象。年终“回访”则侧重于

协商结果最终落实情况，有无执行上“虎头蛇尾”、兑现上“短斤少两”等现象。再次“回访”中，对没有按照意见整改，或在执行中采取“两本账”的企业，提请劳动保障部门予以处理；对仍拒不履行集体合同的予以曝光，必要时诉诸法律。这里，再次“回访”显得更重要：一则对年初协商成果要保证兑现，二则为来年的集体协商打下一个良好的基础。

“回访”制度是对集体协商工作的深化、细化，求真务实，可操作性强，有效解决了平等协商重形式轻效果、集体合同执行不到位等问题，提高了职工的获得感，激发了职工创业热情，提升了“娘家人”的形象，增强了工会组织凝聚力。

■每日图评

“歇歇吧”让关爱更有温度

1月14日，河北省张家口银行石家庄分行41家网点“歇歇吧”同日挂牌，将新年首礼送给快递小哥、环卫工等广大户外劳动者。据悉，此举在河北省地方金融系统还是首次。（1月15日《河北工人报》）

在“歇歇吧”，环卫工师傅说：“‘三九’天，我们能在这么暖和的地方歇歇脚、喝口热水，感觉特别暖心。”快递小哥说：“在这里，有热水喝，有电视看，时间空余还能暖暖和和地眯一会儿，后面的包裹肯定送得更快捷。”

环卫工也好，快递小哥也

罢，这些室外劳动者，都是值得关爱的群体。一是他们在室外工作的时间长，快递员和送餐员忙的时候，他们常常在室外要工作12个小时以上，非常辛苦。二是他们在室外工作的劳动强度大。以快递小哥为例，为了给客户送货上门，他们经常在恶劣的天气里，要搬运一些大件的物品，体力消耗非常大。而现在有了“歇歇吧”，无疑有了给他们提供关爱的场所。

在“歇歇吧”，室外劳动者不仅可以获得体力的恢复，而且可以调节情绪和心情，缓解一下紧张的工作压力。更充满人性化



的是，还可以获得一些生活上的便利服务。比如：喝杯热水，打个盹休息一会儿。

“歇歇吧”让关爱更有温

度。关爱室外劳动者，我们可以从更多细节出发，以周到完善的服务给他们带来温暖。

□周开华

■网评锐语

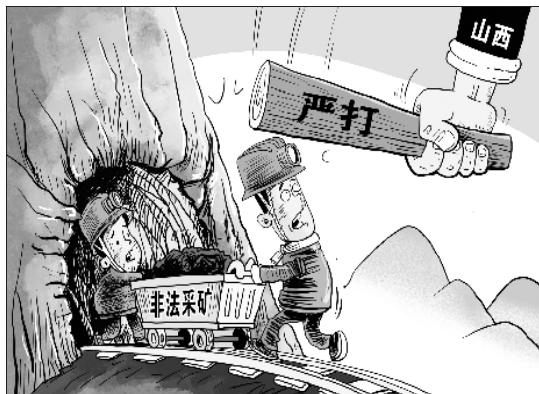
推进快递包装“绿色革命”建设美丽中国

潘铎印：近年来，我国快递业务量稳居世界第一，但快递包装问题也给环境保护带来一定压力，进一步推动快递包装绿色化，变得更加紧迫。推进快递包装“绿色革命”，建设美丽中国，各地要加强监督管理，推广使用可循环快递箱、可循环包装袋，强力推进快递包装废弃物中可回收物的规范化、洁净化回收。

让点评App成为医患良性互动通道

戴先任：在这个“点评”盛行的时代，很多人都已习惯了在就餐或娱乐前打开点评平台看一下“口碑”和评价。很多用户不知道的是，如今医院也成为了其中一员，在点评平台上，不论是三甲医院还是一些专科医院，都榜上有名。点评App不能成为涉医网络暴力渠道，但也要保护患者给医院与医护人员“差评”的权利，不能阻塞了点评App上患者对医院及医护人员进行评价的渠道，更要让点评App成为医患良性互动通道。

■世象漫说



严打非法采矿

记者16日从山西省自然资源厅获悉，为汲取孝义市“12·15”非法盗采煤炭资源案教训，这个省今年1月份在全省范围内开展了严厉打击非法违法开采矿产资源专项行动，重点打击6种非法违法采矿行为，并深挖彻查每一起非法违法采矿背后的“保护伞”及监管人员失职渎职问题。（1月16日《新华社》）

□朱慧卿

■有感而发

让快递小哥快乐安全地过好年

以往，春运的主要载体是高铁网络；今年，春运的主要载体又多了一个快递网络。1月17日记者采访得知，2022年春运启幕，人员流动的同时，快递“吞吐”量的增幅也很突出，年货在城乡之间、省际之间大量流动，一场“快递货品多流动”的“新春运”悄然兴起。（1月18日《太原晚报》）

根据疫情防控的要求，今年许多外地务工人员顾全大局，选择了就地过年。于是，出现了从

“有钱没钱，回家过年”到“网购年货，快递拜年”的新年俗，年货和思念随着快递小哥传递到千家万户，增加了春节祥和、温馨的氛围。

我们知道，快递小哥风里来，雨里去，赶时间，抢速度，工作十分的辛苦。为了疫情防控，今年不少快递企业纷纷宣布春节期间“不打烊”，随时为选择就地过年的外地务工人员服务。快递小哥以自己的辛勤付出换来了千家万户的幸福。这样一

来，快递小哥加班加点，工作量增大不说，还影响到了过年期间他们与家人和亲友的拜年和相聚。为此，笔者期待快递企业和社会各界能够给快递小哥们多一些理解和关爱，特别是“爱心驿站”要为他们提供全天候的多样化、个性化和人性化暖心服务，让快递小哥享受到必要的物质保障和丰富多彩的年俗文化，让他们度过一个快乐、安全的春节。

□费伟华

■长话短说

“密薪制”不能逾越法律红线

企业实行薪酬保密制度，强化薪酬激励，减少人员流失率，但也会造成部分劳动者难以享受同工同酬待遇。对于部分企业以员工讨论工资、违反公司密薪规定为由解雇劳动者的做法，律师指出，密薪制不能滥用，更不能成为侵害劳动者合法权益的工具。近日，某知名科技通信公司发布员工备忘录，宣布员工有权讨论工作条件和薪酬。一时间，“企业是否该实行薪酬保密制度”的话题再次受到关注。（1月17日《工人日报》）

密薪制是“舶来品”，也是“争议品”。支持者认为，密薪制能够强化激励效应，调动劳动者的积极性，降低劳动者的流失率，也顺应了一些劳动者保护薪酬隐私的需求；反对者则认为，密薪制限制、剥夺了劳动者的薪酬知情权、监督权，有可能侵犯劳动者的同工同酬权，损害薪酬公平和劳动者的信任。

由于我国的《劳动法》《劳动合同法》等法律并未明确禁止密薪制，因而，根据法无禁止则许可的原则，密薪制有一定的生存空间。而且，密薪制在一些企业也产生了积极效应，收获了不错的效果，这说明密薪制具有一定的现实可行性。

密薪制固然可以成为企业的自主管理制度，但企业实行密薪制不能任性而为，不能“一言堂”，不能将密薪制当成“兜里的政策”，不能让密薪制完全处在“暗箱”中，不能违法侵权。国外一些企业采用密薪制的目的之一就是降低人力成本，如果国内企业在“拿来”密薪制的同时，过度使用密薪制的降低人力成本功能，则有可能造成同工同岗不同酬的现象，从而违反法定同工同酬的底线。

企业无论是实行密薪制，还是实行明薪制，都应该守住法律底线和边界，都应该符合劳动权益伦理，这样，才能扬长避短，发挥薪酬管理制度的优势。

□李英锋