

■劳动时评

“密薪制”须找准隐私权与知情权平衡点

□张智全

“密薪制”容易在保密幌子掩盖下产生薪酬待遇的不公平，企业还应就薪酬的合理标准、薪酬信息的披露或传播、责任后果的承担等，量身打造一套公平透明的规则，让员工心悦诚服地接受。

“晒工资条”被辞退，不小心在公司群里透漏工资被处罚……员工能不能讨论工资？因公开讨论打听薪酬开除员工，是否违法？近年来，“企业是否该实行薪酬保密制度”的话题多次受到关注。记者采访了解到，有员工将薪酬视为个人隐私，认为公司规定不公开、不打听工资是对个人隐私的保护；也有员工认

为，过度强调“密薪制”，公司出现老员工薪酬被倒挂现象，甚至“拉帮结派”，该制度成为维系“小圈子”的筹码。（6月30日《工人日报》）

认为“密薪制”是对员工个人隐私的保护也好，抑或是对员工同工同酬知情权的侵犯也罢，企业员工对“密薪制”泾渭分明的态度，本身就足以说明，“密薪制”不是顾此失彼的单项选择题，企业须在保护员工隐私权与满足知情权之间找准平衡点，才能让“密薪制”释放出助力管理效能提升的正能量。

所谓“密薪制”，是指对员工的个人薪资实行保密管理，既不允许员工泄露自己的薪资，也不允许员工打听别人的薪资。与传统完全公开透明的薪酬制相比，“密薪制”的最大优势在于可以保

护员工隐私、防止相互攀比、便于企业管理。也正因此，近年来“密薪制”被更多企业采用，一些发展迅速、收入丰厚的互联网、金融行业，更是把“密薪制”视为提升管理效能的“法宝”。

不过，“密薪制”弊端同样突出。其中最为典型的，就是因过度保密，容易让严肃的薪酬发放“见不得阳光”，引发员工对薪酬知情权的担忧。虽然现行法律对薪酬保密制度没有明确规定，也未限制将薪酬保密作为劳动合同条款，企业完全可以在这方面行使管理自主权，但并不意味着员工对关乎自身切身利益的薪酬没有知情权。毕竟，劳动者享有同工同酬的基本权利，员工打听收入，再正常不过。即使其同事可以出于保护隐私的考量拒绝透露相关信息，企业也不能借

此不满足员工在这方面的知情权。

其实，不少员工都明白“贡献不一样待遇不一样”、同工同酬并非“绝对平均主义”的道理，他们之所以要打听同事收入，无非是对自己在单位的收入水平有个基本判断。在这种角度上，企业无疑应充分满足这类员工的知情权。鉴于“密薪制”容易在保密幌子掩盖下产生薪酬待遇的不公平，企业还应就薪酬的合理标准、薪酬信息的披露或传播、责任后果的承担等，量身打造一套公平透明的规则，让员工心悦诚服地接受。如此，才能在保护员工隐私权与满足薪酬知情权之间，找准平衡点。

遗憾的是，现实中不少企业对此是保护隐私权有余而满足知情权不足，甚至夸大“泄密”后

果，对打听收入的员工任性处置。如此把保护隐私权与满足知情权对立起来，既显失公平，又容易引发劳动争议。司法实践中，因企业以违反薪酬保密制度为由处置员工引发的劳动争议并不鲜见，少数企业由于无法证明员工“泄密”严重违法后果而败诉的情形时有发生，给那些不平衡兼顾隐私权保护与满足知情权的企业敲响了警钟。

一言以蔽之，“密薪制”本身不是问题，企业不能只学到皮毛而忘却精髓，剑走偏锋地将其作为管住员工“乱说乱动”的“灵丹妙药”。只有在保护员工隐私权与满足知情权之间找准平衡点，“密薪制”才能真正发挥出提升管理效能的积极作用。这是企业施行“密薪制”应有的基本“姿势”，须臾不应淡忘。

■每日图评

可循环快递包装需构建“大循环”

近两年，多个部门、相关企业大力推广可循环快递包装，加快快递包装“绿色革命”。记者近日采访发现，在消费者收到的快递中，纸箱、泡沫箱、塑料袋等传统包装占据主流，可循环快递包装日常生活中仍很少见到。（6月29日《北京青年报》）

近年来，多家快递企业纷纷推出可循环快递包装，不过尽管投入量越来越多，终端消费环节仍比较少见。除了政府采购、电商平台供货等大客户外，普通消费者很少使用过此类包装。究其原因，物流终端“最后一公里”回收成本高、难度大，导致可循环快递包装推而不广。打通可循环

快递包装“最后一公里”，加快快递包装循环利用，必须走出“谁家孩子谁抱走”的小循环，构建快递企业资源共享的“大循环”。

一方面，统一规范循环箱生产回收。目前，可循环快递包装没有统一的标准，快递企业都是各自为战。有关部门应牵头制定统一的循环箱标准，引导企业规范回收利用运营模式，从而打破行业壁垒，让快递企业之间可以一“箱”通行，实现“谁回收，谁受益”。同时，打造循环箱多元回收体系。眼下，可循环箱大都是单向回收模式，即快递员送货上门时，消费者取出商品，将纸箱交给快



递员带走。事实证明，这种做法具有一定的局限性。快递企业应建立多元回收体系，在单位、高校、小区广泛设置回收站，让消费者选择在方便的时候自行交回

箱子。在此基础上，出台一些诸如积分兑换快递服务或生活用品的激励措施，有助于提高消费者参与热忱，更好地推动快递包装循环利用。 □张淳艺

■长话短说

新型“导师带徒”模式给人才培养注入活水

近日，北京住总实业公司召开2022年重点任务专项工作组动员大会，由此也标志着该公司新型“导师带徒”正式启动。较传统“导师带徒”而言，实业公司大胆创新，在师带徒的时间规定以及人员可跨部门组合方面进行了突破，体现出解决企业实际问题的导向。（6月30日《劳动午报》）

新型“导师带徒”模式亮点在哪儿？据了解，为保证“导师带徒”质量及成果，实业公司指定“领导能力、管理能力、业务能力”等综合实力强干的领导班子成员作为导师，“高配”导师大大提高了活动的吸引力和感召力。与此同时，“学徒”面向全体职工征集，不限岗位，并可结合自身兴趣爱好、职业规划等自由选择“导师”，充分调动了职工参与的积极性。

师傅对徒弟的“传、帮、带”可以说是好的传统。新型“导师带徒”模式确实给了我们有益的启示。

启示之一，“高配”导师确保了师傅培训徒弟的质量。常言道，打铁还需自身硬。“高配”导师既从源头上确保了培训的质量，也对师傅提出了更高的要求，这是一个积极的信号。同时，也给我们社会做出了很好的示范。

启示之二，师傅和徒弟之间“配对”的灵活性。以前，新职工进厂，跟谁学，拜谁为师，往往都是“指定分配”，徒弟基本没有话语权和选择权。而现在的新型“导师带徒”通过不同时期、不同人员“再组合”的方式灵活“配对”，为企业发展持续提供新鲜血液和智力支持，确实是有益大胆的创新。

笔者认为，新型“导师带徒”模式给人才培养注入活水，不妨在更多的地方推广。 □陶崇银

■网评锐语

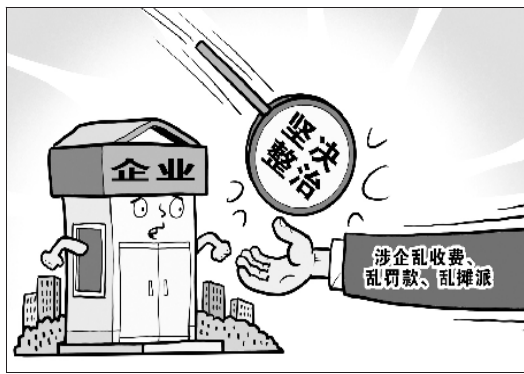
为使用公筷立法具有积极意义

天歌：据媒体报道，6月29日上午，宁波市十六届人大常委会第三次会议表决通过《宁波市公筷使用规定》，规定在餐饮服务场所，两人以上合餐时应使用公筷。据了解，这是目前已知的全国第一部公筷立法。一种文明习惯的养成，可能需要很长时间，而在这个过程中，如果能够从法律的角度入手予以助力，则可能会加快文明习惯养成的速度。所以，宁波市为使用公筷立法的做法，无疑是具有积极的现实意义的。

反电信诈骗一刻也不容懈怠

鹰远：5月10日“全民反诈在行动”集中宣传月启动以来，湖南各级各部门统筹全面宣传和精准宣传，针对在校学生、企业财会人员、农村居民等重点人群，全省共计开展6000余场反诈宣传月活动。反电信诈骗事关群众切身利益，一刻也不容懈怠。打击治理电信网络诈骗违法犯罪必须持之以恒、久久为功。

■世象漫说



整治涉企乱收费

涉企违规收费专项整治行动全国电视电话会议6月28日在京召开。会议强调，各地区、各部门要聚焦重点领域分别制定详细周密的行动方案，坚决整治涉企乱收费、乱罚款、乱摊派。（6月28日《新华社》） □朱慧卿

■有感而发

期待“货车司机关爱资金”形成示范效应

6月22日，在江苏省泰州市委组织部、市总工会、市交通产业集团、市交通综合运输学会的大力支持下，全国首个“货车司机关爱资金”在泰州市交通运输局启动，启动资金规模超过100万元。（6月30日《江苏工人报》）

据了解，货车司机关爱资金的使用范围主要包括：资助生活存在重大困难，或其配偶、子女等家庭成员罹患重大疾病、生活困难的货车司机；奖励做出助人

为乐、拾金不昧等行为的货车司机，奖励优秀货车司机党支部、优秀党员货车司机、优秀货车司机党务工作者；支持货车司机党群服务中心、站点建设，开展以“春送祝福、夏送清凉、秋送安康、冬送温暖”为主要内容的“四季如春”关心关爱货车司机活动。

关爱货车司机，仅有“货车司机关爱资金”还不够。我们要不断推进货车司机入会工作，积极推进和完善“司机之家”建设，定期

为货车司机提供身体检查和心理辅导。笔者建议，各地工会组织应设立针对货车司机及其家属的热线电话，一来为出门在外尤其是奔走在“疫”线的货车司机随时提供帮助，同时也能及时为他们的家属解决实际困难。

“货车司机关爱资金”不仅是一笔资金，更是一种理解和尊重，一种关心和关爱。期待泰州交通局的全国首个“货车司机关爱资金”发挥“头雁”作用，形成示范效应！ □余清明