

“自己的工资凭什么不能讨论?”

专家：薪酬保密不违背劳动法律或影响同工同酬

近日，苹果公司发布员工备忘录，宣布员工有权讨论工作条件和薪酬。此消息一出，迅速登上国内多个网络平台的热搜榜。一些网友留言称，自己所在企业要求薪酬保密，不得与同事讨论工资收入。很多人希望企业能够允许大家讨论工资，确保工资透明和同工同酬。也有一些人表示，工资不能讨论，这是个人隐私。还有人说讨论工资太扎心了。

哪些企业会要求薪酬保密？员工为啥连讨论工资的权利也没有？工资不透明可能带来哪些问题？对此，记者进行了调查采访。

“不允许。”

近日，在被问及公司是否允许员工公开讨论工资时，在北京一家互联网科技公司工作的陶先生明确告诉记者。他说，这是公司上下都知道的规则。

多位在互联网企业或跨国企业工作的劳动者告诉记者，他们所在的公司，或要求签署薪酬保密协议、保密协议，或通过员工手册、口头告知：不得讨论工资。

多位接受记者采访的专家说，不少公司实行的工资信息保密做法是“舶来品”，成为一些公司管理领域的“潜规则”，虽然没有被现行劳动法、劳动合同法等劳动法律明文禁止，但与劳动法律精神不符。

专家提出，工资信息管理属于企业自治的范畴，应该通过民主程序由企业规章制度作出规定，外界不宜进行过多干涉。但企业规章制度的内容是否有效，应该予以合法性与合理性检查。我国在健全劳动保障法律法规体系时，应加快完善基本劳动标准、集体协商和集体合同、企业工资、企业民主管理等方面制度，对企业工资信息制度进行顶层设计，为企业工资信息管理提供明确制度指引。

薪酬保密大行其道 与劳动法精神不符

12月2日晚上，在位于北京市四环外的一栋写字楼里，记者见到了两鬓微白、穿着黑色羽绒服的陶先生。陶先生40岁，大学本科毕业后来到北京工作，已经在京打拼了16年，在北五环外买了房，有两个孩子。

工作以来，他换过五六家单位，去年入职一家位于北京市海淀区成立不到10年的互联网科技公司，从事业务管理。

入职时，公司人力资源主管明确告诉他：同事之间不允许讨论工资问题。

在这一年多里，陶先生身边没有出现、也没有听说过谁询问或讨论工资的情况，“实际上，大家都挺忙的，职场关系也比较冷漠，技术部门还经常加班，大家都不怎么在一起聊天”。

同样40岁上下的郑晓迪（化名）的前东家也不允许员工之间讨论工资。

“根据企业的薪酬保密规则，用人单位不公开具体薪酬，员工之间不可以互相打听或者透露自己的薪酬。根据现行劳动法律，薪酬保密做法并不直接违反我国法律，但如果因此引发歧视则违反现行法律规定。”中国劳动关系学院法学院院长沈建峰说，歧视包括因不允许公开讨论工资而出现的同工不同酬问题。

中国社科院法学研究所社会法室副主任王天玉认为，企业实行薪酬保密制度，相当于在公司和员工之间挂起一幅黑色的幕布，阻碍员工之间互相知晓劳动报酬，导致员工在公司里的劳动定价权被弱化、企业的劳动定价权被强化。

“打破职场‘潜规则’
推动落实同工同酬

在职场上，有劳动者因为违反公司薪酬保密规定而被解除劳动合同。

实际上，我国很多企业都是允

许员工讨论工资收入的。

原中央纪委、中央组织部等于2012年联合下发的《企业民主管理规定》（以下简称《规定》）中规定，企业应当按照合法、有序、公开、公正的原则，建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，实行厂务公开，推行民主管理。

这是我国首次以规章的形式全面规范以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度。《规定》在要求企业应当向职工公开“社会保险以及企业年金的缴费情况”之外，提出国有企业、集体企业及其控股企业应当公开“职工提薪晋级、工资奖金收入分配情况”和企业领导人员薪酬情况。

黄乐平认为，从《规定》的制定精神来说，这些事项属于企业应该公开的范围，但对于非公有制企业来说，公权力不宜干涉太多，所以没有作硬性要求。

2015年3月，《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》（以下简称《意见》）印发，提出要“健全企业民主管理制度”，畅通职工民主参与渠道，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。《意见》特别指出，“推进企业普遍建立职工代表大会”。

在加强构建和谐劳动关系的法治保障方面，《意见》提出，加快完善基本劳动标准、集体协商和集体合同、企业工资、企业民主管理等方面制度，逐步健全劳动保障法律法规体系。

黄乐平认为，苹果公司此举打破了一些大型企业的职场“潜规则”，对跨国公司、外资企业无疑会造成一定的压力，无论这些公司的员工是否有打破“潜规则”的诉求，至少在民主管理、信息透明方面，苹果公司树立了一个良好的示范。

“从企业社会形象及公司价值的角度考虑，未来可能会有更多的公司选择这样的做法。”黄乐平认为。

在沈建峰看来，苹果公司的行为冲击了跨国企业中存在、国内一些企业纷纷效仿的薪酬保密规则，对落实同工同酬，实现薪酬透明具有积极的意义。

王天玉认为，允许员工讨论工资收入的做法，促进了企业内部工资的透明化，有利于大家互相知晓彼此的劳动状态，有利于大家对于劳动定价权的行使，相当于在企业内部形成良性竞争的劳动力市场，使劳动者的劳动被公平定价。

“你干多少工作拿多少钱，我干多少工作拿多少钱，一目了然。特别是劳动效率高、创造价值大的员工，获得高额报酬后会形成示范作用，在客观上促进整个企业提升工作效率。”王天玉说。

“加快劳动标准立法
企业公开工资信息

实际上，我国很多企业都是允

许员工讨论工资收入的。

黄乐平说，关于工资信息等涉及员工权利的问题，应该通过民主程序由企业规章制度作出规定。企业规章制度的内容是否有效，需要检查其合法性与合理性。此外，集体合同也是工资信息公开的重要渠道。

“总之，关于工资信息管理的内容，既要遵守法律规定，也要尊重企业自治。”黄乐平说。

王天玉认为，社会大众对工资制度的认识还比较单一和粗浅，由此导致的结果是，我国的劳动法律法规对企业工资制度的规定过于简单，未来可以考虑在健全劳动保障法律法规体系时，通过加快完善集体协商和集体合同、企业工资等方面制度，为企业工资信息管理提供法律上的指引和依据。

据《法治日报》

第二十二届“金桂杯”广告创意大赛成绩揭晓 254件作品获奖

本报讯 记者羊荣江报道

昨日，由省市场监管局主办、省广告协会承办的第二十二届“金桂杯”广告创意大赛集中展示活动在杭举行，共同分享广告助力我省经济高质量发展、服务我省精神文明建设的创意成果，携手展望广告业在数字经济时代实现跨越发展的美好前景。活动揭晓了广告创意大赛获奖作品254件，并举办了“数字时代与广告”主题论坛。

本次大赛共征集参赛作品2935件，由全省11个市市场监管局网络初审与交叉复审、评审委员会专家两轮网络投票和一轮现场评审，最终评选出获奖作品254件，其中商业广告类60件、公益广告类152件、大学生作品42件。

钱江晚报送选的《钱江晚报》形象宣传等7件作品荣获金奖，杭州燧人广告有限公司送选的《千岛农产品》等20件作品荣获银奖，浙江工业大学之江学院送选的《闪耀东方美》100年润发平面设计等36件作品荣获铜奖，磐安县融媒体中心送选的《磐安云峰形象片（历史篇）》等191件作品荣获优秀奖。

“金桂杯”广告创意大赛历经二十二届，已成为全省市场监管部门指导服务广告业发展的重要载体，全省广告业界展示文化创意风采、凝聚行业智慧力量的重要平台。

文艺宣讲进基层

昨日，在湖州市吴兴区埭溪镇新时代文明实践所，文艺宣讲队通过快板向群众宣讲党的十九届六中全会精神。

连日来，湖州市吴兴区埭溪镇成人文化技术学校组织开展“宣讲进基层”活动，用群众喜闻乐见的艺术形式宣讲党的十九届六中全会精神。 通讯员何伟卫 摄



延长产假增设育儿假 能否缓解生育焦虑

最近，全国各地已相继完成了地方人口与计划生育条例的修改工作，密集出台鼓励生育措施。据不完全统计，截至目前，全国已有20多个省份完成修法或启动修法，其中延长产假、增设育儿假、发放生育津贴或补贴备受关注。

11月26日，《北京市人民代表大会常务委员会关于修改北京市人口与计划生育条例的决定》通过，其中规定，按

规定生育子女的夫妻，女方除享受国家规定的产假外，享受延长生育假60日，男方享受陪产假15日。

浙江省新修订的《浙江省人口与计划生育条例》规定，生育一孩的产假为158天，生育二孩、三孩的产假为188天。妇女产假的期限自生育之日起按照自然日计算，包含国家法定节假日、休息日和职业假。不影响晋级、调整工资、计算工龄。

中央财经大学商学院组织与人力资源管理系教授朱飞在接受记者采访时说，延长产假，对女性的种种好处显而易见，但也要看到其执行的难度以及可能带来的潜在问题。

华中科技大学的调查结果显示，生育一个孩子将使家庭劳动力市场总收入下降约5.6%；继续生育第二个孩子的家庭劳动力市场总收入再次下降约9.3%。

中央财经大学商学院组织与人力资源管理系教授朱飞在接受记者采访时说，延长产假，对女性的种种好处显而易见，但也要看到其执行的难度以及可能带来的潜在问题。

华中科技大学的调查结果显示，生育一个孩子将使家庭劳动力市场总收入下降约5.6%；继续生育第二个孩子的家庭劳动力市场总收入再次下降约9.3%。

朱飞认为，提高生育率是

进而导致年轻人对生育问题更加焦虑。”朱飞说，这些成本全由用人单位负担显然是不现实的，要避免政府释放生育红利、完全由用人单位“埋单”。

“政府部门应出台政策，通过财政补贴、税费减免等措施补偿用人单位的成本，共担生育成本，用人单位才能更积极配合这些政策的落地。”朱飞说。

北京义贤律师事务所律师叶明欣对记者表示，为配合三孩政策的落实，各地都在调整计生政策，这个立法过程仍需充分吸纳民意，听取各方，特别是用人单位和女性职工的声音，在此基础上科学论证、制定符合当地实际情况的新规则。

朱飞认为，提高生育率是个系统工程，不单单是延长产假和增加育儿假，政府投入相应资金，提高婴幼儿托育社会服务设施的供给数量和质量，增加对相关社会服务专业人才培养的投入，切实解决年轻人生育问题，更为重要。

叶明欣表示，目前延长的产假有生育保险可以保障女性休假期间的薪资，但是新增加的育儿假带来的经济成本如何分担，还需进一步明确。

据《中国青年报》

常山供电：多举措筑牢廉洁防线

国网常山县供电公司采取多项举措，推进廉洁从业建设纵深发展，筑牢关键岗位人员拒腐防变思想防线。

针对项目管理、建设、验收等关键岗位人员进行专门廉政谈话，详细了解他们的思想状况、工作情况，有针对性地提出廉洁从业工作要求，切实提升其责任意识、纪律意识和廉洁风险防范意识。

组织关键岗位人员签订廉洁自律承诺书，并将其廉洁风险点、采取的防控措施公示上墙，以公开和常态化监督，一体推动不敢腐、不能腐、不想腐。

下一步，公司将以查找廉洁风险点

为抓手，通过不定期抽查，对各岗位人员行为、业务能力等方面进行动态检查，有效识别各环节、各岗位潜在的廉洁风险，进一步加大监督力度，强化问责惩治，营造风清气正的干事创业环境。

金坚军

要求关键岗位人员与设计人员、招投标单位、设备供应商、施工单位业务往来时，严格做到不泄密、不吃请、不收礼、不旅游，按纪律规矩办事，如有违纪违规，发现一起查处一起，绝不手软。

下一步，公司将以查找廉洁风险点为抓手，通过不定期抽查，对各岗位人员行为、业务能力等方面进行动态检查，有效识别各环节、各岗位潜在的廉洁风险，进一步加大监督力度，强化问责惩治，营造风清气正的干事创业环境。

组织关键岗位人员签订廉洁自律承诺书，并将其廉洁风险点、采取的防控措施公示上墙，以公开和常态化监督，一体推动不敢腐、不能腐、不想腐。

从精准定位到全力推进，水环环保公司不断培育项目品

牌的核心竞争力，努力将污水处

理综合运用、土壤修复等方面业

务，实现污水运维服务涵盖工业

废水处理、生活污水处理、船闸

污水处理等多个领域，从赢得口碑到树立品牌形象，不断壮大环

保技术服务业务。引进高端专

业技术人才，加强污水处理科技

研发，形成自身核心技术，提高

解决各种水处理问题的技术能

力，力争建设成为一家技术驱动

型、服务全产业链的专业化、高

新技术、新材料总氮技改项目，

改造企业原有污水处理设施，组

建专业技术团队出具分质分流方

案，帮助企业节约设备成本200

万元以上，出水总氮降至50mg/L以下。

尤其在水环环保公司成立之后，以“自主研发与创造、自我提升与壮大”为抓手，不断在环保项目运维与建设、环保药剂研发与应用、环保工程技术研发、形成自身核心技术，提高解决各种水处理问题的技术能力，力争建设成为一家技术驱动型、服务全产业链的专业化、高

新技术、新材料总氮技改项目，

改造企业原有污水处理设施，组

建专业技术团队出具分质分流方

案，帮助企业节约设备成本200

万元以上，出水总氮降至50mg/L以下。

尤其在水环环保公司成立之后，以“自主研发与