

“阅后即焚”、“人脸活体识别”、“薪资分析”…… 你知道电子工资单这么智能了吗

■劳动报首席记者 罗菁

你每月收到的工资单,啥样的?

近日,记者采访了解到,伴随着“互联网+”技术的发展,职场人的工资单也在悄然发生变化,相对于传统的纸质工资条而言,电子工资单正成为越来越多企业给予职工的首选。而有意思的是,随着个性化需求的提升,后者越发智能,甚至诞生出了“阅后即焚”、“人脸活体识别”、“薪资分析”等全新的功能。

电子工资单逐渐成主流

工资单,对于职场人而言,最为熟悉不过。每个月发薪日,看一下工资单,就知道自己这个月的收入和抵扣详细数据。

传统工资单通常为纸质版,由企业人事部门发放至每位员工手中,但近些年来,电子工资单逐渐“上位”,并成为不少企业的首选。

“最大的好处就是方便。”一家互联网科技公司 HR 陈小姐告诉记者,过去企业人事部门需要将工资单打印、封存、转发、递交,“我们单位有 500 多名员工,光干这件事就很费时费力。”

而令 HR 烦恼的不止如此,经常会有员工在收到工资条后,还会前来查询明细,原因就在于工资单因保管不善而丢失了。

“我经常记不起来自己上月或上上月的收入是多少。”一家国企的职工告诉记者,电子工资单一旦遗失,虽然通过银行查账能了解到总数,但具体栏目的金额却难以查询。

正因为如此,近年来,通过专业软件、企业微信等开发出的电子工资单流行起来,只需企业人事在后台“一键点击”,员工的微信、邮箱、OA 平台等就可以收到专属链接,点击进去就能看到明细,非常方便。

记者通过微型调查发现,

除了机关事业单位优先采用之外,不少企业内部已基本使用这种形式来为职工发放工资单。

个性化需求不断出现

有意思的是,电子工资单还可根据职工的不同需求,增添各种功能“插件”。

“工资单具有极高的隐私度,相比传统纸质而言,虽然电子化已经提升了隐私级别,但还可以做得更好。”社宝科技 CEO 李贤威提出,“如果手机遗失,或者被别有用心的人偷窥,那该怎么办?”

在社宝科技最新发布的“安居乐业”产品中,这一问题通过人脸活体识别技术得到了解决。只有机主本人才能通过验证,其余人员哪怕拿着机主照片对着镜头,也无法看到工资单的信息。

而另一项更为“极端”的功能,被业内称为“阅后即焚”,这意味着只要用户选择了这一选项,超过设置的阅读次数或是

时间之后,包括本人在内,所有人都无法再次观看。

除此之外,利用大数据功能,薪资分析也成了不少电子工资单的特色,除了简单的统计,甚至可以就业绩、社保等重点选项进行详细“点评”,从而让职场人一目了然。

已成趋势但需规避风险

“疫情常态化下,很多原先的线下活动都转为线上,我们发现一旦迈出数字化的步伐,就很难回到过去。”北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏表示,系统化、平台化也将是人力资源行业未来的主流,数字化一定是未来的大浪潮。

对此,李贤威也表示,电子工资单之所以越发流行,关键在于其利用新技术解决了企业和员工的痛点,“特别是一些公益计划中发现,这对一些居家办公、外省市员工、困难残疾人群来说,更加便利。”

劳动法专家告诉记者,根据《工资支付暂行条例》,用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。在实际执行中,如果发生劳动争议,用人单位有举证责任。

专家因此表示,虽然目前在业内认为,电子工资单可以提交作为相关凭证,但首先企业必须做好原始数据的备份和安全,保证工资数据在传输、存储和其他环节不泄露、不丢失。一旦有纠纷,可以调出历史数据作为证明。一些小型企业的服务器稳定性不高,风险性极大,或将成为隐患。

其次,电子工资条内容应尽可能符合法规,该披露的条目一定要有,不能省略。电子工资条本身必须有确认和签名的功能,而且有后台管理客户端可以方便地查看和汇总。

共享员工“回巢”,原企业不得拒绝

■劳动报首席记者 罗菁

近日,人社部办公厅发布《关于做好共享用工指导和服务的通知》。通知明确,劳动者在缺工企业工作期间,缺工企业未按照约定履行保护劳动者权益的义务的,劳动者可以回原企业,原企业不得拒绝。

疫情让共享用工走进公众的视野,成为特殊时期企业间“抱团取暖”的用工模式。但是,作为新生事物,共享员工带来的劳动者权益保障缺失问题,也引发了广泛关注。

对此,人社部指出,原企业在将劳动者安排到缺工企业工作前要征求劳动者意见,与劳动者协商一致。共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

各级人社部门要指导和督促缺工企业合理安排劳动者工作时间和工作任

务,保障劳动者休息休假权利,提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,及时将劳动者的劳动报酬结算给原企业。要指导和督促原企业按时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费,并不得克扣劳动者的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。

劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的,按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定,由原企业承担工伤保险责任,补偿办法可与缺工企业约定。

共享用工合作期满,劳动者应回原企业,原企业应及时予以接收安排。缺工企



业需要,劳动者愿意继续在缺工企业工作且经原企业同意的,应当与原企业依法变更劳动合同,原企业与缺工企业续订合作协议。原企

业不同意的,劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的,应

当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者,给原企业造成损失的,应当承担连带赔偿责任。