

■劳动时评

年终奖不是“想怎么发就怎么发”

□杨李喆

谨防年终奖中权益陷阱，职场人士应该增强法律维权意识。不必讳言，在一些情境下，劳动者的合法权益被侵害，两点主要原因不容忽视，一是个人的法律素养不高，以至于被侵权也浑然不知；二是个人维权能力弱，为了脸面或者胆怯，不善于拿起法律武器维权。

又到一年岁末时，又是一年岁初始。在这激动人心的时刻，人们通常要回顾一下以往的收获，同时再展望一下未来的期盼。其中，年终奖是职场中不容回避的话题。由于每个人、每个

单位的情况不同，是否发放、如何发放、发放多少年终奖可能存在这样或那样的困惑或矛盾，所以，人们迫切想知道法律法规在这方面是如何规定的。（12月11日《劳动午报》）

年终奖是用人单位根据自身的经营状况，通过其内部规章制度规定或劳动合同约定或其他方式，在年终时由用人单位向劳动者发放的奖金。对于职场人士来讲，年终奖不仅意味着可以多拿一些钱，更体现着用人单位对自己劳动付出的肯定。不过，梳理媒体报道就会发现，劳动关系双方因年终奖闹得不愉快的也不在少数。

以媒体报道的相关案例来看，上班未滿一年不得拒付年终

奖。比如，有劳动者因合同到期没有干满一年，用人单位发放年终奖就不能遗忘这些离职员工。更须注意的是，如果劳动合同和用人单位的规章制度都没有规定，但事实上已发放年终奖，用人单位也必须向离职员工发放。用人单位理尊重离职员工的合法权益。

还如媒体梳理的案例，当制度规定和合同约定不一致时，用人单位同样不能拒付年终奖。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第十六条规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约

定的，人民法院应予支持。”所以，企业不能在此方面动歪心思。

此前曾有媒体总结过年终奖写进合同需要小心的三大陷阱，同样涵盖了上述两种情形。如，必须做满一个自然年度的员工才享有年终奖；发放时已经离职的员工无权享有年终奖；发放年终奖时巧立名目为“在职员工激励奖”。其实，对于用人单位而言，理应遵循依法诚信用工，在年终奖上更不应该肆意“揩劳动者的油”。

谨防年终奖中权益陷阱，职场人士应该增强法律维权意识。不必讳言，在一些情境下，劳动者的合法权益被侵害，两点主要原因不容忽视，一是个人的法律

素养不高，以至于被侵权也浑然不知；二是个人维权能力弱，为了脸面或者胆怯，不善于拿起法律武器维权。事实上，唯有劳动者自身强大了，一些不法侵害才不会光顾，所以学法用法很重要。

当然，从企业角度来看，用工贵在依法，这也是留人的先决条件。比如，《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：(一)计时工资；(二)计件工资；(三)奖金……”于此，理应保障劳动者的合法待遇。更何况，劳动关系双方聚在一起干事也是缘分，理应多些人情味儿，也就更不应该在年终奖等方面侵害劳动者权益。

■每日图评

别让质量堪忧的模拟试卷误人子弟

“五年高考，三年模拟”，这看似戏言的话被不少教辅书，甚至一些学校的老师作为考试“成功法宝”向学生灌输。但是，在上海市教育考试院日前举办的“2019考试评价国际研讨会”上，国家教育考试指导委员会专家组成员、上海交通大学教授杨惠中直言：“模拟试题集就是‘教育垃圾’，不能再让这些垃圾利用高风险考试的品牌效应，利用考生的焦虑心理牟利。”（12月10日《文汇报》）

目前市面上的模拟试卷质量堪忧，一些模拟试卷打着某某考

试权威模拟题的名头，实际上却错漏百出。有出版界人士透露，有的所谓某某考试权威模拟题，就是找高校研究生参考一两本国内外类似的考试真题，在很短时间内快速拼凑出的。这些模拟题却被考生奉为“至宝”，这就很可能误人子弟。

要将模拟试题这些“教育垃圾”清除出教辅市场，不让它们继续误人子弟，就需要能够从多方入手。一方面，需要各地教育部门、学校注重提升教师的教学能力，教师要能与时俱进，适应新高考政策；再者，还需要相关部门能够加强对教辅市场的监管



力度，那些打着某某考试权威模拟题虚假名头的模拟题，已经涉嫌虚假宣传，相关部门要能予以

相应惩治，不让“教育垃圾”堂而皇之坑害广大考生。

□戴先任

■有话直说

“3040”人员再就业难需要引起重视

智联招聘《2019职场人年中盘点报告》显示，职场人中近六成感受到中年危机，12.2%的白领认为35岁之后有失业风险。而且，这些被称为“3040”群体的职场人“一旦失业，再就业比想象中更难。”

上述信息被《工人日报》报道证实：记者从上海某街道了解到，登记失业、无业的主要人群正在从昔日的“4050”“2030”人员转为“3040”人员。该街道统计显示，今年5~6月份报表中，30岁以下失业、无业人员比例为41%，31~40岁的比例为47%；7~9月报表中，后者比例又增为48%。在就业困难的人群中，出现了越来越多中年人的身影，可见职场中年危机绝非个别现象。

“3040”人员失业，原因种种，或原企业改组、调整，或不胜任工作岗位，或个人家庭原因……较之其他年龄组人员没有多么特别之处。问题是，作为学历不低、能力不差、职场经验相对丰富的群体，具备诸多优势的“3040”人员，为什么再就业“比想象中更难”呢？问题出在求职与雇用双方的期望值的反差。

由于具备诸多优势，“3040”人员再就业选择往往有偏高的期望值。然而，他们的年龄已经不再完全“适配”预期的相应岗位。换言之，在同等岗位，企业希望使用更为年轻或学历更高而薪酬较低的人员。

如果“3040”人员降低预期会如何呢？企业同样不大情愿聘用。原因在于他们过去的履历，即使不算“辉煌”，也是职场老手，不如年轻人更好管理、驾驭。如果他们只是降低预期而没有调整心态，仍难达成企业预期。

“3040”人员失业，对于其个人、家庭的影响可能更大。他们再就业难，是职场新信号，需要引起重视，出路在于求职与雇用双方都适当降低期望值，寻求最大公约数。特别是企业，应该看到对方的优势，给他们以机会。

□一刀（资深媒体人）

■网评锐语

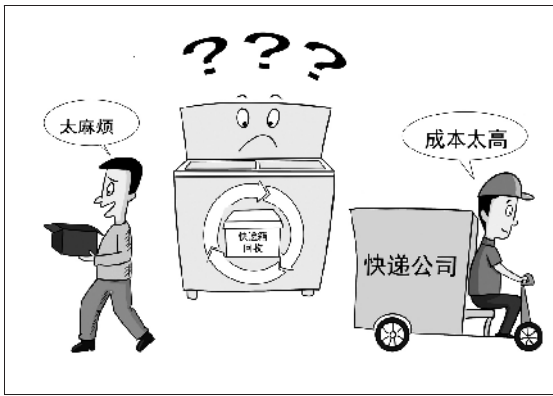
“邻里图书馆”是有益的探索

郑文：广东佛山有数百个“图书馆馆长”，他们管理的不是市图书馆，而是开在自家的邻里图书馆。“邻里图书馆”是以家庭为单位，由公共图书馆供给文献资源、提供服务支撑，以邻里关系为纽带输送阅读服务。“邻里图书馆”以书为媒融洽了邻里和谐，促进了公众之间的交流和交心，公共文化服务的溢出效应十分可观，值得进一步发展完善并推广。

对互联网消费捆绑搭售要加大处罚力度

吴学安：日前，北京市消费者协会发布的《互联网消费捆绑搭售问题调查报告》显示，《电子商务法》实施后，仍然有少数平台企业以更隐蔽的方式捆绑搭售商品或服务，在线旅游平台的机票、火车票预订，景区门票预订成为“重灾区”。有关部门应该进一步加大监管和处罚力度，一旦发现损害消费者权益的捆绑搭售行为，就应依法给予严厉处罚。

■世象漫说



“绿色”快递为何遇冷

近来，各大电商平台与快递企业纷纷高调宣传“绿色”快递，成为今年网购领域的一大亮点。不过，记者调查发现，商家使用“绿色”包装的是极少数，不少消费者反映，对“绿色”快递“没听过”“没见过”。由于快递企业设立的回收点不多、使用不便，快递垃圾减量、循环利用效果不理想。（12月10日 新华网）

□欣欣

■有感而发

治理号贩子更需要有先进的技术手段支撑

号贩子梁玉只花了6000元，就非法购买了一款面向北京20余家医院的抢号软件。自2018年7月22日至9月20日，不到两个月，梁玉在北京一条胡同的出租屋里，抢了700多个号，普通号大概卖200元一个，100元的专家号能卖到2000元。至今年1月被抓获前，他总共非法获利约10万元。（《中国青年报》12月11日）

号贩子破坏的不仅是医疗秩序，更是患者就权的公平公正。尽管不少大医院挂号平台反复提醒：“不要把您的个人信息交给号贩子”，可为什么还有这么多患者

愿意提供个人信息，主要还是正常渠道挂不上号，实为无奈之举，而号贩子使用抢号软件打的就是信息时间差，占了先机。

梁玉等号贩子为何屡屡得手？其重要原因之一，就是一些号贩子逃避打击的技术手段在不断更新，花样越来越多。而我们打击号贩子虽然一直在斗智斗勇，而技术手段还没有及时跟上，导致一些号贩子有了可乘之机。

俗话说，“魔高一尺，道高一丈”。治理医院号贩子乱象，固然需要公安机关依法严厉打击，但更需要有先进的技术手段

作支撑。再好的医院挂号制度都不可能完美无缺，希望各级医疗机构的管理部门进一步加强对网上挂号制度的有效管理，不只是提醒患者“不要把您的个人信息交给号贩子”，更要进一步完善制度设计并升级技术手段，建立与公安、网信等有关部门的联动机制。既要打击号贩子，也要打击为号贩子提供非法抢号软件者，有效堵住一些网上挂号管理和技术上的漏洞，消除号贩子逃避打击的侥幸心理，维护医院良好的医疗秩序，更好保障患者公平公正的就诊权。

□周家和