

## ■劳动时评

## 在年终奖发放上玩“花活”是得不偿失

□张智全

发放、设置条件等手段，限制劳动者跳槽离职。（2月13日《工人日报》）

年终奖，是指企业每年度末给予员工不封顶的奖励。企业设置年终奖，旨在为了吸引人才、留住人才，奖励员工工作成果，激励员工来年继续努力工作。显然，充分发挥年终奖的正向激励作用，对企业来说意义重大。鉴于此，企业应对年终奖的发放诚意十足，不能为了见不得阳光的企图玩“花活”。

遗憾的是，不少企业对年终奖的发放总是套路满满：要么把员工平时的应得工资截流一部分留作年终奖；要么以自家产品或实物代替；要么延迟发放；甚至将年终奖作为业绩考核、降低“五险一金”等支出成本、防止员工跳槽离职的手段。企业如此在年终奖的发放上玩“花活”，

不仅背离了年终奖的初心，也寒了员工的心，致使其正向激励作用消弭殆尽，必然得不偿失。

不可否认，我国现行劳动法律法规没有强制要求企业必须向员工发年终奖，企业有权根据自身实际情况自主决定，但这并不意味着企业可以随心所欲地在这方面玩“花活”。《劳动法》规定，年终奖只要写入了劳动合同，即是工资的一部分，属于约定工资，其发放优先适用合同约定，企业理当不折不扣地履行法定义务。

在这种角度上，企业不论以何种“花活”发放年终奖，均僭越了“工资应按时足额发放、应当以法定货币支付、不得以实物及有价证券替代”等法律红线。如果企业一意孤行地逆法而行，则必将构成欠薪。根据《劳动合同法》第85条，企业欠薪，除了

要限期向劳动者支付劳动报酬外，还要按应付金额的50%以上、100%以下的标准向劳动者支付赔偿金。企业为此承担的违法成本，远大于应发放的年终奖，是典型的因小失大。

当然，企业在年终奖的发放上玩“花活”，除了有降低各种支出成本的考量外，也不乏借此限制员工跳槽的用心。虽然企业此举看似有助于破解人难留的困境，但实际效果并不明显。有研究表明，只有年终奖占到薪酬的50%以上时，才具备实质性的激励意义，员工亦才愿意为获取这笔奖励选择留下；当年年终奖不到收入的30%时，多数员工一般不会为拿年终奖选择留下。即使员工委曲求全地选择留下，也只能留住其身而留不住其心。也就是说，企业通过在年终奖的发放中玩“花活”来留人不仅行不

通，反而还可能因践踏法律而付出更大代价，必须对此保持理性。

年终奖能否实打实地发放，既折射出企业的法治成色，也体现出企业是否具备算好长远发展大账的胸襟。遏制年终奖发放方面的“花活”，既需要企业在遵纪守法、讲究诚信、尊重员工劳动价值的理念支配下，设置科学合理、公正公开的年终奖发放标准和员工绩效考核办法，又需要劳动监察部门对发放年终奖玩“花活”的企业在严惩不贷之余，积极引导员工增强法律意识，把约定的年终奖写入劳动合同，并支持职工依法维权。如此，才能倒逼企业在年终奖的发放上少点套路，多点真诚，促使年终奖回归人才激励的初心，实现提升企业诚信、商誉、形象和保护劳动者合法权益的多赢。

遏制年终奖发放方面的“花活”，既需要企业在遵纪守法、讲究诚信、尊重员工劳动价值的理念支配下，设置科学合理、公正公开的年终奖发放标准和员工绩效考核办法，又需要劳动监察部门对发放年终奖玩“花活”的企业在严惩不贷之余，积极引导员工增强法律意识，把约定的年终奖写入劳动合同，并支持职工依法维权。

春节期间，社交平台上有关年终奖话题的讨论很多。一些公司举办花样活动发放高额年终奖让大家羡慕不已；一些公司由于收缩业务，降低了年终奖发放标准；还有网友反映公司通过分期

## ■每日图评

## 让更多务工人员掌握法律知识

2月13日，江苏大学法律援助中心联合镇江市润州区七里甸司法所，开展“送法进工地志愿服务行”活动，志愿者来到南徐曙光社区辖区建设工地，向外来务工人员宣讲《民法典》《保障农民工工资支付条例》等法律法规。（2月14日《江苏工人报》）

现实中，不少务工人员缺乏法律知识。一旦自身权益受损，他们往往不知道应该向谁“讨说法”。少数人甚至采取过激行为维权，结果从“受害者”变成了涉嫌“违法者”。开展“送法进

工地志愿服务行”活动，为外来务工人员传授法律知识，令人称道。

笔者认为，这类针对外来务工人员的普法课，不能只由部分单位和志愿者偶尔为之。农民工普法应该列为岗前培训的固定课，对课时、授课内容和授课效果进行考核，以此倒逼相关单位落实这项工作。农民工自身也要有主动学习的意识。一是学习钻研业务，不断提高自身技能；二是要学习法律法规，这样才能更好地保障自身合法权益。

让更多务工人员掌握法律知



识，既有利于维护务工者的合法权益，也有利于社会的和谐稳定。希望能有更多的农民工掌握

法律知识，希望“送法进工地”早日常态化、制度化。

□余清明

## ■长话短说

## 让技能竞赛成为职工成长的“助推器”

网络安全技能大赛、“京能杯”劳动竞赛活动、“创新京能”……记者近日从京能集团工会了解到，该集团工会在深入推进产业工人队伍建设改革中动员职工为集团高质量发展贡献智慧力量，办好“职工成长的大事”，持续擦亮三个品牌。（2月13日《劳动午报》）

技能大赛是技能水平高低的比拼，也是职工成长成才的一条重要途径，同时也是推动企业技术创新、促进人才队伍建设的有力举措。京能集团工会积极围绕职工成长的大事，将技能竞赛作为品牌工程来推进，为广大职工交流学习、提升技能、成长成才以及企业高质量发展搭建平台，其做法值得点赞。

无论是新职工成长为熟练工，还是一线工人由“工”成“匠”，在其成长经历中，“竞赛”是一个绕不开的话题。开展职工技能竞赛，一方面，搭建起职工成长成才施展才华的平台，为职工提供了一个自我实践能力展示的平台，为技能人才和优秀技术工人脱颖而出开辟绿色通道，有效激励广大职工学知识、练技能、强素质，提升自我价值，实现岗位成才。另一方面，通过技能竞赛，职工互相学习、比拼，在与同行高手的较量中能够发现自己的不足，有利于职工对照规程查漏补缺，明确努力的目标和方向，不断提升自身技能水平。

产业工人成长并非一朝一夕能练成的，需要在长期生产工作实践中学习和积累，开展技能竞赛不仅是为职工成才铺路搭桥，更是工会服务企业生产的重要载体。工会作为企业与职工沟通的桥梁，应多组织些技能竞赛，引导职工提升自身技能，让每一个职工都能在竞赛中成长。同时要发挥技能竞赛“练兵场”“竞技场”的导向作用，让更多的职工通过竞赛晋升职业技能等级，让更多工匠人才脱颖而出，为企业高质量发展提供有力人才保障。

□刘子涵

## ■网评锐语

## 加快“适老化改造”助力居家养老

钱凤伟：随着我国人口老龄化加速、老年人口规模扩大，如何通过适老化“小改造”，承载老年人“大幸福”，成为社会日益关注的话题。“适老化改造”关系到老年人的切身利益，如何为老年人打造安全、便利的生活环境，让老年人安全居家养老，已经成为重要的民生课题，要加快“适老化改造”，让老年人晚年生活更加便利。

## 电子书不能成为盗版侵权“重灾区”

吴学安：如今，越来越多读者拿起手机、平板电脑等终端阅读电子书。然而，随着读者看书的方式更加多元，电子书、有声书等不断涌现，阅读形式丰富多样，随之而来的针对文字著作物的侵权现象也更为广泛，例如现在常见的盗版电子书。对于电子书盗版侵权乱象，不仅需要执法部门及时重拳出击，也需要社会各界从自我做起，对电子书盗版说“不”。

## ■世象漫说



## 特殊教育体系进一步完善

北京市教委等七部门近日发布的《北京市“十四五”特殊教育发展提升行动计划》明确，到2025年，北京市特殊教育体系进一步完善，各区均要建有一所从幼儿园到高中全学段衔接的十五年制特殊教育学校，并根据不同学段、不同专业配足配齐特教教师。（2月12日 新华社）

□朱慧卿

## ■有感而发

## 培养产业“新工匠”传递积极信号

2月10日，媒体记者从广东省人民政府新闻办公室举行的世界技能大赛冠军媒体见面会上获悉，今年，广东省将实施高技能领军人才培养计划和技能根基行动计划，通过一套“组合拳”培养产业“新工匠”，为经济社会高质量发展提供强有力的人才支撑。（2月14日《工人日报》）

现代制造业的高质量快速发展，技能人才发挥了不可替代的关键作用。以广东省为例，目前，全省技能人才总量达到1850万人，其中高技能人才631万人，占比34.1%。

笔者认为，培养产业“新工匠”传递积极信号。首先，通过科学的评估，可以让更多的高质量人才脱颖而出。对于技能人才的评定，不能采用老思路、老办法，要多一些创新思维。比如，推行“新八级工”制度，打破资历、年龄等限制，在战略性新兴产业各行业评选一批首席技师、特级技师作为行业高技能领军人才。

其次，充分用好高技能人才。高技能人才，是我们企业和社会的宝贵财富，是体现核心竞争力的底气所在。对评选为首席技师、特级技师的，不仅应该给他们创

造良好的工作环境（如设立技能大师工作室），还应该积极给予资金支持，发挥师徒传技、技能攻关等作用。另外，为高技能人才提高待遇，解决他们在落户、住房、子女入学等方面的后顾之忧，也承载了我们社会的期待。

第三，对技能人才的培养，形成规范的体系，给我们社会树立良好的示范。要搭建高技能领军人才竞技舞台，让更多的技能人才到技能大赛的赛场去学习交流，在历练中成长，让“人人学技能”成为社会的一种风尚。

□陶崇银