

■劳动时评

用人单位绩效考核权必须在法治轨道上运行

□李英锋

用人单位有用工管理自主权，绩效考核就在用工管理自主权的范畴内。但用人单位行使绩效考核权也应该有规矩、有边界，有合法合理标准和尺度。

“绩效是人情，与工作无关”“全部门我干的项目最多，实习生都给75分，我不及格”“绩效能拿多少分，主要看和领导关系怎么样”“每天加班，喜提B档，低于B档将被优化”……岁末年初，一些劳动者在社交平台“晒”绩效考核情况，引发不少网友对绩效考核的关注和讨论。（2月26日《工人日报》）

绩效考核是用人单位的激励管理机制，其评分结果往往直接影响劳动者的薪酬，甚至会影响

劳动者的职业发展和“饭碗”的稳定性。通常而言，劳动者的工资收入由较固定的基本工资或岗位工资、弹性的绩效工资、津补贴等部分组成，绩效工资的多少则与考核结果直接相关，劳动者的评先评优、晋升等也与绩效考核密切相关。

绩效考核是劳动管理的手段，良性的绩效考核有助于激发劳动者的工作积极性和奋斗热情，挖掘劳动者的工作潜能，增强团队的竞争活力。然而，一些用人单位的绩效考核却变了味，存有制度制定不规范、考核内容变更很随意、打分标准不公正、刻意利用绩效考核压缩用工成本甚至辞退劳动者等问题，致使劳动者无所适从，甚至合法权益受损。这样的绩效考核难以令人信服，也不能起到正向激励的效果。

诚然，用人单位有用工管理

自主权，绩效考核就在用工管理自主权的范畴内。但用人单位行使绩效考核权也应该有规矩、有边界，有合法合理标准和尺度，必须杜绝随意性。

首先，用人单位的绩效考核行为必须能够经得起法律法规的审视。《劳动合同法》明确：用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、保险福利、劳动纪律等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。显然，绩效考核直接关系到劳动者的切身利益，用人单位制定有关绩效考核的规章制度，或是决定有关绩效考核的事项，既要在内容层面合法，也要遵循法定的民主程序。

如果内容不合法，或程序有漏洞，有关绩效考核的规章制度或决定就存有效力瑕疵。而在绩效考核制度或决定实施过程中，如工会或劳动者认为绩效考核有不适当之处，有权向用人单位提出，通过协商经民主程序予以修改完善。

实际上，一些用人单位的绩效考核之所以出现种种问题，与用人单位“一言堂”单向管理有关，有的单位负责人不敬畏法律要求、不尊重工会或职工意见、未履行必要的决策管理程序。而要让用人单位的绩效考核回归正轨，回归理性，得从事前、事中、事后三个环节发力，提升用人单位绩效考核行为的规范性和合理性。

所以，绩效评分不能成为“糊涂账”。相关部门等应以问题为导向，加强对用人单位和劳动者的普法宣传，教育用人单位依

法依程序制定绩效考核制度或决定绩效考核事项、实施绩效考核行为，引导劳动者看清绩效考核模式下的权利义务边界，增强维护合法权益意识。工会还应组织、鼓励劳动者积极参与绩效考核制度或决定的协商过程，参与对绩效考核的监督，该提意见时及时提出意见。劳动者如果认为合法权益受到了绩效考核的侵犯，就应通过投诉、举报或提起劳动争议仲裁、起诉等方式维权。劳动争议仲裁机构、法院应依托事实和法律支持劳动者的合理诉求，对不合法、不合理的绩效考核做出否定性评价，并发布侵权典型案例，释放法律的警示指引效应。相关部门还应强化对用人单位的法治体检工作，督促用人单位行使绩效考核权必须在法治轨道上运行，对绩效考核中的突出问题力争做到早发现、早矫正、早预防。

■每日图评

为劳模参加列车企业招聘会点赞

“我们是上市公司，有五险一金的。”“进厂就有两次培训，更有师父手把手教。”“跟着我们下车，马上就能进厂培训。”……近日，浙江省总工会联合中国铁路上海局集团有限公司杭州客运段主办的第四届列车企业招聘会如约在K210次列车上与赴浙务工人员见面。9家优质企业，上千个招聘岗位，供职工群众“自助”选择，为广大求职者搭建了高效便捷的“就业直通车”。（2月27日《浙江工人日报》）

据报道，在热闹的招聘会现场，一场拜师仪式吸引了大家的

注意。南阳理工学院应用数学专业应届毕业生孙玉全以水代茶，在招聘会现场拜全国劳动模范、宁波中大力德智能传动股份有限公司设备科科长万亚勇为师。

春节过后，一方面，许多企业急需大量的用工人员；另一方面，不少农民工和毕业生又正在外出寻找工作。如何实现企业和求职人员的无缝对接，笔者以为，浙江省总工会邀请劳模参加列车企业招聘会，就是一个值得点赞的好做法。首先，劳模是一张“金名片”，由他们推介企业用工岗位，真实性强，信誉度



高，可以吸引更多的求职人员；其次，劳模感召力大、人格魅力强，人们乐意向劳模看齐，以劳模为学习榜样；第三，劳模有高超的技艺和真本领，可以现身说

法，解除求职人员的困惑和迷茫，并向他们伸出“橄榄枝”，可引领求职人员确立正确的人生观、价值观和就业观。

□费伟华

■长话短说

褒奖“五小”创新成果 激发职工创新热情

2月23日，郑州市总工会、市人社局、市工信局、市科技局、市大数据局、市科协印发通知，在全市各级机关、企事业单位开展第四届郑州市职工“五小”（小发明、小创造、小设计、小革新、小建议）创新成果评选活动。（2月27日《河南工人日报》）

据悉，郑州市将评选产生第四届郑州市职工“五小”创新成果一等奖、二等奖、三等奖共30名，市总工会设立奖金14.5万元。创新成果一等奖获得者可按照程序申报郑州市“五一劳动奖章”荣誉；二等奖、三等奖获得者由郑州市总工会授予“郑州职工创新标兵”称号。所有获奖选手参加“郑州大工匠”评选可作为加分项。

职工是企业的主人 and 主体，企业发展离不开职工的积极性、主动性和创造性。同时，企业安全生产存在哪些漏洞，工序工艺有哪些改进空间，现行制度应该如何改善，这些直接影响到生产效率的问题，一线职工最有可能提供最佳的解决思路和方法。职工的小发明、小创造、小设计、小革新、小建议堪称“金不换”和“无价之宝”，可以极大提高生产效率，甚至解决攻克“卡脖子”技术难题、提高行业标准。举办“五小”创新成果展示评比活动，有利于营造浓厚的创新氛围，吸引更多职工投入到发明创造、技术攻关、合理化建议等群众性技术创新活动中来。

褒奖“五小”创新成果，职工得到了实惠和荣誉，同时也激发了职工更大的创新热情和工作干劲，这是企业最好的回报，为企业未来发展厚植了人才资本。因此希望所有企业都能为职工的“五小创新”提供便利条件。

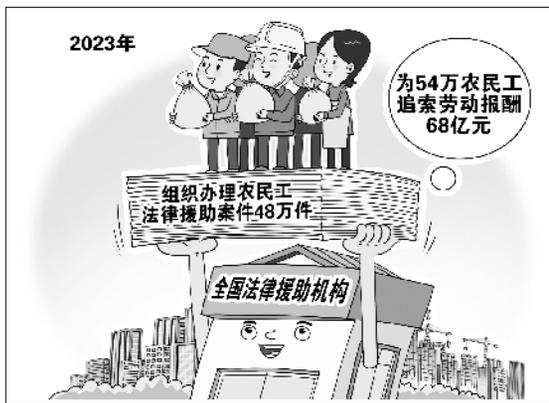
□余清明

■网评锐语

确保网络支付安全 需要多方协力

吴学安：今年春节期间，有不法分子制造了一些需要输入支付密码或填写手机号、身份证号、银行卡号等个人信息后才能领取的“假红包”，企图骗取钱财。这些“假红包”往往会跳转到不明链接，在用户填写信息提交后，后台的木马病毒就可以窃取银行系统随机发送的手机验证码，随时转走银行卡里的钱。确保网络支付安全需要多方协力，才能形成更为严密的“防火墙”。

■万象漫说



法律援助

记者26日从司法部获悉，通过开展“法律援助民生 助力农民工”等活动，2023年全国法律援助机构共组织办理农民工法律援助案件48万件，为54万农民工追索劳动报酬68亿元，有效维护了农民工合法权益。（2月26日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

乐见经典阅读在更多企业“热”起来

“2000多年前，孔子就主张‘言必信，行必果’。我们熟悉的成语‘一言九鼎’‘一诺千金’都是颂扬诚信精神的。”近日，安徽省滁州市天长市安邦电气股份有限公司在职工书屋举办经典阅读分享会，公司市场部总监林守龙分享他阅读中华传统经典篇目后对“诚信”的理解。（2月21日《工人日报》）

书籍是人类进步的阶梯。职工书屋不仅是职工学习“充电”的好去处，也是“传、帮、带”

的精神阵地。为便于职工阅读，安邦电气公司工会牵头组织编印了《国学经典》职工晨读手册，内容主要包括四书五经、朱子家训等一些国学经典著作，还包括很多先秦和唐宋散文。为便于职工理解，手册中所有的文言文内容都添加了白话文翻译，职工可以根据喜好自行选择阅读篇目。

最是书香能致远。阅读是一个民族文化传承和精神家园建设的基本途径，也是一个城市凝聚人心、提升文化品位、增强创新

活力的重要源泉。期待有更多的单位工会组织，一边注重巩固职工书屋的“线下阅读”，一边不断注入新的阅读元素，推动职工书屋向数字化延伸，提升职工阅读体验，增强职工书屋吸引力，让职工书屋逐渐成为大家的“心头爱”和“新风尚”，让经典阅读等读书活动在更多企业“热”起来。通过把职工书屋建好管好，让其真正成为职工身边名副其实的“文化氧吧”和“精神家园”。

□王小梅

保护历史文化名城 让“老城市”焕发“新活力”

潘铎印：住房城乡建设部、国家发展改革委近日发布《历史文化名城和街区等保护提升项目建设指南（试行）》，围绕保护修缮、风貌修复、人居环境改善等方面，加强国家历史文化名城和街区等保护提升项目管理，进一步提升项目谋划、建设、实施和管理水平。保护好历史文化名城，既要保护单体建筑，也要保护好历史地段、人文环境和非物质文化遗产，让城市既存“物”，也留“魂”。