

合同有约定,发放时却以各种理由不发放、少发放、分期发放、奖金变实物……

一些企业在年终奖发放上玩“花活”

专家建议,年终奖发放应遵循科学合理、公正公开原则,使其真正发挥人才激励作用

本报记者 周子元

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发放、设置条件等手段,限制劳动者跳槽离职。

对于辛苦工作了一年的劳动者来说,年终奖是对过去一年工作的证明和认可,是他们期盼的“福利”。然而,并非所有劳动者都能顺利拿到这笔“福利”,这让本应发挥激励作用的年终奖,失去了原有的意义。

“年底最期待的就是这笔奖金”

27岁的梦迪就职于上海某广告公司,作为惯例,每到年底,公司就会组织年会来庆祝一年的工作顺利完成。“年会上最期待的就是发年终奖了,会根据岗位和工作年限发放2~5个月的工资。大家还可以通过表演节目或者参加游戏,获得公司准备的礼品,还可能有额外的红包发放。”

进入公司的第二年底,她拿到了3个月平均工资作为年终奖,“金额虽然不是太高,但我把它看作额外惊喜,感觉下一年更有奔头了,要更努力工作。”

比起梦迪,在天津工作的吴晓云调侃自己拖了同龄人的后腿,在社工组织工作的她没有额外奖金作为年终奖。“但是年底公司会为员工准备礼物,我之前抽到过翻译笔和投影仪,还会给外省员工准备一些特产,方便过年带回家送给家人。”

对于劳动者来说,无论是现金奖励还是各式礼物,到手的年终奖都是一件令人开心的事。中智咨询近日发布的《2022年企业年终奖发放计划调研报告》显示,在全

阅读提示

企业设立年终奖,本是为了吸引人才、留住人才,奖励员工工作成果,激励下一年继续努力的一种制度。但在分期发放、不达标则扣除等规定下,年终奖逐渐成为企业考核、降低五险一金等支出成本,甚至防止员工跳槽离职的一种手段。专家表示,年终奖发放条件、发放标准及考核办法等应遵循科学合理、公正公开的原则,真正起到人才激励作用。

国504家参与调研的企业中,74%的企业计划发放年终奖。2022年国内企业年终奖平均水平为21861元,金融行业最高,高科技、互联网、销售贸易、汽车、建筑工程、房地产制造业等行业均超万元。

扣除、分期、变相降低……年终奖兑现难

与单纯的年终奖奖励不同,对于一些销售岗位的员工来说,年终奖也是部分绩效在年底的集中发放。

“我们年底时会根据每个人这一年的总交易额在部门中按比例获得年终奖。”某地产公司从事房产销售的彭军告诉记者,“年底达到公司设定的总额度发放的金额比每月的绩效要高出不止,对我来说,年终奖是我应得的一部分收入。”

受多种因素影响,去年底彭军拿到的年终奖比前两年缩水不少。“整体效益下降,年终奖减少可以接受。但是春节前只到手50%,通知剩下部分视情况分期发放,就让大家心里没底了。”

企业设立年终奖,本是为了吸引人才、留住人才,奖励员工工作成果,激励下一年继续努力的一种制度。高额年终奖的背后,一定包含着劳动者一整年的辛苦付出。但在分期发放、不达标则扣除等规定下,年终奖逐渐成为企业考核、降低五险一金等支出成本,甚至防止员工跳槽离职的一种手段。

在天津一家对外贸易公司工作的张欣告

诉记者,“企业去年效益不佳,年终奖给每人发了一张超市购物卡。虽然可以理解,但我入职时,每年发放年终奖是作为福利条件写在合同里的。现在把奖金换成实物,难免有些失望。”

采访中,记者发现,一些企业由于效益降低或出于成本考虑,减少年终奖发放;一些企业将约定好的奖金变为实物;一些企业以女职工休产假未全勤为由,不发或少发年终奖福利;更有企业与员工约定发放年终奖,但年底时却以规章制度中无相关规定为由拒不发放。

关于年终奖的意义,智联招聘日前发布的《2022年白领年终奖调查报告》做了统计。受访者中一半以上认为年终奖是“工作一年应得的回报”,其次是“体现公司的认可和尊重”“激励工作热情的物质手段”。谈及年终奖对于选择公司的影响,超过七成受访者认为年终奖对求职有持续影响。

让年终奖真正发挥激励员工的作用

如果应得的年终奖未能如期而至,一定程度上会导致员工的负面情绪,甚至引发劳动争议。采访中,之前从事艺术绘画教育行业的赵桐向记者反映,她去年10月离职时,根据合同约定,要求公司以当年实际工作时间折算应发放的年终奖,但至今仍未拿到这部分奖金。

“公司说辞职的人没有年终奖。但我认为在职期间付出了劳动,业务量也达标,根据

合同应当将年终奖折算发放给我,就坚持与公司进行了谈判。”赵桐说。

对此,记者咨询了河北厚诺律师事务所律师雷家茂。他表示,员工离职前要求以当年实际工作时间折算发放年终奖,现行法律法规对此无明确规定。

“具体要考察合法有效的劳动合同、规章制度是否就该问题有具体约定或者规定,若有则一般遵照执行;若合同、规章制度无约定或者规定,在司法实务中一般会根据员工离职原因、离职时间、工作表现、工作完成情况,以及对企业的贡献大小等因素进行综合考量折算年终奖。”对于侵权行为,雷家茂建议劳动者可持相关证据向劳动仲裁大队投诉或向劳动仲裁委申请劳动仲裁。

关于年终奖发放问题,最高人民法院发布的指导案例也做出了明确解释。2022年7月,最高人民法院发布第32批指导案例,其中指导案例183号《房玥诉中美联泰大都会人寿保险有限公司劳动合同纠纷案》明确,虽然用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖,但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所致,且劳动者符合年终奖发放标准时,劳动者主张用人单位支付年终奖的,人民法院应当予以支持。

“年终奖的有无、多寡及发放方式会对员工工作积极性产生一定影响,而员工的心理及工作状态等则会影响企业的生产经营,若企业能妥善处理年终奖问题则有利于自身发展。”雷家茂表示。

他建议,企业在劳动合同、规章制度中应就年终奖相关问题进行明确约定或规定,年终奖发放条件、发放标准及考核办法等应遵循科学合理、公正公开的原则,且需考虑自身效益情况。一经确立应严格按照合同、制度执行,从而真正起到人才激励作用。

本报讯(记者赖志凯)“用人单位在招录(聘)过程中,以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准或因结婚、怀孕、产假、哺乳等,降低女职工的工资和福利待遇等行为,最高可处五万元罚款。”北京市人力资源和社会保障局近日印发的《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》(简称《基准表》)如此明确。

据悉,2022年10月30日,第十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过新修订的妇女权益保障法,自2023年1月1日起施行。该法对就业性别歧视的情形作出禁止性规定,明确在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面,应当坚持男女平等的原则。同时明确各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施,防止和纠正就业性别歧视,为妇女创造公平的就业创业环境。招聘、录取、晋职、辞退等过程中的性别歧视行为被纳入劳动保障监察范围。

而此次公布的《基准表》,包含了妇女权益保障法涉及的5项行政处罚职权的裁量基准,其中新增4项,调整1项。具体内容如下:针对用人单位在招录(聘)过程中,以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准;用人单位因结婚、怀孕、产假、哺乳等,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议;用人单位在女职工怀孕以及依法享受产假期间,终止劳动(聘用)合同或者服务协议;用人单位在执行国家退休制度时,以性别为由歧视妇女等行政处罚裁量基准。

针对上述行为,《基准表》明确,违法行为没有造成严重后果,但涉及五人以上的,处一万元以上至五万元罚款,每增加一人增加两千元罚款;经责令限期改正拒不改正的,按违法行为涉及人数处一万元以上至五万元罚款。每增加一人增加五千元罚款;对于严重违法行为,处三万元以上至五万元罚款。

“所谓严重违法行为,主要指用人单位实施违法行为对女性劳动者造成了人身、财产、就业方面的实质损害,或者形成恶劣的社会舆论、突发事件等不良的社会影响后果等。”北京市人社局相关负责人表示。

上述负责人指出,将根据妇女权益保障法消除就业性别歧视,保障妇女劳动和社会保障权益的立法目的,综合考虑违法行为的主观因素、违法行为的情节以及社会影响程度等,从是否责令改正拒不改正、违法行为涉及人数是否众多、是否影响到妇女的就业生活健康等,是否造成恶劣社会影响等方面确定行政处罚自由裁量标准。

性别歧视用工最高可处五万元罚款

北京印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》

对口帮扶招聘促就业

2月9日,以“就业暖民心·‘两江’一家亲”为主题的2023年四川内江·巴中“新春送岗”通江专场招聘活动在四川巴中市通江县举行。该县是内江市省内对口帮扶县,内江市通过劳务招聘、技术帮带、人才培养等多方面开展对口帮扶活动,着力提升通江县经济社会发展水平,进一步巩固拓展脱贫攻坚成果,助推乡村振兴。

本报通讯员 程聪 摄



今年以来,青海、河北、贵州、安徽等省份上调最低工资标准——

@劳动者,最低工资标准调整事关你的“钱袋子”

本报记者 高子立

近日,青海省人民政府下发通知,决定从2023年2月1日起调整全省最低工资标准。全省月最低工资标准由现行的1700元,调整为1880元;小时最低工资标准由15.2元,调整为18元。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者,小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

此外,河北省、贵州省、安徽省也于近期相继提高了最低工资标准。上调最低工资标准,将给劳动者收入待遇带来哪些变化?

最低工资标准怎么调?

根据《最低工资规定》,最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者,小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰介绍说,按照劳动法第49条和最低工资规定第6条的规定,确定和调整月最低工资标准,应参考当地就业者及其赡养人口的最低

生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金等因素。总体上看,一方面是要考虑劳动者及其家人的生活需要,在物价上涨等情况发生后生活不受影响,另一方面是要考虑宏观经济和就业情况。

2015年,人社部印发通知,规定在今后一段时间内,将最低工资标准由每两年至少调整一次改为每两年至三年至少调整一次。以河北为例,其上一次调整最低工资标准是在2019年,当时确立的最低工资标准为四档,本次调整不仅最高涨幅幅度达300元,且由四档变为三档。

记者了解到,2021年以来,绝大多数省份已完成一轮最低工资标准调整。人社部数据显示,从月最低工资标准来看,上海市最高,达到2590元;深圳和北京也在2300元以上,分别为2360元和2320元。从小时最低工资标准来看,北京小时最低工资标准是25.3元,为全国最高,其次是上海,为23元。

调整后带来哪些变化?

“听说最低工资标准跟多项待遇保障挂钩,不管涨多少,都是个盼头。”外卖骑手小张

对记者说。

北京拙朴律师事务所创始合伙人、主任律师谢燕平介绍说,对于劳动者而言,上调最低工资标准,对低收入人群的工资水平将起到直接拉动作用。在剔除加班工资、特殊工作环境条件下的津贴等因素后,一些劳动者领取的工资即底薪,实际执行的就是最低工资标准。

最低工资本是劳动者工资的最低标准,看似与劳动者收入关联不大。“但在实践中,最低工资标准调整对劳动者的利益有着实质性的影响。”沈建峰表示,一些与最低工资标准挂钩的待遇会随着最低工资标准的上涨而提高,包括失业保险金、医疗期内的病假工资、试用期工资以及单位停工、停业等情况下职工的基本生活费等。

一些特殊情况下的工资支付是以最低工资为基准的,例如病假工资不低于最低工资的80%,停产停业工资按照最低工资的80%发放,劳务派遣工无工作期间的工资,试用期工资不得低于最低工资等。

发挥集体协商作用确定合理工资标准

“不要觉得800元工资少,请放下姿态。”

此前据媒体报道,江苏泰州某公司招聘运营,开出首月工资800元的条件,且在应聘者提出质疑时如此回应。

根据江苏省月最低工资标准,泰州市区应执行第一档,即2280元,800元远低于最低工资标准。显然,该招聘要求涉嫌违法。

记者发现,为节省成本,一些企业将加班费、津贴、社保等费用计入最低工资。而根据《最低工资规定》,加班加点工资、特殊工作条件或特殊工作环境下的津贴等,均不在最低工资标准之内。北京、上海、安徽等地规定,劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金不是最低工资标准的组成部分。专家认为,企业的做法是试图打“擦边球”。

“对劳动者来说,权益受损可以向劳动保障部门投诉和举报。”沈建峰表示,应加大对劳动者的法律政策普及力度,提高劳动者维权意识,同时加强政府对企业执行政策情况的监督力度。

沈建峰认为,应正确理解最低工资的功能。“最低工资是保底保基本的,让劳动者实现更体面劳动,应发挥集体协商的作用,通过协商确定合理的工资标准,形成企业自主调薪机制,减少对最低工资的依赖。”

沈阳搭建都市圈“共享用工”平台

本报讯(记者刘旭)“最近订单增加技工不够,共享用工能解燃眉之急。”沈阳市铁西区一家汽车配件企业人事经理王宇告诉记者,企业短期内需要5名汽车底盘件装配工,提供劳动报酬每小时20元、工作餐和住宿。近日,沈阳现代化都市圈“共享用工”平台启动仪式在中国·沈阳人力资源服务产业园举行,在保障好企业员工在共享用工期间合法权益的基础上,让“闲置”员工能够跨区域流动到有需求的企业。

当天,沈阳人力资源产业园与首批15家沈阳现代化都市圈企业代表签订了“共享用工”合作框架协议,北方重工集团有限公司、沈阳中光电子有限公司等50户企业代表发出构建和谐劳动关系倡议。

沈阳市人社局工作人员表示,企业间因生产经营需要开展共享用工合作的,首先应当与涉及的劳动者进行平等协商,协商一致后,在不改变原有劳动关系的前提下,签订共享用工补充协议。

此次,沈阳、鞍山、抚顺、本溪、阜新、辽阳、铁岭、沈抚改革创新示范区联合推进“沈阳现代化都市圈一体化”建设,在就业领域共享合作,制定都市圈城市(区)创业政策清单,设立创业项目库,实现创业项目互通。推动招聘信息充分共享,实现舒心就业从单一城市发展转向城市组团集聚发展。

同时,劳动保障部门将加强对涉共享用工劳动争议的处理,加大调解力度,及时处理因共享用工引发的劳动争议案件。畅通举报投诉渠道,加大劳动保障监察执法力度,及时查处共享用工中侵害劳动者合法权益的行为。对以共享用工名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定的,依法追究相应法律责任。

山东费县“归雁工程”吸纳优秀人才

本报讯(通讯员英昌盛)吸引优秀人才回乡发展,山东省费县不仅拿出了“真金白银”的政策,更千方百计为企业和优秀人才牵线搭桥。2月8日,费县人社局、农业农村局联合举办“归雁人才”专题招聘会,62家企业参会,提供人才岗位5360个,达成用工意向1764人次,为“归雁”人才提供了高质量就业机会。

开展招聘活动是费县“归雁工程”的一项重要内容,采取线上线下同步进行的方式举办。活动现场还专门设置了“归雁人才”服务专区,提供大学生“见习”计划、青年人才“归雁”计划等人才政策咨询服务。据介绍,该县在微信公众号举办的“归雁”线上招聘活动将一直持续到3月底,可持续关注。

据悉,下一步,该县人社部门还将组织“归雁人才”系列活动,赴国内重点高校开展名校直通车活动,吸引费县籍大学生回乡发展。同时开展两大计划系列宣讲活动,进企业、进高校、进社区,依托直播平台,宣传折页等多种形式,进一步扩大政策知晓度。建设“归雁”人才信息库,部门联动共建费县籍“归雁”人才资源信息库,为费县籍大学生提供精准靶向服务。