

眼下正处于年终奖发放的一个“迟来”的高峰期。记者调查发现,不少企业单方面随意更改年终奖发放金额、发放时间甚至取消该奖——

疫情下被缩水的年终奖,还能要回来吗?

本报记者 刘旭

年终奖是企业给职工的奖励,往往在每年年底时发放。不过,也有一些企业考虑到三四月份是跳槽旺季,为留住人才,在这段时间发放年终奖。

前不久,彭杰所在的公司通知,4月1日发放2019年和2020年的年终奖。其中,2019年的年终奖按50%发放,2020年按20%发放,剩余部分不再补发。在此之前,彭杰曾因这两年年终奖持续未发放,且企业“连个说法也没有”,想过申请劳动仲裁。

受疫情影响,企业经营困难,年终奖如何发放成了职工普遍关心的话题。不少人和彭杰一样,觉得未按时发放年终奖在意料之中,可连个说法都没有则是情理之外。

《工人日报》记者调查发现,疫情之下,企业的年终奖发放出现了新变化,约定不明、随意修改企业规章制度的情况更加凸显。

年终奖突然缩水、没了

彭杰是大连市一家互联网科技公司的渠道经理,工作8年。公司的年终奖发放办法中明确,渠道经理的年终奖是销售人员平均水平的两倍。2020年春节前,全体职工就年终奖发放数额签字确认,彭杰2019年的年终奖是3.2万元。但按照公司最新通知,这笔钱即使能发下来,也缩水了一半。

“今年3月之前,企业没有任何形式的通知,也没和职工代表协商。”彭杰说,邮件、网络公告甚至口头通知都没有。

2019年4月,彭杰被选举为职工代表。2020年12月,公司召开了职代会,会上没有

阅读提示

未通知、未协商,无限期拖延年终奖的发放;居家办公、调休职工难获全额年终奖;随意修改规章制度,不支付年终奖……受疫情影响,一些企业在发放年终奖时过于随意,专业人士认为这不利于激励员工,建议企业就年终奖的发放与职工坐下来坦诚协商。

就年终奖相关事宜进行商讨。“公司回款额骤降,日子过得艰难。可企业在很长一段时间内不就年终奖表态,未免太随意。”

和彭杰有所不同,李叶梅因居家办公未能足额拿到年终奖。因疫情居家办公两个月,企业扣发了她16.7%的年终奖。“在家时我也没耽误工作。发年终奖时,上岗的给满额,居家的‘打折’,这不符合同工同酬。”李叶梅说,她还有两位同事因调休没拿满年终奖。

在辽宁从事劳动仲裁工作的郑义伟介绍,疫情发生前,由于年终奖约定模糊,部分企业出现过将绩效工资当年年终奖发、口头约定发放标准不作数、随意扣发离职职工年终奖等情况。疫情发生后,“约定不明”导致劳动纠纷的问题更加凸显。

年终奖发放优先适用合同约定

年终奖可以被随意拖延发放、缩水、甚至取消吗?一些企业为稳定员工队伍选在三四月、跳槽高峰期发放年终奖,是否合法?

“年终奖是工资的一部分,属于约定工资,其发放优先适用合同约定。企业的规章制度或劳动合同中有相关约定的,应当发放,无限期拖延属于欠薪。”北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海说。

郑义伟也持相同观点,他认为,用人单位与劳动者在合同中约定了年终奖事项,且没

有协商变更的,应按约定内容发放。

采访中,记者了解到,一些企业为了让少发、不发年终奖显得合理,单方面修改企业规章制度中关于年终奖的规定。对此,郑义伟提醒,《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,法院应予支持。

“很多企业和职工都忽略了劳动合同的约定在先。”郑义伟介绍了一起案件。

因为企业取消年终奖,职工宋宇航采取了主动维权行动。去年11月底,宋宇航所在企业更新了内部规定的部分内容:当年销售额低于上一年度的50%时,取消当年的年终奖发放。“我的劳动合同中明确约定了年终奖为12个月工资,合同履行期间没有变更过,公司这么随意取消,不合法。”宋宇航认为。2020年12月28日,通过仲裁调解,他拿到了3.36万元年终奖。

郑义伟说,在宋宇航的案件中,就算用人单位与宋宇航是事先协商一致不发放年终奖,但没有依法变更劳动合同,用人单位无法举证,法院很难支持其请求。

最好的方式是坦诚协商

“疫情之下,只有企业生存下来才有职工

的未来,少发一年年终奖没问题,但企业没说说法很伤职工的心。”彭杰和许多同事认为,年终奖涉及职工切身利益,企业应和员工坦诚协商。

王金海律师对此表示认同。《劳动合同法》明确,用人单位在修改劳动报酬的规章制度时,应经职工代表大会或全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或职工代表平等协商确定;用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。

“无论是修改年终奖相关内部规定,还是变更相关劳动合同内容,企业都要事先和职工协商一致。”王金海表示。

“年终奖的发放资格及标准,应尽可能地在劳动合同中约定、说明。”王金海建议道,如果无法约定的,应在规章制度中详细地进行说明,并依照程序,确保规章制度合法、有效,确保对职工具有法律约束力,这样才能减少因年终奖问题引发的纠纷。

王金海同时建议劳动者,如发现用人单位没有按约定发放年终奖,应及时搜集证据,可以通过查找与用人单位签订的劳动合同或用人单位的规章制度,看是否有相关的说明内容。

“如果无法找到,可以提供同事的说法,最好能形成书面证言。必要时,可以申请证人出庭作证,证人越多,说服力越强,仲裁委员会或法院采信的机会越大。”王金海建议道。

在某种程度上,年终奖的发放影响着人们的跳槽意愿。拥有多年人力资源管理经验的赵元浩认为,在年终奖的发放上,企业应与劳动者充分协商后确定,体现对劳动者的尊重。“留人更重要的是留心,靠的是合理的薪酬制度和人性化的企业管理。”

(部分受访者为化名)

图说劳动保障

便民! 职工养老保险关系 转移更畅通

本着让数据多跑路、群众少跑腿的原则,人社部出台了一系列新举措,为企业职工转移养老保险关系带来了全新的便捷体验。来跟小编一起了解一下——

优化办事流程, 无需纸质申请

原来参保人要到经办大厅提交书面申请表,现在登录国家社会保险公共服务平台、“掌上12333”APP以及电子社保卡,线上即可提出转移申请,不再需要提交纸质申请表。

参保人还可以线上查询转移业务办理进度,随时掌握业务办理情况。

精简办事材料, 不用往返奔波

取消了参保缴费凭证,参保人不用再为了开具参保缴费凭证返回原参保地了。

缩短办理时限, 告别长期等待

社保经办机构从受理申请之日起,对符合转移条件的一般业务,大幅压缩办理时限,提高办事效率。

目前,社保经办机构之间优化办事流程,全程通过信息系统办理业务,不再邮寄纸质表单。在业务到期前3个工作日,系统会推送到期提醒,自动进行督办。

国家还建立了跨省转移接续争议协调机制,及时处理各级社保机构之间的转移问题。

策划:李丹青 制图:肖健好

人社部多举措保大学生就业 加大社保补贴 支持毕业生平台就业

本报讯(记者李丹青)近日,人社部印发《关于做好2021年全国高校毕业生就业创业工作的通知》,推出八项举措保大学生就业,明确积极挖掘数字经济、平台经济就业机会,瞄准线上教育、文化创意、新媒体运营等领域,加大税收优惠、社保补贴等政策落实力度,支持毕业生从事个体经营、非全日制就业和平台就业。

“2021届高校毕业生人数达909万,在国内外环境和疫情存在不确定性的情况下,促进就业任务更为艰巨。”人社部有关负责人表示,各地要拓展企业就业主渠道,落实社保补贴、培训补贴政策,加大以工代训实施力度,激励中小微企业吸纳更多毕业生就业。鼓励支持基层就业,围绕社区服务、教育医疗、农业技术等人才紧缺领域开发岗位,稳定事业单位招聘规模。

《通知》提出,各地要支持有意愿、有潜力的毕业生投身创新创业,将创业培训向校园延伸,针对毕业生特点提供创业项目指导、网络创业等培训,允许毕业生在创业地申请创业担保贷款,为毕业生推荐合适的创业项目,提供咨询辅导、成果转化、跟踪扶持等一站式服务。

在强化精准招聘服务方面,《通知》提出,要开展高校毕业生就业云服务,围绕热门行业、重点企业等,推出“直播带岗”“直播政策”“新职业体验”等,提升服务吸引力,增强线下服务品质,并根据当地疫情防控要求,结合毕业生求职特点,灵活举办分行业、分专业、小型化招聘活动,积极促进供需对接。

同时,加大职业技能培训,扩大职业培训规模,开展青年企业新型学徒制培训、以工代训,增加新兴产业、智能制造、现代服务业等岗位培训,拓展新职业培训,开发一批云计算、大数据、物联网等领域培训项目,符合条件的毕业生按规定享受培训补贴。

“我们还要加快跟进实名服务,拓展就业见习渠道。”这位负责人表示,各地要将离校未就业毕业生全面纳入实名服务范围,畅通求助渠道,通过公开信指引、求职登记小程序、线上线下失业登记及基层摸排等渠道,加密招聘活动组织频次,集中开展就业帮扶,制定见习单位目录和岗位清单,广泛发布并向毕业生及时推送,将有见习需求的毕业生及时组织到见习活动中。

值得关注的是,《通知》明确加大就业权益保护,推动“政策找人”,打包快办,简化就业手续,对非公有制单位接收应届毕业生、所在地公共就业服务机构无需在就业协议书上签章。规范网络招聘秩序,依法打击“黑中介”、虚假招聘、乱收费、就业歧视等违法违规行

北京整治24类职业资格培训机构

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局针对专业技术类职业资格培训机构开展专项整治行动,重点整治举办注册消防工程师、建造师等24类职业资格培训的社会机构,明确了包括发布虚假广告、夸大培训效果等培训基本规范的“负面清单”,并将专项治理培训机构宣传“考试包过”“不过退费”等行为。

目前,北京市已经开始向专技类职业资格培训机构发放《专业技术类职业资格培训机构监督管理告知书》,明确了培训基本规范“负面清单”,主要包括九大类:发布虚假广告、夸大培训效果的;培训合同存在明显不合理条款、侵犯参加培训人员合法权益的;不签订或不履行培训合同的;培训内容存在违反法律法规、公序良俗的;预付收费超过3个月的;没有制定收退费制度的;线上培训不符合利用互联网提供信息服务规范的;线下培训不符合疫情防控、安全生产经营规范的;未在授课地点、机构网站、微信公众号等显著位置标识监督举报电话的。

北京市人社局明确,对这些培训机构实行“告知承诺制”备案管理。培训机构要对照“负面清单”做好自查和整改,相关部门将对自查和整改情况进行监督检查。

据悉,此次专项整治行动将从今年3月持续至年底。结合整治情况,北京市人社局将研究制定专业技术类培训机构管理办法,实施培训机构分级评估,研究支持优质培训机构良性发展、支持培养北京创新发展高技术人才的行业发展政策。



3月24日,安徽省肥东县人社局组织职业培训机构进行家政服务员实操上课,培训结束、考核合格将颁发安徽省级家政服务员初级证书,并择优推荐就业。

据悉,3月以来,该县组织14家职业培训机构开办31个班,涉及电子商务、养老护理、母婴护理、家政服务、电工等,目前共有1500余人参加。

本报通讯员 阮雪枫 摄

职业资格培训促就业

首个成人教育系统家政本科班在上海开班

家政服务员能拿学士学位了

本报记者 钱培塍

前不久,上海开放大学家政本科班开班。50名“大一新生”将进行为期3年的学习,完成学业后符合规定的,将被授予法学学士学位。

据介绍,这是继2014年开办家政服务与管理专科专业以来的上海首个家政本科班,上海开放大学也因此成为全国第一所开设家政本科班的成人高校。

入学不需要参加高考

传统观念认为,家政服务无非做家务、带孩子,为何要设置本科专业?

上海开放大学公共管理学院院长芦琦教授解释道,高品质的生活离不开家政服务,目前,上海有三分之一的家庭正在使用或有家政服务需求。作为现代服务业的重要组成

部分,家政服务为解决家庭后顾之忧、提高城市运行效率、提升生活品质发挥着举足轻重的作用。由于市场对家政服务尤其是高水平家政服务需求量比较大,国内已有一些高校开设家政本科专业,如天津师范大学、安徽三联学院等,同时出现了一些本科生、硕士生读家政大专的情况。

芦琦介绍说,此次开办家政本科班的上海开放大学是一所成人高校,入校学习实行的是注册制,“换句话说,就是不需要参加高考即可入校入学。”但芦琦同时强调,这并不是说没有门槛,学生要想毕业仍需按要求修满学分,考试合格,“这次开办家政学本科的目的,是想把‘阿姨’培养成大学生。”

为更好地推动家政服务业人才培养高质量发展,上海开放大学经过前期调研、论证,在当地教委、妇联、家政协会的支持下,自2021年春季开始举办家政学本科专业。

谈及为何学家政拿法学学士学位,芦琦说,主要原因是目前家政学隶属于社会学学

科,社会学学科又隶属于法学学科,因此完成学业并符合规定的学生将被授予法学学士学位。

为从事高端家政服务打基础

记者注意到,此前人社部发布的季度短缺职业排行中,家政服务员多次出现在榜单前十位,人才需求量大。业内人士认为,开设家政学本科班,顺应了市场需求和家政行业需求,有助于提高从业人员的素质。

首批学员中有不少年轻人。开班前,上海开放大学向每位学员发了问卷,了解他们的求学目的。不少学员表示,他们参加家政本科段学习,除了文凭和学位的吸引,更多是准备将来向家政经营管理岗位、涉外家政、高端家庭管理方向发展。

为确保家政学本科学生的教育和学习质量,上海开放大学将根据对学生就业意向的调查结果,分组开展小班化教学,设立家政学一班(企业管理方向)与家政学二班(高

级服务方向),优选辅导员、班级导师以及班长、班委会成员,以“教学共同体”的形式开展教与学。

据介绍,除了本科阶段必修的思政课、通识教育课和外语课,家政专业本科生还要学习家政学概论、社会心理学、伦理学、家庭教育学、家庭营养学、家庭美学、生活消费指导等专业课、选修课。

李丽红是一名全日制旅游英语专业的大专毕业生,前几年转行至家政业,目前在上海从事家庭保洁工作。在她看来,家政服务并非只是做饭、擦地、洗衣服、带孩子,还有许多可以拓展的领域,这要求家政服务员必须有新的知识储备。她想通过提升学历,为将来从事高端家政服务打下基础。

芦琦介绍,此次上海开放大学开办的系列课程中包含家政服务法律法规内容,涉及家政服务合同签订、家政机构培训雇员、家政人员自身权益维护等,将有利于规范家政业的市场准入标准,促使家政行业规范发展。