

下班后工作群消息不断,违法加班惩处力度不足……
职场人身心俱疲的背后——

“休而不息”何时止

本报全媒体记者 王青

维权巡逻车

“小张,刚刚客户打来电话,觉得广告设计稿和预期差得有点远,整体风格太年轻化……你现在抓紧时间再出一稿。”4月5日,清明假期第二天,在西安市高新区某广告公司工作的张女士不得不放弃和儿子春游,返回家里修改设计稿。

“加班文化”如同一层阴影,笼罩着无数职场人的生活。张女士就是“加班文化”的典型受害者。此外,不少职场人下班后,仍会收到来自工作群的消息,不得不随时回复处理工作,这类隐性加班的情况也日益凸显。

4月6日,记者采访了陕西职工帮扶服务中心公职律师刘敏和中国劳动关系学院教授赵健杰,深入了解“加班文化”背后的法律和劳动关系问题。

手机里的“隐形工位”

3月29日7时,西安市莲湖区世纪锦绣小区刘先生的微信收到客户发来的5分钟语音,要求他立即修改项目方案。餐桌前,6岁的女儿正举着画了一半的春游计划表,眼巴

巴望着正在看电脑的爸爸。“爸爸又要加班吗?”这句稚嫩疑问,让刘先生敲击键盘的手指猛然顿住。

张女士和刘先生的遭遇并非个例,而是“加班文化”下,职场人工作的缩影。

张女士所经历的显性加班,往往因为紧急的工作任务而不得不牺牲休息时间。然而,随着科技发展和工作方式变革,隐性加班也日益突显。和刘先生一样,不少职场人在下班后,仍会收到来自工作群的消息,不得不随时处理工作。这些任务看似微小,却无情地挤压原本属于劳动者个人的时间,导致职场人身心俱疲。

刘敏表示,根据我国劳动法等相关法律法规,国家实行劳动者每日工作不超过8小时、每周工作不超过40小时的标准工时制度。然而,很多劳动者明知自身权益被侵害,却因害怕失去工作等原因,不敢维护自己的权益。这无疑助长了“加班文化”的蔓延。

政策为劳动者“撑腰”

面对“加班文化”的肆虐,国家层面已经采取行动,从制度层面为劳动者提供坚实的保障。

3月16日,国家发改委等六部门印发的《提振消费专项行动方案》明确提出,要解决“加班文化盛行”等问题,并专门就“保障休息休假权益”提出了相关举措,强化执行监督落实带薪年休假制度,明确不得违法延长劳动者工作时间,同时鼓励弹性错峰休假等。

刘敏表示,从法律层面看,劳动者应增强维权意识,收集好加班证据,必要时通过劳动仲裁等合法途径维护休息休假权利。她呼吁,劳动者在面对不合理的加班要求时,要敢于站出来说不,用法律武器维护自己的合法权益。

“‘加班文化’盛行,企业管理理念落后、管理方式粗放是重要原因之一。”赵健杰认为,政府应强化监管,加大对违法加班企业的惩处力度。通过建立健全监管机制,让违法加班的企业付出应有的代价,从而遏制“加班文化”的蔓延。

企业破冰的示范效应

在制度保障的基础上,不少企业积极尝试通过内部改革来推动“加班文化”的转变。大疆公司率先宣布“不准加班”,强制员工



21时必须下班。这一举措在社交平台上引发广泛讨论,不少员工晒出自己被“赶”下班的经历,直呼“人生第一次被赶出公司”。

美的、海尔等企业也相继出台了类似的举措。美的的严格控制加班时间,规定18时20分后不允许有人还在公司加班,并禁止员工就餐后再返回工位继续加班的现象。海尔则全面落实双休制,所有部门(包括研发、市场等)实行双休,周六不准来公司,食堂也不提供伙食。特殊情况需要加班的,必须提前一周审批,工作日加班不得超过3小时/天。

“这些企业强制下班的举措为行业树立了良好范例。”刘敏说,这些企业的做法不仅有助于保障劳动者的合法权益,也有利于推动整个行业的健康发展。她呼吁更多的企业能够加入到这一行列中来,共同推动“加班文化”的转变。

赵健杰认为,这些企业的尝试是改变“加班文化”的重要一步。通过标杆企业带动,可以将这一理念推广到更多行业。这不仅有助于提升劳动者的工作效率和生活质量,也有助于构建更加和谐、稳定的劳动关系。

发员工的抵触情绪,导致人才流失,甚至部分涉嫌违法。

应充分尊重员工的权利

针对安徽某生物科技有限公司的管理规定,律师指出,公司在午休时间限制员工离开,侵犯了员工的休息权和人身自由。根据《劳动法》规定,员工在休息时间内享有自主安排的权利,公司无权无正当理由加以限制。此外,公司禁止员工在午休时间佩戴耳机、刷手机,也可能侵犯员工的休息和自主安排时间的权利。

律师还强调,公民的通信自由和通信秘密受法律保护,公司无权以任何理由限制员工与外界的正常通信联系。如果公司的规定缺乏合理性和合法性,员工有权向劳动监察部门投诉。

据悉,合肥市庐阳区劳动保障监察大队已对安徽某生物科技有限公司展开立案调查,并表示将依法处理。企业管理的边界在哪里?这不仅是企业需要回答的问题,也是所有企业都应深思的课题。只有在法律的框架内,充分尊重员工的权利,才能实现企业与员工的共同发展。

以案说法

紫阳县推进“法院+综治”联动共建

紫阳法院联动全县17个乡镇、209个村(社区)综治中心同步开展庭审“云观摩”,旁听了此次庭审过程。据悉,2024年,该院通过综治网格先行调解各类纠纷877件,民商事一审新收案件同比下降24.69%,开展普法活动20余场,综治网格共建共治成效初显。

多家公司的面试中,记者被强制要求进行心理测试。

“内含60道选择题,判断性题目、核心竞争力和思维能力。”记者发现,小程序内除个人学历等信息外,还需填写微信好友数量、家庭年收入、身份证号、人脉资源情况等隐私信息。一些求职者在此类平台上的留言显示,此类公司获取个人信息是为直接发展客户。

钟新良认为,以心理测试为名套取用户家庭年收入等敏感个人信息,超出合理范围。这种行为存在个人信息泄露风险,如被不法分子获取,可能会被用于诈骗、骚扰等违法活动。

为职工权益筑牢防线

“一把尺”三步走
未央区总工会“一盘棋”“一股绳”

本报讯(苗莹)“工会不仅是职工的‘娘家人’,更是大家维权的坚实后盾。”近日,在西安市未央区总工会的职工服务中心,一位刚刚通过工会调解解决劳动纠纷的职工感慨道。去年以来,未央区总工会通过“一盘棋”“一股绳”“一把尺”三步走,将劳动争议化解效能提升至“乘数倍增”,为职工权益筑牢了坚实防线。

“一盘棋”会商,完善纠纷化解机制。该区总工会以劳动争议化解为抓手,进一步完善了“工会+法院+司法+检察”五方合作机制。这一机制在全省首创劳模参与劳动争议调解,将劳动争议调解中心、巡回仲裁庭、巡回审判庭全部进驻职工服务中心集中办公,形成了“一站式”维权服务平台。通过将“调”的便利性、非对抗性与“诉”的权威性、“裁”的规范性充分结合,该区总工会为将矛盾纠纷化解在萌芽状态奠定了坚实基础。2024年,全年为职工提供劳动法律服务792人次。

“一股绳”会办,提升纠纷化解质效。该区总工会将调解工作贯穿仲裁和审判全过程,特别是设立“小蜜蜂”劳模调解室,更是将劳模的影响力和公信力融入调解工作,以“情理+事理+法理”的方式,将大量劳动争议化解在基层、化解在萌芽。2024年累计受理案件471件,成功调解364件,其中劳模参与调解案件192件,调成187件,成功率高达97%,直接维护职工经济权益达1135.42万元。这种创新模式不仅为劳动者提供了更加便捷、高效的维权渠道,也为构建和谐劳动关系提供了有力保障,成为工会工作创新的生动实践。

“一把尺”会评,排除纠纷前期隐患。该区总工会以“一把尺”为标尺,精准排查劳动纠纷隐患,筑牢劳动关系的安全防线,新增企业劳动争议调解委员会76家,劳动法律监督组织313家。多部门联动定期对重点行业、重点企业进行“法律体检”,对规章制度、劳动合同、社保缴纳等方面存在的违法违规问题和风险隐患,现场提出工作意见,责令限时整改到位。全年向重点企业提出合理化建议15条,发出劳动法律监督提示函1封。

该区总工会通过创新机制,不仅为职工提供了坚实的法律保障,更在维护职工合法权益、促进社会和谐稳定方面发挥了重要作用。2025年,该区将发挥劳动关系多方协调机制作用,用好“12351”职工维权热线,完善“工会+法院+检察+人社+司法”五方齐发力的劳动争议多元化化解新机制,让劳动者“一站式”维权,延伸拓展更多“工会+”模式,延伸小蜜蜂劳模调解品牌的“宽度”与“厚度”。

府谷县多措并举稳岗就业

本报讯(通讯员 周海月)近年来,榆林市府谷县采取多项有效措施促进就业,从线上线下就业平台搭建、就业岗位拓展、技能人才培训等方面加强服务,切实保障民生,推动县域经济发展。该县创新就业服务模式,以社区服务为载体,以打造“15分钟就业圈”为目标,依托就业服务站,为广大居民提供就业政策指导、信息发布及岗位推荐等“家门口”就业服务。为高校毕业生提供职业规划指导和就业见习岗位推荐等服务,对就业困难人员,建立一对一帮扶机制,帮助他们实现稳定就业。

该县积极打造零工市场,通过与各类企业建立紧密合作关系,收集各类用工和求职信息。同时,通过“爱府谷APP”开通线上服务平台,实现用工需求与求职信息快速匹配,有效提高就业对接水平。

此外,该县还深入开展招聘服务系列活动,适当加大招聘频次和力度。通过持续举办“春风行动”、大中城市联合招聘等活动,实现招聘活动不停歇、就业服务不打烊。

不要轻信“无门槛”“高收益”诱导

受访专家认为,当前养老产业处于蓬勃发展阶段,但行业内企业良莠不齐,新职业的业务范畴定义存在模糊空间,仍需进一步完善标准。

中国人民大学劳动人事学院教授赵忠表示,养老行业新职业的业务范围要清晰划定并设立门槛,不断加强专业人才的培养,进行专业知识与技能培训。同时,相关部门要加强监管力度,制定更严格的法规和行业规范,谨防以养老规划为名侵害老龄群体利益。

“正值高校毕业生求职关键期,毕业生不要轻信所谓‘无门槛’‘高收益’的新职业诱导。要增强风险防范、信息安全和依法维权等意识,可以留存招聘广告、面试录音等证据,以备发生纠纷时维权。”钟新良说。

“求职者要识别招聘信息的‘危险信号’,警惕过度包装的岗位,使用‘天眼查’‘企查查’等核实企业资质与行业背景;也可在平台搜索公司名称加‘离职评价’,关注员工吐槽点;还可以咨询从业者,询问实际工作内容是否与招聘描述一致。”上海对外经贸大学国际经贸学院副教授何晓波说。

企业管理应把握尺度

陈恒杨

“坐牢式上班”惹众怒

员工是否可以在休息时间离开公司,公司并未给出明确答复。截至发稿前,该公司未对该事件作出正面回应。

企业越界管理并非个例

事实上,该公司并非首家因限制员工自由而引发热议的企业。此前,就有一些企业对员工实施诸多不合理限制的报道:广东佛山某企业出台“如厕管理规范”,要求员工上厕所时间不得超过2分钟,特殊情况需向人力部门报备;河南安阳一家企业规定员工按公司要求每天发朋友圈,否则扣钱,一员工被扣690元;深圳某公司办公室在每个员工的工位上都安装了一对一的监控摄像头,将员工的工位一览无余……

从“厕所计时器”到“无死角监控”,从“下班后微信群待命”到“强制发朋友圈”,从这些事件中可以看出,部分企业在追求管理效率的过程中,往往忽视了员工的基本权利和自由。这种“一刀切”的管理方式,不仅难以达到预期效果,反而可能引

紫阳县推进“法院+综治”联动共建

为进一步加强基层综治中心规范化建设,手击左眼,经鉴定为八级伤残。因与该茶企多次协商赔偿未果,原告于今年2月诉至紫阳法院。经法院开庭审理调解,双方当庭达成和解。

为加强基层综治中心规范化建设,手机号,之后客服会转给我们。”在一家健康管理公司的面试中,团队总监朱先生介绍了“获客方式”。此外,可以通过大额保单客户的二次转化,和老年旅游团合作,进行“客户流通”。

关女士说,一些经济实力达不到社区入住权的客户,可以让他们交3万至5万元买普通养老保险。

“有些老人不愿意买保险,就带出去吃喝玩乐一趟,再说两句名额有限,很快他们就会买了。”……暗访中,一些销售人员这样介绍“经验”。

轻松月入十万元?

——揭秘“养老规划师”招聘乱象

新华社记者 吴文澜 余佩璇

揭秘虚假招聘套路

记者调查发现,不少招聘企业“先伪装,后摊牌,再吸引”,“增员”套路层层加码。

“马甲”招聘层出不穷。一些中小微企业招聘公司以“养老顾问”“养老规划师”为名,代为招聘业务员。不少招聘页面不标注具体职责,“为中高端客户提供养老项目咨询、生活规划”等笼统介绍屡见不鲜。

在应聘过程中,记者多次发现招聘公司“货不对板”的情况,而人事专员对此往往说辞不一,给出各类解释,如“招聘网站不允许出现原公司名字,所以用另外的公

蓝领与白领收入差距进一步缩小

月嫂、货车司机、外卖员月收入水平位列蓝领前三

据工人日报(记者 杨召奎)近日,中国新就业形态研究中心发布的《2024中国蓝领就业调研报告》(以下简称报告)显示,2024年中国蓝领群体规模达4.25亿人,随着产业升级与智能化浪潮的推进,蓝领就业正从“人口红利”向“人才红利”加速转型,技能型岗位需求显著增长,蓝领与白领收入差距进一步缩小。

报告指出,2024年蓝领群体平均月收入达到6150元,较2023年的6043元微增1.77%,其中月嫂、货车司机、外卖员月收入水平依然位列前三,月收入均突破7000元,货车司机、外卖员月收入较2023年增长超10%,且这三个行业收入涨幅显著高于蓝领群体平均水平,部分高技能岗位月薪甚至突破8000元。

过去10年,蓝领月收入从2013年的较低水平增长至今如今的6150元,增幅高达114.4%,增速约为白领的2.6倍,反映出技能红利与产业升级对蓝领薪酬的强力拉动。尤其是在县域经济中,外卖员等新就业群体崭露头角,小微企业成为吸纳就业的新引擎,进一步推动了蓝领就业的区域均衡发展。

随着智能制造、数字化转型和绿色经济的深入推进,技术正成为推动蓝领岗位升级与薪资增长的核心驱动力。报告显示,蓝领群体的职业结构正从传统的体力劳动向“技能+技术复合型”演进,高技能蓝领逐渐成为产业升级的中坚力量。

此外,随着90后、00后逐渐成为劳动力市场的主力军,蓝领行业迎来一股年轻化浪潮。报告指出,68%的90后正加速涌入蓝领赛道,其中32.4%的白领为“兴趣自由”跨界尝试,凸显了新生代对职业体验与个性化的重视。

首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任张成刚表示,2024年的中国蓝领就业呈现出技术驱动与灵活革新并进的鲜明特征,数字经济与平台经济的蓬勃发展为蓝领群体带来了收入跃升与职业流动的新机遇。外卖员、货车司机、月嫂等蓝领就业质量显著提升,既体现在蓝领薪资增速更高,更体现在工作生活平衡的优化、劳动保障的强化以及区域就业结构的均衡。

申请执行仲裁裁决后,用人单位没有钱支付怎么办?

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十一条规定:

“当事人对发生法律效力的调解书、裁决书,应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。”

人力资源社会保障部微信公众号