

以精细化管理推动职工休息权更好落实

本报评论员 郭振纲

色活动相结合,安排错峰休假。在这条新闻的评论区里,不少网友留言呼吁落实“双休”。记者采访发现,1995年5月1日起,我国开始实行一周双休制,近30年过去了,还有一些劳动者在双休和法定节假日难以休息。

职场中,工作和休息堪称一对矛盾体,互相排斥又互相促进——工作时间延长了,休息时间必然受到侵蚀;休息时间得到满足,工作效率有望提升。而且,这对矛盾会随着技术进步、社会发展以及政策调整等,向休息时间延长、工作时间缩短的趋势演进,在既充分保障职工休息权,又兼顾用人单位效率追求的前提下,实现动态、合理平衡。在技术能够支撑,政策明确要求和人文关怀显著强化的当下,一些用人单位反其道而行之,不合适也不可取。

客观而言,“双休”制难以得到有效落实,原因是复杂的。首先,我国法律法规在工作时间和休息时间的制度设定上存在模糊地带——劳动法明确,国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度,用人单位应当保证劳动者每周至少休息一天。而根据《国务院关于职工工作时间的规定》,国家机

关、事业单位实行统一的工作时间,星期六和星期日为周休息日;企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位,可根据实际情况灵活安排周休息日。不难看出,两者的差异和制度的灵活性安排,给了一些用人单位不落实“双休”的空间。其次,不少用人单位试图通过职工的超时付出换取企业的利润增长,还以行业特殊性、市场竞争压力等为由要求职工服从。再则,有些职工出于就业稳定性考量,在经济压力和休息权难以兼顾的情况下,往往会选择服从用人单位的安排。

一些用人单位冒着踩“红线”的风险消解职工休息权,其实弊大于利。比如,职工长期超时间、超负荷工作,效率必然逐步降低,进而影响企业的效益和产出;一些用人单位一味增加既有劳动者的工作量,控制用工成本,职工队伍的稳定性往往难以保证;一些用人单位实行“996”“大小周”工时制度被有关部门认定违法后,任何本质上与其相类似的工作时间安排其实都存在较大的法律风险;长期不保障职工休息权的用人单位,风评也会受到影响,进而可能无法招到合适的员工,等等。

在保障职工休息权的基础上,通过提高

工作效率,实现企业的健康发展,是符合规律之举,也有可操作性。比如,科技创新带来的技术红利,为一些企业的发展带来了更多可能,一些以往需要长期人工值守的岗位实现了向AI借力,这既能保证工作的持续性,又能把一些劳动者从“离岗不离线”中解脱出来;一些劳动密集型的服务行业,可以考虑通过精细化管理实现劳动力的更合理配置,再辅以工作时间的弹性化、岗位职能的定额化等,优化人岗协同。

技术在进步,社会在发展,法律在完善。通过精细化管理求取职工休息权和企业效率之间的更好平衡才是“王者之道”。一方面,相关部门应通过完善法律,加大执法力度,整治违法行为,引导、规范用人单位优化人力资源管理,维护劳动者的休息权;另一方面,用人单位要转变经营理念和经营方式,不断深化技术运用和劳动力配置的协同性、合理性、有效性,推动职工从“更多工作”向“更优工作”转变。

经济社会的高质量发展,需要的是更多与时俱进、机制健全、充满活力,能够科学高效运转的企业,所有企业都应朝这个方向努力,有更多贡献和作为。

现场· 我在我思

乔然

“不怕苦,不怕累,不怕冷,不怕热”——这是从事泰山挑山工30年的王荣泉师傅对我说的话。最近,我去泰山体验式采访了挑山工职业。挑着42斤的担子步履蹒跚地爬到山顶,筋疲力尽,却收获了很多感悟。

提到挑山工,很多人会想起上学时的一篇课文《挑山工》。文章描绘了挑山工艰辛劳动的形象,赞扬了不畏劳苦、坚韧不拔的精神。小时候对于辛苦和攀登精神的感悟仅停留在“知道”层面,如今体验一番,刻骨铭心。

平均120斤的起挑重量、一天两三次的往返频率、日爬三万多级台阶,风雨无阻,这是平均年龄约50岁的挑山工的工作日常。我一直在惊讶于年龄之大、工作量之多的他们是如何做到、如何坚持的,没想到他们的回答简单而又平淡:“三十年,一天一天挑、一步一步走,脚踏实地、永不懈怠,自然就做到了。”

简单答案的背后是挑山工不简单的付出。起初我不太理解如何“自然”做到,直到发现了一个细节。

体验挑山时,我的肩膀被扁担压得生疼,看着一眼望不到头的山路,多次询问师傅多久到山顶,一度想要放弃。师傅们告诉我一个诀窍:“挑的时候不要去想还有多久到,专注于眼前,一步一个台阶,不知不觉就到了。”

我不再想泰山的险峻狭长,不再看山顶的遥不可及,专注脚下,挺直腰身,调整呼吸。两个半小时后,终于到达山顶。卸下重担的那一刻,我明白了师傅们如今还能坚持的原因,也理解了他们与我对话的深刻含义。

生活中,我们经常会被一些看起来难以克服的困难吓得望而生畏,焦虑内耗,怀疑自我,甚至放弃。其实,我们不妨像挑山工一样,一步一个脚印,永不懈怠地向着山顶攀登,也许好运就在不经意间来临了,而这也正是“挑山工精神”的内涵所在。

从“两弹一星”到神舟系列飞船,我们勇破技术封锁,在国防航天领域取得骄人成绩;从三峡大坝到白鹤滩水电站,我们屡克世界级工程难题;从高铁技术“出海”到复兴号列车风驰电掣,我们不断升级跑出“中国速度”……面对一个又一个看似不可能的挑战,我们迎难而上,这不正是“挑山工精神”的具象化表现吗?

不仅如此,在形形色色的平凡岗位上,许多普通人在践行着“挑山工精神”,在日复一日的劳动中展现出坚韧不拔的毅力。穿梭在大街小巷的“小哥”们,用脚步丈量城市的距离,让人们更加方便;扎根在偏远山区的乡村教师,用粉笔书写知识的厚度,让学生不断成长;忙碌在车间的一线工人,用双手铸就产品的精度,让产业持续升级……他们都在向自己的“泰山”发起挑战。

当然,挑战的过程肯定不会一帆风顺,正是在出现问题的过程中,“挑山工精神”一次次绽放光芒。

挑山工这个职业从北宋开始出现,至今已有上千年时间,随着科技不断发展,从事挑山工的人数正在逐渐减少。王荣泉师傅告诉我,如今在泰山稳定从事挑山工工作的不到10人,也许有一天会完全消失。我相信,即便这个职业消失,他们的精神依旧会被传承下去,在新时代的征程中被赋予新的内涵,闪耀在每一个劳动者辛勤工作的举手投足间,生生不息。

若用一个关键词来概括“挑山工精神”,我认为是“一步一步一个脚印”——朴实的劳动、坚定的步伐,平凡生活亦有“山高人为峰”的高光时刻。

与其望而生畏,不如勇往直前



中国新闻名专栏

一方面,相关部门应通过完善法律,加大执法力度,整治违法行为,引导、规范用人单位优化人力资源管理,维护劳动者的休息权;另一方面,用人单位要转变经营理念和经营方式,不断深化技术运用和劳动力配置的协同性、合理性、有效性,推动职工从“更多工作”向“更优工作”转变。

据1月20日《工人日报》报道,近日,国务院办公厅印发《关于进一步培育新增长点繁荣文化和旅游消费的若干措施》,提出鼓励单位和职工将带薪年休假与传统节日、地方特

扩大“专属保险”试点, 给“小哥”更多安心保障

吴学安

据1月20日新华社报道,重庆市正在深入实施重点群体就业帮扶工程,出台关爱新就业群体15条措施,新就业形态就业人员职业伤害保障试点覆盖60.6万人,出行、外卖、即时配送、同城货运等行业从业人员劳动安全更有保障。

2022年7月,被坊间称为“新工伤”的新就业形态从业人员职业伤害保障开展试点工作。目前,7个试点省市累计参保新就业形态就业人员已超过1000万人。这份“专属保险”一定程度上缓解了新就业形态劳动者工伤维权难的困境。特别是对重大伤亡事故,有效发挥了兜底作用,保障了“小哥”的权益。

“新工伤”是为了保障遭受职业伤害的新就业形态就业人员获得救治和经济补偿、分散平台企业的职业伤害风险而出台的办法。具体由平台企业采取按单计费方式,按月订单量申报缴费,实现每单必保、每人必保。以外卖行业为例,“新工伤”可以覆盖到每一个骑手、每一个订单。

保障新就业形态劳动者权益,特别是对重大伤亡的保障,凸显社会保障制度的兜底性。目前,仅将少数行业和平台企业纳入试点,覆盖面相对有限,有必要依托试点经验,扩大保障范围,而这也是有关部门的文件内涵,即试点省市可根据实际,逐步将相关行业其他平台企业纳入试点范围。同时,探索“新工伤”增加第三者责任保障,确保新就业形态劳动者在工作中造成他人受伤后,有能力承担相应赔偿责任。此外,鼓励平台企业购买补充商业保险,与职业伤害保障形成互补,为新就业形态劳动者提供更全面的保障。

目前,“新工伤”试点已取得积极成效,积极有序扩大试点范围是众人所盼。保障新就业形态劳动者的权益,就如同求解一道多元方程式,“新工伤”显然是一种破题角度。然而,破题仅仅是开端,要以此为起点,下大力气解决好“新工伤”认知不足、理赔较慢、保障范围有限等问题,向广大新就业形态劳动者交出一份满意的答卷。

总之,让新就业形态劳动者遇到伤害后得到及时治疗,是推行“新工伤”的初衷,也是社会保障事业的应有之义。

“年味游”成新宠,看见流行元素的“圈粉”力量

丁慎毅

近日,某知名票务网站发布《2025春节旅游市场预测报告》,其中显示,“年味游”成为2025春节国内游客的不二之选。春节期间,泉州、潮州、汕头、自贡、大同、兴义等小众目的地热度飙升。(见1月20日《人民日报》海外版)

“年味游”的日渐兴起,顺应了游客的多元化、个性化旅游体验需求。特别是2024年12月4日,中国申报的“春节——中国人庆祝传统新年的社会实践”被列入联合国教科文



G 图说

打卡?

据1月18日澎湃新闻报道,曾一度在社交网络上爆红的“假装加班有限公司”,如今已不再是搞笑段子。在一些网络平台上,不少“假装上班公司”都在发布招募帖,表示可提供工位、茶水、网络等服务,工位日租金也从十几元到几十元不等。

假装上班,乍看奇怪甚至有些矫情,其实“伴装者”各有各的想法——有的是年轻人暂未找到工作或失业后不想让家人担心;有的则是副业从业者、自由职业者想为自己寻找一个更有仪式感的工作空间。这种既能缓解办公楼空置率较高问题,又能满足部分人群现实需求的商业形式可谓一举两得,但具体情形中的消费权益保护问题、价格合法性问题等尚不明晰,因此“假装上班公司”能走多远尚难下定论。不过,玩梗也好、创造商机也罢,假装上班现象不失为一个“职场万花筒”,从中可以窥见劳动者在就业领域的深层次需求,以及就业心态的微妙变化。对此,我们不妨多些淡定的眼光。

赵春青/图 乐群/文

清退非法社会组织,让公益活动回归纯粹

李戈

据1月15日澎湃新闻报道,日前,青海省民政厅发布公告称,为常态化打击非法社会组织,依法劝散了多个未注册或涉嫌违规的社会组织,并公布名单,请公众提高警惕,避免受骗上当。青海蓝天公益事业发展促进中心有关负责人表示:“本中心作为北京蓝天救援队青海唯一品牌授权机构,在省内长期饱受冒名的诟病。”尤其是,有的假冒组织在民政系统既不注册也不备案,有的执行任务不接受应急管理部门管理,有的打架斗殴违法乱纪、寻求特权……

在公益领域,每一个组织都承载着公众的信任与期待。然而,一些非法社会组织打着公益旗号却给公众带来了困惑与误导,也被冒名的正牌社会组织带来形象危机。比如新闻中饱受冒名之苦的公益救援品牌,因在全国各地拥有较高知名度和影响力,“山

寨”现象随之而来甚至愈演愈烈,不注册、不备案、不接受管理,以及违法乱纪等乱象,深深刺伤了公众对该公益救援品牌的信任,令原品牌无辜“躺枪”。

为此,该被侵权的组织在过去积极配合相关部门取缔了一批假冒、仿冒非法社会组织,每一次清理都是为了保护公益精神不受侵害。此番,有关部门劝散或取缔相关非法社会组织并发布公告提醒公众,既是对非法社会组织的有力打击,也体现了维护合法社会组织权益、呵护公益精神价值的态度。

非法社会组织假借公益之名行私利之事,破坏力极大。一者,损害公益事业的公信力,为正规公益组织开展工作增加难度。二者,扰乱正常市场秩序,许多非法组织通过工商注册的方式逃避民政部门的监管,利用“合法”的外衣掩盖非法目的,使真正致力于公益事业的社会组织面临不公平的竞争环境。

除了此次青海部分社会组织被列入第二批涉嫌非法社会组织名单,我国每年几乎都

会取缔并公布一定数量的非法社会组织,这说明此类现象并非个例。就此而言,保障公益事业持续健康发展,离不开法律法规的支撑和社会各界的共同努力。

有关职能部门应完善社会组织登记管理制度,对非法社会组织的识别更加灵敏,让清理整顿工作从“发现一起打击一起”升级为“发现一个摸排一片打击一批”。相关行业或组织机构要强化自律意识,通过完善行业标准、服务规范等纲领性文件,引导各成员遵守职业道德、践行社会责任,抵制假冒伪劣组织。此外,有关方面还应通过多种渠道向社会宣传公益理念,加强对志愿者队伍的培训,让更多人认同“我为人人、人人为我”的公益理念并积极参与到公益实践中来。

公益可以是救人于危难的壮举,也可以是举手之劳的小事,崇高事业无分大小,都承载着无数人的爱与希望。我们必须警惕那些以公益为幌子谋取私利的行为,让公益回归干净纯粹,是我们的共同追求和期待。

杀”剧情,还有的商家在服装、道具等方面大量备货、满足市场供给。正如湖南长沙一家颇具“年味”的料理店,设有青年打卡区、许愿池,搭配创意春联和灯笼,用现代方式去解读和传播传统文化,让年味儿在线上线下年轻人群中“拉满”,这给很多商家带来启示,在流行元素下,“商业+春节”可以有很多玩法。

市场对“年味游”是最敏感的,也是最有创新精神的。各地“年味游”要对市场变化保持高度敏感,并帮助市场主体完善相应环节,做好柔性监管。今年浙江两会上,代表们就“奔县游”展开热议。正如有关代表委员说:“一些县城的‘出圈’多少带点预料之外的‘偶然’,但一地文旅事业的长期发展必须依靠主动自觉的系统谋划、久久为功。”好的文旅目的地除了要有文旅消费配套、优质的公共服务体系,还应打造特色IP。

当“年味游”成新宠,各地如何接住这“浓墨重彩”、能否借势出圈为网红城市,无疑也是一场富有乐趣的大考。

给员工父母发春节红包, 如此“解题思路”值得借鉴

郭元鹏

1月20日下午,浙江宁波一企业向350名员工发放了每人500元的“敬老金”礼包。据悉,这是公司专为员工父母准备的新春贺礼。公司相关负责人表示:“在外务工,一年到头难得回家。公司给员工父母发福利、送祝福,让他们也感受到家庭的温暖。”(见1月21日《宁波日报》)

给员工父母发春节“敬老金”,这不仅仅是简单的发福利,更具有深远意义。从企业角度看,这一行为展现出了企业善待员工及其亲属的人文情怀和企业文化。一个企业的成功不仅仅在于经济效益,还在于它的社会声誉和企业文化的凝聚力建设。相关企业连续14年向员工父母送关怀,是企业社会责任感、价值观乃至传统孝道与礼义的体现。在当前众人不吝赞美“别人的公司”的语境下,这样充满温情的企业更容易吸引人才、留住人才。

从员工角度看,在外务工往往一年到头难以回家与父母团聚,企业给父母发春节“敬老金”就像一座桥梁,连接起员工与远方父母的某种情感,形成一种精神慰藉。员工与父母共享这份喜悦,将思乡思亲的情感外化为对企业文化的认同,无疑会产生对企业的归属感,进而以更加饱满的热情投入工作。

对社会来说,企业发放“敬老金”做法具有积极的示范效应。不论是涵养现代企业发展理念,还是传承中华传统孝老爱亲的文化,一个节日红包,承载了很多智慧。比如,此前有个别企业因不批准员工回家乡奔丧的假条而广受诟病,有的企业盲目加班文化,想方设法让员工“自愿”在节假日加班……牺牲员工的精神诉求、尊严、健康以及合法权益的企业,显然“失道寡助”。新闻中的这家企业之所以连续十多年给员工父母发红包,正是看到了“礼轻情意重”的分量和价值。在这种“天时地利人和”氛围下形成的企业文化、发展理念,值得更多企业借鉴学习。比如,为员工父母提供健康体检、旅游机会或者养生礼品等。

企业给员工父母发春节“敬老金”,看似是花钱的问题,实则关乎员工的人心向背。一个企业能否健康长久发展,“解题思路”很关键。