

“24小时待命”，职场人为“群”所困怎么破？

专业人士呼吁，工作群聊也应严守8小时工作制，让劳动者享有“离线休息权”

本报记者 李润钊

公司大群、片区群、部门群、门店群、项目群、整改反馈群……春节前夕，在福建省福州市一家连锁餐饮店做门店督导的俞欣，想要把和宝宝的合影发给在江西老家的父母，但当她不断下拉微信页面，翻阅无数个群组后，好一会儿才找到家庭微信群。“我的生活被工作群给淹没了。”俞欣置顶的微信工作群多达56个。对于从事门店督导、每天“万步走”的她来说，比巡店之路还要漫长的，是在各种群里“爬楼”。为群所困的职场人不止俞欣一人。下班后、节假日期间，那些随时弹出的微信工作群消息提醒，使得越来越多职工的工作与生活没有了界限。

被群“吞没”生活与工作的界限

郑琪微信里的工作群虽然远没有俞欣的多，但作为一名白班新媒体编辑，她的工作群“热闹”的时间却远比俞欣长得多。“一早推送，收到请回复。”这是接受记者采访当天，郑琪收到的第一条被@的群提醒，接收时间是凌晨3点18分。而在3点15分，同样内容的信息已经发送至工作群中，只是没有@郑琪。3点19分，郑琪回复“收到”后，这个工作群才不再有新消息。郑琪随身佩戴的智能手环里，记录着她每天的平均睡眠时长：不到5小时，深度睡眠2小时。而从凌晨3点至5点，正是她所在的工作群短暂的“休眠时间”。

回复“收到”、回电话、查数据、修改稿件……在郑琪看来，工作群里的指令带来

阅读提示

不少劳动者被工作群及其带来的“隐形加班”所困。人下班了，微信工作群却响个不停。专业人士指出，这不仅无益于工作效率的提高，还会影响职工的情绪。

的工作量不算大，但无休止的群消息却在时刻“提醒”着她，工作永远不会“下线”。看着工作信息不分昼夜地“跳出来”，郑琪感叹，线下工作受限于时间与空间，而微信群里只要简单的“@”，就可轻松打破工作的界限。原本8小时的工作，变成了24小时，365天不间断。郑琪笑称自己成了“隐形加班人口”。

有机构发布职场人加班现状调查报告显示，近六成受访职场人表示自身处于“灵活机动加班”机制中，84.7%的职场人在下班后，仍会关注工作相关信息，“隐形加班”成困扰。

“24小时待命”带来碎片式消耗

“2018年刚开始干门店督导时，每月管5家连锁门店，把巡店中发现的问题通过微信群发给门店管理团队，整改后门店再将整改图片发到群里，一来一回，效率提高了不少。”可如今，公司规模大了，俞欣每天要巡查的门店达13家，一天下来，数十个工作群“轮番轰炸”，她每天收到的群消息达1200多条。

工作5年多来，俞欣手机里的微信群增加到326个，信息“堆积如山”。要在这些海量的信息中找到推动巡店问题整改的负责人，“群聊爬楼”就成了俞欣的必修课。

这一两年，俞欣对微信的提示音变得愈发敏感，心跳加速、神经紧绷……她怕稍有不慎错过重要信息，“整个人变得焦虑了不少”。

“公司新上一个项目，先建个群；团队执

行一次任务，再建个小群……凡工作必建群，‘群’成了企业驱动劳动者的管理者。离开了群，似乎就丧失了管理能力。”在国家级创业导师袁凌看来，越来越多的职场人被裹挟进“人为群役”的漩涡。形形色色的工作群不仅挤占着劳动者的休息时间，也为不少人带来了沉重的情绪负担。工作群“24小时待命”，迫使劳动者背负着及时回复的心理压力，碎片式地消耗着劳动者的精力，这不仅无益于工作效率的提高，还会影响职工的情绪。

“‘人为群役’应当由人破题。”袁凌建议，企业应搭建信息归集平台，将像俞欣这样的劳动者从海量的工作群、无序的信息流中解放出来，将原本杂乱无章的信息以更加清晰有序的方式呈现在职工面前，让职工高效处理工作信息，减少低效沟通带来的负累，把生活还给那些在职场上打拼的人。

俞欣工作的餐饮公司即将迎来数字化改造。公司开发的餐饮管理数字化小程序即将上线，让她有机会体验“一键巡店、一键生成整改报表”，摆脱“被群驱使”的焦虑。

工作群聊也应严守8小时工作制

不久前，郑琪推送过一条“下班后回复工作微信，算不算加班？”的微信推文。文章中，在北京一家科技公司担任产品运营的职工，向法院提交了《假期社群官方账号值班表》，以及自己和客户、同事的聊天记录，要

求公司支付她利用下班时间和法定节假日在客户群里答疑解惑而产生的500多个小时的加班费。法院最终将下班后利用微信付出实质性劳动依法认定为加班。

郑琪仔细翻了翻工作群内的聊天记录，她发现自己和同事们也在不知不觉中陷入了与之类似的“加班陷阱”，她不清楚自己到底在微信群里加班了多长时间。

近日，最高人民法院、人社部、全国总工会联合发布涉欠薪纠纷典型案例，明确提出要积极应对数字经济下新型工作方式，规范新型报酬支付方式，确立线上加班费认定规则。

中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、公共管理学院教授马亮认为，“隐形加班”往往是非正式、不连续和碎片化的，用人单位很难考核和评估，也不愿意将其纳入加班补贴范畴。如何计量劳动时间和强度，如何换算加班费进行补偿，都需要更加明确和可操作的行动标准。只有加强劳动权益监察和执法力度，推动用人单位积极主动地核算和补偿员工的“隐形加班”，才能有效维护劳动者权益。

“加班没有‘性价比’，不仅挫伤劳动积极性，也会消解劳有所得的正向价值。”福建省磊律师事务所律师黄家焱认为，劳动者付出了实质性的劳动内容或者使用社交媒体工作具有周期性和固定性特点，明显占用了休息时间的，应当认定为加班。加班费应当以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准，综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素酌情予以认定。他呼吁，工作群聊也应严守8小时工作制，让劳动者享有“离线休息权”。（部分受访者为化名）

七部门组织实施高技能领军人才培养计划

力争用三年时间新培育领军人才一万五千人次以上

本报讯（记者徐福平）近日，人社部、国家发改委、教育部、科技部、财政部、国资委、全国总工会等七部门印发《关于实施高技能领军人才培养计划的通知》（以下简称《通知》），提出从2024年到2026年，联合组织实施高技能领军人才培养计划，围绕国家重大战略、重大工程、重大项目、重点产业需求，动员和依托社会各方面力量，在先进制造业、现代服务业等有关行业重点培育领军人才，力争用3年左右时间，新培育高技能领军人才1.5万人次以上，带动新增高技能领军人才500万人次左右。

根据《通知》，领军人才指政治立场坚定、践行工匠精神、解决生产难题、推动创新创造、培养青年人才的骨干中坚技能人才，包括获得全国劳动模范、中华技能大奖、全国技术能手、全国五一劳动奖章等荣誉，或享受省级以上政府特殊津贴，获得省级以上表彰奖励，或各省（自治区、直辖市）政府认定的“高精尖缺”高技能人才。

《通知》明确了8项重点任务。要求制定专项培养计划，加强对领军人才供给需求的预测，制定地方性、行业性领军人才专项培养计划。加大培养培育力度，帮助领军人才及培育对象提高技术研发水平、综合素质、技能水平和实践创新能力。

值得关注的是，《通知》提出，畅通晋升成长通道，对技艺高超、业绩突出的一线职工，逐步打破学历、资历、年龄、比例等限制，可直聘认定高级工以上职业技能等级。对解决重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得省部级以上奖项的高技能人才，可破格晋升职业技能等级。

同时，提高待遇水平。对在技术革新或技术攻关中作出突出贡献的领军人才，企业可从成果转化所得收益中以奖金、股权等多种形式给予奖励。鼓励企业对关键技术岗位领军人才实行年薪制、协议工资制、项目工资制。国有企业可在工资总额内对领军人才予以适当倾斜，结合实际实行特岗特酬。

《通知》明确，完善稳才留才机制，鼓励企业创新、完善相关制度，吸引稳定领军人才；支持发挥作用，为领军人才参与重点项目和重大工程、领衔一线生产难题攻关、总结推广绝招绝技等提供必要帮助；加强领军人才平台建设，对参与国家重大战略、重大工程、重大项目的领军人才申办技能大师工作室等提供支持；选拔表彰优秀领军人才，加大省部级以上表彰奖项和省级以上政府特殊津贴向高技能人才的支持力度，积极推荐优秀高技能人才申报参评各类表彰奖项。

“湘”字号劳务品牌带动312万人就业

本报讯（记者王鑫 方大丰）在湖南永州蓝山县职业中专实验车间内，奇秀科技新员工分批集中“充电”后，走上箱包生产岗位，成为该县上万名箱包产业从业大军中的新成员；旅拍在凤凰古城景区受到游客追捧，同时也拉动了市场对化妆师、摄影师、服装师等职业的需求，带动拓展相关岗位超1万个……

日前，湖南省人社厅组织开展2023年度省级特色劳务品牌及建设单位认定工作，新认定包括蓝山皮具产业工匠、凤凰旅拍师等在内的16个省级特色劳务品牌。目前，湖南省已认定和正在培育建设的劳务品牌183个，其中省级劳务品牌27个，市级、县市区级劳务品牌156个，带动从业人员达312万人，产生经济效益近5215亿元，为促进发展、稳就业作出了积极贡献。

以劳务品牌促进产业升级和经济结构调整。记者注意到，湖南的27个省级劳务品牌涉及建筑、文旅、种养植、家政服务、食品加工、机械制造等多个行业。

树一个品牌，带一片就业。岳阳市华容县把始于魏晋、种了1500多年的芥菜变成富民产业。全县平均4名劳动人口中，就有1人从事芥菜产业，总计超15万人。此次认定，赋予他们一个共同的“身份”——“华容芥菜工”。

“月收入三四千元，家门口就业，都是陶瓷的功劳。”醴陵市沈潭镇的黄建军与当地一家瓷业公司达成劳务协议，经过一个多月培训，成为一名上釉工。2021年就获评省级特色劳务品牌的“醴陵陶瓷工匠”，已带动20万人实现技能就业。

郴州市宜章县瞄准珠三角产业溢出，争做光电显示产业转移“首选地”，逐步形成了产业集群。全县共有1.9万人从事光电行业。“宜章光电制造工”每年实现劳务收入达18亿元。

让矿区职工“小病不出矿，大病有应对”

本报讯（记者车辉）“我前年患上了双侧股骨头坏死，居家休养了半年，后来赶上矿区健康驿站投用，我每天下班都坚持来这里做烤灯理疗，现在感觉舒服多了。”近日，在山东能源新矿集团长城五矿的健康驿站里，安全监察中心职工周光辰说。

多年来，山东能源积极推进健康矿区建设，多措并举提高职工健康管理水平，保障矿区职工生命安全和身体健康。与京东健康联合共建的健康驿站，正是山东能源发展服务集团积极推进健康矿区建设落地的有效抓手。据介绍，目前，新矿集团已投用8处健康驿站，长城五矿正是首批落地健康驿站的矿区之一。矿区与京东健康合作引入了健康体检一体机等专业仪器设备与互联网医疗服务资源，搭建了一套集健康体检、康复理疗、身心解压等功能于一体的职工健康管理方案，充分满足矿区职工在就医诊疗、理疗康养等方面的健康需求。

在长城五矿设立的职工健康驿站，不仅配备可进行血糖血脂、尿常规、动脉硬化等21项指标检测的智能健康体检一体机，还配备医用频谱治疗仪、红外线理疗灯治疗仪等理疗仪器，矿区职工可随时到这里进行体检、中医咨询与理疗按摩，有问题还能在线咨询医生，真正做到“小病不出门，大病有应对”。

“我们希望把健康驿站的价值充分发挥出来，切实为职工办实事，给他们带来实实在在的益处。”山东能源新矿集团长城五矿党委副书记、工会主席王猛介绍，驿站投用半年以来，得到了众多矿区职工的好评，目前已累计服务矿工超4000人次，“大家说，健康驿站就像是矿区为职工配备的私人医生。”

此外，这些智能硬件还为每位矿区职工建立了个人电子健康档案，矿区可以根据健康档案，为其定制个性化的体检与健康

北京市定点医药机构增至近5600家

本报讯（记者甘哲）记者近日从2024年北京市“三医联动”工作会议上获悉，2023年，北京市定点医药机构扩面至近5600家，1944家村卫生室临时性纳入医保管理。异地就医取得积极成效，住院、门诊异地直接结算全覆盖，750余家定点医院开通门诊慢特病直接结算。

据了解，2023年，北京市完善居民医保首诊转诊政策，对签约家庭医生的城乡老年人及劳动年龄内居民，取消社区首诊。基本医保、大病保险与医疗救助实现“一站式”即时结算，全年大病医疗保障6万人，减轻医药负担7.9亿元；医疗救助10万人，为救助对象减负4.3亿元。

同时，有序开展医疗服务价格改革，加强种植牙价格综合治理，医疗服务价格下降72%，专用耗材降价55%。动态调整131项医疗服务价格项目，支持创新医疗技术发展。医保药品目录及时动态调整，与国家目录全面统一。35家定点医药机构开展“双通道”试点，参保人员可持外配处方到协议药店购买国谈药。完成25批次药品、医用耗材带量采购工作，平均降价分别为50%、70%。

此外，北京市强化医疗保障信息化建设。110家医院实现挂号缴费等医保移动支付。推进互联网诊疗服务，开展“互联网+”医保的医疗机构达94家，推动签约老年慢性病患者享受送药上门等惠民政策。



柑橘上市促增收

目前，重庆市垫江县近18万亩柑橘陆续成熟上市，当地积极拓宽线上、线下销售渠道，带动当地居民增收致富。图为电商主播在柑橘新农人直播间销售柑橘。新华社记者唐奕摄

陕汽控股持续推动技术革新，改善劳动环境，保障1.5万多名工人的职业健康

鼓励小发明 守护职工大健康

本报记者 毛浓曦 本报通讯员 祝盼

“提起23公斤的货车车门，移出料架、旋转90度，提着走6米至驾驶室车门位置，一边抬着调整位置，一边躬腰屈腿安装螺栓……”近日，在陕西汽车控股集团有限公司（以下简称陕汽控股）车身厂装焊车间，焊工郑栋梁向记者演示“新发明”出现前的车门安装过程。

“这样的重体力工作，每个班平均每天要做150多次，下班后经常腰酸腿疼。”郑栋梁说。该车间技术人员李建柠发现问题后，深入调研、创新改进，一款“气动平衡吊”装置被发明出来。车门安装工作变为手轻轻扶着，按一下按钮，再安装几个车门螺栓。“如今，我腰腿不疼了，人也轻松了。”郑栋梁激动不已。

这是陕汽控股把健康理念融入企业管理、切实保障职工生命健康安全的缩影。该公司以解决影响职业健康危害因素为重点，鼓励小发明、小革新，不断改善劳动环境，保障1.5万多名工人的职业健康。

改进工具和设备，全面降噪

陕汽控股是我国重型军车的主要研发生产基地，其越野车装配车间扮演着重要角色。在装配工刘永刚看来，之前在这个车间“说话全靠吼”。

原来，该车间物流通道转弯处既过车又过人，这导致一旦车架运转至该处，有行人或

叉车路过，警报器便开始响，十分刺耳。“警报一天能响80多次，每次响3分钟，再加上叉车拉货的碰撞声、各种风动工具声，工作时不得把耳塞戴得严严实实，下班后，耳朵半天还缓不过来。”刘永刚说。

一个小小的改进，让刘永刚感受到了明显的变化。有一天，两个类似停车场起抬杆的装置，被分别安装到产线交叉转弯处前后，当产线运转到这里时，杆子落下，行人、叉车禁止通行，产线转走后，杆子抬起，正常通行。

“这样的发明革新，避免职工长期暴露在噪音中。”该厂安技办主任袁朋辉介绍，陕汽控股在该车间全面开展降噪工作，测定工具噪音、设备、警报器等33种噪音类型，并针对31个工位测定了45组噪音数据，针对性地确定改善方向、细化工作方法。

最终，成果丰硕。在工具层面，针对噪音较大的风动工具，累计识别18个点位噪音源，改为油压脉冲、电枪、低反力电动定扭工具等，近乎实现零噪音；设备层面，对噪音较大的设备实行阻断噪音改造……

随后，降噪工作在全集团推广。目前，共整改9个单位的37个项目，24个项目已完成验收。“下一步，我们将利用工会劳动竞赛委员会平台，深入开展降噪治理工作，充分保障职工职业健康。”陕汽控股相关负责人说。

研发机器人喷漆，减少人工接触

“在涂装车间，我们要让工友们彻底闻不

到刺鼻的油漆味。”这是陕汽控股涂装车间主任刘平亮常说的。

涂装车间负责为驾驶室喷漆，该工序主要采用“三涂层、两烘干”工艺。然而，如果面漆工长期在喷漆环境中，油漆中的苯系物易引发白血病，这也是面漆工常见的职业病。

经验丰富的面漆工发现，调漆间装备有11个面漆罐体，各色油漆投罐后机器人自动喷涂，但随着越来越多的客户定制，大量小众的颜色需要人工喷漆，而人工喷漆耗漆多、生产效率差、员工劳动时间长且强度大。

聊天时，有人设想：“能不能发明一种小罐体机器人自动喷涂，喷完清洗小罐体，再换别的颜色，解放人力。”

不久，设备技术和工艺人员找到他们，要进行发明革新。最终，一种高效喷涂小颜色水性油漆的机器人设备被发明出来。

“我们从工艺设备、防护措施、送风系统和健康体检等关键点着手，进行改造和完善。这么多年，我们车间从未出现过一例职业病。”刘平亮说。

近年来，涂装车间全方位保障职工职业健康，主要工艺电泳、中涂、面漆均从油漆改为水性漆工艺，降低苯系物的挥发；大量简单重复的喷漆工艺被机器人替代，人与油漆的距离越来越远……

发明自动化装置，减少重体力工作

对于之前冲压工的工作，冲压工马峰这样描述：“两个人将50多公斤的钢板抬到压力机上，通过模具压形后，另外两个人迅速取出钢板，再有一人将钢板放到堆放区摆放整齐。”

“钢板上有很多毛刺，像锯条一样锋利，手指稍不注意就会被割破。要戴两双厚手套。”冲压车间生产管理人员吉新武说。

2023年，陕汽控股开展职工“急难愁盼”问题调研。危险系数高、劳动强度大的冲压工作被列入问题清单。

随后，通过组织多部门发明革新，一种大型覆盖件自动取料机投入使用。该取料机只需两个人将钢板放到压力机上，通过机械臂实现自动操作。“不仅提升了生产效率和生产的安全性，人也轻松多了。”冲压工田博博说。

自2018年以来，陕汽控股技术管理部联合公司工会，持续挖掘并改善驾驶室前围徒手弯腰钻孔等127项一线重体力工作，基本消除了搬运零件15公斤以上，长时间弯腰、屈膝等高强度劳动，生产效率提升了16%~75%。

“这些发明革新，消除了重体力工作对员工身心健康的影响，让职工快乐工作、幸福生活，成为陕汽控股产业工人队伍建设改革落地中又一亮点。”陕汽控股有关负责人说。

改善劳动环境 守护职业健康