

新型通信方式使得一些人在下班后也要处理工作内容,工作和生活的界限变得模糊

人不在公司,活儿却在身上

阅读提示

新型通信方式使得一些人下班后也要回复工作消息、处理工作内容,工作和生活的界限变得模糊。

时间收到的这种指令虽然执行起来并不复杂,但也时刻提醒着她,工作不允许她“离线”。“上周二晚上躺在床上追剧,领导突然发消息要我准备材料,这种情况经常发生。”肖婷说。

有时候,甚至加班的指令也是“隐形”的。张悦说:“领导周五给我布置一个视频策划案,要求下周一上交。我知道,这就是让我周末加班完成了。”

很多人期待节假日的到来,赵峰对此却有自己的苦衷。他在北京一家通信工程公司工作,在他看来,节假日并不完全是自己的可支配时间。去年秋天,公司组织员工们团建,一起游潭柘寺。“每次团建都安排在周末,而且不准请假,这让大家都很不爽。”赵峰说。

默认没有加班费

很多人认为,下班后的大量工作信息,很大程度上来源于工作安排的不合理。人不在公司,活儿却在身上。

“相关策划案我白天交给领导,晚上10点才收到回复,要求我立即修改。”周四晚上,王诚改了三四遍这份直播策划,直到凌晨1点才收工。

“为什么不能白天反馈意见,让我在正常工作时间内改完呢?”王诚非常不解,他坦

言,工作群里出现频率最高的词就是“赶紧”“火速”“立刻”,和一连串的感叹号,“休息时看到这些,马上心跳加速,开始紧张焦虑,身心俱疲。”

在去年的全国两会上,“隐形加班”也引起了一定关注。对此,中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为,首先,“隐形加班”挤占了劳动者的休息时间以及社会、家庭生活时间。其次,随时联系的状态使劳动者长期处于不能从工作中解放出来的压力之下,给劳动者带来较重的心理负担,影响劳动者生活质量。再者,“隐形加班”往往不被认为是加班,公司不支付加班费,损害了劳动者的合法权益。

“累就算了,这种加班方式还没有给我相应的待遇和保障。”王诚说,“当时签合同说可以调休,可我干了半年都没有调休过,领导不批。”同样的经历也发生在张悦身上。张悦说,时间一长,大家都默认这种加班形式不会有加班费。

上海锦天城律师事务所律师张龙认为,“隐形加班”从字面意思来理解就是“不被看到的加班”,属于加班的一种形式。从目前的司法裁判倾向来看,“隐形加班”如果达到了法律上加班的认定标准,也就是说,达到存有实质性的劳动内容以及明显占用劳动者的休息时间两个条件,劳动者是可以向公司索要加班费补偿的。

举证是难点

记者了解到,入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”之一的“隐形加班”劳动争议案,是全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件,该案判决创造性地提出“提供工作实质性”原则和“占用时间明显性”原则作为对“隐形加班”问题的认定标准。最终,法院判决被告公司向原告支付加班费3万元。

然而,现实中劳动者不敢维权、维权困难仍是普遍现象。

王诚常感到困惑,不知道怎样证明自己是在“隐形加班”。张悦说:“由于担心维权成本太高,身边许多人都选择一边默默吐槽一边干活。”

“劳动者若要维权,主张‘隐形加班’的加班费,最主要的难点就是举证难。”张龙认为,举证难主要有两个方面:一是难以认定“隐形加班”是否达到“存在实质性的劳动内容”的标准;二是“隐形加班”的加班时长也难以准确统计。对此,张龙建议,劳动者要增强法律意识,提高维权意识,尤其是证据意识。

针对“隐形加班”,除了劳动者主动维权,还需多方合力,共同保障劳动者权益。

沈建峰认为,在在线工作等越来越常见的情况下,工会应当及时将该问题纳入集体协商,通过签订集体合同等方式明确在线安排工作的规则、在线工时认定的规则,以及在在线工作加班费支付的问题。沈建峰呼吁,裁判机构应立足数字经济时代用工的特点,积极探索在线工作认定加班的证据规则、加班认定规则以及加班费支付标准等。

(本文受访劳动者均为化名)



趴在床上听课的小女孩已圆大学梦

左图:董倩(前排左一)坐着摆渡车去饭堂吃饭(2024年3月13日摄)。右图:在广西灵川县三义尾小学,董倩的父亲董慧玲拉着床将她带回宿舍吃饭(2012年9月13日摄)。董倩现在是广西桂林师范高等专科学校学生。出生8个月时,她摔倒导致左腿骨折,直到两岁才被诊断为先天性成骨不全症,又称“瓷娃娃病”。

新华社记者 陆波岸 摄

民声

“非升即走”如何规范值得思考

肖哲

近期,某高校在公布该校引进和稳定高层次人才管理办法中规定,“引进的博士研究生来校工作满五年,如未能晋升副教授(已达标副教授任职条件因指标原因未晋升除外),本人需服从学校安排转到后勤、保卫等服务保障岗位。”而同一份文件中还规定,这所高校“全职引进的高层次人才在我校的最低服务期为8年”。

“非升即走”是国内部分高校引进的一种人才管理模式,即新进教师在入职时签相应的考核协议,在约定的考核期内完成考核要求,否则就面临解聘走人。由于考核指标常与晋升挂钩,所以被称为“非升即走”。

这种人才管理模式,最初是借鉴海外高校的长聘模式,即教师在合同期后由高校决定是否续聘,后来变成了是否可以终身教职的审核模式。但需要注意的是,一方面,并不是所有海外知名高校都采取这种人才引进和考核模式,甚至也有高校通过设立一系列措施为这个模式“打补丁”,例如可以续聘,不见得“非走不可”,另一方面,一些海外高校也会采取相应措施,督促并帮助新教师完成考核指标,形成双方的共赢。

换言之,“非升即走”的本意是帮助“升”而非“走”。事实上,部分高校引入“非升即走”的本意,也是为了督促高校教师做好相关工作,而不是拿到教职后“躺平”。但在实际过程中,有的学校在考核过程中,评价体系单一,指标过于向短时期内完成的论文、奖项、课题等倾斜,唯论文唯奖项唯课题,以数量为主体。问题是,一方面,教师的本职工作,日常教学往往并不被考核所重视,另一方面,科研本来是一项长期工作,追求短时间内完成一定数量的论文和成果,不见得一定是好事。

另外,“非升即走”在实际执行过程中,个别高校设置的指标要求过高或者不尽合理,超过学科发展实际,可提供的副教授职位远远少于招聘人员,这使得即便青年教师达到了一定水平,也面临僧多粥少的困境。在这一过程中,一些青年教师成了刷论文、刷影响的“工具人”,学校的各种指标数字看似上去了,实则折损了人才,也不利于教学科研机构的长远发展。毕竟,在“短期发不出论文就淘汰”的情况下,青年教师难以去挑战具有开创性、周期长且有失败风险的科研内容。

归根结底,“非升即走”只是部分高校采取的一种人才招聘和评审方法,这套方法在实际过程中是否对具体高校具体人才适用,以及该怎么用,如何规范用,都是值得进一步思考的。但关键之处,在于高校要科学制定人才引进和管理的办法,以破“四唯”和立“新标”为突破口,以激发专业技术人员创新活力为目标,避免“一刀切”和简单化。在完善评价体系的同时,也要根据不同学科、不同教学科研岗位的特点,探索能够挖掘出、培养出人才的评价标准,实现长远发展。当然,在这一过程中,也要保障好青年教职员工的权益。

贵州遵义推进志愿服务精准化

本报讯 连日来,在位于贵州省遵义市红花岗区舟车桥街道新街子社区,“行舟先锋”志愿者们背着小工具包穿梭在大街小巷。“包里主要放的是得心应手的小工具,比如清理小广告的小铲刀、修剪树上缠绕丝线的小剪刀,通过我们的日常走访,可以了解社区居民的重要需求,帮助他们及时解决相关问题。”社区志愿者倪娜说。

据悉,“行舟先锋”志愿服务队成立以来,深入企业、工地、住宅小区等地,积极推进居民管理服务精准化。(张滔)

安徽淮南社区大棚助就业增收

本报讯 “我今年承包了社区19亩钢架大棚,预计4月下旬全面采摘上市,每亩大棚预计收益可达3万元左右。”安徽省淮南市潘集区田集街道南圩社区租户李团结高兴地说。

南圩社区钢架大棚已全面竣工并发包出去,带动农户增收的同时,每年不仅能增加社区集体经济收入,还带动了社区劳动力就近务工。“今年,我们继续以项目库为抓手,不断提高项目建设质量,让项目早建成、早投入、早见效。”田集街道的陈茂表示。(许思敏)

江西南昌化解流动摊贩噪音难题

本报讯 “小区楼下广场流动摊贩太多,不仅吵闹,还有油污卫生问题。”江西省南昌县莲塘镇接到居民反映后,该镇在广场东西两面入口设障,使得只有行人和家用电动车能通过,流动摊贩的三轮车无法通过,噪音及油污问题得到明显改善。当地还通过沟通协调,引导流动摊贩到指定的夜市摊点摆摊;同时针对商业街噪音问题,充分发挥社区自治作用,自发组织志愿者巡逻队,排班排点、责任到人,对正常休息时间内噪音过大的商铺进行劝阻。(魏丽涛)

最高法发布4起涉未成年人食品安全司法保护典型案例

本报北京3月15日电(记者卢越)最高人民法院15日发布4起涉及未成年人食品安全司法保护的典型案例,彰显人民法院坚持依法严惩各类危害未成年人食品安全违法犯罪不手软、坚持依法维护未成年人合法权益不懈的鲜明立场和坚定决心,进一步提升食品生产者、经营者以及公众的法律意识和食品安全意识。

这4起案例中,有3起涉及未成年人的日常食品,另一起涉及校园配餐。人民法院发挥未成年人刑事、民事和行政审判职能,严格落实有关未成年人食品安全法律规定,坚持依法从严惩处。其中一起案例中,某孕婴用品店故意以“调节过敏体质”的说辞诱导消费者购买产品,构成欺诈,法院判决退还货款并向顾客支付价款三倍惩罚性赔偿金。另一起案例中,被告人靳某伙同他人生产的超过保质期的奶制品,以更改生产日期、保质期、更换包装等方式销售牟取利益,已销售金额27万余元,被法院以销售伪劣产品罪判处有期徒刑3年3个月,并处罚金20万元,违法所得予以没收。

校园食品安全问题,社会各界高度关注。案例中,某餐饮管理有限公司给学校提供受污染午餐,导致18名学生发病。当地行政机关对涉事食品生产企业的生产、储存、配送各环节进行了深入细致的调查,并依法进行处罚。人民法院对行政处罚行为依法予以支持,对危害学生身体健康的行为坚决说“不”。



老动批“腾笼换鸟”育新机

在由原“四达大厦”转型升级的新动力金融科技中心内拍摄的北京国家金融科技认证中心和北京国家金融标准化研究院的办公区域。北京“动物园批发市场”等市场疏解完成后,北京市设立金融科技示范区。经过多年努力,“动批”所在区域“腾笼换鸟”,已转型为国家级金融科技示范区。

新华社记者 鞠翰宗 摄

防护员、探伤工、调度员……一批女职工从事着青藏铁路养护工作

守护雪域天路的“她力量”

本报记者 赵昂 本报通讯员 赵桂军 余阳雄

蓝天、白云、雪山、草地、牛羊……当列车行驶在青藏高原时,旅客时不时举起手机定格窗外美景,有那么一瞬间,画幅中出现一群身着马甲,手持各类工具器械,站在铁路栅栏外列队相迎的铁路养护工人,其中不乏女职工的身影。

这些工人来自中铁十二局集团铁路养护公司。青藏铁路唐南段管区全长525.5公里,平均海拔4674米,拉日铁路管区全长252.5公里,平均海拔3800多米。在高原上,36名女职工活跃在线路上、桥隧边和驻地,在防护员、调度人员、后勤人员等不同岗位上工作着,成为守护雪域天路的“她力量”。

车间里的葱绿

西藏安多县海拔较高,含氧量较低,常年大风不断。但是,在火车站旁边的安多车间,阳光透过透明的顶棚洒在葱绿的植物上,滴水珠滋润着绿叶和根茎,原来,车间“女管

希望学习到更多技能

在当雄草原上,“格方无车,拉方无车,可以上道”,整齐划一的口令过后,当雄车间检查工区正式开始上道检查作业,队伍中,文文静静的梁小艺肩挎着工具包也跟着上了线

路,作为现场防护员,她的工作很重要,需要她频繁地使用对讲机与两端防护员保持联系,确认作业时间内无列车通过作业区段,保证现场作业工人的人身安全。

“我是去年才来当雄车间,一开始工友们看我是女职工,特别照顾我,多数时间让我待在车间调度室学习,但是学的很多东西感觉都是一知半解,所以还是想到一线作业现场进一步学习,融会贯通。”谈及是否适应高原环境时,这个山西姑娘倒是对自己的适应能力感到自信,“除了大风天气有点让人呼吸困难外,其他情况都还好。”

在拉萨经开区检测车间,扎西旺姆作为探伤工区的一员,正在校准钢轨探伤仪,为夜间“天窗点”内探伤作业做最后的准备。把这个机器搬上道并不轻松,特别是在水箱加满水后,需要有一个专门的“助机人员”协助搬运,“助机人员”一般是男职工。扎西旺姆身上总是有一股“不服输”的要强气性,她总觉得男职工可以做到,为什么她就不能,所以多数情况她都是选择直面困难。

扎西旺姆说:“拉萨这边的作业‘天窗点’基本上是晚上,作业结束回来多是半夜,回到驻地看着别人都睡觉了,周围静悄悄的,心里

还是有落差,但是仔细一想又觉得每个工作都是有意义的,何况在探伤这个工作岗位上我也学到了很多,现在我考取的是一级探伤资格证书,正在努力提升自己的专业水平,希望尽快考下探伤工二级证书,接触和学习到更多知识和技能。”

“她驻站,我放心”

日喀则西站行车调度室内,被誉为“金牌驻站”的拉巴目不转睛地盯着电脑屏幕快一个小时了,认真听着每一个命令任务,不敢有一丝毫放松,时刻准备着联系现场联络员。作为室内向现场准确传达行车信息的中间“联络人”,她深知自己是确保现场作业人员安全的关键防线。每次作业前,拉巴都要提前一个小时进入行车调度室,作业结束后履行完销记手续后才返回车间,“第一个来,最后一个走”。

当然,拉巴最幸福的时刻莫过在驻站监控室里看见线路三工区作业,因为三工区的工长杨军鹏是她爱人,每次知道驻站是拉巴,杨军鹏也会很自豪地给工友说:“她驻站,我放心!我们两个是在日喀则车间相识、相知、相恋。”