

强制加班绝不是“公司内部的事情”

本报评论员 吴迪

目前,深圳人社局表示已关注到相关情况,高度重视并责成劳动监察部门调查核实,对企业违法违规行为将严肃处理。

“把强制加班和罚款说得那么人畜无害……”“上班上到欠钱?”此事引发网友群嘲,不仅因为加班话题戳中人们的痛点,也在于涉事企业目中无法的做人姿态。

一段时间以来,超时加班和强制加班成为众矢之的。涉事公司称“这是公司内部的事情”,潜台词就是“与公众无关”,这是典型的“我的地盘我做主”思维,以为公司的事不关外界,甚至不关法律,似乎要与公众划出一条界线,要与法律及道德划出一条界线。

媒体报道过不少企业奇葩规定。有的企业在人事制度上无视法律,“怀孕即自动离职”;有的在员工薪资待遇方面任性而为,“不参加团建和公司聚会扣奖金”;有的在日常管理中缺乏人性关怀,“上厕所不能超过5分钟”;有的盯住员工下班时间和私人领域,“手机24小时开机,铃声使用统一音乐”,等等。

“内部事”成为一些企业侵犯员工权益的挡箭牌,主要源于涉事老板的思维惯性——我是“金主”,公司规章制度“我说了算”。在

就业形势不乐观的阶段或行业,就业压力加剧了劳动关系双方的话语权失衡,给了部分企业更大的为所欲为的底气。同时,少数企业经营管理者法律意识观念不足,也是一个原因。

毫无疑问,企业有自主经营、自主管理并依法制定规章制度的权利,但其前提是在法律的框架之内。劳动法规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,每月不得超过三十六小时。劳动合同法规定,用人单位不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

协商、同意、不超时、保障报酬,这些是相关法律法规在规划劳动者加班问题上的要义。遗憾的是,超时加班、强制加班问题仍然不时出现。

为此,我们需要更多企业、相关部门等共同探讨破解问题的出路,也需要鼓励被侵权

员工勇于拿起法律武器维权。但其中的一个关键问题是,让员工敢于说“不”的同时,有没有更有保护性的措施?

眼下,被侵权的员工选择忍气吞声,更多是因为无奈,毕竟工资、晋升机会等都掌握在管理层手里,“不老实”的代价或许是失业、一家子的柴米油盐无着落。此前曾有报道,一些企业的HR会将看不惯的离职者输入一份当地HR共享的“黑名单”,实施全行业禁入式抵制,这对相关劳动者无疑是很大的伤害。在此现实语境下,让劳动者对企业某些侵权行为说“不”,真的不仅仅是需要勇气。

企业的发展向来不能靠为难员工。一个健康向上、充满澎湃生命力的企业应着重激发员工创造力和积极性,而保障员工合法权益是其中的前提。这也是建立现代企业制度的必要基础。

对此事件,期待有关部门的调查能够尽快回应公众关切,同时希望全社会能更加关注部分企业“门一关、我为王”的问题,打破某些人“这是公司内部事”的思维逻辑和侵权惯性,让劳动者的合法维权得到更有力的保障和维护。

社评

中国新闻名专栏

希望全社会能更加关注部分企业“门一关、我为王”的问题,打破某些人“这是公司内部事”的思维逻辑和侵权惯性,让劳动者的合法维权得到更有力的保障和维护。

据蓝鲸财经等多家媒体报道,9月3日,广东深圳一公司要求员工加班不满30小时“乐捐”300元的话题冲上热搜。据记者核实,涉事公司发布的加班公告情况属实,其中要求员工每月加班时长必须达到30小时,否则要向公司乐捐300元。该公司法定代表人接受采访时表示,“这是公司内部的事情”。

懂事的孩子身后,一定站着懂教育的家长

张红雨

一位小学生因为乘车钱不够而得到了公交车司机代刷卡的帮助。下车前,孩子主动给司机送来欠条,还在回家后和妈妈一起送来了一张百元公交卡,希望帮助更多的有困难的乘车人。

央视新闻报道的这个事情很暖人心。事件背后是一个重大的话题:做人的诚信与友善。同时,也让更多人看到,懂事的孩子背后,一定站着懂教育的家长。

近年来,“熊孩子”的事情屡上热搜。高铁上大喊大叫、电影院里踹前排椅子、家中高空抛物……这些事情的解决方式,有的是家长拳脚回应收被侵权者,有的是家长躺平高呼“我的孩子我管不了”……

“我一直教育孩子做人要懂得感恩,要能记得别人的好。”上述新闻中,孩子妈妈的这句话透露出孩子身上的优秀品质是和家有意识的长期教育分不开的。

意大利教育学家蒙台梭利在她的著作《发现孩子》中写道:一位好母亲最重要的责任之一就是教育孩子养成诚实的品德。诚实、守信、友爱这些事关做人,是贯穿人一生的重要学习内容。所以,家长要从孩子牙牙学语时就开始教给孩子与年龄相应的行为规范。

事实上,不少家长没有这种必须要教给孩子公共场合行为常识的意识,比如,外面不是家里,说话的声音、动作的幅度都要小一

些。很多家长以为,“我的孩子还小”“孩子长大了,自然就懂了”。这些认知是有偏差的。

家长尤其应切记,不要以“他还是个孩子”为理由而希望全社会都对自家孩子的任何行为给予宽容和理解。事实上,正因为他是孩子,才需要家长有意识地去引导、去教育。

每一个孩子如果从小受到过这样的约束和管教,大概率不会造成出门之后“管不了”的局面。现在,社交媒体、新闻报道里出现了很多因为没管好孩子而发生的矛盾冲突,这应该给家长们提了醒,要教给孩子两件事:底线和界线。

所谓底线,是关于法律的、伦理的、安全的内容。不能打人骂人,要尊老爱幼,不能拿别人的东西,不能高空抛物等都属于这个范畴。很多家长在底线这方面的教育做得不错,但在界线方面的教育往往被忽略。

所谓界线,比如,家里和家外、网上和网下。要让孩子意识到,生活空间是有界线、有区别的,所以,不能用同样的声调在所有的场合说话,不能把同样的好奇运用在任何事情上,不能把同样的内容展示在虚拟和现实之中。

好在,现在有这样意识的家长越来越多。有新闻报道,一个总爱从楼上往下扔东西的小宝宝,被妈妈有意识地设计了一场被砸人找上门来的场景,从而让孩子彻底收手。还有一位家长惩罚自家在电梯里小便的孩子,清扫电梯一个月。

相信这样有意识去教育孩子的家长会越来越多,公共场合的“熊孩子”就会越来越少。

图说

转接中

据澎湃新闻报道,近日,记者对包括电商、银行、视频平台在内的45家市场主体进行人工客服转接测试,发现有14家根本无法接通人工客服,其余31家即便成功转接,但耗时少则100多秒,长则300多秒。

从常规化、程式化的服务看,智能客服确实可以提高接线效率,为更多人提供基本的答疑解惑等服务。但要看到,很多人之所以费尽周折想找人工客服,就是遇到了非常规的个性化的问题,需要“真懂会答”的客服来帮助解决。客服领域引入人工智能是好事,但要兼顾人工与智能,在诸多用户现实困难和诉求面前,前置程序的智能客服并不能主动聪明起来,提供多元化的解决方案,甚至一到关键时刻就成“智障”,给用户添堵。找不到、有问必答的人工客服是用户的刚需,其实也是有关企业积累人气与口碑的刚需。

李法明/图 嘉潮/文

聚焦

新闻——据《中国青年报》8月30日报道,日前,一份由上海40多家中小微企业一起核对应、草拟的“求职者黑名单”在上海的资产管理公司、影视制作公司等中小微企业老板之间流传。被列入“黑名单”的人,有的利用企业不交社保和居家办公的漏洞,同时在多家企业任职领取多份工资;有的利用企业背景调查不完善,伪造学历、工作经历等。

“拉黑”不是预防恶意求职的好办法

郭振纲

为了预防恶意求职,一些用人单位通过共享“黑名单”的方式,将一些被他们认定为具有不良行为的人“拉黑”,以求阻止这种行为的发生,尽管出发点可以理解,但却不是一个好办法。

通常而言,用人单位聘用劳动者都会进行学历、工作经验、劳动关系状况等方面的审查,有些用人单位甚至要求求职者签署各

种各样的承诺,防止一些求职者编造虚假信息损害用人单位权益,预防纠纷发生。客观而言,只要用人单位通过事前审查应聘者的资料或者签署符合法律规定的承诺书,签订劳动合同后,是可以达到阻止恶意求职行为的。

之所以出现一些用人单位虽然在劳动关系中居于主导地位,却对一些劳动者的行为“束手无策”,不得不借助“黑名单”方式阻止恶意求职的发生,企业有其自身的原因。比如,这些用人单位大多不与劳动者签订劳

动合同,即使签了劳动合同,在试用期内也不为劳动者缴纳社保,等等。这样的行为本身或是违法,或是弱化了用人管理制度——因为涉嫌违法,企业无法通过法律手段维权;因为管理不严格,给一些劳动者提供了“多头供职”的空间。于是,在公力救济行不通的情况下,出现了一些企业通过建立“求职者黑名单”进行私力救济的情形。

预防恶意求职,依靠“拉黑”进行私力救济,解决不了根本问题。一方面,“拉黑”应聘者对已经聘用过这些劳动者的用人单

而言没有任何意义,而对于没有招聘过这些劳动者的用人单位而言,通过“黑名单”剔除一些求职者,有可能涉嫌就业歧视,带来法律风险;另一方面,“黑名单”往往需由公权力部门认定,一些用人单位自行建立“求职者黑名单”已经超越了法律的界限。

预防恶意求职,最根本的依靠是法律,最可行的途径是签订劳动合同。如果用人单位与劳动者签订劳动合同、缴纳了社保,在社保缴存环节就可以阻止“多头就业”;如果劳动者无法达到录用要求,在试用期可以解除其劳动合同;如果劳动者提供虚假信息、违背承诺,甚至是恶意欺诈,不仅可能被解除劳动合同甚至被要求承担赔偿责任。以此而论,如果求职者确实存在恶意求职行为,最终也会搬起石头砸自己的脚。

别让“求职者黑名单”毁了职业前程

张玉胜

招聘和求职的双方,本来都应展现出足够诚意,遵规守矩,诚实守信,公平竞争。但被列入“黑名单”的求职者,却利用中小微企业招聘机制的漏洞,以虚构身份、编造谎言、

虚意承诺、经历造假等手段入职,其行为违法悖德。

一些求职者利用公司存在的对员工入职核实不仔细、未按规定严格缴纳社保等问题,抓住中小微企业考勤不细等漏洞骗薪水。而从法律追责的角度分析,其虚构事实和隐瞒真相的程度相对于刑事诈骗要求的

程度又相对较低,导致受骗企业诉讼立案难,自身维权因管理不合规而受限。不过,耍了小聪明的求职者却难脱短视的反噬,到头来可能落得个形象受损、信用被“黑”、损人不利己的结局。

诚实守信是人生的第二身份证,恶意求职让一些求职者留下了虚伪、爽约、失

信、行骗的负面印记,很可能会给今后的人生之路留下阴影。别小瞧了这份仅流传于部分中小微企业的“求职者黑名单”,在信息发达、出圈寻常的当下,其负效应不难被扩散。不诚信可能会让一些求职者付出相应代价。

避免求职者与企业两败俱伤,寄望于求职者的洁身自爱和诚信自律,同时也需要企业用工符合法律法规、招聘考核机制更加完善;相关部门对履行劳动合同中的各种作假行为,也要从严监管、依法惩戒。

网评

拒绝被直播,不是矫情,是权利

龚先生

近日,湖北武汉周女士去理发时,发现同时有4部手机对着自己在网上进行直播。她要求停止直播,却被理发师以“对顾客没损失”为由拒绝,甚至被怼“又不是明星,普通老百姓怕啥?”理发师直播或许并无恶意,但其行为已涉嫌侵犯直播者的隐私权、肖像权等权益。

这也反映出当下直播行业存在的一股风气:只要能获得流量、博得眼球,万物皆可播。少数主播用猎奇或媚俗的内容不断试探公众与法律的底线,一些平台对直播内容审核不严,遇到打擦边球的也是睁只眼闭只眼。

这是人人都有摄像头的时代,但不意味着一切皆可直播,更不意味着人人都应该接受被直播。

网友跟贴——

@梦想:是我的话,当场就离开了。

@意猫:干啥都直播,真是病。

阅读全文请扫码“工人日报·网评”

关注极端交通事故,增强公众安全感

史洪举

据澎湃新闻报道,9月2日深夜,湖南娄底一女子驾车撞人后逃逸,并致伤者被拖行。网传车祸现场视频显示,伤者横躺车辆下方,衣服破损。随后警方通报,该女子系醉酒后驾驶机动车,目前其已因涉嫌交通肇事罪被刑事拘留。

该事件一经曝光,众多网友无不谴责司机的恶行感到愤慨,为伤者受到的伤害与折磨感到揪心。让人欣慰的是,伤者目前正在接受医疗机构救治,生命体征平稳。相信对这一引起众怒的恶行,司法机关势必会从严惩处,以抚慰公众的愤怒情绪,维护交通出行人的安全。

这原本只是一起普通交通事故,如果司机能够及时停车观察并报警,事态不会如此升级并恶化。但是,既让人遗憾又令人愤怒的是,司机的逃逸拖行伤者行为,击穿了公众的安全底线。根据相关法律规定及司法实践,该司机可能会被判判处有期徒刑。但有网友认为,对于肇事逃逸并拖行伤者等极端恶行应升格处罚。

上述报道中的这起恶行,其恶劣程度显然甚于一普通的肇事逃逸案件。通常,拖行被害人很可能带来被害人死亡和重伤的严重后果,并可能给被害人带来严重的心理伤害。这是一个司机应该知道的后果。故在逃逸过程中驾车拖行被害人时,行为人应该对相关危害后果有一定的预判。兴许是酒精的麻痹作用,让行为人失去了理智和控制自身行为的能力。有关部门理当深入调查,厘清各方责任,严惩肇事人,还被害者公道。

该事件之所以引发全网关注,还在于人人都是交通出行者的背景下,如果不严惩类似既无视交通规则,又漠视被害人生命健康的恶行,可能会导致人人自危。唯有查清真相并用足用实法律手段严惩肇事者,方可回应公众关切,廓清疑虑,维护每一个交通出行者的安全感。

媒体声音

◇让信用惩戒成为遏制电信诈骗的有益补充

近日,反电信网络诈骗法草案三审稿提请十三届全国人大常委会第三十六次会议审议。其中规定,对从事电信网络诈骗活动的有关人员,可以按照有关规定记入信用记录。

《北京青年报》评论说,不少电信网络诈骗犯罪之所以能够得逞,在很大程度上源于关联人提供了帮助,而许多关联人的行为基本构不成犯罪,甚至大多只涉嫌轻微违法。仅靠法律的威慑倒逼其主动洗心革面,难以收到预期效果,让信用惩戒及时补位,也就成了不可或缺的优选,其与法律同向发力遏制电信诈骗犯罪的效果值得期待。

◇九价HPV疫苗扩龄,离“接种自由”有多远?

国家药监局网站显示,九价HPV疫苗适应范围得以扩展,适用人群拓展至9~45岁适龄女性接种,此前为16~26岁。

《羊城晚报》评论说,这一变化会大幅缓解女性对超龄接种该疫苗的焦虑,“黄牛”或将难以用过去的方式煽风点火。九价HPV疫苗扩龄,假如对“黄牛”炒作的打击和干预不足,就可能伤害到更多适龄女性。只有科学制定免疫计划、注重宣传引导、加大疫苗供给、公平分配疫苗,并确保刀刃向外,严惩故意炒作和倒卖疫苗等行为,方能做到趋利避害,让“黄牛”再难钻空子,让适龄女性能够实现HPV疫苗“接种自由”。

◇殡仪馆群发“温馨提示”,不合适吧?

近日,安徽怀宁向群众发送政务短信要求称,即日起社会车辆一律不得非法从事遗体接运业务,严禁携带“三无”骨灰盒和纸扎进入殡仪馆。

“中青评论”微信公众号评论说,面向广大居民的政务短信需经严格审核,内容应具有相关性和必要性,要考虑到社会风俗和民众观感,具有专业性和基本的同理心。为何一些民众宁愿选择自备骨灰盒、使用社会车辆,也不愿接受殡仪馆的产品和服务?当地是否从制度上规避了利益输送、违规收费等问题?也许,比起“短信群发”通知居民“不要”“禁止”做什么,扎实做好调研,了解民意,才能真正实现“逝有所安”,让殡葬服务业回归公益属性。(乐群整理)