

■劳动时评

拒绝“996”加班文化应该旗帜鲜明

□汪昌莲

我们呼吁企业要以人为本，从敬畏和尊重生命的角度出发，叫停无节制的加班加点，保障职工休息休假的权利。同时，员工“自愿加班”，也应量力而行，不能长时间超时加班，以免落入权益困境。

“996”工作制违法吗？劳动者拒绝违法超时加班，单位能否解除劳动合同？近日，人社部、最高人民法院联合发布第二批劳动人事争议典型案例，给出了答案。员工张某拒绝“996”超时加班安排，

某快递公司即以张某在试用期间被证明不符合录用条件为由与其解除劳动合同。仲裁委员会裁决某快递公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金8000元。劳动保障监察机构对某快递公司规章制度违反法律、法规规定的情形责令其改正，给予警告。（8月26日中国新闻网）

所谓“996”，就是早9点到晚9点，一周上班6天。然而，今年1月，因某电商企业接连出现员工猝死、跳楼、被辞退等事件，让“畸形加班”和“996”工作制再次被推向台前。特别是，随着社会经济发展，新兴行业尤其是互联网行业员工的劳动权益保障问题，日益受到社会关注。如此语境下，员工

因拒绝“996”被解聘获得赔偿，表明“996”加班是一种明显的违法行为。

不可否认，企业大兴“996”工作制的背后，是“过劳死”事件频发的残酷现实。前几年，苏州科技城医院接诊了一名呼吸心跳骤停的男青年，医护人员经过3个半小时的全力抢救，还是没能挽回男子的生命。据医院分析，男子是一名程序员，死因可能和经常加班有关。2018年6月，深圳一名年仅24岁的程序员，周六加班。结果在当天的晚上六点，突然倒下。这一倒下，就再也没醒来。可见，从某种程度上讲，“996”工作制，已成为不少职工生命中不可承受之重。

“996”加班文化，已经违反了相关法规。《劳动法》明确规定，“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。”而按照“996”计算，每天去掉1个小时午休时间，员工工作时长高达11个小时，一周高达66个小时。针对加班行为，《劳动法》同时规定，“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，但是每月不得超过三十六小时。”而“996”加班时间，每月高达104小时。

员工拒绝“996”，是劳动权益的觉醒。然而，其因此被公司违法解聘，值得监管部门反思。

“996”加班文化，有违生命本真，必须以珍视生命的名义，治理“996”加班文化。对于企业加班行为，要协商更要监管，莫让违法加班，侵占劳动者的节假日福利。首先，我们呼吁企业要以人为本，从敬畏和尊重生命的角度出发，叫停无节制的加班加点，保障职工休息休假的权利。同时，员工“自愿加班”，也应量力而行，不能长时间超时加班，以免落入权益困境。再者，对于合法加班，应及时足额兑现加班费。特别是，劳动保障部门及工会，应对企业的加班行为，进行有效的规范和监管，并提高违法成本，不让“996”加班文化成为一种惯例。

■每日图评

爱心从“头”开始 体现人文关怀

“没想到不用走出工地就可以享受这样的服务，我们感觉心里很温暖。”图为电焊工张全明对着镜子露出了开心的笑容。据了解，中建路桥集团广西横州大桥项目部为践行党史学习教育总要求，努力为职工群众办实事、解难题，日前开设了“青年爱心理发室”，这是在疫情防控形势仍然复杂严峻的情况下，为职工群众提供方便的举措之一。（8月27日《工人日报》）

半个月，或一个月上理发店理个发，修个面，对城里人来说不算什么难事。可对在广西横州大桥项目建设工地上工作的劳动者来说，由于建筑工程有工期进度和严格质量要求，他们需要起

早贪黑，经常加班加点，工作十分辛苦。因疫情防控及其他原因，他们要离开工地去城里理个发，有点“小烦恼”，确实是件难事。

为建筑工地上的职工开设“爱心理发室”，企业组织青年志愿者提供爱心理发服务。一把剪刀、一把推子、一把梳子、一张围布，青年志愿者用这些简单的理发工具经过消毒后，切实解决了职工们“头”等大事的需求。为了更好地服务职工，“爱心理发室”还开通了网上预约服务，职工们可以合理安排时间来理发，让大家感觉很方便。

从一定意义上来说，建筑工地上的“爱心理发室”，犹如职



工温馨的港湾。爱心从“头”开始，体现了企业对职工的一种人文关怀，让职工感受到一种家的“味道”。在“爱心理发室”理发后的职工，不仅容光焕发，对企业关怀的感激之情也油然而生。

企业对职工一分爱，职工就会还企业十分情，相信有了这样的良性互动，“爱心理发室”释放的正能量，已大大超出了“头”上的范围。

□周家和

■网评锐语

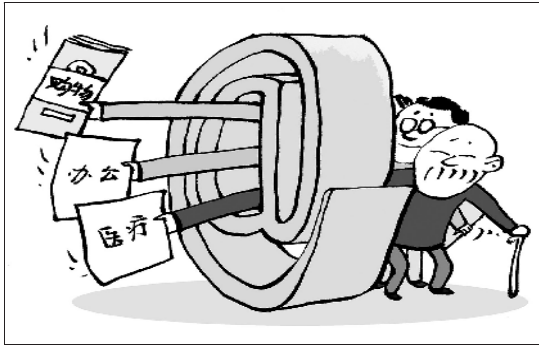
让民宿走上规范化经营之路

钱凤伟：近年来，在乡村旅游带动下，许多乡村一展新貌，重新回到公众关注的视野。以前卫设计、地方民俗、温馨服务等为卖点的乡村民宿遍地开花。然而，民宿产业的爆发式增长也带来了一系列“成长的烦恼”。民宿产业不能走粗放型、同质化发展的老路，要求新、求变，依托专业化经营，可持续地与当地生态、文化、人文协调发展，从而走出“成长的烦恼”而健康有序地发展。

开学在即 要警惕“文具盲盒”

李雪：开学在即，文具销售迎来旺季。与以往不同的是，今年，“文具盲盒”成为了中小学生的新宠。这些针对中小学生的盲盒产品，以不确定性为卖点，印着“打开有惊喜”“内含隐藏款”等字眼。对此类商品当加强监管。一方面有必要加强消费警示，以引起家长们的注意；另一方面对其是否存在不正当销售行为、价格是否合理等问题，需要重点进行监督检查。

■世象漫说



■有感而发

电商“砍单”砍掉了诚信

8月27日，北京市消协发布了《互联网消费“砍单”问题调查报告》。报告结果显示，超八成受访者有过被电商“砍单”经历，比2019年上升10.82%。电商“砍单”问题并没有得到遏制，反而有上升趋势；部分电商平台涉嫌通过制定不公平或不合理格式条款，为平台或商家单方面取消订单留有借口。（8月28日《北京青年报》）

电商“砍单”就是放消费者的“鸽子”。消费者已经下了单，甚至付了款，可是，商家一转身随便找个理由就把单“砍”了，

就把消费者打发了，这算什么事，这不是拿消费者开涮吗？不少电商一手“砍单”，一手却仍在进行与“砍单”理由相悖的促销打折宣传，甚至在“砍单”之后，依然在大肆发送有关促销宣传信息。这些电商的司马昭之心昭然若揭，很多消费者怀疑，电商的“砍单”手法实为一种恶意营销手段，其目的在于以低成本赢得点击率和关注度，或者借机获取消费者的信息。这些怀疑不无道理。

电商“砍单”砍掉了诚信，砍掉了电子商务市场的环境和秩

序，砍掉了消费者权益。《电子商务法》第三十六条规定：电子商务平台经营者依据平台服务协议和交易规则对平台内经营者违反法律、法规的行为实施警示、暂停或者终止服务等措施的，应当及时公示。据此，电商管理平台应该承担必要责任，加强对入驻电商的管理。而如果电商在“砍单”的同时伴有虚假宣传、欺诈、违法格式合同等问题，市场监管部门就应依法介入，以约谈、立案查处、曝光问题、发布警示等手段进行干预，让电商付出法律代价。

□李英锋

■长话短说

可移动驿站 能让户外劳动者更舒心

“这个驿站不光离工地近，饮水机、微波炉、空调、冰箱、医药箱一应俱全，关键它还‘长着腿’，能跟着我们到各个工地，这不就是我们农民工的‘保姆车’嘛！”8月19日，山东省青岛市西海岸新区首个移动户外劳动者驿站投入使用，作为首批体验者，新区兴华建设集团台子沟社区改造项目施工人员赵统永乐呵呵地说。（8月27日《工人日报》）

户外劳动者驿站，给各行各业的劳动者休息提供了极大的方便。而“升级版”的可移动户外劳动者驿站的出现，更是提供了精准服务的示范，给我们带来很大的亮点。

首先，它选择的地点更加人性化。我们知道，很多建筑工地没有专门配备农民工休息场所，由于工地距离宿舍较远，很多农民工工休或者午休时间只能在树荫下或者石阶处，既损伤身体又影响市容市貌。而在建筑工地，给农民工打造一个可以拆卸、可以移动的劳动者驿站，确实值得点赞。它不仅解决了农民工就近休息的问题，而且可移动劳动者驿站也非常经济环保，可以循环使用。

其次，它的功能量身定制，充满温情。据了解，不同于传统户外劳动者驿站，为了满足更多农民工同时休息，移动驿站将面积扩容至40平方米。可移动驿站，除了配备饮水机、微波炉、空调、冰箱等基础设施之外，还增添了雨具、储物柜、置物架等配件，更好地给建筑工地上的农民工提供服务。

所以，如何利用户外劳动者驿站，给劳动者提供更精准、温馨的服务，我们还是应该因地制宜，从实际出发，把劳动者的需求和便利放在第一位。可移动户外劳动者驿站，就是很好的例子。如此，才能让户外劳动者驿站更加接地气，受到更多欢迎。

□彭爱珍