

■劳动时评

# “能否接受无偿加班”之类在试探和挑战什么？

□张刃

面对违法招聘要求，劳动者应该大胆拒绝，执法者应该严格执法，工会组织应该出面说话，共同把这种恶劣苗头消除于萌芽，以维护劳动者的合法权益和劳动关系的和谐稳定。

据《中国新闻周刊》报道，近日，深圳一家公司在招聘面试表中设置询问应聘者的敏感问题，引发舆论关注。这些问题包括：是否接受晚上无偿加班、周末无偿加班、拖延提成发放、拖延工资、双休变单休、休息时间

处理公事、晚上或周末培训开会、试用期不买社保等，答案指向不能不令人猜疑其不良目的。对此，深圳市南山区人力资源局回应称，已责令该公司整改。

稍具法律常识的人都知道，用人单位无偿加班、拖欠工资、不上社保等行为都是违反相关劳动法律规定的，用人单位更不可能不知道。但它为什么还敢于堂而皇之地写入面试问题呢？尽管该公司工作人员回应媒体称，“这么做只是为了调查，对面试结果没有影响。”但这种所谓的“调查”明显是一种试探甚至挑战，不能不引起各方面的关注和警惕。

首先，它在试探应聘者的承受底线。人们常说的“求职”，隐含着求职者“有求于人”的弱

势，为了求职成功，难免做出某些利益方面的让步。但让步是有底线的，以求职者能够承受为限。触动了根本利益就是突破了底线。面对无理甚至违法的工作要求，求职者一旦表示接受，则为用人单位提供了日后对劳动者侵权的“依据”，增强了其违法的“底气”。可见，这是一种十分恶意的试探。

其次，它在试探法律的“效力边缘”。法律具有严肃性、强制性，是人人必须遵守的。用人单位明知故犯，提出突破法律规定的聘用条件，即使是“打擦边球”的试探，实际上也具有挑战性——挑战法律的执行“边缘”和法律的权威。如果有关方面放任用人单位的这种试探、挑战，甚至使其得逞，则法律的威严无

存，是对法治社会的实质性破坏。可见，这是一种十分危险的试探。

第三，它在试探工会的履职能力。工会是职工群众的“娘家”，负有维护劳动者权益、为职工服务的职能和责任。在劳动者权益受到侵害时，理应挺身而出，为之提供保护、服务。用人单位提出明显侵害劳动者权益的条件，在某种意义上也是对工会职能与作为的试探和挑战——看看工会会不会站出来说话，能不能为劳动者撑腰。如果工会组织视而不见，或者无所作为，无形中就损害了工会的形象。可见，这是一种对工会职能的隐藏试探。

需要指出的是，深圳那家公司之所以敢做出这样突破底线的

试探，与眼下就业难的大环境不无关联。既然找到一份工作不易，那么，“乘人之危”提出一些苛刻条件，就可能使求职者屈服从、“就范”而得逞，或者夹带就业歧视，借以淘汰那些不愿意接受无偿加班之类条件的求职者，加剧就业难；既然政府重视就业率，工会扶持劳动者就业，那么，借此试探违法行为的“可行性”，或许可能使劳动执法“网开一面”，使工会“投鼠忌器”，而这些恰恰是提出违法条件的用人单位所期待的。有鉴于此，面对违法招聘要求，劳动者应该大胆拒绝，执法者应该严格执法，工会组织应该出面说话，共同把这种恶劣苗头消除于萌芽，以维护劳动者的合法权益和劳动关系的和谐稳定。

■每日图评

## 职工心理健康需要“娘家”守护

10月18日晚，广东省总工会组织开展的“奋进‘心’征程，建功向未来”全省工会送百场心理团辅进基层活动走进广东省中医院。华南师范大学心理学院教授田丽丽以《有效沟通，相互成就——DiSC在生活和职场沟通中的应用》为主题进行了专题讲座，约500名医护人员通过线上线下形式参加。（10月25日《南方工报》）

人的健康包含两个方面：身体健康和心理健康。但现实中，我们往往更注重身体健康，同时却忽视了职工的心理健康。很多单位定期组织职工参加身体健康检查，但极少有单位对职工开展心

理健康检查。随着社会节奏的加速，人们面临更大的工作生活压力、更复杂的心理困扰，这些心理方面的问题亟需疏导和缓解。同时，一个人如果背负着思想包袱和心理压力，既不可能有快乐的生活，也不可能专心地投入工作。所以，无论是站在职工个人角度还是站在单位工作的角度，都有必要对职工的心理健康予以高度重视。笔者建议，一是像广东省总工会一样，多组织开展职工心理辅导课（包括线上线下），缓解职工心理压力；二是县、区级工会组织牵头，建立职工心理健康服务中心、开通心理健康热线。同时与卫生部门合作，在医



院开设职工心理康复门诊，及时回应职工咨询，对职工进行心理干预和疏导；三是将“心理体检”纳入职工的年度体检范畴，并为所有职工建立心理健康档案，持续进行关注和干预。

除了物质生活，人还有精神追求。各级工会组织和相关单位，除了关爱职工的身体，还要持续关爱职工的心理，采取有力措施，将守护职工心理健康这项工作规范化、制度化。□余清明

■长话短说

## 培训产业工人是笔划算的长远账

“培训产业工人，对企业是笔划算的长远账。”近日，广东省深圳市凯东源现代物流股份有限公司工会主席刘远如是说。近年来，该企业逐渐摸索出多点发力促产改的路径，虽然企业在提升职工技能素质方面投入不断加大，但长远来看，这项投资可以带来巨大的回报，既能满足职工对技能水平提升的需求，又能融入到企业持续发展路径之中，职工、社会和企业三者均能获益。（10月25日《工人日报》）

据报道，该企业过去仓库货物存放位置、货物存量等物流管理工作主要依赖人工。随着业务量、人力成本的双提升，该模式难以为继。对此，企业在开启数字化转型的同时，加强对职工的技能培训，以适应数字化岗位对职工的新要求。该企业对于开展相应学习的职工予以50%的补贴支持，一旦考取相关学历和资格证书即可获得100%的一次性补贴，并给予长期的学历技能补贴。企业虽然为此付出了一笔不小的开支，但职工技能和工作效率得以普遍提升，企业经营业绩也随之提升。

毋庸讳言，有些企业职工学历普遍较低、技能水平不高，是制约企业科研生产持续发展的难点和“堵点”。凯东源公司在提升职工技能素质方面舍得花钱，可以说是把钱花在了刀刃上。鼓励职工参加学历教育和技能培训，确实要花钱，但它能让职工不仅“愿意学”，而且“能够学”“学得起”。通过学习培训，职工提升了综合素质和技能水平，受益的不只是职工个人，企业也是受益者。

笔者以为，衡量企业在提升职工技能素质方面的投入是否划算，不能只看眼前，还要看长远。企业之间的竞争，离不开包括职工技能素质方面的竞争。从一定意义上来说，为职工培训买单，在提升职工技能素质方面的投入，是企业风险最小、收益最大的战略性投资。

□周家和

■网评锐语

## 遏制近视低龄化 须落实科学预防措施

刘天放：据媒体报道，我国儿童青少年总体近视率仍处高位。疑难青光眼领域专家、中山大学中山眼科中心教授葛坚近日接受采访时表示，长时间使用电子产品等过度近距离用眼、户外活动缺乏等都是过度消耗远视储备的不良生活习惯，要保障孩子每天有40分钟的户外活动。遏制近视低龄化须落实科学预防措施，对此必须“抓早抓小”，不折不扣地落实各种预防近视措施。

## 候鸟在城市“安家” 见证人与自然和谐共生

汪昌莲：近日，国家一级重点保护动物黑鹳“旅行团”在包括大宁调蓄水库水源地、拒马河六渡等处频频现身。随着生态环境逐年改善，北京正成为鸟类迁徙的中转站、栖息地。候鸟在城市“安家”，见证人与大自然和谐共生。换言之，每一座城市，都是候鸟的绿色家园。从某种意义上讲，鸟类的生存状态的优劣，也是衡量社会文明程度的指标之一。

■世象漫说



## 未来职业教育新前景

党的二十大报告指出，要“健全终身职业技能培训制度，推动解决结构性就业矛盾”。对职业院校学生来说，正面临着从“找工作”到“谋职业”的难题，亟待弥补“后劲不足”的缺憾。如何破解难题？最近，江苏师范大学教育科学学院教授陈鹏“盯”上了刚刚发布的《职业教育专业简介》。“职教专业的调整和完善值得研究，有很多有价值的信息，比如说其中提到的‘职业面向’。”（10月25日《光明日报》）

□王锋

■有感而发

## “暖手工程”让职工暖手又暖心

“这下好了，以后在工地吹完冷风回来再也不用碰凉水了！热水一出来，像是直接暖到了人的心窝里一样。”10月19日，中铁七局三公司西康高铁项目测量员李峰，在用工单位工会给项目上新安装的电热水龙头洗去手上和脸上沾染的尘土之后，发出了这样的赞叹。（10月25日《陕西工人报》）

据报道，进入10月后，北方多地气温骤降。中铁七局三公司工会未雨绸缪，提前规划，结合项目具体的热水需求，为北方片区项目配备了电热水龙头和热水

器，以满足职工在数九寒冬洗漱、洗衣、洗浴等生活热水方面的需求。

在工地上劳作的职工居住条件一般比较简陋，生活环境也不甚理想。中铁七局三公司工会实施的“暖手工程”，让职工在寒冬用上了舒适的热热水。小小电热水龙头，既暖手又暖心，带给了职工“家”一般的感受和温暖。“暖手工程”将好事、实事办到了职工心坎上，不但消除了职工心头的怨气，还构建了和谐的劳动关系。

“家”文化是中国传统文化

和现代企业管理有机结合的产物。富有人文关怀的办公环境，人性化的管理服务举措，不但可以为职工带来轻松愉快的心情，还能增强他们的幸福感、获得感和归属感。因此，关心关爱职工，就得从他们的实际需求出发，切实帮助他们解决工作和生活中面临的困难和问题，只有把好事办好、把实事办实，多一些雪中送炭的“暖手工程”，才能让职工从心底以企业为“家”，从而为企业凝聚起磅礴的发展合力。

□赵杰昌