

广东工会
融媒体中心

融媒周报

广东省总工会微信公众号

【夸夸身边的她,领取2份大礼包!】

常有人夸女性“肤白貌美”“温柔贤惠”,而女性真正的光芒——专业能力、决策智慧、创新精神等却容易被忽略。一起来简单介绍你认识的优秀职场女性,关于她的某件小事/品质,我们将送上神秘礼包2份!



【每5年增加1天陪护假,非独生子女也可享受……全网热议!】

“父母退休后儿女每5年增加1天陪护假”,近日,一位全国人大代表的建议冲上热搜。他表示,可以按照“假期法定”“分段递增”“灵活安排”的方式推进,以便于突发情况下随时提供照顾,而不必担心连续离岗的问题。



广东省总工会视频号

【寻找猫头狮】

在河源市和平县贝墩镇南坝村,一种名为“猫头狮”的制作工艺远近闻名。由于手艺人越来越少,如今保存完好的“猫头狮”已难觅踪迹。在了解到肖家对此技艺代代相传至今,已有500多年历史。我们踏上寻找之路,带你揭开它的神秘面纱。



【分拣员工作15年,退休金5390元】

“第一个月是两笔一起打过来的,前两天到账了10000元出头。”京东物流一线分拣员表示,工作时公司帮缴纳了五险一金,15年从没有断缴过,现在退休了,每月能领到5390元的退休金,感到很知足。



广东工会微博

【深圳无人面馆机器人48秒出一碗面】

近日,深圳出现无人的面馆,由机器人现做,48秒就能做出一碗面,有的标价为9.9元。据了解,出餐的煮面机器人可全国售卖,价格为33万元一台。



(张奕司 整理)

回归“888”才是劳动者的标配

■本报评论员 周昭健

慧眼会语

3月9日,据媒体报道,全国人大代表、香港工联会会长吴秋北在接受采访时表示,“996”(朝九晚九、一周六天工作)长时间工作是非常不理想的!我们应该“8小时工作,8小时休息,8小时个人时间”。话音刚落,微博话题#代表说996不理想应该888#迅速冲至热搜榜第一,网友一面倒点赞支持,可见天下苦“996”久矣。

现实中,部分劳动者为增加收入“自愿”加班;企业因为员工加班,在产能上获得优势,劳动者和企业似乎达成了双赢局面。然而“996”不是企业持久健康发展的灵丹妙药,它只是一剂短时的“强心剂”,虽然能在特定阶段为企业的高速发展提供一定的助力,但当“996”成为行业的“标配”乃至评价员工的标准,长期使用“强心

剂”带来的副作用,终将反噬企业甚至摧毁整个行业。

在个人层面,“996”长时间的高强度工作容易引发劳动者多种生理疾病和心理焦虑,另外由于工作时间的延长,必然导致劳动者留给家庭和休息时间的压缩,带来各种次生社会问题。在企业层面,“996”的工作模式难以保证工作产出质量,员工长期处于过劳状态,创新能力被扼杀,增加了企业的运营成本。在行业层面,“996”助长了“内卷式”恶性竞争,无底线“卷价格”“卷工期”,破坏市场环境,与高质量发展背道而驰。

八小时工作制并不是吴秋北首创。200多年前,英国人罗伯特·欧文已经提出“888工作制”;100多年前,李大钊振臂争取8小时工作;《中华人民共和国劳动法》规定,劳动者每日工作时间不超过8小时。然而,一个无论是历史还是法律上

早有明确的常识问题,在穿越百年后的今日被提起仍然受到大量网友共情追捧,这就说明了该问题的严重性。

心理学上有一个名词叫作“滑梯效应”,指的是一个人在开始某项活动或行为后,会像滑梯一样滑下,即使明知面临负面影响也无法停止,只能一滑到底。当下“996”工作制就是如此。由于“996”的普遍流行,员工担心被裁员优化,即使没有加班费,也不得不每周工作72小时;企业担心在市场竞争中落后,即使明知道产品质量存在不足,也宁愿以量换质让员工加班工作。在这样一个大环境中,无论是企业还是个人,都无力踩下刹车,跳离“996”。

既然单凭员工和企业已经无力扭转“996”的泛滥,这就需要相关部门的坚定出手,依法维护劳动者的合法权益,破除恶性循环,让常识回归常识——“8小时工作,8小时休息,另外的8小时,留给我们自己”。

职工占题

用“真金白银”为生育减负为幸福加分

3月5日上午,十四届全国人大三次会议在人民大会堂开幕。国务院总理李强在政府工作报告中指出,制定促进生育政策,发放育儿补贴,大力发展托幼一体服务,增加普惠托育服务供给。

很快,“发放育儿补贴”的词条便冲上了社交媒体的热搜,且热度居高不下。不少网友留言表示:“实实在在的好政策,要狠狠落实”“希望快点推进”……

人们对“育儿补贴”何以如此反响强烈?很大程度上,还是因为这切中了近年来存在于一些育龄家庭中的“不敢生”“生不起”等痛点。对一些人而言,生育带来的成本和

压力并不只是“怀胎十月”,而是贯穿生育、养育、教育的长期过程,会影响家庭多年的经济支出、生活计划和安排,以及个人的职业发展等。这些现实问题的存在,让不少育龄夫妻对“生儿育女”望而却步。

如今,“发放育儿补贴”被写入政府工作报告,让人们看到了国家对生育问题的关切和重视,其引发热议也反映出人们对“真金白银”的生育友好政策的期待。事实上,近年来,已有不少地方在育儿补贴措施方面积极行动,也取得了一些成效。在四川攀枝花,二孩三孩家庭每月每孩可领取补贴500元,直至孩子3岁;在湖北孝

感,符合政策生育二孩、三孩且子女在本地落户的家庭,每月分别享受300元、500元育儿补贴,直至幼儿满3周岁;黑龙江哈尔滨对符合条件的二孩、三孩家庭,每月分别给予500元和1000元育儿补贴……这些实践为育儿补贴的全面推行奠定了基础、积累了经验。

当然,一项“育儿补贴”,不能解决育儿家庭的全部压力。建设生育友好型社会是一项长期的、综合性的工程,需要更多精细的、有针对性的生育支持措施和政策,真正为生育减负、为幸福加分。

(来源:中工网)

观点 1+1

公司裁员,能否仅在群里公告?

新闻事件:近日,汕头市中级人民法院披露了一起劳动纠纷案:刘女士入职某公司多年,未签订书面劳动合同,公司直接在微信中通知裁员信息后将其移出群聊。随着“女子在公司微信群看到自己被裁员”话题冲上了微博热搜,广大网友纷纷热议,企业仅凭一条微信群通知、一次“移出群聊”操作,是否就能单方面解除劳动合同?

媒体观点

“指尖裁员”绝非“免责快捷键”

四川工人日报:一键移群看似“便捷高效”,实则暴露用人单位的三重“缺失”。未协商、未预警,以“群公告”替代法定解除流程,缺失了必有的法定程序;将“经营困难”视为“免责金牌”,忽视了对劳动者的权益保障,缺失了该有的社会责任;公司将员工被移出群聊后“失联”,缺失了应有的人情味。最终,法院判决涉事公司向刘女士支付违法解除劳动合同关系赔偿金约4.5万元。

《中华人民共和国劳动合同法》早已明确规定,企业单方解除劳动合同需符合“协商一致”“提前通知”“法定情形”等硬性条件,即便经济性裁员,也要经过民主程序、政府报备、优先留用等“层层关卡”。现实中,类似“微信解雇”“邮件辞退”等事件屡见不鲜。一些企业误将“数字化管理”等同于“随意化管理”,把“微信

通知”当作“免责工具”,却忘了法律从不因媒介变化而“打折”。

如何避免“指尖上的裁员”,还需多向发力。企业要将制度“上线”,把劳动法规内化为企业管理制度,建立合规的裁员、解约流程,确保“群通知”不越权、“群操作”不违法;劳动者维权意识要“在线”,主动学习劳动合同法等法律法规,明确自身权益边界,警惕“群聊裁员”“口头解雇”等陷阱;相关政府部门要“亮剑”,加强劳动监察力度,对“指尖裁员”“隐形解雇”等行为严查严惩;工会主动介入“撑腰”,为劳动者提供法律援助、协商谈判等支持,当好“娘家人”。

劳动关系不是群聊中的“临时会话”,而是法治社会的“长期契约”。唯有企业守法、劳动者敢言、社会共治,方能筑牢守护劳动者合法权益的底线,在数字时代书写有温度的劳动关系新篇章。

网友热议

天*:公司不能随意裁员,得按规矩来。劳动者要维护自己的合法权益,公司不守规矩,就拿起法律武器维权。

*目:我国法律明确规定了企业裁员的法定情形、程序和补偿标准等一系列保障劳动者权益的条款,确保企业在适应市场变化中平稳调整人员结构,保护劳动者的合法权益,维护市场秩序的公平公正,促进社会的和谐发展。

读*:员工突然被裁员时,要保持冷静理智,应及时向用人单位询问裁员原因,要求其出具书面解除通知,明确解除理由和具体依据。同时,务必留存好关键证据。员工需要梳理自身权益,了解自身在经济补偿、年假、奖金等方面可以享有的权益。