

## 广东工会 融媒体中心 融媒周报

## 广东省总工会微信公众号

【月薪4000,00后海归女生当职业扫墓人,晚上自己住山上】

一些小众职业走红网络:职业扫墓人,代客祭扫,月薪4000元;手机入殓师,将旧手机拆卸、清洗再设计、装裱成艺术品,一年销售额300万元。



【你的住房公积金悄悄变多了!比存银行更香】

住房公积金只能静静躺在账户“睡大觉”?其实公积金是一个自带“涨钱”功能的宝藏账户,比你想象的更争气!



## 广东省总工会视频号

【病理切片交给AI看,靠谱吗?】

AI连病理都会看了?我们从医院一路追到华银康,去看这件有点反常识但正在真实发生的事。



【张雪:不能改变的事不去想,能改变的“玩命”去改】

世界超级摩托锦标赛(WSBK)葡萄牙站WorldSSP组别中,中国摩托制造商张雪机车在该站赛事双回合正赛中相继夺冠,突破了欧美日摩托制造商的垄断。创始人张雪表示,未来五年内将会吃掉国际大牌50%以上份额。



## 广东工会微博

【华南F3清明大型野外生存节目又上演】

每年清明节前后,广东、广西和海南(网友称为“华南F3”)爬悬崖、钻山洞拜山祭祖,好像一场大型“野外生存”节目。



## 南方工报头条号

【一公司夸大产品功效,被判三倍赔偿】

商家宣称具有“定向修复细胞”功效的产品,竟然只是普通食品,消费者食用后还出现过敏症状。消费者误入“虚假保健食品骗局”怎么办?近期,广州市天河区人民法院就审理了这么一起虚假宣传纠纷案。



(兰兵 整理)

## 不休假≠敬业奉献,让休息权回归劳动者

■本报评论员刘靓

## 慧眼会语

近日,贵州省人社厅、省委组织部等四部门联合发文,推动职工带薪错峰休假,明确提出要摒弃将“不休假”等同于“敬业奉献”的片面认识,并要求用人单位提前制定年度休假计划。这既是对劳动者法定权益的再次确认,更是对长期扭曲的职场文化一次有力纠偏。

长期以来,“不休假就是敬业”“加班加点才叫奉献”在不少单位成为一种隐性评价标准,甚至演化为职场潜规则。本该依法享有的带薪休假,变成了“不好意思休”“不敢休”“不能休”;本该保障身心健康的休息权利,被异化为衡量忠诚度与责任心的“试金石”。将休息与敬业对立起来,看似强调奉献,实则既不合规,也不合理,更不利于长远发展。

事实上,不休假绝不等于爱岗敬业。爱岗敬业的核心,是履职尽责、提质增效,是在法定框架与健康前提下创造价值,而非以透支身体、牺牲休息为代价的形式主义苦干。真正值得推崇的奋斗,是高效、可持续、有尊严的劳动,而不

是堆时长、拼熬劲、演苦劳。把“在岗时长”等同于“工作实绩”,只会催生低效内卷,磨灭创新活力。

同样,不休假也绝非奉献精神的代名词。奉献精神,基于自觉自愿的价值追求,体现在关键岗位与紧要关头的担当作为,它完全可以在保障休息、维护权益的基础上实现。强行将“不休假”与“奉献”捆绑,不仅窄化、矮化了奉献的内涵,还容易倒逼员工被动“躺平式加班”,最终伤害的是员工积极性、企业创造力,乃至整个社会的劳动生态。

带薪年假不是可有可无的福利,而是法律赋予劳动者的刚性权利。让休假从“纸面权利”变成“现实福利”,既需要观念转变,更需要制度托底。

用人单位必须重塑健康的职场文化。要真正告别“以加班为荣、以休假为耻”的畸形导向,建立科学的绩效考核与人才评价体系。同时完善AB岗、轮休、错峰休假等机制,在保障工作不断档的前提下,消除员工“休假就掉队”“离岗就误事”的后顾之忧,让休息成为常态,而非例外。

劳动者也要敢于依法维权。休息是为了更好地出发,充足休整才能提升效

率、激发创造力。主动休假、依法休假,不是消极怠工,而是对自己负责、对工作负责。当然,个人自愿放弃休假的权利应当尊重,但任何变相强制、隐性施压,都应被坚决抵制。

更关键的是,职能部门必须强化刚性约束与有效监管。推动休假制度落实,不能只靠倡导,更要靠执法发力。要将带薪年假执行情况纳入常态化督查,对拒不落实、变相阻挠的单位依法处置;在劳动争议中合理分配举证责任,降低劳动者维权成本;工会可将休息休假权利纳入集体合同,通过集体协商明确实施细则,督促企业履行法定义务。同时,运用“一函两书”等工具进行监督,畅通职工诉求渠道。

摒弃“不休假=敬业奉献”,不是否定奋斗、拒绝担当,而是对奋斗精神的正本清源。从拼时长、拼体力的粗放式竞争,转向拼效率、拼创新、拼价值的高质量发展,既是对劳动者的尊重与守护,也是企业行稳致远、社会充满活力的必然要求。让休息权真正落地,让劳有所得、累有所休成为普遍共识,我们的劳动才更有尊严,发展才更有温度。



职工点题

## 8小时红线叫停网约车“连轴转”

近日,公安部正式发布《机动车驾驶人疲劳驾驶认定规则》(GA/T2372-2026),新规将于6月1日在全国落地执行。这意味着,持续多年的网约车司机高时长工作时代即将画上句号。

相关数据显示,30.14%的司机每天在线8-12小时,21.92%的司机在线超过12小时,长时间在线已成为行业常态。新规将网约车司机纳入客运机动车驾驶人管理范畴,严格执行“24小时累计驾驶不得超过8小时”等规定,为这个庞大群体的职业安全划出了清晰底线。

疲劳驾驶被称为“隐形杀手”。研究表明,连续驾驶4小时后,驾驶员的反应速度下降50%以上;连续驾驶超过8小时,事故风险将急剧增加。新规不仅定下连续驾驶4小时必须休息20分钟的硬性要求,还创新引入脑电波监测等技术手段,将疲劳驾驶认定从结果追溯延伸至过程预防。这不仅是规则的升级,更是对生命的敬畏。

在“多劳多得”的行业逻辑下,算法优化接单效率的同时,也可能无形中延长了司机的工作时长。尽管滴滴等平台

已推出防疲劳规则,但新规的国家强制性将为全行业建立统一标准。未来的竞争,不应是谁更能“熬”,而应是谁更懂调度、谁服务更优。

新规实施将改变数百万网约车司机的日常工作节奏。对司机而言,如何在合规的工作时间内提高收入,成为现实挑战;对平台而言,如何调整派单机制、优化收入结构,是亟待破解的必答题;对整个行业而言,这或许是推动从“规模扩张”向“质量提升”转型的重要契机。

(来源:舜网)



观点1+1

## 入职审查须守住隐私边界

新闻事件:眼下正值招聘季,用人单位通常会对有意向录取的劳动者进行身份、学历、健康状况以及劳动关系状态、过往工作表现等方面的审查,以此规避潜在用工风险。但求职者则会对信息采集的边界、审查过程的透明度以及相关评价标准是否有依据存在顾虑。

锐评

北京青年报:用人单位开展入职审查,本是为规避用工风险、筛选适配人才,但若越过法律红线,将审查异化为“隐私打听”,不仅侵犯求职者合法权益,更会破坏就业市场的公平生态。入职审查必须守住隐私边界,让“知情权”与“隐私权”,在法治轨道上平衡共存。

入职审查的合法性,源于《劳动合同法》赋予用人单位的“知情权”,有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况。但这并非无限权利,其边界清晰明确:仅限于身份学历、职业资格、工作经历、劳动关系状态、岗位适配的健康状况等“直接相关”信息。现实中,部分企业却肆意扩张审查范围,追问婚恋状况、家庭背景,甚至委托机构调查“生活作风”“价值观”等主观评价。这种越界行为,既违反《个人信息保护法》“最小必要”原则,也触碰了《民法典》对隐私权的保护底线。

守住隐私边界,需构建“法律约束+企业

自律+监管兜底”的治理体系。用人单位应明确审查清单,以书面形式告知求职者审查范围、信息用途,并取得单独授权,杜绝“一揽子同意”;委托第三方背调时,需在合同约定调查边界、保密义务及侵权责任,避免“甩手掌柜”导致连带侵权。背调机构更应恪守职业伦理,对学历、履历等客观信息严格核实,对主观评价审慎采信,不得传播未经证实的负面内容。监管部门需细化行业规则,建立背调机构备案制度,对非法收集隐私、倒卖信息等行为严厉查处,畅通求职者维权渠道。

就业市场的良性运转,离不开对个体权利的尊重。入职审查的初衷是建立信任,而非制造恐惧。唯有让审查回归“岗位适配”的本质,守住隐私边界,才能实现用人单位“人岗相适”与求职者“尊严就业”的双赢,营造公平、透明、有温度的就业环境。

回响

王\*:求职者如发现企业入职审查时超出合理范围或存在侵权行为,应及时向劳动监察机构投诉,或提起民事诉讼,以维护自身合法权益。

\*莲:健康的雇佣关系建立在平等与信任之上。企业想要“防骗”,求职者想要“尊严”,两者并不矛盾。

艺\*:入职审查是企业规避风险的关键环节,入职审查若流于形式,企业可能面临身份资质不实、健康状况与岗位不匹配、受竞业限制约束引发相应法律责任的风险。