

“内卷”坚冰怎么破，权益新章如何立？

编者按：

综合整治“内卷式”竞争被写入今年的政府工作报告。多家以“加班文化”知名的企业出台强制双休、强制下班时间等规定，拉开了企业反“内卷式”竞争的序幕。

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《提振消费专项行动方案》(以下简称《方案》)。3月17日，国务院新闻办公室举行新闻发布会，国家发展改革委副主任李春临表示，针对公众反映强烈的“加班文化盛行”类突出问题，《方案》专门提出了“保障休息休假权益”的相关举措。通过强化监督落实带薪年休假制度，明确不得违法延长劳动者工作时间，同时鼓励弹性错峰休假，支持有条件的地区设立中小学春秋假等。

近年来，在大城市、大企业盛行的加班文化似乎正在得到改写，一场破与立交的变革正在展开。这既是对畸形职场文化的纠偏，更是对劳动价值体系的重构。

本期话题，我们探讨如何在破除“内卷式”竞争的同时筑牢权益保障根基，为高质量发展注入更多人文温度。

关键词：机制 企业社会责任不能只停在口号里

◎ 王志顺

网络一线牵，无时无处不工作。《工人日报》记者近日采访发现，“隐形加班”日益常态化，甚至成为“无偿加班”，而“时刻在线”的状态更是挤占了劳动者的休息时间。8小时之外“休而不息”，劳动者离线权究竟如何保护？

深夜的工作群消息、休假时的紧急任务通知、下班后的线上会议邀请……数字化时代，越来越多的劳动者发现自己被困在“隐形加班”的牢笼中。尤其是一些企业将“员工福祉”写入社会责任报告，却在管理实践中纵容“隐形加班”泛滥。就像某律师事务所主任所指出的，在职场生态中，尽管“隐形加班”现象较为普遍，但劳动者处于弱势，“一旦主张离线休息权，很可能面临被孤立、晋升受阻、考核刁难，大多数人会在

趋利避害中忍气吞声。”这种“说一套做一套”的行为，暴露了部分企业对社会责任的功利化理解——把员工权益保障简化为节日福利、年度体检等表面功夫，却对损害劳动者身心健康的核心问题视而不见。

当前，企业普遍缺乏对“离线权”保障的机制。很多企业尚未建立“线上加班”认定规则，遑论将“断联自由”纳入管理体系。然而，真正的企业社会责任，应当体现在对劳动者基本权益的制度化守护中。这个意义上，企业至少可从三方面行动：一是建立“离线保护”刚性规则。划定非工作时段通信静默期(如从19:00至次日9:00)，明确仅允许通过特定渠道发送紧急任务，且需支付时薪。如某科技公司试点“离线津贴”制度，对必要岗位员工每月发放500元通信静默

补偿，就值得借鉴。二是重构考核标准，破除以“响应速度”“非工作贡献度”为晋升依据的畸形评价体系。如某企业将“下班后拒接工作电话且不影响绩效考核”写入劳动合同，从源头消解“待命焦虑”。三是主动引入工会监督机制，通过集体协商明确“离线权”实施细则，如在工资集体协议中约定“单日线上加班超30分钟视为1小时工时”，让劳动者维权有据可依。

数字时代的企业社会责任，不应是精心设计的公关话术，而应成为嵌入管理制度的人本实践。当劳动者不必在深夜忐忑地打开工作群消息，当“下班后失联”不再需要勇气，企业才能真正兑现对“人的尊严”的承诺。是时候用行动证明：那些印在社会责任报告上的承诺，不是虚无的口号，而是照亮劳动者生活的真实星光。

关键词：新规

多家知名企业集体按下“反内卷”竞争启动键

◎ 满鑫

从2月27日开始，无人机企业大疆开启了“不准加班”行动，强制员工晚上9时必须下班。这一新规引发社会广泛关注。美的集团明确规定18时20分后不允许再有员工留在公司加班。海尔内部发布全面落实双休制通知，所有部门实行双休，周六不准来公司。科技大厂和头部企业集体按下“反内卷”竞争启动键，不仅折射出劳动者权益保障意识的觉醒，更预示着中国产业转型升级的深层脉动。

曾几何时，“996”模式如阴霾笼罩职场，成为众多打工者无奈承受之重。长时间的工作，吞噬了休息时间，员工们在高强度的劳作中疲惫不堪，很多企业也陷入“越加班越低效，越低效越加班”的恶性循环。

打破这个怪圈，才有可能构建良性发展的“正循环”。近年来，随着劳动法律法规的不断完善和监管力度的加大，企业的用工行为受到了更加严格的约束。同时，随着社会的进步和人们观念的转变，越来越多的企业开始意识到，只有切实保障

员工的劳动权益，才能激发员工的工作热情和创造力，从而推动企业的持续发展。因此，这些大厂纷纷开启“不准加班”行动，以优化工作方式、提高工作效率、强化休息权益等措施切实保障员工的权益，为企业的发展注入了新的活力。

我们可以相信，这一转变也将成为产业结构转型迈向高质量发展的“助推器”。以往依靠廉价劳动力、高强度工作的发展模式难以为继，如今企业通过保障员工权益，激发员工创造力，推动产业向技术密集型、创新驱动型转变，为经济转型升级注入源源不断的活力。企业要想顺利转型升级，关键之一在于激活人的创造力，当企业不再用考勤机丈量忠诚度，当员工不必用工作时长证明价值，才能让智慧的火花在健康的生态中萌芽。这种转变既是生产力解放的变革，也是生产关系的优化，更是新发展理念在微观层面的生动实践。

因此，希望更多的企业摒弃“人

海战术”“疲劳战术”的旧思维，在流程优化、技术创新、管理提效上开辟“新赛道”。当企业更加尊重员工的劳动权益，员工对企业的认同感、归属感也会显著增强。这种“人心所向”带来的是忠诚度的提升，人才流失的减少和招聘、培训成本的降低。同时，劳逸结合的员工更具创造力，能为企业带来新颖的思路、创新的方案，助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出，收获口碑与业绩的双赢。劳动者也要破除“加班即敬业”的认知误区，学会用法律武器维护合法权益，在工时的“减法”中做好个人成长的“加法”。

从“996”的疲惫奔波到“不准加班”的从容生活，大厂的“不准加班”之举，是时代发展的必然趋势，是对劳动者辛勤付出的尊重，更是为经济社会高质量发展奏响的激昂乐章。愿这股清风，吹遍各行各业，让每一位劳动者都能在合理的工作节奏中，绽放属于自己的光芒，让劳动权益保障的阳光普照每一个职场角落。

关键词：变量

科学应变、主动求变，让劳动者上班下班都快乐

◎ 徐涵 田伯韬

近年来，商业领域“内卷式”竞争非常普遍，在市场容量受限的情况下，市场份额的竞争常常演变成营业时间和工作时间的竞争。

国家市场监督管理总局2月底召集7家企业有关负责人围绕整治“内卷式”竞争进行深入交流，剑指恶性加班、低价倾销等扭曲市场行为。综合整治“内卷式”竞争写入2025年政府工作报告。

近期，大疆、美的、海尔等企业推行的“强制下班”政策更是引发广泛讨论和关注。该政策要求员工到点离岗，甚至由管理层主动清场。这一现象背后涉及多重原因，其中一重原因是2024年底生效的《欧盟市场禁止强迫劳动产品条

例》规定，任何涉及“强迫劳动”的产品不得进入欧盟市场，而“超长加班”可能被视作强迫劳动。作为出口大户，大疆、美的、美的等企业不得不调整工作制度，以符合欧盟法规要求，确保产品能够顺利进入欧盟市场。

思则有备，有备无患。以湖北某市为例，该市出口贸易主要以机电、电子电器、汽车及零配件等加工类产品为主，如果继续“超长加班”，极有可能对该市出口贸易及相关产业发展带来不利影响。同时，超长的工作时间严重侵蚀了劳动者的身心健康、工作质量和生活质量，是对发展力量的透支。因此，笔者认为，各方应准确识变、科学应变、主动求变，携手共打战略主动战，推动经济社会高质量发展。全力做好思想上和工作上的两大准备，以职场文化的一次深刻变革，让劳动者在高效工作中实现自我价值，重新找到工作和生活的平衡，上班下班都快乐。

鼓励企业主动摒弃内卷。企业应从内部管理入手，合理分配工作量，确保员工工作量和目标合理，通过限制加班倒逼效率提

升，避免过度加班和“表演式加班”。同时，企业应将重心从“工时”转向“成果”，从“价格战”转向“服务战”“价值战”，从而摆脱恶性竞争，激发企业内生动力，挖掘发展潜力。

鼓励企业技术创新。企业应加强创新能力建设，通过技术创新和管理创新提高生产运营效率。政府及有关职能部门应积极整合资源帮助企业研发，推动全社会创新能力提升，降低企业创新维权成本，提高企业的违法侵权成本。

加强监管执法。企业普遍存在“无加班费、无节制超长加班”等现象。若监管缺位或者不到位，“强制下班”可能异化为“变相降薪”。相关职能部门应进一步明确“隐性加班”认定标准，提高企业强迫加班的违法成本，同时还应建立协同机制，强化监管与执法检查，推动行业自律。

要更好地发挥工会组织的作用。工会组织可以对企业存在的合理劳动进行制约，积极同公司领导沟通协商，同时鼓励员工及时向工会组织寻求帮助。

大厂“强制下班”可以看作是职场风向转变的重要标志性事件，但构建和谐健康的劳动关系仍任重道远。相信经过努力，通过技术创新、优化管理、拓展市场，劳动者的休息权将得到更切实的保障。

关键词：年假

多管齐下保障劳动者“年假自由”

◎ 潘泽印

提起带薪年假，总是有人既爱又恨，爱的是有年假，恨的是假难休。2024年12月，人力资源服务商前程无忧发布的关于企业年假制度和职场休假现状的调查报告显示，近七成职场人未休完年假。

据《工人日报》报道，“入职3年多，没休过一次带薪年假，公司不提这回事，我们也不好意思问。”说起带薪年假，在一家农产品销售公司工作的曹鹏有些无奈。工作十余年，曹鹏换过4家公司。他说，大型国企的带薪年假制度相对完善，中小型民营企业则较少有这一制度，如今就业压力不小，职工更不敢要求年假权利。

带薪年假明明是法律赋予劳动者的权利，休起来怎么这么难？早在1995年施行的劳动法中，我国就确立了带薪年假制度，并陆续发布各种规定落实相关政策。

毋庸置疑，在国家的持续推动下，带薪年假制度落实情况越来越好，但也必须承认，仍有部分用人单位的执行情况不理想。许多劳动者常常迫于职业压力不能休、不敢休，或在形式上“自愿放弃”，特别是在一些加班文化盛行的企业尤其

明显。必须一再重申的是，带薪年假是法定权利，不是企业可给可不给的“福利”，用人单位不得通过劳动合同或者单位规章制度等排除劳动者享受带薪年假或者获得年假工资报酬的权利。要么给休假，要么给休假工资报酬，这应该成为不言自明的共识。

有专家指出，带薪年假不仅是劳动关系问题，还涉及宏观经济、产业发展、家庭与社会等多方面的问题，应从该制度的多元视角和功能予以推动。

唯有提升法治“强制力”，才能切实解决法定带薪年假落实难的问题。要在健全和完善休假法律法规制度基础上，加强执法监督，严格规范加班行为，如加大对用人单位监督力度，让用人单位为违法行为付出成本，倒逼带薪年假普遍落地实施。

劳动监察部门、各级工会等应加强监督，为用人单位做好法治体检，纠正用人单位过度加班、强制劳动、“克扣”休息休假、不发放或不足额发放加班工资等做法，打通制度落实的堵点障碍。通过硬刚、动真

格，强化对企业年假执行的约束，切实维护劳动者的合法权益。

落实带薪年假，政府相关部门还应精准回应企业的难处，通过政策设计，引导鼓励企业积极落实带薪年假制度。帮助解除企业的后顾之忧，同时将落实带薪年假情况作为企业奖惩、信用评级、等级评定等的重要依据，从而让劳动者能够想休就敢休、能休，让劳动者和用人单位“皆大欢喜”。

带薪年假制度是为了更好地保障劳动者的合法权益，让劳动者在工作和休息之间做好平衡，以更饱满的精神状态投入工作，确保劳动质量，促进企业更好发展。企业应转变观念，秉持以职工为中心的理念，从与职工长期共同发展的角度落实带薪年假制度，科学制订休假计划，充分保障劳动者休息休假权，增强企业凝聚力，让劳动关系更稳定和谐，实现企业发展需求与劳动者个人发展需求双向奔赴。

关键词：培训

以技能提升驱动可持续发展

◎ 张晓辉

近日，人社部、财政部联合印发《关于实施“技能照亮前程”培训行动的通知》(以下简称《通知》)，提出推动连续三年开展大规模职业技能培训，支持劳动者以一技之长创造美好前程，实现技能就业、技能成才、技能增收。围绕康养托育、先进制造、现代服务、新职业等重点领域市场需求和职业技能要求，《通知》提出，推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式，推动培训和就业协同联动，促进劳动者实现高质量充分就业。

高质量充分就业近年来引起社会普遍关切。根据国家统计局统计，2月份，全国城镇调查失业率为5.4%，比上月上升0.2个百分点。但另一方面，一些行业出现明显用工缺口，一些行业加班之风盛行，“有活没人干”与“有人没活干”现象共生。

《通知》为破解“用工难”与“就业难”共存的困局提供重要力量支撑。

得益于国家发展新质生产力的政策激励，各地在加快构建以先进制造业为支撑的现代化产业体系，对相关人力资源的需求快速扩张，但我国技能人才占就业人员的比例不到30%，差距甚远。精准对接产业需求，以培训提升劳动者技能，可以为劳动者技能增收开辟新路径，有利于构建技能驱动型高质量就业生态，推动劳动者技能提升与企业效能升级同频共振。

“超时加班”的发展模式，不仅违反劳动法关于每周工时不超过44小时的规定，更有可能导致劳动者健康透支、企业创新动力不足。劳动者技能提升将推动企业发展从“人力依赖”转向“人才驱动”，有利于破解“低技能—低效率—高加班”的负循环。

在制造业转型升级的背景下，“技能照亮前程”行动提出的四位一体培训模式具有现实针对性，精准对接了制造业、服务业对高技能人才的渴求。通过公

开岗位技能需求与培训导航图，劳动者得以根据市场需求进行“精准充电”，这种“订单式”培训模式使技能提升真正转化为就业竞争力，提升劳动者技能溢价。

构建可持续发展的人才生态，保障劳动者权益是构建和谐劳动关系的关键。从“人口红利”到“人才红利”，从“汗水经济”到“智慧经济”，劳动者的技能提升与权益保障形成共振将更好地激发创新活力。高质量充分就业一头连着发展大局，一头牵着千万家庭。政策制定者需要以系统思维统筹技能培训与劳动保护，企业应当认识到权益保障是留住人才的根本。劳动者自身也要强化权益意识。唯有多方协同构建尊重技能、保障权益的就业生态，才能让劳动者与企业实现价值共生，在体面劳动中照亮前行之路。这既是高质量发展的内在要求，更是社会文明进步的应有之义。