识别二维码和我们聊聊

对职场霸凌不能等闲视之

企业奖惩制度需要有，但也要有个度。这个“度”既要遵守国家的有关法律，也要考虑员工的接受程度。要有理有据、有人情味、让员工信服。毕竟打工不是做慈善，公司乱扣滥罚、职场霸凌，不能指望员工一直逆来顺受。

“董事长、总经理只要发现一个电话不接或超一个小时不回复，就罚款10000元。”近日，#公司规定不接电话1次罚1万#登上热搜。贵阳吕女士去一家初创型公司试岗第1天，发现该公司现行奖惩制度中有多条罚款制度，包括当天罚金未到账的双倍罚款；下班后椅子没推回原位还要扣10元等。

无独有偶，近期冲上热搜的还有广州的谢女士。她表示入职时看到办公室行政制度中的“乐捐”制度，吓到立刻跑路：早餐超时吃，一次乐捐20元；办公桌没整理，一次乐捐10元；穿背心拖鞋上班，一次乐捐20元；用公司电脑闲聊、看视频等一次乐捐200-1000元；下班电脑忘关，一次乐捐20元等……

“罚款”作为公司行使经营自主权、实施内部管理的重要手段，素来被广泛使用。但像新闻中数额如此令人咋舌，条目如此五花八门，不由让人对于公司制定制度的初衷有所怀疑——到底是督促员工，还是纯粹给员工制造焦虑？

有律师表示，用人单位有权制定相关的奖惩制度。但按照法律规定，用人单位除非有证据证明员工的行为确实对单位造成实际损失，才可以要求员工赔偿实际损失；如果员工只是单纯没有接电话就罚款一万元，建议向当地劳动局投诉反映。

另外，所谓“乐捐”这一新造的概念，似乎暗含心甘情愿的意味，可严格说来，未与员工充分协商、未经民主程序通过确认的公司规章制度，都是没有法律效力的；而过度加重对方责任，排除对方主要权利的格式条款也属于无效合同。所以，无论罚款还是乐捐，说白了都是侵犯劳动者权益的马甲，属于职场霸凌，统统站不住脚。

刚刚闭幕的全国两会上，围绕劳动者权益保护的议题在场内外都引发热议。如全国政协委员、作家蒋胜男建议加强监督“996”，充分落实八小时工作制。可见，当下劳动者在日常工作中面临的困境早已受到社会广泛关注，保护劳动者正当权益的呼声也已经形成共识。

然而类似公司乱扣滥罚员工的新闻时常见诸报端，恐怕不单单说明这些企业的负责人不懂法，更显示出用人单位的“霸道”“自以为是”，自以为可以随意霸凌员工。从中折射的也不只是法律问题，更是当下职场的生态问题——某些企业内部正常的职场竞争已退化为优胜劣汰、适者生存的“丛林法则”，这种病态的职场文化让员工长期处于精神疲惫的亚健康状态，不利于职场新人的成长和进步，也会进一步助长某些企业侵害员工权益的气焰。

企业奖惩制度需要有，但也要有个度。这个“度”既要遵守国家的有关法律，也要考虑员工的接受程度。要有理有据、有人情味、让员工信服。毕竟打工不是做慈善，公司乱扣滥罚、职场霸凌，不能指望员工一直逆来顺受。

◎赵亮

让带薪年休假“看得见摸得着”

强制实施带薪年休假，让企业无法“赖账”。同时在追求美好生活的路途上，让劳动者的劳动更加体面，在丰富员工精神文化生活的同时，也增强了员工对企业的认同感，实际上是一种“双赢”。

“强制实施带薪年休假相关政策，避免长时间劳作给职工身心带来不利影响，让职工享有更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活。”全国两会上，全国政协总工会界别3位委员如是呼吁。全国总工会副主席、书记处书记江广平委员建议，完善企业违反法律责任的规定，强化对企业年休假执行的约束，规定非特殊情况禁止企业协议取消职工年休假，对企业确因工作需要不能安排职工年休假的情形做出明文规定。(3月7日工人日报)

带薪年休假近年来颇受关注，此番“亮相”全国两会，更是引起热议。带薪年休假是职工法定权利。劳动法第45条规定，国家实行带薪年休假制度。2007年国务院颁布《职工带薪年休假条例》，明确规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。

带薪年休假的正当性毋庸置疑，不过在落实方面，却有不尽人意的情况。近年来，员工年休假难休的新闻屡屡出现在媒体上，其中有些是企业认为带薪年休假不具有强制性，从而在落实方面“打马虎眼”，也有些企业自身经营压力较大，在落实员工带薪年休假问题上是能拖就拖，甚至有些企业为带薪年休假设置享受条件。

种种问题折射出带薪年休假的落实并不理想，2020年12月，中国青年报社社会调查中心对2007名上班族的一份调查显示，47.9%的受访者休完了当年的年假，52.1%的受访者没有休完，52.1%的受访者表示所在单位的年假若当年没有休完会直接清零。调查中，71.8%的受访者建议完善带薪年休假制度的相关细则；60.6%的受访者建议加强监管，对落实不力的单位进行处罚；54.1%的受访者希望所在单位统一安排职工的年休假；35.9%的受访者认为要提升劳动者对带薪休假的重视。

带薪年休假难落实，企业出于经营压力或是人力成本的考虑，执行动力不足可以理解，但这并不能成为拒绝落实带薪年休假的理由。2022年全国总工会“职工生活品质网络专项调查”显示，有近六成职工认为“更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活”是生活品质的主要体现，仅次于“收入”居第二位。可见，休息休假的权利对于职工来说十分重要。

强制实施带薪年休假，让企业无法“赖账”的同时，也为工会组织履行监督职能、有关部门加强监管执法以及职工维护权益提供了更有力的依据。而从另一个角度来看，在追求美好生活的路途上，让劳动者的劳动更加体面，在丰富员工精神文化生活的同时，也增强了员工对企业的认同感，实际上是一种“双赢”。

◎邹通

老旧小区改造需要更多“居民设计师”

小区本就是居民的“大家”，而居民像给自己的小家装修一样充分参与老旧小区改造，让小区有了更多家的感觉，更宜居，更舒适，更温馨。一些改造方案融入了居民的建议或设计方案，由居民当“设计师”，老旧小区改造自然能够得到居民普遍的理解和支持，能减少不少阻力，变得更加顺畅。

走进四川省成都市青羊区府南街道同德社区同馨苑小区，进了大门抬头就看到一块液晶显示屏，上面滚动播放着小区重要的提醒事项，左边一个古朴的小凉亭映入眼帘，里面不仅有桌椅供居民休憩，桌上还摆放着几盆花草，干净又温馨。同馨苑小区是成都老旧小区改造的一个缩影。老旧小区改造不仅注重“面子”，更在意“里子”，成都市积极鼓励小区居民成为“设计师”，在改造中实施“一院一策”，根据居民的需求“按需定制”。(3月19日《工人日报》)

昔日堆满垃圾、气味难闻的垃圾房，今日花香草绿、干净温馨的小凉亭。小区居民的建议直接推动了这一脱胎换骨的局部改造。在成都市，由居民参与的老旧小区改造案例还有很多，居民有关规划停车位、修建花架、平整道路等诸多建议或设计被社区或有关部门采纳，变成了老旧小区的实际改造场景，变成了小区居民的生活品质和福祉。

老旧小区怎么改，由居民“说了算”。成都市同德社区等社区在老旧小区改造的过程中，通过上门到每家每户征求意见以及召开院落坝坝会等形式，充分尊重和保障居民的参与权、建议权、选择权和设计权，在很多改造环节都体现了居民的意志和理念，让老旧小区改造成了“民主改造”，也丰富了小区改造的方案，提升了小区改造的质量。

知屋漏者在宇下，知小区者在居民。居民长年累月生活在小区，对小区的一花一草、一砖一瓦都非常熟悉，也最清楚小区的问题在哪，最明白自己需要什么。比之社区或相关部门由上而下地推行格式化的改造方案，由居民建议或设计的改造方案更接地气，更实用，能更全面、更准确地触及老旧小区的堵点、难点、痛点，也更符合居民的生活需求，更具个性化、人性化和人情味。

小区本就是居民的“大家”，而居民像给自己的小家装修一样充分参与老旧小区改造，让小区有了更多家的感觉，更宜居，更舒适，更温馨。一些改造方案融入了居民的建议或设计方案，遂了居民的意，哪怕只是体现在细节上，也能让居民称心、满意，也能让居民找到当家做主的感觉，能提升居民的便利感、获得感和幸福感。由居民当“设计师”，老旧小区改造自然能够得到居民普遍的理解和支持，能减少不少阻力，变得更加顺畅。

老旧小区改造为居民，老旧小区改造也应依靠居民。老旧小区改造是民生工程，关乎小区功能的完善、城市形象的提升和民众的切身利益。成都市有关社区、部门在老旧小区改造过程中，转变观念，不当“大家长”，不大包大揽，而是还权于民，问计于民，让居民充分参与、献计献策，根据居民的需求“按需定制”改造方案，实施“一院一策”，既改造了小区的“面子”，又提升了民生的“里子”，实现了老旧小区改造的内外兼修，取得了令居民满意的改造效果，也积累了有益经验。各地推进老旧小区改造，都应积极学习成都市的经验，全面汇集民众意见，尊重民众的改造诉求和方案，聚焦民众的急难愁盼问题，以民众反映强烈的区域、环节、事项或问题为重点，寻找改造的切入点，优化改造设计，完善改造措施。这样，老旧小区改造才能改到民众的心坎里，才能把钱花到刀刃上，才能把好事办实，把实事办好，才能让民众更舒心、更满意。

◎李英锋