奋斗不是加班，拒绝无效内卷

■汪 莹

今年全国两会，“加班”一词引发全网热议。先是全国政协委员陆铭“由政府出手叫停内卷式加班”的建议冲上热搜，后有全国人大代表董明珠“不主张加班”的表态再次冲上热搜。叫停加班引发全网共鸣，这些代表、委员堪称职场打工人的超强“嘴替”。根据全国两会前夕中国青年报的一项调查，参与者对“保障休息权，规范工时、加班及‘离线休息权’”的期待获选率达55.5%，成为就业领域最受关注的话题。

需要明确的是，打工人强烈要求叫停的，不是因为实际需要产生的加班，而是低效、重复的形式主义内耗，是工作对生活无底线的绑架。因为“领导不走，我不敢走”，许多打工人“下班是加班的开始”，干完活也要在工位上假装忙碌；因为“已读不回，就是失职”，许多打工人“离岗不离线”，下班后也要随时随地处理工作事项……根据国家统计局的数据，2025年全国企业就业人员周平均工作时间达48.6小时，不仅高于我国法定标准的44小时，也超过了国际劳工组织48小时的“工时过度”红线。当越来越多本应用于休息、娱乐、思考的时间被各种超时加班、隐性加班所占据，不仅会损害劳动者的身心健康，还会扼杀消费活力、抑制生育意愿、加剧社会焦虑，影响全社会创新创造活力的持续迸发。

遗憾的是，叫停内卷式加班年年在喊，却年年更卷。去年全国两会期间，就有不少网友呼吁“反内卷”应该从“反加班”开始，大疆、海尔等企业也推出了强制员工下班、到点熄灯等举措。然而，一年过去了，内卷式加班不仅没停，还出现了向更多行业和领域蔓延的势头。

为什么按时下班那么难？除了企业违规成本低、监管难之外，畸形的加班文化盛行也是重要原因。劳动者享有休息的权利，加班不得超过相应时长，这是法律的明确规定。然而，现实中总有一些企业用灯火通明标榜奋斗，用超时工作定义努力，让加班成为脱离实际需求的管理手段，让员工深陷时间越长效率越低的无效内卷。习惯了这种畸形的加班文化，员工迫于职场竞争压力，明知过度加班不合法也没意义却不敢先走；企业也会出于对工时堆积的路径依赖，明知有更加高效的管理方法也不愿尝试。结果是，企业“越卷越亏、越亏越卷”，员工“越卷越倦、越倦越卷”。

破山中贼易，破心中贼难。不校正畸形的加班文化，内卷式加班就不会停。这需要政府出手，更需要个体觉醒。一方面，要守牢法律底线，依法确立“离线休息权”，明确界定“变相强制加班”的具体情形，细化完善《劳动法》关于工时、累计加班工时、加班工资的规定，加强监管、从严执法，全面提高违法成本。另一方面，要重塑社会共识，将企业工时合规情况与税收优惠、社保补贴等挂钩，对不搞“人海战术”的企业给予真金白银的支持；同时，为劳动者维权畅通渠道、优化流程、降低门槛，倒逼企业从“拼时长”转向“拼效能”。这不仅是对劳动者权益的保护，更是对职场文化的重塑——只有企业不再以谁熬得更久作为评价标准，打工人也不需要为展示忙碌而比谁走得更晚，才能彻底铲除内卷式加班的生存土壤。

加班不是奋斗的标配，生活才是奋斗的初衷。只有让工作回归价值创造，把时间还给劳动者，让大家有精力生活、有底气消费，在奋斗中坚定成长而不是在内卷中迷失方向，才能激发人们以更大的热情去创造生活。这是高质量发展的持久动力，也是“反内卷”的终极意义。

呵护年轻人不喝酒的自由

■车 横

近日，全国政协委员、中国农业科学院蔬菜花卉研究所研究员李宝聚接受《中国新闻周刊》采访时表示，如今越来越多的年轻人拒绝酒桌文化，这并非叛逆，而是社会进步的体现。

李宝聚认为，职场上的酒桌文化，以酒量判断个人能力，以对领导的敬酒量来看服从性，这是错误的。年轻人不想被此绑架，而是追求平等，希望职场上与人简单相处，工作好坏看能力和业绩，不看酒量。

“年轻人拒绝酒桌文化是社会进步”，这话说到了很多人的心坎里。酒桌这个方寸之地，长期以来承载了太多工作之外的东西。有人在这里拼酒量、表忠心，有人在这里忍受“服从性测试”，更有女职工在这里遭遇难以言说的压力。如今，越来越多的年轻人开始说“不”，这种态度值得关注，也应当加以呵护。

酒桌文化之所以让人反感，是因为它常常游离于工作之外。杯口的高低、敬酒的顺序、喝下去的酒量以及度数，这些细枝末节被硬生生堆砌出一套评价体系。酒量被等同于能力，敬酒的殷勤度被看作忠诚度。现在很多年轻人不信这一套，他们更相信专业和业绩才是职场“硬通货”。这种态度看起来是“反传统”，实际上是让评价标准回归常识。评价一名员工，应该看业务能力，不是能喝多少酒。

还有一个因素很实在，即对健康的关注。年轻一代的健康意识更强，不愿意为了所谓的人情牺牲身体。他们更愿接受运动、旅游、简餐这类社交方式，轻松自在，没有负担。这并非不合群、不成熟，而是选择了更文明健康的社交方式。

值得一提的是，政策层面也在为这些年轻人撑腰。2025年出台的《党政机关厉行节约反对浪费条例》明确规定公务接待“不上酒”，这给年轻人拒绝喝酒提供了制度依据。

更要看到，年轻人有拒绝酒桌文化的底气。现在就业渠道多元，不少人靠专业技能吃饭，不必像过去那样通过喝酒换取资源。企业的生态也在变，很多年轻创业者不再推崇劝酒那一套。数字化改变了做生意的方式，线上订单比重越来越大，酒桌不再是业务洽谈的主战场。

当然，也要看到，改变并不彻底。部分管理者仍将拒酒视为不懂人情世故，在现实利益面前，不少年轻人仍会选择妥协。酒桌文化及其潜规则不会一夜消失，但已有不少年轻人理直气壮地说“不”。这是社会进步的体现，也是变革的开始。呵护年轻人不喝酒的自由，需要更多理解和包容，需要职场评价体系转向能力与业绩，需要社交方式回归真诚与平等。少些酒气，多些尊重，少点套路，多点真诚，这是社交该有的模样。

新就业形态劳动关系需要多元“算法”

■杜蒿坨

随着数字经济、平台经济蓬勃发展，我国新就业形态劳动者数量迅速增长，目前已达8400万人，占职工总数的21%，成为服务保障民生、畅通经济循环的重要力量。然而，新就业形态劳动者劳动关系认定难，成为阻碍劳动者维护合法权利的堵点。今年全国两会期间，多位代表聚焦“把劳动关系‘理清楚’”建言献策，带来诸多一线观察与建议。

外卖、快递、网约车、主播等新就业形态用工关系，往往呈现出交叉性、多元性、复杂性、模糊性、隐蔽性、不完整性等特点。现实中，有的新就业形态劳动者在不知情或不情愿的情况下以“个体工商户”的身份与相关平台或企业合作，有的劳动者与用工主体签订了劳务外包协议或劳务协议、承揽协议，有的劳动者则处于纠缠不清的用工“多角恋”关系中……在这重重迷雾中，不少劳动者陷入“我是谁的职工”“谁是我的老板”“我与用工单位之间是什么关系”的困惑与迷茫中。而用工关系不清楚，劳动者的权益就不完整，一旦发生纠纷，劳动者很容易遭遇维权困境。

厘清新就业形态劳动关系是维护劳动者合法权益的基础，新就业形态劳动关系需要多元“算法”。

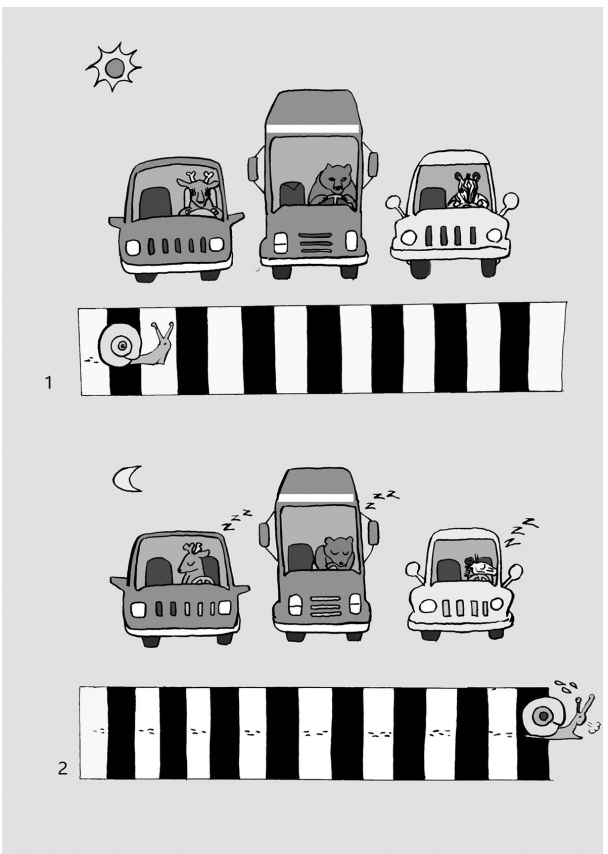
首先，应通过修改相关法律或出台司法解释、指引的方式，基于劳动关系认定三要素——组织从属性、经济从属性、人格性属性，并结合新就业形态的用工特点，明确劳动关系的表现形式、特征和要素，划清劳动关系的边界，明确用工主体和劳动者的权利义务。可把用工主体规避责任的各种障眼法拉入负面清单，并设定警告、罚款、责令停产停业等罚则。同时，针对要素不齐全、特征不明显的用工关系，可确立“类劳动关系”或“准劳动关系”，建立与之相对应的劳动权益保障机制。从法律层面“算清”劳动关系账，可为用工主体自律、劳动监察执法、劳动争议裁判、劳动者维权提供权威的依据和指南，压缩用工主体的侵权操作空间，促进用工规范和维权公平。

相关行业协会应加强对新就业形态用工关系的研究，不断完善行业管理规则和标准，督促用工主体规范用工行为，承担必要责任，算好“自我管理、自我规范、自我服务”的“行业自律算法”。人社等部门应算好“劳动监察算法”，通过法治宣传、法治体检、执法检查、行政约谈、合规指导等方式，让用工主体看清法律责任，找出用工隐患和风险，纠正不当或违法行为。劳动仲裁机构、法院则应积极梳理劳动争议背后的用工关系，穿透迷雾，给出精准定性，维护劳动者合法诉求，并发布典型案例，为相关各方树立法律标杆——这是“定分止争算法”。

只有各种“算法”层层背书、连环起效，新就业形态劳动关系才能越来越清晰，劳动者权益保障才能越来越有力。

画里有话

yanyang2006@vip.163.com



礼让 ■宋旭升