

要求“自愿”加班、假扮猎头“钓鱼”…… 临近年终，有企业测试员工忠诚度

《工人日报》陈丹丹

“早上6点开早会，晚上11点开晚会，说是‘自愿’，实际上是强制加班，是‘服从性测试’。”最近，来自江苏南京的赵晓卿告诉记者，她因前公司的“奇葩加班要求”选择离职。当赵晓卿在社交平台分享这一工作经历时，发现一些公司的考查形式更为奇葩，“还有人刚入职就被问恋爱情况，说是能测试员工情商高不高。”

赵晓卿的遭遇并非个例。临近年终，记者调查发现，部分用人单位在考查员工时设置了一些与岗位无关的内容与项目，如要求员工“自愿”加班、假扮猎头“钓鱼执法”、统计从业者运动数据等，引发关注。



企业“测试”项目花样多

“晚上下班了我们也不敢回家，因为不知道什么时候会通知开晚会。”谈起前公司的“自愿”加班要求，赵晓卿有些无奈。

在她和很多同事看来，当时开会讨论的内容“无关紧要”，“有时候让大家平等，有时候搞突然袭击，我们被迫‘自愿’，老板来不来要看心情”。

以是否“自愿”加班测试积极性与工作态度，成为一些企业考查员工的常用方式。今年11月，来自山东济宁的吴先生称其“被迫加班”，其新入职公司的领导强制员工加班至晚上10点，吴先生请假后被以旷工为由要求自愿离职。面对质疑，涉事公司负责人回应称，该要求并非强制加班，而是对新员工入职态度进行培训考查。

不只是积极性，忠诚度、情商、毅力甚至业余时间是否自律，都成为一些用人单位考查员工的“名头”。与之对应的考查方式，既有假扮猎头“钓鱼执法”，也有打探员工婚育情况，或者设置读书打卡任务、微信步数目标考验员工毅力与自律程度。

“找我的猎头，竟然是我们公司老板的熟人。”北京某互联网企业的员工杨奕在采访中表示，自己跳槽失败后没拿到公司的年终奖，多方打探后才知道猎头本就是公司设下的陷阱，此举只是为了掌握员工动向、测试员工忠诚度。

员工的业余动态也成为部分公司考查员工的指标。“经理让我们每周交好几千字的读书笔记，还会看微信步数有多少。”来自河南郑州的崔莉告诉记者，自己所在的教育培训机构以上述方式评估员工自律性，“如果任务不达标，领导第二天可能就会找我谈话。”

员工维权面临取证难题

考查情商、测试态度、考验忠诚……这些奇葩考查项目为何频频出现？是否合法？员工的维权难点是什么？

“劳资之间处于不平衡的地位，使得一些用人单位滥用优势地位，进而给劳动者设置奇葩考查。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围分析，“此外，企业管理的合规程度不够，导致实践中无法掌握管理的边界，滥用管理权限。”

“企业的违法成本较低，也可能导致各种奇葩考查、考验频频出现。”辽宁大学法学院教授王素芬说。

“一些企业的心里预设是员工都会偷懒、都是人力资本，而非真正将员工看作人力资源。”中国劳动关系学院劳动关系系主任孟泉认为，从手段上来说，奇葩考查背后还隐藏了企业企图规避劳

动法律风险、监督员工绩效等目的。

那么，诸如此类的奇葩考查是否违法？

“部分考查、考验方式违反了劳动法、劳动合同法等有关法律法规，特别是违反了有关劳动基准方面的规定。”王素芬表示，如一些加班要求事实上形成了对劳动者软性的“强制加班”，涉嫌侵犯劳动者的劳动报酬权。

“谁会‘自愿’加班呢？可是不去的话，就会被认为态度差、不忠心。”赵晓卿告诉记者，考虑到在公司的长远发展和维权难度，自己和很多同事不得不忍气吞声，“不然，刁难、‘穿小鞋’都可能发生，还担心领导在考核评价时打低分，最后丢了饭碗。”

对于此类考查方式中的维权难点，范围表示，“企业奇葩考查总体比较隐蔽，通常采取口头等方式提出，难以搜集证据”。

孟泉认为，企业中不同的员工，对于这类管理方式的接受度和包容度也会存在差异，这为取证维权增加了一定难度。

“这类情形下对劳动者权利的侵害，往往呈现为言语表达的主观性与侵权行为的瞬时性。”王素芬解释，部分“职场PUA”的方式主要表现为企业领导或老板通过辱骂、恐吓、制造焦虑情绪等各种方式打击员工自信心，侵权行为的瞬时性与非重复性也可能导致劳动者无法取证。

为企业管理行为划定红线

“用奇葩方式考查员工，实际是本末倒置。”河南某科技公司员工张卓告诉记者，根据多年人力资源管理工作经验，企业应遵循人力资源管理的基本逻辑，开展激励和监督。“那些打着‘自愿’旗号强行开展的所谓考查，对企业形象、人才发展、公司竞争力都会造成风险，最终导致‘两败俱伤’。”他说。

王素芬建议，各方可以合力建设举报人保护机制，确保员工工作权和隐私权得到保障。对于劳动者遭到企业报复性解雇的情况，在明确因举报而被解雇是不当解雇之后，应规定其可以选择继续履行劳动合同或者经济赔偿两种救济方式。

“强化工会的作用，通过公司内部的集体力量，为企业管理行为增加制约力量。”范围表示，应加强监察执法以及仲裁、诉讼的违法矫正，为企业的管理行为划定红线。

“考查员工绩效和能力的基本前提是企业有明确的考核制度，并且考核制度也要符合劳动法律的基本要求，不能出现违法条款。”孟泉指出，从监督的角度来看，企业在管理中实施量化管理的方式，在每一个管理的节点都要留痕，以预防出现因缺乏证据而导致的“无据管理”问题。

(部分受访者为化名)

新华社 王雅楠 尚绪谦 刘措 张怡晟
郭丹 孙一 冯亚松

第78届联合国大会22日协商一致通过决议，将春节(农历新年)确定为联合国假日，获得联合国会员国和联合国秘书处工作人员的热烈欢迎和踊跃支持。

如今，许多国家和地区把春节作为法定节假日，全球约五分之一的人口以不同形式庆祝春节。春节何以获列联合国假日？成为联合国假日意味着什么？春节又拥有着怎样的世界魅力？

联合国假日有何讲究

在纽约联合国总部，假日分为两种：官方假日和“浮动假日”。逢官方假日，联合国总部不办公，除保安人员等少数必须坚守岗位的工作人员外，其他人均不上班。“浮动假日”是为特定人群设立的额外福利，工作人员可以根据自己的宗教信仰或文化背景选择特定“浮动假日”调休。联合国“浮动假日”原则上不安排重要活动，但安理会等特定部门因工作需要，有时也会在这类假日安排会议。

以2023年为例，联合国共有9个官方假日，包括全球普遍公共假日，比如元旦，以及东道国美国的法定联邦假日；重要宗教节日，比如圣诞节、开斋节和宰牲节，也是联合国的官方假日。今年的“浮动假日”共有8个，主要是宗教和文化节日。

第78届联合国大会22日协商一致通过名为《会议时地分配办法》的决议，将农历新年(春节)确定为联合国假日。作为“浮动假日”，决议提出设在联合国总部和庆祝此节日的其他工作地点的联合国机构避免在春节这一天举行会议，并鼓励今后在起草会议日程表时考虑到这一节日安排。

成为联合国假日意义何在

正如联大决议指出，许多联合国会员国庆祝春节，该节日具有重要意义。联合国秘书长每年都会发表春节贺辞。

中国常驻联合国代表团临时办戴兵表示，中国推动春节成为联合国假日，是践行全球文明倡议、倡导尊重世界文明多样性的务实行动。春节正式成为联合国假日，充分展现了中华文明和东方文化的传播力影响力，将有助于促进世界不同文明的交流互鉴，体现联合国倡导的多元、包容文化价值理念。

祖籍广东客家地区的泰国音乐老师陈国立说，联大决议将农历新年确立为假日，体现了国际社会对中国以及东方文化的重视。“以往西方的节日成为世界的节日，如今国际社会越来越看到和承认中国和东方文化之于人类文明的重要性，这体现了东西方世界在文化层面的互相尊重、了解，是一个促进东西方民心相通、文化交融的良好开始。”

春节在全球的影响力有多大

万象复苏、草木更新，春节在全球很多国家和地区都是一个重要节日。越南、韩国、朝鲜、印度尼西亚、马来西亚等将春节定为法定节假日，并在当地形成了颇具特色和规模的庆祝方式。

春节是越南重要的传统节日，假期为七天。越南人通常从农历腊月初就开始为过春节做准备，置办年货、供品，还要打扫、装饰房间，买年画、贴春联等。承载好运祝福的花更是不可或缺。

在朝鲜，过节前人们会把屋里屋外收拾干净，置办新衣和美食，正月初一一大早给长辈拜年，畅玩各种民俗游戏，是朝鲜人民过农历新年的传统。

受中国传统习俗影响，日本冲绳至今仍保留着过传统春节的习俗。正月初一早上，一些冲绳人要去自家水井或村落共用的泉水处打一桶“若水”(新鲜干净的清水)，祈求清洁身心、永葆青春。与日本本州岛过年吃寿司不同，肘子是冲绳人过年必备的年夜饭。

在马来西亚，春节公共假期是大年初一和初二。过年时，很多人喜欢“捞生”：将五颜六色的鱼肉、配菜、调料等放在一个大盘里，人们围成一圈，站起身，用筷子反复将盘里的材料捞起，同时说着吉祥话，以祈求在新的一年风生水起，步步高升。



2月2日，英国伦敦一家重庆餐厅内，一名女子为顾客写福字。
新华社 李颖 摄

春节何以获列联合国假日