

企业取消“大小周”是进步,但也要避免副作用

范广阔

据多家媒体报道,小红书即将取消大小周,“五一”之后执行。消息很快冲上热搜榜,引发了不少讨论。据此前报道,早在2021年,快手、字节跳动等就相继宣布取消大小周,2022年得物也宣布取消大小周。据介绍,大小周为互联网行业特色的休息方式,指一个星期单休,再下个星期双休。

小红书成为继快手、字节跳动、得物等企业之后又一加入“双休阵营”的互联网公司。这一趋势反映出行业对劳动者休息权的重视,无疑是值得肯定的进步。但值得警惕的是,在取消大小周的表象下,若工作

量未相应调整、加班文化未根本改变,劳动者可能面临“隐性加班增多,收入反而减少”的双重困境。

大小周作为互联网行业的“特色产物”,这种模式诞生于行业野蛮生长时期,企业通过挤压员工休息时间换取竞争优势。但随着社会对劳动者权益关注度提升,以及劳动法执行力度加强,越来越多企业意识到,过度加班不仅损害员工健康,长期来看更会降低创新效率。取消大小周既是法律要求,也是企业优化人才战略的必然选择。

取消大小周能否真正让劳动者受益,取决于两个关键因素:一是工作量是否同步调整,二是加班补偿机制是否完善。现

实中已出现令人担忧的苗头:某电商平台取消大小周后,有员工反映“周末不用打卡,但周一要交的PPT一份没少”;某社交App工程师透露“双休日平均要处理5次线上故障”。这种“隐形加班”使得劳动者陷入更加被动的境地,既失去明确的加班报酬主张依据,又难以真正脱离工作状态。

更严峻的是,部分企业将取消大小周与薪资结构调整捆绑,导致员工实际收入下降,形成“休息权有了,钱袋子瘪了”的荒诞局面。

要让双休制度释放真正价值,需要构建三位一体的保障体系。其一,建立工作量评估机制,企业应按照5天/周的标准重新分配任务,而非简单将6天的工作量压

缩至5天;其二,完善加班认定系统,企业必须记录每日加班时长;其三,探索弹性考核标准,科学管理比延长时间更重要。

监管部门也需加强劳动监察,对利用通讯软件实施“隐形加班”的行为明确界定为工作时间,取消大小周不应成为企业粉饰用工环境的“面子工程”,而应成为推动管理革新的契机。当劳动者不必在“透支身体”与“收入缩水”间做选择题,当休息权与报酬权形成良性循环,企业才能真正收获可持续的创新动力。

互联网行业这场作息改革,或许该从“取消一个旧制度”升级为“建立一套新规则”,毕竟健康发展的行业生态,永远比短期的人力压榨更有生命力。

安全平稳



记者从中国民航局4月27日举行的例行新闻发布会上了解到,一季度,民航全行业累计完成旅客运输量1.9亿人次,同比增长4.9%。

新华社 曹一 作

姓名权边界岂容随意突破

孔德淇

近日,湖南一名00后小伙一年内3次改名,从“朱云飞”到“朱雀玄武”“朱雀玄武敕令”,再到“周天紫微大帝”,这一“任性”举动引发广泛关注。最终,他的第三次改名申请因涉嫌违背公序良俗被公安机关驳回。

根据民法典规定,自然人享有姓名权,有权依法决定、使用、变更自己的姓名,但前提是不得违背公序良俗。在这起事件中,前两次改名虽奇特,但仍被受理,而“周天紫微大帝”的申请却直接被拒,一个主要原因是“大帝”等尊称用于人名,易引发误解,挑战社会伦理,与公序良俗相悖。

姓名不仅是个人的符号,更承载着社会文化与人际交往的重要功能。一个过于标新立异或随意更改的名字,会给当事人的生活带来诸多不便。就像这位小伙,自曝求职时HR怀疑证件造假,社交场合也频遭调侃。从长远看,过度“中二”的名字还可能影响信用评估、职业发展等。

除对个人的影响外,频繁改名也

会消耗公共资源。公安机关处理改名申请需审核材料、更新系统,若人人效仿,随意更改姓名,将导致行政效率低下与身份管理混乱。小伙的三次改名虽是极端案例,却为制度完善敲响了警钟。

年轻一代追求个性本无可厚非,他们通过虚拟世界的符号重构现实身份,彰显出自我表达的强烈渴望。这种对个性的追求,在“00后”群体中尤为显著。从四字名到五字名、六字名,年轻人不断突破传统姓名的字数限制,以独特命名方式展现自我。然而,个性表达一旦超越公序良俗的边界,就不再是个人小事。

尊重公民姓名权,包容年轻人的个性追求,是社会文明进步的体现。但包容不等于纵容,权利与自由始终在法律和道德的框架内才能真正实现。此次事件正是个人权利与公共利益平衡的生动教材。

解决此类问题需多管齐下。当前司法实践中,因“公序良俗”缺乏明确规定,姓名权案件常出现“同案不同判”的尴尬局面。同样是突破

常规的姓名申请,某地可能予以通过,另一地却会果断驳回。这种执法标准的不统一,不仅损害了法律的权威性,更让公民在行使姓名权时无所适从。

有鉴于此,立法机关应加快填补制度空白,将“公序良俗”原则具象化为可操作的判定标准。例如,可针对宗教、神话、历史文化中的特殊称谓,明确其在姓名使用中的禁止性或限制性条款;同时,最高司法机关应适时发布指导性案例,通过典型个案的示范效应,为基层执法提供清晰参照。唯有让姓名权的边界清晰可见,才能既保障公民合法权益,又维护法律秩序的稳定性。

社会层面的文化引导同样不可或缺。教育部门、大众媒体与社区应形成合力,通过传统文化课程、公共宣传等形式,帮助年轻人正确认识文化符号的价值与意义,在追求个性的同时,守住文化传承与社会规范的底线。如此方能在保障公民权利的同时,维护社会和谐秩序,实现个人与公共生活的良性互动。

呵护环境者 社会当呵护

卢涛

事件:

最近,有人在网上晒出大学保洁阿姨在厕所尽头隔间休息的照片,狭小的空间、拥挤的环境让人心疼。“给保洁人员设立休息室”话题在社交平台引发讨论,大家呼吁为保洁人员开辟休息空间,配备椅凳、折叠床等休息设施,提供充电、储物、热水、饭菜加热等基本服务,切实改善他们的工间休息条件。

点评:

“宁愿一人脏,换来万家净”的时传祥、29年坚守小县城“扫街”岗位的万道勤、守护城市岁月“净好”的马长瞿……保洁人员是“城市美容师”,从街道、公园、楼宇到公共厕所、垃圾站,城乡的各个角落,都离不开他们的用心清洁与维护。

在看得见的地方,爱惜他们的劳动成果,保持环境卫生已经成为人们的自觉;但在看不见的地方,他们的工作、休息环境也需要得到足够的重视。由于休息空间的缺乏,不少保洁人员在工作间隙只能在路边、楼道甚至厕所隔间等简陋环境中短暂休息,安全卫生条件不佳,不仅难以缓解疲劳,还影响职业认同感。

细微处的善意涌流,照见一个社会的温度。更多人关注到保洁人员缺乏休息场所,就是改变的契机。

在交流中,人们发现武汉地铁站内设有约10平方米、配备桌椅和储物柜的保洁人员休息间,其他地方也有人反馈,一些写字楼、商场已设置了休息区,这些切中保洁人员需要的举措获得点赞。一些地方迅速跟进,让关心“落地”。比如,华东政法大学设立“保洁员爱心暖屋”,浙江万里学院为保洁员设立专门休息室,学校的保洁人员在辛劳之余有了歇歇脚的暖心去处。

休息空间不大,却标注着社会文明的水位。从“人同此心”的共情发端,汩汩爱心汇聚成一条条建设性意见,成为推动变革的力量。当“先声”变成“共识”,保洁人员的权益得到更有力保障,这份温暖将让更多人心生慰藉。

为保洁人员纾困解难,完善制度建设是治本之策。住房和城乡建设部等7部委出台了《关于进一步保障环卫行业职工合法权益的意见》,湖南、贵州等省份也印发了相关文件,对合理设置环卫职工休息用房、解决好工间休息问题等作出了明确规定。制度的生命力在于落实。各地要因地制宜、创新举措建好保洁人员休息场地,鼓励引导用工单位打造配置更优、功能更全的休息空间,不断改善保洁人员工作条件。

需要被“看见”的,不只是保洁人员。无论是风里来雨里去的户外劳动者,还是身处苦脏险累岗位的生产建设者,一线劳动者的冷暖安危和权益保障牵动着全社会的心。在上海,各级工会去年建设改善1050间工间休息室,货车司机、工地施工人员、菜市场巡场人员等有了就近休息的场所。截至2024年底,全国已建成18.61万个工会驿站,全年累计服务职工群众约8亿人次,不仅可满足纳凉取暖、饮水就餐、避风遮雨等需求,还能提供技能培训、法律援助等延伸服务。小屋子里有大爱,拿出精准举措,直击现实痛点,给予一线劳动者更多关心关爱,才能在绵绵暖意中抚平辛劳、共创美好。

人是发展的目的。期待更多回应痛点、解渴管用的措施落到实处,让每一份踏实奋斗得到尊重呵护,让每一个辛勤劳动的人尽享时代的阳光雨露。