

“月薪5000元却拥有46个工作群”话题冲上热搜

打工人如何保障“离线休息权”？

日前，“月薪5000元却拥有46个工作群”的话题冲上热搜，引起网友共鸣。在互联网时代，即时通信工具打破了工作的时间和空间界限，无论何时何地只要一条讯息，打工人马上就要投入工作，这种工作方式被网友戏称为“随地大小班”。如何应对“隐形加班”带来的压力和焦虑，保护劳动者权益，新快报记者对话打工人、心理咨询师、律师等多方人士，共同寻求解决方案。

■采写:新快报记者 高京 毛毛雨



■VCG图

案例1

“退掉所有工作群
令我有种解脱的感觉”

27岁的小薇(化名)之前在某房产企业工作,她的日常工作是同很多单位的职能部门进行对接,需要不断使用微信与对方联系。据小薇统计,对内对外加起来,她的工作群差不多有200个。每天基本从早晨忙到深夜,无论是什么时间和地点,只要手机上弹出内容,都需要马上去联系、解决问题。

“有时候领导在群里布置工作,要最快速度予以回复,基本上每时每刻都要拿着手机,甚至吃饭、睡觉都不敢放松。光是充电宝,每天就要准备两个以上。”小薇说,“因为这种持续的工

作节奏,父母还与我争吵过,他们认为我是‘低头族’,患上了网瘾症,但我确实要通过手机来工作。”

这样的工作状态持续了两年多,小薇觉得身体有些吃不消,每天都被焦虑包围着,于是她辞去了这份工作。在与同事交接时,光是退出各类工作群,小薇就用了整整两天的时间。

“用手机、微信处理工作使工作时间变得模糊,算下来基本上每天工作16个小时,感觉好像被一根线牵着,真的特别疲惫,每天也没有属于自己的时间。更重要的是,收入与付出真的不对等,退掉所有工作群令我有种解脱的感觉,之后我用了几个月才将身体调养过来。”

案例2

下班不是结束
培训和会议线上不停

与小薇一样,30岁的小涛(化名)日常工作非常忙碌,下班后他还要牺牲业余时间,参加公司组织的各类线上培训和会议,不但要听课,还要作总结和心得分享,这些都要纳入绩效考核。

“每天工作时都是高强度状态,回家后还要被各类线上内容包围,在我看来很多内容都是无效和冗余的,这也是一种变相的加班。”小涛说。

小涛曾想辞职,但他父母认为找到一份相对稳定的工作不容易,既然别人可以坚持,小涛也应该撑一撑。

心理咨询

持续应激易致焦虑 重建秩序感是关键

杨芳是广东12355热线咨询平台上的一名志愿心理咨询师。当了解到“月薪5000元却拥有46个工作群”这个案例时,杨芳的第一反应是,“许多人可能正身处于类似的焦虑和压力之中,因此当这个事件被提及,人们会不自觉地将自己带入进去,产生共鸣,仿佛自己就是那个被工作群包围、薪资却难以匹配的个体。”

杨芳举了个例子,假如你被要求在两小时内完成一项重要任务,与持续一天忙碌20件琐碎的事相比,哪件事造成的压力和焦虑感觉更大?答案是后者。“虽然两个小时完成重要任务有难度,但一旦完成就可松一口气,而琐碎小事不断累积,就构成了一种持续性的应激状态。”杨芳说。

“月薪5000元却拥有46个工作群”案例的根源在于长时间面对应激事件导致的精神焦虑。从心理学角度看,人每天都处于各种应激事件之中。当“46个工作群”持续活跃,不断发布工作消息时,人们需要不断应对,疲于应付这些事件让人始终处于紧张状态,进而变得非常焦虑。

如何缓解此类压力?杨芳坦言,个体的心理差异导致没有普适的方法可以帮助所有人解答这个问题。即使是向求助者开展心理咨询时,咨询师也很少提供建议,更多的是引导求助者发掘自己的资源,寻找适合自己的个性化解压方法。

杨芳认为,应对这个问题的关键在于重新建立秩序感。比如可以排列组合,对任务进行优先或稍后的处置,每天或者是2至3天内抽空见朋友、聊聊天、运动或做呼吸练习来放松自己。

“哪怕现实状况没有办法解决,但我们要在这种焦虑、失控的状态下找到一些稳定感和控制感,而非被焦虑牵制。”当混乱的状态能够恢复一些秩序,当人感觉自由和时间可控后,焦虑与慌乱感便会慢慢消退。

除此以外,杨芳认为年轻人要多关注了解自身的身心变化,学会鼓励自己,找到并发展自己的价值,有焦虑的情绪可以通过心理咨询来评估和帮助我们寻找压力的源头,严重时应及时就医,遵循医嘱进行相关治疗和干预。

专家建议

下班后利用微信工作 应依法认定为加班

所谓的“月薪5000元46个工作群”,在很多打工人看来就是自己的真实写照:几乎24小时都处于工作状态,收入和付出不相匹配。小薇、小涛的困境具有普遍性,很多刚刚进入职场的年轻人对此感到不适,但短时间内又没有太好的解决办法。

今年1月,北京市高级人民法院院长寇昉在北京市十六届人大二次会议上作工作报告时曾提到,针对网络时代“隐形加班”现象,将下班后利用微信付出实质性劳动依法认定为加班,应保障劳动者“离线休息权”。

今年全国两会期间,全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉提交了一份关于保障劳动者离线休息权的提案,引起了社会各界广泛共鸣:“随时在线”带来的长期紧张感影响工作者的身心健康和工作质量。

律师说法

妥善保存加班事实证据 依法依规维护自身权益

北京浩天(广州)律师事务所合伙人张万隆认为,所谓“随地大小班”通常是指在互联网环境下,劳动者在非标准工作时间通过电子设备进行与工作相关活动的情况。具体包括处理消息或邮件、参加线上会议、远程监控或应急处理等等。线上加班不仅涉及工作时间的延长,还涉及劳动者在非工作时间被迫保持工作状态,导致工作与生活的界限模糊。

那么劳动者如何保护自身权益呢?

根据劳动法规定,加班一般需要经过用人单位的安排或审批,且加班时间应符合法定限制(如每月不超过36小时)。未经审批的加班或超出法定限制的加班,劳动者有权主张加班费。

劳动者在非标准工作时间进行了超出正常工作量的活动,可以通过保留工作通信记录、提交时间记录等方

式来证明。另外,劳动者可通过与用人单位协商、向工会反映、向劳动监察部门投诉、申请劳动仲裁或提起诉讼等法律途径,依法争取加班费用。

需要注意的是,劳动者应妥善保存加班事实的相关证据,以便在必要时作为主张权益的依据,而各地对加班费的计算、加班时间限制等有具体规定,劳动者应了解并参照当地劳动法规来维护自身权益。

据张万隆介绍,此前北京市第三中级人民法院曾审理过“隐形加班”的劳动争议案,最终劳动者获赔加班费3万元,裁判文书中提出了对利用社交媒体进行“隐形加班”的认定标准,这不仅填补了法律空白,也为劳动者维护自身权益提供了有力武器。

在张万隆看来,倡导健康的工作文化,推动用人单位合理安排工作时间,尊重劳动者的休息权,也是解决此类问题的重要方向。