

年会活动增加劳动者负担？

2026年02月05日 11:02 来源：法治日报



年关将近，一年一度的年会季如期而至。这本是企业犒劳员工、凝聚人心的温馨场合，却在一些劳动者心里变成又一重压力的来源。

接受《法治日报》记者采访的专家指出，有些用人单位的年会存在偏离初衷的情况，甚至演变为“摊派任务”，可能存在组织方式僵化、内容重复和员工缺乏参与积极性等问题。一场真正有意义的年会，应该做到肯定员工的全年付出，提供轻松愉快的交流平台，同时展现出对不同类型员工需求的关注。

2024年，来自湖南的李蕾曾被领导指派担任当年度全公司年会的主持人；今年年会，她的名字又“顺理成章”地出现在部门上报的5名年会歌唱节目的“演唱者”名单上。尽管李蕾多次以“五音不全”“另有工作任务”等理由拒绝，但领导的回复却简单而坚决：“部门没有其他人能顶上了，你有经验。”

“年会应该是一种福利，主要目标是各方都开心，但近几年一到年会季我就焦虑，生怕被安排表演节目。”李蕾说。表演节目成了部门领导分配的“工作任务”，无奈之下，李蕾只能敷衍应对——不参与排练，只等上台“凑个人头”。

李蕾的无奈并非个例。在不同城市、不同岗位上，还有许多员工正经历着类似的年会困扰，被强制表演年会节目已然成为不少劳动者年末的共同烦恼。

对此，中央财经大学教授沈建峰坦言，年会本身是一种提高劳动者团队凝聚力的活动。然而，一些用人单位的年会活动在一定程度上背离了初衷，更多强调企业文化的输出和管理人员的存在感。甚至有些公司出现内卷现象，比如各个部门都要出节目，员工要自费购买统一的表演服，甚至付费进行演出培训，诸如此类，让员工不堪重负。

“年会”，这个原本承载年终喜悦与集体温暖的词汇，在一些劳动者心中，却多了几分无奈与尴尬。从被反复要求上台表演的“社恐”员工，到因拒绝自费参与节目而失去抽奖资格的职场人，再到因不愿表演节目遭违法解雇的劳动者，一场变味的年会，让本就辛苦工作一年的劳动者感到疲惫不堪。亟须为年

会卸下强制与形式的枷锁，回归犒劳辛劳、凝聚人心的本心，更需以法律为盾，守护每一位劳动者的合法权益。

采访中，一些受访劳动者反复强调“自愿”与“尊重”。他们抵触的并非集体活动本身，而是其中潜藏的强制性、不平等性和形式主义。

我们追问的从来不只是“如何办好一场年会”，更是“我们希望拥有怎样的职场”。每一次对“自愿”的呼吁、对“尊重”的坚守，都是向更平衡、更健康的职场迈出的一小步。年会季里的这些故事，无论藏着无奈、反抗还是期待，最终都指向同一个方向：一个既能承载集体目标，也能安放个体尊严的工作场所。这或许才是所有职场人真正期盼的年终礼物。

让年会回归本心，需要企业放下功利心，真正倾听员工心声，用真诚替代形式，用关怀取代强制。以法治护航劳动者权益，需要企业守住法律底线，明确自身权力边界，让每一位劳动者都能体面工作、安心参与，不必为拒绝参与一场表演而担忧失业。

单词:	kào láo	níng jù	piān lí	chū zhōng
	犒 劳	凝 聚	偏 离	初 衷
	tān pài	jiāng huà	jiān jué	shùn lì chéng zhāng
	摊 派	僵 化	坚 决	顺 理 成 章
	dǐ chù	hū yù	dǐ xiàn	tǐ miàn
	抵 触	呼 吁	底 线	体 面

讨论: 1. 在日本，企业也会组织忘年会等团建活动，你认为企业要求员工参加这类活动的“合理边界”在哪里？如果一项活动名义上是“自愿”的，但如果不去，可能会影响到今后的晋升或人际关系，这还算真正的自愿吗？请谈谈你的看法。

2. 如果你遇到不想参与却被强制要求的情况，你会选择直接拒绝还是勉强接受？为什么？你认为在重视集体主义的文化中，个人说“不”的困难在哪里？

源新闻: <https://www.chinanews.com/sh/2026/02-05/10566244.shtml>

音声 URL: <http://ttcn.co.jp/sound/text/files202602051770271670.mp3>