

# “2.5天小长假”真的能来吗?

日前,河北省政府办公厅印发《河北省关于完善促进消费体制机制实施方案(2019-2020年)》,通知涉及住房、健康、出行等方面内容,但引起网民“划重点”的则是鼓励错峰休假和弹性作息,在有条件的地区探索实施周五下午加周末的“2.5天小长假”政策措施。

带薪休假再次引发公众热议,该制度有没有具体实施细则? 行政单位半天不上班会影响老百姓办事吗? 如何才能保障文件里的福利落实到位?



民生  
话题+

热线 86757777

## “2.5天小长假”:心向往之

对于这一“猛料”,公众并不陌生。早在2015年国务院办公厅下发《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》,便提出了带薪休假、错峰休假、为职工周五下午与周末结合外出休闲度假创造有利条件,但三年过去,却鲜见地方有实质性的动作。

当地民众十分期待这个

小长假。在石家庄一家事业单位工作的王晶说,自己是个二孩妈妈,可以利用多出来的半天假,回家陪陪家人。“当然,也更有时间组织郊游。肯定能带动消费啊,实现政府出台举措的目的。”她说。

在新浪微博话题讨论区以“河北有望迎来2.5天小长假”命名的话题下,阅

读讨论量已破11亿。部分网友发表评论表示支持,“支持,增加工作效率”“期待期待”“更想回河北了”“好事,希望能实现并坚持下去”。

河北省一位处级干部表示,如果能落实“2.5天小长假”,保障职工休假权益、刺激消费必然会有益,真是“心向往之”。

## 有一种痛叫“有假难休”

在河北省提出的方案中,“2.5天小长假”政策牵头单位是省人力资源社会保障厅,责任单位是省文化和旅游厅,记者采访相关单位得到的消息是尚未制定具体实施细则,但表示正在督促有条件的地区抓紧研究细则,制定合理的操作办法。

新浪网民“甜甜圈”表示,地方上提出鼓励执行“2.5天小长假”,对公众来说释放了一个好信号,希望执行到位,但一定要通过轮休等办法确保政府机关部门周五下午不影响群众办事。

但也有部分网民担忧好政策很难落地。网民热议的一大焦点便是新规的限定语:鼓励和有条件。有网友说:这是不是可以理解为“有条件”的单位可以休,“没条件”的不休?

记者综合一些网民讨论的焦点发现,很多网民对“2.5天小长假”不抱希望的原因是,自己法定的年假都难以享受。2008年《职工带薪年休假条例》施行以来,规定了具体的休假天数:职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10

天;已满20年的,年休假15天。

但这一制度在不少地方并未得到很好的落实。有受访者表示,越规范的单位和企业就更容易落地执行休假制度。但也有不少单位的职工,法定的假期福利很难得到保障。

“放假的福利对我来说很奢侈啊。”石家庄市民胡先生在某民营培训机构做英语培训老师,他说私营单位会以工作量、业绩和工作时间为考核标准,发放绩效工资,平时周末基本不休息,但是会有一定的加班补贴。

## “2.5天小长假”,真的能来吗?

不少受访者坦言,“2.5天小长假”若真能落实,确实是件好事,但现在实际情况是,单位没有说不让你休,但你却不敢休、不能休、不好意思休。

“比如年假,是可以休了,但什么时候休,我说了不算。”中部某省份的多名公务员告诉记者,2018年该省一些地市规定,党政机关干部休假须集中在八月休完,“想出门旅游,撞了暑期高峰,哪里都热,哪里都挤。”

除了固定时间,另一种尴尬的情形是“不好意思

提”。“领导都没有休,总觉得开不了口,领导就算同意了,内心可能有不同想法。”一些职工在受访时说。

还有一种困境是:假是休了,但无数个电话和微信派活,无处可逃。有受访者表示,现在的岗位都是一个萝卜一个坑,规定给你的任务只有你能完成,所以即便休假,但属于你的活还得照干。

“不会休息就不会工作”,适当的休息,可让人有更充沛的精力投入到工作中,这本是一项法定的福利,

却因各种隐形的条件、门槛和“共识”,导致其难以落实到位。

采访中,一些职工建议加大执法监督和处罚力度。在呼和浩特市做环境工程的赵伟认为,要让带薪休假真正落实,要考虑在文件中做出具体的实施办法,并进行一些硬性规定,相关部门更要跟进巡查监督。

(据新华社)

9个月大的孩子发烧42度,妈妈向单位请假遭到主管拒绝,要按旷工处理?

近日,一则哺乳期女性的“维权”信息在辽宁大连社交平台上引发热议。记者联系上了事件中的当事人及其单位领导,还原了事情的始末……

孩子高烧42度,妈妈向单位请假被拒

## 该不该准假 网友吵翻了

孩子发高烧请假被拒

在社交平台上,流传着当事人小王的组长与主管、小王与主管之间的对话截图。

截图显示,小王的组长在接到电话后帮其向主管请假。

主管对此的回复是:“她孩子病了,情况我特别理解,但是事假没办法批。这个希望她理解,公司有公司的规章制度,我的原话你发给她吧。”

主管对小王说:“你孩子病了我们特别理解,但是如果一再请事假,公司的人力需求上就会吃紧没办法

协调,也希望你能理解公司,并按照公司的规章如期上班,辛苦了。”

小王则称:“我孩子发烧42度,您觉得还能安心上班吗?孩子九个月正在母乳。”

对此主管回复:“理解你,但是工作和家庭肯定需要协调开的,所以事假无法批准,抱歉。”

小王表示:“我理解公司有制度,但孩子发烧也不可能提前知道,对于哺乳期的女性不知道是否要维权,因为请假不同意要算我旷工。”

当事人:事假和旷工是不是一码事儿

1月10日,记者联系上事件中的当事人小王,她介绍了自己的情况:80后,孩子目前9个月大,仍在哺乳期。丈夫出差在外地,家中四位老人需要照顾。

在她看来,孩子生病发烧是事实,自己请假并不是去做无关紧要的事儿,真的是一种无奈的选择。她说,

公司对事假该怎么扣工资就怎么扣,她完全认可。但是她也表示,旷工和事假不应该是一码事儿,旷工是明知该去工作但不上班,存在主观故意。而且,按照规定,旷工的后果和事假是不一样的。

小王表示,她打算过完周末,周一去上班。

单位:处的职位不同角度和难处也不同

记者也联系上了小王所在的单位的项目经理王先生。王先生称,经过调查得知,因为工作性质原因,单位的排班比较精确,如果一个人请假缺岗,得有人替班才能保证业务正常运转。

9日晚上,小王第二次请假时,由于主管协调资源困难,所以未批。同时,由于工作中每个人的职位、分工不同,角度和难处也不同,再加上沟通中存在误会,才出现了这样的局面。

网友  
热议

质疑公司不近人情

@流浪的 tony369: 这就是老板和你说的明天、平台、发展与未来,压榨员工时高谈阔论!

@Olivia 和 miko: 让你加班就和你谈人性,你和他谈请假就和你谈规章制度!

支持维护制度,不可道德绑架

@布拉格广场消失的人: 真为管理者感觉悲哀,纪律规定在道德绑架上一分不值,如果一个企业连规定都没有,该如何运作下去?

@辽B123456: 不给假情理上让员工无法接受,如果站在公司角度看也可以理解,毕竟单位一个萝卜一个坑。

理解职场妈妈的无奈

@笨笨瓜瓜的美丽人生: 理解这位妈妈,又要工作,又要哺乳,还要照顾孩子,说公司开慈善的公司以后都找男人干吧!

@涂涂是个宝: 这也是女性在职场受歧视的原因,同样的职位,哪怕男性能力差一点,都会选择男性。因为女性要生孩子、喂奶,孩子一生病基本都是妈妈请假回家。

(据新华社)