

“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)