

图说劳动·保障

你知道法定年节假日共有多少天吗?

因假期结束,上班族们重返工作岗位,想知道今年还有几天法定年节假日吗?快跟条小编一起了解下吧!

什么是法定年节假日?

法定年节假日是由国家法律统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间,也是劳动者休息时间的一种。

法定年节假日共有几天?

我国现行法定年节假日标准为11天。

新年

放假1天(1月1日)

春节

放假3天(农历正月初一、初二、初三)

清明节

放假1天(农历清明当日)

劳动节

放假1天(5月1日)

端午节

放假1天(农历端午当日)

中秋节

放假1天(农历中秋当日)

国庆节

放假3天(10月1日、2日、3日)

部分公民放假的节日及纪念日

妇女节(3月8日),妇女放假半天;
青年节(5月4日),14周岁以上的青年放假半天;
儿童节(6月1日),不满14周岁的少年儿童放假1天;
中国人民解放军建军纪念日(8月1日),现役军人放假半天。

少数民族习惯的节日,由各少数民族聚居地区的地方人民政府,按民族习惯规定放假日期。
教师节、护士节、记者节等节日,均不放假。

全体公民放假的假日,如果适逢星期六、星期日,应当在工作日补假。
部分公民放假的假日,如果适逢星期六、星期日,则不补假。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

焦点关注

行业技术快速更迭、竞争激烈,人员来来往往、流动频繁,为激励行业发展,专家@互联网企业——更多关注新生代员工的多元诉求

本报记者 肖婕妤
本报实习生 乔然

从2011年进入互联网行业工作至今,张斌先后换了5份工作。
第一份工作是在一家小型互联网公司任软件开发师,工作不到5个月,张斌就决定跳槽,想寻求更大的发展空间。辞职后的两年内,他先后换了3份工作,在4家公司任职。
在注重技术创新的互联网行业,像张斌这样频繁跳槽的从业人员不在少数。
眼下,正是“金九银十”招聘旺季,跳槽高峰期也随之到来,一些职场人士“蠢蠢欲动”。对于想快速升职加薪就得不断跳槽的互联网职场真相,人力资源从业人员认为倒不是坏事,甚至说明这个行业发展趋势是好的。激烈的市场竞争下,如果一段时间业绩不佳,劳动者还面临被辞退的危机。在看到市场活跃的同时也不禁让人疑惑,互联网企业何时能拴心留人?

年纪越大跳槽越谨慎

“那是一家小型创业公司,总共才20多人。薪酬制度不太完善,而且工作轻松,缺乏挑战。”如果说张斌第一次离职,是因为职业发展目标与公司现状不匹配,那他后几次离职,则稍显被动。
2013年,张斌跳槽去了一家做旅游业务的互联网企业。因业务能力强、工作上进,很快他从架构师升任技术总监。经历两轮融资后,公司迅速扩张,员工数从80人增至200人,还重金“挖”了不少行业“大牛”过来,一年的人力成本超7000万元。因为缺乏成熟的商业模式,张斌和团队成员开发的APP虽然用户量不断增长,但盈利较少。
钱很快“烧”完了。由于第三轮融资迟迟不到,公司开始裁员。张斌带着补发的一个月工资作为赔偿金,给这段工作了1年的履历画上了句号。
离职后,张斌受邀去了一家创业公司。经历了一年半的探索,公司产品一直研发不出来,团队几乎解散,张斌再次踏上了求职之旅。
频繁更换工作,张斌早已习惯。他透露,自己的跳槽频率在这一行中不算高,“有的人一年能跳两回,甚至更多。”
在某互联网巨头公司做法务的王新平就属于张斌口中的“有的人”。6年间,他跳槽6次。王新平坦承开始跳槽时觉得自己年轻,但刚过完33岁生日的他,近几年有了结婚计划,不想轻易跳槽。
与王新平一样,35岁的张斌也开始对跳槽谨慎起来。这个年龄在互联网行业中已不算年轻,跳槽空间变得越来越小,“互联网行业技术更新快,学新东西需要大量的时间和精力,真拼不过年轻人。”

企业“生生死死”从业者“来来往往”

与其说跳槽就能加薪,某电商企业的人力资源负责人认为应该是“加薪才会跳槽”。他告诉记者,由于新人干劲足,请假少、要求少,互联网企业更愿意高薪聘用新人,但同时,“肯定是新人比老人更有价值才会聘请新人。薪水和创造的价值是对应的,而不是和年资对应。年资高只能在某种程度上说明

有经验,但如果一段时间业绩增加不多,我们也是会辞退的。”
互联网的流动性如此之快,在人力资源从业人员看来倒不是坏事。
“只要从业人员在不断流动,就说明这个行业发展趋势是好的。”这位负责人说,流动性是互联网的行业特性,“互联网需要创新,企业要不断创新,并为此‘吐故纳新’。”
在中国人力资源开发研究会适度劳动分会秘书长孟续铎看来,互联网行业从业人员频繁流动,是诸多因素综合作用的结果。“近十几年来是中国互联网快速迭代的时期,不论在行业规模上,还是在互联网创新和迭代速度上都世界领先。由此必然带来对人力资源需求的频繁波动,在急剧发展期大规模招人,使得其他行业人员或行业内人员不断跳槽。”
孟续铎表示,在新产品研发生产期,往往对专业技能的人才需求旺盛,也造成局部人才流动加剧。同时,在人才管理方面,流动性、灵活性较强的互联网企业对流动的包容性远超传统企业,因此也容易接受较频繁的员工流动。加之资本市场对互联网经济青睐有加,在资金投入和运作方面操作频繁,加剧了企业“生生死死”,造成行业人员“来来往往”。

建议实行一岗多薪、同岗不同薪

“员工频繁流动会增加企业管理成本。没有一支稳定的员工队伍,企业面对市场竞争时难有优势。”在孟续铎看来,企业解雇或员工频繁跳槽,也会使得个人缺乏有效积累,不利于长期职业发展。
如何避免员工频繁流动,使互联网企业人才流

动趋于合理范围呢?
孟续铎认为,在稳定人才队伍特别是保留核心人才方面,互联网企业不能简单依靠高薪,更要关注新生代员工的多元化诉求,制定全面薪酬模型。孟续铎说可以从工作时间、家庭计划、文娱活动、工作环境、发展机会等多方面,给予员工支持和奖励,以全面薪酬包的概念,贯彻员工管理的方方面面。
“合理的企业薪酬激励制度不仅可以留住企业人才,而且还可以有效激励人才发展与进步。”中央财经大学法学院教授沈建峰建议,互联网行业不同于普通的行业,因此考虑到行业的特殊性可以适当调整企业员工的工资构成。
他举例,可以将员工的技术换算成企业股份,这样一来企业的经营效益以及技术发展水平将会直接影响到个人的薪资水平。在企业经营效益较好时,员工也会获得现实利益。同时,实行一岗多薪、同岗不同薪等的多元化薪酬管理制度,可以使员工内部竞争,此外对于薪酬的安排进行动态化考核与管理,能保障劳动者劳有所得、更有获得感。
对劳动者个人而言,进行职业转换要谨慎。孟续铎表示,首先要认真评估每一次职业机会,不要盲从或冲动跳槽。其次,一旦决定换工作,要依靠劳动法律法规,维护好自己应得的权益,包括法律规定的经济补偿金,双方合同约定的补偿条款,要积极与企业沟通,督促企业依法依规办事。
“面对‘金九银十’,职场人与其左右不定,不如多修炼自己的‘内功’,明确职场定位。同时,要树立终身人力资本投资的观念,持续提升个人的职业竞争力。”孟续铎表示。

(文中部分受访者为化名)

山东全面推行企业新型学徒制

本报讯(记者丛民)日前,山东省发布通知,全面推行以“招工即招生、人企即入校、校企双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制。力争在2019至2020年,全省每年培训1万名新型学徒;2021年起,每年力争培训2万名以上新型学徒。

据介绍,企业新型学徒的培养对象为与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗人员。培训实行学分制和弹性学制。技工院校对学生进行非全日制学籍注册,完成规定学习任务的,颁发毕业证书。技工院校要制订教学质量评价体系和考核制度,可适当放宽技工教育学制年限、课时要求,但不得少于2年。学徒在学习培训期间,企业应按规定支付工资。

青海优化低保审核审批程序

本报讯(记者邢生祥)为切实解决各地低保对象家庭成员认定标准不一致、人户分离等问题,青海日前下发《青海省城乡最低生活保障审核审批办法》,细化和明确低保对象认定标准和审核审批程序,缩短审核审批时限。

《办法》明确共同生活的家庭成员、单人施保的条件和解决人户分离等问题,并进一步细化收入认定标准,对收入难以确定的对象细化计算收入的规定,提出扣减就业成本的具体办法。在缩短审核审批时限方面,规定自受理低保申请之日起,县乡两级要在17个工作日内完成低保审核审批。特殊情况下,审核审批时限可以延长至23个工作日。

宁夏计划3年培训23万人次

本报讯(记者马学礼)近日,宁夏印发《职业技能提升行动实施方案(2019—2021年)》,计划从2019年至2021年,开展各类政府补贴性职业技能培训23万人次以上,力争到2021年底技能劳动者占就业人员总量的比例达到25%以上,高技能人才占技能劳动者的比例达到20%以上。

在培训补贴方面,《实施方案》规定,对企业开展的岗前培训取得培训合格证书的给予300元培训补贴;以工代训的每人每月给予企业等培训主体500元培训补贴,最长不超过6个月;取得职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书的,按不同等级给予不同标准的补贴,最高5000元。对工业企业开展岗位技能提升培训的,取得职业资格证书的培训补贴在现标准上再提高20%。给予企业新型学徒每人每年补贴6000元。

异地就医门诊费用直接结算覆盖三省一市 3500余家医疗机构

长三角医保“一卡通”为参保者带来获得感

本报讯(记者钱培坚)近日,在长三角异地就医门诊直接结算试点满一周年之际,记者获悉,包括上海和苏浙皖三省所有设区市在内的41个城市实现医保“一卡通”,覆盖三省一市3500余家医疗机构。这标志着长三角地区参保者将享受更加便捷的就医流程,即使用本地医保卡,就能在沪苏浙皖任何一个地级市符合条件的定点医院享受门诊直接结算。

这一消息是从近日召开的长三角地区异地就

医门诊费用直接结算工作阶段总结会上得到的。会上,新一批13个试点统筹区加入联网覆盖。据了解,2018年9月,长三角地区开通8个医保一体化试点统筹区,试验长三角异地就医门诊费用直接结算。今年试点范围不断扩大,4月新增9个试点统筹区,6月新增11个试点统筹区。

据介绍,长三角异地就医门诊费用直接结算运行状况总体优良,直接结算量稳步上升。截至9月15日,长三角门诊直接结算总量累计达26.4万人

次,涉及医疗总费用5900余万元。其中,上海参保人员在三省结算10万人次,上海与三省参保人员异地结算比例约为1:1.6。
记者了解到,由于在长三角地区异地养老的上海老人不断增加,越来越多的上海参保人员将从中受益。随着覆盖面不断扩大,知晓度不断上升,结算量还在稳步增长,为长三角参保者带来了实实在在的获得感。
今年5月,包括异地就医备案在内的两项医保

服务事项纳入了长三角政务服务“一网通办”首批开通事项。这样一来,长三角参保人员办理异地就医登记备案只需提交网上申请,医保经办系统便自动校验,符合条件的就可即时办理完成,参保者不必来回奔波。

据悉,接下来,长三角异地就医门诊费用直接结算将结合“一网通办”,进一步提升服务和结算的便利性,持续改善参保人异地结算体验,让异地刷卡结算更便捷。

本报记者 叶小钟
本报实习生 张翠婷

广东是用工大省,也是劳动争议处理大省,每年处理劳动争议案件数量和涉及劳动者人数分别占全国的六分之一和四分之一。这种情况下,如何提高争议处理效能,维护用工双方的合法权益,是亟待解决的难题。

前不久,广东省人社厅出台《政府向社会力量购买劳动争议专业性调解服务办法》(以下简称《服务办法》),通过购买专业性调解服务的方式,创新劳动争议专业性调解公共服务供给机制,为用人单位和劳动者提供优质高效的争议调处服务。

广东省人社厅相关负责人告诉《工人日报》记者,广东探索出三方联合调解、向第三方购买调解服务、社会组织参与调解等模式,使七成左右的争议案件以调解方式化解。

三方联合调解提高处理效能

去年9月底,郭师傅离开广州市海珠区的一家餐馆,回东北老家。因餐馆没有支付当月工资,郭师傅通过电话与餐馆负责人多次协商,但始终没有达成一致意见。

今年7月21日,郭师傅通过“粤省事”微信小程序申请调解。该案由海珠区劳动人事争议三方联合调解中心承办。经调解,7月22日,餐馆负责人同意支付郭师傅工资,并在两天内通过转账完成工资支付。

据了解,海珠区劳动人事争议三方联合调解中心由海珠区总工会、区人社局、区工商联共同成立,目前共有40名调解员,由海珠区仲裁院负责指导其调解业务。暂缓立案的案件以及通过“粤省事”微信小程序申请调解的案件被委托给三方联合调解

向第三方购买服务并考核

不仅是广州海珠区,佛山市顺德区通过向第三方机构购买服务的方式,使得劳动争议得以高效化解。

张师傅等人在当地一家电器厂从事电器零配件生产。今年初,他们与电器厂的劳动合同期满。电器厂提出续签合同,工资按件结算,但取消保底工资。双方为此发生纠纷。张师傅等人向顺德区北滘镇劳动人事争议调解中心申请调解,仅5天时间,他们就拿到了经济赔偿金。

记者了解到,这起劳动纠纷的顺利化解,与向第三方机构购买调解服务有密切关系。

近年来,北滘镇劳动人事争议调解中心以向第三方机构购买专业调解服务为突破口,将案件委托第三方机构调解,缓解案多人少的工作压力。

通过购买专业服务调处七成争议案件

化解劳动争议,广东开启“调解模式”

为确保第三方机构在开展调解工作时做到依法、公正,顺德区、镇两级人社部门加强对第三方机构的监督和管理。北滘镇劳动人事争议调解中心在与第三方调解机构签订的采购合同中,对服务范围、内容、标准和质量评价都作了明确规定,并进行考核,考核分值高低直接与购买服务挂钩。顺德区人社部门规定,当第三方机构促成当事人达成的协议,明显低于法定支付标准时,不予出具调解书。

《服务办法》中明确,购买主题要对购买服务的数量、质量和资金使用绩效等进行考核评估和验收,严格绩效评价。

据介绍,近3年来,北滘镇劳动人事争议调解中心平均每年接收案件约750宗,调解成功率在90%以上,协议履行率达100%。通过向第三方机构购买专业调解服务,顺德区把大量劳动争议案件解决在基层,减轻了当事人的维权诉累。

探索委托社会组织参与调解

与前两种方式不同,在深圳市坪山区,政府购买专业性调解服务以另一种方式探索进行。坪山区制定了《社会组织参与劳动争议调解工作指导办法》《劳动争议委托调解工作办法》,将仲裁立案阶段的案件委托给和谐劳动关系促进会进行庭前调解。

据悉,坪山区和谐劳动关系促进会是承接坪山区人社部门购买服务的一家社会组织。该促进会聘请公益律师、企业人力资源管理从业者等人员兼职调解员,劳动关系协调员证、人力资源管理师证、律师资格证等相关证书持证率达90%以上。

除了调解劳动争议,坪山区人社部门还发挥和谐劳动关系促进会在组织孵化和队伍培育方面的作用,助推企业建立调解委员会、行业协会建立调解组织。目前,坪山区的生物医药、先进装备制造等主导产业都已建立行业调解组织。

“《服务办法》是目前全国首个对社会力量参与劳动争议调解进行规范的省级政府部门规范性文件,为多元化解机制规范可持续发展提供重要依据。”广东省人社厅调解仲裁处处长李克俭表示。

目前,在深圳市龙岗区,人社部门通过整合区、街道人社服务人员、社区人民调解员及综合服务项目的社工,组建了一支6000多人的专兼职调解员队伍。在广州市南沙区黄阁镇,人社部门采取以案定补的方式支付调解补贴,建立了一支包括法学专家和劳动人事争议调解员、兼职仲裁员等在内的调解员队伍。

李克俭说,出台办法就是要让社会力量进得来、靠得住、做得好,努力防范和化解劳动争议风险,实现规范管理、监管到位。