

父母假期不同步,无人照顾孩子;休假陪伴,又担心影响工作和收入

“雪假”落地,如何用好弹性休假实现“亲子同休”?

本报记者 马安妮 吴锋思

“趁着‘雪假’,我和孩子一起学会了滑雪,还参加了研学——有家长陪伴,孩子明显更开心,我们也更放心。”这个冬天,乌鲁木齐苍龙有色金属材料有限公司职工侯芬娟享受了一个难得的亲子假期。

像“雪假”这类由地方或企业自主推行、尚未纳入国家法定节假日的弹性福利,正在新疆、吉林等冰雪资源丰富的地区悄然试点,放假5天。与前后周末相连,最多可享受9天连休。鼓励学生参与冰雪运动、研学实践等。为支持出行,多地滑雪场对中小學生实行免门票政策,同时配套交通、住宿等优势。

然而,当孩子们放起了“雪假”,许多双职工家庭却面临着现实选择:如果家长没有同步假期,谁来照顾孩子? 如果额外请假陪伴,收入与工作又如何兼顾?

事实上,已有企业与地方开始探索更灵活的应对方式——鼓励职工用年假、调休等方式自主安排,实现与孩子的假期同步。这种“非强制却可抵达”的休假路径,正悄然推动企业关怀、家庭需求与消费拉动之间的共赢。

“雪假”试点落地

“趁着假期,我带孩子上南山滑了雪,陪老人吃饭,还全家一起看了场电影,整个假期特别轻松。”乌鲁木齐苍龙有色金属材料有限公司职工朱正杰分享道,“平时陪孩子时间少,这次感觉格外充实。”

作为公司线上运营负责人,得知公司将实行带薪“雪假”,朱正杰第一时间把通知分享到社交平台,短时间内就收获了超过20万次点赞。

“之前一直听说可能要放‘雪假’,起初没太在意,直到具体安排出来——居然能

阅读提示

“雪假”作为一项地方性福利假期,旨在鼓励学生参与冰雪活动、促进家庭陪伴与消费。然而,其与家长工作时间的错位,也给双职工家庭带来了“孩子谁带”的现实困扰。目前,该假期主要通过鼓励企业弹性安排、支持职工使用年假调休等方式灵活落实。专家建议,要探索多样化的企业关怀方式与托管服务,打造特色假期落地的可行方案。

连休9天,心里还是挺激动的。”朱正杰说。

这个冬天,新疆中小學生迎来首个“雪假”。2025年,乌鲁木齐市和阿勒泰地区率先试点,放假5天。与前后周末相连,最多可享受9天连休。鼓励学生参与冰雪运动、研学实践等。为支持出行,多地滑雪场对中小學生实行免门票政策,同时配套交通、住宿等优势。

乌鲁木齐一位学生家长王琳琳说:“学校放假前征求了家长意见,提供研学路线选择,这也部分解决了双职工家庭的带娃难问题。”

记者采访了解到,“雪假”期间,家长的陪伴方式各不相同:有家长调休年假带孩子错峰南下旅行;有家长选择分段调休陪伴;也有家长借此机会培养孩子的兴趣爱好……

与此同时,冰雪资源丰富的吉林省也推出了5天“冰雪假期”。根据《吉林省2025年“冰雪假期”专项工作方案》,全省义务教育阶段学校统一放假,并鼓励机关企事业单位职工带薪休假,支持职工在冰雪季通过分段休假、错峰休假、合理调休、与节假日衔接等灵活方式,享受冰雪假期。

“有了正式文件,调休请假底气更足了。”长春市民张春梅在这个“冰雪假期”通过休年假陪伴孩子,“既是放松,也是难得的亲子时光。”

并非普遍福利

“雪假”这一福利在实际推行中,因企业性质、岗位差异和家庭情况不同,正面临着现实考量和多样态度。

“看到班里同学的爸爸妈妈带着去南方

玩,孩子回来也会说‘真羡慕’。”在新疆某国企工作的李女士,家中因此进行了一场小小的“假期谈判”。

“我们和孩子商量,之前已用年假旅行过,这次‘雪假’就周末全家一起玩,平时她自由安排。”李女士说。这种灵活变通,是许多无法同步放假的家庭面临的真实情景。

“雪假”与“春假”,这些尚未写入国家法定假日清单的“特别福利”,正悄然成为一些地方与企业探索柔性管理的“试金石”。

乌鲁木齐苍龙有色金属材料有限公司总经理侯丽平分享了企业的做法,“我们以销售团队为主,只要安排妥当,用好这类假期反而能激发员工的积极性。”在她看来,这并非简单的放假,而是基于信任的效率管理。

然而,对于制造业、服务业等需要连续运营的行业,或一线操作岗职工而言,安排统一的“雪假”较为困难。因此,采访中,一些企业强调,关怀职工不必“逢假必放”,提供可实现的选择更加重要。

“落实好年假、育儿假等既有福利,并为员工灵活调休提供支持,才是更适合且重要的关怀。”一位企业负责人说。

来自新疆阿勒泰地区的职工米德提·尼格斯汗对记者吐露:“有假当然愿意休,但若为陪孩子专门请假,我个人不太愿意。踏实工作才是更好生活的基础。”

福利假期更需灵活落地

让“雪假”在职工中更好地推行,并非简



《福建省高质量充分就业促进条例》1月1日起施行

以法治力量搭建全链条就业保障体系

龄、低技能劳动者就业和转岗矛盾突出,低端岗位市场用工条件与劳动者期望值存在落差,“有活没人干”和“有人没活干”现象并存。

“福建省将就业工作纳入经济社会发展全局统筹推进,全省城镇新增就业持续保持较大规模,失业率长期维持在较低水平,就业局势总体稳定。”福建省人大常委会委员、社会委副主任委员郑国华表示,随着经济发展进入新阶段,就业领域也出现了新情况新问题,迫切需要通过地方立法加以规范和解决。

为此,《条例》精准“破题”,以科学立法搭建全链条就业保障体系。坚持市场化就业导向,建立市场化就业机制,挖潜人力资源价值,扩大就业容量,提升就业质量。明确企业的经营主体责任,确立“政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业”的市场化就业工作机制,通过市场与政府协同发力破解供需难题。

“五级联动”让就业服务直达基层

《条例》在体制机制上实现了多重创新。最为突出的是,首创就业影响评估制度,要求重大政策、重大项目在决策源头评估其对社会的影响,保障发展路径的就业友好属性。

在责任落实上,《条例》立足促进高质量充分就业工作全链条,构建县级以上政府宏观调控责任、乡镇街道基层落实责任、部门协同责任、社会参与责任、企业经营主体责任的多元责任体系。

同时,建立“五级联动”机制,让就业服务从省、市、县一直延伸到乡、村(居),真正实现服务直达基层,部门协同社会参与,打破了以往的层级分割和部门壁垒,共同促进就业。

《条例》提炼固化了福建行之有效的就业创业政策,推动产业等政策与就业政策协同联动;延续税费优惠、融资便利等支持政策,助力民营企业、中小微企业发挥其就业吸纳主渠道作用。

同时,紧扣新质生产力发展需求,推动传统产业升级稳岗,新兴产业扩容增岗,现代服务业提质扩岗,乡村产业就近供岗;优化就业空间布局,建立区域间就业协作和就业互补机制,加强劳务协作,促进不同地区就业水平与就业公共服务能力等方面均衡发展。

聚焦短板弱项 筑牢公平保障

针对就业工作面临的堵点难点和短板弱项,《条例》从体制机制层面提出解决方案。

单的“放”与“不放”,专家认为,其背后交织着企业管理的灵活性、行业运行的限制、家庭个体的需求以及职工个人对工作与生活的理解等。

“要求职工与子女同步放‘雪假’这类福利假期不宜‘一刀切’。”新疆维吾尔自治区劳动关系学院院长张娇说,“福利假期政策需要全面考量,兼顾企业职工与新业态从业人员、灵活就业者等不同群体的实际情况。”

当前,除了国家法定节假日外,部分省份还结合地方特色文化和传统习俗,增设了独具特色的地方性节假日,这些假期全民皆可享受。例如,西藏自治区的藏历新年7天假,新疆维吾尔自治区古尔邦节3天假,云南省傣族新年3天假等。

“如果法定节假日无法满足个人所需,根据《职工带薪年休假条例》,工作满一年即可享受为期5天的年假,可以将两者结合起来,从而延长休假时间。”张娇说。

在张娇看来,国家现行的法定节假日体系为职工提供了充分的休息保障。关键在于要切实落实好法定节假日、带薪年假等相关休息休假制度,推广好育儿假、护理假等新增福利,才能更好地帮助职工平衡工作与家庭。

相比之下,“雪假”“春假”及企业“高温假”等,属于非强制性的弹性福利,它们具有鲜明的功能与季节导向,其形式灵活、覆盖范围有限,并非普惠式的制度安排。

因此,对于“雪假”“春假”这类福利假期,张娇表示,需更灵活地落实。

“企业可通过职代会、恳谈会等形式,广泛征集职工意愿,结合自身经营状况进行个性化安排,而非追求全社会统一推广。”同时,她建议,工会可发挥积极作用,例如将原有的职工子女夏令营、托管服务与福利假期相结合,开展亲子研学、家庭团建等活动,既能丰富假期内涵,也能切实帮助无法脱岗休假的职工家庭。

破解人才评价“一刀切”难题,北京出台职称自主评审管理办法

稳妥有序向用人单位下放职称评审权

本报讯 (记者赖志凯 见习记者沙剑青)为破解人才评价“一刀切”难题,促进人才培养与产业需求深度融合,近日,北京市发布《北京市职称自主评审管理办法(试行)》,聚焦首都发展定位,以“分类施策、评用衔接、放管并重”为原则,根据产业、行业、专业情况,稳妥有序向用人单位下放职称评审权。

据介绍,职称自主评审政策的出台,是北京市人才评价机制改革的重要突破。通过向用人单位主体赋权,充分发挥用人单位人才评价主体作用,让评价标准更贴合企业发展和岗位需求,构建以创新能力、质量、实效和贡献为导向的人才评价体系,为首都“四个中心”功能建设注入人才动力。

为充分发挥激励导向作用,让职称评价成为激发人才创新活力的“催化剂”,该市明确申请条件,鼓励“有意愿、有水平、有保障”的用人单位申请开展职称自主评审。

“有意愿”。用人单位申请的评审专业应与自身主责主业、产业定位高度契合,体现“需求导向”,将人才评价与单位人才队伍建设深度融合,把职称评审结果与岗位晋升、薪酬激励等直接挂钩,形成“评价一使用一激励”的闭环。

“有水平”。单位应在综合实力、产业方向、核心技术等方面有较大优势,申请开展职称自主评审的专业,需具备行业领先的专业实力,能够代表本领域的发展水平,能够制定符合实际的较高的专业评价标准。单位拥有充足优质的人才储备,专业技术人才队伍应占职工总数70%以上,且职称评审专家需满足数量与质量的双重要求。

“有保障”。用人单位需建立完善的评审组织体系,具备稳定的场地、技术等资源保障,设立机构及专职工作人员,履行制度建设、申报审核、组织评审等职责,确保评审质量。

据了解,在用人单位申请开展职称自主评审及核准备案流程方面,该市实现了规范化与便捷化的统一,可全程网办。用人单位需在线提交申请及佐证材料,经审核符合申请条件的,由评估组进行综合评估,评估合格后予以核准备案。市人社局指导用人单位紧密结合自身行业特点和发展需求,制定更加科学、合理的评审标准,按照有关规定,有序开展职称自主评审。评审结果经验收、公示后,由市人社局统一发放电子职称证书。

在充分赋予用人单位职称自主评审权的同时,北京市坚持“放管并重”原则,有效防范评审风险。建立全程监督机制,对职称自主评审单位开展常态化定期巡查,保障评审工作依规有序推进。对违规开展评审、评审结果存在问题的单位,将严格按照相关规定严肃追责处理,切实维护职称评审工作的严肃性和权威性。

宁夏协同推进工伤康复事业提质增效

本报讯 (记者马学礼 李静楠)近日,宁夏回族自治区印发《关于进一步推进工伤康复事业高质量发展的通知》,明确了完善工伤康复制度机制、创新工伤康复扶持政策、加强工伤康复科学管理和提升工伤康复服务水平等4方面16项具体任务,旨在进一步提升工伤职工享有公共服务水平与康复成效,增强其重返岗位与融入社会的能力。

根据《通知》,宁夏将探索建立职业康复与就业促进等政策和管理服务衔接协同机制、康复效果评估机制,推动形成科学合理、严谨有序、高效便民的工伤康复管理制度。同时,将构建多元工伤康复体系,明确门诊和社区医疗康复功能定位、服务内容和标准,将符合规定的门诊和社区康复费用纳入工伤保险基金支付范围,并在银川市、石嘴山市开展工伤康复协议管理由住院康复向门诊和社区康复延伸试点,鼓励探索居家康复管理服务模式。

为助力工伤康复职工重返工作岗位,《通知》明确,将推动工伤康复与就业促进深度融合,依托宁夏人力资源社会保障一体化信息系统,建立工伤康复人员信息库,为有劳动能力、就业意愿且已登记失业者提供就业服务和职业技能培训服务。

青岛出台技师工作站管理办法

本报讯 (记者张楠 通讯员徐建国)为更好发挥高技能人才在技术革新、技艺传承、技能培训等方面的引领示范作用,近日,山东省青岛市出台《青岛市技师工作站管理办法(暂行)》。

《办法》包括管理机构 and 职责、设立和入站人员、运行、管理和考核评估等部分。《办法》提出,将紧密围绕青岛市经济发展要求和产业转型升级需求,加快建设政府引导、企业院校为主体、高技能领军人才为核心的技师工作站。

《办法》明确认定过程,对技师工作站申报主体、领办人条件、基础条件等进行明确界定,规范认定程序,确保公开、公平、公正;强调服务产业发展导向,规定技师工作站的技能人才培养、技术攻关创新、技艺传承推广和技能竞赛交流等主要任务,推动技能成果转化,营造崇尚技能的氛围;强化运行管理要求,实行周期考核制度和内部管理制度,推动技师工作站及时做好目标计划、学徒培养和成果记录,实施人员备案机制,加强入站人员规范管理;提供保障措施,优先推荐申报市本级相关项目和国家级、省级项目,按规定予以补助,对专利等技术成果以及相关的著作权、专利权等依法予以保护。

深圳打造29个特色劳务品牌

本报讯 (记者刘友特 通讯员易洋)在近日召开的第三届全国劳务协作暨劳务品牌发展大会上,作为广东省推选的新型劳务品牌,“南山数智工匠”从全国30余个人选新型劳务品牌中脱颖而出,成为9个现场宣介品牌之一,在“劳务协作暨劳务品牌对接交流”板块获得重点推介。

据了解,“南山数智工匠”是南山区聚焦信息与通信技术产业发展需求重点培育的特色劳务品牌,通过构建“企业+高校+实训基地”三位一体人才培养体系,推动人工智能、云计算、工业互联网、芯片设计等高技能领域人才规模化、专业化发展。

近年来,深圳通过构建产业协同平台、整合政校企资源、打造特色培育矩阵等举措,已打造29个彰显地方特色、贴合产业赛道、兼具技能优势的劳务品牌。除“南山数智工匠”外,还有“龙岗眼镜设计工匠”“坪山智能网联汽车装调工”“罗小贝黄金珠宝工匠”等,涵盖高新技术、文化旅游、珠宝、新能源汽车及智能网联汽车等多个重点产业领域。