

发红包、给补贴……

倡导“就地过年”动真格了!

“有钱没钱，回家过年”，但今年春节注定不一般，因为国家鼓励就地过年。

为了引导更多人就地过年，让更多人就地过一个好年，各地政府和企业也是拼了：发红包，给补贴，发消费券，还有免费流量和门票、免费乘坐公交车等福利，甚至还有流动人口积分奖励、子女积分制入学加分……真金白银的诱惑下，你会就地过年吗？

倡议就地过年

近期，国内出现多点零星散发病例甚至局部聚集性疫情，冬季疫情防控形势严峻，在此背景下，从上到下，都在强调非必要不返乡、就地过年。

国务院应对新型冠状病毒感染肺炎疫情联防联控机制综合组日前下发通知，鼓励员工在工作地休假。各地政府要加大宣传力度，鼓励企事业单位根据生产、工作情况和职工意愿，灵活安排休假，引导职工群众在春节期间尽量在工作地休假。

1月10日，国务院联防联控机制春运工作专班第一次会议也提出，当前，疫情防控形势严峻复杂，要减少不必要出行，减少人员聚集，减少在途风险，确保疫情不因春运扩散。

从地方层面来看，各地也纷纷响应号召，包括北京、上海、广东、山东、河南、河北等多数省份陆续发出“春节期间非必要不返乡”的倡议，鼓励企事业单位安排职工弹性休假，就地过年。

中国工程院院士张伯礼近



连日来，浙江宁波企业纷纷推出春节留厂职工“红利包”。

日提醒，去年国庆节，“几亿人口在流动都没有事儿”，但春节期间流动，“不行”。他表示，因为现在正处于寒冷季节，非常适合病毒生存。挺过去，迎来春暖花开，加上新冠疫苗普遍接种，疫情防控形势基本就会大好转，乃至迎来决定性胜利。

发新年红包

“一方面非常支持防疫政策，另一方面独自在外打工的一年也就盼着这几天，回家躺躺就能攒够下一年奔波辛苦的勇气。过年的意义不在于经过那个时间点，而在于家人团聚啊。”一边是防疫需要，一边是回家的诱惑，很多人在“回家和留下”的选择题中纠结。

为了让更多人选择留下，一

些地方除了发布倡议，还拿出真金白银，给留在当地过年的打工者发新年红包。

福建省泉州市日前出台八条措施鼓励就地过年，其中，对2月11日至17日留泉过年的非泉州籍企业工会会员，凭个人身份证、“泉工惠”职工服务卡、闽政通“通信大数据行程卡”，经审核确认后按每人200元标准网上申领新年红包。

浙江省台州市鼓励企业给员工特别是留在台州过年的外来员工发放新春红包。台州市各级政府将重点给部分企业发放留台州过年外来员工新春红包予以支持补助，补助标准原则为380元/人和280元/人两个档次。

浙江省宁波市奉化区近日发出《致全区民营企业外来员工的倡议书》，打造了四重“春节礼

包”，其中包括500元“现金红包”。浙江湖州市吴兴区将对在建工地春节期间留吴员工发放每人1000元的红包。

发补助、补贴

除了新年红包，还有各种补助、补贴。

泉州明确，对春节期间(2021年2月11日至2月26日)留泉过年的工业企业、商贸企业、在建市及以上重点项目的省外来泉务工人员，可给予适当节日补贴。对留泉过年的非泉州籍困难家庭的企业职工，每户给予一次性困难补助1000元。

浙江丽水经济开发区称，2月1日至28日期间，对符合要求的企业员工，开发区将会按照每人每天50元的标准和20元的标准给予企业加班员工加班补助和用餐保障补助。

还有不少企业出台了一系列留厂奖励办法。根据媒体报道，厦门一家高新技术企业——厦门宝太生物宣布拿出3000万元+红包，奖励慰问员工“留厦”，人均5000元。

浙江天派针织服饰有限公司明确，春节期间选择留厂过节的员工，从农历腊月廿七至正月初七，除能拿到平常2倍-3倍的工资外，还可以享受公司食堂免费就餐的福利；选择年三十和初一值班的员工可以每天额外享受1000元补贴。

在高额补贴的诱惑下，有打工人士表示：“现在疫情形势严峻，公司不仅提供免费吃住，还可享

受高津贴，决定留在公司过一个安心年。”

发消费券、免费流量和门票等福利

不只有红包、补助，一些地方还提供春节消费券、免费门票、免费流量、免费乘坐公交车等福利，甚至还有流动人口积分奖励、子女积分制入学加分。

宁波市奉化区将发放500元春节消费券、210元溪口景区免费门票，同时会向宁波市消费者发放1000万元奉化区消费券，首期发放500万元。

泉州则表示，春节期间留泉的外地来泉就业企业职工凭个人身份证可免费乘坐公交车、免收国有A级旅游景区门票。

台州为留台州过年的外来员工(手机号码归属地为台州)免费赠送10G可在春节期间使用的本地流量。此外，还对持有台州公安机关签发的有效期内浙江省居住证且留台州过年的外来员工，给予流动人口积分5分奖励。

浙江省嘉兴市秀洲区鼓励员工春节留秀，企业在2021年1月27日至2021年2月19日期间组织持续生产的，给予其留在秀洲的外来员工租房补贴，每人300元；2021年1月27日至2021年2月14日期间，企业外来员工留在秀洲且符合积分入学申请条件的，其在2021年新居民子女积分制入学时，在原积分结果基础上一次性加5分(父母双方可单独计分)。

据中新网

隐秘而又公开的“痛”

互联网平台畸形加班文化调查



连日来，因“拼多多”接连出现员工猝死、跳楼、被辞退等事件，再次引发舆论声讨与关注。

12日，新华每日电讯记者联系到该被辞退员工，回顾事件始末。而“996”(是指早上9点上班、晚上9点下班，一周工作6天的工作方式)这一既层层加码被公开执行，同时又讳莫如深的敏感词汇背后，所反映的畸形加班文化值得深思。

认同言论过激但不后悔发视频

2020年12月29日，一位20岁出头的女员工意外离世；2021年1月9日，一名员工在长沙家中跳楼自杀……一系列事件，让“拼多多”因“畸形加班”和“996”工作机制再次被推向台前。

2021年1月10日，化名王太虚的“拼多多”员工在多个网络平台发布视频(因为看到同事被抬上救护车我被拼多多开除)。

11日，“拼多多”向记者回应表示，公司查询到其既往匿名发帖内容充斥不良“极端言论”，诸如：“想要xx死”“把xx的骨灰扬了”等。人力资源部研判该员工以上言论严重违反员工手册，决定与其解除劳动合同。

“拼多多”回应还称，在公司

与其解除劳动合同后，该员工及其周边人继续在网上发布不实言论，包括公司人力资源部通过翻看其手机获悉其在某匿名社区发帖，以及公司人力资源部威胁毁坏其档案，公司有300小时工时的“本分计算器”等，上述均为谣言。

“我承认自己言论有些过激，但不后悔把视频发到了网上。”12日，在接受新华每日电讯记者专访时，王太虚向记者出示了一张其他同事的记录，整月这位同事都保持着周日、周一到周五每周6天、早10时前到晚10时左右的打卡。

“加入‘拼多多’一年半以来，我几乎一直处于早上11点上班、晚上11点下班、一周工作6天的状态，每月工时在300小时左右，这也是组内不少同事的现状。如果工时不达标要求，会被主管谈话。但这些都‘白黑字’进行明文规定，而是一种隐性制度，很难举证。”

目前，王太虚已经在咨询劳动仲裁等相关事宜。

隐性超时加班成“标配”却难举证

对“996”等机制的声讨并非

个案，因畸形加班文化而引发争议的事件近年来频繁出现：有称“996是一种福报”；有在公司年会上公然表示，“未来执行996工作制，甚至举例称工作家庭平衡不好可以离婚”；有企业宣布全员开启“隔周双休”的大小周模式。

在社交平台上，更是不乏一边加班一边吐槽“996”的众多年轻人。

“互联网大厂们从来不会明说加班，但免费班车、免费餐券、免费打车的‘福利’一步步‘套路’着员工‘自主自愿’地加班。”一位互联网企业员工小张介绍道，“晚走两小时就能坐上免费班车，再多加班一小时还能拿张第二天的免费餐券，再忍个一小时就能报销打车费。于是，几乎没有不是不加班的，甚至看起来，我们很‘乐意’加班。”小张表示，几乎没有看见过自己组里有人按时下班过，“按时走反而感觉像是翘班。”

举证难、认证难是目前超时加班盛行的重要原因之一。从监管执法单位的角度看，往往容易陷入只有劳动者举报，才能被动监管的局面；而为了保住工作，愿意站出来和公司对抗，且有足够对抗能力的劳动者却极为少数。

制度的缺失也让“过劳死”难以认定。2003年通过的工伤

保险条例中，规定了七种可以被认定为工伤的情形，但并不包括“过劳死”。上海社会科学院法学研究所助理研究员江轶说，认定标准相对比较严格。

告别“超时加班光荣论”

专家认为，劳动者要增强自己的法律意识，有更强的证据意识和保全意识。

在休假文化大不过加班文化的当下，难以指望企业靠道德自觉来解决超时加班的困局。早在多年前，就有专家呼吁：要遏制过度加班现象，在企业层面建立健全工时协商机制，在行业层面科学制定劳动定额，在立法层面明确界定“过劳死”标准，在政府层面加大执法惩处力度，切实维护劳动者合法权益。

鉴于“过劳死”认定为工伤难度较大，不少专家也建议适当扩大职业病目录的范围，“把一些普遍由于工作压力引起但不在原有目录范围内的疾病纳入进来。”江轶表示，既要用法律标准的完善让企业认识到，畸形的“超时加班”并不光荣甚至需要付出代价，也要让诸如行业协会、企业工会这样的组织力量发挥出作用，守护劳动者的权益。

据新华社