

山东舰文创纪念品首发

设计团队以90后为主,生动讲述航母梦、强军梦、中国梦

7日上午,中国首艘国产航空母舰山东舰舰徽舰标纪念品、舰帽、拼装模型、银质吊牌等文创产品在军事博物馆面向全球正式发布。

由中国船舶集团有限公司指导、中国船舶综合技术经济研究院主办、中船文化科技(北京)有限公司承办的“山东舰文创发布会”上,首次公开介绍了中国首艘国产航空母舰山东舰舰徽、舰标的设计理念,并向军事博物馆捐赠了山东舰首批文创纪念品。

据了解,首席设计师谢大欢带领一支“90后”设计团队,在两年半时间里历经28稿打磨,最终完成了山东舰舰徽、舰标的设计以及整体山东舰视觉识别系统的创作,并由此衍生出了山东舰文创的开发,生动讲述航母梦、强军梦、中国梦。

山东舰舰徽的构图,采用航母45度破浪而出的角度,展现山东舰作为中国首艘国产航母横空出世的气势;后部地球的背景展示了中国海军国际化的大国海军形象;前部浪花取自海军旗下部的三蓝

二白元素,与海浪融合统一,赋予整体以动感和现代感;17舷号放在底部,醒目亮眼,大大提升了舰徽的可识别度;八一军徽与代表航行的舵放在顶部,代表着人民解放军神圣的使命与地位。舰标在整体风格上与舰徽形成了统一体系,现代化、年轻化、充满活力。相对舰徽的厚重,舰标则展现了舰上官兵的精神面貌——底部锚的变形与航母滑跃甲板融合在一起,托起雄鹰展翅的翅膀;八一军徽从舰首腾空,展示出航母特有的精神。

山东舰舰帽与传统的军帽不同,设计师从海军人旗上选取了条纹元素,并在帽型的设计、布料的选择等方面更倾

向于年轻化、时尚化,这顶舰帽让海军与百姓更加亲近,也让航母文化带来的爱国情怀更加日常化。

谢大欢表示:“舰徽和舰标作为两大主标识,舰徽是航母的精神象征,庄重、大气,而舰标是每一位官兵个体的象征,充满了活力和动感。徽标的设计都有丰富的元素,也非常中国化。”

据央视



2020年了,我去年没休完的年假怎么办?

2020年元旦已过,“2019年末休年假能在春节前后休吗?”“未休年假能否要经济补偿”等话题再度引起热议。“跨年休假”有必要吗?哪些劳动者跨年休假更不容易?怎样让休假安排为劳动者带来更多获得感?新华社记者就此赴多地采访了相关人士。

不少劳动者有跨年休假需求,落实规定仍存困难

“上个月中旬休假的机票都买好了,结果硬是因为年底工作太多没走成。”在广东一家民营金融企业就职的肖女士对记者说,“我准备春节前后把假补上”。

新华社记者在北京、广东、黑龙江等地随机采访了数十名各类岗位劳动者,能像肖女士这样顺利实现跨年休假的并不多。

现行职工带薪年休假条例规定:年休假一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。

中国人民大学法学院教授刘俊海等多名专家告诉记者,“年休假一般不跨年”这一制度设计是为了充分尊重和保护广大劳动者的休假权。华东政法大学经济法学院教授田思路说,年内休假的原则是防止“带薪休假制度实施过程中,用人单位故意拖延、阻碍劳动者休假”,另一方面规定也明确允许了跨年休假的“例外”情况。

然而,记者在采访中发

现,落实相关规定仍存困难。

有不少劳动者渴望能跨年休假。广东某科技公司职员罗女士、在北京某大型高档购物中心上班的赵女士都表示,元旦后春节前这段时间,自己或由于业绩压力不敢休假,或由于担心年底人手紧张工作“撂荒”不便休假。而春节是假期“刚需”,跨年休假能有效延长春节假期,能让劳动者在放假前全力冲刺业绩,放假时从容陪伴家人,复工后又能避免返程高峰。

还有些劳动者认为,允许跨年休假的“例外”规定落实不易。黑龙江省律师协会会长李亚兰对此解释道,根据相关规定实际上把跨年安排休假的决定权赋予了用人单位。如果用人单位“作梗”,劳动者很难自主安排休假时间。中国社会科学院旅游研究中心的一项调查数据显示,我国“有带薪年假,可以休且可自主安排”的劳动者仅占三成多。

快递、电商等新业态劳动者“跨年休假”更难

记者从采访中了解到,多项现实原因造成了劳动者实际感受与制度初衷之间的差

距。

——有部分企业“套路”劳动者。“2019年5天的年假单位只给了1天,又不能跨年补休。”广州一家自动化企业员工刘某无奈地说,“根本不敢跟公司‘杠’,除非是不想干了。”北京一家知名大型企业职员孙女士告诉记者,公司年假每年元旦“清零”。如果有员工提出跨年休假或者未休假“兑现”申请,“HR总有办法让我们自负未休假的责任。”

当前,多数情况下,相对劳动者,用人单位掌握着更强的话语权。广州大学法学院副教授欧卫安说,针对劳动者关于跨年休假或是未休年假“兑现”等合理诉求,部分企业往往不是依法要求考量“是否必要”,而是一概以“效益不好准备裁员”“未能休假后果自负”等方法“套路”劳动者。

——有些岗位类型跨年休假难。“每年春节前大家会给亲戚朋友邮寄东西,所以会更忙。”在哈尔滨市工作的快递小哥小张告诉记者,每年“双十一”、“双十二”、元旦、春节基本上连在一起,很难抽出一段时间集中休息。他说,快递员工作强度很大,在快递件相对较少的片区,快递员可能能休假,但是在件多的片区就

很难保障。

近年来,快递物流、网络送餐、电子商务等新业态领域发生的劳动用工问题明显增长。据人力资源和社会保障部数据,仅快递业2018年各地查处的涉及工作时间和休息休假类案件就达0.66万件。相关部委表示将以快递企业为重点,适时开展落实休息休假情况专项检查。

记者还了解到,当前像网约送餐员等岗位劳动者大量属于劳务派遣人员,与相关企业之间的法律关系模糊,难以明确和保障休假权利。类似情况也发生在电商类企业,有电子商务企业负责人对记者直言,不鼓励员工多休假就是公司的态度。记者获悉,该公司的技术人员想要休假非常困难,原因是企业负责人认为他们的工作“早八晚五”相对固定。

劳动者期待落实并增加休假自主权

多名专家告诉记者,带薪年假总天数偏少、劳动者休假安排自由度偏低是近年来“跨年休假”等问题屡屡引发社会热议的根本原因。随着我国进入老龄化社会,解决相关问

题的现实紧迫性越来越凸显出来。

“上有老下有小,中间自己不能倒。”近年来,随着陪伴家庭、看护老人等需求不断增加,对入职十年内的青年劳动者而言,5—10天的年假总量及不够灵活的休假时段让他们感觉捉襟见肘。不少受访者向记者表示,一方面希望能够细化年假递增的时间段,让年假增长更可感;另一方面则希望相关法律法规作出调整,为劳动者更自主地安排休假时间提供明确依据。

记者发现,当前一些企业将同意员工在正月十五前报休上年未休年假作为“隐性福利”,受到员工欢迎。在北京、广东等地,部分互联网企业已将年假申报期限调整到24个月,增加员工休假自主权。

“应该根据我国文化传统,在逐步合理增加带薪休假期数的基础上,赋予劳动者更多的休假自主权。”专家表示,注重落实休假自主权是对劳动者合法权利的尊重。对劳动者而言,更高质量、更加自主的休假,更能增加获得感和幸福感。

据新华社