

带薪休假,还是带着受伤的心不休假?

■快报调查显示,超七成人“自觉”放弃带薪休假

■专家认为,带薪休假制度偏重单位利益,有违初衷,且相关劳动监察机制不完善



由于缺乏完善的带薪休假监督机制,迫使很大一部分中国人只能选择在黄金周集体出游 IC供图

秋高气爽,正是旅游、出行的好时候,忙碌了大半年,也该给自己的身心放个假了。利好了,今年中秋“撞”国庆,正好赶上“史上最长黄金周”,大家可以安心出门好好放松放松。可结果呢? 高速路变停车场、景区寸步难行、拍照留影变成大合照……长假已过,但“囧”态百出的“中国式集体出游”至今仍让大家深思。有人把这种现象归结于高速公路免费,有的人则认为法定带薪休假制度没有落实所致。

我国的劳动法对于带薪休假有着原则性规定,国务院《职工带薪年休假条例》于2008年1月1日起施行,几个年头下来,我们的带薪休假到底是一个怎样的情况呢? 近日,现代快报记者对此做了一番调查。调查发现外员工休假较为规范,国企员工休假较容易,机关事业单位领导没时间休,私企职员休假则没个准数。

□现代快报记者 项风华 王颖菲

事业单位

中层,有假难休
小年轻,该休就休

储玫(化名)今年44岁,是南京一家事业单位的员工,从参加工作到现在,她在这个单位已经工作了25年。在事业单位工作,端着一个相对稳定的“饭碗”,储玫一直觉得自己“很幸运”。大约四五年前,因为个人能力突出,储玫被上级分派到了单位内与市民打交道最多的一个部门,并被提拔为“二把手”。从此,15天的年假,她就没完整地休过一次。“人少事情多,就算休假,也不敢一次请完。”每天的工作表被排得满满的,储玫总觉得自己不可能有机会闲下来,往往等到儿子着急地大呼,“再不休,你想把自己累垮吗”,在如此“逼迫”下,才“无奈地”请上5天或10天假期。

不过,就算休假,一旦单位有事,“领导”也得随时出现。储玫程曾碰到过自己的10天假期才休一半,就被办公室某个突发事件叫回去的情况。尽管如此,在她看来,自己还不算最“惨”的——她的顶头上司同一个分管4个部门,用“四脚朝天”来形容其繁忙程度,一点不过为,“估计这么多年,他一天没休过吧。”储玫揣度着,而这位异常忙碌的领导,可谓“百病缠身”:颈椎、肠胃、腰椎等都有问题,每次看他拼命吞着止头疼的药,却不得空休息,储玫只能“一声叹息”。

尽管领导们忙得团团转,但部门里的“小年轻”却并没有感到很大的压力。“只要把他的事安排好,该休还是休呗。”利用今年的“双节长假”,5天年假、一个双休,总共15天的时间,小霍和丈夫开开心心地玩了趟欧洲10国。“领导

基本不‘卡’年假。”小霍说。这个85后进入这家单位刚刚2年时间,尽管工资不高,但相对稳定的工作让她基本没什么怨言,而更令小霍“感动”的是,虽然领导天天忙得团团转,几乎每年都没空休假,但在审批“手下”假期的方面,却一点不严苛——能批则批。相比于在私营企业工作的同学好友,每次讲起请年假时一副“抖抖呵呵”的表情,小霍自言“特别庆幸”,“事业单位和一部分企业毕竟不一样,大概相对会‘仁慈’很多。”

“其实,机关事业单位落实带薪休假并不理想。”南京市人力资源和社会保障局有关负责人告诉现代快报记者,目前,南京机关事业单位工作人员约21万人,其中公务员4万人,事业单位17万人,“虽然我们没统计过机关事业单位的带薪休假情况,但是据了解,也只有部分单位能休到年假,如果不休也没有补偿,因为没有财政预算。”

今年8月初,南京市委组织部、市人社局、市财政局出台《关于加强和完善南京市机关事业单位工作人员带薪年休假工作的实施意见》,要求各级领导干部要增强执行带薪休假制度的自觉性,带头执行年休假制度。该负责人表示,机关、事业单位工作人员带薪休假制度,是提高工作效能、完善落实社会保障制度的重要措施,“如果你领导不休年假,员工固然不好意思。我们明年就要开展对机关事业单位工作人员年休假制度执行情况的监督检查。”

国企

打个书面报告
年假“手到擒来”

哪些企业的员工可以堂堂正正地“带薪休假”?现代快报记者

发现,国企和外企相对规范,员工想休年假,只要在合理的时间申请,一般可以得到满足。

王思思今年33岁,目前在南京一家机电产品公司上班,一年前,她刚刚跳槽来到这里。她目前任职的这家公司隶属于一家知名的从事进出口业务的企业。休假问题,是王思思从此前的企业离开的重要原因之一,“一年累死累活,连个喘气的机会都没有,叫人怎么熬下去。”虽然目前身处“分支”,但王思思所享受的员工待遇和“总部”没有任何区别,在请年假方面,也给予了充分保障。前几天,王思思的一个住在加拿大的闺蜜打电话来,告诉她自己正式决定结婚,准备于12月圣诞节前举办婚礼。对方打电话来,郑重邀请王思思出席,并拜托她做自己的伴娘。王思思二话没说就答应了,因为根据同事们的“经验之谈”,请年假是个轻而易举的事。

第二天,王思思在办公室碰到“头儿”的时候,就顺口提了一下自己的休假计划。“没问题。”主管答应得很干脆,还饶有兴趣地和她聊了聊冬天加拿大的必去景点,未了不忘提醒一句,“走前别忘了发邮件来,说明一下。”王思思很满足地表示,在自己现在的单位,只要不赶着最忙的时间段请假,提前一个月和领导打个书面报告,假期基本“手到擒来”。

外企

单位主动提醒休年假
女员工还有“生理假”

而在外企工作的南京员工,也基本表示,“请年假,无压力”。仕达利思(南京)光电有限公司是韩国仕达利思(星铁社)的海外公司,对于员工休年假,公司一直持鼓励态度。“我们鼓励员工休年

假,”公司人力资源部的负责人表示,“通过休假,可以使员工在工作中产生的身心疲劳得到缓解,有利于他们未来精力饱满地继续奋斗。”因此,公司原则上要求所有员工必须休年假,那些享有10天或15天长假的员工,需要在即将休年假的那个季度提交一份“休假计划”,方便工作安排;而那些拥有5天短假的员工,基本上只需在当月提出休假申请即可。

关于每年享有的带薪休假和其他福利,公司每次都会第一时间在入职培训上告知新员工。他们觉得,这有助于一些抱着“刚来公司,不好意思向领导请假”想法的新员工打消顾虑,保证每一位员工的休息权利。

至于在个别特殊岗位、非常繁忙的职工和管理层人士,如果他们的工作实在安排不过来,无法抽出时间休年假,公司也会按照国家规定,对他们应休未休的年假天数,按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

该负责人表示,此外,公司内部还有一些自己的“人性化休假举措”。比如,一些员工的家乡路途遥远,有的甚至在内蒙古等地,这些员工可以在上一年度休1/3或一半的年假,然后把剩下的假日放在第二年,和来年的春节假期一起休,方便路远的员工回乡探亲。此外,从入职第二个月起,公司女员工还享有每月一天的生理假,如果不休,公司会给予一天50元的报酬。“每个人的情况不同,我们希望通过最灵活的政策,在快节奏的工作之余,让所有员工学会自我调节和享受生活。”

2013届毕业生已经开始找工作了,据南京市毕业生就业市场调查发现,带薪休假、节日福利、出国学习,跟那些硬邦邦的、定下了就很难突破的“硬工资”相比,“软待遇”如今成为90后大学生找工

作时关注的重要因素。看似只是用人单位为了“拉拢”员工而给出的“小恩小惠”,但是精明的人算一算,这些零零碎碎的“软待遇”加起来,折合成现金的话,也是一笔不小的收入了,而且在这种人文关怀的大环境里,工作起来也让人更有活力和动力。而很多人找工作青睐国企、外企,也主要是因为这些单位工作环境好、用工比较规范。

私企

要么忍,要么滚
“自觉”放弃休假

“我们都‘自觉’的……”提起年假问题,施凡(化名)“呵”地一声笑出来,似乎在暗示这个问题有多“无厘头”,“我可是‘安分守己’的好员工。”施凡今年28岁,南京人,本科学历动画专业,毕业后来到南京一家小型游戏公司,主要任务是设计游戏人物、场景,并负责和团队共同完成游戏概念图。

在他们公司,年假是个“奢侈品”,即使已经工作了5年多,施凡只在工作的第二年享受过一次年假,那次的“理由”是:祖父去世。

施凡不是不想请假,只不过他知道,没个“有把握”的“理由”,这假,是请不下来的。一年前,他的一位刚刚工作的新同事,“初中生犊不怕虎”,不顾大家的各种“暗示”和“善意劝阻”,一边嚷嚷着“这是我的权力”,一边进了项目经理办公室,以“出去玩”为由申请假期。经理并没有将这项议题“一棍子打死”,只是半严厉半哄劝地告诉他,虽然现在不是很忙,但是下面马上就要上项目,年假的事,到时候再统一安排。像是吃了一记闷棍,“新人”乖乖地离开了。而直到那年结束,他也没盼到传说中的“到时候”。

对于该怎么找一个“有说服

力”的“理由”,公司员工们还总结出规律:领导对于婚嫁嫁娶,一般比较宽容。一些家在外的员工,往往会使用类似的“模板”：“我家XX(某个兄弟姐妹)要结婚了,我家在XX地(某外省县城或农村),路上来回加起来得N(N大于等于2)天,特申请年假,望批准。”

而对于施凡这样的本地人来说,除非家里出什么大事,年假这件事,他想也不会想。虽然周围有人使出“死缠烂打”的招数,也有获得成功的,可施凡还是不愿意这么做。“领导希望他们不要白‘养’一帮人,可以理解,所以我们就‘自觉’点呗。”施凡想出了自我调节的方式,遇到压力大、工作疲惫的时候,他会利用夜晚时间在电脑上完成一幅让自己满意的画作,美其名曰,“给自己的心情放个假。”

面对年假问题,秦婕玥(化名)的处境似乎比施凡稍好一点——她所在部门主管的意见是,“请年假没问题,当然,请最好。”秦婕玥前年才从南京一所知名大学毕业,家在山东的她最终选择了留在南京,并在一家培训机构做起了数学老师。因为名校背景,加上为人亲和,秦婕玥很快成了家长眼中的“香饽饽”——周末两天,每天都是从早上8点辅导到晚上9点,只能在中午短暂休息一个小时。在朋友眼中,秦婕玥永远都“忙”:期中、期末考试前后忙小学生,一模、二模后忙中学生;到了寒暑假,更是恨不得生出三头六臂。“一天课坐下来,回到家都累得不想说话。”尽管下半年能稍微轻松一点,但秦婕玥总想着“假期不要随便用掉,没准什么时候用得着”,加上看到周围同事拼命的劲头,抱着“趁年轻多赚点钱”的念头,她干脆“遂了领导的心愿”,至今保持着上班以来的“不请假记录”。

■快报调查

今年,七成人不休年假

还有两个多月,2012年就要结束了,你带薪休假了吗?现代快报记者在南京市人力资源市场做了一个小型调查,受访的100人中,表示今年已休假的人数占11%,准备休假的占15%,而选择不休假的却占到了74%。他们给出的带薪休假难以落实的原因排序为:劳动力供过于求,强求休假担心失去工作(45%);工作忙,没时间(32%);劳动者还不知道有年假(23%)。

“带薪休假那是城里人的好事”

市劳动监察支队有关负责人分析,带薪休假实施后的头两年出现“零投诉”,是因为很多人还不太了解,另外是截止点时间未到,而从2010年起经济形势转好,岗位多了,劳动者也开始关注起福利待遇了,“投诉年假问题的劳动者往往有理有据,一告一个准,前来维权告老板的员工99%都胜诉了,而这些被投诉对象多为中小企业。”

市劳动监察支队有关负责人分析,带薪休假实施后的头两年出现“零投诉”,是因为很多人还不太了解,另外是截止点时间未到,而从2010年起经济形势转好,岗位多了,劳动者也开始关注起福利待遇了,“投诉年假问题的劳动者往往有理有据,一告一个准,前来维权告老板的员工99%都胜诉了,而这些被投诉对象多为中小企业。”

不过,在广告公司工作的朱先生说,他们公司一直有带薪休假的制度,员工大多也都知道,但每年真正休假的员工不到5%。这绝对不是公司阻止员工休假,而是因为如果休了年假,就会影响绩效工资,从而影响到全年的全勤奖和年终奖。

带薪休假投诉逐年上升

据悉,今年1—4月份,南京市劳动监察支队对全市4.5万家用人单位进行了劳动用工书面审查,涉及劳动者163万人。

“虽然我们并没有单独列出带薪休假的审查统计,但要求单位报送带薪休假的相关材料,结果是很多单位都装傻,没有主动提交。”一名劳动监察员告诉记者,从他办理的书面审查来看,差不多有一半的单位在年假上面都

存在问题。据初步统计,此次书面审查中,很多单位特别是私营、民营企业中,差不多万余家用人单位没有给职工休年假。

虽然劳动者在求职时不敢提,但是不代表忘记了这份权利,劳动者的维权意识正在觉醒。讨要年假工资或劳动投诉新热点,据统计,今年1—9月,南京劳动监察共接待咨询投诉9110件,其中1723件立案,其中要求落实带薪休假权利的占9%,讨要加班费的占21%,关于休息休假的维权案件占总量的30%。

市劳动监察支队有关负责人分析,带薪休假实施后的头两年出现“零投诉”,是因为很多人还不太了解,另外是截止点时间未到,而从2010年起经济形势转好,岗位多了,劳动者也开始关注起福利待遇了,“投诉年假问题的劳动者往往有理有据,一告一个准,前来维权告老板的员工99%都胜诉了,而这些被投诉对象多为中小企业。”

不会主动监管
举证要靠个人

目前,不管是外企、民企,还是政府机关、国企,所有员工都享有法律规定的“带薪假期”,即职工连续工作1年以上的,都享受带薪年假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。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。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

不过,南京市人力资源和社会保障局有关负责人表示,虽然《职工带薪年休假条例》明确,人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查,工会组织也应依法维护职工的年休假权利。但是在实际操作中,由于认定难等各种客观原因,存在“不举不问”的情况,“一般不会主动去查,除非职工主动向有关部门举报或者投诉。”

“带薪休假”也是职工的权利,如果用人单位违反了法律规定,职工应该依法主张和维护“带薪休假”的权利。

方江宁:确实还有需要完善的地方。主要是有些规定弹性过大,如《职工带薪年休假条例》第五条规定:单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,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。这样的规定,内容指向很明显,将对单位的生产和工作保护放在首位,其次才是劳动者的休假权益。尽管规定了要“考虑职工本人意愿”和“经职工本人的同意”,但单位凭借其优势地位和施加不当影响,职工的“意愿”或“同意”恐怕被“注了水”,这与《条例》的立法宗旨,即“维护职工休息休假权利”是相违背的。如果单位只要支付补偿,就可以用工作需要的理由取消员工的休假,带薪休假只能是名存实亡了。

方江宁:我认为,黄金周与推广带薪休假并不矛盾,不是非此即彼、有你没我的关系,建议同步进行。方江宁:我个人非常赞同这个观点。“十一”休假和带薪休假性质不同,前者属于法定节假日,具有国家的政治意义和社会意义,后者是劳动者休息权的重要组成部分,由《职工带薪年休假条例》及其实施办法来规定,带有福利性。因此,两者是并行不悖的,不能互相取代。不能因为当前长假“拥堵”而牺牲掉法定节假日。

尤其是没有罚则,所以引不起重视。但是,2008年《企业职工带薪年休假实施办法》则明确了罚则,为何依旧是休假难?

方江宁:政策已经出台,政策悬空不应该,因为现在大家的收入水平到了一定程度,从节假日旅游的爆满情形来看,不少人是愿意休假的,因为带薪休假制度是广受欢迎的。

方江宁:我认为年休假制度实施的困难主要在于“有法难依”。一方面,就法律而言,有些规定有弹性。比如“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”“单位因工作特点不能安排职工年休假的,经职工本人同意,可以以不安排职工年休假”。另一方面,就企业而言,劳动者带薪休假会增加用工成本,对休假一事自然是持消极态度。为此,一些用人单位可能以当前休假“条件不成熟”为由,对其职工年休假申请进行推诿,甚至暗示企图依法休假的职工将来可能会被“缓晋级”、“扣工资”、“丢饭碗”等。可见法律规定的“弹性”给用人单位规避法定义务披上了语言的伪装,造成“有法难依”,挡住了我们的年休假。

■对话专家

带薪休假制度“重”单位利益“轻”职工权益

虽然“十一”长假过去了,但是关于“黄金周”变成“黄金粥”的话题余波未了。拿什么对策来拯救黄金周?最近几天,专家观点频繁抛出。不过,最集中的建议是:尽早落实带薪休假制度,让老百姓自由选择出行时间。昨天,现代快报记者采访南京理工大学人文与社会科学学院法学副教授方江宁,他认为关于“十一”休假和带薪休假性质不同,前者属于法定节日,具有国家的政治意义和社会意义,而后者是劳动者休息权的重要组成部分。

□现代快报记者 项风华

劳动监察制度
还不够完善

方江宁:人们将“画饼充饥”、“水中月亮”、“空中楼阁”、“看起来很美”形容统统送给了带薪休假制度。是什么挡住了我们的年休假?

方江宁:政策已经出台,政策悬空不应该,因为现在大家的收入水平到了一定程度,从节假日旅游的爆满情形来看,不少人是愿意休假的,因为带薪休假制度是广受欢迎的。

带薪休假与黄金周并不矛盾

方江宁:也有很多人主动放弃休假,一份调查显示,在“带薪年休假”和“3倍工资收入”之间选择前者的占40%。

方江宁:一般地,当工资水平较低时,个人倾向于放弃“休假”以赚取加班工资;而当工资水平较高时,个人则倾向于放弃“加班”而选择“休假”。随着工资水平上升,选择“休假”而放弃“加班”的职工应该会增多。当然现实中,不少职工选择“加班”可能并非单纯的“弹性”给用人单位规避法定义务披上了语言的伪装,造成“有法难依”,挡住了我们的年休假。

带薪休假制度“重”单位“轻”职工

方江宁:在执行带薪休假的规定时,很多单位缺乏统一的标准——什么时候可以休、休多长时间、薪金按照什么标准发放,常常没有明确的说法。目前,带薪休假制度是否还有完善的地方?

方江宁:确实还有需要完善的地方。主要是有些规定弹性过大,如《职工带薪年休假条例》第五条规定:单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,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。这样的规定,内容指向很明显,将对单位的生产和工作保护放在首位,其次才是劳动者的休假权益。尽管规定了要“考虑职工本人意愿”和“经职工本人的同意”,但单位凭借其优势地位和施加不当影响,职工的“意愿”或“同意”恐怕被“注了水”,这与《条例》的立法宗旨,即“维护职工休息休假权利”是相违背的。如果单位只要支付补偿,就可以用工作需要的理由取消员工的休假,带薪休假只能是名存实亡了。

方江宁:我认为,黄金周与推广带薪休假并不矛盾,不是非此即彼、有你没我的关系,建议同步进行。方江宁:我个人非常赞同这个观点。“十一”休假和带薪休假性质不同,前者属于法定节假日,具有国家的政治意义和社会意义,后者是劳动者休息权的重要组成部分,由《职工带薪年休假条例》及其实施办法来规定,带有福利性。因此,两者是并行不悖的,不能互相取代。不能因为当前长假“拥堵”而牺牲掉法定节假日。

尤其是没有罚则,所以引不起重视。但是,2008年《企业职工带薪年休假实施办法》则明确了罚则,为何依旧是休假难?

方江宁:政策已经出台,政策悬空不应该,因为现在大家的收入水平到了一定程度,从节假日旅游的爆满情形来看,不少人是愿意休假的,因为带薪休假制度是广受欢迎的。