

# 带薪休假成心理“包袱”?

## 今年你休假了吗?



党的十八大报告中提出,“建立兼顾各类人员的社会保障待遇确定机制和正常调整机制。”休假权是社会保障待遇的一部分,应体现公平。2008年开始施行的《职工带薪年休假条例》对带薪休假办法作出了明确规定。该条例执行5年来,是否给劳动者带来劳逸结合、张弛有度的生活方式?带薪休假究竟是“皆大欢喜”还是形同虚设?

### 国企员工许之杰——

只要不是最忙的时候,领导一般都会准假

36岁的许之杰在广州一家大型国企工作,算起来,已经有13个年头。

13年前,籍贯河北邯郸的许之杰从广州一所大学毕业,成为这家国企的一名员工。2008年《职工带薪年休假条例》刚执行的时候,按照规定,许之杰可享受年休假5天。由于是第一年实行带薪休假,同事们还不太适应,几乎没什么人付诸行动。

许之杰说,当时的心境,至今回忆起来都历历在目。领导不休假,下属休假能被批准吗?同事们都不提,自己单独去申请,会不会给个人形象减分?

后来,公司制订了带薪休假落实细则,才让许之杰和同事们避免了“有假难休”。

公司里,像许之杰这样,家乡远在外地的同事为数不少。每到春节,他们不仅要饱受路途遥远费时费力的折腾,还要面临一票难求、有票受罪的尴尬。考虑到员工的难处,再加上春节是公司经营淡季,公司决定将带薪休假时间一分为二,划出3天时间增加至春节7天长假,剩余时间自由支配。

这样一来,回家过年错开了高峰,带薪休假也落到了实处,许之杰和同事们都特别赞成。渐渐地,同事们不再担心怎么提休假的事儿了,休假的需求也越来越强烈。

许之杰说,这两年公司的带薪休假细则也越来越规范了。人事部门制订了休假申请表,提前两周申请,只要不是最忙的时候,领导一般都会准假。

今年,许之杰已经有10天年假,他带儿子去云南玩了一趟,很是尽兴。

外企员工吴玲玲——  
公司鼓励员工主动休假,同事休年假也都很积极

上海浦东,一家大型外企的办

公室内,与德国总部的视频会议正在进行。

33岁的吴玲玲不时地做着记录。她来到这家德企做财务工作已经有10年时间。散会后又是紧张而繁忙的工作,吴玲玲笑言已经习惯早出晚归、咖啡相伴的上班生活。不过,让她欣慰的是,休年假的申请已被批准,她马上就要起程去享受澳大利亚之行了。

对于员工带薪休假,公司一直持鼓励态度。还记得入职之初,吴玲玲有5天年假,但她是新人,不好意思申请。将近年底时,人力资源部同事专程来提醒她尽快申请年假,并告知不会影响工资和年终奖,她才打消了顾虑。

吴玲玲说,不仅公司鼓励员工休假,同事们休年假也都很积极。尽管工作忙碌,周围的同事每年都会安排休假。由于休假时间长,除了必要的休息,选择寒暑假带孩子旅游的同事也不少。

工作本就繁忙,员工休这么长时间的年假,会不会影响正常工作?

吴玲玲说,每个部门都有自己的在岗清单,若有同事休假,领导会协调安排,不必担心正常工作被打乱。

此外,公司对带薪休假已经实现电子化管理。吴玲玲说,员工如果有休假需求,可先在系统中进行网上申请,申请将发送至直接上司那里,一般都会得到批准。系统还会自动计算剩余年假天数,便于员工更好地安排休假。

与外籍同事们聊天,吴玲玲发现欧洲国家在带薪休假制度上有更加人性化的一面。德国员工一般享有30天带薪休假。七八月份是欧洲旅游旺季,机构和企业会安排孩子小的员工优先休假,还会提前两三个月确定员工休假安排,对暑期工作作出适当调整。为缓解假期交通压力,德国各州学校还实行错峰轮流放假制度。

### 私企员工郑友晨——

权利斗不过“饭碗”,无奈“自觉”放弃带薪休假

深夜23时,北京市朝阳区一座19层高的写字楼透出星星点点的灯光,与倾城月光交相辉映。

11月底,外面早已是寒风瑟瑟,18层北向的办公室里,讨论却是热火朝天。为了赶一个设计稿,郑友晨已经和同事奋战了16个昼夜。正在加班的几个人,拿着设计方案各抒己见。

3年前,本科毕业的郑友晨满怀怀着大干一场的憧憬加入了这家私营设计公司。这几年公司业务直线上升,郑友晨作为新人也得以大展身手,他连着参加了几个大项目,但烦恼也接踵而来——

3年里,郑友晨已经记不清有多少次披星戴月回家,有多少回同学聚会没能参加,有多少个本该休息的周末,拖着疲惫的身躯,挤地铁、换公交,穿越大半个城市,在工地和办公室之间往来奔波。

郑友晨说,不少同学在忙碌之余还能利用带薪休假出国旅游,他羡慕极了。反观自己的境况,不仅周末常常被挤占,国家法定的带薪休假更是未曾享受过。

有时候,工作实在太忙太累,郑友晨不是没想过为自己争取带薪休假权利,但无奈“一个萝卜一个坑”,老板说如果员工随意休假,将打乱整个团队的进度,他只好作罢。

郑友晨听说,如果年假未休,按规定会有3倍工资补偿,这在他们公司也沦为空谈。没听说过同事为了这些和老板据理力争的,毕竟找份工作也不容易,谁会为了几天休假和补偿而导致“饭碗”不保呢?

出租车司机何光威——  
多劳多得,休假不仅没有收入,还要倒贴份子钱

早上6时起床、接车、开车,下午6时交接、吃饭。这样的日子,南昌市的出租车司机何光威已经

重复了整整3个月。之前,他是夜班岗,和白班岗时间正好倒置。

何光威从事这一行有10年时间长了,每年从头开到尾,风雨无阻,小病小痛也是能忍则忍。为了养家糊口,10年里,他休息的日子加起来可能还不足一个月。

老实说,何光威也不是不想休息。他们这行,讲究的是多劳多得。周末和节假日,生意比平常更好,也是他最忙碌的时候。其他时间如果休息的话,除了少挣钱,还要倒贴“份子钱”,成本实在太高了。公司规定的每月两天轮休时间,何光威也会找其他出租车继续出车。带薪休假那是白领的事儿,他根本就休息不起啊。

日复一日,年复一年,连轴转的工作让何光威深感吃不消。由于久坐,自己现在肩周、脊柱都隐隐作痛。不过,他最担心的还是安全问题。每天12个小时穿梭在大街小巷,说是疲劳驾驶真是一点都不为过。出夜班车的时候更容易困,他就怕自己一时迷糊出点啥事故,多年的辛苦可就全白费了。

何光威说,他对家人一直心怀愧疚。女儿已经上初中,从小到大,他都没能像其他爸爸那样,给女儿辅导功课,聊聊天,连市里的游乐园都没时间带女儿去玩,更谈不上全家旅游了。

被“份子钱”压身而不得休息,何光威的辛苦无奈道出了“的哥”们的辛酸。

何光威说,他现在最盼望的,就是能够取消休息日的“份子钱”,让他也能安心享受每月固定的休息日,这不仅是为了自己和家庭,也是为了广大乘客的安全。

我国带薪休假制度落实情况“早涝不均”

根据2008年1月1日起开始施行的《职工带薪年休假条例》,劳动者连续工作1年以上,可享受带薪年假。其中,累计工作满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。然而,我国带薪休假制度的落实情况却呈现明显的“早涝不均”。

近日,《中国青年报》社会调查中心一项对3913人调查的结果显示,所在单位实行带薪休假的受访者不足半数(40.6%),50.4%的人表示所在单位不实行带薪休假。具体单位性质上,74.3%的人认为私企带薪休假落实情况最差,其次为个体工商户(60.1%)。

几年来,国企带薪休假制度逐渐落实,执行方式也越来越灵活多样,满足了员工的不同休假需求。外企带薪休假制度更为规范,不仅工资奖金照拿不误,而且休假时间也相对较长。

但是,占比更多的民营企业职工和派遣工,多数无法享受带薪休假待遇。一些行业劳动力结构性过剩比较突出,劳动者在劳资关系中常常处于弱势,不仅带薪休假成为难以企及的“奢侈品”,未休年假的3倍工资补偿也难以兑现。

再与国外比较,我国带薪休假制度更加“捉襟见肘”。

前不久,国外某机构以被调查国家和地区“一周工作5天并有10年工龄”的企业员工为样本,得出一份各国“带薪假期”时间长短的排行榜:排名榜首的巴西“带薪假期”为41天,包括国家法定带薪假日为11天、带薪年假为30天。美国带薪年假15天、国家法定带薪假日10天,共25天。而中国职工每年带薪年假为10天、国家法定带薪假日11天,全年共21

天,是上榜国家和地区中“带薪假期”时间最短的。

带薪休假咋成了心理“包袱”

在员工与企业的博弈中,员工处于明显弱势地位。在缺少第三方介入的情况下,员工的休假权利就很难得到充分保障。

前几天,在一家私企工作的朋友打电话来向笔者抱怨:从今年4月份,他就开始计划利用年假到东南亚旅游,可一想起公司领导“公司任务重,希望员工休假可以往后推一推”的“提醒”,朋友心里就打起退堂鼓。眼看要到年末,朋友壮起胆子做了一把努力,不出意外地被挡了回来。年假没休成,反而碰了一鼻子灰。

近些年,收入水平不断提高、生活节奏不断加快,越来越多的人愿意利用假期出游,缓解紧张工作带来的压力感。为满足人们的实际需求,保障职工的休息权,我国劳动法明确规定:国家实行带薪年假制度;劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年假;劳动时间越长,休假时间越多。然而,由于部分企业带薪休假制度执行不力,很多员工不仅没有享受到休假福利,反而承担了无端的“休假包袱”。

——单位“旁敲侧击”,使员工提起休假就有压力。有些企业出于利益考虑,不愿意轻易让员工休年假,以单位利益等诸多借口推托员工的休假请求。久而久之,原本正常的休假诉求变成了不敢多提的话题禁区。

——不同行业带薪休假落实差别大,引发心理不公平。调查显示,相比国企、事业单位、政府机关等单位,部分私企带薪休假落实不到位。对有些人来说,带薪休假不仅成了“看得见,摸不着”的福利,而且增加了人们对社会不公平的抱怨。

由于带薪休假制度难以落实,满足假期出游需求的重担全部压在了黄金周,导致黄金周期间人满为患,人们还不得不承担这份拥挤成本。全国假日办假日旅游信息显示,今年中秋、国庆长假期间,数十个景点访问量超过正常量一倍多,部分景区游客日访问量超过最佳接待量数倍甚至十倍,拥挤不堪让出游满意度大打折扣。

党的十八大报告提出,要建立兼顾各类人员的社会保障待遇确定机制和正常调整机制。休假作为一份工作的待遇之一,应当给予足够重视。带薪休假制度刚出台受好评、现如今引争议的症结在于:员工与企业的博弈中,员工处于明显弱势地位。在缺少第三方介入的情况下,员工的休假权利很难得到充分保障。

落实带薪休假制度,劳动部门要充分发挥职能,强化监管力度,加大对执行不力单位的处罚力度。同时,要加强工会建设,强化工会在保障员工休息权方面的作用,尤其是当职工权益受到侵害时,工会应承担起维权责任。对因特殊原因实在不能休假的员工,工会应主动协商,保障企业给予员工足够的经济补偿。

企业方面也应正确看待员工休假需求,培养保护劳动者权益的企业文化。休假可以放松员工心情,提高工作效率,弥补因休息而耽搁的工作进度。同时,休息还能让员工体会到企业的人性化管理方式,提高员工对公司文化的认可度。这样的企业才能保持对人才的吸引力,才有持久发展的基础。

(据《人民日报》)