

公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假……

年假怎么休，企业说了算？

专业人士建议，要有落实带薪年休假制度的监督和惩罚机制

本报记者 关晨迪

“从2008年实施《职工带薪年休假条例》,至今都16年了,不能休满年假的人还是这么多。”前不久,北京市一位律师在接受媒体采访时表示,其经手的劳动仲裁案件中,90%的案子涉及未休年假的赔偿问题,让“带薪休假落实为何这么难”的话题登上热门榜。

带薪年休假是职工法定权利。然而,记者近日采访发现,一些企业自行制定年休假规则,要求公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假等,对职工休假加以限制,损害职工休息休假权益。

年假不够,工资来凑

“原以为是休假福利,没想到却被扣了工资。”在上海某建筑装饰公司从事室内设计的王雨珊告诉记者,公司发布的2024年春节放假通知明确2月7日至19日放假,其中8天为国家法定假日,剩余5天为职工的预休年假,不够5天年假的,需按规定进行折算,在工资中作相应扣除。

“劳动法规定,劳动者平均每周工作时间不超过44小时。公司以人企时长算年休假,我是跳槽来的这家企业,入职半年,有22小时年假,以一个工作日8小时计算,即有2.75天年假,不足5天。”就这样,王雨珊被扣了约1000元工资。

事实上,《职工带薪年休假条例》规定,职工累计工作已满1年不满10年的,年休

阅读提示

错把企龄当工龄、公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假……尽管劳动法律法规中早已明确职工带薪年休假制度,但一些企业任性制定年休假规则的现象仍层出不穷,使得不少劳动者难以享受完整的年休假。

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。

“2.75天年假也是基于要在公司工作满1年的情况下才有的。如果没干满1年就离职,多休的年假要通过扣工资的形式,‘还’给公司。”王雨珊抱怨道。

记者采访发现,王雨珊的遭遇不是个例。错把企龄当工龄、把双休日计入年休假、公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假……尽管劳动法等法律法规中早已明确职工带薪年休假制度,但一些企业任性制定年休假规则的现象仍层出不穷,使得不少劳动者难以享受完整的年休假期。

误认为休假会降低效率,增加成本

《职工带薪年休假条例》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。

然而,在采访中,多名职工表示,用人单位自行制定、调整年休假规则等做法,未提前征得劳动者同意,也未经过民主程序,他们往往是“被通知”。这种情况在民营企业特别是中小微企业中尤为常见。

人社部一项调查数据显示,我国人均带薪年假约10天,而实际上人均享受带薪年

休假天数仅为6.29天,民营企业职工甚至不足4天,超过72%的民企职工未完整享受过年假。

张弛在北京市经营一家奶茶店,店里有3名制作奶茶的职工,1名负责接单和打包的职工。“每个人岗位固定,一旦有人休年假,就意味着需要安排别的岗位的人来代替。这样一来,便会出现因临时顶替不熟悉岗位而导致工作效率下降的情况。”张弛说,一般情况下,如果职工确有急事,可以休假1天~2天,超过的天数就要被扣工资。

北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平认为,带薪年假制度执行不好的企业以民营企业为主,不少企业意图以最少成本实现最大利润,误认为实行带薪年假制度会增加企业成本。与企业相比,劳动者处于弱势地位,担心因为年休假问题会影响到自身工作,因此往往会对企业不允许年休假的要求做出妥协。

事实上,给予劳动者适当的休息时间,使其调整到最佳状态,反而有助于增加工作积极性,更好地为企业创造效益。

建议增加监督和惩罚机制

全国总工会开展的“职工生活品质网络

专项调查”数据显示,近六成职工认为“更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活”是生活品质的主要体现,仅次于“收入”,位居第二位。

在采访过程中,当记者问及“如何看待企业自行制定年休假规则”这一问题时,受访对象一致认为是“公司变相阻挠员工休年假”。“公司不想让我们休年假,又不想承担法律后果,因此想方设法将‘没有年假’合理化。”王雨珊说。

在黄乐平看来,带薪年假是法律明确赋予职工的休息权利,用人单位不应以任何理由影响甚至剥夺职工合法权益,应加大企业违法成本,对劳动者维权提供法律援助,让带薪年假制度真正落到实处。

在最近几年的全国两会上,多位代表委员持续就落实带薪年假发声,这一话题也频频登上热搜,可见劳动者对休息休假的诉求日益强烈。全国政协委员、重庆海尔洗衣机有限公司喷粉班班长卢跃富建议,结合行业、地区特点,试行灵活的弹性休假方案,向企业发放带薪年假消费券、旅游休闲消费补贴等,通过柔性引导确保制度落实。

中国人民大学休闲经济研究中心主任王琪廷接受采访时指出,一些小企业不能完全落实带薪休假制度,原因在于劳动效率较低,劳动成本较高。他建议,分阶段、分产业、分类逐步落实带薪休假制度,比如推动规模较大、劳动效率较高的企业率先落实。另外,要有监督机制和惩罚机制,并明确具体细则推动落实。

(部分受访者为化名)

辽宁28.5万人次享受异地就医住院免备案即结算

本报(记者刘旭)记者近日获悉,为进一步提升异地就医直接结算的便利性,辽宁省在2023年全面开通临时外出就医“免申即享”自动备案的基础上,进一步拓宽受益范围,明确参保人员在全国异地联网定点医疗机构就医住院时,免材料、免申请、免备案,即可实现异地就医直接结算。目前,已有28.5万人次享受异地就医住院费用“免申即享”。

记者了解到,辽宁已实现参保患者异地就医“无感”入院。只要参保人持社保卡或展示医保码,医保机构就可以精确定位就医地医院、参保人参保状态等信息,自动生成临时外出自动备案,参保人出院结算时只需支付自己承担的费用,其余费用通过医保信息系统由医保和医疗机构直接结算。临时外出就医人员还可以在异地联网门诊或定点零售药店用个人账户资金直接结算。

近年来,辽宁省医疗保障事务服务中心加强“一张网”建设,搭建起全省异地就医信息网,通过参保地与就医地的数据协同利用,拓展异地备案类型,较好地解决了临时外出自动备案和异地长居备案存在待遇差的问题。同时,采取就高不就低原则,设计参保地针对备案类型的自动校验功能,实现政策和服务精准找人,保障参保群众异地就医待遇不受损。



劳动课“搬进”生产车间

5月16日,安徽省阜阳市苗桥小学学生在安徽京九丝绸股份公司华夏丝绸博物馆参观大花楼织机。当天,苗桥小学组织学生在这里开展以“劳动创造幸福”为主题的实践活动。通过参观生产车间、观看科普视频等,了解蚕桑及纺织文化,感受劳动带来的快乐。

视觉中国 供图

甘肃武威热电公司通过源头治理、科学防治、过程控制,提高职业健康管理能力

持续推进“小改造” 守护职工“大健康”

本报记者 康功 本报通讯员 蔡冬梅

“改造运煤车辆尾气排气管,大大降低了职业病危害因素。现在,扬尘少多了,树也更绿了。”行走在甘肃电投武威热电公司(以下简称武威热电公司)厂房前,输煤主管刘西强不住地感叹。

近年来,武威热电公司通过构建源头治理、科学防治、过程控制的健康管理体系,不断改善工作环境,提高健康管理水平,让职工健康工作、幸福生活。

脱硫楼里装电梯,作业环境更安全

武威热电公司是武威市城区集中供热的重要热源,虽然采用了国内技术领先的汽轮发电机组,通过湿法脱硫等实现了洁净生产,但对职工来说,检查检修脱硫设备并不轻松。检修人员每次都需要在脱硫楼的外旋梯上跑上跑下,耗时耗力。西北地区风沙大、雨雪急,碰到天气变化和夜班检查,特别是冬季旋梯结冰,难免发生磕磕碰碰。

能否为脱硫楼装电梯?不少检修人员找到公司职业病防治工作办公室反映这一问题。该办公室是以党委书记、董事长为组长

的职业病防治工作领导小组下设部门,指定专人负责职业健康管理工作。办公室工作人员得知情况后,立即将大家的诉求提交至领导小组,问题很快被公司党委纳入整改议程。通过相关部门通力协作,脱硫楼电梯投入使用。

辅控主值人员李明昌说:“脱硫楼检查设备多、楼层高,脱硫楼电梯的安装,方便了设备巡检工作,解决了大家户外作业的安全隐患。”加强组织体系和机制建设,是推动企业职业健康管理的根本。近年来,该公司相继建立《职业病危害防治责任制》《职业卫生监督管理制度》等11项职业卫生管理制度,《职业病事故应急预案》等4项专项应急预案,《有毒有害气体扩散处置方案》等5项现场处置方案,为构筑企业大健康提供了制度保障。

封闭煤场整治再加码,降低职业病危害因素

武威热电公司建有全封闭煤场,理论上可以实现“无粉尘”运煤。但在生产运行的过程中,由于西北地区气候干燥,地面粉尘经常弥漫到空气中。特别是生产高峰期,煤场内的运煤车辆多达90多辆,发动机尾气及散热风直吹地面,不可避免造成“扬尘污染”。

为此,该公司深入调查,多管齐下,对运煤车辆进行环保治理。经过与矿方和运输企业反复磋商,对运煤车辆进行尾气排气管改造,让排气管出口与地面平行,发动机散热风扇下方安装护板或篷布,防止尾气、热风直吹地面,引起粉尘飞扬。

其实,排气管出口改造的想法,是由职工们提出来的。这反映出职工劳动保护素养持续提高。而这背后,则是企业持续增强对职业病危害因素的监测与预警。

据介绍,该公司对职业病防护和应急设备设施每日巡检,定期维护保养,定期为职工发放防噪耳塞、防尘口罩等劳动防护用品。通过公告栏、培训等多种渠道,告知职工本岗位的职业病危害。同时,采取专家授课、安全日学习等多种形式进行职业卫生培训,确保职工掌握岗位职业病预防措施。

建设“职工热爱、社会尊重”的健康企业

武威热电公司地处工业园区,厂门前有个“四岔路口”,且紧挨公交车站,每到上下班时间,人流量、车流量较为集中。为保障职工出行安全,公司与相关部门沟通协调,在路口

安装了红绿灯和警示牌。

“要让职工快乐工作、幸福生活,成为企业发展的标配。”武威热电公司负责人说。

据悉,该公司每年组织职工进行体检,对接职业病危害因素的职工进行岗前、在岗和离岗的职业健康检查。建立职工“健康档案”,对体检结果进行跟踪提醒,做到“早检查、早预防、早诊断、早治疗”。为每个班组配置药箱,提醒职工监测血压、体重,强化自我保健意识,确保职工以健康的体魄投入工作。

在标准化建设中,该公司厂区实现绿化全覆盖,室内照明、通风、隔音、污染控制等措施符合卫生学标准。

该公司重视职工身心健康,建设了体育活动中心及职工书屋,为职工提供锻炼和阅读的场所和设施。同时,深入实施职工关爱活动,通过开展中医健康知识、园艺活动、心理健康释压等活动,引导全员养成科学健康的生活习惯,定期组织开展球类、书画、棋牌等文体活动和趣味运动会,丰富职工业余生活,努力建设“职工热爱、社会尊重”的健康企业。

改善劳动环境 守护职业健康

本报(记者张楠 通讯员吕鸿飞)师带徒历来是技能人才培养的主要方式。记者近日获悉,山东省青岛市近年来积极开展职业技能提升行动,大力推行企业新型学徒制培训,惠及众多技能岗位职工。2020年以来,青岛市共有175家企业开展企业新型学徒制培训,开设944个班期,培养新型学徒近1.17万人。

从“雏雁”历练为“鸿雁”,王晓松只用了一年半的时间。作为青岛海湾化学聚氯乙烯厂的技能导师,岳帅对徒弟王晓松要求严格,要对各环节的理论知识吃透、摸准。王晓松也很争气,从仪表测点到工艺管线,刻苦钻研,很快“出师”。近期,师徒二人还合力编写了中间单体罐排气管方案。王晓松也顺利地到聚合副操提拔为聚合主操。

据了解,企业新型学徒制以企业为主导确定具体培养任务,采取“企校双制、工学一体”的培养模式,即由企业与合作培训机构采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。培养内容包括专业知识、操作技能、安全生产规范、职业素养、工匠精神等。据统计,2020年以来,青岛市参与企业新型学徒制培训的机构共有60家,其中企业培训中心15家,社会培训机构45家。

2023年,青岛市人社部门在广泛征求企业、行业主管部门和行业协会意见的基础上,再次扩充企业新型学徒制培训职业(工种)目录,扩充后的目录包括高端装备、轨道交通、化工、服装纺织等176个职业(工种),保障了24条重点产业链和重点民生事业发展的“刚需”“急需”。

据介绍,企业新型学徒制的核心在于“招工即招生、人企即入校、企校双师联合培养”。在这一过程中实施“双导师”制度,由企业选派技术骨干和学校派出相关专业的优秀师资共同承担学徒的教学任务,企业导师负责传授实际操作技能和工作经验,学校导师则侧重于理论知识的教授,两者相结合,能够确保学徒全面发展。

“为鼓励企业参与新型学徒的培养,企业每培养合格1人,我们将按照企业实际支付给培训机构培训费用的60%给予补贴。其中,开展中级学徒的每人每年最高不超过5000元,开展高级学徒的每人每年最高不超过6000元。补贴期限按实际培训期限补贴,最长不超过两年。”青岛市人社部门相关负责人表示。

据统计,2020年以来,青岛市向企业发放补贴1696万元,初步形成具有青岛特色的“企校合作、产训结合”技能人才选育模式。

山西多地调整公积金贷款政策

本报(记者刘建林 李彦斌)山西省省级机关住房公积金管理中心近日发布通知,提出调整住房公积金贷款政策,包括贷款额度、套数认定标准、担保人担保、放宽“商转公”等4方面。其中,住房公积金个人贷款最高额度调整为100万元,单方缴存和双方缴存均可申请。

本次调整具体措施是:贷款最高额度由80万元调整为100万元,二孩及以上家庭申请贷款时在最高额度100万元的基础上上浮10%;住房公积金贷款缴存职工家庭住房套数,依据拟购家庭在全国范围内的成套住房公积金贷款次数进行认定;借款人在申请住房公积金贷款选择自然人阶段性担保的,需有两名该中心系统内正常缴存的职工做担保,但对公积金账户余额不做要求;办理“商转公”进一步放宽期限。

据了解,山西太原、大同、忻州等地市近期均调整住房公积金贷款政策,提高贷款最高额度、提高租房提取额度、上浮多子女家庭首套房贷款额、放宽“商转公”等措施是普遍做法。其中,太原放宽申请“商转公”及“部分商转公”贷款的住房消费行为时间限制,还调整优化住房公积金贷款购房套数认定标准,更好支持职工刚性和改善性住房需求。

湖北启动民营企业服务月活动

本报(记者张静 通讯员周世玮 程哲)近日,湖北工业大学体育场人头攒动。由湖北省人社厅、省工商业联合会、湖北工业大学主办的2024年湖北省民营企业服务月专场招聘会暨“百城千校万企”促就业活动在这里举行。

招聘会现场,120余家民营企业面向高校毕业生、登记失业人员、农民工等求职群体提供3800余个就业岗位。岗位涉及新能源与智能网联、高端装备制造、人工智能与大数据等多个行业。招聘会不仅设有智慧求职专区,为求职者提供“刷脸”投递岗位服务,还有职业指导专区,邀请就业机构专家、资深HR为求职者提供职业规划咨询、面试辅导等服务。据统计,近2000名求职者前来参加招聘会,483人达成初步就业意向。

据介绍,民营企业服务月期间,将同步开展“百城千校万企”促就业活动,为民营企业 and 求职者搭建高效对接平台;开展“千名人社服务专员进万企”活动,结合企业实际情况,解决企业用工难题;聚焦重点群体就业需求和重点企业用工需求,深入发掘优质岗位,开展常态化招聘活动。

石家庄支持企业自主评审中级职称

本报(记者李昱霖)近日,河北省石家庄市人社局出台《关于推动符合条件的企业承接中级职称自主评审权的通知》,对企业申请中级职称自主评审权的范围、条件和办理流程等环节加以规范。

据介绍,为充分释放用人单位主体活力,石家庄逐步下放职称评审权,切实发挥用人单位在人才评价中的自主权,促进专业技术人才良性发展。通知对承接中级职称自主评审权相关工作进行了规范。承接中级职称评审权的企业须具有独立法人资格,经营状况良好;企业主系列专业明显,专业技术实力强;专业技术人员密集,企业参保职工300人以上,从事相关专业技术工作的人员占职工总数的30%以上;具备开展职称自主评审工作的能力;高新技术企业可适当放宽要求。

企业承接中级职称自主评审权工作将按企业申请、人社部门审核、专家评估、核准备案的程序进行。经核准备案的企业,可组建职称评审委员会,开展评审工作。目前,石家庄已有14家单位开展职称自主评审,共有2357人通过职称自主评审。