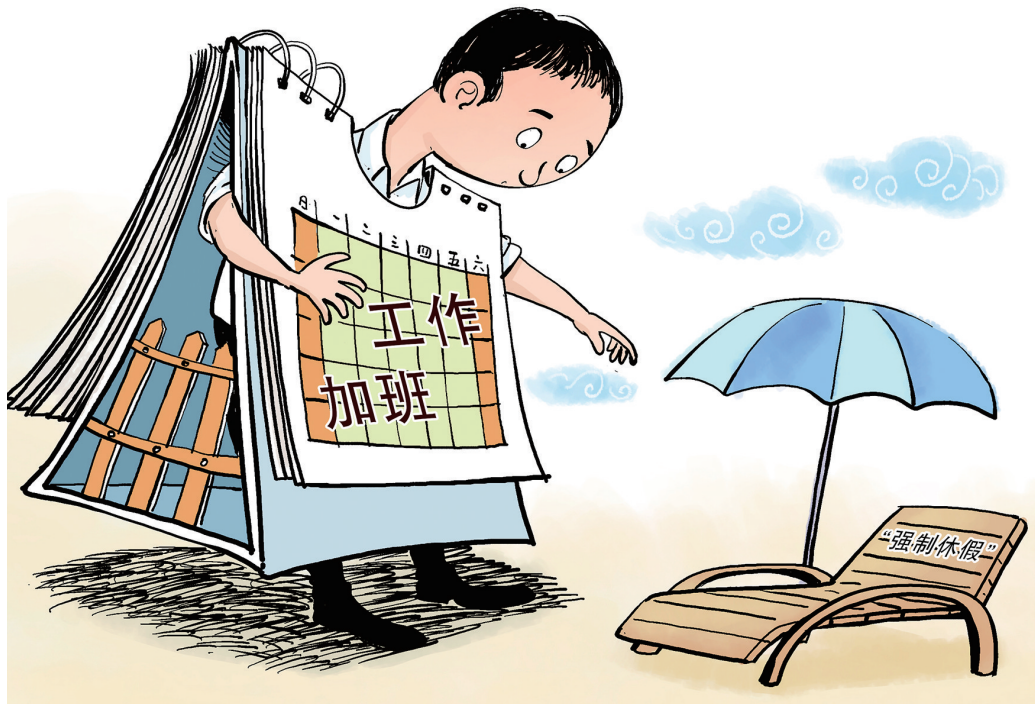


深圳出台新规严格执行员工带薪休假制度 “强制休假”这回能否“强制执行”

暑期是休假高峰。但因为各种原因,不少人只能“望假兴叹”。

深圳市前不久公布《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》向公众征求意见,其中提出“强制休假”制度,引发公众热议。“强制休假”看上去很美,但是究竟能不能落地?记者采访了相关人士。



新华社发

孟晚舟案即将庭审

新华社电 加拿大不列颠哥伦比亚省高等法院将于当地时间8月17日就孟晚舟案举行庭审,讨论涉案证据信息披露问题。外交部发言人赵立坚17日说,中方再次敦促加方认真对待中方严正立场和关切,立即释放孟晚舟女士,让她早日平安回到中国。

赵立坚说,中方在孟晚舟事件上的立场是一贯和明确的。目前已披露的相关证据充分表明,美国和加拿大滥用双边引渡条约,对中国公民任意采取强制措施,严重侵犯了中国公民的合法权益。美方的目的是打压中国高技术企业和华为公司,加拿大扮演了美方帮凶的角色,这是一起严重的政治事件。这不仅是中方的看法,国际社会以及加、美不少有识之士对此都看得清清楚楚。

关注防汛抗洪

多措并举全力应对“长江第5号洪水”

新华社电 “长江2020年第5号洪水”已经形成。为应对本轮洪水,重庆市继续维持洪水防御Ⅱ级应急响应,全力做好防范应对工作。

受强降雨影响,长江上游支流岷江、沱江、嘉陵江发生超警洪水,涪江发生超保洪水,长江上游干流寸滩站8月17日14时流量涨至50100立方米/秒,达到洪水编号标准。水利部长江水利委员会水文局8月17日发布:“长江2020年第5号洪水”在长江上游已经形成。

同时,为避免长江、嘉陵江、涪江洪峰叠加效应及三峡水库回水顶托,重庆市水利局联系长江委防御局、四川省水利厅,按权责分期分步对三峡水库、亭子口、溪洛渡、向家坝及重庆草街水库进行科学联合调度,努力减轻重庆中心城区防洪压力,减少群众转移人数,降低灾害损失。

超8100吨“重车压梁”保护宝成铁路

新华社电 8月17日13时许,在四川绵阳,涪江洪峰冲击着宝成铁路涪江大桥,紧急时刻,总重量超8100吨的重载货物列车被机车推上大桥,“重车压梁”再次抗洪护桥建功。

17日上午,涪江绵阳段水位上涨超过警戒值,洪水袭击宝成铁路涪江大桥,对桥梁安全造成严重威胁。据铁路部门绵阳工务段介绍,宝成铁路涪江大桥为钢结构桥梁,自重较轻,对抗洪水的能力有限。以列车装载重物压制大桥,可增加大桥重量,以增加大桥抗洪能力。

17日13时许,46节编组、压桥总重量超3800吨的“抢57096次”重载货物列车,以及49节编组、压桥总重量超4300吨的“抢57094次”重载货物列车驶入涪江大桥。为保障安全,“重车压梁”采取机车在列车尾部推车上桥,这两列重载列车将停留在桥上,直至涪江水位下降至封锁警戒值以下。

“强制休假”新规引关注

《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》第六十六条“强制休假”制度明确提出,用人单位应当合理配置人力资源、安排员工作息时间,对脑力和体力劳动负荷较重的员工,实行轮休制度,避免对员工健康造成人体机能过度损耗或者身心健康伤害。用人单位应当严格执行员工带薪休假制度,人力资源保障部门和工会等组织应当加强对用人单位落实员工带薪休假制度的监督检查。

为什么要把“强制休假”着重列出呢?

深圳市卫生健康委员会相关负责人表示,《征求意见稿》参考了《“健康中国2030”规划纲要》,也借鉴了国际上一些国家的健康立法;里面提到的很多做法已经在逐步实行,深圳利用特区立法权制定一部框架性的健康法规,就是为了将这些好的做法固化下来,将深圳医改和健康保障水平再推进一步。

业内专家指出,我国劳动法已经对劳动者休假权有了明确规定,《职工带薪年休假条例》更对机关、企业、事业单位等单位职工的年休假天数进行了具体规定;但是,在执行过程中,休假制度并没有完全落实。

“带薪休假制度20多年前就被写进了劳动法。深圳再行强调‘强制’,就是希望推动带薪休假制度真正落地。”中国未来研究会旅游分会副会长刘思敏说。

记者调查发现,虽然带薪休假制度已出台多年,但落实情况不尽如人意。有些行业默认“996”(上班时间早9点到晚9点,一周工作6天),工作强度大;部分用人单位业务较繁忙,基本上很难实现带薪休假。

智联招聘发布的《2019年白领“996”工作制专题调研报告》显示,对于八成白领来说,加班是常态,从不加班的白领仅占18.05%;每周加班10小时及以上的超20%,超七成白领加班没有加班补贴。

“强制休假”能否改变“996”?

在深圳市高新技术产业园区工作的小郑告诉记者,自己从事软件开发岗位,晚上9点下班,单位附近地铁仍需排队。如果公司系统出了故障,无论是否下班,都要马上解决。“强制休假”制度是好事,但只怕上有政策下有对策,你强制执行,我变相强制加班。公司领导可通过手机和邮箱远程指挥员工在家里加班。

而且,很多企业采取绩效工资,基本薪酬低,工资水平取决于工作量。而带薪年假的薪酬则用基本薪酬来计算,导致“带薪”几乎成了摆设。

杭州上上街商业管理有限公司CEO张翰奇表示,如果“强制休假”制度不允许长时间加班,员工平均每人减去的工作时长都会作为成本转嫁到企业身上。对一些初创型企业来说,压力会比较大。

此外,很多单位“一个萝卜一个坑”,一旦员工休假,工作难以安排他人接管。在广东某大型金融机构做中层管理者的谢女士说:“以前做基层员工时请假容易,但升职后,好多流程审批

刚性制度仍需柔性治理

业内专家认为,休假权也是人们对美好生活向往的一部分,保障职工休假权,符合社会发展的大趋势。但是,由于不同地区、不同行业情况不一样,推行“强制休假”制度,可能需要更长时间在小范围内进行试点,不断探索完善。

“提出‘强制休假’,主要目的是强化法律对社会的引领和保障作用,提升劳动者休假权意识,引导用人单位规范职工健康管理。在面向全社会征求有关加强健康管理的建议后,具体落地措施会与相关部门会商决定。”深圳市卫生健康委员会相关负责人表示。

浙江省社会学会会长杨建华认为,深圳提出“强制休假”制度,立法的出发点很好,建议接下来认真研究制定的条例是否具备可行性、执法成本有多大等。如果企

业不执行,到底怎么去惩戒,相关部门也应推出相应细则,来维护法律的权威。

广东省社会科学院研究员、广东省政府决策咨询顾问委员会专家委员庄伟光建议,在推动带薪休假制度落实上,有关部门应少一些口头上的“强制”,对企业多一些实实在在的鼓励,比如对于切实贯彻带薪休假制度的企业,给予一定的税收减免、工会经费减免,降低企业、个人的社保成本。

“休假制度要尽量做到企业、职工的‘双赢’。”浙江大学公共管理学院教授李实认为,既要保障职工休假权,又不宜大幅增加企业用工成本;长期看,休假权的落实,要靠中国经济进一步转型升级,不断提高技术含量和产品附加值。

据新华社