

## 全面落实带薪休假还需破除哪些障碍③

## “不敢休”“不好意思休”，休假为何成了难以启齿的事情？

本报记者 李娜

“平时和同事聊天时，大家都很期盼休假，但没人敢打报告请假。”刚进入四川某央企工作的王晨正在适应职场新环境，谈及带薪年假，他感慨不已。

有人担心误了前程不敢休假；有人繁重任务在身，怕休假增加同事的工作量；还有人眼领着领导和同事埋头苦干，自己不好意思休假……对于这些深藏在职场人心中的休假顾虑，王晨和同事们体会颇深。

“劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假休假。”早在1995年施行的劳动法中就确立了带薪年假制度。《职工带薪年休假条例》《国民旅游休闲纲要(2013~2020年)》等也都有落实带薪年假的详细规定。然而，即便是法定权利，劳动者们说起带薪年假，还是会焦虑、愧疚甚至感到羞耻。“请假在心口难开”，成为不少职场人的“隐痛”。

## 主动申请休假会心虚、不好意思

“要拿着休假申请单找各领导签字，还要让交接工作的同事签字，心理压力会特别大。”王晨是内蒙古人，今年8月，父母到成都看他，王晨想申请休假陪陪父母，但详细了解休假申请流程后，他有些迟疑，“身边同事没有一个人离开过岗位，我要休假的话，感觉有点心虚，所以我也就不好意思请假了。”

王晨所在的公司是一家工程建筑企业，建设项目分散在西南各地。初来乍到，他需要轮岗到项目一线锻炼，虽然工作时间不长，但他已经深刻感受到工作节奏的紧凑，同事们时常“5+2”“白+黑”以项目为家”来调侃平时的工作状态。

“这种工作氛围下，提休假是不是意味

## 阅读提示

“老板不休假，我们打工的怎么敢奢望”“一想到要请假，就会有负罪感”……受求职不易、加班文化盛行等现实因素影响，很多人对带薪休假顾虑重重，产生“不敢休”“不好意思休”等畸形的休假观，这种羞于休假的理念亟待破除。

着想偷懒？”王晨有些纠结，“为了几天假期，影响领导对自己的工作评价，有些划不来。”

和王晨的犹豫不决有所不同，从事广告策划工作的李静早已放弃了对休假的期待。“就算人不在办公室，工作却还是背在身上。”几年前，在一股脑忙完几个大项目后，她向领导申请了休假，陪家人外出旅行。然而，整个休假过程十分“坎坷”，工作电话不停，她只能一次次地请同事帮忙，回应客户需求。

“既没玩好也没干好，无论在家人还是在客户和同事面前，都有非常强烈的窘迫感。”李静说，为了业绩与效益，自己有时会同时对接多个广告项目，行业竞争激烈，公司内部的优胜劣汰也很残酷。从小县城打拼到大都市，李静不敢在工作上有一丝毫放松，那次之后，她便再也没有主动申请过休假。

## 加班文化盛行，让人羞于休假

休息休假，会被与“工作偷懒”“占便宜”相提并论，会在激烈的职场竞争中被边缘化……这不仅仅是王晨和李静的顾虑，还是绝大多数职场人的心声。

“你有请假耻辱吗？”今年3月，有媒体就这一话题发起网络投票。结果显示，在近4万人的回答中，1.8万人选择“有，一请假就焦虑”，1万人选择“没有，想休假会直接提”，另有1万人选择了“取决于领导态度和职场氛围”。

今年7月，国家发改委发布了恢复和扩大消费20条措施，其中全面落实带薪休假制度

的内容引发广泛讨论。“老板不休假，我们打工的怎么敢奢望”“一想到要请假，就会有负罪感”……在相关新闻的评论区中，不少职场人士坦率直言，他们对于申请休假的“内疚”“羞耻”等职场情绪和心理压力呼之欲出。

“这一心态跟职场盛行的加班文化有关，这种扭曲的文化导致大家潜意识里认为休假是不应当有的想法，只有拼命奋斗、把自己‘焊’在工作上，才能在竞争中有安全感。”何天是黑龙江人，在成都工作的10年间辗转多家互联网企业。由于老家距离较远，他通常会把年假攒起来，只为在春节时和家人多一些团聚的时间，“为此，我平时几乎不请假，而且会向公司承诺，休假期间远程办公，绝不耽误工作。”

《工人日报》记者在采访中发现，带薪休假落实难的问题，在民营企业尤其是一些中小微企业尤为突出。求职不易、加班文化盛行等现实因素，使得很多人对休假顾虑重重，产生“不敢休”“不好意思休”等畸形的休假观。“必须强调的是，‘请假羞耻’是一种观念的误区，递交休假申请与兢兢业业工作并非背道而驰。”四川省法学会劳动和社会保障法学研究会常务理事、上海江三角律师事务所副主任阎付克认为，带薪休假难落实的背后，涉及一个非常重要却常常被忽视的问题，即社会多方对于劳动者休息休假的理念没有转变。

## 重塑休假观，让职工敢休假能休假

“带薪休假是劳动法对劳动者的底线保

护，休假权益不应被忽视。”阎付克认为，一些企业负责人认为，让员工工休会影响企业的生产和运转，造成成本压力，但企业要想实现可持续健康发展，良好和谐的职场环境和氛围同样重要。“我们观察和统计发现，工作强度大、休息时间少，与企业职工流动性高和人才流失呈显著正相关。”

在阎付克看来，休息休假是为了更好地工作，全面落实带薪休假制度，需要凝聚全社会的共识，重塑休假观，形成共治合力，让劳动者大大方方地休假。

“人要劳逸结合，要休养生息，给身体补充能量，给心情换换环境。”阎付克呼吁道，用人单位要积极落实带薪年假休假制度，在请假流程、审批标准、请假后工作安排等方面形成明确清晰的制度安排，这不仅是法律的要求，也有利于提升职工的工作积极性和生活品质，增强劳动者的获得感、幸福感、安全感。

阎付克建议，监管部门应加强对用人单位落实带薪休假制度的约束，比如适度提高对违法行为的行政处罚标准，增加企业违法成本，为职工维权提供更多帮助和指导等。

“当休假权益被剥夺，劳动者基于就业机会、工资收入、职级晋升的考虑，一般只有两个选择，要么忍，要么走。”作为四川省维护职工权益的杰出律师，四川伟旭律师事务所律师主任王恩慧常年接触各类劳动纠纷案件，他发现，申请劳动仲裁维护年休假权益的情况，时常在职工准备离职或被单位解除劳动关系时提起。

王恩慧告诉记者，实践中存在大量劳动者主动放弃带薪年假休假的情形，如何引导他们增强依法维权意识，转变休假观念，同样是促进带薪年假休假制度有效实施的关键一环。

实行灵活上班和弹性工作方式

## 广东推行“妈妈岗”模式促进育儿妇女就业

本报讯(记者叶小钟)近日，广东省印发《关于推行“妈妈岗”就业模式的通知》(以下简称《通知》)，提出广泛开发设置“妈妈岗”岗位，支持企业、社会组织等用人单位将工作时间可弹性安排、劳动强度不大、工作环境好的生产岗位和专业技术管理岗位设置为“妈妈岗”，实行灵活上班和弹性工作方式。

据介绍，当前，广东省妇女就业情况总体较好，但就业性别不平等现象依然存在。近年来，广东省中山、佛山等地自发形成了“妈妈岗”就业新模式，帮助育儿妇女做到“带娃”、就业两不误，同时缓解了企业招工难、留工难的问题。《通知》切实回应了育龄妇女就业和用人单位用工的诉求。

在培育方面，《通知》提出，有关部门将提供便利条件，鼓励企业设立“妈妈岗”车间、“妈妈岗”生产线等，建立“妇女之家”，提供婴幼儿照护服务。拓展支持群体，支持用人单位对负有照护儿童、失能老人或残疾人义务的劳动者，参照“妈妈岗”模式，实行灵活上班和弹性工作。

在服务保障方面，《通知》要求强化公共就业服务供给。建立“妈妈岗”用人单位名录，引导用人单位在就业登记时主动申明“妈妈岗”，据此建立统一名录并在网上服务专区公布。对纳入名录的用人单位配备就业服务专员，通过免申即享、直补快办等落实社保补贴、岗位补贴等政策。畅通“妈妈岗”招聘求职信息收集、发布渠道，提供免费场地，举办专场招聘会。探索打造“妈妈岗”市场化服务模式，支持建立“妈妈岗”余缺调剂联盟。支持“妈妈岗”员工参加技能培训，按规定给予补贴。

在激励方面，《通知》提出开展省级“妈妈岗”就业基地认定。要求遴选一批成效显著、社会影响好的用人单位，认定为省级“妈妈岗”就业基地，授予牌匾并给予适当激励。

在保障方面，《通知》明确加强“妈妈岗”员工劳动保障，对实行劳动合同形式用工的，用人单位与员工协商弹性工作，不强行安排加班等相关事项，协商明确的应列入劳动合同。对实行劳务形式用工的，应签订劳务协议，合理确定权利义务，保障“妈妈岗”职工兼顾工作和家庭。人社部门要加强对“妈妈岗”的劳动法律宣传和女职工权益专项执法，严厉打击侵害育龄妇女劳动权益的违法行为。

## 浙江推进高校技能等级认定

本报讯(记者邹偶然)为鼓励高校毕业生在获得学历证书的同时获得职业技能等级证书，促进高校毕业生就业创业，浙江省人社厅近日印发《关于全面推进高校技能等级认定工作的通知》(以下简称《通知》)，于9月10日起施行。

《通知》明确，浙江行政区域内经批准正式设立、依法登记、具有招生资质的普通高等院校(含高职院校)，经评估论证后，可向本校相关专业全日制学生开展职业技能等级认定。按照隶属关系原则，省部属高校向省级人社部门提出申请，市属高校向设区市人社部门提出申请。

各高校可根据专业设置情况，结合学生实际需求，在《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》中收录的技能类职业(工种)范围内开展职业技能等级认定，重点围绕各地主导产业领域职业(工种)开展认定。高校学生可报考本专业相关职业(工种)高级工及以下职业技能等级认定。

《通知》指出，支持各高校将职业技能等级证书纳入学分体系，考核内容纳入课程体系，鼓励在校学生考取职业技能等级证书。人社部门要制定完善涵盖高校毕业生年度学生的职业培训补贴政策，提升学生的就业创业能力。

## 重庆推行职业能力考核数字化评分

本报讯(记者李国)记者近日从重庆市人社局获悉，重庆于2022年底启动专项职业能力考核数字化评分，目前已实现专项职业能力考核数字化评分全覆盖，开展专项职业能力考核数字化评分13192人次。

前不久，重庆神州职业技术培训学校开展了专项职业能力(火锅调味)数字化评分考试。考生们在炉灶前炒料，每个人都专心致志，展示专业技能。与以往不同的是，现场考评员手中并无纸笔，而是人手一台平板电脑，在电脑上现场打分。

重庆市人社局相关负责人介绍，专项职业能力考核数字化评分是指在专项职业能力考试中，将原来传统的纸质评分表通过技术处理形成电子评分表，通过数据导入平板电脑考试中。数字化考试系统实时进行计分、统分并生成成绩。

“开展专项职业能力考核数字化评分就是运用技术手段，杜绝人为因素的影响，确保考核的准确性、公平性，进一步加强技能人才评价的质量管理。”重庆市人社局负责人说，该技术的运用实现了考试场景全覆盖，让考试安全更有保障。

## 福州设10亿元基金吸引特级人才

本报讯(记者李润剑)对全职引进特级人才给予最高1亿元资金支持、设立10亿元福州国际人才港基金对特级人才团队创新创业给予专项支持、为全职引进特级人才提供700万元购房补助……《福州市特级人才引进办法》(以下简称《办法》)近日印发，围绕创新创业创造、人才团队建设、博士后工作站建设、成果转化等方面提出10条扶持政策。

为支持特级人才创新创业，《办法》提出，按“一事一议”原则从人才、科技、工业等专项经费中，统筹给予最高1亿元的综合项目资金支持，专项用于项目研发、平台建设、人才引进培养。全职引进的特级人才每人可免费租用一套不少于200平方米的房屋，全职工作满5年，可申请获得房屋产权。

为支持特级人才创新创业，《办法》对通过签订项目合作协议与福州企事业单位开展实质性合作的人才设定了鼓励措施。在合作项目完成验收认定后，将按照合同金额的30%给予资金支持，每个项目最高资助200万元；在福州合作成立国家实验室、国家重点实验室的，也可给予经费支持。

《办法》规定，特级人才引进单位可使用人才专项编制公开招聘，采取特设岗位聘用特级人才团队核心成员，每个团队每年可享受最高不超过500万元的补助。



文旅产业增收

近日，内蒙古兴安盟阿尔山市西口村村民董亚丽在展示柳编产品。通过销售柳编等旅游纪念品，当地村民多了一条增收渠道。近年来，阿尔山市坚持走生态优先、绿色发展之路，打造城市康养与休闲度假场所，大力推动旅游产业发展。新华社记者 李志鹏 摄

## 劳动者维权中途遭遇企业恶意注销，上海人社部门“重拳出击”——

## 公司注销，未支付的工资不能一笔勾销

虹口区人社局负责办理此案的工作人员介绍，经过调查，发现此次维权的职工多为农民工，且被拖欠的工资不算多，“不排除企业是想利用农民工维权意识相对薄弱，加上未给付的工资并不高，让人产生多一事不如少一事的想法，从而达到侵权的目的。”

让劳动者和人社部门经办人员没想到的是，该企业在尚未结清员工工资、在行政处理决定作出前，向有关部门作出了虚假承诺，偷偷注销了公司。

这让虹口区人社局的行政执法陷入了两难。办案人员介绍，原本，该类案件在完成调查审理后，会依法送达《行政处理决定书》，责令该公司及时支付劳动报酬。但由于该餐饮公司已经注销，行政执法的原执法对象主体缺失，如何进一步妥善处理案件？这是在过往的执法实践中从未遇到过的情况。

## 企业注销后，向自然人股东追责

执法对象消失，该如何处理？虹口区人社局相关负责人表示，局内针对此问题开展了重大案件执法审核的讨论。经集体研判讨论，大家达成了共识：行政执法必须有法可依，劳动者的权益绝不能放任不管。

经过反复研究，终于找到了突破口。办案人员介绍，根据规定，如果被调查用人单位注销，只有在“没有财产进行分配，又没有相关义务承受人”的情况下，依法可以撤销立案。

就该餐饮公司而言，虽然其通过虚假承诺、骗取了注销，但在《注销清算报告》中，三名自然人股东承诺了“若有未了事宜，股东愿意在法律规定的范围内继续承担责任”。同时，办案工作人员通过最高人民法院“中国裁判文书网”，查到一些劳动保障监察执法在单位主体被注销后，继续向相关义务承受人依法追责的裁判文书。

由此，虹口区人社局迈开“破局”第一步，向三名自然人股东依法追责。对于三人的不配合，虹口区人社局逐一攻破。今年4月，在多方合力下，所有劳动者的工资、加班费等经济权益落实到位。拒不执行的自然人股东李某被依法移送公安和检察部门。

## 推进三方协作，织密权益保护网

在个案办理基础上，虹口区人社局深挖背后症结，聚焦企业“恶意注销换壳”逃避法律责任的问题，发现根本原因在于行政机关之间的工作信息未及互通，存在

## 云南发布重点产业

## 急需紧缺高技能人才职业目录

本报讯(记者黄榆)近日，云南省公布《云南省2023年度州市(市)重点产业急需紧缺高技能人才职业(工种)目录》(以下简称《目录》)，着力缓解重点产业人才短缺难题。

据介绍，《目录》立足区域发展，在结合各州市发展规划、产业布局、产业结构、产业特色的基础上，多次调研征集了16个州市产业需求，经严格筛选，最终确定84个急需紧缺职业(工种)。其中，昆明市重点产业急需紧缺高技能人才职业(工种)共26个，包括电子商务师、互联网营销师、中式烹调师、药物检验员、形象设计师、养老护理员等。

《目录》聚焦云南省绿色能源、绿色农业、文化旅游、有色金属、生物5项优势产业，结合云南省重大工程、重大项目、重点产业需求，引导培养优势产业急需紧缺高技能人才和领军人才，促进人才培养与产业发展深度融合。

同时，突出市场急需，《目录》收录了企业用工和就业创业需求量较大的数字化管理师等11个数字经济类，养老护理员等17个康养服务类，新职业类和其他民生服务类多个职业(工种)，促进人才培养与市场需求深度融合。

聚焦巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴的有效衔接，《目录》收录了手工木工、纺织染色工等23个农业类、技艺文化传承类相关职业(工种)，通过强化“乡村工匠”“非遗技艺传承人”培养，带领技艺传承、带动群众致富。

本报记者 裴龙翔

30多名在上海市虹口区某餐饮公司务工的劳动者日前遭遇了一件难事：企业尚未结清工资，大家共同向虹口区人社局求助，该企业却在接受执法处理的情况下，偷偷注销了公司。企业没了，正在维权的劳动者该何去何从？

面对劳动者的求助，虹口区人社局对这种恶意注销的行为采取了“重拳出击”。在执法有据的基础上，向三名自然人股东依法追责。最终，在公安、检察院等多方协作下，虹口区人社局不仅帮助劳动者追回工资，还由点及面，与多部门形成新预警联动机制，为劳动者增添了保障。

## 员工工资尚未结清，公司却注销了

2021年年中，张某等20余名劳动者通过多种渠道陆续向有关部门反映，他们所工作的餐饮门店突然关门歇业，应付给他们的工资尚有一个多月没有付清。并且张某等人还反映，之前与该公司签订的劳动合同均被收走。证据缺失，增加了维权难度。