

黄金周逐渐退色 假日改革势在必行？

■ 记者 王红英 报道

10月11日,全国假日办在新浪网、搜狐网等多家网站发布“关于法定节假日放假安排的调查问卷”,面向社会广泛征集意见。

经过两天的时间,10月12日调查正式结束。记者梳理调查发现,对于“您对现行的法定节假日放假安排是否满意”的问题,网友表达出一面倒的“不满”。其中,凤凰网超过134万人参与的调查结果显示,68.48%的人表示不满意,搜狐网75.89%的人表示不满意,腾讯网73.88%的人表示不满意,新浪网不满意的比例最高,达到了82.5%。

道路拥堵,景区爆满,服务滞后以及超负荷运作是今年“十一”黄金周暴露的热点问题。“黄金周变成‘黄金粥’,甚至变成‘黄金浆糊’”,有网友调侃道。那么,真是黄金周惹的祸吗?都说长假出行难,人们为什么还会选择长假期间集中出行?专家指出,要为黄金周“解困”,应该实行带薪年假,并且从法律层面加以落实。网友呼吁应该错时错峰放假或者让劳动者自主“攒假”。

挪出来的黄金周

“上3天休6天、上6天休1天、上2天休7天……”,佳节已过,但今年中秋国庆放假安排的这一复杂“口谈”,仍让不少人大倒苦水。

面对这种假期安排,众多网友直呼“休不起”。自从2012年12月10日“2013年放假调休日期安排”公布之日起,不少网民就表示相关安排不尽合理,在中秋、国庆更是“上3天休3天,上6天休1天,上2天休7天,上5天休1天”,如此混乱的假日安排,难怪有人要编成段子、口谈加以记忆,称进入了“混乱工作模式”。

对此,在今年年初,某网站就设置了一项调查,共2068人参加的调查显示,73.4%的受访者对2013年放假安排“不满意”。对于将周六、周日挪到法定假日中来放假的“挪假”做法,60.5%的人认为会“造成节前或节后过度疲劳”,57.5%的人表示“全民集中休假出行容易造成拥堵”,45.6%的人感觉会“打乱正常的工作学习安排”。

有细心人做了统计,今年总共放假29天,但实际法定节假日只有11天,18天都是从周末“借”来的,不但没有多休,反而比去年还少了5个正常的双休日,不少网友将这种现象命名为“挪假式放假”加以反讽。

对此,从事人力资源管理工作满10年的张先生告诉记者说,这个放假安排确实不尽合理,不够人性化。

“国家规定法定节假日,出台放假调休时间,本有“营造假日气氛,刺激旅游经济”、“使假日化零为整,方便出行安排”等好心之意,但是如此“挪假”却使广大人民群众进入了“混乱工作模式”。成都市民张女士表示,生拉硬拽的假日安排,是对广大民意的忽视。

“‘中国式拼假’把本就该休息的周末进行拆分组合,实际假日屈指可数,而长假前后却往往要付出‘连上几天班’的代价,反而使人感到太累太折腾。”网友纷纷吐槽。

放假调休,为何遭众多网友吐槽?总结起来,大致有三点。首先,不方便,闹钟没调



好,导致白白早起或者旷工;其次,被捆绑的集中假期必然导致“扎堆”出行;此外,今年假日看似总共29天,但实际其中18天都是从周末“挪”过来的,“真正”的假日仅11天。

针对此种情况,甚至有网友表示2013年的放假安排不但与劳动者已形成的固有的生活、工作习惯相悖,也与《劳动法》等法律、法规相冲突。《国务院关于职工工作时间的规定》第三条指出:“职工每日工作8小时、每周工作40小时。”《劳动法》第三十八条也规定:“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”。而一周之内7天连续上班,这显然是置用人单位于涉嫌违反劳动法的境地,劳动者则因此被剥夺了每周至少休息一日的法定休息权利。

其实,假期安排引起争议并非首次,近年来相关话题的讨论此起彼伏。尤其是2012年十一黄金周期间,由于火车票一票难求,高速遭遇大堵车,景区游客爆棚等“假期乱象”的集中凸显,中国假日制度再次被质疑过于刻板僵硬,民众多抱怨“假期太少,假日安排只考虑刺激经济,缺少对劳动者的人文关怀”。

“放假调休,原本的出发点是善意的。将法定节假日与周末调整在一起,能让劳动者假期延长,获得更充分的休息, ”也有网友表示,一个好的假日安排应该体现人性化,应以公共利益为出发点,制定完善、科学、合理、人性化的休假方案,让各部门和单位拥有一定的放假自主权,合理安排放假时间,以及结合行业自身特点和劳动者诉求,适当调整工作日和休假期,以保障劳动者休息休假的权利。

扎堆休假 景区超负荷运行

10月2日,九寨沟景区由于人太多,发生滞留事件。游客抱怨,已被堵了3小时,景区却还在对外放人,最终导致想上的上不来,想走的下不去。景区随后出动武警维持秩序。当天15时20分,游客开始进行疏散。

不仅如此,当天,北京故宫也迎来了全年客流高峰,截至10月2日上午11点,已有81万游客进故宫游览。据故宫测算,每天参观游客在3万人次左右时是最佳游览状态,上限为8万人次,因此曾于2011年尝试每天8万人次停止售票。结果,当天中午就突破8

万限额,面对购票窗口外黑压压一片情绪激动的游客,故宫“失守”了。

另外,10月13日江西庐山西海景区过桥断裂,致近百游客落水。官方称桥面断裂的主因是人流量超限造成。

这是在享受假期吗?恐怕很多人会怀疑,当休闲度假变成疲于奔命,当道路拥堵、景区爆棚、吃饭排队成为黄金周的关键词,大家除了忍受似乎找不到的更好办法,控制景区人数,防止游客“看人头”也当之无愧的成为近年关注度极高的焦点。

成都市民李女士表示,担心热门景点人多,特意没远走,去了趟成都的郊县,想爬一爬山、吃吃农家菜,结果开车过去,吃饭的地方涨价不少,还找不到住的地方,平时七八十一晚的客房,涨到四五百还订不着房间。最后失望而归。

也有网友在网上发段子调侃长假带来的负面影响,《沁园春·大假》就是其中一段。《沁园春·大假》:“人在旅途,千里高速、万里车堵。望神州大地,一派车潮……”,这是真实写照,不管到哪个景区,拍照就是“集体照”。

对此,网友纷纷认为,现行放假安排让

休息时间扎堆,由此带来的旅游出行难、购票难、住宿难等问题更加严重。同时,黄金周期间,公众扎堆外出旅游,导致交通拥挤,事故频发,也给景区环境带来了诸多破坏。

另外,是否取消黄金周也成为这个黄金周后的热点话题。支持取消7天黄金周的网友认为,黄金周是拿周末拼凑出来的,打乱了人们的正常的工作和休息秩序打乱。同时,黄金周期间,会给景区环境带来了诸多破坏,并且从历年数据显示,黄金周并没有对了旅游市场带来预期的效果。而认为应该保留7天长假的网友表示,黄金周给众多在外工作的人提供了除春节假期之外回家探亲的机会,他们可以借此机会与家人团聚,实现“常回家看看”的愿望,这一点远远比经济效益更具现实意义。

据了解,“黄金周”长假是从1999年开始的,当时由于东南亚金融危机对我国进出口贸易造成很大负面影响,国家旅游部门希望通过放长假鼓励人们做长途旅行,刺激旅游消费,由此带动整个国民经济发展。

此外,1999年10月也正值建国50周年

大庆,作为政府的一项惠民政策,把当时法定1天的五一劳动节和法定两天的国庆节都延长至3天,这样,国家旅游局就连同十几个部委向国务院建议,把五一劳动节、十一国庆节连同春节3个为期3天的法定节日,与各自前后两周双休日拼凑成3个为期7天的“黄金周”。

专家 落实带薪年假是关键

在这个“十一”长假被疯狂吐槽的背景下,全国假日办反应迅速,10月10日开始在网上发布“关于法定节假日放假安排”的调查,希望广征民意,使放假安排更加科学合理。

应该怎么安排呢?专家、网友各有意见。专家指出,要解决有限的公共资源和集中爆发的居民需求之间的矛盾,扩容假期需要科学精神。一方面是顶层设计更为合理、更为现实的假期安排。另一方面,更要全面落实和捍卫带薪年假制度,在保障劳动者利益的同时,也分担法定节假日形成的旅游出行高峰期带来的压力。

在顶层设计方面,首先应制定相应的法律法规,约束企业,让劳动者能享受到这一制度红利。其次法律部门应该给予积极的法律援助,对拒不执行带薪休假规定的行业、企业要追究其法律责任。工会应该承担起维护劳动者权利的责任。

在落实带薪年假制度方面。华东师范大学旅游系教授楼嘉军表示,今年初公布的《国民旅游休闲纲要》中提出,“到2020年基本落实职工带薪年休假制度”,带薪休假在我国从制度层面已经解决,问题的关键在于如何全面落实。“到2020年基本落实,不等于现在可以空等七年,针对目前我国发展不平衡的现状,建议国家借鉴国外经验,就带薪休假制定相应的配套措施,分地区、分行业、分步骤地加以推进。”

清华大学政治经济学研究中心教授、清华大学假日改革课题组负责人蔡继明还表示,中国不缺法定假日,缺的是带薪休假,这一制度能否全面落实,要看政府的决心。

蔡继明指出不应硬性拼凑长周末,而应自然形成长周末,“所谓长周末,就是如果这5个1天的节假日正好出现在周五、周六、周

日、周一中的任何1天,自然形成为期3天的长周末”,比如将五一假期定为第一个周一,不用每年都变,大家也可以提前安排假期。

中国社会科学院旅游研究中心特约研究员刘思敏表示,问题的根本在于长假的短缺。缓解的办法是增加长假的供给,也就是落实带薪年假和增加黄金周。

“公休假连上带薪年假就能创造更长的假期,这也是许多国家的通行做法。”众多专家纷纷表示,目前我国超过半数的上班族还不能享受带薪年假的待遇,期待这一制度能更有效地落实。”

另外,网友纷纷建议,不妨给劳动者多一点自由度。比如,能不能让劳动者能更自主地“攒假”,允许个人每年公休假“省”下几天,在若干年的有效期内聚少成多?

又如,能不能有更多企业根据自身生产安排灵活调整放假时间,实现“错峰”放假?例如,人口密集的地区假期安排多放到旅游淡季,增加相关职业的特定假期,如护士节、教师节都可以根据实际情况延长护士和教师的假期。



链接

休假变迁史

从一周休一天到一年休115天
1949-1994年 每周只休礼拜天
1949年至改革开放初期,中国实行一周六天工作制,每周礼拜天休息。法定节假日只有元旦和五一放假1天,春节放假3天,国庆放假2天等全体公民假期。
1995-1999年 从大礼拜到双休日
1994年3月1日,国家开始试行“1+2”休假制度,即每天工作八小时,平均每周工作44小时的工时,每逢大礼拜休息两天,而在小礼拜就只休息一天。
1995年5月1日,完全意义上的双休日工作制正式实施。
1999-2007年 一年三个黄金周

1997年东南亚金融危机。为了刺激消费,拉动国内经济,促进国内旅游,1999年,国务院决定将春节、“五一”、“十一”的休息时间与前后的双休日拼接,形成7天长假。2000年6月正式确立“黄金周”假日制度。

“黄金周”迅速推动了我国旅游市场和经济发展。第一个“十一”黄金周全国出游人数达到2800万人次。到2005年国庆黄金周全国共接待旅游者突破1亿人次。但由于节假日过于集中,致使黄金周人员流动数量庞大,交通拥挤,旅游安全隐患增大。不断有专家呼吁取消黄金周。

2006年,以蔡继明为负责人的清华大学假日制度改革课题组认为,黄金周制度该功成身退了。2007年两会期间蔡继明再次提案呼吁取消“五一”、“十一”黄金周。

2008年至今 增传统节日和小长假

2007年12月,国务院决定,从2008年起取消“五一”黄金周,改为3天短假期,相应增加清明、端午、中秋三个传统节日,通过拼接双休日,形成三天小长假。调整后,我国法定节假日和周末休息日达到115.3天。

但实行小长假后,常出现休息3天后连续工作七八天、一个月休息和工作时间脱节等情形,关于取消小长假的呼声渐渐高涨。

黄金周与带薪年假

调查表明,今年“十一”黄金周,堵、挤、贵是受访者最大的感受,除此之外,还有部分人感觉自己黄金周之行折腾、闹心、后悔、被宰等等。本该玩得很尽兴的七天长假最终以懊恼的方式结束,相信这是很多人的真实感受。于是节后关于取消黄金周的议题再次被提起,而对于到底什么样的休假制度才是符合我国国民的真实需求成为很多人的思考。休假制度到底该朝怎样的方向发展?

我国假日总量真的到达极限了吗?

文/刘思敏(著名旅游专家)

一个常识性的叩问:既然大众对黄金周可能或注定发生的拥堵情形完全知情或完全可预见,旅游活动并不具有任何强迫性,黄金周旅游的服务质量与体验价值又广受诟病,那么,具有自主选择权的游客们为什么还要“千军万马”去挤十一黄金周这座“独木桥”呢?

其实,中国人虽然“被集中放假”,却不是“被集中旅游”,因为政府、民俗、道德都没有强迫民众旅游,更没有强迫民众集中旅游。“黄金周集中出游”导致景区拥堵这种貌似不理性的现象,只能说明一个真相——就是长假供给的短缺,带薪年假落实不到位乃至在可预见的将来无法落实到位。黄金周集中出游是每一个旅游者基于知情、自愿、无

奈的理性选择。

毫无疑问,一个社会的特定发展阶段,一定存在假日总量的极限,但这个极限在哪里?在2007年以黄金周存废为核心的法定假日调整之争中,参与讨论的许多专家都不假思索地预设了一个前提——就是我们的全年休假日达到了114天,这已经是我国目前社会经济发展水平可以承受的极限。如果真是一个极限,应该是在相关研究和论证之后,才能得出结论。事实上,1993年实行大小周末制度、1995年实施周五工作制、1999年增加3天法定假日、2008年增加1个法定假日,都是没有经过科学论证的,或者说,因为其无比复杂的程度,现有科学手段无法加以测定。如果不加以研究与论证,或无法进行测定,就断然否定再增加法定假日的可能性,当然是极不严肃、极不科学的。

然而,事实胜于雄辩,20年来,假日的巨量增加不但没有给中国经济带来停滞和阻碍,反而是持续高速增长。如果不能证明多少天就是一个极限,或者超过一定的天数就一定给中国经济带来灾难性后果,在保留十一黄金周的情况下,直接增加2-5个法定假日有什么不可以呢?

既然带薪年假是社会各界针对黄金周的弊端众口一词共同开出的药方,那么理论上讲,如果带薪年假不能落实或落实不到位,就还需要黄金周;如果带薪年假落实了,黄金周依然拥挤不堪,就说明带薪年假这个药方不灵验;如果这个药方灵验了,消费需

求分散释放了,黄金周就不会像现在这样拥堵了;如果不拥堵了,只是少量增加社会总成本的黄金周还有什么必要取消吗?黄金周和带薪年假并行不悖,集中与分散结合,完全有可能成为中国对于人类休闲模式的一种创造。

带薪年假不是一纸公文能够实现的

文/刘德谦(北京联合大学旅游学院教授)

2007年12月14日我国以国务院令的形式正式公布了《职工带薪年休假条例》。虽然有专家在极力推动取消“五一”黄金周时,把带薪年假作为了解缓长假日旅游拥挤的灵丹妙药,可是经过五年的实施,“十一”黄金周反倒更加拥堵了。这不是实施带薪年假的过错。

其实,带薪年假与“五一”、“十一”的法定假日是两种不同的假期,它们之间并不具有互相取代的性质,也没有相互排他性。

带薪年假虽为工作一年以上的职工所共有,然而职工们享有这种假期的时间和时段却各不相同。虽然享有带薪年假的职工可以自由使用自己的假期,但是假日研究的理论与实践已经证明,个人分散假日所能产生的社会效能要比共同节假日小得多。法定节假日是全民在同一时段共享的节假日,作为

离不开社会活动与社会交流的人,共同假日对于其社会活动的开展、对于家庭的团聚、对于亲朋好友的交流,其价值确实有如黄金。这也就是为什么老百姓明明知道“十一”黄金周游人拥挤却仍然要选择出游的内在因素。

据笔者分析,带薪年假未能很好地落实,除了一些行业、工种每日必须不停运行,某些企业以超时工资为诱饵吸引劳动者加班外,还有两种值得认真研究的现实情况。

一是带薪年假所需的职工轮休制度遇到了一些客观困难。企事业单位安排全体员工同时放假比较容易实现,而要让员工分散休假就不能不对整个运行机制进行调整与平衡,这对于员工较少或工种技术含量较高的单位而言,推行中的困难是相当多的。而且这种运筹学的安排也是不少用人单位此前从未遇到过的,所以一时拿不出解决方案。

二是用人单位业务运行和业务拓展的原因。面对用人单位的目标或任务,职工虽然也都希望本单位能够落实带薪年假,但是谁也不愿意用自己的这个“休假权利”去挑战单位管理者对“饭碗”的掌握权。所以职工也就只好默认虽有权利却不能落实的现实。

其实带薪年假未能很好落实的现象并不只是出现在中国。英国《金融时报》2006年8月一篇题为《美妙假期为何不休》文章,就列举了英、澳、法、德、日、美等国职工都有许多假期没有得到使用的现象。美国《华盛

顿观察》周刊2007年16期的题为《有假不能放,美国半数上班族超时工作》的文章,更对此做了深入剖析。该文根据美国的一份民调指出,虽然受访者大多一年享有从一周到五周的带薪假期,然而,“56%的受访者表示没有利用全部假期休息,30%的人休息时间不到一半”。一家公司人力资源部的高级副总道出了其中的奥秘,许多员工在经历几轮公司裁员、工作不稳定的情况下,不敢用满整个假期,他们或是为了要保住自己的饭碗,而不缺缺席得太久。

笔者一直认为,带薪年假制度是一个有益于劳动者休息的制度,更是关系中国国民未来发展的一项积极政策。但是带薪年假的实施却不是一纸公文就能够实现的,除了需要认识到劳资双方的利益格局、博弈中被雇佣者的劣势,以及劳动管理部门应该成为保障劳动者权益的坚强后盾外,也还需要认识到劳动组织的细密化。同时,还须在此认识的基础上有计划、有安排、有组织地针对行业或工种的特点,根据用人单位的具体实情给以多样的指导,并给以必要而有效的帮助,比如推出不同类型方法的经验交流,提倡企业间互补性的短期换工,以及在一定程度上对微小企业增加用工的工资给以转移性支付的帮助等。在这些做法中,有的好像是在帮助用人单位,而在实质和最终效果上却是保障了劳动者的权益。如果只有一个抽象的权益概念,而缺乏具体指导与帮助,看来是难以达到理想目的。