

六成上班族未享带薪年假

调查显示:许多人在申请年假时被单位拒绝

进入暑期,不少家长想带孩子出去旅游探亲,带薪年假也就成了上班族近期关注的焦点。《法制晚报》近期一项调查结果显示,有59%的参与者表示未在现所在公司休过年假。许多上班族申请带薪年假曾被单位驳回,六成上班族带薪年假被公司各种理由“卡”住。

调查

近日,《法制晚报》对3000人进行了带薪假调查,结果显示,59%的参与者表示未在现所在公司休过年假,而休过年假的参与者仅占41%。

那么,没休年假的员工,公司会不会按照日工资收入的300%支付未休年假的工资报酬?调查显示,只有8%的参与者享受到了法律规定的待遇,近六成的参与者表示未休年假公司没有补偿。选择通过调休的方式补偿或因公休不了的年假可顺延至第二年的参与者分别占15%和6%。

案例一:

休假“伤”全勤 损失8000元

提到带薪假,在北京一家国企工作的小徐说:“今年坚决不请假了,去年就吃了次闷亏。”

去年6月份,小徐休了5天年假,陪女朋友去香港购物。可年底发奖金时,办公室其他人拿到一万多元,只有他是2000元。他去财务一问,因为休了年假,不满全勤,所以奖金就少了!

律师观点:年假属于法定带薪假,休这种假,是视为员工出勤的。作为单位来讲,之后核算全勤奖时,需要修改核算方法。

案例二:

年假不能累计 放弃就认倒霉

周周在一家民营企业工作了十年,终于攒够钱买了套房子。周周找了工程队准备装修,决定休假监工。他琢磨着,自己这些年从没请过一天年假,干脆就把过去3年的假都请了,休一个月。对于周周的请求,领导没有批准,“说最多放我10天假,前些年是自己放弃的,公司管不着,不可能累计到一起休。”林跃很是懊恼。

律师观点:年休假是否可以累计顺延。单位所说视为放弃,实际上是一个不成立的理由。但员工一下子申请休30天年假,势必会给单位的工作带来不小的影响。

案例三:

请了病假 不能再休带薪年假

年初,东奇因肠胃炎向单位请了半个月的病假。这个月,老婆想带着孩子、父母出去旅游,让他赶紧跟单位请带薪年假。东奇递交申请后,人力资源部的回复是,因为已经休过了半个月的病假,所以他今年不能再请带薪年假了。

律师观点:法律规定,累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的,不能休当年的年假。但员工如果只休了半个月的病假,单位却以此为由拒绝的这种做法是违法的。

职场风声

“后人口红利”促HR转型

《2011-2012企业人力资源管理转型与HR外包调研报告》(以下简称《报告》)日前发布。《报告》指出,在中国,随着中国人口红利优势逐渐削弱,HR转型迫在眉睫。HR将从“HR职能专家”和“员工鼓动者”的角色,转变成能让员工为未来的转变准备好思想和能力的“人力资本开发者”以及有足够影响力的“HR领导者”。从国内目前的情况来看,HR转型通常采用混合模式,在企业内部,通过资源与业务流程重组提高HR工作效率;在外部,则通过人才派遣优化劳动力结构及采用HR职能外包等形式来加速转型。

员工医疗费预计增10%

一项针对医疗保险公司的最新研究表明,亚太地区员工的医疗费用增幅近年来持续两位数的攀升。据近期发布的《2012年全球医疗费用趋势调研》结果显示,预计2012年亚太地区的员工医疗费用整体增幅为10.2%。而随着员工对个人医疗服务需求的增长以及个人医疗保险业务的扩张,预计中国员工在2012年的医疗费用增幅将在10%,仅次于印度的13%。

另外也有一些非常规的方法引起了雇主的关注:超过42%的参阅公司采用慢性病或疾病管理等健康管理方式;超过29%的公司引入了保健方案。

在职场,好人总是输?

性格带来的收入差距

在竞争激烈的商场和职场中,我们会更喜欢那些人缘好、有亲和力的人,但独断专行、争强好胜的人似乎更易达到目的。近日,有学者用大量样本、多年的数据和研究落实了人们这个不美好的感觉。



近日,美国康奈尔大学等众多知名高校联合进行的一项关于性格和性格对收入影响的调查验证了性格随和的员工确实比不易相处的员工挣得少,这种收入差距在男员工身上体现得更明显。

此次研究历时10余年,先后进行了4次调查,采访了约1万名美国人。最后得出结论:不易相处的男性比易相处的男性的平均年收入高18%(约9772美元),不易相处的女性比易相处的女性高5%(约1828美元)。这份报告发表后,引发了美国各界的关注,特别是人力资源领域的专家关于薪酬制度合理性的讨论。

人际关系冷淡就是能力强吗

事实上,大多数不易相处的人本质上是和善的。只是他们在某些情况下会把自己的不同意见表现出来,比如,在争执中过分积极地捍卫自己的立场。

心理学家的发现,易相处的人可能不会把他们的人力资本优势变成经济利益。而不易相处的人并不把获得和谐的人际关系视为基本目标之一,他们更重视成就感,因此不愿意妥协自己的利益。

尽管不易相处并不一定意味着能力更强或者更关心公司,但在很多雇主眼中,人际关系冷淡就是能力强的标志,经常批评他人的人比经常给予他人友善评价的人应该更能干。甚至,人们有时把级别高、待遇好的职位交给容易发怒的人。

调查发现,擅于自我审查的女性在涉及利益分配的谈判中更容易获得好结果,因为她们能根据对手的强硬程度调整自己的强硬程度。也就是说,她们不需要在所有的薪酬谈判中都步步紧逼,而是视具体情况而定。如此一来,她们也不需要放弃那些和善的亲社会性行为,而这些行为能给她们带来其他方面的好处,比如友谊。

对“老好人”的建议

让易相处的人一下子变成咄咄逼人的恐怕不太现实,因此对“老好人”的建议是,根据不同情况采取不同的策略。比如在涉及利益分配的谈判中(比如薪酬谈判),不要让人际关系的价值成为阻碍你说出自己需求、获得最大利益的绊脚石。

一周职场

大学毕业生入职少有新薪酬

《中国青年报》一项调查显示,月薪在8000元以下的毕业生占近90%。在2012年已参加工作的应届毕业生中,22.55%的人月薪在2000元以下,37.03%的人月薪在2001-4000元之间,19.61%的人月薪在4001-6000元之间,10.56%的人月薪在6001-8000元之间,10.25%的人月薪在8000元以上。

点评:从调查结果来看,薪酬是大多数毕业生找工作时最主要的考虑因素,但薪酬并不是唯一的衡量标准,其他因素也非常重要,如专业兴趣、职业发展前景、工作单位性质等。

大学生“回流”二三线城市

从开始找工作起,北京某知名高校研究生刘静就坚持自己的求职目标——回家乡或去中小城市。“大城市有很多工作本科生都能做,招聘单位非要研究生学历,太浪费了。而且扎堆儿大城市的人才太多了,去中小城市更能发挥优势。”从外地回到家乡、从东南沿海回到中西部地区,这种就业“回流”现象在2011-2012年求职季表现得特别明显。

点评:相比一线城市,二、三线城市的雇用前景越来越好,就业机会越来越多,就业竞争不太激烈,就业环境总体上要好于一线城市,所以有刘静这样想法的应届毕业生不在少数。

大学生不愿“屈就”当工人

新华网消息,来自郑州市职介中心的最新问卷调查显示,六成以上的高校毕业生把就业目标定位于国有企事业单位及大型民企,对于中小型企业及基层岗位不愿“屈就”。“上了4年大学,花了家里五六万元钱,结果还要当工人,没脸见家人朋友。”

点评:在一些高校,带有功利化倾向的就业指导“侵蚀”着年轻学子的心。不少高校毕业生觉得当工人不体面,宁做低工资“白领”,也不愿做高收入的“蓝领”。而且大学生缺乏对自己客观、系统、科学的认识,择业时随意性大,频繁跳槽。

热点聚焦

职场“奥运福利”亲,你领到了吗?

据《青年报》报道,“奥运会员工福利通知”——最近网上疯传沪上某IT公司奥运期间员工福利:可以提前两小时下班,猜对奖牌数赢“牛排(New iPad)”,若刘翔夺得小米手机,若射击夺首金,男员工可得500元餐饮卷“一餐搞定白富美”,“奥运期间提前两小时下班”,“奥运期间公司暂停打卡制”,“用MSN上

线来代替打卡”等等。一时间,引发了众白领一片“羡慕嫉妒恨”的感叹。

而相比之下,更多的企业则选择通过全民运动的方式,让员工感受到奥运的魅力。虽然这个诱人的“奥运福利”真假难辨,但目前在上海的确有不少企业在奥运期间推出了一些“短期”福利政策。

奥运无“福”族有话说

享受到“奥运福利”的职场人士当然皆大欢喜,但有些企业员工却发现,奥运期间自己非但没有享受到“福利”,公司反而加紧了管理的尺度,怎能不在网络上“吐”为快。

@Tiny:我们这种跑业务本来就该在外面跑,奥运会来了,居然

要我们早上先进公司打卡才能出去。

@啾呀呀哦:天太热,在家看奥运,这样的日子也太惬意了吧。不过马上又要上班了,为什么人家就可以上班不打卡,超级郁闷啊!

@小凡zi微博达人:容我发发牢骚,自从比赛开始之后,我就觉得我每天上班就一蜜蜂,天天围着牌跟综艺转,这也算是为中

国奥运健儿打气加油了吧,缓口气,继续忙去。

@遼程:奥运开始以后,上班完全不能专心,过一会就刷一下文字直播,还是当学生过暑假好……

@YONG纯:熬夜看奥运,并且要上班的孩纸伤不起,困死我了,无力上班啊!坐阿坐直接倒桌子上睡着了……