

莫让带薪休假成“纸上福利”

□本报记者 王路曼 白莹

又到暑期，又到休假的高峰期。和天气同样热的还有带薪休假的话题。近期召开的国务院常务会议提出“推动各地落实带薪休假制度”，未来将鼓励有条件的地方和单位在夏季灵活安排工作时间，周五下午与周末连起来放一个小短假。今年以来，官方已至少5次公开强调落实“带薪休假”。消息一经发布，就引来广大职工的热议，带薪休假的话题又被推上风口浪尖。对单位和职工来说，带薪休假难，究竟难在哪里？本报记者采访了一些职工、企业和专家，听听他们怎么说？

【调查】

职工说： 为争业绩有假也难休

“刚刚到企业工作时，单位是提供年休假的。但我在这里工作5年了，一次都没休过。”市内一个网络营销公司业务员小张在接受记者采访时表示，他所在公司制度内，有关于年休假的条款，但大多数职工都没有休过，至于是否带薪，他自己也搞不清楚。

之所以不休假，小张这样解释，“首先，我们整个行业的竞争压力就比较大，多数是一个萝卜一个坑，如果你想休息，你的工作就必须由别人来做。”小张说，“没有人愿意为了别人的假期，让自己加班。”

此外，小张还提到，因为企业员工流动性大，很多职工干不到休假，就已经离职了，像小张这样一干就是五年的员工，大多是勤勤恳恳的做业务，才能出成绩。而休假对于他来说，就是奢望。

记者采访时发现，因为业务忙，职工有假也难休的情况并不少。很多职工虽然嘴里抱怨没有假期，但为了多做业绩，为了适应在企业的长期发展，也有的为了给老板留下一个好印象，都自己主动放弃休假，这也成为带薪休假难落实的因素之一。

休假就扣全勤奖

“一休假，收入就降低，奖金就打折扣，还不如不休呢。”一名非公企业职工向记者抱怨，他所在企业虽然有带薪休假，但职工一旦休假，当月的全勤奖就没有了，而因为休假导致业绩排名靠后，还要受到相应处罚，“所以，公司很多职工都自动忽略了休假。”

这家公司的员工福利是有带薪休假的，且带薪的薪酬基数按照基础工资算。但员工收入大半来自绩效考核工资，休假5天的带薪大约400元左右，可因休假要扣除的全勤奖和业绩合格或优胜的奖励就超过700元。也就是说，休假员工不仅享受不到“带薪”，反而还会因此降低300元左右的收入。

这样算起来，“得不偿失”的休假则就变成了形同虚设。事实上，很多企业为了增加效益，通过设立奖惩制度、激励机制等手段，鼓励职工创效，从某种侧面来说，就成为了带薪休假落实难的阻力之一。

企业说： 放弃休假责任不在企业

针对职工反映因为忙，而难休带薪假的说法，记者也采访了

北京一家非公有制企业的人事主管蒋萌，“我们公司70多名职工，公司规定职工可以申请休带薪年假，但每年最多有10多名职工提出申请。”蒋萌告诉记者，这在很多用业绩考核说话的企业来说是个普遍现象，职工为了多拿提成，不去休假，企业不鼓励，也不反对。

对于很多职工认为工作忙就是不休假的理由，而反过来抱怨企业，蒋萌认为说不通。“带薪年假本来就是劳资双方协商休息时间，企业没有禁止职工休假，因为工作而放弃休假属于职工个人自愿的行为，没有理由责备企业。”

但蒋萌并不支持企业设立所谓的“奖惩制度”来阻碍职工休假，因为她相信劳逸结合是可以提高工作效率的。

放弃休假企业偷着乐

采访中，很多企业负责人也坦言，确实很难落实带薪休假。企业追求利益最大化，而带薪休假无疑对企业来说增加了成本，在面对“不休也无过”的现状，职工自动放弃休假自然是件让企业偷着乐的好事。

目前，我国的法律法规对于企业不落实带薪休假没有有效的惩罚。“如果法律规定年假没休，企业要向职工支付相应的补偿金，我想带薪休假的落实程度会大大提升。”一位企业负责人笑着告诉记者，“只有完善相关制度，让法律条文有所依靠，才能让落实更有力度。”

专家说： 集体协商可要求休假权

“为什么一提起增加放假的天数，大家都特别激动，说明咱们还是缺假。”中国劳动关系学院工会学院副教授曹荣说，但短期内出现大规模“2.5天假期”的情形“不大可能”，这一点仅从带薪休假的执行难就能看出。

带薪休假难以落实，主要有以下几方面的原因。

首先从用人单位的角度来讲，落实带薪休假制度意味着用工成本增加，用人单位尤其是民营企业因此缺少推动带薪休假制度的动力。

其次，单位和职工的地位不对等。在目前严峻的就业形势下，“休假权”往往与“就业权”相互矛盾。职工一旦要求落实休假权，则就业权可能就得不到保障。很多人也不得不吃“哑巴亏”。

三是执法监督不到位。尽管有关法律对于落实带薪休假做出了相应的规定，但由于缺乏

责任追究条款的细则，规定的处罚力度不够，并且相关执法部门对用人单位的监督不到位，使得带薪休假制度难以落实。

四是休假意识方面的原因。对于一部分人来说，观念制约也是他们有假不休的重要原因。由于我国还处于社会财富的积累期，加班加点、无私奉献被认为是理所当然的。

劳动者享受带薪年假，在休假期间获得休息，有利于身心健康，在享受闲暇之时实现了自由，最终实现人的全面发展。因此，带薪年假制度也是社会发展进步的重要表现。劳动者通过行使协商权实现自己享受带薪年假的权利。

在带薪年假的具体时间安排上，我国采取的是用人单位单方决定为主的原则，但用人单位在决定职工年休假时，要考虑职工意愿及生产和工作的具体情况。如何保证劳动者依法享受带薪年假，又不影响用人单位生产和工作？《职工带薪年休假条例》第6条第2款规定：工会组织依法维护职工的年休假权利。因此，工会应通过召开职工代表大会等形式制定本单位的带薪年休假制度的实施细则，在劳资双方协商带薪年假过程中起到桥梁作用，一旦劳资双方就此发生争议，工会应积极调解该类纠纷，如果职工因此提起诉讼，工会应予以支持。

此外，还要加强执法检查。探索将职工带薪休假落实情况列入单位考核指标等办法，鼓励探索支持落实职工带薪休假的财税政策，加强职工休息权益方面的法律援助。

不过，发达国家休假制度的

推行，确实都不是一蹴而就。《国民旅游休闲纲要》提出要到2020年基本落实职工带薪年休假制度，与多方面因素有关。我国地区发展不平衡，企业承担成本的能力不同，落实带薪休假需要一个过渡期。

【链接】

带薪休假，又称带薪年假，是指劳动者依照法律规定，在工作满一定期限后每年享有保留原职和工资的休假。带薪年假是劳动者依法享有的劳动福利之一，劳动者可以与用人单位协商后确定某一段时间作为休假期间，在该休假期间内劳动者无需提供劳动，但用人单位仍需按正常工作期间向劳动者支付工资及劳动福利。

现行的2008年1月1日起施行的《职工带薪年休假条例》对我国劳动者带薪年假权利的行使

进行了具体明确的规定。而休假时间则为：职工累计工作已满1年不满10年的，年休假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。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

