

■每日观点

落实带薪休假 监管必须发力

□祝建波

《职工带薪年休假条例》实施十周年，到现在却只有逾半数的职工享受了带薪年休假，这一制度的落实情况显然难称理想。（12月11日中新网）

休息和休假的权利是每一个劳动者最基本的人权。我国《劳动法》第四十五条规定：“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。”同时，我国自2008年1月1日开始实施的《职工带薪年休假条例》也明确规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（简称“年休假”）。单位应当保证职工享受年休假，职工在年休假期间享受与

正常工作期间相同的工资收入。另外，国务院《关于促进旅游业改革发展的若干意见》，也鼓励职工结合个人需要和工作实际分段灵活安排带薪年休假。

然而一直以来，带薪休假制度的落实情况在各地并不乐观，据人社部的调查数据显示，目前带薪休假落实率大约只有50%。党政机关、事业单位、大型国有企业、外资企业相对落实较好，而大多数民营企业、中小企业的劳动者，不但带薪休假成了“镜花水月”，就连法定节假日都不一定能得到保障。还有就是，大多数民营企业、中小企业都是以“不倒扣工资”为原则给职工放假，基本不存在假日工资，换句话说就是，劳动者只有“在

岗在位”才能“多劳多得”。某种程度上，这也是“加班文化”盛行的一个重要原因。

说到这里，或许有人就要问了，不是有相关劳动法规吗？既然有法可依，为何眼睁睁看着自己的权益受损？话虽如此，面对越发激烈的竞争压力，在保“饭碗”已属不易的情况下，有关休假之类的福利必然会被有意无意搁在一边，或者不能休，或者不敢休。

由此可见，落实带薪休假，监管必须发力。首先我们要进一步明确政府责任，强化监管力度，即充分发挥劳动保障部门职能，加大对未执行带薪休假制度用人单位的处罚力度；同时还要加强工会建设，当职工权益受到

侵害时，工会应承担起维权的责任。而用工方也应正确看待员工休假需求，培养保护劳动者权益的企业文化，并因地制宜地制定具体举措落实本单位的“带薪年休假”制度。当然，在保证职工带薪休假权利的同时，也应严格落实“对应休未休假天数按照日工资3倍支付报酬”，以充分考虑在特殊情况下职工不休假的自由。

社会是时候为劳动者营造一个轻松和谐的劳动环境了。毕竟，整饬劳资关系，维护劳工权益，这也是经济转型与结构调整的必修课。也惟其如此，劳动者才能体会到用工方的人性化管理方式，才能保持对人才的吸引力，才能有持久发展。

落实带薪休假，监管必须发力。首先我们要进一步明确政府责任，强化监管力度，即充分发挥劳动保障部门职能，加大对未执行带薪休假制度用人单位的处罚力度；同时还要加强工会建设，当职工权益受到侵害时，工会应承担起维权的责任。

“今年年假又没休，年底要清零了！”“双休都还没落实，带薪年假对我来说就是镜中花水中月，看着很美而已。”临近年底，带薪休假的话题又引发热议。而无假可休、有假难休，是很多人面临的现实问题。今年是

■每日图评

自媒体应当尊重知识产权

近日，一位自媒体博主发文称，该博主的同事在微信公众号上转发一篇题为《小时候我们都误会了，这才是黑猫警长单身的原因》，文中配有黑猫警长的漫画图片。因为这篇阅读量只有18次的微信文章，他被上海美术电影制片厂告上法庭，索赔10万元。（12月12日《北京青年报》）

互联网时代，人人都是“自媒体”，不少企业和个人都建立了自己的微信公众号。不过，许多公众号的管理者缺乏版权意识和法治思维，依然像使用个人微信那样去经营公众号，看到感兴趣的就随手转发，甚至为了吸引粉丝增加人气，专门转发一些搞怪、无厘头、危言耸听的文章。据该博主介

绍，其前同事就是因为自己小时候喜欢看《黑猫警长》，于是便转载了这篇文章，殊不知已经构成侵权。

同样是转发，微信个人用户和公众号的性质却大不相同。《著作权法》第十条明确规定：著作权包括信息网络传播权，即以有线或者无线方式向公众提供作品，使公众可以在其个人选定的时间和地点获得作品的权利。一般来讲，在数量有限的微信朋友圈内私下转发，不属于向公众传播的行为，可以不受信息网络传播权的控制。公众号面对的是不确定群体，任何人在任何时候任何地点都能轻松获得其传播的信息，这种发布行为应该属于受著作权人控制的“信息网络传播”行为。



一旦未经允许擅自发布，就侵犯了著作权人的信息网络传播权。

近年来，著作权、肖像权、名誉权成为自媒体侵权的“重灾区”。今年7月，国家版权局等单位联合开展“剑网2018”专项行动，开展

网络转载版权专项整治。公号转发黑猫警长图片被索赔10万元，是一堂法治公开课。广大自媒体经营者应当主动学习法律知识，增强版权意识，拒绝使用未经许可和来源不明的作品。□张淳艺

■有话直说

工会怎样帮员工成为股东

新业态就业灵活，劳动关系松散，员工流失率高成为困扰企业发展的一大难题。如何留住员工，考验企业经营者的智慧，也给工会工作带来契机。武汉某餐饮公司工会助推企业让利职工，鼓励职工参与企业发展，让职工变身企业股东或合伙人，实现了劳资同舟共济、共享红利。

员工流失、跳槽，大多是因为薪酬待遇不理想，或者看不到发展前途。当加薪不能满足，上升空间有限时，企业要留人，邀请员工“入伙”，变打工为“做东”，使之与企业共命运，就成了一项可行的选择。

职工入股企业不是新鲜事，但武汉那家公司工会连连出招却是亮点。

第一招，在企业希望留人，谋划发展的背景下，工会多次与公司董事会协商，说服董事会接受了开设新店“公司先投入、亏损兜底、员工无风险入股分红”的方案，解决了起步问题，调动了职工积极性，第一批入股的职工，不到一年时间就全部收回本金开始享受分红。

第二招，在吸引职工投资入股的基础上，工会又提出建立企业合伙人机制，扩大股权覆盖的建议，公司在新业态拿出50%的股份由职工分级出资入股，参与实体运营分红。发展至第三级合伙人时，不需要出资，而是根据员工贡献、技能和工作业绩参与分红，使职工股东、合伙人占了职工半数。

第三招，让职工获得真金白银的同时，工会充当职工的“梦想合伙人”，把职工子女教育、贷款购房安居、医疗健康等问题都“打包”管了起来，进一步帮助职工实现融入城市的梦想。

工会这几招，招招务实。企业用人，工会助力，所以欣然接受建议；员工入股，改变身份，所以更有责任感，积极性；企业成为劳资命运共同体，双方走上了合作之路。

□一刀（资深媒体人）

■网评锐语

保险类自媒体莫成法外“自留地”

张西流：借力于互联网技术快速发展，低门槛、高度开放的自媒体平台如今成为不少行业营销人员拓展业务的主阵地。其中，一直因诱骗欺诈行为高发受到国家严管的保险业也不例外。然而，高额佣金驱使下，无证经营、传播虚假信息、虚抬保险价值、泄露他人隐私、恶意诱骗消费者等保险自媒体营销乱象，在国家重拳治理下仍屡禁不止，严重损害消费者合法权益。保险类自媒体，莫成法外“自留地”。换言之，自媒体也不是法外之地，要有道德意识，诚信意识，规矩意识，不断加强行业自律。

别让校园APP泛滥成灾

徐建中：近日，湖南一所高校“扫码洗澡”的新规定让不少学生觉得闹心，也让校园APP泛滥现象成为社会关注的焦点。互联网时代，各高校都在推广信息化建设、打造“智慧校园”，这是智能时代不可抗拒的趋势，但不能太多，不能泛滥成灾。

■世象漫说



庸政懒政

今年以来，为进一步激发基层干部担当干劲，卸去基层干部不必要负担，中央多次出台文件。然而，记者在湖南郴州等地调研注意到，目前基层干部中以庸政懒政为能，将负担与干劲一并卸掉的风气也在抬头，“推手式”“摆拍式”“二传手”“等上岸”“四类干部”颇有市场，凸显不良苗头，亟待有效治理。（12月11日新华网）

□朱慧卿

■有感而发

须向“开发票有效期”说不

在实体店消费时，如果不当场开发票，商家通常会开出一张带有“开发票有效期”的收据，过了收据上的时间，消费者再想开发票，通常会被商家以“过期”为名挡回来。记者从市税务局获悉，企业私设开发票有效期、拒绝开发票属于违法行为。（12月12日《北京日报》）

据税务部门工作人员介绍，即便当时没有开具发票，事后消费者任何时候想要补开发票都是可以的。即便是前一年度的交易行为，也可以开具发票。也就是

说，商家自定的“开发票有效期”根本无法律依据可言，而且商家在对外发生经营业务、收取款项后，一方面应向付款方主动开具发票；另一方面消费者任何时候想要补开发票都是可以的。

一些经营者之所以制定“开发票有效期”土政策，一则在于为了方便自身的财务核算工作；二则不开票收入就不入财务账，通过降低营业额实现逃税的目的；三则在于违规成本低，比如，《发票管理办法》还特别规定，应当开具而未开具发票，由税务机

关责令改正，并可处1万元以下的罚款。很显然，现实中因拒绝开具发票而被罚的少之又少。

由此可见，“开发票有效期”不仅侵害了消费者的权益，也是一种违规行为，对其就须说不。对此，一方面税务机关应加强相关知识的普及，并对商家这些违规任性行为依法叫停；另一方面也应通过激励措施，调动起消费者索要发票的积极性，比如，通过有奖发票等，改善发票管理链条中索票率低的症结，通过社会协同共治弥补发票监管中的短板。 □李雪