理论圆桌

如何不让带薪休假只停在纸上?

□本报记者 白莹 李婧/文 邰怡明/插图

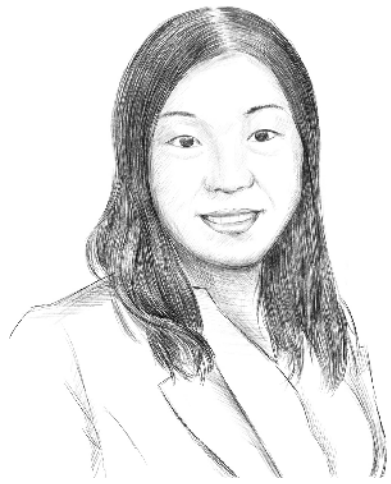
主持人： 本版编辑

嘉　宾： 中国劳动关系学院法学院讲师 李娜
北京智勇律师事务所主任 曹智勇
北京金融街威斯汀大酒店人力资源副总监 崔萍萍

刚刚过去的十一黄金周，今年长假国内游客达到8亿人次，铁路发送旅客1.42亿人次。很多游客再次感受到了无奈和困惑：为什么大家要如此集中地在公共假期旅游？为什么带薪休假这一早已成文的制度，迟迟得不到好的落实？其实，为了合理分散公民的出行安排，避免出现大规模集中出游的情况，国务院在2007年就发布了《职工带薪年休假条例》，职工根据参加工作的年限，享有每年5-15天不等的带薪休假权利，建立了带薪休假制度，保障公民应有的休闲福利。十年过去了，但对许多劳动者而言，该项权利仍然只停留在纸面上。

李娜

曹智勇



崔萍萍

“带薪休假难”已成劳动争议热点

记者： “年假过期清零”“休年假被安排”等现象时有发生，一些劳动者不敢休年假、不能休年假或休不起年假。现实中，这是普遍情况么？

李娜： 带薪年休假制度的宗旨不仅仅包括维持劳动力的再生产，还具有缓解黄金周压力，劳动经济内需等作用。因此落实劳动者的带薪年休假权利不仅仅是劳动者权益维护的重要内容，更是构建具有中国特色和谐劳动关系的重要任务之一。

带薪年休假制度普遍的在党政机关、事业单位、大型国有企业和部分外资企业落实的较好，但在其他用人单位中还是存在不少侵害劳动者带薪年休假权利的现象的，被劳动者称为“年休假潜规则”，例如“不休白不休”、跨年自动清零，旅游冲抵年假、产假抵扣年假、跳槽后年假“缩水”等等。

有统计数据显示，在朝阳区法院每年审理的近5000件劳动争议案件中，近1/3都涉及带薪年休假问题。存在的问题集中表现为：年休假日期安排的决定权分配问题、带薪年休假难以跨年使用、带薪年休假经济补偿落实难、享受带薪年休假的工作年限的计算问题。

曹智勇： 我国的劳动法律法规中虽然有明确的关于带薪休假的规定，但是却没有相关的措施予以强制推行。直接导致的结果是很多民营企业，特别是中小企业，由于对带薪休假的不理解和不认可，没有实行带薪休假。有的企业或机构实行了带薪休假的制度是基于对带薪休假的认可与理解，靠的是自觉。而我们的职工因为在劳动关系中处于弱势的地位，所以他们都明白，为年假工资而与单位闹上法院，劳动者也没法继续在单位干了，很多没有依法享受带薪休假的员工“理性”地选择忍气吞声。这不是因为他们不懂维权，而是知道维权成本太高。

反过来说，某些用人单位则是因为侵权成本低，依仗经济下行压力大，员工找工作不易，不愿与单位撕破脸皮，而在不给予员工正常的带薪休假的问题上有恃无恐。因此带薪休假推广更是难上加难。

制度落实缺少有力监督是症结所在

记者： 一些基层单位，压力大、任务重，领导都带头加班，下面人谁还请假？这样的情况不在少数，除了这个企业文化的影响，带薪休假推行起来还有哪些掣肘之处？

李娜： 从立法方面，①年休假标准存在“一刀切”的现象，未考虑不同行业、类型和规模的企业对年休假成本的承受能力。②具体的法律条文存在过于笼统，表述不明的情况，比如单位确因工作需要可以不安排职工休年休假，这里的工作需要怎么理解，包括年休假的安排用人单位还要结合职工的意愿，怎么从制度上保障？③现行立法下用人单位违反年休假制度的违法成本过低，几乎没有什么惩治措施从而放任了其侵害劳动者休息权的行为。

从用人单位方面，①很多用人单位并不熟知国家的年休假制度，造成执行误区和执行死角。②一些企业确实存在生产经营困难的情况时，年休假制度就无法实施了。③客观而言，对于一些小微企业，由于人力成本本身就占比较大，人员配置紧张，职工休年休假就意味着还需要支付因为弥补休假职工空缺的岗位的费用，确实成本很高，也是这些企业不愿执行年休假制度的原因。

从劳动者方面，①劳动法知识匮乏，没有维权意识。②在劳动力市场竞争压力过大的情况下，劳动者弱势地位更加凸显，不敢维权成为阻碍其进行权利自救的障碍之一。③劳动者为增加收入，自愿放弃年休假。很多劳动者正常的工资收入不足以满足他们体面的生存，所以只能通过加班的方式增加劳动收入，或者为保住年终奖绩效奖而主动放弃休假。④监管缺位或不到位。劳动监察机关是对带薪年休假制度的执行情况进行监督和检查的直接权利机关，但客观来说却是其监察力度不足，除了立法本身造成执法的困境外，很多时候囿于执法任务过重、执法力量不足、执法设备落后等客观现实以及执法人员本身的执法素质和执法积极性不高等主观不足，并没有真正起到劳动监察的作用。

完善法规，让职工的休假权利从纸上走下来

记者： 如何让带薪休假得到真正落实？

李娜： 对于带薪休假国际劳工组织早在1970年就颁布了132号《带薪休假公约》（以下简称《公约》）保障完成一定期限的劳动者享受带薪假期的权利。我国目前关于带薪年休假制度有5个较为重要的法律文件，分别是《劳动法》第45条，《职工带薪年休假条例》（以下简称《条例》）、《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《实施办法》)、人社部关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函以及国务院法制办对《关于〈职工带薪年休假条例〉有关问题的请示》的复函。这5个法律文件构建了我国的带薪年休假制度。

曹智勇： 其一，建议相关单位完善现有法律法规，使之更具有强制性和可操作性。当前带薪休假制度落实难和执行不到位，关键原因就是因现有法律、法规存在模糊空间，不具有强制推广的效力。在我们周围落实带薪休假制度的重点大多是中小企业和民营企业，市场竞争压力大是其共性。现有法律的模糊空间，容易给它们对带薪休假制度视而不见的机会。加之企业的违规成本太低，所以各方三令五申要求给予职工带薪休假，下面依旧纹丝不动。为带薪休假制度清障，有赖于法律的进一步完善，尤其建立起违法追究机制，对推动此项工作具有指标意义。

其二，加强对企业的舆论宣传，使得“以人为本”意识深入人心。当今，中国人口红利逐渐消失，土地、原材料、厂房等生产资料成本却连年攀升，这让很多处于竞争劣势的民营企业不堪重负。倡导企业建立以人为本的企业文化，使企业意识到建立以人为本的企业文化对企业长期健康发展的必要性和紧迫性，并通过一些评选活动，树立“以人为本”企业文化的标杆企业，引导企业树立以人为本的企业文化。

其三，推广带薪休假，各级政府要做带头人和推动人，要做充足的准备。带薪休假制度的全面落实，便意味着大规模人员密集流动，这给交通、环境、安全、服务等领域提出了新挑战。这些问题，都需要政府提早做好准备。要让民生与经济良性循环成为促进各级单位主动履行法定义务的动力。推动带薪休假，政府也应考虑宏观调控手段，比如给予企业税务减免或政策优惠，让民生与经济互相促进。如此，带薪休假制度才能在我国有生根的肥沃土壤。

其四，劳动行政管理部门要将带薪休假制度作为劳动监察的一项重要内容，一方面监察企业是否按照国家法律法规落实带薪休假的制度，另一方面了解企业带薪休假制度落实的情况，为国家带薪休假制度的进一步完善提供依据。

崔萍萍： 目前，万豪国际集团要求每家酒店须遵循所在国的相关政策法规，酒店在业主公司的大力支持下，酒店工会和酒店管理公司共同协商，在完全执行国家法律法规带薪年休假制度基础上，又增加了职工奖励带薪年休假。具体来说，酒店现行带薪年休假分为国家法定年休假和酒店奖励年休假两种类型，在计算法定年休假时，按照员工工龄进行计算，在计算酒店奖励年假时参照职级及酒店服务年限进行计算。例如某应届毕业生加入酒店担任服务员岗位，按照国家政策以及万豪集团年休假制度，在工作满一年后该员工方可享有5天带薪年休假，按照酒店年假政策，该员工入职后在酒店工作第一年就享受6天年休假，无需工作满一年，从入职后该员工的年假便开始进行计算，随着该员工在酒店服务时长的不断延续，该员工年假也在不断累加。还以该员工举例，在酒店工作至第二年，年假天数即会增至10天，在酒店工作满五年，该员工年假增至15天，对比国家的年休假政策，我们以最高限积极地执行国家法规并给予员工更多的福利假期。

之所以这样，是因为我们认为，带薪休假政策让员工享有丰厚假期福利，确保员工得到更多休息的同时，也让员工感受通过努力职级提升，或忠于岗位服务年限增长，自己的年假都会发生变化，既调动大家的工作积极性，也让员工有更多的获得感，这一切将变为岗位上的强大动力。

执行年休假制度过程中，工会组织监督执行情况维护职工权益，其中酒店人力资源部也发挥着重要作用。人力资源部为部门与员工间架起了沟通桥梁，积极督促部门执行制度，确保员工不折不扣的享受好政策。我们定期将年休假执行情况通过每月报表的形式发放给用人部门，让部门负责人和员工都对年假情况了如指掌。