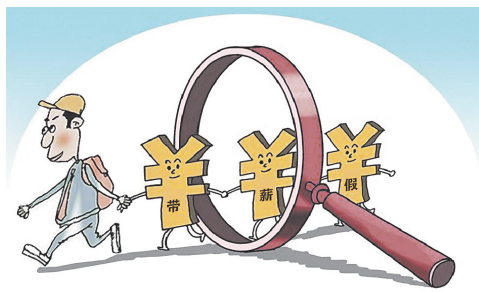


带薪休假落实难,你怎么看

(一)

梁苑茶坊

我国《劳动法》规定,国家实行带薪年休假制度,并出台了《职工带薪年休假条例》。然而,近日人社部调查显示,目前带薪休假的落实率仅有50%。其中,有人担心影响前途不敢休,有人害怕影响收入不愿休。对于“镜中花水中月”式的带薪休假制度,许多网友出谋划策,认为落实带薪休假需要领导干部带头,或发文强制带薪休假,或先落实权利保障以确保带薪休假名副其实……那么,你对此是如何看待的?



缺乏刚性支撑

—— 杨会安(民权)

暑期,原打算约上朋友们一起去游山玩水的,联系了好半天,结果积极响应者却寥寥无几,原因只有一个“不像你们老师,有假期啊”。而当我说起年假时,他们频频摇头,称不敢休,这不觉令我感慨万千。

正如朋友所说,在这个经济飞速发展、城市就业竞争日益激烈的时代,找到一份适合自己的稳定的工作十分不易,且不少用人单位为一人一岗甚至一人多岗制。如果一旦有人休假,整个工作链条就会失衡,势将影响单位业务的正常运行。故此,用人单位的领导对带薪休假讳言莫深,避而不谈,导致一些职工几乎没有听说过带薪休假之事;也有熟知法律的职工依法向用人单位领导提出了年休假的申请,但休完假期回来,却发现自己的工作已被新人取代了。可谓丢了西瓜捡芝麻,得不偿失啊,所以,大家都不敢休;也有人担心休假会给单位领导留下偷懒耍滑,不够敬业的不良印象,影响自己的提拔、升迁,耽误前程,而不敢休;当然,还有人是因为收入原因(单位规定休年假期间,只有基本工资,奖金、提成统统为零)而不敢休的。

于是,综上所述的诸多不敢休,让带薪休假变得像“镜中花水中月”一样遥不可及。而我认为,此年休假落实难的问题,根本原因在于缺乏刚性的制度支撑。如果国家有关部门包括当地政府及劳动监察部门能够足够重视,将带薪休假制度纳入政府行政管理、政绩考核的重要指标,定期对各单位落实带薪休假情况开展执法检查,对没能执行带薪休假的用人单位进行严厉的行政处罚,对落实带薪休假较好的用人单位给予鼓励和表彰,对由于各种原因不愿或不能带薪休假的职工,要求用人单位按规定支付职工日工资收入的300%的年休假工资报酬。我相信,这样一来,不敢休的问题定会迎刃而解的。

带薪休假彰显民生关怀

—— 张军停(平顶山)

事实上,带薪休假长期以来对于很多劳动者而言更像是“睡在纸上的福利”。由于维权渠道不畅,再加上担心工作不保,大多数人只好选择忍气吞声。落实职工带薪休假制度不仅关乎劳动者的个人权利,体现以人为本的理念,由此带来的错峰旅游效应将推动旅游市场的平稳、健康发展,为国民经济注入新的活力,促进我国经济增长方式的转变。虽然,在政策具体落实过程中还会遇到各种困难,短期内的实际效果也许不如预期,但这毕竟是个良好的开始。

落实职工带薪休假制度,得到社会公众的赞扬。百姓一直盼望的带薪年假有了如此进展,确实令人振奋。咱们百姓的法定权利得以落实外,还有非常具体的现实理由——可以根据自己的需要来安排自己的假期。人们对休假时间有了自主抉择权,不仅可以使旅游度假时间相互错开,缓解景区人满为患的状况,让人们出行更加方便,也利于公共部门管理,避免交通运输、餐饮和旅游行业的大起大落,实现均衡与稳定的发展。

带薪休假这件民心之事普惠众人、造福于民,是对劳动者休息权的保障,是社会进步的标志。政府以人为本的理念正在逐步落到实处。希望能够早日落实,让更多的人享受到带薪休假,不但可以增加百姓的福利和幸福指数,也使社会健康稳定地发展。

带薪休假贵在落实不务虚

—— 李云(山东)

说到底,再好的福利待遇不落到实处,都是一纸空文。带薪休假看上去很美,就在于对大多数人来说是“镜中花水中月”。

不敢带薪休假,原因不外乎两点:担心影响前途和害怕影响收入。这二者说到底还是钱的问题,好前途和好薪水相辅相成。即便可以接受休假期间的基本工资,但还是不想承担因休假而影响升职加薪。

鉴于此,我国《劳动法》规定国家实行带薪年休假制度,并出台了《职工带薪年休假条例》,但这只是一个诱人的好方案。传统思维模式束缚了我们的思想,一般一方面提倡劳逸结合,另一方面潜移默化地提倡加班加点更体现事业心,彰显爱岗敬业的职业素养。主动要求带薪休假,还真是让人不敢轻易尝试。

笔者以前的公司,曾经长期以加班餐代替应付的加班薪,大家敢怒不敢言。曾经有前同事精明能干,思维又活跃,工作效率高,即便有突发任务也能既快又好地处理,她不愿意加班也不需要加班。但时间久了,别的同事都有意见,由腹诽转为攻击,领导只好让她多挑担子却不加薪。前同事愤而辞职自己创业,如今混得风生水起,朋友圈里经常晒各地旅游的照片,人家的公司业绩蒸蒸日上。

说到底,大家不是抵触带薪休假,而是希望带薪休假的福利和春节的米面油一样成为实实在在的福利。倘若美美地休了假,回来啥好事都错过了,多少年的打拼都付诸流水,谁还敢休假?

当我们抱怨带薪休假好看不好吃的时候,有没有想到该如何落实带薪休假的方案呢?其实带薪休假只是需要落实不务虚。

我有四点想法

—— 梁云祥(江苏)

如今的小长假旅游到处堵成一锅粥,出门就是添堵。旅游淡季想休个年假吧,不是单位有任务就是领导带头加班,根本休不成。国家规定的带薪休假在很多单位、很多人身上很难落实到位。

解决带薪休假难问题,要将带薪休假纳入劳动监察中。带薪休假,本是劳动者的法定权益,如今在不少用人单位仍“可望不可即”。无法休年假,或者休假不算薪,这直接侵犯了职工的合法权利。之所以法定的带薪休假制度难落实,主要原因在于用人单位不执行,员工也无可奈何。应当将带薪休假的执行情况纳入劳动监察,强制保障劳动者享受法定的休假权利。

解决带薪休假难问题,要将带薪休假纳入工资集体协商中。通过带薪休假,员工得到了休息,工作会更加舒心,有利于企业的可持续发展。工会组织有责任有义务帮助劳动者争取带薪休假的权利,可以考虑将带薪休假作为工资集体协商的一部分。此外,以国家带薪休假制度为基础,劳动者和用人单位

可协商更为灵活的休假安排。如果确实因为工作任务太重而无法落实带薪休假,用人单位应该从补偿角度保障员工权益,比如你可以选择是带薪休假,还是补偿几倍工资。

解决带薪休假难问题,要灵活统筹安排员工休假。带薪休假是个好制度,但在劳动密集型企业落实确实有点难。比如在餐饮业,节假日最忙,过年都不关门。在机关、团体、企事业单位,可以引导职工灵活安排年休假时间,一些小企业、有雇工的个体工商户也应合理安排员工休假时间,轮流让员工休假。这样既保证企业运营不受影响,还保障了员工的休息权。

解决带薪休假难问题,带薪休假执行不力要整改。人社部等部门应加大对带薪年休假执行的检查力度,未执行的要依据相关条例进行严格整改。

钱与休息权真的不能兼得?

—— 冯雯(陕西)

“不会休息就不会工作”之警句常在耳边回荡。我国《劳动法》规定,国家实行带薪年休假制度,并出台了《职工带薪年休假条例》。

不过回想以往,保障劳动者休息休假权的法律法规、政策规定、部门通知等并不缺乏,此方面的民意诉求也是此起彼伏。但是现实情况却不尽如人意。比如,带薪休假权几乎沦为“纸上谈兵”,加班加点成为一种职场常态,拿不到法律规定的加班费等几乎是老生常谈。对此,很多人想当然地归咎于执法部门不作为,以及企业道德缺失,这也不乏说服力。当企业侵权时,职工都站出来说不,才会倒逼企业敬奉法律。当然了,员工维权能力之弱、意识之淡固然是一个方面,但是还有一种情形,很多人为了赚钱,情愿放弃休假权主动加班加点,亦不容忽视。

当前,国人的收入普遍较低,为了购得起房、看得起病、上得起学、买得起车,有些人的选择是主动加班加点,目的就是为赚取更丰厚的薪酬。至于带薪休假,则更会敬而远之。因为在现代企业工资结构中,工资是“小头”,奖金是“大头”。不上班则无奖金,休假带“薪”,薪资却寥寥。所以,若让一个人放弃奖金而游山玩水,这在现实中恐怕难以承受。更何况,我国的出行成本太高,景区门票高,高速收费高,车票、机票价格也不菲,并非寻常百姓承担得起。如此,与其带薪休假,还不如老老实实上班挣钱。

说到这里,我们不难发现,保障劳动者休息休假权,固然要靠健全法律政策规定,靠监管到位、给力,不推诿不扯皮,严格依法办事,也应该靠劳动者面对企业侵权时敢于大声说“不”。除此之外,还要靠深层次的深化改革。譬如,薪酬制度应该改革,不仅要持续提高职工的收入,而且要对带薪休假的“薪资”重新进行法律界定,不能让带薪休假名不副实。再如,也只有房价回归合理价位、看病不再难和贵、养老医疗保障厚实无忧,人们工作才不至于那么“拼命”,才不至于有假期也不敢休。

带薪休假 何日不再难

—— 宋信严(睢阳区)

每个人的精力是有限的,不可能长时间保持良好的工作状态,所谓文武之道,一张一弛。如果长时间处于紧张的工作状态,人会非常疲惫,工作效率也会降低,更不利于工作。暂时远离喧嚣劳碌的工作,让身体和心理都得到充分的休息和减压,才有可能带着更清醒的头脑和充沛的精力投入到工作中。

因此每到节假日,人们都会选择外出旅行,中国的各大热门景区都会被人潮占据,被外界戏称为“旅游看人”。人们选择在节假日、黄金周集中出行,造成景区旺季门庭若市,淡季门可罗雀,这与我们的休假制度是息息相关的。试想,如果带薪休假能够切实得到执行,谁愿意在法定节假日看人挤人。

《职工带薪年休假条例》早在2008年1月1日就开始实施了,然而带薪休假落实率并不高。以我为例,媳妇是老师,有寒暑假,不存在带薪休假能否落实的问题。眼下媳妇预产期就要到了,需要陪护。于是我拿着请假条找院长签字,院长说,我属于晚婚晚育,根据《河南省计划生育条例》和我院考勤制度的规定,可以准许陪护假一个月,期间视为出勤。朋友听说后,简直是羡慕嫉妒恨,说“你在法院工作,当然可以按规定来,可苦了我们在私企上班的了,上次我找领导休年假,领导虽然同意了,可是明显对我有意见”。

西方人执着地信奉着“度假神圣不可侵犯”。如德国法律规定,每人每年享有至少24个工作日的带薪休假,其中不包括双休日和节日,若一年中员工没有休满假期,剩余的带薪假期最晚要在次年的3月末之前休完。对那些自动放弃带薪休假权的员工将不予经济补偿,这使得绝大部分人都会积极地行使带薪休假的权利。

在我们国家,要想让带薪休假制度真正落到实处,需要劳动者勇于保护自己的休息休假权,还要用人单位拿出诚意真正保障职工休假的权利,再者就是加强对《劳动法》和《职工带薪年休假条例》实施情况的监管力度。只有这样,带薪休假制度才不会成为“镜中花水中月”。