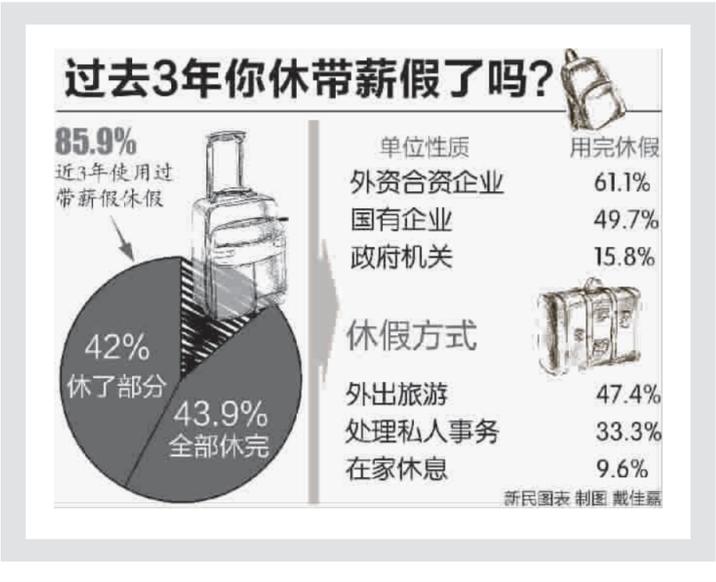




# 想休不能休 带薪休假遭遇落实难

上海职工带薪休假情况问卷调查显示

## 近3年,不到一半人休完带薪假



### 【数据样本】

国家统计局上海调查总队于去年底公布的“上海职工带薪休假情况问卷调查报告”显示,近3年的带薪假期,有43.9%的受访职工全部休完,有42.0%休了部分。女性使用带薪休假的比重高于男性,89.6%过去三年使用过,49.5%全部休完,两项比重分别比男性高9.3和14.2个百分点。

#### 外企职工休假比例高

从单位性质看,外资合资企业受访职工使用带薪休假的比重最高,94.6%过去三年使用过,61.1%全部休完;其次为国有企业的受访职工,92.2%过去三年使用过带薪休假,49.7%全部休完;政府机关受访职工使用带薪休假的比重最低,75.4%过去三年使用过,低于外企职工近20个百分点,仅15.8%全部休完,低于外企职工45个百分点。

#### 近半数选择外出旅游

“外出旅游”已经成为本市职工最主要的休假方式(47.4%),其次为“处理私人事务”(33.3%),这是带薪休假最主要的两大用途。另有9.6%的职工选择“在家休息”。此外,也有受访者将假期用于逛街购物、运动休闲、文化娱乐等休闲娱乐活动。

两类人群利用带薪休假外出旅游比重最高。

#### 逾八成未获足额补偿

对单位落实带薪休假制度情况,45.6%的受访职工表示认可,其中20.1%的受访职工表示“满意”,25.5%表示“比较满意”;另有28.1%的受访表示“一般”;13.2%表示“不太满意”;13.1%表示“不满意”。外资合资企业职工对于单位落实带薪休假制度的情况满意度较高,共有64%的职工表示“满意”或“比较满意”;私营企业和事业单位的职工满意度较低,分别仅有30.8%和31.7%的职工表示“满意”或“比较满意”。

根据《职工带薪年休假条例》,对职工应休未休的年休假天数,单位除支付职工正常工作期间的工资收入外,应当按照该职工日工资收入的200%给予额外补偿。本次调查显示,85.3%的受访职工表示若未能休完带薪休假,未获得足额补偿;5.4%得到了其他形式的补偿;仅9.3%按标准得到补偿。私营企业职工此问题反映尤为普遍,94.4%的职工未得到足额补偿。

本报记者 鲁哲

## 【原因分析】 休假成“假休”症结在哪里

市总工会分析四大原因

带薪年休假制度从2008年施行至今已7年多,落实情况不容乐观。今年上海“两会”期间,市总工会递交的《关于推动落实职工带薪年休假权益的建议》提案中,分析了带薪年休假制度落实难的原因。

带薪年休假为什么落实差?市总工会分析有四个原因。

——**职工休假意识不强,政策知晓率较低**。除单位原因外,职工主动不休年休假的情况也客观存在,原因有“休假影响收入”“担心休假影响前途”。

**画外音:**在营销等岗位,提成是收入的主要部分;在一些操作岗位上,如缝纫工、电焊工,工人的工资由基本工资和加班费构成,如果失去提

**画外音:**“带薪休假”的“薪”怎么折算是个问题。企业认为,“带薪休假”的“薪”是基本工资。提成、绩效工资都是靠做出来的,没上班这块收入就没有。很多单位基本工资不高,贴着最低工资标准或者略高于最低工资标准,员工如果休假,收入会损失一大块。

——**职工休假意识不强,政策知晓率较低**。除单位原因外,职工主动不休年休假的情况也客观存在,原因有“休假影响收入”“担心休假影响前途”。

**画外音:**在营销等岗位,提成是收入的主要部分;在一些操作岗位上,如缝纫工、电焊工,工人的工资由基本工资和加班费构成,如果失去提

成、加班费,工资单就难看了。在管理岗位,情况有所不同。处长没休假,科长不敢提;科长没休假,科员不敢提,怕影响前途。

——**缺乏日常监管机制,职工维权存在困难**。目前主要由职工向劳动监察部门投诉、举报或是向劳动仲裁部门申请仲裁后,有关部门介入处理的机制执法。但由于劳资双方地位不平等,在职期间职工为了保住饭碗往往不敢向有关部门反映。

**画外音:**单位不提休假,不付未休假补偿金,职工一般不敢发声,因为怕失去饭碗。撕破脸要讨回未休假补偿金,一般是在职工彻底不想干了,临走之前和东家“老账新账一起算”的时候才会要讨回未休假补偿金。

——**单位违法成本低**。目前企业违反规定一般只需向职工补支付带薪年休假工资,没有额外补偿或受到处罚。

**画外音:**职工投诉、申请仲裁或是打官司,核实后认定单位需要支付补偿金,单位无非就是把这笔钱补上,没有“缺一罚十”的机制。

因此,市总工会建议,应当通过进一步完善立法的形式,明确带薪年休假政策的实施细则。此外,基于目前带薪年休假违法成本显著小于守法成本的现状,市总工会建议应当切实加大违法单位的经济成本:在计算未休年休假日工资时,应形成就高原则的导向;用人单位未按时支付未休年休假日工资的应视为拖欠工资行为,按劳动合同法等有关规定给予职工补偿;用人单位严重违法带薪年休假有关规定的,执法部门应当严格按照规定予以处罚,利用经济杠杆,督促用人单位履行法定义务。同时要对劳动监察、劳动仲裁中发现严重违法带薪年休假法律法规的用人单位予以媒体曝光,并纳入企业信用信息公示系统等。

本报记者 鲁哲

国内多个地方强势力推带薪休假、倡导周五下午连双休日的“2.5天休假”方案……连日来,有关职工休假的问题突然蹿热,由此也引起坊间、权威部门和专家的各种议论,焦点便是呼吁了多年的“带薪休假”为什么仍在很大程度上还停留在“假休”状态、公民的休假权能不能真正得到切实有效的保障。

### 强制休假或涉违法

五月以来,湖南、甘肃兰州、黑龙江哈尔滨、广西、北京等地,先后出台了机关事业单位工作人员带薪休假的实施细则。其中有些地方涉及的“强制”措施,也引来舆论的强烈反响。比如,兰州发布的新规中强调,凡符合年休假条件的工作人员必须休“年休假”,应休不休的年休假补贴不再发放。又比如,广西壮族自治区近期也表示,要求将年休假工作落实情况纳入评优评先条件,在开展评选劳动模范和先进工作者、五一劳动奖章、五一劳动奖状、强优企业等评优评先活动时,严格审核年休假的落实情况,对不执行年休假的企业,一律不予通过。

从以前的职工休假被诟病为“假休”,到如今的“不休假不发补贴”“不休假不得评先进”,强制的意味极为明显。赞同者认为,将企业荣誉评选与带薪休假落实情况“捆绑”在一起,并且实行“一票否决”,这对于促进企业落实职工带薪休假无疑很具有“冲击力”。有网友发表评论称,那些拼命加班的劳模,是该好好地休息休息了。但反对的声音也十分强烈,认为“不休假不能评先进”的规定很难有操作性,“不休假不发补贴”也有违法律精神。上海通浩律师事务所合伙人吴滨律师说,休假是公民的基本权利之一,法律只是规定公民享有休假的权利,而不是休假的义务,是权利就不能强制,而且,公民也享有放弃休假的权利,这是任何单位不能剥夺的。因此,地方的规章是不能与法律相冲突的,把休假与评优或发放补贴挂钩,看似具有制度的善意,但很可能会面临法律的困境。

但有吴滨律师看来,出台带薪休假的具体细则需要慎重,谨防矫枉过正。他说,现在有些地方搞的强制休假,可能是把“双刃剑”,政府相关部门目的是要保护职工的休假权,但如果对用人单位有具体的量化指标考核或实行一票否决,这就可能既误伤企业,反过来用人单位也会将矛盾转移到职工身上,比如,给职工的休假、工作等设置种种限制性条款或障碍,最终利益受损的还是职工。

“休2.5天”反响平淡

职工带薪休假制度难以有效落地,看似劳资双方用工利益的博弈,但也有专家表示,假期权的落实需要既算企业的“经济账”,更要算职工的“感受账”,让职工对单位有强烈的认同感、亲切感和归属感。因此,各单位对职工休假权的认识,不能把眼光只盯着经济利益。楼嘉军教授提出,针对目前我国发展不平衡的现状,不妨借鉴国外经验,就带薪休假制定相应的配套措施,分地区、分行业、分步骤地加以推进。一是选择东部发达地区和城市开展先行试点,全面推行带薪休假;二是规定指导性意见,按照国外做法,带薪休假通常在5月至10月,对此我国也可针对不同行业作出相应规定;三是要加强带薪年休假落实情况的监督检查,加强职工休息权益保障方面的法律援助,对拒不执行“带薪休假”制度的单位及主要负责人明确相应的处罚规定。

有意思的是,就在带薪休假是“强制”还是“自愿”闹得沸沸扬扬之时,一个倡导有条件的单位在夏季实行周五下午放假加上周末双休日的“2.5天休假”模式,前两天横空出世。这样的休假模式是在全年104天双休日之外,在7月、8月里又额外增加出约8个半天的休息日,这肯定是一件好事,但网民的反响似乎并不热烈。据新浪民调对4.3万名网友的调查,60.7%的网友对“2.5天休假”的落实情况持不乐观态度,认为难以实现。有网友表示,现在人力成本逐年上升,企业往往通过减员来降低成本,平时职工的工作就多处于超负荷状态,如果再休半天,那剩下的四天左右会更忙得筋疲力尽,这对职工的身心健康,对企业的安全生产都会带来负面影响,如果再休半天,那剩下的四天左右会更忙得筋疲力尽,这对职工的身心健康,对企业的安全生产都会带来负面影响。也有专家认为,推行“2.5天休假”必须谨防用人单位“捣糨糊”。比如,把职工依法享有的带薪休假,以夏季多休半天的方式“整存零取”掉,这也肯定是有违相关的职工休假法律法规的。

首席记者 王蔚

### 【个案访谈】

**业绩出不来 底薪没着落**  
■肖先生(酒店销售经理):至少对我来说,带薪休假是海市蜃楼,可望而不可即。我们做销售的,要么天天工作,要么就回家天天不工作,一个月业绩不出来,不要说休假,就连底薪也会没着落,还谈何带薪休假这等美事?虽然我供职的也算是一家名牌企业,但人力资源部从来没有过带薪休假的先例,员工的合同上好像也没有这一条。如果我们要主张休假权,就必须走相应的劳动仲裁甚至司法途径,这

首席记者 王蔚

## 年头忙到年尾,他们为啥有假不休?

对我们来说也是耗不起的成本。

### 休假一结束 工作堆成山

■程女士(公务员):

我们有年假的,按工作年限我一年也能享受到15天的带薪假了,但真要休假,也会有一堆麻烦。由于我们的工作是一个萝卜一个坑,每个人手头上的工作都是独立的,如果休假,自己的工作如果是急迫的,可以移交给同事办理,如果不太急的,就会拖到回来后自己来办,常常一个休假结束,办公桌上要处理的东西已经堆积如

山了。而且,休假是要提早3个月提交申请的,不是想走就走的。现在很多同事都想把休假放在7月和8月的暑假里,因为可以陪着孩子一起去旅游,这就需要协调了。原则上一个科室不能同时有两人休假,否则科里的工作就很难正常运转了。

### 想休又怕休 给人添麻烦

■严女士(医生):

我们属于事业单位,享有带薪年假,但从日常的工作状态来看,要休个假也是件难事。我的

同学中很多一线医生一周工作都在60个小时以上,身心俱疲,大家也听说过不止一例的医生过劳死个案,所以我们特别盼望能有年休调整一下。但现在医院里患者盈门,门诊忙、手术忙,医生忙、护士忙,平时忙、假日也忙,真要抽出一两周时间去休假,就会一下子给科室里的其他医生增添麻烦。所以,从我们个人来说,既渴望休假,但又希望其他同事不要休假。所以,美好的带薪假对我们来说,很可能就是一个美丽的梦想。

首席记者 王蔚



绍波 图