



8月11日,国务院办公厅公布《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》,仅过了几天时间,就有媒体相继报道,杭州某公司、四川某电子商务公司、湖南长沙市宁乡县旅游局将实行2.5天休假制度。一时间引来众多小伙伴羡慕嫉妒恨。

热点话题

你离 2.5 版本 休假有多远？

部分职工无法保证双休、年休 不敢休 不能休 落实过程很艰难

记者 蔡玲玲

近日,国务院办公厅印发的《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》提出,通过优化带薪休假制度、鼓励错峰休假,鼓励弹性作息等,激发旅游消费需求。意见指出,“有条件的地方和单位可根据实际情况,依法优化调整夏季作息安排,为职工周五下午与周末结合外出休闲度假创造有利条件”。此消息一出,引发众多网友热议。



记者调查：

不少人连双休日都无法保证,更别说带薪年假

在我市某车行上班的李先生,前几日从手机新闻推送看到这则“国务院鼓励2.5天休假方式”的消息后,淡定地说:“跟我没啥关系。”按照一贯的工作安排,每个星期他只有一天休息。近两年,国内外经济下滑,也影响到他所在的公司。部门不再增加新人手,加之同事生病、生孩子、休假或离职,李先生工作量不减反增。

至于带薪年假制度,很多民营企业员工表示:“哪来的年休假?请假还要被扣工资,没做完的事休假回来还要自己加班加点。”在我市一家民企上班的陈女士告诉记者,工作7年了,从来没有休过年假。在她看来,带薪年假是机关、事业、国企等单位才有的福利。她和同事们有时连正常

的节假日都不能休息,更不要说带薪年假了。

有人无假可休,有人有假却不能休、不敢休。“领导都没休假呢,我们怎么好意思休?”在市区一家公司上班的王先生说,他们办理休假手续特别麻烦,先要报部门领导批准,再要公司老总签字。领导总是很忙,或者经常出差,签个年休单往往要跑好几趟。“有时候能不休就不休。年休也是一种‘偷懒’的表现,公司里好多拼事业的同事放弃年休。”王先生说,像他这样想法的不在少数,很多人想休假却不敢休,担心休假会被视为“偷懒”、“事业心不强”。

在一事业单位上班的徐女士坦言,虽然有年休假,但是一般没

特别要紧的事就不休。休几天假,手头的活就没人干了,还要交接工作,心里还得惦记着,“去年休假去泰国玩,还得通过国际长途协调工作上的事儿,所以能不休就不休”。记者在采访中了解到,不少机关工作人员和国企职工因工作太多、太忙等诸多原因,选择了放弃年休。“与其鼓励2.5天周末休假,倒不如恢复‘五一’黄金周,和国庆长假一样列为法定节假日,这样更实际。”不少市民这样表示。

还有人不知道自己有权带薪年假。“我干了一年多,没听说过带薪年假。不干活儿谁给你钱啊?”在仙降一家鞋厂上班的戴先生说,除了春节放了几天假,基本上全年无休,包括周末。

职工带薪年假企业付出成本高,能省就省

此次国办出台的《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》,发出了改革现行休假制度和周工时制度的强烈信号。对于职工来说,能够减少工作时长而增加休假权利,当然是普惠式的福利。

《劳动法》第45条规定,“国家实行带薪年假制度。劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年假”,并出台了《职工带薪年休假条例》。然而,据人社部不久前的一项调查显示,目前带薪年假落实率大约只有50%。在我市,情况也差不多,党政机关、事业单位相对落实较好,中小型企业落实较差。

至于周末2.5天休假,可以想象,抛开没有条件落实的行业

和单位不谈,也可能同样演变成另一种二元化福利制度:能够享受带薪年假的单位会将其刚性化,且薪资不会受到影响;行业不景气的民营企业、中小企业等则有可能将其视为削减员工薪资的“合法”借口,员工要享受这项福利,可能得通过被迫的“有偿购买”才能换取。

带薪年假是劳动者依法享有的基本权益,尽管2008年就开始实施《职工带薪年休假条例》,但实际落实情况并不理想。为什么带薪年假难落实呢?

相关业内人士分析,原因有很多。对一些企业而言,员工休假不仅客观上会增加企业用工成本,还可能对企业生产流程造成一定影响,影响企业利益。就

劳动者自身而言,尽管内心渴求带薪年假,但可能更愿意以工作换取收入,而非以收入换取休假;还有一部分劳动者为保住工作岗位或获得晋升,也愿意“主动”放弃休假。另外,公权力支持力度不够也是重要因素。

“一些规模不大的企业连职工的基本养老保险保障都没有,更别说带薪年假这种福利了。”我市一位民企负责人说,在人力成本高企的情况下,职工带薪年假就意味着企业用工成本上升,“假如一家企业有100名员工,如果每个人每年休5天,将是很大的一块成本。所以在没有强制规定的情况下,很多企业当然能省就省”。

他们说：

一切假期没有法定都是空谈

市民陈先生:一切假期没有法定都是空谈,就连法定都不一定休得了。争来争

去有意义吗?还是踏踏实实加班,早点干完活回家陪老婆孩子吧。

先把我的双休给落实了

市民章女士:公司里执行每周单休日制度,工作了七八年,刨去春节长达半个月的休息时间,其余时间大都在上班,就连法定的节假日也常常要加班。休假是可

以的,但是要扣工资。我不敢奢望周末2.5天休假,如果公司能把我的双休日给落实了,多点时间陪陪家人孩子,我就心满意足啦。

期待来一场说走就走的旅行

市民林小姐:过去的双休日有个缺陷,就是周五下班后无法说走就走。现在鼓励周五下午放假,就让说走就走的旅行变成了现实。从两天到两天半,看似只是增加了半天,实际上在很大程度上扩大了旅游的半径。比如,很多上班族双休

日会选择一天宅在家中休息,另外一天选择外出游玩。如果真能实行2.5天休假,时间宽裕度就大大增加了,留半天时间修整,剩下两天可以畅游市外甚至是省外,出游由快餐变成了真正的享受。

理想总是要有的,万一实现了呢?

市民董小姐:理想总是要有的,万一实现了呢?每周一个小短假,实际上是创造了一个全新的周工时制概

念,36小时工作制,属于一种制度创新。实际上,这比法国的35小时工作制还多一个小时。

嘉宾说：

制度是美好的,实现过程是艰难的

市人力资源和社会保障局相关人士:在部分企业职工连正常双休都无法保障的背景下,所谓周末两天半短假于大多数人而言,恐怕只是奢望。有条件的地方和单位这一限定词的存在,更是让人浮想联翩。至于哪些地区、单位符合,还需要过程去落实。正如带薪年假的落实程度,在机关单位与民企之间就存在很大悬殊。

要落实带薪年假,首先要完善带薪年假制度,出台更具操作性的法律法规,明确劳动监察部门的主体责任,鼓励支持职工带薪年假;另一方面,要加大带薪年假制度的执行力度,提高违法者的违法成本,严格追究不执行带薪年假制度用人单位的违法责任,以不断提高带薪年假的落实率。但是,若强制落实带薪

休假,则严重违背中国现实逻辑。即使可以强制落实,带薪年假只是《劳动法》中的一个普通条款,其中规定的劳动者的权利,比带薪年假更重要的还有不得强制劳动、不得强制延长劳动时间、不得克扣工资、不得签订劳动合同、不得不上保险、不得低于最低工资等。这些问题比带薪年假重要得多,更需解决。

带薪年假是社会文明进步的表现,作为一项惠及民生的公共政策,带薪年假制与现实国情对接还需要一个过程。毕竟,带薪年假制度并不是简单的劳动制度,它涉及经济社会的方方面面。在很多问题尚未解决的情况下,若强制将带薪年假制度纳入到地方政府绩效考核范畴,一味追求落实率,则可能走入另一个极端。