

官方今年五提落实带薪休假

鼓励实现“周五下午+周末”小短假

“落实难”尴尬仍待破解 网友：看了看，继续加班去



近期召开的国务院常务会议提出“推动各地落实带薪休假制度”。记者注意到，今年以来，中国官方至少已经五次公开强调落实带薪休假，一些地方也出台了相关细则，带薪休假的落实力度正在不断加大。

根据官方释放的政策信号，未来将鼓励有条件的地方和单位，可根据实际情况，在夏季灵活安排工作时间，使职工周五下午与周末时间相结合，实现小短假。

今年五提落实带薪休假

在经济增速放缓的背景下，政府越来越重视鼓励旅游休闲等消费，以助力经济稳定增长。旅游既需要资金也需要时间，作为促进旅游休闲消费的关键一环，推进带薪休假的落实也成为应有之义。

记者注意到，今年以来，官方已至少五次公开强调落实带薪休假。3月5日，国务院总理李克强在今年的政府工作报告中指出，“要深化服务业改革开放，落实财税、土地、价格等支持政策以及带薪休假等制度。”

4月初，中共中央、国务院发布了《关于构建和谐劳动关系的意见》，明确提出“切实保障职工休息休假的权利，完善并落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年休假等规定”。

4月24日，人社部新闻发言人李忠在2015年一季度新闻发布会上表示，带薪年休假制度施行7年多以来，仍有部分用人单位和有雇工的个体工商户没有认真执行带薪年休假的法律规定，职工休息休假权益有待进一步落实。

7月28日，李克强主持召开国务院常务会议，确定促进旅游投资和消费的政策措施，其中提到要“推动各地落实带薪休假制度”。

7月31日，国家旅游局副局长吴文学在国务院政策例行吹风会上透露，7月28日的国务院常务会议审议并通过了《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》，明确提到要进一步推动带薪休假制度的落实。

这次吹风会释放了落实带薪休假的一些具体信号，包括将鼓励“周五下午+周末”小短假。据吴文学透露，要鼓励各单位和企业根据自己的实际情况，采取相对灵活的休假安排，实现错峰休假；还要鼓励有条件的地方和单位，可以根据实际情况，在夏季灵活安排工作时间，为职工周五下午与周末时间相结合，实现小短假，创造有利条件。

各地陆续推出细则措施

在吹风会上，吴文学还表示，要推动各地制订带薪休假的实施细则或实施计划，保证落实。记者注意到，今年以来，已经有不少地方出台了落实带薪休假的意见。

6月份，北京发布《北京市贯彻落实〈国民旅游休闲纲要（2013—2020年）〉实施意见》，明确鼓励用人单位引导职工灵活安排全年休假时间，切实保障其休闲权利。7月1日至8月14日，北京开展专项执法检查活动，检查用人单位落实带薪年休假规定情况。

此外，湖南、甘肃兰州、黑龙江哈尔滨等多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，5月25日，湖南省政府办公厅下发了《湖南省机关事业单位工作人员带薪年休假实施细则》；5月4日，甘肃兰州市人社局印发了《关于全面落实机关事业单位工作人员带薪年休假制度的实施办法》；此前4月初，哈尔滨发布了《哈尔滨

市机关事业单位工作人员带薪年休假实施意见》。

这三地均明确规定，机关事业单位工作人员连续工作满1年以上的，享受带薪年休假。工作人员工作年限满1年不满10年的，年休假5天；满10年不满20年的，年休假10天；满20年及以上的，年休假15天。

其中引人关注的是，兰州“强制”推行机关事业单位带薪休假，规定“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”。

“落实难”尴尬仍待破解

从中央到地方，带薪休假制度落实的力度不断加大，但不容忽视的是，在一些地方和单位，带薪休假的落实状况并不乐观。

人社部的一项调查显示，目前带薪休假落实率约为50%。落实带薪休假比较好的主要集中在党政机关、事业单位、大型国有企业、外资企业，而一些民营企业、中小企业落实起来相对较差。

广西近期举办职工带薪年休假发布会指出，依然存在带薪年休假落实不到位，担心休假影响晋升或者以后裁员时首当其冲，有些职工不敢休假；为了完成计件额度或者绩效考核，有些职工放弃休假。同时，也仍然有部分机关事业单位年休假安排和管理制度不够完善；有些单位或部门因人员少、工作任务量大而无法安排休假。

对于落实难的原因，全国人大代表、广东省惠州市旅游局局长黄细花此前在接受记者采访时表示，一方面，近些年人力成本不断上升，用人单位尤其是中小企业希望通过减少员工带薪休假时间来降低成本，因而不愿主动落实带薪休假。另一方面，职工因个人谋生需要或害怕失去工作，往往也不敢主动维护自己的休假权益。

北京旅游学会副秘书长刘思敏表示，带薪休假沦为“纸上福利”，执法监督和处罚力度的不足也是重要原因。单位违规后处罚力度小甚至可以“零成本”，进一步加重了带薪休假“落实难”。

专家建议，应尽快从全国范围出台落实带薪休假的相关细则，并进一步加大劳动监察部门主动监督和追责力度，提高违法者的违法成本，严格追究不执行带薪年休假制度用人单位的违法责任，不断提高带薪休假的落实率。

“有了一项制度，根本的问题还是在于它的落实，使这项制度能够更好地发挥经济效应和社会效应。”吴文学表示，待《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》正式出台之后，国家旅游局会同相关部门制定完善实施办法和具体的落实措施。

带薪休假，警惕侵权：

行为一：以入职年限漠视累计工龄
年休假天数不仅与在职工作单位的工作年限有关，也与入职前累计工作年限有关。

行为二：旅游福利不能替代休假
外出旅游是单位福利，如果用人单位没有提前说明旅游时间折抵年休假天数，就不能视为劳动者享受了年休假。

行为三：以无年假约定限制休假
单位采取与劳动者签订无年休假协议的方式，排除年休假权利。实际上，带薪年休假是法定权利，这种约定无效。

网友观点：

网友们也纷纷对此发表了自己的看法，盘点如下，或许很多也道出了大家的心声：

@大小晴天见晴天：反正呢，你也就那么一说，我们也那么一听，乐和乐和得了。

@急冲人鱼：呵呵呵，别人的国家和别人的公司。

@Fally章：看了看，继续加班去了。

@张明利：先把双休落实了比较现实，很多二线城市都是单休啊。

@密思猫猫：关键字：有条件的地方和单位！

@呸！你们全家才是外星人：别这么小气，周五都放假。

@辆你锃光瓦亮：除了鼓励，强制执行好不好？



(中新)