



落地难

新华社刘道伟作

# “强制休假”想说爱你不容易

暑期是休假高峰。但因为各种情况,不少人只能“望假兴叹”。深圳市前不久公布《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》向公众征求意见,其中提出“强制休假”制度,引发公众热议。“强制休假”看上去很美,但是究竟能不能落地?“新华视点”记者采访了相关人士。

## A

### 深圳“强制休假”新规引关注

《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》第六十六条“强制休假”制度明确提出,用人单位应当合理配置人力资源、安排员工作息时间,对脑力和体力劳动负荷较重的员工,实行轮休制度,避免对员工健康造成人体机能过度损耗或者身心健康伤害。用人单位应当严格执行员工带薪休假制度,人力资源保障部门和工会等组织应当加强对用人单位落实员工带薪休假制度的监督检查。

为什么要把“强制休假”着重列出来呢?

深圳市卫生健康委员会相关负责人表示,《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》参考了《“健康中国2030”规划纲要》,也借鉴了国际上一些国家的健康立法;里面提到的很多做法已经在逐步实行,深圳利用特区立法权制定一部框架性的健康法规,就是为了将这些好的做法固化下来,将深圳医改和健康保障水平再推进一步。

业内专家指出,我国劳动法已经对劳动者休假权有了明确规定,《职工带薪年休假条例》更对机关、企业、事业单位等单位职工的年休假天数进行了具体规定;但是,在执行过程中,休假制度并没有完全落实。

“带薪休假制度20多年前就被写进了劳动法。深圳再行强调‘强制’,就是希望推动带薪休假制度真正落地。”中国未来研究会旅游分会副会长刘思敏说。

记者调查发现,虽然带薪休假制度已出台多年,但落实情况不尽如人意。有些行业默认“996”(上班时间早9点到晚9点,一周工作6天),工作强度大;部分用人单位业务较繁忙,基本上很难实现带薪休假。

智联招聘发布的《2019年白领“996”工作制专题调研报告》显示,对于八成白领来说,加班是常态,从不加班的白领仅占18.05%;每周加班10小时及以上的超20%,超七成白领加班没有加班补贴。

## B

### “强制休假”能否改变“996”?

“强制休假”看上去很美好,但究竟能否落地呢?

——员工很欢迎,但担心难落地。

在深圳市高新技术产业园区工作的小郑告诉记者,自己从事软件开发工作,晚上9点下班,单位附近地铁仍需排队。如果公司系统出了故障,无论是否下班,都要马上解决。“强制休假”制度是好事,但只怕上有政策下有对策,你强制执行,我变相强制加班。公司领导可通过手机和邮箱远程指挥员工在家里加班。

而且,很多企业采取绩效工资,基本薪酬低,工资水平取决于工作量。而带薪年假的薪酬则用基本薪酬来计算,导致“带薪”几乎成了摆设。

——企业有压力。

杭州上街商业管理有限公司 CEO

张翰奇表示,如果“强制休假”制度不允许长时间加班,员工平均每人减去的工作时长都会作为成本转嫁到企业身上。对一些初创型企业来说,压力会比较大。

此外,很多单位“一个萝卜一个坑”,一旦员工休假,工作难以安排他人接管。在广东某大型金融机构做中层管理者的谢女士说:“以前做基层员工时请假容易,但升职后,好多流程审批要经过我,我要是休假一周,进度就要受影响。所以现在只能把年假打散,特别累的时候零散地休一天。”

——监管有困难。

业内人士认为,对“强制休假”规定,人力资源保障部门和工会等组织囿于人力,很难对数量众多的企业进行主动监

督;同时,这些机构也不可能完全无视企业的实际困难。

今年江西省上饶市总工会曾接到部分外贸企业职工投诉,他们带薪休假的申请被企业拒绝,同时还被要求加班赶订单。上饶市总工会在调解过程中了解到,企业也有自己的难处:一方面担心员工离开后返回,会加大企业防疫难度;另一方面,当前本身就人手紧张,如果因人手不足,导致订单进一步流失,将关系企业生死存亡。

接到类似投诉,工会虽然也会介入,比如通过聘请的律师出面进行调解,但往往效果并不明显。如果调解无效,将移交劳动仲裁;但这种情况并不多,因为这往往会迫使员工从原单位离职,并且可能影响他未来在同行业就业。

## C

### 刚性制度仍需柔性治理

业内专家认为,休假权也是人们对美好生活向往的一部分,保障职工休假权,符合社会发展的大趋势。但是,由于不同地区、不同行业情况不一样,推行“强制休假”制度,可能需要更长时间在小范围内进行试点,不断探索完善。

“《深圳经济特区健康条例(征求意见稿)》提出‘强制休假’,主要目的是强化法律对社会的引领和保障作用,增强劳动者的休假权意识,引导用人单位规范职工健康管理。在面向全社会征求有关加强健康管理的建议后,具体落地措施会与相关部门会商决定。”深圳市卫生健康委员会相关负责人表示。

浙江省社会学会会长杨建华认为,深圳提出“强制休假”制度,立法的出发点很好,建议接下来认真研究制定的条例是否具备可行性、执法成本有多大等。如果企业不执行,到底怎么去惩戒,相关部门也应推出相应细则,来维护法律的权威。

上饶市总工会副主席马麟建议,工会组织和人社部门等应形成联动机制,对于劳动者带薪休假方面的申诉开设专门通道,特事特办。同时,在全国范围内,树立一些典型的标杆案例,并通过媒体加大普法宣传力度,让带薪休假理念得到社会更为广泛的认可。

广东省社会科学院研究员、广东省政

府决策咨询顾问委员会专家委员庄伟光建议,在推动带薪休假制度落实上,有关部门应少一些口头上的“强制”,对企业多一些实实在在的鼓励,比如对于切实贯彻带薪休假制度的企业,给予一定的税收减免、工会经费减免,降低企业、个人的社保成本。

“休假制度要尽量做到企业、职工的‘双赢’。”浙江大学公共管理学院教授李实认为,既要保障职工休假权,又不宜大幅增加企业用工成本;长期看,休假权的落实,要靠中国经济进一步转型升级,不断提高技术含量和产品附加值。

(新华社深圳8月17日电)