

1 带薪休假规定已出台24年

今年5月，湖南、甘肃和黑龙江等地相继出台机关事业单位带薪休假实施细则，要求落实带薪休假制度。这样的举措让不少网友以为我国带薪休假制度才刚刚出台。事实上，这一规定由来已久。

早在1991年6月，中共中央、国务院就下发了《关于职工休假问题的通知》，规定各级党政机关、人民团体和企事业单

位，在确保完成工作、生产任务，不另增加编制和定员的前提下，可以安排职工的年休假。休假天数根据各类人员资历、岗位不同有所区别，但最长不超过两周。

此后，1994年7月全国人大常委会制定的劳动法与2005年4月制定的公务员法都对职工休假事项作了原则性规定。但由于缺少具体条款，员工的年休假难以得到

2 年轻人爱“整体” 年长者爱“零碎”

“年假我们都是连在一起休了出去玩，尤其是出境旅游。”在北京一家咨询公司上班的晓瑜说。在她眼里，带薪假本来就是一种工作福利，并且自己会在择业时就和公司把这项福利谈清楚。晓瑜供职的企业是一家总部在美国的外企，公司高层很重视保证中国员工和其他国家的员工一样享有带薪休假权。

“因为我们是互联网公司，团队成员都很年轻，平均年龄26岁。所以大家都愿意

直接把年假连在一起休，然后出去玩个痛快。”晓瑜表示，从工作第二年起，公司每年会给大家10天的带薪假期，而且每多工作一年就多给1天。不久前她休带薪假去了趟南非，在非旺季旅游，费用上也优惠不少。

不过，像晓瑜这样“无忧无虑”地休带薪假的情况并不多见。来自上海一家金融公司的侯凯告诉记者，作为一名私企员工，能休几天带薪假就感觉十分庆幸了。“毕竟部门还有很多工作，因此大家请假通

常会提前一周申请，方便工作的交接。一次通常也只请一天两天，请长了假一直让人家替自己工作也不好意思。”侯凯和同事通常会选在节假日或周末的头尾，以便凑出一个相对长的假期。

当然，不同单位、不同年龄群体的人在面对年休假时也会选择不同的方式。梁生是浙江温州一家事业单位的职工，如今已工作了30年。在他看来，当地的政府机关和事业单位在执行年休假规定上做得都不错，不过相比于年轻员工喜欢一次性休假出游来说，年长者更愿意把假期分成半天一天地请，用于自己看病、照顾孩子或老人等方面。

3 更多人怕丢饭碗“不敢休”

然而，在采访过程中记者了解到，不少单位的带薪假落实情况并不乐观。即便是机关事业单位，也未必在带薪假方面执行得很好，更不必说普通的民营企业了，很多职工都休不了带薪假。

“我们单位根本没提过带薪假这回事，双休日和节假日能正常休就不错了。”一位浙江温州某知名鞋企的员工李进说。直到最近看到网上关于带薪休假的讨论，他才知道《职工带薪年休假条例》原来是面向不同类型单位的所有职工，而不是“体制内”的福利。

像李进这样不知道有带薪假可以休的还只是一小部分，更多的人是明知有规定可以休而“不敢休”。比如有的单位老板权力较大，员工担心自己因为休假就被冠以“偷懒”的名义而丢饭碗；有的单位把工资分成基本工资和绩效工资，如果休了假，绩效工资就会受影响，那么月末就拿不到几个钱。

“其实在政府机关，很多人像我一样不休带薪假是因为要争取‘晋升’的机会。”针对外界关于机关事业单位是“铁饭碗”所以好休带薪假的说法，在中央某部委工作了5年的陈豪提出异议。“升迁”成为了“不敢休”的关键词。

陈豪说，与他工龄相似的人如今都到了从“正科”升“副处”的卡位阶段，是普通的“副处级”还是有职位的“副处长”，这对他们的职业生涯有很大影响。“就算没什么事，大家也不敢休假。生怕就在休假期间来了急活，错失了一个在领导面前表现的机会。”

4 老板也无奈：成本太高能省则省

“现在经济那么不景气，尤其像我们制造业更是难以生存，所以投入的成本是能省则省。”一聊到带薪假，浙江温州某知名鞋业的负责人就显得难以启齿。在记者再三请求下，他才愿意谈到自己所在企业不推广带薪假的“为难之处”。

“现在即便是实行了‘机器换人’，但用工情况还是很紧张。如果再有员工休假，那么有些流水线就可能会缺人。一旦某个环节缺人，整个生产就会受到影响。而我们制造型企业就是靠‘快生产、多交货’来获得利润保证经营的。”

浙江杭州一家小型电子器材贸易公司的总经理双江也觉得员工休带薪假的“成本”高。他说，小公司的员工本来就有很大的流动性，有的甚至没干几天就会辞职。“反正他们都是说走就走，那就没必要给他们安排带薪假，增加自己的用工成本了。”

但是，机关事业单位应该并不存在“用人成本”的问题，为什么有的单位还是没能很好地执行带薪假呢？一些机关部门的负责人向记者表示，虽然从编制上看机关单位人员充足，但除去领导和工作年头较长的老同志以外，真正干活的年轻人并不多。“他们是干活的主力，而且有的政策情况只有他们熟悉。一旦他们请假，当上级领导或别的部门想了解这块内容时，就只能干瞪眼了。”

5 职工未休年假，单位重金补偿

“我们单位规定，如果员工应休的带薪假没有休完，那么剩余天数每天要补500元。所以单位领导都催着我们休呢。”在谈及单位对带薪休假执行力度较大的原因时，供职于某大型央企的苏杰说。

近日出台的机关事业单位带薪休假实施细则里也特别提到了对“应休未休假”的补偿措施，即支付日工资标准的300%。细则特别说明，日工资收入的计算办法是：本人全年工资收入除以全年计薪天数（261天），全年工资收入包括全年应发的基本工资、国家规定的津贴补贴、绩效工资、年终一次性奖金等，让员工免除“休假虽照拿基本工资，却少了绩效工资”的后顾之忧。

专家表示，除了细化带薪假的操作标准，也要加强监督，对不放带薪假的单位和主要负责人进行处罚。北京旅游学会副秘书长刘思敏认为，过去就是因为执法监督和处罚力度不足，单位在违规后付出的代价小甚至“零成本”，所以造成了带薪假难落实。

“落实带薪休假政策，在地方政府出台政策以后，首先从机关事业单位就会给全社会带一个好头。”对于机关事业单位落实好带薪假会给社会带来示范效应的看法，清华大学政治经济学研究中心主任假日改革课题组负责人蔡继明持乐观态度。“这些公务员和党政机关司法部门如果培养了带薪休假的意识，那么他们在执法的时候也就主动去监督一些企业和单位。”



万家灯火

责编：任涛 汪灵犀 邮箱：peoplehwb@VIP.163.com



■ 带薪年休假，是指除双休日、节假日之外，新入职的员工在连续工作一年之后可以享受的带薪假期。
■《职工带薪年休假条例》规定，职工累计工作（包括在同一或不同用人单位工作期间）已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。探亲假不计入年休假。当职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。

■ 单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工本应该休而没有休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

温馨提示

端午小长假将至，不少网友都在忙着策划“假期怎么玩”。这样的讨论也再一次引发大家对带薪年休假的关注。

一些网友乐呵呵地表示，自己可以休年假出去旅游，不必在端午节出门“看人”；有的则对如何用年假拼出一个更长的假期津津乐道；还有的抱怨没有年假可休，只能在法定假日“人挤人”了。

对于带薪假，国家是如何规定的？不同的单位执行情况如何？企业主、管理人员和普通员工各自又怎样看待带薪假？保障带薪假政府还需出台哪些有力措施？带着这些问题，记者进行了多方采访。

大胆拥抱带薪假

真福利，别错过

□ 本报记者 柴逸扉

●案例

进国企≠能休假

■ 四川成都 潘元 35岁

看到网上在讨论带薪休假话题时，不少网友都留言表示这是政府机关、事业单位和国企的福利，私营企业往往难以享受。但作为一名国企员工，我对上述观点持保留意见，因为至少我们单位并没有严格落实带薪假的政策。

我所在的单位是四川成都一家从事房地产开发的国企，在很多人眼里应该是一个“工资多、活少、福利好”的地方。但事实却相差甚远。具体到带薪休假来说，公司自然不会明讲不执行“带薪年休假”制度，毕竟这是违规行为。不过，公司会用其他的制度来限制休假。比如说，我们的工资分成基本工资和奖励绩效。基本工资很低，只有两三千。如果要休年假，单位会说条例规定的只是照发基本工资，奖

励绩效是额外的，如果休假了还和大家拿一样多，就显得不公平。为了收入，我们只好忍着。然而，等到年末向人事部门要求支付3倍工资时，他们会说你干嘛不休啊，年假不休就过期作废，不补工资。

另外，部门领导也会暗示大家不允许休假。像“大家都沒有休，怎么就你偷懒？”“最近是部门工作的关键期，等过了这阵子你再请”等都是常见的理由，有的领导甚至就在你请假时趁机布置“新任务”。

可这些限制都只针对普通员工，部门领导自己却不受限制。像我们部门的一个主任，上个月就连休10天跑去境外玩了。但因为她是干部，所以容易请假；同时管理层拿的是固定绩效，旱涝保收。不像我们，休了假就只剩基本工资了。

我在民企有保障

■ 北京 薛新 27岁

我所在的单位虽然是民企，但是年休假能够得到保障。公司规定，工作满一年的员工可以拥有5天年休假，满两年的有10天，此后每多工作一年就多1天假，总数满15天后不再增加。比起国家规定，这样的休假制度对年轻员工来说更有利，可以享受更多带薪假。

如果这一年规定可以休的年假没有休完，那么人事部门会帮你计算所剩天数，并在下一年的1月份按照日工资标准的300%发放补偿费用。当然，这里所说的是日平均工资是按照“月基本工资/21.75”计算出来的，不包含奖励绩效和其他各种补贴。但休假并不会让大家的奖励绩效和补贴变少。

公司对请年休假也有一些要



●网议

▲ 董小姐-shirley：从来没有年假，公司规定：你休假，我就休你。

▲ 烂漫师太：作为一名基层公务员，年休假就算了吧。周末能休一天就满足了。

▲ 时光静好zhuang：在私企上班，对年休假公司没有明文规定，也不好主动说。

▲ 云淡风轻与未来：同事陆续在休，大多选择去异地好好放松。

▲ ZPenghui：不敢休，休了年底考核肯定倒数。

▲ 木子冤家：多数企业都没落实带薪休假，也不给补贴。节假日加班也没三倍工资。还是事业单位带薪休假落实得好。

▲ 94简单生活：我们是事业单位，可以休年假，但要扣激励奖。因此很多人没事就放弃休假。年假不休过期作废。

▲ Smile-China：好的制度，关键在于落实。一是加大监督力度，二是制定实施细则。唯有更细致、合理的制度设计，才能让带薪休假更贴近现实、更具操作性，让每个劳动者都能享受到这份制度福利。

▲ O黑以後KK：如果这些假期真的落实了，可能有一些小企业逼上绝路。公司倒闭，失业的一大群。除非钻牛角尖懂法律不怕麻烦的人，把企业告上法庭。赔钱是肯定的，但工作也只有再找了。大家考虑到你有这个前科，用不用你不一定。

本报记者 柴逸扉整理