

最近公布的《国家人权行动计划实施评估报告》显示，去年中国超过半数的职工享受了带薪年假。统计显示，机关、事业单位、国企、外企等单位员工大多能享受带薪年假，没有执行带薪年假的多集中在私营企业。此外，无论体制外还是体制

内行业，都不同程度存在带薪年假执行不到位，补偿不合理，员工不知道维权、不愿意休假、不敢休假等问题。

带薪年假，咋就那么难？全面落实这项制度还有哪些坎儿？听听大家怎么说。

带薪年假，咋就那么难？

本报记者 彭训文

可以休假——制度何以“打折”执行？

“工会都不管，我可不想为了这事变成领导眼中的刺头。”

——央企员工秦海平

这几天，在北京某央企工作的王英（化名）正忙着和同事交接工作，他准备和女朋友一起休年假，到外地游玩。“我所在的单位对职工休年假有明确规定，但因为女朋友在私企，一起休年假需要根据她的时间安排。”

在贵州省贵阳市某工商局工作的她（化名），休年假的事情则把她弄得有点烦心。

去年，刚进单位两年的她因为工作忙，同时也想争取一个好的表现，没有休年假。一次同学聚会上，听说其他单位没有休假的朋友都有补助，小孟这才意识到自己的权利受到了损害。

中国1995年起施行的《劳动法》规定，劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。国务院及人力资源和社会保障部于2007年和2008年先后出台《职工带薪休假条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》、《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》（以下简称“一条例两办法”），对实施带薪年假制度作出了具体规定。

根据“一条例两办法”，职工依工作年限可分别享有5—15天的带薪年假，应休未休带薪年假的按照日工资300%补偿。此外，根据“一条例两办法”，单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

小孟经过了解发现，不仅是她，其他不休假的同事也没有补助。而对于跨年休假，“我的前任领导一律不批，新上任的领导则是看工作的努力程度而定。”小孟说。

现在跳槽到北京某央企工作的秦海平（化名）有相似经历：“我之前在北京市延庆县工商局工作，单位在带薪年假方面规定十分明晰，只要和领导、同事做好工作交接，一般都可以享受带薪年假。我刚去的前几年没有休假，每次都需要领导签字，财务处直接把补助打到我工资卡里。”

秦海平认为有得有失，“至少现在待遇提高了。再说，工会都不管，我可不想为了这事变成领导眼中的刺头。”

没有休假——打工就是为了挣钱

“请假都要厂长批，更别提休假了，厂里根本没这制度。大家进厂主要是为了挣钱，很多人做满几年就回家，做个小生意。”

——广东汕头女工小陈

小陈是一名到广东省汕头市某五金工厂打工的普通女工，3年前，她和同样来自贵州省黔东南苗族侗族自治州兴义市的丈夫在汕头结识并结婚，如今他们已生下两个孩子。

“一天工作三班倒，要工作12个小时，早上8点到12点下班；下午1点半到5点半上班；晚上6点半上班，10点半下班。一周只有星期六能休息4个小时。”小陈说，她手上每月过的零件成千上万，工资也就3000多元。厂里每个月会规定任

你所在的单位带薪年假制度落实情况如何？

- 51%的人认为，落实状况良好
- 25%的人认为，虽然单位实行了带薪年假制度，但落实状况较差
- 20%的人表示，所在单位不施行带薪年假
- 4%的人表示，不了解带薪年假

当前带薪年假制度落实存在哪些问题？

- 35%的人认为，员工不能按照法律规定，自主选择带薪年假的时间
- 35%的人认为，未休假时单位没有给予相应的经济补偿
- 16%的人认为，单位变相取消年假、降低年假标准
- 14%的人认为，单位不按规定发放年休假期间工资

数据来源：《工人日报》带薪年假制度专项调查



图为马尔代夫班多斯岛上，中国游客与舞狮合影留念。新华社记者 杨梅菊摄

务，完不成的话还要扣钱。

员工能休假吗？“请假都要厂长批，更别提休假了，厂里根本没这制度。”小陈说，在厂里打工3年多，她基本没休过假。“因为企业是私营的，前几年效益不错，老板心情好的时候，如果员工家里有事，可以请几天假，期间不扣工资。近两年订单少了，工资有时还会减少，大家更不敢请假了，即使请了厂长也不会批。”

“进厂主要是为了挣钱，很多人做满几年就回家，做个小生意。”小陈说，她所在的厂大约有200多人，很多是来自云贵川的姐妹。她们进厂时都签有劳动合同，但很多姐妹并没有关注其中是否规定了员工有年假或是补助等权利，甚至像工伤，厂里都不发补助。“厂里使用机器生产，员工如果因为操作机器受伤住院，除了报销医药费，老板每天只发基本工资30元。”

根据“一条例两办法”，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位是否切实执行带薪年假制度。2009年，广东省人力资源和社会保障厅就曾对此发布相关贯彻落实意见，其中明确指出，连续工作12个月的员工，企业必须保障员工享受带薪年假。

但很多企业并不愿意执行。小陈说，老板曾向员工坦言，厂子本来就是小本买卖，强制执行这些福利的话，真的无法生存。

“在汕头打工的大多数姐妹，所在的厂里基本没有制定带薪年假制度。在我的老家兴义市，大多数私企甚至不签劳动合同。既然现状是这样，大家即使有意见，也只好忍了。”小陈说，很多姐妹知道企业应该有带薪年假制度，但对更深入的细节并不了解。

对于未来，小陈表示，“希望尽快赚够钱，回家做个小买卖，要是工作累了，我就给自己放假，做自己的主人。”

愿意休、敢休假——政策落实需多方发力

“带薪年假难，主要难在私企。我国80%以上的劳动力在民营企业，员工收益不稳定，必须努力工作以保住岗位。”

——国家行政学院教授竹立家

2013年发布的《国民旅游休闲纲要（2013—2020年）》提出，到2020年基本落实职工带薪年假制度。要让带薪年假成为劳动者的常态化选择，关键要靠细化落实。

目前，已有包括河北、江西、重庆等10多个省市区出台细则，把落实带薪年假纳入议事日程。湖北省要求劳动监察部门加强执法检查；河北明确，将带薪年假的落实情况，作为机关事业单位以及企业的重要考核指标；浙江则提出，鼓励企业将职工旅游休闲作为福利措施，发放旅游消费券、休闲补贴等。

总的来看，带薪年假制度正在不断完善，但其中存在很多亟待解决的难题。国家统计局陕西调查总队进行的一项调查显示，当地行政机关、国有企事业单位八成以上职工能够享受带薪年假。内资民营企业3年内享受过带薪年假的职工比例则不过半。小微企业多数没有落实带薪年假制度。

不管是年轻员工担心自己的前途，不愿休、不敢休，还是像三四线城市、东部一些劳动密集型企业的员工，因为缺乏

基本的生活保障、维权意识，不知道休、“没基础”休，指向的正是大多数专家此前谈到的一个问题——劳动供需关系不平衡，职工缺少话语权。

“带薪年假难，主要难在私企。”正如国家行政学院教授竹立家所说，“我国80%以上的劳动力在民营企业，员工收益不稳定，必须努力工作以保住岗位。”这解释了为什么带薪年假制度在非公有制企业举步维艰。

很多员工不是没有维权意识，而是不敢维权。如果没有经济基础做后盾，即便“强推”，员工出于主客观方面的因素考虑，也不敢提休假，更别说带薪年假了。所以，落实带薪年假问题其实是一个经济问题。这需要政府在大力发展本地经济方面下功夫，同时需要对企业尤其是私企进行必要的“减负”。有专家建议，可以通过税收调节等方式，确保企业的整体利润不因职工带薪年假而有所下降。

企业本身也应该有所改变。中国人民大学法学院教授刘俊海认为，企业应该认识到，就业市场供需关系迟早将发生改变，带薪年假可以成为吸引人才的重要手段。小陈也表达了这方面的期望，“如果厂里实行带薪年假制度，姐妹们肯定会优先选择，大家的工作积极性也会更高，这能给企业创造更大的价值。”

同时，还应建立严格的监督机制。除了劳动监察部门加强监督检查外，各级工会、妇联等组织不应该缺席。客观来看，尽管我国《工会法》、《职工带薪年休假条例》等法律法规规定了工会的相应职责，但对其具体如何维护员工带薪年假等问题没有相关细则。只有出台更有针对性的措施，并监督其执行，工会、妇联等组织才能依法履职，发挥出应有作用。

随着经济社会的发展进步，带薪年假已经成为我国劳动者享有的重要权利之一，但部分单位和企业的职工却无法正常享有此权利。

劳资双方地位关系中出现不平衡的尴尬状况，一些单位和企业的法制观念淡薄，导致许多情况下，职工宁可委曲求全放弃带薪年假，也不愿丢掉来之不易的饭碗。当生存权与休假权出现冲突时，大多数职工不得不隐忍选择前者，他们的不发声、不维权也在一定程度上助长了怠慢带薪年假制度的行为。

长期以来，中国劳动者受“劳动光荣”观念影响，许多员工的合理休假被贴上不积极工作、自私、享乐、不敬业的标签。当前，中国的劳动力市场仍是买方市场，激烈竞争压力下，一旦带薪年假，很多职工可能丢工作或者不受器重。此外，部分企业推出所谓“全勤奖”来诱惑职工主动放弃休假，也制约了带薪年假制度的落实。

从制度实施的外部环境讲，政府的监督力度和范围都是有限的，要落实好带薪年假制度，更需要各界的监督，也需要建立有效的反馈机制。相关劳动监察部门，应该转变原有的行政理念，主动采取措施加强监督。不仅要建立维权渠道，更应对单位和企业的违法行为给予严惩，增加其违法成本，从而从根本上遏制单位和企业违法行为。

和谐社会首先是法治社会，所有人都要知法守法敬法。带薪年假是我国《劳动法》和《职工带薪年休假条例》赋予职工的权利，是对人性的关怀，体现了尊重和保障职工的基本权利。从这个意义上说，带薪年假没有法外之地。

带薪年假没有法外之地

李乃妍

专家观点

在当前中国经济下行压力加大的大背景下，带薪年假是个需要重视的经济问题。2014年末，全国参加城镇职工基本养老保险人数3.4亿人，而能享受带薪年假的人群主要为城镇正规就业人口。也就是说，这部分人群至少有3亿多人。因此，带薪年假制度如果能全面落实，即使按照最低标准的人均假期消费数额测算，乘以3亿人，想想就知道是个多可观的数字。

——中国人民大学教授许光建

落实带薪年假不仅要加强对这一制度落实情况的监督检查，提供职工休假保障方面的法律援助，还应借鉴外国经验，积极考虑将带薪年假明确写入法律，并对违反带薪年假制度的单位或个人有明确的制约措施。

——国家行政学院决策咨询部副主任丁元竹

当用人单位发生变更、劳动者主张休假时，需证明自己此前工作的时间以及休假状况。另外，为减少劳动者的举证压力，维护劳动者合法权益，在劳动者从原单位离职时，应要求原单位在出具的解除或者终止劳动合同证明中，注明工作年限和休假状况。

——中国劳动关系学院法学系教授沈建峰

只有提高劳动者的工资报酬水平，增强劳动者对国家社会保障的信心和认同，才可能使职工有敢休、能有效提高休假质量。

——西南政法大学经济法学院教授胡大武

应建立健全单位职工带薪年假计划制度，并由专人负责督导落实；确因工作需要又不能安排调休的，按相关规定享受相应工资待遇。要将职工加班补贴、带薪年假相关条款列入劳动合同、集体合同必备内容。要建立健全考核制度，将加班补贴、带薪年假执行情况纳入单位年度绩效考核内容，并作为各项考核的重要依据。

——贵州省人大常委会副主任、省总工会主席袁周

疏导集中消费的重要途径是落实带薪年假。带薪年假为人们在淡季旅游消费提供了条件，如果没有带薪年假，人们在旺季旅游消费的成本将非常高。

——中投顾问高级研究员薛胜文

（本报记者 刘 峻整理）

他山之石



法国 带薪年假制度发起地。1936年，法国政府明确提出所有法国人每年都应享有带薪年假的权利。自2002年开始，根据工龄的期限和某些行业的特殊性，法国大约有10%的人能够享有超过五周的带薪年假。社会党执政时又将日常工作时间缩短了1小时，每周工作时间为35小时；凡超出部分，都可以转换成假期。另外，依照该国《劳动法》，只要在1家企业工作满1个月，员工就可以享受带薪年假，休假天数根据该员工1年内的实际工作时间而定，每工作1个月，可“存下”2天半的带薪年假，如果工作满1



年，那么全年带薪年假天数为30天。
美国 没有相关的法律规定带薪年假天数，企业会自觉安排假期。不同的企业里，职工获得带薪年假的天数不同，一般至少有15天。一般来说，全职工上岗半年后，获得5个工作日（节假日不算）的带薪年假。职工工作满1年，带薪年假增为10个工作日，5年后为15个工作日，10年后为20个工作日。一些大公司为奖励老员工，会在此基础上继续增加。此外，一些大公司每年还会增加1至4天的带薪病假。美国

的带薪年假可以在一年内一次用完，也可以按需要分成多次。对于因公司财力所限而没法休假的员工，公司会按职工工资做相应的经济补偿。雇员如果在年中被解聘、自行离职或退休，相关部门也会计算其在本年度工作的总天数和已经用掉的假期天数，没用完的假期会在最后一次工资中折成现金发放。



德国 上世纪40年代制定了带薪年假制度。按照规定，德国政府机构新员工1年内可以享受带薪年假20天，此后休假天数随工龄增加而增加。50岁以上员工每年可享受30天带薪休



瑞士 每年拥有至少4个星期的带薪年假，工作时间超过20年或年龄超过50岁的人可以享受5个星期的带薪年假。带薪年假可以在当年内分多次休，通常公司会建议员工每次至少休息1



加拿大 每年除双休日外，另有10至12个法定假日，都安排在星期一或星期五，这样加上双休日就拥有一个3天的假期。根据加拿大劳动法规定，雇主每年必须给雇员带薪年假。假如员工放弃带薪年假，雇主主要补偿年薪的4%。

（李乃妍整理）