

“劳动报酬权还没保障，谁会为带薪休假大动干戈？”

“零举报”折射维权尴尬

四川劳动监察部门：民不告，官难究，执法监督不能缺位

本报讯(记者高柱 李娜)“近年来，在我省查处、受理的关于职工劳动报酬争议案件中，劳动者因未落实带薪休假而单独采取维权手段的不足5%，举报者为零。”12月16日，《工人日报》记者从四川省人社厅劳动关系处获悉了这一信息。

近日，四川省人社厅劳动关系处发布了对全省21个市(州)落实职工带薪休假制度情况的调研报告，并通报该省涉带薪休假案件的受理情况。据相关负责人介绍，在近年来受理的劳动报酬类案件中，涉及职工未带薪休假工资报酬仲裁案件为2500余件。这其中，带薪休假的诉求基本上都是作为职工工资报酬维权时的附随内容出现，作为单独诉求被提出的比例不足5%。

“由于担心失业或影响晋升，同时基于计时、计件工资制度的考量，绝大多数劳动

者会选择主动放弃合法休假权。”该负责人告诉记者，职工不敢亦不愿以牺牲工时为代价换取假期，关于带薪年假未落实的举报为零。

“民不告、官难究，毕竟我们的执法力量有限。”该负责人表示，近年来，四川省各地加大了对各类企业落实职工带薪年休假制度的监督检查。但在实际工作中还存在很多障碍，如果职工不提出异议，企业的违法行为就很

难被发现。

同时，法律对不落实带薪年休假的法律责任界定还存在模糊的地方，认定时难度较大，企业违法成本相对较低，法律效力也不足以形成威慑。

“职工合法休假权必须受到维护，但落实带薪年休假制度仍需要一个循序渐进的过程。”该负责人认为，所谓“仓廪实而知礼节，衣食足而知荣辱”，“劳动报酬

权还没保障，谁会为带薪休假大动干戈？”这也是此次调研中发现带薪年休假“效益好的企业比效益差的企业落实得好”的原因。

“当然，在此过程中，客观推动力不能缺位。针对企业与职工的普法宣传和加强对企业方的执法监督，对职工休假权的全面实现十分重要。”该负责人说。

责任编辑：卢越
新闻热线：(010)84151683
E-mail:grrby@163.com

■本报记者 卢越

带薪休假：爽？难！

职工说



最曲折

19年3份工作仅1次休假

工作19年，换了3次工作，邹强终于在今年第一次享受到了带薪休假。家住云南的邹强1996年在一家国营林场参加工作，2007年离职，11年间从没听说过“带薪休假”这个概念。

2007年邹强换了工作，在县卫生局做协管员。后来他了解到，即使是合同工也应该享受带薪休假。但当邹强提出休假申请时，领导却说协管员带薪休假没有先例，要向人事部门咨询后才能决定是否批准。这一等就是三年，直到邹强合约期满离开，都没有得到答复。

2013年，邹强再次跳槽到一家私人客运公司。这一次，劳动合同里写明了员工享有带薪休假的权利，但以前的工龄不予累计。

就这样，在工作了19年后，今年8月，邹强第一次以“带薪休假”的名义休息了5天。尽管这5天他只是在家里待着，但终于可以行使应有权利，还是让他觉得舒服。

邹强并不打算向公司要求累计工龄。他说：“再去争取的话不利于长期在这里工作，而且相比之前十几年完全没有假期，现在我已经很满足了。”



最荒唐

“劳动调查明白纸”糊弄检查

刘玉红在山东青岛一家做文具制作的私企上班，工作任务紧张时不分节假日，带薪休假则更像是“天方夜谭”。“我曾经连续一个月没有休过周末，厂里的解释原因永远都是‘工期紧、任务重’。”

每当劳动监察部门来厂里抽检，厂领导都会要求职工“配合表演”。

刘玉红具体讲述了“配合”方式：每次检查的前几天，职工都会收到厂里内部印制的“劳动调查明白纸”，上面会写明检查问题的“标准答案”。

在“当前带薪休假的落实还存在哪些问题”一项调查中，认为“员工不能按照法律规定，自主选择带薪休假的时间”，和“未休假时

被厂里知道，刘玉红就不得不而知了。

因此，在刘玉红的工厂里就出现了这样的画面——工人在每次验厂时一边“高兴”地说：“每周都休周末”，一边继续无休止地加班……

“如果有哪个员工敢胡说八道，就等着走人吧。厂领导说，后面等待务工的人还多着呢！”刘玉红说。



最幸运

人性化假期我享受了16年

章文辉在浙江湖州一家台资企业做仓库主管，“在很多人为带薪休假翘首以待的时候，我已经休了16年。”他说。

章文辉1999年进入这家企业，第二年发工资时，他意外地发现，工资条上多了几百块钱。经过询问，他才知道，“多出来”的这部分钱，是有薪假期间的工资。这也是他第一次听到“带薪假”这个概念。

“我所在的企业，带薪年假不一定要连休，员工可以根据自己的实际情况提出休假申请，假期工资照发。”再过两年，章文辉的女儿大学毕业，他打算利用当年的年假，去武汉参加女儿的毕业典礼。

“保障休假，带来的直接好处就是员工流动率小。”章文辉说，他所在的企业，工作10年以上、“从一而终”的老员工很多，员工们最大的感受就是“企业认同感强”。

“其实，对于企业来说，执行带薪休假并不需要付出很大的经济成本。相反，执行得好的话会促进企业的发展。”章文辉感慨地说。



最辛酸

工作一辈子不曾带薪休过假

从1976年参加工作以来，朱未鑫在天津一家国企工作了39年，应该享受年休假15天，但他实际享受到的天数却是0。

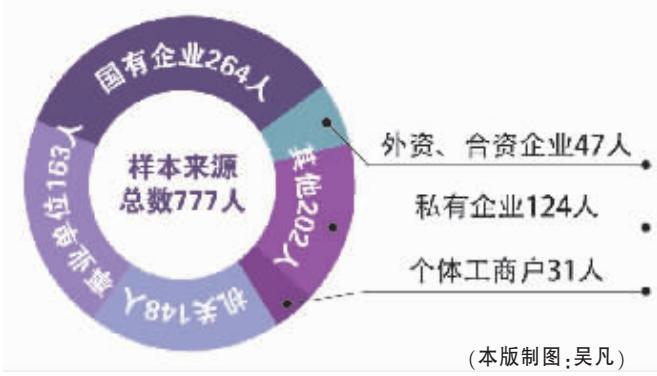
在朱未鑫工作的39年间，劳动法出台了10年，《职工带薪年休假条例》施行了8年，他从毛头小伙变成了花甲老人，从一个新员工成长为后勤管理的负责人。但带薪休假对他来说，是一个“已经不再指望”的事情。

并不是朱未鑫不想休，而是领导从不提起，也不安排休假，“我们单位的人都没休过假”，单位也曾经传达过带薪休假的文件，“当时大家听了都挺高兴。但最后也只是传达，并没有真正落实过”。

“不安排员工带薪休假，没有违法成本，职工只能望而兴叹。”朱未鑫说，由于没有强有力的监管部门进行有效监管，带薪休假只能是单位领导说了算。而并不是每个领导都能知法懂法，主动把职工利益放在心里。

“明年我就退休了。”这个信奉“踏踏实实工作，本本分分做人”的老职工在工作了一辈子后，聊起这个话题，他觉得“已经没有什么必要了”。

(应采访对象要求，文中人名为化名。采写：本报记者罗筱晓、卢越、周有强)



(本版制图：吴凡)

51%的受访者认为落实状况良好

针对所在单位的带薪休假制度落实情况，调查显示，51%的受访者认为落实状况良好，这与此前人社部发布的“带薪休假落实率约为50%”的数据大致吻合；25%的受访者认为，虽然单位施行了带薪休假制度，但落实状况较差，20%的受访者所在单位“不执行”；还有4%的受访者表示“不了解”。

《工人日报》官方微博也就带薪休假发起话题讨论。对网友的调查显示，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。

网友“尹希东”说：“我所在的单位把带薪休假制度执行得很好。我在机关工作30多年了，一

35%的受访者不能自主选择休假时间

2008年开始施行的《职工带薪年休假条例》对带薪年休假制度作出了详尽的规定，但实践中还普遍存在落实不到位的情况。

在“当前带薪休假的落实还存在哪些问题”一项调查中，认为“员工不能按照法律规定，自主选择带薪休假的时间”，和“未休假时单位没有给予相应的经济补偿”的受访者最多，均占比35%；16%的受访者反映“单位变相取消年假、降低年假标准”；14%的受访者反映“单位不按规定发放年休假期间工资”。

一些受访者反映自己有过休假被扣钱的经历。“辽宁老关”说：“曾因休假被扣200元，这样的假期休息得很无奈。”

“火鸟勇太郎1988”说：“最怕一休完回去，分分钟工作都没了，实在不敢休，也休不起！”这也代表了许多受访者的观点。

61%的受访者在职时不敢维权

《职工带薪年休假条例》对企业违法责任作出了明确规定，劳动监察部门依法对用人单位执行条例情况进行监督。然而，本次调查发现，面对带薪休假权益受损，逾六成的受访者在在职时不敢维权。其中，56%的受访者选择“忍气吞声”，5%选择“离职以后再维权”；向单位主张权利的仅占比29%，而向有关部门投诉举报的占比最少，为10%。

一些受访者反映自己有过休假被扣钱的经历。“辽宁老关”说：“曾因休假被扣200元，这样的假期休息得很无奈。”

“阿七若丹”说：“假如维权就要被开，而我又需要这份工作养家糊口，面对权益被侵肯定不敢怒不敢言了。”

“zi色feng铃”表达了不敢维权的无奈：“胳膊拧不过大腿。对于侵权，当然多数人会选择忍气吞声。人在屋檐下敢不低头吗？其实监管他维若好，何需自维的为难？”

“风开季节”说：“维权成本太大，让我们望而却步；相关部门的监管不力，是最根本的原因，必须引起重视。”

对于带薪休假没有真正落实的原因，28%的受访者认为是“缺乏相关的监督机制，如工会组织的作用很难发挥”。此外，其他的原因还包括“当前劳资双方不对等，员工处于弱势地位”。

相对企业而言，职工当然处于弱势，所以才要求劳动监察部门对有关职工切身利益的事情进行监督检查，要求工会组织帮助职工维权。具体到落实带薪休假，私企是块难啃的“硬骨头”，但因为“难啃”就“不啃”了吗？监管部门人力、精力有限可以理解，但把有限的精力投入到更有必要或者说更迫切需要的地方和企业，不是什么过分要求吧。因为100分太难，所以50分就“万岁”了？别忘了，50分还没到及格线呢。

职工自身的法治意识、维权意识当然有待提高，但要求职工不计后果地公然对抗企业，并不现实。真为休假丢了工作，这笔账不难算。企业是以盈利为目的的，对法律不了解或者虽然了解但不愿遵守甚至公然违背，不足为奇。问题的关键在于，这些行为如果不能在第一时间被制止、处罚，那么结果必然是越来越任性、无法无天。

带薪休假也好，职工的其他权利也罢，调查只是一小步，针对调查结论找到难点、重点，去研究、攻克，把没做好的题弄明白，把失掉的分补回来，才能实现权利的大踏步。对相关部门来说，这是责任也是义务，不能推也推不掉。

100分太难，50分“万岁”？

■林琳

说到带薪休假，大多数人应该是知道的，但若继续追问休了没有、怎么休的，答案或许就五花八门了。正如我们通过调查数据看到的一样，只有一半的受访者认为带薪休假落实状况良好，三成多受访者不能自主选择休假时间，六成受访者在职时不敢维权。

此前，人社部曾有调查显示“带薪休假落实率为50%”。如果说满分是100分，那么带薪休假落实情况目前的得分恐怕只有50分。

我国《宪法》规定劳动者有休息的权利，具体到带薪休假，《劳动法》中有更明确的条文表述；国务院专门颁布《职工带薪年休假条例》；人力资源和社会保障部颁布施行《企业职工带薪

休假实施办法》。可见，带薪休假制度有着从宪法到法律、行政法规，再到部门规章的相对完整的法律保障体系。对于通行全国的法律法规，任何单位、任何性质的企业都只有努力配合、践行的责任和义务，没有讨价还价、选择是否执行的空间和余地。

遗憾的是，在现实中，不少劳动者都在望“假”兴叹。有些企业并没有认识到带薪休假是劳动者的一种法定权利，而更多地觉得这是企业为职工提供的一种福利，提供的是“开恩”和“圣明”，不提供充其量是口碑不好，职工有怨言。

权利与福利只有一字之差，实质却大相径庭。权利是法定的，法律是被无条件遵守的，而福利是企业自主决定的。不提供福利虽然可能降低职工幸福感和工作积极性，但不会造成

法律后果，而不依法落实、保障职工权利，则可能面临处罚和制裁。

事实上，有关带薪休假落实情况的调查屡见不鲜。尽管调查的组织者、参与人群、覆盖面不尽相同，但结果比较一致，即机关事业单位落实情况较好，企业尤其是私企落实得较差。

日复一日、年复一年，这样的情况为何没有明显好转？调查昭示的问题，相关部门可曾展开有针对性的执法和整治？如果劳动监察部门整天往那些已经做得不错的机关、国企跑，结果自然是“你好我也好，可另外那一半落实得不怎么样的企业呢，他们的职工难道不是‘亲生的’？”打个不恰当的比方，100分的卷子得了50分，然后整天巩固、复习已经掌握的那50分内容，另外50分不闻不问，下次考试不还是50分吗？