



“五一”小长假期间,众多劳动者坚守在自己的工作岗位上。  
河北日报记者 赵永辉摄

### 【阅读提示】

随着防疫形势稳定和疫苗接种率提高,国内旅游业加快回暖。“五一”假期,游客出游热情高涨,旅游业相关指数大幅回升。同时,也有民众和专业人士再次提到带薪休假的话题。

作为全面促进消费的一项举措,《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年(2021-2025年)规划和2035年远景目标纲要》提出,全面落实带薪休假制度。

带薪休假为何难以落实?告别“纸上福利”还有哪些难点需要克服?围绕相关问题,记者进行了调查。

### 【相关】

## 给带薪休假 算算 “健康账”

今年1月1日起,《深圳经济特区健康条例》正式实施。其中,最引人关注的就是关于“强制休假”的条例。其第六十三条规定,用人单位应当合理配置人力资源、安排员工作息时间。对脑力或者体力劳动负荷较重的员工实行轮休制度,避免对员工造成人体机能过度损耗或者身心健康伤害。

为什么要把“强制休假”着重列出来呢?

深圳市出台这部地方性法规,其目的是提高人民健康水平,强调大卫生、大健康理念,推动卫生健康事业发展方式从以治病为中心转向以健康为中心,努力全方位、全周期保障人民健康。可以说,立法初衷是让广大人民群众享有公平可及、系统连续的健康服务。

据相关数据显示,深圳有36.9%的上班族要加班到晚上8时之后。深圳是一座以“速度”和“效率”著称的城市,聚集了一大批民营企业,尤其是科技互联网公司。在深圳,加班成了一种特色,“996”似乎也习以为常。

此前,武汉科技大学劳动经济研究所所长张智勇及其团队发布的一项职场行为与疲劳状况的调查结果,超过8成劳动者承受着一般或更高的精神压力和身体压力,处于过劳状态。

职工健康成为关注重点。尤其受疫情影响,全社会对健康的关注度大幅提升。

不再单纯追求“速度”,而是注意到劳动者追求健康、休息的权利。这实际上就是对“加班过多”这一职场顽疾明确说“不”。

1957年以来,我国职业病目录已进行过3次较大调整,疾病种类从14种增至132种。近年来,随着新技术、新材料和新工艺的广泛应用,职业病危害因素变得更为多样、复杂,职业病危害因素不断“上新”。

深圳市卫生健康委员会相关负责人曾表示,《深圳经济特区健康条例》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。

休假对于民众的健康,起着不可忽视的作用。特别是对于长时间伏案低头工作者或者长期前倾坐姿的员工以及教师、医疗卫生人员、警察、驾驶员、消防员、环卫工人等特殊职业人群来说,能够带薪休假,有利于消除健康隐患。

反过来看,一个不断扩大的健康的职业人群,对于经济增长一定是利好。所以,带薪休假既能增加显而易见的消费,又能减少生病带来的隐性经济损失。

文/河北日报记者 赵泽众

# 带薪休假,不应只是“纸上福利”

## 想休不容易

5月2日,刘婉一家三口来到石家庄漫山花溪谷景区游玩。“坐车、买门票、上厕所……到哪儿都排队。人太多,没心情好好看景,放松身心。”刘婉说,“不出门后悔,出了门心累。要是带薪休假能落实,我会选择错峰出游。”

刘婉在邯郸市一家金融企业上班7年,按照公司规定每年有5天年假。“可是我从没休过带薪年假,每天正点下班就已经很不错了。只能趁着公共假期,带着孩子出去玩。”

带薪休假制度20多年前就被写进了《劳动法》,其后出台的

《职工带薪年休假条例》也对机关、企业、事业等单位职工的年休假天数作了具体规定。但是,在执行过程中,带薪休假制度并没有完全落实。

这是一个普遍的现实——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。根据有关调查,IT/通信/电子/互联网行业的白领平均每周加班时间高达9.3小时,这意味着平均每天都要加班近2个小时。

在省会从事IT行业的刘先

生向记者展示了他的可调休时长,共计1340小时。刘先生的单位规定,加班时长自动计入调休余额。

“我想先把调休休完,可马上又要去北京出差。”刘先生说,“日常加班可调休时间已经有55天了,都无法实现,更何况带薪休假呢?”

去年中国青年报社社会调查中心联合问卷网对2506名受访者进行的调查显示,27.1%的受访者表示单位不能落实带薪休假。

近日,记者在省内各地随机采访的53位受访者中,没有实际享受过带薪休假的占比为49.06%。其中,带薪休假制度落实较好的主要集中在党政机关、事业单位、大型国企及外资企

业,一些民营企业和中小企业落实情况相对较差。

此外,像快递、销售等按特殊工时制上班的职工,带薪休假更是“只听过没见过”。

申东东是石家庄市桥西区一家快递公司的员工,每天早晨7点上班,晚上9点下班。“像我们这个行业,就没想着带薪休假。”他说,越是节假日期间,快递员越是忙得不可开交,往往一周得不到一天的休息,甚至一个月也难得休息一天。

更令人意外的是,在落实带薪休假制度方面,一些企业还设法玩“套路”:过期清零、一拖了之、不休没补偿……

“春节放假期间,公司会统一安排,把一年5天年假中的4天在春节法定假期用掉,4天

河北日报记者 赵泽众

假必须在春节时用,而且新入职未满一年的没有年假也要休,强行按事假扣钱。”省会某企业员工韩玉透露,“除了强制休年假的套路,公司还规定年假必须当年休完,否则过期清零。”

有的企业以工作业务多、任务没完成为由,对干部职工年假采取“拖”字诀。上半年工作刚起步,重点任务有待谋划,年假休到下半年;下半年是目标任务攻坚期,要查漏补缺全年工作,年假又被搁置起来。待到第二年,基本又是同样的循环,带薪休假成为“镜花水月”。

此外,有的单位以经济补偿形式,让干部职工在“休假”与“带薪”上做“单项选择题”。还有单位甚至取消年假,并与扣发全勤奖、岗位调整等挂钩。

## 原因有多种

年休假,为升职加薪做准备。

还有很多受访者表示,单位采取绩效工资,基本薪酬低,工资水平取决于工作量。而带薪休假的薪酬则用基本薪酬来计算,导致“带薪”几乎成了摆设。

除了员工“想休不敢休”外,企业对带薪休假也表示“成本较高”。

赵坤是一家私企的负责人,他告诉记者,企业工作链条上的每个岗位安排很紧凑,一旦这个岗位员工休假,很难找到替代员工。“当前企业本身就面临人手紧张情况,如果因人手不足,导致订单进一步流失,企业的损失会很大。”

而一些初创型企业的负责人则告诉记者,他们这类企业基本都是“缺编运行”,员工休假影响工作效率,无形中就提高了企业的成本,员工平均每人减去的工作时长都会作为成本转移到企业身上,企业

压力会比较大。

记者调查发现,计算带薪休假和发放未休假补偿等相关核算工作,对于企业来说还有一笔付出——主要是时间成本和人力成本。省会一家医药类私企的人力资源部马女士告诉记者,大多数企业人力资源岗位并非专人专职,往往是身兼多职。为员工计算休假时长、休假天数、未休假补偿金,对企业来说是一项比较繁琐的工作。

也有受访者表示,带薪休假落实难也与一些观念有关,不是不想休,而是休不了。社会上把“爱岗敬业”和“加班文化”误划了等号。

“当前,无论是个人还是企业,对带薪休假还存在认知偏差。休假并不是偷懒,而是为了更好地工作。”河北师范大学政法与公共管理学院副教授吴智育认为,劳动负荷过重会降低工作效率,休闲是灵感的来源之一,可以转化为知



“五一”小长假期间,人们走出家门,放松心情,乐享春光。  
河北日报记者 赵永辉摄

识、技能,提高创新思维,有利于人力资源的开发,进而提高劳动生产效率,有利于经济健康发展,最终提高国民幸福感和获得感。

此外,有专家指出,我国虽明确了带薪休假制度,但执行时有一定弹性空间,缺乏明确可操作的依据。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,也是带薪休假难落实的一个原因。



带薪休假期间,省内不少居民参观红色旅游景区。  
河北日报记者 张昊摄

## 怪圈怎么破

分配及其经济产出的巨大反差,进一步改进公共节日休假安排,加大落实带薪休假制度的力度,扩大带薪休假制度的实施面。

梳理省内外相关信息可见,各地围绕休假都在进行政策层面的探索。

去年3月,河北省文化和旅游厅印发指导意见,将鼓励推行周末2.5天弹性休假。

每年的5月1日至10月31日期间,有条件的地区和单位根据实际情况实行2.5天弹性作息制度。

此外,国内有不少地方还实行“强制休假”措施,落实带薪休假制度。

去年10月,武汉市城管执法委组织了4批共120名优秀环卫工人带薪休养,充分保障员工权益。

深圳市更是把“强制休假”纳入条例中,出台了国内首部地方性健康法规《深圳经济特

区健康条例》。从今年1月1日起,将该制度与保障职工“健康”相提并论,将健康深圳建设纳入政府绩效考核指标体系,将健康影响评估和健康政策实施情况等作为市政府各部门考核内容。

业内人士称,强制推进带薪休假,需同步为企业减负。当前经济转型、增长的压力很大,企业的困难和需要。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。

同时,对于企业负责人来

说,要转变观念,依法建立和完善带薪休假管理制度,通过完善的休假制度提高员工的凝聚力和对企业的认同感。合理安排员工休假,对企业来说,一方面可以节省部分劳动报酬,另一方面可以让员工释放压力、提高工作效率。

据了解,去年8月,人社部在答复全国人大代表建议时表示,将落实带薪休假制度作为劳动保障监察的重点内容,依法监督检查用人单位贯彻执行带薪年休假制度情况。

吴智育建议,应将带薪休假制度纳入法治运行轨道,通过法律法规或条例的形式切实将职工带薪休假的合法权益纳入法治监督之下。各地劳动仲裁

部门和各级法院可以定期公布有关年假劳动争议典型案例,引导企业依法落实带薪休假制度。

同时,劳动监察部门应加大主动监督和追责力度,就企业制度、落实情况积极排查并记录在案。在接到举报企业违规行为之后,严格按照法律规定对单位是否构成违规行为进行分析,并就违规行为进行处罚,在适当范围内予以公示或与征信挂钩,对守法企业予以精神奖励或政策优惠。

错峰出游对居民来说是一个不错的选择。与集中放假相比,带薪休假有利于实现分散放假。可在一定程度上缓解集中出游带来的各种环境压力、接待压力,改善游客体验,有利于促进人们休闲消费,提升休闲品质。

驴妈妈旅游网品牌发展部总经理李秋妍在接受采访时说,落实职工带薪休假制度,推动错峰出行,不但能够让大众充分享受淡季、周中的人少、价格更为实惠的出游体验,同时也能够实现景区、交通、酒店等相关产业的均衡发展,避免旅游消费冷热不均。

康旅控股集团董事长刘江敏是省人大代表,今年省两会期间,他便提出建议,因时制宜、精准施策,给消费者的文旅时间资源进一步赋能,充分挖掘消费需求。着力解决以往“黄金周”与“非黄金周”消费时间资源



难落地。新华社发