

“国民旅游休闲纲要”发布 中小学校或放春、秋假 带薪休假、景区低票价将得到落实

每逢国定假期，各地景点的游客井喷让旅游变得毫无乐趣。于是，“带薪休假”再次在众人的期盼中被推到了风口浪尖。

昨天，国务院办公厅正式公布《国民旅游休闲纲要（2013—2020年）》，其中对带薪休假、稳定景区票价等热点问题均作出了明确指示，同时《纲要》还建议中小学校可根据具体情况增设春假、秋假。记者采访了解到，带薪休假在我国已是法定制度，但在实际生活中，却始终没有得到大多数企业的充分认识和支持。

本报记者 顾卓敏



《纲要》摘录

到2020年，职工带薪年休假制度基本得到落实，城乡居民旅游休闲消费水平大幅增长，健康、文明、环保的旅游休闲理念成为全社会的共识，国民旅游休闲质量显著提高，与小康社会相适应的现代国民旅游休闲体系基本建成。

落实《职工带薪年休假条例》，鼓励机关、团体、企事业单位引导职工灵活安排全年休假时间，完善针对民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工的休假保障措施。加强带薪年休假落实情况的监督检查，加强职工休息权益方面的法律援助。

在放假时间总量不变的情况下，高等学校可结合实际调整寒、暑假时间，地方政府可以探索安排中小学放春假或秋假。

城市休闲公园应限时免费开放。稳定城市休闲公园等游览景区、景点门票价格，并逐步实行低票价。落实对未成年人、高校学生、教师、老年人、现役军人、残疾人等群体实行减免门票等优惠政策。鼓励设立公众免费开放日。逐步推行中小学生学习旅行。鼓励企业将安排职工旅游休闲作为奖励和福利措施，鼓励旅游企业采取灵活多样的方式给予旅游者优惠。

新华社图

规范 根据规定执行带薪休假

1994年颁布实施的《中华人民共和国劳动法》规定：“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。”与此同时，2008年1月1日起开始施行的《职工带薪年休假条例》为广大劳动者每年享受5天到15天不等的带薪年假提供了明确的法律基础。

“不仅是年休假，探亲假、产假、节假日，只要是国家规定的假期，我们单位都是按照带薪休假来执行的。”徐一帆是黄浦区一家事业单位的工作人员，在她看来，自己的收入可能没有进入外企、台资企业的同学高，但是在带薪休假方面，他们单位绝对属于做得到位的。“只要工作

满一年，就能享有5天的带薪休假，单位会根据劳动合同规定的工资标准足额支付。我们每个月是拿固定工资的，到年底有一笔奖金，我入职已经有6年了，基本上每年的带薪休假都是用得干干净净的，但收入上并没有受到影响。”

与此同时，在沪上一家国企工作的邱先生也反映，他们公司在带薪休假方面也是很规范的。“在薪资方面，公司是绝对不会扣钱的，唯一的要求是员工必须提前10天向人事部门提出休假申请，以便于公司尽早安排，保证正常工作的开展。”邱先生告诉记者，一般来说，只要不是连续休15天以上的假，都不会影响年底奖金的分配。

擦边球 有带薪休假但请不出

“今年郁闷了，连一天带薪休假也没有。”去年年底，刚刚跳槽成功的李先生，看着身边的同事一个个都到人事部领公休单，自己也跟着去，没想到却是空手而归。因为我刚进公司，工作还不满12个月，所以今年不能享受带薪休假。”如此结果，让已有8年工龄的李先生颇为郁闷。

“有什么话好说呢，毕竟谁也不会为了多几天休假，跟公司闹翻的，何况我又是新人，也只能是夹着尾巴做人了。”所幸李先生所在公司有加班调休。“我们加班都是打卡的，你可以选择不拿加班费，改拿调休。按小时计算，只要加班凑满8小

时，同样能换一天调休。”

如果说李先生是为今年“损失”的带薪休假而郁闷，那么，明明有带薪假期却总不被批准的左小姐只能是“无语”了。原则上每个人都有带薪假期，但问题是你申请，老板可以不批准。“在一家日资企业工作的左小姐坦言，工作了3年，请病假都比请公休假容易。虽然对于有假请不出，左小姐和同事们颇有微词，但一定要说公司不好也不能说。“公司按照每人的月收入标准确定了日工资标准，并按照3倍工资的标准补偿。也就是说，公司拿钱买员工手里的假期。”

无视 有公休假就是不带薪

“我们是标准的计件工，连底薪都没有，休息当然是不会有钱的。”陈婷是沪上一家美容美发店的员工，在她看来，不管带薪休假有没有法律依据，都跟她们无关。“我们一年有7天探亲假，一般都是放在春节用的，平时要是请假都要补班的。另一方面，我们这种行业都是讲提成的，做得多就拿得多，真要执行带薪休假，老板估计要关门了。”

据记者了解，由于目前不少企业开出

的工资种类繁多，有岗位工资、绩效工资、绩效工资、加班工资、补发工资、超额工资等等，所以在讨论“带薪休假”的时候，到底是带哪个“薪”就成了值得商榷的问题。“我们单位工人的基本工资很低，就是上海市的最低工资标准，其余的工资大部分依靠加班费、绩效来拿。”沪上一家加工生产企业的负责人记者说，带薪休假“我们这种单位也有，就是那最低工资标准规定的那个工资。”

》带薪休假为何难落实？

1 监管缺乏主动性

目前，不管是外企、民企，还是政府机关、国企，所有员工都享有法律规定的“带薪假期”，即职工连续工作1年以上的，都享受带薪年休假。虽然具体的细则在《职工带薪年休假条例》中都有明确表示，但记者在采访中却了解到，人事部门、劳动保障部门很少会对单位的执行情况主动进行监督检查。“在实际操作中，由于认定难等各种主客观原因，存在‘不举不问’的情况。一般不会主动去查，除非职工主动向有关部门举报或者投诉。”据相关人士透露。

劳动监察部门缺少主动出击，而劳动者维权底气不足，相形之下也造成了带薪休假难以落实。由于资方相对强势，尤其是在劳动力供过于求的情况下，劳动者竞争压力大，心里没有底气，担心因休假被抢走了饭碗，担心领导不高兴影响自己的待遇，也很少有人通过法律手段进行维权。

中国社科院旅游研究中心教授王建民则表示，至今为止，几乎没有听说过哪个法院审理过有关带薪休假的案子，这说明带薪休假仍旧缺乏法律保障，这其中既有企业和员工之间的矛盾问题，同时也是社会现状所决定的。因为现在对于《劳动法》和民众普遍所关心的问题上，不得拖欠工资、不得不上保险显然要比带薪休假更受关注。虽然国务院此次的《纲要》会产生政策导向作用，但是真正让带薪休假成为今后将要出台的《旅游法》的一部分，才会有更好的执行力度。

2 劳动力供过于求

据记者了解，时下不少上班族甘于忍受没有带薪休假的情况，不外乎是“不敢休”与“不想休”。“不敢休”的多为高职位员工，怕带薪休假后保不住位子，而“不想休”则多为员工期望“秋后算账”，能在经济上获得补偿。

“只要请假，不管是病假、事假、公休假，都是要扣奖金的，而且一扣就是30%。”吴影是一家超市化妆柜台的导购，在一个月的工资里，2000元底薪是小头，关键还是每月的奖金提成。“请一天假，还不如请一个月的假，至少不干活还能拿

2000元，当然前提是能保住饭碗。毕竟，对于我们这种做一休一的工作来说，带薪休假真的意义不大。”

与此同时，不少上班族反映，加班和休假都有一种从众心理，大家都在加班，你肯定也得加，领导都还没休假，你也根本不好意思请假。“每家单位都有自己的企业文化，在我们公司上至董事长、总经理，下到部门主管，只要是管理层都是自觉自愿放弃带薪休假的，也不存在拿3倍工资。”范先生是沪上一家民企的财务总监，今年58岁的他坦言，从没有请过一天带薪假，每年年初都是签字放弃的。“心里多少也会想法，但大家都这么做，你也不好头上出角。”

3 企业运行成本高

许多用人单位存在认识误区，认为劳动者带薪休假会增加用工成本，对休假一事自然是持消极态度。为此，一些用人单位可能以当前休假“条件不成熟”为由，对其职工年休假申请进行推诿，甚至暗示企图依法休假的职工将来可能会被“缓晋级”、“扣工资”、“丢饭碗”等。

与此同时，不少企业也坦言，担心员工休完带薪假，就辞职不干了，从而影响正常工作开展。“我们遇到过职工先休带薪假再辞职的，这对企业经济上肯定会造成损失。而且，目前也没有法律对诸如职工春节后提前休完当年全部带薪年假，后立刻辞职，职工带薪年假的“薪水”能否追回作出明确规定。”采访中，不少中小企业也对带薪休假提出了自己的担心。

上海市协力律师事务所
合同纠纷 公司顾问
股权纠纷 公司解散
公司清算 破产清算
电话：021-88884900 传真：88884901
电子邮箱：guobei148@163.com
《青年报》常年法律顾问