



专家建议适时修订《职工带薪年休假条例》

全面落实带薪年休假制度

目前旅游高低峰明显,公共服务资源配置失衡的重要方法。”文化和旅游部法治专家委员会委员、浙江大学城市学院文化和旅游法治研究中心执行主任胡斌认为,目前,带薪休假制度的顶层设计基本已经具备,关键在落实。他建议应当在制度上推动带薪休假与奖励旅游和福利旅游对接,适度解决企业的后顾之忧,并将企业落实带薪休假的情况作为企业奖惩、信用、等级评定等的重要依据。同时,还应当推动带薪休假内容写入劳动格式合同,进入劳动集体协商。

属性。带薪年休假基准是用人单位对国家所负担的强制性公法义务。实行带薪年休假必休原则,建立带薪年休假基准的行政执法实施机制。其二,劳动者与用人单位之间的带薪年休假争议回归劳动争议,包括请求实际休假的年休假争议、请求支付年休假工资的年休假争

议、请求支付替代性金钱补偿的年休假争议。其三,法律可授权劳动行政部门通过行政调解的方式介入带薪年休假争议。其四,工会通过代表机制和法律监督机制帮助劳动者实现带薪年休假权益。

据法治日报

临近清明假期,很多人却没有出游的打算。由于今年清明假期恰逢周三,短短一天让很多人直接放弃出门度假的想法。实际上,以往用“调休”凑一个小假期的做法也招致不少人的“吐槽”,相关话题经常冲上热搜。因此,一直以来,落实带薪年休假制度、实现错峰出游的呼声不断。

到企业效益、用工紧张等多种因素,一些用人单位算起了“经济账”,直接用补偿金来代替给员工放假,而一些劳动者为了加班费,也愿意主动放弃带薪年休假,替换成金钱补偿。

此外,在王显勇看来,行政介入劳动争议的实施机制难以有效实现,也是导致带薪年休假无法全面落实的重要原因。

“按照规定,劳动行政部门通过劳动监察追究违法行为的法律后果。然而,单靠劳动监察并不能使带薪年休假法律制度得到有效实施。”王显勇说,一方面,面对数量庞大的用人单位以及劳动法全域范围内的各类违法行为,劳动监察往往力有不逮。另一方面,由于监察成本与诉讼风险都要由劳动行政部门承担,这也很容易导致劳动行政部门在主观上不愿意监察介入,希望劳动者通过劳动仲裁或诉讼予以解决。

发挥带薪年休假作用带动旅游市场发展

“更好地休息”是为了“更好地工作”。带薪年休假不仅有助于维护劳动者的休息休假权利,还可以提高职工的生活品质。2022年全国总工会“职工生活品质网络专项调查”数据显示,有近六成的职工认为“更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活”是生活品质的主要体现,仅次于收入居第二位。

与此同时,错峰休假也可以缓解节假日交通拥堵,进一步刺激旅游消费。有调查显示,由于工作强度大,有76.31%的制造业企业职工希望利用休息休假时间旅游、阅读、看展览或看电影,并在未来增加文化休闲活动的支出。

2015年《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》将落实带薪年休假作为构建中国特色和谐劳动关系的重要任务。2019年12月,国家发改委、人社部等9部门联合发布的《关于改善节假日旅游出行环境促进旅游消费的实施意见》提出加大力度落实职工带薪年休假制度,推动错峰出行。“十四五”规划明确提出,完善节假日制度,全面落实带薪年休假制度。

“从微观上看,落实带薪休假可能影响企业的利益,但从宏观上看,落实带薪休假是带动旅游复苏、促进消费的重要手段,也是解决

值得一提的是,今年全国两会期间,多位代表委员都关注到了带薪年休假的问题。

全国人大代表、无锡拈花湾文化投资发展有限公司董事长吴国平提出,把带薪休假制度真正落到实处,从根本上解决淡旺季平衡问题,让旺季的游客满意度能够得到提升。

全国政协委员,全国总工会副主席、书记处书记江广平在《关于让带薪年休假制度真正落实落地的提案》中建议,强制实施带薪年休假相关政策,完善企业违反法律责任的规定,强化对企业年休假执行的约束,非特殊情况禁止企业协议取消职工年休假,对企业确因工作需要不能安排职工年休假的情形作出明文规定。同时,他建议增加违法成本,适度提高对违法行为的行政处罚标准。加大劳动监察部门的追责力度,注重发挥工会组织的监督职能,依法及时惩处违反职工带薪年休假规定的企业和企业负责人,并要求限期整改,切实维护好职工休息休假权益。

建议适时修订《职工带薪年休假条例》

“用人单位之所以要给予劳动者一定时日的带薪年休假,是因为年休假是劳动者能够过‘普通人应有的正常生活’所必需的最低限度的劳动条件,以维持劳动者之最低生活水准。”谈及为何要给予劳动者法定天数的带薪年休假,王显勇指出,带薪年休假已经超越劳资双方的私人权益,进入社会公共利益范畴,属于劳动基准的范围。

在他看来,全面落实带薪年休假,必须要确立带薪年休假必休原则,变革现行带薪年休假制度模式,构建全面落实带薪年休假的实施机制。

“我国现行的带薪年休假法律制度采用确权、设置替代性经济补偿义务再加行政介入劳动争议的制度模式。这种模式下,无论是用人单位违法未能履行法定义务,还是依法履行法定义务,带薪年休假可能都无法有效实现。”王显勇说。鉴于此,他建议适时修订《条例》,通过修法建立多元综合机制带薪年休假权的实施机制。

对于修法重点,王显勇指出,其一,明确带薪年休假具有劳动基准与债权请求权的双重

什么是带薪年休假?

带薪年休假是劳动者连续工作满1年后每年依法享有的保留职务和工资的一定期限连续休息的假期。劳动法第45条规定,国家实行带薪年休假制度。2007年国务院颁布《职工带薪年休假条例》(国务院令第五14号),明确规定,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。职工累计工作已满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。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。2008年《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》和《企业职工带薪年休假实施办法》公布实施。至此,全面建立起适用于各类用人单位的带薪年休假制度。带薪年休假制度的实行,使职工得到更好的休息,这有利于劳动者的身体健康,也有利于劳动者在经过充分的休息后以更充沛的精力投入生产和工作。

(上接第一版)

围绕职工素质提升,先后建立电焊工、数字智能、高管人才、健康管理、创业就业等产业工人赋能成长十大实训基地,着力打造知识型、技能型、创新型高素质产业工人队伍。新增职教面积47万平方米、学位11500个,中职学生就业率超过99%,在徐就业率70%以上,比“产改”前提高了15个百分点。推进产教融合发展,实施校企合作项目76个、校企联合研发项目616个。围绕企业急需的技能人才,创新采取“人社+”联合培训、“基地+”普惠培训、“需求+”精准培训,5年来共组织培训近70万人次,34万人次取得职业技能等级证书。

徐州重型机械有限公司以产改为契机,重点实施高、精、尖、缺等高层次人才培养,创新推行技能等级“双认证”体系,为一线技能工人提供自我提升和展示的平台。工会主席林海海通过参与产改感悟最深:“高技能人才都是‘金不换’的宝贝,是坚如磐石的企业之基。”

保障+激励,释放更多“产改红利”

3月23日上午,在徐矿集团张双楼煤矿,瓦斯班班长吕龙清即将进入地下700米井下检查通风、瓦斯、煤尘等情况。说起产改带来的变化,在矿山干了22年的吕龙清喜不自禁:“变化真的很大,过去工资收入由

岗位薪酬和绩效薪酬组成,现在不仅调整了岗位工资标准,提高了企业年金缴存比例,我和工友们还享受到职级岗位津贴。”

2019年12月,徐矿集团制定出台“产改十条”,其核心是:技高者多得、多劳者多得。吕龙清就是借助产改评上了技师,并申报了通防专业技术人员职称,每月享受到2500元的特殊人才津贴。

感受到产改实惠的远不止吕龙清一个人。在江苏万邦生化医药集团有限责任公司,管理层与职工面对面交流沟通,协商通过了“员工福利改善”“员工工资增长”等方案。国网徐州供电公司重点打造11个“增星班组”和16个营销重建班组,班组待遇福利得到持续改善。目前,全市已建工会企业集体协商建制率动态保持96%以上,邳州木制品行业《集体协商撬动行业改革、职工共建共享发展成果》荣获全国集体协商十佳案例。

为了突出在提高政治、经济和社会地位中受尊崇、得实惠、有体面,徐州产业工人在“三代表三委员”中的比例逐年提高,增加比例居全省首位。在市总工会委员中,劳模先进、一线产业工人比例从15%提高到56.4%。在产改推动下,广大产业工人的工作自豪感、社会尊崇感进一步增强,“产改因子”让产业工人队伍显示出更加卓越的劳动价值、创造精神、时代风采。

