带薪休假“含金量”的关键在于监管有效性 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E5_B8_A6_E8_96_AA_E4_BC_91_E5_c123_394597.htm 《职工带薪年休假条例》自2008年1月1日起施行 备受关注的《职工带薪年休假条例》日前由国务院公布。与征求意见稿相比，条例加大了对用人单位的约束力度，规定对职工应休而未休的年假天数，单位应按照该职工日工资的3倍支付报酬。对此，从上述这部“条例”的内容看，(推荐阅读：《职工带薪年休假条例》自2008年1月1日起施行)无论是应休而未休职工年假天数应按日工资3倍支付报酬还是探亲假不冲抵年假，或是欠假不整改要加赔偿金的规定，其中所透露出的对劳动者权益的倾斜性保护原则，应当说是清晰可见的。但在此想提请注意的是，从已有的历史经验与劳动者弱势现状讲，可以说这个带薪年假的规定能否得到落实，或者说能够在多大程度上得到落实，在某种意义上，固然要有“条例”这样的法律依据为劳动者头上撑起一片权利的“天空”，然如此的权利最终是否真的能够成为劳动者自由，也许在很大程度上还与相关的劳动监管部门是否尽职有着密不可分的关系。因为多年来的劳动者权益保护事实已经让人确信，如果没有及时到位的有效性监管，这个“条例”所规定的带薪年假，或许就会像现有8小时工作制、与加班的时间限制性规定，甚至于像现有的用人单位以“辞职”来规避劳动合同法的相关规定一样，有可能使其成为仅仅只是一种纸上的权利，进而落入权利“画饼”的尴尬境地。因为，对此人们所担心的是，既然现有的8小时工作制与加班时限的规定都没有得到很好的执行，那劳动

者又凭什么来相信，这次的带薪年假会能够“一反常态”的得到用人单位遵守及能在严格监管下得到落实？就此，一个问题也就出现在社会面前，相对社会公众的权利实现而言，立法固然可以说是一个必要前提，可如若缺少强有力与到位的有效监管以及相关可问责的执法机制作保证，那在现今的社会劳动语境里，说不定，这个带薪年假的规定或许就可能落入可望却不及的纸上权利困境。所以就此而言，立法只能说是解决了权利可见的第一步，而要将这种权利真正成为劳动者所普遍享有的自由，更重要的，则还要有赖于相关的有效性执法监管。所以，对此显而易见的是，带薪年假能否成为事实上的劳动者权利，就得要有立法与执法并重的法治环境形成。而这，就缺不了相关的劳动者权利伸张，且如此的权利不但要指向用人单位的违规行为，并且还更应指向相关的监管是否具备了有效性。（周义兴）

休假权是员工的基本权利 被迫加班有权拒绝 职工带薪年假条例公布 可享带薪年假5-15天 按日收入300%支付 应休未休假职工至少得612元 全国年节纪念日放假办法正式公布 明年享新假日 带薪年假条例:职工不休年假可获3倍工资补偿 国务院法制办负责人就职工带薪年假条例答问 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com