民生

周刊 WEEKLY

民生为重，枝叶关情

热点快评

卫计委等制定防癌3年计划

日前，国家卫计委、发改委等16个部门联合印发《中国癌症防治三年行动计划(2015-2017年)》，行动计划提出了癌症防治目标，指出到2017年，癌症防治核心知识知晓率要达到60%，成人吸烟率下降3%，同时要扩大肿瘤登记覆盖面，编绘全国癌症地图。

点评：近20年来，我国癌症发病率呈逐年上升趋势。编制癌症地图可以有针对性地制定地区防癌治癌方法，有效做到关口前移，及早预防。此外，国家还应逐步扩大癌症等重大疾病基本医保保障范围，增加基本医保相关目录中治疗癌症等重大疾病的药品种类，加快实施城乡居民大病保险制度，加强基本医保与医疗救助工作的衔接。

最严奶粉新政将实施

随着新《食品安全法》将于10月1日实施，国家食品药品监督总局日前发布了《婴幼儿配方乳粉产品配方注册管理办法(试行)》(征求意见稿)。《办法》称，奶粉配方备案制将改为注册制，一个产品配方只能生产一种产品，每个企业不得超过5个系列15种产品配方。

点评：这部被称为史上最严的婴儿配方奶粉新政出台后，将有1400多个品牌被淘汰出局。由于品牌总数锐减，一些企业专门为线上渠道和婴童门店定制的奶粉品牌可能会退出市场，在价格战趋缓的同时，奶粉销售渠道也将发生新的变化。但长远来看，实行新政后企业可以全力做好主品牌，有利于规范婴幼儿配方乳粉市场的生产秩序，保障生产品质。

北京低收入家庭租房补2000元

北京市住建委近日发布《关于市场租房补贴申请条件及市场租房补贴标准有关问题的通知(征求意见稿)》和《关于市场租房补贴申请、审核、发放有关问题的通知(征求意见稿)》，规定中低收入无房家庭自行在市场租房，政府拟将给予租金补贴；获补贴最高的家庭每户每月可领取2000元。

点评：这是继2012年北京市开始实施公租房租金补贴制度后，为解决低收入群体住房困难实施的又一项补贴制度。由于公租房房源有限，新政策实行后，将惠及更多低收入人群。同时，相关规定加强了对骗取市场租房补贴行为的处罚力度，确保市场租房补贴真正用到困难群众身上，并做好市场租房补贴与其他政策的有效衔接，方便群众合理选择住房保障方式。

天津七成有机蔬菜样品检出农残

近日，天津市消协发布了2015年蔬菜比较试验报告。本次比较试验中，天津市消协从市场随机购买3类(常规/绿色食品/有机)31件蔬菜样品，委托天津市质量监督检验站第四站进行检测。每种蔬菜进行包括乐果、杀螟硫磷等7项农残和铅、汞、砷等3项重金属在内10个项目的检测。结果显示，蔬菜样品单项农残检出率高于常规蔬菜样品，近七成“有机”样品被检测出农药残留。

点评：针对此次比较试验结果，广大消费者要合理、科学消费蔬菜产品，不必过分迷信绿色认证蔬菜与有机蔬菜，尽量购买应季新鲜蔬菜；生产企业要诚信经营；相关部门应进一步加大对绿色、有机认证等蔬菜的监督与管理，为消费者营造安心的消费环境。

执行主编 陈 郁
责任编辑 向 萌 徐 达
美 编 高 妍
联系邮箱 jjrbms@163.com

带薪休假为何落实难？

本报记者 郑 彬

国务院办公厅日前印发《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》，其中关于优化调整休假安排的“周末两天半休假制度”引起热烈讨论，带薪休假再次受到社会关注。带薪休假的标准是什么？实施效果如何？落实难点在哪？《经济日报》记者对此进行了调查。

▲ 一些游客避开国庆出游高峰，选择9月到厦门鼓浪屿游玩。 本报记者 郑 彬摄

◀ 9月12日，游客在杭州西湖白堤上观光。当日起，杭州开启一年一度的秋季旅游旺季。 新华社记者 韩传号摄

“今年你休年假了吗？”“没休年假有没有补贴？”这是上班族最为关心的话题之一。

带薪休假又称带薪年休假，是劳动者依法享有的劳动福利之一，劳动者可以与用人单位协商后确定某一段时间作为休假期间，在该休假期间内，劳动者无需提供劳动，但用人单位仍需按正常工作期间向劳动者支付工资及劳动福利。

执行率约为50%

谈到带薪年休假，天津市某医院护士小刘抱怨说：“按规定我们是有年假的，但医院工作很忙，人手又不足，工作都是白班和夜班轮流倒，哪还能奢望什么带薪休假，每个月有2天休息时间就不错了。”

记者了解到，早在2007年，我国就颁布了《职工带薪年休假条例》，并于2008年开始正式实施。根据规定，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。

然而，带薪年休假制度施行7年多以来，仍有部分用人单位和有雇工的个体工商户没有认真执行带薪年休假的法律规定。人力资源和社会保障部新闻发言人李忠表示，人社部的调查数据显示，目前带薪休假落实率约为50%。

记者在调查中发现，今年以来，中央、国务院至少已5次公开强调落实带薪休假制度，一些地方也出台了相关细则，带薪休假的落实力度正在不断加大。比如，6月份，北京市发布《贯彻落实〈国民旅游休闲纲要(2013－2020年)〉实施意见》，明确鼓励用人单位引导职工灵活安排全年休假时间，切实保障其休闲权利。7月1日至8月14日，北京市还开展了专项执法检查活动，检查用人单位落实带薪年休假规定情况。云南大理白族自治州，不仅在州庆期间放假调休五天，还将州内国有或国有控股的景区景点针对州内居民设立了免费开放日。

此外，湖南、甘肃兰州、黑龙江哈尔滨等多地也先后出台了机关事业单位工作人员带薪休假的实施细则，为落实好带薪休假制度再添一把火。其中最引人关注的，是兰州市强制推行机关事业单位带薪休假，规定“凡符合年休假条件的工作人员必须休年假，应休不休的年休假补贴不再发放”。对此，旅游专家刘思敏表示，地方政府发布实施细则，鼓励机关事业单位率先落实带薪休假制度，这对于全社会落实带薪休假制度是好事，值得鼓励。

落实难在哪

从中央到地方，带薪休假制度落实的力度不断加大，但不容忽视的是，在一些地方和单位，带薪休假的落实状况仍不容乐观。

对于带薪休假落实难的原因，有专家坦言，是由于当前劳资双方不对等，职工基本没有话语权。

记者采访中也发现，如果所在单位不实行带薪休假制度，绝大部分员工会选择忍气吞声，仅有小部分人会选择向有关部门举报或寻求帮助。

在北京市某私营企业工作的李斌已经有3年没有休年假了，他说，单位是可以休带薪年假的，但考虑到休假可能影响前途，因此向领导提出休假申请的人寥寥无几。民建广西区委会的调查显示，尽管带薪休假是法律赋予职工的法定权利，但许多职工在是否休年假的问题上还是多有顾虑。比如，怕给领导留下工作不求上进的印象；担心单位大部分人包括领导都没去休假，如果自己要求休假，怕领导不满意等。

现实中，担心休假影响前途的职工确实不少，但为了收入而自愿放弃带薪休假权利的也有很多。全国总工会相关负责人表示，虽说带薪休假保证了一部分经济利益，但实际上收入还是会减少。考虑到这些，许多职工也就不去争取这项权利了。

“带薪休假落实难也不应仅归咎于企业和职工”，在中国旅游研究院院长戴斌看来，带薪休假落实难的一个重要原因是政府的执法监督力度不够。他认为，虽然我国《劳动法》和《职工带薪年休假条例》等有关法律法规对于落实带薪休假作出了相应的规定，但由于缺乏责任追究条款的细则，且相关执法部门对用人单位的监督不到位，使得带薪休假制度难以落实。

提升执法监督水平

“休假不仅是生息之道，更是民生权益。”国家旅游局副局长吴文学表示，仅仅是有了一项好的制度还远远不够，要使它更好地发挥经济效应和社会效应，根本出路还在于把它落到实处。从长远来看，带薪休假也不只是休闲的事情，还涉及旅游产业的发展、转型升级的要求、经济新常态的适应等，这都需要全社会更深入地认识带薪休假的作用。

业内人士表示，目前制约旅游消费需求释放的，不是旅游动机，也不是消费能力，而是带薪休假是否能真正贯彻落实。北京交通大学旅游管理系教授王衍用表示，要强化全社会依法休假的理念，同时将带薪年休假制度落实情况纳入各地政府的议事日程。他建议，首先应该从各级领导和管理者做起，促使他们要带头做到依法休假，起一个带动作用。其次，在主张带薪休假的权利时，在制度上应该鼓励工会代表职工通过集体谈判或法律来维护自己的合法权益。

《关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》提出，优化休假安排，在稳定全国统一的既有节假日前提下，各单位和企业可根据自身实际情况，将带薪休假与本地传统节日、地方特色活动相结合，安排错峰出行。此外，鼓励弹性作息，有条件的地方和单位可根据实际情况，依法优化调整夏季作息安排，为职工周五下午与周末结合外出休闲度假创造有利条件。

记者在调查中发现，之所以很多企业无视带薪休假制度，既与劳动者法律意识淡薄有关，也与违法成本过低有关。当前仅仅只是在《劳动法》中规定了“三倍支付报酬”、“限期改正”等民事责任和相关负责人的行政责任，这些都不能从根本上解决一些企业无视相关规定的问题。因为一旦发生争议，劳动者诉讼、举证也会存在困难，所以，对于类似的具体问题，相关法律还是应该有更加明确和严格的规定。

戴斌表示，政府应该尽快从国家层面出台落实带薪休假的相关细则，并进一步加大劳动监察部门主动监督和追责力度，提高违法者的违法成本，严格追究不执行带薪年休假制度用人单位的违法责任，以不断提高带薪休假的落实率。

落实带薪休假制度离不开地方政府的推动、监督乃至问责。有专家表示，按照规定，用人单位不批准年休假的，劳动者有权向人力资源社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。各级人力资源社会保障部门应该在各类媒体广泛公布监督举报电话，主动接受群众监督和受理群众投诉，确保带薪休假制度得到有效落实。此外，如果职工和用人单位对是否发放年休假补贴存在争议的，可找劳动部门申请劳动仲裁。

链接

年休假与其他休假的关系

除带薪年休假外，我国职工可以享受的其他休假主要有：寒暑假、探亲假、病假、事假等。《职工带薪年休假条例》对年休假与这些休假的关系作了明确规定：

第一，年休假与寒暑假。在我国，学校一直实行寒暑假制度，教职员工享受的寒暑假天数（寒假2至3周，暑假5至6周）远远超过条例规定的年休假天数。因此，条例规定：职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的，不享受当年的年休假。

第二，年休假与病假、事假。在保障职工年休假权利的同时，也要保证单位正常的工作秩序，对于较长时间休病假、请事假的职工，不应当再享受年休假待遇。条例规定：职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的，不享受当年的年休假；累计工作满1年不满10年的职工请病假累计2个月以上的，累计工作满10年不满20年的职工请病假累计3个月以上的，累计工作满20年以上的职工请病假累计4个月以上的，不享受当年的年休假。

第三，年休假与探亲假。探亲假与年休假是两种功能不同的休假制度，不应互相冲抵。

民声

□ 冯举高

扶贫开发需要企业参与

政府一般采取的对口扶贫方式主要是一个部门直接确定一个贫困县、乡、村，然后派出一个工作队，希望通过两年的帮扶实现脱贫致富。从实践来看，这种党委政府主导、部门包干负责的方式尽管花费了大量物力财力人力，效果却并不很理想，有的地方工作队一走，还是很容易返贫。原因在于：两年的帮扶多是短期措施，不可能有长期发展；基础设施短时间内可以改善，但产业不可能培育起来；产业不发展起来，农民增收就没有长远保障。同时，还助长了老百姓的“等、靠、要”的思想，培养了“懒人”。

而企业参与扶贫开发，实行的是产业、生产、资金、技术、人才等全方位的对接，注重的是长期规划、长远效应，是以市场经济的方式和手段来推动，是通过转变人的观念、提高人的致富自觉性、做大做强产业来实现的，更加具有“造血”功能。

增加贫困地区群众的收入要有持续动力和长远保障。企业实施的产业扶贫模式，可以给村民带来多种的收入。一是通过企业回购村民种养产品，带来稳定的生产收入；二是通过吸收村民参与企业实施的开发项目，带来务工收入；三是通过吸引村民入股开发公司或加入合作社，为他们带来分红收入；四是通过吸收村民到企业就业，带来工资收入。同时，企业直接收购农户产品，还减少了中间交易环节，也间接增加了村民收入。

企业参与扶贫开发，也使得企业在积极承担社会责任中实现了发展共赢。企业产业扶贫，前提是企业有能力长期去做。只有企业得到持续发展，才有长期发展的实力和本钱。将产业扶贫与集团发展紧密结合，在产业扶贫有所成效之外，企业也可以得到健康发展。一是企业找到了新的发展空间和机遇。二是企业建立了稳定安全的产品原料的生产基地。比如在对湖北武陵山区的扶贫开发中，武陵山区的旱杂粮产业，已经成为某企业的战略产业，并打造成了产业链，形成了企业发展的新优势，加快了企业的转型升级。通过“公司+合作社+基地+农户”的模式，建立了稳定发展的旱杂粮种植基地，实行了标准化、规模化种植，保证了生态、环保、绿色原料质量的要求。