

每日伴读

——带薪休假

主讲人：安步的公考课堂

莫聽穿林打葉聲

何妨吟嘯且徐行

牛：累了主人喂食物



打工人：累了自己买咖啡



我国《劳动法》规定：
劳动者连续工作1年以上的，享受带薪年假。

《职工带薪年休假条例》自2008年1月1日起施行。

- 《条例》规定
- 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

应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。



多省份发文推动落实职工
带薪休假，多地要求领导
干部带头休假



第一财经

2026-08-05 18:48 发布于上海 第一财经官方账号

+关注

【面试真题1】某市准备**强制执行带薪休假制度**，在企业和百姓间引发热议，你怎么看？

【面试真题2】**为落实带薪休假政策**，某县出台一个细则，如果不休假就不能评优。对此你怎么看？

【申论材料】19世纪末的美国传教士雅瑟·亨·史密斯在《中国人的性格》中称中国人是“**漠视时间的民族**”，随着中国社会日益加快的现代化转型，**中国逐渐变成了世界上最忙碌的国家之一**。

人民锐评：带薪休假落地，也是一种竞争力

(执笔：常晋)

常言道

带薪休假落地 也是一种竞争力

中心思想

休假是法定权利，理所应当，更要理直气壮。

分析意义

- 1、充分激活人的创造力、消费力、凝聚力【发展角度】
- 2、增强归属感，激活内生动力，让队伍跑起来更有后劲【企业角度】
- 3、是一种吸引力、竞争力【城市角度】
- 4、兼顾民生与经济的战略落子【消费角度】

提出对策

- 1、动真格、出硬招，让违法者有痛感、受惩罚【刚性】
- 2、休假落地推动方式更加精细化和差异化【柔性】

点击评论区链接
领取电子版讲义

每日伴读——带薪休假

带薪休假落地，也是一种竞争力

休假是法定权利，理所应当，更要理直气壮。

近日，多地发文，推进带薪休假落地落实，关于休假落地的话题再引热议。

落实成效取决于认知深度。怎么看待休假，考验用人单位和相关部门的视野格局。想明白了，执行意愿才强烈。

主题式：“也是一种竞争力”体现对【带薪休假】的支持鼓励态度

开头：开门见山亮明立场，通过各地发文引发热议实践点出论点——**落实成效取决于认知深度**

每日伴读——带薪休假

看发展大局，当今时代，无论硬实力还是软实力，归根结底源于人。

无论是国家，还是城市与企业，竞争的维度早已超越单纯的工作时长。卷工时卷不出高质量发展，也卷不出人的幸福感与归属感。合理适度的休假，是充分激活人的创造力、消费力、凝聚力的必要条件。

分析意义1：充分激活人的创造力、消费力、凝聚力【发展大局角度】

每日伴读——带薪休假

看企业竞争，基础在职工付出，优势在创新创造。

有假难休，身心俱疲，看似在拼，实则在耗。工作热情靠什么维系？创新创造从何而来？现实中，一些企业倡导所谓“加班文化”，甚至以“竞品公司灯不灭我们就不下班”来要求“自愿”无休，这种低效内卷，无益于激发员工的事业心、创造力。

胖东来的做法，值得思考。据报道，胖东来充分保障员工休假权益，还规定除特殊情况严禁加班，2025年营收超200亿元。可见，员工休假非但不会降低效益，反而能增强归属感，激活内生动力，让队伍跑起来更有后劲。

分析意义2：增强归属感，
激活内生动力，让队伍跑
起来更有后劲【企业竞争
角度】

每日伴读——带薪休假

看城市竞逐，休假落地成效未尝不是一种吸引力、竞争力。

当下，对于城市常住人口规模来说，人口自然增长的贡献持续减弱，人口流动的作用越来越大。人口净流入，能带来劳动力、人才红利、消费潜力。这也是多地开启“抢人大战”的现实原因。但是，只有留下人，才能留住城市竞争力、发展力。

要看到，越来越多的人选择城市，不只看能赚多少钱，更看能不能好好生活。其中，休假权益保障是生活舒心的重要砝码，也是拉动消费的重要前提。

分析意义3：是一种吸引力、竞争力【城市角度】

每日伴读——带薪休假

网上曾流传一篇互联网从业者的总结，凌晨下班是常态，单休已成习惯，生活就是睁眼、工作、回家。试想，这群本来最有消费意愿、也有消费能力的年轻人，每天不是在家中就是在公司，休息一天也只想补觉，又谈何购物娱乐、悦己消费？谁不想陪孩子去游乐园，带老人做个体检，跟对象出去浪漫一下，没有休假，这些良愿何以转化成消费？没有时间消费，正在成为扩大内需的一块拦路石。

从现实痛点出发，就更能领会两办印发的《提振消费专项行动方案》为什么把“保障休息休假权益”放在“消费环境改善提升行动”专章首位，为什么“十五五”规划纲要提出“落实职工带薪休假制度，鼓励弹性错峰休假，探索推行中小学生春秋假”。这是兼顾民生与经济的战略落子。

分析意义4：兼顾民生与经济的战略落子【消费角度】

每日伴读——带薪休假

如今，各地纷纷出台相关政策，纠正“爱岗敬业不能休”的错误认识，清理“攀比内卷不愿休”的职场环境，消除“业绩压力不敢休”的后顾之忧，正是引导观念转变的有力之举。但文件里的“必须”撞上现实中的“能否”，还考验地方精细化的治理和监管力道。

一方面，得动真格、出硬招，让违法者有痛感、受惩罚，比如浙江强调加强监督检查，尤其要以中小微企业、劳动密集型企业等为重点，对涉及年休假纠纷的案件快接、快查、快处。

另一方面，必须充分考虑不同单位、不同岗位情况。制造业的生产连续性、服务业的节假日高峰特性、中小微企业的成本压力，都要求休假落地推动方式更加精细化和差异化。

承上启下：文件上的必须
撞上现实中的能否

提出对策1：动真格、出硬招，让违法者有痛感、受惩罚【刚性】

提出对策2：休假落地推动方式更加精细化和差异化【柔性】

每日伴读——带薪休假

可喜的是，不少地方的政策已进一步细化颗粒度。比如针对连续值守、应急处置岗位，有的提出推行AB岗互补和错峰轮休，确保业务不断、职工能休；有的要求提前制定专项休假方案，分期休假、错峰休假、岗位互补……既守住劳动者权益底线，也兼顾行业发展实际，才能让政策真正落到实处。

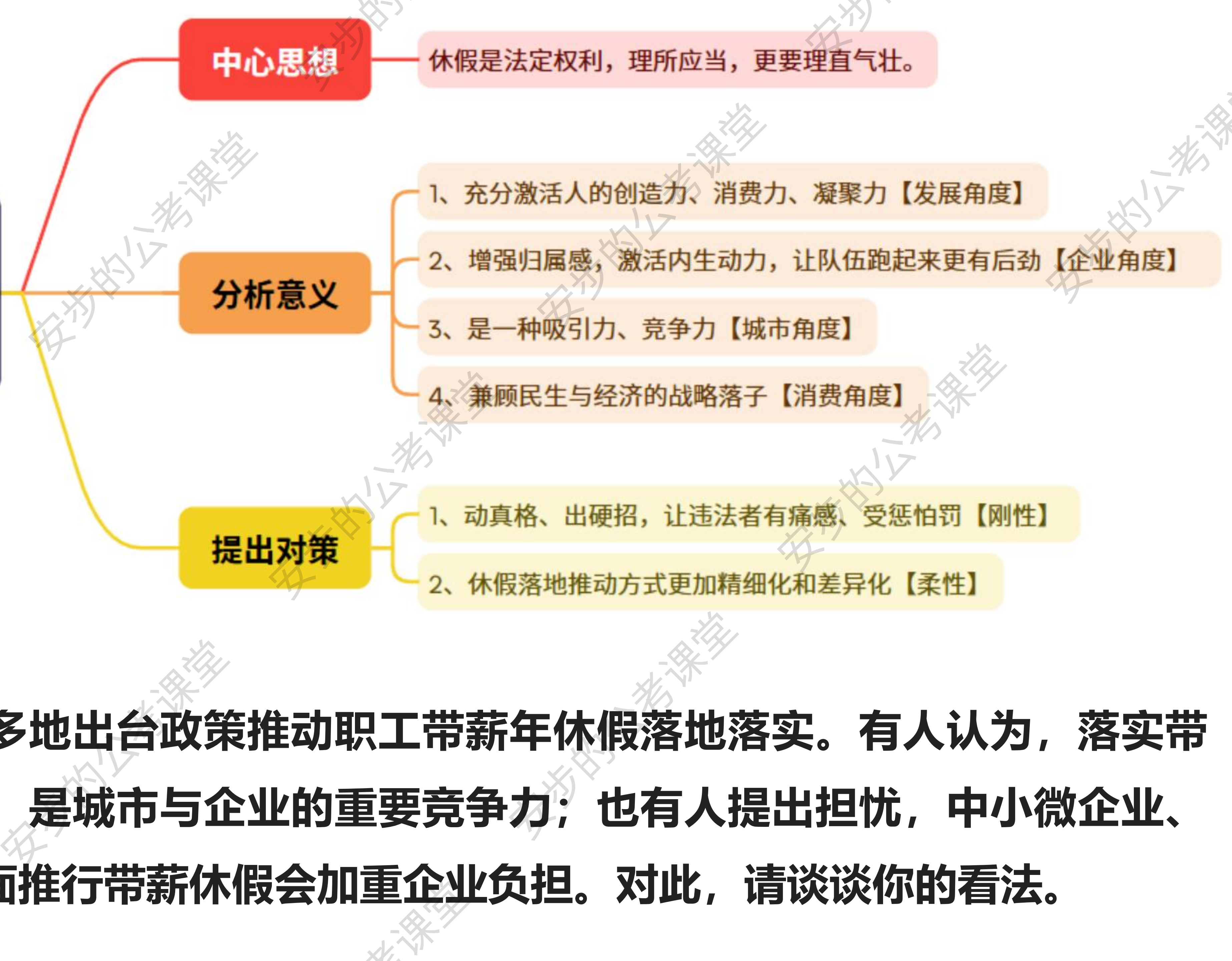
一张一弛，成事之道；劳逸结合，长久之计。破解“有假难休”，让劳动者挺直腰杆带薪休假，带着饱满精气神工作，也是对奋斗者的致敬。

现实成绩：不少地方的政策已进一步细化颗粒度

总结升华：引用古语收束全文，落脚尊重劳动者

带薪休假落地也是一种竞争力

点击评论区链接
领取电子版讲义



【考场模拟】近年来，多地出台政策推动职工带薪年休假落地落实。有人认为，落实带薪休假保障劳动者权益，是城市与企业的重要竞争力；也有人提出担忧，中小微企业、服务业经营压力大，全面推行带薪休假会加重企业负担。对此，请谈谈你的看法。