

“18年未变的年假规则”引发热议

为何年轻人“永远只有5天年假”？

市民圆桌

导报记者 崔晓旭 孙春燕



杨希漫画

今年全国两会期间，“工作不满10年休5天年假规则该调整”的话题迅速冲上热搜，引发广泛共鸣。现行《职工带薪年休假条例》自2008年施行至今已18年，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。

在就业市场高度流动、年轻人频繁跳槽的今天，这条“10年一档”的规则以及不少用人单位将“累计工龄”偷换为“本单位工龄”，让大量职场人即便工龄不短，却始终卡在5天年假的最低档。导报记者采访职场人、社会学者聚焦这一民生痛点，建言优化年假制度，让休息权真正普惠青年劳动者。

职场人说

打拼13年跳槽3次
“永远只有5天年假”

在某互联网企业从事运营工作的“90后”陈默，是众多被年假规则“困住”的年轻人之一。2013年大学毕业至今，他已在职场打拼整整13年，先后换过3家公司，从传统媒体到互联网创业公司，再到如今的中型企业，每一次跳槽都是为了更好的职业发展与薪资待遇。

和许多同龄人一样，陈默长期处于高强度工作状态，项目高峰期“996”是家常便饭。他热爱旅行，向往利用年假去看“诗和远方”。可现实是，因为从未在同一家单位连续工作满10年，即便累计工龄已达13年，他每年能享受的法定带薪年假，依旧只有5天。

“5天年假，连上周末最多9天，全部用上才勉强够一次长途旅行。既想回老家陪父母多待几天，又想带孩子出远门，时间根本不够用。”陈默颇为无奈。

陈默的遭遇，说明现行规则存在着执行偏差。部分企业混淆“累计工龄”与“本单位

工龄”，员工跳槽后工龄“清零”，重新按新人计算年假，进一步压缩劳动者权益。即便人社部多次明确，年假应按累计工作年限计算，可在实际操作中，举证难、认定难、维权成本高，让很多人只能被动接受5天年假的现实。

这也是当下职场一个普遍性的社会现象——在快节奏的现代职场，“一岗定终身”早已成为过去式，年轻人为了职业成长、薪资提升、行业适配，合理流动成为常态，“熬满10年”对多数人而言已成奢望，“永远5天年假”成为众多青年职场人的共同无奈。

有调研数据显示，互联网、传媒、电商、教育培训等行业，人员流动更为频繁，能在一家单位连续工作满5年已属不易，满10年更是寥寥无几。如果用人单位执行规则存在偏差，只根据“本单位工龄”计算年假，这意味着，绝大多数年轻人在职业最黄金的阶段，都只能享受最低标准的5天年假。

企业说

多方协同共担成本
带薪年假优化需循序渐进

“18年未变的年假规则，承载的是一代人的职场记忆，也折射出时代发展的步伐。”傅红梅是厦门市女企业家协会副会长，在她看来，“不满10年5天年假”的制度确实应该与时俱进，但灵活休假以及增加带薪年假也确实会企业经营带来困扰。

傅红梅说，年假多一些，职工休假多一些弹性，对促进消费确有正面促进，但一个企业运营需要有规律的安排，如果员工带薪休假天数过多或过于频繁，可能会影响企业的正常运转，从更宏观、更长远

来看，对经济反而是不利的。

傅红梅认为，“不满10年5天年假”的年假制度成为热议的焦点，说明它的影响面和覆盖面都很广，带薪年假怎么改、怎么调整得更优化，需要一个循序渐进的过程，需要综合考虑职场员工、用人企业、劳动市场以及经济效益和社会效益等多个层面的需求。“从企业家角度看，我建议相关主管部门是不是可以考虑给予企业税收、金融等方面的支持，来分担企业所承担的员工休假成本，以此鼓励企业多让员工带薪休假。”

学者说

建立全国工龄信息平台
自动累计不同单位工作年限

一项施行了18年的带薪休假制度引发社会热议，并冲上热搜，说明这项制度在今天的就业环境下，是不是该考虑调整一下了。

集美大学海洋文化与法律学院社会学系教授、福建省高校杰出青年科研人才李静雅认为，目前的带薪休假制度存在工龄计算滞后、实施标准过于僵化、假期总量不足等多重困境，建议优化带薪休假的工龄计算办法，打破“10年一档”的粗放设置，细化工龄梯度，推广灵活休假制度，以及适当增加带薪年假总天数，建立带薪休假成本社会共担机制等途径，提升年轻人的休假幸福感。

“我们需要有一个累计工龄全国统一认定的制度，来明确禁止企业将‘累计工龄’偷换为‘本单位工龄’。”李静雅建议推动人社部门建立全国工龄信息平台，对接社保、个税、劳动合同备案数据，自动累

计不同单位的工作年限，减少员工举证负担。

同时，她建议推广灵活休假制度，引入“结转”机制，提升休假弹性，允许员工在三年内将休假日数进行跨年结转，避免“当年清零”的刚性休假制度导致员工年底突击休假，给企业经营带来负面冲击；引入“连休”机制，释放消费潜力，允许员工与企业协商，将带薪休假与法定节假日自行“组装”成更长的小长假，以满足长途旅行或深度放松的需求。

此外，李静雅认为，应当增加现行全年带薪休假总量，将带薪年假落实情况列为劳动监察的重点，要打破“休假=企业成本”的零和思维，通过财政杠杆、公共服务配套、企业激励、家庭成员休假协同等方式，建立起政府、企业、劳动者和家庭等多方共担休假成本的社会化机制。

集体协商怎么谈？
工会来教你

导报讯（记者 钱玲玲 通讯员 林依静）2026年集体协商“要约行动月”已拉开序幕。为进一步完善劳动关系协商协调机制，3月16日，厦门市工会劳动法律监督委员会发出提示函，从8个方面进行指导。

其中提到，劳动关系双方均可向对方提出协商要约，另一方应自收到协商要求之日起十五日内予以答复，无正当理由不应拒绝、拖延协商。

倡导百人以上正常经营、已建工会的企业，围绕职工切身利益单独开展集体协商；同地区同行业或性质相近行业的中小企业，可重点就劳动定额、工资标准、劳动保护等关键事项，开展行业性集体协商；产业集中、职工集聚区域的中小企业，可重点针对区域工资标准开展区域性集体协商。

倡导平台企业和合作用工业企业建立常态协商恳谈机制，围绕平台算法优化、劳动规则制定、劳动报酬支付、休息休假保障、劳动安全防护、职业伤害保障等核心议题开展协商协调。

倡导外卖配送、网约车（网约货运）、快递等行业建立健全协商恳谈机制，在省域协商成果基础上推进市域、县域二次协商和行业性集体协商。

各用人单位可结合生产经营实际确定协商内容。生产经营正常的企业，重点围绕工资增长、休息休假、职工福利等内容协商；生产经营困难企业及保安服务、园林绿化、环卫餐饮等苦脏险累、工资偏低行业，重点围绕工资支付、社保缴纳、转岗稳岗等事项开展协商。倡议用人单位将职工疗休养、互助保障、文体活动、托育托管等暖心举措纳入协商内容。

漳州多所学校
推行课间15分钟

导报讯（记者 赖雅红）导报记者从漳州市教育局获悉，目前，漳州市多所义务教育阶段学校将课间10分钟延长至15分钟，同步落实每天不少于30分钟大课间体育活动，确保学生每天校内综合体育活动时间不低于2小时。

此外，今年漳州市教育局将在总结先行校经验的基础上，有序推广课间15分钟改革，确保全市义务教育阶段学校逐步实现课间时长调整全覆盖。同时，漳州将课间改革与近视防控、体质提升、心理健康教育深度融合，要求各校严格落实眼保健操制度，引导学生科学用眼，着力破解“小眼镜”“小胖墩”等学生健康问题。