

# 时隔18年,这项事关4.02亿职工的制度有望“上新” 带薪年休假如何“应休尽休”

新华社 田晓航

你属于气虚质、阳虚质还是痰湿质?只需5分钟,就能在近日公布的《中医体质分类与判定》推荐性国家标准中找到答案。

有了这一首个全国统一的体质分类与判定体系,医疗机构可参照其中的9种基本体质类型的特征及分类判定方法,开展更加精准、科学的服务。

“体质判定依赖医生的个人经验容易出现偏差,而中医体质学标准化进程为‘治未病’关口前移提供了理论、技术与方法遵循。”领衔起草这一“国标”的中国工程院院士、国医大师王琦说。

中医体质是指人体生命过程中,在先天禀赋和后天获得的基础上所形成的形态结构、生理功能、心理状态和适应能力方面综合的、相对稳定的固有特质,分为平和质、气虚质、阳虚质等九种。

2009年,以王琦院士及团队建立的九种体质分类学说为基础,中医体质辨识被纳入国家基本公共卫生服务规范;同年,中华中医药学会发布《中医体质分类与判定》团体标准,初步建立了行业共识。

这一团体标准在实践中得到广泛应用,覆盖全国1700余家二级以上中医医院的治未病科室,中医体质辨识已在基层医疗卫生机构累计应用超过5.7亿人次。

此次发布的国家标准在团体标准基础上进行了“提档升级”。王琦告诉记者,国家标准采用更为简便的体质采集、辨识与判定工具,使量表条目数量大幅减少,平均填写时间由11.6分钟减少到4.23分钟,有利于体质辨识在公共卫生服务、健康体检、个人自测等场景中推广应用,推动中医“治未病”从经验走向规范。

据新标准主要起草人之一白明华介绍,团队在约40万例流行病学调查的基础上,根据2009至2024年的最新中医体质研究结果,邀请循证医学专家参与,对各类体质的特征表述、好发疾病倾向等进行更新,每一项调整均基于最新临床研究证据。如,在“气郁质”的发病倾向中,新标准依据多项研究结果增加了“抑郁”“认知衰弱”等病证,体现了中医体质学与现代医学研究的融合。

“体质是身体的‘基础底色’。”北京中医药大学东方医院治未病科主任刘洋说,有了体质分类与判定的国家标准,居民可以通过简易自测工具初步了解自身体质偏向,并在饮食、运动、作息等方面进行针对性调整,实现因人制宜、未病先防。

王琦表示,制定国家标准不仅体现中医学术的现代发展,也是中医融入当代健康服务体系、服务“健康中国”战略的务实举措,期待中医体质学在提升全民健康素养、优化健康服务模式等方面发挥更重要的作用,让中医智慧惠及全民。

## 规范「治未病」 中医体质判定首个「国标」来了



AI生图

《工人日报》王维砚

时隔18年,一项事关4.02亿职工休息休假权的制度有望“上新”。

近日,人社部在例行新闻发布会上表示,将推动修订《职工带薪年休假条例》,促进用人单位落实该制度。带薪年休假话题再次引发热议。

在我国,职工带薪年休假的权利可以追溯到1994年颁布的劳动法。2008年1月1日,《职工带薪年休假条例》正式施行。同年发布的《企业职工带薪年休假实施办法》,进一步细化规则,至此形成相对完整的制度框架。

记者在采访中发现,很多职工“想休不敢休”,担心影响考核晋升,一些企业选择性执行,利用规则“漏洞”减损职工休息权。受访专家表示,查漏补缺、优化供给、增强刚性,或是此次条例修订的核心议题,让“想休不敢休”真正变成“应休尽休”,不只是权利回归,更是制度升级的关键。

### 落地难始终是现实痛点

带薪年休假入法多年,落地难始终是现实痛点。

“一个萝卜一个坑,担心同事有意见”“害怕影响绩效、考核和晋升”……采访中,不少职工吐露心中顾虑。

一组数据印证这一困境:2020年,人社部在答复全国人大代表建议时提到,带薪年休假普及程度约为60%,这也意味着,近四成职工未享受到这一法定权利;2024年12月,前程无忧发布的关于企业年休假制度的调查报告显示,近七成职场人未能休完当年年假。

“有假难休”的背后,是一些企业对制度的选择性执行和对规则“漏洞”的刻意利用。

有的企业故意混淆“累计工龄”和“本单位工龄”,“清零”跳槽职工过往工龄;有的用产假、婚假等法定假期冲抵带薪年休假;还有的强制将年假碎片化拆分,让劳动者休息权大打折扣。

如何通过条例修订堵住漏洞、细化规则,压缩用人单位的“操作空间”,备受期待。

中国劳动关系学院科研处处长兼法学院院长肖竹指出,工龄计算标准、假期抵扣规则、跨年度休假安排、放弃休假约定法律效力等争议焦点,都需要通过条例修订予以明确、细化和规范。

近年来,全国两会上关于完善带薪年休假制度的建议和提案不断增多,为制度修订提供了参考。对此,人社部在相关答复中提出,将加强对提高带薪年休假标准的可行性研究。

在中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰看来,条例修订并非简单“做加法”,而是在保障劳动者休息休假权的同时,兼顾企业生产实际和负担能力,以更精细、更可执行的制度设计,推动带薪年休假真正落地。

### 需让监管真正“长牙”

带薪年休假落实难,深层次原因还在于制度刚性不足、约束力偏弱。

“应提升《职工带薪年休假条例》的立法层级,明确带薪年休假作为法定劳动基准权利的属性。”肖竹建议说。

肖竹注意到,部分省份的相关文件中,仍有“实行带薪年休假制度是国家确立的一项重要社会福利制度”的表达,弱化了带薪年休假的法定权利属性。此外,《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定,职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

这些“模糊地带”,给企业规避法定义务留下可乘之机,也增加了劳动者维权难度。

记者梳理相关案件发现,带薪年休假工资的法律属性认定,长期是争议焦点。在部分判决中,法院认为,300%未休假工资中,100%属于工资收入,其余200%是法定补偿而非劳动报酬,适用1年仲裁时效,从应休未休当日起计算。

沈建峰分析,在岗劳动者大多不愿意和用人单位闹僵,离职后才会申请仲裁,极易超过仲裁时效,导

致维权失败。

“用人单位‘赖两年’就不用承担责任,极大削弱了制度的惩戒力。”肖竹直言。

受访专家普遍建议,应明确未休年休假工资属于劳动报酬,适用特殊仲裁时效,从劳动者离职之日起计算,从而降低职工维权门槛。

强化制度刚性,更需让监管真正“长牙”。

肖竹建议,增强劳动监察的主动性和针对性,对拒不落实带薪休假制度的企业依法惩戒。同时,各级工会应充分发挥劳动法律监督职能,护航职工权益。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉给出了柔性引导思路:鼓励企业利用生产淡季安排集中休假,通过精细用工管理,合理调配人力;将带薪休假制度落实情况纳入和谐劳动关系创建、企业评优评先的评价指标,对落实到位的企业给予税费减免、政策扶持等激励。

### 有助于释放职工消费潜力

今年的省级两会上,贵州、河南、山东、湖北等省份均在政府工作报告中明确提出落实职工带薪错峰休假制度,彰显了地方推进带薪休假落地的决心。

近年来,带薪休假的价值逐步升级。国务院办公厅于2025年1月9日印发的《关于进一步培育新增长点繁荣文化和旅游消费的若干措施》中就提出,要释放职工消费潜力,“鼓励单位和职工将带薪年休假与传统节日、地方特色活动相结合,安排错峰休假”。

“假期能释放劳动者消费潜力,实现经济良性循环。”沈建峰算了一笔就业账:每个劳动者的年工作时间大致是248天,以最短的5天带薪休假为例,50个劳动者带薪休假就可以为一个劳动者腾出一个工作机会。

从“十五五”规划建议到2025年中央经济工作会议,“投资于人”的理念被反复提及。在王天玉看来,带薪休假正是这一理念的具体实践。保障休息权,有利于劳动者身心健康,更好地实现多元社会价值,推动人的全面发展。

随着新业态快速发展,新就业形态劳动者是否应该享受带薪年休假权利,成为此次条例修订绕不开的重要话题。

北京网约车司机郭师傅告诉记者,自己也想休假,但是开网约车,不劳不得,不敢停下来,一旦休息意味着就没收入。

在肖竹看来,新就业形态劳动者的带薪休假保障主要面临三大难点:用工主体多元、责任边界模糊,难以明确休假保障责任主体;收入与工作时长挂钩,休假意味着收入减少,客观影响休假意愿;劳动者分布分散、举证困难,维权难度大。

对此,肖竹建议分层分类提供保障方案:符合劳动关系的新就业形态劳动者,依法享有带薪年休假权利;不完全符合建立劳动关系的劳动者,建立与劳动者在平台工作时间和连续性相挂钩的休假规则。

沈建峰表示,我国新就业形态用工方式复杂多样,此次条例修改大概率不会专门设计针对新就业形态劳动者的一般规则。