

带薪休假制度由来已久，但是落实率并不高，许多员工表示“想休，但不让休、不敢休”。24日提请深圳市人大常委会会议“二审”的《深圳经济特区健康条例（草案修改一稿）》提出：推行强制休假制度，以更好地保障劳动者身心健康。

为什么要强调“强制休假”制度？

深圳市前不久公布《深圳经济特区健康条例（征求意见稿）》向公众征求意见，其中提出“强制休假”制度，引发公众热议。

深圳市卫生健康委员会相关负责人表示，《深圳经济特区健康条例（征求意见稿）》参考了《“健康中国2030”规划纲要》，也借鉴了国际上一些国家的健康立法；里面提到的很多做法已经在逐步实行，深圳利用特区立法权制定一部框架性的健康法规，就是为了将这些好的做法固化下来，将深圳医改和健康保障水平再推进一步。

业内专家指出，我国劳动法已经对劳动者休假权有了明确规定，《职工带薪年休假条例》更对机关、企业、事业单位等单位职工的年休假天数进行了具体规定；但是，在执行过程中，休假制度并没有完全落实。

“带薪休假制度 20 多年前就被写进了劳动法。深圳再行强调‘强制’，就是希望推动带薪休假制度真正落地。”中国未来研究会旅游分会副会长刘思敏说。

记者调查发现，虽然带薪休假制度已出台多年，但落实情况不尽如人意。有些行业默认“996”（上班时间早 9 点到晚 9 点，一周工作 6 天），工作强度大；部分用人单位业务较繁忙，基本上很难实现带薪休假。

智联招聘发布的《2019 年白领“996”工作制专题调研报告》显示，对于八成白领来说，加班是常态，从不加班的白领仅占 18.05%；每周加班 10 小时及以上的超 20%，超七成白领加班没有加班补贴。

哪些人可能被强制休假？

脑力和体力劳动负荷较重的员工

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_4970

