



► 政策简报

2026 年 8 月

带薪年假的全球立法趋势

核心要点

- ▶ 带薪年假是防止劳动者全年工作时间无限拉长、保护劳动者身心健康、促进工作生活平衡、实现家庭团聚以及维持长期生产效率的必要手段。
- ▶ 带薪年假制度大体包括以下具体内容，即适用范围、资格限制、休假时间的计算、休假期间的工资、休假的分割和推迟等。带薪年假公约（第 132 号公约）对以上内容都进行了规定，可供各国立法参考。
- ▶ 随着老龄化和低生育率以及数字技术的快速发展，带薪年假制度正呈现出三种最新的变化趋势，具体包括：第一，带薪年假正在嵌入更广泛的“假期权利体系”，与照护责任等相关制度不断形成制度协同。第二，与心理健康相关的缺勤与年休假之间的制度边界更加精细化。第三，数字化背景下的离线权等新兴权利的出现，对带薪年假制度的切实履行发挥了积极作用。

► 导言

带薪年假制度是工作时间规制的重要组成部分，其核心特点在于确保劳动者在离开工作岗位进行休息和放松期间，也能够持续获得经济收入并保留其社会保障权益。当前全球经济结构调整与技术变革的背景下，带薪年假的重要性愈发突出，是防止劳动者全年工作时间无限拉长、保护劳动者身心健康、促进工作生活平衡、促进家庭团聚以及维持长期生产效率的必要手段。

根据国际劳工组织带薪年假公约（第 132 号）的内容，该制度大体包括以下具体内容，例如适用范围、资格限制、休假时间的计算、休假期间的工资、休假的分割和推迟等等。

本简报将按照上述结构，重点介绍带薪休假制度的历史演进和国际立法情况，并结合当前数字技术和老龄化带来的挑战，分析全球带薪年假制度的最新变化趋势。

► 一、带薪年假制度的历史演进

从历史演进的角度观察，赋予劳动者普遍年休假权利的立法在 20 世纪初才开始零星出现，且仅限于公务员群体。随后这一制度开始扩展到其他劳动者群体，但这一辐射过程进展相当缓慢。直到 1934 年，全球仅有 12 个国家建立了适用于全体劳动者的带薪年假制度。1936 年国际劳工组织（ILO）通过的第 52 号公约标志着该领域的首个国际标准诞生。该公约规定：在连续工作一年后享有最少六个工作日的假期。随后，1952 年第 101 号公约将保护范围进一步扩大至农业部门的劳动者群体。与之配套的 98 号建议书对带薪年假的资格限制、长短也做出了较为详细的规定。

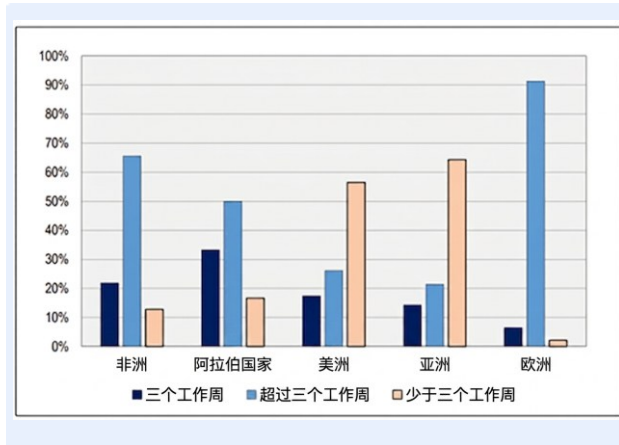
带薪年假制度定型的真正转折点出现在 1970 年带薪年假公约（第 132 号）的制订。该公约是对前期标准的全面修订，不仅将最低年休假时长延长至三周，更在适用范围、实施方法及权利保护方面设立了更详细的规定。

2018 年国际劳工组织针对工作时间的普遍调查显示，欧洲是当前带薪年假制度发展较为迅速的国家，其中，90% 的被调查国家带薪年假时间超过 3 周。相比之下，亚洲和美洲各国的带薪年假时间普遍少于 3 周。具体统计情况参见图 1。

进入 21 世纪后，特别是在 2020 年至 2025 年期间，在老龄化和数字化转型的影响下，带薪年假制度也开始面临着一系列挑战。连同产假、陪护假等其他假期制度，该假期被赋予了需具有“弹性、韧性、综合”的新内涵。总之，不同的假期制度安排共同成为缓解工作压力及促进性别平等的关键政策杠杆。

本文以下部分将分别介绍各国带薪年假的立法情况。

► 图 1：带薪年假的长度（按地区划分）



来源：基于 ILO 对 124 个国家的调查（2018）

► 二、适用范围与排除机制：从特殊群体向普遍适用过渡

在界定带薪年假的覆盖范围时，国际立法经历了从保护特定群体向全员覆盖转变的历程。目前，带薪年假的适用模式包括两种（参见表 1），第一种是普遍适用模式。很多国家法律赋予劳动者都可享受带薪年假的权利。例如，第 132 号公约在第 2 条中设立了广泛的适用范围，原则上适用于除海员以外的所有就业人员。

第二种是部分排除模式。例如 98 号建议书排除了海员、农业工人以及雇主雇佣的个人家庭雇员等群体。其他被排除的包括公务员、警察、军人等，应该享受特别规定。另一个被经常排除的包括那些从事非标准就业的劳动者群体。但随着该制度的不断发展，被排除的群体明显在减少。例如，比利时于 2014 年废除了将特定家政工排除在外的法令，使其开始获得年休假权利；马耳他在 2008 年修订了相关条例，确保每周工作少于 20 小时的非全日制雇员也能按比例享受年休假。

国际劳工组织在 2023-2025 年全球就业展望报告中强调，各国需要进一步完善政策，确保多种就业形式下的劳动者（如临时

工、数字平台劳动者）也能享受休假权。这实际反映了劳动力市场多样性变化的背景下，带薪年假制度也需更具有包容性。

► 表 1：适用范围立法模式

立法模式	核心特征	典型国家与实践
普遍适用	劳动法典统一规定，不区分行业、职位或合同类型	奥地利、克罗地亚、爱沙尼亚等
立法排除特定行业/身份	对公务员、军事警察、家政工或农业工设定专项法律	卢森堡（农业工人专项法规）

来源：作者整理

► 三、资格限制

（一）服务资格期限

服务资格期限是指劳动者获得带薪年假权利之前必须满足被雇佣的最低期限要求。这方面的立法往往需要平衡雇主对用工稳定性的需求与劳动者休息权的及时性。132 号公约第 5.1 条要求劳动者必须满足一段最低期限的服务时间，但要求这一资格期限不应超过六个月。

但在实践中，不同国家的规定存在相当大的差异性。部分国家规定的服务期限短于 6 个月，也有相当数量的国家仍要求劳动者需符合工作满一年及以上的条件后，才有资格享受带薪年假。具体见表 2 内容。

► 表 2：资格期限立法模式

长度要求	典型国家
------	------

无最低期限，权利随受雇即刻产生	西班牙、匈牙利、哈萨克斯坦、斯洛文尼亚、瑞士、英国
少于 6 个月	阿尔及利亚（四个工作周）
6 个月	德国、日本、俄罗斯、葡萄牙
6 个月到 1 年	保加利亚（8 个月）、哥斯达黎加（50 周）
1 年或更长	智利、加拿大、韩国、墨西哥、荷兰、丹麦

来源：作者整理

（二）缺勤期间的权利

在很多国家，服务资格期的长短往往决定了劳动者能够享受的休假天数。因此在计算服务资格期时，需考虑因非劳动者个人原因缺勤对休假天数的影响。部分国家规定因病、受伤、产假而缺勤期间应计入服务资格期，不影响相应的年假资格。132 号公约 5.4 条即做了类似规定。欧洲法院也在 Schultz-Hoff 案（C-350/06）中确立了具有里程碑意义的原则，即长期病假员工享有与未生病员工同等的年假累积权。这一原则在 2025 年法国最高法院的裁决中得到了进一步强化，确保员工不会因病而遭受休假权上的财务惩罚。

（三）碎片化用工与比例休假制度

在灵活就业越来越普遍的当下，比例休假制度（Pro rate entitlement）成为了确保劳动者不因合同期过短而丧失年休假权利的关键工具。它具体是指工作年限少于法律规定的服务资格期限的劳动者，可根据当年服务年限获得相应的部分带薪年假。这一条款对于保护季节性和临时性劳动者至关重要，有助于防止他们陷入因频繁更换雇主而永远无法获得休假的“资格黑洞”。

部分国家法律规定，对于不满足服务期限的劳动者，每受雇一个月或一个发薪周期，即可自动获得一定比例的休假天数。例

如，阿根廷法律规定，对于满足服务资格期限满一年的劳动者，工作满一年，即可享带薪年假。但对于不满一年服务资格期限的劳动者，如果工作时间超过了全年应工作日的一半，则每 20 天有效工作即可享受 1 天带薪年假。巴林规定，如果实际服务期少于一年，则年休假天数按照相应比例进行计算。捷克规定，如果工作时间不满一年，但在同一个雇主处工作已满 60 天，则年休假也按照比例计算。根据 ILO 的调查，有相应规定的国家总体来说仍然是少数。

► 四、休假天数

（一）休假天数的确定：从“工作日”到“工作周”的范式转移

从全球趋势看，几乎所有地区的法定年休假长度都在增加，但是不同地区仍然存在显著差异。根据 2017 年统计，欧洲和非洲大部分国家的时长标准超过三个工作周。相比之下，南亚、东南亚和美洲规定的天数则短一些。如菲律宾规定了 5 天，泰国和墨西哥规定了 6 天，新加坡规定了 7 天。美国联邦法律甚至没有对私营企业劳动者的休假长度做出规定。其他具体情况可参见上图 1。此外，部分国家还允许通过集体协议进一步延长带薪年假天数，例如法国、土耳其、阿塞拜疆等。

在定义年休假的长度单位时，国际立法经历了从强调具体天数到强调休息质量（以周为单位）的演变过程。例如 132 号公约使用了“三个工作周”的概念，而非对应的天数。奥地利、加拿大、英国等即采用了这种单位。其他国家仍然使用天数作为计算单位。甚至还有国家使用小时数作为计算单位。例如奥地利规定公务员的带薪年假为每年 200 小时。具体可参见表 3。

国际社会普遍不会将公共假日或者习俗性假日计入年休假。此外，每周的休息日也不应该包括在带薪年假中。对于因疾病或工伤导致的缺勤以及产假等是否应计入年休假，大部分国家规定其不计入。但是也有部分国家会对其进行限制。例如喀麦

隆、马达加斯加规定如果病假超过六个月，则超出部分应计入带薪年假。印度规定超过 12 周的产假需计入带薪年假。

► 表 3：长度计算单位

计算单位	定义方式	立法逻辑
工作周模式	第 132 号公约规定：每年不低于 3 个工作周	消除不同国家每周工作天数（5 天或 6 天）产生的歧义
工作日模式	如泰国（6 天）、墨西哥（6 天）、新加坡（7 天）	便于与日常考勤挂钩，但在国际比较时存在不透明性
日历日模式	包含周末在内的连续时间，如巴西（30 日）	强调休息的连续性，但需注意公共假日和周休息日的扣除问题
小时模式	如奥地利公务员每年 200 小时	极具灵活性，适合非全日制和远程办公

来源：作者整理

（二）增加休假天数

除基本休假天数外，许多国家立法允许根据以下因素增加劳动者能享受的年休假天数：

- 服务年限：奥地利立法规定，员工每工作一年有权获得五周休假，并在服务满 25 年后，年休假增至六周。在玻利维亚，年休假天数按照服务年限计算。服务一到五年为 15 个工作日，服务五到十年为 20 个工作日，服务十年以上为 30 个工作日。
- 劳动者年龄：年轻工人和老龄工人往往享有更长的年休假。例如，瑞士规定，20 岁以下享有 5 周年假，高于成年人的 4 周。蒙古政府报告称，未满 18 岁的员工基准年假为 20 个工作日，而成年工为 15 天。

- 职业风险：阿塞拜疆对从事危险、艰苦或心理压力大的职业，提供不少于 6 天的额外假期。在波兰，有严重或中度残疾的劳动者每年有额外十个工作日的休假。
- 家庭责任：对有子女的女工提供额外假期，反映了劳动法对“无酬照顾工作”价值的确认。例如，在贝宁，21 岁以下的女性劳动者，每增加一名受抚养儿童，可享有一天额外假期。

► 五、休假期间的报酬计算与支付

“带薪”是年休假与普通停岗待业的本质区别。国际立法规定年休假期间的报酬不得低于正常或平均工资这一核心原则。具体实施过程中，关于带薪休假的报酬计算存在两种模式：

- 正常报酬模式（Normal Remuneration）：基于劳动者休假时本应获得的正常工资计算，具体参考时间段和工资构成项目由各国法律具体确定。这一模式在工资构成相对固定的劳动者群体中较为普遍。奥地利采用“维持支付”原则，即劳动者在年休假期间继续获得其本应获得的全部收入。在匈牙利，劳动法规定带薪休假工资应基于休假开始时的应得工资以及过去六个月内的工资和津贴为基础进行计算。
- 平均报酬模式（Average Earnings）：当劳动者工资具有较大的变动性时，例如计件工资、佣金工资，或者劳动者从事的是季节性工作时，很多国家基于过去一段时期（如 3 个月或 12 个月）的各种收入（含奖金、佣金）计算平均值。乌拉圭和卡塔尔是该模式的典型代表。前者按照休假前一个年度的同期工资计算，后者按照休假前三个月的平均工资计算。

此外，还有一些国家的年休假工资计算较为特殊。例如新西兰规定，劳动者带薪年假期间的工资在休假开始前的工资和过去十二个月的平均工资中取高者为基础。加拿大则规定休假工

资按照休假当年工资总额的 4%（工作 6 年以上则为 6%）进行打包支付。

一些立法模式还规定了“假期红利”，即在工资基础上进一步纳入了奖金、佣金、津贴。即，如果工资的一部分以实物形式（如食宿）支付，休假期间应将其折算为现金给与补偿。例如，瑞典员工在休假期间不仅获得工资，还会获得相当于周薪 1.82% 的生活津贴；委内瑞拉规定除了正常工资外，还需支付至少 15 天的额外奖金。

就支付机制而言，很多国家法律要求年休假期间的报酬必须在休假前提前支付。各国规定从提前 1 天到 3 天不等。背后的经济逻辑是，休假往往伴随着额外消费支出，提前支付能确保劳动者真正有能力享受假期，而非因囊中羞涩留在家中，从而实现该项权利的社会目标。

► 六、带薪年假的分割、推迟与过期

分割

为了防止年休假过度碎片化或因无限期推迟而失去恢复劳动者体力的功能，部分国家还设立了严格的年休假时间框架。主要包括三种模式：

- 一是绝大多数国家允许分割休假，但在该情况下必须至少包括不间断的工作周。例如 132 号公约第 8 条规定带薪年假至少应包括相当于不间断工作的两周时间。意大利在 2003-2004 年的立法改革中，也明确引入每年必须有两周连续年休假的强制性规定。
- 二是有些国家不允许将年休假分割成几部分，除非某些特殊工作无法长期缺勤。例如德国和卢森堡。
- 三是还有部分国家规定不间断休假必须在一年的特定季节。例如挪威雇主可以要求劳动者将至少 18 天的休假在 6-9 月休完，剩余天数则可以灵活把握。

推迟结转和补偿

部分国家规定未使用的年休假，部分可以推迟与结转，但最迟必须在产生权利的年度结束后的一段时间内休完，即所谓的年休假的推迟和结转。对此，各国存在差异。例如，捷克和意大利设定了劳动者必须在 18 个月内休完当年度的带薪年假的硬性门槛。相反，马达加斯加则允许劳动者累积年休假至退休前三年。英国判例法则确立了如果劳动者因病或产假无法在当年休假，其权利必须允许结转至下一年，防止权利因劳动者无法控制的原因而“过期”。

对于放弃年休假的权利而改用金钱补偿，目前国际社会也存在两种立法实践：

- ▶ 绝对无效模式：将年休假权作为宪法权利，在法律中明文规定放弃年休假的合同无效。即使劳动者同意，也不能用额外的报酬或者其他利益替代。例如意大利宪法第 36 条第 3 款规定带薪年假不可剥夺，英国法律也限制以金钱替代法定最低年休假。
- ▶ 附条件买断模式：少数国家允许放弃全部或部分带薪年假。例如蒙古规定，如果确实由于工作需要无法享受休假，可采用货币补偿。俄罗斯则对超过 28 天法定标准以外的部分可进行货币置换，但 28 天的核心假期则严禁以金钱置换。类似的，新西兰允许劳动者在每个有资格休假的年份内可申请最多一周年假以现金替代。在葡萄牙，劳动者可以放弃不超过 20 天的休假天数。

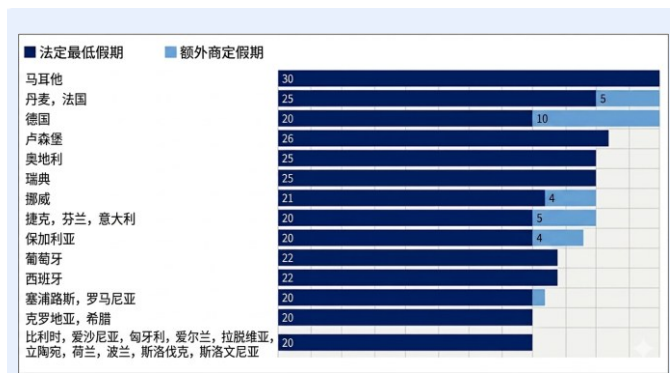
第一种模式也存在例外情况，即当劳动者和企业之间雇佣关系终止。此时，未休的假期必须以现金进行补偿。第 132 号公约第 11 条规定，无论何种原因（包括因过错被解雇）离职，员工都有权获得与其服务年限成比例的假期补偿。

七、带薪年假的实施

各国往往通过制定法律、法规、集体协议、仲裁裁决或符合国家惯例的其他方式来实施带薪年假制度。具体包括以下模式：

- ▶ 国家法典主导模式：年休假权利直接由劳动法典或专项法律规定。如奥地利就制定了《带薪年假法》、瑞典则制定了《年休假法》。在拉丁美洲，许多国家将年休假权载入宪法，作为不可剥夺的基本人权。
- ▶ 集体谈判增强模式：在法定最低标准之上，通过集体协议为特定行业提供更长的年休假权利。在科特迪瓦，集体协议不仅可以规定假期长度，还负责协调具体休假时间，以适应农业季节性生产。在应对远程办公和数字劳动时，集体协议往往能比国家立法更迅速地对年休假长度等具体问题做出反应。根据欧盟 2024 年数据，丹麦、法国、德国、挪威、捷克、芬兰、意大利、塞浦路斯、罗马尼亚往往在法定休假基础上，通过集体协议进一步增加劳动者的年休假天数 1-10 天不等。具体可参见图 2。
- ▶ 法定工资确定与仲裁模式：常见于英联邦法系国家，通过仲裁委员会裁决或法定工资委员会命令来确立特定行业的休假标准。
- ▶ 公共行动与自愿行动模式：在这一模式下，带薪年假通过公共政策框架下，以雇主自愿执行的方式实施。

图 2：欧盟及挪威的带薪年假天数（2024 年）



来源：[Balancing the clock: How Europe works and rests](#)

► 八、最新发展趋势

随着老龄化和低生育率以及数字技术的影响，带薪年假制度正被全新的社会经济力量所驱动。它从最初单纯的生理休息功能演变为复杂的劳动力再生产和社会公正机制。目前带薪年假制度呈现出三种最新趋势，具体包括：

第一，带薪年假正嵌入更广泛的“假期权利体系”，以此与照护责任相关制度形成制度协同。

在传统法律框架下，带薪年假主要承担恢复劳动者体力和精神状态的功能，而照护责任则主要通过产假、育儿假或特定护理假予以应对。然而，随着人口老龄化、家庭类型多样化以及照护需求的复杂化、多样化、长期化，单一类型的假期制度难以满足劳动者的多样化的需求。

在此背景下，各国政策逐步呈现出一个重要变化趋势：不再孤立地调整带薪年假制度本身，而是从整体上重构不同类型的假期制度之间的关系。具体表现为，一方面，通过引入或扩展照护假、家庭责任假等制度，分担原本可能挤占带薪年假的照护需求；另一方面，在制度设计上增强不同假期之间的衔接与协调，以减少劳动者因制度割裂而被迫使用不适当假期类型的情况。2024 年国际劳工大会通过了《关于体面劳动与照护经济的决议》，鼓励各国设计和实施综合一致的照护政策和制度，统筹考虑带薪年假、产假、陪护假、长期护理假等假期，形成综合照护政策包。

再从各国的实践来看。在法国，劳动者能使其年假与子女假期保持一致，因此有子女的劳动者在安排年假时享有优先权。新加坡“为家庭而设计（Made for Families 2025）”也体现了这一趋势，改革主要包括：一是进一步明确男性的强制陪产假。

二是在传统产假和陪产假基础上增加了 10 周父母双方可公用的“假期池”，允许父母双方调剂使用。三是允许劳动者以小时为单位申请带薪年假，或申请远程办公以兼顾临时性的照顾义务，从而保障劳动者其他年休假的完整性。此外，瑞典、挪威和德国正在改革社保制度与年休假的衔接，倾向于通过公共福利基金或者社会保险统筹支付带薪年假期间的薪资，减轻企业负担，促进性别平等。

第二，与心理健康相关的缺勤与年休假之间的制度边界更加精细化。

如前文介绍，很多国家都规定病假不应被包括在带薪年假中。随着心理健康被作为职业安全与健康的重要组成部分，目前趋势是将因心理健康导致的病假也排除在年假之外。即，如果员工在休假期间出现了严重心理问题，该时段应转为病假，年假时间则应顺延。

在欧盟工作时间指令及欧洲法院判例的影响下，法国最高法院近年来的判例确立了“病假与年休假功能不同”原则，并将其统一适用于所有健康原因导致的工作中断。该原则同样被解释为适用于与心理健康相关的缺勤。这意味着因心理健康问题导致的病假，原则上也不应侵蚀劳动者的带薪年假。此外，部分领先企业甚至针对流产和心理健康危机出台了专项假期，避免因为这些病假而对带薪年假造成侵蚀。

第三，数字化背景下的离线权等新兴权利的出现，对带薪年假制度的切实履行发挥了积极作用。

数字技术使得远程办公成为可能，增加了劳动者对“何时、何地工作”的灵活选择权。此外，数字劳动平台在全球范围内的迅速扩张也显著改变了劳动用工方式。尽管在理论上平台劳动者看似拥有“何时工作、工作多久”的自主支配权，但是计件式的收入模式导致他们无法真正享受灵活性所带来的各种好处。总之，数字技术带来的劳动时间灵活化，正在从制度上消解着“带薪年假”等基于固定工时制度的劳动权益，可能导致劳动者面临“永久在线”的压力。带薪休假期间，上述劳动者虽然物理上离开了工作单位，但仍可能不断接收到雇主的各种工作任务和指令，使得带薪年假的目的往往难以实现。因此当前立法开始通过确立“离线权”保障劳动者在休假期间不仅在物理上无需出勤，而且可享受实质性的免被打扰的权利。

国际劳工组织在《在平台经济中实现体面劳动的建议书（草案）》就明确提及“平台劳动者应该能够拒绝数字劳动平台的工作任务，或者断开与数字劳动平台的连接，而不遭受报复”。德国的奔驰公司引入了相关措施，限制员工在非工作时间查看电子邮件。澳大利亚 2024 年则出台了新法，规定员工有权在工作时间之外，拒绝阅读或回复雇主及第三方的电话、短信和电子邮件，且不会因此受到任何惩罚或纪律处分。这些法律和实

践的变化开启了在数字时代如何切实保障劳动者享受带薪年假休假的立法探索。

(翻译整理：涂伟、王若晶)

► 致谢

本简报在写作过程中得到了国际劳工组织专家徐定、Martine Humblet、Julia Lear 等技术支持，在此表示感谢。文责自负。

► 参考文献

ILO, [Ensuring decent working time for the future](#), 2018 年

ILO, [Working time and work-life balance around the world](#), 2019 年

ILO, [Achieving gender equality at work](#), 2023 年

ILO, [Resolution concerning decent work and the care economy](#), 2024 年

ILO, [Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work](#), 2025 年

ILO, [在平台经济中实现体面劳动：公约和建议书草案](#), 2026 年

ILO, [在中国新经济与人口结构背景下如何平衡工作与家庭：探讨政策选择及其对女性和性别平等的影响](#), 2026 年

本政策简报基于国际劳工组织 2018 年的普遍调查等知识产品改编整理。自该报告发布后，部分国家法律可能已发生变化，具体内容请以各国最新法律政策为准。本政策简报不反映国际劳工组织的立场和观点。



Licensed under [CC BY 4.0](#) © International Labour Organization 2026

ILO. 带薪年假休假的全球立法趋势. 政策简报, Geneva: International Labour Office, 2026. © ILO.

联系方式

国际劳工组织中国和蒙古局
北京市朝阳区亮马河南路 14 号
塔园外交办公楼 1 单元 10 层
邮编：100600

电话：+86 10 6532 5091
邮件：beijing@ilo.org
网址：ilo.org/beijing