

## 核心提示

刚刚送走了“五一”小长假，马上又可以迎来端午节假期，这个5月，接踵而至的两个假期，有没有让你感觉到一些“小确幸”？小长假+带薪年假，网上诸多的拼假攻略更是让一些网友喊出“只要胆子足够大，月月都能放长假”的声音。

那么，380万甬城职工，休息和休假现状究竟如何呢？

## 职工休假那些事儿

本报记者 周琼  
通讯员 许嘉琛 陈芳铭 文/图

## A 下班爱干啥？加班怎么看？

比美好的假期离身处职场的我们更近的其实是每天下班后的休息时间。下班后，大家爱做些什么呢？来自宁波市总工会的

《2016年宁波市职工队伍状况调查报告》和来自智联招聘宁波站的《2017年宁波新锐中产调查报告》中，均对职场人下班后的状态做

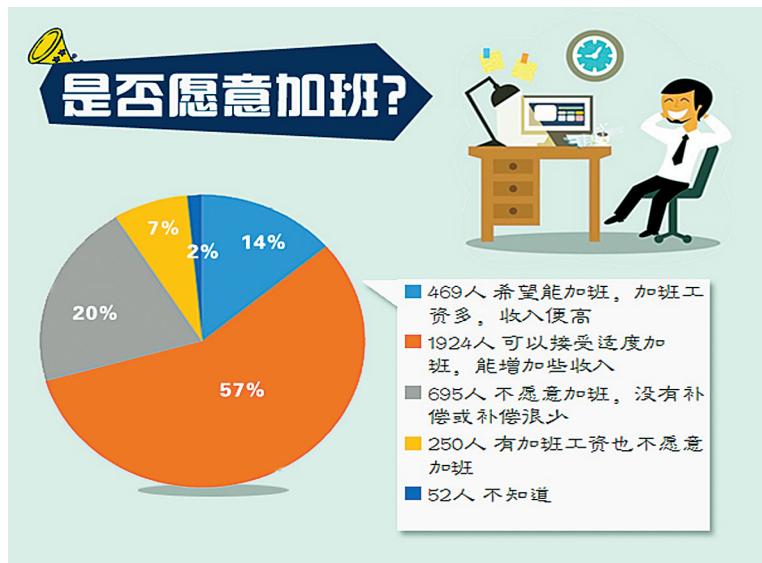
了调查。《2016年宁波市职工队伍状况调查报告》以制造业企业职工为主要数据样本，有3600余名职工参加了调查，《2017年宁波新锐中产调查报告》则是根据国家统计局、麦肯锡全球研究所和《福布斯》杂志的定义综合，从家庭年收入在10万-50万元的人群中，选择了近5万名职场人士进行问卷调查，并提取出宁波的样本得出相应结论。

《2016年宁波市职工队伍状况调查报告》显示，在工作之余，有20%左右的职工表示愿意参加各类课程培训，不过，参加进修培训的仅为8.9%，经常去职工文体活动场所的占38.7%，下班后喜欢读书看报的有19%，参加志愿活动的有4.1%，爱上网的人不少，但是上网用来查阅与工作相关资料的比例仅为38.6%，低于浏览新闻和游戏娱乐的比例。

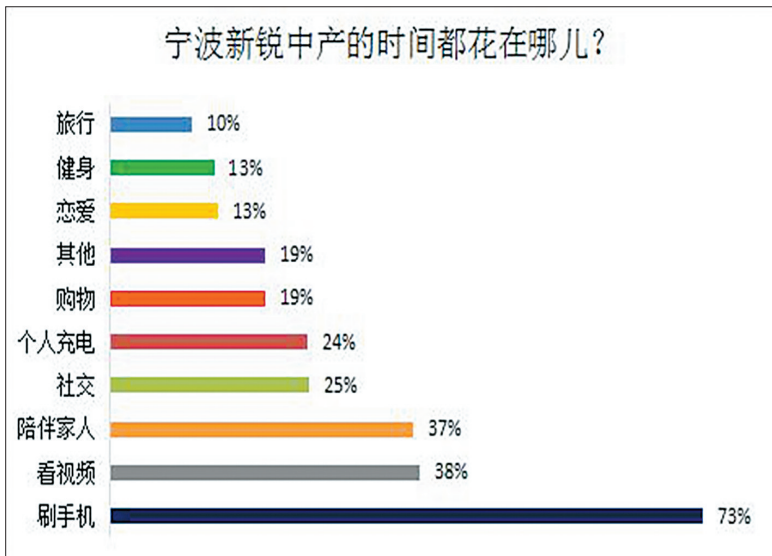
尽管不少人觉得，被称作新锐中产的人，下班后的生活状态似乎应该是户外运动，如旅行、跑步、马拉松、进健身房、练瑜伽等，但调查数据却显示，我市新锐中产的休闲娱乐其实很有限，刷手机、看视频、陪家人占据了他们最主要的业余时间，尤其是刷手机，占比高达73%，健身和旅行排名第九和第十。

加班这件事以及对加班的看法，职场人态度各有不同。69.6%的受访人称自己偶尔加班，13.2%的人经常加班，12.4%的人说从不加班，3.7%的辛劳人群给自己的标签是“几乎每天加班”，另有1.1%的人拒绝回答这个问题。

对于加班，56.8%的人认为适度的加班可以接受，能增加些收入；20.5%的人不愿意加班，因为“没有补偿或补偿很少”，有13.8%的表示愿意加班，因为可以拿到更多的收入，还有7.4%的态度坚决：有加班费也不愿意加班！



制图 周琼 吴倩



制图 周琼 陈芳铭

## B 休息休假现状如何？

加班这件事已经让职场人产生了不少分歧，而“休假”则更是让大家感到有“说不完”的话。

此前不久，市总工会采取普遍调研和重点走访座谈相结合的方式，对我市企业特别是制造业企业职工休息休假现状开展调研，发放调查问卷2000份，实际回收1538份。从问卷中，我们可以看到企业职工休息休假权利的一些现状。

宁波市总工会的一位负责人告诉记者，目前我市企业落实工时制度较规范，但随意和超时加班的情况依然存在。在1538名接受调查的职工中，实行标准工时制度的有949人，占61.7%，实行综合工时制度的岗位一般都要进行审批备案，企业基本都能按照法律规定给予加班工资。问卷调查发现，在这些职工中，日工作时间超过8小时的有50人，占3.3%，周工作5天以上的有288人，占18.7%。同时，不少职工反映，加班一般都是由企业单方决定，很少有企业按照《劳动法》第四十一条的规定，与工会和劳动者协商后决定延长工作时间。

调查同时显示，我市企业落实法定节假日意识较强，但带薪年假具体实施和待遇确定问题仍较突出。虽然问卷调查结果显示97%的企业都执行带薪年假制度，但是在座谈中，职工普遍反映企业一般都是在春节前后集中安排职工休

假，很少能够完全依照职工本人意愿进行安排。此外，带薪年假期间的薪资待遇落实仍存在问题，特别是生产一线职工的年休假工资计算，少数效益较好的企业会按该工种平均劳动生产率计发年休假工资，但绝大多数企业会将职工休假期间的计件工资归零。

在特殊假期的问题上，我市企业基本落实执行特殊假期制度，但选择性实施探亲假的现象依然存在。总体来说，企业落实婚丧假制度比较好，特别是丧假，鉴于中国传统文化习俗考虑，很多企业还会对该假适用的对象范围给予扩张。相较而言，探亲假的落实情况则较差，一般公有制企业都会执行探亲假，非公有制企业只有很少一部分在实施，即使实施，也是针对部分岗位有选择性地推行。

对于“半边天”，有一些假期上的特殊保障，不过，不少女职工们说，痛经假和奖励产假实施有一定难度。由于认定操作难度大、职工羞于开口等因素影响，女职工的痛经假落实情况仅为15.3%。另外，职工普遍反映根据新修订的《浙江省人口与计划生育条例》，产妇产后有30天的“奖励假”不在生育保险范畴内，不能享受生育津贴，但又无法依据要求用人单位支付产假工资，因此让这个假期显得有些尴尬。



工作之余，悠闲休假。

## C 带薪年假“不敢休”“不好休”

在休假中显得尤为诱人的“带薪年假”却是在实际操作中遭遇吐槽最多的。

“每次请年假都犹豫再三，总感觉特别对不起顶班的同事！”在海曙区一家事业单位工作的刘女士苦笑，“单位的工作一个萝卜一个坑，我一休假，意味着同事在完成自己工作的同时，还必须分担原来属于我的那部分。有时真觉得请年假太招人恨。”

“我先生是一个金融机构的普通员工，几乎是全年无休。”市民舒女士这样说，她认为是巨大的考核压力和竞争压力让丈夫放弃休假，丈夫的口头禅是“要是待遇不满离职，分分钟有人取代。”

和刘女士以及舒女士的先生一样表示“不敢休”的人不在少数，长期以来认为“加班”代表

“爱岗敬业”的不健康管理生态催生了大家对于休假的顾虑。有的人担心自己休假会影响到和同事的关系，会给领导留下消极怠工的印象。有的畏惧领导，不得已察言观色，以领导的心情好坏决定自己是否申请休假。也正是这样的生态催生了“我想带爷爷回到25岁的‘最任性请假条’，到‘快忘了老公长啥样’的‘最不忍拒绝的请假条’，再到‘无可奈何归乡去’的‘最牛请假条’等网红假条。”

和“不敢休”共存的是“不好休”。孙女士两夫妻共同供职于我市一家知名国企，她的休假状态是“公司叫你啥时休就啥时休”。孙女士告诉记者，工作有空的时候，她就会接到通知：“下周你去年休假。”尽管在同一家企业，由于先生和她供职于不同部门，多年来，

两人的年假“很难踩到一个点上”。

作为一家制造业企业一线工人的陈女士两口子，对带薪年假的态度是“想都不敢想”，“公司规定有300元的全勤奖，请了假这笔钱就没了。”陈女士告诉记者，两口子都是计件工人，“一休假，产量奖就没有了，休一个星期，少说要少拿七八百元。”因此，陈女士觉得，休假对她来说，是“不明智的选择”。

打理着一个新媒体公号的小叶对于休假也显得很无奈，“就算准假了，也要保持通讯畅通，老板也可能在休假期间安排工作。”记者了解到，现实中，因为单位和个人原因未交接完工作，导致在休假过程中电话、短信、电子邮件不断，使得有些休假成为人不在单位里的“远程上班”。



企业员工在休息时间组织拔河比赛。

## D 休假：何时不再是“纸上权利”

宁波市总工会党组书记、常务副主席王爱民告诉记者，综合考虑我市经济发展所处的阶段和国情特点，我市应着力营造以人为本的劳动文化、健全完善的休息休假制度保障体系入手，推进企业职工休息休假权利的落实，最终实现企业和劳动者的和谐健康发展。

王爱民说，从社会和谐发展的角度来看，企业的利益不仅包括雇主利益还应包括劳动者的利益，员工不应当仅仅是被雇用和利用，而是要以工作为结合点实现企业发展与员工发展两者的双赢。要加强宣

传，在全社会形成一种全新的劳动文化，让保障职工休息休假权成为一种共识。使职工不再担心因为休息休假影响升迁和工资收入；帮助企业经营者认识到保障劳动者休息休假权利是劳动力再生产的客观需要，同时也是倒逼企业提高劳动生产率、推进技术革新的双赢举措。

同时，业界也提出，保障休息休假的权利，需要明确相关规定，增强法律可操作性。进一步明确不予年休假的前提条件，补充规定“确因工作需要”是指职工因年休假导致必要岗位无法替代，使用人

单位无法正常运行，给用人单位造成严重损失的情形。建议有关部门关于“带薪年假”的“薪”的范围有一个行政答复或司法解释，明确年休假工资计算应包含奖金、津贴和补贴，便于各级劳动争议裁判机构统一参照执行。

完善监督制度，构建综合保障体系也是让职工们可以放心休假、安心休假的前提。相关部门应建立完善劳动者权益维护机制，担负起监管的主要职责，配齐配强监管队伍，采取多种灵活有效的方式进行检查和监督，维护劳动者的合法权益，例

如，可不定期对企业休息休假制度实施情况进行检查，并利用媒体向社会大众公布违反制度的企业名单，在各项组织评优中“一票否决”等。同时，为了解决行政监督力量不足的问题，还可以充分利用包括工会组织在内的社会力量进行监督。

对于职工保障自己休息休假权，还应优化救济机制，降低权利维护成本。我国现行的劳动争议处理机制是“一调、一裁、二审”。这种劳动争议处理机制增加了争议双方的成本，还影响了争议处理的及时性。因此建议可以参考民商事仲裁，变“调、裁、审”的单一模式为“调、裁”或“调、审”的可选择性模式，由争议当事人选择自己所需的争议处理机制，降低职工休息休假的维权成本。此外，还可以考虑优化仲裁程序，简化证据规则，真正发挥仲裁灵活、快速处置争议的功能。