

# “一周双休”二十年： 周六周日您休了没？

这是一项显示人文情怀的职工福利，这更是一份属于劳动者的重要权利！

从1995年“一周双休”规定的提出起至今，已经历20年风雨历程。日前，中共中央、国务院印发的《关于构建和谐劳动关系的意见》再度强调：“切实保障职工休息休假的权利”以及“完善并落实国家关于职工工作时间”。

在你我的身边，还有哪些人、哪些群体只能望着“一周双休”而兴叹？保障休假权利，还有哪些“堵点”和“卡点”？



我国过半数行业员工每周要加班4小时以上，如快递员等群体只能望“一周双休”兴叹。

## 性质有别： 企业职工双休“落实难”

1995年，《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》发布，其中规定：“职工每日工作8小时、每周工作40小时”，“一周双休”自此发端。新规自1995年5月1日起施行。

记者走访中发现，在实际执行中，国家机关、事业单位对于“一周双休”的执行相对较好，而不少企业职工则表示不能真正享受双休。

“我们每年都会开展劳动监察工作，机关、事业单位对于职工工作时间相关要求的落实还是比较到位的。”湖北省宜昌市人力资源和社会保障局相关负责人介绍，“一周双休”规定在机关、事业单位的整体落实情况不错。

对于不少企业职工而言，“一周双休”却有不小难度。毕业于武汉一所高校的硕士生小郭，目前在沿海一家互联网企业工作。“加班是常态，双休是绝对没有可能的，一周能休一天就不错了。”

类似的情况，极为普遍。不少受访者介绍，与休息时间减少相对应的是，加班补助、津贴的落实却很难保证。

北京大学社会学系教授夏学銮指出，《国务院关于职工工作时间的规定》中指出，“企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日”，但事实上，不能落实40小时工时规定时，极少企业会主动为员工补休。

## 行业不均： 餐饮等群体成“困难户”

“一周双休”规定所遭遇的“落实难”，同样呈现出鲜明的行业不均特征。

北京师范大学劳动力市场研究中心发布的《2014中国劳动力市场报告》显示：我国过半数行业每周要加班4小时以上。

其中，在所有行业平均周工时的排名中，在住宿和餐饮业工作的劳动者平均每周工作时间长达51.4小时，排名第一；建筑业、居民服务、修理和其他服务业紧随

其后，周工时均超过49小时；而交通运输、仓储和邮政业以及制造业的周工时为48.8小时和48.2小时。

这也就意味着，如果严格按照《中华人民共和国劳动法》“劳动者每日工作时间不超过八小时”的规定，这些行业的职工平均每周的休息时间均不足一天。

这些也在记者的采访中得到了印证。

在北京从事快递行业已经3年了的赵兴勇告诉记者，近年来，随着网购的兴起，快递行业的工作压力和工作强度明显增加。“平时每天包裹都送不完，不少人还是只有周末在家，让周末送，（我们）忙起来完全没有休息的时间。”而赶上电商的一些“购物节”活动时，快递员更是不堪重负。

记者采访中还发现，一些合资企业肆意延长工时，导致职工的正常休息时间被严重占用，另有部分银行的网点，由于员工数量不足，不少职工周末仍持续处于加班状态，“双休”难以得到真正保证。

## 职级有异： 低级别员工加班忙

除了工作类型、行业差异之外，职级问题也是影响“一周双休”的一个直接因素。不少受访者坦言，“假期是属于领导的，作为下属，加班工作、周末无休十分正常”。

在广东一家市场化公关公司工作的胡女士告诉记者，不少任务领导会选择在周五布置，而周一开会时就要进行讨论。“只能周末加班赶出来，双休其实和没有一个样。”

在河南一家事业单位工作的小周，也遇到了类似的问题。单位里的日常工作安排较多，而不少领导又属于“急性子”，他不得不经常在晚上以及周末加班来完成工作。“特别是有时要填报一些申报材料，表格一大摞，只能周末在单位里加班加点。名义上有双休，实际上休不成。”

记者检索发现，“五加二”、“白加黑”工作法，甚至成为不少单位公开倡导、引以为荣的理念。

加班不断，“周末双休”对于很多基层工作人员，尤其是“职场新人”而言，只能是可望而不可及的福利。

## 保证“休假权”： 光靠自觉不行

近日，中共中央、国务院印发的《关于构建和谐劳动关系的意见》中明确提出：“切实保障职工休息休假的权利。完善并落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪休假等规定，规范企业实行特殊工时制度的审批管理，督促企业依法安排职工休息休假。”

“真正保障好职工休息休假的权利，落实好‘一周双休’是其中重要的一环。”夏学銮认为，这需要各单位、部门、企业的“一把手”首先树立起维护劳动者合法权益的理念；同时，也需要职工们积极地维护自己的合法权益，必要时也应及时向劳动和社会保障部门求助。

《2014中国劳动力市场报告》主持人、北京师范大学经济与工商管理学院院长赖德胜指出，解决好劳动者工作时间过长的问题，加快经济发展方式的转变是关键，良好的制度设计是基础，适当差异化的工时设计是手段，基于新技术建立的工时协商机制是途径，政府宏观协助则是保障。

中南财经政法大学教授乔新生认为，保障“一周双休”得以落实的过程中，也应处理好党政机关的工作政策与相关法律法规之间的关系。

乔新生指出，应当看到，对于政府部门尤其是窗口单位而言，假期不休开展便民服务，是改进党政机关工作作风和效率，以及建设服务型政府的客观需要，也是缓解群众“办事难”的重要方式。“可采取工作人员轮班调休，或是及时补休的方式，平衡好群众办事需求与工作人员休假需求之间的关系。”

夏学銮强调，对于加班较多、“双休”难以落实的企业、单位以及机构等，相关政府部门也应及时开展劳动监察，确保职工能够调休以及获得相应的加班补助。

