如今，每天早出晚归、工作加班的人越来越多，协调好工作和休息的关系越来越重要——

“白加黑”“五加二”，你在忙些啥

本报记者　彭训文

4月底的一天，北京深夜，春雨淅淅沥沥下个不停。在某财经杂志社工作的王风终于完成了一篇稿件，习惯性地打开某打车软件：“排队81人，大约等待1小时……”他不禁感慨：“原来大家都这么忙。”

“基层公务员很忙，儿子都快不认识我了。”在贵州省兴义市某村担任驻村第一书记的小杨，主要工作是为当地寻找脱贫致富的产业门路。小杨决定带领村干部先试种，买苗、栽种、管理……经常加班到大半夜。他这样安慰自己：“等到乡亲们看到芒果有了好收成，参与进来，所有的辛苦都是值得的。到那时，我应该也不会这么忙了。”

如今，不论城市和乡村，不分年龄和职业，“白加黑”“五加二”的人越来越多。有的常年加班，有的见缝插针利用零碎时间学习，有的甚至把休闲、健身作为“充电”方式……工作和生活节奏日渐加快，休闲时间则越来越少。中央电视台、国家统计局等单位联合发起的“中国经济生活大调查”结果显示，除去工作和睡觉，中国人每年每天平均休闲时间仅为2.27小时。

大家为什么这么忙？都在忙些什么？如何平衡工作和休闲的关系？

减压小妙招　新华社发

忙碌的你，整天为什么忙

“我每天正常工作时间是8小时，工作是满打满算的。加班频率也很高，最晚工作到凌晨都很正常。”在云南省某县检察院工作的陈程，平时主要工作是处理一些案件、报告。核实案件证据链是否完整、充分，耗费他大量精力。

此外，在陈程单位，很多同事都有相应脱贫任务，每个月要到贫困户家里了解情况，几天都要在村里度过。“我属于刚进单位的，还没参与到脱贫工作中，但日常工作已经是比较累了，每天回家后吃完饭，看看电视、玩会儿手机，就到了上床睡觉时间了。”他说，周末时间基本用来补觉，“除非是要好的朋友聚会，不然都会‘宅’在家里。”

对一些企业人员来说，忙碌和加班成了常态。

北京某央企员工张华，每天的工作内容是写各类会议纪要、报告，加班是家常便饭。按规定，他每天早上8时30分上班，下午5时30分下班，但一般都会加班到晚上8时左右，坐1个小时地铁，晚9时左右才能到家。“主要是每天整理会议录音时间很长，琢磨一些报告起草，也要花费很多时间。”

张华每年有10天带薪休假时间，但是因为工作忙、领导不批假，他一般都休不满。“如果工作太忙，不休假的时候也很多。”

对于有孩子的家庭来说，更是忙得团团转。

吴浩在北京一家企业做程序员，主要从事系统集成，已经工作14年，现在是公司里一个小组的负责人，收入属于市场化考核。因为工作忙，虽然有10天年假，但他已经两年没休假了。“前两年家人还带着我出国旅游，现在他们‘抛弃’我了，因为我几乎挤不出时间来。”由于工作压力大，他现在经常失眠。

吴浩有一个上二年级的孩子，分身乏术的他只能将照顾孩子、每天接送孩子、周末送孩子上补习班的重任交给妻子。“我老婆在一家企业做市场工作，这是为了照顾家里和孩子而转岗的，但即便这样，她很多时候还是感觉掰不开栓。我觉得挺对不起她的。”

“放松一下”，究竟难在哪儿

大家怎么都忙成这样？

陈程说，我在单位里属于年轻人，工作热情度高、职业荣誉感比较强，还是愿意多做一点事，对自己成长有好处。

不过，忙归忙，陈程个人调节得比较好。“我对工作时间和休息时间的安排比较明确，每天要做的事、每周要做的事，基本都有一个中短期计划，不然想到什么做什么会很乱的。”

长时间的年假休不了，张华通过化整为零式休假来调节心情。他认为，正常的工作状态应该是在上班时间内提升工作效率，加班时间不要超过1个小时。“如果说用上班外的时间工作，效率很高，而且有相应报酬，对自身成长有帮助，那么加班至少是有动力的。如果相反，肯定越加班怨气越大。”张华说。

吴浩也和家人探讨过换一个工作的问题。“说实话，我挣的工资数额和所做的工作已经有点不相符了。但是，考虑到家庭收入、个人晋升，我还是在坚持着。”

对于压力调节，吴浩主要通过调整心态来完成。“要想得开，比如读一些心理调节的书籍、向朋友倾诉等。”

“如今，中国经济快速增长，人们工作量大、上班繁忙是普遍现象。许多发达国家的劳动者也经历过这样的时期。”中国人民大学休闲经济研究中心主任王琪延对记者表示，人们每天的时间被划分为几块，除了工作，就是休闲、家务劳动以及睡眠等生理休息时间，现在很多人工作时间变长了，而休闲时间最容易被压缩。

中央电视台、国家统计局等单位此前联合发起的“中国经济生活大调查”结果显示，除去工作和睡觉，中国人每天平均休闲时间为2.27小时，较此前有所减少。其中，深圳、广州、上海、北京居民每天休闲时间更少，分别是1.94、2.04、2.14和2.25小时。相比而言，美国、德国、英国等国家国民每天平均休闲时间约为5小时，为中国人的2倍。

除了休闲时间不充分，由于带薪休假制度尚未全面落实，中国居民休闲时间也不均衡、不自由。中国人民大学休闲经济研究中心2017年进行的国家休假制度改革调查数据发现，北京市居民休闲需求越发旺盛，但能全部享受休假天数的群体仅占34.2%，带薪休假落实率也仅达62.9%。

该调查显示，就业群体没有带薪休假的原因很多。因为工作太忙、没有时间休的比例达到45.6%；单位无带薪休假制度的比例为20%；竞争压力太大，担心失业的占12.8%；还有的担心上司批评（2.6%），加班费丰厚、主动放弃休假（4.2%）等。

中国社科院旅游研究中心主任宋瑞解释说，劳动者越来越忙、休闲时间减少，是社会发展现状、休假制度以及个体生活选择等多种因素造成的。工作节奏快、任务多、大城市通勤时间长等都挤占了休闲时间；一些企事业单位休假制度对休息、休假约束力不强，导致职工带薪休假等权益未能真正落实。同时，一些人由于事业发展等原因，也主动减少了休闲时间。

休息得好，工作才能干得更好

“长时间加班，缺少休息和休假，对劳动者个人和供职单位来说都不是好事。”王琪延说，不少劳动者把工作视为一种乐趣，为促进科学技术进步、提高劳动者劳动效率和企业生产效率做出了很大贡献，他们对加班不是那么在乎。但是长期加班，对员工身体健康会带来隐患，对其家庭关系也会造成影响，对企业整体效率提升来说也不是长久之计。

“作为企业，不应该强行或变相要求员工长期加班，而是应该实行弹性工作制度，引导员工在工作时间外有一定休闲时间，以维护他们的身心健康、提升劳动效率。”王琪延说。

“从社会心理角度来说，目前的职场过劳状态也是社会压力的传导，为了追求更好的生活，为了拼项目、拼业绩，很多人不得不绷紧了弦，造成身心长期超负荷。”四川省成都市委党校教师陈运说，对于努力拼搏的个人和企业来说，也应该意识到张弛有度才能长远发展。

“关于工作与休息的关系，争议焦点在于效率问题。”中国社会科学院财经战略研究院副教授魏翔在接受记者采访时说，长期加班其实代表一家企业、单位缺乏竞争潜力。未来，企业之间的公平竞争问题会愈加突出。当中国的人口出生率下降、“劳动力红利”逐渐消失，一些不具备人性化管理、福利化管理能力的企业，其改革将经历一个壮士断腕的过程。

魏翔分析说，现在一些企业仍然依赖劳动力密集型的低效方式来参与市场竞争。当国家给企业减税、企业降低成本后，员工休假制度改革就是企业改革里一场“不见硝烟的战争”。“一些低效率企业会在国家落实带薪休假过程中碰上困境，一些高效率企业则会因此聚集更多人才，因为劳动者会‘用脚投票’。”

那么，当人们对美好生活有了更高诉求，劳动者的休息权、幸福感如何与企业发展实现共存？

“只有休息得好，才能工作得更好。”魏翔建议，一是要出台更多创新性政策。比如，将奶粉费、企业办的幼儿园入园优惠等用以奖代补方式补贴给员工。二是出台相关强制性法律。比如带薪休假，可作为劳动法的一部分强制执行。三是出台一些配套政策。比如完善弹性工作制，完善社保、保险等立法保障；又如推行工作分享制度，让企业尝试灵活安排员工上班时间，换一种方式给员工一些休闲时间，以观察能否提高工作效率。

王琪延说，劳动者必须要有敬业精神、踏实工作。从政府角度看，要保护劳动者休息权，加强对企业的监督检查。作为企业，要建立完善督促员工休息的相关制度，对员工负起更大的责任。

新华社发

会劳动，也要会休闲

王琪延

工作和休息的关系，向来是人们关注的焦点。上溯至古希腊，哲学家就开始对“劳”与“闲”的关系展开辩论，亚里士多德提出：“闲暇比劳作更为可取，并且是后者的目的。”1847年，英国通过《十小时工作日法案》，规定了劳动者最低工作时间限制；1919年通过的《国际劳动宪章》规定了8小时工作制，这一制度后来逐渐被世界各国企业所认同。

如今，很多人都很忙，“五加二”、“白加黑”式的加班成为常态。这种明显违反《中华人民共和国劳动法》的工作状态，在现实中却有众多拥趸。一些企业家不是着眼于提升内部劳动生产效率和管理水平，而是将加班奉为企业文化，要求员工达到一种“忘我”的工作状态，这无疑曲解了劳动、奋斗的初衷。

改革开放推动中国从上世纪五十年代初期的“一穷二白”状态，转变为世界第二大经济体，背后是几代人为了崇高理想，无私奉献、忘我工作的结果。很大一部分代表着先进生产力的劳动者群体，将工作当成生活中必不可少的组成部分，有些人甚至将工作当成其毕生乐趣所在。也正是这一群体，在很大程度上推动了社会生产力的快速发展，提高了社会平均生产效率。

在不同社会发展阶段，这一群体各有迥异。比如，上世纪九十年代的金融家、本世纪初的程序员，一直到今天的“互联网+”业界的精英，他们在不均衡的社会生产力发展中付出了超越常人的工作和劳动，推动了社会生产力的整体进步，成为某一时期表现突出的创新者和弄潮儿。

社会平均生产效率的提高，让更多人从繁忙工作中解放出来，让他们有了更多时间去休闲。不过，很多以牺牲自己休闲时间来推动社会生产率提升的劳动者群体，并没有在待遇、福利方面得以足够弥补，以致出现“时间不公”现象。

发达国家社会发展经验表明，科学技术进步和先进管理方式，在提高现代社会生产效率方面比延长劳动者工作时间更具动能。因此，政府应建立社会发展评估机制，科学评判社会生产力发展状态，使不同类型人才在个人收入、医疗、子女抚育与教育、养老等方面，都能够获得一定补偿。

企业应着眼于提升内部劳动生产效率和管理水平，而不是用制度直接或间接去约束劳动者“自觉”加班。此外，企业应更注重保障劳动者尤其是科研创新人员的身心健康，在给予其标准化“时间服务付费”的同时，采取更加积极的态度，努力提高该群体单位时间内的休闲消费支付能力。

作为劳动者自身，应树立多劳多得、敢为天下先的正确价值观念，利用经济性时间收益，最大限度地平衡因工作、休闲时长不公而带来的负面情绪，更高效、更健康地处理工作与休闲的关系。

一些劳动者加班、忙碌的工作状态在未来仍会不同程度地存在。不过，随着经济社会发展日趋成熟，对这一群体的补偿机制也会更完善，其生活和休闲质量会大幅提高。

（作者为中国人民大学教授、博导，中国人民大学休闲经济研究中心主任）

专家观点