

中小学春秋假首次写入《政府工作报告》 孩子放假，贴心陪伴及可靠看护不能少

■中国城市报记者 刁静严

春和景明、秋高气爽时节，本是中小学春秋假陆续落地、亲子同行的好时光，但对于许多职场父母而言，这份假期福利却演变成了新焦虑——孩子放假无人看护，自己却有假“不能休”“不敢休”。“孩子放假、家长难请假”的尴尬，让惠民的好政策打了折扣。

今年《政府工作报告》提出，“支持有条件的地方推广中小学春秋假，落实职工带薪错峰休假制度”。

这是中小学春秋假首次被写入这份重磅报告。前后句并列，清晰传递出一个信号：春秋假的推广，从来不是教育部门的“独角戏”，而是需要与职工带薪错峰休假协同推进的系统性工程。

在政策落地过程中，“孩子放假、家长上班”的时间错位问题凸显。带薪休假落实难、亲子假期不同步、托管服务不完善，这张“休假焦虑网”困住了不少职场父母。如何打破这一困局，让春秋假贴合“劳逸结合、亲子陪伴”的初衷，而非成为焦虑的催化剂，是当下亟待破解的民生课题之一。

中小学春秋假的 初衷与落地困境

“学校通知放春假，孩子欢呼雀跃，我和爱人却愁得睡不着觉。”在浙江杭州一家互联网公司工作的张女士，儿子读小学四年级，面对即将到来的春假，她满是无奈。夫妻二人是双职工，请假要扣绩效、影响考评；其父母在老家无法带看孩子，而把孩子送去托管班要么

名额紧张抢不到，要么费用偏高承担不起。短短几天本应欢度假期，却成了这个普通家庭的“甜蜜负担”。

中小学春秋假并非新鲜事物。早在2013年，国务院办公厅印发的《国民旅游休闲纲要（2013—2020年）》就提出，地方政府可以探索安排中小学放春假或秋假。近年来，浙江、江苏、四川、广东等多地陆续推行相关政策，假期多安排在4—5月、10—11月，各3天左右，可与周末、法定节假日等衔接形成连休。

推行中小学春秋假政策的初衷是让学生劳逸结合、走出课堂，感受自然与生活，同时带动错峰出游，激活消费。

初衷虽好，但政策在落地时普遍遭遇“亲子假期时差”，卡在了“最后一公里”。

“本是让孩子放松心情、走进自然的假期，到了我们这里，却变成了‘渡劫’。”上述张女士算了一笔账，若请5天假陪孩子，扣掉绩效和全勤奖，直接损失近3000元；若使用托管服务，每天费用至少300元，5天下来需1500元，这对普通工薪家庭而言，并非一笔小数目。

如此算来，双职工家庭为春秋假支付的额外托管费用或请假损失金额，不是个小数目。据统计，我国双职工家庭占比已超60%。

此外，中小企业员工、私企从业者，年假难请、不敢休假更是常态。

中国城市记者在采访中了解到，因为父母不能陪伴，春秋假期间，有的孩子只能独自在家刷手机、看电视，背离了相关政策“自然教育、实践育人”的初衷；有的家庭因无人看护

孩子，直接反对学校放假。部分地区甚至出现“试点后因家长反馈强烈而暂停”的尴尬局面，让好政策难以落地生根。

北京市社会科学院管理研究所副研究员王鹏向中国城市报记者点出问题所在：“如果家长的休假权利不能与中小学春秋假同步落地，不但难以实现政策初衷，反而可能变成家长新的负担。”这也意味着，要想让中小学春秋假政策“叫好又叫座”，离不开职工休假权利的同时保障。

家长带薪错峰休假 为何成了“纸面上的权利”

职场父母之所以陷入“陪娃”与“工作”的两难境地，主要原因之一在于带薪休假难以兑现，错峰休假更是无从谈起。“孩子放假、家长上班”的时间错位，成了常态。

在业内人士看来，家长带薪休假成为“纸面上的权利”，关键在于所在企业与员工的利益平衡难题难以破解。对企业而言，员工休假意味着岗位空缺、生产放缓、运营成本上升；对劳动者而言，维权渠道有限、维权成本高，很多人即便有年假也不敢休、不愿休，生怕休假回来影响工作，甚至错失晋升机会。

这一困境在中小微企业里尤为突出。这些企业本就利润薄、人手紧，若让相关员工配合子女春秋假强制休假，可能会压垮经营。广州一家小型贸易公司老板坦言，公司仅有8名员工，要是员工集中休假，业务就会陷入停滞。“我并非不愿让员工休假，而是企业实在难以承担相应的成本压力。”他说。

更隐蔽的是企业在执行政策过程中的“隐性限制”。中国城市报记者采访发现，有的企业要求员工请假需提前一周申请，且需经多个领导审批；有的企业将休假与绩效挂钩，休假天数过多会影响年终考核；还有的企业甚至暗示员工“休假就是不敬业”，营造出具有“休假羞耻感”的职场氛围。这种隐形约束，进一步加剧了职场父母的“不敢休”，也让带薪错峰休假制度难以落地。

令人欣慰的是，已有部分企业开始探索弹性休假、错峰休假模式，试图破解这一矛盾。河南零售企业胖东来面向全集团1万余名正式员工开展问卷调查，提供“不降薪不增假”“降薪增假”等多个选项，探索贴合员工需求的休假方式；浙江嘉兴一家企业推出“亲子陪伴假”，规定员工子女春秋假期间，可申请最多6天带薪陪伴假，其间工作由同事协同完成，企业给予协同员工适当补贴。

清华大学公共管理学院副教授贾西津在接受中国城市报记者采访时表示，中小学春秋假期间，家长休年假本是解决孩子看护难题、实现亲子陪伴的理想方式。当前核心矛盾在于相关家长带薪年假难以落实，常常变相成为“自愿加班”，超时、无偿加班现象屡见不鲜。“这属于劳动权利与契约遵守范畴，是系统性问题，并非单纯靠监管或执法就能解决。”贾西津建议，一方面政府应从法律、制度层面强化对劳动契约权利的保障；另一方面要支持构建劳资双方协商机制，借鉴浙江温岭协商民主等创新实践，从根源上推动相关人群休假权利落地。

多方协同破局 让春秋假真正惠及每个家庭

受访者一致认为，破解中小学春秋假落地难题、缓解职场父母休假焦虑，关键在于推动春秋假与职工带薪错峰休假协同推进，构建政府、企业、学校、社会多方联动的休假体系，让“孩子能放假、家长能休假、看护有保障”。

2026年《政府工作报告》将“支持有条件的地方推广中小学春秋假”与“落实职工带薪错峰休假制度”并列部署，说明春秋假不是教育系统单方面的事，更需要人社、财政、文旅等多部门联动。

值得关注的是，人力资源社会保障部方面在1月27日新

闻发布会上表示，将推动修订《职工带薪年休假条例》，促进用人单位落实职工带薪年休假制度。

地方层面的探索已初见成效，浙江省作为全国首个全域推行中小学春秋假的省份，率先从家长需求出发纾解看护子女压力：衢州推动机关企事业单位将疗休养与秋假衔接，鼓励员工弹性错峰休假；金华市教育局带头落实带薪休假制度，为职工提供调休便利；省内多所中小学校同步推出公益托管服务，开放校园资源开展文体活动，不收取托管费用，解决家长的后顾之忧……

四川、重庆、江苏、广东等地也纷纷跟进，明确中小学春秋假期间博物馆、少年宫、科技馆等公共文化场所向学生免费开放。学校联动社区、企业等围绕“玩学一体”设计假日课程，让春秋假不再是假期的单纯延长，而是助力学生成长的“黄金期”。

王鹏建议，政策落地需多方协同发力。政府应推动修订《职工带薪年休假条例》，建立跨部门联席机制，统筹教育、文旅、交通资源；企业可通过弹性排班、拆分年假等方式实现亲子假期同步，并享受税收减免等政策激励；托育机构需联合学校、社区开设公益托管，开发自然探索、职业体验等特色课程，填补“孩子放假、家长上班”的看护真空，让家长放心、孩子开心。

中国教育科学研究院研究员储朝晖表示，针对有照护子女需要的职工，企业可结合自身经营情况，为其提供调休等便利条件。相关措施宜以提倡为主，兼顾企业差异与成本分担。同时，社区及相关机构可推广成熟经验，允许学生凭学校证明免费进入博物馆、科研机构等场所自主活动，拓宽孩子的活动空间。“还要重视父母陪伴对未成年人成长的意义，尤其要关注底层困难家庭家长的陪伴困境，可探索发放假期津贴等方式，缓解其经济压力。”储朝晖说。

贾西津认为，社会托管是解决学生短假看护的实在办法，学校、社区、公益组织、企业都能参与进来，多方携手搭起托管服务网络。政府要扛起公共服务责任，有条件的地方可将托管服务纳入公共财政保障，通过政府购买服务的方式，把托管服务落到实处，让中小学春秋假这份民生福利，真正惠及相关家庭。



多地推行中小学春秋假，但“孩子放假、家长难休”的尴尬，让利好政策打了折扣。 人民视觉