

# 我国劳动者权益保障困境及《劳动法》落实的问题探析

徐甜甜

贵州大学哲学学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2023年11月14日; 录用日期: 2023年12月4日; 发布日期: 2024年2月28日

## 摘要

我国的《劳动法》在很早之前就对劳动者的工作时长进行了相关规定。然而在法律法规的明确规定之下, 我国劳动者工作时间却越来越长, “996” “007” 等工作制度的出现, 不仅侵害了劳动者的权益, 更违反了法律规定。加班现象严重的问题本质上反映了我国劳动者权益保障受到侵害的现状。本文立足于劳动者工作现状的研究, 关注我国劳动者权益保障困境中的加班问题, 从而找出我国《劳动法》落实的难点和优化的突破口。

## 关键词

工作时间, 劳动者权益, 劳动法落实

## Analysis on the Dilemma of the Protection of Laborers' Rights and Interests and the Problem of Implementing Labor Law in China

Tiantian Xu

School of Philosophy, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Nov. 14<sup>th</sup>, 2023; accepted: Dec. 4<sup>th</sup>, 2023; published: Feb. 28<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

China's Labor Law has long stipulated the working hours of laborers. However, under the clear provisions of laws and regulations, the working hours of Chinese workers are getting longer and longer, and the emergence of work systems such as “996” and “007” not only infringes the rights

and interests of workers, but also violates the provisions of laws. In essence, the serious problem of overtime phenomenon reflects the infringement of the rights and interests of the laborers in our country. This paper is based on the research of the current situation of working hours of laborers, and pays attention to the overtime problem in the dilemma of protecting laborers' rights and interests, so as to find out the difficulties in the implementation of China's Labor Law and the breakthrough of optimization.

## Keywords

Working Time, Workers' Rights and Interests, Implementation of Labor Law

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

在美国芝加哥举办的 ProMat2023 国际物流与供应链展览会上，一个工作了 20 个小时的机器人倒地不起。这起机器人故障引起的小意外却在中国互联网上引发热议，中国网友纷纷笑称机器人也受不了过劳加班<sup>1</sup>。然而这个新闻在国内爆火的背后，反映的却是我国劳动者权益保障所面临的困境问题。随着疫情爆发对全球经济造成的下滑影响，劳动者面临着越来越严峻的就业形式，越来越多的劳动者害怕“失业”从而受制于企业，面对不合理的加班要求却不敢反抗，劳动者自身的合法权益受损。尽管我国设有《劳动法》维护劳动者的合法权益，但是从当前我国盛行的加班制度来看，劳动者的权益已经面临着被侵害的现实困境。《劳动法》的落实仍然是个艰巨的任务。

## 2. 我国劳动者权益保障所面临的现实困境

### 2.1. 我国劳动者面临的加班现状

宏观经济学家约翰·凯恩斯曾经预言：到了 21 世纪人们的生活会变得非常富有，并且每周只需工作 15 个小时[1]。我国目前正处于 21 世纪，人民的经济条件和生活水平显著提高。然而凯恩斯所预言的劳动者每周工作 15 个小时的现象不但没有出现，反而劳动者的工作时长越来越久，加班文化盛行。2023 年国家统计局公布 4 月全国企业就业人员周平均工作时间为 48.8 小时，较同年 3 月的 48.7 小时增加 0.1 小时，这个数据刷新了该指标自统计以来的最高记录。事实上，官方的数据统计并不能完全反映出我国劳动者的现实困境，比如一些“007”、“996”的极端情况并不在统计数据之内。这些劳动者的工作通常灵活性较大，很难受到劳动法的保障。在全球经济受到疫情影响的情况下，越来越多劳动者害怕失去工作和稳定的收入来源，就不得不陷入加班的困境之中。根据 2019 年职场人现状调查报告，只有 4.6% 的职场人基本不加班，近 90% 的人都难逃加班的厄运，45.5% 的劳动者每周有两到三天在加班，更有 24.7% 的人几乎每天都在加班。2018 年一份报告显示房地产、汽车、交通、能源和商业服务加班强度排所有行业前五，房地产以每周加班 7.74 个小时位居榜首。在服务行业，部分奶茶店员工月薪不超过 3000 元，但工作时间却长达 300 小时，相当于整月无休。如果以每天工作 10 小时计算的话，那么这份工作的时薪只有 9 至 16 元。而贵州省三类区的最低工资为时薪 17.20 元，超长的工作时间拉低了工作时薪，奶茶店

<sup>1</sup>乃河. 机器一样会“过劳死”！—机器人展览会上连续工作 20 小时后倒下[EB/OL].

<https://news.mydrivers.com/1/904/904906.htm>, 2023-04-19.

的员工时薪甚至达不到贵州省三类区的最低工资标准。

## 2.2. 过劳工作对劳动者权益的损害

超长时间的加班严重威胁了劳动者的生命健康。2023年8月,首都医科大学附属北京安贞医院的邢浩然、左惠娟等人在《中国循环杂志》发表的一篇关于猝死的流行病学特征的文章中提到:我国每年猝死人数居世界首位,并且近年来猝死员工出现年轻化的趋势,其中一个诱发猝死的重要因素就是过度劳累<sup>[2]</sup>。在加班制度的盛行下,近年来发生因为工作猝死的劳资纠纷比比皆是。2023年4月一名年轻女子因过度劳累在宿舍猝死,生前该女子日均工作时长11至12小时,连续工作两个月仅休息2天<sup>2</sup>。同年8月份云南昭通的23岁男子在江苏某电子厂打工期间在宿舍猝死,生前曾连上13天夜班,每天工作10小时以上<sup>3</sup>。然而,尽管付出了沉重的生命代价,劳动者的合法权益却没有得到切实保障。涉事企业通常以不在工作地发生意外为由拒绝对劳动者进行赔偿,仅仅在舆论的压力下进行人道主义的补偿。尽管社会舆论已经发现加班和内卷对劳动者的权益侵害愈演愈烈,但加班现象和“内卷”文化仍然是社会的常态。并且,抵制加班现象和“内卷”文化却被斥责为“躺平”。总的来说,我国劳动者的权益在加班文化的盛行下越来越难以保障,这是一个无法被忽视的现实困境。

## 3. 我国劳动者权益保障困难的原因

### 3.1. 传统的“工作”观念根深蒂固

从文化观念上来看,劳动者在明知加班不合理的情况下却仍然接受用人单位的加班要求,这与我国传统文化对于“工作”观念的理解密不可分。在儒家文化的影响下,现代社会将对于财富的追求与责任、忠诚、荣誉等融合在一起。尤其在中国、日本、韩国等东方文化浸染下的国家,工作占据了主导性地位。“成家立业”的思想让中国人将婚姻和事业看作头等大事,一份稳定的好工作成了评判一个人是否成功的重要标准。并且在中国的教育体系中,大部分老师和家长认为寒窗苦读的目的就是为了找一份好工作。工作条件决定了一个人的经济条件和社会地位,进而成了婚姻关系中一条重要的择偶标准。一旦失去了工作,就会断掉经济收入,失去社会地位,影响家庭关系,从而被贴上“不上进”、“没有责任心”、“能力不足”等标签。当工作被赋予责任、荣誉等价值意义,劳动者对于费尽千辛万苦得来的工作,自然将其作为人生中的主导事业加以重视。用人单位正是抓住整个社会对于“工作”的重视,抓住劳动者害怕失业的心理,以辞退劳动者为要挟迫使劳动者“自愿”接受加班。不仅如此,即便劳动者想要通过法律维权,企业也只需要付很少的一笔赔偿金,但是劳动者仍然要面临失业的风险。于是劳动者只能对加班制度一再的忍让,劳动者的工作时间也就越来越长。由于在劳动关系中,劳动者处于弱势的地位,加之劳动法对于劳动者的倾斜保护因为其落实不到位而难以保障劳动者的权益,劳动者本身也存在着维权之后丢失工作的顾虑。

### 3.2. 我国经济发展存在后发劣势

从我国的经济发展的现状来看,后发劣势是造成劳动者工作时长困境的一个不可忽视的现实原因。2012年美国电信公司威讯的一名程序员用自己25万美元年薪的五分之一将工作外包给了一个沈阳的程序员,直到该公司发现有中国IP频繁登陆后台,外包的行为才被曝光<sup>4</sup>。在此之前,这个美国程序员被

<sup>2</sup>极目新闻. 24岁女子疑过度劳累猝死,“平均每天工作10多个小时”,涉事中介公司多年0人参保[EB/OL]. [http://www.ctdsb.net/c1476\\_202304/1733643.html](http://www.ctdsb.net/c1476_202304/1733643.html), 2023-04-26.

<sup>3</sup>今日头条. 23岁男子连续上13天夜班,在员工宿舍猝死,每日工作超过10个小时[EB/OL]. <https://kan.china.com/article/2981275.html>, 2023-09-01.

<sup>4</sup>朱飞. 只需1/5薪水,美国程序员将工作外包给中国公司[EB/OL]. [https://www.sohu.com/a/358266021\\_100134309](https://www.sohu.com/a/358266021_100134309), 2013-01-16.

认为是整栋大楼里写代码最厉害的人。然而，即便沈阳的程序员有美国电信公司首屈一指的工作能力，但他在国内仅仅拿到美国程序员的五分之一的薪资。这份只有美国程序员五分之一薪水的工资在国内却也是业内高薪。在同一工作能力和工作量的情况下，程序员的两种不同待遇体现的正是经济发展较差的国家相比于发达的国家存在的后发劣势[3]。较先发展起来的国家可以通过各种手段获得超额收益，并通过经济以及技术上的各种优势阻止后来者的赶超。在西方发达国家发展初期，即使当时的操作系统、芯片等行业不够成熟，产品并不具备品质保障，但是由于其他国家在该行业上并未起步，因此只能选择购买一开始被较发达的国家垄断的高价产品。西方巨头赚取利润后反哺研发机构，迭代出了越来越先进的产品，而后发展的国家产品性能却跟不上先发展的国家。并且在产业发展过程中，由于技术条件限制和先发国家的打压，生产成本更高。在这种情况下，后发国家的工厂、企业如果想要保证利润就只能在劳动者的身上找补，最直接的方式就是通过增加劳动者的工作时长，以量取胜。

### 3.3. 企业违法的成本低

造成劳动者工作时长增加，加班文化盛行最直接的因素在于企业的违法成本低。由于违反劳动法的成本低，部分企业甚至可以无视劳动法的相关规定。1994年国务院关于职工工作时间的报告中规定：我国实行职工每日工作8小时平均每周工作40小时的工作制度。但无论是十年前还是现在，平均工作时长都没有降到8小时以下，“996”制度更是公然的违法[4]。2021年11月份，浪潮集团被爆出在办公室张贴各种鼓励加班的标语，有员工向记者透露，一年加了600多小时的班，加班时长在公司的排名还是倒数，济南劳动监察部门第二天就赶赴浪潮进行调查，至今未见处罚<sup>5</sup>。实际上这并不是该企业初次违反劳动法，早在2016年浪潮就被爆出实行6乘12小时工作制，要求员工春节、国庆随叫随到的行为被曝光时，同样未见处罚。另外，在拼多多、比亚迪被爆出员工猝死之后，两地的劳动监察部门虽然都进行了调查，但面对生命的消逝，他们与济南同行做出了同样的选择——只调查不处罚，三七互娱员工的猝死，甚至没有引起当地劳动监察部门的注意(见 p. 1126 脚注 5)。然而相比国内，国外企业违反劳动法的成本却很高。2022年7月13日，一名中国女网友分享在法国上班的视频引发网友关注。该女子表示自己因为加班被人事部门约谈，公司表示一周工作时长不能超过35~39个小时，超量加班属于违法行为<sup>6</sup>。由于害怕受到处罚，该公司主动约谈加班的女子，防止因为员工加班遭受法律罪责。由此可见，当一个企业的违法成本低，而压榨和剥削员工却带来高经济效益时，以盈利为目的的企业当然会选择用铤而走险的方式去获取更高的利润。

## 4. 《劳动法》落实的问题检视

### 4.1. 法律规定适用性不足

我国现有的劳动法于1994年通过，于2009年，2018年先后两次修正，其立法过于简单，无法适用于现在的劳动关系。《劳动法》从第三十六条开始到第四十五条对劳动者权益的保障进行了具体类型上的规定，但在具体应用和操作上缺乏实用性，导致劳动者在工作时间的实现上经常受到雇主的随意侵犯[5]。此外，从我国法律对于劳动者休息权的解释来看，相关的概念界定并不完善。“休息概念的解释长期以来偏重于体力劳动工作劳累后的体力补充、修整恢复职能，忽视了休息对于其他人群的应有作用。”[6]然而，在实际工作过程中，大部分被侵害休息权的劳动者通常不是体力劳动者，而是从事灵活工作的其他群体。这部分劳动者往往在实际的工作中，由于法律对于休息权的定义的模糊，往往更难维权。

<sup>5</sup> 新浪财经. 当代打工人，为什么工作时间越来越长了？[EB/OL]. <https://cj.sina.com.cn/articles/view/1638782947/61add7e3027016nt8>, 2022-01-10.

<sup>6</sup> 万南. 中国女子在法国因加班太久被HR约谈：一周工作不能超过39小时[EB/OL]. <https://news.mydrivers.com/1/846/846033.htm>, 2022-07-15.

## 4.2. 监察部门执法难度增大

随着信息技术的高速发展，监察的执法难度也逐步增大，传统的监察执法的手段已经不适用新出现的违法问题，劳动者维权的难度也在增大。在互联网时代，用人单位可以通过网络的方式下达相关的工作，劳动者即使不在公司或者工厂，依然处于工作状态。并且，这种线上交流的方式往往是通过一些社交软件进行单线互动，或者通过电话语音传达。并且，这种交接工作的方式都是属于私人社交的范畴，很容易涉及到个人隐私，劳动监察部门也很难通过传统的巡查手段实现对上述行为的控制。就算监察部门通过各种手段获取到用人单位存在违法延长劳动者工时的行为，但是工作时间、私人时间之间的界限被模糊化了，无法判定哪部分属于工作时间，哪部分属于私人时间。这就给认定行为是否属于《劳动保障监察条例》中规定的违法延长工作时间的行为带来困境，给执法加大了难度。

## 4.3. 对违法行为的惩戒力度不够

劳动保障监察条例规定劳动监察部门可以对实施违法行为的用人单位处以警告、责令改正和罚款等处罚。但是立法中采用的是“可以”而非“应当”，这就意味着劳动监察机关可以选择做出不处罚的决定，一旦遇到意志不坚定的执法人员很容易被用人单位收买，从而逃避法律的问责[7]。并且，《劳动保障监察条例》第二十五条针对违法行为罚款数额在 100 元至 500 元的区间[8]，这样的违法成本对于资金雄厚的用人单位来说成本太低，许多用人单位往往在接受处罚后依旧拒绝改正，并且继续违反劳动法。当安排劳动者加班带来的实际的收益可以弥补违法所受到的惩戒损失时，罚款不仅没有起到该有的作用，反而会使用用人单位变本加厉，更需要通过剥削劳动者来弥补所造成的损失。并且当用人单位侵犯了劳动者休息的权益时，用人单位可以通过各种手段逃避处罚，比如通过离职威胁等手段禁止劳动者发声。然而劳动者的维权难度却在不断加大，要么选择为了自己的其他权益不受侵犯忍气吞声，要么就是在维权的过程中付出更高的时间和经济以其更多地看不见的沉没成本，无形中加大了劳动者维权的难度。

# 5. 《劳动法》落实的优化策略

## 5.1. 细化劳动法的立法细节

在立法的层面上，要细化劳动法的立法细节。针对用人单位占用劳动者休息时间安排任务的情况，在《劳动法》和《劳动合同法》中要对涉及劳动者日常工作中的工作时间、休息休假等具体制度以及现存和未来可能出现的问题予以明确。针对休息权的解释中忽视体力劳动者之外的劳动人群的休息权保障的问题，应明确休息权的涉及的相关主体。不仅要保护体力劳动者的休息权，也要保护脑力劳动者以及其他劳动者的休息权。在涉及休息权落实的具体制度细节中，应当根据现实条件的变化而不断进行调整和补充，确保劳动法能够使所有劳动者在实际的劳动过程中获益。

## 5.2. 优化监察部门的监察方法

劳动监管部门的监管过程作为《劳动法》的落实过程中的重中之重是不可被忽视的环节。在执法的过程中，要优化劳动监管部门的监管方法，加大劳动监管部门的监督力度。从当前劳动者所面临的休息时间被侵占的情况来看，传统的劳动监察部门的执法监督的手段和方式已经不适用，因此劳动监察部门也要与时俱进，监察方式要多元化、全方位，如将线上线下监督结合，不漏过任何一个监管环节。同时，监督监察部门的职能要细化，不含糊，对不同的违法行为由专门的监督机构针对专门的事项开展监督检查活动。针对当前加班文化盛行的现状，要对用人单位的检查频率适当的增加，开展不定期的检查，以及暗访工作。同时，劳动监管部门内部要通过相关培训和法律教育不断提高规范化管理水平和自我修养的提高，从而确保劳动监察部门风清气正，高效工作。另外，监察人员应深入实地进行考察，了解一线

劳动者的真实工作情况，工会要充分发挥职能作用，切实维护劳动者权益。当用人单位延长劳动者工作时间时，工会应及时与用人单位管理者就加班时间、工资报酬以及是否安排调休等与劳动者的权益相关的实际问题进行交流和协商。

### 5.3. 加大对违法行为的惩治力度

针对现存的《劳动保障监察条例》中规定的罚款对于用人单位起到的效果不明显的情况，要加大对违法企业的惩治力度。通过立法对企业内主要责任人予以一定程度的惩戒和处罚。对于屡教不改、侵犯劳动者休息权情节严重的用人单位要施以重拳打击，比如责令整改或吊销营业执照。在用人单位因不合理的过劳加班要求侵犯劳动者休息权而造成了威胁劳动者生命健康时，应通过扩大行政处罚、民事赔偿以及将侵害行为纳入刑事处罚等手段严惩违法单位。通过公布违法企业的相关信息，通过舆论施压，监督用人单位的整改落实情况。加大对侵害劳动者休息权主体的惩处力度，一方面使外部成本内部化，另一方面增加企业的侵权成本。通过切身利益的调整实现劳动者权益的保障。

## 6. 结语

劳动者的权益保障问题一直以来是个复杂且难以解决的问题，它不仅应该受到社会的关注，还需要社会团体中的每个人在实际行动上通过遵守《劳动法》来共同维护每个劳动者的合法权益。在加班风气盛行的当下，最有效的保障劳动者权益的方式无疑是从法律的维度来规避和取缔任何损害劳动者利益的违法行为。在这个过程中，无论是劳动者、企业还是执法者都需要将法律作为悬在心头的利刃，既不可逾越法律的界限，也要随时拿起法律的剑刃保护自己的合法权益。只有将《劳动法》实际运用起来，才会发挥法律应有的效力。

## 参考文献

- [1] 吴晨. 拥抱未来的思维实验——书评《贫穷的终结》[J]. 中国对外贸易, 2019(6): 80.
- [2] 刑浩然, 左惠娟, 高海, 等. 猝死流行病学特征与危险因素研究进展[J]. 中国循环杂志, 2023, 38(8): 891-894.
- [3] 邓宇. 后发国家探索独立自主发展道路的优劣势表现与路径选择[J]. 西南金融, 2022(1): 15-27.
- [4] 班小辉. 反思“996”工作制: 我国工作时间基准的强制性与弹性化问题[J]. 时代法学, 2019, 17(6): 27-33.
- [5] 常凯. 劳权论当代中国劳动关系的法律调整研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003: 92-101.
- [6] 蓝寿荣. 论我国宪法休息权的解释[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2020(4): 45-57.
- [7] 高严. 超时加班工作制下劳动者休息权实现路劲探析[J]. 北京市工会干部学院学报, 2023, 38(1): 53-62.
- [8] 郭长清. 综合计算工时工作制情况下违法延长工作时间的认定问题[J]. 中国劳动, 2014(10): 61-63.