

# 职场“自愿”加班成常态 打工人身心健康受损 无节制超长加班现象怎么解？

每周平均加班近15个小时——这是北京一外企职员邓先生的工作经历，如果加上平时周末在家加班的时间，这个工时还要更长一些。

“在工作日，深夜12点前办公室的灯多是亮的，因为一直有人在工作，周末也有同事赶到单位来加班。”邓先生说。

像邓先生这样的加班族不在少数。记者连续多日采访了北京、湖南、广东等地30多名劳动者发现，近九成职场人或多或少需要加班，近六成职场人平均每天加班超过1小时；且有一半的职场人加班后得不到任何形式的补偿，如加班费、调休等。

国家统计局近日发布的2023年一季度国民经济运行情况也显示，今年3月，全国企业就业人员周平均工作时间48.7小时，与去年3月的47.3小时相比增加1.4小时。



## 加班现象极为普遍 加班费得不到保障

“加班是家常便饭。”在北京某商场从事销售工作的李女士如是说，她和同事通常一个星期只休一天，且只能是周一至周五的某一天，周末不能轻易请假，每天上班超过8小时。

“公司规定的上班时间是10点至18点，但实际上通常会超过8个小时。”李女士说，虽然规定18点下班，但经常到了下班时间还有工作没处理完得接着干，有时领导还会占用下班时间临时开会，到家后还会时不时接到客户反馈问题，又要占用休息时间沟通解决。

在湖南长沙某事业单位工作的赵先生同样面临加班问题。他的上

班时间是9点至17点，但近些年他几乎没有准点下班过，有时为了工作需要加班到晚上十一二点才回家。

“有时候加班沦为了一种形式，平时即便工作按时完成了，但是由于其他同事还在工作，自己也不得不留在单位一起加班。”赵先生吐槽道。

“晚下班一两个小时都不能算作加班。”在广东一家互联网企业工作的张先生对记者说，自大学毕业以来，他一直从事程序员工作，工资待遇不错，但经常熬夜加班让他头疼。

“公司没有绩效考核，拿固定工资。每个月公司会给每个小组安排任务量，当月就要完成，不然就会扣

钱。要想完成公司布置的任务量，就必须加班、每天加班。”张先生说，有时小组成员家里有事不得不请假，另外几个人就要顶上，加班到凌晨、周末无休是常态。

记者调查发现，在忍受超长工时的企业员工里，不少人是出于“自愿”无偿加班，“加班费”对他们来说是奢望。

“平均每周都要加班10小时左右，全部是‘自愿’，没有加班费。”赵先生告诉记者，虽然部门领导从没有提出过要求自己加班，但事实上，领导布置的工作量已经远非上班时间内能完成，自己只能“主动”加班，单位自然也不会向员工支付加班费用。

在赵先生看来，现在是否主动加班已经变成单位评判员工是否努力的标准，因此即使自己很讨厌这样的工作节奏，也不得不忍受。

与赵先生不同，在广东某民营企业工作的王女士告诉记者，自己主动加班更多是出于生活所迫。“我的基本工资只有3000多元，要想拿到更高的工资，就要多干活，公司没有要求加班，但我不得不加班。”王女士说。

有数据显示，像王女士这样主动加班的现象比较普遍。前程无忧发布的《职场人加班现状调查报告2022》就称，11.1%的受访职场人表示通过勤奋加班获得了升职加薪。

## 加班文化苦不堪言 身心健康严重受损

受访的劳动者普遍认为，愈演愈烈的加班文化不仅损害了他们的劳动权益，还使其身心健康受到严重伤害。

“有时加班回到家已经是晚上11点多，睡觉要到12点以后，睡眠时间只有6小时左右。”赵先生无奈地说，经常加班也导致没有时间参加体育锻炼，身体素质一天不如一天。

在北京一家自媒体企业工作的

张女士告诉记者，由于工作任务繁重，她平时经常需要加班写文案，并且精神压力很大，睡到自然醒对她来说已经十分“奢侈”。

“干这行，工作压力大，缺乏运动，很多同事的身体状态都不太好，几乎都有职业病。”张女士说，她每次看到“加班过劳死”这样的新闻，都会感到害怕，担心这样的事情也发生在自己身上。

此前一份覆盖1500名北上广加班白领的调查报告显示，超过70%的加班者都有便秘、腰酸背痛、四肢无力、精神萎靡、头晕头痛等15种不适症状。只有26%加班白领做到三餐饮食规律，超过57%的加班白领睡眠不足7小时。

“长期加班会对劳动者产生诸多不良影响，比如导致员工身体疲惫、精神压力过大，甚至引发各种疾病；

也会影响员工的家庭生活和社交活动，导致员工缺乏社交支持和情感关怀；还不利于员工工作效率的提高，容易让员工失去对工作的热情，影响职业生涯发展，消耗工作能力和创造力等。”全国政协委员、北京金台律师事务所主任皮剑龙长期关注劳动者权益保障问题，对于劳动者超时加班问题，他认为亟须引起重视。

## 明晰休息权利范围 加大违法查处力度

从2021年最高人民法院、人社部联合发布超时加班典型案例，明确“工作时间为早9时至晚9时，每周工作6天”的内容严重违法违反法律关于延长工作时间上限的规定，到去年3月份北京、山东、安徽等多地人社部门开展超时加班整治，释放的信号十分明晰：纠偏当前畸形加班文化、保障劳动者合法权益。然而，加班文化为何依然盛行？

皮剑龙分析，一方面是劳动法等相关法律法规关于加班的规定难以落实和监督，一些企业仍可以通过隐蔽的方式迫使劳动者加班，同时劳动者在劳动关系中处于弱势地位，面对强势的用人单位，大多数劳动者对加班文化只能选择接受；另一方面，大量企业缺乏相应的法律意识，仍存在“以加班为荣”的文化氛围，加班被视为一种奉献精神、责任感、进取心、团队合作等优秀品质的体现。反之，不

加班则被认为是懒惰，这部分员工可能面临被淘汰的风险。

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰认为，劳动者不拒绝加班甚至要求加班可归因于多种因素，最重要的原因在于一些用人单位不合理的工资结构。

“许多劳动密集型企业的工资构成，往往表现为基本工资就是法定最低工资，其他部分全部体现为加班工资。如果没有加班，劳动者将仅仅领到最低工资，只能糊口却无法养家。”沈建峰说，当加班工资是正常工作时间工资1.5倍或者2倍的时候，一些劳动者可能会“期待”加班；社会保险缴纳按照基数进行而不是按照实际工资进行，也会导致用人单位倾向于少增加人数，多安排工作，加班因此普遍化；此外，严格的解雇保护制度，导致解除劳动者比较困难，企业在生产旺季往往并不一定是通过招聘人员解决

用工需求，而是通过安排加班来进行。

记者采访30多名劳动者发现，目前治理超时加班仍然存在诸多堵点，比如劳动关系未明确，协商加班与强制加班的界限不易界定等。

在北京从事外卖工作的周先生说，虽然每天在线超过10小时平台就会提醒休息，但为了多劳多得，他仍然早8点出门晚10点回家，“干我们这行不存在加班”。

对此，皮剑龙认为，目前许多新业态就业群体大都没有建立明确的劳动关系，工作时间也没有明确规定，专项检查效果相对较弱，这些都不利于保护新业态从业人员的健康权益、劳动权益等合法权益。

采访中，不少劳动者提到，希望通过加班创收改善生活。那么，整治超时加班后还能加班吗？沈建峰认为，法律规定可以协商加班，同时规定每月加班超过36小时即属于违法

行为；企业不能逼迫、暗示员工超时加班，“强制加班是底线问题，加班创收是上线问题，应该区分开来”。

皮剑龙建议，及时完善保障休息权的相关立法，比如在劳动法中对休息权的内涵以及休息权的范围，作出进一步详细和具体的规定，同时规定劳动主管部门的执法权限、程序手段，并且明确针对各类违法行为的惩处手段，丰富法律责任的承担方式。

“加强劳动执法和监察部门的执法力度和透明度，对侵害劳动者休息权的违法行为进行查处，把强迫加班、超时加班作为打击重点，充分落实用人单位保障劳动者休息权的法定义务。”皮剑龙说，还要加强法律教育和宣传，提高劳动者对休息权重要性和法律维权方式的认知，通过宣传教育使用人单位主动认识到关于加班的相关法律规定，树立保障劳动者合法权益的意识。（法治日报）