

职场“自愿”加班成常态 超长工时难题如何破解？



前段时间，一位网站女编辑积劳成疾，最终因肝癌离世的消息引发社会广泛关注。在“加班文化”盛行的今天，熬夜、久坐、三餐不规律已经成为都市职场的常态。超长工时为何成普遍现象？员工为何“自愿”加班？加班现象又该如何破解？这些问题发人深思。

超长工时成常态 白领抱怨每周加班超20小时

“从疲劳到癌症仅需4步”，28岁的网易女编辑王雅珊生前在自己的微博中曾转载过这样一条微博，并发出感慨：“我就是例子啊！”此后没多久，这位年轻女孩就被癌症夺走了生命，令人唏嘘不已。

长期熬夜、饮食不规律、作息紊乱、健康严重受损，王雅珊只是众多加班族的一个缩影。随着经济快速发展，生活节奏加快，灯火通明的“加班楼”几乎成了城市标配，超长工时对于不少人也成了一种生活常态。

“我现在每周平均要加班20小时左右，这还不算平时周末在家加班的时间，并且这样的加班模式是常态化的。”在北京某外企工作的李威告诉记者。

“工作里，办公室的灯12点前都是亮着的，因为一直有人在工作，周末也有同事赶到单位来加班。”李威说。

记者了解到，像李威这样的加班族不在少数，2015年8月智联招聘发布的《2015年白领8小时生存质量调研报告》显示，超过一半的白领上班时无任何运动，三分之一白领每周加班超过5小时，而白领群体对工作环境满意的仅占两成。

员工被迫“自愿”加班 领加班费成奢望

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，加班费对于他们来说是奢望。

“平均每周都要加班10小时左右，全部是自愿，没有加班费。”就职于某大型国有银行的北京白领赵乐乐告诉记者，虽然部门的领导从没有要求自己加班，但事实上，领导布置的工作量已经远非上班时间内能完成的，自己只能选择“主动”加班，单位自然也不会向员工支付加班费用。

“有时候加班也沦为一种形式，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。”

在赵乐乐看来，现在是否主动加班已经变成企业评判员工是否努力的标准，因此即便自己很讨厌这样的工作节奏，也不得不默默忍受。

与赵乐乐不同，在北京某私企工作的董刚告诉记者，自己主动加班更多是出于生活所迫。

“我平时基本工资只有3000多元，要想拿到更高的工资就要多干活，挣绩效工资，单位没有要求过，但是不得不加班。”董刚说。

有数据显示，像董刚这样主动加班的现象十分普遍。中山大学社会科学调查中心去年12月发布的《中国劳动力动态调查：2015年报告》显示，超过60%的加班雇员是“自愿加班”，过半数加班雇员“自愿加班”的原因是为了获得直接的经济回报。

“加班文化”苦不堪言 身心健康严重受损

企业里愈演愈烈的“加班文化”不仅损害了员工的劳动权益，另一方面也令他们的身心健康受到严重伤害。

“平时加班回到家经常是十一点多，

睡觉要到12点以后，平时每天的睡眠时间只有6小时左右。”在北京从事媒体工作的吴宇告诉记者，因为工作性质原因，自己经常加班，且精神压力很大，睡到自然醒对他来说变得十分奢侈。

“没有任何时间参加体育锻炼，感觉身体素质一天不如一天，感冒成了常事。”吴宇无奈表示。

吴宇的遭遇也并非个例。2015年9月，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。

“由于工作压力大，缺乏运动，同事中不少身体状态都不佳，这几年体检有很多人查出了甲状腺疾病。”赵乐乐告诉记者，自己每次看到“白领加班过劳死”这样的新闻都会感到害怕，担心这样的事情也会发生在自己身上。

专家： 行业劳动定额标准亟须完善

上述《中国劳动力动态调查：2015年报告》显示，2014年全国劳动力一般周工作小时数约为45小时，高于《劳动法》中“平均每周工作时间不超过44小时的工时制度”和《国务院关于职工工作时间的规定》中“每周工作时间为40小时”的相关规定。

“从深层次看，现在企业员工加班问题与此前中国的经济结构有着一定联系。”人社部劳动科学研究所所长郑东亮接受记者采访时分析称，过去中国是“打工经济”，一些工厂、企业习惯于将员工的基本工资定得很低，迫使员工为了拿

到更高收入加班加点，特别是劳动密集型的出口加工业。

郑东亮认为，目前很多企业仍然延续了这样的模式。另外，在经济下行情况下，一些企业为了不使利润下降，会减少用人，迫使员工加班。且由于数量庞大，监管部门鞭长莫及，使得《劳动法》难以在企业，特别是一些劳动密集型的中小型企业严格执行。

而对于“自愿加班”现象，中国劳动学会副会长苏海南此前也曾分析称，其出现最主要的因素就是用人单位支付的劳动报酬偏低，劳动者靠正常工作时间所获取的劳动报酬往往难以满足自身及赡养人口的生活需要。他还认为，依靠延长廉价劳动力的劳动时间，反而降低了单位时间的劳动生产率，长此以往也不利于企业产品升级和健康发展。

“员工‘自愿’加班，企业虽然没有明确违反法律，但仍然不合理。这一问题也涉及多年来一直在探讨的劳动定额问题。”郑东亮表示，不同的行业应该对其劳动定额有标准，对此，早前各地、各行业也在做一些探索，但仍然处于非常模糊的阶段。

“劳动定额标准的确定对于行业的发展也是有益的，但是定多少？怎么定？仍然是很复杂的问题，这也需要行业内不断推进。”

在郑东亮看来，解决劳动者超时加班的问题，需要从多方面入手，一方面，劳动保障监察部门要加大主动监察的力度，另一方面劳动者本身也应该提高维权意识。“更重要的是要完善劳动关系协调的机制，让职工有话语权、发言权。因为很多权益问题法律并没有完全明确，需要企业内的工会组织等相应的机制进行协调。”

(张尼)