

人力资源开发与就业

北京地区员工过度劳动状况的调查研究

杨河清¹, 韩飞雪², 肖红梅³

(1. 首都经济贸易大学劳动经济学院, 北京 100026; 2. 北京工商大学嘉华学院, 北京 101118;
3. 北京劳动保障职业学院, 北京 100029)

摘要: 本项调研通过对北京地区政府、企事业单位员工(以下简称员工)进行问卷调查和个别访谈, 描述性地讨论了其过度劳动的现状, 并在此基础上初步分析了过度劳动的成因, 提出了加强劳动保障立法与执法, 建立职业化的社会援助机构, 倡导科学合理的工作价值观念等对策。

关键词: 过度劳动; “过劳”症状; “过劳”成因

中图分类号: F249.21 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2009)02-0033-09

Investigation on Overwork of Employees in Beijing

YANG He-qing, HAN Fei-xue, XIAO Hong-mei

(1. School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100026, China;
2. Canvard Institute, Beijing Technology and Business University, Beijing 101118, China;
3. Beijing Vocational College of Labor and Social Security, Beijing 100029, China)

Abstract: The paper describes and discusses overwork status of employees based on questionnaire survey and specific interview of employees of enterprises and institutional organizations in Beijing (hereafter referred to as employees). Causes of overwork are analyzed and countermeasures to this problem are put forward, including strengthening making and execution of laws protecting labors, funding professional social aid agency and advocating scientific and rational value of work.

Keywords: overwork; symptom of overwork; causes of overwork

本项调研通过对北京地区政府、企事业单位员工(以下简称员工)进行问卷调查和个别访谈, 描述性地讨论了其过度劳动的现状, 并在此基础上初步分析了过度劳动的成因。

本项调研采取了问卷、访谈、观察等方法。问卷调查对北京地区的政府机关、科研、学校、医院、新闻等事业单位, 国有企业、外资企业(含港、澳、台资企业)、私营企业和其他(针对

收稿日期: 2008-10-28

作者简介: 杨河清(1951-), 北京人, 首都经济贸易大学劳动经济学院教授, 博士生导师, 研究方向: 劳动经济学和人力资源开发与管理。

北京市属市管高等学校学术创新团队“北京市人力资源管理、就业和社会保障问题研究”的阶段性成果之一。

灵活就业人员) 等六类单位的雇员随机发放了 520 份问卷, 回收率 80.6%。调查问卷的发放和回收情况见表 1。

表 1 调查问卷发放回收情况

单位类型	问卷发放 (份)	问卷回收 (份)	问卷流失 (份)	回收率 (%)
政府机关	100	77	23	77
教科文医等事业单位	100	83	17	83
国有企业	100	86	14	86
外资企业	100	80	20	80
私营企业	100	87	13	87
其他	20	6	14	30
合计	520	419	101	80.6

一、我国员工“过劳”现状分析

(一) 调查对象的基本情况

1. 调查对象的性别与年龄分布。419 份有效问卷中, 男性 218 人, 女性 201 人。男性、女性有效百分比分别为 52%, 48%。受访者中, 年龄 25 岁以下、26~30 岁、31~40 岁、41~50 岁、50 岁以上年龄段的百分比分别为 12.9%, 32.7%, 27.4%, 20.3%, 6.7%。

2. 调查对象的学历分布。回收的 419 份问卷中, 除了 2 份问卷未填写此项外, 大专以下、大学专科、大学本科、硕士、博士的有效百分比分别为 9.1%, 21.3%, 38.4%, 19.9%, 11.3%。

3. 调查对象的职业(岗位)分布。回收的 419 份问卷中, 除了 5 份问卷未填写此项外, 企业经营者有 29 人, 中高层管理人员 69 人, 科研/研发人员 57 人, 创业设计从业者 37 人, 大学教师 50 人, 其他人员 172 人(主要是一般管理人员和普通员工, 还包括了来自政府机关的 70 余名的公务员, 详见表 2)。

表 2 调查对象的职业(岗位)分布

职业分布	人数	百分比 (%)	职业分布	人数	百分比 (%)	职业分布	人数	百分比 (%)
企业经营者	29	6.9	创业设计从业人员	37	8.8	合计	414	98.8
中高层管理人员	69	16.5	大学教师	50	11.9	缺失数	5	1.2
科研/研发人员	57	13.6	其他人员	172	41.1	总计	419	100.0

(二) 调查对象“过劳”的基本数据

1. 员工周工作时间。2005 年 4 月 12 日~13 日, 中国青年报社会调查中心和央视资讯科技有限公司合作实施了一项调查, 在接受调查的 1218 人中, 每天工作不足 8 小时的人占 34.4%, 而工作时间在 8 小时以上的人占 65.6%。其中, 每天工作 10 小时以上的人已经超过 20%。搜狐网站 2006 年 5 月发起的一项参与调查人数达到 11121 的关于过劳死的调查显示: 超过 56% 的人每天工作时间超过 10 小时。2006 年 6 月 20 日《韩国经济》中有一则名为“疲惫的中国, 加班现象蔓延, 每年 60 万过劳死”的消息说, 中国已成为全球工作时间最长的国家之一, 人均劳动时间已超过日本和韩国。

本研究针对北京地区的调查结果如表 3 和表 4 所示: 一周工作时间最长的为 84 小时, 最短的为 18 小时(推测此为一个异常值), 平均周工作时间为 48 小时; 72% 的调查对象工作时间超过 40 小时(按 5 天工作日折合为 8 小时/日), 50% 的调查对象周工作时间超过 48 小时(按 5 天工作日折合为 9.6 小时/日), 另有 25% 的调查对象周工作时间超过 55 小时(按 5 天工作日折合为 11 小时/日)。与前两项调查的结果基本相符。

表3 调查对象周工作时间统计

工作时间 (小时)	人数	百分比 (%)	工作时间 (小时)	人数	百分比 (%)	工作时间 (小时)	人数	百分比 (%)
18	1	0.2	48	27	6.4	66	5	1.2
30	2	0.5	49	2	0.5	70	10	2.4
35	7	1.7	50	83	19.7	72	2	0.5
38	1	0.2	52	1	0.2	80	1	0.2
40	101	24.1	55	17	4.1	84	4	1.0
42	6	1.4	56	15	3.6	合计	398	95.0
43	2	0.5	58	7	1.7	缺失数	21	5.0
44	2	0.5	60	43	10.3	总计	419	100.0
45	56	13.4	65	3	0.7			

《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定：国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。此后，国务院又于1995年3月发布了《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》，进一步缩短工时，决定自1995年5月1日起，实行5天工作制，即职工每日工作8小时，每周工作40小时。上述调查的数据显示，七成以上的调查对象周工作时间超过了40小时。

从性别方面看，男性周平均工作时间为49.99小时，高于女性的47.84小时；从年龄上看，调查对象中31~40岁、41~50岁以及51岁以上三个年龄段人群的周平均工作小时数分别为50.12、51.52和50.61，差别不大，而25岁以下以及26~30岁调查对象的这一数据分别为46.27和47.14，低于30岁以上人群；可见，男性劳动者工作时间略长于女性，30岁以上人群因个人工作经验的增长带来的责任增加，其工作时间明显高于30岁以下人群。

从学历上看，大专以下人群以及具有博士研究生学历人群的周工作小时数最大，分别为53.84和54.00，明显高于拥有大专学历、本科学历以及硕士研究生学历人群的47~48小时；大专以下学历人群之所以工作时间较长，经过分析可知，其原因在于这部分调查对象的职业多是企业经营者，进一步从职业的角度分析发现，企业经营者的周平均工作时间为53.41小时，高于大学教师的51.94小时，而其他职业这一数据为47~49之间，差异不明显。在就职方式方面，无固定工作单位的灵活就业人员工作时间最长，每周为54.50小时，明显高于其他就职于各类单位的劳动者，其他各类单位的这一数据在47~50之间，差异不明显。

2. 员工上下班交通时间。对于像北京这样的大都市，交通拥堵，使得上下班交通时间亦成为影响上班族疲劳的一个不容忽视的因素。2007年8月7日，北京市汽车研究院针对北京的交通拥堵现状做的一项初步调查显示：市民对北京的交通现状满意度仅为24.1%。很多市民对北京的交通现状极其不满意，甚至十分气愤（满分10分，最高得分为7分，有56%的市民只给出了1分）；从时间段来看，拥堵主要集中在早上7~9点和下午17~20点，这两个时间段正是上下班的高峰期。

表4 调查对象周上下班交通时间统计

通勤时间 (小时)	人数	百分比 (%)	通勤时间 (小时)	人数	百分比 (%)	通勤时间 (小时)	人数	百分比 (%)
1.0	34	8.1	7.5	5	1.2	16.0	4	1.0
1.5	1	0.2	8.0	24	5.7	17.0	1	0.2
2.0	15	3.6	9.0	2	0.5	17.5	1	0.2
2.5	12	2.9	10.0	78	18.6	18.0	2	0.5
3.0	8	1.9	11.0	1	0.2	20.0	12	2.8
3.5	3	0.7	12.0	11	2.6	25.0	1	0.2
4.0	21	5.0	12.5	3	0.7	35.0	1	0.2
5.0	83	19.8	13.0	7	1.7	合计	396	94.5
6.0	7	1.7	14.0	7	1.7	缺失数	23	5.5
7.0	15	3.6	15.0	37	8.8	总计	419	100.0

本次调查结果如表 4 所示：调查对象一周上下班交通时间最长的为 35 小时，最短的为 1 小时（住所离单位非常近或住在单位内），平均周上下班交通时间为 8 小时。55.3% 的调查对象周上下班交通时间超过 5 小时（按 5 天工作日折合为 1 小时/日），49.7% 的调查对象周工作时间超过 7 小时（按 5 天工作日折合为 1.4 小时/日），有 22.2% 的调查对象周工作时间超过 10 小时（按 5 天工作日折合为 2 小时/日），有 5.6% 的调查对象周工作时间超过 15 小时（按 5 天工作日折合为 3 小时/日）。

而从性别、年龄、学历、单位性质角度看，用于上下班交通的周平均时间无明显差异，基本上保持在 7~10 小时的范围内，只有职业因素不同。调查显示，企业经营者的周平均上下班交通时间仅为 4.7 小时，明显低于其他职业的 7~9 小时，其原因应该在于：一方面，企业经营者的工作时间弹性比较大，可以灵活选择出行时间，避免高峰堵车；另一方面，企业经营者的出行通常很少选择公共交通，这可以减少其用于上下班的交通事故。

3. 员工工作状态。对北京地区员工日常工作紧张程度的调查结果见表 5：29% 的调查对象觉得自己的工作状态“非常紧张”，47.1% 的调查对象觉得自己的工作状态“比较紧张”；认为“一般”和“不紧张”的仅占 23.9%。

表 5 调查对象工作状态

分类	人数	百分比 (%)	分类	人数	百分比 (%)	分类	人数	百分比 (%)
非常紧张	120	28.6	不紧张	13	3.2	缺失数	5	1.2
比较紧张	195	46.5	合计	414	98.8	总计	419	100.0
一般	86	20.5						

从性别方面看，男性劳动者的工作紧张程度略高于女性劳动者；从年龄角度看，31~40 岁人群工作紧张程度最高，25 岁以下人群最低；从学历角度看，博士研究生工作最紧张，明显高于其他学历人群，其他学历人群差异不大；从职业角度看，除企业经营者工作紧张程度明显较高外，其他职业差异不大；从单位性质角度看，科研、学校、医院、新闻等事业单位的工作紧张程度最高，国有企业最低。

4. 员工工作时间是否规则的调查统计结果如下：55.7% 的调查对象工作时间不规律，经常赶工；30.6% 的调查对象一般，13.7% 的调查对象工作时间比较规则。

表 6 调查对象工作时间是否规则

分类	人数	百分比 (%)	分类	人数	百分比 (%)
不规律，经常赶工	231	55.1	合计	415	99.0
一般	127	30.3	缺失数	4	1.0
比较规则	57	13.6	总计	419	100.0

从职业方面看，相对来说，中高层管理人员、创意设计从业者工作不规律程度最高；从单位性质来看，外资企业工作不规律程度最高，而政府机关的工作则相对规则。

5. 员工是否经常加班。调查对象加班情况如下：65.4% 的调查者经常加班。

表 7 调查对象是否经常加班

分类	人数	百分比 (%)	分类	人数	百分比 (%)
是	265	63.3	缺失数	14	3.3
否	140	33.4	总计	419	100.0
合计	405	96.7			

在这一问题上，从不同角度出发的分析结果与“工作紧张程度”的分析结果差别不大。从性别方面看，相比女性劳动者，男性劳动者更经常加班；从年龄角度看，31~40 岁人群加班频率最高，25 岁以下人群则最低；从学历角度看，博士研究生经常出现加班的情况；从职业角度看，

企业经营者的最经常加班的人群；从单位性质角度看，科研、学校、医院、新闻等事业单位成为加班最经常发生的地点，而国有企业在方面的数据仍最低。

6. 员工所承担的工作任务量。调查统计结果如下：73.3%（1%~26.7%）的调查对象承担了一人以上的工作任务。

表 8 调查对象所承担的工作任务量

分类	人数	百分比 (%)	分类	人数	百分比 (%)	分类	人数	百分比 (%)
0.8人以下	19	4.5	1.2人	56	13.4	合计	416	99.3
0.9人	9	2.1	1.3人	38	9.1	缺失数	3	0.7
1人	83	19.8	1.4人	44	10.5	总计	419	100.0
1.1人	30	7.2	1.5人以上	137	32.7			

进一步分析发现，在员工工作量问题上，再次显示出与上文分析基本一致的情况。相对而言，男性劳动者，31~40岁人群工作量更大，博士研究生的工作量高于其他学历人员，而从职业角度看，企业老板依然是工作量最大的人，单位性质方面，科研、学校、医院、新闻等事业单位的这一数据依然最高，国有企业仍然最低。

7. 员工“过劳”症状。关于“过劳”的症状指标，本调查选用了日本过劳死预防协会提出的过劳死的十大危险信号。各项症状出现的有效百分比统计见下表。

表 9 “过劳”症状出现的有效百分比统计

序号	症状描述	选择“是”的有效百分比 (%)
1	过早地出现了“将军肚”	24.4
2	脱发（洗头、梳头掉许多头发）、斑秃	30.5
3	记忆力减退，开始忘记熟人的名字	39.9
4	经常头疼、胸闷、耳鸣、目眩、心悸，检查无结果	38.5
5	频频去洗手间	22.2
6	注意力越来越不容易集中	42.8
7	性欲、性能力下降	24.4
8	心算能力越来越差	48.3
9	睡眠质量不高（失眠、多梦，睡觉醒来不解乏等）	65.5
10	易怒、烦躁、悲观、难以控制自己的情绪	48.7

上述各大症状中，出现频数最高的是“睡眠质量不高”，65.5%的人选择了此项；接下来依次是：“易怒、烦躁、悲观、难以控制自己的情绪”，“心算能力越来越差”，“注意力越来越不容易集中”，“记忆力减退，开始忘记熟人的名字”，“经常头疼、胸闷、耳鸣、目眩、心悸，检查无结果”，“脱发（洗头、梳头掉许多头发）、斑秃”等症状。

按照日本过劳死预防协会的评判标准：上述 10 项症状出现 2 项及以下为过劳死“黄灯”警告期，目前尚不必担心；3~6 项为过劳死“红灯”预报期，说明已经具备过劳死的征兆；6 项以上为“红灯”危险期，可定为疲劳综合征，已进入过劳死的预备军。借用此标准，本次调查对象的“过劳”程度见表 10 所示。

表 10 调查对象过劳程度统计 %

“红灯”危险期	“红灯”预报期	“黄灯”警告期
26.3	35.3	38.4

二、过度劳动的影响

关于过度劳动的影响，调查结果如下表所示。调查对象对于过度劳动最明显的感受是生活品质的下降，这与接受访谈人员所说的“繁忙的工作失去了很多属于个人的时间和生活”相一致，其次是身体机能的下降，而大家对于医疗保健费用的增加这一间接影响的感受最不明显，这与 93.3% 的调查对象年龄都在 50 岁以下，求医较少有一定关系。

表 11 过度劳动的影响

%

序号	影响	显著	一般	较小	序号	影响	显著	一般	较小
1	身体机能下降	27.2	51.1	20.8	3	医疗保健费用增加	12.4	29.8	54.7
2	工作效率下降	20.5	50.1	27.2	4	生活品质下降	33.2	43.7	22.0

注：表中数值与 100% 部分的差额为缺失值。

无论是从劳动者个人，还是从用人单位以及整个社会经济的发展来看，过度劳动现象带来的负面影响已经不容忽视，如果不及早采取措施，任其发展下去，必将产生更大的危害。

(一) 社会层面

1. 过度劳动对就业产生挤出效应

王艾青^[1]在“过度劳动及其就业挤出效应分析”一文中指出，目前中国很多行业劳动力的小时工资水平过低，大大低于标准水平，这种过低的小时工资水平迫使劳动者延长劳动时间，从而出现了过度劳动，过度劳动又导致了以日计量的工资水平的提高。即现实的较低的小时工资由于过度劳动而呈现虚假的较高的日工资水平。这样，日工资水平便上升到理论水平之上。当日工资达到较高水平时，所雇用的劳动量就会减少，这就是过度劳动造成的就业挤占。同时，当现行的较低水平的小时工资低于理论工资水平时，资本的盈余就会高于正常条件下的资本收益，即出现低工资行业或产业的投资盈利率较高的实际情况。但在获得这种盈利的同时并没有带来显著的就业增加，其原因在于，这种就业的扩大实际上被过度劳动所抵消。资本的盈利与经济的增长所应该带来的就业增长均被过度劳动抵消后，甚至在某些个别行业或领域还出现就业负增长的情况。过度劳动的存在对中国经济增长与就业增长二者之间的“非一致性”做出了部分的解释。

2. 过度劳动对消费产生了挤出效应

过度劳动不仅对就业产生了挤出效应，也对消费产生挤出效应。过度劳动对消费的挤出主要表现在工作时间对消费时间的挤占。人们所拥有的时间是一定的，花在工作的时间越多，闲暇时间就越少，可用于购物、休闲、娱乐等消费性活动的时间也就越少。每到周末、节假日，各大商家都摩拳擦掌进行各种促销活动，商场也是人满为患，“五一”、“十一”两个黄金周年年旅游收入创新高，这些充分说明人们的消费能力是很强的，只是平时工作太忙，没有时间消费，所以积累的消费能量都在节假日、休息日爆发出来了。我国目前的消费率与世界平均水平相比，一直处于较低水平。伴随着经济的增长和人们收入的增加，从 1993 年至 2003 年，我国最终消费率平均为 59.5%，2004 年为 53.4%，2005 年进一步下降到 50% 以下，2006 年在 51% 左右，同期世界平均消费率为 78% 左右。消费率不升反降，过度劳动能够部分解释这种现象。

3. 过度劳动对经济构成负效应

现代生理学证明，在既定的时间内，人的脑力和体力支出的能力是有极限的。现代劳动经济学认为，劳动者脑力、体力的运用与工作绩效之间的关系同微观经济学中的生产函数有一定的相似性。在一个工作日内，劳动者刚开始工作时处于启动状态，工作绩效不高，随即进入绩效峰值，而后依次递减。S. P. 弗洛伦斯早在 1924 年就通过实证研究提出，在最初工作的一个小时内，劳动者的工作绩效最高，其后便依次递减，在临近下班的 2 个小时内，工作绩效急剧下降。因此，现代劳动经济学的研究成果启示我们：需要支付大量脑力、体力的工作时间不宜过长，因为超过劳动者脑力、体力支付的生理极限之后，工作效率将急速下滑。

过度劳动将构成“过犹不及”的效应，在经济上造成的直接损失，美国每年达到 3000 亿美元，欧盟为 1100 亿欧元，日本则损失 1.2 兆日元^[2]。目前，我国尚无此项数据，由于我国是一个过度劳动的大国，估计数额不会太小。过度劳动还会造成巨大的间接损失，例如，因过度劳动致病损失的工时、损失的效率，过度劳动致病的医疗费用等。

(二) 用人单位层面

过度劳动除了会造成效率下降带来的损失外（还可能造成错误操作等带来的损失），也不利

于企业的长远发展。现代企业理论认为，企业应承担其相应的社会责任。世界银行把企业社会责任定义为：“企业与关键利益相关者的关系、价值观、遵纪守法以及尊重人、社区和环境有关的政策和实践的集合。它是企业为改善利益相关者的生活质量而贡献于可持续发展的一种承诺。”劳动者作为企业最为重要的利益相关者之一，过度劳动是对他们作为企业人力资源的掠夺性使用，但不利于人力资源的合理开发，也不利于企业素质提升和后续发展。那些把加班制度作为其“企业文化”，把加班时间的长短作为员工晋升、福利等标准的企业，就不会在技术进步、提高产品和服务质量、改善管理、提升素质和塑造核心竞争力方面下工夫，也不利于企业对社会责任的承担。

(三) 劳动者层面

1. 过度劳动降低工作效率。前文已做了分析，不再赘述。

2. 过度劳动降低生活品质。现代福利经济学认为，个人福利是指一个人获得的满足，这种满足既包括个人物质生活需要的满足，也包括个人精神生活需要的满足。适度的劳动可以为劳动者提供生存必须的物质基础，获得物质生活的满足，但是过度的劳动则剥夺了劳动者与家人团聚和休闲娱乐等精神层面的需要，降低了劳动者的个人福利，尤其是长期的过度劳累会使劳动者身心得不到休息，产生巨大的压力，容易诱发各种疾病，而极端的情况就会发生过劳死。毋庸置疑，过度劳动肯定会降低劳动者的生活品质，正如前文所述，过度劳动本质上是对人的“异化”。

3. 过度劳动是劳动条件恶化的一个重要的指标。

三、我国员工过度劳动成因简析

本研究特别对造成员

工过长工作时间的原因进行了调查，结果如下：

“工作任务过重”成为员工选择过长时间工作的第一大原因。这一点对于科研、研发人员尤其如此。通过访谈北京某航天研究所的

表 12 造成员工过长工作时间的原因统计

序号	原因	选择此项的有效百分比 (%)
1	工作任务重，不加班完不成	49.6
2	工作职务、职称晋升压力大，竞争激烈	39.4
3	单位不合理的劳动用工制度	24.4
4	自己有很高的人生目标	31.3
5	其他	3.9

人力资源部职员得知：在该所，一线研发人员工作任务重、压力大，加班多，疲劳现象较严重，这类员工占全体员工的 30% 左右。部分职能管理人员也如此。特别是单位的骨干人员，他们因为能力强，遇到难度大、重要性高的任务领导基本都会布置给他们，使之承担更多任务，久而久之，这部分人群不知不觉加入到了过度劳动的队伍。这类员工每周工作时间通常超过 60 小时，每天下班后、节假日都有不同程度加班，甚至在春节、劳动节、国庆节等长假期间也常有加班。工作时间内通常处于较紧张状态，工作负荷重。

实际上，造成员工“过劳”的原因是多层面、多方位的：

(一) 国家层面

1. 社会转型带来的生存压力

目前我国社会处于转型时期，工业化、城市化进程加快，社会生活的各个方面都经历着前所未有的震荡和变迁。一方面，现代化进程得到很大的提高，社会竞争的加剧，人们的生活和工作节奏加快，压力也日益渗透人类生活的方方面面，超负荷的工作量、超大的工作压力以及紧张的工作节奏很容易使我国员工尤其是职场精英陷入过度劳动状态，也有媒体报道认为，我国目前正处与经济高速发展时期，而承担了较多责任的社会精英必然会出现过度劳动现象，这是我国现阶段经济发展的要求，带有一定的必然性。另一方面，随着世界经济全球化的深入发展，我国开始

融入了世界秩序，成为全球生产和消费的关键环节，这也带来了中国人的消费渴望的爆发，“消费水平已成为衡量一个人的价值高低，甚至视为人生成败的标志”——不可否认，这是当今社会普遍存在的人生价值扭曲现象。那些所谓“高品位”生活以及成功象征的消费方式，又在不断推陈出新，目不暇接，凡是在有意无意当中接受了这一人生观的人，往往会为自己带来期望值过高的精神压力，陷入过度劳动状态，而并非简单地出于为生计奔波的超负荷工作。

2. 相关法律制度还不完善

首先，现行的劳动法调整范围过窄，各行各业的人士都是劳动者，但劳动法只调整企业中的劳动争议，这就使得事业单位、社会团体，国家机关中的知识分子劳动者的劳动争议无法可依；其次，劳动法未能明确落实劳动者休息权利的保障措施，劳动监察部门对于用人单位强迫员工加班等行为缺乏主动介入，也有学者认为劳动法中针对用人单位侵犯劳动者休息权的处罚力度过轻；第三，我国劳动法律体系未对过劳致病、致死的问题作出规定，因为法律的空白，发生过度劳动致病、致残、致死，用人单位到底是不是侵权，是不是需要承担责任，也成为无法进行法律界定的问题。

(二) 用人单位层面

1. 用人单位忽视人力资源的可持续发展

在日趋激烈的社会经济生活中，很多单位倾向于采取延长工作时间和增加用工强度的办法，以减少用工、降低成本。不言而喻，工作时间的长短与劳动强度成正比。而今天的中国劳动力市场仍是买方的市场，劳动者为求谋生，只能选择接受用人单位的苛刻条件，这样，陷入过度劳动状态的劳动者很难较好地进行劳动力再生产，有时甚至以牺牲自身的健康乃至生命为代价。

2. 用人单位用工制度不科学

很多用人单位不能够合理制订员工的工作时间、工作量，不注重营造良好的工作环境，工作过程管理不力，使得员工缺乏工作自主权，其人力资源部门的主要工作仍停留在传统人事管理上，未能与员工进行有效沟通，还存在着以工作时间的长短作为提薪升职必要条件的现象，无法及时解决员工工作与生活中的困难，种种因素造成员工只能是单位用工制度的被动接受者，其不合理因素往往成为员工过度劳动的直接原因。

(三) 劳动者个体层面

1. 成就动机是指推动个体去追求、完成自己认为最重要、最具价值的工作，并设法将其达到某种理想境界的一种内驱力。成就动机对社会成员而言是一种非常重要的社会动机，对社会成员的工作、学习具有极大的推动作用。一般而言，那些具有高成就动机的人大多精力旺盛、斗志昂扬、勇于接受那些富有挑战性的工作，往往容易给自己设立过高的人生目标，时时鞭策自己朝自己设立的目标前进，很容易使自己处于过度劳动状态。

2. 临时因素是指很多职场人士都难免会经历一些工作任务集中的时间段，例如完成某项目、进行职称评定期间等，因而在一些特定的时间段内，为达到一定的短期目标，增加个人的工作负荷量，使自己处于一个短期的过度劳动状态，待该临时性因素消除，即恢复正常的工作状态，临时因素引发的过度劳动在很多职业或者很多员工身上都可能经常出现。

四、应对过度劳动的对策建议

本次研究关于应对“过劳”的对策调查结果如下：

“劳动者个人加强自我调节”一项成为调查对象选择比例最高的应对措施让人颇感意外，从理论上分析，应对过度劳动比较好的措施首先应从政府劳动立法、执法的角度思考，而“个人加强自我调节”这一措施相对来说是比较被动的应对措施，加之劳动者在劳动关系中处于非主导地位这一现实，可实行自我调节的程度其实并不会太高。之所以出现上述情况，我们推测其原因在

于：一种可能是被调查者属于成就动机比较高、主动选择过度劳动的人群，另一种可能是选择这一措施的人颇让人有一种出于无奈的感觉，这让我们联想到有3位被调查者在本题目的其他选项上填写了“无法调节”的字样，似乎一部分人对于一定程度的过度劳动状态已经处于被动接受状态，这是一个值得进一步探讨的问题。

表 13 应对“过劳”的对策统计

序号	原因	选择此项的有效百分比 (%)
1	政府加强劳动时间立法、执法监督	45.7
2	将“过劳死”列入工伤或职业病	29.9
3	建立职业化的社会服务机构缓解员工工作压力	40.6
4	个人加强自我调节	46.5
5	其他	7.4

如何避免过度劳动现象，应当成为各类用人单位

以及政府决策层关注的问题。从国家层面，应采取以下主要对策：

1. 加强劳动立法与执法

首先，劳动立法应该以保障劳动者基本人权为首要任务，尤其是对全体劳动者的生命、健康、精神的保护，更加体现社会主义国家对劳动者的人文关怀；其次，应把“过劳死”纳入立法范围，对“过劳死”的构成要件性质、认定机构、认定程序、处理方法加以规定，世界上一些过劳问题严重的国家，比如日本把“过劳死”列入工伤范围，我国劳动法也应专门设立过劳死条款；第三，劳动法应落实劳动者休息权利的保障措施，用人单位应制订保障劳动者休息权利实现的措施，劳动行政部门对侵犯劳动者休息权利的用人单位要加以严厉制裁。

2. 建立职业化的社会机构帮助过度劳动人群

第一，考虑设立专门的劳动卫生与健康监督管理机构，并由该机构制订措施，督促用人单位保障劳动者的工作环境卫生及身体的健康，如果用人单位出现过劳死，劳动卫生与健康监督管理机构有权进行罚款并追究用人单位领导人的法律责任；第二，培育市场化的社会服务机构缓解员工工作压力，提供社会支持有利于缓解个体心理压力，消除个体心理障碍，也可以使消极的情绪，如愤怒、恐惧、伤感等得到某种程度的发泄，这对于处在社会急剧变迁中、心理压力骤然增大的过劳人群来说是十分必要的。

3. 倡导科学合理的工作价值观念

第一，国家要大力倡导正确的人生价值取向，增强人们的社会责任感，提倡合理的消费观念，引导人们正视社会转型过程中的不合理现象，保持积极向上、乐观开朗的人生态度；第二，改变那种认为不加班或休班就是工作不积极、不刻苦的错误工作观念，倡导一种工作时间积极工作、休息时间充分享受生活的生活新理念。

我国长期的落后和尽快重新崛起的民族宏愿，以及激烈竞争体制的建立，形成了努力，努力，再努力的价值观，并深深地影响着人们的行为。过劳问题被掩盖了，被忽略了，被轻视了。但是，我国劳动者中，数量相当多的精英和骨干员工长时间地过度劳动，身心呈现为慢性疲劳及亚健康状态，工作效率与生活质量下降，经济损失巨大，已经成为一大社会性危害。研究过劳问题已经具有极大的应用价值和学术价值。

参考文献：

- [1] 王艾青. 过度劳动及其就业挤出效应分析 [J]. 当代经济研究, 2007, (1).
- [2] 郭晓宏. 危机管理与员工疲劳预防. 中国安全科学学报, 2008, (3).

[责任编辑 崔凤垣]