

数字时代下我国工时制度的适用困境及完善

陈忆铭

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2024年4月19日; 录用日期: 2024年4月30日; 发布日期: 2024年6月14日

摘要

在5G、云计算、物联网等各种数字技术不断诞生的数字时代下, 衍化出了沟通实时化、时间弹性化、空间弹性化的新业态用工模式, 而这也为我国的工时制度带来了前所未有的挑战, 如特殊工时制的滥用、工作时间难以认定、工作时间与休息时间相互渗透等问题如破竹般不断出现。因此针对数字化时代工时制度面临的种种困境, 我们需要重新审视现行制度, 厘清工作时间认定标准, 优化特殊工时制度的使用范围、增加标准工时制度的灵活性, 以适应新业态用工模式, 保护劳动者的权益, 推动经济的健康发展。

关键词

工时制度, 数字时代, 新业态用工, 劳动权益保障

The Application Dilemma and Improvement of China's Working Hour System in the Digital Age

Yiming Chen

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Apr. 19th, 2024; accepted: Apr. 30th, 2024; published: Jun. 14th, 2024

Abstract

In the digital age with the continuous birth of various digital technologies such as 5G, cloud computing, and the Internet of Things, a new industrial employment model of communication information, time flexibility, and space flexibility has been developed, which has also brought unprecedented challenges to China's working time system. For example, the abuse of the special working hour system, the difficulty in identifying working hours, and the interpenetration of working hours and rest time continue to emerge like broken bamboo. Therefore, in view of the various dif-

文章引用: 陈忆铭. 数字时代下我国工时制度的适用困境及完善[J]. 法学, 2024, 12(6): 3580-3586.

DOI: 10.12677/ojls.2024.126509

difficulties faced by the working time system in the digital age, we need to re-examine the current system, clarify the working time identification standard, optimize the scope of use of the special working hour system, and increase the flexibility of the standard working hour system, so as to adapt to the new employment mode, protect the rights and interests of workers, and promote the healthy development of the economy.

Keywords

Working Hour System, Digital Age, New Forms of Employment, Labor Rights Protection

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

人类从传统的机器工业化生产进入到当今的数字化生产之后，除了像大数据、物联网、云计算等各种数字技术不断涌现发展，推动着生产方式的不断创新和进步之外。人们的办公方式、就业模式、用工模式等在数字时代已发生了天翻地覆的变化，对这些变化统称为新业态用工。最明显的表现就在于，伴随着互联网通讯技术的发展，许多“线上办公”、“掌上办公”软件的应用，打破了传统工作受到时间和空间限制的束缚，使劳动者实现了随时随地办公的愿望。而在新业态用工变革的背后，也产生了许多机遇和挑战。最明显的就是，目前劳动者的工作时间和休息时间之间的边界已逐步模糊，从而导致工作时间不断侵占了劳动者的休息时间。同时由于劳动者工作时空范围的扩大，应采纳何种工时制度进行计算也变得难以下定夺。并且我国现行工时基准法制自颁布实施已有二十余年，相比其他法系而言工时制度框架仍止步不前。因此劳动者与企业一旦产生劳动纠纷，这些法规极大可能成为解决纠纷的阻碍。

2. 数字化时代下新业态用工特点

当前中国正处于第四次工业革命的浪潮中，各种新兴技术如雨后春笋般涌现，其中最显著的就是互联网技术的迅猛发展。据官方解释，工业 4.0 指的是利用数字化技术推动产业变革的时代，是智能化时代¹。在此大背景下，许多依托于云计算、物联网、大数据等信息技术而诞生的新型经济模式、就业模式和办公模式逐渐成为主流。这些与传统经济和就业模式不同的创新被统称为新业态用工。这个术语涵盖了数字化、平台化和灵活化等趋势，反映了人们对工作方式的持续变革和创新。我们平常接触到的共享经济、远程办公、在线教育、虚拟助理等各种新型工作模式，都属于新业态用工的一部分。当谈到新业态用工时，灵活就业是其中备受关注的的一个话题。灵活就业指的是工作方式、时间和地点都具有较高的弹性和自主性，让人们可以更好地平衡工作与生活，实现个人的工作目标和生活需求[1]。并且孕育出多样的就业方式，如短视频拍摄、网络直播、文案写手等新职业。这种形式的就业方式有效的满足劳动者自身的生活节奏和个性要求。据统计数据显示，目前我国灵活就业群体中，在行业总用工数比重最大、灵活用工人数规模最大的是传统第二产业中的建筑业，所占比重高达 76.6%，用人规模达 4449.6 万人，大约占全国灵活就业者总人数的 45% [2]。灵活就业的兴起受到了多方面因素的推动。首先，随着科技的发展，远程办公、互联网平台等工具的普及，使得人们可以在家中或任何地点进行工作，打破了传统办

¹ “所谓工业 4.0，是基于工业发展的不同阶段作出的划分。按照目前的共识，工业 1.0 是蒸汽机时代，工业 2.0 是电气化时代，工业 3.0 是信息化时代，工业 4.0 则是利用信息化技术促进产业变革的时代，也就是智能化时代。” 李克强为什么要提工业 4.0

http://www.gov.cn/xinwen/2014-10/11/content_2763019.htm

公模式的限制。其次，年轻一代对于工作和生活的追求更加注重平衡和个性化，他们倾向于选择能够自由安排时间和空间的工作方式。此外，经济的不确定性和竞争加剧也促使人们寻求更加灵活的就业机会，以应对市场的变化和风险。

同时随着 5G、云计算、Chat GPT 等技术的发展与普及，许多公司和用人单位开始采用远程办公或居家办公这种新办公形式。同时，借助这些数字化工具，例如视频会议、在线协作平台、云存储等，进行沟通、协作和文件共享，使得远程办公变得更高效和便捷，劳动者和用人单位不再囿于传统办公的时空限制。数据显示，腾讯会议在 2023 用户数突破 4 亿，自上线以来服务超过 25 亿次在线协同，付费用户数同比提升 5 倍。这些年，不管是学校、企业还是政府机构对线上课堂、线上会议的使用频率一直保持高涨的态势。

因此在数字技术的影响下，诞生的新业态用工呈现出与传统用工不同的特点，主要表现在以下几点。

2.1. 沟通实时化

针对新业态用工具有的远程办公和虚拟团队等特点，各种即时沟通工具得到了广泛应用。企业通过邮件、即时通讯软件(如钉钉、企业微信)实现实时交流、项目计划制定、进度跟踪以及任务分配。同时，利用视频会议工具(如腾讯会议)进行远程会议、培训和沟通，促进远程工作人员之间的实时交流和协作。这些工具的应用有效地增强了团队之间的联系与沟通，提升了远程办公的效率和协同工作的便利性，助力企业顺利应对新型用工模式的挑战，实现高效务实的远程工作环境。

2.2. 空间弹性化

数字化办公最大的好处就是打破传统办公的时空限制，劳动者可以更加灵活的安排办公场所，实现真正的“一机在手，说走就走”的工作方式，从而在城市的各个角落，都能看到劳动者办公的身影，例如现在的咖啡厅里常能见到许多人一杯咖啡一台电脑，专注的敲击着键盘，亦或是，在餐厅中，劳动者利用碎片化时间，一边享受着美食，一边处理工作邮件。此外，在经济全球化的今天，跨国公司和国际贸易数量不断攀升，数字技术实现了真正的跨地域团队协作，员工可以利用数字技术实现跨地域的沟通、项目管理和文件共享。因此数字化办公不仅给企业带来了高效益，也为员工创造了更加灵活和便利的工作环境。

2.3. 时间弹性化

在数字化的浪潮下，企业纷纷探索和实践弹性工作制度，以迎合员工个性化的工作需求，提升工作效率和员工满意度。尤其是在 2020 年新冠肺炎爆发之后，为促进企业复工复产并有效应对疫情挑战，中央和地方政府陆续出台了一系列措施，如扩大特殊工时审批、工作时间弹性化、错峰交通安排等[3]。例如，人社部在其（2020）8 号文件中明确指出，“鼓励灵活安排工作时间，在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间”[4]。而这种弹性上下班制度在疫情后也继续被许多企业广泛采纳。

3. 我国现行工时制度及在数字时代下的适用困境

新业态用工模式的兴起除了对传统用工模式产生一定影响外，还稳定和增加了就业机会，改善了居民的收入水平。然而，与此同时，也引发了一系列与劳动者权益保障相关的问题。完善新业态从业人员的劳动权益保障，是我国近年来引导和规范新业态发展的核心内容。2021 年人社部和最高法院联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，凸显了国家对于新业态背景下灵活就业人员的劳动权益保障的重视程度。这些政策文件的出台和实施，旨在确保新业态从业人员能够享有基本的

劳动权益保障,包括但不限于工资支付、劳动合同签订、工时安排、社会保险等方面的权利。但是不管在何种用工模式下,工作时间是各国劳动立法完善的重点,工时制度都是劳动者权益保障的重中之重。而且工作时间是衡量判定劳动关系的时间标准,劳动者提供劳动与用人单位给付工资都以此为基本依据。根据现行的《劳动法》、《国务院关于职工工作时间的规定》以及《工资支付暂行规定》,当前已确立的劳动工时制度主要包括标准工时制和特殊工时制度(包括综合工时制度和不定时工时制度)。但在科技的发展和用工模式的转型升级下,我国的工时制度也陷入了前所未有的困境。

3.1. 标准工时制度

标准工时制度,针对于绝大部分的劳动者,其每日工作时间为8小时,每周工作时间为40小时,且每日加班时间上限为1小时,特殊情况下每日加班上限为3小时,每月上限为36小时,超过部分视为加班时间,需给予加班工资或补休。

随着用工、办公模式的愈发弹性化,我国的标准工时制也愈发显的僵化。按照理论,“工作时间是从工作开始到工作结束的时间,不包括休息的时间”[5]。也就是说劳动者的劳动过程应该是连续的。但大部分现实情况,劳动者在劳动过程中并不是在标准的八小时工时中连续作业的,往往在这八小时中会有部分为待命时间,因此大部分企业将法规中的八小时自主拆分为工作时间和待命时间,比如上午连续工作四小时,劳动者中午就餐、午休时间两小时,下午连续工作四小时,而这也导致劳动者在劳动岗位上的时间超过八小时。而在司法实践中,大多判决也承认了待命时间不属于八小时工作时间,这也导致许多企业开始变相的支配劳动者的待命时间,使超时劳动现象更加频发。同时随着远程办公的广泛普及,让生活与工作空间的物理屏障更加模糊,工作时间的界定失去了如场地、时段等“硬标准”。在互联网技术下,待命时间也越发的具有弹性和普遍性,尤其是一些从事互联网工作的劳动者[6],可通过网络随时开展工作,而这也导致劳动者或企业难以清楚的划分待命时间和工作时间,使许多员工在办公场所外或者是在待命时间内开始工作。所以本文之所以认为我国当下的标准工时制度过于僵化死板,是因为他没有考虑到当今的许多工作性质和方式都发生了变化,标准工时不仅仅需要通过工作时间来考量,也需要对工作质量进行考量。

3.2. 特殊工时制

1、综合工时制度。适用于特定行业和工种,工作时间可以根据生产经营需要进行灵活安排,每日工作时间内上限为8小时、每周工作时间内上限为44小时。超过部分可以采取弹性工时制度。这种工时制度适用于受到自然条件限制亦或是需要连续作业的行业,以及从事工农业和难以实现生产平衡的乡镇企业职工。但在设定的工作时限内,仍需遵守每周每日休息的最低限制。

2、不定时工时制度。适用于特殊行业和具体岗位,工作时间不固定,但需保证劳动者的休息权利。应当根据工作量、工作强度等因素合理安排工作时间,确保工作时间不超过法定时限,同时应给予适当的补偿。也就是说,工作时长没有固定值且也不符合标准工时的就可以适用不定时工作制。不过根据相关法规,用人单位想要实行特殊工时制,就必须经过专门的行政审批程序。

但是与快速发展的数字技术和用工模式相比较,我国现行的特殊工时制度逐渐与快速发展的社会不相匹配,导致用人单位为增加利益,滥用特殊工时制度,从而劳动者权益受到侵犯常有发生。具体困境表现在两方面:一方面,兜底性条款对象模糊。《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(以下简称《审批办法》)中的第四条规定对不定时工时制对象作了进一步的规范:1) 企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和以及其他无法按照固定工作时间计量工作量的职工,采取不定时工作制;2) 针对长途运输人员、出租汽车司机,以及铁路、港口、仓库等需要机动作

业的职工,也可以采取不定时工作制 3) 除此之外,其他根据生产特点、工作需要或职责范围,适合实行不定时工作制的职工也应受到适当安排。以上则是《审批办法》对不定时工时制适用主体的兜底性条款,但对于哪些可归为“其他”适用对象,并没有明确阐述。导致在实际应用中,这一制度已经成为用人单位肆意剥削劳动者休息权益的工具。同时,法律条文的表述过于模糊,适用劳动者的类型定义分类过于笼统,使得企业能够随意将与灵活性有一定关联的人员或岗位纳入不定时工时制度范围。这导致一些劳动者在工作时间和非工作时间的界限模糊的情况下,遭受超时加班和休息权益被剥夺的风险。

另一方面,缺乏具体明确的时间界定。在相关法律中并没有对不定时工时制发生加班的情况进行赘述,许多企业则认为不定时工作制不适用标准工时制中的加班原则,若有劳动者索要加班费,则一概用不定时工时制来搪塞,规避加班工资。而这也间接导致在许多互联网公司出现“996”、“007”的高压现象,使得劳动者在高压环境中,生命健康权受到巨大的挑战,并对劳动者的家庭和谐形成破坏,社会应对加班泛滥说“不”[7]。

3.3. 工作时间延长规定

此外,工作时间延长规定一直是劳动者权益保障的重要内容。根据上文可知,对于延长工作时间,每日上限为 3 小时,每月累计不得超过 36 小时。同时,用人单位应按照相关规定支付加班工资或者安排补休。

随着技术的发展和互联网的普及,许多人可以选择远程办公或弹性工作时间,从而不再受制于传统的办公时空限制。这种趋势为人们提供了更多自主管理时间的机会,使他们能够更好地平衡工作和生活。然而,这种自由灵活的工作方式也为加班时间的认定和加班工资的计算方式带来了挑战。目前,“996”、“001”现象在一些大互联网公司时常发生,并且对于加班产生的加班费许多企业采取视而不见的态度。但由于远程办公方式过于灵活,一旦劳动者需要取证维权时就会碰到,线上加班取证困难这一棘手的问题。按照《劳动法》第 44 条规定,用人单位若安排劳动者延长工作时间则必须支付加班工资,也就是“谁主张,谁举证”,若需要用人单位支付加班费,必须由用人单位对劳动者进行加班这一事实进行举证。而在数字时代下,许多劳动者不再拘泥于办公室进行办公,其办公地点随着电子设备而变更,变得更加灵活,工作时间统计、上下班考勤等问题打破了时空限制,而这也直接增加了加班举证的难度。并且,劳动者在平时工作中并不习惯于刻意留存加班证据,以及在数字时代,许多延长工作都是企业内部系统中远程线上操作完成的,因此劳动纠纷一旦发生,劳动者往往会由于难以举出充足的证据,处于弱势那方。

4. 数字时代下我国工时制度的完善路径

在缺乏相应保障机制的情况下,过度灵活的工时制度往往导致超时工作难以被察觉,从而加剧了劳动者权益保障的困难程度[8]。而到了数字时代下,在新业态用工模式的冲击下,我国工时制度的问题与矛盾更加凸显。在给予法律特别的权威的同时,也需要给予我们对法律特别的尊重[9]。因此,为保障劳动者以及用人单位的权益,促进新业态用工发展,本文从以下方面对数字时代下我国工时制度的完善提出建议。

4.1. 增加标准工时制度的灵活性

对于标准工时制度的表述主要分为两种:一是根据《劳动法》第 36 条规定,每日工作时间不超过 8 小时,每周工作时间不超过 44 小时;二是根据《国务院关于职工工作时间的规定》第 3 条规定,职工每日工作 8 小时,每周工作 40 小时。而面对同一工时制度存在两种不同的说法,是极容易引起混淆的,也影响了法律的权威性和确定性,因此我们应该选择一种作为统一表述。通过比较可以看出,相比于前者,

后者这一表述的灵活性更高,也更加符合当前弹性化、非固定性用工、办公的现状,而这也为劳动合同、集体合同中相关条款的自主协商留出一定余地。同时,通过上文的描述以及根据社会发展情况和相关研究数据可知,当前各个行业的用工压力都在增加,“隐形加班”或长期超时工作的现象屡见不鲜,因此适当放宽延长工作时间的限制应该被考虑。例如,提高可延长工作时间的上限,调整加班工资规定等措施或许可以有效应对企业加快发展速度的需求。然而,在推行这些措施的同时,也需要综合考虑平衡雇主和雇员的利益。这可能涉及设定合理的加班工资支付标准,确保劳动者获得适当的休息补偿,执行逐渐降低加班工资倍率的制度等。另外,劳动者在加班后应有机会选择用人单位业务较为清闲的时段进行调休,以有效保障其休息权。同时,雇主也应为需要长期超时工作的员工提供定期健康检查和适当补贴等福利待遇。

4.2. 优化特殊工时制度的使用范围

特殊工时制具有弹性和灵活性的特点,符合数字时代新业态模式的特征。因此特殊工时制与当前的新业态用工模式的匹配度较高。但正如前文所述,特殊工时制的兜底性条款适应对象太过模糊不清,导致在实施过程中许多工作出现了无合适工时可适用的困境,但为了适应当前灵活的用工方式,需要保留兜底性条款,但相比上文提到的模棱两可的表述方式,应细化兜底性条款,提升可行性和清晰度。目前我国对于特殊工时制度的适用对象往往是依据“行业”加“工作岗位特点”来确定,但在快速发展的数字时代下,每一天都有可能诞生出新的行业或者岗位,企业跨行业经营的现象也成为普遍,按行业分类并不能全面覆盖所有可适用的对象,甚至会导致用人单位钻法律漏洞来滥用特殊工时制度。因此本文对现存的劳务部《审批办法》²和2012年人社部发布的《特殊工时管理规定(征求意见稿)》³(下称“《征求意见稿》”)第5条关于企业申请不定时工作制岗位范围的规定相结合,将内容明晰为“其他工作量定额限制,可自主安排工作时间和工作地点的职工,适用于特殊工时制度”。同时按照原有的立法习惯,除了存在兜底条款外,还可再列适用行业清单,将新业态用工模式下出现的经过稳定发展可以适用特殊工时制度的新职业、新岗位纳入特殊工时制度的适用范围。该清单每年度根据新业态用工模式的发展进行增补。此外,特殊工时制度必须更加明确和严格地保障劳动者的工作时间权益。当前制度存在的不足之处在于,工作时间的规定不够清晰,这导致许多劳动者在高度便利的工作环境中长时间工作,无法得到充分的休息。在这之前,《征求意见稿》对综合工时制度进行了改进,主要是重新规定了每日或每周的最高延长工时,此外,虽然规定了用人单位需要确保劳动者每半个月享有一次完整的24小时休息日,但在不定时工作制下,劳动者的休息权利保障仍然存在缺失。由于工作性质的不同,不同的工作岗位其休息时间的需求并不一致,因此应根据工作性质的多样性和劳动者的个体差异性,确定适当的工作时间上限和下限是保障劳动者权益和提升生产效率的关键。在综合考量工作环境、业务数量、工作强度、心理负荷及生理需求等因素的基础上,建立灵活的工作时间安排和休息政策,以确保劳动者在工作中能够保持高效且健康的状态。

4.3. 明确规定工作时间认定标准

工作时间认定的意义在于明确劳动者工作时间和休息时间的界限,从而保障其休息权利,同时也是加班工资计算的重要依据。在数字化时代下,工作时间认定受到了一些新因素的影响,比如工作时间内

² 参见《审批办法》第5条第3款“其他适合实行综合计算工时工作制的职工”为综合计算工时工作制适用范围的兜底条款,该款对应至《征求意见稿》被修改为第7条第3款“人力资源和社会保障部根据国务院鼓励或者扶持发展的产业政策,规定可以实行综合计算工时工作制的岗位”,此一修改使得综合计算工时工作制的适用范围进一步受限。

³ 参见《征求意见稿》第5条“实行不定时工作制的有三类岗位:(1)企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位;(2)劳动者可自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位;(3)需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的的外勤、推销、长途运输等岗位。”

的“待命时间”和劳动者在工作时间外被用人单位控制地进行工作等情况，从而引发了争议。在我国司法实践中，大部分判决认为待命时间的实际工作强度较低，或者待命时间难以明确区分工作状态和生活状态，因而不将待命时间视为主要的工作时间。然而，随着通讯技术和办公软件的发展，劳动者往往能够在非标准工作时间内完成与标准工作时间相同的工作量。因此，针对这种非标准工作时间在新业态用工的环境下，应当将其纳入工作时间范畴。然而，这类非标准工作时间的计算方式仍需探讨，可以考虑根据工作强度、工作性质、工作效率以及当地工资水平等因素，对非标准工作时间与标准工作时间进行比例折算。

并且在数字时代产生的居家办公、灵活就业、远程劳动等新兴用工方式的工作时间记录也引起了许多讨论，目前市面上已经出现了许多线上办公记录软件，这些软件通过记录工作时间、工作内容和工作状态来确认劳动者是否在劳动。目前欧盟已出台规定，将这些客观数据作为用人单位考核劳动者是否存在延长工作的依据。但是在云计算盛行的具体，必须做好相关的配套设施，保护好员工的个人信息及隐私。

5. 结语

随着数字化和各种新业态用工模式的不断发展，我国工时制度的完善已经是时不可待。所以我们要认清现存工时制度的内在矛盾和外在矛盾，不断完善相关立法，保护好用人单位和劳动者的权益，建立起平等、和谐的新型劳资关系，实现劳动者和用人单位的双赢局面，也为走好中国特色社会主义法治道路保驾护航。

参考文献

- [1] 朱晓峰. 数字时代劳动者权利保护论[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2020, 50(1): 37-55.
- [2] 杨伟国, 吴清军, 张建国, 等. 中国灵活用工发展报告(2022) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2021.
- [3] 王倩. 论我国特殊工时制的改造: 在弹性与保障之间[J]. 法学评论, 2021, 39(6): 93-105.
- [4] 孙琪. 远程办公劳动者休息权保护研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2022.
- [5] [德]雷蒙德·瓦尔特曼. 德国劳动法[M]. 沈建峰, 译. 北京: 法律出版社, 2014: 339.
- [6] 闫冬. 工时制度与待命时间适用关系之证成[J]. 法学, 2023(6): 166-177.
- [7] 夏颐. “加班”与“健康”, 哪个是根本[J]. 就业与保障, 2016(11): 37-39.
- [8] 王天玉. 工作时间基准的体系构造及立法完善[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2016, 34(1): 122-133.
- [9] [美]罗纳德·德沃金. 认真对待权利[M]. 信春鹰, 吴玉章, 译. 北京: 中国大百科全书出版社, 1998: 21.