

Exploration of the Application Practice of Comprehensive Working Hours System

Kai Wang

CGN Nuclear Power Operation Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract

The research paper aims to explore the application of the comprehensive calculation working hour system (hereinafter referred to as the “comprehensive working hour system”) in Chinese enterprises, with a focus on exploring its legal status, practical problems, and employee interests protection. Through in-depth analysis of relevant literature, it is found that the comprehensive working hour system is widely used in Chinese enterprises, but there are also some problems, such as unclear regulations on working hours standards, a sharp increase in approval requirements, and significant differences in approval regulations across regions. Combined with these problems and the practical experience of relevant enterprises, optimization suggestions are made at the legislative, approval, supervision, and enforcement levels, providing a reference for China’s decision-making on comprehensive working hours.

Keywords

comprehensive working hour system; legal current situation; practical problems; optimization suggestion

综合工时制应用实践探究

王凯

中广核核电运营有限公司, 中国·广东深圳 518000

摘要

论文研究旨在探讨综合计算工时工作制(以下简称“综合工时制”)在中国企业中的应用情况,重点关注其法理现状、现实问题、员工利益保障等方面的探索。通过深入分析相关文献,发现综合工时制在中国企业中应用广泛,但同时也存在一些问题,如工作时间标准规定不够明确、审批需求量剧增、各地审批规定差异大等。结合这些问题和相关企业的实践经验,得出在立法、审批、监督、执行等层面的优化建议,为中国在综合工时方面的决策提供参考。

关键词

综合工时制; 法理现状; 现实问题; 优化建议

1 引言

综合工时制在中国的发展历程可以追溯到改革开放初期,并于1995年随着劳动法的实施而正式确立为中国三种工时制度之一。为了适应市场经济带来的竞争加剧和生产任务不均衡的情况,二十多年来,越来越多的企业开始尝试使用综合工时制,促进了企业用工成本控制和生产效率提升。但随着经济不断发展,中国的产业结构、工作种类和劳动力水平都发生了巨大变化,劳动者对休息休假的多元化、对工作与生活平衡需求趋势也日益增强,国家层面也强调“要把人民健康放在优先发展战略地位”,而综合工时制度的相关规定已经呈现出明显滞后的状态,导致企业在执行过程中遇到很多困难,故迫切需要从立法、执法和监督等方面对综合

工时制进行优化,以进一步适应和引导新经济形势下的企业运营和劳动力管理。

2 综合工时制的历史沿革

综合工时制在中国的发展历程是一个不断探索、实践和完善的过程,可以大致分为以下几个阶段。

2.1 初步探索阶段(1978—1994年)

改革开放后,中国开始逐渐引入市场经济体制,一些企业开始尝试实行综合工时制。在此阶段,综合工时制的应用主要集中在一些特定行业和大型企业中。

2.2 制度确立阶段(1994—2000年)

1994年,中国颁布了《中华人民共和国劳动法》,其中规定了综合工时制的内容和实施要求。此后,综合工时制开始在中国得到广泛的应用,涵盖的行业和类型也逐渐增多。

2.3 实践发展阶段(2000—2010年)

随着市场竞争的加剧和企业生产模式的多样化,应用

【作者简介】王凯(1987-),男,中国陕西咸阳人,本科,工程师、经济师,从事人力资源规划和人才激励研究。

范围进一步扩大。在这个阶段,企业开始更加注重员工的权益保障和生产效率的提升,综合工时制的实施也更加规范和科学。

2.4 深化完善阶段(2010年至今)

随着经济全球化和信息技术的快速发展,综合工时制的实施也面临着新的挑战和机遇。为了更好地适应市场需求和员工权益保障的需要,国家对综合工时制进行了进一步的深化和完善。

3 综合工时制的法理现状

《中华人民共和国劳动法》规定了中国实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时的工时制度,同时也规定了可以实行综合工时制和不定工时制。

1994年2月发布的《国务院关于职工工作时间的规定》中明确了“因工作性质或者生产特点的限制,不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的,按照国家有关规定,可以实行其他工作和休息办法”。

1994年12月,原劳动部(现为中华人民共和国人力资源和社会保障部)制定印发了《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》,规定符合一定条件的职工可以实行综合工时制,并对综合工时制的定义、实施范围进行了限定,即综合工时制是“分别以周、月、季、年等为周期,综合计算工作时间,但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。”^[1]

以上三部法规为综合工时制奠定了上游法律基础,在此基础上,各地陆续对审批办法进行了转引,并提出了当地的审批管理程序规定。以广东省为例,2009年,劳动保障厅颁布了《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管理办法》(粤劳社发〔2009〕8号),对综合工时的审批范围、审批程序、申请条件、监督管理等方面内容作出了更为明确的规定。其中,适用的行业范围进行了扩大,审批权限也从市局下放到了区县。

综上所述,中国的综合工时制已经形成了上游基本法与下游规范相衔接的基本完整的体系。但是有一个不可忽略的问题,即上游法规的规定相对粗放,其对适用范围使用了枚举加兜底条款相结合的方式,虽然兜底条款给地方执行提供了充足的空间,但也因其没有明确的边界而导致各地审批情况差异较大,容易导致劳资关系失衡等一系列问题,因而总体呈现灵活性有余而安全性不足的状态。

4 综合工时制遇到的现实问题

随着经济的迅猛发展,中国已经形成了以实体经济为基础,贸易、金融业、旅游业、商业和运输业深入发展的全方位产业格局,而全球经济一体化又不断加剧了企业在国际市场中的竞争,迫使企业采取多样化的工作时间制度,加大了企业对综合工时制的需求,而综合工时制的管理也随之

遇到了许多问题。虽然诸如节假日延长工作时间是否计入总工时、延长工作时间的报酬支付等问题都已经被厘清,但还有许多问题尚待澄清和解决。

4.1 工作时间标准规定不够明确,容易造成劳资双方理解差异而引发劳动纠纷

综合工时制是在一定周期内平均工作时间的灵活工时制度,它增加了企业对劳动过程控制的灵活性,进而影响了劳资双方在工作时间上的权利配置和利益分配。为了形成公平、共赢的权利义务,既利于社会生产与福利增长,又利于劳动者休息权、时间自主权的更好保障,应当对作为劳动基准的工作时间予以精准界定。然而在综合工时制的法规中未对周期总工时和单日工时长限予以精确界定^[2]。一方面,执行周期内的总工时规定为与标准工时制相当,在实践中基本采用一年250个工作日共计2000小时作为年度基准,月度、季度、半年期限的则按时间折算。这对执行周期小于一年的情况而言,由于法定节日的分布不均匀而导致简单按时间折算的方式会产生总工时的偏差,同时在“集中工作、集中休息”的模式下也可能造成短期内连续工作时间较长的情况。另一方面,每日最长工作时间、最短休息时间、每月或每季加班时间的上限缺乏必要的限定,劳动者的休息权容易受到侵害,进而增加因为劳动者的工作效率和注意力下降而导致的安全隐患。

4.2 申报综合工时的企业数量快速增长,给审批部门带来巨大考验

一方面,新兴产业对综合工时的巨大需求。以从事金融产品开发、信息服务、会计、法律咨询服务等工作的劳动者来说,其工作性质明显不同于传统的以标准工作时间占主体的制造业,更加适应综合工时制等可以弹性控制工时的制度。另一方面,在全球经济下行的背景下,为支持帮扶企业渡过难关,一些地区对受能源、原材料供应和外部市场因素影响从而难以均衡生产的企业,批准在一定时间内试行综合工时制。而传统的审批和监管方式耗时费力,审批部门需要更加高效的审批手段来应对。

4.3 各地审批规定差异大,容易导致企业管理负担加重

各地在审批程序、执行周期等方面的执行尺度差异大,有的较为严格执行国家规定,有的则相对灵活处理。审批固定的不一致既损害了劳动法规的权威性,又加大了因地区差异而不利于企业间的公平竞争环境。在执行周期上,上海一般均掌握在以周或月为期限,深圳、东莞等地一般控制在半年以内,而大连、南宁等地一般控制为一年。在审批尺度上,上海市一般持“只要没有明确理由拒绝就批准”的态度,而珠海市则将审批制改为备案制。在审批范围上,大部分地区不对独立法人的资质做严格要求,而广州等地则对企业分支机构一律不予审批。如此一来,对小总部大集团架构的企业造成管理上的困扰,对一些新兴的中小企业造成注册地选择

与成本管控的困扰^[3]。

5 综合工时制的优化建议

5.1 立法层面

通过走先进带动全局的路线,进一步完善立法。建议从宏观上总结东南沿海等经济发展较快地区的实践经验,结合中国劳资关系的实际情况和制度基础,秉持灵活与安全兼备的理念,坚持保障为劳动者提供稳定的休息权的出发点,及时修正现行综合工时制中的不足。

5.2 审批和监管层面

采用精益化管理方式,统筹引导企业高效组织实施综合工时制。其一,充分利用信息数据技术,实现线上审批、一键审批。其二,采取白名单制度。对过往已经申请并执行状况良好,即管理规范、劳动关系和谐、工时执行情况较好以及未因工时问题发生劳动争议的企业,允许审批备案时效延长至三年^[1]或者默认延续,对发生劳动纠纷等否决事项的则强制退出。

5.3 企业执行层面,充分承担主体责任,积极探索与劳动者共享共进的执行模式

第一,充分运用民主沟通制度,加强与劳动者的沟通。综合工时制相比于标准工时制,在客观上强化了企业对劳动者的支配,容易引发劳动者的负面情绪。基于此,企业应该利用各种民主途径来加强制度的宣贯和沟通。在小的组织中按照全员参与原则,在大的组织中使用职工代表大会制度,使得企业内部各层管理干部职工都明确“自由时间为主、经济补偿为辅”的休息权观,避免单方面强调工作任务而忽视劳动者休息的负面情形。

第二,加强劳动者日常作息管理,保障员工可支配的休息时间。适当的休息时间不仅能够保障劳动者缓解疲劳、恢复体力和精神,而且还是劳动者处理个人事务、照料家庭成员、参与社会活动的前提^[3]。综合工时制的重要特点就是基于任务波动的集中工作和集中休息,而企业往往容易重视前者而轻视后者。

一方面,企业应当从能否保障劳动者集中休息的角度出发,审视综合工时制的执行情况。例如,以季度为单位,审视劳动者个体在工作任务低谷期能否有连续一周以上的休息时间。这里的休息时间是指劳动者可以自由支配、不被工作任务或者管理者束缚的时间。

另一方面,企业应当加强对劳动者月度工休时间的管控,及时发现不合理的工作安排。例如,对照标准工时制的休息比例,综合工时制的劳动者个体的工休率应该控制在7%作息线左右。按照以年为周期,默认工作时间为2000小时,

那么劳动者总体的休息天数应该在140天左右,即休息日104天、法定节日11天、年休假15天、其他假期10天。也就是说累计休息天数与累计工时数之间的比率约为7%,对于工龄较长的劳动者年休假天数多一些则略高于7%,反之则略低于7%,具体见图1。

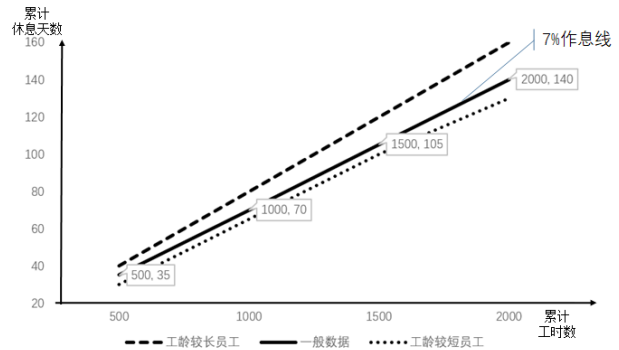


图1 劳动者工休率

第三,加强内部监督,形成劳动者意见反馈链条。企业在获批执行综合工时制之后,如果忽视内部监督则往往容易将劳动者的意见忽视,从而逐渐积攒到劳动纠纷的程度。企业应该积极营造正向的意见反馈机制,打通各级管理者、纪检部门、党工团等劳动者意见反馈链条,以保证劳资双方通过畅通、公开、公平的申诉机制,在不妨碍生产经营正常进行的前提下,在组织管理中及时化解掉可能产生的工时冲突。

6 结语

综合工时制作为更加适应中国产业格局和劳动力发展的工时制度,在未来有着广阔的应用前景。随着经济的不断发展和劳动力市场的变化,越来越多的企业开始尝试实行综合工时制,以提高生产效率和员工满意度。未来,随着国家在立法、审批、监督和执行层面的不断完善,综合工时制将更加灵活和多样化,满足不同行业、不同企业的实际需求,同时也将促进劳动力市场的灵活性和适应性,推动就业结构的优化和人力资源的高效利用,为中国经济的持续发展提供有力支撑。

参考文献

- [1] 张新民.完善我国特殊工时制度的建议[J].中国劳动,2012(9):6-7.
- [2] 朱艳秋.我国综合工时制工时标准之立法完善——用人单位时间支配权与劳动者休息权再界定[J].西南政法大学学报,2021,23(5):17-19.
- [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(6):93-94.