

新型职业伤害，法律管得了吗？

应尽早划出红线,严格执法,维护好员工权益

◆ 如今职业病侵犯的人群和行业，已不再仅仅是过去普遍认为的工业人群和工业产业，而是向科技行业、现代服务业等领域蔓延。

◆ 因这类疾病不属于法定职业病范畴，劳动者维权无门，企业及用人单位对这类新型职业病选择性漠视，更谈不上防护及赔偿。

◆ “当前我国‘996’问题处于企业失控、监管失序、工会失灵的状态，鲜少见到‘996’企业得到处罚，劳动监察没有发挥应有的作用，劳动者维权困难。”

失眠、焦虑、腰椎病、颈椎病、内分泌疾病……互联网等新职业、新业态加班现象严重，给众多从业者带来难以界定的新型职业伤害。这些长期的、慢性的、隐蔽的伤害如何纳入法律法规？新业态下如何创造更良好的工作环境？记者采访相关专家认为，应尽早划出红线，严格执法，维护好员工权益。



资料照片

“90后”张瑞(化名)曾在某互联网头部公司担任内容审核员,尽管薪水可观,还是选择在去年离职。

“太累了。早上 8 点多出门，晚上 10 点多到家，一整天的工作都是盯电脑屏幕，干眼症、颈椎病、腰椎痛、腱鞘炎都找上了门。”张瑞说，遇到加班多的时候，整个生物钟都乱套了，即使下班回家也睡不着，失眠久了还会陷入抑郁状态。

在互联网等行业，像张瑞这样的情况并不鲜见。在某职场社交平台频道，每天更新的大量动态中不乏互联网“大厂”员工。“25岁，工作一年，某大厂日常加班

一面是新型职业伤害日益凸显，一面是相关伤害及相应保障尚未纳入现有法规。

据了解,我国在 2001 年颁布了《中华人民共和国职业病防治法》,历经四次修正,目前最新修订的职业病防治法对职业病的定义为:“企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。”

“这一职业病的规定实际上针对的仍然是传统制造业范畴的健康风险问题。”复旦大学公共卫生学院副教授戴俊明表示，如今职业病侵犯的人群和行业，已不再仅仅是过去普遍认为的工人人群和工业产业，而是向科技行业、现代服务业等领域蔓延。

记者了解到,原国家卫计委等部门曾颁布《职业病分类和目录》,其中罗列了

新型职业伤害不容小觑

10-10-6, 体检后有: 过敏性鼻炎, 前列腺钙化, 甲状腺良性肿瘤。”这条动态下的热评回复是“你这个在互联网算健康身体”。

随着互联网行业不断发展,各种新业态、新职业不断涌现,新的职业和劳动方式带来的新型职业伤害日益受到关注。多位受访者表示,互联网等行业从业人员长期从事高强度工作,不仅颈椎病、腰椎间盘突出、视力下降、内分泌疾病等新型职业病非常普遍,失眠、焦虑、抑郁等心理疾病也日益增多。

《2019 年互联网产业人才发展报告》显示,在对自身健康状况的评判上,互联网人的乐观程度低于其他行业。在对疾病的担

法律管得了“996”吗

10类132种职业病，包括尘肺病、职业性化学中毒、职业性肿瘤等，同样是以传统制造业的职业健康风险为主，当下互联网等行业出现的新型职业伤害相关疾病并未被列入其中。

一些受访专家认为，新型职业伤害的特点也让法律和政策难以应对。比如过去可以制定《工伤保险条例》、职业病防治法来寻求解决，但现在很难找到制度性的解决方式，因为很难明确定义“工作”，也很难确定伤害是不是工作带来的。

在法规、制度不够完善的同时，互联网企业过度追求绩效无疑是新型职业伤害丛生的重要原因。一位互联网从业者说，大厂习惯把项目时间压缩得非常紧，很多国外乙方会因此拒绝合作，但大厂内部员工没有选择权。与国外互联网公司比半年甚至一年为周

忧上，71.7%的互联网人担忧颈椎、腰椎问题，53.33%的互联网人担心内分泌疾病，40.44%的互联网人担心脱发。

与传统职业病直接、明显、剧烈的特点相比，新型职业病给劳动者带来的困扰往往是长期的、慢性的、隐蔽的。

华中师范大学社会学院教授郑广怀说,传统工业生产带来的职业伤害通常集中在某些特定行业。比如采矿业造成尘肺病等,而且伤害比较显性、突出,所以医疗和制度会系统应对,但近年新业态的发展,让工作对健康的损害变得越来越难以察觉,给应对和解决带来困难。

期考核不同，国内互联网企业会将考核周期缩短至一两个月，员工的考核完成率在 50%~80%，即便只完成了 50%，工作量也往往超出日常工作可承受的范围。

此外，互联网企业的监视、监管手段也成为新型职业伤害的推手。与过去企业监管职工需要耗费较大成本不同，互联网经济下，通过平台软件、摄像头、传感器等技术手段，企业可便捷了解职工是不是在工作、工作状态如何，这也容易给人带来过去无法想象的心理压力和焦虑。

多位受访者表示，越来越多职场“打工”人长期处于压抑、高强度的工作环境中，容易诱发身体或精神疾病，往往导致零散病休假增多，工作效率进一步降低，给企业 and 自身带来损失的同时，也给家庭和社会增添负担。

的责任人要加大问责力度。

企业工会也应成为员工维权的重要保障。受访专家表示,通过工会组织推动集体协商机制的运行,确保企业员工与企业之间有定期围绕包括加班在内的对等博弈,是“996”等损害劳动者权益现象的解决之道,也是不少国家和地区的成功经验,值得借鉴推广。

“企业应当承担起自己的责任。”彭云业说，企业应避免过度追求绩效，加强人文关怀，改善办公环境，针对职业特性安排员工定时体检，提供心理咨询服务或增加心理健康方面的专项报销等。

畸形的996不是“奋斗”应有的姿势

每一次有关加班的话题，都会引发热烈讨论。这固然与时下网络“日活用户”多为年轻人有关，年轻人思想活跃，天然乐意参加此类“低门槛”话题，但根本而言，仍在于当下一些企业的996、007工作制，已经成为年轻人成长过程中挥之不去的痛点。此番两会再度成为热点，也表明这一问题仍有待于进一步解决，前述委员所说的“三失”：“企业失控、监管失序、工会失灵”，绝非夸大其词。

一些企业习惯于用 996 “加班文化”给员工打鸡血，甚至把不眠不休的工作状态解读成“奋斗”，解读成“对美好生活的追求”，这样的论调既是对过度加班的无底线美化，也是对“奋斗”的曲解。

过度加班是对员工劳动力的占用和盘剥，损害的是个体的健康乃至生命，并不值得格外赞美。现行《中华人民共和国劳动法》也有明确规定，劳动者每日的工作时间不能超过8小时，平均每周的工作时间不能超过44小时。不管是996，还是007，都是违法行为。对违法行为为纵情美化，不是糊涂，就是别有用心。

年轻人当然需要奋斗，需要通过奋斗去创造美好的生活，奋斗意味着奉献和付出，而奉献和付出当然包括时间。但也应该明白，任何奋斗都不是简单、机械和粗暴的。单纯讲延长劳动时间，而忽略劳动者的休息权，并不是奋斗的正确姿势。即便从生物学的层面看，让员工长期加班，也不符合劳动力再生产的原理。没时间陪伴家人、没时间提升自己、没时间恋爱生孩子、生病了没时间休息、没时间开展社会交往，习惯性忍受高强度压力……这样的生命个体，怎么可能会有创造力？

特别是，当企业刻意营造 996、007 的“加班文化”，并以此作为一种规训，在单位内部形成某种道德强制，就越发显得恶劣。在这样的规训下，加班会成为一种被动，一种自然而然、理所应当，久而久之，就会成为一种可怕的挤压后来者的习惯性力量。

该“清算”一下996、007了。落实法律的规定，让劳动者权益保护成为实实在在的权利，每个人都应该拼尽全力去创造更美好的生活，但他（她）首先是一个鲜活的生命个体，有工作的热情，也有休息的权利。

这就要求相关监管部门行动起来，严格落实法律制度，切实维护劳动者的休息权。不能总是无视企业恣意延长法定工作时间，更不能听任一些企业把执行996、大小周工时纳入规章制度。此前，一些地方劳动监察部门颇有积极的举措，希望这样的监管能够成为常态。也希望全社会都行动起来，形成积极的舆论氛围，倒逼企业不失控、监管不失序、工会不失灵。

(来源：瞭望 光明日报)

如何给“996”划出红线

从现有《劳动保障监察条例》看,企业违法延长劳动者工作时间的,仅会被“给予警告”“责令限期改正”,并可以按受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准处以罚款。受罚专家认为,相对于目前的经济发展与物价水平,该处罚力度明显过低,难以对超时加班起到预防威慑作用。

山西大学法学院教授、山西省法学会行政法学研究会会长彭云业建议,应及时修订职业病防治法等劳动保护方面的相关法律法规,将新出现的职业伤害及相关保障纳入其中。同时,相关劳动法规中关于劳动部门履责的规定应当进一步明确,尤其是对于不作为

记者了解到,虽然许多劳动者受到新型职业伤害的困扰,但因这类疾病不属于法定职业病范畴,劳动者维权无门,企业及用人单位对这类新型职业病选择性漠视,更谈不上防护及赔偿。

全国政协委员李国华表示，从 2019 年到 2021 年，“996”的问题不仅没有得到缓解，反而愈演愈烈。一些企业甚至直接在规章制度中规定执行“996”、大小周工时。“当前我国‘996’问题处于企业失控、监管失序、工会失灵的状态，鲜少见到‘996’企业得到处罚，劳动监察没有发挥应有的作用，劳动者维权困难。”