

“内卷式加班”的治理困境与法律制度完善

吴文芳

2026年全国两会期间，“内卷式加班”成为社会热议的民生焦点，全国政协委员陆铭提出的破解建议直指我国现行加班劳动法律制度的结构性痛点。在数字经济纵深发展、灵活用工成为劳动力市场重要形态的背景下，隐性加班、“自愿”内卷式加班早已突破传统用工边界，不仅直接侵害劳动者的休息权与劳动报酬权，更扭曲劳动力市场资源配置逻辑，挤压实体经济高质量发展空间。我国《劳动法》《劳动合同法》已构建起以标准工时为基础、加班长度限制和报酬保障为核心的规制框架，但面对数字技术重构工作场景的变革，现有制度存在规则适配滞后、执法威慑不足、规范实践脱节等多重短板，制度效能难以充分释放。

加班法律规制的核心价值，是实现“劳动者权益保障、企业发展空间、社会公平正义”的三重平衡，破解当前愈演愈烈的加班乱象，关键在于锚定数字时代用工变革的核心需求，推动法律规则系统性完善，强化制度实施刚性约束，凝聚学术研究共识与本土实践经验，让劳动法律真正成为劳动者权益的坚实“保护伞”，这也是回应两会民生关切、推进我国劳动法治建设向纵深发展的核心要义。

数字时代加班法律规制面临三重结构性困境

当前，我国加班法律规制的困境集中在规则适配失灵、执法刚性不足、维权路径不畅三个层面，三者相互交织形成恶性循环，放大了“内卷式加班”的治理难度。

数字用工形态迭代直接引发传统规制规则失灵。现行加班规则形成了“物理考勤+书面审批”的核心认定模式，但难以适配数字时代远程办公、灵活用工新场景：劳动者在休息时间通过即时通讯工具处理工作、远程待命等隐性劳动，往往因此无法被依法认定为加班。根据智联招聘《2025年远程办公发展报告》，超半数有远程办公经历的劳动者曾在法定休息时间处理工作，这类隐性劳动90%以上无法获得任何加班补偿。同时，面对“内卷式加班”，现行法律缺乏明确界定与对应处罚规则，难以形成有效约束。“内卷式加班”本质是数字时代“用工异化”的典型表现：企业通过文化裹挟、制度绑定等隐性方式，将劳动者拖入“不加班就淘汰”的囚徒困境，这种非强制性但高度压迫的加班行为，恰恰处于现行法律的“空白地带”，现有规则无法实现针对性约束。

执法威慑不足是加班规制失效的关键症结。我国当前加班执法普遍存在“尺度不一、力度不足、协同不够”三大问题：各地劳动监察部门对隐性加班、内卷式加班等新型形态的识别查处尺度差异大，一线执法人员专业能力参差不齐，大量违法加班行为无法被及时发现查处；现行法律对违法加班的罚款标准偏低，且未与企业营收、违法情节挂钩，企业违法成本远低于合规成本，无法形成强力震慑。根据中国互联网协

- 当前我国加班法律规制的困境集中在规则适配失灵、执法刚性不足、维权路径不畅三个层面，三者相互交织形成恶性循环，放大了“内卷式加班”的治理难度。
- 破解“内卷式加班”乱象，核心是锚定数字时代用工变革需求，拿出针对性强、可落地的刚性规则，推动加班规制从“纸面”走向“实践”。首要任务是补齐新型加班形态规则空白，适配数字时代用工需求。其次要强化法律责任提高违法成本，倒逼企业依法合规用工。
- 我国加班法律规制的发展方向，必然是进一步强化对数字时代用工变革的适配性，不断完善新型加班形态的认定规制规则，持续提升法律实施的刚性与效率，推动形成企业合规用工、劳动者依法维权、全社会共同监督的良性劳动关系。

会《2024年中国互联网行业发展报告》，35.7%的互联网从业者日均工作超10小时，28.9%的企业将加班与晋升考核绑定，但这类违法企业最终被处罚的比例不足5%。此外，劳动监察、市场监管、工会等主体缺乏有效联动，难以形成执法合力，加上劳动监察本身执法资源不足、一线人员专业能力欠缺，面对新型加班形态普遍缺乏识别取证能力，很难实现精准执法。

劳动者维权路径不畅直接导致加班乱象难以遏制。当前加班争议的维权困境，本质是“举证责任分配失衡、维权成本过高、救济机制不健全”的集中体现。我国现行劳动争议遵循“谁主张谁举证”的一般规则，与劳动关系中双方天然地位不对等并不适配。尤其是隐性加班场景下，劳动者根本无法提供符合要求的书面加班记录、加盖公章的考勤凭证，维权从起始就陷入困境。根据最高人民法院《2024年全国法院劳动争议案件审判白皮书》，78.5%的加班争议涉及隐性加班认定，其中超六成案件因劳动者举证不足，最终导致维权失败。同时，现行劳动仲裁、诉讼流程周期长、程序繁琐，劳动者需要投入大量时间和精力，多数劳动者因担心职业歧视、失去岗位而选择被动隐忍，形成“不敢维权、难以维权”的恶性循环。此外，工会维权职能发挥不充分、劳动争议法律援助体系不完善，进一步加剧维权困境。

锚定数字时代用工需求填补新型加班形态规制空白

破解“内卷式加班”乱象，核心是锚定数字时代用工变革需求，拿出针对性强、可落地的刚性规则，推动加班规制从“纸面”走向“实践”。

首要任务是填补新型加班形态规则空白，适配数字时代用工需求。在《劳动法》修订中明确增设“离线休息权”条款，是回应隐性加班治理需求的核心举措：离线休息权是劳动者休息权在数字时代的延伸细化，立法明确离线休息权可以清晰划定工作与休息的边界，明确劳动者在法定休息时间外享有拒绝非紧急工作数字联络的权利，同时禁止用人单位因劳动者行使该权利作出降薪、调岗、辞退等不利处理，从法律层面为劳动者拒绝隐性加班提供明确规范依据。与此同时，要摒弃单一“物理考勤”认定模式，建立“劳动实质付出+

工作场景结合”的多元认定标准，这一思路已得到最高人民法院司法指引认可：应当将非工作时段通过数字工具处理实质性工作、持续响应工作指令等情形明确纳入加班范畴，统一远程办公、居家办公的加班时长计算规则，明确数字工具使用记录、工作沟通记录、成果交付记录均可作为加班认定证据，从根本上破解隐性加班认定难题。此外，应当通过立法明确“内卷式加班”的法律界定，将企业通过绩效考核绑定、文化裹挟变相强制加班的行为纳入违法范畴，设定对应处罚标准，填补现有规则空白。

其次要强化法律责任提高违法成本，倒逼企业依法合规用工。当前，我国加班法律责任存在“处罚过轻、威慑不足”的突出问题，无法实现有效约束，因此需要通过修订法律法规强化责任刚性。具体来说，应当推动修订《劳动保障监察条例》，建立与企业营收、违法加班时长、涉及劳动者人数挂钩的阶梯式处罚标准，大幅提高违法加班罚款金额，改变“违法成本低、合规成本高”的不合理格局。针对小微企业违法加班，设置与用工规模匹配的较高额度罚款；针对大中型企业、上市公司，按照上一年度营收的一定比例处以罚款，确保处罚具备针对性威慑力。同时，针对长期大规模安排违法加班、拒不支付加班报酬等情节严重的行为，依法追究企业负责人及直接责任人的法律责任，将违法企业纳入信用惩戒名单，限制其参与政府采购、项目招投标、申请银行贷款等经营活动，形成“违法必纠、违规必罚”的强力震慑。此外，应当明确企业工会、人力资源部门在加班管理中的法定职责，对未履行管理职责、纵容违法加班的内部机构追究相关负责人责任，形成全方位责任约束体系。

执法、维权、监督协同发力确保加班法律规制见效

完善执法运行机制、优化劳动者维权路径，是确保加班法律规制落地见效的重要保障。结合学术研究与实践经验，强化实施保障需要从执法机制、维权路径、监督体系三个维度协同发力。

在执法机制层面，首先建立人社部、最高法、最高检联合指导机制，统一各地新型加班的执法与裁判标准，明确隐性加班、内卷式加班的认定要素、举证规则与处罚标准，解决当前执法尺

度不一、裁判标准混乱的问题。同时，加强劳动监察一线人员专业培训，提升对新型加班形态的识别、取证与查处能力，依托数字化监管实现违法加班精准识别、精准执法。此外，需整合劳动监察、市场监管、工会等部门执法力量，建立跨部门执法信息共享平台，定期开展违法加班常态化专项执法，重点整治互联网、平台经济等加班高发领域的违法行为，形成跨部门执法合力。

在维权路径层面，针对隐性加班举证难问题，明确实行加班事实举证责任倒置，由用人单位提供考勤记录、工作指令记录、数字工具使用记录等证据，有效减轻劳动者举证负担。同时，建立便捷线上举报通道与加班争议速裁速审机制，简化流程缩短周期，让劳动者维权更高效便捷。此外，还应完善劳动争议法律援助体系，扩大法律援助覆盖范围，为经济困难劳动者提供免费专业法律援助，切实降低维权成本，破解“不敢维权、打不起官司”的困境。

在监督体系层面，建立统一的企业用工合规信用评价体系，将加班合规管理纳入企业信用评价指标，定期向社会公开评价结果，接受公众监督；并应当充分发挥工会、行业协会的社会监督作用，推动企业主动规范用工，最终形成“政府严格执法、企业主动自律、社会广泛监督、劳动者依法维权”的多元协同监督体系，从根本上压缩违法加班、内卷式加班的生存空间。

“内卷式加班”治理，是回应两会民生关切、保障劳动者基本权益的必然要求，也是规范劳动力市场秩序、推动经济高质量发展的重要举措，更是推进我国劳动法治建设的核心内容。加班法律规制的完善本身就是一项适配数字时代需求、平衡多方利益、强化制度效能的系统工程，需要融合法学、经济学、社会学等多学科研究成果，兼顾劳动者权益保障与企业健康发展双重需求。

法律的生命力在于实施，唯有聚焦数字时代核心需求完善法律规则，强化执法刚性约束，畅通劳动者维权路径，才能彻底破解当前加班乱象，打破“加班等于敬业”的畸形职业文化认知，让劳动者既能在工作中实现自身价值，也能拥有健康平衡的工作与生活。未来，我国加班法律规制的发展方向，必然是进一步强化对数字时代用工变革的适配性，不断完善新型加班形态的认定规制规则，持续提升法律实施的刚性与效率，推动形成企业合规用工、劳动者依法维权、全社会共同监督的良性劳动关系。这不仅需要法律制度的不断迭代完善，更需要全社会协同发力，让劳动法治理念真正深入人心，让每一位劳动者的合法权益都能得到切实保障，为我国经济高质量发展注入源源不断的民生动力。

（作者系上海财经大学法学院教授、博士生导师）

