

贵州国有企业发放加班工资：

现状、问题与政策建议¹

王国勇，郭先菊

（贵州民族大学，贵州 贵阳 550025）

【摘要】：中共十九大报告指出，应当“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，构建和谐劳动关系通过问卷调查和访谈，以贵州省四个地（州、市）为样本分析贵州国有企业发放加班工资现状。调查发现：员工出于机会成本考量，不敢拒绝加班；企业加班程序违规，拖欠加班工资；员工休息权难以保障，主动维权困难；劳动监察部门宽于执法，难以制约违法加班。为了构建和谐劳动关系，一方面要规范加班制度、完善加班发放加班工资的制度、完善相关监督机制；另一方面应发挥工会的监督作用、明确劳动行政监察部门的职责范围和加强依法行政。此外，用人单位应以人为本，建立完善的绩效考核机制；员工应不断提高维权意识。

【关键词】：国有企业；加班；加班工资

【中图分类号】：C931.3 **【文献标识码】：**A **【文章编号】：**1002-6924（2018）05-136-144

一、引言

伴随着经济社会的跨越式发展，给广大劳动者提供了新的机遇和挑战。与此同时，竞争压力不断加剧，“白加黑”、“5+2”、“夜总会”、“非常6+1”等极端加班现象屡见不鲜，加班成为时髦的社会现象。但如何界定合理加班，加班后是否补偿，如何补偿，如何计算补偿额度仍难以确定，违法加班及违法发放加班工资^②仍是社会热点、难点问题。

中共十九大报告指出，“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，构建和谐劳动关系”。^[1]劳动者与企业是命运共同体。只有和谐的劳动关系，才能创造更大的价值。但是，《劳动法》予以保障的劳动者最基本的合法权益并没有真正落实。国有企业加班现象日趋严重；不发加班工资、拖欠加班工资的现象盛行；工会也形同虚设；监察部门疏于执法；劳动者自身的维权意识也被“工作难找”扼杀。为此，本文在课题组对贵州国有企业进行实地调研的基础上进行分析，试图寻找构建和谐劳动关系的有效路径。

二、贵州国有企业发放加班工资现状

笔者所在课题组于2017年7月至12月对贵州九大地（州、市）中的四个地（州、市）的国有企业加班工资发放现状进行

¹**【基金项目】：**西南民族地区社会管理博士人才培养项目（国务院学位办【2012】40号）；贵州省省领导指示圈协同创新课题“党政机关、国营企业及企事业单位员工加班如何补贴研究”（QSXTCXYB2017003）。

【作者简介】：王国勇，博士，贵州民族大学民族学与社会学学院教授，博士生导师，主要研究方向：社会治理与社会政策、政治社会学；郭先菊，贵州民族大学2016级社会学硕士研究生。

²①违法发放加班工资包括不发放、延迟发放以及不足额发放加班工资等。

调研，调研采用调查问卷和访谈的方式收集数据。每个地（州、市）各发放 40 份问卷，共发放问卷 160 份，其中有效问卷 152 份，有效比例为 95.0%。

（一）国有企业员工加班现状

1. 国有企业员工的加班时段情况。国有企业员工每年的加班时段没多大差异，加班主要取决于员工的自主性。在调研过程中，有 52.8%的工作人员表示其经常加班，44.9%的工作人员表示偶尔加班，仅仅有 2.3%的工作人员表示零加班。针对“您平均每周加班多少个小时”这个问题，41.3%的工作人员表示平均每周加班 1-3 小时，26.8%的人平均每周加班 4-6 小时，而有 16.7%的人平均每周加班时长为 7-9 小时，竟然有 15.2%的工作者平均每周加班的时长为 10 小时及以上。

2. 国有企业员工的加班地点情况。关于加班地点，课题组设计了“您加班通常是在什么地方（限选两项）”这个问题。调研发现，90.1%的工作人员是在工作地点加班，有 29.5%的受访者会因工作需要而在其他特殊场合加班，有 10.1%的被访者则选择在居住地加班。虽然国有企业员工加班主要是在办公室，但是也有三分之一的员工会因为工作的需要，而奔波到其他需要他们的地方。

3. 国有企业员工的加班原因。96.5%的被访者表示，他们加班是因为上级领导直接安排，加班通知绝大多数情况是由上级发出。此外，虽然有 63.8%的受访者对加班表示抗拒，但是他们仍然执行领导通知的加班，有 28.4%的被调查对象对加班不抗拒并执行。在访问过程中，受访者的加班原因排名前面的分别是：因为上级安排加班，占到 83.0%；被安排的工作量过大，不可能在在工作时间完成，不得不加班的占到 67.4%；有 16.3%的受访者表示，他们加班是自愿的，因为其本应该且可以在工作时间完成的工作没有完成。

（二）国有企业员工关于发放加班工资的相关认知

1. 国有企业员工关于加班概念的认知。对于加班的概念，法律有所界定，但劳动者也有自己的标准。因此，为了解职工对加班概念的认知，课题组在调查中设计了“您认为以下哪种情况属于加班（多选）”的问题。在答案中发现，有 85.3%的工作人员认为加班就是“下班以后个人继续未完成的工作”；有 19.1%的人认为“工会与个人协商后加班”的情况属于加班；78.6%的工作人员认为“在法定休息日、节假日上班”就是加班；52.3%的人将加班与“值班”等同，认为值班的情况属于加班；而有 45.6%被访者认为“8 小时以外，与工作内容相关的有凭证或记录的工作”是加班。

2. 国有企业员工关于发放加班工资的认知。绝大部分国有企业员工表示在加班时应该有加班工资，实际情况是会发放部分加班工资。但是具体到如何发放加班工资，87%的人表示不清楚如何发放加班工资，只知道加班会有加班工资，加班工资的计算规则，大多数受访者并不清楚。

3. 国有企业员工对《劳动法》中关于加班的认知。国有企业员工中，有 15.1%的人非常了解《劳动法》中关于加班的规定，有 67.3%的人部分了解《劳动法》中关于加班的规定，有 17.6%的人表示不了解《劳动法》中关于加班的规定。

（三）国有企业员工加班工资发放现状

在加班发放加班工资时，绝大多数员工并不清楚加班发放加班工资的计算规则，大部分员工是单位发多少，自己就收多少，不会主动去了解和计算自己应该得到多少加班工资。问及原因时，有 52.0%的企业员工表示，即使没有发放加班工资，他们也会加班，因为担心不加班会影响自己的发展前途。有 36.7%的员工表示加班认定程序复杂，难以提供加班证据，因此，他们不会去仔细核对发放给自己的加班工资。

关于如何发放加班工资，应注意到的另一个职能机构是工会。根据《中华人民共和国工会法》第二十五条规定：“工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查，有关单位应当予以协助。”但在调研过程中发现，仅有 19.7%的工作人员认为工会总是积极维护劳动者权益并真正做出贡献；有 27.3%的受访者表示工会偶尔积极维护劳动者的权益，贡献甚微；有 43.9%的职工认为工会在劳动者的权益保护方面形同虚设；有 9.1%的人认为工会不仅没有维护劳动者的权益，反而维护单位的利益而损害劳动者的权益。可以看出，在现实生活中，工会对于维护职工的权益方面，并未起到积极的作用。

为了保障职工加班工资的按时足额发放，不同的人有不同的看法，在调研过程中发现，有 84.8%的人认为单位应积极完善相关的加班制度；53.3%的人认为工会应发挥积极的监督作用；60.9%的受访者认为应完善法律制度；有 59.4%的人认为应加大对违法加班和拖欠加班工资行为的惩处力度。

三、贵州国有企业发放加班工资存在的问题

（一）员工从机会成本考量，不敢拒绝加班

由于劳动者与雇佣者之间的劳动关系，决定了劳动者的被雇佣地位。用人单位，作为劳动关系的主导者，处于优势地位，而劳动者自然就处于劣势地位。劳动者在雇佣关系中仍然活在雇主的权力之下。^[2]基于雇佣关系建立起来的劳动合同，其主导权依然在企业，员工处于弱势地位，没有真正的话语权。虽然在当今社会，员工有了很大的自主权，拥有自由选择工作的权利，但是雇佣关系一旦建立，通过合约建立起来的雇佣关系使得雇佣单位可以直接或者间接地要求员工加班，而作为企业被雇佣的员工，不管是否愿意，都没有选择权。即便是被动的加班，即使在内心深处想要拒绝，但是员工也深知自己的弱势地位，因无力与雇佣单位抗衡而选择服从加班。作为员工，特别是女性员工，面临怀孕、生育、哺乳期，更加处于弱势地位，但是基于机会成本，也不得不放弃休假。根据《劳动法》的规定，不得安排怀孕七个月以上和处于哺乳期的女员工加班。^①在调研中也存在企业违反这一规定的案例。

从员工放弃休假的情况来看，明显是企业违反《劳动法》，但员工处在相对弱势地位，不得不放弃休假，因为相对于拿起法律武器来维护自己的合法权益，她更需要这份工作。出于机会成本的考虑，她更愿意选择加班，如果不去，可能因此而被辞退，即便可以通过法律来维权，但漫长的申诉过程，对于普通员工而言，是得不偿失的。根据《劳动法》相关规定，企业若认为员工不能胜任工作，可以调整劳动者的工作岗位，甚至可以提前解除劳动合同^②，这也成为用人单位用来解雇员工的“法律依据”，成为员工难以拒绝加班的“主要武器”。因此，大部分员工为了保住自己的工作岗位，一般不会拒绝加班。

（二）企业加班程序违规，拖欠加班工资

1. 加班程序违规。根据《劳动法》规定，用人单位若要求劳动者加班，需按一定的程序进行。首先，此项加班必须是生产需要的；其次，加班需工会介入，并与劳动者进行协商，并达成一致意见；最后，若协商未能达成共识，劳动者有权拒绝加班，企业则不能强制劳动者加班。但在实践中，这一程序一般并未执行，企业现在实行了的加班程序基本上是违法违规的。

2. 追求利益最大化，拖欠加班工资。调研发现，企业不发放加班工资的情况较多，拖欠加班工资的情况尤为突出。而《劳动法》也对违规加班以及不支付加班工资的情况进行了相关的规定。“……用人单位安排加班的，应当……向劳动者支付加班工资。”但事实上，国有企业的员工加班并未获得相应的加班工资。工作日加班均没有加班工资，周末加班也是义务性的加班，并未有任何加班工资。企业并没有发放加班工资这一“传统习惯”，加班从来就是企业文化的一部分，因此员工也没有要求企业发放加班工资的“特殊要求”。企业知晓加班是违法违规的，也知晓加班应当支付加班工资，但是企业为了追求更多的利润，以企业效益最大化为原则，无故拖欠加班工资。

虽然劳动法规定了加班是有加班发放加班工资的，但是企业不发，我们也没有办法，我们也不可能去告企业，除非是不想

干了。但是我们的权益如何保护，我们处于弱势地位，根本没办法与企业抗衡，我们加班都是免工资的。^③

（三）员工休息权难以保障，主动维权困难

1. 员工休息权难以保障。劳动者休息权本身是每个人按其本性应该具有的天然权利，是一项基本人权。^③根据《劳动法》的相关规定，加班应给予调休，以保障员工享有的休息权。但是，企业的绩效考核机制强调工作业绩，为完成绩效目标员工保持高强度工作状态是必然的选择，但企业并未建立调休制度，员工难以调休。且对于大多数企业来说，周末加班，哪怕是额外的工作，只要是你的份内的工作，就是你的职责所在，不存在调休这一说法。员工的休息权就在“职责所在”和“分内工作”中被无情牺牲。

2. 员工主动维权困难。根据法律规定，只有经由工会与劳动者协商后，才能延长工作时间，即启动加班。同时根据《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》的规定，用人单位未与工会和劳动者协商，可以给予警告，责令改正，或者给予相应的处罚。这些规定都说明，正常的加班程序必须是“经工会与劳动者协商一致”方可实行加班。加班程序若不合理，也是一种违法违规的行为，并且根据相关的规定，应该由劳动监察部门对企业实施惩处。调研发现，基本没有经由工会与劳动者协商一致后的加班，即加班从程序来说基本上是违法违规的。工会作为第三方组织，无法认定何种加班是必须的，无法提供劳动者加班的证据。而劳动者个人虽然有加班的事实，却不能证明加班是属于法律规定中的“特殊原因”，不能明显区分是“个人自愿”加班还是劳动法规定的必需加班的事由，特别是在诉讼过程中，用人单位通常以劳动者“自愿加班”来逃避法律责任。因此，虽然有加班的事实，却不能提供加班认定的相关证据，从而使得员工维权变得艰难。

（四）劳动监察部门宽于执法，难以制约违法加班

《劳动法》是维护劳动者权益的基础性法律文件，作为劳动者权益保障的最后一道关口，劳动监察活动在维护劳动者权益过程中发挥着重要作用。为了保障劳动监察发挥其积极作用，中央出台了一系列法律法规。这些规定对于保障监察部门依法行政提供了依据，也在一定程度上维护了劳动者的合法权益。根据法律规定，劳动保障行政部门对于用人单位的加班行为应当实施劳动保障监察。虽然对违法加班处罚有法可依，但是却未能落到实处，劳动监察部门未主动监督用人单位的行为，对于用人单位违法加班的行为也没有及时有效地依法采取措施，从而使维护劳动者权益的相关法律条文成为一纸空文。劳动监察部门既没有发挥其积极的监督作用，也未能在违法加班行为发现之后，给予有效的处理，未能真正制约用人单位违法违规加班的行为。

1. 劳动监察职责定位模糊。根据法律对“劳动保障行政部门实施劳动保障监察的规定”可以知道，劳动监察的范围涵盖了用人单位的内部制度：如单位的内部规章制度，与劳动者签订的劳动合同。而“……劳动合同发生的争议适用《劳动争议调解仲裁法》。”^④《劳动争议调解仲裁法》的这一规定，使得劳动保障监察的定位更加模糊。难以确定违反劳动合同的行为应属监察部门负责还是属于劳动仲裁部门负责，其职权范围重叠，使其对应的部门难以明确自身职权范围，而当类似合同纠纷的事件发生时，监察部门或者劳动仲裁部门也可能存在互相推诿的情况。再者，劳动监察部门对用人单位内部劳动保障规章制度的监管，其职权范围过于宽泛，难以执行，监察部门也无法对用人单位与劳动者订立劳动合同的情况实施监管。《劳动保障监察条例》这种监察范围确定的不科学，监察和仲裁受理范围的部分重叠，虽然为劳动者提供了多元化的救济渠道，但也为监察机关推卸责任提供了口实。^④这些职权范围的模糊定位，或者职权范围的重叠，使得相关部门在执行的过程中难以操作，从而将保障劳动者权益的条文变为无效条文。

^③①根据《劳动法》第四十一条的规定：“怀孕七个月以上和哺乳未满一周岁的女员工不得安排其加班。”

②根据《劳动法》第二十六条第二款规定：“劳动者不能胜任工作，经用人单位培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以提前通知劳动者本人解除劳动合同。”

③此内容是2017年8月13日对编号为G3受访者的访谈。

^④①根据《劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议适用《劳动争议调解仲裁法》

2. 处罚力度不足，违法成本低。劳动监察部门是监督用人单位行为，保障劳动者权益的关键部门，却时常是被动执法，使得用人单位违法加班以及拖欠加班工资的行为日趋严重，特别是法律明文规定的处罚措施也鲜有执行，大大降低了用人单位的违法成本。用人单位从单位利益出发，往往会制定各种绩效考核规定，这些规定不论合理与否，都难以得到劳动监察部门的监管。在各种“绩效考核”制度下，员工加班就成为一种必然选择，用人单位一般用员工自愿加班来得到法律上的豁免，即使被处罚，其罚款成本都小于其获得的利益。根据我国相关法律的规定，企业违法加班最多按 500 元每人的标准罚款，这一处罚标准远低于其他国家，对于用人单位所获得的高额利润而言，也是微乎其微。过低的处罚成本不能使企业产生“敬畏之心”，这也在一定程度上使得劳动监察部门疏于执法。

四、贵州国有企业发放加班工资的政策建议

（一）统一加班标准，规范加班制度

根据相关法律的规定，加班须经工会与劳动者协商一致方能执行，而对于加班细则，并未进行规定。如前文所述，必须加班的事由也未有明确规定，加班时长也未有统一的标准。各用人单位应根据其单位的实际情况，来制定加班的相关制度。对于加班的程序进行进一步规范，来限制企业单位员工违规加班，对于确实需要加班的情况也应建立制度加以规范。为了杜绝“5+2，白加黑”的无限加班模式，用人单位必须依法对加班时长进行控制。对于临时的重大活动，启动加班程序的，应完善加班记录，除了在加班之前建立登记制度，也可以在加班之后的有效时间内进行事后加班登记。根据《劳动法》的相关规定，每日加班不得超过一个小时，因此，加班的时长计算应以小时为计算单位。

（二）统一计算标准，完善加班发放加班工资的制度

《劳动部对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》中对“关于加班加点的工资支付问题”进行了说明：“……延长工作时间及安排休息日和法定休假节日工作应支付的工资，以劳动合同确定的正常工作时间工资标准的一定倍数所支付的劳动报酬……”，“……劳动者日工资可统一按劳动者本人的月工资标准除以每月制度工作天数进行折算。”这些规定对于员工本人的月工资标准并没有统一的规定，而工资是包括基本工资、津贴、绩效工资等，因此，应建立统一的标准，即月工资标准是什么标准？是合同约定的月基本工资，还是每月发到卡上的实发工资？这些含糊不清的计算标准，都应当避免，并实行统一的便于操作的标准。

延长工作时间每超过一个小时，应计算加班工资报酬。依照《劳动法》规定，每天工作时长为 8 小时。每天加班时长不超过 3 小时，因此加班时长设定应为 1-3 小时。按 8 小时计算，加班 3 小时对应的加班时间段为 18:00-21:40，加班 6 小时对应时段为 21:00-24:00。加班 6 小时以上，加班时间为次日 00:00 以后。如果劳动者在该休息的时间被安排加班，并且在加班之后又安排补休，这是符合法律规定的行为。但是，仍然不能忽略，长时间连续的加班对劳动者身体造成损害，造成了对身体的过度透支，这种透支所造成的伤害是显而易见的，身体细胞的修复若不能正常进行，损害一旦出现，即使是补休也无济于事。调休也只是形式上的补偿休息时间，而对错过正常修复时间的身体来说，已不能修复。因此，延长工作时间应控制时长。特殊情况需要加班 3-6 小时甚至 6 小时以上的，不仅应支付加班工资，而且应给予相应的休息时间。

（三）完善监督机制，发挥工会的监督作用

1. 加强工会独立地位。按照相关法律法规，工会在监管用人单位的加班制度上起着关键作用，但实质上，工会却形同虚设，未能发挥其作用，其根源在于，工会作为用人单位的内部机构，与用人单位实属一体，不能真正成为劳动者的代言人。工会应当是劳动者自愿成立的组织，应该代表劳动者自己的意愿，维护自己的权益。但工会无论是从工资，还是从人员的配置上，都不能真正独立。现在工会成员的工资主要由企业缴纳，缴纳的金额是单位所有职工工资总额的百分之二。工会的组成人员也多是员工兼职，并未形成独立的工会部门。工会组成人员不能单独地行使其职权，受限于用人单位的牵制。因此，应强化工会的

独立地位，工会组织应设立专门的部门，并由专业人员组成，以真正发挥其监督职责。

2. 明确工会的监督职责。根据《工会法》的规定，工会对于用人单位随意延长劳动时间的行为，可请求当地人民政府作出处理。而这一规定并未说明，员工加班须经工会与劳动者协商一致。而由于《劳动法》、《国务院关于职工工作时间的规定》均明确规定了加班须工会与劳动者协商一致，因此，工会可根据这两项法律法规的相关规定，进一步细化其职责范围，避免因职权范围不明，对劳动者权益造成伤害，并将其监督职能虚置。

（四）劳动行政监察部门应明确职责，加强依法行政

1. 加强依法行政，明确职责范围。劳动监察就是劳动监察部门运用行政权力，对违反劳动法的用人单位进行惩处的行为。但是《劳动保障监察条例》的监察范围延伸到用人单位内部，是不合理的，也造成了劳动监察部门的尴尬地位。《劳动争议调解仲裁法》的出台，规定了劳动仲裁调解的范畴。其中，包括调解与劳动合同相关的争议。而劳动合同相关的争议也是《劳动保障监察条例》里面所规定的劳动监察的职责范畴。这种职责划分的重叠，使劳动行政监察部门无法明确其自身职责。而两个部门有可能存在互相推诿的情况，对于劳动者的保护并没有起到积极的作用。而且，这种重复的法律条文，不仅造成依法行政上的混乱，也在一定程度上造成了资源的浪费。因此，相关主管部门应对于这种定位模糊的条例进行厘清，并根据实际情况进行修改。

2. 对违法加班和拖欠加班工资行为依法进行惩处。劳动行政部门是专门设立的监督部门，对于用人单位违反《劳动法》的行为应依法进行惩处。但是在实际操作中，劳动监察部门依然是“被动执法”，而少有“主动执法”的情况。对于用人单位日趋严重的违法加班行为也未能主动取证，从而使大量违反《劳动法》的行为得以豁免，更不用说依法进行处罚。因此，作为《劳动法》实施的监督部门，应变“被动执法”为“主动执法”。对于用人单位违法加班的行为应依法惩处，用法律的武器给用人单位以威慑。对于拖欠加班工资的行为，一旦发现或劳动者举报、申诉，应给予用人单位相应的处罚。

（五）用人单位应以人为本，建立完善的绩效考核机制

1. 用人单位应尊重劳动者的合法权益。用人单位是《劳动法》中的主体，应依照相关法律法规，尊重劳动者的合法权益。虽然用人单位在劳动关系中居于主导地位，但劳动关系的建立，强调了劳动者是不可或缺的。劳动力是用人单位发展必需的财富，只有保障劳动者的权益，让劳动者真正心系“单位”，才能真正为“单位”服务。用人单位要严格执行我国关于加班时间标准、程序及加班工资等制度规定，不能违反《宪法》、《劳动法》等相关法律法规的规定，更不能用员工“自愿加班”为挡箭牌来规避责任。另外，用人单位应依法制定加班制度，即使因工作需要加班，也要体谅劳动者的辛劳。

2. 建立完善的绩效考核机制。总体而言，一部分人过度劳动，就会减少工作量，而因过度工作减少的工作量，致使了一部分人的失业，而这部分减少的工作量可以增加一部分人的就业。也就是说，过度加班是人员不足造成，一个人可能做了多个人应当承担的工作份额。现阶段，大量的加班无法通过增加人员来解决，那么应建立完善的绩效考评机制，避免让员工变相加班。也不应将加班作为考核的指标，或潜在指标，来迫使员工加班，从而形成恶性加班。对于加班的行为，应进行区分。对于单位重大活动，临时任务分配，必须加班的事由，可作为员工考评的考量。具体可建立加班台账，对平时加班的事由、时间进行详细记录，并在加班完成之后的48小时或者一周之内交由上级领导审核签字，杜绝无事加班。并对每月加班的事项、加班的时长进行统计。在每月或每年年底对加班时长统计之后，结合绩效情况发放绩效工资，避免平均主义。完善的台账记录、领导审核程序可以有效防治员工的“无效加班”。员工本职工作未完成而主动加班的行为，不能认定为“勤”。对于故意加班来获取领导好感的行为，也可以有效杜绝。

（六）员工在不断提升业务能力和服务水平的同时，也应不断提高维权意识

十八大报告指出：“凡是涉及群众切身利益的决策都要充分听取群众意见，凡是损害群众利益的做法都要坚决防止和纠正。”调研发现，所有的员工都表示繁重的工作使加班常态化，“5+2，白+黑”的无限加班模式，让大家身心疲惫，希望上级领导在了解这些情况之后，能给予解决。为了更有效地服务社会，劳动者应不断提升业务能力和服务水平，不断提高工作效率，避免无效加班，避免陷入大家都在加班，我也要加班的群体压力中。同时也应不断提高自我的维权意识。对于用人单位侵犯个人权益的行为，应通过合理的途径来维权，保障自己的合法权益。我国法治社会已逐步建成，依法行政已成为政府办事核心，员工应相信法律的公平与公正，运用法律武器维护自己的权益，国有企业和员工应自觉地依法办事、坚决守法和积极维法。

[参考文献]:

[1] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[N]. 人民日报, 2017-10-28 (1) .

[2] 曹燕. 劳动者”的法律重释：境况、身份与权利[J]. 法学家, 2013 (2) : 33-42.

[3] 蓝寿荣. 休息何以成为权利——劳动者休息权的属性与价值探析[J]. 法学评论, 2014 (4) : 84-96.

[4] 李培智. 完善我国劳动监察制度探讨[J]. 中国劳动, 2015 (1) : 10-13.