

# 中国劳动者过度劳动的变动趋势及影响因素分析

郭凤鸣 曲俊雪\*

**内容提要** 基于2000-2010年中国健康与营养调查(CHNS)数据,本文对中国劳动者过度劳动的变动趋势及其影响因素进行了分析。研究表明,2000-2010年间,中国劳动者过度劳动表现出不断上升的趋势;男性、低技能和私营企业劳动者过度劳动的概率较高。因此,政府一方面从劳动者角度,应通过正规教育和职业培训提高低技能劳动者的知识和技能水平,提高其劳动生产率;另一方面从企业角度,应监督企业对劳动法规中关于劳动时间及加班报酬方面规定的执行,并对私营企业等劳动者过度劳动严重的部门进行重点监管。这些措施将有助于抑制中国劳动者过度劳动的日益加剧。

**关键词** 过度劳动 工作时间 劳动供给

## 一 引言

近年来,随着中国经济的持续快速发展,劳动者的工作时间也不断延长,过度劳动现象越来越普遍。中国国家统计局数据显示,2013年中国劳动者的年工作时间在2000~2200小时之间,九成行业的劳动者周工作时间超过40小时,半数以上行业劳动者周加班4小时以上。过度劳动不仅影响劳动者的身体健康,对劳动者的

\* 郭凤鸣,吉林大学商学院,电子邮箱:fengming3210@aliyun.com;曲俊雪,吉林大学商学院,电子邮箱:qujunxue1994@163.com。本文得到国家社会科学基金青年项目“农民工过度劳动与劳动报酬规制研究”(15CJY022)、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“中国新生代农民工收入状况与消费行为研究”(12JZD028)、吉林省教育厅“十三五”社会科学研究规划项目“吉林省农村转移劳动力就业促进政策的计量分析与模拟”(吉教科文合字[2015]第493号)和吉林大学劳动关系专项研究课题“劳动关系质量对员工偏差行为影响机制研究”(2015LD001)资助。

精神状态以及家庭关系均会产生负面影响。那么,近年来中国劳动者工作时间的变动趋势如何?过度劳动的影响因素有哪些?对于这些问题的回答不仅有助于我们了解中国劳动者的就业规律,也有助于促进中国劳动者适度劳动相关市场政策的评价与设计。

不同经济学和管理学理论对劳动者的过度劳动给出了不同的解释。根据消费主义理论,劳动者为了表明自身的成功,会购买能够显示其身份的商品,个人和家庭为了更高水平的消费而寻求更高的收入,因而工作更长的时间(Schor, 1999)。根据工作规范相关理论,劳动者的行为态度、期望及晋升和奖励机制会促使其连续长时间工作(Jacobs & Gerson, 2004),因为长时间工作的员工将更不可能被解雇、更可能得到同事的尊重和认可,甚至得到晋升或更高的权利(Bell & Freeman, 2001; Campbell & Green, 2002)。根据人力资本理论,进行更多人力资本投资的劳动者工资水平更高,由于替代效应的存在,劳动者可能增加其工作时间以获得更多的人力资本投资回报。根据传统劳动供给理论,劳动者非劳动收入的增加产生了收入效应,收入效应会使劳动者减少工作时间,而劳动力市场中小时工资的增长会对劳动者的工作时间带来两种影响:收入效应和替代效应。当替代效应的影响占主导地位时,劳动者的工作时间随小时工资的增加而增加;当收入效应的影响占主导地位时,劳动者的工作时间随小时工资的增加而减少(Dessing, 2002)。根据家庭劳动供给理论,由于女性要承担更多的家务劳动,因而男性更容易出现过度劳动的现象(Jacobs & Gerson, 2004; Bianchi et al., 2000; Lee & Waite, 2005; Cha, 2010)。此外,由于工作性质差异,不同职业的劳动者的工作时间也存在差异,在专业性较强和管理类职业中,员工通常需要长时间的工作(Ely & Meyerson, 2010; Vila, 2006; Cha, 2013)。

在对过度劳动相关理论进行讨论的基础上,国外学者也基于不同国家的数据对劳动者过度劳动的特征及其影响因素进行了分析。Jacobs & Gerson (2000)利用美国当前人口调查(CPS)数据研究发现,1997年美国劳动者存在明显的过度劳动,25.2%的美国男性和10.8%的美国女性周工作时间超过50小时,且不同职业和受教育程度的劳动者过度劳动状况存在明显差异。Drago et al. (2005)利用澳大利亚全职员工工作时间的截面数据和面板数据,证明了劳动者长时间工作的持久性,并验证了劳动者长时间工作的消费主义假说,部分验证了理想的工作规范假说和人力资本假说。加里·贝克尔(2008)分析了收入、报酬和工作生产率的变化对工作时间的影响,结果表明随着收入的增加,劳动者的工作时间会增加,而工作生产率的提高将导致劳动者工作时间

的下降。

近年来，国内学者也开始关注劳动者的过度劳动现象，并从个人、用人单位和社会环境多方面讨论了这一现象的成因（杨河清，2014；杨河清等，2009；王丹，2010；孟续铎，2014）。然而，这些研究仅仅是在相关理论基础对这一现象成因的猜测，相关结果并未得到实证数据的检验。为了定量分析不同因素对劳动者过度劳动选择的影响，一些学者借助微观经济计量模型对该问题进行了讨论。肖红梅（2014）通过建立劳动者过度劳动指数的线性模型，分析了劳动者过度劳动的成因。孟续铎和王欣（2014）则应用有序 logit 模型分析了劳动者自身因素和非自身因素对过度劳动选择的影响。尽管中国劳动力市场中的过度劳动问题引起了学者的关注，但相关研究多基于横截面数据分析单一时点的过度劳动程度及其影响因素，而基于面板数据对过度劳动变动趋势的相关研究比较鲜见。

综上所述，本文基于 2000 - 2010 年中国健康与营养调查（CHNS）数据，对中国劳动者的过度劳动趋势及其影响因素进行了研究。本文第二部分将给出数据的统计描述；第三部分建立过度劳动的回归模型；第四部分基于过度劳动模型的回归结果，对过度劳动选择的影响因素进行详细分析；最后是研究结论。

## 二 数据的统计描述

本文使用的数据来自于中国健康与营养调查（CHNS）。该数据采用抽样调查的方式，调查内容涉及劳动力个体、家庭和社会经济环境等多个方面。本文选取 2000 - 2010 年的数据。为了保证样本的可比较性，将 2010 年北京、上海和重庆的样本删除<sup>①</sup>，同时将个体限定为劳动年龄人口（女性为 16 ~ 55 岁，男性为 16 ~ 60 岁），删除离休、退休和求学等非劳动参与样本及数据缺失样本，最后得到 7223 个劳动者的 13117 个观测。

表 1 给出了不同类型劳动者过度劳动的统计结果。可以发现，2000 - 2010 年期间，劳动者过度劳动一直较严重，过度劳动的比例在 20% ~ 30% 之间，且过度劳动的比例基本表现出上升的趋势。分性别来看，男性过度劳动的比例明显高于女性，

<sup>①</sup> 由于该调查仅在 2010 年对北京、上海和重庆进行了调查，这三个地区的调查样本与其他年份的样本无法匹配，且这三个地区均为直辖市，其劳动者就业特征可能与其他地区存在明显差异，进而导致估计结果的偏差，因而本文将其删除。

这与家庭劳动供给理论的预期相一致。分婚姻状况来看,不同年份已婚和未婚劳动者过度劳动的比例存在明显差异,表明婚姻状况对过度劳动的影响可能是不确定的。分年龄来看,随着劳动者年龄的增加,过度劳动的比例逐渐降低,这与劳动供给生命周期理论相一致。分教育程度来看,随着受教育程度的增加,劳动者的过度劳动比例逐渐降低,表明教育可能有利于劳动者工作时间的减少,进而有利于缓解过度劳动。分工作单位类型来看,私营企业劳动者过度劳动的比例最高,为50%左右,而政府机关和国有企业劳动者过度劳动的比例最低,基本低于10%。分职业来看,从事商业服务和生产运输的劳动者过度劳动比例较高,而专业技术人员和办事人员过度劳动比例较低。统计结果表明,劳动者对过度劳动的选择一方面可能与性别、婚姻状况、年龄和受教育程度等劳动者个体特征有关,另一方面可能与劳动者就业的单位类型和职业有关。

表1 不同类型劳动者过度劳动(周工作时间 $\geq 50$ 小时)的比例

单位: %

特征	2000年	2004年	2006年	2008年	2010年
总体	20.88	25.18	27.59	29.42	26.56
性别					
男性	23.74	26.36	28.27	29.69	29.22
女性	16.69	23.49	26.58	29.01	22.76
婚姻状况					
已婚	19.41	24.19	27.65	29.32	26.91
未婚	25.42	31.12	27.20	30.07	24.38
年龄					
30岁及以下	26.18	35.61	33.33	34.38	27.14
31~45岁	19.82	24.06	25.77	29.52	25.83
46~60岁	16.21	20.00	27.26	27.10	27.13
受教育程度					
小学及以下	31.14	42.70	50.52	49.03	40.84
初中	31.23	35.93	41.20	41.76	39.91
高中及中专	12.35	18.09	19.33	21.11	21.47
本科及以上	5.68	9.95	8.63	6.93	6.67

续表

特征	2000 年	2004 年	2006 年	2008 年	2010 年
工作单位类型					
政府国有	6.01	9.83	7.13	8.57	8.54
集体企业	24.53	30.10	30.29	39.77	23.98
私营企业	45.53	50.50	52.32	48.70	41.91
三资企业	26.42	16.36	26.42	18.33	30.61
其他企业	37.84	25.42	26.23	25.37	30.56
职业类型					
单位负责人	11.64	13.24	11.24	21.16	11.83
专业技术	6.65	8.83	8.45	6.77	7.16
办事人员	8.37	7.11	8.37	11.44	4.87
商业服务	38.80	46.63	47.29	45.10	33.49
生产运输	26.85	36.74	40.86	41.37	42.64
其他人员	29.90	23.91	25.00	29.17	17.92

资料来源：根据 CHNS 数据计算得到。

表2 对劳动者的工作时间及可能影响工作时间的因素进行了统计。可以发现，劳动者的平均工作时间在 46 小时左右，且随着年份的增长，平均工作时间基本表现出上升的趋势。从工作时间的影响因素来看，劳动者的平均年龄在 40 岁左右；由于本文使用的是面板数据，因而随着年份的增长，劳动者的平均年龄表现出上升的趋势；随着年份的增长，劳动者的非劳动收入<sup>①</sup>和小时工资表现出不断上升的趋势，这与中国经济发展现实相符；随着年份的增长，劳动者的受教育程度表现出不断增加的趋势，这与中国教育事业的发展相一致；随着年份的增长，劳动者在性别、婚姻状况、工作单位类型和职业类型上的分布不存在明显变化。数据的基本统计结果符合中国经济社会发展现实和规律，表明基于本数据对劳动者过度劳动的变动进行分析是可行的。

① 以个体家庭每月劳动收入以外的所有收入来衡量个体的非劳动收入，并以 2000 年不变价进行调整。

表2 劳动者的基本特征

特征	2000年	2004年	2006年	2009年	2011年
工作时间(小时/周)	44.54 (12.33)	45.90 (13.69)	46.26 (13.35)	46.68 (13.77)	46.17 (12.79)
年龄(年)	36.49 (10.44)	39.39 (9.82)	40.29 (9.75)	40.84 (9.98)	41.37 (9.91)
非劳动收入(元/月)	73.67 (298.92)	94.68 (260.38)	99.27 (358.83)	126.10 (400.07)	190.78 (601.02)
小时工资(元/小时)	1.20 (0.64)	1.48 (0.68)	1.62 (0.69)	1.88 (0.73)	2.12 (0.67)
性别(%)					
男性	59.38	58.89	59.96	60.55	58.89
女性	40.62	41.11	40.04	39.45	41.11
婚姻状况(%)					
已婚	75.64	85.72	86.29	86.07	86.28
未婚	24.36	14.28	13.71	13.93	13.72
受教育程度(%)					
小学及以下	12.83	10.55	10.53	12.62	12.75
初中	36.47	31.16	31.16	34.29	32.43
高中及中专	38.77	45.20	41.14	36.92	32.28
本科及以上学历	11.93	13.09	17.17	16.17	22.54
工作单位类型(%)					
政府国有	48.11	51.24	45.36	42.04	39.07
集体企业	21.74	12.20	11.41	8.57	9.50
私营企业	22.23	29.68	36.70	43.21	45.56
三资企业	2.39	3.26	2.91	2.92	2.38
其他企业	5.53	3.62	3.62	3.26	3.49
职业类型(%)					
单位负责人	10.48	12.09	9.76	9.21	8.19
专业技术	19.70	20.79	19.47	18.70	17.60

续表

特征	2000年	2004年	2006年	2009年	2011年
办事人员	10.80	11.67	13.11	11.50	10.95
商业服务	11.30	12.32	14.15	16.42	20.41
生产运输	40.40	37.09	38.40	37.80	37.52
其他职业	7.32	6.04	5.11	6.37	5.33
样本量	2213	1688	1823	2053	2063

注：括号内为标准差。

资料来源：根据 CHNS 数据计算得到。

### 三 过度劳动选择模型

#### (一) 模型设定

将个体对过度劳动的选择设定为二元选择模型，潜变量模型可以设定为：

$$p_i^* = z_i' \beta_1 + u_i$$

$$p_i = \begin{cases} 1 & \text{if } p_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } p_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

其中， $p_i^*$  表示不可观测的决定个体  $i$  是否过度劳动的潜在因素， $p_i$  表示个体是否过度劳动（1 表示过度劳动，0 表示非过度劳动）， $z_i$  表示影响个体  $i$  过度劳动的因素（包含常数项）， $\beta_1$  表示变量的回归系数， $u_i$  为随机误差项。当  $u_i$  服从 logistic 分布的条件下，基于过度劳动选择方程得到的个体  $i$  过度劳动的概率可以表示为 logit 模型：

$$\Pr(p_i = 1) = \Lambda(z_i' \beta_1) = \frac{\exp^{z_i' \beta_1}}{1 + \exp^{z_i' \beta_1}} \quad (2)$$

其中， $\Lambda(\cdot)$  表示 logistic 分布的累积分布函数。

可获得个体多年就业面板数据的条件下，可以将模型设定为：

$$\Pr(p_{it} = 1) = \Lambda(z_{it}' \beta_1) = \frac{\exp^{(z_{it}' \beta_1 + t' \beta_2)}}{1 + \exp^{(z_{it}' \beta_1 + t' \beta_2)}} \quad (3)$$

其中， $t$  表示年份向量。

基于面板数据的结构，每个个体拥有不同年份的多个观测，因而可以加入随机截距项来处理同一个体不同观测之间的相关性：

$$\Pr(p_{it} = 1) = \Lambda(z'_{it}\beta_2) = \frac{\exp^{(z'_{it}\beta_1 + t'\beta_2 + \alpha_i)}}{1 + \exp^{(z'_{it}\beta_1 + t'\beta_2 + \alpha_i)}} \quad (4)$$

其中， $\alpha_i$  表示个体随机截距项。假设  $\alpha_i$  与其他解释变量不相关，同时服从均值为 0、方差为常数的正态分布，因而模型设定为随机效应模型<sup>①</sup>。

## (二) 变量的选取

本文将周工作时间大于等于 50 小时视为过度劳动，个体过度劳动的指示变量  $p_i$  取值为 1，否则  $p_i$  取值为 0。根据劳动供给理论，劳动者个体的非劳动收入和小时工资是影响个体工作时间的因素，因而将非劳动收入和小时工资作为解释变量加入过度劳动选择方程；根据劳动供给生命周期理论，个体的劳动供给随着其年龄的变化呈非线性变动趋势，因而将年龄和年龄的平方作为解释变量加入过度劳动选择方程；根据家庭劳动供给理论，个体在家庭中的角色差异使得劳动供给也存在差异，因而将女性（虚拟变量，以男性作为参照组）和已婚（虚拟变量，以未婚作为参照组）变量加入过度劳动选择方程；根据人力资本理论，劳动者个体的知识水平会对其工作时间产生影响，因而将个体受教育程度（虚拟变量，以小学及以下作为参照组）加入过度劳动选择方程；为了识别个体在不同所有制类型企业和不同职业中的工作时间差异，将所有制类型变量（虚拟变量，以政府机关和国有企业作为参照组）和职业变量（虚拟变量，以单位负责人作为参照组）加入过度劳动选择方程；为了识别个体工作时间随年份的变动，将年份变量（虚拟变量，以 2000 年作为参照组）加入过度劳动选择方程。

## 四 劳动者过度劳动选择的回归结果

依据 2000 - 2010 年 CHNS 数据，对个体过度劳动选择方程进行回归（结果见表 3）。结果表明，与非劳动收入对劳动者工作时间的不同影响不同，非劳动收入对劳动者过度劳动选择不存在显著影响，这可能与大部分劳动者的非劳动收入较低有关。随着小时工资的提高，劳动者更不倾向于过度劳动，表明中国劳动力市场中的劳动者大多处于

① 尽管  $\alpha_i$  与其他解释变量不相关的假设条件较强，但由于本文所使用的面板数据具有较强的非平衡性，在  $\alpha_i$  与其他解释变量相关条件下的固定效应模型回归将损失大量样本，且大量劳动者个体特征随时间变化不明显，导致大量变量的回归系数无法获得，因而本文选择随机效应模型。



表 3 总体样本过度劳动选择的随机效应模型回归结果

变量	系数	变量	系数
非劳动收入	-0.066	其他类型企业	1.219 ***
小时工资	-1.590 ***	专业技术	-0.248
年龄	-0.032	办事人员	-0.677 ***
年龄平方	0.299	商业服务	0.243
女性	-0.753 ***	生产运输	0.345 **
已婚	0.275 **	其他人员	-0.015
初中	0.011	2004 年	0.719 ***
高中和中专	-0.325 ***	2006 年	0.948 ***
本科及以上	-0.572 ***	2008 年	1.333 ***
集体企业	1.028 ***	2010 年	1.519 ***
私营企业	1.983 ***	常数项	-0.087
三资企业	1.182 ***		
观测数	9840	个体数	5630

注：\*\*\*、\*\*和\* 分别表示系数在 1%、5% 和 10% 的水平上显著。

资料来源：根据 CHNS 数据计算得到。

“倒 S”型劳动供给曲线的下方，即大量劳动者工资水平较低，因而需要工作更长的时间以挣得维持生活的基本收入。年龄对个体过度劳动选择的影响不显著，因而可以认为过度劳动选择与劳动者的年龄无关。与男性相比，女性更不倾向于过度劳动，这是由于在家庭分工中，女性更多承担着照顾家庭和孩子的责任，因而长时间工作的倾向较低。与未婚劳动者相比，已婚劳动者更加倾向于过度劳动，表明已婚使得劳动者承担更多的家庭责任，因而更倾向于工作较长时间。从教育程度来看，劳动者的受教育程度越高，其过度劳动的可能性越低，表明人力资本水平的提高有利于劳动者找到工作环境较好（固定工作时间）的工作。从工作单位类型变量的回归结果来看，与国家机关和国有企业相比，集体企业、私营企业、三资企业和其他类型企业劳动者更倾向于过度劳动，其中私营企业劳动者过度劳动的可能性最大，这与私营企业工作时间管理不规范，雇主对工作时间具有较大控制权有关。从职业变量

的回归系数来看,与单位负责人相比,办事人员过度劳动的倾向较低,而生产运输人员过度劳动的倾向较高,其他职业人员过度劳动的倾向没有显著差异,进一步验证对技能水平要求越低的职业过度劳动越严重的结论。从年份变量系数来看,控制了影响劳动者过度劳动的其他因素之后,随着年份的增长,劳动者过度劳动的倾向不断增强,与统计结果基本一致。

为了分析不同性别劳动者之间过度劳动选择的差异,表4给出了分性别的过度劳动随机效应模型回归结果。可以发现,与非劳动收入对劳动者工作时间的不同,非劳动收入对男性和女性过度劳动选择均不存在显著影响。随着小时工资的提高,男性和女性劳动者均更不倾向于过度劳动,且这一特征在女性中表现得更加明显,这与家庭劳动供给理论的预期相符,女性劳动供给的工资弹性通常大于男性劳动供给的工资弹性。年龄对男性过度劳动选择的影响仍不显著,但对女性过度劳动的影响表现出先下降后上升的变动趋势。这表明随着年龄的增长,女性的过度劳动倾向不断减弱,且减弱的速度逐渐下降。与未婚男性相比,已婚男性更加倾向于过度劳动,而与未婚女性相比,已婚女性却未表现出更大的过度劳动倾向,这与男性和女性在家庭中的角色差异有关。由于已婚女性需要更多地照顾孩子和家庭,而已婚男性需要承担更多的经济责任,因而已婚使得男性更倾向于过度劳动,而对女性的影响不显著。从教育程度来看,与小学及以下女性劳动者相比,初中教育水平女性更加倾向于过度劳动,而其他教育水平女性过度劳动的倾向不显著,表明教育水平的提高对女性过度劳动的影响并不明显;而对于男性来说,随着受教育水平的提高,其过度劳动的可能性逐渐下降,表明人力资本水平的提高有利于男性劳动者找到工作环境较好(固定工作时间)的工作。出现这一现象的原因仍在于女性和男性在家庭中的角色差异,男性的劳动参与基本稳定,而劳动供给的变化主要体现在工作时间变化上;而女性的工作时间较稳定,劳动供给的变化主要表现在劳动参与的变化上。

从工作单位类型变量的回归结果来看,男性和女性在不同类型工作单位之间的过度劳动倾向不存在明显差异。从职业变量的回归系数来看,与单位负责人相比,男性和女性办事人员过度劳动的倾向较低,而生产运输人员过度劳动的倾向较高;男性商业服务人员过度劳动的倾向较高,其他职业人员过度劳动的倾向没有显著差异。从年份变量系数来看,控制了影响劳动者过度劳动的其他因素之后,随着年份的增长,男性和女性劳动者过度劳动的倾向不断增强,与总体样本的回归结果一致。

表 4 男性和女性过度劳动选择的随机效应模型回归结果

解释变量	女性	男性	解释变量	女性	男性
非劳动收入	0.054	-0.124	其他企业	1.188 ***	1.220 ***
小时工资	-2.006 ***	-1.396 ***	专业技术	-0.272	-0.229
年龄	-0.136 **	0.002	办事人员	-0.709 **	-0.634 ***
年龄平方	1.791 **	-0.170	商业服务	0.139	0.394 **
已婚	0.111	0.409 ***	生产运输	0.521 *	0.282 *
初中	0.394 **	-0.221 *	其他职业	-0.050	0.014
高中和中专	0.120	-0.585 ***	2004 年	1.060 ***	0.545 ***
本科及以上	-0.120	-0.815 ***	2006 年	1.316 ***	0.763 ***
集体企业	0.890 ***	1.085 ***	2008 年	1.877 ***	1.056 ***
私营企业	1.953 ***	1.972 ***	2010 年	1.891 ***	1.371 ***
三资企业	1.235 ***	1.157 ***	常数项	0.771	-0.651
观测数	3981	5859	个体数	2357	3273

注：\*\*\*、\*\*和\* 分别表示系数在 1%、5% 和 10% 的水平上显著。

资料来源：根据 CHNS 数据计算得到。

表 5 给出了按不同教育程度分的低技能和高技能劳动者过度劳动选择模型回归结果<sup>①</sup>。可以发现，非劳动收入对低技能劳动者和高技能劳动者的过度劳动选择均不存在显著影响。随着小时工资的提高，低技能和高技能劳动者均更不倾向于过度劳动，且这一特征在高技能劳动者中表现得更加明显。这可能是由于高技能劳动者的工资水平较高，处于“倒 S”型劳动供给曲线的上方导致的。年龄对低技能劳动者过度劳动选择具有显著的负向影响，表明随着年龄的增长，低技能劳动者更不倾向于过度劳动。这是由于低技能劳动者多从事繁重的体力劳动，年龄的增长使得其过度体力劳动的可能性下降。与男性相比，女性更不倾向于过度劳动，这一特征在低技能群体中表现得更加明显。这是由于低技能群体女性更多从事非

① 统计结果显示，不同教育水平劳动者过度劳动的程度存在明显差异，因而本文依据受教育程度将劳动者分为低技能和高技能群体，其中低技能群体包括受教育程度为初中及以下的劳动者，而高技能群体包括受教育水平为高中及以上的劳动者。

正规工作的缘故。低技能群体中，已婚劳动者较未婚劳动者更加倾向于过度劳动，而在高技能群体中却未表现出这一特征。这是由于已婚劳动者需要承担更多的家庭经济责任，因而大量低技能已婚劳动者选择通过增加工作时间来获得更多的收入。

从工作单位类型变量的回归结果来看，低技能群体和高技能群体在不同类型工作单位之间的过度劳动倾向均存在明显差异。低技能群体和高技能群体在私营企业的过度劳动均较严重，这与总体样本的回归结果相一致。从职业变量的回归系数来看，低技能群体在不同职业间过度劳动的倾向不存在明显差异，表明不论从事何种职业，低技能群体过度劳动的倾向均较严重；而对于高技能群体来说，与单位负责人相比，办事人员过度劳动的倾向较低，商业服务人员和生产运输人员过度劳动的倾向均较高，同样表明对技能水平要求越低的职业中劳动者过度劳动的概率越高。从年份变量系数来看，控制了影响劳动者过度劳动的其他因素之后，随着年份的增长，低技能劳动者和高技能劳动者过度劳动的倾向均不断增强，与总体样本的回归结果相一致。

表 5 不同技能水平劳动者过度劳动选择的随机效应模型回归结果

解释变量	低技能	高技能	解释变量	低技能	高技能
非劳动收入	0.027	-0.163	专业技术	-0.202	-0.198
小时工资	-1.621***	-1.656***	办事人员	-0.502	-0.704***
年龄	-0.069**	0.057	商业服务	0.093	0.501**
年龄平方	0.683	-0.688	生产运输	0.233	0.545***
性别	-0.853***	-0.683***	其他职业	-0.283	0.342
已婚	0.368**	0.115	2004年	0.525***	1.075***
集体企业	1.014***	1.033***	2006年	0.865***	1.160***
私营企业	1.884***	2.203***	2008年	1.274***	1.597***
三资企业	1.026***	1.366***	2010年	1.530***	1.692***
其他企业	0.943***	1.631***	常数项	1.002	-2.633***
观测数	4438	5390	个体数	2923	2965

注：\*\*\*、\*\*和\*分别表示系数在1%、5%和10%的水平上显著。

资料来源：根据 CHNS 数据计算得到。

表6给出了按不同单位类型分的劳动过度选择模型回归结果。可以发现，非劳动收入对私营企业和非私营企业劳动者过度劳动选择均不存在显著影响。随着小时工资的提高，私营企业和非私营企业劳动者均更不倾向于过度劳动，且这一特征在非私营企业劳动者中表现得更加明显，这可能是由于非私营企业劳动者的工资水平较高导致的。年龄对私营企业劳动者过度劳动选择没有显著影响，而对非私营企业劳动者过度劳动表现出先下降后上升的变动趋势。与男性相比，女性更不倾向于过度劳动，这一特征在非私营企业中表现得更加明显，这是由于在非私营企业就业的女性多从事工作时间固定的正规工作的缘故。非私营企业中，已婚劳动者较未婚劳动者更加倾向于过度劳动，而在私营企业中却未表现出这一特征，这可能是由于私营企业中劳动者工作时间普遍较高的缘故。从受教育程度来看，私营企业中不同教育水平劳动者之间不存在明显的过度劳动倾向差异；而在非私营企业中，随着教育水平的提高，劳动者过度劳动的倾向不断下降，表明人力资本水平的提高有利于缓解非私营企业中劳动者的过度劳动，而对私营企业中劳动者的过度劳动不存在显著影响，进一步表明私营企业雇主对劳动者工作时间具有较强的控制权。

从职业变量的回归系数来看，在私营企业中，与单位负责人相比，办事人员和商业服务人员、其他职业人员过度劳动的倾向较低，生产运输人员过度劳动倾向不存在明显差异；而在非私营企业中，与单位负责人相比，办事人员过度劳动倾向较低，商业服务人员、生产运输人员和其他职业人员过度劳动倾向均较高，与预期相一致。从年份变量系数来看，控制了影响劳动者过度劳动的其他因素之后，随着年份的增长，私营企业劳动者和非私营企业劳动者过度劳动的倾向均不断增强，与总体样本的回归结果相一致。

表6 不同单位类型劳动者过度劳动选择的随机效应模型回归结果

解释变量	私营企业	非私营企业	解释变量	私营企业	非私营企业
非劳动收入	-0.014	-0.051	办事人员	-1.476 ***	-0.501 **
小时工资	-1.538 ***	-1.910 ***	商业服务	-0.543 **	0.725 ***
年龄	0.014	-0.115 **	生产运输	-0.361	0.751 ***
年龄平方	-0.120	1.114 *	其他职业	-0.949 ***	0.546 *
性别	-0.691 ***	-0.832 ***	2004年	0.444 **	0.948 ***
已婚	0.192	0.480 **	2006年	0.702 ***	1.288 ***

续表

解释变量	私营企业	非私营企业	解释变量	私营企业	非私营企业
初中	0.216	-0.494 **	2008年	0.918 ***	1.965 ***
高中和中专	-0.085	-0.941 ***	2010年	1.057 ***	2.253 ***
本科及以上	-0.396	-1.312 ***	常数项	1.665 **	2.208 **
专业技术	-0.753 **	-0.200			
观测数	3489	6286	样本数	2616	3510

注：\*\*\*、\*\*和\*分别表示系数在1%、5%和10%的水平上显著。

资料来源：根据CHNS数据计算得到。

## 五 结论

基于2000-2010年中国健康与营养调查数据(CHNS)，本文对中国劳动者的过度劳动及其影响因素进行了分析。研究表明，尽管统计上来看中国劳动者过度劳动呈现出先上升后下降的变动趋势，但是对影响过度劳动的个体因素和工作特征因素进行控制之后，劳动者过度劳动表现出不断上升的趋势，表明中国劳动者正在承受越来越严重的过度劳动。

从劳动者过度劳动选择的影响因素来看，小时工资的增加将有助于缓解劳动者的过度劳动，表明中国劳动力市场中过度劳动者大多处于工资分布的低端，为了获得更多的收入不得不过度劳动，因而随着工资水平的提高，过度劳动者可能选择更少的工作时间以享受更多的闲暇。男性的过度劳动较女性更加严重，与家庭劳动供给理论相一致，即男性由于需要承担更多的家庭经济责任而选择比女性工作更长时间。同理，结婚增加了劳动者的家庭责任，因而已婚劳动者较未婚劳动者更加倾向于过度劳动，且这一特征在低技能群体中表现得更加明显，表明低技能群体的工资水平较低，因而增加工作时间成为其提高收入的主要方式。劳动者教育水平的提高明显降低了其过度劳动的概率，表明发展教育将有助于缓解中国劳动力市场中的过度劳动。对工作于不同类型单位中的劳动者来说，私营企业劳动者的过度劳动最严重，因而控制劳动者过度劳动的相关制度和政策应更加关注私营企业。对工作于不同职业的劳动者来说，专业技术人员的过度劳动概率较低，而生产运输人员过度劳动的概率较高，进一步表明

过度劳动者集中于低技能要求的职业中。

尽管中国劳动者过度劳动越发严重的现象与大多数西方国家在经济快速发展时期表现出的特征相一致，但过度劳动损害了劳动者的利益，不利于经济的可持续发展。因而，政府在保持经济持续健康发展的同时，一方面从劳动者角度，针对技能水平较低的劳动者，应通过正规教育和职业培训提高劳动者的知识和技能水平，提高劳动生产率，提高劳动力个体的社会保障，减轻个体家庭负担，进而有效降低其过度劳动选择的概率；另一方面从企业角度，应监督企业对劳动法规中劳动时间相关规制的执行，并对私营企业等劳动者过度劳动严重的部门进行重点监管，保证劳动者的加班工资收入及其基本休息权利。

## 参考文献：

- 加里·贝克尔（2008），《人类行为的经济分析》，上海：格致出版社。
- 孟续铎（2014），《劳动者过度劳动的若干理论问题研究》，《中国人力资源开发》第3期，第29-35页。
- 孟续铎、王欣（2014），《企业员工“过劳”现状及其影响因素的研究——基于“推-拉”模型的分析》，《人口与经济》第3期，第92-100页。
- 王丹（2010），《我国知识工作者过度劳动的理论与实证研究》，博士学位论文，首都经济贸易大学劳动经济学院。
- 肖红梅（2014），《城市从业者“过劳”的成因分析——基于北京地区的调查数据》，《人口与经济》第3期，第88-92页。
- 杨河清（2014），《我国过劳问题严重，亟须加强研究》，《人口与经济》第3期，第85-88页。
- 杨河清、韩飞雪、肖红梅（2009），《北京地区员工过度劳动状况的调查研究》，《人口与经济》第2期，第33-41页。
- Bell, Linda & Richard Freeman (2001). The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany. *Labour Economics*, 8(2), 181-202.
- Bianchi, Suzanne, Melissa Milkie, Liana Sayer & John Robinson (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79



(1), 191 – 228.

- Campbell, David & Francis Green (2002). The Long Term Pay-Off from Working Longer Hours. *School of Economics (University of Kent) Discussion Paper*, No. 02/05.
- Cha, Youngjoo (2010). Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men's and Women's Employment in Dual-Earner Households. *American Sociological Review*, 75(2), 303 – 329.
- Cha, Youngjoo (2013). Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations. *Gender & Society*, 27(2), 158 – 184.
- Dessing, Maryke (2002). Labor Supply, the Family and Poverty: The S-Shaped Labor Supply Curve. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 49(4), 433 – 458.
- Drago, Robert, David Black & Mark Wooden (2005). The Existence and Persistence of Long Work Hours. *IZA Discussion Paper*, No. 1720.
- Ely, Robin & Debra Meyerson (2010). An Organizational Approach to Undoing Gender: The Unlikely Case of Offshore Oil Platforms. *Research in Organizational Behavior*, 30, 3 – 34.
- Jacobs, Jerry & Kathleen Gerson (2000). Who Are the Overworked Americans? In Lonnie Golden & Deborah Figart (eds.), *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*. London: Routledge, pp. 89 – 105.
- Jacobs, Jerry & Kathleen Gerson (2004). *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lee, Yun-Suk & Linda Waite (2005). Husbands' and Wives' Time Spent on Housework: A Comparison of Measures. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 328 – 336.
- Schor, Juliet (1999). *The Overspent American: Why We Want What We Don't Need*. New York: Harper Perennial.
- Vila, Bryan (2006). Impact of Long Work Hours on Police Officers and the Communities They Serve. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(11), 972 – 980.



## The Trend and Influencing Factors of Chinese Workers' Overwork

Guo Fengming & Qu Junxue

(Business School, Jilin University)

**Abstract:** Based on China Health and Nutrition Survey (CHNS) data from 2000 to 2010, this paper analyzes the trend of Chinese workers' overwork and its influencing factors. The results show that the overwork of Chinese workers showed a rising trend between 2000 and 2010 and female and low-skilled workers as well as employees of private enterprises have higher probability of working overtime. Therefore, from the perspective of workers, the government should enhance the knowledge and skills of low-skilled workers by means of formal education and vocational training which can increase their labor productivity. From the angle of enterprises, government should supervise the enterprises to enforce the rules about working hours and other regulations in the labor law, and focus on private enterprises and other departments which have more serious overwork problems. These measures will help to restrain the aggravation of Chinese workers' overwork.

**Keywords:** overwork, working hours, labor supply

**JEL Classification:** J22, J21

(责任编辑：西 贝)