

◆齐伟宁光杰^①

Wei Qi Guang-jieNing

论被动超时劳动

——一种影响产业转型升级的“特殊阻力”

Working Overtime Involuntarily: A Special Resistance for the Transformation and Upgrading of Industry

摘要：根据《2014 中国劳动力市场报告》，我国服务业行业的超时劳动问题十分严峻，为加班现象的“重灾区”，被动加班不仅会降低劳动供给质量，而且会严重降低国民幸福感，从而使服务业从业者产生抵触情绪，形成我国第三产业发展乃至产业转型升级的特殊阻力。本文通过建立最优劳动时间的需求与供给模型，从企业和员工两个角度分别分析最优劳动时间的决策问题，在理论上解释了超时劳动现象产生的根源；通过选取国家统计局在 2009 年对全国范围内的城市居民的调查数据以及万德（Wind）数据库对 A 股企业 2014 年年报的统计数据，将服务业进一步细分为 5 类行业，构建相应计量模型分别测算出效用函数与生产函数的对应参数，结合理论模型计算出在我国服务业现行工资率水平下，除金融以及租赁和商务服务业外其他四类服务业行业的员工均属于被动超时劳动，证实了我国现阶段服务业行业的加班现象多属于劳动者的被动加班。本文随后利用 2010——2013 年全国 31 个主要地区的宏观面板数据证实了第三产业工作时间的延长确实会对我国产业转型与升级形成阻力，最后提出根治被动超时劳动从而消除其对我国产业转型升级所造成的特殊阻力的政策建议。

关键词：超时劳动；工资率；最优化；阻力；产业转型；

中图分类号：F062.9 文献标识码：A

^①作者简介：宁光杰，南开大学经济学院经济学系教授。

Abstract: According to the "2014 China's labor market report", the phenomenon of working overtime is severe in service industry, as the worst-hit area in China. Working overtime involuntarily will not only reduce the quality of labor supply, but also seriously reduce the national well-being. As a result, the workers, especially in service industry, will generate resentment and form a special resistance for the transformation and upgrading of industry. In this paper, by establishing the model of optimal labor demand and supply, we explained the root cause of overtime from two angles of enterprise and its employee. Using the data provided by the National Bureau of Statistics on the nationwide city residents survey in 2009 and Wind's statistical data on the A shares companies' annual report in 2014, we calculate the corresponding parameters of the utility function and production function after subdividing the service industry into five types of industries. The results proved that four types of service industry exist the phenomenon of working overtime involuntarily except the financial and leasing and business service industry. It has confirmed that the employee, especially in service industry, work overtime passively in most cases. Then we use the panel data of 31 major regions dated from 2010 to 2013 to confirm that extended working time in the third industry truly hindered the transformation and upgrading of industry. Finally, we gave a series of suggestions on preventing the phenomenon of working overtime involuntarily and eliminating the resistance for the transformation and upgrading of industry in China.

Key Words: overtime; wage rate; optimization; resistance; industrial transformation;

一、引言

根据北京师范大学劳动力市场研究中心发布的《2014 中国劳动力市场报告》，在迈向高收入国家进程中，我国九成行业周工时超过 40 小时，过半数行业每周要加班 4 小时以上。对所有行业平均周工时的排名发现，住宿和餐饮业劳动者平均每周工作时间长达 51.4 小时，排名第一；建筑业、居民服务、修理和其他服务业分列二至四位，且以上四个行业均已超过法律规定的“特殊行业”周工时 49 小时界限；交通运输、仓储和邮政业以及制造业的周工时为 48.8 小时和 48.2 小时。不难发现，上述六个行业中服务业成为了加班现象的“重灾区”，每周的加班时间均超过 8 个小时，也就是说，依照《劳动法》规定的日 8 小时标准，服务业行业的工作者平均每周只能休息一天甚至更少。

对于加班危害性的分析，程连升（2006）通过简单的计算证明了我国加班现象与就业困难之间的联系，李芝山（2011）认为过度劳动会导致就业挤出效应、工作效率下降、工作失误增多和员工生活品质下降甚至“过劳死”危害；除此之外，我国学术界针对加班对产业转型产生阻力的研究较少，李钟瑾等（2012）提出目前我国私有企业压低员工工资、延长员工劳动时间从而维持虚高的利润率，不仅严重损害了劳动者的需求，而且抑制了经济体的有效需求，而且不利于私营企业的优胜劣汰，阻碍了经济转型；部分学者还通过实证证实了城市中的农村劳动力接受低工资、被迫超时劳动的现象，例如朱玲（2009），这无疑会损伤农村劳动力向第三产业转移的积极性，不利于劳动力就业结构的升级，从而阻碍了产业结构的升级。

伴随着我国经济进入新常态后 GDP 增速的下降，经济增长的质量显得更加重要，而被动加班不仅会降低劳动供给质量，而且会严重降低国民幸福感，从而使服务业从业者产生抵触情绪，形成

我国第三产业发展乃至产业转型升级的特殊阻力,因而对我国加班现象进行研究并提出相应建议具有重要的理论与现实意义。

加班产生的根本原因在于企业和劳工个人作为经济体中的两类不同主体有着各自的行为决策和目标,个人追求的是效用最大化,而企业追求的是利润最大化,现实中劳动合同中关于劳动时间的规定一定程度上反映了企业和劳工个人市场势力的博弈,占有优势的一方会使得劳动合同中所规定的各项决策变量接近自己的最优决策。诚然,除了企业和劳工个人的博弈,劳动合同的签署以及实际执行还要受到法律相关条文的制约,例如根据《劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》(国务院令第 174 号)的规定,我国目前实行劳动者每日工作 8 小时,每周工作 40 小时这一标准工时制;有条件的企业应实行标准工时制;有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制,应保证劳动者每天工作不超过 8 小时、每周工作不超过 40 小时、每周至少休息一天。

那么,我国现阶段广泛存在于第三产业中的加班现象究竟是劳动者主动加班,还是被动加班呢?区分这一点对于解决我国超时劳动的问题以消除产业转型升级的内在阻力具有重要意义。到目前为止,国内学术界对于加班现象的研究多停留在表面现象的研究,夏凡(2010)指出超时加班产生的原因来自政府监察和执法力度不足、劳动者处于绝对弱势地位以及用人单位的违法用工,但并没有深入分析其背后机理;除此之外大多是通过实证的方法研究影响劳动者劳动供给的因素及其供给曲线形状,并没有结合企业决策对加班现象做出进一步分析,例如郭继强(2005)通过实证检验了中国次级劳动力市场中供给曲线向右下方倾斜的形状特征。海外学者有关加班及过度劳动危害性的研究较为丰硕,例如 Dembe, Erickson, Delbos 和 Banks (2005)研究了过度劳动与工伤和职业病之间的关系;对于过度劳动原因及机理的分析, Ehrenberg (1970)在企业层面利用理论模型研究了企业存在固定与随机缺勤率情况下企业对于员工超时劳动时间的决策, Idson 和 Robins (1991)模拟了政策冲击对员工超时劳动决策的影响,员工层面 Dickens 和 Lundberg (1993)通过实证的方法证明了美国的劳动者存在着劳动抑制现象,即有主动加班的倾向,但均缺乏将企业与员工决策相结合的分析。

本文试图通过建立最优劳动时间的需求与供给模型,分别从企业和员工两个角度分析最优劳动时间的决策问题,在理论上解释加班现象产生的根源,并结合实证分析考察我国现阶段广泛存在的加班现象是否是劳动者的被动加班,最后提出根治服务业行业被动超时劳动从而消除其对我国产业转型升级所造成的特殊阻力的政策建议。

二、理论框架的构建

(一) 员工的最优劳动时间供给模型

对于超时劳动现象的分析涉及到两类经济主体与两个决策目标,一是企业员工,追求个人效用最大化;二是企业,追求利润最大化。假设劳动合同签订的劳动时间为 h ,使得员工个人效用最大化的

劳动时间为 $h_{\text{员}}$ ，使得企业利润最大化的劳动时间为 $h_{\text{企}}$ ，在考虑到中国目前劳动力在于企业的博弈中仍处于弱势地位，因而实际劳动时间的选择可以近似认为等于企业最优劳动时间选择 $h_{\text{企}}$ 的情况下，现实中的超时劳动现象可以依据三者的大小关系归结为三种情况：

1. $h_{\text{员}} < h < h_{\text{企}}$ ：此类加班对于员工而言属于被动加班，由于延长了 $h_{\text{企}} - h_{\text{员}}$ 部分的劳动时间，员工的个人效用随之下降；

2. $h < h_{\text{企}} < h_{\text{员}}$ ：此类加班对于员工而言属于主动加班，但明显由于加班所延长的劳动时间仍不能实现员工个人效用的最大化，存在 $h_{\text{员}} - h_{\text{企}}$ 部分的劳动抑制（William T. Dickens, Shelly J. Lundberg, 1993）；

3. $h < h_{\text{员}} < h_{\text{企}}$ ：此类加班对于员工而言是主动加班与被动加班的混合，主动加班的部分为 $h_{\text{员}} - h$ ，被动加班的部分为 $h_{\text{企}} - h_{\text{员}}$ ；

虽然上述三种情况在现实中都表现为加班，都实现了企业利润最大化，但其内在含义以及背后反映出的员工个人效用却截然不同，相较于主动加班，被动加班无疑会使得员工个人效用下降，从而在一定程度上影响员工提供的劳动质量并造成国民幸福感的损失，尤其是我国当前服务业作为加班现象的“重灾区”，被动加班会使服务业从业者产生抵触情绪，形成我国第三产业发展，乃至产业转型升级的特殊阻力，这意味着对加班现象进行理论上的区分具有重要的意义。

对加班现象做理论上的分析和区分，首先需要构建理论模型计算并衡量员工的最优劳动时间 $h_{\text{员}}$ 。员工劳动时间的最优决策目标是个人效用最大化，即

$$\max_h U = u(c, l)$$

其中 c 表示实物消费， l 表示闲暇消费，假设员工没有储蓄行为，即当期实物消费等于当期收入，假设当期收入仅来自在企业任职所获工资收入；定义变量 w 为小时工资率， h 为日工作小时数， H 为极限劳动时间；假设效用函数形式为简单的可拆分形式：

$$u(c, l) = c^\varphi + l^\theta$$

上述最优化问题等价于

$$\max_h U = (wh)^\varphi + (H - h)^\theta$$

$$\text{s.t. } 0 \leq h \leq H$$

$$\text{FOC: } \varphi w(wh)^{\varphi-1} - \theta(H - h)^{\theta-1} = 0$$

上式无 h 显示解， w 的显示解为

$$w = \left(\frac{\theta(H - h)^{\theta-1}}{\varphi h^{\varphi-1}} \right)^{\frac{1}{\varphi}}$$

由此可以看出在上述假定效用函数形式的情况下,对于员工而言最优劳动时间与效用函数的参数以及小时工资率有关。

(二) 企业的最优劳动时间需求模型

1. 离职不等式

在劳动合同已经签署的情况下,由于劳工势力的存在,劳动合同中关于劳动时间的规定对于企业而言并非实现利润最大化的最优决策,因而企业倾向于在实际工作中单方面调整员工的劳动时间(加班现象),倘若员工接受这种调整,对于企业而言会进一步提高利润,而倘若员工不接受这种调整便会选择辞职,员工的辞职会造成企业招聘和培训等成本的增加,因而会影响企业的利润增加。因此,对于员工是否选择辞职的研究,对于分析企业的最优决策具有重要意义。

定义变量 w 为企业现行工资率, h 为企业现行劳动时间; 定义闲暇为 $l(h) = H - h$, H 为劳动时间上限; 效用函数为 $U = u(c, l)$, 假定没有储蓄, 员工收入仅来自当前工作;

则离职不等式为

$$\sum_{t=\bar{D}}^{+\infty} (1-\eta)\beta^t u[E(w)\bar{h}, l(\bar{h})] > \sum_{t=0}^{+\infty} \beta^t u[wh, l(h)]$$

上式反映出的经济学意义是员工选择辞职所带来的效用贴现要大于员工选择留任所带来的效用贴现, 其中 $\bar{D}$ 为员工找工作的平均时间, η 为社会失业率, β 为效用贴现因子 ($0 < \beta < 1$), $\bar{h}$ 为社会平均工作时间;

$E(w)$ 为员工形成的个人预期收入, 由于较高的人力资本一般对应较高的收入, 定义 A 为人力资本水平, 则

$$E(w) = f(A, \varepsilon)$$

其中 ε 为个人偏好随机扰动项。

2. 离职率的计算

假定企业中有 $i=1, \dots, I$ 共 I 个岗位, 特定岗位 i 中员工的工资率相等, 人力资本服从均值为 $\bar{a}_i$, 方差为 σ_i^2 的正态分布, 假定 $f(\cdot)$ 为线性函数关系, 则 $E(w)_i \sim N(f(\bar{a}_i), \sigma_i^2)$ 。

离职率的直观计算方法见下图:

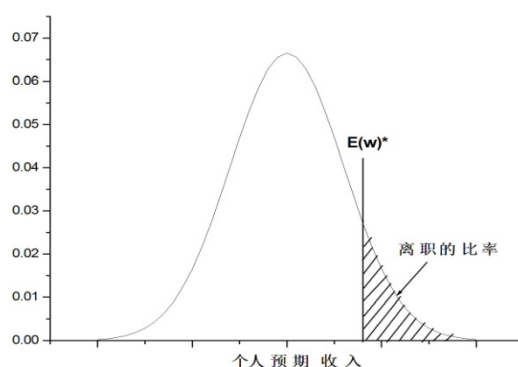


图1 离职率

定义变量 rr_i 为企业岗位 i 的离职率（当期离职人数占岗位满员人数的比例）， rc_i 为企业岗位 i 的招聘率（当期招聘人数占岗位满员人数 N_i 的比例），根据离职不等式及 $E(w)_i$ 的分布特点易得离职率计算公式

$$rr_i = \int_{E(w)_i^*}^{+\infty} \frac{1}{\sqrt{2\pi}\sigma_i} \exp\left\{-\frac{[E(w)_i - \bar{f}(a_i)]^2}{2\sigma_i^2}\right\} dE(w)_i$$

其中 $E(w)_i^*$ 满足

$$\sum_{t=D}^{+\infty} (1-\eta)\beta^t u[E(w)_i^* \bar{h}_i, l(\bar{h}_i)] = \sum_{t=0}^{+\infty} \beta^t u[w_i h_i, l(h_i)]$$

3. 企业关于劳动时间的最优决策

企业为保证生产活动能够顺利进行，需要保持员工人数的稳定，因而假定

$$rc_i = rr_i$$

定义变量 c_i 为企业招聘岗位 i 的员工所需要付出的招聘及培训成本；企业生产函数的构建以经典的 *Cobb-Dauglas* 生产函数为基础，设定为

$$Y = K^{\alpha_1} (AL)^{\alpha_2} \quad (\alpha_1, \alpha_2 < 1)$$

其中 A 代表人力资本（一定程度反映劳动力生产效率水平差异）， L 代表无差异劳动时间，考虑到无差异劳动时间为员工人数和劳动时间的函数，且单个员工的劳动供给质量会随着劳动时间的增加而减少，为简化分析，本文选取一种特殊的函数形式衡量无差异劳动时间，

$$L = N\xi\left(\frac{\tau^h}{\ln \tau} - \frac{1}{\ln \tau}\right)$$

其中 τ 控制着劳动力质量随劳动时间衰减的速度, ξ 控制着其衰减的幅度, $0 < \tau < 1$, $\xi > 0$ 。当 $N=1$ 时, 上式反映出单个员工的劳动时间与有效劳动量的关系, 而对于参数 τ 及 ξ 的赋值原则, 则是使劳动时间与有效劳动量的关系尽量贴近现实。本文暂且假设 $\tau=0.8$, $\xi=5$, 此时劳动时间与有效劳动量的关系如下图所示:

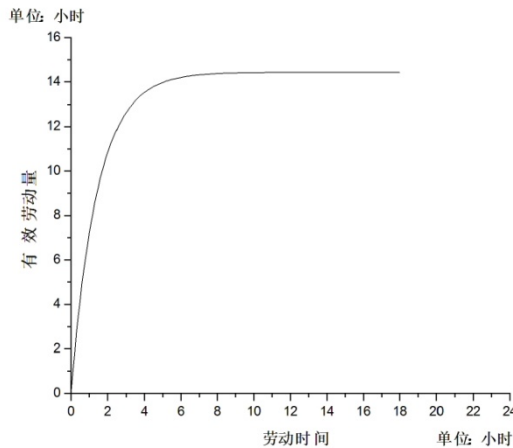


图2 劳动时间与有效劳动量

此时企业选择最优员工劳动时间以追求利润最大化,

$$\max_{h_i, i=1, \dots, I} \text{profit} = K^{\alpha_1} \left[\sum_{i=1}^I \bar{a}_i N_i \xi \left(\frac{\tau^{h_i}}{\ln \tau} - \frac{1}{\ln \tau} \right) \right]^{\alpha_2} - \sum_{i=1}^I w_i N_i h_i - \sum_{i=1}^I c_i \cdot r c_i \cdot N_i$$

$$\text{s.t. } 0 \leq h_i \leq H$$

计算对于企业而言 i 岗位员工最优劳动时间的一阶条件为

$$\text{FOC: } \frac{\partial \text{profit}}{\partial h_i} = 0$$

整理得

$$\alpha_2 \bar{a}_i N_i \xi \tau^{h_i} K^{\alpha_1} \left[\bar{a}_i N_i \xi \left(\frac{\tau^{h_i}}{\ln \tau} - \frac{1}{\ln \tau} \right) \right]^{\alpha_2 - 1} - w_i N_i + c_i N_i \frac{1}{\sqrt{2\pi} \sigma_i} \exp \left\{ -\frac{E(w)_i^* - f(\bar{a}_i)}{2\sigma_i^2} \right\} \cdot \frac{dE(w)_i^*}{dh_i} = 0$$

其中

$$E(w)_i^* = \frac{\left[\frac{(w_i h_i)^\varphi + (H - h)^\varphi}{(1 - \eta) \beta^{\bar{D}}} - (H - \bar{h})^\varphi \right]^{\frac{1}{\varphi}}}{\bar{h}}$$

4. 理论延伸——浅析企业劳动时间需求动态方程

为进一步建立企业选择加班时间的动态决策过程, 需要考虑不同时期变量之间的联系。

当企业当期离职率高于企业上一期离职率时, 企业招聘成本会增加, 加之员工流失所造成的技术流失等问题, 会导致企业利润率降低, 长期而言会导致企业不得不降低员工工资率。基于员工可以根据企业离职率的变化大致判断企业长期内是选择加薪还是降薪, 因而员工预期的工资率与企业当期离职率以及前一期离职率具有某种函数关系, 为使得函数关系贴近现实且尽量简便, 函数关系设定为

$$E_t(w_{t+1}) = w_t \exp(rr_{t-1} - rr_t)$$

其中 $E_t(w_{t+1})$ 为员工在 t 期对 $t+1$ 期工资率所形成的预期。

此时企业最优劳动时间需求的动态方程为

$$\begin{cases} E_t(w_{t+1}) = w_t \exp(rr_{t-1} - rr_t) \\ \sum_{t=D}^{+\infty} (1-\eta) \beta^t u[E(w)_i^* \bar{h}_i, l(\bar{h}_i)] = \sum_{t=0}^{+\infty} \beta^t u[E_t(w_{i,t+1}) h_i, l(h_i)] \\ rr_{t+1} = \int_{E(w)_i^*}^{+\infty} \frac{1}{\sqrt{2\pi}\sigma_i} \exp\left\{-\frac{[x - f(\bar{a}_i)]^2}{2\sigma_i^2}\right\} dx \\ \max_{h_{it}, i=1, \dots, I} profit = PK^{\alpha_1} \left[\sum_{i=1}^I \bar{a}_i N_i \xi \left(\frac{\tau^{h_{it}}}{\ln \tau} - \frac{1}{\ln \tau} \right) \right]^{\alpha_2} - \sum_{i=1}^I w_{it} N_i h_{it} - \sum_{i=1}^I c_i \cdot rc_{it} \cdot N_i \\ rc_t = rr_t \end{cases}$$

根据上式的动态方程, 可以预测企业未来一段时间内的劳动时间需求, 但动态分析部分仅作为本文的理论延伸以及未来的研究方向, 下文的实证分析仍是基于静态的分析框架。

三、实证分析

上文利用两个理论模型确定了员工最优劳动时间决策 $h_{\text{员}}$ 、企业最优劳动时间决策 $h_{\text{企}}$ 的计算方法, 下文将利用现实中的统计数据, 依据上述模型估算员工及企业的最优劳动时间, 探究我国服务业目前广泛存在的加班现象究竟是否属于劳动者的被动加班, 即是否真的形成我国产业转型与升级的内在阻力。

(一) 估算员工决策的最优劳动时间

为估算员工的最优劳动时间, 需要确定效用函数的形式和对应参数, 依据员工的最优劳动时间供给模型, 假设效用函数形式为简单的可拆分形式: $u(c, l) = c^\varphi + l^\theta$, 对一阶条件做对数化处理得

$$\ln w = \frac{\ln \theta - \ln \varphi}{\varphi} + \frac{(1-\varphi)}{\varphi} \ln h + \frac{(\theta-1)}{\varphi} \ln(H-h)$$

在构建相应计量模型时需注意到工资率与员工劳动时间可能存在内生性问题，此时利用最小二乘法所得到的估计量将失去有偏性和一致性，因而需要建立联立方程消除模型内生性问题。建立如下含有工资率和劳动时间的联立方程组：

$$\ln w = \gamma_0 + \gamma_1 \ln h + \gamma_2 \ln(H - h) + \sum_{i=1}^2 v_i \psi_i + \sum_{i=1}^3 u_i \chi_i + \varepsilon_1 \ln h = \gamma_3 + \gamma_4 \ln w + v_1 \psi_1 + \sum_{i=1}^5 u_i \chi_i + \varepsilon_2$$

其中 ψ_i 表示一组反映企业差异特征的外生变量，考虑到数据的可获得性，具体选取行业差异（虚拟变量，高端服务业^[①]取值为 1，低端服务业取值为 0）和企业规模（用雇员数量的对数值衡量）共 2 个变量； χ_i 表示一组反映员工个人差异特征的外生变量，考虑到数据的可获得性，具体选取性别（虚拟变量，男性员工取值为 1，女性员工取值为 0）、年龄（对数值）、户口状态（虚拟变量，当地户口取值为 1，非当地户口取值为 0）、婚姻状况（虚拟变量，已婚取值为 1，未婚或离异取值为 0）以及儿女数量（对数值）共 5 个变量；上述所有外生变量中，可以近似认为企业规模只影响工资率而不影响员工劳动时间，而员工的婚姻状况、儿女数量只影响员工劳动时间而不影响工资率，剩余变量会同时影响工资率和员工劳动时间。除此之外， w 表示小时工资率（单位：元/小时）^[②]， h 表示日劳动时间（单位：小时）， H 取值 24（单位：小时）， ε_1 ， ε_2 为随机扰动项。实证数据选取国家统计局在 2009 年对全国范围内的城市居民的调查数据，选取数据时选取了符合条件、质量较高的共 3417 份样本^[③]，因而回归结果可近似反映服务业劳动者的最优劳动时间决策。

1.联立方程的识别问题

结构参数矩阵包括了 10 个变量，其中 2 个为内生变量，7 个为外生变量以及 1 个常数项。此模型中，方程个数为 2，应用阶条件的结果是两个方程均可识别。

2.应用两阶段最小二乘法进行参数估计

在应用两阶段最小二乘法进行实际估计的过程中，为使估计结果更为准确，去除掉了相应显著性较差的变量，估计结果见下表：

表 1 工资率与最优劳动时间的回归结果

变量	两阶段最小二乘法（TSLS）	
	$\ln w$	$\ln h$
	系数（t 值）	系数（t 值）
$\ln w$		0.099****(7.841)

^[①]高端服务业包括科技、教育、总部经济、金融、三四方物流、休闲旅游业、医疗保健、文化娱乐、咨询信息、创意设计、节庆、展会、IT 资讯、订单采购、商务活动、企业服务业（智力资本、商务活动）、专业中介等。
^[②]考虑到现实中的劳动合同一般是以月工资反映工资水平，且我国目前实行劳动者每日工作 8 小时，每周工作 40 小时这一标准工时制，因此本文小时工资率的具体计算方法为员工月基本工资除以 160 小时（按每月四周计算）。
^[③]符合条件、质量较高样本的筛选标准：2008 年末有且只有一份工作，工作岗位为工薪阶级，所属行业为服务业，没有继续寻找新工作的意愿，月工资大于或等于 500 元，一周工作时间超过 20 小时且小于 100 小时；在满足上述条件的样本中，排除了个别离群数值。

$\text{Ln}h$	1.793**** (2.943)	
$\text{Ln}(24-h)$	-0.738* (-1.492)	
雇员数量	0.102**** (9.472)	
行业差异	0.408**** (9.866)	
性别	0.192**** (6.343)	0.046**** (6.844)
年龄		-0.067**** (-4.640)
婚姻状况		0.020*** (2.189)
儿女数量		0.020** (1.658)
户口状态		-0.039**** (-2.834)
常数项		2.624**** (43.350)

注：*、**、***、****分别表示参数的估计值在 15%，10%，5%，1%的统计水平上显著。

根据回归结果^[①]， $\gamma_1 \approx 1.793$ ， $\gamma_2 \approx -0.738$ ，由此可以大致计算出效用函数的参数 φ 与 θ ，计算方法为

$$\varphi = \frac{1}{1 + \gamma_1}$$

$$\theta = 1 + \frac{\gamma_2}{1 + \gamma_1}$$

计算结果为 $\varphi \approx 0.358$ ， $\theta \approx 0.736$ 。除此之外，工资率的回归结果^[②]反映出高端服务业行业收入水平显著高于低端服务业，男性员工收入显著高于女性；劳动时间的回归结果反映出男性员工劳动时间显著长于女性，劳动时间会随着年龄的增长而显著缩短，已婚、抚育较多儿女的员工倾向于工作更长时间，非本地户口的员工劳动时间显著更长等，均符合理论预期。

在进一步的分析中，考虑到下文企业数据的选取时间为 2014 年，为使不同年份的数据具有可比性，需要考虑到通货膨胀的因素，2009 年我国居民消费价格指数(CPI)为 519，2013 年我国居民消费价格指数为 594.8，基年为 1978 年，则 2013 年相较于 2009 年的通胀率为 14.6%，在对工资率做相应通胀处理后方可与下文企业决策相比较。

至此，利用实证数据对效用函数相应参数的测算，考虑到通胀因素后的效用函数的具体形式及参数为

$$U = \left(\frac{w}{1.146} h \right)^{0.358} + (24 - h)^{0.736}$$

考虑到服务业不同细分行业类型的平均工资存在较大差异，为较为精确的反应出服务业中员工的最

^[①]对联立方程进行 Hausman 设定误差检验的结果显示内生变量与误差项存在显著的相关关系，因而利用两阶段最小二乘法估计所得的参数是一致且有效的估计量。

^[②]由于工资率的回归方程中年龄以及常数项回归系数均不显著，因而将这两个变量进行了剔除。

优劳动时间，有必要对服务业细分行业进行划分。本文采取证监会的行业分类标准，考虑到数据可获得性限制及样本大小的约束，将服务业细分为 *Model1* ~ *Model5* 共计五个板块，*Model1* 表示“批发和零售业”以及“住宿和餐饮业”，*Model2* 表示“房地产业”，*Model3* 表示“信息传输、软件和信息技术服务业”以及“科学研究和技术服务业”，*Model4* 表示“金融业”以及“租赁和商务服务业”，*Model5* 表示“交通运输、仓储和邮政业”，对应各细分行业的小时工资率（单位：元/小时）统计数据来自万德 (Wind) 数据库对全部 A 股企业 2014 年年报的数据统计，描述性统计数据如下：

表 2 小时工资率的描述性统计

小时工资率的描述					
模型	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
Model1	75	25.27	21.69	1.63	114.99
Model2	64	43.06	37.92	3.86	161.30
Model3	88	20.37	14.35	3.37	68.24
Model4	62	187.99	115.37	19.19	354.30
Model5	48	26.76	47.24	4.37	53.86

分别对 *Model1* ~ *Model5* 中小时工资率均值数据做相应通货膨胀处理后，依据上文实证测算出的效用函数具体形式及参数计算出的员工最优劳动时间（单位：小时/日）见下表：

表 3 员工的最优劳动时间

模型	小时工资率均值	最优劳动时间
Model1	22.05	5.99
Model2	37.57	7.74
Model3	17.77	5.39
Model4	164.04	14.26
Model5	23.35	6.17

由此可以看出，除了金融、租赁、商务行业由于较高的小时工资率导致员工倾向于工作较长时间外，服务业中的其他几类行业在现行工资率情况下，员工的最优劳动时间均短于每日工作 8 小时的标准工时制，因而我国目前制定的标准工时制有利于维护大多数服务业行业从业者的劳动权益。

（二）估算企业决策的最优劳动时间

与估算员工的最优劳动时间方法类似，估算企业的最优劳动时间首先需要确定企业生产函数的形式和对应参数，依据企业的最优劳动时间需求模型，构建生产函数 $Y = K^{\alpha_1} (AL)^{\alpha_2}$ ，将其转化为线性函数形式：

$$\ln Y = \alpha_2 \ln A + \alpha_1 \ln K + \alpha_2 \ln L$$

构建计量模型

$$\ln Y = \gamma_0 + \gamma_1 \ln K + \gamma_2 \ln l + \varepsilon_3$$

其中 $L = Nh$ ，变量 N 为企业员工数， h 为员工平均工作时间（取值 8.872 小时^[①]）， Y 为企业营业收入， K 为企业总资产， ε_3 为随机扰动项。实证数据来自万德 (Wind) 数据库对全部 A 股企业 2014 年年报的数据统计，去除掉空缺数据，依据上文中给出的服务业细分行业分类标准，对 *Model1* ~ *Model5* 分别进行回归，测算出其相应行业的生产函数对应参数。

最小二乘法 (OLS) 回归结果如下：

表 4 生产函数回归结果

变量	LnY				
	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
	系数 (t 值)	系数 (t 值)	系数 (t 值)	系数 (t 值)	系数 (t 值)
LnK	0.968**** (9.285)	0.893**** (13.299)	0.740**** (7.426)	0.213**** (2.131)	0.572**** (6.670)
LnL	0.277**** (3.554)	0.194**** (3.007)	0.274**** (3.012)	0.736**** (6.204)	0.480**** (6.008)
常数项 ^[②]	-2.112 (-1.563)	-1.434** (-1.680)	0.796 (0.748)	5.357**** (6.192)	1.629 (1.408)
样本数	75	64	88	62	48
调整 R ²	0.7749	0.8956	0.7467	0.9465	0.8394

注：*、**、***、****分别表示参数的估计值在 15%，10%，5%，1% 的统计水平上显著。

为进一步估算企业决策的最优劳动时间，需要确定几个变量的取值，一是社会失业率 η ，2014 年我国城镇登记失业率为 $\eta = 4.1\%$ ；二是效用贴现因子 β ，基于之前学者的相关研究取值为 $\beta = 0.99$ ；三是找工作的平均时间 $\bar{D}$ （日），依据国家统计局对全国范围内的城市居民的调查数据统计结果见表 5；四是企业的平均日培训和招聘成本（元/（人，日））^[③]、平均日资本量（元）、平均员工数（人），依据万德 (Wind) 数据库对全部 A 股企业 2014 年年报的调查数据统计结果见表 6。

表 5 基于员工数据的统计变量

找工作花费的时间

^[①]由于上市公司提供数据缺乏劳动时间的统计，因而此处暂且使用国家统计局对全国范围内的城市居民的调查数据做近似替代。

^[②]常数项 γ_0 为对理论模型中人力资本数值 A 与参数 α_2 的混合估计，其不显著说明人力资本水平 A 取值为 1。

^[③]根据《中华人民共和国企业所得税法实施条例》的规定，企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额 2.5% 的部分，准予扣除，本文暂以职工薪酬的 2.5% 计提职工平均培训成本；招聘成本主要涉及招聘会费、摊位租赁费、广告费、入职培训费、职工安置费等，一般企业控制在人力资源成本的 10% 以下，本文暂以职工薪酬的 10% 计提招聘成本。

模型	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
Model1	587	38.64	90.56	1	1080
Model2	90	53.28	118.46	1	730
Model3	341	60.01	128.43	1	1095
Model4	359	44.24	77.01	1	630
Model5	464	58.80	162.04	1	1460

表 6 基于企业数据的统计变量

日人均培训和招聘成本的描述					
模型	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
Model1	75	28.02	24.05	1.80	127.53
Model2	64	47.75	42.06	4.28	178.88
Model3	88	22.59	15.92	3.74	75.67
Model4	62	208.48	127.95	21.28	392.92
Model5	48	29.67	52.39	4.85	59.74
平均日资本量的描述					
模型	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
Model1	75	2.96e+07	4.18e+07	6.59e+05	2.68e+08
Model2	64	8.32e+07	2.10e+08	4.95e+05	5.19e+08
Model3	88	1.15e+07	2.42e+08	1.44e+06	6.17e+07
Model4	62	1.43e+10	2.35e+10	1.23e+07	8.59e+10
Model5	48	1.49e+08	2.17e+08	5.06e+06	8.72e+08
员工人数的描述					
模型	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
Model1	75	4635	7.41e+03	24	40111
Model2	64	2569	4.56e+03	25	23167
Model3	88	4611	2.37e+04	184	222529
Model4	62	79925	1.32e+05	163	478778
Model5	48	10336	1.78e+04	129	80175

依据企业的最优劳动时间决策模型，借助 *MATLAB* 可计算出 *Model1* ~ *Model5* 企业最优劳动时间（单位：小时/日），计算结果见下表：

表 7 企业的最优劳动时间

模型	平均日资本量	平均员工人数	平均小时工资率	日人均培训和招聘成本	平均找工作时间	小时工资率标准差	资本弹性	劳动弹性	企业最优劳动时间
Model1	2.96e+07	4635	25.27	28.02	38.64	21.69	0.968	0.277	14.11
Model2	8.32e+07	2569	43.06	47.75	53.28	37.92	0.893	0.194	10.04
Model3	1.15e+07	4611	20.37	22.59	60.01	14.35	0.740	0.274	10.23

Model4	1.43e+10	79925	187.99	208.48	44.24	115.37	0.213	0.736	12.09
Model5	1.49e+08	10336	26.76	29.67	58.80	47.24	0.572	0.480	8.68

假定实际劳动时间等于企业的最优劳动时间(假设的合理性在于员工在与企业关于劳动时间的博弈中处于弱势地位),依据上文计算出的员工、企业的最优劳动时间以及员工的效用函数,可以看出除了金融行业的员工属于主动加班并存在劳动抑制之外,其他四类细分服务业行业的员工均属于被动加班,其中 **Model1** 所代表的批发和零售业以及住宿和餐饮业的员工每周工作 70.55 小时,所造成的效用损失比例^[①]为 6.61%; **Model2** 所代表的房地产业的员工每周工作 50.2 小时,所造成的效用损失比例为 3.63%, **Model3** 所代表的信息传输、软件和信息技术服务业以及科学研究和技术服务业的员工每周工作 51.15 小时,所造成的效用损失比例为 2.84%, **Model4** 所代表的金融业以及租赁和商务服务业的员工每周工作 60.45 小时,所造成的效用损失比例为 3.28%, **Model5** 所代表的交通运输、仓储和邮政业的员工每周工作 43.4 小时,所造成的效用损失比例为 0.77%,因而每周工作时间最长的行业是批发和零售业以及住宿和餐饮业,其次金融业以及租赁和商务服务业,再其次是信息传输、软件和信息技术服务业以及科学研究和技术服务业,然后是房地产业,最后是交通运输、仓储和邮政业,这与《2014 中国劳动力市场报告》中的信息基本一致。

进一步可以分别绘制出员工最优劳动供给曲线^[②]以及 **Model1** ~ **Model5** 所代表行业的企业最优劳动需求曲线,如下图所示:

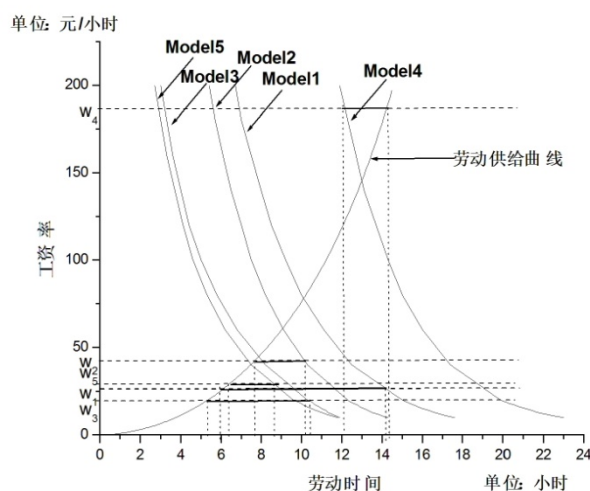


图3 最优劳动时间需求与供给的实证测算结果

^[①]效用损失比例的计算方法:将员工最优劳动时间和企业最优劳动时间分别带入员工效用函数,两者效用差值与前者效用之比即为员工效用损失比例。

^[②]考虑到服务业不同行业的员工的偏好基本一致,因而效用函数及其参数基本一致,所以员工最优劳动供给曲线在本文中没有就服务业细分行业进行区分。

根据绘制出的员工和企业的最优劳动曲线可以看出,在本文理论模型所内解释的范围内,员工的最优劳动时间曲线向右上方倾斜,企业的最优劳动时间曲线向左上方倾斜,两条曲线在理论上有两类交点。第一类交点,即对于 *Model1*、*Model2*、*Model3*、*Model5* 所对应行业而言的交点,其交点处的工资率比现行平均工资率高,当现行工资率上升至交点工资率时,员工的最优劳动时间与企业的最优劳动时间相等,被动加班现象会消失;第二类交点即对于 *Model4* 所对应行业而言,其交点处的工资率比现行平均工资率低,当现行工资率降低至交点工资率时,员工的最优劳动时间与企业的最优劳动时间相等,劳动抑制现象会消失。

针对第一类交点,在经典的劳动经济学理论中,反映出现行工资率下劳动力市场上存在供不应求的现象,企业需求的劳动时间大于劳动者愿意提供的劳动时间,此时经由劳动力市场的调节,工资率会上升至均衡的工资率,此时劳动力市场达到均衡。然而现实情况却与经典理论相违背,工资率稳定在低于均衡工资率水平的状态,本文中的理论模型可以部分解释这一现象。根据离职不等式,企业可以通过延长员工的劳动时间而在一定程度上压榨员工的效益空间,由于寻找工作机会成本的存在,只要不达到离职不等式的等式条件,员工就不会选择离职,这样相当于员工的实际劳动供给曲线较员工的最优劳动供给曲线发生了右移,右移后的供给曲线与企业的最优劳动需求曲线相交于现行工资率水平,达到了以员工效用部分扭曲为特征的均衡。(应该注意到的是上文的分析有一个较强的假定条件,即实际劳动时间的选择近似等于企业最优劳动时间选择,这样假设的合理性在于员工在与企业的博弈中处于弱势地位。)

针对第二类交点,由于劳动抑制在我国当前并不常见,且金融以及租赁和商务服务业有其独特的运营模式,故本文暂且不对其进行讨论研究。

(三) 产业转型特殊阻力的实证分析

根据上文的实证方法及结果,可以大致看出我国第三产业存在较为严重的被动加班现象,为了进一步论证第三产业被动加班对我国产业转型所形成的阻力效果,本文利用 2010—2013 年全国 31 个主要地区的面板数据进行实证检验,数据来源于 2011—2014 年的国家统计年鉴。面板数据模型的一般形式为:

$$Y_{it} = \alpha_{it} + X_{it}\beta_{it} + u_{it}, \quad i = 1, \dots, n, \quad t = 1, \dots, T$$

其中 α_{it} 为模型的常数项, X_{it} 是 $1 \times K$ 阶回归变量向量, β_{it} 是 $K \times 1$ 阶回归系数向量。随机误差项 u_{it} 互相独立,且满足零均值、同方差的假定。具体到本文相应变量的选取, Y_{it} 表示第三产业相对产值,即 t 年度在地区 i 的第三产业产出增加值占全部产业产出增加值的比重 (*YP*) 或第三产业相对就业率,即第三产业就业人数占全部产业就业人数的比重 (*EP*)^[①]。在此部分的实证过程中,主要

^[①]产业结构的升级通常采用就业结构和产出结构两类指标。需要注意的是为了简化数据获取方式,本文第三产业相对就业率是依据城镇私营单位中第三产业就业人数与全部产业就业人数计算得出,因而反映的是城镇私营单位中的就业结构。

考察全国各地区不同年份的第三产业日平均工作时间对地区产业结构的影响, X_{it} 既包括主要考察变量第三产业日平均工作时间^[①], 又包括控制变量, 包括贸易自由度、教育条件、医疗条件、自然气候、城市化率等衡量地区属性的因素^[②]。 u_{it} 表示误差项。相应变量及数据描述见下表。

表 8 相关变量的描述性统计

变量	定义	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
<i>YP</i>	第三产业相对产值	124	0.4099	0.0904	0.2862	0.7685
<i>EP</i>	第三产业相对就业率	124	0.6386	0.0823	0.3866	0.7660
<i>Hour</i>	第三产业日平均工作时间	124	8.5303	1.0930	6.33	11.22
<i>LnTrade</i>	贸易自由度的对数值	124	11.9617	0.9909	8.1031	13.6296
<i>LnHealth</i>	医疗条件的对数值	124	0.4033	0.9444	-2.3026	2.0255
<i>LnTemp</i>	自然气候的对数值	124	2.5599	0.4335	1.4586	3.2027
<i>LnEdu</i>	教育条件的对数值	124	4.1556	0.7841	1.7918	5.0499
<i>Rup</i>	城市化率	124	0.5275	0.1422	0.2267	0.8960

然而上述模型并不能用来估计, 因为参数的个数大于自由度 nT 。假设参数不随时间变化, 只随个体变化, 此模型改写为:

$$Y_{it} = \alpha_i + X_{it}\beta_i + u_{it}, \quad i = 1, \dots, n, \quad t = 1, \dots, T$$

误差项可以分解为:

$$u_{it} = \mu_i + \varepsilon_{it}, \quad i = 1, \dots, n, \quad t = 1, \dots, T$$

其中 μ_i 是个体效应, ε_{it} 为特异误差。且 $\text{Var}(\varepsilon_{it}) = \sigma_t^2$, ε_{it} 相互独立。根据对 μ_i 的不同假定, 可以将面板数据模型分为固定效应模型和随机效应模型。如果是固定效应模型, 那么 μ_i 在时间上是固定的, 与解释变量可能有关, 也可能无关。如果是随机效应模型, 那么 μ_i 是随机变量。进一步考虑到所选取的面板数据具有截面数多、时期数少的特点, 我们选用变截距模型, 下表分别列出了混合估计模型 (*PM*)、变截距固定效应模型 (*FEM*) 和随机效应模型 (*REM*) 的回归结果。

表 9 面板数据回归结果

变量	<i>YP</i>			<i>EP</i>		
	<i>PM</i>	<i>FEM</i>	<i>REM</i>	<i>PM</i>	<i>FEM</i>	<i>REM</i>
<i>Hour</i>	-0.0265*** (-5.4109)	-0.0077*** (-2.3439)	-0.0072** (-1.8553)	-0.0062 (-0.9858)	-0.0128*** (-3.7956)	-0.0228*** (-3.1841)
<i>LnTrade</i>	-0.0492***	-0.0166***	-0.0190***	0.0141	0.0108**	0.0140

^[①]第三产业日平均工作时间是利用上文方法计算所得, 利用相同面板数据的实证结果所得出的资本与劳动的产出弹性分别为 0.77 与 0.32。

^[②]对于控制变量的具体选取方法, 本文借鉴并使用高波、陈建、邹琳华 (2012) 的选取方法。

	(-3.3031)	(-3.2206)	(-2.6623)	(0.7415)	(1.7642)	(0.9560)
<i>LnHealth</i>	0.0241 (1.4399)	0.0451 (3.6062)	0.0129 (0.8343)	-0.0599**** (-2.8032)	0.0082 (0.3841)	-0.0171 (-0.6297)
<i>LnTemp</i>	0.0183 (1.2941)	-0.0221 (-1.1351)	-0.004 (-0.2467)	-0.0196 (-1.0878)	-0.0476** (-1.7964)	-0.0378 (-1.3470)
<i>LnEdu</i>	0.0039 (0.1899)	-0.0841**** (-3.1677)	-0.2325 (-1.0631)	0.0361 (1.3824)	0.0480*** (2.0102)	-0.0003 (-0.0095)
<i>Rup</i>	0.4128**** (10.5394)	0.1571** (1.8790)	0.3670**** (5.9697)	-0.3277**** (-6.5582)	-0.0494 (-0.4037)	-0.2474**** (-2.8261)
常数项	0.9289**** (5.3286)	0.9786**** (7.7882)	0.6028**** (5.0702)	0.6219**** (2.7970)	0.5567**** (3.6186)	0.9017**** (4.4041)

注：*、**、***、****分别表示参数的估计值在 15%，10%，5%，1%的统计水平上显著。

首先利用 F 统计量检验是应该建立混合估计模型还是个体固定效应模型，检验结果显示无论是 YP 还是 EP 作为别解释变量，固定效应变截距模型都优于混合估计模型；其次需要要进行 $Hausman$ 检验，检验结果显示无论是 YP 还是 EP 作为别解释变量，固定效应变截距模型都优于随机效应变截距模型^[①]。

经过上述对选择模型的检验可以看出，固定效应变截距模型的估计系数优于其他模型估计的系数，通过其估计的系数可以看出，第三产业日平均工作时间对于第三产业相对产值和第三产业相对就业率均呈现显著的负向影响关系，其中第三产业的员工每天平均工作时间延长 1 小时，第三产业产出增加值占全部产业产出增加值的比重将会下降 0.77 个百分点，第三产业就业人数占全部产业就业人数的比重将会下降 1.28 个百分点，这表明伴随着工作时间的延长，第三产业劳动力在向其他产业转移，第三产业的发展相较其他产业受到明显抑制，从而证实了第三产业严重的被动加班现象确实会抑制并阻碍我国现阶段产业的转型与升级，不利于第三产业的发展。

四、结论与建议

本文在构建员工最优劳动时间供给模型和企业最优劳动需求模型的基础上，利用现实中的统计数据实证分析，证实了我国目前第三产业中广泛存在的加班现象主要是以员工被动加班为主、以员工效用部分扭曲为特征的加班，挖掘出了加班现象形成的本质原因，并进一步证实了第三产业的被动加班确实不利于我国现阶段产业的转型与升级，这有利于我们对症下药，采取相关措施实现帕累托改进以减弱甚至消除产业转型与升级的这一特殊内在阻力。

（一）被动超时劳动现状与产业转型升级

产业转型可以定义为在一国或地区的国民经济主要构成中，产业结构、产业规模、产业组织、

^[①]检验结果分别为： $F_1 = 162.78 > F_{0.01}(29,84)$ ， $F_2 = 146.06 > F_{0.01}(29,84)$ ， $H_1 = 17.95 > \chi_{0.01}^2(6)$ ， $H_1 = 11.08 > \chi_{0.01}^2(6)$ ，均显著拒绝对应检验的原假设。

产业技术装备等发生显著变动的状态或过程,由此可见产业转型作为一个综合性的概念,包括了产业在结构、组织及技术等多方面的转型,当产业转型后其结构、组织更加合理,技术更加先进,更有利于经济发展、科技进步并伴随着人民收入水平和质量的提高,即实现了产业升级,因而产业转型是手段与过程,产业升级是目标与结果。

伴随着我国改革开放后对产业结构的不断调整,以重工业为主导阶段的产业结构变化的弊病逐渐显露,资源枯竭、产能过剩等问题层出不穷,因而实现以高新技术产业为主导、基础产业和制造业为支撑、服务业全面发展的产业新格局,对促进我国的经济社会发展具有重要意义,然而目前我国的劳动力结构的演进严重滞后于产业的演进,主要表现为第一产业就业比重过高,这严重阻碍了我国产业结构转型升级的进程。

克拉克的研究表明,随着人均国民收入的增加,劳动力会实现从第一产业向第二产业进而第三产业的逐步转移,具体体现为劳动力结构的演进,然而这一进程受到了我国当前许多因素的阻碍,经过上文的证实不难发现,服务业行业的被动超时劳动现象即是阻碍因素之一。第三产业中,在短期内容易吸纳大量从第一、第二产业转移劳动力的首先为以批发和零售业以及住宿和餐饮业为代表的低端服务业,因为其对劳动力人力资本水平要求相对高端服务业而言较低,其收入水平以及工作质量相较于第一、二产业较高,因而低端服务业有推动我国劳动力结构演进的先天优势,然而这一优势的发挥却受到了另一阻碍因素的影响,即被动超时劳动。通过上文的理论及实证数据检验,以批发和零售业以及住宿和餐饮业为代表的低端服务业存在严重的被动超时劳动现象,这无疑会大大降低从业人员的效用水平以及工作的积极性,严重者甚至出现“过劳死”现象,而劳动力在产业间的转移流动,考虑的不仅仅是收入水平,更重要的是生活质量的提高,以损害健康为代价的超时劳动无疑会使劳动力望而生畏;除此之外,从企业的角度分析,第三产业的被动超时劳动现象会使企业主动减少雇佣的员工数量,使第三产业超时劳动与社会失业并存,不利于第三产业吸纳就业(程连升,2006),并且由于目前第三产业的超时劳动现象多是由于小时工资率低下所造成的,这会使企业过度依赖廉价劳动力,进而技术升级动力不足,使企业缺乏创新的动力,从而难以实现技术突破带动产业升级。

除此之外,高端服务业严重的被动超时劳动现象对我国产业结构的转型与升级同样会产生阻碍作用。与低端服务业主要阻碍了现存劳动力结构的优化演进不同,高端服务业严重的被动超时劳动现象主要影响的是潜在及未来劳动力结构的优化演进,具体体现为就业结构的不可持续性。在我国现阶段,高端服务业凭借其高收入水平吸引了大量高素质应届大学生,但被动超时劳动所引发的各种职业疾病也深深困扰着高端服务业的从业者,高压力、高强度的工作成为常态,以损害健康为代价换来的短期高收益无疑是一种不可持续的工作状态,倘若产业转型不能带来从业者生活质量和状态的提升,便不能称之为有效的转型,产业升级更无从谈及。

综上所述,无论是低端服务业还是高端服务业,其被动超时劳动都对我国产业转型与升级形成

了一种特殊的阻力，倘若不能通过有效的政策和途径消除这一特殊阻力，将不利于我国经济的长期可持续性发展。

（二）相应对策与建议

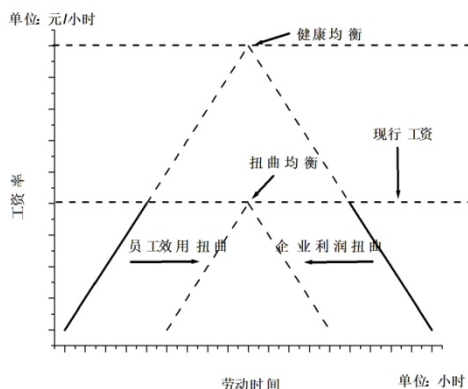


图4 最优劳动时间需求与供给的理论结果

如上图所示，在我国服务业现行工资率下达到的均衡是一种扭曲的均衡，考虑到现实中由于员工势力的存在，实际劳动时间不会完全等于企业最优决策的劳动时间（上文对企业生产函数回归时所使用员工平均劳动时间为 8.872 小时，小于大多数服务业行业的企业最优劳动需求），意味着企业实际劳动时间需求曲线较其最优劳动时间需求曲线会发生左移，伴随着一定程度的企业利润扭曲，员工效用扭曲程度和企业利润扭曲程度的对比取决于员工势力和企业势力的博弈。

为了使现行工资率下达到的扭曲均衡转化为无被动加班现象的健康均衡，可行的改进方式有两种，一是提高员工工资率，使得员工效用扭曲程度和企业利润扭曲程度降为零，此时即便均衡的劳动时间大于法定劳动时间 8 小时，劳动者也属于主动加班的现象，其加班危害性会大大降低；二是使得企业最优劳动时间需求曲线左移或员工最优劳动时间供给曲线右移，从而使得健康均衡对应工资率水平下降，直至等于现行工资率，达到健康均衡。

1. 提高员工工资率

既然提高员工工资率可以同时减轻员工效用和企业利润的扭曲程度，为何企业不会主动提高员工工资率？原因在于现行工资率是企业基于目前自身的生产力水平并在与员工势力进行博弈后做出的最优决策，虽然提高员工工资率会使得企业利润扭曲程度下降，但由于员工工资成本的上升，同样会使企业实际利润总额下降，因而在企业生产力水平不变、员工势力不变的情况下，企业不会主动提高员工工资率。

在总体上，提高员工工资率的方法可以分为两种，一种是在短期企业利润不变的情况下，提升员工工资所占企业利润总额的比重；二是员工工资所占企业利润总额比重不变的情况下，提高企业利润。

第一种方法的实质是改变企业现行的收入分配方式,具体又可分为强制式改变和演进式改变。强制式改变是指在短期内通过法律法规的方式一次性提高员工收入占比,正如上文所分析的那样,这会有损于企业的实际利润总额,从而损害到企业股东的利益,利益受损集团必定会阻挠法律法规的实际执行,使得其实际效果大打折扣;渐进式改变则是通过采取措施逐渐增强员工势力,从而增强员工与企业的工资议价能力,达到提升员工工资率的目的,例如完善我国劳动者权益保障的相关法律、制度,减弱工会对企业的依附性等,此方法较强制式改变更温和,且随着我国经济进入新常态以及刘易斯拐点的逼近,我国劳动力势力的提升有其历史必然性。

第二种方法则更多涉及企业的发展战略,例如增加服务业企业科研经费的投入,研发新产品,提高企业的市场竞争力;国家层面则可制定一系列鼓励服务业企业技术创新的政策,并鼓励企业走出去,开拓国际市场,从而达到提升企业利润,进而提升员工工资水平的目的。

2. 移动最优劳动时间需求与供给曲线

员工最优劳动时间供给曲线由员工效用最大化条件得出,考虑到员工效用函数在一定时期内较为稳定,因而使得员工最优劳动时间曲线发生右移较为困难;相比较之下,影响企业最优劳动时间需求曲线的因素较多,因而可以使其左移以实现扭曲均衡向健康均衡的靠拢。

企业最优劳动时间需求曲线左移的具体方法可以分为两类,一是减小员工寻找工作的机会成本,可以采取降低社会失业率,例如政府应大力促进新兴行业、新兴产业的发展,以实现每年新增岗位数的持续增加,根据离职不等式,当员工寻找新工作的机会成本下降时,企业通过延长劳动时间以压榨员工效用水平的空间会减小,因而企业最优劳动需求函数会左移,从而逐渐消除被动加班的现象;二是国家采取措施提高服务业企业招聘和培训单个员工的必需投入标准,根据企业最优劳动时间需求模型,当企业招聘和培训单个员工的投入增加时,为了减少招聘和培训的总成本,企业会选择保持较低的离职率,而实现较低的离职率的方法即合理控制员工的劳动时间,从而实现从扭曲均衡向健康均衡的转变。

综上所述,为了根治我国服务业员工被动加班的现状,必须从产生被动加班的本质原因,即扭曲均衡的产生机制入手,提出相应建议,力图一次性解决我国服务业员工被动加班现状不具有可操作性,较为有效的措施均为长期渐进式措施,例如逐步增强员工势力、提高企业生产效率等,唯有实现由扭曲均衡到健康均衡的转变,根治被动加班现象,才能提升我国以服务业从业者为代表的劳动者的积极性,消除我国第三产业发展,乃至产业转型升级的特殊阻力,更为全面的保证我国经济的高质量、可持续增长。

参考文献

- 【1】程连升. 超时加班与就业困难——1991—2005 年中国经济就业弹性下降分析[J]. 中国经济史研究, 2006, (4) .
- 【2】邓伟根. 20 世纪的中国产业转型: 经验与理论思考[J]. 学术研究, 2006, (8) .
- 【3】高波, 陈建, 邹琳华. 区域房价差异、劳动力流动与产业升级[J]. 经济研究, 2012(1).
- 【4】郭继强. 中国城市次级劳动力市场中民工劳动供给分析——兼论向右下方倾斜的劳动供给曲线[J]. 中国社会科学, 2005, (5) .
- 【5】李芝山. 员工过度劳动的危害与矫正[J]. 求索, 2011, (11) .
- 【6】李钟瑾, 陈瀛, 齐昊, 许淮. 生存工资、超时劳动与中国经济的可持续发展[J]. 政治经济学评论, 2012, (3) .
- 【7】夏凡. 企业超时加班问题及对策研究[J]. 人口与经济, 2010, (增刊) .
- 【8】朱玲. 农村迁移工人的劳动时间和职业健康[J]. 中国社会科学, 2009, (1) .
- 【9】A.E.Dembe, J.B.Erickson, R.G.Delbos, S.M.Banks. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States [J].Occupational and Environmental Medicine, Vol 62, No.9, March 2005.
- 【10】Ronald G.Ehrenberg, Absenteeism and the Overtime Decision[J].The American Economic Review, Vol.60, No.3, June 1970.
- 【11】Todd L.Idson, Philip K.Robins. Determinants of Voluntary Overtime Decisions[J].Economic Inquiry, Vol.29, No.1, January 1991.
- 【12】William T.Dickens, Shelly J.Lundberg.Hours Restrictions and Labor Supply[J].International Economic Review, Vol.34, No.1, February 1993.