

# Analysis of Factors Affecting Overtime Work in Floating Population

—Based on the Dynamic Monitoring Data of Floating Population in Hunan Province in 2018

Huizhong Luo, Xiangman Chen

Business School, Xiangtan University, Xiangtan Hunan  
Email: chenxm8211@126.com

Received: Mar. 30<sup>th</sup>, 2020; accepted: Apr. 13<sup>th</sup>, 2020; published: Apr. 20<sup>th</sup>, 2020

---

## Abstract

A harmonious labor-management relationship is essential to the continuous development of society. However, overtime work has gradually become an important factor which hinders the development of the relationship between workers and firms. The article uses the dynamic monitoring data of the floating population in Hunan Province in 2018 to carry out the regression of logistic and analyzes the factors affecting the overtime work. The results show that the situation of overtime work in the floating population is serious, with average weekly working hours of 61.21 hours. Relevant factors such as gender, marital status, education level, employment position and industry all play significant effects on the choice of migrants. On this basis, suggestions are made including strengthening the education about knowledge and skills training for the floating population, improving regulations about overtime work, and enhancing propaganda about the side-effect of overtime work.

## Keywords

Overtime Work, Floating Population, Logistic Model, Influence Factors

---

# 流动人口超时工作影响因素分析

——基于湖南省2018年流动人口动态监测数据

罗慧中, 陈湘满

湘潭大学商学院, 湖南 湘潭  
Email: chenxm8211@126.com

收稿日期: 2020年3月30日; 录用日期: 2020年4月13日; 发布日期: 2020年4月20日

## 摘要

和谐的劳资关系是社会不断前进发展的必要因素, 但超时工作逐渐成为阻碍这一关系正常发展的重要因素。文章利用2018年湖南省流动人口的动态监测数据, 进行logistic影响因素回归, 分析讨论影响超时工作的因素。结果表明, 流动人口中超时工作问题严重, 平均周工作小时为61.21小时。性别、婚姻状况、教育程度、就业职位和行业等相关因素都显著影响流动人口超时工作的选择。在此基础上, 提出了应加强流动人口知识技能培训、完善法律法规以及加强宣传教育等建议。

## 关键词

超时工作, 流动人口, logistic模型, 影响因素

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

和谐稳定的劳资关系是企业顺利发展中不可或缺的因素, 也是构建稳定和谐社会的重要一环。但近年来过长的工作时长逐渐成为劳资双方矛盾的焦点。郭凤鸣(2016) [1]研究结果显示, 在2000~2010的十年间, 中国劳动者超时劳动的比例逐渐上升。调查显示2017年, 我国劳动者日工作时间大于8小时的现象十分普遍, 超时工作率高达42.2% [2], 每周平均工作时间为46.2小时[3]。在工作中常见的加班制度是从早上九点到晚上九点, 每周工作6天, 这样的工作制度被简称为“996”。然而按照这样的工作制度, 再加上现代通讯设备的普及, 使得许多劳动者即使在下班以后, 仍要保持随时可以被联系的状态或者在家继续工作, 工作时间仍然在不断延长, 工作时间超过12小时。

长时间的工作不但会影响员工的工作效率, 也容易引发员工疲劳进而造成劳动事故, 甚至会给劳动者带来严重的身体以及心理健康问题。Shields (1999) [4]、Artazcoz (2016) [5]和 Yu, Jungok (2017) [6]的研究都发现长时间的工作容易给劳动者带来健康问题。在女性群体中, 每周工作时间超过60小时会影响女性的新陈代谢, 同时饮酒比例上升和患抑郁症的机率增加。而男性群体中容易出现吸烟比例上升和体重增加的现象。如果长期处于超时工作的高压状态下, 员工容易出现精神状态不佳、抑郁症, 甚至出现自杀的现象。黄庆波(2015) [7]的研究发现, 在5844名农民工分析发现, 在长时间工作的人群中, 自评有心理障碍的比例较高。Cayuela (2018) [8]对西班牙的本地和移民进行了研究, 发现在72.7%自评为不健康的人群中, 移民、单亲家庭和超时工作是主要特征。

超时劳动不仅对劳动者本身产生不利影响, 也不利于社会总福利的增进。据国家卫生和健康委员会发布的《中国流动人口发展报告2018》显示, 2018年全国的流动人口达2.44亿[9], 其中进城工作的农民工为1.37亿。庞大的流动人口面临着如何融入流入地等问题。长时间的工作会减少流动者与城市市民、组织发生联系并增进了解的机会。缺少与工作同事以外的人群进行互动和交流, 会阻碍他们对流动地产生认同感和落户意愿, 不利于人口的市民化[10]。

追求生活和工作之间的平衡, 保障自身合法休息的权益, 是当代劳动者的基本诉求。研究当代流动人口的工作时间特征和超时工作的影响因素, 有利于推动企业建立可持续的人力资源发展方式, 是一项具有现实意义和十分急迫的工作。

## 2. 文献回顾

从以往的研究来看, 国内外学者利用不同国家和地区的数据, 对过度劳动的影响因素进行了分析。朱玲(2009) [11]对流动农民工进行抽样和案例调查, 发现男性、小时工资较低、汇款回乡较多、未签订劳动合同, 以及没有加入工会的技术工人, 超时劳动的可能性更大。Bohle (2011) [12]对悉尼呼叫中心的员工进行研究, 对比兼职员工, 正式员工工作强度更大, 工作与生活之间的冲突也更大。PARK, Jungsun (2012) [13]的研究发现, 私营企业和个体经营者更有可能出现超时劳动。马秀颖(2013) [14]通过对长春市 382 名外来农民工进行调查发现, 男性容易出现超时工作。其中 45 岁以上、月均收入少于 3000 元的中老年人农民工超时问题严重。谢勇(2013) [15]的研究显示, 超时工作概率大的农民工主要特征是受教育水平低、未签订劳动合同、小时工资较低和在私营以及个体单位就业的人群。温馨(2014) [16]对流动人口监测数据进行分析, 结果发现性别、受教育程度、所处行业和月收入等都对农民工是否超时劳动有显著影响。罗俊锋(2016) [17]分析 2013 年流动人口动态监测数据, 发现年龄、性别、户口性质、健康状况等个体特征以及就业特征是影响超时工作的主要因素。刘璐宁(2018) [18]发现, 受教育程度、劳动合同类型和就业单位性质是影响农民工超时工作的最重要因素。郭凤鸣(2018) [19]研究发现, 低工资水平是影响超时工作的主要原因, 提高教育水平和签订劳动合同有助于减少这一现象。

从上述研究结果可以看出, 对影响超时工作的因素并没有得出相对一致的结论。同时样本主要集中在城-乡之间流动的农民工群体, 而对流动人口整体超时工作的研究较少。相对于单一研究农村户籍的流动人口而言, 从整体来分析流动人口的工作时间可以加深对该群体的认识, 并更好的提出相应的解决方案。综上所述, 文本将根据 2018 年湖南省内的流动人口的调查数据, 对湖南省内流动人口的过度劳动的现状和主要原因进行研究分析。在第一部分对国内外的相关文献进行回顾和整理; 第二部分对数据进行描述统计以及特征分析; 第三部分将建立研究过度劳动原因的回归模型并进行分析; 第四部分将根据模型的回归结果, 对解决超时劳动问题提出建议。

## 3. 描述性统计

本文使用的数据来自于 2018 年国家卫生和健康委员会流动人口司组织进行的湖南省流动人口动态监测数据。调查内容涉及流动人口及家庭成员的基本资料、工作情况以及社会保障等多个方面。调查于 2018 年 5 月进行, 调查对象限定为“在本月居住一个月及以上, 非本区(县、市)户籍的 15 周岁以上的流动人口”。根据文章研究的问题, 以“前一周是否有做过一小时以上有收入的工作”为筛选指标, 选取了回答为“是”的流动人口。经统计, 纳入分析的样本量为 13759 名。根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定, “我国劳动者每日工作不超过 8 小时平均每周不超过 44 小时”。因此, 选择周工作小时 44 小时作为超时工作的识别标准。

基于调查数据, 首先对湖南省内流动人口样本进行描述性分析, 见表 1。数据显示样本中性别分布均匀, 平均年龄为 37.74 岁, 平均月工资为 5376.07 元, 低于 2018 年湖南省全省平均工资 5851.75 元[20]。从文化程度来看, 流动人口普遍受教育程度较低。72.5%的人口拥有初中或高中学历, 拥有高等学历(大专及以上学历)仅占 16.5%。从婚姻状况来看, 流动人口中以已婚人口为主, 占比为 81.3%。流动人口主要从事商业、服务业, 个体经营是主要的就业形式。同时, 流动人口中以农业户口、跨省流动并且以中短期流动(小于 9 年)为主, 平均拥有 1.6 个子女。调查结果显示, 2018 年湖南省内流动人口的周平均工作小时为 61.21 小时, 远超过《中华人民共和国劳动法》中规定的最长周工作时间 44 小时。

**Table 1.** Descriptive analysis of floating population**表 1.** 流动人口描述性分析

样本量(人)	13759	流动年限(年)	
工作时间(小时/周)	61.21	0-2 年	41.1
年龄(岁)	37.74	3-9 年	42.2
性别(%)		9 年以上	16.7
男	50.8	子女个数(个)	1.65
女	49.2	职位特征(%)	
教育程度(%)		公务员、办事人员	1.3
小学及以下	11.0	专业技术人员	10.5
初中	41.3	单位负责人	0.3
高中/中专	31.2	商业、服务业人员	63.5
大学专科	10.7	农业生产人员	0.5
大学本科	5.4	生产、运输设备操作人员	21.4
研究生	0.4	无固定职业	0.8
婚姻状况(%)		其他	1.7
已婚	81.3	单位性质(%)	
未婚	18.7	国有、集体以及事业单位	4.4
户口状况(%)		外资、合资企业	5.5
农业	57.3	私营企业	27.3
非农业	7.2	个体经营者	45.6
居民	35.5	无单位	4.6
流动范围(%)		其他	12.6
市内跨县	18.3	平均工资(元)	5376.07
省内跨市	26		
跨省	55.6		

资料来源：根据 2018 年湖南省流动人口数据计算得到。

表 2 是超时劳动与其他特征变量之间交叉统计的结果。从数据中可以看出，超时工作的人数比例占全体样本的 73.2%，进一步说明了在流动人口群体中超时工作普遍存在。

从性别角度来看，男性中出现超时劳动的比例明显高于女性。在不同年龄分段中，25~44 岁的青壮年超时劳动的比例最高。从受教育程度来看，超时工作的比例与受教育程度整体上呈现出明显的反向关系，平均周工作时间随着受教育程度的不断提高而逐渐减少。从家庭特征来看，超时工作的人口主要集中在已婚人口以及子女个数在 1~2 个的家庭中。并且随着家庭子女个数的增加，平均周工作时间也在不断增加。而从其他个体特征来看，农业户口和跨省流动的人口中超时工作的比例较高，且都超过了 50%。

从职业特征来看，从事商业、服务业的人员超时劳动的比例最高，平均工作时间也最长。从单位性质来看，个体经营者中工作时间过长的人口比例最高，平均周工作时间为 70 小时，超时工作的情况十分严重。从工资来看，样本数据表现出随着工资逐渐增加，超时工作的人数比例以及平均周工作时间逐渐下降的趋势。在接受过职业病教育的人群中，超时工作的比例小于没有接受到职业病教育的劳动者。

**Table 2.** Proportion of migrants working overtime under various characteristic variables  
**表 2.** 各特征变量下流动人口超时工作的比例

特征	超时劳动比例	平均工作小时	特征	超时劳动比例	平均工作小时
总体	73.2%	61.2	职位特征		
	性别		公务员、办事人员	0.8%	46.1
男性	54.9%	61.9	专业技术人员	7.4%	48.5
女性	45.1%	60.4	单位负责人	0.2%	56.9
	年龄		商业、服务业人员	68.6%	66.0
15~24 岁	7.7%	54.8	农业生产人员	0.4%	53.3
25~44 岁	64.0%	60.1	生产、运输设备操作人员	21.0%	55.8
45~64 岁	27.9%	66.2	无固定职业	0.6%	50.1
65 及以上	0.4%	63.7	其他	1.1%	47.9
	受教育程度		单位性质		
小学及以下	11.3%	66.8	国有、集体及事业单位	3.3%	49.0
初中	45.3%	64.5	外资、合资企业	4.5%	48.7
高中/中专	31.6%	61.1	私营企业	26.8%	53.2
大学专科	8.2%	51.7	个体经营者	56.7%	69.9
大学本科	3.4%	47.8	无单位	4.7%	58.9
研究生	0.1%	41.7	其他	3.9%	50.7
	婚姻状况		工资分类		
已婚	82.6%	62.8	3000 以下	27.6%	65.5
未婚	17.4%	54.7	3000~4500	25.7%	59.5
	户口状况		4500~6000	24.8%	60.8
农业	55.7%	60.1	6000~8000	10.8%	58.7
非农业	5.6%	53.5	8000 以上	11.1%	58.9
居民	38.7%	64.4	职业病教育		
	子女数量		参与	46.2%	59.4
0 个	16.1%	53.6	未参与	53.8%	62.8
1 个	31.1%	60.2	流动范围		
2 个	45.6%	64.2	市内跨县	20.7%	66.6
3 个及以上	7.1%	68.1	省内跨市	28.8%	64.1
			跨省	50.4%	58.0

注：职业病教育是指在一年时间范围内，是否接受过职业病防治的健康；根据 2018 年湖南省流动人口数据计算得到。

## 4. 模型构建与实证研究

### 4.1. 模型构建

超时劳动的识别是二元选择模型，采用二元 logistic 模型进行模拟。

$$\log\left(\frac{P}{1-P}\right) = a_0 + \sum_{i=0}^k (a_i x_i) \quad (1)$$

其中， $P$  代表的是因变量“出现超时工作”的概率。如果  $P$  值大于 0.5 则判定事件发生，否则判定事件

不发生。根据定义, 将事件发生定义为存在超时工作现象。在模型中,  $a_0$  代表的是常数项,  $x_i$  是影响发生概率的自变量。结合上文, 将 44 小时作为是否超时工作的标准。将人群区分为“超时劳动”与“未超时劳动”, 并赋值如下: “超时劳动 = 1”; “未超时劳动 = 0”。在“996”工作模式下, 每天工作 12 小时, 每周工作 6 天, 则一周工作时间达到 72 小时, 因此文章划分严重超时工作的临界点是 72 小时。在模型中, 周工作时间超过 72 小时的人群赋值为 1, 小于 72 小时的人群赋值为 0。

## 4.2. 变量选择

对已有研究成果进行梳理, 研究者们主要从以下几个方面讨论超时工作的原因:

1) 家庭组成。由于女性一般更多的承担家务劳动、教育子女等任务, 因此女性在家庭生活时间上的付出要超过男性, 超时工作的概率也相应减小。婚姻也是影响超时工作的因素。婚后由于家庭面临房贷、抚养子女等支出, 劳动者容易为获得更多劳动收入来延长劳动时间。

2) 教育程度。劳动者受教育水平越低, 通常从事劳动越简单, 相应劳动生产率越低, 劳动时间普遍越长, 越容易出现超时劳动的现象。而对于农民工而言, 由于受教育程度较低, 只能从事低附加值的简单工作。然而这些工作往往具有强度大、时间长等特点, 使得农民工群体中超时劳动现象更为常见[16]。

3) 工资收入。工资给劳动者带来两种效用: 一种是收入效用, 另一种是代替效应。收入效用指的是工资收入的提升会减少劳动供给, 对于闲暇的需求上升。而替代效应指的是工资收入的上升会使得人们愿意牺牲闲暇来获得更多收入。在低工资水平阶段, 替代效应占据优势地位。劳动者愿意牺牲自己的闲暇来提供更多的劳动。而在高工资水平时, 收入效应则占据优势地位。追求效用最大化的劳动者会减少工作时间而增加闲暇时间[21]。而对于流动人口而言, 由于工资水平较低, 从而工资所带来的替代效应比收入效应更有优势。刘林平(2010) [22]发现大部分农民工是自愿延长工作时间, 来获得经济收入的增加。郭正模(2015) [23]也在文章中也提出, 农民工为主体的职工群体增加收入的愿望比较强烈, 甚至可以接受低工资率的超时劳动。

4) 就业行业特征。一些职业、行业的劳动者, 也因为所处职业、行业的特点, 使得他们出现超时工作的比例较大。如在劳动密集型行业、专业性较强和管理类职业中, 超时劳动的比例一直居高不下。肖红梅(2014) [24]的研究发现, 研发人员、设计人员、大学教师过劳程度严重。张同全(2018) [25]研究也指出, 在我国制造业员工过度劳动现象普遍存在。

5) 制度因素。我国现行的城乡二元结构, 阻碍了人口之间的自由流动, 也产生了对流动人口排斥和歧视。研究发现, 农民工在城市寻找工作时会遇到对于户籍的歧视[26]。杨金龙(2018) [27]研究证实, 户籍身份的转化会提高农业转移人口在经济收入上的表现。同时, 由于现行法律法规中存在的制度性歧视和政府监管部门的不作为, 使得本来就处于弱势地位的农民工更加缺少有效的保护合法权益的途径。杨菊华(2011) [28]的研究模型也证实, 外来劳动人口的工作强度都远远超过本地居民, 但外来劳动者的劳动保护权益没有得到有效落实。

6) 劳动者自身。就业与生活压力的逐渐增加是劳动者不断加班, 甚至要求“自愿加班”的主要原因。在劳动力过剩的条件下, 单一岗位存在有无数的后备劳动力。为了保证现有的岗位, 劳动者不得不忍受企业十分苛刻的加班要求, 劳动的议价能力大大降低[29]。在面对企业残酷的淘汰和晋升机制, 以及同事之间的竞争和对事业发展的担忧, 想要在短时间内尽善尽美的完成工作, 加班工作成了唯一选择。此外面对不断升高的生活成本, 增加收入是他们在城市继续生存的唯一方法。

根据前文所介绍的相关理论, 文章分别从个体特征、就业特征、制度因素以及流动特征四个方面来选择控制变量。

个体特征主要包括劳动者的性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、亲生子女个数以及身体健康程度。

其中为了简化研究过程, 将受教育程度划分为“小学及以下学历”、“初高中学历”和“大专及以上”。根据前文的分析, 预期男性、受教育程度低、已婚有子女的人群超时劳动的比例会更高。健康的身体是提供劳动的基本条件。而健康程度一定程度上是随着年龄的增加而逐渐下降的, 因此将年龄与健康程度纳入模型中。劳动者所处的行业、职位、单位性质等就业因素都会对劳动者的工作时长产生影响。本文选择通过劳动者的职位、就业行业、就业单位性质、就业身份和月收入等因素来刻画流动人口的就业特征。为了更好的识别出就业行业对劳动者超时工作的影响, 在服务业中细分了基础服务业、现代服务业和其他服务业三种。具体而言, 服务业分为: 基础服务业(批发零售、交通运输和邮政、住宿餐饮、居民服务和修理)、现代服务业(信息技术、金融、房地产、租赁、科研和技术服务)和其他服务业(教育、文体和娱乐、公共管理、卫生、社会工作)。从单位性质来看通常认为, 由于缺乏有效的劳动监管和制度保护以及企业经营者追求利益最大化等原因, 私营和个体经营者更加容易出现延长劳动时间的现象。就业身份主要是对比无雇主的雇员与雇员、雇主以及个体经营者之间出现超时劳动的概率。对月收入进行对数化处理, 使数据变化更加平稳。

在我国现行的户籍政策对居民享受到的公共服务进行了区分, 使得在城市工作具有农村户籍的劳动者无法享受到同等的福利。因此, 本文选择将制度因素通过相关的社会福利来进行刻画。职业病的防治宣传教育、社会医疗保险都是与流动人口密切相关的社会福利。职业病防治教育可以加强劳动者对自身权益的认识, 完善的社会医疗体系可以减少流动人口的生存压力。因此预期接受过这些福利的劳动者, 出现超时工作的可能性会下降。

流动范围和户籍类型是反应流动人口流动特征的重要因素。流动范围按照流动距离长短划分为跨省流动、省内跨县流动和市内跨县流动。户籍类型分为农业、非农业、农转居、非农转居和居民 5 个类型。

### 4.3. 超时工作的模型回归分析

在模型中对超时工作以及严重超时工作的影响因素进行了分析, 结果见表 3。研究发现, 在超时与严重超时工作的选择模型中, 户籍与年龄对结果都没有显著影响。

**Table 3.** Logistic regression results of overtime work

**表 3.** 是否超时工作的 logistics 回归结果

	超时工作		严重超时工作	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性别	以女性为参照对象			
男性	0.253**	1.288	-	-
教育程度分类	以小学及以下学历为参考			
大专及以上	-1.513**	0.22	-0.815**	0.443
初中及高中	-0.458**	0.633	-0.276**	0.759
婚姻状况	以未婚为参考			
已婚	-0.256**	0.774	-0.415**	0.661
亲生子女个数	0.124**	1.132	0.102**	1.107
职业分类	以公务员等办事人员为参考			
专业技术人员	-0.007	0.993	-	-
国家机关、党群组织、企事业单位负责人	0.318	1.374	-	-

## Continue

商业、服务业人员	0.368**	1.445	-	-
农、林、牧、渔、水利业生产人员	-1.376**	0.253	-	-
生产、运输设备操作人员	0.638**	1.893	-	-
无固定职业	-0.511*	0.6	-	-
其他	-0.212	0.809	-	-
就业行业分类			以其他服务业为参考	
第一产业	1.283**	3.608	-	-
第二产业	0.62**	1.859	-	-
基础服务业	0.471**	1.602	-	-
现代服务业	0.111	1.117	-	-
就业单位性质分类			以外资、合资企业为参考	
国有、集体以及事业单位	0.437**	1.548	0.596**	1.815
私营企业	0.555**	1.742	0.115	1.122
个体经营者	0.945**	2.572	0.281*	1.324
无单位	0.062	1.064	-0.186	0.83
其他	0.462**	1.587	-0.243	0.784
就业身份分类			以无雇主的雇员为参考	
雇主	0.289	1.336	0.809**	2.245
个体经营	1.311**	3.709	1.31**	3.707
雇员	0.064	1.066	-0.155	0.857
其他	0.094	1.098	0.848*	2.336
流动范围			以跨省流动为参考	
市内跨县	0.59**	1.804	-0.026	0.974
省内跨市	0.468**	1.597	-0.141**	0.868
是否参加社会医疗保险			以是为参考	
否	-0.465**	0.628	-	-
月收入(对数)	-	-	-0.131**	0.878
近一年, 是否接受职业病防治教育			以否为参考	
是	-	-	-0.145**	0.865
近一年, 本人是否有患病或身体不适的			以否为参考	
是	-	-	0.26**	1.297

注: \*, \*\*分别表示 5%、10%的水平上显著。

1) “受教育程度”、“婚姻状况”、“家庭子女个数”、“单位性质”、“就业身份”和“流动距离”等六个因素对超时工作以及严重超时工作都有显著影响。

从数据结果可以看出, 劳动者的工作时间与受教育程度成反比。随着受教育程度的不断提高, 超时

劳动的概率, 对比小学学历及以下的劳动人口, 分别下降 37% (初中及高中)和 78% (大专及以上学历), 严重超时工作概率下降了 24% (初中及高中学历), 并通过了显著性检验。家庭的状况也会对劳动者的工时选择产生影响。对比未婚的劳动人群, 已婚人群出现超时工作和严重超时劳动的概率都有下降, 分别下降了 23%和 34%。但这一数据结果与上文的推断不符。家庭中的子女个数的增加则会提高超时工作的概率, 对超时工作和严重超时工作的概率分别增加了 13%和 10%。从工作性质来看, 就业身份对超时与严重超时劳动的影响都比较大。从数据中可以看出, 个体经营者超时劳动的概率最高, 高出无雇主的雇员 3.7 倍。雇主和个体经营者出现严重超时劳动的概率也有较大程度的提高, 分别为无雇主雇员的 2.2 倍和 3.7 倍。从人口的流动特征来看, 流动距离的远近是影响超时工作的主要因素。对比跨省流动而言, 省内跨县以及市内跨县的劳动者中, 超时劳动的概率分别提高了 80%和 59%。中短距离的流动人口更容易出现超时工作的情况。但是从严重超时工作的人群来看, 跨省流动的人群更加容易出现严重的超时劳动, 这一结论与杨菊华(2011) [28]相同。

2) “性别”、“职业类型”、“工作行业”、“单位性质”和“社会医疗保险”对超时工作影响显著, 而对严重超时工作的影响不显著。

模型结果显示, 男性出现超时工作的概率是女性的 1.3 倍。这一数据结果也符合上文的推断。然而, 性别对于严重超时工作的影响却并不显著。从职业特征来看, 职业类型、工作行业和单位性质对超时工作的概率有显著影响, 但对严重超时工作的影响并不显著。对比公务员等办事人员而言, 从事商业、服务业和设备操作的人员, 超时工作的概率分别提高了 44%和 89%。对于其他服务业, 第一产业、第二产业和常见的基础服务业出现超时劳动的概率分别是其他服务业的 3.6、1.8 和 1.6 倍。在单位性质中, 个体经营者与私营企业者是比较容易出现超时工作的群体。社会公共服务包括社会医疗保险是劳动者在工作中应该享受的社会福利。预期随着公共服务的进一步覆盖, 劳动者会由于提高了工作福利而减少相应的工作时间。但数据结果与推断不符, 表现出提高工作福利对减少工作时间的效果不明显。可能的原因是, 社会医疗保险是一种企业的固定成本, 企业希望通过延长员工工作时间来减少固定成本[30]。

3) “工资”、“职业病教育”和“身体状况”对超时工作的影响不显著, 对严重超时工作的影响显著。

从模型分析中可以看出, 虽然工资对于超时工作的影响并不显著, 但是对于严重超时工作则呈现出反比的关系。随着月工资的不断提高, 严重超时工作的概率在不断下降。说明对于现阶段对于流动人口而言, 工资收入的增加主要带来的还是替代效应, 劳动者自愿延长工作时间来获得收入的增长。职业病防治教育和身体健康只对严重超时工作的概率有显著的影响。接受过职业病防治教育的流动人口出现严重超时工作的概率下降了 14%, 出现过身体不适的人群严重超时工作的概率是健康人群的 1.3 倍。这一数据结果显示, 超长时间的工作会对劳动者带来身体健康程度的损害。

## 5. 结论与建议

经过分析 2018 年湖南省流动人口的工作时间样本, 我们得出如下结论:

1) 流动人口中超时工作的现象普遍。调查样本中超时工作的比例为 73.2%, 平均工作时间为 61.2 小时。其中, 低学历人群(初中学历及以下)、服务业从业人员以及个体经营者超时工作的比例都超过 50%, 平均周工作时长超过 65 小时, 最长达 70 小时。总体来看, 湖南省流动人口中的超时工作现状并不乐观, 需要政府部门加强监管力度。

2) 超时工作与严重超时工作受到多个因素影响。分析表明: 性别、受教育程度、婚姻状况、子女个数等个人特征, 行业、就业职位、单位性质等就业因素, 以及流动距离和社会保障政策对超时工作选择有显著影响; 严重超时工作主要受性别、教育程度、婚姻状况、就业单位、就业性质、月收入、居留意愿、健康状况和宣传教育的影响。具体来看, 教育程度和婚姻状况对两种类型的超时工作都有明显影响。

在此基础上提出几点建议:

1) 加强职业技能培训, 提升流动人口的人力资本素质。分析表明, 对比小学学历及以下, 学历在大专及以上的流动人口超时劳动概率下降了 78%, 严重超时工作概率下降了 56%。教育程度的提高可以明显降低超时工作的概率。政府应该通过提供相应的职业技能培训, 来帮助超时工作的人群提高自身的人力资本素质, 以此来获得更多的工作机会, 使得流动人口不必局限于低回报的岗位之中。同时教育程度的提高也可以帮助流动人口更好的适应经济结构的调整、产业升级中带来的行业和职业的变化。

2) 政府应该加强对特定人群或行业的监管和监督, 完善劳动者维权途径。政府应该加强对于服务行业、私营企业以及个体户中过劳情况的关注, 并在政策上对相关群体, 如男性已婚人群和受教育程度较低的人群有所倾斜。政府应该提供完整、完善的劳动者权益维护机制, 并将由超时劳动引发的相关疾病纳入保障范围。对于大多数劳动者而言, 由于企业在劳资关系中的强势地位, 为了避免丢失工作, 他们往往只能接受企业的加班安排。在这种情况下, 劳动者的合法权益没有得到很好的保护。同时分析发现, 在严重超时劳动的劳动者中, 出现身体不适的概率有明显上升。长时间的工作会带来职业病, 进而对劳动者的身体健康产生不利的影 响。因此政府应该积极与企业方进行沟通, 不断完善法律法规和权益保障制度, 切实保障劳动者的合法休息的权利。

3) 加大对于超时劳动危害性的宣传, 强调工作与生活之间的平衡。分析表明, 宣传教育会使得超时工作的概率下降 14%。政府应该联合企业、社区等单位, 加强对于健康知识、法律法规以及维权方式的普及工作。同也应该帮助流动人口树立适度劳动的观念。不少研究表明, 减少工作时间可以减少劳动者在工作的失误和事故[31], 也会给所有家庭成员带来幸福感[32]。劳动者自身也需要注意合理安排工作时间, 建立工作与生活之间的平衡。

## 基金项目

国家社科基金一般项目“新型城镇化进程中农业转移人口市民化协同推进机制及政策研究”(14BJL067)。

## 参考文献

- [1] 郭凤鸣, 曲俊雪. 中国劳动者过度劳动的变动趋势及影响因素分析[J]. 劳动经济研究, 2016, 4(1): 89-105.
- [2] 杜凤莲. 时间都去哪儿了?中国时间利用调查研究报告[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2018.
- [3] 《中国劳动统计年鉴-2018》编委会和编辑工作人员. 城镇就业人员调查周平均工作时间[M]//中国劳动统计年鉴-2018. 北京: 中国统计出版社, 2018: 91.
- [4] Shields, M. (1999) Long Working Hours and Health. *Health Reports*, **11**, 33-48.
- [5] Artazcoz, L., Cortès, I., Benavides, F.G., et al. (2016) Long Working Hours and Health in Europe: Gender and Welfare State Differences in a Context of Economic Crisis. *Health and Place*, **40**, 161-168. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2016.06.004>
- [6] Yu, J. (2017) Relationship between Long Working Hours and Metabolic Syndrome among Korean Workers. *Asian Nursing Research*, **11**, 36-41. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.02.003>
- [7] 黄庆波, 萨支红. 农民工工作时间与其身心健康的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2015, 23(3): 358-362.
- [8] Cayuela, A., Martínez, J.M., Ronda, E., et al. (2018) Assessing the Influence of Working Hours on General Health by Migrant Status and Family Structure: The Case of Ecuadorian-, Colombian-, and Spanish-Born Workers in Spain. *Public Health*, **163**, 27-34. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.06.013>
- [9] 新华网. 《中国流动人口发展报告 2018》发布: 流动人口规模进入调整期[EB/OL]. [http://www.xinhuanet.com/politics/2018-12/25/c\\_1123902905.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/2018-12/25/c_1123902905.htm), 2018-12-25.
- [10] 谢东虹. 工作时间与收入水平对新生代农民工市民化意愿的影响——基于 2015 年北京市的调查数据[J]. 调研世界, 2016(3): 22-25.

- [11] 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): 133-149 + 207.
- [12] Bohle, P., Willaby, H., Quinlan, M., et al. (2011) Flexible Work in Call Centres: Working Hours, Work-Life Conflict Health. *Applied Ergonomics*, **42**, 219-224. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2010.06.007>
- [13] Park, J., Kwon, O.J. and Kim, Y. (2012) Long Working Hours in Korea. *Industrial Health*, **50**, 458-462. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1353>
- [14] 马秀颖, 王志涛, 杨雪娇. 农民工日均劳动时间及其影响因素研究——基于长春市 382 位外来农民工调查[J]. 调研世界, 2013(1): 41-44.
- [15] 谢勇, 史晓晨. 农民工的劳动时间及其影响因素研究——基于江苏省的调研数据[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2013, 38(1): 113-118.
- [16] 温馨, 王晓峰. 农民工超时劳动及其影响因素研究——以吉林省为例[J]. 行政与法, 2016(6): 55-62.
- [17] 罗俊峰, 童玉芬. 流动人口工作时间及影响因素研究——基于 2013 年流动人口动态监测数据的经验分析[J]. 贵州财经大学学报, 2016(3): 66-75.
- [18] 刘璐宁, 孟续铎. 构建和谐劳动关系背景下农民工超时工作问题探析[J]. 农村经济, 2018(7): 121-128.
- [19] 郭凤鸣, 柏丛明. 农民工过度劳动的影响因素分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2018, 32(6): 60-72.
- [20] 湖南统计信息网. 2018 年湖南城镇非私营单位就业人员年平均工资达 70221 元[EB/OL]. [http://tjj.hunan.gov.cn/tjfx/jmxx/2019jmxx/201905/t20190516\\_5334865.html](http://tjj.hunan.gov.cn/tjfx/jmxx/2019jmxx/201905/t20190516_5334865.html), 2019-05-16.
- [21] 范里安. 微观经济学: 现代观点[M]. 上海: 格致出版社, 2009.
- [22] 刘林平, 张春泥, 陈小娟. 农民的效益观与农民工的行动逻辑——对农民工超时加班的意愿与目的分析[J]. 中国农村经济, 2010(9): 48-58.
- [23] 郭正模. 中国特色的企业超时用工能算“体面劳动”吗——超时用工及企业内部劳动力市场交易双方的行为分析[J]. 社会科学研究, 2015(4): 35-40.
- [24] 肖红梅. 城市从业者“过劳”的成因分析——基于北京地区的调查数据[J]. 人口与经济, 2014(3): 88-92.
- [25] 张同全, 张亚军. 我国制造业一线员工过度劳动影响因素研究[J]. 劳动经济评论, 2018, 11(1): 101-111.
- [26] 孙婧芳. 城市劳动力市场中户籍歧视的变化: 农民工的就业与工资[J]. 经济研究, 2017(8): 171-186.
- [27] 杨金龙. 户籍身份转化会提高农业转移人口的经济收入吗?[J]. 人口研究, 2018, 42(3): 24-37.
- [28] 杨菊华. 城乡差分与内外之别——流动人口劳动强度比较研究[J]. 人口与经济, 2011(3): 78-86.
- [29] 王艾青. 过度劳动的经验分析及其对就业的影响[J]. 工业技术经济, 2009, 28(3): 43-47.
- [30] Delmez, F. and Vandenberghe, V. (2018) Long Working Hours Make Us Less Productive But Also Less Costly. *Labour*, **32**, 259-287. <https://doi.org/10.1111/labr.12128>
- [31] Lee, J. and Lee, Y.-K. (2016) Can Working Hour Reduction Save Workers? *Labour Economics*, **40**, 25-36. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.02.004>
- [32] Hamermesh, D.S., Kawaguchi, D. and Lee, J. (2017) Does Labor Legislation Benefit Workers? Well-Being after an Hours Reduction. *Journal of the Japanese and International Economies*, **44**, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.02.003>