

□ 葛守中

## 劳动工时的统计调查研究

劳动力市场的培育,是我国培育社会主义市场经济体系的重点之一。推进劳动力市场的发展进程,要求对劳动力市场作详尽的分析研究,劳动工时调查研究便是其中一个重要的领域。

### 一、劳动力市场的培育发展与劳动工时调查研究

在诸多的劳动力市场信息中,劳动工时是一项基础性信息。

最简单朴素、最直观的理解,工时是劳动计量的自然尺度。但在劳动经济学中,劳动工时远远不只是个计量尺度问题,它被认为是劳动力市场的三大基本内容之一(另二个基本内容是工资与劳动条件)<sup>①</sup>。美国衣阿卑大学的劳动经济学教授 C·A·摩尔根认为,从科学的角度观察,对劳动力市场的研究可分为三个领域:劳动力市场的经济问题,劳动力市场的体制问题和劳动力市场的政治立法问题。这三大领域,无一不以工时为其基本内容。<sup>②</sup>

劳动力市场的经济问题,以劳动力这一宝贵资源的供给、需求,及其供求平衡即劳动力资源的配置为研究对象。无论是劳动的供给、需求还是配置,都是从选择开始的。对需求方来说,是选择机器还是选择劳动,如果选择劳动,那么选择多少工时;对供给方来说,是选择闲暇还是选择劳动。如果是劳动,那么选择提供多少工时。在发达的市场经济中,工资是劳动力市场的基本要素,工资的高低,影响着劳动力的市场供给与需求,影响着劳动力的市场流向。而工资是与劳动工时紧密联系的。当工资以小时薪金的形式出现时,劳动工时便直接决定劳动者的收入 and 企业的劳动成本,当工资以周薪、月薪或年薪的形式出现时,周工时、月工时、年工时便是工资包含的一项实质性内容。劳动力市场的供求平衡问题,其实就是通过工资调节等市场机制,选择将多少工时配置在国民经济的哪个部门、哪种行业。可见,劳动工时是劳动力市场经济问题的基本内容。

随着劳动力市场的发展,劳动力的供给和需求都越来越不是一种个人行为,越来越发展成一种聚合力量、一种组织起来的集体行为。于是就有了代表劳动力供给方的各种工会和代表劳动力需求方的各种雇主协会,双方之间便产生了许许多多的交涉方式和复杂关系,这便是劳动力市场的所谓体制问题。在各种交涉中,工时始终是一项极重要、极关键、极敏感的内容。

为使劳动力市场能健康运行,使劳动力供需双方的行为有一个彼此都能接受的准则,这就产生了劳动力市场的政治立法问题。工时立法与工资立法、劳动条件立法一起,构成了劳动实体法的三大内容。

可见,全面、及时、准确的劳动工时信息,既是劳动力供求双方在作出市场选择时的参考,又是国家对劳动力市场进行宏观调控的依据。对劳动工时进行深入的、定性与定量相结合的分析研究,有利于减少劳动者、企业家和政府各自进行决策时的盲目性,有利于提高劳动力市场运行的效率,从而有利于实现劳动力资源的优化配置。特别是,我国的劳动力市场正处在初创阶段,无论是劳动力市场的经济方面、体制方面还是立法方面,它们的发展、成熟和完善,都亟

需有完备的劳动工时基础性信息为其服务。

然而,到目前为止,我国还未建立起自己的劳动工时统计调查和分析研究系统。这对于我国劳动力市场的发育和完善是十分不利的。完善中国的劳动工时统计,开展劳动工时使用调查和理论分析研究,是当前劳动经济界、统计界的一项紧迫工作。

## 二、劳动工时统计调查的常用方法和指标体系

当所要研究的问题明确之后,解决问题的方法便成为关键。因此,要开展劳动工时的分析研究,首先就应解决:采用什么样的调查方法,依靠何种组织体制,去采集劳动工时信息。

适合于进行劳动工时统计调查的方法,应既适应劳动工时的社会经济内容,又适合工时调查对象的分布特征。

从劳动工时的社会经济内容看,投入劳动力市场的劳动力与投入商品市场的服装、粮食等商品之间,有一种根本性的不同——投入劳动力市场的劳动力是具有“社会性”的人。因而,影响劳动工时的供给和需求的,不仅有经济的原因:劳动收入的多少和劳动成本的高低,还有很多社会的因素:处在不同社会地位、有着不同经济状况、不同文化背景和不同教育程度的社会群体,对劳动工时的提供与否、使用与否有着不同的价值判断、不同的主观意愿和心态、不同的主观感受和体验。比如,经济窘迫的人乐意多提供劳动工时,经济状况好的人则可能看重闲暇;年轻力壮的人可能对多提供劳动无所谓,年老体弱的人则只能量力而行,等等。特别是,劳动工时还时常涉及到敏感的、易动感情的利益问题,劳动工时的延长或缩短,不是会妨害工人就是会损伤雇主。因此,适合于收集不同价值判断的人对劳动工时的主观意愿的方法,通常采用不记名的问卷调查法。这样被调查者可以在没有任何外界压力和影响的情况下自主地表达个人的看法、介绍各自的状况。

由此可见,劳动工时的背后,既深藏着经济原因,又深藏着社会原因,这一特点决定了对其进行统计调查的最常用方法是问卷调查,通过问卷,调查者可以收集到劳动力供求双方对工时的意愿和情况。

用什么样的方式来发放和回收问卷,怎样来实施问卷调查?

当然可以采用普查的方法,象人口普查那样,向每一个劳动工时的供给者和需求者作全面的问卷调查,可这样做显然工作量太大,调查成本太高,不适宜用此法来取得经常性的工时信息。但可以尝试在人口普查、工业普查、农业普查、第三产业普查中,增加若干个有关劳动工时的指标,以取得工时的一些全面的基础性信息。

经常性的劳动工时调查方法,应当与工时调查对象的分布特征相适应。

劳动工时的调查对象是提供劳动的供给决策主体和使用劳动的需求决策主体。在社会主义市场经济体制下,供给决策主体是一个个提供劳动工时的劳动者个人,也就是数以亿计的劳动者,工时的需求决策主体,是各种经济成份的企事业单位。这与计划经济体制时有很大的差异。在计划经济体制下,劳动工时的供给决策主体和需求决策主体都是国家。因此,在市场经济条件下,作为供给主体的劳动者呈分散的分布特征,其决策由劳动者各自独立进行,表现为决策多元化;作为劳动工时的需求主体的企事业单位,也是数以万计,分散复杂,其决策也表现为多元化。这样,与单一的公有制集中管理相适应的全面统计报表,便不能适应劳动工时的这些特征,抽样调查就成为最合适的方法。

由上述分析可见,劳动工时的社会性和供给需求决策的分散性、多元性,决定了用抽样的

方式进行问卷调查,是劳动工时调查的最常用方法。

确定了劳动工时调查的方法,下一个问题就是如何将所要调查的内容,具体化为可供实际操作的统计指标,这便是劳动工时统计指标的设计问题。根据劳动经济学的理论和统计学关于统计指标设计的原则,笔者认为,全面反映劳动工时状况并能与国际接轨的劳动工时统计指标体系,至少应由以下几个指标组成,各指标的定义如下:

1、劳动工时:指投入劳动市场的时间。具体指有报酬的就业时间,包括第一职业、兼职和加班的劳动时间,不包括家务劳动、无报酬的公益劳动、义务劳动时间。

2、闲暇时间:指未投入劳动力市场的时间。具体指无报酬使用劳动的时间,包括家务劳动时间、上班途中时间、休息时间等。<sup>⑤</sup>

3、制度劳动工时:指政府以法规或单位以制度形式规定的标准劳动时间。它又分为二种,一为国家制度劳动工时,指国家用法规形式规定的一个劳动者在任一个单位内劳动的标准时间,目前我国这一时间为每周40小时;另一为单位制度劳动工时,指各单位自定的标准劳动时间,它可以低于国家制度劳动工时,但不可高于国家制度劳动工时。

4、加班劳动工时:指超过单位制度劳动工时,继续为单位工作的时间。

5、实际劳动工时:指实际进行劳动的就业时间。它由单位制度劳动时间内的实际劳动时间和加班劳动工时内的实际劳动时间二个部分组成。

6、隐性缩短工时:指带薪的不工作时间。包括全薪休假时间(如国定假日、工会组织的带薪参观旅游、带薪看电影、带薪开会听报告、带薪探亲等),带薪病、事假时间和带薪离岗干私人事情的时间(如提前下班接小孩)。

7、通勤时间:指花费在参加取得报酬的就业劳动途中的时间,即人们通常所说的上班途中所用的时间。具体指每个劳动者实际花费在上班途中时间的日平均数(或周平均数),而不论其采用何种交通工具。通勤时间实质上是一种不能由劳动者随心所欲地自由安排的时间,是劳动者为取得劳动报酬必须付出的时间。

8、收入劳动时间:指劳动者为取得劳动报酬而付出的时间,由有报酬的就业时间(即劳动工时)和通勤时间二部分组成。将通勤时间包括在收入劳动时间内的理由是,通勤时间是取得劳动收入必不可少的时间。这一指标对分析劳动者的劳动机会成本、劳动边际效益很有意义。

### 三、对上海地区劳动工时情况的初步调查及其经济学思考

作为一次实践,笔者尝试着对上海地区劳动工时的若干方面作一次统计调查研究。调查采用问卷调查形式,问卷采用纯随机方式发放,共发出200份,收回187份。尽管调查的规模很小,调查结果也不能用来推断总体,但是从调查中获得的信息还是很有启发性的。

调查获得的主要信息如下:

1、被调查者平均每人的实际劳动工时为一周35.3小时,比国家制度规定的新工时一周40小时少4.7小时。

2、实际劳动工时和隐性缩短工时在行业间差异较悬殊。国家机关和社会团体专职工作人员的实际工时最少(一周为31.4小时)而隐性缩短工时最多(一周为6.6小时),其职工通常打个招呼就被允许晚上班、早下班和“有事不来”;建筑业职工实际劳动工时最长,一周达57.4小时;护士、医生加班时间最多,一周达13.6小时。这些情况说明机关单位劳动力供给大于需求、冗员严重、人浮于事,而社会对医生、护士和建筑工人的需求旺盛。

3、新工时制受到普遍欢迎,但仍有少数人持保留和反对态度。

对“一周工作 40 小时”的新工时制,96.7%的调查对象表示“完全赞成”,回答“有保留地赞成”有 4 人,占调查总数的 2.1%,回答“不赞成”的有 2 人,占调查总数的 1.1%。这 6 位持保留和反对态度的人的工作性质和单位体制有着鲜明的共同特征:他们全都是非国有、非集体单位的管理人员,有的是个人承包的乡镇企业经理,有的是三资企业的部门经理,有的是个体业主。

4、职工普遍赞同新工时制的根本原因是在经济方面:减少了劳动时间而工资收入没有受影响。职工们对增加收入的热情高于减少工时。

在回答“如果再减少 4 小时工作时间,同时相应地也减少 4 小时工资”这一问题时,有 85.3%的人表示“坚决不同意”,只有 28 人(占 14.7%)表示“无所谓”和“赞成”,而这 28 人的月收入都在 2000 元以上。但对“在一周工作 40 小时的基础上,每周再增加 4 小时的工作,同时增加 4 小时工资”这一问题,社会公众的意见比较分散:有 54%的人表示“愿意”,且都是月收入低于 1000 元者;有 31%的人表示“无所谓”;剩下 15%的人表示“不愿意”。

以上回答说明,工资收入不受影响,是新工时制受到公众普遍赞同的主要原因。与减少工时相比,职工对增加工资收入的热情更高。劳动经济学告诉我们,减少劳动工时,同时就意味着增加闲暇时间,而闲暇时间的增加对人有很多好处,如人们可以有更多的时间致力于人的全面发展等等。看来社会公众对闲暇时间选择的态度是这样:如果我们社会能做到既增加工资收入,又增加闲暇时间,那当然最好。如果无法做到这一点,只能让人们在“增加工作时间以增加收入”还是“增加闲暇时间、工资收入不变”之间进行选择,那么占居民大多数的收入处于社会中低阶层的人,大都将选择“增加收入”。也许,这便是社会发展处在从温饱型向小康型迈进阶段劳动力供给的一大特征。

5、去年以来,通货膨胀度高,居民生活费用猛增,是职工愿意提供劳动工时以增加收入的主要原因。在回答“为什么愿意增加劳动工时”这一问题时,85.7%的被调查者选择的答案是“通货膨胀率太高”,8.1%的人选择了“子女培养费用增加太多”为答案。这说明当人们的收入减少、生活水平下降时,闲暇就不诱人了,增加收入成了主要愿望,这时劳动力的供给会趋于宽松,职工乐于通过增加劳动工时来增加收入。

6、人们将怎样安排因实施新工时制而增加的空余时间?54.5%的人选择的答案是“设法找一份兼职工作”,3.2%的人选择“研究股市行情”,31.3%的人选择“学一点知识、技能或手艺”,13%的人选择“干家务或休息”。可见人们赞成减少工时,是想获得多一点的可自由支配的时间,而其中大部分人打算将这获得的自由支配的时间又重新投入劳动力市场,以争取收入的增加。而闲暇,仍然不是人们对这新获得的自由支配时间使用上的优先安排。

7、被调查者平均每人一周通勤时间达 13.2 小时,这样平均每人每周收入劳动时间便达 48.5 小时,通勤时间占收入劳动时间的比重高达 27.2%。这说明上海职工花费在上班途中的时间相当多,每周的通勤时间已长达一个半工作日还多,真正留下的自由支配时间并不多。这预示着以后劳动力流动将会很频繁。

注:

①②参见 C·A·摩尔根《劳动经济学》P9—12,工人出版社,1984 年 7 月版。

③这一定义与社会核算中对闲暇时间所作的定义不一样。社会核算中的闲暇时间仅指休闲时间,不包括为社会和别人尽义务的时间,如学习,家务劳动;也不包括生理需要时间,如睡眠。