

研究集中在脑力劳动者方面,还应关注体力劳动者的“过劳”问题;第三,“过劳”的成因方面的研究,通过量化研究计算出不同成因的影响力的大小,从而针对主要影响因素提出对策建议;第四,“过劳”造成的后果方面的研究,评估“过劳”给劳动者个人带来的危害,给企业、给用人单位、给全社会带来的经济损失和社会损失,第五,“过劳”预防的研究;第六,推动相关法律建设方面的研究。

参考文献:

- [1] 孟续铎,肖鹏燕.过劳研究在中国[J].中国人力资源开发,2012,(10).
- [2] 王丹,杨河清.北京地区企事业单位劳动者的过劳情况调查[J].中国人力资源开发,2010,(9).
- [3] 杨河清,王丹.北京商务中心区知识工作者过劳状况——现状与对策.经济与管理研究[J],2011,(10).
- [4] 鄂璠.2011~2012中国休闲小康指数:71.3 超时工作已影响休闲质量[J].小康,2012,(10).
- [5] 杨河清,郭晓宏.欧美日过劳问题研究述评.中国人力资源开发[J],2009,(2).
- [6] 同[5].

城市从业者“过劳”的成因分析^① ——基于北京地区的调查数据

肖红梅 北京劳动保障职业学院劳动经济管理系讲师;首都经济贸易大学劳动经济学院
博士研究生

疲劳,是影响人类生存的第一病因。“过劳”的定义最早产生于19世纪70年代,是一个起源于精神病学的概念,用以描述那些身体、情绪、精神、人际关系、行为严重耗竭的病人。而随着市场竞争逐渐激烈,人们的生存压力日趋增大,“过劳”已经从精神病学的专用名词发展到了专指由于持续高强度的工作而导致的健康问题。笔者认为,“过劳”一词可以有两层意思:第一层意思是“过度疲劳”,指的是身体疲劳的程度;第二层意思是“过度劳动”,指的是一种劳动强度状态。可以说,“过度劳动”是引发“过度疲劳”的重要原因,而“过劳死”则是过度劳动的最严重后果。

近年来,“过劳死”一词出现在公众视野中的频率越来越高,我国过劳死现象有日益增多的趋势。2012年10月,一份报告显示,工作压力导致我国每年过劳死60万人^②,这一数据引起了人们对“过劳”问题的极大关注。媒体报道的“过劳死”人员几乎都属于城市从业者,鲜有乡村务农人员乃至小乡镇从业人员。对于身处大城市特别是诸如北京这样的一线城市的从业人员,城市特有的工作生存节奏、工作压力、交通等因素都使其易产生“过劳”现象,甚至达到“过劳死”的边缘。我们在关注“过劳死”现象的同时,更应该深入探究过度劳动的形成原因,这样才能有助于我们有针对性地实施干预,从而有效避免“过劳”所带来的消极影响。

一、相关文献回顾

目前国内学界关于“过劳”问题的研究主要集中在“过度疲劳”或“过度劳累”方面,以唐和

① 基金项目:北京市政府专项资助的劳动人事科研创新平台课题“北京地区员工过劳问题现状与对策调查研究”。

② 资料来源:和讯网,工作压力致中国每年过劳死人数达60万 2012-10-28 http://news.hexun.com/2012-10-28/147303713_7.html

平^[1]、吴日明^[2]、汤啸天^[3]、黄河^[4]等为代表。其中，关于慢性疲劳综合症、亚健康以及“过劳死”三个问题的研究较多。这些研究从医学、社会学、管理学以及法学等不同角度出发，主要关注以上三个问题的现状、原因与对策，并且有学者进行了特定人群或地域范围内的实证研究，以王秀云^[5]、寇建民等^[6]为代表。

在分析“过劳”或“过劳死”的成因方面，国内学者的研究大多是建立在定性分析的基础上的，而对于过度劳动或“过劳死”的成因做定量分析的甚少。王艾青认为：所谓过度劳动是指人力资源在较长时期的过度使用，即就业者在较长时期处于一种超出社会平均劳动时间和强度的就业状态^[7]。申欣旺分析了高级知识分子、大型公司的负责人等“过劳死”的高发人群形成过劳的原因^[8]。王秀云认为生存压力过大、长期超时工作、用人单位不合理的劳动休息制度、不良的生活方式和心理因素五个方面的因素造成了“过劳死”^[9]。杨河清等认为知识工作者的工作特性（工作负荷和工作压力、工作控制因素、就业不安定性因素、工作满意度和身体健康状况等）与过度劳动存在不同程度的相关^[10]。

二、指标选取与数据分析

1. 数据来源

为了解北京地区各类从业人员的过度劳动状况及成因，笔者所在课题组于2012年10~12月针对北京地区的政府机关，科研、学校、医院、新闻等事业单位，国有企业、外资企业（含港、澳、台资企业）、私营企业和其他类型单位（主要是灵活就业人员）共六类单位的员工进行了随机问卷调查。调查共发放问卷500份，回收有效问卷419份，回收率为83.8%。问卷内容涉及调查对象的工作时间、通勤时间、工作紧张程度、工作时间规则程度、工作任务量等情况。

2. 描述性统计

课题组本次调查的样本分布情况及调查对象“过劳”基本数据如下。

（1）样本分布的基本情况。本次调查所有样本中男性占52%，女性占48%。从年龄上来看，26岁以下、26~30岁、31~40岁、41~50岁、50岁以上年龄段的百分比分别为13%、33%、27%、20%、7%。从学历上来看，大专以下、大专、本科、硕士、博士分别占9%、21%、39%、20%、11%。从单位类型上来看，来自政府机关的占18%，来自科研、学校、医院、新闻等事业单位的占21%，来自外资企业（含港、澳、台资企业）的占19%，来自私有企业的占21%，来自其他类型单位的占1%。从职业（岗位）分布类型来看，企业老板占7%，中高层管理人员占17%，研发人员占14%，设计人员占9%，大学教师占12%，其他人员占41%。

（2）调查对象“过劳”基本数据。该部分内容主要有以下几个方面的数据。①周工作时间。调查显示，劳动者平均周工作时间为48.5小时，最长的为86小时，最短的为38小时。72%的调查对象工作时间超过40小时，50%的调查对象周工作时间超过48小时，25%的调查对象周工作时间超过55小时。从性别方面看，男性周平均工作时间为49.99小时，高于女性的47.84小时。从年龄上看，30岁以上人群的周工作时间明显高于30岁以下人群的周工作时间。从学历上看，周工作时间呈现出“两头长、中间短”的分布格局：大专以下和博士的周工作小时数最大，分别为52.65小时和60小时，明显高于中间学历段（大专、本科及硕士）人员的47~48小时。从职业（岗位）上看，企业老板的周平均工作时间为53.55小时，高于大学教师的51.98小时，而其他职业这一数据为47~49小时，差异不显著。②工作量与工作紧张程度。调查显示，72.5%的调查对象承担了1人以上的工作任

务。从性别上来看, 男性所承担的工作量要重于女性; 从年龄上来看, 31~40 岁年龄段所承担的工作量最大; 从学历上看, 博士的工作量重于其他学历人员; 从职业(岗位)角度看, 企业老板工作量最大; 从单位类型看, 科研、学校、医院、新闻等事业单位员工的工作量最大, 国有企业员工工作量最小。而对于工作紧张程度, 被调查对象认为“一般”和“不紧张”的仅占 21.9%, 认为“比较紧张”的占 46.5%, 认为“非常紧张”的占 31.6%。③通勤时间。调查显示, 55.5% 的被调查对象每天上下班通勤时间超过 1 小时; 23.4% 的被调查对象每天上下班通勤时间超过 2 小时, 6.4% 的被调查对象上下班通勤时间超过 3 小时。

3. 指标选取

过度劳动是后期“过劳”症状的直接诱因。本文借用了日本过劳死预防协会提出的“过劳死”的十大危险信号, 分别为: 过早地出现了“将军肚”; 脱发、斑秃、早秃; 记忆力减退, 开始忘记熟人的名字; 经常头疼、胸闷、耳鸣、目眩、心悸, 检查无结果; 频频去洗手间; 注意力越来越不容易集中; 性欲、性能力下降; 心算能力越来越差; 睡眠质量不高; 易怒、烦躁、悲观、难以控制自己的情绪。为了进一步细分过度劳动的程度, 特设定过劳指数(取值 1~10, 即上述 10 个症状出现的个数)作为被解释变量(Y)来反映从业人员“过劳”的程度, 使得过劳程度转化为一个连续性变量。选取性别(X_1)、周工作小时数(X_2)、周上下班交通时间数(X_3)、工作紧张程度(X_4)、工作时间规则程度(X_5)、工作量(X_6)、岗位(职业)类型(C_1, C_2, C_3)等个体特征变量作为解释变量, 来分析对过劳指数的影响。社会转型期所带来的生存压力、劳动者自身心理素质也是导致劳动者过劳的可能成因, 但考虑到不同劳动者个体对压力的感知和心理承受能力具有很大的差异性, 生存压力、心理素质等指标具有很大的主观性, 难以客观量化, 故本篇未涉及。各个解释变量取值如下: 性别(X_1): 1 = 男性, 2 = 女性; 周工作小时数(X_2): 以小时为单位; 上下班通勤时间(X_3): 以小时为单位; 工作紧张程度(X_4): 1 = 不紧张, 2 = 一般, 3 = 比较紧张, 4 = 非常紧张; 工作时间规则程度(X_5): 1 = 比较规则, 2 = 一般, 3 = 不规则, 经常赶工; 工作负荷(X_6): 1 = 相当于 0.8 人以下承担量, 2 = 相当于 0.9 人承担量, 3 = 相当于 1 人承担量, 4 = 相当于 1.1 人承担量; 5 = 相当于 1.2 承担量; 6 = 相当于 1.3 人承担量; 7 = 相当于 1.4 人承担量; 8 = 相当于 1.5 人以上承担量; 岗位(职业)类型 C_1 : 1 = 企业老板, 0 = 其他; C_2 : 1 = 中高层管理人员, 0 = 其他; C_3 : 1 = 研发人员、设计人员、大学教师, 0 = 其他。

4. 线性回归分析过程

由于该模型中具有多个解释变量, 采用普通最小二乘法估计的结果是模型拟合优度较低, 且模型有轻度的多重共线性(各变量的方差膨胀因子介于 1~5 之间)。因此, 采用加权最小二乘法(权重 $w_i = 1/e_i^2$, 其中 e_i^2 为 OLS 估计的残差)对模型进行修正, 修正后的结果如表 1 所示。

回归结果显示, 模型的拟合优度较高(调整判定系数为 0.737), 说明变量对模型整体有很好的解释作用。所有变量的回归系数的显著性 t 检验的概率值都小于显著性水平($\alpha = 0.05$), 结果如下(括号内为相应参数的标准误):

$$\hat{Y} = 0.930 + 0.357X_1 + 0.020X_2 + 0.029X_3 + 0.298X_4 + 0.314X_5 + 0.109X_6 - 2.292C_1 - 1.191C_2 - 0.885C_3$$
$$(0.177) \quad (0.068) \quad (0.004) \quad (0.007) \quad (0.026) \quad (0.050) \quad (0.020) \quad (0.116) \quad (0.114) \quad (0.068)$$

根据以上分析, 可以看出以下几点。男性的过劳指数要高于女性, 也就是说不考虑其他因素, 职场中的男性相对于女性更易于“过劳”。从业人员每周工作时间越长, 过劳指数越高, 每周工作时间延长 1 小时, 过劳指数提高 0.357。上下班交通时间越长, 过劳指数越高, 上下班交通时间增加 1 小

表1 回归分析结果

变量	标准化系数		非标准化系数	t 检验值	显著性
	参数	标准误			
常数项	0.930	0.177		5.248	0.000
性别	0.357	0.068	0.185	5.234	0.000
周工作小时数	0.020	0.004	0.187	4.615	0.000
周上下班交通时间数	0.029	0.007	0.119	3.974	0.000
工作状态	0.298	0.026	0.451	11.291	0.000
工作时间规则程度	0.314	0.050	0.274	6.257	0.000
工作量	0.109	0.020	0.209	5.490	0.000
C ₁ (1 = 企业老板, 0 = 其他)	-2.292	0.116	-0.684	-19.677	0.000
C ₂ (1 = 中高层管理人员, 0 = 其他)	-1.191	0.114	-0.320	-10.427	0.000
C ₃ (1 = 研发、设计人员、大学教师, 0 = 其他)	-0.885	0.068	-0.459	-12.991	0.000

时, 过劳指数提高 0.020。工作状态越紧张, 过劳指数越高, 也就是越容易导致“过劳”。工作时间越不规范, 过劳指数越高。个人所承担的工作量越大越容易导致“过劳”。就所从事的职业来看, 研发人员、设计人员、大学教师等人群的过劳指数最高, 中高层管理人员次之, 最低的是企业老板。

三、主要结论

从业者的性别, 工作任务指标(工作时间、通勤时间、工作的规律性、工作的紧张程度、工作量)以及所从事的职业类型都会不同程度地影响从业者的过劳程度。

首先, 从性别上来看, 男性较女性更容易过劳。这可能是由于男女社会定位差异所造成的: 长期以来, 男性往往被定位为一个家庭经济生活的支柱, 绝大多数男性监护者挑起了养家糊口的重担; 另外, 社会衡量男性价值的尺度往往是其事业上是否成功, 这导致多数男性在工作上比女性更卖命。其次, 从工作任务指标来看, 周工作时间越长、每天通勤时间越长、工作时间不规律、工作紧张程度高、工作负荷大对过度劳动会带来正向影响。最后, 除了工作本身以外, 从业者所从事的不同类型职业也会对过度劳动带来不同影响。在“过劳死”高发的人群中, 研发人员、设计人员、大学教师是“过劳”程度最严重的三类人员, 其次是企业中高层管理人员。

四、如何应对“过劳”

应对“过劳”问题, 需要家庭、国家、用人单位、劳动者自身多方面合力作用。

第一, 家庭要给予男性劳动者关爱和包容。男性和女性都是社会不可或缺的劳动者。男性作为家庭的主要经济支柱, 处在当今这个竞争激烈的社会, 其饱受辛劳是不言而喻的。家庭成员应在物质上、精神上给予他们更多的关爱和理解, 免去他们的后顾之忧, 让他们能全心全力投入工作中。另外, “男主外、女主内”这种传统的家庭分工的方式也非一成不变。如果在某个家庭中, 女性在事业上更出色些, 完全可以“女主外、男主内”。

第二, 国家应加强劳动立法。国家要从立法层面上来应对“过劳死”, 日本已将“过劳死”通过法律来强制规定“过劳死”的构成要件、认定机构、认定程序、处理方法等。我国劳动保障相关法规可借鉴日本的做法, 将“过劳死”列入工伤范围条款。同时, 应落实劳动者休息权利的保障措施, 劳动行政部门对侵犯劳动者休息权利的用人单位予以严厉制裁。经济学原理告诉我们, 提高用人单位投机过度压榨劳动者的违法成本, 将大大有助于减少其违法行为。

第三, 用人单位应保障员工的休息权。用人单位应努力建立和谐的劳动关系, 充分保障员工的休

息权。首先,用人单位应树立合理的人才开发观念,重视人力资源的可持续发展,合理制定员工的工作时间、工作量,落实带薪休假制度。其次,营造良好的工作环境,建立公平、公正的绩效考核标准,不以工作时间的长短作为提薪升职的要件。最后,人力资源部门应切实转变传统的人事管理职责,在制定有关政策规定时,更多地考虑员工的利益,使员工有更多的自主权,同时注重丰富员工的工作和生活,做到劳逸结合,缓解工作压力。

第四,劳动者自身应处理好工作—生活平衡。劳动者自身应科学合理地处理好工作学习与生活的关系,尽量使之保持规律性。同时尽量避免紧张的连续性工作,高强度的工作后一定要通过适当的休息方式来缓解疲劳。作为一名劳动者,还需要经常性地加强心理调试,以释放工作压力和疲劳,做到工作—生活平衡。

参考文献:

- [1] 唐和平. 过劳使他们走上不归路 [J]. 劳动保护, 2001, (1).
- [2] 吴日明. 疲劳积累成过劳 [N]. 健康报, 2001-03-16 (4).
- [3] 汤啸天. “过劳”现象与公民维权 [J]. 检察风云, 2006, (20).
- [4] 黄河. 从劳动时间论员工“过劳”现象及其防止 [J]. 中国人力资源开发, 2010, (9).
- [5] 王秀云. “过劳死”问题现状及成因研究 [J]. 中国城市经济, 2006, (2).
- [6] 寇建民, 马文海, 苏静. 对知识分子亚健康状态的调查研究 [J]. 北京体育大学学报, 2007, (1).
- [7] 王艾青. 过度劳动及其就业挤出效应分析 [J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2006, (4).
- [8] 申辛旺. “过劳死”背后的社会生态 [J]. 中国社会导刊, 2006, (23).
- [9] 同 [5].
- [10] 杨河清, 王丹. 北京商务中心区知识工作者过劳状况——现状与对策 [J]. 经济与管理研究, 2011, (10).

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

孟续铎 中国劳动保障科学研究院助理研究员

王 欣 首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生

进入 21 世纪以来,随着经济和社会的不断发展,生活节奏越来越快,尤其是在大城市、特大城市工作的人们更加感受到来自工作、家庭、社会等多方面的压力。为了不被企业淘汰或是追求自我实现,员工过度劳动,长期处于疲劳状态,却不能及时得到缓解,使得“过劳”程度逐渐严重,容易引起其他并发症而最终导致过劳死。而且值得注意的是,企业员工死于心猝死和脑猝死的国内相关报道越来越多。因此,对于“过劳”而引发的劳动问题的研究更符合当今社会与现实的需要。

一、企业员工“过劳”现状分析

1. 抽样情况

中国适度劳动研究中心通过实证调研,从企业员工职场行为与“过劳”的角度进行研究,采用