

我国超时劳动问题的现状、特点 以及微观互动机制

——基于纺织服装企业加班问题的实证研究^[1]

□ 汪栋杰 刘爱玉

摘要：本文通过对国内纺织服装企业的调查，概括描述了我国超时劳动问题的现状特点，并详细考察不同行动主体在超时劳动问题上的微观互动机制。研究发现地方政府与企业的微妙互动关系，普通工人与企业之间的强制与同意，跨国资本对本土企业的社会责任要求与逐利要求等若干机制共同塑造了我国超时劳动问题的现状。在上述微观互动机制中，对超时劳动问题进行抑制的机制作用虽然十分有限，但这些机制的出现却预示了改善劳工权益的可能途径。

关键词：超时劳动 现状特点 微观互动机制

劳动时间问题的研究意义重大，首先，它自始至终都与工人权利的维护问题密切相关；其次，随着社会开放与经济全球化的影响，劳动时间问题在我国当前的社会环境下越来越明显；再者，国家的法制建设与企业社会责任的推广等各方力量都在致力于推动制度变迁，这些制度化尝试都显现了推进劳工权益的努力。当前，国内传统的制造、加工业企业仍然普遍

[1] 本文为《企业社会责任的社会学研究》课题的分项研究报告。课题得到了教育部人文社会科学重点研究项目 08JJD840192 与国家社会科学基金课题 08BSH059 的资助，并在实地调查中得到了地方政府、受访企业与广大工人的鼎力支持。



存在着严重的超时劳动问题，并且往往与工资偏低，劳动保护措施不健全，劳动伤害事故频发等问题密切相连。2010年富士康公司发生的连续自杀自残事件更是引起了极大的震动。因此，对于超时劳动问题的关注，具有紧迫的现实性。

一、劳动时间问题的研究现状与本文的研究路径

劳动时间问题引起学界的普遍关注，学者们分别从人力资源管理、劳动保障等不同视角研究劳动时间问题，这些研究的共同特点在于：其一，提供了有关劳动时间问题的宏观描述与结构分析；其二，对于劳动时间问题的讨论，仅仅作为劳动权益问题的一部分，其本身并不是关注的重点；其三，缺乏对于工时制度形成过程的微观分析，缺乏对于影响劳动时间问题因素的细致定量描述。因此，有必要从宏观结构分析迈向对劳动时间问题的细致描述，对工时制度形成的微观过程分析是对这一领域问题讨论的有益补充。

本文是对劳动时间问题的微观结构分析。本文的研究材料主要来自《企业社会责任的社会学研究》课题，包括对北京、南阳、上海、余杭、绍兴、宁波、深圳以及泉州8个城市的24家纺织服装企业的1021名工人（其中850名农民工）的问卷调查资料，以及对上述企业负责人的访谈资料。就研究框架而言，文章延续了学界对“国家力量”与“市场力量”、“企业权力”与“工人权利”两对概念的讨论，使用“企业—地方政府—劳工”的研究框架研究劳动时间问题，通过对三者的互动分析，探索理解生产政体的变迁与重构。伴随全球化进程深入，跨国资本对国内企业的影响日益显现，本文纳入对跨国资本因素的考察，在“本土企业—地方政府—劳工—跨国资本”的互动框架下，讨论不同行动主体对于工时制度的影响。

通过对于纺织服装行业的微观考察，本文努力呈现如下问题：在一个生产方式相近的特定行业内部，超时劳动问题的现状如何？哪些因素会显著地影响企业的劳动时间？然后，本文将分别从地方政府、工人以及跨国资本与本土企业的互动过程中讨论：为什么超时劳动虽然普遍存在，却又一直处于被默许与容忍的状态？其背后有着什么样的微观互动机制？

二、纺织服装企业超时劳动问题的现状与特点

现行劳动时间的法定标准主要来自于1995年出台的《劳动法》，根据其规定：企业每天在正常8小时工作时间之外，每天加班不能超过4小时，一周加班不能超过9小时，每周至少休息1天，每月累计加班不得超过36小时。^[1] 根据国家统计局2004年所作的调查发现：2004年全国1.2亿农民工的平均工作时间是每周工作6.4天，每天工作9.4小时；有些地方，农民工每天工作时间在11个小时左右，每月工作时间在26天以上。珠三角的农民工每天工作12—14小时者占46%，没有休息日者竟占47%。^[2] 足见广大农民工群体超时劳动的问题十分普遍，而这些农民工群体主要从事传统的制造、加工业。

在对劳动密集型的纺织服装企业的调查中，我们发现，超时加班问题仍相当普遍。1021名工人中有63.1%的工人表示需要经常加班。在这63.1%的加班工人中：不符合每天加班不超过4小时的占8.4%；不符合每周加班不超过9小时的占50.2%；不符合每周至少休息1天的占68.8%；不符合每月累计加班不超过36小时的占70.0%。而同时符合这四项法律标准的比例仅有12.6%！超时劳动的问题虽然普遍存在，但是每天加班超过4小时的极端超时劳动现象并不多见。通常情况下，企业往往要求工人连续数天甚至是数周不间断地加班。这种加班方式既保证工人每天最低水平的必要休息时间，又确保了劳动时间总量维持在较高的水平。加班在这些企业中，不是一种突击性的生产行为，而更像是一种例行化的工时制度。通过对不同类型的纺织服装企业工人劳动时间的考察，我们进一步发现即使在劳动密集型的纺织服装企业内部，企业的性质、企业的规模以及企业承接外国订单的生产情况也会极大地影响劳动时间的长短（见表1）。

[1] 材料引自：《中华人民共和国劳动法》，第三十六条与第四十一条相关内容：http://www.gov.cn/ziliao/fffg/2005-08/05/content_20968.htm，访问日期2011年2月17日。

[2] 常凯、乔健等：《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》，中国劳动保障出版社2009年版。



表1 不同类型企业的工人劳动时间的比较

	工人每日工作 时间(小时)	工人每周平均 加班时间(小时)	工人每月工作 天数(天)	工人每月平均 工作时间(小时)	个案数
国有、集体企业	8.78	7.60	24.48	223.50	96
外资企业	8.48	16.49	27.27	285.17	265
民营企业	8.90	14.39	27.60	275.97	660
500人及以下	9.24	21.38	27.57	318.85	399
501—1000人	8.61	12.06	27.04	255.95	84
1000人以上	8.45	7.26	27.01	241.43	538
无国外订单	8.49	7.90	24.85	213.03	20
有部分国外订单	9.07	13.77	27.31	271.80	584
依赖国外订单*	8.39	15.83	27.24	278.57	417
平均水平	8.78	14.88	27.23	273.57	—

* 通过阅读整理各企业简介以及与各企业负责人的访谈材料, 本文将产品全部销往国内的定义为“无国外订单”, 将部分产品(不超过75%)销往国外的定义为“有部分国外订单”, 将超过75%产品销往国外的定义为“依赖国外订单”。

从企业性质来看, 国有、集体企业在超时劳动问题上明显好于外资与私营企业; 从企业规模来看, 随着企业规模的扩大, 超时劳动的现象也逐渐缓解; 同时, 承接国外订单的企业比没有国外订单的企业劳动时间更长。而通过一个简单的多元回归模型, 可对上述三种因素进行统计控制, 并考察其各自的影响作用(见表2)。

表 2 关于企业类型对工人劳动时间影响的回归模型

预测变量	模型 1: 工人每日 工作时间		模型 2: 工人每周平均 加班时间 C		模型 3: 工人每月 工作天数		模型 4: 工人每月平均 工作时间	
	B (S.E.) a	beta b	B (S.E.)	beta	B (S.E.)	beta	B (S.E.)	beta
企业性质——以国有、 集体企业为参照组								
外资企业	.383 (.233)	.104	2.919 (1.691)	.145	3.240** (.276)	.678	59.322** (8.921)	.363
民营企业	.307 (.176)	.091	2.938* (1.488)	.149	3.393** (.210)	.771	55.143** (6.808)	.366
企业规模——以 500 人 及以下为参照组								
501—1000 人	-.614** (.203)	-.102	-9.374** (1.258)	-.238	-1.004** (.235)	-.129	-71.527** (7.803)	-.262
1000 人以上	-.801** (.106)	-.247	-14.409** (.622)	-.729	-.671** (.124)	-.159	-81.329** (4.011)	-.563
承接国外订单——以 无国外订单为参照组								
有部分国外订单	1.098** (.385)	.336	12.442** (3.047)	.631	3.432** (.424)	.808	115.526** (14.554)	.794
依赖国外订单	.341 (.401)	.104	14.943** (3.091)	.760	2.944** (.444)	.689	113.188** (15.151)	.773
截距	8.181	—	4.962	—	21.457	—	157.884	—
R ²	.102		.533		.248		.355	
个案数	966		520		1006		955	

a. B (S. E) 表示该变量的非标准化系数及标准误差

b. beta 表示该变量的标准化系数

c. 不包含不需要加班的个案

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

在模型 1 中 (见表 2), 我们发现仅有企业规模这一变量, 对工人每日工作时间有着显著的影响, 中、大型规模企业中的工人, 每天工作时间比小型企业的工人少 0.6—0.8 小时左右。模型 2 表明仅仅考察了需要加班的个案, 它表明企业规模对工人每周加班时间有着显著的负向作用, 而承接国



外订单的因素对工人每周加班时间有着显著的正向作用。在模型3与模型4中,企业性质、规模与承接国外订单的因素都具有显著影响作用,在控制其他因素的情况下,外资与民营企业相比于国有、集体企业每月工作天数多3天左右,每月多工作55—59小时;中等及较大规模的企业相比于较小规模的企业每月工作天数少工作1天左右,每月少工作71—81小时;相比于无国外订单的企业,有国外订单生产的企业每月工作天数多3天左右,每月多工作113—115小时。

通过量化分析,我们发现:现实中,密集型的劳动生产方式与较低技术水平的生产工艺,使得超时劳动现象成为行业内普遍存在的问题。从加班的形式来看,企业为了获得稳定的、较高的劳动产量,往往要求工人连续加班,休息日很少,而每天加班工作超过4小时的极端情形并不多见。超时劳动现象并不像是一种企业的生产突击行为,而更像是一种例行化的工时制度。至于谈到纺织服装企业内部在劳动时间问题上的差异,我们发现在那些规模较小,承接国外订单生产的,外资、民营企业更多地使用超时劳动与连续加班的方式来扩大企业利润;而大规模、无国外订单生产的,国有、集体企业则在超时劳动问题上稍好一些。

三、超时劳动问题的微观互动机制

尽管关于劳动时间的工人权益有着明确的法定标准,但超时劳动问题却长期以来一直处于被默许与容忍的状态之中,这就足以引起学术研究者与法律政策制定者的重视了。社会学中的新制度学派强调企业只有顺从制度环境,才能给企业带来合法性,获得组织绩效。不同类型的劳资关系同样也受到制度环境的约束或激励。^[1]具体而言,超时劳动的安排虽然是企业自身的管理制度,但是它本身又嵌入复杂的制度环境之中。本文将试图从地方政府的监管行为、工人自身的认知与行动以及跨国资本的双重要求这三个侧面,勾勒出形成既有的超时劳动问题的微观互动机制。

[1] 刘林平、万向东等:《制度短缺与劳工短缺》,社会科学文献出版社2007年版。

（一）企业与地方政府之间的微妙互动关系

在访谈过程中，企业经营者几乎不约而同地指出了企业生产特性的要求与法定标准之间存在着矛盾：第一，纺织服装企业的行业生产特性依赖于密集型的劳动力投入；第二，印染、漂染的生产工艺特性需要持续、不间断的劳动力投入。虽然在理论上，企业可以通过革新技术手段、增加用工规模、延长劳动时间等方法解决上述问题。但现实中，几乎所有企业都选择了最有效、最经济的方法——延长劳动时间。

针对企业在劳动时间上的违法行为，地方政府与劳动主管部门的态度与行动又是如何的呢？在财政分权改革后，财政激励的动机成为考察地方政府行为的重要切入点。戴慕珍（Oi, Jean）提出的“地方法团主义”理论认为：无论是在集体企业时代，还是在民营企业时代，地方政府都会积极介入经济领域，协调辖区内各个经济事业单位，以此获得财政收入并推动地区发展。^[1]魏昂德从政府层级的分析入手，不仅同样指出了地方政府具有监控、指导企业经营决策的财政激励，而且更进一步阐明了这样一种财政激励随着政府层级的降低而增强的事实。^[2]由于企业经济绩效与地方财政之间如此紧密的联系，以至于一旦涉及企业生产的核心成本时，地方政府绝不会无动于衷。

这一点在劳动超时问题上表现得特别明显，我们在福建泉州与上海的调查中都发现了类似的“变通”机制。在2006年之后，两地的劳动主管部门对企业采取“不定时及综合计算工时制”的审批办法进行了补充规定，并制定了相应办理流程，以极其规范化的形式确保了超时劳动在现实操作中的可行性。^[3]一方面，企业在违反劳动时间的法定标准时，希望规避风险，取

[1] Oi, Jean, 1995, "The Role of the Local State in China's Transitional Economy." *China Quarterly* 144. Oi, Jean, 1998, "The Evolution of Local State Corporatism." in Walder, Andrew, (eds.), *Zouping in Transition: The process of Reform in Rural North China*, Cambridge Mass: Harvard University Press.

[2] Walder, Andrew, 1995, "Local Governments As Industrial Firms." *American Journal of Sociology*, 101 (2).

[3] 详细文件与办理流程，可参加两地人力资源与社会保障局的相关规定。

上海：<http://www.12333sh.gov.cn/200912333/2009wsbs/xz/04/index.shtml>，访问日期2011年7月17日；

泉州：<http://www.qzldbz.gov.cn/view.asp?id=663&type=81>，访问日期2011年7月17日。



得地方政府与劳动主管部门的认可；另一方面，地方政府在财税激励的动机下，也不希望由于劳动时间的法律规定，严重影响企业的经济效益。于是这类“变通”的做法既赋予了企业超时劳动行为的合法性，同时也使地方政府做到了“有所作为”地不作为。当然，地方政府同样也面临着上级政府对自身工作的评估与考核。因此，在超时劳动的问题上，两者有时也会发生一些摩擦。当接到有关劳动超时问题的投诉时，地方政府可能加大对问题的检查力度，并对违规企业进行罚款。

随着社会转型的深入，国家力量希望以“法治”的形式保护工人的合法权益，在此过程中，中央政府不断完善劳动权利的立法，而地方政府则被要求在执法层面，不断落实维护工人权利的具体举措。由于地方政府与企业之间的财税联结，实践中，立法与执法之间产生了出入，而在企业与地方政府的互动过程中，也始终存在着默许与摩擦的拉锯。同时应当指出的是，这种摩擦更多地产生于企业与地方政府之外的舆论压力。这体现了国家力量努力进入维护工人权利的领域，但是在这种国家力量的内部，尤其是中央政府与地方政府之间，仍然具有很强的张力。

（二）企业与普通工人之间的强制与同意

超时劳动可以看作是对工人权益的直接侵害。那么对工人而言，他们对企业违反劳动时间标准又有什么反应呢？在经常加班的 644 名工人中，有 46.6% 的工人表示“加班通常让我感到疲惫、不适”，有 37.3% 的工人表示“加班给我的生活带来很多的不便”，有 17.5% 工人表示曾与企业就劳动时间问题发生过矛盾与纠纷，仅次于对工资待遇问题的纠纷。

而在这些与企业就劳动时间问题发生过纠纷的工人中，相当一部分工人选择了较为温和而非激进的处理方式。“和厂方协商解决”和“向上级部门反映”成为工人最常见的行动方式（见图 1）。工人的行动策略主要有如下特点：首先，由于计件工资制的管理制度使得工人的收入与劳动时间、劳动产量直接挂钩，因此工人在选择对抗企业雇主与解决问题之间，更倾向于后者。其次，从行动方式来看，相对于高风险的抗议行为，工人们更愿意采取一些非暴力的行为，以反映自身的诉求。

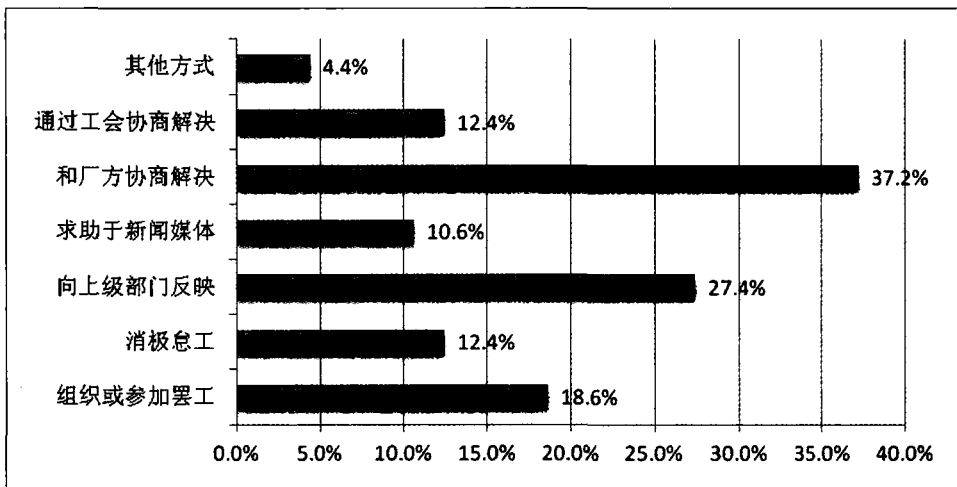


图1 与企业就劳动时间问题发生过纠纷工人的行动选择^[1]

研究发现：虽然有近四成的加班工人认为超时劳动对他们造成了疲惫、不适与生活上的不便，但是纠纷发生的比例仍然维持在较低水平，而面对纠纷进而选择较为激进的解决方式的更是少之又少。如何了解工人们在态度认知与行动选择上的差异呢？通过对工人加班原因进行简单的分类比较，我们发现：工人加班似乎是强制与同意的结合。一方面，有45%左右的工人表示企业在超时劳动问题上具有强制性；另一方面，也有近43%的工人认同加班对增加收入的作用，并对企业产生一定的信任与情感联系。因此，对于工人超时劳动更为深入的讨论在于：如果从强制层面来看，我们需要解释强制为何没有激起工人的反抗？如果从同意层面来看，我们需要回答工作场所中的同意是如何被制造出来的？

企业强制性的管理权力得以施行，一方面缘由于国家力量与企业力量的互动关系，正如之前的分析所言，国家力量在重新保护工人权利的过程中，其内部仍然存在着张力，立法与执法之间存在着不一致。另一方面，正如陈佩华等人的研究所指出的，工人自身行动能力极其有限，国家仅仅指明

[1] 由于对于个别工人而言，行动策略可以是多样化的，因此图标中各项百分比累加大于100%。



了工人们停留在法律条款上的权利，而没有赋予工人应有的自由结社权与集体谈判权^[1]，因此工人们在面对企业强制性的管理权力时，并不具备有效的反抗力量。超时劳动机制的另一半是同意，正如布若威所预言的，当工业关系模式逐步发展时，企业专制统治的榨取行为将不断下降，而霸权统治的制造同意可能不断上升。^[2]而我们调查中的不少企业也确实在不断强调加班对于工人有益的经济后果，并在生产场所中，制造一种类似于布若威所说的“超额游戏”。

纺织服装企业普遍采用计件制工资制，所催生出来的是一种“多劳多得”的激励逻辑，从而使工人同意接受加班行为。企业通过计件工资制，将劳动时间问题成功地转移建构为劳动产量问题。一旦这种转移建构被工人普遍的接受（不论这种接受最初是强制的，还是自愿的），企业不仅能够回避工人对劳动时间问题的质疑，而且能够将工人与管理者之间的矛盾，化解为工人之间相互竞争与紧张的关系。这种制造同意的机制不断地形塑着工人们单一化、货币化的劳动意义，以及个体主义特征，从而改头换面地侵害工人权利。

强制与同意成为企业与工人微观互动的两种不同形式，但无论在哪种形式下，企业的管理权力都在不断侵蚀工人的权利。而在这个过程中，国家力量的引导与规范，工人权益意识的觉醒，以及其行动力量的获得，都将成为打破现有强制与同意并存格局的关键因素。

（三）跨国资本对企业的社会责任要求与逐利要求

在研究当下中国传统制造、加工企业的超时劳动问题时，跨国资本的角色与作用同样不容忽视。从宏观上来看，经济全球化对劳动过程、劳动体制、劳工权益以及劳工运动都产生了巨大的冲击。^[3]在企业微观运行中，跨国资本已经参与到本土企业“道德理念重构”的过程中。^[4]在经济全球

[1] Chan Anita, 1998, "Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers under Market Socialism", *Human Rights Quarterly*, 40.

[2] 布若威：《制造同意：垄断资本主义劳动过程的变迁》，李荣荣译，商务印书馆 2008 年版。

[3] 余晓敏：《经济全球化背景下的劳工运动：现象、问题与理论》，载《社会学研究》2009 年第 3 期。

[4] 潘毅：《全球化工厂体制与“道德理念重构”——跨国公司生产守则与中国劳动关系》，载《开放时代》2005 年第 2 期。

化的背景下，随着本土企业与跨国资本的密切往来，本土企业的运行规则也越来越受其影响。类似于工时制度的问题虽然是本土企业内部的管理规则，但跨国资本已经显现出对本土企业管理规则极强的影响力。而通过前文的论述，我们似乎能够发现跨国资本对企业劳动时间存在着两种截然相反的推动力量。

跨国资本对于企业制定工时制度的第一种力量来自于企业社会责任的要求。近年来，随着“血汗工厂”事件的不断曝光，不少跨国资本在寻求与国内企业合作时，也开始注重对国内的代加工企业进行“验厂审查”，将跨国资本所要求的企业生产守则与社会责任标准引入到国内企业之中。这一做法无疑推动了国内传统制造、加工企业的社会责任建设。附加在合作订单上的社会责任要求，使得工人权益得到了一定程度的保护。

跨国资本对本土企业的规范要求，虽然其初衷是为了避免自身经营过程中的风险，但客观上却推动了本土企业对于企业社会责任的履行。在地方政府的执法力量有限，监管态度暧昧的情形下，来自跨国资本的监管力量，似乎发挥着更大的作用。根据《中国企业社会责任研究报告 2009》的估计，自 1997 年以来，我国沿海地区已有 3 万多家工厂接受过跨国公司的社会责任审核，有的企业因表现良好获得更多的订单，部分工厂则因为没有改善诚意而被取消供应商资格。跨国公司验厂制度已经成为我国中小型出口企业履行社会责任的重大压力源。^[1]

而跨国资本在全球范围内的另一个显著特征是——逐底竞争。这使得与之合作的本土企业常常迫于经营压力，不得不压低劳动成本，以牺牲工人的基本权益换取更高的利润。在之前对纺织服装企业内部超时劳动问题的比较中，笔者发现：承接跨国公司订单生产的企业，其劳动时间显著性地多于没有承接跨国公司订单生产的企业。跨国资本在提供维持本土企业正常运转的生产订单的同时，也自然而然地对代加工企业提出了各种严苛的要求。

[1] 陈佳贵、黄群慧、彭华岗、钟宏武等：《中国企业社会责任研究报告》，社会科学文献出版社 2009 年版。



在国内纺织服装行业中，初具规模、发展成熟的企业，往往会寻求开拓庞大的国内市场，经营自己的品牌。而上述案例中的企业，则代表了更多的中小型企业的生产现状。在不具备自主品牌与稳定市场的条件下，大量同质化的中小企业需要竭尽全力寻找代加工订单。当“洋品牌”背后的跨国资本攫取了大部分利润之后，这些中小企业赖以生存的条件则只有进一步压缩劳动成本，以立足于激烈的市场竞争中，在这些企业中，超时劳动问题在所难免。

跨国资本一方面引入了企业社会责任的要求，一方面却又加剧了企业在劳动成本上的竞争，如何评价跨国资本对本土企业劳动时间这两种完全相反的作用呢？我们首先发现，虽然企业社会责任的要求不断显现，但对于不同方面的社会责任，跨国资本的要求也不尽相同。跨国资本首先看重的是产品质量，其次才会考虑代加工企业在生产过程中对劳工保护、环境保护、其他法律道德层面的问题。在调查中，不少本土企业比起 SA8000 的企业社会责任认证，更愿意去做 ISO 质量管理体系的认证，原因就在于许多跨国公司的终端客户只认可 ISO 质量管理体系的认证，对于更高层次的企业社会责任尚停留于理念与软性要求层面，并没有直接与订单要求相挂钩。

另一方面，纺织服装行业自身的特点又与跨国资本的逐底竞争的基本条件相契合。希尔维（Silver, Beverly J.）在研究不同行业的劳工运动时指出，相比于重工业、高新技术产业与第三产业，纺织服装企业具有的固定成本投入相对较少，进入门槛低，专业技术要求不高等特性，从而使得资本更容易在全球范围内进行逐底竞争，并使得从业的普通劳工在劳动力市场上与工作场所中都不具备谈判能力。^[1]正是因为纺织服装企业的易模仿性与易进入性使得它对于逐底竞争十分敏感。

一方是软性约束与要求，另一方则是逐利的本质与特性，基于这样的原因，我们就不难理解为何现实中的跨国资本对本土企业的劳动时间负面影响更大了。虽然跨国资本对本土企业的社会责任要求与逐利要求是并存的，

[1] Silver, Beverly J., 2003, "Forces of labor: worker's movements and globalization since 1870", New York: Cambridge University Press.

但后者更为明显。我们甚至可以这样理解：由跨国资本带来的社会责任要求，其根本目的在于为资本的逐底竞争行为谋求合法性基础。

四、对超时劳动问题的微观互动机制的讨论

当前中国传统的制造、加工业面临着经济全球化带来的跨国资本进行“逐底竞争”的外部环境，以及伴随市场转型的深入，国内多种所有制企业共同竞争的内部环境。在激烈的竞争环境中，这些企业以成本为导向的生存经营之道十分凸显。笔者通过对国内部分纺织服装企业调查后发现：超时劳动问题在绝大多数企业中普遍存在，并且这种加班行为不是一种生产突击行为，而是一种“正式化”的长期工时制度。尽管超时劳动问题具有普遍性，但是不同类型的企业在违反法定标准的程度上有所不同，国有、集体企业稍好于外资、民营企业；规模较大的企业稍好于中小规模的企业；没有承接国外订单的企业好于承接国外订单的企业。

在对超时劳动问题的现状加以描述之后，本文尝试进一步回答为什么超时劳动的违法现象普遍存在，却又一直处于被默许与容忍的状态。而在分析思路，笔者尝试以“本土企业—地方政府—工人—跨国资本”的多方互动机制作为分析框架，详细考察了形成并维持超时劳动问题的微观互动机制（见图2）。

笔者发现：首先，对于超时劳动问题，企业与地方政府存在微妙的互动关系，地方政府存在帮助企业规避法律制度约束的情形，同时从企业的经营中分享财税收入；但是随着国家力量逐渐进入保护工人权利领域，地方政府与中央政府的张力正逐渐显现，地方政府有时也不得不面对自身考核的压力，发挥应有的行政监督作用，并与企业产生一定程度的摩擦。其次，企业对于工人劳动时间的管理同时具有强制与同意两种机制，强制的机制得益于政府监管的缺位与工人力量的薄弱，而同意的机制则不断制造着工人单一化、货币化的劳动目的。最后，跨国资本对本土企业具有双重要求——企业社会责任要求与逐利要求，前者为后者提供合法性基础，而在实际中后者的作用更为明显。

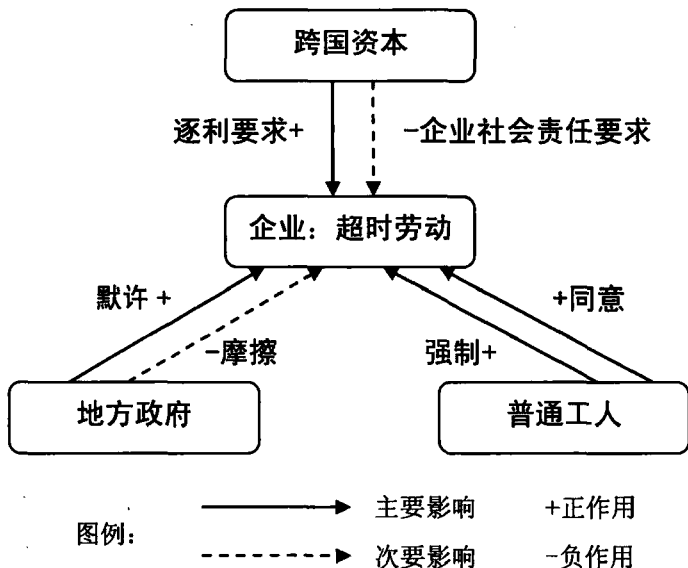


图2 纺织服装企业超时加班的微观互动机制

我们不难看出：在已有的制止超时劳动的各方力量中，工人缺乏制度化的行动力量与权益意识，地方政府的有效监管仍然十分有限，来自跨国资本的企业社会责任要求方兴未艾。正是由于这些力量的薄弱甚至是缺失，造成了现阶段纺织服装企业超时劳动问题一直“悬而未决”的现状。但是已经显现出来的尝试，无论是国家力量重新介入劳工保护领域，还是企业社会责任要求的日益凸显，都似乎表明了中国劳动领域正在面临又一次转型的关键时期。这一次转型，或许意味着对损害工人利益的经济增长方式与道义逻辑的摒弃。在此过程中，企业仍将是最主要的行为主体，企业管理权力的形式与大小，将直接影响劳资关系的变迁方向。工人权利仍将是关注的重点，工人权利的损益程度将直接反应社会经济发展的方式与理念的转变。同时，增长方式的转变也意味着本土企业与跨国资本的关系将发生变化，在与跨国资本的互动中如何趋利避害，将变得更为复杂。至于国家力量的作用，仍将是重要而巨大的。国家力量的再一次进入，并不在于重复计划经济时代的大包大揽，而在于完善制度保障，培育工人表达行动要求的正规组织与渠道，并逐步激发工人自主自觉的权益意识。

作者简介：

汪栋杰，北京大学社会学系研究生，研究方向为劳动社会学。

刘爱玉，北京大学社会学系教授，博士生导师，主要从事劳动社会学、组织社会学、人力资源开发与管理方面的研究。近年来承担多项国家社科基金、教育部人文社科博士点基金及世行贷款公路、水库及环保项目的移民安置、社会影响评估研究。主要学术成果有《国有企业制度变革过程中工人的行动选择》（《社会学研究》），《劳动社会学教程》（北京大学出版社），《选择，国企变革与工人生存行动》。曾获北京市第九届哲学社会科学优秀成果著作一等奖（2006），教育部高等学校科学研究优秀成果三等奖（2009）及北京大学第十二届“十佳教师”（2007年）。