

弹性工时制的经济理论分析

盛 乐

弹性工时亦称灵活工时或部分就业工时,是指在非常规工时制度的基础上,根据企业对劳动力的实际需求状况来灵活地安排职工的工作时间的一种制度创新。在弹性工时制度安排下,并非采用全日工作时制,而是实行部分就业模式,即劳动者自主、灵活地选择工作时间。弹性工时制度的实行对于扩大就业岗位,缓解就业压力;优化配置人力资源,促进经济增长,有着十分显著的作用。

一、推行弹性工时制度的必要性

日益告罄的自然资源的压力使人类无可奈何地选择了由开发物力资源向开发人力资源转移的逻辑轨迹,这业已成为现代社会经济增长的恒久动力。人力资源区别于物力资源的特征在于其能创造价值,能为企业形成垄断利润,这一部分垄断利润又成为企业新产品研究与开发、人力资源更新的资金来源。企业雇用人力资源的目的就在利用人力资源为企业带来不竭的垄断利润。

人力资源是自然过程和社会过程相统一的客观存在,具有很强的时效性。它不同于物质资源,它必须依赖于一定的社会环境发挥作用,若不进行及时地更新,当一定的环境发生变化,这一时期的人力资源就会降低或失去其应有的价值,那么人力资源的边际收益将不可避免地发生递减。尤其在信息经济条件下,人力资源的价值反映的是对知识的快速生产、应用、转化的能力以及对信息的迅速获取、提炼、加工的能力。因此,人力资源的更新与共享就显得更为重要。

但是,在传统体制下,劳动力一旦配置于某一具体行业、企业、工种或岗位上,便会沉淀下来,陷入“状态锁定”,开始从“摇篮到坟墓”的历程。不管是企业经营者、科技人员还是一般生产流水线的工人,不仅在企业外部,而且在企业内部也难以流动。这样的制度环境,至少给了我们如下几个经济信号:其一,从微观个体考虑,八小时的工作量他若能用较之少的时间量完成,那么超额时间内,若从个人效用最大化考虑,个体是不会多贡献人力资本的,从而造成了人力资本的浪费,形成微观主体对闲暇的追求。其二,仍从微观个体考虑,若个体提前完成规定的工作量后能从事另一项工作的话,并为其支付相应的工资,那么职工的人力资本价值在充分发挥后将得到等量的回报,进而使其原有的工资收入增加,这一点与我们多年的夙愿:提高城镇居民的工资水平不谋而合。其三,从宏观角度考虑,人力资本的限制流动性加之其具有的时效性和专业性,在

一定时间、一定空间内,其边际收益必定出现递减,使其对经济增长的贡献率趋降,从而难以达到帕累托最优。此时的帕累托改进即实现弹性工时制度,剔除人力资本的限制流动性,按市场信号来合理配置劳动力的工作时间,发挥各种人力资源的比较优势,从而促进社会福利的增加,达到帕累托最优的绩效。

此外,在改革的时代里,企业本身就处于不断的蜕变与改造中,企业的许多工作内容也会随之发生巨幅变动,若不能及时更新人力资源的存量和结构,势必成为企业改革和发展变革过程的包袱与瓶颈。在传统体制下,更新人力资源的唯一途径只有不断引进新的人力资源而使得人力资源的增量以及存量不断扩大。由此,企业内的冗员现象、在职闲暇现象也不断地产生,进而企业的包袱越来越大,负担越来越重。当前造成我国国有企业困难的重要原因之一就是冗员过多,人浮于事,工作效率低下。据估算,每个职工平均每周有效工时的上限为28小时,即将近有12个小时(30%)左右为无效工时,这已成为制约企业经济效益提高的一个关键因素。

面对经济的国际化、全球化、信息化的挑战,企业之间的较量更多的转移到了产品的科技含量上,这种较量的背后其实就是企业拥有的人力资源竞争。人才的竞争比产品的竞争更加激烈、更加白热化。因此,严酷的竞争态势迫使企业经营者不仅需要思考如何用最低的成本优化配置人力资源以降低产品的生产成本,同时也需要思考如何强化雇佣劳动力的使用效率,促进企业生产率的提高,进而促进经济效益的增加。

弹性工时的制度创新为人力资源的市场优化配置、实现人力资源的共享和企业强化对人力资源的使用效率提供了可能性,目前它已是一个国际公认的大趋势,不论企业规模大小、性质如何均无法自外于此。

一向作风保守的日本丰田汽车公司对某些专业技术人员的聘用已改终身雇用制为约聘制,目的就是为强化人力资源的使用效率,提高劳动生产率,同时也为了降低企业对于劳动力的雇佣成本。我国的台湾地区于近年也实现了弹性工时制,减少终身雇用的职员,增加部分工时和兼职人员。这样一方面降低了用人单位的工资支付,企业只需根据雇佣职工的实际工作时间进行支付,减少了对员工在职闲暇的工资支付。另一方面,人力资本的企业间流动,加快了人力资源的共享,促进了技术、信息的交换,从而可以促进企业经济效益的整体提高和社会整体经济水平提升。这一模式被形象地称为“核心外围雇

用模式”。

回顾国外的劳动力市场中部分工时人员比例正在逐渐增加,根据OECD提供的数据表明,20世纪90年代中期,澳洲、丹麦、荷兰、挪威4国的部分工时人员占受雇人员的比例分别达到18.0%、24.3%、23.5%、28.6%,笔者称此比例为劳动力市场的弹性系数。

$$\text{弹性系数} = \frac{\text{部分工时人员数}}{\text{社会受雇人员总数}} \times 100\%$$

劳动力市场弹性系数越大,表明劳动力市场人力资源的共享性越大。劳动力市场弹性越高,企业雇用人才的可能性更大,生产方式的柔性就越大,从而对商品市场的适应性越强。以上四国劳动力市场的高弹性使得其经济得到持续、稳定的增长,参见表1。

表1 5国弹性系数与国内生产总值(GDP)增长率的比较(%)

	澳洲	丹麦	荷兰	挪威	美国	世界总计
1990年中期弹性系数	18.0	24.3	23.5	28.6	17.4	—
1990年GDP增长率	1.3	1.4	3.9	1.7	0.8	2.4
1992年GDP增长率	2.5	0.8	1.8	3.4	3.3	2.0
1993年GDP增长率	4.0	1.5	0.4	2.4	3.1	2.5
1994年GDP增长率	4.9	4.4	2.5	5.1	4.1	3.6
1995年GDP增长率	3.2	2.8	2.3	3.3	2.0	—
1991-1995年平均增长率	2.66	2.03	2.86	3.50	1.90	—

由上表可知,澳洲、丹麦、荷兰、挪威4国的GDP增长率在1991-1995年之间分别比美国(1.90%)高出40%、6.8%、50.5%、84.2%,劳动力市场的弹性工时制已显现出其显著的优势。

二、推行弹性工时制有助于优化配置人力资源以实现共享,促进经济增长

舒尔茨曾对弹性工时制的贡献作过精辟的论述,指出劳动者个人财富的增加和这些人在新地方对经济的贡献是经济学研究所有力证明了的。劳动力市场弹性工时制的分析存在一个理论前提,即劳动者是理性的经济人,其从事的一切经济活动的目的在于追求物质利益的最大化,同时劳动者对劳动时间的利用有支配权,并能够自行地配置劳动力资源,使其利用效率最大化,即人力资源价值实现的最大化倾向。劳动力市场的弹性工时制为人力资源的最优化配置以及个人价值的实现提供有效的途径。如今,愈来愈多进入劳动力市场的人都愿意接受充满弹性与风险的弹性工时雇用机制,而不象传统的终身雇用制,劳动力市场的弹性化趋势正方兴未艾,这一明智之举也被越来越多的商家乃至国家所采纳。

在我国传统体制下,国家实行的是全面就业、无差别工资制度,通过计划指令把劳动力配置到相应的部门,劳动力的真实价值无法从工资水平上得到反映,企业也不用支付人力资源真实价值所反映的货币数额,只是以一种社会平均工资支付即可。但是在这样的制度环境下,拥有较高人力资本禀赋的职工难以得到应有的激励,便出现了“干多干少一个样”,“造原子弹的不如卖茶鸡蛋的”,从而抑制了这部分职工的积极性和创造性,同时也促成了在职闲现象的发生。如今随着市场经济的确立和不断完善,那些有较高劳动技能并且在企业中得不到

较高报酬的职工,便开始有了“跳槽”的愿望,倾向于选择相对舒适和报酬较高的职业和岗位。劳动力市场的弹性工时制度为人力资源的自由转移创造了条件,劳动者可以根据市场信号来合理配置自己的劳动时间,选择不同的企业就业,企业也可以根据自身的发展需要,合理选择人力资源禀赋不同的劳动力。

在市场经济条件下,规模较大、资本雄厚的企业,会不惜代价地吸引那些具有较高人力资本的人力,作为企业自身发展所需的骨干。但是,很多由于雇用技术人员的成本过高,放弃吸引高技术企业的企业也不在少数。企业出于发展的需要,不得不吸纳一部分技术人才,但这部分劳动力由于资源的专业性及稀缺性,市场价格昂贵,对于一些规模较小的企业来说,高成本的劳动力使这些企业“望才兴叹”;在比较成本与收益后,只能放弃原有企业发展战略和计划,使企业的发展受阻,这于企业不利,于社会经济发展不利。

但是在弹性工时制条件下,高技术人才具有共享性,他们的人力资本不再是一个完整不可分的实体,它可以分解为两个抑或多个单元,每个单元能独立承担某项任务,独立发挥某项作用,每个单元都独立地以货币形式计价。由此,企业可以根据自身的实力,量体裁衣,雇用高技术人才的某一单元人力资本,这样对于促进中小企业的经济发展,技术水平的提高将有显著的作用。

劳动力市场的弹性工时制的最大优势在于实现了资源的共享,其包括信息共享、技术共享、能力共享等等。人力资本主要是指人的体力、脑力、技能以及知识,它并不是不可分地依附于它的载体之上,劳动力产权的主客体具有可分性,两者的具体分配方式以及程度则由该主体理性选择所决定,这为劳动力市场的弹性化分析提供了理论基础。弹性化的劳动工时制加大了人力资本的自由流动性,提高了人力资本的使用效率,也挖掘了其深层价值,使其对经济的贡献率大为提高,并通过其参加部分工时,与多个企业之间形成了一种纽带关系,利用其人力资本为多个企业服务。这种人力资本犹如计算机网络系统的服务器,服务器的信息资源就是其稀缺的技术以及能力,这种稀缺的技术能力被重复地分割在人力资本的载体内,通过劳动力市场的弹性工时制度,与多个企业建立一定的关联,各企业之间互不干扰地享用其稀缺的能力。结构图类似于计算机共享体系,不妨称之为人力资源共享体系(见图1)。

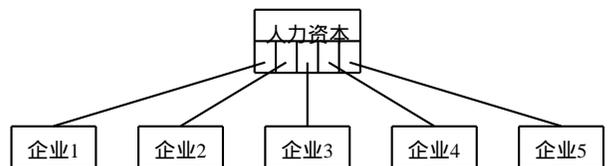


图1

这种共享体系大大降低了劳动用工的成本,比如,原来雇佣一个阶段性使用的高技术人员年薪要10万元,由于在弹性工时制条件下,高技术人员也从事部分工时工作,雇主只需按其实际工作时间支付报酬,那么企业短期雇佣或阶段雇佣一名

技术人员,可能只需支付3~4万元,劳动用工成本的缩减大大降低了企业的生产成本,进而是产品的价格,使得产品乃至企业的市场竞争力大大增强。

另外,现代化的知识管理已成为企业管理模式的首选,知识型管理是以知识型的管理者为基础的,经营管理者水平、素质,在很大程度上决定了企业的经营状况。企业经营成败的关键因素之一,也是最重要的因素就是经营者。在国内,由于更换经营者而使企业起死回生的例子不胜枚举,高素质的经营者目前是众多企业不惜血本所追求的,但终究这种稀缺的人力资本在非弹性化的劳动力市场抑或刚性工时制下,贡献不大,因为他只能在唯一的企业中发挥其价值,可是在弹性工时制条件下,这种稀缺的人力资本成为可共享的资源,这就充分挖掘了其潜在性,为整个社会的经济发展创造了有利的条件。

若把劳动力市场的弹性系数作为自变量X,把经济增长率定义为应变量Y1,把失业率定义为应变量Y2,则用最小平方方法首先对劳动力市场的弹性系数与经济增长率进行二元回归分析,试图从中得出一个经济增长与劳动力市场弹性化的关系。首先将西方的12个国家的弹性系数、经济增长率以及失业率的各个数据分别列入表2。

表2 12个国家的弹性系数、经济增长率以及失业率的比较

	弹性系数X (%)	1996年经济增长率Y1 (%)	1994-1995年平均失业率Y2 (%)
澳洲	18.0	2.66	9.1
加拿大	15.5	1.50	9.95
丹麦	24.3	2.03	11.2
法国	11.0	1.12	12
德国	12.0	3.70	10.5
意大利	5.3	1.21	11.3
日本	16.5	1.91	3.0
荷兰	23.5	2.82	7.25
挪威	28.6	3.50	4.95
瑞典	24.5	0.47	8.75
英国	21.2	1.16	8.85
美国	17.4	1.90	5.85

资料来源:OECD Economic Outlook及《世界统计年鉴》1997年。

按回归分析的最小平方方法进行计算,在经济增长率与弹性系数的回归分析中,我们可以得到两个数据,分别是 $\beta = 0.032$ 以及 $\beta = 1.42$,故可得出经济增长与弹性系数的一个关系式 $Y = 1.42 + 0.032X$ 。然后再根据相关系数的计算公式:

$$A = \beta \times \frac{\alpha}{\sigma}$$

求得经济增长与弹性系数的相关系数A为:

$$A = \beta \times \frac{\alpha}{\sigma} = 0.032 \times \frac{6.3949}{0.9558} = 0.214$$

从上述回归分析数据及函数式中可知,经济增长率Y1与弹性系数X正相关,相关系数为0.214,即在其他既定条件下,弹性系数越大,经济增长率越大;反之弹性系数越小,经济增长率越小。这表明在弹性化的劳动力市场条件下,人力资源的自由流动为经济的良性发展创造了条件,在充分发挥人力资源的基础上,使人力资源对经济增长的贡献率增加,从而促进了经济的增长与发展。

三、推行弹性工时制也有助于扩大就业岗位,缓解就业压力

1999年中国经济的两大难题是保持持续的经济增长和解决严峻的就业问题,其中每年数百万的城镇国企富余人员的下岗,上亿的农村剩余劳动力,机构改革中的裁员以及每年新增的劳力构成了一支等待就业的大军。如不能妥善处理就业问题,将对社会的稳定、经济的增长构成直接的威胁。因此,从劳动力市场本身出发寻找创造就业的机会,成为迫切需要研究的问题。

我们仍借助于表2,利用最小平方方法对失业率与弹性系数进行二元回归分析。进行计算:在失业率与弹性系数的回归分析中,我们同样可以得到两个数据,分别是 $\beta = -0.2$ 以及 $\beta = 12.2$,故构建失业率与弹性系数的一个函数式 $Y = 12.2 - 0.2X$ 。然后根据上例,求出失业率与弹性系数的相关系数A:

$$A = \beta \times \frac{\alpha}{\sigma} = -0.2 \times \frac{6.3949}{2.6681} = -0.479$$

从上述回归分析数据及函数式中同样可知,失业率Y2与弹性系数X负相关,相关系数为-0.479,即弹性系数越大,失业率越低;反之弹性系数越小,失业率越高。因此,解决我国严峻就业问题的一条出路在于大力推行弹性工时制,并使之逐步制度化,从而提高劳动力市场的弹性系数,使劳动力市场上人力资源能自由流动,取消种种不合理的限制,充分发挥人力资源的价值。

在我国传统的就业体制下,实行的是单一的全面就业制度,政府按计划安排城市居民的就业,形成一种城乡二元的劳动力市场,这种先天的优势给城市居民的就业提供了捷径,大量的城市居民进入国有企业就业。“三个人的活五个人干”,这一计划经济条件下的特有问题在企业改革的过程中就表现为严重的冗员和在岗闲暇问题。

按照蔡昉的观点,国有企业由两部分职工构成,一部分职工是与企业实际需求数量相吻合的,这部分人的边际劳动力等于其所得的收入,而另一部分人则由于计划安排的缘故,边际劳动生产率低于其工资,在市场经济条件下就表现出企业的冗员,这部分职工已在侵蚀企业的利润所得,他们并不是企业实际需求的劳动力。另外,某些职工如工厂的高技术人员,在实行高福利、低工资的制度环境下,他们的人力资本由于没有得到完全补偿,因此他们只愿意贡献一部分人力资源,而非全部,具体表现为他们在上班时间寻求闲暇,这是一种在职“失业”,是一种资源的严重浪费。

冗员对利润的侵蚀和在职失业对闲暇的追求,使企业的经济效益受损,利润减少,从而阻碍了企业的扩大再生产,降低了对劳动力的需求,恶化了劳动力市场的就业形势,延缓了就业体制的转换。劳动力市场的弹性工时制则为就业体制的转化创造了一个有利的条件,让所有的劳动力进入市场,并且实行弹性化的就业政策,职工根据实际需求合理分配人力资本并选择企业就业,使人力资本全要素尽可能多地与生产资料结合。这样,一方面充分发挥了劳动者的人力资本,另一方面对缓解当前严峻的就业问题有一定的帮助。实行弹(下转第112页)

者的信心。所以说，公债规模以及与此关联的债务利息及利率在相当的时期内仍将是影响自由党政府及其绩效的重要因素。

其次，美国经济的带动作用。由于历史和地缘上形成的同美国的特殊联系，加拿大在经济上对美国有很大的依赖性。自由党执政以来的六年里可以明显看出美国经济对加拿大经济的深刻影响。1997年亚洲金融危机的爆发，同亚洲有贸易紧密联系的西部省份受到强烈冲击，而1997年美国经济的强劲扩张带动了加拿大经济，使之部分地抵销了亚洲金融危机的负面影响。1998年的春夏之交，美国通用汽车公司工人大罢工，导致加拿大第二、三季度GDP分别下降0.3%与0.6%，但随着下半年美国经济再度扩张而增加从加拿大进口，致使第四季度GDP猛增4.6%。近期内可以预见的是美国利率的牵动效应。目前美国宏观经济运行正接近达到生产潜力水平，一旦抵达这一水平时，美国的通货膨胀将趋于上升，联储将提高利率，由此产生的溢出效应又将带动加拿大利率上升，进而对加拿大经济施加全面的影响。

最后，经常帐户状况和加元地位。自1993年以来，加拿大实际贸易余额达到190亿加元，导致1996年第二季度出现了占GDP0.6%的经常帐户盈余。这里自1984年以来首次出现盈余。目前虽然经常帐户仍有赤字，但其规模远低于90年代初。加拿大多年来依赖外国资本弥补其经常帐户赤字，但随着财政状况明显改善，联邦政府不再向国外举债，这无疑有助于巩固

经常帐户地位。加元长期疲软的状况自自由党任期以来没有根本改变。1997年世界范围内商品价格猛跌以及亚洲金融危机的爆发，使美元相对于加元更趋坚挺，加元惨跌至1加元兑换63.31美分的创纪录低点。从近期看，虽然加拿大经常帐户趋于改善，但其他因素如公债规模、投资者信心、同加拿大商品出口相联系的贸易条件，其他国家尤其是美国的经济政策等仍将对加元币值保持重要影响。因此，加元疲软的状况在近期内不会发生根本性的变化，由此将继续对未来的加拿大宏观经济运行施加影响。

注释：

- Canadlan News Facts, May16- May31, 1993, pp.47, 55.
Government of Canada, News Release, Oct. 9, 1996, pp.2.
Canadian News facts, April16- April30, 1997, pp.5486.
Department of Finance, Canada, The Economic and Fiscal Update, Oct. 15, 1997, pp.35.
Department of Finance, Canada, The Economic and Fiscal Update, Oct. 14, 1988, pp.51.

(作者单位：武汉大学世界经济系 武汉 430072)

(责任编辑：林玲)

(上接第103页)性工时制的劳动力市场，职工并非全部工时就业，而是有选择有时段间隔地就业，即实行部分工时就业。这样数量一定的就业岗位就被分割为数倍于原岗位的量。若假定原有就业岗位 m 个，进入劳动力市场的劳动者有 n 个，在存在失业的情况下， $n > m$ ，以每天8小时工作量计，在实行弹性工时制的劳动力市场条件下，以每人每项工作 t 小时计，则可增加的就业岗位为：

$$\left[\left(\frac{8}{t} - 1 \right) \right] \times m$$

显然，当 t 取4时，新增的就业岗位数比原来的将翻一番，令 $\left[\left(\frac{8}{t} - 1 \right) \right] = A$ ，笔者称 A 为“部分工时乘数”，该乘数与现行弹性劳动力市场的人均每天每项工作的时间长短有关，工作时间越短，新增的就业岗位越多，反之就越少。对于人均每天每项工作的时间长短的确定我们可以从以下两个方面来考虑：首先，从劳动力市场的均衡考虑：由于 $t < 8$ ，则 $\left[\left(\frac{8}{t} - 1 \right) \right] > 0$ ，当 $n = \left[\left(\frac{8}{t} - 1 \right) \right] \times m + m$ 时，市场达到均衡，

$$\text{此时 } 8m = tn$$

$$\text{即 } t = \frac{8m}{n}$$

即每人每天每项工作时间为 $8m/n$ 时，劳动力市场达到均衡，此时就可消除非自愿失业。

其次，从劳动者个人效用最大化考虑：假定劳动者个人效用由工资效用和闲暇效用构成，其中工资效用包括其多个部分工时工作所带来的报酬，用 Y_1 、 Y_2 、 Y_3 表示（假定部分工时以3项为宜），闲暇效用用 U 表示，它们均表示为时间 t 的函

数， $Y_1 = Y_1(t_1)$ 、 $Y_2 = Y_2(t_2)$ 、 $Y_3 = Y_3(t_3)$ 、 $U = U(t_4)$ ，职工的时间满足如下表达式： $t = t_1 + t_2 + t_3 + t_4 = 24$ ，职工效用函数表示为 $W = U(t_4) + Y_1(t_1) + Y_2(t_2) + Y_3(t_3)$ 。职工为了使其效用最大化，就必须对其时间进行合理的配置，运用拉格朗日函数，求极值。

当 $\frac{\partial W}{\partial t} = 0$ 时，其效用最大化，

$$\text{即 } \frac{\partial [Y_1(t_1) + Y_2(t_2) + Y_3(t_3) + U(t_4)]}{\partial t} = 0$$

那么当 $\frac{\partial Y_1}{\partial t_1} = \frac{\partial Y_2}{\partial t_2} = \frac{\partial Y_3}{\partial t_3} = \frac{\partial U}{\partial t_4}$ 时

职工的效用达到最大，具体而言就是该职工的时间配置满足：三部分工时工作的边际净收入效用等于闲暇的边际效用，他所得到的效用满足程度最大，此时，职工必定要按约束条件所要求的时间 t_1 、 t_2 、 t_3 、 t_4 来合理地配置自己的时间。

四、结语

弹性工时的制度化其实就是我国逐步解决就业压力，促进经济发展的一个过程，在当前妥善解决国有企业下岗职工基本生活保障和再就业问题，以及保持经济的持续、健康、稳定发展的关键时刻，以市场机制为基础，使人力资源的配置市场化，并辅之以制度创新配套，来积极推行弹性工时制，这必将对我国的经济生活带来积极的影响。

(作者单位：浙江大学经济系 杭州 310027)

(责任编辑：向运华)