

Research Review on Overtime Issues

Jingyi Cui

Economics and Management School, Wuhan University, Wuhan Hubei
Email: cuijingyi@whu.edu.cn

Received: Jul. 9th, 2018; accepted: Jul. 26th, 2018; published: Aug. 2nd, 2018

Abstract

Working overtime is a long-standing phenomenon in the workplace in China. Chinese workers are facing with general problems such as long overtime hours and unpaid overtime, and a series of phenomena such as “karoshi”, which is caused by too long working hours have aroused the attention of the society. On the basis of existing literature on overtime issues, this paper introduces the definition, classification and early theories about working overtime and summarizes the causes of overtime and its consequences. Then, several main types of legal institutions of overtime around the world are introduced, and suggestions about future research are proposed.

Keywords

Working Overtime, Extended Working Hours, Voluntary Overtime, Unconscious Overtime

加班问题研究综述

崔景怡

武汉大学经济与管理学院, 湖北 武汉
Email: cuijingyi@whu.edu.cn

收稿日期: 2018年7月9日; 录用日期: 2018年7月26日; 发布日期: 2018年8月2日

摘要

加班在中国的职场中是一种长期存在的现象, 中国劳动者普遍存在加班时间长、加班无报酬等问题, 由工作时间过长导致的“过劳死”等现象也已引起社会的重视。本文在回顾加班领域现有文献的基础上, 介绍了加班的定义、类型和加班研究早期运用的理论, 对造成加班的原因及其导致的后果进行了梳理和总结, 然后对世界主要国家加班制度的类型进行了比较。最后, 本文对加班领域的未来研究提出建议。

关键词

加班, 延长工作时间, 自愿加班, 无意识加班



1. 引言

中国是全球工作时间最长的国家之一[1], 加班在中国的各类组织中都并不鲜见。中国劳动者普遍存在加班时间长、加班无报酬等与劳动者权益相冲突的问题。加班时间过长会使劳动者身心健康受损的风险增加, 由此产生受到社会广泛关注的亚健康 and “过劳死”等现象(吴琼, 2009) [2]。因此, 有必要对加班问题予以关注, 积极寻找能使加班带来的负面影响降低的措施和方法。

2. 加班的定义、类型和早期理论

2.1. 加班的概念界定

劳动经济学用超时工作(working overtime)来描述加班现象, 指的是雇主超过法律规定的劳动时间限度安排劳动者工作的活动(Van der Meer, Wielers, 2015) [3]。

根据中国劳动法对加班的界定, 加班可以从广义和狭义两种角度来理解(王奇, 2011 [4]; 赵磊, 卢京爽, 2016 [5])。从广义上来说, “加班”与“延长工作时间”意思一致, 指的是劳动者在法律规定的正常工作时间以外进行工作。从狭义上来说, “加班”是一个与“加点”相对的概念, 专指劳动者在法定休假日、公休日工作, 而加点才是指超出法定工作时间的限制进行工作, 一般表现为提前上班或者推迟下班。本文所指的加班, 是广义上的加班。

2.2. 加班的类型

2.2.1. 按是否自愿分类

根据加班的主动和被动情形, 可将加班行为区分为自愿和非自愿加班。

自愿加班, 又称为主动加班、积极加班, 指的是劳动者为了获得加班费或职业发展而主动加班(肖子宽, 赵慧娟, 2017) [6]。自愿加班多发生于两类群体, 一类是工资收入较低的生产制造型企业劳动者, 为了赚取更多的加班费而主动选择加班; 另一类是组织的中高层管理者和其他有工作抱负, 想通过工作绩效展现自己的能力进而获得职位晋升机会的人员, 加班是他们为了取得更高的工作绩效而采取的手段, 是真正自愿的行为。

非自愿加班, 又称为被动加班、消极加班, 指的是企业为劳动者安排的工作量过多, 导致劳动者不得不通过加班来完成工作(王茜, 罗连化, 2014) [7]。非自愿加班的情形主要有两种: 一种是用人单位直接要求的加班; 另一种是用人单位变相强迫劳动者的“隐性加班”, 一些企业为了压缩生产成本, 设立高于正常劳动定额的标准或采取严格的考核制度以变相提高劳动定额, 劳动者为了避免收入降低或遭到淘汰, 只好以加班的方式完成定额(娄娜, 2009) [8]。

2.2.2. 按是否有补偿分类

按是否有补偿, 加班可分为有补偿加班和无补偿加班。

根据中国《劳动合同法》的规定, 用人单位安排加班的, 应当支付加班费作为补偿; 如果劳动者在未取得用人单位同意或未按规定办理加班手续的情况下自愿加班, 那么用人单位有理由不支付加班补偿。但是, 对于变相强迫劳动者加班的违法行为, 企业应支付加班费。

对加班的补偿有时间和金钱两种形式。劳动者在休息日加班, 用人单位可选择“补休”或支付加班

费的补偿形式；对于正常工作日“加点”及法定节假日加班的情形，用人单位就必须支付加班费，而不能选择补休、调休的补偿形式。

2.2.3. 按是否意识到加班行为分类

按劳动者是否意识到了自己的加班行为，可将加班划分为有意识加班和无意识加班。有意识加班是与无意识加班状态相对的概念，指劳动者清楚地意识到自己的加班行为。

无意识加班是指劳动者在工作场所、工作时间以外，因接收和处理与工作有关的消息，而进入一种从心理上并没有意识到自己在加班，而实际上确实在工作的状态。“无意识加班”这一概念是Boswell等(2007) [9]提出的，用于研究员工在非工作时间使用通讯技术完成工作相关任务的现象。随后，Richardson 等(2012) [10]提出了“下班后的工作连通行”概念，表示在非工作时间，组织成员通过智能移动设备参与工作(包括与工作上的同事联系)的行为，属于心理学的范畴。

2.3. 研究加班问题的早期理论

西方对于加班的早期研究是从资本主义生产方式产生后开始的，学者们最初是从经济学视角对劳动时间进行理论研究的，涉及劳动经济学、政治经济学等学科领域。

2.3.1. 新古典经济学的劳动力供给理论

该理论认为，劳动力市场上，每个劳动者拥有的时间总量一定，由劳动时间和闲暇时间两部分组成，劳动与闲暇时间的不同组合会对个体带来不同的效用。劳动时间会带来工资报酬，增加收入，满足个人的物质生活，但同时也会使个人感到疲劳；闲暇时间能放松身心，但相应地会减少物质收入。劳动者个人要做出决策，在劳动与闲暇时间之间进行分配，以实现预期的效用[11]。

在一定的工资率下，劳动者愿意并能够提供的劳动时间构成劳动力供给(胡学勤，2011) [12]。根据新古典经济学的理论假设，劳动者以追求个人效用最大化为目标，因此会根据劳动力市场的工资率做出理性选择，而加班就是理性选择的结果。当劳动能力低于社会平均水平时，一名劳动者就必然考虑延长工作时间。

2.3.2. 马克思主义剩余劳动理论

马克思主义政治经济学认为，加班不是劳动者理性选择的结果，而是资本主义对劳动者的剥削的产物，是劳动者的剩余劳动。雇佣工人在维持生活必须的必要劳动时间之外付出的劳动时间都称为剩余劳动时间，在这段时间里创造的价值都是剩余价值。马克思指出，劳动者在剩余劳动时间创造的剩余价值并不归其本身所有，而是归于资本家所有，资本家为了榨取更多的剩余价值，会想方设法缩短雇佣工人的必要劳动时间，而延长其剩余劳动时间。因此，加班是资本家迫使劳动者延长剩余劳动时间的结果。资本家对剩余价值的追求越严重，劳动者加班情况就越严重，加班时间就越长[13]。

3. 造成加班的原因

3.1. 从个人角度看

3.1.1. 规定时间内未完成工作

劳动者因工作能力不足或未能对工作时间进行科学分配，导致无法在正常工作时间内有效完成工作，就只能通过加班来完成任务(纪炳南，2007；吴琼，2009；张琪悦，2013 [14]；赵磊，卢京爽，2016；王佳萍等，2017 [15])。

3.1.2. 工作不安全感和工作压力

随着就业压力的增大(于激昱，2011 [16]；高洁，2011 [17])，劳动者在工作中的不安全感增加(Hartley

等, 1991 [18]; Ashford, Lee 和 Bobko, 1989 [19]; 于坤, 刘晓燕, 2017 [20]), 再加上劳资关系中劳动者通常居于弱势地位(夏凡, 2010 [21]; 张琪悦, 2013), 大多数劳动者在对因工作绩效不佳而被淘汰的压力下, 往往选择接受加班。

3.1.3. 加班报酬或晋升

加班能为劳动者带来加班费的补偿。部分企业的考核、晋升制度不明确或不合理, 根据额外工作时间支付加班报酬(刘玲燕, 2012) [22], 或直观地依据员工的工作时间和工作热情来提拔员工, 导致一些员工为了获得更高的加班费而自愿加班(吴琼, 2009; 张琪悦, 2013; 陈蔼婧, 廉思, 2015 [23]; 汪杜宇, 2017 [24])。另一些员工则采用印象管理策略, 通过主动加班向领导展示工作热情等来营造“好员工”形象(于激昱, 2011), 从而获得晋升机会。

3.1.4. 对组织或工作的责任感

有些劳动者具有强烈的责任感, 将加班视为对工作的担当或对组织忠诚的表现, 他们会主动加班以完成繁多的工作任务, 承担对组织的责任。(张琪悦, 2013)

3.1.5. 自我提升或自我实现

在马斯洛的需要层次理论中, 自我实现需要是最高层次的需要。具有自我实现需要的员工可能为了追求工作目标的实现、自我超越或提高自己的能力, 而选择主动加班。任务的完成、业绩的提升、能力的提高能让他们体验到胜任感和成就感, 并享受这种满足感(朱彤, 2013 [25]; 王佳萍等, 2017)。

3.2. 从组织角度看

3.2.1. 任务的紧迫性

由于特定行业和组织的业务需要, 在需要完成一些临时而紧急的任务, 如企业为了及时交货、赶工期、应对突发事件或满足市场的特殊需求时, 安排劳动者进行加班(王佳萍等, 2017)。这种情况下的加班是合理的, 符合劳资双方共同利益和社会公共利益。

3.2.2. 管理不科学, 任务量不合理

有些企业为了追求经济效益、降低劳动力成本, 给劳动者安排过量的工作任务(张琪悦, 2013); 另一些企业由于管理流程没有经过科学的规划, 导致时间利用效率低, 使员工不得不通过加班来完成工作(纪炳南, 2007; 吴琼, 2009; 于激昱, 2011; 王佳萍等, 2017)。

3.2.3. 领导要求和团队氛围

由于不同领导者对加班的态度不同, 也会在其带领的团队中形成不同的加班氛围。有些领导直接要求下属加班(黄忠琴, 2013) [26], 有些领导把下属主动加班视为工作勤奋努力的表现(王佳萍等, 2017); 有些领导自身是“工作狂”, 在这些领导的影响下, 其带领的工作团队就很可能形成崇尚加班的团队氛围(于激昱, 2011), 在这样的氛围下, 有些员工深受该氛围的影响而主动加班(高路, 2006; 李冬洁, 2006) [27] [28], 有些员工迫于工作团队的加班氛围带来的压力而被动加班(吴琼, 2009); 还有些领导安排工作缺乏条理, 在没有紧急事项的情况下随意要求下属加班, 轻率占用员工的休息时间, 比如在下班前临时安排任务, 使员工不得不留下来加班。

3.3. 从社会文化制度角度看

3.3.1. 加班文化盛行

在中国, 受到勤劳和艰苦奋斗的传统文化影响(高洁, 2011; 张琪悦, 2013), 加班几乎已成一种职场

文化。在经济发展要求提高的背景下，整个社会对加班持默许态度，劳动者的加班行为乃至无报酬地延长工作时间的行为被视为工作勤奋的表现，导致加班现象愈演愈烈。(刘玲燕，2012；汪杜宇，2017)

3.3.2. 执法力度宽松

对于加班中出现的违法现象，劳动监管部门通常奉行“不告不理”的态度和实名举报的要求，较低的违法风险和较轻的法律责任轻使用用人单位违法安排劳动者加班的行为缺乏有力的制裁(纪炳南，2007)。

3.3.3. 维权组织缺位

中国大多数企业没有工会组织，即使有也由于各种利益关系的存在而难以真正维护劳动者的权益(王奇，2011)。

4. 加班导致的后果

4.1. 对个人的影响

4.1.1. 疲劳和健康受损

大量的加班占用了休息时间，缺乏必要的休息会使人产生疲劳和工作倦怠，长期加班容易使劳动者的身心健康受损(Harrington, 1994 [29]; Spurgeon, Harrington 和 Cooper, 1997 [30]; Sparks 等, 1997 [31]; Spurgeon, Cooper, 2001 [32]; Van der Hulst, Geurts, 2001 [33]; Van der Hulst, 2003 [34]; Dembe 等, 2005 [35]; Allen, Slavin 和 Bunn, 2007 [36]; Kleppa, Sanne 和 Tell, 2008 [37]; Taris 等, 2011 [38])，患慢性疾病的风险增加，严重的甚至会出现“过劳死”现象(张琪悦，2013；郭正模，2015 [39])。

4.1.2. 工作 - 家庭冲突

加班需要劳动者在工作上花费更多的时间和精力，势必会减少其非工作时间对生活 and 家庭的顾及(Sonnentag, 2003) [40]，影响劳动者家庭的和谐以及工作与生活的平衡，产生工作—家庭冲突(Burke, 2009) [41]。

4.1.3. 工作场所偏离行为

在加班导致的压力下，员工可能产生不满的情绪，从而降低工作积极性(夏凡，2010)，表现出表面加班、实则“磨洋工”的伪加班行为(王佳萍等，2017)。

4.1.4. 离职

当在一个组织中的长期加班导致的不满积累到一定的程度时，员工就会“用脚投票”，主动离职另谋出路(朱彤，2013；郭正模，2015)，导致组织人力资源的损失。

4.2. 对组织的影响

4.2.1. 对组织绩效的影响

一方面，劳动者在加班过程中受到急于下班的动力刺激，可能在加班时间段内提高短期工作效率，从而为组织绩效带来一定的提升；另一方面，过度加班对劳动者的活力造成的消耗超过一个阈值后，必然会造成其工作效率的下降和工作失误率的上升(杨河清等，2009) [42]。劳动者个人绩效的变化汇集到企业层面，就体现为组织总体绩效的变化，劳动者长期恶性的加班循环不利于组织整体绩效的提高，长此以往容易造成更大的危机(高洁，2011)。

4.2.2. 对劳动关系的影响

每天迫不得已加班，必然会导致劳动者对企业不人性的管理方式的抱怨，加剧劳资矛盾(张琪悦，2013)，甚至引发劳动争议案件(如：周国良等，2008 [43]，2009 [44]；娄娜，2009；王奇，2011；孙国平，2013 [45])，

不利于劳动关系的和谐与企业的长期持续发展(高洁, 2011; 冯霞, 2011 [46]; 郭正模, 2015)。

4.2.3. 对劳动力成本的影响

一方面, 企业需要为劳动者的加班行为支付远高于正常工资的加班费; 另一方面, 由加班引起的争议(如: 加班工资争议)不仅会损害劳动者与企业之间的劳动关系, 甚至还会给企业带来不利的法律后果, 比如在企业未依法及时、足额支付加班费导致劳动者解除劳动合同的情形下, 企业就需要向劳动者支付解除劳动合同的经济补偿金, 逾期不支付还必须加付赔偿金(参见《劳动合同法》第 38、46、85 条), 由此导致企业劳动力成本的增加, 对企业造成负担(郭正模, 2015)。

5. 国外加班制度经验借鉴

关于加班问题, 国外的研究集中在加班的制度设计和实施效果上。到目前为止, 世界主要国家对加班的规制类型可以概括为直接规制型、间接规制型、自主协商型(王能君, 2012) [47]、地区特色型等类别。

5.1. 直接规制型

直接规制型加班制度通过立法的形式限制每日和每周加班小时数的上限。法国、德国等欧洲大陆国家对加班的控制最严格, 对加班制度的执行程度也最高。这些国家对加班建立了完备、可操作性强的法律制度, 而且工会力量强大, 对劳动者的保护最全面。对于加班费的发放, 法国劳工部规定雇主需对每周工作 35~43 小时的雇员支付工资 10%的加班费或提供补偿性休假, 对每周工作超过 44 小时的雇员支付工资 50%的加班费, 还设立了专门的劳动司法机关来监督加班费发放的落实情况[48]。德国劳动法禁止员工在周日、假期和夜晚工作, 但没有规定对加班的具体补偿措施, 是否付加班工资或另外补休都由劳资双方自行商议决定[49]。

5.2. 间接规制型

在间接规制型加班制度下, 法律仅规定加班超过一定小时数, 雇主需支付的加班费, 而不规定加班时间的上限。美国的加班制度即采用这种类型, 主张由劳资双方根据其自由意志就劳动者的劳动时间达成协议, 以劳动合同或集体合同的形式决定加班时间, 而法律不应过度干预[50]。在自由主义的制度措施下, 美国的过度劳动现象比法国和德国明显(Schor, 1993 [51]; Bell, Freeman, 1994 [52])。

5.3. 自主协商型

在自主协商型加班制度下, 劳动者的工作时间完全由劳资双方自主协商, 法律对此不作规定。一些西方国家(如英国、意大利)的劳动法没有对加班补偿的形式和加班费进行规定, 而是将这些问题全部交给劳资双方通过集体谈判协商决定(Berg, Bosch 和 Charest, 2014 [53]; 怡珊, 2016 [54])。

5.4. 地区特色型

这种规制类型具有地区特色, 比如东亚地区的加班制度虽然在法律上有严格的规制, 但贯彻执行并不严格。日本厚生劳动省规定只要加班就必须支付加班费, 且需对每月加班 60 小时以上的员工支付 50% 以上的加班费(怡珊, 2016), 但日本劳动者的加班情形仍然严峻, 日本制造业员工每年劳动时间比德国、法国长 530 多小时, 比英国、美国长 200 多小时[55]。“过劳死”一词最初就是用来反映日本职场的工作狂现象导致的问题。事实上, 东亚地区是全世界加班最严重的地区, 由于追求经济的快速发展, 过度劳动在东亚地区各个国家普遍存在(王奇, 2011)。

6. 未来研究建议

关于加班问题的进一步研究, 一方面可以将加班问题与其前因变量(如领导风格、组织文化、员工时

间管理倾向等)和结果变量(如过度劳动、工作倦怠、工作—家庭冲突、工作场所偏离行为、员工个人绩效与企业绩效等)结合起来,进一步完善加班的理论体系。另一方面,关于如何缓解加班问题,国内有些学者认为弹性工作制有利于减少加班现象(如:冯霞,2011),而另一些学者则认为弹性工作制可能成为企业变相让员工加班的手段(如:朱彤,2013),因此,未来的研究可以继续探索弹性工作制对加班的影响。

参考文献

- [1] 纪炳南. 我国企业员工加班问题探讨[J]. 科技咨询导报, 2007(4): 188-189.
- [2] 吴琼. 中国民营企业加班现象描述性研究[D]: [硕士学位论文]. 吉林: 吉林大学, 2009.
- [3] Van der Meer, P.H. and Wielers, R. (2015) Unpaid Overtime in the Netherlands: Forward- or Backward-Looking Incentives. *International Journal of Manpower*, **36**, 254-270. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2012-0185>
- [4] 王奇. 加班制度研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南政法大学, 2011.
- [5] 赵磊, 卢京爽. 加班的认定以及人力资源管理应对策略[J]. 中国人力资源开发, 2016(12): 80-85.
- [6] 肖子宽, 赵慧娟. “无意识加班”探析及对策研究[J]. 山东工会论坛, 2017, 23(1): 39-43.
- [7] 王茜, 罗连化. 被动加班、工时满意度与最优工时——来自中国家庭追踪调查(CFPS)的证据[J]. 劳动经济研究, 2014, 2(6): 87-99.
- [8] 娄娜. 加班现象及加班规定研究[J]. 中国人力资源开发, 2009(4): 72-74.
- [9] Boswell, W.R. and Olson-Buchanan, J.B. (2007) The Use of Communication Technologies after Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, **33**, 592-610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- [10] Richardson, K.M. and Thompson, C.A. (2012) High Tech Tethers and Work-Family Conflict: A Conservation of Resources Approach. *Engineering Management Research*, **1**, 29-43. <https://doi.org/10.5539/emr.v1n1p29>
- [11] 赵领娣, 付秀梅. 劳动经济学——理论、工具、制度、操作[M]. 北京: 企业管理出版社, 2005: 55.
- [12] 胡学勤. 劳动经济学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2011: 44.
- [13] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯全集[M]. 北京: 人民出版社, 2008: 243.
- [14] 张琪悦. 加班加点现象及加班费的争议探析[J]. 行政事业资产与财务, 2013(8): 2-3.
- [15] 王佳萍, 吴建, 沈燕丽, 翁倩莹, 徐馨儿, 张璐. 员工过度加班的原因分析及治理对策研究[J]. 经济研究导刊, 2017(6): 95-97.
- [16] 于激昱. 文化视角下看加班[J]. 市场论坛, 2011(5): 38-39.
- [17] 高洁. 企业超时加班问题的深思[J]. 中国城市经济, 2011(1): 96-97.
- [18] Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., Van Vuuren, T. and Sutton, G.R. (1991) *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Sage Publications, London.
- [19] Ashford, S.J., Lee, C. and Bobko, P. (1989) Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, **32**, 803-829.
- [20] 于坤, 刘晓燕. 越多安全感, 越少加班?工作安全感与核心自我评价对加班行为的影响[J]. 中国人力资源开发, 2017(1): 59-65, 90.
- [21] 夏凡. 企业超时加班问题及对策研究[J]. 人口与经济, 2010(S1): 99-100.
- [22] 刘玲燕. “赶工时”游戏[D]: [硕士学位论文]. 北京: 中央民族大学, 2012.
- [23] 陈蔼婧, 廉思. 法律均衡视野下的青年产业工人超时加班[J]. 中国青年研究, 2015(10): 36-43.
- [24] 汪杜宇. 论“过劳死”现象中的自愿加班难题[J]. 法制与社会, 2017(3): 297-298.
- [25] 朱彤. 白领群体加班劳动研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 中央民族大学, 2013.
- [26] 黄忠琴. 员工非自愿低效率加班现象研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中农业大学, 2013.
- [27] 高路. 谁来制约可怕的“加班文化”[J]. 中国社会导刊, 2006(17).
- [28] 李冬洁. “加班文化”成职场潜规则[J]. 人民论坛, 2006(13): 32-33.
- [29] Harrington, J.M. (1994) Working Long Hours and Health. *British Medical Journal*, **308**, 1581-1582. <https://doi.org/10.1136/bmj.308.6944.1581>

- [30] Spurgeon, A., Harrington, M. and Cooper, C. (1997) Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: A Review of the Current Position. *Occupational and Medicine*, **54**, 367-375. <https://doi.org/10.1136/oem.54.6.367>
- [31] Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. and Shirom, A. (1997) The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **70**, 391-408. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00656.x>
- [32] Spurgeon, A. and Cooper, C. (1997) Working Time, Health and Performance. In: Cooper, C. and Røvretson, I., Eds., *Well Being in Organizations*, John Wiley and Sons Ltd., London, 91-124.
- [33] Van der Hulst, M. and Geurts, S. (2001) Associations between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs. *Work and Stress*, **15**, 227-240. <https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066580>
- [34] Van der Hulst, M. (2003) Long Workhours and Health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, **29**, 171-188. <https://doi.org/10.5271/sjweh.720>
- [35] Dembe, A., Erickson, B., Delbos, R. and Banks, S. (2005) The Impact of Overtime and Long Environmental Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*, **62**, 588-597. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.016667>
- [36] Allen, H.M., Slavin, T. and Bunn, W.B. (2007) Do Long Workhours Impact Health, Safety and Productivity at a Heavy Manufacturer? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, **49**, 148-171. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31802f09ee>
- [37] Kleppa, E., Sanne, B. and Tell, G.S. (2008) Working Overtime Is Associated with Anxiety and Depression: The Hordaland Health Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, **50**, 658-666. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181734330>
- [38] Taris, T.W., Ybema, J.F., Beckers, D.G.J., Verheijden, M.W., Geurts, S.A. and Kompier, M.A.J. (2011) Investigating the Associations among Overtime Work, Health Behaviors and Health: A Longitudinal Study among Full-Time Employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, **18**, 352-360. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9103-z>
- [39] 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.
- [40] Sonnentag, S. (2003) Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- [41] Burke, R.J. (2009) Working to Live or Living to Work: Should Individuals and Organizations Care? *Journal of Business Ethics*, **84**, 167-172. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9703-6>
- [42] 杨河清, 韩飞雪, 肖红梅. 北京地区员工过度劳动状况的调查研究[J]. 人口与经济, 2009(2): 33-41.
- [43] 周国良, 黎建飞, 刘文华, 陈特, 邱琳, 陈伟忠, 黄振东. 专家视点: 加班和加班工资[J]. 中国劳动, 2008(12): 6-17.
- [44] 周国良, 陈伟忠, 刘文华, 陈特, 黄振东, 黎建飞, 邱琳. 专家视点: 加班和加班工资(续) [J]. 中国劳动, 2009(1): 14-24.
- [45] 孙国平. 对我国加班制度之思考[J]. 中国劳动, 2013(12): 27-30.
- [46] 冯霞. 鞠躬尽瘁, 死而后已? [D]: [硕士学位论文]. 大连: 东北财经大学, 2011.
- [47] 王能君. 劳动基准法上加班法律规范与问题之研究[J]. 台北大学法学评论, 2012(81): 52.
- [48] 罗洁珍. 法国劳动法典[M]. 北京: 国际文化出版公司, 1996: 141.
- [49] 王益英, 黎建飞. 外国劳动法和社会保障法[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001: 120.
- [50] 林晓云, 等. 美国劳动雇佣法[M]. 北京: 法律出版社, 2007: 4-8.
- [51] Schor, J. (1993) *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. Basic Books, New York.
- [52] Bell, L. and Freeman, R.B. (1994) Why Do Americans and Germans Work Different Hours? National Bureau of Economic Research, Cambridge. <https://doi.org/10.3386/w4808>
- [53] Berg, P., Bosch, G. and Charest, J. (2014) Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity across Countries. *Industrial and Labor Relations Review*, **67**, 805-837. <https://doi.org/10.1177/0019793914537452>
- [54] 怡珊. 中国与国外加班补偿制度面面观[J]. 中国工会财会, 2016(3): 39-41.
- [55] 张树岭. 日本过劳死现象成因分析[J]. 改革与理论, 2002(6): 61-63.

知网检索的两种方式：

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7311，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：mm@hanspub.org