

另外，在白领工作中，让劳动者自由地选择劳动时间，在很多情况下是不可行的。例如，在会计和计划、人力资源管理工作中，需要和其他部门及他人保持联系。需要收集各种知识和信息，并将它积累起来才能完成的工作中，每个人都分散地掌握着知识和信息是没有意义的。为了交换这些知识和信息，需要在一定时间内一起工作。

例如，10个人每天共同工作4个小时和5个人每天共同工作8个小时，总劳动时间相等，但是由于共同工作的时间不同，产量却不同。

考虑到这些实际情况，生产函数需要改变为将劳动者人数和劳动时间当作不同的生产要素的函数，如下所示：

$$X=f(N, h, K)$$



费尔德斯腾（Feldstein）和弗莱明（Flemming）把劳动者人数和劳动时间当作不同的生产要素代入到生产函数中，研究了它们不同的变化是否对产量有不同的贡献。他们得出结论，劳动时间对生产的影响大于劳动者人数的影响。



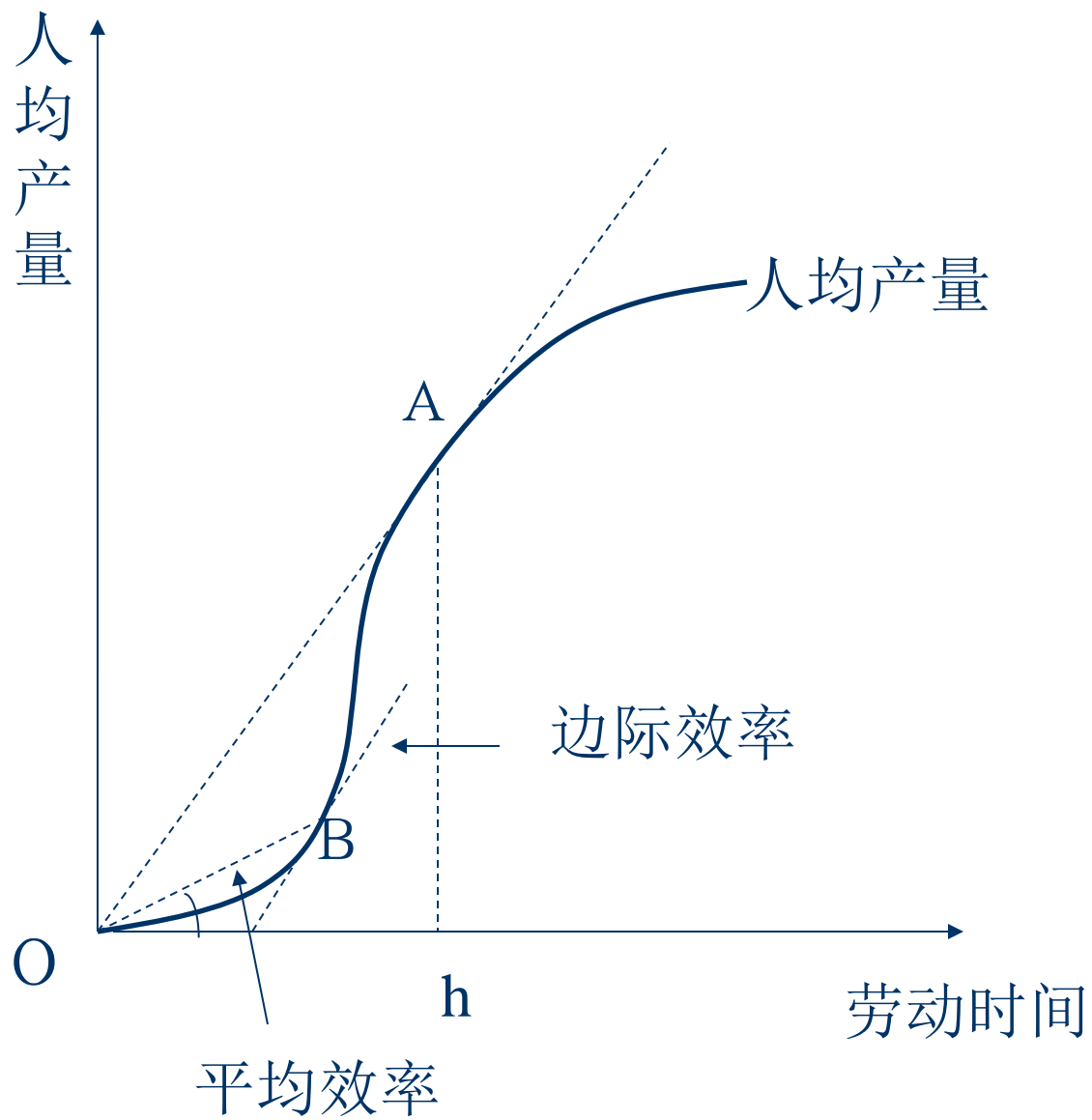
三、劳动时间和工作效率

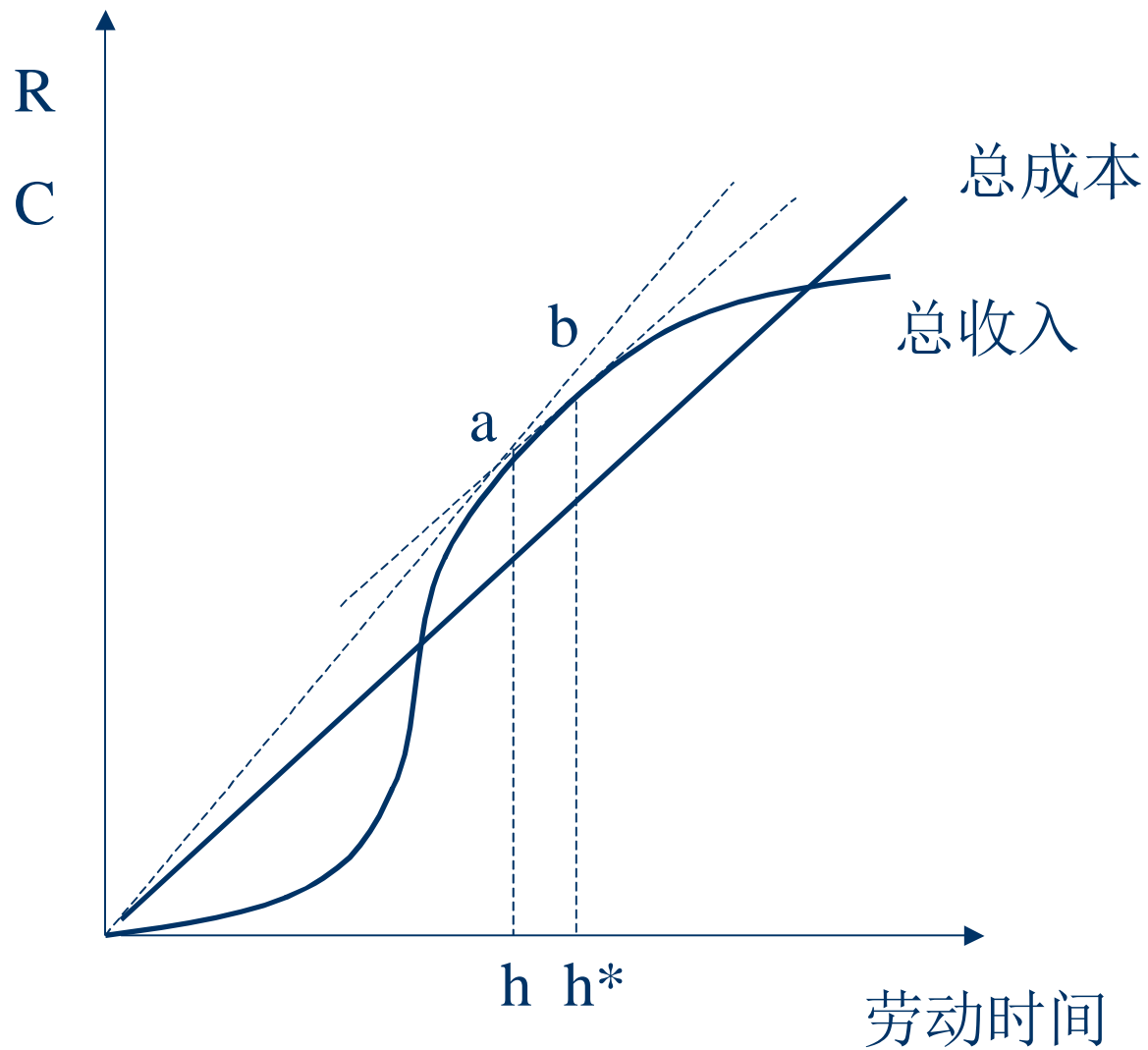
不管怎样延长劳动时间，最终是有限度的。这不仅由劳动时间的延长所带来的疲劳度增加导致对休息的需求上升等来自劳动供给者方面的理由所决定，同时如果疲劳度增加，工作效率会下降，企业利润必然减少。

正如平时所见，人们从开始工作到完全进入状态的期间，效率比较低。随着工作时间的推移，效率会提高。但效率的提高也有限度，疲劳会导致效率下降。

这种情形可以用下图表示。

工作效率的变化和平均效率最大的劳动时间





平均效率最大的劳动时间和利润最大化的劳动时间

不同的工作，疲劳程度不同，对生产效率的影响也不同。所以，对于不同的工作，企业所要求的劳动时间也不同。由于收入曲线为产品价格的变动所左右，所以，如果经济萧条、产品价格低，企业所希望的劳动时间随之变化。

近些年来逐渐出现了业绩和劳动时间长度无关的工作以及随着信息设备的发达，虽然是集体作业，但员工没有必要总在一起工作。其中有些工作如果硬性的受制度劳动时间制约，业绩反而会下降。因此一些企业为了对应此类工作，提高业绩，引入了劳动时间管理由个人自由决定的制度，以及在家上班的制度。

四、准固定成本

延长劳动时间、增加劳动者人数，即使总劳动时间相等，所需要的成本不同。为了区别于随时间变化而变化的可变成本，招聘成本，教育培训费，退休金以及与劳动时间的长度没有直接关系交通津贴、福利保健、保险费等。这些成本被称为准固定成本。

含准固定成本的成本函数式:

$$C = f(Nw_1, (N-N_{-1})w_2, N (hs+h_0p)w_3, Kr)$$

N = 劳动者数, $N-1$ =上一期劳动者数。

W_1 = 增加一个劳动者所增加的准固定成本(交通津贴、福利保健费等)。

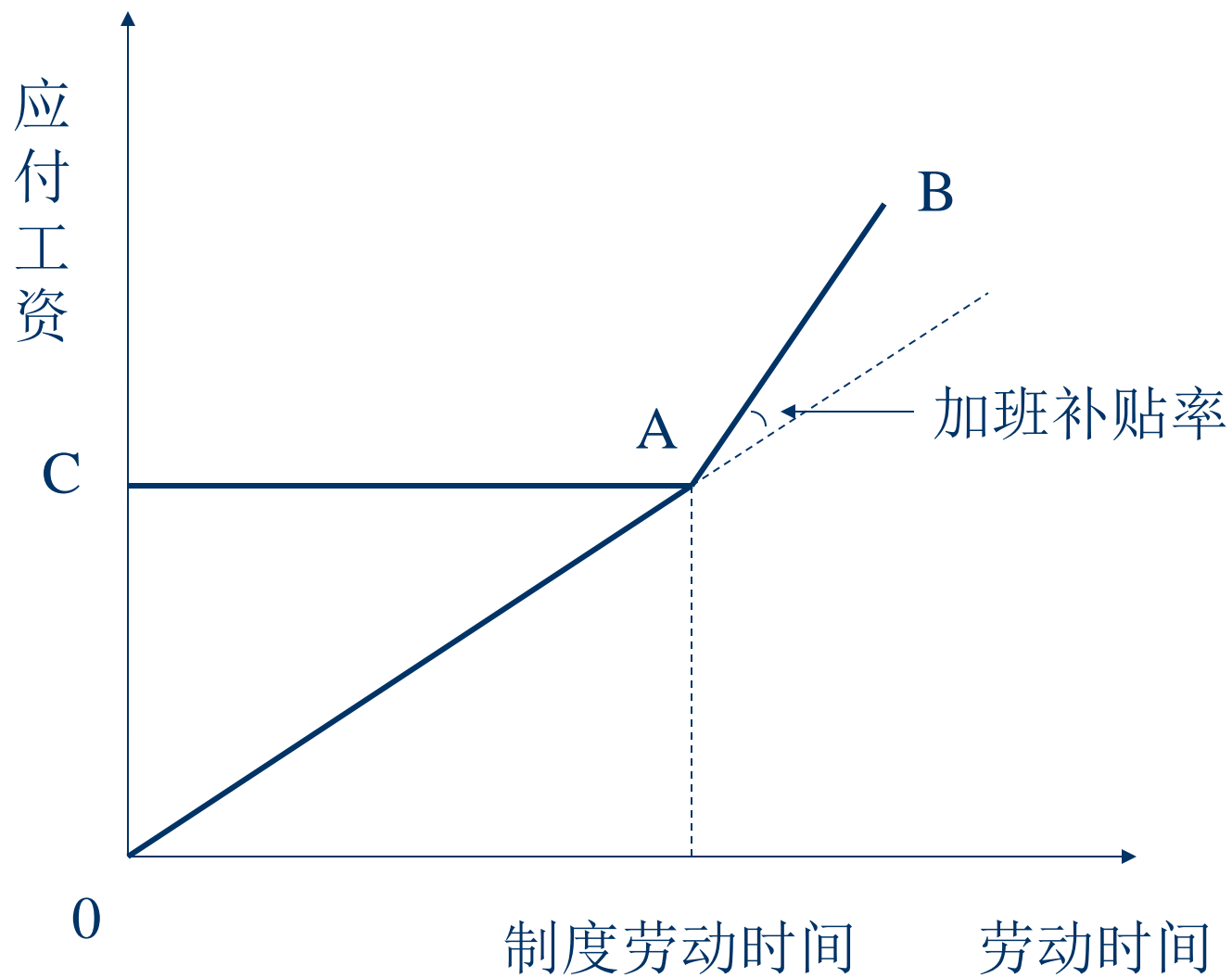
W_2 = 对一个劳动者进行调整而引起的准固定成本(招聘成本和教育培训费, 或者是退职费)。

hs = 固定劳动时间, h_0 = 加班时间,

W_3 = 制度劳动时间内的工资率, p = 加班补贴率。

Kr = 资本成本。

劳动时间的增加和应付工资



第四节 制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给

一、制度劳动时间

二、超时工作

三、兼职工作

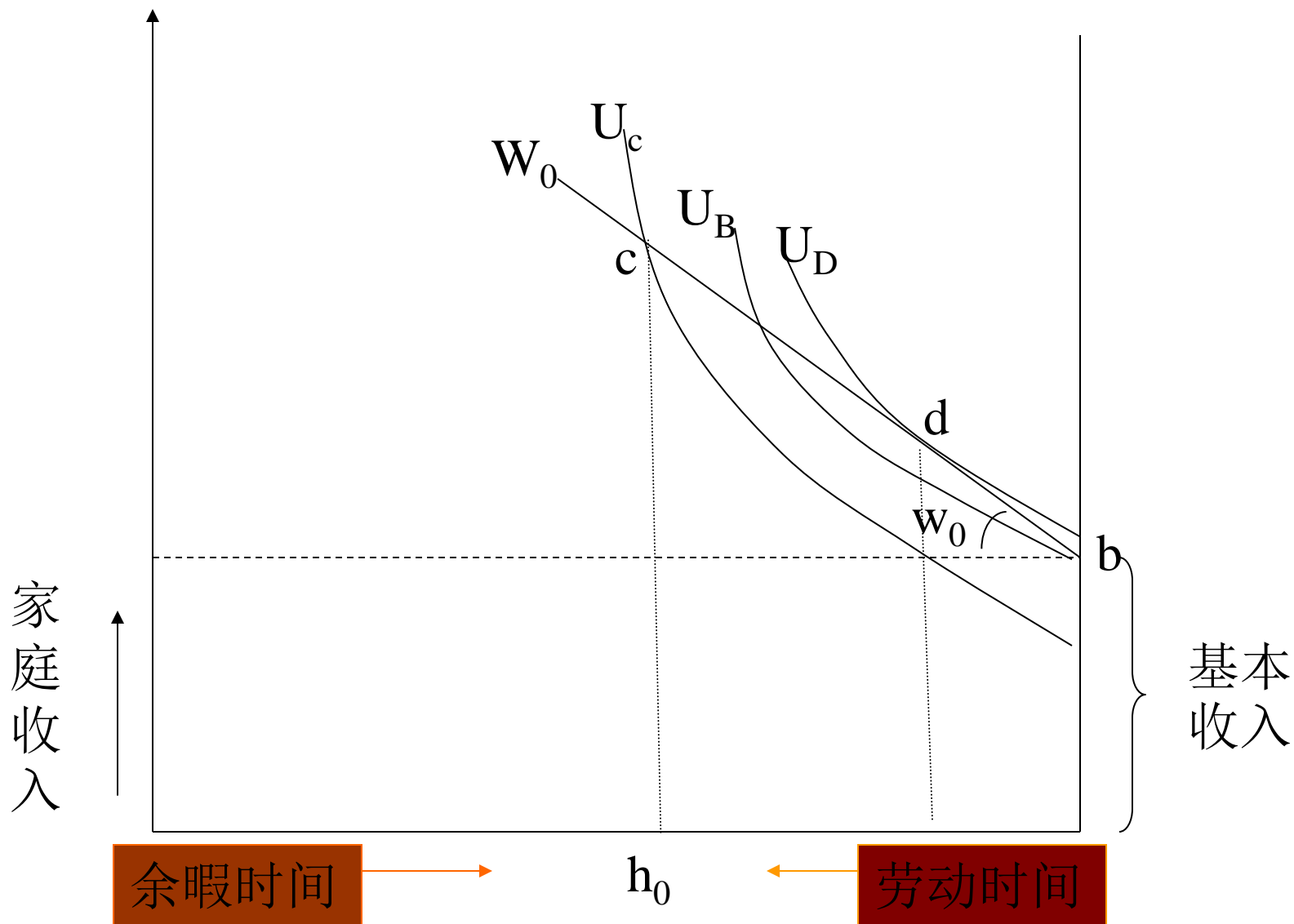
四、倒班与非全日制工作

五、有效劳动时间供给及其影响因素

一、制度劳动时间

由用人单位作为劳动条件规定的每单位日历时间中的标准劳动时间称为**制度劳动时间**。

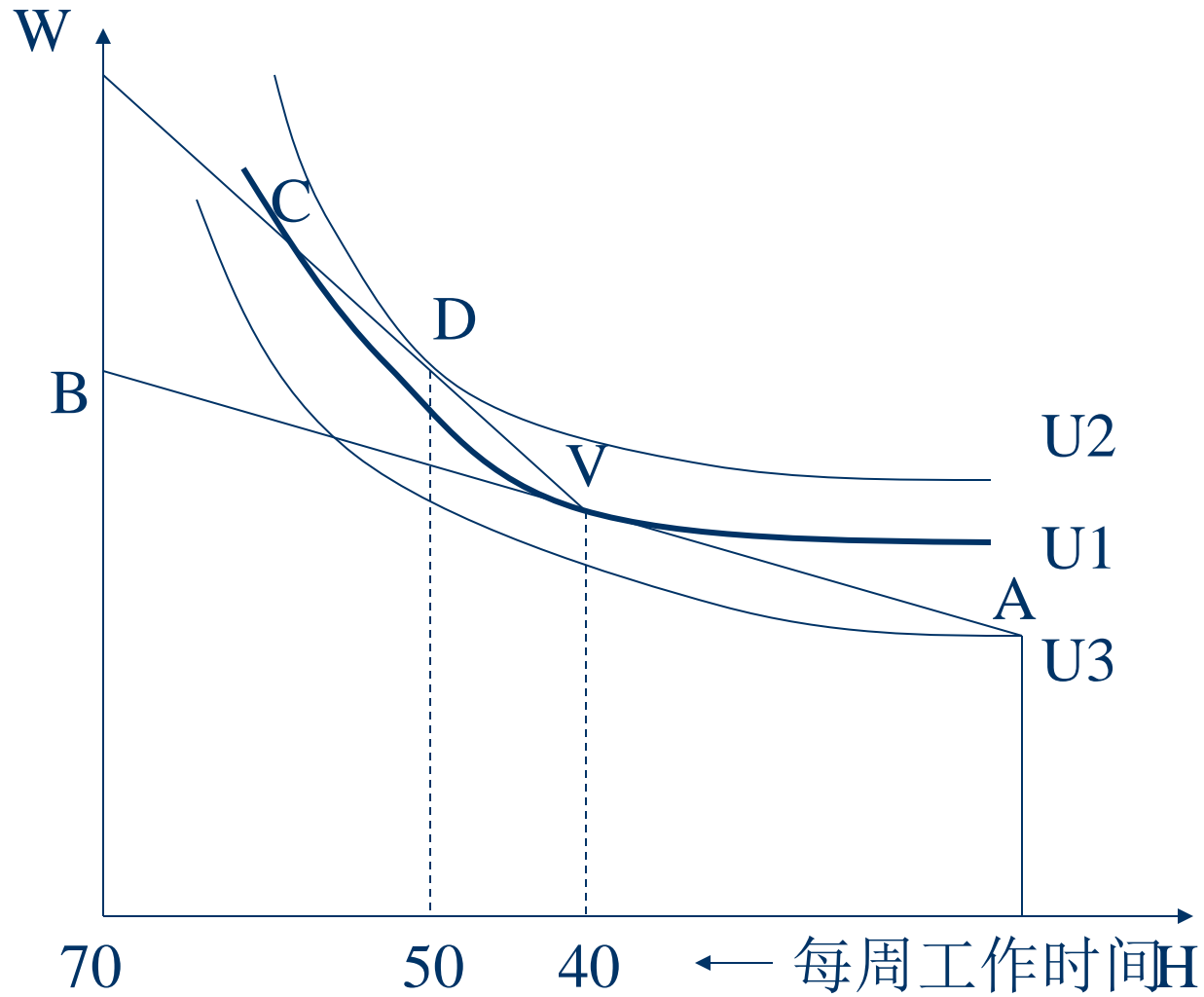
如果企业将劳动时间和工资绑缚在一起进行规定，则劳动者只能接受此劳动条件在该企业工作或拒绝此条件不在该企业工作，两者选其一。



二、 超时工作

超时劳动是指在法定劳动时间之上继续劳动。对超时工作要给付较高的劳动报酬，各国的法律对此都有相应的规定。在超时工作问题上，超时工作时间已经开始向人类的生理极限领域发展，因此，其长度不仅受着人类脑力、体力等生理因素和道德因素的制约，在近代以后，还受到法律制度的制约。

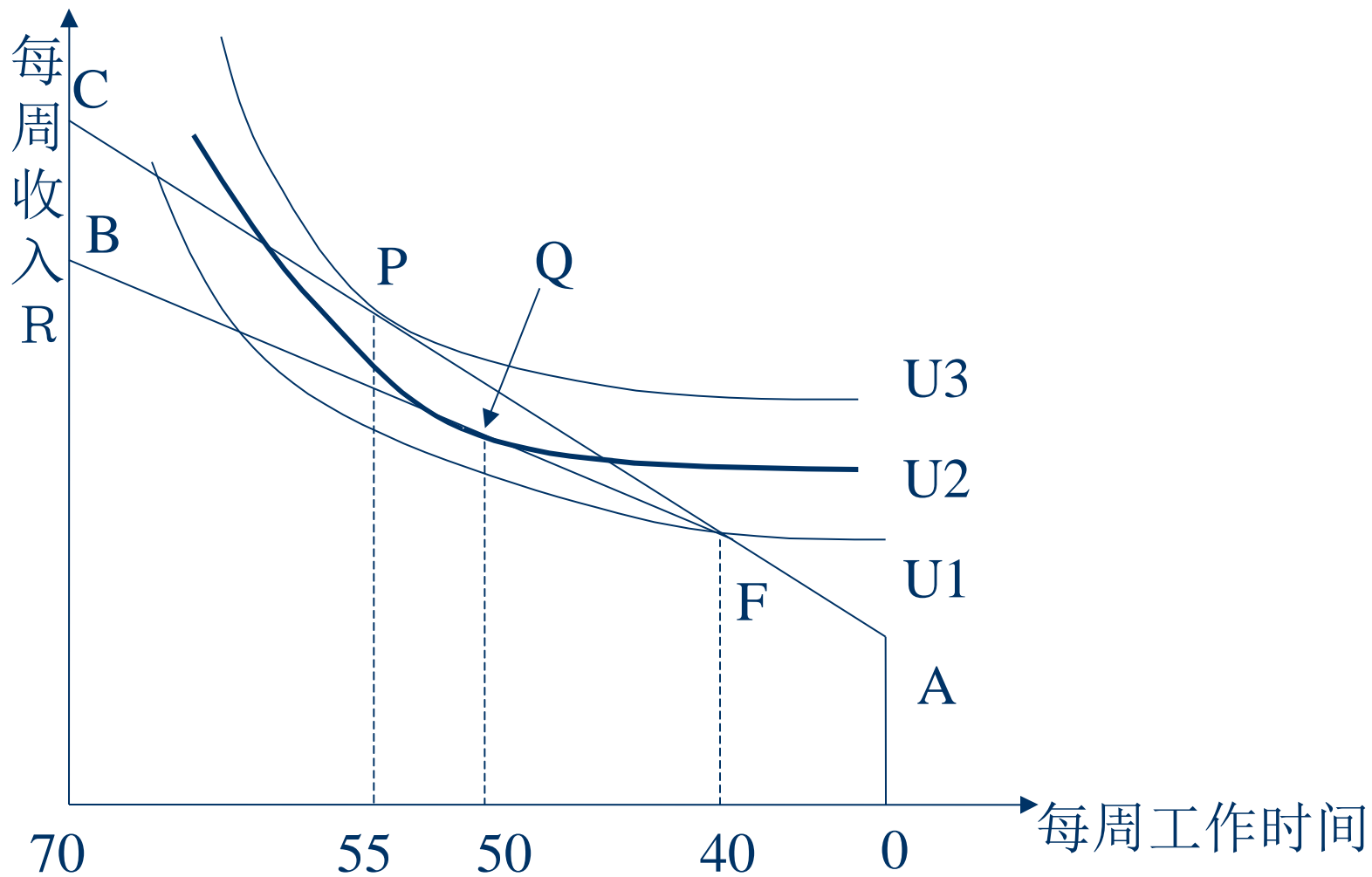
超时工作条件下的劳动供给时间



三、兼职工作

兼职工作是一种超时工作。二者的区别在于，超时是在第一职业的制度工作时间之外，在同一地点为同一雇主提供额外的劳动；而兼职工作则是指在第一职业之外寻找其他的工作。

兼职者的劳动供给时间



四、倒班与非全日制工作

工作时间供给不仅取决于每周法定工作时间的长短，是否存在超时工作，还与劳动时间的分布方式有很大关系。资本密集型和技术含量高的企业，为提高生产设备利用率，大多实行倒班制。有些企业生产过程连续程度高，每周需实行168小时全负荷工作制。