



International
Labour
Organization



▶ 全球工作时间与 工作和生活平衡



▶ 全球工作时间与 工作和生活平衡

版权所有 © 国际劳工组织 2022 年
首次出版于 2022 年

根据《世界版权公约》议定书之二，国际劳工组织（ILO）的出版物享有版权。然而，在注明出处的情况下，可以不经授权转载其中的简短节选。如需获取复制或翻译的权利，应向国际劳工局劳工组织出版处（权利和许可）提出申请，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或通过电子邮件：rights@ilo.org 提出申请。国际劳工组织欢迎此类申请。

图书馆、机构和其他在拥有复制权的组织注册的用户可以根据为此目的而向其颁发的许可证进行复制。请访问 www.ifrro.org，查找在您所在国家拥有复制权的组织。

全球工作时间与工作和生活平衡。
日内瓦：国际劳工局，2022 年
ISBN 978-92-2-039083-2（网络 PDF 版）

国际劳工组织出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工组织对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划定表示任何意见。

署名文章、研究报告和其他文稿中所表达的意见完全由其作者负责，其发表并不表示国际劳工组织对其中所表达意见的认可。

本文件提及的公司、商业产品和程序的名称并不意味着国际劳工组织对其的认可，任何未提及特定公司、商业产品或程序的情况也均不表示不认可。

关于国际劳工组织出版物和数字产品的信息，可见：www.ilo.org/publns。

制作方：国际劳工组织文件和出版物制作、印刷和发行处（PRODOC）。

图形和排版设计、布局和构图，印刷，电子出版和发行。

PRODOC 致力于使用来自于以环境可持续和对社会负责的方式管理的森林的纸张。

代码：CHD-PMSEV

▶ 前言

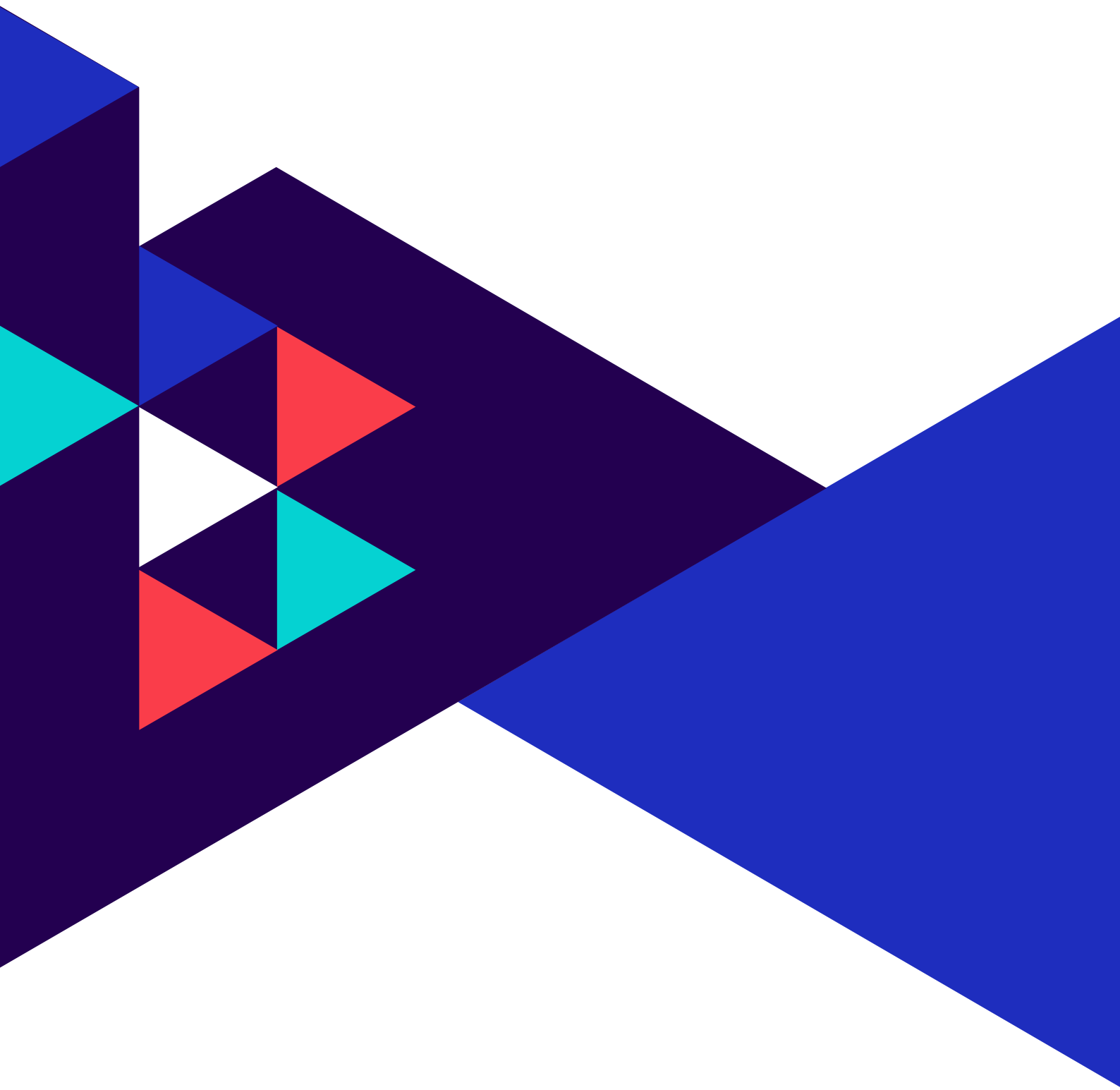
工作时长，工作安排方式，以及是否有休息时间，不仅会大大影响工作质量，也会影响到工作时间以外的生活。工作时长以及工作和休息时间的安排会对工人的身心健康和福祉、在工作和通勤途中的安全以及收入产生深远影响。工作时间对企业的业绩、生产力和竞争力也有重大影响。关于工作时间问题的决定也会对更广泛的经济健康、产业竞争力、就业和失业水平、对交通和其他设施的需求，以及公共服务的组织产生影响。通过短时工作 / 工作分享措施和灵活的工作时间等措施，工作时间可作为一种关键工具，应对经济危机带来的威胁，而远程工作可以减轻诸如新冠等疫情造成的社会和经济影响。因此，工作时间问题以不同形式成为当今世界上大多数劳动力市场改革和演变的核心，也就不足为奇。

由于其核心地位，解决工作时间问题也是社会伙伴在处理劳动政策和监管方面最长久的关切之一。对工作时间问题的重视成为了《国际劳工组织章程》的依据。作为《国际劳工组织章程》基础的《凡尔赛和约》第十三章明确承认，对工作时间的管理，包括确定每天和每周的最高工作时长，是改善当时普遍存在的劳动条件所迫切需要的措施之一。这也响应了二十世纪初劳工运动的要求之一。意识到解决超长工作时间问题的紧迫性，国际劳工大会制定了有史以来第一项国际劳工标准，即《1919年（工业）工时公约》（第1号公约），该公约将每天8小时工作制作为一项国际准则。此后，工作时间一直是国际劳工组织（ILO）工作的一个重要焦点；事实上，人们甚至可以认为工作时间是国际劳工组织成立时的劳工世界与21世纪快节奏的劳工世界之间的一种“桥梁”。

这份国际劳工组织关于工作时间的全球报告重点关注实际工作时长、工作时间安排及其对工作与生活平衡的影响。本报告纳入了一系列此前从未编制过的有关工作长时的统计数据，既包括新冠疫情爆发前和爆发中的演变情况。报告接着关注了工作时间等式的另一端，即工作时间安排（也称为工作时间表），并回顾了当前最主要的工作时间安排类型，如轮班工作、非全日制工作和弹性时间安排，及其对工人工作和生活平衡的影响。接下来，本报告深入分析了工人的实际工作时长与他们希望的工作时长之间的匹配和不匹配的情况，以及这些情况对工作与生活平衡的影响。本报告还回顾和分析了政府和企业为在新冠疫情流行期间保持组织运作和工人就业而采取的与工作时间有关的危机应对措施，如工作共享或短时工作计划和居家远程工作。最后，本报告总结了前面所有章节的主要结论，并考虑了它们对有关工作时间与工作与生活平衡的公共政策和企业政策的影响。

如今，劳工世界的数字化转型对工作时间和工作安排产生了深远的影响，我相信这份报告将成为全世界从业者和决策者的有用参考工具。我也希望它能鼓励进一步的举措，将工作时长、安排方式和休息时间结合起来，以改善人类的生活和工作条件，增强大家选择和控制工作时间的能力。

菲利普·马尔卡登特 (Philippe Marcadent)
包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件处 (INWORK) 处长



▶ 目录

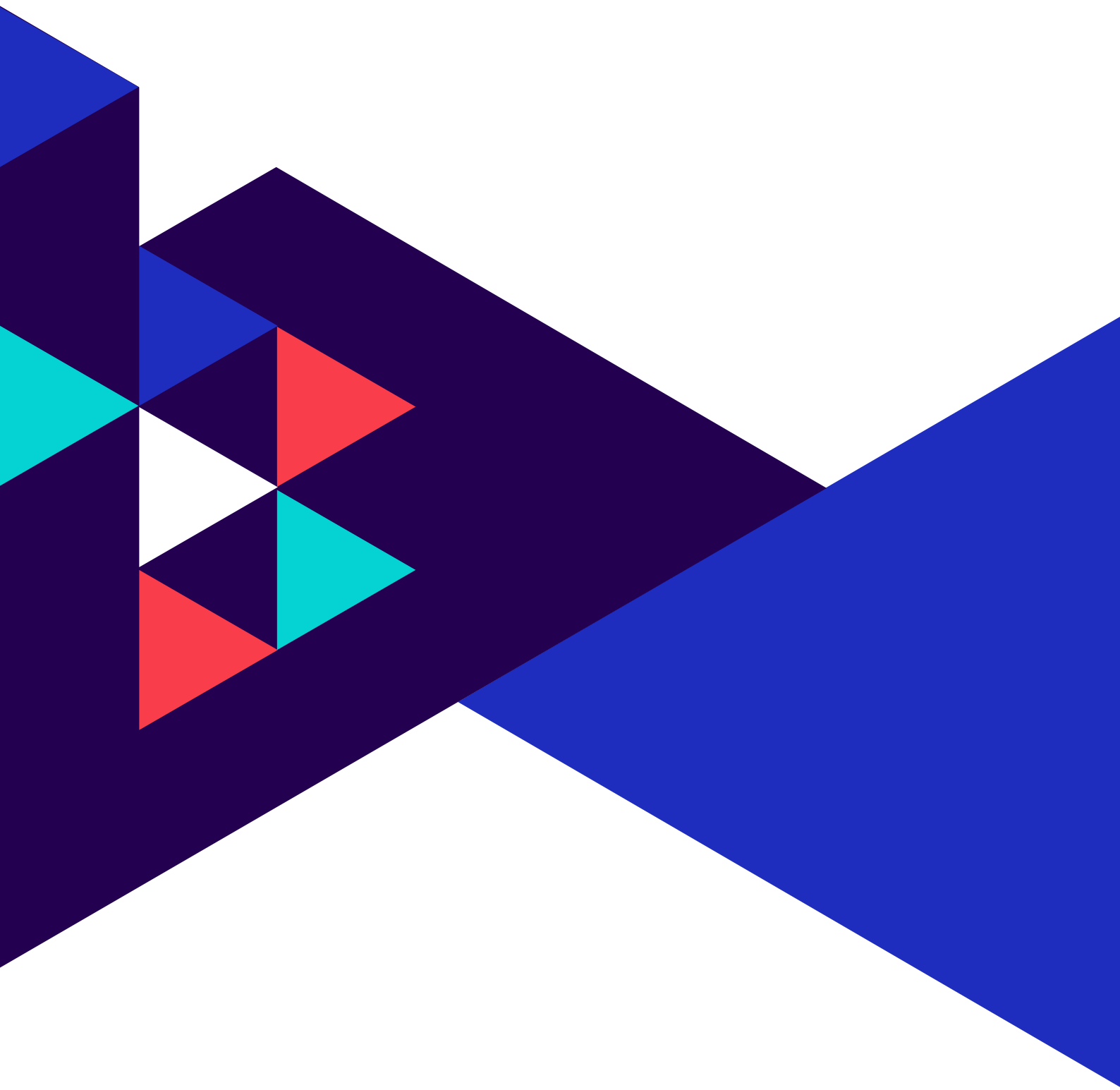
前言	iii
致谢	ix
1. 导言	1
1.1 工作和生活平衡在劳工世界的重要性	1
1.2 本报告的内容	3
2. 全球工作时间模式和发展	7
2.1 引言	7
2.2 工时的一些纵向趋势	8
2.3 平均工时数	11
2.3.1 长工时	13
2.3.2 按就业状况划分的长工时	15
2.3.3 按经济部门和职业划分的长工时	17
2.3.4 新冠疫情期间长工时的演变	20
2.3.5 短工时、极短工时和与时间有关的就业不足	22
2.3.6 按就业状况划分的短工时和极短工时	28
2.3.7 按经济部门和职业划分的短工时和极短工时	32
2.3.8 新冠疫情期间短（非全日制）工时的演变	34
2.4 非正规经济中工时的独特情况	40
2.5 结论	48
2.6 参考文献	49
3. 工作时间安排及其对工作和生活平衡的影响	51
3.1 标准工作周	51
3.2 轮班工作（包括夜班和周末班）	52
3.3 非全日制工作	55
3.3.1 非全日制工作对工作和生活平衡的影响	57
3.3.2 极短工时和“随叫随到”的工时安排	58
3.3.3 “随叫随到”工作对工作和生活平衡的影响	59
3.4 弹性时间，包括时间银行安排	61
3.4.1 对工作和生活平衡的影响	63
3.5 压缩工作周	64
3.5.1 对工作和生活平衡的影响	64
3.6 工时平均制，包括年化工时	65
3.6.1 对工作和生活平衡的影响	65
3.7 结论	66
3.8 参考文献	67

▶ 目录

4. 工人期望的工作时间与实际工作时间之间的匹配与不匹配	73
4.1 数据和衡量标准	74
4.2 全球的工作时间不匹配情况：近期现状	74
4.2.1 客观衡量标准：就业不足与过度就业	75
4.2.2 主观衡量标准：就业不足和过度就业	85
4.2.3 工作时间不匹配中的性别差异	92
4.2.4 职业技能与工作时间不匹配	93
4.2.5 工作时间不匹配及其对工作和生活平衡的影响	96
4.3 工作时间不匹配对工人幸福感的影响	99
4.3.1 生活和工作满意度	99
4.3.2 身体健康	99
4.3.3 心理健康	100
4.3.4 工作时间不匹配对雇主的影响：生产力、业绩和留任	100
4.4 结论	101
4.5 参考文献	102
5. 工作时间相关的危机应对措施	110
5.1 引言	110
5.2 使用工时相关措施应对危机	112
5.3 工时减少和工作保留	116
5.3.1 工时减少的相关性	116
5.3.2 以金融危机为范例	117
5.3.3 新冠危机期间对工作保留的监管	118
5.3.4 工作保留规定的实施	120
5.3.5 工作时间减少的比较	122
5.4 在新冠危机期间对弹性工时措施的使用	126
5.4.1 新冠危机期间短期导向的弹性工时工具的使用实例	129
5.4.2 生命阶段弹性工时工具的使用实例	130
5.5 居家远程工作（居家办公）	132
5.6 结论	135
5.7 参考文献	137

6. 结论和对政策的影响	142
6.1 本报告的主要结论	142
6.2 对公共政策和企业 / 组织政策的影响	144
6.2.1 公共政策（国家和部门层面）	144
6.2.2 企业 / 组织政策	148
6.2.3 结论	150
6.3 参考文献	151



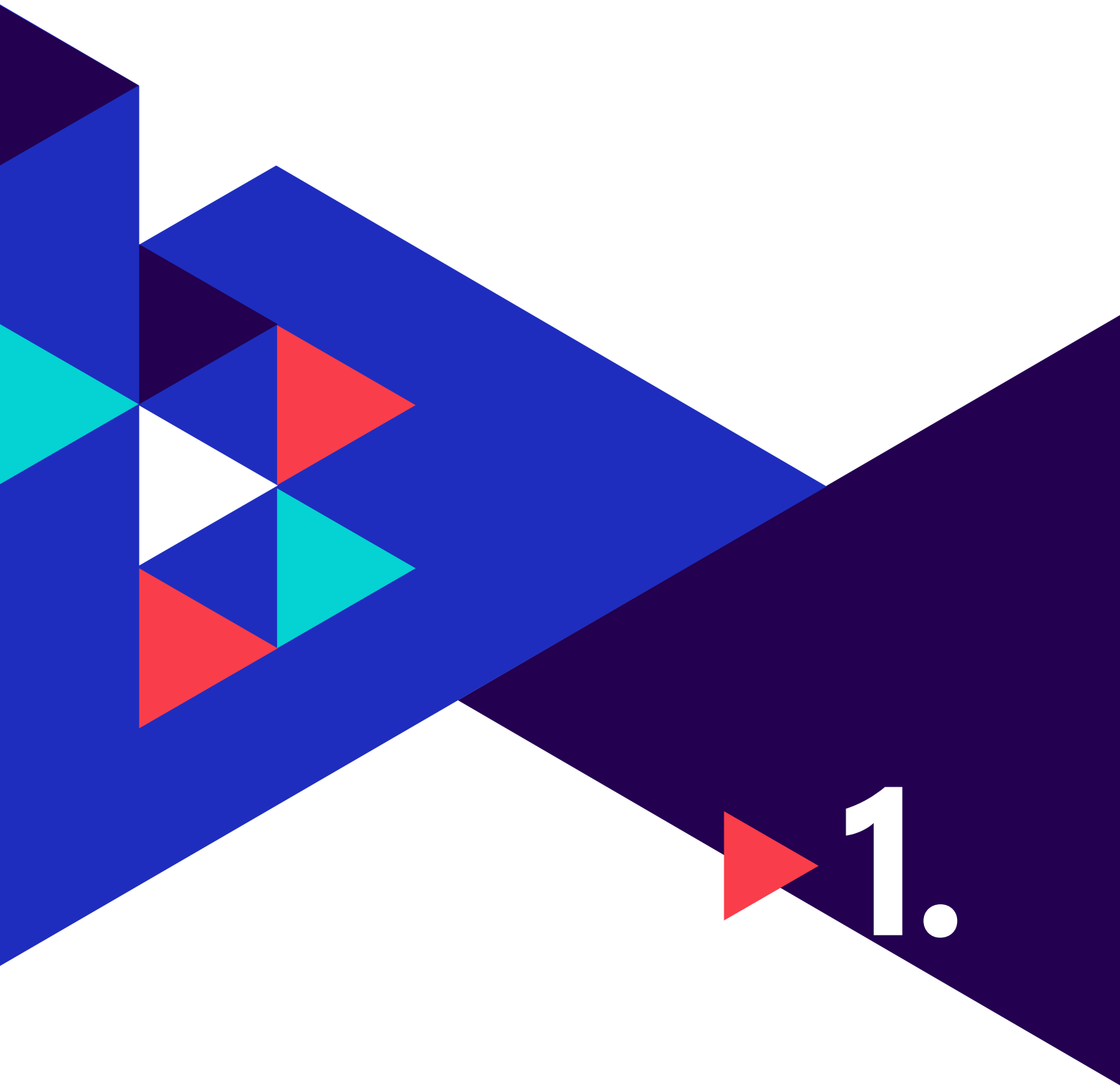


► 致谢

《全球工作时间与工作和生活平衡》是各方人士广泛合作的成果，他们都对本报告作出了重要贡献。

本报告的设计、开发和制作由工作条件小组组长和劳工组织首席工作时间技术专家琼·梅森格 (Jon C. Messenger) 管理。他还研究和编写了本报告的第一、第二、第三和第六章。定量分析师弗洛伦斯·邦内特 (Florence Bonnet) 汇集并编制了本报告中的绝大部分统计数据，并共同撰写了第四章。第四章的另一位合著者是美国宾夕法尼亚州立大学阿宾顿分校的隆尼·戈尔登 (Lonnie Golden) 教授，他在担任劳工组织访问学者期间开始从事该章中的分析工作。德国杜伊斯堡-埃森大学就业和技能资质研究所的安格利卡·金美林 (Angelika Kümmerling) 博士和托马斯·海皮特 (Thomas Haipeter) 博士共同撰写了本报告的第五章。本报告的其他贡献者包括：定量分析师塞尔吉·苏亚雷斯·迪伦·索亚雷斯 (Sergei Suarez Dillon Soares)，他编写了第二章中关于新冠疫情期间短时 (非全日制) 工作的演变部分；前 INWORK 工作人员约瑟夫·汉弗雷斯 (Joseph Humphreys)，他编写了本报告第三章的初稿以及本报告不同章节中的三个文本框。最后，同样重要的是，安妮·德鲁加德 (Anne Drougard)、克莱尔·皮佩尔 (Claire Piper)、外部编辑迈克尔·罗斯 (Michael Rose)，以及我们国际劳工组织文件与出版物制作、印刷与分销部门 (PRODOC) 的同事，在编写和制作本报告的最终版本时，在编辑、格式、布局和质量控制方面提供了重要的行政支持。

作者们还要感谢包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件处处长菲利普·马尔卡登特 (Philippe Marcadent)，他在编写本报告的漫长且挑战重重的过程中提供了宝贵的指导、支持和灵活性。



▶ 1.

1. 导言

国际劳工组织的《费城宣言》坚称：“劳动不是商品”（第 I (a) 条）。虽然从表面上看，这一声明似乎相当理想化，但其只是承认了一个明显的事实，即与可交易的商品（货物和服务）不同，工人对自己和家人抱有希望、梦想和愿望。《费城宣言》继续申明：“全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展。”（第 II (a) 条）。换言之，工人从事有偿工作不仅仅是为了满足其物质需求；也是寻找机会来满足自己的个人生活需求。在当今世界，我们可以说，这意味着工人需要保持健康的工作和生活平衡。

自国际劳工组织成立以来，工作时间一直是其工作的核心，国际劳工组织的第一个公约——《1919 年（工业）工时公约》（第 1 号公约）就与工作时间有关。事实上，自工业革命开始以来，限制工作时长一直是一个与保护工人健康有关的重要问题，包括保护他们在更广泛意义上的福祉。早期极长的工作时长带来了社会和健康成本，引发了通过《公约》（第 1 号公约）来限制工作时间的运动——首先是针对妇女和儿童，后来是针对所有工人。

在随后的一个世纪里，工作时间继续在劳动和就业的辩论中占据重要位置，不仅是工作时长，还有工作时间安排或工作时间表：如何安排工作时间。工作时间的两个方面——工作时长和工作时间安排（工作时间表）——都是决定工人如何平衡有偿工作和个人生活的关键因素，个人生活也包括家庭责任和其他个人需求。例如，长时间的工作（每周超过 48 小时）对工人的工作和生活平衡产生负面影响，而较短的工作时间则有助于促进这种平衡。可预测或灵活的工作时间安排也有助于促进更好的工作和生活平衡，而不可预测的时间安排则会产生相反的效果。总之，工作时长和工作时间安排都影响着工人的工作和生活平衡。

1.1 工作和生活平衡在劳工世界的重要性

尽管一个多世纪以来，限制工作时长以保护工人健康一直是一个重要的问题，但工作和生活平衡作为一个重要的社会目标而出现要晚得多，这一目标的出现得益于政策制定者进一步认识到工人在协调个人生活与有偿工作方面所面临的困难。这种认识最初因为“男性养家糊口模式”的衰落而产生，之后女性大规模进入劳动力市场，带来了“双职模式”，即假定所有成年人都从事有偿工作。女性对男性经济依赖的减弱是一种积极的发展，但也带来了新的挑战，因为许多女性现在面临着“两班倒”：第一班是有偿劳动，第二班是在家里从事无偿劳动 [霍斯柴尔德 (Hochschild) 和曼蓉 (Machung)，1989]。这种工作和生活的冲突如今仍然存在，特别是对女性而言，在所有国家，她们都继续承担大部分的家务和照护任务 (劳工组织，2018 年)。然而，男性也面临着这种冲突，或许是因为他们正在慢慢地不断增加对家庭事务的参与，这种冲突也越来越严重 [哈林顿 (Harrington) 等人，2016; 克诺普 (Knop) 和布鲁斯特 (Brewster)，2016 年]。此外，与人口老龄化相关的人口结构变化以及照顾老年家庭成员的负担，进一步加剧了工作和生

活的冲突。这种发展除了对个人产生影响（比如，压力），对企业也带来了工作和家庭冲突引起的负面外部因素，包括与疲于照顾家庭成员的工人有关的生产力水平下降和缺勤（布希（Boushey）2016；皮森伯格（Pitsenberger）2006）。新冠疫情加剧了这些担忧，至少在较发达的国家是这样。这导致许多工人寻求能够带来更大弹性的新工作，特别是能够远程进行的工作，这使他们有机会在有偿工作和个人生活之间实现更好的平衡，包括分出更多时间给家人，也有更多的时间投入自己的个人爱好。因此，近几十年来，改善与促进工作和生活平衡已成为政策制定者越来越关注的问题。

更好的工作和生活平衡关乎着雇员的诸多利益。首先，经验表明，在认为工作和生活高度平衡的工人中，更好的工作和生活平衡有助于提高工作满意度，带来更强的职业保障感[伯克（Burke）和格林格拉斯（Greenglass），1999年；科塞克（Kossek）和奥泽基（Ozeki），1998年；奇莫特（Chimote）和斯里瓦斯塔瓦（Srivastava），2013年]。合理的工作和生活平衡对雇员的身心健康也有明显的积极影响。例如，基于美国全国变化中的劳动力研究（全国范围内有代表性的职场成年人样本）数据的实证分析发现，工作和生活平衡政策会降低压力水平[哈尔佩恩（Halpern），2005年]。另一方面，如果工人不能实现合理的工作和生活平衡，他们的健康可能会受损。工作时间是影响工人工作和生活平衡的一个重要因素。例如，过长的每周工作时长（超过48小时）与上报的工作和生活平衡水平降低以及工作家庭冲突的增加有关，如果这种过长的工作时长是非自愿的则更是如此[法甘（Fagan）等人，2012年]。事实上，法甘等人回顾了大量的研究，这些研究将较长的工作时长作为工作和生活冲突的重要预测因素，他们得出结论：工作与家庭不协调、较少参与社区和市民生活以及较低的生育率都是较长的工作时长带来的常见后果。此外，这种工作和生活的不平衡也可能会损害精神健康，带来压力、焦虑和较低的工作和生活满意度。例如，研究发现，上报大量工作和家庭冲突的工人面临更高的抑郁水平和更糟的健康状况，并且更有可能严重酗酒[弗罗内（Frone），拉塞尔（Russell）和巴恩斯（Barnes），1996年]。总的来说，健康的工作和生活平衡已被证明会对工作体验有积极的影响，并能有效防止对身心健康的负面影响[奇莫特（Chimote）和斯里瓦斯塔瓦（Srivastava），2013年]。

雇员保持健康的工作和生活平衡也会对雇主有益，并为企业带来一些积极的影响。实施工作和生活平衡政策的公司可从以下方面受益：更高的现有雇员留任率、更好的招聘、更低的缺勤率和更高的生产力。例如，一项针对北美45家促进工作和生活平衡的公司的研究发现，这种政策的存在有助于提高雇员留任率和改善招聘[威廉姆斯（Williams）等人，2000年]，其他一些研究也报告了类似的结果[马克斯韦尔（Maxwell）等人，2007年；波特（Porter）和艾曼（Ayman），2010年]。在对一个公共服务机构实施灵活时间安排的纵向评估中，达尔顿（Dalton）和梅施（Mesch）（1990年）发现，实验组的雇员缺勤率明显下降，但对照组没有。这些发现得到了分析弹性工时安排的研究的一项元分析的支持，该分析发现灵活的时间安排和缺勤率之间存在明显的负相关[巴尔特斯（Baltes）等人，1999年]。此外，实施注重加强工作和生活平衡的政策的企业也报告了更高的生产力水平[邦德（Bond）和加林斯基（Galinsky），2006年]。更具体地说，一些研究显示，灵活的工作安排与自我报告的更高水平的注意力、专注度和动力之间存在关联[拉贝（Raabe），1996年；威廉姆斯（Williams）等人，2000年]。同样，针对注册会计师进行的一项案例研究[（Lewis 1997）发现，在自愿的基础上减少工作时间有助于提高自我报告的工作效

率。最后，雇主也会受益于更忠诚的雇员：让工人能够根据自己的需要安排工作时间的政策与更高的工作满意度、忠诚度和组织认同感相关 [威廉姆斯 (Williams) 等人, 2000 年; 帕特 (Batt) 和瓦尔库尔 (Varcour), 2003 年]。对 3,381 名美国工人进行的调查显示, 灵活的工作时间政策和育儿援助与承担家庭责任的雇员的忠诚度有关 [罗琳 (Roehling), 罗琳 (Roehling) 和摩恩 (Moen), 2001 年]。作为新冠危机的应对措施而展开的全球远程工作实验以及疫情后的“大辞职”现象提供了新的有力证据, 表明在决定工作时间、地点和方式方面为工人提供更大的弹性, 会带来积极的商业结果, 包括更高的生产力, 反之, 限制这种弹性会带来大量的成本, 包括更高的人员流动率。因此, 有大量的证据表明, 工作和生活平衡政策为企业带来了巨大的利益, 论证了这种政策对雇主和雇员而言都是“双赢”的结论。

1.2 本报告的内容

本报告是国际劳工组织成立以来第一份关于工作时间的全球报告, 重点关注实际工作时长、工作时间安排 (工作时间表) 及其对工作和生活平衡的影响。然而, 必须强调的是, 本报告不包括与工作时间有关的国家法律, 国际劳工组织在 2018 年对这些法律进行了全面的审查。¹

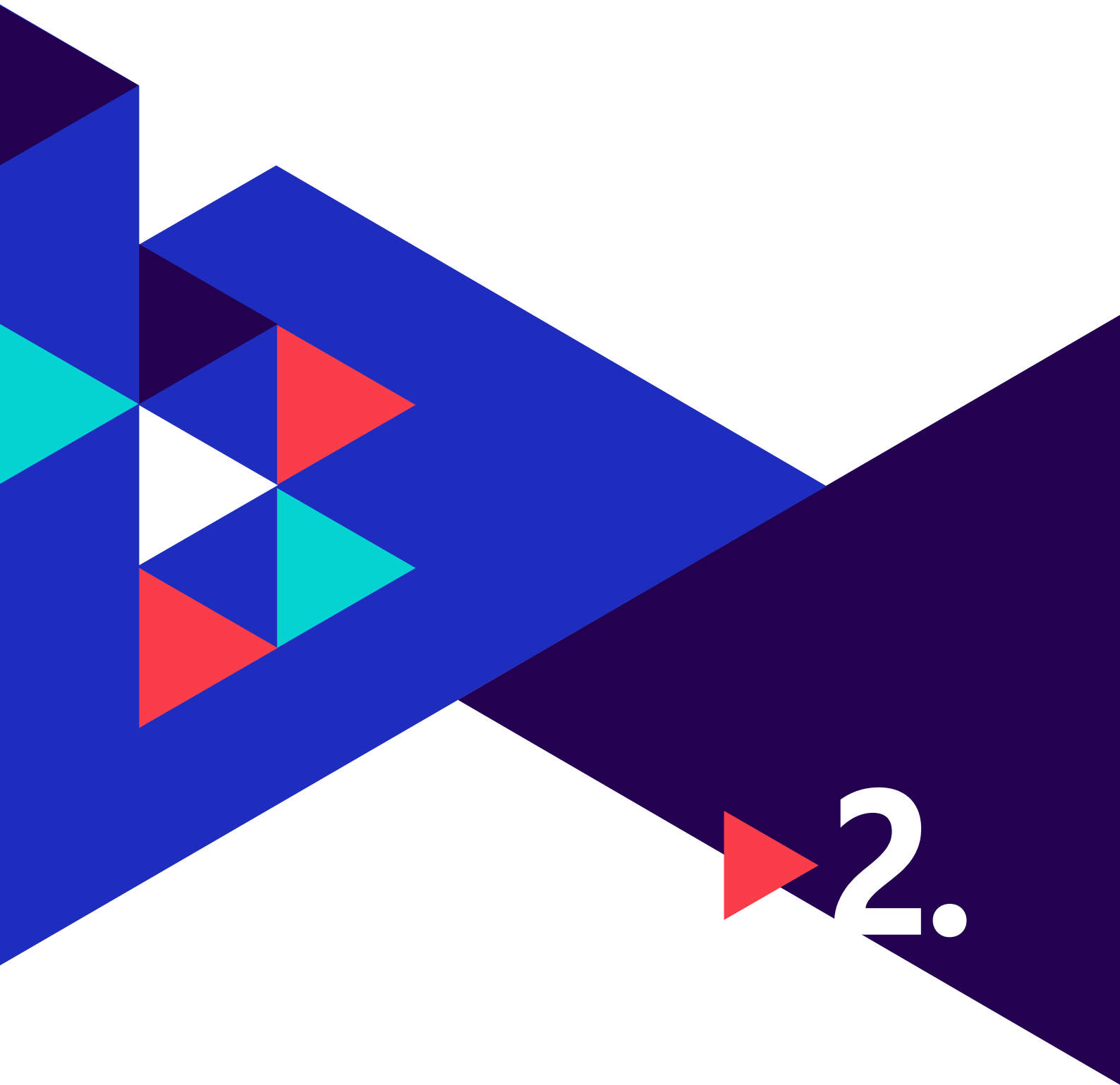
本报告首先回顾了有关工作时间的全球模式和发展, 包括新冠疫情爆发前及爆发期间的演变情况 (第二章)。然后, 本报告转向工作时间等式的另一端, 即工作时间安排 (工作时间表), 以审查不同类型的工作时间安排 (工作时间表), 如轮班工作、非全日制工作和灵活时间安排, 及其对工人的工作和生活平衡的影响 (第三章)。接下来, 本报告根据一个特殊的新冠疫情前的数据集——国际社会调查项目 (ISSP) 工作取向的第四模组 (2015 年, 唯一一个范围不限于欧洲 (第四章) 的, 有关工人对其工作时长偏好的国际可比较数据来源), 深入分析了工人的实际工作时长与他们希望的工作时长之间的匹配和不匹配的情况, 以及这些情况对工作和生活平衡的影响。然后, 本报告通过回顾政府和企业为保持组织运作和工人就业而采取的与工作时间有关的危机应对措施, 更深入地探讨了疫情期间的工作时间发展情况, 如工作共享或短时工作计划——上一次经济危机即大衰退期间已经证明了其价值——以及居家远程工作 (第五章)。最后, 报告总结了第二章至第五章的主要结论, 并考虑了它们对公共政策和企业的工作时间以及工作和生活平衡政策的影响 (第六章)。

¹ 本报告不涵盖与工作时间相关的国家法律, 因为在 2018 年的《关于工作时间文书的一般性调查——确保未来体面劳动时间》中全面地回顾了与工作时间相关的法律发展。

▶ 参考文献

- Baltes, Boris B., et al. 1999. "Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria". *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 496–513.
- Batt, Rosemary, and Monique Valcour. 2003. "Human Resource Practices as Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover". *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society* 42(2):189–220.
- Bond, James T., and Ellen Galinsky. 2006. *How Can Employers Increase Productivity and Retention of Entry-level, Hourly Employees?* Research Brief No. 2. Families and Work Institute.
- Boushey, Heather. 2016. *Finding Time: The Economics of Work-life Conflict*. Harvard University Press.
- Burke, Ronald J., and Esther Greenglass. 1999. "Work-Life Congruence and Work-Life Concerns among Nursing Staff". *Canadian Journal of Nursing Leadership* 12 (2): 21–29.
- Chimote, Niraj Kishore, and Virendra Srivastava. 2013. "Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees". *IUP Journal of Management Research* 12(1): 62–73.
- Dalton, Dan R., and Debra J. Mesch. 1990. "The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover". *Administrative Science Quarterly* 35: 370–387.
- Fagan, Colette, et al. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration of "Balance": A Review of the Evidence*. Conditions of Work and Employment Series No. 32. ILO.
- Frone, Michael R., Marcia Russell and Grace M. Barnes. 1996. "Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples". *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1): 57–69.
- Harrington, Brad, et al. 2016. *The New Millennial Dad: Understanding the Paradox of Today's Fathers*. Boston College Center for Work & Family.
- Hochschild, Arlie, and Anne Machung. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Penguin Books.
- ILO. 2018. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- Knop, Brian, and Karin L. Brewster. 2016. "Family Flexibility in Response to Economic Conditions: Fathers' Involvement in Child - Care Tasks". *Journal of Marriage and Family* 78 (2): 283–292.
- Kossek, Ellen Ernst, and Cynthia Ozeki. 1998. "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research". *Journal of Applied Psychology* 83 (2): 139–149.
- Krausz, Moshe, and Nechama Freibach. 1983. "Effects of Flexible Working Time for Employed Women Upon Satisfaction, Strains, and Absenteeism". *Journal of Occupational Psychology* 56 (2): 155–159.
- Lewis, Suzan. 1997. "'Family Friendly' Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins?". *Gender, Work and Organization* 4 (1): 13–24.

- Maxwell, Gill, et al. 2007. "The Incidence and Impact of Flexible Work Arrangements in Smaller Businesses". *Journal of Employee Relations* 29 (2): 138-161.
- Pitsenberger, D. Jeanne. 2006. "Juggling Work and Elder Caregiving: Work-Life Balance for Aging American Workers". *AAOHN Journal* 54 (4): 181-185.
- Porter, Stacey, and Roya Ayman. 2010. "Work Flexibility as a Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Quit". *Journal of Management & Organization* 16 (3): 411-424.
- Raabe, Phyllis Hutton. 1996. "Constructing Pluralistic Work and Career Arrangements". In *The Work-Life Challenge: Rethinking Employment*, edited by Suzan Lewis and Jeremy Lewis (Sage Publications), 128-141.
- Roehling, Patrica V., Mark V. Roehling and Phyllis Moen. 2001. "The Relationship between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective". *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2): 141-170.
- Williams, Margaret L., et al. 2000. "Outcomes of Reduced Load Work Arrangements at Managerial and Professional Levels: Perspectives from Multiple Stakeholders". Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Toronto, Canada.



▶ 2.

2. 全球工作时间模式和发展

2.1 引言

工作时间这一主题可以分为两个主要部分：(a) 工作时长；以及 (b) 这些工时的安排，通常被称为工作时间安排或工作时间表。本章将重点讨论工时方面的重要模式和发展，即正规经济和非正规经济中工时的长度或数量。

当今世界工作时间模式和发展最突出的特点是工时的分布不均衡。由于在许多国家，工作时间并不是紧紧围绕平均值（即法定的一周工作时间）分布的，因此，只关注平均工时的工作时间统计可能会导致人们误解某一地区、国家、部门或职业的典型工时。自工业革命开始以来，一些地区和工作群体对常规长工时及其影响的传统关注仍然存在，与此同时，短工时现象——通常被称为“非全日制工作”已经成为了另一些地区和工作群体关注的问题。短（非全日制）工时有可能有利于工作和生活的平衡，因为它们为工人提供了更多的时间投入其个人生活，包括承担其家庭责任。然而，短工时也可能是一个潜在的问题，特别是对于那些工作时间非常短的工人来说，因为他们和与时间相关的就业不足²以及过低或缺乏福利待遇（例如，没有社会保障福利，没有带薪休假）有关，也往往与不可预测的工作时间表有关。对于雇主来说，长工时和短工时都存在挑战：长工时会带来边际生产力的下降；而在短工时的情况下，如果企业经营是基于全日制的逻辑，那么非全日制工作可能更难管理（例如，安排轮班工作）。本章将简要讨论平均工时，但主要关注长工时和短工时，以及非正规经济中工时的独特情况。

2 与时间有关的就业不足率（TRU）是劳动力利用不足的衡量标准，它提供了愿意并可以增加工作时间（用于 SNA 生产边界内的生产），但在参考期内工作时间少于特定时间阈值的就业人员的比例信息。TRU 是就业不足的信号（国际劳工组织，2008 年）。

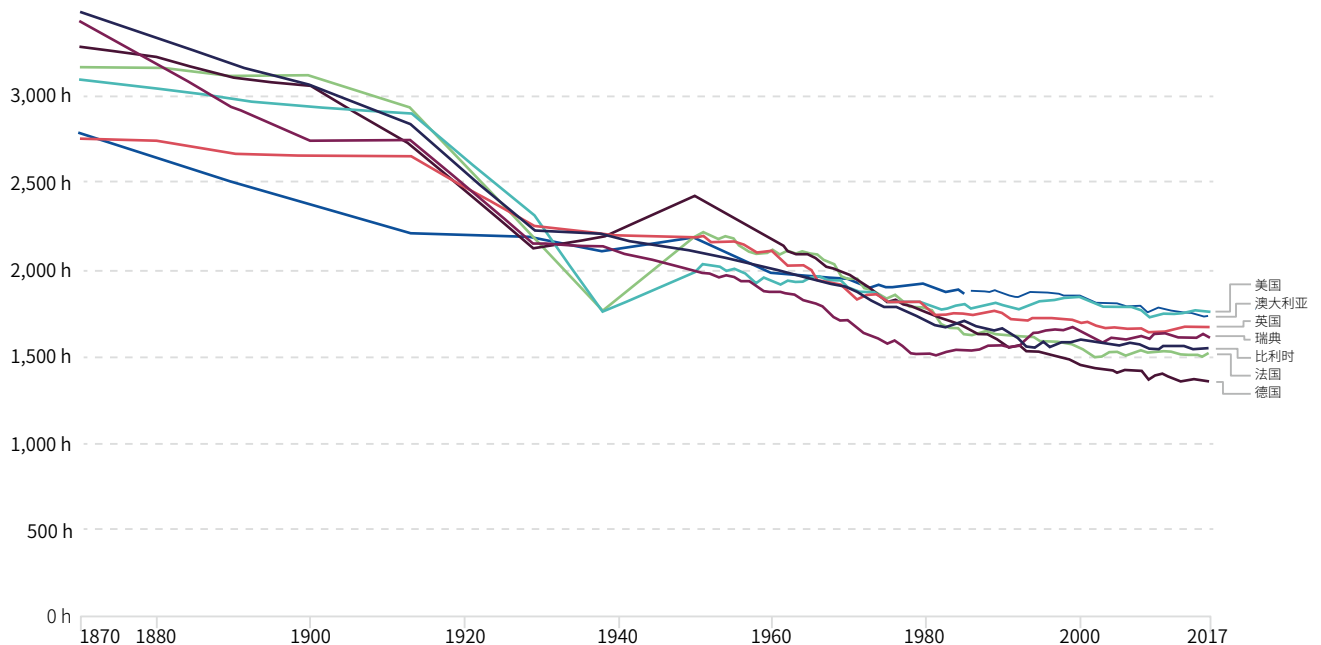
2.2 工时的一些纵向趋势

在回顾工时的现状之前，有必要简要地考虑一下我们是如何走到今天这一步的。下面的两幅图（图 1 和图 2）显示了选定的发达国家和选定的发展中国家与主要发达国家相比，每个工人年平均工时的纵向趋势。这两个数字有很大的不同。图 1 显示，从 19 世纪末到 20 世纪大部分时间，图中所示的所有发达国家都有明显的下降趋势，然后在本世纪末趋于平缓（德国明显例外）或甚至略有上升（如瑞典、美国）。与此形成鲜明对比的是，图 2 由于缺乏发展中国家在此之前的工时可用数据而开始得更晚（20 世纪 50 年代），显示图中所示的那些发展中国家（巴西、中国和印度）的工时要长得多，其中只有一个国家（巴西）出现了始于 20 世纪 70 年代的下降趋势。事实上，随着中国的工业化进程，每位工人的年平均工时实际上是增加的，而后在 21 世纪初趋于平稳。在韩国，随着工业化的发展，工人的年平均工时增加得更多，而后在 20 世纪 90 年代随着韩国的充分发展开始下降，并在 21 世纪初随着全国采用一周 40 小时工作时间的标准（不包括加班）而更大幅度地下降（详见以下文本框）。

► 图 1. 选定发达国家年平均工时的纵向趋势

每位工人的平均工时

每位工人全年的平均工时。在 1950 年之前，数据只对应于全日制生产工人（非农业活动）。从 1950 年开始，涵盖了主要根据国民账户数据衡量的经济中的总工时。



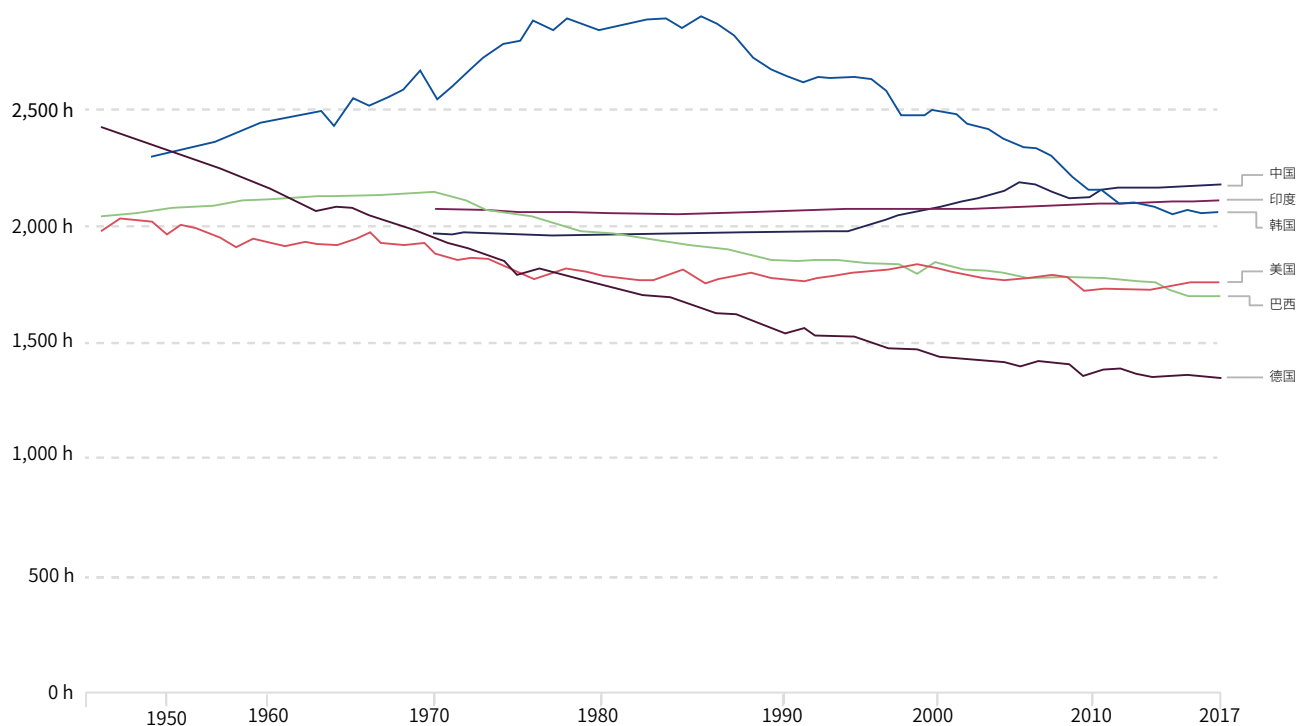
资料来源：胡伯曼（Huberman）和明斯（Minns）（2007 年）和 PWT 9.1（2019 年）

注：我们绘制了来自胡伯曼（Huberman）和明斯（Minns）（2007 年）的数据，并使用 PWT 的最新版本扩大了覆盖范围，该版本使用相同的基础资料来源。由于测量存在差异，国家之间的比较受到限制。

► 图 2. 选定发展中国家与两个主要发达国家的年平均工时的纵向趋势对比

每位工人的年工时

每位工人全年的平均工时。在 1950 年之前，数据只对应于全日制生产工人（非农业活动）。从 1950 年开始，涵盖了主要根据国民账户数据衡量的经济中的总工时。



资料来源：胡伯曼（Huberman）和明斯（Minns）（2007年）和 PWT 9.1（2019年）

注：我们绘制了来自胡伯曼（Huberman）和明斯（Minns）（2007年）的数据，并使用 PWT 最新版本扩大了覆盖范围，该版本使用相同的基础资料来源。由于测量存在差异，国家之间的比较受到限制。

► 文本框 1. 韩国的工作时间缩短

引入每周五天工作制

历史上，韩国是一个工作时间很长的国家，它在 2004 年通过修订《劳动基准法》引入了五天工作制政策，这就使星期六成为正式的非工作日，规定正常工作日的工作时长为 8 小时，并将标准的法定工作周的工作时长从 44 小时缩短至 40 小时。在那次劳动法改革之前，韩国每位就业者的年平均工时为 2,392 小时，是迄今为止经合组织国家中最长的（国际劳工组织，2016a）。2019 年，在新冠疫情之前，这个数字是每年 1,967 小时（经合组织数据，2021 年）。劳动法改革旨在应对与过长工时相关的负面影响。

实施情况

采用了分阶段的方法来缩短工作周的工作时长。2004 年，要求雇员数 1,000 名或以上的组织实施每周 40 小时工作制，之后在 2005 年，要求雇员数 300 名或以上的组织实施每周 40 小时工作制 [鲁道夫 (Rudolf)，2014 年]。2005 年，雇员数 100 名或以上的组织实施了每周 40 小时工作制，之后，在 2007 年，雇员数 50 名或以上的组织实施了该制度，2008 年，雇员数 20 名或以上的组织实施了该制度，2011 年，雇员数 5-20 名的组织实施了该制度。雇员数少于 5 人的组织不做要求。政府鼓励公共部门在这一举措中发挥带头作用，并分享实施缩短工时制度的最佳做法。例如，中央和地方政府分阶段实施新的每周工作制，先让雇员在一年时间里每隔一周的星期六休息，然后再全面实施每周五天工作制。

只要雇员和雇主达成协议，每周 40 小时工作制的法律允许将工作日的工作时间延长至 12 小时。为了帮助雇主进行过渡，前四个小时加班的费用为时薪的 25%，此后为时薪的 50%（韩国，2009 年）。三年后，超出每周 40 小时的额外加班时间的所有加班费被定为雇员工资的 50%。此外，如果双方就弹性工作时间安排达成一致，可以避免加班费。例如，如果一名雇员在某一周内工作了 48 小时，只要他在包括该周在内的三个月内每周的工作时数平均为 40 小时，那么就不需要在该周支付加班费。

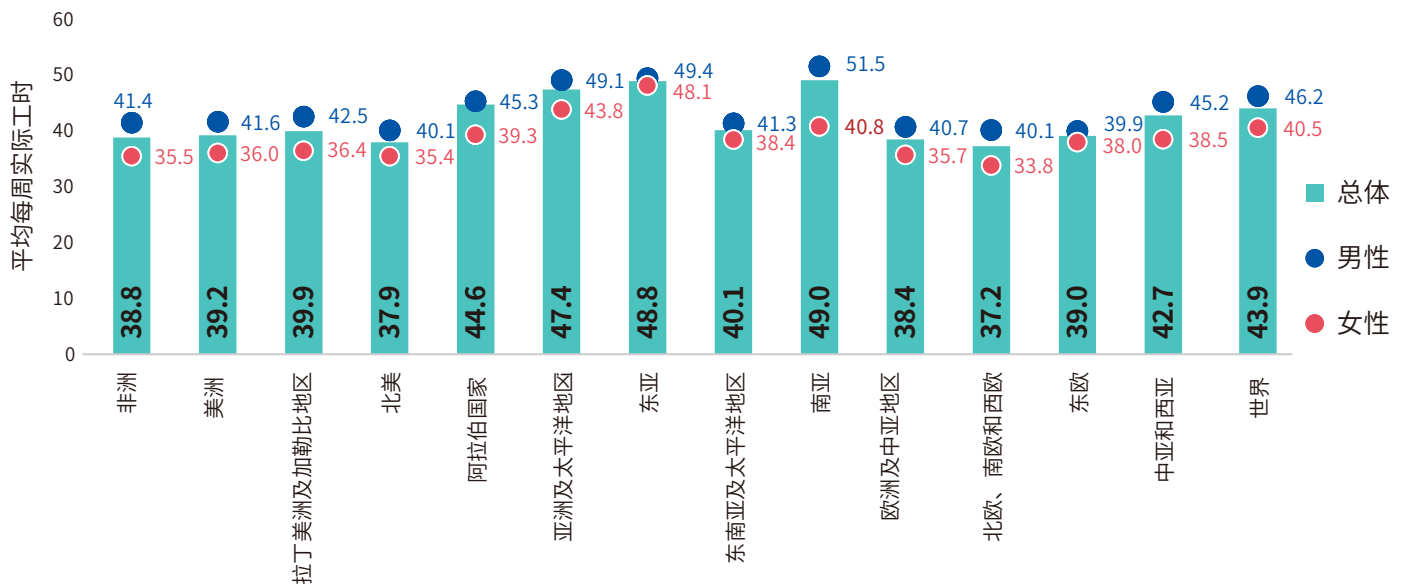
经济成果

2012 年，根据韩国劳动和社会研究所的数据，总工时从 18.7 亿小时缩短至 16.4 亿小时，工作岗位稳步增加，从 2001 年的 2157 万增加到 2011 年的 2424 万，增加了 12.3% (Yi-Guen, 2012 年)。据估计，对实际工作时间的影​​响是每人每周工作时间的下降，从 2001 年的 50.4 小时下降到 2011 年的 43.9 小时 (Yi-Guen, 2012 年)。此外，每周工时每减少 10%，就业就会相应增加 9.7%，这高于通常与工作时间缩短有关的 5%-6% 的增长 (Yi-Guen, 2012 年)。虽然截至 2012 年，超过一半 (53.5%) 的韩国雇员享受标准的每周五天工作制，但其余的雇员受雇于雇员数不多于 5 人的组织，因而仍然受制于每周 44 小时工作制的法定标准。

2.3 平均工时数

关于工作时间的经典统计指标是每周的平均工时数，即实际工时或主要工作的通常工时。³ 我们根据这一指标展开全球概览。

► 图 3a. 按性别和地理区域划分的每周平均工时（就业总人数，2019 年，基于 160 个国家的数据⁴）

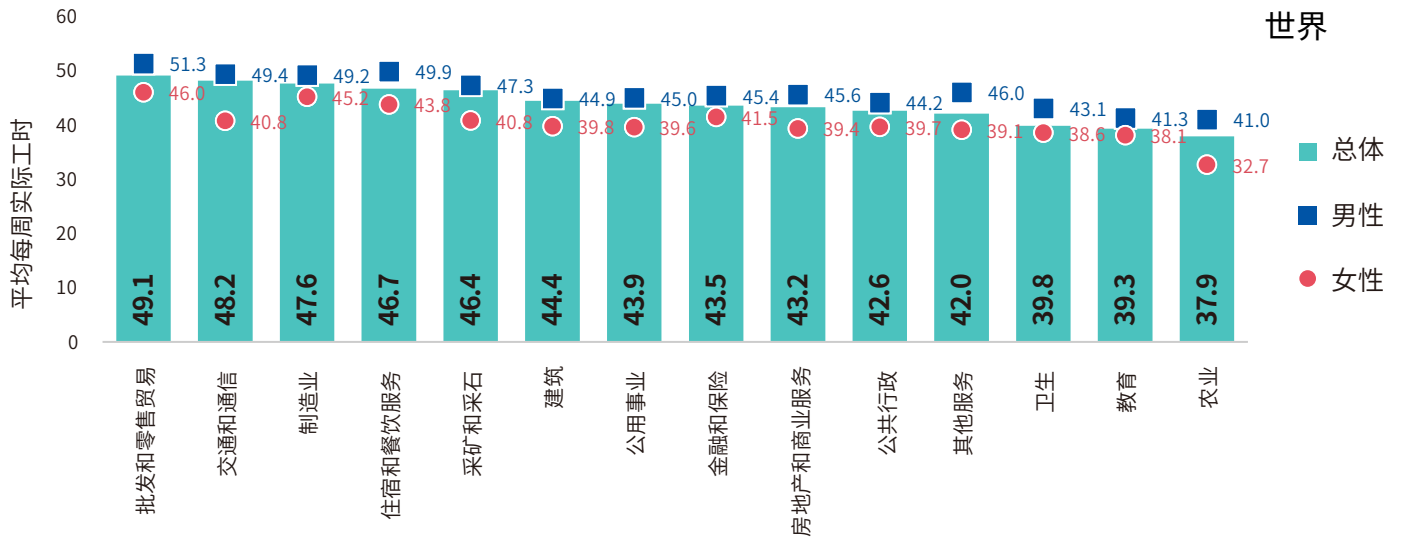


如图 3a 所示，在新冠疫情之前（2019 年或最近可用年份），全球有偿工作的每周平均工时数约为 43.9 小时。每周平均工时最长的（47.4 小时）显然是亚洲和太平洋地区，特别是在南亚（49.0 小时）和东亚（48.8 小时）。相比之下，每周平均工作时间最短的是北美（37.9 小时）以及欧洲和中亚（38.4 小时），尤其是北欧、南欧和西欧（37.2 小时）。世界其他地区位于这两个极端之间。从性别的角度来看，男性每周的平均有偿工时数比女性高一些，分别为 46.2 小时和 40.5 小时。然而，重要的是要记住，有偿工作中的这种性别差异并未反映出女性在无偿家务劳动和照护工作上所投入的时间量大大高于男性。

3 实际工时数据侧重于衡量特定周（参考周）的工时，而通常工时数据则尝试获取受访者每周的典型（通常）工时数。本章所列工时数据，如无特殊说明，均采用每周实际工时数据。

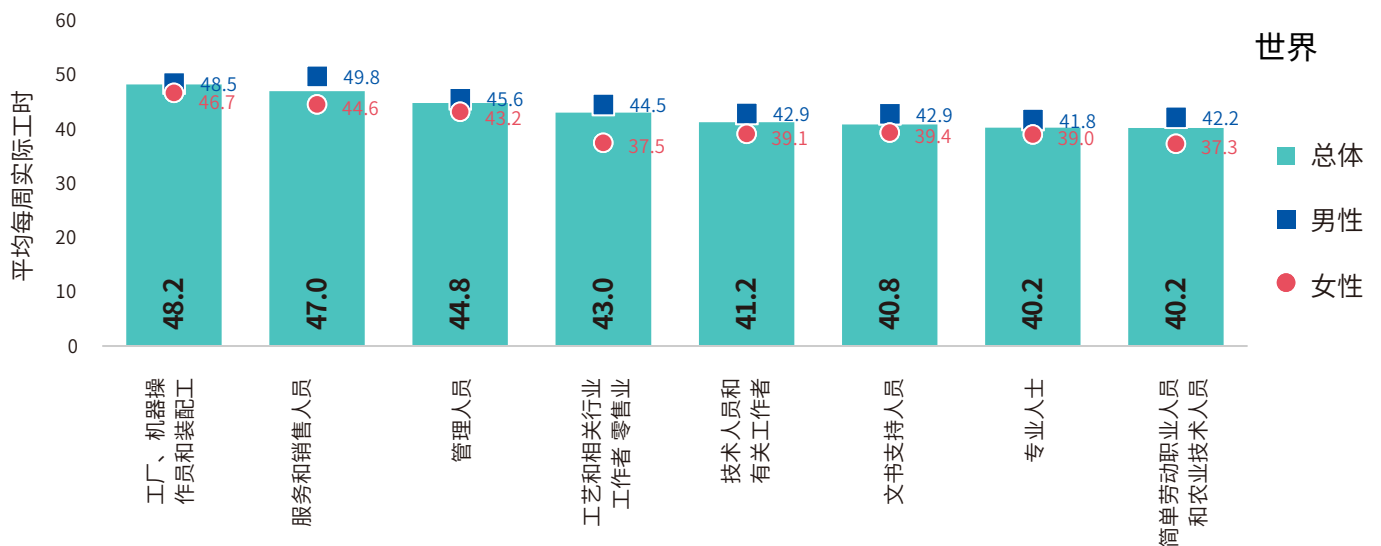
4 本图和本章中的所有后续图表均基于来自占全球就业总人数 95% 的 160 个国家 / 地区的调查数据（2019 年或可提供的最近一年）显示了新冠疫情前的工时情况。按收入阶层划分的国家 / 地区分类，见附件 1；按地区划分的国家 / 地区分类，见附件 2；国家数据的详细来源，见附件 3；有关用于计算本章中介绍的区域和全球估计值的方法的更多详细信息，见附件 4。

► 图 3b. 按性别和经济部门划分的每周平均工时（就业总人数，2019 年）



从部门角度看，图 3b 显示，在全球范围内，2019 年每周工作时间最长的部门是批发和零售贸易（49.1 小时）、交通和通信（48.2 小时）和制造业（47.6 小时）。每周工作时间最短的部门是农业（37.9 小时）、⁵ 教育（39.3 小时）和卫生服务（39.8 小时）（虽然新冠疫情所导致的对卫生服务部门的极端需求有可能大大增加该部门的平均工时。）

► 图 3c. 按性别和主要职业群体划分的每周平均工作时间（就业总人数，2019 年）



5 由于农业部门的工作具有高度的季节性，衡量该部门实际工时众所周知是困难的。因此，用于衡量的参考周是至关重要的，而用任一特定周的平均工时代表全年实际情况的置信度是不可能很高的。

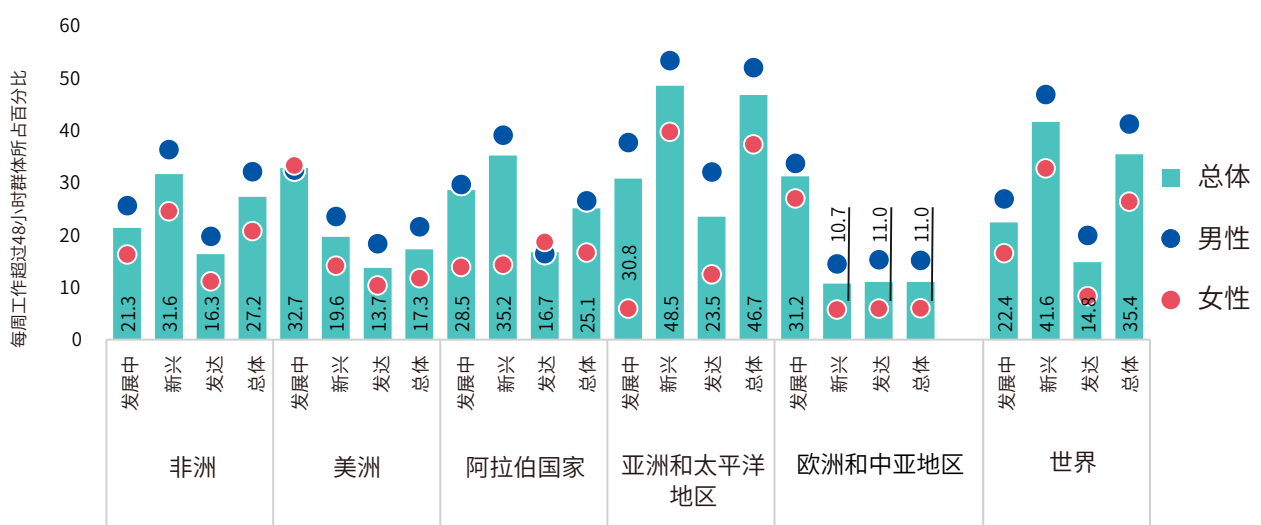
最后，图 3c 显示，平均工时最长的主要职业群体是工厂、机器操作员和装配工，他们每周平均工作 48.2 小时，紧随其后的是服务和销售人员，每周 47.0 小时。相比之下，专业人士和简单劳动职业人员，包括农业技术人员，每周平均工作 40.2 小时。

虽然这一关于平均工时的简要概述表明，这项特定的工作时间指标肯定是有用的，但太多关于工作时间的分析以从头到尾采用这一单一的衡量标准。这是一个严重的缺陷，因为与任何中心趋势的衡量标准一样，对每周平均工时的估计无法揭示某一地区、国家、部门、职业或其他分类的工时分布是呈正态分布还是偏态分布；在后一种情况下，这可能意味着工人的工时更有可能超出正常范围，趋向长工时或短（非全日制）工时。这就是本章其余部分重点关注正常范围以外的工时分布—即长工时和短（非全日制）工时的主要原因。此外，这种重点关注还有其他合理的理由，例如，经常性的长工时与各种负面影响有关，如对职业安全和健康、工作和生活的平衡以及生产力的影响，以及极短工时（每周少于 15/20 小时）与时间相关的就业不足有关（关于工时对不同利益成果的影响的深入讨论，见梅森格 (Messenger)，2018 年）。

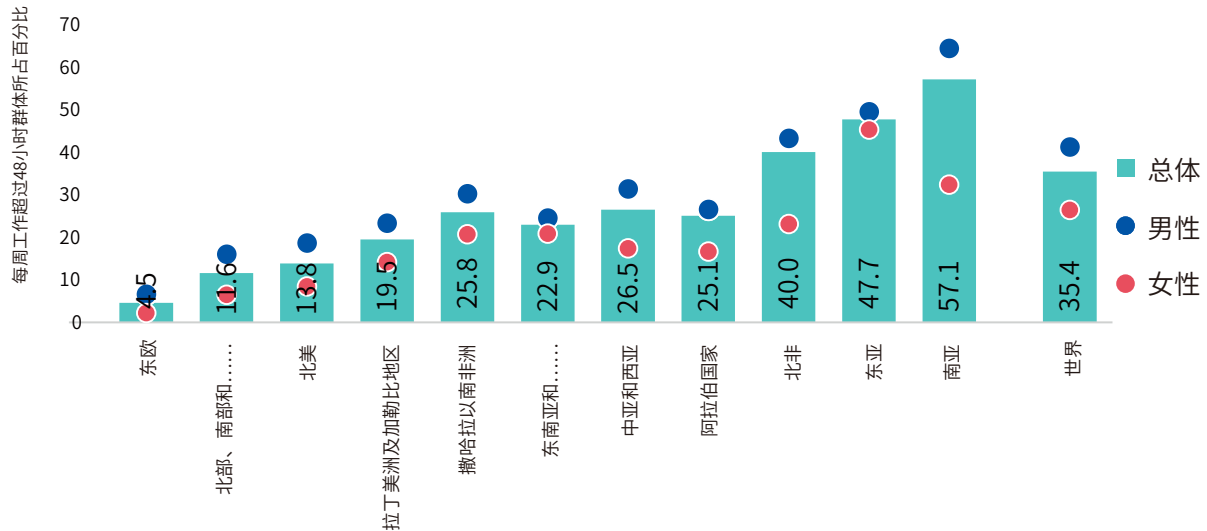
2.3.1 长工时

长工时可以被定义为通常每周工作超过 48 小时。这一定义符合相关的国际劳工标准，即《第 1 号公约》和《1930 年（商业和办公室）工时公约》（第 30 号），其中将正常工作时间限制为每周 48 小时。它也符合关于长工时对职业安全和健康、工作和生活的平衡以及生产力和绩效的负面影响的相关文献（关于工时对这些成果的影响的深入讨论，见梅森格 (Messenger)，2018 年）。

► 图 4a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作超过 48 小时的工人 (就业总人数，2019 年，单位：%)



► 图 4b. 按详细地理区域划分的每周工作超过 48 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



如图 4a 和 4b 所示，在新冠疫情开始之前的 2019 年，全球大约三分之一的劳动力（35.4%）每周工作超过 48 小时。图 4a 中的类别是基于国家的经济发展水平：发达（高收入）、新兴（中等收入）或发展中（低收入）。与发达国家相比，发展中国家工时如此之长的工人比例大大增加，在新兴经济体中的占比是最高的。通常每周工作超过 48 小时的工人比例最高的地区是亚洲和太平洋地区，那里有近一半的工人（46.7%）工作时间长。工作时间如此之长的工人比例最高的是南亚（57.1%）和东亚（47.7%）。非洲的长工时工人比例位居第二（27.2%），特别是北非（40.0%），随后是阿拉伯国家，为 25.1%。长时工作的工人比例最低的地区显然是欧洲和中亚（11.0%），特别是东欧（4.5%）。

在发展和新兴经济体，如此长工时的驱动力主要是低时薪和 / 或希望最大限度地提高收入（无论是工资还是来自个体劳动的收入），这意味着工人往往需要长时工作来维持生计 [李 (Lee)，麦凯恩 (McCann) 和梅森格 (Messenger)，2007 年；国际劳工组织，2009 年]。发达国家的情况则非常不同，特别是某些类别的受薪雇员，如专业工人和管理人员，组织可能期望他们不计工时地完成任务，和 / 或可能长时间工作以显示他们对组织的承诺，从而试图发展其职业生涯 [李 (Lee)，麦凯恩 (McCann) 和梅森格 (Messenger)，2007 年；劳工组织，2009 年]。

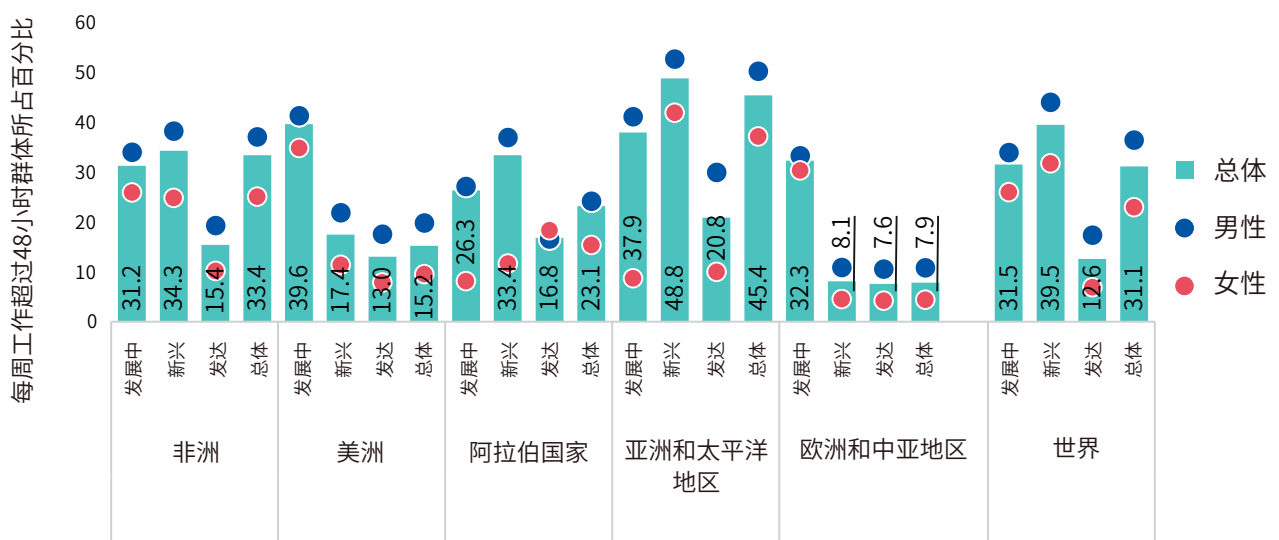
在长时有偿工作的发生率方面，也存在巨大的性别差异。如图 4a 和 4b 所示，总体而言，男性比女性更可能从事长时的有偿工作（41.2% 对 26.4%）。世界上几乎所有地区都是如此，只有东亚和东南亚及太平洋地区是显著例外，那里几乎没有性别差异。然而，正如上文已经指出的那样，重要的是要记住，有偿工作中的这种性别差异并不反映出女性总体而言比男性在无偿家务和照护工作上投入了更多时间。事实上，女性在这种无偿工作中更多的投入是男女在有偿工作时间方面存在差异的主要原因 [国际劳工组织，2018 年；Eurofound，2015 年；李 (Lee)，麦凯恩 (McCann) 和梅森格 (Messenger)，2007 年；]。

2.3.2 按就业状况划分的长工时

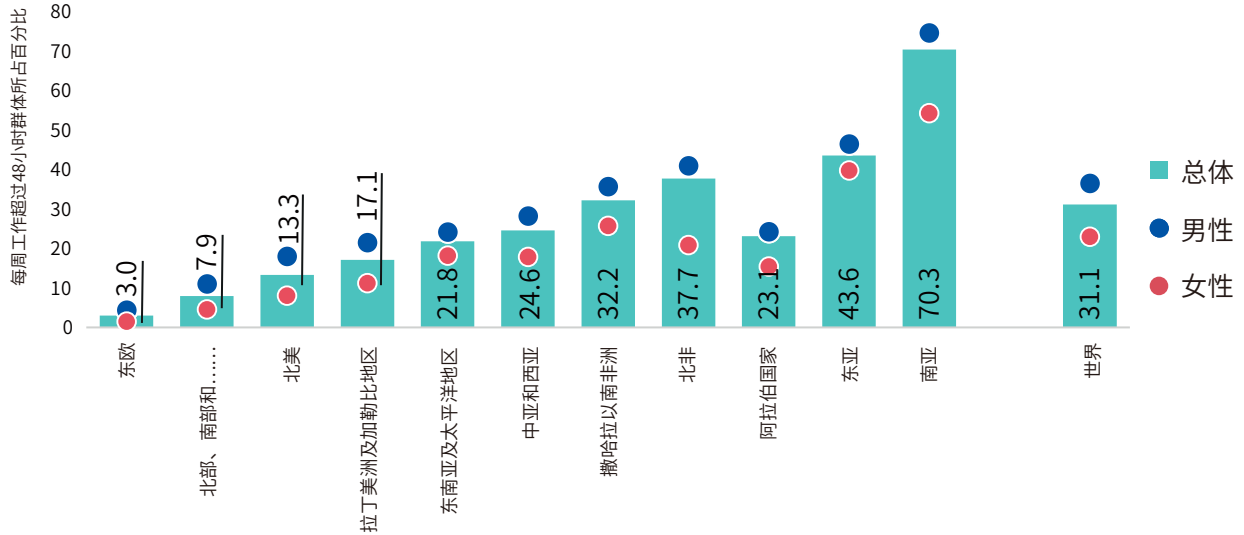
按就业状况看长工时尤为有意思，因为雇员和个体劳动者（自营工作者）工人的工作时间模式存在着巨大的差异（分别见图 5a、5b、6a 和 6b）。在全球范围内，31.1% 的雇员通常每周工作超过 48 小时，但个体劳动者的比例要高得多，达到 44.4%。在世界所有主要地理区域都是这一总体模式，唯一的例外是非洲，那里的雇员（33.4%）工作时间长的比例高于个体劳动者（27.7%）。这种经典模式逆转的主要原因是非洲的非正规经济占据主导地位——我们将在本章后面部分作论述。

在长工时普遍存在的地区，如亚洲和太平洋地区，两个群体之间的长工时差异显得更为微弱，在那里，45.4% 的雇员和 52.8% 的个体劳动者工时较长。这种模式在某些情况下甚至出现了逆转，最明显的是在南亚，那里的雇员（70.3%）比个体劳动者（54.2%）定期长时间工作的比例大得多。然而，个体劳动者更有可能长时间工作的普遍模式在长时工作相对罕见的地区变得更加引人注目。例如，在欧洲和中亚，27.7% 的个体劳动者经常长时间工作，而长时间工作的雇员只有 7.9%；换言之，这些地区的个体劳动者长时间工作的可能性是雇员的三倍以上。

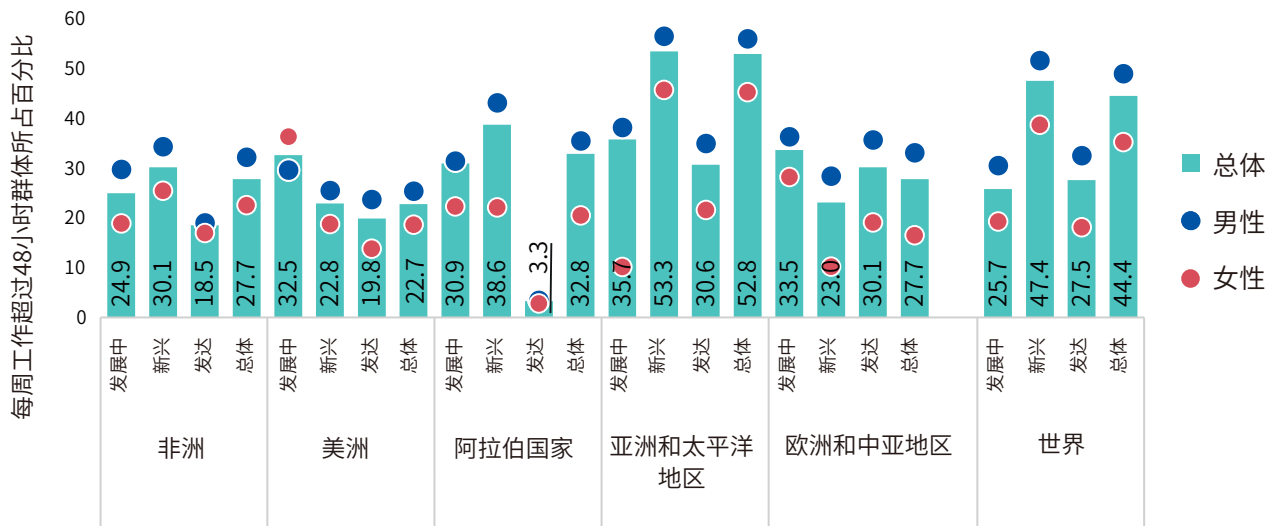
► 图 5a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作超过 48 小时的雇员（2019 年，单位：%）。



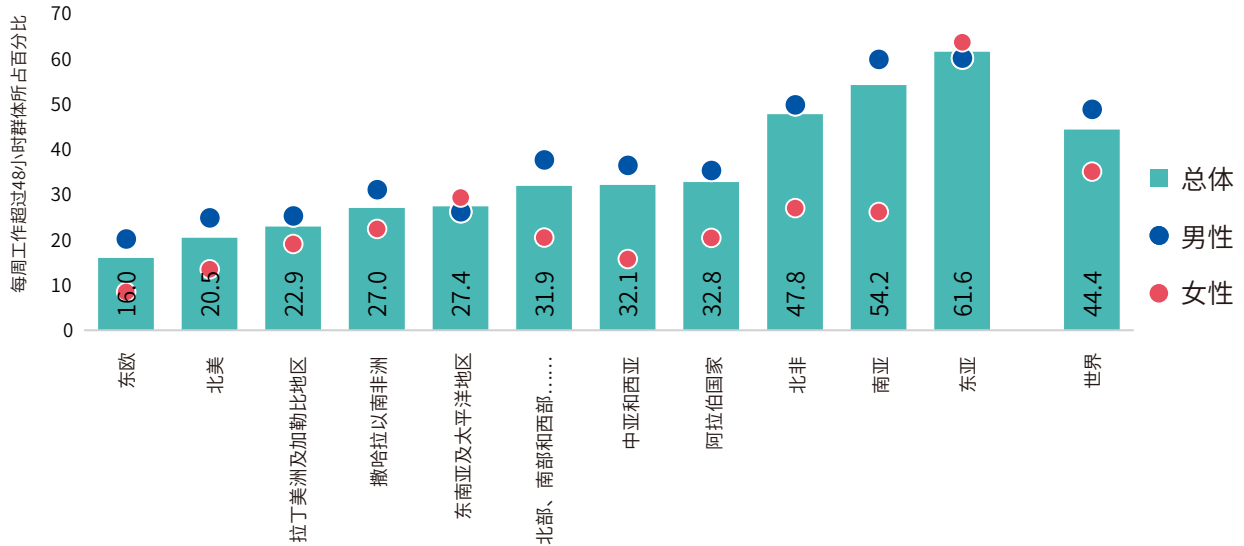
► 图 5b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作超过 48 小时的雇员（2019 年，单位：%）。



► 图 6a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作超过 48 小时的个体劳动者（自营工作者）工人（2019 年，单位：%）。



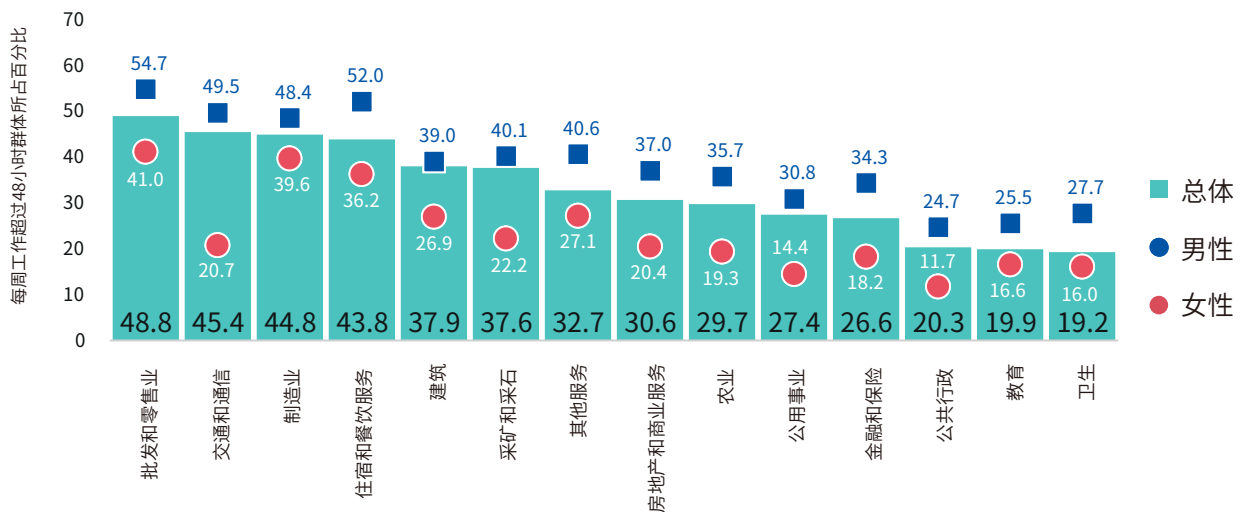
► 图 6b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作超过 48 小时的个体劳动者（自营工作者）工人（2019 年，单位：%）。



2.3.3 按经济部门和职业划分的长工时

在对新冠疫情（2019 年）发生前的长工时情况进行总结后，我们现在来看看按经济部门和职业划分的模式。

► 图 7. 按经济部门和性别划分的每周工作超过 48 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



如图 7 所示，长工时工人占比最高的经济部门是批发和零售业；全球范围内，该部门近一半的工人（48.8%）通常每周工作超过 48 小时。在交通、仓储和通信（45.4%）、制造业（44.8%）以及住宿和餐饮服务（43.8%）部门，长工时工人比例也超过了 40%。在另一端，工人最不可能定期长时工作的部门是公共行政（20.3%）、教育（19.9%）和卫生服务（19.2%）。在所有这些部门中，男性长时工作的比例都高于女性，特别是交通和通信部门，长时工作男性的比例是长时工作女性占比的两倍以上。

然而，如果我们看一下按地区划分的各部门长工时发生率，我们就会发现，批发和零售业中长工时工人的高比例主要是一个地区——亚洲和太平洋地区呈现的特点。该地区近三分之二的工人（64.6%）工作时间长，这一比例比其他地区高 20%（非洲第二高，为 44.1%）。事实上，在世界其他地区，批发和零售业部门的长工时工人的比例都不是最高的。例如，在美洲长工时工人比例最高的是采矿和采石部门（29.2%），而在阿拉伯国家是其他服务部门（36.2%），主要是由于该地区家政工人的工作时间长（见文本框 2）。

► 文本框 2. 工时和家政工人

定义家政工作

根据《2011 年家政工人公约》（第 189 号），家政工作是指“在一个或多个家庭中，或为一个或多个家庭从事的工作”，家政工人是“在一种雇佣关系范围内从事家政工作的人”。如果一个人只是偶尔或零星地从事家政工作，他们就不是家政工人。公约对住家和不住家的家政工人进行了区分。住家家政工人居住在其雇主的家中，而非住家家政工人早上到其雇主的家中工作，晚上回家，他们也可能为不止一个家庭工作（国际劳工组织，2011 年）。

家政工作的工作时间趋势

(1) 长工时

在一些国家，家政工人被排除在规定标准工作周的工作时间条例之外，导致了长工时。将其排除在外的理由是家政工作具有独特性——因为“家庭成员的需求并不总是可以预测的”（国际劳工组织，2021 年）。几乎有一半（48.9%）的全球家政工人的正常工时没有受到法律限制，他们主要集中在阿拉伯国家和亚洲及太平洋地区（国际劳工组织，2021 年）。住家家政工人最容易面临长工时的风险，因为他们居住在自己的工作场所，因此基本上可以每周 7 天每天 24 小时处于待命状态。

► 文本框 2. 工时和家政工人 (续)

(2) 缺乏明确的工作时间界限

家政工作的性质可能使其难以区分工作时间、休息时间和待命时间，特别是对住家家政工人而言（国际劳工组织，2021 年）。如果不提供明确的工作时间表，工作时间可能非常难以预测。对一些家政工人的要求是长时间工作，并随时能够工作，导致其休息时间减少。因此，重要的是要规范家政工作的不同时期，将待命时间列为工作时间，以帮助防止长工时（国际劳工组织，2015 年）。

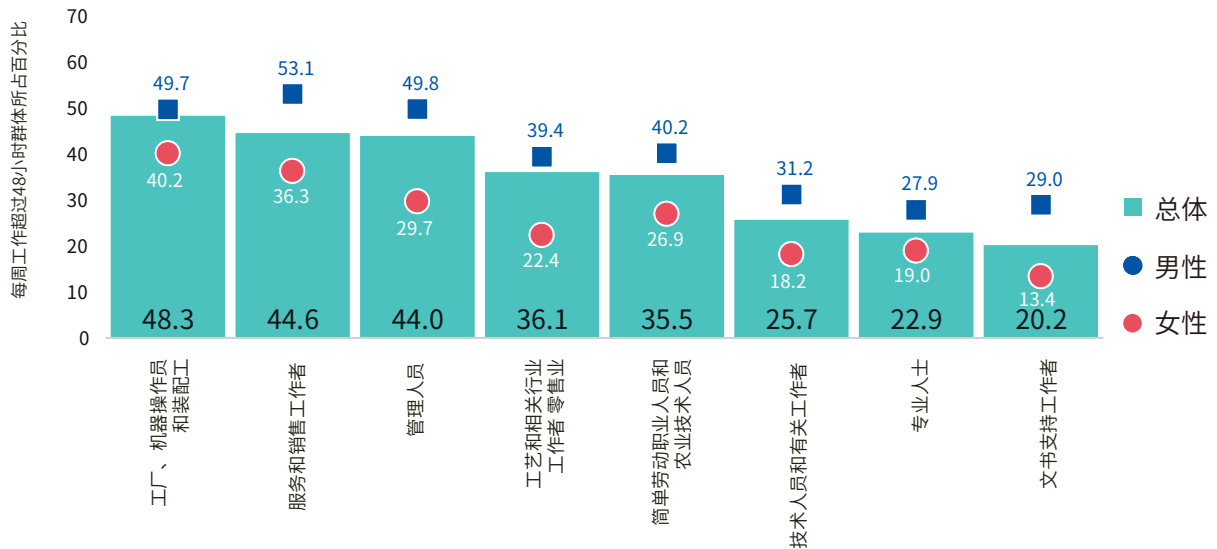
(3) 休息时间和年假

鉴于家政工作中工作时间的界限模糊，每周休息的权利是确保家政工人每周能够不受干扰休假的关键。国际劳工组织的一项研究发现，在被调查的 108 个国家中，有 77% 的国家赋予了家政工人每周休息的法定权利，休息时间从 24 小时到 48 小时不等（2021 年）。然而，37.3% 的家政工人集中在不保证他们每周休息权利的国家（如日本、韩国和中国）（国际劳工组织，2021 年）。在带薪年假方面也可以观察到类似的趋势，在国际劳工组织调查的国家中，77.8% 的国家每年为家政工人提供 2 至 4 周的带薪年假；然而，在阿拉伯地区和亚洲及太平洋地区的少数国家，36.4% 的家政工人没有任何获得年假的权利，这一比例在非洲更小（国际劳工组织，2021 年）。

对健康、安全以及工作和生活的平衡的影响

在少数国家，与家政工作相关的长工时和缺乏休息，对家政工人的健康以及工作和生活的平衡都产生了负面影响。对于有家庭责任的家政工人而言，如果没有对家政工人的工作时间加以规定，工作和生活的冲突是很可能发生的（国际劳工组织，2011 年）。虽然关于家政工作对工作和生活平衡的影响的研究有限，但对长工时和缺乏休息时间的更普遍分析强调了负面的健康后果。具体而言，相关研究表明，疲劳和睡眠不足会导致心血管疾病、糖尿病、肥胖、抑郁和焦虑的风险增加，也会导致工人更有可能成为工作事故的受害者（国际劳工组织，2013 年）。因此，不受监管的家政工作对健康和安全都有负面影响。

► 图 8. 按主要职业群体和性别划分的每周工作超过 48 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



最后，图 8 提供了关于按主要职业群体划分的长工时的全球数字。工厂和机器操作员及装配工是最有可能长时间工作的职业群体；该群体中近一半的工人（48.3%）通常长时间工作。服务和销售工人以及管理人员也很有可能长时间工作（分别为 44.6% 和 44.0%）。相比之下，提供文职支持的工人最不可能长时间工作（20.2%），紧随其后的是所有专业人员（22.9%）。在所有这些职业群体中，男性长工时工作的比例皆高于女性。

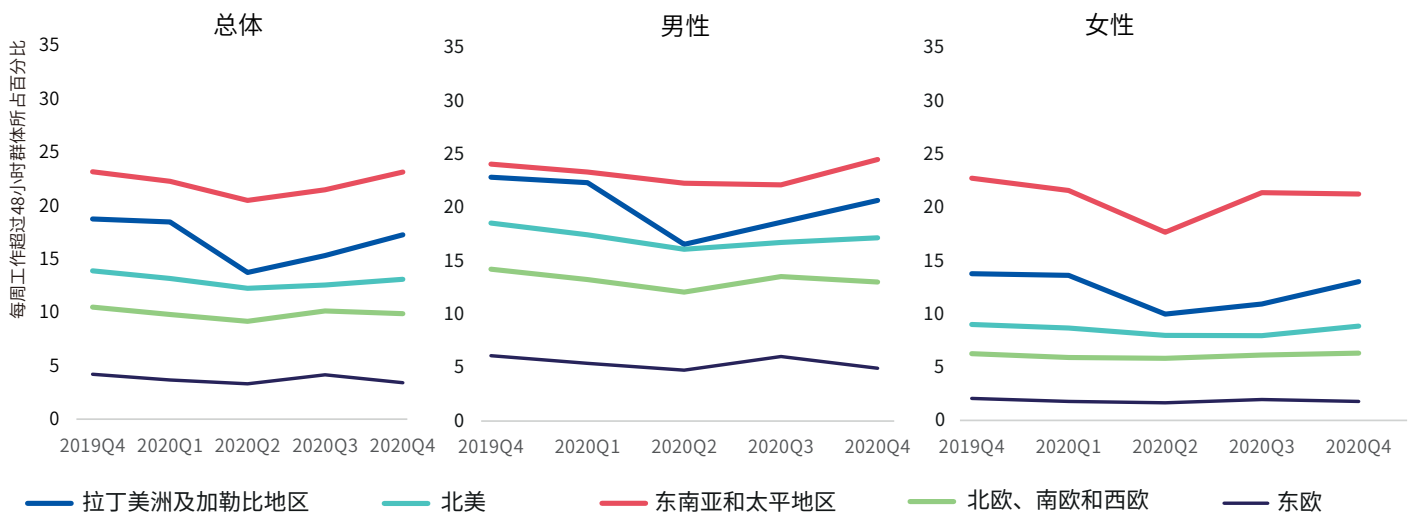
此外，包括农业技术人员在内的基础职业人员的情况也很有趣，因为它提供了一个说明平均工时可能具有欺骗性的例子。可以回顾一下，这个职业群体的平均工作时间是最短的之一，为每周 40.2 小时。然而，尽管这个职业组的平均工时看似正常，但长工时工人的比例属于中间水平，为 35.5%。因此，这两个不同的工作时间指标对这一职业类别的工时情况描述截然不同。

2.3.4 新冠疫情期间的长工时的演变

鉴于在第一波新冠疫情期间，全球对商品和服务的需求因受到政府防疫措施的影响而急剧下降——尤其是所谓的“隔离封锁”政策，即关闭企业并将许多人限制在家中以减轻病毒的传播——我们对长工时的初始假设是，在疫情的第一年，长工时应该下降。虽然这一时期的可用数据是初步的，并且只有少数国家的数据可用，但我们确实在图 9 中看到了预期的模式：从 2019 年第四季度到 2020 年第二季度，通常每周工作超过 48 小时的工人比例大幅下降。这一总体模式在撰写本报告时对所有具有可用数据的地区都成立。在世界上那些在疫情之前长工时工人比例最高的区域/次区域，这种情况尤为明显：东南亚和太平洋地区（从 2019 年第四季度到 2020 年第二季度，仍在就业的长工时人口比例从 22.2% 下降到 17.5%），和拉丁美洲及加勒比地区（同期比例从 16.2% 下降到 12.7%）。

然而，长工时的减少并不像预期的那样剧烈，也许部分原因是因为一些产品的需求量很大。另外，世界上许多地区的长工时工人比例从2020年第三季度开始上升（尽管到2020年年底，这一比例仍略低于其2019年的水平）。韩国是一个显著例外：它位于东亚，当然这也是新冠疫情爆发的起点。该国长工时工人的比例在2020年第一季度已经开始下降，并在2020年全年继续下降。我们唯一可以肯定的是，在疫情的第一年，在有可用数据的国家，长工时确实下降了，尽管速度并不快。

► 图9. 在新冠疫情的第一年，每周工作超过48小时的工人的趋势（就业总人数，2019年第四季度至2020年第四季度，单位：%），按性别和详细地理区域划分⁶



6 图9所示的图表是基于国际劳工组织的计算，使用了60个国家或地区（不包括印度和中国）的数据，占全球就业的近三分之一。非洲（2个国家）、阿拉伯国家（1个国家）、东亚（2个国家）、南亚（1个国家）以及中亚和西亚（2个国家）的估计数没有显示，因为2019-2020年期间有可用数据的国家或地区数量有限。估计数是根据来自63个国家或地区的调查数据得出的加权平均数。不过，非洲（2个国家）、阿拉伯国家（1个国家）、东亚（2个国家）、南亚（1个国家）以及中亚和西亚（2个国家）的估计数没有显示，原因是可用的国家数量有限，导致结果缺乏代表性。

从性别角度来看，在劳动力中通常每周工作超过 48 小时的男性比例仍然远远高于女性——在所有分析的季度中大约是女性的两倍。长工时男性比例确实在 2020 年第一季度略有下降，第二季度显著下降，但在第三季度又开始上升；然而，即使在 2020 年第四季度，男性长工时工人的比例仍然略低于其疫情之前的水平。不过，工作时间超过 48 小时的女性比例仅在 2020 年第二季度略有下降（尽管本就低于男性比例），到 2020 年第四季度基本上恢复到疫情前的水平。

2.3.5 短工时、极短工时和与时间有关的就业不足

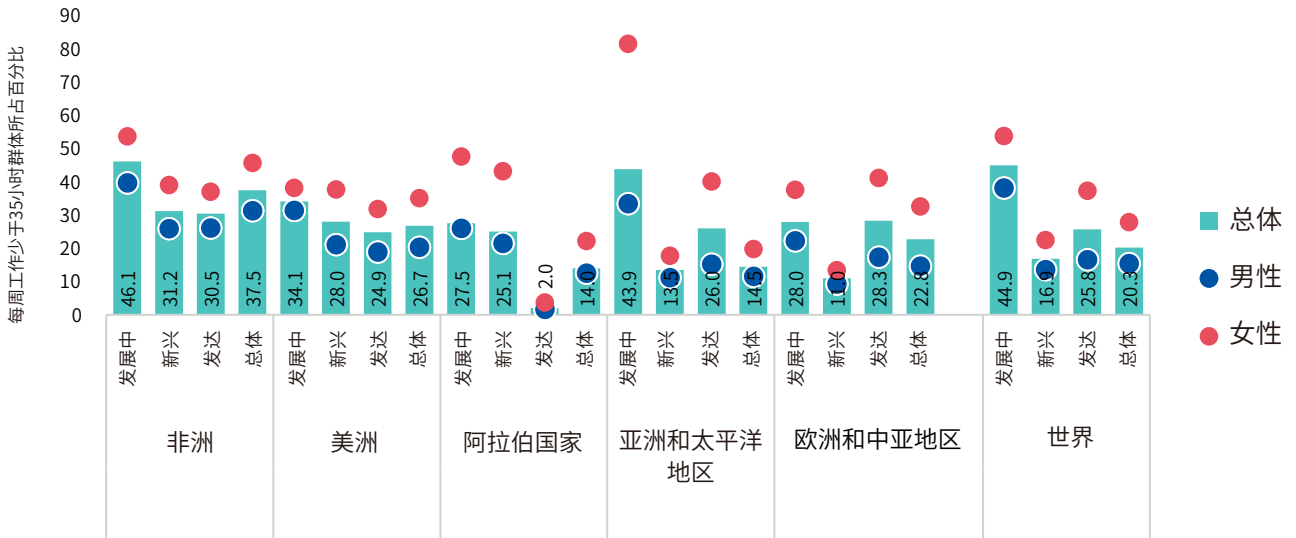
短工时通常称为“非全日制工作”，是指在某一国家定期工作的时间少于全日制时间。具体来说，1994 年《非全日制工作公约》（第 175 号）将非全日制工人定义为“其正常工时少于可比较的全日制工人的就业人员”。然而，大多数关于非全日制工作的统计定义都侧重于每周实际工时间——门槛是每周少于 35 小时或有时少于 30 小时（如经济合作与发展组织（经合组织）的定义），这被用作确定哪些工人从事“非全日制”工作的基础。在本报告中，我们将使用国际劳工组织对非全日制工作的标准统计定义来定义短工时，即每周工作时间少于 35 小时。

根据这一定义，图 10a 和 10b 显示，全球约有五分之一的就业（20.3%）由每周少于 35 小时的短时（或非全时）工作组成。⁷ 与发展中国家相比，发达国家中从事这种短时或非全日制工作的工人比例要高得多 [梅森格（Messenger），2018 年]。然而，当我们将广大发展中国家细分为新兴经济体（中等收入国家）和欠发达经济体（发展中国家）时，就会发现，虽然短工时在发达国家确实比新兴经济体更普遍，但短工时工人的比例实际上在最不发达国家是最高的。这种现象可能是由与时间有关的失业（工作时间比自己希望的少）造成的——这是我们将在下文讨论的一个问题；也有可能是由就业的部门构成和农业的普及造成的如前所述，农业部门的工时不太可能被完全统计。

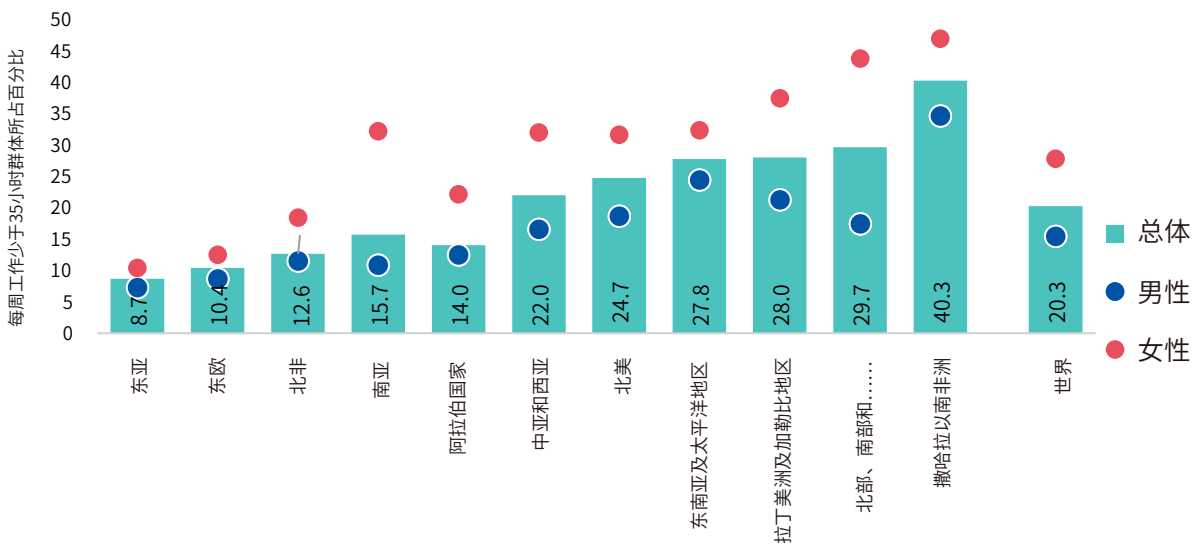
事实上，短工时的工人比例在非洲（37.5%），特别是撒哈拉以南非洲（40.3%；见图 10b）这一发展中地区是最高的。然而，在美洲（26.7%）以及欧洲和中亚（22.8%），特别是高度发达的北欧、南欧和西欧次区域（29.7%），短工时或非全日制工时工人的比例也很高。欧洲国家相对较高的短工时流行率也许是近几十年来发达国家非全日制工作扩张的典型例子。这种短工时工作或非全日制工作在大多数发达国家逐渐增加。在这些国家，非全日制工作被广泛视为促进工作和家庭的协调以及工作和生活平衡的一般机制 [法甘（Fagan）等人，2014 年]。

⁷ 非全日制工时应与同非全日制就业相关的合同安排区分开来，后者往往不如全日制就业的可比工人的合同安排（劳工组织，2011 年）。第三章对非全日制工作这种工作时间的安排进行了回顾。

► 图 10a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作少于 35 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



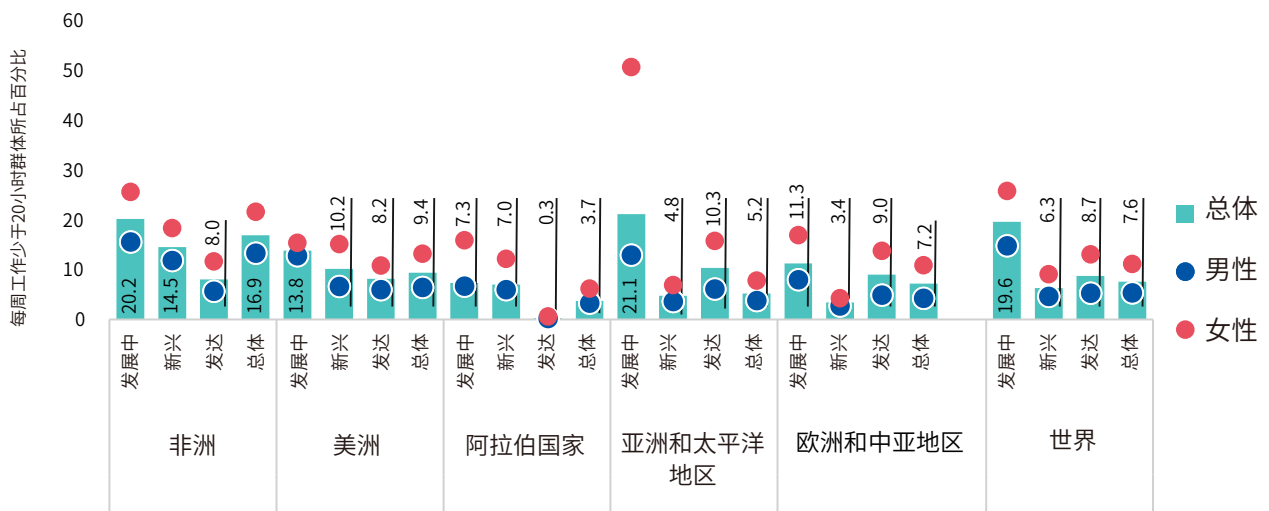
► 图 10b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作少于 35 小时的工人（就业总人数，百分比）



不同地区在短工时（非全日制）的发生率方面也有很大的性别差异，但与长工时的差异正好相反：在全世界范围内，从事短工时工作的女性的比例（27.8%）几乎是从事短工时工作的男性（15.4%）的两倍。这种性别差异几乎在世界所有地区都存在，但东欧和东亚除外，在这两个次区域，女性和男性短工时工人的比例都相当低。短工时发生率的这种巨大性别差异，主要是由于女性经常承担无偿家务和无偿照护工作的主要责任；特别是，是否有孩子，以及孩子的年龄是决定女性有偿工时的关键因素 [关于这个问题的深入讨论，见李（Lee）、麦凯恩（McCann）和梅森格（Messenger），2007年，第四章]。这种承担无偿家务和照护工作的不平等的比例已经得到了量化，比如在最近的一项国际劳工组织的研究中发现，“在全球范围内，女性用于无偿照护工作的时间平均是男性的3.2倍：每天4小时25分钟（265分钟），而男性为1小时23分钟（83分钟）”（国际劳工组织，2018年，第53页）。

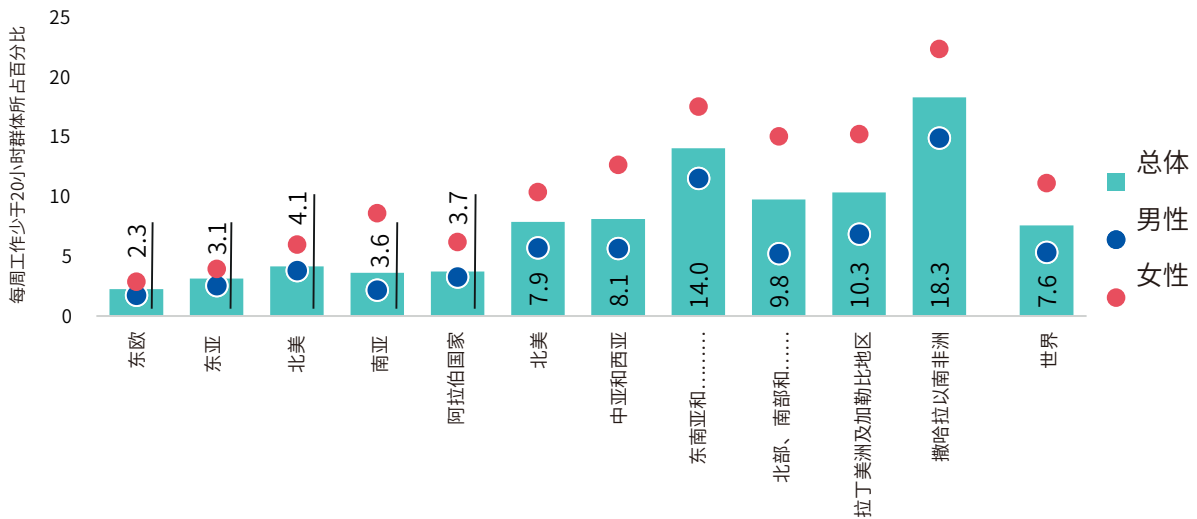
关于极短工时——此处定义为每周少于20小时⁸——图11a和11b显示，总体而言，极短工时工人比例仍然相当小：仅占全球总就业人数的7.6%。在一些地区，特别是撒哈拉以南非洲和东南亚及太平洋地区，这一比例略高。然而，这种非全日制工作最引人注目的方面在于其性别层面：在世界每一个地区，从事极短工时工作的女性比例都大大高于男性，在一些次区域，特别是北欧、南欧和西欧，这种女性的比例是男性的两倍甚至三倍（女性为15.0%，而男性仅为5.2%）。与一般的短（非全日制）工时一样，这种情况主要是由于女性承担无偿家务和无偿照护工作的比例过高；这些时间需求限制了她们参与有偿工作的程度。

► 图 11a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作少于 20 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



8 也可以使用其他的小时阈值（例如，每周少于15小时）。

► 图 11b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作少于 20 小时的工人（总就业人数，单位：%）

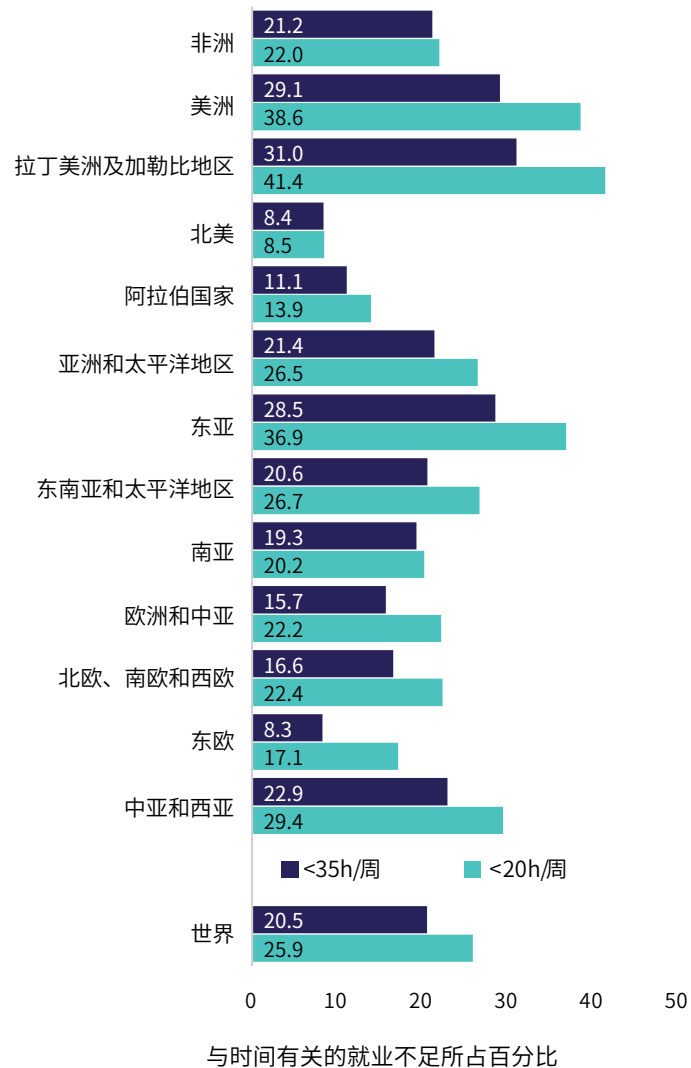


正如我们在下文 2.3.6 部分中所看到的，极短工时（每周少于 20 小时）甚至比短（非全日制）工时更可能与时间相关的就业不足有关。它们还往往与不可预测的工作时间表有关（关于工作时间安排及其对工作和生活的平衡的影响的更多细节，见第 3 章）。

与时间有关的就业不足

关注短工时和极短工时的主要原因是，这种情况往往是工人的非自愿状态——也就是说，它们往往与时间相关的就业不足有关。图 12a 以图表形式展示了短工时（每周少于 35 小时）和极短工时（每周少于 20 小时）的这种情况。它显示，在全球范围内，五分之一或 20.5% 的短工时工人经历了与时间有关的就业不足，而四分之一或 25.9% 的极短工时工人处于同样的情况。与时间有关的就业不足在美洲最高（短工时工人为 29.1%，极短工时工人为 38.6%），特别是拉丁美洲及加勒比地区（分别为 31.0% 和 41.4%）。东亚（短工时工人占比 28.5%，极短工时工人占比 36.9%）以及中亚和西亚（分别为 22.9% 和 29.4%）遭遇与时间有关的就业不足的工人比例也大大高于全球平均水平。

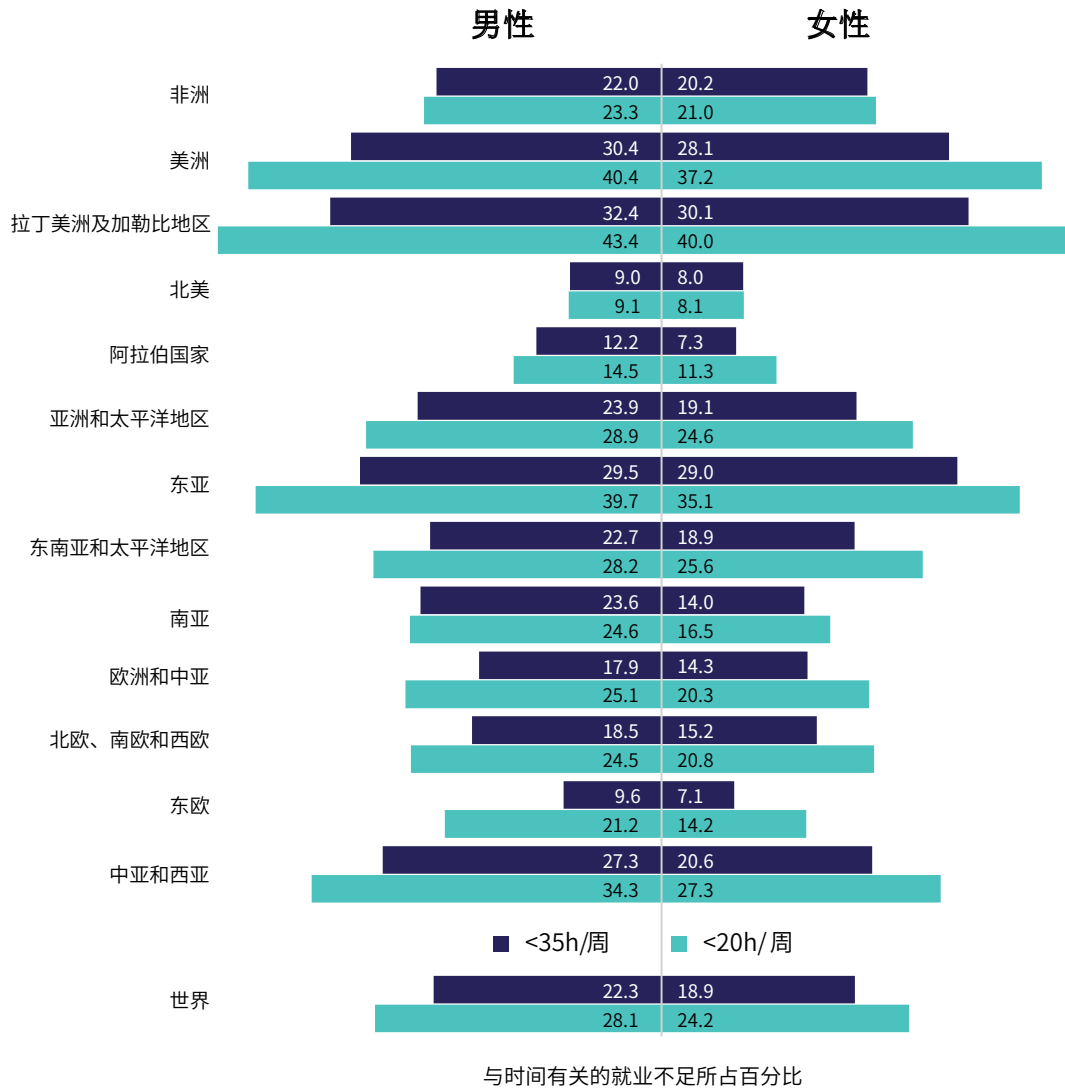
► 图 12a. 按主要和详细地理区域划分的每周工作少于 35 小时或少于 20 小时的人中与时间有关的就业不足情况（就业总人数，2019 年，单位：%）



注：上图基于占全球就业人数 55% 的 111 个国家 / 地区。

总体而言，图 12a 表明，全球劳动力中很大一部分的实际工时和他们希望的工时并不匹配；在这种情况下，工人希望工作时间更长以增加他们的收入，但却无法做到。如图 12b 和 12c 所示，工作时间少于全日制的男性比工作时间少于全日制的男性更有可能经历与时间有关的失业。这种情况对短工时和极短工时工人都是如此。这种现象很可能是由于大多数国家的社会期望导致的，即男性是家庭中的主要“经济支柱”（挣钱者），因此他们比女性更可能倾向于从事全日制工作（关于世界各地工作时间的匹配和不匹配，以及它们与雇主需求的关系，见第四章）。

► 图 12b. 按主要和详细地理区域划分的每周工作少于 35 小时或少于 20 小时的女性和男性中与时间有关的就业不足情况（就业总人数，2019 年，单位：%）



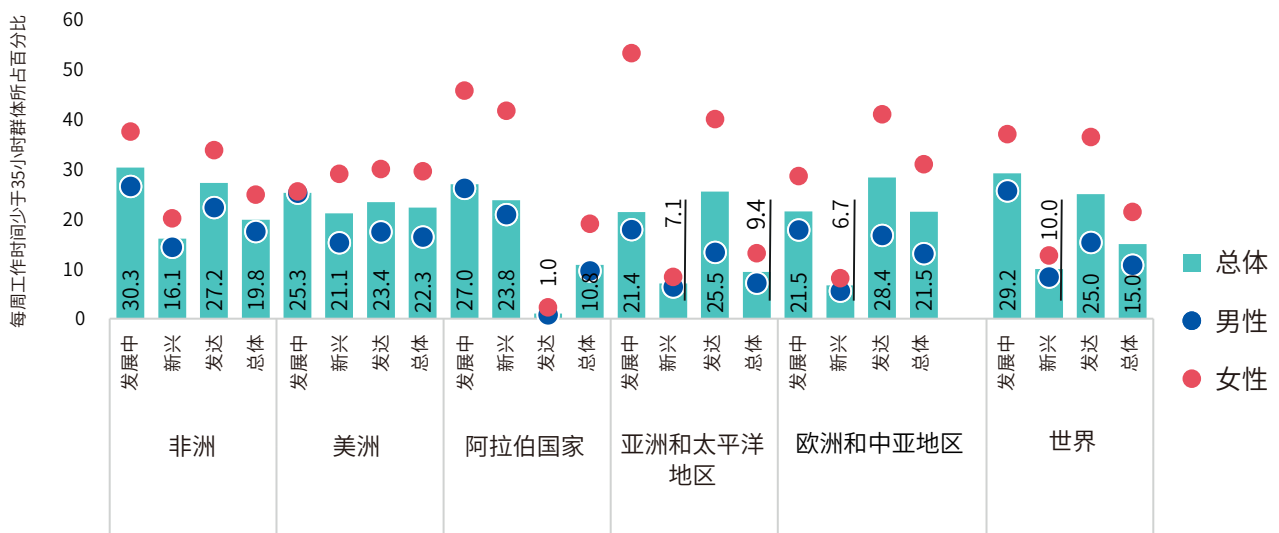
注：国际劳工组织的计算，基于占全球就业人数 55% 的 111 个国家。

2.3.6 按就业状况划分的短工时和极短工时

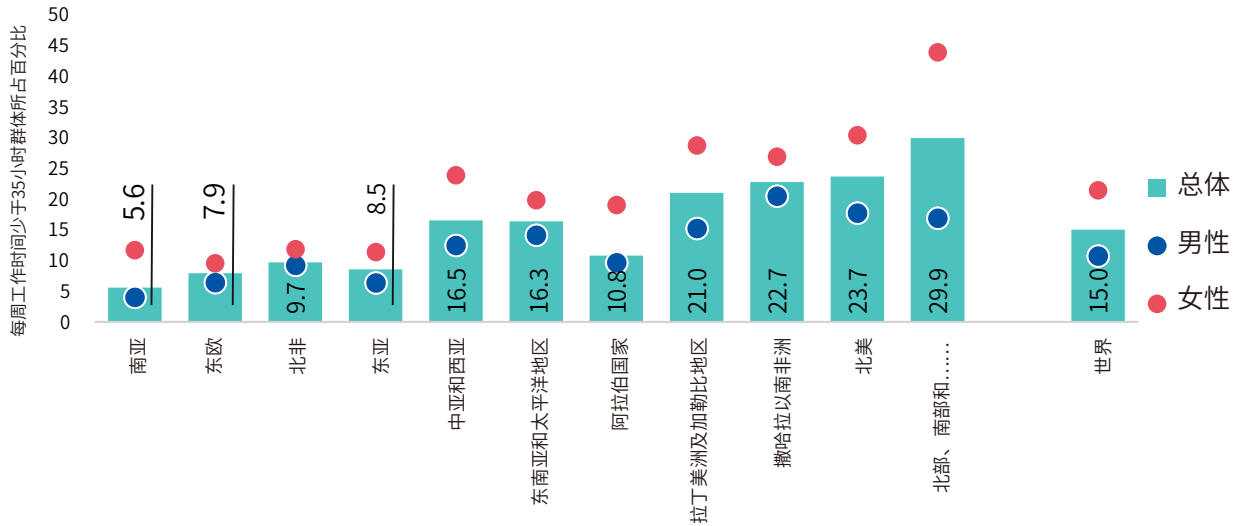
在本章前面，我们看到个体劳动者（自营工作者）比雇员更有可能长时间工作。个体劳动者也比雇员更有可能短（非全日制）工时工作：26.9%的个体劳动者通常每周工作时间少于35小时，而只有15.0%的雇员通常每周工作时间少于35小时（见图13a、13b、14a和14b）。这一总体模式在世界所有主要地理区域都适用，但北欧、南欧和西欧除外，那里短工时雇员的比例（29.9%）略高于短工时个体劳动者的比例（29.1%）。如前所述，短工时在欧洲发达经济体中相对普遍，这也许是近几十年来发达国家非全日制工作扩大的典型例子。不过，有趣的是，这种模式并没有延伸到东欧，在那里，个体劳动者工作时间短（非全日制）的可能性是雇员的四倍（33.5%对7.9%），主要是因为共产主义时代形成的对全日制工作的强烈偏好 [李（Lee）、麦凯恩（McCann）和梅森格（Messenger），2007年]。

如果我们关注极短工时工人，即每周工作时间少于20小时的工人，这种按就业状况划分的巨大工时差异就更加明显了。极短工时个体劳动者的比例是雇员可比数字的两倍多（11.1%对4.8%；见下文图15a、15b、16a和16b）。这种模式在世界所有地区无一例外地存在。虽然乍看之下，这似乎令人惊讶，但众所周知，相当一部分自营工作者从事个体劳动，是因为他们无法获得高薪工作。虽然个体劳动可能是一种理想的选择，但对于那些因无法获得受雇工作而从事个体劳动的工人来说，个体劳动是一种“不得已的就业”，而且往往具有非正式性（见下文2.4部分，关于非正式经济中工时的论述）。

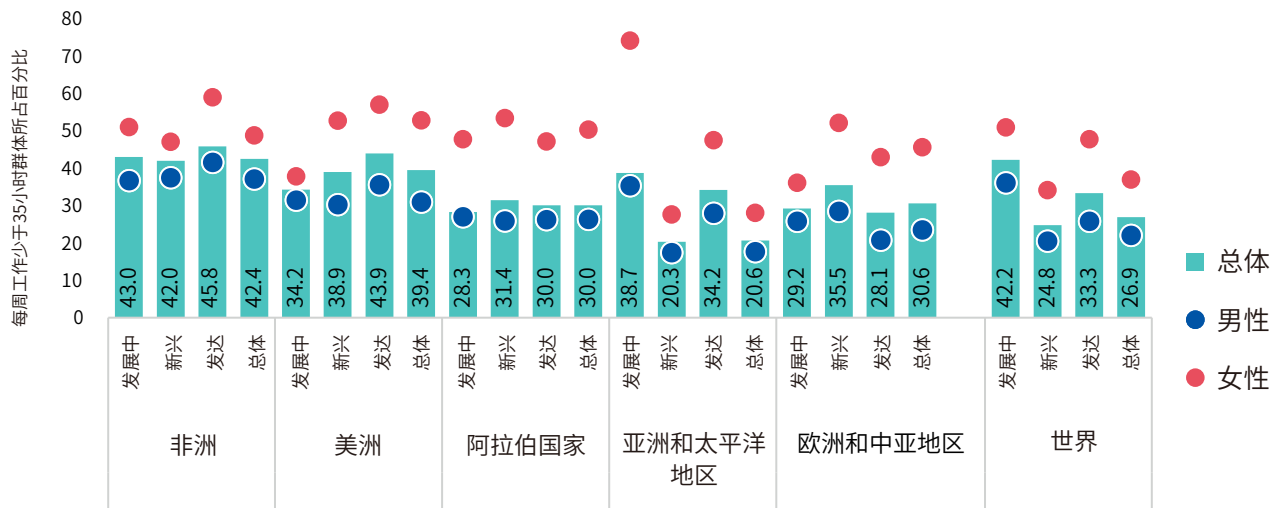
► 图 13a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作少于35小时的雇员（2019年，单位：%）



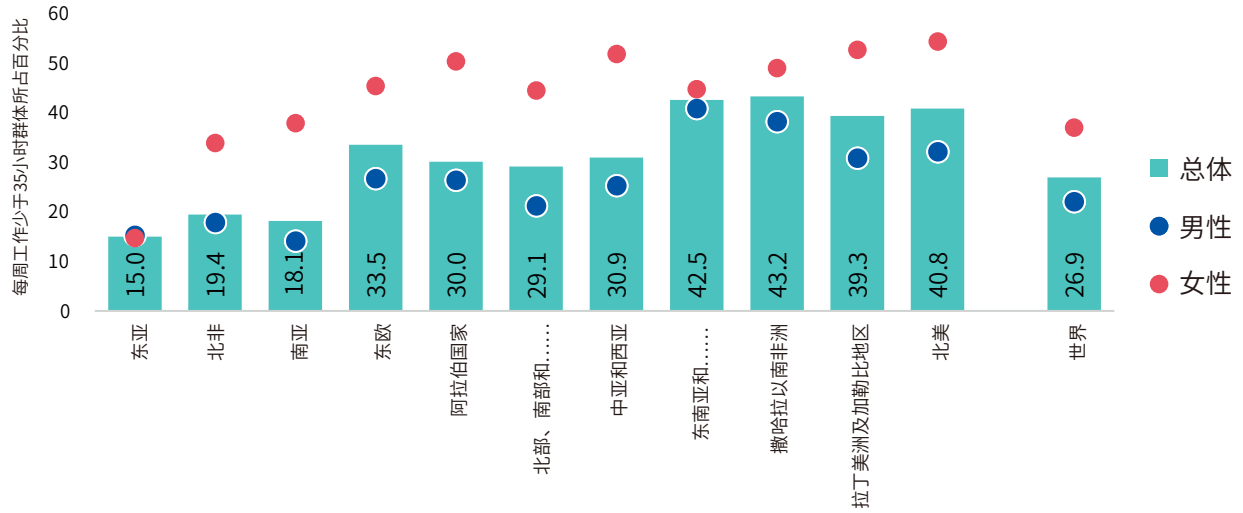
► 图 13b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作时间少于 35 小时的雇员（2019 年，单位：%）



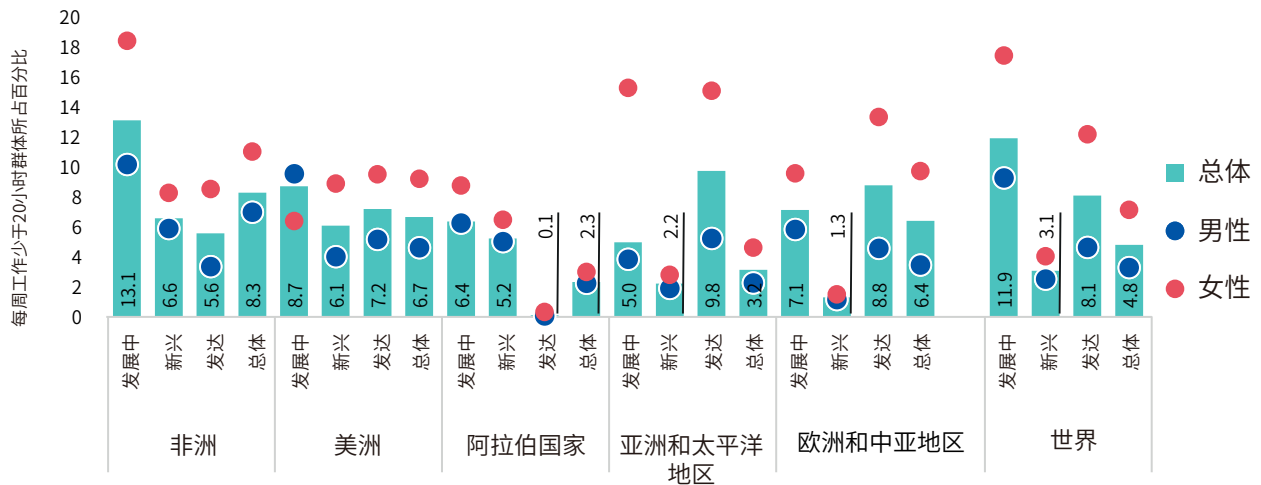
► 图 14a. 按性别、主要地理区域和发展水平分列的每周工作少于 35 小时的个体劳动者（自营工作者）工人（2019 年，单位：%）



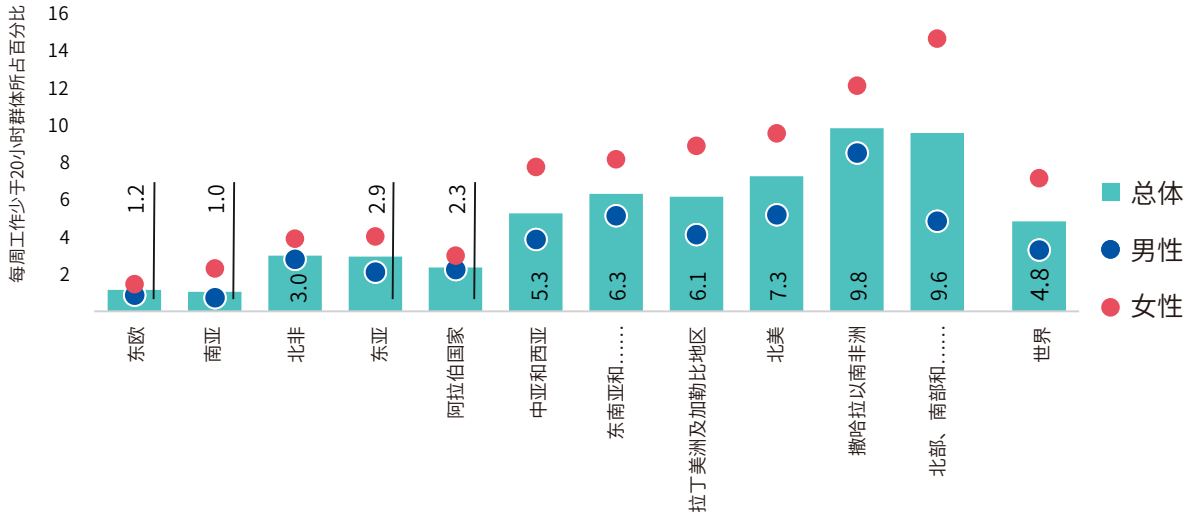
► 图 14b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作少于 35 小时的个体劳动者（自营工作者）工人（2019 年，单位：%）



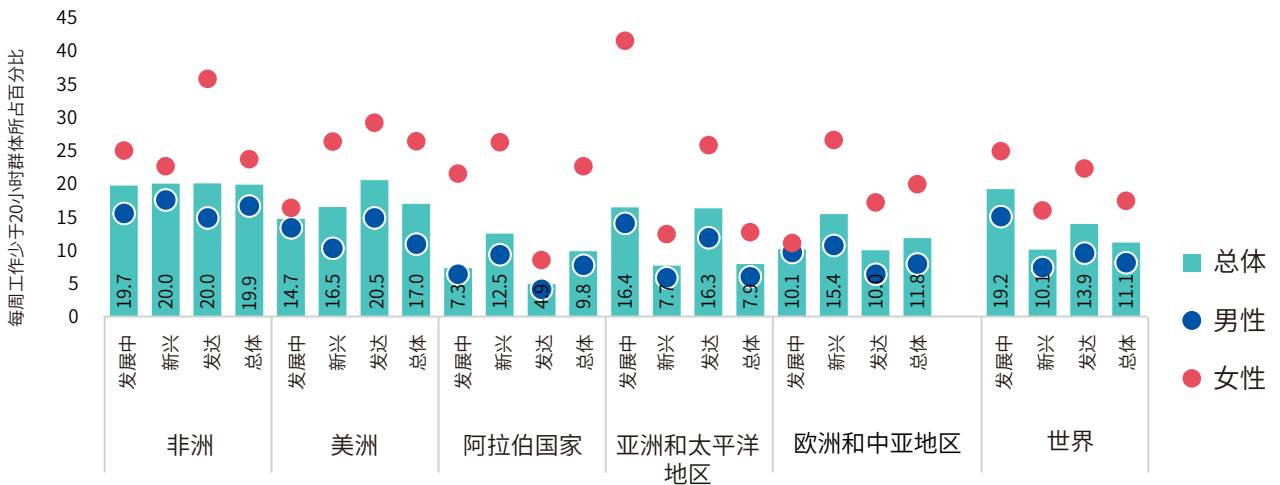
► 图 15a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作少于 20 小时的雇员（2019 年，单位：%）



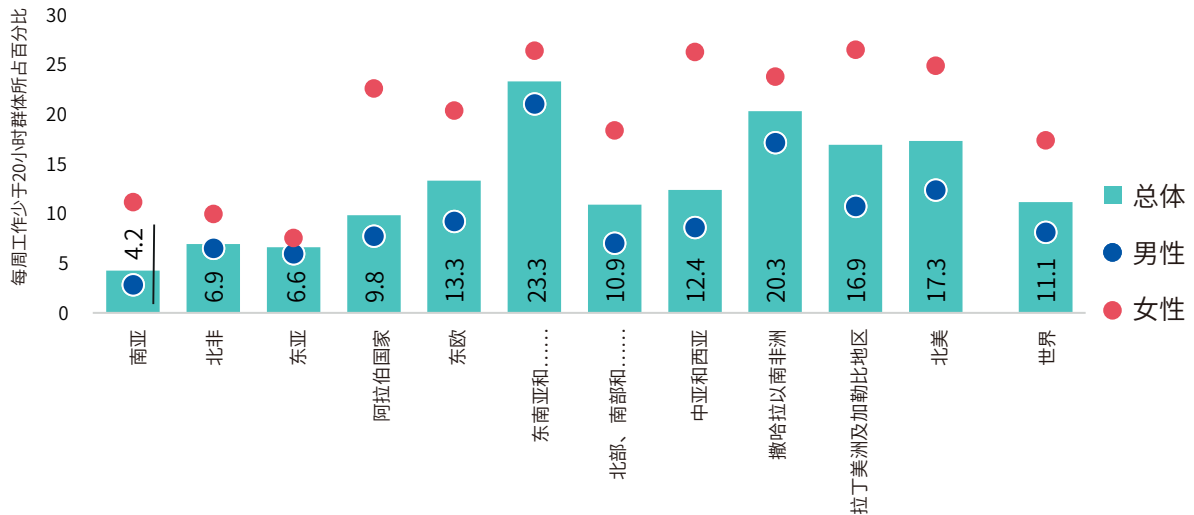
► 图 15b. 按性别和详细地理区域划分的每周工作少于 20 小时的雇员（2019 年，单位：%）



► 图 16a. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作少于 20 小时的个体劳动者（自营工作者）工人（2019 年，单位：%）



► 图 16b. 按性别、主要地理区域和发展水平划分的每周工作少于 20 小时的个体劳动者（自营工作者）工人（2019 年，单位：%）



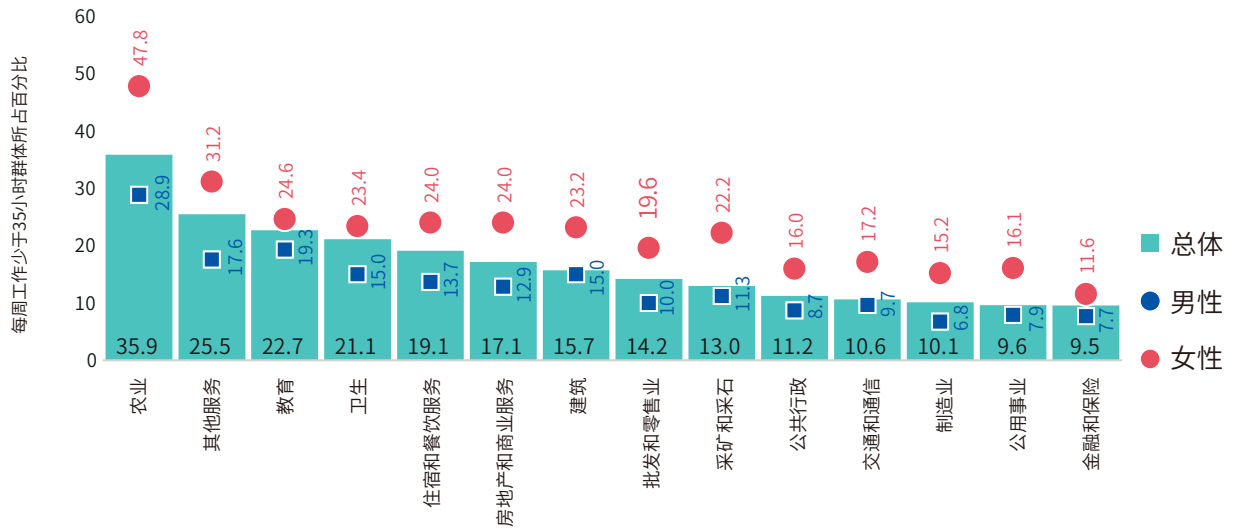
2.3.7 按经济部门和职业划分的短工时和极短工时

为了完成我们对新冠发生前（2019 年或最近可用的一年）短工时和极短工时工人情况的调查，我们现在考虑按经济部门和职业划分的短工时和极短工时模式。

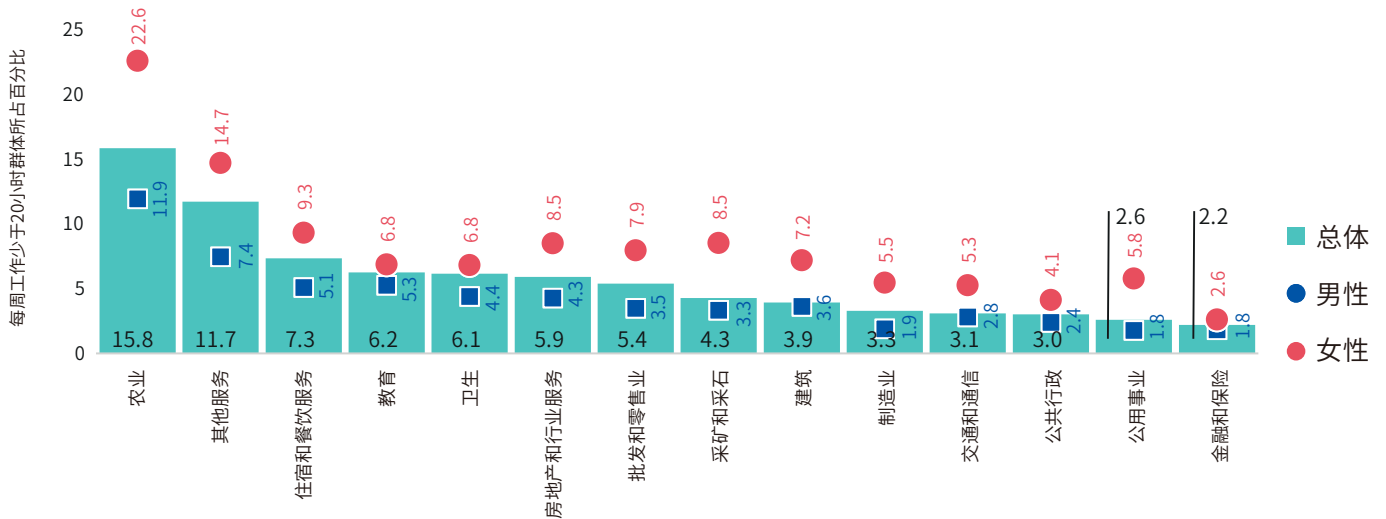
从部门的角度来看，图 17 显示，到目前为止，农业是每周工作时间少于 35 小时的工人比例最大的部门。在这个部门，35.9% 的工人和接近一半的女性工作时间短。所有其他服务的部门类别，包括各种未被归入其他部门的个人服务，其比例位居第二，占有所有工人的 25.5%。极端工时也有类似的模式（见图 18）。

从职业的角度来看，简单劳动职业人员和农业技术人员这一大类包含了短工时和极端工时工人的最高比例，分别为 27.8% 和 11.5%（见图 19 和 20）。与男性相比，女性的这些比例要高一倍。专业人士、服务和销售工人以及工艺和相关行业工人（包括零售业）的短工时和极短工时比例也相对较高。

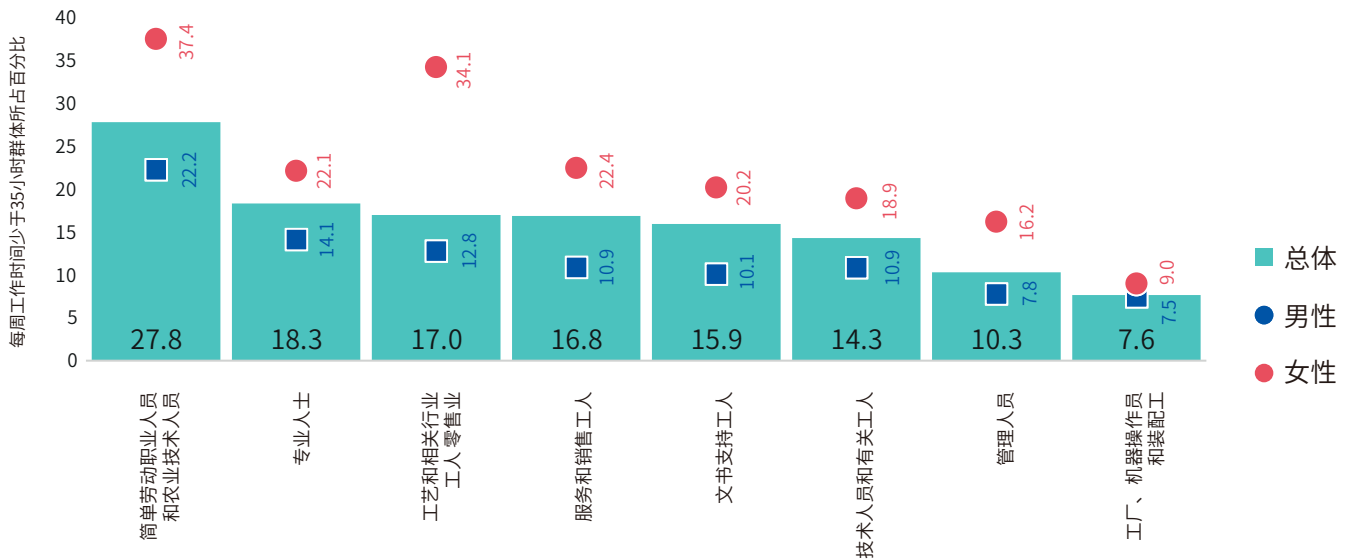
► 图 17. 按经济部门和性别划分的每周工作少于 35 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



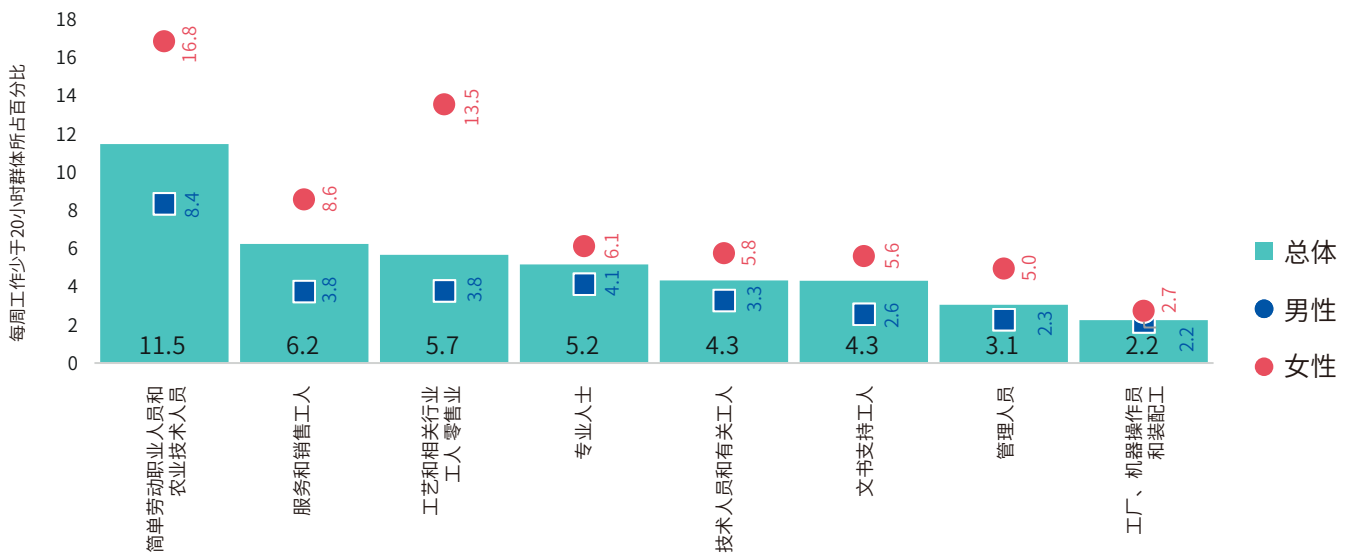
► 图 18. 按经济部门和性别划分的每周工作时间少于 20 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



► 图 19. 按主要职业类别和性别划分的每周工作时间少于 35 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



► 图 20. 按主要职业类别和性别划分的每周工作时间少于 20 小时的工人（就业总人数，2019 年，单位：%）



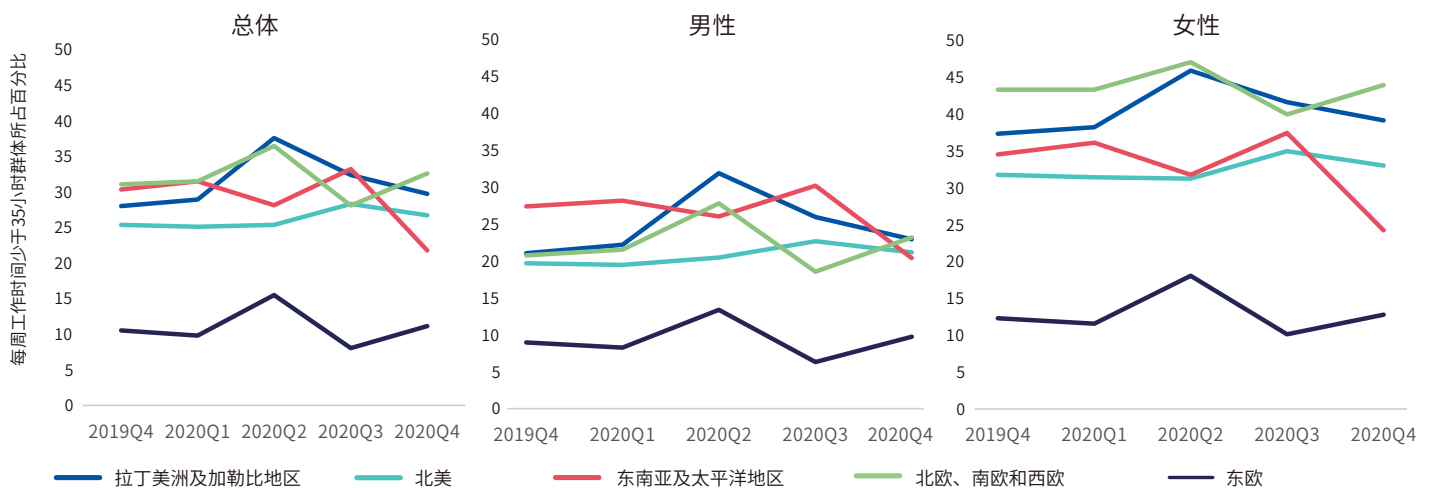
2.3.8 新冠疫情期间短（非全日制）工时的演变

本部分将分析新冠疫情期间短（非全日制）工时的演变——其动态；非全日制劳动力构成的变化；以及缩短全日制工时对就业的影响。要回答的第一个问题是：在新冠疫情期间，短（非全日制）工时是如何演变的？

鉴于在新冠疫情的第一波期间，由于政府试图控制该新冠疫情的政策——特别是所谓的“封锁”，即关闭企业并将许多人限制在家中，以减轻病毒的传播，导致全球对商品和服务的需求急剧下降，我们对短工时的起始假设是，在新冠疫情的第一年，它们可能应该有所增加。如果公司在疫情初期为了应对对其产品和服务需求的减少而减少全日制工人的工作时间，而不是简单地解雇工人，那么短工时的发生就会增加。这种工时的减少可以采取减少每周工时或受影响工人短期休假的形式。此外，这些工时的减少可能是单方面的组织决定，或者是受到与工作时间有关的危机应对措施鼓励，这些措施推动用减少工时代替裁员（例如，工作分享制或短时工作；进一步的细节，见第五章）。

虽然新冠疫情期间的可用数据是初步的，而且只有相对较少的国家有这样的数据，但我们确实在图 21 中看到了预期的模式：在 2019 年第四季度和 2020 年第二季度之间，每周经常工作少于 35 小时的工人的比例大幅增加。在编写本报告时有数据可查的大多数地区都存在这种普遍模式，但东南亚和太平洋地区除外。在拉丁美洲及加勒比地区以及北欧、南欧和西欧，缩短工时的趋势尤为明显；在后一种情况下，这很可能是由于该地区广泛采用工作分享制 / 短时工作措施。尽管如此，短工时工人的较高比例似乎是短暂的：到 2020 年第四季度，它们恢复到非常接近疫情前的水平。

► 图 21. 按性别和详细地理区域划分的在新冠的第一年每周工作时间少于 35 小时的工人的趋势（就业总人数，2019 年第四季度至 2020 年第四季度，单位：%）⁹



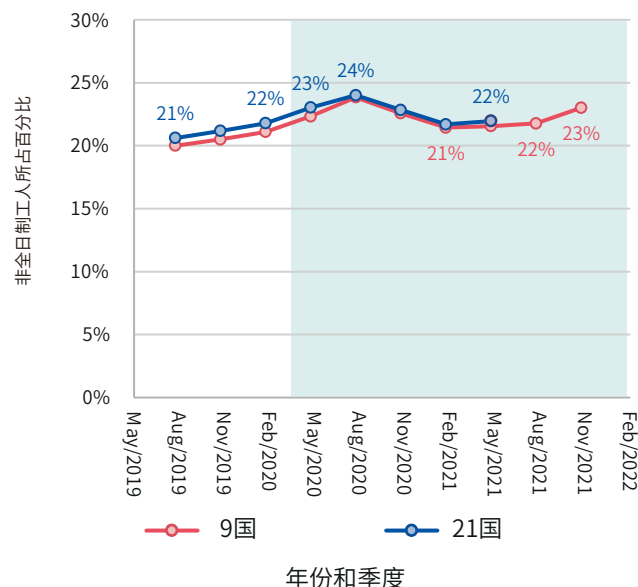
9 图 21 中的图表是国际劳工组织利用 60 个国家或地区（不包括印度和中国）的数据计算出来的，占全球就业的近三分之一。非洲（2 个国家）、阿拉伯国家（1 个国家）、东亚（2 个国家）、南亚（1 个国家）以及中亚和西亚（2 个国家）的估计数没有显示，原因是 2019-2020 年期间有可用数据的国家数量有限。

从性别角度看，每周工作时间少于 35 小时的女性比例仍然远远高于男性——在所有分析的季度中，几乎是短工时男性比例的两倍。除东南亚和太平洋地区外，2020 年第二季度短工时女性和男性的比例都大幅增加，但在 2020 年第三季度开始下降。然而，在 2020 年底，大多数地区短工时女性和男性的比例仍然略高于其在疫情前的水平——东南亚和太平洋地区又一次是个例外，那里的比例大大低于疫情前。

遗憾的是，在编写本报告时，只有图 21 所示的一小部分国家有 2021 年的数据，而其本身涵盖的国家数量还不到本章前面分析疫情前数字是所涉国家的一半。不过，仍有少数国家的数据涵盖了 2021 年全年和 2022 年的头几个月。下面的数字并不全面，也不一定代表全世界的趋势；它们代表的是少数国家的趋势，这些国家的可用数据涵盖了新冠的整个时期。然而，下面显示的趋势是相关的，样本包括一些人口众多的国家，如美国、巴西、印度尼西亚和墨西哥。

图 22 显示了两个国家联合体的短工时工人所占百分比——第一个联合体包括 9 个国家，这些国家的可用数据一直到 2021 年底，第二个包括另外 12 个国家，这些国家的数据一直存在到 2021 年中。该图表明，短（非全日制）工时工人的比例有所上升，从疫情前占有所有工人的 21-22% 上升到 24%，然后到 2021 年初几乎恢复到疫情前的水平。对于那些有这一时期数据的国家，2021 年的最后两个季度也可以看到增加，这可能是由于其中一些国家的第二波和第三波封锁造成的。

► 图 22. 在新冠疫情期间每周工作少于 35 小时的工人所占百分比



资料来源：劳动力和其他家庭调查微数据。

不过，即使在疫情期间短工时工人的总数只有轻微的变化，但疫情期间的短工时工人可能不具有与疫情之前相同的特征。下文对 10 个有调查的国家或地区进行了分析，这些国家或地区在疫情之前的 2020 年第一季度和疫情之后的 2020 年第二季度都有个人识别信息。表 1 显示了两个邻国的两种不同情况：墨西哥和美国。

► 表 1. 墨西哥和美国在新冠疫情期间流入和流出的非全日制工时（2020 年第一至第二季度）

	墨西哥				美国			
↓ 最初 \ 最终 →	全日制	非全日制	未工作	总体	全日制	非全日制	未工作	总体
全日制	23%	12%	10%	45%	35%	5%	6%	46%
非全日制	3%	7%	8%	18%	4%	6%	4%	14%
未工作	2%	3%	32%	37%	1%	1%	37%	40%
总体	29%	21%	50%	100%	41%	12%	48%	100%

资料来源：墨西哥，全国职业和就业调查微数据；以及美国，当前人口调查微数据。

在美国，从 2020 年第一季度到第二季度，短工时工人占劳动年龄人口的比例从 14% 下降到 12%。这一变化主要是由于 29% 的短工时工人过渡到了不工作状态。从全日制工作到非全日制工作的流动和二者之间的反向流动相互补偿。4% 的劳动年龄人口从非全日制工时过渡到了全日制工时，5% 从全日制工时过渡到了非全日制工时。

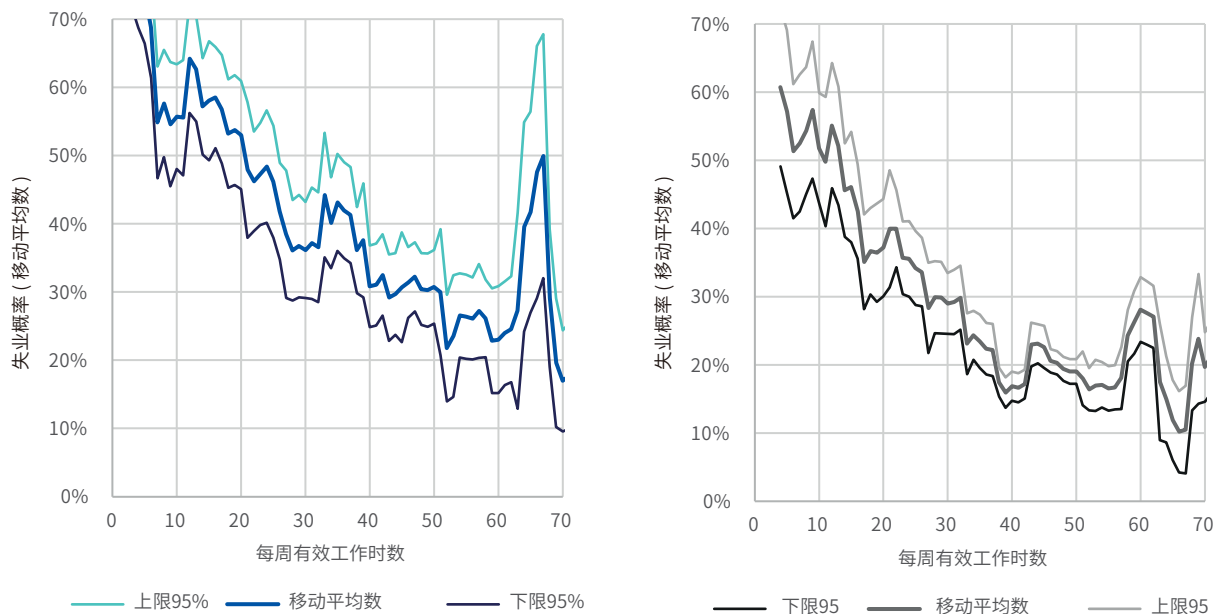
在墨西哥，情况则非常不同。短工时工人占从劳动年龄人口的比例从 18% 增加到 22%。这是因为全日制和非全日制工时之间的流动高度不对称。当 12% 的劳动年龄人口从全日制工时过渡到非全日制工时，只有 3% 的人走了相反的道路。再加上从未工作到拥有非全日制工时的过渡非常有限，以及从拥有非全日制工时和全日制工时到未工作的大量但类似的过渡，这导致了短工时的净增长，从劳动年龄人口的 18% 增加到 21%。

在对其流动进行分析的十个国家或地区中，墨西哥的情况最为普遍。阿根廷、多民族玻利维亚国、巴西、智利、哥斯达黎加、墨西哥、北马其顿和葡萄牙都遵循同样的模式：许多短工时工人完全离开了有偿劳动力队伍，而这被以前的全日制工人净进入短工作时间所弥补，但补充规模不及离开规模。只有在美国、英国和被占巴勒斯坦领土，非全日制和全日制工时之间的流动大致相等。

减少全日制工时和防止工作减少

由于有可能观察相同工人在连续两个季度的就业状况，因此有可能看到工时（在第一季度）与失去工作的概率（在第二季度）的关系。失去工作被定义为没有工作，不管是休假、失业还是离开劳动力队伍，也不管是自愿还是非自愿。图 23 显示了一个人在墨西哥疫情期间的失去工作的概率。看板 1 中带有蓝色线条的图形代表个体劳动者，看板 2 中带有黑色线条的图形代表雇员。两张看板中粗线上方和下方的细线代表 95% 的置信区间。

► 图 23. 墨西哥新冠疫情期间的就业过渡



资料来源：劳动力和其他家庭调查微数据。

在疫情之前的短工时雇员和短工时个体劳动者都有可能失去他们的工作，而那些以前全日制工作的人更有可能保住他们的工作。失去工作概率下降的轨迹接近于线性，从每周工作 1 小时到 40 小时多一点，之后趋于平缓。

在大多数被分析的国家或地区都观察到类似的模式。¹⁰ 表 2 显示，在十个选定的国家 / 地区，每增加一个工时，保持工作的机会就会增加。第一列显示的是单纯的工时影响，因此，给出的百分点表示每周每增加一工时，保留工作的概率。第二列控制了人口统计学因素，如年龄、性别和学校教育。第三栏控制了职业因素。

10 在北马其顿和巴勒斯坦被占领土，小样本量使置信区间非常大，无法获得任何观察结果。

例如，在新冠之前，每周每增加一工时，阿根廷雇员从 2020 年第一季度到第二季度保住工作的机会就会增加 0.6 个百分点；因此，每周工作 40 工时的工人比每周工作 10 小时的工人保住工作的可能性高 18 个百分点。如果控制了基本的人口统计学因素，特别是教育，那么效果就会减半，一个每周工作 40 小时的工人比每周工作 10 小时的工人保住工作的可能性高 9 个百分点。对职业因素进行控制的效果非常小。

► 表 2. 选定国家 / 地区新冠发生后，每周每增加一工时，保住工作的概率的增加情况

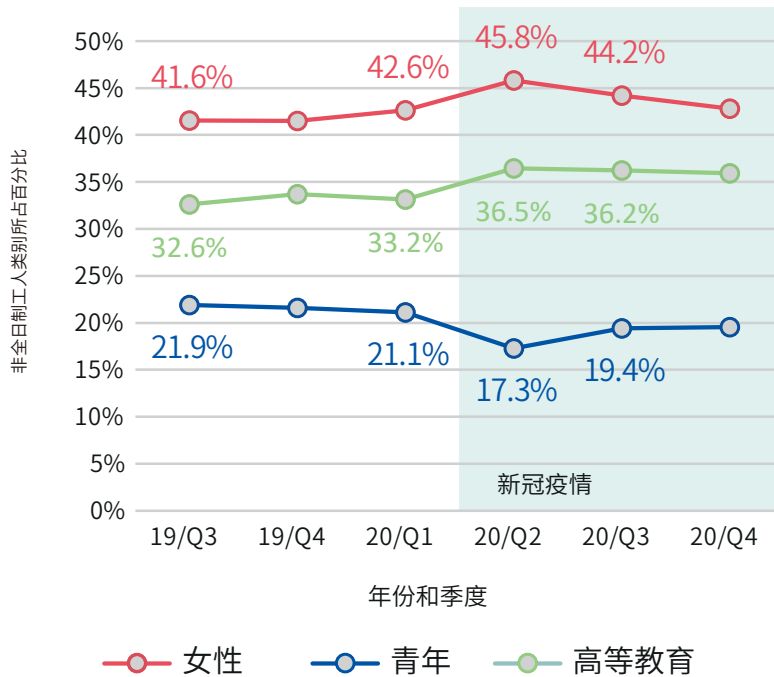
国家 / 地区	雇员			个体劳动者		
	仅工时	+ 人口学	+ 职业	仅工时	+ 人口学	+ 职业
阿根廷	0.6%	0.3%	0.3%	0.7%	ns	ns
巴西	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	0.3%	0.3%
智利	0.6%	0.3%	0.3%	0.8%	0.0%	ns
哥斯达黎加	0.9%	0.4%	nd	0.9%	0.3%	nd
北马其顿	ns	Ns	ns	ns	ns	0.1%
墨西哥	0.8%	0.4%	0.4%	0.9%	0.1%	0.1%
巴勒斯坦被占领土	ns	ns	ns	ns	ns	ns
葡萄牙	0.4%	0.2%	ns	0.4%	0.2%	0.2%
英国	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%
美国	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	ns	ns

资料来源：家庭调查微数据

注：ns = 不显著；nd = 无数据。

表 2 显示，正如预期的那样，单纯的工时影响要比控制了其他特征的工时影响强。其还显示，无论如何控制，最初工时较短的人比工时较长的人更有可能失去工作（永久或临时）。只有在英国，工时对在疫情期间失去工作的风险没有重大影响，这很可能是因为有工作保留计划，该计划帮助所有工人，无论他们的工时如何，都能保持就业。这些流入和流出短（非全日制）工时的情况表明，在疫情期间，短工时工人情况可能发生了变化。图 24 显示，情况确实如此。非全日制工人中出现了越来越多的女性，年龄更大，教育程度更高。这些构成上的变化是净流入和流出短（非全日制）工时的结果。

► 图 24. 短工时工人的构成



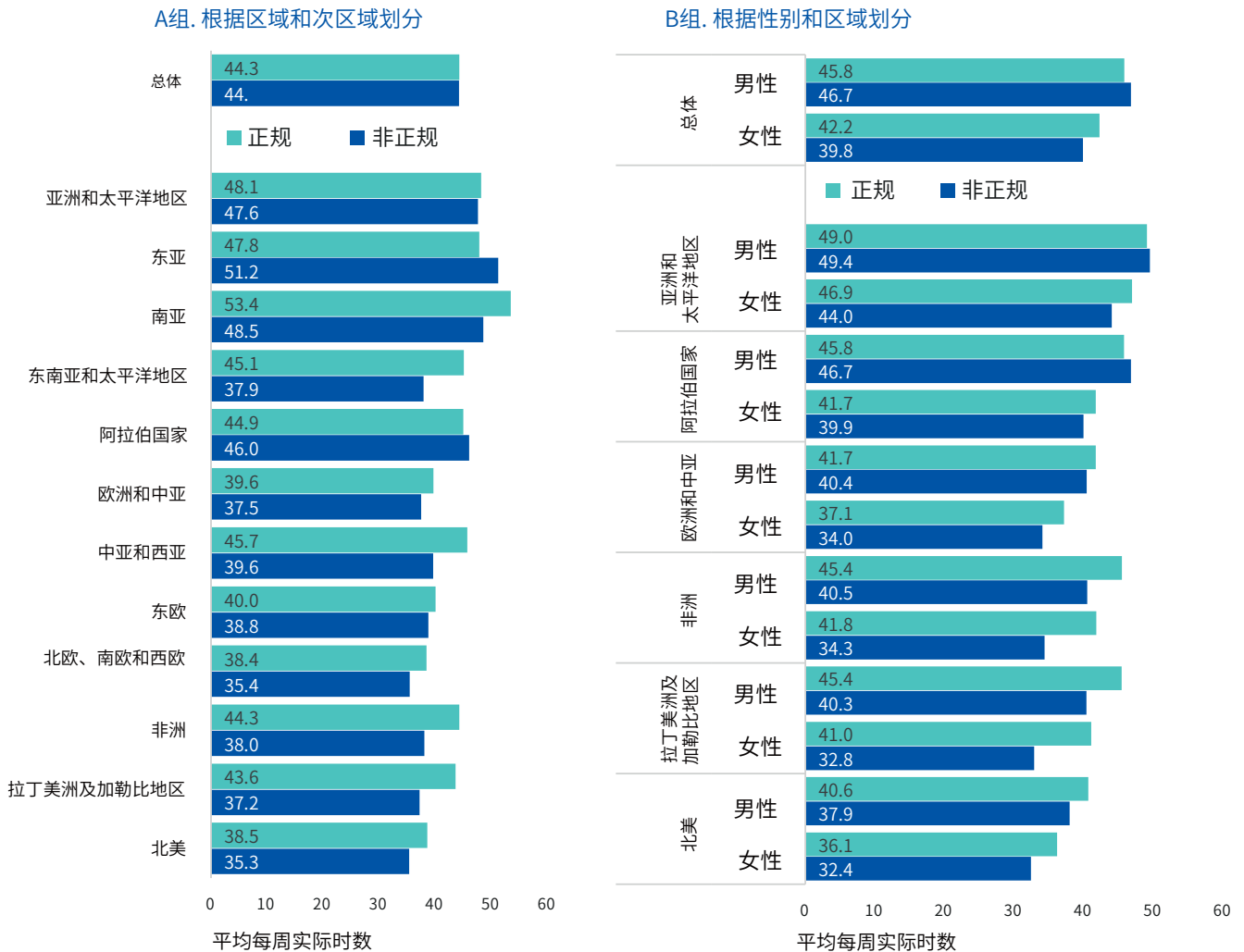
资料来源：国际劳工组织基于 30 项家庭调查的微数据计算得出。

这里的主要结论是，虽然短（非全日制）工时工作的发生率即在就业总人数中的百分比随着新冠的发生仅略有变化，但这并不意味着短工时工人的构成保持不变。短工时工作的流入和流出量都很大，许多短工时工人离开了工作岗位，取而代之的是由全日制过渡到非全日制工时的工人——这很可能是一种保留工作的措施（关于这种措施的详细讨论，见第五章）。工人总数的净变化不大，但其构成发生了变化。在新冠疫情期间，短工时工人的教育程度越来越高，女性越来越多，年龄也比之前大。

2.4 非正规经济中工时的独特情况

对非正规就业和正规就业工人每周主要工作的平均时数进行比较，可以得出一个令人惊讶的结论：在全球层面，这两个群体的每周工作时数都趋于略高于 44 小时（图 26，A 组）。这是一个一般性结论，没有考虑到区域之间、雇员和其他就业身份之间以及男女之间的差异（图 25，B 组）。在大多数地区，除东亚和阿拉伯国家外，非正规就业的工人平均工时比正规就业的工人少。非正规就业的女性每周平均工作时间比正规就业的女性少 2.5 小时，比非正规就业的男性每周少 7 小时。相反，非正规就业的男性每周比正规就业的男性多工作 1 小时。更重要的是，全球层面的这一平均每周 44 小时工时——一项单一的观察结果——掩盖了正规和非正规工人之间以及非正规经济中各类工人内部在工作时间模式上的重大差异。

► 图 25. 平均每周工时数，正规和非正规就业的工人（单位：% ，2019 年）

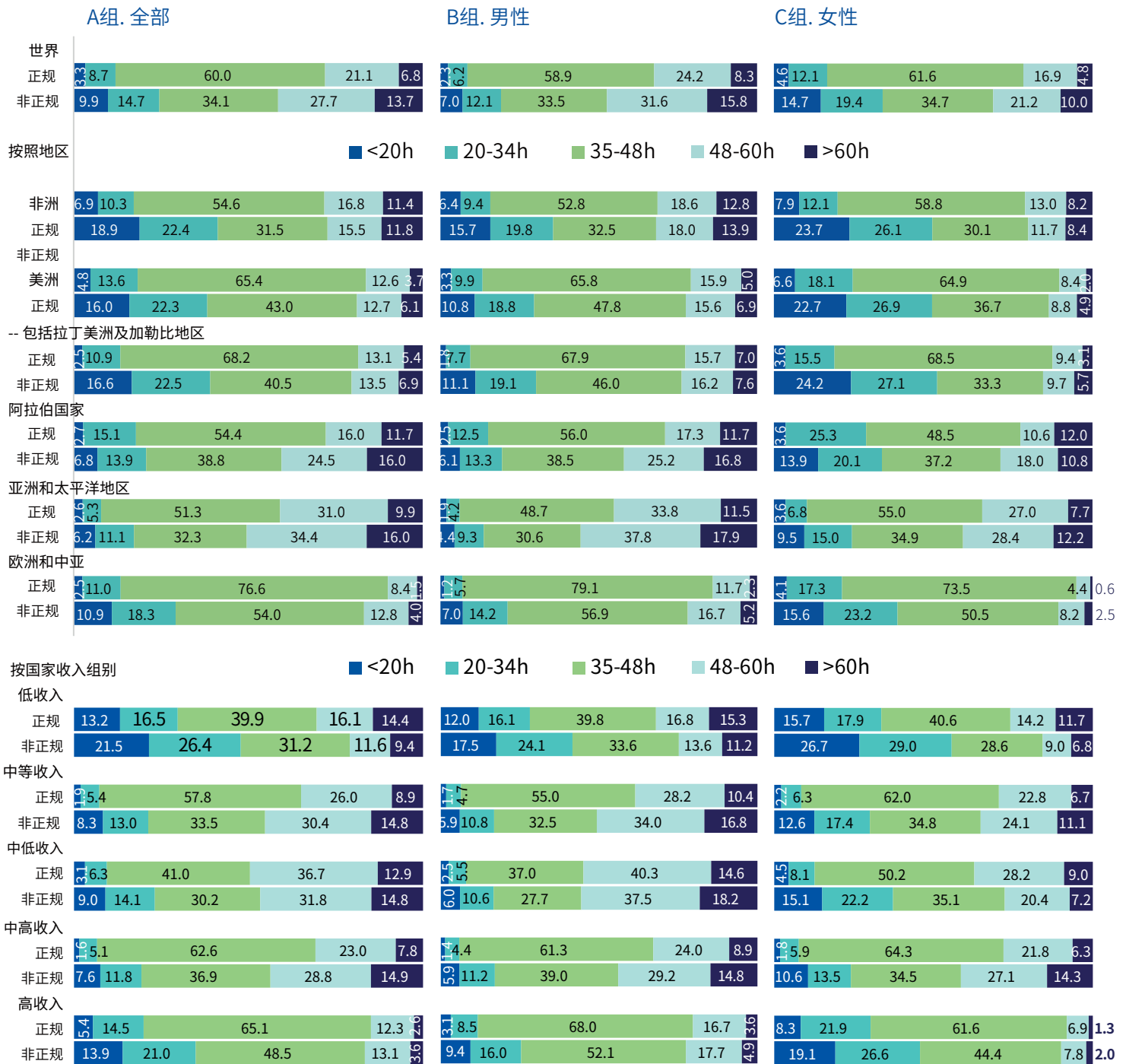


资料来源：国际劳工组织的计算，基于 140 个国家的全国家庭数据，占全球就业人数的 92%。

非正规就业工人往往在被认为在正常或标准工作周的每周 35 至 48 小时的范围之外的比例过大。¹¹ 在全球范围内，近三分之二的非正规就业工人在可被视为“正常工时”（每周 35 至 48 小时）的范围之外工作，而正规就业工人的这一比例为 40%，男女之间没有重大差异（图 26，A 组）。这种情况在撒哈拉以南非洲和南亚的低收入国家最为极端，那里有近 80% 或更多的非正规就业工人在正常工时之外工作。他们被法律或实践排除在工作时间规定的范围之外，是造成这种情况的原因。这种工作时间规定适用于全世界所有工人中的不到 40%：正规就业的工人。这一比例还可以进一步降低到雇佣关系得到承认和宣布的工人——正式雇员——他们只占全球总就业人数的三分之一。因此，在非正规经济中，极短工时和长工时的问题都很突出，而非正规经济在发展中国家大部分地区占主导地位。

11 在所有制定此类标准的国家，正常工时（不包括加班）都在每周 35 至 48 小时之间。

► 图 26. 按每周工时范围、地区、国家收入组别和性别划分的正规和非正规就业工人的分布情况（单位：% ，2019 年）



正规和非正规就业分布 (%)

资料来源：国际劳工组织的计算，基于 140 个国家的全国家庭数据，占全球就业人数的 92%。

正如本章前面所讨论的，极短工时——往往是作为唯一可用的选项而非通过选择进行的，往往与时间相关的就业不足（国际劳工组织，2018b）以及可能有更高的工作贫困风险（国际劳工组织，2016年）有关。极短工时也可能是与没有资格享受某些社会保障福利有关的非正规因素之一，这些福利的条件是工人在工时数方面达到最低门槛（对基于工作时间模式而遭遇的非正式性的不同程度所进行的分析，见文本框3）。

在全球范围内，极短工时的工人——每周主要工作少于20小时——在非正规就业工人中的比例（9.9%）是正规就业工人中的三倍（3.3%；见图26，A组）。区域之间存在差异，但每周工作时间少于20小时的非正规就业工人的比例在任何地方都是在正规工人中占比的至少2.5倍。非洲极短工时的工人比例最大（18.9%），其次是拉丁美洲及加勒比地区（16.6%），而欧洲和中亚略高于平均水平（10.9%）。拉丁美洲及加勒比地区显示了非正规经济和正规经济工人之间的最大差异——极短工时的非正规就业工人的比例几乎是正规就业工人的七倍。总体而言，在低收入国家，非正规就业工人中工作时间非常短的发生率较高（21.5%）；在某种程度上，这与农业工时难以衡量以及这些工人超越生存层面发展这种活动的能力有限有关。

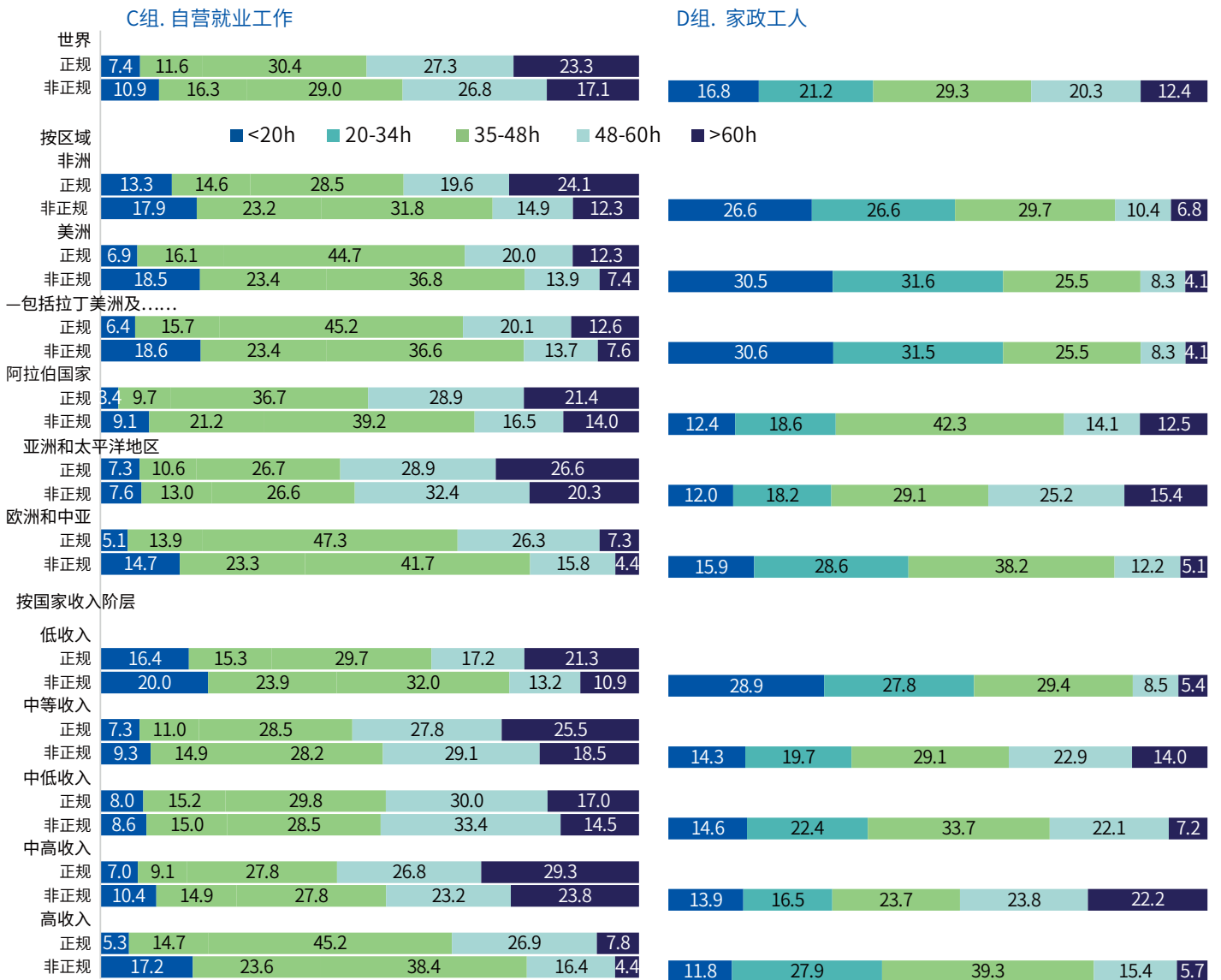
非正规经济中的个体劳动者（自营工作者）工人（图27，C组）和家政工人（图27，D组）是最有可能在有偿工作中面临非常短工时的群体。高达10.9%的自营工作者和16.8%的家政工人在非正规经济中工作，每周工作时间少于20小时。在非洲和拉丁美洲及加勒比地区，仅低于五分之一的非正规运营的个体劳动者（自营工作者）工人和多达30%的家政工人与此有关，而这些比例在低收入国家总体上是相同的。在高收入国家，非正规经济中的个体劳动者（自营工作者）工人也面临着极短工时（17.2%）。与其他国家收入阶层相比，这些工人与正式注册的自营工作者之间存在着重大差异，后者每周工作时间少于20小时的可能性要小三倍。

女性的情况是最严重的（图26，B和C组）。在所有非正规就业的女性中，接近15%的人每周工作时间少于20小时。这个比例是非正规就业男性比例的两倍多，比正规就业女性的比例（4.6%）高五倍多。在撒哈拉以南非洲和拉丁美洲，这一比例达到了非正规就业女性的近四分之一。对这种情况最合理的解释是，妇女在无偿家务和照护工作中的比例较高[（国际劳工组织，2018b；李（Lee），麦凯恩（McCann）和梅森格（Messenger），2007年）]，以及处于与这种较高的无偿工作比例相适应但也是非常脆弱的就业状况中的女性比例过高（家政工人和自营工作者）。

虽然非正规就业工人比正规就业工人更有可能从事与极短工时相关的工作，但他们也更有可能长时间工作。这是因为他们没有被工作时间法规覆盖，要么是因为他们被排除在限制工作时间的法律规定之外，要么是因为在执行和遵守方面存在差距。非正规就业工人的这些长工时也可能是由于时薪低，所以，如果可能的话，他们通过延长工作时间来弥补。

► 图 27. 按工时范围、区域、国家的收入阶层和就业状况划分的正规和非正规就业工人的分布情况（单位：% ，2019 年）





在世界范围内，超过 41% 的非正规就业工人每周的主要工作时间超过 48 小时，而正规就业工人的比例为 28%。换言之，在非正规就业工人暴露在长时间工作中的比例是其 1.5 倍，男女之间没有显著差异。非正规就业中工时过长的现象在亚洲和太平洋地区最为极端，在那里，超过一半的非正规就业工人受到影响，而正规就业工人的比例为 40.9%。

45% 从事非正规工作的雇员遭遇长工时，是从事正规工作雇员比例的两倍（图 27，A 组）。在亚洲和太平洋地区，从事非正规工作的雇员遭遇长工时比例最高（52.7%），相比之下，正规领薪工人的长工时比例仍然很高，但相对来说要低很多。在拉丁美洲及加勒比地区以及欧洲和中

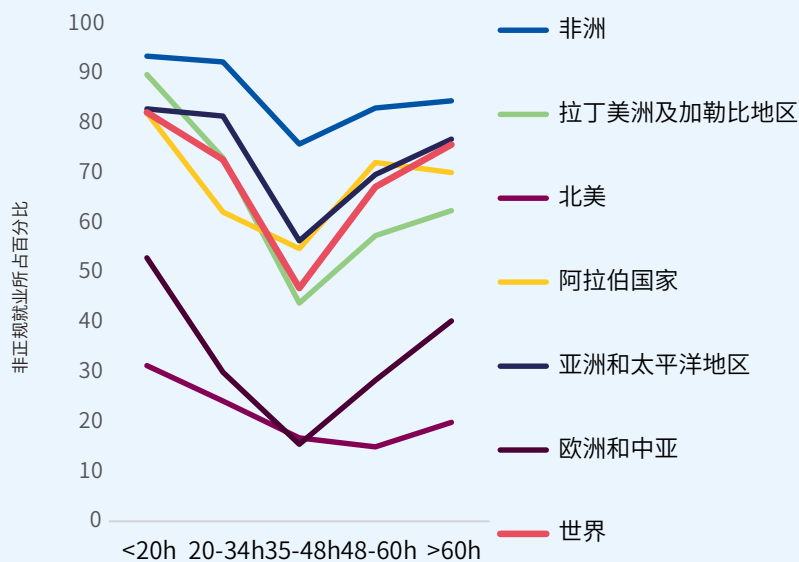
亚，只有不到五分之一的非正规领薪工人遭遇长工时—但这一比例超过了正规经济中的比例。个体劳动者（自营工作者）工人在长工时方面表现出非常不同的情况（图 27，C 组）。全球自营工作者的长工时比例相当高（43.9%），但仍低于正规经济中自营工作者的可比比例，即超过一半（50.6%）。事实上，在世界所有地区，建立了正规经济单位的自营工作者比在非正规基础上经营业务的同行更有可能长时间工作。

无论其就业状态如何，男性比女性更容易面临长工时，不管他们是在非正规还是正规经济中。在这两种情况下，每周工作时间超过 48 小时的男性比例是女性的 1.5 倍，在非正规经济和正规经济中都是如此（图 26，B 和 C 组）。

► 文本框 3. 极短工时是导致非正规性的一个因素

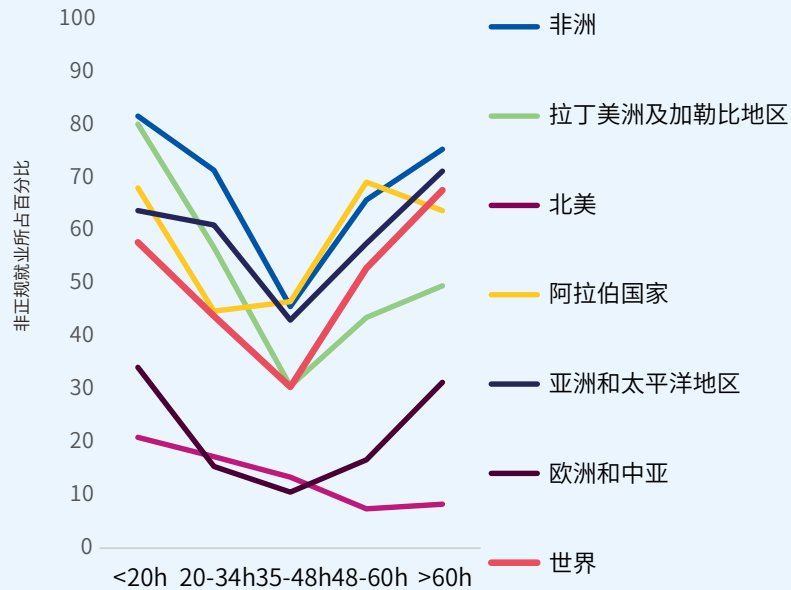
根非正规就业的发生率在极短工时的工人中最高，在“正常工作时间”范围内工作的工人中最低，对于雇员来说尤其如此。

► 图 28. 按工时范围划分的非正规就业比例（单位：% ，2019 年）



► 文本框 3. 极短工时是导致非正规性的一个因素（续）

► 图 28. 按工时范围划分的非正规就业比例（单位：% ，2019 年）（续）



非正规就业的比例与工时数量的函数对应关系呈 U 型。非正规就业的工人比例从极短工时工人的 82.1% 最低下降到每周工作 35-48 小时的工人的 46.9%，然后随着每周工时数量的增加而再次增加（图 28，看板 A）。这一趋势在雇员中甚至更为明显（图 28，看板 B）。他们中的一些人之所以从事非正规就业，正是因为他们的工时数不允许他们在工时或收入方面达到享受社会保障福利的最低门槛。

资料来源：国际劳工组织的计算结果，基于 140 个国家的全国家庭数据，占全球就业人数的 92%。

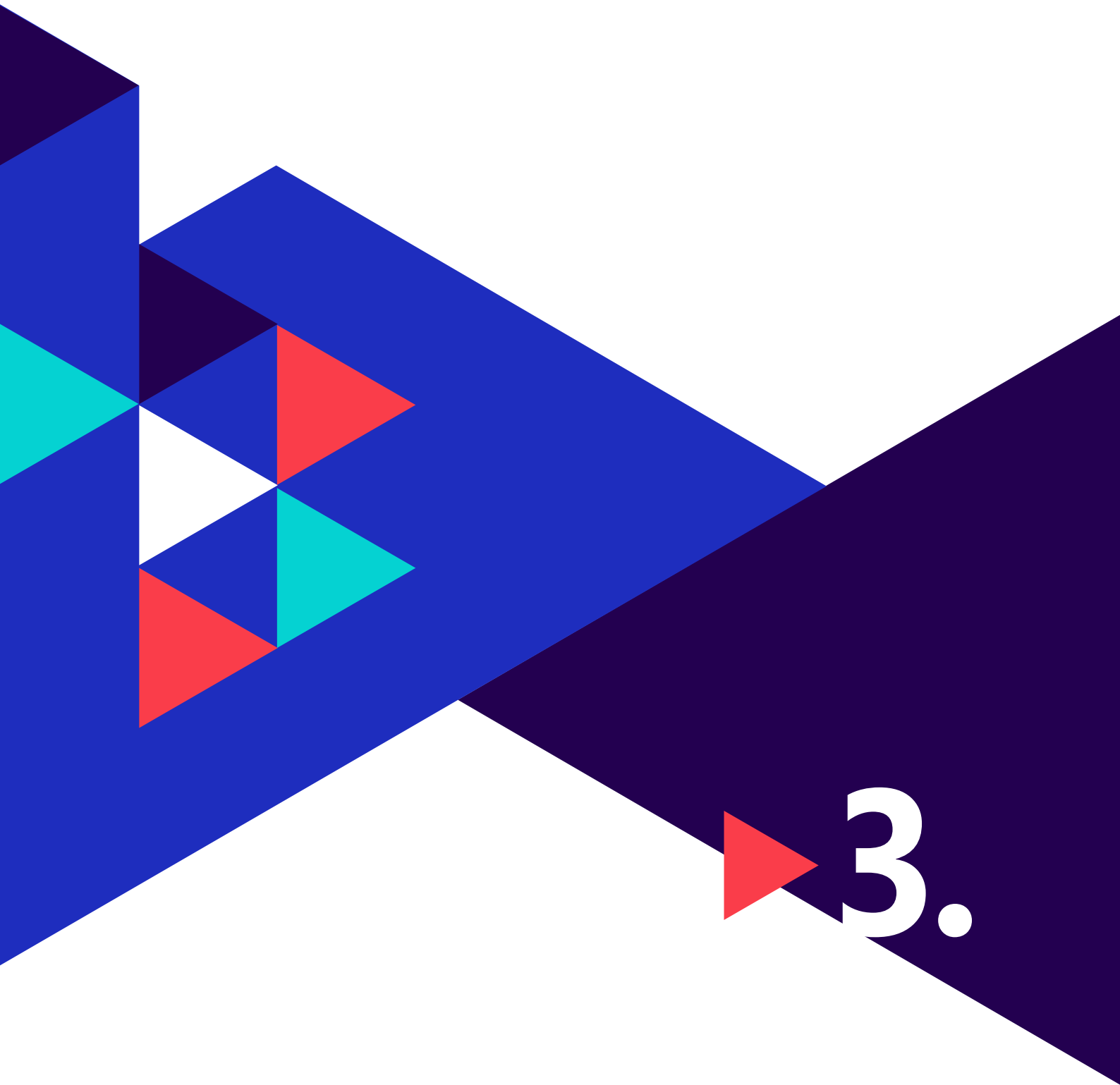
2.5 结论

本章回顾了正规经济和非正规经济中关于工时的重要模式和发展，即工时的长度或数量。当今世界工作时间模式和发展最突出的特点是工时的分布不均衡。正如我们所看到的，全球很大一部分劳动力面临长工时或短工时。虽然平均工时在正常范围内（在新冠疫情之前，每周工时约为43.9小时），但全球劳动力中略多于三分之一的人每周工作时间超过48小时，而整整五分之一的人工时短（非全日制）（每周少于35小时），其中约三分之一的人工时极短（每周少于20小时）。从性别的角度来看，男性更可能面临长工时，而女性则更可能面临较短甚至极短工时，并经历与时间有关的就业不足。尽管在新冠疫情初期，长工时略有减少，同期短工时有所增长，但到2020年底，这两种现象都已经恢复到疫情前的水平（存在一些地区差异）。最后，非正规经济中工时的独特情况很好地说明了工时的不均衡分布：与正规经济中的工人相比，非正规经济中的工人更有可能同时面临长工时和短工时。

此外，在新冠疫情期间，工时的减少——更具体地说，短工时工人比例的增加——似乎对就业产生了积极的影响，因为它有助于防止失业。我们将在第五章中更深入地研究这一现象，该章主要讨论新冠疫情期间与工作时间有关的危机应对措施。

2.6 参考文献

- Giattino, Charlie, Esteban Ortiz-Ospina and Max Roser. 2020. "Working Hours". Our World in Data.
- Eurofound. 2015. *First Findings: Sixth European Working Conditions Survey: 2015*.
- Fagan, Colette, et al. 2014. *In Search of Good Quality Part-Time Employment: An International Review*. Conditions of Work and Employment Series No. 43. ILO.
- ILO. 2008. Report of the Conference, 18th International Conference of Labour Statisticians, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2008.
- . 2009. *Key Indicators of the Labour Market*. Sixth edition.
- . 2011. "Working Hours in Domestic Work". Domestic Work Policy Brief 2.
- . 2013. "Working Time of Live-In Domestic Workers". Domestic Work Policy Brief 7.
- . 2015. "The Right to Rest for Domestic Workers: Setting a Floor". Fact sheet.
- . 2016a. *Key Indicators of the Labour Market*. Ninth edition.
- . 2016b. *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming Jobs to End Poverty*. ILO.
- . 2018a. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018b. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Third edition.
- . 2021. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann and Jon C. Messenger. 2007. *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective* Routledge and ILO.
- Messenger, Jon C., and Paul Wallot. 2015. "The Diversity of 'Marginal' Part-Time Employment". INWORK Policy Brief No. 7. ILO.
- Messenger, Jon. 2018. *Working Time and the Future of Work*. ILO Future of Work Research Paper Series No. 6.
- OECD.Stat. 2021. "Average Annual Hours Actually Worked Per Worker".
- Republic of Korea, Ministry of Labour. 2009. *Employment and Labor Policy in Korea. Part. 4: Labor Administration with Respect for Workers' Dignity and Value*.
- Rudolf, Robert, 2014. "Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy". *Journal of Happiness Studies* 15 (5): 1139–1163.
- Yi-geun, Ryu. 2012. "How the Five-Day Workweek Changed Korean Employment". Hankyoreh, 31 August.



▶ 3.

3. 工作时间安排及其对工作和生活平衡的影响

除了工作时长外，工作时间的另一个主要方面是其安排方式，通常被称为工作时间安排或工作时间表。工作时间有许多不同的安排方式；本章重点介绍当今劳动力市场上最突出的形式。关于工作时间安排的可比较的国际数据极少，不过欧洲联盟（欧盟）成员国、美国和韩国等一些国家已经做出了一致的努力来收集此类数据。事实上，直到 2008 年第十八届国际劳工统计师会议召开时才确立了工作时间安排的正式国际定义，以及不同安排的相应类型。如何安排或组织工作时长极大地影响着工人的工作和生活平衡，这反过来又影响着雇员和雇主（国际劳工组织，2008 年）。

本章回顾了目前最突出的工作时间安排及其对工作和生活平衡的影响。近几十年来，弹性工时安排的应用范围一直在扩大。弹性工时区别于其他形式的劳动力市场弹性，如数字或合同弹性（例如，定期合同和临时代理工作）、工资弹性和职能弹性。可以通过以下四个要素中的一个或多个要素的变化，让工作时间变得更加灵活：每个工作日的工作时长；每周的工作时长；每个工作日的具体工作时间；以及每周被定为工作日的具体日子。具体而言，本章分析了以下工作时间安排：传统的标准工作周；轮班工作；非全日制工作；弹性时间和时间银行安排；压缩工作周；以及平均工作时间的计划，包括年化工作时长。

3.1 标准工作周

最常见的工作时间安排形式是标准工作周，由固定天数的每个工作日的固定工作时长组成，通常为周一至周五的五日工作周（阿拉伯国家为周日至周四）或周一至周六的六日工作周，传统工作时间为上午 8 点或 9 点至下午 5 点或 6 点。标准工作周的起源可以追溯到 1919 年国际劳工组织《工时（工业）公约》（第 1 号公约）的通过，该公约规定了工作日 8 小时工作制。这是一种固定的工作时间安排，虽然应用的普遍程度不及从前，但它仍在各国的正规经济中占据主要地位。

作为正规经济中的现状，标准工作周对工作和生活平衡的影响在关于工作时间安排的研究中得到的关注要少得多，而较新的工作时间安排形式则获得了更大的关注。标准工作周在某些方面促进了工作和生活的平衡，提供了稳定的工作时间表，使工人能够围绕工作承诺安排个人生活。与按非固定工作日轮班工作的雇员相比，按固定工作日时间表工作的雇员在负面指标（如整体工作倦怠和情感疲惫）上的得分明显更低 [贾马尔（Jamal）2004 年]。标准化的工作时间表也可使雇主受益，例如，由于大家都在同一时间工作，有助于建立更好的沟通渠道。

然而，对标准工作周的批评强调了其工作时间表缺乏弹性，这对女性的影响尤为严重。由于标准工作周缺乏弹性，因此很难在有偿工作和个人事务之间保持平衡，而女性通常承担着更多的个人事务，特别是家庭责任。例如，需要在传统工作日结束前去学校接孩子。由于存在这种冲突，标准工作周对许多照护者，尤其是女性来说并不可行，因为她们仍然承担着大部分的家庭和照护工作。因此，这是导致女性普遍从事非全日制工作，甚至完全退出劳动力市场的一个因素。简而言之，虽然标准工作周提供了稳定和可预测的工作时间表，但这种固定的、不可改变的时间表所固有的僵化刻板会使担负家庭责任的工人，特别是女性，在平衡工作和个人事务方面面临挑战。

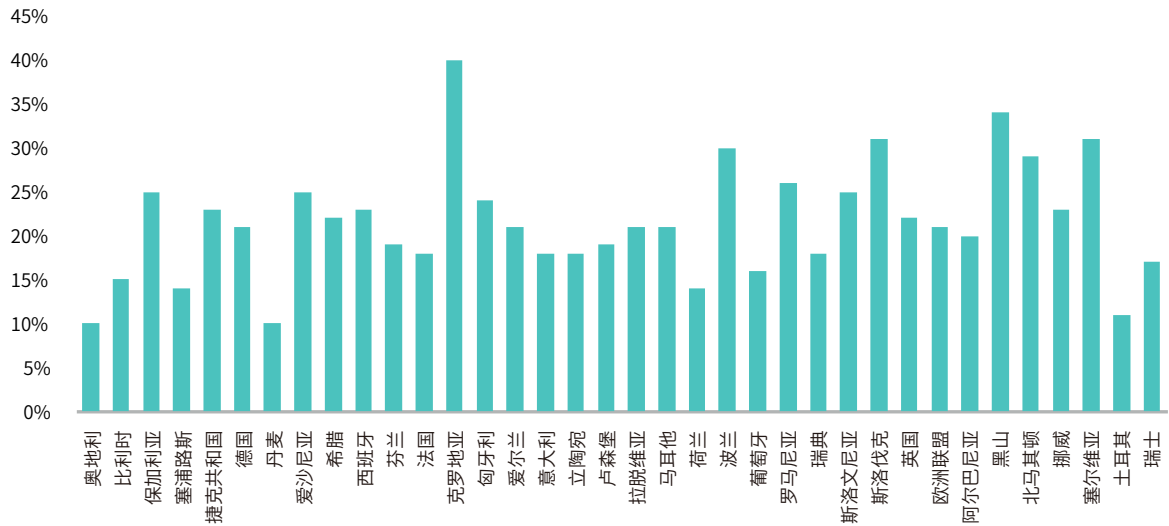
3.2 轮班工作（包括夜班和周末班）

轮班工作是“一种安排工作方法，按照该方法，工人在工作场所相互接替工作，这样机构的运转时间长于单个工人的工作时长”（国际劳工组织，2011年）。轮班工作是最早的弹性工时安排形式之一，可以追溯到二十世纪初。这种安排使公司能够将运营时间延长至每天24小时，每周7天（连续运营），也能适应其产品或服务需求的波动。轮班工作有两个基本类别：固定轮班制，即特定的工人群体总是在同一班次工作；以及轮流轮班制，即工人被分配到随时间而定期变化的工作班次，在全天不同时期轮换工作（例如，从早上到下午/傍晚到夜晚）（国际劳工组织，2018年）。轮班工作是替代标准工作周最常用的方法之一，在全球范围内普遍实行。

尽管尚无关于轮班工作的全球可比数据，但一些政府已经开展了调查，提供关于轮班工作普及情况的信息。根据Eurofound的2017年第六次工作条件调查，欧盟21%的工人轮班工作，自2010年以来增加了4%（Eurofound，2017年）。在欧洲，轮班工作在克罗地亚、塞尔维亚和黑山最为普遍，在这几个国家，超过30%的劳动人口的工作时间安排是轮班工作（见图29）。轮班工作在美国也很普及，轮班工人占劳动力的32%；这可能是由于有雇员有多项工作，需要时间不重叠的轮班[兰德公司，2015年；马鲁奇-维尔曼（Marucci-Wellman），隆巴迪（Lombardi）和威莱茨（Willettts），2016年]。轮班工作在亚洲和太平洋地区（有数据可查的地区）没那么普遍，在澳大利亚占雇员总数的17%，在韩国仅占劳动力的8.5%（澳大利亚，2019年；韩国，2017年）。因此，在全球范围内，轮班工作的普及情况存在很大差异。

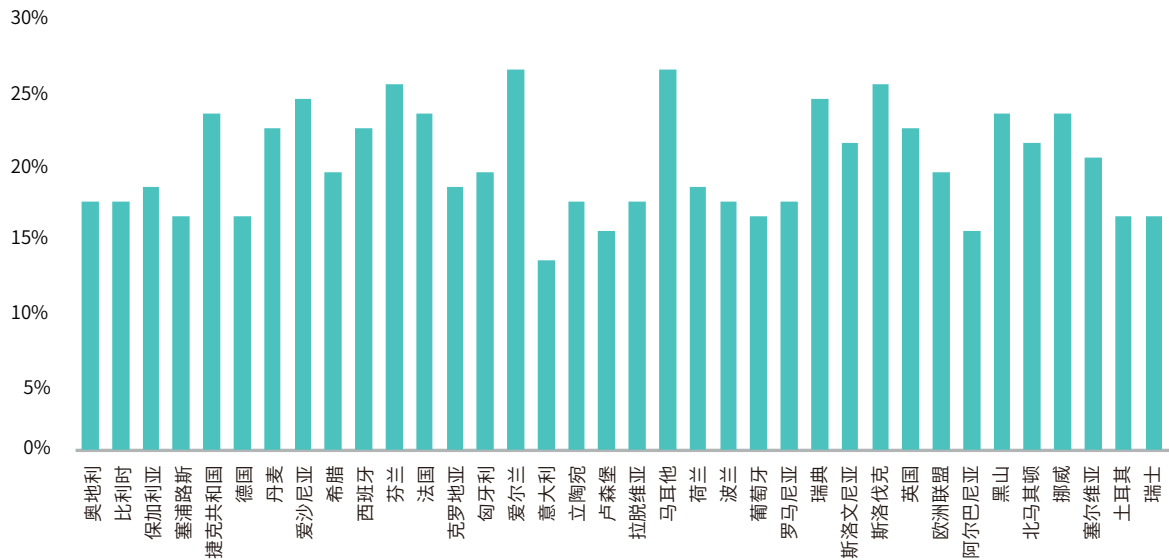
在非典型工作时间的轮班工作，特别是夜班，很可能对这种工作时间安排中的工作和生活平衡构成最大的风险。美国（8%）、阿根廷（8.9%）和韩国（9%）上夜班的雇员比例接近（芝加哥大学全国民意研究中心，2018年；阿根廷，2018年；韩国，2017年）。在太平洋地区，澳大利亚5.7%的雇员完全从事夜班/晚班工作，而夜班在新西兰是最不常见的轮班工作形式，只有12%的劳动力在四周内至少上过一次夜班（澳大利亚，2019年；新西兰，2018年）。在欧盟，19%的雇员报告称，每月至少有一次夜班（定义为在晚上10点至凌晨5点之间工作至少两个小时）（Eurofound，2017年）。马耳他和爱尔兰的夜班工人数量最多，有四分之一的劳动人口每月至少上一次夜班。在智利，61.5%的工人在周六或周日至少工作一小时，而在新西兰，这一比例为48%（智利，2011年；新西兰，2018年）。在亚洲，韩国有58%的工人在周六工作，26%的工人在周日工作，这与第二章中关于亚洲长时间工作的调查结果相吻合（韩国，2017年）。总之，在非典型时间的轮班工作对工人而言并不罕见。

► 图 29: 轮班工作的工人比例, 2015 年



资料来源: Eurofound, 《2015 年第六次欧洲工作条件调查》, 2015 年。

► 图 30: 每个月至少一个夜班的工人的比例, 2015 年



资料来源: Eurofound, 《2015 年第六次欧洲工作条件调查》, 2015 年。

对工作和生活平衡的影响

轮班工作使工人在白天有更多的非工作时间，这有助于促进工作和生活平衡。在晚上或夜间轮班的雇员在白天有休闲时间。然而，这样的自由时间很可能是以睡眠为代价的，而睡眠是工作和生活平衡的一个重要因素 [费恩 (Finn)，1981 年]。轮流值班的雇员可以积累多个休息日，得到更长的休息时间来放松和与家人相处 [费恩 (Finn)，1981 年]。非重叠轮班，即父母双方在不同的时间段轮班，可以使父母的工作时间表更能够满足照顾孩子的要求，因为孩子始终可以由父母一方照顾 [哈特里 (Hattery)，2001 年]。因此，与标准工作周相比，轮班工作通常（尽管并非总是）让时间表更加灵活，以满足家庭和育儿的要求 [布拉乔维茨 (Blachowicz) 和莱蒂西亚 (Letizia)，2006 年]。

尽管轮班工作可能有助于促进工作和生活平衡，但这种工作时间安排，特别是在非典型时间内，会给工人的健康带来风险。首先，人的昼夜节律无法适应包括夜间工作在内的新时间表，这会导致睡眠不足和睡眠模式遭到破坏而疲劳，进而对工作和休闲时间产生负面影响 [哈尔玛 (Härmä) 等人，1998 年]。新的睡眠周期也会导致胃部活动和肠道酶分泌的变化，这可能带来肠胃问题 [哈林顿 (Harrington)，2001 年]。轮班工人可能会出现食欲不振或变化、便秘、消化不良、胃灼热、腹痛，以及溃疡和肠道疾病加剧 [哈林顿 (Harrington)，2001 年]。其次，轮班工作与一些健康状况有关，如高血压、心血管疾病和（特别是对女性而言）生殖健康问题和乳腺癌 [谢尔兹 (Shields)，2002 年]。此外，轮班工作增加了工人患心理疾病的风险，如抑郁症、情感障碍、神经过敏症和长期焦虑 [沃格尔 (Vogel) 等人，2012 年]。此外，还有加重原有健康问题的风险，如哮喘、糖尿病和癫痫 [斯科特 (Scott)，2000 年；斯科特 (Scott) 和拉杜 (LaDou)，1990 年]。最后，通常与轮班工作相关的非典型工作时间增加了雇员养成不良健康习惯的可能性，如吸烟、过度饮酒和不良饮食习惯。一项研究比较了轮班和不轮班的芬兰护士，发现前者吸烟和超重的可能性增加 [基维马基 (Kivimäki) 等人，2001 年]。因此，研究已发现轮班工作对工人的健康构成重大风险。

由于与轮班工作往往涉及非典型工作时间，因此研究也发现，轮班工作对雇员的个人生活产生了负面影响¹² 例如，与非轮班工人相比，轮班工人报告的和家人（包括他们的伴侣和子女）一起度过的时间更少 [科勒 (Koller)，昆迪 (Kundi) 和切尔温基 (Cervinki)，1978 年；拉瓦莱 (LaValle) 等人，2002 年]。因此，轮班工人比白班雇员遭遇更多的家庭问题，如较低的婚姻满意度和较差的关系稳定性，这是因为他们的工作时间和家庭日常生活不够同步 [费恩 (Finn)，1981 年；普雷塞尔 (Presser)，2000 年；拉瓦莱 (LaValle) 等人，2002 年]。这些工人的配偶和子女也常常不断尝试适应改变后的日常生活节奏，这进一步阻碍了本已很复杂的家庭生活时间安排 [沃克 (Walker)，1985 年]。此外，轮班工人的社会生活可能会被打乱，因为社会活动是按照一般人群白天活跃的节奏安排的，这使得轮班工人更难参与社会活动 [科斯塔 (Costa)，2010 年]。安格雷尔 (Angerer) 和佩特鲁 (Petru) (2010 年) 创造了术语“社会不同步”，指的是轮班工人的生活习惯和社会的时间模式的脱钩，这可能导致疏离感。因此，包括夜班在内的轮班工作有可能打乱轮班工人的个人关系，因为他们的生活与普通人的生活不同步。

12 这种情况很可能因为许多传统上使用轮班工作的行业（如制造业、酒店和餐饮）的性质要求工人亲自到工作场所而变得更加严重。

3.3 非全日制工作

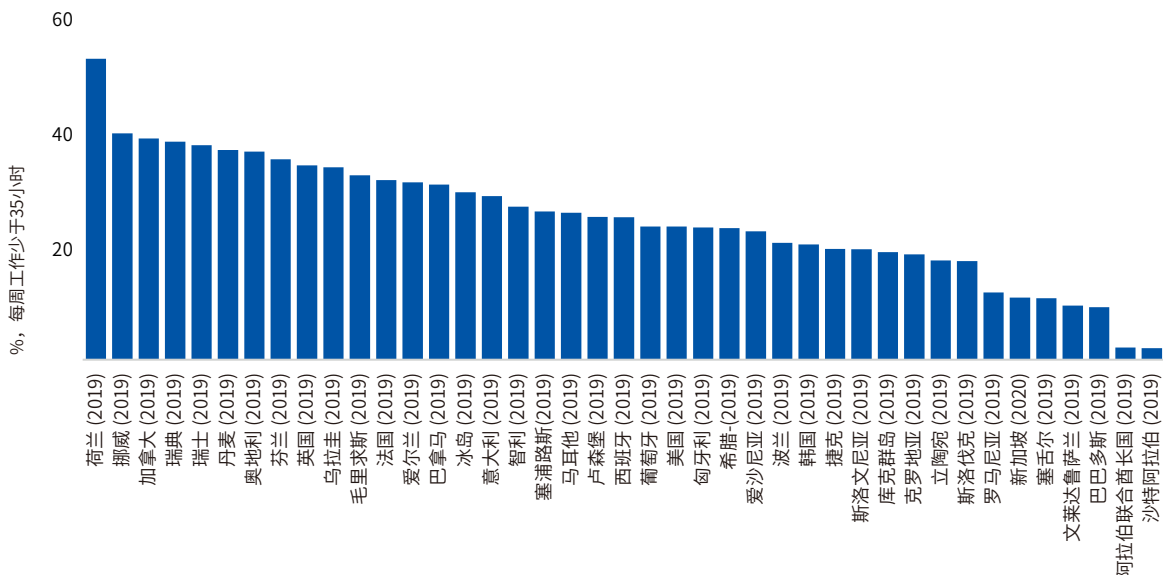
在第二章中，我们回顾并分析了各种工作时间的模式和发展，包括涉及较短和极短工作时段的情况。在本章中，我们重点关注这些较短的（非全日制）工作时段是如何安排的，及其对工人的工作和生活平衡的影响。

根据第 175 号公约，非全日制工作是指“正常工时少于相应全日制工人的雇员”的情况。然而，正如第二章所讨论的，大多数非全日制工作的统计定义都侧重于每周的工作时长上——门槛是每周少于 35 小时，有时是每周少于 30 小时（如经合组织的定义）——以此作为确定非全日制工人的依据。在本报告中，我们使用国际劳工组织对非全日制工作的标准统计定义来定义短工时——每周少于 35 小时。

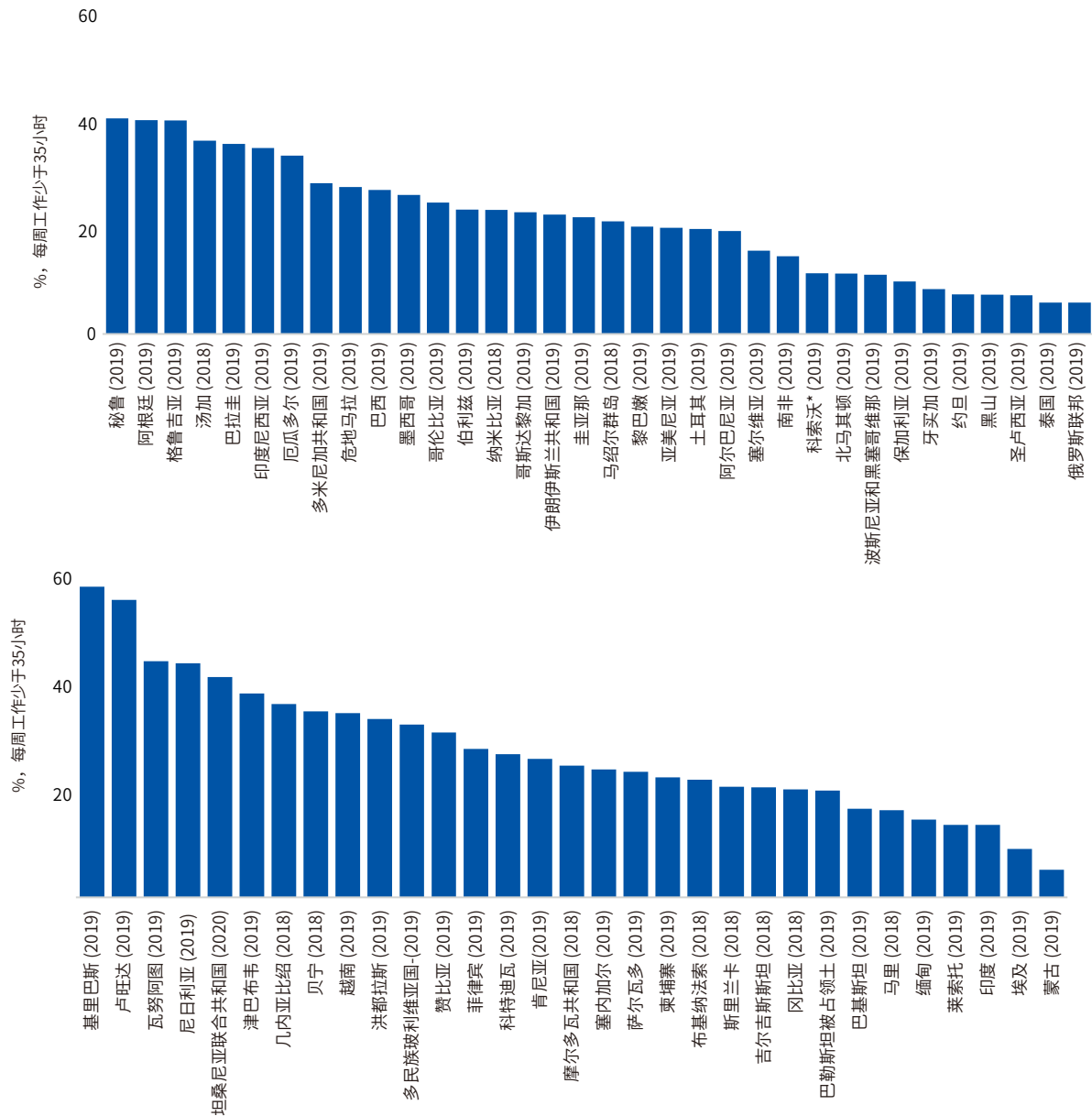
非全日制工作的安排方式多种多样，但最常见的模式是为每个工作日确定一定数量的固定工作时间。非全日制工作使雇主能够确保最佳的人员配置和运营灵活性，例如，在有高峰期和活动较少的时期，或者在间歇性工作的情况下没有足够的理由提供全日制岗位。

图 31a 凸显了世界各地和不同国家收入群体之间非全日制就业率的巨大差异。在高收入国家或地区，荷兰的非全日制就业率最高：以每周工作时间少于 35 小时的工人比例衡量的非全日制工作占该国就业的 52%。与欧洲和中亚的其他国家或地区相比，这比瑞典、挪威或瑞士的非全日制工作比例高出 10 多个百分点。虽然高收入国家或地区的非全日制就业率普遍较高，但尼日利亚、秘鲁、卢旺达和坦桑尼亚联合共和国是发展中或新兴国家或地区中的异常情况，其超过 40% 的工人从事非全日制工作。相比之下，阿拉伯国家和许多前共产主义国家或地区的非全日制就业率很低。在阿拉伯联合酋长国和沙特阿拉伯，非全日制就业占总就业的比例不到 5%，在保加利亚和俄罗斯联邦则不到 10%。总的来说，在图 31a 所示的国家和地区样本中，非全日制工作的就业率有很大差异。

► 图 31a. 非全日制就业在总就业中的比例，在选定的国家或地区按国家的收入阶层划分，2018-2019 年



► 图 31a. 非全日制就业在总就业中的比例，在选定的国家或地区按国家的收入阶层划分，2018-2019 年（续）

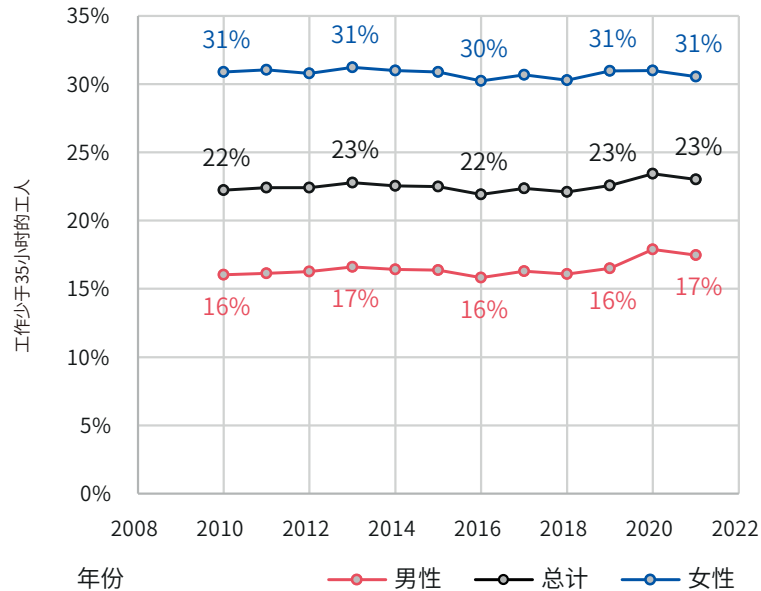


* 根据联合国安全理事会 1999 年第 1244 号决议的定义。

资料来源：劳工组织根据国家住户调查数据计算；所选国家是有 2018 年或 2019 年数据的国家。

关于非全日制工作占就业比例的趋势，自 2010 年以来的最近十年，趋势线似乎整体上基本持平，如图 31b 所示。从性别角度来看，2020 年和 2021 年从事非全日制工作的男性比例略有上升，几乎可以肯定是新冠疫情引起的经济衰退的结果。

► 图 31b. 非全日制工作在就业中的比例的趋势，2010-2022 年



资料来源：国际劳工组织，国际劳工组织统计数据库。

3.3.1 非全日制工作对工作和生活平衡的影响

非全日制工作对工作和生活平衡的影响来自三个不同的因素。第一个关键因素是工作小时数或时长。总的来说，与非全日制工作相关的较少的工作小时数通常会改善工作和生活平衡，比如工作时间与家庭和其他非工作事务更匹配 [法甘 (Fagan) 等人, 2012 年]。同样，荷兰的一项研究比较了全日制和非全日制工作的母亲，发现后者报告了更高的工作和生活平衡水平 [范·里斯维克 (Van Rijswijk) 等人, 2004 年]。

导致非全日制工作影响到工作和生活平衡的第二个关键因素是工作时间表。是否真的能够实现更短的工作时长改善工作和生活平衡的承诺，取决于非全日制工人的工作时间表与他们的个人事务的匹配程度。下一段对现有的证据进行了简要总结 [法甘 (Fagan) 等人, 2012 年, 第 39 页]。

“对于按照非典型或非标准工作时间表工作的人来说，只是缩短工作时长似乎并未解决工作和生活冲突的问题，而对工作时间的控制也很重要。复杂的育儿安排，加上配偶在不同时间工作以照顾孩子（‘轮班育儿’），减少了传统的周末和晚上的‘家庭’时间。即使工作时长相对较短，似乎仍然降低了父母对非典型工作时间表的满意度。”

影响非全日制工人工作和生活平衡的第三个关键因素是，非全日制工作在多大程度上是工人的完全自愿选择，还是说是由于缺乏全日制选择而导致的高度受限的选择（通常被称为非自愿的非全日制工作）。如果由于缺乏全日制选择而使非全日制工作成为一种高度受限的选择，那么即使工作时长很短，也会对工人的工作和生活平衡产生负面影响，这一点将在下一部分深入分析。¹³

3.3.2 极短工时和“随叫随到”的工时安排

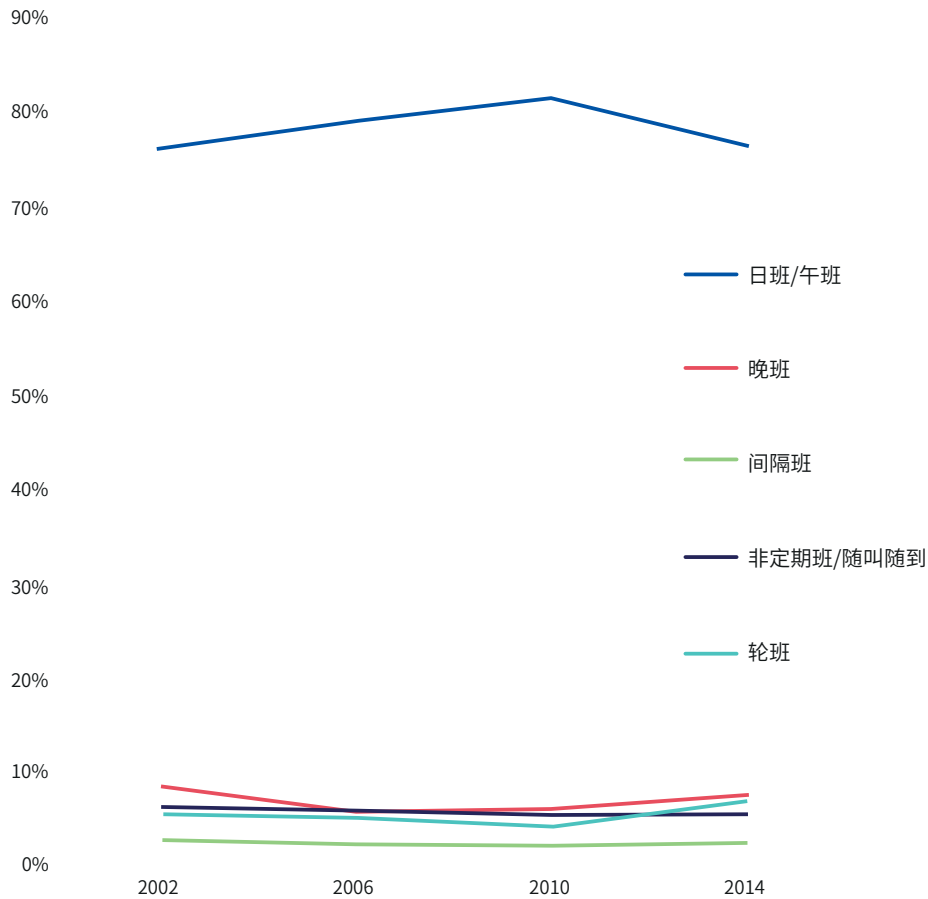
如果工作时长很短，即每周工作时间少于 15 或 20 小时，非全日制工作往往采取“随叫随到”的工作时间安排形式。这种安排要求接受这种安排的工人在某些时间段内可以接受潜在的工作任务，然后他们会在需要时被叫去工作 [坎贝尔 (Campbell)，2018 年]。¹⁴ 随叫随到的工人可以分为两类，这取决于雇佣合同中是否包含每周最低工作时数的保证。合同有两类：(1) 零工时合同，不保证最低工作时数；或 (2) 规定了最低工作时数的合同 [坎贝尔 (Campbell)，2018 年]。然而，这种看似简单的二分法掩盖了每个国家的法律和监管框架所特有的大量不同形式的“随叫随到”工作。

目前还没有关于“随叫随到”的工作时间安排的国际可比数据，只有少数国家尝试衡量劳动力市场中“随叫随到”工人的比例。根据荷兰中央统计局的数据，2013 年荷兰有 77.7 万名“随叫随到”的雇员，当时 9% 的工作合同是“随叫随到”式合同，其中 4% 有固定的工作时数 (Eurofound，2015 年)。在英国，自 2008-2009 年的经济衰退以来，“随叫随到”式合同，特别是零小时合同的数量大幅增加；截至 2019 年，有 896,000 名工人持有零小时合同，占就业人数的 2.7%。然而，“随叫随到”工作并非只存在于欧洲。如图 32 所示，近 10% 的美国雇员从事“随叫随到”的工作，这在美国被称为“即时制”安排。虽然这一比例相对较小，但美国劳动力市场的规模意味着从绝对数量上看，许多美国工人有这种工作时间的安排。然而，一项单独的研究估计，在 2015 年，从事“随叫随到”工作的美国雇员的比例只有 2.6% [卡茨 (Katz) 和克鲁格 (Krueger)，2016 年]。

13 必须澄清的是，“非自愿的非全日制工作”一词并不意味着这种工作是一种强迫劳动。在国际劳工组织的范围内，第 175 号公约第九条提到了“满足雇主和工人双方需要的生产性和自由选择非全日制工作”；在这种情况下，即使是“非自愿的非全日制工作”也会被认为是“自由选择的”。这里的问题不是这种非全日制工作是否是自由选择的，而是这种选择在多大程度上是一种受限选择。

14 值得注意的是，尽管“随叫随到”工作不一定要求工人亲自到雇主的场所，但那些通常使用“随叫随到”工作的经济部门（例如，零售业、餐饮）就其性质而言需要工人亲自到场。

► 图 32：工作时间表的类型，美国，2002-2014 年



资料来源：麦克拉特，2018 年。

3.3.3 “随叫随到”工作对工作和生活平衡的影响

“随叫随到”工作的支持者声称，“随叫随到”工人能够更好地平衡工作和个人事务，如家庭或教育，因为他们对工作时间的安排有更大的自由度。有一些对“随叫随到”工人的调查支持这一说法。一项研究表明，47%的工作人员对没有保障的工作时长感到“非常满意”或“满意”（英国特许人事与发展协会，2013 年）。此外，决议基金会的一份报告表明，不需要固定工作时间的工人可能会看重零小时合同的灵活性 [彭尼科克 (Pennycock)，科里 (Cory) 和阿拉克森 (Alakerson)，2013 年]。然而，同一份报告也承认，由于“许多工作场所的权力不平衡”，“随叫随到”工作的所谓选择和灵活性的概念往往在实践中未能体现出来 [彭尼科克 (Pennycock)，科里 (Cory) 和阿拉克森 (Alakerson)，2013 年]。最近的研究证据表明，绝大多数工人并不看重这种“随叫随到”的安排。例如，对美国“随叫随到”呼叫中心工作人员的分析发现，绝大多数人不看重这种时间表的弹性，因为他们几乎无法控制时间表的变化 [马斯 (Mas) 和帕莱 (Pallais)，2017 年]。另一项研究报告了对“随叫随到”工人的采访，研究发现，工人常常觉

得自己不能拒绝工作，因为担心这样做可能会对未来的工作时长造成不利影响 [博尔 (Bohle) 等人, 2004 年]。这种形式的弹性工时可能为某些群体提供更多进入劳动力市场的机会，如学生和老年人，使他们能够赚取一些收入作为其他收入来源的补充。尽管如此，虽然“随叫随到”工作可能对少数工人有利，但上述文献表明，大多数工人对这种弹性并没有积极的体验，因为这似乎并非是根据他们自己的需求而是根据雇主的需求的弹性。

也有大量证据表明，由于“随叫随到”工作通常具有不可预测性，这种工作时间安排对工作和生活平衡产生了负面影响。工作和生活平衡不佳的情况与工人有不可预知的时间表和缺乏对其工作时间的控制有关。“随叫随到”工人经常报告称，管理人员经常强制改变工作的开始和结束时间，往往没有提前通知 [麦克拉特 (McCrate)，2018 年]。因此，“随叫随到”雇员报告称，很难与他人计划和协调非工作时间，包括同家人、朋友和服务提供者 [麦克拉特 (McCrate)，2018 年]。另一项研究发现，许多“随叫随到”工人只被告知开始工作的时间，“结束时间由管理者或主管在当班的某个时刻决定” [博尔 (Bohle) 等人, 2004 年]。不足为奇的是，一项对美国工人大样本 (4,534 人) 中提取的数据进行的定量分析发现，不规律的工作时间表与更严重的工作家庭冲突密切相关 [戈尔登 (Golden)，2015 年]。“随叫随到”工作的负面影响对有年幼子女的家庭最为严重，对他们来说，工作时间不可预测会加剧管理育儿支出的问题。例如，托儿服务提供者通常需要预先付款，因此他们的工作表规划必须至少提前一周进行，所以工作表最后时刻的变化给父母带来了巨大的挑战 [彭尼科克 (Pennycock)，科里 (Cory) 和阿拉克森 (Alakerson)，2013 年]。经济地位是“随叫随到”工作是否流行的决定性因素，这种工作形式在低薪职位上更为普遍。对美国威斯康星州低收入母亲的分析发现，教师报告称，从事不可预测的非典型时间工作的母亲的孩子更有可能在学校参与和表现方面出现问题，并有外化行为问题 [薛 (Hsueh)，2006 年]。总的来说，与“随叫随到”工作相关的时间表的不可预测性不利于雇员的工作和生活平衡，对于有孩子的雇员来说尤为如此。

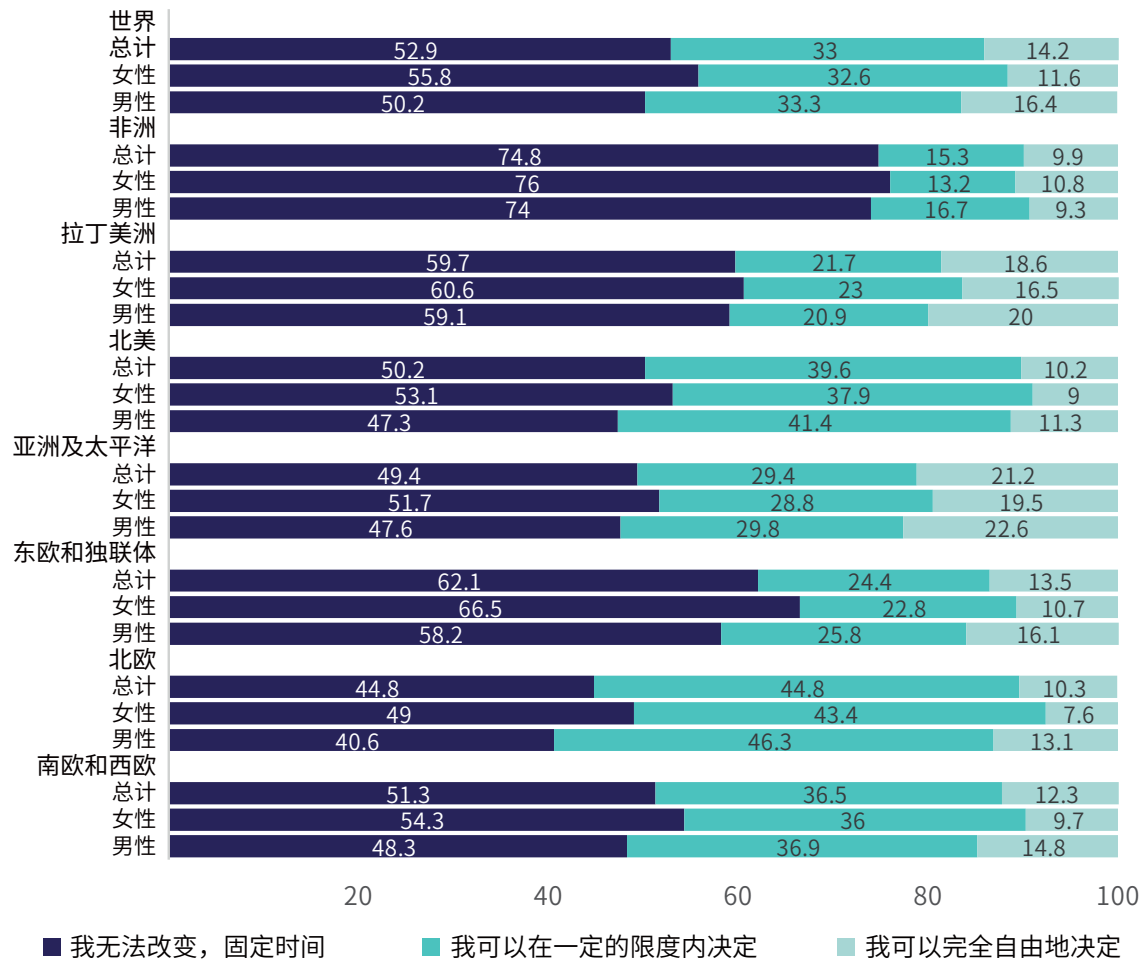
研究还发现，“随叫随到”工作对工人的健康产生了负面影响。不可预测的工作时间表与健康问题有关，如消化问题、睡眠障碍、负面的心理健康症状、生殖问题和心血管疾病 [麦克拉特 (McCrate)，2018 年]。在另一项关于英国“随叫随到”工作时间表的研究中，研究人员将这种类型的工作时间安排与持续的就业不稳定造成的焦虑和不安联系起来 [伍德 (Wood)，布切尔 (Burchell) 和库茨 (Coutts)，2016 年]。此外，工作时间和收入的波动造成的财务不稳定，使得满足支付房租等财务承诺成为挑战，使焦虑更为严重，对工作和个人生活的许多方面产生负面影响 [麦克拉特 (McCrate)，2018 年]。因此，现有的大部分证据表明，“随叫随到”的工作安排增加了工人遭受身心健康问题的风险。

3.4 弹性时间，包括时间银行安排

弹性时间可能是最常见的弹性工时安排形式。基本的弹性时间安排（也被称为“灵活的时间表”或“弹性工时”）允许工人根据个人需要和偏好（在规定的限度内）选择开始和结束工作的时间，在某些情况下甚至可以选择他们在某一周内的工作时长。通常情况下，正式的弹性时间计划需要设立一个核心时间段，要求所有雇员都在此时间段内工作（如上午 10 点到下午 4 点），但是一些弹性时间计划则完全没有核心时间段（国际劳工组织，2011 年）。时间银行安排是弹性时间的一种形式，允许工人在工作时间内积累“积分”或“额度”至最高限额；计算积分或额度的时间远长于弹性时间，从数月到一年甚至更长（国际劳工组织，2011 年）。

图 33 简要说明了工作时间表是固定的（绿色）还是可根据工人的个人需求和偏好而变化（蓝色或灰色）。灵活的工作时间表可以在某些既定的限制范围内变化，这是弹性时间的典型定义（蓝色），也可以完全不受限制，这被认为是拥有完全的工作时间自主权（灰色）。如图 33 所示，在全球范围内，将近一半的雇员（47.1%）可以获得某种形式的工作时间表弹性——通常是在一定的限度内（弹性时间）——而且这种时间表弹性对男性来说比对女性更普遍。从地理角度来看，这种灵活时间表在北欧最为普遍（55.1%），在非洲最不常见，非洲有近四分之三的雇员按照传统的固定时间表工作。总的来说，ISSP 的数据显示，受教育程度和个人收入最高的工人最容易获得工作时间表的弹性，这在私营部门的企业中比在公共部门更常见。

► 图 33: 固定时间表 vs 灵活时间表, 按地理区域和性别分列



来源: ISSP, 2015.

3.4.1 对工作和生活平衡的影响

弹性时间让雇员对自己的工作时间表有了更多的控制，这样他们就可以更好地安排工作时间，以适应他们的非工作事务，从而改善工作和生活平衡。例如，一项关于家庭友好政策对美国内布拉斯加州护士的影响的研究发现，由于护士能够更好地控制工作时间，弹性时间提升了工作和生活平衡 [托马斯 (Thomas) 和甘斯特 (Ganster)，1995 年]。弹性时间的积极作用对于有孩子的工人尤其明显，他们在处理工作和育儿方面有切实的挑战，对于残疾人也是如此。有孩子的工人认为弹性时间很重要，可以让他们同时工作和履行家庭责任 [加莱 (Galea)，胡克斯 (Houkes) 和德里克 (De Rijk)，2014 年]。一项对八项分析弹性时间的研究进行的元分析表明，时间表的弹性与较少的工作和家庭冲突明显相关 [拜伦 (Byron)，2005 年]。弹性时间的积极影响似乎是全球性现象，对 75 个国家的 IBM 雇员样本进行的定量分析证明了这一点，该分析发现，与时间表弹性较低的雇员相比，时间表弹性较高的雇员报告工作和生活冲突的可能性约为三分之一 [希尔 (Hill) 等人，2010 年]。另外，弹性时间对工人的心理健康有积极影响，有助于降低压力水平 [哈尔 (Haar)，2007 年]，而多项研究都强调了弹性时间和工作满意度之间的联系 [萨尔茨斯泰因 (Saltzstein)，廷 (Ting) 和萨尔茨斯泰因 (Saltzstein)，2001 年；埃尔扎 (Erza) 和德克曼 (Deckmann)，1996 年]。因此，弹性工作时间显然与更好的工作和生活平衡相关，因为雇员能够（在规定的限度内）安排工作时间表，以最好地适应他们的工作和非工作事务。

除了对工人有益，需要说明的是，弹性时间对雇主也有诸多好处。这种时间安排与较低的雇员流失率有关，从而降低了招聘成本，而且学者们还发现弹性时间能提高生产力 [科克莫尔 (Koekemoer) 和道恩斯 (Downes)，2011 年]。此外，国际劳工组织最近一份关于与灵活工作安排（包括远程工作）有关的生产力变化的报告发现，有超过 61% 的受访企业提供灵活工作和 / 或远程工作，其中近 70% 的企业报告称生产力有所提高（国际劳工组织，2019 年）。互惠性是弹性时间对雇主而言的一个关键好处，因为雇员重视更好的工作和生活平衡，因此以对组织的更大承诺和忠诚度作为回报 [哈尔 (Haar)，2007 年]。因此，弹性时间不仅有利于雇员的工作和生活平衡，也有利于企业。

弹性时间的批评者认为，这种时间安排强化了性别成见和不平等地分担无偿家务和照护工作的现象。对弹性时间利用情况的研究发现，母亲主要将其用于育儿，而父亲通常将其用于个人活动 [辛格 (Singh)，费恩 (Finn) 和古莱特 (Goulet)，2004 年]。一项研究强调，随着弹性时间的使用会出现新的挑战，比如工作不投入和为了优先安排团队时间表而产生的时间管理挑战 [科克莫尔 (Koekemoer) 和道恩斯 (Downes)，2011 年]。因此，利用弹性时间的雇员可能会面临对其职业生涯的负面影响。也有学者对“弹性时间有利于工作和生活平衡”的主流观点提出质疑。例如，对五项研究展开的元分析发现，弹性方案（包括时间和地点）的存在与工作和家庭以及家庭和工作的冲突之间没有显著关系 [梅斯默 - 马格努斯 (Mesmer-Magnus) 和维斯维斯瓦兰 (Viswesvaran)，2006 年]。然而，这些学者显然是少数，现有的研究证据表明，弹性时间安排事实上对工人有利。此外，“灵活工作”的使用，¹⁵ 特别是在新冠疫情期间作为危机应对措施的远程工作的广泛部署，似乎已经使灵活工作安排常态化；然而，任何明确的结论必须等待新冠疫情后新的研究结果。

15 “灵活工作”是一个总括性的术语，可以包括除了标准工作周以外的在雇主所在场所工作的几乎所有工作安排。灵活工作通常包括弹性时间和远程工作，也可能包括非全日制工作、定期工作和其他各种工作时间的安排。

3.5 压缩工作周

压缩工作周即将相同的工作时间安排在比标准工作周更少的工作日里，从而导致工作日更长的工时（国际劳工组织，2018年）。通常情况下，这种工作安排将工作日的工时延长到8小时以上，并将连续工作日的数量减少到5天以下。例如，压缩工作周将通常工作5天，每天8小时，总共40小时的工作周减少为工作4天，每天10小时的工作周。这就是所谓的“4 x 3”压缩工作周安排（连续四个工作日，然后是连续三个休息日）（国际劳工组织，2018年）。遗憾的是，尚无关于压缩工作周的国际可比数据，因此无法对这种形式的工作时间安排的普遍性进行比较分析。

3.5.1 对工作和生活平衡的影响

对现有压缩工作周的影响的研究通常得出的结论是，这种安排对工作和生活平衡有积极影响。对40项关于其对工作和生活平衡影响的研究进行的元分析发现，大多数研究认为压缩工作周同工作和生活平衡之间存在积极的联系 [班布拉 (Bambra) 等人，2008年]。这种安排在警察中特别受欢迎，加拿大和英国对这一职业的单独特研究表明，压缩生活周与所使用的工作和生活平衡指标的明显改善有关 [昆宁汉姆 (Cunningham)，1981；托特戴尔 (Totterdell) 和史密斯 (Smith)，1992年]。由于多了一天的休息时间，雇员获得了更长的周末。一项研究发现，压缩工作周额外休息的一天有多种好处，包括工人可以花更多时间与家人在一起，周末一起旅行，带孩子去参加活动，与朋友社交，增加个人活动时间 [布朗 (Brown) 等人，2011年]。另一项研究发现，雇员的整体工作满意度、休闲时间和生活满意度——五个衡量变量中的三个——得到了明显的提升 [皮尔斯 (Pierce) 和邓汉姆 (Dunham)，1992年]。另外，压缩工作周不仅有利于雇员，也有利于雇主，因为工人的出勤天数减少，使企业能够节省运营和维护成本，从而减少了间接成本。

然而，关于压缩工作周对身心健康的影响，目前还缺乏共识。一些研究表明，由于工作日的工时更长，采用压缩工作周会增加疲劳、压力以及心理和生理健康症状 [皮尔斯 (Pierce) 和邓汉姆 (Dunham)，1992年；斯帕克斯 (Sparks) 等人，1997年]。同样，一项分析发现，按压缩工作周工作的雇员报告了更多的健康相关问题，包括肌肉骨骼问题，如肩颈和背部疼痛、麻木、僵硬和灼热 [利普斯康 (Lipscomb) 等人，2002年]。相反，另一项研究发现，压缩工作周带来多种健康益处，包括减少心脏问题和胃肠道问题，同时增加睡眠，并随之减少疲劳和烦躁 [威廉森 (Williamson)，戈尔 (Gower) 和克拉克 (Clarke)，1994年]。在菲律宾的另一项研究显示，工人的工作压力减小，这反过来又增强了工作和生活的平衡和生产率 (Paje 等人，2020)。总之，总体看来，压缩工作周对工人，特别是对他们的工作和生活平衡有积极的影响，而企业也会从这种工作时间安排的实施中受益。

3.6 工时平均制，包括年化工时

工时平均制，包括年化工时，允许在规定的合法限度内，如每日和每周的最高工时下，变动每日和每周的工时，同时要求工时在平均期间达到规定的每周平均工时数，或在参考期间保持在一个固定的总工时数内（国际劳工组织，2018年）。¹⁶ 这种形式的工作时间安排特别适合季节性工作；例如，葡萄牙的汽车制造商大众欧洲汽车公司（Volkswagen Autoeuropa）使用工时平均制来应对市场的季节性波动（国际劳工组织，2019年）。此外，工时平均制可能会促进工作量与雇员的可用性更好地匹配；例如，苏格兰国民保健署采用年化工时，以确保在高需求时期有足够的工作人员，这有助于降低缺勤率（英国，2015年）。

按照完全年化工时的安排，工资通常保持不变，全年平均支付，为工人提供财务稳定性（英国，2015年）。工时平均化意味着加班减少或取消；因此，需要以增加基本工资的形式进行补偿（国际劳工组织，2019年）。通常情况下，较短的参考期（比如，一个月）比年化的方法更有效，因为年化法有可能使每周的工时出现大幅的波动。另外，在实施工时平均制之前，需要通知雇员并做好准备。这种工作时间安排最有效的例子是公司工会合作制定的安排 [库奇斯（Kouzis）和克雷特索斯（Kretsos），2003年]。工时平均制尚未得到广泛实施，也尚无关于这种工作时间安排普及率的国际可比数据。

3.6.1 对工作和生活平衡的影响

根据制定和实施工时平均制的方式，这种安排有可能对工人的工作和生活平衡构成重大风险。特别是，如果收入与某一周的实际工作时长挂钩，那么工人将面临收入的大幅波动，这可能导致焦虑和财务困难。此外，这种类型的工作时间安排还有一个风险，即雇员可能被要求工作比他们希望的更长的时间，或在持续波动的日子里工作，这将对他们的工作和生活平衡产生负面影响 [乌尼森（Unison，2013年）]。正如本章前面提到的，工作时长的一致性可以确保稳定性和规划个人生活的机会，从而使雇员受益。此外，雇员可能不得不更多地非典型时间（周末和晚上）工作，以达到所需的平均工时数，西班牙的情况就是如此 [库奇斯（Kouzis）和克雷特索斯（Kretsos），2003年]。因此，如果工时平均制导致每周的工作时长和工作时间表有很大的不同，那么工作和生活平衡就有可能被削弱。

然而，工时平均制也会对工人的工作和生活平衡产生积极影响。在这种制度下，雇员的工资通常与每周或每月的平均工作时长挂钩，这能够确保每周或每月工作时长的变化不会影响每周或每月的收入；这种做法为工人提供了经济上的好处，即更大的财务稳定性，这有助于工作和生活平衡。根据英国的一个专家消息源，年化工时可以使父母根据家庭需求（比如，学校假期）调整他们的工作安排（妇女商业理事会，2020年）。一项研究认为，这种计划可以使工人对他们的工作时间表有更多的控制，从而在有偿工作和个人事务之间实现更好的平衡 [库奇斯（Kouzis）和克雷特索斯（Kretsos），2003年]。最佳的参考期最长为一年，更长的参考期有可能导致工作时

16 四个工作日的压缩工作周不应与四个工作日的标准工作周相混淆。在前一种情况下，工作日的总数减少，但每周的工作总时数保持不变。相反，在后一种情况下，工作日的总数和工作总时数都减少了。第六章介绍了工作总时数更少的四个工作日的标准工作周例子。

间的大幅波动，这对雇员的工作和生活平衡造成压力。总而言之，如果工时平均制实施得当，特别是在与雇员密切协作的情况下，就有可能促进工作和生活平衡；但是，这种工作时间安排如果制定或实施不当，则有可能削弱工作和生活平衡。

3.7 结论

当前的全球经济中存在各种工作时间安排。本章根据有限的可用数据，记录了最引人注目的安排的普及情况及其对工作和生活平衡的已知影响。更好的工作和生活平衡是许多此类安排的重要结果，为雇主和雇员都带来了巨大的利益。因此，确定与每种工作时间安排相关的工作和生活平衡的结果是很重要的。

- ▶ 典型的标准工作周（每日工作 8 小时，每周 5 个或 6 个工作日）为工人提供了稳定的生活计划，然而这种固定的时间表往往过于刻板，无法在需要时为家庭需求留出时间。
- ▶ 轮班工作可以为工人提供更大的时间表弹性，帮助他们平衡工作和非工作事务。然而，轮班工作可能要求工人在非典型时间内工作，这与重大的健康风险和对家庭生活的干扰有关。
- ▶ 有可预测工作时间的非全日制工作（每周工作少于 35 小时）使工人有更多的时间履行个人责任和 / 或休闲，促进有偿工作和个人生活之间的更好平衡。
- ▶ “随叫随到”工作基于非常不可预测的“即时制”时间表，严重破坏了工作和生活平衡，使工人难以安排他们的个人生活和财务；也被证明对工人的健康有负面影响。
- ▶ 弹性工作时间（灵活时间表）使工人能够在既定的范围内，根据个人需要安排自己的工作时间表，以最佳方式平衡有偿工作和个人事务。这种安排对工人的心理健康有积极的影响，但如果只有女性采用这种安排，可能会加剧性别不平等。在新冠疫情期间，男性和女性的灵活工作安排（尤其是远程工作）大幅增加，这表明在疫情后的世界里，这一问题的重要性可能会降低（尽管需要研究来证实这一假设）。
- ▶ 压缩工作周为雇员提供了更长的周末时间与家人和朋友在一起，从而改善了工作和生活平衡；其对健康的影响还存在争议，但证据倾向于积极影响。
- ▶ 最后，具有中短期参考期（如 1 至 4 个月）的工时平均制可能会促进工作和生活平衡；然而，如果制定或实施不当，雇员可能会受到工作时间急剧波动的负面影响，扰乱他们的个人生活。

3.8 参考文献

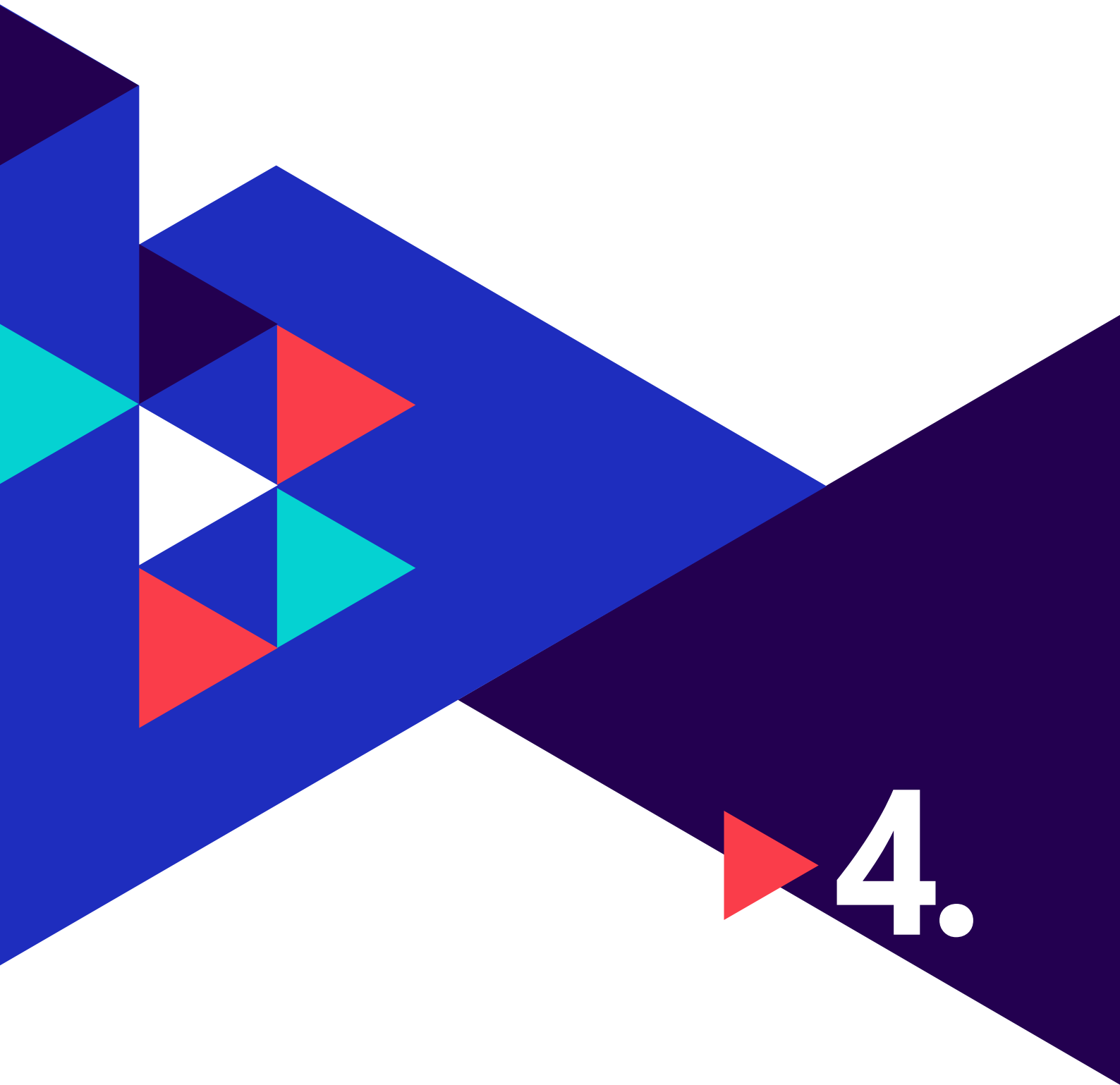
- Adams, Abi, and Jeremias Prassl. 2018. *Zero-Hours Work in the United Kingdom*. ILO.
- AlphaBeta. 2019. "Flexibility and Fairness: What Matters to Workers in the New Economy".
- Angerer, Peter, and Raluca Petru. 2010. Schichtarbeit in der modernen Industriegesellschaft und gesundheitliche Folgen. *Somnologie-Schlafforschung und Schlafmedizin* 14 (2): 88–97.
- Argentina, Ministry of Labour. 2018. *National Survey of Workers on Employment, Labour, Health and Safety Conditions*.
- Australia, ABS. 2019. "Characteristics of Employment, Australia".
- Baltes, Boris B., et al. 1999. "Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria". *Journal of Applied Psychology* 84 (4): 496–513.
- Bambra, Clare, et al. 2008. "'A Hard Day's Night?' The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work–Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review". *Journal of Epidemiology and Community Health* 62 (9): 764–777.
- Berg, Janine. 2016. *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from A Survey of Crowdworkers*. Conditions of Work and Employment Series No. 74. ILO.
- Blachowicz, Ewa, and and Mari Jo Letizia. 2006. "The Challenges of Shift Work". *Medsurg Nursing* 15 (5): 274–280.
- Bohle, Philip, et al. 2004. "Working Hours, Work–Life Conflict and Health in Precarious and 'Permanent' Employment". *Revista de Saúde Pública* 38: 19–25.
- Brown, Kerry A., et al. 2011. "Labouring for Leisure? Achieving Work–Life Balance through Compressed Working Weeks". *Annals of Leisure Research* 14 (1): 43–59.
- Burke, Ronald J. 2003. "Length of Shift, Work Outcomes, and Psychological Well-being of Nursing Staff". *International Journal of Public Administration* 26 (14): 1637–1646.
- Byron, Kristin. 2005. "A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and its Antecedents". *Journal of Vocational Behavior* 67(2): 169–198.
- Campbell, Iain. 2018. *On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia*. Conditions of Work and Employment Series No. 102. ILO.
- Campolo, Malu, et al. 1998. Pioneering the 12-Hour Shift in Australia—Implementation and Limitations. *Australian Critical Care* 11 (4): 112–115.
- Caruso, Claire C., et al. 2004. *Overtime and Extended Work Shifts: Recent findings on Illness, Injuries, and Health Behaviors*. United States, NIOSH.
- Chartered Institute of Personnel Development. 2013. *Labour Market Outlook 2013*.
- Chile. 2011. *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (2009-2010)*.
- Clark, Sue Campbell. 2000. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance". *Human Relations* 53 (6): 747–770.

- Costa, Giovanni, 2010. "Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions". *Safety and Health at Work* 1 (2): 112–123.
- Cunningham, J.Barton. 1981. "Exploring the Impact of a Ten-Hour Compressed Shift Schedule". *Journal of Occupational Behaviour* 2 (3): 217–222.
- De Stefano, Valerio. 2016. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3): 471–504.
- Eaton, P., and S. Gottselig, S., 1980. "Effects of Longer Hours, Shorter Week for Intensive Care Nurses". *Dimensions in Health Service* 57 (8): 25–27.
- Eurofound. 2015. *New Forms of Employment*.
- . 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017 Update)*.
- . 2018. *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*.
- Ezra, Marni, and Melissa Deckman. 1996. "Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government". *Public Administration Review* 56 (2): 174–179.
- Fagan, Colette, et al. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work–Life Integration or "Balance": A Review of the International Evidence*. ILO.
- Finn, Peter. 1981. "The Effects of Shift Work on the Lives of Employees". *Monthly Labour Review* 104: 31–35.
- Galea, Christopher, Inge Houkes and Angelique De Rijk. 2014. An Insider's Point of View: How a System of Flexible Working Hours Helps Employees to Strike a Proper Balance between Work and Personal Life. *The International Journal of Human Resource Management* 25 (8): 1090–1111.
- Golden, Lonnie. 2015. *Irregular Work Scheduling and its Consequences*. Economic Policy Institute Briefing Paper No. 394.
- Haar, Jarrod M. 2007. Exploring the Benefits and Use of Flexitime: Similarities and Differences. *Qualitative Research in Accounting and Management* 4 (1): 69–82.
- Halpern, Diane F. 2005. "How Time - Flexible Work Policies can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money". *Stress and Health* 21 (3): 157–168.
- Han, Wen-Jui. 2005. "Maternal Nonstandard Work Schedules and Child Cognitive Outcomes". *Child Development* 76 (1): 137–154.
- Hattery, A.J., 2001. "Tag-Team Parenting: Costs and Benefits of Utilizing Nonoverlapping Shift Work in Families with Young Children". *Families in Society* 82(4): 419–427.
- Harrington, J.M., 2001. "Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work". *Occupational and Environmental Medicine* 58 (1): 68–72.
- Hill, Edward Jeffrey, et al. 2010. "Workplace Flexibility, Work Hours, and Work–Life Conflict: Finding an Extra Day or Two". *Journal of Family Psychology* 24 (3): 349–358.
- Hsueh, JoAnn. 2006. "Mothers at Work in a 24/7 Economy: Exploring Implications for Family and Child Well-Being". In *Making It Work: Low-Wage Employment, Family Life, and Child Development*, edited by Hirokazu Yoshikawa, Thomas S. Weisner and Edward D. Lowe (Russell Sage Foundation), 97–123.
- Hunt, Abigail, et al. 2019. *Women in the Gig Economy: Paid work, Care and Flexibility in Kenya and South Africa*. ODI.

- Huws, Ursula, et al. 2017. *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS.
- Härmä, Mikko Ilmari, et al. 1998. "Combined Effects of Shift Work and Lifestyle on the Prevalence of Insomnia, Sleep Deprivation and Daytime Sleepiness". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 24 (4): 300–307.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer and Simon Joyce. 2016. *Crowd Work in Europe: Preliminary Results from a Survey in the United Kingdom, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. FEPS.
- ILO. 2008. *Report of the Conference*, 18th International Conference of Labour Statisticians, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2008.
- . 2011. *Working time in the 21st Century*. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-Time Arrangements. TMEWTA/2011.
- . 2018. *Ensuring Decent Working Time for the Future: General Survey concerning Working-Time Instruments*. ILC/107/III (B).
- . 2019a. *Women in Business and Management. The Business Case for Change*.
- . 2019b. *Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*.
- Jamal, Muhammed, 2004. "Burnout, Stress and Health of Employees on Non - Standard Work Schedules: A Study of Canadian Workers". *Stress and Health* 20 (3): 113–119.
- Farrell, Diana, and Fiona Gregg. 2016. *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?* JPMorgan Chase Institute.
- Katz, Lawrence F., and Alan B. Krueger. 2016. *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*. NBER Working Paper 22667.
- Knop, Brian, and Karin L. Brewster. 2016. "Family Flexibility in Response to Economic Conditions: Fathers' Involvement in Child - Care Tasks". *Journal of Marriage and Family* 78 (2): 283–292.
- Koekemoer, Eileen, and Caroline Downes. 2011. "Work–Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime". *SA Journal of Human Resource Management* 9 (1): 1–13.
- Koller, M., M. Kundi and R. Cervinka. 1978. "Field Studies of Shift Work at an Austrian Oil Refinery. I: Health and Psychosocial Wellbeing of Workers Who Drop Out of Shiftwork". *Ergonomics* 21 (10): 835–847.
- Kouzis, Giannis, and Lefteris Kretsos. 2003. *Annualised Hours in Europe*. Eurofound.
- Kivimäki, Mika, et al. 2001. "Does Shift Work Lead to Poorer Health Habits? A Comparison between Women Who Had Always Done Shift Work with Those Who Had Never Done Shift Work". *Work & Stress* 15 (1): 3–13.
- LaValle, Ivana, et al. 2002. *Happy Families? Atypical Work and Its Influence on Family Life*. Policy Press.
- Lehdonvirta, Vili. 2018. "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms". *New Technology, Work and Employment* 33(1): 13–29. Maestas, Nicole, et al. 2015. *Working Conditions in the United States: Results of the 2015 American Working Conditions Survey*. RAND Corporation.
- MacEwen, Karyl E., and Julian Barling. 1994. "Daily Consequences of Work Interference with Family and Family Interference with Work". *Work and Stress* 8 (3): 244–254.

- Marucci-Wellman, Helen R., David A. Lombardi and Joanna L. Willetts. 2016. "Working Multiple Jobs Over a Day Or a Week: Short-Term Effects on Sleep Duration". *Chronobiology International* 33 (6): 630–649.
- Mas, Alexandre, and Amanda Pallais. 2017. "Valuing Alternative Work Arrangements". *American Economic Review* 107 (12): 3722–3759.
- McCrate, Elaine, 2018. *Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada*. Conditions of Work and Employment Series No. 99. ILO.
- Mesmer-Magnus, Jessica R., and Chockalingam Viswesvaran. 2006. "How Family-Friendly Work Environments Affect Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Examination". *Journal of Labor Research* 27 (4): 555–574.
- New Zealand, Stats NZ. 2018. "Labour Market Statistics (Working Life): December 2018 Quarter".
- NORC at the University of Chicago. 2018. *The General Social Survey*.
- Paje, Roma C., et al. "The Impact of Compressed Workweek Arrangements on Job Stress, Work-Life Balance, and Work Productivity of Rank-and-File Employees from Different Industries in Metro Manila", *Journal of Physics Conference Series* 1529 (3).
- Pennycook, Matthew, Giselle Cory and Vidya Alakeson. 2013. *A Matter of Time: The Rise of Zero-Hours Contracts*. June 2013. Resolution Foundation.
- Pierce, Jon L. and Randall B. Dunham. 1992. "The 12-Hour Workday: A 48-Hour, Eight-Day Week". *Academy of Management Journal* 35 (5): 1086–1098.
- Presser, Harriet B. 2000. "Nonstandard Work Schedules and Marital Instability". *Journal of Marriage and Family* 62 (1): 93–110.
- Republic of Korea, Korea Social Science Data Archive. 2017. *Working Conditions Survey*.
- Ronen, Simcha, and Sophia B. Primps. 1981. "The Compressed Work Week as Organizational Change: Behavioral and Attitudinal Outcomes". *Academy of Management Review* 6 (1): 61–74.
- Rosenblat, Alex, and Luke Stark. 2016. "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers". *International Journal of Communication: 3758–3784*
- Ruegg, Richard L. 1987. "Reported Anxiety on Work Shifts for Coronary Care Nurses". PhD thesis, Ball State University.
- Saltzstein, Alan L., Yuan Ting and Grace Hall Saltzstein. 2001. "Work - Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family - Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees". *Public Administration Review* 61 (4): 452–467.
- Scott, Allene J., 2000. "Shift Work and Health". *Primary Care* 27 (4): 1057–1079.
- Scott, A. J., and J. LaDou. 1990. "Shiftwork: Effects on Sleep and Health with Recommendations for Medical Surveillance and Screening". *Occupational Medicine* 5 (2): 273–299.
- Shevchuk, Andrey, Denis Strebkov and Shannon N. Davis. 2019. "The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers". *ILR Review* 72 (1): 75–100.
- Shields, Margot. 2002. "Shift Work and Health". *Health Rep* 13 (4): 11–33.

- Singh, Parbudyai, Dale Finn and Laurel Goulet. 2004. "Gender and Job Attitudes: A Re-Examination and Extension". *Women in Management Review* 19 (7): 345–355.
- Sparks, Kate, et al. 1997. "The Effects of Hours of Work on Health: A Meta - Analytic Review". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70 (4): 391–408.
- Stone, Patricia W., et al. 2006. "Comparison of Nurse, System and Quality Patient Care Outcomes in 8-hour and 12-hour Shifts". *Medical Care* 44 (12): 1099–1106.
- Thomas, Linda Thiede, and Daniel C. Ganster. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work–Family Conflict and Strain: A Control Perspective". *Journal of Applied Psychology* 80 (1): 6–15.
- Totterdell, Peter, and Lawrence Smith. 1992. "Ten-Hour Days and Eight-Hour Nights: Can the Ottawa Shift System Reduce the Problems of Shiftwork?" *Work & Stress* 6 (2): 139–152.
- Tucker, Philip, et al. 1998. "The Impact of Early and Late Shift Changeovers on Sleep, Health, and Well-Being in 8-and 12-hour Shift Systems". *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (3): 265–275.
- United Kingdom, NHS Scotland. 2015. "Supporting Work–Life Balance: NHS Scotland PIN Policy".
- UNISON. 2013. "A Guide to Negotiating on Shiftwork".
- Van Rijswijk, Karen, et al. 2004. "The Relationships Among Part-Time Work, Work–Family Interference, and Well-Being". *Journal of Occupational Health Psychology* 9 (4): 286–295.
- Vogel, Matthias, et al. 2012. "The Effects of Shift Work on Physical and Mental Health". *Journal of Neural Transmission* 119 (10): 1121–1132.
- Walker, J. 1985. "Social Problems of Shiftwork". In *Hours of Work: Temporal Factors in Work Scheduling*, edited by Simon Folkard and Timothy H. Monk (Wiley), 221–225.
- Williams Brenda Craddock. 1992. "Implementing 12 Hour Rotating Shifts: The Effect on Employee Attitudes". MA thesis, University of Houston-Clear Lake.
- Williamson, Ann M., C.G.I. Gower and B.C. Clarke. 1994. "Changing the Hours of Shiftwork: A Comparison of 8-and 12-hour Shift Rosters in a Group of Computer Operators". *Ergonomics* 37 (2): 287–298.
- Women's Business Council. 2020. "Annualised Hours".
- Wood, Alan J, B. Burchell and A. Coutts. 2016. *From Zero Joy to Zero Stress: Making Flexible Scheduling Work*. Cambridge University Press



▶ 4.

4. 工人期望的工作时间与实际工作时间之间的匹配与不匹配

通过分析工作时间的匹配和不匹配，我们可以得到另一种探究有偿工作与个人生活之间平衡的方法。工作时间不匹配可以被定义为工人的实际工作时间（见第2章）与其首选的工作时间不匹配。不匹配包括与工作时间有关的就业不足（同样见第2章）和过度就业两种情况。在工作时间不匹配的情况下，即使收入会相应减少，工人也宁愿减少实际工作时间。

本章的一个独特之处在于，我们同时分析了一系列国家的过度就业和就业不足情况，然后将二者结合起来，得出总体的不匹配率。虽然这不是一种全新的做法，但是很少有作者在同一项研究中同时分析就业不足和过度就业两种情况。另外，由于对工作时间不匹配存在不同定义，针对就业不足和过度就业这两种现象，本文分别制定了两种不同的衡量标准。虽然使用不同衡量标准得出的结论有所不同，但是在研究结果中存在一些明显的模式。最明显的是，在使用偏客观的衡量标准时，过度就业似乎比就业不足更普遍，而在使用偏主观的衡量标准时，就业不足似乎更普遍。本章比较了各个国家的工作时间不匹配率，以及基于区域、收入水平、就业状况、性别和职业技能水平的差异。此外，本章还用工作和生活平衡指标来确定哪些工作群体对其工作和非工作时间之间的平衡感到更满意或者不满意，以及过度就业或就业不足是否更容易导致工作和生活冲突。

本章的组织结构如下：第一部分解释数据来源和衡量标准；第二部分介绍根据客观衡量标准和主观衡量标准得到的结论；第三部分是针对性别和职业技能差异得出的调查结果以及工作和生活平衡指数；最后一部分呈现工作时间不匹配对已经报告的工作和生活平衡的影响。为了更好地实现工作和生活平衡，在本章最后，我们简要分析了这些发现对雇主和管理者的影响，如果他们能够更好地将雇员的实际工作时间与其首选工作时间相匹配，就可以从中获益。尽管出于消费者、顾客和客户的需求考虑，实际工作时间可能不受雇主和管理者的直接控制。

4.1 数据和衡量标准

本章对工作时间不匹配与工作与生活平衡之间的关系进行了多国比较分析，这种分析在同类研究中属于首创。该分析基于国际社会调查项目（ISSP）2015年工作取向调查第四模块的调查结果。ISSP在37个不同的国家或地区开展调查，样本量为1,5544人。¹⁷

ISSP工作取向调查第四模块的调查结果基于各国一年两次的综合社会调查，其中包含大量与接受采访的雇员有关的人口统计学特征和职业特征。工作时间不匹配主要有两种形式，一种是就业不足（实际工作时间少于雇员期望的工作时间），另一种是过度就业（实际工作时间超出雇员期望的工作时间）。

虽然关于就业不足和过度就业的一般性定义是明确的，但将他们转化为可衡量概念的过程却比较复杂。在衡量与时间有关的就业不足和过度就业时，在国家与国际层面上存在不同的衡量方法，针对这种情况，我们设计了两种不同的衡量标准。“客观衡量标准”是指雇员对工作时间具体变化的偏好；“主观衡量标准”是指工作时间更连续的变化。衡量工作时间不匹配的客观衡量标准包括雇员表露出明确偏好，想要将非全日制工作彻底换成全日制工作，或者是将全日制工作彻底换成非全日制工作。就业不足和过度就业的客观比率是通过三种可选择的用于划分每周非全日制和全日制工时界限的衡量标准估算出来的：（1）国际劳工组织的定义；（2）国际社会调查项目的定义；（3）特定国家的国家标准工作周。这三种定义都可以用来比较对全日制工作不同的、普遍接受的衡量标准。在雇员的实际工作时间方面，主观衡量标准反映了雇员对具体工作时间逐渐上调或下调的普遍意愿。对工作时间不匹配的主观衡量标准包括虽然从事非全日制工作，但是倾向于增加或缩减工作时间。在国际社会调查项目中，提问时采用的措辞表明任何工作时间的上调或者下调都会造成收入的相应变化。因此，我们同时采用了客观和主观衡量标准，作为一种有效替代方法，判断雇员每周实际工作时间与其首选工作时间之间是否存在不匹配的情况，以确定在特定国家是否存在工作时间不匹配的情况以及不匹配程度。

4.2 全球的工作时间不匹配情况：近期现状

本节介绍了国际社会调查项目的数据分析结果。下文第4.2.1节和4.2.2节分别从客观衡量标准和主观衡量标准两个方面回顾了国家、区域、收入和雇员/非雇员的工作时间不匹配趋势。随后在第4.2.3和4.2.5节中，基于性别、职业技能和工作与生活平衡指标，用这两种衡量标准分析工作时间不匹配的情况。数据显示，除美国和其他英语国家外，在高收入国家或地区，往往过度就业率略高，就业不足率略低。此外，在大多数区域、国家和收入水平层次，工作和生活不平衡的情况与过度就业的发生率及其比率密切相关。就性别而言，使用这两种衡量标准产生了不同的结论：使用客观衡量标准得出的结论是，女性过度就业或者就业不足的情况更多，然而使用主观衡量标准则表明男性就业不足率较高，男性和女性过度就业情况大体一致。就职业技能而言，技能水平越高，过度就业就越多，就业不足则就越少。最后，全球约有1/5的工人经常面临工作和生活冲突，过度就业的工人往往更容易遇到此类冲突。

¹⁷ 该特别调查每十年进行一次，更多信息见：<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015>。

4.2.1 客观衡量标准：就业不足与过度就业

根据客观衡量标准，我们发现在样本国，平均 1/4 的劳动力存在某种类型的工作时间不匹配。表 3 列出了所有 37 个接受国际社会调查项目调查的国家或地区的过度就业、就业不足和总体不匹配率。表中列出了根据国家和国际劳工组织的定义得到的评估数据，第三栏为根据这两种定义得出的数据的平均值。根据这两种定义，通过客观衡量标准得出的总体不匹配率呈现一致，皆略高于 27%。根据国际劳工组织关于非全日制工作和全日制工作的定义得出的结论是，全球客观就业不足率为 9%，客观过度就业率略低于 19%。根据国家标准工作周和非全日制工作的定义得出的结论是，就业不足率略低，为 7.3%，过度就业率略高，为 19.8%。折中考虑，从右边两栏可以看出，全球近 9% 的雇员希望将非全日制工作换成全日制工作，另有 19% 的雇员倾向于将全日制工作换成非全日制工作，至少是达到他们“理想的”工作量。因此，根据客观衡量标准得出的不匹配情况，我们可以知道，在国际社会调查项目的样本国家或者地区，过度就业率几乎是就业不足率的两倍。

► 表 3：基于国家和国际劳工组织关于非全日制 / 全日制工作时长的定义，根据客观衡量标准得出的所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区的工作时间不匹配率

国家 / 地区	（根据国家的定义）			（根据国际劳工组织的定义）			平均值
	总计	就业不足	过度就业	总计	就业不足	过度就业	
澳大利亚	26.3	9.3	17.0	29.1	13.0	16.1	11.1
奥地利	14.2	2.2	12	16.8	7.7	9.1	5.0
比利时	32.0	10.9	21.1	31.0	6.0	25.0	8.5
智利	40.9	3.7	7	41.3	5.9	35.4	4.8
中国	20.6	10.9	9.7	24.8	14.9	9.8	12.9
台湾（中国）	35.6	3.9	31.8	35.5	4.5	31.0	4.2
克罗地亚	11.0	2.6	8.5	13.2	4.8	8.4	3.7
捷克	22.6	3.0	19.6	20.5	2.9	17.6	3.0
丹麦	30.8	3.3	27.6	33.6	11.6	22.0	7.4
爱沙尼亚	29.9	7.5	22.4	27.9	4.5	23.4	6.0
芬兰	31.7	8.3	23.4	30.2	6.4	23.8	7.3
法国	27.8	8.5	19.3	27.1	7.1	20.0	7.8
格鲁吉亚	33.1	25.6	7.5	30.3	22.9	7.4	24.3
德国	27.3	5.7	21.6	28.0	9.1		7.4
匈牙利	14.2	3.4	10.8	13.2	2.0	11.2	2.7
冰岛	35.5	3.2	32.3	32.8	4.1	28.7	3.6

► 表 3：基于国家和国际劳工组织关于非全日制 / 全日制工作时长¹⁸ 的定义，根据客观衡量标准得出的所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区的工作时间不匹配率（续）

国家 / 地区	（根据国家的定义）			（根据国际劳工组织的定义）			平均值
	总计	就业不足	过度就业	总计	就业不足	过度就业	
印度	26.3	9.8	16.5	32.5	18.1	14.4	14.0
以色列	32.4	8.8	23.7	33.0	10.3	22.7	9.5
日本	24.6	13.0	11.6	22.9	11.3	11.6	12.2
拉脱维亚	30.4	8.2	22.1	30.1	6.2	23.9	7.2
立陶宛	18.8	8.4	10.4	17.1	6.4	10.7	7.4
墨西哥	41.7	7.4	34.3	46.1		33.3	10.1
新西兰	21.6	4.5	17.1	23.5	10.2	13.3	7.3
挪威	22.5	6.9		20.3	7.8	12.6	7.3
菲律宾	43.2	20.4	22.8	40.3	18.7	21.6	19.5
波兰	17.4	6.1	11.2	17.6	5.4	12.2	5.8
俄罗斯联邦	24.1	0.7	23.4	27.7	6.3	21.4	3.5
斯洛伐克	16.7	4.6	12.1	15.8	3.7	12.1	4.2
斯洛文尼亚	20.3	1.9	18.4	20.8	3.2	17.5	2.6
南非	18.6	9.2	9.4	24.7	15.1	9.6	12.1
西班牙	22.7	8.4	14.3	26.1	13.9	12.2	11.1
苏里南	26.0	13.3		28.3	16.9	11.4	15.1
瑞典	36.8	7.3	29.5	36.8	6.4	30.3	6.9
瑞士	35.8	7.9	27.9	38.4	6.7	31.7	7.3
英国	23.5	4.6	18.9	26.1	11.0	15.1	7.8
美国	23.1	7.8	15.2	26.5	13.5	13.0	10.7
委内瑞拉（玻利瓦尔共和国）	40.9	7.3	33.6	37.2	12.8	24.5	10.0
所有 37 个参与调查国家 / 地区的平均值	27.2	7.3	19.8	27.7	9.0	18.7	8.2
N = 15, 544							

18 还有一种定义是基于对国际社会调查项目问题 9 的回答划分非全日制和全日制工作时间，每个国家可以选择各自的定义（比如 30、32、35 小时的工作时间），这些估算数值几乎总是介于其他两种定义规定的数值之间。如有需要，可以提供这些数据。

就个别国家或地区而言，不匹配率高或低是由不同因素造成的。在菲律宾、墨西哥、智利和委内瑞拉（玻利瓦尔共和国），不匹配率整体最高，而在瑞典、瑞士和中国台湾，不匹配率也偏高。然而，这些国家或地区工作时间不匹配率偏高的原因各不相同。菲律宾的不匹配率高主要是因为就业不足的程度很高。相比较而言，墨西哥和委内瑞拉（玻利瓦尔共和国）的不匹配率高主要是因为过度就业的程度高。智利、中国台湾、瑞士和瑞典的不匹配率高同样也是因为这个原因。造成总体不匹配率低的主要原因也不尽相同。在奥地利和克罗地亚，不匹配率低是因为就业不足的程度低，但是在匈牙利，是因为过度就业的程度高。为了更好地理解这些结果，我们有必要按照区域组别分析各个国家的情况，以确定是否存在造成工作时间不匹配的区域性因素。

基于区域的分析见表 4 和表 5。有两种划分区域的办法：第一种是将这些国家或地区分成 7 个区域组，第二种保留其中 5 个区域组，但是将非洲和北美合并为英语国家组，这些国家包括美国、英国、澳大利亚、新西兰和西非。这样做是因为参与国际社会调查项目的 37 个国家和地区无法整体呈现普遍区域模式。比如，北美地区只有美国参与调查，而西非则是唯一一个参与调查的非洲国家。相应地，在第二种区域分析中，英语国家包括五个国家，拉丁美洲包括四个国家；亚太地区包括五个国家或地区；北欧包括八个国家；西欧、中欧和南欧包括八个国家；东欧和中亚包括七个国家。此外，我们还按照世界银行发展分类，基于参与调查国家或地区的收入水平和经济发展阶段（更多信息见本章附录，表 A.1）进行分析。关于各国和地区的发展水平，我们将其分为“高收入”或“中等收入”国家或地区。遗憾的是，没有“低收入”国家或地区参与国际社会调查项目。样本范围受限再次影响了研究结果的普遍性。根据收入水平 / 经济发展阶段，9 个被（国际劳工组织）定义为中等偏下收入或中等收入的国家或地区在本次研究中被归入“中等收入”类别。其余的 28 个国家或地区被归入“高收入”类别。

► 表 4：基于国家定义和国际劳工组织的定义，根据客观衡量标准得出的工作时间不匹配率，按区域列出

分组一	客观衡量标准下的不匹配率：按照国家定义			(按照国际劳工组织定义)			平均值	
	总计	就业不足	过度就业	总计	就业不足	过度就业	就业不足	过度就业
非洲	18.6	9.2	9.4	24.7	15.1	9.6	12.1	9.5
拉丁美洲	37.6	7.8	29.8	38.2	11.8	26.4	9.8	28.1
北美	23.1	7.8	15.2	26.5	13.5	13.0	10.7	14.1
亚太地区	29.2	9.8	19.4	30.3	11.6	18.7	10.7	19.0
东欧和中亚	22.5	6.5	16.0	22.3	6.9	15.4	6.7	15.7
北欧	28.7	6.2		28.1	7.4	20.7	6.8	21.6
南欧和西欧	25.5	6.7	18.8	26.5	7.7	18.8	7.2	18.8
分组二								
英语国家	22.8	7.3	15.5	26.2	12.8	13.4	10.0	14.5
美国	23.1	7.8	15.2	26.5	13.5	13.0	10.7	14.1
非美国	22.7	7.1	15.5	26.2	12.5	13.6	9.8	14.6
拉丁美洲	37.6	7.8	29.8	38.2	11.8	26.4	9.8	28.1
亚太地区	30.4	10.4	20.0	31.1	11.5	19.6	10.9	19.8
东欧和中亚 美洲和太平洋地区	22.5	6.5		22.3	6.9	15.4	6.7	15.7
北欧	29.6	6.5	23.1	28.5	6.7	21.8	6.6	22.4
南欧和西欧	25.5	6.7	18.8	26.5	7.7	18.8	7.2	18.8
衡量标准的相关性							0.764	0.980

资料来源：国际社会调查项目 2015 年调查报告

通过表 4 可以清楚地看出，拉丁美洲工人的首选工作时间与实际工作时间匹配率最低，超过 37% 是不匹配的。亚洲和北欧 / 西欧国家或地区的工作时间匹配率为 30%，略高于 27% 的全球平均匹配率，而在东欧 / 中亚和英语国家或地区，包括美国，匹配率为 23%，略低于全球平均匹配率。拉丁美洲的不匹配率较高主要是因为想将全日制工作转成非全日制工作的雇员比例较大，而亚洲的不匹配率高则是因为就业不足的程度高。英语国家和东欧 / 中亚国家或地区的不匹配率低是因为倾向于从全日制工作时长转向非全日制工作时长的雇员比例少。然而，根据介于这两种可替代定义之间的平均数，亚洲、美国和拉丁美洲国家或地区的就业不足率似乎相对较高。此外，表 5 中还展示了就业不足相较于过度就业的比率。数据表明，英语国家，尤其是美国和南非的雇员不太愿意将工作时间减少到非全日制工作时长。相比之下，就业不足的问题在欧洲十分不明显，尤其是在北欧地区，雇员的平均工作时间本来就比较短，但是他们仍希望进一步缩短工作周。因此，在亚洲，就业不足的问题很突出，但是在欧洲却并非如此。在拉丁美洲和英语国家，过度就业问题更突出。

► 表 5：基于国家定义和国际劳工组织定义的就业不足与过度就业之比，按照区域列出

分组一	按照国家定义	按照国际劳工组织定义
非洲	0.97	1.56
拉丁美洲	0.26	0.45
北美洲	0.51	1.04
亚太地区	0.51	0.62
东欧和中亚	0.40	0.45
北欧	0.28	0.36
南欧和西欧	0.36	0.41
分组二		
英语国家	0.47	0.95
美国	0.51	1.04
非美国	0.46	0.92
拉丁美洲	0.26	0.45
亚洲	0.52	0.59
东欧和中亚	0.40	0.45
北欧	0.28	0.31
南欧和西欧	0.36	0.41

通过分析国家或地区的经济发展水平，我们可以看出，过度就业与高收入国家的关系更为密切，而与时间有关的就业不足与中等收入国家的关系更为密切。这里存在一个明显的反比关系：收入水平越低，通过两种可替换衡量措施得出的与时间有关的就业不足率就越高（见表 6）。同样，收入越低，平均过度就业率越低，高收入国家或地区的过度就业率高于低收入国家或地区的过度就业率（尽管比中等偏上收入国家或地区高的部分几乎可以忽略不计）。中等偏上收入国家或地区的雇员对工作时间偏好介于两者之间，尽管按理来说应该更接近高收入国家或地区。事实上，随着国家总体收入水平的提高，就业不足率与过度就业率的比率（见表 6，右栏）逐渐变小。由此可以预期，中等收入国家组的就业不足率相当高，而过度就业率明显较低。随着收入水平的提高，我们观察到过度就业率稍微变高，就业不足率稍微下降，至少在想要从事全日制工作的非全日制工作从业人员中是这样。有趣的是，一个国家或地区的收入越高，其总体的不匹配率似乎就越低。因此，就业不足在中等收入国家呈更加突出的态势，而过度就业在高收入国家则较为普遍。

► 表 6：基于国家定义和国际劳工组织的定义，根据客观衡量标准得出的工作时间不匹配率，按照国家收入水平列出

	客观衡量标准下的不匹配率： 按照国家定义			客观衡量标准下的不匹配率： 按照国际劳工组织定义			平均 测量值
	不匹配率： 总体	不匹配率： 就业不足	不匹配率： 过度就业	不匹配率： 总体	就业不足	不匹配率： 就业不足	
高收入国家 / 地区	18.6	6.4	20.1	26.8	7.5	19.3	7.0
中等偏上收入国家 / 地区	37.6	7.2	20.6	30.2	12.2	18.0	9.7
中等偏下收入国家 / 地区	23.1	17.5	15.3	33.2	19.0	14.2	18.3

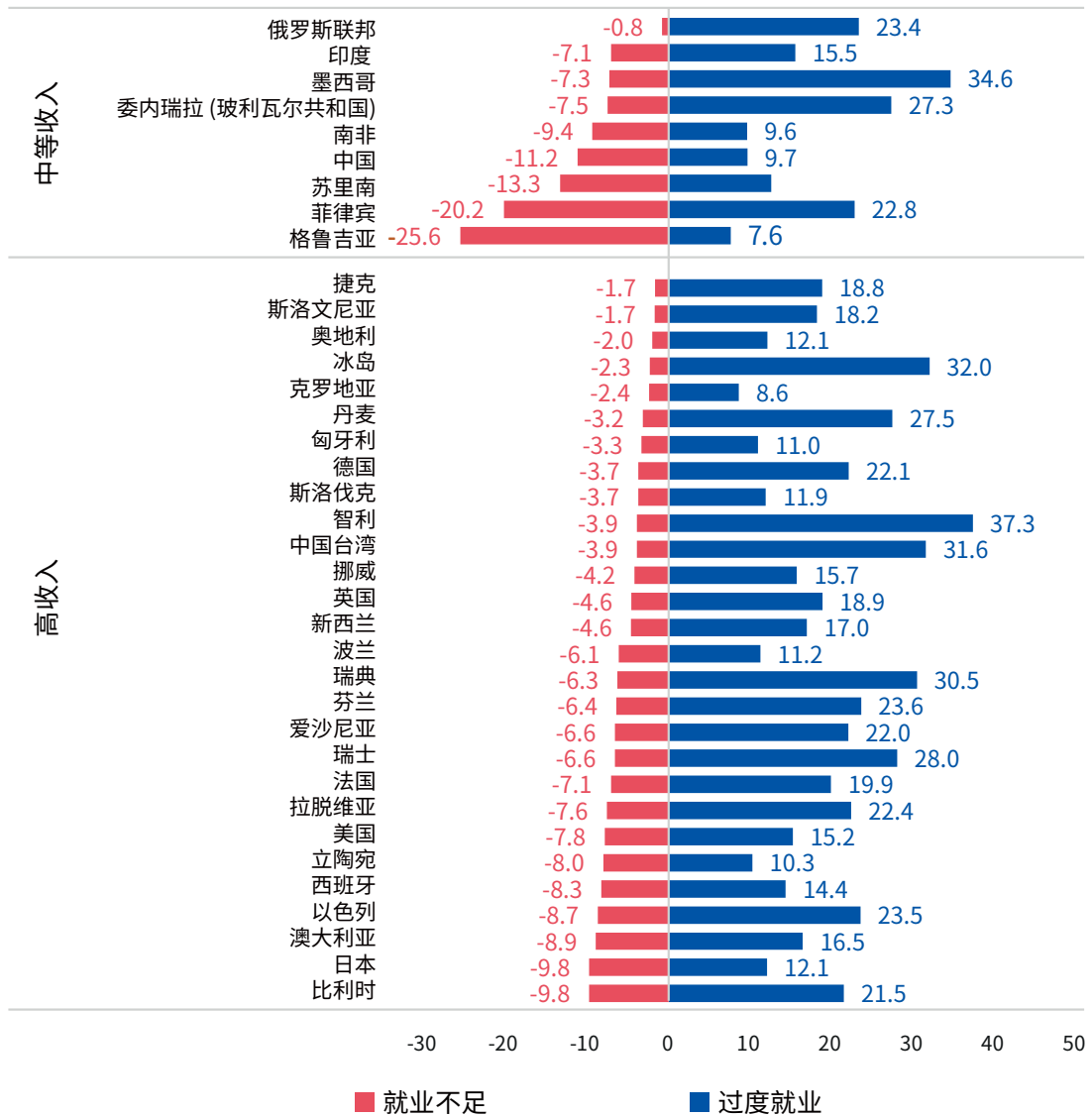
资料来源：国际社会调查项目 2015 年调查报告

使用客观衡量标准有利于比较在样本国家或地区，雇员和非雇员的工作时间不匹配情况。图 34 为按照国家或地区划分的就业不足情况排名，可以看出，一些国家或地区在使其工作机会符合雇员首选工作时间方面做得更好。同时还突出了一个事实，高收入国家（以及俄罗斯联邦）的就业不足往往更少。

图 35a 和 35b 将劳动人口分为雇员（大多数国家或地区主要的工人形式）和非雇员（比如自由职业者和独立合同工）。一个很明显的结论就是在中等收入国家或地区，与雇员相比，非雇员的就业不足往往更多。大约有一半的高收入国家或地区也是这种情况。图 35a 和 35b 展示的是雇员和某些处于非雇佣状态群体工作时间不匹配率之间的差异。首先，自营工作者报告的就业不足的发生率高于雇员。这一点似乎有悖常理，因为从工作时间分配角度来说，相较于雇员，自营工作者受到的限制通常更少，所以理论上他们可以根据自己的意愿确定工作时长。然而，在国际社会调查项目中，高收入和中等偏下收入国家或地区之间的差异揭露了部分原因——后者的就业不足率是前者的至少两倍。另外，在收入相对低的组别中，非雇员的就业不足率是雇员的两倍。

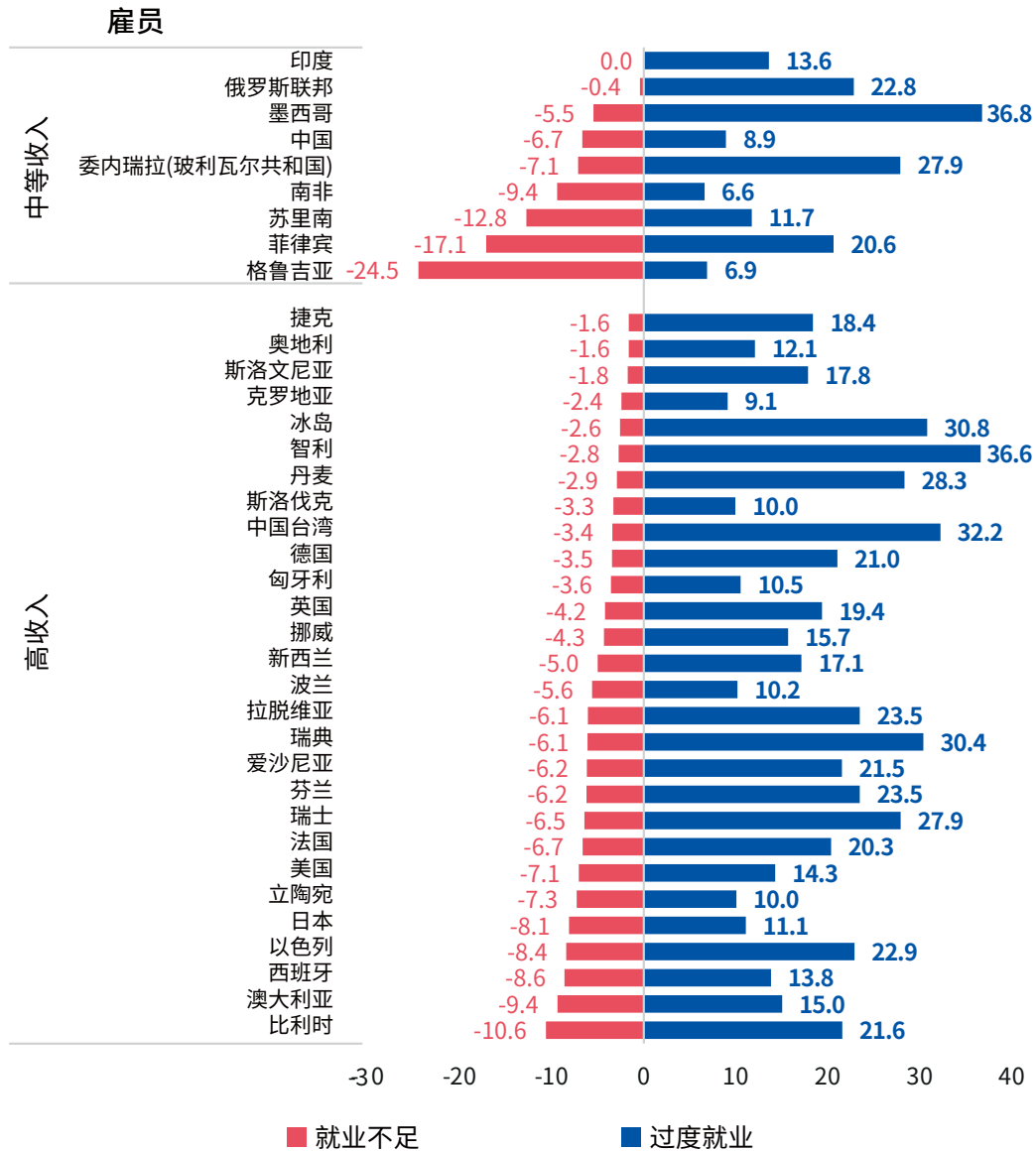
非雇员往往比雇员更有可能表达就业不足的感受，这一点可能反映了在最近的新兴经济体中，非雇员的规模更大。因此，在这些国家，对于找不到受薪工作的工人来说，自营职业可能更像是一种默认选择，而非优先选择，对于那些非正式工作安排占主导地位的国家或地区、劳动力市场或时间段尤为如此 [邦尼特 (Bonnet) ， 2015 年]。虽然有悖直觉，但是雇员实际上对工作时长的掌控度更高，因此在这点上，他们的稳定性比非雇员更强 [利内斯 (Lyness) 等人， 2012 年；戈尔登 (Golden) 和金 (Kim) ， 2017 年；麦克拉特 (McCrate) 等人， 2019 年]。许多“自营工作者”实际上是“随叫随到”的工人、独立承包商、临时工或非正式工，在一年中，他们可能比雇员更容易受需求收紧的影响，因此他们更有可能处于希望得到更多收入的状态 [亚伯拉罕 (Abraham) 和豪斯曼 (Houseman) ， 2022 年]。然而，因为非雇员的样本数量比雇员的少得多，所以不应该过多地考虑这两个群体之间的任何真正、明显的差异。尽管如此，很明显的一点是，“自营”不一定能解决工作和生活不平衡的问题，实际上还有可能加剧这种不平衡，尤其是在以牺牲充足的非工作时间为代价，满足长期增加收入的需求的情况下。因此，尽管在高收入经济体中人们相对更倾向于减少工作时间，雇员和非雇员之间的过度就业率的差异较小。

► 图 34：根据客观衡量标准得出的国家或地区排名，按照高收入和中等收入国家分组中雇员就业不足率排列

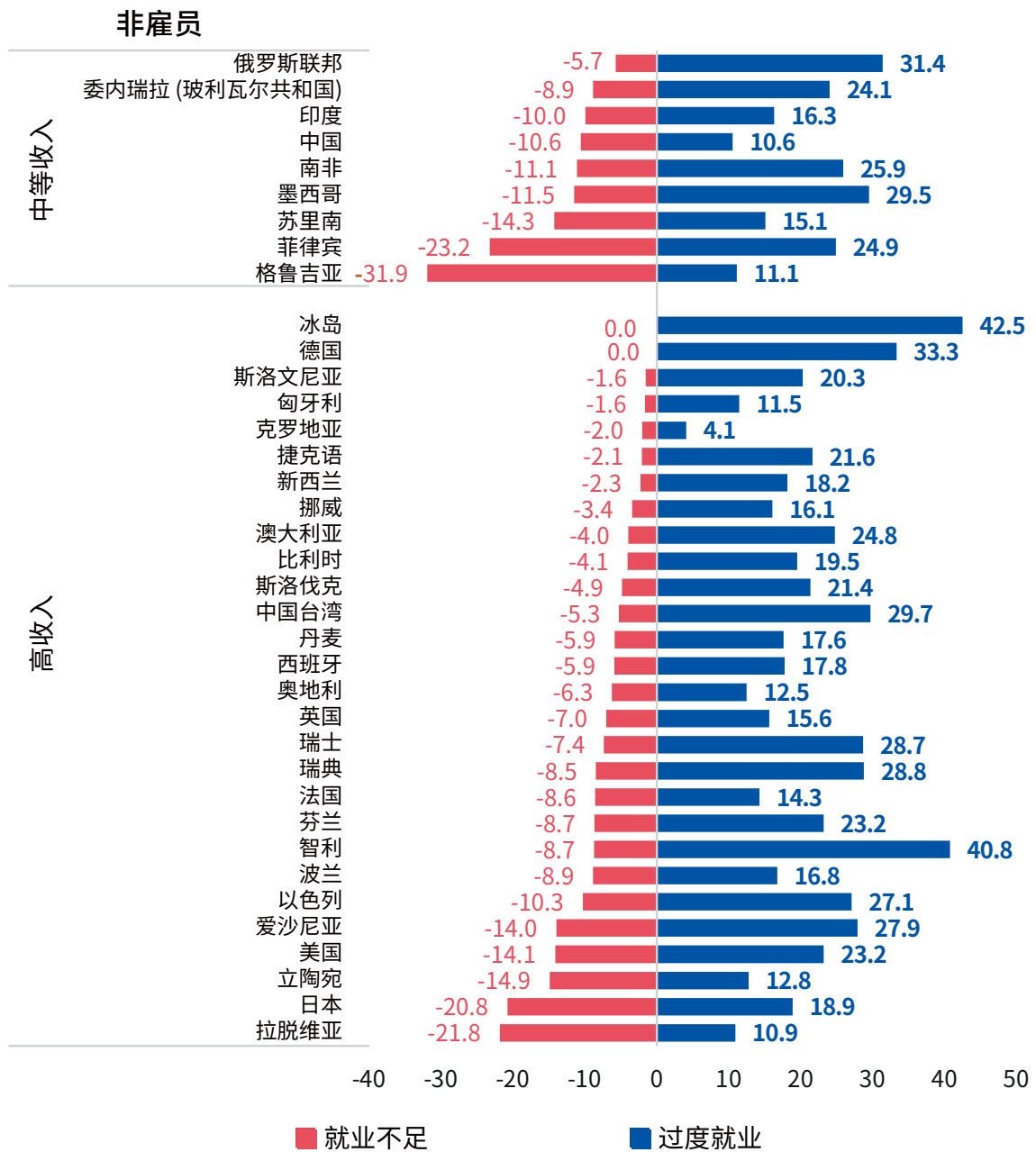


► 图 35a: 根据客观衡量标准得出的国家或地区排名, 按照高收入和中等收入国家分组中雇员就业不足率排列

捷克



► 图 35b: 根据客观衡量标准得出的国家或地区排名, 按照高收入和中等收入国家分组中非雇员就业不足率排列



4.2.2 主观衡量标准：就业不足和过度就业

主观衡量标准反映了雇员对工作时长保持不变、增加或减少的偏好，见表 7。当这种偏好被明确地和收入调整联系在一起的时候，相对于从全日制转为非全日制或者从非全日制转为全日制的这种更离散的客观衡量标准，我们发现，在主观衡量标准下，就业不足往往会变多，而过度就业则会变少。如果用为了得到更多的报酬而想要增加工作时长来作为测试问题，所有国家或地区的就业不足率通常会高许多。与工时相关的就业不足率较高的国家或地区包括南非、格鲁吉亚、墨西哥和立陶宛，就业不足率超过 60%，以及俄罗斯联邦和苏里南，其次是印度和克罗地亚，超过 50%；这些国家的工人希望增加工作时间以增加收入。

根据主观衡量标准，总体工作时间不匹配率最高的国家包括：墨西哥、南非、格鲁吉亚、菲律宾、俄罗斯联邦、苏里南和立陶宛。印度、克罗地亚和斯洛伐克的工作时间不匹配率也略有上升，在这些国家，不匹配率仍然超过劳动人口数量的 50%。过度就业率较高的国家或地区包括瑞典和中国台湾，其次是日本、菲律宾、瑞士、格鲁吉亚和德国。这些调查结果表明，在工人普遍倾向于较短的工作时间的斯堪的纳维亚和一些西欧经济体中，过度就业率高于一些工作时间相对较长的发达和发展中经济体，尤其是东亚。然而，大多数国家或地区工作时间不匹配率高是因为他们的就业不足率相对较高。因此，总体工作时间不匹配率高更多地是由就业不足而非过度就业引起的。

总体不匹配率较低的国家或地区，其就业不足率也是最低的，比如德国、瑞典、瑞士、挪威和芬兰。通过这些国家的数据可以看出，过度就业程度高和总体不匹配率高并不相关，这就说明这些国家或地区的劳动力市场相对来说较少存在主观就业不足的困扰。此外，很明显的一点是，在中等偏下收入国家和新兴经济体，比如南非、墨西哥、苏里南、印度和菲律宾，以及前共产主义国家或地区，特别是格鲁吉亚、立陶宛、俄罗斯联邦、克罗地亚和斯洛伐克，在一定程度上也包括波兰、爱沙尼亚和匈牙利，相对于时间，人们更希望得到更多的收入。然而，法国的主观就业不足情况也明显高于平均水平，在某种程度上美国也是如此。与客观衡量标准得出的结论相反，在就业不足率高的国家或地区，过度就业率明显较低，反之亦然。不足为奇的是，我们发现了一个超过 -0.70 的显著负相关系数，这就表明存在相当大的可替代性——在就业不足率高的地方，过度就业率低；而在过度就业率高的地方，就业不足率低。这与之前使用客观衡量标准得出的调查结果存在很强的一致性——尽管程度不同，但是在一些国家或地区，工人实际工作时间和期望工作时间之间呈现相似的匹配度。客观衡量标准往往能够更有效地识别到过度就业的存在，而主观衡量标准则在识别就业不足情况时更有效。因此，要想测出工人感知到的工作时间和非工作时间之间的不平衡，需要谨慎设计问题框架，这就说明采用不同办法衡量不平衡情况是合理的。

► 表 7：根据主观衡量标准得出的所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区的工作时间不匹配率（基于问题 11）

	总体主观 不匹配情况	主观不匹配情况 (就业不足)	主观不匹配情况 (过度就业)
澳大利亚	32.9	25.0	7.8
奥地利	31.3	25.8	5.5
比利时	30.0	23.7	6.4
智利	45.3	40.0	5.4
中国	47.2	41.5	5.7
中国台湾	43.8	29.8	14.0
克罗地亚	56.1	53.5	2.6
捷克	38.2	33.2	4.9
丹麦	27.1	18.2	8.9
爱沙尼亚	45.9	43.9	2.0
芬兰	26.8	17.5	9.3
法国	49.8	45.8	4.0
格鲁吉亚	66.6	65.3	1.3
德国	32.5	22.8	9.7
匈牙利	42.1	40.0	2.1
冰岛	36.6	30.7	5.9
印度	57.0	54.3	2.7
以色列	43.7	36.1	7.7
日本	43.3	32.7	10.6
拉脱维亚	46.8	42.2	4.6
立陶宛	61.9	60.2	1.7
墨西哥	69.1	60.8	8.3
新西兰	35.3	28.5	6.8
挪威	23.8	15.7	8.2
菲律宾	60.8	50.5	10.3
波兰	46.5	44.9	1.5

► 表 7：根据主观衡量标准得出的所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区的工作时间不匹配率（基于问题 11）（续）

	总体主观不匹配情况	主观不匹配情况 (就业不足)	主观不匹配情况 (过度就业)	
俄罗斯联邦	60.7	59.0	1.8	
斯洛伐克	51.4	49.9	1.4	
斯洛文尼亚	36.2	30.4	5.8	
南非	68.2	66.3	1.8	
西班牙	38.4	29.5	8.8	
苏里南	62.2	59.7	2.4	
瑞典	30.4	14.7	15.7	
瑞士	27.9	16.5	11.4	
英国	37.5	28.5	9.0	
美国	42.2	38.0	4.2	
参与国际社会调查项目 国家或地区的总体情况	43.1	36.6	6.5	
相关系数				-0.705

国际社会调查项目工作取向调查第四模块中关于工作和生活平衡部分的问题是问题 11：思考一下你的工作时长，以及你在主要工作中的收入，包括任何定期加班的情况。

如果给你三个选项，你会选择哪一个？（只能选一个）

1. 工作时间更长，挣更多的钱。
2. 工作时间相同，挣同样多的钱。
3. 工作时间更短，挣更少的钱（4、无法选择）

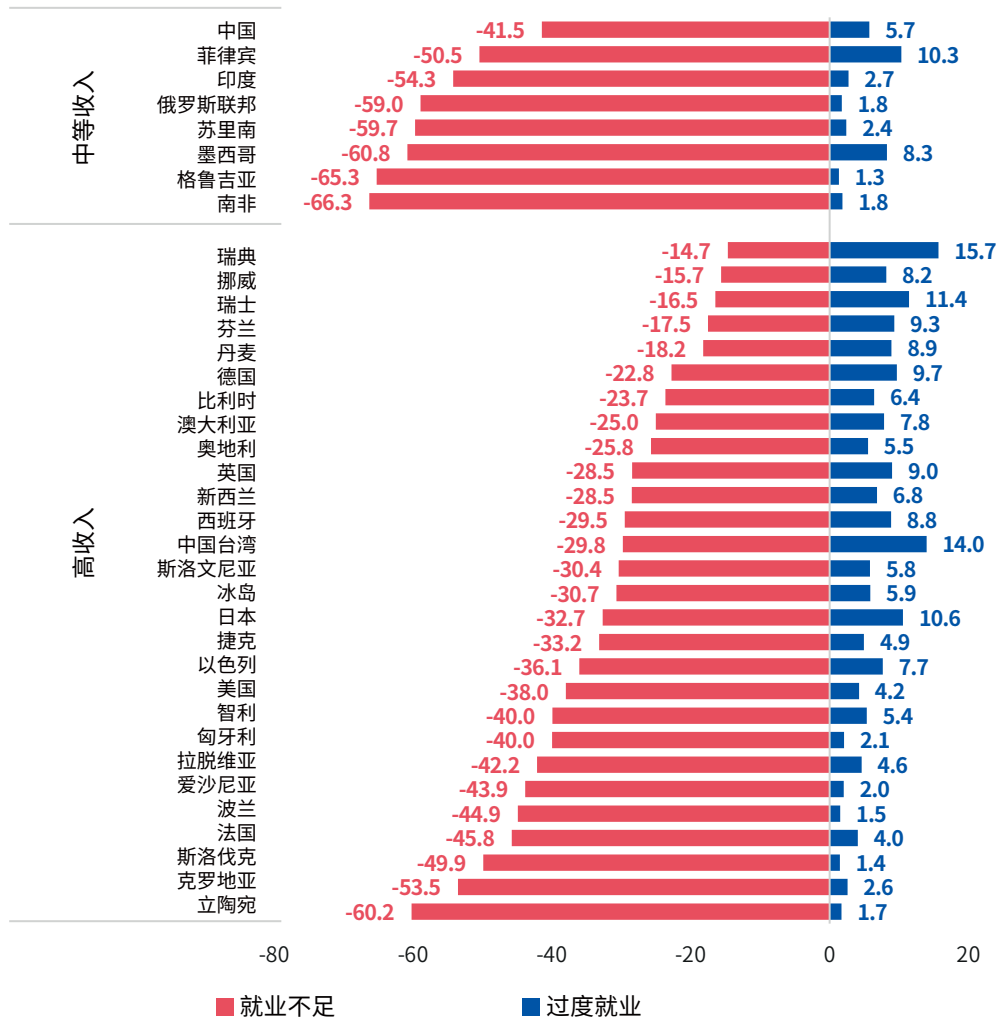
主观衡量标准可以帮助我们深入了解不同区域和经济发展水平之间的差异。表 8 将区域和收入水平分组结合到一起，从中可以看出全球超过 43% 的工人想要改变工作时长，以实现工作时间的更佳匹配。拉丁美洲的总体工作时间不匹配率最高，东欧和亚洲的不匹配率略高，欧洲其他地方的不匹配率是最低的。英语国家的不匹配率则接近平均值。亚洲国家工作时间不匹配率高是因为过度就业率相对较高，约 10%，拉丁美洲和东欧地区不匹配率高是因为就业不足发生率高。相比之下，北欧、西欧和南欧国家的不匹配率相对较低，主要是由于当地的就业不足率较低。此外，图 36 按主观就业不足和过度就业率，从低到高对所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区进行排名，然后按照国家一级收入进行分类。高收入国家的过度就业率超过 7%，比其他收入水平相对较低的国家高 2.5% 到 3%。中等收入和中等偏下收入国家的过度就业率只有 4% 到 5%。虽然这些国家的就业不足率明显较高，平均在 57% 左右，但几乎所有中等收入国家的就业不足率都超过世界平均水平。相比之下，在高收入国家，只有不到 32% 的雇员就业不足。因此，在高收入国家，特别是欧洲国家，总体工作时间不匹配率较低，而在中等收入国家，就业不足率则明显较高。

► 表 8：根据主观衡量标准得出的不匹配情况，按照群组和国家收入水平列出

区域	不匹配情况 总体	不匹配情况 就业不足	不匹配情况 过度就业
非洲	68.2	66.3	1.8
拉丁美洲	57.9	52.4	5.5
北美洲	42.2	38.0	4.2
亚太地区	45.1	35.9	9.2
东欧和独联体	49.2	46.1	3.1
北欧	35.8	28.3	7.5
南欧和西欧	36.3	29.0	7.3
群组			
英语国家	44.0	38.2	5.8
拉丁美洲	57.9	52.4	5.5
亚洲	48.5	38.8	9.8
东欧和独联体	49.2	46.1	3.1
北欧	35.5	28.2	7.3
南欧和西欧	36.3	29.0	7.3
收入水平			
高收入国家或地区	38.7	31.6	7.1
中等偏上收入国家或地区	61.0	56.9	4.1
中等偏下收入国家或地区	61.5	56.8	4.7

资料来源：国际社会调查项目 2015 年调查报告

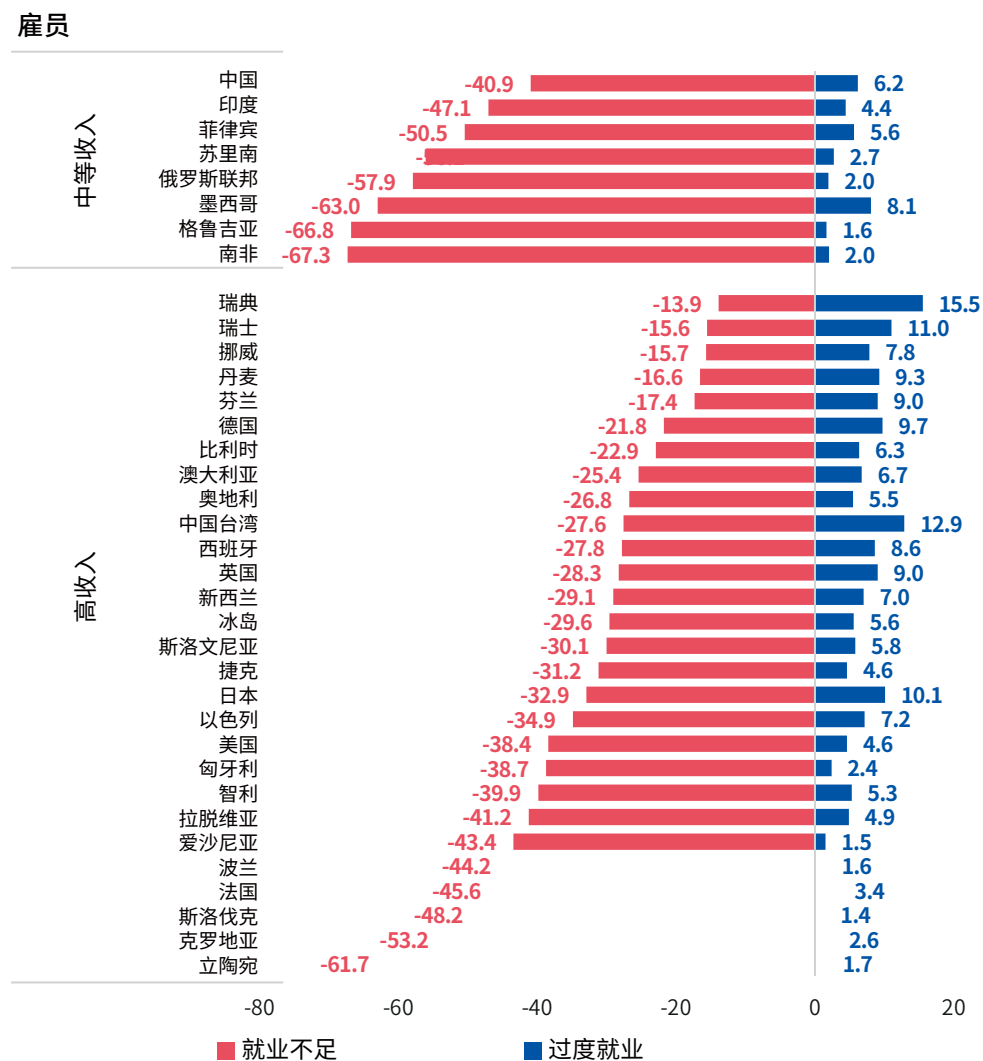
► 图 36：根据主观衡量标准得出的国家或地区排名，按照高收入和中等收入国家分组中雇员和非雇员就业不足率和过度就业率排列



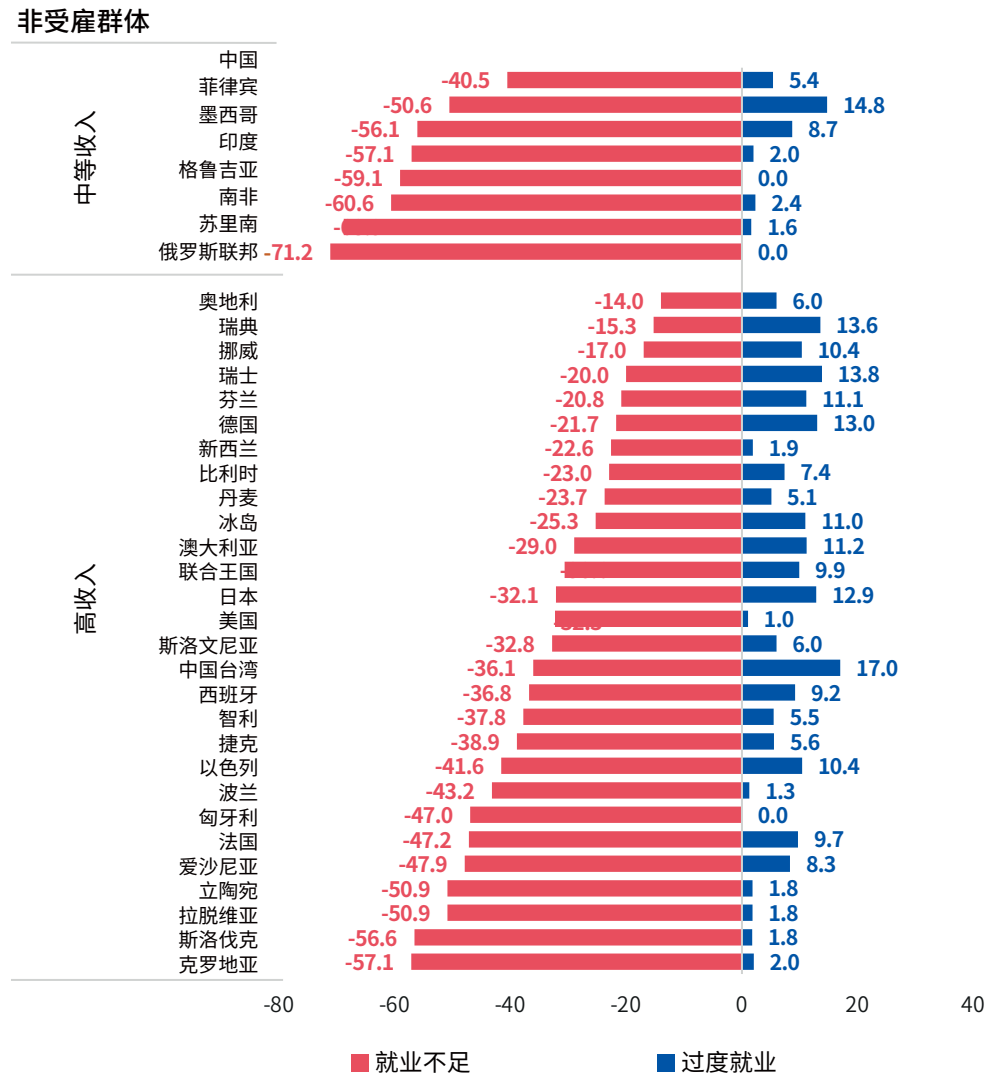
正如图 37 和图 38 中突出显示的，雇员和非雇员的就业不足率和过度就业率相当一致。然而，这些数据表明，就业不足和过度就业的情况在某种程度上会因为非雇佣或自营身份而加剧，也就是说，他们也可能因为受雇而不是非受雇状态而缓和。这就说明，就业安排在一定程度上影响工人对工作时间长短的偏好，在国家内部和国家之间都存在这样的现象。相较于雇员，自营工作者的不匹配率普遍较高，这与使用客观衡量标准得出的结论一致。对于那些认为自营工作者对自身工作时长更有控制力的人来说，和 / 或对那些为了获得更大自主权而选择自营的群体来说，这可能是一个令人惊讶的现象。尽管如此，很明显的是，自营可能既不是自愿的，也不像想象中那么灵活，这个现象在很多国家，包括一些高收入国家都很明显。[安索 (Anxo) 和埃里克森 (Ericson)，2019 年]。也有一些例外情况，雇员比非雇员的就业不足情况更突出，这种情况主要出现在墨西哥、格鲁吉亚、美国、新西兰、中国、立陶宛、菲律宾和立陶宛。根据推测，雇员的过度就业率可能更高，因为和非雇员相比，他们更没有能力下调工作时长。在印度、奥地利、丹麦和美国等国，

情况确实如此。但是在俄罗斯联邦、菲律宾、德国、冰岛、澳大利亚、中国台湾、以色列、法国和爱沙尼亚等一些国家和地区，情况却恰恰相反。总的来说，有证据显示，在一些国家或地区，不匹配的问题可以通过自营解决，但是更有力的证据表明，与自营工作者相比，雇员可以更好地实现实际工作时间和首选工作时间之间的匹配。

► 图 37：根据主观衡量标准得出的国家或地区排名，按照高收入和中等收入国家分组中雇员的就业不足率排列



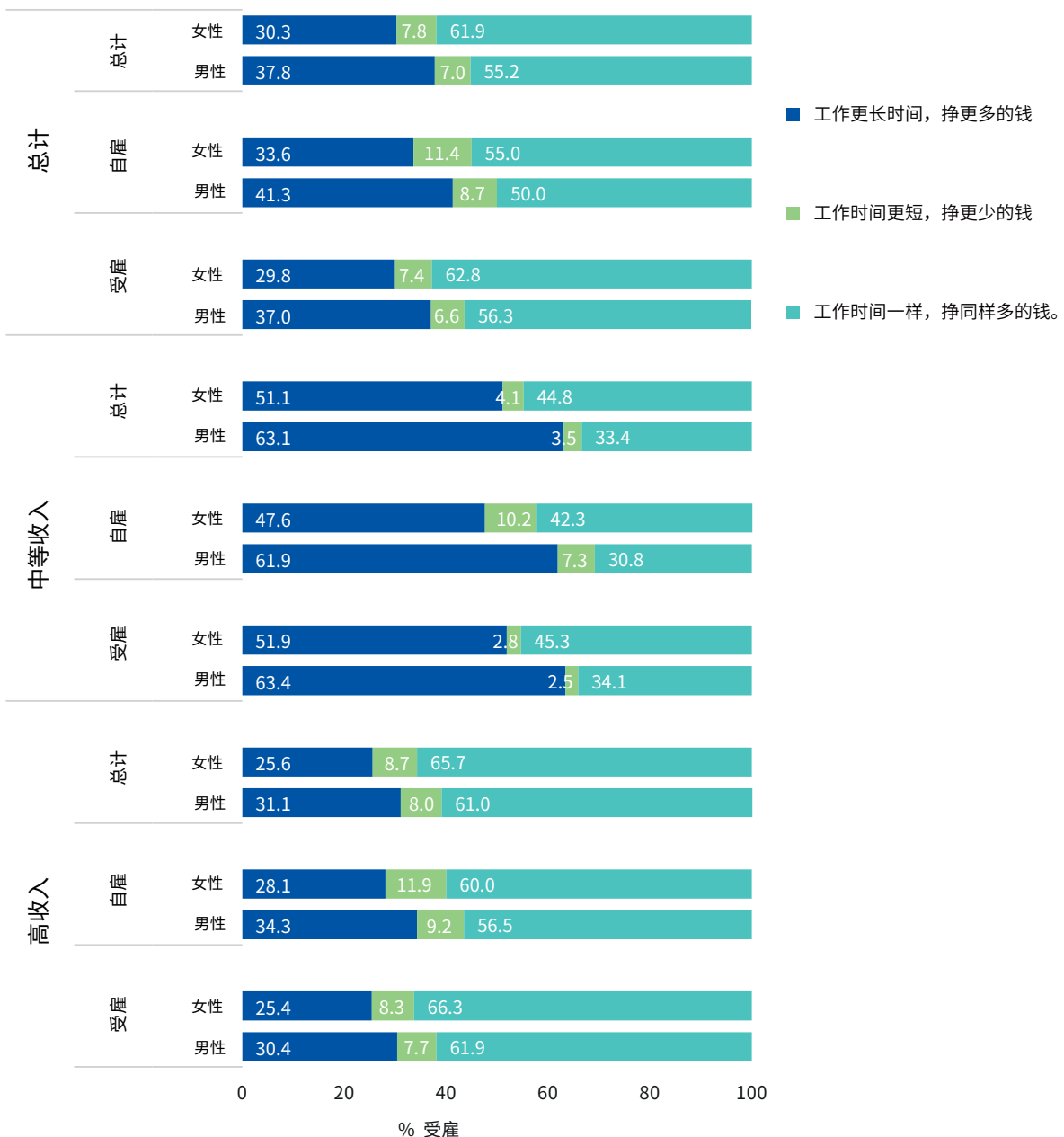
► 图 38：根据主观衡量标准得出的国家或地区排名，按照高收入和中等收入国家分组中非雇员的就业不足率排列



4.2.3 工作时间不匹配中的性别差异

本节使用客观和主观两种衡量标准来分析工作时间不匹配中的性别差异。根据新型传统家庭劳动力供给模型，男性和女性都参加有偿工作，但是女性会承担更多的无偿家务和照护 3.5 任务，而男性则更多扮演养家的角色，因此，我们认为受雇女性的过度就业感可能会更强，而男性的就业不足感会更强。图 39 展示了根据主观衡量标准得出的，工作时间不匹配中的性别分布情况，用这种办法可以更加连续地判断出就业不足的情况。男性的就业不足程度更高，比女性高出 7.5%。相比之下，女性的过度就业率（8%）仅略高于男性（7%）。

► 图 39：高收入和中等收入国家或地区雇员和非雇员性别和主观就业不足情况



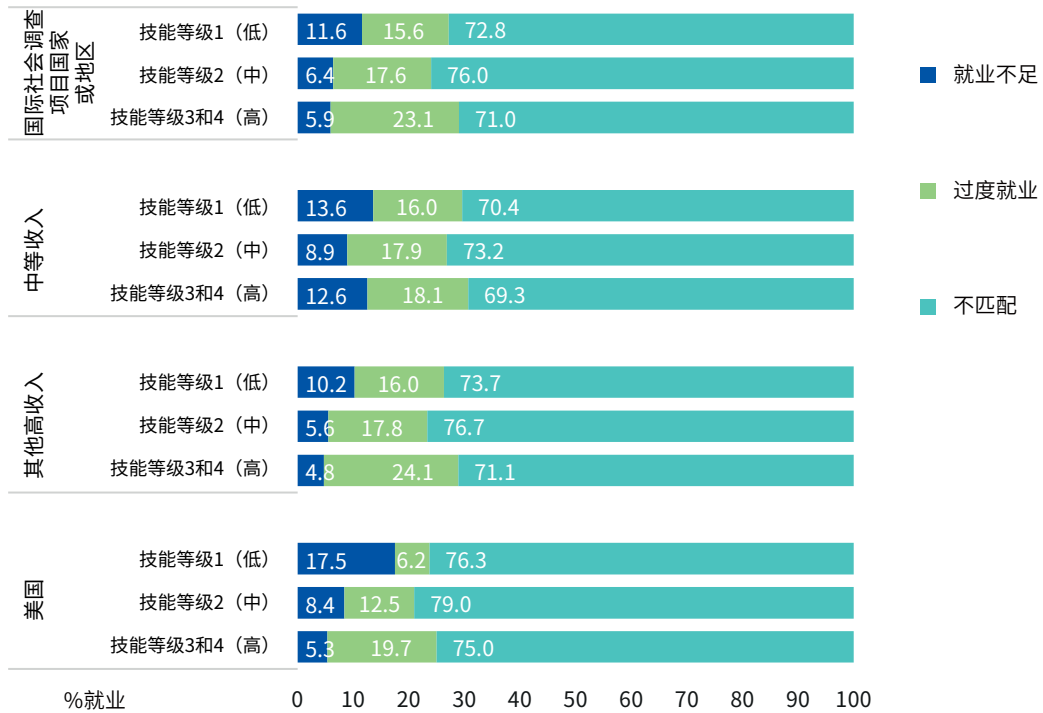
根据客观衡量标准，在全部 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区，女性的平均就业不足率为 10%，或者 8% 至 11%，这取决于使用的是国家定义还是国际劳工组织的定义（见本章附录，图 A.1 和 A.2）——然而女性的平均过度就业率为 23% 到 24%。而男性的平均就业不足率略低，为 6%，平均过度就业率也低，略低于 16%。在中等收入国家或地区，在造成工作时间不匹配的客观因素方面，女性面临劣势，而在高收入国家或地区，这种劣势较小。虽然男性的劳动力参与率往往比女性高，工作周也 longer，但是女性不仅忍受着更高的过度就业率，同时和男性相比，她们的客观就业不足率也更高 [布劳 (Blau) 和卡恩 (Kahn)，2013 年]; [威登 (Weeden)，查 (Cha) 和布卡 (Bucca)，2016 年]。这表明至少对于那些积极投身劳动力市场的人来说，女性往往更有可能在这两个方向面临实际工作时间和首选工作时间不匹配的问题。就她们对全日制或非全日制工作时长的偏好而言，在不参考收入的情况下，参与全日制工作的女性更倾向于从事非全日制工作。在大多数情况下，这类女性的过度就业率也明显较高。因此，当考虑不持续性地转做非全日制工作时，女性既更容易过度就业，也更容易就业不足。在中等收入国家或地区，无论是女性还是男性，他们的就业不足率均高于高收入国家或地区。总的来说，客观衡量标准更清楚地说明，相对于男性来说，女性更容易面临过度就业和就业不足。

4.2.4 职业技能与工作时间不匹配

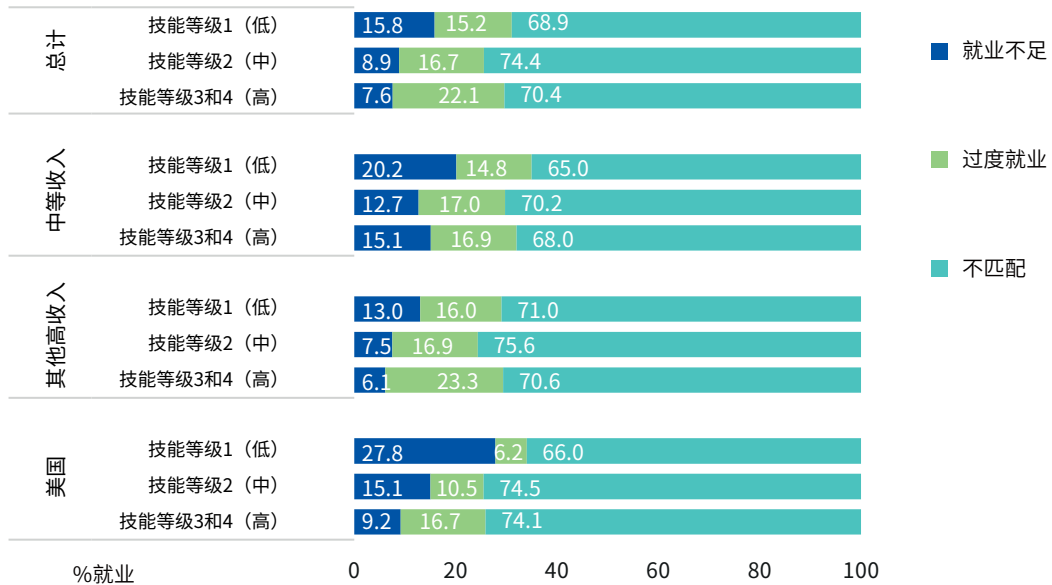
我们将工人按照列出的职业分为三个不同的技能等级，然后比较他们的就业不足率和过度就业率。根据图 40a 和 40b 中的客观衡量标准，可以看出技能要求相对较低的职业，其客观就业不足率是高技能职业的两倍。在要求中等技能的职业中，这一比率更接近低技能职业的比率，而非高技能职业。低收入国家低技能职业就业不足率为 20%，而高收入国家高技能职业就业不足率仅为 5%，从中可以看出在中等偏下收入国家，更难实现工作时间匹配。在高收入国家，低技能职业的就业不足率普遍偏高。然而，中等技能职业和高技能职业的就业不足率非常接近的，或多或少呈现线性梯度。在中等收入国家或地区，高技能职业的就业不足率往往比中等技能职业的就业不足率要高。然而，在美国，就业不足的现象在低技能职业领域更为普遍，几乎达到 18%，这一数值远高于其他高收入国家甚至中等收入国家或地区。根据主观衡量标准得出的就业不足也呈现类似模式（参见图 41），低技能工人的主观就业不足率为 48%，中等技能工人的主观就业不足率为 40%，高技能工人的主观就业不足率为 30%。根据技能类别划分，在高收入经济体中，就业不足率为 42% 到 25% 不等，然而在中等收入经济体中，变化范围更小，为 61% 到 55%。

► 图 40：根据客观衡量标准得出的高收入和中等收入国家或地区以及美国的工作时间不匹配情况，按照职业技能等级划分

A 组 基于国家对非全日制工作的定义

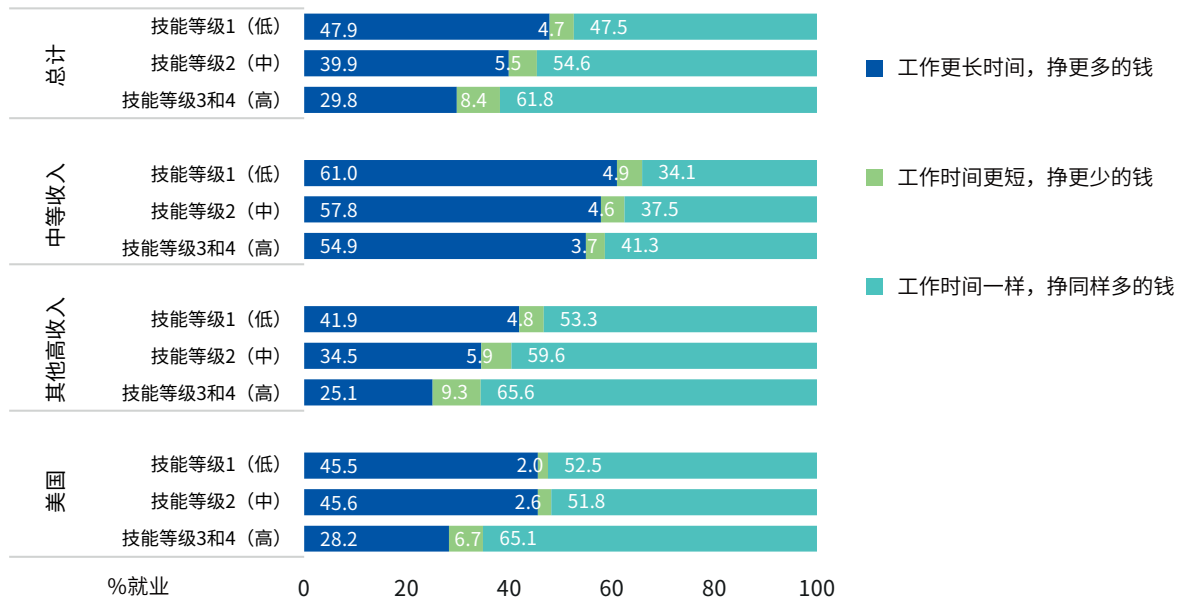


B 组 基于国际劳工组织对非全日制工作的定义



就过度就业而言，使用这两种衡量标准，都显示高技能职业的过度就业率更高。在客观衡量标准下，中等技能职业和低技能职业的变化率都和预期一样，但是低技能职业和中等技能职业的过度就业率非常相似。在主观衡量标准下，可以看出受技能等级影响，全球过度就业情况变化范围相当小，为 5% 到 9%，在高收入国家或地区，高技能职业的过度就业率为 10%（尽管在美国，这一比率更低，为 7%），在中等收入国家，高技能职业的过度就业率刚超过 5%。因此，从全球来说，在高收入国家，过度就业影响到约 1/10 的工人，在中等收入国家，影响约 1/16 的工人。总的来说，使用主观和客观两种衡量标准，呈现出来的模式具有相当的一致性。总的模式就是，随着技能等级的提高，过度就业率变高，就业不足率下降。

► 图 41：根据主观衡量标准得出的高收入和中等收入国家或地区以及美国的工作时间不匹配情况，按照职业技能等级划分



4.2.5 工作时间不匹配及其对工作和生活平衡的影响

根据国际社会调查项目得出的工作和生活平衡指标有助于分析工作时间不匹配与工作和生活平衡之间的关系。在制定该指标时，我们使用了国际社会调查项目工作取向第四模块中与工作和生活平衡有关的最直接的衡量标准（问题 19）：“您多久会觉得工作影响到了您的家庭生活？”答案范围从“从不”到“总是”（与“经常”合并），中间选项是“几乎没有”和“有时”。表 9 将这份关于工作和家庭生活冲突的报告内容与工作时间不匹配相关联，按照区域分组。工作和家庭生活冲突与客观工作时间不匹配之间的相关性证实了这样的猜测，针对这个问题，过度就业群体更有可能回答“总是 / 经常”和“有时”，而就业不足群体则更有可能回答“从不”。约有 18.5% 的过度就业的工人，以及仅有 10.6% 就业不足的工人表示，他们经常或者总是经历工作和家庭生活冲突。因此，在全球几乎 1/5 的自称过度就业的工人经常面临工作和生活的冲突。

从区域来看，过度就业工人面临的工作和生活冲突更大，这种模式持续存在。在英语国家，这种对比非常明显，至少是在选择“经常”遇到工作和家庭生活冲突这个选项的时候，过度就业工人选择该选项的比例是就业不足工人的 3 倍（前者是 25.5%，而后者仅有 8.3%）。在过度就业群体中，仅有 15.2% 的工人表示他们“从来没有”感觉到工作和生活冲突。这一比例还不到就业不足群体中声称从未经历过工作和生活冲突的工人的一半。相比之下，遇到工作和家庭生活冲突频率最低的是亚洲工人，仅有 10% 的过度就业的工人回答“经常”或者更多（只有 5% 的就业不足的工人选择这个答案）。事实上，全球超过 53% 的过度就业的工人至少“有时”会经历工作和家庭生活冲突，在英语国家，这一比例超过 63%。在北欧和西欧，过度就业群体中的工作和家庭生活冲突不太明显——仅有 12% 至 14% 的过度就业的工人报告说他们总是或者经常面临工作和家庭生活冲突，相对来说，较大一部分群体（约 1/3）选择“从来没有”经历过。然而，令人惊讶的是，在欧洲（除东欧之外），就业不足的工人实际上比过度就业的工人更有可能报告工作和生活冲突。

此外，根据主观衡量标准得出的结论再次证实，过度就业与工作和生活冲突密切相关。选择总是或经常感到工作和生活冲突的过度就业工人人数是就业不足工人的两倍。然而，基于对英语国家情况的主观衡量来看，就业不足群体中 1/5 的工人（19%）表示经常或者总是遇到工作和家庭生活冲突；这一结果很可能是因为他们从事短期非全日制工作，工作时间具有不可预测性（见第 5 章）。在其他地区，仅有 10% 到 11% 的就业不足的工人报告说经常遇到工作和家庭生活冲突。在全球范围内，超过 60% 的工人至少有时会遇到工作和家庭生活冲突，尽管如此，该图显示，在英语国家（64%），这一比率比亚洲或拉丁美洲（分别略低于或超过 50%）更高一些。使用主观衡量标准比使用客观衡量标准得出的结论更具一致性，根据主观衡量标准发现，相较于就业不足群体，过度就业群体总是、经常、有时报告遇到工作和家庭生活冲突的可能性是前者的两倍。总的来说，除了一些例外情况（比如使用客观衡量标准得出的非东欧国家情况），使用两种衡量标准得出的结论具有一致性，都显示过度就业群体遇到工作和家庭生活冲突的比例最高。在收入调整框架之下，工人普遍更愿意牺牲薪水，更好地实现工作和生活平衡，至少在亚洲和东欧以外的地区是这样。在全球范围内，1/5 的过度就业群体经常面临工作和生活冲突；相比之下，约 1/11 的就业不足群体经常遇到这样的冲突。

► 表 9：工作和生活平衡以及过度就业以及就业不足发生率，按照区域划分

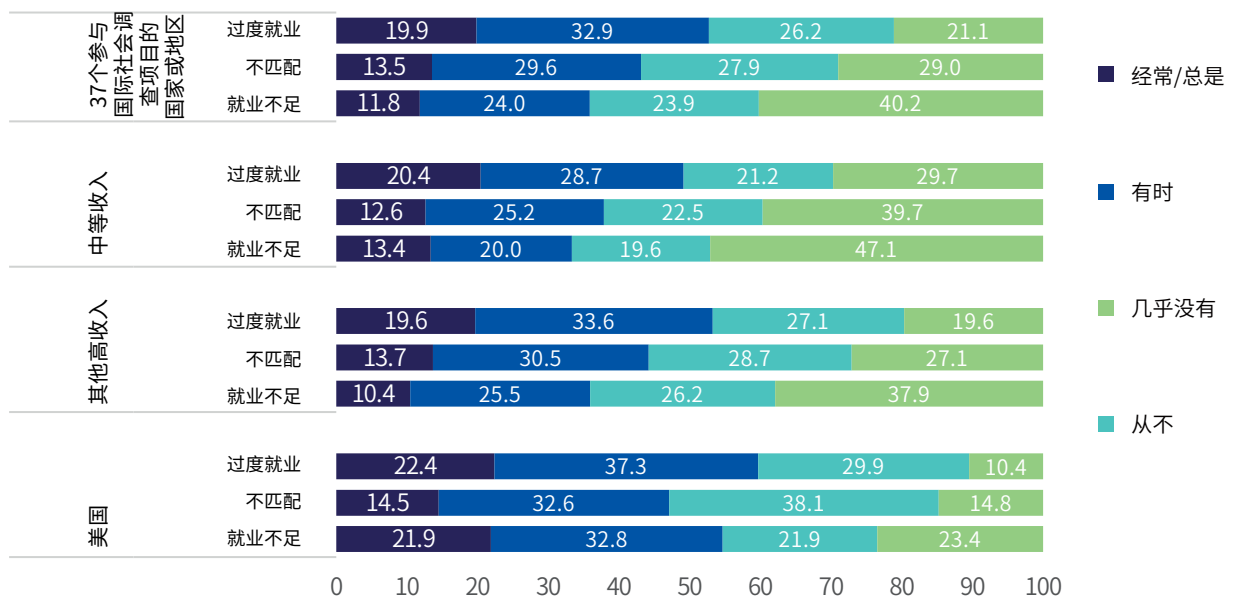
N=2699 名工人		工作时长状态 (问题 9)		工作时长偏好 (问题 11)	不匹配情况 过度就业	
		总体过度 就业率	总体就业 不足率	总体过度 就业率	总体就业 不足率	
区域	你多久一次会觉得工作影响到你的家庭生活？(问题 19)					
	总计	总是 / 经常	18.5%	10.6%	25.7%	13.7%
		有时	33.9%	28.6%	34.9%	29.1%
		几乎没有	27.4%	24.5%	23.8%	25.4%
从不		20.2%	36.4%	15.5%	31.8%	
英语国家	总是 / 经常	25.5%	8.30%	30.5%	18.9%	
	有时	37.2%	38.5%	33.1%	34.2%	
	几乎没有	22.1%	16.5%	21.2%	20.3%	
	从不	15.2%	36.7%	15.3%	26.6%	
拉丁美洲	总是 / 经常	13.4%	13.7%	27.0%	10.5%	
	有时	26.4%	23.3%	24.3%	22.4%	
	几乎没有	24.9%	9.6%	24.3%	23.4%	
	从不	35.4%	53.4%	24.3%	43.6%	
亚洲	总是 / 经常	10.0%	5.7%	15.3%	10.3%	
	有时	28.5%	25.0%	31.2%	26.8%	
	几乎没有	33.0%	32.1%	28.4%	32.9%	
	从不	28.5%	37.1%	25.1%	30.0%	
东欧	总是 / 经常	16.2%	9.6%	18.1%	11.6%	
	有时	30.5%	33.7%	41.0%	27.5%	
	几乎没有	25.6%	19.3%	14.5%	21.0%	
	从不	27.7%	37.3%	26.5%	39.9%	
北欧	总是 / 经常	14.4%	20.5%	32.6%	16.2%	
	有时	23.2%	36.8%	37.2%	28.1%	
	几乎没有	27.2%	30.7%	22.1%	33.2%	
	从不	35.2%	11.9%	8.1%	22.5%	
西欧和中欧	总是 / 经常	11.8%	22.6%	27.1%	14.5%	
	有时	28.7%	39.1%	36.0%	32.0%	
	几乎没有	28.3%	24.8%	26.6%	27.5%	
	从不	31.1%	13.5%	10.3%	26.0%	

在考虑经济发展水平的情况下，过度就业群体面临更大的工作和生活冲突，这一发现仍然成立。图 42a 和 42b 展示了根据客观衡量标准得出的工作时间不匹配情况（其双重定义）；在高收入国家和中等收入国家，认为自己“从来没有”遇到工作和家庭生活时间冲突的工人显然不太可能属于过度就业群体，而应来自就业不足群体。当然，在高收入和中等收入国家，报告“总是 / 经常”

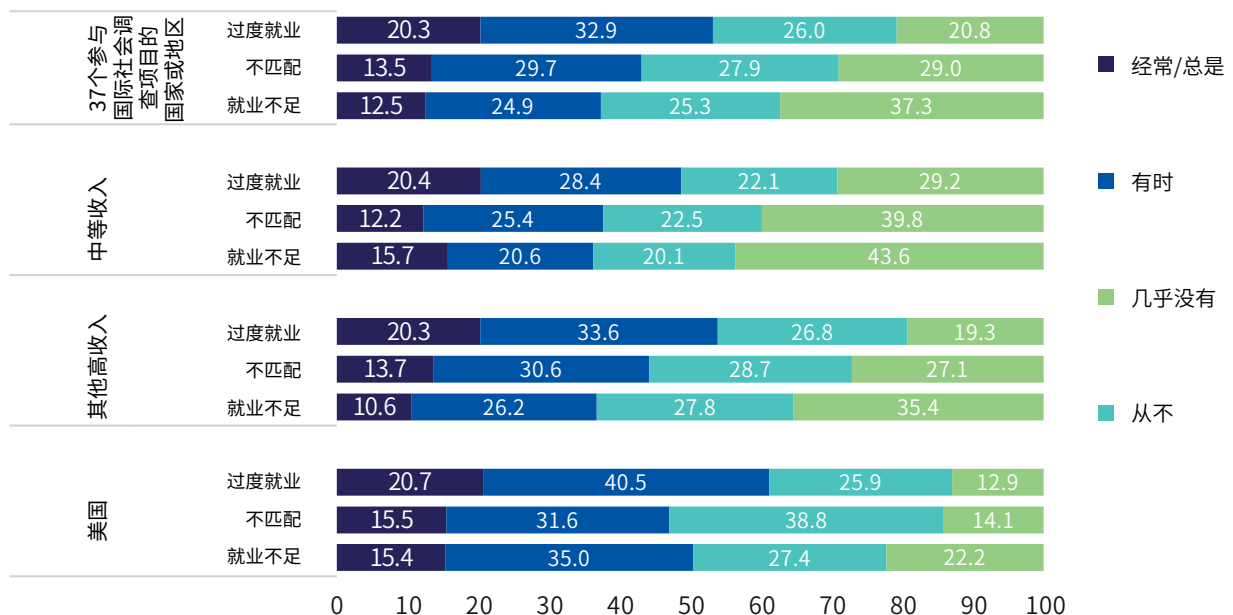
遇到此种冲突的工人的比例几乎相同，“总是/经常”遇到此类冲突的工人报告“没有不匹配情况”的比例也大致相同。在“总是/经常”遇到此类冲突的工人中，倾向于下调工作时间（过度就业）的工人比例是就业不足群体的两倍。总的来说，有明确证据表明，倾向于减少工作时间与更激烈的时间冲突有关。

► 图 42a 和 42b: 根据客观衡量标准得出的，在高收入、中等收入国家或地区以及美国，过度就业 / 就业不足与工作和家庭生活矛盾的情况

A 组 基于国家对非全日制工作的定义



B 组 基于国际劳工组织对非全日制工作的定义



4.3 工作时间不匹配对工人幸福感的影响

工作和生活平衡指数强调，工作时间不匹配，尤其是过度就业与更严重的工作和生活冲突有关。关注工作时间不匹配对工作和生活平衡影响程度的研究尚不充分。但是，大量研究表明，就业不足和过度就业都与雇员的幸福感呈负相关。[斯珀吉翁 (Spurgeon)，哈灵顿 (Harrington) 和库珀 (Cooper)，1997年；巴托利 (Bartoll) 和拉莫斯 (Ramos)，2020年；巴萨尼尼 (Bassanini) 和卡罗利 (Caroli)，2015年；克拉克 (Clark) 等人，2018年；摩特尔 (Moortel)，德拉加诺 (Dragano) 和瓦亨多夫 (Wahrendorf)，2020年；奥特巴赫 (Otterbach)，伍登 (Wooden) 和佛克 (Fok)，2016年；海耶斯 (Heyes) 等人，2017年；杜利 (Dooley)，普罗兹 (Prause) 和汉姆-罗伯特姆 (Ham-Rowbottom)，2000年；普罗兹 (Prause) 和杜利 (Dooley)，1997年；贝尔 (Bell) 等人，2012年]。在本节中，我们研究了与幸福感有关的三个方面：生活满意度、身体健康和心理健康，进而分析工作时间不匹配对雇员幸福感的潜在影响。

4.3.1 生活和工作满意度

工作时间不匹配对过度就业群体的生活满意度有负面影响，而对就业不足群体的影响则更为复杂。有证据表明，如果从事全日制工作的受雇人群能够自行决定工作时间，工作时长可以对工作满意度产生明显的积极影响。[汉尔伯格 (Hanglberger)，2010年，基于德国社会经济研究小组 2005 年和 2007 年数据]。能够在一定程度上控制自己的工作时长可以促进工作时间的匹配，更有可能使工人对工作感到满意。在一项关注整体生活满意度（包括工作、家庭生活和自由时间满意度）的分析中，减少工作时间的愿望对德国工人的工作满意度产生了负面影响 [霍莉 (Holly) 和莫赫南 (Mohenen)，2012年，基于德国社会经济研究小组 2009 年数据]。在 2009 年，接近 60% 的德国工人希望减少工作时间，这部分人占劳动人口相当大比例。相比之下，在使用主观衡量标准的多项研究中并没有发现在非全日制工作与工作满意度之间存在明显的负相关 [巴达西 (Bardasi) 和弗兰切斯科尼 (Francesconi)，2004年；布兰奇福劳 (Blanchflower) 和奥斯瓦尔德 (Oswald)，1998年；布斯 (Booth) 和范·奥尔斯 (van Ours)，2007年；达迪欧 (D'Addio)，埃里克松 (Eriksson) 和弗里吉特斯 (Frijters)，2007年；曼宁 (Manning) 和彼得龙戈洛 (Petrongolo)，2004年；伍登 (Wooden) 和沃伦 (Warren)，2004年]。在为数不多的关注过度就业的研究中，因为工作时长超出预期，澳大利亚工人的生活满意度明显降低 [伍登 (Wooden)，沃伦 (Warren) 和德拉戈 (Drago)，2009年]。这种影响对男性和女性都很明显，对男性的影响更大。不足为奇的是，一项使用纵向数据研究就业不足对工人幸福感影响的研究几乎没有呈现证据支持就业不足群体比充分就业群体满意度低的说法 [弗里德兰 (Friedland) 和普莱斯 (Price)，2003年]。因此，我们认为，工作时间不匹配会对过度就业群体的生活满意度和工作满意度带来负面影响，但是关于其对就业不足群体的影响，证据较为复杂。

4.3.2 身体健康

健康已经被确定为衡量幸福感的最重要的决定因素之一，对工作和生活平衡有很大影响 [克拉克 (Clark) 等人，2018年]。一项对美国人 1986 年到 1994 年生活变化的数据进行的纵向分

析发现，与工作时间匹配度高的工人群体相比，就业不足群体平均更有可能遭受慢性疾病的困扰，同时他们整体的身体状况和幸福感都比充分就业群体低 [弗里德兰 (Friedland) 和普莱斯 (Price)，2003 年]。部分研究还确定了过度就业和身体健康状况差之间的联系 [(斯珀吉翁 (Spurgeon)，哈灵顿 (Harrington) 和库珀 (Cooper)，1997 年；巴萨尼尼 (Bassanini) 和卡罗利 (Caroli)，2015 年]。最后，一项关于过度就业对夫妻健康状况影响的分析表明，根据过度就业者自行报告的结果，过度就业不仅会损害过度就业者的健康，还会影响他们伴侣的健康 [利平图尔 (Leipinteur)，2019 年]。因此，过度就业和就业不足都会对工人的身体健康产生负面影响。

4.3.3 心理健康

在心理健康方面，整个欧盟都存在工作时间不匹配对工人产生负面影响的现象 [海耶斯 (Heyes) 和汤姆林森 (Tomlinson)，2020 年]，尤其是在英国 [贝尔 (Bell) 和布兰奇福劳 (Blanchflower)，2019 年]。一项关于澳大利亚和德国工人的分析显示，在控制工作时间的情况下，过度就业会对工人的心理健康产生负面影响。一项研究发现，关于过度就业，英国存在的类似模式，进一步证实了这一结果 [安格雷福 (Angrave) 和查尔伍德 (Charlwood)，2015 年，基于英国家庭追踪调查 (BHPS)]。类似的研究结果表明，过度就业会对雇员的心理健康造成负面影响。在沿着“热情——抑郁”和“满意——焦虑”轴线衡量幸福感时，如果雇员对工作时间不满意，分数就会比较低，而就业不足群体的“幸福感普遍比充分就业群体的幸福感更低” [海耶斯 (Heyes)，汤姆林森 (Tomlinson) 和惠特沃思 (Whitworth)，2017 年，第 84 页，基于英国技能和就业调查 2006 年及 2012 年]。更多相关研究再次证实这种联系，就业不足更有可能导致雇员抑郁，自尊心下降 [杜利 (Dooley)，普罗兹 (Prause) 和汉姆-罗伯特姆 (Ham-Rowbottom)，2000 年；普罗兹 (Prause) 和杜利 (Dooley)，1997 年]。最终，令人不满的工作条件会带来压力，导致心理健康恶化，这种影响随后会进入家庭，并有可能传染给其他家庭成员 [博尔杰 (Bolger) 等人，1989 年]。通过这种传染，就业不足和过度就业可能会直接损害伴侣的心理健康。因此，工作时间不匹配会对身体和心理健康带来消极影响。

4.3.4 工作时间不匹配对雇主的影响：生产力、业绩和留任

关于工作时间不匹配，雇主自身可能会遇到一些矛盾，存在一些经济诱因，比如当前利润最大化的压力，以及保证工作时间和现有订单水平、顾客、客户、病人等情况精准匹配的压力。其他压力包括保证工作时间安排能够随时与未预料到的需求波动相匹配，以尽量减少短期劳动力成本 [戈尔登 (Golden)，2015 年]。事实上，美国多达 23% 的劳动力是“按需”工作的 [富吉尔 (Fugiel) 和兰伯特 (Lambert)，2019 年]。这种做法带来的一种常见困境是，从长远看，会间接导致劳动力成本增加，且往往更不易察觉。一方面，面临时间冲突的工人，通常其整体生产力会下降 [内特迈耶 (Netemeyer)，马克瑟姆 (Maxham) 和普利格 (Pullig)，2005 年]。另外，雇员对工作表现的自我评价（例如“在过去的七天 / 一周，你的责任感如何，日常工作进展如何？”或者“你在做……的时候是否出错？”）往往会因为就业不足或者更普遍的情况是因为人与环境的匹配度较差而变得更糟糕 [艾伦 (Allan)，泰 (Tay) 和斯特林 (Sterling)，2017 年]，

这其中也包含了实际工作时间和期望工作时间不匹配带来的影响。此外，除了总工时外 [蓬卡沃 (Pencavel)，2018 年]，期望工作时间和实际工作时间之间的差距大小也会影响工人的工作绩效 [伍登 (Wooden)，沃伦 (Warren) 和德拉戈 (Drago)，2009 年]。

此外，工作时间不匹配是导致人员流动的一个因素，比如导致工人有意退出劳动力市场或者放弃目前的工作 [克瑙斯 (Knaus) 和奥特巴赫 (Otterbach)，2019 年]；因此，提高工作时间匹配度有助于减少人员流动 [莫恩 (Moen)，凯利 (Kelly) 和希尔 (Hill)，2011 年；麦基·雷亚 (McKee-Ryan) 和哈维 (Harvey)，2011 年]。工作时间不匹配还会导致雇员旷工 [李 (Lee)，王 (Wang) 和维斯特斯塔 (Weststar)，2015 年]。雇员的实际工作时间和期望工作时间不匹配可能会导致雇员对组织和 / 或工作的认同感下降 [范·埃默里克 (Van Emmerik) 和桑德斯 (Sanders)，2005 年]，进而产生更加消极的工作态度 [克劳斯 (Krausz)，萨吉 (Sagie) 和比德曼 (Bidermann)，2000 年]。尤其是过度就业要求长时间工作，超出了工人的心理控制点 [布埃伦斯 (Buelens) 和普尔曼斯 (Poelmans)，2004 年]，最终会使工人因急性、慢性疲劳或压力、受伤、疼痛等导致身体状态不佳，而降低绩效 [贝克尔斯 (Beckers 等人，2008 年]，和 / 或心理健康不佳 [贝尔 (Bell)，奥特巴赫 (Otterbach) 和索萨 - 波扎 (Sousa-Poza)，2012 年；奥特巴赫 (Otterbach) 等人，2021 年]。缺乏雇员自由裁量权的外部工作压力往往会降低工人对工作的满意度 [格林 (Green)，2004 年]。相反地，当雇主制定“自主管理工作时间”的制度时，就算考虑到所有员工观察和未观察到的不同特征，仍能增加雇员的努力程度 [贝克曼 (Beckmann)，科尼利森 (Cornelissen) 和克雷克尔 (Kräkel)，2017 年]。

4.4 结论

总的来说，本章基于国家或地区、区域、性别、收入、职业技能水平，使用了两种不同的、但是同样有效的衡量标准展示了一系列工作时间匹配与不匹配的模式。为了描述与工作时间不匹配有关的不同概念体系，我们使用了两种衡量标准来评估过度就业和就业不足的情况。与中高收入和中低收入国家相比，高收入国家或地区的过度就业率往往略高，就业不足率往往更低，英语国家除外。在大多数区域、国家或地区以及收入水平范畴内，工作和生活不平衡与过度就业的发生率和比率密切相关。有趣的是，自营工作者的就业不足率比雇员的就业不足率高。在性别方面，普遍存在女性的过度就业率和就业不足率都较高的情况。此外，职业技能水平提高与更高的过度就业率和更低的就业不足率呈现明显的相关性。理解工作时间不匹配的普遍性也相当重要，因为工作时间不匹配不仅对工作和生活平衡有负面影响，而且从更广泛的意义上讲，对雇员的幸福感也有影响，包括对生活和工作满意度、身体健康和心理健康。关于工作和生活平衡指标的研究不仅证实了过去研究的结论——过度就业对工作和生活平衡尤其有害，而且还再次证实了过度就业群体的生活满意度较低，以及过度就业和就业不足这两种类型的工作时间不匹配都会给身体和心理健康带来负面的影响。从雇主的角度来看，雇员工作时间不匹配往往会导致生产力和工作绩效下降，人员流动率和缺勤率上升。因此，我们有必要找到政策解决方案来缓解工作时间不匹配的问题，从而帮助工人更好地实现工作和生活的平衡，加强整体幸福感。

4.5 参考文献

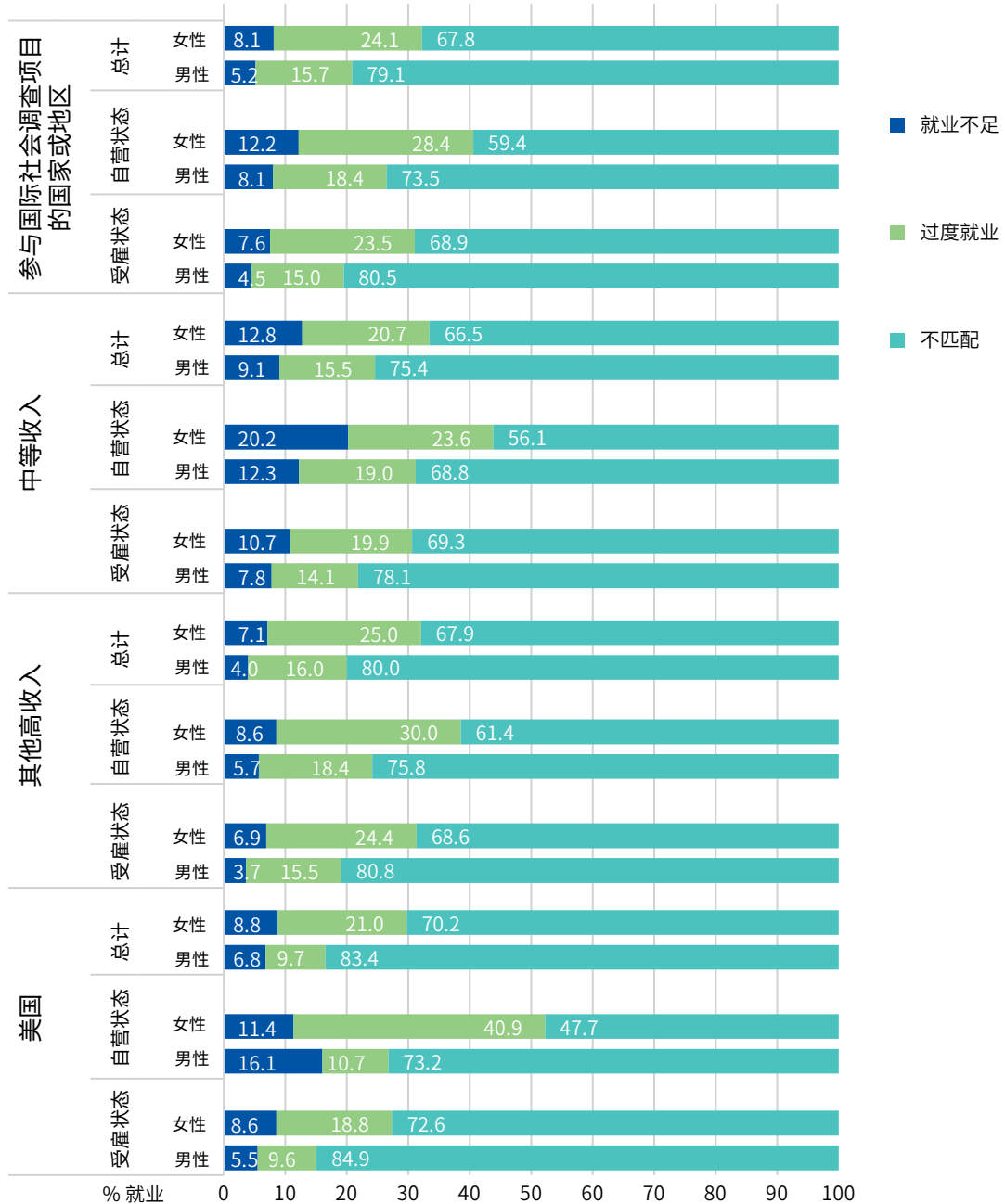
- AAbraham, Katharine G., and Susan N. Houseman. 2022. *What Do We Know About Alternative Work Arrangements in the United States? A Synthesis of Research Evidence from Household Surveys, and Administrative Data*. W.E. Upjohn Employment Institute.
- Allan, Blake A., Louis Tay and Haley M. Sterling. 2017. "Construction and Validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS)". *Journal of Vocational Behavior* 99: 93–106.
- Angrave, David, and Andy Charlwood, A., 2015. "What is the Relationship between Long Working Hours, Overemployment, Under-employment and the Subjective Well-Being of Workers? Longitudinal Evidence from the United Kingdom". *Human Relations* 68 (9): 1491-1515.
- Anxo, Dominique, and Thomas Ericson. 2019. "Bogus Self-employment in Sweden". In *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective*, edited by Wieteke Conen and Joop Schippers. Edward Elgar Publishing.
- Bardasi, Elena, and Marco Francesconi M. 2004. "The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers". *Social Science and Medicine* 58 (9): 1671–1688.
- Bartoll, Xavier, and Raul Ramos. 2020. "Working Hour Mismatch, Job Quality, and Mental Well-Being across the EU28: A Multilevel Approach". *International Archives of Occupational and Environmental Health* 93 (6): 733–745.
- Bassanini, Andrea, and Eve Caroli. 2015. "Is Work bad for Health? The Role of Constraint versus Choice". *Annals of Economics and Statistics* 119/120): 13–37.
- Beckers, Debby G.J., et al. 2008. "Voluntary or Involuntary? Control over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction". *Work & Stress* 22 (1): 33–50.
- Beckmann, Michael, Thomas Cornelissen, and Matthias Kräkel. 2017. "Self-Managed Working Time and Employee Effort: Theory and Evidence". *Journal of Economic Behavior & Organization* 133: 285–302.
- Bell, David, Steffen Otterbach and Alfonso Sousa-Poza. 2012. "Work Hours Constraints and Health". *Annals of Economics and Statistics* 105–106 (106).
- Bell, David N.F., and David G. Blanchflower. 2019. "The Well-Being of the Overemployed and the Underemployed and the Rise in Depression in the United Kingdom". *Journal of Economic Behavior & Organization* 161: 180–196.
- Bonnet, Florence. 2015. *Social Protection Coverage across Employment Patterns*. ILO.
- Booth, Alison L., and Jan C. Van Ours. "Job satisfaction and family happiness: the part - time work puzzle." *The Economic Journal* 118, no. 526 (2008): F77-F99.
- Blanchflower, David G. and Andrew J. Oswald. 1998. "What Makes an Entrepreneur?". *Journal of Labor Economics* 16 (1): 26–60.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2013. "Female Labor Supply: Why is the United States Falling Behind?" *American Economic Review* 103 (3): 251–256.
- Bolger, Niall, et al. 1989. "The Contagion of Stress across Multiple Roles". *Journal of Marriage and the Family* 51 (1): 175–183.

- Buelens, Marc, and Steven Poelmans. 2004. "Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates". *Journal of Organizational Change Management* 17 (5): 440–458.
- Clark, Andrew E., et al. 2018. *The Origins of Happiness: The Science of Well-Being Over the Life Course*. Princeton University Press.
- D'Addio, Anna Cristina, Tor Eriksson and Paul Frijters. 2007. "An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individuals' Baseline Satisfaction Levels May Differ". *Applied Economics* 39 (19): 2413–2423.
- De Groof, Sarah, et al. *Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives from Work- Family Research, Law and Policy*.
- Dooley, David, Joann Prause and Kathleen A. Ham-Rowbottom. 2000. "Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships". *Journal of Health and Social Behavior* 41 (4): 421–436.
- Friedland, Daniel S., and Richard H. Price. 2003. "Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers". *American Journal of Community Psychology* 32 (1–2): 33–45.
- Fu, Haolin, and Nikolaos E. Dimotakis. 2019. "Effects of Over- and Under-Work on Individual Attitudes and Well-Being". *Academy of Management Proceedings* 2019 (1): 15768.
- Fugiel, Peter J., and Susan J. Lambert. 2019. "On-Call and On-demand Work in the USA: Adversarial Regulation in a Context of Unilateral Control. In *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries*, edited by Michelle O'Sullivan et al., 111–135. Springer.
- Golden, Lonnie. 2012. *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. ILO.
- Golden, Lonnie, and Jaesung Kim. 2017. "Irregular Work Shifts, Work Schedule Flexibility and Associations with Work–Family Conflict and Work Stress in the United States of America". Paper presented at the 5th Conference of the Regulating for Decent Work Network.
- Green, Francis. "Why has work effort become more intense?" *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 43, no. 4 (2004): 709–741.
- Hanglberger, D. 2010. Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten–Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (Job Satisfaction and Flexible Working Hours–An Empirical Analysis with Data from the German Socio-Economic Panel). SOEP Papers No. 304.
- Heyes, Jason, and Mark Tomlinson. 2020. "Underemployment and Well-Being in Europe". *Human Relations* 74 (8): 1240–1266.
- Heyes, Jason, Mark Tomlinson and Adam Whitworth. 2017. "Underemployment and Well-Being in the UK before and after the Great Recession". *Work, Employment and Society* 31(1): 71–89.
- Holly, Sarah, and Alwine Mohnen. 2012. *Impact of Working Hours on Work–Life Balance*. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 465. DIW Berlin.
- Kim, Jaesung, and Lonnie Golden, L. 2022. "Inadequacy Inequality: The Distribution and Consequences of Part-Time Underemployment in the United States of America". *Community, Work & Family* 25 (1): 84–111.

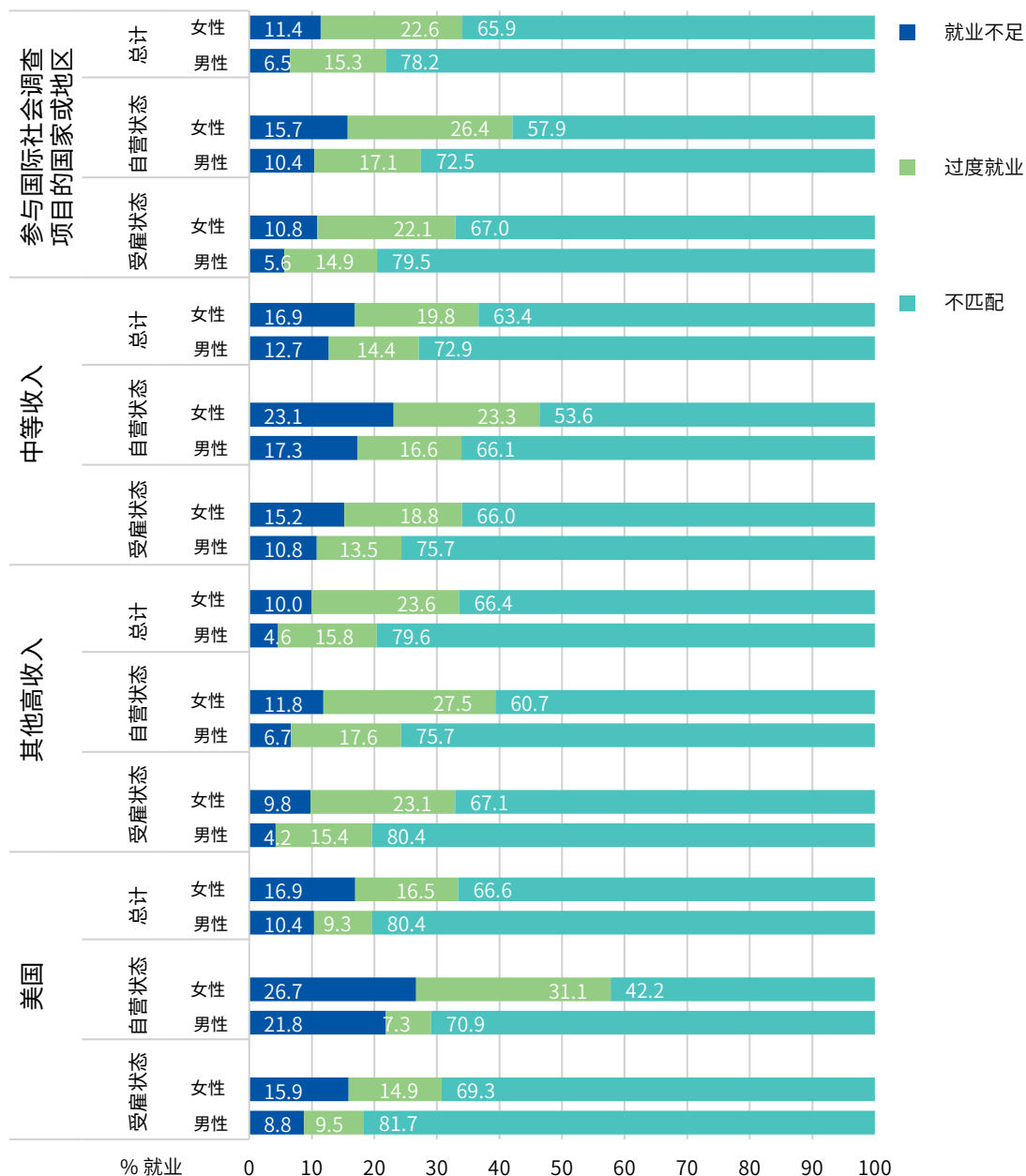
- Knaus, Michael C., and Steffen Otterbach. 2019. "Work Hour Mismatch and Job Mobility: Adjustment Channels and Resolution Rates". *Economic Inquiry* 57 (1): 227–242.
- Krausz, Moshe, Abraham Sagie and Yehuda Bidermann. 2000. "Actual and Preferred Work Schedules and Scheduling Control as Determinants of Job-Related Attitudes". *Journal of Vocational Behavior* 56 (1): 1–11.
- Lee, Byron, Jim Wang and Johanna Weststar. 2015. "Work Hour Congruence: The Effect on Job Satisfaction and Absenteeism". *The International Journal of Human Resource Management* 26 (5): 657–675.
- Lepinteur, Anthony. 2019. "Working Time Mismatches and Self-Assessed Health of Married Couples: Evidence from Germany". *Social Science & Medicine* 235:112410.
- Lyness, Karen S., et al. 2012). "It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context". *American Sociological Review* 77 (6): 1023–1049.
- Manning, Alan, and Barbara Petrongolo. 2004. *The Part-Time Pay Penalty. London: Women and Equality Unit, UK Department of Trade and Industry*. IZA Discussion Paper No. 2419.
- McCrate, Elaine, Susan Lambert and Julia R. Henly, J. 2019). "Competing for Hours: Unstable Work Schedules and Underemployment among Hourly Workers in Canada". *Cambridge Journal of Economics* 43 (5): 1287–1314.
- McKee-Ryan, Frances M., and Jaron Harvey. 2011. "'I Have a Job, But...': A Review of Underemployment". *Journal of Management* 37 (4): 962–996.
- Moen, Phyllis, Erin L. Kelly and Rachelle Hill. 2011. "Does Enhancing Work-Time Control and Flexibility Reduce Turnover? A Naturally Occurring Experiment". *Social Problems* 58 (1): 69–98.
- Moortel, Deborah De, Nico Dragano and Morten Wahrendorf. 2020. "Involuntary Full-and Part-Time Work: Employees' Mental Health and the Role of Family-and Work-Related Resources". *Societies* 10 (4): 81.
- Netemeyer, Richard G., James G. Maxham III and Chris Pullig. 2005. "Conflicts in the Work–Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent". *Journal of Marketing* 69 (2): 130–143.
- Otterbach, Steffen. 2010. "Mismatches between Actual and Preferred Work Time: Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries". *Journal of Consumer Policy* 33: 143–161.
- Otterbach, Steffen, et al. 2021. "Working-Time Regulation, Long Hours Working, Overemployment and Mental Health". *The International Journal of Human Resource Management* 32 (22): 4659–4686.
- Pencavel, John H. 2018. *Diminishing Returns at Work: The Consequences of Long Working Hours*. Oxford University Press.
- Prause, Joann, and David Dooley. 1997. "Effect of Underemployment on School-Leavers' Self-Esteem". *Journal of Adolescence* 20 (3): 243–260.
- Sousa-Poza, Alfonso, and Fred Henneberger. 2002. "An Empirical Analysis of Working-Hours Constraints in Twenty-One Countries". *Review of Social Economy* 60 (2): 209–242.
- Spurgeon, Anne, J. Malcolm Harrington and Cary L. Cooper. 1997. "Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: A Review of the Current Position". *Occupational and Environmental Medicine* 54 (6): 367–375.

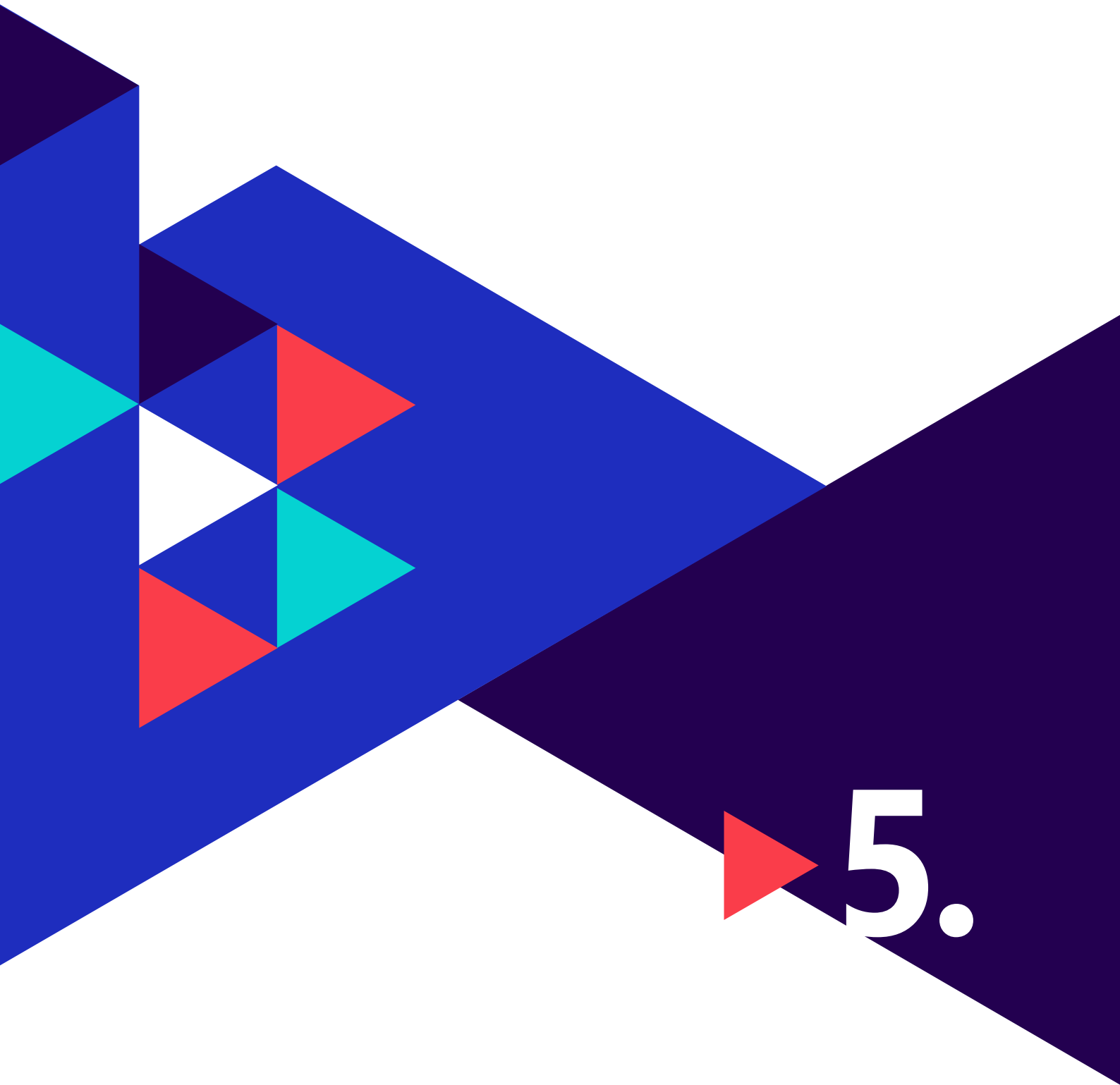
- Van Emmerik, I.J. Hetty, and Karin Sanders. (2005). "Mismatch in Working Hours and Affective Commitment: Differential Relationships for Distinct Employee Groups". *Journal of Managerial Psychology* 20 (8): 712–726.
- Wang, Jing. 2016. "Hours Underemployment and Employee Turnover: The Moderating Role of Human Resource Practices". *The International Journal of Human Resource Management*: 1565–1587.
- Weeden, Kim A., Youngjoo Cha and Mauricio Bucca. "Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium". 2016. *The Russell Sage Foundation Journal* 2 (4): 71–102.
- Wooden, Mark, and Diana Warre. 2004. "Non-Standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey". *The Journal of Industrial Relations*, 46 (3): 275–297.
- Wooden, Mark, Diana Warren and Robert Drago. 2009. "Working Time Mismatch and Subjective Well-Being". *British Journal of Industrial Relations* 47 (1): 147–179.

► 图 A.1: 所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区的工作时间不匹配率，基于国家定义，按照性别和就业状态分类



► 图 A.2: 所有 37 个参与国际社会调查项目的国家或地区的工作时间不匹配率，基于国际劳工组织定义，按照性别和就业状态分类





▶ 5.

5. 工作时间相关的危机应对措施

5.1 引言

2008/2009 年的大衰退对劳动市场和就业产生了众所周知的影响，其中一部分影响是巨大的。大约十年后，全球经济遭受了本世纪第二次严重危机的冲击。然而，与十年前不同的是，这场危机的起点不是经济性的，并非因为金融市场的投机泡沫抑或是实体经济的危机，而是因为新冠疫情以及许多国家为了抗疫而对经济和公共生活实施相关限制而造成的。由此产生的危机甚至比之前的金融危机影响更深远、范围更广，因为几乎在全世界范围内实施的应对措施不仅影响了经济和工作生活，而且还扰乱了，并且仍在持续扰乱个人和雇员的私人生活。结果，各种措施导致了“自大萧条以来和平时时期前所未见的大规模经济停摆”（国际劳工组织和经合组织，2020 年，第 6 页）。

由于除了健康保护措施外，出行限制和接触限制是遏制新冠疫情蔓延的最有效工具之一，在 2020 年的前两个季度，许多国家实施了所谓的封锁。¹⁹ 不涉及日常需求的商店、餐厅、理发店和许多休闲设施都不允许开业；因为价值链上的供应不再运转，工业企业不得不停工停产；公共交通、个人出行和旅行自由受到限制；学校和育儿设施关闭，在某些情况下持续数月。某些消费品和服务的供需双双崩溃，就业机会受到威胁，甚至造成失业。

然而，并非所有国家、行业和雇员群体都已经，或将继续受到经济崩溃造成的相同程度的影响。在少数国家，新冠疫情在 2020 年第二季度初基本得到控制，因此没有必要进行更严格的封锁，或者可以将更严格的封锁限制在某些地区；在其他国家，政府采取了长期的封锁，造成了严重的经济后果，或者后来不得不实行更多的封锁措施；在第三类国家，政府的措施仍显不足，或者只在一定区域内实施，以免对经济生活造成更大的限制。例如，在中国，二三月份实施了更大范围的封锁措施，从四月开始有所放松；在法国和德国，从 3 月中旬开始实行此类措施，在法国延续到了 6 月初；在阿根廷，更严格的封锁措施每隔一段时间就延长，直到当年 8 月。另一方面，日本和韩国成功实施了“检测、跟踪和追踪”的战略（国际劳工组织和经合组织，2020），因而除了在部分地区不得不为了限制疫情而局部采取封锁措施，没有必要对社会和经济活动进行严格的限制。

19 此后，各种形式的封锁措施以临时措施和具体国家（有时为具体地区）措施的形式反复实施。在 2020 年上半年，特别引人注目的是许多国家的封锁是同时进行的，而且还很严格。

同时，要采取有效且成本高昂的措施来对抗新冠疫情，各国的资源禀赋和机会非常不平等。特别是，工作时间工具，如工作保留和短时工作或工作共享²⁰方案，需要政府提供资金，这取决于相关福利的广泛性和丰富程度。再举一个突出的例子，远程办公²¹与数字网络和设备的技术基础设施的存在有关。这两种工具反过来又与以下方面有关：能够且愿意监管和实施这两种工具的国家官僚机构；希望以这种方式留住雇员并有效利用他们的公司；可以为大部分雇员规范这些措施的雇佣关系；或者可以以数字化的方式进行的合格的工作量。因此，使用这些工具的前提是，国家具备一定的经济和政治发展水平，能够发展并成功推出此类措施。

但是，即使在国家内部，新冠疫情带来的影响也会因部门构成和就业结构的差异而有所不同。虽然在许多情况下，酒店餐饮、旅游部门或活动管理行业等部门的就业和收入几乎完全消失，制造业也不得不应对订单的减少，但护理、零售、物流或制药等部门对劳动力的需求却大幅增长[贝尔曼（Bellmann）等人，2020；埃奇霍斯特（Eichhorst）等人，2020年]。还有其他部门，包括大多数白领工作，只受到间接影响，因为尽管工作量没有因为新冠危机而减少，但卫生措施使得这些部门有必要以不同的方式，比如调整工时安排（增加弹性）或分散工作地点（远程工作）来安排工作。为了避免办公室接触，可以让雇员在工作允许的情况下增加远程工作；像推特和微软这样的公司甚至安排大部分乃至全部雇员居家办公[约霍（Joho），2020年；明镜在线，2020年]。其他一些公司引入了轮流出勤或错开工作开始和结束时间的做法，以避免雇员在同一时间到达公司。承担照护责任的雇员不得不面对这样一个事实，即办公时间表与孩子的居家学习时间表相冲突。对于孩子还很年幼的父母来说，事实证明，在这种情况下很难将他们的工作时间表与子女的居家学习时间表相匹配。本文只对这种情况作粗略描述，它带来了工时弹性前所未有的需求，这种情况可以通过法律、集体谈判或公司措施加以控制和补充，但在很多情况下具有非正式的本质。

在百年一遇的新冠疫情和随之而来的全球经济危机的背景下，本章探讨了以下问题：采用了哪些与工作时间有关的措施来应对新冠疫情？这些措施在就业保障、工作时间自主性或工作和生活平衡方面产生了什么影响？存在哪些国别差异？从全球金融危机中吸取的工作时间相关的经验对此次危机管理起到了多大的作用？下文第5.3和第5.4节将通过减少工时的措施和工时弹性的发展对这些问题进行讨论。第5.3节论述了与工作时间有关的“典型”就业保障措施的推广，如短时工作/工作共享和留职计划、减少加班和工厂停工（强制休假），以及类似的有货没有经济补偿的减少工作时间的措施。第5.4节讨论了弹性工时的运用情况，包括废除现有的法定工作时间限制；工时账户的作用；重新解释与生命历程相关的工时措施，如自选工时；以及结合了弹性工作时间和空间的远程工作。在第5.3和第5.4节之前，第5.2节有一个简短的序言，强调了工作时间作为经济危机管理工具的重要性，并概述了新冠危机期间有关工作时间发展的数据情况。

20 各国对“工作共享”或“短时工作”术语的使用各不相同。在欧洲，“短时工作”一词非常普遍，而在美国、加拿大和日本则使用“工作共享”一词。无论具体国家使用什么术语，这些措施都旨在通过减少工作时长而非裁员来维持就业。

21 远程工作可以被定义为使用信息和通信技术（ICT）在雇主的场所之外开展工作。尽管几乎可以在任何地点进行远程工作，但通常是在工人的家里（“居家远程办公”、“居家办公”或“家庭办公”）或以移动的方式（“移动远程办公”、“移动办公”或“ICT移动办公”）进行。

5.2 使用工时相关措施应对危机

工作时长是经济周期的一个核心调节机制。当经济上行，劳动力需求增加时，工作时长往往会增加，而在经济下行，劳动力需求减少时，可以想见工作时长也会减少。工时的变化量又在很大程度上取决于劳动力市场上能够满足新增就业的潜在劳动力规模以及公司雇用新雇员意愿。然而，在经济衰退时，雇员工作时间的减少可能与公司是否以及在多大程度上减少就业密切相关。就业效应越强，工作时间效应就越弱。最后，工作长时的弹性，即雇员可以上调或下调工作长时的程度，也发挥着作用。可以想见，上调或下调工时的弹性越大，工时可能发生的波动就越大，雇员人数可能发生的波动就越小。

长期以来，推出和发展这类短期弹性工时工具一直是企业和雇员关注的焦点。在工业生产领域，除了典型的加班工作形式外，使公司能够迅速并轻松地应对订单波动的工时账户也越来越普遍。在服务部门，各种形式的弹性工作时间和所谓的核心工作时间开始得到确立。然而，自世纪之交以来，特别是在过去的十年中，人们对长期弹性工时或生命阶段弹性工时，即基于雇员在不同生命阶段对工时的不同要求和可进行工作的程度的工时措施越来越感兴趣。这些措施可能与处境有关（如育儿假或照护假，资格阶段），也可能受到新的生活理念的影响，能够在不具备明确理由的情况下允许临时休假或减少工时（如长期工时账户；公休；德国新的临时兼职工作，允许工人临时转为非全职工作，并保留恢复先前工作长时的权力；以及最近的集体谈判协议，允许雇员在集体商定的加薪和休假之间做出选择）。一个公司确立的措施越多，在危机时自发应对的选择就越多，调整适应就可能越顺利。例如，关于疫情期间居家办公的研究表明，如果雇员（或机构）在危机前已经积累了一定经验，那么调整适应就会更快更顺利 [弗罗德曼 (Frodermann) 等人，2020 年]。

总而言之，如果公司准备了多种潜在应对手段可供使用，就能够通过调整人员和 / 或工作时长来应对工作量需求的变化。正如下文的分析所示，几乎所有这些弹性手段都在这场危机中的某个国家有所运用，可能形式有所变化，也可能组合运用。

然而，这些手段的运用范围受到工时政策的政治框架和规章制度的界定和限制。在通过保护雇员不被解雇的法规、集体协议或公司与利益集团的谈判来限制人员波动的问题上，情况尤其如此。在英国或美国这样相关法规还很薄弱的国家，公司更可能依赖“雇佣和解雇”策略，而在德国和瑞典等法规更完善的国家，弹性工时可能会发挥更大的作用。

这也为在危机期间可能通过缩短工时来促进就业保护提供了可能的政治或集体协议的框架，可以用于短工时 / 工作共享，或是社会伙伴达成缩短工时的集体谈判协议。对于所在国就业保护的法规和社会伙伴较为薄弱的企业来说，这种措施的吸引力可能远远低于所在国法规健全的企业，因为前者总是有裁员这一替代选择。此外，企业处理这个问题的方式也取决于其技能结构，特别是取决于劳动力市场上技能的丰富或稀缺程度。在更高资历和劳动力供应稀缺的情况下，公司有强烈的动机通过减少工时和增加工时弹性来维持就业，即使在订单量下降的时候也是如此。在这

种情况下，个人弹性工时的使用程度也与雇员自主决定工时的程度以及工时账户中的时间积分可出于公司目的减少工时的程度有关。

众所周知，在 2008-2009 年的全球金融危机中，工作时间措施在一些国家的使用为避免失业和维持就业做出了巨大贡献 [库梅林 (Kümmerling) 和伦多夫 (Lehndorff) ， 2014 年，第 1 页] 。

人们普遍认为，一个主要因素……是强调工作时间的调整，以缓冲需求下降对劳动力市场的影响。

然而，分析也表明，应对危机需求的新的创新解决方案比较少见，或者如果有的话，大部分也是以非正式的形式使用。具体而言，这意味着在普遍采用“雇佣和解雇”做法的国家，公司通过解雇来应对金融危机期间的订单下滑，而在拥有全面的（国家）短时工作 / 工作共享计划的国家，公司则采用短时工作 / 工作共享计划来应对危机。同样，那些已经有使用工时账户吸收订单波动的经验的公司，会率先减少工时账户上的信贷余额和 / 或允许账户出现负数。通常情况下，企业会同时使用几种手段来保障就业。

当前由新冠疫情引发的经济危机的一个主要特点是，在没有太多的警告或准备的情况下冲击了劳工世界。因此，必须非常迅速地制定、推出和实施各种法规。因此，我们假设以下观察仍然有效 [库梅林 (Kümmerling) 和伦多夫 (Lehndorff) ， 2014 年，第 v 页]：

在危机时期，企业的首要办法是选择在危机前就已经在其现有“工具包”中的弹性手段。也就是说，在危机中采取的工作时间措施的重要性和性质，显然从根本上取决于每家企业通常对人员弹性，特别是工时弹性的既定做法，这些做法已经在一般商业条件下被企业所熟悉。

由于目前的危机与 2008-2009 年的危机不同，其源头并不是经济危机，而是由非经济因素（新冠疫情）造成的，因此可以说，企业、国家和雇员及其代表被迫作出更有创造性和创新性的反应，以保持企业生存。这可能导致工时措施被用于以前很少或没有使用弹性工时工具经验的企业。

然而，与此同时，恢复熟悉的措施或实施新措施的资源条件在全球的分布极不均衡。发达的政治经济体可以以运作良好的国家官僚体制、民主程序、正式规范的雇佣关系和可以通过税收或全球金融市场贷款调动的财政资源为基础，能够通过短时工作 / 工作共享措施或弹性工时安排来更多地利用杠杆作用，而欠发达经济体则做不到，因为其财政回旋余地极小，非正规就业的比例很高。

► 文本框 4. 数据稀缺

新冠疫情引发的危机对经济和众多雇员的工作生活产生了并将继续产生深远的影响，而令人惊讶的是，有关公司在工作时间方面实际正在经历（或过去已经经历）什么的信息少之又少。

库梅林（Kümmerling）和伦多夫（Lehndorff）（2014年）在回顾2008-2009年全球经济危机期间公司层面与工作时间相关的措施时，已经注意到关于公司工作时间做法的可用信息（短时工作/工作共享除外）比较有限，特别是关于中小企业和欧洲以外的国家。在讨论数据的缺乏是否表明公司实践的缺乏，还是仅仅反映了公众兴趣的缺乏时，他们最后得出结论[库梅林和伦多夫，2014年，第9节]：

“有充分的理由相信，与工作时间有关的危机应对措施的实施一直很糟糕，而迄今对这种糟糕情况的研究则更为糟糕。这句话适用于对这种措施的使用率的研究，但更适用于对其对公司业绩的影响的研究，而不是对眼前的工作保护的证据的研究”。²²

为了描述目前的情况，我们借鉴了各国的官方统计资料，以总览劳动力市场（下岗雇员、新雇员）和经济（订单量的发展情况、工作时间的情况）中正在发生的情况。我们还借鉴了如欧盟统计局、Eurofound、国际劳工组织和经合组织等国际组织的汇编资料。此外，我们还分析了（通常是临时性的）调查结果，以研究新冠危机对收入、工作、成瘾行为和其他方面的影响，以及在公司层面对订单情况、创新和人事措施的影响。然而，所获得的大部分数据都有一个共同的特点，即主要停留在较高的总体水平（IAW，2021年）。当企业报告称其已经延长了工作时长时，这具体意味着什么？雇员的工作时长是简单地增加了还是延长了运营时间？这是如何实施的？是否采用了加班？是在工时账户上储存了工作时间，还是增加了雇佣合同？工作理事会、工会谈判代表或其他形式的工人利益代表在这方面发挥了什么作用（如果有作用的话）？这些措施对保障就业有什么影响？这些问题仍未得到解答。

对于弹性工作安排，如远程办公，特别是居家办公来说，情况也是如此。虽然众所周知，许多国家和行业都采用了灵活的工作安排，以维持工作流程，同时减缓病毒的传播，但人们对远程工作的实际实施情况知之甚少。对于那些允许远程办公的雇员的工时偏离标准工时（例如，上午8点到下午5点）的企业来说，情况尤其如此，因为打个比方，远程办公的雇员同时需要照顾孩子。弹性工作安排的使用频率如何？如果使用，雇员是在什么时间完成工作的？

22 在非危机时期，这种对公司经常使用的弹性工时手段缺乏了解的情况也同样存在。例如，“现有的弹性工时手段”这一主题在2004-2005年的欧洲公司调查中还是体现的较为详尽的，但在之后的2009年调查中，只有一个问题涉及这一主题，在之后的2013年和2019年的两次调查中则根本没有涉及。

► 文本框 4. 数据稀缺 (续)

法定休息时间的遵守情况如何？居家工作在多大程度上有助于避免其他人事政策措施，如强制休假（暂时解雇）、减少假期天数或使用工时账户制度？这些问题的答案对于政策制定者、从业者，尤其是学术界来说都非常有意义，因为这些答案有助于评估哪些与工作时间有关的措施可以作为可持续的人力资源政策——也就是说，这样措施可以有助于避免裁员和保留公司中的熟练工人。

鉴于在政府、工会和公司的网站上可以找到的许多建议都提到了弹性工时的可能性，以应对尽量减少接触的必要性，以及家庭教育、照顾幼儿和同时工作无法同时实现这一简单的事实，可以认为，在这场危机中，弹性工时的手段的使用往往是非正式的。这样的使用尤其适用于非工会或非劳资双方共同决定的公司的情况。我们也可以认为，公司方面往往对公开所使用的做法没有太大兴趣——特别是如果这些做法是非正式的，只对某些雇员（群体）使用 [史密斯 (Smyth)，柯蒂斯 (Cortis) 和鲍威尔 (Powell)，2020 年]，或者不符合法律规定。然而，也有迹象表明，一些机构只是不是非常具体地知道在封锁期间雇员能在多大程度上完成工作时长，要么是因为它们没有远程时间记录设备，要么是它们决定在此期间暂停时间记录，例如德国杜伊斯堡 - 埃森大学的情况就是如此。

另外，各国在使雇员有可能暂时缩短工作时长甚至休假程度上也有所不同。一些国家已经存在暂时转为非全日制工作或休假的个人权利，因此可以迅速适用于新情况。然而，其结果是，这些工作时间的减少并没有作为“应对新冠疫情的措施”而被统计记录下来，实际上仍然无法被研究者注意到。

造成这种相当不令人满意的数据状况的最后一个原因可能也是当前分析的时机。在编写本报告时，这场危机只有一年多的时间，这对科学出版物来说是一个相当短的时期。此外，在 2020 年前两个季度的密集研究活动和第三季度欺骗性地承诺经济增长和恢复常态后，公司对创新的工作时间措施的兴趣与研究人员的兴趣一起减弱了。另一方面，在 2020 年第四季度开始重新出现的与新冠疫情有关的措施，至少在一开始没有前两个季度的措施那么严厉，影响没有那么深远，往往更多的是为了减少私人接触，同时尽量保持企业和学校的开放。直到 2020 年第四季度的中后期，才能再次发现了与 2020 年前两个季度相当的限制措施。

总而言之，上述所有原因造成了一个总体情况，即除了短时工作 / 工作分享之外，很难描述公司中与工作时间有关的事件。此外，这些手段在统计学上的盲区导致这些措施预防危机的潜力被低估了，因此在需要时可能不会被调用。

5.3 工时减少和工作保留

5.3.1 工时减少的相关性

工作时长的缩短无疑是新冠危机对工作时间产生的最重要影响，这是由于 2020 年第二季度经历第一波疫情的国家，以及一直到 2020 年第四季度受到疫情蔓延影响的许多国家采取了封锁措施，通过限制接触、工厂停工和停止经济活动甚至宵禁来遏制疫情传播。这些措施对生产、需求和国际贸易等经济指标产生了影响，并引发了全球经济危机。在此期间，工作时长的缩短和就业率的下降在某种意义上是互补的后果。在许多国家，工作时长的缩短是由失业率上升或非正规就业者退出劳动力市场造成的。这一现象主要可以在监管不力或欠发达的劳动力市场中观察到，但也可以在美国等发达经济体中观察到，在这些发达经济体中，失业率在新冠疫情开始时就有所增加，在政府推出雄心勃勃的救济计划后才延迟下降。同时，也有证据表明，即使是在许多先进国家，女性至少暂时退出了劳动力市场或减少了工作时间，以协调照护和工作义务 [柯林斯 (Collins) 等人，2020 年；劳工组织，2021c]。在发达的工业化经济体集团中的一些国家可以观察到不一样的情况。在这些国家，主要是在欧盟，但也有欧盟之外的许多经合组织国家，缩短工作时长主要是基于国家资助的短时工作 / 工作共享或其他形式的工作保留计划。这些规定的目的是在工作量急剧下降的情况下，尽可能地保持就业水平。本节将首先更详细地描述这些计划及其范围和影响，然后根据我们掌握的关于新冠疫情期间实际工作时间减少的信息扩大范围。其中一些计划是基于个别国家长期存在的劳动力市场政策工具而产生的，因此这些计划的存在并非巧合。然而，最重要的是，这些计划遵循的是通过短时工作 / 工作分享来避免失业的模式，这种模式的价值在全球金融危机期间已得以，并引起了大量的国际关注 [希岑 (Hijzen) 和维恩 (Venn)，2011 年；梅森格 (Messenger) 和格瑟 (Ghosheh)，2013 年]。

这些措施并没有成为应对新冠后果的全球模式，这主要是由于三个因素。首先，高感染率和停止经济活动的措施对经济的影响程度各异。在一些国家，比如一些东南亚国家，新冠疫情的病例数保持在较低的水平（至少在最初是这样），因为没有观察到就业的重大崩溃，所以无需为工作时长的缩短提供资金。而在其他一些国家则存在大规模就业下滑的威胁。第二，劳动力市场的结构和就业形式发挥了重要作用，因为像短时工作这样的措施只在被纳入各自的失业和社会保障体系的正规就业部门起作用，而非正规的和没有合同规定的雇佣关系则一般不属于此类措施的范围。在许多国家，这种情况也适用于移民工人，他们不在劳动力市场和社会保障法规的覆盖范围内，正如东南亚的例子所示（国际劳工组织，2021a）。第三，实施这些措施的可能性取决于国家的财政资源和信誉，因为政府出资支持工作时间的减少会增加政府债务——除非可以通过提高税收来筹集资金，而这又可能阻碍经济增长——因此需要在国际金融市场上借贷，为新的债务融资。由于这些原因，这种减少工作时间的形式毫不意外地集中在发达的工业化国家，而在经济起步条件较差的国家，这种模式的作用有限。

5.3.2 以金融危机为范例

本章后面部分所讨论的当前由国家资助缩短工作时长的热潮，首先可以解释为这种方式作为劳动力市场政策工具，在应对十来年前的全球金融危机中发挥了示范作用。当时，德国等国家在短时工作的帮助下，能够保持其很大比例的就业量，特别是在受到国际货物市场需求突然的急剧下降威胁的工业部门；在某些情况下，就业量身之下降到了危机前水平的 40%。至少由于这一工具，也由于其他形式的工作时间减少，如从工时账户中提取时间，减少加班，以及公司协议减少每周工作时长，2009 年每个雇员的工作时间减少了约 40 小时。短时间工作对此的贡献超过了 13 小时 [福克斯 (Fuchs) 等人，2010 年]。尽管德国的国内生产总值在这一年下降了大约 5%，但就业量几乎保持不变。当然，原因还有就业人数略微向服务部门转移，而由于国内需求稳定，服务部门没有受到危机的影响。然而，工作时长的缩短在统计上避免了约 3% 的就业率下降 [赫尔佐格-施泰因 (Herzog-Stein) 和塞费特 (Seifert)，2010 年]。这一情况与许多其他就业率因经济不景气而急剧下降的国家非常不同。正因如此，在进行国际比较时，经常会提到德国的“就业奇迹” [博施 (Bosch)，2011 年]。

但是，德国远不是唯一一个在这场危机中受益于短时工作/工作共享的国家。希岑和维恩 (2011 年) 在比较分析中发现，在 34 个经合组织国家中，有 24 个国家在全球金融危机期间使用了短时工作或类似的工具；在其中的 22 个国家，要么是推出了这些法规，要么是扩大了现有法规以适应危机的挑战。这些计划的一个重要区别标准是允许缩短工作时长的程度：15 个国家规定了缩减下限，从合同规定的每周工作时长的 10% 到 40% 不等，而在其他国家，每周工作时长也可以减至零。大多数国家还要求公司的社会伙伴达成协议和/或证明这一计划的经济必要性，因此，国家补贴的份额和公司继续承担的劳动成本在各国之间有很大不同，雇员获得收入的权利也不尽相同。在福利的最长期限方面也是如此，从三个月到两年或更长时间不等；短时工作持续时间较短的国家在短时补偿福利的数额上大多比较慷慨。

然而，在工作时间效应的背景下，更重要的是工作分享/短时工作的实际使用情况。希岑和维恩发现，2009 年从事短时工作的雇员比例最高的是比利时（略低于 6%）、土耳其（4%）以及意大利、德国和日本（分别为约 3%）。制造业是短时工作的重点；在这些国家和其他国家的比较中，2009 年约有 9% 的雇员在该部门从事短时工作。排在第二位的建筑部门差距比较大，其比例略低于 3%。从国家来看，各国在与短时工作相关的工作时长缩短程度方面存在很大差异。在西班牙、芬兰和挪威，缩短后工时占全日制工时的约 90% 以上，而在全球金融危机期间被列为高使用率的国家，短时工作时长的减少明显更多，比利时约为 40%，土耳其约为 30%，日本和德国则略低于 30%。

5.3.3 新冠危机期间对工作保留的监管

金融危机期间对短时工作 / 工作共享的使用成为了许多经合组织国家，特别是欧盟国家应对新冠影响的范例。更多的国家实施了工资补贴或减少工作时间的补贴；然而，更严格意义上的工作保留计划似乎主要局限于经合组织成员国 [詹蒂里尼 (Gentilini) 等人, 2022 年]。在 34 个经合组织国家中，有 23 个国家能够利用现有的短时工作计划或另一种工作保留形式，而在其他国家，包括澳大利亚和新西兰等英联邦国家，以及荷兰和波兰，此类计划是在危机爆发后新推出的。其他一些经合组织国家调整了现有的关于短时工作的规定，以适应新冠疫情带来的新挑战，扩大了应用和福利的覆盖范围（在一些国家显著扩大）（经合组织，2020 年）。短时工作 / 工作共享的运用和覆盖范围也是如此，20 个经合组织国家相应地扩大了运用和覆盖范围 [经合组织，2020 年；穆勒 (Müller) 和舒尔腾 (Schulten)，2020 年]。许多国家在以下方面降低了门槛：公司对其经济状况困难的证明；要求的最低工时减少量；公司有权要求短时工作的行业或部门；申请短时工作的程序要求。在 9 个国家，短时工作的覆盖范围扩大到非长期工人，即临时雇员、临时机构工人和自营工作者。在 15 个国家，福利的范围和慷慨程度得到了提高，要么是通过提高工人的最低福利（替代率），要么是通过降低公司的成本，例如减少社保的公司缴纳部分。

然而，不同计划之间存在着明显差异。一个重要的区别是法规所授予的补贴额度。在欧洲国家，补贴额度从以往薪酬的 50% 到 100% 不等。在荷兰和丹麦，补贴额度达到以往薪酬的 100%，在波兰则为 50%。在某些情况下，法规还规定了基于原工资数额的补贴范围。在奥地利，规定了补贴等级（80% 到 90%，或应享待遇的期限）；在德国，短时工作 / 工作分享的期限和雇员的婚姻状况，补贴额度是原工资的 60% 到 87%；在捷克，根据工作共享的原因确定补贴额度 [穆勒和舒尔腾，2020 年]。一些法规还借鉴了国家最低工资水平，作为补贴金额的下限。同时，还设定了最高补贴的参考上限，或为绝对值，或为与最低工资或全国平均工资相关的最高金额 [穆勒和舒尔腾，2020 年]。

工作保留形式之间的另一个重要区别是“短期工作 / 工作分享”和“通过临时工资补贴来补贴工资”，前者减少的工作时长，无论是否缴纳社保，都由国家部分或完全接管，而后者则不考虑工作时长的实际减少。在英语国家澳大利亚和新西兰以及丹麦，第二种模式更受青睐。在这些国家，政府补贴可以用于企业留住雇佣的非标准工人或重新雇佣失业的工人。在荷兰，传统的短时工作模式被改为工资补贴计划，政府按销售额下降的比例（最多下降 90%）提供工资补贴，工人继续保持其 100% 的收入。在这种模式下，在工资补贴的范围内，公司不会被迫支付一部分费用，也不需要提供已工作时间的证明。同时，这让雇员有更强的动力按尽可能多的工时工作（经合组织，2020 年）。

还有两个区别或多或少对与短时工作相关的工作时间减少量有直接影响。首先，短时工作计划和其他工作保留计划可以根据它们是指资助缩短工作时长（传统上短时工作 / 工作共享计划的情况），还是指资助非工作状态来加以区分。然而，这种区分并不完全明确，因为在一些（但不是所有）短时工作计划中，也可能允许减少到零工时。例如，在德国就是这种情况，而奥地利要求至少工作正常工作时间的 10%，在瑞典至少是 40%，并加以证明，[穆勒和舒尔腾，2020 年]。

第二，可批准的短时工作的最长时间范围差别很大，从仅仅一个月或几个月到长达一年或以上。芬兰、法国、德国（最近延长至两年）和瑞士都存在一年或更长时间的短时工作。一些国家还规定了延长期限的可能性，包括奥地利、荷兰、波兰（三到六个月）、意大利（三到十二个月）和瑞典（六到九个月）。在措施最宽松的国家荷兰和丹麦，最长期限只有三个月。

最后，各国法规之间的一个重要区别是社会伙伴的集体谈判在短时工作的实施中发挥的作用 [穆勒和舒尔腾，2020年；孔勒-塞德尔 (Konle-Seidl)，2020年]。在一些拥有强大的集体谈判制度的国家，关于短时工作的中央法规不是由政府制定的，而是在国家层面的集体谈判协议框架内制定的。这些国家包括北欧国家丹麦、挪威和瑞典，以及奥地利。在另一些国家，已经签订了集体谈判协议，以补充或扩大关于短时工作的规定。这些国家包括德国，德国的个别行业（主要集中在制造业）通过谈判增加了短时工作补贴，这些补贴或者由公司直接支付，或者通过拆分集体同意的一次性付款来实现。在德国和法国，公司协议中也有条款规定，公司承诺补足短时工作补贴。在许多国家，雇主和雇员代表在公司层面达成协议也是给予短期工作的先决条件。文本框 5 概述了选定国家的这些法规。

► 文本框 5. 选定国家的短时工作 / 工作共享和工作保留计划（经合组织，2020年；欧洲工联，2020年）

- 奥地利：** *最长期限：* 24 个月；*资格：* 所有雇员，公共机构的工人除外；*补贴：* 净工资的 80% 至 90%，取决于以前的工资水平，对减少的所有工时数全额支付。
- 法国：** *最长期限：* 12 个月；*资格：* 所有有雇佣合同的雇员；*补贴：* 工资总额的 70%，上限为每小时最低工资的 4.5 倍，并由国家全额支付所有减少的工时。
- 德国：** *最长期限：* 12 个月（后来延长到 24 个月）；*资格：* 所有有雇佣合同的雇员，包括临时机构工人；*补贴：* 60% 至 67%（有子女），从第四个月起为 70% 至 80%，从第七个月起为 80% 至 87%（净工资），由国家全额支付所有减少的工时，包括社会保缴纳。
- 意大利：** *最长期限：* 12 个月（已延长）；*资格：* 所有雇员；*补贴：* 工资总额的 80%，工资不超过 2,159 欧元的上限为 998 欧元，超过该水平的上限为 1,199 欧元。
- 日本：** *最长期限：* 最长为 28 个月；*资格：* 所有雇员，包括未缴纳社保的非正式工人和未申请该计划的中小企业的工人；*补贴：* 中小企业为工资的 100%，大企业为工资的 80%。
- 英国：** *最长期限：* 3 个月（后来延长）；*资格：* 所有被其公司指定为暂时解雇的工人的雇员，但公共部门工人除外；*补贴：* 工资费用的 80%，上限为 2,500 英镑。

短时工作在欧洲的广泛使用及其使用和福利范围的扩大，至少可以解释为欧盟通过“紧急状态下减轻失业风险援助”（SURE）计划对国家短时工作计划的财政支持。在这个框架内，欧盟以贷款的形式向成员国提供了 1000 亿欧元，作为实施短时工作计划的财政援助，这些资金是作为贷款在金融市场上筹集的。与其他欧洲贷款不同，SURE 贷款不受欧洲稳定机制的约束。2020 年底，大部分的贷款额（超过 900 亿欧元）已支付给成员国，其中最大的贷款额给了接受国意大利（超过 270 亿欧元）和西班牙（超过 210 亿欧元）。

虽然主要因为上述原因，工作保留计划仅限于经合组织国家，但也有发达政治经济体群体以外的国家以不同方式推出了这种计划，南非就是其中之一。在南非，以工资补贴形式执行的工作保留政策是政府应对新冠疫情的经济政策的核心组成部分；政府 5000 亿南非兰特的一揽子财政计划中，大约 8% 用于为受影响的工人提供工资支持 [科勒（Köhler）和希尔（Hill），2021 年，第 2 页]。最后，在 2020 年 4 月，俄罗斯联邦发生了前所未有的减少工作时间的变化，推出了“带薪休假”的概念（这个概念以前在俄罗斯劳动法中是不存在的），从 2020 年 3 月 30 日到 4 月 30 日，俄罗斯联邦的所有企业必须暂停或限制其活动（国际劳工组织，2021e）。

5.3.4 工作保留规定的实施

关于短时工作 / 工作共享和其他工作保留措施的法规在大多数有这些计划的国家中得到了很大程度的实施，因此有助于大幅减少工作时长。与全球金融危机期间短时工作的使用程度相比，情况尤其如此。在第一波新冠疫情期间，在许多政府采取了或多或少的全面封锁措施之后，经合组织成员国中雇员总数约为 6,000 万的公司提交了短时工作的申请。具体而言，这些申请所反映的雇员比例在新西兰为 66%，在法国约为 55%，在意大利和瑞士约为 45%，在奥地利、德国、英国和葡萄牙为至少 30%，在荷兰、澳大利亚和比利时为至少 20%（经合组织，2020 年）。然而，2020 年 5 月的短时工作接受情况的数字比申请的数字要小，但仍然处于较高的水平。在欧洲，许多国家的短时工作接受率约为雇员总数的至少 30%；意大利 44% 的雇员接受短时工作，奥地利为 35%，法国为 33%（Eurofound，2021 年）。

对比德国和法国的数据，发现在受影响的经济部门中存在重要的差异和发展（经合组织，2020 年）。例如，在 2020 年 5 月，德国和法国从事短时工作的雇员比例分别为约 19% 和 33%。在金融危机最严重的时期，法国和德国的相应数据分别为 1% 和 4%。由于无法量化与这些措施相关的确切的工作时间效应，这仍然表明在新冠危机期间，这两个国家的工作时间的减少程度明显提高。同时，从事短时工作的雇员在各部门的分布情况也发生了重大变化。在金融危机期间，短期工作的使用主要集中在制造业部门。在这两个国家，这些部门中从事短时工作的雇员比例都超过了 80%。在新冠疫情期间，短时工作的使用情况则完全不同。在此期间，制造业部门的雇员从事短时工作的比例在法国不到 20%，在德国约为 25%，而在贸易部门，该数据在这两个国家都略低于 20%，或者在与商业有关的服务部门，在法国超过 40%，在德国约为 37%，这些部门构成了短时工作的重点领域。这种分布显示了封锁措施的广泛性，这对许多其他服务部门的公司的影响与对生产公司的影响一样大。因此，现在制造业部门中的短时工作的比例与该部门所有雇员的比例大致相当。

非经合组织国家也实施了就业保留计划：亚洲和太平洋地区有 26 个国家以某种方式实施了保护就业的政策措施，其中许多国家强制要求公司维持现有的就业关系以获得福利（国际劳工组织，2021b，第 3 页）。然而，由于财政限制，这种支持通常更加有限，也更有选择性。在许多情况下，福利只限于来自正规部门、某些类型的公司的雇员，如中小企业或某些行业的雇员。持续时间超过 6 个月的计划是例外，非正规工人和移民工人基本上被排除在外。南非的情况也是如此，该计划导致在 2020 年 6 月继续从事同一工作的概率增加了 18% [科勒 (Köhler) 和希尔 (Hill)，2021 年，第 26 页]。

然而，由于国家或社会伙伴的集体规定而减少工作时间，并不是唯一的短时工作 / 工作分享措施。还有其他一些措施可能有助于减少工作时间，如从工时账户制度中提取累积工时，请假或社会伙伴在集体谈判或其他协议中商定的各种形式的集体减少工作时间。这些减少工作时间的形式的好处可能是没有经济损失，或者至少比与短时工作有关的损失少。对雇主的好处是，在随后的经济增长期，雇员已经休假或从他们的工时账户中提取了储存的工时，这样人员的能力就更高。同时，雇员在某种程度上失去了自己决定如何利用加班时间的自主权。

在许多国家，雇主和雇员都需要同意使用假期日或时间积分来保障工作。此外，在一些国家还有工时账户制度，特别是长期账户，其缓冲订单波动的用途被法律排除，如德国所谓的时间价值账户 [塞费特 (Seifert)，库梅林 (Kümmerling) 和里德曼 (Riedmann)，2013 年]。如同匈牙利在工时账户制度方面的情况一样，奥地利也在关于新冠疫情的第二部法律中否决了对雇员同意的要求，并允许使用前一年的全部剩余假期和当年 (2020 年) 的最多两个星期的假期来应对危机。总的来说，允许雇主使用最多八周的雇员假期，包括累积的时间积分 (Eurofound，2020c)。在匈牙利，政府的一项决定允许公司在不需要集体谈判伙伴同意的情况下从工作时间账户中提取累积的时间，最长可达 24 个月，而不是以前允许的 4 至 6 个月 (Eurofound，2020d)。根据 Eurofound 的数据，约有 50 家公司，主要来自制造业，已经利用了这一规定。然而，该法令受到了工会的批评，因为其将工人与雇主捆绑在一起的时间长达 2 年，而且补偿时间债务的工作量也被认为是不合理的 (Eurofound，2020d)。

“根据瓦萨斯 (Vasas) 工会的说法，这一计划的后果是，在业务恢复正常后，每天的工作时间可能增至 10-12 小时，没有带薪加班，工人在一个月内只有一个周日的休息时间。”

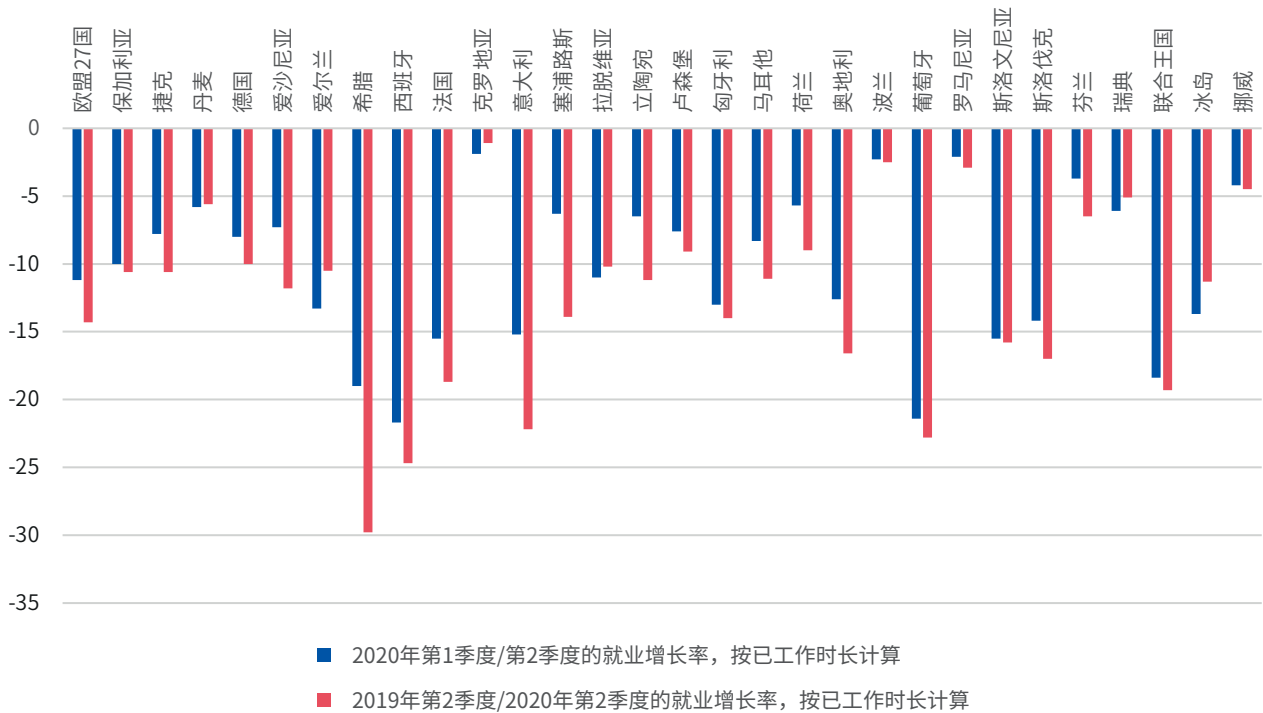
在德国，按照德国就业研究所 (IAB) 的计算 [弗罗德曼 (Frodermann) 等人，2020 年]，根据一项在线调查，每周的工作时间减少了 5.8 小时，也就是约 15%，从上一年的 37.9 小时减至 2020 年第二季度封锁期间的 32.1 小时。根据该调查，从事短时工作的人每周的工作时长实际上平均下降了 20%。除了短时工作外，工作时长下降还可以用其他因素来解释：即加班的雇员比例从 60% 下降到 32%，以及工时账户制度上积累的工作时间减少或取消休假权利。约 55% 的受访者表示他们也是根据雇主的指示这样做的。

5.3.5 工作时间减少的比较

这就提出了一个问题，即关于实际工作时长发展的调查结果是怎样的，以及短时工作导致的工作时间减少发挥了怎样的作用。首先，必须强调的是，从全球角度来看，工作时间减少和短时工作之间的关系只在一些区域和较发达的政治经济体中才有意义。根据国际劳工组织的新冠疫情监测报告（国际劳工组织，2021c），2020年，全世界大约有8.8%的工时损失是由新冠疫情造成的。这一损失相当于2.55亿全职人力工时（FTE），是全球金融危机期间的四倍。这一数字在2020年第二季度特别高，占总工时的18.2%。总工时损失中的一半是就业损失，另一半是就业中的工时减少。在就业损失的1.14亿个工作岗位中，有3,300万工人转为失业，8,100万工人转为不工作和离开劳动力市场。损失的分布按地区来看有很大的不同。在欧洲，由于工作保留计划而造成的就业损失是最低的；这里的损失的主要形式是工作时间的减少。相反，在拉丁美洲，由于许多来自非正规部门的工人离开了非正规劳动力市场，转为不工作状态是工作时间损失的主要形式（国际劳工组织，2020a）。在东亚，工作时间损失根据就业保留计划的强弱程度而有所不同；计划在期限和覆盖面方面越薄弱，工作损失就越大（国际劳工组织，2021b）。对于2021年，国际劳工组织预测全世界的工时将进一步减少，即总工时将比疫情前的水平（2019年第四季度）低4.3%，相当于1.25亿个全日制工作岗位，从2022年第四季度开始有温和复苏的前景（国际劳工组织，2021c）。

就欧洲而言，可以利用两个数据来源来对比分析新冠疫情后的工时减少的情况。一个关键来源是欧盟统计局对就业增长（按已工作时长计算）的估计（欧盟统计局，2020年）。根据这些数据，在2020年第二季度，欧盟国家的国民生产总值与2020年第一季度相比下降了11.4%（与2019年第二季度相比下降了13.9%），而就业率只下降了2.7%（与2019年第二季度相比下降了2.9%），其中西班牙（-7.5%）和爱尔兰（-6.1%）的就业率降幅最大。在欧盟最大的两个国家，法国和德国，2020年第二季度的就业率与2020年第一季度相比分别下降了2.6%和1.4%。以已工作时长计算的就业率降幅要大得多，这表明通过短时工作减少工作时长的高效性。在27个欧盟成员国中，2020年第二季度的平均就业率与2020年第一季度相比下降了11.2%，与2019年第二季度相比下降了14.3%。与2020年第一季度相比，西班牙（21.7%）和葡萄牙（21.4%）的就业率下降最为明显，法国（15.5%）的降幅也很大，而德国（8%）则低于平均水平（见图）。

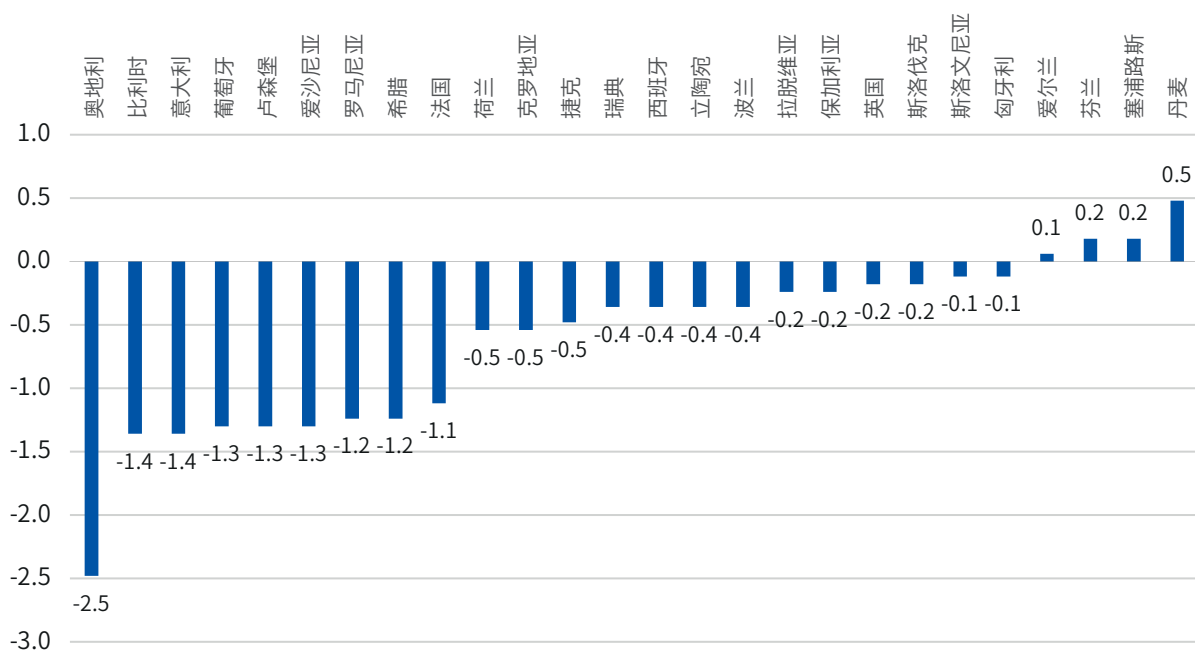
► 图 43：欧盟内的就业增长率（按已工作时长计算）



资料来源：欧盟统计局，季度国民账户。

这些关于欧盟国家工作时长数据是从就业数据的发展中计算而得的，而来自劳动力调查的数据直接参考了受访者提供的关于其工作时长的信息。根据这些数据，已经进行了初步计算，以比较 2019 年和 2020 年第二季度的工作时长（欧洲工会研究所，2020 年）。根据这些计算，每周实际工作时长减少最多的是奥地利，平均每个工人减少了 2 小时 48 分钟；其次是比利时、意大利和葡萄牙，平均每个工人减少了约 90 分钟；法国平均每个工人减少了约 70 分钟；瑞典、西班牙和波兰，平均每个工人减少了约 30 分钟（图 44）。

► 图 44：欧盟国家 2019 年第二季度至 2020 年第二季度每周工作时长的变化，单位：小时和分钟



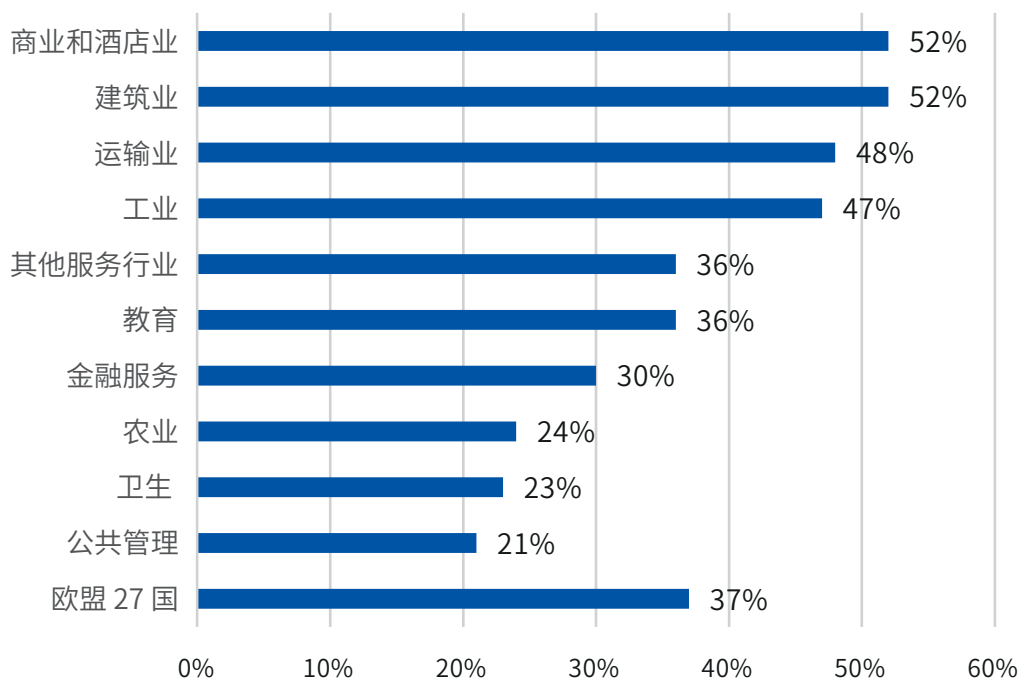
资料来源：欧洲工会研究所（2020 年）。

在很大程度上，这些差异可以用欧盟国家对经济活动实施封锁和其他限制的时间长度和范围来解释。在西班牙、葡萄牙和法国，封锁措施一直持续到 2020 年第二季度，而在德国，这些措施的持续时间较短，而且放宽的时间较早。通过生产率数据进一步说明了欧盟统计局的数据中短时工作的使用情况，根据生产率数据，欧盟的人均劳动生产率与 2019 年第二季度相比大幅下降 12%，而每小时工作的生产率仍为正值。这是一个指标，表明企业进行了“劳动力囤积”，即在封锁期间使用短时工作来保持工人就业。工作时长下降对女性的影响略大于男性；在 2020 年第一季度，女性的工作时长比 2019 年第四季度减少了 5.2%，而男性减少了 4.9%。这表明，在女性雇员比例较高的服务行业，如零售业，受封锁的影响严重。然而，对数据的另一种解释也是可能的。例如，有迹象表明，封锁导致了性别角色回归传统，女性在现有的带薪工作的同时，承担了更多的家庭教育任务。这种双重工作负担也可能导致女性的工作时长的进一步减少 [科尔劳施 (Kohlrusch) 和祖科 (Zucco) ，2020 年]。

在欧洲的比较中，可以参考的第二个数据来源是 Eurofound 在 2020 年第二季度分两轮进行的在线调查 (Eurofound, 2020b)。根据这项调查，在 4 月份的第一轮调查中，只有不到一半的受访者与危机前相比工作时长有所减少；在 6 月份的第二轮调查中，37% 的受访者情况如此。居家远程工作（也称为居家办公）的雇员（28% 的受访者）工作时长减少的情况，明显低于在公司或其他地点工作的雇员（38% 的受访者）。相反，居家办公的雇员也更有可能报告更长的工作时长（35% 对 21%）。在较大的欧盟国家中，意大利、西班牙、波兰和法国报告工作时间减少的受

访者比例特别高，超过了 40%。德国排在分布的中间位置，为 35%，而荷兰、瑞典和丹麦的受访者减少工作时间的比例明显较低，约为 20%，这可能是由于在疫情之前，他们的远程工作总量（包括居家办公和移动远程工作）在欧盟的比例是最高的 [葛斯温德 (Gschwind) 和巴尔加斯 (Vargas)，2019 年]。这项调查还体现了各部门之间的巨大差异。根据调查，工作时长缩减的受访者在商业、酒店和建筑部门的比例最高，超过 50%，其次是运输和工业部门，略低于 50%。比例最低的是卫生和公共管理部门，约占 20%（图 45）。

► 图 45. 各行业工作时长缩减情况（欧盟，单位：%）



资料来源：Eurofound (2020b)。

除了提出的比较数据外，关注单个国家可以为工作时间的减少提供补充或新的见解。在 2020 年第一季度，墨西哥（约 -40%）、土耳其（约 -35%）以及加拿大和美国（超过 -20%）工作时间减少的情况非常严重（国际劳工组织和经合组织，2020 年）。

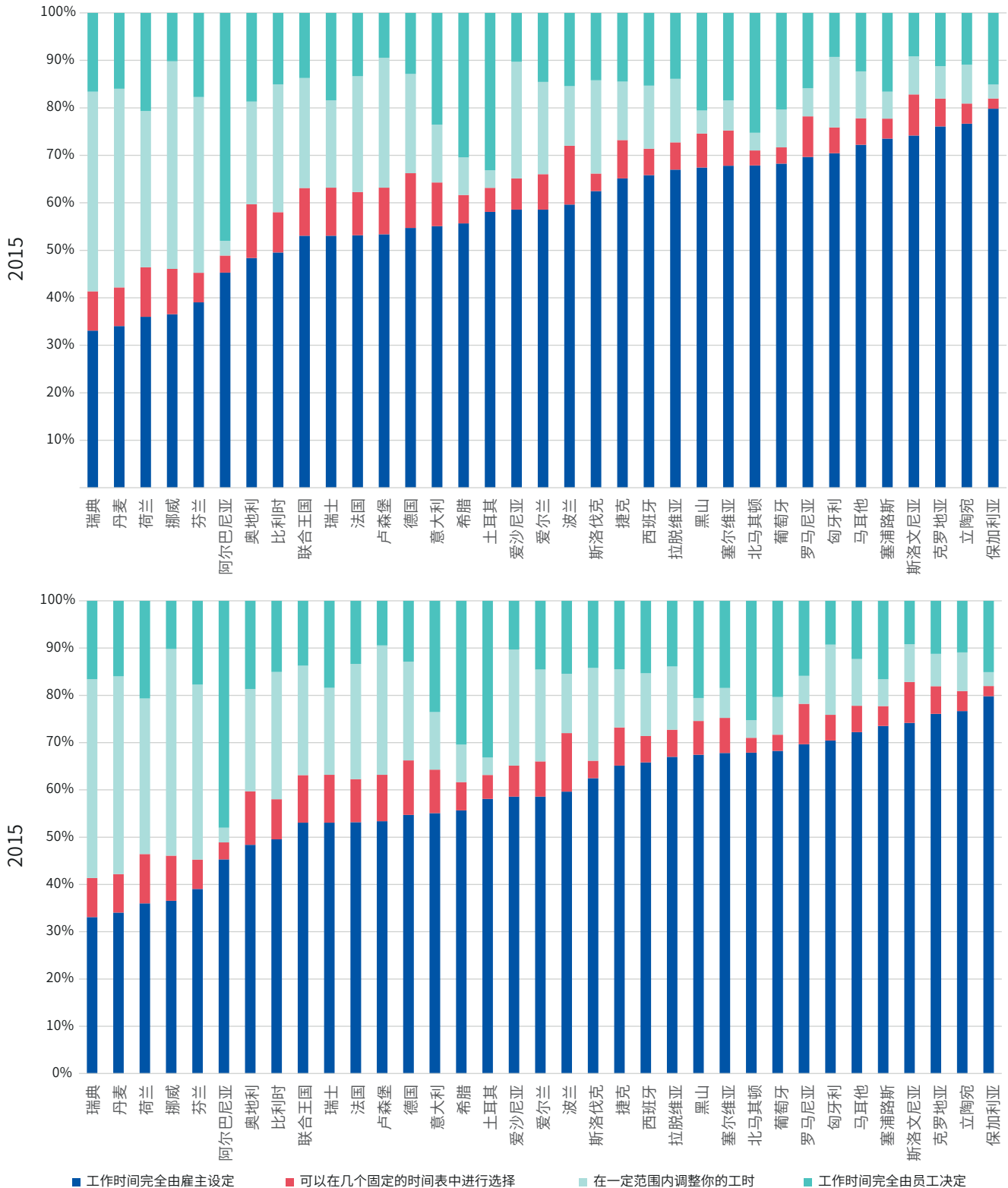
在日本进行的一项调查中，近 27% 的受访者报告称，他们的工作日和工作时长已被缩减（日本劳动政策研究研修机构，2020 年）。按部门划分的主要领域是住宿和餐饮业，占受访者的 60%；教育业，约占 40%；服务业，约占 37%；以及运输业，略高于 31%。非全日制和定期雇员（超过 37%）和派驻或派遣工人（略高于 36%）等雇员群体受到的影响高于平均水平，相应地也是收入最低的雇员群体。根据这项调查，在全日制工作的受访者中，只有不到 14% 的人在减少加班的基础上减少工作时间，只有超过 12% 的人在减少短时工作的基础上减少工作时间（高见知広，2021 年）。在英国，全日制雇员每周的实际工作时长从 2020 年初的约 37 小时减至 2020 年

3月至5月期间的略多于31小时以及5月至7月期间的30.7小时（英国，2020年）。在德国，根据IAB基于在线调查的计算，每周工作时长减少了5.8小时或约15%，从2019年的37.9小时减至2020年第二季度封锁期间的32.1小时[弗罗德曼（Frodermann）等人，2020年]。从事短时工作的人的工作时长实际上平均下降了20%。除短时工作外，工作时长的减少还可以用其他因素来解释，即加班的雇员比例从60%下降到32%；工时账户制度上积累的工作时长减少；以及休假权利的取消。约55%的受访者表示，他们是根据雇主的指示进行这些调整的。

5.4 在新冠危机期间对弹性工时措施的使用

在过去的十年里，至少在欧洲，与弹性相关工作时间工具的使用，以及在无重大摩擦损失的情况下对不可预见的时间要求做出快速反应的可能性已经大大增加（图1）。在短短的五年时间里，除一个国家外，所有被调查的国家中没有任何工作时间自主权的雇员比例都有所下降，而报告称他们有充分工作时间自主权的雇员比例急剧上升。数据还显示，在雇员享有的自由裁量权方面，各国之间存在着明显的差异。总的来说，北欧国家和前欧盟15国的雇员报告了更高的工时安排弹性，而中东欧地区的雇员报告了更低的工时安排弹性。遗憾的是，没有关于生命阶段或长期工作时间措施的跨国比较信息。不过，正如下文第5.4.1和第5.4.2节所示，短期和长期的弹性工具都有可能维持就业，而且都在新冠危机中得以使用。

► 图 46. 2015 年（上看板）和 2010 年（下看板）没有以及有多种程度工作自主权的雇员比例



资料来源：Eurofound，欧洲工作条件调查，自己的分析。

我们的起始假设是，短期弹性措施在危机期间发挥了关键作用。短时工作等措施保证了受影响严重的行业中雇员的收入，而在其他行业利用短期弹性措施使收到的订单能够继续得到处理。然而，在编写本报告时，对这些措施的使用程度的系统研究很少，而且往往只能隐含地推出来。另外，如上所述，在封锁期间的工作时间可能在任何情况下都没有得到适当的记录，因为对于转为远程工作的雇员来说，不存在合适的时间记录设备，或者时间记录被正式中止。因此，下面的分析仅限于选定的调查结果和说明性的案例。在这种情况下，仅对 2020 年 3 月和 4 月的欧盟范围内的政策措施进行分析，就发现了 500 多项旨在减轻新冠疫情“对企业、工人和公民的负面影响”的措施（Eurofound, 2020a, 第 2 页），其中 13% 针对就业保护和保留。在这些措施中，约 70% 集中在短时工作和类似结果，约 20% 集中在解雇法或就业保护立法的变化，6% 集中在弹性工时，约 3% 集中在弹性工资，以及 2% 集中在其他结果（Eurofound, 2020a, 第 12 页）。

► 文本框 6. 放宽法定工作时间限制（每日和 / 或每周的最高工作时间、休息时间、加班）

如上所述，并非所有部门都同样地受到需求低迷的影响。相反，个别部门（如物流、护理²³、零售部门）的劳动力需求甚至出现了增加。为解决这一问题并增加弹性（同时尊重防疫需要），一些国家对现有法规进行了补充，放宽了现行的工作时间标准。这些标准在国际比较中有所不同。在欧盟，和欧洲以外的许多其他国家一样，法定的最长工作时间是每周 48 小时。还有关于休息时间和假期的共同规则，第 2003/88/EC 号指令中对这些规则作了规定。具体的法规也适用于各成员国，但它们仍然在该《指令》的框架内，该指令规定每位雇员有权获得至少连续 11 小时的休息时间；6 小时后必须给予休息；每 7 天必须给予一天的休息时间（正好 24 小时）；包括加班在内，不能超过每周 48 小时的最长工时；且雇员有权获得至少 4 周的带薪年假。

在危机期间，一些欧盟国家对这一工作时间规定引入了临时例外。不过，这些例外并非适用于所有的经济部门，而是集中在那些被认为对经济和社会生活的连续性至关重要的部门。在德国、奥地利和法国，新法规允许将每日工时从 10 小时增加到 12 小时，并将最低休息时间从 11 小时缩短至 9 小时。而且，周日工作的禁令也暂时得到放宽 [Eurofound, 2020a, 第 18-19 页；雷奇 (Reich)，2020 年]。此外，在多个欧盟国家，例如芬兰、希腊、葡萄牙和斯洛文尼亚，延长了现有的加班法规，这往往意味着，临时规定是，雇主不需要雇员同意加班（Eurofound, 2020a, 第 18-19 页）。

2021 年 11 月，由于出现了新冠疫情例的新高峰，德国萨克森州再次允许医疗和护理部门、疫苗接种部门和火葬场部门临时豁免《工时法》（德国，2021 年）。

23 例如，在加拿大，2020 年 4 月和 5 月有 26% 的护士加班，而平均加班工时数相较 2019 年出现增加 [卡里埃 (Carrière) 等人，2020 年]。

5.4.1 新冠危机期间短期导向的弹性工时工具的使用实例

关于如何在“工作场所”使用与短期工作时间有关的弹性工具的例证很少。不过，从公司调查中可以明显看出，这种工具确实被使用了。例如，当 IAB 对德国 1700 多家不同规模和不同部门的公司进行调查以了解他们在人事政策措施方面的危机应对措施时²⁴ 32% 的公司报告使用了假期；19% 的公司报告缩减了现有的工作时间账户；16% 的公司报告了缩短工作时间的其他措施，包括有工资补偿和没有工资补偿的情况；13% 的公司报告增加了时间积分。另一方面，9% 的公司报告说，他们扩展了工作时间。23% 的公司引入了远程工作，17% 的公司扩大了现有的居家远程办公计划，解雇临时工人或保留实习生只起到了很小的作用 [贝尔曼 (Bellmann 等人, 2020 年)]。

再举一个调查例子，加拿大的工作时间措施主要是针对为人父母者。近 60% 的公司报告说，为那些不能远程工作和必须应对学校或日托设施关闭的父母提供或计划提供特别措施。根据加拿大统计局 (2020 年) 的数据，这些公司中约有 42% 给予或计划给予为人父母者改变其时间表的可能性；超过四分之一的公司 (27.5%) 允许或计划允许为人父母者远程工作；且接近四分之一的公司 (23.7%) 允许或计划允许为人父母者暂时转为非全日制工作。提到的其他措施包括：为人父母者分配可在正常上班时间以外完成的替代任务；设立周末、小夜班或夜班，为人父母者提供更多的弹性；以及提供减薪或无薪的延长假期。

在许多地方，公司层面的弹性选择通过法律规定或至少是公布指导方针的形式得到了支持。例如，为了避免公共通过度拥挤，新加坡交通部发布了指导方针，要求雇主允许其雇员上午在家工作，这样他们就可以在一天中的非高峰时段前往办公室 (Bose, 2020 年)。同样，斯里兰卡政府建议让工时更加灵活，以避免办公场所和公共交通的拥挤；不过，政策的实际执行由雇主处理。对于政府机构来说，指导方针更加具体，不仅鼓励其轮班工作，而且还为提供了如何配备人员的细节 (ColomboPage, 2020 年)。新西兰 (2020 年) 为雇主提供了指导方针，以合法善意地考虑雇员提出的改变工作安排、地点、时数或天数的请求。此外，在印度三个不同的邦进行的企业情况调查显示，近十分之一的企业采用了弹性工时，以应对新冠疫情的影响 (国际劳工组织, 2021d)。

在许多公共服务网站上也可以找到关于在新冠疫情背景下如何安排工作时间的指南。同样，这种新授予的工作时间自由裁量权往往直接针对为人父母者或有其他照护责任的雇员。

► 华盛顿大学为其肩负照护责任的雇员提供了一个所谓的工作时间安排工具包，其明示目的是为了能够维持合同规定的工作时间。明确提到的工作时间措施包括每周工时不均匀分布，压缩工作周 (例如，每天 10 小时 / 每周 4 天)，以及延展工作周 (将一周的时间分布在 6 天或 7 天，以及各种偏离标准工作时间框架 (上午 8 点至下午 5 点) 的情况)。没有获取有关要求改变工作时间的频率的信息 (华盛顿大学, 2020 年)。

24 调查中不包括短时工作。

- ▶ 同样，内布拉斯加大学为了应对学校 / 日托机构，以及其他相关机构的关闭，引入了灵活的工作时间表。对非豁免雇员规定“可以纳入不同的上班和下班时间和 / 或午休时间”。根据该网站的安排，施行弹性工时，如压缩工作周，也是可能的（内布拉斯加大学，2020 年）。
- ▶ 为了给雇员提供更大的弹性，海德堡大学扩展了其工作时间框架。而与此同时，指出必须遵守每天的工作时间和休息时间上限，而使用延长的时间框架是自愿的。同时，该大学还允许在以前不可能的工作领域引入弹性时间，并延长现有工作时间账户的累积时间（最多比以前的限额高 2.5 倍）（海德堡大学，2020 年）。
- ▶ 美国人事管理局（美国，2020 年）建议美国联邦政府机构采用灵活的工作时间表，它不同于预先定义的通常到达和离开的时间的变化或“固定弹性工时”；采用弹性时间或“滑翔”和“每日变动”工时，即允许雇员在一个固定的框架内改变他们每天工作的开始和结束；“每周变动”允许雇员在一个固定的框架内改变其工作的开始和结束以及工作日的持续时间；以及“最大化弹性时间”，雇员可以在一个固定的框架内改变其每日工作的开始和结束、每日工时的持续时间以及工作周。

这个示例列表绝不是完整的，可以任意扩展。不过，缺少关于这些建议是如何以及由谁采纳的信息。然而，最近的一项研究至少为德国提供了一些启示。一项对至少有 50 名雇员的私营部门公司雇员的调查显示，在 2020 年 4 月的第一次封锁期间，约 26% 的受访者至少部分地将工时转移到一天中的其他时间或一周中的其他日子。这一比例在危机中有所下降，但在 2020 年 6 月仍为约 19%，在 2020 年 10 月仍为约 11%，就在德国第二次封锁之前。重新安排工时对工人的影响是不同的：有可能进行远程工作的雇员比没有机会进行远程工作的雇员更经常地转移他们的工时。此外，拥有更多自主权的工人和销售或行政工人比从事生产的工人更经常地转移他们的工时，而母亲比父亲更经常地转移其工时弗罗德曼 (Frodermann) 等人，2021 年]，从而 (除其他外) 引起了对性别角色重新传统化的关注 [科尔劳施 (Kohlrausch) 和祖科 (Zucco) ，2020 年]]。目前还没有关于将工作时间转移到非典型时间是否以及在多大程度上与负面健康后果有关的研究。此外，也不知道工时转移是非正式的还是正式商定的。

5.4.2 生命阶段弹性工时工具的使用实例

在第一次封锁期间，一些研究表明，在北美和个别欧盟成员国，雇员非常需要减少工作时间，以弥补危机带来的时间需求。

由于大多数国家的学校和日托关闭，再加上经常呼吁不要把孩子交由祖父母照料，许多政府为在职的父母引入了（照护）假期计划，或对现有计划进行补充，并根据新冠疫情期间的具体情况进行调整。在这种情况下，可以看到广泛的法规和经济补偿的可能性，从部分补贴的特殊假期资格（奥地利、希腊、葡萄牙、罗马尼亚）到（部分）国家补偿的家庭假期权利（塞浦路斯、法国、意大利、立陶宛、卢森堡、马耳他、波兰和挪威）。此外，比利时（部分补偿）和西班牙（无补偿）引入或促进了要求减少工作时间的可能性（更多信息，见 Eurofound，2020a，第 43-44 页）。

另一方面，新西兰允许在关键行业工作的雇员中断其育儿假而不失去继续休假的资格（新西兰，2020年）。

在德国，非全日制工作的权利、新出台的过渡性非全日制工作时间（Brückenteilzeit）²⁵ 和家庭照料计划已经提供了各种法律选项，可以在相对较短的时间内缩短工作时间，而不必引入新程序或颁布法令。然而，因为使用这些工具背后的意图没有被记录下来，也就意味着与危机有关的这些工具的使用无法在统计上与“正常”使用区分开来。例如，男性——平均而言，他们受全球金融危机的打击比女性更严重——在2008-2009年危机期间休育儿假的时间比之后的几年更长[胡贝纳（Huebener）等人，2016年]。因此，一项现有的工具显然被用来单独应对现有的经济衰退。生命阶段时间工具适应疫情情况的另一个例子是德国金属加工和化学工业产业工会（IG Metall 和 IG BCE）的集体协议，该协议允许某些雇员群体（例如，父母和轮班工人）以时间而非金钱的形式进行年度加薪。IG BCE 通过公司协议，使在2020年提前为2021年和2022年增加假期成为可能（IG BCE，2020年）。汽车制造商戴姆勒利用现有集体协议提供的可能性，将所有雇员所谓的2021年额外津贴（T-ZUG）转化为强制性带薪休假（戴姆勒集团，2020年），以应对危机和维持就业。文本框7中给出了一个短期工时和生命阶段工时相关措施相结合的例子。

► 文本框 7. 汽车供应商 ZF Friedrichshafen 的集体协议“转型”

汽车供应商 ZF Friedrichshafen 在2020年6月签署的集体协议可能是一个成功的例子，说明如何将短期工具和生命阶段弹性工具结合起来以保障就业。

该集体协议适用于德国不同地点的约50,000名雇员，并“给予ZF所需的弹性，以应对新冠疫情影响下的经济危机所产生的后果，并在流动性转型过程中继续推进公司的转型”（ZF，2020年）。具体内容是：

- 免除支付一次性特别款项。
- 缩短最多20%的工时（部分补偿）
- 提供部分退休；
- 提供资格课程、奖学金或学术休假。

资料来源：欧洲工会研究所（2020年）。

25 新出台的关于过渡性非全日制工作时间（Brückenteilzeit）的法律赋予雇员缩短工时的权利，时间至少为一年，最长为五年，然后再恢复全日制工作。

总之，在危机期间，短期工具和生命周期的弹性工具都被用来保障就业。不过，由于缺乏关于这个问题的系统调查，只能隐约估计其施行程度。

5.5 居家远程工作（居家办公）

许多 G20 国家政府采取的遏制新冠蔓延的一项关键措施是鼓励那些可以在家进行远程工作的人这样做。²⁶ 为了促进所有允许远程工作的业务迅速转向远程工作，各国采取了一系列措施来简化其使用，包括向公司提供财务和非财务支持。例如，意大利简化了程序，允许公司和雇员在没有事先与工会达成协议也没有书面协议的情况下在雇员选择的地点安排远程工作，而俄罗斯联邦对其《劳动法》进行了有关远程工作的修订。西班牙加快了正在进行的公共计划，以支持中小企业的数字化。其他国家，如日本和韩国，为引入弹性工作安排的费用提供了补贴。一些大型科技公司也介入其中，为公司和工人提供协助，并让他们临时免费使用一些通信和共享工具。基于 2020 年 4 月中旬进行的调查的证据显示，与危机前的数字相比，居家办公的工人比例大幅上升，从加拿大的约 30% 到南非的近 70% 不等。南非政府统计的其他数字表明，此后迅速下降到正常状态：2020 年第二季度约有 17% 的雇员在家工作，而 2020 年第三季度只有不到 11% 的雇员在家工作（南非，2020 年）。

在对调查数据进行的一项比较分析中，分析了选定的经合组织国家在封锁期间雇员的工作情况 [加拉索 (Galasso) 和福柯 (Foucault)，2020 年]。调查发现，在澳大利亚，47% 的雇员在封锁期间在家工作，40% 的雇员在其通常的工作场所工作，而 17% 的雇员中断了工作。在家工作在至少受过高中教育的工人（近 60%）、收入较高的工作人员（超过收入最高四分之一中的 60%）、受薪工作人员（60%）和全日制工人（略多于 50%）中比平均水平更普遍。相比之下，低技能、蓝领和非全日制雇员仍然留在他们的公司或平常的工作岗位上。这种情况在其他国家得到证实，但有一些小的差异。在奥地利，在 2020 年第二季度的封锁阶段，约有 36% 的雇员在家工作。即使在 2021 年 4 月解除封锁后，这一数字仍保持不变。学术界远程工作的比例也高于平均水平，达到 60%，白领和服务工人的比例超过 40%。巴西与这些国家不同的是，没有实施全国性的封锁，只有区域性的紧急措施。在这一阶段，42% 的雇员在家工作，同样，在技能和收入水平较高的工人中比例较高。不过，与其他两个国家不同的是，巴西的非全日制工人和女性的比例高于全日制工人和男性。在远程工作的发源地美国，在第一波新冠疫情中，大约 50% 的劳动力在家工作，尽管工人的受教育水平之间存在巨大差距。拥有大学学历的工人的远程工作比例达到 60%，而没有高中学历的工人只有 26% 的比例。

根据这项分析，与其他国家相比，新西兰的远程办公水平最高：超过 70% 的专业学者和超过 80% 的白领工人在封锁期间在家办公，而即使在蓝领工人中，这一比例也超过了 50%。这与法国和德国等欧洲工业化国家形成了鲜明的对比，在这两个国家，专业学者中在家办公的比例都低于 50%，而在法国，蓝领工人的比例不到 10%，德国则略高于 10%。与奥地利和瑞典一样，德国也是在新冠疫情初期不到 50% 的白领工人在居家办公的国家之一。

26 在家里进行的远程工作可被称为“居家远程办公”、“居家办公”或“家庭办公” [见梅森格 (Messenger)，2019 年]。

Eurofound 的分析提供了关于欧洲远程办公普及的更多信息。根据上述调查，2020年7月，48%的受访者说他们至少有部分时间在家工作，而近34%的人在封锁期间一直在家远程办公（Eurofound，2020年）。就受访者报告的实际工时而言，所有有偿工作活动中只有不到40%是在家里执行的。虽然这一群体每周的平均工时数为38.9小时，略低于40小时的平均水平，但只在家庭办公室工作的雇员群体也最常报告他们的工作量和工时增加或大幅增加，这一雇员群体中有超过20%的人每天或每隔一天在其自由时间工作。关于远程工作的实践，最重要的变量是教育水平；虽然74%的受过高等教育的雇员在家办公，但只有34%的受过中等教育的雇员和14%的受过初等教育的雇员这样做。在新冠疫情的这一阶段，远程工作在教育部门（超过80%的雇员）、金融服务部门（超过70%）和公共行政部门（约55%）最为常见，相比之下，制造业部门略高于30%，医疗保健部门略高于20%，其雇员与客户或病人的工作关系特别密切。

除了资格水平和行业之外，国家是第三个重要变量。在比利时、爱尔兰、意大利、西班牙和法国，只在家办公的雇员比例从大约40%（法国）到50%（比利时）不等。然而，在克罗地亚、波兰、斯洛伐克和匈牙利等中东欧国家，相应比例仅略高于20%，而在荷兰、瑞典、德国和奥地利，这一比例也低于30%。顺便提及一下，这一雇员群体中约有46%的人在新冠危机期间实现了首次在家工作。同时，与其他雇员群体相比，远程办公的雇员受资金瓶颈影响较小。总的来说，这种体验显然是积极的，因为这一雇员群体中超过60%的人表示希望在未来继续每天或至少每周几次在家工作。

远程工作的广泛使用至少可以通过不同国家/地区的不同规定以及远程工作在新冠危机中被定义为一种工具的约束性所解释（概述见Eurofound，2020a）。在一些国家，如奥地利、法国、西班牙或意大利，适用的原则是，除了不可或缺的和“系统相关”的活动领域外，应尽可能使用远程工作。推荐程度或多或少有差异；在法国和葡萄牙，只要有可能，远程工作就是强制性的，而在其他国家，远程工作只是作为优先事项或通过协商一致来处理。前一种做法的例子是德国，从2021年1月起，雇主必须尽可能提供远程工作的可能性；后一种做法的例子是意大利，2017年关于*lavoro agile*的法律规定了雇员和雇主之间的单独协议，其中应包括关于工作活动、休息期间以及与工作资源断开连接的期间的信息。在德国，劳动部在2020年底出台了一部关于远程工作权利的法律，但没有实施。现有法规在框架条件方面也有很大差异。在斯洛伐克，关于最长工时或休息期间的规定并不适用于远程工人，因此对他们的监管远不如其他雇员群体，而法国和奥地利的法规规定，雇员不必承担为远程工作设立家庭工作区而产生的额外费用。

最后，新冠疫情中远程办公的不同程度还取决于由一个国家经济结构中不同活动的“远程办公能力”而决定的远程工作潜力[索斯特罗（Sostero）等人，2020年]。这种潜力因国家而异。潜力较低的是中东欧的许多国家，如罗马尼亚、斯洛伐克、保加利亚或匈牙利，其潜力约为30%的岗位或更少。潜力较高的是比利时、丹麦、荷兰和瑞典，远程工作能力潜力覆盖了40%以上的岗位——而在卢森堡是55%的岗位。最大的国家法国和德国的排名略高于欧洲平均水平，其潜力略低于40%。在世界其他地区，远程工作也已经成为工作时间现实的一个重要特征，尽管系统探索的经验要比欧洲少得多。不过，来自非欧洲国家的例子表明，发展和实践与欧洲的调查结果相当相似。在分析巴西的一个良好实践案例时，一项研究显示了作为对当地政府实施封锁的应对，

一家软件公司是如何实施远程工作的 [洛佩斯·德·卢塞纳·阿尔维斯 (Lopes de Lucena Alves)，阿尔维斯·阿莫伊林 (Alves Amoirin) 和库尼亚·贝泽拉 (Cunha Bezerra)，2020 年]。尽管这是一项紧急措施，尽管该地区缺乏其他的远程工作模式，但该工具被证明是成功的，因为公司能够继续生产，找到新的沟通方式并制定新的商业战略。然而，由于雇员抱怨工时长，缺乏领导和社会互动，进一步的调整是必要的。在新冠疫情期间，远程工作也成为土耳其的一个工作新现实。起点是政府在 2020 年 3 月实施的封锁——中小学和大学停课或大都市的进出禁令，和关于远程工作的新法规相结合。基于定性访谈，图尔克梅奥卢 (Turkmenoglu) 等人 (2020 年) 得出了矛盾的结果，一方面，工人们赞赏远程工作是一个新的机会，但同时也抱怨工时的延长和获取工作相关材料方面的问题，而管理人员则强调失去对其工作团队的控制的问题 (Eurofound 和国际劳工组织，2017 年)。最后，在香港 (中国)，作为应对新冠疫情的措施，远程工作首先由工会提出要求，然后得到政府的大力推荐。由于工会和政府的支持，远程工作成为一种广泛的新经验，因为在工作场所没有远程工作的传统可以借鉴。然而，在香港 (中国)，远程工作的前提条件是有问题的，因为该城市的家庭平均面积很小，这使得在那里安装工作场所很困难。因此，一直在家里工作而不在办公室现场工作的做法似乎不太受欢迎。此外，报告了关于 IT 基础设施和获取资源和工作材料问题的抱怨 [维亚斯 (Vias) 和布塔基奥 (Butakhieo)，2021 年]。

这些例子表明，在工作场所“远程工作能力”设定的范围内，远程工作为减少员工的社会接触量和流动性提供了一个很好的选择，同时又不影响他们执行工作的能力。从雇员的角度来看，远程工作也有其他积极的方面。根据 Eurofound 的一项调查 (2020a)，77% 的受访者对他们的工作质量感到满意，70% 的受访者表示倾向于在新冠疫情结束后至少偶尔继续在家工作。德国工会联合会在德国进行的一项雇员调查 (DGB，2021 年) 也出现了类似的情况，该调查询问了人们对在家远程办公和移动办公的态度。根据该调查，在家远程办公的雇员占总劳动力的 18%，而同时进行移动办公的雇员比例为 36%。另外，85% 进行远程办公的雇员表示，他们可以独立地安排和规划自己的工作，而 78% 的雇员对自己的工作时间具备影响力。因此，这种工作形式的工作和工作时间的自主性很高 (另见劳工组织和 Eurofound，2017 年)。

然而，远程办公对雇员来说也有弊端。虽然工作时间自主的发生率很高，但在雇员自由时间工作的做法也有很高发生率。对工作时间的规定在远程工作的背景下作用较小，而有偿工作和个人生活之间空间界限的模糊，以及工人 (至少是潜在的) 对数字化工作场所的长期访问鼓励了规定发挥作用。根据 Eurofound 的调查 (2020b)，27% 的远程办公雇员每天或每隔一天也会在其自由时间开展额外的工作。根据上述 DGB 调查，在德国，可以说 39% 的远程工作雇员面临着长期访问的预期；16% 的人报告说每周工作时长超过 48 小时，29% 的人无偿加班；而 21% 的人未享有德国工作时间立法规定的每日 11 小时的休息时间。此外，46% 的远程办公雇员报告说，他们在非工作时间继续考虑工作，34% 的人报告说，他们难以平衡个人利益和工作时间。因此，这些调查表明，对于远程工作来说，工作时间自主性的增加以及工作时间与个人时间界限的弱化往往是紧密相关的，这是一个矛盾的发现 [梅森格 (Messenger)，2019 年]。

不过，在几个国家的调查中，在新冠疫情期间经历过远程工作的雇员中，有很大一部分人赞成至少在其工作时间的某个部分继续进行远程工作。例如，在日本，20% 的员工表示他们希望在

未来全日制远程工作，另外 33% 的人希望有一个以远程工作为中心的工作组织。在加拿大，80% 在新冠疫情期间首次体验远程工作的远程工人表示，他们希望在新冠疫情后至少有一半的工作时间在家办公。由于雇主也调整了他们的战略以适应远程工作，政府和社会伙伴也提供了法规，似乎很可能在新冠疫情之后，相较之前，有更大比例的雇员将在家办公（OECD，2021 年）。在德国，雇员和公司对于新冠疫情后远程工作的未来有不同的看法。虽然大约 67% 的公司表示，他们更愿意回到新冠疫情之前的远程工作比例 [巴克豪斯（Backhaus）等人，2020 年]，但在 2020 年第三季度在家办公的雇员中，有 53% 的人回答说，即使在新冠疫情结束后，他们也希望继续以相同或更大的程度进行远程工作 [博宁（Bonin）等人，2020 年]。

5.6 结论

本章的起始假设得到了证实：工作时间是用来帮助应对新冠疫情对社会和经济造成的威胁的关键工具之一。如果不使用工时作为适应工具，在许多情况下，剩下的唯一选项，要么是为新冠疫情的应对措施付出代价以保护人口的健康，如封锁或限制经济活动，与之相伴的是工作人口失业或无经济活动的情况急剧增加，要么是由于这些原因放弃新冠疫情的应对措施，从而不得不接受特别是老年人群的健康风险。工时的调整至少有助于缓解这种政治决策的困境。这在几个方面都是正确的。短时工作 / 工作分享措施或其他形式的工作保留有助于减少工作量，并在更大范围内保持就业。弹性工时，如通过使用工时账户创造的工作时间，使个人，或者公司、企业或行业能够在面对危机时按照已经产生的趋势集体减少工作时间，同时在必要时在新的经济瓶颈领域增加工时，如医疗或制药行业。最后，对于“可远程办公”的工作来说，远程办公减少了雇员的社会接触，使其能够在雇主场所之外开展工作，从而保持其工作量。

总的来说，实施这些措施的国家都受益于它们在金融市场危机期间甚至之前获得的经验。不过，这些工具并不是为应对新冠疫情而量身定做的，短期工作 / 工作共享和弹性工时尤其如此，这些措施在新冠疫情之前已经在维持就业，以及经济购买力方面发挥了重要作用。对于远程工作，情况有些不同。虽然它的根源也可以追溯到 20 世纪 70 年代在美国加利福尼亚州的发明，当时第一批计算机（以及后来的互联网）为工作地点和工作活动脱钩提供了机会 [关于远程工作的演变的更多信息，见梅森格（Messenger），2019 年]，但远程办公在金融市场危机期间无关紧要，当时的任务是减少工时而不是改变工作地点。这种情况在新冠危机中发生了变化，新的要求是减少社会接触和在雇主场所之外工作。

不过，这些手段的使用程度是新的。特别是，短期工作 / 工作共享或其他形式的工作保留已经并正在被使用，规模远远超过了新冠疫情之前。这既体现在这些措施在各个国家所覆盖的雇员比例，也体现在新引入这些措施的国家数量。由于使用范围如此广泛，无论是在使用门槛、补贴水平还是符合条件的雇员群体的覆盖方面，这些措施都得到了显著扩展，并因此实现了现代化。在大多数情况下，这些措施现在还适用于正常雇佣关系之外的非典型雇佣关系。

弹性工时在解决减少或避免接触的具体要求方面发挥了重要作用，但我们无法准确地将其量化。使用弹性工时的指示包括延长法定最长工时，在公司网站上提到撤销封锁期间的临时工作框架，

以及保持员工物理距离的要求。如果没有雇员方面的非正式弹性，这在短期内是不可能的。

然而，上文描述的工作时间工具和措施也有其局限性和弊端。例如，短期工作是缩短工时的有效手段，但也很昂贵，因为国家必须承担大部分的工资成本。因此，它们只限于发达的政治经济体，比如欧盟和经合组织国家，可以在金融市场上以合理的条件借到资金来支付这些费用，或者可以在国内通过税收筹集一些资金。其他资源较少、经济发展水平较低的国家则无法使用这一工具。此外，这些国家中的大多数都或多或少存在发达的非正规经济，其雇员甚至不会被国家或集体协议所监管的措施所覆盖。在大多数情况下，雇员的另一种铜鼓的选择是失业或推出劳动力市场。

关于弹性工时，可以说，如果没有雇员在新冠疫情期间，特别是在封锁期间愿意在时间和地点上灵活地工作，对经济的负面影响可能会更大。弹性在危机时期始终是必要的。短期和长期弹性工具的存在，使那些有经验的公司受益。然而，我们有理由认为，弹性往往是以非正式的方式提供的，且没有受到监管。由此产生的负面效应，如增加过度疲劳或事故的风险，是众所周知的。

最后，远程工作也存在一些矛盾之处。对许多雇员来说，在家办公伴随着工作时间自主性的提高，但同时也出现了工时延长以及工作和生活的平衡方面的问题。如果得不到正确使用，远程工作可能会推动界限消融的过程，在新冠疫情期间，由于休闲活动的机会大大减少，可能会加速这一过程。虽然交替使用远程工作和办公室工作可能会对雇员的生产力以及工作和生活的平衡产生积极影响；但从长远来看，如果全日制远程工作成为一种永久状态，可能会对公司作为一个社会场所及其创新能力产生不利影响。还有一点也应该被考虑。远程工作一直是一种自愿的工作安排，这部分解释了其对工作时间自主性的积极影响。作为一种被新冠疫情倒逼出来的强制性安排，它的不利因素似乎已经加剧，因为在家务和育儿责任的分配上，它有可能使现有的性别角色重新传统化。

从迄今为止新冠疫情中的工作时间应对经历中，可以为未来提供哪些经验教训？一方面，短期工作 / 工作共享和远程工作的积极经验特别表明，这些应对措施应该成为永久性的，不应该再开倒车。各国应该利用他们在新冠疫情中积累的工作时间缩短和弹性工时方面的经验。具有尽可能高的补贴的包容性短期工作计划不仅可以维持就业，还可以维持购买力，并有可能缓解经济危机的影响。反过来，远程办公为员工在工作时间和工作和生活平衡方面的自主权创造了新的空间。然而，与此同时，似乎有必要弥补这些工具的不足，这些不足在新冠疫情期间变得很明显。就短时工作而言，这首先包括贫困国家获得财政资源的问题，这些资源可用于实施这些措施，并可在危机后实际偿还。关于远程工作，目标应该是尽可能地利用“远程办公”的可能性，但同时也要采取预防措施，控制长工时的负面影响，以及由此产生的行动范围的限制，以在与雇主和工人组织协商下，通过国家和集体法规促进工作和生活的平衡。这些措施有可能包括经常提及的“断开联系的权利”（R2D）和时间记录。短期的，在某些情况下也是非正式的弹性工时在经济危机期间是必要的。不过，对于危机过后的时期，重要的是要认识到工作时间相关的法律以及关于每日最长工时和法定休息时间的规定是有助于社会长期健康和福祉的成就，决不能轻易地将其置于危险之中。

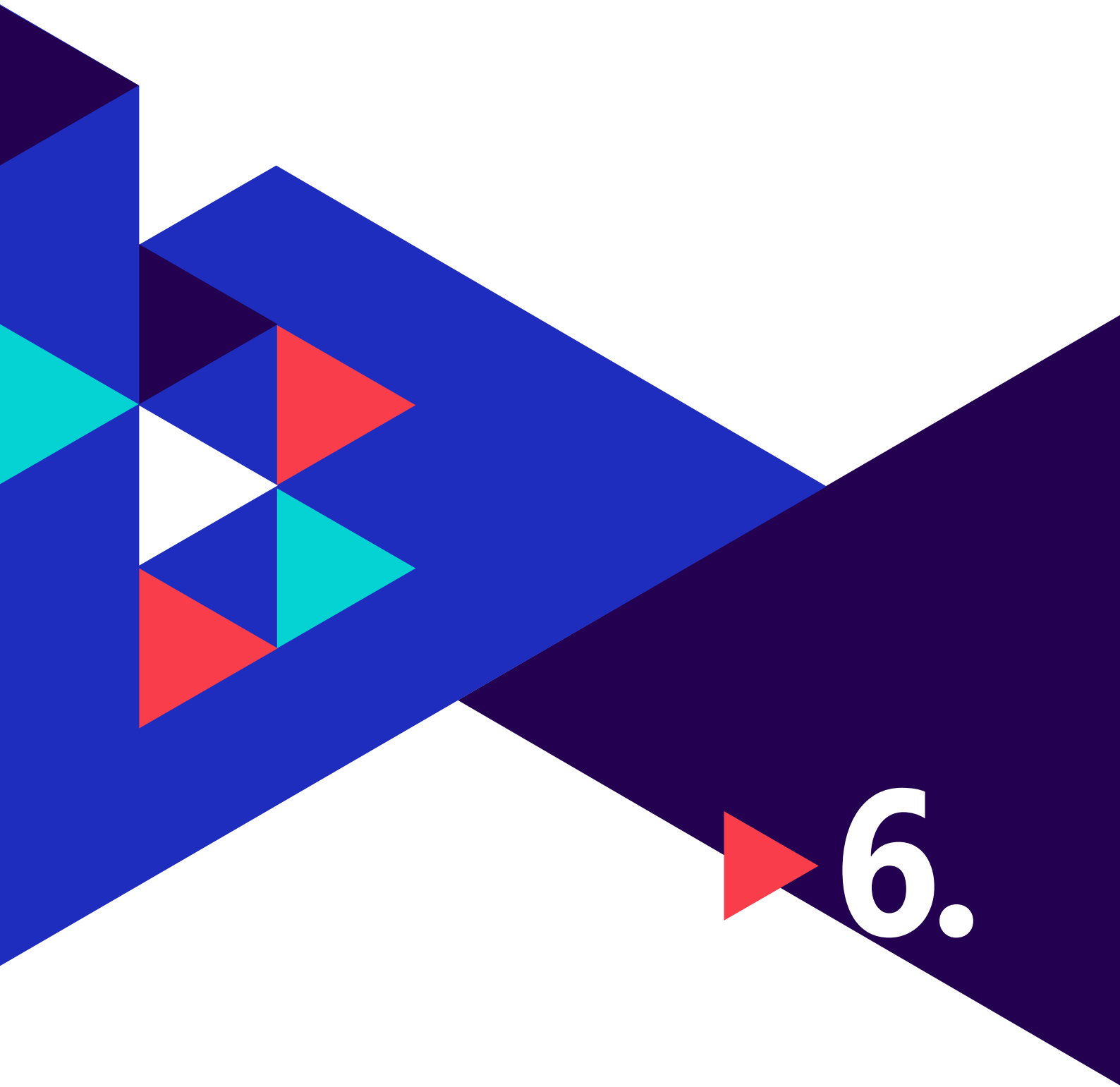
5.7. 参考文献

- Backhaus, N., et al. 2020. "Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? ". BAUA.
- Bellmann, L, et al. 2020. "Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden". *IAB-Forum* (September).
- Bonin, Holger, et al. 2020. *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Forschungsbericht 549. Germany, BMAS.
- Bosch, Gerhard. 2011. "The German Labor Market after the Financial Crisis: Miracle or Just a Good Policy Mix?" In *Work Inequalities in the Crisis? Evidence from Europe*, edited by Daniel Vaughan-Whitehead, 243–277.
- Bose, Shubham. 2020. "Singapore to Allow Flexible Working Hours for People Working in Offices amid COVID-19". *RepublicWorld.com*, 9 October.
- Carrière, Gisèle, et al. 2020. "Overtime Work among Professional Nurses during the COVID-19 Pandemic". Statistics Canada.
- ColomboPage. 2020. "Sri Lankan Government Sets Guidelines for Workplaces to Return to Normal Functions amid COVID-19". 19 April.
- Collins, Caitlyn, et al. 2020. "COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours". *Gender, Work, and Organization* 28 (51): 101–112.
- Daimler AG. 2020. "Daimler senkt Arbeitszeit in der Verwaltung: Entfall der Ergebnisbeteiligung für 2020".
- DGB. 2021. "Arbeiten im Home Office: Zwischen Gestaltungsspielraum und Mehrbelastung".
- Eichhorst, Werner, et al. 2020. *IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Short-Run Labor Market Impacts of COVID-19 – Initial Policy Measures and Beyond*. IZA Research Report 98. Institute of Labor Economics.
- ETUC. 2020. "Short Time Work Measures across Europe". COVID-19 Watch/ETUC Briefing Note.
- ETUI. 2020. *Benchmarking Working Europe 2020: COVID-19 and the World of Work – The Impact of a Pandemic*.
- Eurofound. 2020a. *COVID-19: Policy Responses across Europe*. Research Report.
- . 2020b. *Living, Working and COVID-19*. Research Report.
- . 2020c. *Mandatory usage of holiday entitlements and time credits, case AT-2020-12/542 (measures in Austria)*, COVID-19 EU Policy Watch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>
- . 2020d. *Industrial Relations and Social Dialogue: Hungary – Working life in the COVID-19 Pandemic 2020*.
- . 2021. *COVID-19: Implications for Employment and Working Life*.
- Eurofound and LO. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*.
- Eurostat. 2020. "Quarterly National Accounts: GDP and Employment".
- Frodermann, Corinna, et al. 2021. "'Nine to five'"war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert". *IAB-Forum* (July).

- . 2020. "Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat". *IAB-Kurzbericht* 13.
- Fuchs, Johann, et al. 2010. "Prognose 2010/2011. Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an". *IAB-Kurzbericht* 18.
- Galasso, Vincenzo, and Martial Foucault. 2020. *Working during COVID-19: Cross-Country Evidence from Real-Time Survey Data*. OECD Social, Employment and Working Papers No. 246.
- Gschwind, Lutz, and Oscar Vargas. 2019. "Telework and its Effects in Europe". In *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, edited by Jon Messenger, 36–75. Edward Elgar Publishing.
- Gentilini, Ugo, et al. 2022. *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*. Version 16. World Bank.
- Germany, sachsen.de. 2021. "Sachsen gestattet befristete Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz für medizinischen und Pflegebereich, Impfungen sowie Krematorien".
- Herzog-Stein, Alexander, and Hartmut Seifert. 2010. Deutsches "Beschäftigungswunder" und flexible Arbeitszeiten. WSI Diskussionspapier No. 169.
- Hijzen, Alexander, and Danielle Venn. 2011. *The Role of Short-Time Work-Schemes during the 2008-2009 Recession*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115.
- Huebener, Mathias, et al. 2016. Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme. *DIW Wochenbericht* 49.
- IAW. 2021. *Meta-Studie: COVID-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen Begleitforschung für die Arbeitsweltberichterstattung*. Forschungsbericht 580/4.
- IG BCE. 2020. "Vereinbarung von IG BCE und BAVC: Beschäftigte können freie Tage vorziehen".
- ILO. 2021a. "Supporting Migrant Workers during the Pandemic for a Cohesive and Responsive ASEAN Community". Thematic background paper for the 13th ASEAN Forum on Migrant Labour.
- . 2021b. "COVID-19 and Employment Protection Policies: A Quantitative Analysis of the Asia-Pacific Region". ILO brief.
- . 2021c. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Eighth Edition: Updated Estimates and Analysis" .
- . 2021d. *Situation Analysis on the COVID-19 Pandemic's Impact on Enterprises and Workers in the Formal and Informal Economy in India*.
- . 2021e. "Protecting the Life and Health of Workers during the COVID-19 Pandemic: Overview of National Legislative and Policy Responses". ILO brief.
- . 2020. "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Sixth Edition: Updated Estimates and Analysis".
- . 2020a. "Labour Overview in Times of COVID-19: Impact on the Labour Market and Income in Latin America and the Caribbean – Second Edition". Technical note.
- ILO and OECD. 2020. *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies*. ILO–OECD paper prepared at the request of G20 Leaders. Saudi Arabia's G20 Presidency.

- Joho, Katja. 2020. "Wer bei Twitter anheuert, darf" für immer "von zu Hause aus arbeiten". *Wirtschaftswoche*, 13 May.
- Japan Institute for Labor Policy and Training. 2020. "What Impact Is the Covid-19 Crisis Having on Work and Daily Life?" *Japan Labor Issues* 4 (27): 14–29.
- Lopes de Lucena Alves, Thaís, Amanda Florense Alves Amoirin and Maria Clara Cunha Bezerra. 2020. "“Not One Less!” Adaptation to the Home Office in Times of COVID-19". *Journal of Contemporary Administration* 25(Spe): 1–15A.
- Köhler, Timothy, and Robert Hill. 2021. *Wage Subsidies and COVID 19: The Distribution and Dynamics of South Africa's TERS Policy*. DPRU Working Paper 202109. University of Cape Town.
- Konle-Seidl, Regina. 2020. "Short-Time Work in Europe: Rescue in the Current COVID-19-Crisis?". *IAB Forschungsbericht* No. 4.
- Kümmerling, Angelika, and Vanessa Schmieja. 2021. *Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ Report 2021/07. University of Duisberg-Essen.
- Kümmerling, Angelika, and Steffen Lehndorff. 2014. *The Use of Working Time-Related Crisis Response Measures during the Great Recession*. Conditions of Work and Employment Series No. 44. ILO.
- Kohlrausch, Bettina, and Aline Zucco. 2020. "Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt". WSI Policy Brief No. 40.
- Messenger, Jon, ed. 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Messenger, Jon C., and Naj Ghosheh, eds. 2013. *Work Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing and ILO.
- New Zealand, Employment New Zealand. 2020. "Temporary Changes to Parental Leave Law Due to COVID-19".
- Müller, Torsten, and Thorsten Schulten. 2020. *Ensuring Fair Short-Time-Work: A European Overview*. ETUI-Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy No. 7.
- OECD. 2020. *Job Retention Schemes during the COVID-19 Lockdown and Beyond*.
- . 2021. *Measuring Telework in the COVID-19 Pandemic*. OECD Digital Economy Papers No. 314.
- Otterbach, Steffen, Andrew Y. K., Fok, and Mark Wooden 2021. "Working-Time Regulation, Long Hours Working, Overemployment and Mental Health". *The International Journal of Human Resource Management* 32 (22): 4659–4686.
- Reich, Astrid. 2020. "Germany: Relaxation of the Working Hours Act: The Regulation on the Deviation from the Working Hours Act as a Result of the COVID-19 enforcement (COVID-19 Working Hours Regulation)". *mondaq.com*, 6 June.
- Seifert, Hartmut, Angelika Kümmerling and Arnold Riedmann. 2013. "Langzeitkonten: überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?". *WSI-Mitteilungen* 66 (2): 133–143.
- Smyth, Ciara, Natasha Cortis and Abigail Powell. 2020. "University Staff and Flexible Work: Inequalities, Tensions and Challenges". *Journal of Higher Education Policy and Management* 43 (5): 489–504.

- Sostero, Matteo, et al. 2020. *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A new Digital Divide?* JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology 2020/5. European Commission and Eurofound.
- Spiegel Wirtschaft*. 2020. "Google-Mitarbeiter bleiben bis Juli 2021 im Home Office". 27 July.
- Statistics Canada. 2020. "Current or Planned Actions or Measures in Place for Parents Employed by the Business or Organization, by Business Characteristics". Table 33-10-0278-01 . 11 November.
- South Africa, Statistics South Africa. 2020. "Quarterly Labor Force Survey: Quarter 3: 2020".
- Tomohiro, Takami. 2021. "Impact of the COVID-19 Recession on Full-Time Workers: Shortened Work Hours, Working from Home, and Possible Widening of Income Disparities". *Japan Labor Issues* 5 (28): 9–18.
- Turkmenoglu, et al. 2020. "Working from Home During the COVID-19 Outbreak: A Study on Employee Experiences". In *18th RSEP Economics, Finance & Business Conference: Conference Proceedings – Full Papers*, edited by Dr. Patrycja Chodnicka-Jaworska, 116–120.
- United Kingdom. 2020. "Time Series". Office for National Statistics website, ons.gov.uk.
- United States, Office of Project Management. 2020. "Fact Sheet: The Use of Flexible Work Schedules in Response to Coronavirus Disease 2019".
- University of Heidelberg. 2020. "Information for Employees of Heidelberg University Regarding the Coronavirus".
- University of Nebraska. 2020. "COVID-19: Flexible Work Schedule".
- University of Washington. 2020. "Toolkit to Support Caregivers".
- Vyas, L., and N. Butakhieo. "The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong". *Policy Design and Practice* 4(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.
- Vyas, Lina, and Nantapong Buthakieo. 2020. "The Impact of Working from Home During COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study from Hong Kong". *Policy Design and Practice* 4 (1): 59–76.
- ZF. 2020. "Tarifvertrag Transformation: Zwei Jahre Sicherheit für Mitarbeiter und Flexibilität für das Unternehmen". Press release, 24 July



▶ 6.

6. 结论和对政策的影响

在最后一章，我们将对第二章至第五章的主要结论进行总结，探索他们对工作时间政策的影响，并且重点关注一些旨在推动工作和生活平衡的政策。

6.1 本报告的主要结论

第二章回顾了正规和非正规经济体中，有关工作时间的重要模式和发展——工作时长或工时量。当今世界，工作时间模式和发展最突出的特点是工时的分配不均衡。纵观全球，很大一部分劳动力不是工作时间很长就是很短。尽管全球平均工作时长完全在一个正常区间内，在新冠疫情之前大约是每周 43.9 小时，但是全球略多于 1/3 的工人（35.4%）每周工作时间超过 48 小时，而足足有 1/5 的工人（20.3%）工作时间很短（非全日制）或者每周工作时间少于 35 小时。在最后一组工人中，大约有 1/3 的工人工作时间非常短（每周工作不到 20 小时）。从性别角度来看，男性更有可能经常从事长时间工作，而女性更有可能工作时间短或者非常短，并且更有可能经历与时间有关的就业不足。尽管在疫情初期，长工时的的工作略有减少，短工时的的工作有所增加，但在编制本报告时，从可获得数据的国家/地区来看，这两种现象到 2020 年底已经恢复到疫情前的水平（存在一些区域性差异）。最后，非正规经济很好地说明了工作时间分配不均：与正规经济中的工人相比，非正规经济中的工人更有可能工作更长或者更短的时间。

第三章考虑了工作时间等式的另一端——工作时间的安排方式，即工作时间的安排或者工作时间表。通过回顾目前全球经济中存在的各种工作时间的安排，本报告试图根据可获得的有限数据记录它们的普遍性及其对工作和生活平衡的影响。通过时间安排更好地平衡工作和生活可以给雇员和雇主带来极大的好处。因此，搞清楚与每一项工作时间的安排有关的工作和生活平衡的结果是非常重要的。传统的标准工作周（每天工作 8 小时，每周工作 5 或 6 天）给工人提供了稳定性，让他们可以制定生活计划，然而这种固定的时间表往往过于死板，以至于他们无法在需要时留出时间满足家庭需求。轮班制可以使得时间安排更加灵活，帮助雇员平衡工作和非工作事务。但是，轮班制同样可能要求工人在非正常时间工作，这样做会带来很大的健康隐患，扰乱家庭生活。非全日制工作（每周工作少于 35 小时）有可预测的工作时间表，使工人有更多的时间安排自己的个人生活和 / 或休闲，从而在有偿工作和个人生活之间取得更好的平衡。然而，随叫随到型的工作有极强的不可预测性，“即时制”工作时间表会严重破坏工作和生活之间的平衡，使工人很难安排好自己的个人生活和财务，而且这样的工作被证明对工人的健康有负面影响。相比之下，弹性工作制（灵活的时间安排）能够让工人在既定范围内，根据个人需求安排自己的工作时间表，从而实现有偿工作和个人事务之间的最佳平衡。弹性工作制对工人的心理健康也有积极影响，但是如果只有女性使用这一制度，可能会加剧性别不平等。压缩工作周给雇员提供了更长的周末时光来陪伴家人和朋友，从而改善其工作和生活平衡；关于压缩工作周对健康的影响存在争论，但是有更多的证据表明，压缩工作周可以带来积极的影响。具有中短期参照期（例如一至四个月）的平均工时制有可能会促进工作和生活的平衡，但是如果设计和实施不当，雇员就很容易受到工作时间剧烈波动的影响，个人生活被扰乱。

第四章使用一个独特的危机前数据集（国际社会调查项目 2015 年工作取向调查第四模块），回顾了工人的实际工作时间与其首选工作时间之间的匹配与不匹配的情况²⁷。我们使用两种不同但是同样有效的衡量标准，根据国家、区域、性别、收入和职业技能水平，呈现了一系列关于工作时间匹配与不匹配的模式。使用两种衡量标准分别探究就业不足和过度就业两种情况，捕捉已有的关于工作时间不匹配的不同概念。研究结果显示，与中等偏上和中等偏下收入国家相比，在高收入国家，往往过度就业率略高，就业不足率略低，但是参与国际社会调查项目的五个英语国家除外。在世界上大多数地区、国家和收入水平范畴内，工作和生活不平衡与过度就业的发生率和比率密切相关。有趣的是，自营（自雇）工人报告的就业不足率高出雇员。在性别方面，总体而言，女性的过度就业率和就业不足率均较高。此外，职业技能水平的提高与过度就业率提升和就业不足率下降呈现明显的相关性。理解工作时间不匹配的普遍性也很重要，因为它不仅对工作和生活的平衡产生负面影响，而且在更大范围内对衡量工人幸福感的指标产生消极影响，包括他们对生活和工作的满意度、身体健康和心理健康。国际社会调查项目中的工作和生活平衡指标证之前的研究结果，即过度就业对工作和生活平衡尤其有害。此外还强化了过度就业者对生活满意度更低的结论，这两种类型的工作时间不匹配都会给工人的身体和心理健康带来不好的影响。从雇主的角度来看，工作时间不匹配通常会导致生产力下降，工作表现不佳，人员流动大，缺勤率上升等现象。因此，我们有必要找到缓解工作时间不匹配的政策解决方案，从而帮助工人更好地实现工作和生活的平衡，加强整体幸福感。

最后，第五章谈到了新冠疫情期间工作时间的演变，以及在此期间出现的与工作时间有关的危机应对措施，其中最突出的是工作共享 / 短时工作和在家远程办公（居家办公）。在经济衰退时，工作时间可以被用作应对社会和经济威胁的关键工具之一。总的来说，疫情期间，工作时间减少，尤其是从事短时间工作的人员比例增加，似乎有助于防止失业，对就业产生积极的影响。然而，这一现象多集中在较发达国家；就远程办公而言，也多集中在信息技术基础设施相对完善，以及从事可远程办公工作人员较多的国家。如果不将工作时间作为一种适应工具，在很多情况下，唯一剩下的选择只有：一、为了保护大众健康出台政策，比如封控或者限制经济活动，但是要付出相应代价，这样做会导致失业率急速上升，经济活动不活跃；二、因为这些原因，放弃采取应对措施，接受疫情带来的风险，尤其是对老年人的健康威胁。调整工作时间至少可以在几方面帮助缓解这种政治决策上的困境。短时工作 / 工作共享或者其他能够保留工作的方式可以帮助减少工作量，同时也能保持较大规模的就业。弹性工作时间制度，比如使用工作时间账户允许个体以及公司、企业和产业能够按照危机前已经形成的趋势集体减少工作时间。同时，如果有需要的话，可以为新的经济瓶颈领域创造增加工作时段的可能性，比如医疗保健或制药行业。最后，针对那些可以远程办公的工作，远程办公为应对疫情危机提供了办法，减少雇员之间的社会性接触，让他们能够在雇主场所以外的地方开展工作，从而既能维持组织运作，又能保住自己的工作。

27 工作时间不匹配可以被定义为工人的实际工作时间（见第 2 章）与其首选的工作时间不匹配。不匹配包括与工作时间有关的就业不足（同样见第 2 章）和过度就业两种情况。在工作时间不匹配的情况下，即使收入会相应减少，工人也宁愿减少实际工作时间。

6.2 对公共政策和企业 / 组织政策的影响

鉴于上文第 6.1 节中对主要结论的回顾，本节将讨论这些结论对（国家和部门）公共政策和企业 / 组织政策影响。同时还会提出一些政策建议，供国际劳工组织成员国参考。

6.2.1 公共政策（国家和部门层面）

危机应对措施

从迄今为止为应对新冠危机而采取的与工作时间有关的举措中，我们可以为未来提供哪些经验教训？与工作时间有关的危机应对措施再次证实了它们在处理经济危机时的价值，尤其是工作共享 / 短时工作措施——此前在经济大萧条时期和全球金融和经济危机期间，这些措施已经被使用过。但是，由于新冠不寻常的本质，大规模远程办公成为维持商业持续性的一项举措，这样做可以帮助减缓病毒传播，同时让企业能够维持运作，雇员继续就业。尽管以前在一些特定情况下（比如在 2011 年日本大地震之后）也实行过远程办公，在世界几乎每个角落都可以看到大规模远程办公，这不仅改变了远程办公，也改变了就业的本质，在可预见的未来似乎非常有可能采取这样的模式。

一方面，短时工作 / 工作共享带来积极影响，这样的经验告诉我们，这些响应措施应当是永久性的，不应该再倒转回去。面对新冠疫情带来经济危机，工作共享 / 短时工作政策和措施，比如德国的缩短工时制度，鼓励公司通过减少工作时间而不是裁员来应对产品和服务需求的减少。比如，雇主可以将所有雇员的工作时间减少 20%，而不是裁员 20%，从一周工作五天变成一周工作四天 [对此类措施的综合分析，见梅森格 (Messenger) 和戈瑟 (Ghosheh) ，2013 年]。各国应利用其在疫情期间积累的关于减少工作时间和弹性工作时间的经历。能够提供最高津贴、具有包容性的短期工作计划不仅能够保就业，还能维持购买力，为缓冲经济危机的影响创造可能。远程办公有助于维持就业，同时给了雇员新的自主权来调节自己的工作时间和工作和生活平衡。与此同时，似乎有必要弥补这些工时工具在疫情期间凸显出来的弱点。在工作分享 / 短时工作方面，首先需要确保较贫穷国家获得可用于实施此类措施的财政资源，并且在危机之后能够真正偿还。关于远程办公，我们应当尽可能得挖掘“远程办公的可能性”，但是同时，我们又要采取预防措施，通过制定国家和集体规定，遏制长时间工作带来的负面影响以及由此产生的对促进工作和生活平衡的限制，包括经常被提到的“断开联系的权利”以及工作时间记录。在经济危机期间，短期（在一些情况下也可以说是非正式工作）弹性工作时间制度一直都是必要的。在后危机时期，很重要的一点是，我们需要认识到，关于每日最长工时和法定休息时间的法律和时间法规有助于提高社会健康和幸福，决不能轻易将其置于危险之中。

更广泛的工作和生活政策

令人惊讶的是，在《1919 年（工业）工时公约》（第 1 号）发布的一个世纪之后，全球仍有略多于 1/3 的工人每周工作超过 48 小时。正如我们在第一章的介绍中所看到的，在此期间，许多

国家在减少工作时间方面已经取得了实质性的进展，尤其是在经济发达的国家，特别是欧洲。然而，在当今世界大部分地区，尤其是亚洲和太平洋地区，经常性的长时间工作仍然是一个严重的问题。此外，在第四章中回顾的证据表明，在每周工作时间超过 48 小时的工人群体中，相当大一部分人希望缩短工作时间，其中很多人表示，即使收入变少，他们也愿意缩短工时。此外，较长的工作时间通常与较低的单位劳动生产率挂钩，而较短的工作时间与较高的生产率有关 [关于工作时间和劳动生产率之间关系的总结，见梅森哲 (Messenger)，2018 年]。

因此，从大量证据中可以看出，许多国家有必要出台某种公共政策，作为应对措施帮助减少工作时间；事实上，采取这种减少工作时间的做法往往是为了提高劳动生产率，从长期效果来看，这种做法对提高生活水平至关重要。当考虑到减少工作时间的時候，我们必须牢记，各国在工作时间法律法规方面的差异很大。在那些仍然以 48 小时工作周占主导地位的地区，比如亚太地区 and 拉丁美洲，适当的目标应当是朝着每周工作 40 小时的标准迈进，该标准在《1935 年四十小时工作周公约 (第 47 号)》中已经确立。在《1962 年缩短工时建议书 (第 116 号)》的序言中提到“根据《1919 年 (工业) 工时公约》，必要时分阶段达到这样的社会标准，并对正常工作时间设定最高限制。例如，作为提高生产力的努力的一部分，哥伦比亚政府将标准工作周从每周 48 小时减少到每周 42 小时；此前，哥伦比亚是经合组织国家中标准工作周最长的国家 (planetlabor.com, 2021 年)。

对于已经实行每周 40 小时工作制的区域和国家，可以在国家层面开展减少全日制工作时间²⁸的试验，比如冰岛 (见文本框 8)，以及下文提到的最近在实施的西班牙和英国；在部门层面上，通过创新的集体协议，如德国金属加工工会 (IG Metall) 和德国冶金及电子工业雇主协会 (Gesamtmittel) 之间的协议 (IG Metall, 2018 年)；或在企业层面，比如最近新西兰一家公司进行的每周四天工作制试验 [格雷厄姆 - 麦克莱 (Graham-McLay)，2018 年]。减少工作时间可能意味着工作日的时间更短 (比如一天工作 6 小时)；缩短工作周 (比如一周工作五或四天，取决于关于正常工时的现行国家标准)；或根据《1981 年有家庭责任工人建议书》(第 165 号) 的原则，通过增加带薪年假、带薪假期和 / 或其他类型的带薪休假实现缩短一年中的工作时间。

在编写本报告时，一些关于缩短工作周的重要试点工作正在进行中。例如，西班牙启动了一个为期三年、耗资 5000 万欧元的试点项目，允许公司以最小的风险来测试缩短工时。在试验期间，实施每周四天工作制试点的费用，第一年可以 100% 报销，第二年报销 50%，第三年报销 33% [卡萨姆 (Kassam)，2021 年]。重要的是，该试点项目有望确保参与人员不会失业或者降薪。

英国也在进行一项雄心勃勃的每周四天工作制的试点实验，由非营利组织“全球四天工作制” (4 Day Week Global) 牵头，与智库机构 Autonomy 和剑桥大学、牛津大学和波士顿学院的研究人员合作，涉及到 70 多个组织。截至项目进展一半的时候，已经显示出一些令人鼓舞的结果，在对参与组织的一项调查发现，88% 的受访者表示，每周四天工作制对他们的企业很有效，49% 的人表示生产力得到了提高，而 46% 的人表示在工作周缩短的情况下，实现了相同的生产力水平 [洛克哈特 (Lockhart)，2022 年]。

28 与非全日制工作不同，减少全日制工作时间并不意味着减少工资。

► 文本框 8：冰岛的缩短工作周试点

在 2015 年至 2019 年期间，冰岛实施了两次大规模试点，将工作周减少到 35 至 36 小时，在高峰期，这个项目覆盖了超过 1% 的工作群体。缩短工作周并不影响工资。第一次试点是由雷克雅未克市当局和一个工会联合会——国家和市政雇员联合会（BSRB）开展的。第二次试点是由冰岛政府和 BSRB 在 2017 年进行的。冰岛是经合组织中工作时间最长的国家之一，这些试验是在这样的背景下进行的 [哈罗德森（Haraldsson）和凯勒姆（Kellam），2021 年]。此外，冰岛的生产力水平很低，支持者提出减少工作时间是解决这一问题的办法。

试验

雷克雅未克试点（2014-2019 年）

成立两个委员会来管理该计划，并根据具体的职责和运作模式为每个工作场所量身定做减少工作时间的方案。一开始有两组 66 名工人参与该项目。在五年的时间里，参与人数增加到 2500 名雇员，他们分布在一系列的工作场所，包括幼儿园、护理院和社会服务中心。

冰岛政府试点（2017-2021 年）

2016 年成立了一个工作小组，所有政府部门都被邀请参与试点。多个部门都参与其中，包括警察局和移民局。试点开始时有 440 名工人参与，最终涵盖了 2500 名雇员，相当于冰岛劳动力的 1.3%。在这两个试点项目中，指导委员会负责推动有效缩短工作周，并确保管理层和工人之间的对话。试点结束后，签署了集体协议，冰岛 86% 的劳动力获得了缩短工作周或减少工作时间的权利 [哈罗德森（Haraldsson）和凯勒姆（Kellam），2021 年]。

结果

(1) 实际减少工作时间

反对缩短工作周的人表示，这样做会导致加班时间变多，因为雇员必须在正常工作时间之外赶工 [哈罗德森（Haraldsson）和凯勒姆（Kellam），2021 年]。但是，在这两次试验中，都没有证据能够支持这一假设。服务提供仍然保持在相同水平，工作时间减少来自“重新思考任务的完成方式：缩短会议时间、减少不必要的任务和轮班安排” [哈罗德森（Haraldsson）和凯勒姆（Kellam），2021 年]。因此，通过改变工作方式来确保时间有效利用，从而缩短工作周。

文本框 8：冰岛缩短工作周试点（续）

(2) 生产力提高和服务提供

从冰岛试验收集到的大多数数据都表明服务水平保持不变。该报告 [哈罗德森 (Haraldsson) 和凯勒姆 (Kellam) ， 2021 年] 包含了对每个部门的详细定量分析，研究发现，服务质量仍然保持不变。从这些结果可以推断，只要服务质量不变，减少工作时间可以提高生产率。

(3) 幸福感以及生活和工作平衡

参与冰岛政府试点项目的工人表示他们的工作幸福感有所提升。雷克雅未克试点项目的结果好坏参半，一些工人表示幸福感得到提升，有些却没有。在两次实验中，都没有工人表示他们的幸福感比工作时间更长的时候有所下降。这两次试点的一项重大发现是，工人报告有压力症状的变少（冰岛，2018 年；冰岛，2019 年），同时，感觉精力充沛对他们的工作有积极的影响 [哈罗德森 (Haraldsson) 和凯勒姆 (Kellam) ， 2021 年]。参与者还提到，因为有更多的时间陪伴家人，工作和生活冲突变得更少，他们也能更好地平衡工作和生活（冰岛，2019 年）；周末生活质量提高，因为他们可以在周五完成差事；对于异性情侣来说，男性参与家务劳动的比例有所增加（冰岛，2019 年）。因此，整体上来说，缩短工作周能够提高工人的幸福感，促进工作和生活整体平衡。

尽管许多工人的工作时间很长，但是全球大约有 1/5 的劳动者工作时间很短（非全日制工作）或者甚至更短，虽然他们中很多人愿意增加工作时间挣更多的钱 [费根等人 (Fagan et al.) ， 2014 年；国际劳工组织，2016 年]。换句话说，他们是就业不足群体，我们可以看到，大多数就业不足的都是女性。这些工人不仅收入低于自己的预期，同时因为从事的是非全日制工作，工资率相对较低，福利保障也不到位；此外，工作时间非常短的群体往往从事的是随叫随到的工作，每周工作时间有很大变动，工作安排也无法预测。而且从商业的角度来看，对于很多公司来说，改善这种随叫随到的工作安排是理智的选择，因为通过设计和实施平衡的工作时间安排，包括充分保护工人，可以预先避免高额的人员流动成本和旷工现象，并且可以提高生产率和客户满意度。

因此，确保非典型就业（包括工作时间很短的非全日制工作）具有负责任的合作、社会包容以及权利和福利平等的特点，对每个人来说都是一项十分重大的挑战。为此，提出下列具体的政策建议：

- ▶ 按照第 175 号公约中的规定，平等对待从事同等价值工作的全日制和非全日制工作人员。
- ▶ 引入最低工作时间的的基本保障，包括对违规行为的适当处罚。
- ▶ 制定规章制度，弥补极短工时的非全日制工作的一些漏洞，如为短时间工作支付额外工资，为“随叫随到”工人在其不工作的时间提供固定的最低补偿率和 / 或有利的失业 / 社会福利。
- ▶ 提前告知工作安排，留出充足时间，让他们能够妥善安排自己的个人生活，包括家庭责任。
- ▶ 与全日制工人相比，按比例为他们提供带薪假期（如病假、年假和育儿假）。
- ▶ 对于从事短工时工作的工人，提高他们对劳动权利的认识，防止歧视，特别是针对妇女和年轻人的歧视，因为他们在非全日制工作从业者中占很大一部分。
- ▶ 与全日制工人相比，为这些工人提供平等的职业发展和技能培训机会，以帮助他们从工作时间很短的非全日制工作成功过渡到正常的非全日制或全日制工作。

6.2.2 企业 / 组织政策

尽管减少或者增加（视情况而定）整体工作时长显然很重要，但工作时间的安排方式对于促进健康的工作和生活平衡以及提高企业绩效也是非常重要的。正如本报告所显示的，取决于安排的具体类型及其组织结构，工作时间安排 / 工作时间表可能会产生截然不同的影响。如果结构合理，工作时间安排对雇员和雇主双方都是有利，因为它们可以改善工作条件，让雇员能够更好地实现有偿工作和个人生活之间的平衡，同时也使雇主能够更好地调整其劳动力，以适应工作量的变化。工作时间安排还能提供额外的商业利益，让企业能够更加可持续发展，比如减少旷工率，留住现有雇员，改进新雇员招聘。如果设计合理，实施得当，还可以提高雇员的士气和态度，提高运营效率，这些反过来又会推动生产力、生产质量和最终的企业业绩 [戈尔登 (Golden) ， 2012 年]。

根据与工作时间和承担家庭责任的工人有关的国际劳工标准，以及最近对工作时间及其影响的研究结果（如本报告前面所述），国际劳工组织在工作时间或“体面的工作时间”领域确定了体面工作的五个重要方面（国际劳工组织，2007年）。工作时间安排应该：

- ▶ 促进健康和安全；
- ▶ “对家庭友好”，促进工人的工作和生活平衡；
- ▶ 促进性别平等；
- ▶ 提高企业的生产力和可持续性；
- ▶ 给工人提供一定程度的选择权和对工作时间的影响力。

这五个维度提供了一套指导性原则，指向在工作时间领域对体面工作的定义（更多细节，见国际劳工组织，2007年）。

为了将体面工作时间付诸实践，企业需要探索安排工作时间 / 工作计划的可能性，满足雇员需求，同时满足企业要求。正如《1962年缩短工时建议书（第116号）》提到的，这种双赢的办法同时考虑了雇员和雇主的偏好。尽管我们不可能讨论所有可能的工作时间安排，但是国际劳工组织已经制定了一种关于工作时间的实用工具——《关于制定平衡的工作时间安排指南》（国际劳工组织，2019年），帮助国际劳工组织的成员国以平衡的方式来设计和实行新的工作时间安排，使雇员和企业都受益。在这种情况下，我们应当重点关注随叫随到工作本质上存在的一些问题，因为这种工作的工作时间变化大，工作安排表不可预测；上述有关非全日制工人的政策建议也同样适用于这部分工人。此外，一些在国家层面推动的弹性工作安排政策，包括通过立法的方式让工人“有权要求”这样的安排，能够在很大范围内确保雇员至少有机会获得弹性工作机会（比如弹性工作和远程办公）。事实上，国际劳工大会在2022年6月通过的关于就业问题第三次周期性讨论的结论，就反应了通过扩大弹性工作时间和远程工作对促进工作和生活平衡的效用。²⁹

最后，关于如何实现平衡的工作时间安排，还需要考虑信息和通信技术连接带来的持续工作问题。这是一个新问题，到目前为止，只有少数国家采取了一些措施。许多倡议都提到一个新的政策方法，就是我们知道的“断开联系的权利”（R2D），这是一种潜在的有效措施，能够处理有偿工作时间和正常个人生活之间界限模糊的问题。这种办法试图通过限制信息和通讯技术带来的负面影响来保护雇员的非工作时间，解决工作和生活的冲突以及幸福感的问题。³⁰

29 “支持工作和生活平衡的措施，包括通过允许申请弹性工时安排和远程办公的监管框架，同时根据国家法规和双方之间的协议，确保并尊重对工作时间的限制以及对雇员断开联系的保护。”见国际劳工组织，[关于就业问题第三次周期性讨论的决议和结论](#)，国际劳工大会，第110届会议，2022年，结论，第1段。11(q)。

30 关于远程办公有效实践的详细建议，包括断开工作联系（这可能是一项法律权利或仅仅是一种良好做法），见国际劳工组织（2020年）。

6.2.3 结论

国际劳工组织《费城宣言》指出，“全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展”（第 II (a) 条）。换句话说，有偿工作不仅仅是为了满足工人的物质需求；他们还需要有机会过上充实的个人生活；也就是说，他们需要能够实现健康的工作和生活平衡。

正如我们在本报告中所看到的，工作时间的两个主要组成部分——工作时长和工作时间安排（工作时间表）是决定雇员是否能够平衡有偿工作和个人生活的关键因素，这里的个人生活包括他们承担的家庭责任和其他个人需求。比如，长时间工作（每周超过 48 小时）对工人的工作和生活平衡有负面影响，而较短时间的工作可以促进工作和生活平衡，同时还能提高生产率。工作安排可预测，一定程度的工作时间自主决定权能够帮助工人更好地实现工作和生活平衡，而工作时间表不可预测则会带来相反的效果。通过制定和实施符合体面工作时间定义的开明政策和做法，雇员和雇主都可以从健康的工作和生活平衡中受益。

6.3 参考文献

- Fagan, Colette, et al. 2014. *In Search of Good Quality Part-Time Employment: An International Review*. Conditions of Work and Employment Series No. 43. ILO.
- Golden, Lonnie. 2012. *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. ILO.
- Graham-McLay, Charlotte. 2018. "A 4-day Workweek? A Test Run Shows A Surprising Result". *The New York Times*, 19 July.
- Haraldsson, Guðmundur, and Jack Kellam. 2021. *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week*. Autonomy.
- Iceland, Reykjavík City. 2018. *Shortening the Workweek*.
- . 2019. "Experimental Project on Shortening the Working Week at the State Level: Report on the Results of Opinion Polls and Economic Measurements after a Twelve-Month Attempt to Shorten Working Hours".
- IG Metall. 2018. Press release on the outcomes of the collective agreement signed on 5 February 2018, in force from 1 January 2018 to 31 March 2020.
- ILO. 2007. *Decent Working Time: Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. ILO.
- . 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- . 2019. *Guide to Developing Balanced Working Time Arrangements*.
- . 2020. *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide*.
- Kassam, Ashifa. 2021. "Spain to Launch Trial of Four-Day Working Week". *The Guardian*.
- Lockhart, Charlotte. 2022. "UK Companies in 4 Day Week Pilot Reach Landmark Halfway Point". Press release, 21 September. 4 Day Week Global.
- Messenger, Jon. 2018. *Working Time and the Future of Work*. ILO Future of Work Research Paper Series No. 6.
- Messenger, Jon C., and Naj Ghosheh, eds. 2013. *Work-Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing and ILO.
- planetlabor.com. 2021. "Colombia: Working Week Lowered from 48 to 42 Hours".

附件 1. 按收入组别划分的国家 / 领土分类 (人均国民总收入)

发展中国家 (低收入: 1055 美元及以下)	新兴经济体 (中等收入 / 中等偏下 收入: 1066 美元 -3955 美元)	新兴经济体 (中等偏上收入: 3956 美元 -1,2235 美元)	发达国家 (高收入: 1,2236 美 元及以上)
阿富汗	安哥拉	阿尔巴尼亚	澳大利亚
贝宁	亚美尼亚	阿尔及利亚	奥地利
布基纳法索	孟加拉国	阿根廷	巴哈马
布隆迪	不丹	阿塞拜疆	巴林
中非共和国	多民族玻利维亚国	白俄罗斯	巴巴多斯
乍得	佛得角	伯利兹	比利时
科摩罗	柬埔寨	波斯尼亚和黑塞哥维那	文莱达鲁萨兰国
朝鲜民主主义人民共和国	喀麦隆	博茨瓦纳	加拿大
刚果共和国	刚果	巴西	海峡群岛
厄立特里亚	科特迪瓦	保加利亚	智利
埃塞俄比亚	吉布提	中国	塞浦路斯
冈比亚	埃及	哥伦比亚	捷克共和国
几内亚	萨尔瓦多	哥斯达黎加	丹麦
几内亚比绍	科威特	克罗地亚	爱沙尼亚
海地	格鲁吉亚	古巴	芬兰
利比里亚	加纳	多米尼加共和国	法国
马达加斯加	危地马拉	厄瓜多尔	法属波利尼西亚
马拉维	洪都拉斯	赤道几内亚	德国
马里	印度	斐济	希腊
莫桑比克	印度尼西亚	加蓬	关岛
尼泊尔	约旦	圭亚那	中国香港
尼日尔	肯尼亚	伊朗伊斯兰共和国	匈牙利
卢旺达	吉尔吉斯斯坦	伊拉克	冰岛
塞内加尔	老挝人民民主共和国	牙买加	爱尔兰
塞拉利昂	莱索托	哈萨克斯坦	以色列
索马里	毛里塔尼亚	黎巴嫩	意大利
坦桑尼亚联合共和国	蒙古	利比亚	日本
多哥	摩洛哥	马来西亚	科威特
乌干达	缅甸	马尔代夫	拉脱维亚
津巴布韦	尼泊尔	毛里求斯	立陶宛
阿富汗	尼日利亚	墨西哥	卢森堡
贝宁	巴勒斯坦被占领地区	黑山	中国澳门
布基纳法索	巴基斯坦	纳米比亚	马耳他
布隆迪	巴布亚新几内亚	北马其顿	荷兰
	菲律宾	巴拿马	新喀里多尼亚
	摩尔多瓦共和国	巴拉圭	新西兰
	圣多美和普林西比	秘鲁	挪威
	所罗门群岛	罗马尼亚	阿曼
	斯里兰卡	俄罗斯联邦	波兰
	苏丹	圣卢西亚	葡萄牙
	阿拉伯叙利亚共和国	圣文森特和格林纳丁斯	波多黎各
	塔吉克斯坦	萨摩亚	卡塔尔
	东帝汶	塞尔维亚	韩国
	突尼斯	南非	沙特阿拉伯
	乌克兰	苏里南	新加坡
	乌兹别克斯坦	泰国	斯洛伐克
	瓦努阿图	汤加	斯洛文尼亚
	越南	土耳其	西班牙
	西撒哈拉	土库曼斯坦	瑞典
	也门	委内瑞拉 (玻利瓦尔共和国)	瑞士
	赞比亚	阿尔巴尼亚	中国台湾
	安哥拉	阿尔及利亚	特立尼达和多巴哥
	亚美尼亚		阿拉伯联合酋长国
			英国
			美国
			美属维尔京群岛
			乌拉圭

附件 2. 按区域划分的国家 / 领土分类

非洲	非洲西部	巴拉圭	东南亚	北欧、南欧和西欧
非洲北部	贝宁	秘鲁	文莱达鲁萨兰国	北欧
阿尔及利亚	布基纳法索	苏里南	柬埔寨	海峡群岛
埃及	佛得角	乌拉圭	印度尼西亚	丹麦
利比亚	科特迪瓦	委内瑞拉 (玻利瓦尔共和国)	老挝人民民主共和国	爱沙尼亚
摩洛哥	冈比亚	北美洲	马来西亚	芬兰
苏丹	加纳	加拿大	缅甸	冰岛
突尼斯	几内亚	美国	菲律宾	爱尔兰
西撒哈拉	几内亚比绍	秘鲁	新加坡	拉脱维亚
	利比里亚		泰国	立陶宛
撒哈拉以南非洲	马里	阿拉伯国家	东帝汶	挪威
非洲中部	毛里塔尼亚	巴林	越南	瑞典
安哥拉	尼日尔	伊拉克		英国
喀麦隆	尼日利亚	约旦		
中非共和国	塞内加尔	科威特	南亚	
乍得	塞拉利昂	黎巴嫩	阿富汗	南欧
刚果		巴勒斯坦被占领地区	孟加拉国	阿尔巴尼亚
刚果民主共和国	多哥	阿曼	不丹	波斯尼亚和黑塞哥维那
赤道几内亚	美洲	卡塔尔	印度	克罗地亚
加蓬	拉丁美洲和加勒比地区	沙特阿拉伯	伊朗伊斯兰共和国	希腊
圣多美和普林西比	加勒比地区	阿拉伯叙利亚共和国	马尔代夫	意大利
		阿拉伯联合酋长国		
非洲东部	巴哈马	也门	尼泊尔	马耳他
布隆迪	巴巴多斯		巴基斯坦	黑山
科摩罗		Asia and the Pacific	斯里兰卡	北马其顿
吉布提	古巴	亚太地区		葡萄牙
厄立特里亚	多米尼加共和国	东亚	欧洲和中亚	塞尔维亚
埃塞俄比亚	海地	中国	中西亚	斯洛文尼亚
肯尼亚	牙买加	朝鲜民主主义人民共和国	中亚	西班牙
马达加斯加	波多黎各	中国香港	哈萨克斯坦	北欧、南欧和西欧
马拉维	圣卢西亚	日本	吉尔吉斯斯坦	奥地利
毛里求斯	圣文森特和格林纳丁斯	中国澳门	塔吉克斯坦	比利时
莫桑比克	特立尼达和多巴哥	蒙古	土库曼斯坦	法国
卢旺达		韩国	乌兹别克斯坦	德国
索马里	美属维尔京群岛	中国台湾		卢森堡
坦桑尼亚联合共和国	中美洲		西亚	荷兰
乌干达	伯利兹	东南亚和太平洋地区	亚美尼亚	瑞士
赞比亚	哥斯达黎加	太平洋岛屿	阿塞拜疆	
津巴布韦	萨尔瓦多	澳大利亚	塞浦路斯	
非洲南部	危地马拉	斐济	格鲁吉亚	
博茨瓦纳	洪都拉斯	法属波利尼西亚	以色列	
斯威士兰	墨西哥	关岛		东欧
莱索托	尼加拉瓜	新喀里多尼亚	白俄罗斯	
纳米比亚	巴拿马	新西兰	保加利亚	
南非	南美洲	巴布亚新几内亚	捷克	
	阿根廷	萨摩亚	匈牙利	
	多民族玻利维亚国	所罗门群岛	波兰	
	巴西	汤加	摩尔多瓦共和国	
	智利	瓦努阿图	罗马尼亚	
	哥伦比亚		俄罗斯联邦	
	厄瓜多尔		斯洛伐克	
	圭亚那		乌克兰	
	美属维尔京群岛			
	中美洲			

附件 3 国家资料来源：家庭调查清单

国家 / 地区	年份	调查名称
阿富汗	2017	生活条件调查
阿尔巴尼亚	2019	劳动力调查
安哥拉	2009	人口福利综合调查
阿根廷	2019	永久居民调查
亚美尼亚	2019	劳动力调查
澳大利亚	2019	澳大利亚的家庭、收入和劳动力动态
奥地利	2019	欧盟劳动力调查
孟加拉国	2017	劳动力调查
巴巴多斯	2019	劳动力调查
比利时	2019	欧盟劳动力调查
伯利兹	2019	劳动力调查
贝宁	2018	
多民族玻利维亚国	2019	家庭生活条件综合模块化调查
波斯尼亚和黑塞哥维那	2019	家庭调查
博茨瓦纳	2019	劳动力调查
巴西	2019	连续多主题家庭调查
文莱达鲁萨兰国	2019	全国连续住户抽样调查
保加利亚	2019	劳动力调查
布基纳法索	2018	欧盟劳动力调查
布隆迪	2014	关于就业和非正规部门的综合区域调查
佛得角	2015	家庭生活条件调查
柬埔寨	2019	国际海事组织
喀麦隆	2014	劳动力调查
加拿大	2019	喀麦隆第四次住户调查 (ECAM4)
智利	2019	劳动力调查
中国	2013	全国就业调查
哥伦比亚	2019	中国家庭收入项目
科摩罗	2014	大型综合住户调查
刚果	2009	科摩罗就业和非正规部门调查 就业和非正规部门调查
刚果民主共和国	2012	就业、非正规部门和家庭消费调查 (调查 1-2-3)
库克群岛	2019	劳动力调查
哥斯达黎加	2019	全国住户调查
科特迪瓦	2019	全国就业调查
克罗地亚	2019	欧盟劳动力调查
塞浦路斯	2019	欧盟劳动力调查
捷克	2019	欧盟劳动力调查
丹麦	2019	欧盟劳动力调查
吉布提	2017	吉布提第四次社会指标家庭调查
多米尼加共和国	2019	全国持续劳动力调查

国家资料来源：家庭调查清单

附件 3 国家资料来源：家庭调查清单（续）

国家 / 地区	年份	调查名称
厄瓜多尔	2019	全国就业、失业和就业不足调查
埃及	2019	劳动力调查
萨尔瓦多	2019	多用途住户调查
爱沙尼亚	2019	欧盟劳动力调查
斯威士兰	2016	劳动力调查
埃塞俄比亚	2013	劳动力调查
斐济	2016	就业和失业调查
芬兰	2019	欧盟劳动力调查
法国	2019	欧盟劳动力调查
加蓬	2005	统计和经济研究总局
冈比亚	2018	核心福利指标问卷调查
格鲁吉亚	2019	劳动力调查
德国	2019	劳动力调查
加纳	2015	欧盟劳动力调查
希腊	2019	劳动力调查
危地马拉	2019	欧盟劳动力调查
		全国就业和收入调查
		对居民生活条件的调查
几内亚比绍	2018	家庭调查
圭亚那	2019	劳动力调查
海地	2012	家庭生活条件调查
洪都拉斯	2019	多用途住户调查
匈牙利	2019	欧盟劳动力调查
冰岛	2019	欧盟劳动力调查
印度	2019	定期劳动力调查
印度尼西亚	2019	全国劳动力调查
伊朗伊斯兰共和国	2019	劳动力调查
伊拉克	2012	家庭社会经济调查
爱尔兰	2019	欧盟劳动力调查
以色列	2017	劳动力调查
意大利	2019	欧盟劳动力调查
牙买加	2019	劳动力调查
日本	2015	国际社会调查
约旦	2019	计划劳动力调查
肯尼亚	2019	肯尼亚综合家庭预算调查
基里巴斯	2019	家庭收支调查
科索沃	2019	劳动力调查
吉尔吉斯斯坦	2018	劳动力调查
老挝人民民主共和国	2017	劳动力调查
拉脱维亚	2019	欧盟劳动力调查
黎巴嫩	2019	劳动力调查

附件 3 国家资料来源：家庭调查清单（续）

国家 / 地区	年份	调查名称
莱索托	2019	劳动力调查
利比里亚	2017	劳动力调查
立陶宛	2019	欧盟劳动力调查
卢森堡	2019	欧盟劳动力调查
马达加斯加	2015	全国就业和非正规部门调查
马拉维	2012	劳动力调查
马尔代夫	2016	家庭收支调查
马里	2018	模块化和持续的住户调查
马耳他	2019	欧盟劳动力调查
马绍尔群岛	2018	家庭收支调查
毛里塔尼亚	2017	关于就业和非正规部门的综合区域调查
毛里求斯	2019	连续多用途家庭调查
墨西哥	2019	全国就业和就业调查
密克罗尼西亚	2014	家庭收支调查
蒙古	2019	劳动力调查
黑山	2019	劳动力调查
摩洛哥	2010	摩洛哥家庭和青年调查
莫桑比克	2015	家庭预算调查
缅甸	2019	劳动力调查
纳米比亚	2018	劳动力调查
瑙鲁	2013	家庭收支调查
尼泊尔	2017	劳动力调查
荷兰	2019	欧盟劳动力调查
新西兰	2015	国际社会调查项目
尼加拉瓜	2014	关于衡量生活水平的全国家庭调查
尼日尔	2017	关于就业和非正规部门的综合区域调查
尼日利亚	2019	一般住户调查小组
北马其顿	2019	劳动力调查
挪威	2019	欧盟劳动力调查
巴基斯坦	2019	劳动力调查
帕劳	2014	家庭收支调查
巴拿马	2019	劳动力市场调查
巴拉圭	2019	永久住户调查
秘鲁	2019	全国住户调查
菲律宾	2019	劳动力调查
波兰	2019	欧盟劳动力调查
葡萄牙	2019	欧盟劳动力调查
大韩民国	2019	劳动力调查
摩尔多瓦共和国	2018	劳动力调查
罗马尼亚	2019	欧盟劳动力调查
俄罗斯联邦	2019	劳动力调查

附件 3 国家资料来源：家庭调查清单（续）

国家 / 地区	年份	调查名称
卢旺达	2019	劳动力调查
圣卢西亚	2019	劳动力调查
萨摩亚	2017	劳动力调查
沙特阿拉伯	2019	劳动力调查
塞内加尔	2016	塞内加尔全国就业调查
塞尔维亚	2019	劳动力调查
塞舌尔	2019	劳动力调查
塞拉利昂	2014	劳动力调查
新加坡	2020	劳动力调查
斯洛伐克	2019	欧盟劳动力调查
斯洛文尼亚	2019	欧盟劳动力调查
所罗门群岛	2013	家庭收支调查
南非	2019	每季度劳动力调查
西班牙	2019	欧盟劳动力调查
斯里兰卡	2018	劳动力调查
苏里南	2016	苏里南生活条件调查
瑞典	2019	欧盟劳动力调查
瑞士	2019	欧盟劳动力调查
中国台湾	2015	国际社会调查项目
塔吉克斯坦	2009	生活水平测量研究
坦桑尼亚	2020	劳动力调查
泰国	2019	劳动力调查
东帝汶	2016	劳动力调查
多哥	2017	关于就业和非正规部门的综合区域调查
汤加	2018	劳动力调查
特立尼达和多巴哥	2016	人口连续抽样调查
突尼斯	2014	劳动力市场专题小组调查
土耳其	2019	劳动力调查
图瓦卢	2016	家庭收支调查
乌干达	2017	劳动力调查
阿拉伯联合酋长国	2019	劳动力调查
联合王国	2019	劳动力调查
美国	2019	当前人口调查
乌拉圭	2019	连续住户调查
瓦努阿图	2019	家庭收支调查
委内瑞拉 (玻利瓦尔共和国)	2017	家庭抽样调查
越南	2019	劳动力调查
约旦河西岸和加沙地带	2019	劳动力调查
也门	2014	劳动力调查
赞比亚	2019	劳动力调查
津巴布韦	2019	劳动力调查

附件 4：第二章中介绍的与区域和全球估算值有关的方法论附件

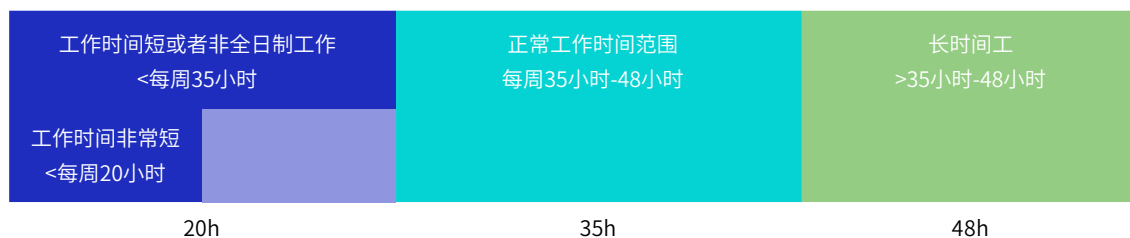
第二章中提到的全球和区域估算值是指 15 岁及以上工人为报酬或利润，每周实际工作的时间³¹。为了确保各国间数据的可对比性，以及考虑到一些国家缺少额外工作时间的信息，估算时只考虑了从事主职工作的工作时间。我们按照小时段对国家层面的微数据进行系统编码，并根据社会人口特征和与就业有关的特点分析工作时间的差异，这些特征和特点包括就业状态、部门、职业、以及按性别划分的非正式或正式就业。

第二章介绍了两种主要类型的指标，如下所示。

(i) *每周实际平均工作时长*。尽管这个指标的主要优点是能够按照全球、区域或者特定群体分组，提供与实际平均工作时长有关的单一值，但是未能提供有关就业人员相对工作时长分布情况的数据。正如第二章中所示，两组工人可能每周实际工作时长相似，但是在每周实际工作时间分布的情况却大不相同。将非正式工作群体和正式工作群体相比，能够提供一个很好的例子。在全球范围内，这两个群体每周的工作时间都趋于略高于 44 小时。但是，大部分从事正式工作的群体更有可能在“正常时间”范围内工作，而从事非正式工作的雇员可能会出现两个极端——要么工作时间太长，要么太短（非全日制工作），这对他们的收入、社会保障福利金申领资格、健康和安全隐患以及工作和生活平衡都有影响。第二种关于工人每周工作时间分布的指标对于填补这一空白至关重要。

(ii) *按小时段分布的雇员*。这样就可以确定哪些工人每周工作的时间在“正常范围”之内或之外，即每周 35 至 48 小时（图 A.4.1）。被认为是在“正常工作时间范围之外”工作的工人包括非全日制工作（工作时间短或每周少于 35 小时）从业者，包括一个工作时间非常短（每周少于 20 小时）的子类别；同时还包括工作时间长（每周超过 48 小时）的工人。

► 图 A.4.1 基于每周实际工作时间，用来对工人进行分类的工作时间阈值



31 关于实际工作时间和通常工作时间的概念，见国际劳工组织，关于工作时间衡量的决议，第十八次国际劳工统计学家会议，2008 年。只有在无法获得实际工作时间相关信息时，才考虑通常工作时间。

为了估算全球情况，我们对 160 个国家的国家家庭调查微数据使用统一一致办法对工人的实际工作时间进行编码。这 160 个国家代表了国际劳工组织中 187 个成员国中 81.2% 的国家以及 2019 年全球 15 岁及以上劳动力中 95.3% 的人口（表 A.4.1）。

► 表 A.4.1 2019 年国际劳工组织工作时间统计数据库的覆盖范围

	覆盖的国家数量	国家覆盖率 (百分比)	就业群体覆盖率 (百分比)
全球	160	81.2	95.3
按大区域和次区域划分			
非洲	43	78.2	90.1
非洲北部	3	42.9	63.5
撒哈拉以南非洲	40	83.3	94.5
美洲	28	84.8	98.7
拉丁美洲和加勒比地区	26	83.9	97.9
北美洲	2	100.0	100.0
阿拉伯国家	7	58.3	76.0
亚太地区	37	80.4	98.0
东亚	5	62.5	97.7
东南亚和太平洋地区	23	82.1	94.7
南亚	9	90.0	99.9
欧洲和中亚	37	80.4	98.0
北欧、南欧和西欧	30	100.0	100.0
东欧	8	80.0	83.0
中亚和西亚	7	63.6	57.9
按国家收入组别划分			
低收入国家	20	69.0	78.9
中等收入国家	88	84.6	96.3
中等偏下收入国家	44	86.3	95.6
中等偏上收入国家	44	83.0	96.9
高收入国家	52	81.3	97.7

以 2019 全球和区域估算值作为基准。根据 15 岁及以上工人在主要工作中的实际工作时长，对全球范围内的数量和比例进行估算，以 2019 年为基准年份。各个国家输入的数据从 2005 年到 2020 年不等，68% 的国家使用的是 2018 年或 2019 年的数据，用于外推的 2019 年基准就业数据来自国际劳工组织的模拟估计系列。

鉴于缺失数据的国家占全球就业的比例不到 5%，因此无法直接估计没有可用信息的国家的缺失数据。对于给定的指标，全球和区域的比例（例如工作时间少于或超过既定实际工作时间阈值的就业人员的比例）是根据可获得的最近一年国家比例的加权平均值得出的（基于附件 3 中列出的来源）。适用于每个国家或地区的权重对应于正在考虑的指标的分母，酌情使用国际劳工组织按性别、就业状况、职业和部门分列的 2019 年建模估计系列数据。本报告中保留的区域分组指的是两个级别——国际劳工组织大区域和国际劳工组织次大区域（见附件 2）。基于世界银行对国家或地区收入组别的划分，将国家 / 领土划分为四个收入组别（见附件 1）。

