国际劳工组织

世界非标准就业

理解挑战 塑造未来



世界非标准就业

理解挑战 塑造未来

国际劳工局 • 日内瓦

版权 © 国际劳工组织 [2017]
2017 年 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

ISBN: 978-92-2-529793-8 (print)
978-92-2-529794-5 (web pdf)

不稳定就业 / 非全日制就业 / 临时性就业 / 非正规就业 / 劳动力市场 / 工作条件 / 国际劳工标准 / 国际劳工组织的角色

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。
提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物和数字产品可以通过大型书商或数字发行平台获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门 ilo@turpin-distribution.com。更多信息欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns，或联系 ilopubs@ilo.org。

在中国印刷

前言

2015 年 2 月，国际劳工组织就非标准就业形式举行了一场三方专家会议，会议聚集了各国政府、雇主组织及工人组织的专家，在整整四天的时间里，讨论了非标准的就业形势为体面劳动带来的挑战。

会议最终形成结论，呼吁成员国政府、雇主组织和工人组织制定政策性解决方案，以处理与非标准就业形式有关的缺陷。让所有的工人，无论其就业安排如何，都能够在体面劳动中受益。具体来说，会议要求各国政府和社会伙伴共同采取措施，以改善不完善的工作条件，支持劳动力市场有效转型，促进平等消除歧视，确保人人享有充分的社会保障，促进工作场所的安全与健康，确保结社自由与集体谈判权利，改善劳动监察，避免高度不稳定的就业形势，保障工作中的基本权利。[1]

会议要求国际劳工局，即国际劳工组织的秘书处，支持各方采取上述措施。任务的核心部分是提高人们对于劳动世界中这一重要课题的认识和理解。报告《世界非标准就业：理解挑战、塑造未来》，突出了报告的主要结论和建议，为应对这一要求做出了准备。本报告建立在 2015 年专家会议筹备工作的基础上，纳入了许多国家和地区的专家学者从经济和法律的角度对非标准就业形式进行广泛研究的结果，以及具体的相关议题，包括非标准就业对企业和职业安全与卫生的影响。[2]

国际劳工组织总干事此前发起了劳动世界的未来百年举措，该报告也是国际劳工局支持这一举措所开展的工作的一部分，劳动世界的不断变化带来了新的挑战，也让旧有的问题更加棘手，国际劳工组织必须做好准备，有效地回应这些变化，在未来百年中努力实现对社会公正的追求。

对于那些有志于让劳动世界变得更好的人，我们希望这份报告能够成为有用的参考。

菲利普 · 马克登
包容性劳动力市场、劳动关系和工作条件处处长

1 更多详情请见 “ 关于非标准就业形式专家会议的结论 ”, GB.323/POL/3, 详见此网页：http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm

2 关于此话题的诸多研究已经以工作论文的形式发表，详见此网页：http://www.ilo.org/travail/info/working/lang--en/index.htm



玻璃清理工
文珍俞巴市，菲律宾

©国际劳工组织 /Bobot Go

目录

前言 …… v
缩略语列表 …… xvi
执行摘要 …… xvii
引言 …… 1

1. 什么是非标准就业 …… 7
   1.1. 就业法规和“标准就业”的概念 …… 9
   1.2. 发展中国家的非标准就业及其与非正规性的交集 …… 14
   1.3. 非标准就业与不稳定就业的区别以及应对工作不安全感的需求 …… 16
   1.4. 定义法律和实践中的非标准就业 …… 18
   1.5. 总结 …… 37

2. 理解非标准就业的趋势 …… 43
   2.1. 临时性就业 …… 48
   2.2. 非全日制雇佣和待命工作 …… 70
   2.3. 临时介绍所工作以及其他涉及多方的合同关系 …… 82
   2.4. 隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业 …… 93
   2.5. 总结 …… 97
   附录：统计定义和数据问题 …… 104

3. 非标准就业中的女性、青年人和移民 …… 111
   3.1. 女性 …… 113
   3.2. 青年人 …… 128

3. 3. 移民 …… 137
3. 4. 总结 …… 144

4. 企业为什么采用非标准就业及其对企业的影响 …… 149
4.1. 企业为什么采用非标准就业 …… 149
4.2. 企业采用非标准就业有多普遍？ …… 156
4.3. 对企业的影响 …… 161
4.4. 总结 …… 171

5. 对劳动者、劳动力市场及社会的影响 …… 175
5.1. 对工人的影响 …… 176
5.2. 对劳动力市场和宏观经济的影响 …… 204
5.3. 更广泛的社会影响 …… 208
5.4. 总结 …… 210
附录：文献概览 …… 219

6. 解决非标准就业中的体面劳动的不足 …… 233
6.1. 立法对策：填补法规空白 …… 235
6.2. 集体应对措施：集体谈判和工人发声 …… 264
6.3. 调整社会保护体系以提高对非标准就业工人的保护 …… 278
6.4. 制定就业和社会政策以管理社会风险并适应工作转换 …… 286
6.5. 政策总结 …… 293
附录：与非标准就业最相关的国际劳工组织文件 …… 300

参考文献 …… 313
致谢 …… 347

图列表

图 1.1 非标准就业的不同形式 …… 8

图 1.2 雇佣关系的多种功能 …… 11

图 1.3 非标准就业与非正规性和不稳定性的交集 …… 15

图 1.4 潜在工作不安全感的七个领域 …… 17

图 1.5 非标准就业的法律形式 …… 19

图 1.6 多方雇佣关系 …… 30

图 2.1 服务业就业比例，性别与地区 1991–2020 …… 44

图 2.2 雇佣工人中工资雇员的比例，2013 年前后 …… 47

图 2.3 工资雇佣中临时性工人所占比例，选定的国家 …… 49

图 2.4 固定期限合同雇员占总雇员百分比，选定的欧洲国家，1993–2014 …… 50

图 2.5 非自愿性临时就业占临时性就业的百分比趋势，2007 和 2014 …… 52

图 2.6 临时性工人占工资雇佣工人的百分比，特定独立国家联合体国家，2000-14 …… 54

图 2.7 临时性工人占工资雇员百分比，选定的拉丁美洲国家，2003–14 …… 56

图 2.8 正规和非正规工资工人中的临时性就业，选定的拉丁美洲国家，21 世纪第二个十年早期 …… 58

图 2.9 加拿大临时性就业占工资雇员的百分比，1997–2014 …… 59

图 2.10 澳大利亚零工占工人的百分比，1992–2013 …… 60

图 2.11 韩国有偿就业构成趋势，2001–13 …… 62

图 2.12 临时性工人占工资雇员的百分比，选定的亚洲国家 …… 64

图 2.13 零工占工资雇员的百分比，选定的亚洲国家，1983–2012 …… 64

图 2.14 巴基斯坦和印度尼西亚零工在总工资雇佣中的影响范围和趋势，工业，2002-12 …… 65

图 2.15 各种形式临时性就业的影响范围和趋势占所有工资雇佣的百分比，选定的非洲国家，1999-2014 …… 67

图 2.16 选定非洲国家城乡地区的临时就业，选定的年份 …… 68

图 2.17 调整就业合同形式应对经济冲击，乌干达，2009 - 12 …… 69

图 2.18 调整工作时间以应对经济冲击，乌干达 …… 70

图 2.19 每周工作少于 35 小时的员工占所有员工的百分比 …… 72

图 2.20 非自愿非全日制工作占总体非全日制工作的趋势，选定的欧盟国家，2005 和 2014 …… 75
图 2.21 非自愿非全日制工作占总体非全日制工作的趋势，选定的拉丁美洲国家，2003-13 …… 75
图 2.22 与时间相关的就业不足占总就业人数的百分比，2010 …… 76
图 2.23 欧盟 10 个国家边际非全日制就业的增长——工作时间低于 15 小时的工人百分比，2000–12 …… 77
图 2.24 待命工人占全部工人的百分比，欧洲，2004 …… 80
图 2.25 英国零时工合同工人百分比，2005-15 …… 81
图 2.26 韩国待命就业的演变，2001-13 …… 81
图 2.27 临时介绍所工人最为集中的职业，美国，2012 …… 83
图 2.28 临时介绍所工人占工人总数百分比，法国，1982-2013 …… 84
图 2.29 临时介绍所工人占工人总数的百分比，选定的国家，2005 和 2010 …… 85
图 2.30 临时介绍所工作中雇佣工人百分比，按年龄，2012 …… 86
图 2.31 临时介绍所工作中雇佣工人百分比，按职业，2012 …… 86
图 2.32 临时介绍所工作占雇佣工人百分比，日本，1999–2015 …… 87
图 2.33 有组织制造业工人中直接通过承包人雇佣的，印度，1995–96 到 2011–12 …… 89
图 2.34 按工业集团计算的合同工人百分比，国家产业分类代码为 3 位数字的产业，印度，1998–99 和 2011–12 比较 …… 90
图 2.35 直接雇佣、分包工人和临时介绍所工人，按经济部门分类，智利，2011 …… 92
图 2.36 阿根廷临时介绍所工作的演变，1996–2014 …… 93
图 2.37 依赖性自雇人员占依赖性工人的百分比，欧洲，2010 …… 94

图 3.1 2014 年雇佣工人中非全日制工作（每周低于 35 小时）人数分布情况 …… 116
图 3.2 2014 年雇佣工人中边缘非全日制工作（每周低于 15 小时）人数分布情况 …… 117
图 3.3 初级销售和清洁服务行业非全日制工人比例，按性别分类，节选欧洲国家，2009-2010 年 …… 118

图 3.4 2009-2010 年固定期限合同和非全日制合约专业教师的比例，按性别分，选取部分欧洲国家 …… 121
图 3.5 1995 年到 2014 年间 15 到 64 岁工作人群中固定期限合同工人的比例，按性别划分，所选部分欧洲国家的平均数据 …… 122
图 3.6 临时性就业的发展，按性别划分，选取部分拉美国家 …… 123
图 3.7 临时性就业发展情况，按性别划分，选取部分亚洲国家 …… 124
图 3.8 临时性就业的发展情况，按性别划分，选取部分非洲国家 …… 125
图 3.9 2004-14 津巴布韦零工趋势，按性别划分 …… 126
图 3.10 2013 年前后服务业临时性就业情况，按性别划分，选取部分国家 …… 127
图 3.11 2014 年欧洲不同年龄人群从事非标准就业占所有工作人群的比例 …… 129
图 3.12 2000 到 2015 年欧洲部分国家 15 到 64 岁人群中，固定期限合同员工占所有工人的平均比例，按年龄群划分 …… 130
图 3.13 2012 年部分欧洲国家在临时介绍所工作的平均工人比例，按年龄划分 …… 130
图 3.14 2014 年欧洲 15 到 24 岁工人从事临时性工作的主要原因（按占所有临时性就业原因的百分比形式） …… 131
图 3.15 2007 到 2010 年部分亚洲国家临时性工人占雇佣工人的比例，按年龄群划分 …… 133
图 3.16 青年男女从事雇佣工作和稳定雇佣工作的比例 …… 134
图 3.17 2014 年非全日制工作在青年和中年工人中的发生率 …… 134
图 3.18 2014 年青年男女中非自愿非全日制工作的发生率 …… 135

图 4.1 企业关于非全日制就业的策略及其对质量的影响 …… 152
图 4.2 2010 年前后发展中国家和转型期国家企业使用临时工的情况，临时就业占全部工资就业的百分比 …… 156
图 4.3 2010 年前后发展中国家和转型期国家企业使用临时工的情况 …… 157
图 4.4 2010 年 22 个欧洲国家中企业使用临时工的情况 …… 158
图 4.5 2010 年西班牙和挪威企业使用临时劳动工的情况 …… 159
图 4.6 2002、2006 及 2010 年企业使用非全日制劳动者的情况 …… 160
图 4.7 发展中国家和转型期国家经济部门使用临时性劳动力的情况 …… 161
图 4.8 混合劳动力对企业的风险 …… 166

图 4.9 2005-2013 年与非标准就业相关的事件报道的百分比 …… 167
图 5.1 非标准就业：垫脚石还是陷阱？ …… 178
图 5.2 临时工作的工资惩罚，选自实证结果 …… 180
图 5.3 工资分配中与临时就业相关的工资差距，数据为最近可获得的一年 …… 182
图 5.4 工资分配中与非全日制工作相关的工资差距，数据为最近可获得的一年数据 …… 183
图 5.5 工资分配平均值附近与临时就业相关的工资差距 …… 184
图 5.6 2005~2015 欧盟国家就业人员中从事多项工作的发生率及其趋势 …… 188
图 5.7 非标准就业相关的职业安全与卫生风险 …… 191
图 5.8 临时工人与正式员工在获取社会保障福利方面的差异，数据选自发展中国家 …… 193
图 5.9 标准就业工人和多类型非标准就业工人所接受的由雇主提供的培训，选自部分国家数据 …… 196
图 5.10 从“无合同”到“有合同”的转变，秘鲁（2004-2010）和摩洛哥 (2004–13) …… 207
图 5.11 因非标准就业造成的就业不稳定的证据总结 …… 211

图 6.1 改善工作，支持劳动者 …… 234
图 6.2 填补法规空白 …… 236
图 6.3 法律禁止固定工作中使用固定期限合同 …… 251
图 6.4 固定期限合同的最长法定期限（包括续签） …… 254
图 6.5 不同层次的集体谈判和谈判覆盖范围 2012-13 …… 268
图 6.6 集体谈判的层次和非标准就业 …… 270
图 6.7 就业与社会保护：社会保护覆盖与就业有什么样的关系？ …… 280

表格列表

表 1.1 零工定义类型的实例 …… 22
表 1.2 非全日制工作定义的法律标准 …… 26

表 2.1 选择固定期限工作的原因，欧盟国家，2014 …… 53
表 2.2 私营非正规和私营正规部门的非标准就业分布：喀麦隆、刚果民主共和国和乍得 …… 68
表 2.3 欧盟 28 个国家中选择非全日制工作的原因，2014 …… 74
表 A2.1. 根据对非标准就业中特殊群体的处理方式不同，按地区划分的国家数目 …… 106

表 3.1 双边劳动移民协议谅解备忘录案例 …… 139
表 3.2 2009 年欧盟 27 国永久性工人与临时性工人之比，及全日制工人与非全日制工人之比（年龄在 15 到 59 岁之间），按出生地划分 …… 140
表 3.3 2009 年欧洲不同国籍群体女性的职业集中方向 …… 142

表 5.1 从事多项工作的工人，以及在主要工作之外从事非全日制工作的工人 …… 187
表 5.2 韩国未被社会保障福利覆盖的非标准就业工人百分比，按非标准就业类型划分， 2011 年数据 …… 194
表 A5.1 关于非标准就业形式的劳动力市场转型实证证据概述 …… 220
表 A5.2 关于标准就业和非标准就业工资惩罚方面的实证证据概述 …… 224
表 A5.3 关于标准就业和非标准就业在附带社会福利方面差异的实证证据概述 …… 229
表 A5.4 关于标准就业和非标准就业在职业培训方面差异的实证证据概览 …… 230

表 6.1 非全日制劳动者待遇平等原则 …… 238
表 6.2 临时介绍所工作的待遇平等原则 …… 239
表 6.3 诉诸临时介绍所工作的客观或临时原因 …… 252

表 6.4 法律允许的连续固定期限合同数量 …… 253
表 6.5 最长零工持续时间示例 …… 254
表 6.6 对临时介绍所任务量和任务最长持续时间的限制 …… 255
表 6.7 获得正式雇佣：近期的集体合同范例 …… 272
表 6.8 管理工作组织 …… 273
表 6.9 同酬谈判 …… 275
表 6.10 扩大社会保险覆盖面：政策选择 …… 282
表 6.11 工人有权转向非全日制工作的情况 …… 291
表 6.12 用以解决非标准就业中体面劳动赤字问题的政策措施 …… 294

专栏列表

专栏 1.1 英国的“义务相互性”原则和零工时合同 …… 27
专栏 1.2 隐藏雇佣合同的真实性质 …… 34

专栏 2.1 意大利“蜜月”改革的不利面 …… 51
专栏 2.2 西班牙临时性雇佣的起起落落 …… 51
专栏 2.3 澳大利亚零工就业 …… 59
专栏 2.4 利用非标准就业应对经济波动：乌干达 …… 69
专栏 2.5 临时减少工作时间作为反危机措施 …… 79
专栏 2.6 英国零时工合同 …… 80
专栏 2.7 仔细审视印度的劳务承包：服装和建筑部门 …… 91
专栏 2.8 媒体文化行业中的非标准就业 …… 96
专栏 A2.1 按国际标准就业状况分类 ICSE-93 跟踪非标准就业 …… 107

专栏 3.1 餐饮和旅游业的非标准就业 …… 112
专栏 3.2 荷兰的非全日制工作就业情况 …… 119
专栏 3.3 欧洲教育业非标准就业的起起落落 …… 120

专栏 4.1 梅尔达多纳：雇员的稳定、奉献及成功 …… 163

专栏 4.2 工业事件和罢工行动中的核心非标准就业问题 …… 167

专栏 5.1 工资分配中的工资差距，选用拉丁美洲国家数据 …… 182

专栏 5.2 工资分配中的工资差距，选用亚洲国家数据 …… 184

专栏 5.3 依赖性自雇就业劳动者和道路交通部门分包工人工作时间情况及其对职业安全和健康的影响 …… 186

专栏 5.4 自雇就业工人和欧盟竞争法案 …… 199

专栏 5.5 非正规经济中的工作环境 …… 208

专栏 6.1 公共采购：确保劳动权利的工具 …… 260

专栏 6.2 谈判的层次和结果如何影响谈判覆盖的范围？ …… 269

专栏 6.3 南非零工工人转正：个案研究 …… 273

专栏 6.4 针对青年人的特殊合同？ …… 288

缩略语列表

CEACR	实施公约与建议书专家委员会（国际劳工组织）
CEEP	欧洲雇主和企业公共服务中心
CFA	结社自由委员会（国际劳工组织）
CIETT	国际私营就业机构联合会
DWCP	体面劳动国别计划
ELFS	欧洲劳动力调查
ETUC	欧盟工会联合会
EU	欧盟
Eurofound	欧洲改善生活与工作条件基金会
EUROSTAT	欧盟统计局
EU-SES	欧盟收入结构调查
EU-SILC	欧盟收入和生活条件统计
FDI	外国直接投资
FLSA	公平劳动标准法（美国）
FTC	定期合同
GAO	政府责任办公室（美国）
ICSE	国际就业状况分类
ILC	国际劳工大会
ILO	国际劳工组织 / 国际劳工局
IT	信息技术
LFS	劳动力调查
NDLON	国庆节劳工组织网络（美国）
NSE	非标准就业
OECD	经济合作与发展组织
OSH	职业安全和卫生
SWTS	从学校到工作的过渡调查
TAW	临时介绍所工作
UNICE	欧洲工业和雇主联合会联盟

执行摘要

非标准的就业形式（以下简称“非标准就业”）已成为现代全球劳动力市场的显著特征。

在过去的几十年中，非标准就业的重要性在发达国家和发展中国家都有所提高，非标准就业在各个行业和职业中的应用范围也日益广泛。

非标准就业包括四种与“标准雇佣关系”不同的雇佣安排（见下图）。标准雇佣关系是指全日制、无固定期限，并且构成雇主与雇员从属关系一部分的雇佣形式。

对于一些工人来说，从事非标准就业是一种明确的选择，能够带来积极的结果。但是，对于大多数工人来说，非标准就业会带来不安全感。非标准就业还会给企业、劳动力市场的总体表现以及整个经济和社会发展带来挑战。

想要保障人人享有体面劳动，就需要深入了解非标准就业及其影响。本报告详细讨论了非标准就业的趋势以及结果，并根据国际劳工标准和国家经验推动形成政策建议，确保对工人的保护、企业的可持续发展以及劳动力市场的良好运转。

非标准就业的趋势

非标准就业的增长是多种因素共同作用的结果，体现了全球化和社会变化给劳动世界带来的改变，比如女性在全球劳动力中作用的提高，也体现了法规的变化。法律有时会有意或无意地鼓励非标准就业，比如为企业采取非标准形式就业提供激励措施。在其他情况下，法律可能存在空白或灰色地带，使得非标准工作安排的发展有了肥沃的生存土壤。一些空白出现的原因可能是集体谈判曾经是有些国家规范非标准就业的主要形式，而近年来集体谈判的减少导致了法规层面出现空白。



非标准就业的主要趋势如下：

- 在 150 多个国家中，注册私营企业使用临时工人的平均比例为 11%，大约有 1/3 的受调查国家数据接近该平均数。但使用临时性就业的情况在不同国家大不相同，从约旦、拉脱维亚、挪威和塞拉利昂的不到 5%，到蒙古、秘鲁和西班牙的超过 25%。企业之间采取非标准就业的情况也各不相同：半数以上的企业不使用临时工，同时约有 7% 的企业密集使用临时工（超过一半的劳动力签订的是临时性合同）。
- 女性虽然只占工资就业的不到 40%，但却占到非全日制雇员的 57%。许多女性从事非全日制工作的原因是因为她们可以平衡工作和做家务、照顾家人的责任。在阿根廷、德国、印度、日本、荷兰、尼日尔和瑞士等国家，女性参与非全日制工作的比例比男性平均高出超过 25 个百分点。
- 零工是发展中国家劳动力市场的显著特征，近年来在发达国家的重要性也有所提高。在孟加拉国和印度，近 2/3 的工资就业为零工；在马里和津巴布韦，每 3 名雇员中

就有 1 人做零工。在澳大利亚，零工是一个特定的就业类型，每 4 名雇员就有 1 人做零工。

- 在发达国家，非全日制工作分为“极短工时”或“待命工作”（包括“零工时”合同，无最少小时保障），与发展中国家的零工类似。2015 年末，英国有 2.5% 的工人签订了零工时合同。美国约有 10% 的劳动力从事无规律的待命工作，其中最低收入工人受到的影响最大。
- 临时介绍所工作和其他多方合同关系的数据较少。在有数据的国家中，临时介绍所工作占工资就业比例从 1% 到 6% 不等。亚洲国家在过去的几十年中经历了不同形式的劳务派遣、经纪、分包、外包等雇佣形式的增长。2011-12 年，在印度制造业中，合同工人的比例为 34.7%，而在 20 世纪 70 年代初这一比例几乎可以忽略。

非标准就业会给工人、企业、劳动力市场和社会带来风险

非标准就业，尤其是在非自愿的情况下，可能在多个方面增加工人的不安全感。虽然标准雇佣关系中也存在不安全感，但是相比不同形式的非标准就业来说程度较低。主要发现包括：

- *就业保障。*在有数据的国家中，从临时性就业到长期雇佣的年转变率从不到 10% 到约 50% 不等。国内临时性就业的比例越高，工人从非标准就业或失业转向更好工作的可能性就越小。
- *收入。*与标准就业工人相比，非标准就业工人面临着高额的工资惩罚。对于临时性就业来说，这一惩罚可能高达 30%。非全日制就业在欧洲和美国与工资惩罚相关，但对于拉丁美洲的高技术工人而言，非全日制就业反而意味着工资补贴。
- *工时。*待命工人和零工工人一般对于工时的掌控能力有限，对于他们的工作和个人生活平衡以及收入保障都有影响，因为报酬往往不确定。不确定的时间安排使得他们很难从事第二份工作。
- *职业安全与卫生。*由于受到入职、培训和监管不足、交流不畅（特别是在多方雇佣安排中）以及破碎或有争议的法律责任等因素的综合影响，职业安全与卫生方面存在很大风险。非标准就业工人的工伤率更高。
- *社会保障。*非标准就业的工人有时会被排除在社会保障覆盖的法律范围之外。即使受到法律保护，就业缺乏连贯性以及工时较短都可能导致社会保障覆盖不足，或在失业及退休期间获得的津贴有限。
- *培训。*非标准就业的工人受到在职培训的可能性较小，对其职业发展会产生消极影响，尤其是青年工人。
- *代表权以及工作中的其他基本权利。*非标准就业的工人往往被剥夺了结社自由权和集体谈判权，可能由于法律原因，也可能是因为他们在工作场所的参与度较低。非标准就业的工人还可能面临其他侵犯工作权利的行为，如歧视和强迫劳动等。

非标准就业对于企业和整个劳动力市场以及社会来说也有尚未受到足够重视的重要影响，尤其是当企业密集采取非标准的就业形式时：

- *对企业的影响。*严重依赖非标准就业的企业需要调整其人力资源策略，从关注内部员工的培训和发展转变为在市场上寻找企业需要的技能组合。对非标准就业的过度依赖会导致组织内企业需要的特定技能逐渐衰退，限制企业应对千变万化市场需求的能力。采用非标准就业虽然会产生一些短期成本和灵活性收入，但从长期来看会导致生产力的下降。有证据表明，采用非标准就业更多的企业一般在培训方面投资较少，包括对临时工人和长期雇员的培训，在提高生产力的技术和创新方面也投资较少。
- *劳动力市场和社会。*广泛采取非标准就业可能会进一步加强劳动力市场的碎片化，导致就业大幅波动，给经济稳定带来不良后果。研究表明，临时工人和待命工人更难获得贷款和住房，导致组建家庭较晚。

应对非标准就业中体面劳动不足的政策

本报告以国际劳工标准和国家层面现行实践为指南，在四个政策领域提出应对非标准就业中体面劳动不足的政策建议。

*填补法规空白。*保障非标准就业工人能够得到平等对待非常重要，还能为雇主提供公平竞争的环境。确立最小工时并限制工作安排的不确定性能够为非全日制、待命和零工工人提供重要的保障。立法还需要应对就业误分类的问题，限制部分非标准就业的使用以防止滥用，并确定多方雇佣安排中各方的责任和义务。需要努力确保所有工人均能获得结社自由和集体谈判的权利，无论其合同安排如何。加强政策落实也很重要。

*增强集体谈判。*集体谈判可以考虑到行业或企业的特定需求，所以能够很好的帮助减少非标准就业中的不安全感。但是，需要努力加强工会在这方面的能力，包括提高非标准就业工人的组织能力和代表性。在集体谈判存在的情况下，将其延伸到某一行业或工种的全体工人是一种减少非标准就业工人遭受不平等对待的有用方式。工会和其他组织的联合，都可以是集体回应非标准和标准就业工人所共同关心议题的方式。

*加强社会保障。*各国应完善或调整其社会保障体系，确保所有工人都能从社会保障覆盖中获益。可以采取的措施包括取消或降低最低工时、收入或就业时间的限制，让非标准就业的工人也被包括在内，或在获得社保待遇的缴费标准方面增加系统的灵活性，允许断续缴纳保险费，并增强在不同社会保障体系和就业状态中社保待遇的可转移能力。应该努力实现最低社会保护全覆盖，作为上述措施的补充。

*制定就业与社会政策，管理社会风险，适应改变。*宏观政策应当支持充分的、高效的、自由选择的就业，包括在必要时设立公共就业项目。失业保险项目应该覆盖更多情况，比如经济衰退期间工时减少、工人参与培训而临时缺席等。支持育儿假及其它照顾家人的假期、促进工作从全日制向非全日制或相反的转变过程、提供护理设施等有关政策都能够帮助工人平衡工作和家庭的责任。

* * *

需要制定保障所有的工作安排类型都能构成体面劳动的政策，因为没有任何一种合同形式能够完全不受劳动世界不断变化的影响。虽然未来几年一定会出现新的变化，依赖工作来维持生计以及工作对人们整体福利的影响不会变。因此政府、雇主、工人及其组织有义务通过国家、地区以及国际层面的努力在未来工作的背景下关注上述挑战，朝着推动人人享有体面劳动的目标努力。



纺织厂，约旦扎尔卡附近的 Ad-Dulayl 合格工业区

© 国际劳工组织 /Jared J..Kohler

引言

国际劳工组织于第一次世界大战结束后成立，2019 年是其成立 100 周年之际。在国际劳工组织成立的第一个百年中，世界经历了令人惊叹的社会政治变化和技术进步，使得经济社会取得了前所未有的发展，而劳动世界也随之发生了改变。但是，很多进步结果并未得到广泛共享，许多工人仍面临着工作条件不足等问题，新的工作类型和形式出现不断涌现，工作条件改善的前景面临着新的考验。展望未来，仍有很多重要的问题尚待讨论，如何应对这些挑战？新技术又将如何改变劳动世界并转变人类的大脑和双手在工作中的角色？不过，思考未来时最重要的是要记住，总体而言，围绕工作的基本需求始终存在，并将一直延续下去。

大部分工人希望能够持续性的就业，这样他们就能够得知下一次获得报酬的确切时间。他们希望工作安排能够实现职业和个人生活的平衡，同时提供足够的收入。他们希望能够获得公平的工资，并在报酬方面获得平等的对待。没有人愿意看到他人同自己做一样的工作，却获得更多的报酬。工人希望能够在患病、发生意外事故、失业以及年老时获得保护，希望能够在安全、卫生的工作场所工作，希望能够获得培训和学习的机会，从而提高自己的技能、推动职业生涯的发展。他们还希望能够在工作场所获得代表权，并且享有人性化的待遇。

全世界的雇主和政府不但注意到了以上需求，还日益认识到实现以上需求对于企业的繁荣和整个社会的幸福都有帮助。这就是为什么许多发达国家都在社会对话的基础上推动立法并实施了规范工作的政策，从而使得工人的工作条件得到改善。在发展中国家，虽然政策完善带来的利益尚未广泛传播，但是工作人口中还是有很大一部分已经通过这类发展获益，因此许多工作已经满足或至少接近了上述需求。

在世界上大部分地区，规范就业的法律主要涉及持续、全日制、构成雇主和雇员双方（或直接）从属关系一部分的雇佣形式，这类雇佣形式通常被称为“标准雇佣关系”。标准雇佣关系能够为工人提供重要的保护，也可以帮助雇主构建企业可以依赖的稳定劳

动力，保持工人的才能并从中获益，同时获得组织、指挥雇员工作的管理权。

但是，在过去的几十年中，发达国家和发展中国家都经历了从标准就业到非标准就业的巨大转变。非标准的就业形式（以下简称“非标准就业”）[1] 是与标准就业不同的一类雇佣安排，主要包括临时性就业、非全日制工作、临时介绍所工作和其他多方雇佣关系，及隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业。

许多发达国家的数据都反映出非标准就业的比例出现显著上升。在发展中国家，由于许多工人从事临时性的零工工作，非标准就业工人占劳动力的比例长期居高，但一些过去与标准就业相关的劳动力市场行业也开始出现非标准就业增长的趋势。部分非标准就业缺乏数据，无法追踪趋势，但在公众话语以及许多标准就业和非标准就业的工人对其工作日益增长的焦虑中，仍然可以看到非标准就业的增长趋势。

非标准就业的增长值得关注，因为这些雇佣安排给工人带来的不安全感日益增长，尤其是相比于标准就业而言。非标准就业还会给企业带来一些尚未受到足够重视的重要影响。企业可能会低估非标准就业涉及的管理需求，尤其是在企业劳动力的绝大部分都是非标准就业的情况下。另外，一些做法可能对于个别工人和企业有利，尤其是短期内，但长期来看可能会对经济造成消极影响，包括对创新的投资不足、生产力增长放缓、社会保障体系可持续性面临风险、劳动力市场波动性增加以及经济表现不佳等。这些都是需要引起更多注意的重要社会影响。

非标准就业的增长是多种因素共同作用的结果，体现了全球化给劳动世界带来的改变，世界各地的企业通过全球价值链互相联系、技术发展对这种联系的促进作用、制造业向发展中国家转移以及全世界服务业的增长就是最好的例证。社会变化也是非标准就业增长的因素之一，包括如女性在全球劳动力中作用的提高、不断出现的国际移民，以及一些工人希望其工作和个人生活的平衡能够更加灵活。在某些情况下，企业采取非标准就业是对波动市场需求的合理反应，在其他情况下，采取非标准就业体现了工作场所有关团结和责任的社会规范破裂。

在非标准就业的增长过程中，法律规范发挥了核心作用，有时法律与经济政治力量相呼应，但也有在需要时无法回应的时候。在某些情况下，法律有时会有意或无意地鼓励非标准就业，比如为企业使用非标准就业提供激励措施。在其他情况下，法律可能存在空白或灰色地带，使得非标准工作安排的发展有了肥沃的生存土壤。虽然集体谈判在许多国家仍旧非常重要，但其管理角色近年来逐渐减弱，随之而来的是许多工作场所有关法规的强烈缺失，导致包括非标准就业在内的替代性就业实践的出现。

为了应对全球化带来的挑战，国际劳工组织在 2008 年通过了《国际劳工组织关于

争取公平全球化的社会正义宣言》，呼吁国际劳工组织协助其成员努力“通过促进女性和男性在自由、平等、安全、有尊严的情况下获得体面、生产性劳动，从而达到社会公平”。[2] 体面劳动是指能够获得公平收入的生产性劳动，能够确保工作场所的安全并为家庭提供社会保障，个人发展和社会融合能有更好前景，有表达关切的自由组织参与影响其生活的决定的自由，并且所有女性和男性都能享有机会和待遇的平等。

国际劳工组织认识到工作可以涉及不同的合同形式，其目标不在于标准化所有工作，而是使所有工作都成为体面劳动。随着国际劳工组织进入第二个百年，现任成员有必要反映并适应劳动世界发生的巨大变化，政策措施应当随着劳动世界变化的发生而更新。理解该变化的来源和影响，并反映及更新在当前规范国内国际劳动力市场的法律、政策和制度等内容中，对于保障该变化产生积极而非消极的影响非常必要。

报告结构

本报告旨在增进对非标准就业的理解，并为相应的政策措施提供指南，支持国际劳工组织实现人人享有体面劳动的使命。本报告主要以国际劳工标准为指南，包括指导非标准就业的规定，还参考了涉及工作中的基本原则和权利的八项公约。[3] 本报告旨在提供客观、以实证为基础的世界非标准就业趋势概览，并完善国际劳工组织人人享有体面劳动使命的政策建议。

本报告第一章解释了什么是非标准就业和标准就业，并阐述了非标准就业与非正规性、不稳定性等其他描述工作类型概念之间的区别。本章还给出了不同非标准的就业形式在法律上和实践中的定义。[4]

第二章概述了非标准就业在全球不同国家的趋势和比例，通过讨论影响趋势的经济和法规变化展示了这些趋势的发展。

第三章进一步分析了女性、青年和移民三个劳动力市场的特定群体在非标准就业中的比例，以便更好的理解他们在一些非标准的就业形式中比例过高的原因。

第四章对企业展开分析，讨论企业使用非标准工作安排的动机，并根据可用数据展示企业使用非标准就业的程度。本章还讨论了企业做出上述决定可能造成的影响。

第五章从总体上分析了非标准就业对工人和劳动力市场的影响，阐述了劳动力市场的各种不安全因素对非标准就业工人的影响，以及可能导致的体面劳动不足。本章的发现广泛结合了非标准就业对工人影响的相关文献，并引用了实施公约与建议书专家委员会（CEACR）的评论以及结社自由委员会（CFA）的结论。实施公约与建议书专家委

员会和结社自由委员会是监督成员国落实国际劳工组织标准的两大重要机构。[5]

在最后一章第六章中，本报告基于国际劳工组织标准及世界各国经验提出了一系列政策建议，反映在劳动力市场和经济中推动人人享有体面劳动和平衡工人与雇主需求的具体目标，包括：（1）填补法规空白；（2）增强集体谈判；（3）加强社会保障；及（4）构建就业与社会政策，管理社会风险，适应变化。以上政策旨在提高非标准就业质量，为各种就业状态的工人提供支持。

注释

1 为方便阅读，本报告使用的术语为“非标准就业”，而非“非标准的就业形式”。两种说法含义相同，表示与标准雇佣关系不同的一类雇佣安排。

2 国际劳工组织，1999 年，第 3 页。

3 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）、1949 年《组织和集体谈判权利公约》（第 98 号）、1951 年《同工同酬公约》（第 100 号）1958 年《就业和职业歧视公约》（第 111 号）、1930 年《强迫劳动公约》（第 29 号）及其 2014 年通过的补充议定书、1957 年《废除强迫劳动公约》（第 105 号）、1973 年《最低就业年龄公约》（第 138 号）和 1999 年《最恶劣形式童工劳动公约》（第 182 号）。

4 本报告的信息来源为截止 2016 年 9 月的研究，该日期之后的发展未能反映在报告中。虽然本报告在其法律分析方面尽可能全面，但可能存在无意的遗漏。我们鼓励了解后续发展的读者通过写邮件至：inwork@ilo.org，与我们分享有关信息。

5 实施公约与建议书专家委员会（劳工组织）（CEACR）由独立的高层法律专家组成，每年召开一次会议，旨在评估各国法律及实践与其批准的国际劳工组织公约是否一致。结社自由委员会（CFA）为理事会，由 1 名独立主席和 3 名分别来自政府、雇主和工人的代表组成。该机构负责调查关于违反结社自由的投诉，以及当事国是否已批准有关公约。



呼叫中心工人，泰国曼谷

© 国际劳工组织 /Marcel Crozet

第一章

什么是非标准就业

非标准就业没有官方定义。一般来说，非标准就业是指“标准雇佣关系”范围之外的工作。标准雇佣关系是指全日制、无固定期限、构成双方从属雇佣关系一部分的工作。在某些情况下，研究人员还会将标准雇佣关系定义为在家以外的地方开展的工作。当采用这一定义时，更多任务会被归类为非标准就业，包括电子办公和其他形式的远程办公。

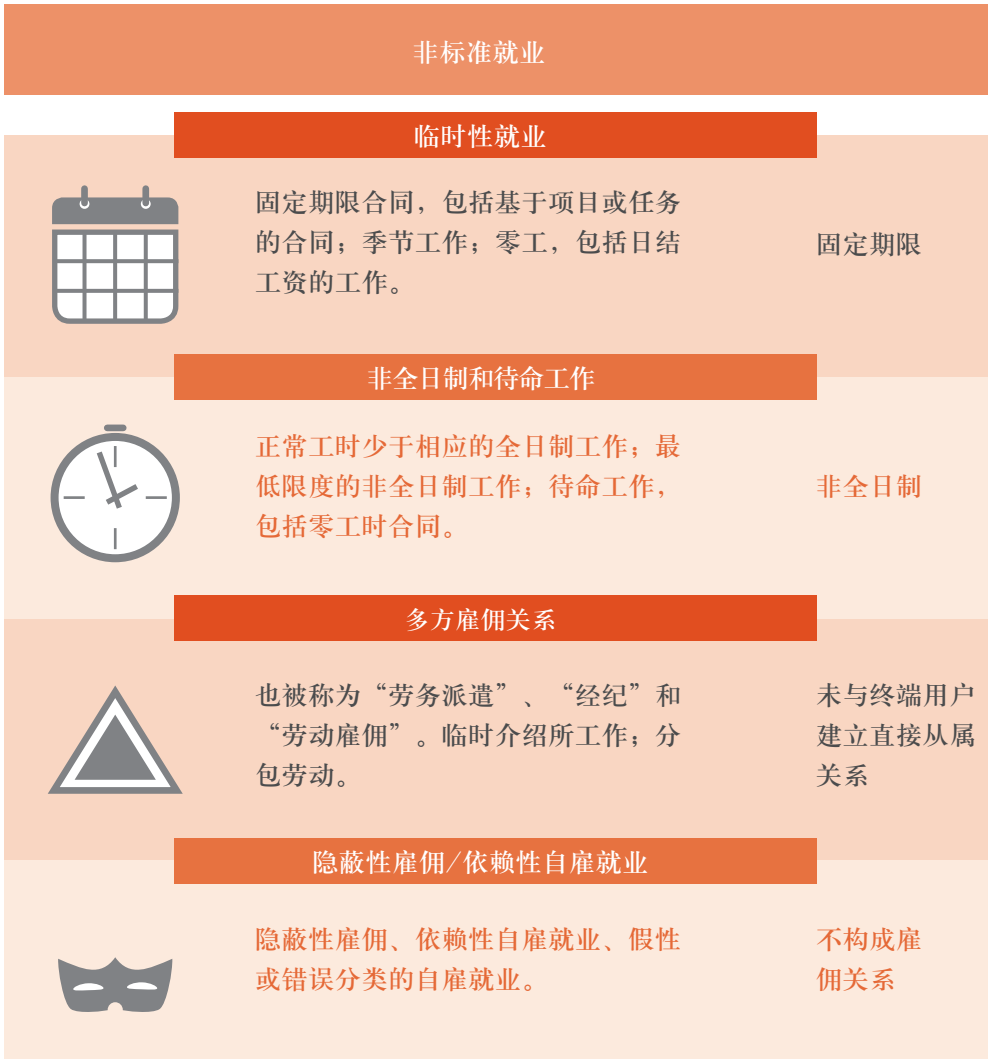
本报告讨论四种非标准就业类型：（1）临时性就业；（2）非全日制工作；（3）临时介绍所工作和其他多方雇佣关系；和（4）隐蔽性雇佣关系和依赖性自雇就业。报告分析主要关注雇员，因此不包括独立自雇人员。

本报告采用的非标准就业分类符合 2015 年 2 月国际劳工组织非标准形式就业专家会议得出的结论，[1] 该会议结论得到了国际劳工组织理事会的承认。因此，以上引用的定义是在国际层面受到广泛认可的。在非标准就业的四个分类下存在不同形式的雇佣安排，其中一些只在特定的国家存在。图 1.1 概述了非标准就业的主要形式及其与“标准”雇佣关系的区别。关于这些分类的具体法律解释稍后将在本章给出。

临时性就业是指工人在具体的一段时间内参与工作，包括固定期限合同、基于项目或任务的合同，以及季节工作或零工，包括日结工资的工作。固定期限合同可以是书面或口头形式，其特征为时限预先确定或可预见。大多数国家都有专门的法律条文对固定期限合同加以规范，包括合同的最大时限、续约次数以及使用此类合同的合理原因。固定期限合同以及基于项目或任务的合同在正规和非正规雇佣关系中都存在。零工是指工人参与极短时间或偶然且不连续的工作，一般时限为几小时、几天或几周，工资也按日或按固定周期的工作安排计算。零工是低收入发展中国家非正规雇佣的显著特征，但最近也在发达国家与“按需经济”或“零工经济”有关的工作中出现。

非全日制就业是指正常工时少于相应全日制工人的工作。许多国家在非全日制和全日制工作的具体法律划分方面有明确规定，从而在法律上定义了非全日制工作。出于统

图 1.1. 非标准就业的不同形式



来源：作者根据国际劳工组织（2015 年 a）的说明。

计原因，非全日制工作一般每周工作时间少于 35 或 30 小时。[2] 在某些情况下，非全日制工作的工作时间很多时候可能非常短，或没有可预见的固定时间，且雇主没有义务提供确定的工时。这些安排在不同国家的合同形式不同，包括所谓的“零工时合同”，但一般统称为“待命工作”。这类工作的主要特征是工时的数量和安排具有高度不确定性。但是因为这些工人大部分都是非全日制工作，所以在本报告中被归类为“非全日制和待命工作”，这些工作安排与零工的定义有所重叠。

当工人为某公司提供服务但不受其直接雇佣时，该现象被归类为涉及多方的合同安排，例如工人受到私营就业中介机构的派遣并从该机构处获得报酬，[3] 但其服务对象为用人企业。在大多数国家，机构会与工人签订劳动合同，再与用人企业签订商务合同。

临时介绍所工人与用人企业通常不构成雇佣关系，但是某些地区会要求用人企业承担与临时介绍所工人相关的法律责任，尤其是卫生与安全责任。用人企业向临时介绍所支付费用，而临时介绍所向工人支付工资并提供社会保障待遇。虽然临时介绍所工人一般被认为处在雇佣关系中，但因为合同涉及多方，可能会对工人权利产生限制或不清晰界定，尤其是工人在用人企业提供服务的时间延长的情况下。

根据国际劳工组织的定义，隐蔽性雇佣形成了“不同于深层现实的表象，其目的在于避免或弱化法律的保护”。[4] 隐蔽性雇佣可以通过借第三方雇佣工人，或通过不与工人签订雇佣合同而与其签订商务合同或合作合同的方式来掩盖雇主身份，同时雇主以一种与工人的独立身份不相符的方式指挥并监督其工作。因此这类工人在雇主有意安排的情况下被误分类为独立自雇人员，但实际上他们却处于从属性雇佣关系中。

当各方未能明确划分权利和责任，或当立法（包括法律条款的解释或应用）存在不足或缺口时，一些雇佣关系可能非常模糊。依赖性自雇就业领域的法律明确性存在不足。工人根据民事或商务合同为企业提供服务但其收入仅依赖于一个或几个客户，有时在工作方式方面接受直接指示。依赖性自雇就业的工人一般不受劳动法或基于雇佣关系的社会保障的保护，但是一些国家已经制定了具体法规保护依赖性自雇就业工人的权利。

因此，“非标准就业”是一个泛指名词，包含了不同于标准雇佣关系的各种合同形式。在许多情况下，最好能够根据不同形式分别分析，尤其是因为应对各种类型可能出现的体面劳动不足，政策手段可能是不同的。但是，在分析非标准就业时建立一个总体框架，在分析两种或以上“非标准”就业等情况下非常有用。比如，一名工人可能与临时介绍所签订了固定期限合同且从事非全日制工作。非标准工作的形式往往相互重叠，所以没有必要一直分别对待。另外，讨论非标准工作合同这个整体也很有价值，在分析和应对不同非标准的就业形式共有的问题时尤其必要。

1.1. 就业法规和“标准就业”的概念

虽然非标准的就业形式集合了几种不同的雇佣安排，潜在的共同点在于它们都不是“标准”雇佣。但是目前并不存在“标准雇佣”的法律定义，“标准雇佣”，或具体而言“标准雇佣关系”的概念来源于雇佣关系的法律规范或“合同化”。标准雇佣关系的概念在 19 世纪后半期出现在英国和其他欧洲国家，在雇佣和自雇之间划清了明确的法律界限。

雇佣关系的法律规范不是根据经济需求而自动产生的，也不是对工人或雇主需求的直接回应，而是随着经济发展而出现并演变的。[5] 英国工业革命塑造了“等级体系的服务模式，起源于《主仆法》，而后影响到普通法”。[6] 英国学者西蒙·迪金和弗兰克·维

尔金森在解释划时代的劳动法演变历史时称：

> 工业革命产生的不是一般性的雇佣合同模式…随着集体谈判和社会立法的影响日益增加以及大规模企业和官僚组织形式的扩散，旧阶级才逐渐失去了力量，“雇员”这一术语才开始逐渐应用于所有赚工资或薪水的人。[7]

16 至 17 世纪《济贫法》的出现推动了社会保护的发展，英国雇佣关系的“合同化”随之而来，并在 19 世纪和 20 世纪初延伸到工人的补偿、社会保险和就业保护等领域。[8] 这些更广泛的社会保护形式出现的原因之一是民主政治的出现使得集体谈判和“一致的社会保险形式”成为可能[9]。随着这些社会保险形式的发展，有必要向雇主施加获取收益以及补偿收入中断的责任。雇员受到雇主的管理控制并获得“最基本的社会参与条件”的观念也随之出现。[10]

雇佣关系赋予管理层在特定范围内指挥劳动力的权利，允许企业对劳动力技能进行投资，这是劳动力作为独立提供的服务时无法达成的。为了投资让工人获得对本企业有用但对其他公司价值有限的技能，有必要建立雇佣关系。工人因此能够确保工作的稳定性和连续性，而企业则能够获得管理特权和权威。相比投资重复性经济交换的做法而言，建立雇佣关系的产出效率更高。

雇佣关系的出现，加上有限责任制释放出的重要资金资源，推动了垂直整合的“现代商业企业”的兴起。[11] 同时，大规模企业的出现也为雇佣关系内社会保护的扩大提供了机会。因此国家“成为了固有的合同第三方，负责通过社会保险体系调节经济不安全感给整个劳动力群体带来的风险，并通过社会保障缴纳和收入征税支持福利服务的公共供给”。[12] 因此，在英国普通法体系中，法院开始将雇佣看作一种“关系”合同，可以长期维持，而且各方都有共同的承诺。[13]

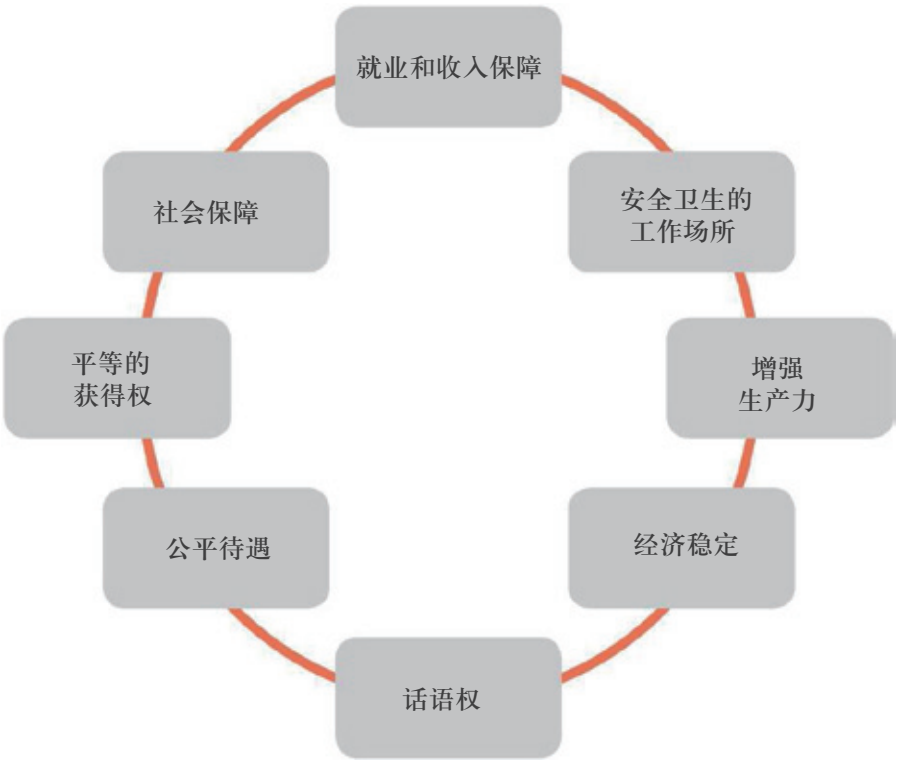
在大陆法系中，雇佣关系同样是随着经济发展而出现的，大部分情况下与规范其他合同的已有原则不同。具体法规围绕着就业而建立，同时融合了管理控制的原则和保护元素。[14] 随着垂直整合企业的出现，“多个法律体系划定了雇主的法律概念边界，且与开展工作的经济组织边界相重合”。[15] 这一做法加强了“双方”雇佣关系的构建，即一名工人和一个雇主之间，由负责经济组织的雇主向工人施加影响，并承担该雇佣关系中产生的责任。

如上文所说，“标准”一词并未出现在任何规范就业的法律文本中，但就业法规已逐渐将“标准”看作世界经济和商业巨大转变的一部分。随着这些转变出现的还有一种观点，即工作要能够满足一个人的“基本需要”。因此工作要能够提供稳定、充足的收入来养活家庭，并在退休后提供保障。[16] 因此，雇佣关系与社会保险体系的配合设计开始成为全日制、无固定期限、从属就业关系的假设基础。

从法律分类的立场来说，雇佣关系“与一个人和另一个人的从属关系有关，无论是通过英国法院设计的‘对照试验’，还是法国和其他大陆法律体系的典型‘法律从属关系’，所有国家对于雇佣合同的定义都有一个前提，即基于内在的雇主与雇员之间的垂直权力关系的工作范式。”[17] 但在过去的几十年中，组织形式发生了巨大的变化，部分商业实践的出现导致雇佣关系只能双边建立的概念开始承受压力，[18] 基于严格的等级控制的法律测试也有所放松。[19]

这些社会经济变化让人们重新开始思考应当如何应对垂直整合企业的去整合化导致的法律和社会保护的缺失，以及因此导致的原本集中于单一雇主的管理特权功能分散到

图 1. 2. 雇佣关系的多种功能



来源：改编自 Rubery, 2015 年。

多个商业实体的变化。[20] 另外，这些变化“限制了大多数早期定义的雇员或薪水工人的狭窄定义”，[21] 也就是基于从属关系的定义。在本章以及第六章的讨论中，这种变化一方面使得普通法系国家（比如美国）的法院开始建立比原有对照试验更丰富的新“多因素”测试，而大陆法系国家（比如意大利和法国）开始采用从属关系的“扩展”概念。另一方面，这种变化使得依赖性自雇就业工人的数量增加，促使发达国家的立法者将劳工和社会保护拓展到这些群体，尽管他们并没有达到法律规定的雇佣关系标准。[22]

随着雇佣关系存在多重目的的观念得到承认，社会保护也开始向多种就业群体提供，上述做法也得到发展。图 1.2 的节点展示了雇佣关系产生的各种相关功能，反映了就业的多重目的。首先最重要的是，雇佣关系能够通过保障工作的连续性、在大多数国家要求提供解雇的合理原因，从而提供“就业和收入安全”。就业和收入安全是标准就业（有固定工时、无固定期限，因此保障了收入的连续性）和一些非标准的就业形式（工时变化较大且无法保证，或无法预期特定日期或事件之后能否继续保持雇佣关系）区别最明显的方面。通过建立雇佣关系，工作收入将受到工作时间、最低工资的法律或集体谈判协议等方式的规范，从而达到与工作相符合的体面补偿收入水平，并保障工人及其家人的福利，而规范解雇的法律旨在保障工人不受到随意、不公正的解雇。

顺时针看图 1.2，第二个节点“安全卫生的工作场所”是指保障工人的安全卫生虽然是雇主和工人的共同责任，但主要应在工作场所加以规范，并通过雇佣关系得以保障。遵守职业安全和卫生规定需要在生产过程中做出具体改变：工人的参与非常重要，双方共同组建的关于职业安全和卫生工作委员会能够帮助避免不必要的风险。国际劳工组织标准能够保护工人权利，拒绝不安全工作，但当雇佣关系模糊或不存在，或工作场所与主要雇主提供的工作场所不同时，这一点很难保证。

第三个节点“增强生产力”是承认雇佣关系中劳动力是“生产准固定成本”，也就是不完全变化的成本，只有在劳动力“以服务的方式”雇佣时才会产生变化。[23] 因为存在这些固定成本，企业才有动力通过投资劳动力的技能和完善技术和组织形式来提高生产力。安全卫生的工作场所不但能够通过典型的组织形式改善来提高生产力，还能避免因事故和疾病造成的大量开支。

第四个节点“经济稳定”是无固定期限雇佣关系带来的就业和收入安全的结果。由于收入可靠且可预见，工人可以投资住房并购买其他产品和服务，从而促进整体需求的增加，推动经济的增长、稳定和繁荣。另外，就业保护的立法和企业对工人技能的投资意味着雇主不一定会在经济衰退刚出现就解雇工人，从而减缓了失业以及衰退带来的消极经济影响。

继续沿着圆圈看，雇佣关系为工人提供了在工作场所发出集体“声音”的机制。工会代表权使得工人有机会提出关切，对于工作场所的安全问题尤其重要，而工人的集体谈判权则让他们有机会在一个与雇主更平等的立场上就工资、工时和其他工作条件开展谈判。[24] 工作场所的“话语权”往往是民主的重要支柱，因为表达关切能够让工人获得更平等、更公平的结果，从而建立产生更广泛社会影响的社会规范。

许多支持工作场所“公平待遇”的机构是基于对雇佣关系的承认。“公平待遇”的机制包括争端解决体系、劳工法庭和法院等，为工人应对遇到的不公平对待（比如薪水

歧视）提供法律保护，也提供了补偿的机会。

“平等的获得权”意味着“雇主是就业的守门人；雇主的雇佣、选择和保持策略决定了就业的获得权”。[25] 禁止就业和职业歧视的法律限制雇主歧视不同种族、肤色、性别、宗教、政治观点、出生国家、社会出身、年龄和性取向的雇员，[26] 保障劳动力的包容性。以上法律能够为反对排外和边缘化提供重要保障，但其范围往往限定在雇佣关系中。

最后，“社会保护”虽然有时候会被误认为是雇佣关系的唯一功能，但它具有非常必要的作用。一些社会保护形式经常是在雇佣关系之外提供的，但也有一些形式，比如失业津贴、工人补偿和养老金是与就业相联系的。这些项目是完整社会保障体系的必要成分，能够构建更高层次的保护。

这些雇佣关系的主要功能并不仅限于“标准”雇佣。但是，在本报告讨论的一些非标准就业，尤其是比较零散的工作形式中，达到收入和就业安全存在一些困难，圆圈中的其他节点也会受到影响，比如社会保护、生产力增强和经济稳定。另外，根据非标准的就业形式的规范制定和遵守程度，平等的获得权、安全卫生的工作场所、公平对待和发言权可能会受到影响。

虽然“标准”雇佣形式不是法律概念，但在发达国家这一概念已与典型的男性“养家”形象广泛联系在一起。将全日制、无固定期限和从属雇佣归类为“模范”或“标准”雇佣的趋势，以及相关劳动保护的发展，在家庭以外的带薪工作和家庭内部的无薪照顾活动方面造成了劳动力市场中的性别偏见。在这种未被言明的“性别合同”中，男性被预设为养家的人，而女性是照顾家庭的人。[27] 因此，女性往往被归类在“带薪工作的边缘”。由于需要承担照顾家庭的责任，女性总被认为无法承担全日制工作，而且这些责任会阻碍她们从事全日制工作。[28] 另外，一些法律和标准的最初目的就在于限制女性的工时，并在女性主导的行业中设置比同等男性工人更低的最低工资，实际上通过立法固化了女性在家庭和劳动力市场上的二等身份。[29] 出于以上原因，女性在劳动力市场中的参与一般是采取非标准就业的形式，第三章中会讨论这一问题。

标准雇佣关系概念的另外一个缺点在于该概念与发展中国家相关。发展中国家工资就业更受限制，往往采取零工的形式。对于经济发展水平较低的国家来说，通常说的“标准”雇佣并不标准。但是，发展中国家的雇佣关系法规与发达国家相似，很多适用于发达国家的非标准就业对工人、企业和劳动力市场影响的关切也同样适用于发展中国家。虽然一些非标准的就业形式（比如零工）在许多发展中国家都是劳动力市场的常见特征，其他形式（比如临时介绍所工作）在过去的几十年中也开始逐渐出现。

1.2. 发展中国家的非标准就业及其与非正规性的交集

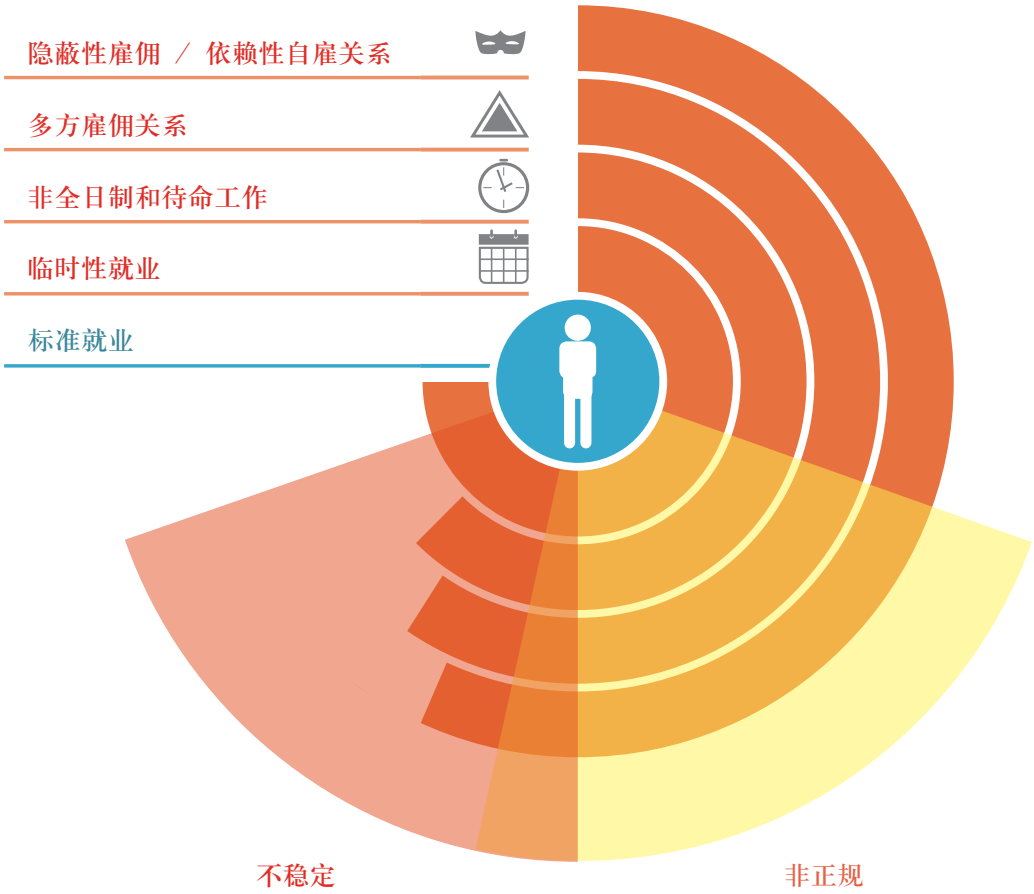
大多数关于发展中国家劳动力市场的讨论不是集中于区别标准和非标准就业，而是就业是否正规。正规性和非正规性与非标准就业类似，都是指代一类多样就业安排的泛指名词。在 2015 年国际劳工组织《从非正规经济转向正规经济建议书》（第 204 号）中，非正规性是指工人和经济单位在法律上或实践中开展的未被正规就业安排覆盖或全面覆盖的所有经济活动。国际劳工统计学家大会（2003）给出的非正规就业定义包括：（1）个体劳动者和在自己的非正规行业企业中工作的雇主；（2）做出贡献的家庭工作者；（3）非正规生产合作社的成员；及（4）从事非正规工作的雇员。从事非正规工作雇员的雇佣关系为：

> …在法律上或在实践中不受国家劳工立法、收入征税、社会保护或特定就业津贴权利的影响（解雇提前通知、解雇补偿款、带薪年假及病假等）。可能出现的原因如下：不申报工作或雇员；零工或有限短工时的工作；工时或工资低于特定阈值的工作（例如低于社会保障缴纳的最低标准）；非法人企业或家庭内部人员雇佣；雇员工作场所在雇主企业之外（例如未签署就业合同的外部工作人员）；或不使用、未施行或因为其他原因未遵守劳工法律的工作。定义雇员非正规工作的操作标准需要根据国家情况和数据可获得性决定。[30]

从以上定义中可以明显看出，由于许多形式的非标准就业都未在法律上或在实践中提供法律保护，因此非标准就业与非正规就业中存在重要交集（图 1.3）。在许多发展中国家，大部分劳动力都常常采用自雇或零工、家庭雇工或家政工人等非正规方式雇佣。正规、“标准”工资就业确实存在，即使在低收入、以农业为主的国家也一样，但在很多情况下主要存在于公共部门，包括基本服务和制造业。但是，就业关系的概念与发展中国家仍然息息相关，因为无论贫穷还是富有，对于所有国家来说就业关系是劳动法的基础。因此，即使发展中国家很多工人从未“根据‘传统’劳动法保护的产业就业模式开展工作”，[31] 标准雇佣关系仍旧是劳动法的核心，也是世界上大部分国家追求的目标。[32]

标准 / 非标准和正规 / 非正规概念之间存在重要的区别，需要分别考虑。因此，本报告未将所有非正规就业安排归类为“非标准”。发达国家关于非标准就业的部分研究将自雇就业归类为非标准就业。[33] 在发达国家的背景下这一说法可能成立，因为自雇就业不构成劳动力的较大部分，而且在欧洲和北美的许多国家都开始兴起“自雇就业”，但大部分都是隐蔽性工资工作。[34] 但是从全球层面来看，自雇就业的大范围出现并不是工资就业误分类的结果，而是经济发展程度较低的直接结果以及随之而来的工资就业机会的缺乏。在缺乏工资就业机会的情况下，许多工人依靠自雇就业生存。应对非正规自雇就业的政策措施，无论是直接面向工人（通过将社会保护的范围拓展到个人或提供支持其业务发展的资金和培训）或是作用在宏观经济层面（推动国民生产总值增长从而促进从自雇就业向工资就业的转变），都与发达国家应对伪自雇就业的政策不同。另外，

图 1. 3. 非标准就业与非正规性和不稳定性的交集



来源：作者的图表

对于真正的自雇就业而言，雇佣关系并不存在，许多自雇人员在市场上独立、辛勤地生产并销售商品和服务。

因此，本报告未将真正的自雇就业纳入非标准就业的考虑范畴中，但纳入了隐蔽性雇佣关系（也被称为“假”或“伪”自雇就业）以及“依赖性自雇就业”，即在某些地区存在特定的法律规范，并设有部分劳动保护。这两种特定的“自雇就业”形式随着过去的几十年中新商业实践的出现而出现，经常与企业风险转移有关。工人仍旧以某种形式依赖企业，因此工人与企业的关系处于灰色地带，需要相应的政策措施。[35]

另外，本报告将从事无固定期限就业安排的工资工人定义为“标准”，尽管他们的就业合同并未在公共部门注册，或者说他们受到“非正式”雇佣。虽然该雇佣形式主要受社会规范的约束，此类工人仍有希望继续被雇佣。另外，大多数地区承认口头、默示雇佣安排为合法的雇佣关系。虽然处于默示雇佣安排下的工人不太可能在无正当理

由被解雇的情况下寻求补偿，但这种雇佣关系在大多数法律范围内仍被看作是“标准”的雇佣关系。

无论正规或非正规，临时合同都被看作非标准就业，因为其雇佣关系的本质是非延续性的，且大部分地区授予临时工人的法律权利不同。在发展中国家，临时性就业的主要形式是零工。虽然临时性就业并非“新”现象，也主要以非正规形式存在，但在许多国家是受到法律规范的（见第 1.4 节）。另外，在一些发展中国家，正规、固定期限合同的使用日益增加，替代了无固定期限合同安排，第二章会讨论这一现象。因此虽然工作“正规”，其性质却从标准变为非标准。一些发展中国家还经历了外包安排的增长，其中许多都是非正规安排。一些学者将这一现象称为“正规经济的非正规化”，因为这一现象还意味着过去正规、标准的工作已经开始被非标准且往往非正规的工作取代。[36]

最后，虽然家政工作等职业分类的非标准就业比例较高，本报告并未单列家政工作，因为分析的关注点在于雇佣关系的形式，而非特定的职业。家政工作受到 2011 年生效的两个国际劳工标准约束，分别为 189 号公约及其相应的 201 号建议书，该标准加速了全球推动家政工人享有“体面劳动”的努力。[37] 家庭工作有时也被看作非标准就业的一种，但本报告同样未单列此类别。家庭工作受 1996 年《家庭工作公约》（第 177 号）约束，并且与家政工作类似，一般由特定的法律法规约束。

1.3. 非标准就业与不稳定就业的区别以及应对工作不安全感的需求

非标准就业有时被称为“不稳定就业”，但是二者之间其实存在重要差异。虽然“不稳定性”存在不同的定义，典型理解包括低薪（尤其是工资水平不高于贫困线且不稳定）、不安全（指工作延续性不确定，失业可能性高）、工人掌控程度低（比如工人个人或集体均对其工作条件、工资或工作节奏无话语权）、无保障（指工作以及职业安全和卫生、社会保护、歧视或其他正常雇佣关系中的工人享受的权利等方面不受有关法律或集体合同保护）。[38] 不稳定就业的决定性特征是与工作相关的风险由工人承担，而非雇佣工人的企业承担。[39] 另外，不稳定性往往与特定的人口特征有关，所以工人的性别、种族、出生地等特征使得他们开始就被引导到不稳定工作领域。一些领域常常与不稳定就业联系更加紧密，在某种程度上反映了不同行业法规的严格程度，包括是否存在工会代表权和集体谈判权等。[40]

不稳定性与非正规性一样，在标准就业和非标准就业中均存在[41]（见图 1.3）。需要牢记的是，虽然“标准就业”是讨论非标准就业的参照，但是不同国家之间以及国家内部的“标准”工作条件也存在差异。许多从事“标准”工作的工人可能落入不稳定的情况，比如工资是否徘徊在贫困线附近、工作持续性是否不确定、工作是否会带来职业

图 1.4.　潜在工作不安全感的七个领域



来源：作者的说明。

伤害等。采用“标准”一词作为参照不是因为其工作条件一直较好，而是新的合同形式已经出现，与标准工作的主要特征（持续性、全日制、构成双方雇佣关系的一部分）存在差异。但是，正如标准工作也可能会不稳定，非标准工作也不一定不稳定，二者之间不存在同步关系。非标准就业是一种合同形式，而不稳定性是指工作特性。然而，二者都能“反映不断变化的就业条件和现有或必需条件的缺失”。[42]

与其给非标准就业贴上不稳定的标签，考虑工作可能带来的不安全感更有用，标准或非标准工作都是如此。本报告根据国际劳工组织过去开展的工作[43]总结了七种潜在的不安全感。这些不安全感（见图 1.4）涵盖了许多受国际劳工组织标准规范的领域，为分析非标准就业中潜在的体面劳动不足提供了有用的标准。

1. *就业*。就业不安全感是关于保持被雇佣状态的关切，或者失去获得收入工作的风险。在解雇不存在障碍或障碍非常有限，或对继续就业的期待较低时，就业面临的风险较高。工人失去工作后在劳动力市场前景有限时，风险同样较高。

2. *收入*。收入不安全感可能来源于收入太低导致无法满足“最低生活工资”，[44]也可能来源于未来收入不确定，比如工作不确定。

3. *工时*。工时过短、过长或不断变化都会给工人带来具体的问题。工时过短或无法预料会导致收入不足；工时过多会给工人的安全和卫生带来风险，还可能会导致工作

和个人生活平衡的冲突；工时不可预料，尤其是当工人对其工作安排没有发言权，或者无法影响工时设置时，也会导致工作和个人生活的冲突，并在安全和卫生方面造成反弹，并导致收入不安全感。另外，一些排班方式也会造成工人与工会或其他工人交流的障碍，从而阻碍了工人表达关切的代表权。

4. *职业安全和卫生。*职业安全和卫生方面的不安全感来源于工人未受到职业安全和卫生条款的任何保护或足够保护。职业安全和卫生条款不仅能够在出现危险或工作相关的疾病和工伤时提供保护，还能在工作总体情况可能影响健康和福利的情况下发挥作用。职业安全和卫生的培训不足会加剧该风险。

5. *社会保障覆盖。*社会保障覆盖方面的不安全感可能来源于未受到社会保障覆盖或覆盖不足。该现象的出现可能是因为部分覆盖或缴纳要求较为固定，使得一些工人被排除在外，无法享受津贴。

6. *培训。*有关培训的不安全感反映了无法获得任何或足够培训机会的关切，而培训机会可以开发技能，帮助工人获得职业发展和职业晋升。

7. *代表权和其他工作中的基本原则和权利。*代表权不安全感涉及工人面临的行使被工会代表的权利和受到集体合同保护权利的障碍，包括无法抵御加入工会可能受到的报复。该内容还涉及行使其他三种基本工作权利的能力：消除就业和职业歧视、消除强迫或强制劳动，以及废除童工。[45]

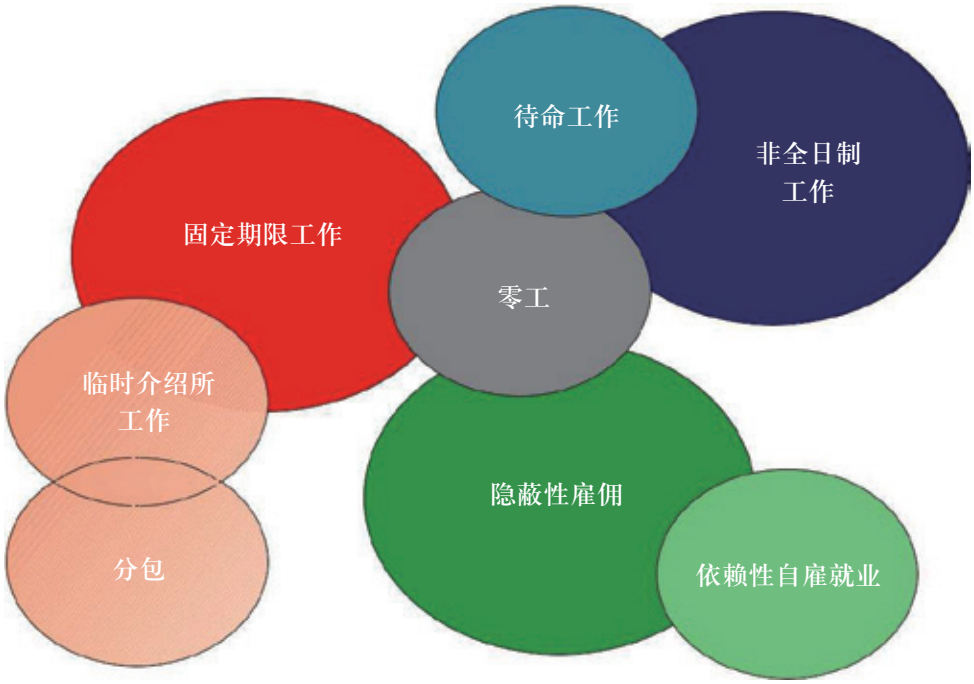
本报告接下来将讨论不同非标准就业种类涉及的特定不安全感，其中一些可能比另外一些更明显。部分不安全感来源于规范就业安排相关的法规，因为某些地区提供的法律保护相比标准雇佣关系而言较为有限。本报告第五章将会具体分析非标准安排下的工人受到这些不安全感影响的方式和程度。下一节将具体介绍世界各地不同类型的非标准就业，包括其法律定义。

1.4. 定义法律和实践中的非标准就业

本报告分析的四种非标准就业类型涵盖全球范围的各种雇佣安排。本节将根据不同地区对非标准就业的法律定义，广义地描述其界定方式和常见用法。在开始具体描述之前，有必要先讨论不同非标准就业形式之间的相互关联。

正如上文所说，一种工作关系当中可能同时出现两种或多种非标准就业维度，比如非全日制工人（part-time worker）可能与私营就业中介机构（private employment agency）或分包商（subcontractor）签订了固定期限合同（fixed-term contract）。但是

图 1. 5.　非标准就业的法律形式



来源：作者的说明。

重要的是，非标准的就业形式与法规立场有关。图 1.5 用三个主要的圆圈展示了固定期限工作（fixed-term work）、非全日制工作（part-time work）和隐蔽性雇佣（disguised employment）的法律关系，并用周围的小圆圈代表多方合同安排。

第一个大的彩色圆圈是固定期限工作。固定期限工作是非标准就业的重要形式，不仅在数量上占较大比例，而且国家层面的有关法规一般都以固定期限工作作为所有非标准的就业形式的参考。

涉及多方的合同安排（contractual arrangement involving multiple parties），尤其是临时介绍所工作（temporary agency work）和分包工作（subcontracting），包含在周围的小圆圈中。临时介绍所工作与固定期限合同有所重叠，因为在许多国家，临时介绍所工作是中介机构和工人之间可以建立的唯一合法雇佣安排形式，而其他涉及多方的关系往往在法律上和实践中都较为模糊，尤其是分包。

第二大的彩色圆圈代表非全日制工作，是另外一种重要的非标准的就业形式，其重点不在于相关各方，或者雇佣合同的长度，而是在于工作时间的长度。许多国家给出的非全日制工作法律定义都是工时少于相应的全日制工人，且有时会设定具体的界限。非全日制工作与另外两种形式有关：零工（casual work）和待命工作（on-call work）。

零工一般与发展中经济体相关，常常是劳动法具体条款的约束对象。但是零工安排在发达国家也开始逐渐增加，[46] 一般采用待命安排的形式，比如零工时合同。[47]

待命工作的特征是工时经常变化且无法预见，从零小时到全日制不等，不但与零工有所重叠，也与非全日制工作有所交叉。

第三大圆圈代表隐蔽性就业（disguised employment），也被称作伪自雇就业（bogus self-employment），是指雇主非法按照独立承包商（independent contractor）的待遇对待工人，并隐藏工人作为工资雇员（wage employee）的真实状态。

依赖性自雇就业（dependent self-employment）看起来与其他非标准的就业形式在法律上并不相关，因为主要涉及的工作安排与正常的从属雇佣关系不同。下文将会解释，此类工作形式往往处于就业和自雇就业（self-employment）之间的法律灰色地带，与隐蔽性雇佣关系之间的界限往往不够清晰、无法鉴别。在考虑这类钟形式的非标准就业时，需要特别注意。有些国家为这类工人颁布了特定的规章，在自雇就业与工资雇佣之间创造了一个中间地带。

1.4.1. 临时性就业

固定期限工作

固定期限是指雇佣安排的终止直接或间接地与某些条件相关，比如特定日期、特定事件或完成特定任务或项目。固定期限或临时雇佣合同不受国际劳工标准的直接约束，但 1982 年《终止雇佣公约》（第 158 号）要求必须为固定期限合同提供足够的保护措施，防止仅出于避免提供公约要求的保护措施的目的而采用固定期限合同的做法。

在地区层面，对固定期限工作规范最具体的是 1999 年 6 月 28 日出台的“欧盟理事会第 1999/70/EC 号指令：关于由欧洲工会联盟、欧洲工业和雇主联合会联盟和欧洲雇主和企业公共服务中心缔结的有关固定期限工作的框架协议”。该指令承认无固定期限合同是雇主和工人之间雇佣关系的普遍形式，将来也一直会如此，但是固定期限雇佣合同在某些情况下可以共同反映雇主和工人的需求。该指令将“固定期限工人”定义为“与雇主直接签订雇佣合同或建立雇佣关系的人，其中雇佣合同或关系的终止取决于客观条件，比如到达特定日期、完成特定任务或出现特定事件”。[48] 因此，由临时工作介绍所派到用人企业工作的工人不包含在该范围内，受到另外的指令约束（见下文）。

在大多数国家，固定期限合同不但受到特定法律条款的约束，还会受到企业、行业或国家层面集体合同的约束，北欧国家情况即是如此。此类法规包括规定最大时长或限

制过度使用固定期限合同等，具体实例见第六章。

零工

零工是指在极短时间内或偶尔且不连续开展的工作，一般按小时、天数或周数计算。零工通常属于非正规就业，而且经常被认为处在就业法规管辖范围之外。但是，关于国家劳动法律的比较研究显示，零工和日结工作在全球 40 多个国家中都有明确的定义或规范，大多数都是发展中国家，但是发达国家也会出现零工安排及有关规范。无需多言，规范零工和日结工作的有关条款实施情况各不相同，有些情况下甚至完全不存在。

虽然关于零工的国家法规系统性概览不在本报告的讨论范围之内，[49] 研究国家对零工和日结工资工作的定义可以帮助我们更好地理解目前面对的问题以及规范这些现象可以采取的措施，还可以了解包括发达国家在内的各国大致状况，从而研究各国劳动力市场中的零工安排（包括待命工作），本章及第六章随后将讨论这一议题。

待命工作，包括零工时合同，将与非全日制工作一起分析，因为这些工作形式都被囊括在所谓的“边缘化的非全日制工作”的重要政策维度下，与工时较短且不可预见的特征相关。还需要记住，本节开头已经讨论过，非标准的就业形式之间可能存在边界模糊的情况，因此不能被看作泾渭分明的法律分类。因此，一些工作安排可能介于两种或多种非标准工作形式之间。待命工作就是如此，与零工 [50] 和边缘化的非全日制工作之间存在许多共同点。[51]

零工或零散性雇佣虽然在很多地区都被看作一种特定的雇佣形式，但却不存在共同的法律定义。然而我们仍旧能够发现一些模式，比如存在工作的临时性、间歇性和零散性的共同点。按照《柬埔寨劳动法》的规定，零工主要“开展不稳定工作”，“一般在短时间内完成的特定工作”，并且“临时性、间歇性及季节性地开展工作”。在其他情况下，临时性地要求往往与最大时长相关，比如在哥伦比亚。有时候（比如在博茨瓦纳），法律仅仅规定最大时长。

零工定义中另外一个常出现的因素是，零工工作活动需要与雇主日常或永久性商业活动分开。比如在多米尼加共和国，法律对零工的规定是指“考虑运营的本质或应对临时状况”而雇佣流动性或偶然性劳动力。

在一些非洲国家，零工雇员或工人被明确定义为按日或按小时雇佣的人员。比如《肯尼亚雇佣法》将“零工雇员”定义为聘用条件包括每日结束时支付薪水、聘用时间不超过 24 小时的人。在斐济，零工是指聘用条件包括每日结束时支付薪水，且“支付薪水后 24 小时之内不得再次聘用”。

在其他情况下，法律在提及零工时并未给出明确定义。此时有关因素主要由二级立法、法院或国家实践决定。表 1.1 总结了一些零工定义的实例。

表 1.1. 零工定义类型的实例

定义类型	国家
只有提及，未给出一般法律定义的零工（法语表述为 travail occasionnel，西班牙语为 trabajo ocasional）	安哥拉、哥斯达黎加、海地
临时性、间歇性、零散性工作	孟加拉国、伯利兹、柬埔寨、突尼斯、委内瑞拉玻利瓦尔共和国（“委内瑞拉”）
最大固定时长	博茨瓦纳、巴布亚新几内亚、津巴布韦
雇主一般或永久性活动之外的具体工作或任务	多米尼加共和国
法律规定按日或按小时聘用的零工工人	贝宁、斐济、肯尼亚、斯威士兰、乌干达

来源：De Stefano, 2016 年 a。

但是更多情况下，零工的定义是以上各种标准的组合。比较常见的定义是限制最大时长且要求工作活动在雇主永久或一般性商业活动之外。中东国家（比如埃及、利比亚、阿曼、沙特阿拉伯和也门）情况如此，在拉丁美洲（比如哥伦比亚和厄瓜多尔）也存在。[52] 在其他国家，上述标准可能会与其他标准组合：比如在利比里亚，“零散性劳动力”是指“雇佣时间不超过一个工作日的不熟练劳动力”。

零工和其他有关概念

一些地区对“零工”没有明确的概念，但对按日或按小时计算的工作有所规范（比如加蓬、黎巴嫩和圣卢西亚），形式往往与其他地区对零工的规范类似。中国对待非全日制工作的方式在此处值得特别提及。中国的《劳动合同法》将非全日制雇佣定义为“*报酬主要按小时计算的劳动形式*，平均每个工人每天的工时不超过 4 小时，每周为同一雇主工作的工时总计不超过 24 小时。”非全日制合同不需要书面签订，可以“随时”终止；另外，非全日制工人无权获得遣散费。根据这一点，以及按小时计算报酬的做法，使得一些评论员将此类工人定义为“零工工人”。[53]

一些法律将零工纳入定义更为宽泛的固定期限工作当中。比如《吉布提劳动法典》要求将临时工人（*travail-leurs à titre occasionnel*）纳入固定期限合同规范的范围内。中

非共和国、尼日尔和多哥也都对按日和小时计算的工作合同有类似的规定。在其他国家，因为有开展零工的需要，因而法律明确要求签订固定期限合同：佛得角和萨尔瓦多情况都是如此，埃塞俄比亚法律则要求合同对计件工作设置明确的期限，尤其是在“非常规工作”和“不构成雇主永久性活动一部分、但需要间歇性开展的偶然性工作”。

发达经济体中的零工

如上所述，零散性、间歇性日结工作的定义和法规在发展中国家更为常见。但是，零工形式在发达经济体中也存在。由于许多零工形式都包含不稳定合同以及工人以非正式形式“应邀”参与工作的情况，零工有时会与“待命工作”相重合，本节随后将会讨论这一问题。

零散性雇佣的必要特征已经在许多普通法系国家传播开来。在新西兰，零散性雇佣的性质在一次里程碑式的法律判例中有明确的阐述，法院称：“在普通法中，零工的本质是雇佣关系只在工作或聘用的一段时间内存在，各方无义务在该时间范围之外对另一方承担责任”。对于法院而言，各方将其关系定义为零散性雇佣并不影响其雇佣安排的本质。[54] 确实，“在各方行为导致未来各方出现对于提供或接受工作的合理期待时，各方均有责任满足以上期待”。[55]

澳大利亚有 24% 的雇员为零工工人，但 “零工雇员”不存在准确的普遍定义。[56] 澳大利亚联邦法院 2011 年确认，“零工雇员”是指“只在雇主要求下工作的雇员”，并且“零散性的实质是，公司不就雇员的雇佣时长或雇员的工作天数（或小时数）做出提前承诺”。[57] 在《2009 年公平工作联邦法案》（修订稿）中，零工工人无法享有一系列权利，包括年假、带薪事假 / 护理假、终止就业提前通知以及遣散费等。但是，零工工人可以享受所谓的零工费，即比相应的全日制或非全日制工人的时薪更高。零工费被看作是对工作不稳定和缺乏部分权利的补偿，但其效果不应被过分高估。据报道，许多零工工人并未收到更高的报酬，而且无法享受其他雇员拥有的福利。[58] 零散性就业的法律概念也在英国存在；[59] 英国的一些零工安排采取所谓零工时合同的形式，接下来的第 1.4.2 节将讨论待命工作相关的零工时合同。[60]

一些地区采用了“简化”工作安排，导致工人无法获得全面的就业保护。比如罗马尼亚在 2011 年出台了关于日结工资的工作的法规，指出日结工资的工作指开展“偶然性的不熟练工作活动”，且多为“次要性、零散性、偶然性”开展。[61] 从事日结工资工作的工人无法“开展服务于第三方的活动”，每年工作也不能超过 90 天。在斯洛伐克，这些工作安排受到三种不同类型的“雇佣关系之外的工作协议”方案规范，[62] 而匈牙利对“简化雇佣”加以限制，只包括在农业、旅游业从事季节性工作或在其他行业从事零工的安排。[63]“简化雇佣”计划替代了以前的“零工工人手册”(*Alkalmi Munkavállalói*

Könyv, AMK) 系统，该手册是为了通过提供较高的灵活性打击非正规性编写的，但最终导致了工作活动的滥用和报告不足。

为应对非正规性，一些欧洲国家采用了“基于代金券”的工作。基于代金券的工作是一种非常灵活的工作安排形式，雇主“从第三方（一般是政府机构）获得代金券，用于支付工人提供的服务，而非支付现金”。一般而言“服务是指特定的任务或固定期限的工作，因此与零工相关”。[64] 有关基于代金券工作的国家法规根据允许使用的行业不同而大不相同。采用此类计划的国家包括奥地利、比利时、法国、希腊和意大利。近年来，意大利有关法规大幅自由化，导致使用量激增，应对非正规性的有效程度则受到质疑。[65]

在某些情况下，电子信息系统进一步推动了零工化的发展。电子信息系统能够简单快速地推动劳动力规模扩大或缩小。这些现象与非标准就业的其他形式有所重叠，尤其是与隐蔽性雇佣关系和依赖性自雇就业有关。该现象将在第 1.4.4 节讨论“零工经济”的有关工作时加以分析。

1.4.2. 非全日制工作和待命工作

“传统”与边缘化的非全日制工作

“非全日制工人”这一术语在国际劳工组织《1994 年非全日制工作公约》（第 175 号）中定义为正常工时（按周或给定时间段计算）少于相应全日制工人的雇员。[66] 1997 年 12 月 15 日发布的“欧盟理事会第 97/81/EC 号指令：关于欧洲工会联盟、欧洲工业和雇主联合会联盟和欧洲雇主和企业公共服务中心缔结的非全日制工作框架协议”给出了类似的定义，但其计算平均工时、判断是否为非全日制雇佣的时间段标准为一年。非全日制工作和其他非标准的就业形式的区别可能会因此模糊，比如当工人从事全日制季节性工作或间歇性工作时，他们按日或按周计算的工时可能是“正常的”，但当按照一年为周期计算时则被归类为非全日制工人。

第 175 号公约指出，部分失业的工人不被看作非全日制工人。部分失业的定义是受到经济、技术或结构性原因影响而临时性集体减少正常工时的现象。非全日制工作还应与特定类型的全日制工人工时被减少的情况区分开来，比如由于年龄、暴露于有害物质的影响或夜班安排等原因而减少工时。

第 175 号公约对非全日制工作的定义非常广泛，未涉及非全日制工作的具体工时标准，一些国家在立法层面就这一问题采取了各种措施。还需要考虑的因素是全日制雇员的正常工时有时取决于从事的职业或开展的活动。

一些国家采用的非全日制工作法律定义与第 175 号公约类似，其他国家则设置了非全日制工人的最大工时标准（以绝对数量或占正常全日制工时比例表示）。只有一小部分国家为非全日制工人设定了最小工时数。表 1.2 展示了一些国家法律规定的非全日制工作标准。

非全日制工作的具体形式包括工作共享（两人自愿共同承担一份全日制工作的责任，在与雇主达成一致的情况下分担工时）、[67] 渐进式退休（接近退休年龄的工人工时逐渐减少）以及非全日制育儿假（年幼孩子的家长继续以较少工时的工作安排开展工作）。

在日本，非全日制工作有特别的含义。劳动法规定，非全日制工人是指每周工时安排少于同一工作地点的常规雇员。但是，在实践中，“非全日制工人”一词有时会用于指代非常规雇员这一类别，其中一些非常规雇员实际上从事全日制工作（所谓的“伪非全日制工人”或“全日制兼职工人”）。[68]

出于统计目的，非全日制可能存在其他定义。比如经合组织将非全日制就业定义为在主要工作中每周工作时间少于 30 小时的工人（包括雇员和自雇人员）。[69] 这意味着在拥有多份非全日制工作且总工时达到全日制工作标准的工人未被考虑在内。

非全日制工作存在不同的法律和统计定义，且二者不一定一致，也就意味着会出现灰色地带，比如工时超过每周 30 小时的非全日制工人可能会受到非全日制工作相关国家立法的保护，但在统计数据中未被归入非全日制工作。相反，在经济危机的情况下，工人可能因为“工作共享”计划每周工时暂时少于 30 个小时，通过集体减少工时，让同样（或相似）数量的工人分担总量减少的工作，避免裁员。[70] 按照第 175 号公约的规定，这些工人从法律角度看并不是非全日制工人，而是受到部分失业影响的全日制工人。

与常规非全日制就业相反，“边缘性非全日制就业”的特征为工时极短，一般每周少于 15 或 20 小时。[71] 21 世纪初德国劳动力市场大幅改革时，被称为“迷你工作”的新雇佣合同开始出现，当工人每月收入小于 400 欧元时，不需要缴纳社会保障费用。这一标准随后提高到 450 欧元，从事迷你工作的工人开始收到养老体系的部分覆盖。在大多数情况下，这类工作被归类为边缘性非全日制就业。

零工、待命工作等其他非全日制就业形式可能也涉及极短工时，比如 2015 年 10 月至 12 月期间，英国的零工时工人平均每周工作 21.3 小时。[72] 虽然边缘性非全日制就业可能对于一些工人来说是自主选择的结果，但大多数都是与时间相关的就业不足有关。[73]

表 1.2. 非全日制工作定义的法律标准

采用标准	国家
各方商定工作时间少于正常 / 法定工时	阿尔及利亚、奥地利、比利时、保加利亚、佛得角、克罗地亚、塞浦路斯、爱沙尼亚、法国、德国、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、意大利、韩国、拉脱维亚、卢森堡、马其顿共和国、马达加斯加、马耳他、毛里求斯、尼日尔、葡萄牙、罗马尼亚、圣马力诺、塞尔维亚、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典、阿拉伯叙利亚共和国、土耳其（正常每周工时“大大少于”相应的全日制雇员）、越南
最大工时数量	巴西（每周 25 小时）、文莱达鲁萨兰国（每周 30 小时）、中国（每天 4 小时，每周 24 小时）、多米尼加（每年 1760 小时）、厄瓜多尔（每天 6 小时或每周 30 小时）、塞舌尔（每周 25 小时或 3 天）、新加坡（每周 35 小时）
占全日制工时的最大比例	安哥拉（机构全日制雇员正常工时的 2/3）、阿根廷（普通工时的 2/3*）、智利（正常工时的 2/3）、马里（法定或常规工时的 80%）、马来西亚（全日制雇员正常工时的 70%）、莫桑比克（正常全日制工时的 75%；这一比例可根据集体合同修改）、沙特阿拉伯（企业每日工时惯例的 50%）、塞内加尔（法定或常规工时的 80%）、突尼斯（企业正常工时的 70%）
最小工时数量	阿尔及利亚（最少为法定工时的 50%）、丹麦（集体合同可设定每周最少 15 小时）、法国（原则上每周不少于 24 小时 **）、圣马力诺（出于社会保障原因，非全日制工作时间每天不能少于 4 小时，每周不能少于 18 小时，每月不能少于 78 小时，且不能少于合同工时的 50%）

* 当雇员工作时间超过该限制时，将按照全日制工作获得补偿。
** 24 小时的最小值不包括在非全日制工作的定义中，但为非全日制工人提供了保护措施。

来源：作者的整理。

待命工作

高度不稳定且工时不可预见的工作安排作为职工安排适应不断变化的商业需求的方式，其重要性日益增加，尤其是在发达国家。此类安排一般被称

为“待命工作”，[74] 其特征为安排提前通知时间短、工时波动大、工人对工作时间安排几乎无话语权。[75] 在一些发达国家，这类工作还被称为“零工”。

如果雇主可以随意雇佣待命工人，又无法保证最小工时或最低报酬，将给工人的收入安全和工作与个人生活平衡带来问题。当工人接受雇佣后到现场报到，但其排班却在最后一刻被取消，就会导致更多问题。另外，即使雇主无法保证最小工时，还是希望工人能

够在接到通知后短时间内接受工作，但工人会担心拒绝某个特定的时间安排会使得他们无法获得更多工作，即便是他们之间签订的协议正式免除了这一责任也仍然如此。[76]

比如在英国，零工时合同引起了众多媒体的注意，媒体将此类合同描述为“人们同意随时随地接受工作，但无法获得工时及工作安排的保障，为雇主提供了一批‘待命’工人，可在有需要时随时雇佣”。[77] 雇主愿意采用此类合同的原因应该在“义务相互性”的法律文件背景下考虑（见专栏 1.1）。一些合同还包括了排他性条款，防止零工时工人为其他雇主工作，包括在主要雇主无法提供工作期间。此类条款被认为是不正当的，自 2015 年 5 月起已不可强制履行。零工时合同及类似安排在其他国家也被广泛使用，包括加拿大和爱尔兰等，新西兰最近也开始使用。

美国的一些主要零售店和餐饮服务商使用即时安排软件，根据天气预报、销售模式和其他数据来决定店内的“最佳职工安排”。当销售情况低于预期时，经理可以在未完成排班时间的情况下提前遣送雇员回家，甚至在最后一刻取消排班来降低成本。[78] 有时雇员需要在排班开始前一两个小时给经理打电话，或等待打电话确认是否需要前往报到。这一做法体现了工时和工作安排的高度不稳定性，有时甚至无法保证任何工时安排。

最近出现了一些立法行动和集体谈判协议，试图解决与这些合同类型相关的体面劳动不足，第六章将会展开讨论。

在发展中国家，虽然劳动法主要覆盖零工，不具体讨论待命工作，但这两种雇佣形式在某种程度上有所重叠。在拉丁美洲，“小时工作”(*trabajo por hora*) 与“待命工作”含义非常相近。2013 年，危地马拉国会通过了关于“小时工作”的法案。危地马拉经济与社会理事会有意讨论非全日制工作成为增加额外工作方式的问题。相反，厄瓜多尔自 2008 年起禁止使用小时工作。

专栏 1.1. 英国的“义务相互性”原则和零工时合同

在英国，除了传统的雇员与自雇的区别之外，还存在第三种工人类别，包括雇员以及在合同下为第三方工作或提供服务的人，但第三方的状态并非客户或顾客。非雇员工人可以享受一些特定的劳动权利，比如国家最低工资或工时限制，但另一方面，非雇员工人无法享受就业终止的最短提前通知期或防止不公平解雇的保护措施。在法院用于决定合同是否为雇佣合同的标准当中，各方义务的相互性是零工时合同中最重要的关切，因为可能出现雇主未承诺提供工作和雇员未承诺接受任何工作提议的主张。但是，法院不仅会考虑合同文本内容，还会调查协议执行情况。如果在实践中零工时工人有规律地开展工作，且周期性接受工作提议，法院可以认为各方受到“总体性”（umbrella）或“全局性”（global）雇佣协议。在其他情况下，这些工人可能只在工作期间被看作雇员，即使工作期限有时很短。[79]

但是，为了驳回假性非相互性或“零工时”条款，工人仍旧需要诉至法院，因为具体案例的情况可能对于其雇佣状态的判断至关重要。在现实中，大量工人被困在隐蔽性雇佣关系或阻碍他们获得重要法定权利的工作安排当中。[80]

1.4.3. 涉及多方的合同安排

临时介绍所工作

在临时介绍所工作中，工人受到临时工作或雇佣中介机构等实体的雇佣，而后被出租或指派至用人企业（并在其监督下）开展工作。临时介绍所工作的特征为工人、就业中介机构和用人企业之间的多方或“三角”关系。在一些地区，临时介绍所工作也被称为“劳务派遣”（尤其是在中国、韩国、日本等亚洲国家）或“劳务经纪”（如南非）或“劳动雇佣”（如纳米比亚）。

在大多数国家，雇佣合同或关系存在于中介机构和工人之间，而中介机构和用人企业则签订另外的合同。用人企业向中介机构支付费用，而中介机构向工人支付工资并为其缴纳社会保险。临时介绍所工人和用人企业之间一般不存在直接雇佣关系。但是在一些地区，用人企业需要对临时介绍所工人承担一定的法律责任，尤其是在职业卫生和安全方面，或出现中介机构和用人企业需要联合承担多种责任或从属责任时。

临时介绍所工作与其他“三角”关系不同，因为中介机构一般会先雇佣工人，而后将其派至用人企业，因此用人企业可以像管理自己的雇员一样直接管理这些工人的工作活动。但是，在实践中这一界限往往并不清晰，所以在有些地区，尤其是普通法系国家，“外包服务”和临时介绍所工作之间的界限非常模糊，并且目前并不存在规范二者的特定许可证制度或法规。

劳动力提供方是劳动力市场的重要历史性特征，在农业和建筑贸易中尤为常见。提供劳动的个人或集体往往被称为包工头或“团伙头目”，他们会雇佣零散劳动力并组织其工作，典型做法是向工人收费，而且经常与不道德的剥削行为有关。因此，在 20 世纪的大部分时间，许多国家都禁止开展私营收费招聘工作。在 1919 年《失业公约》（第 2 号）中，已经将为工人和雇主提供免费安置服务的原则确立为就业服务的目标，随后在 1933 年《收费职业介绍所公约》（第 34 号）中，这一原则成为独立的标准。第 34 号公约旨在改善劳动力市场的组织状况，废除大部分收费中介机构。该公约于 1949 年修订，赋予国家选择禁止或规范此类机构行为的权利，而大部分批准该公约的国家都选择了前者 1949 年《收费职业介绍所公约（修订版）》（第 96 号）。第 96 号公约紧跟 1948 年《职业介绍设施公约》（第 88 号）出台，而第 88 号公约呼吁成员国保持并保障保持免费公共就业服务的状态。[81]

虽然存在上述国际标准，私营收费就业中介机构在世界上许多国家仍然存在。现代私营就业中介行业首先在 20 世纪 50 至 60 年代在北美和欧洲部分国家出现。起初，该行业采取激进式公关宣传，旨在说服雇主相信采用灵活劳动力的好处，通过广告打造美

丽的中产阶级女性想要当打字员或秘书挣“外快”的形象。[82] 这些广告主要关注于粉领职业，也对蓝领行业产生了巨大的影响。但是，公关宣传对于行业合法化起到了重要作用，把私营就业中介行业与过去声名狼藉的包工头和劳务经纪区分开来。

临时就业介绍所的增加使得瑞典在 1965 年请求国际劳工组织说明“流动性打字中介”是否属于第 96 号公约的覆盖范围。国际劳工组织总干事的回复称，这类机构自从提供盈利性的“间接就业经营行为”以来就属于公约的覆盖范围，而且因为公共就业服务不能一直满足非全日制工人和零工工人的需要，允许这类机构的存在能够提供保障。[83] 另外，一些成员国开始通过国家法律将这些服务合法化。随着 20 世纪 70 年代发达国家对公共就业服务的资金支持日益减少，临时性就业中介获得了新的机会。截至 20 世纪 70 至 80 年代，临时性就业中介行业已经成为劳动力市场小而重要的特征之一，于是收费中介行业和一些成员国呼吁重新评估之前国际劳工组织的公约。20 世纪 90 年代末，国际劳工大会通过了两项新的国际劳工标准，分别为 1997 年《私营就业机构公约》（第 181 号）及其建议书（第 188 号），允许私营就业机构运营，同时保障使用机构服务的工人受到保护（见第六章附录）。

欧洲议会和欧盟理事会 2008 年 11 月 19 日通过的第 2008/104/EC 号指令为临时介绍所工作提供了区域性法规。该指令的核心为第 5 条中提到的平等对待原则。根据该原则，在执行用人企业的任务期间，临时介绍所工人的“基本工作和就业条件”至少要与用人企业直接雇佣并从事同样工作的雇员条件相同。但是第 2008/104/EC 号指令允许一些例外情况。[84]

第六章将讨论临时介绍所工作的国家法规，包括使用限制及对介绍所工人非歧视原则的应用。

分包

除临时介绍所工作外，分包也是涉及多方合同安排的另外一种重要形式。如上所述，分包与临时介绍所工作的主要不同点在于分包商一般不仅出租工人，还会提供商品或服务，但二者区别的程度可能根据不同地区而有所模糊。另外，分包商一般会管理自己的劳动力，即使其人员在主要雇主的场所中工作（图 1.6）。

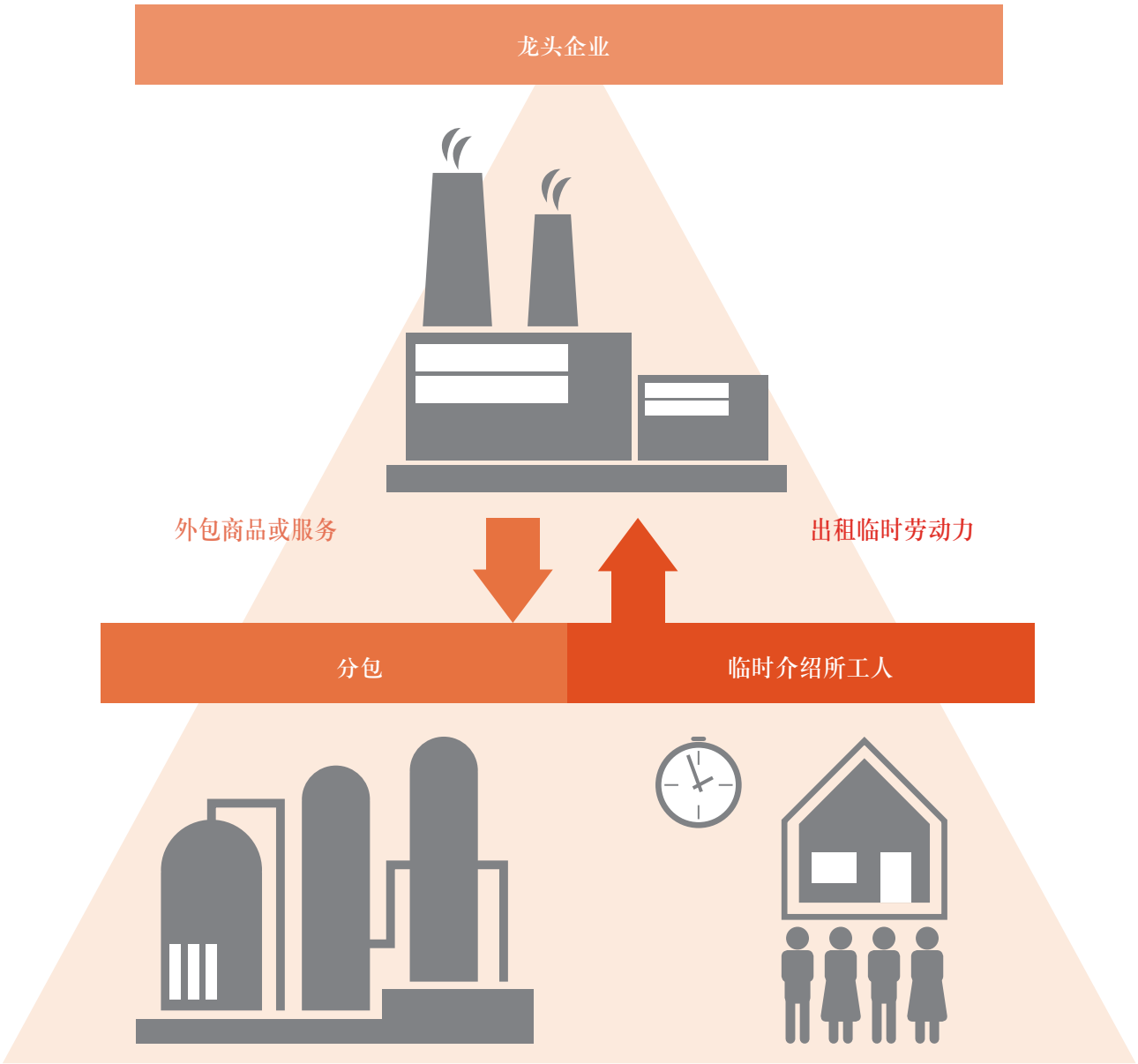
有关国际劳工标准

一些国际劳工标准将外包包含在内，尤其是职业卫生和安全领域。比如在设定有关行业职业卫生和安全标准时，1988 年《建筑业安全和卫生公约》（第 167 号）和 1995 年《矿山安全与卫生公约》（第 176 号）均指出，“雇主”一词“根据情景要求”包括“主要

承包商、承包商或分包商”。第 167 号公约还指出，“当两个及以上雇主同时在同一建筑场地开展活动时”，“主要承包商，或其他实际控制或就整体建筑工地活动负主要责任的其他个人或实体，应当对协调规定的安全和卫生措施负责”，并保障“以上措施符合规定”，与国家法律法规保持一致。从更普遍的角度来说，1981 年《职业安全和卫生公约》（第 155 号）指出，“当两个或以上企业在同一工作场所同时开展活动时，应合作落实公约要求”。

1949 年《公共合同的劳动条款》（第 94 号）也与分包相关，要求公共采购合同内

图 1. 6. 多方雇佣关系



来源：作者的说明。

包含保障参与合同执行的工人能够获得的最低工资和其他工作条件水平的有关条款。公约明确表示，该要求适用于分包商或合同指派方开展的工作，必须采取合理措施保障有关国家机构落实以上公约要求。

区域性法规

在欧盟层面，1989 年 6 月 12 日颁布的第 89/391/EC 号职业安全和卫生“框架指令”指出，当多个企业共用同一工作场所时，雇主应合作落实有关职业安全和卫生的有关条款。1996 年 12 月 16 日通过的第 96/71/EC 号“外派工人指令”保障被临时“外派”到其他欧盟成员国工作的工人能够获得的基本工作条款和条件的最低水平，包括分包或被临时性就业公司或安置机构出租的情况。[85]

加勒比共同体的一些协调法案范本 (Model Harmonisation Acts) 具体讨论了分包问题。比如《职业安全与卫生和工作环境劳动法范本》具体指出，雇主的定义包括“运营商、主要承包商、承包商或分包商”。其他劳动法范本提到“合同工人”时采用《就业终止劳动法范本》的定义，即“根据雇主与工人和第三方签订的合同，由工人为第三方提供服务”。[86]

国家法规

一些地区对于临时介绍所工作和分包做出了明确区分。一般在这些地区，只有获得授权的实体才能开展私营就业中介工作，允许出租劳动力。分包商不受规范私营就业中介法规的管辖，必须提供工作或服务，而非仅雇佣工人后提供给委托公司。如果情况并非如此，分包商实际上不对工人开展控制和指导，只是作为中介或劳务经纪，则这些工人应被重新归类为受到委托人雇佣，防止分包滥用或推卸劳动义务和责任。比如在欧洲大陆，“禁止将承担雇佣风险和责任的正式雇主与实际拥有公司并掌握工作活动控制和指导权的雇主分开的规定来源于对所有劳动中介形式（商人、大师、下士）(*merchandeur, meister, caporale*) 的敌视”，[87] 且在西班牙、法国、意大利和德国等国家的法律中都有体现。比如在意大利，当分包商不具有真实商业组织时，其工人可以申请被重新归类为委托人的雇员。根据行业情况，真实商业组织可能是指对雇员行使管理权，或是分包商实际承担了企业风险。[88]

欧洲以外的地区也会对分包和临时介绍所工作加以区分，比如《刚果共和国劳动法典》分别定义了介绍所工作和分包，将分包定义为企业家与另一企业家签订协议，同意开展全部或部分特定工作，或以固定价格提供服务。分包商直接雇佣其人员，破产时委托人必须承担工人部分或全部权利的相应责任。在一些说法语的非洲国家，分包也被称为“计件工作 (*tâcheronnat*)”：几内亚共和国情况就是如此，其劳动法案规定，此类合

同必须以书面形式制定。[89] 喀麦隆是另外一个例子，该国将计件工人（*tâcheron*）明确规定为再承包商（*sous-entrepreneur*）。在这些国家，如果计件工人破产，工人可要求委托人承担工人的部分或全部权利。

许多拉丁美洲国家对分包加以定义和规范。比如《哥伦比亚劳动法典》将真正的分包商与一般中介区分开来，前者自担风险开展工作或提供服务，同时保持自己的技术、管理自治和自由，价钱固定，并承担所有企业风险。《智利劳动法典》同样规定了真正分包商和中介的区别，其中真正分包商自主开展工作或提供服务。该法典还指出，如果分包商只出租劳动力，有关工人可以被看作委托人的雇员。多民族玻利维亚国（以下简称“玻利维亚”）法律明令禁止分包，并对意在避开就业法规管辖的有关分包实践加以制裁。

分包和外包服务在亚洲某些国家也有具体规定，比如印度 1970 年的《劳务承包法案》，以及其他行业层面的劳务承包法规。[90] 印度 1966 年出台的《比迪烟和雪茄工人（就业条件）法案》赋予“比迪烟行业工人雇员状态，其中雇员的定义包括直接或通过中介雇佣，由雇主或承包商提供原材料，工人在家制作比迪烟或雪茄（或两者都做），无论是否获得工资”。[91]

分包法规中劳动保护常见类型为针对委托人和出租工人的分包商建立共同或从属责任形式。该议题将在本报告第六章中讨论。

其他涉及多方的合同安排

涉及多方的合同安排不仅包括临时介绍所工作和分包，工作场所和商业组织的碎片化或“破裂化”还可能涉及其他合同形式（比如特许经营），对于劳动保护和工作条件具有重要影响。[92] 在美国，针对主要快餐公司的诉讼将会决定该公司作为特许方，是否应当根据被特许方雇员和美国国家劳动关系委员会总顾问的要求，成为被特许方雇员的共同雇主。[93] 巴西最高劳工法院 2014 年的判决决定，特许方不应承担被特许方应对其雇员承担的责任。[94]

涉及多方的合同安排可能因为全球供应链而延伸至多个国家。[95] 2016 年 6 月，国际劳工大会围绕全球供应链中的体面劳动展开了讨论，[96] 会议通过的结论认识到“全球供应链是复杂、多元、碎片化的”：

> 全球供应链对推动经济增长、创造就业、减少贫困和鼓励创新精神，以及推动经济从非正规向正规转变都做出了贡献……同时，全球供应链各个层面的失败也导致了在职业安全和卫生、工资、工作时间等工作条件中的体面劳动不足，对于雇佣关系及其提供的保护都造成了影响。这些失败还导致了劳动权利遭到破坏，尤其是结社自由权和集体谈判权。非正规性、非标准的就业形式以及中介的使用都很常见。

会议结论呼吁政府在采取其他措施的同时，明确要求“所有在其领土及 / 或管辖权内的商业企业在运营中尊重人权，并在尊重所有工人在工作中的基本原则和权利，包括移民工人、家庭工人、非标准雇佣形式的工人和出口加工区内的工人”，并采取“措施改善所有工人的工作条件，包括全球供应链内的工人，包括工资、工作时间和职业安全和卫生等方面，保障非标准的就业形式达到工人和雇主的合法需求，且不被用于破坏劳动权利和体面劳动。以上措施应当与提高生产力一同进行。”

1.4.4. 隐蔽性雇佣关系和依赖性自雇就业

在世界上大部分国家的法律体系中，雇佣和自雇之间存在着“二元区别”，而“雇佣”是劳动法规的基础。[97] 虽然这两种类别之间存在“灰色地带”，但在过去的几十年中，商业组织的变化、科技发展以及新的商业实践使得雇佣工人和自雇人员之间的区别更加模糊，也导致处于灰色地带的工人数量不断增加。灰色地带主要包括：

(a) “隐蔽性雇佣关系”，即根据 2006 年《雇佣关系建议书》（第 198 号），“当雇主以独立个体而非雇员方式对待工人，以隐藏其真实的雇员法律状态”时的状态（专栏 1.2）；

(b) “依赖性自雇就业”，即工人为企业提供服务但未签订雇佣合同，而是依赖一个或几个客户获得收入，并且就工作方式接受直接指导。依赖性自雇人员一般不受劳动法和社会保障法保护，但有一些国家制定了具体条款，拓展了保护范围，因此有时依赖性自雇人员会被归入雇佣和自雇之间的“中间类别”。

如上所述，依赖性自雇就业主要依赖一个或几个客户作为收入来源，并且就工作方式接受直接指导。在一些国家，经济上依赖另一个实体的状态与雇佣关系是否存在有关（第六章将提供实例）。但是，决定雇佣关系是否存在的主要法律测试一般集中于法律与合同的从属概念，即服从于雇主的权力，接受指导或控制开展工作活动。[98] 这一雇佣关系的概念可能会导致许多工人无法受到劳动法规的保护，他们依赖一个或几个客户但并在法律上并不认为是从属于雇主，因此会被看作自雇人员。为了解决这一问题，许多国家为依赖性自雇人员提供了一些有限的劳动保护。

加勒比共同体《关于注册状态和承认工会和雇主组织的协调法案范本》将其覆盖范围延伸到“依赖性承包商”，及“无论是否处于雇佣关系中”，为其他人提供有偿工作或服务的人，且“处于经济依赖的状态，对其承担的责任相比独立承包商而言更像雇员关系”。其他加勒比共同体的法案范本也采用了类似的方式或定义。[99]

专栏 1.2. 隐藏雇佣合同的真实性质

以下案例为 2011 年南非劳动法庭受理的案件，为涉及劳动经纪的隐蔽性雇佣关系提供了很好的实例。德约科先生 2000 年起在开普敦一家工厂工作，该工厂为一家驻南非的跨国造纸厂所有。2003 年，经理让德约科先生去办公室“在表格上签字”，但该办公室其实是劳动经纪的所在地，他被告知必须与该劳动经纪签合同才能保住他的工作。因为德约科先生不识字，只能签署表格并回到工厂，继续在同一个主管手下做同样的工作，然而他的薪水却减少了 20%。德约科先生又工作了五年半，2009 年 1 月，他被告知其工作将被终止。他去找劳动经纪，但劳动经纪称他年纪太大，无法再找到新的工作。

德约科先生就不正当解雇向该跨国纸业公司寻求补偿，但该公司称不是他的雇主。劳动法庭认为，德约科先生一直受到纸业公司的雇佣，而劳动经纪从未成为其雇主。根据 Benjamin (2013) 的分析，这是对法律的正确解读，因为临时性雇佣服务（劳动经纪）必须“提供或支持”雇员为其客户工作。但在本案中该情形并未发生，因为是纸业公司向劳动经纪推荐了德约科先生。该案最后以和解告终。法院明确引用了国际劳工组织第 181 号公约和第 198 号建议书，认为以上两公约适用于实际雇主的性质被临时性工作安排掩盖的情况 (Dyokwe v De Kock NO & Others (C 418/11)。

来源：Benjamin, 2013 年。

2014 年，欧盟法院在欧盟宣布了有关决定“伪自雇就业”工人获得集体谈判权的判决。[100] 另外，在国家层面，多个欧洲国家都将依赖性自雇人员纳入劳动保护范围内，但是保护程度以及依赖性自雇人员的定义在不同国家有所区别，一些国家更看重经济依赖性（比如奥地利、德国、西班牙），另外一些国家则更关注工人与委托人商业组织的协调关系（比如意大利）。

在德国，类雇员人员受到一般雇员享受的部分劳动保护，比如在劳工法院起诉、年假、免受歧视及集体谈判权。同时，虽然《民法典》关于服务终止的规定对他们适用，但他们无法获得免受不公平解雇的保护。另外，虽然“类雇员人员”的主要分类标准是经济依赖性，但不同法规对其的定义也略有差别。[101] 在澳大利亚，一些劳动法的保护措施适用于类雇员人员，其定义依据为经济依赖性，以明确的法律条款（比如在劳工法院起诉、免受歧视等）或法院的判决（职业安全和卫生法规）为基础。关于解雇保护、带薪假期和疾病津贴的条款则不适用。[102]

在西班牙，依赖性自雇人员的定义依据为经济依赖性，比如主要直接为委托人开展经济或专业活动，且收入至少有 75% 来源于为委托人提供经济或专业服务。其他要求包括不雇佣任何工资工人，拥有自己的、不属于委托人的生产性基础设施和材料，以自主组织的形式开展工作，不接受委托人的技术指导。[103] 依赖性自雇人员享受最低带薪年假、不正当终止就业补偿、为家庭或健康原因暂停工作的权利及集体谈判权。

《葡萄牙劳动法典》就准合同（*contratos equiparados*），即与雇佣合同等同的情况，设定了具体的规则，规定“有关人格权、平等与非歧视、劳动安全和卫生的法律规定适用于某人为其他人在不存在法律从属关系时开展专业活动，但活动提供人被认为是经济上依赖活动受益人的情况”。[104]

在英国，“工人”作为包括但不限于雇员的一种分类概念，出现在 20 世纪 90 年代中期，其目的在于将劳动保护拓展到开展工作或服务的个人，无论雇佣关系是否存在于各方之间，而不包括以专业或独立商业能力开展的工作或服务。工人特别受到最低工资立法和工时规范的保护，但无法获得免受不公平解雇和冗员解雇的法规保护。

在意大利，准从属工人（*lavoratori parasubordinati*）是指自雇人员，虽然不存在从属性质，但与委托人建立了持续、协调、主要是个人之间的关系。自 20 世纪 70 年代中期起，准从属工人开始逐渐受到法律保护，包括到劳动法院起诉、有限社会保障权、职业安全和卫生法规保护、有限生育和疾病保障、集体谈判权和最低补偿权以及一些关于提前终止合同的限制。尤其在过去的十年中，意大利立法机构制定了一些法规，意在打击为隐藏雇佣关系而出现的假性准从属工人。但是，准从属工人作为自雇人员的子类别，无法受到许多雇佣法规的保护，包括个人和集体解雇立法、最大工时和带薪假期的有关法规。[105] 为解决这一问题，同时为了试图减少该领域法律的不确定性和诉讼，2016 年起，立法机构将雇佣法规的范围延伸至由个人持续开展活动、由委托人组织、参考工作时间地点的准从属工作关系。该规则存在一些例外，包括国家集体谈判协议设定的情况。但其他准从属工作关系仍将被排除在大多数雇佣关系之外。[106] 巴西和乌拉圭也在大范围开展关于准从属工作制度化可能性的辩论。[107]

在以色列，劳动立法的范围被扩大到覆盖部分自雇人员、自由职业者和独立承包商，为他们提供了雇员享受的法律福利。另外，案例法也承认“准雇员”的状态，为一些类别的工人提供了部分保护，无论雇佣关系是否存在。因此，据观察，“准雇员受到保护的程度根据具体情况而定，每个劳动法案的适用目的也要考虑在内”。[108]

在加拿大，《加拿大劳动法典第一部分》关于联邦范围内的集体谈判权适用范围已延伸到任何“无论是否签订雇佣合同，为某人开展工作或提供服务的人，只要他们与其建立了经济依赖关系，且需向其承担开展工作的责任”。因此，除雇员外，该条款还覆盖了所谓的“依赖性承包商”。[109] 另外，一些省份承认依赖性承包商作为独立类别存在，并将劳动保护范围延伸至该群体。[110]

美国开始出现界定雇员和独立承包商之间的工人类别概念的提议，特别是用于应对零工经济中的工作类型。[111]

零工经济工作

“零工经济”（也被称为“按需经济”）的概念在媒体中已得到广泛传播，是指通过在线平台协调获得的工作。[112] 零工经济的工作形式非常多样，但是主要以众包工作或“通过手机程序按需工作”形式开展。这两种工作形式存在共同点，也与其他非标准的就业形式存在共同点，尤其是零工和模糊、隐蔽性雇佣关系。[113] 这两种工作类型也对劳动保护提出了重要的问题，因为零工经济中的工人基本都会被分类为独立承包商，因此无法享受被认为处于雇佣关系中的工人权利。结果就是，在大多数情况下，企业和顾客都没有负担相应的社会保障缴纳、疾病和生育补助以及法定最低工资。另外，许多情况下，工人都冒无法享有工作中的基本工作原则和权利的风险，包括结社自由权、集体谈判权、免受歧视等，因为许多地区将这些基本权利限制在雇员范围内。[114]

另外一个共同点在于工人的表现长期受到客户和顾客的审视和评价。这种做法能够帮助商业企业精简组织，保持客户的满意度并提高竞争力，但同时对于人们未来工作或获得收入的能力有重要的影响，因为工人有可能因为评价较低被赶下在线平台或无法获得收入更高的工作。[115] 在一些情况下，评价系统还可能会使得工人受到歧视。[116]

众包工作

众包工作是指通过互联网连接各种组织、企业和个人并通过在线平台开展工作，范围可能扩展到全球。众包平台上开展的工作性质各不相同，有些可能只是“小任务”，可以迅速完成，不需要太多指导，但还是需要一些人工判断（比如给照片加标签、将录音转换为文字、评估网站或文本的感情或合适程度，或完成调查）。[117] 在另外一些情况下，一些大型任务可能会被外包给在线“群众”，比如设计标志、建立网站或营销活动项目等。[118]

自我监管的众包工作网站会采取不同方式组织工作。[119] 一些可能会组织同时完成同一任务的人开展竞争，让客户能够从中选择并且向最好的产品支付报酬，另外一些可能采用先到先得原则。在一些情况下，客户和工人之间不存在关系：工人只完成任务，由平台支付报酬，并将结果转交给客户。在另外一些情况下，平台则扮演协调客户和工人之间关系的角色。[120] 一些平台会为特定任务设置最低报酬，而另外一些平台则允许需求方设定报酬。[121]

众包工作的多种特征引发了大范围的法律问题。[122] 法律和政策方面的辩论主要集中于为众包工人提供某种程度的社会保护，保护他们免受歧视以及在线平台或客户出现滥用或机会主义行为的可能性及需求。[123] 也有人提出雇佣状态误分类的问题。2015 年，反对众包平台误分类工人并未设定最低工资的集体行动在美国和解。[124]

“通过手机程序按需工作”和“交通网络公司”

在“通过手机程序按需工作”中，传统工作领域的工作，如交通、清洁和跑腿，以及文职工作的各种形式，都能通过手机程序分配。运营这些手机程序的企业一般会参与制定服务的最低质量标准以及劳动力的选择和管理。与众包工作的区别在于工作活动在线选择并商定后在当地开展。[125]

按需工作的手机程序并不完全相同：最主要的分类方式是按照连接供需的不同活动进行区分，比如跑腿、家庭维修等活动与专业服务，比如驾驶，甚至包括一些文职工作，比如法律服务或商务咨询。[126] 一些程序还会区分同样性质的服务，比如通过以较高或较低的价格提供服务，或通过不同类型的工人开展（例如按照专业与非专业工人分配）。[127]

起诉运营按需工作手机程序误分类雇佣状态的案件近年来日益增加。采取法律手段的绝大多数原因是因为“交通网络公司”，也被称为“拼车”或“在线约车”公司，允许通过电子设备预约汽车或其他交通形式。[128] 误分类的两大案件分别于 2015 年和 2016 年在美国加利福尼亚州北区联邦地区法院开庭。[129] 美国其他州和其他地区也有尚未解决的争议，[130] 包括欧盟法院将审理这些企业应被看作简单的科技中介企业还是交通服务提供商的案件。若确定为后者，则这些企业将会受到所有欧盟成员国关于交通服务的国家法规约束。[131]

国际劳工组织关于道路交通行业安全与卫生的三方行业会议于 2015 年 10 月 12-16 日在日内瓦召开，并通过了《关于运输网络企业的决议——“运输未来”》。该决议强调了“建立公平竞争环境的必要性，保障所有交通网络公司都受到与交通公司相同的法律法规框架约束，从而避免对工作安全、工作条件和道路安全造成消极影响，避免正规经济的非正规化”以及“有关当局或司法机构做出的有关自称有偿‘拼车’交通体系有关的决定得到完全贯彻落实的重要性”。该决议邀请“政府、社会伙伴和国际劳工组织根据各自的使命，制定、推动并落实促进职业安全和卫生以及创新的有关法规和规则，同时保障所有人都处在公平的竞争关系当中，符合国际劳工组织的‘体面劳动议程’并处在国际劳工组织‘劳动世界的未来’讨论中。”[132]

1.5. 总结

非标准就业概括了不同于标准雇佣关系的几种合同安排。标准雇佣关系虽然不是法律概念，但与无固定期限、全日制、构成与雇主之间的依赖性双方关系的一部分的工作概念相关，这一概念也是大部分劳动法和社会保障法的基础。

劳动力市场的工作分析会用到很多概念，其中许多都有重叠。非标准就业可以是正规的也可以是非正规的，而非正规性的概念是指在法律上或实践中开展经济活动的工人和经济单位未能获得任何或足够的正规安排。与标准雇佣类似，非标准就业也可能涉及不稳定、不安全的工作。不稳定性和非标准就业含义并不完全相同，但重要的是理解标准就业和非标准就业中影响工人的不安全感，并提出应对的政策，努力推动人人享有体面劳动的目标。这些不安全感涉及就业、收入、工时、职业安全和卫生、社会保障覆盖、培训和获得工作中的基本原则和权利的途径，包括在工作场所享有代表权。

从法规立场来看，不同形式的非标准就业定义是密切相关的，其中一些非标准的就业形式会横跨两种或多种维度。这些法律定义受到国际、地区和国家法律工具指导，但是不同国家之间存在很大区别。法律定义是劳动法规的核心，因此全面清晰的定义对于理解和应对法规中可能对非标准工人产生消极影响的空白地带具有重要作用。这些议题在整个报告中会逐渐明确；本报告在第六章中将讨论这些问题并提出潜在的立法措施以及其他政策措施，推动非标准就业工人获得体面劳动。

注释

1　国际劳工组织，2015 年 a。
2　经合组织，1997 年。
3　适用公约建议专家委员会（CEACR）认为“‘私营就业中介机构’是指公共机构之外提供公约内列举的劳动力市场服务的任何自然人或法人”，总体而言，该定义包含“公共雇佣服务范围之外的任何雇主或直接服务供应商”（国际劳工组织，2010 年 a，第 73 页）。
4　国际劳工组织，2003 年 a，第 25 页。
5　Deakin 和 Wilkinson，2005 年。
6　同上，第 1 页。
7　同上。
8　同上，第 15 页。
9　Deakin，2016 年，第 6 页。
10　Supiot，1999 年，引用于 Deakin 和 Wilkinson，2005 年，第 14 页。
11　Marsden，1999 年，第 4 页，引用于 Deakin 和 Wilkinson，2005 年，第 6 页。
12　Deakin 和 Wilkinson，2005 年，第 16 页。
13　同上，第 15 页。
14　Supiot，1994 年；Simitis，2000 年。
15　Corazza 和 Razzolini，2014 年，第 4 页。
16　D' Antona，2002 年。
17　Countouris，2011 年，第 51 页。
18　Corazza 和 Razzolini，2014; Prassl，2015。
19　De Stefano，2009 年；Perulli，2011 年。
20　Collins，1990 年。最近内容见 Weil，2014 年；Prassl，2015 年。另请见第六章对这些发展给出的政策措施。
21　Countouris，2011 年，第 51 页。
22　Perulli，2011 年。
23　Oi，1962 年。
24　当雇佣关系较为模糊或隐蔽时，行使结社自由权和集体谈判权可能会受到阻碍。
25　Rubery，2015 年，第 11 页。
26　见《1958 年就业与职业歧视公约》（第 111 号）。
27　Vosko，2010 年。
28　Sirianni 和 Negrey，2000 年。
29　Vosko，2011 页，第 61 页。
30　“有关非正规雇佣的统计性定义指南，第十七届国际劳工统计学家大会（2003 年 11-12 月）签署”，于国际劳工组织，2003 年 b。
31　Teklè，2010 年。
32　联合国可持续发展目标第 8.5 条，致力于到 2030 年，“所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬”。
33　例如，见经合组织，2015 年 a。
34　美国失业救济咨询理事会，1996 年；欧洲议会，2013 年。
35　出于以上原因，隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业在 2015 年 2 月非标准的就业形式专家会议得出的结论中被归类为非标准的就业形式。见国际劳工组织，2015 年 a。
36　Castells 和 Portes，1989 年；另请见 Srivastava，2016 年，参考关于印度出现这一过程的最新讨论。
37　国际劳工组织，2013 年 a。
38　该定义取自 Rodgers，1989 年。
39　Kalleberg 和 Hewison，2013 年。
40　Fudge 和 McCann，2015 年；Vosko，2010 年。
41　Kountouris，2013 年；Paret，2016 年。
42　Kalleberg 和 Hewison，2013 年，第 274 页。
43　国际劳工组织，2004 年 a。
44　提供“最低生活工资”受到了国际劳工组织 1944 年《费城宣言》的承认，并在 2008 年《关于争取公平全球化的社会正义宣言》中重申。
45　这些权利在 1998 年《关于工作中的基本原则和权利宣言》中得以体现，宣言要求所有成员国，无论是否批准有关公约，均应尊重、促进并实现这些权利。
46　De Stefano，2016 年 a。
47　Adams, Freedland 和 Prassl，2015 年；Humblet，即将出版。
48　最初的职业培训关系和学徒计划，以及包含在公共或公共支持的培训、整合和职业再培训项目具体框架中的雇佣合同和关系可被排除在该协议范围之外。
49　要了解发展中国家和发达国家关于零工的国家法规对比概况，见 De Stefano，2016 年 a。
50　英国劳工调查所，2014 年；欧洲提升生活品质基金会（Eurofound），2015 年。
51　Messenger 和 Wallot，2015 年。
52　见第 6.1 节。
53　Cooney, Biddulph 和 Zhu，2013 年。
54　这也是可能应用“事实优先性”原则的实例，该原则将在第六章讨论。

55 Jinkinson v. Oceana Gold (NZ) Ltd [2009] 9 NZELC 93, 341。

56 Campbell，2004 年。

57 Williams v. MacMahon Mining Services Pty Ltd [2010] FCA 1321。

58 Messenger 和 Wallot，2015 年； Campbell 和 De Stefano，2016 年； Campbell，2004 年。

59 Collins，2000 年； Davies，2007 年。

60 Adams, Freedland 和 Prassl，2015 年； Adams 和 Deakin，2014 年 b。

61 根据第 52/2011 号法律，每天开展工作活动的时间不能超过 12 小时，且即使各方协商一致的工作时间更少，“雇主”支付薪水的时间不得少于每天 8 小时。日结工作只允许在部分行业存在（如农业、废物处理业、娱乐业、体育业、展会组织行业）。2014 年修订的法律增加了对日结工作工人的保护，通过增加“雇主”在职业安全和卫生方面的责任以及提出最低小时工资的支付标准，防止日结工作工人的滥用。

62 《斯洛伐克劳动法典》对“工作表现协议”、“工作活动协议”和“学生开展临时工作的协议”加以规范。每天工时不得超过 12 小时（青少年不得超过 8 小时）。2013 年起，新的改革措施生效，增加了对以上群体的保护，包括对工作时间的规范和最低工资的落实。

63 2010 年第 75 号法案和劳动法典对此加以规范。在零工存在的情况下，简化雇佣的限制为不得超过连续 5 天、每月 15 天及每年 90 天。雇主雇佣零工占过去六个月内平均雇佣的全日制雇员数量不得超过一定比例限制。简化雇佣合同无需书面缔结，也不需要提前分配工时；另外，孕产的部分保护也不适用于此类工人。简化雇佣的工人只有权获得最低工资的一部分（根据其资质确定为 85% 或 87%）。在实践中，由于此类工人工作时间不能超过连续 5 天，而间断的工作时间无法汇总计算，他们往往无法享受年假（见 Gyulavári 和 Gábor，2014 年）。适用公约建议专家委员会在社会保障保护有限的方面表达了关切，要求政府“重新考虑目前情况，对于可能被排除在养老保险法律覆盖范围之外的季节性或零工工人，对其分类加以限制”（匈牙利 – 适用公约建议专家委员会，直接要求，C.17，2014 年出版）。

64 欧洲提升生活品质基金会，2015 年，第 82 页。

65 Zilli，即将出版。

66 “相应的全日制工人”一词是指相比非全日制工人而言，具备以下条件的全日制工人：(i) 具有相同的雇佣关系类型；(ii) 承担相同或相似类型的工作或职业；和 (iii) 受雇于同一机构，或当机构内无相应的全日制工人时，考虑受雇于同一企业，或当企业内无相应的全日制工人时，考虑同一活动分支。欧盟《非全日制工作指令》包含类似的条款，并具体指出在比较中，必须考虑到其他可能包括年龄或资质 / 技能的因素。该要求对于落实非歧视条款具有重要作用。

67 国际劳工组织，2004 年 b。

68 Morozumi，2009 年，第 41 页。

69 经合组织，2016 年。

70 Messenger 和 Ghosheh，2013 年。

71 Messenger 和 Wallot，2015 年。

72 国家统计办公室，2016 年。

73 Messenger 和 Wallot，2015 年。

74 “待命工作”应与“待命工时”区分开来。在后者的情况下，工人需要在正常工时之外随时准备在需要时被召回工作岗位。比如这种做法对于在医院工作的医疗工作者来说很常见。

75 Lambert, Fugiel 和 Henly，2014 年。

76 Humblet，即将出版。

77 英国劳资关系咨询和调解仲裁局，2012 年。

78 要寻找此类做法的实例，见纽约时报，2014 年。

79 Pyper 和 Dar，2015 年； Deakin 和 Morris，2012 年。

80 Adams 和 Deakin，2014 年 b。

81 国际劳工组织，2009 年。

82 Hatton，2011 年。

83 Vosko，2010 年； Valticos，1973 年。

84 比如，与中介签订长期合同的工人可以不遵守该规定，前提是工人在任务与任务之间获得薪水，或在工人的整体保护得到保障的情况下，通过集体谈判设置了例外情况。再比如为了享受公平对待而设置试用期时，可以不遵守该规定，但工人获得“足够水平保护”的权利必须得到保障。

85 第 2014/67/EU 号指令，即所谓的“执行指令”，于 2014 年通过，意在加强“外派工人指令”在某些领域的落实。2016 年 3 月，欧盟委员会提出了在欧盟范围内修订工人外派规则的建议。

86 另请见《关于注册状态和承认工会和雇主组织的劳动法范本》和《关于就业和职业中机会和待遇平等的劳动法范本》中关于“雇主”的定义。

87　Corazza 和 Razzolini，2014 年。
88　立法法令第 29 条，2003 年 9 月 10 日，第 276 号。另请见西班牙工人法第 43 条。
89　Bamu，即将出版。
90　《劳务承包法案》第 2(c) 条将承包商定义为“通过劳务承包或为机构提供以劳务承包形式工作的人，包括分包商，帮助机构达成给定结果，而非仅向该机构提供商品或制成品”。
91　Landau, Mahy 和 Mitchell，2015 年。
92　Weil，2014 年。
93　McDonald’s USA, LLC, a joint employer, et al. (02-CA-093893)。
94　案号 TST-RR-1170-78.2011.5.03.0077。
95　例如，见 Rossi, Luinstra 和 Pickles，2015 年，和《国际劳工研究杂志》（2015 年，第 7 卷，第 1-2 期）中发布的案例。
96　见国际劳工组织为本讨论准备的报告：国际劳工组织，2016 年 a。
97　同上。
98　同上。
99　加勒比共同体，《关于就业和职业中机会和待遇平等的协调法案范本》；《职业安全与卫生和工作环境法律范本》；《关于终止雇佣的协调法案范本》。
100　FNV Kunsten Informatie en Media，案号 C-413/2013。见第五章。
101　Weiss 和 Schmidt，2008 年；国际劳工组织和欧洲劳工法律网络，2013 年。
102　国际劳工组织和欧洲劳工法律网络，2013 年。
103　Torres，2010 年。
104　国际劳工组织和欧洲劳工法律网络，2013 年。
105　Perulli，2011 年。
106　Perulli，2015 年。
107　Ameglio 和 Villasmil，2011 年。
108　Ben-Israel 和 Bar-Mor，2009 年。
109　Fudge，2010 年。另请见 Arthurs，1965。
110　Langille 和 Davidov，1999 年；Fudge, Tucker 和 Vosko，2003 年；Kennedy，2005 年。例如，见安大略省高级法院，Tetra Consulting v. Continental Bank et al.，案号 2015 ONSC 4610（加拿大法律信息学会）。
111　Harris 和 Krueger，2015 年；Surowiecki，2015 年；对这些提议的评论分析，见 De Stefano，2016 年 b；Rogers，2016 年；Eisenbrey 和 Mishel，2012 年。
112　要寻找更多的参考文献，另请见 De Stefano，2016 年 c。
113　同上；Finkin，2016 年。
114　Aloisi，2016 年；De Stefano，即将出版。
115　Silberman 和 Irani，2016 年。
116　Zatz，2016 年。
117　Irani，2015 年。
118　Leimeister 和 Durward，2015 年；Kuek 等，2015 年。
119　欧洲提升生活品质基金会，2015 年。
120　Risak 和 Warter，2015 年。
121　欧洲提升生活品质基金会，2015 年。
122　Aloisi，2016 年。
123　Berg，2016 年；Cherry，2011 年；Felstiner，2011 年。
124　美国加利福尼亚州北区联邦地区法院，Otey et al. v. Crowdflower, Inc. et al.。
125　Prassl 和 Risak，2016 年。
126　Aloisi，2016 年。
127　Griswold，2014 年。
128　Rogers，2015 年。
129　Cotter et al. v. Lyft Inc.；O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc., et al.，均在美国加利福尼亚州北区联邦地区法院开庭审理。2016 年 8 月，该法院驳回了 O'Connor et al. v. Uber Tech-nologies, Inc., et al. 案的调解提议。
130　Cherry，2016 年。
131　2015 年 8 月 7 日提请要求西班牙巴塞罗那第三商业法庭做出初步裁定 – Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.（案号 C-434/15）。
132　国际劳工组织，2015 年 c。



建筑工人，达卡，孟加拉国

© Ismail Ferdous

第二章

理解非标准就业的趋势

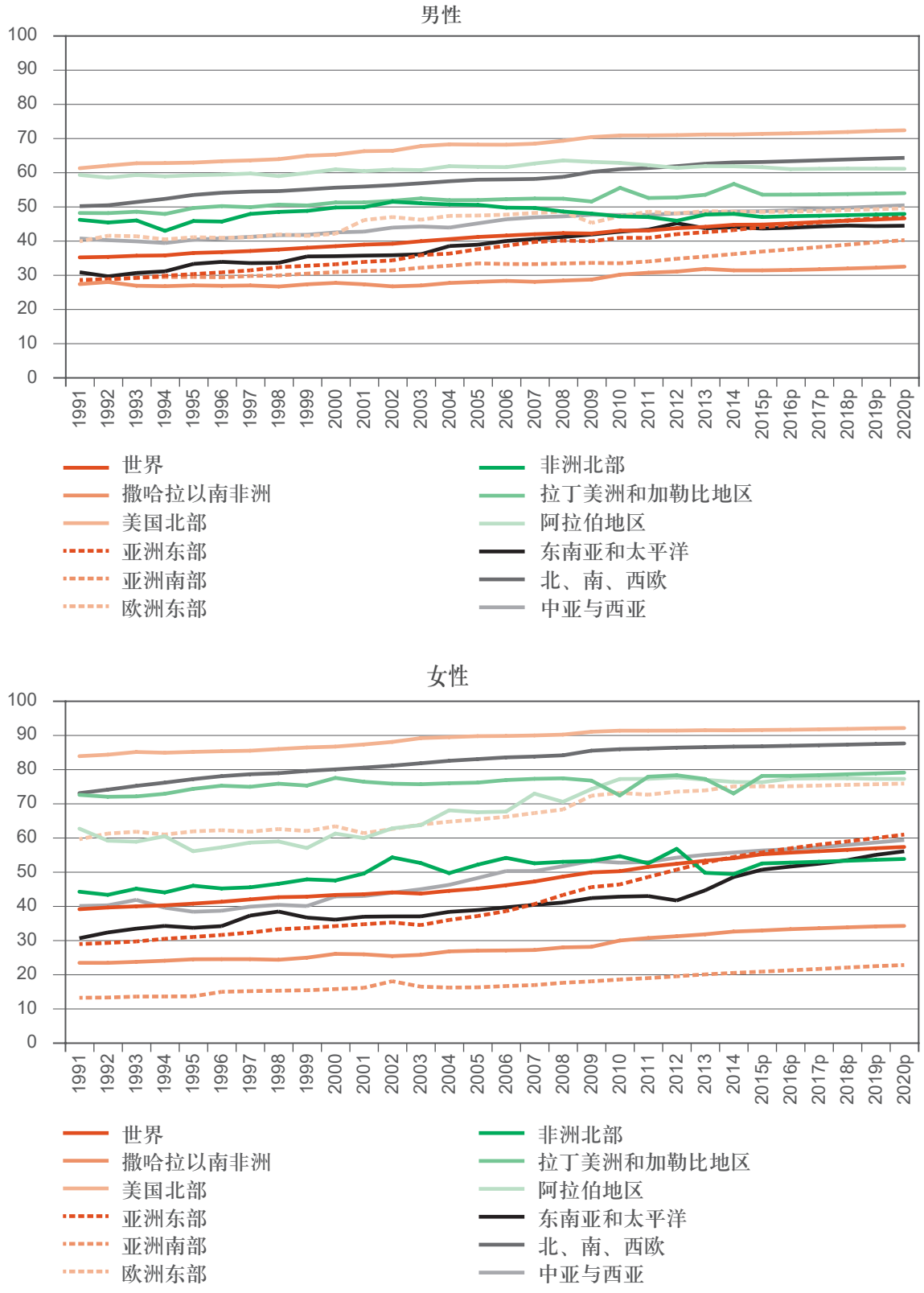
在世界上许多国家，尤其是在工业化国家中，标准就业呈现出逐渐消退的趋势。未来，尽管不可能所有工人都成为零工、非全日制工人或者依赖性自雇就业工人，但是非标准就业在新的领域、新的职业中呈上升趋势。而且在过去几十年间，非标准就业在世界各国劳动市场上的重要性日益增加。

非标准就业得以发展的原因是多方面的，而且因国家而异。但是可以发现几个非常重要、相互关联的趋势，这些趋势与过去半个世纪劳动世界意义深远的变革有关。持续的经济结构转型：从农业到制造业，再到服务业（有时直接从农业到服务业）、新型生产活动的发展、全球供应链的繁荣、世界生产系统的国际化、劳动力人口结构的演变、新技术的发展，这一切与需要变革来适应变化的文化规范、劳动法规相互交织，和不稳定的商业周期相互联系，这些是非标准就业繁荣但又不稳定的原因。事实上，其中的一些力量已经为某些非标准就业形式的发展，或那些之前一直存在的形式，例如零工和非全日制工作的重现提供了肥沃的土壤，同时也促进了其他替代形式的发展，例如合同工作和临时介绍所工作。

过去三十年间，世界大多数地方的服务业不断扩展。现在，服务业就业几乎占世界总就业的一半，而且 20 世纪 90 年代以来，服务行业的扩展已超过 10%。[1] 2013 年，服务业占全球就业增长总量的一半以上。[2] 在世界上一些地方，例如南亚，过去几年经济增长主要由服务业驱动。所有地区服务业中，女性所占比例要高于男性，而且在许多情况下增长更加迅速（见图 2.1）。尽管在许多新兴经济体中，结构性转变有所放缓。全球经济衰退以来，这种情况尤为显著，但私营服务业的经济活动，例如酒店业与餐饮业，依旧在扩张，在创造就业方面增长最快。[3] 卫生、教育和管理方面的公共服务预计也会增加。[4]

服务行业需求高峰比制造业更加频繁、更难预测，因此确保这一行业“组织灵活性”十分必要。[5] 非标准就业可促进这一行业的灵活性。尽管其他方式也可以实现组织灵活

图 2.1. 服务业就业份额，性别与地区 1991–2020 (百分比)



注：p- 预测

来源：国际劳工组织动态计量经济模型

性，但在实际情况中，服务业对非标准就业的依赖性显示非标准就业一直在稳定扩张。服务业中的一些子部门也偏爱非标准就业。例如，酒店与旅游业—服务业增长最迅速的行业之一，2010 年占全球服务业的三分之一—特点是连锁以及特许企业高度分散化（大约20% 的劳动力在跨国企业中）、外包、季节性、以及需要提供标准工作时间以外的服务。这就产生了对临工和非全日制工的强烈需求，同时也为三角雇佣关系以及依赖性自雇就业的发展提供了肥沃的土壤。[6]

与此同时，制造业也面临全球化带来的压力：残酷的国际竞争、降低成本的压力和需求波动。分散化生产以及外包加速了半成品贸易的发展，也促进了国际供应链繁荣。很多亚洲和拉丁美洲国家通过特殊法律和财政激励来吸引外商投资和基础设施建设，促进了离岸企业的发展。因此，发展中国家生产商（供货商）也能进入国际市场，买家通过比较、选择、更换全球供货商而盈利。供货商之间激烈的竞争，买家不断施压要求降低成本，及时生产，对本地供应商进一步施加压力，使得供应商采取外包、雇佣分包劳动力、利用短期合同反复雇用工人。[7]因此，劳动合同本身可以被看作是“全球外包的自然延伸”。[8]

服务业与全球供应链的发展与科技发展密不可分。新的信息技术、通信扩展、高质量低成本的基础设施建设、物流和运输、以及全球金融业的发展为全球各地分散生产的实时比较、组织和管理创造了有利的环境。[9]同时，这些新科技又催生了新工作和新的工作形式，例如网络平台工作或通过应用程序按需工作。同时也改变了企业人事管理方式，包括内包员工和外包员工。一些技术的发展也使得企业能够实时管理他们的劳动力需求，从而增加对短期、非全日制和待命工人的需求。

为了适应这些改变，同时刺激不断演变的劳动力就业，许多国家试行了新的规定来管理固定期限合同、临时介绍所工作和工作时间。世界上许多地区都放宽了现存监管以期创造新的就业机会，多年后才会加强监管，限制非标准就业的增长。其他国家则通过制定新法规填补立法空白或纠正过去监管效率低下的问题。依据制度特点和改革时机，这些变化对非标准就业影响不同。一些地区，工会力量衰弱，致使雇主掌握更大的谈判权力，便于雇主将非标准就业变成人事管理的一部分。[10]

另一个相关的问题是宏观经济条件的变化对非标准就业的影响。2008 年金融危机后，全球经济衰退随之而来，从很多方面影响了非标准就业的影响范围和种类。在一些情况下，危机前的发展势头减弱甚至被扭转了。在另一些情况下则促进了非标准就业的发展，促进了新的工作方式出现。在发展中国家，在正规工资雇佣中被解雇的工人不仅会转向正规行业内的非标准工作，通常还会向从事非正规性经济的工作，常常变成非正式零工。



孟加拉工业区纺织厂的外来务工人员，哈桑工业区　　© 国际劳工组织 /Awad Tawel

面对产品需求下降和信贷限制，公司通常从两种普遍策略中做出选择来降低劳动力成本：他们或者合理化重组工作任务—在一些情况下降低工作时间或者“工作共担以保住工作“—或者减少雇佣劳动力，使用临时雇佣合同工人或者通过临时雇佣介绍所雇佣工人、解雇原本雇佣工人。[11]

内部调整措施集中于改变核心劳动力的工作时间安排与持续时间。例如，在一些情况下，暂时减少工作时间，使得衰退时期非全日制工作增加（由于在法律上这些工人可能不被视作非全日制工人，因此这一数据的增加可能并不能与这类工人的法律地位吻合）。有些公司采取裁员措施，首先解雇非标准合同工人。雇佣工人时，公司经常重新采用临时雇佣，包括非常短的短期合同，和临时介绍所工作，这就导致了整个劳动力市场结构的改变。根据国家、制度环境、工业类型、公司规模以及过去公司领域的经验，公司在经济衰退期通常采取一种或者几种策略结合的方式，这就导致世界范围内非标准就业的类型及其影响极度不平衡。

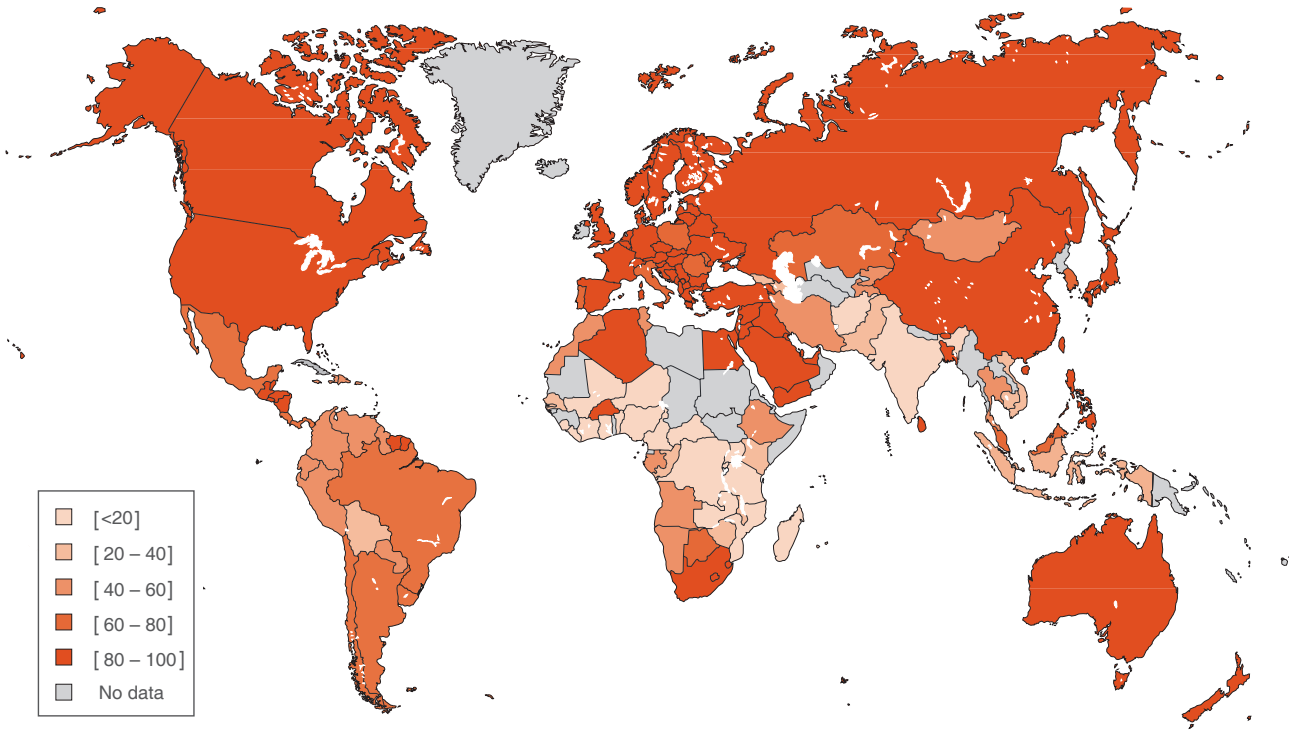
本章汇总了世界各地不同类型非标准就业的趋势和其影响范围。然而，由于世界各国和地区对于非标准就业的统计定义各不相同，而且往往只反映了当地的实际情况（关于统计定义和数据可用性的解释，可见本章的附录）。因此，汇总并不简单。由于这些

限制，本章按照非标准工作类型来汇总数据，并在每个类别和数据允许的范围内，按地区汇总。尽管在数据方面有所限制，尤其在涉及多方的就业协议、隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业中面临限制，妨碍了得出世界范围内劳动世界改变的综合测评结论，我们依然找得到一些关于非标准就业广泛变化的迹象。

除了阐述影响范围和趋势外，本章还尝试分析为何在某一具体区域非标准就业的发展十分重要，尤其指出公共政策在其中扮演的角色。相关法律和政策经常伴随着非标准就业的发展而出现，继而被研究人员拿来分析。某些情况下，这些法律和政策加速了非标准就业的发展；另一些情况下，它们创造的空缺随后由非标准就业填补。

但在开始讨论不同非标准就业类型发展趋势前，首先要明白这样的分析限于雇佣关系中的工人（或者按照分类属于雇佣关系）。因此，在比较不同国家之间的趋势和影响范围时，首先要了解工资雇佣的范围。图 2.2 展示了过去一个世纪工资雇佣在雇佣人口中所占的比例。现在的情况是过去一个世纪工资雇佣增长的结果。工资雇佣在一些地区仍然受限制，主要是在非洲和亚洲的一些国家，以及拉丁美洲的某些地区。在那些地区，相当数量的工作人口在自给自足型农业或小额贸易领域工作，不存在雇佣关系。在许多发展中国家，即使工资雇佣存在，通常也是很随意的——合同若非口头形式，就是约定俗成的形式——而且仅断断续续存在。尽管临工的存在并不新奇（可追溯到古希腊），[12]

图 2.2.　雇佣工人中工资雇员的比例，2013 年前后



来源：国际劳工组织数据

但它在发展中国家的持续发展、在工业国家的复苏，以及鉴于“零工经济”的大背景，让它成为本次非标准就业报告的核心内容。

2.1. 临时性就业

图 2.3 展现了全球范围内临时性就业的情况。展示了临时工人作为工资雇员的一部分所占比例和动态变化，从中可以看出区域内和区域间的变化十分显著。2014 年欧洲（上表）临时性就业的影响范围在罗马尼亚和波罗的海诸国低于 5%，在西班牙达到 23%，在波兰则超过 25%。在世界其他地区（下表），2013 年左右临时性就业在卡塔尔低至 0.1%，而在越南超过了 65%。动态变化方面，图 2.3 表明，临时性就业的影响在世界范围内有上升趋势也有下降趋势，但大部分下降趋势都发生在全球经济衰退后，也就是说这种下降趋势其实是受全球经济衰退的影响。

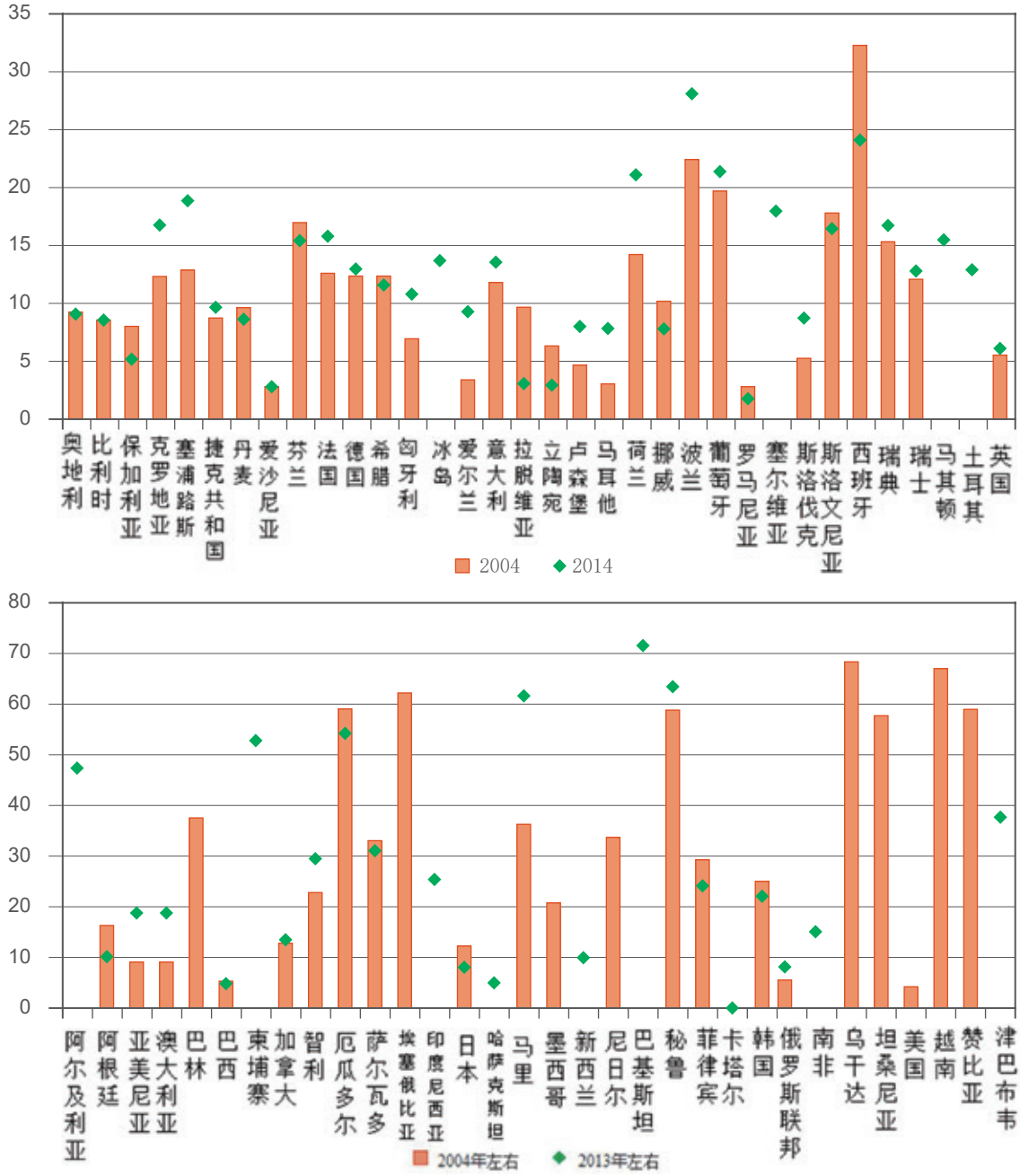
欧洲

尽管经济危机后，临时性就业在某些国家有下降趋势，过去三十多年来，临时性就业的比例在欧洲各国一直增长。欧洲统计局数据显示欧盟临时性工人的比例[13]从 1987 年的平均 9% 左右上升到 2006 年的 14.5%。此后，受经济衰退影响，其比例下降到 2012 年的 13.7%，但在 2014 年又上升到 14%。[14] 虽然由于欧盟扩张而覆盖了一些其他国家的数据，可能影响数据变化，但几乎所有国家在这一时期都经历了临时性就业的增长（图 2.4）。临时性就业保持相对稳定的地区是北欧，但即便如此，一些国家，例如在 2003 到 2014 年间，爱尔兰的临时性就业还是有近 2 倍增长。

在欧洲其他地区，过去增长明显的国家是塞浦路斯、克罗地亚、意大利（见专栏 2.1）以及荷兰。在西班牙，20 世纪 80 年代中期增长迅速，临时性工人的份额从 1987 年的 15.6% 增长到 1995 年顶峰时不低于 35%（见专栏 2.2）。2005 年后开始下降，但依然是南欧地区最高。在法国，临时性工人的份额从 1990 年的 5% 增长到 20 世纪 90 年代末期的 11%，[15] 到 2014 年，增长到近 16%。法国 2010 年步入劳动市场的工人中 69% 是固定期限工人。[16] 在东欧各国中，波兰临时性雇佣的持续增长最为显著；2008 年以来，波兰在采用临时性工作方面已经超过了西班牙，成为欧洲采用临时性工作最多的国家。

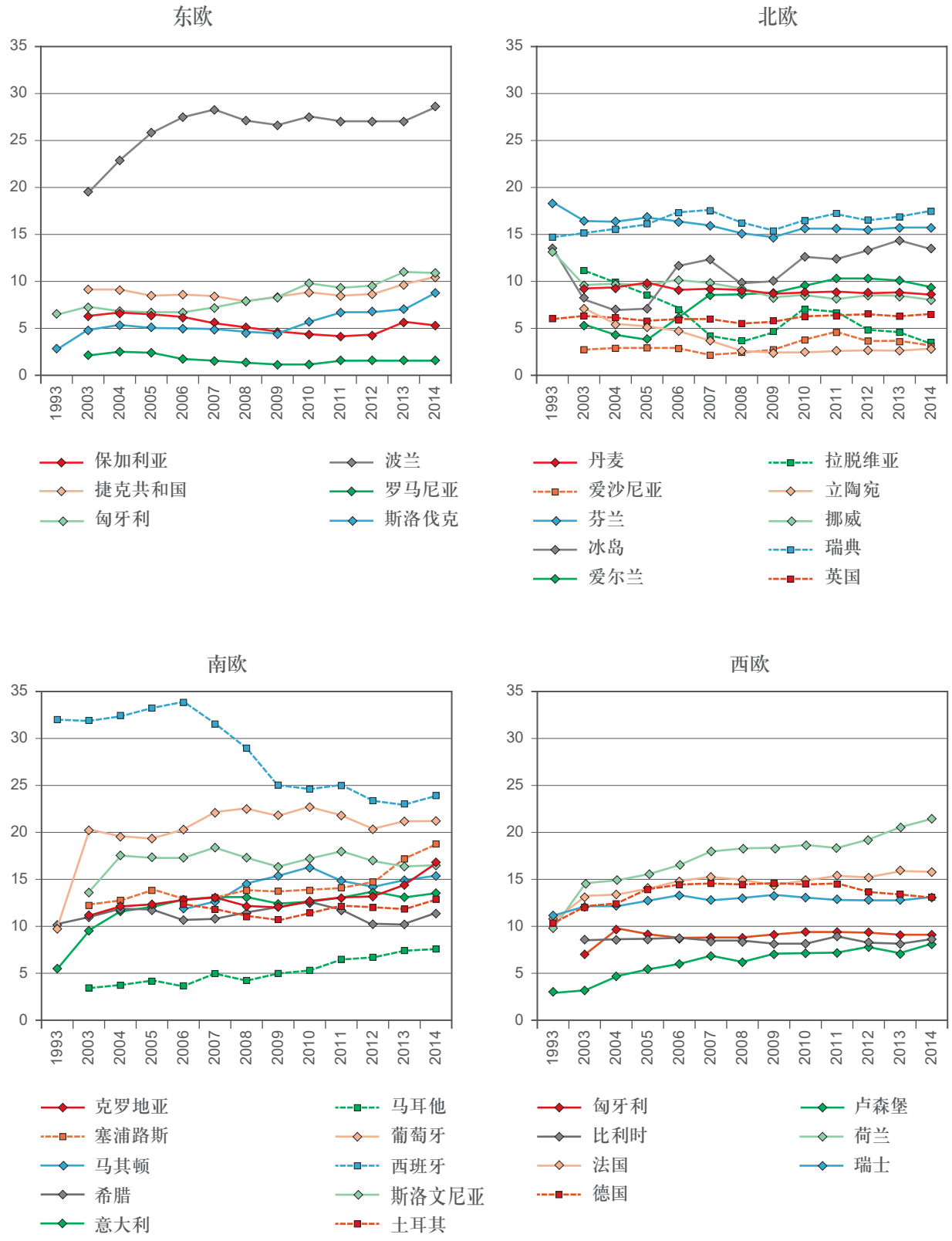
欧洲的许多发展都是由政策改革驱动的，这些政策旨在为采用临时性工作提供便利，提升劳动力市场灵活性。20 世纪 80 年代到 21 世纪，法律变更使得西班牙、意大利、德国以及其他国家开始应用固定期限合同——一开始只是作为临时措施——以期抵消经济增长放缓对就业造成的负面影响，促进就业增长。最初，固定期限合同仅限于步入劳动力市场的年轻劳动力，然而在其他一些国家，例如葡萄牙和西班牙，固定期限合同已经扩展到其他种类工人中。

图 2.3. 工资雇佣中临时性工人所占比例，选定的国家



注：第一幅图：欧洲国家；第二幅图：其余世界各国。在可能范围内，数据只包括直接雇佣的临时雇员。欧洲各国的数据来源于欧洲统计局，包括直接雇佣工人，也包括由职业介绍所聘用的有限期劳动者。秘鲁：临工占书面合同工人的百分比。更多详情见本章末数据附录。
来源：欧洲国家：2004, 2013 (欧洲统计局); 奥地利 : 2004, 2012 (欧洲统计局); 马其顿 , 土耳其 : 2006, 2013 (欧洲统计局); 塞尔维亚 : 2014, 劳动力调查 2014; 俄罗斯联邦 : 2000, 2011 (经济合作与发展组织); 亚美尼亚 : 2005 (国家统计局); 哈萨克斯坦 : 2013 (国民经济部，统计委员会); 加拿大 : 2000, 2011 (经济合作与发展组织); 新西兰 : 2012 (新西兰统计局); 韩国 : 2004, 2011 (经济合作与发展组织); 日本 : 2001, 2013 (经济合作与发展组织); 美国 : 2001 (经济合作与发展组织); 南非 : 劳动力调查 , 2014; 阿根廷 : 2004, 2012 (独立国家选举委员会); 萨尔瓦多 : 2005, 2011 (国家统计暨普查总局); 秘鲁 : 2005, 2012 (全国家庭调查国家统计和信息); 智利 : 2003, 2012 (计划与合作部社会经济趋势调查社会发展部); 巴西 : 2004, 2011 (中小规模企业巴西地理统计局); 墨西哥 : 2004 (经济合作与发展组织); 阿尔及利亚 : 2004, 2013 (人口统计和就业统计); 埃塞俄比亚 : 2005 (劳动力调查); 乌干达 : 2005 (乌干达统计局); 卡塔尔 : 2012 (劳动力调查); 津巴布韦 : 劳动力调查 (2011); 巴林 : 2004 (劳工报告局); 赞比亚 (2008): 国际劳工组织 DCWP; 越南 : 劳动力调查 2007 和 2011; 柬埔寨 : LF- CLS 2012; 菲律宾 : 劳动力调查 2003 和 2009; 巴基斯坦 : 劳动力调查 2005, 2009; 印度尼西亚 : 劳动力调查 2003 和 2012.

图 2.4. 固定期限合同雇员占总雇员百分比，选定的欧洲国家，1993–2014



来源：欧盟劳动力调查查，欧洲统计局

专栏 2.1. 意大利“蜜月”改革的不利面

意大利临时性雇佣在 20 世纪 90 年代早期开始增长，从 1990 年的 5% 上升到 2007-08 年的 14%。刚开始时这种增长缓慢“自然”，之后一系列“边缘”立法改革促进了这种增长。1997 年，立法改革引入了与临时介绍所就业相关的内容；2001 年改革扩展了固定期限合同的范围。2003 年的进一步改革采用了一系列包括待命工作在内的非典型合同，放松了采用临时性介绍所就业的要求。这项改革旨在提升对依赖性关系的监管，方法是将其与具体的项目结合起来，以凸显任何雇佣关系分类方面的错误做法，同时为依赖性工人提供劳动和社会保护。然而这些以项目为基础的合同本质并不是临时性的，在失业、产假或者病假时不提供津贴保护。这些合同要求的社会保障缴款较少，工人没有领取失业津贴的权利，这些特点对雇主颇有吸引力。

三项改革都旨在增加整体就业，尤其是年轻人就业。由于这些政策主要影响新进入劳动力市场的人员，所以普遍称之为“边缘改革”。1997 到 2008 年间，这些政策实现了减少失业、增加就业的目标，尤其是在年轻人、女性和移民中。但是在创造就业同时，过多采用临时性雇佣的方式，使得临时性雇佣在经济活动所有邻域中都有所增长。这样的结果与边缘改革中所谓的“蜜月效应”一致，这一词由 Boeri 和 Garibaldi 创造（2007）：雇主利用临时性合同的灵活性，在经济发展期雇佣劳动者，但在经济衰退时不会续签合同，这一策略使得雇佣具有临时性，也导致失业波动十分显著。确实，最近的经济衰退展示了“蜜月效应”的不利方面，临时性工人比例减少，失业有所增加。

这三项改革被认为“不对称”，因为它们只考虑到进入劳动市场的一部分人口，同时也因为其主要目标是撤销对临时性合同的限制以及促进临时性合同的应用，因此没有涉及长期合同的监管。2014 年出台的法规是首个旨在通过大幅降低长期工人的费用来纠正这种不对称的改革，但对临时性工作的长期影响还有待考证。

来源：改编自 Garibaldi 和 Taddei, 2013; Boeri 和 Garibaldi, 2007, 以及内部合法分析

专栏 2.2. 西班牙临时性雇佣的起起落落

西班牙临时性就业率是欧洲乃至世界上最高的。临时性就业最先出现在 1984 年，当时法律发生了些许变更，允许在各种工作类型中，包括在长期任务中，使用临时性合同。目的是为了在增长停滞期增加就业。结果，临时性就业急剧增长，10 年后达到了 35%，还扩展到了不受季节波动影响的领域。1994 年，出台了第一项限制其增长的改革，在某些情况下限制临时性就业。然而，那时公司已经习惯于在实际操作中使用临时性合同，并将其作为在商业周期中进行调整的首选手段。在接下来几年间，临时性合同的使用不断增加，包括基于任务或者基于项目的合同。因为生产过程在不断适应通过临时性合同填补的短周期临时工作和长期合同下长周期工作的共存。结果，临时性合同加深了已有的工作分散化，因为临时性合同将工人划分为“坏工作—临时性合同”以及“好工作—长期合同”。尽管 1997 到 2006 年间，通过提供经济鼓励让公司把临时性合同转变为长期合同，以解决大量临时性合同工人问题。然而，到 2008 年依然有三分之一的雇员签署的是临时性合同。

最新的经济危机打破了与建筑业相联系的投机泡沫，但对包括公共邻域在内的各经济领域，都产生了复杂又难以预料的影响。雇主第一反应是不再续期或者签署新的临时性合同。结果，2007 年末到 2009 年末，临时性雇佣的比例从 31% 下降到 25%。

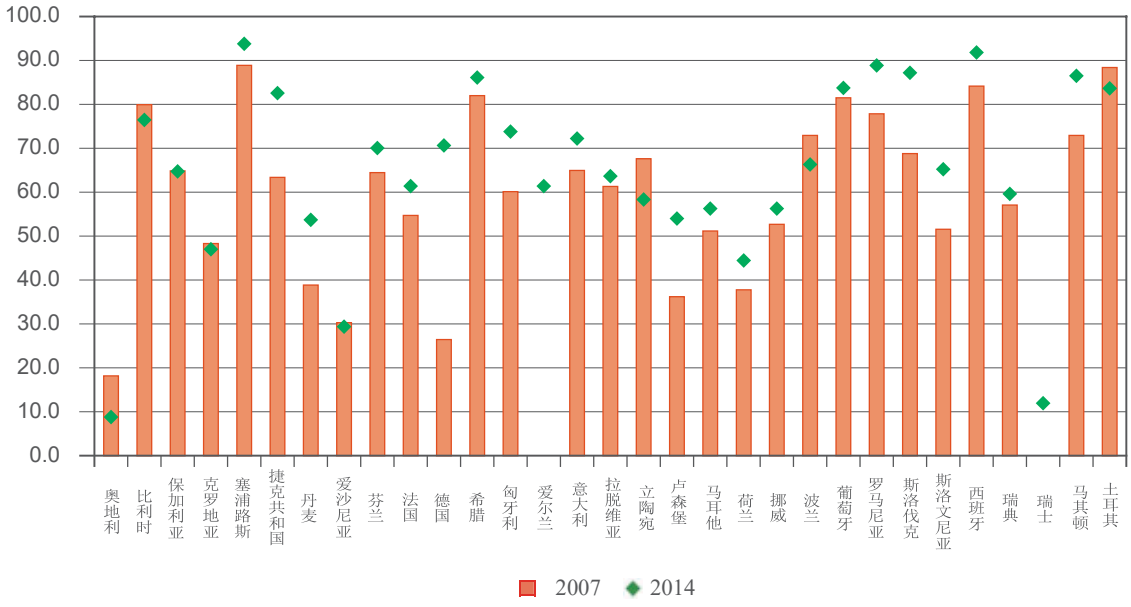
另一个促进临时性合同长久存在的原因是固定期限合同和开放式合同之间存在不同（或称为解雇费用不同）。变更开放式合同规章是 1994 年改革的一部分，也是 2010、2012 年改革的一部分。2012 年的改革涉及开放式合同解雇费，旨在减少企业为降低解雇费而在同一职位上轮换工人。但是，这项改革范围却仅仅局限于改变公司层面对于重组的态度。根据西班牙银行的统计，2013 年 12 月至 2014 年 1 月，临时性雇佣处于增长态势，到 2013 年第四季度增加了 14.7%，占新雇佣人数中的绝大数。

来源 : 改编自 Garcia-Serrano 和 Malo, 2013; Malo, 2012.

这些“不完全”改革，或者“边缘”改革，并没有涉及长期合同工人的就业保护问题，使得企业不断增加雇佣固定期限合同工人，造成了过去 20 年间大多数欧洲劳动力市场二重性的加剧。[17] 法国临时工数量不断上升，导致临时性就业比例增加：1993 至 2011 年，每年从失业转为短期工作的人数要比从失业转为长期工作的人多，然而，短期工作与长期工作之间的转换稳定不变。[18] 2000 年至 2012 年间，法国总就业的变化主要由临时性工作驱动。[19] 数据显示，在波兰固定期限合同和商业合同中，后者变得越来越受欢迎。2012 年，大约 10% 的工作人口签署的是商业合同。[20] 2013 年，波兰国家劳动监察发现大约 19% 的服务合同本应该是正式雇佣合同。[21]

欧洲近来的经济危机对不同国家的临时性合同比例产生了不同的影响。一方面来说，在不稳定和不确定的情况下，一些公司采用“观望”战略，因此开始雇佣期限非常短暂的临时性合同工人来取代长期雇员。这一策略在法国、意大利和爱尔兰都有出现，在这些国家，临时性雇佣在 2009 到 2014 年间持续增长。例如，2006 至 2012 年间，在爱尔兰，新员工固定期限合同的比例从 26.7% 上升到了 48.4%；在英国，由 22.1% 上升到 75%；2011 至 2012 年间，在波兰、葡萄牙、斯洛文尼亚和西班牙，这一比例达到 75%。[22] 另一方面来说，当削减劳动力无法避免时，最先受到冲击的通常是边缘工人，他们的临时性合同得不到续期。西班牙采用了这一措施，临时性就业从 2008 年的 29.1% 下降到 2013 年的 22.1%。2008 年最后一个季度，2.5% 的西班牙长期工人失业，15% 的固定期限合同工人失业。但是，各行各业间存在巨大差异：高技能和中等技能工作中的临

图 2.5. 非自愿性临时就业占临时性就业的百分比趋势，2007 和 2014



注：回答劳动力调查问题：“临时性就业的主要原因：找不到固定工作吗”。
来源：欧洲劳动力调查；Schmid 和 Wagner 计算，2016.

表 2.1. 选择固定期限工作的原因，欧盟国家，2014

	男性	女性	总计
无法找到固定工作	61.6	63.2	62.3
正在接受学校教育或者培训	18.1	16.7	17.5
不想要固定工作	11.1	11.9	11.5
持有试用期合同	9.1	8.2	8.7
总计	**100**	**100**	**100**

来源：欧洲统计局（欧洲劳动力调查），Schmid 和 Wagner 计算，2016。

时性雇佣比例下降，但临时性雇佣在最低层的职业类型中却保持上升态势。[23]

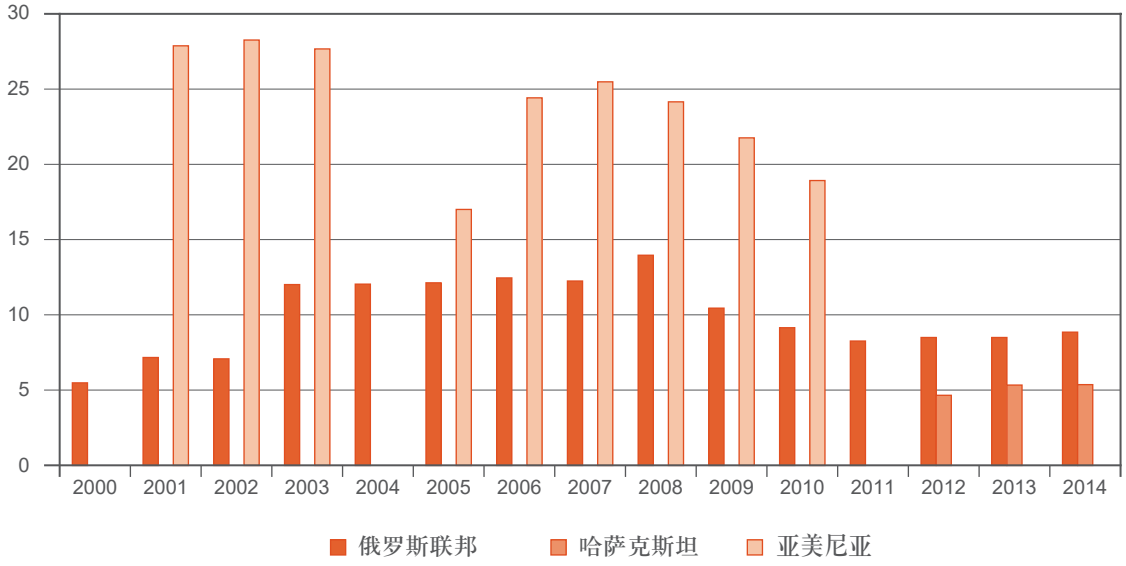
工人选择临时性工作的原因各不相同，临时性工作可以平衡其他类型的活动，最主要的是教育和培训。在接受调查人中，只有不到 10% 的人持有试用期合同。但是，2014 年在欧洲调查中，62% 的工人因无法找到长期工作而持临时性合同。经济危机前，欧洲大多数国家的这一数据要低一些（见图 2.5）。在持有固定期限合同方面，并没有很大的性别差异，尽管这类雇佣关系中有一部分女性签署固定期限合同的原因的确是因为无法找到长期工作（表 2.1）。

非自愿临时性工作的影响范围和增长变化巨大。[24] 图 2.5 显示在丹麦、法国、瑞典、瑞士和英国，大约有五分之一的工人选择固定期限合同工作是因为不喜欢长期工作。在奥地利和瑞士，大约有 10% 的人因为找不到长期工作而选择临时性工作；2014 年，这一数据在塞浦路斯、罗马尼亚和西班牙超过了 85%。

独立国家联合体（CIS）

二十世纪 90 年代，非标准就业，例如临时性雇佣或者通过临时介绍所发生的雇佣（在 2.2 讨论）在前苏联共和国作为一种新的现象首次出现。图 2.6 展示了其在俄罗斯联邦、亚美尼亚和哈萨克斯坦的发展历程。非标准就业的出现可归因于以下三个因素。

图 2.6. 临时性工人占工资雇佣工人的百分比，选定的独立国家联合体国家，2000-14



来源：俄罗斯联邦：经济合作与发展组织，基于劳动力调查；哈萨克斯坦：哈萨克斯坦统计委员会；亚美尼亚：国际劳工组织，2011；基于劳动力调查，2001-2006 和国际劳动力调查，2007；这一系列在 2004-05 没有继续，2011-14 无可用数据。

首先，计划经济中的劳动关系主要是长期的，随着市场改革，部分劳动关系实现了自由化，为劳动合同的多样化铺平了道路。其次，随着市场变得更自由，国企之外涌现了很多新的就业机会。[25] 急需灵活劳动力和低开支的中小型私营企业以及个体雇主的出现，都提供了很多就业机会。另外，劳动法执行力度小、法规不完善，这都促进了非标准就业的增长。[26] 例如，亚美尼亚在改革劳动法方面已经走过了漫长的道路，并于 2004 通过了劳工法典，但是在实施和监管方面仍有不足。最后，在后苏联国家开展业务的外企对当地劳动力不熟悉，也不愿意冒风险雇佣长期工人，另外经济波动，尤其是 1998 年俄罗斯的金融危机，也都拉动了对临时介绍所工人的需求。

结果，俄罗斯联邦临时性雇佣比例从 1992 年的 2% 左右上升到 2008 年的 14%，但在 2011 年时受全球经济衰退余波影响，这一数据下降到 8%。总的来说，非标准就业在发展，这一发展在零工增长方面最为明显，固定期限雇佣和基于项目的雇佣比例保持相对稳定。[27] 除此之外，大多数临时性雇佣都是非正规的（2002 年，65% 的非正规工人是固定期限、基于项目或者零工性的，到 2007 年这一比例下降到 59%）。和标准工人相比，临时性工人工作时间越来越长。换句话说，对于临时性工人需求的广度（要求更多的数量）和深度（要求更长的时间）都增加了。

亚美尼亚临时性、季节性和零工雇佣在 2002 年达到峰值，其中临时性雇员占总雇员的 28%；2008 年到 2010 年，临时性雇员的比例下降，稳定在 20% 左右。[28] 亚美尼亚临时性和季节性工作数据的缺失使我们很难归纳出长期变化；但是 2005 到 2007 年间，

临时性工作工人增加，2008 年，受全球金融危机影响，这一比例开始下降。乌克兰劳动力调查针对的是长期的工作而不是长期的合同：结果表明 2013 年，固定期限工作占总工资雇佣的 5%。[29]

拉丁美洲

拉丁美洲临时性就业改革随地区不同而不同，一方面是由于各地区的经济发展水平不同，另一方面是由于各国在劳动力市场改革中采取了不同的措施。

与欧洲一样，一些国家在 20 世纪 90 年代实施一系列改革，这些改革在不同程度上使劳动力市场自由化，最突出的是采用临时形式的雇佣方式，包括固定期限合同和临时介绍所工作。[30]

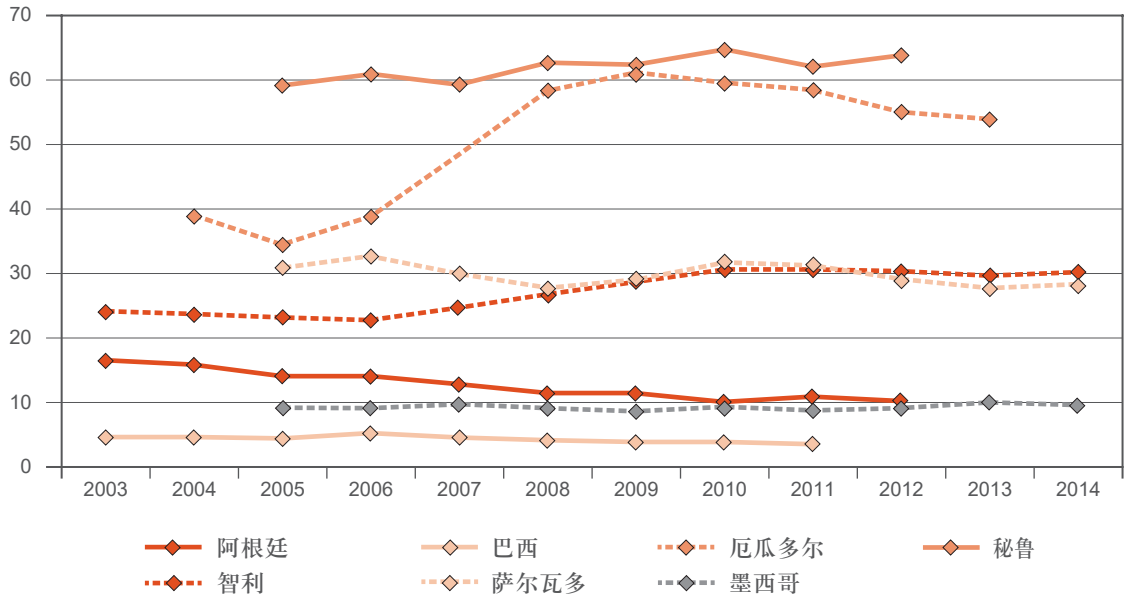
图 2.7 展示了 2003 到 2014 年间，7 个拉丁美洲国家临时性就业的影响范围和演变。在阿根廷、巴西和墨西哥，临时性就业受到限制。与之相对，在智利和萨尔瓦多，尽管两国的经济结构不同，但都有约 30% 的工人签署的是临时性合同。厄瓜多尔和秘鲁的比例最高，尽管秘鲁的数据只是反映了签署书面雇佣合同的工人数量。

尽管现在阿根廷临时性工作的影响范围比较小，但在 20 世纪 90 年代初，出台的新形式短期合同协议曾让临时性工作十分普遍。新合同形式降低了社会保障的缴纳额，刺激了雇主雇佣此类合同工人。在经济发展停滞期尤为如此。结果，临时性就业在 90 年代得以扩张。然而，2002 年经济危机过后，政府重新调整了劳动力市场，减少了促使雇主采用临时合同的动机。这就导致了临时性就业的减少，从 2003 年占工资雇佣的 16.8% 到 2012 年的 9.8%。[31]

与阿根廷、智利、厄瓜多尔或秘鲁不同，巴西没有调整劳动力立法来促进采用临时性合同，因此巴西的临时性合同数量较少。然而，雇主可以随意解雇开放式合同员工，巴西劳动力市场上工作转换极其频繁，很多正规就业合同一到两年就失效了，这一情形在低技能层面尤为常见。[32]

墨西哥 21 世纪第一个十年里，临时性就业占工资雇佣的比例维持在 8% 到 9% 之间。2015 年，上升到 10%，这可能是由于 2012 年末的劳动力改革，允许试用、培训或者因季节性原因使用临时性合同，但也可能是因为经济危机后经济恢复。数据仅统计了书面临时性合同，因此可能低估了临时性就业工人数目。2015 年第一季度时，临时性就业占书面合同的 18%。

图 2.7. 临时性工人占工资雇员百分比，选定的拉丁美洲国家，2003–14



注：秘鲁的数据仅局限于书面合同。阿根廷和巴西的数据从每年第四季度收集。厄瓜多尔 2007-08，数据缺失。
来源：阿根廷：住户统计调查（每年第四季度）；巴西：月度就业调查（巴西国家地理与统计局）（第四季度）；智利：全国经济社会特征调查；萨尔瓦多：萨尔瓦多调查机构；厄瓜多尔：调查就业、失业和就业不足；墨西哥：墨西哥国家统计协会。

尽管与阿根廷、巴西或者墨西哥相比，萨尔瓦多临时性就业比例较高，但这更多反映了这个国家的经济结构的临时性和收入水平，而不是监管政策鼓励使用临时性合同的结果。2014 年，临时性就业占工资雇佣的 28%，仅次于 2015 年的 31%。大部分临时性工作在农业（占临时性工作的 38%；这一领域中 73% 的工人签署的是临时合同）和建筑业（占临时性工作的 22%；这一领域中 76% 的工人签署的是临时性合同）。在其他行业也有临时性合同，例如制造业（占临时性工作的 17%；这一领域有 10% 的工人签署的是临时性合同）、运输业、金融服务以及公共管理。

在智利，临时性就业较为普遍，尽管智利的经济发展水平比萨尔瓦多高，但临时性就业比例与萨尔瓦多相似。1979 年以来，管理临时性合同的法律没有显著变化，只是将此类合同的最长期限从 6 个月延长到 2 年。[33] 目前，根据职业类型，此类合同可延长一到两年。固定期限合同使用广泛，包括正式雇佣合同的工人。工人登记在失业储蓄账户系统的行政数据表明，[34] 2010 年 37.6% 的工人签署的是固定期限合同，超过住户调查登记的 30%。

和临时性就业比例很高的南欧国家一样，智利固定期限合同工人在经济衰退时最先失去工作；2009 全球金融危机爆发时，他们几乎承担了整个就业调整的后果。[35]

2004 到 2013 年，厄瓜多尔临时性就业比例很高，在 2013 年末时稍有下降。在秘鲁，国家实施的灵活就业政策加上不稳定的经济状况致使临时性合得到同广泛采用。然而，21 世纪第一个十年后半期，由于劳动力市场日益正规化，临时性合同工人比例下降。21 世纪第一个十年初期，非正规工资雇员比例很高，而且大多数工人是临时性质的。和非正规工人相比，正规工人持有临时性工作的比例要小，因此 21 世纪第一个十年里，正式雇佣的增长导致了临时性雇佣比例整体下降。[36]

秘鲁的经历与一些欧洲国家相似。90 年代，秘鲁推行了该地区覆盖范围最广的改革，出台了多种新形式的临时性合同，临时性合同的使用急剧增加。[37] 21 世纪第一个十年中期，约 60% 的书面雇佣合同工人签署的是临时性合同。[38] 与厄瓜多尔的情形不同，秘鲁 21 世纪第一个十年的正规化改革主要是采取临时性就业合同，工人们从没有合同到拥有书面、固定期限的合同。实际上，在秘鲁，平均每签署两个书面开放式合同，就会签署三个书面固定期限合同和五个口头合同。[39]

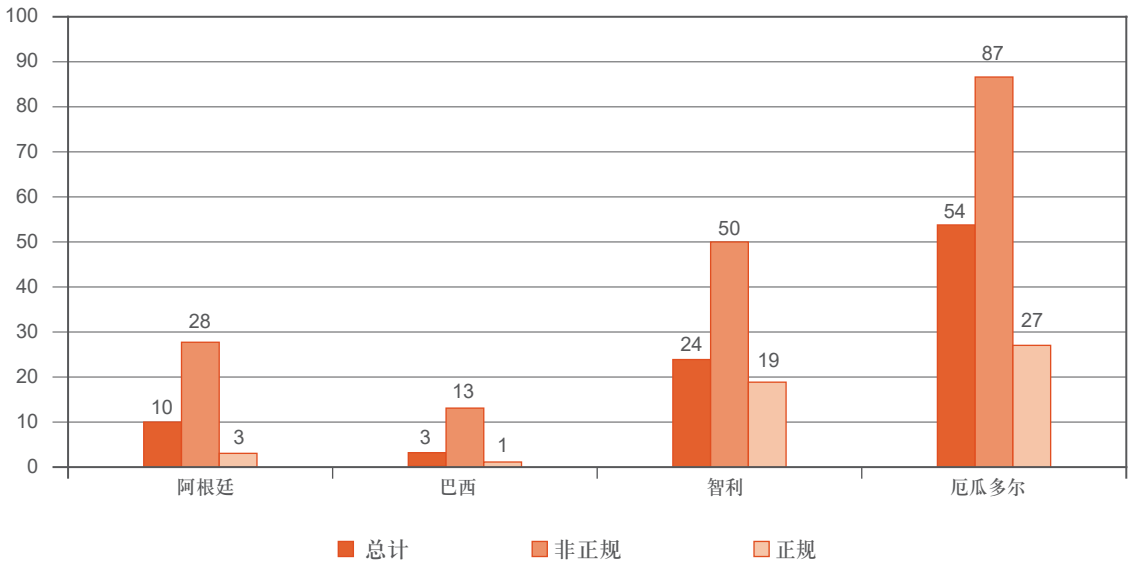
考虑到拉丁美洲国家劳动力市场的非正规性，很有必要分析正规和非正规工资工人中临时性就业的影响范围（图 2.8）。在阿根廷，几乎三分之一的非正规工人从事的工作都是临时性的；在智利，一半非正规工人从事的工作是临时性的。这也就意味着他们的工作条件十分恶劣，比如说非正规性缺乏社会安全保障，由于临时性雇佣协议的不稳定性而进一步恶化。临时性就业也涉及正规工人，在智利影响到 20% 的正规工人，厄瓜多尔 30%，秘鲁 60%（如图中所示）。因此，拉丁美洲很多国家面临双重分割的问题：劳动力市场分为正规性－非正规性，合同分为长期－临时合同。

与此相反，在哥伦比亚，固定期限合同工人占工资雇佣的五分之一，开放式合同工人中的非正规性比固定期限合同工人中的非正规性低 10%。然而，过去 10 年里，书面合同工人中开放式合同工人不断减少。零星证据表明开放式合同工人退休后——或者被解雇后——将被固定期限合同工人取代。[40]

加拿大、美国和澳大利亚

过去 30 年间，加拿大临时性就业稳定增长。1989 年，临时性就业占工资雇佣的 7%；到 1997 年，这一比例达到 11.3%，2014 年上升到 13.4%（图 2.9）。[41] 90 年代后期以来的增长大多数属于固定期限合同，从 1997 年的 5.2% 上升到 2014 年的 7%；零工也有增长，从 1997 年的 2.8% 上升到 2014 年的 3.5%。在这一时期，季节性工作一直保持 2.8% 的比例。季节性工作在建筑业、制造业、农业、林业、渔业和酒店业中十分常见。零工常与销售或者酒店业联系在一起，但在公共服务中也有其身影，例如卫生保健和教育，这些行业中有超过三分之一的固定期限合同。[42]

图 2.8. 正规和非正规工资工人中的临时性就业，选定的拉丁美洲国家，21 世纪第二个十年早期（百分比）

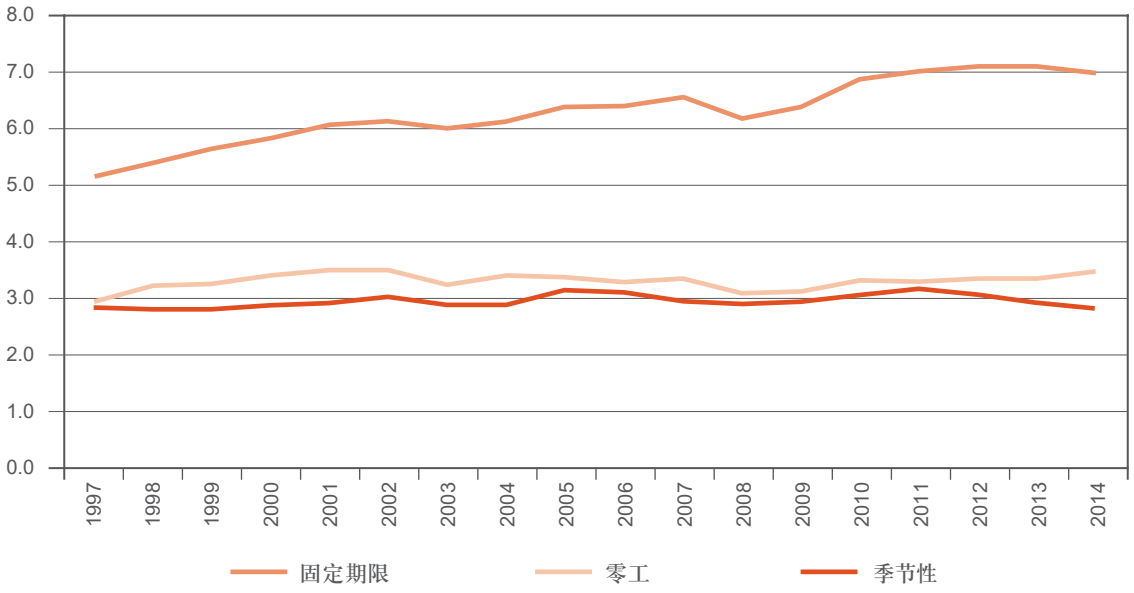


注：对于巴西和智利来说，正规性意味着工人拥有书面签署的劳动合同；但在阿根廷和厄瓜多尔，正规性意味着雇主会代表工人缴纳社会保障金。

来源：Maurizio, 2016；阿根廷：住户统计调查（每年第四季度）；巴西：月度就业调查（巴西国家地理与统计局）（第四季度）；智利：全国经济社会特征调查；厄瓜多尔：调查就业、失业和就业不足。

美国 2005 年没有将临时工补充到最新人口调查中，因此有关临时性就业的（包括临时性工作）数据有限。2015 年政府问责局结合各类公共和私有数据源进行调查，估算了临时就业的状况，包括由公司直接雇佣的临时工、待命工人和日结工资的工人。2005 年，2.1% 的工人是公司直接雇佣的，2.0% 是待命工人和日结工资的工人。2010 年，综合社会调查数据显示 3.5% 的工人是待命工人，较 2005 年的 2.5% 略有增加。[43] 总的来说，美国临时性就业的比例较低，这通常是因为在美国比较易于解雇员工。然而，尽管美国的临时性就业比例低，但仍有许多其他非标准就业形式的工人，尤其是非全日制就业和临时介绍所工作，还有隐蔽性自雇就业。2014 年，澳大利亚 4% 的雇员签署的是非固定期限合同，与 2000 年相比无明显变化。[44] 在这些人中，11% 的工人没有每周最低工作时间保障。[45] 尽管与国际水平相比，澳大利亚固定期限工人比例低，但是临时性就业必须要考虑到大量的零工（专栏 2.3）。

图 2.9. 加拿大临时性就业占工资就业的百分比，1997–2014



来源：加拿大统计局， 2015.

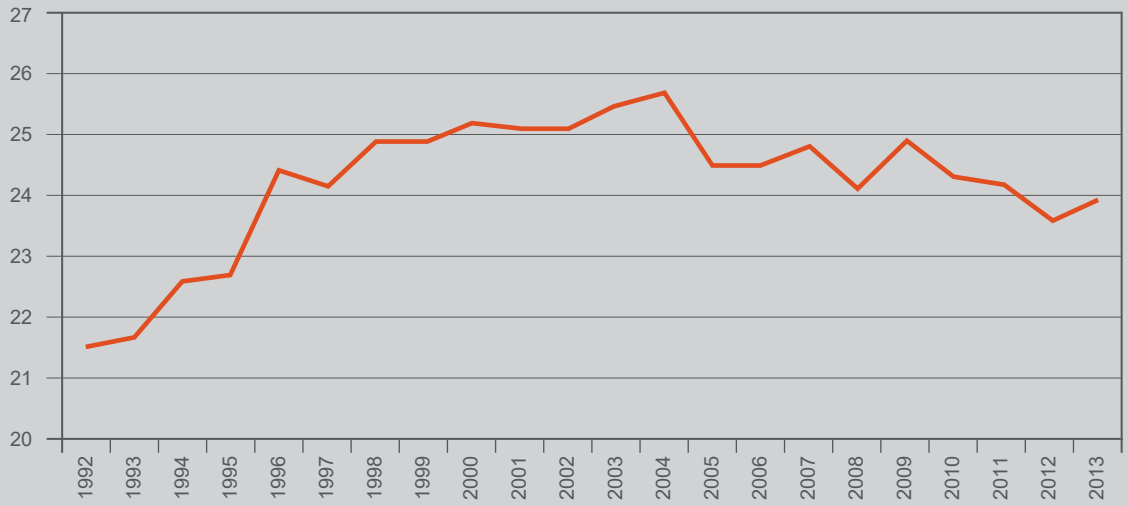
专栏 2.3. 澳大利亚零工就业

澳大利亚零工是就业种类中很特别的一类。法律、具体的裁决和协议对零工没有正规的定义，但通常零工被认为是没有年假或者病假津贴的雇佣人员。与此同时，劳动立法规定应该通过“额外保险费”增加零工的时薪（通常是 25%），作为缺失津贴的补偿。零工又分为工作时间不定期、工作持续时间短的工人和有规范的工作安排、可以保证雇佣能够持续的工人（所谓的“长期”零工）。另一种分类是，劳动法规认为的“零工”和那些被认为是在打“零工”的人，他们属于现金雇佣，但不被税收和社会保障系统覆盖（被称为“非正规”零工）。

20 世纪 80 年代和 90 年代，随着低工资行业中的许多雇主开始利用雇佣零工的各种便利条件（例如劳动力工资低、管理方便、解雇易行、能随着工作量变化安排工作时间以及控制日益便利），劳动力中零工的比例增长迅速（图 2.10）。对于零工增长，最好的解释是雇主—在劳动力市场中—利用了相对不变的劳动立法系统提供的机会。[46]

二十世纪的大部分时间里，澳大利亚的劳动法规以最低限度的法定监管为特征，并且十分依赖独立法庭规定的行业和和职业“裁决”。这个系统是一个复杂的混合物，重点集中于某些行业中的标准就业问题，在这些行业中工会强制执行工资和工时的详细规定，却不太关注其他形式雇佣或者其他行业。[47] 过去 25 年里，这一系统已经发生了改变，总体趋势是以标准就业为重心对劳动力市场解除管制，抵消增加的“企业谈判”机会和法定规定的最低劳动条件的改善（最近的是法定带薪产假）。[48] 但是总体来说依然是一个复杂多层次的监管系统 [49]，没能为工人的最低保障提供坚实的基础，还由于特例、排除项、覆盖范围窄和执法不力留下了很多缺陷。[50] 澳大利亚有很多非标准就业工人，尤其是那些工作形式被认为是不安全的工人，例如零工和“假合同”工人，这都是钻了劳动力法规空子的行为。[51] 此外，全日制学生和负有照顾子女责任的女性也步入劳动力市场，她们寻找非全日制工作，却经常发现可供选择的非全日制工作通常就是零工。

图 2.10. 澳大利亚零工占工人的百分比，1992–2013



来源：劳动力调查，澳大利亚统计局。

2000 年以来，随着劳动力的增长，零工数量也在增长，但是所占比例稳定，约为 24%。零工最集中的领域是低工资行业，例如住宿和食品服务、零售业、农业、林业和渔业，但是现在工业领域中的零工也在增长。[52] 大多数零工是非全日制的，但是全日制工作中的此类工人数量也在增加（29.6%）。[53]

来源：Iain Cambell 提供

亚洲

与世界其他地区相比，亚洲非标准就业的比例相对较高。30 年前，1997-98 年的金融危机是这一地区劳动力市场发展的转折点，非标准就业开始出现。为了应对这场危机，某些国家受国际金融机构贷款影响—亚洲许多国家提升了劳动力市场的灵活性，与此同时进行经济结构调整，包括合并企业、缩减企业规模和采用替代性雇佣方式。[54]

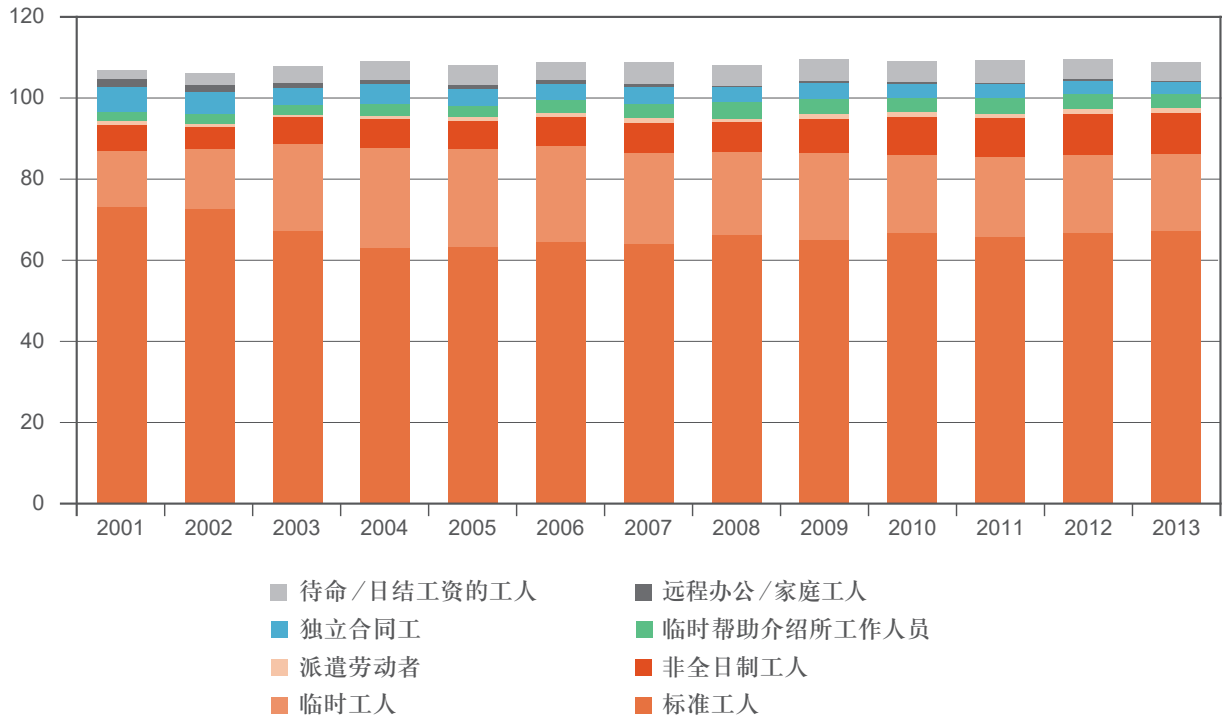
与亚洲其他国家相比，由于公司试图抵消由 20 世纪 80 年代资产泡沫崩溃造成的高级雇员成本上升问题，日本的临时性就业和其他形式的非标准就业形式出现得较早。始于 90 年代中期持续到 21 世纪初期的劳动力市场监管放松促进了这一措施的实行。[55] 因此，从八九十年代开始，非标准就业的比例就稳步上升，从 1984 年的 15.3% 上升到 2000 年的 26%，这一增长中最多的是临时性工人的增长。到 2015 年，37% 的工人是“非正规的”[56]，这一工作形式中女性所占的比例过多。日本的“非正规”工作包括“非全日制”、临时性、临时介绍所和合同工。日本劳动力市场数据是依据员工分类的，因此“非全日制”就反映了雇主是如何对他们员工进行分类的，而不反映员工的工作时间。非全日制工人不享受工作保障、资历奖励和其他津贴。三分之一被认为是非全日制的工人与全日制工人工作时间一样。[57] 这一工作形式持续扩张，从 2002 年的 20% 增长到 2015 年的 25%。除此之外，临时性工人中包括全日制学生，他们占总雇员的 8% 左右。

21 世纪第一个十年，韩国非标准工人迅速增长，尤其是临时性工人。[58] 2002 年，非标准就业工人达 460 万，到 2013 年这一数据达到 600 万，增长了近 30%。但是，同一时期，工人的总数量以相似的比例增长，从 1410 万增长到 1820 万，这就意味着，相对而言非标准就业的比例没有改变。然而，到 2013 年，非标准就业占全国总工资就业比例超过三分之一。临时工人（规定合同期限工人）是非标准就业中比例最大的，占 19%（见 2.11）。除此之外，自雇就业尽管已经下降很多，从 2000 年的 37% 到 2011 年的 28%，仍然占韩国劳动力很大一部分，许多新依赖性劳动形式签署的是固定期限合同。[59]

中国 80 年代的经济改革旨在对外开放，促进计划经济系统向市场经济系统的转变，这导致了劳动力市场的巨大变革。1980 年到 2007 年，实施了广泛的政策变革，包括劳动法和城市住房体系。这些改变极大地促进了劳动力的流动性，同时用其他更加灵活、多样化的工作形式取代了通常被称为“铁饭碗”的终身雇佣。[60] 2008 年，为应对这些变化，政府出台了劳动合同法，鼓励使用长期劳动合同，提升非标准工作的质量。

90 年代中期到 21 世纪初期，中国、印度和越南都对国际市场开放，菲律宾、泰国和印度尼亚开始面临外商直接投资的减少、经历出口增长政策的限制。[61] 从那时起，增长主要集中于服务业，而制造业就业停滞甚至下降。[62] 这些部门就业构成的变化，加上

图 2.11. 韩国有偿就业构成趋势，2001–13（百分比）



注：非标准就业的次级分类不是相互排斥的，因此其总和可能大于 100%。日结工资的工人（待命工人）：没有工作合同的工人。独立合同工：独立工作的人，没有被雇佣。派遣劳动者：在第三方工作场所工作的人，但在执行合同具体任务时，由雇主监督和指导。临时帮忙的介绍所工作人员：由第三方监管和指导的工人。临时工人：规定合同期限的工人。家庭工人：在自己家里工作的人，但工作性质和在工厂工作的人一样。非全日制工人：和承担同类工作的工人相比，其工作时间短。

来源：国家统计局，经济活跃人口调查及其补充调查，每年 8 月。

私营化、国际供应链激增和劳动力市场自由化改革，为这一地区带来了非标准就业，尤其是临时性就业和临时介绍所工作的扩张。除此之外，一些国家，比如说中国、越南、孟加拉国和菲律宾，结构性转变主要是因为从事农业以及非农业活动的农村人口大量流入城市部门。[63] 大多数这样的农民工进入了临时性或临时介绍所工作。

最终，在亚洲许多国家，临时性工作占工资雇佣的比例很大，而且在不同国家比例不同，例如在菲律宾占 24%，在越南占 67%（图 2.12）。[64]

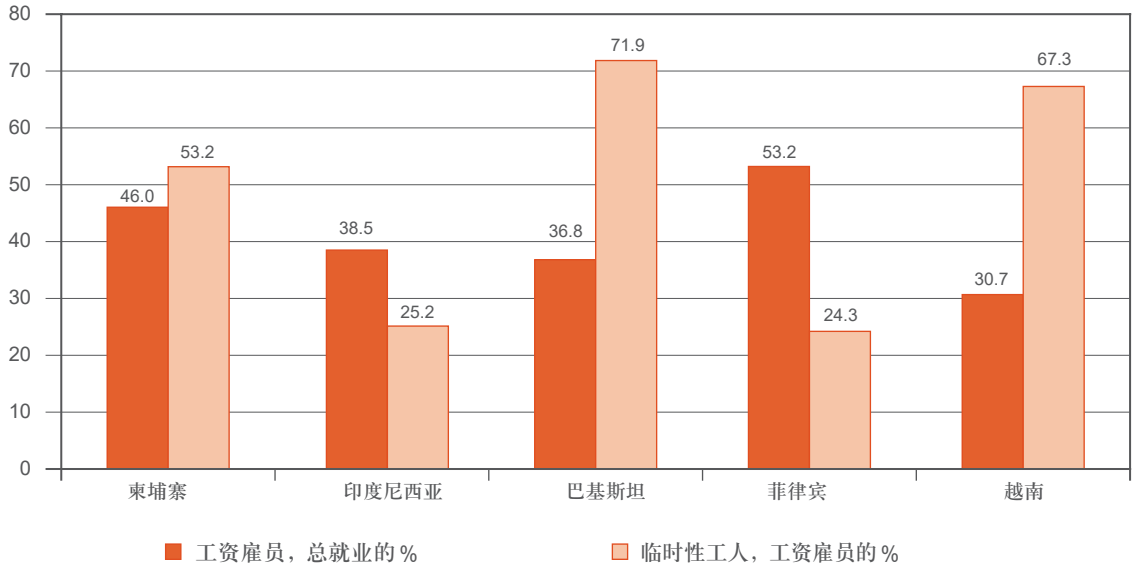


零工，尼泊尔　　© 国际劳工组织

在印度尼西亚，每 4 个工人中就有 1 个是临时性工人。据估计，2010 年，所有正规企业员工中 65% 属于非标准就业。[65] 2002 年中国有 16.7% 的工人是零工或者临时性工人。[66] 据估计 2012 年左右，中国所有非标准就业至少占正规行业雇佣的三分之一，正规行业雇佣占总劳动力的三分之二。[67] 2012 年马来西亚超过 70% 的雇员是非标准工人，尽管这一数据包括了非正规工人。[68] 与拉丁美洲相似，非正规性在许多亚洲国家依然很普遍。

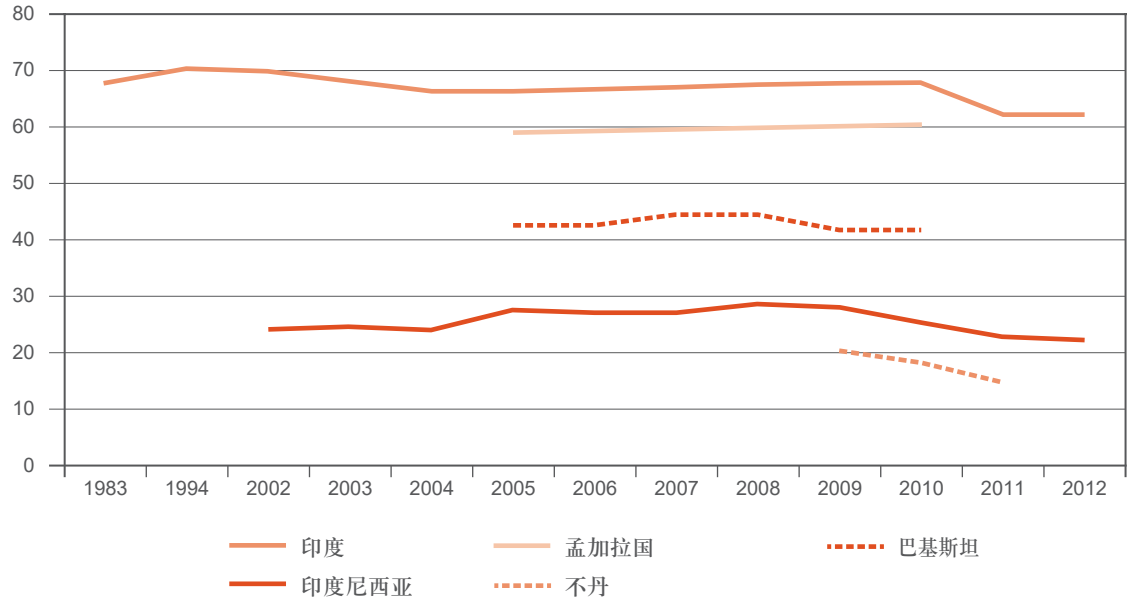
具体来看零工的情况，最新数据显示巴基斯坦零工占工资雇佣的 42%，在孟加拉国和印度占三分之二（图 2.13）。[69] 和大多数发展中国家一样，印度尼西亚零工雇佣是非正规性的，因为一般情况下，这类工人没有书面合同，也不受劳动法的保护。1997 年到 2005 年，非正规性增长主要是由于零工数量的增长，这些零工大多数受雇于中小企业。[70] 印度尼西亚零工比例持续增长，2009 年达到 28%，但在 2012 年，受经济危机影响，这一比例曾下降到 22%。在印度，70 年代以来零工数量持续上升，这一趋势接纳了转移的自雇就业人员，但是却没有改变长期雇佣的比例，使得这一比例在农村地区依然极低。[71]

图 2.12. 临时性工人占工资雇员的百分比，选定的亚洲国家



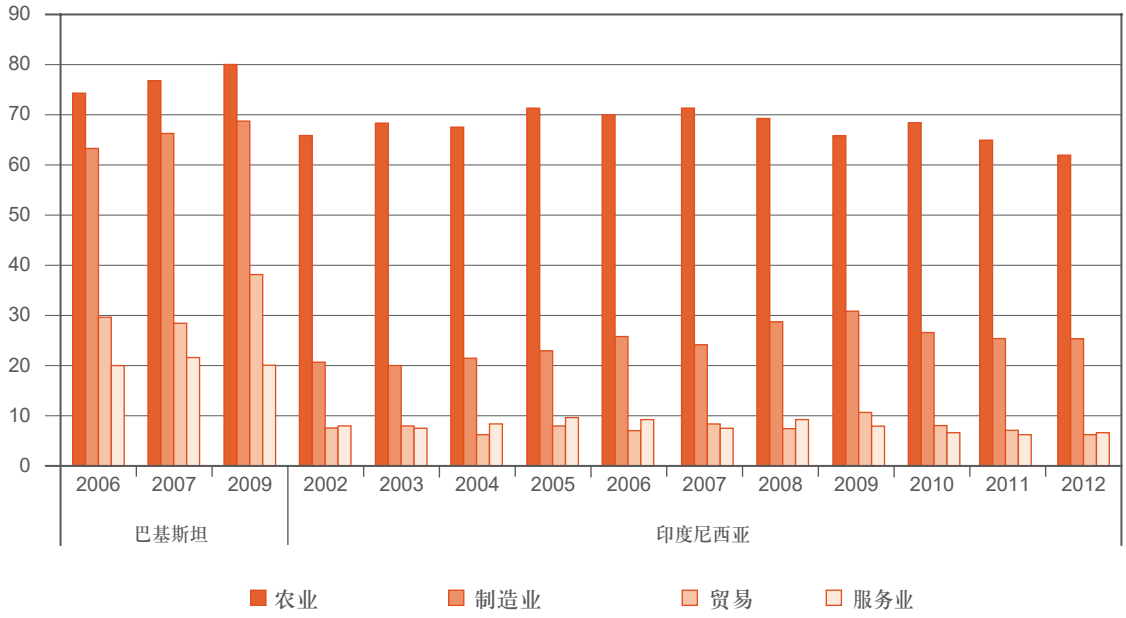
注：印度尼西亚的临时性就业只包括零工。越南，劳动力调查，使用的是 2007 年的数据而不是 2011 年的最新数据，因为 2011 年的调查数据中和变量研究相关数值缺失。
来源：越南：劳动力调查，2007；柬埔寨：劳动力和童工调查，2012；菲律宾：劳动力调查，2009；巴基斯坦：劳动力调查，2008-09；印度尼西亚：国家人力统计公告，2012，由 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le 计算，2016.

图 2.13. 零工占工资雇员的百分比，选定的亚洲国家，1983–2012



注：孟加拉国的数据包括零工和日结工资的工人。
来源：印度尼西亚：国家人力统计布告，2002–12（由 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Lee 计算，2016）；孟加拉国：孟加拉统计局，劳动力调查，2005–06, 2010；不丹：劳动力调查，2009, 2010, 2011，结果来自不丹统计年鉴；印度：印度劳工及就业报告，人类发展研究所， 2014；巴基斯坦：劳动力调查，2005–06, 2006–07, 2008–09.

图 2.14.　巴基斯坦和印度尼西亚零工在总工资雇佣中的影响范围和趋势，按产业分类，2002-12



来源：巴基斯坦：劳动力调查 2005-06,2006-07, 2008-09; 印度尼西亚：劳动力调查 2002-12。

印度零工的比例在建筑业中尤其的高（2011-12 年，84.5%），这一比例自 80 年代便开始增长，[72] 同时在弱势社会宗教团体中，包括在那些被正式认定为“贱民”、“贱民部落”和“其他落后阶层”中，零工比例也很高。[73]

印度尼西亚和巴基斯坦的零工在农业中最常见，尽管过去十年间，其他行业零工比例不断下降，2012 年零工在印度尼西亚建筑业中占 24%，2009 年零工在巴基斯坦建筑业中占 70%（图 2.14）。这些工人大部分受雇于非技术行业，但在印度尼西亚，零工在农业和渔业技能型工人中也很常见。

除了零工，固定期限合同在亚洲也很普遍：固定期限合同占巴基斯坦工资雇佣的 5%；柬埔寨的 16%（2012）；越南的 25%（2007）。[74]

非洲

非洲的就业结构依然与世界其他地区形成鲜明对比。非洲的特点依然是有限的工资雇佣、季度非正规性和庞大的农业部门。经济发展的一个“承诺”是将会实现从自我雇佣到工资雇员的转变、改善工作条件、生活条件。

但是，就业模式引起了人们的担忧，因为非洲的经济增长不足以降低不安全工作的覆盖范围。许多工人不是离开自雇就业转到更加稳定的“好的”工资雇佣形式，却选择了一般来说非正规的零工，零工只能给出非常有限的保障和劳动力市场前景。最近的经济危机似乎加剧了雇主对更灵活就业的要求，这就扩大了工人面临的潜在危害。

图 2.15 显示了按临时性工作类型分类的一些非洲国家的临时性工作状况。一些国家只有零工的数据，这也反映了零工类型的重要性。在马里和津巴布韦，零工占所有工资雇佣的比例超过 35%。在加纳，零工的整体影响范围比较低。农业部门中，零工占所有工资雇佣的 34.2%，在生产行业中占 15.5%，服务业中占 4.8%。[75] 在乌干达，2011 年，零工就业整体占 13.7%。其中，占农业工资雇佣的 38.7%，从事生产的工人的 9% 还有服务业职位的 2.6%。[76] 尽管这些比例看起来比较低，但乌干达自雇性就业比例依然很高（62.2%）。据估计，非正规就业比例在 70% 到 93%。[77] 在肯尼亚，2001-11 年间，零工增长了近两倍，超过了 30%，但是常规工资雇佣占总就业的比例从 21% 下降到 13%。[78] 这一过程是在劳动力仍在增长时发生的，说明肯尼亚的经济没有产生足够的标准工资工作来配合劳动力增长。零工的增长也受 1994 年肯尼亚劳动力市场自由化的影响。然而 2010 年后，零工的增长受到更多的限制。

随着工资雇佣临时工制的增加，固定期限合同的影响范围也在扩大，最明显的是在南非和摩洛哥。过去十年间，在埃塞俄比亚和马里，总的来说，临时性工人占工资雇佣超过 60%。在所有这些国家中，临时性工人，尤其是零工，在农村地区最为常见，这反映了农业的季节性需求。但在某些国家，例如阿尔及利亚，这一比例在城市也达到了 45%（图 2.16）。

获得独立之后，撒哈拉以南的法语区的经济政策方向经历了重大演变，这对劳动力市场具有重要意义。八十年代危机之前，劳动力市场主要为农业提供劳动力，工资雇佣主要由政府提供。这一时期，喀麦隆，乍得和刚果民主共和国的主要劳动力市场政策是为公共管理或者公共企业培训工人。八九十年代的危机结束了这种模式，因为政府通过限制自身参与生产活动和减少开支来应对危机，特别是通过了旨在调整劳动力市场的措施。这些措施包括削减工资、削减养老金、裁员和伴随着缩减规模的公共企业私有化。在这一情形下，1990 年到 2000 年，喀麦隆，乍得和刚果民主共和国进行了重大改革，旨在实现更灵活的劳动力市场，特别是承认、组织、并在某些情况下促进非标准就业的发展。[79]

现在，固定期限合同占喀麦隆和乍得工资雇佣近 10%，占刚果民主共和国工资雇佣的 5%。然而，还应该考虑到没有书面合同的工人，在喀麦隆这类工人比例高达 65%，在乍得和刚果民主共和国超过 70%。即使在私营正规行业，乍得和刚果民主共和国固定期限合同比例达 43%，喀麦隆这一比例高达 63%（表 2.2）。

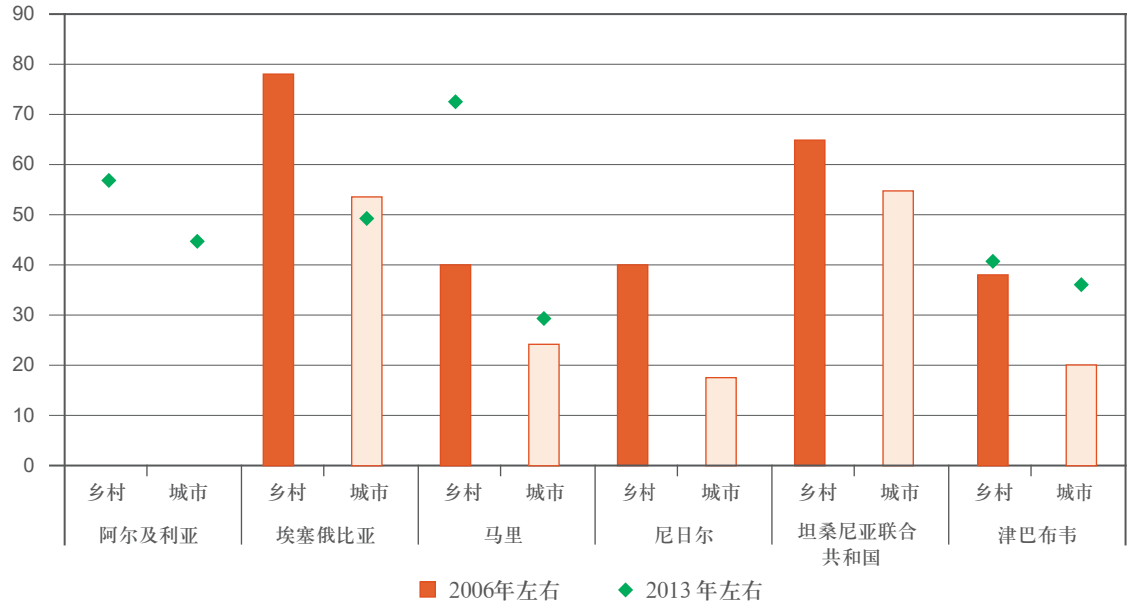
图 2.15.　各种形式临时性就业的影响范围和趋势占所有工资雇佣的百分比，选定的非洲国家，1999-2014



注：埃塞俄比亚：合同工、零工、季节性工人和临时性工人；坦桑尼亚联合共和国：零工和临时性工人；尼日尔：零工、季节性工人和临时性工人；马里："不稳定"工作。

来源：零工：马里：马里家庭就业调查常设机构，2007; 乌干达：生活水准测量的调查，2009/2010, 生活水准测量的调查，2010/2011, 生活水准测量的调查，2011/2012（乌干达统计局）; 加纳：加纳生活水平调查 6, 2012/2013（加纳统计服务）; 肯尼亚：肯尼亚共和国（各样），由 Wambugu 和 Kabubo-Mariara 计算，2012; 津巴布韦：劳动力调查，2004; 2007（津巴布韦统计局）. 固定期限合同：加纳：加纳生活水平调查 6, 2012/2013（加纳统计服务）; 乌干达：生活水准测量的调查，2009/2010, 2010/2011, 2011/2012（乌干达统计局）; 摩洛哥：活动，就业和失业（负责统计技术方向的人口与就业），2015; 南非：劳动力季度调查，2008–2014（南非统计）; 临时性：坦桑尼亚联合共和国：国际劳动力调查，2006（体面劳动国别计划）; 尼日尔：尼泊尔埃比尼泽圣经学院，2007/2008（体面劳动简介）; 埃塞俄比亚：国家劳动力调查（中央统计局），1999, 2005; 马里：家庭就业调查常设机构，2007, 2010 (DOEF); EMOP, 2013; 阿尔及利亚：活动，就业和失业 (DTCSPE), 2015.

图 2.16. 选定非洲国家城乡地区的临时就业，选定的年份



注：阿尔及利亚：临时性工作；埃塞俄比亚：合同、零散、季节性和临时性；马里：“不稳定工作”；尼日尔：零散、季节性和临时性；坦桑尼亚联合共和国：零散和临时性；津巴布韦：零散。
来源：阿尔及利亚：活动，就业和失业，2015(DTCSPE); 埃塞俄比亚 : 国家劳动力调查 , 2005; UEUS, 2009; 马里 : 家庭就业调查常设机构 , 2007, 2010; EMPO, 2013 (DOEF); 尼日尔 : ENBC, 2007/2008 (国家体面工作简介); 坦桑尼亚联合共和国 : 国家劳动力调查 2000/01, 2006 (国家统计局); 津巴布韦 : 劳动力调查 2004; 劳动力调查 , 2011.

表 2.2. 私营非正规和私营正规部门的非标准就业分布：喀麦隆、刚果民主共和国和乍得

	喀麦隆		刚果民主共和国		乍得	
	私营正规	私营非正规	私营正规	私营非正规	私营正规	私营非正规
固定期限合同	62.9	37.1	43.1	56.9	43.7	56.3
非书面合同	6.9	93.1	12.8	87.2	8.9	91.1
非全日制工作	16.3	83.7	25.3	74.7	18.6	81.4

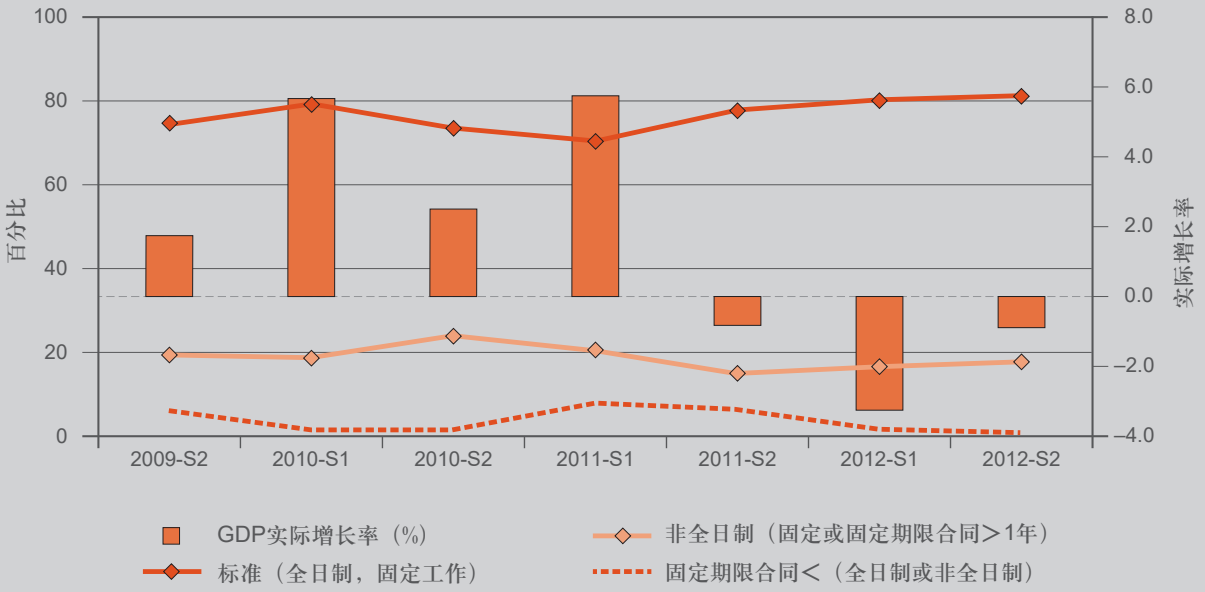
来源 : Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016, 基于喀麦隆 : EESI2, 2010; 刚果共和国 : 调查 1-2-3, 2005; 乍得 : ECOSIT3, 2011。

专栏 2.4. 利用非标准就业应对经济波动：乌干达

2009 到 2012 年，乌干达经济经历了明显的经济波动。2009 年下半年全国整体经济增长率较低；2010 年经济情况急剧反弹，名义 GDP 前半年增长了 14%。然而，2011 年下半年和 2012 年上半年 GDP 急剧下降。2012 年下半年，GDP 增长，但仍为负值。

有趣的是，乌干达的失业和有偿就业相对而言不受经济波动的影响。相反，还出现了就业类型之间的转变。在这一时期，标准就业的比例稳定在 72% 左右，没有太大改变。与此相对，非全日制就业在增长时期从 18.6% 增长到 23.0%，但随后在 2011 年下半年降到 14.8%，与 GDP 的急剧下降同步。有效期低于 1 年的固定期限合同在衰退前开始缓慢增长，但是在 2011 年后半年和 2012 年上半年急剧下降。雇主似乎开始使用短期合同来应对严重的宏观经济打击，在经济形式有利时雇佣员工，在经济形式不利时，不再续期合同。有效期超过 1 年的固定期限合同也有调整，但是顺周期性不太明显（图 2.17）。

图 2.17. 调整就业合同形式应对经济冲击，乌干达，2009 - 12

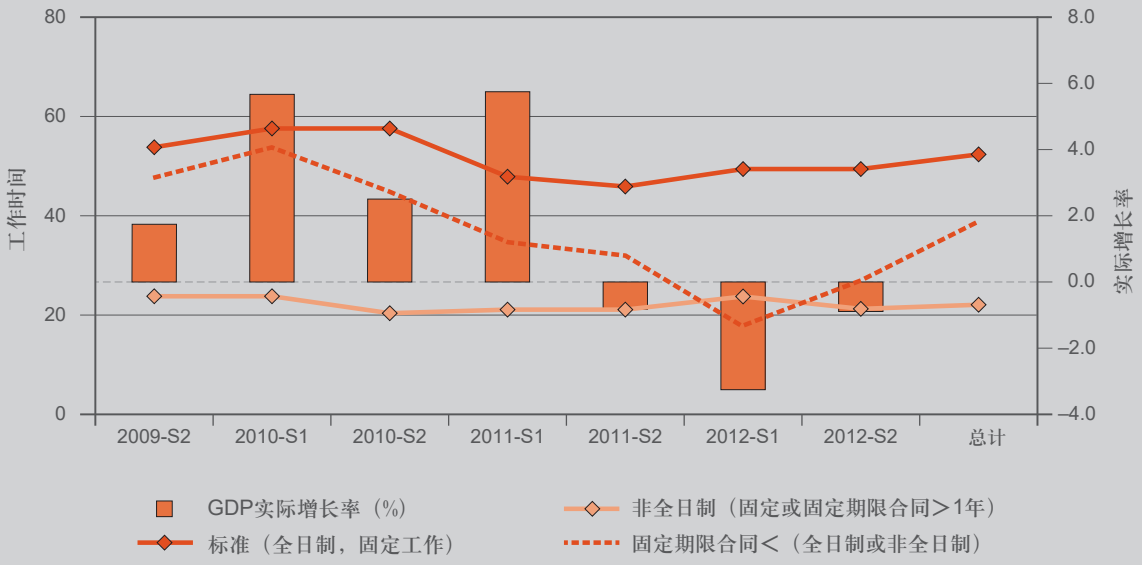


来源：摘自 Dumas 和 Houdré，2016。

然而，对于工作时间的影响是顺周期的：2010 年上半年，合同很短的工人每周工作大约 54 小时，但在经济衰退的两个半年里，每周工作时间仅为 18 小时。标准工作中的工作时间，包括全日制和非全日制工作，对商业周期则不那么敏感（图 2.18）。这也就意味着，危机时，雇主调整了固定期限合同工人的数量和他们的工作时间。

专题 2.4. 继续

图 2.18. 调整工作时间以应对经济冲击，乌干达



来源：摘自 Dumas 和 Houdré，2016.

与其他国家一样，经济危机时期，乌干达的雇主也采用非标准就业作为一种调节机制。例如，乌干达的 GDP 波动与长期非全日制和短期合同的显著波动相吻合。[80] 与其他地方一样，雇主在经济发展时雇用工人，在经济衰退时不续期合同。与经济平稳发展时相比，短期合同工人在经济衰退时工作时间大幅减少，但是长期合同工人的工作时间变化不大，甚至没有变化（见专栏 2.4）。

2.2 非全日制雇佣和待命工作

2.2.1 非全日制工作

在许多国家，非全日制工作变得日益重要。通常情况下，这为一些在其他情况下无法参加工作的团体提供了参加或继续有偿工作的机会，尤其是为担负照顾家庭责任的工人（通常是女性）、学生或者年老的工人提供了机会。在北欧，政府政策明确鼓励非全日制工作，帮助女性进入劳动力市场，使得担负家庭责任的工人得以平衡照顾家庭的责任和参与有偿工作。[81] 公司有时也通过非全日制工作留住在其他情况下不得不退休的老技术员工，为某些安排或困难的工作吸引或留住员工。[82]

如第一章所述，从法律角度来看，非全日制工作可以被定义为任何比全日制工作持续时间短的工作。（国际劳工组织 1994 年《非全日制工作公约》，（第 175 号））。国家立法在定义全日制工作周时有所不同，为了比较统计的目的，“非全日制”通常被定义为指定的小时数，非全日制工人的工作时间门槛通常设置在每周 30 至 35 小时左右。

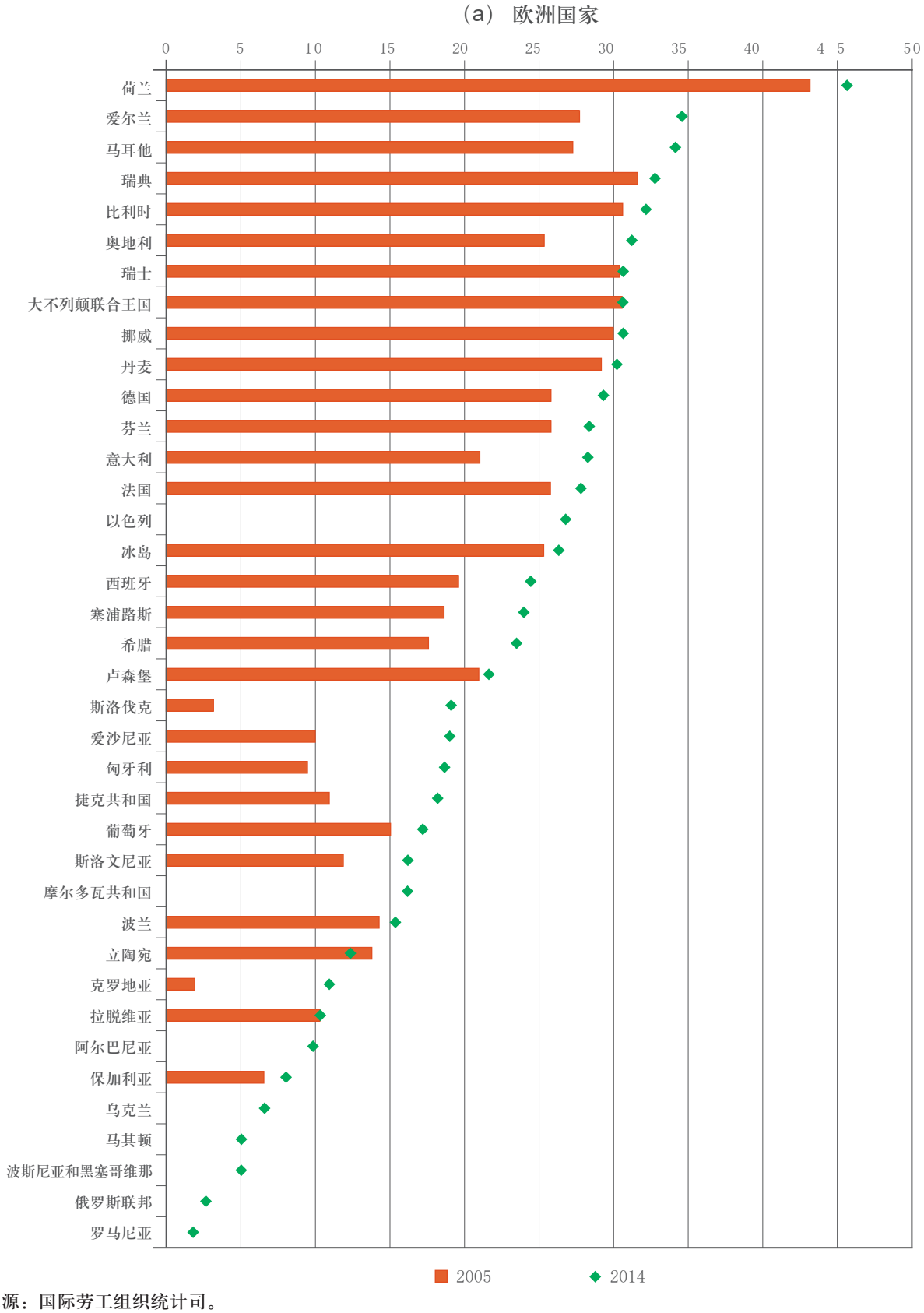
依据家庭调查数据，图 2.19 显示了一周工作时间少于 35 小时工人团体的影响范围和近来趋势。欧洲（图 2.19（a））2014 年，每 5 个工人中就有 1 个是非全日制工人。非全日制就业在东欧和南欧最不普遍，但在北欧、爱尔兰、英国、马耳他、奥地利和瑞士却十分盛行。2014 年，荷兰—有时被称为世界首个“非全日制”经济[83]—非全日制就业，占总工资雇佣的比例超过 45%。在荷兰，2014 年有将近三分之二（64.6%）的女性受雇于非全日制工作，但是非全日制就业在男性中的比例也很大（28.2%）。

在欧洲，非全日制就业经常与临时性工作联系在一起：2007 年，在欧盟各国有 25% 的固定期限合同工人和 37% 的临时介绍所工人是非全日制工人。[84] 与此相反，只有 14% 的无限期合同工人是非全日制工人。在部门分布方面，非全日制就业在教育、健康及社会服务、其他服务业、零售业及批发业最为普遍。[85] 职业方面，在基本职业、服务和销售、专业型工作和文书工作方面有大量的非全日制工人；非全日制工作在技术工人、机器操作员或高级管理人员中几乎不常见。

2009 到 2014 年，非欧洲国家非全日制工资就业趋势的可用数据（图 2.19（b））显示了增长和下降的趋势。2014 年突尼斯的非全日制就业率低至 0.1%，在津巴布韦高达 50%，工作时间不足是津巴布韦的特色。有数据的国家中，非全日制就业的平均比例是 16%。在印度尼西亚，2006 年以来非全日制就业一直在扩张，从 16.1% 增长到 2014 年的 22.7%。[86] 总的来说，与发达国家相比，发展中国家的非全日制工资就业比例要低；然而，自雇就业中的非全日制时间却很高。

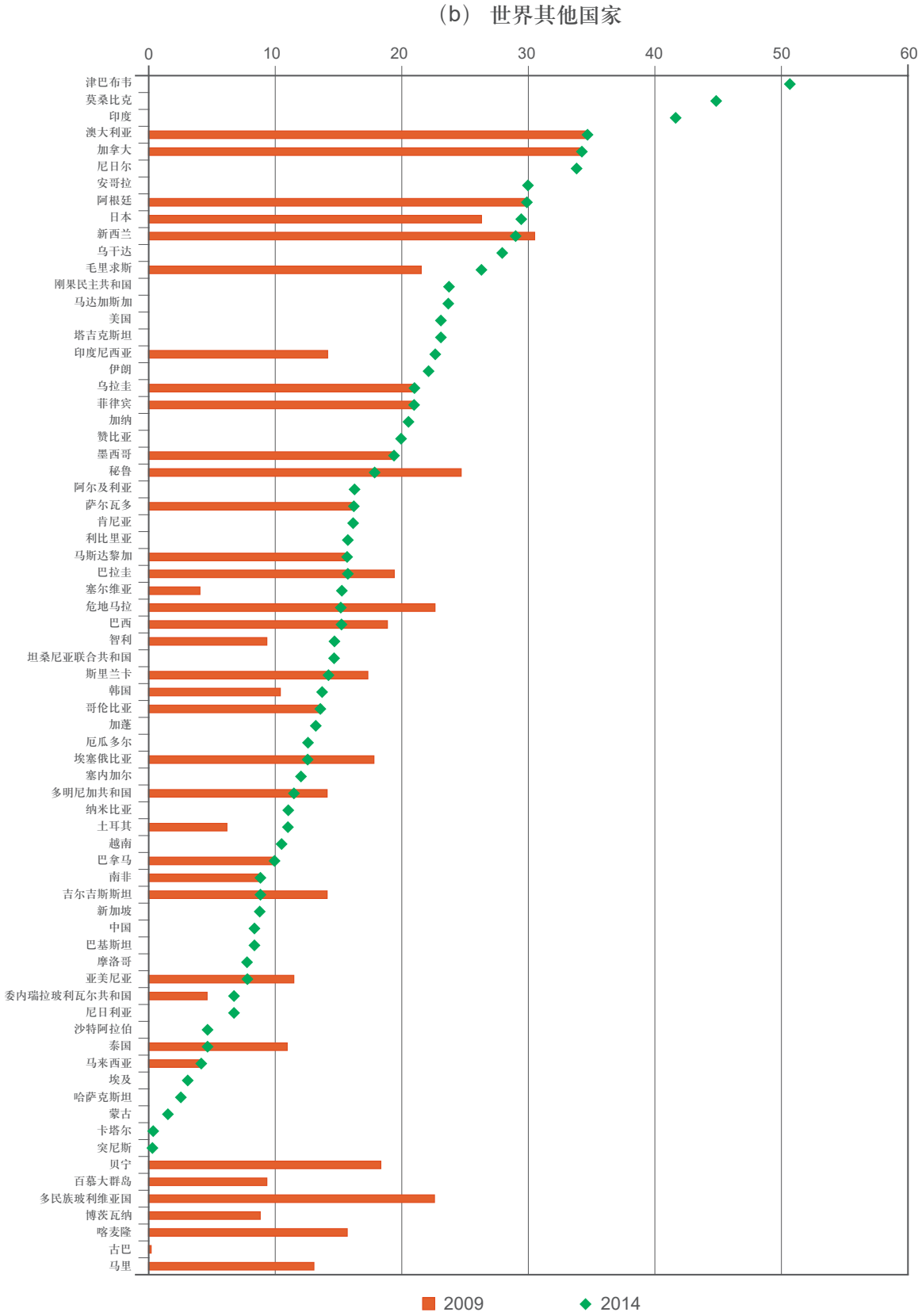
在某些国家，例如日本，需要注意其统计数据中的“非全日制”有时被定义为短期合同工人，而不是每周工作时间低于一定数量的工人。[87] 在澳大利亚，非全日制就业与零工的重叠尤为明显。尽管比例在下降，但是大部分非全日制工资员工被归类到零工，而不是长期非全日制工人中。跨国比较可以发现，在所有经合组织国家中，澳大利亚非全日制工作时间在女性雇佣（48.5%）和男性雇佣中（18.2%）都居于首位。[88] 2014 年 8 月所有就业工人中，32.1% 的人将非全日制工作当作自己的主要工作，与 2000 年 8 月的 26.9% 相比有所增长，但增长比较稳定。[89] 在韩国，过去十年间的上升趋势与女性进入劳动市场有关。[90]

图 2.19. 每周工作少于 35 小时的员工占所有员工的百分比



来源：国际劳工组织统计司。

图 2.19.（续）每周工作少于 35 小时的员工占所有员工的百分比



来源：国际劳工组织统计司和巴西地理和统计研究所。

在拉丁美洲的正式雇佣关系中，非全日制雇佣与高技能、高薪水的工作相联系。巴西非全日制就业比例稍微有所下降，2014 年为 16%。与此相反，过去十年间，智利非全日制就业不断增长，与巴西一样，智利的非全日制工作也集中于高薪行业。[91]

选择非全日制工作的原因各不相同。在欧洲，2014 年约五分之一（21.2%）的非全日制工作者要照顾孩子或者丧失劳动能力的成年人，12.2% 的非全日制工作者有“其他个人事务”——这一比例在女性中要比在男性中高很多。约有 10% 的非全日制工作者将工作与教育、培训结合起来，这一比例在男性中要更高。然而，有近三分之一的人选择非全日制工作是因为找不到全日制工作，也就是说对于很多人来说，选择非全日制工作是非自愿的（表 2.3）。作为所有非全日制就业的一部分，非自愿的非全日制就业在瑞士占 7.9%，在希腊占 71.2%（图 2.20）。在保加利亚、塞浦路斯、意大利、罗马尼亚和西班牙，有超过一半的非全日制工作是非自愿的。过去 10 年间，欧洲大多数国家的非自愿非全日制工作在增长（西班牙和斯洛伐克的非全日制工作增长了 2 倍）。尽管这一比例在比利时、保加利亚、波罗的诸国和罗马尼亚呈下降趋势，但是除了比利时和爱沙尼亚，非自愿非全日制工作在以上国家的比例超过 40%。

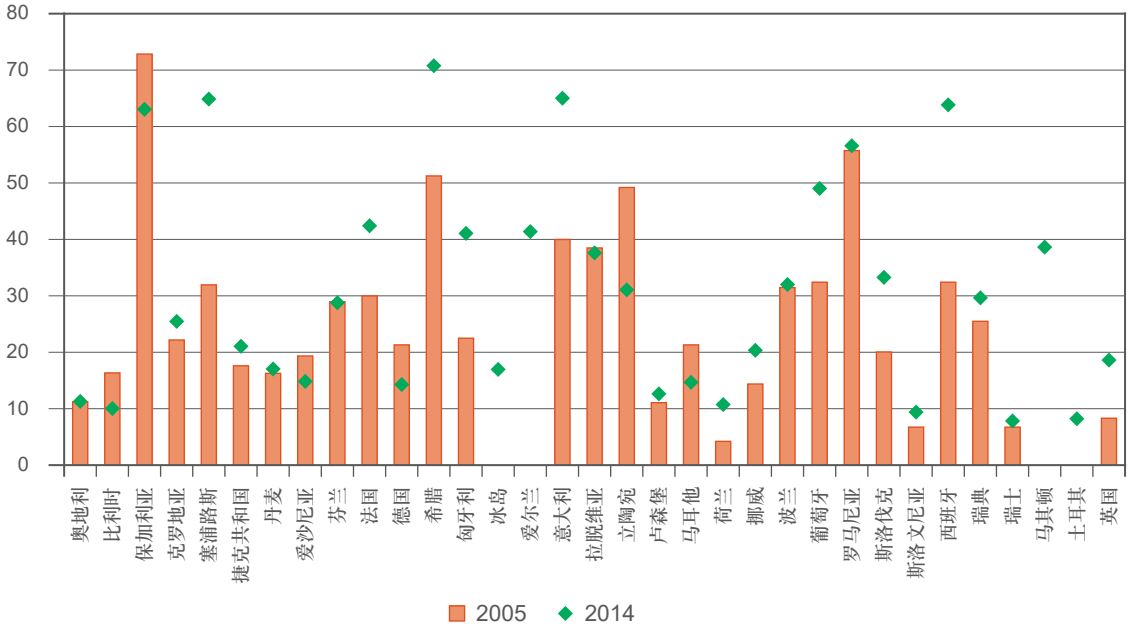
与欧洲不充分就业的增长不同，拉丁美洲国家在 2003 到 2013 年间，由于劳动力市场的整体进步，不充分就业呈现整体下降趋势（图 2.21）。[92] 2012-13 年，非自愿非全日制工作者在智利和厄瓜多尔占所有非全日制工作者比例超过 50%，在阿根廷和秘鲁大约为 25%，在巴西仅为 7%。2000 后半期和 2010 早期就业率有所增长，同时非自愿非全日制工作大幅减少（非全日制工作几乎在所有国家都减半，智利是个例外，因为智利只有后几年的数据），这也许是因为很多非全日制工作转为了全日制工作。与此同时，与正规性非全日制工人相比，非自愿非全日制工作的比例在非正规性非全日制工人中比例更高，在女性和其他家庭服务业最为常见。[93]

表 2.3. 欧盟 28 个国家中选择非全日制工作的原因，2014

	男性	女性	总计
无法找到固定全日制工作	40.2	26.3	29.6
照料儿童或者丧失劳动能力的成年人	4.2	27.1	21.2
其他个人事务	7.3	15.1	12.2
参加教育或者培训	19.1	7.5	10.3
个人疾病或者残疾	6.4	3.4	4.1
其他原因	22.8	20.6	22.6

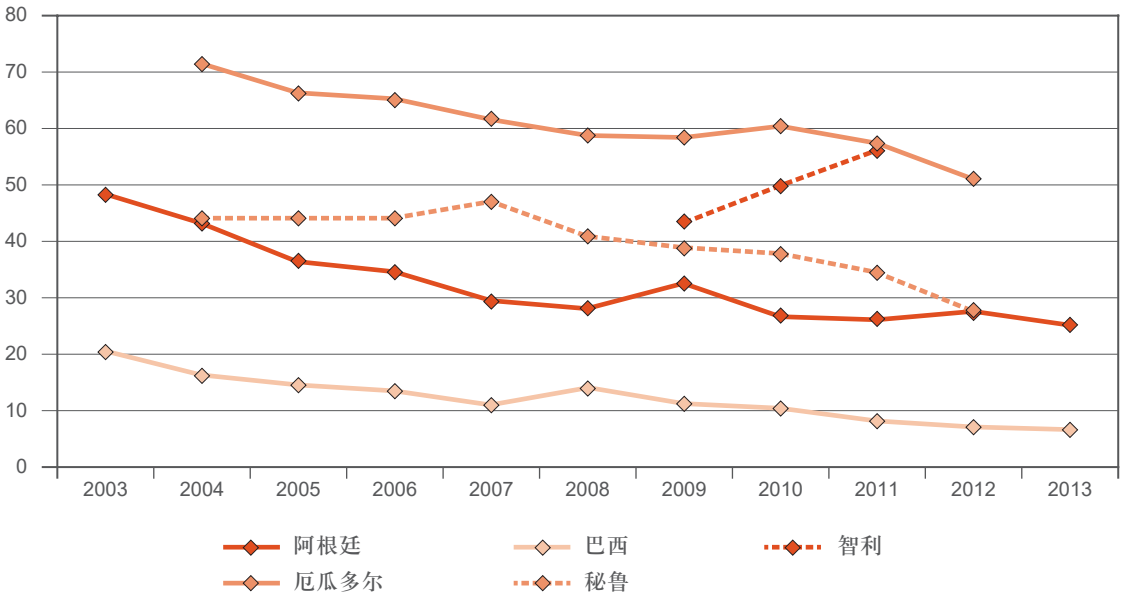
来源：欧盟统计局（欧洲劳动力调查），由 Schmid 和 Wagner 计算，2016。

图 2.20.　非自愿非全日制工作占全部非全日制工作的趋势，选定的欧盟国家，2005 和 2014



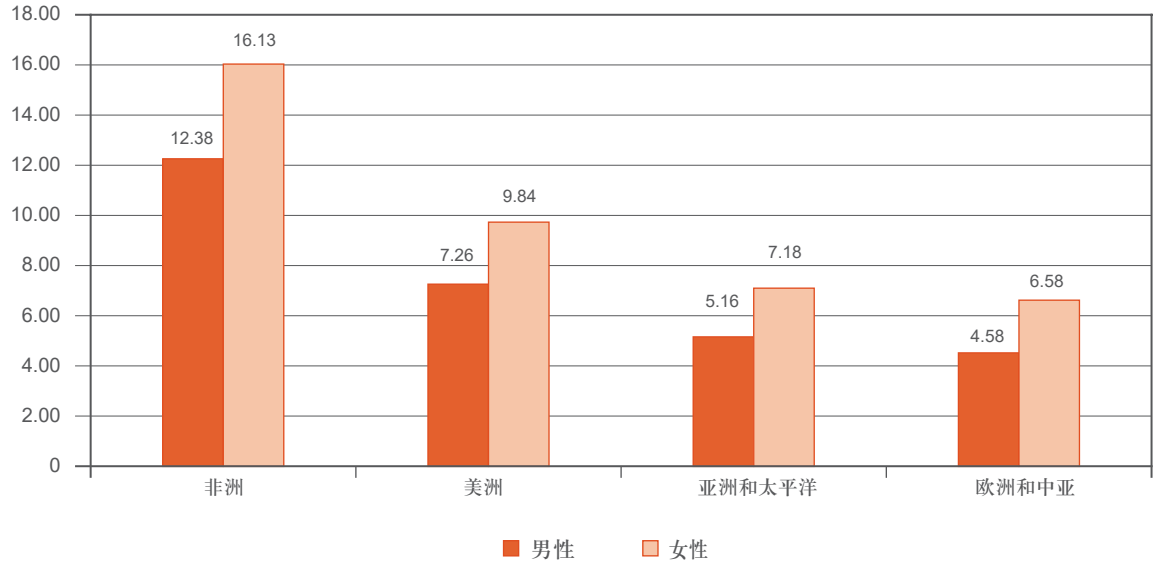
来源：欧盟统计局。

图 2.21.　非自愿非全日制工作占全部非全日制工作的趋势，选定的拉丁美洲国家，2003-13



来源：阿根廷：EPH（国家统计和普查局），每年第四季度；巴西：月度调查（巴西国家地理与统计局）第四季度；智利：国家统计局；厄瓜多尔：调查就业、失业和就业不足；秘鲁：全国家庭调查。由 Maurizio 计算，2016。

图 2.22. 与时间相关的不充分就业占总就业人数的百分比，2010



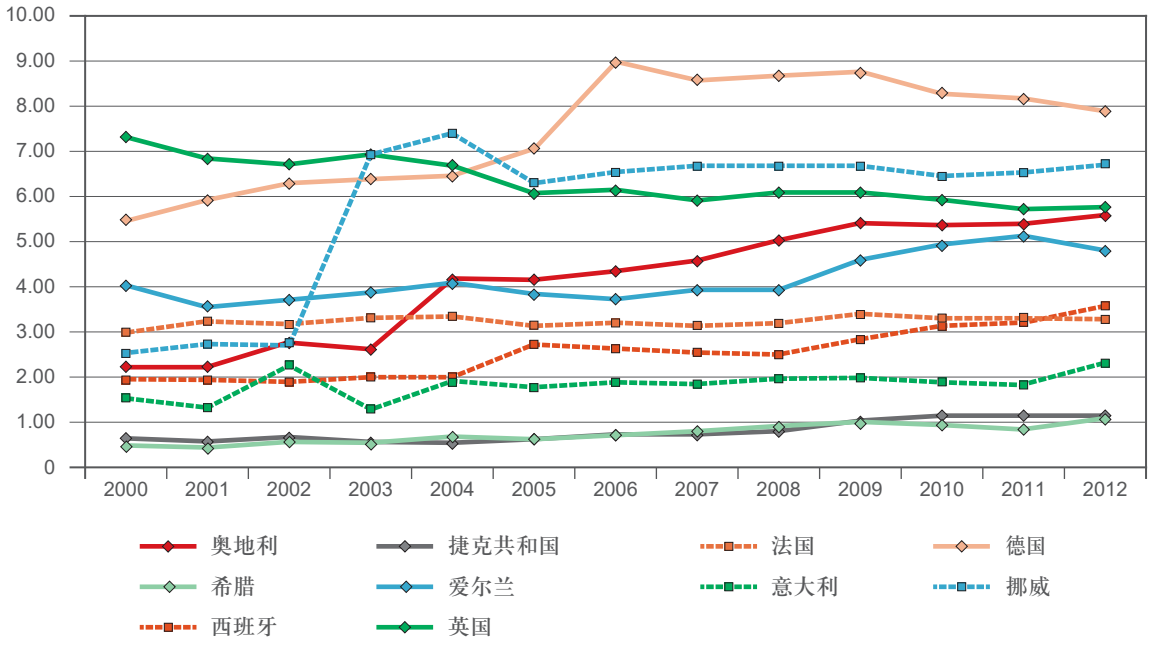
注：数据覆盖：87 个国家。地区的定义与国际劳工组织地区一致。阿拉伯国家数据缺失。
来源：国际劳工组织统计局

2015 年 11 月，美国非自愿非全日制工作的比例是 22%，[94] 工人在需求惨淡的情况下，极力寻找全日制工作。在越南，全球经济衰退时，最先调整的就是工作时间，导致非全日制由 2007 年的 12.2% 上升到 2009 年的 26.7%。这一改变同时也伴随着工人参加多项活动的情况有所增长，由 2007 年的 18.2% 上升到 2009 年的 25.4%。[95] 在乌干达，26% 的非全日制工人表示他们希望工作时间能够多一点。[96]

全球范围内，工作较短时间的可接受性也可以通过就业不足的数据进行分析，就业不足的定义是：人们希望也能够工作更长的时间，但是工作时间却少于固定的工作时间门槛（按国家规定的工作时间）。图 2.22 显示作为总就业人数的一部分，与时间相关的就业不足率在欧洲和中亚为 5%，在非洲为 15%。在所有地区里，女性中的比例要比男性中的高，尽管现实中女性因为要承担更多的家庭责任而偏爱非全日制就业。正如在后面的第 5 章所示，非全日制工作的自愿性反映了工作的质量。

非全日制工作是传统非标准就业的一种。然而，在过去几十年间，非全日制工作的重要性不仅日益增加，其形式也更加多样化，与其他工作形式重合，例如，“长时间非全日制”（21-34 小时每周）；“短时间非全日制”（不多于 20 小时）；“边缘非全日制”（每周少于 15 小时）；或者没有固定最低工作时间的协议，比方说“待命”工作，包括零小时合同。在发展中国家，也存在非常短的工作时间，通常和零工就业相联系。

图 2.23.　欧盟 10 个国家边缘非全日制就业的增长—工作时间低于 15 小时的工人百分比，2000–12



来源：Messenger 和 Wallot, 2015。

澳大利亚边缘非全日制就业十分突出。略低于一半的（47%）的非全日制工人每周工作时间少于 20 小时，17.8% 的非全日制工人工作时间低于每周 10 小时。[97] 在墨西哥，2.1% 的工人每周工作时间低于 15 小时，6.7% 的工人没有固定的工作时间安排。[98] 在欧洲，非全日制工人中，“短非全日制”和“大量非全日制”，逐渐从 1991 年欧盟 12 国的 17% 增加到 2010 年欧盟 27 国的 25%（欧盟 12 国中为 27%）。整个欧盟中，19% 的女性和 7% 的男性是“短非全日制”工人。35-49 岁之间的男性中，只有 3% 是“短非全日制”工人，这一年龄段女性中，有 18% 的工作形势属于这一种。[99]

“边缘”非全日制就业，包括非常短工作时间的非全日制就业，对于那些只想花很少时间在有偿工作上的人来说十分有吸引力。然而，在很多情况下这种工作形式变动性很大，而且工作时间和安排难以预测，可以是待命工作的形式（见“待命工作”部分，下）。[100] 丹麦、德国、荷兰和英国超过 40% 的企业都至少有部分员工每周工作时间少于 15 小时。[101] 图 2.23 显示了 21 世纪头十年，边缘非全日制就业在奥地利、爱尔兰和其他几个国家的增长情况。在西班牙，这类工人数量受全球金融危机影响急剧增长。在德国和美国，边缘就业的数量在危机中达到最高值，现在这一数量已经下降到了危机前的水平。[102]

与非全日制工作有关的另一个问题是工作共担。工作共担可以减少集体工作时间，让工作内容相近或相同的工人分担少量的工作，从而避免裁员。[103] 参与工作共担项目的人，由于工作时间减少，他们的工作也被纳入非全日制工作的范畴。因此，近期欧洲工作时间减少的趋势与危机调整措施有关。一些公司，特别是德国公司，通过工作共担政策（也被称为“短期工作”或着“部分就业”）或者其他灵活工作时间协议，优先增加内部灵活性，导致国内工作时间减少的影响范围有所增加（详细内容和其他例子见专栏2.5），保加利亚、捷克共和国、爱沙尼亚、俄罗斯联邦和印度尼西亚也存在这种情况。在德国，危机前工作共担协议已经成为集体协议的一部分，所以危机来临时，雇主和员工都有采取这类措施的经验。事实证明，在经济危机时，为避免裁员而暂时减少工作时间的措施行之有效。[104] 在过去 20 年里，包括意大利和西班牙在内的一些国家，进行的鼓励使用临时性劳动力的改革导致企业行为发生了深刻而持久的变化。因为在危机之前，他们已经使自己的组织模式适应了这种灵活的安排方式。[105] 危机之后，他们选择的策略是不续约临时性合同，而不是减少工作时间。

2.2.2 待命工作

待命工作的类型与其他非标准就业形式相重合，因为待命工作是一种临时、间歇性的工作，但是因为其易变性和不可预测性，一般从时间上来说是非全日制的。

在美国，据估计约有 10% 的工人工作时间不固定，其中收入最低的工人受影响最大。[106] 待命工作是美国服务业中常见的特色，在零售业中尤为常见。零售业的特点是营业时间延长、顾客流量在一天或者一周内有所波动。实际上，依据天气预测、销售模式和其他数据，美国主要零售商店和食品服务业使用准时化调度软件来决定“最佳人员安排”。当销售比预期慢时，经理可以在预定班次结束前让员工下班，甚至可以在最后一分钟取消轮班，以降低成本。[107] 员工有时需要在换班前一到两个小时给经理打电话，或等他们经理打来电话，询问是否需要报到上班。这样的结果是工作时间和安排变化很大，工作时间往往无法保证。

欧洲国家有 2004 年待命工人的参照数据。2004 年，欧洲劳动力调查包含了一系列专门针对这个问题的调查问题。

专栏 2.5.　临时减少工作时间作为反危机措施

保加利亚

2010 年采取了反危机的一揽子协议，这一协议提出了很多应对危机的措施，其中就包括使用灵活的工作时间、不超过三个月的非全日制工作和无薪假期。这就导致了工作时间的减少和非全日制工作的大幅增长。其中一些获得的政府补助“等于每月最低工资的一半”。[108] 在一些不满足政府补助的公司中也出现了溢出效应，这些公司也减少工作时间，使许多雇员带薪或者无薪休假。

捷克共和国

2009 年，两个大型汽车公司在所有正式雇员中推行每周工作四天的措施。少的那一天可得到 75% 的正常薪水作为补偿。

德国

2010 年，金属行业的社会伙伴发起了一个有限时间的“未来工作”协议（Zukunft in Arbeit，ZiA）。这一协议允许共享时间计划至六个月，并允许在支付部分补偿的前提下进一步减少工作时间。依据地区不同，每周工作时间可减少到 29 小时（东德），或者 26 到 28 小时（西德）。“可由仲裁委员会执行减至 28 小时；减少至 26 小时要通过工作协议。任何少于 31 小时的工作时间都要获得补偿。每周工作 28 小时的情况下，要支付 29.5 小时的工资；26 小时的情况下，要额外支付 2 个小时的工资。”[109]

爱沙尼亚

一些中型企业，例如 Estiko Plastar，将员工转为非全日制工人，没有降低工资，但采取了其他措施，例如取消带薪圣诞假期，或者为适应需求波动使周末工作正常化。[110]

俄罗斯联邦

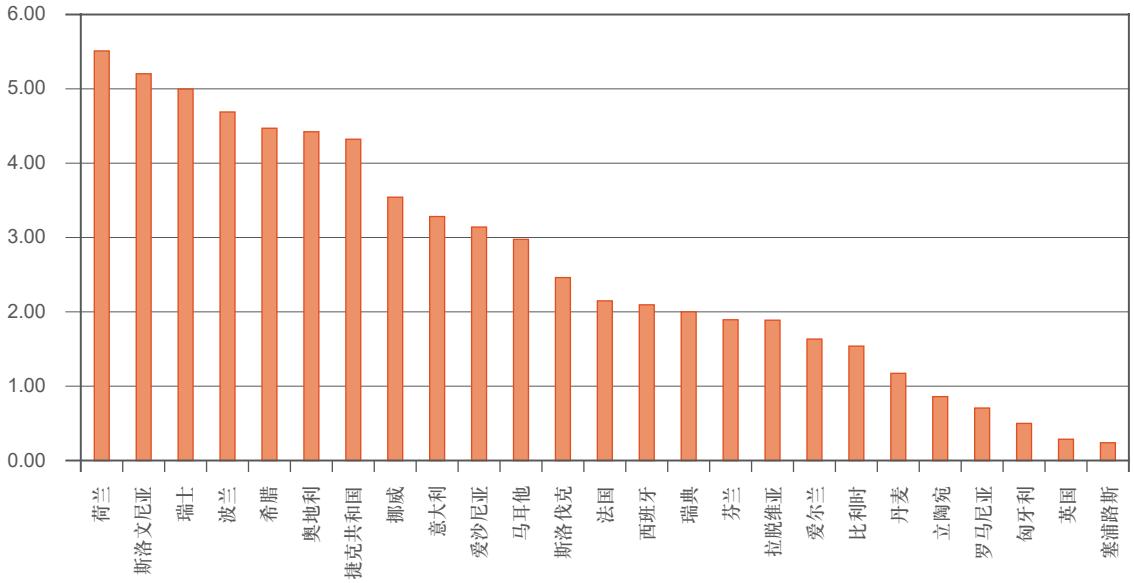
俄罗斯联邦劳工法允许非自愿工作时间减少，期限不超过六个月。因此，危机期间，很多公司采取了这一措施，导致全国约 20% 的劳动力减少工时或被迫休假。[111] 大多数工人没有别的选择，只能接受这种情况，因为除此之外，普遍没有其他选择。

印度尼西亚

Tambunan（2011）随机研究了 39 家中小企业，分析了印度尼西亚家具行业中小企业为应对危机而采取的措施。询问了雇主 2008 年以来采取的劳工调整措施。38% 的公司选择了减少工作时间，几乎所有的调整都包括降低工资。最先受到这些措施影响的是女性、临时性或者不需要特殊技能的生产工人。印度尼西亚这一行业主要是由男性主导的，女性常常做一些不需要特殊技能的工作，因此在需求低时，她们就常常被解雇。男性技术工人除了完成自己的主要工作外还承担了女性原先负责的工作。

来源：改编自 Kummerling 和 Lehndorff，2014。

图 2.24. 待命工人占全部工人的百分比，欧洲，2004



来源：欧洲统计局（欧洲劳动力调查）。

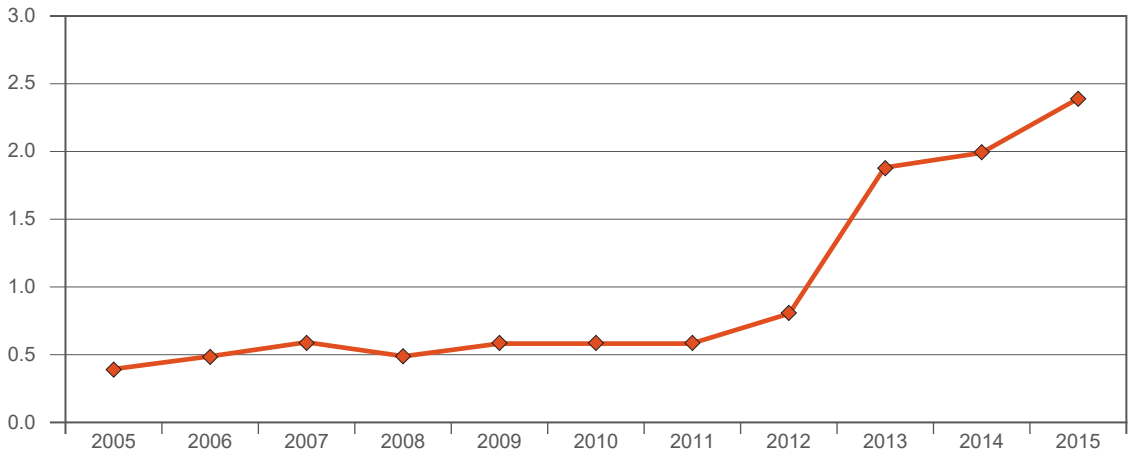
数据显示约有 2.5% 的欧洲工人是“待命”工人，其中荷兰和斯洛文尼亚待命工作的影响范围最高，比例最低的是英国和塞路浦斯（图 2.24）。另一个数据来源是 2010 年的欧洲工作状况调查。尽管这两项调查的数据没有可比性，后一项调查发现待命工作在运输、建筑、公共行政和国防、卫生和农业中最多。[112] 近来，随着零时工合同在英国的扩张，待命工作得到了注意。然而，这类合同在英国的急速增长，是因为工人日益认识和理解这些合同的存在（见专栏 2.6）。[113] 在韩国，2001 年到 2011 年间，待命工人的比例增加了一倍多，但初始数量较少，2011 之后也稍有下降（图 2.26）。

专栏 2.6. 英国零时工合同

零时工合同是一种不能保证劳动者工作时间，但可能需要劳动者能够为雇主工作的合同。这种合同并不要求雇主为工人每天、每周或每月提供固定的工作时间。在英国，几乎 40% 的零时工工人每周工作时间少于 16 小时，但在 10 月到 12 月 25 日之间，这类合同工人每周平均工作时间为 21.3 小时。[114] 根据英国国家统计局的数据，图 2.25 展示了 2015 年第四季度零时工合同的增长趋势，共覆盖 80 万工人，或者说占全部工人的 2.5%。然而，一些观察家认为这一比例甚至可能高达 4%。

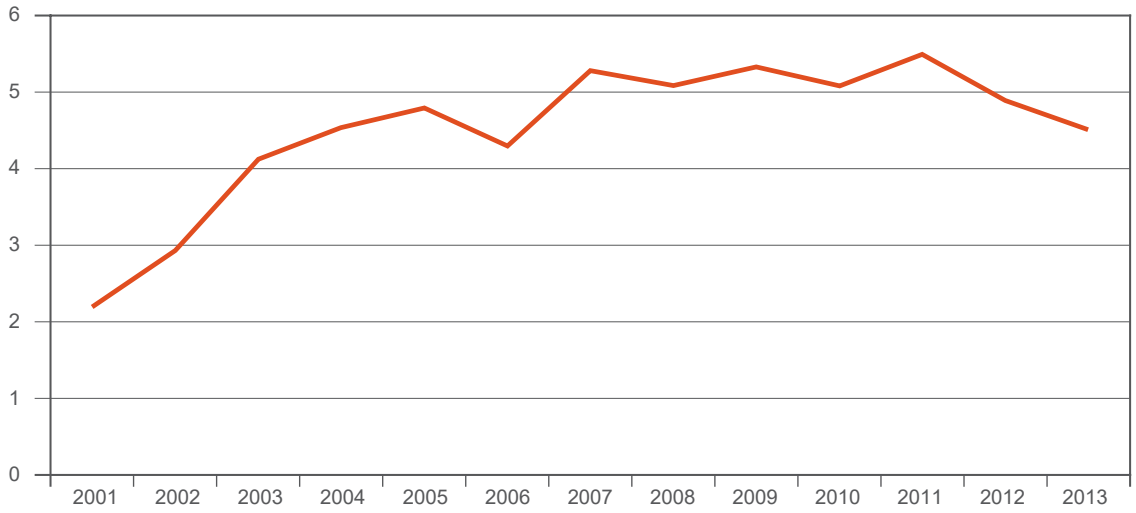
劳动力调查中，当问及工人时，很多人可能不能正确地给自己定位，意识不到自己就是签署这类合同的工人，这也就是实际数字具备不确定性的原因之一。实际上，媒体对于零时工合同的关注使得很多工人意识到自己就是这类工人。工人意识的提升，以及统计定义的澄清导致零时工协议报告的急剧增加，但同时也使得估算零时工合同的真正趋势变得更加困

图 2.25. 英国零时工合同工人百分比，2005-15



来源：国家统计局（劳动力调查），改编自 Messenger 和 Wallot, 2015。

图 2.26. 韩国待命就业的演变，2001-13（百分比）



来源：韩国统计信息处，国家统计局，经济活动人口调查：补充调查，每年 8 月。

2.3. 临时介绍所工作以及其他涉及多方的合同关系

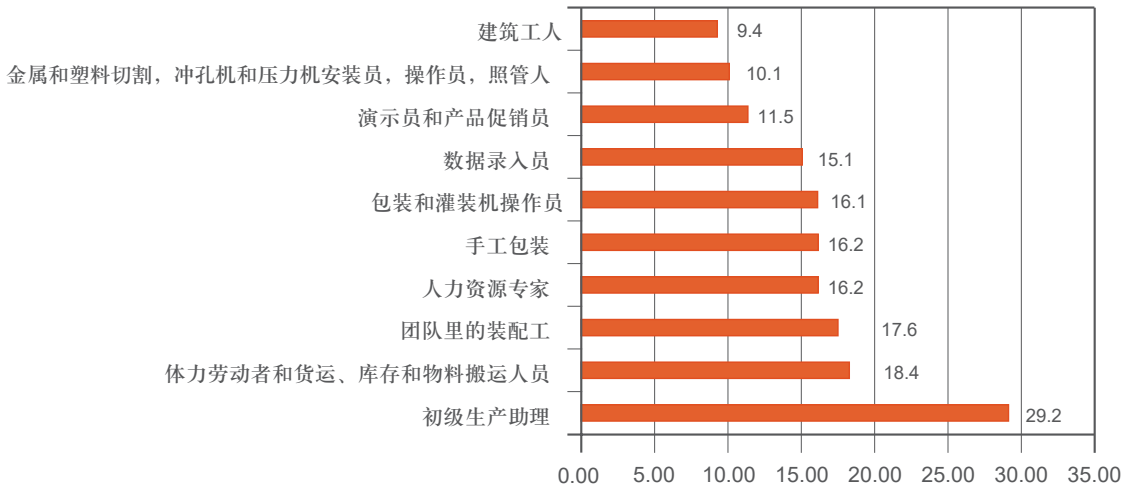
在用人企业或组织的监督下，雇佣关系，包括多方雇佣关系通常由私营职业介绍所或其他形式的劳动力提供机构（“劳动力经纪人”或“分包商”）进行调解，这些机构为第三方提供劳动力资源。

世界就业联盟（前身是劳动力派遣业者国际联合会）给出了其附属成员的就业数据；这些自报数据在研究临时介绍所时经常被引用。世界就业联盟数据显示，2013 年有 4000 万工人参与了临时介绍所工作，全日制（或者相当于全日制）工作时间达 1200 万天。临时性工作最大的市场是美国（1100 万工人）、中国（1080 万）、欧洲（870 万）和日本（250 万）。[115] 然而，这些数据只展示出部分多方的雇佣关系在世界范围内的影响，因为这些数据仅局限于联盟成员中为公司工作的临时介绍所工人。

20 世纪最后十年，临时介绍所工作以及其他调节性质的多方雇佣关系形式在世界各地迅速增长。1990 到 2000 年，美国临时介绍所工人占总劳动力的百分比翻了一番，占 20 世纪 90 年代总就业增长的 10%。[116] 2005 年最新人口调查中临时工人补充数据显示，0.9% 的劳动力以机构临时工人方式受到雇佣，2.1% 是直接雇佣的临时工人，[117] 0.6% 是出包公司的员工，1.7% 是从事待命工作的工人和日结工资的工人（按需工作，由雇主通知哪一天工作）。[118] 最新人口调查没有包含临时工人补充数据，但是根据综合社会调查，2016 年，0.9% 的劳动力是临时介绍所工人，到 2010 年时，这一比例上升到 1.3%。[119]

除了可观的数量增长，临时就业介绍所在其涉及的职位以及功能方面的“质量”也有所提升。经济地理学家尼克·西奥多和杰米·佩克解释道，这一行业从“为突发事件，例如产假或季节性需求增长、提供临时工人和短期替代，转变为具有更加系统、持续的功能，调解公司人事管理和劳动力供给，并且涉及到越来越多的行业和职位。”[120] 这一转变使得该行业能更好地根据宏观经济状况来进行人事调整。事实上，2001 年美国经济衰退时，临时介绍所工人虽然只占总劳动力的 2.5%，却遭受了 26% 的净岗位损失。2008-09 年的衰退期，临时介绍所工人净岗位损失占 10.6%，这一损失与 2001 年衰退时的损失相比较小，可能是由于 08-09 年间失业数量过于庞大。2001 年，160 万失业人数中有 42.1 万人是临时介绍所工人；2008-09 年，总净岗位损失为 759 万，其中 79.6 万是临时介绍所工人。[121] 进入复苏期 30 个月后，创造的净就业机会中有 38.2% 属于临时介绍所工作。因此，雇主似乎“在劳动力市场紧缺情况下，转向临时服务以得到更多的工人，但是在劳动力市场萧条时，因为经济不稳定性日益增加，雇主仍然雇佣此类工人。”[122]

图 2.27.　临时介绍所工人最为集中的职业，美国，2012（百分比）



来源：美国劳工统计局职业就业统计数据；ProPublica 分析。

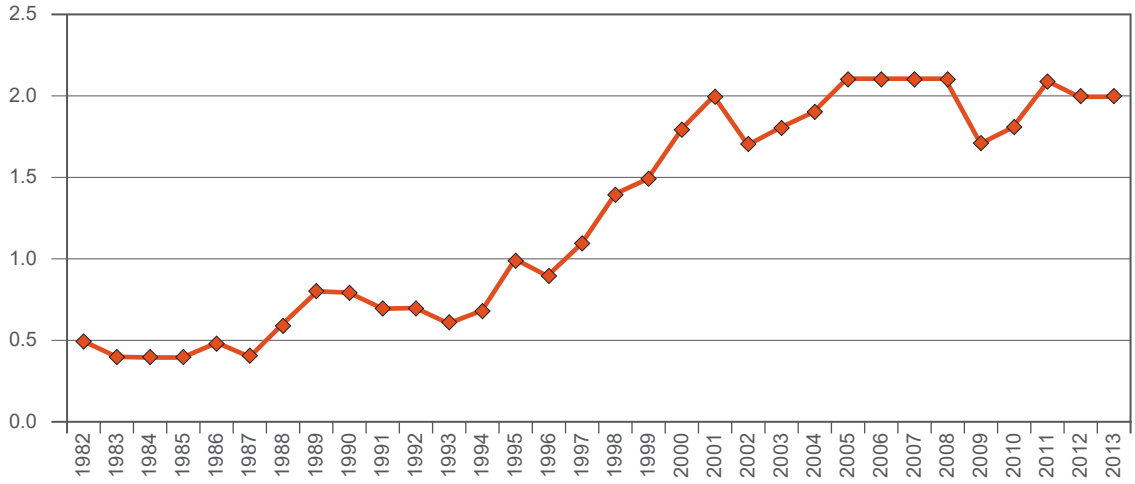
数据还显示了临时介绍所工人集中的职业。一般来说，临时介绍所工人集中于生产工作（43.7%）和办公室工作（41.2%），主要是文书工作，其余的有技术工作（10.2%）、管理和专业工作（4%）。但在某些行业中，临时介绍所工人尤为集中。美国劳工统计局的数据显示，2012 年美国每 3 个生产工人、每 5 个体力劳动者中就有 1 个是通过临时介绍所雇佣的（图 2.27）。这类职业大多都是蓝领工作，但是也有很多人力资源专家和数据录入员也是通过临时介绍所雇佣的。

加拿大与这一模式类似，43% 的临时介绍所工人在制造业或公用事业的操作岗位上，48% 从事文书工作，分布在管理、行政以及其他支持性行业中。[123]

20 世纪 90 年代，临时介绍所工作是欧盟非标准就业增长最快的形式。到 2000 年，欧盟 15 个国家中 2% 的工人签的是临时介绍所合同。图 2.28 提供了法国临时介绍所工作长期演变的数据，1982 年法国临时介绍所工作占全部工人的 0.5%，90 年代急剧增长，到 2000 年时上升到 2%，之后在这一水平上下波动。

过去几十年间，欧洲临时介绍所产业持续增长的部分原因是为了工业联盟和世界就业联盟利益而推进的强有力的立法进程，[124]

图 2.28. 临时介绍所工人占工人总数百分比，法国，1982-2013

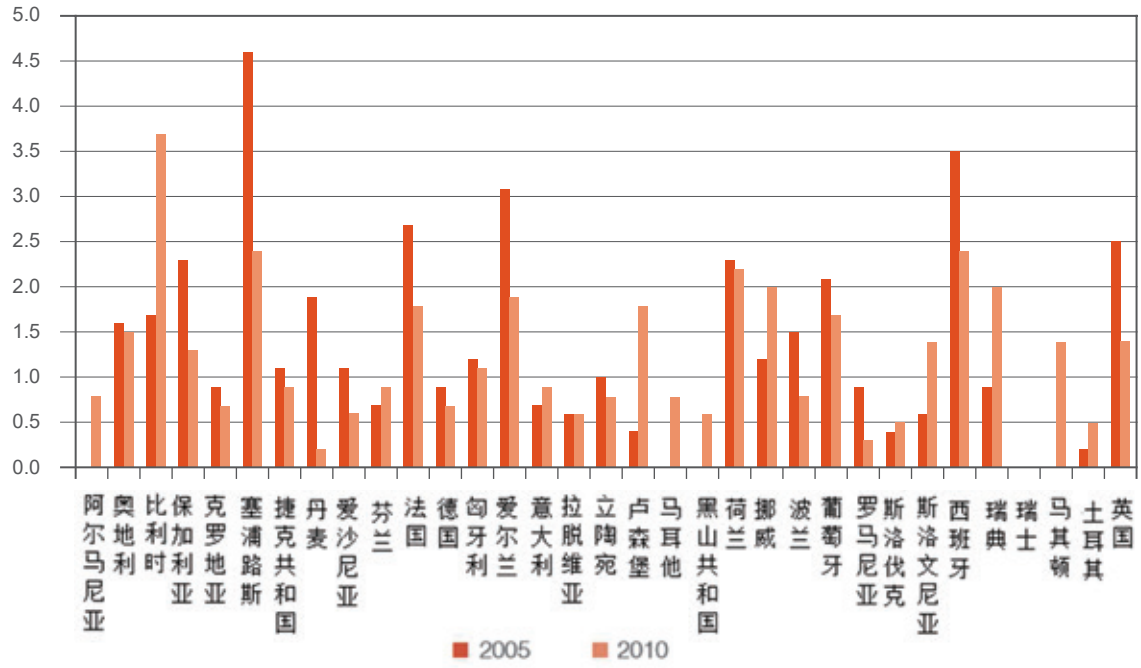


来源：就业调查（法国国家统计局）。

但欧洲各国情况各异——各国有不同的临时雇佣的历史传统，在有的国家有其他可供临时雇用工人选择的选项。[125] 一些国家法律近来才允许私营就业介绍所合法运营，但由于这一产业处于灰色地带，增长受到阻碍。例如，俄罗斯联邦第一部关于临时就业介绍所的法律于 2016 年 1 月 1 日实施；在捷克共和国和波兰，授权立法作为更广泛后社会主义改革的一部分于 21 世纪第一个十年中期实施，但跨国公司在国内的发展也促进了这一行业的发展。因为这些跨国公司与领先的临时就业介绍所有长期合作关系，并且“需要临时性员工”，跨国临时员工介绍所因此才能发展起来，然后“通过扩展与国内企业的合作扩大他们的市场份额。”[126]

图 2.29 显示了由欧洲工作条件调查收集的 33 个国家临时介绍所工作占工人的百分比。调查显示 2005 年和 2010 年，在阿尔巴尼亚、芬兰、德国、匈牙利、意大利、马耳他、黑山和土耳其，临时介绍所雇佣比例低于 1%。在其他国家，例如荷兰，这一产业发展良好，2005 年临时介绍所雇佣比例为 2.3%，2010 年为 2.2%。总的来说，所有国家 2005 年的平均比例为 1.4%，2010 年为 1.3%。2005 年到 2010 年之间，介绍所就业比例在 20 个国家有所下降，但在 14 个国家有所增长。下降的情况发生在受经济危机打击的国家，例如塞浦路斯、爱尔兰、西班牙和葡萄牙，但是在经历过转型的国家中，这一产业却开始在劳动力市场中崭露头角。

图 2.29.　临时介绍所工人占雇员总数的百分比，选定的国家，2005 和 2010



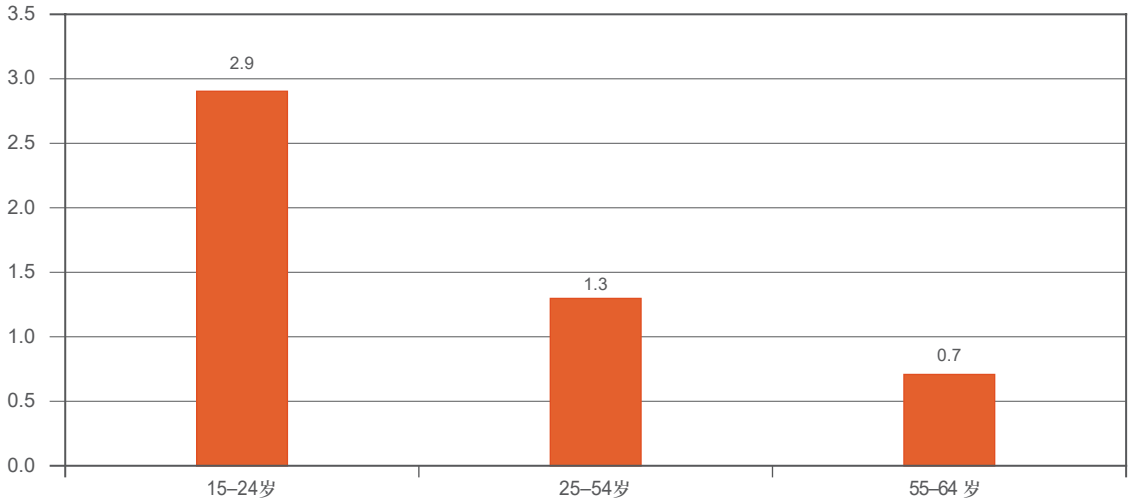
来源：欧洲工作条件调查（欧洲改善生活和工作条件基金会）。

在其他国家中，按年龄、职业和技能水平分析临时介绍所工作的数据显示，这类工作的影响范围在各劳动力市场中发展并不均匀。2012 年，在 14 个欧洲国家进行的欧洲劳动力调查数据显示 15 到 24 岁年轻人临时介绍所工作的比例（2.9%）是盛年劳动力的两倍，也就是那些 25 到 54 岁工人（1.3%）的两倍（图 2.30）。临时介绍所工作在各工业中普遍存在，在基本职业中比例最高，占工人比例的 3.3%，其次是工厂和机器操作员，占 2.2%。临时介绍所工作在专业工作中的影响范围最小，只有 0.4% 的工人签署的是此类合同（图 2.31）。教育行业数据反映出相似的模式：临时介绍所工作的影响范围在低技能岗位的比例（1.8%）是高技能岗位（0.8%）的两倍多。一项更为详细的法国职业分析显示，尽管 2013 年 2.5% 的工人签署的是临时介绍所工作合同，但在低技能劳动者中其影响范围几乎扩大了 10 倍，达到 20.9%。[127]

以色列关于涉及多方就业协议的争论主要集中在分包工人方面。中央统计局估计大约 5.4% 的劳动力是劳动合同工，他们大多数受雇于保洁、保安和个人护理行业。劳务承包工人占公共部门劳动力的比例在 15% 到 20% 之间。[128]

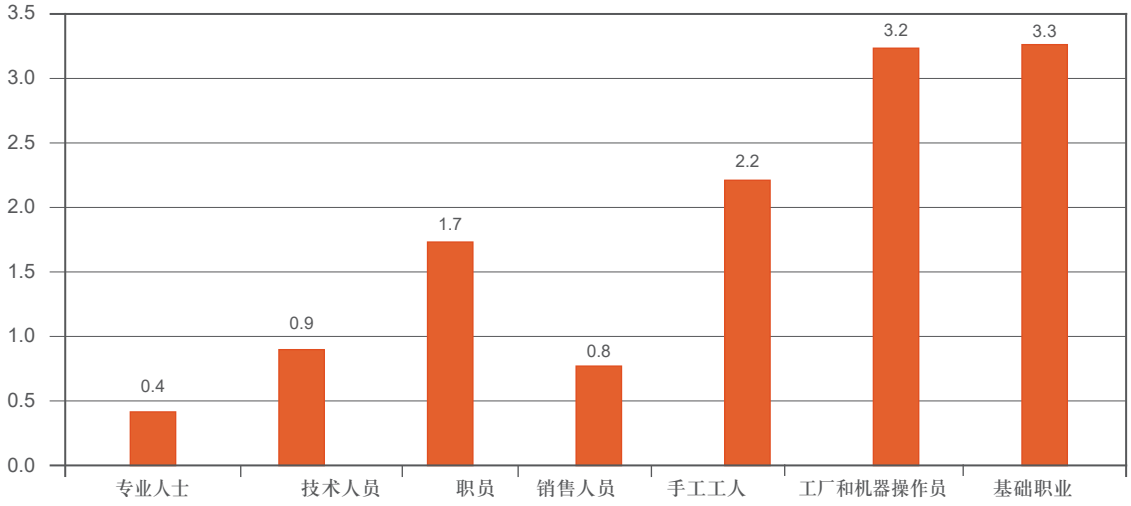
过去几十年间，亚洲许多国家对多方雇佣关系的利用，包括临时职业介绍所，变得越来越重要，促使一些国家采取立法行动，限制行业准入和活动。

图 2.30. 临时介绍所工作中雇佣工人百分比，按年龄，2012



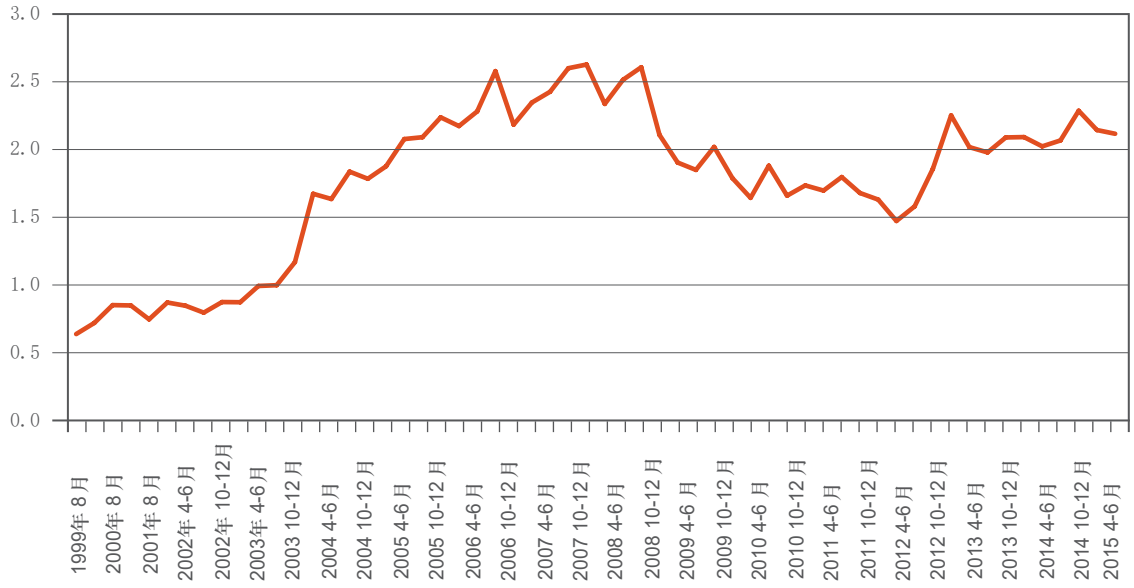
注：被调查的国家包括比利时、爱沙尼亚、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、荷兰、波兰、葡萄牙、西班牙、瑞典和英国。以占工作人口百分比形式显示（包括自雇）。
来源：欧洲劳动力调查。

图 2.31. 临时介绍所工作中雇佣工人百分比，按职业，2012



注：被调查的国家包括比利时、爱沙尼亚、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、荷兰、波兰、葡萄牙、西班牙、瑞典和英国。以占工作人口百分比形式显示（包括自雇）。
来源：欧洲劳动力调查。

图 2.32.　临时介绍所工作占雇佣工人百分比，日本，1999–2015



来源：劳动力特殊调查，1999-2001；劳动力调查，2002-15，日本统计局特殊表格

日本“从事待命工作的工人”或临时介绍所工作从 1999 年 8 月的 0.5% 增长到 2015 年春天的 2.1%，21 世纪第一个十年中期以来，这一比例随着经济状况的改变（图 2.32）一直在 2% 上下浮动。从事待命工作的工人工人最主要集中在生产岗位（39.5%）和文职工作（36.6%）中。[129] 从事待命工作的工人就业与其他非标准就业形式共同增长，例如临时性或非全日制工作，2015 年这类岗位工人比例占就业工人的 24%。合同工的雇佣数量也有所增长。数据显示这一类型的工人从 2013 年早期的 4.8% 增长到 2015 年早期的 5.3%。

2013 年韩国有 3.5% 的有偿就业工人是临时介绍所工人，较 2001 年的 2.3% 有所增长。除此之外，1.1% 的有偿就业工人是“从事待命工作的工人”。[130] 在韩国，另一类被称为“内部分包”的就业形式也很普遍。内部分包工人在合约公司或龙头企业工作，但由承包商雇佣（非临时就业介绍所）。这一形式起源于 20 世纪六七十年代的制造业，1997 年金融危机后扩展到公共和服务领域。[131] 2008 年，由韩国劳工局执行的内部分包调查显示，“内部分包工人”占被调查公司总员工的 19%，这些公司中 28% 的劳动力采用内部分包。内部分包不在 1998 年劳务从事待命工作的工人工人保护等法案的管辖范围内（法案 5512 号）；没有任何法规管理这一方面的运营。然而，政府一直对其提供行政指导，在一些备受关注的案件裁决中，判决这一行为构成非法劳务从事待命工作的工人。[132]

菲律宾“近年来，通过中介机构或人力机构雇用工人的数目有所增加”，涵盖的服务十分广泛，超出了公司非核心业务的范畴，不仅仅只提供安全和保洁等传统服务。[133] 2013/2014 劳动力和就业综合调查显示，2014 年一项至少有 20 名工作人员的全国性调查覆盖了 8400 家注册企业，超过 61.5% 的企业承包“代理雇佣工人”，定义为“工人受雇于承包商，根据设立机构范围内的服务协议，执行或完成一项职责、工作或服务。”尽管根据调查，这些工人不算在企业雇员之内，但是他们占企业总劳动力的 12.2%。将近五分之一（36.8%）的介绍所工人被雇佣来提供安全和保洁工作，另有四分之一（25.8%）进行生产和装配工作。[134]

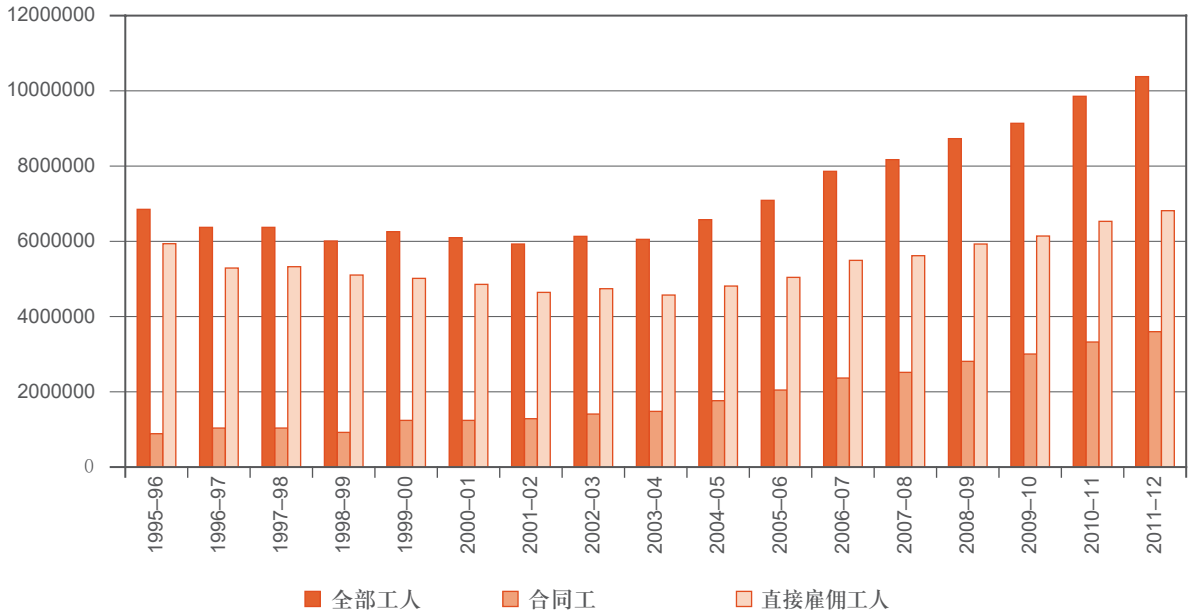
印度尼西亚介绍所工作（或“劳动力外包服务”）出现于 20 世纪 90 年代，随着 2003 年印尼人力法的通过而增长。[135] 关于劳动力外包服务没有任何官方数据，虽然印度尼西亚工会报告称，这一合同形式影响范围大，金属加工业中有 40% 的此类工人，纺织业的中这类工人超过 60%。[136] 一项关于制造业劳动外包服务的研究发现，许多工人已从签署固定雇佣合同转变为通过劳动供应介绍所参与就业，而且通过劳动力供应介绍所就业的工人更多是非管理人员、技术人员和支持性人员。[137]

近年来，越南一直试图规范介绍所工作（一般被称为“劳动力外包服务”），这也表明这一工作形式的数量不断增长。[138] 然而，没有国家有可用的数据来确定就业介绍所就业的比例。劳动、残疾人和社会事务部和国际劳工组织联合对 2009 年到 2011 年响应状况的调查发现，在胡志明市有 59 家劳动力雇佣介绍所，其中有些介绍所雇佣了几千名工人。[139] 案例分析表明介绍所工作和分包十分常见，乐施会一项关于联合利华在越南南部运营状况的调查发现超过一半（53%）的工人，大多数是农民工，是由第三方雇佣的。[140]

在印度，多方雇佣关系通常被称为“劳务承包”，指的是通过承包商雇佣的工人。[141]“承包商”既包括为某一机构提供工人的机构，也包括通过劳务承包承担某一机构工作的机构。印度的劳务承包主要遵循 1970 年劳务承包法案（管理和废除）。该法案适用于劳务承包管理，包括为最低工资、加班及社会保障，同时还禁止在 “核心商业活动”中使用劳务承包。[142]

印度唯一系统的有关劳务承包的数据，来自有组织制造行业的行业年度调查。1948 年《工厂法》规定，注册的工厂需要提供它们直接雇佣的工人以及由承包商雇佣工人的数据。

图 2.33.　有组织制造业工人中直接通过承包人雇佣的，印度，1995–96 到 2011–12



注：由单位层次行业年度调查数据计算而来。
来源：Srivastava, 2015。

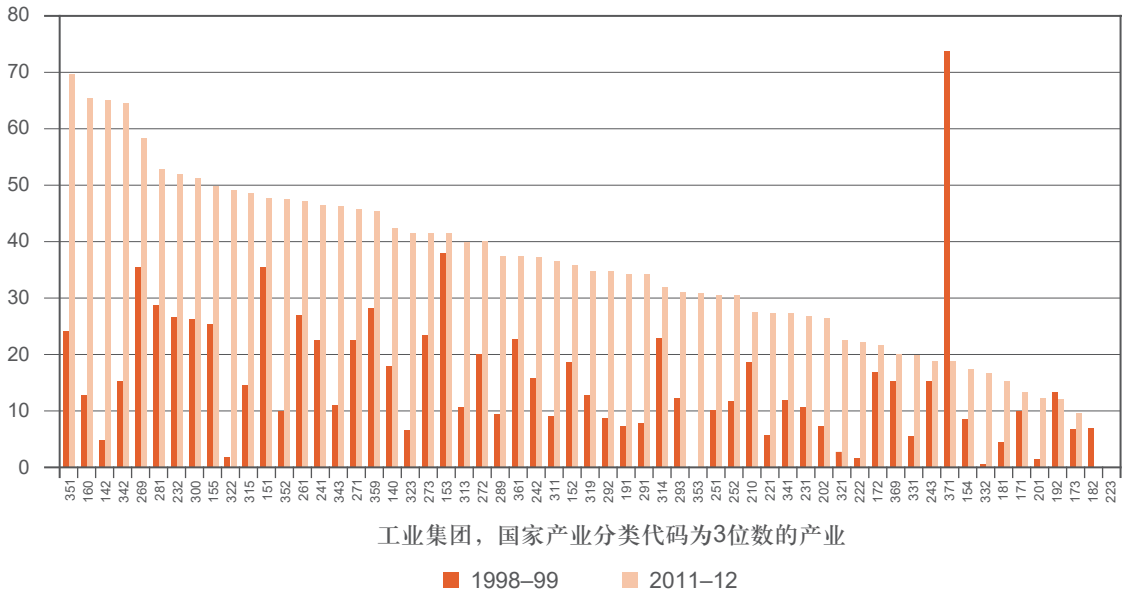
这些数据没有涵盖工厂法案未覆盖到的企业工人，以及没有注册为工厂劳务承包工人的工人，这就使得调查数据有很大局限性。

尽管没有注册的工人没有包括进来，数据显示过去几十年间，印度制造业中劳务承包的使用率增长迅速。20 世纪 70 年代，劳务承包几乎不存在，到 80 年代中期时已经上升到 12.1%，90 年代在 15% 上下浮动，但在 21 世纪第一个十年大幅增长，在 2011-12 年达到了 34.7%。

事实上，1996 到 2012 年间，印度制造业注册工人平均年增长率为 2.8%，主要是因为雇佣了大量合同工（与雇佣工人 1% 年增长率相比，合同工年增长率为 9.4%）。这一时期前期，也就是 1996 – 2004 年，制造业总就业水平年均下降 1.4%，直接雇佣工人数量年均下降为 2.2%，但是合同工却以年均 7.1% 的速度增长。第二阶段，总就业年均增长 7.0%，其中合同工增长 11.7%，直接雇佣工人增长 5.1%（图 2.33）。与此同时，劳务承包在印度各地区制造业中的使用范围不断扩大。[143]

劳务承包工人的雇佣增长是全行业的一个现象，1998-99 年各行业对劳务承包的依赖性很小，但到 2011-12 年这种依赖性大幅增加（图 2.34）。1998-99 年，工业集团 371（废物和废料的循环利用）中的合同工最为集中（73.6%）；

图 2.34. 按工业集团计算的合同工人百分比，国家产业分类代码为 3 位数字的产业，印度，1998–99 和 2011–12 比较



注：由单位级别行业年度调查数据计算，基于国家产业分类。
来源：Srivastava, 2016。

2011-12 年，船舶建造（国家信息中心 351）中劳务承包比例最大（69.7%），这也暗示了劳务承包扩展到了资本相对密集的行业。专栏 2.7 详细介绍了两个印度制造业劳务承包的情况。

在智利，2011 年 ENCLA 关于不少于五名员工的私营注册公司的工作条件和劳资关系调查显示，3.6% 的公司雇佣介绍所工人，较 2008 年的 2.8% 有所增长。但是，13.6% 的大型公司，即员工数量不少于 200 的公司，称其采用了介绍所就业这一形式。总的来说，2011 年，介绍所工人大约占调查公司劳动力的 4%。就业提供者最大的客户在运输和通信部门、农业、渔业和制造业。分包更加普遍，有 38% 的公司实行分包，较 2008 年的 31% 有所增长。最常见的外包包括法律服务、保洁和维护、运输和分配、建筑和“公司的主要活动”。智利法律允许核心商业活动分包，在分包公司中，24% 的公司分包核心商业活动，在大公司中这一比例更高（33%）。除此之外，研究发现 66% 的大型公司有分包工会，39% 的大型公司没有工会。[144]

智利是少数几个在其家庭调查中（计划与合作部社会经济趋势调查）涉及第三方合同协议问题的国家。数据显示，2011 年，92.9% 的雇员受雇于他们工作的公司，6.1% 的雇员与分包商签订了合同，1.1% 的雇员与临时就业介绍所签订了合同。因此，由临时就业介绍所雇佣的员工比例远低于 ENCLA 调查的结果，但考虑到计划与合作部社会

专栏 2.7. 仔细审视印度的劳务承包：服装和建筑部门

New Okhla 和 Gurgaon 于 2012-13 年进行了一项德里服装与建筑部门调查，该调查深入研究了劳务承包在印度的雇佣情况和演变过程。[145] 主要存在四种招聘流程。

(i) 由企业或经理直接雇佣；(ii) 由内部劳工承包商雇佣，这些承包商可以是公司雇员，也可以是有执照或无执照的承包商；(iii) 由外部劳工承包商雇佣，可以是有执照或无执照的承包商；(iv) 通过机构内部的工作承包商雇佣，所以他们的员工在 1970 年劳务承包法案覆盖范围之内，或者可以是外包工作承包商（临时工人）。承包商的许可申请表明了制造过程被视为非核心内容。在三个城市中，雇主和承包商适当登记后，便允许劳务承包工人参加非核心商业活动。[146]

各公司的招聘实践各异。在被研究的 26 家工厂和 8 个工作坊中，有 5% 到 20% 的工人是直接雇佣的，其余的劳动力是契劳务承包工人。但在 7 家工厂里，所有工人都是直接雇佣的，这些工人是零工或者定期工人，一般拥有口头合同。研究的工厂中，有 13 家是有执照的承包商，但他们招募、提供的工人并不是都能进入正式工作岗位，因此并不是所有的工人都有社会安全保障。15 家工厂是没有执照的承包商，一般只提供 20 到 50 名工人：工人们在分开的花名册上，因此他们不在社会保障覆盖范围内。调查包括了两名有执照的内部工作承包商，其中一个的大多数工人都在花名册上，可受社会保障覆盖。被调查的工人中，只有 1.7% 的拥有书面合同，47% 的是无限期口头合同，剩余的是零工性雇佣。

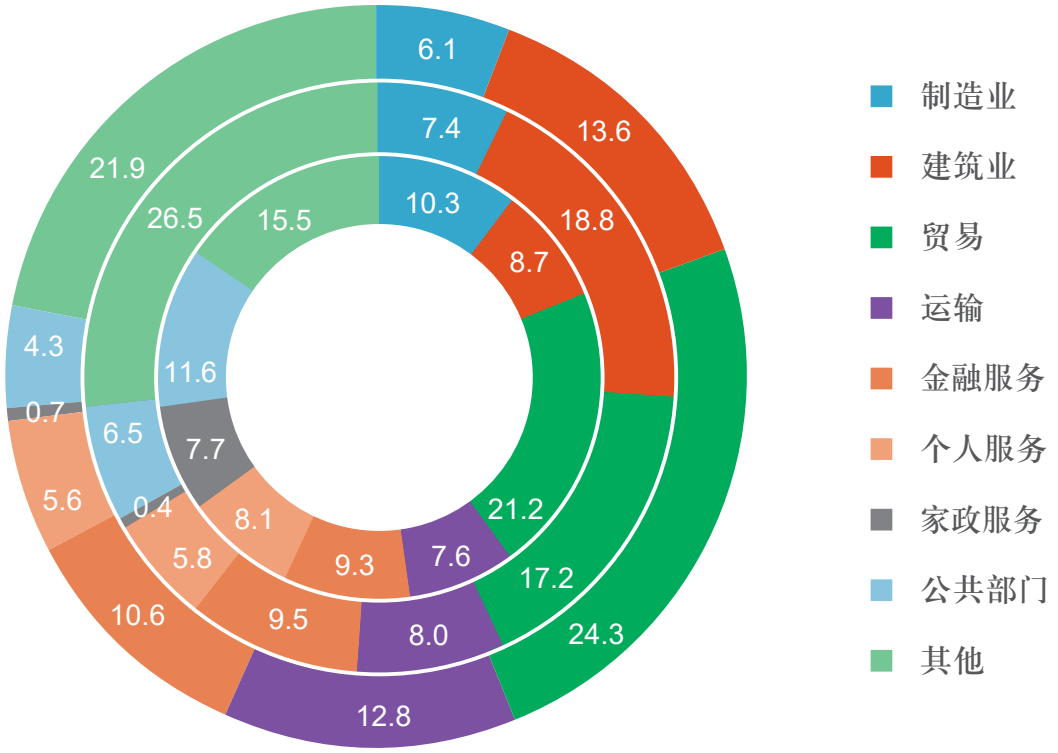
由没有营业执照的承包商雇佣的工人、一部分通过有营业执照的承包商雇佣的工人或直接雇佣的工人，都没有在承包商或工厂的主花名册上，这些工人的花名册以及出勤表都是单独记录的。因此这些工人不在行业年度调查数据中，这也就表明该调查一定程度上低估了雇佣的合同工人。

印度未注册就业介绍所普遍存在。2013 年，一项针对 100 家私营就业介绍所的调查发现，尽管有 67 家宣称自己是已注册的介绍所，只有 3 家能够提供注册证明。而且，73% 的介绍所收取工人注册费，55% 的介绍所收取就业安置费。[147]

来源：Srivastava, 2016。

经济趋势的调查涵盖了雇员人数少于五人的公司和未注册公司，这一差异便不难理解。数据表明，男性比女性更有可能拥有分包工作（7.5% 的男性对比 4% 的女性），男性也更可能与临时就业介绍所签订合同（1.2% 的男性对比 0.9% 的女性）。这一合同形式在年轻人中影响范围更广（25 岁以下的年轻人有 7% 是分包工人，45 岁以上的只有 5.8% 的分包工人；25 岁以下 1.5% 是临时介绍所工作工人，45 岁以上只有 0.9%）。和预期一样，在建筑和贸易行业，第三方合同协议影响范围更大（图 2.35）。

图 2.35. 直接雇佣、分包工人和临时介绍所工人，按经济部门分类，智利，2011

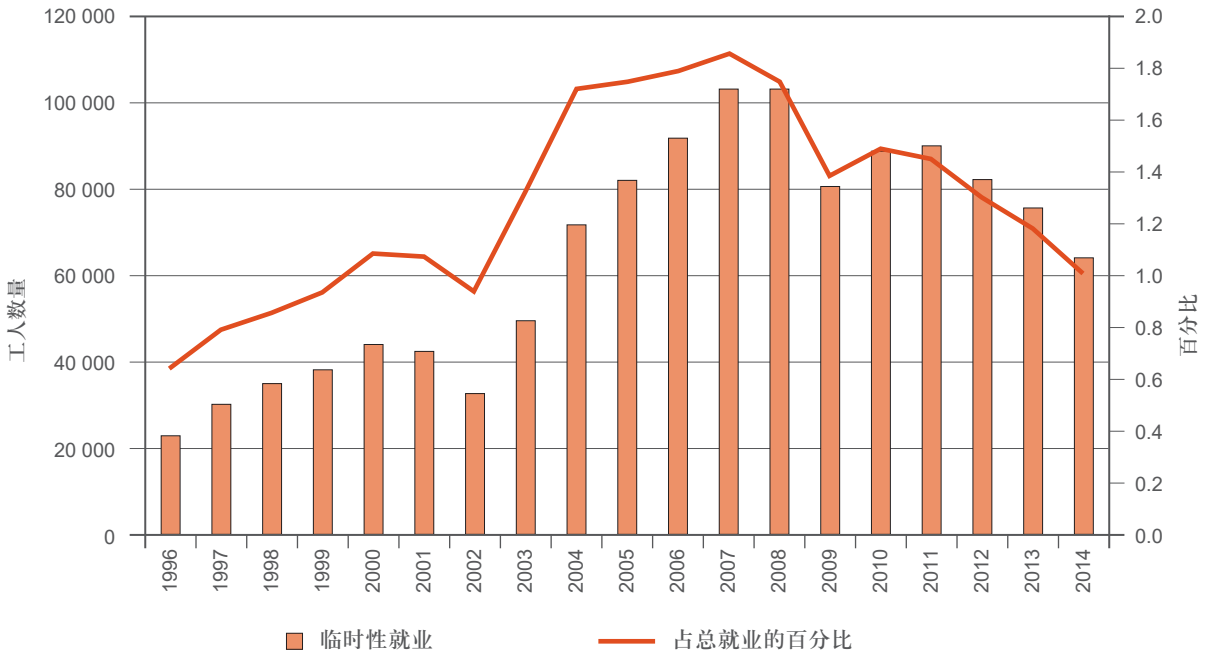


注：最核心的一圈是直接雇佣，中间一圈是分包工人，外围一圈是临时介绍所工人。这些数据显示了经济部门合同形式的分布情况。
来源：计划与合作部社会经济趋势调查，2011。

阿根廷法律只允许使用介绍所工人临时替换缺席工人或应对某些特殊和临时的业务需求。在关于注册公司为职工缴纳社保费的管理数据中有（阿根廷计划集成系统）国家临时介绍所工作演变的数据。1996 年，注册的临时介绍所工作工人有 22500 人，占注册工人的 0.6%。随着经济发展和就业增长，十年之后临时介绍所工作人数超过 10 万，占国家注册就业近 2%。然而，21 世纪第二个十年经济衰退，介绍所就业人数到 2014 年已经降低到 64000 人（占注册工人的 1%）（图 2.36）。近 60% 的临时性任务分布在制造业，约 20% 分布在零售业。[148]

在非洲，除了某些部门和职业信息数据外，很少有其他数据。在南非，全国谈判委员会协会估计 2010 年，6.5% 的总劳动力受雇于劳务经纪人。[149] 工业分类数据显示，1999 年到 2011 年，签订合同的保洁、安全和农场部门的劳动力增长比例为 8.3%，远远超过了总体经济 2.1% 的增长速度。[150] 在赞比亚，2009 年 48% 的采矿业劳动者受雇于承包人和劳务经纪人公司，主要形式是签订短期合同。[151] 分包在南非和莱索托的矿业部门中也很常见。[152]

图 2.36.　阿根廷临时介绍所工作的演变，1996–2014



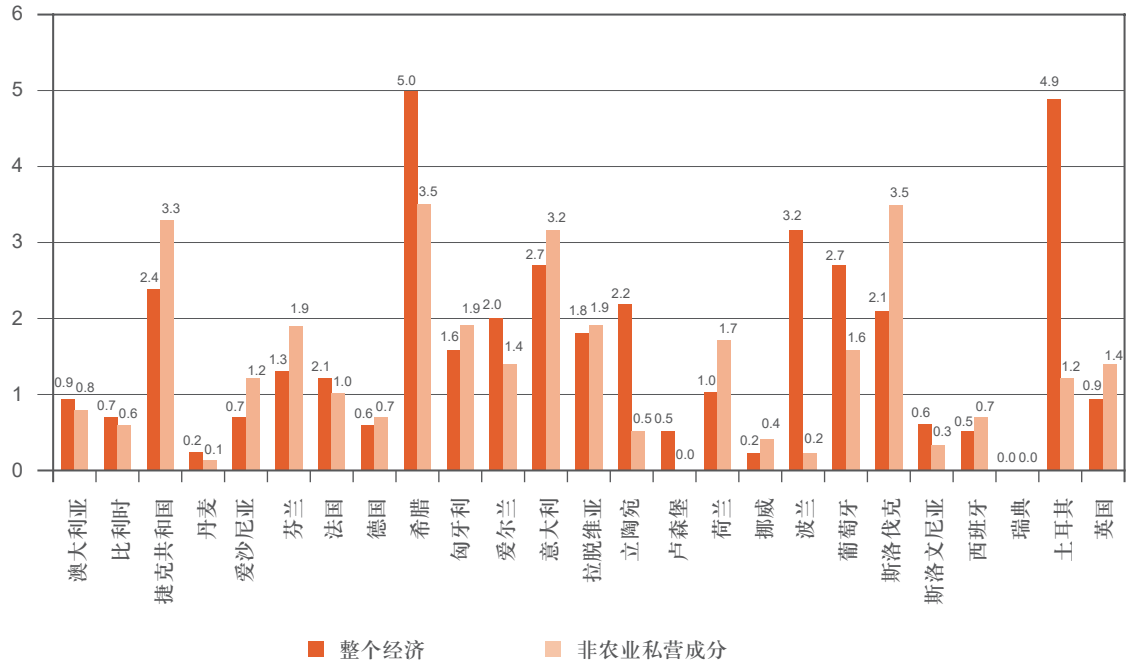
来源：就业和商业动态观测站，劳工和社会保障局，阿根廷。

2.4.　隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业

依赖性自雇就业是指在一种不同于雇佣合同的合同下为企业工作的形式。这类劳动者收入来自一个或一小部分客户，或有时收到详细的工作指示。如第一章所述，极少数国家出台了管理这一工作类型的法规。大多数国家都没有相关法规，这种就业形式是法律上的一个灰色地带，因为没有明确涉及各方的基本原则和权利。在一些情况下，雇主故意将劳动者误归类为独立的、自雇人员，或者归类为三角雇佣关系中由第三方雇佣的工人。这些情况都被称为“隐蔽性雇佣”。

为出台政策，国家很有必要首先了解国内依赖性自雇就业或隐蔽性雇佣就业劳动者的数量。不幸的是，在一些情况下，只能通过劳动力调查中的问题组合收集数据。即使在依赖性自雇就业合法的国家，比如德国和西班牙，它们的劳动力调查都没有清楚地阐述这一雇佣类别。但意大利是个例外，其劳动力调查阐明了依赖性工人（或合作者）的身份问题。2014 年，意大利依赖性工人占总雇佣劳动力的 1.7%（378000 人）。

图 2.37. 依赖性自雇人员占依赖性工人的百分比，欧洲，2010



提示：此调查认为作为自营劳动者的依赖性自雇人员应至少满足以下两个条件：（1）他们只有一个雇主 / 客户；（2）即使工作负担很重他们也不能雇佣雇员；并且（3）他们没有做出重大经营决策的自主权。

来源：经济合作与发展组织，2014，基于第五次欧洲工作条件调查，欧洲改善生活和工作条件基金会

人们越来越关注依赖性和隐蔽性自雇就业的影响范围及其潜在增长，因此，2010 年欧洲工作条件调查设计了三个问题以测算这类工作形式在欧洲各国的影响范围。调查发现各国依赖性自雇就业情况迥异，瑞典依赖性自雇就业几乎可以忽略不计，但在捷克共和国、希腊、意大利和斯洛伐克，依赖性自雇就业在非农业自营部门中的比例超过 3%（图 2.37）；在希腊、波兰和土耳其的农业部门中，这种就业形式也十分普遍。经济合作与发展组织认为这一比例可能过低，因为如果劳动者处在一个依赖性雇佣关系中，他们可能不会认为自己是自雇人员；而且依赖性自雇就业被认为“占依赖性就业不少份额”。[153]

在欧洲其他国家中，斯洛伐克是少数几个公布了“伪自雇就业”或“与依赖性自雇就业工人工作形式一致的自雇人员”相关数据的国家。2015 年第一季度时有 3.6% 的雇佣劳动者，或 86500 人，是伪自雇就业。[154]

拉丁美洲的一些调查信息可以用来估算依赖性自雇就业。比如，2014 年阿根廷 2.3% 的劳动者，共 364200 人，在劳动力调查中认为自己是“一个老板 / 公司 / 机构工作的劳动者 / 雇员”，但他们要自己支付社会保障费用。

在这类劳动者中还有一小类劳动者，他们把自己看做只有一个客户且没有自己固定资产和商业伙伴的自营劳动者。按照这一标准，又有 41500 个劳动者（0.3%）符合以上条件。

墨西哥的的劳动力调查收集了“没有工资的从属劳动力”信息。这些劳动者认为自己是独立的，但他们只有一个客户，没有雇佣其他人，也没有自己的交通工具和营业场所，而且他们的收入是非利润性的。[155] 2014 年第四季度，这些劳动者占总就业劳动者的 4.1%。[156] 智利 2011 年 ENCLA 对劳动关系、工作条件和企业的调查发现，12% – 17% 的分包公司全部或部分雇员是由龙头企业的前雇员组成的，这暗示着隐蔽性雇佣关系存在的可能性。[157]

澳大利亚的独立合同工占总雇员的 8.5%。2013 年，这群人中 38% 的劳动者表示他们无权掌控自己的工作，80% 称掌握他们工作的是雇主 / 管理者 / 经理、签约的企业或个人，这其中包括客户。半数这类劳动者只有一份有效合同。基于以上各类分析，澳大利亚隐蔽性或依赖性自雇就业占总就业人数的 1.7%，共 197000 人。[158]

20 世纪 90 年代早期，韩国引进了类似于自由职业的雇佣合同，并称之为“特殊就业”，签订这种雇佣合同的劳动者不受管理雇佣关系的劳动法保护。但是很多处于这种境况的劳动者仍然受到管理上的控制，包括他们的工作时间和具体工作情况。[159] 韩国劳动局的调查显示，2011 年特殊就业劳动者在所有就业劳动者中占 3.5%，相比 21 世纪早期有所下降，但绝对值维持不变。[160] 某些特定部门与这种就业形式有关联，包括拥有 10 万名辅导老师私人课外辅导行业和建筑行业。[161]

美国的隐蔽性自雇就业通常被称为“分类有误的自雇就业”，这种就业形式通常在“雇主把本可以拿到工资的雇员当做独立合同工”时出现。[162] 美国有关雇员类别误判的数据来源于失业补偿税务审计，美国不同级别劳动部门负责完成此项审计。多数此类审计工作以具体的部门为审计对象，并对建筑行业的情况十分重视。建筑行业中的误判情况十分普遍。但这类问题一旦发生在建筑行业，结果将会十分严重的，因为误判意味着雇主没有为劳动者支付补偿或失业保险，一旦劳动者发生职业危机或失业，他们将处于很无助的境地。在 6 个有审计数据的州中，8% – 13% 的建筑业劳动者曾被误判。[163]

21 世纪初，英国建筑业的一项研究表示隐蔽性自雇就业构成该行业的一个问题：54% 的手工建筑劳动者被归为自雇劳动者。这一比例是法国、德国和西班牙建筑行业的 2 到 5 倍。[164] 其他依赖性自雇就业、隐蔽性就业和其他非标准就业形式十分普遍，在传媒业和文化产业可能会有所增长。（专栏 2.8）

同样的，在按需经济和零工经济的大背景下，很多企业都倾向于雇佣“独立合同工”。

专栏 2.8. 媒体文化行业中的非标准就业

媒体文化行业中存在许多不同的职业，如记者、编辑、作家、经纪人；设计师、摄影师等视觉艺术家；音乐家、歌手、演员、舞蹈家；制作电影的技术人员、制片人和导演等。在世界范围内，该行业有着悠久的非标准就业传统，其特征为工时不固定、工作内容以项目为基础、自雇就业（包括依赖性自雇就业）、合同安排不明确、劳动力就业状况存在问题。2004 年，国际劳工组织媒体文化行业专家三方会议称，媒体文化行业中的职业趋向自由、自雇或非正规经济型工作，许多媒体文化行业工作者不受社会保障法规保护，即使是在一些社会保障覆盖面很广的国家也存在这样的问题。[168]

尽管系统的数据资料很缺乏，但国际演员联合会[169] 2011 年有一项调查显示，舞蹈演员的自雇就业率在过去二十年里不断升高，雇主鼓励舞者自雇就业。2010 年左右，芬兰专业舞蹈演员中自雇人员占比 76%，挪威 50%，而荷兰仅有 5%。[170] 在有些国家，自雇就业的舞蹈演员同时拥有几种不同的就业状况，如在自雇就业的同时也被雇佣就业，这通常是为某一项目签署的短期雇佣合同。调查还显示，许多舞蹈演员的就业状况受雇主可用预算的影响。以项目为基础的资金使许多舞者受雇于基于项目的短期合同，这让长期固定期限合同成为例外、非常规，甚至国家剧院也是如此。在劳动力更具灵活性与流动性、公共资金减少的情况下，大量媒体文化工作者通常面临着不规律、不可预测的就业机会，因此他们更倾向签署非标准合同，偏向较少控制自身的工作环境。

创意产业工作者通常称自己为“自由职业者”。自由职业者可以定义为“在国家法律允许的条件下独立从事营利活动”[171] 而不像被雇佣者那样依赖和从属于雇主的人。2008 年至 2012 年间，欧盟 27 国[172] 艺术和娱乐休闲产业的“独立职业者”（或自由职业者，也被称为“I-Pros”）数量增长了 12.5%。德国自由职业者占创造性职业总数的 42%，另有 25% 签订的是固定期限合同。[173] 自由职业者可以被视为介于依赖性就业和自雇人员之间。观察者注意到自由职业者中存在很多细分，有些自由职业者从事不稳定的普通手工劳作；而有些则有充足的工作，其所得报酬是同等被雇佣者的 1.5 倍，这些人通常拥有精湛的技术。拥有精湛技术的自由职业者通常从事具有刺激性的工作，他们追求自由职业和基于项目的工作所带来的多变性、创造性与自由性。[174]

尽管对该行业许多工作者来说，自雇、自由就业是一种选择，但有一些人认为他们的权利受到了侵害。部分权利的丢失与全球经济衰退带来的经费削减有关，例如每日旅游费率的降低（直译比例在 2013 年的罗马尼亚和斯洛文尼亚高达 80%）。[175] 技术变化也带来工作量和工时上的新挑战。例如，记者越来越被期待能够永远在线、一直盯着其报纸网站、不断查看评论并通过个人社交媒体账户发布文章。[176] 在德国，图片编辑越来越少，正规记者被期待具有自己上传并编辑照片的技术能力。[177]

在媒体文化行业开始职业生涯的年轻人越来越多地参加有偿或无偿的实习或参加工作经验积累计划。这些实习和计划可能持续数月甚至数年之久，但只是偶尔才能确立正式的固定雇佣关系。最近美国电影杂志行业质疑那些没有薪酬的实习生是否是实际意义的雇员。[178]

在一些国家，有规章制度规定了特定媒体文化行业雇佣关系的存在。在法国，被看作是自雇就业的表演艺术家、模特和专业记者在特定条件下被视为有雇佣关系；在西班牙，参与公共表演组织者或经理安排的表演、代表该组织并受其经理人领导的公共表演艺术家被认为有特殊的雇佣关系；在巴拿马，表演者和音乐家被认为是雇佣员工。然而，其他一些国家最近却在采取措施减少对媒体文化行业的管制。例如，新西兰 2000 年《劳资关系法》的 2010 年 10 月修订案将所有从事电影制作工作的人从“雇工”的法律定义中移除，取消其所享受的基于雇佣的权利和保护。2001 年，欧洲艺术与娱乐联盟和欧洲工会联合会为欧盟的媒体、艺术、娱乐从业者对法律、税收、社会保护措施进行了调查，调查显示，在一些情况下，被视为非雇佣员工的工作者完全或部分享有雇佣员工所享有的社会保护。[179]

来源：除特别标明的部分，所有数据选自国际劳工组织，2014g。

这一形势引发了很多备受关注的劳动纠纷，导致劳动者纷纷质疑就业分类。[165] 按需经济仍然占劳动力市场的一小部分—当前的状况是：这一类型劳动力占美国总劳动力的 0.4% [166]，英国的 3% [167]—但接下来几年这一比例有可能大幅提升。因此，雇主是如何划分劳动力的，政府是否认可这种分类都有可能对整个劳动市场产生重大影响。

数量增长了 12.5%。德国自由职业者占创造性职业总数的 42%，另有 25% 签订的是固定期限合同。173 自由职业者可以被视为介于依赖性就业和自雇人员之间。观察者注意到自由职业者中存在很多细分，有些自由职业者从事不稳定的普通手工劳作；

2.5. 总结

本文回顾了各类非标准就业的影响范围和发展趋势。劳动力市场中不同类型非标准就业的流行在很大程度上反映了劳动力市场的历史演变和劳动力市场承受的法律限制。此外，由于这类就业协议为雇主提供了更多的灵活性，其发展也受经济状况的影响。考虑到这些不同的影响，我们就不难理解为什么世界各国的趋势各异。

*临时性就业*在 30 多年前开始扩张，已经超出了传统的使用范围，逐渐开始吸引政策制定者的注意，出台了相应的特别政策。在过去十年间，尽管最近的全球经济衰退导致全球经济衰退导致临时性就业起起落落，但在绝大多数有据可查的国家中，临时性就业保持增长或稳定。

在欧洲，非标准就业的主要形式是签订固定期限合同的雇佣就业，临时性就业应用最广泛的国家是波兰、西班牙、葡萄牙、塞浦路斯和荷兰，这些国家临时性就业的比例都超过 20%。马耳他和斯洛伐克等国的临时性就业增加了近两倍，而在爱尔兰，其影响范围在过去十年中增加了三倍。但选择临时性就业的理由各异，2014 年，62% 的欧洲临时性工人称他们选择临时性工作是由于无法找到固定工作；大概 9% 的工人是处在试用期。尽管俄罗斯联邦临时性就业起点比较低，但增幅巨大。在其他工业化国家也存在类似的模式。过去三十多年里，加拿大临时性就业增长了两倍。澳大利亚零工稳定在较高比例，占工资雇佣的四分之一。总的来说，非标准就业在日本的相对增长比例达到 2015 年的 37%，在 2013 年韩国的绝对增长数值达到 600 万人，占劳动力的三分之一。

按国际标准来说，亚洲临时性就业比例较高，临时性就业的各种形式—固定期限、季节性和零工类—在亚洲都存在。临时性就业占菲律宾工资就业的 24%，占越南工资就业比例却高达 67%，在中国、印度、印度尼西亚和马来西亚临时性就业也十分普遍。零工占孟加拉和印度工资雇佣比例近三分之二，在印度尼西亚大概为四分之一，2012 年，柬埔寨固定期限合同的影响范围达 16%。

拉丁美洲临时性就业情况不同。虽然现在阿根廷和巴西都限制临时性就业的实施，



管弦乐队音乐家，美国 © Jessica Maida

但 10 年前阿根廷临时性就业十分普遍。这一地区的其他国家临时性工作比例相对较高，而且呈现上升态势；秘鲁和厄瓜多尔临时性就业比例最高，约有 60% 的工资就业工人签署的是临时性合同契约。在拉丁美洲和亚洲，非正规性是一个很严重的问题，那里许多国家面临劳动力市场双重分割的问题，包括正规性与非正规性分割，以及临时与固定期限合同分割。

在非洲，临时性就业最普遍的形式依然是零工。肯尼亚每四个工人中就有一个是零工；津巴布韦和马里每三个工人中不止一个零工。总的来说，临时性就业在埃塞俄比亚和坦桑尼亚联合共和国（在下文中坦桑尼亚）比例超过 50%，在乡村地区比例尤其高。临时性就业具体形式的增长—固定期限合同—过去的几年中在非洲大陆的两端出现，即南非和摩洛哥。

非全日制工作，与临时性就业相似，21 世纪第一个十年以来在世界各地不断增长。在欧洲，几乎每五个员工中就有一个是非全日制工作雇员。这种就业安排也出现在北欧，尤其是英国和瑞士，那里三分之一的雇员是非全日制工作者，其中大部分是女性。但是选择非全日制工作的理由各不相同，大约三分之一的欧洲非全日制工作者选择这类工作，因为他们无法找到全日制工作。过去几十年里，非自愿非全日制就业的影响范围在许多国家日益扩大，尤其是在希腊、西班牙、法国、意大利、塞路浦斯、匈牙利、葡萄牙和

斯洛伐克，这一趋势与这些国家非自愿临时性工作的趋势相似。“短期非全日制”工作以及其他类型协议的比例大幅增长，例如待命工作，包括零工时合同。在其他发达国家，非全日制就业比例较高且保持稳定，澳大利亚、加拿大、新西兰和以色列，都有约三分之一的雇员是非全日制的；这一工作类型在日本、韩国和美国也一直在扩张。

非全日制工作在世界其他地区也很普遍。在亚洲、印度尼西亚、越南、菲律宾和香港（中国）的非全日制就业数量一直在增长。在拉丁美洲、巴西和墨西哥，非全日制就业比例保持稳定，巴西为 15%，墨西哥 20%，但智利的非全日制工作增长幅度很大。与此同时，一些拉丁美洲国家非自愿非全日制就业的比例有所下降，尤其是在阿根廷、巴西、厄瓜多尔和秘鲁。在非洲，津巴布韦非的全日制就业情况最普遍，那里非全日制就业比例高达 50%，超过世界任何其他地方。在莫桑比克、乌干达和马达加斯加，非全日制就业比例也相当大，但大多数情况都体现了这种协议的随意性。非洲与时间相关的就业不足仍是一个相当大的问题，在世界其他地方这一问题在女性中要比在男性中更为严重。

虽然有关*临时介绍所工作和涉及多方合同关系*的数据比较少，这些数据却显示了这类就业协议虽然占工资雇佣的比例较小，但却呈现上升态势。有统计数据的国家中，临时介绍所工作占工资雇员的比例从 1% 上升到 6% 以上。世界就业联盟表示，2013 年世界范围内有 4 千万工人是临时介绍所工作，最大的市场是美国、中国、欧洲和日本。在美国，2010 年 1.3% 的劳动力被雇佣为临时介绍所工人，但 2008 – 09 经济萧条时，这些工人失业比例达 10.6%。

临时介绍所工作被认为是 20 世纪 90 年代欧洲非标准就业增长最快的形式（虽然起点几乎为零），2000 年临时介绍所工作在欧盟 15 国中占 2%，2010 年在 34 个欧洲国家中占工资雇佣的 1.3%。虽然在阿尔巴尼亚、芬兰、德国、匈牙利、意大利、马耳他、黑山和土耳其，临时介绍所工作占工资雇佣的比例低于 1%，但在荷兰达到 2.2%，在塞路浦斯、西班牙和保加利亚达到 2.4%。2005 到 2010 年，临时介绍所工作在 20 个国家有所下降，但在 14 个国家有所上升，这反映了经济危机对各国造成的不均衡的影响。在以色列，超过 5% 的劳动力是通过劳务承包商雇佣的。

过去几十年间，亚洲国家各种形式的劳务从事待命工作的工人工作、介绍所工作、体力劳动、分包工作以及外包工作的比例都在增长。日本 2015 年劳务从事待命工作的工人就业比例上升到 2.1%。在韩国，2013 年临时介绍所和劳务从事待命工作的工人工人占工资雇佣的 4.4%。菲律宾 2014 年时多达 61.5% 的公司签约了“介绍所雇佣”工人。在印度制造业中，劳务承包的比例从 20 世纪 70 年代几乎可以忽略不计的比例上升到 2011 – 12 年的 34.7%。相似的，印度尼西亚和越南也有数据显示这类就业形式的显著增长。

其他地区的数据比较少。但在那些有数据的地方，数据显示在南非、莱索托和智利分包工作的数量大幅增长（2011 年占工人总数的 6%），同时赞比亚和南非的劳工经纪也大幅扩张（该渠道雇佣的工人占 2010 年工人总数的 6.5%）。阿根廷临时介绍所工作占注册就业比例从 1996 年的 2% 下降到 2014 年的 1%。

从定义来看，*依赖性自雇就业*很难辨识，而隐蔽性就业更难辨识。现有的证据不多，但根据仅有的数据可以发现，这些就业形式在意大利、捷克共和国、斯洛伐克和希腊，包括波兰、土耳其和希腊的农业部门中所占的份额不容忽视。报告显示，2014 年依赖性自雇就业在阿根廷工人中占 2.3%，在墨西哥工人中占 4.1%。各种消息来源指出，在澳大利亚、韩国、美国和英国这类就业大量存在，不容忽视。随着按需经济的到来，未来几年需要密切关注这类就业协议的发展。

虽然近来经济衰退和法律改革预先阻止了一些国家非标准就业的增长，本章内容却显示，全球普遍倾向于采用非标准就业，并促进其实现多样化。多种力量促进了非标准就业的增长—主要有结构转型、技术变革、全球化和劳动力结构的演变—这些力量不仅会维持非标准就业的地位，未来还有可能助其增速增长，因此估计非标准就业会继续繁荣发展是很正常的。

同时非标准就业也会继续使各国面临重大的挑战。在发达国家，挑战可能是在不陷入二元论和劳动力市场分割的前提下，创造新的就业机会以及满足按需经济的新需求。在发展中国家，挑战可能是在不以标准工作和其包容性为代价的前提下，进一步推进劳动力市场的正规化。在所有国家，最主要的是确保非标准工作足够体面。第 5 章将就本章内容展开讨论。

注释

1　国际劳工组织 , 2014a.
2　同上 .
3　国际劳工组织 , 2015d.
4　同上 .
5　Euwals 和 Hogerbrugge, 2006.
6　国际劳工组织 , 2010b.
7　国际劳工组织 , 2016a.
8　Barrientos, 2013.
9　国际劳工组织 , 2016a.
10　Golden 和 Appelbaum, 1992.
11　Kummerling 和 Lehndorff, 2014.
12　“他们接受任何支付他们工资的人给予的工作，不管是治安官，还是个人顾客，或者是从第三方接受订单的作坊主。这些制砖工人可能作为雇佣工人为承包商工作了一天，另一天又为私人房主工作。合同可能是书面的或者口头的，这些合同有效期可能是一天、几天、几个礼拜或者直到一项具体项目完成。这些合同不一定要求工人一定要呆在作坊里。因此，一个拿工资的工人、一个人的承包商或一个人的企业家之间的不同并不容易区分。” Kreissig, 希腊时代的自由劳工，由 Brass 和 Van der Linden 引用，1997.
13　定义为在固定期限前结束主要工作的工人或者未被提前告知结束时间的工人，但是总要以客观标准来定义，例如某一项任务的完成，或者临时更换雇员的缺席时间（欧洲劳动力统计定义）。季节工作工人或者有限期的就业介绍所雇佣，以及具体的培训合同都被包含在内。
14　图分别是欧盟 10 国、欧盟 25 国和欧盟 28 国。来源 : Cazes 和 de Laiglesia, 2015.
15　Le Barbanchon 和 Malherbet, 2013.
16　同上 .
17　Boeri, 2011; Bentolila 等人 ., 2010; Eichhorst 和 Marx, 2011.
18　Le Barbanchon 和 Malherbet, 2013.
19　同上 .
20　Gajewski, 2015.
21　同上 .
22　经济合作与发展组织 , 2014.
23　Molina 和 Lopez-Roldan, 2015.
24　经济合作与发展组织 , 2014.
25　Karabchuk, 2009.
26　Gimpelson, 2004.
27　Ivanova 和 Zueva, 2012.
28　国际劳工组织 , 2011.
29　基于乌克兰劳动力统计的计算，2013. Olga Kupets 提供 .
30　Vega Ruíz, 2005; Cazes 和 de Laiglesia, 2015.
31　Bertranou 等人 , 2014.
32　Schmid 和 Wagner, 2016.
33　Ruiz-Tagle 和 Sehnbruch, 2015.
34　同上 ., p. 235.
35　Hunneeus, Leiva 和 Micco, 2012.
36　Maurizio, 2016.
37　同上 .
38　秘鲁的劳动力调查没有询问非正规工期待雇佣时长的长度。临时性合同包括固定期限合同，以及其他临时合同协议，包括实习合同、服务合同和公共行政人员的特殊合同状态。
39　Jaramillo, 2013.
40　Pena, 2013.
41　1997–2014 的数据来自加拿大统计局 . 1989 的数据引自 cited in Fang 和 MacPhail, 2008, p. 52.
42　Fuller 和 Vosko, 2007.
43　美国总审计局 , 2015.
44　澳大利亚统计局 , 2015.
45　同上 .
46　Pocock, Buchanan 和 Campbell, 2004, pp. 21–23.
47　Anderson 和 Quinlan, 2008; Campbell, 2008.
48　Bray 和 Underhill, 2011.
49　Bray 和 Stewart, 2013.
50　Howe, Newman 和 Hardy, 2012.
51　Campbell, 2008; Howe, Newman 和 Hardy, 2012.
52　澳大利亚统计局 , 2015: ABS 6105.0.
53　澳大利亚统计局 , 2015: ABS 6333.0.
54　Shin, 2013.
55　Osawa, Kim 和 Kingston, 2013; Lee 和 Eyraud, 2008; Asao 等人 ., 2013.
56　日本统计局 . 1984-2001 数据来自劳动力特殊调查，2002-15 数据来自劳动力调查，特殊表格。
57　Osawa, Kim 和 Kingston, 2013, p. 314.
58　Ha 和 Lee, 2013.
59　Cazes 和 de Laiglesia, 2015.

60 Zeng 等人 ., forthcoming.
61 Lee 和 Eyraud, 2008.
62 同上 .
63 Ofreneo, 2013; Gubry, Le 和 Nguyen, 2011.
64 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
65 Serrano, 2014.
66 亚洲发展银行 , 2010.
67 由于数据来源和定义不同，中国学者对于非标准就业有不同理解。概述可见 Zeng 等人，即将出版。
68 同上 .
69 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
70 Lee 和 Eyraud, 2008.
71 亚洲发展银行 , 2011; Papola, 2013; Srivastava, 2016.
72 Srivastava, 2016.
73 L 和 au, Mahy 和 Mitchell, 2015.
74 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
75 Dumas 和 Houdré, 2016.
76 同上 .
77 Schmid 和 Wagner, 2016, based on 乌干达统计局 2011/ 2012.
78 Wambugu 和 Kabubo-Mariara, 2012.
79 Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016.
80 Dumas 和 Houdré, 2016.
81 Kjeldstad 和 Nymoen, 2012.
82 Messenger 和 Ray, 2015.
83 Visser, 2002a.
84 欧洲改善生活和工作条件基金会 , 2007.
85 欧洲改善生活和工作条件基金会 , 2012a.
86 国际劳工组织 , 2015e.
87 Kalleberg, 2000; Asao, 2011.
88 同上 .
89 澳大利亚统计局 , 2015, ABS 6105.0.
90 Schmid 和 Wagner, 2016.
91 同上 .
92 Maurizio, 2016.
93 同上 .
94 美国劳工统计局 , 2016.
95 Nguyen, 2010.
96 Dumas 和 Houdré, 2016.
97 澳大利亚统计局 , 2015, ABS 6333.0.
98 数据由墨西哥国家统计协会提供 , 基于职业和工作的调查 .
99 欧洲改善生活和工作条件基金会 , 2012a.
100 Messenger 和 Wallot, 2015.
101 Riedmann 等人 , 2010.
102 Messenger 和 Wallot, 2015.
103 Messenger, 2009.
104 Messenger 和 Ghosheh, 2013.
105 Garcia-Serrano 和 Malo, 2013.
106 Golden, 2015.
107 这类时间的例子描述 , 见《纽约时报》, 2014.
108 Kirov, 2010, p. 47.
109 Stettes, 2012.
110 Masso 和 Krillo, 2011, p. 75.
111 Gimpelson 和 Kapeliushnikov, 2011, p. 11.
112 欧洲改善生活和工作条件基金会 , 2012.
113 Adams, Freedl 和和 Prassl, 2015.
114 国家统计局办公室 , 2016.
115 民间职介机构国际同盟 , 2015.
116 Luo, Mann 和 Holden, 2010.
117 由公司直接雇佣，工作特定的一段时间。
118 2001 年全国雇主调查中，临时介绍所工人占公司到场员工的 2.1%，但另有 2.6% 的是由雇主直接雇佣的临时性工人。到场 1.8% 员工包括 vendor on premise 工人（0.9%）和“职业雇主组织”工人（0.9%）。引自 Cappelli 和 Keller, 2013.
119 政府问责办公室 , 2015.
120 Peck 和 Theodore, 2007, p.171.
121 Theodore 和 Peck, 2013.
122 Peck 和 Theodore, 2007, p. 174.
123 Fuller 和 Vosko, 2008.
124 Coe 和 Ward, 2014; Garz, 2013; van Liemt, 2013.
125 van Liemt, 2013; Eichhorst 和 Marx, 2015.
126 Coe 和 Ward, 2014, p. 112.
127 分析基于国际标准职业分类 93 (劳动者，基础职业) 如 Françon 和 Marx 所引 , 2015.
128 Neuman, 2014.
129 Asao, 2011.
130 数据由韩国劳工研究所教授 B.-H. Lee 提供。
131 Soo-Mi Eun, 2012.
132 同上 , pp. 1–2.
133 菲律宾统计局 , 2015, pp. 1–5.
134 同上 .
135 该项法律旨在使劳动力市场更加灵活，是继 1997 年亚洲金融危机之后改革的一部分

(Tjandraningsih, 2013)。

136 国际工会联盟 , 2014, p. 26, 由 L 和 au, Mahy 和 Mitchell 引用， 2015.

137 Tj 和 raningsih, 2013.

138 Pupos, 2014.

139 Tran, 2012.

140 Wilshaw 等人 , 2013, 由 L 和 au, Mahy 和 Mitchell 引用 , 2015.

141 本节主要取自 Srivastava, 2016, 受国际劳工组织委托撰写这一报告。

142 对劳动合同法规定的范围和解释见 Srivastava，2016.

143 Neethi, 2008.

144 智利 , Dirección del Trabajo, 2012.

145 这项研究包括与 26 家工厂和 8 个工作室的工人、雇主、承包商和工会的访谈。每一个工作室的规模都很大，可注册为工厂，但由于地理位置偏僻而回避了注册 (Srivistava, 2016).

146 许可证信息是通过《信息权利法》获得的，允许研究人员分析承包商提出的申请，以便向该部登记。

147 Samantroy, 2013.

148 Goldflus Wasser, 2014.

149 Benjamin, 2013.

150 Bhorat 等人 , 2013.

151 Matenga, 2009.

152 Crush 等人 , 2001.

153 经济合作与发展组织 , 2014, p. 169.

154 国际劳工组织 , 2015f.

155 基于这些答案，墨西哥国家统计局，墨西哥国家统计协会将这些工人再次分类为依赖性工人。(同上 .).

156 同上 .

157 智利 Dirección del Trabajo, 2012.

158 国际劳工组织 , 2015f.

159 Chang, 2009, p. 172.

160 被 Shin 引用 , 2013, p. 343.

161 Chang, 2009, p. 172.

162 Carré 和 Wilson, 2004, p. 1.

163 这些州是密歇根州、纽约州、缅因州、马萨诸塞州和宾夕法尼亚州。数据引自 Canak 和 Adams, 2010.

164 Behling 和 Harvey, 2015, p. 984.

165 Cherry, 2016.

166 Harris 和 Krueger, 2015.

167 Huws 和 Joyce, 2016.

168 国际劳工组织 , 2004c.

169 工厂保险协会 , 2011.

170 同上 .

171 欧洲议会和欧盟理事会，2010 年 7 月 7 日指令 2010/41/ 欧盟，决定实施自我雇佣活动中男女平等的原则，废除理事会指令 86/613/ 欧洲经济共同体 , 2(a).

172 Rapelli, 2012.

173 Eichhorst, Marx 和 Tobsch, 2015.

174 Burke, 2015.

175 工厂保险协会 , 2014.

176 同上 .

177 同上 .

178 Perlin, 2015.

179 欧洲成人教育协会 – 欧洲贸易联盟 , 2001.

第 2 章附录：
统计定义和数据问题



关于非标准就业影响范围和趋势的准确、详细又可比较的跨国数据十分匮乏。这一状况可以从以下几个方面解释。首先非标准就业的概念十分广泛。即使一些子类—临时性工作、涉及多方的雇佣关系还有依赖性自雇就业—收集可比数据的现存国际统计标准和国际就业状况分类 1993（国际标准就业状况分类 -93）中都存在概念上的歧义（见专栏 A2.1）。

其次，在实施层面也存在很多不足，因为一些国家没有系统地实施国际标准就业状况分类 -93，或者它们采用的修订过的问题没有跨国可比性。2015 年，国际劳工组织对汇编关于劳动力就业状况统计和相关调查的国家做法进行了审查，共收到 146 份就业调查（国际劳工组织，2015g）。审查结果表明，在最近进行了劳动力调查的国家中，108 个国家统计了非标准就业的形式，尽管这些形式在各国各不相同。在这些国家中，73 个国家的调查问题包括了固定期限合同的相关内容，60 个国家的问卷包括一个有关零工问题，在 58 份问卷中有一个关于季节工作的问题。只有 14 份问卷包含一个涉及待命工作或者零工时合同的问题。40 份问卷中都明确了临时介绍所工作或者三角雇佣关系，大多数是西欧或者东欧国家的问卷（见表 A2.1）。

各国也使用相近但是各有特色的概念来收集数据，严格意义来讲，并不是总具有可比性。例如，许多国家统计局将因事而定的工人、确定期限、有限持续时间、偶然和非固定就业的概念与临时就业概念互换。除此之外，各国关于临时性就业衍生形式的法律定义各不相同，尤其是对于“零工”概念的确定相差甚远。澳大利亚的“零工”可能包括“非全日制”工作的工人，零工被定义为没有带薪年假和病假的雇员，但作为补偿，可以拿到更高的工资。在世界其他地区，零工与日结工资的工人、计件制和极短工作是同义词。不同形式非全日制工作的重要性在各国也不同。事实上，国家的数据统计中只包含一个概念，而不是另一个，这本身就标志着某一国家承认特定就业形式的重要性。但这并不表示另一种工作形式不存在：那些工作形式可能与其他形式统计在了一起。在比较本报告中所列国家统计数据时，铭记这些特殊性是很重要的。

但即使是那些在调查中提及这些问题的国家，它们也没有将获得的数据全部呈现或展示出来。这就使得辨识非标准就业形式变得更加困难。这也解释了为什么在本报告中还采用了其他信息源的数据，包括欧盟统计局、欧洲工作状况调查——由欧洲改善生活和工作条件基金会开展的每五年一次的调查——还有世界银行企业调查。然而，这些机构使用的定义也各不相同，它们之间的可比性也很有限。比如说，欧盟统计局将临时性工人定义为“在固定期限前结束主要工作的工人，或未被提前告知结束时间的工人，但是总要以客观标准来定义结束时间，例如某一项任务的完成，或者临时更换雇员的缺席时间（欧洲劳动力调查）。季节工作或者有限期的就业介绍所雇佣，以及具体的培训合同都被包含在内。”相比之下，世界银行企业调查关于“临时性或季节性雇员的定义是，那些没有续期雇佣合同保障的被支付工资的短期（少于 1 年）雇员”。在比较报告中统计信息时，要牢记这些定义的不同。

表 A2.1. 根据对非标准就业中特殊群体的处理方式不同，按地区划分的国家数目

	所有地区	非洲	美洲	阿拉伯国家	亚洲和太平洋国家	东欧和中亚	西欧
固定期限合同							
列入就业状态	4	0	1	0	2	0	1
识别总数	73	14	13	1	15	15	15
零工							
列入就业状态	10	1	0	0	7	0	2
识别总数	60	1	5	2	16	10	11
季节工作							
列入就业状态	1	0	0	0	0	0	1
识别总数	58	15	4	4	11	12	12
零工时合同							
列入就业状态	0	0	0	0	0	0	0
识别总数	14	0	1	0	0	3	10
临时介绍所工作							
列入就业状态	1	0	0	0	0	0	1
识别总数	40	1	4	0	5	14	16

	所有地区	非洲	美洲	阿拉伯国家	亚洲和太平洋国家	东欧和中亚	西欧
合同期限							
列入就业状态	0	0	0	0	0	0	0
预设回答类型	38	2	5	0	7	11	13
开放式问题	17	4	0	0	3	3	7
学徒制							
列入就业状态	34	18	8	1	5	1	1
识别总数	76	22	13	1	9	12	19
其他训练项目							
列入就业状态	16	6	1	1	5	1	2
识别总数	56	7	3	1	10	15	20

来源：国际劳工组织，2015g

专栏 A2.1.　按国际标准就业状况分类 ICSE-93 跟踪非标准就业

现有的国际统计标准—国际标准就业状况分类 -93（ICSE-93），包括下列群体定义和特定群体的统计处理。

段落 8.1: 雇员指的是拥有“有偿工作”的工人（比较段落 6）。拥有稳定合同的雇员是那些已经拥有或者继续会拥有明确的（书面或口头）雇佣合同或默认雇佣合同的雇员，或者是在同一雇主处，连续有多份这样合同的“雇员”。“连续性”指的是合同超过根据国情确定的最低期限的就业期限。（如果在最短时间内允许中断，其最大期限也应根据本国情况确定。）正式雇员指的是“拥有稳定合同的员工”，用人单位负责支付有关税款和社会保障缴款，以及 / 或合同关系受国家劳动立法约束。

段落 14 (b): 拥有固定期限合同的正式雇员是“正式雇员”（比较段落 8），他们的雇佣合同明确指出了终止日期。

段落 14 (c): 拥有无时间限制合同的正式雇员是“正式雇员”（比较段落 8），他们的合同只能是因为某些具体原因而被终止，比如：不称职、严重　职或根据国家立法或惯例出于经济方面的原因而终止。

段落 14 (d)：处于不稳定就业中的工人可能是：(a) 雇佣合同按现行分类被归入“零工”（比较条款 (e)），“短期工人”（比较条款 (f)）或者“季节性工人”（比较条款 (g)）的人；或 (b) 工人的雇佣合同允许雇佣企业或者雇主在短时间内和 / 或任意取消合同，具体情况根据国家立法和惯例决定。

段落 14 (e)：零工是指有明确或默认雇佣合同的工人，这种合同预计不会持续很长一段时间，其期限视国情而定。根据劳动合同的具体特性，这些工人可能被归入“雇员”一类（比较段落 8）或者“自营工作者”（比较段落 10）。

段落 14 (f)：短期就业工人是那些持有明确或默认雇佣合同的工人，他们的合同期限要比“零工”的期限长（比较条款 (e)），但是比“正式雇员”的要短（比较段落 8）。根据劳动合同的具体特性，这些工人可能被归为“雇员”（比较段落 8）或者“自雇工作者”（比较段落 10）。

段落 14 (g)：季节性就业工人是指那些有明确或默认雇佣合同的工人，合同的时间和期限受气候周期、公共假日和 / 或农业收成等季节性因素的显著影响。根据劳动合同的具体特性，这些工人可能被归为“雇员”（比较段落 8）或者“自雇工作者”（比较段落 10）。

段落 14 (h)：外出工作人员可能是：(a) 持有明确或默认雇佣合同的工人，在合同中，他们同意为某一特定企业工作，或为某一企业提供一定数量的货物或服务，并事先与该企业签订协议或合同；但是 (b) 这些工人的工作地点不在该企业的任何机构内。根据合同的具体情况，这些工人可能被归为“有偿就业”（比较段落 6）或者“自雇就业”（比较段落 7）。如果他们在段落 9 所描述的情况下雇佣其他工人，他们也可能被归类为“雇员”。

段落 14 (i)：承包人指的是：(a) 已与税务当局（和 / 或其他有关机构）登记为负责有关税务的独立业务单位的工人，和 / 或已作出安排，使他们的用人单位不承担有关社会保障金的责任，和 / 或合同关系不适用于“正式雇员”（比较段落 9）国家劳工立法的约束；但是这类工人持有与“有偿就业”相对应的或明确或默认的合同。根据国情，这些工人可以归入“自雇就业”范畴（比较段落 7），或者“有偿就业”范畴（比较段落 6）。

专栏 A2.1. 继续

段落 14 (j)：来自第一个组织，持有明确或默认“有偿就业”合同的劳动者（比较段落 6），但是在第二个组织的工作场所和 / 或指导下为第一个组织支付服务费，这类工人可能会被与其他“雇员”区分开，还要根据第一个组织是否临时就业介绍所或其他类型的企业而定。

现存分类存在一些概念上的问题。首先，在雇员或自雇人员这一总体概念中，对几种形式非标准就业的分类并不总是清楚，由于经济风险和工人的依赖性，有时定义会很模棱两可。其次，根据国情和法律定义，正式员工与各种形式的不稳定就业之间的界限，以及零工和短期雇佣工人之间的界限会有所不同。再次，“正式员工”的概念模糊了长期固定期限合同员工和不限期合同员工之间的区别，因为一些国家不在这两个子类别上单独收集数据。相似的，一些国家收集了关于“不稳定就业”的资料，却没有单独列出次级类别的信息。另外，在季节性就业、临时性就业、零工个短期性就业之间似乎也有相当大的重叠部分。

另一个问题是，在一些国家，“零工就业”一词可以指可能在短时间内终止的合同，而不是极短时间合同。但在其他国家，如澳大利亚，这类合同一般不赋予工人休假权利和其他权利。

2013 年，国际劳工统计学家会议通过一项决议，呼吁修改现有的国际标准就业状况分类 -93。国际劳工统计学家会议组织了一个工作组，由国际劳工组织、秘书处和国际劳工统计学家会议推动，以准备一个新的分类方案。这工作目前正在进行当中。非标准就业是讨论的核心问题之一，预计会在拟议的修订版就业状况中扮演重要角色。工作组的任务是在 2018 年第 19 届国际劳工统计学家会议提出其提案。

来源：国际劳工组织，2013e。



呼叫中心工人，泰国曼谷

© 国际劳工组织 /Marcel Crozet

第三章

非标准就业中的女性、青年人和移民

非标准就业（NSE）在劳力市场上的分布并不均匀。一般来说，全世界的女性、青年人和移民比其他人群更可能非标准就业，反映了其进入并留在劳力市场的困难越来越大，反过来又例证了其面临的严重歧视和不利地位，并体现了雇主的后续反应。尤其对女性来说，这跟她们在家中承担过多无酬工作的现象类似，导致她们在寻找标准工作方面面临一定的不公平现象（考虑到有些标准就业在工作时间和可用性方面有要求），同时也导致有些雇主在招聘女性时考虑到工作以外的因素而踌躇不决。

本章分析了女性、青年人和移民中出现非标准就业现象的发生率。在集中关注这几大人群的同时也分析了非标准就业分布最普遍的部门和行业。本章还将力求探讨劳动力人口组成变化对非标准就业增长的影响程度。事实上，劳力市场中参加工作或寻找工作的女性、青年人和移民的数量日益增多，企业对非标准就业的需求日益增长（这一点会在第四章分析），是否是导致非标准就业全面普及以及特定工人群体不成比例地进入非标准就业的原因，尚有争议。

过去几十年里，劳动构成出现了显著的变化。虽然女性在全球劳动力中仍然显著不足，仅有 50% 的女性参与工作，而男性则有 76%。

但过去 15 年以来，全球从事雇佣工作的女性人数已有显著增长。自 2000 年来，女性就业的比例已增长近 10%，达到了 52.1%，略超过男性的 51.2%。[1] 但青年人的劳力供应却在减少。从 20 世纪 90 年代早期到 21 世纪 10 年代中期，全球青年人增长了 1.85 亿，但劳动力参与率却大幅下降 11.6%，主要是由于受教育的青年人增多，推迟了其进入劳力市场的时间。相反，同期成人的劳动力参与率仅下降 1%。[2] 国际移民的劳动力参与从 1990 年的 1.54 亿增至 2015 年的 2.32 亿。但相对而言，国际移民数量变动不大，仅从世界人口的 2.9% 增至 3.2%。[3]

尽管劳力供应的变化不容忽视，但就业在过去数十年里发生了显著的转变也是事实

专栏 3.1. 餐饮和旅游业的非标准就业

在过去三十年里，餐饮和旅游业是全球经济增长最快的产业之一。国际旅游业从 2011 年到 2015 年经历全球经济衰退以后经历了短暂下滑。尽管经济复苏缓慢，但国际旅游业增长甚至超过了全球商品贸易的增长。2015 年，旅游业出口达到了世界总出口的 7% 和服务业出口的 30%，仅次于燃料和化工品，在世界出口排行榜中名列第三，在许多发展中国家名列第一。旅游业的蓬勃发展可归结于多个原因，包括由技术创新、基建改善、信息和通讯技术高速发展、廉价航空普及、全球多地签证门槛降低带来的旅游成本不断减少。此外，新兴经济体的境外旅游市场迅速增长。比如，2000 年到 2006 年间，中国出境游人数年均增长 22%。自 1990 年以来，国际游客人数年增长率达到了 4.3%，预计下一个二十年内还将持续保持这个增速。此外，技术进步（如线上预订软件、个性化休闲和旅游软件、服务质量顾客评价的信息共享软件等）也在不断改变着商业模式及员工作用。

旅游业是一大劳动密集型行业。2010 年，旅游从业人员占全球总就业人数的 8%，其中女性员工占 60% 到 70%，半数员工年龄在 25 岁及以下，雇佣群体年轻化。由于技术要求低、非正规性高，移民、少数民族和文化少数民族在该行业中占据较大比例。

尽管旅游业较为多元，但从全球范围来看，主要有以下几个特征：高度分散化、连锁经营和特许经营，这对包括人力资源管理在内的组织策略影响很大。大规模连锁公司和特许经营公司的工作流程高度标准化和简单化，几乎不需要培训就能由零工、非全日制工人完成，且通常是青年员工和低中级技工。大型连锁公司越来越倾向于重要业务外包或分包。由于一些企业希望通过特许经营来达到短期效益最大化，所有权频繁变，最终导致企业重组，损害工作的稳定性。

旅游业创造的岗位通常没有正规培训，也不会持续太长时间。其特点通常被归结为：在非正常时间上班、工作时间和轮班时间不可预测、没有规律，包括晚班、周末班以及假期班。由于工人都是青年人和流动人群，且轮换频率高，因而工会密度低，工人代表性也很弱。这就意味着工人的谈判力也低，提高工人对自身权利的意识还有很大空间。

旅游业还间接地创造了许多工作。相关职业包括出租车和其他个人驾车服务提供、导游、景区礼物和手工艺品生产商和街头摊贩。许多工作都是零散的、季节性的、非全日制的。在发展中国家，这些工作常由女性和孩童从事。

来源：改编自国际劳工组织，2010b 和联合国世界旅游组织，2016。

（如第二章所述），包括全球供应链的延伸和重要技术的进步。这些技术进步创造了对非标准就业的额外需求。事实上，有些日益重要的服务一直依赖非标准就业，且通常雇佣特定群体（见专栏 3.1）。有些部门与女性扮演的传统角色有很强的联系，其他则与低技能工作相关，因而更可能由移民和青年人从事。各行各业竞相降低劳力成本，使得非标准就业安排受到公司的长期欢迎。鉴于许多工作都是常规性的，筛选和替代成本低，人事变更成本并不大，公司就能降低工薪。女性、青年人和移民比其他工人的谈判力更弱，从而更可能接受非标准工作，尤其是低质量的非标准工作。

从全球来看，要将非标准就业中特定群体比例过高的现象归结于某个单一的原因是不可能的，但有些针对特定国家的分析显示，一大最主要原因来源于需求方。[4] 接下来，本章将描述女性、青年人和移民中的非标准就业趋势和发生率，并探讨究竟是供应方还是需求方导致了上述结果的出现，具体原因是什么，性别、年龄和出生地会如何影响工人接受非标准就业。

3.1. 女性

尽管在争取男女教育平等上已有进展，获得体面劳动以及一般的就业机会对全世界女性来说仍然是一大挑战。女性的劳动力参与率比男性低 26%，就业后失业的几率更高。[5]

女性在劳力市场的收获通常反映其在家中的地位。[6] 全世界女性从事有偿工作的时间较少，而承担大部分无酬的家务和护理工作。在有数据可考的国家内，女性平均承担的无酬家务和护理工作比男性至少多 2.5 倍。因此，尽管女性有偿工作的时间比男性少，但若将有偿工作和无酬工作都考虑在内，女性每天的工作时间比男性要长。此外，即使女性就业，其从事无酬家务和护理工作的时间仍然比男性长，从而限制了其增加有偿工作时间的能力。[7]

女性承担的家务和护理责任较大，影响着她们的职业选择。即使进入劳力市场，可选的职业也经常是有限的。过去，女性一直处于劳动力市场边缘，其就业形势一般为非标准就业。[8] 她们的就业经历也反映着支持 / 反对雇佣女性的公共政策和雇主偏好。

公共政策既可以加深性别偏见，以及性别偏见对劳力市场造成的影响，也可以纠正这一偏见。事实上，劳动力参与率的差异常常折射出现行的社会福利政策、税收政策和公共服务的提供。[9] 比如在德国，由于税收政策对二次收入者较为严格，学校下午不上课，育儿设施不足，以及社会保障体系以全职挣钱养家为基础，女性的劳动力参与率落后于整个北欧。尽管德国正在发展学校教育、改进育儿设施，但这些改革才刚刚开始。相反，瑞典在 20 世纪 50、60 年代也同样支持男性挣钱养家的模式，但到了 70 年代却开始改变福利制度，以所有适龄成人都就业为前提。其社会保障体系从“派生权利”变成“个人权利”，有偿工作通过高质量公共关怀服务的提供和灵活带薪假期政策的实施得以落实。[10] 此外，父母双方可共享产假政策，也提供鼓励措施让父亲休产假。其他欧洲国家也采取了瑞典的做法，制定政策以提高女性在整个劳动力中的参与率，具体做法是：改进税收体系支持二次收入、支持育儿服务和带薪产假政策，促进非全日制工作质量的提升。[11]

在许多发展中国家，工作时间仍然很长，法定工作时间通常为每周不超过 48 小时。规律性工作时间较长、基础设施差导致通勤时间长、完成家务活所需的时间增加、生育率提高，增加了女性参与劳力市场的难度。因此，女性在劳力市场的参与率变化长期以来呈“U 型”，即贫穷的女性一般会从事有偿工作以增加家庭收入—“一种因贫穷而进行的‘廉价抛售’劳动力”[12]—然后当集体家庭收入增长时辞去有偿工作（或从事无酬的对家庭有贡献的工作），等到收入水平增长时重新从事有偿工作。

然而，在全球化的背景下，女性进入有偿就业的数量达到了史无前例的水平，取代了传统的劳力市场参与模式。比如，1995 年到 2015 年间，东亚女性参与有偿就业的比例增加了一倍多；中国女性参与有偿就业的比例从 32% 增至 55%。[13] 制造业向发展中国家的转移，尤其是诸如纺织、服装和电子类的“轻”工业的转移，对发展中国家女性的就业有着直接的影响。这些劳动密集型工业在雇佣员工时更倾向于女性，部分是因为雇主认为女性在常规轻工业工作方面的能力更强，[14] 可以支付较低的薪水，也是因为女性对劳力市场的依赖性更小，符合用工需求的变动。[15]

在发达国家，全球化导致制造业工作减少、服务业工作增加，但也有利于女性员工较多的行业的发展。此外，由于男性失业率增长，以及在某些情况下福利制度改革造成的福利削减，由于收入越来越没有保障，许多女性走进并留在劳力市场，形成了“额外工人效应”。[16]

3.1.1. 从事非全日制工作的女性

非全日制工作是女性从事的最普遍的一种工作。2014 年，荷兰和印度从事非全日制工作的女性超过 60%；津巴布韦和莫桑比克超过 50%；阿根廷、澳大利亚、奥地利、比利时、加拿大、德国、爱尔兰、意大利、日本、马里、马耳他、新西兰、尼日尔、瑞士和英国等多国超过 40%（见图 3.1）。

在全世界几乎所有的国家中，女性从事非全日制工作的人数也比男性多。尽管女性在整个就业市场中只占不到 40%，但就业女性中从事非全日制工作的女性比例却高达 57%。[17] 在荷兰和阿根廷，从事非全日制工作的男女数量比例相差逾 30%。在奥地利、比利时、德国、印度、意大利、日本、尼日尔、巴基斯坦和瑞士也至少达到了 25%。在大多数国家中，每周工作 15 小时以下的边缘性非全日制工作的性别差距尤为显著（见图 3.2）。女性从事边缘非全日制工作人数最多的国家依次是巴西、德国、印度、莫桑比克、荷兰、尼日尔和瑞士（巴西和莫桑比克从事边缘非全日制工作的男性也很多）。在爱尔兰，女性每周工作 9 小时以下和工作 9 到 18 小时的几率比男性多三倍，工作 19 到 35 小时的几率比男性多两倍以上。此外，在身兼多份非全日制工作的人群中，女性也占了绝大多数。[18]

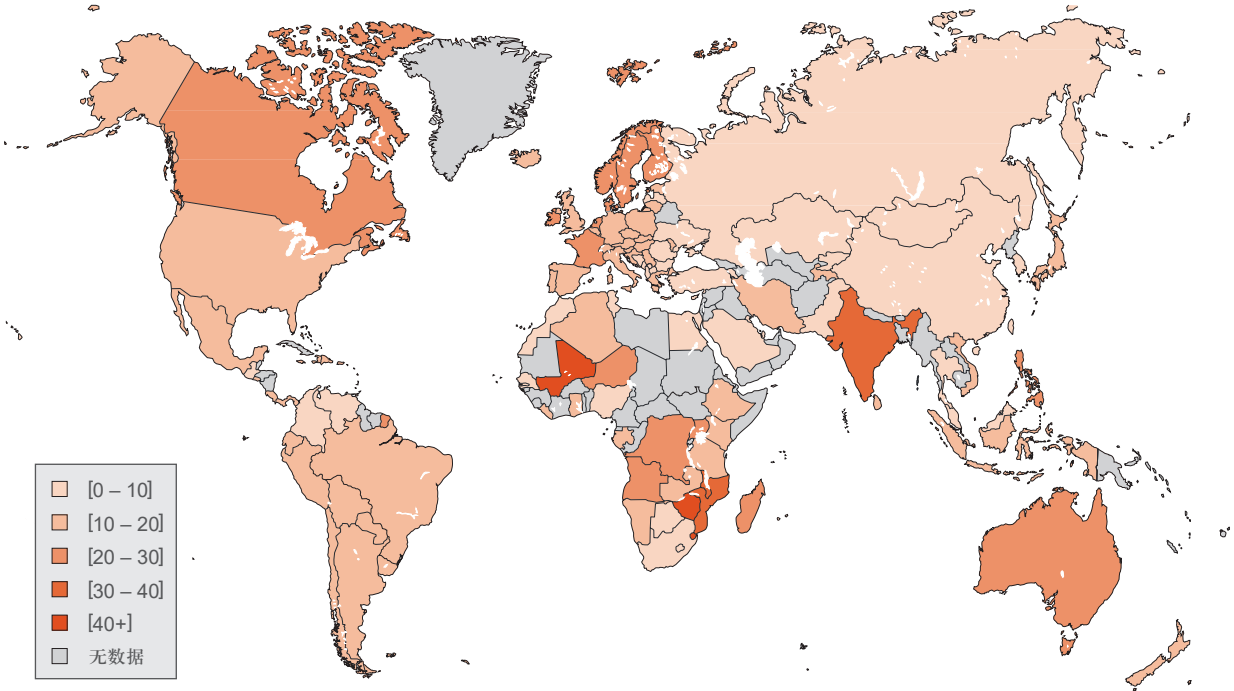
到目前为止，女性在非全日制工作中比例过高的主要原因在于其受到家庭护理员传统角色的束缚。作为家庭护理员，她们需要投入大量时间用于照顾孩子、老人等亲人，同时还要承担其他家庭责任。据称，2014 年，欧洲 27% 的女性非全日制工作者选择从事此类工作的原因都是要照看孩子或丧失了工作能力的成年人。而与此同时，从事非全日制工作的男性只占 4.2%。[19] 因此，发展非全日制工作是让女性进入劳动力市场的重要手段之一。[20]

然而，这是否能促进性别平等还取决于非全日制工作的质量以及社会对此类工作的看法。韩国从事非全日制工作的人很少，雇主偏好于让现有工人加班完成额外工作量。2010 年，只有 16.4% 的雇佣工人从事非全日制工作（即“小时”工），而其中 74% 是女性。从事非全日制工作的工人在韩国的社会地位不高，享受的社会福利也很有限。[21]

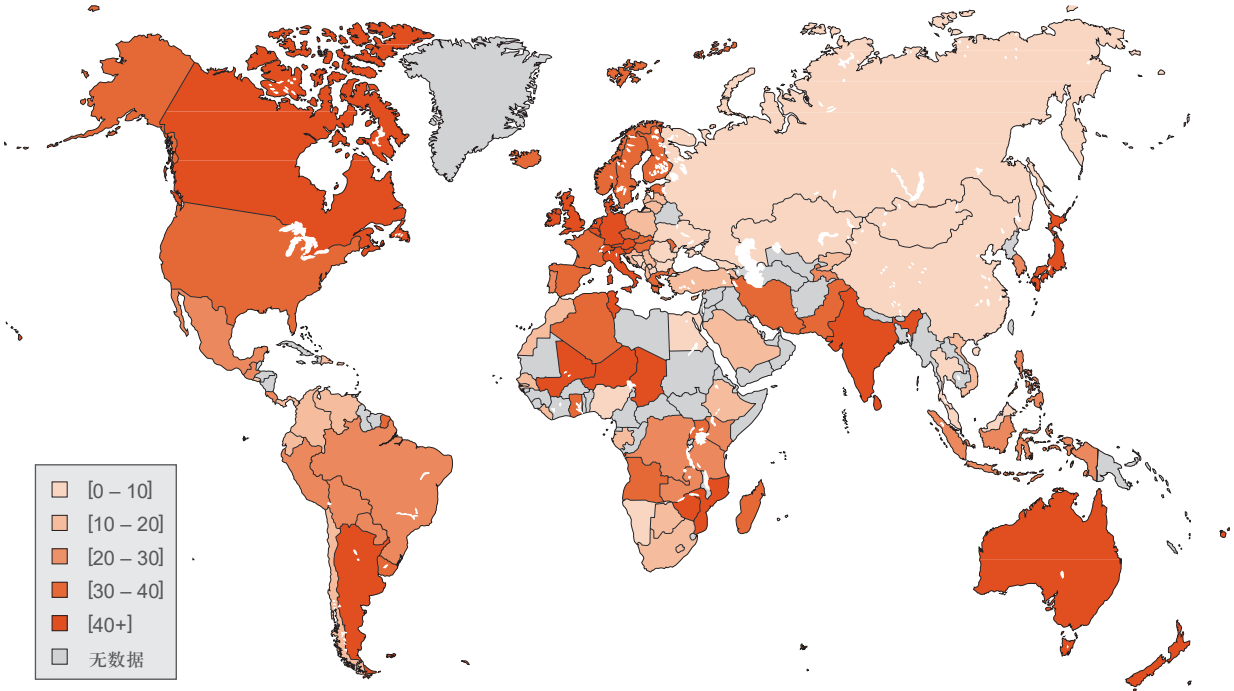
许多能创造事业的高薪高技术性工作根本不可能建立在非全日制工作的基础上，女性从非全日制转到全日制工作的过程中可能也充满了巨大的阻碍，部分是因为有技术性要求，同时也因为人们怀疑女性是否会全身心投入到全日制工作中，且女性加班可能会有困难。[22] 有些情况下，如果从事全日制工作的女性有意换成非全日制工作，或会不得不选择技术含量较要求低的工作。[23] 这种现象被称为“职业降级”，即希望减少工时以承担家庭责任的全日制员工必须换一个工时较短的工作，于是就从高技术性工作转到低技术性工作。

图 3.1 2014 年雇佣工人中非全日制工作（每周低于 35 小时）人数分布情况（按百分比）

男性



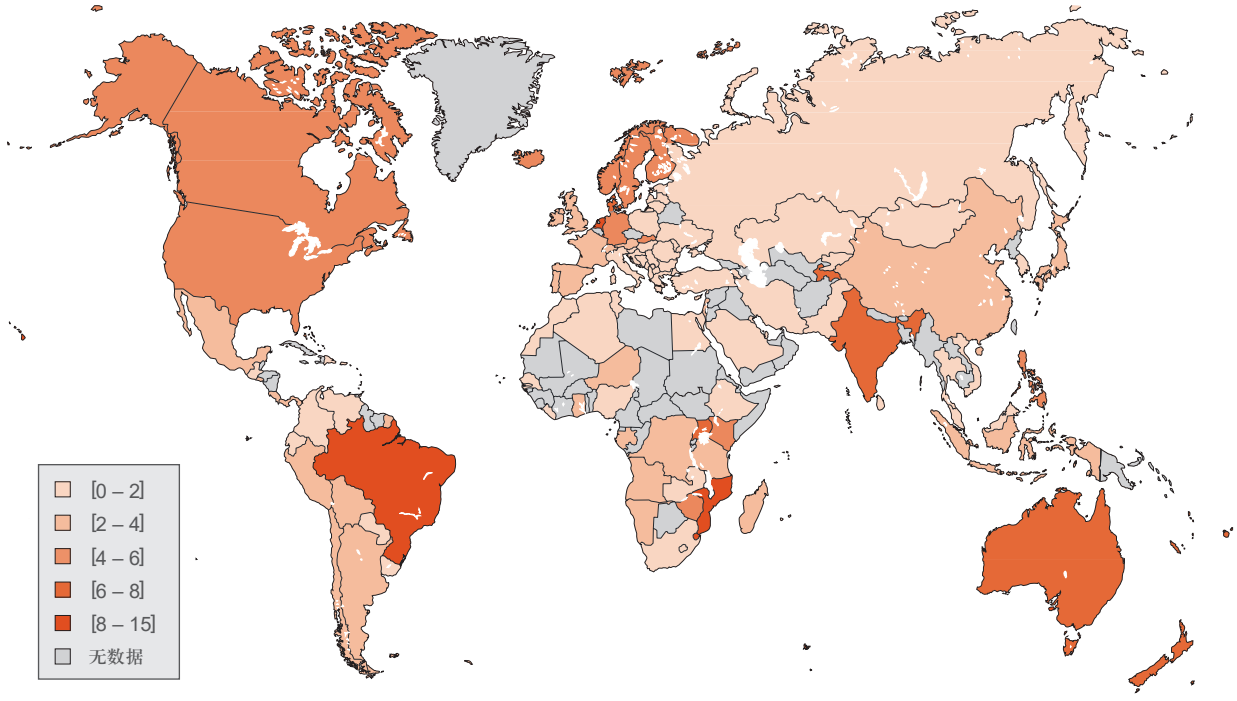
女性



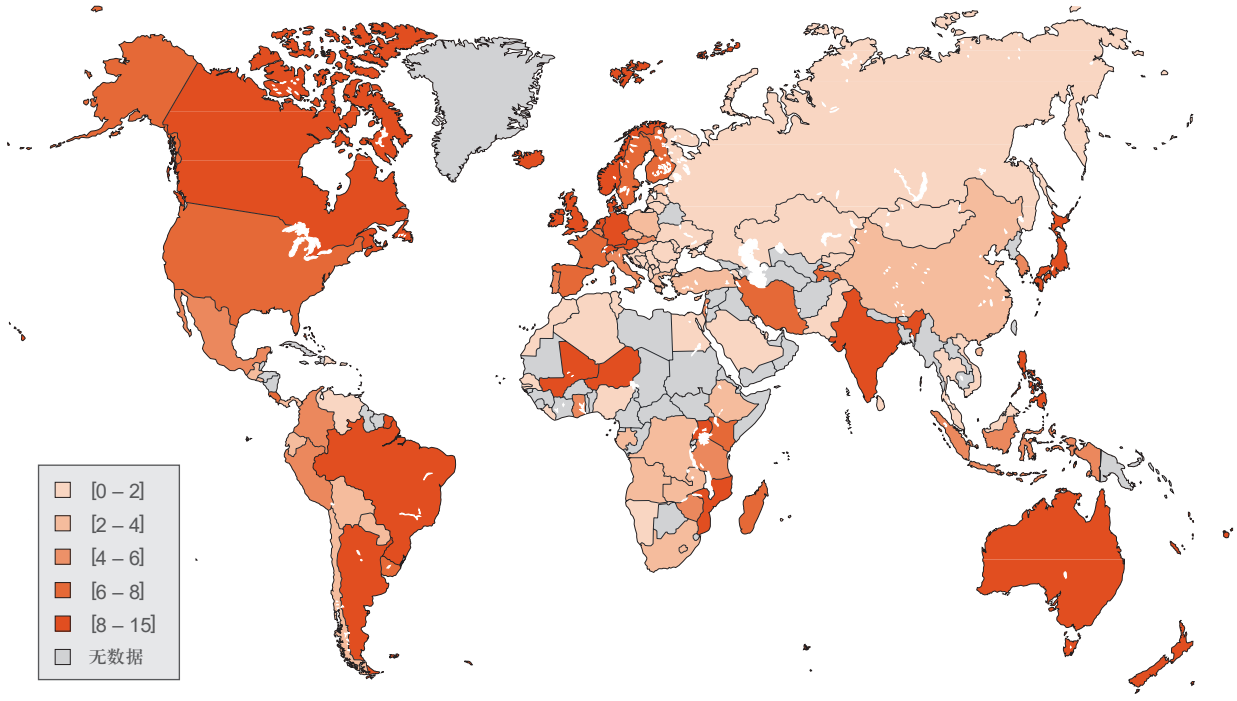
注：数据取自 2014 年或 2011 到 2014 年中有数据可考的最近一年。
来源：国际劳工组织统计数据库及作者的计算。

图 3.2　2014 年雇佣工人中边缘非全日制工作（每周低于 15 小时）人数分布情况（按百分比）

男性



女性



注：数据取自 2014 年或 2011 到 2014 年有数据可考的最近一年。

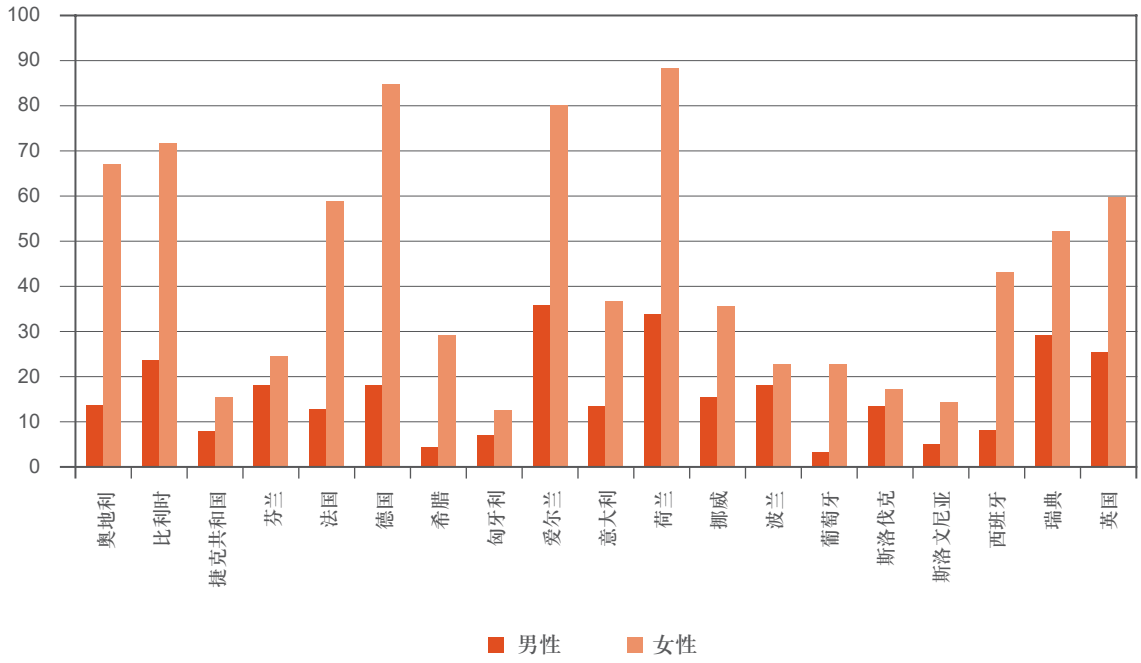
来源：国际劳工组织统计数据库和作者的计算。

这种降级对高技术职业女性的影响可能要大于对中等技术职业女性的影响。[24]

各国非全日制工作中性别主导的模式不同不仅反映了文化和体制背景的差异，也反映了该国的经济情况。农业和制造业一般都是全日制工作，而服务业则大多依赖于非全日制工作。[25] 随着服务业对工人的需求不断增长，更多的女性将会开始从事非全日制工作。

在欧洲，诸如医疗、社会工作、教育和酒店餐饮业内 20% 以上的工人都是非全日制的，[26] 且这些行业仍在不断扩张。零售业和清洁业对技术要求低，因此雇佣大量的女性非全日制工人。在比利时、德国、爱尔兰和荷兰，70% 以上的女性都从事此类工作（见图 3.3）。荷兰是服务业发展迅速、女性劳动力数量也增长迅速的典型国家（比其他欧洲国家起步还相对较晚）。有预计显示，20 世纪 90 年代，荷兰的服务业转型创造了 8% 的非全日制工作岗位。[27] 雇主对非全日制工人的需求增加，加之政策措施增加了非全日制工作的吸引力，推动了非全日制工人规模的增加（见专栏 3.2）。

图 3.3　初级销售和清洁服务行业非全日制工人比例，按性别分类，选定欧洲国家，2009-2010 年



来源：欧盟收入和生活条件数据统计，2009-2010 集中数据。表格数据来自 Leschke，2015。

再如教育业。欧洲和北美地区的教育业曾长期面临全员工女性化的现象，在阿拉伯国家、中亚和太平洋地区，女教师的比例也高达 55%（有时甚至超过 80%）。[28] 正如专栏 3.3 所示，女性不是仅在这一行业比例过高，而是在非全日制工作等非标准工作中的比例都普遍高于男性。

许多国家的女性从事边缘非全日制工作的比例升高，原因还在于她们从事的职业通常是应招招聘。在瑞典，酒店业和老年护理业就倾向于招聘这类员工。在意大利，酒店餐饮业 60% 的员工及教育、医疗、社会和个人服务业 13% 的员工都属于应招类别。[29] 在英国，许多行业会签零工时合同，如教育、医疗和公共管理部门（占 30% 的零工时合同）、酒店和零售业（占 27% 的零工时合同）等。[30] 这种工作进一步压低了女性收入，使女性就业面临挑战。同时，由于没有最低工时的限制，应招工人面临经济不稳定、工作家庭冲突的风险，因为无法预计收入水平。[31]

专栏 3.2　荷兰的非全日制工作就业情况

荷兰常被称为“世界上第一大非全日制经济体”，[32] 因为该国近半数雇佣工人都是从事非全日制工作。尽管大部分非全日制工人是女性，男性非全日制工人也很多，且主要集中于青年人群体。非全日制工作不仅仅是边缘性工作，在主流工作中也存在。大多数非全日制工人签订终身雇佣合同，工作时间通常也是固定的，在一定程度上确保了收入的稳定性。所有大型公司的工人都有权要求从事非全日制工作，并且法律规定雇主有义务在拒绝工人此类要求时作出合理解释，且仅限于部分特定商业原因。全日制工人和非全日制工人之间的平均工资差距是可以忽略不计或根本不存在的。非全日制工人加班有补贴；集体合同规定，如果工作超过个人就业协议中商定的时间，超出时间按比平常工资高的水准计算酬劳。大多数非全日制工人都会按比例支付社会保险费以获取一定比例的权益。许多研究也显示，荷兰女性不仅对非全日制工作很满意，而且与全日制工作相比，更倾向于从事非全日制工作，有时甚至还想工作时间再少一点。荷兰人是怎么形成这种模式的呢？

荷兰人发展非全日制经济的步伐很平稳，但肯定是过去 50 年里发展起来的，主要得益于供需两方面的优势以及政府政策的支持。从供应端来看，在高等教育成果的推动下，女性解放并进入劳力市场，同时由于荷兰的育儿服务落后于其他国家，非全日制工作女性更具吸引力，让她们不再需要为了工资而工作或必须从事全日制工作。荷兰女性进入劳力市场的时间晚于其他欧洲邻国，但很快就形成了巨大的规模：1991 年到 2014 年间，女性参与劳力市场的比率从 44% 跃升至 58%。从需求端来看，雇主开始将非全日制工作视为满足工会集体减少工时要求的另一种选择，同时也填补了实际工作时间缩短与需求增长要求工作事件延长之间的落差。1982 年《瓦圣纳协议》（Wassenaar Agreement）的签署是非全日制工作发展过程中的关键一环，工会一致同意适当调低工资要求，从而争取到失业缓解政策，也包括发展非全日制就业。

专栏 3.2. 接上页

这些变化发生的同时，伴随着重大政策行动。值得注意的是，非全日制工作是随着夫妻双工资转向“一个半工资”模式而发展起来的，以此让男女双方都能调整自己的时间。此外，实施平等对待原则，将非全日制工作纳入高水平职业和高级别组织中，通过相关法规赋予个人在全日制和非全日制工作之间切换的权利，确保了非全日制工作的质量。1996 年《平等对待（工时）法案》（法案通过后，《欧洲指令》被采纳以落实对非全日制工作的《框架协议》）禁止雇主区别对待全日制和非全日制工人，除非有正当客观的理由。该法案的根本原则是，终身和非终身员工不应因工作时间不同而受到区别对待，工作时间长短不同的非全日制工人也不应受到区别对待。非全日制工人有权按比例获得同样的薪水、奖金和假期。2000 年的《工时调整法案》明确规定，员工有权增加或减少工时。雇主仅可因特定冲突的商业利益而拒绝员工的工时变动请求。该法案是“工作和关怀”政策的一部分，集中了很多现有法规，并包含了补充条款（比如可以休假照顾家人），旨在帮助人们兼顾工作和家庭责任。该项立法反映了在一些集体合同中已然确定的趋向。自 2015 年《灵活工作法案》实施以来，员工不仅可以要求改变工作时间，也可以要求改变工作内容和工作地点。

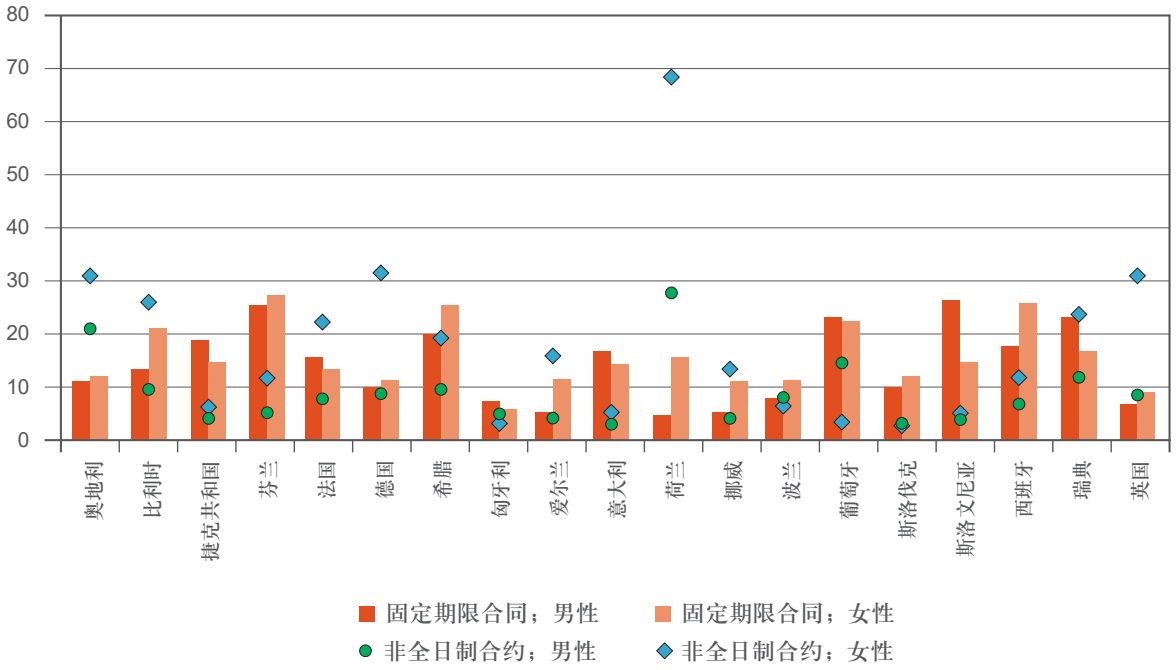
尽管荷兰仍然称得上是高质量非全日制工作第一国，但在诸如应招工作之类的合同安排中对工人的保护远远不足，其中包括零工时合同和最小—最大合同（详见第六章）。2015 年第四季度，应招工人占“灵活合同”下所有工人的 28%（537000 名工人）。此外，6%（124000 名工人）签订了工作时间不固定的终身合同，而 12%（231000 名工人）签了工作时间不固定的临时合同。[33]

来源： Fagan 等人，2014；Booth 和 Van Ours，2012；以及 Visser，2002a.

专栏 3.3. 欧洲教育行业非标准就业的起起落落

欧洲教育业因临时和非全日制教授学者的出现得到了长足的发展。在许多国家内，由于教育一直被认为是女性传统角色（养育和教导）的延伸，因而发展成为一个由女性主导的行业。[34] 此外，教育行业的女性临时工和非全日制工人均占据较大比例（见图 3.4）。在芬兰、希腊或葡萄牙等国中，教育业的临时工占比超过 20%。2011 年，西班牙 64% 的大学研究院和教授都是临时合同工，该比例自 20 世纪 90 年代中期起一直稳步上涨。[35] 自 1995 年以来，意大利教授和学者中非标准就业所占的比例就已经增长了两倍。[36] 从 1992 年到 2009 年，德国高校教职工人数几乎翻了一番，而教授人数则保持不变；同期，固定期限合同科研助手的比例从 63% 增至 83%。[37] 之所以出现这种增长，一部分是因为大学毕业生和专业教师供过于求，这两个群体的专业技能在其他行业也可应用，公共和私营部门实施不同的合同机制，以及教育业公共支出出现削减。此外，比利时和瑞典等国的专业教师被排除在一般性就业保护法律机制外，[38] 因而签订临时合同的可能性就较高。德国的现行法律不允许集体合同里面包含就业稳定和合约期限的内容。[39] 此外，政府的研究款项通常划拨给外部资金支持的研究项目而非直接投向高校，从而有利于特定项目相关合约的增长。

图 3.4　2009-2010 年固定期限合同和非全日制合约专业教师的比例，按性别划分，选取部分欧洲国家



来源：欧盟收入和生活条件数据统计（EU-SILC），2009-10 收集的数据。列表数据来自 Leschke，2015。

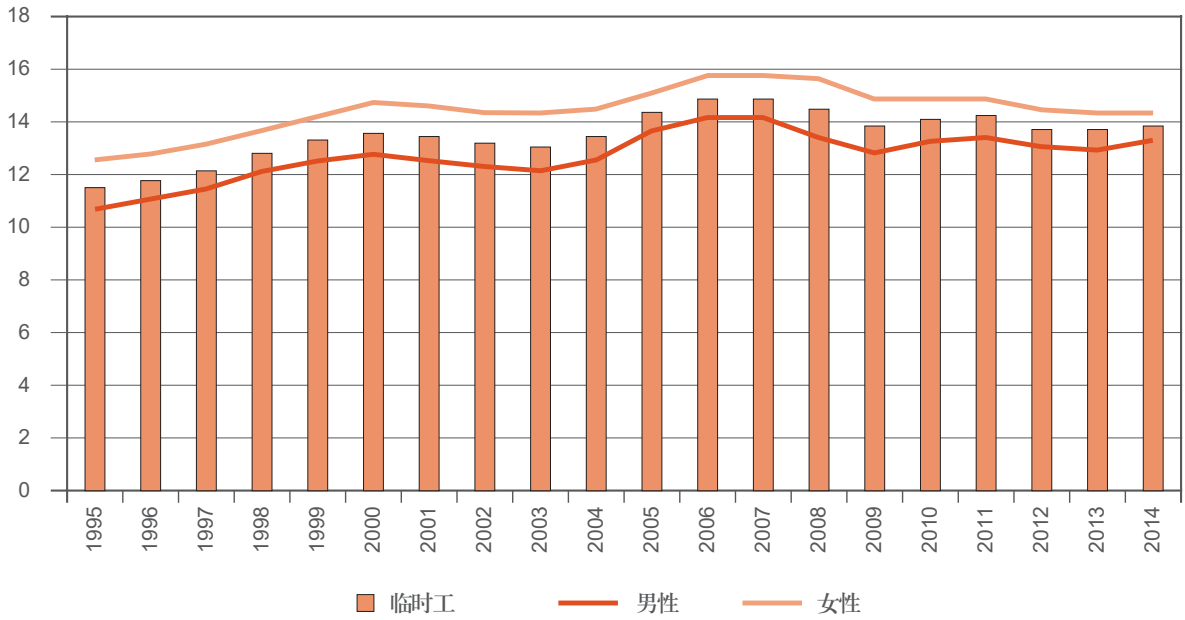
3.1.2. 从事临时工作的女性

女性临时性就业的比例是否高于男性取决于该经济体中特定职业和行业的重要性程度。一般来说，各职业和行业都是根据性别划分的，比如男性从事建筑业的可能性更高，而女性从事零售业的可能性更高。因此，经济体中某行业或职业的重要性越大，且该行业或职业中临时工的占比越高，那么该群体工人的数量就越多。

在欧洲，女性从事临时性工作比男性更普遍，不过差距并不是很大。图 3.5 显示了 1995 年到 2014 年男女固定期限合同的签约变动情况，揭示了签订固定期限合同的女性比例始终比男性平均高出 2%，时间越往后差距越小。女性签订固定期限合同的比例较高的一大原因在于，包括意大利在内的许多国家为刺激或顺应女性参与劳力市场人数日益增多的情况，实施改革允许自由签订固定期限合同。[40] 对签订固定期限合同的限制越少，员工挑选就越容易，因为如果他们不适合这个工作，就无法得到续约。因此，某些情况下固定期限合同使用的简单化可以促进女性在抚养孩子一个阶段后重新融入劳力市场。

至于年轻女性，有实例研究表明管理者为避免将来要承担的产假损失，可能不愿意聘用她们。[41] 在某种程度上，推动固定期限合同的使用可以缓和这种不情愿，满足企业

图 3.5 1995 年到 2014 年间 15 到 64 岁工作人群中固定期限合同工人的比例，按性别划分，所选部分欧洲国家的平均数据。



注：所选国家包括：比利时、爱沙尼亚、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、荷兰、波兰、葡萄牙、西班牙、瑞典和英国。所用数据中只有 1995 年仅获取了季度数据，且根据每年预估进行加权。1995 年的季度数据不包括爱沙尼亚、德国、匈牙利、波兰和英国。
来源：欧盟劳工调查 1995-2014（欧盟统计局）。

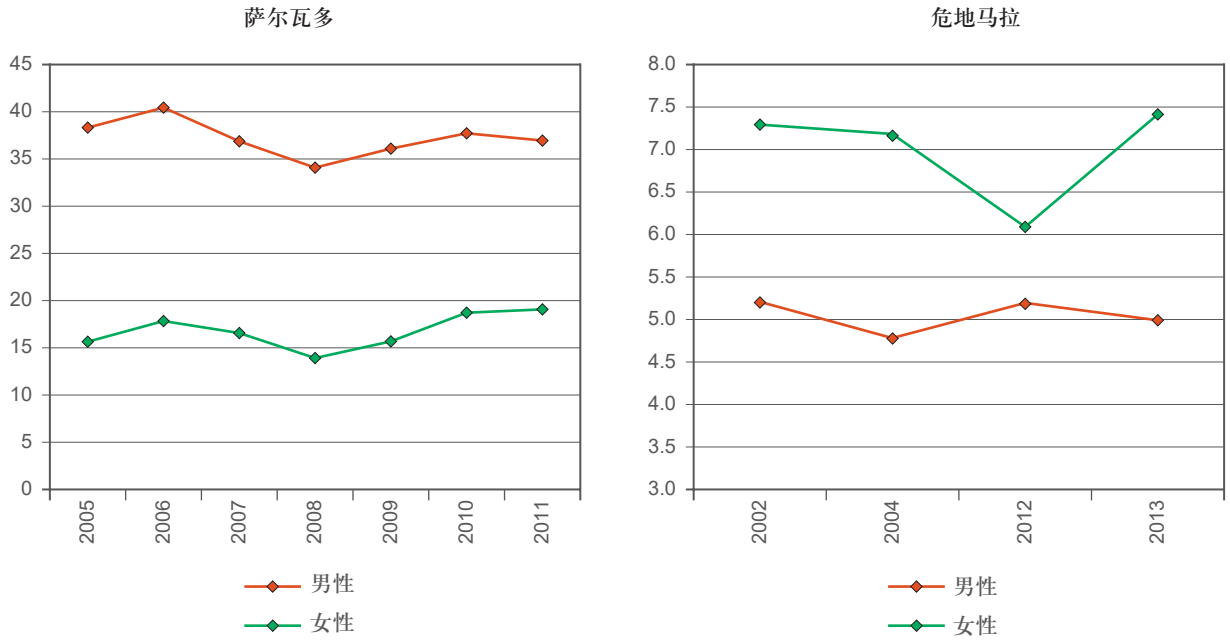
通过临时合约而非终身合约雇佣年轻女性的倾向。[42] 但这种做法不仅是带有歧视性的、目光短浅的，还加剧了认为女性是“边缘”工人、不能全身心投入工作、不太依赖工资生存的观点，进而将女性长期束缚在临时工作中。

关于女性临时性就业占比较高的另一个相关原因是女性的谈判力弱，使其更容易接受低薪低稳定性的工作。[43] 关于女性依赖家庭收入、不太依赖工资的观点也导致了女性工薪降低。[44] 此外，女性从州政府处获得的失业补助也较少，因而只能接受与男性相比质量较差的工作。[45]

在日本，女性临时性就业的比例是男性的 4 倍多。[46] 日本的情况十分特殊，临时工人中女性占比高达 80% 以上，且大多数人年龄都在 34 岁以下。[47] 在韩国，尽管女性占所有雇佣工人的 43%，但女性临时工仅占 52%（不可续约的临时工占 59%）。[48]

在其他国家，男女情况各不相同。具体如图 3.6 到 3.8 所示。比如在危地马拉，固定期限合同在女性中的使用比在男性中更普遍，而萨尔瓦多的临时性就业在男性中更普遍（见图 3.6）。然而在萨尔瓦多，尽管总体的临时性就业规模在过去十年内保持相对稳定，但出现该现象的原因是男性的临时性就业比例减少、而女性比例增加。其他证

图 3.6　临时性就业的发展（百分比形式），按性别划分，选取部分拉美国家



注：危地马拉：所有男性或女性员工的固定期限合同百分比。萨尔瓦多：所有男性或女性的临时工百分比。来源：危地马拉：全国就业和收入调查（拉丁美洲和加勒比经济委员会），2012-13；萨尔瓦多：综合住户统计调查（Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador），2005–11。

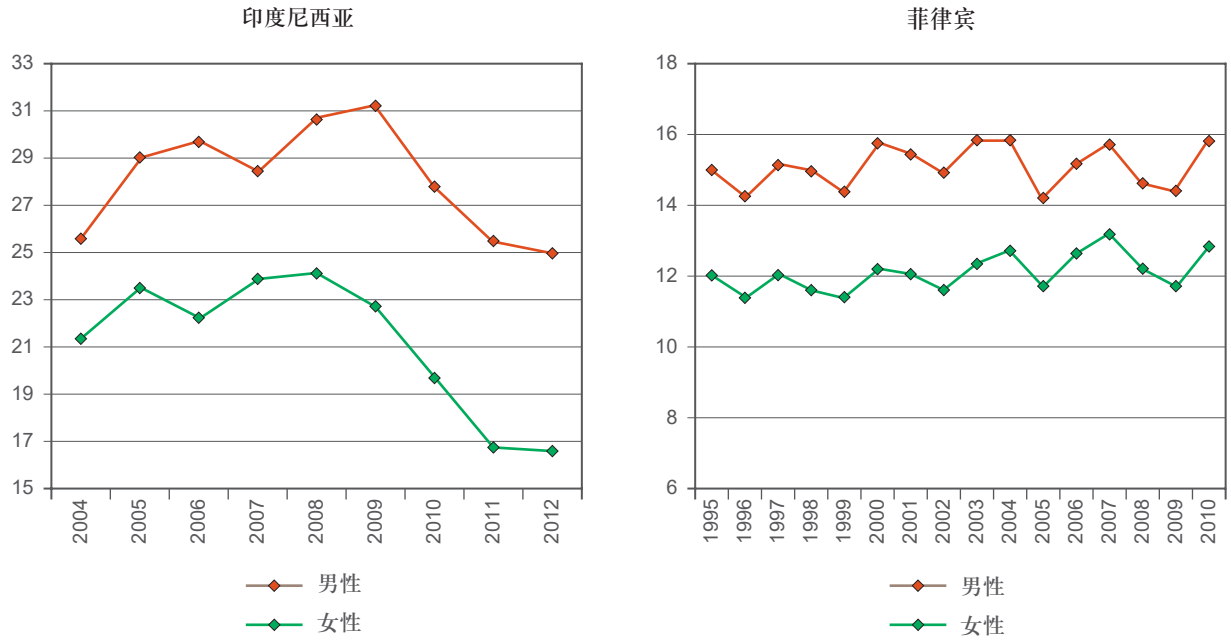
据也显示，总体而言，拉丁美洲固定期限合同的使用与性别并无明显联系。在巴西和秘鲁，女性临时性就业更普遍，而在阿根廷、智利和厄瓜多尔，情况恰恰相反。

在菲律宾和印度尼西亚，从事临时性工作的男性比女性更多（见图 3.7）。在柬埔寨和越南，甚至临时工作内部也有性别区隔—总体而言，男性在临时性就业占比过高，但在签订了固定期限合同的工人中，女性则占主导地位。[49] 在喀麦隆、马里和南非（见图 3.8），

女性临时工的比例比男性增长更快，且相对而言，女性临时工占比在过去十年内已经赶超了男性。在加纳和乌干达，男女非标准就业之间没有系统性的性别差距，但职业转换中却存在巨大性别差异。在所有其他条件相同的情况下，女性从临时就业转向标准就业的几率比男性低 30% 到 45%。[50]

对于政策分析来说，在性别分析的语境下研究雇佣工人和经济活跃人群的差别有其重要性，尤其在发展中国家，男女劳动力参与率和自雇就业率差别很大。如在津巴布韦，2004 年到 2010 年间，尽管男女性员工中临时工的占比都出现了显著增长，但女性员工中临时工的比例始终比男性员工大。然而，总体而言，女性员工中临时工的比例仍然比男性员工少，且整体增长速度也低于男性（见图 3.9）。

图 3.7　临时性就业发展情况（百分比形式），按性别划分，选取部分亚洲国家。



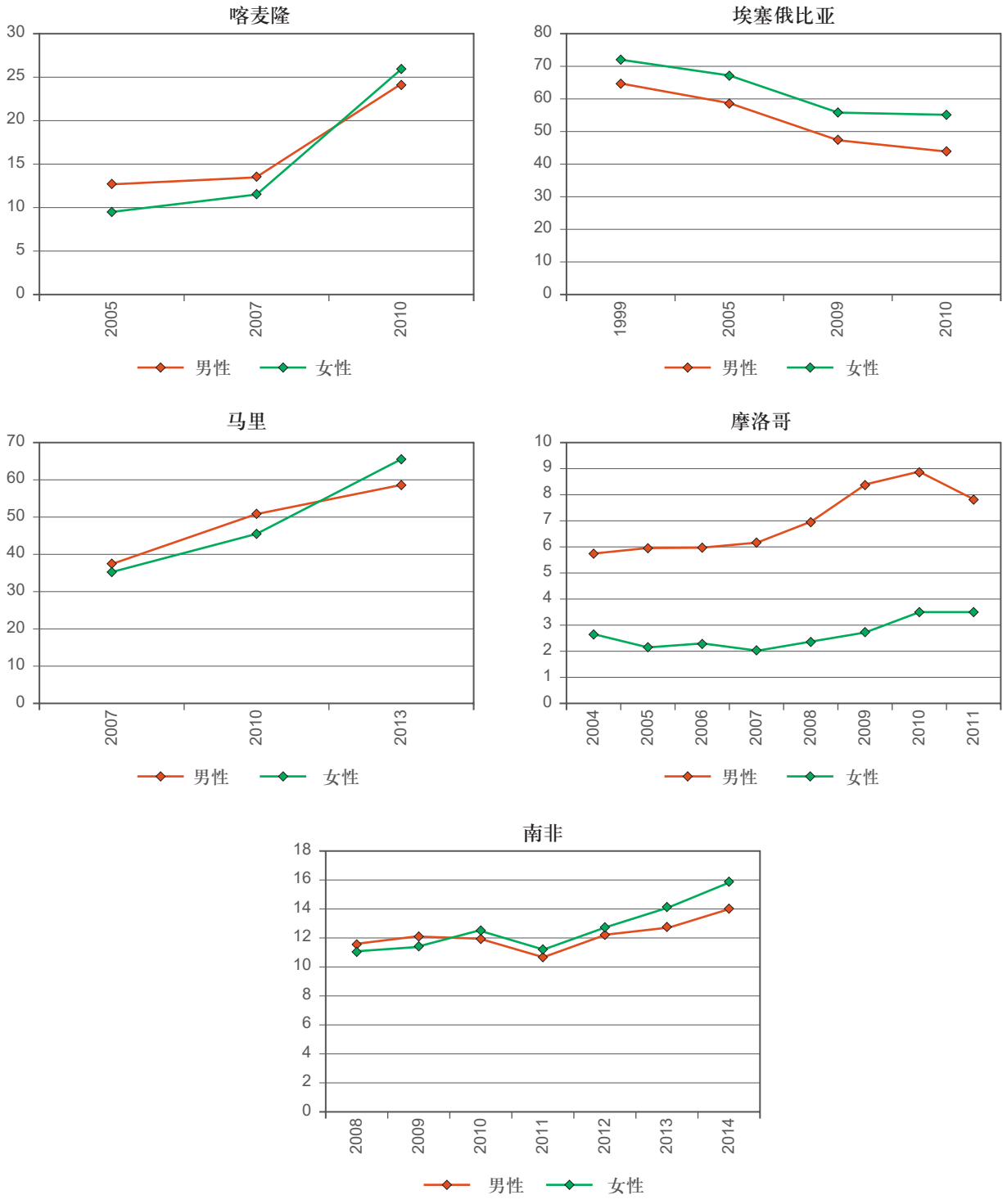
注：菲律宾：从事“不稳定”工作的人，包括短期或季节性工作或零工或为不同的雇主做日工或周工。印度尼西亚：雇佣工人中的零工比例。

来源：菲律宾：家庭调查（体面劳动国别计划，2012）；印度尼西亚：劳动力调查，2002-12（体面劳动国别计划）。

为进一步探讨该议题，图 3.10 以世界银行企业调查[51]为分析素材，展示了所选发展中国家服务业中男女性员工中临时工的占比。结果显示，不管是在一国内还是国家间，女性员工中从事临时性工作的女性占比差距较大，从 10% 到 80% 不等。除少量例外，服务业中女性临时工的人数相对超过男性，

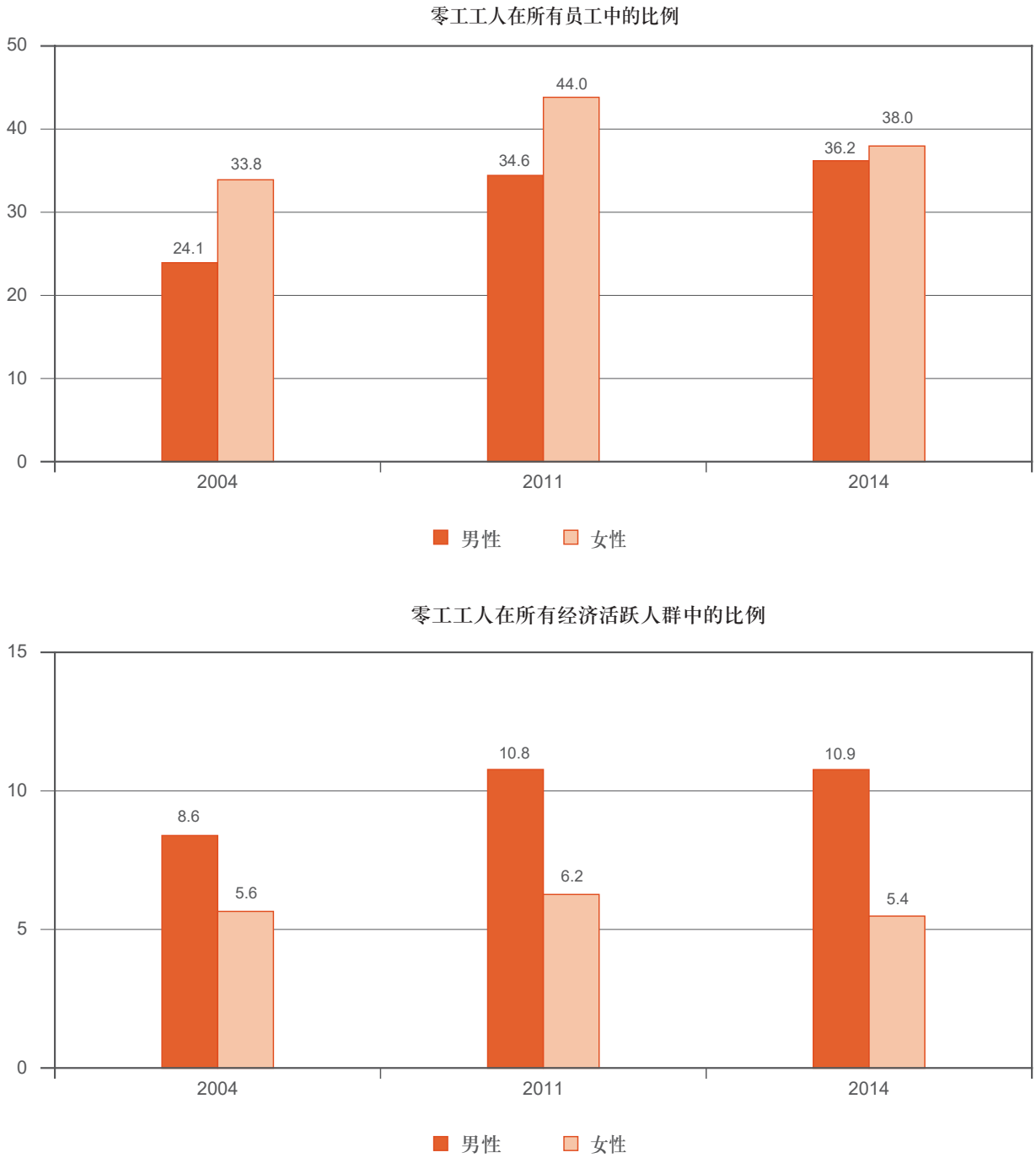
在孟加拉国或阿富汗等国的服务业中，女性临时工的比例比男性临时工的比例高四倍多。这一发现证明了特别政策的需要，因为服务业许多职业在组织工人方面尤为困难，从而难以通过集体谈判改进工人的工作条件。此外，服务业内有些职业和工作也有一个特点，即，相比由男性主导的工业，人们对一直不够重视主要由女性提供的服务，这也加剧了性别不平等的问题。[52]

图 3.8　临时性就业的发展情况（百分比形式），按性别划分，选取部分非洲国家。



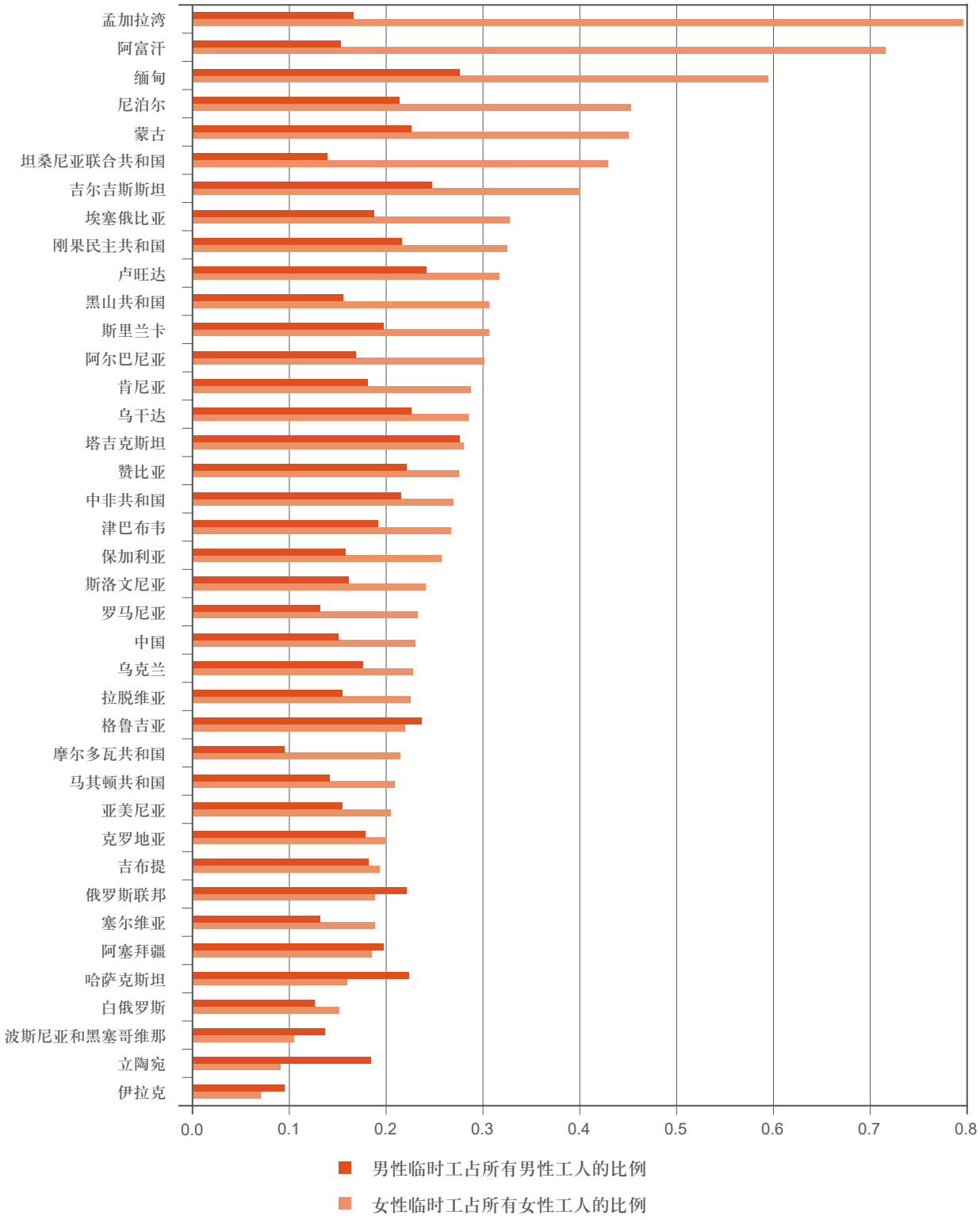
注：喀麦隆：所有经济活跃工人中零工的比例；埃塞俄比亚：合同工、零工、季节工和临时工；马里：不稳定工作；摩洛哥：所有经济活跃工人中临时工的比例；南非：所有员工中固定期限合同工人比例。
来源：喀麦隆：就业和非正规行业调查，2005,2010；马拉维雇主协商协会，2007（INS）；埃塞俄比亚：国家劳动力调查，1999，2005；城市就业和失业调查，2009，2010（中央统计局）；马里：近家固定工作调查，2007，2010；EMOP，2013；摩洛哥：活动、工作和失业，2004-11（统计部）；南非：季度劳动力调查，2008-14（南非统计局）。

图 3.9　2004-14 津巴布韦零工趋势（比例），按性别划分。

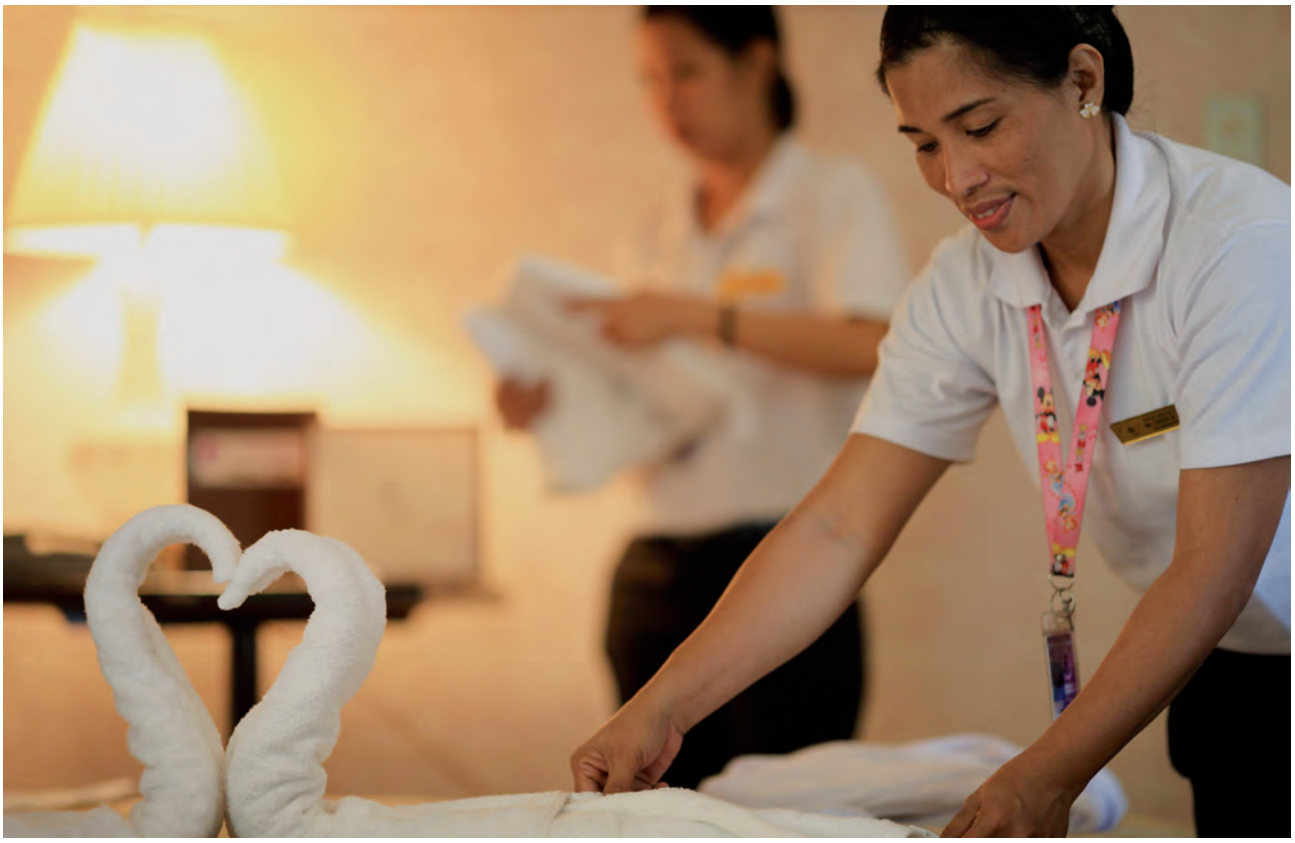


来源：津巴布韦劳动力调查，2011，2014（津巴布韦统计局）。

图 3.10　2013 年前后服务业临时性就业情况，按性别划分，选取部分国家。



注：数据取自 2011 到 2014 年有数据可考的最近一年；大部分国家的数据取自 2013 年。
来源：作者根据 2014 年世界银行企业调查所作的计算。



菲律宾酒店员工培训

© 国际劳工组织 /Ruben Hamahiga Dela Cru

3.2 青年人

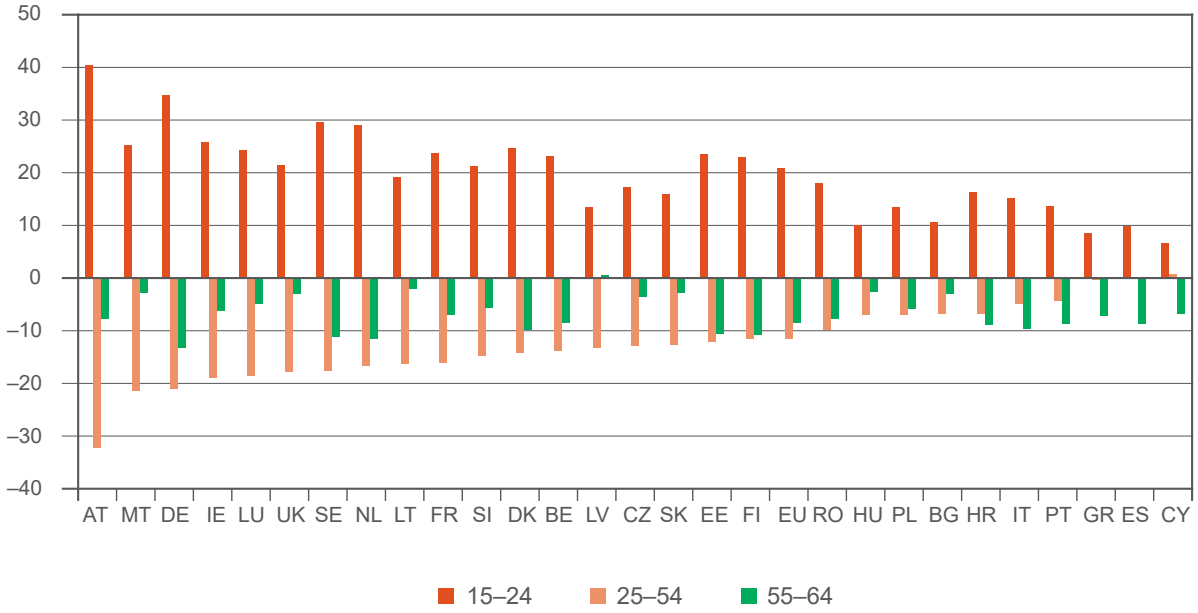
国际劳工组织 2013 版《全球青年就业趋势报告》指出，在就业危机持续、待业人数增多、稳定工作减少的情况下，“青年人在当前的劳动力市场上并不好就业”。[53] 青年人失业率一般是三四十岁工人失业率的两到三倍，2014 年就预计全球有 7300 万失业青年人。

但为了了解劳动力市场上青年人的就业状况，仅看失业水平还是远远不够的。青年人所从事工作质量、工作性质和职业发展前景也很重要。事实上，青年人特别容易最终从事非标准就业中质量较差的工作。青年人的就业前景与整个就业形势息息相关，不过也有一些特别之处需要特别的关注和回应。

在发达国家，青年人从事非标准工作的原因有：处于从学校到工作的过渡期、缺少工作经验，劳动力市场不断波动，已经采取了稳定劳动力市场的政策措施。

在新西兰，24 岁以下工人中超过 10% 的都在打零工，而在其他年龄群，这个比例只有 3% 到 4%。[54] 大多数欧洲国家中，从事临时性工作的青年人越来越多，他们不仅在

图 3.11　2014 年欧洲不同年龄人群从事非标准就业占所有工作人群的比例（百分点差异）



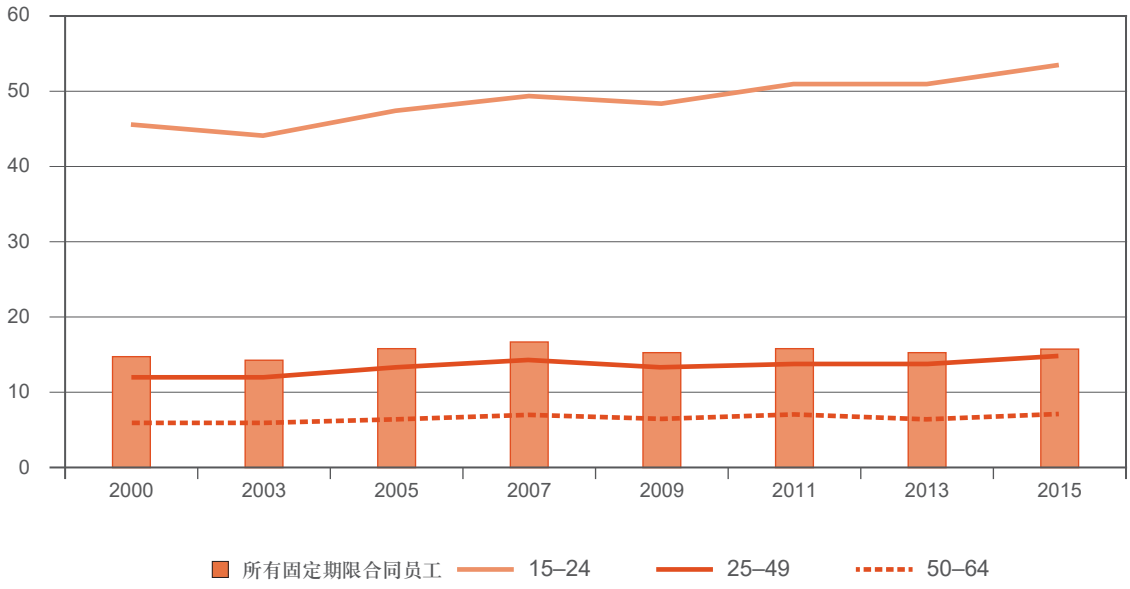
注：AT – 奥地利，MT – 马耳他，DE – 德国，IE – 爱尔兰，LU – 卢森堡，UK – 英国，SE – 瑞典，NL – 荷兰，LT – 立陶宛，FR – 法国，SI – 斯洛文尼亚，DK – 丹麦，BE – 比利时，LV – 拉脱维亚，CZ – 捷克共和国，SK – 斯洛伐克，EE – 爱沙尼亚，FI – 芬兰，EU – 欧盟，RO – 罗马尼亚，HU – 匈牙利，PL – 波兰，BG – 保加利亚，HR – 克罗地亚，IT – 意大利，PT – 葡萄牙，GR – 希腊，ES – 西班牙，CY – 塞浦路斯。

来源：Schmid 和 Wagner, 2016。

非标准就业中占比较高（见图 3.11），且最近几年其临时性就业比例已经超过 50%。相比较而言，中老年工人临时性就业比例相对稳定（见图 3.12）。在有数据可考的欧洲国家，青年人在临时介绍所工作（TAW）的比例也是中年工人的两倍以上、老年工人的四倍以上（见图 3.13）。

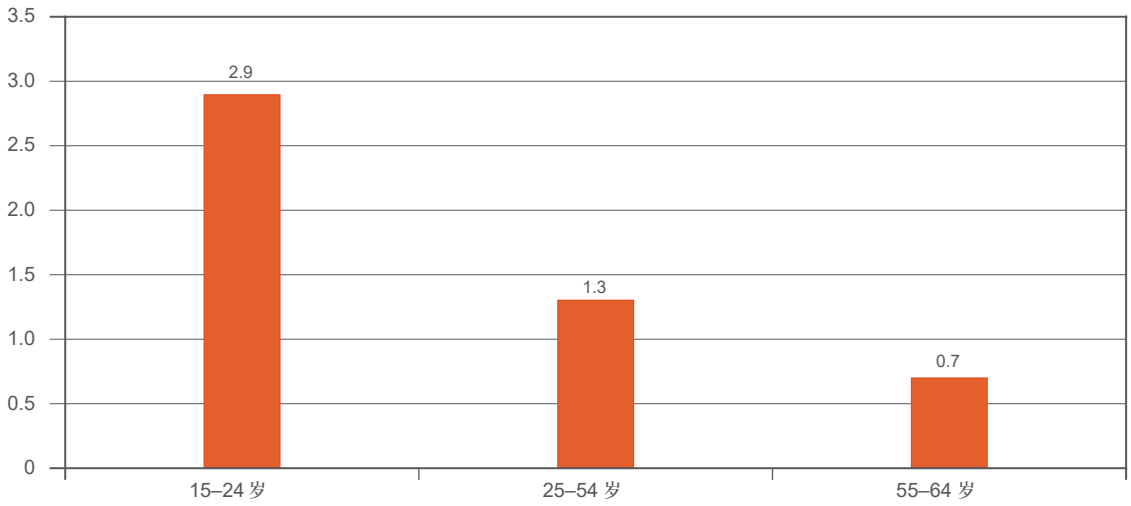
青年人在劳力市场中临时性就业比例较高的现象，在一定程度上反映了劳力市场上学徒工作和实习机会的情况，这能为青年人提供重要培训、进而改善职业前景。在德国、奥地利和丹麦，15 到 24 岁青年人处于临时性就业的主要原因是参加职业教育和培训。在丹麦等国，学徒工作可为青年人稳定就业打好基础。然而，学生实习是另一个略微不同的概念。在许多国家，有偿或无酬实习已被纳入学校课程要求，成为对青年人找工作的一个隐性要求。美国和法国的案例研究显示，反复实习不仅不会帮助青年人就业，反而可能使其一直承受工作不安全感，因此应着重避免。[55]

图 3.12　2000 到 2015 年欧洲部分国家 15 到 64 岁人群中，固定期限合同员工占所有工人的平均比例，按年龄群划分。



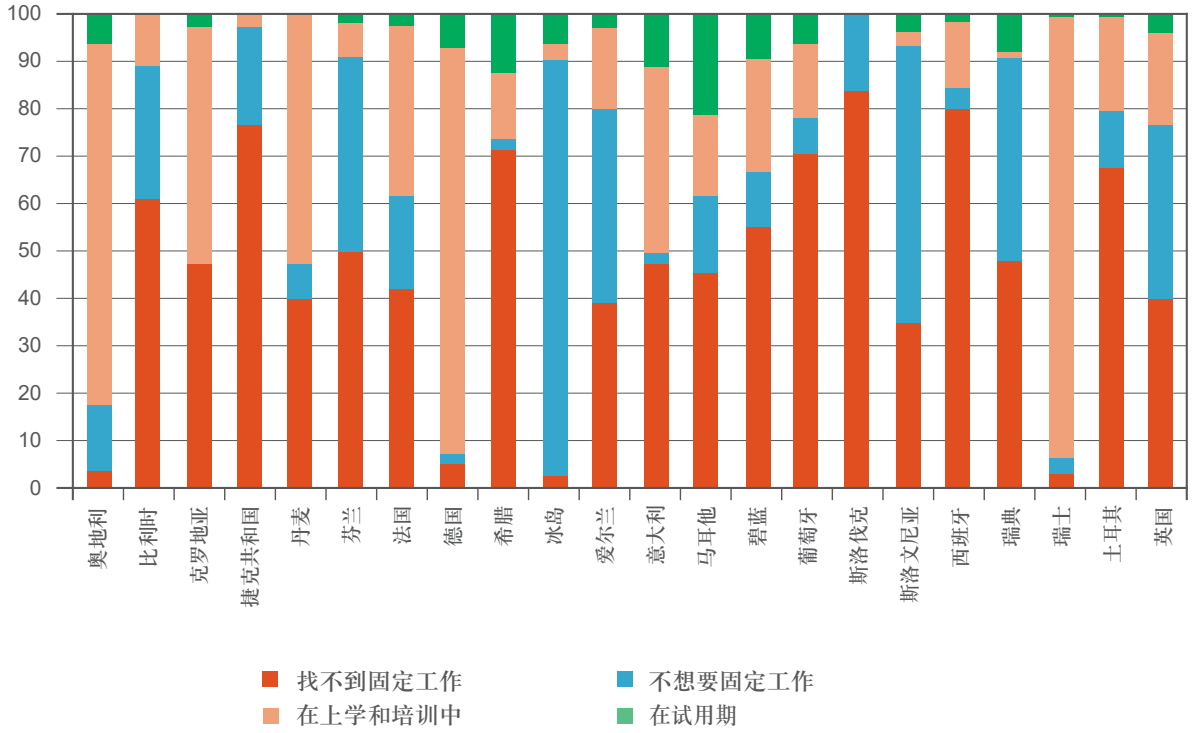
注：数据都取自每年第二季度。受调查国家：奥地利、比利时、塞浦路斯、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、爱尔兰、意大利、拉脱维亚、卢森堡、马耳他、荷兰、葡萄牙、斯洛伐克、斯洛文尼亚和西班牙。
来源：欧洲劳动力调查（ELFS），2000-15 年。

图 3.13　2012 年部分欧洲国家在临时介绍所工作的平均工人比例，按年龄划分。



注：国家包括比利时、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、荷兰、波兰、葡萄牙、西班牙、瑞典和英国。图中显示的是工作人群（包括自雇就业）的比例。
来源：2012 年欧洲劳动力调查。

图 3.14　2014 年欧洲 15 到 24 岁工人从事临时性工作的主要原因（按占所有临时性就业原因的百分比）



来源：欧洲统计局，劳动力调查（LFS），2014。

临时性合同在学生中也很普遍。之所以如此，是因为有些学生既想继续全日制学习，又希望在假期和上学期间从事一份工作。临时性合同中并不代表会提供长期合同或教授特定技能，因此应与培训合同分开讨论。[56] 在斯洛文尼亚、瑞典或芬兰等国，很多青年工人称并不想要有一份固定工作（见图 3.14），主要因为许多人还在学习。[57] 因此，临时性就业意味着青年人的有意识的选择，让自身在学习的同时积累工作经验、获取报酬、体验不同工作和行业、建立人际关系网、获得特定工作技能和一般性技能，助力职业发展。

此外，与年长的工人相比，青年人找到的往往是临时性工作。由于缺少工作经验，雇主需要评估他们的能力，所以通常以临时性合同达到筛选或试用的目的。在临时性合同使用更自由的国家，或者已实施初步的劳力市场改革以推动固定期限合同使用的国家，临时性合同的推广对作为劳力市场新人的青年人产生了主要影响。

然而，当青年人长期从事临时性工作、而非寻找稳定工作时，问题就产生了。不幸的是，在大多数欧洲国家，临时性就业的主要原因仍在于青年工人无法找到固定工作。

这种情况在斯洛伐克、西班牙、捷克共和国、葡萄牙、希腊和土耳其尤其多（见图 3.14）。在这些国家，临时性就业不仅与职业培训和青年人缺乏工作经验有关，也是一种结构性问题，与所有年龄群临时性合同使用普遍有关。

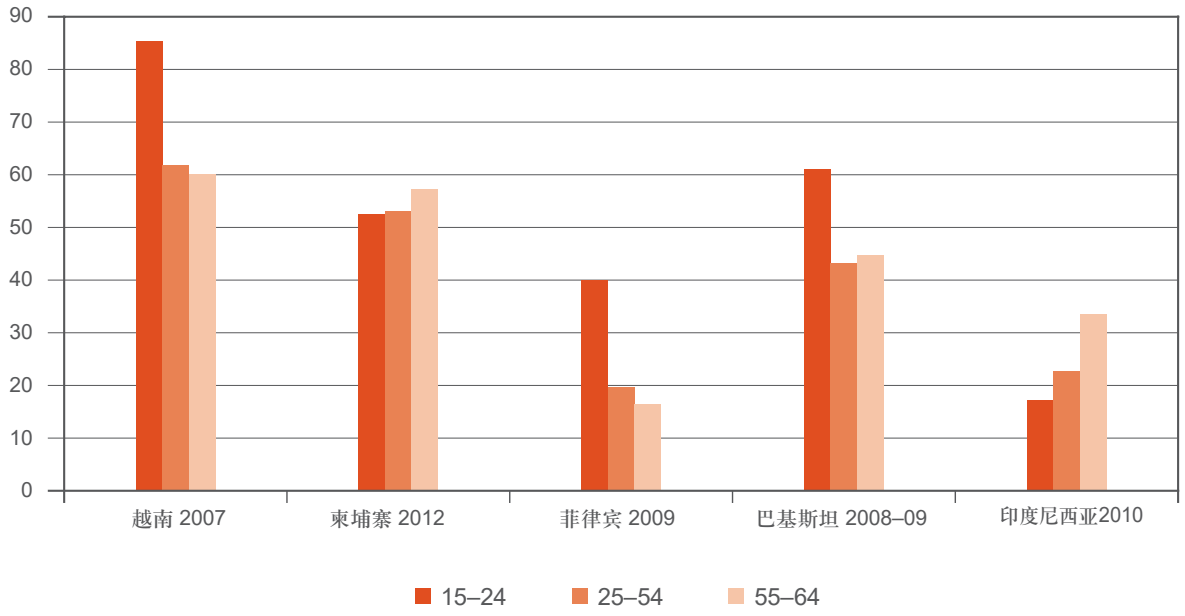
2008 年全球经济的衰退显示了经济冲击之下青年人面临的临时性就业不稳定状况。2000 年代末的全球经济衰退表明，在经济冲击的情况下，青年人临时性就业更不稳定。在欧洲，2008 到 2012 年间，工作整体减少 2% 以上，但主要集中在青年工人中。年长工人的就业率实际有所增长，而青年工人就业率下降了 8%，主要因为其临时性合同不能续约。[58] 随着劳力市场的调整，许多青年人承受着巨大的压力，更容易受失业、间断性工作和低工作质量的影响。这种情况随着青年人走向成年而更加严峻，他们逐渐要离开父母，组建自己的家庭，有时还面临养老的责任。随着经济的复苏，临时性就业会渐渐增加，从而进一步将青年人推入非标准就业。

从学习走向工作是人生中很重要的阶段，这个时候，青年人会实现理想、获得经济独立，并找到自己在社会中的位置。如果一开始就出现困难可能会对今后的生活产生持久的影响。在劳力市场转型早期就失业，可能会导致低就业力或雇主因生产力低而持不好的看法，进而形成恶性循环。[59] 找工作遇到困难的青年工人会很快丧失刚学到的技能。有些非标准工作也是如此。如果非标准工作能达到应有的目的，比如使人获得工作经验、将工作与学习结合，并使青年人以后能够找到稳定、全日制和有生产性的工作，那么自然是好的。但如果是非自愿的、工作条件差，或不能让青年人找到更好的工作（即成为陷阱），那么将对青年人未来的工作前景和收入都会产生持久的影响。[60] 同时也会导致青年人产生沮丧的想法，有些青年人甚至会彻底退出劳力市场。

发展中国家和发达国家一样面临着青年人在临时性就业中占比过高的现象。乌干达青年工人打零工的可能性高达中年工人的两倍；而在加纳这个数字甚至达到了四倍。[61] 在越南、菲律宾和巴基斯坦，临时性合同在 15 到 24 岁青年人之间最为普遍，而在印度尼西亚则是老年人比例更高，不过只是零工而已，并不包括职业培训合同。在柬埔寨，临时性就业的比例在各个人群中都一样高，约占 50%（见图 3.15）。

国际劳工组织从学校到工作的过渡调查研究了 2005 年左右到本世纪 10 年代初 34 个低中端收入国家的情况，通过计算开展调查时青年工人的比例来分析各种就业的稳定性，这些青年工人都签订了无限期或至少为期一年的雇佣合同。[62] 青年人从事雇佣工作且有稳定合同者比例最高的国家是约旦、乌克兰和俄罗斯联邦（95% 以上）。最低的是秘鲁、埃及和马拉维—只有不到 50% 的从事雇佣工作的青年人有稳定合同。在大多数撒哈拉以南非洲国家，雇佣工人中有稳定合同的人占比很低，而大多数青年工人根本就没有合同或根本就没有从事雇佣工作。图 3.16 显示了青年男女雇佣工人之间的临时性就业情况没有太大差别。然而，在考虑这些数字的同时也要考虑另外一些数字，即所有

图 3.15　2007 到 2010 年部分亚洲国家临时性工人占雇佣工人的比例，按年龄群划分。

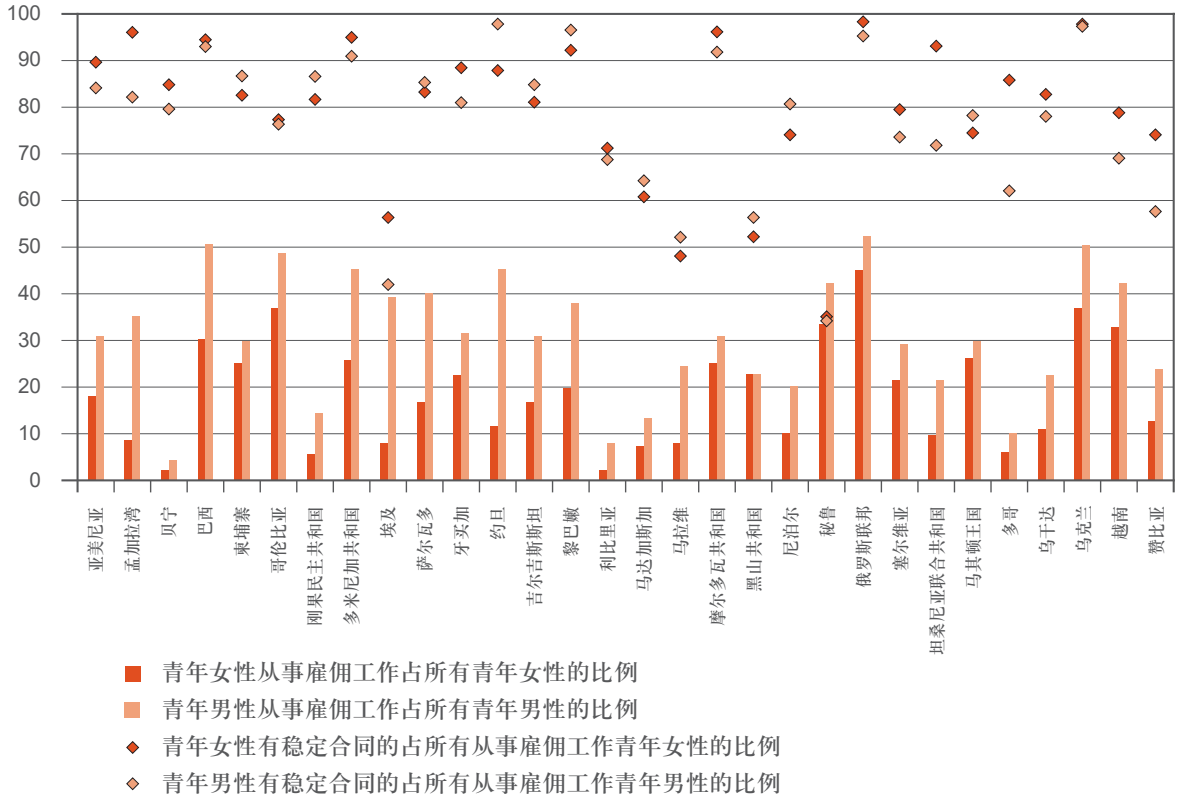


注：在印度尼西亚，临时性就业仅指零工。
来源：越南：劳动力调查，2007；柬埔寨：劳动力和同工调查，2012；菲律宾：劳动力调查，2009；巴基斯坦：劳动力调查，2008-09；印度尼西亚：劳动力调查，2010。由 Nguyen 等人计算得出，2016。

国家内，青年女性从事雇佣工作的比例比青年男性要低得多。

从学校到工作的过渡调查（SWTS）数据显示，在所有调查了的国家中，能过渡到任意一份工作作为第一份工作的青年人的比例总是高于能过渡到一份稳定工作的青年人比例。除了这一发现，令人震惊的是各比例之间的差距。在某些国家，上述两种比例相差五倍多，如摩尔多瓦共和国、埃及，尤其贝宁、利比里亚、马达加斯加、多哥等撒哈拉以南的非洲国家。[63] 在秘鲁，临时性就业占总体雇佣就业很大比例，90% 的参与调查的青年工人都只签订了固定期限合同。[64] 此外，有些青年人，尤其是青年女性从未期望能获得一份稳定的工作；这些数字在撒哈拉以南非洲国家尤其高，在坦桑尼亚是 55%，在贝宁更高达的 87%。这些发现反映了劳力市场的整体趋势，即总体上缺乏有偿就业和稳定就业。不被期望能获得稳定工作的青年人比例在中东、北非和亚洲也很高，尤其在萨摩亚和尼泊尔等国，[65] 不过这些国家内也很少有人能从事雇佣工作。从事雇佣工作的人（主要是男性）工作稳定有偿劳，但其他大多数人要么处于失业，要么自雇就业，要么彻底退出劳力市场。

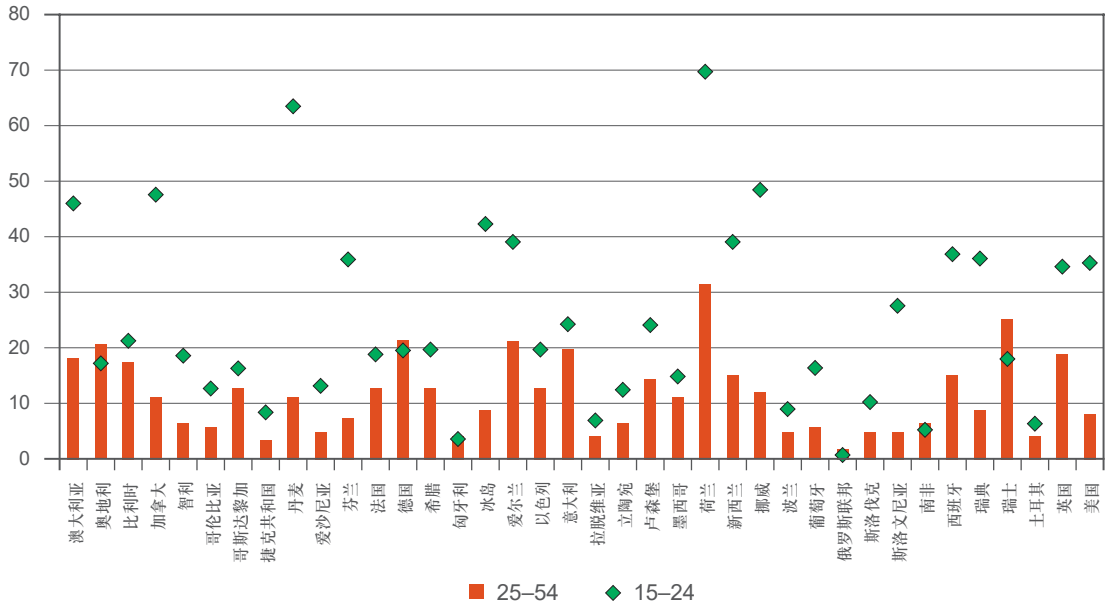
图 3.16 青年男女从事雇佣工作和稳定雇佣工作的比例。



注：分析的年龄群：15 到 29 岁之间。

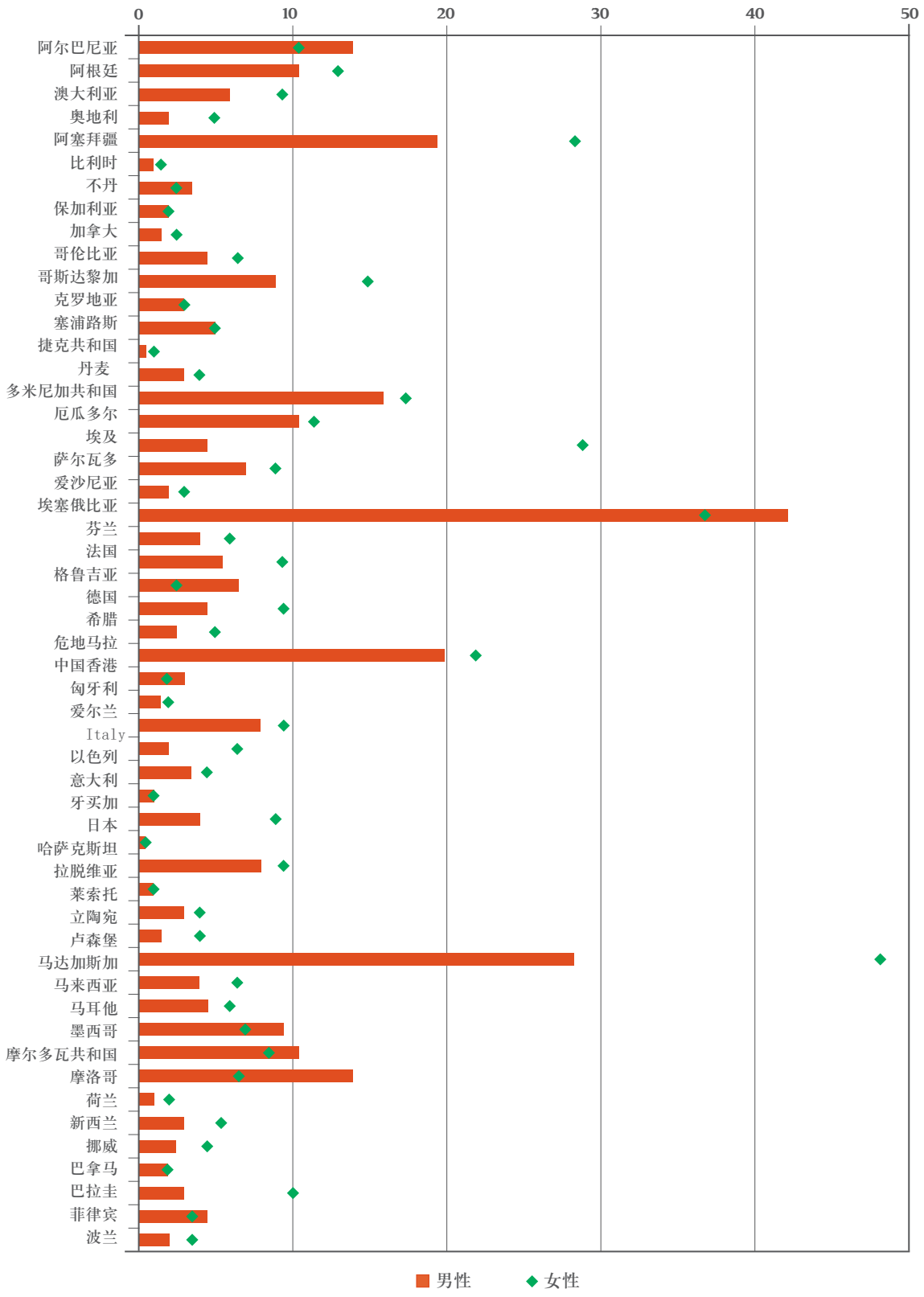
来源：作者计算，取材自国际劳工组织从学校到工作的过渡调查最近一年的数据收集。

图 3.17 2014 年非全日制工作在青年和中年工人中的发生率



来源：根据经济合作与发展组织（OECD）统计资料计算而得。

图 3.18　2014 年青年男女中非自愿非全日制工作的发生率



来源：根据国际劳工组织统计资料计算而得。

除了在临时性工作和临时介绍所工作中过度代表，青年人还经常从事非全日制工作。有数据表明，在很多中高收入国家，从事非全日制工作的在青年工人比在中年工人多得多：丹麦有六倍，芬兰、冰岛和斯洛文尼亚则高达五倍。在加拿大、智利、捷克共和国、挪威、葡萄牙和美国，从事非全日制工作的青年工人是中年工人的三倍。奥地利、德国和瑞士例外，这些国家内非全日制工作在中年工人中更普遍，不过这两大年龄群之间的差距并不大（见图 3.17）。

对于全世界许多青年工人来说，非全日制工作是一种将学习与工作结合起来的方式，也能让他们在工作的同时兼顾家庭或其他个人情况。和临时性就业一样，非全日制工作可能是自愿的，也可能是非自愿的。尤其在发展中国家，青年人中从事非自愿非全日制工作的比例很高（见图 3.18）。大多数国家的青年女性比青年男性更容易走进不充分就业的状况，差距尤为明显的国家有埃及、马达加斯加，在一定程度上日本和巴拉圭也是。同时，青年男女不充分就业的情况存在于大多数国家之中，反映了总体上全日制工作的缺乏。

必须意识到，“青年人”不是完全同类的一群人，他们受非标准就业影响的能力不尽相同。比如，青年女性自工作开始就面临着不同于青年男性的工作模式。在世界的许多地方，这些不同早早就已显现，如受教育程度不同、对女孩的某些能力存在思维定势、女孩一定会从事“女性化”职业的就业定位等。思维定势在学校的职业指导和就业服务中根深蒂固，而招聘歧视仍然是进入劳力市场的一大重要障碍。此外，家庭和社会仍然希望女性将主要精力放在结婚生子及操持家务上。这种观念在发达和发展中国家都根深蒂固，对女性的经济贡献重视度低，仅将其创造的收入视为次要的或是补充性的。[66] 一般来说，与男性相比，青年女性已经降低了毕业后就业的期望，如图 3.16 所示。那些完成从学业到就业转型的青年女性也多处于就业“边缘”。

另一个脆弱的人群是农村青年人。在最好的情况下，2013 年，中东和北非农村地区 65.8% 的青年工人拥有稳定的工作，东欧和中亚农村地区 48.1% 的青年工人拥有稳定的工作。而最差的情况出现在撒哈拉以南非洲国家。在那里，农村地区只有 8.8% 的青年人从事有偿工作超过一年，城市地区的比例则有 24.1%。[67] 在农村地区，工作稳定性低等不受保障的工作条件一直阻碍着青年女性走向工作岗位。不过，有必要指出的是，低收入国家农村地区的青年男性也好不到哪里去。农业部门的青年零工岗位等更加普遍。比如在亚洲，29.9% 的有偿青年工人做的是零工，非农业部门只有 7%。在撒哈拉以南非洲国家，青年工人在农业部门打零工的比例是 32.5%，在非农业部门是 19%，两个比例在从学校到工作的过渡调查所涉及的地区中都排名最高。[68]

决定青年人工作质量及是否能够找到一份好工作的主导因素之一是教育。从学校到工作的过渡调查的分析显示，技术水平最低的青年人的最终就业情况最差，而受过

教育的青年人最终都找到了稳定的有偿工作（至少在中等收入国家是如此）——尽管他们起初可能会面临长时间的失业。最劣势的群体仍是早早辍学的那些，他们不仅难以找到稳定的工作，找任何工作都很困难。[69] 西班牙、[70] 乌干达和加纳 [71] 的转型数据分析也得到了相似的结果。结果显示，总体上非标准就业可能是受良好教育的青年工人迈向高技能工作的垫脚石，但却是未受良好教育的青年工人的末路。基于这些发现，可以更加肯定地说，尽管工作创造仍是最大的问题，但接受教育可以帮助青年人找到一份好工作。此外，增加临时性合同的使用、出台临时性合同使用的激励政策，都有可能进一步细分劳力市场。

从宏观经济角度来看，确保青年人能获得体面的生产性工作对经济的可持续发展、对其他发展和社会议题（包括移民、家庭形成、个人幸福和生活满足感 [72] 以及国家稳定 [73]）来说都是至关重要的。青年人找到生产性就业的可能性越大，改善生活质量、实现包容性发展 [74] 的希望也就越大。

3.3. 移民

1990 年到 2015 年间，国际移民人数增长了 50%，不过仍然是占球人口的一小部分。2015 年，2.32 亿国际移民中，有 2.07 亿达到了工作年龄，而只有 1.5 亿人有工作。[75] 此外，全世界共有 7.4 亿国内移民，[76] 除印度和中国外的很多国家，国内移民都比国际移民多得多。

本节主要讨论国际移民，这一群体特别容易从事非标准职业。本节先通过案例研究探讨临时性劳动移民由于其地位和进入目的国家的方式无可避免地从事了临时性工作，然后评述移民工人的一些具体特点。这些特点甚至导致那些想到目的国终身定居的人更有可能从事非标准就业工作。同时，本节还强调，相比本土出生的工人而言，移民工人往往在非标准工作较多的行业中占据较大比例。

3.3.1. 停留期限和进入目的国家的方式

在世界的许多地方，移民工人都从事着临时性工作或是通过临时就业机构工作，因为他们首先在自己国家就是通过这种机构被招聘的。因此，临时性工作通常代表着移民工人进入目的国劳力市场的唯一切入口。许多情况下，他们从一开始就自愿从事非标准就业工作。在合同和签证到期后，移民工人通常必然会回到祖国。

尽管许多国家已经出台了严格的规定和方案限制永久居住权，但现在似乎有意将扩大临时性移民计划作为一种对原住国和目的国都有利的“双赢”策略。临时性移民计划可以为移民居住国提供工人储备，而无需担心他们是否有意永久居住；至于原住国，其

国内劳力市场的压力也可以由此减少，还可以确保稳定的外回流。这种计划也被视为非法移民尤其是贩卖人口的合法替代。随着国际移民的持续增长，该计划的重要性将日益增强。[77] 发达国家和发展中国家都有各种临时性工人计划，对象包括但不限于季节性工人、外来工人、公司内部调动人员、假日工人、接受职业培训的青年工人、艺人、运动员或互惠工。[78] 他们进入目的国寻找临时性工作的方式可大致分为以下三种：[79]

- *季节性计划，季节性工作。*通常雇佣临时性外籍工人从事临时性或季节性工作。由于工作是季节性的，移民在合同到期时就没有什么理由留在居住国。典型的例子有澳大利亚的“季节性工人计划”和新西兰的“认可的季节性雇主计划”，旨在允许太平洋岛民从事农业工作。2008-09 年，超过 42600 的太平洋岛民通过新西兰和澳大利亚的上述计划找到工作。[80] 最近还有几项法规出台。2014 年 2 月 26 日，欧盟议会与理事会根据第三国人员以季节性工作为目的进入并在本国停留的情况出台了《指令 2014/36/EU》。该指令不仅制定了进入并在欧盟国家停留的规定，还概述了欧盟以外的国家人口来欧盟各国从事季节性工作的员工劳动权利。[81]
- *临时性工人，固定工作。*这是最普遍的临时性工人计划，为年度工作或固定工作临时性外籍工人的轮换提供参照。临时性工人通常会获得一至数年的工作许可，但在雇主和移民延长停留期限、调整移民状态的权利方面有很大不同。比如，美国的 H-2A 临时性工作许可不允许永久居住。在意大利，工人可以在雇主为其注册的一年内决定去留，不过不能进行再注册。
- *“试用”型入国方式。*工人可以申请目的国向任何合格个人开放、不论国籍（通常要高度合格的人）的工作。如果被聘用，他们就能获得工作和居住许可。由于这种许可通常有有效期，因而雇佣合同的效力也有限期。这种许可可应雇主要求而延长，也允许工人与家人团聚。有些情况下，几轮续约后，工人可获得更长期限的居住权。“试用”型入国方式也被称为“两步走”入国方式，并逐渐成为获得加拿大等国永久居住权的途径之一。

在 20 世纪 60 年代的“外来工人”时期，原住国和目的国的政府机构按照双边协议聘用了大部分移民工人。长期以来，双边协议或谅解备忘录一直是某些移民通道的低技术劳动迁移的参考（案例见表 3.1），但私营就业机构正逐渐成为聘用和派遣跨国工人的中间人。

过去二十年内，移民通道到海湾之间原本存在的典型亚洲现象，即私营中间人帮助匹配一国工人与另一国工作，已经成为全球化劳动力市场的一大特征。2011 年，全球约有 14 万私营就业机构，其中 61% 在亚太地区，但并非所有机构都涉及跨境业务。从 1999 年到 2003 年间，孟加拉湾每年有 40% 左右的移民工人接受私营就业机构的服务，2004 年，斯里兰卡有 75% 的移民工人通过此类机构找到工作。[82] 最新数据显示，根据目的国情况，最多可有 30% 的移民服务于移民中介机构。[83]

表 3.1　双边劳动移民协议谅解备忘录案例

协议类型与范围	地区与国家
中低技术性工人移民，包括但不限于以下领域： ■ 招聘 ■ 运输 ■ 工作条件 ■ 住宿提供 ■ 回国	■ 南亚与中东（如斯里兰卡与约旦，印度与卡塔尔） ■ 东南亚（如泰国与柬埔寨、老挝人民民主共和国与越南） ■ 韩国与 15 大亚洲国家按照《就业许可体系》签订双边协议 ■ 欧盟国家与拉丁美洲、非洲和中东欧（如西班牙与厄瓜多尔、哥伦比亚、多米尼加共和国、摩洛哥，葡萄牙与乌克兰）
包含具体行业	■ 农业（如加拿大与墨西哥和加勒比国家） ■ 家政服务（如印度尼西亚与马来西亚、菲律宾与沙特阿拉伯） ■ 建筑（如以色列与摩尔多瓦共和国）
包含劳动移民及其他领域（如发展、非正常迁移）	■ 欧盟与亚美尼亚、佛得角、格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和摩洛哥的人员流动伙伴关系 ■ 西班牙与西非国家（如马里、塞内加尔）
青年专业人才流动	■ 法国与非洲（如贝宁、佛得角、刚果、加蓬、毛里求斯、摩洛哥、塞内加尔、突尼斯）和其他国家（如阿根廷、黑山、俄罗斯联邦、塞尔维亚）
原住国和目的国工会就移民工人保护达成双边协议	■ 俄罗斯联邦工会与亚美尼亚和格鲁吉亚工会 ■ 斯里兰卡与巴林、约旦和科威特 ■ 意大利与摩尔多瓦共和国和乌克兰 ■ 老挝人民民主共和国与泰国

公共和私营就业机构在帮助匹配移民劳动力供求上仍继续扮演着重要的角色。同时，人们越来越担心有些就业机构的经营不正规、不合法，对国外工作的工作性质和条件作出虚假承诺、拒绝支付工资、参与人口贩卖，或有强制劳动行为。

因此，加强并改进现有国内法律和国际协议是十分重要的。只有这样，才能以规范此类机构的运营，创造有效机制来处理投诉并为权利侵犯提供补救措施，提高私营与公共就业机构的合作，推广公正的商业实践，提高意向移民对潜在权利侵犯的意识。2014 年，国际劳工组织启动全球“公平招聘计划”，用以解决上述问题。[84]

3.3.2　为什么移民工人更容易接受非标准就业

移民也会因临时性移民计划以外的其他原因进入目的国。他们可能最初是学生、外籍工人的家属，或是其它人道主义原因。

在这些情况下，个人原因或会让他们更易在目的国从事非标准工作。

首先，与本地工人相比，移民工人可能缺乏在目的国生活所必要的语言技能和职业网络，进而无法全面了解劳力市场的机遇和自身享有的权利，极大地降低了谈判力。因此，与本地工人相比，移民工人自然而然就更可能从事非标准工作。一些移民可以融入居住国劳力市场的一个关键方面在于，他们在原住国接受的正规教育在目的国可以得到应用。由于各国教育体系和教育质量的差异，移民所拥有的文凭和技能通常不受认可。[85] 同样，如果两国对工人的技术技能要求不同，对特定硬技能和软技能的需求不同，那么即使工作相似，移民工人的工作经验也是无处可用的。因此，即使移民工人具有与本地工人相同的语言能力和技术技能，但由于雇主无法全面了解移民工人所持资格证的分量或其整体技能水平，[86] 或会系统性地将临时性合同作为移民工人的筛选工具。如果技术转换性差阻碍就业，那么移民工人可能会去临时介绍所工作，那里的筛选要求会低一点。[87]

第二个原因是移民工人通常面临巨大的压力，需要迅速找到工作偿还移民费用或汇款回家。然而，寻找合适的标准工作会让他们面临高额的等待成本。同时，移民工人一般没有资格领取失业津贴，也少有人拥有自己的住处。因此，他们经常愿意接受比本地工人差的工作条件，从而更容易接受非标准工作。考虑到这一点，移民工人中非标准就业的发生率仍然差别很大，根据性别、预期停留期限和回国计划，以及原住国情况而不同。比如在欧洲，女性移民比移民男性和本地女性更有可能从事临时性和非全日制工作。对于非欧洲原住民的女性移民，其临时性就业状况的差异特别明显（见表 3.2），因为这些女性在劳力市场中所占比例最低，而失业率却很高。[88]

表 3.2　2009 年欧盟 27 国永久性工人与临时性工人之比，及全日制工人与非全日制工人之比（年龄在 15 到 59 岁之间），按出生地划分。

	永久性	临时性	全日制	非全日制
女性				
本地出生	89.5	10.5	70.5	29.5
来自其他欧盟 27 国的移民	85.2	14.8	61.3	38.7
第三国移民	78.8	21.2	61.9	38.1
男性				
本地出生	91.4	8.6	94.9	5.1
来自其他欧盟 27 国的移民	87.5	12.5	93.6	6.4
第三国移民	79.2	20.8	89.0	11.0

来源：欧盟统计局，2010，欧洲劳动力调查， Kontos 制表，2011。

第三，移民的法律地位不仅会影响其从事正规工作的能力，[89] 尤其还会影响其在临时就业机构的工作。之所以如此，是因为非正规移民或会用此掩盖身份。[90] 临时性机构调整聘用方案帮助移民工人进入劳力市场的现象并不罕见（临时性移民地位或缺少工作许可等都会对移民工人就业造成困难）。在美国，最极端的零工形式之一从街上找日工一几乎都是由移民工人从事的，且通常都是拉美国家的移民。多种预测显示，美国日工中移民工人的比例或高达 90%。[91]

此外，近期的移民比原有移民更容易陷入这种境地。[92] 在目的国停留的时间越长，就越有可能积累当地经验，得到或再续资历，并增进对就业机会的了解。

因此，认为原有移民从事临时性工作或派遣工作的可能性更小并非没有道理。事实上，有些研究显示，从事派遣工作或是移民工人迈入固定工作的垫脚石。[93]

资质的可转换性对于难民和寻求庇护者来说尤为困难。劳力移民可以主动选择是否移民以及移民的具体国家和工作行业；但这些为逃避战争、冲突或政治迫害的人不太可能拥有可以适应居住国的劳力市场的技能或工作经验，也不太可能有工作许可，从而被迫从事非正规工作和低质量工作。因此，最近欧洲、中东和北非的难民危机很可能会推动未来几年非标准就业的增长。

3.3.3　非标准就业始终占比较高的行业中的移民工人

移民工人从事非标准工作的几率越来越大，另一大原因在于，他们倾向于集中在非标准工作占比历来较高的行业。尽管不同国家间的情况大不相同，但移民工人最普遍存在于建筑业、季节性农业、家政业、酒店及餐饮服务业，以及清洁行业。[94] 2013 年，全球预计移民家政工人占所有国际移民工人的 7.7%，且所有家政工人中有 17.2% 的人是国际移民。[95] 在建筑领域内，多是移民男性从事临时性工作和派遣工作，而女性移民则在家政服务、酒店和餐饮服务以及清洁行业内临时性和临时介绍所工作中存在过度代表现象。[96] 在中国，约三分之一的移民工人一预计占中国总人口的 15% 到 17% [97]一都从事建筑工作；建筑工人中有 90% 多都是临时性移民工人。[98]

女性移民的结局很大程度上取决于其是否随家人迁移还是独自迁移到另一国工作；取决于其原住国的状况一女性的文化角色在移民后也不会改变；也取决于因移民原因而定的签证和工作许可情况。比如，在欧洲，非欧洲原住民的女性移民在低技术性工作中的占比尤其高（见表 3.3），主要包括家政服务和清洁工作。从事销售业的女性移民人数也很多。这种职业和行业的分割解释了女性移民多从事临时性和非全日制工作的现象，如表 3.2 所示。同时，女性移民还从事多种多样的非标准就业尤其是非全日制非标准就业工作。比如，在家政服务业，女性是与所服务的家庭住在一起还是住在外面，是为一家雇主还是多家雇主或机构服务，是否按照具体移民计划工作（包括互惠工和文化交流）

等，都将取决于具体的工作安排。[99] 在有些情况下，这种工作实际上就是兼职性质的；但在其他情况下，工作超时和加班比较常见。在塞浦路斯、希腊、西班牙等国，女性移民从事在家政服务业，是由本地女性就业发展推动的，同时也反过来促进了本地女性在劳力市场中的参与度。[100] 在其他情况下，为与家庭团聚而移民的女性无法获许工作也是造成女性移民从事家政服务业及其他非正规工作的一大原因。[101]

3.3.4. 对移民工人产生的一些影响

有些临时性工作机构的行动扩大到覆盖劳动移民的所有阶段。除了招聘和选拔，临时性工作机构和分包商可能也会安排工人通勤、住宿，并保证在工作合同到期后送其回国。对于临时机构而言，这些次要功能在管理移民劳动力及确保劳动力足够灵活以满足客户需求方面起着基础性作用。[102]

对移民而言，通过这种机构和承包商获得工作的好处不仅在于能获得一份工作，而且在于他们能为自己提前支付移民费用、递交文件、解决语言障碍，并减少寻找住宿的成本。[103] 对于通过具备这种次要功能的机构获取劳力资源的终端客户来说，有工可用、住宿无忧，能够使工作轮换和应招工作的管理更容易，从而促成准时化生产管理，但显而易见，这些优势也可能演变成不当行为。允许雇主安排工人工作期间和工作以外的时间和空间，即允许实施“宿舍劳动机制”（据史料记载，中国最早开始实施这种机制[104]，但现已普及到世界各地），能够让机构可以一直谨慎地进行员工管理，让员工付出额外劳动。[105] 低工资、当地住宿、工人独自一人没有家庭责任，在这种情况下，员工很容易接受换班和加班的调整，而不一定要收取恰当的酬劳。如果由机构负责往返原住国的交通，那么也可能导致不当行为，如，遣送对工作条件略有微词的工人回国。由于担心失去宿舍、被遣送回国，或临时签证无法续签，再加上缺乏语言技能和对当地法律的了解，移民在面对不当行为时最无力反抗或检举。[106]

表 3.3 2009 年欧洲不同国籍群体女性的职业集中方向

	本地人	欧盟出生的移民	第三国移民
基础行业工人	9.6	26.4	38.0
服务业和销售工人	19.0	20.6	26.5
办公室职员	16.9	12.4	7.9
其他副专业人才	20.6	13.3	8.3
立法者、高级官员和经理	6.7	6.9	3.9
专业人才	17.2	13.4	7.5

来源：欧盟统计局，2010，欧洲劳动力调查；由 Kontos 制表， 2011。

此外，越来越多的证据显示，跨境就业机构存在剥削行为，如收取过高的费用、为虚假境外工作收费、拒绝支付薪水、故意向工人误传工作性质、工作报酬和工作条件、掩饰强制性逾期停留或非法工作的本质、因强制性逾期停留或非法工作进行敲诈、拒还工人护照，甚至是进行强制劳动和人口贩卖。[107] 这种移民管理失败的例子不仅伤害了移民工人，也会减少移民向其原住国汇回的工资数目，进而损害移民的潜在发展。[108] “宿舍劳动机制”还会带来一个副作用，即产生新一类“永久临时性”移民，[109] 移民反复续签其与私营就业机构的合同，削弱了自身与原住国的联系，但同时又无法完全融入当地劳力市场。

有些行业的雇主更愿意通过临时性劳动移民机制来雇佣移民工人，从而使工人签证与具体合同绑定在一起。这种雇佣合同不赋予移民自主权，且限制其在全国劳力市场中的自由流动，使其无法难以更换工作、改善工作条件。[110] 然而，对某份工作和某个雇主的依赖会损害工人对雇主的谈判力，也会损害其与其他工人集体组织起来争取改善工作条件的能力。国际劳工组织公约与建议应用专家委员会发现，某些中东国家的保荐（*kafala*）制度将移民工人与资助人绑定在一起，或会导致强制劳动。[111] 由此看来，临时性劳动移民机制的发展会引发劳力市场效率以外的问题，威胁到工人的基本人权及其行使并受益于其工作基本权利的能力，包括自由结社权、集体谈判力、免受各种形式的强制劳动，及就业不受歧视。



阿拉伯联合酋长国一个宿舍内的移民工人　　图片版权： Ismail Ferdous

3.4. 总结

当今世界处于不断的变化之中，可以预测，女性、青年人和移民工人会长期在非标准就业中占据较大比例。对一部分员工而言，非标准就业是一种选择，一个融入工作世界的机会，但对另外一部分员工而言，这是就业的唯一可能。

本章探讨的三种工人群体是最容易从事非标准就业工作的。在根深蒂固的思维定势、文化标准及有时甚至是公然的歧视中，女性、青年人和移民工人的个体特点进一步强化。加上他们对劳力市场的依赖性较低，要承担其他个人和家庭职责依赖其他家庭成员，国际移民的签证状态多样，他们在劳力市场上谈判力普遍很低也就不足为奇了。因此，女性、青年人和移民更容易受非标准就业固有的不利因素影响，过多地承担这些不利因素造成的负担，即使这种工作是他们自己选择的也不例外。此外，尽管他们从事非标准就业工作的原因各不相同，但性别、年龄和出生地这些因素都是存在的。

对其中许多员工来说，任何一方面的劣势都会因其他方面的劣势而更加明显。

然而，在未来几十年中，随着世界许多国家人口老龄化、劳动力减少，这些人群将成为促进就业率增长和经济发展的核心群体。因此，根本性挑战在于确保包括非标准就业在内的所有形式的就业都能有助于提高女性、青年人和移民的经济、社会和文化状况，而不是将其限制在就业的贫民窟里。

注释

1 国际劳工组织 , 2016c.
2 国际劳工组织 , 2015h.
3 联合国 , 2013.
4 案例包括 2006 年 Euwals 和 Hogerbrugge 和 1992 年 Golden 和 Appelbaum 对工业化国家的研究 , 以及 1999 年 Standing 对发展中国家的研究
5 此讨论基于国际劳工组织提供材料 , 2016c.
6 Gammage, 2015.
7 Sirianni 和 Negrey, 2000.
8 Vosko, 2010.
9 Grimshaw, 2011.
10 Bosch, 2004.
11 Blau 和 Kahn, 2013; Leschke, 2015. 见“经济合作与发展组织”, 2010.
12 Gammage, 2015, p. 321.
13 国际劳工组织 , 2016c.
14 Kucera 和 Tejani, 2014; Berg, 2005.
15 Standing, 1999.
16 同上 .
17 国际劳工组织 , 2016c.
18 O'Sullivan 等 , 2015.
19 Schmid 和 Wagner, 2016; 基于欧洲劳动力调查计算而得 .
20 Fagan 等 , 2012.
21 Jung, 2010.
22 国际劳工组织 , 2016c; Sirianni 和 Negrey, 2000.
23 国际劳工组织 , 2016c.
24 Connolly 和 Gregory, 2008.
25 Euwals 和 Hogerbrugge, 2006; Fallick, 1999; Thévenon, 2013.
26 欧盟基金会 , 2012a.
27 Euwals 和 Hoggerbrugge, 2006.
28 联合国教科文组织 , 2011.
29 欧盟基金会 , 2015.
30 Brinkley, 2013.
31 国际劳工组织 , 2016c.
32 Visser, 2002a.
33 荷兰劳动力调查 , 2015, 第四季度 . 获取网址 : http:// www.flexbarometer.nl/hoofdstuk2.html#paragraaf1.
34 Shaeffer, 2015; Drudy, 2008.
35 Molina 和 Lopez-Roldan, 2015.
36 Berton 等 , 2015.
37 Eichhorst, Marx 和 Tobsch, 2015.
38 国际劳工组织 , 2015i.
39 Eichhorst, Marx 和 Tobsch, 2015.
40 Garibaldi 和 Taddei, 2013.
41 《卫报》, 2014, 描述了一份针对 500 名英国经理的调查结果。调查显示，40% 的人一般不会雇佣青年女性以避免产假成本。
42 Smirnykh 和 Wörgötter, 2013; Koukiadaki, 2010.
43 Rubery 和 Grimshaw, 2009; Grimshaw, 2011.
44 同上 .
45 Azmat 等 , 2004.
46 经济合作与发展组织 , 2014.
47 Weathers, 2002.
48 Jung, 2010.
49 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
50 Dumas 和 Houdré, 2016.
51 世界银行 , 2011 和 2014.
52 Leschke, 2015; Grimshaw, 2011.
53 国际劳工组织 , 2013b.
54 Dixon, 2011.
55 Perlin, 2015.
56 欧盟基金会 , 2013, p. 13.
57 同上 , p. 16.
58 Garibaldi 和 Taddei, 2013.
59 Freeman 和 Wise, 1982; Blanchard 和 Diamond, 1994.
60 Cavero 和 Ruiz, 2015.
61 Dumas 和 Houdré, 2016.
62 获取网址 www.ilo.org/w4y.
63 Manacorda, Ranzani 和 Rosati, 2014, table 4.
64 Cavero 和 Ruiz, 2015.
65 Manacorda, Ranzani 和 Rosati, 2014, 图 9.
66 该段根据国际劳工组织 , 2010c.
67 Elder 等 , 2015.
68 同上 .
69 同上 .
70 Malo, 2012.
71 Dumas 和 Houdré, 2016.
72 Frey 和 Stutzer, 2002.
73 欧盟基金会 , 2012b, 和国际劳工组织 , 2015h. 2015 年国际美慈组织对青年人失业和社会动荡之间的关系进行了重要研究。报告总结，不仅仅是失业使得青年人走向政治暴力，还有因感觉不公正而产生的无助、沮丧和愤怒，且通常

是管理失败带来的不公正。

74 国际劳工组织，2015d 和 2015h.

75 国际劳工组织，2015j.

76 同上 .

77 然而过去有些临时性移民计划彻底宣告失败，包括不让移民回国、侵害移民权利、扭曲当地劳力市场。对这些失败案例的总体概述和具体分析以及解决办法，见欧洲安全与合作组织，2006。相关文献回顾和新临时性移民计划日程讨论，见 Ruhs 和 Martin, 2008.

78 Abella, 2006.

79 Martin, 2006a.

80 国际劳工组织，2013c.

81 回顾“指令”，见 Fudge 和 Herz feld-Olsson, 2014.

82 国际劳工组织，2014b.

83 埃塞俄比亚、印度、尼泊尔、巴基斯坦、菲律宾和越南的移民工人回国后在面对有关其国外雇主的问题，即“你的雇主是否将移民工人提供给其他雇主”时所作的回答。来自于“移民与发展全球知识伙伴”（KNOMAD）调查，通过对回国移民工人的调查测量移民费用。

84 国际劳工组织，2015i.

85 Friedberg, 2000; Mattoo, Neagu 和 Osden, 2008.

86 Chiswick 和 Miller, 2009.

87 Autor 和 Houseman, 2010.

88 Kontos, 2011.

89 Vakhitova, 即将发布 .

90 McDowell 等，2008.

91 Valenzuela 等，2006; Melendez 等，2014.

92 实证文献显示，移民在经济上会融入目的国：在目的国停留时间越长，他们被雇佣的可能性越大（Wheatley,1998）、挣的工资更高（Chiswick, 1978; Borjas,1994）、职业匹配技能更高（Aleksynska 和 Tritah, 2013）。这是因为他们对语言掌握得更好、建立了社交网、提高了对劳力市场机遇及其自身权利的理解。因此，预期在目的国停留时间越久的移民越不容易从事临时性工作是合情合理的。

93 Jahn 和 Rosholm, 2014.

94 经济合作与发展组织，2008; 经济合作与发展组织，2015b; 国际劳工组织，2013c.

95 国际劳工组织，2015j.

96 同上 .

97 Chan, 2010.

98 Swider, 2015.

99 Kontos, 2011.

100 Lyberaki, 2008.

101 Anthias, Kontos 和 Morokvasic-Müller, 2013.

102 Andrijasevic 和 Sacchetto, 2014.

103 Martin, 2006b.

104 Pun 和 Smith, 2007.

105 Swider, 2015; Andrijasevic 和 Sacchetto, 2014.

106 国际劳工组织，2014b.

107 Martin, 2006b; 国际劳工组织，2014b.

108 国际劳工组织，2013c.

109 Swider, 2015.

110 Zapata-Barrero, García 和 Sánchez-Montijano, 2012.

111 国际劳工组织，2012a.



为一家制药公司包装药片，加纳

© 国际劳工组织 / Lord



瓷器工厂，泰国

© 国际劳工组织 /Phaywin

第四章

企业为什么采用非标准就业及其对企业的影响

非标准就业的发展并非自然现象，而是全球企业做出明确决定的结果。非标准就业曾在季节性波动较大的经济领域，如农业、建筑和运输业中占据重要地位。也有一些职业与一些非标准就业形式有着紧密联系，如从事特定项目的艺术家。但是现在非标准就业已经扩展到了一些之前与之并不相关的行业，如航空和电信行业，[1] 这就是企业进行特定选择的结果。在世界各地，非标准就业往往集中于一小部分的企业中，在这些企业中，采用非标准就业已成为其企业策略的核心部分。

虽然使用非标准就业劳动者的部分动机是好的—例如，可以使企业更加关注其“核心能力”，但若企业仅以降低成本为目标，采用非标准就业最终可能会给企业、行业或是整个国民经济的生产率造成负面影响，如采用非标准就业导致企业对其竞争力产生自满情绪，或是因此削弱了其他公司的负责招聘就业行为，则影响更大。

要理解某些非标准就业形式在世界许多地方盛行的原因，就必须要了解雇主采用非标准就业的原因。本章分析了企业使用不同非标准就业形式的原因，之后基于可用的企业数据分析了非标准就业使用的程度，讨论了这些决策可能对企业造成的影响。

4.1. 企业为什么采用非标准就业

许多企业采用非标准就业以解决特定的短期劳动力需求，如替代临时缺勤的劳动者，满足季节性需求激增造成的短期需求，完成周末轮班，或在与新员工签署无固定期限合同前对其进行评估。同时，还有少数企业，但有时其数目呈上升态势，非常依赖于非全日制劳动者、临时性劳动者、“租赁”劳动者或依赖性自雇就业劳动者等非标准就业方法，这些非标准就业形式已成为此类企业运营的支柱。企业采用非标准就业已不再仅出于“传统原因”的考虑，这是由于劳动法为适应非标准就业形式进行变更，促使企业调整战略，或是企业意识到法律中存在允许采用非标准就业的漏洞或存在法律不适用的其他情况。不同形式的非标准就业可以服务于不同的目的，因此采用非标准就业也是受一系

列不同目标所驱使。有时，一种就业形式可由另一种替代，一个国家采用某一种就业形式也能够反映出使用某种合同形式时采用该就业形式的便捷程度。即使大多数关于非标准就业的使用及其对企业影响的文献都集中于临时性就业方面，但这些资料其实也为分析采用其他非标准就业形式原因提供了依据。同时，也有大量相关文献将关注点放在了外包上面。

企业是否采用非标准工作安排的决定通常会受到企业属性的影响，如企业的规模、所涉领域、劳动力技能水平、专有知识、竞争对手的行为、以及企业运营所在国家的监管框架等。此外，企业愿意选用非标准工作安排，也可能是由于这会给企业的人事带来较大的灵活度，并能帮助企业节省成本。虽然长久以来，上述原因得到经济学家的认可，但在 20 世纪 90 年代初期，企业管理专家开始提倡在企业特定职能部门使用外包以及采用非标准就业，以此为手段令企业将关注点放在其“核心”职能上。另外，技术水平也对企业是否使用非标准就业起到了一定影响，尤其是在技术可以推动标准化，使它替代工人变得更易实现的情况下。

4.1.1. 追求灵活性、核心边缘论与核心竞争力

季节性因素、商业周期变化、其他公司对市场份额的竞争或外部冲击都会使企业商品和服务的需求产生波动。在这种情况下，企业就会希望保证其劳动力具有一定的灵活性，以确保在需求减少时不会雇佣过多的劳动力。本报告研究的不同非标准就业形式就提供了经济学家所谓“数量的灵活性”的便捷来源，允许企业增加或减少所雇佣劳动者的数量。

另一方面，企业也需要保证有足够数量敬岗爱业、知识渊博的员工来承担其核心业务，以确保企业的长久发展。因此企业通常会在劳动力的稳定性和灵活性之间寻求平衡。经济学家彼得·多林格尔和迈克尔·皮奥里（1971）在其对国内劳动力市场的重要研究中指出，在一家企业中实际上存在着两个劳动力市场：一个由高薪、稳定、有升迁机会的岗位构成的初级或内部市场，和一个由低薪、低技能、培训及升迁机会少的岗位构成的次级或外部市场。[2] 二人还阐明了各行各业的企业是如何将其劳动力按照内部劳动力市场进行管理，但之后又以技能更为一般、更易被取代、所需招聘、筛选和培训成本大幅低于前者的次级劳动力市场作为补充。

经济理论所取得的进一步发展已经说明企业会自然趋向于雇佣两部分劳动力，其中一种为“固定”或“核心”劳动者，另一种则为签订临时合同、通过临时介绍所租赁、或作为非全日制或工时不定的待命劳动者雇佣的次级劳动者。[3] 由于寻找和招聘到具有必需技能的劳动者并对其工作进行监督成本很高，企业需要支付高于市场价格（或“效率”）的工资来提高核心劳动者的积极性并留住他们。让此类劳动者按照需求波动进行

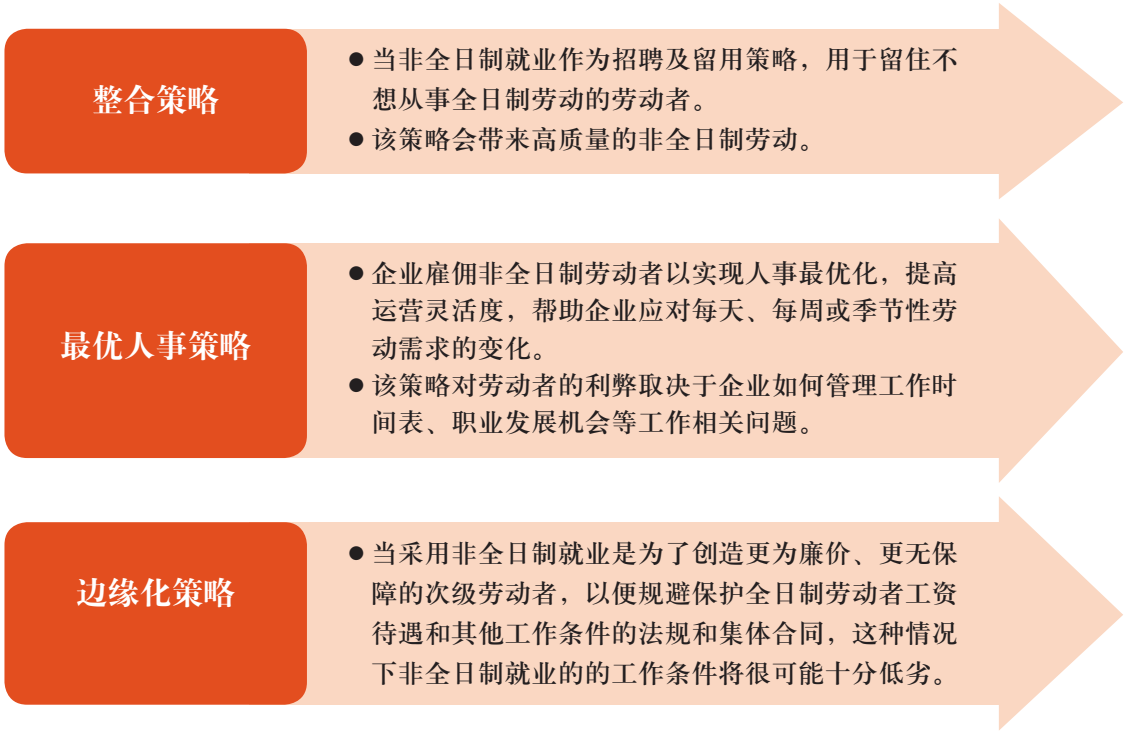
工作的成本十分高昂，因此企业就会希望将其劳动力区分开来。在这种情况下，即使劳动力市场制度和法规缺失，这一“二元论”(dualism) 也会自然产生。

自经济学和管理学文献中的实证证据表明，企业使用临时工确实是为了获得数量的灵活性，[4] 帮助企业抵挡不利宏观经济条件的冲击，应对季节性因素带来的需求波动 [5] 及融资约束。[6] 一些企业使用临时工完全是为了保护其核心劳动者不受需求波动或不利环境冲击可能带来的裁员影响。[7] 需求波动大的行业更倾向于使用临时工，一些规模较小的企业也是如此，因为它们不太可能拥有足够的劳动力来应对临时调整需求。[8] 因此临时性就业可以起到一定的缓冲作用，使企业能够适应需求的波动，但需要强调的是，企业还可以选择使用其他方式来应对这种波动性变化，例如将某些产品和服务的生产和交付安排到淡季进行，或者缩短工时。[9] 另外，如果在法律上对固定期限合同的续签有限制，那使用临时工所带来的潜在灵活性和节约成本的优势就可能会降低。[10]

研究工会和集体谈判对企业决定雇佣临时工的影响的文献对使用临时工作为“缓冲”做了进一步的详细探讨。一方面，如果工会愿意帮助固定工免受需求波动和技术冲击带来的负面影响，那它们将会推动临时工的使用。[11] 另一方面，工会也可能会反对使用临时工，比如它们会制定明确限制临时工数量的条款。工会之所以这么做或是出于对社会凝聚力的考虑，[12] 或者因为它们将临时工视为对自己谈判力的威胁。[13] 在某些情况下，企业会特意利用分包或临时介绍所工作来避免组织工会，削弱工会的力量。[14] 工会对采用临时工的态度可能最终会取决于不同类型临时合同的普遍程度。[15]

非全日制就业的灵活性是企业采用这一方式的重要原因，尤其是在服务行业。实际上，某些国家中非全日制就业的增多部分就要归因于零售业就业的增长和营业时间的延长，这两点原因促使企业雇佣非全日制劳动者来完成轮班。[16] 同时，企业也会将非全日制就业作为一种策略，用于留住无法进行全日制工作的劳动者，或是用于降低成本（如下节所述）。当然，这些相反的策略会对非全日制劳动的质量产生影响，如图 4.1 所示。[17]

图 4.1. 企业关于非全日制就业的策略及其对质量的影响



来源：摘选自 Fagan 等，2014

20 世纪 90 年代初，管理行业开始提倡企业将其非核心业务职能外包。[18] 一场关于如何定义一家公司的“核心能力”的重要辩论由此展开，其间不乏一些混乱的讨论：管理学方面的权威专家将“核心能力”解释为“企业能比其他任何公司做的都好的基础业务”，通常包括“产品或服务设计、技术创造、客户服务、或者是基于知识，而非资产所有权或知识产权本身的后勤等业务”。[19] 外包的目的未必是为了降低成本，尽管这是一个潜在的益处，但更为重要的是避免把宝贵的管理时间浪费在那些不是对提升公司竞争优势最为重要的业务上。一个常用的例子就是，耐克决定把公司的业务重点放在生产前（研发）和生产后（营销、分销和销售）的业务上，而把所有的鞋类制造业务外包出去。

在管理学文献中，外包清洁办公室这样的活动被视为理所当然，但文献还会指出，许多其他的办公室支持职能，如 IT 和工资表制作等业务，若外包出去也会获得收益，因为服务供应商在这些领域内会更加专业。决定将哪些活动外包取决于企业的专长。一篇发表于 20 世纪 90 年代中期的重要管理学文章就指出，如澳大利亚龙头啤酒公司的“真正能力”在于“啤酒的酿造和营销”，而比如“其大多数的分销、运输和易拉罐生产等业务，若被外包出去，则会得到更高的效益”。[20] 许多跨国公司都会铭记这一建议，“人均销售额”也成为了股东报告中的一个参考标准。[21] 这进一步鼓励了企业通过外包来减少员工人数，维护、清洁、分销、IT、工资单制作和人力资源等就是最先被外包出去的业务。尽管许多企业将外包限制于公司的边缘业务，但也有一些企业则在按理说是其核

心职能上也依赖于非标准就业方法。[22] 在《断裂的车间》（2014）一书中，戴维·韦尔论述了众多行业中都存在着“断裂的”主要业务，例如大型连锁酒店将前台服务和保洁工作外包给第三方管理公司，电信公司将安装和住宅维修等服务分包给“自雇”劳动者。[23]

根据业务活动的不同，外包服务供应商可以是当地的，也可以是国外的，如制造和客服热线的离岸外包。通讯发展、运输成本的下降以及大量双边及多边贸易协定的通过使离岸外包更加便利，推动了将业务分派给海外供应商的行为及所谓“全球供应链”或“全球价值链”的出现。如服装、电子和农产品等一些行业围绕这一模式进行了结构调整，总部多设在欧洲和北美的龙头企业聚力于设计、营销和分销等高附加值业务，而供应商（遍布世界各地，但多位于发展中国家）则主要从事原材料获取和生产等低附加值活动。

管理专家们开始提出，如果非标准就业劳动者是“职业和行业最佳实践相关知识”的潜在来源，可以将知识带入企业，那么他们就可能给企业的核心领域带来收益。[24] 企业如果处于竞争激烈的商业环境中，最好也能够在非核心领域使用非标准就业劳动者，这样就会给它们带来直接的成本节约。[25] 因此，装配线上的工人或零售店中的销售人员是否对于企业的核心能力至关重要成为一个高度主观的判定，这就造成了行业内及国家间完全不同的实践方式，本章之后将会对这一问题进行阐述。

4.1.2. 成本优势及法规影响

非标准就业劳动者通常较为廉价，这是由于此类劳动者工资较低或是可以节省社会保险和其他福利支出的缘故。[26] 在某些情况下，现行法规可能会有意无意地鼓励企业采用非标准就业方法，例如，非全日制劳动者会被排除在社会保障的门槛之外，或者固定期限劳动者不在获得遣散费的范围之内。一项针对美国、日本和欧洲的非标准就业比较研究指出，“各类非标准就业之所以以当前形式存在，是由于监管环境相对缺失或是监管环境为非标准就业的采用搭建了框架”。[27]

事实上，尤其是在欧洲的过去 30 年中，临时性就业的增加通常被归因于与长期合同相比，在终止之期结束临时合同的解雇成本较低。签订固定期限合同的劳动者通常会在合同期内和固定劳动者受到同样的保护（在某些情况下，如要在期满前终止合同，企业就可能需要支付直到期满前的全部应付工资），但当合同到期时，通常雇主不需要给出任何额外原因就可以直接终止雇佣关系。但如果雇主要终止与固定劳动者的雇佣关系，就需要支付遣散费、通知程序相关费用及其他补偿金等费用。如前所述，自 20 世纪 70 年代初起，许多欧洲国家部分解除了对劳动力市场的监管，以提高劳动力市场的灵活度，刺激就业增长。这些改革将临时合同的范围扩展到本质上未必为临时性工作的岗位，延

长允许期限，增加可续签合同的次数，这使得临时合同的应用更加广泛。同时，对固定劳动者的就业保护仍然相对完整。如此一来，解聘临时劳动者和固定劳动者的难易程度差异越来越大，这让许多将临时性就业的增加归因于这些局部的推行。[28] 20 世纪 90 年代，一些发展中国家也实施了类似的临时工使用改革，尤其是秘鲁。[29]

尽管企业需要权衡比较较低的临时工解聘成本（于合同期满日）和定期寻找新劳动者的成本费用，[30] 但这些改革仍极大地鼓励了雇主们更为系统地在初级岗位上使用临时工。[31] 意大利、波兰、葡萄牙，斯洛文尼亚，西班牙和瑞典 在 2000 至 2015 年间签订临时合同的新员工比例超过了 75%。[32] 虽然从理论上讲，随着对固定期限合同提供的就业保护日益严格，临时工的比例会不断上升，[33] 但关于这一假定并没有统一的实证证据，一些研究没有找到证据或仅发现十分薄弱的证据，[34] 另外也有一些人找到了更为有力的支持，[35] 还有一些人研究发现，这一问题确实有一定影响，但仅限于特定的群体，如年轻人。[36] 另外，具体监管措施的影响很大程度上还要视经济形势而定。[37]

监管方面的其他差异，如社会保障的门槛和非全日制工作、其他非标准就业形式的其他权利，使采用非标准就业方法更为廉价，这在无意间就鼓励了非标准就业的使用。一个很好的例子就是德国的“迷你工作”。2013 年前，雇主仅为这些边缘性非全日制工作缴纳少量的社会保障金，其上限为 400 欧元。“迷你工作”数量占总就业的比例从 2003 的 5.6% 上升到 2015 的 7.7%。[38] 与此相类似，韩国一项关于使用“非正式劳动者”（合同期限少于一年的临时工及合同期限少于三个月的日结工资劳动者）的研究发现，雇主与员工签订这类合同的原因之一就是为了规避社会保障义务，因为这类劳动者被排除在一些形式的社会保险之外。[39] 在中国，国有企业更愿意使用临时介绍所劳动者，其中部分原因是，这样它们只需缴纳私营企业所需缴纳的较低社会保障金（12%），而国有企业需要缴纳 20%。[40]

在其他情况下，非标准就业劳动者的较低工资鼓励了企业采用这一方法。如第 5 章所述，在绝大多数情况下，非标准就业劳动者的工资较固定劳动者更低。较低的工资可以归因于其较短的雇佣期（尤其是签订临时合同的劳动者），或仅仅是对非标准就业劳动者的不平等待遇（比如非标准就业劳动者无权获得年终奖、私人养老金等公司福利之外）。[41] 一些公司为其固定员工提供额外福利，对这些公司而言，使用非标准就业就可以抵消掉这笔费用。[42]

在美国和加拿大，非全日制就业受到许多雇主的青睐，尤其是在零售业，这主要是为了增加工时的灵活性，但也是出于非全日制劳动者小时工资更低，福利较少的原因。[43] 美国税法中的非歧视条款要求提供退休金或医疗保险的企业应为所有员工提供，每周工时少于 35 小时的非全日制员工除外，这样企业才有资格享受税收优惠待遇。[44] 因此，雇主可以通过雇佣非全日制和临时介绍所劳动者将福利给予更为有限的劳动者群

体，同时这些有限的群体也不会失去享受税收优惠待遇的资格。[45] 墨西哥的情况则与之不同，最低工资是按每天而非每小时规定，若每周加班超过 48 小时则需要支付加班费，社会保险也普遍适用。这些规定极少鼓励企业使用非全日制劳动者，零售业采用非全日制就业的现象也很少见。[46]

另一个经常被忽略的影响是—在许多国家，虽然并非所有国家，出现的工会组织的衰落。历史上，盎格鲁 - 撒克逊国家都倾向于使用集体合同，而非法律条文来进行劳动力市场监管。在过去的 35 年里，工会组织衰落，这为企业创造了开展不与现行法律冲突，但与现行惯例相悖的雇佣实践的机会。例如，英国零工时合同，爱尔兰“万一”（if and when）合同和美国“适时制”(just-in-time scheduling) 的出现都不是由于制定了新的法规，而是因为企业意识到了不必为签署就业合同的劳动者保证工时，它们可以引入新的就业方法来更加灵活地扩大企业雇佣劳动力的范围。

在关于法规产生成本的辩论之外，管理学研究已经指出雇主在决定使用非标准就业时会如何对筛选、雇佣和培训相关成本进行评估。一般来说，投入大量资源来雇佣劳动者，给出与具体岗位高度相关的简介，以及提供公司专属培训的企业不太会用临时工来填补岗位空缺，因为这些企业希望从长期收回其投资成本。[47] 但如果临时合同可以用来筛选，[48] 那只要临时合同之后可以转为无固定期限合同，采用临时工作安排就可以降低雇佣成本。[49] 在经济衰退，失业率较高时，潜在的合适求职者数量增多，企业就会更愿意利用临时合同来进行筛选。[50] 所以，使用临时工对雇佣成本的总体影响取决于临时合同的类型和使用目的。公司规模也对临时工需求有着影响，由于大型企业可以更好地在更为广泛的基础上分摊包括新员工培训在内的各种成本，它们对临时工的需求会较少。[51]

4.1.3. 标准化和技术

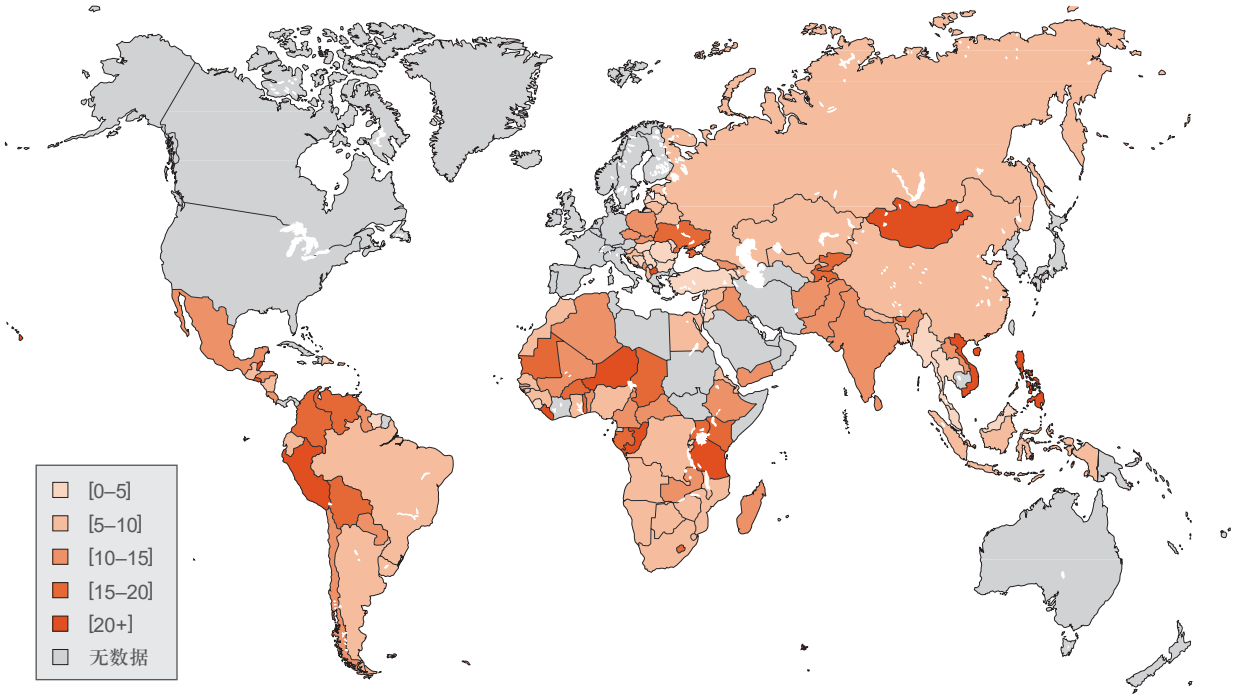
经济学文献主要关注使用临时劳动力应对需求波动，而管理学文献则强调的是企业的生产模式，尤其是生产的标准化程度。随着技术水平的提高，工作任务得到简化，这就意味着拥有较少技能的劳动者就可以完成这些工作，他们不需要太多培训，所以一接到通知就可以到岗。[52] 这样一来，企业成本得以降低，也就更加不愿去培养长期雇佣关系。但有一些研究发现，运用计算机技术的企业更常恢复使用固定劳动者，[53] 技术更加精湛，企业的专门知识就可能会更多，从而对临时和外包劳动力的依赖就会减少，这样可以节约培训成本，保护企业的专门知识。[54] 同样，无论是人际还是技术方面更为复杂的工作都不太可能由临时工承担，因此，企业中的“知识工人”大多都是固定员工。[55] 此外，即使是在标准化的生产模式下，拥有稳定的劳动力也是具有优势的，这样企业就会鼓励劳动者交流问题，提议创新。[56] 还有更多的最近技术发展，如平台式工作场所的发展，使得企业能够在全球范围内雇佣各种技能水平的劳动者。这可以进一步推

动企业将原本由企业内部完成的工作任务外包出去；企业可以继续进行内部生产，但利用技术将通过虚拟接触在世界各地的员工集结成队。[57]

4.2. 企业采用非标准就业有多普遍?

虽然文献给我们留下的印象是所有企业都使用非标准就业并且从中获益，但实际上，企业对于不同非标准就业形式的依赖程度是不同的。现有证据表明，企业可以大体可以分为三类：完全不依赖非标准就业的企业；雇佣一些非标准就业劳动者，但仅在临时的情况下适度使用，且通常是出于如前所述“传统”目的的企业；以及大量使用非标准就业形式，将其作为人力资源及企业战略核心的企业。

图 4.2. 2010 年前后发展中国家和转型期国家企业使用临时工的情况（%），临时就业占全部工资就业的百分比



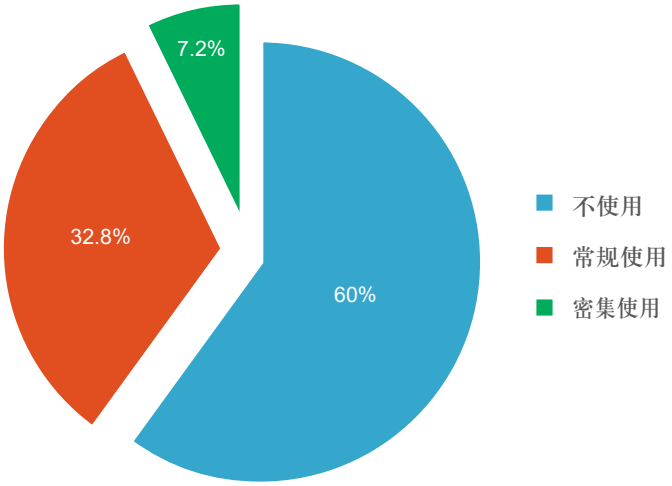
注释：此为 132 个国家的最新数据，最早为 2005 年摩洛哥和埃及的数据，最晚为 2014 年阿富汗和缅甸的数据。大多数国家（67 个）为 2009 年或 2010 年的数据。
来源：作者基于 2014 年世界银行企业调查的计。

世界银行企业调查是关于企业使用临时劳动力信息的一个有效来源，该机构调查涵盖了 132 个发展中国家和转型期国家中员工人数在 5 人以上的正式注册的私营制造业公司和服务业公司。调查中有一个问题是关于“临时或季节性员工，即所有不保证续签雇佣合同的短期（少于一年）带薪员工”的数量。这个定义不同于全国统计中所用的定义，其范围更窄，不包括工期超过一年或者承诺续签临时合同的临时工。该调查也未涵盖非注册公司中的临时工。因此，将企业的临时工数量扩展至国家层面后，所得出数字是某

一国家临时工数量的下限。使用这一数据的优势在于可以把所有国家的问题统一化，这样这些数字就具有了真正的可比性。[58] 基于该调查，图 4.2 显示了 2010 年左右正规企业临时性就业的全球分布情况。各国所占比例从约旦、拉脱维亚和塞拉利昂的不足 5% 到蒙古和秘鲁的超过 25%。这些发现与第 2 章中国家来源的现有数据大体一致。调查中 132 个国家的平均临时工比例为 11%；约三分之一国家的临时性就业比例接近这一平均值。

然而，这些平均数据也掩盖了企业之间的明显差距。在世界银行企业调查涉及的 7.3 万家企业中，60% 的企业称未在调查年份使用临时性就业（图 4.3）。在 40% 使用了临时劳动力的企业中，18% 为密集使用，临时性劳动力的比例达到或超过了 50%。这些企业占调查企业总数的 7.2%，其临时工比例平均为 63%。实际上，其中 5% 的企业所使用的临时性劳动力人数占到了调查企业使用临时性劳动力总量的 57%。“常规使用企业（0-50% 的劳动者签署临时合同）”的临时性劳动力平均比例为 19%（见图 4.3）。[59]

图 4.3.　2010 年前后发展中国家和转型期国家企业使用临时工的情况（%）



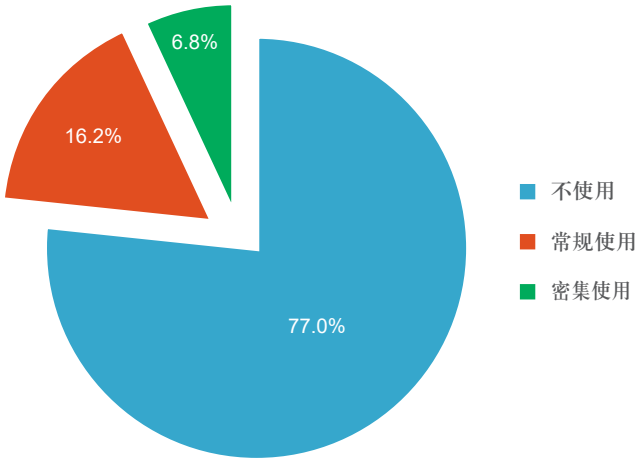
注释：常规使用指 0-50% 的劳动者签署临时合同；密集使用指超过 50% 的劳动力签订临时合同。
来源：Aleksynska 和 Berg，2016；基于 2014 年世界银行企业调查计算。

此外，对密集使用临时性劳动力的企业（50% 或以上的劳动力签订临时合同）分析发现，这些企业的劳动密集度较高，对临时工培训的投入较少，这证实了核心边缘假设。这些企业往往较为老旧，生产率相对低下。相反，“常规”使用临时性劳动力的企业似乎相对年轻，效率更高，在临时工培训方面的投入也更多，这说明它们更多的是出于筛选目的使用临时合同。[60] 此外，不同行业在非标准就业的使用上也存在巨大的差异，这说明生产过程的需求也不总是促使企业决定在何种程度上使用替代就业方法的推动因素。

同一研究还发现，对是否使用临时性劳动力影响最大的是国家立法是否禁止在永久性工作中使用固定期限合同。对密集使用非标准就业的企业来说，允许无限使用临时工和允许延长试用期的法规也同样重要。然而，政策辩论中经常作为依赖非标准就业的因素提及的关于终止“标准”合同的立法似乎并没有任何效果。真正关键的是对适用临时合同的限制。[61]

其他来源的机构数据也显示了关于一部分企业密集使用的相似情况。美国国家雇主调查发现，43% 的美国企业曾使用过至少一名临时介绍所劳动者（因此近 60% 的企业未使用过任何临时介绍所劳动者），而且“有一小部分的企业广泛采用此类替代方法。”[62] 在使用非标准就业最多的 5% 的企业中，66% 的劳动力为非全日制，39% 为临时工（其中 10% 是通过临时就业介绍所雇佣的）。一项针对美国企业的类似研究发现，在使用非全日制劳动和待命劳动者的企业中，8% 的企业有超过四分之三的劳动者都为非全日制，17% 的企业有超过四分之三的员工为待命工人。[63]

图 4.4. 2010 年 22 个欧洲国家中企业使用临时工的情况（%）

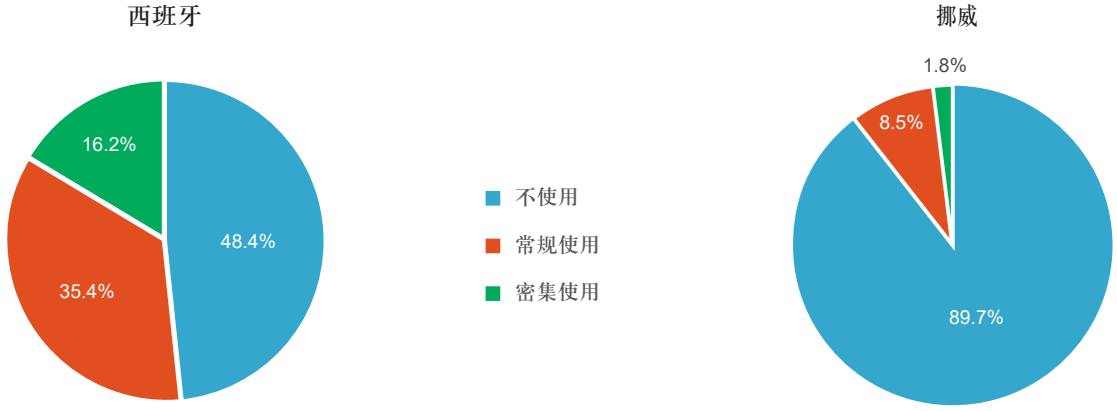


注释：临时工包括签署固定期限合同和临时介绍所劳动者。常规使用指 0-50% 的劳动者签署临时合同；密集使用指超过 50% 的劳动力签署临时合同。
来源：作者基于欧盟收入结构调查的计算。

欧盟收入结构调查 (SES) 是一项覆盖了 22 个欧洲国家中拥有至少 10 名员工的私营企业的机构调查，其数据提供了关于欧洲企业中临时性（固定期限及临时介绍所劳动者）和非全日制劳动者的信息。[64] 调查显示，2002 年，被调查企业中签署临时合同的劳动者的比例平均为 9.6%，2006 年，这一数字上升到 12.6%，2012 年，由于经济危机，又下跌而到 11.6%。在 22 个国家中，甚至在某一国家的各个企业中，固定期限合同的使用都存在着很大的差异，这同世界银行企业调查中发展中国家和转型期国家以及美国企业的情况相同。2010 年，欧盟调查中 77% 的企业没有使用任何临时工，16% 的企业常规使用临时工（临时工占全部员工的比例低于 50%），6.8% 的企业密集使用临时工（固

定期限或临时介绍所劳动者占全部员工的比例高于 50%）（见图 4.4）。调查中 5% 的企业使用的临时工占全部调查企业雇佣临时工总数的 76%。

图 4.5. 2010 年西班牙和挪威企业使用临时劳动工的情况（%）



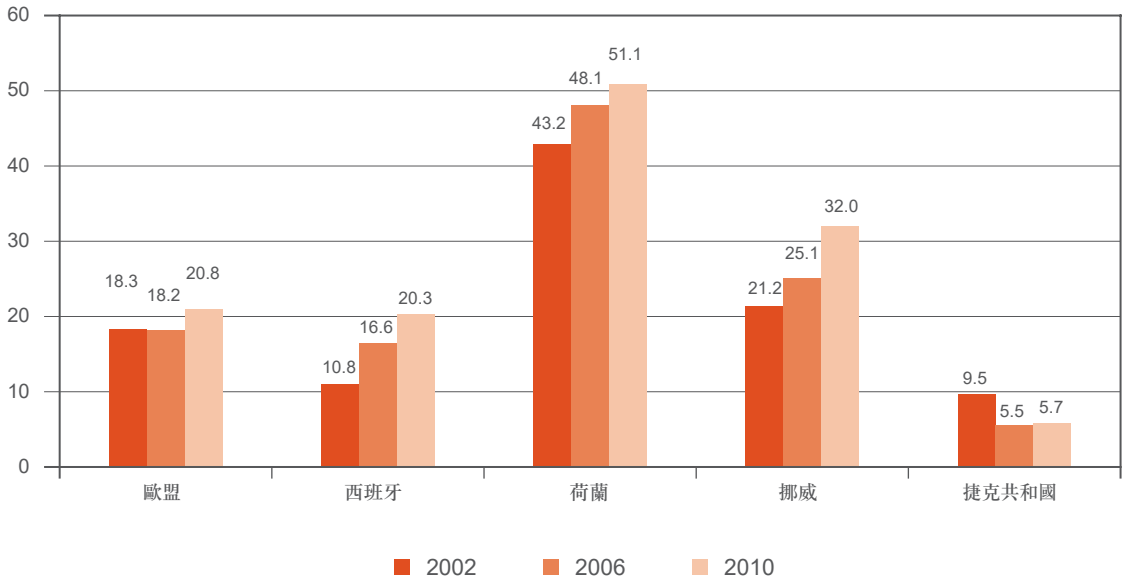
注释：临时工包括签订固定期限合同和临时介绍所劳动者。常规使用指 0-50% 的劳动者签订临时合同；密集使用指超过 50% 的劳动力签订临时合同。
来源：作者基于欧盟收入结构调查的计算。

临时性工作在西班牙更为普遍，2010 年，西班牙企业中临时工占员工总数的比例平均为 22.5%，2006 年这一数字则高达 28.4%。但不同企业间使用临时工的情况仍存在很大差异。如图 4.5 所示，尽管 2010 年西班牙有 35% 的企业常规使用临时工，16% 的企业密集使用临时工（2006 年的比例为 19.4%），但仍有近半数的企业完全没有使用临时工。与之不同，2010 年挪威企业使用临时性就业的比例平均仅为 4%，90% 的企业不使用临时性劳动力，8.5% 的企业常规使用，1.8% 的企业密集使用。与其他国家的情况一样，挪威企业使用临时性就业的现象也十分集中，5% 的企业使用的临时工数量占使用临时工总数的 90%（见图 4.5）。

欧洲各地对非全日制劳动者（非全日制工作的定义依据国家法律和集体谈判合同）的使用也存在很大差异。总体而言，在接受调查的 22 个欧洲国家中，2010 年非全日制劳动者的比例约为 20%，这比 2002 和 2006 年的数字略有增加。从企业级数据中也可以明显看出，非全日制工作在荷兰得到了广泛使用，荷兰企业称其 2010 年非全日制劳动者的比例达到了 50%（见图 4.6）。

韩国在 2009 年对员工人数在 300 人以上的 1764 家企业的内部分包（劳动者通过分包商雇佣，但在牵头企业内工作）情况进行了一次调查，调查发现，55% 的企业使用内部分包，在 8% 的企业中，超过 50% 的劳动力按照内部分包方法雇佣。内部分包起源于钢铁和汽车行业，在这两个行业中最为普遍，但随后这一模式又扩展到了制造业和服务业，在公共部门的行业中得到普遍使用。[65]

图 4.6. 2002、2006 及 2010 年企业使用非全日制劳动者的情况（%）



注释：非全日制工作的定义依据国家法律或通行集体谈判合同。欧盟数据来自于欧盟收入结构调查中的 22 个欧洲国家。

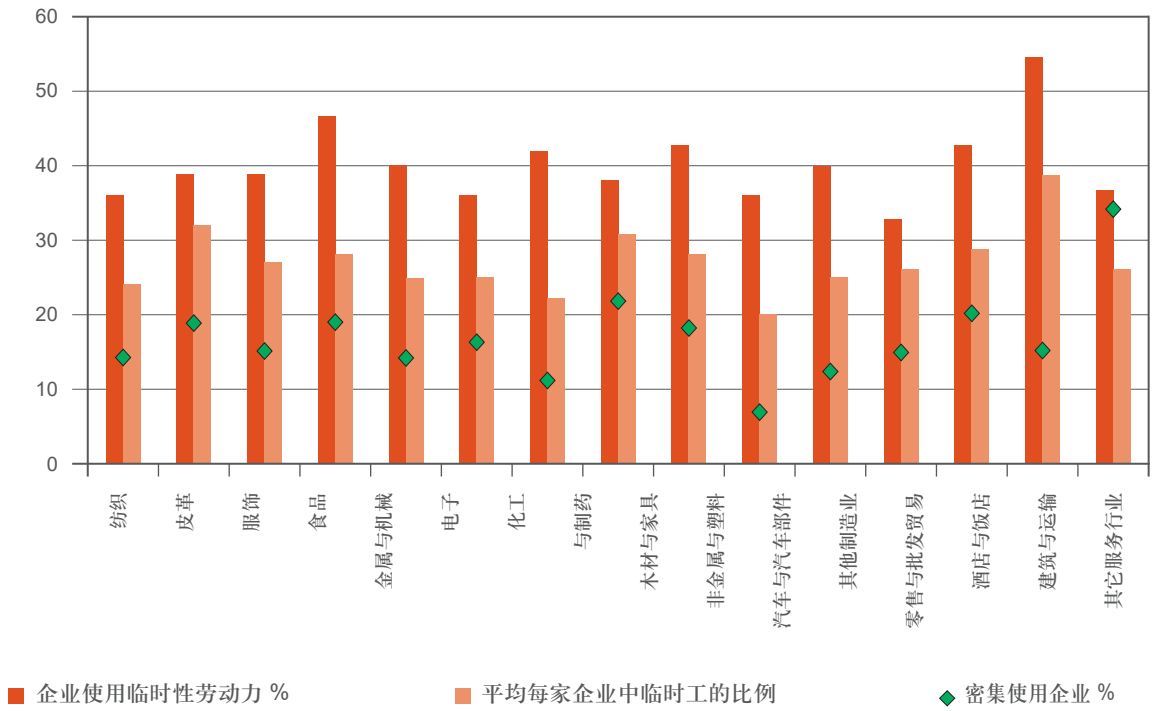
来源：作者基于欧盟收入结构调查的计算。

对印度制造业使用合同工的强度进行分析发现，劳动密集型产业（工资成本占总成本的比例很高）更倾向于雇用合同工，并且这些企业在 1998-2012 间增加了对这类工人的雇用。直接雇工和合同工工资比较低的企业合同工使用强度也会较高，这很可能反映出这些企业寻找替代劳动者时更为方便，对其技能要求较低。劳动力技能水平与合同工的使用数量呈负相关的发现也进一步支持了这一观点。[66]

企业对非标准就业的集中使用还出现在微任务平台（或“众包”）上，客户将工作发布在在线平台上，然后由身在世界各地的劳动者来完成这些工作。对亚马逊土耳其机器人（Amazon Mechanical Turk）众包平台的市场需求分析发现，少数几家公司承担了大部分的业务，0.1% 的请求方发布了 30% 的业务（以工作任务的美元价值衡量），1% 的请求方发布了超过 50% 的工作任务（美元加权）。[67]

如前文所述，某些经济部门，尤其是农业、建筑、交通和旅游等受季节性波动影响部门采用非标准就业的比例较高。基于 118 个发展中国家和转型期国家制造和服务行业在 2006-2014 年间的调查数据，图 4.7 显示了各个行业中企业使用临时性劳动力的百分比，使用企业中临时工的平均比例，以及临时工比例为 50% 或以上的企业（密集使用企业）的百分比。在现有数据的行业中，建筑和运输企业使用临时工的数量最多，其中 55% 的企业使用临时性劳动力，临时工占企业员工总数的比例平均为 39%。在制造业中，

图 4.7.　发展中国家和转型期国家经济部门使用临时性劳动力的情况（%）



注释：密集使用企业指临时工占企业总劳动力 50% 或以上的企业。数据为全部调查年份（2006-2014 年）中 118 个国家的情况。

来源：Aleksynska 和 Berg，2016；基于世界银行企业调查的计算。

皮革业使用临时工的比例最大（每家企业临时性员工的平均比例为 32%）。临时工密集使用企业主要集中在服务行业，但同时也存在于木材、食品和皮革业。有趣的是，建筑和交通行业中密集使用临时工的企业却数量有限（15%），这表明企业不只是出于生产流程的季节性或其他需求才“密集”使用临时工，反映了和人力资源组织和管理的具体方式。

4.3.　对企业的影响

非标准就业的使用越来越频繁，因此我们有必要了解管理非标准劳动力可能给企业带来的影响及其与标准劳动者的相互影响，非标准就业如何对组织的能力造成影响，以及非标准就业对企业的生产率会造成什么影响。

4.3.1.　非标准就业中的劳动者招聘、培训和管理 [68]

非标准工作方法会改变企业管理其人力资源的方式。从最初决定是将工作交给企业内部的标准劳动者完成，还是以短期合同雇佣劳动者，或是将工作外包给外部机构开始，

非标准就业就对雇员选拔、培训和技能发展、职业规划和挽留员工等基本的人力资源管理行为造成了影响。

企业若想成功适应非标准就业模式，就必须至少从以下四点入手调整其管理和组织行为。[69]（1）设计适合非标准劳动者招聘和挽留的工作岗位；（2）管理好公司和这些劳动者间的交易方式；（3）管理好工作场所中非标准和标准劳动者的关系；（4）将组织的利益与非标准劳动者的利益协调一致。

采用非标准就业会对企业的招聘和选拔带来多重影响。当工作所涉及的任务不为组织的核心任务，[70] 或不牵扯到高价值专利知识或技术时，[71] 招聘和选拔岗位劳动者时就不需像选择很可能会签署涉及组织核心竞争力的长期合同的劳动者那样谨慎细致。[72] 但企业必须清楚，哪些岗位具有“战略性”，不能由非标准劳动者担任——或至少不能一直由非标准劳动者担任。“人才管理”研究表明，战略工作不仅仅是管理工作，还包括多种多样但都十分核心的岗位；例如，美国仓储式零售店好市多（Costco）的出纳员，迪斯尼乐园的街道清洁工，或是音乐工作室的唱片制作人，都对其公司的成功至关重要。[73] 同样，西班牙杂货零售商梅尔卡多纳（Mercadona）就成功将其店员置于了公司竞争战略的核心位置（见专栏 4.1）；因此，他们需要与所有的招聘劳动者签订长期合同，并且在培训方面大量投入。

有时，企业采用非标准就业被视为降低选拔程序不确定性的一种方式。这样，企业就可以对由第三方临时工作介绍所提供的劳动者进行“试用”，之后再安排他们至长期固定岗位。[74] 如果企业在雇佣之前可以进行试用，他们就可以确保最终与他们签署标准合同的劳动者就是可以带给他们最大价值的人选。但依赖第三方介绍所寻找雇员会限制企业从外部市场招聘的能力，延长选拔程序也会使得招聘变得冗长繁琐。

采用非标准就业方法在很大程度上将培训和发展的责任从企业转到了劳动者个人身上。[75] 如此一来，随着企业内非标准就业劳动者比例的增加，企业在雇员培训方面的投资也就相应减少。[76] 这种工作安排带来的其中一项影响就是，人力资源部门必须将其关注能力点从企业内部员工的培训和发展，转向明确起需要从企业外部获得的一系列技能，并及时有效地获得这些技能上。

专栏 4.1　梅尔达多纳：雇员的稳定、奉献及成功

20 世纪 90 年代初，西班牙家族连锁超市梅尔达多纳（Mercadona）正面临家乐福（Carrefour）等国际零售商带来的新一轮竞争，为其市场份额而奋力斗争。1993 年，梅尔达多纳的总裁决定对其企业经营模式进行战略性转型，从经常促销的高 - 低定价法转为“始终保持低价”，同时根据以奉献、效率、质量、价值及持续改善为核心的九项原则，建立起全面质量模式体系。

员工参与是全面质量模式的核心支柱。自此，梅尔卡多纳改变了管理员工的方式，给予他们更加稳定的工作时间表，更多培训、福利以及晋升的机会。新店员会参加为期四周的培训课程，之后还有他们所负责区域内的专家为他们提供为期三周的指导，并且在他们的整个职业生涯中，还会参与到产品和程序方面的进修当中。店员的时间表每周在四周不同的轮班时间中轮换，并且劳动者会提前一个月知道他们的时间表。员工工资得到了提高，新入职全日制员工的工资是最低工资的两倍。在西班牙，固定期限就业颇为流行，占到总就业的近四分之一（全球金融危机前占比超过 30%），但梅尔卡多纳的 74000 名员工全部签署的是固定合同。

梅尔卡多纳认识到，店员是与顾客的接触点，因此是最能体现企业进步与改善的地方。这些劳动者训练有素，工作有保障，因此愿意为公司效力，他们深受鼓励，自己充满动力，希望做到最好。这样一来，员工满意度变得非常之高，2012 年的人事变更率惊人的低，仅为 3.4%。这一战略还为公司带来了其他收益，人均销售额稳步上升，从 1995 年的 109500 欧元增至 2012 年的 257800 欧元，每平方英尺的销售额和劳动生产率也比其竞争对手要高得多。

来源：Ton, 2014

要实现这一转变，需要有一个完善的人力资源体系，方便及时识别企业对特定技能或能力的需求。同时，这种对购买所有企业所需技能的依赖会从两方面给企业带来影响。其一，这可能会逐渐削弱企业特定技能：[77] 将人力资源视为其关键资产的企业也没能避免与其竞争对手一样陷于这一影响当中。第二个影响是，企业应对市场变化的能力会受到限制。由于战略焦点不在培训技能，而更多地放在雇佣技能上，企业的可变程度会受到劳动力市场上可用技能的限制。

企业可以通过仔细设计适合非全日制劳动者、目前为非全日制工作的劳动者或第三方企业的员工的岗位来管理其非标准劳动力。通常这些都是复杂性较低或者是需要较少或较低水平的技能的工作，[78] 或是和季节性需求相关的工作。企业所需具备的关键能力是要能够将工作岗位和个人匹配起来。例如，非全日制工作对于新接触某一任务的人来说就不是很合适，但当他们适应了任务和公司之后，就会更加适合这样的岗位了。[79] 同理，需要和他人共同承担的工作任务可能就不适合仅为公司短期效力的临时性劳动者。[80]

非标准劳动者往往处于一种微妙的位置上，既要处理企业内也要照顾企业外的事情。



办公室职员，莫桑比克

© 世界银行 /Eric Miller

能够兼顾两头的一种方式就是处理好职场上的人际关系。非标准劳动者被排除在工作社交网络之外有多种的原因，如同虚拟工作者一样，[81] 他们与其他人的物理距离较远，或是因为他们是临时性工作，[82] 或是因为企业规定临时性员工佩戴不同的徽章或穿着不同的制服，强调他们与标准员工区别。[83] 但许多研究已经表明，与同事 [84] 或主管 [85] 保持良好的人际关系可以帮助合同工和临时工加深对其客户企业的认同。对非标准劳动者进行有效管理需要有促进良好的水平和纵向人际关系的管理能力。但讽刺的是，企业内非标准员工的比例增高，会在无意间导致管理官僚主义作风的发展。[86]

在加强临时工或合同工与企业间的联系中，我们需要经理来帮助他们看到自己的身份如何与企业相一致。[87] 当员工能够明白企业如何能够提升他们的个人利益，塑造他们对自己的看法，他们就会更加忠于企业以及企业的利益。在乐于游离于企业之外的“知识”员工或是“特聘专家”身上，这一点更容易实现，因为他们认为这种模棱两可的岗位符合他们自身的专业身份。[88] 例如，一份关于 IT 行业租用工的研究显示，这些租用工往往更加认同声誉高的企业，因为这种企业的正面形象可以提升他们对自己的积极认知。[89] 这份研究所提出的管理能力是要理解非标准劳动者身份的核心（以及他们相关的动机），帮助这些劳动者了解、保持或提升这些身份。

大多数的管理学文献将关注点放在寻求劳动者的企业以及将非标准劳动者融入其企业劳动力的可能影响上，但事实上还存在着更为极端的情况，比如外国临时工构成企业主要劳动力来源的情况。这一现象在许多亚洲国家广泛存在，并且在一些中欧国家也日益普遍，给雇主和采购方都造成了影响。举例而言，在一家设于捷克共和国的台湾电子制造工厂中，40-60% 的劳动力都是通过三家临时工作介绍所雇佣的，三家介绍所都专门从事从讲各种语言的不同东欧国家中招聘劳动者。[90] 临时工作介绍所不仅从不同国家招聘劳动者，管理其就业，还为外国劳动者提供交通服务和住房，以满足即时生产的需求。因此这些介绍所同时管理工作相关事项和其他事宜，包括在当地或是其他国家举办招聘活动、处理文案工作、提供从劳动者原住国到工作地，以及在劳动者到达后到工厂所在地的交通服务、为外来务工人员提供培训和翻译服务、如果劳动者住在公共宿舍还会负责安排他们的生活。雇佣此类介绍所提供的临时劳动力的企业则需要管理多元化的劳动力队伍，并处理好与几家介绍所之间的关系。这些企业还依赖介绍所准时提供合适的劳动力，需要给予中介经理足够的信任，相信他们会给劳动者下达正确的指示，在劳动者讲不同语言时更是如此。所有的这些责任可能会给前头企业带来高额的成本。

4.3.2. 非标准就业员工及其对企业的态度

许多对非标准就业的研究将关注点放在了非标准就业劳动者的态度和行为上，尤其是其与标准劳动者的异同。在大多数情况下，非标准就业的使用企业都会因这些劳动者工作时间有限、对企业的归属感较少、对企业管理参与较少而认为他们对企业的依附感较弱。一些人指出，依附感弱很可能表现为社会同化愿望降低、[91] 绩效差、[92] 对企业的认同度不高、[93] 与正式工相比缺乏工作动力和积极性（包括旷工率高、[94] 工作满意度低 [95] 或责任感弱）。[96] 虽有一些实证证据支持这些观点，但还尚未有统一依据。

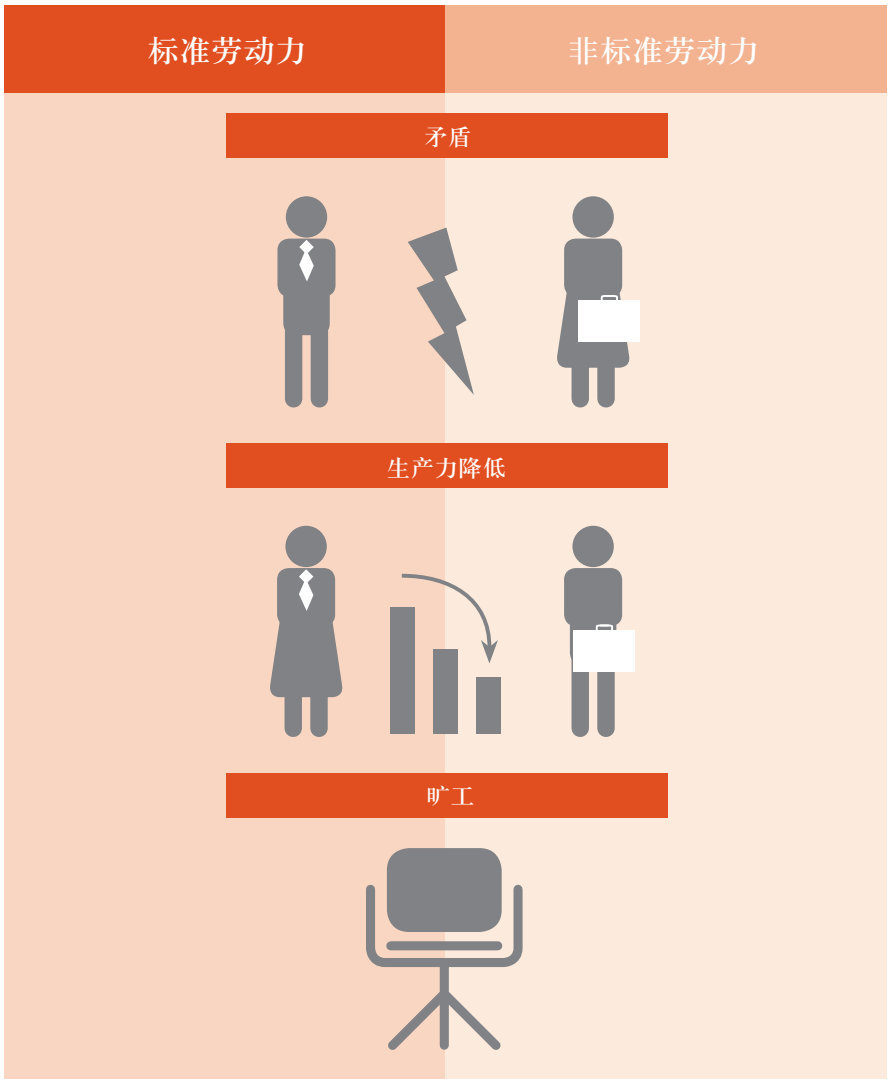
一些研究发现，非标准劳动者对企业的依附感较弱，[97] 但其他研究则未发现这两类劳动者间存在差异，[98] 另外还有些研究发现，非标准劳动者比标准者对企业的依附感更强。[99] 大多数这类研究都是以与企业联系最少的临时工作为样本。研究人员还统一结论，与标准劳动者相比，并非所有调查中的临时工都对企业抱有负面的态度。[100]

研究人员试图通过考虑态度和行为上的的差异不仅是由工作安排本身造成的这一原因来理解不同研究结果的出现，他们认为这一差异还与劳动者是否自愿选择非标准就业、[101] 劳动者所承担的工作类型、[102] 或其就业方法的本质等因素有关。[103] 例如，一项分析得出结论，选择短工时或弹性工时工作的劳动者对支持他们这样工作的企业持更为积极的态度。[104] 有一些人会主动寻求自由加入和离开企业的“无尽的职业生涯”，那非标准工作对他们来说可能就是理想的选择。[105] 然而，虽然追求工作生活自主权的高技能专业人士可能会向往“无尽的职业生涯”，但基础行业中的低技能劳动者就极少会寻求这样的职业，脆弱的依附关系会给这些劳动者带来不安全感。非标准就业是否会转化为低技

能劳动者对企业更强或更弱的责任感取决于多方面的因素，其中就包括是否有可能成为企业的标准员工。新加坡的两项研究就发现，临时工认为他们有可能会得到长期合同，所以会比标准员工更愿意努力工作。[106]

一些实证证据证明，自愿选择其就业方法的人对企业持更为积极的态度。[107] 美国的研究表明，如果企业给予临时工更多的支持和公平的对待，他们对企业的责任感就会更强，[108] 另外，工作类型也会影响到劳动者对雇主的依附程度。例如，工作自主权更多的员工，即使他们处于临时性岗位，也会对企业的依附程度较高。[109] 如果企业可以为非标准劳动者提供发展机会，那这也会增强劳动者的积极性，提升他们对企业的依附感。一家临时工作介绍所对葡萄牙蓝领工人所做的研究发现，企业若为这些工人提供培训，那他们对企业情感认同相应也会增强。[110] 此外，一项针对中国电话服务中心员工的研究发现，当劳动者的工作参与度较低时，他们的责任感就会就较低，人事变更率就会较高。[111]

图 4.8.　混合劳动力对企业的风险

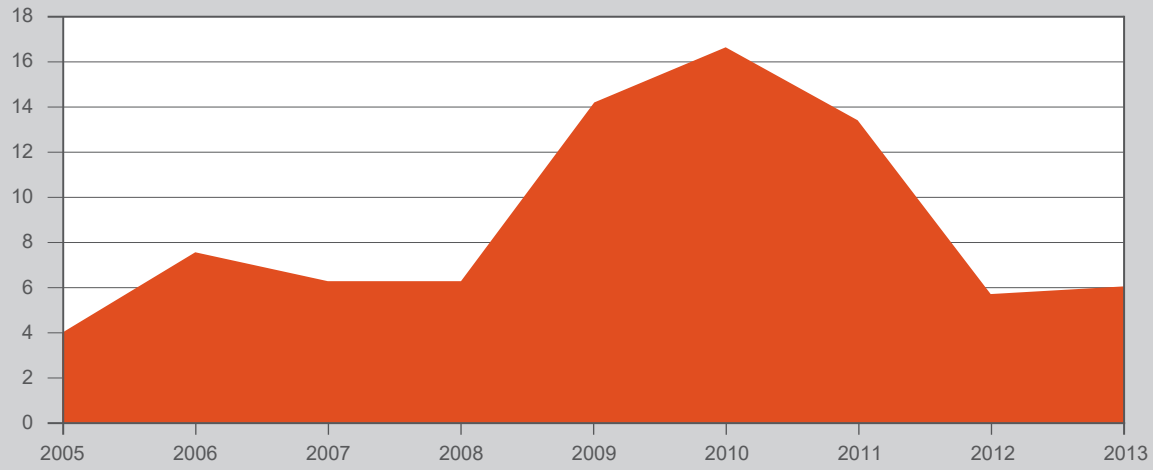


专栏 4.2　工业事件和罢工行动中的核心非标准就业问题

南非劳工部每年都会发布一份《年度工业行动报告》。该报告回顾一年的工业行动发展，强调主要工业趋势。自 2005 年起，该报告还新增了一个记述部分，用以按时间顺序提供罢工事件的信息。该报告指出，这一按时间顺序的记叙部分不仅局限于雇主报告的信息，还同时涵盖了媒体报道信息以及发生在工作时间之外的工业行动。

关于此类报告的分析指出，非标准就业是罢工行动（括自发性罢工）的一个重要因素。2006 年，近 8% 的报道事件与非标准就业有关，2010 年这一比例最高，达到 17%（图 4.9），这些事件包括要求零工或临时工合同合法化、合同条款与固定工一致化、以及不再使用劳动力经纪人。

图 4.9.　2005-2013 年与非标准就业相关的事件报道的百分比



来源：作者根据南非年度工业行动报告改编。

在第一次与非标准就业相关的劳资纠纷高潮后，2006 年的年度工业行动报告指出，出现罢工最多的行业是批发和零售贸易、社区、社会和个人服务、金融服务以及制造业，这些行业的罢工占损失工作日的 92%。这些行业中“处于制度保障范围之外的弹性就业劳动者比例很高”。报告随后设问，“雇佣临时工制度的日益广泛是否对‘工业行动’的卷土重来起到了推动作用？这种发展情况是否会刺激工会工人在这些脆弱部门中施展自己的力量呢？”报告得出结论，这些工人的脆弱性和工会将他们总结起来，代表他们寻求覆盖包括零工和合同工在内的所有工人的“新型保障制度”的事实，是推动这一发展状况出现的主要原因。

这些工业行动中一部分是在南非工会大会呼吁禁用劳动力经纪人的背景下发生的。这得到了一定的政府支持，南非政府经过长时间的劳工法改革三方对话后，在 2010-2014 年间，提交了若干修正法案，希望能够加强对临时性就业服务、固定期限合同和非全日制就业的监管。

来源：南非劳工部

第二类考察非标准就业影响的广泛研究探讨标准和非标准劳动者共同工作的“混合”劳动力或工作组对劳动者以及企业的影响。与核心 - 边缘假设相反，在实际工作场所中，标准和非标准劳动者并没有被隔离开来，[112] 正是这一发现促使了这类研究的出现。这两类劳动者会共同工作，且通常从事类似的工作，这种接触很可能会使他们更加清晰地了解到不同就业待遇（如工资、职业安全感水平和不同福利）[113] 的存在（图 4.8）。研究人员还对部门或工作组中非标准劳动者的比例对标准劳动者对企业及其同事的态度是否有影响进行了考察。[114] 他们发现，非标准劳动者的比例越高，标准劳动者的态度就越为负面，并得出结论，这是由于非标准劳动者的存在标志着企业管理层不愿对其劳动力进行投资。于是，标准劳动者就会开始为其工作的价值和稳定性担心。

许多近期研究发现，认为非标准劳动者无法提升其在企业内等级（从而威胁到他们的工作）的标准劳动者会将非标准同事视为助手而非竞争对手，对与他们合作也就持更为积极的态度。[115] 一般来说，如果企业能够让非标准劳动者的加入不威胁到标准劳动者的安全感，[116] 或者让标准劳动者负责监督工作，[117] 或者甚至可以减少标准劳动者的工作量，[118] 那么标准劳动者就更可能对混合型劳动力持积极态度，这同时也会给劳动者的士气、产量和留任带来积极影响。此外，如果企业可以提供机会让员工从全日制转为非全日制就业，那这些“留用的非全日制劳动者”就会对标准劳动者产生积极的溢出效应。[119]

对混合劳动力的研究表明，能否同时留下标准和非标准劳动者的关键在与企业是如何处理这两个群体的社会融合问题的。[120] 此外，工作组中非标准劳动者的比例越低，他们的态度就越积极。[121] 这是因为临时工认为能有机会和标准劳动者一起工作对他们是有益的，而如果他们的非标准同事很多，他们就会认为自己所在的工作团队在企业中仅居次要位置。

总之，研究表明，社会比较的过程会影响劳动者对其工作安排的看法。如果他们感到自己的工作有价值、有安全感，他们就更可能对其同事和企业持积极态度。但如果他们感觉企业亏待了自己，他们就会相应减弱自己的责任感。因此，个体的看法是预测他们对非标准工作安排的态度的关键。所以，管理层如何将其意图传达给所有的劳动者对管理对非标准工作安排的期望及其对劳动者的影响是至关重要的。

本节所提及的大部分研究都包含了一个隐含假设，即企业没有故意滥用临时性劳动力。显然，无论滥用现象何时出现，它都会使有益的管理工作变得多此一举，破坏已经建立起来的积极工作态度，而且还会让那些滥用临时性劳动力的雇主适得其反。例如，使用非标准就业可能成为导致劳资纠纷的原因，因为它可能成为罢工的直接导火索，也可能是罢工工人复工的部分要求。来自南非的最新证据表明，非标准就业是罢工行动的一个重要因素，包括自发性罢工（专栏 4.2）。此类罢工行动可能会造成严重的生产中断，

从长期看还会损害公司的声誉。此外，这些行动给雇主带来的成本可能会超过使用非标准工作安排为其节约下的资金。

4.3.3. 非标准就业对企业绩效、生产率和创新能力的影响

将非标准劳动者融入企业劳动力所带来的挑战最终会影响到企业的绩效和创新能力。临时和合同工作的支持者认为，由于在企业间流动的员工拥有专门知识，能够接触到不同企业的实践，他们会为企业带来知识和学习的机会。[122] 外包劳动力和自由职业者，或称“独立专业人士”的存在，使企业能够雇佣到更多企业内部没有的专业劳动力，这就提高了工作的创造性和创新性。[123] 另外，使用非标准劳动者的传统原因，如替代暂时缺勤员工，满足需求的短时激增、筛选新员工或顺应劳动者工作时间表的偏好，作为一种留住员工的策略，会起到重要作用，有利于企业生产率的提高。此外，关于自愿性非全日制工作的文献对劳动者和总体国民经济两方面的生产率积极收益进行了强调。自愿性非全日制劳动者的疲劳程度较低，所以通常工作更加专注，工作效率也会更高。证据表明，自愿性弹性工作时间劳动者比低弹性工作时间劳动者的生产率高大约 10%。[124] 非全日制工作和弹性工时还可能将家务责任对工作的干扰降至最少。[125]

然而，大多数关于非标准就业对企业整体业绩和生产率影响的研究结果并没有这般乐观。这也并不奇怪，因为研究指出了企业适应和管理好融入非标准劳动者的重要性，能否做好这两点对员工的态度和绩效造成影响，最终还会影响到企业的成败。通常，雇佣非标准劳动力所带来的短期成本和灵活性上的积极收益会被非标准劳动者生产率低下、对标准劳动者的生产率产生负面溢出效应或管理高人事变更率混合劳动力带来高交易成本造成的长期生产率降低所冲抵。

因此，研究结果充其量只是显示了使用临时工和企业生产率之间的反 U 形关系。举例而言，一项以德国制造业企业为样本的研究发现，使用临时介绍所劳动者最初会提高企业的竞争力（以单位劳动力成本为表征），但随后就会产生负面影响。[126] 在此案例中，最初使用临时工提高了企业的生产率是因为这方便了企业在雇佣这些劳动力之前对他们进行筛选，并且给予企业了员工数量上的灵活性。[127] 但在某一点之后，使用临时工造成了企业人力资本的流失，同时生产相关的溢出效应，造成生产量的降低。其他的研究则更为偏激，警告企业，高度使用弹性劳动力的企业劳动生产率的增长较缓。西班牙的情况就是这样，西班牙的临时工比例高是出了名的，这最终导致了劳动力市场的二元结构。[128] 一项西班牙研究认为，1992-2005 年间制造业企业生产率增长放缓，其中 20% 要归咎于临时工“劳动积极性的降低”。[129] 意大利和荷兰的情况也给人以警示，高比例使用弹性劳动力的企业生产率增长较缓 [130]。与此类似，一项使用欧盟行业固定调查对象小组数据的研究发现，使用临时合同会对劳动生产率造成负面影响。[131]

对 132 个发展中国家和转型期国家中企业使用临时工情况的分析发现，生产率较低的企业（以人均销售额计算）就是那些在运营中“密集”使用（50% 或以上的劳动力签订临时合同）临时性劳动力的企业。[132] 这些企业倾向于使用临时性劳动力来节约劳动力成本，并且不会在临时工培训方面有所投入。

使用较多非标准劳动力的企业生产率较低的主要原因是，大量使用非标准劳动力会导致企业对临时员工和固定员工的培训投入不足，从而降低对提高生产率的技术和[133]和专利进行投入的积极性，造成创新减缓，[134] 还有部分重要原因是，员工对企业忠诚度较低会增大他们将企业技术机密和专门知识泄露给竞争对手的可能性。[135] 一家企业的业绩不仅取决于企业在研发方面的现有投资，还取决于员工长期以来从其自身工作和几年甚至几十年的同事那里积累起来的隐性企业专门知识，以及他们如何将这些信息传递给新员工。但要将这种知识积累传递下去，必须保证人员的连续性。[136] 另外，在劳动者更有安全感时，他们就会更愿意与企业管理层合作，促进劳动力的节约，将他们的隐形知识透露给企业。[137]

非标准劳动者，特别是那些在企业中的时间有限的非标准劳动者，可能还会因没有方便进行企业内部的知识传递的人际关系，而对企业的业绩造成负面影响。一项关于临时工之间沟通模式的研究为这一观点提供了一定的证据支持，该研究发现，临时工与他人分享信息的频率甚至比新雇佣的标准劳动者还要低。[138] 低信任度、高人事变更率和高不确定性也阻碍了劳动者之间的合作，使彼此间的关系更为紧张。[139]

一项以意大利企业为样本的研究发现，临时工比例高，全体劳动者的积极性就会降低，从而导致高旷工率高和低生产率。[140] 另一方面，一项对英国私营部门的研究表明，使用临时介绍所劳动者可以提升企业的财务状况，但是正式工的工作满意度会降低，工作焦虑程度会升高。[141]

另一个与过度依赖临时工，尤其是低技能临时工相关的问题是，他们可能最终造成整个企业去技术化，并对所有劳动者的工作环境产生不利影响。[142] 换句话说，长期过度依赖临时工会挫伤劳动者的积极性，损害企业的创新能力或其他可以提升企业绩效的能力。然而，一项研究发现，若临时工作介绍所和客户企业的关系良好，介绍所劳动者在客户企业内就会感受受到支持，对工作的态度就会更为积极。长期如此，这种积极的态度就会带来企业生产率的提高。[143]

一些管理学专家提出了反对观点，认为工作日常且高度结构化，那使用非标准劳动者的风险（如积极性差、忠诚度低、团队合作少）就可能不足为虑了。[144] 而如果一些压力大的重复性工作任务“由非全日制或临时性劳动者短期承担”，生产率可能甚至会得到提高。[145] 此外，临时工和临时介绍所劳动者若能抱有得到固定职位的希望，则可能会更有工作积极性。

4.4. 总结

企业个体自主决定是否雇佣非标准就业劳动者。虽然这一决定通常取决于工作活动的性质、竞争压力和管理趋势，但法规政策的变化和这些立法中的灰色地带也会鼓励了一些企业开始采用非标准就业方法，并且部分企业还将非标准就业作为了其人力资源和公司策略的核心特征。

传统上，非标准就业与季节性业务或其他需求波动性大的行业密切相关，这是由于非标准就业劳动者可以给雇主带来用工灵活性，使企业能在满足需求的同时控制成本。但企业可能会把其劳动力分为两类，一类是受保护的高薪“核心”劳动者团队，另一类是承担边缘性日常工作的低薪“次级”团队，这类劳动者更易被替代。如果法律规定了社会保障的门槛或不同类型合同员工的终止成本相差很大，那么这些法规就会影响到企业的决定，促使其根据核心 - 边缘论对劳动力问题进行考量。这里涉及到的一个问题是，是否按照核心 - 边缘的划分使用非标准劳动者或者将边缘业务分包出去，就可以使企业将更多的精力集中在在加强企业竞争优势的核心业务上。

虽然缺少企业层面的外包数据，但有数据显示了世界大部分地区的临时工使用情况。这些数据表明，全球企业使用临时工的平均比例约为 11%，但不同国家，甚至不同行业间存在着巨大差异。大多数公司不使用临时工；少部分（但数量仍然客观）的企业常规使用临时工，小部分企业使用的临时工数量占了总数的大半。这一发现具有很深的政策含义，但同时对依赖这些就业方法的企业也有着重要影响。

因此，使用以及如何使用非标准就业方法的决定会给个体企业带来深远的影响。首先，人力资源战略需要从传统的招聘、培训和留住员工转为从市场上雇佣到所需的技能。这种新模式可能会给员工职责和企业内部工作的构成带来重大变化。管理层还必须学习如何管理好“混合”劳动力，让非标准劳动者和标准劳动者都不产生不满情绪，从而避免对企业业绩造成负面影响。许多研究确实发现，采用非标准就业方法会对企业生产率和创新能力造成负面影响。因此，虽然最初可能会节约部分成本，但会可能也会给企业带来大量的隐性成本。

注释

1 Quinlan，Hampson 和 Gregson，2013；Weil，2014。
2 Doeringer 和 Piore，1971。
3 见，例如，Bulow 和 Summers 的效率工资模型，1986；及 Shapiro 和 Stiglitz，1984 和 Saint-Paul's，1996：二元劳动力市场模型。
4 Bentolila 和 Dolado，1994。
5 Holmlund 和 Storrie，2002；Benito 和 Hernando，2008。
6 Caggese 和 Cugnat，2008。
7 Ko，2003。
8 Davis-Blake 和 Uzzi，1993。
9 Abraham 和 Taylor，1996。
10 Hunt，2000。
11 Saint-Paul，1996；Bentolila 和 Dolado，1994；Abraham 和 Taylor，1996。
12 Visser，2002b。
13 Heery，2004。
14 Hatton，2014；Benson 和 Ieronimo，1996。
15 Eichhorst 和 Marx，2011；Devicienti，Naticchioni 和 Ricci，2014。
16 Tilly，1991；Carré 和 Tilly，2012；Euwals 和 Hog-gerbrugge，2006。
17 Fagan 等，2014。
18 Prahalad 和 Hamel，1990。
19 Quinn 和 Hilmer，1994，第 45 页。
20 同上。
21 Berg，2005，在其关于智利化妆品行业多国行为的研究中将这一原因列为一项动机。
22 见，例如，Weil，2014 和 Rubery 等，2002 的讨论。
23 Weil，2014。
24 Matusik 和 Hill，1998，第 688 页。
25 同上。
26 Nesheim 等，2007；von Hippel 等，1997。另见第 5 章中论述的工资惩罚。
27 Gleason，2006，第 8 页。
28 见，例如，Bentolila 和 Dolado，1994；Blanchard 和 Landier，2002；Boeri 和 Garibaldi，2007；Faccini，2014；经济合作与发展组织，2014。
29 Vega-Ruíz，2005.
30 Holmlund 和 Storrie，2002.
31 Boeri，2011，基于莫滕森 - 皮萨里季斯类型模型。
32 Boeri，2011；经济合作与发展组织，2014。
33 见 Hipp，Bernhardt 和 Allmendinger，2015：其他劳动力市场机构的最新文献综述。
34 Aleksynska 和 Berg，2016，未发现因长期合同规定而使用临时性劳动力会带来影响，但得出结论，无论固定期限合同是否可用于永久性工作，其规定及期限都会造成影响。Boeri，2011，发现在 20 世纪 90 年代初的意大利，减少限制临时工的法规收效短暂。
35 Booth，Francesconi 和 Frank，2002。
36 Kahn，2007。但请注意，Kahn，2007，是基于微观劳动者层面的数据，而非宏观企业层面的数据；但 Boeri，2011，的理论预测考虑了企业的决定。
37 Polavieja，2006。
38 数据来自 http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf [2016 年 6 月 24 日获取].
39 Cho，Kim 和 Kwon，2008。
40 Liu，2015。
41 Lee 和 Yoo，2008。
42 Davis-Blake 和 Uzzi，1993；Kalleberg，Reynolds 和 Harsden，2003；Houseman，2001。
43 Tilly，1991；Carré 和 Tilly，2012。
44 详细解释见 Houseman，2001，脚注 12。生效于 2015 年的平价医疗法案中的雇主分担责任条款规定，拥有 50 名以上相当于全日制员工的雇主应为其至少 95% 的全日制劳动者及其家属提供健康保险。平价医疗法案详见 https://www.irs.gov/affordable-care-act/employers/questions-and-answers-on-employer-shared-responsibility-provisions-under-the-affordable-care-act#Identification。
45 Houseman，2001。
46 Carré 和 Tilly，2012。
47 Davis-Blake 和 Uzzi，1993。
48 Portugal 和 Varejao，2009。
49 Faccini，2014。
50 Holmlund 和 Storrie，2002。
51 Knoke 和 Kalleberg，1994。
52 Nollen 和 Axel，1996。
53 Uzzi 和 Barsness，1998。
54 Mayer 和 Nickerson，2005。
55 Davis-Blake 和 Uzzi，1993。
56 Ton，2014；Rubery 等，2002。
57 Brews 和 Tucci，2004。
58 世界银行，2011。
59 Aleksynska 和 Berg，2016。
60 同上。
61 同上。
62 数据为 2001 年最新可用数据。摘自 Cappelli 和 Keller，2013，第 884 页。

63 Houseman，2001。
64 国家包括比利时、保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、芬兰、法国、希腊、匈牙利、意大利、拉托维亚、立陶宛、卢森堡、荷兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、西班牙、瑞典和英国。
65 Eun，2012。
66 Srivastava，2016。
67 Ipeirotis，2010。
68 本节大量引用了国际劳工组织关于非标准就业企业影响的背景报告；见 George 和 Chattopadhyay，2016。
69 Ashford，George 和 Blatt，2008。
70 Shi，2007。
71 Mayer 和 Nickerson，2005。
72 Lepak 和 Snell，2002。
73 Capelli 和 Keller，2014。
74 Bauer 和 Truxillo，2000。
75 Barley 和 Kunda，2004。
76 Davis-Blake 和 Uzzi，1993。
77 Lepak 和 Snell，2002。
78 Davis-Blake 和 Uzzi，1993。
79 Cascio，2000。
80 Sias，Kramer 和 Jenkins，1997。
81 Wiesenfeld，Raghuram 和 Garud，1999。
82 Rogers，2000；Wheeler 和 Buckley，2000。
83 Smith，1998。
84 Chattopadhyay 和 George，2001。
85 Benson，1998。
86 Kleinknecht，Kwee 和 Budyanto，2016。
87 Chattopadhyay 和 George，2001；George 和 Chattopadhyay，2005。
88 Barley 和 Kunda，2004。
89 George 和 Chattopadhyay，2005。
90 Andrijasevic 和 Sacchetto，2014。
91 Ang 和 Slaughter，2001。
92 Belous，1989。
93 Wiesenfeld，Raghuram 和 Garud，1999。
94 Dolado，García-Serrano 和 Jimeno，2002。
95 Hall，2006；Miller 和 Terborg，1979。
96 Van Dyne 和 Ang，1998。
97 同上；Forde 和 Slater，2006。
98 Haden，Caruth 和 Oyler，2011；Pearce，1993。
99 De Cuyper 和 De Witte，2007；Galup，Saunders，Nelson 和 Cerveny，1997；Katz，1993；McDonald 和 Makin，2000；Parker 等，2002。
100 见，例如，Pearce，1993。
101 Ellingson，Gruys 和 Sackett，1998。
102 Ang 和 Slaughter，2001。
103 Chambel 和 Castanheira，2012。
104 Holtom，Lee 和 Tidd，2002。
105 Marler，Barringer 和 Milkovich，2002。
106 Tan 和 Tan，2002；Van Dyne 和 Ang，1998。
107 Holtom，Lee 和 Tidd，2002；Tan 和 Tan，2002。
108 Liden 等，2003。
109 Ang 和 Slaughter，2001；Hundley，2001。
110 Chambel 和 Castanheira，2012。
111 Van Jaarsveld 和 Liu，2015。
112 Davis-Blake，Broschak 和 George，2003。
113 Chattopadhyay 和 George，2001。
114 George，2003；Davis-Blake，Broschak 和 George，2003。
115 George，Chattopadhyay 和 Zhang，2012。
116 同上；Von Hippel 和 Kokokimminon，2012。
117 George，2003。
118 Geary，1992。
119 Broschak 和 Davis-Blake，2006。
120 Davis-Blake，Broschak 和 George，2003；George，2003。
121 Chattopadhyay 和 George，2001。
122 Barley 和 Kunda，2004。
123 Burke，2011；Burke 和 Cowling，2015。
124 Shepard，Clifton 和 Kruse，1996。
125 Cousins 和 Tang，2004。
126 Nielen 和 Schiersch，2014。
127 Hirsch 和 Mueller，2012。
128 Dolado，García-Serrano 和 Jimeno，2002。
129 Dolado，Ortigueira 和 Stucchi，2012。
130 Kleinknecht 等，2006；Lucidi 和 Kleinknecht，2010。
131 Lisi，2013。
132 Aleksynska 和 Berg，2016。
133 Pieroni 和 Pompei，2008。
134 Kleinknecht，van Schaik 和 Zhou，2014；Pradhan，2006。
135 Kleinknecht，2015。
136 同上。
137 Lorenz，1999。
138 Sias，Kramer 和 Jenkins，1997。
139 Marchington 等，2004。
140 Battisti 和 Vallanti，2013。
141 Bryson，2013。
142 Håkansson 和 Isidorsson，2012。
143 Subramony，2014。
144 Nollen 和 Axel，1996。
145 同上，第 74 页。



培训班，美国 © Jessica Maida

第五章

对劳动者、劳动力市场及社会的影响

受雇于非标准的就业形式可能会对工作条件产生多重影响。本章回顾了非标准就业对个体工人的影响，同时考察了其对劳动力市场、经济、社会的广泛的影响。非标准就业（NSE）对工人的影响在很大程度上取决于他们从事该工作的时间长短，是否自愿，以及非标准就业应提高工人的就业能力，而不是使他们的生活更加缺乏保障。检查非标准和标准工作之间的转换也是至关重要的。非标准就业对劳动力市场、经济、社会的长期后果也取决于特定国家中非标准就业形式的普遍程度。如果某一特定国家的非标准就业率很高，那么非标准就业将会影响该国工人能否转向更有保障的就业方式，带来更广泛的社会后果。

工作条件是有偿工作和就业关系的核心，包括工作时间、工资和其他报酬，职业安全与卫生（OSH）条件，获得社会保障以及其他许多方面，如工作与生活的平衡和培训机会。国际劳工组织具有历史性的使命，要对这些问题进行审查和报告。。这项使命可以追溯到 1919 年国际劳工组织成立之际。标志着第一次世界大战结束的《凡尔赛和约》提出了建立国际劳工组织，并通过了 1919 年《工作时间（产业）公约》（第 1 号）。此后，国际劳工组织为本报告中考虑的一系列工作条件制定了许多标准。这些标准为规范工作场所提供了框架，旨在平衡工人和雇主的需求。

国际劳工组织任务的核心是工作中的基本原则和权利：结社自由，有效认可集体谈判的权力，消除强迫劳动或强制劳动，杜绝童工，以及消除在就业和职业方面的歧视。

本章首先将这些关键问题与就业中的不稳定因素形式（即第一章中提到的体面劳动不足）联系起来，关注以下问题，包括就业、收入、工作时间、职业安全与卫生、社会保障覆盖、培训和职业发展路径以及工作中的代表权和其他基本原则和权利。如第一章所示，无论是标准就业还是非标准就业中，这些问题的不稳定状态都可能影响到工作。本章的目标是评估与标准就业的工人相比，非标准就业的工人面临这些时感受到的不安全感的程度。评估和正确认识这些不稳定性是制定政策解决方案的第一步。

5.1. 对工人的影响

非标准就业，特别是其传统形式，如非全日制和临时就业，对工人来说有益处也有影响。因此，我们面临的主要挑战之一是全面理解利弊，平衡利弊，确保对于潜在的弊处有应对方案。

对于工人来说，非标准就业可以提供进入劳动力市场并获得工作经验的机会，[1] 为离开劳动力市场的人也提供了重新进入劳动力市场的机会。临时就业，包括通过临时工作介绍所介绍的就业机会，可以提供发展职业技能（包括具体工作技能和普遍技能）的机会，帮助工人适应劳动力市场，培养工作道德，扩大社会和专业网络。雇用临时职位可以让雇主评估该雇员是否符合工作的要求，从而判断该雇员是否可以成为该公司或该组织的永久或全职员工。临时职业介绍所也吸引了广泛的潜在员工，筛选工人的方法也趋向于标准化。因此，他们经常雇用难以通过其他途径找到工作的个人。[2] 也提供其他服务，比如接送班车。[3]

相比于长期合同，一些工人可能更倾向于临时工作。比如，非全日制工作就是一种参与就业的形式。对于有抚养责任的人，尤其是需要照顾小孩或其他人的妇女来说尤为受用。[4] 非全日制工作对于想要半工半读或者边工作边接受职业培训的人来说也十分受欢迎。因此，只要这种就业形式是工人选择的结果，而且工作质量好，非标准就业就可以促进改善就业，改善工作与生活的平衡，提高整体工作绩效和生活满意度。[5]

然而，第二章显示，在大多数有可用数据的国家中，临时就业是非自愿选择，兼职的情况更为微妙。但在许多国家，非全日制工作也是次优选择，往往是那些因时间原因造成的就业不足普遍的地方。希望拥有长期或者全日制工作合同的工人中，妇女所占比例很高。因此，关于非标准就业形式的争论主要归结在两个主要问题上：（1）这些工作究竟是通过其他途径不能受雇的工人进入劳动力市场的垫脚石，还是没有前途的职业；（2）与标准工作相比，工作条件是否适合、是否存在歧视。

5.1.1. 个人在劳动力市场中的流动以及职业稳定性

过去的二三十年间，非标准就业的普及，在学术界和政治界引发了激烈的讨论：它究竟是帮助个体进入标准就业市场的垫脚石？还是没有前途的岗位？

因为许多工人要么在临时的岗位上工作很长时间，要么逐步走向失业，或者在临时工作后处于待业状态。对这个关键问题的回答可以为制定就业战略、社会保障制度和积极的劳动力市场政策提供更多的建议。

非标准就业和正规就业之间的过渡是否有难度，是许多临时工、临时介绍所工人和其他多方就业关系以及依赖性自雇就业者的关切问题。虽然这对于无限期劳动合同的兼职工人来说不算大问题，但是经合组织的研究表明，不论从主观上还是从客观上衡量，兼职工人的工作保障性大体上要劣于相对应的全职工人。[6] 然而，这些工人的一个重要问题是如何过渡到全日制工作。荷兰在其立法中明确的规定了非全日制工作的监管模式，以及与同一雇主在全职和非全日制工作之间切换的可能性（如第三章所述）。尽管荷兰在这方面与众不同，它却是一个很好的例子，可以说明如何让非全日制工作成为工人进入劳动市场的垫脚石。

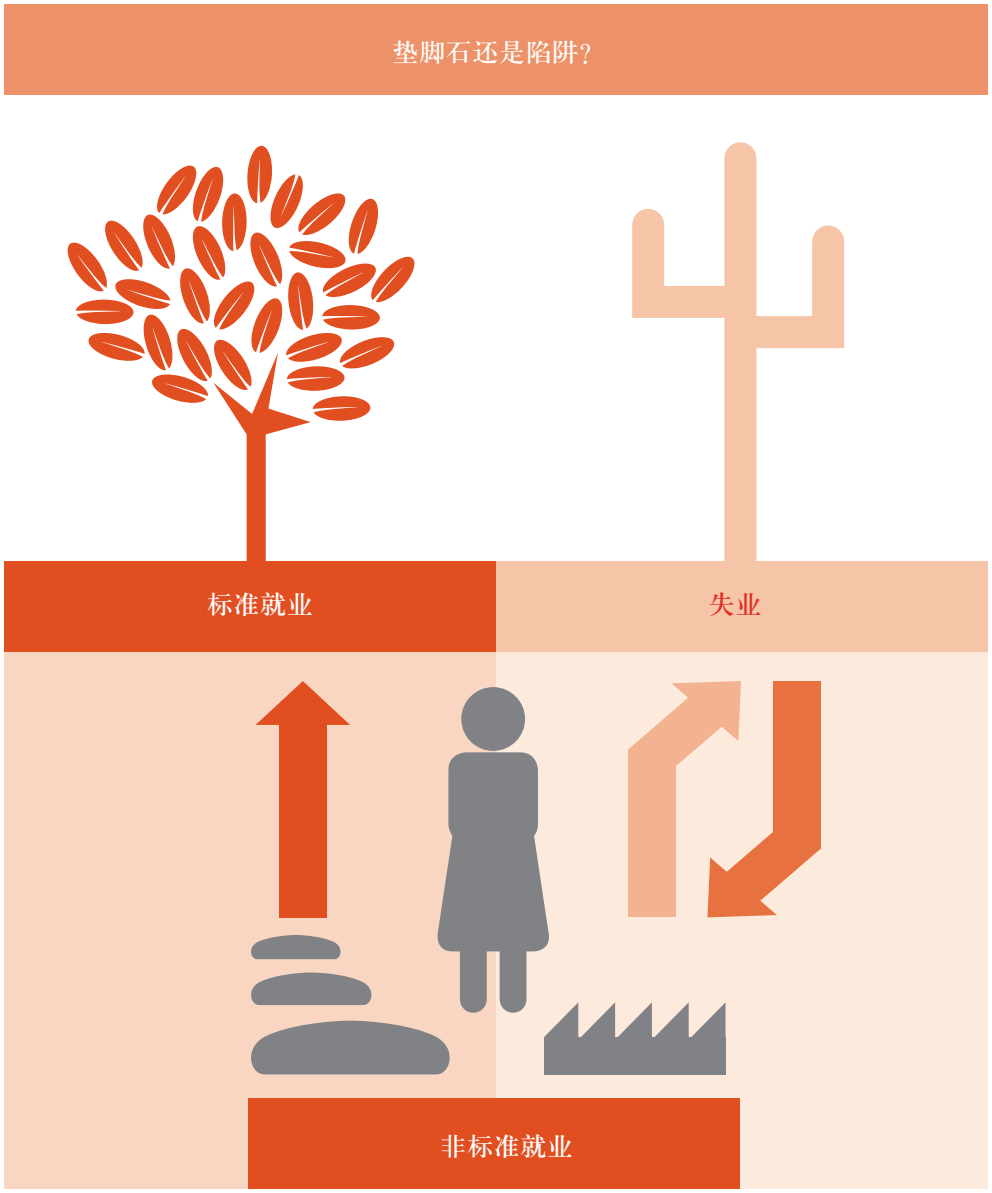
对于其他非标准就业的形式，过渡到标准就业的关键问题不仅在于确保全日制工作时间，还要确保在当前非标准就业合同终止之后，仍有就业机会以及相对应的收入。例如，固定期限合同（FTC）在工作终止时对工人提供的保护水平通常是十分有限的，因为雇主通常在结束雇佣关系的时候不需要给出除了合同到期之外的理由。固定期限合同结束时通常也不会有遣散费（除法国或柬埔寨等国可能会有特殊的补贴）。在英美法系国家，判例法明确表示工人可以对其固定期限合同的续期有合理的期望（英国，坦桑尼亚）。然而，在大多数情况下，固定期限合同到期意味着雇佣关系的结束。发展中国家的临时工通常也无法保证能被同一家公司长期雇用。在印度，有证据表明，非标准就业显著的就业模式是频繁被雇佣和被解雇，两者期间处于很长时间的失业状态。[7] 在这种情况下，临时就业不是工人们进入标准就业的垫脚石，而是成为了死胡同。临时就业的工作人员要么在任务结束后回到失业状态，要么就是随后的就业关系也是非标准就业的情况下，被困在了非标准就业中。

非标准就业的不同形式对于将来获取更好的工作提供不同程度的机会。显然，长达数月甚至数年的固定期限合同在创造就业安全感或提高工人潜在的未来就业能力方面与日结工资的工作无法相提并论。然而，这种多变性也归因于所涉及的个人类型，因为他们可能具有不同的技能和不同行业的工作。

可以通过不同类型非标准就业状况之间的转换的时间跨度和概率来检查“垫脚石”与“陷阱”现象（图 5.1）流行的证据。

关于转型的这两个方面的证据表明，在绝大多数受审查国家，从非标准到标准就业的年度转化率低于 55%，在某些情况下甚至低于 10%（见本章附录，表 A5.1）。在一些国家（丹麦，意大利，荷兰，美国），“垫脚石”假设得到了证实。相比于失业，从事临时工作大大增加了获得标准就业的可能性。然而，对于特定的人口群体，效果会有所不同。对于青年毕业生、移民和在教育或工资方面最初处于不利地位的劳动者来说，“垫脚石”假设效应最为强大。对于这些劳动者，相较于其他人，他们在非标准就业中更有可能获利于更低的最初筛选、获取普性工作经验，以及拓展人际职业网络面。在某些情

图 5.1. 非标准就业：垫脚石还是陷阱？



况下，如在乌干达，男性更有可能从非全日制工作或临时工作转型为全日制工作，而女性却在劳动力市场转型方面处于劣势。[8] 当进一步开放临时工作且临时工人数量增加时，长期证据（如西班牙或日本）表明，在整个职业生涯中，与从一开始就签署长期雇佣合同的劳动者相比，一开始就从事临时工作的人更有可能在非标准就业和失业状态中反反复复。在这些情况下，临时工作不再是垫脚石。来自欧洲国家的最新证据也表明，员工中临时员工的份额与转入永久就业的临时雇员所占比例呈负相关。[9]

在瑞典、德国或美国部分地区的临时介绍所，这些工人似乎仍然长时间处于特定类

型的雇佣关系中，或是在不同的临时介绍所工作和失业状态之间反反复复，没有证实垫脚石假说（尽管在美国其他地区已经证实）。在瑞典，女性与男性相比，面临着更强大更持久的“陷阱”困境。当然，如果工作环境不比标准就业的工作环境差，并且不会排挤直接雇佣工作，那么相较于失业，临时介绍所工作（TAW）对于个人或社会仍然是一个理想的结果。

在绝大多数国家，即使是“垫脚石”假设得到证实，非标准就业工人的失业率和待业率仍然明显高于标准就业的工人（详见附录中表 A5.1）。这一证据进一步证实了非标准就业和标准就业的劳动者在劳动力市场保障性，流动性和职业前景方面是不平等的。

5.1.2. 工资差距

有一系列法律文书将劳动者的平等待遇和同工同酬纳入各种类型的合同安排，包括国际劳工组织的标准和欧盟指令以及各国的法律和集体协议。它们规定非标准就业的工人应当得到与标准就业工人相同的最低劳工标准，获得相同的工资（如适用，按小时计，按绩效计，或按件计[10]）。尽管有这些管理框架存在，现有证据表明，非标准就业工人的收入通常与标准就业的工人的收入有所差异。

从经济理论的角度来看，非标准工人与标准工人相比更容易被罚工资，或者发奖金。当两名状况相似的工人从事相似的工作却收获不同的报酬时，工资惩罚相应的增加。公司和企业可能是有意采用非标准雇佣形式作为它们的辅助劳动力，故意降低工资。

与此同时，根据差距补偿理论，[11] 应该对临时工人的临时性质及其未来收入不稳定性和不确定性进行补偿。此外，对于不受欢迎的工作，应该设置更高的工资来吸引工人。因此，临时工和其他非标准就业工人究竟会获得更高工资还是遭受工资惩罚是一个经验问题：它取决于工作特征和工人特征，工人特征（如年龄，性别，移民身份和经验）影响工人对工资的议价能力。此外，一些国家的立法框架和做法也会带来影响。例如，在澳大利亚，临时雇员如果放弃带薪假期或者病假，可以得到特别的“补贴”；[12] 在柬埔寨，签订固定期限合同的工人在合同结束时获得全部薪水 5% 的额外酬劳，因而使这种合同更有吸引力。

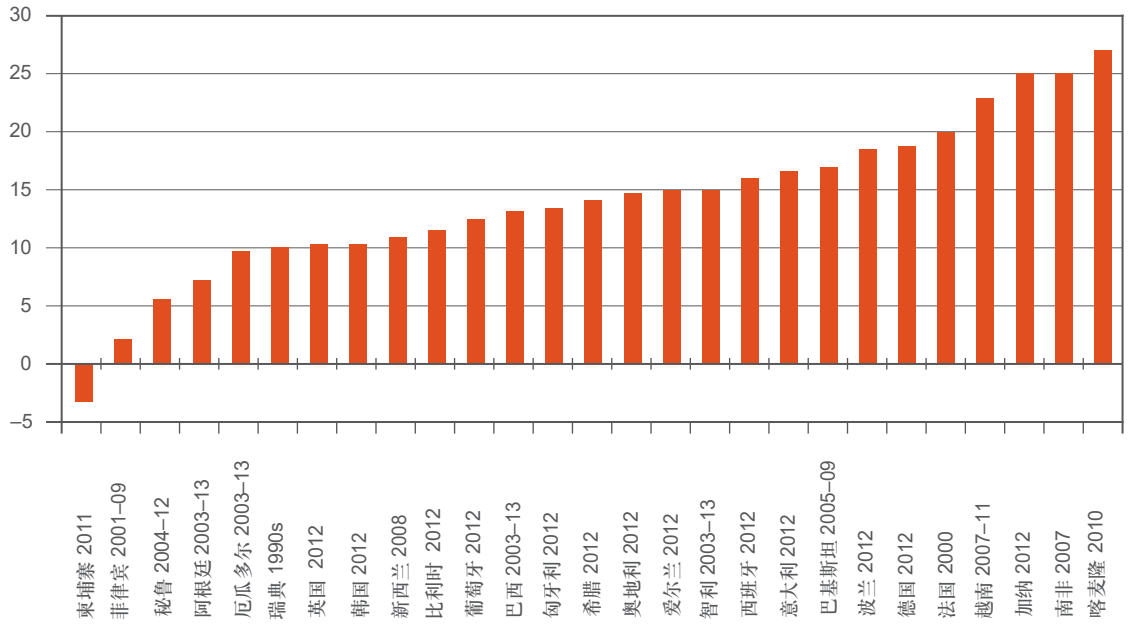
附录中的表 A5.2 总结了在尽可能控制工作和工人特征变量的条件下，标准就业和非标准就业工人之间工资差距（惩罚和奖励）的实证结果。结果表明，非标准就业中工人的相对收入因所在经济部门、职业、教育水平、所处就业形式的期限以及这种就业形式自愿选择的程度不同而各不相同。

对于临时工和临时介绍所工作人员，美国的工程技术人员，护士，IT 程序员和高

薪工人存在工资奖励现象；葡萄牙临时介绍所的青年工人与同龄人相比存在工资奖励现象；乌干达长期固定期限合同工人也存在工资奖励现象。柬埔寨也是一个例子，柬埔寨固定期限合同工的工资奖励相当普遍，最有可能是因为工人会选择合同终止补贴较高的工作。[13]

然而，表 A5.2 中的证据也表明，临时工和临时介绍所工人的工资惩罚比工资奖励更普遍，而且是常态而非例外。经验证据表明，在世界各地，这些就业形式的缺点并没有得到更高的收入作为系统性补偿。非标准就业工人的工资惩罚占标准就业工人工资的几个百分点到甚至 60%。虽然直接比较工资惩罚通常表明，标准就业和非标准就业工人之间的工资差距很大，去对比有条件或调整后的工资惩罚同样重要，即对比具有相似个人特征的工人和同一部门岗位的工资。研究结果表明，这种有条件或者调整后的的工资差距要比未经调整的工资差距要小得多，不过差异仍然存在（图 5.2）。这些研究中的大多数结果也表明，虽然工作人员的个体特征很重要，但大部分收入差距都源于工作本身的特征。之后的研究发现也证实了非标准就业中岗位和部门隔离的存在。这种收入差距可能导致非标准就业工人的收入更加不稳定。此外，由于这些工人往往难以过渡转为正式工作，而且拥有较少的晋升机会，所以他们在职业生涯中建立职业发展路径和获得更高收入的能力可能进一步受到限制。

图 5.2. 临时工作的工资惩罚，选自实证结果（%）



注：结果仅显示男性临时工作相较于正式工作的工资惩罚。回归分析的部分系数，至少控制年龄、教育程度、职业和经济活动部门等变量（其他控制变量因研究而异）。年份是指分析所依据的数据年份。“负”的惩罚应理解为工资奖励。

来源：作者基于文献综述的计算，详见附录，表 A5.2

任何形式的非标准就业的工资奖励和工资惩罚在工资分配上都可能不均衡。例如，在意大利，与临时工作相关的工资惩罚在工资曲线底部更为显著（也就是说，在低收入人群中更为显著），[14] 而高收入的临时工几乎不存在。拉丁美洲和亚洲国家的情况更为微妙（分别见专栏 5.1 和专栏 5.2）。在某些情况下，工资差距可能会随着年龄的增长而扩大，如日本的固定期限合同工人；或随着在该行业的时间而缩小，如德国的临时介绍所工人，他们可能在特定行业的工作中积累了知识。

在发展中国家，尽管受雇于固定期限合同的工人与持有长期雇佣合同的员工相比通常遭受工资惩罚，对比一下他们与没有正式或没有书面合同的工人的工资会带来很大启发。事实上，与口头协议相比，即使在口头协议更持久的情况下，书面固定期限合同意味着工作条件有显著改善。受雇于固定期限合同的工人工资通常位于具有书面长期雇佣合同的工人与具有口头协议的工人的工资之间。喀麦隆就是这样的情况：受雇于长期雇佣合同的工人的平均月工资比受雇于固定期限合同的工人高出 27%，而受雇于固定期限合同的工人平均月工资比受雇于口头协议的工人高出 53%。[15] 在印度，持有长期合约的正式员工工资最高，随后是持有短期合约的员工、没有合约的员工和临时工。[16] 与之相似，在中国，持有长期雇佣合同的工人时薪最高，随后是持有固定期限合同和试用期合同的员工，以及没有合同的员工。[17] 如果在正规部门而不是非正规部门考虑临时工作（非临时合同），情况就会更加微妙。例如，阿根廷和厄瓜多尔的非正规部门临时工人的工资差距更大，而巴西和智利的非正规部门临时工人的工资差距较小。在秘鲁，非正规部门的临时和长期工人之间没有工资差距，而在正规部门却有细微的差距。[18]

这些工资差距除了可能的理论原因之外，实证研究还表明，是因为（a）对非标准就业工人的不平等待遇，包括扣除奖金或加班费；（b）某些形式的非标准就业为试用性质，意味着雇主提供较低的工资，同时考察工人的能力，工人希望获得未来稳定工作而接受试用；以及（c）非标准就业工人的工作任期短。[19] 例如，在印度服装业中，直接从业人员中有 37.8% 的工人可获得双倍加班工资，但是通过承包商就业的工人中只有 5.3% 可获得双倍加班工资。[20] 虽然正式员工通常在节日期间获得年度奖金，但 61.3%的合同工从未获得过奖金。据那些获得奖金的员工反映，所获奖金数量也微乎其微。[21] 在喀麦隆，受雇于固定期限合同的工人获得工资的可能性较低，工资上涨的可能性更小，[22] 这将进一步导致工资差距。临时工成为工会一员的可能性也较低，意味着薪酬谈判能力更低，这就可能导致更大的工资差距。 如果是临时介绍所工人，与月结工资的正式员工不同，他们有时的报酬是按工作时量结算。[23]

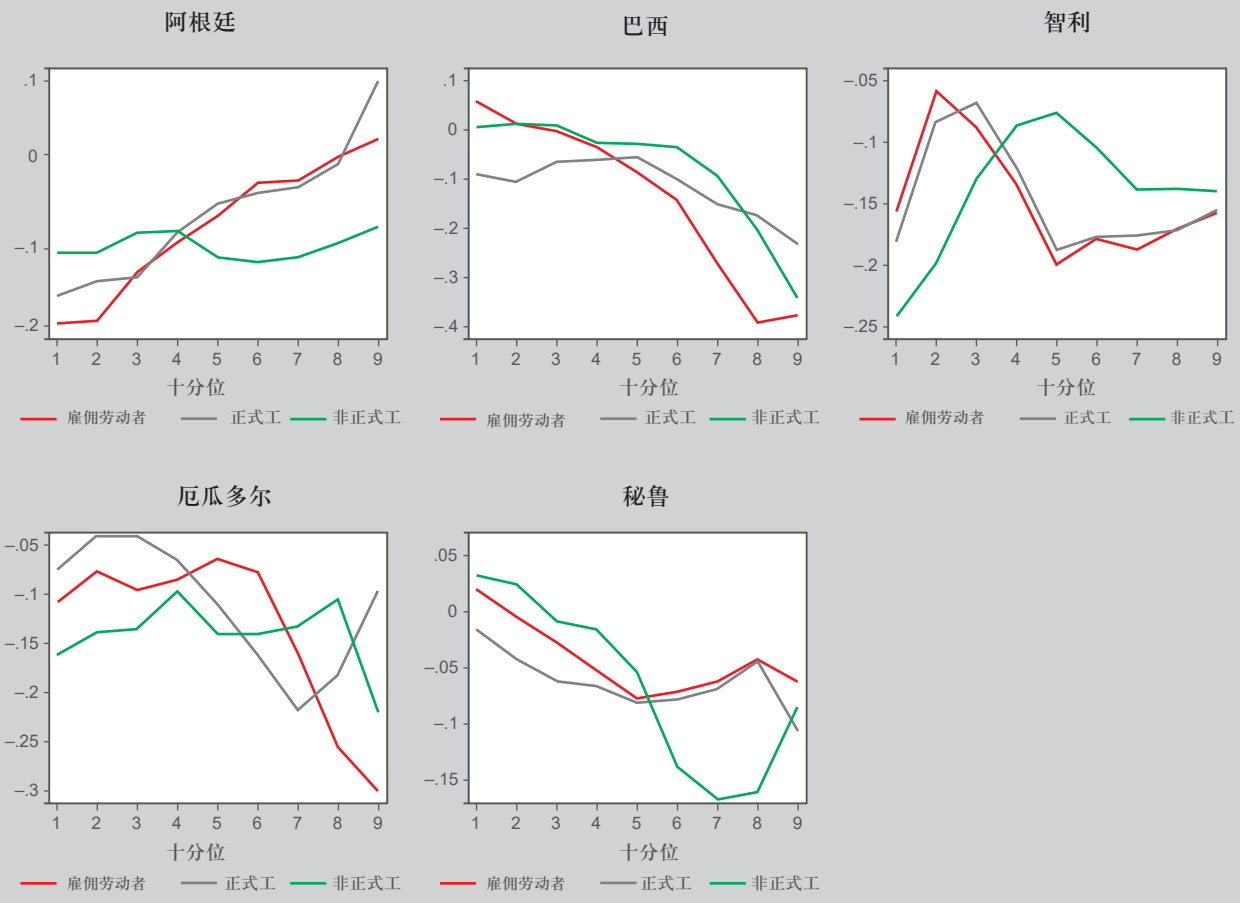
对于非全日制工人，工资奖励和工资惩罚比临时工人的工资差距有更多情况。对于非全日制工作，还有其他原因造成这种工资惩罚和奖励。工资惩罚主要出现在低收入和低技能岗位相关的非全日制工作中。然而，很多高薪工作不可能是非全日制的形式，并且两种工作形式的切换会造成种种问题麻烦。[24] 工资惩罚出现的另一个原因是工人们更

愿意从事非全日制工作以满足其他活动需求，因此他们会接受更低的工资；或者由于招聘、培训和管理工作人员的固定成本不会随工作时间而变化，所以也会出现工资惩罚，一些公司会通过较低的工资来弥补这些额外的成本。[25] 相比之下，如果在季节性较高的工作部门采用非全日制工作形式来补偿有关公司运营所需的额外工作的时间，则会出现工资奖励的情形。也会出现非全日制工人的生产力更高的情形，原因是“疲劳”

专栏 5.1　工资分配中的工资差距，选用拉丁美洲国家数据

工资分配中可能出现工资奖励和工资惩罚不均衡的现象（图 5.3）。观察所选拉丁美洲国家目前的就业状况，阿根廷的工资惩罚在工资分配较低部分尤为显著。该结果适用于正规部门员工，而非正规部门的员工工资惩罚在工资分配中保持相对稳定。这意味着劳动力不稳定（并且会导致薪资不稳定）的情形在低收入群体中尤为严重。与之相反，在巴西、厄瓜多尔和秘鲁，工资差距在工资分配较高部分更为明显，可能意味着薪资等级中存在有“玻璃天花板”，因为临时工的工资达不到正式员工的工资水平。然而，在智利没有观察到明显的模式，工资分配较低部分和较高部分的工资惩罚水平相近。对于非正规部门员工，结果与阿根廷相似，工资惩罚在低收入部分更为显著（工资分配曲线的左边）。

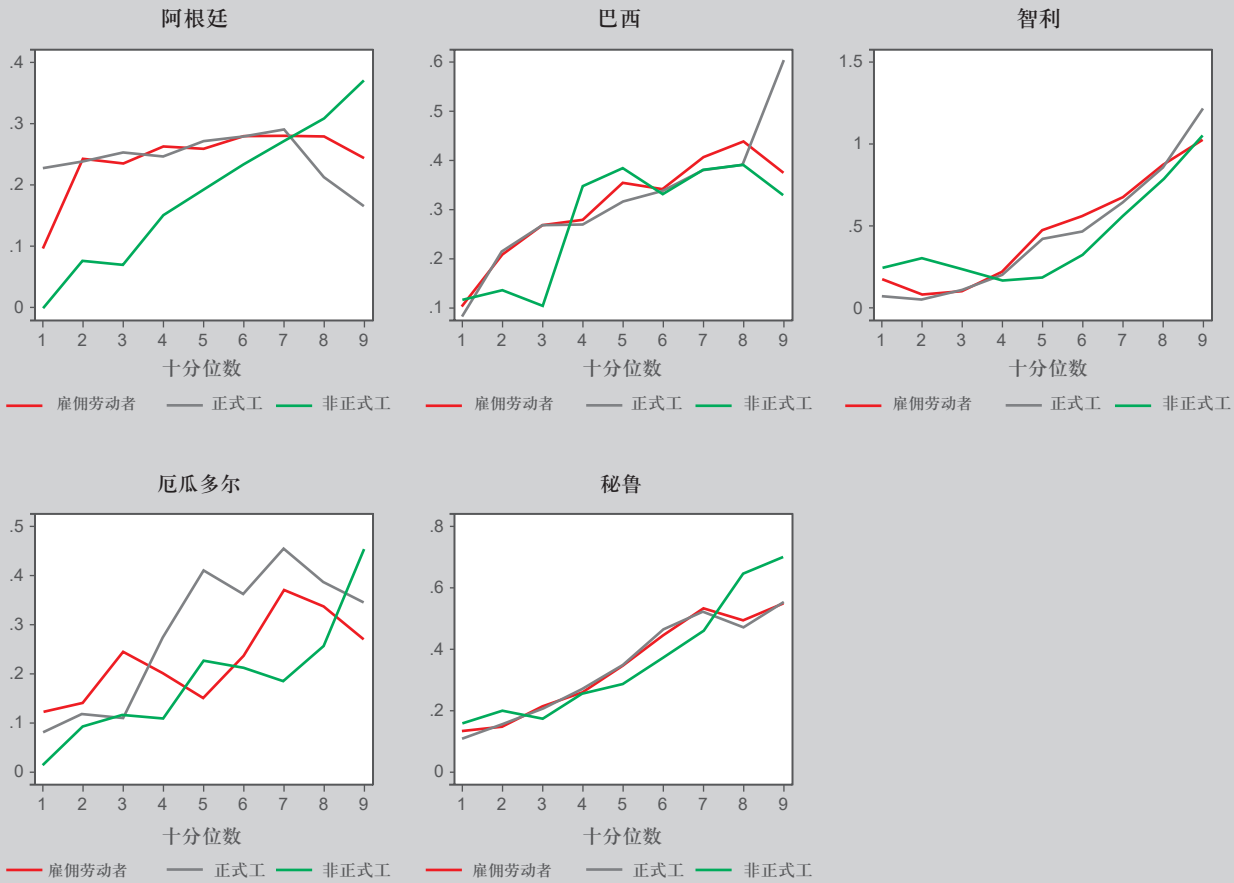
图 5.3.　工资分配中与临时就业相关的工资差距，数据为最近可获得的一年



专栏 5.1. 续

针对非全日制工作，不论是正式工还是非正式工，都能观察到工资奖励的现象（见图 5.4）。工资奖励随着工资上涨而增加（尽管不是稳定增加），因为这些国家中的非全日制工人受过更好的教育，因而拥有更好的工资议价能力。此外，工资分配中处于较高部分的此类工人较少。

图 5.4.　工资分配中与非全日制工作相关的工资差距，数据为最近可获得的一年数据



来源：改编自 Maurizio, 2016。

效应不显著。[26] 一般来说，非自愿的非全日制工作往往导致工资惩罚，而自愿的非全日制工作更有可能带来工资奖励。[27] 当非全日制工作出现工资惩罚时，通常会比临时工或临时介绍所工人的工资惩罚小。相比之下，非全日制的临时工人往往是遭受工资惩罚最严重的群体。[28]

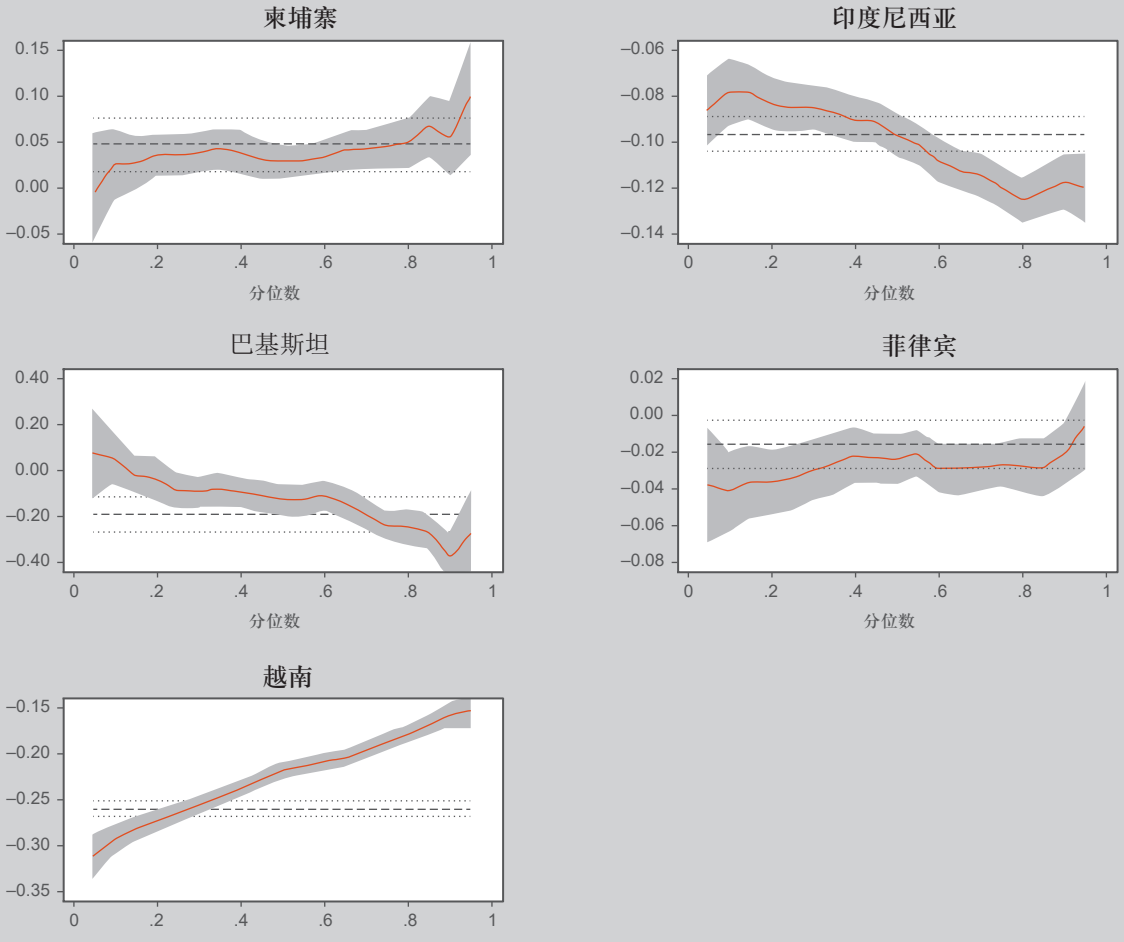
在许多拉丁美洲国家（专栏 5.1）可以观察到非全日制工人的工资奖励现象，奖励额度为从厄瓜多尔的 25% 到智利的 72%。工资奖励通常是针对正规部门而非非正规部

门自愿的非全日制工人（秘鲁例外）。[29] 南非也有工资奖励的情形，针对女性非全日制工人的工资奖励可达 40%。[30] 在乍得或喀麦隆，对于非全日制工作既没有工资惩罚也

专栏 5.2　工资分配中的工资差距，选用亚洲国家数据

在印度尼西亚，越南，巴基斯坦和菲律宾，临时工在各级工资分配中都受到工资惩罚（图 5.5）。巴基斯坦的临时工工资差距在工资分配底部，几乎接近零。但在工资分配较高部分上升到 30%以上。这些结果表明，“玻璃天花板”使得临时工难以获得高工资，特别是在工资分配曲线的顶部。同样的，印度尼西亚也存在这样的现象，尽管缓和许多。菲律宾的临时工工资惩罚变化幅度最小，保持在 2%至 4%之间。与临时就业相关的工资惩罚不随工资分配的变化而变化。这表明菲律宾的临时工在工资分配各个等级都遭受了相似程度的工资惩罚。相比之下，在越南，临时和长期工作者之间的工资差距在工资分配的底部更显著。因此，越南工资最低的临时工人与正式工的工资差距最大。与其他所有临时工相比，印度尼西亚和巴基斯坦全日制临时工人遭受工资惩罚最严重。柬埔寨是唯一出现工资奖励的国家。

图 5.5.　工资分配平均值附近与临时就业相关的工资差距



注：印度尼西亚：仅零工。
来源：改编自 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016。

没有工资奖励。[31] 相比之下，欧洲的非全日制工人通常面临着工资惩罚。相较于男性，女性遭受工资惩罚较少，[32] 因为女性，哪怕是从事全日制工作的女性，已经由于职业性别歧视而遭受相当大的工资惩罚。[33] 然而，这些工资惩罚也可能仅仅是因为等同情况下，非全日制工人比全日制工人时薪低，[34] 获得等同奖励，如分红、绩效工资、加班工资和团队奖励等机会较少。[35] 如果公司系瞒报员工实际工作时间，那么非全日制工人工资惩罚也有可能被低估。[36]

5.1.3. 工作时间

非标准工作往往不稳定且工资低，而且通常伴随着工作时间相关的三个重要结果：（a）工作时间过长，加班更多，工作强度增加以及在当前岗位超时工作；（b）不得不同时进行多项工作，这可能会导致总体上工作时间更长；（c）工作时间不规则，不可预测，工作时间或工作日程反常。

有大量的证据证实，非标准就业的工人比标准就业的工人投入更长的工作时间。例如，在新西兰，受雇于固定期限合同的工人和临时介绍所工人的工作时间比正式员工的工作时间长得多。[37] 在瑞士，相比于正式员工，临时工人更有可能无薪加班。[38] 在亚洲国家，也有强力的证据表明，泰国 [39] 和越南 [40] 的工作时间更长。

工作时间过长和加班是全球供应链合同工特别关心的问题。这些工作人员经常倍感压力，因为他们需要即时响应需求，应对精益生产、采购合同的波动和季节性需求。因此，他们经常加班，在假期工作，请病假被拒绝，无法享受每天、每周和每年的休息时间。[41] 一个超时工作的例子是中国和泰国生产足球产品的供应链工厂：在这里，48%的工人每周工作超过 60 小时。[42] 据报，马来西亚和菲律宾的制造业和建筑行业的外包工作人员工作时间也非常长。[43] 在印度服装行业，虽然所有工人的工作时间都很长，但合同工往往工作时间更长。[44] 道路运输部门的合同和分包工人的工作时间也过长且不规律，主要原因是为了适应全球供应链的物流需求（详见专栏 5.3）。

通过临时介绍所受雇的工人如果与家属隔离或住在该介绍所特别提供的宿舍，他们的工作时间可能非常长。例如，捷克共和国的电子行业的移民工人就是这样。他们每天轮班工作 12 小时，昼夜相继，而本地正式员工每天轮班 8~12 小时，且主要在白天。由于临时介绍所和用人单位控制了移民工人的工作和生活空间，可以调整轮班，并迫使工人加班，还不提供适当的补贴。[45]

工作不稳定加上较弱的议价能力，也可能导致“超时工作”—工人觉得雇主期望自己超时工作，而且他们也希望表现出对工作严肃认真的态度，甚至会在生病时上班。[46] 一份关于中国工厂工人的研究发现，这两种形式的超时工作广泛存在。[47]

对于各类非标准就业工人，也存在同时从事多项工作的情形。例如，临时介绍所工人可能同时为多个介绍所工作，以提供稳定的工作和收入。其他人可能通过从事临时介绍所工作来补充主要工作的收入。[48] 此外，非全日制，工人特别非自愿从事非全日制工作时，也通常出现从事多份工作的现象。表 5.1 显示了从事多项工作的工人的发生率以及在其在主要工作之外从事非全日制工作的人员百分比。在发达国家，就业人员中有 4%至 6%从事多项工作；在发展中国家，这个比例占劳动人口的 20%至 30%。此外，绝大多数副线工作都是非全日制工作。从事多项工作的主要原因有：工作时间短，收入不足和收入不稳定。在除了印度尼西亚以外的受审查国家中，与男性相比，妇女更有可能从事多项工作。并且，妇女从事非全日制工作的比例中也很高。非全日制工作是妇女自愿选择，人们对其普遍性有一定的假设，而这一结果则对其产生了质疑。在加拿大，20 世纪 70 年代，从事多项工作的工人绝大多数是男性。但妇女在 1995 年赶超了男性。目前，从

专栏 5.3　依赖性自雇就业劳动者和道路交通部门分包工人工作时间情况及其对职业安全和健康的影响

自 20 世纪 90 年代以来，为了节约效益，全球范围内越来越多的公路运输行业公司将其招聘模式从直接聘用司机转变为一种新结构—以司机作为独立服务提供者签约。司机继续从事与以前相同的工作，但没有随附的公司直接雇员才能享受的社会和法律保护。这些变化是与供应链的激增和物流服务日益复杂化相适应。公司和零售商也逐渐将长途运输等物流服务外包，从而导致交通运输行业碎片化，使得分包在该行业成为新常态。

这些新的安排使司机处于与其他司机不断竞争的状态。这也意味着司机应承担维修个人车辆和独立经营的成本和风险。更重要的是，新的组织模式给该部门的工作条件带来了新的压力。特别是使得在工作时间上已经属于弱势群体的司机进一步受到惩罚。相比其他行业，他们将面临更多的定期轮班工作，更长期的或者不时的夜班工作，更不规则的工作时间和周末工作安排。由于司机的报酬往往由行驶距离决定，他们也不得不面对延长工作时间的压力。

这些变化越来越成为职业安全与卫生问题的主题，其中包括压力、睡眠不足、肥胖、药物滥用和疲劳。这些变化也使得司机更难以寻求工作与生活的平衡，以及抵抗职业造成的社会孤立感。以疲劳为例，欧洲运输安全委员会表示，卡车驾驶员疲劳是至少 20%重型车辆事故中的重要因素。[49] 另外，超过 50%的长途司机曾一度在驾驶时睡着。[50] 最近对新西兰公路运输分包商的研究表明，依赖性自雇就业者更有可能无视安全和限制工作时间的基本条约。[51] 韩国道路运输部门的证据也有类似的结论，认为分包工人比公司直接雇用的工人面临更高的工作相关疾病风险。[52] 加拿大就业和社会发展数据显示，2011 年，有超过 60%的与工作有关的死亡事件发生在道路运输部门。[53]

随着就业模式的不断发展，市场压力超过了对保护司机免受职业安全与卫生风险因素影响工作法规的重视，这种趋势很可能在行业内继续增长。这样的发展方向不仅对司机，而且对整个社会带来重大的安全挑战。

来源：改编自国际劳工组织，2015

事多项工作的工人中的妇女数量超过男性。最容易出现从事多项工作的部门在不同国家有所不同：在德国是公共和私人服务、贸易、运输、酒店、餐馆和信息行业艺术，澳大利亚为娱乐、零售、保健、社会援助、教育培训、农业、住宿和食品服务业，美国为管理、职业及相关行业、服务业和销售业。

表 5.1.　从事多项工作的工人，以及在主要工作之外从事非全日制工作的工人

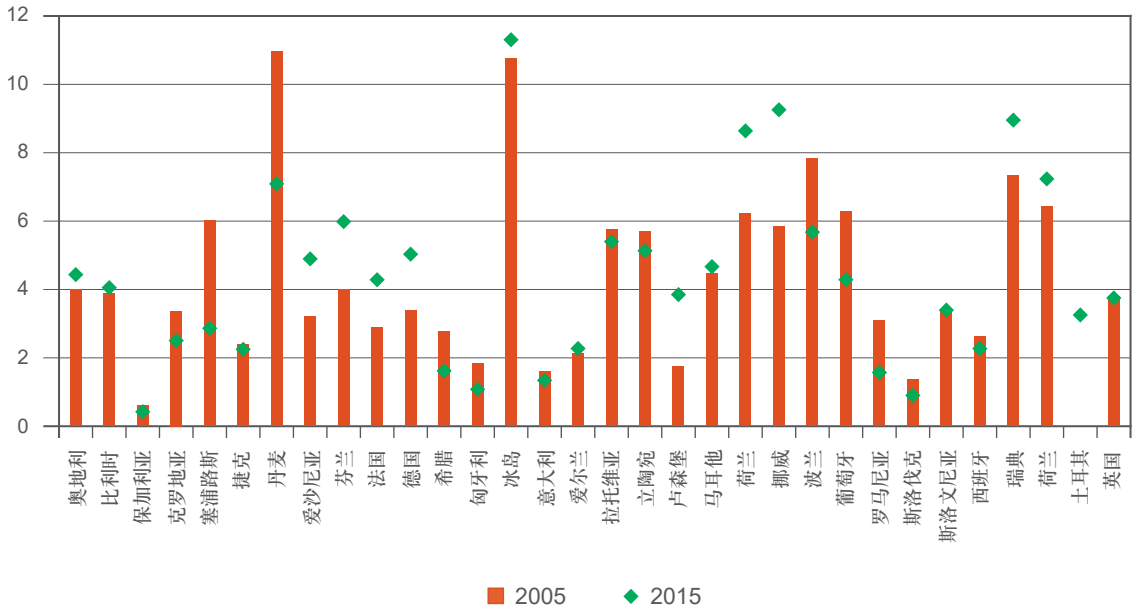
国 家	从事多项工作发生率	在主要工作之外从事非全日制工作的人员百分比
德国	2006: 4% 的员工	39%
	2012: 5% 的员工	
澳大利亚	2007: 6% 的员工	55%
加拿大	自 1976 至 2007 翻了两番	10% 的非全日制工人从事多项工作
	2007: 5.3% 的员工	4.2% 的全日制工人从事多项工作
美国	1994: 6.2 % 的员工	26.8 %
	2015: 5% 的员工	
印度尼西亚	1993: 20% 的员工	“相当大”
	2007: 23% 的员工	
加纳	1998/1999: 30% 的员工	1998/1999: 65%
	2005/2006: 18% 的员工	2005/2006: 56%

来源：作者基于以往研究的汇编。德国：BIBB/BAuA，2012；澳大利亚：Bamberry 和 Campbell, 2012；加拿大：加拿大统计局，LFS；美国：劳工统计局；印度尼西亚：Martinez 等，2014；加纳：Baah-Boateng, Adjei 和 Oduro, 2013。

有趣的是，从事多项工作与经济危机之间难以建立联系。这是因为，一方面经济衰退往往会增加工作时间和收入的波动，可能导致从事多项工作的发生率和工作强度增高。[54] 但另一方面，它们也减少了从事多项工作的机会，导致了不明确的宏观经济结果。[55] 图 5.6 证实了过去十年来欧洲国家从事多项工作不均衡的趋势。在德国，从事多项工作现象的增加可归因于女性劳动力参与增加和“迷你工作”的增长。[56]

非标准就业也可能带来非典型的工作时间或工作安排。例如，美国的一项研究发现，低收入的非全日制工人最有可能遇到无规律的工作时间以及在非正常时间工作的情形。[57] 三方机构、临时介绍所工作以及外包工作很容易出现工作时间方面的问题，因为这些工人很可能被分配到不受欢迎的工作时段，比如周末或者夜班。[58]

图 5.6. 2005~2015 欧盟国家就业人员中从事多项工作的发生率及其趋势（%）



注：主要工作包含全日制工作与非全日制工作。
来源：欧盟统计局。

无论是工作时间过长还是工作时间不规律，或是试图从事多项工作，非标准就业都可能导致工作时间冲突、压力水平增长、工作内外的伤害风险增加，[59] 以及对个人的工作与生活平衡造成负面影响。如果没有时间购买食材，准备家常饭，过于紧张的工作时间安排也会对生活方式带来负面影响，导致工人及其家属的饮食模式更加恶化。[60] 此外，非标准就业还可能会产生其他意外的后果，造成社会层面的混乱。例如，一项对南非护士的研究发现，约 40% 的受访者报告在其他机构从事第二份工作。这一问题增加了护士的疲劳程度，病假率提升，导致工作无法专心。[61]

5.1.4. 对职业安全和卫生的影响 [62]

长时间不稳定的工作时间会对工人的职业安全和卫生构成影响。但与标准就业的工人相比，非标准就业的工人因工作或工作相关状况造成的的健康问题更为显著。文献中列出了至少四大类与非标准就业相关的风险：与伤害有关的风险和事故，精神健康风险和骚扰风险，面临恶劣的工作条件和危险以及疲劳问题。

对国际研究的回顾表明，在伤病率方面，临时工和临时介绍所工人的职业伤害率明显高于正式职工。在新西兰，[63] 相比于正式职工，临时工和临时介绍所工人的职业伤害率要高出一倍。这一数字在意大利（包括更大的事故严重程度）[64] 和印度 [65] 还要高得多，哪怕临时工人是和正式职工在同一家工厂一起工作。亚洲的证据也证实，非标准就业的



厄瓜多尔一座苗圃中的工人　　© 国际劳工组织 /P. Virot

工人更容易受到职业伤害和健康风险的影响。[66] 在马来西亚建筑行业，受雇于项目合同[67]的外来务工人员，以及在越南外商直接投资企业工作的派遣工人，[68] 都是典型的例子。

此外，有证据表明临时工和临时介绍所工人事故发生率较高。法国研究与研究统计局 1998 年对工作条件的调查显示，涉及临时介绍所工人的事故率为 13.3%，而全体工人平均事故率为 8.5%。对于学徒来说，这个比例更是高达 15.7%。在西班牙，1988 年至 1995 年的事故对比统计显示，临时工人相比正式员工，每 1000 名员工的事故率要高出 2.5 次，而致命事故率则高出 1.8 次。在比利时，2002 年正式员工或受雇于长期合同的员工事故率为每 1000 名工人 62 次，而通过临时介绍所招聘的临时员工事故率为每 1000 名工人 125 次。[69] 外包和分包也涉及到几起灾难性事故，包括 2001 年南大西洋巴西石油公司 36 号石油钻井平台事故，1995 年至 2009 年间美国一系列致命空难事件，[70] 以及 2014 年土耳其的索马矿难。

伤害和事故率高的原因有几个。首先，临时工和临时介绍所工人经常被雇用来完成其他工作人员不愿意履行的工作，往往伴随高难度和风险。其次，这些工人大多青年且缺乏经验；他们的谈判能力有限，因为地位因素受到制约，不敢抱怨工作中的危险因素。

恐惧又缺乏经验，因此他们难以改变工作条件，难以提高工作安全性，商讨安全问题。此外，他们在健康和安全委员会上也不大可能被涉及到。[71]

如本章后面内容所讨论，非标准就业的工人通常较少获得培训机会，而职业培训对培养工人的技能和盈利潜力至关重要，也是防止事故发生的关键。没有接受工作场所基本安全培训的临时工人有遭受工伤事故的风险，对工人和工作场所都有可能造成有危害后果。欧洲职业安全和卫生工作局(EU / OSHA)风险观察站2007年进行的一项调查证实，与其他工人相比，临时工人缺乏培训，因而面临更大的事故风险。[72]

一般来说，临时介绍所工人和其他受雇于临时合同的工人一样，对他们的工作环境[73]和权利知之甚少。例如，在澳大利亚，快餐行业的近40%的临时工人认为他们没有工伤保障；那些意识到可以获得的赔偿的人往往对他们的应享权利理解有误。

虽然临时介绍所工人与受雇于临时合同的工人面临许多相同的风险，但由于三方雇佣关系：承包机构支付工资，但用人单位给予工作指示，即使安全责任由用人单位来承担，对于工人来说仍然有更高的事故风险。例如，英国的一项研究发现，接受调查的招聘机构中有一半没有采取措施确保履行法律义务；而且对于他们共同的法律义务也普遍存在无知，这些招聘机构往往不知道雇主是否进行风险评估；此外，机构和雇主之间的关于健康和安全的信息交流也并不充分。[74]

分包合同，特别是多层次分包合同以及临时介绍所工作有可能破坏职业安全与卫生管理。不同工作场所的工作任务和临时就业的非正式性引发了大众对事故和工伤事故责任方面的进一步关切。在许多国家的公路运输业中，迫于成本压力，出现了雇佣个体司机的分包商链，而这带来一系列安全隐患（如超时驾驶，药物滥用，超速和忽视维修等）（见专栏5.3）。[75]同样，加利福尼亚州医院对健康护理相关感染的研究发现，清洁外包（“环境服务”）及其工作人员缺乏充足的培训和协调，造成了传染病的蔓延。[76]

除身体健康和安全问题外，非标准就业还影响增加健康风险的心理社会因素。例如，在劳动力市场中弱势群体中，以及转向开放式合同的机会较低的情况下，[77]进行非自愿的临时或非全日制工作可能会加剧对工作不稳定感的主观认知。反过来，工作不稳定也会影响工作满意度、心理和心理健康以及整体生活满意度。[78]长期工作不稳定的工作人员与稳定工作者相比，更有可能产生轻微的精神病症状。并且自我报告的发病率最高，表明工作不稳定可能是慢性压力来源。[79]在一系列国家进行的研究中，临时就业与抑郁症状[80]甚至自杀[81]联系在一起。特别不稳定的工作和间歇严重的工作可能对工人的健康造成严重的影响。这是由于持续的工作不安全感所造成的疤痕效应。[82]非全日制工人也不能幸免，特别在非自愿从事非全日制工作的情况下。例如，基于欧洲工作条件调查的研究发现，非全日制工作与较差的心理社会工作条件相关，特别是对于欧洲南部非自

愿从事非全日制工作的男性。[83] 在韩国，研究发现非全日制工作与较差的心理健康结果相关。[84]

工作不稳定会使临时工处于更加弱势的地位，更容易遭受欺凌和骚扰，其中包括性虐待。例如在日本，研究发现临时雇员面临更大的欺凌风险；[85] 在澳大利亚，临时工、非全日制工人和受雇于固定期限合同的工人面临更大的性侵害风险。[86] 在加拿大魁北克进行的一项大型调查发现，相较于正式员工，临时工和非全日制工人更容易遭受性骚扰和职业暴力，这与其他国家的研究结果一致。[87] 与临时工人一样，非全日制工人的经济压力可能使他们处于特别脆弱的境地，更容易遭受管理职权滥用的侵害。[88]

图 5.7.　非标准就业相关的职业安全与卫生风险



来源：改编自 Quinlan, Hampson 和 Gregson, 2013

非标准就业的另一个可能出现的严重健康后果是与各种有害物的接触。这个问题上的证据相对较为不一致，取决于具体的部门和职业。一方面，企业倾向于将危险活动外包，[89] 而另一方面，非全日制工人由于其工作时间较短，可能不那么容易受到诸如噪音或交叉工作环境等危害。在农业方面，正式员工可能因为与作物的接触时间较长，从而比临时工更容易长期接触除草剂。但如果临时收割工人在喷洒除草剂之后不久就进入收割区域，或者如果他们的洗涤设施较差，[90] 那么他们与正式员工对于除草剂的接触水平同样高。

最后，非标准就业的工人经常出现较高程度的疲劳。虽然政策制定者和其他相关人士推崇“时间灵活性”，帮助工人（特别是妇女）平衡工作和家庭，但是这些证据表明了实际情况更为复杂。感知利益在不同职业之间差异很大，取决于工人能够调整工作时间的程度。[91]

5.1.5. 社会保障待遇问题

非标准就业的工作人员通常缺乏足够的社会保障（见附录表 A5.3，以及图 5.8 中的结果对比的可视化呈现）。这一现象是由于法定条款将非标准就业的工人排除在社会保障的权利之外，或者是因为工作任期短、收入过低或工作小时数不足，工人没有权限获取社会保障。

在临时工作的情况下，一些法定条款可能会剥夺工作人员（例如，基于项目或任务的工作）的社会保障权利。他们也可能扣除生育或病假补贴（意大利是一个例外），[92] 也可能阻止工人拿到失业救济金。在印度和其他几个南亚国家，大多数劳动法适用于不少于最少雇员数量的“企业”。这些雇员数量门槛往往相当高。结果，小企业和大多数临时工的工人仍然不在监管范围之内。[93] 在欧洲，大多数临时工都在法律上有资格领取失业保险，但由于工作轮换率较高以及临时合同未续期造成失业，使其不太可能获得该权利。事实上，在丹麦、德国和西班牙，失业的临时雇员的社会保障覆盖率比曾受雇于正式雇佣合同的失业工人低 10 个百分点。[94]

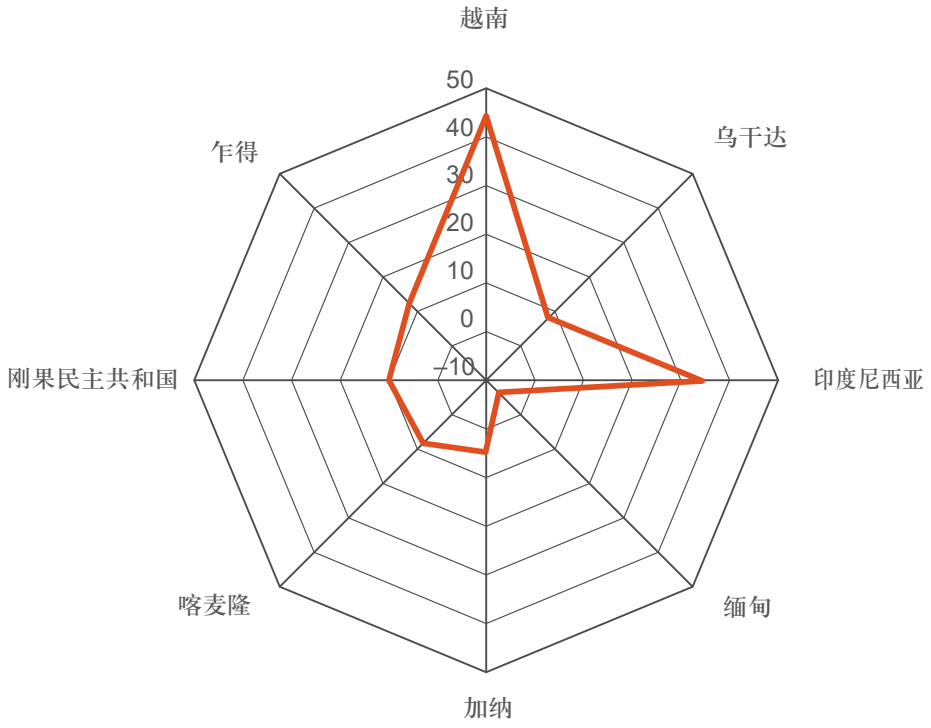
由于在工作时间或收入方面的门槛要求低，非全日制工人也可能遇到难以获得社会保障的问题。即使符合资格，也只能获得较低的收益。[95] 一些雇主可能会选择减少雇佣工作人员的时间，以避免最低门槛的制约，使得雇佣非全日制工人成本降低。[96] 对于非全日制工人，这会影响到他们的医疗保健、带薪产假、失业现金福利和退休金。在日本、韩国和南非等国家，员工的失业津贴资格仅限于满足最低工作时间的人员，使得工作时间低于最低门槛的非全日制工人明显处于不利位置。[97]

2003 年，德国的劳工法进行了重大改革。之后德国引进了所谓的“迷你工作”。

每月工资低于 400 欧元的员工免征社会保障缴款，雇主以较低的比例缴纳社会保障款。2013 年的门槛提高到 450 欧元，且员工需要缴纳社会保障款，除非他们以书面形式要求豁免。在美国，有人担心 2010 年实施“平价医疗法案”（所谓的“奥巴马医保”）实际上会鼓励雇主将员工从全职转为非全日制。该法令规定，如果雇主有 50 名以上的全职职工，则需为全职员工提供健康保险。如果员工每周工作至少 30 小时或每月工作至少 130 小时，则为全职员工。这项立法使得工人的工作时间少于最低限额。然而研究表明，该立法迄今为止对非全日制雇佣的影响较为有限。[98]

在合同工作的情况下，雇主为员工提供较低的社会保障缴费，也是降低公司整体成本的一种手段。

图 5.8.　所选发展中国家临时工人与正式员工在获取社会保障福利方面的差异（%）



注：图为获取社会保障福利差异百分点；原始差异。如差异为负数，则表明该临时工作在社会保障方面有优势。
来源：基于文献数据的计算，详见附录表 A5.3

例如，在印度服装行业，公司的成本不仅包括总工资和社会保障金，还包括承包商的佣金。[99] 尽管正式员工的工资总额（包括社会保障缴款）高于合同工，正式员工和合同工的实得工资相似。与正式雇佣相比，雇主的进行合同雇佣劳动力成本似乎并不低，但是可以免去佣金和社会保障金的成本。在印度，62%的服装制造业正式员工需要缴纳公积金，而只有 21%合同工需缴纳。[100]

社会保障获取和覆盖的差异也因社会保障种类的不同而异。例如韩国，2011 年，54.8%的非标准就业工人没有获及国家养老金的覆盖，而标准就业工人只有不到 1.4%未被覆盖。5.3%的非标准就业工人无健康保险；64%的非标准就业工人没有失业保险覆盖（表 5.2）。在南非，48%的临时介绍所工人雇主没有为其支付养老保险金，而针对正规部门所有其他工人的这一数字为 36%；85%的临时介绍所工人雇主没有为其支付养老保险金，而针对正规部门所有其他工人的这一数字为 60%。[101] 2005 年，在美国约有 13%的临时工通过其雇主（9%的临时介绍所工人，19% 的非全日制工人）获得了健康保险，而 72% 的正式员工通过其雇主获得了健康保险；只有 38%的临时工可获得雇主提供的养老金（4%的临时介绍所工人；23% 的非全日制工人），而针对正式员工的这一数字为 76%。[102]

表 5.2. 韩国未被社会保障福利覆盖的非标准就业工人百分比，按非标准就业类型划分，2011 年数据（%）

	养老金	健康保险	失业保险
标准就业的工人 *	1.4	0.0	2.6
非标准就业的工人 *	54.8	5.3	64.0
有限期限合同工	54.8	5.4	66.0
非全日制工人	81.6	2.8	31.3
零工	27.0	4.5	44.3
派遣工	76.1	3.3	28.4
分包工	36.7	2.6	25.8
家庭工	85.7	2.9	91.4
特殊类型	64.7	3.6	96.0

* 工人分类可参阅原文献

来源：Shin，2013，表 7，14 页（引用 Kim，2011）

此外，美国自雇就业者增加，其分类也不正确，这减少了获得失业保险工人的百分比，从而损害了缴费型保险体系的财务可持续性。[103]

与工资惩罚一样，在某些国家，不同类型的工作在提供更好的社会保障方面也存在等级划分。例如在喀麦隆，83.9%的受雇于固定期限合同的工人可获得社会保障，关于正式员工的这一数字为 88.1%；受雇于固定期限合同的工人在社会保障方面优于未指定

工作时间的口头协议的工人，后者当中只有 37.3%可获得社会保障。[104] 在中国，正式员工参与医疗养老保险计划的比例最高，其次是受雇于固定期限合同的工人和派遣工人，最后是没有合同的工人。[105]

在具有相当规模的非正规经济部门的国家，关于非标准就业工人的社会保障覆盖面的讨论与非正规性的讨论无法剥离开来。因为有时候非正规性本身就影响对社会保障与保险的获取和参与程度的衡量。例如在哥伦比亚，受雇于固定期限合同的工人占所有工人的 30%左右，相比于受雇于开放式合同的工人，他们在健康和养老金方面的非正规率高出约 10 个百分点。[106]

5.1.6. 职业培训

在职培训至关重要，能够提升工人技能，提高生产力和企业的生产力。在职培训也可以提高工人的能力，以获取较高工资，发展职业，过渡到标准工作。培训的量和提供的合同类型（无论是正式的还是临时的，直接的或通过临时介绍所介绍的）通常是相关联的。

事实上，对公司专属技能需求很高的企业通常会投入大量资源，用以招聘技能高度对口的工作人员，提供企业培训。因此，他们不太可能雇佣临时工人来填补职位空缺，因为他们希望能够收回在培训方面的投资。[107] 与之相反，雇佣非标准就业工人的公司主要目的是满足临时需要，例如确保及时生产。这类公司和不需要特定职业技能的公司将不太可能向非标准就业工人提供职业培训。

另一方面，有些企业不会在招聘阶段进行严格的筛选，而是向临时工提供培训，这也可以作为一种筛选方式。[108] 在这种情况下，如果临时工最后转为正式员工，那么与招聘和培训工人相关的成本就可以通过大量使用临时劳动力而减少。[109] 或者，如果临时合同具有试用性，则只有在完成试用期才能获得培训。

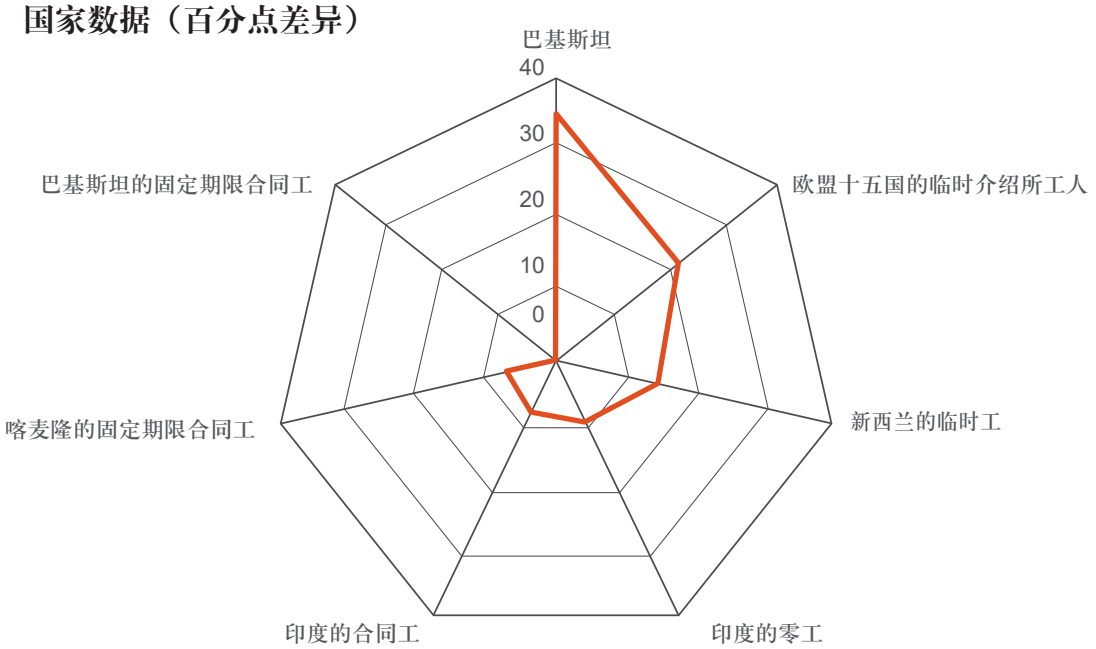
管理方面的文献强调了公司的生产模式，特别是生产标准化程度，在多大程度可以上改变培训和临时就业劳动力的使用方式。技术发展简化了一些工作任务，这意味着这些任务可以由低技术工人进行。他们需要的培训较少，同时可以在短时间内完成。[110] 因此，企业的人员离职成本降低，培养长期雇佣关系的动机也因而减少。另一方面，技术的复杂性可能会导致企业专属技能增加，减少对临时和外包劳动力的需求，既节省培训成本，又能留存他们的专有技术。[111]

调查结果表明，向临时工和临时介绍所工人提供的培训总量，及其与正式员工培训的对比是面临的实证问题。这因企业、行业和经济部门的类型不同而有所不同。附录中

的表 A5.4 和图 5.9 中总结了可用的实证证据。证据表明，与正式员工相比，德国或法国的临时工可能会获得更多的培训，但这主要是因为他们当中许多是学徒。在其他情况下，雇用临时工通常会降低雇主提供培训的必要性，特别是在固定期限合同转换为正式合同概率较低的情况下。[112] 在西班牙，有证据表明临时合同的工作人员不太可能在提供培训的公司中就业：在不培训员工的公司中，临时员工在总员工中的份额往往较大。另外，如果员工在提供培训的企业就业，即使其他员工、工作和雇主因素被考虑在内，受雇于固定期限合同也降低了参加培训活动的可能性。[113] 欧洲 2010 年工作环境调查显示，在采访前一年里，26%的临时介绍所工人接受培训，而关于无限期合同工人的这一数字为 39%。[114]

与相对应的正式员工相比，非全日制工人往往接受职业培训更少。[115] 这一惩罚现象可能与非全日制工人不注重职业发展相关，因而他们获得培训机会更少。日本的例子中就是这样解释的：日本的研究表明正式员工比非标准就业的工人，包括非全日制工人、临时工和合同工有更大的可能能获得培训。[116] 在欧盟，接受培训的非全日制工人比例比接受培训的正式员工比例低 5%，非全日制工人接受培训的可能性随实际工作时间的下降而降低。[117]

图 5.9. 标准就业工人和多类型非标准就业工人所接受的由雇主提供的培训，选自部分国家数据（百分点差异）



注：图为获取社会保障福利差异百分点；原始差异。如差异为负数，则表明该临时工作在社会保障方面有优势。
来源：基于文献数据的计算，详见附录表 A5.3

5.17. 工作中的基本原则和权利

1998 年通过的《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》承诺，本组织的 187 个成员国会尊重、促进和实现四类原则和权利，无论成员国是否批准了有关公约。[118] 这些类别是：

(a) 结社自由和有效地承认集体谈判的权利
(b) 消除一切形式的强迫或强制性劳动
(c) 有效地废除童工劳动
(d) 消除就业和工作中的歧视

《宣言》明确指出，这些权利是普适权利。不论经济发展水平如何，适用于所有国家的所有人。2012 年，国际劳工大会重申，工作中的基本原则和权利必须适用于所有工人，且需注意到“非标准就业形式的增加，在国家立法没有适当规范的情况下，导致了关于充分行使基本原则和工作权利的讨论。”[119] 本小节回顾了非标准就业在多大程度上对有效实施和行使这些基本原则和权利构成挑战。

结社自由和有效地承认集体谈判的权利

国际劳工组织结社自由委员会（CFA）一再指出，根据 1948 年《结社自由及组织权利的保障公约》（第 87 号），同时根据结社自由原则，除了武装力量和警察成员，所有工作人员都有权建立和加入自己选择的组织。它还强调，享有这项权利不应该是“基于存在的雇佣关系”（这一雇佣关系常常缺失），例如在自雇就业者或实行自由职业的情况下，“也应该享有组织权”。[120] 临时工、学徒和“培训协议下雇佣的人员”也有权组织。[121] 对于临时职业介绍所的工人来说，劳工组织结社自由委员会回忆道，“工人与与雇主的雇佣关系，无论状态如何都不应对其参加工人组织的权利和参与其活动有任何影响”。[122] 委员会还审议了集体谈判权问题，明确指出临时工“应能够参与集体谈判”，[123] 这也表明自雇就业者也应享有这一权利。[124]

公约与建议实施专家委员会（CEACR）也已经表达了类似的观点。该委员会多次表示，根据第 87 号公约，私营和公共部门的所有雇员和工作人员，包括派遣工人、依赖性工人和个体经营者都享有结社自由的权利。[125]《公约》还强调，根据 1949 年《组织与集体谈判权利的原则的实施公约》（第 98 号），承认集体谈判权是普适的，[126] 所有公共和私营部门 [127] 的工人组织机构均有权享受，包括代表自雇就业者临时工人、外包工人、合同工、学徒和非全日制工人的组织。

尽管有这些原则，两委都审查了在行使结社自由权和集体谈判权方面的案例，各种案例和情况均表明非标准就业工人受到一定的限制。国际劳工组织结社自由委员会处理

了固定期限合同工、临时介绍所工人、[128] 非全日制工人、[129] 零工、[130] 自雇就业者 [131] 以及分包工人和派遣工人 [132] 遭受的结社自由的各种潜在或实际违反行为，而公约与建议实施专家委员会审查了若干有关非标准就业工人在行使组织权和集体谈判权方面遭到排除或法律上和实际上限制的案例。[133]

在某些司法管辖区，非标准就业的工人可能被禁止加入工会，或是他们想要选择的其他组织。例如在越南，合同短于半年的工人不能加入工会；[134] 在巴拉圭，即使工人签署超过一个非全日制合同，也不允许加入超过一个以上的工会；[135] 零工有时被排除在一般的就业和法律适用范围之外。如公约与建议实施专家委员会多次指出，这对集体谈判权利和其他工作基本原则和权利带来了不确定性和潜在的漏洞。[136]

自雇就业者经常被排除在组织权利或保护这项权利的法规之外。[137] 例如在波兰，《1991 年工会法》只允许雇员加入工会。2012 年，国际劳工组织结社自由委员会呼吁波兰政府“采取必要措施，确保所有工人，包括自雇就业者 [...] 根据第 87 号公约，平等地享有建立和加入组织的权利。[138] 2015 年，宪法法庭宣布《工会法》规定的限制是违宪的；政府现在正在制定一项新的法案草案来应对这一状况。其他国家如玻利维亚、智利、萨尔瓦多和肯尼亚也在宪法层面修订了条例，以扩大基本权利的法律范围。[139]

在“三方雇佣关系”方面，各个司法管辖区均出现了特殊问题。例如在菲律宾，建筑行业的项目人员可以加入相关工会，但不能组织集体谈判。[140] 此外，外包或派遣工人可能不允许成为正式员工工会的一员（印度尼西亚），[141] 或者只能与分包商进行集体谈判（韩国）。[142]

在美国，国家劳工关系委员会（NLRB）在 2004 年决定，介绍所工人和正式员工有权共同组织集体谈判。在三方雇佣的情形下，这是一个多雇主的集体谈判行为。[143] 然而，根据董事会的规定，这需要用户雇主和临时介绍所（或者多家临时介绍所）同意。这导致特别是有多家临时介绍所向用人单位提供工人的情形下，开展集体谈判总是出现困难。[144] 2016 年 7 月，国家劳工关系委员会拒绝了这一要求。因此，“当直接雇佣员工和多方雇佣员工组织集体谈判的时候，便不再需要雇主许可”。[145] 2015 年，国家劳工关系委员会就已经重新界定了多方雇佣的状况，分包商工人也被认可为用人单位和分包商共同雇用的员工，降低了行使集体权利的要求。[146] 关于特许经营的类似案例也正在待定。[147]

一些非标准就业的工人不在现行劳动法规或集体谈判安排的范围内，因为他们所工作的企业按规定被排除在某些法规之外，例如某些国家的小型企业，或者在不存在劳动规定或集体谈判制度受限的行业，如家庭工作或农业。直接就业关系的衰退也意味着一些劳动者不被现行劳动法规或集体谈判制度所覆盖，因为他们不被承认为雇员，或者因

为他们的地位不在劳动法的适用范围。例如，在某些司法管辖区内，由个体经营者组建工会和集体谈判可以解释为形成违反反垄断法的企业联合，因为他们的协调一致的行动可以被视为“定价”。[148] 这是问题最近引发欧盟[149]和美国关于非正规经济中商业活动的争议（见专栏 5.4）。具体情况是，西雅图市议会通过了一项赋予交通运输业司机独立承包商集体谈判权的条例，商业游说团体就反垄断法提出诉讼，对该条例提出异议。[150]

专栏 5.4　自雇就业工人和欧盟竞争法案

二十世纪中期，一个关于管弦乐队替补音乐家的集体谈判协议的商讨在荷兰进行。该协议为所有替补音乐家提供赔偿，不仅是雇佣合同下聘用的替补音乐家，而且包括那些被认为是自雇就业的替代音乐家。此外，关于这些自雇就业的音乐家的溢价补偿率也在此次谈判中得以通过。

然而，2007 年 12 月，荷兰竞争管理局（NMA）指出，规定个体经营者最低收费标准的集体劳工协议并不能被排除在竞争法之外，这些协议因此违反了“反垄断原则”。此后，雇主协会终止了该集体协议，拒绝就新协议进行谈判。代表音乐家的工人组织将问题提交国际劳工组织，声称荷兰竞争管理局的立场阻碍了集体谈判权利的行使。公约与建议实施专家委员会重申，第 98 号公约“确定了自由和自愿的集体谈判原则和谈判方的自主权”（见荷兰 - 实施公约与建议书专家委员会 (CEACR) 观察报告，2011 年出版；荷兰 - 实施公约与建议书专家委员会（国际劳工组织），C.98，2009 年出版）。

该案后来到上诉到欧盟法院（CJEU）。2014 年，法院认为，代表自雇就业者的集体谈判权适用竞争法（FNV 艺术信息与传媒诉荷兰案，C-413/2013）。根据法院的裁决，只有当服务提供者是“伪自雇就业者”时，也就是说，在与正式雇佣员工相当的情况下，才可以进入集体谈判。然而，有人认为，判决没有提供明确的准则来确定个体经营者是否处于“伪自雇就业状态”。[151] 这是因为法院采用的是典型的竞争法方法，能够豁免任何经营者“不单独决定自己在市场上的行为”。通过这种方式，欧盟各司法辖区内各种形式的依赖性自雇就业的工人就被排除在这一限制之外，因此可以进行集体谈判。然而，在判决的后续中，法院指出，被排除在竞争法之外的“雇员”应当参照其关于就业事宜的判例法来界定。具体来说，根据欧盟法院判例法，“雇佣关系的根本特征是，在某一段时间内，一个人在另一个人的指导下进行服务并作为回报而获得报酬”。这个标准可能比上述指导方针更为严格，侧重于市场上经营者的独立行为，并且可能将依赖性自雇就业者类别排除在免反垄断法的范围之外。[152]

制定这些原则后，法院的判决还规定，国家法院应确定有关工人是否实际上是“伪自雇就业者”。案件返回荷兰国家法院后，海牙上诉法院发现，根据法院决定替补音乐家可被视为“伪自雇就业者”，因此有权进行集体谈判。不过，上诉法庭明确表示不会就自雇就业者而非替补（如无员工的自雇就业者或其他部门工作的自雇就业者）是否会被视为此处所指的意义上的“伪自雇就业者”而进行判定。

专栏 5.4. 续

因此，根据反垄断规定限制获得集体谈判权利的问题在国家或欧盟层面都未得到解决。值得注意的是，最近在公约与建议实施专家委员会）的观察中也提及 FNV 艺术信息与传媒诉荷兰案的决定（爱尔兰 - 实施公约与建议书专家委员会（国际劳工组织），C.98，2016 年出版），主要涉及爱尔兰工会在集体谈判限制方面提出的关于广播、电视、电影等国家竞争管理局设立的机构的视觉艺术工作者。工会要求竞争管理局根据法院规定的“隐蔽性自雇就业者”的规定，重新考虑这一限制，而这一要求却被管理局拒绝。

这个问题随后被提交给国际劳工组织。而公约与建议实施专家委员会表示，第 98 号公约规定了“公约”涵盖的所有工人和雇主就自由和自愿的集体谈判和谈判方自主权的原则。它指出，集体谈判的权利也应该涵盖代表自雇就业者权利的组织，“但也意识到传统工作场所关系中的集体谈判机制可能不适应自雇就业者的具体情况和工作条件”。因此，公约与建议实施专家委员会邀请爱尔兰政府“与所有有关各方进行协商，目的是限制竞争授权决定所产生的集体谈判限制，以确保自雇就业者可以行使集体谈判权利”，并建议，为此，“有关政府和有关社会人士不妨查明集体谈判中自雇就业者的特殊性，以便制定与之相关的具体集体谈判机制”。

2016 年 5 月至 6 月在日内瓦举行的国际劳工大会第 105 届会议期间，大会标准实施委员会还讨论了这一案件。委员会审查了上述公约与建议实施专家委员会的意见，注意到“这个案例涉及欧盟和爱尔兰竞争法的问题”，提出“政府和社会人士应确定对集体谈判机制产生影响的合同安排类型”。[153]

来源：本报告作者汇编

但是，在促进非标准就业工人，尤其是临时工、临时介绍所工人和依赖性自雇就业者的集体谈判方面，最关键的挑战在于即使在理论上行得通，他们也可能无法行使其基本权利。该情况是由以下几个原因造成的。[154]

首先，除了非全日制工人之外，非标准就业的工人往往不会长时期受雇于同一雇主或同一企业。因此，他们通常不会与可能有类似问题的其他工人有足够的相处时间。第二，非标准就业的工人可能不愿组织集体谈判，他们担心遭到雇主报复，比如失业或被列入黑名单。[155] 事实上，雇主对于续约短期合约的审慎态度，可以作为一种打压工会成员组织谈判积极性的手段，这对行使工人应有权利有不利影响。[156]

合同工往往不了解他们在工作场所应有的权利，这可能会让他们认为自己无权加入直接雇用工人的工会。[157] 他们经常被视为外部人士，也可能因为报复心理而不愿加入工会，或由于收入不稳定无力支付工会会员资格费用。[158]

除非如果在不同部门之间更换工作，也需要重新加入对应的工会。

标准就业工人和非标准就业的工人可能有不同的利益，这些利益并不容易由集体代表。利益分歧可能会削弱企业内部工人的团结，而不会促使他们与经理或企业所有者进行集体谈判。此外，标准就业的工会职工甚至会将非标准就业的工人视为威胁，[159] 因为雇主可能故意雇用非标准就业的工人来降低工人内部团结性。雇主也可能威胁将工作外包，在正式员工罢工时，转而使用非标准就业的员工，或在谈判期间对工会施加压力。某些研究人员甚至将非标准员工戏称为“临时武器”。[160] 此外，如果雇主重新组建员工队伍和重新安排工作更为容易的话，也会使得雇主不受工会达成集体协议的影响。[161] 因此，标准就业工人和非标准就业的工人之间会存在紧张关系。在某些情况下，希望加入工会的非标准就业工人会受到不欢迎的待遇。此外，工会不仅可从工会会员身份和集体谈判中排除合同工，而且还会将其从集体协议和集体安排中排除。在有些情况下，这会致使合同工组建自己的工会，例如在孟买的能源公司。[162]

另一个问题涉及临时介绍所工作和分包工作，这可能成为企业内部集体谈判的障碍。因为存在多个分包商，所以可能会阻碍工会满足监管最低门槛，要么一开始就无法成立工会，要么谈判资格无法得到认可。[163] 即使达到门槛，分包商也可能由于规模太小而无法在集体谈判谈判中得到足够的重视。此外，中小型分包商经常在雇主 [164] 规定的竞争激烈的环境下运作，可能具有不同的合同地位和利益，出现利益冲突，从而导致集体谈判中的团结性受损，工会力量被削弱。[165] 此外，一些主要雇主甚至有目的地通过使用几个小型承包商来阻碍工会团结或削弱现有的工会。例如，一家加拿大的大型折扣零售商通过加拿大的五个不同机构承包工人。在年度报告中表示，其最大的财务风险与劳动力成本和工会有关。[167] 由于小型承包商通常面临来自主要雇主的成本压力，因此与负责分包的牵头企业进行谈判更为重要、更具建设性。在这些情况下，非标准就业的工人在确认谁是主要雇主的时候面临更大的挑战，难以与其他工人组织进行谈判。

临时介绍所工人在罢工时也面临困难。南非 2012 年的劳工法庭案中，经纪人雇用的莫加拉克瓦纳矿工的工人罢工，在矿场进行抗议。调解和仲裁解委员会（CCMA）裁定，罢工员工仅允许在离矿山 30 公里的临时职业介绍所的场地进行抗议，不允许在矿场抗议。不过，由于劳工法庭认为专员没有考察到合适的抗议地点，劳工法庭搁置了裁决。[168] 这种困难在不公平对待非标准就业工人的法律限制下，将会进一步扩大。一个例子是对同情性罢工下禁令或是指定重大限制。这样的限制在涉及多方的合同安排中的弊处尤为明显，因为可以阻碍主要公司的员工采取支持分包商工人的行动，而分包商工人已经面临着组织工会和集体谈判方面的困难了。另一个例子是提供复杂的罢工投票程序，特别是当待命临时工和临时工人在利益相关方占据大部分份额时。考虑到他们在工作场所缺乏连续性，可能难以让他们参与投票，或是正确报告他们的投票。这可能导致程序性违规行为，导致选票宣布无效，从而妨碍拟议的行动。[169]

以上所述的挑战得到越来越多的统计证据证实，非标准就业的工人，特别是临时工

和临时介绍所工人的工会化程度较低。例如，在喀麦隆，只有 24.5%的非标准就业工人是工会的成员，而 52.8%的正式员工是工会成员（只有 10.6%的受雇于口头协议的工人是工会成员）。[170] 在柬埔寨，工会成员中受雇于固定期限合同的工人比例最高（约占 30%），这一比例高出其他临时工人三倍，高出非全日制工人十五倍。[171] 在印度，2012 年左右，在拥有 20 名以上雇员的公司受雇于长期合同的工人中，有 63.9%是工会或协会会员，而短期合同工只有 13.5%是工会或协会会员。在拥有 20 名以上雇员的组织部门机构的临时工中，只有 5%的工人是工会或协会成员。各行业和部门之间也存在差异，工会成员在几乎完全由私营部门主导的行业或者工会成员受到法律制约的行业中的影响力要小得多。[172]

国际劳工组织监督机构也指出了非标准就业工人行使其结社自由和集体谈判权利等基本权利时面临的困难。例如，在 2012 年的报告中，公约与建议实施专家委员会注意到工会对组织非标准就业工人的可能性问题表示严重关切，特别是涉及频繁续约的短期临时合同，转包合同和不再续约的合同问题。[173] 委员会指出，其中一些合同签约模式剥夺了工人行使结社自由和集体谈判权利的机会，特别是在隐蔽性正式雇佣关系时，造成的“某些形式的不稳定情况使得工人不愿意成为工会会员。”[174] 公约与建议实施专家委员会审查了严重的反工会歧视性使用固定期限合同的案例。[175] 而国际劳工组织结社自由委员会则强调，根据第 98 号公约第 1 条，因反对工会而不再续约合同构成侵害行为。[176] 国际劳工组织结社自由委员会还回顾说，“定期合同不应故意用于反工会目的。因为在某些特定情况下，数年内多次续约定期合同可能阻碍工会正常行使权利。”[177]

最后，非标准就业也会损害标准就业工人有效行使集体谈判权。有专家认为，多种形式的三方雇佣关系可以有效“规避劳动法规和工人福利”，[178] 同时还会削弱工会力量，损害工会反对这些违规行为的能力。对澳大利亚雇主外包决定的分析表明，外包不是作为一个连贯的业务战略，而是成为反对被视作“过度武装”的工会的方式之一，可以规避劳动法规，减少工会数量以及降低工会的影响力。[179] 同样，南非采矿业的分包行为也被认为是造成工会数量和力量下降的原因。[180] 在美国，一项关于 106 起劳资纠纷的分析指出了企业是如何通过使用临时介绍所工人作为手段来阻止形成工会的。企业通过把有意组织工会的工人替换为临时工人，或者通过临时工人来干预工会认证选举，从而阻止组建工会；或者是通过使用临时介绍所工人来取代工会工人，来达到削弱或解散现有工会的目的；或通过用临时介绍所工人替代（或威胁要替代）罢工的工人，或者将工会工人停工，将其替换为临时介绍所工人来强制使工会在谈判中做出让步。[181]

消除一切形式的强迫或强制性劳动

1930 年《强迫劳动公约》（第 29 号）以及 1957 年《废除强迫劳动公约》（第 105 号）都将所有类型的工人包含在内。第 29 号公约特别指出“任何人非自愿的、因处罚

的威胁而提供的工作或服务”，因此包含“所有类型的工作、服务和就业”。[182]

公约与建议实施专家委员会审议了与强迫劳动有关的、涉及临时工及其招聘的不同案例。[183] 例如在 2014 年，一个加拿大工人组织指称“向临时外国工人发放的工作签证印有雇主的名字，限制其为另一名雇主工作，并且当他们合法权利受侵害时限制其离职”，以及“第三方招聘人员收取非法费用，临时外国劳工更易受到与工资和就业问题有关的违规行为的伤害”。公约与建议实施专家委员会要求政府提供资料，保护临时外国劳工免遭剥夺性劳动，甚至是强迫劳动。资料涉及采取措施，包括申诉机制方面的措施，以及确保强迫工人劳动的雇主受到有效惩罚与制裁方面的措施。[184]

据报道，不论是发达国家和发展中国家，移民工人经常遭受非法招聘导致的强迫劳动，[185] 例如提供移民工作的国际私营招聘机构就是其中的案例。[186] 在此应指出，国际劳工组织 2014 年对 1930 年《强迫劳动公约》的议定书授权保护“工人，尤其是移民工人，免于遭受虐待以及招聘和安置过程中的欺诈行为。”[187]

强迫劳动（包括贩运人口）通常通过多方的工作安排来掩盖。例如在 2007 年，比利时政府在报告第 29 号公约的应用情况时提到“分包合同问题之所以使得反对人口贩运斗争变得更加复杂，是因为其对工人工作的剥削”，“在这方面，现有的法律网络纷繁复杂，而且分包商链条越长，非正规性和剥削风险越大”。[188]

强制劳动可能与全球供应链相关。[189] 在全球供应链的较低分包层次中，劳务承包商更有可能从事人口贩运。[190] 事实上，国际劳工大会在 2016 年通过的关于全球供应链体面劳动的讨论结果明确指出：“在一些全球供应链中存在童工和强迫劳动问题，且在链条的下游非常严重”。[191] 目前，正在多方利益相关者的基础上实施应对措施以消除强迫劳动。例如，国际劳工组织致力于在孟加拉国、巴西、印度和尼泊尔全球供应链中消除强迫劳动的方案。[192] 国际劳工组织在巴西开展方案，通过社会对话消除全球供应链强迫劳动。在孟加拉国、印度和尼泊尔打击在服装部门贩运妇女和女孩的行为。[193] 2014 年对第 29 号公约的议定书规定，为防止强迫劳动而采取的措施应包括“支持公私部门尽职调查、防范和应对强迫劳动的风险”。

有效地废除童工劳动

1973 年《准予就业最低年龄公约》（第 138 号）适用于所有经济活动部门，涵盖所有形式的就业或工作。[194] 因此，批准国设立的最低就业年龄适用于所有经济活动的所有人员，“无论是否存在雇佣关系以及工作是否有报酬”，也包括“自雇就业者”。[195] 然而，自雇就业者方面出现了特殊的问题，因为自雇就业通常不被劳动法的一般适用范围所涵盖，因此也可能被排除在限制或禁止童工现象的法规之外。

公约与建议实施专家委员会在发达国家和发展中国家都多次提及这些问题。[196] 例如在 2016 年报告中，委员会呼吁若干国家政府采取措施“确保将所有儿童，包括自雇就业的儿童和在非正规经济中工作的儿童”纳入童工保护范围内。[197] 1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号）也提及这个问题。[198] 当为自雇就业的儿童限定更低的法定最低年龄时，委员会表示“深切关注”。[199] 童工也与涉及多方就业问题，特别是与全球供应链的工作安排有关[200] —2016 年国际劳工大会就强调了该问题。[201]

消除就业和工作中的歧视

在数个司法管辖区，部分类型的非标准就业工人面临与反歧视法适用范围和范围有关的问题，因为他们有时被排除在劳动和就业法适用范围之外。1951 年《对男女同等价值的工作付予同等报酬公约》（第 100 号）规定适用于“全体工人”。公约与建议实施专家委员会也指出，“男女平等报酬原则”适用于一切情况，[202] 包括“非典型的就业关系中的工人”，[203] 委员会考察了部分非标准工人被排除在这一原则之外的情况，例如零工[204] 和非全日制工人。[205]

1958 年《就业和职业歧视公约》（第 111 号）也出现类似问题。该公约规定适用于所有职业，且没有任何例外。在本公约的执行过程中，将一些类型的非标准就业工人排除在就业保护之外的常规排除现象十分显著：常规排除包括如零工[206] 和自雇就业者。[207] 此外，公约与建议实施专家委员会也指出诸如“固定期限合同工、非全日制工人和派遣工人”等非标准就业工人可能特别容易受到歧视。[208]

关于第 100 号公约和第 111 号公约，公约与建议实施专家委员会一再提出关于对“非典型”就业形式潜在歧视性影响的关切，并指出不少国家里妇女在这些工作中的任职人数过多，包括阿尔及利亚、芬兰、意大利、韩国、马达加斯加和土耳其。[209] 在韩国，委员会要求政府与社会人士协商，“评估立法改革针对非标准就业工人的有效性，以及确保他们不遭受基于性别和就业状况的歧视，报告实施结果。”[210]

5.2. 对劳动力市场和宏观经济的影响

就业安排不可避免地会影响个人的工作条件、职业发展路径和整体福祉。正如第四章所讨论的那样，它也可能对企业产生影响，特别是当非标准就业成为其运营和人力资源战略的核心部分时。但非标准就业广泛性也可能在宏观经济层面产生影响。这种安排是否是解决失业率上升的灵丹妙药？非标准就业的依赖程度过高是否会导致劳动力市场分割，妨碍劳动力流动和劳动力技能流动？正式化是否以牺牲标准就业为代价？此外，对生产力总体增长和创新的影响是什么？非标准就业的社会影响是什么？

非标准就业的各种形式的趋势以及各国具体实例表明，在很大程度上，非标准就业的增长是由管理劳动力市场的法规和其他机构的变化驱动的。在北欧等部分地区，非全日制就业已经成为常态以促进妇女加入劳动力市场，支持这一工作的政策大有成效地实现了目标。相比之下，20 世纪 80 年代，在欧洲、拉丁美洲和十年后的亚洲部分地区，关于解放固定期限合同使用的改革并没有明确的后果。

固定期限合同对创造就业方面的影响一直是学术和政策争论的对象，使得人们对这些改革能否创造稳定工作产生了严重的怀疑。如果这种改革——有时也被称作“边际”改革—在良好的宏观经济环境下实施，确实可以增加就业、降低失业率，这就是所谓的“蜜月效应”。[211] 这是因为虽然鼓励雇主雇用额外的临时劳工，但仍然面临和终止正式雇佣关系同样的规则。然而，问题是“蜜月”不会持续下去。在经济衰退时，临时合约不再延续，这意味着放宽使用定期合同规定的就业收益是暂时性的，甚至可能导致劳动力市场的更大波动。例如，由于经济危机，西班牙和日本的失业率急剧上升，主要是由于合同不续期和有固定期限的工作被取消。2008 年第四季度，在西班牙，2.5%的正式员工失业，而受雇于固定期限合同的工人则为 15%。在 2009 年的日本，第一季度派遣工人的数量下降了 20%。在其他国家（2011 至 2012 年的爱尔兰；2010 年的孟加拉国；1998 年的韩国，金融危机之后），经济衰退导致雇佣短期合同的人数增加。作为正式员工的替代，这种做法作为保持劳动力成本灵活的手段，能够在经济不景气反复中迅速减少劳动成本。在美国经济衰退期间，临时和合约就业人数截至 2009 年 8 月减少了 30%，但是自那以后持续上涨，增速超过整体就业增长速度。[212]

此外，开放使用临时合同的部分及边际改革也可能扩大与辞退正式工人和雇用临时工相关成本的差距。欧洲经济危机之后的一些欧洲国家临时就业增长，也造成了这一差距。[213] 另外，一旦雇主选择聘用临时工来做长期的工作，他们就有很大的动力去系统性地雇佣临时工。[214] 这种趋势在经济不稳定时更为显著；换句话说，公司的成本和在劳动力方面的灵活性往往相互增强影响。[215] 结果，临时性改革的就业收益不仅仅是暂时性的，而且从长远来看，临时就业可以取代长期就业，而不是持续促进失业率下降。[216]

标准就业工人和非标准就业工人的共存可能导致劳动力市场分割或二元化，使得其中一方（“临时工”或“较少受保护的边缘工人”）面临工作条件差和弱势就业的情况，而另一部分则通过正式雇佣合同获得更有利的工作条件和就业保障—即使两部分工人都有相同的工作类型。二元劳动力市场的一个关键特征是从一个经济部门向另一个经济部门转型的阻碍。劳动力市场分割也意味着在失业和收入保障方面，标准就业和非标准就业工人之间存在不平等的风险。在经济调整方面，非标准就业工人和雇主之间也存在着不平等的风险分担，因为经济调整成本不成比例会牺牲二元化劳动力市场的其中一个部分。因此，分割的劳动力市场的就业和失业率波动很大。[217] 反过来，不稳定的劳动力市

场也增加了公共预算的波动，因为处于就业状态的公共预算贡献者和申请失业援助的个人之间的波动较大。[218] 因此，决策者面临的主要挑战是尽量减少各种劳动力市场参与者在微观和宏观层面上分担风险不平等的不利后果。

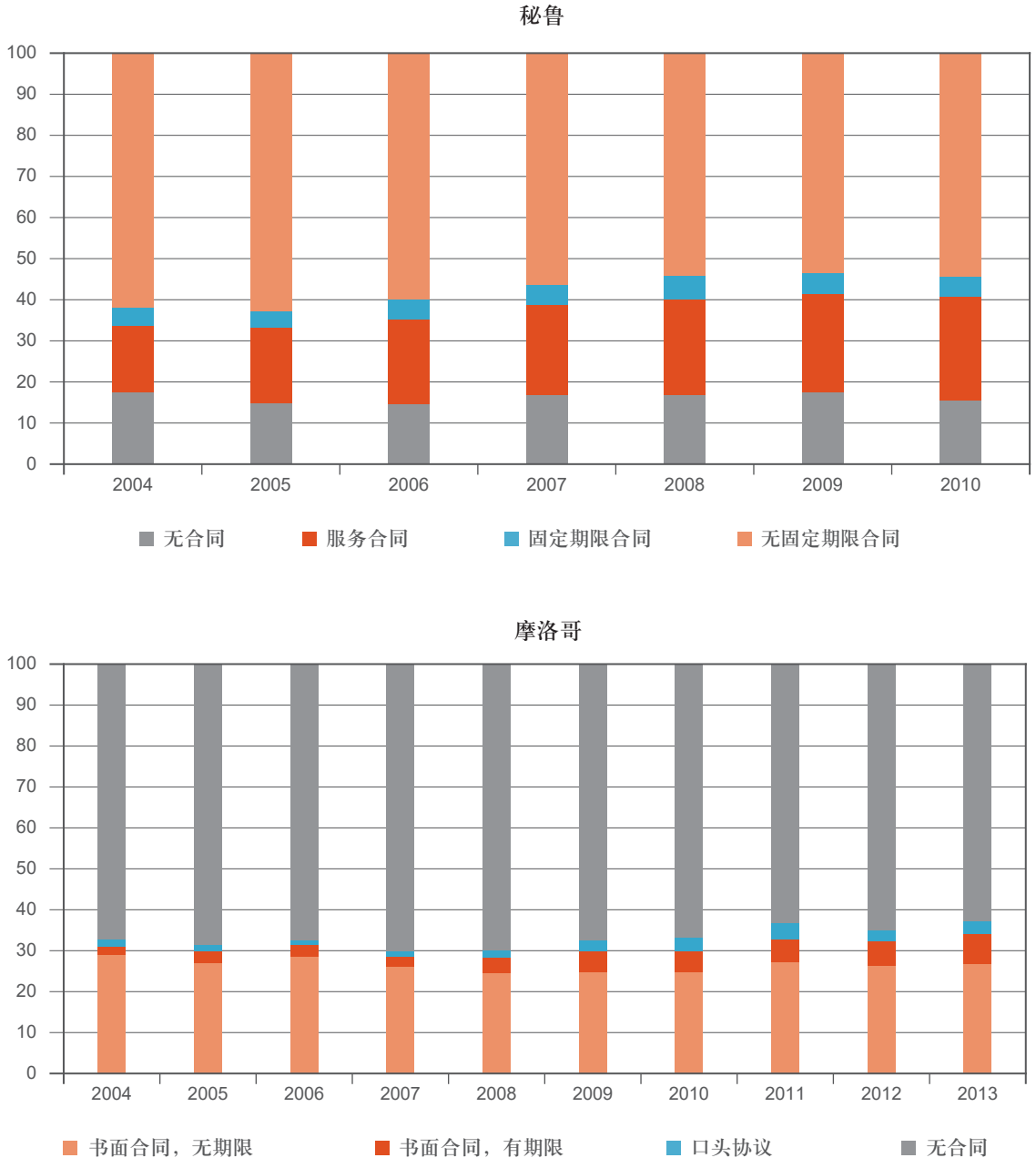
欧洲国家，特别是西班牙，不仅经历了开放固定期限合同使用的改革，而且还经历了一系列随后的改革，以扭转临时合同的增长趋势。他们的经验表明，虽然这些改革确实有能力控制固定期限合同的使用，但效果有限。这是因为在允许签订临时合约的年份里，企业习惯使用合同，并相应地调整了业务运作模式。对于这些公司，扭转这些变化并调整其生产流程和人力资源服务不会自动发生。然而在阿根廷，在 1990 年代由于放宽监管，临时合同有所增长。但随后在 2000 年代由于加强监管而有所下降，这些改革只实施了相对较短的一段时间，企业就能比较容易地恢复到正常的人力资源管理模式。

另一个对于发展中国家而言特别重要的问题是，正规化与稳定和体面的就业在多大程度上相关。例如，在秘鲁，近一半的工人根本没有合同。尽管如此，2004 至 2010 年期间，没有就业合同的劳动者的比例下降了 8 个百分点，而受雇于固定期限合同的劳动者比例则增加了同样的程度，而受雇于无固定期限合同的劳动者比例几乎保持不变（图 5.10）。虽然没有合同的工人的比例下降是好消息，但却导致了固定期限合同工的增加，而不是导致受雇于无固定期限合同的劳动者增加。[219] 在摩洛哥也有类似的情况：在 2004 年至 2013 年期间，该国没有合同的工人所占比例有所下降，但受雇于固定期限合同的工人比例则有所增加。但是，持有正式雇佣合同员工比例仍然保持稳定，甚至在全球经济危机之后出现小幅下滑（图 5.10）。相比于非正规性就业被更为稳定的正规性就业所替代，这种情况说明需要采取不同的政策方法，并且表明非正规性问题可能会逐渐被欧洲一些国家所出现的劳动力市场二元化问题所取代。此外，拉丁美洲国家以及亚洲和非洲国家的例子表明，在经济衰退期间，没有合同和非永久性合同的就业可以互换作为正规就业的缓冲。还需要注意劳动力市场的重叠双重分割——以正规性 / 非正规性分割，以及按照合同类型分割，以及更细微的分割。

劳动力市场分割和就业临时化的另一个可能后果是工资和收入差距不断扩大。这是因为非标准就业的工人与标准就业的工人相比，往往只能赚取较低的工资；他们的培训机会较低，这也会降低职业发展水平，缩小工资差距的机会也会降低；他们也更有可能在失业与非标准工作之间反复，这对他们的终身收入有负面影响。有证据表明，在一些经合组织成员国和拉丁美洲国家，广泛使用临时工会加重工资不平等现象，尽管这种影响取决于其他劳动力市场机构，特别是工资制定机构。[220] 在韩国和日本，该影响特别明显。[221]

最后，非标准就业的广泛使用可以明确影响新技术使用、劳动力迁移效率、劳动生产率以及总体生产力和经济增长等方面。如第 4 章所述，自愿非全日制工作可能带来工

图 5.10.　从“无合同”到“有合同”的转变，秘鲁（2004-2010）和摩洛哥（2004-2013）



来源：秘鲁：国家信息统计局 Jaramillo, 2013；摩洛哥，本报告作者基于人口统计及就业技术局的计算

人生产力增加、公司和整体经济增长。相比之下，临时工人对总体生产力增长的贡献尚有疑问。至少有三个方面可以确定生产力增长与临时工人比例较大之间存在负相关关系。正如本章和第 4 章所讨论的，这三个方面包括：临时工人比正式员工接受培训更少，导致企业特定技能的逐渐削弱；[222] 严重的解雇威胁和较低的合同续约可能性，引起工人积极性和工作认真程度降低；由于员工忠诚度下降，企业对技术专利泄漏的担忧，工人创新力减少，[223] 针对提升生产力技术的投资减少。[224]

因此，在宏观层面上，临时工占比例较大可能会降低总体生产力。事实上，一项使用全体欧盟成员国行业数据的研究发现，临时合同对劳动生产率有负面影响。[225] 例如西班牙，1992 年至 2005 年期间制造业企业生产率下降了 20%，这归因于临时工人“工作认真程度降低”。[226] 来自意大利和荷兰的证据也发出警示，使用灵活劳动力比例较高的公司，劳动生产率的增长速度较慢。[227]

5.3. 更广泛的社会影响

非标准就业也可能导致各种社会后果，包括扭曲的消费模式，或者生活方式改变。

非标准就业的两个关键方面—就业不稳定和报酬较低—对工人的消费和社交模式产生了严重影响。研究表明，对于临时工人来说，获得信贷和住房更为困难，因为银行和房东通常更喜欢工作和收入稳定规律的工人。因此在法国，与临时合同工相比，如果青

专栏 5.5. 非正规经济中的工作环境

2015 年 11 月和 12 月，国际劳工组织对两个领先的微任务平台上的 1100 名工作人员进行了调查，了解其就业模式、工作经历和财务安全。近百分之四十的工人表示众包模式是他们的主要收入来源。他们普遍喜欢在家工作，十分之一表示这是他们唯一的选择（因为需要照料家人或者个人健康因素限制）

尽管有这些积极的方面，该平台仍然存在令人不满意的部分，比如收入低，工作不足，平台对于工人的关切与反馈回复不及时。约 90%的受访者表示，他们希望做更多的众包工作—不过希望可从事的工作更多一些，报酬更高一些。调查发现，工作人员的平均工资平均在每小时 2 美元到 6 美元之间，这取决于微任务平台和他们执行的任务的种类。

时薪较低的一部分原因是在平台上寻找工作所花费的时间，以及进行无薪测试所花费的时间。事实上，每一小时有薪工作的背后，都花费了 18 分钟来寻找这项工作。因此，即使一项 15 分钟的工作薪资很高，花费的时间也拉低了平均时薪。

工人薪酬也受到缺乏对这种工作形式的保护的影响。由于这些平台在很大程度上将工人归为独立承包人，工人对于员工的工作时间、工资、工资、职业安全与卫生、声音和代表权以及社会保护方面都是不知情的。这意味着这类工作的收入可以低于工人所居住国家的最低工资。此外，该类工作没有带薪休假，工人承担社会保障的一切费用，或者在残疾、失业或退休的情况下可能无法获得社会保障。事实上，这项调查发现，美国 Amazon Mechanical Turk 网站的工人（主要收入来源是众包工作）中，只有 9.4%缴纳社会保险，只有 8%的人缴纳私人养老基金。

非正规经济中的就业可能在未来的岁月里发展得更为广泛，调查揭露中对工作条件的担忧将会得以解决。需要制定政策，包括监管措施，以确保“众包工人”的体面工作，同时尽量减少由于工作缺乏、收入过低以及缺乏社会保障而造成的不利社会影响。

来源： Berg, 2016.

年工人的工作稳定，就更有可能与父母分开生活。[228] 也有类似的证据表明，意大利和西班牙 [229] 以及美国 [230] 的临时工人不太可能购置房屋或积累财富。很容易看出，隐蔽性自雇就业者和非自愿非全日制工人也处于类似的情况，临时工人和仅在互联网平台获取收入的众包工人也难以获得住房和信贷（专栏 5.5）。一些研究表明，自置居所可以积极促进社区参与度，丰富社区社会资本。这意味着非标准就业的进一步扩张及其引起的自置居所率降低可能对社会总体造成不利影响。[231]

有临时合同的工作人员难以过渡到长期工作，也报告称不得不拖延结婚和组建家庭的时间，直到找到稳定的就业机会。在韩国，困难的就业市场和毕业生难以过渡到稳定工作是婚姻模式改变的原因，包括延期结婚和延迟生育。[232] 在西班牙和意大利，[233] 工人工作不稳定，加上福利水平低，已经导致生育率下降。此外在西班牙，受雇于临时合同的妇女在生孩子后更有可能过渡到自雇就业。[234] 因此，随着临时就业蓬勃发展，欧洲生育率已经很低的国家可能会进一步恶化。

受雇于提供工作地点住宿的临时介绍所的工人在这方面极易遭受影响。

由于住房通常仅为工人提供，而不是为工人家庭提供，那些有家庭的工人就会与亲人分开，而没有家庭的人可能难以建立人际关系。“宿舍劳动制度”这一极端制度最



波斯湾地区的建筑工人　　© 国际劳工组织 /Apex image

初发现于中国[235]：临时介绍所工人被迫在宿舍周围构建自己的生活，在这些地点内形成自己的小型社会和文化。他们一点一点失去了与他们工作之外的社会联系。对于农民工来说，他们将会与家乡失去联系，同时难以融入主流社会。[236] 这些社会中的小型社会不断增加，其长期影响有待评估。

5.4. 总结

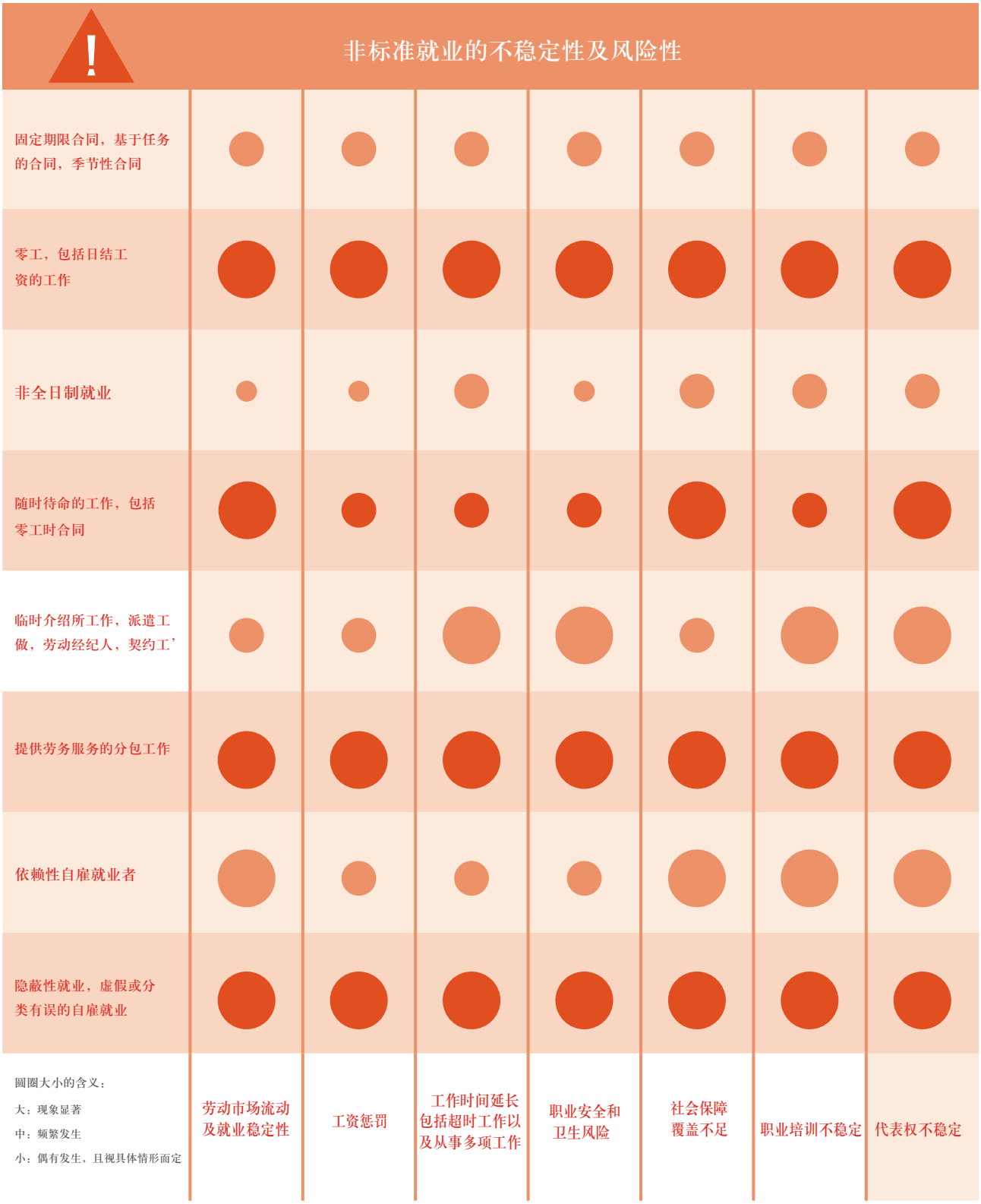
根据工作安排的类型、个体工人的情况，还有公司、工业以及国家的不同，非标准就业实际上对工作条件的方方面面都产生了很大影响。重要的是，正如此章从头到尾强调的那样，非标准就业的质量也取决于是否是自愿参与，以及与标准就业之间转换程度的高低。

尽管存在这些细微的差别，但还是得出了一些概括性的结论。图 5.11 在可得的实证基础上，通过与标准就业作对比，总结出不同形式非标准就业的相关风险以及可能遇到的不稳定因素。如图所示，尽管在世界大部分地区，标准就业关系的质量还有待提高。但总体上来说，与非标准就业形式相比，由于不稳定因素更少，它仍然是人人求之不得的就业关系。实际上，每一种非标准就业形式或多或少都有一些负面影响。即使是非标准就业中最好的形式——非全日制工作，也存在社会保障覆盖率不足、培训水平低下、工人代表权少和潜在的歧视问题。在另一方面，零工和工资日结的工作，一些介绍所的工作和分包工作，虚假或分类有误的自雇就业工作明显都是不稳定因素最多、风险最大的就业安排。因此这些工作的工作质量一般都是最差的。从国家层面考虑的话，这些类型的工作会给宏观经济带来特定的挑战。

逐行看图 5.11，从中可以看出，由于工人们通常对连续雇佣的期望值较低，固定期限合同存在相对频繁的就业不稳定的风险。而且，可靠数据显示在多数国家，转换到固定工作的机会还是很少的。在工资方面有证据证明，同一份工作，与签订固定合同的工人相比，固定期限工人通常挣得更少。如果不能把雇员的固定期限合同转换成固定合同，那么就会产生更加长期的工资不稳定问题。随后还会有不停换工作以及处理重复失业的问题。签订固定期限合同的工人经常存在社会保障不足的情况，主要是因为短工期让他们没办法达到缴纳社会保障的要求，进而导致他们只能获得少量的失业福利和养老金。他们还在在职培训方面限制重重，因为与工人签订临时合同减少雇主发放的福利以及提供培训的必要，尤其在固定期限合同与固定合同之间的转换率低的情况下。与固定工人的培训相比，他们的培训水平低，这就会增加他们的职业安全与卫生风险。最后一点，与签订标准合同的工人相比，这些工人拥有工会代表权的机会更少。因为他们担心如果他们发表意愿或是加入公会可能会导致他们没办法续签合同——这样会进一步带来不稳定感。

一般来说，与固定期限合同劳动者相比，基于项目或是任务合同的劳动者，还有季

图 5.11.　因非标准就业造成的就业不稳定的证据总结



节工人则更为弱势。像固定期限劳动者一样，他们会面临严重的就业不稳定问题。他们可能不被处罚，但是一般会受到收入不稳定的困扰。这与劳务市场在基于项目的合同终止后变得不稳定有关。这类劳动者还面临代表权缺乏、社会安全保障度低、培训水平下降等问题。事实上，基于项目或是任务的工作经常意味着有限的社会保障费用，没有产假或是病假补贴，也没有资格享受失业保险待遇。签订基于项目合同的人一般不在公司集体合同的覆盖范围内或是无法拥有工会代表权。而且，他们也几乎不跟其他雇员有联系，即使有也很少。这就进一步限制他们表达意愿以及提出事故或是工伤责任问题的能力。

零工和日结工资的工作应是临时性就业中最弱势的工作。零工和日结工资的劳动者没办法保证自己可以一直受雇于同一雇主。而且如果劳务关系提前终止的话，他们很少能够获得补偿。对于他们来说，转换到标准雇佣状态的概率也是最低的。而且，很多国家都普遍存在频繁雇佣以及解雇零工的现象，目的是为了逃避提供社会保障保护或是赔偿。结果，零工和工资日结的劳动者在工作条件各方面面临高度的危险性。零工的特点是工资低。就业的不可预测性进一步转变成工资总体不稳定性以及社会保障覆盖的不足，但前提是雇主们肯提供这些保障。类似地，大多数人都缺乏培训和职业生涯安全保障。这类工人的职业安全和卫生结果尤其令人担忧，因为他们经常从事别人不愿意做的工作，像是令人不愉快的工作、危险的工作、时间不规律的工作和需要高强度体力的工作。零工和工资日结的劳动者一般不在公司集体合同的覆盖范围内。他们没法轻易加入工会组织，也不适合传统的组织策略，因为他们没有固定的工作场所。而且，当雇主因为罢工雇佣零工时，正式的工会雇员和从事零工没有加入工会的雇员之间有可能发生冲突。从事零工的劳动者也更有可能遭受歧视。

非全日制雇佣可能会让工人处于一个弱势地位，这取决于这种雇佣关系是否弱势，还有国家是否遵守全日制、非全日制工人待遇相同的原则。在那些缺少法律规定或者有短时工作极端形式的国家，非全日制工人可能会遭受重大伤害。非全日制工人的工资奖励和工资惩罚比临时工的工资差别还要多。在世界的一些地方，例如拉丁美洲和南非，非全日制工作还不普及，尽管那些做非全日制工作的人通常比全日制工作者的时薪要高。这也反映出这些地区非全日制工作很多的都是专业性的工作。而在那些非全日制工作薪水低的国家和地区，时薪低可能是由合同地位导致的歧视所造成的。还有可能因为从事非全日制工作的工人们更有可能做时薪低的工作。他们也可能没有保费和加班费。如果国家法律为社保覆盖设定高收入或是高时薪的话，非全日制员工可能也会失去社会安全保障，包括失业津贴。因为非全日制工作的地位低，人们也通常把它们视为非核心雇员。劳动者可能很少有机会可以接触到培训或是得到职业晋升，也很少能够成为工会成员。尽管比起全日制员工，非全日制员工可能压力更小。但是如果他们需要同时做几份工作，或是在非正常工作时间里工作的话，这种福利也就消失了。

随时候召的工作，包括零工时合同，其特点是工作行程多变且不可预见。多变的工作行程会对健康以及幸福产生影响。考虑到工资的不稳定性，行程安排的

不可预见性可能意味着收入缺乏保障。尤其是鉴于从事较低水平工作的人（通常获得的时薪也较低）更有可能从事这样的工作。他们每周工作时长的变化也会让社会保障覆盖变得更加困难，因为他们连续的基础工时可能不满足社保的申请门槛。但是灵活的时间带来的也不全是负面影响。如果灵活度是能够选择的，或者是雇员主导的，那么也可能是积极的。但是从事低水平职业的劳动者很少有权力去协商他们的工作行程，或者是拥有自主权，掌控自己的行程。对于待命工作者以及其他从事多变工作行程的劳动者来说，集体谈判起到了很重要的作用，因为它往往会减少此类不合理的安排。但是从事多变、不可预测行程的劳动者参加工会的可能性比其他劳动者要低。

从事临时介绍所工作的劳动者通常被认为和介绍所有着一种雇佣关系，因此原则上能够从劳务以及社会保护中受益。但是因为他们是在承包公司的场所里工作，所以没有办法享受承包公司劳动者们的额外津贴。而且他们的工资，尤其是如果从事低技能工作时，相对来说是很低的。派遣工人可能发现他们很难加入雇佣公司的工会，也常常无法加入承包公司（或龙头企业）的工会，如果公司有工会的话。以这种方式被剥夺代表权，并且无法表达意愿，只能恶化他们缺乏工作条件控制权的状况，尤其涉及工作行程以及工作地点。他们不太可能得到雇佣保护并且常常会频繁轮班。这就导致他们很难接受培训，更不要说成就一番事业或是受益于职业安全与卫生意识。此外，这些劳动者有时会在一些危险的地方执行危险的任务。在不同的地方执行任务会让人关注意外以及工伤责任问题。

分包工作安排可以避免临时介绍所工作的相关风险。而且，那些非正式的工作具有这些问题的极端形式，包括强迫劳动，童工以及歧视。

在依赖性自雇工作中，劳动者在一个合同的前提下，为商业提供服务。此合同与雇佣合同不同，这就潜在地增强了这种就业形式的脆弱性。首先，由于客户数量较少，他们可能会面临收入无保障的问题。还有，因为不被视为雇员，依赖性自雇就业者可能无法创建或是加入工会，也无法参与集体谈判。这就进一步削弱了他们改善工作条件的能力。在一些国家，依赖性自雇就业者可能还会失去对抗歧视的保护能力。因为他们没有签订合同就工作，所以依赖性自雇就业者没办法从雇佣规则中受益，包括工作时间、休息、带薪休假、最低工资以及终止就业，也无法享受社会保障保护。上缴社会保障费用是个人的选择。在许多国家，比起那些有大众认可的雇佣关系的人，依赖性自雇就业者上缴的费用要高很多。结果，许多依赖性自雇就业者并没有社会保障，也无法受益于残疾保险。因此他们有责任预防意外发生，即使他们无法控制工作环境。而且没有参加社保体系的劳动者在生病或是失业时缺乏保护，也没有资格拿到退休金。他们也无法从雇

主资助的培训中受益，因此构建职业路径就变得困难重重。

隐蔽性雇佣有很多种形式：因为它的首要特征就是对雇佣关系的错误分类，常常规避与雇佣关系相关的劳务保护和社会保护。在隐蔽性雇佣关系下，劳动者处于与依赖性自雇就业者相同的弱势地位，但常常会有更多问题。例如雇主故意解除雇佣关系，使得劳动者面临更加严重的就业不稳定问题。

由于这些类型的不稳定因素，以及其在不同形式的非标准就业中频率和程度都有所不同，所以亟需回应这些挑战。更普遍的是，公司灵活性以及成本把控的需求日益高涨，社会以及生活方式的不断进化，越来越多的人开始询问应该选择哪一种社会模式。随着非标准就业不断普及，就像是劳动者准备接受这种就业方式一样，怎样才能保证他们没有遭受过度惩罚呢？怎样在从事有更多、更普遍、更容易确认的风险的工作的同时，保障所有的工作都是体面的呢？当不同程度的风险以及风险共享不与个人的性格、努力或运气相关，而与劳动者参与雇佣安排的本质相关时，经济领域社会公正的范围又是什么呢？下一章将会给出这些问题的答案。

注释

1 Gangl, 2003; McGinnity, Mertens 和 Gundert, 2005.
2 Autor 和 Houseman, 2010.
3 Andersson, Holzer 和 Lane, 2007.
4 Booth, Francesconi 和 Frank, 2002.
5 Guest, 2004.
6 OECD, 2010.
7 Shyam Sundar, 2011.
8 Dumas 和 Houdré, 2016.
9 欧盟委员会， 2016. Chart 4, p. 89.
10 国际劳工组织 非全日制工作公约 , 1994 年 (第 175 号).
11 Rosen, 1974.
12 尽管实际补偿因雇主不同而有差异，但据澳大利亚工会理事会称，零工的时薪是该时薪再加上 15%~20%（详情请参见 http://www.australianunions.org.au/casual_workers _factsheet).
13 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
14 Bosio, 2014.
15 个人及工作特征变量控制 ; Tatankem Voufo, 2015.
16 Srivastava, 2016.
17 Zeng 等 , 2016.
18 Maurizio, 2016.
19 Lee 和 Yoo, 2008.
20 Srivastava, 2016.
21 Rajeev, 2009.
22 Tatankem Voufo, 2015.
23 Andrijasevic 和 Sacchetto, 2014.
24 Messenger 和 Ray, 2015.
25 Rau Binder, 2010; Jepsen, O'Dorchai 和 Plasman, 2005.
26 Hagemann 等 , 1994; Clifton 和 Kruse, 1996.
27 Fagan 等 , 2012 和 2014.
28 Maurizio, 2016.
29 Ibid.
30 Posel 和 Muller, 2007.
31 Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016.
32 OECD, 2015a. 亦可参见 Messenger 和 Ray, 2015, 获取 1990 年代和 2000 年代关于工资惩罚和工资奖励的概览。
33 Matteazzi, Pailhé 和 Solaz, 2013.
34 Manning 和 Petrongolo, 2008; Fernández-Kranz 和 Rodríguez-Planas, 2009.
35 OECD, 2015a.
36 Fernández-Kranz 和 Rodríguez-Planas, 2009.
37 Dixon, 2011.
38 Engellandt 和 Riphahn, 2005.
39 Kusakabe, 2006.
40 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
41 Chan, Pun 和 Selden, 2013.
42 Smyth, Qian 和 Nielsen, 2013.
43 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
44 Srivastava, 2016.
45 Andrijasevic 和 Sacchetto, 2014.
46 Quinlan, 2016.
47 Sang, 2013.
48 Quinlan, 2016.
49 欧洲交通安全委员会 , 2001.
50 Hamelin, 2000.
51 Tedestedt 等 , 2015.
52 Min 等 , 2013.
53 Government of Canada, 2014.
54 Zangelidis, 2014.
55 Hirsch, Husain 和 Winters, 2016.
56 Costes, Rambert 和 Saillard, 2015; 德国职业健康与安全组织 , 2012.
57 Swanberg, Watson 和 Eastman, 2014.
58 Rotenberg 等 , 2008.
59 Marucci-Wellman 等 , 2014.
60 Coleman-Jensen, 2010.
61 Rispel 和 Blaauw, 2015.
62 该细分基于 Quinlan, 2016; and 国际劳工组织 , 2015m.
63 Schweder, 2009.
64 Fabiano 等 , 2008; Bena 等 , 2011.
65 Maheshrengaraj 和 Vinodkumar, 2014.
66 Sakurai 等 , 2013.
67 Serrano, 2014.
68 Pupos, 2014.
69 Vega-Ruíz, 2014.
70 Quinlan, Hampson 和 Gregson, 2013.
71 Quinlan 和 Mayhew, 2000.
72 EU–OSHA, 2007.
73 Aronsson, 1999.
74 Wiseman 和 Gilbert, 2000.
75 参见 Tedestedt 等对于新西兰案例的讨论 , 2015.
76 Litwin, Avgar 和 Becker, 2016.
77 Dolado, Ortigueira 和 Stucchi, 2012.

78 Beard 和 Edwards, 1995; De Witte, 1999.
79 Ferrie 等 , 2002.
80 Ervasti 等 , 2014.
81 Jang 等 , 2015; Min 等 , 2014.
82 Malenfant, Larue 和 Vezina, 2007.
83 Bartoll, Cortes 和 Artazcoz, 2014.
84 Kim 等 , 2006.
85 Tsuno 等 , 2015.
86 可参见 Tsuno 等 , 2015; 和 Lamon-tagne 等 , 2009.
87 Vézina 等 , 2011.
88 Dupre 等 , 2006.
89 MacEachen 等 , 2014.
90 Kachaiyaphum 等 , 2010.
91 Beham, Pray 和 Drobnic, 2012.
92 Garibaldi 和 Taddei, 2013.
93 Papola, 2013.
94 Leschke, 2007.
95 Fagan 等 , 2014.
96 Carré 和 Tilly, 2012.
97 Fagan 等 , 2012; 国际劳工组织 , 2015b.
98 Mathur, Slovova 和 Strain, 2015; Garrett 和 Kaestner, 2014.
99 Srivastava, 2016.
100 Ibid.
101 Bhorat 等 , 2013.
102 GAO, 2006.
103 美国失业补偿咨询委员会 , 1996.
104 Tatankem Voufo, 2015.
105 Zeng 等 , 2016.
106 Pena, 2013.
107 Davis-Blake 和 Uzzi, 1 993.
108 Portugal 和 Varejao, 2009.
109 Faccini, 2014.
110 Nollen 和 Axel, 1996.
111 Mayer 和 Nickerson, 2005.
112 Dolado, García-Ferrans 和 Jimeno, 2002.
113 Albert 等 , 2005, García-Serrano 和 Malo, 2013.
114 Eurofound, 2012a.
115 Fagan 等 , 2014; OECD, 2010.
116 Asao 等 , 2013.
117 Eurofound, 2011.
118 该宣言的背景信息可参见 Swepston, 1998, 和 Tapiola, 2000. 也可参见国际劳工组织 , 2012b.
119 国际劳工组织 , 2012b.
120 国际劳工组织 , 2006b, para. 254.
121 国际劳工组织 , 2006b, paras 255, 258–259.
122 *哥伦比亚* – CFA, 第 349 号报告，第 2556 号案例。
123 国际劳工组织 , 2006b, para. 906.
124 *韩国* – CFA, 第 363 号报告 , 第 2602 号案例。
125 国际劳工组织 , 2012a, para. 53.
126 Ibid, para. 209.
127 除了可能被排除在第 98 号公约范围内的工人类别的组织，即武装部队、从事国家行政的警察和公务员。
128 *可参见哥伦比亚* –CFA, 第 355 号报告 , 第 2600 号案例 ; *马来西亚* –CFA, 第 353 号报告 , 第 2637 号案例 ; *韩国* –CFA, 第 363 号报告 , 第 2602 号案例。也可参见国际劳工组织 , 2006b, para. 255.
129 可参见 加拿大 – CFA, 第 343 号报告 , 第 2430 号案例 .
130 可参见加拿大 – CFA, 第 343 号报告 , 第 2083 号案例 .
131 可参见韩国 – CFA, 第 363 号报告 , 第 2602 号案例。也可参见国际劳工组织 , 2006b, para. 254.
132 韩国 –CFA, 第 363 号报告 , 第 2602 号案例。para. 457.
133 关于零工，可参见孟加拉国 –CEACR,《观察》, C.87,2008; 关于零工，可参见突尼斯 – CEACR,《直接命令》, C. 98, 2012; 也可参见突尼斯 – CEACR, 《直接命令》, C. 98, 2009, 特别报告了工会对分包机构重新聘用临时工人以避免某些行业工会化的关切，如纺织、建筑和酒店业，对于定期雇员，可参见马耳他 –CEACR,《直接命令》, 2007; 关于自雇就业者和非正规经济部门的工人，可参见海地 –CEACR,《观察》, C.98, 2010.
134 Landau, Mahy 和 Mitchell, 2015.
135 See *Paraguay* – CEACR, 《观察》, C.87, published 2016.
136 可参见 *叙利亚* –CEACR, 《观察》, C.98, 2014; 也门 –CEACR, 《直接命令》, C.138, 2014; 叙利亚 –CEACR, 《直接命令》, C.100, 2013.
137 亦可参见*中非共和国* –CEACR,《直接命令》, C.87, 2014, 关于从“劳动法”中排除自雇就业者。 根据美国《国家劳动关系法》第二章 (29 U.S. 代码 § 152), 该法中，“员工”不包括身份为独立承包工的个人。

138 *波兰* - CEACR, 《观察》, C.87, 2016.
139 国际劳工组织 , 2012a, para. 57.
140 Vacotto, 2013.
141 Serrano, 2014.
142 Rubiano, 2013.
143 *Oakwood Care Center* (343 NLRB 659).
144 Hatton, 2014.
145 *Miller & Anderson, Inc. (05-RC-079249);* 参见 https://www.nlrb.gov/news-outreach/news-story/board-decides-miller-anderson-returns-sturgis-standard. 经决议，该董事会重新执行其在 2000 年根据 M.B. 建立的标准 *Sturgis, Inc.* (331 NLRB 1298) 于 2004 年被推翻 *Oakwood Care Center* (343 NLRB 659).
146 *Browning-Ferrisb Industries of California, Inc.* (362 NLRB 186).
147 *McDonald's USA, LLC, a joint employer,* 等 (02-CA-093893).
148 参见*爱尔兰* – CEACR, 《观察》, C.98, 2016; *荷兰* – CEACR, 《观察》, C.98, 2011. 亦可参见 Rubiano, 2013; McCrystal 和 Syrpis, 2014.
149 Novitz, 2015; De Stefano, 即将发表。
150 De Stefano, 2016b.
151 De Stefano, 即将发表。
152 Ibid.
153 国际劳工组织 , 2016d.
154 以下段落的讨论基于 Ebisui, 2012.
155 Crush 等 , 2001; Hatton, 2014.
156 Vacotto, 2013, p. 120.
157 Ruckelshaus 等 , 2014.
158 Xhafa, 2015.
159 Theron, 2011.
160 Hatton, 2014.
161 Lehndorff 和 Haipeter, 2011.
162 Shyam Sundar, 2011.
163 Hayter 和 Ebisui, 2013.
164 McCrystal 和 Syrpis, 2014; Ruckelshaus 等 , 2014.
165 Crush 等 , 2001.
166 Rajeev, 2009.
167 Henaway, 2016; 和 Dollarama Inc., 2014, 原文如下：“如果我们员工的任何一部分企图加入工会，就不能确定集体谈判协议的成功。”
168 Benjamin 2013, p. 13.
169 De Stefano, forthcoming.
170 Tatanken Voufo, 2015.
171 Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016.
172 Srivastava, 2016.
173 可参见*希腊* – CEACR, 《观察》, C.98, published 2013.
174 国际劳工组织 , 2012a, para. 935.
175 可参见*秘鲁* – CEACR, 《观察》, C.98, 2016; *白俄罗斯* – CEACR, 《观察》, 2012. 亦可参见根据国际劳工组织宪法第 26 条委托的调查委员会的报告，审查白俄罗斯共和国政府遵守结社自由和保护组织权利公约的情况 , 1948 (No. 87), 和《组织权和集体谈判权公约》, 1949 (No. 98), p. 119.
176 国际劳工组织 , 2006b, para 785.
177 可参见 CFA, 第 3064 号案例 , *柬埔寨* , 第 377 号报告，2016.03
178 Ruckelshaus 等 , 2014.
179 Benson 和 Ieronimo, 1996.
180 Crush 等 , 2001.
181 Hatton, 2014.
182 国际劳工组织 , 2012a, para. 262.
183 可参见 : *危地马拉* – CEACR, 《观察》, C.29, 2005 有关本地人的临时雇佣 ; *澳大利亚* – CEACR, 《观察》, C.29, 2012 关于工会对临时海外技术工人情况表示的关切 .
184 *加拿大* – CEACR, 《直接命令》, C.29, 2015.
185 国际劳工组织 , 2014c.
186 Martin, 2006b; 国际劳工组织 , 2014b.
187 此外，国际劳工组织于 2014 年发起的多方利益相关的《公平招聘计划》旨在防止人口贩运和强迫劳动，尤其是对于招聘机构招聘的移民工人。参见国际劳工组织 , 2015k.
188 *比利时* – CEACR, 《直接命令》, C.29, 2008.
189 国际劳工组织 , 2015n.
190 Barrientos, 2013.
191 国际劳工组织 , 2016b 和 2016l.
192 Eurofound, 2016; 国际劳工组织 , 2015n, 2016a; Andrees 和 Vuong, 2011, 国际劳工组织 , 2016a.
193 国际劳工组织 , 2016a.
194 但是，只要符合某些条件，国家可能会出现关于最低年龄的例外情况。
195 参见国际劳工组织 , 2012a, para. 332.
196 *海地* – CEACR, 《直接命令》, C.138, 2013; *柬埔寨* – CEACR, 《直接命令》, C.138, 2012; *泰国* – CEACR, 《直接命令》, 2010; *爱尔兰* –

CEACR,《直接命令》, C.138, 2009; *新加坡* – CEACR,《直接命令》, C.138, 2008; *约旦* – CEACR,《直接命令》, C.138, 2007; *坦桑尼亚* – CEACR,《直接命令》, C.138, 2007; *菲律宾* – CEACR,《直接命令》, C.138, 2006; *斯里兰卡* – CEACR,《直接命令》, C.138, 2004.

197 *莱索托* – CEACR, 《观察》, C. 138, 2016; 亦可参见 *吉尔吉斯斯坦* – CEACR, 《观察》, C. 138, 2016; *黎巴嫩* – CEACR, 《观察》, C. 138, 2016; *莫桑比克* – CEACR, 《观察》, C. 138, 2016; *尼日利亚* – CEACR, 《观察》, C. 138, 2016.

198 *斯洛文尼亚* – CEACR, 《直接命令》, C. 182, 2010; *布基纳法索* – CEACR,《直接命令》, C. 182, 2007; *比利时* – CEACR, 《直接命令》, C.182, 2006; *瑞士* – CEACR, 《直接命令》, C.182, 2004.

199 *玻利维亚* – CEACR, 《观察》, C.138, 2016 有关一个案例：当最低年龄限制为 12 岁时，有关主管部门允许 10 岁的儿童成为自雇就业者

200 亚洲基金会和劳工组织亚洲及太平洋区域办事处 , 2015; Bhaskaran 等 , 2015; Zutshi, 2009.

201 国际劳工组织 , 2016b.

202 国际劳工组织 , 2012a, para. 658.

203 *土耳其* – CEACR, 《直接命令》, C.100, 2005.

204 *安哥拉* – CEACR, 《直接命令》, C.100, 2014; *也门* – CEACR, 《直接命令》, C.100, 2013; *叙利亚* – CEACR, 《直接命令》, C.100, 2013.

205 *叙利亚* – CEACR, 《直接命令》, C.100, 2013.

206 *安哥拉* – CEACR, 《直接命令》, C.111, 2013; *叙利亚* – CEACR, C.111, 《直接命令》, 2011.

207 可参见 *马拉维* – CEACR,《直接命令》, C.111, 2008; 以及 *津巴布韦* – CEACR, 《直接命令》, C.111, 2007.

208 *韩国* – CEACR, 《观察》, C.111, 2012.

209 可参见 , *马拉维* – CEACR,《直接命令》, C.111, 2016; *马达加斯加* – CEACR, 《直接命令》, C.111, 2014; *土耳其* – CEACR,《观察》, C.111, 2016; *芬兰* – CEACR,《直接命令》, C.100, 2004; *意大利* – CEACR,《直接命令》, C.111, 2003; *阿尔及利亚* – CEACR,《观察》, C.111, 2000. 关于欧洲固定期限合同工作以及非全日制工作性别歧视的具体分析，请参见 Burri 和 Aune, 2013.

210 *韩国* – CEACR, 《直接命令》, C.111, 2016.

211 Boeri 和 Garibaldi, 2007; Bentolila 等 , 2010.

212 Poole 和 Berchem, 2014.

213 Bentolila 和 Dolado, 1994; Blanchard 和 Landier, 2002; Faccini, 2014; OECD, 2014.

214 Boeri, 2011, 基于 Mortensen-Pissarides 模型。

215 Polavieja, 2006.

216 Barbieri 和 Cutuli, 2015.

217 Bentolila 和 Saint-Paul, 1992; Boeri 和 Garibaldi, 2007.

218 OECD, 2014.

219 Jaramillo, 2013.

220 Cazes 和 de Laiglesia, 2015.

221 Lee 和 Eyraud, 2008; Lee 和 Yoo, 2008.

222 Lepak 和 Snell, 2002.

223 Kleinknecht, Van Schaik 和 Zhou, 2014; Pradhan, 2006.

224 Kleinknecht, 2015.

225 Lisi, 2013.

226 Dolado, Ortigueira 和 Stucchi, 2012.

227 Kleinknecht 等 , 2006; Lucidi 和 Kleinknecht, 2010.

228 Cahuc 和 Kramarz, 2004.

229 Lepage-Saucier, Schleich 和 Wasmer, 2013.

230 Wiens-Tuers, 2004.

231 Ibid.

232 Tudor, 2013.

233 De La Rica 和 Iza, 2005; Barbieri 等 , 2015.

234 Bonet 等 , 2013.

235 Pun 和 Smith, 2007.

236 Swider, 2015.

第五章　附录：文献概览



尼加拉瓜的酒店工作人员

© 国际劳工组织 /Janine Berg

表 A5.1. 关于非标准就业形式的劳动力市场转型实证证据概述

国家	时期	来源	对照组	结论	
				年度向正式工作转化率	年度向其他类型工作转化率
澳大利亚	2001–2008	OECD, 2014	非标准就业者		对于失业和待业人员：对于非标准就业和正式就业的预估差距约 1%
奥地利，比利时，意大利，爱尔兰，希腊，芬兰，法国，葡萄牙，西班牙，英国	2004	Boeri, 2011	受雇于固定期限合同的工人	法国、葡萄牙：12%~13% 英国、爱尔兰、奥地利：约 47%	
奥地利，比利时，丹麦，芬兰，法国，德国 希腊，爱尔兰，意大利，卢森堡，荷兰，葡萄牙，西班牙，英国	1998–1999	OECD, 2006	临时工	法国：18%；奥地利 55%	对于失业人员： 正式工作的过渡率从未超过临时就业的过渡率； 临时就业：比利时：4.3%；法国： 15.9% 正式就业：卢森堡： 0.7%；德国 :3% 对于待业人员： 除比利时之外，正式工作转化率始终低于临时工作转化率 临时工作：比利时：1.3%；法国： 14%； 正式工作：丹麦：1.6%；德国： 3.9%
	2000–2001			法国：20%；荷兰 54%	
欧盟成员国	2007–2013	EC, 2016	临时雇员	法国 10%；爱沙尼亚 63%	
丹麦	1997–2006	Jahn 和 Rosholm, 2014	临时介绍所工人	在临时介绍所内，“垫脚石”效应得以证实，离开介绍所后失效。临时介绍所对于男性来说，正式工作转化率增加了 19%，而对于女性，只增加了 7%。“垫脚石”效应对于移民工人来说最为明显	

国家	时期	来源	对照组	结论	
				年度向正式工作转化率	年度向其他类型工作转化率
法国	2010	Le Barbanchon 和 Malherbet, 2013	固定期限合同工	5.6%	对于失业者：固定期限合同：9%，正式工作：0.9% 对于待业者：固定期限合同：8.9%，正式工作：1.9%
德国	2010–2011	Eichhorst 和 Tobsch, 2013	固定期限合同工	38%	对于失业和待业者：18% 继续受雇于固定期限合同：41%
			临时介绍所工人	28%	
			边缘非全日制工	21%	
	1994–1996	Kvasnicka, 2009	临时帮扶性工作	无“垫脚石”效应，但也不会增加失业率；临时介绍所工人似乎会长时间处于该就业关系	
日本	2002	Esteban-Pretel, Ryo 和 Ryichi, 2011	以情况而定的临时工	在非标准就业经过十年的劳动力市场考验之后，“垫脚石”假设没能得到验证；但“死胡同”假说在 20 年后也没有得到验证。“如果一个人最开始就从事临时工作，他生命的头 40 年的工作福利要比一开始就从事正式工作的要低，不过比一开始就处于失业状态的人要高。”	
印度尼西亚	2004	Lee 和 Eyraud, 2008	零工	5.8%	零工和自雇就业者：4.8% 报告最多的原因：对收入不满意 从雇员到自雇就业者：53.6% 最多报告的原因：解雇
意大利	2000–2004 2001	Picchio, 2008 Ichino, Mealli 和 Nannicini, 2008	临时工作 临时介绍所工作	“垫脚石”假说得到验证，尤其是多斯加尼地区，在服务业，以及从学校向职场过渡的青年人当中	对于失业者： 固定期限合同：21%，正式员工：18%

表 A5.1 (续)

国家	时期	来源	对照组	结论	
				年度向正式工作转化率	年度向其他类型工作转化率
荷兰	1988–2000	De Graaf-Zijl, van den Berg 和 Heyma, 2011	固定期限合同工	38% 存在“垫脚石”效应，并且在少数族裔、男性和受教育水平较低的群体中效果明显	对于待业者：: 固定期限合同 : 6%, 正式工作 : 3%
西班牙	2001–2011	García-Serrano 和 Malo, 2013	固定期限合同工	5–7%, 最高为 2005 年的 17%	对于失业者 : 固定期限合同 : 7–17%, 正式员工 : 0.8–2% 对于待业者 : 固定期限合同 : 4–7%, 正式员工 : 1–2%
	2006–2010	García-Pérez, Marineson 和 Vall-Castello, 2014	固定期限合同工		失业率升高； 终生受雇于固定期限合同的可能性更高
	1990–2003	García-Pérez 和 Muñoz-Bullón, 2011	Workers with 固定期限合同 s**	对于缺乏技能的工人：6.5% ; 对于掌握技能的工人：9.7%; 固定期限合同期限的提高也会带来转化率的提高	对于失业者：缺乏技能的工人：66% 对于其他固定期限合同工： 21%
韩国	2004–2005	Lee 和 Yoo, 2008	非标准就业的工人	7.9%	对于失业者 : 非标准就业 : 2.4%, 正式员工 s: 1.5%
	2006	Nam, 2009	非标准就业	33–38%	对于待业者 : 非标准就业 : 16.4%, 正式员工 s: 5%
瑞典	1997–2008	Hveem, 2013	临时介绍所工作	没有踮脚石效应：“加入一个临时介绍所 [...] 降低了未来几年从事正式工作的可能性，但对于非西方的移民并非如此”；“在正式工作方面，妇女遭受更强大、更持久的负面效应”	对于非标准就业 : 48.8%. 对于待业者或失业者 : 15.6% 正式员工： 15.4 %

国家	时期	来源	对照组	结论	
				年度向正式工作转化率	年度向其他类型工作转化率
乌干达	2009–2012	Dumas 和 Houdré, 2016	非标准就业（非全日制工作，零工，固定期限合同工）	35.4%, 性别差异明显	对于待业者：21.7%
美国	1993–2001	Andersson, Holzer 和 Lane,2007	临时介绍所工作	“垫脚石”假设得到证实；对于低收入者效果明显	对于临时介绍所工作：三年中 36.9%–61.2%,（对于临时介绍所为主要雇主的工人）
	1999–2003	Autor 和 Houseman, 2010	临时介绍所工作底特律的“福利 - 工作”计划	没有垫脚石的效应；反复性增加；“临时帮扶型工人无法帮助参与者过渡到正式工作，而是导致在更多人从事临时工作，使得正式工作比率进一步降低”	
	2000–2001	Cappelli 和 Keller, 2013***	非全日制工作，临时帮扶性工作，合同工	“超过 90%的机构将临时介绍所工人转变为正式员工 [...] 招聘可能是临时介绍所为客户做的一个项非常重要的工作”	

* 时间跨度较长的研究，而不是年度转化率研究；

** 从第一份固定期限合同的转型；仅针对青年工人 。

*** 分析并没有控制相关变量 . 参考文献中包括了 Amuedo-Dorante (2000) 和 Güell 和 Petrongolo (2007) 对西班牙做的研究 , 以及 Boockmann 和 Hagen (2008), 和 Hagen (2002) 对德国做的研究 Berton, Devicienti 和 Pacelli (2011) 对意大利做的研究；Booth, Francesconi 和 Frank (2002) 对英国做的研究；Hotchkiss (1999) 对美国做的研究。

表 A5.2. 关于标准就业和非标准就业工资惩罚方面的实证证据概述

地区	国家	时期	来源	对照组	结论
亚洲	孟加拉国	2010	ILO, 2013d*	零工雇员	60%**
	柬埔寨	2011–2012	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	工资奖励 3.46 ~7.25 %
	日本	1980, 2003	Kubo, 2008	非全日制工	23.8 %**, 34.3%**
		2010	Hamaguchi 和 Ogino, 2011	全日制非标准工人； 非全日制非标准工人	36%**; 72%**; 随年龄增大，差距增大
		2012	OECD, 2015a (图 4.10)*	全日制临时工； 非全日制正式员工； 非全日制临时工	32%; 46%; 47% (基于时薪)***
	印度	2004–2005	Shyam Sundar, 2011*	零工	城市地区的正式员工薪资是零工实际薪资的三倍
		2004–2005	Bhandari 和 Heshmati, 2008	合同工	31%***
		2004–2005	Rani, 2012*	零工	56%
	印度尼西亚	2006	Central Board of Statistics*	零工	农业： 67%**; 非农业 : >50%**
	巴基斯坦	2005–2009	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	17%
	菲律宾	1994–2006	Hasan 和 Jandoc, 2009	零工	31 ~ 34%, 在服务业最高 ***
		2001–2009	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	2%
	韩国	2008	Lee 和 Eun, 2014	临时工和日结工资的工人	男性 35.6% **, 女性 14.8%**
		2009	OECD, 2015a (图 4.10)*	全日制 临时工； 非全日制 临时工	44%; 25%***
	越南	2007–2011	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	23%

地区	国家	时期	来源	对照组	结论
欧洲	欧洲十五国	1987–2009	Boeri, 2011	临时合同工	男性 17–20%; 从英国的 6% 到瑞典的 31% ***
	奥地利， 比利时，捷克共和国 爱沙尼亚，法国， 希腊， 匈牙利， 爱尔兰，意大利， 卢森堡， 波兰， 葡萄牙， 斯洛文尼亚， 西班牙，英国	爱沙尼亚和 斯洛文尼亚：2010; 其他国家：2012	OECD, 2015a (tables 4.1 – 4.2)	全日制 临时工 非全日制正式员工 非全日制临时工	平均来看，男性 11%，女性 13% 希腊的工资惩罚最高 平均来看，男性 9%，女性 4%; 葡萄牙没有工资惩罚，德国以及 爱尔兰的工资惩罚最高 平均来看，男性 13%，女性 12% 以上分析基于时薪
	德国	1999	Hagen, 2002	固定期限合同工	23%
		2006	Pfeifer, 2012	固定期限合同工	10%
		1995–2008	Jahn 和 Pozzoli, 2013	临时介绍所工人	男性 22%，女性 14%; 随着临时介绍所工作时间增加，工资惩罚减少
	法国	1983–2000	Blanchard 和 Landier, 2002	固定期限合同工	20%
	意大利	2000–2002	Picchio, 2006	固定期限合同工和临时介绍所工人	一年后由 13% 减少 2.3%
	以色列	1987	Cohen 和 Haberfeld, 1993	非全日制临时帮扶性工人	工资惩罚和工资奖励都存在，取决于岗位和资历
	荷兰	1997–2006	De Graaf-Zijl, 2012	随时待命的工人和固定期限合同工	1997–2002: 工资奖励存在于随时待命的工人之中 2002–2006 工资奖励消失并变成工资惩罚 固定期限合同工面临工资惩罚
	西班牙	Early 2000s	García-Serrano 和 Malo, 2013	临时合同工	10%

表 A5.2 (续)

地区	国家	时期	来源	对照组	结论
欧洲	葡萄牙	1995–2000	Böheim 和 Cardoso, 2009	临时介绍所工人	平均 1–9% 临时介绍所工作的青年工人薪资更高 年纪较大的工人薪资较少
	瑞典	Mid-1980s,mid-1990s	Holmlund 和 Storrie, 2002	固定期限合同工和临时工	10%
	英国	1991–1997	Booth, Francesconi 和 Frank, 2002	临时工	男性 8.9% , 女性 6 %
		2000	Forde 和 Slater, 2005	临时介绍所工人	男性 11% , 女性 6 %
		1993–2003	Manning 和 Petrongolo, 2008	非全日制工	女性 3%
非洲	喀麦隆	2010	Tatankem Voufo, 2015	固定期限合同工	27%
		2010	Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016	临时合同工， 非全日制工	“显著”
	乍得	2011	Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016	临时合同工，非全日制工	
	加纳	2012–2013	Dumas 和 Houdré, 2016	“不可持续的工作” 以及零工	非可持续性全日制 25–30% 非可持续性非全日制 25–43% 零工工资惩罚不显著
	刚果	2005	Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016	临时合同工， 非全日制工	“显著”
	肯尼亚	1998–1999; 2005–2006	Wambugu 和 Kabubo-Mariara, 2012	季节性和非全日制工	季节性工人 37% ; 非全日制工人 34%
	南非	2001–2007	Bhorat 等 , 2013	通过劳动经纪人被雇佣的工人	17–35 % 与正规部门员工相比
		1995–2004	Posel 和 Muller, 2007	非全日制工	女性 –34 ~40% (存在工资奖励)

地区	国家	时期	来源	对照组	结论
（非洲）	乌干达	2009–2012	Dumas 和 Houdré, 2016	超过三年的固定期限合同工	–66%（存在工资奖励）
				零工	30%
				非全日制 工	40%（月薪），–25% （日薪，存在工资奖励）
美洲	阿根廷	2003–2013	Maurizio, 2016	临时正规部门和非正规部门性雇员	非正规部门 9.9%；正规部门 7%, 基于时薪
				非全日制 （正规及非正规，自愿及非自愿）	–28.5（正规部门非自愿），–28.1（非正规部门自愿）; 28.4（正规部门自愿）; –22.6（非正规部门自愿）– 存在工资奖励
	巴西	2003–2013	Maurizio, 2016	临时性正规和非正规部门员工	7.7% （非正规）；13.3%（正规）, 基于时薪
				非全日制 （正规及非正规，自愿及非自愿）	–35.5（正规非自愿），–31.8（非正规自愿）; 36.5（正规自愿）; –32.8（非正规自愿）– 存在工资奖励
	智利	2003–2011	Maurizio, 2016	临时性正规和非正规部门员工	13.2% 非正规；15,2% 正规，基于时薪
				非全日制 （正规及非正规，自愿及非自愿）	–62.6（正规非自愿），–58.9（非正规自愿）; 98.2（正规自愿）; –68.7（非正规自愿）– 存在工资奖励
	厄瓜多尔	2004–2012	Maurizio, 2016	临时性正规和非正规部门员工	15.5% 非正规；9.6% 正规基于时薪
				非全日制 （正规及非正规，自愿及非自愿）	–42.3（正规非自愿），–24.2（非正规自愿）; 27.6（正规自愿）; –27.0（非正规自愿）– 存在工资奖励
	秘鲁	2004–2012	Maurizio, 2016	临时性正规和非正规部门员工	0 % 非正规；5,6% 正规，基于时薪
				非全日制 （正规及非正规，自愿及非自愿）	–42.2（正规非自愿），–58.2（非正规自愿）; 47.0（正规自愿）; –48.1（非正规自愿）– 存在工资奖励

表 A5.2 (续)

地区	国家	时期	来源	对照组	结论
(美洲)	美国	1994	Nollen, 1996*	“临时工” – 职业介绍所的临时员工	34%
		1995	Kalleberg, Reskin 和 Hudson, 2000	非标准工作	相比于非标准就业的工人，标准就业工人的薪资较高（男性合同工除外）
		1995	Houseman, 1997	临时工 (包括随时待命的工人和临时介绍所工人)	“显著”
		1980–1990 中期	Carey 和 Hazelbaker, 1986	临时工	“相比于正式工作，工程师和技术人员在临时工作中，往往能挣得更高的实际收入。”
		2000 年代	Theodore 和 Peck, 2013	“临时介绍所”	临时护工、程序员以及高薪工人中存在工资奖励现象
	加拿大	2010	OECD, 2015a (图 4.10)*	全日制 临时工 ; 非全日制 正式员工 ; 非全日制临时工	38%, 40%, 42%***
新西兰	新西兰	2008	Dixon, 2011	临时工	男性 : 11%, 女性 : 7%

注：工资惩罚定义为非标准就业工人的工资惩罚 =（标准就业工人工资 - 非标准就业工人工资）/ 标准就业工人工资 * 分析中并未控制相关变量，例如个人的特征、公司、经济部门以及地区。** 原始报告中提供了工资比，而不是工资惩罚 . 为了对比方便，工资比被计算转化成了工资惩罚。计算关系为 : 工资惩罚 = 1 – 工资比。 *** 原始报告中提供了工资奖励而不是工资惩罚。为了对比方便 , 工资奖励被计算转化成了工资惩罚，计算关系为：工资惩罚 = 标准就业工人的工资奖励 /(标准就业工人的工资奖励 +1)。

表 A5.3. 关于标准就业和非标准就业在附带社会福利方面差异的实证证据概述

国家	时期	来源	对照组	结论
柬埔寨	2011–2012	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	受雇于固定期限合同的全日制工人相比于标准就业工人，更有可能被社会保障覆盖，覆盖率约超出 2.6– 10.5%; 其他类型的临时工在社会保障覆盖方面遭受惩罚。
印度	2011–2012	Srivastava, 2016	非标准就业的工人	“相比于标准就业的工人，享受社会保障福利的可能性更小”，女性更是如此
印度尼西亚	2002–2012	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	零工	临时就业状态使得个人享受社会保障福利的可能性削减了 34%
越南	2007–2011	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	临时就业状态使得个人享受社会保障福利的可能性削减了 45%
喀麦隆	2010	Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016	临时合同工 非自愿非全日制工	对所有人都有“显著惩罚”。相比于固定期限合同工的原始差异 : 17.46%
		Tatankem Voufo, 2015	固定期限合同工	83.9% 受到社会保障，对比 88.1% 的正式员工受到社会保障
乍得	2011	Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016	固定期限合同工， 无合同工，自愿和非自愿非全日制工人	对于无合同的非全日制工人，在社会保障和带薪休假方面有“显著惩罚”。 相比于固定期限合同工的原始差异 : 12.93%
刚果	2005	Fomba Kamga, Mboutchouang 和 Nkoumou, 2016	临时合同工 非自愿非全日制工	对于无合同工人和固定期限合同工，在社会保障和带薪休假方面有“显著惩罚”；非全日制工人无惩罚 . 相比于固定期限合同工的原始差异 : 19.28 %
加纳	2012–2013	Dumas 和 Houdré, 2016	“不可持续性”工作安排	该就业状态使得获得养老保险的几率降低 14.5–19%, 获得带薪年假的几率降低 7–13%, 获得健康保险的几率降低 5–15%，获得其他社会保障福利的几率降低 8–12%，具体取决于工作安排是全日制还是非全日制。
乌干达	2009–2012	Dumas 和 Houdré, 2016	非全日制工	非全日制就业状态使得获得社会保障的几率降低 5%；获得健康保险的概率降低 11%. 在带薪年假方面没有显著差异
			短期固定期限合同工	受雇于固定期限合同 使得获得健康保险的几率降低 19%，获得社会保障的几率降低 9%。超过一年的固定期限合同才显现优势
美国	2005	GAO, 2006*	临时工，临时介绍所工作，非全日制工人	雇主提供健康保险 : 分别为 13%, 9%, 19% (标准就业者 72%) 雇主提供养老金 : 分别为 38%, 4%, 23% (标准就业者 76%)
赞比亚	2005–2008	ILO, 2010d	零工	总体上缺乏社会保障覆盖

表 A5.4. 关于标准就业和非标准就业在职业培训方面差异的实证证据概览

国家	时期	来源	对照组	结论
喀麦隆	2010	Tatankem Voufo, 2015	固定期限合同工	35.7% 的固定期限合同通过职业培训而受益，对比 42.1% 的 正式员工通过职业培训而受益；对比 14.9% 的受雇于口头协议的工人
智利	2002–2009	Carpio 等，2011	临时工	接受培训的可能性降低 3.5%
印度	2004–2005	Bhandari 和 Heshmati,2008	合同工	20.3% 的正式员工通过高级职业技能培训而受益； 对比 12.5% 的非标准就业的工人
	2011–2012	Srivastava, 2016	零工	接受培训：1%, 拥有超过 1 年书面合同的正式员工接受培训比例：8.2% 拥有不到一年书面合同的正式员工接受培训比例：10%
欧洲国家（奥地利，比利时，丹麦，芬兰，法国，希腊，爱尔兰，意大利，荷兰，葡萄牙，西班牙，英国）	1997	OECD, 2002	临时工	接受培训的可能性降低 6%
	2000	Matiaske 和 Nienhueser, 2006	临时介绍所工人	85 % 的临时介绍所工人未接受过培训 对比 63% 的正式员工
新西兰	2008	Dixon, 2011	临时工	男性临时工作者接受培训的可能性降低 15% 男性临时工作者接受培训的可能性降低 5.6%.
OECD 成员国（澳大利亚，奥地利，比利时，加拿大，捷克，丹麦，爱沙尼亚，芬兰，法国，德国，爱尔兰，意大利，日本，韩国，荷兰，挪威，波兰，斯洛文尼亚，瑞典，英国，美国	2012	OECD, 2014	临时工	“平均看来，受雇于临时合同使得接受雇主提供的职业培训的可能性降低 14%”（在爱沙尼亚，法国和斯洛文尼亚降低 27%)。在美国，接受雇主提供的职业培训的可能性提高了 5%，但在统计学上，这一数字不显著
巴基斯坦	2005–2009	Nguyen, Nguyen-Huu 和 Le, 2016	临时工	临时就业状态使得接受培训的几率减少 2% 固定期限合同工在接受培训方面没有接受惩罚 而临时工遭受惩罚最严重（几率降低 35%)
西班牙	2006	Bentolila, Dolado 和 Jimeno, 2011	临时工	40% 的正式员工接受公司提供的培训 在 2006 年，只有 23% 的临时工接受培训 .
英国	1991–1997	Booth, Francesconi 和 Frank, 2002	固定期限合同，季节性工人 零工	男性：固定期限合同工接受培训的几率降低了 12% 季节性临时合同工几率降低了 20%. 女性：固定期限合同工接受培训的几率降低了 15% 季节性临时合同工几率降低了 7%



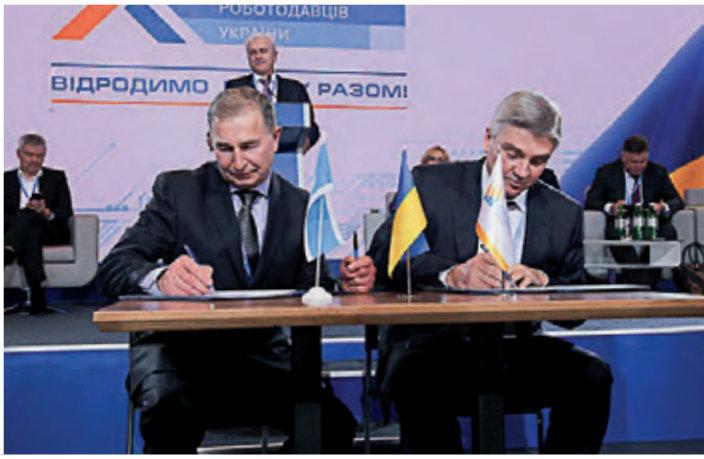
海员，新加坡

© 国际劳工组织 /M. Crozet

















全球社会对话和集体谈判 © 国际劳工组织

第六章

解决非标准就业中的体面劳动不足

过去数十年间，非标准就业已成为全球劳动力市场的一项显著特征。虽然非标准就业是商业和劳动者实现工作灵活性的重要途径，但它却与较低的收入、更小的社会保障覆盖面、不良工作环境等问题相关。当雇主安排工作仅仅是为了逃避自身责任时，上述问题尤为突出。事实上，如第四章所示，一些公司围绕非标准安排展开生产工作，妨碍了公平竞争，有违国际劳工组织推动可持续发展企业的目标。[1]

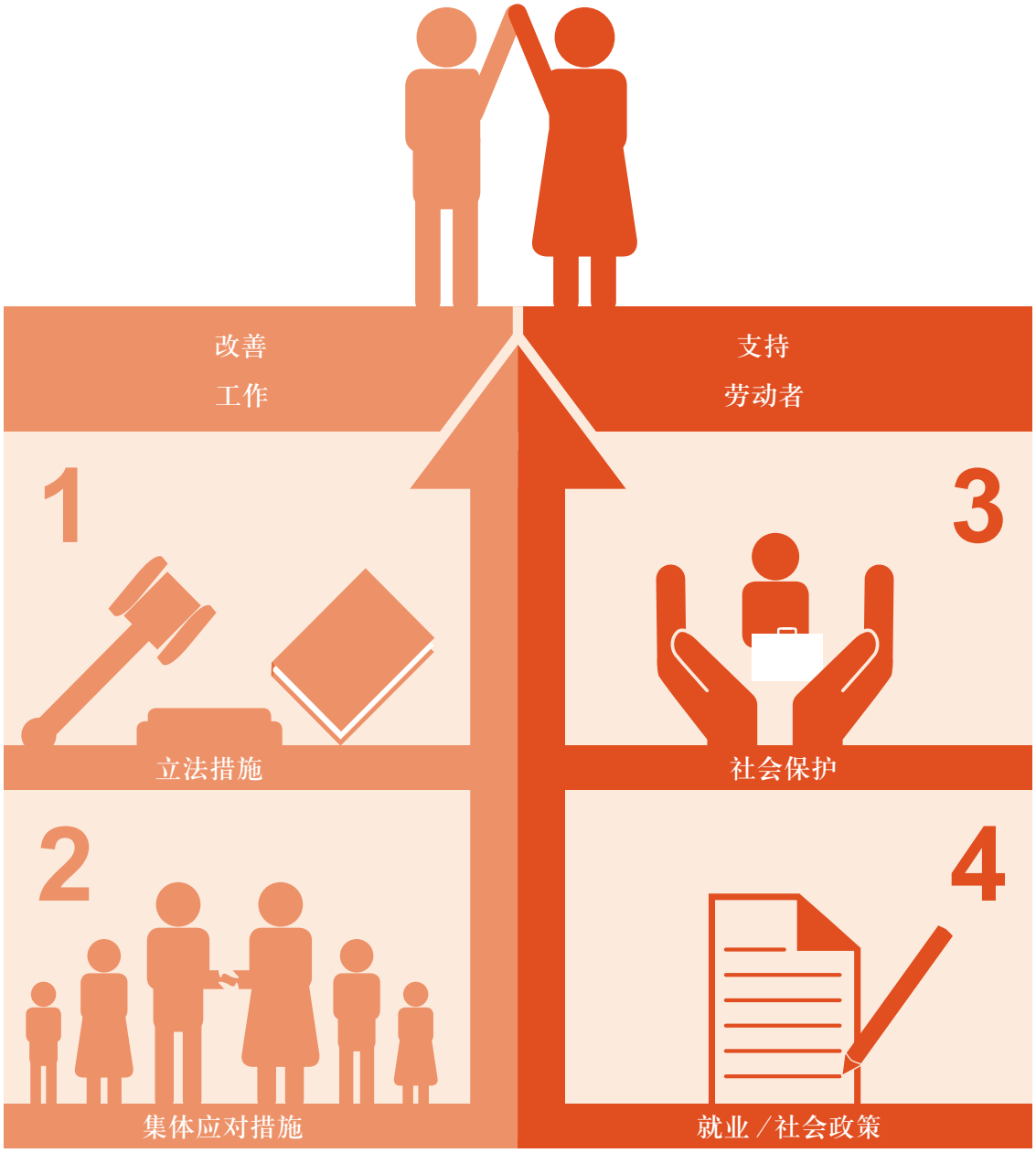
面对标准和非标准就业，人们都应保持警醒，确保该工作为“体面”劳动。但是，非标准就业的特征恰恰是体面劳动数量更为匮乏。国际劳工组织将体面劳动定义为：生产性劳动，包括确保劳动者拥有足够的收入、安全的工作环境、社会保护、个人发展与社会融合的良好前景、表达个人关切的自由、组织参与影响其生活、平等机会、不同性别待遇平等等权利的决策。[2]

为确保就业安排构成“体面劳动”，须运用政策进行干预、开展立法改革、强化其他管理劳工市场的机构组织。本章根据国际劳工标准和各国具体实践提出了相关政策。通过列举各国实例，阐释这些政策的作用和功能。

提出政策建议的两大目的为：（1）改善非标准就业现状；（2）无论何种合同状态，都应支持全部的劳动者。政策建议的出发点为：收入保障主要源自工作，没有体面的工作就无法解决劳动者工作无保障的问题。尽管如此，一般认为当劳动者居住在发达的福利国家通过社会保障和其他社会政策保证人们的基本需求；（3）时，即使工作不稳定，劳动者的不安全感也会有所降低。此外，要想实现体面劳动和可持续发展企业的目标，需要提出能够打造健康有活力的经济、构建适应性强、注重劳动者的家庭与个人承诺的劳工市场、能够提供公共服务、支持劳动者发展的政策 (图 6.1)。

本章共有四节，概述政策推荐。第 6.1 节由五小节构成，概述填补非标准就业监管空白的措施，以使非标准就业的劳工保护与标准就业保持一致，从而确保劳动者在非标

图 6. 1. 改善工作，支持劳动者



准就业安排中获得同等程度的保护，同时减少雇主的不当工作安排以及对合法目的的侵害。[4] 因此，立法改革也包括限制采用非标准就业安排，如限制临时合同续签、限制非标准安排在公司核心业务中的使用。对劳动关系的分类决定劳动者保护类型，因此相关措施应着重解决雇佣状态分类错误的问题。针对更加复杂的多方雇佣安排，应考虑让龙头企业承担关键责任和义务以保障劳动者的权益，如：享受职业安全和卫生安全保障、免遭工资拖欠的保障等。此处提出的很多政策可参考国际劳工标准。

第 6.2 节着眼于改善非标准就业质量的集体应对措施。结社自由和集体谈判是劳动者的基本权利，无论何种合同状态，这些权利应适用于全体劳动者。然而，实际上并非所有劳动者都能行使以上权利，这削弱了集体谈判的调节功能。因此，首先要做的即为保证非标准就业劳动者在集体谈判中得到有效组织、能够被有效代表。接下来应确保集体谈判合同得到有效落实，能为劳动者提供有效的劳动保护。集体合同可依据不同行业或企业的特点制定，适用于解决非标准就业劳动者的工作环境缺陷问题。通过将集体合同延伸至覆盖非成员企业和劳动者（尤其是同一行业内的企业和劳动者），可以确保全体劳动者受到集体合同的保护。最后，工会和其他组织结盟有助于开发高效应对措施，解决非标准就业的问题。

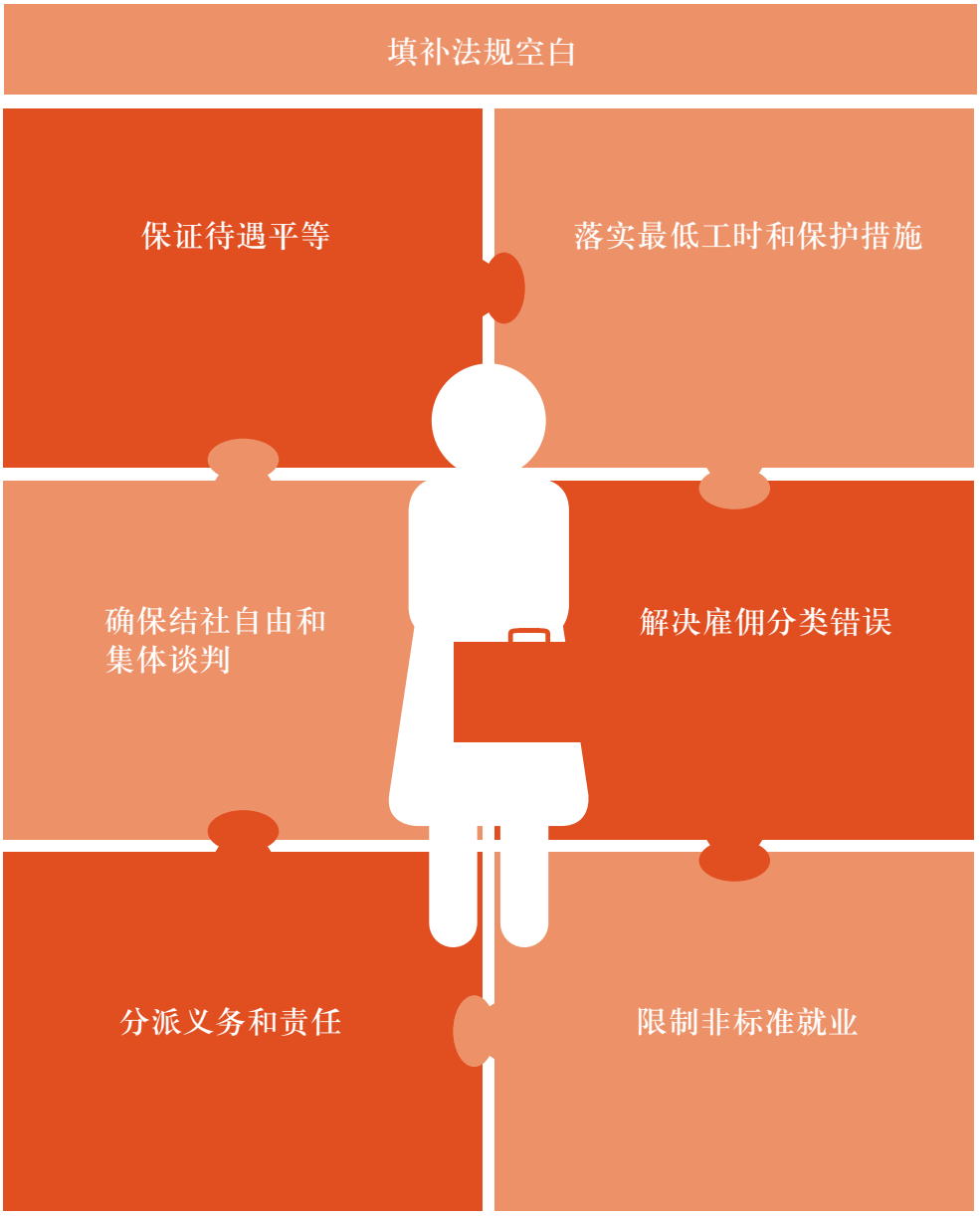
第 6.3 节考察了支持劳动者发展的社会保护政策，但本节提出的一些政策与工作直接挂钩，下文会进一步解释。目前，非标准就业劳动者或没有进入现存社会保障体系，或没有获得足够的保障。若想解决这些问题，需采取相关措施重组现存社会保险项目，比如降低福利门槛；延长缴费年限，允许暂停劳工市场活动；提高权利的可转移性；简化登记和缴费的行政手续等。上述措施应与由普通税收支撑的政策共同实施，确立最低社会保护标准确保全体劳动者获得基本保障。当一个国家的社会保险机制不发达，仅覆盖一小部分劳动力时，不可低估非缴费项目的重要性。

第 6.4 节关注支持劳动者应对社会风险、适应劳工市场转变的政策。本节将提出行动方案建议来，创造就业机会，降低失业和不充分就业风险，并通过一系列政策支持充分就业、公共就业计划以及工作分享倡议的推进。此外，还需设计制定工作场所政策，调节劳动者在劳动力市场的劳动年限内面临的多重过渡期，包括培训和学习导致的临时缺勤、为养育子女和赡养老人离开劳工市场等。最后，也应成立提供优质护理服务的公共机构，这是支持女性参与劳工市场，推动体面就业的重要推动力。

6.1　立法措施：填补法规空白

本节借鉴相关国际劳工标准，提出六项广泛的立法措施，从而填补非标准就业监管的空白（图 6.2）。目标为以下几点：首先，这些措施旨在将非标准就业劳动者纳入标准就业劳动者享受的保护范围内，使不同就业安排下的保护措施协调一致，有助于促进待遇平等、实现更加公平的工作环境、推动有利于非标准就业劳动者的包容性劳动力市场行为。其次，一些公司利用不当工作安排逃避雇佣标准就业雇员。这些措施可以削弱这种作法所能得到的好处，防范不当安排，保证公平合理的企业竞争环境。为此，应集中解决隐蔽性雇佣关系，包括有逃避劳动力保护这一明确目的的多方雇佣关系。

图 6. 2. 填补法规空白



6.1.1 待遇平等

确保非标准就业劳动者的待遇平等具有重要意义，不仅可以避免基于职业地位的歧视、保证公平原则，也可以保证人们采用非标准工作时不仅出于降低劳工成本（通过向特定工人群体提供不良条件）的目的。在非标准就业劳动者中，女性、年轻人、移民的比例居高不下，这种措施有助于从总体上解决工作场所中的歧视问题。

国际劳工标准有何可借鉴之处？[5]

国际劳工组织出台了两项基本公约，着重解决工作中的歧视问题。1951 年《对男女工人同等价值付予同等报酬公约》（第 100 号）旨在确保男女工人同工同酬的原则得到保障。1958 年《就业和职业歧视公约》（第 111 号）寻求在国家层面上，消除基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因的歧视问题（如年龄、移民身份等）。这些公约无法直接保护非标准就业劳动者免遭歧视，但对他们构成了间接保护。比如，如第三章所示，大多数国家的非全日制劳动者主要由女性构成，而第 100 号和 111 号公约禁止基于性别的歧视，并保护所有非全日制女工免受就业和职业歧视。除此之外，1994 年《非全日制工作公约》（第 175 号）与《非全日制工作建议书》（第 182 号）的目的也是为了保护非全日制劳动者免遭歧视。

第 175 号公约表示，在几项基本权利（结社自由、集体谈判、职业安全和卫生、防止就业和职业歧视）上，非全日制工人必须获得与可比全日制工人相同的保护。此外，非全日制工人按比例计算的工资不得由于其从事非全日制工作而低于全日制工人的工资。在一些领域内，非全日制工人应得到与可比全日制工人同等的条件，这适用于基于职业活动的法定社会保护计划、生育保障、终止就业、带薪年假、带薪公休假日、病假等方面。涉及金钱的各项权利可按工时或收入比例确定。除特殊情况外，在某些条件下，工时或收入低于特定界限的非全日制劳动者不可享受“同等条件”等权利。

1997 年《私营职业介绍所公约》（第 181 号）要求采取措施，确保被私营就业介绍所雇佣的劳动者不被剥夺结社自由权或集体谈判的权利，确保私营就业介绍所不因种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、民族血统、社会出身以及国家法律和惯例导致的其他歧视形式（如对某一年龄段和残疾的歧视）歧视工人。

2006 年《关于雇佣关系的建议书》（第 198 号）呼吁各成员国制定实施相关国家政策，旨在每隔适当时间对相关法律法规和规章的适用范围进行审查，并在必要时进行澄清和修改，从而确保在雇佣关系的框架下从事劳动的劳动者得到有效保护。成员国应着手“解决性别方面的问题，因为在某些职业和行业中，隐蔽性的雇佣关系比重较高或雇佣关系不明朗，而女性劳动者在这些职业和行业中占绝大多数”。

除上述一般标准外，国际劳工组织的公约和建议书的规定不涉及签署固定期限合同的劳动者或零工劳动者的待遇平等问题。

在国家层面上，有很多司法机构通过实施待遇平等，改善非标准就业劳动者工作条件的案例。具体行为如下：

- 对非标准就业工人和标准就业工人一视同仁，应用非歧视原则
- 法院和仲裁机构支持待遇平等
- 通过待遇平等和零工劳动者连续性雇佣解决“边缘工人”问题
- 消除阻碍待遇平等的法律障碍

对非标准就业和标准就业劳动者一视同仁，应用非歧视原则

许多司法机构规定，应对非标准就业工人和标准就业工人一视同仁，应用非歧视原则。[6] 比如，第一章考察的欧盟固定期限工作指令（1999/70/EC）旨在为固定期限工人制定非歧视原则。不过，其他法律法规也制定过相关原则。

2014 年，南非修订《劳动关系法》，规定在没有区别对待的合理理由时，雇佣期超过三个月的固定期限工人的待遇不应比从事相同或类似工作的长期固定工人的待遇差。[7] 在亚洲，韩国尤为关注临时工人和非全日制工人的地位问题。韩国的非标准劳动者的收入远远低于标准劳动者。为解决该问题，2006 年韩国出台《保护固定期限和非全日制雇员法》，近几年进一步强化该法案，禁止因雇佣状况对固定期限工人和非全日制工人施加任何歧视性行为。2012 年，日本修订《劳动合同法》，禁止“固定期限雇员在工作中得到与期限未定雇员不同的待遇而导致的不合理工作条件。”[8]

欧盟面向非全日制工作的指令（97/81/EC）正是受到第 175 号国际劳工组织公约的启发。该指令的目标之一为：消除针对非全日制劳动者的歧视，改善非全日制工作的质量。在没有合理客观理由的情况下，不可仅以非全日制劳动者不从事全日制劳动为由，向其提供低于可比全日制劳动者的待遇。适当情况下，可应用按时间长度原则，即一些

表 6.1　非全日制劳动者待遇平等原则

规定	国家
一般非歧视条款	亚美尼亚、保加利亚、智利、法国、匈牙利（禁止直接和间接歧视性行为）；意大利、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡（受集体合同中的特别条款约束） 马其顿共和国、马里、摩尔多瓦、挪威、罗马尼亚、塞内加尔、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、突尼斯（受特别规定约束）；越南（平等获得机会和待遇的权利）
除有客观原因外的待遇平等	奥地利、比利时、佛得角、塞浦路斯、爱沙尼亚、德国、希腊、匈牙利、冰岛、马耳他、莫桑比克、荷兰、葡萄牙（客观条件由集体合同决定）；瑞典、土耳其（在没有合理正当理由的情况下，禁止仅以劳动者的非全日制身份对其实行区别待遇）；英国
按比例现金津贴	阿根廷、奥地利、巴西、佛得角、塞浦路斯、厄瓜多尔、法国、德国、希腊、冰岛、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、意大利、韩国、立陶宛、卢森堡、马里、马耳他、毛里求斯（至少增加百分之五）；莫桑比克、葡萄牙、罗马尼亚、俄罗斯联邦、塞内加尔、塞舌尔、斯洛伐克、西班牙、突尼斯、土耳其、委内瑞拉

津贴可依据工时或劳动者收入的比例分发。如有正当理由，在与社会伙伴协商后，欧盟成员国可在特定雇佣条件上附加以下条件：服务期限、工时或收入门槛。

一些成员国针对非全日制劳动者制定了一般性法律条款，其他国家（以欧洲国家为主）则保留欧盟指令中出于客观原因实施区别待遇的权利。此外，有一些立法明确规定，非全日制劳动者有权按一定比例享受现金津贴，不同国家则提供不同类型的津贴。表 6.1 列出了不同国家的非歧视条款。

不同国家在实行雇员权利（年假）的非歧视原则方面也各不相同。马耳他、塞舌尔、新加坡等国的非全日制劳动者有权按比例享受年假。韩国的情况类似。但以四周为一个周期，合同规定的平均每周工时少于十五小时的劳动者和无权享受年假的劳动者不可享受此权利。多米尼加岛也实施比例原则，但雇员可选择相当于年薪四分之一的收入。巴西立法明确规定，非全日制劳动者可享受的休假时间应依据其每周工作的时长决定。毛里求斯也有类似的规定，按照一个公式来计算非全日制劳动者的年假时间。在亚美尼亚、爱沙尼亚、意大利、哈萨克斯坦、立陶宛、俄罗斯联邦、斯洛文尼亚等国家，非全日制劳动者有权享受完整的年假。日本每周工作三十个小时以上的非全日制雇员有权享受与全日制劳动者相同的年假。对于每周工时少于三十个小时的非全日制劳动者，日本法律对其休假时长另有规定。

表 6.2　临时介绍所工作的待遇平等原则

限制的类型	国家
雇佣的基本条件	奥地利、* 比利时、克罗地亚、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、法国、芬兰、德国、* 希腊、冰岛、匈牙利（满六个月资格期可根据薪酬申请）；印度、爱尔兰、以色列、* 意大利、韩国、*** 拉脱维亚、卢森堡、墨西哥、纳米比亚、荷兰、* 挪威、秘鲁、波兰、葡萄牙、** 斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典、* 英国（三个月资格期）；乌拉圭
部分	巴西（薪酬）、中国（薪酬）、哥伦比亚、埃塞俄比亚、罗马尼亚（薪酬）、俄罗斯联邦（薪酬）、瑞士
无待遇平等原则	澳大利亚、加拿大、智利、日本、*** 新西兰、巴拿马、南非、*** 新加坡、美国

* 集体谈判合同可废除待遇平等原则。** 在工作六十天后，用人企业应用于可比工人的集体合同可应用于介绍所工人。*** 详见 4.3 国际劳工组织（2015b）。

待遇平等或非歧视行为一般偏向于介绍所就业劳动者。欧盟有关临时介绍所工作的指令（2008/104/EC）要求对介绍所劳动者实行待遇平等原则，介绍所劳动者在执行一项任务期间的基本工作和雇佣条件应至少与用人企业直接雇佣的工人执行同一任务时的待遇相同。该指令并不罕见，如表 6.2 所示，许多国家都实施待遇平等原则，但不同

司法部门之间有较大差别。一些国家只在薪酬方面实施待遇平等原则，而有些国家则在基本雇佣条件方面普遍应用该原则。

一些国家虽然确立了待遇平等原则，但却存在例外情况或法律漏洞，限制了该原则的应用范围和有效性。1971 年，印度颁布《劳动合同中央法案（调节和废除）》，规定对基本雇佣条件实行待遇平等原则。当发现违反该原则的行为时，“主要雇主似乎没有义务弥补薪酬不足的问题”[9]。若想有效抑制这种违反原则的行为，应建立或强化劳工中介与用人企业之间的共同责任制度（详见下文 6.1.5）。

欧盟指令规定，在一定条件下，待遇平等原则可以有例外情况。比如劳动者与介绍所签订长期合同，在前后两个任务期间获得薪酬。集体合同也可规定例外情况。其他工作安排也可出现例外情况，如若想获得待遇平等，应通过有关试用期的规定。例外情况的落实有时会严重损害待遇平等原则。比如，英国工会揭露了一些介绍所对固定雇员反复使用“瑞典减损”等计划，逃避薪酬的待遇平等原则。[10] 德国也有类似情况出现，导致当地用人企业的工作委员会难以推进有利于介绍所工人的待遇平等原则。[11]

同样需要指出的是，待遇平等原则确实对向劳动者提供保护起着关键作用，但单独使用未必总是能达到预期效果。一些法律专家认为，为确保非标准就业“严格遵循‘体面劳动’和‘充分保护’的原则”，有必要对非标准劳动实施特别保护措施，解决这种雇佣关系特有的保障匮乏问题。[12] 然而，若想保证这些原则落到实处，需要在某些情况下限制或禁止采用非标准就业，并采取具体措施，解决不稳定问题和与这类工作形式相关的劳工、社会保护缺失问题。下文会具体陈述这些措施。此外，在确立待遇平等原则后，监测现存例外情况的效果、解决规避实施该原则的行为则有助于确保待遇平等原则的有效实行。与此同时，也需要法院和仲裁机构有效落实该原则。

法院和仲裁机构对待遇平等的支持

支持非标准劳动者获得相对于标准劳动者而言的平等待遇，法院和冲裁机构起着关键作用。比如，在德国“存在问题的集体合同频频绕过待遇平等原则”。[13] 临时性就业及人才服务机构—基督教工会集体谈判协会，曾处理过一起有关逃避该原则的集体合同案例。在该案件中，介绍所工人的收入比同一家用人企业的标准就业工人低约 30%。对此，多个劳资争议法庭表示该组织不具备处理这种合同的法定资格，宣布其判决无效。[14] 2015 年，德国联邦宪法法院受理此案，维持原判。[15]

在多方工作安排方面，奥地利最高法院的关注点超越了工作安排中的“合同问题”。据称，相关方将负责人的经营场所提供的服务定义为分包，借此逃避临时介绍所工作的待遇平等原则。法院认定该项目属于临时介绍所就业，工人有权获得该用人企业在集体合同中承诺的薪酬。[16]

近期，韩国重新修订相关法律，加大劳工关系委员会解决非标准就业工人歧视问题的力度。过去，针对歧视待遇的“改正命令”只能帮助那些投诉了的非标准就业工人。在新标准之下，改正命令适用于全体遭受同一雇主实施的相关歧视行为的非标准就业工人。此外，如果雇主故意或反复实施歧视行为，劳工关系委员会有权将惩罚性赔偿增加至实际赔偿的三倍。[17]

在英国，如果在非全日制工人的合同中规定允许雇主减少其三分之二的工时，同时相应的全日制劳动者合同中却没有相关规定，那么，就业申诉法庭会认定该规定的实施不合法。[18] 法国上诉法院在审理经济裁员一案时，认定不可以非全日制工作为由，偏向相同工种但资历更低的全日制工人而解雇非全日制工人。[19] 上诉法院还认识到为保护非全日制劳动者而禁止以性别为由实施歧视的潜在影响。该问题在一件审核是否有权获得补充养老津贴的案件中有所体现。若想享受此种津贴，前雇员需有 15 年的工作经历，且每一季度至少工作 200 小时。上诉法庭对此案的判决为：相关规定对女性构成间接歧视，因为该规定对非全日制劳动者构成影响，而在有关活动中，非全日制女性劳动者的比例高于男性（82% 为女性，而 40% 为男性）。[20]

解决“边缘”问题：零工劳动者的待遇平等与雇佣的连续性

欧洲的一些非全日制劳动者并没有被纳入欧盟非全日制工作指令的保护范围。比如，零工劳动者在以下情况下不受该指令保护：如有客观原因，且与社会伙伴协商后，可将其排除在外。如果劳动关系维系时间较短，允许以无需给雇主过大压力为由，使例外情况成为合理存在。然而，零工的潜在增长要求人们反思这些例外的使用情况。此外，在非标准就业劳动者中，弱势群体规模一般比较大，因而将零工劳动者排除在外的情况可能会增加间接歧视行为。[21] 如允许这种排除行为存在，并定期检查、核实其存在是否合理，不失为一个好的选择。欧盟指令强制执行这种方法，规定排除零工劳动者的行为“应接受定期检查，以确保其确实有存在的客观依据”。

此外，有些国家明确规定应对零工劳动者实行待遇平等原则。比如，加纳的《劳工法》规定零工劳动者“每天的工作必须获得同工同酬”。柬埔寨《劳工法》规定零工劳动者应获得平等待遇，但允许例外情况存在。

零工雇佣安排在工业化国家的蔓延应引起反思，应考虑在类似案件中，如何尽可能地将待遇平等原则最大化。如未能做到，可能会鼓励用人单位在这些工作安排上逃避待遇平等原则，进而危害其他非标准的就业形式的待遇平等规定。比如，为缓解该问题，意大利法律规定，在实际工作期，待命工人按比例所获得的工资和权利（如节假日）不得少于可比的全日制工人。

在一些情况下，监管机制本身赋予非标准劳动者（或相对于标准雇佣而言的部分非标准劳动者）的权利和保护仍然不足，这种现象在零工劳动者中普遍存在。[22] 此外，试用期和最低雇佣连续性的规定剥夺了部分劳动者（尤其是间歇性工作的劳动者）获得重要劳动保护的权利。他们虽然间歇性地为同一雇主工作，但劳动关系维系的时间较长。在这种情况下，他们可能依然无法获得劳动保护的权利。[23]

再者，可通过立法手段改善该问题。立法可确立明确标准，计算日结工资工人的雇佣连续性，或规定在工时达到一定时长后，即使是间歇性工作，也可将零工安排转化为标准雇佣。比如，《菲律宾劳工法》规定，“任何提供至少一年服务的雇员，无论是连续工作还是间歇性工作，均应被视为正式雇员”。该问题不仅局限于发展中国家。在英国，有些权利只在一定的雇佣连续性满足标准后才能获得，所以一些零工劳动者因“工作的不连续性”[24] 而无法获得这些权利。因此，改变“连续性的法定定义，以保证像现在这种情况下累计提供的服务不会因连续性的中断而丧失，”有助于填补现存雇佣保护的缺口。发展中国家使用立法手段解决雇佣的连续性问题提供了良好的范例，工业化国家在解决类似问题时，可以参考。

消除阻碍待遇平等的法律障碍

除试用期外，下述法律规定也可能引发非标准劳动者的待遇平等问题：将非标准劳动者排除在外的规定、未能将他们纳入雇佣法律和保护范围的规定、限制他们获取劳工权益的途径的规定。然而，实施公约与建议书专家委员会指出，许多国家已（从宪法层面上）修订法律，确保所有劳动者的自由结社权利。上述国家包括智利、萨尔瓦多、肯尼亚。[25]

面对法律与雇主，捍卫非标准劳动者的待遇平等权，核心为确保非标准劳动者获得充分的结社自由和集体谈判自由。在本章 6.2 节中给出范例，表明非标准劳动者通过集体谈判，争取更好的待遇、更稳定、平等工作环境等。[26] 为保障非标准劳动者的集体权利获得有效保护，应适当修改现行法律法规。当多家公司或雇主参与雇佣条件制定时（如临时介绍所工作、其他多方合同安排）[27]，团结的行动和集体谈判两方面应引起特别关注。

就此而言，应考虑三方非标准就业形式专家会议达成的结论，该会议致力于解决该问题，指出“政府、雇主、劳动者应利用社会对话开发创新途径，采取监管举措，使非标准就业形式劳动者能够行使这些权利，享受适用的集体合同所给予的保护。这些举措应包括推动有效、符合国际标准和国家法律法规的谈判体系与机制，确认应与集体谈判相关雇主”。[28]

比如，美国全国劳资关系委员会降低相关要求，在集体谈判时，分包商工人可被视为主要雇主与分包商的共同雇员。292004 年至 2016 年相关标准规定，若未经介绍所和用人企业同意，介绍所劳动者不可加入用人企业的雇员工会。[30] 然而，自 2016 年 7 月起，美国全国劳资关系委员会取消了需要征求雇主同意的规定。[31] 在意大利，法律明确规定介绍所劳动者可以对介绍所和用人企业行使集体权利（但面对用人企业，其行使权力的期限仅为执行工作任务期）。[32] 允许有多方合同安排的劳动者同主要用人企业的员工共同与相关方进行谈判，或许可以有效保障劳动者的待遇平等问题。

6.1.2　最低工时与其他保障非全日制劳动者、待命劳动者和零工劳动者权益的措施

如第二章所示，非全日制劳动者的工时有时非常短，且有可能导致工资缩水。如果他们在报酬方面无法获得与全日制劳动者一样的平等待遇，那么这种情况会进一步恶化。就待命工作和零工工作安排而言，如果劳动者根据雇主的决定工作，且没有最低工时或薪酬保障，那么他们的收入安全和工作与生活之间的平衡就会出现问题。此外，人们认为待命劳动者应该随叫随到，他们本身也可能会担心如果拒绝某一份工作会导致以后都失去工作机会。而合同中并没有规定他们必须接受所有工作要求。[33] 当他们在收到工作要求后，赶到工作地却发现工作已取消时，又会产生其他问题。因而，采取相关保护措施，保证劳动者的最低工时和对自身工作安排的话语权（包括限制工时的可变性），具有至关重要的意义。

国际劳工标准有何可借鉴之处?

国际劳工标准很少提及非标准劳动者的最低工时和预先通知工作安排的问题（尤其是待命劳动者）。1994 年《非全日制工作公约》（第 175 号）并不涉及该问题。而相对应的《建议书》（第 182 号）仅提出应确定非全日制劳动者的工时和工作安排，且应考虑劳动者的利益和确定上述问题的必要性；协商好的工作安排和工作时间内的任务如有任何变化，应最大程度地受限制条件的约束，确保遵守约定。1981 年通过的《有家庭责任的工人建议书》（第 165 号）提出一般性条件，表示应特别关注改善工作条件和工作寿命质量的一般性措施，包括旨在提高工作安排灵活性的措施。[34]

最低工时

只有极少数国家规定了非全日制劳动者的最低工时，确保劳动者能够获得最低收入。阿尔及利亚则有所不同，当地的最低工时不得少于法定工时的一半。丹麦的《非全日制雇佣法》规定，集体合同可以要求非全日制工作的最低工时为 15 小时。

2013、2015 及 2016 年，法国三次修改非全日制劳动法规。[35] 如今，非全日制劳动

者可享受每周最低工时，该时间由全行业集体合同规定。如果没有这种合同，那么最低工时为每周 24 小时，或按月或所涉期限计算的对等工时。如果集体合同规定的最低工时低于这个门槛，那么应采取保障措施，确保安排常规工作，或允许工人同时从事多项工作。自 2015 年修改《劳动法》以来，最低工时不再适用于七天以下的雇佣合同，也不适用于固定期限合同和为替代临时缺勤的雇员而签订的临时介绍所合同。此外，如所涉劳动者在某些条件下要求减少工，可以允许缩减。另一方面，如果非全日制劳动者每周的平均工时在一段时间内超过合同约定的工时（2 小时及以上），除非雇主反对，合同将自动修改。在挪威，如常规工作的非全日制雇员在 12 个月的时间内的工作时长超过约定的工时，那么他们有权增加合同中规定的工时，除非雇主能够证明不会继续增加工作量，且相关雇员不会再在正常工作计划外接受额外工作。

保障待命劳动者和零工劳动者权益的措施

美国八个州、哥伦比亚特区和波多黎各推出《报告计时工资法》，要求当雇员按照工作计划承担一项临时工作时，即使该项工作被取消，雇主也应按最低工时（一般为三到四个小时）向雇员支付薪酬。[36] 在联邦层面，《有效工作安排法令》如得到实施，那么雇员将有权要求更改工作安排，而不可受到打击报复。该法令还要求雇主在批准或拒绝该要求时，应与员工进行友好互动。从事零售业、食品服务业、保洁行业的工人会受到额外的保护：提前获悉工作安排；如果雇主在不到 24 小时的时间内临时更改工作，雇员可以收到额外薪酬、待命工作薪酬和报到上班薪酬。[37] 一些集体合同也包含与报到上班薪酬相关条款。此外，纽约州首席检察官协同其他八位首席检察官要求获取多家大型零售公司有关待命工作的信息，结果多家品牌表示同意终止这种行为。[38]

荷兰也推行报到上班薪酬法。如果合同规定的每周工时低于 15 小时，且工作安排不固定，或工时不明确，劳动者的每一份工时低于合同规定的临时工作都应获得至少三个小时的薪酬。此外，一般认为，三个月后，待命合同中规定的工时应与前三个月的平均有效工时一致。待命工人与其他工人一样，也有权要求灵活工作。[39]

新西兰也十分关注最短通知时间的问题。2016 年，新西兰推出《雇佣关系法》，对相关问题作出巨大修改，禁止使用一些零工时合同形式（详见 6.1.4“限制采用非标准就业”）。此外，雇主不可取消临时工作，除非合同中对以下几个问题有明确规定：合理的通知时间；倘若没有通知，取消工作需支付合理赔偿等。

爱尔兰规定，从事“零工时工作”的工人要完成雇主一定工时的工作量，或在需要时满足雇主的工作要求，或两者都应做到。劳动者没有最低工时保障，但有权获得至少 25% 的合同工时或 15 小时的薪酬。虽然比例较低，但即使在一周内没有从事任何工作，他们也可以获得这些薪酬。[40] 然而，这些规定不适用于零工雇员或合同没有明确要求可

以随叫随到的劳动者（也就是“当时当地”合同）。

英国政府举办过一场大型咨询活动，回应零工时合同的广泛使用引发的争议。此后，英国政府于 2015 年修订《雇佣权利法》，规定不可强制实施防止零工时劳动者在没有征求雇主同意的情况下为另一位雇主工作的排他性条款。同年，实施细则公布，保护零工时劳动者免遭不公平解雇或因违反排他性条款遭有害措施的影响。

在德国，待命合同必须明确阐明每日、每周工时。如果没有明确标明，则默认每周工时为十小时，且无论每份工作的实际工时为多少，每份工作都需支付劳动者三个小时的薪酬。通知最短时间为提前四天，在这段时间内雇员必须响应雇主的工作要求。如果集体合同规定了每日、每周工时和通知时间，那么即使对雇员不利，集体合同也可修改这些规定。[41]

在意大利，间歇性劳动者虽然要接受雇主的所有工作要求，却没有最低工作日或工时保障。然而，在他们不工作期间，雇主会向他们支付“闲置劳动力补偿”。在任何劳动者无法承担工作期间（比如生病期间），雇主会终止支付这种补偿，劳动者也必须上报无法工作的原因。拒绝工作要求的不正当原因可构成解雇的理由。雇主的工作通知应至少提前一个工作日发出。但是，对于其他合同类型而言，间歇性劳动者不必接受雇主的全部工作要求，因而也无权获得“闲置劳动力补偿”。[42]

在土耳其，如果“非全日制待命雇佣合同”的相关方没有另行说明，那么默认每周工时为 20 小时。除另外规定，至少应提前四天通知工作需求。除雇佣合同中对每日工时做出的特殊规定外，每份工作每周最低工时默认为 4 小时。[43]

发展中国家也有相关立法，以减少零工劳动者工作被取消，或在工作日期间被解雇导致的损失。在巴布亚新几内亚，当事人可终止零工雇佣而无需提前通知。然而，如果没有正当的解雇理由，零工雇员有权获得合同终止当天的全天劳动报酬，“即使该雇员当天工作时间不足八小时”。[44]《加纳劳务法》规定，零工劳动者有权“在参加工作的每一天获得全额最低报酬，无论该劳动者是否因为天气原因无法开展他／她的正常工作，无论雇主当天是否能够为该劳动者安排其他工作”。[45]

6.1.3　解决雇佣分类错误问题

劳动关系分类是“任何劳动法体系的核心，它决定性运行系统……没有分类，劳动法就无法运行”。[46] 如第一章所示，世界各地大部分法律制度中都存在一个雇佣与自雇就业间的“二元区分”，而“雇佣”是劳动法规的基础。因此，在劳动保护条款中，对雇佣的定义与对劳动关系（作为雇佣关系）的分类起到核心作用。所以，首先应明确雇

佣关系的范畴，保证分类过程中使用最全面、最新的标准与检验方法，与飞速变化的劳动世界同步。

2006 年，在经过多年的讨论后，国际劳工大会通过了《关于雇佣关系的建议书》（第 198 号）。[47] 在建议书的序言中，大会考虑到了以下困难，即“在各方当事人各自权利和义务不清晰、在有人试图掩盖雇佣关系、或者在法律框架或其解释或执行中存在不足或局限等情形下确定是否存在雇佣关系的困难”。该会议还指出“合同安排可产生剥夺工人应享有的保护的后果”，且进一步认识到“此种保护应使所有人（特别是弱势工人）都能得到保障，而且应建立在高效、有效、广泛全面、见效快、并鼓励自愿遵守规则的法律基础之上”。

因而，第 198 号建议书是制定政策，规定雇佣关系范围，避免当事人规避劳动保护和社会保护的首要工具。基于成员国的丰富经验，该工具囊括一系列影响深远的原则，可以指导各国制定政策，解决雇佣分类错误的问题。此外，雇佣关系分类和确认是劳动保护的基石。多个国家提供如何落实政策，解决分类错误问题的范例。本节将考察一些例子，其中的内容与第 198 号建议书中的措施相呼应。[48]

“事实第一”原则

第 198 号建议书以“事实第一”为原则，决定雇佣关系存在应以与实际工作表现相关的事实为指导，不应基于当事人对该关系的描述。

世界上许多司法机构都将该原则定为法定原则，或将其写入判例法。该原则在欧陆法系和英美法系中都已被采用，且在法律甚至宪法层面有明文规定（如阿根廷、墨西哥、巴拿马、波兰）。有时，该原则被视为合同法的一般性原则（如保加利亚、意大利），或由法院裁决（如爱尔兰）时使用。[49]

传统上，英美法系不愿干预当事人的合同目的。但法庭推理会依据“事实第一”原则（如英国），[50] 使用英美法的不同地区也会采取法定措施实行该原则。澳大利亚提供了一个有趣的例子。2009 年，澳大利亚通过《公平工作法》，禁止将雇佣关系歪曲为独立契约安排；禁止以重新雇佣雇员为独立合同工为目的解雇或以解雇威胁雇员；禁止故意做出虚假陈述劝说或影响雇员使其成为独立承包商。该法案规定，如违反相关条款，当事人应受到制裁。[51]

为落实事实第一原则，在起草工作安排的条款和定义劳动关系时，应考虑当事人的相对谈判能力。比如，英国最高法院在 2011 年的 Autoclenz 案件中就曾采用这一方法。在判决中，法庭表示“在决定任何书面协议的条款是否真正代表当事人所同意的内容，

以及真正的协议条款出自案件的全貌，而该书面协议仅是案件全貌的一部分时，应考虑当事人的相对谈判能力”。[52] 该途径旨在避免当事人一方试图通过自身相对较强的谈判能力在工作协议中加入自雇就业关系中典型的样板条款（比如替代工人的权利、提供或接受工作的一方不需承担任何义务等），以逃避或规避劳动保护的要求，且无法反映当事人间的真实劳动关系。

当然，为确保上述原则的实施和对雇佣关系或劳动保护范围的界定，[53] 还应采取以下几项主要措施：确立有效的劳动管理和监察体系与相关政策，提高工人的雇佣权利意识；确保工人能够获得接触法院或其他冲裁机构的有效渠道。

确定雇佣关系存在的手段

第 198 号建议书第二部分呼吁“允许采用多种手段确定雇佣关系的存在”，并提供指导成员国决定雇佣关系范围的因素和指标。建议书第 13 条表示：

> 成员国应考虑是否可通过本国法律和法规，或通过其他途径界定雇佣关系存在的具体指标。这些指标可包括：
>
> (a) 该工作是根据另一方的指令并在其控制下进行的；该工作涉及将该劳动者纳入企业的组织之中；该工作完全或主要是为另一人的利益而进行的；该工作必须由劳动者亲自完成；该工作是在下达工作的一方指定或同意的特定工作时间或工作场所内完成的；该工作有一定的持续时间并有某种连续性；该工作要求劳动者随叫随到；该工作要求下达工作的一方提供工具、物料和机器；
>
> (b) 定期向劳动者支付报酬；这种报酬构成劳动者的唯一或主要收入来源；以实物、住房或交通便利等实物形式付酬；对每周休息和每年的年假等权利予以承认；下达工作的一方支付劳动者为履行工作而支出的差旅费用；或劳动者没有财务风险。

一般情况下，雇佣合同或雇佣关系的界定以劳动者对雇主管理特权的法律从属性为基础。这种法律从属性体现在等级特权、控制权和纪律惩戒权上。[54] 然而，在大多数国家，针对立法者和法庭往往采用基于该关系的“经济现实”为检验标准，这类检验超越了行使控制工作活动的权利，同时还关注劳动者对雇主的经济依赖性。[55]

比如，美国劳工部明确表示，在决定一个人是否应在《公平劳动标准法》之下被视为雇员时，应考虑该法案的标准。因此，当事人应有权获得最低工资和工时保护。这些标准基于“多重因素的‘经济现实’检验标准”。具体包括：“(A) 工作执行的程度是雇主业务不可分割的部分；(B) 劳动者赚钱或亏损的机会取决于他 / 她的管理技能；(C) 雇主和劳动者的相对投资程度；(D) 履行的工作是否要求具备特殊技能或主动性；(E) 关系的恒久性；(F) 雇主行使或保有的控制权程度。”

在进行分析时，应“对每一个因素都进行检查，且就其与其他因素的关系进行分析。每一个单独的因素都不具备决定性。比如，不应过分重视‘控制’因素。应整体考虑这些因素，以决定一位工人是否对其雇主具有经济上的依赖性，是否属于雇员。”此外，“经济现实因素的应用受《公平劳动标准法》的总体原则指导，即《公平劳动标准法》应获得自由地诠释，从而更广泛地覆盖工人群体，该法案将‘雇佣’定义为‘承担或允许工作’”也说明了这一点。[56]

其他英美法系国家也采用多因素检验法。在研究多个英美法系国家的法庭决定雇佣关系范围或定义的途径后，我们发现多个国家使用多因素方法，如澳大利亚、印度、英国。[57] 然而，在英国，多因素方法未必总能够拓宽雇佣关系的范围或提高保护程度。因为，如第一章所示，义务的相互性可能会致使零工和间歇性工作劳动者被排除在外。[58] 尽管如此，多因素分析不仅存在于英美法系中。法国和希腊等大陆法系国家也使用类似的手段。[59]

此外，可灵活解释控制检验。考虑到该工作活动的特质，即便当该工作的全部细节的方向和控制不是受雇主管控时，也可以认为达到了检验标准。比如，意大利的最高法院曾对多个案件的隶属关系进行法律检验，发现在以下情况下隶属关系依然成立：雇主没有持续为劳动者提供具体的指示和指令；当该项活动从本质上无需雇主控制整体工作活动或组织；特别是当劳动者履行高技能的专业活动时；当该项工作简单重复时。[60] 英美法国家在实施控制检验时，也会采取这种灵活手段。比如，加利福尼亚州工业关系部在引用相关判例法时表示：“即使出现缺乏对工作细节控制的情况，在以下条件下，雇主 - 雇员关系依然成立：（1）主要负责人依然保持对整体运行情况的控制；（2）劳动者的责任是工作得以继续的不可分割的部分；（3）工作的本质使对细节的控制变得不再必要”。[61]

采用灵活途径实施控制检验具有重要意义，可以确保决定雇佣关系存在的标准与商业机构（由科技主导或推动）的变化同步。尤为重要的是，当对劳动者工作表现的控制由顾客评论和打分系统完成时，这种检验依然可以实现。这一方法在零工经济中很常见。[62]

“当具备一项或多项相关指标时，对雇佣关系存在的法律推定作出规定”

第 198 号建议书提及的另一项解决雇佣关系分类错误的政策途径为：“当具备一项或多项相关指标时，为雇佣关系存在的法律推定作出规定”。引发推定的指标在不同国家各不相同，包括以下内容：使用的设备和工作工具属于接收工作的雇主；定期支付固定金额的工作赔偿；工时由接收工作的企业决定；劳动者对该实体存在经济依赖性。

世界各地的司法管辖区都使用这种法律工具，且可能采用广泛推定的形式。在该形式下，人们假定劳动关系为雇佣关系（如哥伦比亚、多米尼加共和国、荷兰、巴拿马、委内瑞拉）。发展中国家和工业化国家都有案例。比如，委内瑞拉的《劳动法》规定“雇佣关系推定存在提供个人服务方与接受个人服务方之间”。美国加利福尼亚《劳工法》提出可反驳的推定，规定“除以独立承包商身份或明确排除在外的身份的人，任何为他人提供服务的人，都被推定为雇员”。[63]

法律也可明确规定可引发推定的指标，或重新对某一雇佣关系进行分类（如马耳他、南非、坦桑尼亚）。比如，马耳他推定在以下情况下存在雇佣关系：

在以下标准中，履行这项工作的人至少满足其中五条标准：
(a) 在一年的时间内，[他们依靠] 接受服务的某个人获得至少 75% 的收入；
(b) [他们依靠] 接受服务的个人决定应该完成何种工作，以及在什么地点以何种方式完成分配的工作；
(c) [他们履行] 工作任务时使用的设备、工具和材料由接受服务的个人提供；
(d) 约束 [他们] 的工作时间安排或最低工作期限由接受服务的个人制定；
(e) [他们] 不能将 [他们] 的工作分包给其他个人，替代 [他们自己] 执行工作；
(f) [他们是] 生产过程结构、工作组织或公司或组织等级制度中不可分割的组成部分；
(g) [他们的] 活动是该组织的核心元素，也是服务接受者所追求的目标中的核心元素；且
(h) [他们] 与现有的雇员执行相同的任务；当工作外包出去时，[他们执行] 与雇员从前从事的任务类似的任务。[64]

2009 年，葡萄牙推出《劳工法》，做出类似的规定，将“正式”自雇劳动者定义为拥有雇佣合同，当工作安排中出现某些特征时，该劳动者可被视为靠工资生活的雇佣劳动者。[65] 荷兰有另一项可予驳回的推定。“如果一位雇员在三个月内（每周或至少每个月工作 20 小时）固定为一位雇主工作，那么法律自动假定雇佣合同存在”。[66]

发展中国家的立法也存在雇佣推定。比如，2012 纳米比亚修订《劳动法》，引入雇佣的可予驳回的推定。

如果出现下述任何一个或多个因素：
(a) 该个人工作的方式受另一人的控制或指导；
(b) 个人的工时受另一人的控制或指导；
(c) 当个人为一个组织工作时，个人的工作构成该组织不可分割的组成部分；
(d) 在过去三个月间，该个人为另一人每月工作的平均时间为至少 20 小时；
(e) 该个人对他 / 她提供服务的另一人存在经济依赖性；
(f) 另一人向该个人提供贸易工具或工作设备；
(g) 该个人仅为另一人工作或提供服务；或
(h) 任何其他规定的因素。[67]

因此，推定是通过向当事人阐明正确关系分类、指导其签订工作安排的宝贵途径。也是减轻劳动者举证责任、预防分类错误的有效工具。正如第 198 号建议书所提出的，如果能够有效地设计推定，在国情和相关法律传统等因素的作用下，可驳回推定有助于解决分类错误问题。

“把具有某些特征的劳动者在总体上或在某个特定部门内，确认为雇员或自雇人员”

欧洲使用了该政策。法国的《劳动法》规定，该条款适用于签署雇佣合同的劳动者以外的劳动者。对于职业记者、某些表演艺术家、时装模特或销售代表，法律明确规定他们提供服务的任何协议均在雇佣合同范围之内。因此，销售代表（自由职业者）与客户间的协议被视为雇佣合同，应满足特定条件。此外，该规定适用于销售代表与一家或多家组织间签署的任何合同，且不可通过证明合同中不包含隶属关系而改变这种推定。[68]

6.1.4 限制采用非标准就业

限制采用非标准就业不仅是为了改善非标准就业劳动者的工作条件。限制措施如，雇主与劳动者可以选择是否使用非标准就业。在享受这些工作形式带来的灵活性的同时，限制用非标准工作（不必要地）取代标准雇佣工作。有时，限制采用非标准就业有助于防止不当采用，或防止与不当采用相关的某些风险。比如，限制非标准就业在某些行业或职业中的应用情况，或在发生劳资纠纷时，限制其使用。

国际劳工标准有何可借鉴之处?

现存国际劳工标准要求、推荐或允许对非标准就业施加一定形式的限制。比如，1982 年，国际劳工组织通过了《雇主主动终止雇用公约》（第 158 号），规定“应在指定的时间段内提供足够的保障措施防止对雇佣合同的依赖，其目的在于避免因本公约而产生的保护措施”。1982 年通过了该公约的补充内容《雇主主动终止雇用建议书》（第 166 号），建议限制以下情况下对固定期限合同的依赖：无法使用无固定期限合同，固定期限合同被视为无固定期限合同。

1997 年，国际劳工组织通过《私营职业介绍所公约》（第 181 号），允许批准国家在某些条件下禁止私营就业机构在某些工种领域或经济活动部门运行。此外，1997 年的《私营就业机构建议书》（第 188 号）规定，私营就业机构不得向用人企业提供工人替代该企业正在罢工的工人。

诉诸非标准就业的国家采取的限制措施

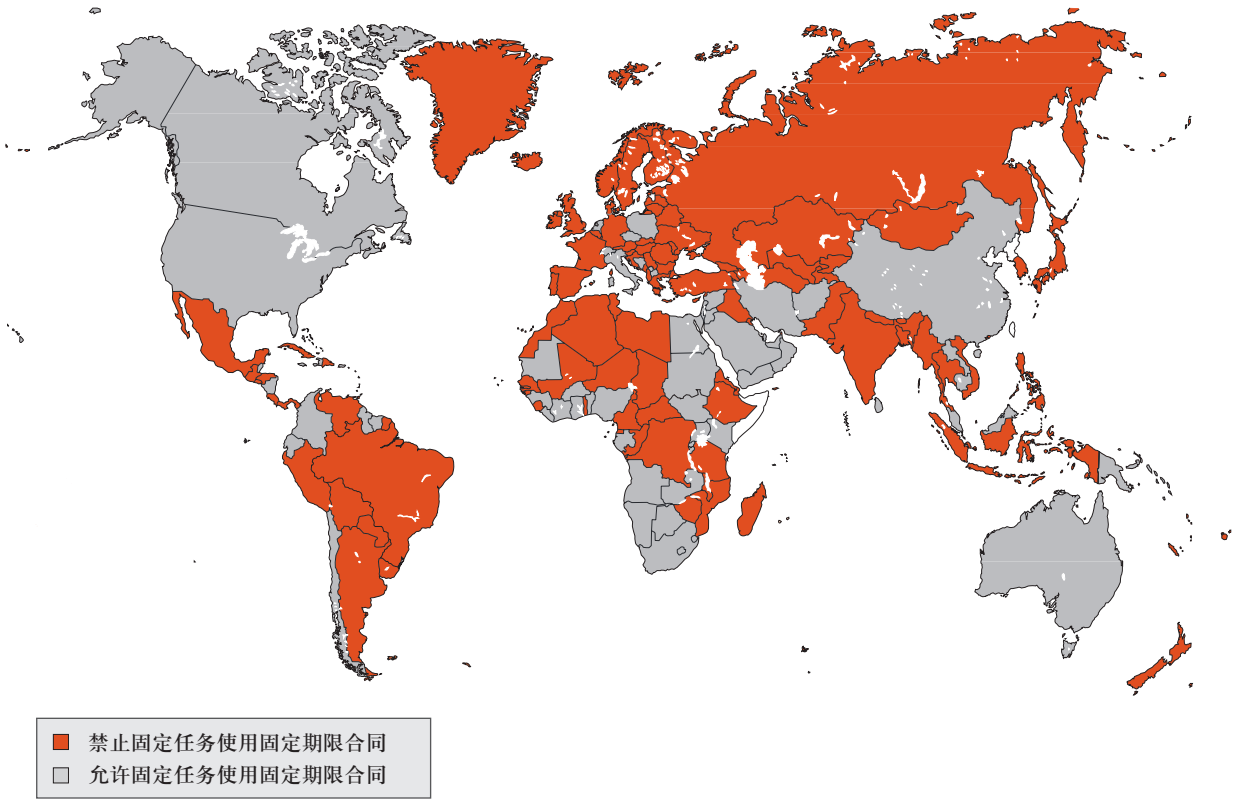
为避免不当使用，许多国家对某些非标准就业形式采取限制措施，或禁止其使用。具体措施包括：

- 禁止为满足企业的固定需求而使用固定期限工作
- 限制采用临时介绍所工作
- 限制固定期限工作、零工和临时介绍所工作的续签或整体期限
- 限制或禁止使用待命雇佣合同
- 限制非标准就业劳动者在企业总体员工中所占比例
- 限制非核心活动采用非标准就业

禁止为满足固定需求而使用固定期限工作

如第 166 号建议书所示，在国际劳工组织所了解的国家中，一半以上的国家限制固定期限工作在临时工作的范围内。限制连续续签固定期限合同和累计持续时间均为预防不当使用的常见工具。欧盟固定期限工作指令（1999/70/EC）认识到“无限期雇佣合同

图 6.3. 法定禁止固定任务使用固定期限合同



来源：Aleksynska 与 Muller，2015 年，基于国际劳工组织、世界银行和国家劳动法数据

是雇佣关系的一般形式，有助于改善相关劳动者的生活质量，提高劳动者的工作表现”。该指令还要求采取措施“防止连续使用固定期限合同或防止固定雇佣关系引发的不当使用”。图 6.3 为允许或禁止固定任务使用固定期限合同的地理分布情况。事实证明，该指令有效地减少了对固定期限合同的使用。[69]

限制临时介绍所工作的使用情况

国家法律法规可因以下几个原因禁止或限制临时介绍所工作的使用。比如，只有在存在客观原因的情况下，才可允许采用临时介绍所工作。在多个国家中，只有临时性的工作才能采取临时介绍所工作的形式，比如替代缺勤的劳动者、开展一项一般不需要的活动（详例见表 6.3）。

如第 188 号建议书所示，常见的临时介绍所工作限制形式为，禁止以取代正在罢工的工人为目的而使用临时介绍所工作。欧盟临时介绍所工作指令（2008/104/EC）规定，欧盟成员国可以在劳工行动期间限制临时介绍所工作的使用。世界各地多个国家已经通过法定措施（阿根廷、奥地利、比利时、波斯尼亚、黑塞哥维那、保加利亚、智利、克罗地亚、法国、希腊、匈牙利、以色列、意大利、立陶宛、摩洛哥、纳米比亚、新西兰、秘鲁、波兰、葡萄牙、斯洛文尼亚、西班牙）、集体合同（丹麦、挪威、瑞典）或行为准则（芬兰）确立了该禁令。此外，值得一提的是，世界就业联盟（前身为民间职介机构国际同盟）在其行为准则中也做出了相关规定。但是，一些国家的司法机构却没有出台类似的禁令（比如拉脱维亚、爱尔兰、美国）。英国提出旨在取消这种禁令的立法建议。近日，国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会对此表达了关切，要求英国政府与相关社会伙伴审核该建议。[70] 如第五章所示，用临时介绍所工人取代正在罢工工人可能会对工作的基本原则和权力产生不利影响，也有可能引发不同工人群体间的冲突。因而，禁止这种行为有助于在劳资纠纷中避免不必要的紧张氛围。[71]

表 6.3　诉诸临时介绍所工作的客观或临时原因

原因类型	国家
临时原因	阿根廷、比利时、巴西、智利、中国、* 哥伦比亚、爱沙尼亚、芬兰、法国、卢森堡、摩洛哥、秘鲁、波兰、葡萄牙、俄罗斯联邦、南非 **
客观原因	奥地利、印度尼西亚、挪威、斯洛伐克、西班牙 **
无限制	澳大利亚、加拿大、丹麦、加纳、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、以色列、意大利、拉脱维亚、马来西亚、纳米比亚、荷兰、新西兰、新加坡、斯洛文尼亚、瑞典、瑞士、英国、津巴布韦

* 但是，在中国，辅助用人企业核心业务的附属业务可以使用临时介绍所工作；见 Cooke and Brown, （2015） ** 详细评论见 4.3 国际劳工组织，（2015b）

此外，多个国家（如阿根廷、德国、韩国、日本、西班牙）[72] 限制或禁止在特定行业中使用临时介绍所工作；限制或禁止用人企业包括核心活动和管理活动在内的某些活动采用临时介绍所工作（如智利、印度、印度尼西亚、墨西哥）；限制危险工作使用临时介绍所工作（如法国、希腊、立陶宛、波兰、葡萄牙、西班牙、斯洛文尼亚）。[73]

在发生出于业务原因的解雇行为和集体解雇行为后，也禁止诉诸临时介绍所工作。克罗地亚、法国、希腊、匈牙利、意大利、立陶宛、葡萄牙、斯洛文尼亚、西班牙等国家均采用了此方法，希望借此预防标准工作成为临时介绍所工作的牺牲品。

限制固定期限工作、零工和临时介绍所工作的续签或整体期限

许多国家的司法机构采取相关措施确保固定期限工作、零工或临时介绍所工作仅为临时性的。在以上情况中，人们一般会阐明这些合同的最长期限，或限制连续合同或任务的数量或续签情况。表 6.4 为限制固定期限合同续签次数的例子。

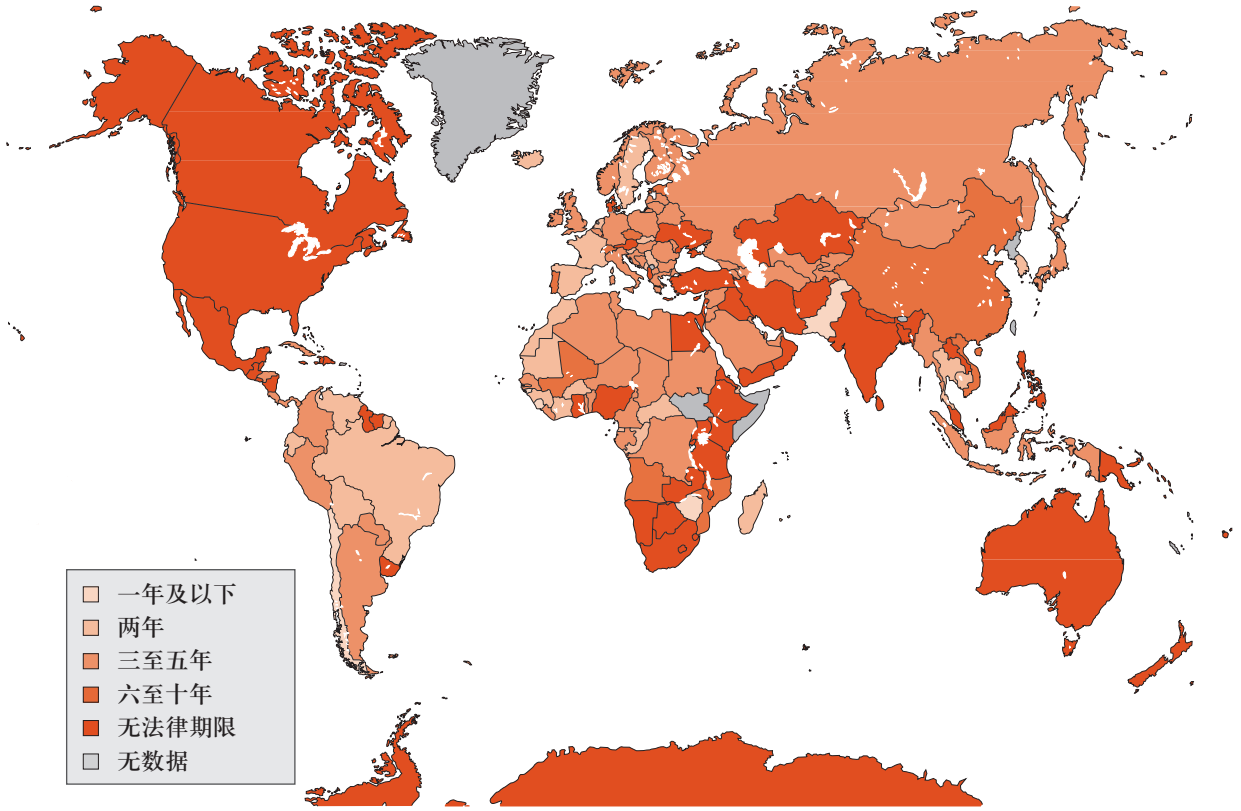
表 6.4　法律允许的连续固定期限合同数量

法律允许的连续固定期限合同数量	国家
1 个	保加利亚
2 个	巴西、喀麦隆、智利、中国、科摩罗、刚果民主共和国、爱沙尼亚、加蓬、印度尼西亚、马达加斯加岛、尼日尔、塞内加尔、西班牙、委内瑞拉、越南
3 个	捷克共和国、法国、希腊、卢森堡、荷兰、波兰、罗马尼亚、沙特阿拉伯
4 个	比利时、德国、葡萄牙、斯洛伐克

来源：Aleksynska 与 Muller，2015 年。

管理固定期限合同，最常见的规定为限制固定期限合同的累计持续时间。一项有关该规定的比较分析显示，在 193 个国际劳工组织了解情况的国家中，一半以上的国家将累计持续时间限制在二至五年内（见图 6.4）。

图 6.4. 固定期限合同的最长法定期限（包括续签）



来源：Aleksynska 与 Muller，2015 年、基于国际劳工组织、世界银行、国家劳动法数据

表 6.5 最长零工持续时间示例

原因类型	低于三个月	3 到 6 个月	6 个月	超过 6 个月	基准期
非洲	苏丹（15 天）		加纳	博茨瓦纳（12 个月）	塞舌尔（任何一个月内连续 21 天） 津巴布韦（任何连续四个月内的 6 周）
亚太				菲律宾（1 年）	巴布亚新几内亚（一个月内 6 天）*
欧洲					罗马尼亚（一年内 90 天）**
美洲	哥伦比亚（1 个月）	巴拉圭（90 天）			厄瓜多尔（一年内 1 个月）
中东	卡塔尔（4 周）	约旦（3 个月） 沙特阿拉伯（90 天） 也门（4 个月）	埃及、利比亚、阿曼、阿拉伯叙利亚共和国		

* 巴布亚新几内亚允许例外情况存在，在任何一个月内受同一雇主雇佣超过六天的零工劳动者被视为“口头合同雇员”。适用《雇佣法》中另一条规定　　** 详见 De Stefano （2016a）

如第一章所示，一般情况下，零工的最长持续时间一般被视为这种形式的非标准就业定义或规定中的一条标准，或独立存在，或与其他标准相结合。比较常见的最长持续时间为六个月，在中东尤为普遍。但不同国家的持续时间也不同。有时，法律会在基准期内规定最长持续时间。比如，在津巴布韦，当零工劳动者与某一雇主的合作时间在任何连续的四个月内超过六个星期时，该劳动者将被视为固定雇员。在塞舌尔，该限令仅适用于“零工”，而不适用于个体劳动者，因为一旦在任何一个月内超过连续的 21 天，或超过主管官员规定的时间，雇主不可雇佣零工劳动者，无论该劳动者是否为同一人（见表 6.5）。

临时介绍所工作也面临着任务数量、续签或延长的限制（表 6.6）。这些限制有时仅针对临时介绍所工作，有时也适用于一般性的固定期限合同（任务量或介绍所与劳动者间的关系）。一些国家的最长持续时间根据任务类型、任务性质或使用理由可灵活处理（比如比利时、韩国、葡萄牙）。

表 6.6　对临时介绍所任务量和任务最长持续时间的限制

限制类型	国家
限制任务量 / 续签情况	瑞士
对任务最长持续时间的规定（累计时长）：（月数）	比利时（变化：3-18）、巴西（变化：3-9）、哥伦比亚（变化：1-12）、智利（变化：3-6）、捷克共和国（12）、希腊（36）、匈牙利（60）、以色列（9-15）、意大利（36）、** 韩国（变化：3-24）、挪威（48）、* 巴拿马（2）、波兰（变化：18-36）、葡萄牙（变化：6-24）、罗马尼亚（36）、南非（3）***
累计限制：（续签数量 / 月数）	爱沙尼亚（2/120）、卢森堡（2/12）
无限制	澳大利亚、奥地利、* 加拿大、中国、**** 丹麦、芬兰、* 德国 * 冰岛、印度、印度尼西亚、爱尔兰、拉脱维亚、* 新西兰、* 斯洛伐克 * 斯洛文尼亚、* 西班牙、* 瑞典、* 英国、美国

* 在这些国家中，临时介绍所工人与介绍所间的固定期限合同全部或部分受适用于劳动者与企业间的直接固定雇佣限制的管理。** 意大利 36 个月的限制是指一项任务的持续时间；可商议一系列任务是否受 36 个月限制的约束。*** 具体评论见 4.3 国际劳工组织（2015b）。**** 有关中国（可使用临时就业所工作的）附属业务的定义和持续时间参考 Cooke and Brown，2015。
来源：作者编。

限制或禁止使用待命雇佣合同

在多个国家中，待命工作，具体而言是零工时合同均受到严厉的指责，包括英国、美国、新西兰。对此国家出台了一系列管理措施，强化对相关工人的保护。

2015 年，新西兰联合工会发起运动，要求废除零工时合同，并和主要快餐公司达成新的集体合同，获得最低工时保障。此外，2016 年新西兰修订了《雇佣关系法 2000》。如今，该法案规定，如果存在工时问题，雇佣合同或集体合同必须明确说明保证的工时。如果没有明确说明需保证的工时，工人不能被要求听从雇主的指令，可以拒绝雇主提出的工作时间。除此之外，雇佣合同中不能有随叫随到的规定，除非雇主有将其包括在内的真正合理理由，雇员有权因为工作留出时间而获得合理赔偿。在雇佣合同中，如果没有规定在保证的时间外工作雇员可以获得合理赔偿，那么雇员有权拒绝在保证的时间之外履行工作，雇主禁止以雇员拒绝履行工作为由而对其实施报复行为。一些媒体表示，如今新西兰已经禁止使用零工时合同。[74] 然而事实并非如此：这些规定构成禁令，禁止使用要求雇员听候雇主指令的零工时合同。但在一些情况下，包括这种要求的合同依然合法。

荷兰既有零工时合同，也有“最低—最高工时合同”。最低—最高工时合同规定在保证的工时以外，工人同意响应雇主的工作要求，按照合同履行最大工作时间。荷兰劳动法规定，无论合同状况如何，如果全部或部分由于雇主的行为导致雇员在工作时间内没有工作，那么雇员也必须获得正常报酬。但是，当事人可在雇员合同的前六个月中免除该义务，待命合同一般都包含这样的除外条款。但是，之前集体合同可以无限延长这种除外条款。自 2014 年起，立法修订开始防止这种不当使用行为。自 2015 年 1 月 1 日起生效的集体合同可以作出以下规定：只有非周期性的工作和没有固定范围的工作可以延长这种条款。社会事务和就业部也可禁止一些活动实行这种行为。

2015 年，英国修订立法，规定不得执行零工时合同中的排他性条款。英国政府没有禁止这些合同，而是向雇主发放指导文件，其中包含合理或不合理使用这种合同的具体案例。[75] 合理使用的案例包括以下几种情形：新业务开业、季节性工作或短期需求高峰、替补因生病而意外缺勤的员工、特殊活动、测试新服务的企业。

限制非标准劳动者的比例

限制非标准就业劳动者总量也是避免不当使用的途径之一。比如，意大利和挪威均采用这种方法。但在改革过程中，放松了对其他非标准合同雇佣劳动者的要求。挪威对固定期限合同加以限制，规定固定期限合同不得超过用工总量的百分之十五。[76] 意大利允许例外情况存在，固定期限和临时介绍所工人在该企业雇佣的标准就业工人中所占比例不得超过百分之二十。欧洲以外的国家也采取了类似的限制措施。中国的《劳动合同法》规定，劳务派遣工作在用工总量中所占比例不得超过行政法规规定的范围。自 2014 年起，劳务派遣工人的最大比例不得超过百分之十。[77]

限制非核心活动使用非标准就业

为避免非标准就业的不当使用，还可以限制雇主在非核心经营活动中启用非标准就业工人。在国家对零工定义的规定中，它是最常见的限制措施之一，要求雇主只有在产生不可预知的、偶发的经营需求时，才可在正常活动之外的工作活动中使用零工。

一些国家也限制或禁止对核心经营活动进行分包。该限制措施有助于确保分包仅应用于特殊性质的独立活动，而非主要企业的常规或主要活动。因而，分包商在执行该活动（不仅仅向其雇员提供简化版条款）时，可获得与主要企业相比的相对优势。采用这种途径的国家包括巴西和厄瓜多尔。厄瓜多尔将这种限制措施写入宪法，明确规定“禁止出现任何形式的工作不安全感和不稳定性，如劳动中介和外包企业或雇主的核心常规活动”。[78] 巴西高级劳动法院已禁止外包与主要企业核心经营相关的活动。如果外包这些活动，主要企业将与分包商对分包工人共同承担共同责任。有时，分包工人可能会被重新分类，被认定为主要企业的雇员。出现允许外包的情况时，主要企业应对分包商的工人承担附带赔偿责任。2015 年，众议院批准一项草案，有待巴西参议院于 2016 年通过。该草案旨在刚款核心经营活动外包的限制，并在私营部门的全部分包活动中引入共同责任。[79]

在亚洲，印度尼西亚的监管体系设立了多项条件，规定业务外包流程合法，尤其规定“该项工作必须为辅助活动：比如有必要支持和辅助根据相关行业协会规定的工作实施流程作业图而落实的主要活动”，以及“工作不可直接阻碍生产流程：如该工作必须为附加活动，且如不执行，生产流程依然可以正常进行”。主要企业必须上交“描绘在相关行业协会规定的、特定行业内何为‘核心’和‘非核心’活动”的作业图。”如果不符合这些条件，工人有权被重新分类，被认定为主要企业的雇员。[80]

6.1.5　在多方合同安排中分配义务与责任

第四章指出，在过去三十年间，将大部分经营活动外包出去已成为普遍行为，且外包已不仅仅局限于次要业务功能，也涉及企业的“核心”活动。该流程被称作工作场所的“分裂”[81]，在大量合同安排中都可见到，包括临时介绍所工作、分包、特许经营。同时，该流程也出现在供应链、企业集团[82]、面向自雇就业劳动者的外包中，有时也在这些工人的错误分类中出现。[83]

大多数情况下，工作安排与传统标准就业关系的“双边”结构不能完全吻合，因为传统上集中在一个雇主身上的功能和经营特权往往会分散到多个实体上。大多数临时介绍所工作安排通常就是这种情况，劳动者受临时介绍所雇佣并获得报酬，但他们在工作上直接听命于用人企业。[84] 发生这种情况时、以及在其他多方合同关系中（如分包或特

许经营），可能会出现一些情况，即由于工人的工作安排涉及多层结构，因此他们难以有效行地使权利。当不止一方能够决定工作条件时，工人可能难以识别究竟哪一方应对他们的权利负责。

在有些情况下，多方安排的成立可能正是出于逃避责任、规避监管的目的。许多司法管辖区会出台补救措施，预防“虚假”安排。比如，当分包商的注册身份不是私营就业介绍所，仅仅从事劳力出租，而非提供某种特定的工作或服务时。

但是，除了预防“虚假”安排的保护措施外，还需具体措施缓解多方雇佣关系中劳动者面临的风险，包括不清楚出于具体目的应将谁视为“雇主”。不仅分包面临这样的风险，临时介绍所工人、其他多方合同关系也面临该风险。本节将具体介绍应对这些风险的措施。

权利和义务意识

就临时介绍所工作而言，1997 年通过的《私营就业机构公约》（第 181 号）授权成员国依据国际法律和惯例，就以下问题为私营就业机构和用人企业确定和分派各自的责任：

> (a) 结社自由；(b) 集体谈判；(c) 最低工资；(d) 工时和其他工作条件；(e) 法定社会保障津贴；(f) 接受培训；(g) 职业安全与卫生方面的保护；(h) 出现职业事故或职业病时的赔偿；(i) 出现破产时的赔偿和保护工人债权；(j) 生育保护和津贴，以及父母保护和津贴。

为确保权力和义务意识，1997 年《私营职业介绍所建议书》（第 181 号）规定，私营就业机构雇佣的工人，凡适宜时，应有书面就业合同，具体说明其就业条件。此外，作为最低限度的要求，这些工人“在切实开始其被分配的工作之前应被告知就业条件”。一些国家也规定，应如实告知有利于就业机构雇佣工人的权利与义务，以及就业机构与用人企业间签署合同的主要条款。比如，中国的《劳动合同法》明确规定，劳务派遣单位应当将与用人企业签署的劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者，该协议需要包括的内容尤其指“派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议需承担的责任”。

告知劳动者有关不同相关方的权利与义务、违反义务应当承担的责任的信息（尤其是在书面合同中），有助于提高多方关系的透明度和问责制构建。但是，除承担如实告知相关信息的责任外，还可以采取其他措施构建问责机制。

共同责任概念

构建问责制的一个重要手段为，通过规定多方安排中的各方所承担的一系列连带责任，分配劳动与雇佣的责任和义务。

在适用于临时介绍所工作的一系列连带责任下，劳动者一般可以向介绍所（来自用人企业）提出劳动权利主张，并从上述两方中的任意一方处获得（共同责任下的）完整的权利。发展中国家和工业化国家管理临时介绍所工作的法律法规均体现了该措施，尤其是在工作与社会保障权利方面。一些国家出台了法律法规，管理用人企业与临时介绍所间的连带责任，如阿根廷、法国、印度、意大利、荷兰、纳米比亚、加拿大安大略省、南非。[85]

在保证临时介绍所工作符合劳动义务方面，连带责任规定也起到重要作用。将用人企业置于临时介绍所工人的潜在主张下，有助于激励用人企业选取可靠的私营就业机构。此外，连带责任规定与非歧视原则双管齐下，保护临时介绍所工人，是一项有效措施，有助于防止用人企业仅将临时介绍所工作视为逃避劳动责任的工具，和获取大量廉价劳动力的途径。

其他多方合同安排（包括分包）的规定中也存在包括连带责任规定在内的共同责任制。为分包安排确立共同责任形式，对临时介绍所工作具有重要意义。主要原因为以下几点。首先，与介绍所工作相比，主要实体与分包商雇佣的工人之间的关系更加若即若离，这是因为至少在原则上，分包商直接管理其雇员。尽管如此，在不同情况下，包括分包商企业的规模和其客户规模、分包商提供的工作或服务，以及其提供工作和服务的地点（主要企业的经营场所或其他地方），主要企业可对分包商工人的工作条件产生巨大的直接或间接影响。其次，私营就业机构通常需遵守许可证规定或承担登记责任，[86] 而以上两点往往不会对分包商构成影响。综上所述，采取激励措施，鼓励主要企业选取可靠的合作伙伴，并采取行动确保其遵守现存标准，有助于确保相关工人获得其权利。

世界上多个国家规定，在劳动保护方面，主要企业应对承包商与分包商雇佣的工人承担共同责任。此外，公共采购政策也是确保分包行为中的劳动权利的有效工具（见专栏 6.1）。

专栏 6.1. 公共采购：确保劳动权利的工具

国际劳工组织、欧盟与多个国家都已认识到，公共采购是有效保护非标准就业劳动者，尤其是涉及分包合同的劳动者的有力工具。

1949 年，国际劳工组织通过的《公共合同的劳动条款公约》（第 94 号）要求将劳动条款纳入全部公共采购合同的适用范围内。这样的条款应确保为履行合同而被雇佣的劳动者能够从工资、工时和其他工作条件中受益，至少应与适用于在同一行业、同一地区从事类似工作工人的待遇一致。如法律规定，他们应获得最高程度的保护，无论是以集体合同的形式还是仲裁裁决的形式。该公约的一个重要特征体现在它也适用于由分包商开展的工作，且要求国家有关部门采取适当措施，确保落实。为此，该公约的应用对涉及建筑工作的公共采购业务具有重要意义，因为雇佣专业分包商是建筑业的特点。实施公约与建议书专家委员会指出，“如今，分包的一般性规定往往出现在公共合同和管理公共采购的法律法规中。有时禁用分包，有时可以使用分包，但应获得相关缔约当局的允许。或在以下要求下可以使用，即对承包商有约束力的义务也应对任何及所有分包商有约束力”。[87]

第 94 号公约的重点在于要求落实充分的制裁。若未能落实所需的劳动条款，制裁形式可为临时或永久不可参与招标流程。此外，批准适用本公约的国家必须采取适当措施，可包括在合同条款下暂停支付任何报酬、帮助相关劳动者收回未支付的工资。

近期，欧盟修改了公共采购制度，更多地考量社会方面的因素。按照欧洲议会指令（2014/24/EU）和欧洲委员会于 2014 年 12 月 26 日通过的公共采购指令，欧盟成员国必须采取适当措施，确保履行公共合同的同时，经济运营者履行了以下几个领域中由欧盟法律、国家法律、集体合同或指令附件中列举的国际文书（包括八项国际劳工组织的基本公约）规定的适用义务。这几个领域包括环境、社会和劳动法。应履行的义务为适用于开展工作或提供服务的领域。应用这样的措施时，须确保待遇平等，且不对其他欧盟成员国的经济运营者构成直接或间接歧视。这些义务也适用于分包商。国家主管机构必须采取包括分包商与主要承包商（如果存在主要承包商）间的责任连带制度在内的适当措施，确保相关方履行这些义务。

此外，该指令的出台意味着，欧盟成员国获得了一定程度的灵活性，可以在选择过程中纳入其他社会考量，包括“弱势群体的社会融合或分配弱势群体成员履行该合同”，或“落实措施，推动男女工作平等，提高女性劳动者在劳动力市场上的参与度，推动工作与私生活的和谐发展”。

公共采购也可用于国家层面，进一步推动劳动者的权利。比如，在美国，当国会在提高联邦最低工资的提案上没有任何一方获得多数票时，奥巴马总统于 2014 年 2 月发布了 13658 号行政令（为承包商确立最低工资），提高参与履行联邦建筑和服务合同的联邦承包商和分包商工人的最低工资。

来源：作者编，基于国际劳工组织（2008）和其他法律资源

职业安全和卫生中的共同责任

职业安全和卫生是建立共同责任的重要领域。1981 年，《职业安全和卫生及工作环境公约》（第 155 号）通过，提出“两个或两个以上企业如在同一工作场所同时进行活动，应相互配合实施本公约的规定”。这种配合是合同安排所必须的，因为当这些安

排中的工人在主要企业的经营场所工作时，分包商无法控制工作场所，从而无法保证职业安全和卫生，也无法保证相关义务得到履行。许多国家建立共同责任制度和信息交流制度，确保主要企业与承包商和分包商就职业安全和卫生进行合作。比如，这种行为在欧盟普遍存在。[88] 澳大利亚的《工作健康与安全规范法》即为一个有趣的例子。该法案为澳大利亚采用的《工作健康与安全法》的基础，以协调职业安全和卫生法规。[89] 规范法案规定，应承担主要注意义务的并非“雇主”，而是“管理或从事某项工作的人员”。该概念外延更加广泛，包括主要承包商。主要关注义务延伸至所有因“管理或从事某些工作的人员”而“从事或被要求从事该工作”、且“正在从事该项业务或工作”的工人，以及那些工作受到管理或从事某些工作人员的“影响或指导”的人。“工人”一词的定义为：“以任何能力为管理或从事某些工作的人员开展工作”的任何人。该定义涵盖范围较广，值得注意的是包括雇员、分包商和其雇员、劳工雇员公司的雇员。管理或从事某些工作的人员可以是“在该业务或工作中开展工作的个人”，也可是工人（比如自雇分包商雇佣了一名分包商）。[90]

因此，在该法案下，“任何在合同安排链上高于位于最低端的劳动者的相关方，都将对劳动者负有主要责任。这些相关方包括位于合同安排链顶端的零售商（如果能证明该零售商参与、引发了这种合作，影响或指导该劳动者）、全部主要承包商、承包商、分包商和他们以下的合同安排链的参与者。每一方与该劳动者接触，对其构成影响，且可能指导该劳动者”。[91] 用人企业与介绍所也对临时介绍所工人权利负有保障义务。

澳大利亚的《工作健康与安全法》所采用的职业安全和卫生的责任义务涵盖范围较广，不仅包括合同和分包，也包括大量多方安排。该法案提供了直接雇佣关系以外的良好范例，可以确保问责制与合作原则在工作保护的核心领域的最广泛实施。

职业安全和卫生之外的共同责任

分包中的共同责任也可包括职业安全和卫生之外的义务。比如，在秘鲁，主要企业与承包商对承包商雇员的法定工资和社会保障权利负有连带责任。[92] 智利劳动法规定，主要公司与承包商在劳动义务方面对工人负有共同责任。多个欧洲国家规定，一般性或行业分包负有连带责任。[93] 比如，意大利法律规定工资与社会保障金的连带责任。[94] 德国的最低工资法案明确规定，如果分包商拖欠最低工资，分包商雇佣的工人可直接向主要企业追索。

在一些国家中，责任的存在取决于分包过程的特征。比如，哥伦比亚的《劳动法》规定，主要企业的普通业务活动构成连带责任。委内瑞拉的《劳动法》也作出了类似的规定。该法案还确立了可驳回推定，当一些活动向该主要企业提供的工作或服务构成承包商的主要业务时，这些活动构成该主要企业的普通业务。

其他国家的法律则规定，只有在分包商破产时，才应负责任。该规定在非洲国家的包工案件中十分常见。此外，在这些情况下，法律将案件分成两类：劳动者在主要企业的经营场所执行该项工作，主要企业应承担全部劳动和社会保障义务；主要企业仅需承担支付工资的责任。[95]

在有利于分包商工人的行动中，实行责任豁免

共同责任制度可与激励措施一同实施，鼓励企业确保承包商遵守现存劳工标准，从而减少需承担的全部连带责任。比如，2011 年，以色列通过《改善劳动法执行的法案》，有助于确保承包商雇佣的工人获得清洁权和安全权。在该法案的规定下，如果承包商侵犯工人的劳动权，客户将（以保证人而非雇主的身份）承担直接责任。但是，在特定情况下，客户可免除责任。首先，客户必须采取“合理步骤”，确保工人的权利不被侵犯。合理步骤包括建立投诉机制，并告知工人该机制的存在。其次，客户必须雇佣“经过认证的工资检验员”，如有违反行为出现，即刻采取行动。第三，客户支付给承包商的小时费率必须高于法律规定的最低标准，相当于最低工资加强制性雇佣津贴，还包括承包商获得的利润。设立第一项义务的目的为，促使客户不询问工人情况的动因。否则，由于担心法官会使用该信息作为衡量雇佣关系存在的指标，他们或许会避免与工人进行直接接触。[96]

其他国家的司法机构规定，若想减少连带责任，可对分包商工人承担全力保障义务。例如，在乌拉圭，主要企业有权被分包商告知劳动与社会保障义务的履行情况，并要求获得相关文件。如分包商未能提供该信息，主要企业有权以分包商的问题为由保留补偿，并借此履行相关劳动与社会保障义务。行使知情权的主要企业可免除共同责任，且如分包商破产，主要企业只对分包商工人承担附带赔偿责任。[97] 智利的《劳动法》也确立了类似的原则。也可通过其他途径落实提供信息的责任。比如，在芬兰，如主要企业不履行临时介绍所工作和分包的信息获取责任，可判“过失罚款”。[99]

供应与分销链的合同与“热销商品”条款

外包不仅可涉及一个承包商或分包商，也可包括一系列分包商。当通过“一系列合同”履行外包时，为降低主要企业侵犯劳动权利、规避共同责任的风险，一些国家将主要企业对工人承担的共同责任延伸至该合同链中的每一位承包商和分包商。比如，意大利明文规定，主要企业对工资和社会保障义务以及工人的连带责任应延伸至该合同链中的所有承包商和分包商。[100] 在比利时，从事建筑业的主要企业对同一合同链中的每一位承包商和分包商负有社会保障和税收义务。[101] 据悉，美国的大多数州设有“‘承包商之下’形式的规定，一般建筑承包商对为他们工作的分包商工人负有赔偿责任”。各州规定的模式各不相同：有些州将这种规定视为“一种严格的责任标准，只要该雇员是承

包商的直接雇员，那么总承包人就应对其负责。该规定适用于同一合同链中的所有分包商、子分包商，及其以下的所有相关方。爱达荷州的 § 72-216 法规即为例证。”[102] 在智利，主要企业与任何承包商共同承担连带责任，而承包商与其分包商也负有连带责任。当承包商的连带责任无效时，主要企业应与分包商共同承担责任。[103]

合同链中的责任也可适用于不同措施。澳大利亚的《公平工作法》规定了不同形式的民事责任，包括如发生违反雇佣法的行为，可罚款。在“附加责任”之下，该法案还规定，除可对实际实施违反行为的人实施制裁外，也可对“参与”违反行为的相关方实施制裁。2012 年，发生一起案件，一家大型超市公司的三名承包商对手推车整理员支付工资不足。在此案例中，公平工作监察专员针对三名承包商启动法律程序，也利用附带责任程序对该超市公司提起了诉讼。最终，该公司解决了争端，并与监察专员签订了协议。双方同意，由该公司支付通融赔款补偿短付的工资；设立热线，为手推车整理员直接向总公司举报短付工资行为提供渠道；且要对分包商进行定期审计。如今，该超市公司开始逐步内包手推车整理服务，降低短付工资的风险。2016 年 3 月，监察专员明确表示，会继续推进这方面的努力，强调“如果我们发现有企业短付工资的行为，如果该企业是加盟企业或连锁企业，那么无论是特许专营授权公司、主要企业还是采购方，我们会追查到最顶端的领导层。因为他们是定价的人，控制全局”。[104]

在澳大利亚，联邦政府和各州均采用了供应链立法（立法中的另一重要领域），保护在澳大利亚从事纺织业、服装业和制革业的外包工人。[105] 在联邦层面，自 2012 年修订《公平工作法》后，在一定条件下，该法案的大部分条款适用于合同外包工人。此外，外包工人不仅可以从缔约对方手中收回短付的工资，也可从供应链中任何位于缔约方以上的、从他们的工资中获益的“间接责任实体”手中收回短付的工资。然而，例外情况为，零售商在收到商品前，无权对工作表现进行监管或控制。这种情况下，外包工人不可向其索要短付的工资。[106]

美国劳工部可向联邦法院提起“热销商品”诉讼，寻求《公平劳动标准法》规定下的禁令。该禁令规定，任何人“运输、提供运输、用船舶运送、交付或以商业形式销售……任何由雇佣条件违反”其对最低工资、加班补偿、和禁止使用童工的规定的“雇员生产的产品”，均构成违法行为。[107] 该禁令的目标为维护雇主的公平竞争环境，据悉，劳工部可能会采取这种行动所构成的威胁足以遏制不公平劳动行为。[108]

“多元雇佣”与“联合雇佣”制度

一些国家设立多元雇用制度是为了解决多方合同关系。近期，南非的劳资争议法院明确指出，当劳工中介的雇员依照《劳动关系法》被重新定义为用人企业的雇员时，劳工中介和用人企业将均被视为该劳动者的雇主。[109] 在美国，当不同实体共享对一位工人

的活动的控制和监管时，可发生“联合雇佣”。根据相关法案规定，在这种情况下，所有联合雇主均对该雇佣关系产生的义务负责。自 2016 年起一起具有里程碑意义的案件开始接受审理，该案件涉及一家大型快餐食品公司的特许经营权安排问题。法院要判定在《国家劳动关系法》[110] 的规定下，该公司是否可被视为特许经营人的工人的联合雇主。同年，美国劳工部表示，在决定联合雇佣时，应考虑《公平劳动标准法》与《流动和季节性农业工人保护法》对雇佣的“广泛定义”，以“确保所有负有责任的雇主了解他们的义务，并确保遵守相关法案的规定”。[111] 其实，“联合雇佣”状态的应用和执行对保护多方合同关系中的劳动者权利具有重要意义。如第五章所示，多方雇佣状态的应用和执行也有助于确保有效落实工作中的基本原则和权利。

6.2 集体应对措施：集体谈判和工人发声

法规变化可以弥补现存法律中的不足之处或填补空白，但集体合同也是一件重要的补充、作出规定的工具。集体合同可依据某一行业或企业的特殊条件制定，因此适用于解决体面劳动的缺陷。一些国家将集体谈判延伸至一个行业或职业类别的全体工人，这就意味着集体合同可为包括非标准劳动者在内的非公会成员提供保护。这样做可以减少标准劳动者与非标准劳动者共同出现时的待遇区别，从而减少企业为降低成本使用非标准就业安排的行为。

集体谈判虽是管理雇佣条件的重要手段，但世界上很多地区的集体合同覆盖范围依然有限。此外，如第五章所示，工会通常难以有效组织和代表非标准就业劳动者。面对这些挑战，有必要针对非标准就业采取多重策略，以区分参与不同雇佣形式的劳动者和他们的利益。下文着重讨论将非标准劳动者纳入集体谈判过程的不同途径，以及相关条款对他们的覆盖程度。

6.2.1 确保法律框架有效保护和推动非标准就业劳动者的结社自由和集体谈判权

如第五章所示，由于一些法规障碍的存在，有时非标准就业劳动者无法获得组织和参与集体谈判的权利。因而，首要政策建议涉及结社自由和集体谈判，以确保法律框架可以有效保护和推动全体劳动者的上述权利。建立法律框架，使劳动者自由组织、自主选择组织方式（比如在企业、行业、职业或国家层面组织）、消除阻碍全体工人联盟的障碍，是确保（包括非标准劳动者的）工会实施有利于非标准劳动者的包容性的策略和行动的先决条件。

为消除或填补法规空白，保护集体权利，应首先确保非标准劳动者建立和加入工会的权利，以及工会接纳和组织非标准劳动者的权利。2014 年，南非出台《劳动关系修订法》，旨在解决该问题。根据该法案的规定，代表临时介绍所雇员的工会现在不仅可

以在介绍所的工作场所行使组织权，也可在用人企业的工作场所行使该权利。此外，受介绍所雇佣的工人如参与受法律保护的罢工行动，有权在用人企业经营场所外进行抗议。[112]

该法案还明确规定，当雇主与工会在该工会的代表水平上发生争议时，负责解决该纠纷的主管专员也应考虑“在相应的谈判单位中，参与非标准就业形式的劳动者的比例”，如“临时雇佣服务（劳工中介）雇员、固定期限合同雇员、非全日制雇员，或其他非标准就业类型的雇员”。实施公约与建议书专家委员会对该条款表示支持，因为该条款“有助于提高工会的代表能力。在非标准劳动者雇佣比例较高的行业内，工会在吸纳这种类型的劳动者时面临着困难。这样有助于工会参与集体谈判”。[113]

因此，为克服这些困难，有必要制定相关条款，使工人组织结盟，保护非标准劳动者，取消阻碍他们结社和集体谈判的法律或实际障碍。另一项可采取的措施是，明确规定将集体谈判的权利延伸至雇佣关系范围以外。如第一章所示，多个国家（加拿大、德国、西班牙）都明确规定将该权利延伸至附属自雇就业工人。这些条款的制定显然是为了消除法律障碍，使劳动者能够充分行使集体谈判权，其中包括第五章所提及的反垄断法规定的权利。

消除阻碍工会化的实际障碍也具有重要意义。第五章指出，由于担心报复行为会导致失业或进入黑名单，非标准劳动者可能不愿结社。[114] 临时性劳动关系中的劳动者（无论处于何种合同中）尤为担心这个问题。由于担心无法续签或延长合同，他们往往不愿意结社。

在实际行使集体权利的过程中，即使法律充分承认非标准劳动者的结社自由和集体谈判权，这种不愿结社的倾向也会带来结社的巨大困难。一些国家的司法机构明确规定，可采取法定措施，应对以结社为由而进行的歧视性或报复性解雇行为。但是，“面对从事临时性工作的非标准劳动者，雇主很容易规避这种法定措施，只要不续签或延长这些劳动者的合同即可。或将 [待命] 工人的工时缩减到零即可”。[115]

可以说，“在‘随意雇佣’体系存在的国家中，相对于标准就业工人而言，这种措施可能会导致非标准就业工人的处境雪上加霜，因为在那些体系中以结社为由进行的解雇行为依然构成不公平劳动行为”。标准就业工人可能不愿行使其劳动权利，尤其是在保护其免遭不公平解雇的保护措施不存在或较少的情况下。尽管如此，这方面最大的受害者依然是参与临时性或按需安排的非标准就业工人，因为如果雇主拒绝延长他们的合同，或拒绝给他们提供其他工作，那么相关措施就无法保护他们免遭歧视性解雇。[116]

因此，将针对歧视性解雇行为的保护延伸至临时性工人或待命工人，填补相关监管

漏洞，具有重要的意义。比如，法国的《劳动法》禁止任何以包括工会行为为由而采取的直接或间接的歧视形式或歧视行为（如制裁工人或解雇工人）。该条款将合同续签明确纳入反歧视保护范围。[117]

6.2.2 构建工会组织中非标准就业工人的能力，确保非标准就业工人在集体谈判中获得有效代表

组织和集体代表非标准就业工人的行为可大致分类两类：为非标准就业劳动者采取的行动和由非标准就业劳动者采取的行动。这两类行为可以并存。

近期，工会加大了对非标准就业工人的支持力度。一些工会行动的目的为追求团结、相互支持和社会公正，反映了对削弱标准雇佣的更广泛关切，也是对非标准工作中出现的不平等问题的回应。比如，在马来西亚和印度尼西亚，降低不稳定工作发生率和改善一般性福利的工会行动与外包和劳工中介问题密切相关。[118] 其他引发工会行动的问题还包括：非标准工作持续增加，雇主更加倾向于将生产外包或以临时就业所工人取代正规工人。对所有工人而言，这种倾向破坏了现存工资和工时规定。在一些情况下，工会成员的减少使得工会开始接纳非标准就业工人，扩大自身规模。现在，为了争取“更多的权利”，工会正在尝试赋予劳动力市场最底层的劳动者更多权利。[119] 因此，他们努力增强弱势工人群体的组织力量和能力。在印度等国家，由于一些劳资争议的处理结果不理想，因此工会在集体谈判中加入非标准就业工人，以提高获得满意结果的概率。[120]

就此，日本的做法可以作为重要范例参考。日本的劳工市场呈现极端的两极分化，从事非标准工作的劳动者，尤其是女性劳动者的比例居高不下。一般，这些工作都被称为“非全日制”工作，但工时未必比全日制工作短。尽管如此，这些工作的薪酬依然较低，职业前景不理想，工作安全也无法得到充分保障。日本的公会一般以企业为单位组成，传统上只包括正式雇员，而非正式雇员只起到缓冲作用，用来保护正式工人的“终身雇用”。然而，非标准工作的重要性（尤其是在包括零售在内的一些劳工市场领域内的重要性）促使公会开始重新考虑它们的立场。[121] 2014 年，日本行业公会 UA Zensen 的成员总数达到 145 万，其中 51% 的成员为非标准就业工人。自二十一世纪初以来，在其 2450 个附属协会中，30% 的成员为非全日制工人。将这些类型的工人纳入公会是该公会的明确目标。尽管如此，工会化往往发生在企业层面，且通常需与管理层协商，这再次反映出日本工会主义的合作传统。在某些情况下，当员工间出现隔阂时，管理层会主动提出将这些工人工会化，这是应对该问题的一项人力资源策略。然而，让非全日制工人加入公会未能改变非标准就业工人在企业中的附属地位，工会化的关注焦点也不是工人的报酬问题。不过，非全日制工人的职业道路确实有所改善。加入公会后，他们将会获得转正的机会。[122]

非标准就业工人的增加催生了新型公会，代表非标准就业工人的特殊利益。[123] 在一些情况下，新型公会的诞生是因为非标准就业工人难以通过主流公会组织受到承认和加入主流公会组织。2005 年至 2007 年，印度孟买的 Reliance 工业有限公司（REL）雇佣的印度合同工就面临这样的问题。有时又是因为一些工人通过多家不同的介绍所为同一家企业工作。在这种情况下，一些行业或国家工会可以协助他们超越工作场所的限制，结成联盟关系。比如，加拿大蒙特利尔的外籍劳工中心曾成立临时介绍所工人协会和临时外籍工人协会。在这些协会中，受不同雇主雇佣的工人聚在一起，共同讨论和协商与他们相关的业内问题，包括移民合法地位权和无证工人获得国家服务的渠道等。[124]

6.2.3 推动包容性集体谈判形式，确立有利于集体谈判的政策框架

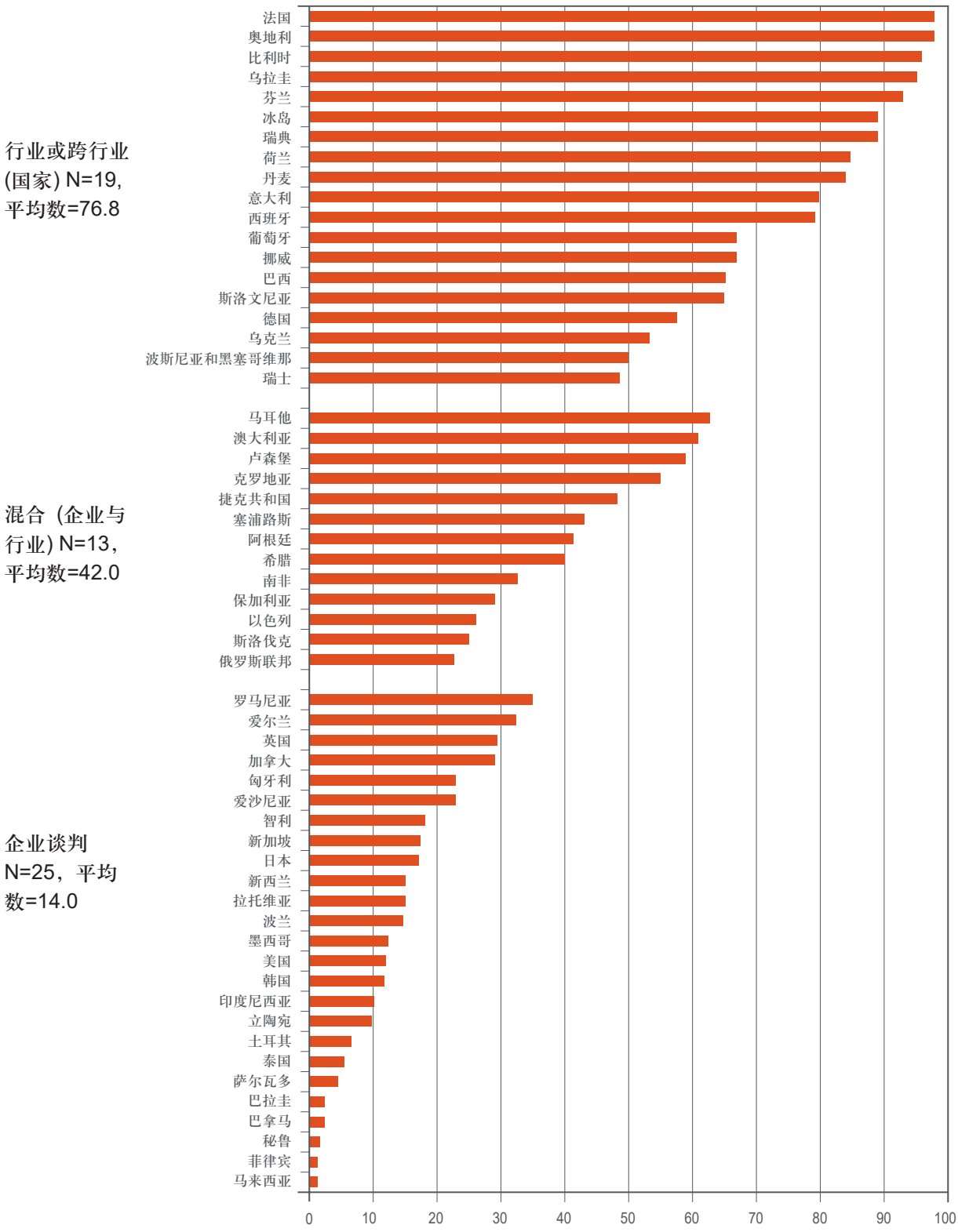
将非标准就业工人纳入集体谈判程序和集体合同受到多因素的影响。其中一个重要的决定性因素为：集体谈判程序中组织过程，包括相关国家的主要谈判方式。集体谈判可大致分为三个层次：企业谈判、行业谈判和国家谈判。此外，还包括一些混合型谈判形式。

企业层面的单一雇主谈判涵盖的工人数量有限，因为企业层面的谈判只局限于该企业雇佣的劳动者。行业层面或国家层面的多雇主谈判不仅包括更多的雇员，在这两个层面达成的合同也可能会延伸至全体雇主，包括没有参与该合同谈判的、非该雇主组织的其他雇主。在大多数设有集体谈判制度的国家中，法律条款一般会要求延伸集体合同。图 6.5 为 57 个国家不同层次的集体谈判制度和覆盖范围。表 6.2 详细例举了集体谈判制度的运作过程和结果。

单一雇主谈判对非标准就业工人构成较强的挑战性，因为雇主的谈判能力一般都显著强于非标准就业工人。特别是对于合同工而言，单一雇主谈判有赖于与主要雇主的谈判能力，因为主要雇主直接决定工作的条件。

行业或国家层面的多雇主谈判包括更多的工人。而且，这种谈判适用于难以识别主要雇主或难以让主要雇主参与谈判的情形。政府通常可能会延伸通过多雇主谈判达成的集体合同，使其适用于某一行业或分支部门中的全体工人。因此，行业或国家层面的多雇主谈判被视为包容性最强的集体谈判形式。企业谈判虽然可能为熟练技工提供更多益处，但多雇主谈判一般被视为对弱势工人（包括非标准就业工人）最有利的谈判形式。多雇主集体谈判鼓励工会对非标准就业工人采取更加包容的态度，因而也会促成更加有利于非标准就业工人的成果。工会排斥“外人”只会影响、阻挠它们自身的努力，且可能会损害其名声。就此而言，旨在分散集体谈判的政策也应考虑排斥非标准就业工人的风险。[125]

图 6.5. 不同层次的集体谈判和谈判覆盖范围（2012-2013，单位：比例）



来源：国际劳工组织统计司、IR 数据；网址：www.ilo.org/ilostat.

专栏 6.2.　谈判的层次和结果如何影响谈判覆盖的范围？

无论是企业层面、行业层面还是国家层面的谈判，都与集体谈判合同的覆盖范围直接相关。图 6.5 的例子基于 57 个国家的数据，表明谈判的类型（国家、行业或企业谈判）是预测谈判范围的最重要依据。

单一雇主谈判（工厂、企业、公司）一般只能覆盖一小部分雇员，他们通常来自大中型企业或单位。在 25 个设有谈判机制的国家中，企业层面的谈判（图 6.5 的下半部分）的覆盖率一般在 1% 到 35% 之间浮动，平均覆盖率为 14%。这一部分底端的国家包括加拿大、英国、爱尔兰、罗马尼亚。在这些国家的一些行业中，雇主依然进行集体协商（比如，加拿大的魁北克、英国的医疗保健服务、爱尔兰的建筑业、罗马尼亚的部分公司集团）。仅就企业层面而言，谈判的覆盖率一般不会超过 25%。在以多雇主行业或国家谈判为主的国家（图 6.5 的上半部分）中，谈判覆盖率在 49%（瑞士）至 98%（奥地利）间浮动。在 19 个以行业或国家谈判（有些是二者结合）为主的国家中，平均 76.8% 的雇员可被集体谈判合同覆盖。其余 13 个国家既不以企业谈判为主，也不以行业谈判为主。可以想见，这些国家的覆盖率一般处于中等水平。谈判层次与谈判覆盖范围的关系也能过经受得住时间的考验。

在许多国家中，尤其是欧洲国家，通过多雇主谈判达成的集体合同可延伸至所有雇主（和所有工人），包括那些没有参与合同谈判的雇主组织的雇主。政府当局使用集体合同延伸，在条件类似的行业和分部门中确立最低雇佣标准和工作标准。不同国家在延伸合同的频率上有所不同，允许延伸集体合同的门槛条件也各不相同。应确保对劳工市场和工会组织做出的改变不得阻碍相关方签署可延伸的合同，只有这样才能确保合同延伸的意义和正当性。

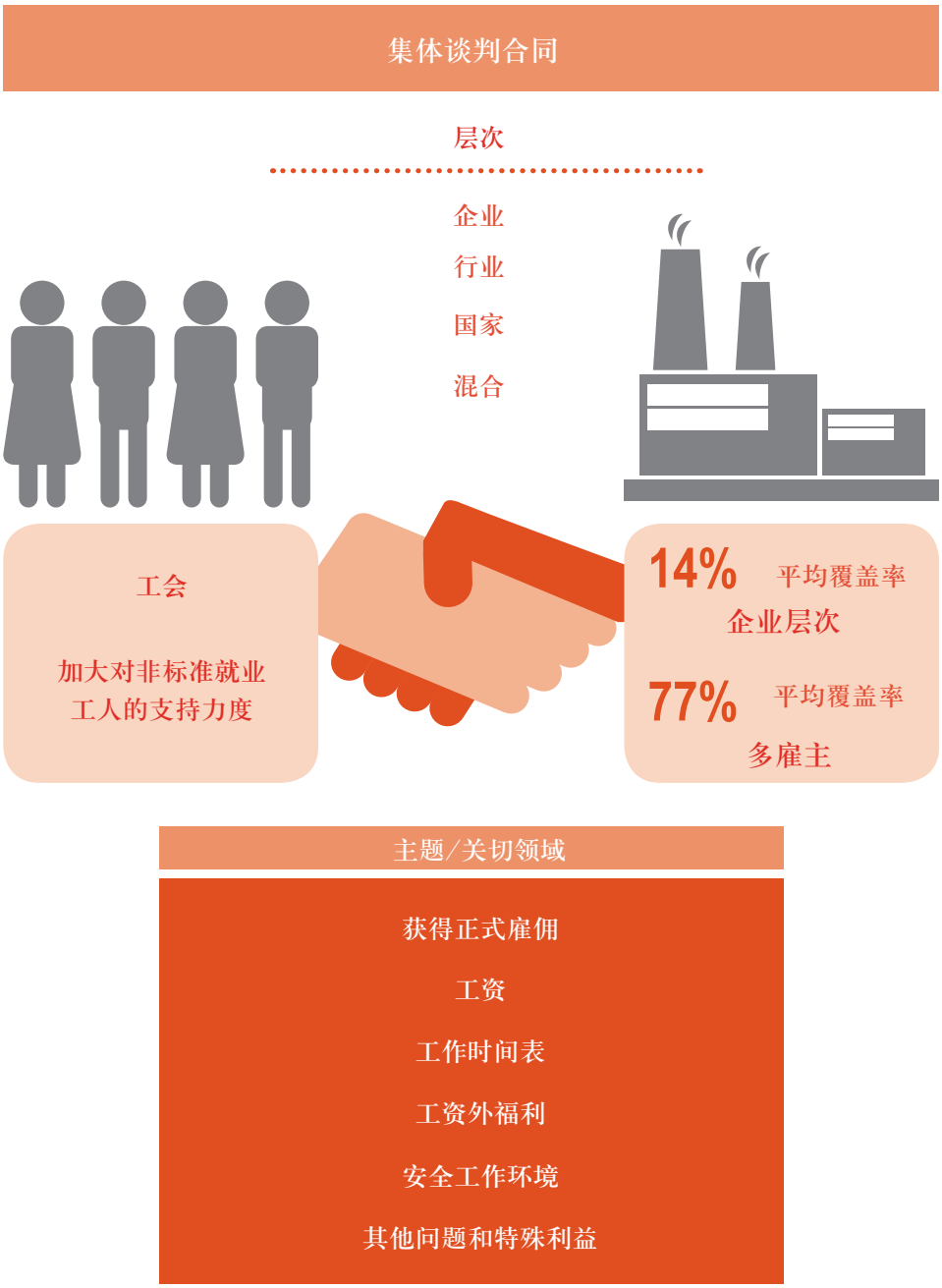
来源：Visser,Hayter 和 Gammarano,（2015）。

对于一些雇主而言，多雇主谈判的优势在于，他们能够参与到劳动保护的制定过程中。这些保护措施比法定干预对本行业的影响更加有效。[126] 而且，还有助于预防不法雇主的不公平竞争行为。[127] 当雇主得知集体合同有可能被延伸时，他们也有动力加入雇主组织、参与谈判，以影响谈判结果。[128]

集体谈判的范围也会不同程度地作用于工会对就业和工作条件的影响。如单一雇主谈判或包容性谈判，或多雇主谈判。比如，有研究表明，更具包容性谈判制度和通过多雇主谈判达成的集体合同的行政延伸，均对工资平等、工资结构的压缩[129] 和性别收入差距的缩小有积极影响。[130] 同时，还可以缩小不同国家间的工资差距问题。[131] 这些结果都对非标准就业工人具有重要意义（图 6.6）。

2008 年至 2013 年，全世界范围内爆发经济危机。在这期间，集体谈判的覆盖范围在多个国家（澳大利亚、芬兰）有所拓宽，但在更多的国家中却急剧缩水。谈判覆盖范围的急剧缩小主要发生在一些欧洲国家中。这些国家（塞浦路斯、希腊、爱尔兰、拉脱维亚、葡萄牙、罗马尼亚）在那段时期面临严峻的经济困境。如修改集体谈判框架，通常会将救济贷款列为附加条件。[132] 数十年来，日本、英国、美国一直面临谈判覆盖范围受侵蚀的问题，工会成员也在不断减少。

图 6.6. 集体谈判的层次和非标准就业



在谈判覆盖范围较为稳定或有所改善的国家中，将非标准就业工人纳入覆盖范围有时是明确的政策目标。在评估相关方的代表性和延长的集体合同为非标准就业工人提供怎样的包容性劳动保护时，非标准就业的比重通常都是较受关注的一个问题。比如，在瑞士和荷兰，集体合同已延伸至多个行业的工人，包括合约清洁卫生工人、安保服务工人、废物处理工人、个人护理工人。这是一件有力的政策工具，因为这些行业中存在大量流动工人和临时介绍所工人，流动性较强，因而工会化水平一般较低。[133]

欧洲《派遣工人指令》[134]的贯彻确保了普遍适用的集体合同中的最低工资和其他最低工资条件也适用于欧洲其他国家的派遣工人，一般以非标准就业工人为主（比如，建筑业和商业清洁服务业）。2014 年，德国采用一项立法方案，“强化谈判自主权”。该方案包括一系列措施，强化集体合同的延伸，改善和支持集体谈判。虽然已经出台了延伸集体合同的条款，但要求这种合同覆盖一个谈判区内的 50% 的工人，且需要在集体谈判委员会（其中的最高组织拥有否决权，可以组织合同的延伸）中通过。这意味着该政策工具的效力有所下滑。《集体合同法》中包含的法律条款废除该门槛规定，强调合同的延伸须“符合公共利益”。鉴于 1996 年对《派遣工人法》的延伸此前仅适用于少数行业，此次改革将集体谈判合同中的最低工资和其他最低工作条件的延伸范围拓展至全部行业。[135] 1993 年，挪威引入延伸条款。此后，延伸范围拓展至外国公司派遣的流动劳动者（比如建筑业和造船厂）。

在南非，由行业谈判委员会达成的集体合同可由劳工部部长延伸至覆盖该行业中的所有工人和企业，如该合同的当事人被视为有充分的代表性。“劳工中介”对劳工法规和集体谈判构成的挑战将会引起关注。为此，南非国家经济发展与劳工委员会（NEDLAC）组织讨论修订 1995 年《劳动关系法》中“临时就业服务”条款的提议。2014 年对《劳动关系法》的修订强化了基于政策的集体合同延伸性。现在，该法案要求，劳工部部长在决定提出延伸集体合同的谈判委员会是否具有充分的代表性时，应向可能受到影响的相关方咨询，并考虑工人的构成问题（包括临时介绍所工人、固定期限合同和其他非标准雇员）。一旦合同延伸，那么该合同适用于该行业中的全体工人，包括临时介绍所工人。

6.2.4　使用集体谈判作为管理工具，解决非标准就业问题

社会伙伴制定了一系列监管策略，改善非标准就业工人的工作条件。核心问题包括以下几点：获得正式雇佣；同工同酬；工时安排应保证待命工人的最低工时；管理具有经济依赖性的自雇工作；确保安全工作环境；延伸生育保护；解决非标准就业工人的特殊利益和需求。[136] 6.1 在探讨改善工作的立法措施时提及了其中多个问题。很多时候，社会伙伴寻求通过集体谈判解决这些问题，都是因为国家缺乏相关的法律法规，或现存法律法规存在不足之处。尽管如此，不可低估集体合同的重要性，因为早期的监管措施一般是为了给以后的相关措施（包括立法措施）奠定基础。

获得正式雇佣

如本报告所示，临时工人和临时介绍所工人的主要关切在于就业保障。通常情况下，临时合同的终止往往意味着雇佣关系的终止，工人是否能签订新的临时或固定合同无法得到保障。在世界各地，能够转成正式雇佣的机会依然有限。遭遇经济危机时，这种机

会只会进一步减少。在诸多发展中国家中，尤其是法律不限制临时合同续签次数的国家中，临时工人可能在为同一企业工作多年后，依然无法获得无固定期限合同。

因此，工会的主要关注点之一应该落在协商雇佣正式化的问题上（成功协商的例子有哥伦比亚和印度）。或就下述问题达成协议，即当一位工人不再被视为临时工人，而是转为“标准”雇员后，应设定时限（成功达成此类协议的国家包括加拿大、新西兰、菲律宾、南非等；见表 6.7 和专栏 6.3）。在以下几种情况下，实现雇佣正式化和雇佣延续的要求一般可以得到有效满足：有充足的证据证明，非标准就业工人在执行该企业的核心活动；非标准就业工人为同一雇主工作了足够长的时间；非标准就业工人在主要雇主的监督和直接管理下工作，且执行的是固定工作；他们首先就应签署劳动合同。[137]

表 6.7　获得正式雇佣：近期的集体合同范例

集体合同	相关条款
菲律宾：Indo Phil 纺织股份有限公司与 Indo Phil 纺织有限公司工会签署公司合同（2010-2015）	临时工人或零工工人执行正式雇员的工作，且在 12 个月的时间内工作天数达到 156 天。此时，该工人被视为正式雇员。
加拿大：Crown in Right of Ontario 与安大略公共服务雇员工会签署集体合同（2013-2014）	凡同一项工作由同一位固定期限服务的雇员执行至少 18 个月时（除这位雇员替代因授权休假而缺勤的正式雇员时），凡劳动部认定该工作需要全职工人长期执行，劳动部应在正式服务中设立职位，以执行该项工作。
南非：道路货运谈判委员会合同（2012-2013）	提供临时雇佣服务的雇员在一个行业内为一位或多位客户提供服务的时间超过两个月，则被视为普通雇员，此合同的所有相关条款适用于该雇员。
南非：南非国营运输公司与国营运输公司谈判委员会合同（2014-2016）	该公司应根据 2016 年 3 月底达成的委员会协议中的条款（包括报酬、奖金、休假、其他津贴和福利），在两个部门中直接雇佣 1772 名固定期限工人。
新西兰：BOC/ Linde Engineering Employees and Engineering, Printing and Manufacturing Union 签署集体合同（2012-2014）	禁止连续雇佣临时雇员超过六个月，除非雇主、雇员、工会就持续期限延长达成书面协议。
哥伦比亚：水泥工厂阿哥斯与 Sutimac、Sintrargos、Sintraceargos 工会签署公司合同（2012）	为让工会同意对所有水泥分厂管理层实施兼并，将大部分之前通过临时介绍所雇佣的工人转变为直接雇佣的工人。
印度：泰米尔纳德电力局董事会与工会合同（2007）	立即将 21600 名合同工人中的 6000 名工人转正；逐渐将其他工人转正。
德国：钢铁电力雇主行业协 Südwestmetall 与五金工会（2012）	临时介绍所工人可在任何业务中工作 18 个月。18 个月后，如无延续临时合同的客观理由，该公司必须在接下来的六个月内与之签订直接固定雇佣合同。

来源：Xhafa, 2015、Ebisui 的例子（2012）、国际劳工组织其他资源。

专栏 6.3.　南非零工工人转正：个案研究

南非国营运输公司专营货物运输，下属五个部门，包括港口码头（TPT）和货运铁路（最大的部门）等。港口码头包括德班集装箱码头和理查兹贝码头矿物质批量操作码头（进出口），全天 24 小时工作，全年无休。进出港运输量波动较大，因此对劳动力的需求波动也较大。

多年来，港口码头的工人一直由两部分组成：无限期合同全职雇员和劳工中介零工工人。他们从事的工作相同，但与固定员工相比，零工工人的收入和福利较少，工作也没有保障。

国营运输公司谈判委员会达成了针对固定期限工人的集体合同，致力于在 2016 年 3 月底，将港口码头的 300 名无限期合同雇员和货运铁路的 1472 名雇员转正。该合同规定，国营运输公司应按照该集体合同的条件（包括报酬、奖金、休假和其他津贴福利）直接雇佣固定期限工人。这样一来，就无需通过劳工中介雇佣这些工人。

相关方可以通过社会对话渠道解决通过劳工中介雇佣员工的问题。过去，行业关系氛围以不信任和冲突对抗为主，如今则以更加积极正面的关系为主。港口码头下属德班集装箱码头和理查兹贝码头矿物质批量操作码头因劳工行动而损失的平均工作天数已从 13.5 天（2010-2011）分别降至 0.5 天和 0.35 天（2014 年 8 月）。

来源：南非国营运输公司与南非运输联合工会、联合国际运输工会于 2014 年达成的《国营运输公司谈判委员会针对固定期限合同雇员的合同》。

表 6.8　管理工作组织

集体合同	相关条款
德国：Südwestmetall 与 IG Metall 在钢铁行业达成试行合同（2012）	工作委员会拥有更大的共同决定权和要求进行谈判的权利，以规范通过工作合同雇佣临时介绍所工人的行为。这类合同中可包含的内容有：雇佣的目的与领域、固定雇佣临时介绍所工人的数量等。
南非：汽车制造业谈判委员会合同（2010-2013）	2013 年 8 月以后，临时雇员在雇主的核心职工总数中所占比例不得超过 35%。
哥伦比亚：哥伦比亚国家石油公司与联合工人工会达成公司合同（2009-2014）	履行与石油行业直接相关的活动的承包和分包公司支付给（合同）工人的工资（金钱或实物）和福利必须与本集体合同中的规定一致。

来源：Xhafa，2015 年

非标准就业工人转正虽然未必是确保他们更好地融入的最简单途径，却是实现该目标的最佳模式。其他策略可包括，通过修改对固定期限合同使用的法定限制（成功达成相关协议的国家包括比利时、法国、南非、瑞典），限制临时合同的持续时间。[138]

在有些国家（如哥伦比亚、德国、南非），社会伙伴会就以下两个问题进行谈判。其一为限制可临时雇佣或分包的劳动力比例，其二为要求分包商提供相同雇佣条件的劳工条款（见表 6.8）。

工资谈判

谈判的另一个核心关注点为工资问题和标准就业工人与非标准就业工人间的工资不平等问题。如第五章所示，大多数国家的非标准就业工人均面临工资处罚问题。此外，即使在同一行业或职业中，资历相同且执行相同或类似任务的工人间也存在显著的工资差距。这种区别不仅被视为不公平行为，也容易引发工人间的紧张情绪。为推动待遇平等和非歧视、增强工人团结、确保采取非标准就业的行为不仅仅是出于成本考虑，工会、雇主和雇主组织利用集体谈判，逐步推动缩小执行工作相同，但待遇不同的工人间的工资区别。这种途径与处于直接雇佣关系中的非全日制工人和临时工人密切相关。不过该途径也曾用于合同工人和临时介绍所工人群体（成功运用该途径的国家包括德国、印度、日本、毛里求斯、挪威—见表 6.9）。有些谈判围绕同工同酬问题展开，其他谈判则关注落实合同工人的最低工资，设立生活津贴，向非标准就业工人支付最低奖金，令雇主通过银行账户而非现金形式向工人支付工资，以预防扣缴工资行为或拖欠累计问题（印度发生了这样的问题）。

在许多国家中，针对同工同酬问题的谈判也受到了劳动法建设的支持。比如，欧盟非全日制和固定期限工作指令制定了待遇平等原则。该指令规定，基于在同一公司从事相同或类似工作的标准就业工人的基本工作和雇佣条件，这些工人应在基本工作和雇佣条件方面获得平等待遇。[139] 欧盟临时介绍所工作指令也旨在确保临时介绍所工人有权在“基本工作和雇佣条件方面”获得“平等待遇”。此外，该指令允许在尊重临时介绍所工人的整体保护的情况下，通过社会伙伴达成的集体合同废除该原则。

工时安排

非全日制工人和待命工人时常受到工时安排的困扰。社会伙伴通过集体合同就有关确保最低工时、合理工作时间安排通知和有保障的定期轮值问题进行谈判。新西兰的餐饮业有在近期成功达成这种合同的例子。当地的联合工会与多家快餐公司，比如麦当劳、汉堡王、新西兰快餐食品巨头 Restaurant Brands（包括必胜客）达成了有关合同，因践行零工时安排而闻名。这些合同签署于 2015 年，引入有保障的定期轮值、充分的雇员工时通知、最低轮值持续期限、工时限制、每周轮值次数。新西兰联合工会此举成功后，新西兰议会全票通过对一些零工时合同形式的适用禁令（见上文 6.1.2）。爱尔兰（针对零售业中的家庭佣工）和加拿大（与安大略省两家不同的连锁超市）也达成了类似的集体合同，以保证最低工时。[140]

表 6.9　同酬谈判

集体合同	相关条款
印度：印度煤炭有限公司与印度全国矿工联合会、其他工会达成帮助从事采矿工作的合同工人的工资合同（2012-2016）	凡任何雇主的基于［集体］合同或其他的现存工资率高于合同工人的工资，较高的工资率应受到保护，且被视为合同工人的最低工资。
挪威：挪威工业联合会与挪威工会联盟达成行业合同（2012-2014）	根据《工作环境法》，人力资源或临时介绍所雇员所获工资和工作条件应与适用于该企业在租赁期内租赁这种劳工的工资和工作条件一致。
毛里求斯：Total Mauritius Ltd 与化工制造业关联交易雇员工会签署公司合同（2014-2016）	所有执行同等价值工作的雇员应当获得相同的报酬，包括零工、固定期限雇佣合同工。
日本：永旺集团与永旺集团工会签署合同（2004）	工资制度与资历挂钩；评估与晋升制度对非全日制（占该公司全体员工的 80%）和全日制工人采用相同的测试和筛选办法。这些变化有助于非全日制工人转正和晋升。
德国：临时介绍所雇员集体谈判协会与 IG Metall 签署电气钢铁行业的行业合同（2012-2017）	此行业合同是为其他行业示范的试行合同，包括临时介绍所工人的工作与资历挂钩的规定，以缩小临时介绍所工人与固定工人的工资差距。

来源：Xhafa（2015）、Ebisui 的例子（2012）、国际劳工组织其他资源

管理依赖性自雇就业和隐蔽性雇佣

参与依赖性自雇就业和隐蔽性雇佣的工人一般处于劳动法规的保护之外。在雇佣关系没有得到承认的情况下，他们难以参加集体谈判，也难以受到任何通过谈判达成的集体合同的保护。因此，若想管理从事依赖性自雇就业和隐蔽性雇佣的工人，首先应承认这种雇佣关系的存在，这与 6.1.3 节中解决雇佣分类错误问题相呼应。

一些集体合同致力于重新分类依赖性工人和被误分为拿工资的雇员的工人。比如，荷兰的邮政和包裹投递行业就存在这样的协议。该协议关注一些企业使用自雇投递员的问题，很多投递员的收入都低于国家最低工资水平。该合同规定，在 2013 年年底前，这些企业应将 80%（与这些投递员签署）的合同改为雇佣合同。[141] 奥地利也作出了类似的努力。2009 年签署的一份合同致力于实现这些自雇投递员的内包。[142]

在一些国家中，依赖性自雇就业是被认可的法律范畴，有一些针对这些工人的集体合同。2009 年，德国出版商联合会与多个地区出版商协会和两家工会（DJV、ver.di）签署了一份这样的合同。该合同规定，如自雇自由新闻撰稿人至少 50% 的收入来自新

闻业内的同一名雇主或客户，那么该自雇自由新闻撰稿人应被视为“雇员”。经谈判，该合同的有关各方还对自雇新闻撰稿人提供的文章和图片的费用作出了规定。自 1998 年以来，意大利的主要工会组织（CGIL、CISL、UIL）设立了特别制度，代表非标准就业工人，包括身份处于依赖性和自雇雇员之间的工人。[143]

确保安全的工作环境

第五章已说明，非标准就业工人在工作场所的安全问题上时常处于弱势地位。有时，雇主故意将危险任务外包出去，造成了这种弱势地位。有时，这种弱势地位与缺乏一般性职业安全和卫生培训有关。比如，西班牙近期签署了一份相关国家集体合同，保障临时介绍所工人的权益（2018-2010）。该合同规定，临时介绍所应为职业安全和卫生培训进行特别拨款。韩国的一些多雇主集体合同明确规定，当承包商工人在某雇主的场地工作时，主要雇主负有预防工伤事故的责任。

近几年来，跨国公司逐渐建立并广泛使用面向供应链中的非标准就业工人的企业社会责任模式。在此模式下，各大品牌和零售商会主动采用相关行为准则。一些企业也会监督供应商，确保准则得到遵守。[144] 然而，在实践中，这种行为准则和审核计划依然未能有效改善供应链底层的工人（包括非标准就业工人）的安全与卫生环境。[145]

其中的一个重要原因为：位于供应链顶端的各大品牌和零售商一般不对底层工人的工作环境同承包商和工厂承担共同责任。

2013 年，孟加拉国的拉纳广场倒塌事故造成 1200 多名工人死亡，成为有史以来最严重的工业事故之一。此后，有关让供应链中的龙头企业承担更大责任的讨论纷纷涌现出来，推动了《孟加拉消防和建筑安全协议》（2013）的诞生。[146] 该协议有效期为五年，是独立的、具有法律约束力的合同，“在不同品牌和工会间达成，旨在确保孟加拉国成衣制造业的安全和卫生”。[147] 签署该合同的有关各方包括：来自欧洲、北美、亚洲、澳洲 20 多个国家的 200 多家服装品牌、两家全球工会（UNI 与 IndustriALL）、8 家孟加拉工会和 4 位非政府组织证人。该协议的目的为：让服装产业链中的龙头企业对工人的卫生和安全条件承担共同责任，确保安全的工作环境，提高全球劳动权利和人权的保障效果。该协议受指导委员会监督，平等代表缔约公司和工会，由国际劳工组织的中立代表主持。该协议不是专门为非标准就业工人制定的，但旨在改善全体工人的安全条件，也包括与固定工人共同工作、要求在工厂内获得权益保护的供应链底层工人。人们认为该协议在劳工领域推动了重大改变，提供了企业问责的新范例。尽管如此，该协议依然面临诸多挑战，如未经授权的分包、沃尔玛和 Gap 等零售巨头和大品牌的缺席，以及当前合同失效后此协议的有效性问题。其他行业和国家是否会达成类似的协议，以及如何达成类似的协议依然有待观察。

其他问题和非标准就业工人的特殊利益与需求

非标准就业工人的特殊地位意味着他们有一些特殊需求。比如，一些临时工人和临时介绍所工人在产假期间可能处于弱势地位。不包括孕期或生产后那段时期的合同对他们尤为不利。第五章中提及的其他问题还包括：接受的培训少于标准就业工人、缺乏疾病和工伤保护。非标准就业工人的雇佣状况也可能引发其他社会问题。比如，他们的雇佣状况可能在争取贷款方面将他们置于不利地位。

以下是一些解决上述问题的例子。丹麦使用集体谈判，缩短介绍所工人获得产后津贴的等候期，改善介绍所工人的生育保护问题。意大利则规定，雇主应向此类工人提供一次性付款，且每月向其发放儿童保育奖金。印度尼西亚的建筑业和交通运输业也有类似的合同，允许非正规工人自动成为企业和专门协会的成员，拓宽获取培训和专业认证的渠道。英国大学教师协会致力于帮助固定期限合同工人获得折扣抵押贷款。

6.2.5　使工会与其他组织结盟，提高集体应对非标准就业问题的效率

一些非标准就业工人难以行使自由结社权，对此一些国家已经出台了一些重要的集体应对举措来解决该难题。比如，美国成立了多家散工中心，致力于解决零工工人、散工工人面临的风险。这些工人每天早晨前往非正规招聘地点，寻找当天或那一周的工作机会。这些中心帮助按日计酬工人寻找工作，监督他们的工作条件。很多这样的工人都是非法移民。据估计，在散工中心，五分之一的按日计酬工人为非法移民。有一项基于国庆节劳动调查数据的研究曾考察过散工中心的工资对按日计时工人的时薪有何影响。经研究发现，与不在这些中心找工作的工人相比，通过这些中心寻找工作的工人有工资溢价。[148] 两者工资差距不大，但却值得关注。2001 年，美国全国散工组织网络成立，旨在组织散工工人，“保护和拓展他们的民事权利、劳动权利和人权”。[149] 如今，该组织已成为最大、结构最完善的工人中心协会。作为一个伞状组织，它旗下聚集了 40 多个工人中心，致力于解决侵犯散工权利的体制问题，为他们提供公开发布意见的平台。2006 年，美国全国散工组织网络与美国劳工总会与产业劳工组织（56 家美国工会的联合组织）签署合作协议，旨在推动和争取全体工人在工作场所中的权利。

一些移民权利组织也是工人中心的合作伙伴。一个位于纽约的移民权力组织为散工开发了智能手机软件，帮助他们跟踪薪金支付、记录不安全的工作经历、匿名分享虐待工人的雇主。[150] 这样的举措是现代社会保护工人免遭工资拖欠的途径，也可以增强他们应对虐待工人的雇主的能力。

也可采用其他方法应对这些问题。Turkopticon 是一家网站和浏览器扩展程序，可安装到“亚马逊土耳其机器人”（AMT）平台上。“亚马逊土耳其机器人”由亚马逊推出，

是一个重要的微任务大众工作平台，诞生于 2006 年。在该平台上，人们可以张贴任务，审核工人，但是工人不可审核任务请求人。任务请求人也可以拒绝接受平台给出的结果，也可因任何理由拒绝为已执行的工作支付工资。即使任务请求人为不支付工资而恶意拒绝相关内容，该平台也不提供任何可用于申诉的技术或法律机制。因此，“亚马逊土耳其机器人”的拒绝机制“有效地将大众工作中的工资拖欠合法化”。[151] 针对此平台的不当行为，两位计算机科学博士在读生于 2008 年开发了 Turkopticon。在这个网站上，工人可以就工资问题、工资支付速度问题、审核公平性问题、沟通问题审核任务请求人。截至 2016 年 1 月，Turkopticon 网站的用户已达到 56000 人，其中 35000 人都在使用浏览器扩展程序。2009 年至 2016 年，该网站共收集了近 30 万条点评。

这些基层解决方案能够有效地保护工人免遭不当行为侵害，但这些方案的长期延续性仍然是未知数。自成立以来，Turkopticon 一直由其设计者计算机科学家自发运营。当工人与任务请求人就发布的评论发生纠纷时，他们作为调解人往往被置于进退两难的境地。[152] 此外，审核网站对工作条件的影响也有限。美国工人中心为劳动市场上的弱势群体提供公民参与的论坛，但这些中心的主要资助人往往是基金会，资助人时常变更。这些中心虽然有助于遏制不当行为，也可能提高散工的收入，但散工参与的依然是非正式的雇佣关系，他们依然面临职业安全和卫生与其他工作条件方面的风险。

这些举措应该得到鼓励。但如何正式采纳这些举措，让雇主组织和政府加入寻找稳定资金来源，以使这些举措制度化，依然是一个挑战。通过这些举措，可以解决工资拖欠以外的其他问题，并使非标准工作变成“体面”工作。就此而言，德国工会 IG Metall 已经迈出了重要的一步。IG Metall 工会雇佣了一位参与设计 Turkopticon 的计算机科学家，帮助他们运行“公平大众工作监督”网站。[153] 这个网站诞生于 2015 年。工人可以在这个网站上给其他多个大众工作平台打分和寻找相关平台信息，也可通过热线电话寻求帮助。此举为基层倡议与机构主体合作提供了良好的范例。

6.3. 调整社会保护体系以提高对非标准就业工人的保护

如第五章所述，现有社会保障体系中，非标准就业工人可能不纳入保险或保险覆盖率不足。[154] 有些类别的工人可能不受法律保护，比如就业时间不足最低时长的工人（有些临时性工人就是如此，尤其是零工工人和有些临时介绍所工人），或工作时间每周不足一定小时数的工人（有些非全日制工人、待命工人和临时介绍所工人），就不在法律保护范围内。此外，非标准就业工人可能受法律保护，但仍然无法达到领取特定津贴的资格，因为他们任职时间或缴费期短，限制了他们获得这些津贴的权利。这些工人可能也因工资和缴费低而导致津贴水平低，除非机制到位能确保至少提供最低程度的保护。如果工人从事非正规工作、没有用人单位为其缴纳社会保障费，那么即使他们受法律保护，也可能会发生不被纳入保险的情况。还有些工人对劳动力市场的依赖性很高、缴纳

的费用达不到养老金或失业保险的最低门槛，因而没有享受待遇的资格。

上述任意一种情境在非标准就业工人中都有可能发生，但用以解决其社保不足的政策选择却不尽相同。本节将审视这些不同情境，评论不同的政策选择；同时考虑不同国家改变社会保护以改善非标准就业工人状况的成功经验。在讨论这些议题之前，本节还将简要回顾社会保护体系及其不同组成部分—社会保障或“缴费”部分和非缴费部分—以及它们应如何更好互补，以提供保险全覆盖和充分的社会保护。

6.3.1. 理解不同类型的社会保护

社会保护对非标准就业工人来说尤为重要，因为它让工人能够在工作转换过程中享受到高水平的收入保障，使低收入者得到补偿，并确保工人能获得有效的医疗服务和其他社会服务。因此我们有必要研究一下减少工人脆弱性的政策选择，以及社会保护体系如何才能更好地解决该群体的需求和特殊情况。尽可能地确保平等对待标准和非标准就业工人（如 6.1 节所述）是扩大社会保护、降低非标准就业工人不安全感的关键。

在详细探讨政策选择前，我们有必要明确区分社会保护的不同类型及其与雇佣关系关联或不关联的方式。有四种不同的保护类型需要区分：

1. *与特定雇主所签订合同有关的社会保护。*这包括提供以社会保障体系或强制要求的或雇主自愿承担的雇主义务等形式的保护，比如雇主提供带薪产假、病假和工人补偿、遣散费及雇主资助健康或养老保险的义务。这种保护只有在工人受该特定雇主雇佣的情况下才有效；一旦离开该工作就不再享受保护。这种保护与标准雇佣关系的联系最为紧密；一般来说，非标准就业工人不在此类型保护的范畴内。[155]

2. *与有薪就业有关的社会保护。*这种保护为有薪员工所享受，而非供职于特定雇主的员工；因此从一份工作转到另一份工作时也继续享受保护，且一定程度上在失业期间也能享受。这种保护通常通过社会保险提供——由社会保障法律强制提供——给所有员工，但可能需满足一些门槛，如最低工时（可能排除某类非全日制工人）、合同期限（可能排除某类临时性工人）或其他标准。具体例子包括医疗保险、生育保护保险、工伤保险、养老金及遗属津贴，或失业保险。此外，有些类别的员工可能也有资格领取税收资助的津贴，比如低收入工人的在职津贴。这种保护提供了标准雇佣关系以外的保护，包括某些非标准就业形式，具体取决于相关国家法律指定的标准。

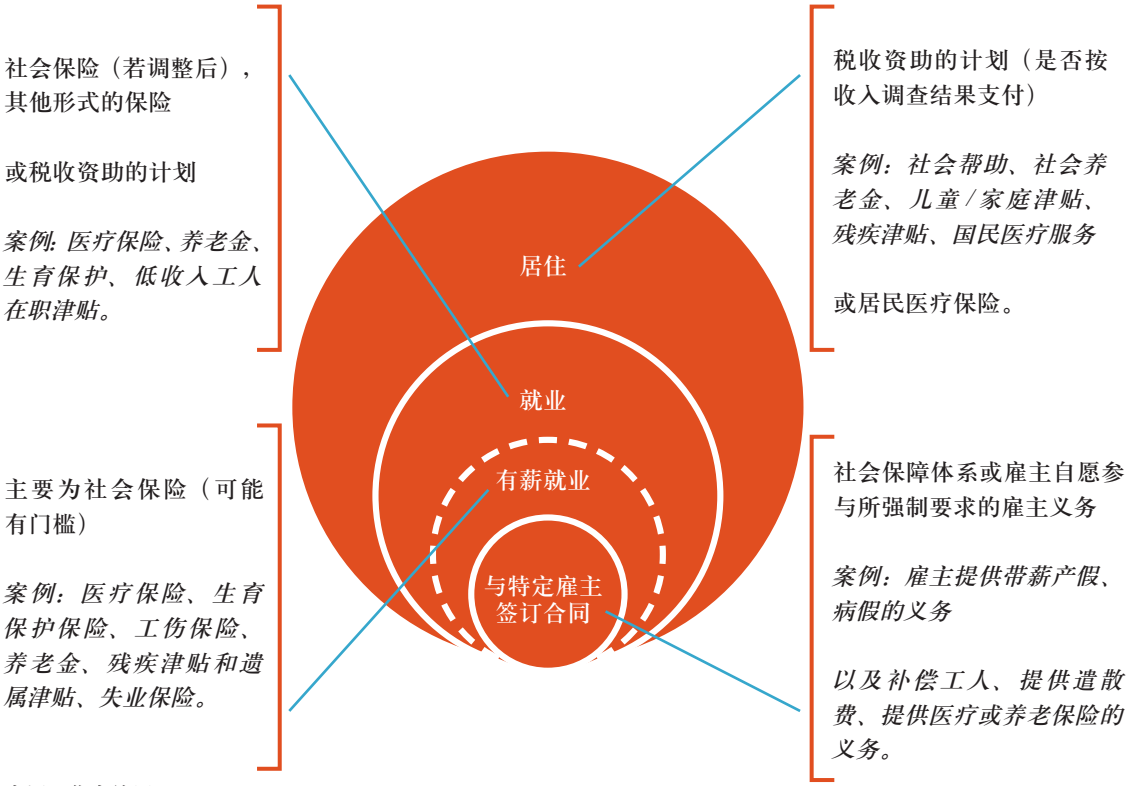
3. *与参与有酬工作有关的社会保护（包括无薪就业）。*这种保护涵盖对一般性有酬工作的保护，不仅限于有薪就业。包括通过强制或自愿的方式覆盖无薪工人，比如自

雇就业者的社会保险机制，可能从公共资金中获得资助，施与收入极低的工人。此外，税收资助计划可能也向该群体提供保护。案例包括医疗保险、养老金、生育保护或低收入工人在职津贴。这种保护可能覆盖几种非标准就业工人，尤其是那些无薪就业工人。要注意，拥有一定水平的固定收入（有缴费能力）也是获得其他保险的前提条件，比如小额保险、共同基金和私人保险。

4. *与居民身份有关的社会保护。*此类社会保护覆盖没有工作的群体（或明显有关非就业群体，针对失业人群）。大多数这种保护计划从一般政府收入中获得资金，有些则由工人缴费和税收资助共同融资。案例包括社会帮助、社会养老金、儿童/家庭津贴、残疾津贴、国民医疗服务或居民医疗保险。

图 6.7 的示意图以互相重叠的圆圈展现了这几种不同的保护类型，以突出各种政策选择和不同保护源的可能性结合。作为一般性规则，如果工人能结合不同的保护类型，他们通常就能获得较好的保护。

图 6.7. 就业与社会保护：社会保护覆盖与就业有什么样的关系?



来源：作者编写。

图 6.7 并没有明确指出是“标准雇佣关系”，因为大多数社会保护计划都超越了这层关系，包含了几种非标准就业工人，比如非全日制、临时性或几种无薪工人，具体根据国家立法制定出来的标准。折线表明有薪就业和其他就业形式之间的界限通常比较模糊。非标准就业工人的社会保护很大程度上依赖于国家立法制定出来的规则及其有效实施和执行。这意味着修改立法以提供更全面的覆盖还有很大空间。

目的在于设计出结合几种不同机制（这几种机制与就业或居民身份形成最佳联系）的国民社会保护体系，通过税收或缴费获得合适的融资。通过税收融资是一种有利的方式，能确保至少基本覆盖大部分人群、实施最低标准的社会保护。不过，待遇水平不太高，而且随着时间推移容易被侵蚀，除非该计划有广泛的政治支持。[156] 因而缴费机制，尤其是社会保险在确保高水平保护和满足许多工人的社会保障需求上起着关键的作用。它们不可避免地与某种形式的就业有关，要么作为雇员或自雇人员与经济活动明显相关，要么暗含相关性，假定工人缴费能力与一定水平的固定收入相当。社会保险机制的缺乏不会使社会保护政策更公平，因为它会导致私有机制的出现，提供津贴给那些买得起保险的人，这非但不会使津贴公平化，反而会导致享受最低保护的工人和能买得起私人保险的人之间产生差距，从而加剧不平等现象。

以下几节将更详细地讨论社会保险和税收资助计划，概述那些能更好地确保社会保护覆盖非标准就业工人的政策。

6.3.2. 社会保险的作用

社会保险覆盖在保护非标准就业工人上起着关键的作用，尤其是通过确保收入保障和医疗途径。这种保险在工作转换过程中尤为重要，因为它不需要与特定雇主相关联。

然而，不是所有的非标准就业工人都被社会保险所覆盖。这取决于国家立法制定出来的规则及其实施和执行方式。有些无薪工人可能根本不会被该保险覆盖，或面临特殊困难。[157] 对于有薪工人，社会保障立法明确了合同最低期限、最低工时或最低收入的门槛——可能会排除掉某些非全日制或临时性工人。最低门槛会对非标准就业工人的保险构成障碍，促使工人分划成受保护程度较高的内部人员和未受保护或受保护程度较低的外部人员。

此外，由于这种门槛会影响劳动力成本，它们也会激励雇主以“便宜的”缺乏保护的工作形式雇佣工人。

表 6.10　扩大社会保险覆盖面：政策选择

	是否在覆盖范围内	可采取什么措施来确保有效覆盖这一群体?
非全日制雇佣	如果满足最低工作时间 / 天数或最低收入门槛，即被覆盖。 涉及多雇主时，将实行具体的规范。 特殊法规用于覆盖或者排除边缘性非全日制工作。	取消或降低实施门槛。 为多雇主工人，以及非全日制依赖性工作与自雇就业相结合的工人提供实际可行的解决方法。
临时性就业	如果满足最低雇佣工作期限，即被覆盖。 通常排除零工。	消除或者降低雇佣最低期限门槛。 在缴纳款项以满足获得津贴资格上，需更灵活；允许中断缴款（即，Y 月中缴款 X 次）。 加强不同社会保障方案中政府津贴的转移性以方便劳动力在不同工作岗位间的流动。 简化登记和缴费的行政程序。
临时介绍所工作	通过雇佣介绍所覆盖（雇佣期限以及工作时间门槛）。	确保合法；实行连带责任制。 加强覆盖零工和非全日制工人的措施也可以用在临时介绍所工人方面。
隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业	如果自雇工人被覆盖，那么也就覆盖了隐蔽性雇佣和依赖性自雇就业工人；如果采取具体措施防止错误分类，并确保提供足够的保障，便可以覆盖此类工人。	防止工人的错误分类，为依赖性自雇就业工人提供足够保障。 简化登记和缴费的行政程序。 使社会保障机制适应自雇就业工人的需求和实际状况。
除上述措施外，可划出最低社会保护的底线。		

来源：作者编写。

不过，最近许多国家进行了政策改革，将非标准就业工人纳入社会保险范围，以创造更平等的平台。这不仅促进了不同类型工人工作条件的平等化、消除了雇主不为工人投保的动机，而且促进了工人在不同工作之间的平稳转换，同时确保他们被社会保险覆盖（见表 6.10）。所以，非标准就业工人可以继续在工作期间获得社会保险权利，从而提高劳工流动性、稳定性、工人保护，并有效抵抗就业不规范性。

非全日制就业

非全日制工人的社会保险主要由国民社会保障法律制定的工时门槛决定。在许多情况下，持续工作适中时长（通常每周 20 小时以上，有时 15 小时）的固定非全日制工人享有社会保险。但如第五章所述，世界上有些地方的固定非全日制工人就不能享受部分或所有社会保障津贴，而几乎世界各地的边缘性非全日制工人都不能享受失业保险和其

他社会保障津贴。

为扩大社会保险范围以覆盖非全日制工人，最低工时或工资的门槛需要按照 1994 年《非全日制工作公约》（第 175 号）进行下调，以避免使“过多非全日制工人”被排除于保险之外。此外，还需要实施切合实际的解决方案，以推动社会保险覆盖受雇于多个雇主的工人，以及同时从事依赖性非全日制工作和自雇就业的工人。这可能需要调整法律框架并适当精简行政程序，包括简化和推动电子注册、咨询和缴费机制。

覆盖边缘性非全日制和从事待命工作的工人失业津贴通常以失业补助的形式提供。将失业保险与失业补助结合在一起的国家可以为更多的工人提供保险，包括边缘性非全日制工人（比如澳大利亚和新西兰）。[158] 考虑到女性在非全日制就业中的高比例，有相关政策提供具体措施，给照料家庭的女性补充提供一段时期的社会保障权利，从而使那些因照顾家庭而工作时间减少的女性得以提高其社会保障水平。[159] 其他国家也为那些投保时间长的人保障了最低养老金，造福了许多非全日制工人。

临时性工作和临时介绍所工作

是否将临时性工人纳入社会保险，主要取决于国民社会保障法律中制定的最低工作期限门槛及其与该规定的符合程度。固定期限合同工人合同期限超过几个月通常就能被覆盖在内，而合同期短的工人和零工工人则不能被覆盖，包括日结工资的工人。比如在印度，大多数零工工人不在社会保障法律保护范围之内。[160] 在某些国家，临时工人和其他工人适用的规则不一样，比如智利和墨西哥对于疾病保险和生育保险就适用不同的规则。[161]

临时介绍所工人可能与常规工人适用同样的保险规则，但其工作期限（非全日制工作、短期合同）可能会导致其更容易出现保险缺失的情况，如第五章所述。

那么该如何改进临时性工人的社会保险呢？下调法律中有关最低工作期限的门槛对于扩大保险范围和提高不同工人之间的公平性而言至关重要。比如，越南拟于 2018 年将社会保险所需最低工作期限从三个月下调至一个月。[162] 为提高合法性，下调法定门槛的同时还将采取配套措施以推动雇主的工人注册和缴费进程。这对行政能力有限的小企业来说尤为重要。此外，可以落实机制以便于工人获得有关其权益和个人保险记录的信息。

也可以通过灵活运用可间断缴费机制来改进保险待遇的获取，即工人在前 y 个月内缴纳 x 费用即可获得一定津贴的领取资格。比如在丹麦，工人如果在前一年内投保了失业保险基金，并在过去三年至少从事过 52 周的有酬工作，就可以领取失业保险。[163]

另一个关键点在于要确保权利的可转移性，以促进工作的流动性，同时确保该过程中的持续保护。法国 2014 年修订了失业保险计划，以引进“可再施权利”。以前，如果失业工人获得了一份新工作，则该工人一经同意就会失去剩下的失业津贴权利，如果新工作是短期的，就会对工人产生不利影响。经改革后，这些积累的津贴便不会损失。因此，改革后的计划作为一种激励能促进失业工人重新进入劳动力市场。[164]

如前所述，在计算缴费期时考虑到育儿情况的社会保险计划能够保障女性对社会保险的领取，减少社会保险体系中的性别不平等。在捷克共和国，照顾孩子即可被视为满足了最近两年内工作一年的缴费要求，有资格领取失业津贴。类似的计划在挪威、立陶宛和瑞典也有。[165] 智利、德国、日本、瑞士和英国在计算养老金权利时也考虑了抚养孩子的情况。

对于零工发生率高和工作波动大的行业，可能还需要另外一层保护。在印度建筑业，工人福利基金获取每个工程总价值的 1% 作为资助，并确保参与工程的所有工人都被保险覆盖，包括零工工人和分包工人。[166] 在美国，这种组织提供集中化工资单管理功能，从而帮助 IT 业短期工人的雇主进行社会保障管理。[167]

自雇就业，包括依赖性自雇就业

自雇就业的社会保险是一大主要挑战。尽管许多国家的保险都通过强制或自愿投保覆盖了某些自雇就业者，[168] 但总体的保险率仍然很低，导致该群体社会保护差距很大。比如，澳大利亚大多数自雇就业者就被排除在养老金之外；在德国和希腊，他们被排除在疾病保险和生育保险之外；在经济合作与发展组织（OECD）其他国家，其保险为自愿加入，经常津贴不足。仅少数 OECD 国家（澳大利亚、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、匈牙利、冰岛和新西兰）为失业的自雇就业者提供社会保险。[169]

然而也有许多为自雇就业者提供社会保险的著名案例，[170] 比如奥地利、巴西和法国通过调整机制以适应自雇就业者具体特点和需求而实施的强制性保险，还有德国通过艺术家的社会保险基金为艺术家及相关职业提供保险。法国 2008 年引入“自雇就业者”身份，后改进了对某些自雇就业者的保护，不过人们仍担心自雇就业会出现更多错误分类情况。[171] 阿根廷、巴西和乌拉圭简化了某些拥有自己账户的工人以及小微企业家缴纳税收和社会保险的机制，从而显著扩大了保险范围。[172]

面对社会上将工人重新分类为自雇就业合同工人以避免社会保险的趋势，有些国家以采取措施确保平等对待依赖性自雇就业者，并抑制隐蔽性雇佣。奥地利、德国和意大利已采取措施缩小保护差距，并确保平等对待有薪工人，包括扩大社会保障途径。意大利已为经济依赖性工人建立了一项特殊的独立的社会保障基金，旨在阻止利用这种合同

关系达到避免社会保障缴费规则的目的。[173]

还能采取什么措施以促进自雇就业者获得社会保险呢？其中一大关键问题在于收入的计算（收入通常很低及 / 或不稳定），以及自雇就业者通常得承担全部的缴费率，包括雇主的保险费。[174] 这些问题可以通过许多方案解决：比如，计算年收入而非月收入（比如巴西）；定额保费制（菲律宾、泰国）；代理收入措施（巴西、韩国）；或采用广泛缴费类别（比如佛得角、哥斯达黎加、突尼斯）。

简化注册和缴费行政程序，比如单一税收机制（阿根廷、巴西、乌拉圭）也能帮助减少自雇就业者的行政负担。

6.3.3　税收资助的社会保护对建立全面社会保障体系的作用

除非机制落实到位，通过扩大缴费或非缴费（税收资助）的社会保障计划确保非标准就业工人获得社会保险，否则这些工人可能最终保险不足或根本无法获得社会保险。[175] 因此，他们比其他工人更容易受社会风险影响，尤其是收入保障和有效医疗方面的风险。此外，技术变化刺激了“新型”就业的产生，其带来的挑战在一定程度上类似于非正规性就业有关的“旧”问题。

在此背景下，有必要仔细考虑不同的机制以确保充分的保险覆盖，资金来源可能是缴费以及普通税收。税收资助的保护在缩小保险差距、确保至少基本保险水平方面起着关键的作用，从而保障每人都享有最低层面的社会保护，符合 2012 年《关于国家社会保护底线的建议书》（第 202 号）的精神。不过，为达到更高水平的保护，满足 1952 年《社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）以及更先进标准的要求，缴费保护计划，即社会保险是必不可少的。[176]

从普通税收中获得资金的非缴费计划作用很大，尤其是对于不被缴费保险机制覆盖或覆盖不足的人而言。比如，税收资助的养老金计划可确保非标准就业（前）工人退休后获得基本收入保障。有些国家，如玻利维亚、加拿大、毛里求斯、纳米比亚、尼泊尔和瑞典为老年人提供了普通养老金，保障其基本收入；缴费养老金作为该普通养老金的补充。其他国家，如澳大利亚、智利或南非，则为未获得足够社会保险权利或未达到最低收入保障水平的人提供了非缴费养老金。[177] 税收资助的津贴也将缩小非标准就业工人在孩子与家人津贴方面的保险差距（如阿根廷），提供失业保护和社会救助（如法国和德国）。

在医疗保护方面，税收资助对国民医疗服务（如英国）和补助低收入工人的医疗保险缴费（如哥伦比亚、加纳、泰国）来说必不可少，该部分工人包括许多非标准就业工

人，他们除此以外无法获得充分保险。[178] 在加纳，国民医疗保险基金从有薪工人的缴费（与其收入成比例）以及正规经济以外的工人的固定利率缴费中获得资金。至于被豁免缴费的特定群体，如儿童、老人、孕妇及最脆弱人群，其保险从奢侈品、酒和香烟的增值税中获得资金。[179]

缴费与非缴费保险的结合对于建立一个确保社会保护底线的全面社会保障体系来说起着关键作用。第 202 号公约建议中的指南强调了结合不同融资来源的可能性，以确保国民社会保障体系的金融、财政和社会可持续性，达到普及社会保护的目的。

6.4. 制定就业和社会政策以管理社会风险并适应工作转换 [180]

本章前几节概括了面向非标准就业工人的特定规则（6.1 和 6.2 节），并讨论了如何重新设计和增强社会保护以支持该工人群体（6.3 节）。这些政策回应对于减少非标准就业体面劳动的不足来说起着核心作用，同时对于制定或增强政策以解决个人在工作中面临的各种风险（不管其合同状态如何）来说也很重要。尽管失业会导致收入临时减少或永久失去，而通常被视为最显著的风险，但也不是唯一的风险。个人因养儿育女、生病或技能退化导致的收入能力变化也会造成收入不稳定。有些问题个人可以承担，但有时“风险积累或肩膀太窄不堪重负”，因而风险分担非常有必要。[181]

因此需要制定政策以帮助缓解这些风险、促进工人在劳动力市场上的工作转换。在较广泛的政策方面，要按照 1964 年《就业政策公约》（第 122 号）精神，制定直接支持充分就业的宏观经济政策。关于劳动力市场的工作转换，如 6.3 节所述，要扩大社会保险以促进非标准就业工人被保险覆盖。但同时也要重新设计社会保险计划以覆盖失业风险以外更广泛的偶然事件。这意味着工人要更加适应变化的市场环境，比如当自身技能过时时，也意味着要认识到工人的需求，从而对工作环境作出调整。该方案的核心在于减少工时—缩短工作周或就业间歇期—让工人得以承担育儿和养老的责任，以及参与培训和终身学习。同样，公司应在一定限度内对工时作出同样的减少，应对需求降低的问题。

如 6.1 所述，该方案第一步在于调整法律，让所有工人在工资及其他工作条件、社会保障和就业服务领取方面受到平等对待，不管其工时有多长。[182] 这些政策中许多对非标准就业工人有利，同时也能造福所有工人。事实上，本节推荐的政策试图解决标准就业中也存在的重要短缺问题——即没有考虑到工人为履行家庭及其他个人责任、满足个人学习需求、应对工作中各种变化所需要的灵活性。因此我们的总目标在于建立一个适应性更强、更具包容性的劳动力市场，以支持所有工人，不管其合同身份如何。为此，我们要直面目前标准雇佣关系设计过程中的缺点。[183]

6.4.1. 解决失业和就业不足的风险：制定支持创造就业、缓解岗位流失的政策

支持充分就业的宏观经济政策

包括投资政策在内的宏观经济政策对创造就业、工资增长和社会服务的公共融资来说起着根本的重要作用，不仅仅适用于非标准就业。对于所有国家，尤其是那些自雇就业和零工普遍存在的国家，有必要制定积极的宏观经济政策进行干预，从而刺激经济增长，包括为企业提供其扩大经营所必要的信贷，并在其不景气之时提供支持。当企业因宏观经济条件脆弱或不稳定而对未来前景不确定时，它们就更可能去利用临时劳动力或其他非标准就业工人。因此，推动全面而具有生产性的就业需要支持性货币和财政政策，以减少不稳定性、发展经济、确保进行能创造就业的生产性投资。政府也要利用财政政策投资来支持企业和工人的物质和社会基础设施。

对充分就业的推动已列入国际劳工组织 1944 年的《费城宣言》，声明各国应“（进一步）实施计划以实现充分就业并（提高）生活标准”。二十年后，国际劳工大会通过了 1964 年《就业政策公约》（第 122 号），要求批准成员国“宣布和追求一项积极的政策，并将其作为主要目标，旨在推动充分、生产性、自由选择的就业”。该政策应旨在确保“所有能工作且正在找工作的人都能有工作”，且该工作“尽可能有生产性”且可以自由选择。

按照第 122 号公约采取的推动充分就业的行动，可包括采取专门针对青年人的措施以鼓励其被公司雇佣，可采取特殊合同及 / 或给企业财政激励的形式。这种措施可以帮助政府应对青年人失业普遍的问题。不过，要仔细制定措施以避免对青年人可能产生的歧视性影响。（见专栏 6.4）。

然而，尽管有这份国际承诺，在过去几十年里，宏观经济政策经常沦落为仅控制通货膨胀，因为大多数中央银行将应对通胀作为其首要目标。[184] 尽管控制通胀很重要，但也应考虑刺激投资和就业创造的政策，包括为国内投资提供信贷。[185] 通常，政府会设置很高的利率以避免通胀，许多发展中国家则是为了吸引国外投资以进行债务展期。因此，国内投资的信贷不仅受到压榨，而且也太过昂贵。因而融资困难通常是中低收入国家的公司业务的主要阻力。[186] 但这些问题可以通过央行或国家开发银行利用政策工具促进借贷给关键经济行业以创造和增长就业得以解决。[188] 另一件重要的事情是我们要通过监管措施管理资金流，以确保资金流向生产性投资，避免金融危机，20 世纪 90 年代金融危机席卷了发展中国家，接着 2008 年爆发了经济大衰退。

同样重要的是，我们要制定财政政策以刺激总需求，尤其是经济下滑时，还要为公共投资物质和社会基础设施提供资金。不过在许多发展中国家，税收占国民生产总值比

专栏 6.4. 针对青年人的特殊合同？

2006 年 3 月，法国通过了一项有关《首次雇佣合约》（CPE）的法律，以鼓励拥有 20 名以上员工的公司招聘 26 岁以下的员工。CPE 确立了两年的“整顿就业”期，在此期间雇主可以终止就业合同而不需要给出任何理由。但法国宪法委员会也考虑到，如被解雇员工提起诉讼，雇主需陈述解雇理由，这样法庭才能衡量判决是否公正无偏见。该法从未被使用，且因公众抗议而在一个月内被废除，尤其是青年人觉得 CPE 带有歧视性，给青年工人带来了更多的不稳定。CPE 条款类似于《新就业合同》（CNE）内容，后者于 2005 年产生，但适用于拥有不超过 20 名员工的公司所有新员工。该法于 2008 年也被废除了，因为法国法庭和国际劳工组织判定[187]，规范 CNE 的《法令》违反了 1982 年《雇主主动终止雇佣公约》（第 158 号），尽管法国政府明确参照了第 122 号公约的要求。所有已有的 CNE 条款都转换成了无限期合同内容。自那以后还采取了其他措施，以促进青年工人的就业，包括 2012 年通过的“未来工作”计划，以资助型雇佣合同为基础，面向教育水平低且进入劳动力市场特别困难的青年人。

积极的劳动力市场政策也会产生临时性合同。比如，保加利亚有一项《促进就业法案》，为 29 岁以上的青年人提供六个月到一年的资助型临时性就业。类似地，芬兰的“Sanssi 卡”体系向招聘 30 岁以下工人的雇主提供工资补助。学徒合同以及其他形式的培训工作（比如短期培训和实习）也意味着员工与雇主的有限期关系。

在所有这些情况下，确保计划和安排成功且适当的关键在于决定青年人按照这些规定获得多大程度的能力和技能才能提高其长期就业能力。一些欧洲国家实施的双重学徒制也是如此，比如奥地利、丹麦和德国。不包含明确培训成分的计划也能如此，比如德国的部分工资补助计划，经证明在促进失业青年人长期融入劳动力市场上十分有效。这些计划也包括对补助就业期间或不久后解雇员工实行严重惩罚。

在这方面，减少对青年人的就业保护似乎是所有方案中最不可取的，因为这会影响青年人融入稳定就业。这种规定可能会带有歧视性，也会增加青年人劳动力市场的不稳定性，对于青年人长期融入稳定就业却没有任何作用，甚至会产生负面影响。

来源：Bördös, Csillag 和 Scharle, 2015; Caliendo 等，2011；欧盟基金会，2013; Jeannet-Milanovic 和 Rosen, 2016; Lepage-Saucier, Schleich 和 Wasmer, 2013; O'Higgins, 即将出版，第四章和第六章；以及 Tičar, 2013.

率很低（有时占国民生产总值约 10%），限制了政府对支撑经济发展、提供重要就业源的基础设施进行投资的能力。税收收入低会限制政府投资公共服务的能力，影响劳动力质量和劳动力市场准入。此外，不仅许多发展中国家制定了财政政策（有些发达国家也制定了），而且财政政策可能是顺周期的，会扩大盛衰周期、进一步危害劳动力市场。

公共就业计划

与劳动力市场更直接相关的是，政府应发挥作用，通过公共就业计划提供就业机会，尤其是在失业保险体系不存在或只覆盖有限劳动力的情况下，以及非自愿非全日制工作或零工发生率高的领域。在这方面也许当前最著名的案例是 2005 年印度出台的《圣雄甘地国民农村就业保障法案》（MNREGA），保障所有农村家庭每年有 100 天

的工作时间。这些家庭全年任意时间都可以工作，男女报酬相同，许多州的工资都达到了当前最低工资。2012 年到 2013 年，约 5 千万农村家庭从该计划中领到了津贴，这些津贴约占国民生产总值的 1%。此外，该计划实施了急需的基础设施建设，刺激了农业生产力，提高了农村生活水平，因而备受称赞。其还有助于增强自身与最低工资的一致性，因为该计划明确了农村地区的最低工资。[189]

公共就业计划不一定仅限于低收入国家或危机时期，可以用于提供需要的公共服务，同时创造就业。世界上大多数国家都缺乏关怀服务，且有可能因人口老龄化而加剧，除非采取具体措施应对。因此，建立公共关怀体系会带来额外的好处，即让所有人都能获得公平的关怀服务，促进劳动力市场参与率，同时提供工作。

6.4.2. 将失业保险重新设计为“就业保险”，以缓解工作流失并支持技能发展和鼓励终身学习

1988 年《促进和保护就业、防止失业公约》（第 168 号）除了强制扩大失业津贴以覆盖比以前更多的员工之外，还规定成员国应努力覆盖半失业（即临时性工时减少）和临时性工作暂停，以及寻找全日制工作的工人所从事的非全日制工作。其还号召各国实施就业救助，比如就业服务、职业培训和指导。如第 168 号公约规定，延伸和扩大失业保险体系尤其适用于非标准就业工人，特别是从事非自愿非全日制工作的工人，同时也是因为他们在劳动力市场上工作转换率比较高。

如第二章所述，有些国家在经济危机时期已经制定了减少工时以缓解工作流失的政策。德国减少工时的策略（Kurzabeit）被称为“就业保险的典范”。[190] 其分为三种不同类型：周期低谷时保持就业的短期工作；建筑等行业因冬季可能无法运营而产生的季节性短期工作；以及冗余员工找到新工作以前的结构性短期工作。因短期工作而减少的工资会以与失业津贴相同的方式予以补偿。2009 年，德国约 120 万工人从事短期工作，保持就业的同时平均减少了三分之一的工作时间。该计划使工人能够保持其技能、资格、社交网和收入，且对雇主也有利，因为雇主可以不用解散员工，从而节省了解雇、招聘和培训员工的成本。其他案例包括丹麦和瑞典向非自愿非全日制工人提供的失业保险；瑞士的临时补贴（Zwischengeld），为“全日制”失业津贴和新工作收入之间的收入差距投保；[191] 以及意大利的国家停工补助基金（Cassa Integrazione Guadagni），向临时被解雇的工人或在雇主出现临时性危机期被减少工时的工人提供替代性收入。[192] 美国也有一个类似的计划—短期补偿（STC）—对经济下滑期工时减少的工人进行补偿。该计划在美国 28 个州以及哥伦比亚地区合法存在，不过直到最近才为人所熟知。[193] 2012 年，美国实施了新的联邦法（《中产阶级税收减免和就业创造法案》），利用货币激励政策，鼓励没有实施短期补偿计划的州采纳该计划，并支持扩大原有的短期补偿计划。[194]

工人应该拥有终其一生的职业定位。个人应能够根据经济变化和自身喜好或能力变化转换工作。其中一种方法便是将失业保险和培训计划重新设置为能够帮助工人避免工作流失的“就业保险”。[195] 大多数原有失业保险体系向失去工作的工人提供培训，有时以参与培训作为领取津贴的条件。不过大多数失业保险投保者更愿意在失业早期获得找工作的帮助而不是参与培训，因为许多人已经有可以转向其他职业或行业的工作经验和技能了。此外，有些培训计划比领取津贴的时间更长，使工人一直没有收入，破坏了失业保险的目的。[196] 而且，许多再培训计划在培养技能和安排工人从事新工作方面并不成功。[197]

通过重新设置的“就业保险”体系融资的培训权利体系，比如个人“培训”账户，也有利于支持急需持续教育的工人（他们通常没有资金来源可以支持离岗后的生活以及自身培训），以及中小型企业工人（他们不太可能从雇主资助的培训中获益）[198] 法国 2015 年推出了“个人培训账户”，工人每年可以获得数小时的培训权利，七年内最多可以培训 150 小时。非全日制工人的权利按比例计算。由于这些权利与个人而非工作直接相关，员工可以连续在受不同雇主雇佣期间使用，不管其持有何种雇佣合同，在失业期间也可以使用。[199]

6.4.3. 支持关怀责任：提供照顾家庭和老人的假期以及公共关怀机构

支持关怀责任是帮助工人转换工作和管理社会风险不可或缺的一部分，因为其认可提供关怀不仅是工人个人（通常是女性）的责任，也是广泛的社会责任。在所有国家，不管贫富，以及老年和青年社群中，关怀责任是工人日常生活不可或缺的一部分。对于本报告开头简要提及的标准雇佣关系，一个重要的评论是，它是建立在男性挣钱养家的基础上，女性照顾家庭但却没有报酬。因此，女性无法完全投入有酬工作，经常在劳动力市场边缘从事次要工作。如第三章所述，这是女性在非全日制工作及其他非标准就业工作形式中占高比例的主要原因之一。

因而我们有必要按照 1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号公约）要求制定能允许工人兼顾个人与家庭的责任。该公约在其序言中认可“肩负家庭责任的工人的问题是整个家庭和社会这一广泛问题的一个方面，应该在国家政策上予以考虑”，并规定成员国应采取措施让肩负家庭责任的工人能自由选择可以支持其需求的就业，包括融入劳动力市场和保持在劳动力市场的地位。

支持育儿和其他关怀假期的政策，以及促进全日制非全日制工作转换的法律能帮助工人（不论男女）完成其照顾家庭的责任。此外，如 1962 年《减少工时建议书》（第 116 号）所提倡，逐渐减少所有工人的常规工时可以促进家庭中的劳动分配更加达到性别中立的原则，有助于工人完成个人和家庭责任。有些国家曾采取措施协调家庭责任与有酬工作之间的矛盾，包括减少男性工时，在这些国家中，其男女工时差距最小。

表 6.11　工人有权转向非全日制工作的情况

理由	国家
抚养小孩的员工	安哥拉（肩负家庭责任的工人），亚美尼亚（直到孩子 1 岁为止），澳大利亚（直到孩子 7 岁或上学为止，如果某些条件不满足则直到四岁为止），比利时（直到 12 岁为止，如果是残疾儿童则到 21 岁为止），捷克共和国（仅限于女性工人，15 岁以下的孩子，除非雇主能提出严重的工作原因），佛得角（对于 12 岁以下孩子以及残疾儿童，雇主在很有限的情况下可以拒绝该要求），芬兰（直到孩子上学第二年），德国（非全日育儿假，直到孩子 3 岁为止），日本（直到孩子达到上小学年龄，父母有权要求转向非全日制工作，孩子不满 3 岁的情况下雇主必须积极回应），哈萨克斯坦（女性和单身父亲），韩国（孩子不满 6 岁未上小学时，父母有权要求减少工时，但没有育儿假），拉脱维亚（直到孩子 14 岁为止，如果孩子残疾，则到 18 岁为止），立陶宛（直到孩子 3 岁为止，如果单亲家庭则直到孩子 14 岁，如果孩子残疾则到 16 岁为止），卢森堡（与雇主签订合约，可以在一年内享受非全日育儿假，而非六个月全假），挪威（直到孩子 10 岁），葡萄牙（集体合同必须确定优先考虑同意肩负家庭责任的工人从事非全日制工作），俄罗斯联邦（直到孩子 14 岁为止，如果孩子有残疾则到 18 岁为止），斯洛文尼亚（有权享受全日育儿假），西班牙（直到孩子 8 岁为止），瑞典（直到孩子 8 岁为止）
有其他照顾责任的员工	亚美尼亚（最多六个月为期），奥地利（三个月为期，某些情况下可以延长到六个月），比利时，佛得角（在有限情况下，雇主有权拒绝），捷克共和国（除非雇主能提出严重的工作原因），哈萨克斯坦，立陶宛，墨西哥，俄罗斯联邦，西班牙
孕妇	亚美尼亚，捷克共和国，哈萨克斯坦，拉脱维亚，立陶宛安哥拉，亚美尼亚，丹麦（有工资补助的灵活工作体系），芬兰（如果雇主可行的话），有健康问题 / 残疾的员工 立陶宛，葡萄牙（集体合同必须确定优先考虑同意工作能力降低、残疾或患慢性疾病的员工从事非全日制工作）
为接受培训	安哥拉，比利时，韩国（雇主必须努力将员工从全日制工作转向非全日制工作），葡萄牙（集体合同必须确定优先考虑同意参加教育机构的员工从事非全日制工作）
老龄员工 / 非全日制退休计划	奥利地（公司有十名以上员工），比利时，芬兰（如果雇主可行的话），德国，卢森堡，斯洛文尼亚，西班牙（原则上雇主需要同时招聘另一名员工以补偿工时的减少），越南

来源：作者编写。

比如在丹麦，全日制工人的工时减少了，而非全日制工人的时间则增加了。[200]

许多国家已经实施了相应政策以推动工人在某些情况下从事非全日制工作，比如在他们要照顾小孩或其他家庭成员时。这种政策的案例可见表 6.11。

在某些国家，如保加利亚、佛得角、德国、冰岛、葡萄牙和罗马尼亚，劳动法明确规定雇主必须为企业所有员工（包括高层员工）提供可从事的非全日制工作或至少促进员工获得该工作。有些国家则进一步落实了正规程序，让愿意工作长时间或短时间的人

各得其所，或从其它形式的灵活工作中获益。比如，英国有权要求灵活工作的人以前仅限于有孩子或有其他照顾责任的工人，到 2014 年扩展到了所有持续工作至少 26 周的员工。这种灵活性可包含工时、工作时间表或工作地点的变动。[201] 荷兰 2016 年 1 月 1 日出台了《灵活工时法案》，使至少工作六个月的员工有权要求改变工作时间表或工作地点，而之前他们只能要求改变工时。

在所有国家，规范替代性工作的法令也包含旨在避免雇主难以满足员工需求或提高成本的规定。首先，雇主提供临时减少工时的假期，同时也有权雇佣至少一名部分工资替代工。在大多数情况下，该替代工人由社会保险或其他税收资助，确保成本被广泛分摊。第二，法令明确赋予雇主在企业重要时期拒绝工人从事替代性工作的要求。第三，法令要求有较长的通知期让雇主计划替代明细。在有些 OECD 成员国内，小型企业的雇主不受这些规定的束缚——小型企业定义为只有 10 到 20 名员工的企业。[202]

瑞典就是一个成功的案例，该国制定了支持临时性工作假期的政策。在某一周内，瑞典的名义就业率约为 76%，而只有 65% 的人在工作。[203] 其余 11% 的人都处于不同的假期中——因为教育、培训、照顾孩子或其他人、公休或生病。德国 2007 年推出了育儿假补贴（Elterngeld ），为因全日或非全日假期导致的收入损失投保，保额为前净工资收入的 67%，类似于“全日制”失业的替代率。保险权利可从一名雇主转换到另一名雇主，也可转换到该国另一个地方。该政策可被视为广泛“就业保险”的一部分，尽管其并非正式包含在失业保险体系内。加拿大魁北克 2006 年推出了育儿假计划，基于联邦就业保险计划，允许所有工人（包括非全日制工人、零工工人和自雇就业者）获得育儿假津贴，条件是他们前一年的收入达到 2000 加元。[204] 该计划给予了工人很大的灵活性，因为他们可以选择津贴率高的短假期（75%）或津贴率低的长假期，但仍然高于联邦育儿假水平（55%）。此外，父亲可获得三至五周的带薪假期。

除了这些工作政策，我们更需要公共投资关怀活动，包括加强为 6 岁以下儿童建立的公共育儿基础设施，为达到学龄的儿童提供全日制教学，并加强老年关怀设施。

关怀服务的提供或缺乏会影响女性进入或留在劳动力市场的能力，进而导致性别和收入不平等。因为传统意义上女性肩负了照顾家庭的主要负担，如果不提供公共关怀服务，那么女性要么外包这些服务（如果有这个经济能力），要么退出劳动力市场。还有另一种方法，他们可以选择能让她们平衡工作和家庭责任的职业，包括非标准就业工作，通常在工资、工时和规定津贴上有很大差异。

平衡工作与家庭的关系对于低收入的女性来说最为困难。以收入五等分位数为参考，收入最上等的女性有经济能力可以外包顾家责任，这也导致劳动力市场长期存在群体不平等现象。在拉美有 6 岁以下孩童的女性中，收入最下等的女性只有 40% 的劳动力参

与率，而最上等的女性则有 70%。[205] 此外，收入最下等的工作女性要么在加剧“时间贫困”，要么再重新分配责任给他人，通常是女性家庭成员。NEETs(不在上学、就业或培训状态) 中高比例的青年女性来自发展中国家的低收入家庭，这证实了上述发现。

通过承担给予儿童和老人福利的责任，斯堪的纳维亚国家得以促进女性劳动力参与率的提高，因为女性照顾家庭的责任减轻后可以轻易地进入或留在劳动力市场。[206] 此外，许多公共服务提供大量体面劳动机会，且公共服务的高质量确保其能得到全社会的支持。高质量公共关怀服务的推出不仅能为下一代提供更好的工作机会，从根本上打破代际贫穷循环，同时也能给予女性（和男性）继续从事有酬工作的机会，从而将不同群体现有的不平等最小化。

6.5. 政策总结

此报告开篇讨论了近期劳动世界的变化，以及上述变化如何引起非标准就业的兴盛。这些变化影响工人受规章制度保障的程度，从而导致体面劳动赤字。因此，有必要推行能保证所有人都享有体面劳动的规章和政策。劳动世界变幻莫测，新的挑战接踵而来，我们更需要锲而不舍地推行这些规章和政策。另外，在保障这些规章的具体实施方面，我们需要投入更多的精力，而对于那些一直以来管控不足、集体谈判覆盖范围有限的部门和职业更应如此。

本章概述的提议包含多种政策，包括致力于提高非标准就业岗位质量的政策，用于消除或减少特定体面劳动赤字的问题；向工人提供广泛支持的政策等，通过加强社会保障并且帮助工人在整个工作生涯中适应劳动市场内外的风险和变化。表 6.12 总结了主要政策提议的内容。

系列一政策措施解决了在五个主要立法方面弥补法规空白问题的需求。通过扩大对非标准就业工人在工作安排中的保护，加大力度保证待遇平等，减少仅出于缩小成本而使用非标准就业工人的动机，提出的措施力求缩小非标准就业工人和标准就业工人劳动保障方面的差距。这些政策措施同时解决了非全日制工人，待命工人和零工的特殊问题，即向这些工人提供关于工作计划管理和最低工作时长条款的保护。一些情况下，立法需解决法律中“灰色地带”的问题，也需明确多方就业安排中的连带和共同责任。同时，立法需要保证工人结社自由的权利和集体谈判的权利。 努力提高工人和雇主对自己权利和义务的法律意识有助于有效完善法律。另外需要提高执行法律的力度，尤其在就业分类错误问题上，因其损害了工人重要的劳工权利。

系列二政策措施提供了新的管理工具：集体谈判。集体合同适用于解决非标准就业工人工作条件差的问题。因为集体合同是针对各个部门和企业的特殊情况而制定的，所

表 6.12　用以解决非标准就业中体面劳动不足的政策措施

政策措施
填补法规空白
保障待遇平等 为非全日制工人和待命工人提供最低工作时间保障和其他保障 解决错误的就业分类问题 限制非标准就业 明确多方协议中的义务和责任 保证所有工人结社自由和集体谈判的权利
增强集体谈判
确立工会组织非标准就业工人的职责和保证非标准工人在集体谈判中有效出席的职责 促进各方在集体谈判中的广泛参与，并为集体谈判创造有利的政策框架 通过集体谈判寻找解决非标准就业问题的措施 推动其它的集体努力，并建立工会和其它组织之间的联盟，以对非标准就业问题形成有效的集体回应
加强社会保障
消除或者降低工作时间、收入或者最低雇佣期限的门槛 对于获得社保资格所需要的缴费数赋予更大的灵活性；允许缴费期间断 提高不同就业状态享受不同社保政策的资格的灵活性 简化注册和缴款的行政程序 防止出现以避开社会保护措施覆盖面为目的，将工人错误分类的情况出现，并确保自雇人员能得到适当的保障 补充性社会保险计划和非缴费型项目可为所有工人提供基本的保障
构建就业与社会政策，管理社会风险，适应改变
制定宏观经济政策以创造就业和减少工作流失，支持全日制雇佣、公共就业计划和工作分担举措 将失业保险重新设计为“就业保险”，用以帮助工人提升技能及促进职业发展 通过便利陪产假和老人护理假的政策和支持公共护理机构的条款，来支持工人承担家庭责任

以，它们对制定以减少非标准就业无保障问题为目的的管控条款有积极的作用。但是，仍需通过有组织、有代表的非标准就业工人团体，赋予工会制定上述条款的职能。在一些国家，某个部门或某个职业类别中的所有工人享有集体谈判权。在这种情况下，集体谈判能作为一种保护非标准就业工人的方式，用于缩小不同就业状态工人的待遇差距。工会和其它组织的联盟有助于对工人问题作出集体回应，包括涉及非标准就业工人的问题与标准就业工人的问题。

系列三政策措施关注加强社会保障体系，保证所有工人都能从社保中受益。在一些情况下，想达到上述目的需改变现存的社保体系，如消除或降低最低工作时长、最低收

入和最低雇佣延续期的门槛，从而保证非标准就业工人同样能享受社会保障。改变的内容包括：对于获得社会保险所需要的缴费数赋予更大的灵活性，允许缴费期间断，提高不同就业状态享受不同社保政策的资格的灵活性。然而，对社保体系做出上述修改是不够的，还需努力构建社会保障底线或者是完善全覆盖的基本社会保障体系。

系列四政策措施关注推行有助于工人在职业生涯中管控风险、更好地适应变化的政策的需求。其中包括更广泛支持充分就业的政策：通过使用宏观经济政策、制定公共就业计划等达到所有人都有就业机会的目标。另外，应推行失业保险计划，用以应对意外事件的发生：如在经济衰退时期削减工人工作时间，工人参加训练和学习，或者因为需要处理家庭事务，可以暂时离开工作岗位。为更好地帮助工人履行照顾责任，必须保证工人享有父母和老人照料假，并且为他们提供养老机构。

虽然此报告及相应的政策建议的重点是非标准就业，但其中一些政策建议关注的是整个劳动市场制度的规划。政策要保证所有形式的工作都是体面的，因为没有一种雇佣形式不受劳动世界变化的影响。今天，女性在劳动人群中占据了相当高的比例，全球供应链连接了地球上所有的产业和工人，新的技术已经改变了工作场所并且出现了一些几十年以前无法想象的职业。无疑，劳动世界在今后几年会出现新的变化。然而，一个人靠工作维持生计的事实以及工作对一个人整体幸福感的影响不会改变。所以，任何负责任的政府、雇主、工人都应以为所有人争取体面劳动为目标，通过国家、地区和全球的努力，携手应对劳动世界的挑战与困难。

注释：

1 国际劳工组织 , 2007a.
2 详见 http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/ lang--en/index.htm.
3 同详见 Kalleberg and Hewison, 2013.
4 同详见 Adams and Deakin, 2014a.
5 相关国际劳工标准的具体内容详见本章附录。
6 保护非标准就业工人的“全球趋势”详见 Adams et al., 2015.
7 对小微或新创的企业，以及对工资超过一定界线的工人等情况存在例外。
8 Cooke 和 Brown, 2015.
9 Landau, Mahy 和 Mitchell, 2015.
10 劳动研究部门，2014.
11 Kothe 和 Rosendahl, 2013.
12 Countouris et al., forthcoming; Davies, 2013.
13 Ibid.
14 详见 联邦劳动法庭 , BAG, 14 2010 年 12 月 12 日 – 1 ABR 19/10.
15 联邦宪法法庭，2015 年 5 月 29 日 – 1 BvR 2314/12
16 最高法院 (Oberster Gerichtshof – OGH) –2014 年 8 月 25 日 , 8 ObA 7/14h; 详见：http://www. labourlawnetwork.eu/national_labour_law/national _court_rulings/national_court_decisions_-_labour _law/prm/64/v__detail/id__5014/category__3/ index.html (Accessed 23 May 2016).
17 Shin and Kim, 2014.
18 Sharma and others v Manchester City Council [2008] IRLR 336 EAT.
19 最高上诉法院，社会庭，2012 年 7 月 4 日，诉讼号： No. 11-12045.
20 最高上诉法院，社会庭，2012 年 7 月 3 日，裁决号：No. 1647 FS-P+B.
21 De Stefano, 2016a.
22 Ibid.
23 Landau, Mahy and Mitchell, 2015; De Stefano, 2016a.
24 Adams 和 Deakin, 2014b.
25 国际劳工组织 , 2012a, 段落 57.
26 Xhafa, 2015.
27 De Stefano, forthcoming.
28 国际劳工组织 , 2015a, 段落 7(f).
29 加利福尼亚费里斯工业公司 (362 NLRB 186) (2015).
30 奥克伍德医疗中心 (343 NLRB 659) (2004).
31 Miller & Anderson 有限公司 (05-RC-079249) (2016).
32 第 36 条 , decreto legislativo 2015 年 6 月 15, No. 81.
33 Humblet, 尚未发表
34 两个部门法律文件指的是在工作安排前给予工人充足的通知，以帮助他们相应地安排自己和家人的生活：1997 年《医护人员建议》（第 157 号）；1991 年《宾馆和饭店工作条件公约》（第 172 号）.
35 2013 年 6 月 14 日，关于提高工作安全法案，第 2013-504 号， 2016 年 8 月 8 号 关 于 劳动、现代化社会对话和职业道路保障法案，第 2016-1088 号。除上述描述的外，2016 年法案强调了内容为工作时间（包括非全日制工作）的集体谈判。在一系列问题（非全日制工人可能需要履行的最高“额外”工作时长，每天工作时间的分配和当修改工作安排后的最短通知时间）上，企业协议现在远比整个产业范围内的协议更有效。
36 Luce, Hammad 和 Sipe, 2014.
37 详见 CLASP, 零售行动项目 和受雇女性 , 附件 2(2014).
38 详见 http://www.ag.ny.gov/press-release/ag-schneider-man-and-eight-other-state-attorneys-general -probe-retailers-over-use-call.
39 Eurofound, 2015.
40 利默里克大学 2015 年报道：各方宁愿回到所谓的“如果、何时”合同，借此合同，工人无法获得工作，当没有被雇主召工时，他们也没有获得工资的权利。
41 Fuchs, 2004; Schmidt, 2002.
42 条款 .13–18, 2015 年 6 月 15 立法法令 第 81 号
43 详见 De Stefano, 2016a.
44 条款 35，就业法案， 巴布亚新几内亚
45 条款 73, 加纳劳工法 .
46 Deakin 和 Wilkinson, 2005, 第 4 页 .
47 对《2006 年就业关系建议》（第 198 号建议）的背景的全面总结详见 Casale, 2011, 同时可见国际劳工组织 2003a 和 2006a 报道中的信息和讨论。
48 国际劳工组织和欧洲劳工法网络共同制定了第 98 号建议的指南，该建议包括关于在国家和国际水平上确定和使用就业关系的优秀的样例。关于最新的指南，详见国际劳工组织和欧洲劳动法网络，2013 年和 2014 年。
49 Ameglio 和 Villasmil, 2011; 国际劳工组织和欧洲劳动法网络 , 2013.

50 Countouris, 2011.
51 《2009 年澳大利亚公平工作法》第 357, 358 和 359 节
52 Autoclenz Ltd v Belcher [2011] UKSC 41 at 35.
53 《2006 年就业关系建议》（第 198 号建议）同样表明，其它的国际劳动标准，尤其是《1947 年劳动监察公约》（第 81 号公约）、《1964 年就业政策公约》（第 122 号）、《1969 年农业劳动监察公约》（第 129 号公约）、《1976 年国际劳工三方磋商公约》（第 144 号公约）、《1976 年国际劳工组织活动三方磋商建议》（第 152 号建议）可颁布相关政策中的措施。
54 国际劳工组织 , 2006a.
55 Ameglio 和 Villasmil, 2011; Countouris, 2011.
56 美国劳工部 , 工资和时长部门 , 2015.
57 Countouris, 2011.
58 Adams, Freedland 和 Prassl, 2015; Countouris, 2015; Adams 和 Deakin, 2014b.
59 Countouris, 2011.
60 详见 Corte di Cassazione, 2004 年 5 月 5 日 , 第 8569 号 ; Corte di Cassazione, 2002 年 1 月 26 日 , 第 2842 号 ; Corte di Cassazione, 2001 年 7 月 6 号 , 第 9167 号 .
61 加利福尼亚工业关系部，独立承包商和雇员（可详见：http://www.dir.ca.gov/dlse/faq_independentcontractor.htm; 2016 年 5 月 16 日可用），引用 Yellow Cab Cooperative v. Workers Compen-sation Appeals Board (1991) 226 Cal. App.3d 1288.
62 详见 De Stefano, 2016b.
63 劳动法典的 3357 条款 .
64 2012 年法律公告 44, 由 2012 法律公告 110 和 364 修改。
65 劳动法典的 12.2 条款 ; 详见国际劳工组织 , 2014d.
66 国际劳工组织和欧洲劳动法网络 , 2013
67 劳动法案的 128A 条款 , Namibia. 详见 Bamu, 尚未发表 . 基于南非劳动关系法案提出的相似假设的分析，详见 Benjamin, 2011.
68 劳动法典的 L 7313-1, L 7112-1, L 7121-3 和 L 7123-4 条款 .
69 Aleksynska 和 Berg, 2016.
70 大不列颠 – CEACR, 观察 , C.87, 2016 年发布
71 De Stefano, 尚未发表 .
72 这些国家中常见的限制是禁止建筑行业内 TAE 工人的使用。
73 同详见 Voss et al., 2013.
74 例如 : http://www.radionz.co.nz/news/political/298628/zero-hour-contracts-ban-passes-final-hurdle; https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11 /zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand.
75 商业创新和技能部门 (BIS), 2015
76 Backer 和 Smeby Lium, 2015.
77 Cooke 和 Brown, 2015.
78 翻译的英文版本可于此网址获取 : http://pdba.george town.edu/Constitutions/Ecuador/english08.html (2016 年 5 月 9 号可用).
79 Fragale Filho, 2016.
80 Landau, Mahy 和 Mitchell, 2015.
81 Weil, 2014.
82 Njoya, 2016.
83 美国劳工部 , 工资和工时划分 , 2016.
84 Prassl, 2015; Corazza 和 Razzolini, 2014.
85 Weil, 2014; Prassl, 2015.
86 对欧洲国家 , 详见 Spattini, 2012. 对印度 , 详见 Landau, Mahy end Mitchell, 2015. 关于此纳米比亚建立保障的全面信息详见 Bamu，尚未发布；条款 29 Bis, Ley de Contrato de Trabajo, 阿根廷；条款 . 35; Ontario（加拿大），更完善的工作场所，更强大的经济法案和就业标准法案，2000 年；南非，劳工关系法案。
87 详见国际劳工组织 , 2007b.
88 国际劳工组织 , 2008.
89 更多的信息详见 Jorens, Peters 和 Houwerzijl, 2012.
90 Johnston 和 Stewart, 2016, 报道：“至 2013 年 , 除维多利亚和西澳大利亚外，几乎所有的澳大利亚立法机构都制定了示范职业安全和卫生法的条款。
91 Ibid.
92 Ibid.
93 *Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N°* 1038, Peru.
94 Jorens, Peters 和 Houwerzijl, 2012.
95 条款 29, Decreto Legislativo, 2003 年 9 月 10 日 , 第 276 号 .
96 条款 134, du Travail 法典 , 几内亚 . 详见 Bamu, 尚未发布 . 同详见条款 48, du Travail 法典 , Cam eroon; 条款 70, du Travail 法典 , 刚果共和国 (责任范围扩大到社会保障贡献).
97 Ibid.
98 条款第 18.099 条 和 条款第 18.251 条内的修订 , Uruguay.

99 当签署工作合同后的签署认义务和责任法案 (1233/2006)(多份法案做出修改，包括 678/2015), 芬兰。
100 然而，本人可要求任何已对承包商和转包商强制执行的措施 条款 29, 立法法令 ,2003 年 9 月 10 日 , 第 276 号 .
101 计划法案，2015 年 8 月 10 日，比利时。
102 NELP, 2013.
103 劳动法典的 183-B 条款
104 《公平工作调查——一条顺畅的供应链是所有人的生意》 2016 年 3 月 10 日 , 详见 : https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and -media-releases/2016-media-releases/march-2016 /20160310-compliant-supply-chain-op-ed [2016 年 9 月]. 同详见 Coles, 2015; Johnston 和 Stewart, 2016.
105 在联邦水平是《平等工作修正案 (纺织、制衣、制鞋产业）》。在州水平，2005 年，南澳大利亚，《产业关系（平等工作）法案》修订了《1994 年产业和工人关系方案》；《2001 年工业关系（民族服装贸易）法案》（新南威尔士）修订了《1996 年产业关系法案》（新南威尔士）；《外部工人（提高保护）法案》（维多利亚）；
106 详见 Marshall, 2011; Marshall, 2014; Fenwick, 2003.
107 平等劳工标准法案 (FLSA), 29 U.S.C. §215 和 216. 除善意的购买人外。
108 NELP, 2013.
109 劳动法庭 , 南非 , 劳务外派 v. CCMA 和其它 (JR 1230/15; 2015 年 9 月 8 日).
110 麦当劳的美国 , LLC, 一个共同的雇主 , et al, (02-CA-093893).
111 美国劳工部 , 工资和时长部门 2016.
112 南非 – CEACR, 观察 , C.87, 2016 发布 .
113 南非 – CEACR, 观察 , C.98, 2016 发布 .
114 Vacotto, 2013.
115 De Stefano, 尚未发表。
116 Ibid.
117 劳动法典的 L 1132 条款
118 详见 , 如 , IndustriALL, 2016.
119 南非劳工部 , 2006.
120 Shyam Sundar, 2011.
121 Keizer, 尚未发表。
122 Ibid.
123 同时，在诸如德国的国家，仍可见临时介绍所工人的联盟，如临时介绍所工人的集体谈判联盟。.
124 Henaway, 2016.
125 De Stefano, 2014.
126 例子包括挪威关于临时介绍所工人的商讨 . 细节详见 Visser, Hayter 和 Gammarano, 2015。
127 Webb 和 Webb, 1902.
128 Traxler, 2000.
129 Kahn, 1998; Blau 和 Kahn, 1996.
130 Blau 和 Kahn, 2003.
131 Wallerstein, 1999. For an overview of empirical evidence, see Hayter, 2015.
132 这些改变给予公司层面的协议高于部门或国家协议的优先级。 停止或使适用延伸的条款变得难以实施；和其它的实践。(Marginson 和 Weltz, 2014).
133 Visser, 尚未发表。
134 欧洲议会 96/71/EC 和 1996 年 12 月 16 日会议在服务条款框架下关于外派工人的指令
135 Schulten, 尚未发表。
136 此部分讨论给予 Xhafa, 2015, 和 Ebisui, 2012.
137 Shyam Sundar, 2011.
138 更多细节详见 Ebisui, 2012.
139 对非全日制工作的指令要求应给予可能包括资历、资格和技术的考虑合理关注。对全日制工人的指令明确要求应对资格或技能给予足够的关注。
140 这些集体合同的内容详见 Humblet, 尚未发表。
141 Drahokoupil, 2015.
142 Ibid.
143 关于欧洲中亚更多的例子 , 详见国际劳工组织和欧洲劳动法网络，2013 年和 2014 年。
144 Anner, Bair 和 Blasi, 2013.
145 Locke, 2013.
146 Anner, Bair 和 Blasi., 2013.
147 详见 http://bangladeshaccord.org/ (2016 年五月可用。
148 Melendez et al., 2014, 同样包括工人中心文献的综述。
149 如 NDLON 在公司网站上列明的使命 : http://www.ndlon.org/en/about-us (2016 年 5 月 可用).
150 Robbins, 2016.
151 Silberman 和 Irani, 2016, p. 518.
152 Ibid.
153 www.faircrowdwork.org/en.
154 在承认“社会保护”和“社会保障”两个术语在不同的国家环境下使用方式不同的同时，此报告将这两个术语互可替换地使用以将更

广泛的有促进作用、无促进作用的社会保障工具包括在内，包括：社会保险、社会帮助和其它的项目（详见国际劳工组织，2014e，第162-163 页）如，在美国，大约 13% 的临时工人从他们的雇主那获得健康保险（临时介绍所工人为 9%，而非全日制工人是 19%）。与之形成鲜明对比的是，在标准全日制工人中，这比例高达 72%。38% 的临时工人可得到雇主提供的养老金（临时介绍所工人是 4%，非全日制工人是 23%），而在标准全日制工人中，此比例达到 76%。（GAO，2006）

156 国际劳工组织，2014e.

157 ISSA, 2012.

158 Fagan et al., 2014.

159 Fultz, 2011.

160 Papola, 2013.

161 经合组织，2015a, p.181.

162 ISSA 关于越南的国家文件，详见 https://www.issa.int/en/country-details?country Id=VN&regionId=ASI&filtered=false.

163 ISSA 关于丹麦的国家文件，详见 https://www.issa.int/en/country-details?country Id=DK&regionId=EUR&filtered=false.

164 此制度于 2015 年修订，以减少之前工作少支付工资对工人的负面影响，结果是，工人现在拥有重新制造他们可反复利用的权利的选择。

165 欧委会，2012.

166 Newitt, Alastair 和 McLeish, 2014.

167 Hill, 2015.

168 欧委会 ,2014.

169 经合组织，2015a, 第 181 页 .

170 ISSA, 2012.

171 欧洲议会，2013.

172 样例详见，国际劳工组织，2014f

173 欧洲议会， 2013.

174 ISSA, 2012.

175 国际劳工组织，2014e.

176 Ibid.

177 Ibid.

178 Ibid; 国际劳工组织，2015b.

179 国际劳工组织，2015p.

180 此节部分摘取了 Schmid 和 WagnerThis 准备的 背景报告用于本报告。

181 Schmid 和 Wagner, 2016, 第 80 页。

182 Schmid, 2015, 第 73 页。

183 详见 Bosch, 2004, 关于如何改变标准就业关系（如果保留此关系）的讨论。同详见 Supiot, 1999, 关于重构劳动市场，以使其有包罗万象的生命周期。

184 Epstein, 2007.

185 Islam and Kucera, 2014.

186 World Bank, 2011 年和 2014 年 .

187 2007 年 11 月，国际劳工组织监管部门基于国际劳工组织宪法第 24 条， 且通过 the Confédération générale du travail – Force ouvrière，同意了建立三方委员会，以审查法国违背国际劳工组织第 87、98、111 和 158 号公约的行为详见 GB.300/20/6

188 Epstein, 2007.

189 Rani 和 Belser, 2012.

190 Schmid, 2015, p. 84.

191 Schmid and Wagner, 2016.

192 详见 http://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary /wages-guarantee-fund-cig.

193 Schreur 和 Veghte, 2016.

194 Messenger 和 Ghosheh, 2013.

195 巴西的事业保险计划——Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), 允许工人在参加职业培训课程的同时领取失业救济。然而，这些救济仅限于集体协议中明确的，合同被暂时停止的工人。

196 Schreur 和 Veghte, 2016.

197 样例详见 Jacobson, LaLonde 和 Sullivan, 2005.

198 Schmid, 2015.

199 在 2017 年 1 月 1 日将会建立一个个人业务账务，以将工人获得的所有权利包含在内，包括个人培训账户，工人可在他或她的整个职业生涯中，在全球账户范围内使用这些账户。

200 Bosch, 2004.

201 《1996 年就业权利法案第 80F 节》修订版，及《2014 年灵活工作管理规章》。

202 Gammage, 2015.

203 Schmid, 2015; 数据从 2008 年起 .

204 Tremblay, 2008.

205 Franzoni 和我 Sánchez-Ancochea, 2015.

206 1999 年，在《国际劳工回顾》的一篇文章中，解释了需要用于保证家庭安全和女性劳动权利的全面的系列政策 (Myrdal, 2013).

第六章　附录：与非标准就业最相关的国际劳工组织文件



国际劳工大会，日内瓦

© 国际劳工组织

此附录总结了国际劳工组织《基本原则宣言》、《1998 年工作权利》以及关于非标准就业形式的规制和治理的数份国际劳工标准的主要内容。除明确提到的非标准就业法律文件外，其它的国际劳工标准同样适用于这些就业形式。此附录仅包括相关度最高的国际劳工标准。

《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》

《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》于 1998 年开始实行。各成员国承诺，将遵守《国际劳工组织章程》并本着章程的精神，尊重、促进并从而实现关于工人基本权利的原则。这些权利分为四个方面：结社自由和有效地承认集体谈判的权利，消除一切形式的强迫或强制性劳动，有效地废除童工劳动，消除就业和工作中的歧视。这四个方面的基本权利广泛适用于各行各业。国际劳工组织的成员国都应承担上述义务，即使未正式签署上述《公约》的国家也同样如此。如第五章中所阐述，国际劳工组织的监管机构在明确非标准就业工人在多种情形下受此宣言保护，且必须享有此基本原则内列明的权利，基本原则的具体条款在下文列出。

国际劳工组织基本公约

1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）[1] 规定：除唯一的例外—警察和军人外，其它行业的所有工人和雇主都应无差别地享有在无授权的情况下自由建立、加入组织的权利。上述组织必须拥有一系列权利，尤其是自由组成管理机构、自由组织活动及自由制定计划的权利。同时，当局政府不应干涉、限制或阻碍这些权利的合法行使。

根据 1949 年《组织权与集体谈判权利原则的实施公约》（第 98 号）[2]，工人应享受适当的保障，避免他们受到任何对其就业的反工会歧视。同时，工人组织和雇主组织也享受适当的保障，避免两者干涉对方的建立、运行和管理。另外，第 98 号公约要求，在有必要时应采取相应的方法，鼓励、促进集体谈判的进行。

1930 年《强迫或强制劳动公约》（第 29 号）[3] 禁止任何形式的强迫劳动。强迫劳动被定义为：以任何形式的惩罚做为威胁，要求某人非自愿地为某些工作或服务提供劳力的行为。然而，此公约同样提供了此禁止条例的例外。

《第 29 号公约 2014 年议定书》[4] 要求签署国家采取有效的措施防止并彻底消除强迫劳动力的使用，并为受害者提供保障及适当、有效的救济，如对受害者的赔偿、对违法者的惩罚等。此《会议纪要》提及的方法包括用以禁止以强迫劳动为目的贩卖人口行为的具体措施。应全力保证禁止强迫劳动的相关法律（在适当情况下包括劳动法）的覆盖范围及实施范围涵盖所有工人以及经济的各个部门。

另外，必须强化负责此法有效施行的劳动监察公共部门和其它相关部门的职权，同时也应注重对个人的保护，尤其是对移民工人的保护。避免这些人在应聘和职位安排过程中遭受可能的虐待和欺诈行为。除上述内容外，2014 年《关于有效禁止强迫劳动的补充措施建议书》（第 203 号）特别规定，其成员国应实施最有效的预防措施，确保一些用于保证与就业关系相关的国家法律和规章已覆盖各个经济部门并被有效执行。在这点上，与雇佣条件、条款相关的信息应以适当、可证且易理解的方式注明，最好根据国家法律、规章及集体协议，以书面合同的方式呈现。同时，国际劳工组织成员国应采取措施，根除雇佣人和就业介绍所对工人的虐待及欺诈行为，如：禁止向工人征收雇佣费、要求合同公开透明，并要求合同上清楚列明雇佣条件和条款、建立适当且可用的申诉机制、适当惩罚违法人、并对就业介绍等服务实行管制或实行授权管理。

1957 年《废除强迫劳动公约》（第 105 号）[5] 明确禁止将强迫劳动作为政治胁迫或政治教育的手段，禁止将其作为惩罚措施，用以惩罚那些持有或表达政治观点，或者是在意识形态上有悖于已有的政治、社会和经济体制的观点的人； 同时禁止以经济发展为由，将强迫劳动作为调度和使用劳工的手段；禁止以加强劳动纪律为目的实行强迫劳动；禁止将强迫劳动作为参加游行的惩罚；禁止将强迫劳动作为歧视人种、社会状况、国籍和宗教的手段。

1973 年《准予就业最低工作年龄公约》（第 138 号）[6] 要求各国制定相应的政策，以保证有效地禁止童工的使用，并将准予就业或工作的最低年龄逐步提高到符合年轻人身心最充分发展的水平。就业或工作的最低年龄不应低于完成义务教育的年龄，一般不得低于 15 周岁。除了在经济和教育设施落后的国家，在与相关工人和雇主组织咨询后，将最低工作年龄定为 14 周岁。对于危险系数高的工作，应提高最低工作年龄。另一方面，对于较为轻松的工作，在特定的条件下可以降低的最低工作年龄。

1999 年《关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约》（第 182 号公约）[7] 将年龄低于 18 岁以下的人定义为“儿童”，并要求各成员国立即采取有效的措施禁止、根除童工的使用。作为当务之急，这些国家必须尽快禁止、根除童工的最恶劣形式，包括：一切形式的奴役，或是近似于奴役的行为；使用、招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或其他的非法行为；很可能损害儿童健康、安全或道德的工作。

1951 年《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（第 100 号）[8] 要求成员国保证男女工人同工同酬原则适用于全体工人。“报酬”一词被广泛定义为：通常的、基本的或最低的工资或薪金，以及雇主因雇佣工人而直接或间接向其支付的其它任何现金报酬或实物报酬。

1958 年《就业和职业歧视公约》(第 111 号）[9] 要求正式签署本公约的成员国，承

诺宣布并制定一项国家政策，用以促进就业和职业机会均等和待遇平等，从而消除这方面的任何歧视。就本公约而言，“歧视”被定义为：基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出生等原因的区别对待、排斥或偏袒；以及有关成员国经与有代表性的雇主组织和工人组织以及其他适当的机构协商后确定的、具有抵消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的其他形式的区别对待、排斥或偏袒。

国际劳工组织治理公约

1964 年《就业政策公约》（第 122 号）[10] 要求各成员国宣布并实行一项积极的政策，其目的在于促进充分的、高生产率的自由选择就业。国家政策应适当考虑经济发展的阶段和水平，以及就业目标同其他经济和社会目标之间的相互关系，其实施办法应合乎各国的条件和实践。

1947 年《工商业劳动监察公约》（第 81 号公约）[11] 除可能的采矿业和运输业外，凡公约生效的成员国应在工业和商业工作场所实行劳动监察制度。劳动监察的职能是：1）保证有关保护工作条件和在岗工人的法律规定的执行；2）向雇主和工人提供有关执行法律规定的最有效手段的技术信息和咨询；3）向主管当局通告现有法律规定没有明确覆盖到的任何缺陷和弊端。《第 81 号公约 1995 年议定书》[12] 进一步将此公约条款的适用范围扩大到非商业服务部门的活动。

1969 年《农业劳动监察公约》（第 129 号）[13] 中包含与第 81 号公约内相似的条款。此公约要求批准此公约生效的成员国实行农业劳动监察制度。成员国应同时承诺将其农业劳动监察制度扩大至农业企业中工作的下列一类或几类人员范围：1）不雇佣帮工的佃户，佃农或相似类别的农业劳动者；2）参与集体经济企业的人员，如合作社社员；3）由国家法律规定的企业经营者的家庭成员。

1976 年《三方协商促进国际劳工标准公约》（第 144 号）[14] 中将“代表性组织”定义为：享有结社自由权利的最具代表性的雇主组织和工人组织。此公约要求批准生效成员国运用各种程序，保证就下列事项进行有效的三方协商：政府对国际劳工大会议程项目调查表的答复；向各国当局提交的新采用的国际劳工组织标准；对尚未批准的公约和建议书的再审查；对批准生效公约的实际实施情况的报告；关于对已批准公约的解约建议。雇主和工人应以平等的地位参加从事协商的任何机构，此外，雇主和工人的代表应由他们的代表性组织自由选任。三方协商应按照适当的时间间隔开展，至少一年一次。

国际劳工组织的技术标准

与非标准就业工人直接相关的标准

1982 年《雇主主动终止雇佣公约》（第 158 号）[15] 规定：除有正当理由，如与雇员工作能力或行为相关，或基于企业、机构或事业运作的要求外，雇员不得被解雇。在此公约中，下列各类不应构成正当解雇原因：工会会员；就雇主涉嫌违反法律法规对其提交投诉或参与投诉；种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教、政治见解、民族血统或社会出身； 在产假期间因患病而缺勤。对以经济、技术、结构或类似性质的理由解雇员工有特殊的要求。成员国可将下列人员从本公约所有条款或一些条款的受雇者类别中排除。 1）特定时间或特定工作的雇佣合同的工作者；2）事先说明有试用期或符合条件的雇佣期限及一段合理期限的工作者；3）从事短期自由职业者。然而，如遇雇主为避开本公约产生的保护，避免诉诸雇用合同，应在特定的时间段内为工人提供足够的保障措施。

1982 年《雇主主动终止雇佣建议书》（第 166 号）中列举了不同类型的可采用的保障措施：1）采用特定期限合同，应限于这类情况，即由于工作性质决定或在某种情况下应完成这项工作的原因，或因工人利益的缘故，雇佣关系不应是无限期的；2）除上述条框款提及的情况以外，应把特定期限的合同视作不定期的雇佣合同；3）除上述条框款提及的情况以外，应把特定期限的合同在续签一次或多次之后，视作不定期的雇佣合同。

在承认非全日制工作的经济重要性以及其在创造额外工作机会方面的重要性的前提下，1994 年《非全日制工作公约》（第 175 号）[16] 同样强调了生产性的就业和自由选择的就业对所有工人的重要性，以及在就业机会、工作条件及社会保障领域予以非全日制工人保护的必要性。第 175 号公约适用于所有被定义为非全日制工人的受聘人员：其正常工作时长少于对应的可比全日制工人。在特殊情况下，某些类别的工人或企业可能被排除在此公约覆盖范围之外。此公约寻求非全日制工人和全日制工人在不同方面的待遇平等。首先，应保证非全日制工人在下列方面得到和可比全日制工人同等的保护：组织权利、集体谈判权利及担任工人代表的权利；职业安全与卫生；就业和职业歧视。其次，必须采取措施保证非全日制工人得到的工资不会仅因其从事非全日工作，而低于按同样方法计算的可比全日制工人的工资。第三，应对以职业活动为基础的法定社会保障体制进行修改，以使非全日制工人享有与可比全日制工人的同等条件；这些条件得按工时、缴费或收入比例确定。第四，非全日工人同样应在下列领域得到与可比全日制工人同等的条件：生育保护；终止就业；带薪年假和带薪公共假日；病假。但应明确，涉及金钱的各项权利需按工时或收入比例确定。但在与最具代表性的雇主组织和工人组织就此问题协商后，一些例外的同等条件可只为工时或收入高于特定界限的非全日制工人享有，

并且这些界线应高低适当，以不至于将过大比例的非全日制工人排除在外。另外，在定期审查这些界线时，应与最具代表性的雇主组织和工人组织进行协商。

1994 年《非全日制工作建议书》（第 182 号）[17] 要求逐步降低以工时或收入为基础的界线。另外此建议规定，非全日制工人从事多项工作时，确定他们是否满足以职业活动为基础的法定社会保障计划的界线要求时，应当考虑他们所有的工时、缴费或收入。第 182 号建议书鼓励（各国）采纳与工人代表协商相关的补充措施，这些协商涉及广泛地推行和扩大非全日制工作范围，以及相关的规则和程序。另外，必须将具体工作条件的信息告知非全日制工人。此建议同样解决了下列问题：非全日工人的工时和进度； 经同意的工作进度之外的工作；休假；获得培训、职业机会和职业流动的渠道。此外，雇主的义务取决于其雇佣的员工数量，且非全日制工人应和全日制工人一样计算在内。

《1997 年私营职业介绍所公约》（第 181 号）[18] 的序言部分认为私营就业机构对于劳动力市场的良好运行具有重要作用，但同时强调对工人的保护，避免他们受到侵犯。签署成员国需采取措施，保证受聘于私营就业机构的工人享有自由结社、集体谈判的权利，并且保证这些机构无歧视地平等对待工人。禁止私营就业机构直接或间接地向劳动者收取任何费用。此规定可以有一些例外，但必须由政府授权、出于劳动者利益的考虑，并且要征求最有代表性的雇主组织和工会的意见。签署成员国同时要采取必要的措施，保证受聘于私人就业机构的工人可以得到适当的保护，并就下列内容，分别确定、分配私人就业机构及用人企业的责任，包括：自由结社、集体谈判、最低工资、工作时间和其他工作条件、法定社会保险待遇、培训机会、职业安全与卫生、发生工伤事故的赔偿和对工人主张的保护、生育保护和待遇。

1997 年《私人职业介绍所建议书》（第 188 号）对第 181 号公约进行补充说明。尤其规定：由私营就业机构雇佣的工人，凡适宜时，应有书面就业合同，具体说明其就业条件。作为最低限度要求，这些工人在切实开始其被分配的工作之前应被告知就业条件。另外，私营就业机构不应向用人企业提供工人，来替代该企业中正在罢工的工人。

2006 年《关于雇佣关系的建议书》（第 198 号）要求成员国需制定并实施国家政策，以保障工人在就业关系中可以得到有效的保护。这些政策应包括某些措施以便：为各方就有效确定雇佣关系和分清受聘和自聘的区别提供指导；与隐蔽的雇佣关系做斗争，例如在某些情况下，一些形式的合同安排会被用于掩盖工人真实的法律地位。国家政策措施需达到下列目的：确保标准适用于各种形式的合同安排，包括涉及多方的合同安排；确保此类标准规定了其中具体的保护应该由谁提供；提供适当、迅捷、经济、公平且有效的程序和机制，这种机制用于解决有关确立雇佣关系及其内容方面的争议；确保关于

雇佣关系的法律和规章得到遵守。另外，国家政策应确保那些容易受雇佣关系是否确立影响的群体得到有效保护，这些群体包括：女性工人、最脆弱的劳动者——年轻工人、老年工人、非正规经济工人、移民工人和残疾工人。此建议同样规定，在确立就业关系时，应主要以劳动者从事劳务并获得报酬的相关事实作指导，而不是各方当事人的关系特点。出于促进确立就业关系的目的，成员国应考虑实施下列措施：1）允许采用多种手段确定就业关系；2）当具备一项或多项指标时，对确立雇佣关系的法律推定做出规定；3）在与最具代表性的雇主和工人组织事先协商后，在总体上或者某个部门内确立符合某些特征的工人为雇员或是自营就业者。

虽然在此报告中没有将家庭工作明确列为独立的非标准形式就业，1996 年《家庭工作公约》（第 177 号）[19] 却与其相关，因为“绝大部分由女性组成，家庭工人成为一种极容易受到影响的工人类型。他们的非正式工作地位、保障的缺乏、隔绝及在谈判中的劣势是主要原因”[20]。在第 177 号公约中，“家庭工作”一词系指被称之为家庭工人的人在下列情况下所从事的工作；1）在其家中或是在其选择的、除雇主的工作场所之外的其他场所；2）以获取报酬为目的；3）工作的结果是雇主指定的产品或服务，不论由谁提供所使用的设备、材料或其他投入，除非此人具备根据国家法律、条例或家庭裁定而被视为是独立工人必须具备的自主程度和经济独立的程度； 批准了本公约的各成员国，应当同最具代表性的雇主组织和工人组织，以及与家庭工人有关的组织和家庭工人的雇主有关的组织磋商，制定、实施并定期审议旨在改善家庭工人状况的有关家庭工作的国家政策。有关家庭工作的国家政策，应当在考虑家庭工作的特点，尽可能地促进家庭工人和其他工资劳动者之间的待遇平等。凡允许在家庭工作中使用中间人时，雇主和中间人双方各自的责任，应当根据国家惯例，由法律和条例或是由法院裁定来确定。

2000 年《关于修订 1952 年保护生育公约（修订本）公约》（第 183 号）[21] 是本报告范围中极为重要的一个部分，因其明确地适用于所有已就业女性，包括从事非典型形式的隶属工作的妇女。第 183 号公约条款包括下列内容：对孕期和哺育期母亲的健康保护，生育假期和现金补助，就业保护和避免歧视，以及哺育假期。

因为国际劳工标准通常适用于所有工人，所以除上述谈及的管理途径外，本报告与其它多份公约、建议相关。下列内容将作为对已谈及的标准的补充，并按主题分类。

其他国际劳工组织的标准

机会与待遇平等

1981 年《有家庭责任的工人公约》（第 156 号）[22] 中明确规定，此公约适用于经济

活动的各个领域及所有类型的工人。为了促成男女工人切实的机会平等和待遇平等，每一成员国均应以此作为其国家政策的目标，使就业或希望就业的有家庭负担的人能够行使其就业的权利，而不受任何歧视，并且在可能的范围内不使其就业与家庭负担发生冲突。另外，应采取一切符合其本国条件和可能的措施，以考虑有家庭负担的工人在社区规划方面的需求；以发展或促进社会服务，包括公共服务和私营的服务，如保育事业及家庭服务和便利。 第 156 号公约同样规定，家庭责任不能作为解聘员工的合法原因。

职业指导和培训

1974 年《带薪脱产学习公约》（第 140 号）[23] 中，将带薪脱产学习定义为以在一定的工作时间内授予工人以学习为目的的离职时间，并给予其时适当的资金补助。此公约要求公约批准国制定并实行一项政策，如有需要则分阶段进行，使得各个水平的工人都能享受带薪脱产学习，通常包括：社会和公民教育及工会教育。制定此政策应主要以帮助工人获得、提高且适应职业和功能性技巧，并在科技和技术发展、经济和结构性转型的情况下促进工人的就业和工作保护。如有必要，应制定关于带薪脱产学习的特殊条款：1）在特定类型的工人，如在小微企业、农村地区或其它在偏远地区工作的工人、轮班工人或有家庭责任的工人，无法适用于总体安排的情况下；2）在特定类型的企业，如小微或季节性企业无法适用于总体安排的情况下。在这些特定公司的工人同样应享受带薪脱产学习，这是可以理解的。

1975 年《人力资源开发公约》（第 142 号）要求公约批准国制定关于职业指导和职业培训的全面、协调的政策和计划。这些政策和计划与就业紧密相关，并主要通过公共就业服务实现。

2004 年《教育、培训和终身学习建议书》（第 195 号）对第 142 号公约进行补充，鼓励国际组织成员国在社会对话的基础上制定、实施和审议国家人力资源开发、教育、培训和终身学习政策，这些政策应与其经济、社会和财政政策保持一致。这些政策要促进终身学习和就业能力，是旨在创造体面劳动以及实现可持续的经济和社会发展的一套政策措施的组成部分。

工资

1949 年《保护工资公约》（第 95 号）[24] 适用于所有工资已支付或可支付的人员，即使允许特定的例外存在。此公约要求工资必须以法定货币的形式支付。在特定情况下，可能允许分期支付工资。通常，工资必须直接支付给相关的工人并且必须防止雇主采用任何方式限制工人处置其工资的自由。在特定情况下，且在国家法律或规章规定、

或在集体协议条框、或在仲裁结果的范围内，可允许工资的减少。工人以获得或延续雇佣关系为目的对雇主，或对代表，或对何中间人（如包工头或招聘人员）做出减少其直接或间接工资的行为必须被禁止。工资必须定期发放，并且在雇佣合同到期后，对所有应付工资的最后处理必须在一个合理的时间内有效。如企业出现破产或被司法清算时，考虑到在规定时间范围内应支付给他们的工资，工人必须被看作是优先的债权人[25]。

1970 年《确定最低工资并特别考虑发展中国家公约》（第 131 号公约）[26]，凡批准本公约的国际劳工组织成员国，承诺建立一种最低工资制度，其范围包括雇用条件适合于该范围的一切有薪劳动者群体。各国主管当局应就该制度与有关的、有代表性的雇主组织和工人组织充分协商。最低工资制应具有法律效力，并不得予以降低。就此要求，必须充分尊重集体谈判的自由。第 131 号公约要求成员国在确定最低工资水平时应考虑的因素包括：工人及其家庭的需要，同时考虑本国工资的一般水平、生活费用、社会保障津贴以及其他社会群体相应的生活标准；经济方面的因素，包括经济发展的需要，生产率水平，实现并保持高水平就业的愿望。

1949 年《公共合同劳动条款公约》（第 94 号）[27] 要求凡适用本公约的合同应包括有关条款，以保证有关工人的工资（包括津贴）、工作时间及其他劳动条件不逊于集体协议、仲裁裁定或国家法律条例所规定的相同性质的工作。此公约有两层目标：一是通过要求所有投标人至少尊重当地建立的标准，减少投标人在竞争公共合同时利用工资、劳动时间及工作条件作为自己的优势；二是保证公共合同没有对工人施加工资减少、工作条件变差的压力[28]。此公约同样适用于合同的转包商和受让人。当局政府必须采取适当的措施保证此公约适用于上述情况。

工作时间

1919 年《工业工作时长公约》（第 1 号）[29] 将每天工作时间限定为 8 小时，将每周工作时间限定为 48 小时。在严格的条件下，一些例外可能出现，如发生意外或有不可抗力，或者是生产过程要求不间断的换班才能完成。为让雇主应对一些意外的工作压力，工人也可加班工作。对这些临时的例外，须与有关组织协商后制订条例，以确定可以允许延长工时的最大限度。他们必须确定在每种情况下允许的最高时长的额外工作时间，并且加班工资率不得少于正常工资率的 1.25 倍。

1930 年《商业及办事处所工作时间的规定公约》（第 30 号）[30]，其标准与第 1 号公约相同，但适用于商业企业雇用的人员，以及事业和行政管理机构主要从事办公室工作的人员，以及商业、工业混合型企业人员，除非他们被认为是工业企业人员。

1935 年《每周工作 40 小时公约》（第 47 号），呼吁各国不断努力减少工作时间，

作为对失业范围扩大的回应，以及保证工人能在技术进步中得到好处。当核准生效此公约时，国际劳工组织成员国宣布：他们同意用一种不会降低工人生活标准的方式，推行每周 40 小时工作原则，并采取或推动适当的措施保证这样的结果。

1962 年《减少工时建议书》（第 116 号），促进普通工作时间的逐渐减少，并将每周 40 小时工作时间建立为社会标准，如有需要则分步进行。为达到此目标而采用的措施必须通过符合国家特殊情况和国家各个经济部门条件的方式得以执行。另外，若每周正常工作时间超出 48 小时，必须立即采取措施，将工作时间降低至每周 48 小时的水平。

根据 1921 年《工业企业中实行每周休息公约》（第 14 号）[31]，所有国营或私营工业企业雇佣的工人都必须享有每周 24 小时的连续的休息时间。此项休息必须尽可能的给与各企业的全体员工，并尽量与本国或当地的风俗习惯相符合。在基于适当的人道和经济原因，并在咨询雇主和工人组织后，全部和局部的例外可能被政府允许。

1957 年《商业和办事处所每周休息公约》（第 106 号）[32] 的适用范围与第 30 号公约相似。其在每周 24 小时连续休息时间方面建立了与第 14 号公约一样的基本要求。此公约同时要求少数派宗教的传统和习俗应得到最大程度的尊重。如因某企事业的工作性质、服务性质和服务对象的规模，或其雇佣的人数不可适用于上述内容，则应制定特殊的每周休息制度。另外，当下列事项发生时，政府可授予临时豁免权：不可抗力、防止易腐蚀的物品的损失，或者由于出现工作超常紧迫情况，且雇主无法采用其它常规办法的特殊情况。

适用于 1970 年《带薪休假公约（修订版）》（第 132 号公约）[33] 的任何人员都享有每年在一年服务时间内至少三周的带薪休假，且必须被支付其在这段时间内常规或平均的薪酬。每年带薪休假的权利可能要求工人最低的工作时长，但此工作时长不得超过六个月。

社会保障

2012 年《关于国家社会保护底线的建议书》（第 202 号）旨在为成员国在下列方面提供指导：建立并保持作为保障国家制度一个基本要素的社会保障底线；在国际劳工组织社会保障制度标准的指导下，在扩大会逐步确保尽可能多的人员享有更高社会保障水平的社会保障战略的范围内实施社会保护底线。成员国应根据国情，尽快建立并保持包括基本社会保障担保在内的社会保护底线。这些社会保护底线至少向“所有居民和儿童”提供，且至少包括：享有由国家规定的，构成包括生育保健在内的基本医疗保健的整套物品和服务；针对儿童、处于就业年龄阶段但又无法获得足够收入的

人群以及老人的基本收入保障。在设计和实施国家社会保护底线时，成员国应确保与其他加强正规就业、创收、教育、读写能力、职业培训技能和就业能力的政策，与那些减少就业不稳定性的政策以及与在体面劳动框架内促进安全工作、创业能力和可持续企业的政策相协调。

1998 年《关于促进就业和失业保护的公约》（第 168 号）要求批准公约成员国采取适当步骤使其就业政策与社会保障制度相协调。成员国也应声明以一项旨在以一切适当方式——包括社会保障——促进充分、生产性和自由选择的就业政策作为优先目标。每一成员应在符合国家法律和惯例的条件下，努力为特定的、在谋求持久就业方面有困难或可能有困难的处境不利者，例如妇女、青年工人、残疾人、老年工人、长期失业者、合法居住在该国的移民工人以及受到结构性变化影响的工人制订特别计划。与以前的国际劳工标准相比，第 168 号公约在社会保障方面提高了失业补助并扩大了意外情况的保护范围。除全失业外，批准公约成员国应设法将公约的保护范围扩大到半失业。成员国必须努力为实际上在寻求全职工作的非全日制工人提供津贴。另外，基于职业活动的社会保障计划必须根据非全日制工人的环境进行调整，除非他们的工作时间或工资可被忽略不计。

从非正规经济向正规经济转型

2015 年《关于从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）为促进工人和经济单位从非正规经济向正规经济转型提供指南，以促进工人和经济单位从非正规经济向正规经济转型，同时尊重工人的基本权利并确保其收入保障、生计和创业机会；促进在正规经济中创造、保留和保持体面劳动岗位以及宏观经济、就业和社会保护政策与其他社会政策之间的一致性； 防止正规经济工作岗位的非正规化。本建议书中，“非正规经济”一词是指——在法律或实践中——未被正规安排所覆盖或覆盖不足的工人和经济单位的所有经济活动，非法经济活动除外。

本建议书适用于非正规经济中的所有工人和经济单位，包括自营工人、雇主、在正规企业中或为正规企业、或者在非正规经济中的经济单位中或为非正规经济中的经济单位从事非正规工作的雇员，包括但不限于在分包业和供应链中的雇员，或者受雇于家庭的领薪家政工人以及雇佣关系不受承认或监管的工人。

根据此建议，成员国应采纳、审核并推行国家法律和规章或其它方法，以保证对所有种类工人和经济单位的适当覆盖及保障。成员国应确保国家发展战略或计划或减贫战略和预算中，包含一个促进向 正规经济转型的综合政策框架，凡适宜时，考虑到各级政府的作用此框架应包括下列内容：建立一个适当的立法和监管框架；组织和代表雇主和工人，以促进社会对话；促进平等和消除工作场所各种形式的歧视和暴力，包括基于

性别的暴力；制定有效的职业安全卫生政策；开展有效率和有效果的劳动监察；加强收入保障，包括设计得当的最低工资政策。成员国应采取措施，使那些处于非正规经济中的人员实现体面劳动并尊重、促进和实现工作中基本原则和权利。成员国应建立适当的机制或对现有机制进行审查，以确保遵守国家法律 法规，包括但不仅限于确保雇佣关系得到承认和执行，从而促进向正规经济转型。

注释：

1 第 87 号公约于 1950 年 7 月 4 日生效，且已被 153 个国际劳工组织成员国批准。
2 第 98 号公约于 1951 年 7 月 18 日生效，且已被 164 个国际劳工组织成员国批准。
3 第 29 号公约于 1932 年 5 月 1 日生效，且已被 178 个国际劳工组织成员国批准。
4 此会议纪要将于 2016 年 11 月 9 日生效，且已被 8 个国际劳工组织成员国批准。
5 第 105 号公约于 1959 年 1 月 17 日生效，且已被 173 个国际劳工组织成员国批准。
6 第 138 号公约于 1976 年 6 月 19 日生效，且已被 169 个国际劳工组织成员国批准。
7 第 182 号公约于 2000 年 11 月 19 日生效，且已被 180 个国际劳工组织成员国批准。
8 第 100 号公约于 1953 年 5 月 23 日生效，且已被 172 个国际劳工组织成员国批准。
9 第 111 号公约于 1960 年 6 月 15 日生效，且已被 173 个国际劳工组织成员国批准。
10 第 122 号公约于 1966 年 7 月 15 日生效，且已被 111 个国际劳工组织成员国批准。
11 第 81 号公约于 1950 年 4 月 7 日生效，且已被 145 个国际劳工组织成员国批准。
12 此会议纪要于 1998 年 6 月 9 日生效，且已被 11 个国际劳工组织成员国批准。
13 第 129 号公约于 1972 年 1 月 19 日生效，且已被 53 个国际劳工组织成员国批准。
14 第 144 号公约于 1978 年 5 月 16 日生效，且已被 145 个国际劳工组织成员国批准。
15 第 158 号公约于 1985 年 11 月 23 日生效，且已被 145 个国际劳工组织成员国批准。
16 第 175 号公约于 1998 年 1 月 28 日生效，且已被 16 个国际劳工组织成员国批准。
17 例外可能存在于法定社会保障计划（除工伤补偿）及在工作条件方面采取的措施（除生育保护措施，这些措施不同于那些在法定社会保障计划中提供的措施）
18 第 181 号公约于 2000 年 5 月 10 日生效，且已被 32 个国际劳工组织成员国批准。
19 第 177 号公约于 2000 年 4 月 22 日生效，且已被 10 个国际劳工组织成员国批准。
20 国际劳工组织，2014h.
21 第 183 号公约于 2002 年 1 月 7 日生效，且已被 32 个国际劳工组织成员国批准。
22 第 156 号公约于 1983 年 8 月 11 日生效，且已被 44 个国际劳工组织成员国批准。
23 第 140 号公约于 1976 年 9 月 23 日生效，且已被 35 个国际劳工组织成员国批准。
24 第 95 号公约于 1952 年 9 月 24 日生效，且已被 97 个国际劳工组织成员国批准。
25 《1992 年保护工人主张（雇主破产）公约》（第 173 号公约）部分修改了第 95 号公约，规定通过优先级和 / 或保证制度的方法保障工人的工资主张。
26 第 131 号公约于 1972 年 4 月 29 日生效，且已被 53 个国际劳工组织成员国批准。
27 第 94 号公约于 1952 年 9 月 20 日生效，且已被 61 个国际劳工组织成员国批准。
28 国际劳工组织 , 2008.
29 第 1 号公约于 1921 年 6 月 13 日生效，且目前已在 47 个国际劳工组织成员国中生效。
30 第 30 号公约于 1933 年 8 月 29 日生效，且已被 27 个国际劳工组织成员国批准。
31 第 14 号公约于 1923 年 6 月 19 日生效，且已被 120 个国际劳工组织成员国批准。
32 第 106 号公约于 1959 年 3 月 4 日生效，且已被 63 个国际劳工组织成员国批准。
33 第 132 号公约于 1973 年 6 月 30 日生效，且已被 37 个国际劳工组织成员国批准。 需要注意的是每个成员国可分别接受公约中关于下列人员的责任：1）就业于不同于农业部门的其它经济部门的人员。2）就于农业部门的人员。

参考文献

Abella, M. 2006 年，*暂时性移民管理的政策与成功经验*，国际移民与发展问题国际研讨会论文，联合国经济与社会事务部人口司，意大利都灵。可于此阅读：http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf [2016 年 10 月]。

Abraham, K.G. 和 Taylor, S.K.，1996 年，“公司对外部承包商的使用：理论与实例”，于*劳工经济学杂志* (第 14 卷，第 3 期)，第 394–424 页。

咨询调解与仲裁局 (ACAS)， 2012 年，*零时工合同的兴起*。可于此阅读：http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=3886 [2016 年 10 月]。

Adams, A.，Freedland, M. 和 Prassl, J. ，2015 年，*零时工合同：规范零工还是使临工合法化*？欧洲劳动法网络 (ELLN) 研究报告 5/2015 (欧洲劳动法网络，法兰克福)。

Adams, Z.，Bishop, L.，Deakin, S.，Fenwick, C.，Martinsson, S. 和 Rusconi, G., 2015 年，*劳工规范回顾：新的 leximetric 实例*，第 4 届体面工作规范会议文件，基于项目的合同，国际劳工局，日内瓦，7 月 8 日 -7 月 10 日。可于此阅读：http://www.rdw2015.org/download [2016 年 10 月]。

—; Deakin, S. ，2014a，“劳工市场不稳定、不平等问题的机构性解决方案”，于*英国劳资关系杂志* (第 52 卷，第 4 期)，第 779–809 页。

—; —. 2014b，*重新规范零工时合同* (利物浦，就业权益协会)。

亚洲开发银行 (ADB)，2010 年，*亚太地区主要指标*，2010 (曼达卢永市，菲律宾)。

—. 2011 年，*亚太地区主要指标*，2011：*亚洲更高品质就业特别章节* (马尼拉菲律宾)。

美国失业补偿咨询委员会， 1996 年，*收集的结果和建议* 1994–1996 (美国华盛顿)。

Albert, C.，García-Serrano, C. 和 Hernanz, V.， 2005 年，“由公司提供的培训和临时合同”，于*西班牙经济评论* (第 7 卷，第 1 期)，第 67–88 页。

Aleksynska, M. 和 Berg, J. ，2016 年，*发展中国家各公司对于临时劳工的需求：是必需还是策略？*，工作与就业状况丛书第 77 册 (日内瓦，国际劳工局)。

—; Muller, A. ，2015 年，*没有比临工更持久的办法？理解定期契约*，就业和治理政策简报第 6 期 (日内瓦，国际劳工局)。

—; Tritah, A. ，2013 年，“欧洲移民工人职业教育失配：背景和政策”，于*教育经济学评论* (第 36 卷)，第 229–244 页。

Allan, C.，1998 年，“非标准化雇佣潜藏的组织成本”，于*人事评论* (第 29 卷， 第 2 期)，第 188–206 页。

Aloisi, A.，2016 年，“商品化的工人：就一系列‘按需 / 零工经济’平台上出现的劳动法议题进行案例研究”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷，第 3 期），第 653–690 页。

Ameglio, E.J. 和 Villasmil, H.， 2011 年，“拉丁美洲和加勒比海区域的入选国——比较性概述”，于 G. Casale（编）*就业关系——比较性研究*（日内瓦，国际劳工局），第 69–93 页。

Amuedo-Dorante, C.，2000 年，“细分市场下非自愿就业的工作转换：来自西班牙的实例”，于*工业与劳动关系评论*（第 53 卷，第 2 期），第 309–325 页。

Anderson, G. 和 Quinlan, M.，2008 年，“国家角色的转变：1788 年至 2007 年间，澳大利亚和新西兰的工作规范”，于*劳工史*（第 95 卷），第 111–132 页。

Andersson, F.， Holzer, H.J. 和 Lane, J. 2007 年，*临时性支持服务机构与低收入者的发展前景*，美国国家经济研究局 (NBER) 工作报告第 13434 期（马萨诸塞州，坎布里奇，美国国家经济研究局）。

Andersson, F.， Holzer, H.J. 和 Lane, J. 2007 年，*临时性支持服务机构与低收入者的发展前景*，美国国家经济研究局 (NBER) 工作报告第 13434 期（坎布里奇，马萨诸塞州，美国国家经济研究局）。

Andrees, B. 和 Hauchère Vuong, A. 2011 年，*消除供应链中的强迫劳动*，国际劳工局打击强迫劳动特别行动项目在线研讨会演讲，国际劳工局，日内瓦，十月。可于此阅读：http://www. 国际劳工局 .org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meeting-document/wcms_166432.pdf [2016 年 10 月].

Andrijasevic, R. 和 Sacchetto, D.，2014 年，“流动工人和临时工作介绍所：以捷克共和国富士康公司为例”，于*城市人*（第 16 卷，第 2 期），第 287–298 页。

Ang, S. 和 Slaughter, S.A.，2001 年，“软件开发团队的工作成果与合同工作设计：因合同工和固定工而异”，于*管理信息系统季刊*（第 25 卷，第 3 期），第 321–350 页。

Anner, M.，Bair, J. 和 Blasi, J.，2013 年，“全球供应链中的连带责任：根治国际转包合同网络中违反劳动法的现象”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 35 卷，第 1 期），第 1–43 页。

Anthias, F.，Kontos, M. 和 Morokvasic-Müller, M.（编），2013 年，*一体化的悖论：欧洲女性流动工人*，国际视角下的劳工迁移 4（荷兰，施普林格出版公司）。

Ap-Magnet，2015 年，*基于改善和规范亚太地区雇佣实践的在线讨论得出的讨论报告*（曼谷，国际劳工局）。

Aronsson, G.，1999 年，“临时工人和健康、安全”，于*工作、受雇与社会*（第 13 卷，第 3 期），第 439–459 页。

Arthurs, A.，1965 年，“附属承包：抗衡力量相关法律问题研究”，于*多伦多大学法律杂志*（第 16 卷，第 1 期），第 89–117 页。

美国短工供给协会 (ASA) 2007 年，*短工供给现状*。

Asao, Y.，2011 年，*日本非正式雇佣概览*，非正式雇佣国际研讨会文件，日本劳工政策及培训研究所，东京，12 月 24 日 -12 月 25 日。

—; Fujimoto, T.，Hori, H.，Takahashi, K.，Lee, S. 和 Nakano, S.，2013 年，*雇佣多样化的过渡 III: 2003/2007/2010——以厚生劳动省“雇佣多样化调查”特殊分类表为依据*，政策与培训研究报告第 161 期，可于此阅读 http://www.jil.go.jp/english/reports/ jilpt_research/2013/no.161.html [2016 年 10 月].

Ashford, S.J.，George, E. 和 Blatt, R.，2008 年，“旧设想，新工作：非标准雇佣研究的机遇和挑战”，于 J.P. Walsh 和 A.P. Brief（编）：*美国管理学会年鉴*，第 1 卷（新泽西州，莫沃市，劳仑斯·艾

尔伯协会）第 65–118 页。

美国亚洲协会 / 国际劳工局亚太区域办公室，2015 年，*泰国虾产品加工厂和其他海鲜供应链中的流动工人和童工，最终版报告*（曼谷，亚洲开发银行）。

澳大利亚国家统计局 2015 年，*数据目录主题代码 6333.0, 6105.0, 6333.0.* 可于此阅读 http://www.abs.gov.au/ [2015 年 9 月]。

Autor, D.H. 和 Houseman, S.N.，2010 年，“临时雇佣能否在劳工市场为低技能工人带来成效？来自‘工作优先’以工代赈计划的实例”于*美国经济杂志：应用经济学*（第 2 卷，第 3 期），第 96–128 页。

Azmat, G.， Guell, M. 和 Manning, A.，2004 年，*经合组织国家失业率中的性别差异*，经济表现研究中心工作报告第 607 号文件（伦敦，伦敦经济学院）。

Baah-Boateng, W.，Adjei, P. 和 Oduro, A.，2013 年，“加纳第二职业的决定要素：一次实证调查”，于*非洲经济与金融述评*（第 4 卷，第 2 期），第 176–202 页。

Backer, J.L 和 Smeby Lium, S.，2015 年，*挪威工作环境法案修正案，挪威威宝律师事务所时事通讯*，可于此阅读：https://www.wr.no/globalassets/amendments-to-the-norwegian-_june_2015.pdf [2016 年 10 月]。

Bamberry, L. 和 Campbell, I.，2012 年，“澳大利亚身兼数职者：动机和个人潜力激发”，于*澳大利亚劳工通报*（第 38 卷，第 4 期），第 293–314 页。

Bamu, P. ，（即将出版），*规范几内亚、纳米比亚和坦桑尼亚非标准雇佣的形式*，工作条件和雇佣系列丛书（日内瓦，国际劳工局）。

西班牙银行， 2015 年， *经济数据* ，可于此阅读 http://www.bde.es/bde/en/areas/estadis/ [2015 年 12 月].

Barbieri, P. 和 Cutuli, G.，2015 年，“欧洲就业保护立法、劳动市场二元论和就业不平等”，于*欧洲社会学评论*（第 32 卷，第 1 期），第 1–16 页。

—; Bozzon, R.， Schere, S.， Grotti, R. 和 Lugo, M.， 2015 年，“拉丁模式的崛起？意大利和西班牙用工不稳定现象带来的家庭和生育影响”，于*欧洲社会*（第 17 卷，第 4 期），第 423–446 页。

Barley, S.R. 和 Kunda, G.，2004 年，*权威，雇佣抢手和温热的尸体：知识经济时代四处奔走的专家们*（纽泽西州普林斯顿，普林斯顿大学出版社）。

Barrientos, S.，2013 年，“‘劳工链’：分析承包商在全球生产网络中的角色”，于*发展研究期刊*（第 49 卷，第 8 期），第 1058–1071 页。

Bartoll, X.，Cortès, I. 和 Artazcoz, L.，2014 年，“全日制和非全日制工作：欧洲工作环境下的性别、福利差异，工作满意度，健康状况和社会心理问题”，于*斯堪的纳维亚工作、环境与健康杂志*（第 40 卷，第 4 期），第 370–379 页。

Battisti, M. 和 Vallanti, G.，2013 年，“弹性工资合同，临时工作和企业表现：来自意大利企业的事例实例”，于*劳资关系*（第 52 卷，第 3 期），第 737–764 页。

Bauer, T. 和 Truxillo, D.，2000 年，“从临时员工到固定员工：压力和选择成功的纵向研究”，于*职业健康心理学杂志*（第 5 卷，第 3 期），第 337–346 页。

Beard, K. 和 Edwards, J.，1995 年，“Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers”，“危在旦夕的雇员：暂时性工作以及临时员工的心理体验”，于 C. Cooper 和 D. Rousseau（编）：*组织行为趋势*，第二卷（奇切斯特，约翰威利），第 109–126 页。

Beham, B.，Prag, P. 和 Drobnič, S.，2012 年，“谁获得了平衡？五个西欧国家兼职服务领域

员工的工作 - 家庭平衡满意度研究”，于*国际人力资源管理杂志*（第 23 卷，第 18 期），第 3725–3741 页。

Behling, F. 和 Harvey, M.，2015 年，“英国建筑产业临时性自体经营的演变：neo-Polanyian 视角下的劳动市场构成”，于*工作，就业与社会*（第 29 卷，第 6 期），第 969–988 页。

Belous, R.S.，1989 年，“How human resource systems adjust to the downshift toward contingent wor-kers”“人力资源系统如何适应临时工人降格”，于*劳动评论月刊*（第 112 卷，第 3 期），第 7–12 页。

Bena, A.，Berchialla, P.，Debernardi, M.，Pasqualini, O.，Farina, E. 和 Costa, G.，2011 年，“组织对于职业伤害风险的影响：来自高速铁路建设行业的实例”，于*美国工业医学杂志*（第 54 卷，第 6 期），第 428–437 页。

Ben-Israel, R 和 Bar-Mor, H.，2009 年，“以色列”，于 R. Blanpain（编）：*劳动法和劳资关系国际百科全书*（荷兰埃尔芬市，克鲁维尔国际法律出版公司）。

Benito, A. 和 Hernando, I.，2008 年，“劳工需求，弹性合同和金融要素：来自西班牙的公司级别实例”，于*牛津经济学与统计学通报*（第 70 卷，第 3 期），第 283– 301 页。

Benjamin, P.，2011 年，“从属，并行附属和个体经营：以选定非洲国家为对象的比较研究”，于 G. Casale（编）：*雇佣关系——比较研究概述*（日内瓦，国际劳工局），第 95–136 页。

—. 2013 年，*南非私人职业介绍所工作相关的法律和实践*，部门工作报告第 292 期（日内瓦，国际劳工局）。

Benson, J.，1998 年，“双重承诺：澳大利亚制造业公司的合同工”，于*管理研究杂志*（第 35 卷，第 3 期），第 355–375 页。

—; Ieronimo, N.，1996 年，“外包决策：来自驻澳大利亚企业的实例”，于*国际劳动评论*（第 135 卷，第 1 期），第 59–73 页。

Bentolila, S. 和 Dolado, J.J.，1994 年，“劳动弹性和工资：来自西班牙的教训”，于*经济政策*（第 9 卷，第 18 期），第 53–99 页。

—; —; Jimeno, J.，2011 年，*重构内 - 外劳动市场：来自西班牙的经验*，德国工党研究学院（劳动研究院）讨论文件第 6186 号（德国波恩，劳工研究学会 - 德国工党研究学院）。

—; Cahuc, P.，Dolado, J.J. 和 Le Barbanchon, T.，2010 年，*大萧条时期的双层劳工市场：法国与西班牙*，德国工党研究学院（劳动研究院）讨论文件第 5340 号（德国波恩，劳工研究学会 - 德国工党研究学院）。

—; Saint-Paul, G.，1992 年，“弹性劳动合同的宏观经济学影响：结合其在西班牙的应用”于*欧洲经济评论*（第 36 卷，第 5 期），第 1013–1047 页。

Berg, J.，2005 年，*为谁创造的奇迹？自由贸易下的智利工人*（美国纽约，劳特利奇出版社）。

—. 2016 年，“按需经济下的收入保障：众包工人研究的成果和政策经验”，于*比较劳工法和政策期刊*（第 37 卷，第 3 期），第 543–576 页。

Berton, F.，Devicienti, F. 和 Pacelli, L.，2011 年，“临时性工作是进入固定聘用的必经之路吗？来自相应雇主 - 雇员的实例”，于*国际人力杂志*（第 32 卷，第 8 期），第 879–899 页。

—; Richiardi, M. 和 Sacchi, S.，2015 年，“非标准工作，低收入工作和意大利的就业现状：职业心态实例”于 W. Eichhorst 和 P. Marx（编）：*后工业劳动市场的非标准雇佣：职业心态*（切尔滕纳姆，Edward Elgar 出版社）第 150–180 页。

Bertranou, F.，Casanova, L.，Jiménez, M. 和 Jiménez, M.，2014 年，*阿根廷非正式就业和就业质量：关于劳工市场细分的国别案例研究*，工作与就业状况丛书第 49 册（日内瓦，国际劳工局）。

Bhandari, A.K. 和 Heshmati, A.，2008 年，“印度永久劳工和合同工的工资不平等和工作不稳定问题：来自制造业的实例”，*见 ICFAI 应用经济学杂志*（第 7 卷，第 1 期），第 80–111 页。

Bhaskaran, R.，Nathan, D.，Phillips, N. 和 Upendranadh, C.，2015 年，“全球生产网络中弱势工人和劳工标准（非）合规情况：德里服装业的家庭童工”，于 A. Rossi, A. Luinstra 和 J. Pickles（编）：*为了更好的工作：理解全球服装价值链中的劳动*（贝辛斯托克，帕尔格雷夫·麦克米伦出版社）第 172–190 页。

Bhorat, H.，Mayet, N.，Tian, N. 和 Tseng, D.，2013 年，*南非工资不平等现象的决定因素，*不平等议题的国别案例研究（日内瓦，国际劳工局）。

英国商业创新和技术部 (BIS) 2015 年，*零工时合同：雇主指导手册，*2015 年 10 月 15 日，可于此阅读：https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers [2016 年 10 月]。

Blanchard, O. 和 Diamond, P.，1994 年，“排名，失业持续时间和工资”，于*经济研究评论*（第 61 卷，第 3 期），第 417–434 页。

—; Landier, A.，2002 年，“局部劳动市场改革的不利影响：法国的定期契约”于*经济学杂志*（第 112 卷，第 480 期），第 189–213 页。

Blau, F.D.，Kahn, L.M.，1996 年，“男性工资不平等现象在全球范围内的差异：制度与市场力量的较量”，于*政治经济学杂志*（第 104 卷，第 4 期），第 791–837 页。

—; —. 2003 年，“理解全球范围内的男女薪资差异”，于*劳动经济学杂志*（第 21 卷，第 1 期），第 106–144 页。

—; —. 2013 年，*女性劳工供给：为什么美国落在了后面？*，劳动研究院讨论文件 第 7140 期（波恩，劳动研究院）。

Boeri, T. 2011. “欧洲劳动力市场的制度改革和二元论”，于 D. Card 和 O. Ashenfelter（编）：*劳动经济学手册，*第 4b 期，第 1173–1236 页。

—; Garibaldi, P.，2007 年，“就业保护立法的双层改革。是蜜月效应吗？”于*经济学杂志*（第 117 卷，第 521 期），第 357–385 页。

Bogg, A.，Costello, C.，Davies, A.C.L. 和 Prassl, J.（编）. 2016 年，*劳动法的自主权*（牛津，哈特出版社）。

Böheim, R. 和 Cardoso, A.R.，2009 年，“葡萄牙 1995-2000 年间临时就业助理服务”，于 D.H. Autor（编）: *劳动力市场中介研究*（芝加哥，伊利诺斯州，芝加哥大学出版社），第 309–334 页。

Bonet, R.，Cruz, C.，Fernández-Kranz, D. 和 Justo, R.，2013 年，“双元劳动市场中的临时合同与工作 - 家庭平衡”，于*工业与劳动关系评论*（第 66 卷，第 1 期），第 55–87 页。

Boockmann, B. 和 Hagen, T.，2008 年，“作为排序机制的定期合同：来自西德地区工作持续时间的实例”，于*劳动经济学*（第 15 卷，第 5 期），第 984–1005 页。

Booth, A.L.，Francesconi, M. 和 Frank, J.，2002 年，“临时性工作：是垫脚石还是死胡同？”于*经济学杂志*（第 112 卷，第 480 期），第 189–213 页。

Bördös, K.，Csillag, M. 和 Scharle, Á.，2015 年，*工资津贴对青年有何助益：议题、理论、政策和实例综述，*就业工作报告第 199 期，就业政策部（日内瓦，国际劳工局）。

Borjas, G.J.，1994 年，“移民的经济学意义”，于*经济学文献杂志*（第 32 卷，第 4 期），第 1667–1717 页。

Bosch, G.，2004 年，“面向西欧新型标准雇佣关系”，于*英国劳资关系杂志*（第 42 卷，第 4 期），第 617–636 页。

Bosio, G.，2014 年，“以无限制的 IVQTE 方法研究临时性工作对意大利工资分配产生的影响”，于*劳动杂志*（第 28 卷，第 1 期），第 64–86 页。

Both, A.J. 和 Van Ours, J.C.，2013 年，“非全日制工作：女性想要什么？”于*人口经济学杂志*（第 26 卷，第 1 期），第 263–283 页。

Brass, T. 和 Van der Linden, M.（编），1997 年，*自由和不自由的劳动：争论仍在继续*（柏林，皮特朗出版社）。

Bray, M. 和 Stewart, A.，2013 年，“公平工作制度的显著特征是什么？”于*澳大利亚劳动法期刊*（第 26 卷，第 1 期），第 20–49 页。

—; Underhill, E.，2011 年，“澳大利亚劳资关系新自由主义变革中的产业差异”，于*劳资关系杂志*（第 40 卷，第 5 期），第 372–392 页。

Brews, P.J. 和 Tucci, C.L.，2004 年，“探索网络互联的结构性影响”，于*战略管理杂志*（第 25 卷，第 5 期），第 429–451 页。

Brinkley, I.，2013 年，*灵活性还是不稳定？零工时合同中的风险研究*，英国工作基金会（兰开斯特，兰开斯特大学）。

Broschak, J. 和 Davis-Blake, A.，2006 年，“标准工作和非标准交易的混合：就业安排非均匀性导致的后果”，于*管理学会杂志*（第 49 卷，第 2 期），第 371–393 页。

Bryson, A.，2013 年，“临时介绍所工人是否会影响职场绩效？”，于*生产率分析杂志*（第 39 卷，第 2 期），第 131–138 页。

Bulow, J. 和 Summers, L.，1986 年，“应用了产业政策、差别待遇和凯恩斯失业论的二元劳动力市场理论”，于*劳动经济学杂志*（第 4 卷，第 1 期），第 376–414 页。

Burke, A.E.，2011 年，“自由职业者的企业家精神——基于建筑产业实例得出的理论”，于*国际企业家精神评论*（第 9 卷，第 3 期），第 131–158 页。

—（编）2015 年，*自由职业和自雇职业调查手册*（都柏林，Senate Hall Academic Publishing）。

—; Cowling, M.，2015 年，“从经理的角度看待自由职业者的作用和价值”，于 A. Burke（编），2015 年，第 1–14 页。

Burri, S. 和 Aune, H.，2013 年，*临时工作和定期契约工作中的性别歧视*（布鲁塞尔，欧盟委员会）。

Caggese, A. 和 Cugnat, V.，2008 年，“融资约束和定期就业合同”，于*经济学杂志*（第 118 卷，第 533 期），第 2013–2046 页。

Cahuc, P. 和 Kramarz, F.，2004 年，*从不稳定性到流动性：面向社会 - 职业稳定性*，递交给经济、工业与就业部长和就业、劳动与社会凝聚力部长的报告，（巴黎，法国文件）。

Caliendo, M.， Künn, S. 和 Schmidl, R.，2011 年，*对抗青年失业问题：积极的劳动市场政策产生的效应*，劳动研究院 (IZA) 讨论文件第 6222 期（波恩，劳动研究院 – IZA）。

Campbell, I.，2004 年，“零工和零工化：澳大利亚如何比较？” 于*劳动与产业：工作中的社会经济关系期刊*（第 15 卷，第 2 期），第 85–111 页。

—. 2008 年，“澳大利亚：制度变革和劳动力碎片化”，于 S. Lee 和 F. Eyraud（编）: *全球化，亚太地区的灵活性和工作环境*（伦敦， Chandos），第 115–152 页。

—; De Stefano, V. 即将出版，*当代工业社会中的零工*，工作条件和就业系列丛书（日内瓦，国际劳工局）。

Canak, W. 和 Adams, R.，2010 年，*错误归类的田纳西州建筑业员工*，经济政策研究所工作报告（田纳西州，中田纳西州立大学）.

Candia Veiga, J.P. 和 Moreno Galhera, K.，2015 年，“监管巴西的不稳定劳动和强迫劳动：以性别视角看待圣保罗的血汗工厂”，于*比较劳工关系通告*（第 89 卷，第 1 期），第 7–29 页。

Cappelli, P.H. 和 Keller, J.R.，2013 年，“非传统就业安排程度及其潜在原因的研究”，于*产业劳动关系评论*（第 66 卷，第 4 期），第 874–901 页。

—; —. 2014 年，“人才管理：理论方法和世纪挑战”，于*组织心理学和组织行为年度回顾*（第 1 卷，第 1 期），第 305–331 页。

Carey, M. 和 Hazelbaker, K.，1986 年，“临时助理服务业的就业增长”，于*劳动评论月刊*（第 109 卷，第 4 期），第 37–44 页。

Carpio, S.，Giuliodori, D.，Rucci, G. 和 Stucchi, R.，2011 年，*短期合约对智利资本累积的影响*，泛美开发银行研究报告系列，编号 IDB-WP-253（华盛顿，泛美开发银行）。

Carré, F. 和 Tilly, C.，2012 年，“美国、加拿大及墨西哥零售业的非全日制工作和短时工：制度的重要性”，于*就业研究*（第 19 卷，第 4 期），第 4–6 页。

—; Wilson, R. 2004 年，*建设中就业误分类的社会经济成本*，哈佛法学院及哈佛公共健康学院劳动与职业生涯项目建设政策研究中心报告，可于此阅读：http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/Misclassification%20Report%20Mass.pdf [2016 年 10 月].

Casale, G. 2011.“雇佣关系引论”，于 G. Casale（编）：*雇佣关系比较概述*（日内瓦，国际劳工局），第 1–33 页。

Cascio, W.F. 2000 年，“管理虚拟职场”，于*高层管理学会*（第 14 卷，第 3 期），第 81–90 页。

Castells, M. 和 Portes, A.，1989 年，“地下经济：非正规经济的起源、动态和影响”，A. Portes, M. Castells 和 L.A. Benton（编）：*发达国家和发展中国家的非正规经济研究*（巴尔的摩和伦敦，约翰霍普金斯大学出版社），第 11–40 页。

Cavero, D. 和 Ruiz, C.，2015 年*第一份工作的工作条件会影响年轻人的就业轨迹吗？秘鲁案例研究*，以“年轻人的劳工市场转型：从学校到职场转型的 28 项创新调查”为主题的全球研究研讨会文件，国际劳工局，日内瓦，三月。

Cazes, S.，de Laiglesia, J.，2015 年，“短期合约和薪资不平等”，于 J. Berg（编）：*劳工市场、制度和不平等：在 21 世纪创造公平社会*（日内瓦，国际劳工局），第 147–184 页。

Chambel, M. 和 Castanheira, F.，2012 年，“临时工培训和社会交换过程”，于*管理心理学杂志*（第 27 卷，第 2 期），第 191–209 页。

Chan, J.，Pun, N. 和 Selden, M.，2013 年，“全球生产的政治：苹果、富士康及中国的新工人阶级”，*新技术、工作与就业*（第 28 卷，第 2 期），第 100–115 页 。

Chan, K.W. 2010 年，“户口制度和中国民工之讨论”，*人口与发展评论*（第 36 卷，第 2 期），第 357–364 页。

Chang, D.-O.，2009 年，“亚洲国际工厂非正式化”，*现代亚洲杂志*（第 39 卷，第 2 期），第 161–179 页。

Chattopadhyay, P. 和 George, E.，2001 年，“在社会认同理论下考察工作外包的影响”，于*应用心理学杂志*（第 86 卷，第 4 期），第 781–788 页。

Cherry, M.，2011 年，“虚拟工作分类”，于*乔治亚法学评论*（第 45 卷，第 4 期），第 951–1013 页。

—. 2016 年，“错误分类之外：工作的数字化改造”，于*比较劳动法和政策期刊*（第 37 卷，第 3 期），第 577–602 页。

Chile Dirección del Trabajo，2012 年，Encla 2011：*第七次劳工调查结果报告*（智利圣地亚哥）。

Chiswick, B.，1978 年，“美国化给海外出生人士收入带来的影响”，于*政治经济学杂志*（第 86 卷，第 5 期），第 921–987 页。

—; Miller, P.W.，2009 年，“移民的人力资本技能在全球范围的可流动性”，于*教育经济学评论*（第 28 卷，第 2 期），第 152–169 页。

Cho, J.，Kim, G. 和 Kwon, T.，2008 年，“韩国非正规工人的就业问题：对政府政策的批判取向”，于*太平洋事务*（第 81 卷，第 3 期），第 407–426 页。

民间职介机构国际同盟 (CIETT)，2015 年，*经济报告*（布鲁塞尔）。

法律与社会政策中心 (CLASP)，零售行动项目和受雇女员工，2014 年，*应对不稳定、不可预测的工作日程——有保证的最低工时和报道工资政策简报*，可于此阅读：http://www.clasp.org/resources-and-publications/ publication-1/Tackling-Unstable-and-Unpredictable-Work-Schedules-3-7-2014-FINAL-1.pdf [2016 年 10 月]。

Coe, N. 和 Ward, K.，2014 年，“创建特色鲜明的国家临时工市场”，于 K. Strauss 和 J. Fudge（编）：*临时工作介绍所和不自由的劳动力*（美国纽约，罗德里奇出版社），第 94–117 页。

Cohen, Y. 和 Haberfeld, Y.，1993 年，“*临时介绍所工人：就业特点和工资决定因素*”，于劳资关系（第 32 卷，第 2 期），第 272–287 页。

Coleman-Jensen, A.，2010 年，“为了花生工作：家户结构下的非标准工作和食物短缺”，于*家庭与经济问题杂志*（第 32 卷，第 84 期），第 84–97 页。

Collins, H.，1990 年，“合同工，以及垂直分工对就业保护法律的构成的挑战”，于*牛津法律研究杂志*（第 10 卷，第 3 期），第 353–380 页。

—. 2000 年，“打零工者的就业权利”，于*工业法期刊*（第 29 卷，第 1 期），第 73–78 页。

Connolly, S. 和 Gregory, M.，2008 年，“非全日制用工罚金：英国女性的收益轨迹”，于*牛津经济论文集*（第 61 卷，第 1 期），第 176–197 页。

Cooke, F.L. 和 Brown, R.，2015 年，*规范中日韩三国的非标准就业形式*，工作条件和就业系列丛书第 64 册（日内瓦，国际劳工局）。

Cooney, S.，Biddulph, S. 和 Zhu, Y.，2013 年，*中国的法律和公平工作*（伦敦，罗德里奇出版社）。

Corazza, L. 和 Razzolini, O.，2014 年，*谁是雇主？*，工作报告 110/2014（卡塔尼亚，欧洲劳工法研究中心）。

Costes, N.，Rambert, L. 和 Saillard, E.，2015 年，“非全日制工作和工作分摊：德国与法国的比较”，于*国债经济学*（第 141 卷，1 月）第 1–8 页。

Countouris, N.，2011 年，“雇佣关系：各国司法方式的比较性分析”，于 G. Casale（编）：*雇佣关系：比较性概述*（日内瓦，国际劳工局），第 35–68 页。

—. 2015 年，“对‘义务相对性’的利用和误用，以及劳工法的自主权”，于 A. Bogg 等（编）：*劳工法的自主权*，第 169–188 页。

—; Deakin, S.，Freedland, M.，Koukiadaki, A. 和 Prassl, J.，即将出版，*临时就业介绍所和临时介绍所工作报告。比较研究临时介绍所相关法律和十三个欧洲国家临时性工作的社会经济含义*，治理讨论书（日内瓦，国际劳工局）。

Cousins, C.R. 和 Tang, N.，2004 年，“Working time and work and family conflict in the Netherlands, Swe-den and the UK”，“荷兰、瑞典和英国的工作时间和工作家庭冲突”，于*工作，就业和社会*（第 18 卷，第 3 期），第 531–549 页。

Crush, J.，Ulicki, T.，Tseane, T. 和 Jansen van Veuren, E.，2001 年，“破坏劳动：南非金矿分包的

兴起”，于*南部非洲研究杂志*（第 27 卷，第 1 期），第 5–31 页。

D'Antona, M.，2002 年，“世纪末的劳工法”，于 J. Conaghan，R. M. Fischl 和 K. Klare（编）：*全球化时代中的劳工法*（牛津，牛津大学出版社），第 31–52 页。

Davidov, G.， 2016 年，“间接就业：龙头企业应负责任吗？”，于*比较劳动法与政策期刊*（第 37 卷，第 1 期），第 5–36 页。

Davies, A.C.L.，2007 年，“间歇性就业合同”，于*工业法期刊*（第 36 卷，第 1 期），第 102–118 页。

—. 2013 年，“规范非正式工作：不仅在于平等”，于 N. Countouris 和 M. Freedland（编）：*在危急时刻让欧洲重新社会化*（剑桥，剑桥大学出版社），第 230–249 页。

Davis-Blake, A.，Broschak, J.P. 和 George, E.，2003 年，“和谐共处？使用非正式员工对于正式员工离职、发声和忠诚度有何影响”，于*管理学会杂志*（第 46 卷，第 4 期），第 475–485 页。

—; Uzzi, B.，1993 年，“就业外部化的决定因素：临时工和独立合同工研究”，于*管理科学季刊*（第 38 卷，第 2 期），第 195–223 页。

Deakin, S.，2016 年，*劳工法对经济发展和经济增长的贡献*，剑桥大学商业研究中心工作报告第 478 号文件，可于此阅读：http://www. cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/ wp478.pdf [2016 年 10 月]。

—; Morris, G.S.，2012 年，*劳工法*，第六版（俄勒冈，牛津和波特兰，哈特出版社）。

—; Wilkinson, F.，2005 年，*劳动市场的法则：工业化，就业和法律发展*（牛津，牛津大学出版社）。

De Cuyper, N. 和 De Witte, H.，2007 年，“临时工和永久劳工的工作不安全感对比：与态度、福祉和行为相关”，于*工作与压力*（第 21 卷，第 1 期），第 65–84 页。

de Graaf-Zijl, M.，2012 年，“待命工作和定期聘任制的补偿”，于*曼彻斯特学派*（第 80 卷，第 1 期），第 6–27 页。

—; van den Berg, G.J. 和 Heyma, A.，2011 年，“待业者的垫脚石：待业期间临时性工作产生的影响”，于*人口经济学杂志*（第 24 卷，第 1 期），第 107–139 页。

De La Rica, S. 和 劳动研究院，A.，2005 年，“西班牙的职业规划：定期契约会推迟结婚和育儿吗？”，于*家庭经济学评论*（第 3 卷，第 1 期），第 49–73 页。

De Stefano, V.，2009 年，*偷渡来的灵活性：临时工作合用和“潜在威胁”机制；一个新型欧洲途径的反思*，劳工管理和检查项目工作报告第 4 号文件，劳工管理和检查项目（日内瓦，国际劳工局）。

—. 2014 年，“过度简化和放松管制：劳工市场细分的主流方法以及应对欧洲国家危机的近期措施”，于*工业法期刊*（第 43 卷，第 3 期），第 253–285 页。

2014 年，“过度简化和放松管制：劳工市场细分的主流方法以及应对欧洲国家危机的近期措施”，于*工业法期刊*（第 43 卷，第 3 期），第 253–285 页。

—. 2016a，“欧盟地区零工以外的零工：欧洲劳动力的地下零工化以及对应的解决办法”，于*欧洲劳工法杂志*（第 7 卷，第 3 期），第 421–441 页。

2016b. *“即时劳动力”的兴起：“零工经济”下随需而定的工作、临时性工作和劳动保护*。工作与就业状况丛书第 71 册（日内瓦，国际劳工局）。

—. 2016c. “导论：众包，零工经济和法律”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷，第 3 期），第 461–470 页。

—. 即将出版，“非标准工作形式以及对关联自由的限制：基于人权的方法”，于*工业法期刊*。

De Witte, H.，1999 年，“工作不安全感和心理福祉：关于一些未解决事项的文献综述和解释”，于*欧洲工作与组织心理学杂志*（第 8 卷，第 2 期），第 155–177 页。

Devicienti, F.，Naticchioni, P. 和 Ricci, A.，2014 年，*临时就业，需求波动金额工会*，工作报告第 2014-14 期（卢森堡，CEPS/INSTEAD）。

Dixon, S.，2011 年，“临时就业和临时工作的质量”，于*新西兰雇佣关系期刊*（第 36 卷，第 1 期），第 1–20 页。

Doeringer, P. 和 Piore, M.，1971 年，*内部劳动市场和人力分析*（美国华盛顿，美国劳工部）。

DoL（美国劳工部），2015 年，*将公平劳动标准法案“容忍或准许”标准用于识别被错误归类为合同工的雇员*，工资和工时处，行政解释第 2015-1 号，由 Admin. David Weil 于 7 月 15 日发布（美国华盛顿）。

—. 2016 年，*公平劳动标准法案和流动工人、季节性农工保护法之下的联合雇佣*，行政解释第 2016-1 号，由 Admin. David Weil 于 1 月 20 日发布（美国华盛顿）。

Dolado, J.J.，García-Serrano, C. 和 Jimeno, J.F.，2002 年，“从西班牙临时性工作的激增获得教训”，*于经济杂志*（第 112 卷，第 480 期），第 270–295 页。

—; Ortigueira, S. 和 Stucchi, R.，2012 年，*二元就业保护会影响全要素生产率吗？来自西班牙制造业工厂的实例*，欧盟经济政策研究中心讨论报告，第 8763 期，可于此阅读：http://papers.ssrn. com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1988694 [2016 年 10 月]。

Dollarama, Inc.，2014 年，*截止于 2014 年 2 月的财政年度信息表*，可于此阅读：http://www.dollarama.com/wp-content/uploads/2014/04/2014-Annual-Information-Form-SE DAR.pdf [2016 年 10 月]。

Drahokoupil, J.（编），2015 年，*外包挑战：从细分的生产网络中组织工人*（布鲁塞尔，欧洲工会研究院）。

Drudy, S.，2008 年，“性别平横 / 性别偏见：教学专业和女性化的影响”，于*性别与教育*（第 20 卷，第 4 期），第 309–323 页。

Dumas, C. 和 Houdré, C.，2016 年，*乌于达和加纳的非标准就业形式*，工作与就业状况丛书第 70 册（日内瓦，国际劳工局）。

Dupré, K.E.，Inness, M.，Connelly, C.E.，Barling, J. 和 Hoption, C.，2006 年，“青少年兼职雇员的职场攻击行为”，于*应用心理学杂志*（第 91 卷，第 5 期），第 987–997 页。

东亚经济学会 – 欧洲工会联合会，2001 年，*与各领域就业、欧盟国家文化工作者的社会保护相关的研究*（布鲁塞尔）。

Ebisui, M.，2012 年，*非正式工人：社会对话和集体谈判的良好实践*，对话工作报告第 36 期（日内瓦，国际劳工局）。

Eichhorst, W. 和 Marx, P.，2011 年，“改革德国劳工市场机构：通往灵活度的双路径”，于*欧洲社会政策杂志*（第 21 卷，第 1 期），第 73–87 页。

—; —. 2015 年，“导论：从职业心态角度看非标准就业”，于 W. Eich-horst 和 P. Marx（编）：*后工业劳工市场中的非标准就业：职业心态角度*（切尔滕纳姆，爱德沃德埃尔加出版社），第 1–26 页。

—; —; Tobsch, V.，2015 年，“德国各行各业的非正式就业：可替换性和劳工市场灵活性”，于 W. Eichhorst 和 P. Marx（编）：*后工业劳工市场的非标准就业：职业心态角度*（切尔滕纳姆，爱德沃德埃尔加出版社），第 29–51 页。

—; Tobsch, V，2013 年，*非正式工作已在德国成为典型？关于劳动市场细分的国别研究*，就业工

作报告第 145 期 (日内瓦，国际劳工局)。

Eisenbrey, R 和 Mishel, L.，2012 年，*优步的商业模式并不意味着一个新型的“独立个体工作者”范畴*，(美国华盛顿，美国就业政策研究所)。

Elder, S.，De Haas, H.，Principi, M. 和 Schewel, K.，2015 年，*青年和农村发展：从 25 份学校到职场的衔接调查中得出的实例*，Work4Youth 系列出版物第 27 册 (日内瓦，国际劳工局)。

Ellingson, J.E., Gruys, M.L. 和 Sackett, P.R., 1998 年，“与临时雇员满意度和工作表现相关的因素”，于*应用心理学杂志* (第 83 卷，第 6 期)，第 913–921 页。

Engellandt, A. 和 Riphahn, R.T.，2005 年，“临时合同与员工求职”，于*劳动经济学* (第 12 卷，第 3 期)，第 281–299 页。

Epstein, G., 2007 年，“*中央银行，通货膨胀目标和创造就业*”，经济和劳工市场报告 2007/2 期 (日内瓦，国际劳工局)。可于此阅读 : http://www. 国际劳工局 .org/public/english/ employment/download/elm/elm07-2.pdf [2016 年 10 月]。

Ervasti, J.，Vahtera J.，Virtanen, P.，Pentti, J.，Oksanen, T.，Ahola, K.，Kivimäki, M. 和 Virtanen, M.，2014 年，“临时就业是否会是就业障碍出现的一大诱因：抑郁障碍和延迟归工相关。芬兰公共部门研究”，于*斯堪的纳维亚工作、环境和健康期刊* (第 40 卷，第 4 期)，第 343–352 页。

Esteban-Pretel, J., Ryo, N. 和 Ryuichi, T., 2011 年，“非固定工作是规律工作的死胡同还是垫脚石？来自结构估计的实例”，于*劳动经济学* (第 18 卷，第 4 期)，第 513–526 页。

Eun, S.M.，2012 年，“韩国的内部分包和其得以运作的原因”，于*韩国劳工议题* (第 2011 卷，第 1 期)，第 1–37 页。

欧洲改善生活与工作条件基金会，2007 年，*第四次欧洲工作条件调查质量报告* (卢森堡，欧盟出版局)。

—. 2011 年，*欧盟集体谈判协议的扩展：背景文件* (都柏林)。

—. 2012a，*第五次欧盟工作条件调查——概述报告* (卢森堡 , 欧盟出版局)。

—. 2012b，*三无青年——无就业、无教育、无培训的青年：特点、成本 和欧洲的政策回应* (卢森堡，欧盟出版局)。

—. 2013，*青年和欧洲的临时就业 (都柏林)—2015 年，新的就业形式* (都柏林)。

—. 2016 年，*劳工市场中介的规范和阻止劳工贩卖的社会参与者* (卢森堡，欧盟出版局)。

欧洲工作安全与健康局 (EU-OSHA)，2007 年，*就日益增长的职业安全和健康相关心理风险开展的专家预测* (卢森堡)。

欧盟委员会，2012 年，*社会保护中的性别差异*，MISSOC 分析 2012/2，欧盟社会保障共同信息系统 (MISSOC) (布鲁塞尔)。

—. 2014 年，*自雇职业者的社会保护* (布鲁塞尔)。

—. 2016 年，*欧洲的就业和社会发展 2015* (布鲁塞尔)。

欧洲议会，2013 年，*经济依赖性自雇职业者的社会保护权利，内部政策委员会*，IP/A/EMPL/ST/2012-02。

欧洲运输安全协会 (ETSC)，2001 年，*商业运输事故中疲劳驾驶扮演的角色* (布鲁塞尔)。

欧盟统计局，2015 年，*当下欧洲青年——劳工市场——途径和参与*，可于此阅读：http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today_-_ labour_market_-_access_and_participation [2016 年 10 月]。

Euwals, R. 和 Hogerbrugge, M.，2006 年，“解释临时就业的增长：供需的要素”，于*劳动杂志*（第 20 卷，第 3 期），第 533–557 页。

Fabiano, B.，Currò, F.，Reverberi, A.P. 和 Pastorino, R.，2008 年，“针对临时性工作和职业性事故的数据研究：具体的风险和管理策略”，于*安全科学*（第 46 卷，第 3 期），第 535–544 页。

Faccini, R.，2014 年，“重新评价劳工市场改革：以临时合同作为筛选工具”，于*经济学杂志*（第 124 卷，第 575 期），第 167–178 页。

Fagan, C.，Lyonette, C.，Smith, M. 和 Saldaña-Tejeda, A.，2012 年，*“工作时间安排对于工作 - 生活整合或‘平衡’的影响：全球实例综述”*，工作与就业状况丛书第 32 册（日内瓦，国际劳工局）。

—; Norman, H.，Smith, M. 和 González Menéndez, M.C.，2014 年，*寻找高质量的非全日制就业*，工作与就业状况丛书 第 43 册（日内瓦，国际劳工局）。

Fallick, B.，1999 年，“非全日制工作和产业增长”，于劳动评论月刊（第 22 期），第 22–29 页。

Fang, T. 和 MacPhail, F. 2008 年，“加拿大临时工作到固定职业的改变：做出改变的人群以及改变的原因”，于*社会指标研究*（第 88 卷，第 1 期），8 月，第 51–74 页。

Felstiner, A.，2011 年，“动员公众：众包产业的就业和劳工法”，于*伯克利就业和劳工法期刊*（第 32 卷，第 1 期），第 143–204 页。

Fenwick, C.，2003 年，“保护维多利亚的弱势工人：新的立法动态”，于*澳大利亚劳工法期刊*（第 16 卷，第 2 期），第 198–213 页。

Fernández-Kranz, D. 和 Rodríguez-Planas, N.，2009 年，*细分劳工市场中的兼职处罚金*，劳动研究院讨论报告第 4342 期（波恩，劳动研究院 – IZA）。

Ferrie, J.E.，Shipley, M.J.，Davey, S.G.，Stansfeld, S.E. 和 Marmot, M.G. ，2002 年，“欧洲公务员之间健康不平等现象的转变：白厅二期研究”，于*流行病学与社区健康期刊*（第 56 卷，第 12 期），第 922–926 页。

国际演员联盟 (FIA)，2011 年，舞者的职业转换：*欧洲国际演员联盟手册*（布鲁塞尔）。可于此阅读：http://www.fia-actors.com/uploads/Dancers_Handbook_EN.pdf [2016 年 10 月]。

—. 2014 年，*八个欧洲国家视听教学领域和实况演出领域的工作 - 生活平衡情况调查*（布鲁塞尔）。可于此阅读：http://www.fia-actors.com/uploads/ EN-WLB-spread%20version.pdf [2016 年 10 月]。

Finkin, M.，2016 年，“从历史的角度看众包工作和众包工人”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷，第 3 期）。

Fomba Kamga, B.，Mboutchouang, V.P. 和 Nkoumou, N.，2016 年，*卡梅伦政府、刚果民主共和国和乍得的就业市场的非正式工作及其影响*，工作条件和就业系列丛书第 81 册（日内瓦，国际劳工局）。

Forde, C. 和 Slater, G.，2005 年，“英国的中介机构：特点，后果和规范”，于*英国劳资关系杂志*（第 43 卷，第 2 期），第 249–271 页。

—; —. 2006 年，“英国的中介机构的实质和经验：人力资源管理的风险”，于*人事评论*（第 35 卷，第 2 期），第 141–157 页。

Fragale Filho, R.，2016 年，“巴西人分裂的工作场所：David Weil 在新世界中的小品文”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷，第 1 期），第 37–54 页。

Francon, B. 和 Marx, P.，2015 年，“在一个高度规范化的劳工市场中的职业就业模式：以法国为例”，于 W. Eichhorst 和 P. Marx（编）：*后工业劳工市场的非标准就业：职业心态角度*（切尔滕纳姆，爱德沃德埃尔加出版社），第 89–109 页。

Franzoni, J. 和 Sánchez-Ancochea, D.，2015 年，“公共社会服务以及收入不平等”于 J. Berg (编)：*劳工市场、机构和不平等：在 21 世纪建立公平的社会* (日内瓦，国际劳工局和爱德沃德埃尔加出版社)， 第 287–312 页。

Freeman, R.B. 和 Wise, D.A.，1982 年，*青年人劳工市场的问题：其本质、成因和后果* (芝加哥，芝加哥大学出版社和国家经济研究局)。

Frey, B. 和 Stutzer, A.，2002 年，*快乐和经济学* (普林斯顿和牛津，普林斯顿大学出版社)。

Friedberg, R.，2000 年，“你不能带上它？移民的同化和人力资本的可移植性”，于*劳工经济学杂志* (第 18 卷，第 2 期)，第 221–251 页。

Fuchs, M.，2004 年，“Germany: Part-time work – a bone of contention”，“德国：非全日制工作——争论的原因”，于 S. Sciarra, P. Davies 和 M. Freedland (编)：*就业政策和欧盟国家对于非全日制工作的规范* (剑桥，剑桥大学出版社)，第 121–155 页。

Fudge, J.，2010 年，“从加拿大的立场看就业标准、劳工权利和社会保护：好的、坏的和丑恶的”，于*比较劳动法与政策杂志* (第 31 卷，第 2 期)，第 253–266 页。

—; Herzfeld-Olsson, P.，2014 年，“欧盟的季节工人指令：当移民管制遇到劳工权益，于*欧洲移民和法律杂志* (第 16 卷，第 4 期)，第 439–466 页。

—; McCann, D.，2015 年，*不可接受的工作形式：一个全球性的比较研究* (日内瓦，国际劳工局)。

—; Tucker, E. 和 Vosko, L.，2003 年，“雇员还是合同工？图示两者在加拿大法律意义上的区别”，于*加拿大劳工与就业法期刊* (第 10 卷，第 2 期)，第 193–230 页。

Fuller, S. 和 Vosko, L.，2008 年，“加拿大的临时就业和社会不平等：探究性别、种族、和移民地位的交集”，于*社会指标研究* (第 88 卷，第 1 期)，8 月，第 31–50 页。

Fultz, E.，2011 年，*护理人员的养老金补贴：芬兰、法国、德国、瑞典、英国、加拿大和日本的政策* (美国华盛顿 , 美国妇女政策研究所)。

Gajewski, P.，2015 年，*芬兰 2008-2013 年间劳工市场的措施：危机和危机的另一边* (专题论著) (日内瓦，国际劳工局)。

Galbraith, J.K.，2012 年，*不平等和不稳定：金融大危机之前的世界经济研究* (纽约，牛津大学出版社)。

Galup, S.，Saunders, C，Nelson, R.E. 和 Cerveny, R.，1997 年，“在当地政府环境中使用临时员工和临时经理”，于*传播学研究* (第 24 卷，第 6 期)，第 698–730 页。

Gammage, S.，2015 年，“劳工市场机构和性别平等”，于 J. Berg (编)：*劳工市场、机构和不平等：在 21 世纪建立公平的社会* (日内瓦，国际劳工局和爱德沃德埃尔加出版社)，第 315–339 页。

Gangl, M.，2003 年，“只能往上走了吗？欧洲劳工市场新晋求职者的就业保护和工作流动性”，于*欧洲社会问题评论* (第 19 卷，第 5 期)，第 429–449 页。

美国政府责任署 (GAO)，2006 年，*就业安排：扩大范围有助于保障合理的劳工分类，*对少数党成员做的报告，美国参议院健康、教育、工作、养老金委员会 (美国华盛顿)。

García-Perez, J.I. 和 Muñoz-Bullón, F.，2011 年，“转入西班牙的固定工作：针对年轻工作者的实证分析”，于*英国劳资关系杂志* (第 49 卷，第 1 期)，第 103–143 页。

—; Marinescu, I. 和 Vall-Castello, J.，2014 年，*定期契约会使低技能青年有更好的职业之路吗？*经济合作与发展组织 ELSA 系列研讨会报告，3 月。

García-Serrano, C. 和 Malo, M.A.， 2013 年，*西班牙的合同类型细分之外：劳工市场细分的国别案例研究*，就业工作报告第 143 期 (日内瓦，国际劳工局) 。

Garibaldi, P. 和 Taddei, F.，2013 年，*意大利：转型中的劳工市场；劳工市场细分的国别案例研究*，就业工作报告第 144 期 (日内瓦， 国际劳工局)。

Garrett, B. 和 Kaestner, R.，2014 年，“至今为止，少有实例表明平价医疗法案有助于非全日制工作的增长”，于*当前卫生政策问题的及时分析*，9 月。

Garz, M.，2013 年，“德国自 2004 年撤销对于劳动派遣行业管制后的就业和工资状况”，于*国际劳工评论* (第 152 卷，第 2 期) ，第 307–326 页。

Geary, J.F.，1992 年，“就业灵活性和人力资源管理：以三个美国电子产品工厂为例”，于*工作、就业和社会* (第 6 卷，第 2 期) ，第 251–270 页。

George, E.，2003 年，“外向化措施和内在的问题：就业外向化对于内部员工态度的影响”，于*组织科学期刊* (第 14 卷，第 4 期) ，第 386–402 页。

—; Chattopadhyay, P.，2016 年，*非标准工作和工人：组织的影响*，工作条件和就业系列丛书第 61 册 (日内瓦，国际劳工局) 。

—; —. 2005 年，“横跨两个阵营：合同工的双重识别”，于*管理科学季刊* (第 50 卷，第 1 期) ，第 68–99 页。

—; —; Zhang, L.L.，2012 年，“是帮助还是竞争？可感知的向上流动性对缓和混合工作组之间关系以及员工态度行为的作用”，于*组织科学期刊* (第 23 卷， 第 2 期) ，第 355–372 页。

德国联邦职业安全与健康研究所 (GFIOCSH)，2012 年，*下班后去做第二份工作 !? 雇员同时持有多份工作现象*，字幕新闻 06 (多特蒙得) 。

Gimpelson, V.E.，2004 年，“俄罗斯的临时就业：数据、等级、变化和传播”，于*经济学院经济杂志* (第 2 期) ， 第 225–245 页。

—; Kapeliushnikov, R.，2011 年，*劳工市场调整：俄罗斯会有不同吗？*，劳动研究院讨论报告第 5588 期 (波恩，劳动研究院——IZA) 。

Gleason, S.E. (编) 2006 年，*影子劳工：关于美国、日本和欧洲临时性工作的一些看法* (卡拉马祖，密歇根州，普强就业研究院) 。

Golden, L.，2015 年，*不规律的工作安排及其后果* (美国华盛顿，经济政策研究所) 。

—; Appelbaum, E.，1992 年，“是什么造成了 1982-1988 年间临时性就业的激增？是员工的偏好还是雇主的决策和权力？”，于*美国经济学与社会学杂志* (第 51 卷，第 4 期) ，第 473–493 页。

Goldflus Wasser, S.，2014 年，*阿根廷的临时就业介绍所*，部门活动部工作报告 第 294 期 (日内瓦，国际劳工局) 。

加拿大政府，2014 年，*2007-2011 年间，加拿大联邦法院管辖权之下雇主的工伤事件* (渥太华，加拿大就业及社会发展部) 。

Grimshaw, D.，2011 年，*我们对于低薪工作和低薪工人了解多少？从全球范围分析其定义、模式、原因和后果*，工作与就业状况丛书第 28 册 (日内瓦， 国际劳工局) 。

Griswold, A.，2014 年，“司机威胁罢工，优步政策大改”，于*石板杂志*，9 月 12 日，可于此阅读：http://www.slate.com/blogs/moneybox/2014/09/12/uber_drivers_ strike_they_protested_cheap_uberx_fares_uber_backed_down.html [2016 年 10 月] 。

Gubry, P.，Le, T.H. 和 Nguyen, T.T.，2011 年，*城市化在越南：我们知道的“流动人口”是什么？*，越南发展研讨会报告，河内，10 月 10 日。

Güell, M. 和 Petrongolo, B.，2007 年，“法律限制究竟有多少约束力？西班牙国内从临时就业到固定工作的转向”，于*劳工经济学*（第 14 期），第 153–183 页。

Guest, D.，2004 年，“灵活的就业合同，心理契约和雇员结果：实例分析与回顾”，于*国际管理评论杂志*（第 5/6 卷，第 1 期），第 1–19 页。

Gyulavári, T. 和 Gábor, K.，2014 年，*匈牙利弹性保障之路？进入市场经济 20 年后出现的新劳工法规*（布达佩斯，Pázmány Press)。

Ha, B.-J. 和 Lee, S.，2013 年，*韩国国内非常规工作和中小型企业的双重维度：以劳工市场细分为主题的国家案例研究*，就业工作报告第 148 期（日内瓦，国际劳工局）。

Haden, S.，Caruth, D. 和 Oyler, J.，2011 年，“常规机构中的临时就业和固定工作”，于*管理研究学报*（第 11 卷，第 3 期），第 145–158 页。

Hagemann, H.，Sommerfeld, K.，Dingier, K.，Miiffer, W.，Neuberger, C. 和 Delker, C.，1994 年，*分割是为获胜：灵活非全日制工作暗藏的潜力*（麦肯锡咨询公司）。

Hagen, T.，2002 年，“临时员工能获得风险报酬吗？评估西德定期契约的工资效应：参数化方法对比匹配估值方法”，于*劳动杂志*（第 16 卷，第 4 期），第 667–705 页。

Håkansson, K. 和 Isidorsson, T.，2012 年，“雇佣临时派遣工人后产生的组织影响”，于*组织研究*（第 33 卷，第 4 期），第 487–499 页。

Hall, R.，2006 年，“澳大利亚的临时中介工作和人力资源管理：是为所有人求 得‘合作、专门化和满足感’吗？”，于*人事评论*（第 35 卷，第 2 期），第 158–174 页。

Hamaguchi, K. 和 Ogino, N.，2011 年，*非正规工作：趋势、劳工法政策和劳资关系的发展——以日本为例*，对话工作报告第 29 期（日内瓦，国际劳工局）。

Hamelin, P.，2000 年，*将职业司机的工作时间作为考察道路货运 / 客运灵活性及竞争力的一大因素*，以“无限制工作？重组工作并重新考虑工人的健康”为主题的 TUTB-SALTSA 会议用文件，布鲁塞尔，9 月 25–27 日。

Harris, S. 和 Krueger, A.，2015 年，*关于更新劳工法使之更现代化、更适应 21 世纪工作的提议：“独立的工人”*，汉密尔顿计划，讨论报告 2015-10（美国华盛顿，布鲁金斯学会）。

Hasan, R. 和 Jandoc, K.R.L.，2009 年，*菲律宾工作的质量：比较自雇型就业和受雇型就业*，经济学工作报告系列第 148 期（马尼拉，亚洲开发银行）。

Hatton, E.，2011 年，临时经济：*从普通女孩到战后美国的长期临时工*（费城，宾夕法尼亚州，天普大学出版社）。

—. 2014 年，“暂时的武器：雇主利用临时工人对抗有组织的劳动”，于*产业劳动关系评论*（第 67 卷，第 1 期），第 86–110 页。

Hayter, S.，2015 年，“工会与集体工资谈判”，于 J. Berg（编）：*劳工市场、机构和不平等：在 21 世纪建立公平的社会*（日内瓦，国际劳工局和爱德沃德埃尔加出版社），第 95–122 页。

—; Ebisui, M.，2013 年，“为不稳定工作从业者议定平等待遇”，于*国际劳工研究杂志*（第 5 卷，第 1 期），第 79–96 页。

Heery, E.，2004 年，“英国工会对劳动中介的反应”，于*劳资关系杂志*（第 35 卷，第 5 期），第 434–450 页。

Heisz, A. 和 LaRochelle-Côté, S.，2006 年，“工时不稳定性”，于*透视劳工及收入*（第 7 卷，第 12 期），第 17–20 页。

Henaway, M.，2016 年，“重建我们的权力：加拿大组织临时性仓库工人的实践”，于*全球劳工*

专栏，第 232 期。

Hevenstone, D.，2010 年，“国家背景和非典型就业”，于*国际社会学*（第 25 卷，第 3 期），第 315–347 页。

Hill, S.，2015 年，*新经济，新社会契约：在多雇主世界规划安全的网络*（美国华盛顿，新美国）。

Hipp, L.，Bernhardt, J. 和 Allmendinger, J.，2015 年，“机构和非标准就业的流行”，于*社会经济学评论*（第 3 卷，第 2 期），第 1–27 页。

Hirsch, B.，Husain, M.T. 和 Winters, J.，2016 年，*身兼数职、当地劳工市场和商业圈，安德鲁·杨政策研究学院论文系列*第 16-01 期（亚特兰大，美国乔治亚州，乔治亚州立大学）。

—; Mueller, S.，2012 年，“临时中介工作的生产效益：来自德国固定调查对象小组的数据”于*经济学杂志*（第 122 卷，第 562 期），第 F216–F235 页。

Holmlund, B. 和 Storrie, D.，2002 年，“动荡年代的临时性工作：瑞典的经验”，于*经济学杂志*（第 112 卷，第 480 期），第 245–269 页。

Holtom, B.C.，Lee, T.W. 和 Tidd, S.T.，2002 年，“工作状态一致与工作态度、行为之间的关系”，于*应用心理学杂志*（第 87 卷，第 5 期），第 903–915 页。

Hoque, K.，2007 年，“在服务业工作——来自不同领域的故事”，于*英国劳资关系杂志*（第 45 卷，第 2 期），第 454–456 页。

Hotchkiss, J.L.，1999 年，“过渡性工作对于求职持续时间的影响：选择性的研究方法”，于*大西洋经济期刊*（第 27 卷，第 1 期），第 38–52 页。

Houseman, S.N.，1997 年，“针对灵活人事安排的新型机构调查”，于*就业研究*（第 4 卷，第 1 期），第 1–4 页。

—. 2001 年，“为什么雇主会采用灵活人事安排：来自产业组织调查的实例”，于*产业劳动关系评论*（第 55 卷，第 1 期），第 149–170 页。

Howe, J.，Newman, A. 和 Hardy, T.，2012 年，*澳大利亚危险工作探究*（墨尔本，就业和劳资关系法中心，墨尔本大学）。

人权观察，2011 年，*“他们每一步都在欺骗我们”：流动至马来西亚的柬埔寨家庭佣工受到虐待*，可于此阅读：https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/cambodia 1111webwcover.pdf.

Humblet, M.，即将出版，*零时工和其他形式的待命工*（日内瓦，国际劳工局）。

Hundley, G.，2001 年，“自雇职业者为什么对自己的工作更满意？什么时候更满意？”，于*劳资关系杂志*（第 40 卷，第 2 期），第 293–316 页。

Hunneeus, C.，Leiva, S. 和 Micco, A.，2012 年，*智利的失业保险金和求职业务*，工作报告第 313 期（美国纽约，美洲开发银行）。

Hunt, J.，2000 年，“解雇成本，就业波动和平均就业：以德国为例分析”，于*经济学刊，新系列*（第 67 卷，第 266 期），第 177–202 页。

Huws, U. 和 Joyce, S.，2016 年，*众包调查：英国的零工经济规模第一次得以揭晓*（哈特菲尔德，赫特福德大学）。

Hveem, J.，2013 年，“临时工作介绍所是正式雇佣的垫脚石吗？”，于*劳动研究院 移民期刊*（第 2 卷，第 21 期），第 2–27 页。

Ichino, A.，Mealli, F. 和 Nannicini, T.，2008 年，“从临时就业到固定工作：我们能从匹配推定值及其敏感性中学到什么？”，于*应用经济学杂志*（第 23 卷，第 3 期），第 305–327 页。

人类发展研究所 (IHD)，2014 年，*印度劳工和就业报告* (新德里)。

国际劳工局，1999 年，*体面工作*，第 87 届国际劳工大会总干事所作报告 (日内瓦)。

—. 2003a，*雇佣关系的规模*，第 91 届国际劳工大会报告五 (日内瓦)。

—. 2003b，第 17 届国际劳工大会统计员，11 月 24 日至 12 月 3 日，大会报告，编号 ICLS/17/2003/R (日内瓦)。

—. 2004a，*为一个更好世界的经济安全*，社会经济安全项目 (日内瓦)。

—. 2004b，*工作分享和轮班制*，信息表 WT-17，工作条件和就业项目 (日内瓦)。

—. 2004c，*关于信息社会未来工作和质量的三方会议：媒体、文化和图形领域*，10 月 18–22 日 (日内瓦)。

—. 2006a，*雇佣关系*，报告五 (1)，第 95 届国际劳工大会 (日内瓦)。

—. 2006b，*结社自由——国际劳工局理事机构结社自由委员会的决策和原则概要*，第五 (修改后) 版本 (日内瓦)。

—. 2007a，*关于促进可持续企业的研究结论* (日内瓦)，可于此阅读：http://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/ wcms_093970.pdf [2016 年 10 月]。

—. 2007b，*私人职业介绍所指导：规范，监管和执行* (日内瓦)。

—. 2008 年，公共合同中的劳工条款，*关于 (公共合同中) 劳工条款惯例的综合评述，1949 (编号 94) 和推荐 (编号 84)*，第 97 届国际劳工大会 (日内瓦)。

—. 2009 年，*私人职业介绍所，私人职业介绍所工人和他们对于劳工市场的贡献*，促进私人职业介绍所惯例批准的研讨会问题报告，1997 (编号 181)，10 月 20–21 日 (日内瓦)。

—. 2010a，*以 2008 年发布的“关于争取公平全球化的社会正义宣言”为依据，针对就业机构进行的综合评述*，报告三 (1B 部分)，第 99 届国际劳工大会 (日内瓦)。

—. 2010b，*接待业和旅游业的发展和挑战*，酒店、餐饮、旅游部门全球对话论坛讨论用问题纪要，11 月 23–24 日 (日内瓦)。

—. 2010c，*青年就业：为年轻男女求职者打破性别藩篱*，背景简介 (日内瓦)。

—. 2010d，*关于体面工作的国家概况报告：赞比亚* (日内瓦)。

—. 2010e，*关于体面工作的国家概况报告：孟加拉国* (日内瓦)。

—. 2011 年，*关于体面工作的国家概况报告：亚美尼亚* (日内瓦)。

—.2012a，*让全球化更人性化；基于 2008 年发布的“关于争取公平全球化的社会正义宣言”，针对工作权益相关根本惯例进行的综合评述*，报告三 (1B 部分)，第 101 届国际劳工大会 (日内瓦)。

—. 2012b，*工作中的根本原则和权利：从承诺到行动。基于“关于争取公平全球化的社会正义宣言”的循环讨论，以及针对“国际劳工局关于工作中的根本原则和权利宣言”所做的跟进*，报告六，第 101 届国际劳工大会 (日内瓦)。

—. 2013a，*全球范围内的家庭佣工：全球数据和地区数据，以及法律保护的程度* (日内瓦)。

—. 2013b，*全球青年就业趋势* (日内瓦)。

—. 2013c，*劳工迁移和发展：国际劳工局转向下一个议题*，国际劳工局劳工迁移三方技术会议讨论用背景文件 (日内瓦)。

—. 2013d，*关于体面工作的国家概况报告：孟加拉国* (日内瓦)。

—. 2013e，*国际就业地位分类修订版 (ICSE-93)*，第 19 届国际劳工统计学家会议讨论用报告，日内瓦，10 月 2–11 日 (日内瓦)。

—. 2014a，*全球就业趋势* (日内瓦)。

—. 2014b，*公平迁移：设定国际劳工局议程*，总干事所作报告，报告一 (B)，第 103 届国际劳工大会 (日内瓦)。 可于此阅读 : http://www.ILO.org/wcmsp5/ groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_242879.pdf [2016 年 10 月]。

—. 2014c，*成本：高端招聘的原因和潜在补偿，以及孟加拉国的迁移成本* (达卡)。

—. 2014d，*公平增长研究：应对葡萄牙的工作危机* (日内瓦)。

—. 2014e，*世界社会保护报告 2014/15：实现经济复苏、包容性发展和社会公平* (日内瓦)。

—. 2014f，*Monotax：促进正式化，加强乌拉圭的非受雇劳工保护* (日内瓦)。

—. 2014g，*媒体和文化产业的雇佣关系*，媒体和文化领域就业关系全球对话论坛问题纪要 (日内瓦)。

—. 2014h，*游戏规则——国际劳工标准简介*，修订版 (日内瓦)。

—. 2015a，非标准形式就业专家会议结论，理事部门，第 323 届会议，日内瓦，3 月 12–27 日。 可于此阅读 : http://www.ILO.org/wcmsp5/groups/ public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf [2016 年 10 月]。

—. 2015b，*非标准就业形式*，非标准形式就业专家会议讨论用报告，日内瓦，2 月 16–19 日 (日内瓦)。

—. 2015c，*“运输网络公司解决方案——运输明日”*，关于道路运输安全和健康的三方部门会议，TSMRTS/2015/14 (日内瓦)。

—. 2015d，*世界就业和社会展望：2015 年趋势* (日内瓦)。

—. 2015e，*2014–2015 年间，印度尼西亚的劳动力和社会趋势* (雅加达)。

—. 2015f，*关于修订国际就业地位归类的提议——附属承包*，讨论报告， ICSE-93 修订工作小组 (日内瓦)。

—. 2015g，*非标准就业形式评量实践*，ICSE-93 修订工作小组第二次会议所用背景报告，12 月 2-4 日 (日内瓦)。

—. 2015h，全球青年就业趋势 (日内瓦)。

—. 2015i，*关于终止定期合同的就业保护立法摘要指标 (个人解雇)*(日内瓦)。

—. 2015j，*国际劳工局全球流动工人测估：结果和方法论* (日内瓦)。

—. 2015k，*公平招聘倡议* (日内瓦)。

—. 2015l，*道路交通运输领域的优先安全与健康问题*，关于道路运输安全和健康的三方部门会议讨论用报告，10 月 12–16 日 (日内瓦)。

—. 2015m，*处在就业转型时期的劳工保护：关于社会保护策略目标的循环讨论 (劳工保护)*，报告 6，第 104 届国际劳工大会 (日内瓦)。

—. 2015n，*打击强迫劳动：雇主和企业手册* (日内瓦)。

—. 2015o，*应对全球健康危机：普遍适用的健康保护政策* (日内瓦)。

—. 2015p，*促进加纳社会保护开销的合理化 (综合报告)* (日内瓦)。

—. 2016a，*全球供应链中的体面工作，报告 4，第 105 届国际劳工大会* (日内瓦)。

—. 2016b，*议程第四项：全球供应链中的体面工作，全球供应链体面工作委员会报告：解决方案和提交大会采纳的结论*，临时简要记录， 第 105 届国际劳工大会 (日内瓦) 。

—. 2016c，*在职女性：2016 年趋势* (日内瓦)。

—. 2016d，*议程第三项：与惯例和建议应用有关的信息和报告*，应用标准委员会报告，临时简要记录，第 105 届国际劳工大会 (日内瓦) 。

—; 欧洲劳工法网络，2013 年，*规范欧洲的雇佣关系：推荐指南，编号 198* (日内瓦和法兰克福，国际劳工局和欧洲劳工法网络)。

—; —. 2014 年，*Pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij v Evrope i Tsentralnoj Asii: Rukovodstvo k Rekomendacii No.198 [规范欧洲和中亚地区的雇佣关系：推荐指南，198 期]* (日内瓦和法兰克福，国际劳工局和欧洲劳工法网络)。

全球产业工会，2016 年，*马来西亚和印度尼西亚工会继续努力遏制不稳定工作*。可于此阅读：http://www.industriall-union.org/malaysian-and-indonesian-unions-continue-their-fight-to-stop-precarious-work [2016 年 5 月]。

Ipeirotis, P., 2010 年，“分析亚马逊机械的土耳其市场”，于 XRDS (第 17 卷，第 2 期) ，第 16–21 页。

Irani, L.，2015 年，*数据管理员的公平待遇*。可于此阅读 : http://www.publicbooks.org/nonfiction/justice -for-data-janitors [2016 年 5 月]。

Islam, I. 和 Kucera, D，2014 年，*宏观经济稳定性之外：结构改革和包容性发展* (日内瓦和贝辛斯托克，国际劳工局和帕尔格雷夫麦克米伦出版社)。

国际社会保障协会 (ISSA)， 2012 年，*社会保障覆盖至自雇劳动者手册* (日内瓦)。

国际工会联盟 (ITUC)，2014 年，*亚太地区的不稳定工作：国际工会联盟和国际工会联盟亚洲太平洋部开展的十国研究* (布鲁塞尔)。

Ivanova, N.A. 和 Zueva, E.G.，2012 年，“俄罗斯劳工市场的临时就业”（俄语文章），于 *Vestnik OGU Ekonomicheskie Nauki* (第 13 期) ，第 159–164 页。

Jacobson, L，LaLonde, R. 和 Sullivan, D.，2005 年，“失业工人再培训是一好投资吗？”，于*经济展望* (芝加哥，伊利诺伊州， 芝加哥联储) ， 第 47–66 页。

Jahn, E.J. 和 Pozzoli, D.，2013 年，“临时就业介绍所工人的薪水差距——临时工得到应有的待遇了吗？”，于*劳工经济学* (第 24 卷， 第 C 期) ， 第 48–57 页。

—; Rosholm, M.，2014 年，“桥外的远景：临时就业介绍所就业对于劳工市场成果的影响，于*欧洲经济评论* (第 65 期) ，第 108–125 页。

Jang, S.Y.，Jang, S.I.，Bae, H.C.，Shin, J. 和 Park, E.C.，2015 年，“不稳定就业和新出现的严重抑郁症状：韩国国内基于人口的预期研究”，于*斯堪的纳维亚工作、环境与健康杂志* (第 41 卷，第 4 期) ， 第 329–337 页。

Jaramillo, M.，2013 年，*秘鲁的就业增长和市场细分，2001-2011：劳动市场细分的国别案例研究*，就业工作报告第 151 期 (日内瓦， 国际劳工局) 。

Jeannet-Milanovic, A. 和 Rosen, A.，2016 年，“青年人的合同安排”，油印件 (日内瓦，国际劳工局)。

Jepsen, M.，O'Dorchai, S. 和 Plasman, R.，2005 年，“非全日制工作带来的工资惩罚：以比利时为例”，于*布鲁塞尔经济评论 / 布鲁塞尔资本再生产*，(第 48 卷，第 1/2 期) ，第 73–94 页。

Jimeno, J.F. 和 Toharia, L.，1996 年，“求职、旷工和固定期限雇佣合同”，于*西班牙经济回顾* (第 13 卷，第 1 期) ，第 105–119 页。

Johnston, R. 和 Stewart, A.，2016 年，“逆流而上？澳大利亚劳工规范和分裂的劳动场所”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷，第 1 期），第 55–90 页。

Jorens, Y.， Peters, S. 和 Houwerzijl, M.，2012 年，*欧盟关于保护工人在转包程序中享有权利的研究，最终研究*，项目 DG EMPL/B2 - VC/2011/0015（布鲁塞尔，欧洲委员会）。

Jung, S.-M.，2010 年，“韩国的非全日制女性工作者：地位和特征”，于*劳动评论月刊*，韩国劳动研究院，12 月，翻译版本可于此阅读：https://www.kli.re.kr/ kli_eng/selectBbsNttView.do?key=220&bbsNo=31&nttNo=100766 [2016 年 5 月]。

Kachaiyaphum, P.，Howteerakul, N.，Jujirarat, D.，Siri, S. 和 Suwannapong, N.，2010 年，“暴露在化学杀虫剂之中的泰国辣椒农场工人的血清胆碱酯酶水平：患病率估计和相关因素”，于*职业健康杂志*（第 52 卷，第 1 期），第 89–98 页。

Kahn, L.M.，1998 年，“逆风：1987-1991 年间挪威关于回收中央和薪资不平等的争论”，于*经济学杂志*（第 108 卷，第 448 期），第 603–45 页。

Kalleberg, A.L.，2000 年，“非标准就业关系：非全日制工作、临时性工作和合同工作”，于*社会学年鉴*（第 26 卷），第 341–365 页。

—; Hewison, K.，2013 年，“不稳定的工作以及亚洲面临的挑战”，于*美国行为科学家*（第 57 卷，第 3 期），第 271–288 页。

—; Reskin, A.L. 和 Hudson, K.，2000 年，“美国的坏工作：标准和非标准雇佣关系以及工作质量”，于*美国社会学评论*（第 65 卷，第 2 期），第 265–278 页。

—; Reynolds, J. 和 Marsden, P.V.， 2003 年，“雇佣外部化：美国组织中的灵活员工安排”，于*社会科学研究*（第 32 卷，第 4 期），第 525–552 页。

Kantor, J.，2014 年，“只要不是朝九晚五的工作就好”，纽约时报，8 月 13 日。可于此阅读：http:// www.nytimes.com/interactive/2014/08/13/us/starbucks-workers-scheduling-hours.html?_r=0 [2016 年 10 月]。

Karabchuk, T.S.，2009 年，“非固定就业和社会分层”（俄语文章），于 *Sotziologicheskij Zhurnal* 第 3 期，第 55–77 页。

Katz, J.A.，1993 年，“自雇职业者有多满意：二次分析方法”，于*企业家理论和实践*（第 7 期），第 35–51 页。

Keizer, A.，即将出版，*组织合作关系：日本工会将非全日制员工纳入零售产业考量*，曼彻斯特商学院工作报告（曼彻斯特，曼彻斯特大学）。

Kennedy, E.，2005 年，“来自独立的自由：附属承包的集体谈判权”，于*伯克利劳动就业法学报*（第 26 卷，第 1 期），第 143–180 页。

Kim, I.，Muntaner, C.，Khang, Y.，Paek, D. 和 Cho, S.，2006 年，“韩国人口代表性样本中非标准工作与心理健康的关系”，于*社会科学和医学*（第 63 期），第 566–574 页。

Kim, Y.-S.，2011 年，“非正规工人的规模及其现实处境”，于*劳工社会*（第 153 期），第 64–103 页。

Kirov, V.，2010 年，*预测和管理重组——保加利亚*，国家研讨会——保加利亚，国家背景文件（布鲁塞尔和都灵，欧洲委员会和 ITC 国际劳工局）。

Kjeldstad, R. 和 Nymoen, E.H.，2012 年，“非全日制工作和性别：工人与求职条件说明”，于*国际劳工评论*（第 151 卷，第 1–2 期），第 85–107 页。

Kleinknecht, A.，2015 年，“劳工市场的结构性改革如何损害了创新”，于*社会性欧洲*（第 6 期），第 1–7 页。

—; Kwee, Z. 和 Budyanto, L.，2016 年，“僵化与灵活：灵活的劳动力和管理官僚机构的兴起”，于*剑桥经济学杂志*（第 40 卷，第 4 期），第 1137–1147 页。

—; Oostendorp, M.N.，Pradhan, M.P. 和 Naastepad, C.W.M.，2006 年，“灵活的劳动力，公司表现和荷兰就业创造的奇迹”，于*国际应用经济学评论*（第 20 卷，第 2 期），第 171–187 页。

—; van Schaik, F.N. 和 Zhou, H.，2014 年，“灵活劳工有利于创新吗？”，于*剑桥经济学杂志*（第 38 卷，第 5 期），第 1207–1219 页。

Knoke, D. 和 Kalleberg, A.，1994 年，“美国组织中的工作培训”，于*美国社会学评论*，（第 59 卷，第 4 期），第 537–546 页。

Ko, J.J.R.，2003 年，“临时性和内部就业体系：替补还是补充？”，于*劳工研究杂志*（第 24 卷，第 3 期），第 473–490 页。

Kontos, M.（编），2009 年，*女性移民融入劳动力市场和社会：比较分析*，欧盟项目：“女性移民融入劳动力市场和社会；政策评析和政策推荐 (FeMiPol)”可于此阅读：http://cordis.europa.eu/docs/publications/1224/122436611-6_en.pdf [2016 年 10 月]。

Kothe, W. 和 Rosendahl, C.，2013 年，“德国的标准和非标准工作”，于 J. Buelens 和 J. Pearson（编）：*标准工作：时代的错误吗？*（剑桥，安特卫普，波特兰，因特桑提亚出版社），第 65–92 页。

Koukiadaki, A.，2010 年，“规范英国的定期契约工作”，于*定期就业合同劳动政策*，日本劳动政策和培训研究所 (JILPT) 比较劳动法报告第 9 期（东京，JILPT），第 1–22 页。

Kountouris, N.，2013 年，“个人工作关系中不稳定的法律因素：欧洲视角”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 34 期），第 21–46 页。

Kubo, K.，2008 年“日本：雇佣关系的弹性和工作条件的变化”，于 S. Lee 和 F. Eyraud（编）：*全球化，灵活化，和亚太地区的工作条件*（日内瓦，Chandos Publishing 和国际劳工局），第 153–185 页。

Kucera, D. 和 Tejani, S.，2014 年，“女性化，去女性化，和制造业的结构性改革”，于*世界发展*（第 64 期），12 月，第 569–582 页。

Kuek, S.C.，Paradi-Guilford, C.M.，Fayomi, T.，Imaizumi, S. 和 Ipeirotis, P.，2015 年，*在线外包带来的全球机遇*（美国华盛顿，世界银行）。

Kummerling, A. 和 Lehndorff, S.，2014 年，“在大萧条期间运用与工作时间相关的危机应对措施”，工作与就业状况丛书第 44 册（日内瓦，国际劳工局）。

Kusakabe, K.，2006 年，*协调工作和家庭：泰国的问题和政策*，工作与就业状况丛书第 14 册（日内瓦，国际劳工局）。

Kvasnicka, M.，2009 年，“临时性工作能成为正式雇佣的垫脚石吗？”，于 D.H. Autor（编）：*劳动力市场中介研究*（芝加哥，伊利诺伊州，芝加哥大学出版社），第 335–372 页。

劳动研究部，2014 年，*工作的随意化，包括零工时合同在内；工会代表指南*（伦敦）。

Lambert, S.J.，Fugiel, P.J. 和 Henly, J.R.，2014 年，*美国早期职业生涯雇员不稳定的工作时间表：全国概览*。可于此阅读：https://ssascholars.uchicago.edu/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_.precarious_work_schedules.august2014_0.pdf [2016 年 10 月]。

Lamontagne, A.，Smith, P.，Louie, A.，Quinlan, M.，Shoveller, J. 和 Ostry, A.，2009 年，“工作中不受欢迎的性求爱：因就业安排而异；以一批澳大利亚员为工样本”，于澳大利亚和新西兰公共卫生杂志（第 33 卷，第 2 期），第 173–179 页。

Landau, I.，Mahy, P. 和 Mitchell, R.，2015 年，*规范印度、印度尼西亚和越南的非标准就业形式*，

工作与就业状况丛书第 63 册 (日内瓦，国际劳工局) 。

Langille, B.A. 和 Davidov, G.，1999 年，“雇员和合同工之外：加拿大的观点”，于*比较劳动法与政策杂志* (第 21 卷， 第 1 期)， 第 7–46 页。

Le Barbanchon, T. 和 Malherbet, F.，2013 年，*法国劳工市场解析：市场细分国别案例研究*，就业工作报告第 142 期 (日内瓦， 国际劳工局)。

Lee, B.-H. 和 Eun, S.M.，2014 年，韩国非正式员工的就业保护立法政策，于*韩国杂志* (第 49 卷，第 4 期)，第 57–90 页。

—; Kwon, H.-W.， 2008 年，*全球化时代下劳工工会的组织策略* (在韩国) (首尔，韩国劳工研究所) 。

—; Yoo, B.-S.，2008 年，“大韩民国：从灵活到细分”，于 S. Lee 和 F. Eyraud (编) ：*全球化，灵活化，和亚太地区的工作条件* (日内瓦， Chandos 出版社和国际劳工局) ，第 187–233 页。

Lee, S. 和 Eyraud, F.，2008 年， “Global 劳 动 研 究 院 tion, institutional reforms and workers: Changes and outcomes”，“全球化，机构改革和工人：变革和结果”，于 S. Lee 和 F. Eyraud (编): *全球化，灵活化，和亚太地区的工作条件* (伦敦，Chandos)，第 3–46 页。

Lehndorff, S. 和 Haipeter, T.，2011 年，“就业保障谈判：创新和毁损”，于 S. Hayter (编): *集体谈判在全球经济中的作用：为社会公平谈判* (日内瓦，爱德沃德埃尔加出版社和 国际劳工局)，第 20–46 页。

Leimeister, J.M. 和 Durward, D.，2015 年，*就业新形式和 IT 众包*，第四届体面工作调节网络大会报告，国际劳工局，7 月 8–10 日 (日内瓦)。 可于此阅读：http://www.rdw2015.org/download [2016 年 5 月]。

Leite, M.，2011 年，“2000 年巴西工作情况：同一进程的两个方面”，于*工作杂志* (第 7 卷，第 9 期)，第 115–129 页。

Lepage-Saucier, N.，Schleich, J. 和 Wasmer, E.，2013 年，*走向单一劳动合同：优点、缺点和复杂的感觉*，经济部门工作报告第 1026 期 (巴黎，经合组织) 。

Lepak, D.P. 和 Snell, S.A.，2002 年，“检查人力资源架构：人力资本、就业和人力资源之间的关系”，于*管理学报* (第 28 卷，第 4 期)，第 517–543 页。

Leschke, J.，2007 年，*欧洲失业保险制度是为适应非标准就业产生的新风险吗？* DULBEA 工作报告 N° 07-05.RS (布鲁塞尔，布鲁塞尔自由大学) 。

—. 2015 年，“女性在服务行业的非标准就业：欧洲各国情况的比较”，于 W. Eichhorst 和 P. Marx (编) ：*后工业劳工市场的非标准工作：职业心态角度* (切尔滕纳姆，爱德沃德埃尔加出版社)， 第 324–352 页。

Levy, S.，2013 年，*2002-2012 年间，英国和伦敦实际收益的变化*，国家数据办公室 / 工作和养老金。可于此阅读 : http://webarchive.nationalarchives.gov. uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_299377.pdf [2016 年 10 月]。

Liden, R.C.，Wayne, S.J.，Kraimer, M.L 和 Sparrowe, R.T.，2003 年， “临时员工的双重投入：检验临时员工对于机构和组织的投入”，于*组织行为杂志* (第 24 卷， 第 5 期)， 第 609–625 页。

Lisi, D.，2013 年， “临时就业和就业保护对于劳工生产力的影响：来自欧洲国家行业层面的面板数据”，于*劳工市场研究* (第 46 卷，第 2 期) 第 119–144 页。

Litwin, A.S.，Avgar, A.C. 和 Becker, E.R.，即将出版， “超级病菌与外包清洁工：就业安排和医保相关感染的传播”，于*工业和劳工关系评述*。可于此阅读：https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2738770 [2016 年 10 月] 。

Liu, X., 2015 年，“机构和组织特征如何解释中国临时性就业的增长”，于*工业与劳动关系评论*（第 68 卷，第 2 期），第 372–397 页。

Locke, R.，2013 年，*私人权力的承诺和限制：提升全球经济中的劳动标准*（纽约，剑桥大学出版社）。

Lorenz, E.，1999 年，“信任、合同和经济合作”，于*剑桥经济学杂志*（第 23 卷，第 3 期），第 301–316 页。

Luce, S.L.，Hammad, S. 和 Sipe, D.，2014 年，*Short-shifted*（零售行动项目，墨菲职工教育和劳工研究所）。可于此阅读：http://retailactionproject.org/wp-content/ uploads/2014/09/ShortShifted_report_FINAL.pdf [2016 年 10 月]。

Lucidi, F. 和 Kleinknecht, A.，2010 年，“工作很多，创新很少：意大利劳工生产力危机的计量经济分析”，于*剑桥经济学杂志*（第 34 卷，第 3 期），第 525–546 页。

Luo, T.，Mann, A. 和 Holden, R.，2010 年，“1990-2008 年间，临时性援助劳务的扩张”，于*劳动评论月刊*(8 月刊)，第 3–16 页。

Lyberaki, A.，2008 年，*“天外救星：移民女性、关爱工作和希腊的女性就业”*（油印版）第 20 页，希腊天文台关于希腊和欧洲东南部的报告（伦敦，伦敦政治经济学院）。

MacEachen, E.，Saunders, R.，Lippel, K.，Kosny, A.，Mansfield, E. 和 Carrasco, C.，2014 年，*了解临时工作介绍所的伤害预防管理*，最终报告，7 月（多伦多，工作与健康研究所）。

Maheshrengaraj, R. 和 Vinodkumar, M.，2014 年，“关于个人因素、临时性就业对有组织的装配厂焊工遭遇工伤的影响力研究”，于*国际设计与制造技术期刊*（第 5 卷，第 3 期），第 160–166 页。

Malenfant, R.，LaRue, A. 和 Vezina, M.，2007 年，“间歇性工作和福祉：一脚在门内，一脚在门外”，于*当代社会学*（第 55 卷，第 6 期），第 814–835 页。

Malo, M.A.，2012 年，“2012 年 2 月西班牙劳工市场改革”，于*西班牙经济和金融前景*（第 1 卷），3 月，第 50–56 页。

Manacorda, M.，Ranzani, M. 和 Rosati, F.C.，2014 年，*发展中国家通往工作的途径：关于青年人从学校进入职场的研究*，草拟工作报告（罗马，了解儿童工作 -UCW）。

Manning, A. 和 Petrongolo, B.，2008 年，“英国女性的非全日制用工罚金”，于*经济学杂志，皇家经济学会*（第 118 卷，第 526 期），第 28–51 页。

Marchington, M.，Grimshaw, D.，Rubery, J. 和 Wilmott, H.（编），2004 年，*工作碎片化：组织边界日趋模糊和无序的层次结构*（牛津，牛津大学出版社）。

Marginson, P. 和 Weltz, C.，2014 年，*在危机和欧盟新经济治理体制下，工资设定机制的变化*（都柏林，欧洲改善生活和工作条件基金会）。

Marler, J.H.，Barringer, M.W. 和 Milkovich, G.T.，2002 年，“无边界的和传统的临时雇员：天壤之别”，于*组织行为杂志*（第 23 卷，第 4 期），第 425–453 页。

Marsden, D.，1999 年，*一种就业系统理论：社会多样性的微观基础*（牛津，牛津大学出版社）。

Marshall, S.，2011 年，“澳大利亚纺织品、服装和鞋类规范”，于 C. Fenwick 和 T. Novitz（编）：*工作中的人权：法律和规范视角*（牛津和波特兰，俄勒冈州，哈特出版社），第 555–584 页。

—. 2014 年，“制度变革是怎么产生的？改革劳动法范围的两大战略”，于*工业法期刊*（第 43 卷，第 3 期），第 286–318 页。

Martin, P.，2006a，*为了实现有效的临时工项目：工业化国家的问题和挑战*，国际移民文件第

89 期（日内瓦，国际劳工局）。可于此阅读：http://www. 国际劳工局 .org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/ wcms_201427.pdf [2016 年 10 月]。

—. 2006b，“规范私人招聘：核心议题”，于 C. Kuptsch（编）：*劳工商人*（日内瓦，国际劳工局），第 13–25 页。

Martinez, A.，Western, M.，Tomaszewski, W. 和 Macarajan, E.，2014 年，“印度尼西亚劳动者身兼数职现象和收入的流动性”，于*社会分层与流动*（第 37 期），第 91–104 页。

Marucci-Wellman, H.，Willetts, J.L.，Tin-Chi, L.，Brennan, J.M. 和 Verma, S.K.，2014 年，“身兼数职现象，以及美国劳动人口的受伤风险”，于*美国公共卫生杂志*（第 104 卷，第 1 期），第 134–142 页。

Masso, J. 和 Krillo, K.，2011 年，“爱沙尼亚的混合调整形式和不平等效应”，于 V. White-head（编）：*危机中的工作不平等现象——来自欧洲的实例*（切尔滕纳姆，爱德沃德埃尔加出版社），第 38–102 页。

Matenga, C.，2009 年，*全球经融危机对赞比亚矿业的影响*（卢萨卡，国际劳工局）。

Mathur, A.，Slavov, S.N. 和 Strain, M.R.，2015 年，“平价医疗法案使非全日制就业有所增加？”，于*应用经济学快报*（第 23 卷，第 3 期），第 222–225 页。

Matteazzi, E.，Pailhé, A. 和 Solaz, A.，2013 年，*非全日制工作扩大了男女收入差距？来自 12 个欧洲国家的实例*，ECINEQ 工作报告第 293 期（维罗纳，ECINEQ）。

Mattoo, A.，Neagu, I.C. 和 Ozden, C.，2008 年，“浪费人才？美国劳工市场中受过教育的移民”，于发展经济学杂志（第 87 卷，第 2 期），第 255–269 页。

Matusik, S. 和 Hill, C.，1998 年，“利用临时性工作，知识创造和竞争优势”，于*管理学会评论*（第 23 卷，第 4 期），第 680–697 页。

Maurizio, R.，2016 年，*拉丁美洲的非标准就业形式：普及、特征和对工资的影响*，工作与就业状况丛书第 75 册（日内瓦，国际劳工局）。

Mayer, K.J. 和 Nickerson, J.A.，2005 年，“签约的前因和对知识工作者表现的影响：来自信息技术服务领域的实例”，于*组织科学*（第 16 卷，第 3 期），第 225–242 页。

McCrystal, S. 和 Syrpis, P.，2014 年，“竞争法律和工人发声：竞争法阻碍澳大利亚和欧盟的集体谈判”，于 A. Bogg 和 T. Novitz（编）：

工作中的发声：*普通法世界的连续性和变革*（牛津，牛津大学出版社）第 421–435 页。

McDonald, D.J. 和 Makin, P.J.，2000 年，“临时工人的心理契约、组织承诺和工作满足感”，于*领导与组织发展期刊*（第 21 卷，第 2 期），第 84–91 页。

McDowell, L.，Batnitzky, A. 和 Dyer, S.，2008 年，“国际化和临时劳工的空间：当地劳动力在全球组装”，于*英国劳资关系杂志*（第 46 卷，第 4 期），第 750–770 页。

McGinnity, F.，Mertens, A. 和 Gundert, S.，2005 年，“糟糕的开始？定期契约以及西德地区从教育到职场的过渡情况”，于*欧洲社会问题评论*（第 21 卷，第 4 期），第 359–374 页。

Melendez, E.，Visser, A.，Theodore, N. 和 Valenzuela, A.，2014 年，“工人中心和散工工资”，于*社会科学季刊*（第 95 卷，第 3 期），第 835–851 页。

美国美慈组织，2015 年，*青年和后果：失业，不正和暴力*（波特兰，俄勒冈州）。

Messenger, J.，2009 年，*“轮岗制：在全球求职危机中保留工作的一种策略”*，TRAVAIL 政策简报第 1 期（日内瓦，国际劳工局）。

—; Ghosheh, N. ，2013 年，*大萧条时期的轮岗制：新的发展和发展之上*（日内瓦，国际劳工局）。

—; Ray, N.，2015 年，“非全日制工作的‘解构’”，于 J. Berg（编）：*劳工市场，机构和不平等：在 21 世纪建立公平社会*（日内瓦，国际劳工局），第 184–207 页。

—; Wallot, P.，2015 年，*“边缘”非全日制工作的多样性*，INWORK 政策简报 第 7 期（日内瓦，国际劳工局）。

Miller, H.E. 和 Terborg, J.T.，1979. 年，“非全日制雇员和全日制雇员的工作态度”，于*应用心理学杂志*（第 64 卷，第 4 期），第 380–386 页。

Min, K.，Park, S.，Hwang, S. 和 Min, J.，2014 年，不稳定就业和自杀意向、自杀尝试的风险”，于*预防医学杂志*（第 71 期），第 72–76 页。

—; Park, S.G.，Song, J.S.，Yi, K.H.，Jang, T.W. 和 Min; J.Y.，2013 年，“分包商和上升的职业病、矿工风险”，于*美国产业医学杂志*（第 56 卷，第 11 期），第 1296–1306 页。

Molina, O. 和 Lopez-Roldan, P.，2015 年，“西班牙服务领域的职业发展和非标准就业：从升级到普及”，于 W. Eichhorst 和 P. Marx（编）：*后工业劳工市场中的非标准就业：职业心态角度*（切尔滕纳姆，爱德沃德埃尔加出版社），第 110–149 页。

Morozumi, M.，2009 年，“公平待遇和禁止歧视——非全日制工作法案修订版的意义和议题”，于*日本劳工评论*（第 6 卷，第 2 期），第 39–50 页。

Muller, A.，即将出版，*定期合同：全球劳工法律概览*（日内瓦，国际劳工局）。

Myrdal, A.，2013 年，“瑞典家庭保障方案”，于*国际劳工评论*第 152 期特刊，第 51–61 页。

Nam, J.-R.，2009 年，“非正式工人流动的特点：基于韩国劳动力和收入的小组研究”，于*劳动评论月刊*，第 86–92 页。

全美就业法律项目组 (NELP)，2013 年，*合同工作的政策选择*（纽约）。

Neethi, P.，2008 年，“有组织的制造业领域的合同工作：趋势和影响的分类分析”，于*印度劳动经济学杂志*（第 51 卷，第 4 期），第 559–573 页。

Nesheim, T.，Olsen, K.M. 和 Kalleberg, A.L.，2007 年，“核心的外化：公司在信息和交流技术产业使用中介”，于*人力资源管理*（第 46 卷，第 2 期），第 247–264 页。

Neuman, S.，2014n2，*细分劳工市场的工作质量：以以色列为例*，工作与就业状况丛书第 55 册（日内瓦，国际劳工局）。

Newitt, K.，Alastair, U. 和 McLeish, S.，2014 年，“扩大建筑行业的社会保障覆盖面：国际经验”，原稿（卢萨卡）。

Nguyen, C.H.，2010 年，*在 2007–2009 年间，危机和恢复阶段的越南劳工市场和非正式就业：劳动力调查的主要结果*，政策简报（河内，法国发展研究学院 -IRD 和 越南国家统计局 -GSOV）。

—; Nguyen-Huu, T. 和 Le, T.T.L.，2016 年，*一些亚洲国家的非标准就业：关于临时工工资和工作条件的研究*，工作条件和就业系列第 69 期（日内瓦，国际劳工局）。

Nielen, S. 和 Schiersch, A.，2014 年，“临时工作介绍所和公司竞争力：来自德国制造业企业的实例”，于*产业关系*（第 53 卷，第 3 期），第 365–375 页。

Nienhüser, W. 和 Matiaske, W.，2006 年，“‘不歧视原则’对于临时职业介绍所工作的影响：15 个欧洲国家的临时工薪酬和工作条件”，于*产业关系杂志*（第 37 卷，第 1 期），第 64–77 页。

Njoya, W.，2016 年，“公司管理和雇佣关系：加拿大和英国分散的工作场所”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷，第 1 期），第 121–142 页。

Nollen, S.，1996 年，“临时就业的负面影响”，于*劳工研究杂志*（第 17 卷，第 4 期），第 567–582 页。

—; Axel, H.，1996 年，*管理临时工人：如何使收益最大化、风险最小化*（纽约，美国管理协会）。

Novitz, T.，2015 年，“欧洲社会背景下的可持续发展范式：集体参与保护未来利益？”，于*国际比较劳工法与工业关系杂志*（第 31 卷，第 3 期），第 243–262 页。

经济合作与发展组织 (OECD)，2002 年，*经合组织就业展望*（巴黎）。

—. 2006 年，*经合组织就业展望*（巴黎）。

—. 2008 年，“流动工人的活动”，于经合组织：*21 世纪流动人口概况：来自经合组织国家的数据*（巴黎）。

—. 2009 年，*经合组织就业展望*（巴黎）。

—. 2010 年，*经合组织就业展望 2010：走出就业危机*（巴黎）。

—. 2012 年，*经合组织就业展望*（巴黎）。

—. 2014 年，*经合组织就业展望*（巴黎）。

—. 2015a，*你我一体：为什么少一些不平等能让所有人获益*（巴黎），第 4 章：“非标准工作，工作两极化和不平等”，第 135–208 页。可于此阅读：http://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm [2016 年 10 月]。

—. 2015b，*国际移民展望 2015*（巴黎）。

—. 2015c，*经合组织统计*，可于此阅读 : http://stats.oecd.org/ [2015 年 5 月]。

—. 2016 年，非全日制就业率（指数），doi: 10.1787/f2ad596c-en [2016 年 8 月]。

Ofreneo, R.E.，2013 年，*亚洲和太平洋地区：在不平等加剧的现状中推进体面工作*（布鲁塞尔，国际工会联盟）。

O'Higgins, N.，即将出版，*什么对于青年人就业最有效：青年就业政策的关键议题*（日内瓦，国际劳工局）。

Oi, W.Y.，1962 年，“劳工作为一个准固定要素”，于*政治经济学杂志*（第 70 卷，第 6 期），第 538–555 页。

英国国家统计局 (ONS)，2016 年，*没有保证最低工作时长的合同：2016 年 3 月*。可于此阅读：https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/ peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumbe rofhours/march2016 [2016 年 10 月]。

Osawa, M.，Kim, M.J. 和 Kingston, J.，2013 年，“日本的不稳定工作”，于*美国行为科学家*（第 57 卷，第 3 期），第 309–334 页。

欧洲安全与合作组织 (OSCE)，2006 年，*关于在原籍国和目的国建立有效劳工迁移政策的手册*（越南）。

O'Sullivan, M., Turner, T., McMahon, J., Ryan, L., Lavelle, J., Murphy, C., O'Brien, M. 和 Gunnigle, P.，2015 年，*研究零工时合同在爱尔兰雇主之间流行的现象及其对于雇员产生的影响*（利默里克，利默里克大学）。

Pagés-Serra, C.，2011 年，“在拉丁美洲工作不稳定的另方一面”，于*经济焦点*，9 月 27 日。可于此阅读 : http://focoeconomico.org/2011/09/27/la-otra-cara-de-la-precariedad-labo-ral-en-america-latina/ [2016 年 2 月]。

Papola, T.，2013 年，*印度劳工监管和改革的作用：劳工市场细分的国别案例研究*，就业工作报告第 147 期（日内瓦，国际劳工局）。

Paret, M.，2016 年，“美国和南非的不稳定工作组成”，于*国际劳工与工人阶级史*，第 89 期，春，第 84–106 页。

Parker, S.K.，Griffin, M.A.，Sprigg, C.A. 和 Wall, T.D.，2002 年，“临时合同对于感知工作特点和工作压力的影响：纵向研究”，于*人事心理学*（第 55 卷，第 3 期），第 689–719 页。

Pearce, J.L.，1993 年，“关于合同劳工的组织行为：他们的心理参与以及对同事的影响”，于*管理学会杂志*（第 36 卷，第 5 期），第 1082–1096 页。

Peck, J. 和 Theodore, N.，2007 年，“灵活的倒退：美国的人力派遣行业和中介工作”，于*剑桥经济学杂志*（第 31 卷，第 2 期），第 171–192 页。

Pena, X.，2013 年，*哥伦比亚的正式就业和非正式就业：劳工市场细分的国别案例研究*，就业工作报告第 146 期（日内瓦，国际劳工局）。

Perlin, R.，2015 年，“实习生再次成为受害者”，*纽约时报*，7 月 3 日。可于此阅读：http://www. nytimes.com/2015/07/03/opinion/interns-victimized-yet-again.html?_r= [2016 年 10 月]。

Perulli, A.，2011 年，“从属的、自主的和非独立核算工作：针对选定欧洲国家进行的对比分析”，于 G. Casale（编）：*雇佣关系——比较概述*（日内瓦，国际劳工局），第 137–187 页。

—. 2015 年，*Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*，工作报告 272/2015（卡塔尼亚，欧洲劳工法研究中心）。

Pfeifer, C.，2012 年，“用相关联的雇主 - 雇员数据再次查看固定期限合同和工资”，于*劳工市场研究杂志*（第 45 卷，第 2 期），第 171–183 页。

菲律宾国家统计局，2015 年，“2014 年对 20 名以上工人的就业调查”，于 *劳工数据更新*（第 19 卷，第 11 期），第 1–5 页。

Picchio, M.，2006 年，*意大利的工资差别和临时工作*，经济学系，讨论报告第 33 期（鲁汶，鲁汶天主教大学）。

—; 2008 年，“临时合同和过渡到稳定工作：意大利为例”，于*劳动杂志特刊*，（第 22 卷，第 S1 期），第 147–174 页。

Pieroni, L. 和 Pompei, F.，2008 年，“评价创新和劳工市场关系：以意大利为例”，于*剑桥经济学杂志*（第 32 卷，第 2 期），第 325–347 页。

Pocock, B.，Buchanan, J. 和 Campbell, I.，2004 年，“应对澳大利亚临时工作的挑战：实例、过去的做法和未来的政策”，于*澳大利亚劳工通报*（第 30 卷，第 1 期），第 16–32 页。

Polavieja, J.G.，2006 年，“发达经济体临时就业的发生率：为什么西班牙不一样？”，于*欧洲社会学评论*（第 22 卷，第 1 期），第 61–78 页。

Poole, C. 和 Berchem, S.，2014 年，“继续攀升；人事和猎头行业的增长速度超过了经济增长和劳工市场的扩张速度”，于*成功人事*，美国短工供给协会，特刊，第 1–12 页。

Portugal, P. 和 Varejao, J.，2009 年，*为什么公司使用定期合同？*，劳动研究院讨论报告第 4380 期（波恩，劳动研究院）。

Posel, D. 和 Muller, C.，2007 年，*是否有实例表明对南非的女性非全日制工作存在工资惩罚？*，工作报告第 61 期（德班，夸祖鲁 - 纳塔尔大学）。

Pradhan, J.P.，2006 年，“贸易、外国投资和技术如何影响有组织的印度制造业的就业模式？”，于*印度劳动经济学杂志*（第 49 卷，第 2 期），第 249–272 页。

Prahalad, C.K. 和 Hamel, G.，1990 年，“企业的核心竞争力”，于*哈佛商业评论*，5 月 –6 月刊，第 1–15 页。

Prassl, J.，2015 年，*雇主的概念*（牛津，牛津大学出版社）。

—; Risak, M.，2016 年，“优步，任务兔子，& Co：平台作为雇主？ 重新进行众包的法律分析”，于*比较劳动法与政策杂志*（第 37 卷， 第 3 期）， 第 1–30 页。

Pun, N. 和 Smith, C.，2007 年，“将跨国劳工进程摆正位置：在后社会主义中国，对宿舍工人进行劳动改造”，于*工作、就业和社会*（第 21 卷， 第 1 期）， 第 27–45 页。

Pupos, V.E.V.，2014 年，“从标准就业到非标准就业：越南工作模式的转变”，M.R. Serrano（编）， 第 139–163 页。

Pyper, D. 和 Dar, A.，2015 年，*零工时合同*，简报文件第 06553 号，11 月 10 日，下议院图书馆。可于此阅读：http://www.parliament.uk/briefing-papers/SN06553.pdf [2016 年 1 月]。

Quinlan, M.，2016 年，*非标准就业形式对于工人健康和安全的影响*，工作与就业状况丛书第 67 册（日内瓦，国际劳工局）。

—; Hampson, I. 和 Gregson, S.，2013 年，“美国的外包和离岸飞机维修：对安全的影响”，于*安全科学*（第 57 期）， 第 283–292 页。

—; Mayhew, C.，2000 年，“不稳定就业，工作重组，以及职业健康、安全管理的破裂”，于 K. Frick, P. Langaa Jensen 和 T. Wilthagen（编）：*系统的 OHS 管理：国际发展的视角*（阿姆斯特丹，爱思唯尔）， 第 175–198 页。

Quinn, J. 和 Hilmer, F.，1994 年，“战略外包”，于*斯隆管理评论*（第 35 卷，第 4 期），第 43–55 页。

Rajeev, M.，2009 年，“全球化和市场灵活性：一项关于印度合同雇佣的研究”，于*国际发展问题杂志*（第 8 卷，第 2 期）， 第 168–183 页。

Rani, U., 2012 年，*改变工作模式对于收入不平等的影响*，讨论报告 193/2008（日内瓦， 国际劳工局和国际劳工研究所）。

—; Belser, P.，2012 年，“发展中国家最低工资的有效性：以印度为例”，于*国际劳工研究杂志*（第 4 卷，第 1 期），第 45–66 页。

Rapelli, S., 2012 年，*欧洲 I-PROS：一项研究*（伦敦，职业合同工集团 -PCG）。

Rau Binder, T.，2010 年，“智利的非全日制工作”，于智利经济（第 10 卷，第 1 期），第 39–59 页。

Riedmann, A.，van Gyes, G.，Romain, A.，Kerkhofs, A. 和 Bechmann, S.，2010 年，*欧洲公司调查 2009*（卢森堡，欧盟委员会官方出版物办公室）。

Risak, M. 和 Warter, J.，2015 年，*体面众包——应对虚拟血汗工厂公平就业条件的法律战略*，第 4 届规范体面工作会议报告，国际劳工局，7 月 8–10 日，日内瓦。可于此阅读：http://www.rdw2015.org/download [2016 年 10 月]。

Rispel, L. 和 Blaauw, D.， 2015 年，“南非地区：护理机构和从事第二职业的卫生系统后果”，于*全球健康行动*（第 8 卷， 第 26683 期），第 1–14 页。

Robbins, I.，2016 年，“临时工对抗‘薪酬窃贼’的新武器：一款智能手机应用软件”，纽约时报，3 月 1 日。可于此阅读：http://www.nytimes.com/2016/03/02/nyregion/new-weapon-in-day-laborers-fight-against-wage-theft-a-smartphone-a 第 html [2016 年 10 月]。

Rodgers, G.，1989 年，*劳动力市场监管下的不稳定工作：西欧非典型就业的增长*（布鲁塞尔，国际劳工研究所，布鲁塞尔自由大学）。

Rogers, B.，2015 年，“优步的社会成本”，于*芝加哥大学法律评论对话*（第 82 期），第 85–102 页。

—. 2016 年，“平台经济中的就业权利：回归基本”，于*哈佛法律和政策评论*（第 10–2 期），第 479–520 页。可于此阅读：http://harvardlpr.com/wp-content/ uploads/2016/06/10.2_7_Rogers.pdf

[2016 年 10 月]。

Rogers, J.K.，2000 年，*临时工：变换工作场所时看到的许多面孔*（伊萨卡，纽约，康乃尔大学出版社）。

Rosen, S.，1974 年，“享乐价格和内隐市场”，于*政治经济学杂志*（第 82 卷，第 1 期），第 34–55 页。

Rossi, A.，Luinstra, A. 和 Pickles, J.（编），2015 年，*为更好的工作：了解服装全球价值链中的劳动力*（贝辛斯托克，帕尔格雷夫麦克米伦出版社）。

Rotenberg, L.，Harter Griep, R.，Fischer, F.，Mendes Fonseca, M. 和 Landsbergis, P.，2008 年，“夜间工作和护理人员的工作能力：不稳定就业成了差别所在”，于*国际职业与环境卫生档案*（第 2009 卷，第 82 期），第 877–885 页。

Rubery, J.，2015 年，*“对包容性劳动力市场进行再调整”*，工作与就业状况丛书第 65 册（日内瓦，国际劳工局）。

—; Grimshaw, D.，2009 年，*性别和最低工资*，国际劳工局规范体面工作大会文件，国际劳工局，7 月 8–10 日，日内瓦。

—; Earnshaw, J.，Marchington, M.，Cooke, F.L. 和 Vincent, S.，2002 年，“改变组织形式和雇佣关系”，于*管理研究杂志*（第 39 卷，第 5 期），第 645–672 页。

Rubiano, C.，2013 年，“不稳定的工作和获得集体谈判的机会。障碍是什么？”，于*国际劳工研究杂志*（第 5 卷，第 1 期），第 133–151 页。

Ruckelshaus, C.，Smith, R.，Leberstein, S. 和 Cho, E.，2014 年，*谁是老板？在外包工作中恢复问责制以建立劳动标准*，全美就业法律项目组。可于此阅读：http://www. nelp.org/content/uploads/2015/02/Whos-the-Boss-Restoring-Accountability-Labor-Standards -Outsourced-Work-Report.pdf [2016 年 10 月]。

Ruhs, M. 和 Martin, P.，2008 年，“数字与权利：权衡取舍和客工计划”，于*国际移民审查*（第 42 卷，第 1 期），第 244–260 页。

Ruiz-Tagle, J. 和 Sehnbruch, K.，2015 年，“智利工作数量增多，质量却没有变更好？无固定期限合同至关重要”，于*国际劳工评论*（第 154 卷，第 2 期），第 227–252 页。

Saint-Paul, G.，1996 年，*宏观经济的角度看二元劳动力市场*（坎布里奇，马萨诸塞州，麻省理工学院出版社）。

Sakurai, K.，Nakata, A.，Ikeda, T.，Otsuka, Y. 和 Kawahito, J. 2013 年，“就业和工作压力源的类型如何与工伤产生关联？针对日本员工的横断面调查”，于*公共卫生*（第 127 卷，第 11 期），第 1012–1020 页。

Samantroy, E.，2013 年，*国际劳工局大会 181：印度私人安置机构背景下面临的问题和挑战*，调查研究系列第 109 期（诺伊达，V.V. Giri National Labour Insti-tute-NLI）。

Sang, X.，2013 年，*中国制造业工人的职业压力、福祉和工作成果：测试一个拓展的工作要求 - 资源模型*，博士论文（悉尼，新南威尔士大学）。

Schmid, G.，2015 年，“分担劳动力市场转型风险：建立就业保险制度”，于*英国劳资关系杂志*（第 53 卷，第 1 期），第 70–93 页。

—; Wagner, J.，2016 年，*管理非标准就业形式的风险：欧洲与亚洲、拉丁美洲和非洲的一些国家相比*，未出版的背景报告（日内瓦，国际劳工局）。

Schmidt, M. 2002. “德国非典型工作相关新闻：定期合同、临时工作和非全日制工作的最新进展”，于*德国法律期刊*（第 3 卷，第 7 期），第 1–12 页。

Schreur, E. 和 Veghte, B.，2016 年，*当前的失业保险状况：挑战和前景*，失业保险简报第 3 期（新汉普郡，国家社会保险协会）。

Schulten, T.，即将出版，“德国集体谈判中拓展的角色”，于*国际劳工评论*，第 156 卷。

Schweder, P.，2009 年，*从事农产品加工的季节工人的职业健康和安全*，博士论文（悉尼，新南威尔士大学）。

Serrano, M.R.（编），2014 年，*在灵活与安全之间：非标准就业在特定的东盟国家中有所增加*（雅加达——东盟服务员工工会理事会——东盟理事会）。

Shaeffer, S.，2015 年，*促进儿童早期教育工作人员的体面工作：一个被忽视的职业的职业化*，国际劳工局 / 联合国教科文组织联合专家委员会 (CEART) 第 12 次会议关于应用教学人员相关建议书的讨论用背景文件，巴黎，4 月 20–24 日。

Shapiro, C. 和 Stiglitz, J.，1984 年，“将均衡失业作为一种工人惩戒装置”，于*美国经济评论*（第 74 卷，第 3 期），第 433–444 页。

Shepard, E.M.，Clifton, T.J. 和 Kruse, D.，1996 年，“灵活工时及生产力：制药工业的一些例子”，于*劳资关系*（第 35 卷，第 1 期），第 123–139 页。

Shi, Y. 2007. “今天的措施和明天的问题：业务流程外包风险管理难题”，于*加州管理评论*（第 49 卷，第 3 期），第 27–44 页。

Shin & Kim.，2014 年，“对非正式员工更强有力的保护”，于 *Lexology*，9 月 29 日，可于此阅读：http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=47394f0f-4eb8-49bb-a9e2-95230e6789f7 [2016 年 10 月]。

Shin, K.-Y.，2013 年，“韩国经济危机、新自由主义改革和不稳定工作的上升”，于*美国行为科学*（第 57 卷，第 3 期），第 335–353 页。

Shyam Sundar, K.R. 2011 年，*印度的非正式工：社会对话及组织谈判策略和实践*，对话工作文件第 30 期（日内瓦，国际劳工局）。

Sias, P.M.， Kramer, M.W. 和 Jenkins, E.，1997 年“临时工和新雇员的沟通行为对比”，于传播研究（第 24 卷，第 6 期），第 731–754 页。

Silberman, S. 和 Irani, L.，2016 年，“运营雇主声誉系统：2008-2015 年间从 Turkopticon 得到的教训”，于*比较劳动法律与政策期刊*（第 37 卷，第 3 期），第 505–541 页。

Simitis, S. 2000 年，“关于雇佣关系：比较的要素”，于 W. Steinmetz（编）：*工业时代的私法和社会不平等：比较英国、法国、德国和美国的法律文化*（牛津，牛津大学出版社）。

Sirianni, C. 和 Negrey, C. 2000 年，“作为性别化时间的工作时间”，于女权经济学（第 6 卷，第 1 期），第 59–76 页。

Smirnykh, L. 和 Wörgötter, A.，2013 年，*为什么俄罗斯公司要使用定期和代理工作合同？*，劳动研究所政策文件，第 54 期（波恩，劳动研究所）。

Smith, V. 1998 年，“临时工断裂的生活：现代工作场所的权力、参与和细分”，于*社会问题杂志*（第 45 卷，第 4 期），第 411–430 页。

Smyth, R.，Qian, X. 和 Nielsen, I.，2013 年，“中国和泰国工厂供应链的工作时间：来自公平劳动协会‘足球项目’的实例”，于*英国劳资关系*（第 51 卷，第 2 期），第 382–408 页。

Soo-Mi, E.，2012 年，“韩国内部转包合同及其使用理由”，于*韩国劳工问题 2011*（首尔，韩国劳动力研究所）。

南非劳动部，2006 年，*产业行动报告*。可于此阅读：http://www.labour. gov.za/DOL/downloads/

documents/annual-reports/industrial-action-annual-report/2006/ [2016 年 10 月]。

Spattini, S.，2012 年，“代理作业：对比分析”，于*国际和比较劳动研究电子杂志*（第 1 卷，第 3-4 期），第 169–210 页。

Srivastava, R.，2016 年，*印度的结构性变化和非标准化雇佣*，工作与就业状况丛书第 68 册（日内瓦，国际劳工局）。

Standing, G.，1999 年，“再论通过灵活就业推动的全球女性化进程”，*世界发展*（第 27 卷，第 3 期），第 583–602 页。

加拿大统计局，2015 年，*劳动力调查：同时持有多份工作的情况，按年龄分组。*

日本统计局，*劳动力特别调查以及特殊制表的劳动力调查。*参见：http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/lngindex.htm#hyo_10 [2016 年 10 月]。

Stettes, O.，2012 年，*德国：危机中的薪资演变．趋势及与其他工作条件的关系。*可于此阅读：http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative -information/national-contributions/germany/germany-evolution-of-wages-during-the-crisis [2016 年 10 月]。

Subramony, M.，2014 年，“暂时性雇用中的客户支持：客户关系质量的作用”，*欧洲工作与组织心理学杂志*（第 23 卷，第 1 期），第 131–142 页。

Supiot, A. 1994 年，对*劳工法的评论*（巴黎，法国大学出版社）。

—（编）. 1999 年，*在工作的另一边：工作的转变和欧洲劳工法的未来*（巴黎，弗拉马利翁出版社）。

Surowiecki, J.，2015 年，“*有收益的临时工作*”，*纽约客，7 月 6 日。*参见：http://www.newyorker.com/magazine/2015/07/06/gigs-with-benefits [2016 年 10 月]。

Swanberg, J.，Watson, E.，Eastman, M.，2014 年，“低薪小时工的日程安排困难：标准化和非标准化小时工人内部的异同”，于*社会、工作和家庭*（第 17 卷，第 4 期），第 409–435 页。

Swepston, L. 1998.“*国际劳工大会：国际劳工局关于工作中的基本原则和权利及附件*”，于国际法律资料（第 37 卷，第 5 期），第 1233–1240 页。

Swider, S.，2015 年，“建设中国：农民建筑工人的不稳定就业”，于*工作、就业和社会*（第 29 卷，第 1 期），第 41–59 页。

Tambunan, T.T.H. 2011 年，“中小型企业面对 2008-2009 全球经济危机的危机调整策略，以印度尼西亚为例”，*亚洲农业发展期刊*（第 8 卷，第 1 期），第 57–77 页。

Tan, H.H.，Tan, C.P. 2002.“新加坡临时工：是什么驱动着他们？”，*心理学期刊*（第 136 卷，第 1 期），第 83–102 页。

Tapiola, K. 2000 年，“国际劳工局关于工作中的基本原则和权利宣言”，*劳资关系比较公报*（第 37 期），第 9–16 页。

Tatankem Voufo, B. 2015 年，*咯麦隆劳工市场的合同和工资差别，*第四届体面工作规范会议文件，国际劳工局，七月 8-10 日，日内瓦。

Tedestedt, C.，Tedestedt, R.，Bentley, T.，Lamm, F.，Anderson, D.，McDonnell, N. 和 Moore, D. 2015 年，*车中空空：非标准化工作对新西兰卡车货运业的影响*（奥克兰，奥克兰理工大学）。

Teklè, T.（编）2010 年，*劳工法和发展中国家的工人保护*（日内瓦，国际劳工局）。

英国卫报，2014 年，“40% 的管理者避免招收年轻女性以避开产假”，8 月 12 日。参见：https://www.theguardian.com/money/2014/aug/12/managers-avoid-hiring-younger-women-maternity-leave [2016 年 6 月].

Theodore, N. 和 Peck, J. 2013 年，“以流动性为卖点：动荡经济中的临时工派遣”，J. Fudge 和 K. Strauss (编)：*临时工作、机构和不自由的劳工* (纽约 , 纽约 , 罗德利奇出版社)，第 26–47 页。

Theron, J. 2011 年，*非标准工作者，劳资谈判，社会对话：以南非为例*，对话工作报告第 28 期 (日内瓦，国际劳工局)。

Thévenon, O.，2013 年，*经济合作与发展组织中女性劳动力增长的驱动力*，社会、就业及迁徙工作报告第 145 期 (巴黎，经济合作与发展组织)。

Tic˘ar, L. 2013 年，“州法、集体协定和个别契约之间的关系——以斯洛文尼亚为例”，G. Kiss (编)：*劳工法的最新进展 (布达佩斯，学术出版社)*，第 44–62 页。

Tilly, C. 1991 年，“非全日制工作持续增长的原因”，*劳工评论月刊* 3 月刊，第 10–18 页。

Tjandraningsih, I. 2013 年，“印度尼西亚国家支持的不稳定工作”，*美国行为科学杂志* (第 57 卷，第 4 期)，第 403–419 页。

Ton, Z. 2014 年，*“好工作”策略：聪明的公司如何在雇员身上投资以降低成本并提高利润* (西雅图，华盛顿，联合湖出版社)。

Torres, E.S.，2010 年，*“西班牙关于自雇劳动者的法律：劳工法的新进展”，劳工法律政策对比* (第 32 卷，第 2 期)，第 231–234 页。

Tran, Q.H. 2012.*“新版劳工法保障工人权益”，越南新闻，6 月 25*。参见 : http://vietnamnews.vn/opinion/in-the-spotlight/226536/amended-labour-code-protects-workers. html [2016 年 10 月]。

Traxler, F. 2000 年，“欧洲雇主组织和雇员组织：会员制度、密度和代表性”，*工业关系杂志* (第 31 卷，第 4 期)，第 308–316 页。

Tremblay, D.-G.，2008 年，“临时工作还是经济安全；自营职业的悖论”，*社会指标研究* (第 88 卷，第 1 期)，第 115–130 页。

Tsuno, K., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Inoue, A.Odagiri, Y., Yoshikawa, T., Haratani, T., Shimomitsu, T. 和 Kawachi, I. 2015 年，“职场欺凌的社会经济决定因素：来自日本的一份国家代表样本”，于*公共科学图书馆期刊* (第 10 卷，第 3 期)。

Tudor, D.，2013 年，*韩国：难对付的国家* (北克拉伦登，佛蒙特，塔托出版社)。

联合国教科文组织。2011 年，*女性和教师职业：探索女性化之辩论*。参见 : http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002122/212200e.pdf [2016.10]。

联合国，2013 年，*全球国际移民数量已达 2.32 亿*，人口资料，2013/2 期 (纽约)。

—. 2015 年，*2015 世界女性：趋势和数据* (纽约)。

美国劳工局，2016 年，*经济新闻发布*，表格 A-8。

—. 2015 年，*临时劳动力：数量、特征、收入、获益*。参见 : http://gao. gov/assets/670/669766.pdf [2016 年 10 月]。

利默里克大学，2015 年，*爱尔兰雇佣者中零工时合同的盛行及其对员工影响的研究* (利默里克)。

联合国世界旅游组织，2016 年，*世界旅游景气报告*，第 15 卷，5 月 (纽约)。

Uzzi, B.; Barsness, Z.I. 1998 年，“英国机构中的临时性就业：固定期限雇佣和非全日制工人的组织性决定因素”，于*社会力量* (第 76 卷，第 3 期)，第 967–1005 页。

Vacotto, B.，2013 年，“不稳定工作和结社以及劳资谈判自由：国际劳工局法律现状”，于*国际劳工研究* (第 5 卷，第 1 期)，第 117–131 页。

Vakhitova, H.，即将出版，*农民工的工作环境对汇款的影响*，移民工作报告 (日内瓦，国际劳工局)。

Valenzuela, A.，Theodore, N.，Melendez, E. 和 Gonzalez, A.L.，2006 年，*在角落：美国的零工*（洛杉矶，加利福尼亚，加州大学洛杉矶分校城市贫困研究中心）。

Valticos, N.，1973 年，“临时工作介绍所和国际劳工标准”，*国际劳工评论*（第 107 卷，第 1 期），第 43–56 页。

Van Dyne, L.，Ang, S.，1998 年，“新加坡临时工人的组织公民性表现”，*管理学会杂志*（第 41 卷，第 6 期），第 692–703 页。

Van Jaarsveld, D. 和 Liu, X.，2015 年，*中国设立呼叫中心过程中的劳动力混合、人力资源实践和工作实证*，未发表的研究报告（温哥华，英属哥伦比亚大学）。

Van Liemt, G，2013 年，*“荷兰、西班牙和瑞典的私营职业介绍所”*，部门工作报告第 209 期（日内瓦，国际劳工局）。

Vega-Ruíz, M.L.，2005 年，*拉丁美洲劳动改革十五年后：比较分析*（日内瓦，国际劳工局）。

—. 2014 年，*为非标准劳工创造职业安全健康之综述*，未发表。

Vézina, M.E.，Cloutier, E.，Stock, S.，Lippel, K. 和 Fortin, E.，2011 年，*摘要报告。魁北克工作就业条件及职业安全卫生调查*（魁北克，EQCOTESST）。

Visser, J.，2002a.，“世界首个部分工时经济体：该模式值得效仿吗？”，*欧洲社会政策杂志*（第 12 卷，第 1 期），第 23–42 页。

—. 2002b，“为什么加入工会的欧洲工人减少了：对这一入会趋势的社会风俗性解释”，*英国劳资关系杂志*（第 4 卷，第 3 期），第 403–430 页。

—. 即将出版，“团体协约在芬兰、荷兰、挪威和瑞士的延伸”，*国际劳工评论*，第 156 卷。

—; Hayter, S.，Gammarano, R.，2015 年 —；Hayter, S. 和 Gammarano, R.，2015 年，*集体协议比率的演变趋势：稳定、渐弱还是下滑？*，INWORK 议题简报第 1 期（日内瓦，国际劳工局）。

—; Wilthagen, T.，Beltzer, R. 和 Koot-van der Putte, E.，2004 年，*“荷兰：从非典型到典型”*，S. Sciarra, P. Davies 和 M. Freedland（编）：*就业政策和欧盟非全日制工作的监管之比较分析*（剑桥，剑桥大学出版社），第 190–223 页。

von Hippel, C. 和 Kokokimminon, K.，2012 年，“当临时工被视为威胁：原因及影响”，*领导力和组织发展期刊*（第 33 卷，第 3 期），第 200– 216 页。

—; Mangum, S.L.，Greenberger, D.B.，Heneman, R.L. 和 Skoglind, J.D.，1997 年，“临时雇佣：组织和员工能达到共赢吗？”，于*高层管理学院*（第 11 卷，第 1 期），第 93–104 页。

Vosko, L.，2010 年，*管理边缘群体：性别、公民身份和不安定就业型态的国际监管*（牛津，牛津大学出版社）。

—. 2011 年，“不稳定就业及 SER 中心主义在为体面劳动进行规范方面的问题”，于 S. Lee 和 D. McCann（编）：*为体面劳动进行规范：劳工市场规范的新方向*（贝辛斯托克和日内瓦，帕尔格雷夫麦克米伦出版社和国际劳工局），第 57–89 页。

Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N.，Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S. 和 Naedenoen, F.，2013 年，*劳务派遣工作的地位及欧洲劳工市场的转型：制度架构、经验实例、良好实践和社会对话的作用*。Joint Eurociett/UNI Europa 组织“劳务派遣工作及劳工市场转型”项目的最终报告（汉堡，欧洲私营职业中介机构联盟和 UNI）。

Wallershtein, M.，1999 年，“工资设定制度及发达工业社会中的收入不平等”，*美国政治科学杂志*（第 43 卷，第 3 期），第 649–680 页。

Wambugu, A.，Kabubo-Mariara, J.，2012 年，*劳动力市场制度和肯尼亚工资收入分配*，内罗毕大学经济学院研究报告（内罗毕，内罗毕大学经济学院）。

Weathers, C.，2002 年，*日本临时服务行业女性*，日本政策研究所第 85 号研究报告（奥克兰，加拿大，对日政策研究所）。

Webb, S. 和 Webb, B.，1902 年，*企业民主*（伦敦，Longmans, Green and Co.)。

Weil, D. 2014。*分裂的职场：工作对许多人有害的原因及解决方式*（坎布里奇，马萨诸塞州，伦敦，哈佛大学出版社）。

Weiss, M. 和 Schmidt, M.，2008 年，*德国劳工法和劳资关系*（莱茵河畔阿尔芬，克鲁维尔国际法律出版公司）。

Wheatley, S. 1998. “英国男性移民的就业调整”，*人口经济学杂志*（第 14 卷，第 1 期），第 193–220 页。

Wheeler, A.R. 和 Buckley, R.M.，2000 年，“调查临时工的动机过程：整体模型及研究架构”，*管理心理学杂志*（第 16 卷，第 5 期），第 339–354 页。

Wiens-Tuers, B.，2004 年，“没有比家更好的地方：九零年代非标准就业及房屋所有权的关系”，*美国经济学与社会学杂志*（第 63 卷，第 4 期），第 881–896 页。

Wiesenfeld, B.W.，Raghuram, S.，Garud, R. 1999 年，“虚拟组织中作为组织认同之决定因素的沟通模式”，*组织科学*（第 10 卷，第 6 期），第 777–790 页。

Wilshaw, R.，Unger, L.，Do Quynh, C. 和 Pham Thu, T.，2013 年，*联合利华的劳工权益：从顺从到良好实践，（国际乐施会）*。可于此阅读：http://policy-practice. oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532?cid=rdt_unileverlabourrights [2016 年 10 月]。

Wiseman, J.; Gilbert, F.，2000 年，*招聘机构产业调查*，合同研究第 284/2000 份报告（伯明翰，卫生安全管理局书籍）。

*世界银行 . 2011. 世界银行企业调查：理解问卷。*可于此阅读：https://www.enterprisesurveys.org/~/media/GIAWB/EnterpriseSurveys/Documents/Methodolo-gy/Questionnaire-Manual.pdf [2016 年 10 月]。

—. 2014. *世界银行企业调查。网络数据库。*可于此阅读：http://www.enterprisesurveys.org/ [2016 年 10 月]。

Xhafa, E.，2015 年，*集体谈判和非标准就业形式：消除脆弱和保持工作体面的做法*，INWORK 问题简报第 3 期（日内瓦，国际劳工局）。

Zangelidis, A.，2014 年，*欧洲劳工市场不安定性及兼职。*可于此阅读：http:// papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2615268 [2016 年 10 月].

Zapata-Barrero, R.，García, R.F. 和 Sánchez-Montijano，E.，2012 年，*“循环临时劳工移徙：重新评估现有公共政策”，人口研究国际期刊，* 第 2012 卷。

Zatz, N.，2016 年，*“不止误分类：劳工法之外的零工经济歧视”*，劳动报，1 月 19 日，可于此阅读：https://onlabor.org/2016/01/19/beyond-misclassification-gig -economy-discrimination-outside-employment-law/ [2016 年 10 月]。

Zeng, X.，Xu, C.，Shan, Z.，Mao, Y.，Zeng, T. 和 Jia, X.，即将出版，中国非标准就业形式现状与演变，*工作与就业情况丛书*（日内瓦，国际劳工局）。

Zilli, A. 即将出版，*“补助金券促进社会融合，改善辅助性工作表现”*，M. Brollo, C. Cester and L. Menghini（编）：*法制和工作关系之奖惩*（的里雅斯特，EUT)。

Zutshi, A.，2009 年，“童工和供应链：是收益还是（不善）管理”，*欧洲商业评论*（第 21 卷，第 1 期），第 42–63 页。

致谢

本报告在 Philippe Marcadent 的领导下，由国际劳工组织的包容性劳动力市场、劳动关系与工作条件处（INWORK）团队共同完成。

Janine Berg 负责协调本报告中的技术性内容，并与 Mariya Aleksynska，Valerio De Stefano 和 Martine Humblet (INWORK) 共同完成了报告的撰写工作。Christina Behrendt (SOCPRO) 撰写了报告中社会保护的部分。Susan Hayter、Christopher Land-Kazlauskas (INWORK)、Angelika Muller (GOVERNANCE) 以及 Niall O'Higgins (YEP) 也为报告撰写做出了贡献。Friederike Eberlein (INWORK) 承担了广泛收集数据和制作图表的工作。Simone Marino、Bao Chau Le 以及 Calum Carson 在本项目的不同阶段参与了助理研究的工作。

本报告的发布得益于国际专家顾问团队开展的一些列背景调查。参与的专家包括：Pamhidzai Bamu、Ronald Brown、Iain Campbell、Prithviraj Chattopadhyay、Fang Lee Cooke、Christelle Dumas、Benjamin Fomba Kamga、Elizabeth George、Cédric Houdré、Ingrid Landau、Linh Le、Petra Mahy、Roxana Maurizio、Vincent de Paul Mboutchouang、Richard Mitchell、Huu Chi Nguyen、Huu Thanh Tam Nguyen、Gaston Brice Nkoumou Ngoa、Michael Quinlan、GüntherSchmid、Ravi Srivastava、Johannes Wagner、曾湘泉、徐长杰、曾天、贾筱、毛宇飞、单志霞。

我们非常感谢以下人员在数据方面做出的帮助和贡献：Edgardo Greising (STATISTICS)、Florence Bonnet (INWORK)、Ekkehard Ernst、Stefan Kuhn (RESEARCH)，Marco Principi (Work4Youth)、B.H. Lee (Korea Labour Institute) 和 Rodrigo Negrete Prieto (INEGI, Mexico)。David Hunter 和 Marie-Claire Sodergren (STATISTICS) 提供了统计意见。Marie-Claire Sodergren 负责了 ILOSTAT 中随附数据的出版。

两位外聘匿名审阅者和 Colin Fenwick (GOVERNANCE) 为报告提供了详尽评论。

Iain Campbell、Emmanuel Reynaud、GüntherSchmid 阅读了本报告，并提供了宝贵的反馈。国际劳工组织的许多同事也为本报告提供了宝贵的意见和建议，包括 Manuela Tomei (WORKQUALITY)、 Florence Bonnet、Naj Ghosheh、Philippe Marcadent、Jon Messenger、Verena Schmidt、Rosalia Vazquez-Alvarez (INWORK)、Laura Addati (GED)、Samia Kazi-Aoul、Christiane Kuptsch (MIGRANT)、Sara Elder (Work4Youth)、 Oliver Liang、Alejandra Cruz Ross (SECTOR)、 Maria-Luz Vega (Future of Work Initiative)、Sangheon Lee (DDG/P)、 Jordi Agusti-Panareda、Franco Amato、Xavier Beaudonnet、Karen Curtis、Natan Elkin (NORMES)、Sukti Dasgupta、Fernanda Barcia de Mattos (ILO Bangkok)、Juan Chacaltana (ILO Lima) 、Kristen Sobeck (ILO Buenos Aires)。我们衷心感谢他们拨冗提供宝贵意见。

本团队感谢 Chris Edgar (DCOMM) 负责管理了本报告的匿名同行评审，并为报告提出宝贵意见。衷心感谢负责部分报告编辑工作的 Jane Robertson，负责报告的设计、布局和制作的 PRODOC 团队，以及负责信息图表的设计的 Eduardo Pereira。

我们还要感谢国际劳工组织传播与新闻司 (DCOMM) 协调了本报告的发布，并为传播报告的研究成果做出了不懈努力。最后，特别感谢 Geneviève Domon 和 Claire Piper(INWORK) 为整个项目提供了行政支持。

世界非标准就业

理解挑战、塑造未来

非标准就业，包括临时性就业、非全日制工作、临时介绍所工作和其他形式的多方雇佣、隐蔽性雇佣关系和依赖性自雇就业，已经成为当代世界范围内劳动力市场的一大特征。本报告收录了世界范围内不同国家的非标准就业的案例趋势，并探究了该现象背后的原因，其中包括日益激烈的企业竞争、企业转变组织行为的实践，以及工作规范的变化和差距。

本报告评估了非标准就业对工人的薪酬、收入保障和其他工作条件的影响。同时也评估了对企业、劳动力市场和整个社会的影响。报告综述了国际、地区和国家层面涉及非标准就业的法律法规，识别了国家之间的区别以及各国为保证体面劳动采取的有效法规和措施。本报告还分析了其他政策措施，包括加强工人组织和集体谈判、重新设计社会保护体系以及为解决劳动力市场治理问题的更深远的政策措施。

本报告的最终目标是指导实践，确保劳动者享有充分保障、企业能够可持续发展、劳动力市场可以公平有效运转。