

谁改变了工作时间

——有关工时的劳动社会学研究

赵 炜 Jens Thoemmes

【摘 要】近30年来,关于工时问题的讨论一直没有停止。对西方文献的回顾发现,标准化的工时制度随着工业化的发展,在技术进步、工人运动、国家干预和管理改善等多重因素的作用下形成。所谓的“标准”在实践中充斥着多种变数。20世纪80年代以后,随着后工业社会的到来,灵活化的工作时间逐渐替代了标准化工时在全球通行,几乎影响到所有行业 and 不同类型的劳动者。除了经济全球化、政府规制减少和工会力量削弱等因素外,技术进步、工作组织结构变迁,以及由此带来的管理和控制方式的变化,成为工作时间变迁的重要因素。这也激发劳动社会学从工作时间角度对雇佣关系、新业态经济和社会政策的关注,扩展了劳动社会学的研究领域。

【关键词】工作时间;工时制度;标准化工时;灵活化工时;劳动社会学

【作者简介】赵炜,北京师范大学社会学院教授(北京 100875);Jens Thoemmes,法国图卢兹第二大学教授。

【原文出处】《中国社会科学评价》(京),2021.4.16~26

20世纪30年代,凯恩斯乐观地预计,随着经济的发展,他的孙辈们将每周工作15小时,每天工作3小时。^①然而,在20世纪90年代初的英文文献中,已经有公司法务、投行雇员、计算机程序员以及其他许多类型的工作人员,经常每周工作七八十个小时,在业务繁忙的季度还要额外增加工作时间的描述。^②国际劳工组织的统计数据显示:目前世界上有五分之一的工人每周工作时间超过48小时,一些发展中国家工人工时达到每周50—60小时;大约五分之一的工人从事短期的非全日制工作。总体上,有55%工人的工作在标准工时之外。^③进入21世纪以后,随着全球化和技术进步对社会影响的加剧,在全球范围内普遍出现了工作时间延长和灵活化工作时间并存的情况。

在20世纪80年代,工作时间问题在法国等欧洲国家成为社会议题。90年代,美国经济学家Juliet Schor有关“过度工作的美国人”的概念引起了媒体的关注。随后,“24小时工作日”的提出,更是引发了

工作时间和绩效以及雇佣关系的社会讨论。^④

可以说,工时问题一直存在于社会学,特别是劳动社会学的研究视域中,并在理论和现实的层面均有所发展。灵活化工时的出现和扩展,为劳动社会学的研究领域和范式提供了新的研究空间。

本文将描述工作时间的形成和变迁过程,分析导致灵活化工时制度快速替代标准工时制度的原因,以更加全面理解工时变迁的现实问题,以及工时变迁带来的劳动社会学研究的新变化。

一、工业化时期标准工时的形成和确立

一般认为,工作时间是大机器生产的产物,是随着工业化的发展,在劳资双方的斗争中形成的。实际上,远在资本主义工业生产之前,就出现了与商人活动有关的商业时间概念,时间成为商业贸易中的一个因素。当贸易网络形成后,商人经海路或陆路从一个地方到另一个地方的旅程长短,价格上涨或下降,利润增加或减少,手工和体力劳动的持续时间长短,都成为需要计算的对象。法国史学家Le Goff

提出,商业时间是时间脱离自然和教会影响的起点。商业时间是基于抽象的、不连续的和可测量的时间概念。^⑤虽然时间从中世纪后开始成为商业活动的框架,但直到进入工业社会、时间成为专业活动的框架和组织原则后,时间才获得了当代意义。

到19世纪,随着工业化的发展,工作时间逐渐成为一种社会规范,规制了所有与工厂工作有关的人,成为生产组织的原则。工作时间是对已经定义的有偿活动的测量手段,专指用时间表分割开来的用于商品生产和服务的持续时间,在此以外是非工作时间。与大机器生产相联系,工作时间的概念基本包括三个方面:一是持续时间(duration),也就是工人在工厂中度过的时间。二是工作的时段,通常指工作日的白天、夜班或在周末从事工作的时段。在抽象的时间概念中,工作一个小时就是一个小时,但在夜晚和周末工作,对工人的意义是不同的。随着电力的使用,夜晚工作变得普遍,工人不得不承受更长时间的连续工作。三是工作节奏(频率和速度)。准时开始、结束工作和出勤率成为劳动者生活的同步器。抽象和量化的工作时间,经过测量、分割被资方控制。正如恩格斯指出的:“工作时间一经确定,大家就要毫无例外地一律遵守。”^⑥

工作时间制度从工业化初期开始出现,到20世纪中叶才在世界范围内逐渐形成了有关标准工作时间规则的约束系统。标准工作时间规范包括:每天工作的小时数、每周的工作天数、周末的休息时间、带薪休假等几个方面。二战结束后,每周40小时工作制被写进多数欧美国家的劳动立法,20世纪60年代则扩展到发展中国家,因此,40小时工作制也被认为是标准工时。标准工时在不同的国家有所差别,但基本的原则是:每周40小时工作;休息2天;有带薪假期。大多数国家都建立了劳动监察制度,以保障标准工时的实施。

在整个工业化阶段,时间问题一直是有组织的工人和资本之间的政治领域。^⑦为缩短工时进行的集体谈判和斗争成为工人和工会运动的核心;从企业的角度,有关工时的争议,往往成为集体谈判的核心和改善生产、管理的动因;从社会的角度,标准化的工作时间重新定义社会时间和相关的规范。^⑧即

使如此,标准工时制度在现实中依然呈现出复杂性。首先,对工作持续时间的衡量,在立法和实践中一直存在着差距。在欧美国家,如何准确地计算工作的持续时间,一直是行业和企业集体谈判的核心问题。尽管工作持续时间基本呈单向缩短的趋势,但也多次发生过日工(day worker)为争取延长工作时间进行的斗争。其次,在工作持续时间“标准化”以后,同等劳动时间内提升“频率”所带来的劳资矛盾从未停止过。如果说工作时长的缩短与工人运动有直接联系,每个行业、企业或工种加快了的生产速度却很难通过集体谈判降低。在这个阶段,速度比工作场所的其他行为都重要。^⑨

二、灵活化工作时间的出现和扩展

20世纪70年代以后,随着大规模生产方式的改变、计算机和互联网技术的普及以及全球化带来的订单式生产的盛行,欧美国家的企业生产管理模式普遍从福特制转向“后福特”和“新福特”制。尽管学术界对这两种生产制度有一定的区分,但“灵活化”被认为是二者最基本的特点。小批量、高品质、多品种、零库存的生产和销售方式,要求生产和雇佣策略的灵活化。这种变化也加剧了资本的集约程度并进一步要求技术的跟进。^⑩从20世纪80年代后期到现在,从标准化工时制度转向在全球普及的灵活化工时,仅仅用了30年的时间。

(一)灵活化工作时间的出现

灵活化工时有多个名称,如非标准工时、碎片化时间等,在不同国家,因为雇佣形式的差异,也会产生名称上的差异。工作时间灵活化通常通过四个元素中的一个或多个做出灵活性的安排:每个工作日的工作时间;每周工作时间;一个工作日内具体的工作时间;在任务执行周对工作日的具体安排。^⑪总的来说,灵活化工作时间不仅改变了原来标准化工时制度所基本确定的工作持续时间、工作所在的时间以及工作中的节奏,也改变了工作时间和空闲时间之间的划分,最终重新构造社会时间。

灵活化工作时间首先出现在工作场所。20世纪80年代中期是工作时间制度变化的重要节点。以德国为例,在1984年,德国最有影响的工会——五金工人工会发动了一次全国性罢工,要求将每周工作时

间减少到35小时。经过调解,劳资双方达成了妥协。资方同意工会的要求缩短了每周的工作时间,但以此换取了在工厂一级实行灵活工作时间的许可。新的行业性集体合同允许企业一级根据生产需求改变工作时间,工作时间也可以因不同类型的工人而异,例如技术工人可以工作更长的时间,以避免生产延迟。这个行业性集体合同提供了一个样板:企业在面对竞争时可以采用灵活化的工时提高效率。到90年代,德国多个行业和企业的集体合同中出现了各种各样的灵活化工作时间模式。^⑫

灵活化工时在欧洲迅速普及并开始成为社会性议题。在法国,直到20世纪70年代中期,工作时间的议题基本限于工业生产组织内部的集体谈判,与保障工人健康、提高生产效率有关。80年代以后,工时制度开始转到企业之外,成为与保障就业、刺激消费需求相关的社会议题。在国家层面上,政府对工作长时的监管开始放松,工作时间越来越经由行业和企业协商谈判达成。1993年,法国通过立法减少工时、降低社会保险,以增加就业率。1996年,《罗宾法》(Robien Law)的颁布更是将工时的减少和就业联系在一起,1998年,《奥布里法》(The Aubry Law)正式确定了35小时工作制。与此同时,在企业 and 行业层面上,工作时间的灵活化和工时缩短直接联系,很多公司以减少工时来换取工时灵活化。年工时制的快速流行,被认为是灵活化工作时间普遍使用的开端。在一些欧洲国家,年工时制成为劳动立法的内容。这样就从立法上允许了不再以周工作时间作为基准,管理方可以在生产任务来临时延长工人的工作时间,无须为超出法律规定的周工时的额外工作时间付酬。

灵活化工时制度导致的后果是:在企业中,“泰勒式的工作时间”正在被能够适应市场需求的变幻莫测,并且越来越造成差异化时间秩序的“周期时间”取代。多样化的措施导致了一个支离破碎的时间框架,参考的基准从每周时间转变为年度时间,从基于连续两天的周末休息转变为将此休息时间拆分和重新安排,从固定时间的全职工作到多种灵活的以及非全日制的工作。从更大的范围来看,这些时间规则的变化还涉及对工业化时代形成的稳定“时

间参考点”的怀疑,标志个人生活的一些关键时间节点,如上学、职业发展和退休,都面临着灵活工作时间以及失业的冲击,支持标准化工作时间的经济、社会和文化因素正在淡化。^⑬

特别值得注意的是,在欧洲,早先出现的灵活化工时是与工作时间的缩短直接相关的。工会不断地要求缩短工时;政府为保障就业,提供更多就业机会,顺应了工会要求。在政府和工会的压力下,管理方尽管减少了工作时长,但换取了以年工时制为代表的灵活化工作时间制度。随后,灵活化工时制度迅速扩展到全球范围。

(二)灵活化工作时间的扩展

进入21世纪后,随着技术的进步和消费市场的影响,减少工时对就业市场的影响有限,政府对工时规制力下降。于是在灵活化扩展的同时,工作时间发生分化,一部分劳动者工作持续时间再度延长,而另一部分劳动者的工作时间被缩短到无法达到最低工时标准的程度。灵活化工时制度的扩展表现为:

首先,灵活化工作时间扩展到全球范围。进入21世纪后,工作时长改变了其在整个20世纪持续单边下降的趋势,在全球范围内都出现了工作时长增加。“24小时经济”导致了所有国家劳动者工作时间的增加。2015年,欧盟国家52%的工人每个月至少有一个周六要工作。^⑭而且,工作时长越来越与就业相关,呈现出更加复杂的特点。特别是在发展中国家,极短的和极长的工作时间往往同时存在于非正规部门。有些劳动者周工时达到50小时,甚至60小时以上。同时,也有一部分工人,特别是女工的周工时达不到20小时,如此短的工时难以维持生计。^⑮

其次,灵活化工作时间影响到几乎所有类型的劳动者,且消极意义更大。在20世纪90年代初期,对灵活化工作时间的讨论中,学者们对技术进步带来的时间利用的可控性和灵活性表达了积极的态度。但很快,多个实证研究就证明,所谓的灵活时间对工人来说,消极的意义更大,工人基本不能控制工作时间的可变性。^⑯即使在技术发展的今天,制造业的低技能工人仍然不得不在很大程度上服从轮班制,在由雇主要求的时间范围内工作。越来越多在服务业的低技能劳动者,被置于多种类型App上,在

极短的时间内被召集到工作岗位。知识工人,包括高技术的职业群体,如利用自己的专业知识、管理能力和洞察力为客户提供服务咨询的工作人员,表面上可以依据其新型的工作组织和管理方式,相对主动地调节工作时间,体现出一定的控制工作时间的灵活性,但大多数劳动者需要长时间全职工作,受到更多的限制,他们不得不根据客户的要求和期望调整自己的时间。在咨询和IT行业中,长时间工作成为企业文化的一部分,以顾客时间为中心的灵活化工时在知识工人中普遍存在。^⑧依靠平台工作的劳动者,无论其文化和技能水平高低,都不得不随时进入工作状态。不同于工业化时期在签订劳动合同的前提下,工人在特定的时间到固定的空间工作,现在变成了工人被要求随时在场的登录工作(logged on)。^⑨

伴随灵活化工时制度的扩展,其社会影响凸显。各种标准和制度出现了混合、复杂的状况。国家法律、集体合同、公司协议、企业管理制度等有时会出现相互矛盾的地方。国家立法的总体框架不断被突破,在共同工作场所减少、工作同质性减少、工人集体力量缺乏时,雇主和管理方在工人时间安排上起着决定性的作用。工时越来越成为一个直接的社会问题,其复杂性不仅涉及国家、企业和工人,也关乎民众的直接利益。另外,非标准工时和长工时的同时出现,在很大程度上影响了社会关系和社会再生产领域。为适应现行的工时灵活化,很多家庭事务不得不雇佣非家庭成员来完成,进一步增加了被雇者的灵活化工时。

三、导致灵活化工时的因素

如前所述,标准化工时制度的形成和确立,大约用了150年的时间。但从20世纪80年代后期开始的工作时间变革,即从标准化工时制向非标准化工时制转变并在全球范围扩展,仅用了30年时间。已经有很多文献分析了全球化生产、新自由主义思想影响下的政府减少干预以及工会集体力量的减弱等宏观因素的影响,但在企业层面,也有多重因素共同导致,甚至加速了灵活化工作时间的扩展。

(一)技术进步带来生产过程的变革

自工业化以来,技术进步直接影响着工作持续时间的长短、从事工作的时间段和工作的频率。当

电的发明使得人们夜晚可以工作,计算机和互联网技术打破了时区的界限,时间在生产和流通中不再受到限制,几乎所有的工作都可以不分时间地进行,企业越来越成为“贪婪的机构”,要求劳动者随时加入生产过程。技术进步更快速、更大规模地推动了灵活化工时的扩展。

技术进步给生产过程带来变革,彻底改变了大机器生产时代的工作时间表(work schedules)。工作的灵活、自主、协作和创新的特征不断增加。通过不同的“专业化趋势”,数字移动、新的企业形态,以及众包等形式,构成了新的工作场所的特征。^⑩工作方式的碎片化、多样化以及新的合作形式出现,改变了朝九晚五的固定工作时间。技术对工作时间的改变是全方位的,新的工作时间的构建既不是线性的,也不是一次性的突变,而是持续的、多维度的变化。互联网和移动技术使工作和非工作之间形成了一个连续的区域,边界模糊而重叠。有偿工作越来越多地侵入个人的私人时间和空间,离开工作地点不再意味着不工作。在20世纪70年代开始出现“远程办公”的概念,现在,通过移动和虚拟技术,工人要随时待命并在一定时间内高质量完成特定的工作。工作时间不再是固定的,而是“随时的”和灵活的。

计算机技术的普及实际上重置了工作时间的含义。后工业化社会的很多工作,看似不是连续的和高频率的,但互联网技术的普及不仅使得原有的大规模生产更加理性化,巩固了泰勒制,还增加了工作持续时间的灵活性和质量控制。^⑪泰勒制被赋予了“数字”色彩,很多劳动者不得不重回计件工作,大大增加了工作的频率。数字泰勒制表现在管理方使用数字技术更加精准“编码”劳动过程。计算机技术改变了很多产业,尤其是服务业的生产过程。欧洲的各种客服中心(call center)成为连接生产、销售、售后的重要机构。在客服中心聚集了大量工人,24小时不间断地通过语音服务全球消费者。客服中心的自动拨号连接呼入和呼出并全程录音对话,通过监控软件控制工人的工作质量和数量。^⑫

(二)工作组织变迁的因素

全球化和互联网技术,导致了全球弹性生产方式以及生产网络组织的出现。就单个生产组织来

说,传统科层制改变为灵活的扁平化的组织结构,后来平台又嵌入其中。这些变化伴随着部分传统科层制组织的消失和以网络组织、虚拟合作、项目或模块化组织为特征的后科层制组织的兴起。

新型的工作组织形态,要求有灵活的工时制度。在后工业社会,生产组织形式不再是刚性的,往往以任务为导向,灵活地安排工作并在任务的一定期限内完成。精简、扁平的组织,其特点包括对核心活动的集中和对非核心活动的分散和外包。科层制的“命令和控制”机制被更分散多元的控制机制取代。以创业产业为例,由于产品形式多种多样,其生产组织依据产品形式有所变化。这样的组织形式导致了雇佣关系中劳方有更大可能面临没有保障的职业、长时间的工作和无法平衡的家庭和生活。超长时间工作、回家后工作成为常态。劳动者的一部分工作时间,如会议、网络活动并不直接和产品相关,也无法计入报酬。^②而且,创意产业的产品没有明确的标准,从业者往往“自愿”花更多时间完善产品,从而难以精准地衡量工作时间。

20世纪90年代以来,有完整理论支撑的、通信技术为媒介、专业人员组成的项目制成为重要的生产组织形式。项目制很快在不同的产业和行业普及,影响了人们的工作、生活和社会关系。尽管项目制看似提供了理性的、合理的和可控的组织框架体系,但对劳动者来说,他们被安置在临时组织、难以应对、即时工作的状态中,工作时间和工作伙伴都是不稳定的。在这样的组织形式中,劳动者在以往工作中积累的经验、关系和成绩往往无法在下一个项目中使用,会时时处于紧张的状态中。项目制强调短时的、以成果为导向的工作,被认为是对个人或团体的泰勒制管理方式的延伸。^③大多数创意产业以项目制和团队工作为基础,团队的结构是临时、去集中化和很少规制的。同时一个项目组内或项目组之间的分工协作也是即时的和临时的,造成了因合作交接等导致的长时间工作以及在下一个项目来临前较长的等待时间。组织的灵活性导致了工作时间的灵活性。

(三)管理和控制方式的变化

技术的进步和工作组织的变迁,引发了管理和

控制方式的变革,也成为加速灵活化工时扩展的因素。在大机器生产时代,时钟是基本的工具,辅以现代管理技术提供的各种手段以控制工作的进度,工时是计算工资的基本单位之一。而在当今,计算工作时间的的方法多种多样,包括基于可自动记录信息和处理信息的IT解决方案,包括GPS定位、工作场所的视频监控、打卡、云服务和算法。这些方式不仅控制了每个员工的时间使用,还可以定位其所在位置;实时注意动态指标的变化,确定计划标准和偏离计划量,评估员工工作质量。

与早期的生产管理方式相比,后工业生产管理方式的重要变化是:管理方式不再是单一的,而是复合的,强调对结果的管理。例如,以灵活化组织、员工参与和多方组织合作为特征的高效能工作系统(High Performance Work Systems),同时采用了精益生产控制、项目制团队工作、持续流程改进等多种管理方式,其目的是建立以客户为中心的高效快速反应机制。工作成果越来越以个人或小团队的形式出现,个人的主动性和技术在工作成效中的作用显著。^④即使在标准化生产的企业中,工人不仅经常超时工作,还被置于绩效管理之下。^⑤

在所有技术中,算法带来的新的控制方式让个人无法逃脱。^⑥算法被定义为“具有自我学习功能,负责制定和执行关于劳动力的决策,减少人力对劳动过程控制的一套控制系统”。在20世纪80年代后,算法已经通过信息技术和微型计算机广泛应用于工作场所,近年来,更是被雇主和管理方广泛地运用于管理控制过程。在控制方面,算法提供了较之以往管理方式更加全面、及时、交互和不透明的方式。算法支持的平台工作大大提高了工作的即时和待命(on demand)的特点。算法改变了以往以工作时间和质量为主的控制方式,变成全过程和即时反馈的,甚至可以替代任务分配和绩效考核的人力资源实践。^⑦

四、工作时间变迁和劳动社会科学研究领域的扩展

灵活化工时的扩展促发了劳动社会科学研究的变化和研究领域的扩展。对时间的社会学研究可以追溯到社会学的创立时期,马克思、迪尔凯姆和韦伯都对工作时间的建构过程做了不同角度的研究:马克

思集中论述的是时间作为社会斗争内容的问题;迪尔凯姆关注作为社会生活基本范畴的时间,提出了现代社会学时间观,即时间是人类生活的中心维度,本身就是一种社会制度;^②韦伯讨论的是作为资本主义社会理性表达的时间的含义。他们研究的目的在于时间本身,而是为了建立分析社会整合和分化的框架。尽管早期的社会学家提及了时间在社会发展和社会结构中的重要性,但作为一个单独的概念,工作时间很少被单独地理论化,而往往被视为与政治经济密切相关的议题,如阶级、地位和权利等。

20世纪50年代到60年代,劳动社会学成为独立的分支学科后,以法国社会学者为主的社会学家,试图将工作时间作为劳动社会学研究的重要议题并进一步理论化。从70年代中期到90年代,在劳动过程理论成为劳动社会学的核心范式后,学者更多关注在确定的工作持续时间范围内,雇主和管理方通过何种控制方式提高工作频率并保证工人最大限度地生产,以及工人的应对和抗争。在标准化工时确立之后,对工作时间的劳动社会学研究集中到了企业内部,在相当一段时间内不再是研究的重点。

21世纪后,由于技术进步和新的组织形式的普及,管理方减少了对工作持续时间和工作节奏的控制,基于需求和有效性的灵活化时间成为主流。^③灵活化工时的扩展影响到了工作场所和劳动、社会的多个方面。工作时间研究再度受到关注,有关工作时间的议题不仅成为后工业社会中劳动社会学研究的热点,还带动了劳动社会学研究领域的扩展。

(一)对不稳定雇佣关系和灵活化工时交互作用的研究,将研究扩展到外部劳动力市场

长期以来,劳动社会学的研究视角基本限于企业内部,较少关注外部劳动力市场的变动。重要的原因是大多数劳动者都在标准化的雇佣合同下,相对长期、稳定地工作。雇佣关系和工作时间的双重灵活化,导致了传统研究基础的变化,劳动社会学研究也随之扩展到外部劳动力市场和社会领域。

在关于不稳定雇佣关系的讨论中,工时问题往往不是核心问题,但灵活化的工时是导致雇佣关系

灵活化的核心因素。^④在合同中没有对时间长短的规定,以任务和结果为导向的短期雇佣合同数量大增。英国的零时工作合同(Zero hours work contract)是典型的例子。零时工作由管理方完全按照任务需求安排工作时间,零时工作合同没有最短工时的保障和对每周最长工时的限制,也可能没有提前的安排预报。签订零时工作合同的大多是在服务或照料行业的低技术年轻工人。^⑤雇佣关系的重构被认为是工作时间的重构。^⑥灵活化的雇佣关系进一步加剧了工时的灵活化程度。“标准”的雇佣关系比例降低,劳动者面临着随时都可能失去工作的风险。公司通常将员工划分为职能灵活、工作稳定的核心员工和数量灵活、可自由支配的外围员工。外围员工从事短期的、以任务为导向的简单工作。一旦任务到来,就要求在短期内加班加点工作。任务结束后,工人不得不在无工作状态下等待下一个任务。为了保障自身工作的稳定,人们不得不在有偿工作之余,付出更多时间精力投入到工作之中。^⑦

对于不稳定雇佣关系的解释,被认为是近10年来劳动社会学新的增长点,基本沿着两个理论脉络发展:一是从组织研究角度出发,结合劳动过程理论的研究,剖析伴随组织重组方式,由于业务功能和任务的分散、外包,在责任下放前提下雇佣方式和控制方式的变化;另一个线索是从后福特和法国管制学派出发,倾向于将“不稳定”作为资本主义发展特定阶段的普遍特征,甚至将“不稳定”作为一个新的阶级的概念。^⑧这两个理论线索中,灵活化工作时间都被认为是重要的因素。

工作时间的灵活化,在一定程度上导致了劳动力市场结构的变化,而且没有出现不平等减少的迹象。^⑨有学者提出,已经出现了“在线劳动力市场”,各种项目由时间和空间各不相同的劳动者组成。其时间纪律看似不如工厂严格,但需要更加紧密的合作和协调。工作时间甚至无法计量。^⑩除了对工作领域的影响外,灵活化工时引发人们对时间观念意识的变化,由于资本主义金钱观念的膨胀,金钱和时间之间的关系更加密切。工作时间和更多的因素联系,包括就业、休闲、市场、性别、组织等。一些议题超出了传统劳动社会学的范畴。

(二)对新业态经济和工作时间关系的研究,促使劳动社会学开始突破主要关注制造业传统领域的局限

以服务业为主要构成的新业态经济进入了劳动社会学的研究视野。零工经济(gig economy)被认为是不稳定雇佣关系的代表,也是灵活化工作时间特征最为典型的经济部门。零工经济包含两种类型的工作:第一类通过计算机在线执行,可以在全球范围内组织;第二类是由在线公司使用网站和移动应用在当地执行服务。这两种类型的工作都高度依赖信息通信技术,与技术进步紧密相关。零工经济在全球范围内增长速度很快。零工经济同时带来了雇佣关系和工作时间的灵活性,但在绝大多数国家尚未进入法律管控的范围。由于对零工经济的雇佣关系没有明确定义,在计算工作时间时经常出现争议。

零工经济几乎不提供全职的雇佣关系,有可能导致雇员和工人的重新分类。在欧洲和美国不同类型的调查都显示,从事平台工作的人大多不是从一个平台获得全部收入,造成固定工作、平台工作的工时难以清晰地划分,带来了工时计算的问题。如果劳动者的收入全部依赖于平台,就不得不在夜晚、周末和假期都保持在线,因为他们担心会失去下一个工作机会。^⑤新业态经济也使一些新的产业进入劳动社会学研究视野。如,创意产业成为新的研究热点。在传统意义上,从事创意工作的人,多数以低薪和灵活化的雇佣关系、工作时间为特点。近年来的资本集中和技术融合导致了创意产业的“数字化转型”,使之成为容纳了大量技术和艺术人才,以在线工作为主,与顾客直接互动的不稳定的产业。在工作时间上,无论在创意产业从事创作、销售还是客服的劳动者,24小时在线是基本的工作要求。^⑥

新业态经济多在服务、流通(快递)、咨询、创意和信息技术产业,其生产模式、组织运作及劳动者结构都与传统制造业有很大差异。以灵活化工时研究为先导的对新业态经济领域的关注,开拓了劳动社会学的研究领域。

(三)对劳动控制的研究增加了时间的维度

作为劳动社会学的核心概念,劳动控制主要是研究在既定的时间范围内对生产过程的控制。在灵

活化工时广泛应用后,时间成为控制的重要内容。一种方式是,雇主最大限度地要求工人每周7天24小时待命,在任务来临时精确地计算完成工作的时间,让工人不得不承受长时间的待命和一旦任务到来时不分工作时段地高频率工作。第二种方式是在很多高技术和创意产业中,使用了不计算时间长短、以结果为导向的控制方式,工人不得不在工作场所长时间工作或者在家工作。

在后工业时代,时间仍然被视为获得更好工作效果的手段,^⑦但与工业化时代基于“赶工模式”的延长劳动时间有很大差异。在线平台基于计算机技术,创造了一个虚拟的“生产场所”,工人可能在任何时候被要求“登录”。“登录”就业具有了新的时间意义。此类工作经常是在非标准时间,比如晚间或是周末。^⑧工人只要登录平台或其他信息设备,就会在数据库里留下可被监控的记录。而且,工人之间也可能因为竞争的关系,“主动”地延长工时。在这样的背景下,建立在福特制生产方式基础上的、以生产过程控制为中心的劳动过程理论,难以解释新的控制模式,工作时间作为重要的维度再次引起重视。如何理解在灵活化工作时间背景下控制规范的形成和“同意机制”的建立成为新的议题。

(四)劳动政策研究的新动向及与社会政策研究的关联

标准工时被灵活化工时部分替代,其影响远远超出了企业的范围,而且20世纪80年代以后,欧洲国家有关工时的政策改变,往往与退休年龄等就业政策相联系。这引发了对劳动力市场的重新划分以及由此产生的社会不平等的讨论。

如前所述,标准工时制度的建立基于工人和工会运动、管理方的妥协和技术改进以及政府的干预,国家立法通常在设定工作持续时间的最长限制方面发挥作用。国际劳工组织的数据显示,到2030年,从事非标准工时工作的劳动者在发达经济体中的比例将占据多数。^⑨相关的实证研究也表明,尽管有国家劳动立法的差异,但在知识工人密集的行业,灵活化工时受到立法的影响正在减少。^⑩因此,劳动政策如何有效地规范工作时间,又一次成为被关注的议题。

灵活化工时的影响也已经扩展到性别平等、照料安排以及相关公共服务等方面,并与身份、社会关系和惯习相联系,成为衡量生活质量的重要指标。这不只涉及劳动政策,更与社会政策紧密联系。因此,对工作时间变化的政策回应,不是简单地改变某些监管方式的问题,而是应该改变原来的监管体系。换句话说,工作时间变化的程度和范围是以往的时间结构无法衡量的,^③工时问题应放置在社会政策的角度下,与就业、家庭政策相联系。

随着工会力量的减弱,对“贴近”产品市场和适应劳动力市场要求的关注取代了对为了员工福利而缩短工作时间的重视,这就是我们所说的“市场时间”的到来。^④计算机特别是互联网技术的使用,使得不同类型的工作组织在时间上保持了越来越密切的联系,并重构了不稳定的生产组织之间的关系。^⑤从目前的情况看,单靠传统的集体谈判,很难有所突破,需要更加广泛的社会对话机制。如何建立有效的社会对话,尽可能满足各方利益,是目前正在寻找的路径。

注释:

①Jon Messenger, "ILO Research Paper Series: Working Time and the Future of Work," 2018, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_649907/lang-en/index.htm.

②Leslie A. Perlow, "The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time," *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, 1999, pp. 57-81.

③Jon Messenger, "ILO Research Paper Series: Working Time and the Future of Work," 2018.

④Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg, "Time and the Sociology of Work," *Work and Occupations*, vol. 28, no. 1, 2001, pp. 5-16.

⑤J. Thoennes, *Vers la Fin du Temps de Travail?* Paris: Presses Universitaires de France, 2000, pp. XII-225.

⑥《马克思恩格斯选集》第3卷,北京:人民出版社,2012年,第275页。

⑦Jill Rubery et al., "Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship," *Time & Society*, vol. 14, no. 1, 2005, pp. 89-111.

⑧J. Thoennes, "Du temps de travail au temps des marches," *Temporalités, Revue de sciences sociales et humaines*, no. 10, 2009.

⑨Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg, "Time and the Sociology of Work," pp. 5-16.

⑩Volker H. Schmidt, "New Technologies and Working Time: The Case of CAD Introduction," *New Technology, Work and Employment*, vol. 6, no. 2, 1991, pp. 85-159.

⑪Jon Messenger, "ILO Research Paper Series: Working Time and the Future of Work."

⑫Peter Berg, "Working Time Flexibility in the German Employment Relations System: Implications for Germany and Lessons for the United States," *The German Journal of Industrial Relations*, vol. 15, no. 2, 2008, pp. 133-150.

⑬J. Thoennes, *Vers la fin du temps de travail?* pp. XII-225.

⑭Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey: Overview Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

⑮Jon Messenger, "ILO Research Paper Series: Working Time and the Future of Work."

⑯Vili Lehdonvirta, "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms," *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, no. 1, 2018, pp. 13-29.

⑰Rory Donnelly, "The Organization of Working Time in the Knowledge Economy: An Insight into the Working Time Patterns of Consultants in the UK and the USA," *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, no. S1, 2011, pp. s93-s114.

⑱Ursula Huws, "Logged Labour: A New Paradigm of Work Organisation?" *Work Organization, Labour & Globalisation*, vol. 10, no. 1, 2016, pp. 7-26.

⑲Jeremy Aroles, Nathalie Mitev and Francois-Xavier, "Mapping Themes in the Study of New Work Practices," *New Technology, Work and Employment*, vol. 34, no. 3, 2019, pp. 285-299.

⑳Volker H. Schmidt, "New Technologies and Working Time: The Case of CAD Introduction," pp. 85-159.

㉑Huw Beynon, "Beyond Fordism," in S. Edgell, H. Gottfried and E. Granter, eds., *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, London: SAGE Publications, 2016, pp. 306-328.

㉒Catherine Farrell and Jonathan Morris, "Neo-Bureaucratic Organisational Forms, Technology, Control and Contingent Work:

The Case of UK TV," *New Technology, Work and Employment*, vol. 32, no. 2, 2017, pp. 115–130.

㉓ Svetlana Cicmil, Monica Lindgren and Johann Packendorff, "The Project (Management) Discourse and Its Consequences: On Vulnerability and Unsustainability in Project-Based Work," *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, no. 1, 2016, pp. 58–76.

㉔ Andy Danford and Mike Richardson, "High Performance Work Systems and Workplace Partnership: A Case Study of Aerospace Workers," *New Technology, Work and Employment*, vol. 19, no. 1, 2004, pp. 14–29.

㉕ Ursula Huws, Neil H. Spencer and Dag S. Syrdal, "Online, On Call: The Spread of Digitally Organised Just-in-Time Working and Its Implications for Standard Employment Models," *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, no. 2, 2018, pp. 113–129.

㉖ A. Veen, T. Barratt and C. Goods, "Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia," *Work, Employment and Society*, vol. 34, no. 3, 2020, pp. 388–406.

㉗ J. Duggan et al., "Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM," *Human Resource Management Journal Annals*, vol. 30, no. 4, 2020, pp. 114–132.

㉘ Cristina Zuccheromaglio and Alessandra Talamo, "The Social Construction of Work Times: Negotiated Time and Expected Time," *Time & Society*, vol. 9, no. 2–3, 2000, pp. 205–222.

㉙ Vili Lehdonvirta, "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms," pp. 13–29.

㉚ Peter Berg, "Working Time Flexibility in the German Employment Relations System: Implications for Germany and Lessons for the United States," pp. 133–150.

㉛ Egidio Farina, Colin Green and Duncan McVicar, "Zero Hours Contracts and Their Growth," *British Journal of Industrial Relations*, vol. 58, no. 3, 2020, pp. 507–531.

㉜ Jill Rubery et al., "Working Time, Industrial Relations and

the Employment Relationship," pp. 89–111.

㉝ S. Nixon and B. Crewe, "Pleasure at Work? Gender, Consumption and Work-Based Identities in the Creative Industries," *Consumption Markets & Culture*, vol. 7, no. 2, 2004, pp. 129–147.

㉞ Ursula Huws, Neil H. Spencer and Dag S. Syrdal, "Online, on Call: The Spread of Digitally Organised Just-in-Time Working and Its Implications for Standard Employment Models," pp. 113–129.

㉟ Ursula Huws, "Logged Labour: A New Paradigm of Work Organisation?" pp. 7–26.

㊱ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov and Alexey Tyulyupo, "Always on across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy," *New Technology, Work and Employment*, vol. 36, no. 1, 2021, pp. 94–113.

㊲ Vili Lehdonvirta, "Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms," pp. 13–29.

㊳ Ursula Huws, "Logged Labour: A New Paradigm of Work Organisation?" pp. 7–26.

㊴ Jill Rubery et al., "Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship," pp. 89–111.

㊵ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov and Alexey Tyulyupo, "Always on across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy," pp. 94–113.

㊶ International Labour Organization, "World Employment Social Outlook: The Changing Nature of Jobs," 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368640.pdf.

㊷ Rory Donnelly, "The Organization of Working Time in the Knowledge Economy: An Insight into the Working Time Patterns of Consultants in the UK and the USA," pp. s93–s114.

㊸ J. Thoennes, *Vers la fin du temps de travail?* pp. XII–225.

㊹ Jens Thoennes, "Les temporalités sociales: Mise en marché et conflits," *Temporalités: Revue de sciences sociales et humaines*, no. 10, 2009, pp. 1–12.

㊺ Volker H. Schmidt, "New Technologies and Working Time: The Case of CAD Introduction," pp. 85–159.