

“就业分享”的途径——小时工劳动论

迫田 章子

Abstract: Under the current situation in which unemployment is growing in the world, the question how to reduce unemployment should become one of the main interests of each government. This article on part-time work is based on results of the field research in which I took part in 1998-1999. In this article, part-time work is considered to be an important way of reducing unemployment via the job-sharing by more people.

目前,失业问题是全人类面临的共同难题。据国际劳工局1996年至1997年度世界就业报告提供的数字,全球登记失业的人口已达1.2亿,失业率为4.8%,不充分就业人口达8.8亿人。因此,怎样创造就业、减少失业和适当地增加有收入保障的就业以及如何把它置于各国就业政策的中心,越来越引起社会学学者的关注。

笔者所要提出的“小时工劳动论”就是以扩大就业为目的,把小时工看作“就业分享”的主要途径,试图增加工作岗位的就业政策理论。也就是说,有限的工作岗位如何有效地分配给更多的人,如何通过由全日制向非全日制的转变进行就业调整以避免因解雇而失业。当然,同时要考虑在某种产业、行业中能否推进“职业分享”等问题。本文通过把实证研究和文献分析相结合,试图描述和解释北京小时工的现状,以及国际劳工组织有关小时工的公约和建议书。

本文的实证研究建立在三项调查基础之上。第一,笔者参加了中国人民大学社会学系李强教授组织的“劳动与就业状况”问卷调查。调查于1998年暑期进行,分别在北京市城区劳动局的10个职业介绍中心,对前来求职、找工作的下岗、失业人员进行问卷调查。共完成有效样本635个。第二,笔者本人设计并实施的“小时工与就业状况”问卷调查。1999年2月至3月,在北京德胜门外社区的家政服务中心和北京“都市小时工公司”的海淀、崇文以及六里桥分公司进行。这是对在该社区工作的家政服务人员和在都市小时工公司做登记的小时工进行的访谈话卷调查,共完成有效样本103个。这次调查样本不太多,代表性也不是很强,但是笔者相信该调查为理解目前中国北京的小时工的情况,将会提供一些贡献。第三,笔者本人所做“关于小时工劳动力市场”个案调查,在西城区劳动局职业介绍服务中心(1998年10月至11月)和德胜门外社区服务中心(1998年11月至1999年2月)进行。另外,笔者在崇文区私营职业介绍所、海淀区西苑的集体职业介绍所也进行了简单的访谈调查。

一、小时工劳动市场和北京小时工

(一)小时工与劳动就业市场

目前,还没有明确的小时工定义,但已出现小时工的称呼以及相应的工作。小时工指的是按时间计劳动量的就业形式,其工资也是按小时计算。另外,学生的“勤工俭学”也可以说是一

种按时间计的小时工就业。目前,小时工与打工、临时工较难作区别,因为他们与正式工相比,都有暂时性、按时间计的短期就业形态的色彩。而且他们都没有正式工所享有的福利待遇。

近几年来,随着北京市家庭、单位对小时工的需求量增大,小时工市场开始出现了。特别是1995年前后,小时工市场的发展令人瞩目,除了公立、私营职业介绍所以外,在有些小时工公司、社区等都看到小时工市场。小时工就业的好处在于它的灵活性,它可以较弹性地安排工作时间,有些就业者可以同时为多个用户工作。对就业者来说,小时工是较方便的工作方式。笔者访问海淀区西苑的一所职业介绍所时,工作人员告诉我:“最近求职者,特别是要挣钱的人找小时工的比率较高,因为小时工是干得越多,挣钱也越多的职业。在我们职介所,一开始招聘小时工,很快就有人应征。”有一位来自河北省,从事家庭服务员的小时工,周一共为四个用户提供服务,每个月挣700元左右。她说:“小时工挣钱灵活,自己要多挣点儿钱,就多干点儿。”

小时工市场的运行机制,或在市场所看到的小时工的职业种类等,在不同的职介所具有不同的特色。比如,北京市西城区职业介绍服务中心的小时工市场是1998年4月份开始举办的,目前该市场所介绍的职业主要是以保姆为主的家庭服务员,并且大部分的求职者是外地来京的人员。因此该职介服务中心,主要依据《北京市外地来京人员从事家庭服务工作管理规定》管理市场。另一家崇文区的民办职业介绍中心,以具本市户口的下岗、待岗、待业、退休人员以及外地人员为其主要服务对象,但目前最多的还是外地人,工作种类也是以家务为主。再如德胜门外街道办事处在1997年4月份成立了“德外社区家政服务中心”,中心设置了居民服务热线电话,进行小时工服务咨询以及招聘活动。目前小时工的主要工作也以家庭服务为主。据工作人员介绍,从事小时工的人员,在该中心设置的1997年是以外地人为主,但进入1999年后本市下岗人员的比率逐渐增加。所谓“都市公司”是北京第一家小时工服务公司,在崇文区、海淀区、朝阳区和西城区,共有四个分公司,目前在该公司做登记的小时工有二万多人,其中30%是本市下岗人员和打工的学生,外地人占30%左右。该公司管理方面较系统,工作种类很丰富,除了家政服务、家庭教师以外,还有促销、导购、计算机辅导员、市场调查、排版录入、翻译文件、临时公关文秘、导游和陪练等。

小时工市场是一个新的劳动就业市场。虽然目前的小时工仍是以家庭服务为主,但随着第三产业的发展 and 人们对服务业的需求增加,小时工的工作范围将从职业资格要求并不高的职业阶层向与高科技相关连的服务业、科技产业等逐渐扩大。

(二)北京小时工

目前,在北京的劳动力市场所看到的小时工的就业领域大体可以划分为两类:一类是为家庭提供的服务,除了一般的家政服务业以外,还包括家教、代人购物等。一类是为单位提供的服务,包括各种服务员、促销、翻译等。小时工市场的随意性很大,比如都市公司,要雇家政服务的用户数,在春节前后比平常增加了一倍左右。并且根据每一个职介所所在地的情况,小时工的特性、范围有所不同(如在海淀区,家教等学生打工的比率比其他地区多一些)。据“小时工与就业状况”调查,北京小时工的性别比率是男性为53.9%,女性为46.1%。在这一点上,与欧美相比,北京小时工没有女性小时工化的倾向。

“小时工调查”表明,小时工的文化状况为:小学占1.0%,初中占22.5%,普通高中占31.4%,中专、中技或职高占19.6%,大专占18.6%,大学本科以上占6.9%。工资因工作内容、工资标准而不同,家庭服务一般1小时5元左右,但家教、翻译等工资则较高。

据西城区职介所的C主任的介绍,当前市场上的小时工以外地人为主,他们的文化状况、工资待遇与所谓“外来民工”没有太大的差别。一位从安徽省来京找工作的人员对我说:“小时工工作是比较艰苦、笨重而危险的非熟练性工作,与农民工的工作差别不大,都是一些城市人不愿意干的。”而据都市公司W经理的介绍,在该公司登记的小时工中,1/3是本市下岗人员。因此,笔者认为,在公立职介所所看到的以外地人为主的小时工市场,是小时工出现初期、而且是中国特有的情况。但社区服务中心和小时工公司已出现新的变化,即从以外地人为主向以下岗人员为主的小时工市场转变。变化是从这些非公有型的职介所开始发生的。

在北京,大多数的小时工就业集中在家政服务业,“小时工调查”所提的问题是“您的工作内容属于什么?”(可多项选择)显示以下结果(图1)。

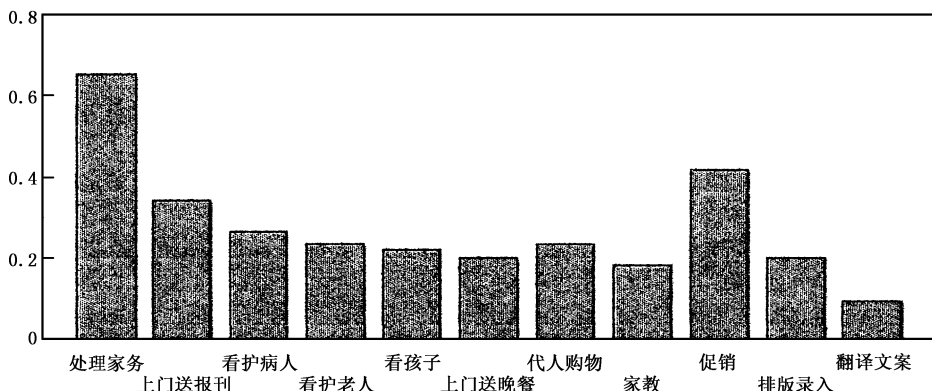


图 1 小时工的工作内容

笔者在崇文区的私营职业介绍所询问小时工需求情况时,工作人员说:“要雇用家政服务员的用户,一般要求女性。但看老人、病人等需要体力的工作则需要男性。”

总的来看,小时工的特色在于以家庭服务为主。因为在社会主义国家的中国,特别在城市里,妇女的就业率高,夫妻都上班,因而出现没有人看护孩子等情况,这一中国国情是导致需要众多家庭服务的原因之一。除职介所以外,在社区的服务中心、三八服务公司等其他的机构也开展家政服务员的介绍业务。

(三)小时工的就业意识

据“小时工与就业状况”调查,选择小时工就业的理由(可多项选择)包括以下几种内容(图2)。

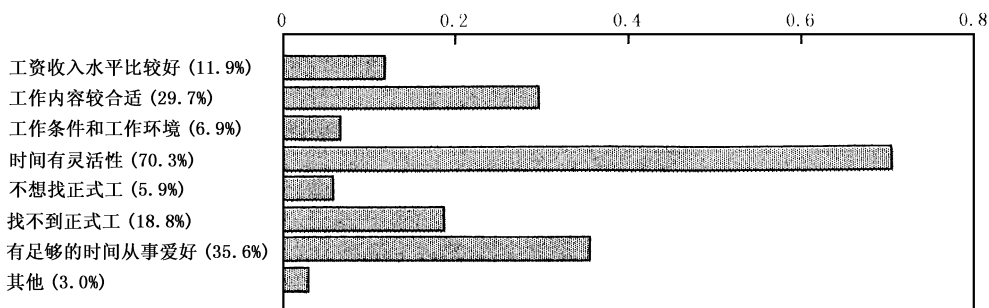


图 2 选择小时工就业的理由

对愿意不愿意继续从事小时工的回答是：75.5%的人“愿意”，24.5%的人“不愿意”。“愿意”的理由（可多项选择）是“满意小时工的工作时间”（56.0%），“工作内容很合适”（25.3%），“找不到别的工作”（18.7%），“满意小时工的工资”（14.7%）等。相反，“不愿意”的理由（可多项选择）是“觉得工作不稳定”（64.0%），“不满意小时工的工资”（60.0%），“要找正式工作”（44.0%）等。

另外，有关下岗人员对非全日制工作（包括小时工）的态度，“劳动与就业状况”调查设立了一个可供选择的观念是：“只要能赚到钱，从事非全日制工作（例如小时工）与全日制工作没什么两样”。对此完全同意的占44.9%，基本同意的占33.9%，基本不同意或完全不同意的共计有13.6%。这个调查结果说明了从就业观上来看，大部分的下岗人员认为只要能挣到钱，从事非全日制工作与全日制工作没什么两样。该调查表明，如把小时工就业看作“职业分享”的主要途径，至少从就业观上来看，大部分的下岗人员是会接受从事非全日制工作的。

二、小时工就业的历史与国际公约

（一）小时工就业的历史演变过程

小时工就业是伴随工业社会的发展而产生的，它最早出现在欧洲。也就是说，农业社会向工业社会的转变使人类的时间概念发生变化，产生固定的劳动时间，全日制和非全日制（包括小时工）就是有关概念，因此笔者认为小时工的出现可以追溯到工业社会初期。

有关小时工劳动的最早文献记载是19世纪中叶的英国法律。1841年的有关儿童劳动的法律制定了半日工作制度（half-time schedules, half-time work）。它们规定了未满13岁的童工每日工作时间不得超过6个小时。此后，1844年制定的《追加工厂法》重新规定了童工每天上午8点到下午6点之间必须上3个小时的课。当时，工厂里的业务报告把这些童工称为half-timers。有些学者指出：小时工是相对full-timers的概念来定义的，而half-timers就是小时工（part-timers）的主要表现形态，因此从正式文献记载看，我们可以认为小时工劳动起源于19世纪中叶（三富纪敬，1992：12）。

早期的小时工就是一边上学一边工作的童工，他们的劳动场所主要限于工厂内。然而，到了本世纪初就出现以下几个变化：第一，小时工劳动从事者从儿童向成人逐渐变化；第二，在工厂以外的工作场所，也同样开始实施半日工制度；第三，小时工的就业领域越来越多样化。比如，本世纪初在美国纽约等大城市里，小时工已经在零售业、饭店、餐厅、干洗业等商业部门出现了；第四，开始出现所谓“学生打工”的小时工就业形态。根据1915年对科罗拉多大学进行的调查结果，男学生的77%、女学生的53%做过小时工（三富纪敬，1992：42）。这一时期的小时工从性别来看，虽然在行业之间存在一些特定的倾向（如在服务业中女性比男性多等），但总体上几乎没有男女间的差别。

第一次、第二次世界大战期间，由于战争导致的劳动力严重不足，而使一大批已婚妇女加入了劳动力市场，成为重要的劳动力来源。如在美国，包括军人在内的就业者总数，从1940年到1944年之间增加了1600万人。其中700万人是失业者的再就业，其他900万人是高中生、大学生、未婚男女和已婚妇女、退休的老年人等新就业者。特别是，这新增加的900万人中，女性就业者有665万人，占全部的73.9%。该时期，妇女在全部就业人口中的比率从1940年的27.4%上升为1944年的37.2%。这两次大战时期对“小时工的历史”来说，是一个很重要的时期。这是因为，对于具有家务负担的已婚妇女来说，为了维持家庭生活和职业生活，她们不

得不从事半日工等非全日就业。因此,笔者把该时期称为小时工的第一发展时期。

以已婚妇女为主的小时工就业形态持续到70年代。特别从战后一直到60年代,由于劳动力不足现象较为普遍,各国政府采取家庭妇女的劳动力化政策来解决劳动力供需之间不平衡的问题。但是进入80年代后,由于新的社会、经济的原因,小时工就业的情况开始发生变化。主要变化有以下两种:第一,在一部分国家,妇女的就业观念从非全日制向全日制逐渐变化,这就使妇女的职业生涯带有连续性的特点;第二,由于各国开始进入低速发展时期,失业问题日益严重,各国政府把小时工就业视为扩大就业的主要途径。一般来说,扩大就业政策的内容划分为两个部分,一是把小时工看作所谓“职业分享”的主要途径,通过采用小时工来扩大就业机会,二是用小时工替换正式工,这是避免解雇的主要方法。无论如何,小时工就业虽然还是以已婚妇女为主,但近几年来也逐渐地扩大到男性之中。这种新倾向受到各国政府和研究者的关注(三富纪敬,1992:9)。因此,笔者把该时期称为小时工的第二发展时期。

(二)国际劳工组织的小时工公约及建议书

1994年6月,国际劳工组织通过了多年来一直悬而未决的《关于小时工的公约》(175号)与建议书(182号)。这是历史上第一个关于小时工的正式国际公约。

公约条文是沿用国际劳工组织第100号条约《对于同一价值的劳动,对于男女工人同工同酬公约》(1951年),第111号条约《关于就业及职业的差别待遇》(1958年),以及第156号公约,第165号建议书《有家务负担的男女工人享有同等机会和同等待遇公约》(1981年)的主旨,明确要求应保障小时工在就业职业上的同等待遇。不论在哪个国家,都有许多必须协调职业和家庭的女性,她们很难获得计时工作以外的选择机会,因此,多年来都不得不忍受临时性就业或类似的对待。本条约及建议书,彻底改变了将女性小时工定位为所谓经济变动的调整机制,或节省劳动力成本的观念。根据尊重人权的理念,要求在面对小时工的就业时,应维持公平的待遇。

小时工公约有序言和正文十一条,建议书则有序言和正文二十二项。此公约以所有的小时工为适用对象,并且民间企业与公务员同样适用。一般地说,如果公约未经某国批准,它在该国就不具有法律约束力。至于建议书,则不具有法律约束力。

此公约所采取的基本立场可以划分为三个部分:第一,对于小时工劳动权利的保障。小时工一般都被作为经济变动的调节机制而受到临时性就业或类似的不平等待遇。此种小时工劳动的观念必须改变,也就是说,从尊重人权的角度看,以小时工就业为职业生活与家庭生活并重的因素,保护职业妇女的劳动权,就是此公约的主要目的;第二,小时工在与正式工从事相同工作时,应保障其享有均等的待遇。尤其是享有与正式工的平等待遇,更可以说是此公约所关注的重点;第三,从小时工到正式工,或是由正式工到小时工的就业形态的转换应当是自由的。也就是说,保障就业形态的自由选择权,这是此公约的另一个重点。

此公约首先给出了小时工定义(一条a),即通常劳动时间较可以相比拟的正式工(comparable full-time workers)为短的就业人员。也就是说,小时工与正式工的不同,仅在于劳动时间的长短,因此,从保障一般劳动条件和权利出发,应力求其享有平等待遇(International labor review, 1997)。这里所谓可以相比拟的正式工,首先是指在同一部门的人。不在同一部门而在同一企业内,或虽不能相比拟,但又在同一产业部门内被雇佣的人,为从事“同一或相似类型的劳动或就业”的人(一条a)。

关于基本工资,要求以时间、业绩、总产量为基础,按比例计算。例如,从事同一内容几乎

相同的事务性劳动,如果工作的成果并无不同,而只是劳动时间不同,如小时工一天6小时,而正式工是7小时,则工资额即以6:7的比例支付。1981年通过的《有家务负担的男女工人享有同等机会和同等待遇公约》上,也规定小时工及临时工的劳动条件及待遇(包括工资)应与正式工等同,或如有必要,应以时间、业绩、总产量为基础,按比例计算。

此外,关于假日及休假的规定。在假日、节日、年度休假、带薪教育休假(此指职业训练及因一般教育、社会教育、市民教育、工会教育,而得以带薪休假的制度,是由国际劳工组织《关于给薪教育休假的建议》第147号所制定)。在欧洲,准许半年至一年期休假的国家,逐渐增加。小时工也应与正式工适用同一规则,或者,应使其得以公平利用同等的条件(建议书第十三项,第十四项)。

有关就业形态的自由选择权,公约第十条规定应采取措施以保障自发地在正式工与小时工之间的转换。此外,建议中规定,为便于正式工转换为小时工,或相反的反转换,应对就业者提供合适的信息。劳工对于转换的拒绝与否,不得作为解雇的理由。有类似怀孕、育儿、看护等正当事由时,应使劳工得以转换为小时工,或重新成为正式工(第十八项、第十九项、第二十二项)。

公约还规定小时工也应与正式工享受同等的待遇,并根据职业活动,修正法定社会保障制度(第七条),社会保障也应尽可能平等适用(但是第八条则规定了例外措施)。为防止劳动时间短、工资低的小时工无法接受适用条件,建议中还详细列出缓和适用条件的措施(第六项至第九项)。关于法定社会保障的范围,公约及建议书对于小时工也都有详细的规定(International labor review, 1997)。

三、小时工就业的未来

今后,在小时工就业方面将会发生两种全球性的变化。第一是小时工就业领域的扩大。随着第三产业,特别是信息技术的全球性发展,小时工就业职业种类将从目前的服务业、贩卖业等资格较低的职业阶层向与保健和卫生相关连的服务业、科技产业、公务员领域等扩大。事实上,法国的小时工有40%为服务业职员,有30%为商业职员,且公务员和与保健和福利等相关连的小时工的就业比率也很高(1989年各为22%、17%)(日本劳动研究机构,1994:38—42)。而在英国,饮食业和清扫业的小时工占了36%,与办公室工作有关的职业占23%,贩卖业占17%,专门化职业占12%,后者与以往相比呈上升趋势(日本劳动研究机构,1994:135—138)。在日本,从事与公务相关连工作的全部就业者之中,小时工的比率有所增加(从1990年的13.0%到1996年的15.2%)。中国也不例外,职业种类以家务为中心的工作向家教、促销、翻译等逐渐扩大。

第二是小时工、外单位派遣工等新就业方式的出现,即相对正式工的新的非全日制就业者的比率日益增加,他们在全部就业人口中的比率有所提高。据欧盟的统计,1983年到1992年的10年中,各国小时工在全部就业者之中的比率有所提高:如荷兰从20.9%升到34.5%,英国从19.4%升到23.2%,德国从12.0%升到14.4%,法国从8.9%升到12.7%,比利时从8.3%升到12.4%,爱尔兰从5.8%升到9.1%,葡萄牙从3.7%升到7.3%等。据日本1993年的统计,小时工在全部就业者之中的比率占18.2%。

一般来说,与正式工相比,小时工等非全日制就业具有更大的灵活性,这使得它更易成为与技术革新、服务业的发展等经济结构的转型、企业管理的合理化、人们的就业意识的转变等

相伴随的新就业方式。但是,小时工的“灵活性”还意味着他们的不稳定的就业状态,也就是说,从用人单位来看,小时工是按经营情况随时雇佣和解雇的、具有调整作用的就业形式。这不只是小时工的问题,临时工、农民工、半日工等所有的非全日制工也面临相同的问题。

因此,我们不得不考虑如何改善他们的劳动条件、待遇和劳动者的基本人权等保护小时工的问题,这可以说是小时工问题的微观对策。小时工就业,还有另外一种政策意义,即小时工就业可以成为增加工作岗位进而解决失业问题的扩大就业。

(一)制定小时工法——微观政策

首先,从保护劳动者的基本权利角度,或从小时工就业的未来发展角度来看,制定《小时工法》是非常必要的。有了基本的法律保护,才能把小时工就业看作“职业分享”的一环,从而推进扩大就业政策。

实现同工同酬、保障男女同等的就业机会、消除就业歧视等问题是全人类所希求的共同目标,从这个角度上看,国际劳工组织所制定的《关于小时工的公约》是一个很大的进步,也具有相当大的参考意义。但同时,由于小时工就业的社会、经济、文化和历史等情况不同,各国的小时工对策、法律法规的施行状况以及目前所要解决的问题也不同。因此,应将国际劳工组织的关于小时工公约看作核心理念,并根据各国国情的不同,作相应的调整,进而落实到各国的劳动立法之中。

如要制定“中国小时工法”,就需要进行阶段性的改革。第一,把《劳动法》的适用范围扩大到所有的非全日制劳工(包括小时工、半日工、临时工),使不同职工的基本权利得到平等保障。为此,首先要对城镇职工的范围作出新的解释。城镇职工不能仅局限于城镇户口的劳工,而应该扩大到在城镇用人单位工作的所有劳动者,进而把城镇职工的范围同《劳动法》实施的范围衔接起来,按照《劳动法》的调整范围落实《劳动法》。然后随着社会、经济发展水平和劳工自己的权利意识等一系列条件的提高逐渐地推进法律制度的专门化、详细化,最终制定“中国小时工法”;第二,完善社会保险制度。城乡劳动部门所属的社会保险机构应该把城镇社会保险,首先是养老保险的范围扩大到与城镇用人单位形成劳动关系的所有工资劳动者。除了有城镇户口的正式工以外,临时工、小时工也必须由用人单位负担缴纳他们的养老费用,时间是从招用他们的那个月开始,而不管实际招用时间的长度;第三,要继续把监督用人单位依法订立劳动合同作为实行同工同酬等均等原则的首要环节。必须明确的是,凡是《劳动法》规定的最低劳动标准,不管是否列入劳动合同条款,都必须执行。核心的问题是,对所招用的劳工,不管是农村的还是城镇的,不管是在职的还是下岗的,或档案在职业介绍中心的,不论劳动合同期限长短,不管是正式工还是小时工,都必须依法落实劳动合同中的各种待遇,对提供相同劳动的劳动者实行同工同酬,包括执行统一的工资制度和统一的社会保险和福利制度。

(二)扩大就业——宏观政策

目前,各国小时工的宏观政策并不相同。把小时工看作“职业分享”的主要途径,采取以“鼓励小时工”的办法来增加就业岗位,仅有法国、比利时等一部分国家。但其他国家也同样把小时工作为促进就业弹性措施的一个环节而推进小时工就业政策。

而最重要的是,如何提供一个使政策得以顺利执行的环境。为了更好地推进“职业分享”政策,有必要进一步加强以下几个方面。

第一,建设具有多种服务体系的劳动力市场。小时工劳动是一种灵活的工作方式,它需要同样灵活的就业服务体系。如在职介所之间必须建立信息网络,以推进随时联络的、灵活的就

业服务工作(吕新萍, 1998: 4)。为此, 首先要在劳动局办的同一城市内的职介所之间建立信息联络, 进而在同一城市内的民办职介所之间建立信息网络, 并逐步实现公立、民办和社区的职业介绍机构结合成大区域的联络, 并最终建立起综合性与专业性相结合、多层次、多形式、覆盖城乡、布局合理、互相联通的职业介绍信息网络。

第二是发展中小企业。在中国, 要在国有企业里推进“职业分享”政策仍有一定的困难。因为, 它们现有的工作岗位已过于饱和, 一个人的活两人干的现象已经相当严重, 再也不可能推进“职业分享”政策了。并且在目前的体制下, 雇用两位小时工来代替雇一位正式工, 即把原有的正式工身份改成为工作时间缩短的小时工以避免失业, 并没有降低劳务成本, 企业的负担仍然很重, 所以这是不可行的。因此, 我们不得不把推进“职业分享”的场所放到中小企业, 只有在具有灵活性的中小企业才会增加工作岗位。为此, 应该在资金、信贷、税收等政策上把中小企业和大企业区分开来, 制定中小企业的长期发展规划和相应的政策, 调动社会各部门、各方面的积极性, 扶持发展中小企业以扩大就业。同时, 应逐步建立健全为中小企业的经营、管理、财务信息等方面提供咨询和服务的社会事业机构, 为中小企业创造良好的发展环境和条件。扶持中小企业发展, 将导致非国有经济形式就业吸纳能力明显增大。

第三, 再就业培训工作。据作者的“小时工与就业状况”调查, 小时工对于是否愿意参加职业培训的问题的回答是: “十分愿意”占 35.3%, “比较愿意”占 17.6%, “无所谓”占 26.5%, “不太愿意”占 4.9%, “不愿意”占 15.7%。调查结果表明, 52.9%的小时工就业者愿意参加职业培训。另外, 据“劳动与就业状况”调查, 表示愿意或比较愿意参加培训的下岗人员达到 70.6%。

进行职业培训是解决失业问题的关键之一。为了展开再就业培训, 首先, 对就业困难的失业职工实行强化培训, 例如要求失业 6 个月以上的失业职工必须参加培训等; 其次, 以企业和劳动局的主管部门为主, 分期分批组织职工学文化、学技术, 进行提高培训、转岗培训、一专多能培训等, 为其重新上岗创造条件。同时, 还要把包干和补贴相结合以解决转业、转岗问题, 即为失业职工提供免费培训。最后, 应采取灵活、实用、多层次、多渠道的培训方式。除了劳动部门主办的培训班以外, 还要设置与企业或非劳动部门的就业训练单位联合举办的培训班, 开展灵活多样的技术、技能培训。

第四, 制定完备的劳动就业法律法规。健全的劳动就业法律法规应当既保障劳动者、用人单位、中介机构的权益, 又规范他们的就业行为。从劳动者一方看, 平等的就业权利、解雇赔偿、工时保护、休假、工资保护、劳动安全、健康及特殊保护、合法的工会组织、集体谈判、劳资争议的处理等都应由劳动就业法律法规作出相应的规定。从用人单位的角度看, 劳动就业法规的制定要尽量避免形成刚性劳动力市场、居高不下的劳动力成本以及僵硬的雇佣形式, 否则, 企业很难根据生产经营情况解雇工人和调整工资水平。长此又势必促使企业主以资本替代劳动, 影响整个社会的就业水平。再从中介服务机构的角度上看, 健全的劳动就业法律法规既是它们生存与发展的基础, 也是规范行为、提高其服务质量的重要保证(吕新萍, 1998: 12)。

当然, 说来容易做起难, 上述所提的改革方案, 绝不是一朝一夕能做到的。但扩大就业是以建立市场就业机制、保持较高的经济增加率、完善相应的法律法规等为前提的, 只有完成这些基础工作, 小时工就业才能成为扩大就业的主渠道。

本文从小时工的角度出发, 试图考虑“职业分享”问题。然而, 这只是出发点, 我还希望能引起社会各界的关注与讨论, 以期能把跨世纪的劳动从理论、实践两方面引向深入。

参考文献:

- 北京市政府研究室、北京市劳动局, 1989,《北京城镇的私人雇工》,北京经济学院出版社。
- 北京市西城区劳动局职业介绍服务中心简介, 1998。
- 德胜门外街道办事处社区服务中心汇报材料, 1996。
- 德胜门外街道家政服务中心, 1996《家庭服务的新模式》。
- 关怀等, 1996,《劳动法学》,法律出版社。
- 国土, 1998,《必须从体制措施上消灭临时工的用工制度》,《北京劳动》,北京市劳动局、北京市劳动学会。
- 劳动和社会保障部再就业培训工作指导小组组织编写, 1998《再就业培训之路》,改革出版社。
- 陆学艺、李培林等, 1997,《中国就业问题及其政策选择》,《中国新时期社会发展报告》,辽宁人民出版社。
- 吕新萍, 1998,《我国就业服务体系的建立与完善》。
- 袁元伦, 1998,《欧盟国家如何对付失业问题》,中国人民大学书报资料社复印报刊资料《劳动经济与人力资源管理》第2期。
- 钱大东, 1998,《关于西方国家的失业问题》,中国人民大学书报资料社复印报刊资料《工人组织与活动》第2期。
- 王承英, 1998,《中国再就业》,四川大学出版社。
- 姚裕群, 1998,《下岗问题的由来、状况与对策》,中国人民大学书报资料社复印报刊资料《劳动经济与人力资源管理》第2期。
- 余云霞、付麟, 1998《中国就业新概念》,工商出版社。
- 邹长春主编, 1996,《北京的流动人口》,中国人口出版社。
- 本多淳亮, 1996,《企业社会和劳动者》,大阪经济法科大学出版社。
- 金子能宏, 1997,《小时工劳动市场与派遣劳动市场》,《劳动市场的制度和政策》,日本劳动研究机构出版社。
- 久武绫子、戒能民江、若尾典子、吉田明美, 1997,《Data Book on the Family》,有斐阁选书。
- 木村爱子, 1994,《国际劳工组织“小时工”公约·建议书的意义和日本的课题》,《劳动法律旬报》第1346期,法律旬报社。
- 日本劳动研究机构, 1994《诸外国的小时劳工的现状和对策》。
- 三富纪敬, 1992,《欧洲女性的生命周期和小时工》,Minerva 书房。
- 三山雅子, 1994,《就业形态和性别》,《Gender》,新世社。
- 伊田广行, 1998,《跨世纪的劳动——规制缓和与性别》,青木书店。
- 中岛通子、中野麻美编辑, 1997,《21世纪的男女平等法》,有斐阁选书。
- International Labor Review*, 1997, Part-time Job.
- 〔日本〕劳动省女性局女性劳动课, 1998《小时工法》,劳动基准调查会。
- 〔日本〕劳动省就业结构基本调查, 1999《平成十年劳动经济的分析》。

作者 现任捷克查理大学讲师, 硕士
责任编辑: 谭 深

中的人际交往和情感沟通能力。

对情感社会支持方式的研究,有助于了解维系社会关系和社会秩序的微观基础,因而对理解社会的微观建构过程具有重要意义。同时,对于理解人际之间的社会影响也有重要帮助。

综上所述,情感的社会方式完全值得从社会学角度进行研究。对情感的社会方式(包括社会接受方式、社会沟通方式和社会支持方式)的研究,对于从微观方面加深对社会关系和社会过程的理解,了解现代性与情感生活质量的关系等等,都具有重要的价值,并为社会学研究开辟了一个新的研究领域。

参考文献:

- 本杰明·罗芭, 1999《电子社区:没有比之更佳》,《数字经济蓝图:电子商务的勃兴》,唐·泰普斯科特、亚历克斯·洛伊·戴维·泰科尔著,陈劲、何丹译,大连:东北财经大学出版社。
- Bott, E. 1955, "Urban Families; Conjugal Roles and Social Networks", *Human Relations* 8; 345-350.
- Elias, N. 1978, *The Civilizing Process* Vol. 1; the History of Manners. Oxford: Blackwell.
- 1982 *The Civilizing Process*, Vol. 2; State Formation and Civilization. Oxford: Blackwell.
- Elias, N., and E. Duning 1986, *Quest for Excitement; Sport and Leisure in the Civilizing Process*. Oxford: Blackwell.
- Freud S. 1963, *Civilization and its Discontents*. Trans. by J. Riviere, revised and newly edited by J. Strachey, London: The Hogarth Press and the Institute of Psycho-analysis.
- Giddens A. 1992 *The Transformation of Intimacy*. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, E. 1959, *The Presentation of Self in Everyday Life*. Harmondsworth; Penguin.
- Hochschild A., R. 1983 *The Managed Heart; Commercialization of Human Feeling*. London; University of California Press.
- Marcuse H. 1955, *Eros and Civilisation*. London; The Beacon Press.
- Metrovig S. G. 1997, *Postemotional Society*. London; Sage.
- Poster, M. 1990, *The Mode of Information; Poststructuralism and Social Context*. Cambridge; Polity Press.
- Wang, N. 1996, "Logos-modernity, Eros-modernity, and Leisure", *Leisure Studies* 15(2).

作者系中山大学社会学系副教授,社会学博士
责任编辑:郭于华