

劳动时间权利的性别差异*

郭慧敏¹ 李想²

(1.2.西北工业大学 人文与经法学院 陕西 西安 710129)

关键词 劳动时间 权利 性别差异

摘要 权利具有时间性,劳动时间权利是其他劳动权利赖以存在的基础。相较于男性而言,女性在劳动时间分配上遇到了工作和家庭时间的冲突、工作时间和结婚或生育时间的冲突等多重障碍,女性的就业时间受到挤压。而现代法律所采用的线性时间观使与劳动时间相关的法律制度又表现为对女性的隐性歧视。本文从时间配置的性别差异这一问题出发,引用时间理论、生命周期理论和生命历程理论探讨女性劳动时间权利被挤压的因应策略。

中图分类号 D669.2

文献标识 A

文章编号 1004-2563(2013)01-0005-05

Gender Differences in the Right of Labor Time

GUO Hui-min¹ LI Xiang²

(1.2.School of Humanities, Economics and Law at Northwestern Polytechnical University, Xi'an 710129, Shaanxi Province, China)

Key words: labor time, rights, gender differences

Abstract: Rights are temporal and the right of labor time is a prerequisite to other labor rights. Compared with men, women encounter conflicts between working hours and family hours, working hours and time devoted to marriage and/or birth. Therefore, women's labor time is squeezed. Linear time consciousness that is adopted by modern laws as well as legal systems governing labor time appears to be tacitly discriminative to women. Based on the gender differences in distribution of labor time, citing the time theory, life cycle theory and life course theory, this article attempts to explore the reasons of and solutions to this issue of discrimination.

关注女性劳动权利与时间关系的研究来自于两个议题,一是改革开放初期对打工妹群体命运的关注,有人提出后殖民主义以及对打工妹工作时间的黄金期掠夺是一种超经济剥削。如潘毅^[1]等从政治学视角将“打工妹”认定为一个新的阶级,并分析打工妹的阶级抗争;潘锦棠^[2]等对劳动权益进行综合研究;谭深^[3]等从性别的视角进行研究。二是对女性退休问题的探讨,认为缩减就业时间是对女性劳动权益的侵犯。但以往研究中少有人提出,女性劳动合同短期化及就业时间挤压实际上是对女性劳动时间权利的侵犯,本文试图对此做一探讨。

一、问题提出:劳动时间的性别差异

时间是生命构成的重要维度,以往女权运动的目标主要针对女性的社会化解放尺度。但是人们很快发现,妇女的解放有可能加重女性单位时间内的工作负荷。由生育和照顾性工作带来的家务劳动与女性的社会化有酬劳动形成冲突。第三期中国社会妇女社会地位调查主要数据报告显示,2010年城乡女性每日用于家务劳动的时间分别为102分钟和143分钟,而城乡男性每日用于家务劳动的时间分别为43分钟和50分钟。^[4]

女性用于有酬的社会劳动时间不足,影响女性工作权利的实现。这种情况的存在除了文化传统因素的制约,也与法律和政策的调整不足有关,中国至

作者简介:1.郭慧敏(1956-)女,西北工业大学人文与经法学院教授、博士生导师。研究方向:劳动人权和女权。2.李想(1988-)女,西北工业大学人文与经法学院硕士研究生。研究方向:劳动与社会保障法。

* 基金项目:国家社会科学基金项目“就业性别歧视法律问题研究”(06BFX043)成果之一。

今没有任何法律政策涉及家务劳动，而《劳动合同法》实际给予雇主较大雇佣契约自由权，因此在劳动时间上雇主对女性就业时间的挤压就顺理成章。尽管法律一再强调男女平等，但却又形成事实上劳动时间权利配置的性别差异。

在劳动时间分配上的性别差异主要表现在以下几个方面：

第一，女性就业“黄金期”及就业时间挤压。用人单位视女性从成人到婚育前为就业的短期黄金段，认为女性只有在这个阶段的劳动产生的效益最高，雇主争相雇用，尤其是非技术性或低技术性简单劳动生产钱，这在改革开放初期的东南沿海地区的跨国公司等劳动密集型企业中最为常见。等其到了婚育年龄就不再雇用。由此农村女性的迁移就形成了外出打工和回家结婚生育两种潮流交汇的情形。这种短期就业女性多半与企业没有劳动合同关系或只有短期劳动合同关系。

第二，在非正规就业部门就业的女性时间权利的缺位。在就业市场竞争激烈的状况下，国家提倡下岗再就业女性进入非正规行业，尤其是非全日制就业，国际劳工组织在《1991年局长报告：非正规部门的困境》中，将非正规部门定义为“发展中国家城市地区那些低收入、低报酬、无组织、无结构的很小的生产规模的生产或服务单位”。劳动保障部2003年《关于非全日制用工若干问题的意见》定义非全日制用工是指以小时计酬、劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过5小时、累计每周工作时间不超过30小时的用工形式。这些规定虽然有相当的积极意义，但也为女性劳动时间的社会性挤压提供了法律依据。

第三，正规部门女性就业合同的短期化。主要表现为女性因生育对其劳动时间和工作性质的影响，很多女性因婚育被调动工作，或影响劳动合同的续约率。另一个表现就是争论了20多年的男女不同龄退休公案，女性的就业时间平均比男性至少少5年。

劳动力是阶段生命主体，始于劳动者18岁，终于60(男)/55(女)岁。时间资源具有稀缺性，如何配置劳动者的时间就成为劳动权利中的重要内容，而劳动时间配置的性别差异影响到女性的劳动时间权利。任何权利义务都必须在一定时间阶段内实现，劳

动者的时间权利就成为其他劳动权利赖以存在的前提，而女性劳动权利又影响到女性的收入、家庭地位和社会地位。因此，劳动时间权利性别差异的核心问题就是女性劳动时间权利被挤压问题。

二、法律对于劳动时间配置的隐性性别歧视

时间是一种资源，法律必须为时间的交易提供制度保障。传统民法时期，为使法律关系效力确定以方便履行，确保交易安全，“法律行为原则上皆得附期限”。^[5]法律意义上的时间，就是履行权利义务的时间，对时间长短的界定也就是对权利义务的时间段的界定。现代法律中关于权利相对性的重要体现就是时间已经成为权利成立的必要条件，任何权利的享有必须在一定的时间范围内进行，若超出这个时间范围，权利就不再是权利。

劳动合同起源于私法中的雇佣合同，但传统私法是以个人为本位的，而现代法律理念建立在对社会公平、实质正义与自由价值之均衡考虑的基础之上，现代法律理念要求在处理不同的交易关系时，根据交易具体关系的特点对自由设置期限，以期实现实质上的公平而非形式上的公平。对劳动关系亦是如此，于是产生了规范劳动关系中的时间的法律要求。而法律对于劳动时间配置的隐性性别歧视表现在以下三个方面：

(一) 工时制度对女性时间特征的隐性歧视

减少工时是早期工人运动的重要目标，对必要劳动时间和剩余劳动时间的认定也是马克思发现剩余价值的重要前提。1994年2月，国务院发布《关于职工工作时间规定》，要求自1994年3月1日起，中华人民共和国境内的国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织实行每日八小时、每周四十四小时工作制。同年7月，《中华人民共和国劳动法》公布，规定每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度，并对加班做了限制，规定延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。1994年12月劳动部制定《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》，规定了标准工时的弹性适用方法。1995年国务院修改《关于职工工作时间规定》，将标准工时缩短为每周四十小时，星期六和星期日为周休息日。这一系列法律法规奠定了中国现行工时制度的

基本框架。

中国目前实行的每日工作八小时、每周工作四十小时的标准工时制表面上实现了法律公平的目标,然而如上文所列举数字,女性劳动者每天从事的无酬劳动时间远远多于男性劳动者的无酬劳动时间,这会造成对女性有酬劳动时间的挤压,要求女性和男性一样遵守八小时工作制,是对女性劳动时间的一种隐性性别歧视。而这种隐性性别歧视的后果就是促使家务劳动任务较重或者从事较长时间家务劳动的女性涌向非全日制用工形式,因为这种用工形式刚好满足了女性劳动者就业时间零散和就业时间不固定但又想就业的需求。部分从事正规行业的女性劳动者为了兼顾家务劳动与社会劳动只好选择在单位时间内忍受更重的负荷。

(二)劳动合同期限制度的去性别化时间观

《劳动合同法》在劳动合同期限制度的设计上,推行的是以固定期限合同为主,以无固定期限合同为辅的改革模式。法律严格限制固定期限的劳动合同的订立和解除;在推进无固定期限合同的一系列措施中,强制续签制度、禁止约定终止条件制度、收紧法定解除制度“三管齐下”来最终实现劳动关系的动态平衡。^[6]固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同制度的最终目的都是要实现劳动关系的安定以及劳资双方利益的均衡。

不难看出,法律规定在这里体现的是线性时间观,线性时间观更为接近时间本质,线性时间观假设每一个人作为单独的个体,有着基本相似的自然生理与生命周期。^[7]在《劳动合同法》第十四条里规定的强制性订立无固定期限劳动合同的三种类型中,第二种类型适用于改制后的企业,而第一种和第三种类型中都有时间限制。第一种类型要求劳动者必须在用人单位连续工作满十年,第三种类型要求连续订立二次固定期限劳动合同。从女性劳动者的就业时间特征看,在女性劳动者工作的第一个十年承担着繁衍和哺育下一代的任务,相比男性劳动者,要求女性连续工作满十年才能签订无固定期限劳动合同,是从时间上对女性劳动者更为苛刻的要求。然而,由于第一个十年也是女性劳动力的黄金期的十年,如果在这个十年内女性不能得到提升或者是与用人单位续约,那么在后来的有酬劳动时间里女性

的就业前景就会一片渺茫,就业权利也较难得到保障。从这个层面讲,劳动合同期限制度所采取的时间观是一种去性别化的时间观,也是对女性劳动时间权利的隐形歧视。

(三)“四期”保护仍不能还原两性时间配置差异

循环时间观和线性时间观是人类时间观的两种基本类型,如果时间也可以有性别的话,循环的时间就是女性时间,而线性时间就是男性时间。^[8]女性时间是母性的时间,是有周期的时间。月经周期、婚姻与生育周期、青春期,以及做母亲的周期等都是女性生命中至关重要的身体经验。女性的周期性时间感与男性化的、线性累进式工业时间之间存在着必然冲突。^{[1][P111]}

2012年4月28日,国务院总理温家宝签署国务院令,公布《女职工劳动保护特别规定》。该规定的亮点之一就是延长了女工产假时间,从过去的90天延长至98天,这一规定表面上看起来使女职工劳动保护更加全面公平,保护水平得到提升。然而法律的外在保护并不能使女职工周期性的时间特征虚化,相反,法律的过度保护只会加大用人单位雇用女工的成本,在招聘女工时用人单位会设置种种隐性条件提高招收女工门槛,以保护女工劳动权益为终极目标的《女职工劳动保护特别规定》最后可能会被用人单位束之高阁。

三、劳动时间性别差异的再现:外在的控制及内化

时间权利的不平等配置除了在法律规定中隐性地表现出来,还在女工的生命历程中内化为对劳动合同的一种短期等待,影响了女工的发展上限。

对于婚龄前的女工,特别是农村女工,相对于城市女性而言,其打工动机主要是摆脱贫困。其外出打工决定通常是由家庭决策或打工妹自身决定的,打工妹的工作收入主要用作家庭的开支或者供年幼的弟弟妹妹接受教育。家庭决策或打工妹自觉的背后,我们可以看到传统的性别分工的迹象。^[9]这种性别分工表面上以家庭整体的利益为出发点,实际上表现的却是男性和女性不平等的发展权利:当发展资源有限时,性别分工偏向于将男性的发展与家庭利益联系在一起。在农村女工达到婚龄时,即24-25周岁,也就是农村大龄单身女孩婚龄的上限时,总是不

得不结束“打工生涯”。农村打工女性生活的长远打算,如结婚、生育等都被预期将在农村进行,^{[1] (P29)}这里就涉及一个社会时间的概念,需要借助生命历程理论来分析。生命历程理论的创新及其生命力的集中体现应该在于其时间观,生命历程理论解构了生物学意义上的年龄概念,它从生命时间、社会时间和历史时间三个角度对年龄进行重新思考。生命时间是指实际年龄;社会时间指扮演特定角色的恰当时间;历史时间指出生年份,代表个体在历史中所处的位置。^[9]社会时间代表的是社会对个体在一定时间内的期望,受社会文化因素的影响。婚龄的社会时间影响到打工妹的发展上限和人生设计。而对于女性非正规就业者来说,在恰当的时间生育、抚养儿童是社会对她们的期望,少数想发挥个人主动性的个体就可能要面临家庭危机的风险。社会时间的限制已经内化为女性劳动者内心不可亵渎和逾越的准绳,加之法律对于时间资源的不平等配置也为女工与用人单位签订无固定期限劳动合同制造了障碍,因此劳动合同也已经内化为女性心中的一种短期期待。

对于婚龄后的女工,也就是已婚女性作为家庭中的一个重要成员,其劳动就业决策既受其他家庭成员的制约,又影响着其他家庭成员的工作决策行为。假定家庭中的男性(主要指丈夫)已经就业,家庭中的女性(主要指妻子)是否就业是以能否得到家庭整体效用最大化为决策原则的。如果妻子选择就业获得的收入还不能补偿因失去相应的闲暇而降低的效用,于是家庭的整体效用损失,所以妻子会选择不就业;如果妻子选择就业获得收入而增加的家庭效用大于因就业而相应减少闲暇而减少的效用,家庭的整体效用增加,所以妻子会选择就业。由于社会文化传统、风俗习惯及其他制度因素的影响,谁去就业、谁去承担家务,由就业后预期能得到的工资率和家务劳动的效率决定。^[10]从收入效应和替代效应的角度看,一般地,女性劳动力供给的替代效应强于收入效应,所以婚后女性相对偏重于家庭。

四、制度优化——时间权利保障与政府和企业的责任

针对劳动时间权利分配性别差异的相关问题,不少学者提出了督促劳动监督监察部门发挥劳动监督检查机制应有的作用,对集体劳动合同进行督察;

企业工会要充分发挥维护女职工劳动权益的作用;增强女职工维权意识,健全相应立法等建议。但仅仅依靠传统的弱者理论在解决这一问题上已经显得心有余而力不足。而通过矫正法律对于时间权利的配置,要求政府和企业承担责任才是解决女性劳动时间被挤压的根本途径。

(一)法律时间观必须兼顾女性时间特征

从静态的角度来看,线性时间观所塑造的现代法律,构成了法治衍生的制度基础,而如果从动态的角度来看,线性时间观也足以以为法治的运转提供民情支持。^[7]但对于女性的时间权利却未必尽然,法律规定所体现的线性时间观体现了一种隐性性别歧视,女性时间的周期性和阶段性使无固定期限劳动合同如同海市蜃楼,用人单位更以线性法律作为天然保护屏,其结果是用人单位与女工签订短期劳动合同或者无劳动合同现象披上了“合法”的外衣。线性时间观假设每一单独的个体,有着基本相似的自然生理与生命周期,这无视了女性的性别和女性时间的周期性,在这种线性时间观的基础上订立出来的法律使性别不平等进一步被强化。因此,在对待劳动合同期限问题上,重视与认可女性时间的周期,打破线性时间观一统现代法律的局面是保护女工时间权利的重要途径。

(二)立法需借鉴相关国际公约

为了平衡工作和家庭的矛盾,针对妇女承担工作和家庭双重负担,难以与男子平等地获得就业机会和实现就业权利的现实,国际劳工组织于1981年通过了156号公约《有家庭责任的男女工人机会和待遇平等公约》,要求批准国把平衡工作和家庭的矛盾作为国家的一项政策目标,使有家庭责任的男女工人能不受歧视地行使其就业和家庭权利。在中国,家庭责任分担立法缺失导致的责任分担不平等已经成为妇女充分进入劳动力市场的一个障碍。这反映了性别本质主义和公私领域的二元划分对中国劳动立法的影响,也暴露了中国立法对女性地位和作用的忽视。^[11]批准该公约是中国法学界的必然趋势,在以后的劳动立法中,应充分考虑有家庭责任的工人的就业问题,承认无酬劳动时间对有酬劳动时间的挤压,这是保护女工劳动时间权利的重要条件。

(三)企业社会责任的建立

企业社会责任缺失,是中国劳动者权益保护问题的一个重要因素。企业的社会责任就其本质和基础而言,主要是指企业对于社会所应承担的法律责任,^[12]就其责任范围而言,在企业外部主要是指企业对于环境保护所应承担的责任,在企业内部则主要是指对于企业劳动关系调整和劳工权益保护所应承担的责任。^[13]公司和企业作为最重要的经济主体,对社会生活的影响已经越来越大,企业行为既可以推动社会的进步,同时也可能给社会带来灾难,如深圳致丽玩具厂的大火。这里所提到的企业社会责任,就是要求用人单位在使用了劳动者工作寿命周期中的“黄金期”以后,要对劳动者的身体安全、求职保障、生育保险等相关费用承担责任。换言之,也就是责令使用了劳动者“黄金期”的用人单位也为劳动者黄金期之后的劳动力阶段买单。

“徒法不足以自行”,法律制度设计无论如何完备也不能替代女工自身维权意识的觉醒。根据生命历程理论,不仅历史时间和社会变化对于塑造个体生命历程有重要意义,个人的选择和行动对这种社会期望的解释也非常重要,用生态观的术语来说,即“近体过程”才是最终决定个人生命历程的机制。^[9]近些年来,社会时间对个体的约束性逐渐减弱,个体对

标准的社会时间表越来越多地表现出偏离,然而这种偏离也未必都以受到社会时间表的惩戒为结局。若女工能在生命历程中发挥个体主动性,打破社会时间表的约束,期待长期的劳动合同,主动拒绝短期劳动合同,其时间权利落实问题也将有所改观。

五、结语

对具有劳动者和女性双重身份的特殊劳动者,女工实行劳动保护,既关系到跨国资本在中国的发展,也关系千千万万个家庭。权利具有时间性,女工的劳动权利更是如此。用人单位基于女性劳动力质量低、时间容易被切割、具有周期性等特点倾向于与女工签订短期劳动合同,而基于线性时间观基础上的劳动时间相关法律制度对于劳动者的性别存在认识盲区,法律对于时间资源配置的隐性性别歧视更为女工劳动时间被挤压现象披上了合法的外衣,而社会时间表又已内化为女工对于工作寿命发展上限的准绳。为了改善劳动时间在性别分配上的不平等,保护女工的时间权利,立法需要重视女工时间的周期性这一问题。此外,政府和用人单位在雇佣女工时也需要承担责任,对只短期雇用女工黄金期的用人单位进行惩戒。而对于女工自身,敢于冲破社会时间表的约束,是实现女工劳动时间权利的重要途径。

[参考文献]

- [1]潘毅著,任焰译.中国女工——新兴打工阶级的呼唤[M].香港:明报出版有限公司,2007.
- [2]潘锦棠.打工妹劳动保护需要全方位考虑[J].学习时报,2011 (1).
- [3]谭深.打工妹的内部话题——对深圳原致丽玩具厂百余封书信的分析[J].社会学研究,1998 (6).
- [4]第三期中国妇女社会地位调查课题组.第三期中国社会妇女社会地位调查主要数据报告显示[J].妇女研究论丛,2011 (6).
- [5]王泽鉴.民法总则[M].北京:中国政法大学出版社,2001.
- [6]董保华.论我国无固定期限劳动合同[J].法商研究,2007 (6).
- [7]熊赖虎.时间观与法律[J].中外法学,2011,(4).
- [8]孙秀丽.克里斯蒂娃解析符号学视阈下的女性主义研究[J].黑龙江社会科学,2010 (6).
- [9]包蕾萍.生命历程理论的时间观探析[J].社会学研究,2005 (4).
- [10]李爱莲.女性劳动力就业:特征、问题与措施[J].理论探索,2008,(1).
- [11]郑玉敏.家庭责任分担立法与中国女性平等工作权的实现[J].法学杂志,2010,(5).
- [12]周林彬,何朝丹.试论“超越法律”的企业社会责任[J].现代法学,2008,(2).
- [13]常凯.论企业社会责任的法律性质[J].上海师范大学学报(哲学社会科学版),2006 (5).

责任编辑 迎红

1993年的11月19日,一场大火吞噬了深圳的一间港资玩具厂,这是一间专门为欧洲某著名玩具品牌公司进行产品加工的分包厂。80多名工人在这场大火中丧生,其中只有两名男性,其余均为女性。另外50多人被严重烧伤,还有20多人受轻伤。