

全文检索

按标题

Go

登陆

用户名

密码

Go 注册=>

友情链接(不分先后)

所有文章>>学人博客

性别视角下的退休年龄——退休制度与妇女发展

作者：卓冬青 添加时间：2007-5-17

整理录入：chinagender 本文浏览人次：131

资料来源：来源：《女性》2007年第1期 转载自GAD网站 <http://www.chinagad.org/ReadNews.asp?NewsID=1899>

作者：中山大学法学院教授 卓冬青

退休是指根据国家有关规定，劳动者因年老或因工、因病致残完全丧失劳动能力而退出工作岗位，领取养老金的制度。退休制度是社会保障体系中一项重要制度，是国家对劳动者退出工作岗位后基本生活给予保障的措施。

笔者自知退休制度是个很大的课题，鉴于篇幅，难以面面俱到，故选了其中的退休年龄问题，通过引入性别意识，对现行退休制度中男女退休年龄进行分析，提出符合男女平等原则的退休制度的设想。

一、我国现行男女退休年龄的现状——差异依旧

在我国，谈女性退休年龄已不是什么新话题。自1990年起，全国人大代表和全国政协委员每年都有相关议案或提案提出。2001年底，男女同龄退休的提案由民进江苏省委妇女工作委员会委员高亚森女士首先在江苏提出。2003年3月，参加全国政协十届一次会议的妇联界66位委员提交了要求修改国家公务员法中关于男女不同年龄退休条款的提案，从而在全国引发了男女同龄退休的大讨论^①。2003年8月，中国妇女第九次全国代表大会在北京召开，男女同龄退休成为会议的第一大热点话题。随后，有关男女同龄退休的呼声日渐高涨，男女同龄退休受到越来越广泛的关注，也引发了热烈的讨论。不仅如此，在之后进行的《妇女权益保障法》的修改中，有学者呼吁将男女同龄退休写进《妇女权益保障法》中。但在去年通过的《妇女权益保障法》修正案中，男女同龄退休仍然没有被明确规定，只是在第27条隐讳地规定：“各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女”。但关键的问题是，国家的退休政策自1978年至今，在退休年龄上没有本质修改，依然存在男女差异。

我国男干部60岁退(离)休，女干部55岁退(离)休，女工人50岁退(离)休的政策，最早是在50年代的《中华人民共和国劳动保险条例》(政务院1951年2月26日政秘字第134号命令)中规定。该条例第十五条：“养老待遇的规定，甲、男工人与男职员年满六十岁，一般工龄满二十五年，本企业工龄满五年者，可退职养老。……乙、女工人与女职员年满五十岁，一般工龄满二十年，本企业工龄满五年者，得享受本条甲款规定的养老补助费待遇。”

后在70年代的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》(1978年5月24日全国人大常委会第二次会议原则批准)(这两个文件统称为(1978)104号文件)中再一次确定。其中《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》第四条规定，男年满60周岁、女年满55周岁的干部可以退休《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第一条则规定男年满60周岁、女年满50周岁的工人应该退休。1978年的这两个文件，至今有效，成为各单位普遍执行的男女退休年龄。1993年，我国人事制度改革，出台《国家公务员暂行条例》，就沿用了“男60周岁退休，女55周岁退休”的规定。即使在2005年的《国家公务员法》中，也还是以它为依据。《国家公务员法》第87条规定“公务员达到国家规定的退休年龄或者完全丧失工作能力的，应当退休。”

根据国家有关制度的规定。我国的男女退休年龄存在着5年或是10年的差异。

二、男女退休年龄差异的法律分析——违法

人类社会文明进步的标志之一是作为社会成员的妇女有获得就业和发展的权利。平

等参与社会生产和经济活动并获得相应的收入是妇女争取生存权和发展权的前提和基础，对于绝大多数女性而言，失去经济上的独立，就会失去在社会和家庭中的平等地位。没有养活自己能力的人，是谈不上什么自尊、平等的。工作是女性与社会保持联系的重要途径，也是妇女参与社会发展的基本形式之一。

新中国成立后，首先从法律上规定了女性拥有就业的权利。我国宪法规定，男女在政治、经济、文化、家庭和社会生活各方面享有平等的权利。在权利层面上，平等是一种质的规定，它不能因性别而有所不同。而退休年龄的男女有别，在形式上就已经表现出不平等。妇女比男子提前5—10个年头退休，可以理解为被剥夺了整整5—10个年头的劳动权利，是对男女平等原则的违背。

在2005年通过的《妇女权益保障法》修正案，正式将男女平等确立为我国的基本国策。所谓基本国策，是一个国家为解决带有普遍性、全局性、长远性问题而确定的带根本性的总政策，在国家政策体系中处于最高层次，对其他具体政策起导向和制约作用，并为相关领域的政策协调提供依据。从政策的层面上看，男女退休年龄差异也是对男女平等基本国策的违反。

2006年3月7日，北京大学法学院妇女法律研究与服务中心就国发（1978）104号文件关于女职工退休年龄的规定，向全国人大常委会提起违宪审查建议^②。北京大学法学院妇女法律研究与服务中心在违宪审查建议书中指出，以上规定违反了《中华人民共和国宪法》第33条第2款“中华人民共和国公民在法律面前一律平等”以及第48条第1款“中华人民共和国妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利”的规定。

三、男女退休年龄差异合理性基础——丧失

我国男女退休年龄实行差别对待，女性早于男性退休的政策在50年代制定并实行，“很大程度上受前苏联的影响”^③。该政策制定的初衷，一是有利于人口的再生产，二是为保护承担人口再生产重担的母亲的身心健康^④。而这一政策当时并未遭到很大的质疑。因为当时这种男女有别的退休政策可能是符合社会预期和妇女需求的，表现在：（1）在观念上，当时劳动被假定为义务，是辛苦的，让妇女提前退休，是照顾和保护妇女。（2）当时我国女性的预期寿命只有36.7岁，低于男性^⑤。（3）在20世纪50~70年代初期，我国还没有实行计划生育，女性生育不受和少受控制，呈多子女态势。（4）当时的家庭多属大家庭结构，许多妇女在50岁左右就需要承担帮助照看第三代的家庭责任。（5）新中国职业女性也只是刚刚进入社会，参加工作，还没有广泛进入退休阶段，对退休待遇的实际情况尚缺乏具体体验，无法提出针对退休政策的建议和意见^⑥。

随着社会生产力的发展和科学技术的进步，我国社会有了很大的变化，给女性个人、群体也带来变化。首先，观念的变化，市场经济环境下，工作不再由国家计划分配，由用人单位与劳动者双向选择，这促使人们劳动价值观的改变。和所有劳动者一样，劳动对妇女来说，不仅仅是义务，更是一种权利。其次，女性的健康状况大有改善，妇女的平均寿命已长于男性。目前女性寿命为73.11岁，男性为69.36岁^⑦。而且城市女性的寿命长于农村，与50年代的情况刚好相反。再次，女性的就业能力增强，计划生育政策的实施，使女性的生育负担减轻了不少，女性生育率大幅度下降，女性双重角色的紧张冲突大大缓解，家庭事务社会化程度不断提高，女性已从繁重的家务中解放出来。国家九年义务教育的普及，女性的文化水平总体提高，这些使妇女有更多的精力工作，也有了胜任工作的基础。

可见，产生于50年代的男女有别的退休制度反映并符合当时的社会状况，有一定合理性基础。到了今天，这些基础已逐步消失。继续执行这个政策，结果不是政策制定者的初衷——“保护妇女”，而可能是限制妇女，伤害妇女。

四、男女退休年龄差异实践结果——妇女发展受限制

执行男高女低的退休年龄，对妇女的影响是多方面的。但笔者认为主要有以下几个方面：

一是退休后的生活水平下降。因为退休金与工龄有一定的联系，男女同时参加工作，早退休，退休金必然就少。本科生的年龄一般为23岁左右，至55岁，女性工龄一般达到32年。这意味着按现行的退休规定，本科以上的女性中有相当多的人将无法获得较高的退休待遇。其中蕴含了一个悖理：受教育程度越高，享受退休金待遇越低。而收入的差别，是衡量男女社会地位的重要指标。

二是妨碍了女性素质和竞争力的提高。退休年龄的固定，要工龄长，就要早参加工作。这就意味该女性要减少或不再参加高等教育。而女性的低素质必将削弱其在社

会中的竞争力，被淘汰的可能将大大高于男性。如果她要参加高等教育，55岁退休，退休金就少。两种选择，都使女性在市场竞争中处于弱势。

三是影响到女性的职业发展和政治前途。由于受提前5年退休的限制，女性与男性在接受同等教育，参加工作时间无区别的情况下，却会在工作岗位的选择、供职单位的流转、机构改革中的人员分流、干部提拔使用等诸多方面遇到与男性相差悬殊的待遇。在我国机构改革的过程中，许多单位规定处级干部男性50岁以上不再提拔，女性45岁以上不再提拔，或者规定男性57岁退二线，女性52岁退二线。这也是女性干部长期存在的青黄不接和正职过少的原因之一。

四是导致女性人才资源被浪费。女性提前五年退休，客观上缩短了女性的就业时间，使女性人才过早退出了工作的舞台，抑制了女性人才的价值发挥，造成女性人才资源的大面积浪费。尤其是具有高中级职称的知识女性。她们普遍反映，55岁正是经验丰富，无牵无挂，精力充沛，可全身心投入工作的黄金时期，然而面临的却是无情的退休。而在之前，她们所受教育、工作的经历和经验与男性是一样的。

五是导致女性就业受歧视的原因之一。基于生理因素，完成人口再生产的任务主要还是由妇女完成。怀孕、生育、哺乳，不可避免要占据一定的时间、精力。忙忙碌碌一阵后，刚想集中精力好好干事业，但已到了退休年龄。作为用人单位，基于成本的考虑，招男不招女。

男女退休年龄的不公平，侵害了女性群体的利益，限制了妇女的发展。在构建和谐社会的今天，有必要排除这些不和谐因素，实现真正的男女两性平等。

五、男女同龄退休的建议——强制退休与自愿退休相结合

退休年龄的确定，是一个系统的工程，不是仅考虑某一个因素就可以的。所以，笔者无意在此就退休的具体年龄进行论证，只想谈在制定退休年龄时在性别问题上要考虑的原则。

(一) 贯彻男女平等基本国策，退休年龄不应有性别差异。这也是许多学者提出的男女同龄退休的观点。为什么要男女同龄退休，法律依据和现实基础上文已有分析，此不赘述。至于如何实现男女同龄退休，在现有制度的基础上提高女性退休年龄向男性看齐，还是降低男性的退休年龄向女性看齐，则就要参考其他的因素。

(二) 增设自愿退休年龄，将退休的权利归位于劳动者。一般理解，法定退休年龄是强制性的退休年龄。在关于男女同龄退休的讨论中，有来自妇女的另外一种声音，就是不要提高现有女性的退休年龄。尤其以来自以体力劳动为主的女工诉求最为热烈。这也成为部分赞同男女差异退休的学者的依据。对此，笔者以为应该这样看：1、不提高现行的女性退休年龄，并不等于支持男女差异退休。部分女工的诉求，反映的只是她们自身个体对退休的要求，并不涉及他人和群体。2、女工要求退休和国家强制退休是性质完全不同的两回事。自愿要求退休(在有相关制度支持的前提下)，是劳动者行使劳动权的一种表现，由当事人自己选择退休还是不退休。而强制退休就必须退休。当然这部分女工的诉求在制定退休政策时也应考虑。其实这同样是部分体力劳动强度大的男性的要求。为此，笔者以为可以通过在必须退休的退休年龄之前设立一个自愿退休的年龄，给劳动者有退休的选择权，让一部分有要求的劳动者可以提前退休。这种做法在现行的《国家公务员法》中已有雏形，在它的第88条中规定“公务员符合下列条件之一的，本人自愿提出申请，经任免机关批准，可以提前退休：1、工作年限满三十年的；2、距国家规定的退休年龄不足五年，且工作年限满二十年的；3、符合国家规定的可以提前退休的其他情形的。”当然，自愿退休年龄的确定也应该注意男女同龄。

注释

①许桃芳《仅仅是男女退休年龄的差异吗》，《学习月刊》2005年12期，第41页

②于怀清《北大研究中心：对男女退休年龄规定提违宪审查》，《中国妇女报》2006年3月10日。

③彭希哲《社会政策与性别平等——以对中国养老金制度的分析为例》，《妇女研究论丛》2003年第2期，第29页。

④丁娟《也谈男女是否应享有平等就业权与平等的离退休待遇》，《妇女研究论丛》2003年第6期，第32页。

⑤参阅国务院新闻办公室1994年6月发布的《中国妇女发展状况》白皮书。

⑥丁娟《论男女平等就业权与同年龄退休政策》2006年3月查阅于人口世界网站(2005年6月23日)。

⑦参阅国务院新闻办公室1994年6月发布的《中国妇女发展状况》白皮书。

当前评论：

添加评论： [jm 5分](#) [jm 4分](#) [jm 3分](#) [jm 2分](#) [jm 1分](#)

发表评论

*您发表的文章仅代表个人观点，与本网站无关。
*如有过激言论或不文明行为，网站管理人员有权取消您的帐号。
*参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款。

中华女子学院性别研究信息中心制作 妇女/社会性别学学科发展网站监制 备案编号：京ICP备06032579号

邮箱：webmaster@chinagender.org 电话：（010）84659067

妇女/社会性别学学科发展网版权所有 2003-2006