

- 在线资源
- 研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

人事管理

刘晓静 兰树鹏：社会性别视角下的老年社会保障问题研究

2013-04-22 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013-04-22

摘要：从社会性别角度看，女性在家庭保障中、老年社会保险、社会福利服务中都处于劣势地位。因此，要推进社会性别意识的主流化、承认女性对家庭和非传统正规经济部门就业的贡献、建立和完善女性保障制度、强化妇女权利，构建性别公平的老年社会保障制度。

关键词：社会性别，老年社会保障，女性，建议

从上世纪80年代以来，社会性别视角开始在许多国家和地方发展成为一个分析问题的角度。当前我国人口老龄化程度不断加深，我国老年社会保障制度的建立和完善还存在一系列问题，从社会性别视角分析现行老年社会保障制度存在的不足，对于推进我国老年社会保障制度的完善有着重要的意义。

1 社会性别及社会性别理论

（1）社会性别的含义。从概念上看，社会性别是指社会文化发展过程中形成的对男女差异的认识，以及在此过程中形成的属于女性或男性的群体特征和行为方式。它基于性别差异之上的社会关系构成要素，注重研究法律政策、社会发展项目对男女两性产生的不同影响，并探索造成这种差异的原因，进而采取措施消除或减弱任何形式的歧视。（2）社会性别理论。社会性别理论建立于社会建构理论基础之上，与本质论是对立的；社会性别理论的内涵非常丰富，它包含很多维度。在社会建构论的立场之上，它包含着性别差异、性别等级、性别规范、性别分工和性别身份等多个维度；社会性别理论包含几种不同的理论流派，在对这些理论流派的批判与继承中逐渐成熟起来。其中，性别角色理论对社会性别理论的影响最大。性别角色理论把性别当作一个角色进行分析，个体通过社会化和规范的內化获得了性别角色，而对性别角色进行规定，具有约束力的是性别规范。性别规范包括了关于男性气质和女性气质的理想，社会就是依照这种理想来对男人和女人的角色和行为进行规定的，从而实现了性别分工。

2 社会性别视角下的现存老年社会保障制度

从社会性别角度看，女性在老年社会保障体系中一般处于劣势地位，表现在以下几个方面：

2.1 女性在家庭保障中的劣势地位

所谓家庭保障，是指由家庭提供的对家庭成员的生活保障，它包括经济保障、服务保障和精神保障等内容。家庭保障是社会成员一生中的重要保障机制，在赡养老人、抚养和教育孩子方面发挥着重要的作用。可以这样说，一个社会成员可以没有老年社会保障，但却不能没有家庭保障。但是，通过对家庭分工分析可以发现，女性在家庭中一般扮演着“照顾”角色：同代照顾、隔代照顾、其他照顾。2000年全国妇女社会地位调查显示，85%以上的家庭做饭、洗碗、洗衣、卫生清洁等家务劳动都是由女性承担，女性平均每天用在家务劳动方面的时间比男性多两个多小时。从范围上看，女性从事的家务劳动不仅包括了男性所从事的一切劳动，而且在数量上女性对男性的付出要比男性对女性的付出要多得多。但是，由于这些家务劳动的价值难以用货币衡量，无法体现为对家庭经济收入的直接贡献，因此，很多女性被视作对家庭经济生活“无贡献”和“依赖”的角色。

2.2 女性在老年社会保险中的劣势地位

对于女性在老年社会保险中的劣势地位，我们需要从受教育权利、劳动就业以及退休权利等方面来分

析。从受教育权利来看，由于我国以前存在着严重的重男轻女现象，统计发现，我国老年女性的受教育程度普遍低于男性。由于教育是一种关乎未来的投资，女性在受教育权利方面受到的不公平待遇致使她们在劳动就业、事业发展等方面处于劣势地位。从劳动就业角度来看，女性在劳动市场上受到了不公正待遇，男女同工不同酬、女性从事的大多是低薪工作等现象在现实生活中普遍存在。考虑到女性求职前、求职中、求职后的情况，我们可以看到，在求职前，女性受教育水平相对较低，人力资本相对较低，在市场经济条件下，人力资本水平低则意味着在工作时只能从事一般性的、待遇较差的工作，工作中获得的培训、升迁机会较少，以此形成的“劣势”不断积累，在退休后最明显的表现就是养老金水平的显著差异。从退休权利来看，女性和男性享有不同的退休权利，最明显的表现就是男女职工在退休年龄方面的显著差异，由于我国新的养老保险制度下的养老金支付水平是与工资和工作年限高度挂钩的，不同的退休年龄是女性退休金待遇较低的一个重要原因。此外，由于我国的老年社会保险制度是“就业关联型”的，女性在劳动力市场上受到的不公正待遇直接导致老年社会保险对女性的覆盖率和保障水平较低。

2.3 女性在社会福利服务中的劣势地位

在家庭保障和老年社会保险中，女性处于劣势地位，在社会福利服务领域同样如此。一方面，从服务的供给看，尽管服务业在社会总产业中的比重是衡量一国社会发展水平的主要指标，但在社会服务领域就业的劳动者往往是女性。另一方面，由于女性一般自我照顾能力强于男性，而经济能力要弱于男性，因此，真正能够享受社会服务、进入社会服务体系的大多是男性，尽管同龄的女性在数量上多于男性。

从价值判断的角度看，老年社会保障制度应该是价值中立的。但从上述分析可以看出，一直以来，老年社会保障的制度实践不仅仅反映出了女性在家庭保障、老年社会保险和社会福利服务等方面受到的不公正现象，而且在某些情形下还强化了这种不公正现象。因此，如何构建性别公平的老年社会保障制度是值得我们深思的一个重要议题。

3 构建性别公平的老年社会保障制度的建议

当前，我国正处于深度转型期，各种改革在有条不紊地推进，而改革的目标则是人人都能分享经济和社会发展成果，让社会更加和谐。这样的目标要求我们在分配机制和老年社会保障制度改革中要更加关注性别不公平的问题。我们构建性别公平的老年社会保障制度，要做到以下几点：

（1）推进社会性别意识的主流化。社会性别意识主流化，是指政府、组织或机构在政策制定、实施和评估时，或人们在日常工作中，都会考虑到性别对女性和男性产生的不同影响。一般来说，社会性别意识主流化包括三个层次：一是由政府承担起促进妇女发展与社会发展相协调的责任；二是政府和其他行动者要推行一种积极的公共政策，让性别意识纳入到所有的政策和方案的主流中去；三是建立国家与地方的性别平等实施机制，保障有关性别平等的政策和方案得到有效实施。当然，推进社会性别意识主流化是一个渐进的过程，在其推进过程中会受到来自文化观念、主流社会价值等方面的影响，但只有积极推进社会性别意识主流化，才能保证有关性别公平的政策和方案得到有效制定和实施，才能真正地实现社会政策在社会性别方面的公平。

（2）承认女性对家庭和非传统正规经济部门就业的贡献。家庭是社会的细胞，是人们社会生活的基本单位。目前世界上绝大多数国家的老年社会保障制度都是建立在传统的家庭结构之上，在这种福利制度下，男性是各种福利的最大受益者，而女性则依赖于男性，这种福利制度的推行实际上强化了家庭内部的两性之间的不平等分工，忽视了女性对家庭的贡献。构建性别公平的老年社会保障制度，我们就应该承认女性对家庭的贡献，我们可以参照国际劳工组织在数据统计中的做法，用“做出贡献的家庭劳动者”指标来描述女性的家庭贡献。而在非传统正规经济部门就业的大多数是女性，这也足以说明女性对这一经济部门的贡献。承认女性对家庭和非传统正规经济部门的贡献是构建公平的老年社会保障制度的重要一步，在此基础上，我们还要采取具体的措施使这种对女性贡献的承认转变为切实可行的方案。

（3）建立和完善女性保障制度。新世纪以来，我国老年社会保障制度取得了显著成就，但是我国老年社会保障制度在覆盖面、保障水平、公平性等方面还存在很多问题。由于女性的受教育权利经常受到剥夺，并且在劳动力市场上存在着“企业的理性歧视”，现存的老年社会保障制度对女性的覆盖范围明显小于男性，尽管同龄女性在数量上一般多于男性。因此，我们应扩大老年社会保障覆盖范围，尤其是要覆盖更多的女性劳动者。在老年社会保障制度中占有重要地位的社会保险制度更要覆盖更多的女性，并适当提高保障水平。此外，我们可以借鉴发达国家的遗属保障金项目，建立专门针对女性的保障项目，补偿那些为养育子女和照顾家人而未能就业、那些在非正规经济部门就业不能获得老年社会保障的女性，从而使他们在晚年生活中可以获得经济上的独立、自由。最后，我们要完善女性生育保险制度和女工保护等制度，扩大覆盖范围、提高保护水平、加强制度实施有效性。

（4）强化妇女权利。诺贝尔经济学奖获得者阿玛蒂亚·森指出，弱势群体的困境往往不是资源短缺造成的，而是资源分配不公平的结果，是这些群体基本权利缺失的结果。现存老年社会保障制度对女性的

不公在很大程度上是由于女性在受教育权利、劳动权利以及退休权利等方面的“劣势”累积而成。构建性别公平的老年社会保障制度，我们要强化妇女权利，尤其是在教育、劳动、退休等方面的权利。在教育领域，我们要保障女性的受教育权利，在课程设置、教育内容和方法上要考虑到女性的需求，创造一个有利于女性发展的教育环境；在劳动力市场上，我们要采取法律强制与舆论引导等措施消除用人单位对女性的歧视并加强对女性的保护，对已经就业的女性要保障她们同工同酬、职业发展的权利，对尚未就业的女性，要鼓励她们与男性竞争，进入正规部门就业；在退休权利方面，男女退休年龄应该统一还是保留差异仍是学界的一个热点话题，从社会性别公平的角度看，我们应适当提高女性的退休年龄，在退休年龄上要有一定的选择自由度。

参考文献

[1] 孙光德，董克用。社会保障理论。中国人民大学出版社，2008.

[2] 郑功成。社会保障学——理念、制度、实践与思辨。商务印书馆，2000.

[3] 彭华民。西方社会福利理论前沿。中国社会出版社，2009.

[4] 郭爱妹。多学科视野下的老年社会保障研究。中山大学出版社，2011.

[5] 潘锦棠。养老保险制度中的性别利益。中国社会科学，2002. 2.

作者： 刘晓静 兰树鹏 来源： 《科教导刊》2013年第5期

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 余仲华：研制人才战略规划的基本原则 2013-04-22
- 余仲华：关于公职人员考试的三点建议 2013-04-22
- 吴江院长出席“第五届中国金融业人力资源开发与管理创新高层研讨会” 2013-04-19
- 潘晨光：创新人才需要什么样的环境 2013-04-19
- 苏海南：收入分配改革要避免“四割裂”、“四对立” 2013-04-19
- 王通讯：“人才好制度”从哪儿来 2013-04-18
- 培养创新创业特色人才 2013-04-18
- 人科院召开外事交流会议 2013-04-18

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号