

不同群体女性各年龄段收入差异 对拉平男女退休年龄的影响

岳经纶

[摘要] 延长退休年龄是近期的社会热点问题，虽然改革方向已经确定，但存在巨大争议。目前，女性按照干部和工人不同分为两种退休年龄，但均低于男性。社会上存在延长女性退休年龄，与男性拉平的呼声。国家已出台政策，把机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄延长至60岁。同时，社会上也存在反对拉平男女退休年龄的声音。为什么存在这种分歧？拉平男女退休年龄是对女性的保护吗？为什么是处级女干部和高级专业技术人员率先拉平了男女退休年龄？本文利用2012年某市企业薪酬调查数据，从不同群体在职各年龄段收入变化情况对上述问题进行分析。研究发现，企业中担任管理和专业技术职务的女性、高学历女性，随年龄增长收入增长较快，而普通工人和低学历女性，随年龄增长收入基本没有增长，不同群体女性各年龄段收入变化差异对拉平男女退休年龄问题有重要的影响。在制定延长退休年龄的社会政策时，特别是在拉平男女退休年龄时，应在充分的理论和实证研究基础上，对此问题进行认真的考量。

[关键词] 退休；性别；收入；年龄

由于人口老龄化等诸多原因，延长退休年龄问题开始进入公众视线。2012年，国家人力资源和社会保障部公开声明，随着中国经济社会的发展和人均寿命的延长，延长退休年龄是必然趋势，有关部门将在广泛征求各方面意见的基础上，出台渐进式延迟退休年龄的政策。一石激起千层浪，这一消息迅速在全国范围内引起了广泛讨论。目前，有关延长退休年龄的改革方向已经达成共识，但急需处理的难题是如何针对男女退休年龄不一致的情况，进行适当调整。目前，我国男性法定的退休年龄是60岁；女性的法定退休年龄则分为两种，女干部55岁，女职工50

[作者简介] 岳经纶，中山大学中国公共管理研究中心/政治与公共事务管理学院教授、博士生导师、副院长。主要研究方向：社会保障、社会服务与社会治理。中山大学政治与公共事务管理学院博士生陈雷雨参与了本文研究。

[基金项目] 国家社会科学基金重大项目“中国特色现代社会福利制度框架设计研究”（15ZDA050）；广州市人文社会科学重点研究基地资助项目。

岁。对于是否将女性退休年龄与男性拉平，众说纷纭。一方面，反对延长退休年龄的呼声很大，这其中也包含了反对将女性退休年龄与男性拉平的观点。另一方面，妇联组织和一些学者在不断呼吁将女性退休年龄与男性拉平，而国家更已将其部分付诸实践。到底是什么造成了对待拉平男女退休年龄态度的分歧？哪部分女性更倾向于拉平男女退休年龄？本文先简要回顾男女退休年龄差异的源起和发展，然后对有关男女退休年龄研究情况进行文献综述，最后利用2012年某市企业薪酬调查数据，针对不同群体女性在职各年龄段收入变化情况，对延长退休年龄的态度影响进行经验分析。

一、男女退休年龄差异的源起与发展

（一）男女退休年龄差异的形成

新中国成立前，男女退休年龄并无差异。民国时期的《公务人员退休法》和《学校教职员退休条例》规定的退休年龄男女均为60岁。企业则没有普遍实施退休制度，个别地方性的法规也没有在退休问题上进行性别区分，如1928年的《上海特别市职工退职待遇暂行办法》规定：“凡服务3年以上年满60岁之职员，年满50岁之劳工，身体衰弱不堪工作而被解雇或自行告退时，雇主须给予退职金”。

新中国成立后，政府效仿苏联的做法，于1951年颁布《中华人民共和国劳动保险条例》，规定男职工的退休年龄为60周岁，女职工的退休年龄为50岁，将男女区别开来。1955年国务院颁布的《国家机关工作人员退休处理暂行办法》，把女干部的退休年龄提高到55岁。1958年颁布的《国务院关于工人、职工退休处理的暂行规定》，将男性退休年龄设定为60岁，企业和机关女职员的退休年龄统一为55岁，女工人则为50岁。1978年全国人大常委会批准，国务院颁布了《关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《关于工人退休、退职的暂行办法》，确认了1958年的做法，并至今一直作为确定法定退休年龄的依据。

女性预期寿命大于男性，而且我国在建国之初就强调男女平等，但为什么建国后不久就将男女退休年龄区分开来呢？相关的研究并不多。从当时的官方解释看，女性退休年龄较男性低，是基于生理的考虑，是对女性的一种照顾和保护。^①从国际上看，男性退休年龄大于女性的国家也不在少数。根据1999年全球165个国家和地区退休年龄的分析，男女退休年龄相同的有98个，占59.4%；男性退休年龄大于女性退休年龄的67个，占40.6%。男女退休年龄相同的国家（地区）略多于不同的国家（地区），东欧和前苏联地区的退休

① 1958年原劳动部办公厅、国务院人事局、全国总工会劳动保险部《关于工人、职员退休处理暂行规定的问答》有如下问答。“问：为什么女职工退休年龄要低一些？一般工龄要短些？答：因为男女生理条件不同，女人身体一般较弱，在生育子女的时候，身体是受到影响的，因此国家除了对女职工在生育时给予必须的休息假期和妇婴保护以外，还规定女职工的退休年龄低一些，这是完全必要的、合理的。”

年龄大多是男性大于女性。^①

(二) 女性与男性拉平退休年龄的社会争论

2000年,《中国妇女报》就男女退休年龄的不同规定及其后果,连续发表了9篇报道,其主要观点是“退休年龄不平等导致女性权益受损”。2002年,高亚森起草的《关于男女同龄退休的建议》提案提交江苏省政协八届五次会议,同年江苏省政协将《关于男女同龄退休的建议》向全国政协正式提交,引起社会广泛关注。2003年“两会”期间,妇联界66位全国政协委员提案建议,男女应该同龄退休。2003年8月妇联第九次代表大会曾透露,《妇女权益保障法》修订专家组正在对男女同龄退休问题进行专题讨论,有望修订后在此问题上做出明确规定。全国妇联妇女研究所和国际劳工组织北京局2011年发布的《退休年龄问题研究报告》指出,“有超过半数的受访者,赞同男女同龄退休”,但受访者中的女工人有略高于一半不同意同龄退休,而女干部和女技术人员更支持同龄退休。不过,这份报告由于研究样本量较小,调查结果受到了质疑。网上有人指责该研究目的是“为自己的男女同龄退休的立法主张付诸实施,又多了一份重要砝码”,“这份报告不过是代表了上流女性的态度,是与占女性人口绝大多数的普通劳动妇女的意愿相违背的”。

与妇联等机构和一些政协委员们积极推进男女同龄退休相反,网络民意调查却持普遍反对态度。根据2003年的新浪网和新华网的网络调查,网民不赞成男女同龄退休的比例是赞成的约3倍。反对同龄退休的主要理由是妇联、专家代表性不够,不能代表广大劳动者的意愿。由于男女同龄退休,实质上是延长女性退休年龄,而群众对延长退休年龄普遍持反对态度。人民网2008年11月5日推出大型网络调查《有报道称退休年龄酝酿延迟至65岁,您怎么看?》,共有12.7万人参与调查。调查结果显示,其中62.2%反对延长退休年龄,赞成的只有30.2%。2012年,腾讯大渝网就退休年龄延至65岁再次进行调查,有95.78%的网友表示反对,有61.97%的网友表示理想退休年龄是男55岁,女50岁,实质上并没有支持男女同龄退休。在认识到诉求差异的基础上,政府和民间都开始提出了区分群体对待男女退休年龄差异问题。2011年,全国妇联副主席甄砚等提出,“在国家经济体制转型、社会保障体系尚待完善的情况下,不同社会群体的利益诉求存在着性别差异和阶层差异”,应分群体、分阶段推行男女同龄退休政策。十八届三中全会在《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中明确指出“研究制定渐进式延长退休年龄政策”。

我国近几十年的立法对男女退休年龄差别问题,一直采取了模糊处理,反映出立法者很可能已经意识到拉平男女退休年龄的巨大争议。1992年通过的《妇女权益保护法》只是笼统规定,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。2005年修订后的《妇女权益保护法》则明确,“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利”,并特别要求“各单位在执行国家退休制度时,不得以性别为由歧视妇女”。1995年《劳动法》也没有像台湾的劳动基准文件那样

^① 潘锦棠:《世界男女退休年龄现状分析》,《中国妇运》2001年第9期。

明确男女同龄退休，只是规定退休时享受社会保险待遇。1993年《国家公务员暂行条例》明确男年满60周岁，女年满55周岁退休，但2005年《公务员法》则又淡化为“达到国家规定的退休年龄”，为男女退休年龄拉平预留了空间。2010年《社会保险法》也是明确参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金，使用法定退休年龄这个词汇，回避了男女退休年龄差异的问题。

（三）国家已将部分女性退休年龄与男性拉平

然而，国家在政策实践中，对于部分女性不断延长退休年龄并拉平了男女差异。1955年，将女干部退休年龄从50岁提高到55岁，缩小了女干部与男性的退休年龄差距；1978年进一步确认男女退休年龄差别后不久，1982年就明确担任一定高级职务的女性领导干部与男性退休年龄一样；^①之后，逐步扩大了与男性拉平退休年龄的女性群体范围，1983年将女性高级专家退休年龄延长；^②甚至对部分专业技术人员延长退休年龄中出现的男女区别对待的问题，后面专门进行了纠正。^③1992年，中央进一步扩大拉平男女退休年龄的女性范围，规定机关处级女干部，退休年龄可以到60岁，事业单位可以参照执行。^④这一政策在实践中由于出现争议，一些地方并没有贯彻实施。然而，这种情况近年来发生了改变。2011年上海首先宣布，恢复执行中央1992年的决定，浙江省在2013年跟进实施。2015年，女性与男性退休年龄拉平的范围进一步扩大，国家明确将机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄延长至60岁^⑤。

二、文献综述

随着时代发展和生活方式的多元化，退休含义本身也在发生变化。退休可能是指有资格享受养老金，也可能是指从劳动力市场退出，也可能是指生活方式的变化以及家庭或生

- ① 中共中央1982年《关于建立老干部退休制度的决定》规定，“担任中央、国家机关部长、副部长，省、市、自治区党委第一书记、书记、省政府省长、副省长，以及省、市、自治区纪律检查委员会和法院、检察院主要负责干部的，正职一般不超过65岁，副职一般不超过60岁。担任司局长一级的干部，一般不超过60岁”。这个决定并没有区分男女，实质上将这部分女性领导干部的退休年龄与男性拉平。
- ② 国务院《关于高级专家离休退休若干问题的暂行规定》，对其中少数高级专家，确因工作需要，身体能够坚持正常工作，征得本人同意，经有关机关批准，其离休退休年龄可以适当延长，副高级职称可以延长到65岁，正高级职称可以延长到70岁，杰出高级专家可以暂缓退休。这里也并没有区分男女。
- ③ 1983年国务院《关于延长部分骨干教师、医生、科技人员退休年龄的通知》（国发〔1983〕142号）规定，对于在教育、卫生、科学技术工作的一些专业技术人员，可以申请延长退休，延长后的退休年龄，女的最长不得超过60岁，男性最长不得超过65岁。这里，男女延长后的退休年龄并不一样，但这一男女差异问题在1990年得到了专门的纠正。1990年，原人事部在《关于高级专家退（离）休有关问题的通知》（人退发〔1990〕5号）专门明确，对年满60周岁的少数女性高级专家，确因工作需要延长退（离）休年龄的，按国发〔1982〕141号有关规定执行，也就是像男性一样可以延长到65岁，实现了男女拉平。
- ④ 1992年中组部在《关于县（处）级女干部退（离）休年龄问题的通知》（组通字〔1992〕22号）规定，“党政机关、群众团体的县（处）级女干部，凡能坚持正常工作，本人自愿的，其退（离）休年龄可到60岁，全民所有制事业单位中担任党务、行政工作的相应职级的女干部，可以参照执行。”
- ⑤ 中组部和人力资源社会保障部联合下发的《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》中要求，党政机关、人民团体中的正、副县处级及相应职务层次的女干部，事业单位中担任党务、行政管理工作的相当于正、副处级的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员，年满六十周岁退休。

活状况的改变,或者是以上几种情况的组合。^①但是,就目前国内而言,法定退休年龄仍然具有强制性的意义。到法定退休年龄退休,对企业人员意味着具备享受养老金的资格,而养老金仍然是目前企业退休人员的最主要收入来源;对机关事业单位人员而言,是必须离开工作岗位并享受退休收入的依据。我国下一步更将参加机关事业单位养老保险者,与企业人员并轨。因此,就目前而言,法定退休年龄的调整对个体和社会都有重大的影响,是重要的社会政策内容。

有关退休年龄影响因素的早期研究多来自于西方学者,归纳起来主要有5类:养老保险双重影响(即引致退休效应和资产替代效应)、效用最大化假说、生命周期模型、社会养老保险收益激励模型、社会网络假说模型。养老保险双重影响研究认为,养老保险会影响个人储蓄。一方面,养老保险对个人储蓄有替代作用,可诱发提前退休和减少储蓄;另一方面,由于个人储蓄在退休后仍起到补充作用,因此提前退休又会导致个人储蓄的增加。^②效用最大化假说认为,收入和休闲偏好之间的变化是影响退休意愿的重要因素^③,认为理想退休年龄符合的条件是,每延长一年工作的边际效用等于每增加一年休闲的边际效用。^④生命周期理论则认为各个家庭的消费要取决于他们在整个生命周期内所获得的收入与财产,也就是说消费取决于家庭所处生命周期阶段^⑤,个人储蓄、退休金与企业年金、税收政策等经济因素对老年劳动者退休行为存在明显的影响。^⑥社会养老保险收益激励模型解释了公共养老金的享受年龄及水平结构是促使美国、日本等11个国家1960—1996年间60—64岁年龄组劳动力参与率下降的一个重要原因。^⑦社会网络假说及其模型认为,大多数人既缺乏进行退休决策选择所需的信息,又缺少运用信息的能力,单个劳动者的退休行为主要受到社会网络的影响。^⑧

由于西方国家男女退休年龄大多相同,且很多实行了相对弹性的退休制度,因此关于退休意愿的研究相对较多,但区分性别的研究相对较少。而我国在养老保障制度中对劳动者的退休年龄做了硬性的规定,从制度上看缺乏选择的弹性。在调整法定退休年龄这个社会政策话题逐步进入视野后,国内学者对于退休年龄意愿影响因素的关注才日渐高涨。但此方面的

① William Wiatrowski, "Changing Retirement Age: Ups and Downs," *Monthly Labor Review*, 2001, 124(4).

② Martin Feldstein, "Social Security, Induced Retirement, and Aggregate Capital Accumulation," *The Journal of Political Economy*, 1974, 82(5).

③ Gary Fields, Olivia Mitchell, "Economic Determinants of the Optimal Retirement Age: An Empirical Investigation," *Journal of Human Resources*, 1984, 19(2).

④ Gary Fields, Olivia Mitchell, "The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages and Retirement Incomes," *Journal of Public Economics*, 1984, 25(1).

⑤ Franco Modigliani, Richard Brumberg, "Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-section Data," in Karl Kurihara (ed.), *Post-Keynesian Economics*, London, Allen and Unwin, 1955, pp. 388-436.

⑥ Richard Burkhauser, John Turner, "A Time-Series Analysis on Social Security and Its Effect on the Market Work of Men at Younger Ages," *Journal of Political Economy*, 1978, 86(4).

⑦ 参见 Jonathan Gruber, David Wise, *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press, 1999.

⑧ 参见 Joshua Epstein, "Chapter 34 Remarks on the Foundations of Agent-Based Generative Social Science," in Leigh Tesfatsion, Kenneth Judd (eds.), *Handbook of Computational Economics* (Vol.2), Elsevier/North-Holland, 2006.

研究,尤其是实证研究仍然较少。汪泽英、曾湘泉运用社会养老保险收益激励模型分析社会养老保险激励与职工退休年龄间的关系,认为按照现行企业养老保险制度的规定,提前、按时、推迟退休所导致的养老金待遇水平在精算条件下是不公平的,现行的企业养老保险制度激励职工按法定年龄退休,而不是推迟退休年龄,在条件允许时职工更倾向于提前退休。^①杨宜勇首次把民意调查引入养老保险政策和退休政策调整的分析框架,他认为各个社会主体考虑的利益和目标不同,几种退休安排可以同时安排,形成特定的社会退休安排组合,女性退休年龄延长与整个社会的退休年龄延长可以同时进行。^②魏征宇在一项基于浙江省5座城市的延长退休年龄意愿调查的研究中得出结论,区域经济发展水平、年龄、文化层次是影响退休年龄意愿的主要因素。^③

在这些研究中,从人力资本角度的研究最引人注目。我国目前的退休政策并没有充分考虑到知识型行业与技术型行业以及具有较高专业技术素质人才的特点。现在人们接受教育培训的时间普遍比以往长很多,学历越高,工作时间就相对越短。目前,退休年龄规定造成了人力资源的巨大浪费。^④劳动者的个体差异决定了劳动者各自所含的人力资本差异,人力资本的投资需要在积累之后的工作收入中回收,并取得相应的收益。技能型人力资本与一般性人力资本作用于经济增长的生命周期较早,而管理型人力资本与企业家人力资本由于接受教育的期限较长,其人力资本存量作用于经济增长的生命周期则相应往后移。如果对这些人员实行一刀切的退休政策,是一种人力资本的浪费。^⑤中国人的受教育程度和50年前相比得到显著提高,进而推迟了劳动力就业的平均起始年龄。50多年来未变的退休年龄规定相对缩短了高学历人群参与劳动的时间,这意味着受教育的年限越长,人力资本投资回报的时间越短。^⑥

三、职业生涯收入变化对拉平女性退休年龄的影响

为什么从历史上看,女干部退休年龄大于女工人?为什么在实践中女性高级干部和专业技术人员率先拉平了男女退休年龄?为什么妇联等处在社会管理阶层的人员更倾向于拉平男女退休年龄,普通女工人却普遍反对?受人力资本理论研究的启发,基于2012年某市企业薪酬调查的数据,我们分性别按职业类型和学历层次分类,来研究职业生涯收入变化对拉平男女退休年龄的影响因素。由于工资报酬和年龄都是连续变量,我们分类后以工资报酬为因变量、年龄

① 汪泽英、曾湘泉:《中国社会养老保险收益激励与企业职工退休年龄分析》,《中国人民大学学报》2004年第6期。

② 参见杨宜勇:《中国老龄社会背景下的退休安排》,中国劳动社会保障出版社,2008年。

③ 魏征宇:《城镇居民延长退休年龄意愿与影响因素的调查研究——基于浙江省5座城市的调研》,《现代经济信息》2009年第22期。

④ 林义:《关于我国退休制度的经济学思考》,《当代财经》1994年第1期。

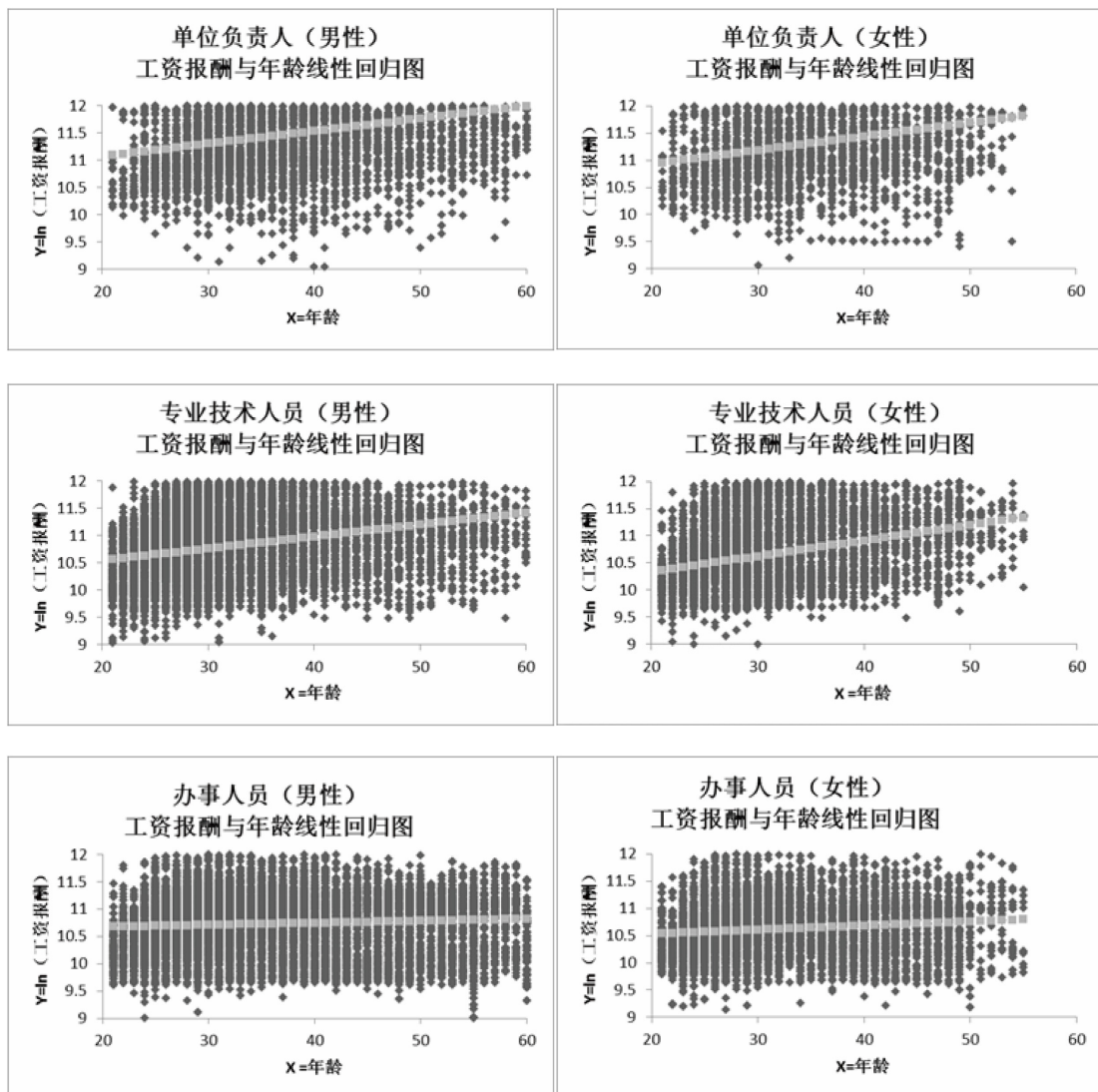
⑤ 徐文全、梁冬、岳浩永:《弹性退休年龄改革和养老金缺口的弥补:基于人力资本理论》,《市场与人口分析》2006年第2期。

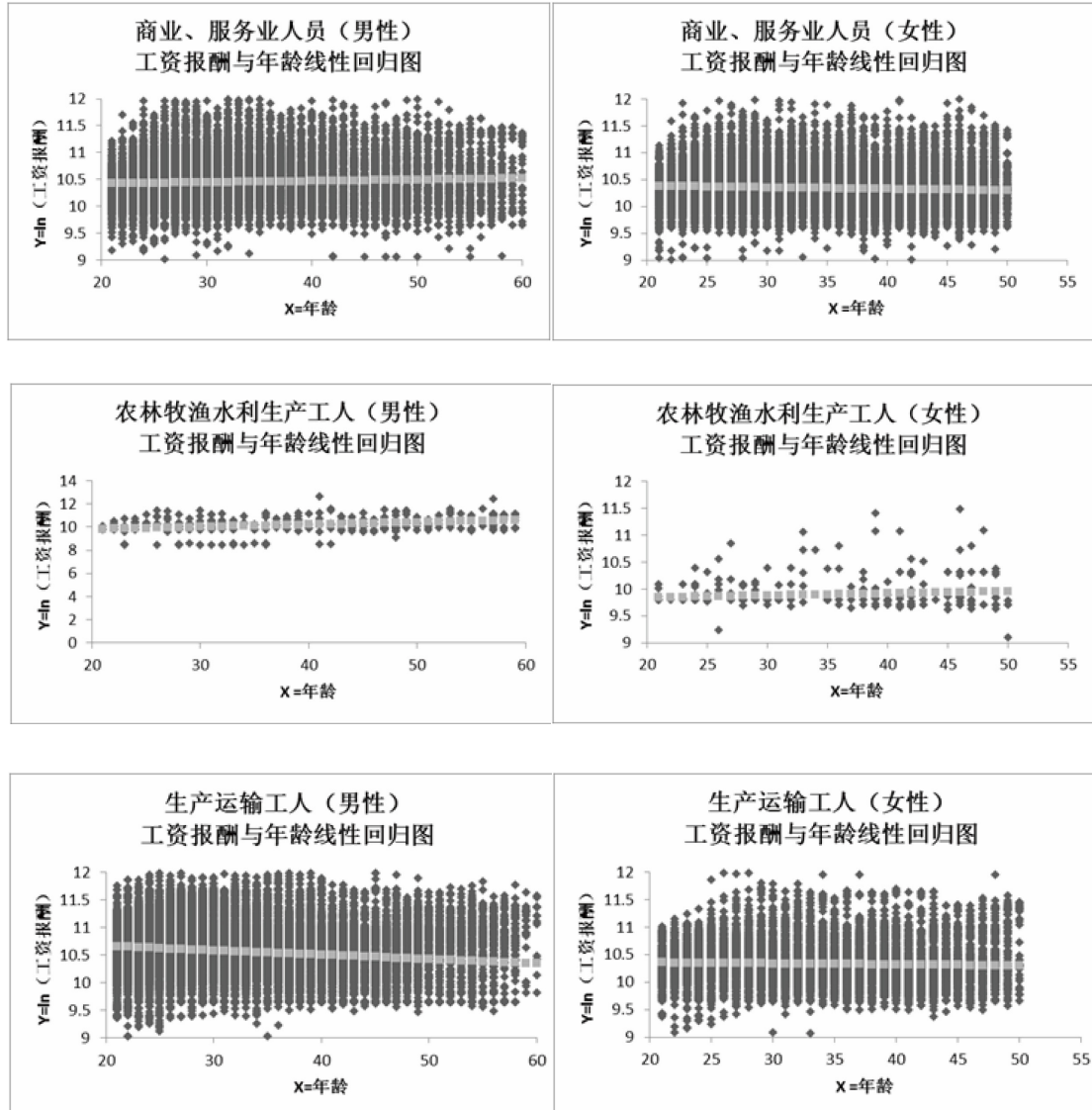
⑥ 参见樊明:《退休行为与退休政策》,社会科学文献出版社,2008年。

为自变量进行了线性回归，试图从职业生涯收入变化角度，寻找不同群体对待拉平男女退休年龄态度不同的原因。

某市企业薪酬调查采取了分行业随机抽样的模式确定企业抽样范围，共有 1000 多家企业参与调查，数据为一手数据，共有 11 万条左右，涵盖了主要行业，具有较高的可信性。数据按职业类型可分为单位负责人、专业技术人员、办事人员、商业和服务业人员、农林牧渔水利业生产工人、生产运输工人共 6 类；按学历可分为研究生（含硕士、博士）、大学本科、大学专科、高中、中专或技校、初中及以下共 6 类。为了分别考察性别差异，本研究区分了男女。为解决收入偏态分布的问题，本研究对工资报酬取了对数。考虑到 20 岁以下参加工作和 60 岁以上仍在工作只是个别数据，本研究排除了这部分数据。此外，我们在按人员类型分析时，对单位负责人、专业技术人员、办事人员，我们排除了女性 55 岁以上的个别数据，对商业和服务业人员、农林牧渔水利业生产工人、生产运输工人，则排除了女性 50 岁以上的个别数据；在按学历分析时，排除了女性 55 岁以上的个别数据。

（一）按职业类型划分





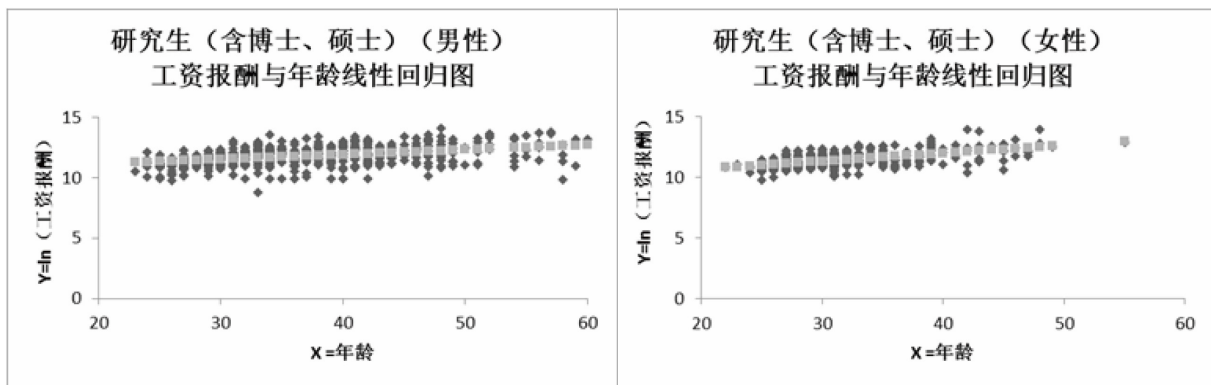
从职业类型来看，女性中的单位负责人和专业技术人员，与男性类似，随着年龄变化，收入保持明显的上升趋势，到55岁时基本没有衰减。单位负责人中，46岁至50岁年龄段女性收入是26岁至30岁年龄段的近2倍。而专业技术人员中，46岁至50岁年龄段女性收入是26岁至30岁年龄段的1.6倍，较男性随年龄变化收入增加趋势更为明显。对于办事人员、商业服务人员及工人，收入与年龄相关性远低于单位负责人和专业技术人员，随着年龄变化，收入没有明显的上升趋势。对于女性中的商业服务人员和生产运输工人，随着年龄变化，收入不升反降。女性生产运输工人46岁到50岁年龄段的工资报酬，还低于26岁至30岁年龄段约20%。

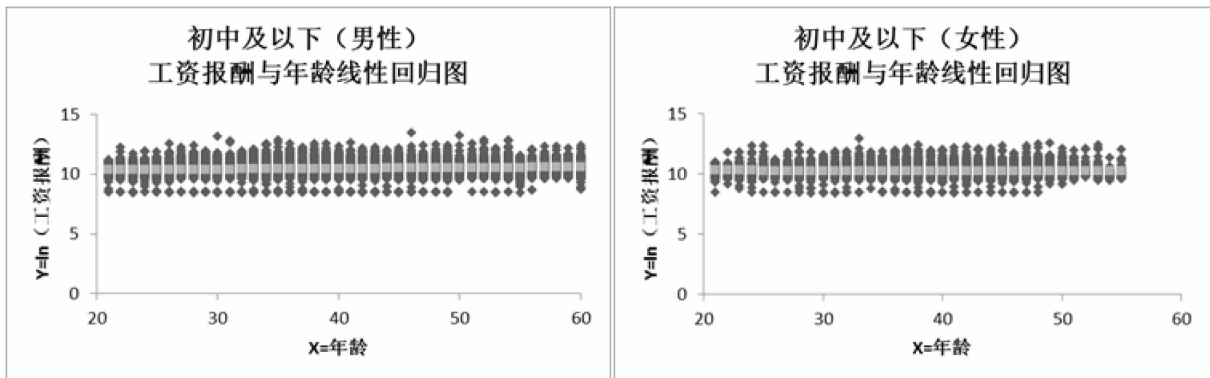
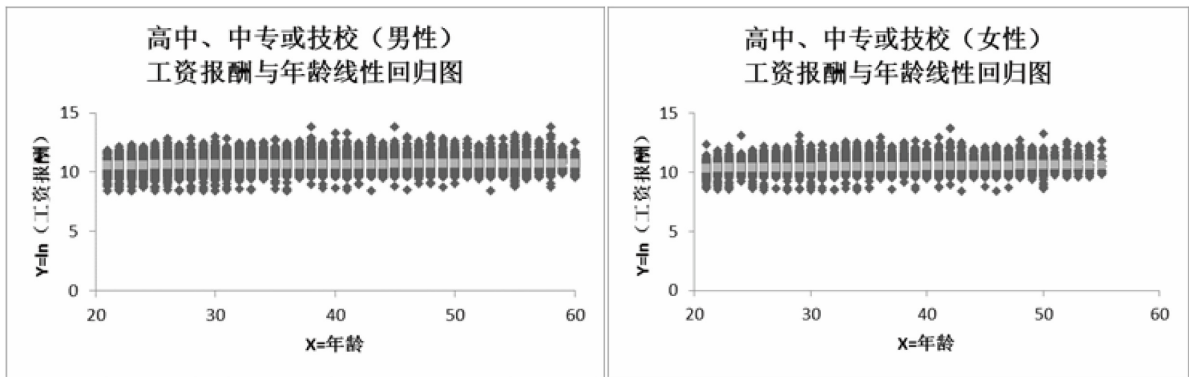
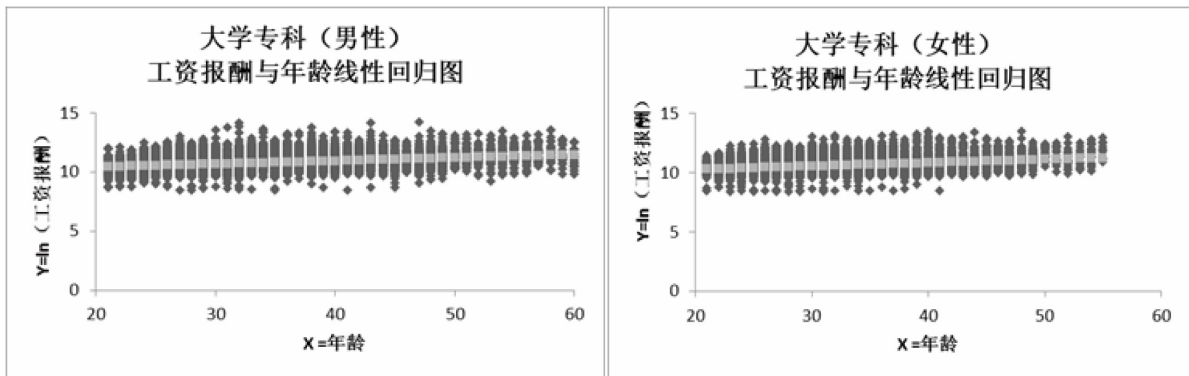
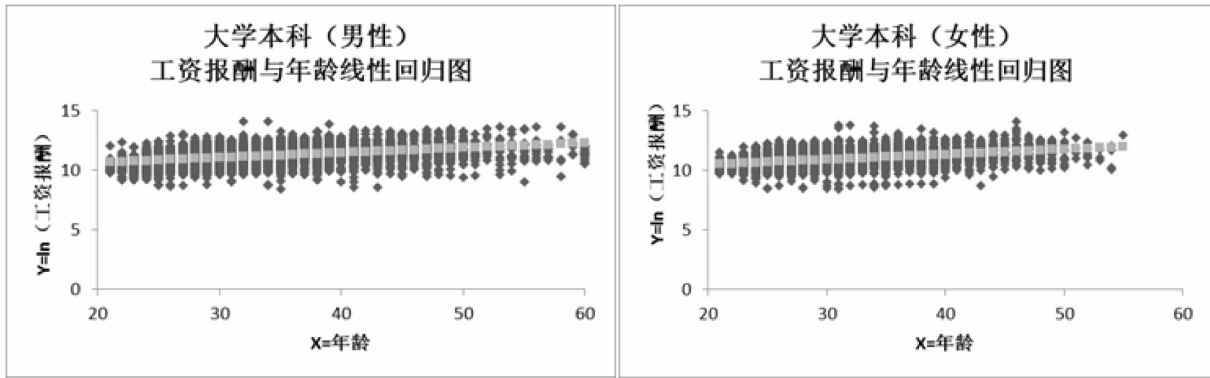
表1 各职业类型薪酬根据年龄变化情况表

职业	性别	样本总数	ln(薪酬)与年龄相关系数	F值	F值显著度	斜率	21—25岁		26—30岁			46—50岁		
							样本数	平均薪酬	样本数	平均薪酬	与21—25岁相比平均薪酬变化率	样本数	平均薪酬	与26—30岁相比平均薪酬变化率
单位负责人	男	5461	0.27	441.44	2.61E-94	0.0231	279	71524	959	92606	29.48%	547	159446	72.18%
	女	2825	0.26	207.85	1.61E-45	0.0253	221	64356	600	81776	27.07%	277	143123	75.02%
专业技术人员	男	11725	0.26	831.40	1.08E-176	0.0220	2173	40039	3909	59285	48.07%	569	75248	26.93%
	女	7140	0.29	656.10	1.63E-138	0.0286	1523	37370	2498	50771	35.86%	299	79062	55.72%
办事人员	男	12716	0.07	63.21	2.01E-15	0.0037	1465	41114	2699	52945	28.78%	1348	55275	4.40%
	女	6929	0.12	103.76	3.38E-24	0.0077	1516	38741	2005	47280	22.04%	605	48034	1.59%
商业服务业人员	男	17066	0.05	45.39	1.67E-11	0.0025	4003	34104	4660	39191	14.92%	1201	40635	3.68%
	女	18414	0.06	56.74	5.20E-14	-0.0027	3872	33271	4316	34966	5.10%	1673	32653	-6.62%
农林牧渔水利业生产工人	男	357	0.33	43.46	1.57E-10	0.0202	40	23023	71	25936	12.65%	49	34531	33.14%
	女	233	0.07	1.41	0.236	0.0039	41	19681	51	19708	0.14%	50	24141	22.49%
生产运输工人	男	22812	0.14	441.91	3.46E-97	-0.0080	5438	45524	4622	49126	7.91%	2044	39577	-19.44%
	女	10875	0.04	15.13	0.0001	-0.0020	1998	32568	2059	34216	5.06%	742	38333	12.03%

注：为消除异方差对估计结果所带来的影响，计算相关系数时薪酬取了对数；样本量大，除农林牧渔水利业女性外，其余F值较大，P值（F值的显著度）小于0.001，在0.001的显著性水平下通过了检验。

(二) 按学历划分





从学历看,女性高学历人员,收入与年龄相关性较大。随着年龄变化,收入保持明显的上升趋势,这对于硕士及以上学历的女性更加明显(相关系数 0.57,斜率 0.0658),比男性明显偏高。女性研究生(含硕士、博士)中,46岁至50岁年龄段收入是26岁至30岁年龄段的3.2倍,而女性本科中,46岁至50岁年龄段收入是26岁至30岁女性年龄段的1.4倍,较男性收入增加非常明显。对学历较低的人员,无论男女,收入与年龄相关性都较差,随着年龄变化,收入没有明显的上升趋势。对于初中以下学历的女性,甚至出现了随着年龄变化而收入下降的情况。

表2 各学历层次薪酬根据年龄变化情况表

学历	性别	样本总数	ln(薪酬)与年龄相关系数	F值	F值显著度	斜率	21—25岁		26—30岁			46—50岁		
							样本数	平均薪酬	样本数	平均薪酬	与21—25岁相比平均薪酬变化率	样本数	平均薪酬	与26—30岁相比平均薪酬变化率
研究生(含硕士、博士)	男	620	0.42	130.65	1.41E-27	0.0391	23	69392	179	98430	41.85%	49	275860	180.26%
	女	400	0.57	193.64	3.93E-36	0.0658	30	53450	188	83732	56.66%	9	353810	322.55%
大学本科	男	8112	0.42	1727.75	0.00E+00	0.0416	1464	48409	2963	73493	51.82%	323	151977	106.79%
	女	5535	0.41	1090.75	1.75E-218	0.0429	1372	44089	2109	62024	40.68%	152	149358	140.81%
大学专科	男	15922	0.32	1849.33	0.00E+00	0.0258	3996	41117	5439	48388	17.68%	653	81124	67.65%
	女	11789	0.34	1526.73	0.00E+00	0.0287	2960	35117	4116	40232	14.57%	424	78191	94.35%
高中中专或技校	男	28207	0.07	140.95	1.98E-32	0.0038	5942	41814	6004	48026	14.86%	2544	50781	5.74%
	女	15119	0.15	362.32	7.55E-80	0.0005	3437	33429	3249	37409	11.91%	1355	45105	20.57%
初中及以下	男	17279	0.11	204.38	4.23E-46	0.0006	1973	33936	2335	37720	11.15%	2189	41648	10.41%
	女	13895	0.02	7.35	0.007	-0.0013	1372	31806	1867	31800	-0.02%	1706	33099	4.08%

注:为消除异方差对估计结果所带来的影响,计算相关系数时薪酬取了对数;样本量大,除初中及以下女性外,其余F值较大,P值(F值的显著度)小于0.001,在0.001的显著性水平下通过了检验。

四、分析与讨论

收入和退休意愿之间的关系是复杂的。菲尔兹(Fields)和米切尔(Mitchell)在生命周期假说研究中,在终生效用最大化条件下推导出退休年龄关于收入、养老金收益、闲暇价格、收

人偏好和闲暇偏好等变量的非线性函数，曾提出两点结论性的意见：一是收入一直较高的群体由于更偏重休闲，因此倾向于选择提前退休；二是那些通过延长退休年龄收益增加更多的人会倾向于延迟退休。^①从本文的分析看，第一点结论值得商榷，我国女性中收入相对较高的群体如女性高级专业技术人员偏向于延长退休年龄，低收入女性则要求保持现行退休年龄尽早退休，这些情况与第一点结论不完全吻合。但本文对菲尔兹（Fields）和米切尔（Mitchell）的第二点结论却起到了佐证的作用，即从收入变化趋势的角度，反映了目前社会不同群体女性对待拉平退休年龄的态度差异，即退休前收入仍处于增加趋势的女性更倾向于拉平男女退休年龄，反之，对于退休前收入已进入平稳或下降趋势的女性，更倾向于保持当前退休年龄的男女差别从而尽早退休，这与当前的社会反应是一致的。从上述研究中，可以得出以下结论：

（一）女性中的管理人员、专业技术人员和高学历人员倾向于拉平男女退休年龄

一般而言，高学历人员中，管理人员和专业技术人员的比例会较高，达到目前法定退休年龄时正处于技能纯熟和经验丰富的时期，退休后相对而言失去了继续发挥专长为社会创造价值从而获得更高收益的机会。这类女性如果没有退休，完全可以预期，她们的事业将继续发展，从而取得与男性一样的成绩，在职收入可以继续较快增长，更好地收回人力资本投资。在机关事业单位中，职务晋升和专业技术资格的评定，从下一级到上一级都需要一定的年限，而女性的退休年龄是55岁，与男性相比失去了职业继续发展的机会。于翠婷和喻继银通过PPS抽样从成都市随机抽取了9所高校，并就其专任教师对延长退休年龄的意愿进行了问卷调查研究，发现高校女教师的意愿退休年龄为61—62岁，远大于55岁。^②因此，机关事业单位的女性，特别是高职务、高学历和高层次女性会倾向于延长女性退休年龄，拉平男女退休年龄差异。我国实践中对女性专家和县处级女干部延长退休年龄的做法实际上回应了这一诉求。

（二）女性中的普通工人和低学历人员倾向于继续保持男女退休年龄的差距

低学历和作为一般工人的女性，在40岁以后很难再次就业，很可能成为“4050”人员^③，成为就业困难群体，工资很难有所提升。美国的相关研究也证明了这一点。美国经济安全委员会1935年就指出，“年纪大的工人一旦失业就会很难再就业，他们的就业机会随着年龄增大会越来越小”^④。而且学历层次越低，随年龄而来的工资变化越不明显。这部分人员有相当部分从事体力劳动，在达到现行法定退休年龄之前其健康状况就可能已经不适合再继续

① Gary Fields, Olivia Mitchell, "Economic Determinants of the Optimal Retirement Age: An Empirical Investigation," *Journal of Human Resources*, 1984, 19(2); Gary Fields, Olivia Mitchell, "The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages and Retirement Incomes," *Journal of Public Economics*, 1984, 25(1).

② 于翠婷、喻继银：《高校教师对延长退休年龄意愿的实证研究——基于成都市高校教师的调查》，《人口与发展》2013年第4期。

③ 4050人员是指处于劳动年龄段中女40岁以上、男50岁以上的，本人就业愿望迫切、但因自身就业条件较差、技能单一等原因，难以在劳动力市场竞争就业的劳动者。

④ Jon Huibregtse, "The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990," *Journal of Interdisciplinary History*, 1999, 23(1).

续工作，年龄大了之后的工作绩效甚至还比不上刚进入劳动力市场的年轻人。她们随着年龄增长，职业上没有什么大的发展，早退休早拿养老金对她们来说，反倒是比较好的选择。这部分女性会倾向于反对拉平男女退休年龄差距，从而能够较早退休。

（三）女性对待男女退休年龄差异的态度只是男女普遍意义上对待延长退休年龄态度的一个组成部分

从数据分析可以看出，男性和女性一样，管理人员、专业技术人员和高学历人员随年龄变化，收入增加趋势明显，而普通工人和低学历人员收入增加不明显。目前在延长退休年龄的争论中，管理人员、专业技术人员和高学历人员随着年龄增长收入不断增长，赞成延长退休年龄的可能性较大，而普通工人和低学历人员随着年龄增长收入变化不大，随着社会保险缴费水平逐年增长，他们期盼着早日退休，更有可能反对延长退休年龄。因此，部分女性赞成或反对拉平男女退休年龄，只是普遍意义上关于延长退休年龄争议的一个组成部分，不是女性独有的态度。

五、研究不足与展望

首先，从数据来源来看，由于缺乏同一类人员收入随年龄变化的面板数据，本文使用的是不同年龄段的不同人员的薪酬统计数据，这些数据虽然可以在一定程度上反映出收入随年龄变化的情况，但具有一定局限性。而且低学历者和普通工人这部分人员年龄与收入回归相关性较差，说明他们收入分布并不均匀，存在可以进一步细分人群的可能。

其次，本文主要分析了企业的数，没有分析机关事业单位的数据。虽然企业的情况与机关事业单位的情况可能类似，但如果能对机关事业单位数据作进一步分析，对此问题的解释将更有说服力。

最后，影响对待退休年龄态度的因素是多方面的。仅是在收入方面，既包括文中分析的在职时各年龄段的收入变化，也包括退休后各年龄段的养老金等收入。例如养老金水平占在职收入比例低的人群，也就是替代率低的人群，可能更倾向于赞成延长退休年龄；退休金水平占在职收入比例高的人群，也就是退休替代率高的人群，可能更倾向于反对延长退休年龄。本文仅对在职时各年龄段的收入变化情况进行了分析。对其他方面特别是退休收入方面，今后有合适数据时，可以做进一步的研究。

目前，国家延长退休年龄的改革方向基本已成定局。面对争议，如何选择改革路径从而制定社会政策显得尤为重要。本文仅是从不同群体女性各年龄段收入变化差异对拉平男女退休年龄的影响进行分析，难免存在局限，但也揭示了经济因素对退休年龄的重要影响。我们认为，对延长退休年龄改革中的动力和阻力应该进行更为深入的分析，避免只听到部分群体单方面声音，并在决策时采取更为贴近实际的措施，将更有利于延长退休年龄改革的推进。

The Effects of Differences in Income among All Age Groups of Women on Establishing an Equal Retirement Age for Men and Women

Ngok Kinglun

(Center for Public Administration Research , School of Government, Sun Yat-sen University,
Guangzhou 510275, China)

Abstract: Increasing the retirement age has become a hot policy issue recently in China. Though the direction of this policy reform has been confirmed, it is still a controversial policy issue. Currently, female cadres and blue-collar workers in terms of the retirement age are divided into two different groups, and their retirement ages are lower than that of men. There has been a long-time requirement of making the retirement age of women and men equal. Recently, the government has made a policy to extend the retirement age of female cadres with a position at or above the department head level or with a senior professional certificate to the age of 60. On the other hand, there is also a voice to maintain the different retirement age for men and women. This situation has led to a wide range of questions: for instance, why are there divided opinions on the retirement age of men and women, whether leveling the retirement age for men and women is a kind of protection for women? and why is there a preferential treatment for female cadres at and above the department head level and those with senior professional qualifications? This paper, making use of the survey data on salaries in one industry in a city in 2012, tries to answer these questions based on the analysis of the changes in incomes among different groups of women of all ages. Results show, for women with higher educational degrees and those engaging in managerial or professional positions, their incomes increase as they are getting older. Meanwhile, for blue-collar female workers and females with lower degrees, their incomes decrease with increasing age. All these indicate that the income changes among different groups of women of all ages have a significant impact on leveling the retirement age for both genders. In view of this, it is important to take the above findings into consideration when formulating the social policy of increasing the retirement age, especially regarding leveling the retirement age for men and women.

Key words: retirement; gender; income; age

(责任编辑: 杨建敏)