

不同性别职工享有不同退休年龄 与不同分房权的损益分析

蒋萍 李婷

摘要 本文对不同性别职工享有不同退休年龄与不同分房权进行了经济分析,指出由于退休年龄不同扩大了女性劳动力市场的供求矛盾,降低了女性劳动力的收入水平,且文化水平越高收入水平的降低程度也越高。男性职工享有分房权,女性职工不享有分房权说明:单位没有把女性职工创造的价值中应当分配给她们的部分全部支付给她们,而是将剩余部分集中起来,又以居民住房形式在男性职工中进行再分配。随着住房条件的改善,不享有住房权的经济损失呈扩大趋势。

作者 蒋萍,女,1956年生,经济学博士,现为东北财经大学计划统计系教授,博士研究生指导教师,东北财经大学人口研究所所长。(大连市 116025)

李婷,女,1964年生,经济学硕士,中国人口报社记者(北京市 100044)

我国的劳动法规或某些地方性的政策有这样一些规定:男性工人的退休年龄为55岁,女性工人的退休年龄为50岁;男性干部的退休年龄是60岁,女性干部的退休年龄是55岁;男性职工有分房权,女性职工没有分房权,诸如此类的规定,还有很多。学者们对普遍存在的性别差异问题大多从社会学、人口学、心理学、生理学等角度进行分析。本文则试从经济学角度对普遍存在的男性职工退休年龄高于女性职工,男性职工享有分房权,女性职工不享有分房权^①问题进行剖析,研究这种规定对男性职工和女性职工产生的不同影响。

一、劳动力市场初始均衡及其变化分析

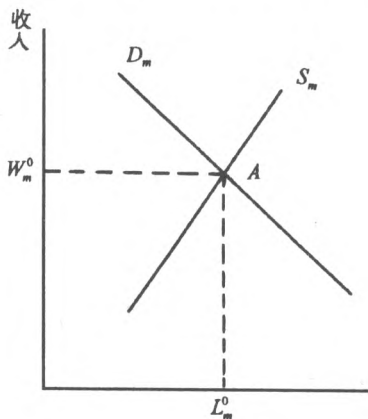
根据经济学理论可知,劳动力的供给量与收入水平成正比,劳动力的需求量与收入水平成反比,画出图来,劳动力供给曲线单调上升,劳动力需求曲线单调下降。为了分析问题的方便,我们分别画出男性劳动力的供给(需求)曲线与女性劳动力的供给(需求)曲线。在图1(a)中, S_m 表示男性劳动力供给曲线,它说明收入水平越高,社会提供的男性劳动力就越多,每个男性职工希望工作的时间就越长。 D_m 表示男性劳动力需求曲线,它说明收入水平越低,男性职工的社会需求量就越多。在A点,男性劳动力需求量等于供给量,达到均衡,供给(需求)量为 L_m^0 ,收入水平为 W_m^0 。同理,在图1(b)中, S_f 表示女性劳动力供给曲线, D_f 表示女性劳动力需求曲线。在B点,女性劳动力需求量等于供给量。

在男女同工同酬和就业机会均等前提下(假设社会对男性劳动力的需求量与供给量等于对女性劳动力的需求量与供给量),男性劳动力供给曲线 S_m 与女性劳动力供给曲线 S_f 重合,男性劳动力需求曲线 D_m 与女性劳动力需求曲线 D_f 重合,均衡点A与B重合。当上述两个假定不存在时,就会出现下列情况:

1. 当男女同工不同酬但就业机会均等时:男性劳动力供给曲线与需求曲线同时向上平行移动,均衡点由

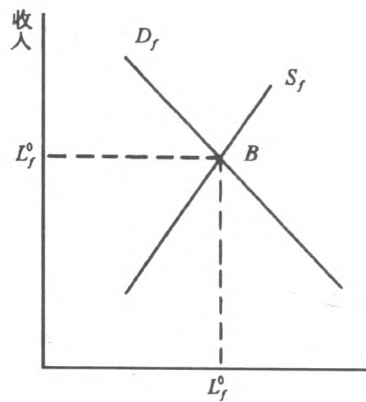
^① 有的地区规定男方有分房权,有的地区规定女方有分房权。由于第一种情况占多数,所以本文只分析第一种情况。男女均有分房权的情况不属于本文讨论范围。

A 上移到 A', 男性职工的收入水平由 W_m^0 增加到 W_m^0 。女性劳动力供给曲线与需求曲线同时向下平行移动, 均衡点由 B 下移到 B', 女性职工的收入水平由 W_f^0 下降到 W_f^0 。图 2 说明由于男性职工与女性职工的就业机会相等, 因此社会对男性劳动力的需求(供给)量和对女性劳动力的需求(供给)量没有发生变化, 仍分别为 L_m^0 与 L_f^0 。但由于男女同工不同酬因素影响, 使得均衡点 A 与 B 同比例朝相反方向移动, 男性职工收入增量为 $W_m^0 - W_m^0$, 女性职工收入降低量为 $W_f^0 - W_f^0$, 男性职工收入水平增加的份额等于女性职工收入水平减少的份额。



男性劳动力供给(需求)量

图 1(a)男性劳动力供求曲线图



女性劳动力供给(需求)量

图 1(b)女性劳动力供求曲线图

2. 当男女就业机会不均等但同工同酬时: 男性劳动力供给曲线与需求曲线同时向右平行移动, 均衡点由 A 右移到 A', 男性劳动力的就业量由 L_m^0 增加到 L_m^0 。女性劳动力供给曲线与需求曲线同时向左平行移动, 均衡点由 B 左移到 B', 女性劳动力就业量由 L_f^0 下降到 L_f^0 。男性劳动力就业量增加的部分等于女性劳动力减少的部分。图 3 说明, 由于男性职工与女性职工同工同酬, 因此男性职工的收入水平与女性职工的收入水平没有发生变化, 仍分别为 W_m^0 与 W_f^0 。又由于男女就业机会非均等因素影响, 使得均衡点 A 与 B 朝同比例相反方向移动。与第一种情况不同的是: 在第一种情况下均衡点分别上下移动, 在第二种情况下, 均衡点分别左右移动。男性劳动力供给增量为 $L_m^0 - L_m^0$, 女性劳动力供给量减少部分为 $L_f^0 - L_f^0$ 。

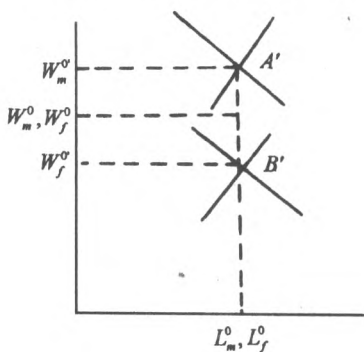


图 2 劳动力供给(需求)量变化图

(男女同工不同酬但就业机会相等时)

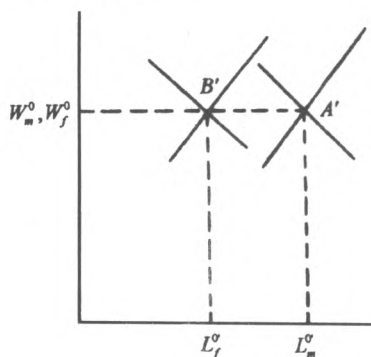


图 3 劳动力供给(需求)量变化图

(男女就业机会不等但同工同酬时)

3. 当男女同工不同酬与就业机会不均等同时存在时: 劳动力供给曲线与需求曲线分别经过两次移动。男性劳动力供给曲线与需求曲线先向上平行移动后再向右平行移动, 女性劳动力供给曲线与需求曲线先向下平行移动后再向左平行移动, 第一次移动形成了男性职工与女性职工收入水平的差距, 第二次移动形成了

男性职工与女性职工就业机会的差异。

通过上述分析可以明确以下几点：

1. 同工同酬与就业机会相等是男性劳动力供给(需求)曲线与女性劳动力供给(需求)曲线重叠的条件。当然这里假设社会对男性劳动力的供给(需求)量等于对女性劳动力的供给(需求)量。我们可以把此时的收入水平称为初始收入水平,劳动力供给(需求)量为初始供给(需求)量,均衡点为初始均衡点。

2. 在同工不同酬但就业机会相等时,只改变男性职工的初始收入水平与女性职工的初始收入水平,不改变男性劳动力的初始供给(需求)量与女性劳动力的初始供给(需求)量,男性劳动力与初始收入水平相比增加的收入份额等于女性劳动力与初始收入水平相比减少的份额。换句话说,在就业机会均等前提条件下,男女劳动力收入水平的差异反映了同工不同酬的程度。

3. 在就业机会不等但同工同酬时,由于社会对劳动力的总需求不变,可提供的女性劳动力的减少必然由男性劳动力补充,女性劳动力的减少量等于男性劳动力的增加量,此时,只改变男性劳动力的初始需求量与女性劳动力的初始需求量,不改变男性劳动力的初始收入水平与女性劳动力的初始收入水平。换句话说,在同工同酬前提条件下,可以通过男性劳动力与女性劳动力需求量的差距反映男女就业机会非均等的程度。

为了分析的方便与图示的简化,我们以男性劳动力初始均衡点 A 与女性劳动力初始均衡点 B 重合为基础,描述男女同工不同酬与就业机会非均等条件下劳动力供求曲线偏离初始均衡点的形象结果。初始均衡点 A 与 B 不重合时,同工不同酬与就业机会非均等对男女劳动力供需曲线的影响道理相同。

二、退休年龄不同的损益分析

(一)男性劳动力潜在供给量与女性劳动力潜在供给量基本平衡

关于劳动力的供给量涉及两个问题需要考虑:一是用什么指标衡量,二是男性劳动力的供给量与女性劳动力供给量是否平衡。

劳动力是社会再生产的条件,人们习惯于将这种条件理解为“资源”,从这个意义上说,可以将劳动力供给量理解为劳动力资源量。

劳动力资源可以指劳动年龄人口,也可以指具有劳动能力的人口,或者指实际参加社会劳动的人口。

实际参加社会劳动的人口一般指在业人口,该指标虽然可以理解为劳动力的供给量,但严格说是劳动力实际供给量,它等于劳动力实际需求量,是处于均衡点位置的供给量或需求量。它对于分析劳动力市场的可供量到底是多少意义不大。

具有劳动能力的人口其统计标志是“劳动能力”,只要有劳动能力就有可能参加社会劳动,该指标最能反映劳动力市场潜在资源量。问题是该指标的资料收集困难,几乎找不到该口径的原始资料,因此,不具有操作性。

劳动年龄人口指某一年龄范围内的人口,从生理角度看,在该年龄范围内应该具有劳动能力,它是扣除了少年儿童期和老年期后的青壮年阶段。考虑我国的实际情况,将劳动年龄人口范围界定在 16—59 岁。该指标的优点是易于操作,也易于理解。16—59 岁年龄段的人口包括了在学人员、家务劳动者等,他们并非劳动力资源实际供给量,只是潜在的劳动力资源,因此劳动年龄人口反映的是劳动力资源的潜在供给量。

根据 1994 年全国人口变动情况抽样调查数据资料计算,我国 16—19、20—24、25—29、30—34、35—39、40—44、45—49、50—54、55—59 年龄段的性别比分别为 106.00、100.95、100.94、102.08、105.03、104.54、104.34、101.36、106.39,^[1]各年龄段的性别比在 100.94—106.39 之间,这说明每有 100 名女性劳动力就有 101—106 名男性劳动力,男性劳动力资源量略大于女性,属于基本平衡范围。

(二)退休年龄不同增加了男性劳动力的实际需求,减少了女性劳动力的实际需求,扩大了女性劳动力市场的供求矛盾

我国的劳动法规规定:男性职工的退休年龄比女性高 5 个年龄段。从图 3 可以看出,该规定增加了男性劳动力需求量,男性劳动力需求量由初始均衡点的 L_m^0 增加到 L_m^1 ;减少了女性劳动力需求量,女性劳动力需求量由初始均衡点的 L_f^0 减少到 L_f^1 。

女性劳动力需求量的减少,扩大了女性劳动力市场的供求矛盾。

我们知道,劳动年龄人口是潜在的劳动力资源,反映供给量,在业人口是劳动力的实际需求,反映需求规模,在业人口占劳动年龄人口的百分比可以反映劳动力的需求比率。下面我们通过劳动力需求比率指标分析退休年龄限定是否扩大了女性劳动力市场供求矛盾。

根据第四次人口普查资料可计算出分年龄组分城乡的劳动力需求比率如表 1 所示^①。

表 1 分年龄组分城乡的劳动力需求比率 单位: %

年 龄	城市劳动力需求比率			农村劳动力需求比率
	男性	女性	绝对离差	女性
15-19	42.3	43.9	-1.56	76.5
20-24	81.0	80.5	0.48	93.1
25-29	95.3	89.6	5.72	92.2
30-34	97.3	92.0	5.25	91.6
35-39	98.1	91.8	6.26	91.8
40-44	98.3	88.5	9.77	89.4
45-49	97.1	76.9	20.17	84.2
50-54	90.1	43.0	47.14	70.9
55-59	73.3	22.2	51.13	54.3
60-64	39.0	12.3	26.63	32.6
65-69	19.4	3.6	15.73	9.4

通过表 1 可以看出:城市女性劳动力 49 岁之前的需求比率均在 76.9% 以上(15-19 岁除外),说明城市女性劳动力资源中 76.9% 以上的人口获得了就业机会。30-49 岁的 4 个年龄组中,城市女性劳动力需求比率有下降的趋势,下降幅度相对平缓,4 个年龄段下降了 15 个百分点。50-54 与 55-59 两个年龄段,需求比率大幅度降低,两个年龄段下降了 54.7 个百分点,分别降到 43%、22.2%。劳动力供求矛盾出现跳跃式扩张。

我们设想了产生这一现象的原因:一是女性劳动能力的丧失忽然大于男性劳动力,使女性在业人员脱离就业岗位。从生理学和实践角度看,这个理由是不成立的。二是受各种因素影响(如家庭负担过重等),使女性在业人员主动离岗。这可能是一个原因,但完全归因于此是不现实的。我们可以通过城市女性在业人员的需求比率与农村女性在业人员需求比率的对比作一说明。45-49 岁农村女性劳动力的需求比率为 84.2%,50-54 岁、55-59 岁下降到 70.9%、54.3%,两个年龄段下降了 29.9 个百分点,远远小于城市中 54.7 个百分点的记录。由于农村劳动力没有退休年龄限定,因此,可以将农村 50-59 岁女性劳动力需求比率的下降近似理解为女性劳动力主动离岗所占份额,将农村 50-59 岁女性劳动力需求比率下降份额低于城市的部分近似理解为退休制度因素引发的女性劳动力被动离岗所占份额,退休年龄不同使女性在业人员被动离岗是女性劳动力供求矛盾扩张的第三个原因。

再从城市男性劳动力需求比率与城市女性劳动力需求比率的比较中可以看出,需求比率差异最大的年龄段是 50-54 岁和 55-59 岁,城市女性劳动力需求比率分别比男性低 47.14 个百分点和 51.13 个百分点,远远大于其他任一年龄组的绝对差异。由此可见,退休年龄限定对扩大女性劳动力市场供求矛盾确实起到了不小的作用。

(三)退休年龄不同对女职工的影响分析

^① 退休年龄的限定对象是在职职工,需求比率应以在职职工为计算口径,由于缺少按年龄分组的在职职工人数资料,故使用在业人员指标进行计算。

1. 该规定使每一位女职工减少了就业机会、降低了收入水平

退休年龄的规定约束每一位在职职工,每一位在职男职工从中获得了“就业待遇”的优惠政策,使得每一位女职工处于就业机会不均等的不利地位。

退休不仅意味着就业机会的丧失,也意味着收入水平的降低。

职工收入可以粗略地分为两部分:一部分是基本工资,一部分是奖金、津贴、加班加点补贴、稿费、劳务费、书报费等其它收入。退休职工的退休金一般以基本工资为基数,基本工资所占份额越大,退休后的收入与退休前的收入相比差异就小,基本工资所占份额越小,退休后的收入与退休前的收入相比差异就大。在“地下收入”、“灰色收入”、“小金库收入”日渐增多的情况下,退休年龄限定对女职工收入水平的影响越来越大。其原因很大程度上是分配制度紊乱造成的。市场经济必然要下放分配自主权,有些单位借机滥用分配权,不顾国家法律和工资增长政策,随意发放工资、奖金、劳务报酬等,并巧立名目擅自发放财物,造成工资外收入急剧膨胀,拉大了退休职工与在职职工的收入差距。

2. 文化水平越高的女性职工受该规定的影响程度越大

对于每一位具体的女性职工来说,退休年龄上限是一定的。但是不同文化水平的女职工,就业年龄的下限是不同的。文化水平越高,起点就业年龄越高,实际在业时间越短,受到的影响程度就越大。

我们以硕士毕业的干部与高中毕业的干部为例进行分析。

按7岁入小学计算,高中毕业的人口初始就业年龄为19岁,硕士研究生的初始就业年龄为26岁。高中毕业女职工在业时间为36(55-19)年,高中毕业女职工比男职工少工作5年,5年占在业时间36年的13.9%,也即高中毕业的女职工比高中毕业的男职工少工作的程度是13.9%。可以将13.9%理解为退休年龄不同对高中毕业女职工的影响程度。

硕士研究生毕业的女职工在业时间为29年(55-26),硕士毕业女职工比男职工也少工作5年,5年占在业时间29年的17.2%,也即硕士毕业的女职工比硕士毕业的男职工少工作的程度是17.2%,17.2%可以理解为退休年龄不同对硕士毕业女职工的影响程度。

硕士研究生毕业的女职工比男职工少工作的程度大于高中毕业生女职工,因此,受影响的程度大于高中毕业女职工。

关于这一点还可以从收入影响角度进行分析。

根据收入水平与教育水平的关系可知:收入水平与教育水平呈正比,即教育水平越高,收入水平也越高;教育水平越低,收入水平也越低。比男职工少工作5年的女职工,教育水平越高,减少的收入总量就越多。

三、男性职工享有分房权,女性职工不享有分房权的损益分析

(一)居民住房应折算到居民收入中

人们习惯地将收入狭义地理解为“货币收入”,这是不小的误解。从经济学角度看,货币收入只是居民收入的一部分,虽然实物的收入与货币收入的表现形式不同,但性质相同,因此,必须加以考虑。

我们这里只讨论实物收入中的住房分配问题。

目前,我国的居民住房大体可以分为三类:第一类是公有住房,包括政府房管部门管理的居民住房,企业、事业和行政单位的职工住房。第二类是私人 and 单位以营利为目的的出租居民住房。第三类是城乡居民的自有住房。根据目前国际上通用的国民经济核算制度(SNA)的要求,这三类住房服务都包括在国民经济核算的生产范围之内,都需要进行生产核算。从消费角度看,相应的服务又必须包括在居民的最终消费中,这样才能保证生产与使用的平衡。因此,无论如何,都应先将居民住房折算成实物收入反映在广义居民收入中。

(二)男性职工享有分房权、女性职工不享有分房权说明:单位没有把女性职工创造的价值中应当分配给她们的部分全部支付给她们,而是将剩余部分集中起来,又以居民住房形式在男性职工中进行再分配

男性职工享有分房权、女性职工不享有分房权有一定的历史继承性,久而久之,习惯成自然,人们已不再对这种分配制度产生怀疑,能够摆到桌面上的理由就是:虽然不给女方分房,但一家一户自家平衡,最终都是一户一套房,似乎不存在分配不平等问题。

但是,从另一个角度看,这种分配的性质已发生了变化。根据劳动创造价值理论,一定时期内的生产成果

是该单位全体职工共同劳动的结果,单位每一位职工都有根据“按劳分配”原则获得应得劳动报酬的资格,不同性别职工享有不同分房权说明:单位没有把女性职工创造的价值中应当分配给她们的部分全部支付给她们,而是将剩余部分集中起来,又以居民住房形式在男性职工中进行再分配。男性职工得到的住房实物收入包括本应属于自己劳动所得的差额部分,也包括本应属于女性职工劳动所得的差额部分。

(三)随着居住条件的改善,不享有分房权的经济损失呈扩大趋势

该论题是一个问题的两个方面。从享有分房权的人来说,指享有分房权获得的实物收入,从不享有分房权的人来说,指不享有分房权损失的份额,从绝对值角度考虑,收入额等于损失额。

1. 按住宅面积单位造价计算的当期损失份额

不享有分房权损失的收入指货币收入与住房价值比较的结果,理论上既包括绝对损失额也包括相对损失额,我们这里主要讨论相对损失额。根据统计资料的限定,本文以全民所有制单位(现在口径是国有单位)为例进行分析。

设A为全民所有制单位竣工住宅面积(包括基本建设竣工住宅面积和更新改造措施竣工住宅面积), P_1 为全民所有制单位基本建设竣工住宅面积单位造价^①, P_2 为商品房住宅每平方米销售价,L为全民所有制单位职工人数,W为全民所有制单位职工平均货币工资,则 AP_1 表示按住宅面积造价计算的全年竣工住宅面积总价值, LW 为全民所有制单位职工年货币收入总额,全民所有制单位在职工应获得的住房收入占货币收入的份额 Y_1 为:

$$Y_1 = \frac{AP_1}{LW} \times 100$$

其中: Y_1 是按住宅造价计算的每一在职工应获得的住房实物收入占货币收入的比重。该指标是以包括男性职工和女性职工在内的全体职工人数为分母计算的,反映的是应该获得的住房实物收入所占份额,不是实际已获得的收入份额。实际上,全部住房只在部分职工中分配,因此应以有分房权的职工人数为分母。

由于有的单位分房权只给男方,有的单位只给女方,有的单位双方都有分房权,因此严格估算享有分房权的人数相当困难。从研究问题的角度看,又需要粗略地估算出大致的份额,为此,我们从家庭组合角度出发,并以一户只拥有、且最终都将拥有一套住房为限定条件,这样可以得出两个口径的统计结果。如果以全部男性在职工为统计总体,最终能组合的家庭数上限等于男性职工数,如果以全部女性在职工为统计总体,最终能组合的家庭数上限等于女性职工数。我们分别以全民所有制男性职工和女性职工为分母计算享有分房权的职工应获得的住房实物收入占货币收入的份额 Y_{1m} 、 Y_{1f} 分别为:

$$Y_{1m} = \frac{AP_1}{L_m W} \times 100$$

$$Y_{1f} = \frac{AP_1}{L_f W} \times 100$$

由于有的地区男性享有分房权,有的地区女性享有分房权,有的地区男女都有分房权,因此实际享有分房权的人数界于女性职工人数与男性职工人数之间^②, Y_{1m} 反映享有分房权的人应获得的最小实物收入份额^③, Y_{1f} 反映享有分房权的人应获得的最大实物收入份额^④。

通过表2可以看出,1980-1991年,享有分房权的人应获得的最小收入占当年货币收入额的19.37%-30.55%,享有分房权的人应获得的最大收入占当年货币收入额的38.56%-65.40%。

① 房屋造价不包括征地、拆迁和室外配套工程的投资。

② 按一户只拥有一套住房假定,男女均有分房权的只归入一方。

③ 应获得的最小实物收入份额 Y_{1m} 指享有分房权的全民所有制职工应获得的住房实物收入(折算额)占货币收入(男性职工人数与平均货币工资之积)的比重,由于分母中的货币收入是按男性职工人数计算的(也即全民所有制职工最多可以组合的家庭数),又因为男性职工人数大于女性职工人数,分母越大,折算的住房实物收入占货币收入的比重也越小,所以,该指标是最小值。

④ 应获得的最大实物收入份额 Y_{1f} 指享有分房权的全民所有制职工应获得的住房实物收入(折算额)占货币收入(女性职工人数与平均货币工资之积)的比重,由于分母中的货币收入是按女性职工人数计算的(也即全民所有制职工最少可以组合的家庭数),又因为女性职工人数小于男性职工人数,分母越小,折算的住房实物收入占货币收入的比重也越大,所以,该指标是最大值。

表 2 Y_1 、 Y_{1m} 、 Y_{1f} 、 Y_{2m} 、 Y_{2f} 、 Y 值动态变化表

年 份	Y_1	Y_{1m}	Y_{1f}	Y_{2m}	Y_{2f}	Y
1957	8.48					
1962	2.20					
1965	4.18					
1978	6.96					6.53
1979	11.53					
1980	15.80	22.85	51.23			7.09
1981	17.59	25.68	55.87			
1982	20.82	30.55	65.40			
1983	20.69					
1984	16.59					9.62
1985	18.81	27.81	58.10			10.19
1986	16.48	24.50	50.31			11.90
1987	14.37	21.50	43.30			12.25
1988	12.89	19.37	38.56			12.66
1989	9.93					13.55
1990	13.44	20.44	39.29			13.73
1991	14.43	22.02	41.81	48.56	92.19	13.80
1992				67.22	126.38	14.71
1993				76.92	141.94	15.67
1994				58.29	110.71	15.91

2. 按商品房住宅销售价计算的当期损失份额

由于住宅面积单位造价不包括征地等费用,因此它不完全是商品意义上的住宅价格,用住宅面积单位造价计算的结果往往低估了住宅的真实价值。为此,我们将 Y_{1m} 、 Y_{1f} 用商品房住宅销售价 P_2 进行了调整,得到 Y_{2m} 、 Y_{2f} :

$$Y_{2m} = \frac{AP_2}{L_m W} \times 100$$

$$Y_{2f} = \frac{AP_2}{L_f W} \times 100$$

Y_{2m} 反映享有分房权的人应获得的最小实物收入所占份额, Y_{2f} 反映享有分房权的人应获得的最大实物收入所占份额。 Y_{2m} 、 Y_{2f} 与 Y_{1m} 、 Y_{1f} 不同的是: Y_{2m} 、 Y_{2f} 是按商品房住宅销售价计算的, Y_{1m} 、 Y_{1f} 是按住宅面积造价计算的。

通过表 2 可以看出, 1991-1994 年, 按商品房销售价计算, 享有分房权的人应获得的最小收入占货币收入的份额达 48.56% - 76.92%, 享有分房权的人应获得的最大收入占货币收入份额高达 92.19% - 141.94%。换句话说, 享有分房权的人应获得的住宅实物收入最高是货币收入的 1.4 倍。

3. 累计损失份额

上面我们根据当年竣工住宅面积, 计算了享有分房权的人应获得的住宅价值占货币收入的份额。从性质上看, 居民住房归属在固定资产范畴, 因此, 居民住房也可以从累积结果角度进行分析, 反映住房累积结果的

综合指标就是人均居住面积。

人均居住面积越大,不享有分房权的损失就越大。

从官方公布的统计指标看,人均居住面积指每一城镇人口拥有的居住面积。由于无法分离出人均全民所有制在职职工的居住面积,本部分按人均城镇在业人员居住面积口径进行分析。

通过表2可以看出,1978年,人均城镇在业人口居住面积Y为6.53平方米,到1994年,增长到15.91,16年增加了1.4倍。由此看出,不享有分房权的损失正逐渐扩大。

四、结束语

通过以上分析可以看到,一、男性劳动力的潜在供给量与女性劳动力的潜在供给量基本平衡,由于退休年龄不同增加了男性劳动力的实际需求,减少了女性劳动力的实际需求,扩大了女性劳动力市场的供求矛盾;同时,退休年龄不同的规定还降低了女性劳动力的收入水平,且文化水平越高收入水平的降低程度也越高。二、男性职工享有分房权、女性职工不享有分房权说明:单位没有把女性职工创造的价值中应当分配给她们的部分全部支付给她们,而是将剩余部分集中起来,又以居民住房形式在男性职工中进行再分配。男性职工得到的住房实物收入包括本应属于自己劳动所得的差额部分,也包括本应属于女性职工劳动所得的差额部分。随着住房条件的改善,不享有住房权的经济损失呈扩大趋势。

公平竞争是市场经济的最终要求。在高度集中的计划经济体制下,不同性别职工有不同退休年龄和不同分房权就已存在,由于其它条件的限制,这种差别引发的矛盾并不十分严重,因此一直没有受到足够的重视。在退休职工收入与在职职工收入的差异不断扩大、新的社会矛盾不断出现和人们公平竞争意识逐渐加强的今天,有必要重新审视这些问题,并做出合理的解释与判断。

为了进一步说明这个问题,我们以电视上公映的法律案例为例,说明本文讨论的必要性。

在一个单位工作的夫妻双方,婚后十余年离婚,离婚前无房,离婚后女方与孩子住到了娘家,窄小的住房住了三户,居住十分困难。不久男方分了房子,女方向男方提出要房子(离婚时男方答应将来有房子后给前妻,并有协议),并向法院提出上诉。结果女方败诉。理由是:不属于夫妻双方离婚前的共同财产。

从法律角度看,该判断无可厚非。但是从经济学角度看,女方从单位获得的劳动收入只是她应该获得收入的一部分,其它部分积累起来后,以住房的形式分给了本单位的男职工,当然包括她的前夫。男方可以通过住房分配得到本应属于自己劳动所得的差额部分,女方不可以。对此是否只能从法律角度进行解释?女方应该通过什么样的方式向单位索取本应属于自己劳动所得的差额部分?

参考文献:

- 1 国家统计局.中国统计年鉴1995.北京:中国统计出版社,1996
- 2 斯坦利·费希尔等著,庄巨忠等译.经济学.北京:中国财政经济出版社,1991

(上接第38页)

7. 我国的保险业刚刚起步,人寿保险起步更晚一些,如我国寿险个人营销业近两年才刚刚开始,人们对于人寿保险的认识,人们的保险意识,都很淡薄,需要大力宣传。通过保险知识的宣传,从经济补偿的角度唤起人们对于风险防范管理的意识。现在新闻媒体对于启发人们保险意识的宣传不够,广告方面启发保险需求的很少。提高整个民族的保险意识需要各方面共同努力,各家保险公司从共同的利益出发应同力合作加大这方面的投入。