

养老保险改革过程中的性别受益变化分析

刘秀红

(扬州大学 社会发展学院, 江苏 扬州 225002)

摘 要: 对养老保险改革实施后的相关数据进行分析, 发现在以城镇企业职工基本养老保险为主体的养老保险改革过程中存在着性别受益的不同, 表现在覆盖面、享受条件、计发办法与待遇水平等规定的变化上, 性别差异被忽视, 女性群体权益得不到相同的保障。这种结果根源于我国养老保险改革过程中对效率的过度强调, 它对性别公平产生了不利影响。建议在退休年龄、非正规就业人员养老保险制度和养老金的计发办法方面进行改革。

关键词: 养老保险; 性别受益; 性别公平; 效率

中图分类号: F840.67 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2010) 05-0058-07

Analysis on the Change of Benefits by Sex in the Course of the Old-age Insurance Reform

LIU Xiu-hong

(School of Development, Yangzhou University, Yangzhou 225002, China)

Abstract: The article carries out social gender analysis of the data on the old-age insurance reform which main part is urban employees pension reform, point out that there are the different benefits by sex in the course of the old-age insurance reform, concludes that the gender difference is ignored and the women benefits have not been ensured the same as the men, which can be shown at the changes of entering condition, paying condition, the way of distribution as well as treatment level. The basic reason is that the policy-makers have paid so excessive attention to economic efficiency that is not conducive to the gender equity. The old-age insurance reform should follow the principle of gender equity and promote the equity between men and women in the starting point and result point. It suggests that the reform should be made in retirement age, the old-age insurance of informal employment groups as well as the way of distribution of pension.

Keywords: the old-age insurance; benefits by gender; gender equity; efficiency

我国自 20 世纪 80 年代开始对传统的养老保险制度进行改革, 至今已过去 20 多年, 养老保险制度发生了根本性的变化, 参保者与受益者越来越多。改革的得失是学者关心的课题, 但从目

收稿日期: 2010-03-15; 修订日期: 2010-08-10

作者简介: 刘秀红 (1972—), 女, 山东高唐人, 扬州大学社会发展学院讲师, 博士研究生, 研究方向为社会保障政策、社会性别。

前的文献看,鲜有从社会性别的视角分析改革的每一步对不同性别群体的影响。由于男女两性在劳动力市场的差异和退休年龄的不同,每一种社会保障政策的出台对男女两性都有可能出现不同的结果。本文试图通过对养老保险改革过程中几个带有里程碑意义的文件及实施后的相关数据,分析改革带来的性别受益变化,为将来养老保险制度进一步完善提供政策建议。

一、养老保险覆盖面改革中的性别受益变化

传统的养老保险制度是在20世纪50年代初,仿效前苏联“国家保险”模式形成的,是计划经济的产物,其覆盖面基本上局限于国有企业职工,大集体企业参照《劳动保护条例》执行。改革开放后,为了适应多种经济成分并存的经济现状,配合劳动制度的改革,养老保险的覆盖面不断扩大。1986年,国务院颁布的《国营企业实行劳动合同暂行规定》第26条规定:国家对劳动合同制工人的退休养老实行社会保险制度,将劳动合同制工人纳入养老保险制度内。1997年《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》进一步提出制度覆盖面要逐步扩大到城镇所有企业及其职工,城镇个体劳动者也要逐步实行基本养老保险制度。2005年《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》进一步明确:城镇各类企业职工、个体工商户和灵活就业人员都要参加企业职工基本养老保险。当前及今后一个时期,要以非公有制企业、城镇个体工商户和灵活就业人员参保工作为重点,扩大基本养老保险覆盖范围。

扩大覆盖面是养老保险发展的必然趋势,顺应了社会经济发展的要求,同时也是经济发展的成果。覆盖面的扩大有利于男女两性就业公平和退休后的老年生活保障。但是统计显示,养老保险参保人员存在性别比例上的差异。根据全国妇联和国家统计局联合在2000年12月做的第二次妇女地位调查显示,城镇全部在业者男性养老保险覆盖率为74.5%,女性为66.1%,相差8.4个百分点^[1]。由于我国农村养老保险制度的不完善^①及农业劳动女性化现象^②的存在,在全国范围内,男女两性劳动者养老保险的覆盖率差距会更大。

养老保险的覆盖率性别差异与政策改革过程中扩面侧重点的变化有关。我国养老保险覆盖面的扩大基本上遵循下列顺序:国有企业(公有制企业),城镇其他企业(非公有制企业),城镇个体工商户和灵活就业人员(非正规就业)。这个顺序在当时的时代背景下有其合理性,但它是一种性别中立的政策,对男女两性劳动者在就业环境与就业形式上存在的性别差异没有足够的重视,以至于在改革过程中女性群体不能享受同样的扩面利益。

开始于20世纪80年代的企业养老保险的改革是为国有企业改革服务的^[2],重点集中在国有企业及其职工身上。在国有企业改革过程中,大量的职工下岗失业,女性下岗失业的比例远远高于男性,她们的再就业比例也低于男性劳动者^③,再就业后职业层次低,更多进入没有社会保险的部门,如在社区就业或从事家庭服务业^[3]。女性劳动者在下岗失业与再就业过程中更易失去原有的养老保险。

1997年以后,扩面的重点是城镇所有企业的职工,包括城镇外资企业、合资企业和民营企业等。这阶段的特点是将具有正式劳动关系的正规就业者纳入其中(在我国一般称为单位就业者)。正规就业一般意味着拥有较好的劳动环境和社会保障。第二次妇女地位调查数据显示,正规就业中,无论男女,享有养老保险的比例都超过80%。但是女性正规就业比例较男性少,而且自1995年后呈下降趋势,2007年末,女性正规就业人员只占有正规就业人员比重为

① 《中国劳动统计年鉴-2008》显示,2007年,全国约7.7亿的从业人员中,参加基本养老保险的人数约为1.5亿,参加机关事业单位养老金制度的人数约为3000万,参加农村养老保险制度的人数约为4800万。

② 第二次妇女地位调查显示,从事纯农业劳动的农村妇女比例为82.1%,比男性高17.4个百分点。而兼营非农性生产经营活动的男性为35.3%,比女性高近1倍。

③ 第二次妇女地位调查显示,与1990年相比,城镇男女两性的在业率均有下降,但与男性相比,女性的下降幅度更大。其中城镇18至49岁的中青年女性在业率比1990年降低了16.2个百分点。在下岗、失业人员中女性占56.2%,所占比重远高于她们在全部城镇单位就业人口中37.8%的比例;而再就业率,女性比男性低21个百分点。

37.8%，而男性则为62.2%，比女性高近24.4个百分点^①。因此，按此次政策规定能够进入养老保险覆盖范围的女性比例较男性低。

2005年以后，相关部门将城镇个体工商户和灵活就业人员参保工作纳入工作重点，这是对非正规就业人群的扩面。由于更多的女性是非正规就业的，2000年女性从业人员中采取非正规就业的比例为52.12%，超过了半数；男性中非正规就业的则为40.12%，女性采取非正规就业的比男性高12个百分点^[4]，因此，将养老保险的覆盖面扩大至非正规就业人群本应该有利于妇女群体。但从实施的结果看，这一目的并未达到。相关政策没有考虑到非正规就业方式中女性劳动者的特点，直接影响了女性养老保险的参保率。在非正规就业者中，女性灵活就业者占绝大多数，她们有一个很重要的特点是收入低，不但对于正规就业者，即使是相对于灵活就业者的男性，同样如此。根据第二次中国妇女地位调查的数据计算，在全部在业者中，男性的平均年收入为10043.18元，而女性仅为6681.35元，是男性收入的66.53%。其中，在正式工中，男性平均年收入为9822.72元，女性为7114.09元，是男性收入的72.42%；而在由临时工、钟点工和零工及其他劳动者组成的非正式工群体中，男性的平均年收入是8534.28元，女性仅有5414.77元，仅为男性收入的63.45%^[5]。现行的规定中缴费基数和缴费比例过高，使得大多数女性灵活就业者无法承担。《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》中规定：“城镇个体工商户和灵活就业人员参加基本养老保险的缴费基数为当地上年度在岗职工平均工资，缴费比例为20%，其中8%计入个人账户。”缴费基数为当地上年度在岗职工平均工资，而她们的收入只是男性就业者的53.94%（5417.77元/10043.18元），这和女性灵活就业者实际工资差距太大。缴费费率为20%，相对于正规就业者单位和个人共同缴纳的28%，比例降低了，但对于正规就业者个人缴纳的8%，比例仍太高。当她们收入普遍过低，甚至不能保障日常生活时，这样的缴费基数和缴费比例完全超出了她们的承受能力。不仅如此，非正规就业劳动关系具有不稳定性、流动性、短期性和非规范性的特点，女性劳动者由于承担生理上的生育与哺乳责任及照顾子女与老人的任务使这些特点加重，她们更不能适应现在的建立在正规就业关系基础上的养老保险制度，如关于缴费年限连续计算、养老保险关系的转移等方面的规定。女性灵活就业者人数众多，而现行的针对灵活就业者的养老保险制度又不适应她们的特点，不利于她们的参保，大量的女性灵活就业者不得不游离在养老保险制度之外。可以说，目前非正规就业人员养老保险制度的不完善是女性养老保险覆盖率低的一个重要原因。

二、享受养老保险资格条件改革中的性别受益变化

享受养老保险的资格条件一般包含：年龄条件、缴费条件或工龄条件。我国的养老保险改革中，年龄条件一直没有变化，退休年龄仍沿袭20世纪50年代的规定，即男干部和男工人年满60周岁，女干部55周岁，女工人50周岁，特殊工作岗位另有规定。退休年龄男女不同，这是我国养老保险制度中唯一带有性别差异的规定。这种规定在当时被认为是对女性的照顾，因为当时女性就业层次相对较低，多子女家庭中妇女承担更繁重的家务。早退休意味着女性更少承担社会义务，更早享受退休养老的权利。这种规定实施了半个多世纪，现今形势发生了很大变化，我国的人口平均寿命已经从20世纪50年代的50岁左右上升到2005年的73.0岁。而且女性预期寿命（74.0岁）高过男性（71.0岁）^②。尤其是养老保险的改革使养老金的水平与缴费年限密切相关，退休年龄过低严重影响女性的养老金水平。近些年退休年龄问题因女干部群体的呼吁而引起社会的关注，人大代表及妇女组织曾多次向全国人大提交关于修改现行退休年龄的议案，但议

^① 数据来源于《中国劳动统计年鉴-2008》。在我国统计中，城镇正规就业人员一般称其为城镇单位就业人员。

^② 参见中华人民共和国卫生部网站《2009年中国卫生统计纲要》，<http://www.moh.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/zwgkzt/pjty/digest2009/T5/sheet005.htm>

案最终没有被列入立法计划。这也反映了性别问题在我国还没有受到足够的重视，社会性别主流化工作仍然任重道远。但从国外的经验与未来我国养老保险的发展趋势看，退休年龄的改革势在必行。

养老保险的缴费条件或工龄条件考虑的是劳动者对社会或养老保险基金所做的贡献。按照社会保险权利和义务相一致的原则，享受养老金之前必须尽过规定的义务。在养老保险改革之前，我国传统的退休养老制度的限制条件是工龄。国务院颁布的《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》中规定，党政机关、群众团体、企业、事业单位的干部退休条件之一是参加革命工作年限满十年；全民所有制企业、事业单位和国家机关、人民团体的工人，是连续工龄满十年。在计划经济年代，由于是终身的、固定的劳动关系，这种条件男女劳动者都易达到。1995年《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》开始改变享受养老保险的资格条件，将工龄条件改为缴费条件。1997年《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》统一规定，新参保人员必须缴费累计满十五年才能享受基本养老金的待遇。个人缴费年限累计不满十五年的，退休后不享受基础养老金待遇，其个人账户储存额一次性支付给本人。

缴费条件的变化是完善我国养老保险制度的一个重要内容，它顺应了我国由计划经济向市场经济发展过程中社会保障改革的内在要求，改变了劳动者单纯依靠国家养老的观念，决定着劳动者享受养老保险权利的资格。从性别角度来看，这种变化对女性劳动者群体影响更大。以下是导致女性劳动者劳动关系不稳定，相比男性劳动者更难满足缴费15年的因素。客观方面：与传统的统包统分、终生就业的固定就业关系相比，企业用工制度改革后，女性劳动者更容易被企业辞退而下岗失业，在重新就业时更易遭受性别歧视。主观方面：女性因具有怀孕、生育、哺乳等生理特点及社会观念赋予的照顾者角色，在相关制度不完善的情况下，女性更易被迫选择退出职场而照顾家庭，形成职业中断期。这种情况在大多数的女性灵活就业者身上表现最为突出。她们一旦不能满足15年的缴费条件，退休后就只能得到一次性个人账户养老金，失去单位为其缴费而形成的基础养老金。

三、养老金的计发办法和待遇水平改革中的性别受益变化

1978年6月2日，国务院颁布的《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》中规定，干部和工人退休费的标准根据参加工作的时期和工作年限的不同而有所差别，离休干部为本人标准工资的90%~80%，退休干部为75%~60%。由于当时劳动者的主要收入是工资，而且工资普遍不高，因此，老人退休后收入性别差异不大。而且我国当时养老金的替代率在世界范围来看也是很高的，有利于当时环境下老年人的生活。

1995年《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》（国发〔1995〕年6号）开始改变养老金的计发办法，1997年《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔1997〕26号）中加以确认。2005年《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）做了比较重要的调整，适用到现在。1997年确定养老保险待遇由两个部分构成，基础养老金和个人账户养老金，基础养老金按照职工退休前一年社会平均工资的20%从社会统筹部分支付。个人账户养老金则根据个人账户积累额除以120个月计发。2005年调整以后，基础养老金与缴费时间挂钩，每缴费一年，按照指数化个人平均工资和社会平均工资平均值的1%增发，上不封顶。个人账户养老金的计发办法改为个人账户积累额除以实际的计发月数，实际计发月数根据职工退休时城镇人口的平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。学术界对这次调整的研究认为，调整后的养老金的激励效果十分显著，分配效应尤其是个人账户的分配效应减弱^[6]。从性别视角分析，这种计发方法带来了不容忽视的养老金性别

差异。它涉及以下因素：个人平均工资、缴费时间和本人退休年龄，而这三项都有性别差异，均不利于女性劳动者。

首先，关于基础养老金中的个人平均工资。一般和缴费有关的社会保险，其待遇都与个人在职时的工资收入相关，缴费多、对社会保险基金的贡献大，则待遇水平高。但社会保险也体现了保障性原则，即保障参保者的基本生活，尤其是低收入参保者的生活，这与商业保险通过精算得到的支付待遇不同。关于基础养老金的计发，1997 年的规定只与社会平均工资有关，与个人缴费工资无关，参保者无论个人收入多少，得到的基础养老金是相同的，基本养老金数量的差异只体现在个人账户养老金中，这有利于低收入者的晚年保障。2005 年的规定增加了和个人平均工资相关的因素。这使基础养老金的个人差异变大。由于女性群体的收入普遍比男性低^①，这种规定无疑将会进一步拉大基础养老金的性别差距。

其次，关于缴费时间。1997 年政策只规定了享受条件的最低年限，达到最低年限的劳动者可以享受本统筹区域相同的基础养老金。2005 年政策将缴费时间纳入了基础养老金的计算发放中，劳动者每多缴费一年，则按照指数化个人平均工资和社会平均工资的平均值增加一个百分点。这样实际缴费年限成为决定养老金多少的一个重要变量。劳动者在工作时多缴费，退休后则多享受养老金。政策的激励机制明显，有利于养老保险基金的积累，但是它实施的结果必然有性别差异。女性退休年龄早，尤其是女职工退休年龄比男职工至少早 5 年，这使女性劳动者群体的缴费时间必然少于男性劳动者群体，使女性劳动者群体退休后的基础养老金和个人账户养老金都少于男性劳动者群体。

最后，关于退休年龄。1997 年政策规定，个人账户养老金的计发办法是个人账户积累额除以 120 个月。调整后的养老金的计发办法是个人账户积累额除以实际的计发月数，实际计发月数根据职工退休时城镇人口的平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定。这使养老金的计发办法中，退休年龄成为除缴费外重要的因素。我国的退休年龄男女不同，女性比男性早 5 年退休。女性退休越早，其养老金发放计发月数越大，其个人账户养老保险金水平越低。即使是缴费额相同的情况下，女性个人账户养老金水平也大大低于男性。

综上所述，新的养老金计发办法增添的个人平均工资、缴费年限和本人退休年龄三个因素，拉大了两性养老金待遇水平的差距。在我国多层次的养老保险制度没有完全建立，基本养老保险的替代率不足 50% 的情况下^②，两性养老金的待遇水平差距将不利于低收入老年妇女的基本生活保障。

四、从性别角度对公平与效率的思考

从以上分析可以看出，我国在养老保险改革过程中，在覆盖面、资格条件、计发办法和待遇水平方面都存在两性受益不同的情况，并最终产生不利于两性平等的后果。这种现象的出现并不是偶然的，有其深刻的社会背景，并与我国政策制定者对公平和效率关系认识的局限有关。因为养老保险改革最初只是作为经济体制改革的配套措施进行的，相对于社会公平，人们更加关注经济效率，认为效率是发展生产力的基础，是达到真正公平的桥梁^[7]。而且当时的政策制定者急于改变计划经济中传统社会保障制度的平均主义倾向，又受到 20 世纪 70 年代后当时西方福利国家社会保障危机的警示，因此在养老保险领域中，提出“效率优先，兼顾公平”的原则^[8]。这种观点影响了养老保险改革初期政策的制定。1998 年以后，由于效率优先与过分强调个人责任

① 第二次妇女地位调查显示，1999 年城镇在业女性包括各种收入在内的年均收入是男性收入的 70.1%；以农林牧渔业为主的女性收入是男性的 59.6%。

② 人力资源和社会保障部提供的统计数据，2007 年底月人均基本养老金为 925 元，而当年职工月人均工资为 2077.7 元，由此可推算出基本养老金的替代率为 44.5% 左右。

的倾向给社会带来一些严重的后遗症，人们逐渐对公平与效率有了新的认识，同时经济发展和国力的增强提供了财力支持，社会保障逐渐恢复对社会公平的价值追求，并在某些政策上体现出来，如农村低保、新型合作医疗和城镇居民医疗保险等等。但在养老保险改革中公平的价值没有受到重视。为解决养老保险个人账户中的空账压力，改革将效率提升到一个前所未有的高度，在基础养老金的发放上增加了激励机制。改革强化了个人账户的效率，使个人账户的分配效率减弱，结果拉大了劳动者之间基本养老金支付水平的差距，某种程度上扩大了贫富差距^[9]。这种对效率的重视对女性劳动者影响较大，尤其是对收入低、寿命长和退休早的女性，其结果是加剧了退休者在经济上的性别不平等。可以说，养老保险改革中对效率的过度强调是养老保险领域中性别不公平的根本原因。

因此，目前养老保险领域里亟须加强对公平和效率的反思，恢复养老保险对公平价值（包含性别公平）的追求。因为在养老保险领域，“公平、正义、共享……是养老保险制度的核心理念。公平的理念要求所有国民的养老保障权益都能得到实现，以维护起点公平，要求将群体之间、地区之间的养老保险待遇差距控制在合理的范围，实现代际责任的公平分配，以促进结果公平”^[10]。很多人认为公平和效率是相对的，注重公平就会必然损害效率，但我们认为，公平和效率的对立关系放在社会保障领域时是不合适的。因为社会保障作为一种重要的社会制度“天然地追求公平，公平是社会保障制度追求的根本目标，是这一制度本质的体现，而效率则是帮助实现这一目标的必要手段”。而且，社会保障的效率并不等同于单纯的经济效益，它分宏观效率和微观效率两个层次。“社会保障的宏观效率，应当是这一制度可以创造的经济效能、政治效能、社会效能和伦理道德效应的总和；社会保障的微观效率，则是指社会保障制度在管理与运行中的效率……社会保障制度应当追求宏观效率，同时努力提高微观效率，但提高微观效率时不能损害宏观效率……”^[11]女性在人口再生产领域，在家庭领域对社会的作用是不可替代的，其贡献是不能够用微观经济数据来测量的。在劳动领域女性受到不公正待遇导致男女经济地位有所差异，社会保障领域应当弥补这种差距。在养老保险领域重视并促进两性平等，不但有利于社会公平价值的实现，而且有利于宏观效率的提高以及社会和谐的发展。

养老保险中的公平所包含的性别公平，应体现在以下内容：一是促进男女两性参保的起点公平。在制度的安排上使男女两性的养老保险权益都能得到实现，这就要求在扩大覆盖面时考虑政策可能对两性不同的影响，在实施过程考虑具体的性别参保率的差异。二是促进男女两性受益的结果公平。这就要求养老金的计算不能完全追求效率，而应将两性劳动者之间基本养老金支付水平的差距控制在合理的范围内。在劳动领域，由于社会观念认为女性承担生育的重任和家务劳动，她们在就业上遭受就业歧视、职业隔离等不公正，收入普遍低于男性劳动者。养老保险作为追求公平的一种重要的社会保障制度应当减少就业不公平在养老金水平上的影响，保障女性的晚年生活，减少老年女性的贫困程度。

五、政策建议

为保障养老保险领域中性别公平原则的实现，促进男女两性参保的起点公平和受益的结果公平，提出如下建议。

1. 改革退休年龄

从上面的分析可知，退休年龄是决定养老金水平的一个重要因素。退休年龄的性别差异使得男女职工退休之前的收入差距在退休后进一步扩大^[12]，直接影响女性的养老金水平。建议政府部门尽早将退休年龄的改革纳入养老保险制度改革的综合考虑之中。考虑到我国的退休年龄在世界范围内偏低，笔者认为，具体改革可分为两步走，从现在开始到2020年，将女职工的退休年龄提高到55岁；从2020到2050年，逐步将所有女性劳动者退休年龄从55岁提高到65岁，男

性退休年龄从 60 岁提高到 65 岁。由于行业和地区差异的存在,在延长退休年龄的同时,可以允许一定的弹性,适当地给劳动者尤其是女性劳动者一定的选择余地。

2. 完善非正规就业人员养老保险政策

影响女性养老保险参保率的一个重要因素是女性就业的“非正规化”。随着正规就业劳动者比例不断下降,非正规就业劳动者、自我雇用者逐渐增多,国家应当在统一的基本养老保险制度框架内,设计适合这些人群的养老保险。相比现行的制度,参保缴费政策应更加灵活;由于就业岗位与收入的不稳定,可设计养老金权益分段累计机制^[13]。对于缴费能力不足的灵活就业人员,应当降低缴费门槛,提高政府补贴来鼓励其参加基本养老保险;对于个体工商户、私营企业主等收入较高的群体,可以从自愿参保逐步过渡到强制参保。

3. 改革基本养老金的计算办法,使之更符合社会保障的公平原则

鉴于我国养老金计算发放办法的改革带来的男女两性养老金差距的扩大^[14],建议恢复我国建立社会统筹和个人账户相结合的基本养老保险制度的初衷,即社会统筹部分体现社会保险的社会共济性,注重社会公平。个人账户实行完全积累,有利于调动个人投保的积极性,注重的是效率。取消社会统筹部分与缴费时间、个人平均工资相关联的因素,使社会统筹部分的养老金仅代表参保者在满足资格条件的前提下,能够享受的养老保险权益,而将激励机制仅体现在个人账户中。

参考文献:

- [1] 蒋永萍. 第二期中国妇女社会地位调查在就业领域的主要发现及建议(摘要) [EB/OL], 中国劳动网. 2004-04-30. <http://www.labournet.com.cn/jylt/0430-s11.htm>.
- [2] 郑功成. 中国社会保障 30 年 [M]. 北京: 人民出版社, 2008. 11.
- [3] 刘伯红. 从第二期中国妇女社会地位调查看中国妇女就业状况 [EB/OL]. 中国社会保障科学网. <http://www.isis.net.cn/n1196/n1256/n1550212/n1589552.files/n1589328.doc>.
- [4] 金一虹. 女性非正规就业: 现状与对策 [J]. 河海大学学报(哲学社会科学版), 2006, (1).
- [5] 谭琳, 李军锋. 我国非正规就业的性别特征分析 [J]. 人口研究, 2003, (5).
- [6] 邓大松, 李琳. 中国社会保障的替代率及其敏感性分析 [J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2009, (1).
- [7] 岳颂东. 呼唤新的社会保障 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1997. 211.
- [8] 董克用, 王燕. 养老保险 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2000. 29.
- [9] 钟仁耀, 徐铁诚. 城镇新旧养老保险模式中养老金水平比较研究——以 2005 年资料为依据的模拟分析 [J]. 财经研究, 2006, (11).
- [10] 同 [2] 124.
- [11] 郑功成. 中国社会保障改革与发展战略——理念、目标与行动方案 [M]. 北京: 人民出版社, 2008. 18.
- [12] 陈卫民, 李莹. 退休年龄对我国城镇职工养老金性别差异的影响分析 [J]. 妇女研究论丛, 2004, (1).
- [13] 同 [2] 92.
- [14] 高庆波, 潘锦棠. 中国企业职工养老保险制度转变前后性别利益的比较分析 [J]. 妇女研究论丛, 2007, (5).

[责任编辑 肖周燕]