

从“性别中立”到“性别歧视” ——现收现付制与基金制的养老金性别利益差异

陈 婷, 丁 建

(华中科技大学 社会学系, 湖北 武汉 430074)

摘 要: 随着养老保险筹资模式的转变, 两性的养老金性别利益也开始发生变化。从现收现付制到基金制存在一个从“性别中立”到“性别歧视”的变化。于是制度设计中应尽可能将这种不平等减小到最低限度, 政府应通过政策调整实现社会公正的最大化, 对女性提供合理而有效的保护。

关键词: 养老保险; 性别利益; 现收现付制; 基金制

中图分类号: C913.7; F840.67 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2009)02-0086-06

From Gender Neutralism to Gender Discrimination: The gender benefit difference between pay-as-you-go and fund-based pension

CHEN Ting, DING Jian-ding

(Department of Sociology, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: Along with the change of fund raising method of pension, gender benefit in pension allowance has also changed. The transition from pay-as-you-go to fund-based system often results in transition from gender neutralism to gender discrimination. Therefore, the inequality should be minimized in system design, the government should maximize social equity through policy adjustment, providing reasonable and effective protect for women.

Keywords: social pension; gender benefit; pay-as-you-go system; fund-based system

养老保险的筹资模式分为现收现付制和基金制(包括完全基金制和部分基金制)。目前世界上大部分国家的养老保险制度都在进行着不同程度的改革,有的国家进行结构性改革,即用多支柱模式取代现行的单一制度,将再分配和储蓄功能分开,由私营完全积累支柱承担储蓄功能;也有的国家进行非结构性改革,即继续完善现行现收现付制度模式,如实行更严格的领取条件,提高退休年龄等。针对这两种性质不同的改革模式,世界银行认为,那些非结构性改革的措施虽然有积极作用,但不足以解决现行制度的危机,因为现行制度从长期看无法解决财政上的问题,已经失败,无法修补,只能进行彻底改革^[1]。我们姑且不论世界银行的观点是否完全正确,但是有一点却可以肯定,那就是目前养老金制度改革的发展趋势是建立多层次、多支柱的复合模式,因此,在各层次、各支柱上选择何种筹资模式则显得至关重要。同时,也要认识到不同筹资模式下的性

收稿日期: 2008-07-13

作者简介: 陈婷(1985-),女,安徽人,华中科技大学社会学系硕士研究生,研究方向为社会保障制度,社会福利。

别利益是不同的，社会保障筹资模式改革必须关注这种性别利益差异。

一、养老金性别利益差异的影响因素及评判标准

养老保险制度中存在着性别利益的问题，即养老金在两性间的合理分配问题。制度的初衷应当是通过对社会成员之间收入的正向再分配，即从高收入者向低收入者的再分配，来改善养老金参加者年老时的生活状况。但由于两性在其成长过程中所积累的政治资本、经济资本、社会资本和文化资本存在很大差异，导致女性在社会管理与劳动就业中往往处于不利地位。如果养老金制度正向再分配功能越强，女性自然越受益。但事实上养老保险的再分配结果并非总是正向的，由于制度设计的问题，养老金制度也会导致反向的即从低收入者向高收入者的再分配，这种再分配的结果是不利于女性利益的。

影响养老金性别利益的主要因素有三个：第一，男性的劳动参与率普遍高于女性。表 1 是世界范围内男性和女性的劳动参与率的统计资料。从表中数据可以看出全世界范围内，包括发达地区和不发达地区，男性的劳动参与率普遍高于女性。第二，男性的工资收入普遍高于女性。在劳动力市场上，雇主歧视、人力资本的起始点和积累不同等原因都会导致性别工资差异。从收入水平看，各行业女性工资收入普遍低于男性。其中，采掘业和公共服务业的男女收入差距最大，女性工资仅相当于男性工资的 74% 左右^[2]。美国人口普查局 2006 年发布的统计资料显示，美国全国女性的平均收入为 3.2 万美元，男性收入接近 4.2 万美元，女性收入仅为男性收入的 76%^[3]。第三，男性的平均寿命和平均余寿低于女性。据卫生部的统计资料，中国 2000 年人口的预期寿命为 71.40 岁，男性为 69.63 岁，女性为 73.33 岁^[4]。

表 1 15~ 64 岁劳动参与率												%
年	总计				男性				女性			
	1980	1995	2000	2010	1980	1995	2000	2010	1980	1995	2000	2010
全世界总计	72. 6	73. 3	73. 3	73. 2	87. 5	86. 0	85. 5	84. 6	57. 4	60. 1	60. 7	61. 5
较发达地区	71. 4	72. 7	73. 2	73. 0	84. 4	84. 1	80. 8	79. 4	58. 7	64. 0	65. 4	66. 7
次发达地区	73. 1	73. 4	73. 4	73. 2	88. 6	87. 3	86. 7	85. 7	56. 9	59. 0	59. 5	60. 4
最不发达国家	78. 7	77. 2	76. 8	76. 8	89. 9	88. 4	87. 6	87. 3	67. 6	66. 0	65. 8	66. 2
亚洲	74. 8	74. 9	74. 8	74. 4	88. 9	87. 6	87. 0	85. 9	59. 9	61. 6	62. 0	62. 4
中国	83. 8	85. 4	84. 9	82. 6	91. 5	90. 1	89. 6	87. 4	75. 5	80. 4	80. 0	77. 6
日本	68. 9	71. 8	73. 3	75. 3	86. 1	84. 4	85. 0	84. 5	52. 1	59. 2	61. 5	65. 9
韩国	64. 4	67. 1	68. 9	72. 4	77. 6	79. 1	79. 8	80. 2	50. 2	54. 7	57. 8	64. 3

资料来源：国际劳工局，2000 年世界劳动报告 [R]。北京：中国劳动社会保障出版社，2001。

在一般情况下，保险规定有利于低工龄者、低收入者、高寿命者，就会有利于女性；反之，则是有利于男性。换言之，养老金给付额与就业和收入的关联度越小，就越对女性有利，越对男性不利；反之，则越对女性不利，越对男性有利。具体各异的保险规定设计会造成不同的分配结果，那么对结果中的性别利益是否公正公平就需要确立合适的评判标准。第一，养老保险应承担参保人的长寿风险。第二，在一般情况下，同时退休的男女职工退休金之差距应不大于其退休前工资之差距，也即女性养老金与男性养老金之比应当不小于女性在职工资与男性在职工资之比。所以这种公正公平并不是指两性退休时所领取的养老金在数额上完全相等，而是指养老金不应进一步拉大本就已经存在的工资收入差距，从而加剧性别歧视和分配不均。因此，如果养老保险制度规定带来的分配结果满足上述两条要求，一般认为该制度的性别利益公正程度是较高的，反之则认为较低，存在性别歧视。

二、现收现付制下的养老金性别利益差异

目前世界上很多国家都在进行养老保险制度的改革，试图建立多层次、多支柱的养老保险体

系，但其中多数国家的改革并未放弃传统现收现付的养老金筹资模式，仍将现收现付的公共养老金计划作为整个养老保险体系的主体。现收现付制筹资模式一般提倡确定给付制支付模式，先确定未来养老金水平，再根据养老金水平决定现在的养老金缴费费率，“以支定收”。表 2 列举了世界上一些国家的养老社会保险的制度规定，这些国家基本上都实行多层次、多支柱的养老金体系，因此就制度整体来讲有些可能采用了多种筹资模式，但体系中的核心层次则是无一例外地采用了现收现付制作为主要筹资模式。这里所做的分析也仅仅只是针对这些国家的养老保险体系中的主体部分，从制度具体规定中可以看出其对养老金性别利益的影响。

表 2 以现收现付制为养老金主要筹资模式的国家的养老金性别利益

国家	缴费率	养老金支付主体方式	养老金目标替代率和指数化规定	正常退休年龄 (周岁)		必要参保年限 (周岁)		提前退休规定	退休时预期平均余寿 (周岁)	
				男	女	男	女		男	女
德国	雇主缴纳工资总额 9.3%，月收入低于 610 马克的缴纳 18.6%；雇员缴年金收入的 9.3%，月收入低于 610 马克的雇员不缴费。	收入关联养老金，待遇与缴费义务之间的联系较强。	根据养老金较在职职工工资收入变化的实际价值进行年度调整。	65	65	5	5	从女 60 岁、男 63 岁每年减少 3.6%，除非满足缴费、残疾或者失业要求。	14.5	18.2
英国	雇主缴纳工资总额的 3%~10%；雇员缴纳 2%（周收入 58 英镑）~10%（周收入 440 英镑）；个体劳动者每周缴纳 5.75 英镑；自愿投保人每周缴纳 5.56 英镑。	定额养老金+收入关联养老金	根据价格变化，年度调整。缴费记录需达全部工龄的 9/10（男 49 年、女 44 年，全日制教育和失业期间记入），少于标准减发待遇。	65	60	-	-	-	14.7	22.4
日本	厚生年金保险费由雇主和雇员各自负担 50%。	定额部分+工资比例部分+增加额（依有妻子及子女多少定额支付）	保险金给付金额与物价连动。	65	65	25	25	年龄在 60~64 岁间，进行保险精算式递减。	16.7	21.0

资料来源：柯林·吉列恩等，全球养老保障——改革与发展 [M]，北京：中国劳动社会保障出版社，2002。
穆怀中，社会保障国际比较 [M]，北京：中国劳动社会保障出版社，2002。

运用上面提到的两个标准来评判上述国家养老金制度规定带来的养老金性别利益公正与否。这三个国家的养老保险都是由雇主和雇员共同缴费的，养老金实现指数化调整，由于现收现付制的互济性和再分配功能很强，政府在制度的整个运作过程中承担着多方面的责任，一般都要以财政作为担保，因此即使女性退休年龄早、余寿长，理论上借助代际和代内的收入再分配，这些国家的养老金制度还是可以承担其长寿风险的。但养老金支付方式的规定是有差别的，不同的支付方式所具有的再分配效果会有区别，于是对养老金性别利益的影响也就会有不同。德国养老金支付的主体方式是收入关联；而英国则综合采取两种方式，既提供定额养老金，也提供收入关联养老金；日本的厚生年金的三个部分也综合采用了定额和收入关联的方式。相比之下，定额养老金支付方式较收入关联养老金支付方式，正向收入再分配功能要强些。一般情况下，养老金发放采用前者将更有利于女性利益，因为分析的前提确定为女性工资低于男性工资，于是退休的男女职工退休金之差距将小于其退休前工资之差距，而使用后者方式给付时这两种差距将趋向于等同。但无论怎么说，现收现付制度理论上可以发挥正向的再分配功能，设计中没有明显的对女性不利的影响因素，某种程度上意味着制度的“性别中立”。

三、基金制下的养老金性别利益差异

基金制不同于现收现付制，一般提倡确定缴费制支付模式，先确定现在养老金的缴费额，未来被保险人的受益取决于供款及其投资收益，“以收定支”。其中投资收益的高低会直接影响到个人账户的积累额和保值增值。目前世界上一些国家进行了养老保险的改革，选择了完全基金制（或部分基金制）的个人账户计划作为其养老保险体系中的主要支柱。表 3 列举了新加坡、墨西哥、玻利维亚的养老金个人账户计划的某些制度规定。

表 3 以基金制为养老金主要筹资模式的国家的养老金性别利益

国家	缴费率	基金平均投资收益率	养老金待遇	正常退休年龄（周岁）		必要参保年限（周岁）		提前退休规定	退休时预期平均余寿（周岁）	
				男	女	男	女		男	女
新加坡	55 岁以下的雇员，征缴率为日工资的 40%，55~ 59 岁为 25%，60~ 64 岁为 15%，65 岁以上为 10%。雇主和雇员双方各承担一半，存入公积金账户。	3. 51% (1989~ 1998 年)	一次提取本息或留在公积金中逐月领取养老金。	55	55	-	-	-	22	25
									2	6
墨西哥	退休保险费，雇主缴纳基本工资 2%；老年失业保险费，职工个人、雇主和国家分别缴 3. 15%、1. 125%、0. 225%。	10. 4% (2002 年)	个人账户养老金（可定期支取或购买终生年金）	65	65	24	24	-	-	-
玻利维亚	雇主不缴费，但必须提高职工工资；职工缴纳工资的 12. 5%，其中 10% 进入个人账户。	17. 1% (2002 年)	个人账户养老金 + 终身年金	65	65	-	-	个人账户积累额达到至少退休前最后 5 年平均工资 70%。	-	-

资料来源：柯林·吉列恩等，全球养老保障——改革与发展 [M]，北京：中国劳动社会保障出版社，2002。
刘纪新，拉美国家养老金制度改革研究 [M]，北京：中国劳动社会保障出版社，2004。

从表 3 中的相关制度规定无法直接清晰地看出两性的养老金利益差异较现收现付制有何变化，因此需要做进一步分析。一方面，这三个国家养老金的给付完全取决于个人账户的积累额，包括缴费和基金投资收益。但由于女性的工资收入普遍低于男性，而养老金缴费率是工资收入的一定比例，即使是在退休年龄和缴费年限相同的情况下，女性个人账户的积累额也必将少于男性。而女性退休后余寿却又普遍高于男性，于是个人账户的资金分摊至各期的额度则将更少。换言之，也就是女性若想达到同男性均等的养老金工资替代率，就必须付出较男性更长的缴费年限。

另一方面，由于个人账户基金的投资收益相比缴费收入，实际上对账户资金积累是起着更为重要的作用，在基金制下养老金待遇的享受额度很大程度上直接决定于基金的投资收益率，如玻利维亚的养老基金平均投资收益率 2002 年就达到了 17. 1%。但女性的工资低，缴费少，直接影响到资金的积累规模，与男性形成差距，再经过基金投资之后，这种差距又会进一步拉大，也就是说投资收益率越高，女性最后退休时所获得的历年基金积累额度受到的影响就越严重。在这种情况下，两性退休金差距必然会大于其退休前工资之差距，这就形成了制度的逆向再分配，女性利益受损，形成一定意义上的制度“性别歧视”。

四、从现收现付制到基金制的养老金性别利益差异

前文提到了当前一些国家已放弃了传统的养老金筹资模式，在进行新的养老保险模式探索，

由于养老金的筹资模式由传统的现收现付制过渡到了基金制，养老金性别利益必然也会随着制度模式的变化而发生改变。下面以智利和中国的改革为例做出分析。

智利是拉美最早对传统的现收现付制养老金制度进行结构性改革的国家，也是世界上第一个将社会养老保险基金转为私营化管理的国家，建立了一个新的以个人账户为基础的完全基金制的养老保险制度。1981年智利正式开始改革，以后逐步实现了养老金制度从现收现付制向完全基金制的转轨。

首先，从工资和缴费年限上看。旧制度的养老金计算方法考虑到个人会出现失业和暂时中断工作的情况，因此养老金的计算是以退休前最后几年的工资为基础的。而新制度下，养老金则取决于缴费者整个就业期间的工资收入水平和缴费。这一点对女性的影响更严重，因为她们较之男性，劳动参与率更低，工资收入和缴费年限更少，必然影响到养老金的积累，加剧了劳动力市场的不平等现象。

其次，从退休年龄和预期寿命来看。旧制度下退休年龄有利于女性。女性在60岁退休，但同等工资和缴费年限可以取得与65岁退休的男性同样的养老金待遇。而新制度下，虽然女性的法定退休年龄也是60岁，但实际上制度的设计是倾向于引导65岁退休的，因为60岁退休意味着女性的缴费年限将减少5年，从而个人账户的资金积累就会减少。同时从预期寿命来看，女性的寿命更长，于是个人账户的资金需要负担的时间更长，因而在其他的如工资、缴费年限、退休年龄等条件相同的情况下，女性得到的养老金将低于男性。

再次，从投资收益率和工资替代率来看。旧制度下由于两性缴费标准是相同的，而女性的寿命更长从而养老金待遇受益时间更长。而在新完全基金制下，男性和女性却有着不同的工资替代率。新制度设计的目标虽然是为退休者提供70%的工资替代率，但是如果假定按时缴费者占参加人数的70%（实际比重低于这一数字，1990~1995年妇女缴费者占43.5%，男性占54.9%），那么要达到70%的工资替代率，女性基金投资的年实际收益率就必须达到7.7%~10%，而男性却只需达到5.4%~7%^[5]，存在很大差距。

最后，从最低养老金的设计来看。旧制度下，女性获取最低养老金是没有缴费年限限制的，男性也仅为7.7年。而新基金制规定，对于达到法定退休年龄（男65岁，女60岁）和法定缴费年限（最低20年），由于各种原因导致个人账户中养老金积累没有达到领取最低养老金应存基金数额时，由国家补足不足部分。女性按法定60岁退休时，如果20岁工作，为达到缴费20年的获取条件，则其缴费年限必须至少占到整个就业时间的50%，如果25岁工作就得占到大约57%的时间。而女性由于结婚、生育等原因中断就业的可能性更大，因此相较男性，女性更不易达到领取最低养老金的条件。

综上所述，在现收现付制下，总体而言智利女性得到的利益较之男性更大；而在新基金制下，智利女性的养老金利益则是受损的，女性的养老金低于男性，大约是男性的52%~76%，如果女性在65岁退休，养老金为男性的90%，如果女性想得到同男性均等的养老金，退休年龄就必须提高到66~67岁^[9]。因此，有学者指出，从现收现付制到完全基金制存在一个从“性别中立”向“性别歧视”的变化，并称智利养老金改革加剧了“性别不平等”。

中国的企业职工基本养老保险已经经历了十多年的制度变革，在1997年以前的近50年时间里，我国实行的是传统的现收现付的养老保险制度，1997年起，开始在全国范围内推行统一的统账结合的新模式，并在这之后出台了一系列政策规定，对这一制度模式不断加以探索和完善。那么，我国养老保险的这种结构性改革是否也存在性别利益差距的扩大呢？

综合分析“退休年龄”和“养老金支付方式”对于两性养老金分配的影响。我国养老保险制度改革中关于退休年龄的规定未变，仍维持男性职工（包括“干部与工人”）60岁，女“干部”55岁，女“工人”50岁，但养老金支付方式则发生了很大变化。

在传统模式下，筹资方式实行“现收现付”，养老金支付与工资和就业（工龄）高度相关。这样女性退休早就意味着女性工资与工龄较男性更低，必然会给养老金收益带来影响。但是由于女性退休时平均余寿明显高于男性，所以女性所得养老金总额也必将大于男性所获总额。同时，由于女性平均工资低于男性，而社会主义企业以男女工资总额为基础按同一比率扣除“剩余”，这可理解为两性缴纳同一保险费率，女性一生被扣除的保险费总额小于男性。可以看出，女性一生所获养老金总额与养老保险费总额之比大于男性，收入再分配有利于女性。因此，传统的制度模式不存在明显的“性别歧视”。

在新的“社会统筹与个人账户相结合”的模式下，养老金支付与缴费年限高度关联。“基本养老金”由“基础养老金”和“个人账户养老金”组成，“基础养老金”即统筹部分，实行现收现付，再分配功能较强，但“个人账户养老金”是根据本人缴费工资和缴费年限为依据来积累并投资运营的，横向再分配功能较弱，这对于工资高退休晚从而缴费年限长的男性职工有利，对工资低工龄短从而缴费年限短的女性职工不利。因此，新的制度模式会对女性的养老金利益产生一定的负面影响。

我国的养老保险制度尚处在不断深化改革完善时期。2000年国务院出台的《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》中要求“企业缴费部分不再划入个人账户，全部纳入社会统筹基金”^[7]，2005年颁布的《关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》中将“个人账户的规模统一由本人缴费工资的11%调整为8%，全部由个人缴费形成”^[8]，这些制度所做出的政策调整会有利于女性，可以看出，“基础养老金”和“个人账户养老金”之比越大，将越有利于女性的养老金收益。

综上所述，两性养老金利益在不同的养老社会保险制度模式下存在显著的差异，原因就在于现收现付制和基金制这两种筹资模式的再分配功能存在区别，由于现收现付制的正向再分配功能较强，所以往往对工资收入较低、寿命较长的女性更有利。结构性改革（即由基金制取代现收现付制）将会产生的性别利益差异的变化问题，对于女性在改革中利益受到损害的事实必须予以正视。虽然存在性别不平等现象并不表明结构性改革的不成功，但一个完善的制度应该尽可能将不平等减少到最低限度。因此在养老保险制度结构性改革势在必行时，政府有责任采取措施，通过政策调整实现社会公正的最大化，尽量使对女性的这种利益损害降到最小，完善制度设计，提供合理而有效的保护。

参考文献:

[1] 世界银行. 防止老龄危机: 保护老年人和促进增长的政策 (中文版) [M]. 北京: 中国财政经济出版社, 1996.

[2] 国家统计局人口和社会科技统计司. 中国社会中的女人和男人——事实和数据 [Z]. 北京: 中国统计出版社, 2004.

[3] 中华人民共和国国务院新闻办公室. 2006年美国的人权纪录 [EB/OL]. 2007-03-08. <http://www.scio.gov.cn/xwfbh/xwfbh/tj/200703/t109264.htm>.

[4] 中华人民共和国卫生部. 2007年中国卫生统计提要 [EB/OL]. 2007-06-01. <http://www.moh.gov.cn/newshlm/19165.htm>.

[5] 刘纪新. 拉美国家养老金制度改革研究 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004. 81-82.

[6] 同 [5] 83.

[7] 国发 [2000] 42号. 关于印发完善城镇社会保障体系试点方案的通知 [EB/OL]. 2005-08-13. http://www.gov.cn/zwgh/2005-08/13/content_22242.htm.

[8] 国发 [2005] 38号. 关于完善企业职工基本养老保险制度的决定 [EB/OL]. 2006-01-16. http://www.gdls.gov.cn/upload/resource/sbdt_content.jsp?contentId=651.

[责任编辑 王树新]