

我国企业年金替代率的性别不公平问题

赵爱玲(教授), 王新新

(西北师范大学商学院, 兰州 730070)

【摘要】在人口老龄化加剧以及基本养老保险压力不断增大的背景下,作为养老保障体系第二支柱的企业年金的发展受到了广泛的关注。但由于企业年金制度目前还不健全,尤其是性别不公平问题的存在,企业女性职工退休后的生活质量受到严重影响。对此,本文从企业年金对退休职工养老保障程度衡量标准的企业年金替代率入手,结合实证分析方法来分析性别不公平出现的原因,并提出通过实现就业公平、渐进性推迟女性退休年龄等有效途径来减少或消除性别不公平问题。

【关键词】企业年金; 替代率; 性别不公平

一、引言

21世纪是人口老龄化的时代,根据全国老龄办于2006年2月23日发布的《中国人口老龄化发展趋势预测研究报告》,我国2015年老年人口将达到2亿,60岁以上及65岁以上人口分别占到总人口的14.8%和9.4%。如此巨大的人口老龄化压力加剧了我国基本养老保险的“空账”风险,复旦大学研究团队发布的《化解国家资产负债中的长期风险》数据显示,我国2013年养老金缺口已达到18.3万亿元。在这一背景下,作为养老保障体系第二支柱的企业年金的发展就显得格外重要。但我国的企业年金对退休职工养老保障程度与作为第一支柱的基本养老保险相比,存在着明显的差距。

影响企业年金对退休职工养老保障程度的因素有很多,但最基本的是公平问题。我国企业年金制度一直比照基本养老保险制度实施,已被国内外许多经济学家和学者验证的基本养老保险制度中性别不公平问题同样也存在于企业年金制度之中,两种制度长此以往会使得性别不公平问题的严重性越来越凸显。那么,作为不公平一方的女性职工会对参加企业年金逐渐失去兴趣,进一步抑制企业年金的发展。

企业年金制度中的性别不公平问题主要体现在男女职工退休后企业年金替代率的不同,这直接影响了女性职工退休后的生活水平。学术界已有不少文献对此进行研究。世界银行(1994)和Ginn、Street、Arber(2001)认为按收入缴费和工作时间相结合的职工养老保障制度是违反性别公平原则的;Andrea Wilson和Melissa Hardy(2002)认为在美国社会,女性的养老保障待遇与男性相比有较大差异,并且女性群体内部还分黑人与白人种族因素造成的差异;Ann Charlotte和Stahlberg Agnate(2005)通过比

较分析认为,与发达国家相比,发展中国家同样存在退休养老待遇的性别不公平问题。国内在这一方面的研究中,张思锋、孙博、雍岚(2007)和刘军丽(2011)通过分析认为,增加女性缴费率以及延迟女性退休年龄是解决企业年金替代率问题的有效途径。

已有的研究文献为本文奠定了很好的理论与实证基础,但是随着企业年金制度背景与企业职工收入分配方式的不断变化,大多数研究结论的正确性和参考价值需要重新进行分析。本文从性别差异的角度出发,采用实证分析方法,研究性别不公平问题对企业年金替代率的影响,并为性别不公平问题的解决提供有效的途径和办法,这对于企业年金制度的完善与发展具有很好的现实与理论意义。

二、性别不公平问题对企业年金替代率的影响

为了更好地分析问题,首先需要在适当企业年金模式下构建企业年金替代率模型,然后根据所选择数据进行结果测算,并根据测算结果对性别差异存在的原因进行分析,最后提出有效的建议。

(一)我国企业年金运行模式选择

企业年金作为我国养老保险体系中的第二支柱,是我国养老保险制度的重要组成部分。根据其给付方式的不同,可以将企业年金的模式划分为DB模式和DC模式。DB模式即待遇确定型模式,是指企业年金的发起者或管理者向计划参与者做出承诺,保证其企业年金收益按事先约定的标准发放,且退休后所领取的企业年金也是事先确定好的;DC模式即缴费确定型模式,是指企业年金的参与者到退休年龄为止所缴纳的费用是确定的,但退休后可以领取的企业年金则不确定。

对于企业来讲,DB模式下的企业年金投资收益风险

和职工长寿风险均由企业承担,参与者在退休后领取的企业年金稳定性高于DC模式,而在DC模式下却把上述两种风险转嫁给了职工个人。所以,企业显然愿意采取DC模式。对于职工来讲,在DB模式下,由于不建立个人账户,企业年金的可携带性较低,如果职工辞职,将会受到巨大的损失;而在DC模式下,由于每个职工都有个人账户,企业年金可携带性较高,工作的更换对企业年金没有太大的影响。并且在DC模式下,职工直接参与投资决策,所以在管理透明度方面也优于DB模式。因此,职工同样也愿意接受DC模式。

(二)DC模式下企业年金替代率模型的构建与分析

1. 模型设定的参数符号与假设条件。企业年金替代率是指企业职工退休时企业年金领取水平与退休期一年工资收入水平之间的比率,即 $R=A/S_n$ 。其中,R代表企业年金替代率,A代表企业职工退休后每年领取的企业年金, S_n 代表企业职工退休前一年的工资收入。企业年金替代率的具体影响因素如表1所示。

表 1 企业年金替代率的影响因素

企业年金替代率 R	退休后每年领取的企业年金 A	年金积累总额	缴费总额	参加年金时工资水平 S
				企业年金缴费率 J
				缴费年限 n
				工资增长率 j
退休前一年工资总额 S_n	$S_n = S \cdot (1+j)^{n-1}$	领取年限 g	投资收益总额	投资收益率 i
			第 n 年缴费额 $J \cdot S \cdot (1+j)^{n-1}$	

为了排除偶然因素的影响和简化分析过程,在推导模型前做如下假设:第一,员工缴费期间的投资收益按复利计算,这保证了每一年的投资收益自动转入下一年;第二,投资收益率、工资增长率以及缴费率不变,这是出于企业年金长期性特征的考虑,这些变量在长期会趋于稳定;第三,企业年金的缴纳时间为缴纳期每年年末一次性缴纳,而职工退休后领取期为每年年初一次性领取,这是出于缴费期结束时年金终值与领取期开始时年金现值计算的可比性的考虑。

2. 企业年金替代率模型的推导。企业年金替代率模型推导的基本原理,是根据企业年金积累总额终值等于企业年金领取总额现值的平衡关系,得到企业职工退休时每年领取的企业年金,然后与企业职工退休前一年的工资收入总额进行比较,由此便可推导出企业年金替代率模型。

企业年金替代率模型的具体推导过程如下:

首先,构建企业年金终值总额模型与企业年金现值总额模型,如表2所示。

表 2 企业年金积累总额终值与领取现值推导

缴费年限	企业年金积累总额终值	领取年限	企业年金领取总额现值
1	$J \cdot S \cdot (1+j)^0(1+i)^n$	1	$\frac{A}{(1+i)^0}$
2	$J \cdot S \cdot (1+j)^1(1+i)^{n-1}$	2	$\frac{A}{(1+i)^1}$
...
n	$J \cdot S \cdot (1+j)^{n-1}(1+i)^1$	g	$\frac{A}{(1+i)^{k-1}}$

然后,根据推导过程得出企业年金积累总额终值模型(1)与企业年金领取总额现值模型(2):

$$J \cdot S \cdot \sum_{k=1}^n (1+j)^{k-1} (1+i)^{n-k+1} \tag{1}$$

$$A \cdot \sum_{k=1}^g \frac{1}{(1+i)^{k-1}} \tag{2}$$

根据模型(1)与(2)的平衡关系,得出退休后每年企业年金领取额 A,其模型为:

$$A = \frac{J \cdot S \cdot \sum_{k=1}^n (1+j)^{k-1} (1+i)^{n-k+1}}{\sum_{k=1}^g \frac{1}{(1+i)^{k-1}}} \tag{3}$$

最后,将模型(3)与退休前一年工资总额 $S_n = S \cdot (1+j)^{n-1}$ 相比,推导出企业年金替代率模型:

$$R = \frac{J \cdot (1+j)^{1-n} \sum_{k=1}^n (1+j)^{k-1} (1+i)^{n-k+1}}{\sum_{k=1}^g \frac{1}{(1+i)^{k-1}}} \tag{4}$$

3. 数据选择。

(1)工资增长率。根据《中国统计年鉴(1991~2013)》在岗职工工资测算,在消除价格因素影响后,在岗职工平均工资增长率为10.69%。

(2)缴费率。根据2004年5月1日实施的《企业年金试行办法》第八条的规定,企业缴费每年不超过本企业上年度职工工资总额的十二分之一(约8.33%),企业和职工个人缴费合计一般不超过本企业上年度职工工资总额的六分之一(约16.66%)。而在2014年1月1日财政部、人力资源和社会保障部以及国家税务总局发布的《关于企业年金 职业年金个人所得税有关问题的通知》(财税[2013]103号)中,企业为在本单位任职或者受雇的全体职工缴付的企业年金的单位缴费部分,在计入个人账户时,个人暂不缴纳个人所得税,个人缴费部分在不超过本人缴费工资计税基数4%标准内的部分,暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。基于此,设定企业缴费率为8%,职工为4%,总缴费率取12%。

(3)初始工作年龄。按照原先劳动与社会保障部社会保险研究所“中国养老保险基金测算与管理”课题组对2001~2050年中国城镇在职职工平均就业年龄的预测,2010年以后平均就业年龄为18岁。因此本文平均就业年龄设定为18岁。

(4)投资收益率。根据《2013年度全国企业年金基金业务数据摘要》数据显示,2007~2012年之间的企业年金平均收益率为7.67%,因此设定投资收益率为7.67%。

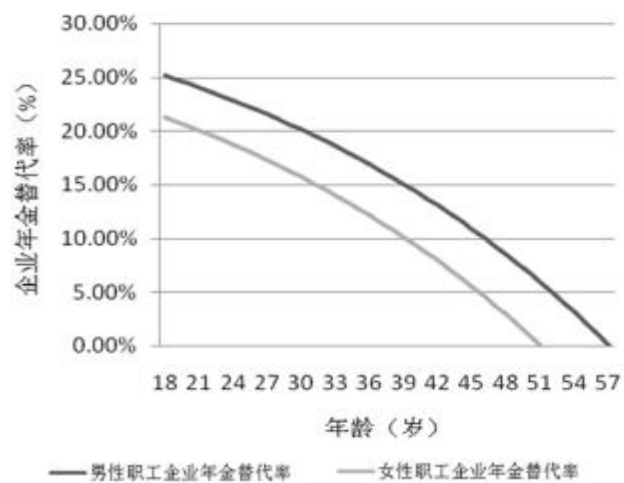
(5)缴费期。根据《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》规定,我国法定退休年龄男职工为60岁,女干部55岁,女工人50岁。另据社会科学文献出版社与中国人事科学研究院联合发布的《人力资源发展报告(2011~2012)》数据显示,男性平均退休年龄为58.3岁,女性平均退休年龄为52.4岁。所以男职工退休年龄取58岁,女职工退休年龄取平均值52岁。相应缴费期男职工为40年,女职工为34年。

(6)领取期。根据我国保险行业仍继续使用的《中国人寿保险业经验生命表(2000~2003)养老金业务男、女表》数据显示,58岁仍生存的男性的平均剩余寿命约为24.4年,52岁仍生存的女性的平均剩余寿命约为32.8年。因此男性职工的领取期为24年,而女性的领取期为33年。

4. 测算结果及分析。将上述数据代入企业年金替代率模型,得到由于性别因素导致的企业年金替代率差异情况,如表3和下图所示:

表3 典型年龄段男女职工企业年金替代率差异

缴费年龄(岁)	缴费期(年)		替代率(%)		差异(%)
	男职工	女职工	男职工	女职工	
18	40	34	25.14%	21.32%	3.82%
28	30	24	21.05%	16.8%	4.25%
38	20	14	15.62%	10.8%	4.83%
48	10	4	8.44%	2.85%	5.59%



整体缴费年龄段男女企业年金替代率差异图

根据表3与左下图,可以得到以下三点结论:第一,随着缴费年龄的增加,男女职工企业年金替代率整体呈下降趋势,且无论处在哪一年龄段上,男性职工企业年金替代率始终高于女性,这样就证实了企业年金替代率确实存在性别不公平问题。第二,随着缴费年龄的增大,男女职工企业年金替代率都会下降,经过测算,女性企业年金替代率的下降速度高于男性。从这来看,若女性职工就业年龄晚,企业年金对其退休后养老水平的提升会产生抑制作用,尤其是在劳动力市场歧视女性劳动者的今天,女性职工不易入职和入职晚是产生企业年金性别不公平问题的一个重要因素。第三,缴费年龄越大,男女职工企业年金替代率的差异就会越大,这也就意味着如果男女职工参加企业年金较晚,或者企业规定的参保年龄的下限较高,那么企业年金性别不公平问题将更突出,更不利于解决。

三、减少或消除性别不公平问题的有效途径

1. 实现就业公平是解决企业年金替代率性别问题的前提。由于企业会考虑到女性劳动力对工作条件要求高于男性,以及面临诸如结婚、生育和哺乳等一系列问题,就业性别歧视在我国劳动力市场大量存在,主要体现在男女就业门槛、收入差距以及职业分布上。这种情况使得女性劳动力就业时间晚,就业时企业年金缴费年龄偏大,根据前面分析得出的结论,这样就会缩短缴费期,出现企业年金替代率性别不公平问题。

基于此,首先应该尽快颁布反对就业性别歧视的专门法律,如《反就业歧视法》,对企业相应的违法行为追究法律责任;其次,政府相关部门应该以法律为准绳,建立严格的督察机制,各部门相互配合,有效保障女性劳动者的合法权益不受侵害;最后,建立申诉渠道,使遭受就业性别歧视的劳动者能够保护自己的合法权益。

2. 渐进性延迟女性职工的退休年龄。当前国家法定男性职工退休年龄为60岁,女干部55岁,女工人50岁。由于企业年金的积累依据是工作年限,女性职工的退休年龄短于男性职工,这就造成了职工在领取企业年金时男女不公平的结果。

针对这一问题,需要制定延迟女性职工退休年龄的方案。与一次性延迟女性职工的退休年龄相比,渐进性的方式可以使女性职工更容易接受,毕竟得有一个认知与过渡的过程。另外,渐进式延迟退休的措施可行性也很强。在2015年3月的全国人大第十二届三次会议上,人力资源和社会保障部部长尹蔚民就透露目前正在制定渐进式延迟退休方案,并争取在2016年正式推出,推出后五年内正式实施。

3. 继续完善企业年金制度。自1991年企业年金制度(原为企业补充养老保险制度)建立至今,只有短短25年的历史。企业年金制度在建设方面仍有不完善的地方,尤

其体现在女性劳动力方面。一是企业年金制度没有考虑女性劳动力的生活、工作特征,女性的劳动优势体现在家务劳动、照顾子女方面,但这些并没有进入年金制度设计的考虑范围;二是制度中没有对“职工”概念进行范围界定。由于性别就业歧视问题的存在,许多企业并没有与女性劳动者签订严格意义上的劳动合同,她们仅是通过劳务派遣等非正规就业的方式进入企业工作,这样企业只是支付给女性劳动者工资,而没有养老金,包括企业年金。这就在一定程度上损害了女性劳动者的利益。

针对以上问题,我国企业年金制度的设计者需要充

分考虑女性劳动者在劳动力市场的就业特征,将一些其他劳动因素考虑进去,要求企业通过提高女性企业年金缴费率的方法来减少或消除这种企业年金替代率上的不公平。另外,国家有关部门需要制定更有效的措施来加大对企业不与女性劳动者签订劳动合同等违法行为的惩罚力度,设立投诉机构,来保证女性劳动者享有包括企业年金在内的养老保险的权利。

4. 为男女职工的企业年金设定不同的参保金额比率与现期收入激励。在模型(4)的基础上,加入变量参保金额比率P,得出测试结果,如表4所示。

表4 不同参保金额比率下的企业年金替代率

缴费年龄(岁)	P	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
18	男职工	2.51%	5.03%	7.54%	10.06%	12.57%	15.08%	17.60%	20.11%	22.63%	25.14%
	女职工	2.13%	4.26%	6.40%	8.53%	10.66%	12.79%	14.93%	17.06%	19.19%	21.32%
28	男职工	2.10%	4.21%	6.31%	8.42%	10.52%	12.63%	14.73%	16.84%	18.94%	21.05%
	女职工	1.68%	3.36%	5.04%	6.72%	8.40%	10.08%	11.76%	13.44%	15.12%	16.80%
38	男职工	1.56%	3.12%	4.69%	6.25%	7.81%	9.37%	10.94%	12.50%	14.06%	15.62%
	女职工	1.08%	2.16%	3.24%	4.32%	5.40%	6.48%	7.56%	8.64%	9.72%	10.80%
48	男职工	0.84%	1.69%	2.53%	3.38%	4.22%	5.06%	5.91%	6.75%	7.60%	8.44%
	女职工	0.29%	0.57%	0.86%	1.14%	1.43%	1.71%	2.00%	2.28%	2.57%	2.85%

从测算结果可以看出,无论在哪个年龄段,男性职工在某一具体参保金额比率下的企业年金替代率总会高于女性职工。为解决此问题,企业可以设定一个较低的男性职工参保金额比率,而设定一个较高的女性职工参保比率。比如,将18岁入职的男职工的参保金额比率设定为70%,其企业年金替代率为17.60%,那么将女职工参保金额比率设在80%~90%之间,必然能够找到与男职工参保金额比率70%之下相等的企业年金替代率。这样,在女职工工作期间,就不会出现企业年金性别差异问题。

既然要为男女职工企业年金设定不同的参保金额比率,那么企业就不会对男女职工的企业年金计划缴纳全部费用。针对可能会出现的女职工工作积极性和工作效率问题,企业可以在每一个缴费年度给予男女职工等额的现期收入补偿。根据美国行为经济学家大卫·莱布森(David Laibson)的及时愉快吸引力理论,人们对于短期的吸引力程度高于长期,即很多企业的职工认为将即期利益握在手中才是最可靠的。因此,企业职工会愿意接受现期收入补偿,这样在一定程度上就解决了因为消除性别差异制度缺陷而导致的职工工作积极性等劳资矛盾问题。

另外,由于女性职工的工作期比男性职工短,在女性职工退休后,男女职工的性别差异又会出现。若在女性职工最开始工作时就考虑到此问题,也会出现工作积极性不高的隐患。为解决此问题,企业可以在女性职工退休时

按照一定的标准,计算出对女性职工一次性补偿收入金额,从而进一步把企业遇到劳资矛盾问题的风险降低至企业可接受的范围之内。

主要参考文献

- 李本公.中国人口老龄化发展趋势百年预测[M].北京:华龄出版社,2006.
- Ginn, Street, Arber. Women, Work and Pensions [M]. Milton Keynes: Open University Press, 1997.
- Andrea Wilson, Melissa Hardy. Racial Disparities in Income Security for a Cohort of Aging American Women [J]. Social Force, 2002(4).
- Ann Charlotte, Stahlberg Agnate. Pension Design and Gender: Analyses of Developed and Developing Countries [J]. Gender Issues, 2005(7).
- 张思锋,孙博,雍岚.企业年金替代率的性别差异研究[J].人口与经济,2007(3).
- 刘军丽.性别因素对企业年金替代率影响的实证分析[J].中国劳动关系学院学报,2011(5).
- 格里高利·曼昆著.张帆,梁晓钟译.宏观经济学[M].北京:中国人民大学出版社,2009.
- 陈彦,欧阳电平.对企业年金收益和风险的监管与审计[J].审计月刊,2007(12).
- 魏长升,孙蕾.从公平角度分析企业年金EET模式[J].财会月刊,2013(6).