

# 基于个人所得税递延政策的养老金性别不平等研究\*

曹信邦 张 静

(南京信息工程大学共同富裕研究院,江苏南京,210044)

**摘要:**文章基于指标模型构建和数据模拟,从替代率与养老金收入对比系数两个方面研究了个人所得税递延政策实施前后的养老保险性别不平等,并通过参数敏感性分析考察了退休年龄、企业年金个人缴费率与工资增长率等因素的影响。研究发现:个人所得税递延政策实施后,各性别群体、收入群体、退休年龄女性群体的替代率水平均有所下降,而养老金收入对比系数上升;该政策的实施对不同群体的影响呈现异质性特征;延迟退休年龄和提高企业年金个人缴费率会提高替代率水平,而提高工资增长率会降低替代率水平,但这三种因素对养老金收入差距的影响不同。由此,提出选择先延迟女性退休年龄,再进一步延迟男性与女性退休年龄的渐进式路径,完善企业年金税收优惠政策,以及减轻劳动力市场上的性别歧视等建议。

**关键词:**个人所得税递延政策;企业年金;养老金性别不平等;替代率

## 一、研究背景与问题的提出

目前,我国已建立起以基本养老保险制度为基础、企业年金与职业年金为补充、个人储蓄性养老保险和商业养老保险为衔接的多层次、多支柱养老保险体系,实行与收入相关联的养老保险制度。由于女性在劳动参与率、薪资等方面与男性相比存在劣势,中国养老金收入的性别差异极为显著。在第二支柱养老保险中,企业年金实行完全积累制,男性在劳动力市场上的优势延续至企业年金领取阶段,其企业年金基金数额高于女性。这会对养老金福利性别差距产生一定的影响。

企业年金作为我国养老保障体系的第二支柱近年来发展迅速。截至 2020 年底,我国建立企业年金的企業有 117529 个,参加职工人数为 2875.24 万人,积累基金为 26406.39 亿元<sup>[1]</sup>。企业年金发展速度如此之快的一个重要原因在于个人所得税优惠政策的出台。2009 年底,我国颁布首个关于企业年金个人所得税的规定——《国家税务总局关于企业年金个人所得税征收管理有关问题的通知》(国税函〔2009〕694 号)<sup>[2]</sup>。根据这一规定,企业年金个人缴费部分为税后缴费,企业年金企业缴费部分属于应税收入,需按适用税率交税,但其中的个税计算可根据员工的薪资状况享受一定的税收优惠。此时,形成了对雇主在缴费阶段不超过职工工资总额 5% 的部分免税,对个人在缴费阶段征税及在领取阶段免税的纳税模式,即“TEE”模式。此时,形成了雇主在缴费阶段免征 5%,个人在缴费阶段交税领取阶段免税的纳税模式,即“TEE”模式。为了提高企业年金的覆盖率,充分调动经济个体参与的积极性,2013 年底,财政部、人社部、国税总局联合印发了《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),明确将企业年金个人所得税缴纳

\* 本文系国家社会科学基金重点项目“儿童综合支援计划提升中国生育率的机理、效果与制度架构研究”(编号:20AGL026)成果,受南京信息工程大学引进人才科研启动专项经费资助。

由缴费阶段递延至领取阶段<sup>[3]</sup>,实现了我国企业年金纳税模式由 TEE 型向 EET 型的转变<sup>①</sup>。根据这一个人所得税递延政策,在缴费阶段,个人无须为企业缴费部分缴纳个人所得税。个人缴费部分在不超过缴费工资计税基数 4%的情况下可从税前列支,与政策改革前相比,个人所得税缴纳额减少。但超过 4%的部分将被并入个人当期的工资、薪金所得,个人为此需依法缴纳个人所得税。在投资阶段,个人无须为投资收益缴纳个人所得税。在待遇支付阶段,需根据规定税率,为所领取的企业年金待遇缴纳个人所得税。个人所得税递延政策出台前后企业年金的缴费、投资与领取规则变化如表 1 所示。

表 1 个人所得税递延政策出台前后企业年金的缴费、投资与领取细则

	政策实施前 TEE 型	政策实施后 EET 型
缴费阶段	企业年金个人缴费部分为员工税后缴费;企业缴费部分个税计算根据员工当月工资薪金所得情况,可享受一定的个税减免优惠	企业缴费部分在计入个人账户时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%的前提下,可暂从税前列支;超出上述规定的缴费部分(包括企业缴费部分和个人缴费部分),将被并入个人当期的工资、薪金所得,需对其依法缴纳个人所得税。
投资阶段	不缴纳个人所得税	不缴纳个人所得税
领取阶段	不缴纳个人所得税	根据规定税率,为领取的年金待遇缴纳个人所得税

那么企业年金个人所得税递延政策(简称“个税递延政策”)的实施是否会影响以及能在多大程度上影响养老金性别差距?个税递延政策的出台对退休职工的生活水平会产生什么影响?对不同性别、不同收入群体的影响是否有所差异?本文将对这些问题展开具体探讨,以期对未来个人所得税优惠政策的完善提供依据,同时也为企业年金的发展提供着力点,促进养老保险制度的可持续发展。

## 二、文献综述和理论分析

国内外有大量针对养老金性别利益的研究认为,养老保险制度并非为性别中性。Steinheilber 在研究中欧等国的养老金制度后指出,与收入相关联的养老金计发方式和对工作年限有严格要求的养老金领取资格是养老金制度存在性别差异的原因<sup>[4]</sup>。Gardy 认为,女性在养老金制度中处于不利地位的原因在于,一方面,女性的工资水平较低,另一方面,为了照顾家庭,女性往往从事非全日制工作,工作年限短,无法满足领取养老金的必要条件<sup>[5]</sup>。陈冬梅等使用多项指标衡量了我国城镇养老金的性别差异,发现女性在各个指标均弱于男性,而养老金的性别差异主要来源于劳动力市场上的性别差异<sup>[6]</sup>。孙守纪、计红蕾研究了名义账户养老金制度下的女性养老金权益,发现退休年龄较低、收入不平等和职业中断都严重损害了女性的养老金权益<sup>[7]</sup>。詹鹏使用 CHARLS2015 数据分析了老年个体的养老金收入性别差异,发现女性老年人的福利状况远差于男性,养老金制度与退休前工资是引起性别差距的主要因素<sup>[8]</sup>。

为填补养老金缺口、减小养老金收入性别差距,促进多层次、多支柱养老保险体系构成,多种政策方案被陆续提出,如延迟退休、优化养老保险制度设计和推进企业年金个税政策等,学者们也就这些方案的实施效果进行了研究。吕玉红等提出,延长女性退休年龄并减轻劳动市场上的性别歧视有助于实现养老金性别利益的平等<sup>[9]</sup>。郑睿臻、许志华等也认为,延迟退休能在一定程度上提高养老保险的保障水平,且延迟退休对女性的影响大于男性<sup>[10]</sup>。郝君富、李心愉指出,向承担家庭照护责任的女性提供养老金缴费减免和建立非缴费型养老保险制度等改革措施可以优化养老保险制度设计,并缓解养老金收益的性别不平等<sup>[11]</sup>。而对于企业年金个税政策的研究多集中于讨论政策自身的意义与存在的问题,主要包括税收优惠和个税递延两个

① 企业年金的运作过程中有三个涉及税收方面的环节:缴费阶段、投资阶段和领取阶段。本文将缴费阶段征税模式表示为 TEE 型,领取阶段征税模式表示为 EET 型。E 代表免税,T 代表征税。

方面。郝峡认为,针对不同收入群体实施差异化的税收优惠政策有助于提高企业年金的参与率<sup>[12]</sup>。陈谦谦提出提高我国税收优惠比例、调整领取阶段全额计税模式以及适当限制税收优惠范围等关于税收优惠政策的改进建议,以此调动参加企业年金计划的积极性<sup>[13]</sup>。少量研究从微观个体视角出发,结合具体养老金计发方法建立精算模型对企业年金个税政策的实施力度、模式选择 and 影响方向进行分析。张鹏、吴忠等将税收优惠政策与企业年金缴费率结合考察,计算出为了实现目标替代率企业应承担的缴费责任和政府税收优惠力度大小<sup>[14]</sup>。陈毅建立 DB 和 DC 型企业年金精算模型,对个税递延和个税实付两种模式进行分析,提出了个税递延收支对策及政策改进建议<sup>[15]</sup>。黄薇、王保玲构建指标模型,对个税递延政策出台前后的企业年金保障水平进行比较,发现政策实施后保障水平有所下降,且降低的幅度在不同性别、不同收入、不同缴费比例人群中存在差异<sup>[16]</sup>。现有文献中对个税递延政策的探讨多集中于政策自身意义,鲜有将个税递延政策与养老金性别利益二者结合考察,且对养老金性别利益的分析也不全面。此外,已有对养老金性别利益的研究大多选取养老金替代率指标进行分析,但该指标仅能体现出职工退休时或退休后某一年的养老保障水平。

为弥补以上不足,本文构建贴合我国制度现实的精算模型,选取养老金替代率与养老金收入对比系数<sup>①</sup>两种衡量指标,探讨个税递延政策实施前后养老金性别利益的变化情况,丰富了个税递延政策与养老金性别利益的相关研究,为进一步完善我国社会保障政策,缩小养老金收入性别差距,促进社会公平提供思路和启示。

理论上,个税递延政策影响养老金性别差异的机制在于其通过影响职工净工资收入、企业年金领取额与终身养老金收入,最终改变不同性别的养老金保障水平。基于男女在缴费工资、退休年龄和预期寿命存在差异的现实背景,与我国以超额累计税率计征个人所得税的制度安排,个税递延政策对不同性别的养老金保障水平影响也有所不同。首先,个税递延政策实施后,企业年金缴费部分可以在税前扣除,纳税基数降低,所需缴纳的个人所得税减少,职工的净工资收入有所提升,而男性的工资水平高于女性,该群体税前扣除的企业年金缴费部分更多,净工资收入的增长额也更多。其次,个税递延政策实施后,个体须在企业年金领取阶段缴纳个人所得税导致企业年金领取额下降,而男性的企业年金基金数额高于女性,所需缴纳的个人所得税也高于女性,其企业年金领取额下降的幅度相对女性也更大。最后,个税递延政策实施后,男性与女性的终身养老金收入都有所下降,男性养老金收入下降幅度更大,女性与男性养老金收入对比系数较政策实施前有所提升,养老金性别收入差距缩小,即个税递延政策在不同性别间发挥收入再分配作用。根据以上理论分析,本文构建精算模型,选取总目标替代率、净目标替代率、总相对替代率、净相对替代率及养老金收入对比系数这五个指标来衡量个税递延政策出台前后男性与女性的养老金保障水平与性别利益变化情况,在机制分析和参数模拟的基础上,提出相应的政策建议。

### 三、模型构建

本文根据财税[2013]103号文件中对企业年金个税递延政策的相关规定构建精算模型<sup>[17]</sup>,再选取总目标替代率、净目标替代率、总相对替代率、净相对替代率及养老金收入对比系数五个指标研究养老金的性别差距问题。

总目标替代率( $GRR_1$ ) = 退休当年养老金领取额/个人退休前一年税费前工资

净目标替代率( $NRR_1$ ) = 退休当年养老金领取额/个人退休前一年税费后工资

总相对替代率( $GRR_2$ ) = 退休当年养老金领取额/个人退休前一年税费前社会平均工资

<sup>①</sup> 养老金收入对比系数为女性养老金收入与男性养老金收入之比,养老金收入为职工退休后领取的养老金之和,包括基础养老金、个人账户养老金和企业年金,通过引入性别参照,有助于深入探讨年金政策改革对女性群体的影响。

净相对替代率( $NRR_2$ )=退休当年养老金领取额/个人退休前一年税费后社会平均工资  
 养老金收入对比系数(I)=女性职工退休后领取的养老金/男性职工退休后领取的养老金<sup>①</sup>  
 其中,养老金收入包括城镇职工基本养老保险统筹账户养老金、个人账户养老金和企业年金。

(一)精算模型

1.个税递延政策实施前的养老金收入水平

假定个体从 $T_1$ 年开始参加工作, $T_2$ 年退休,工作年限 $n=T_2-T_1$ , $e$ 为退休后的平均余命。养老保险缴费发生在每年年末,领取发生在每年年初。 $c_1$ 表示基本养老保险企业缴费比例, $c_2$ 表示基本养老保险个人缴费比例, $c_3$ 表示企业年金企业缴费比例, $c_4$ 表示企业年金个人缴费比例。 $\overline{W_{T_1-1}}$ 为 $T_1-1$ 年当地在岗职工平均工资, $W_{T_1}$ 为 $T_1$ 年参保个体的缴费工资, $r$ 表示年利率, $r_1$ 表示个人账户记账利率, $r_2$ 为企业年金基金投资收益率, $\rho$ 为养老金调整系数, $\lambda$ 为参保个体的平均缴费指数, $\eta$ 为工资系数, $g$ 为职工工资增长率。

(1)统筹账户养老金

记 $S_1$ 为基本养老保险企业缴费在退休时的累积额:

$$S_1 = \sum_{i=T_1}^{T_2-1} c_1 \eta W_{T_1} (1+g)^{i-T_1} (1+r)^{T_2-1-i} \dots\dots\dots (1)$$

其中,参保个体的平均缴费指数 $\lambda$ 可表述为:

$$\lambda = \frac{\sum_{i=T_1}^{T_2-1} \frac{W_i}{W_{i-1}}}{T_2-T_1} \dots\dots\dots (2)$$

记 $PP_1$ 为个体在退休当年领取的基础养老金, $P_3$ 是个体退休后领取的基础养老金折现到退休时点的值:

$$PP_1 = \frac{(1+\lambda) \overline{W_{T_2-1}}}{2} (T_2-T_1) \% \dots\dots\dots (3)$$

$$P_1 = \frac{(1+\lambda) \overline{W_{T_2-1}}}{2} (T_2-T_1) \% \sum_{i=0}^{e-1} \left( \frac{1+\rho g}{1+r} \right)^i \dots\dots\dots (4)$$

(2)个人账户养老金

记 $S_2$ 为基本养老保险个人缴费在退休时的累积额:

$$S_2 = \sum_{i=T_1}^{T_2-1} c_2 \eta W_{T_1} (1+g)^{i-T_1} (1+r_1)^{T_2-1-i} \dots\dots\dots (5)$$

假设个人账户养老金发放至预期余命结束<sup>③</sup>,记 $PP_2$ 为个体退休当年领取的个人账户养老金, $P_2$ 为个体退休后领取的个人账户养老金折现到退休时点的值:

① 本文选用养老金收入对比系数来衡量养老金收入性别差距。养老金收入对比系数越大,说明养老金收入性别差距越小,反之则反。国内外已有研究对于衡量养老金收入性别差距的指标选取有所不同,如Bajtelsmit和Jianakoplos将养老金收入性别差距定义为女性与男性养老金累计缴费之比(参考:Bajtelsmit V L, Jianakoplos N. Women and Pensions: A Decade of Progress? [J]. EBRI Issue Brief, 2000(227): 1-15.), Halvorsen和Pedersen将其定义为1减去给定时间点女性与男性养老金平均收益的比率(参考:Halvorsen E, Pedersen A W. Closing the Gender Gap in Pensions. A Microsimulation Analysis of the Norwegian NDC Pension System[Z]. Statistics Norway Research Department Discussion Papers No.855, 2017)。本文将女性养老金收入与男性养老金收入之比定义为养老金收入对比系数,用于衡量养老金收入性别差距。

② 国发[2005]38号文件中规定,退休时的基础养老金月标准以当地上年度在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数,缴费每满1年发给1%。

③ 国发[1995]6号文件中规定在职工离退休后,基本养老保险个人账户的储存额已被领取完毕,由社会统筹基金按规定标准继续支付,直至个体死亡。

$$PP_2 = \frac{S_2}{m} \times 12 \dots\dots\dots (6)$$

$$P_2 = \frac{S_2}{m} \times 12 \times \sum_{i=0}^{e-1} \left( \frac{1}{1+r} \right)^i \dots\dots\dots (7)$$

其中,  $m$  为计发月数。

### (3) 企业年金

记  $S_3$  为企业年金缴费在退休时的累积额:

$$S_3 = \sum_{i=T_1}^{T_2-1} (c_3 + c_4) \eta W_{T_1} (1+g)^{i-T_1} (1+r_2)^{T_2-1-i} \dots\dots\dots (8)$$

记  $PP_3$  为个体在退休当年领取的企业年金,  $P_3$  是个体退休后领取的企业年金折现到退休时点的值:

$$PP_3 = \frac{S_3}{m} \times 12 \dots\dots\dots (9)$$

基于精算平衡原则, 则  $P_3 = S_3$ 。

根据以上表达式, 得出个税递延政策出台前总目标替代率、净目标替代率、总相对替代率、净相对替代率、养老金收入对比系数的测算公式。

$$GRR_1 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3}{W_{T_1} (1+g)^{T_2-T_1-1}} \dots\dots\dots (10)$$

$$NRR_1 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3}{[W_{T_1} (1-\beta) - t_a - c_4 \overline{W}_{T_1} - (c_3 \overline{W}_{T_1} \times t - D)] (1+g)^{T_2-T_1-1}} \dots\dots\dots (11)$$

$$GRR_2 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3}{\overline{W}_{T_1} (1+g)^{T_2-T_1-1}} \dots\dots\dots (12)$$

$$NRR_2 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3}{[\overline{W}_{T_1} (1-\beta) - t_b - c_4 \overline{W}_{T_1} - (c_3 \overline{W}_{T_1} \times t - D)] (1+g)^{T_2-T_1-1}} \dots\dots\dots (13)$$

其中,  $t$  表示适用税率,  $D$  表示速算扣除数,  $\beta$  为个人缴纳“五险一金”的费率之和,  $t_a$  为参保个体在扣除五险一金后的收入  $W_{T_1} (1-\beta)$  所需缴纳的个人所得税,  $\overline{W}_{T_1}$  为  $T_1$  年当地在岗职工平均工资,  $t_b$  为社会平均工资在扣除五险一金后的收入  $\overline{W}_{T_1} (1-\beta)$  所需缴纳的个人所得税。

$$I = \frac{P_f}{P_m} = \frac{(P_1 + P_2 + P_3)_f}{(P_1 + P_2 + P_3)_m} \dots\dots\dots (14)$$

其中,  $P_f$  为女性职工退休后领取的养老金,  $P_m$  为男性职工退休后领取的养老金。

### 2. 个税递延政策实施后的养老金收入水平

个税递延政策出台后, 企业年金领取额、净工资收入发生变动, 统筹账户养老金与个人账户养老金领取额不变。

$$PP'_1 = PP_1 \dots\dots\dots (15)$$

$$P'_1 = P_1 \dots\dots\dots (16)$$

$$PP'_2 = PP_2 \dots\dots\dots (17)$$

$$P'_2 = P_2 \dots\dots\dots (18)$$

$$PP'_3 = PP_3 - T_p \dots\dots\dots (19)$$

其中,  $T_p$  为参保职工退休后领取企业年金  $PP_3$  时所需缴纳的个人所得税。

$$P'_3 = P_3 - T \dots\dots\dots (20)$$

其中, T 为参保职工领取企业年金时所缴纳个人所得税在退休时的现值, 令 M 为领取年限,  $x = [M]$ , 则

$$T = 12 \times \left( \frac{S_3}{m} \times t - D \right) \sum_{i=0}^{x-1} \left( \frac{1}{1+r} \right)^i + \left\{ \left[ S_3 - \frac{S_3}{m} \times 12 \times \sum_{i=0}^{x-1} \left( \frac{1}{1+r} \right)^i \right] (1+r)^x \times t - D \right\} \times \frac{1}{(1+r)^x} \dots (21)$$

根据以上表达式, 得出个税递延政策出台后总目标替代率、净目标替代率、总相对替代率、净相对替代率、养老金收入对比系数的测算公式。

$$GRR'_1 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3 - T_p}{W_{T_1} (1+g)^{T_2 - T_1 - 1}} \dots\dots\dots (22)$$

$$NRR'_1 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3 - T_p}{[W_{T_1} (1-\beta - c_4) - t_u] (1+g)^{T_2 - T_1 - 1}} \dots\dots\dots (23)$$

$$GRR'_2 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3 - T_p}{\overline{W}_{T_1} (1+g)^{T_2 - T_1 - 1}} \dots\dots\dots (24)$$

$$NRR'_2 = \frac{PP_1 + PP_2 + PP_3 - T_p}{[\overline{W}_{T_1} (1-\beta - c_4) - t_v] (1+g)^{T_2 - T_1 - 1}} \dots\dots\dots (25)$$

其中,  $t_u$  为参保个体工资收入扣除各种缴费后所需缴纳的个人所得税。当企业年金个人缴费不超过规定情况时,  $t_u$  为  $(1-\beta - c_4) W_{T_1}$  所需缴纳的个人所得税; 当企业年金个人缴费超过规定情况时,  $t_u$  为  $[(1-\beta - 4\%) W_{T_1} + (c_4 - 4\%) W_{T_1}]$  所需缴纳的个人所得税。同理,  $t_v$  为社会平均工资收入扣除各种缴费后所需缴纳的个人所得税。当企业年金个人缴费不超过规定情况时,  $t_v$  为  $(1-\beta - c_4) \overline{W}_{T_1}$  所需缴纳的个人所得税; 当企业年金个人缴费超过规定情况时,  $t_v$  为  $[(1-\beta - 4\%) \overline{W}_{T_1} + (c_4 - 4\%) \overline{W}_{T_1}]$  所需缴纳的个人所得税。

$$I' = \frac{P'_f}{P'_m} = \frac{(P_1 + P_2 + P_3 - T)_f}{(P_1 + P_2 + P_3 - T)_m} \dots\dots\dots (26)$$

#### 四、参数取值及说明

根据财税[2013]103号文件<sup>[18]</sup>, 企业年金个税递延政策于2014年1月1日起实施。为方便计算, 本文作出如下假定: 代表性个体均于2014年20岁时参加工作并开始参保; 个税递延政策是可持续的, 在未来时期不会改变; 职工于参保期间不存在断保、退保、提前死亡情况, 且在退休后能达到本文预测的平均余命。

##### 1. 法定退休年龄

我国目前对法定退休年龄的规定是男性60周岁, 女干部55周岁, 女工人50周岁。在基准情形下, 本文假定男性退休年龄为60周岁, 女性退休年龄分为50周岁与55周岁两种情况。

##### 2. 养老金计发月数

企业年金的计发规则参考基本养老保险中个人账户的计发规则<sup>[19]</sup>, 50岁退休的计发月数为195个月, 55岁退休的计发月数为170个月, 60岁退休的计发月数为139个月, 65岁退休的计发月数为101个月。

##### 3. 在岗职工平均工资及其增长率

根据《中国统计年鉴2014》, 将2013年城镇在岗职工平均工资52388元作为企业职工2013年的社会平均工资。根据中国历年统计年鉴<sup>[20]</sup>, 计算得出2011—2020年城镇在岗职工平均工资增长率为10.68%。考虑到我国经济已步入新常态时期, 经济由高速增长转向中高速增长, 本文将工资增长率设为8%。

##### 4. 工资系数

本文以男性工资为基准, 因而其工资系数  $\eta = 1$ 。参考李实等的研究, 假定企业女性职工的工资为男性

职工的 77%, 即  $\eta=0.77$ <sup>[21]</sup>, 且男性职工与女性职工缴费工资增长率相同, 都等于在岗职工平均工资增长率。

#### 5. 养老金调整系数

国发[2005]38 号文规定, 国务院应根据职工工资和物价变动等情况适时调整企业退休人员基本养老金水平, 调整幅度为省、自治区、直辖市当地企业在岗职工平均工资年增长率的一定比例<sup>[22]</sup>。根据人力资源和社会保障部历年关于调整退休人员基本养老金的通知<sup>[23]</sup>和芮玉红、彭浩然的研究<sup>[24]</sup>, 本文假定基本养老金的调整比例为当地在岗职工平均工资增长率的 50%, 即养老金调整系数  $\rho$  为 50%<sup>①</sup>。

#### 6. 年利率

综合考虑无风险利率与风险溢价, 假定年利率  $r$  为 3%。

#### 7. 个人账户记账利率

在全国政策不统一阶段, 个人账户记账利率一般位于 2%~3% 之间。2016 年后全国进入政策统一阶段, 人社部发[2017]31 号文规定<sup>[25]</sup>, 统一企业、机关事业单位职工基本养老保险个人账户记账利率, 每年由人力资源和社会保障部、财政部统一公布。根据人力资源和社会保障部公布的数据<sup>[26]</sup>, 2016—2020 年个人账户记账利率分别为 8.31%、7.12%、8.29%、7.61%、6.04%<sup>②</sup>。本文取近 10 年个人账户记账利率的平均值 4.98% 进行计算。

#### 8. 企业年金基金投资收益率

根据人力资源和社会保障部公布的《全国企业年金基金业务数据摘要》<sup>[27]</sup>, 2011—2020 年全国企业年金加权平均收益率分别为 -0.78%、5.68%、3.67%、9.30%、9.88%、3.03%、5.00%、3.01%、8.30%、10.31%。本文取近 10 年平均值 5.74% 进行计算。

#### 9. “五险一金”个人缴费率

我国个人缴费率一般规定为: 基本养老保险 8%; 医疗保险 2%; 失业保险 1%; 工伤保险与生育保险个人不缴费; 住房公积金个人缴费率不低于 5%, 不高于 12%, 本文设定为 8%。故“五险一金”个人缴费率  $\beta=19\%$ 。

#### 10. 平均余命

参照杨斌、丁建定预测平均余命的方法<sup>[28]</sup>, 结合胡英测算的 2000—2009 年城镇分年龄性别预期寿命数据<sup>[29]</sup>, 本文由平均余命的历史数据测算出平均余命的增长率, 再根据每 5 年期平均余命平均增长率折半的思路预测女性和男性在不同退休年龄下的平均余命  $e$ 。具体结果如表 2 所示。

表 2 不同退休年龄的平均余命预测

	50 岁	55 岁	60 岁	65 岁
男性	/	/	20.21	16.21
女性	33.56	28.87	24.35	19.91

#### 11. 个人平均缴费指数

个人缴费工资基数在当地上年度在岗职工平均工资的 60%~300% 之间。本文将个人平均缴费指数  $\lambda=$

① 由人力资源和社会保障部关于历年调整退休人员基本养老金的通知可知, 2016—2020 年基本养老金的调整水平分别为前一年退休人员人均基本养老金的 6.5%、5.5%、5%、5%、5%, 平均值为 5.4%。2016—2020 年城镇在岗职工平均工资增长率分别为 9.10%、10.33%、11.33%、10.19%、7.63%, 平均值为 9.72%, 基本养老金的调整比例为城镇在岗职工平均工资增长率的 55.56%。为了简化计算, 参考芮玉红、彭浩然的做法, 本文取养老金调整系数为 50%。

② 人力资源和社会保障部官网仅显示 2016 年职工基本养老保险个人账户记账利率, 但是根据其他省市政府官网可查询到人力资源和社会保障部公布过的其他年份的职工基本养老保险个人账户记账利率。备案。

0.6 定义为低收入群体,  $\lambda=1$  定义为中等收入群体,  $\lambda=3$  定义为高收入群体。

## 12. 养老金缴费率

根据国办发[2019]13号规定,城镇职工基本养老保险单位缴费比例降至16%,企业缴纳部分进入统筹账户,个人缴费8%,个人缴纳部分划入个人账户<sup>[30]</sup>。故企业基本养老保险缴费率  $c_1$  为16%,个人基本养老保险缴费率  $c_2$  为8%。

根据财税[2009]27号文件规定,企业年金企业缴费部分不超过职工工资总额5%的部分,在计算应纳税所得额时准予扣除<sup>[31]</sup>。本文假定企业年金企业缴费率为5%,即  $c_3$  为5%。另外,企业年金个人缴费比例可自行决定,因此假定企业年金个人缴费率  $c_4$  存在1%、2%、3%、4%、5%五种情形(以企业缴费5%,个人缴费4%作为基准)。参数基准值整理于表3中。

表3 参数基准值

单位:%

$g$	$\rho$	$r$	$r_1$	$r_2$	$\beta$	$c_1$	$c_2$	$c_3$
8	50	3	4.98	5.74	19	16	8	5

## 五、测算结果分析

### (一) 个税递延政策实施前后养老金性别差距

表4的模拟结果显示,个税递延政策实施后,总目标替代率、净目标替代率、总相对替代率和净相对替代率均有所下降。究其原因,一方面,参保个体的净收入有所上升。企业年金企业缴费部分无须缴纳个人所得税,因而需缴纳的税额较政策实施前减少,并且,企业年金个人缴费在不超过本人缴费工资计税基数4%标准内的部分可在税前列支。由此形成的税盾效应使得个体净收入增加。另一方面,参保个体的企业年金领取额有所下降。企业年金税收政策由TEE型向EET型的转变意味着企业年金领取水平较个税递延政策实施前降低。企业年金领取水平的下降与个人净收入的上升使得政策出台后替代率水平下降。

同时,个税递延政策呈现异质性特征,该政策实施对不同性别群体、不同收入群体、不同退休年龄女性群体产生不同的影响。由于工资水平、工作年限和平均余命的差异,女性的替代率水平在政策实施前后均低于男性的替代率水平。此外,政策实施后,男性替代率的下降幅度明显大于女性,且男性收入水平越高,替代率下降幅度越大。原因主要在于,男性与女性的法定退休年龄不同导致男性参保个体的缴费年限比女性要长,并且男性的工资水平相对更高,其缴纳的企业年金数额更多,在企业年金基金账户的积累额也更多,所需缴纳的个人所得税数目高于女性。

高收入人群替代率水平下降幅度更大可归因于我国的超额累进税制度。低收入群体的个人所得税税率低,企业年金缴费阶段与企业年金领取阶段所需缴纳的个人所得税税额少,个税递延政策出台与否对低收入群体的替代率水平影响不大。反之,高收入群体所需缴纳的税额大,受个税递延政策的影响也较大,故替代率下降的幅度要高于低收入群体。

55岁退休的女性群体替代率水平下降幅度大于50岁退休的女性群体,且收入水平越高,这一替代率下降幅度越大。可能的解释是,在性别因素固定的情况下,对55岁退休的女性群体而言,其工作年限更长,企业年金基金账户积累额更高,所需缴纳税额更多,因此,替代率下降的幅度也相对更大。此外,55岁退休女性群体与男性的替代率差距明显小于50岁退休女性群体与男性的替代率差距,这为后文提出延迟女性退休年龄以缩小男女养老金性别差距的政策建议做出铺垫。

个税递延政策实施后,养老金收入对比系数上升。55岁退休女性职工与男性职工的养老金收入对比系数高于50岁退休女性职工与男性职工的养老金收入对比系数,且政策实施后该系数上升的幅度更大。同

时,收入水平越高,养老金收入对比系数上升的幅度越大。可见,企业年金税收优惠政策的实施在一定程度上缩小了不同性别的养老金差距,相对于50岁退休女性职工与男性职工的养老金收入差距,个税递延政策的实施对缩小55岁退休女性职工与男性职工的养老金收入差距效果更好。且收入水平越高,政策的实施效果越明显。

表4 个税递延政策实施前(后)养老金性别差距

单位:%

		$\lambda=0.6$		$\lambda=1$		$\lambda=3$	
		前	后	前	后	前	后
总目标替代率	男 60	95.55	93.83	81.15	78.52	66.75	62.05
	女 50	78.62	78.25	64.60	64.03	50.57	49.55
	女 55	94.04	93.22	77.68	76.55	61.31	59.16
净目标替代率	男 60	124.09	121.86	105.60	101.97	90.00	83.04
	女 50	102.11	101.63	84.06	83.15	66.73	65.05
	女 55	1221.30	121.06	101.08	99.41	80.90	77.66
总相对替代率	男 60	57.33	56.30	81.15	78.52	200.25	186.15
	女 50	36.32	36.15	49.74	49.30	116.82	114.47
	女 55	43.45	43.07	59.81	58.94	141.64	136.66
净相对替代率	男 60	74.46	73.11	105.60	101.97	260.58	241.75
	女 50	47.17	46.95	64.72	64.03	152.01	148.66
	女 55	56.43	55.93	77.83	76.55	184.30	177.48
养老金收入对比系数	男 60 女 50	52.66	53.13	50.68	51.52	47.60	49.43
	男 60 女 55	77.70	78.23	75.26	76.27	71.46	73.56

## (二) 参数敏感性分析

不同性别的养老金利益会受到工作年限、企业年金个人缴费率与工资增长率等因素的影响,对此,本文将进一步展开参数敏感性分析。

### 1. 退休年龄的敏感性分析

第七次全国人口普查数据显示,2020年我国65岁及以上人口数为19064万人,占总人口数的13.50%<sup>[32]</sup>。我国人口老龄化程度已高于世界平均水平,劳动力结构也随之发生变化,延迟法定退休年龄是大势所趋。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出“逐步延迟法定退休年龄”<sup>[33]</sup>。尽管具体的延迟退休方案尚未出台,但是综合考虑世界上主要经济体的退休年龄,以及我国就业、养老保险基金收支的情况,学术界普遍认同至21世纪中叶,在现有退休年龄的基础上推迟5~10年退休<sup>[34-35]</sup>。基于此,本文在企业年金个人缴费率为4%,企业年缴费率为5%的条件下,以中等收入群体为研究对象,分析延迟退休对养老金收入性别差距的影响。

由图1和图2可知,随着退休年龄的延长,女性与男性的替代率水平均有所上升。当女性与男性同龄60岁退休时,女性参保个体的目标替代率水平将高于男性,且女性的相对替代率与男性的差距最小,养老金收入对比系数也接近于1。首先,当男性和女性同在60岁退休时,女性的总目标替代率与净目标替代率水平高于男性。此时参保个体的个人账户计发月数、缴费年限均相同。但由于女性的工资水平低于男性,基本养老保险个人账户缴纳额与企业年金缴纳额都将低于男性,经过投资增值后的基金数额也相对更低。根据目标替代率的计算公式(分子为女性退休后的养老金领取额,分母为女性退休前的工资水平),女性目标替代率公式中的分子与分母较男性都更低,工资水平对目标替代率的影响很大。女性的目标替代率水平高于男性,意味着女性退休后的养老金保障水平较退休前上涨的幅度大于男性。其次,相对社会平均水平而言,女性的养老金保障水平一直低于男性。由于工资水平差异,退休后第一年女性领取的养老金数额低于男性,

即使在延迟法定退休年龄后,女性的相对替代率水平依然低于男性。但男性和女性在同龄 60 岁退休时,相对替代率差距最小。最后,在女性退休年龄为 57 岁或 58 岁时,养老金收入对比系数约等于 1。相关的解释是,女性的平均余命高于男性,而我国基本养老金的发放规则是以生存为给付标准,因此女性领取基本养老金的时间要长于男性,即使女性的退休年龄小于男性,终身养老金收入也可以与男性相等。

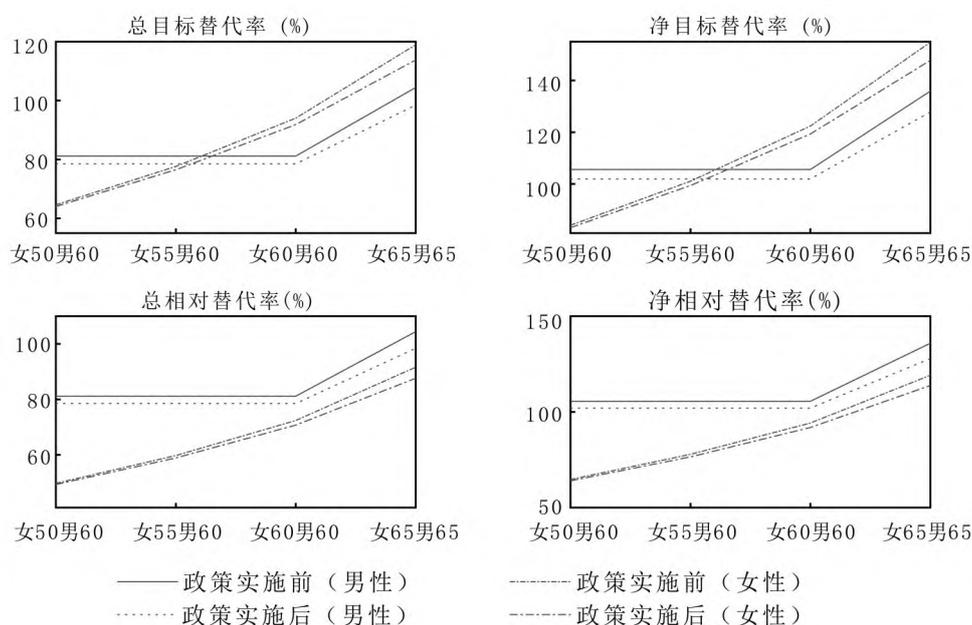


图 1 政策实施前后不同退休年龄下的替代率水平

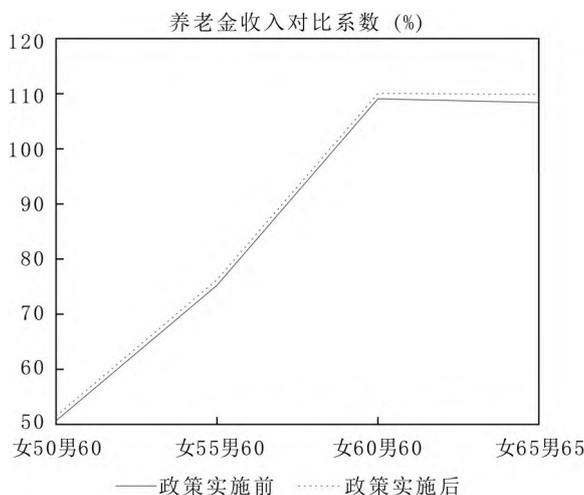


图 2 政策实施前后不同退休年龄下的养老金收入对比系数

## 2. 企业年金缴费比例的敏感性分析

企业年金缴费分为企业缴费与个人缴费,缴费全部进入企业年金个人账户,企业与员工承担的比例由双方自行商定。基于此,本文以高收入群体为研究对象,考虑在企业年金企业缴费率为 5% 的前提下,个人缴纳 1%、2%、3%、4%、5% 时,政策实施前后养老金性别利益对缴费比例的敏感性。从图 3 和图 4 可以看出,随着企业年金缴费比例的增加,替代率水平都有所提高,政策实施对男性的影响大于女性,且对 55 岁退休女性的影响大于 50 岁退休女性,以净目标替代率为例,当个人缴费率为 5% 时,男性职工净目标替代率在政策实

施前后相差 8.08%，而退休年龄为 55 岁的女性职工在政策前后相差 3.74%，退休年龄为 50 岁的女性职工在政策实施前后相差只有 2.01%。个税递延政策对替代率水平的影响会随着缴费率的提高而增强。例如，当个人缴费率为 1% 时，男性职工的净相对替代率在政策实施前后差异为 10.04%，而当个人缴费率为 5% 时，差异扩大到 22.35%。此外，养老金收入对比系数逐渐减小，说明女性与男性养老金收入差距随着企业年金缴费比例的增加而扩大，同时，政策的实施对养老金收入差距的影响会随着缴费比例的提高而扩大。例如，当男性 60 岁退休、女性 50 岁退休时，养老金收入对比系数在政策实施前后的差异从 1.07% 上升至 2.06%。当男性 60 岁退休、女性 55 岁退休时，养老金收入对比系数在政策实施前后的差异从 1.32% 上升至 2.41%。可见，个税递延政策的实施对缩小 55 岁退休女性与男性的养老金收入差距效果更佳。

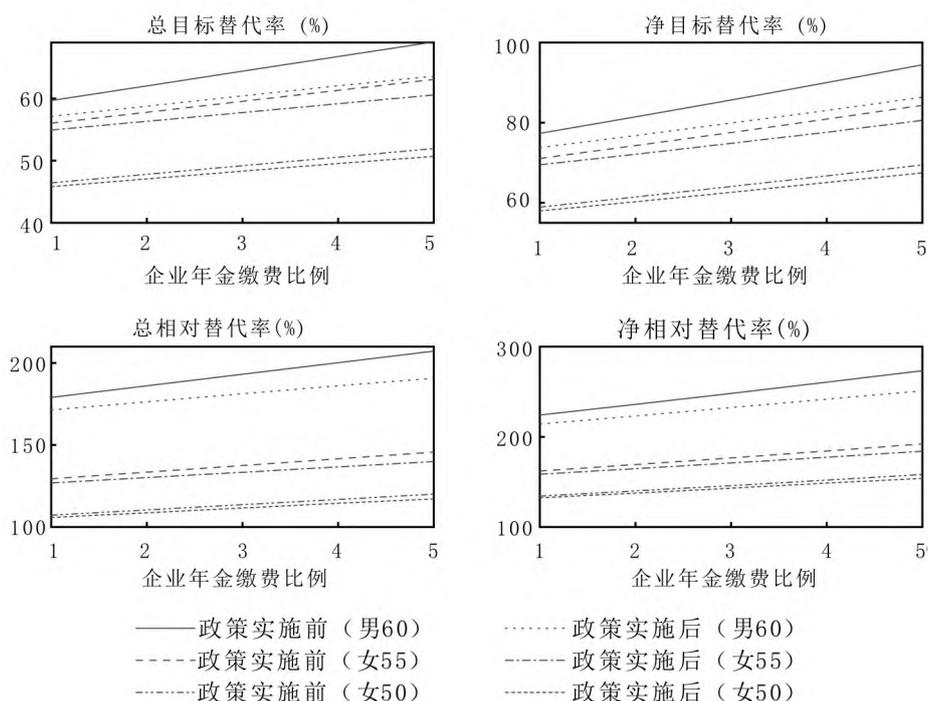


图 3 政策实施前后不同企业年金缴费比例下的替代率水平

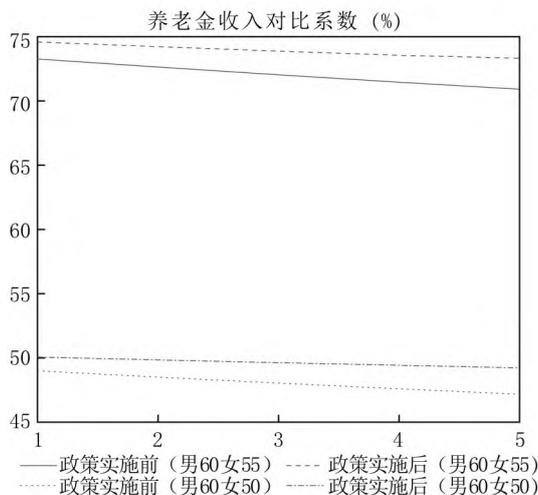


图 4 政策实施前后不同企业年金缴费比例下的养老金收入对比系数

### 3. 工资增长率的敏感性分析

工资增长率会受经济发展水平、劳动力市场供求情况等因素的影响,从长期来看存在一定的波动性。基于此,本文以低收入群体为研究对象,考察在工资增长率为4%、6%、8%、10%时,政策实施前后不同性别的替代率水平与养老金收入差距的变动情况。由图5和图6可知,随着工资增长率的升高,替代率水平都有所下降,男性职工的替代率水平下降的幅度大于女性职工,55岁退休女性职工的替代率水平下降幅度大于50岁退休女性职工。例如,男性的总目标替代率从132.58%下降到87.39%,而55岁退休女性职工总目标替代率从116.21%下降到88.92%,50岁退休女性职工总目标替代率从92.36%下降到75.20%。总体来看,当工资增长率发生变动时,实施个税递延政策对男性的影响大于女性,对55岁退休女性影响大于50岁退休女性。就净相对替代率而言,当工资增长率为6%时,男性在政策实施前后的差异为1.67%,而55岁退休女性在政策实施前后的差异为0.41%,50岁退休女性在政策实施前后的差异为0.29%。另外,当工资增长率大约为9%时,男性在政策实施前后的目标替代率水平与55岁退休女性大致相等,这意味着男性职工与55岁退休女性职工退休后领取的养老金水平与退休前的工资水平比值相等,即退休后的收入水平相比退休前变动的幅度一致。此时,实现了某种意义上的“性别平等”。

另外,随着工资增长率升高,养老金收入对比系数的变化方向会根据退休年龄的不同而有所差异。当男性60岁退休,女性55岁退休时,养老金收入对比系数先升高再降低,即养老金收入性别差距先缩小后扩大。工资增长率低于7%时的养老金收入差距随着增长率的增加而缩小,工资增长率高于7%的养老金收入差距随着增长率的增加而扩大。个税递延政策的实施在一定程度上缩小了养老金收入性别差距,但政策实施效果随着工资增长率的提高而有所下降。具体地,工资增长率由4%升至10%,政策实施前后的养老金收入对比系数差距由0.76%降至0.62%。而当男性60岁退休,女性50岁退休时,养老金收入性别差距扩大,个税递延政策的实施在一定程度上缩小了养老金收入性别差距,但政策实施效果随着工资增长率的提高而有所下降。具体地,工资增长率由4%升至10%,政策实施前后的养老金收入对比系数差距由0.6%降至0.5%。

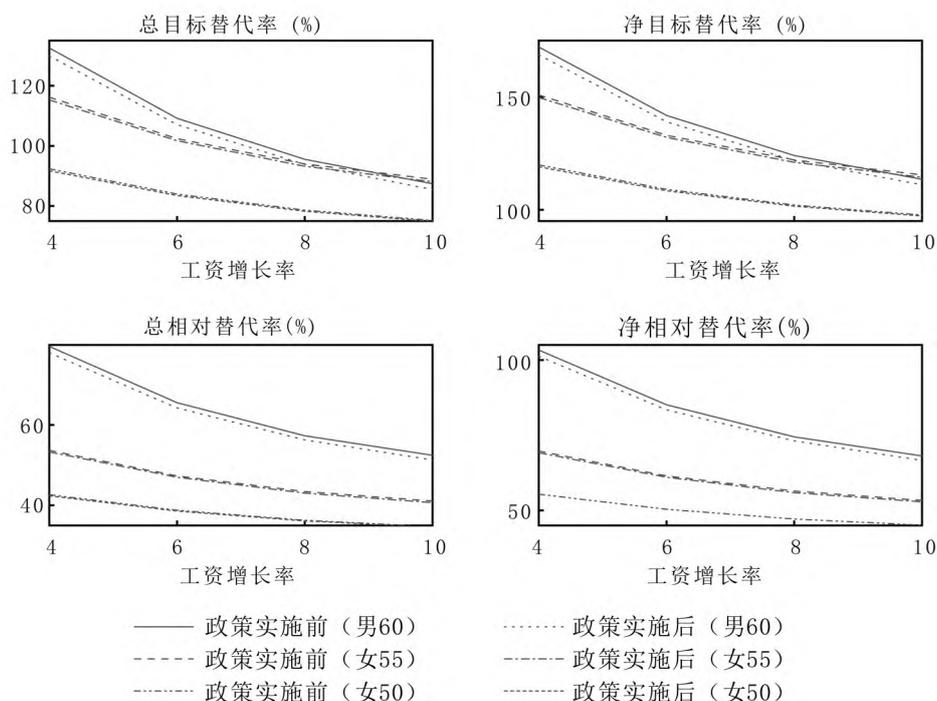


图5 政策实施前后不同工资增长率下的替代率水平

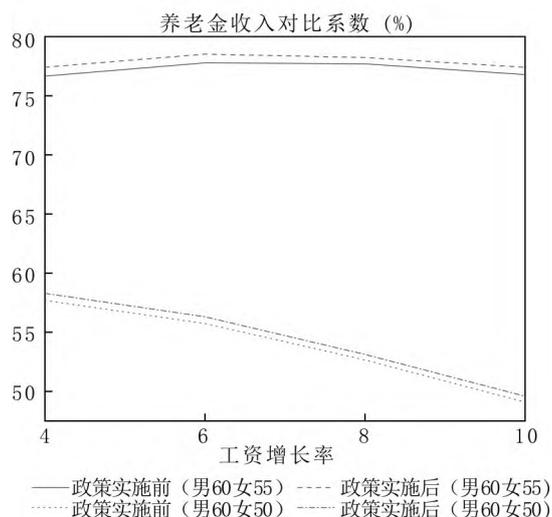


图6 政策实施前后的养老金收入对比系数

## 六、结论及政策建议

本文在综合考虑我国城镇职工基本养老保险与企业年金的基础上,构建精算模型,基于男性和女性在缴费工资、退休年龄和平均余命上的差异,主要从替代率与养老金收入对比系数两个方面分析企业年金个税递延政策的实施对不同性别人群的养老金保障水平以及养老金收入性别差距的影响,得出以下结论。第一,个税递延政策的实施在一定程度上降低了不同性别、不同退休年龄、不同收入群体的替代率水平,但提高了参保个体的净收入,并且缩小了不同性别群体的养老金收入差距,有利于保障女性权益,刺激消费并推动经济增长。第二,个税递延政策的实施对不同性别群体、收入群体、退休年龄女性群体的影响效应有差异。政策实施后男性替代率水平下降的幅度大于女性,55岁退休女性群体替代率水平下降幅度大于50岁退休女性群体;个税递延政策的实施对高收入人群的影响更大;相对于50岁退休女性职工与男性职工的养老金收入差距,个税递延政策的实施对缩小55岁退休女性职工与男性职工的养老金收入差距效果更好,该政策缩小养老金收入性别差距的效果在高收入人群中更显著。

本文通过参数敏感性分析考察了退休年龄、企业年金个人缴费与工资增长率等因素对替代率和养老金收入差距的影响。研究发现,延迟退休年龄和提高企业年金个人缴费率会提高替代率水平,而提高工资增长率会降低替代率水平;政策实施对男性的影响都大于女性,对55岁退休女性的影响大于50岁退休女性;但这三种影响因素对养老金收入差距的影响不同。延迟退休年龄能有效缩小养老金收入性别差距。提高企业年金个人缴费率会扩大养老金收入差距。提高工资增长率对养老金收入性别差距的影响因女性职工的退休年龄的不同而有所差异。当工资增长率上升时,50岁退休女性职工与男性职工的养老金收入差距会扩大,55岁退休女性职工与男性的养老金收入差距会先缩小再扩大。个税递延政策的实施有助于缩小养老金收入差距,且实施效果随着缴费率的增加而增强,随着工资增长率的提高而减弱。

为促进女性与男性养老金权益的平等,本文提出以下几点政策建议。一是合理延迟法定退休年龄,实行弹性退休政策。在现行退休方案下,50岁退休女性的养老金替代率水平远远低于男性,女性与男性养老金收入差距大。特别是对于低收入女性而言,其相对替代率却低于50%,意味着与社会平均水平相比,该群体生活质量仍较差。相比之下,55岁退休女性职工的替代率水平大幅上升,其目标替代率接近于男性职工,企业年金税收优惠政策缩小养老金收入性别差距的效果更明显。因此,建议先延迟女性退休年龄,提高女性的

养老保障水平,缩小男性与女性养老金收入差距,再根据基本养老保险基金收支情况、社会就业压力等因素进一步延迟男性与女性的退休年龄。二是进一步完善企业年金税收优惠政策。税收优惠政策的实施可以有效缩小养老金收入性别差距,并且政策实施的效果会随着缴费率的提高而扩大。因此,应扩大税收优惠范围,提高企业年金企业缴费部分税前扣除的比例,充分调动企业参加年金计划的积极性,大力推动企业年金的发展;适当增加企业年金个人缴费部分税前扣除的比例,促进个体缴费率的提高,增加参保个体的养老金收入,从而缩小不同性别群体间的养老金收入差距。三是减轻劳动力市场的性别歧视,提高女性工资水平。当女性与男性同工同酬时,即便女性的退休年龄早于男性,替代率水平依然可能高于男性。就业中对女性的歧视实际上是企业追求利益最大化与女性生育成本非社会化矛盾的直接表现。建议结合我国的生育政策,充分保障女性的工作权利,如改革生育休假制度、促进女性再就业的培训和增加女性的教育投入等<sup>[36]</sup>,确保女性的就业竞争力与稳定性,进而提高女性薪酬水平。

#### 参考文献:

- [1][27]中华人民共和国人力资源和社会保障部.全国企业年金基金业务数据摘要[EB/OL].[2022-03-01].<http://www.mohrss.gov.cn/>.
- [2]国家税务总局关于企业年金个人所得税征收管理有关问题的通知[EB/OL].(2009-12-10)[2022-03-01].<http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/n363/c75924/content.html>.
- [3][17][18]中华人民共和国人力资源和社会保障部.关于企业年金职业年金个人所得税有关问题的通知[EB/OL].(2013-12-06)[2022-03-01].[http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/shbx/201312/t20131206\\_118845.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/shbx/201312/t20131206_118845.html).
- [4]Steinhilber S.The Gender Implications of Pension Reforms-General Remarks and Evidence from Selected Countries[R/OL].(2005-07-28)[2022-03-01].<https://www.unrisd.org/en/library/publications/the-gender-implications-of-pension-reforms-general-remarks-and-evidence-from-selected-countries>.
- [5]Grady J.Gendering Pensions: Making Women Visible[J].Gender, Work & Organization, 2015, 22(5): 445-458.
- [6]陈冬梅,黄欣怡.我国城镇社会养老金性别差异分析[J].复旦学报(社会科学版), 2018(3): 127-134.
- [7]孙守纪,计红蕾.名义账户制下的女性养老金权益——基于性别公平的视角[J].妇女研究论丛, 2017(2): 14-21.
- [8]詹鹏.我国老年人养老金收入的性别差距[J].北京工商大学学报(社会科学版), 2020(1): 90-104.
- [9][24]吕玉红,彭浩然.中国城镇职工基本养老保险的性别不平等研究[J].保险研究, 2017(6): 85-92.
- [10]郑睿臻,许志华,梁海艳.延迟退休对不同性别的养老保障分析[J].华东理工大学学报(社会科学版), 2017(5): 80-88.
- [11]郝君富,李心愉.基于性别公平视角的养老金制度设计改革[J].中国人民大学学报, 2017(3): 118-127.
- [12]郝峡.我国个税递延型企业年金制度探析[J].煤炭经济研究, 2014(7): 81-84.
- [13]陈谦谦.基于个税递延政策的企业年金问题及对策分析[J].劳动保障世界, 2020(3): 57-58.
- [14]张鹏,吴忠,张继民,支晓晴.目标替代率下的企业年金缴费率——基于税收优惠视角分析[J].技术经济与管理研究, 2010(2): 94-97.
- [15]陈毅.我国个税递延型企业年金精算模型建立及实证研究[D].上海:华东师范大学, 2015.
- [16]黄薇,王保玲.基于个税递延政策的企业年金保障水平研究[J].金融研究, 2018(1): 138-155.
- [19][22]国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定[EB/OL].(2005-12-03)[2022-03-01].[http://www.gov.cn/zhuanti/2015-06/13/content\\_2878967.htm](http://www.gov.cn/zhuanti/2015-06/13/content_2878967.htm).
- [20]国家统计局.中国统计年鉴[EB/OL].[2022-03-01].<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>.
- [21]李实,宋锦,刘小川.中国城镇职工性别工资差距的演变[J].管理世界, 2014(3): 53-65+187.
- [23]中华人民共和国人力资源和社会保障部,财政部.历年关于调整退休人员基本养老金的通知[EB/OL].[2022-03-01].<http://www.mohrss.gov.cn/>.
- [25]中华人民共和国人力资源和社会保障部.关于印发统一和规范职工养老保险个人账户记账利率办法的通知[EB/

OL].(2017-04-13)[2022-03-01].[http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/shbx/201704/t20170424\\_269935.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/shbx/201704/t20170424_269935.html).

[26]中华人民共和国人力资源和社会保障部.人力资源社会保障部办公厅财政部办公厅关于公布2016年职工基本养老保险个人账户记账利率等参数的通知[EB/OL].(2017-06-08)[2022-03-01].[http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/shbx/201706/t20170627\\_273224.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/shbx/201706/t20170627_273224.html).

[28]杨斌,丁建定.我国养老保险个人账户给付期研究——基于平均余命视角[J].保险研究,2012(6):110-118.

[29]胡英.中国分城镇乡村人口平均预期寿命探析[J].人口与发展,2010(2):41-47.

[30]中华人民共和国中央人民政府.国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知[EB/OL].(2019-04-01)[2022-03-01].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-04/04/content\\_5379629.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-04/04/content_5379629.htm).

[31]国家税务总局.关于补充养老保险费补充医疗保险费有关企业所得税政策问题的通知[EB/OL].(2009-06-02)[2022-03-01].<http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/n810341/n810765/n812166/200906/c1188725/content.html>.

[32]国家统计局.第七次全国人口普查公报(第五号)[EB/OL].(2021-05-11)[2022-03-01].[http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202106/t20210628\\_1818824.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202106/t20210628_1818824.html).

[33]中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL].(2021-03-12)[2022-03-01].[http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content\\_5592681.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm).

[34]景鹏,胡秋明.生育政策调整、退休年龄延迟与城镇职工基本养老保险最优缴费率[J].财经研究,2016(4):26-37.

[35]耿志祥,孙祁祥.人口老龄化、延迟退休与二次人口红利[J].金融研究,2017(1):52-68.

[36]吕康银,朱金霞,张丽.性别收入差距及影响因素研究——以吉林省为例[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2013(4):163-167.

## Research on Gender Inequality of Pension Based on Income-tax-deferred Policy

CAO Xinbang ZHANG Jing

**Abstract:** Based on the construction of the index model and simulation data, this paper investigates gender inequality of pension before and after the implementation of income-tax-deferred policy from two aspects of replacement rate and pension income comparison coefficient, and investigates the influence of retirement age, individual contribution rate of enterprise annuity and wage growth rate through parameter sensitivity analysis. The results show as follow: After the implementation of the income-tax-deferred policy, the replacement rate of each gender group, income group and retirement age female group decreases, while the pension income comparison coefficient increases; The implementation of Income-tax-deferred policy has heterogeneous effects on different groups; Postponing the retirement age and increasing the individual contribution rate of enterprise annuity can improve the replacement rate, while increasing the wage growth rate can reduce the replacement rate, but these three factors have different effects on the gender gap of pension income. Therefore, this paper puts forward the some suggestions, including choosing the gradual path of delaying the retirement age for the female first, and then for the male and the female, improving the preferential tax policies for enterprise annuity, and alleviating the gender discrimination in the labor market.

**Key words:** income-tax-deferred policy, enterprise annuity, gender inequality of pension, replacement rate

(责任编辑:H)