



## 加拿大养老保障制度中的女性利益

潘锦棠

2005-10-18

作者简介：潘锦棠 中国人民大学劳动人事学院教授，中国人民大学社会学理论与方法研究中心研究员

内容提要：加拿大养老保障制度有三根支柱（三项分制度）。第一根支柱是老龄保障，第二根支柱是加拿大年金计划，第三根支柱是免税私人养老项目。各项制度的设计都会涉及男女两性的利益再分配，本文分别介绍三根支柱的具体内容并分析各项制度设计对女性利益的影响。摘要题：他山之石

关键词：加拿大/养老/保障制度/女性利益

加拿大养老保障制度有三根支柱。第一根支柱是老龄保障(Old Age Security)，第二根支柱是加拿大年金计划(Canada Pension Plan)，第三根支柱是免税私人养老项目。

“老龄保障”和“加拿大年金计划”由加拿大政府出面组织，第三根支柱由企业或个人负责，其主要项目包括“企业补充养老保险”和带有自我保障性质的“登记养老金储蓄计划(Registered Retirement Savings Plans)”，政府予以免税支持。

下面介绍各项保障制度的具体内容并分析各种制度设计对女性利益的影响。

### 一、老龄保障(Old Age Security)中的女性利益

老龄保障(Old Age Security)是加拿大养老保障制度的第一根支柱。老龄保障由三部分构成，即：普遍老龄保障、有保证的收入补充(GIS)、配偶津贴(SPA)。

#### (一) 普遍老龄保障

加拿大普遍老龄保障建立于1951年，资金来源于国家税收，其基本目标是防止老年贫困。1977年以前，获得普遍老龄保障的条件是年满65岁，在加拿大居住满10年。对于高收入的老人，比如年收入5000加元以上，免于享受普遍保障金。1977年以后，只有年满18岁以后在加拿大居住满40年，才能得到全额普遍保障金。加拿大老年居民一般都能获得该项老龄保障金，它因此被称为“普遍福利”。

对于全职家庭妇女和其他没有经济收入的老年妇女来说普遍老龄保障是一项重要的收入保障。普遍老龄保障不要求在经济部门工作的经历，对女性非常有利。这项保障也可以被看作是对女性从事家务劳动的经济补偿。对于有收入的人来说，普遍老龄保障金也是一种补充收入，其数额平均相当于职工退休前工薪收入的20%。年龄相同的人普遍保障金均一支付，即无论职工退休前工薪高低，普遍保障金都是等数额。对于工薪高的人，替代率低，对于工薪低的人，替代率高，因此有利于低收入者。1994年，普遍老龄保障金为每月400加元，同年加拿大女性全职雇员年工薪收入平均为28400加元，其工薪替代率为17%。1996年全额为396加元，1999年，全额为411.23加元。

#### (二) 有保证的收入补充(GIS)

GIS是一项收入调查养老金。如果一名退休职工，退休后收入很低，且有资格获得普遍老龄保障，你就有可能在获得普遍保障金的基础上再得到“有保证的收入补充”。

GIS对于单身老人的支付高于夫妇双全老人的平均水平，理由是夫妇两人一起生活，家庭开支较省。在1996年，如果除了普遍老龄保障金每月396元外没有任何其他收入，一个单身老人还可以得到最高收入补充(GIS)每月470加元。而一对夫妇，每人最高只能得到(GIS)每月306加元。

除了上述两项政府项目以外，加拿大还有6个省有省内补充养老计划。

有保证的收入补充(GIS)有利于低收入人群，因此有较利于女性。

#### (三) 配偶津贴计划(SAP)

配偶津贴计划主要关照60-64岁年龄段的老人，这些老人虽然已年过60岁，但还不到65岁享受“普遍老龄保障”的年龄。其资格条件是：已婚且配偶年满65岁，收入较低。因此，60-64岁的单身与离异者即使收入很低，也不能得到配偶津贴。

配偶津贴计划显然有利于老年女性。这项计划的目的是帮助老年低收入者的配偶，但年满65岁，有一个年龄在60-64岁的配偶，配偶的性别大多为女性，因为传统上妻子的年龄一般小于丈夫。如果妻子年龄不到60岁，即使丈夫已过65岁，也不能得到配偶津贴。1979年以前，如果配偶死亡，另一方只能在6个月内继续申领，1979年后，另一方可以持续申领至65岁，因为65岁以后，遗属本人就可以获得“普遍老龄保障”和“有保证的收入补充”。配偶津贴在1996年最高为每月775加元。

### 二、加拿大年金计划(Canada Pension Plan)中的女性利益

加拿大年金计划（在魁北克是QPP，本文主要论述CPP）是由政府组织的工薪关联养老金计划，于1966年建立，是加拿大养老保险制度的第二根支柱。加拿大年金计划的目标是维持退休者的生活水平，其替代率平均为年工薪收入的25%。基金来源于雇主和雇员的缴费。每个工薪劳动者，无论是全日劳动还是半日劳动、无论在“正规部门”工作还是在“非正规部门”工作、无论受雇于人还是自

我雇用，都被加拿大年金计划(CPP)所覆盖。只要工薪收入达到缴费的最低水平，都要向加拿大年金计划(CPP)交纳保险费。雇主和雇员都要缴费，缴费率在1996年为缴费工资的2.8%。

加拿大年金计划(CPP)的有关设计向女性利益倾斜。加拿大年金计划(CPP)是一项工薪关联养老金计划。任何工薪关联养老金计划一般都有利于男性，因为男性的工薪一般都高于女性，年金也就自然男高女低。比如，1996年，女性CPP年金为286加元/月，男性为505加元/月。但是，在年金计划具体规定的设计上还是可以在一定程度上调整性别利益，加拿大年金计划就是一例。加拿大年金计划较有利于女性的具体规定如下：

(一) 无论从事什么工作、在哪里工作，都被加拿大年金计划所覆盖。加拿大年金计划(CPP)不排除任何工薪劳动者，即使你从事非全日工作、在非正规部门工作。比如，在社区工作，受雇于个体户，从事临时的间断性的工作等等。由于女性从事非全日工作、在非正规部门工作的比例较高，这项年金计划客观上显然有利于女性。加拿大一些比较正规的企业常常有企业补充养老保险计划，而“非正规部门”一般没有企业年金计划。在外工作的加拿大女性只有43%有机会参加企业年金计划，大多数女性劳动者得不到企业年金，所以加拿大年金计划(CPP)对女性就尤为重要。1993年，老年女性的年金只有15%来自私人企业，62%来自政府的转移支付。

(二) 加拿大年金计划(CPP)是“随身”的。所谓“随身”，就是不管你变换多少工作，流动到哪里去工作，加拿大年金计划都跟着你。你在甲单位工作时在该年金计划所积累的养老金，在乙单位工作时可以继续累计积累。加拿大年金计划这一特征也比较有利于女性，因为女性经常会为了生育孩子而中断工作接着变换工作，也因为女性常常在非正规部门工作，工作较不稳定。

(三) 生儿育女工作中断年数不作为养老金计算的基数。加拿大年金计划(CPP)的养老金是根据受益者18-65岁之间的年平均工薪收入来计算的。年平均工薪高，养老金也就高。由于女性因生儿育女，在育龄期间可能会经常中断工作，中断工作就意味着没有工薪收入，也就没有缴费。如果计算18-65岁间的平均年薪，总工薪除以47年，那么女性由于中断工作没有工薪的年数的拖累，平均年薪就会降低，从而使养老金降低。但是加拿大年金计划(CPP)在设计上允许女性休产假和抚育7岁以下的儿童。因产假和抚育儿童而中断的年数将在计算平均年薪时舍去，不作为被除分母。这样女性的养老金就不会因生儿育女而减少。

(四) 分享配偶福利。加拿大年金计划中有配偶福利规定，一旦结婚，有工作的一方就要为配偶福利计划缴费，如果双方都有工作，双方都缴费。而如果离婚，配偶福利由双方等分，尽管一方可能是家庭妇女，从来没有为配偶福利计划缴过费；即使夫妇双方都缴费，但高工资一方缴费多，低工资一方缴费少，离婚时等分配配偶福利。这样规定一般对女性有利，因为夫妇双方在一般情况下，妻子全职从事家务的可能性较大，丈夫工薪高于妻子的可能性较大。

此外，没有离婚的夫妇，待双方退休且满60岁以后，双方都可以以自己的名义得到配偶福利的一半。

(五) 遗属年金。如果一个有条件受益加拿大年金计划的配偶死亡，遗属的年龄满65岁，遗属可以获得死亡配偶在世时所得年金的60%。即使该遗属重新结婚，也将继续获得该遗属年金。获得遗属年金的最低年龄为45岁。据统计，遗属年金受益人70%为女性。此外，还有一次性死亡津贴。其数额相当于6个月的年金，1996年为3540加元。

(六) 加拿大年金计划养老金与消费指数关联，有利于女性，因为女性寿命较长，这就更需要防范通货膨胀。

### 三、企业补充养老保险中的女性利益

以上两部分分别介绍了加拿大养老保险制度的两根支柱，下面要介绍加拿大养老保险制度的第三根支柱，即免税私人养老项目。私人养老项目需要在政府有关部门登记备案，经批准后可以免税。私人养老项目主要分两部分，一是“企业补充养老保险”，二是“登记养老金储蓄计划”(Registered Retirement Savings Plans)。这里先介绍企业补充养老保险，第四部分再介绍登记养老金储蓄计划。

加拿大有工薪收入的人除了都要参加加拿大年金计划以外，其中有一部分人还可以参加所在企业的补充养老保险。实行企业补充养老保险的部门主要是政府机关、大企业、主要行业如：制造业和电信业等。在加拿大虽然有越来越多的女性参加了企业补充养老保险，但其比例仍然不足全部有工作妇女的一半。

加拿大企业补充养老保险有单个企业举办的，也有多个企业联合举办的；有收益确定制，也有缴费确定制，或者是两者混合型的；有雇主和雇员共同缴费，也有完全由雇主缴费或完全由雇员缴费，完全由雇主缴费的补充养老保险被称之为“延期支付的工资”，完全由雇员缴费的补充养老保险相当于储蓄养老基金。这里主要介绍比较普遍的企业补充养老保险模式，即由雇主和雇员共同缴费的收益确定制模式。

由雇主和雇员共同缴费的收益确定制的企业补充养老保险，其基本原理与本文第二部分讨论的“加拿大年金计划(CPP)”相类似，但在一些具体规定上并不像加拿大年金计划(CPP)那样向女性利益倾斜。毕竟，企业补充养老保险需要雇主额外出钱，它更具有市场调节的色彩。但从20世纪80年代起，加拿大有关社会保障法已要求企业补充养老保险某些具体条款更多地向加拿大年金计划(CPP)靠拢，也就是说更多地向女性利益倾斜。在此之前，女性需要比男性工作更长的本企业工龄才能参加企业补充养老保险，并且排除非全日工加入企业补充养老保险，获得企业养老金的条件也较严，比如要求职工至少向本企业保险计划缴费10年，年满45岁，才能获得企业补充养老保险，若不到10年或不到45岁离开本企业，只能领回本人缴费部分。上述有些条件虽然对男女一视同仁，但由于女性需承担家庭责任，更容易是非全日工，更可能中途离开，因此也就更可能得不到企业年金。

20世纪80年代以后，加拿大企业补充养老保险某些具体条款有所修改，变得更加有利于女性。主要表现在以下几个方面：

1、缩短缴费年限。向本企业保险计划缴费的年限由原来的10年缩短为2年。这不仅降低了标准，还实际上使企业补充养老保险“随身”起来，职工在企业间的流动更加自由。流动性较大的女性显然是缩短缴费年限的最大受益者。

2、接纳非全日工参加企业补充养老保险。凡举办企业补充养老保险的企业也要允许本企业非全日工参加。“非全日工”定义各不相同，一般是根据最低工薪和最低工作时间两个方面来界定。比如安大略省规定，所得工薪至少达到“加拿大年金计划(CPP)”最高缴费工薪的35%（1996年最高缴费工薪为35400加元），工作时数至少达到700小时。有的省没有工作时数的规定。

3、实行遗属保险。企业补充养老保险一般不设遗属保险。从20世纪80年代起，有关保险法规要求企业补充养老保险增加遗属保险条款，除非夫妇双方签字，以书面的形式要求放弃。由于“遗属”常常是“遗孀”，因此，实行遗属保险对女性更加有利。许多妇女往往会在各种劝说下签字放弃，以换取丈夫在世时较高的企业年金。遗属保险金在遗孀再婚后也要继续支付。遗孀保险金一般相当于其配偶生前企业年金的60%。

4、允许女性“产假”或“教育假”后“回购”企业补充养老保险。女性休假期间不能向企业年金缴费，雇主也因此停止缴费，

这对女性显然是一种损失。加拿大有关法规要求企业在女性休假后允许她们在一个较长的时间内补缴保险费（雇主也为她们相应补交），“回购”企业补充养老保险。

当然，雇主举办企业补充养老保险的主要目的是提高企业的竞争力，吸引更多优秀的雇员，而不是进行收入再分配，因此，工薪较高的男性是企业补充养老保险的主要受益者。

#### 四、登记养老金储蓄计划(RRSPs)中的女性利益

登记养老金储蓄计划(Registered Retirement Savings Plans)始建于1957年，是政府免税支持的个人储蓄养老计划。个人可以将工薪收入的一部分进行养老储蓄，政府对这一部分工薪免征所得税。储蓄额是有限制的，1996-2003年，最高不超过工薪收入的18%，且绝对免税额最高不超过13500加元/年。加拿大政府估计，由于对“登记养老金储蓄”和“企业补充养老保险”两项计划实行免税，使政府每年损失150亿税收收入。

登记养老金储蓄计划名义上是一项养老保险计划，实际上养老储蓄金可以随时取出，可用于任何花费。但所取金额要与当年工薪收入加在一起缴税。加拿大女性为了避税，往往在产假或教育假期间提取养老储蓄，因为在休假中没有工薪收入，所取养老储蓄金额一般不到缴税年收入的标准。

登记养老金储蓄计划中的“配偶年金储蓄”设计对女性较为有利。这项设计规定，一个人可以为他的配偶（通常是丈夫为妻子）进行养老储蓄。但储蓄额也要受上述限额制约。比如丈夫为妻子储蓄，其限额最高不超过丈夫工薪收入的18%，且绝对免税额最高不超过13500加元/年。丈夫为妻子储蓄以后，这笔养老金在法律上属于妻子。只有在离婚、妻子去世、或有法院的特别判定时，妻子帐户上的养老金才归丈夫所有。政府鼓励为配偶储蓄年金，比如丈夫为妻子储蓄，储蓄额免税，当妻子从配偶储蓄帐户取出养老金时，这笔养老金与妻子当年的收入合计交税，而不是与丈夫当年的年收入相加交所得税，比较省钱。这对于妻子无收入丈夫高收入的家庭很有利。

总的说来，登记养老金储蓄计划对女性的好处不大，因为免税储蓄额与收入关联，对高收入者较为有利。首先，女性收入较低，较不可能每月拿出钱来储蓄，其次，享受最高免税额13500加元/年的人大多是男性，因为要达到最高免税额，年收入需要达到75000加元。据加拿大统计署统计，只有2%的加拿大女性年薪在60000加元以上，而男性的这一比例为11%。

本文来源：《中华女子学院学报》（2003.1）

姓名:  邮箱:  电话:

发表评论

重写

您是第 419 8 位来访者

社会性别与公共政策版权与免责声明：①本网站为纯公益性学术网站，转载其他媒体稿件是为传播更多的信息，无任何商业目的，如有侵权请来邮或来电告知，本站将立即纠正。②此类稿件不代表本网观点，本网不承担此类稿件侵权行为的连带责任。

电子邮件lvubxn@xingbiel.org

通信地址：北京1070信箱妇女研究中心 邮编：100091