

@中国产业名片

我们说现实生活中每个人养老金都不同都有差距，这是客观存在的。但是，合理的差距存在，人们是能接受的是不在意的。只是不合理的差距一波没有解决，而另一波却又在不断发生，而且随着时间推移差距很大，人们不但不能接受，而且很是反感，这种不合理的差距造成人心浮动，社会不稳定因素不断滋生，不能不说是埋下的隐患。要解决这些影响养老金不合理差距，必须清楚引起这些差距的原因。

下面我们首先谈一谈影响养老金不合理的差距，谈谈其原因在哪里？

一、第一大因素：

企事双轨因素

企业和机关事业单位养老金双轨制是怎样影响两类退休人员养老金不合理差距的？

所谓双轨制差距，就是工龄相同、职称、级别相同，改革前工资水平相同（工资/社平）视同年限相同（都不缴费），实际缴费相同，实缴指数相同，但养老金不同，而且差距很大。

众所周知，企业职工是创造财富者也是纳税人，机关事业单位职工是管理者、服务者，是用纳税人缴纳的税金发养老金。但是企、事业养老金的计算公式及规定不同，第一是同为不缴费的视同年限而且年限长，这段时间的养老金计算，都不缴费都用视同缴费年限和视同指数计算过渡性养老金或者退休工资，但视同指数（工资/社平）规定不同：企业不论工资高低，职级高低都用1计算。什么意思？就是比如改革前个人工资是社平2倍的人，视同指数应为2，则只作1计算。那么个人工资等于社平或小于社平的人也按1计算。换句话说，视同指数高于1的人，工资肯定高于社平，这些人就是视同年限长或者职级高的人，这个因素在企业里没有体现。

目前，机关事业单位已退休人员“中人”都是养老金改革1~8年退休，视同年限占工龄比例4/5以上，也就是视同年限为总缴费年限主体，但是他们的视同指数不是统一规定为1，而是按职级确定。也就是说视同指数以职级确定，大部分人在1.3~2之间。

机关事业单位“老人”以退前工资高低，按比例计算养老金，如果以“工资/社平”为视同指数计算养老金的话，老人的视同指数也大于1，因为老人工资是退前高工资，工龄长工资高，当然职级高工资也高，工资都大于社平，这个“工资/社平”的视同指数不就大于1吗？而且多在2以上，因此个人工资高低与视同指数高低有关，且老人是用个人工资计算退休工资的。因此机关事业单位老人和中人确定改革前不缴费的视

同年限养老金，办法是基本一致的。

而企业呢？视同年限长的中人（现在大部分已退休，但还在世）养老金多少主要决定于改革前的视同指数高低，因为视同年限占总缴费年限主体，他们改革时工龄长，职级高，个人工资高于社平，本应是视同指数高于1，即个人工资大于社平，但视同指数都按1计算，把他们等同于改革时的年轻人低工资者。

另外事业中人养老金计算公式是用视同指数计发过渡性养老金，而企业按视同指数=1降低后的平均指数计算养老金，所以企业与事业养老金造成了这部分已退人员养老金差距之大。加上改革时间相差20年，计算养老金的基数...“社平工资”因前后涨幅极大，20年相差十几倍，而且无法用每年养老金调整来弥补，当然养老金相差巨大。

第二、那些后退休的企业中人呢？那些视同年限少，实缴年限多的中人呢？

我们说，一是他们在改革时视同年限短，个人工资等于或小于社平，视同指数=1对他们造不成影响。但是由于大部分企业退休职工是没有企业年金的。而机关事业单位有职业年金补充。一方面同是实缴年限为缴费年限主体，视同年限很少的中人，或者都是新人，缴费年限和缴费指数都相同，即使实缴年限相同缴费指数相同，但20年的社平差距，企事基础养老金也是有很大差距的，另外还有占养老金主体的账户养老金，这部分中人的退休时间，企业中人在前事业中人在后，因代表视同年限的过渡性养老金只占养老金少部分，主要以账户养老金确定养老金多少。而企业退休的只有一个人个人账户养老金账户，而机关事业单位还多一个1.5倍额度的年金账户，其中有一个等同个人账户额的年金账户额不缴费，是国家送的。这样一来，账户养老金不就无形中造成机关事业单位退休人员多于同条件的企业退休人员很多了吗？这个双轨差距不就人为出现了吗？

或许有人会怼企业中的少数央企和垄断企业国企高管高养老金，这里我们说央企和垄断国企只是占一般国企和改制国企和集体企业总人数少数，而且有企业年金的也只是没改制国企中少数，高管中管也只是这部分退休人员中的极少数，下面会专题谈这个差距。

二、第二大因素：

同为国家的企业职工，因改制与不改制人为把国家优质资源和垄断经营权划分给一少部分人经营，而使大部分企业职工改制出局，使改制企业与不改制企业，出现同轨差距。

前面我们谈的双轨制差距是指企事差距，也就是养老金计发时公式和规定，政策制

定不同造成的。

这里的同轨差距是指都是企业，养老金计发公式和规定相同。而决定企业竞争因素，养老金多缴多得条件不公平，改制前企业不同，当然由于经营权的政策管控，对于效益好坏的企业，不是人员竞争上岗，这里企业好坏之分是指很多是计划经济时期就存在的政策因素造成的，不形成职工和经营管理者公平竞争经营条件，单纯以政策因素造成的企业效益好坏，企业效益不好或者一般，甚至效益好的企业也用企业改制将他们剔除出局，（这里不讲改制腐败、国资流失，）这种改制，使少部分效益好的国企职工被保留在央企和垄断国企之中。他们在职工工资高，养老金改革后缴费高，而且人为拉大了国企内工人与高管工资差距，而且差距很大。由于养老金缴费档次规定是指数为0.6~3范围之内，差距太大，缴费可以相差5倍差距，这个差距设计太大。比如以个人工资为缴费基数，机关事业单位正处、正高是高指数缴费者，因为他们缴费受到工资限制，所以他们缴费指数也只有2点多，而国企高管“工资/社平=缴费指数”他们年薪百万缴费指数可大于10，但受上限3的限制只能为3，而企业中层干部的在岗工资为缴费基数，缴费指数就可靠近指数3了。一般央企和垄断企业职工缴费达到机关事业副处、副高指数那是轻而易举的事。这么说来国企不都比机关事业养老金高很多吗？

可你别忘了我前面讲的企事双轨制，计算养老金的企事公式规定双轨制，视同指数=1是不分改不改制的，由于用国家优势赚来的钱缴高指数，即使同为企业用视同指数=1，并以平均指数计算养老金，那么平均指数也降不了多少。企业用平均指数计算过渡性养老金，事业用视同指数计算过渡性养老金，对央企影响不大，对高管更无影响。

那么在现今的企退人员和已退人员中，大多数人是谁？当然是企业改制人员。是改制时候退休的，改制时内退人员。他们如今活着的都是中人，而且在改制时改革前计划经济时期工资水平高，但改制后工资待遇和退休待遇低的人。因国企与国企不同，命运把他们分在了不同国企，少部分不改制央企职工没下岗，工资高养老金交的高，高管就更不用说了，又规定企业出大头统筹。这些高缴费的等于是把国企的钱本应交国家的，移到了社保局，使他们养老金不降低，而大量的资金移了个位置，从国企转入到了社保局。而改制职工呢？没有了企业，即使是国企内退职工，私企给内退职工只发300多元生活费，按最低标准指数0.6缴费，谁把他也没办法。

国企内退人员离退休不足5年，一辈子为国家奉献，改制时美其名曰内退了，对他们的改制安置，不是在没改制的国企中消化，与他们同待遇同由国家缴费，却把人用资产抵给私企，让私企进行虐待，这些离退休不足5年，为国家企业干了30年以上，不说有功劳也有苦劳。国家连个不创收混日子的事业单位，都给包起来，比如自收自支的事业单位垮了，退前下岗自谋职业，退后享受事业退休高待遇。但国企内退人员，退前用资产抵给私企，退前内退工资低，养老金只按最低档购买，80%

的国企工龄，本应与老人一样按工资高低计算养老金，本应与后20年改革的事业中人按职级确定视同指数，但他们却按视同指数=1计算，养老金不低才怪！

对于改制时的年青人，买断后再就业是国家政策规定的，我们无可厚非，但他们毕竟是国企职工，改制时虽工龄只1~29年，但不能一概而论，他们就业难国家有责任。我们说垮台的自收自支事业单位你国家都管。对于企业下岗职工，他们的统筹缴费为什么不免除，只缴个人部分呢？下岗再就业了的人有单位缴统筹，不能就业的大多是在国企工龄靠近29年的大龄人，没单位缴统筹，你国家就不管了。几千至一万买断费能买断他们吗？是双方同意买断吗？他们下岗后不能再就业，统筹个人双缴费共缴20%，这与机关事业单位个人只缴8%，送8%年金，以及不改制，独占国家优质资源和独享国家垄断独家经营权的国企，发高薪缴高指数还只交个人部分8%，有的还有企业年金，个人不交统筹由国企承担，这个理在哪里？改制职工可随便以改制辞退，理由是国企效益不好，给你几千元买断。而机关事业单位职工，央企不改制企业，哪一个被辞退了？这种都是国家职工，因诸多的不同的政策规定造成的养老金差距是否合理呢？

三、第三大因素

养老金计发基数不同造成的差距

不论是在机关事业单位还是在企业，养老金改革后的公式计算中，养老金计发基数，过去为退休时上年社会平均工资，这个指标很重要，是确定中人基础养老金和过渡性养老金的关键指标，而且对养老金影响极大。哪些原因影响不同的人因计发基数差距大而造成养老金差距大呢？

1. 退休早的人与退休迟的人计发基数差距大，养老金差距大。

我曾经计算过并在头条上发表过，例如同为缴费年限42年，都是企业退休。2011年湖北退休者建账前交过费，指数1.96，建账后用1.5指数缴费，平均指数应为1.8，视同27年实缴15年，养老金现今只有3800多元，而另一位是2022年贵州退休，同为42年工龄视同12年实缴30年，实缴平均指数1.7平均指数1.5，养老金却有7200多元。养老金差距将近一半。这里面原因除了2011年退休者视同年限多15年，视同指数=1影响大些外，很大原因是2011年退休是以本市上年社平为计发基数，只1800多元，而2022年退休者贵州是6798元增长了3.78倍，明显地是十一年的养老金调整没有计发基数十一年增长快。一个是调整后去年3800多元，一个是去年退休7200多元，差距何其之大。特别是地市级以下城市退休者，退休早的以上年本市社平计发，而去年地市改省级计发基数跳跃式增长，好处落在后退休者头上，对早退休者无份。或许有人会说每年都有高龄倾斜，但上述对比是包含了调整和倾斜的。

2.地域差别造成计发基数差距

地域差距主要体现在经济发达省份与经济落后省份差别上，经济发达省养老金资金雄厚，地方养老金政策优厚，经济落后省计发办法压的低压的紧，计发基数相差很大。这与省内省城与地县社平悬殊是一样的。目前实行养老金全省统筹后，大部分省统一了全省计发基数，使后退休的地市退休者受了益。而将来实行全国统筹之后，养老资金可全国内统筹，那落后省计发基数是不是又要提高呢？但目前计发基数却相差极大，全省统一的，如2022年最高的是上海11396元，最低的是黑龙江省5865元相差5531元。还有没实行全省统一的四个省省内分级计发，如湖北省直和一级城市与三级市计发基数，最高8531元最低5766元，有相差2765元差距。

莫说5531元差距，就是2765元差距，养老金到底相差多少呢？我前面已发文《同为企退女工，31年比28年多3年工龄养老金少一倍，原因何在？》28年工龄养老金4000多元，31年工龄2000元，除了一个是下岗实缴指数0.53，一个是在岗实缴指数1.5，除统筹缴费承担者不同缴费相同指数降低外，另一个原因是黑龙江与江苏省计发基数相差2700多元的原因。

从目前养老金统筹趋势看，全国各省计发基数差距在缩小，三线城市计发基数较早退人员有大的提高，但因迟退与早退间的计发基数聚增，养老金差距也在不断加大，这也是养老金改革中要着重解决的迟退与早退同类人员养老金差距问题。即高龄老人养老金低问题，反观以前70岁以上倾斜几元的调整倾斜政策是不能解决这一问题的。

解决差距的办法：

- 1.企事退休人员要统一计发公式及统一规定，使企事计发公式及规定上的双轨制彻底并轨。
- 2.将最高缴费指数限高3，降为2，限制国企用国家高缴费来提高个人养老金，取消年金，用统一的公式提高所有企退人员养老金。
- 3.将企业改制的体制内外退休人员同等看待，将下岗双缴费改为单缴费，国家承担下岗职工统筹部分，把已统筹资金转为个人账户，同时按原缴费指数*2.5为计算重核实际缴费指数提高原指数。
- 4.对20年以上视同年限的老企业职工中人，废除视同指数=1，用建账前开始缴费指数，重新确定视同缴费指数，或者与事业单位一样以职级重新核定视同指数。
- 5.重算养老金不能只局限于今年与去年计发基数不同的差距上，对于已退人员要展

开养老金跨年重算重核，要跨退休年份至少5~10年间重算，用最近的计发基数重算，解决迟退早退差距，企业与事业同用一个公式重算，重算后养老金高的不变，低的补发。这样才能真正体现多缴多得的养老金政策。