

不一樣的亞洲： 退休金儲蓄 能力亞洲男女 大不同



退休金儲蓄能力 亞洲男女大不同

在「不一樣的亞洲」系列的最新一篇文章中，宏利投資管理探討香港、印尼、馬來西亞和台灣四地與性別相關的挑戰與機遇。內容的編製是參考我們的專有數據，並與香港大學秀圃老年研究中心攜手合作，提供精闢觀點和協助進行研究工作。

了解男女退休金 收入差距

根據經濟合作及發展組織(經合組織) 2021年的報告，成員國中年滿65歲或以上女性獲得的退休金收入，平均比男性低26%。

亞洲方面，在人口結構急速老化的環境下，由於勞動市場參與率不同、非正規市場參與率不成比例，以及長期存在薪酬差距，因此我們認為區內男女之間的退休金出現明顯不均現象。

從可供查閱的數據分析可見，在大部份市場中，領取退休金的男性多於女性。根據國際勞工組織(International Labour Organization)的資料，38.7%適齡工作的男性獲得退休金計劃保障，但女性只有26.3%。換言之，大部份市場的女性退休金生活保障遠低於男性。



從可供查閱的數據分析可見，在大部份市場中，**領取退休金的男性多於女性。**



實現性別收入均等是全球面對的挑戰，而且情況錯綜複雜，需要具備對本地市場的洞見和觀察。事實上，基於大部份數據僅涵蓋部份挑戰，因此有必要從理論和實際情況了解亞洲市場退休金保障的差距。

宏利投資管理憑藉對本地市場的精闢見解，以及與香港大學秀圃老年研究中心合作進行的亞洲為本研究¹，深入剖析多元亞洲面對與性別相關的挑戰和機遇，當中加入本地角度，就香港、印尼、馬來西亞和台灣四地的情況進行觀察。我們認為可從以下三個途徑著手，縮窄目前退休金和收入的性別差距：

- 1** 辨識不同人生階段中擴大女性退休金收入缺口的不均現象
- 2** 解構結構性不平等現象及現代人在傳統上對財富、健康和社會流動的看法
- 3** 分析政府和私營機構對女性賦能授權的重視程度，以及如何制定更創新的方式，確保能為女性退休生活作好充分準備

¹ 宏利投資管理邀請香港大學秀圃老年研究中心出任顧問(當中涉及顧問費用)，為「不一樣的亞洲」系列提供諮詢顧問服務。



辨識收入和退休金不均的根源

全球各地幾乎都會面對性別收入差距的問題，這往往源於影響女性不同人生階段的廣泛不平等現象。

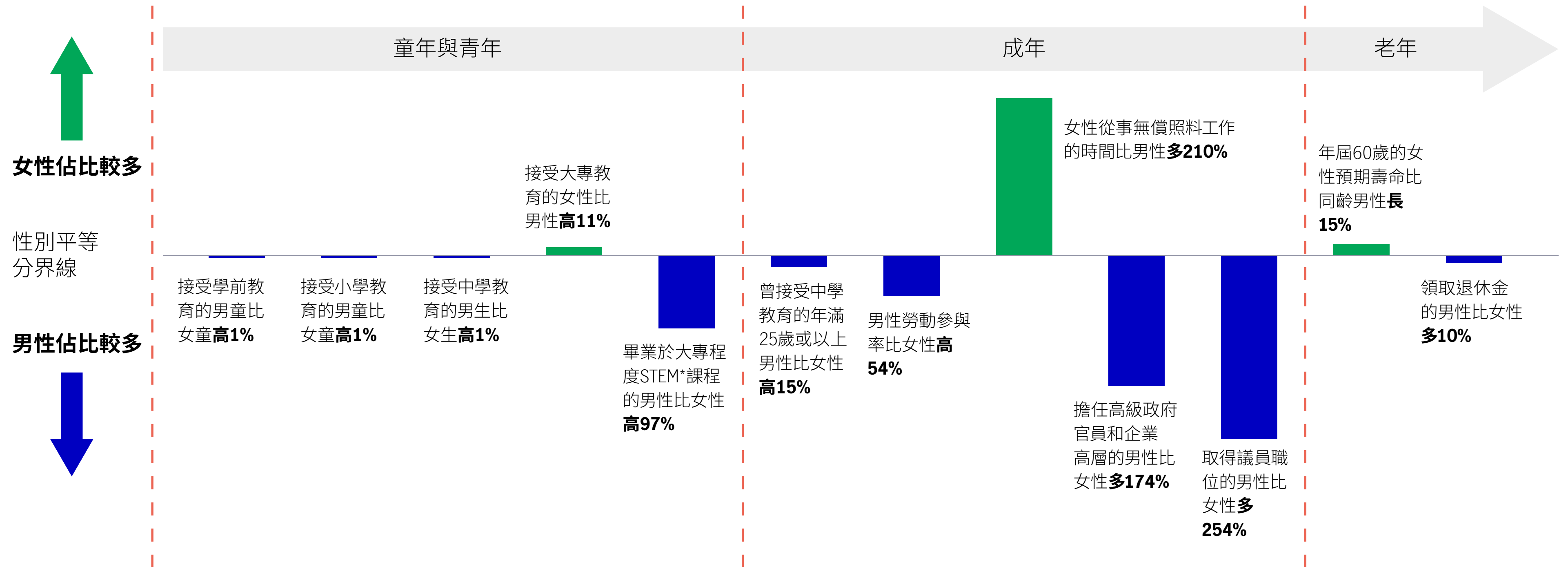
以勞動市場為例，平均而言，女性參與率低於男性，職業生涯的工作時間亦較短。對比男性，女性投身職場時，工資一般較低，而且面對較多事業上的干擾(通常在生育後及／或為照顧家人而需要中斷事業)。此外，女性在非正規和缺乏保障的工作或低薪工種的佔比偏高，例如看護及服務業職位。相反，女性參與較高薪行業的比例偏低，例如科學及技術的工作。

由於與僱主相關的退休金計劃通常按工資定期供款，因此女性的退休金供款額很可能比男性低，供款頻率亦較低。這些因素導致女性退休收入遠低於男性。然而，無論是投身職場前，抑或是退休後，女性都會遭遇不平等的情況。

女性長年累月面對的不利情況

2018年，聯合國開發計劃署發表一份報告，並透過展示數據進行實驗，反映性別問題如何在不同人生階段遞增，以期打破童年、青年、成年至老年期間常見的兩性不平等模式。誠如報告指出，「這觀點有助更全面了解性別差距如何隨著年齡增長而累積，辨識改進過程中的瓶頸，以及突顯採取全方位干預策略的需要。」(Bonini與Hsu，2018年)

人生階段所面對的性別不平等



資料來源：「縮小人生階段所面對的性別差距」(Closing gender gaps throughout the life course)《人力開發報告》，2018年3月7日。在2021/22年版本的《人力開發報告》、小學教育、中學教育及大專教育的參與比率、以及從事無償照料工作的時間亦有更新。

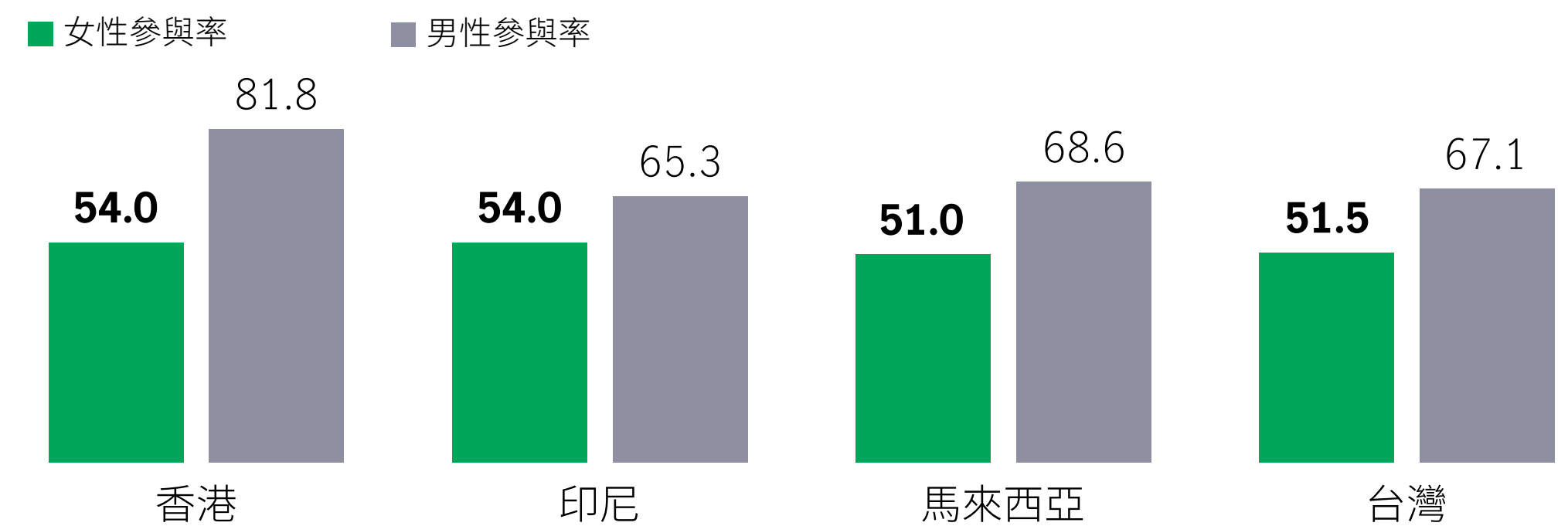
數據來源：《2016年人力開發報告》、人生階段性別差距儀表板。報告最近亦有推出詳盡的數據集。修讀科學、數學、工程、製造及建造(STEM)大專畢業生的比例數據來自聯合國教育、科學及文化組織統計研究所(2018年)，數據中心。無償照料總工作時間的數據來自《2015年人力開發報告》，圖4.1。年屆60歲的預期壽命數據來自聯合國經濟和社會事務部(2017年)，《世界人口展望報告：2017年修訂版》。*STEM包括修讀科學、數學、工程、製造及建造的畢業生。

解構亞洲的結構性不平等現象

婚姻和育兒令事業中斷

這種根深蒂固的不平等現象意味著，全球女性正規就業的可能性較低，職業生涯亦顯著短於男性。就職女性賺取的薪金通常較低，亦只有較少機會擴充業務或發展事業。世界銀行的資料顯示，在全球勞動人口當中，女性參與率為46%，男性則為72%。雖然這項數據在香港、印尼、馬來西亞和台灣四個亞洲市場各有不同，反映多元亞洲的特性，但每個市場的女性比率依然低於男性。

四個主要亞洲市場的勞動人口參與率(%)



另一個經常妨礙女性累積退休財富的重大因素，是她們的職業生涯不時被迫中斷。一般適齡工作人口的收入，都會在職業生涯期間逐漸增加。但具體就女性而言，生兒育女會打斷她們的事業發展，繼而對她們的財務狀況產生終身影響。一項研究發現，女性往往要同時面對發展事業和照顧家庭的難題。女性生兒育女很多時都意味著需要擱置事業，無限期擱置也非常普遍。女性產後收入一般亦較低，導致其終身收入減少，累積退休金福利的速度亦較為緩慢。

在四個主要市場中，婚姻和育兒均對女性的勞動參與率產生重大和廣泛的影響。舉例而言，印尼一項質化研究(Diahadi, 2014年)發現，婚姻及初為人母與離職風險存在正向關係。具體來說，對於擔任低級職位和擁有初高中教育程度的女性，婚姻對她們離職的影響較大。以香港高齡市場為例，約65%曾結婚的女性(包括現在已婚、喪偶、離婚／分居者)活躍於勞動市場，相同背景的女性則有96%仍然受僱或正積極求職²。

至於另一個高齡社會台灣，當地婚姻狀況對男性及女性的勞動參與率產生不同影響。綜觀所有婚姻狀況群組，女性的勞動參與率均顯著低於男性。此外，不同婚姻狀況導致男性勞動參與率的差異相對較小，或反映婚姻對女性及男性勞動參與率的影響存在差距。



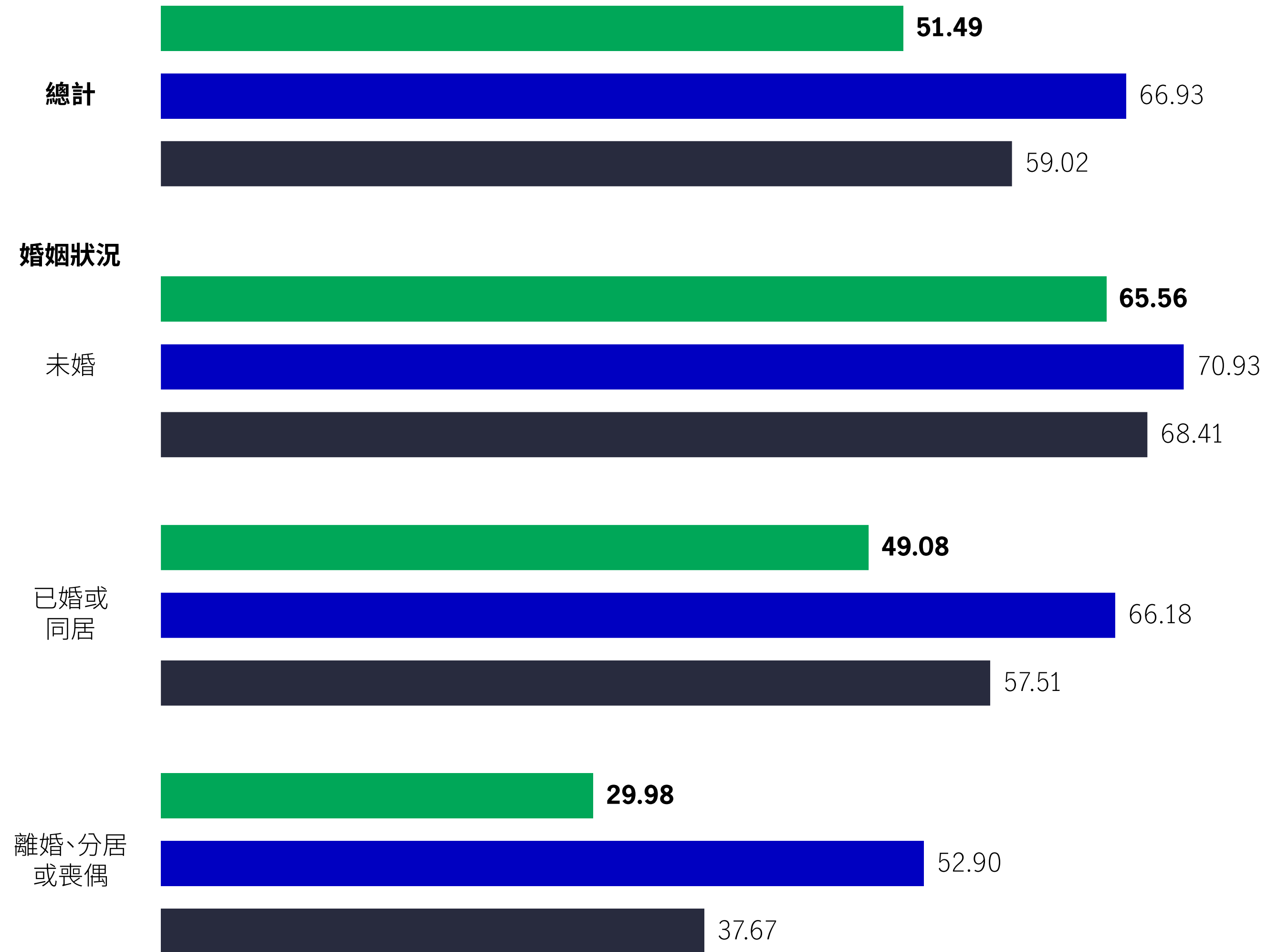
以香港高齡市場為例，**約65%曾結婚的女性** (包括現在已婚、喪偶、離婚／分居者) **活躍於勞動市場**，相同背景的女性則有96%仍然受僱或正積極求職。

² 資料來源：香港政府統計處，2021年；立法會，2019年。



台灣的勞動人口參與率(%)

■ 女性 ■ 男性 ■ 總計

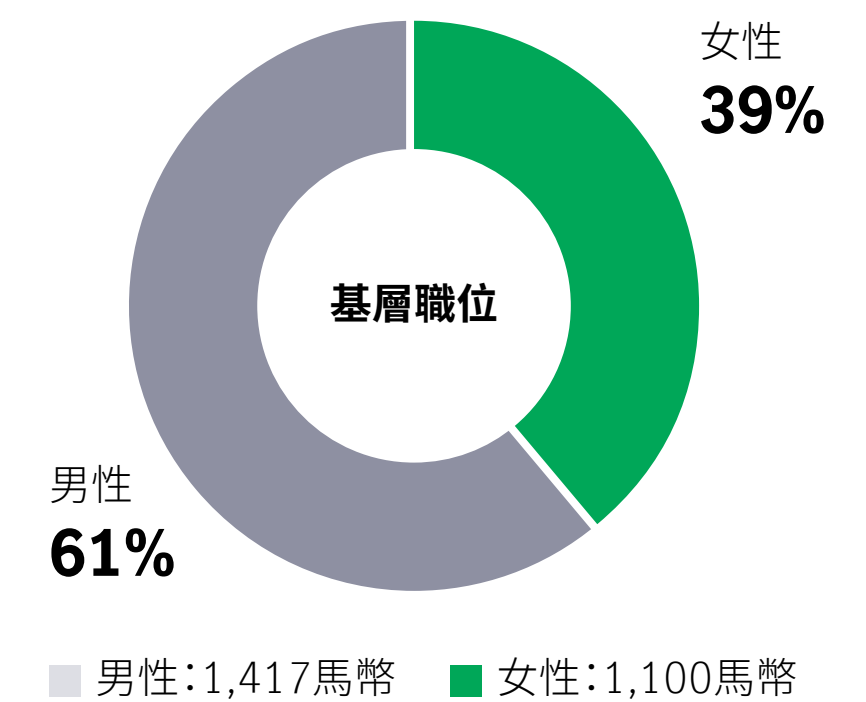
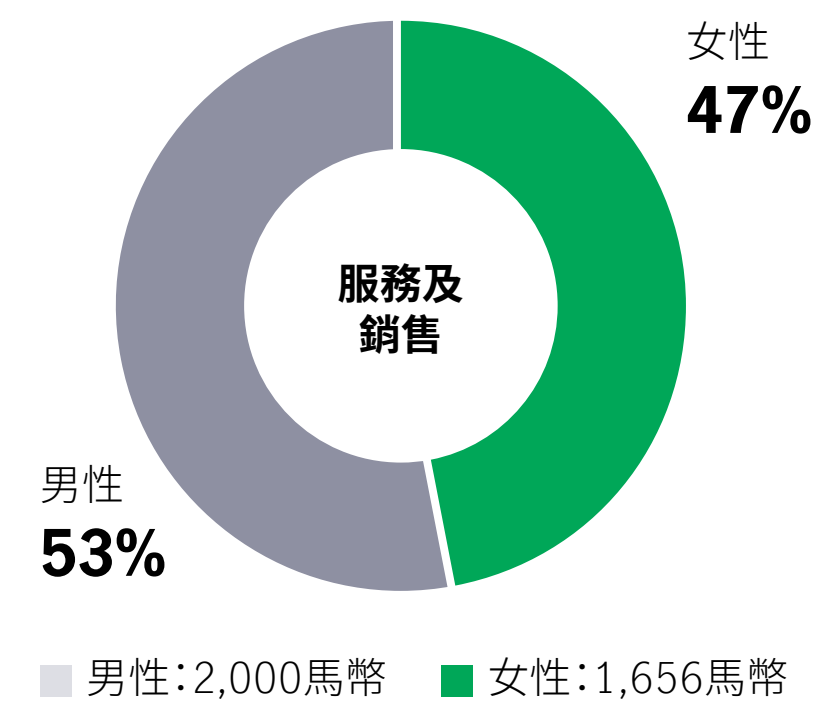
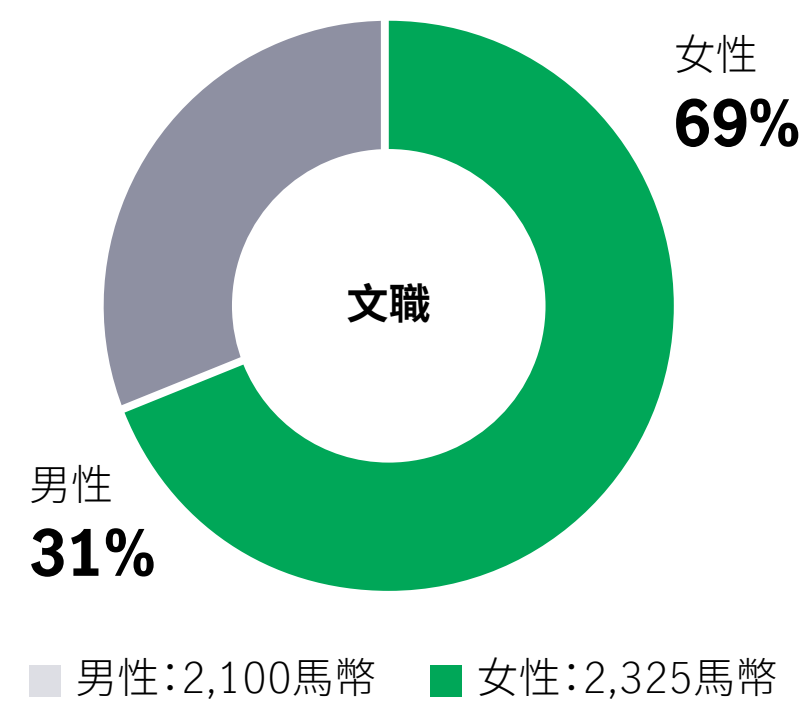
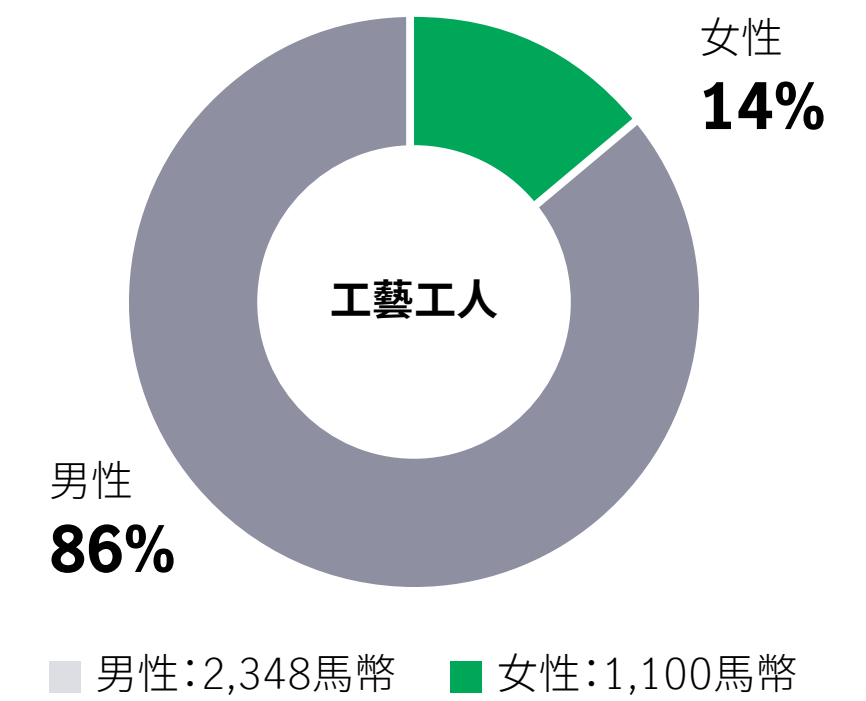
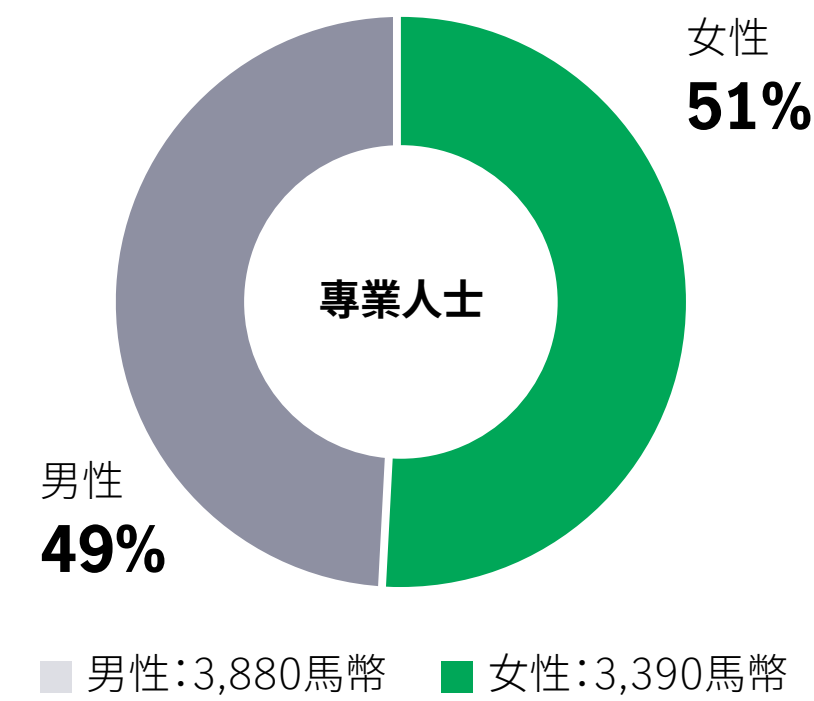
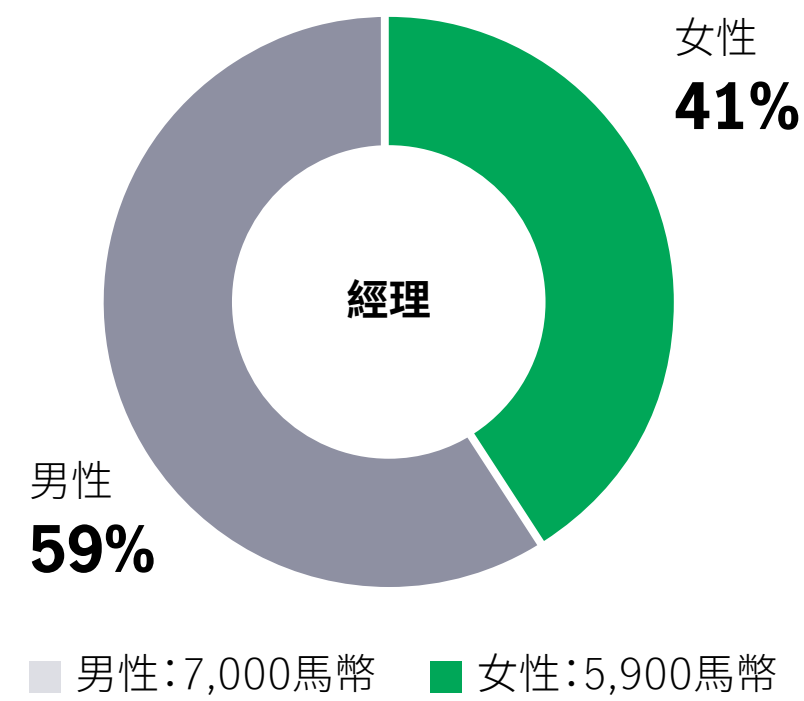


資料來源：台灣勞動部，2021年。

馬來西亞的薪酬差距影響財富累積

根據2021年一項馬來西亞性別收入差距分析，其中一項研究指出近年女性在當地勞動市場的參與率顯著上升。儘管如此，與男性的勞動人口參與率相比，女性的勞動人口參與率仍處於低水平。同一項研究亦提出，即使女性與男性從事相近的工作，但由於女性在整個職業生涯期間的收入較低，她們亦較難累積財富。

馬來西亞全國按職業及性別劃分的僱員基本月薪中位數比較



資料來源：馬來西亞勞動市場資訊及分析研究所(Institute of Labour Market Information and Analysis, ILMIA)、全國就業申報(National Employment Return, NER)，2019年最新可用數據。

印尼女性教育水平縱提升 性別薪酬差距仍存在

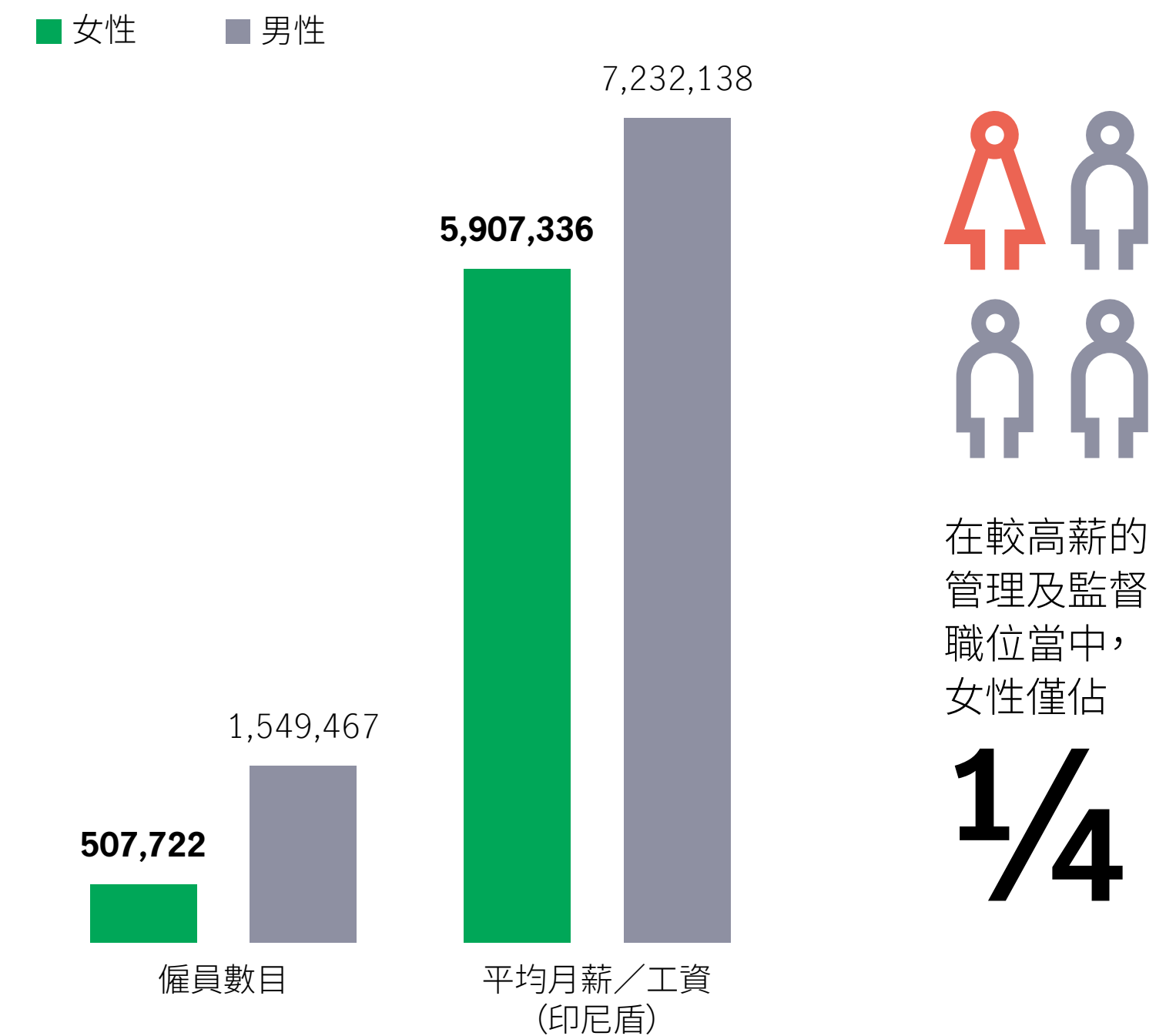
在印尼，雖然女性僱員持有大專或大學學位的比例高於男性，但較高的教育水平未能收窄兩性之間的收入差距。根據聯合國婦女署，印尼女性的收入(每月2,454,023印尼盾，相當於160美元)比男性(每月3,184,084印尼盾，相當於208美元)低23%。此外，較高收入的職位多數由男性出任。雖然當地市區的男女均享有較高的平均薪酬，但相比女性僱員，男性僱員傾向受惠於城市化帶來的較高月薪。

持有大專教育學位的女性僱員月薪顯著低於相同背景 的男性(印尼盾)

教育水平	男性	女性
小學	2,117,361	1,280,826
初中	2,357,497	1,658,672
一般高中	3,099,936	2,115,726
職業高中	3,059,119	2,288,670
專上學院(一級至三級文憑)	4,414,594	2,930,465
大學	5,436,083	3,701,652

資料來源：聯合國婦女署《勞動人口調查》(Labour Force Survey)，印尼中央統計局，2020年2月最新可用數據。

印尼較高收入的職位多數由男性出任(印尼盾)



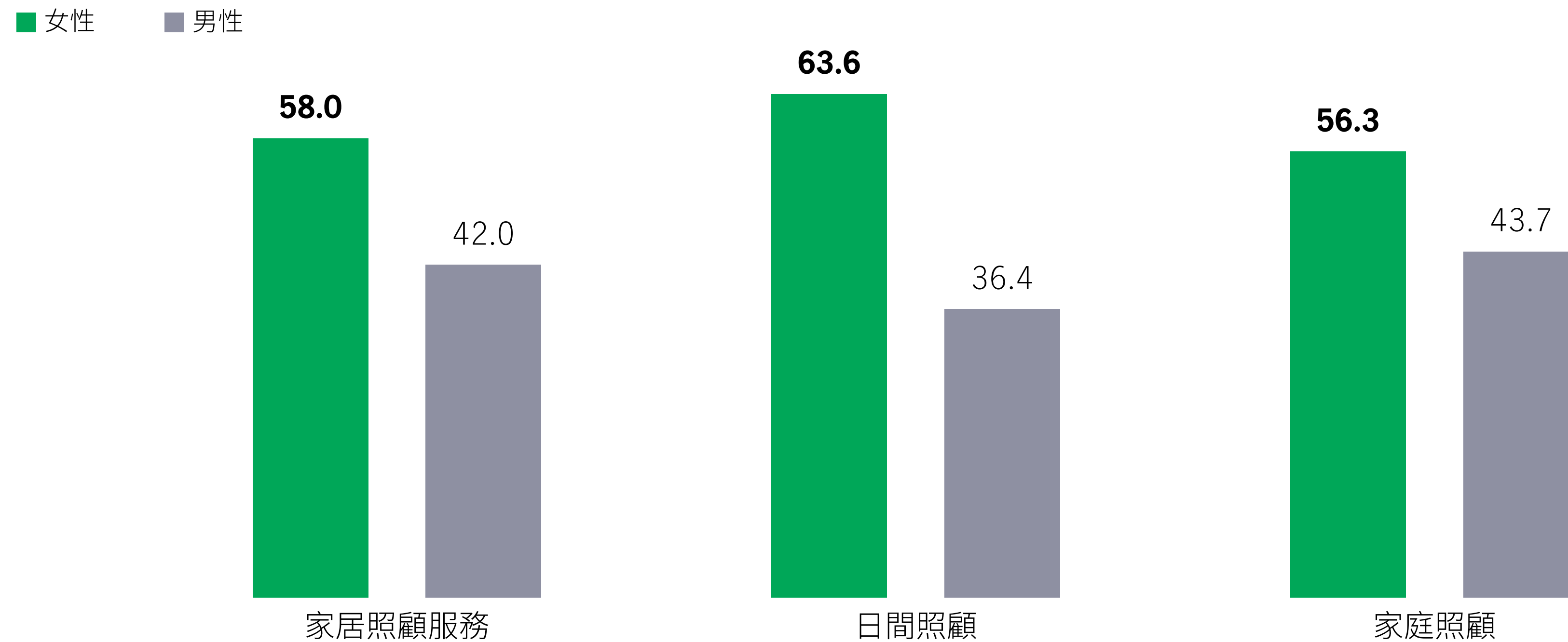
資料來源：《勞動人口調查》(Labour Force Survey)，印尼中央統計局，2020年2月最新可用數據。

性別特定風險令女性晚年對照顧服務需求更大

我們剖析了婚姻和育兒對女性累積財富的影響，那麼其他家庭責任又如何？女性較男性長壽或者女性健康預期壽命較短等性別健康議題，會否為滿足女性的照顧服務需求帶來更大挑戰？

一個來自台灣的例子說明性別不平等如何導致晚年生活差異。2020年，台灣女性的平均健康預期壽命為84.7年，男性為78.1年，意味女性較男性長壽六至七年。然而，愈長壽不一定代表長時間活得更健康。事實上，女性的平均不健康預期壽命為9.39年，男性則為7.64年。在我們所觀察的大部份市場當中，雖然女性普遍較男性長壽，但發病率亦會較高，生活質素亦會因而受到拖累。因此，數據顯示使用長期照顧服務的台灣女性多於男性屬意料之內。

2020年按性別劃分的長期照顧服務用家



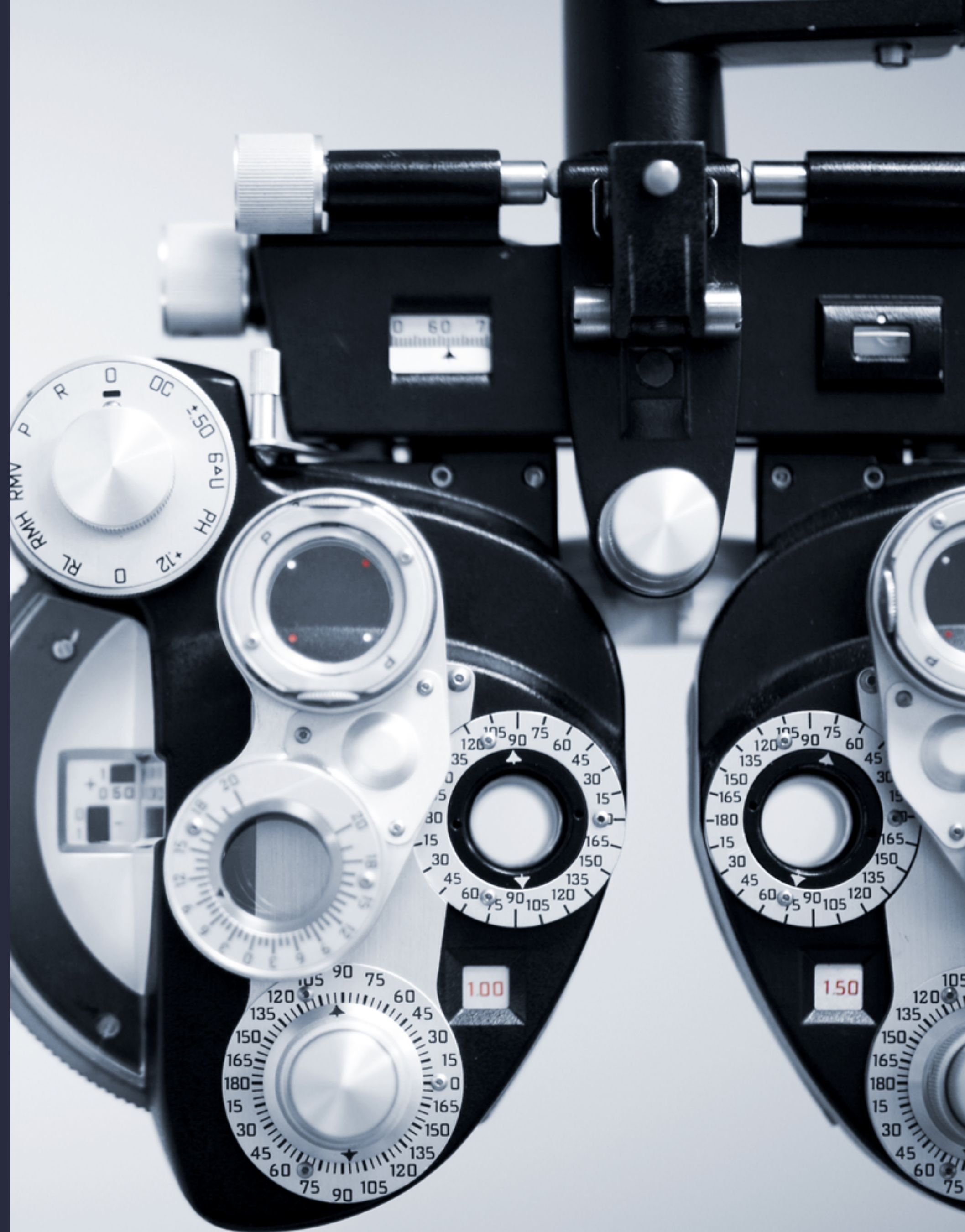


為長者提供照顧服務亦主要是以女性為主，也是構成經濟性別不平等的另一原因。以香港為例，照顧責任主要由女性承擔，女性通常被迫放棄工作，面對更高的照顧成本，同時失去收入來源。

為了照顧殘疾家人而辭職的香港非就職家庭成員(按年齡組別及性別劃分，千人)

年齡組別	性別	2007	2013
30-39	女性	0.8	0.8
	男性	0.0	0.0
40-49	女性	2.3	2.2
	男性	0.3	0.8
50-59	女性	2.1	3.2
	男性	0.8	1.6
≥60	女性	0.8	2.2
	男性	0.5	0.6
合計	女性	6.0	8.5
	男性	2.0	3.1
	合計	7.9	11.6

資料來源：香港政府統計處，2021年。



不平等是終身難題。因此，為了打破既有的不平等模式，我們需要考慮未能及早應對問題的成因會如何造成改變人生的長期不利影響。

例如年幼時缺乏教育的兒童，可能被迫從事非正規工作或面臨長期失業，因而影響財富累積並導致老年時陷入貧困。長者亦可能因為缺乏預防性康健護理治療或藥物而患病或招致殘疾，或者從事體力勞動期間受傷，有機會隨著他們的退休收入逐漸減少而加重其負擔。

2019新型冠狀病毒 (COVID-19)疫情的影響

從健康、福祉和財務狀況的角度來看，2019新型冠狀病毒疫情為女性帶來嚴重負面影響。

- 根據世界經濟論壇發表的《2021年環球性別差距報告(Global Gender Gap Report 2021)》，「最受封鎖措施和急速數碼化打擊的行業，都是傾向聘請女性的行業，加上照顧家庭的進一步壓力，這場危機令多個經濟體和行業的性別平等進度停滯不前。」
- 國際勞工聯盟的數據顯示，疫情導致亞太區女性就業率下跌3.8%，男性僅跌2.9%。
- 舉例而言，印尼工人在疫情大流行期間被辭退後，當地工商會預計這次裁員潮會導致640萬個職位流失。印尼製衣業聘用210萬名工人，其中女性佔80%。
- 疫情導致貧窮人口比例急增，相信對女性及戶主為女性的家庭構成更大影響。世界銀行的研究亦指，74%戶主為女性的家庭在疫情期間的收入減少甚至沒有收入，而大量外來勞工亦在失去收入來源後返回本國。



世界銀行的研究亦指，**74%戶主為女性的家庭**在疫情期間的**收入減少甚至沒有收入**。



個案研究： 提升性別退休金保障 的方法

透過政策干預提升女性退休金保障

正如上文所述，性別不平等在多個社會層面和每個人生階段已經根深蒂固。雖然情況仍有待改善，但各地政府正透過加強管治和積極的財政措施，試圖解決性別收入不平等的問題。

印尼就結構性不平等的部份成因，推出性別針對性預算(gender-responsive budgeting, GRB)，有助扭轉女性在經濟及社會層面所面對的若干不利情況。當地於2018年推出「透過性別針對性規劃和預算加快性別主流化的全國策略」，並於2021年作出更新，以符合聯合國可持續發展目標。此外，當地政府層面亦非常關注女性賦能授權。

馬來西亞方面，當地推出馬來西亞性別差距指數(Malaysia Gender Gap Index, MGGI)³，以檢視四個主要類別的性別不平等現象：經濟參與和機會；接受教育程度；健康及生存；以及政治賦能授權。馬來西亞亦獲委託重點推動一項聯合國倡議，負責制定性別統計的培訓課程。

³ 馬來西亞性別差距指數根據世界經濟論壇的全球性別差距指數(Global Gender Gap Index, GGI)的編製方法，再利用馬來西亞國家統計局的可用數據製成。

公共政策亦可透過不同渠道影響退休金的領取。事實上，政府資助或行業主導的激勵措施也有助改善退休金收入保障的不平等現象。即使女性面對重重挑戰，但部份亞洲政府正採取創新政策，接納更多女性加入勞動市場，以及於產後重投工作。

馬來西亞非常重視這個議題，並推行多項措施以提升女性就業比例，例如2019年的重返職場計劃，為停止工作至少兩年後重投勞動市場的30至50歲女性，提供年度個人稅項豁免。此外，當地政府亦增加給予女性及僱主的資助：重新投入勞動市場的女性每月可獲得500馬幣，為期兩年，僱主在同一期間也可獲得300馬幣。2020年的財政預算案將有關政策延續至2023年。雖然政策推行不久，但初步反映正面的成果。自資助推出以來，855名女性已重投工作；由2015年起，有323名僱主聘用一度離開職場的女性。

另外，我們希望四個目標市場及亞洲其餘地區的僱主推出薪酬透明度工具。薪酬透明度和工資配對政策可有效反映機構內部的結構性工資差距。目前，在38個經合組織成員國當中，有18個已立法規定私營機構的僱主定期就性別工資差距提供報告（經合組織，2021年）。這些政策成功促使僱主正視工資不平等的問題，同時為僱員提供對抗工資歧視的資訊，並協助政府及機構識別和設立最佳實務措施。

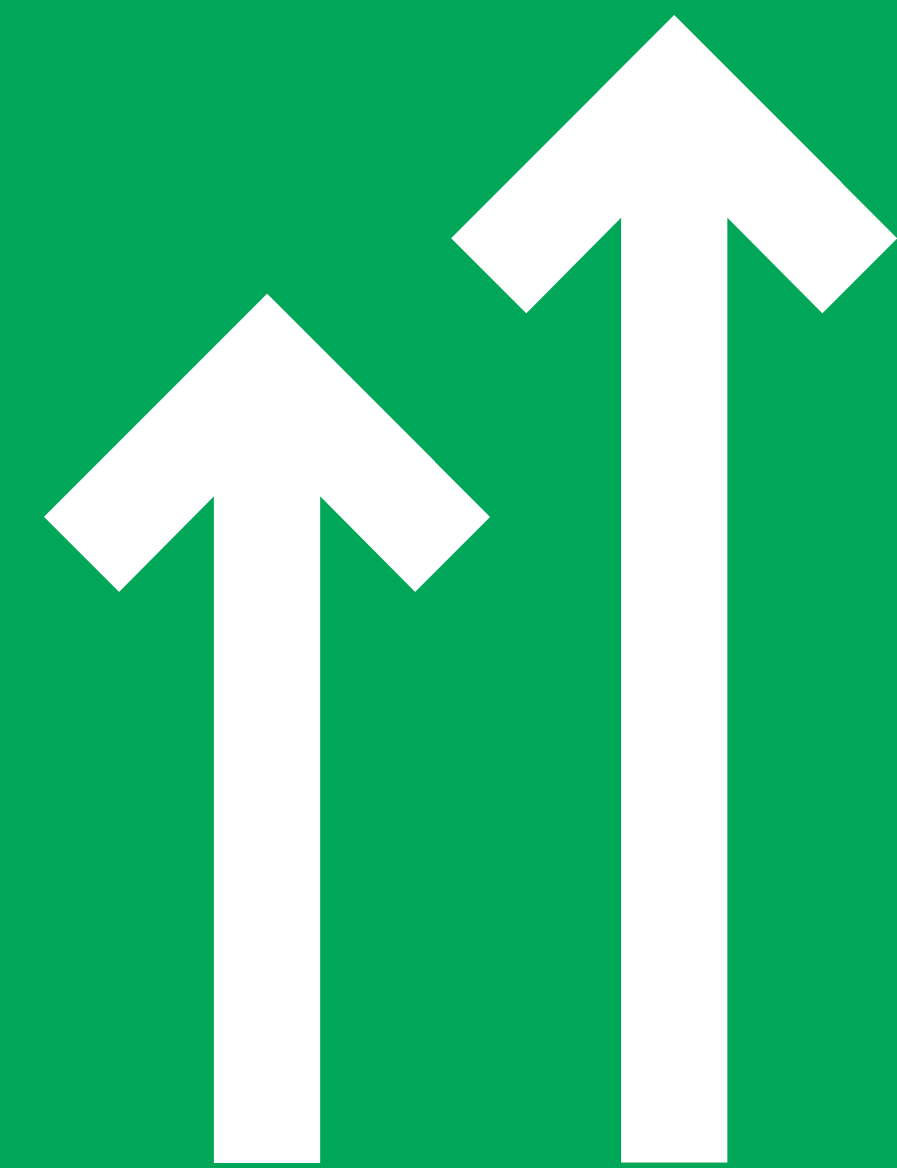


目前，**在38個經合組織成員國當中，有18個已立法規定私營機構的僱主定期就性別工資差距提供報告**（經合組織，2021年）。

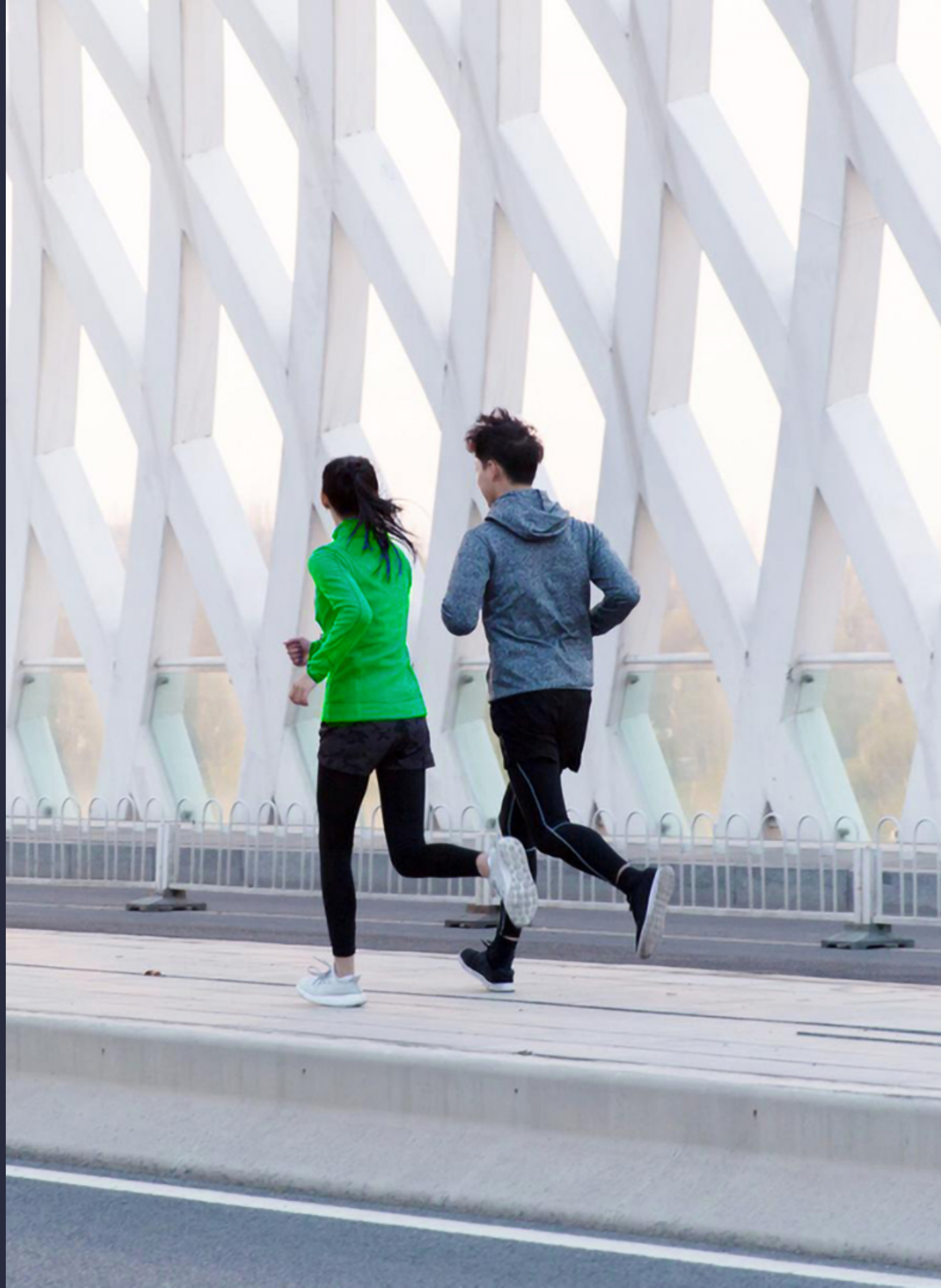
行業主導：性別合宜政策有助提升勞動參與率

「零工經濟」(gig economy)為女性開拓新的就業途徑，我們將於未來發表的文章深入探討這個議題。馬來西亞的自僱女性比例由2010年的11.6%上升至2020年的19.5%，接近增加一倍，反映零工經濟有助提升女性勞動參與率，但這些工作應不會設有退休金福利。在印尼，初步調查證據顯示，女性在零工經濟行業的參與率強勁，尤其是年輕工人。

雖然零工經濟能提供工作機會，但亦帶來一些挑戰，特別是女性僱員的安全和福祉，因此一些企業正推出新政策以解決相關問題。Grab是東南亞規模最大的網上應用程式之一，除了在整個亞洲新興市場提供網約車出租服務外，還包括食物和產品速遞服務。該公司推出新政策以提升女性就業率，並釋除因早期失誤而產生的安全疑慮。在印尼，女性可以選擇運送商品和食物，不一定要接載乘客。Grab亦於馬來西亞的電單車上安裝閉路電視，以提高安全保障。有些企業亦創立LadyJek等只接載女乘客的服務，以確保女性僱員在工作時感到更安全。



馬來西亞的自僱女性比例由2010年的11.6%上升至2020年的19.5%，接近增加一倍。



宏利投資管理在 收窄性別差距方面 的經驗

根據我們的經驗和數據，雖然女性的收入和退休金儲蓄存在結構性的性別差距，但公共政策激勵措施和新的數碼企業創新方式可收窄這些差距。

- 香港政府在2019年宣布推出可扣稅自願性供款計劃，鼓勵個人在強制性供款外作出額外供款。政策自推出以來廣受歡迎，當中女性的接受程度較高。宏利投資管理的數據顯示，新的自願性供款計劃參與者以女性為主，特別是將近40歲至中年的女性，這段時間正是累積長期退休儲蓄的關鍵期，因此提供針對性稅務優惠似乎是解決這個問題的可行方法。

- 運用數碼工具與投資者互動和提供個人化體驗，也能夠提升參與度。宏利投資管理在2019年於香港推出一站式數碼基金投資平台，其後將平台在亞洲市場作區域性擴展，相繼在馬來西亞、印尼和菲律賓推出。我們從香港取得的數據反映，在市場波動增加期間，大量女性投資者在網上參與和管理投資，尤其是35歲以上的投資者。在馬來西亞，投資和數碼工具在初期廣受20歲至30多歲的年輕女性歡迎。雖然兩個市場的人口特點差異或源自多個因素，包括其年齡結構，但互聯網工具的覆蓋和相關知識亦能夠解釋為何平台在亞洲的應用如此廣泛。
- 此外，經驗告知我們全面投資者教育和知識的重要性。更可觀的工資和更豐厚的儲蓄固然重要，但女性投資者亦可透過保險代理人、財富管理公司和數碼內容等不同途徑，提升其教育水平和增加賦能授權，從而了解其獨特處境和長線投資目標。因此，我們需要採取多管齊下的策略，為多元亞洲市場提供服務。



我們從香港取得的數據反映，在市場波動增加期間，**大量女性投資者在網上參與和管理投資**，尤其是35歲以上的投資者。



路途遙遠

無可否認，性別收入和退休金收入差距並非源於單一因素，而是由一系列複雜且環環相扣的議題造成，亞洲以至全世界皆是如此。因此，性別平等不會在一夜之間實現，而是需要在社會的多個層面進行廣泛的結構性改革，包括教育、就業法例和實務守則，以及政府在規管和監察的參與度。

人生所有階段均存在性別差距，因此需要針對各個階段制定政策重點。然而，要達成聯合國第五項可持續發展目標，即「實踐性別平等並充權予所有婦女和女孩」，兩性的兒童教育和年輕就職女性的有何選擇尤其重要，特別是當作出財務決策以保障未來和改善退休生活前景。

儘管實現性別針對性改革似乎過於困難，但改革退休金制度是一個不錯的起步點。採取有效行動保障女性就業的權利，並確保她們的收入足以安享晚年，可望為女性脫離不平等的人生帶來意義非凡的改變。

在不一樣的亞洲系列的下一篇文章中，我們將會深入探討亞洲家庭結構概念的演變過程，以及家庭關係性質的轉變如何構成重大經濟和社會影響，形成真正的多元亞洲。

參考資料

東盟。(2021年)2021年至2025年的性別主流化策略框架。東盟婦女委員會(ACW)與東盟促進和保護婦女和兒童權利委員會(ACWC)。

Bird, C. E.與Rieker, P. P.(2008年)《性別與健康：選擇受到限制和社會政策的影響》。劍橋大學出版社。

Bonini, A.與Hsu, Y.C.(2018年3月7日)。《縮小不同人生階段所面對的性別差距》。聯合國開發計劃署人力開發報告。<https://hdr.undp.org/content/closing-gender-gaps-throughout-life-course>

Bruckner, C.與Forman, J. (2022年)《婦女、退休及日漸增長的零工經濟勞動人口》。喬治亞州立大學法律評論，38(2), 259-402。

香港政府統計處。(2021年)。香港的女性及男性—主要統計數字。香港特別行政區。摘錄自<https://www.censtatd.gov.hk/tc/EIndexbySubject.html?pcode=B1130303&scode=180>

Cheng, C (2022年)2019新型冠狀病毒為馬來西亞帶來的社會經濟影響。亞洲政策。29(1), 35-44. doi:10.1353/asp.2022.0002

性別平等會。(2022年)。2022年性別圖像。台灣行政院。摘錄自<https://eng.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=33469&ctNode=6032&mp=5>

Guinea-Martin, D.、Mora, R.與Ruiz-Castillo, J. (2018年)生命周期的性別隔離演進。美國社會學評論，83(5),983-1019。
<https://doi.org/10.1177/0003122418794503>

國際勞工組織(2018年)《2018 / 19年環球工資報告》：性別工資差距背後成因。國際勞工辦事處—日內瓦：ILO。

Kässi, O., Lehdonvirta, V.與Stephany, F. (2021年)全球共有多少網上員工？以數據為基礎的評估。歐洲公開研究，2021年，1:53。

<https://open-research-europe.ec.europa.eu/articles/1-53/v3>

經合組織(2021年)《邁向更佳的婦女退休儲蓄成果》經合組織出版社，巴黎。<https://doi.org/10.1787/f7b48808-en>

經合組織(2021年)《收窄性別工資差距的薪酬透明度工具》，經合組織出版社，巴黎。<https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>

Setyanti, A.M. (2020年)印尼勞動力的非正規化和教育因素。印尼應用經濟學期刊。8(2), 71-80。

Stephany, F.、Kässi, O.、Rani, U.與Lehdonvirta, V. (2021年)2020年網上勞工指數：量度全球遙距自由工作市場的新方法《大數據及社會》。
<https://doi.org/10.1177/20539517211043240>。

聯合國婦女署(2015年)《保障年長婦女收入安全：邁向性別針對性退休金制度》，第3號政策簡報，紐約。<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>

世界銀行。(2020年)。《印尼全國性別評估：投資於女性機遇》。©世界銀行。<https://documents1.worldbank.org/curated/en/732951615961029941/pdf/Indonesia-Country-Gender-Assessment-Investing-in-Opportunities-for-Women.pdf>

Manulife Investment Management 宏利投資管理

宏利投資管理是宏利金融的環球財富及資產管理分部。本文件只供相關司法權區適用法例及規例容許收取本文件的收件人使用，內容由宏利投資管理編製，當中的觀點為撰寫文件當日的意見，並可予以更改。宏利投資管理乃根據其認為可靠的來源編匯或得出本文件的資料及／或分析，惟對其準確性、正確性、有用性及完整性概不發表任何聲明，對因使用有關資料及／或分析而引致的任何損失亦概不負責。有關組合的投資項目、資產分配或於不同國家分布的投資均屬過往的資料，並非日後投資組合的指標，日後的投資組合將有所改變。宏利投資管理、其聯屬公司或彼等之任何董事、高級職員或僱員，對任何人士倚賴或不倚賴本文件所載資料行事而引致的任何直接或間接損失、損害或任何其他後果，概不承擔法律責任或其他責任。

本文件的部份資料可能包含就日後發生的事件、目標、管理規定或其他估計所作出的預測或其他前瞻性陳述。該等事件並不一定會發生，並可能與本文件所載的情況存在重大差異。本文件載有關於金融市場發展趨勢的陳述乃按照現時的市況作出，有關市況會出現變化，並會因市場隨後發生的事件或其他原因而改變。本文件的資料僅供參考，並不構成代表宏利投資管理向任何人士提出買賣任何證券的建議、專業意見、要約或邀請。本文件的資料不得視為現時或過去的建議，或游說買賣任何投資產品或採納任何投資策略的要約。本文件所載的所有資料概不構成投資、法律、會計或稅務意見，或任何投資或策略適用於閣下個別情況的聲明，或構成向閣下提出的個人建議。過往回報並不預示未來業績。

投資涉及風險。投資者不應只單靠本資料而作出投資決定，而應仔細閱讀銷售文件(如適用)，以獲取詳細資料，包括任何投資產品的風險因素、收費及產品特點。

專有信息—未經宏利投資管理事先同意，不得以任何形式或就任何目的向任何第三方複製、分發、傳閱、散播、刊登或披露本文件全部或任何部分內容。

本文件由宏利投資管理(香港)有限公司刊發。

證券及期貨事務監察委員會並未有審閱此文件。

