

典型国家职业年金计划的借鉴启示

朱美蓉

(湖南师范大学, 湖南省、长沙市, 410000)

摘要: 中国 2025 年开始实行延迟退休政策, 延迟退休政策影响职业年金制度的运行。美国、英国和日本早在多年前就已经实行了延迟退休政策, 职业年金计划也会随之改革, 这对中国职业年金计划的改革具有借鉴价值。文章讨论了美国、英国与日本的职业年金计划运行机制, 从中提取规律性经验; 并且反思中国职业年金制度存在的问题。在此基础上, 文章提出典型国家职业年金制度对中国职业年金制度改革的若干借鉴与启示。

关键词: 保险学; 职业年金; 运行机制

1 引言

随着人口老龄化程度加深和经济结构变迁, 延迟退休已成为各国应对养老金体系挑战的重要策略。2024 年 9 月 13 日, 我国第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》, 确定我国从 2025 年开始实行延迟退休政策。

职业年金作为补充养老保险制度, 是机关事业单位雇员养老金给付的重要组成部分。在世界前十大的养老基金中, 公共部门养老基金有 4 个。我国职业年金实行缴费确定型 (defined contribution) 给付模式, 延迟退休会增加机关事业单位雇员的工作年限, 通过提高雇员的缴费年限与降低雇员的计发月数从而提高职业年金的替代率水平。在非延迟退休时, 朱劲松 (2008) 测算发现职业年金替代率水平应该为 20%-30%, Takayama (2021) 认为第二层补充养老保险的主要目的是平滑消费, 替代率应达 30-50%。延迟退休后职业年金替代率水平会提高, 当退休雇员过了职业年金的计发月数时, 机关事业单位雇员会面临待遇骤降。

职业年金作为改革的有效衔接, 弥补了机关事业单位雇员由于改革带来的待遇水平下降 (韩艳和朱火云, 2015); 其次, 职业年金的建立降低机关事业单位雇员的心理落差, 降低了机关事业单位雇员对养老保险制度改革的抵制 (何小伟和郑伟, 2014; 财政部财政科学研究所课题组, 2012); 最后, 职业年金的发展能倒逼企业年金的发展, 完善补充养老保险制度 (郭剑平等, 2016; 黄健元等, 2016)。但是, 部分文献指出建立职业年金制度对不同群体存在给付差异: 陈卓谙 (2017) 对机关事业单位“中人”进行分析, 认为职业年金不能完全弥补对中人群体的影响。隐形双轨制、机关事业单位编内与编外的差异等, 扩大了职业年金给付差异 (薛惠元和宋君, 2015; 龙玉其, 2017; 郑秉文, 2021; 吕惠娟和王西越, 2023)。

美国、英国和日本早在多年前就开始实行延迟退休政策, 它们的职业年金制度各具特色, 不仅反映了各自经济和社会发展的需求, 也为全球养老金体系的可持续发展提供了多样化的解决方案。本论文旨在深入分析这些国家在延迟退休政策下职业年金运行机制, 探讨它们如何通过缴费机制、投资运行机制、给付机制监管机制应对人口老龄化带来的挑战。通过比较研究, 从四个国家职业年金运行机制中获得经验启示与借鉴, 为中国构建和完善职业年金体系提供参考, 提高养老保险制度可持续性与保障充足性。

表 1 典型国家公共部门养老金制度体系

	美国	英国	日本
第一层	社会保障	国家基本养老金 (BSP)	国民年金&厚生年金保险
第二层	节俭储蓄计划 TSP	阿尔法计划、合伙计划	共济年金
第三层	个人自愿养老储蓄	个人自愿养老储蓄	个人自愿养老储蓄

资料来源：杨洋（2021）国外公务员养老金制度“由分立到统一”的改革

2 美国 TSP 计划

节俭储蓄计划起源于 1986 年美国《联邦雇员退休制度法案》，作为联邦雇员养老保障体系的重要支柱，起到补充养老、提高联邦雇员退休金替代率的作用。联邦雇员退休系统 (FERS)、联邦退休储蓄系统 (CSRS) 的覆盖的在职雇员、统一服务成员 (uniformed services) (无论是否受到布雷迪退休系统 (Blended retirement system BRS) 的覆盖)、法官和司法官员的雇员都可以参加 TSP 计划，是世界上成功的第二支柱养老金制度之一，TSP 计划是缴费确定型 (DC) 计划。

2.1.1 TSP 计划缴费

为了提高联邦雇员参加 TSP 计划的意愿，TSP 计划在建立时就设定传统税收优惠政策 (EET)，2012 年 5 月引入 Roth 税收优惠政策 (TEE)，参保者可以自由选择，但默认参加传统税收政策 (EET)。TSP 计划缴费存在匹配缴费机制，即使雇员不在账户中缴费，雇主也会为雇员建立 TSP 账户进行自动缴费，当雇员缴费时，雇主缴费水平随着雇员缴费比例增加，但雇主存在缴费上限。缴费上限有通胀调整，虽然所有第二支柱计划缴费上限都不能超过《国内税法》确定的缴费上限，但相比第三支柱个人退休账户 (IRA)，TSP 计划允许更高的年度缴费上限。2022 年 TSP 计划年度缴费上限为 \$20500，年满 50 岁则可以额外的增加 \$6500。表 2 是 TSP 账户中雇主与雇员匹配缴费百分比。可以看出雇员可以自主选择缴费费率，雇主最多缴费 5%，其中包括匹配缴费 4% 与自动缴费 1%。

表 2 FERS 中 TSP 计划的匹配与自动缴费率

雇员缴费 (%)	雇主缴费 (%)		共计
	自动缴费	匹配缴费	
0	1	0	1
1	1	1	3
2	1	2	5
3	1	3	7
4	1	3.5	8.5
5	1	4	10
>5	1	4	雇员缴费+5%

数据来源：<https://www.planwellfp.com/>

TSP 计划允许直接划转或重新转存其他计划资金进入 TSP 账户。将资产转移到一个账户中能够促进资产的合理配置并有效实现目标收益，允许参加 TSP 计划的个人将 401 (k) 计划，403 (b) 计划与传统 IRA 账户中的资产转移到已经存在的 TSP 账户中。

2.1.2 TSP 计划投资管理

TSP 计划投资行为与潜在政治干预分离，保护非专业人士的投资行为与利益，在投资管理上实行委托代理模式，委托专门的养老金机构对 TSP 计划投资运行，管理费低于行业平均水平。由于缴费确定型个人账户基金管理成本都来源于参保个人的缴费与收益，TSP 计划的低成本基金一般比其他雇主基金价格更低，让个人储蓄能更高速增长。

为了保障雇员投资偏好多样性，TSP 计划设定三种投资选项，生命周期基金（life-cycle funds）、个人基金（individual funds）、共同基金窗口（mutual fund window）。TSP 计划养老金投资设定六项组合基金。G 基金、F 基金、C 基金、S 基金、I 基金和 L 基金。其中，个人基金表示个人可以自由选择五项基金进行组合（G、F、C、S、I 基金），L 基金是其他五项基金组合。2005 年引入 L 基金，适用于没时间，无经验或兴趣管理 TSP 账户投资的参保者。当个人满足一定的要求并缴纳一定费用时，可以在 TSP 计划共同基金窗口选择共同基金进行 TSP 基金投资。2014 年美国改变 TSP 的默认投资选择，将自动投资于 G 基金变为自动投资于 L 基金，L 基金随着参保者年龄增长自动调整前五种基金的投资比例。根据雇员的退休年龄或雇员的提款时间，现在已经存在多种 L 基金组合如：L income、L2025、L2030、L2035、L2040……L2070。

美国 TSP 计划官网上会公布 TSP 计划各类养老金计划的投资回报率，透明度较高，对雇员投资参考起着较好的作用。从 2024 年数据看，五种养老金计划组合的投资回报率，分为一年、三年、五年、十年的未来到期收益率。不同计划建立以来的养老金计划投资组合的平均收益率如表 3：

表 3 五种单项基金资产投资回报率比较

	G(%)	F(%)	C(%)	S(%)	I(%)
目的	确保资本保值并产生高于短期美国国债的回报。	匹配彭博（Bloomberg）美国综合债券指数的表现。	匹配标准普尔 500（S&P 500）指数的表现。	匹配道琼斯美国完成股票市场指数的表现。	匹配 MSCI ACWI IMI ex USA ex China ex Hong Kong 指数的表现。
风险	低	中低	中等	中高	高
总费用比率	0.049	0.049	0.048	0.079	0.054
成立时间	4/1/1987	1/29/1988	1/29/1988	5/1/2001	5/1/2001
1 年	4.56	11.51	36.29	28.57	25.28
3 年	3.63	-1.31	11.88	1.29	5.78
5 年	2.66	0.41	15.93	10.74	8.50
10 年	2.47	2.00	13.37	9.72	6.04
成立之后	4.65	5.38	11.18	9.22	5.44

数据来源：<https://www.tsp.gov/funds-individual/>，其中 1、3、5、10 年为到期收益率。

TSP 计划设定了一系列“合格投资产品”，但相比美国第三支柱个人退休账户（IRAs），TSP 计划中参保人的投资选择更少，个人退休账户持有人在投资策略选择上更加积极。对此，TSP 计划存在两种默认投资策略允许个人不需要对基金进行额外管理。第一是复合收入投资策略（Compound earnings）：早期投资的滚雪球效应（snowball effect）：已经储蓄在账户中的收益会产生更多的收益，鼓励个人尽早参加计划并进行缴费，计划会将投资收益进行再投资，但是此投资策略也可能由于外部风险的存在导致资产受损。第二是成本平均投资策略（Dollar-cost averaging）：不论投资市场的发展，总是在一定时间进行相同数目的缴费。连续的缴费能使个人购买更多的低价时期的基金并且降低购买高价时期的基金。TSP 计划为雇

员提供较好的退休规划，即使雇员只在 TSP 账户中进行缴费，而不进行投资选择，默认投资选项也能为员工带来较高的收益。

2.1.3 TSP 计划给付

TSP 积累的基金可以通过三种方式支取：首先是贷款，贷款总额低于个人 TSP 账户缴费加收益，允许最高 \$ 50000 的贷款，贷款月利率为 G 基金组合的收益率水平。即使个人辞职，也可以在退休后按照每月、终身年金或一次性给付的方式要求提取 TSP 账户养老金；其次是在职期间支取，就职期间经济困难或年满 59.5 岁可以申请在职支取 TSP 账户资金；最后是退休后支取 TSP 账户资金，可以选择一次性付清、每月给付一定额度或购买年金。TSP 计划存在最低给付要求（required minimum distribution, RMD），个人达到 73 岁之前被要求在 TSP 计划中提取最低给付的养老金，不然会面临养老金惩罚，降低 TSP 计划的给付水平，防止雇员将职业年金存在账户中而不支取不使用，确保政府养老金账户中的资金不会无限期地延迟纳税。

3 英国职业年金计划

英国的公务员职位是政府行政部门内的职位，包括由政府部长管理的所有部门，例如教育部(Department For Education, DFE)、环境(Environment)、食品(Food)和农村(Rural)事务部(Defra)或工作和养老金部(Department of Work and Pensions, DWP)。

公务员在参加国民保险(National Insurance)的基础上参加职业年金计划。英国职业年金计划在 1972 年《公务员年金法》基础上不断改革和完善，英国现存的 DB 给付确定型职业年金计划如传统计划、传统增值计划、优质计划、Nuvos 计划现在已经不再对新进入员工开通，但是参加这些 DB 计划的雇员可以选择进入新的职业年金计划，也能继续在老的职业年金计划中得到给付，它们的运行情况如表 4。英国新入职雇员只能参加给付确定型的 alpha 计划或缴费确定型的合伙计划(partnership pension)。

表 4 关闭但仍在运行的英国职业年金计划类型

制度名称	计划类型	领取养老金年龄	领取养老金的最低年龄	成员缴费率	雇主缴费率	养老金计算基础	一次性退休金	目前状态
传统计划 classic	DB	60	55 (2006 年 4 月前是 50)	1.5%	18.9%	最后工资	3 年养老金	关闭
传统增值计划 classic plus	DB	60	55	3.5%	-	最后工资	用减少养老金换取	关闭
优质计划 premium	DB	60	55 (2006 年 4 月前是 50)	3.5%	-	最后工资	用减少养老金换取	关闭
Nuvos 计划	DB	65	55	3.5%	-	终生平均收入	用减少养老金换取	关闭

资料来源：civil service pension: information about alpha.

3.1 英国 alpha 计划(alpha scheme)

英国 Finance Act 2004 提出建立 alpha 计划，并将 alpha 计划立法。alpha 计划属于英国公务员职业年金计划，大多公职雇员都参加了 alpha 计划。2015 年 4 月 1 日之后的新入职雇

员会自动加入 alpha 计划，雇员可以“选择退出”并加入合伙计划。Alpha 计划的给付水平取决于个人的养老金化收入（pensionable earning）以及雇员工作年限（包括转入的养老金给付），alpha 计划是一个给付确定型的取决于个人每年的职业工资收入水平的职业平均养老金计划。雇主每三年都会将未参加其他养老金计划的有资格参加 alpha 计划的雇员纳入 alpha 计划中，雇员也可以选择推迟加入 alpha 计划中。参加 alpha 计划的雇员在缴费时可以获得在 HM Revenue & Customs limits 限制下的税收减免。

3.1.1 alpha 计划缴费

Alpha 计划由雇主与雇员共同缴费。有着最高的雇主缴费与公共部门中最低的雇员缴费，参加 alpha 计划可以获得税收减免。

Alpha 计划的一个计划年度是一年的 4 月 1 日到下一年的 3 月 31 日。雇员缴费率取决于个人的工资水平，它将工资水平分为四个阶段，由此对应不同的缴费率水平。表 5 是雇员根据养老金收入年化率（Annualised rate of pensionable earnings）的变化而确定的雇员的缴费率水平，由下表可以看出缴费费率的档次一直没有发生变化，但是相同的工资水平可能会在不同的年份面临不同的缴费费率。雇员的 Alpha 的应计养老金工资（Pensionable Earnings）由雇主告知。

表 5 alpha 计划中与缴费基数匹配的雇员缴费率

2019 年之前	2019-2020	2020-2021	2021-2023	2023-2024	2024-2025	费率
21000 以下	21636 以下	22600 以下	23100 以下	32000 以下	34199 以下	4.60%
21001-47000	21637-51515	22601-54900	23101-56000	32001-56000	34200-56000	5.45%
47001-150000	51516-150000	54901-150000	56001-150000	56001-150000	56001-150000	7.35%
150001 以上	8.05%					

数据来源：<https://www.civilservicepensionscheme.org.uk>

2019 年 4 月 1 日到 2024 年 3 月 31 日，alpha 计划雇主缴费按照不同的工资段实行递增缴费。2024 年 4 月 1 日到 2027 年 3 月 1 日期间，雇主缴费率不根据员工的工资等级而变化，无论雇员工资水平为多少，雇主的缴费费率一直为 28.97%。对不同工资段实行同样水平的缴费。缴费费率如下：

表 6 alpha 计划与雇员收入匹配的雇主缴费率

Band	2019 年 4 月 1 日-2024 年 3 月 31 日	2024 年 4 月 1 日-2027 年 3 月 1 日
Band1(£23,000 以下)	26.6%	28.97%
Band2(£23,001-£45,500)	27.1%	28.97%
Band3(£45,501-£77,000)	27.9%	28.97%
Band4(£77,001 以上)	30.3%	28.97%

数据来源：<https://www.civilservicepensionscheme.org.uk>

3.1.2 alpha 计划投资运行

alpha 计划是给付确定型计划，Alpha 计划由 cabinet office 作为计划经理决定雇员与雇主的缴费水平、决定退休雇员的养老金给付、设定其他影响计划的相关政策。由计划管理人进行计划的日常管理与养老金给付安排与计算。2010 年成立的公务员退休金管理局（Civil Service Pension Board, CSPB）负责协助计划管理人有效管理公务员退休金安排。

3.1.3 alpha 计划给付

参加 alpha 计划能获得终身安全、无投资不确定性、不受通货膨胀影响的养老金，个人在病重而无法工作时还可获得疾病和伤害给付。Alpha 计划是给付确定型计划，给付水平取

决于个人工资水平、工作年限与积累率。Alpha 计划每年积累率为 2.32%，给付基数为雇员工资（salary）、津贴（allowance）与奖金（bonus）的总和。缴费年份增加，给付水平增加，养老金基金每年存在生活成本调整（cost of living adjustment），生活成本的调整可正可负。

Alpha 计划的缴费基数由雇主根据个人的工资水平确定，雇主将个人的缴费基数告诉个人。当个人在一个计划年度获得 20000 可养老金缴费工资（缴费基数），每年的积累率为 2.32% 时，当年 3 月 31 日个人 alpha 计划给付将增加 $£20,000 \times 2.32\% = £464$ 。英国经济财政管理部门 HM Treasury 决定生活成本调整比例，如果 HM Treasury 将年度生活成本调整为 1% 时，雇员的 alpha 养老金账户中实际增加为 $£464 + £464 \times 1\% = £468.64$ 。如果雇员在下一年仍然有 20000 的养老金缴费工资（缴费基数），将增加另外的 $£464$ ($£20,000 \times 2.32\% = £464$)，无年度生活成本调整时获得 $£468.64 + £464 = £932.64$ ，当存在增加的 1% 年度调整时获得 $£932.64 + £932.64 \times 1\% = £941.97$ ，雇员每年持续进行缴费将获得持续增加的 alpha 养老金给付，雇员的 alpha 养老金给付不存在任何投资风险并且给付与通胀挂钩，当物价水平上涨时，公务员养老金给付增加，如 2023 年 9 月 CPI 为 6.7%，2024 年 4 月 8 日开始，公务员养老金将增加 6.7%。当物价水平下降或保持不变时，那么公务员养老金给付水平保持不变。

表 7 alpha 计划给付

年度	应计养老金工资 (pensionable earnings, P) (£)	积累率 (An)	Alpha 计划积累额 (无调整) (£)		年度生活成本调整 (Dn)	本年年生活成本调整收入 (Cn) (£)	第 N 年 alpha 养老金给付 (有调整) (£)
			计划积	加前一年调整 (£)			
第一年	20000	2.32%	464	464	1%	4.64	468.64
第二年	20000	2.32%*2	928	932.64	1%	9.33	941.97
第三年	20000	2.32%*3	1392	1401.33	1%	14.01	1415.34
第四年	20000	2.32%*4	1856	1870.01	1%	18.70	1888.71
第 N 年	20000	2.32%*N	P*An	P*An+Cn-1	1%	(P*An+Cn-1)* Dn	(P*An+Cn-1)* (Dn+1)

数据来源：根据 <https://www.civilservicepensionscheme.org.uk/> 数据, 作者自制

参加 alpha 计划的雇员，由雇员健康原因导致无法工作可以选择生病提前退休 (ill health retirement)，个人由于工伤退休可以获得工伤补偿。个人可以指定数量不限的死亡给付受益人，在个人死亡后获得去世个人的一次性给付。计划存在依赖养老金 (dependents pension)，允许雇员死亡后，雇员的配偶 (spouse) 与公民伴侣 (civil partner) 和生命伴侣 (life partner) 可以获得雇员养老金的一部分。依赖雇员生活的小孩也可以获得雇员养老金的一部分。

参加 alpha 计划的个人可以选择在国家养老金年龄 (State Pension Age) 即 65 岁之后获得 alpha 养老金给付。雇员可以在正常养老金年龄 (Normal Pension Age) 获得全额的 alpha 养老金给付。正常养老金年龄取决于国家养老金年龄，当 SPA 变化时，NPA 也会变化。个人也可以在 alpha 最低养老金年龄申请养老金给付，一般是 55 岁。但个人养老金给付时间增长，个人的养老金给付水平会降低，导致养老金缩减 (reduction)。个人在 NPA 之后申请养老金，会带来养老金给付增加。雇员在退出公务员岗位时，可以在满足一定条件后，选择将 alpha 计划养老金转移到另一个养老金计划中。

3.2 合伙计划 (partnership scheme)

参加公务员养老金计划一个月后如果不想继续参加 alpha 计划的雇员，可以选择加入合

伙计划（partnership scheme），合伙计划是缴费确定型（DC）计划。

3.2.1 合伙计划缴费

合伙计划的缴费基数一般为永久收入，加班费、奖金一般不算应计养老金。雇主缴费与工作年限挂钩，以雇员缴费工资的 8% 开始到 14.75% 进行缴费。雇员可以选择不进行缴费，2015 年 10 月 1 日开始，合伙型计划雇主缴费按照雇员年龄进行分段，缴费费率与年龄挂钩，雇主缴费费率分为五个档次，如下：

表 8 合伙计划雇主缴费

年龄	雇主缴费率
小于 31	8
31-35	9
36-40	11
41-45	13.5
46 及以上	14.75

数据来源：<https://www.civilservicepensionscheme.org.uk/>

除了前一部分雇主按照雇员的工作年龄自动缴费部分，如果雇员愿意缴费，雇主存在匹配缴费机制，最高匹配应计工资的 3%，缴费基数为应计工资，不对雇员缴费做任何限制，合伙计划雇主与雇员缴费费率如下：

表 9 合伙计划匹配缴费比例

雇员缴费	雇主缴费		合伙计划中的实际缴费
	雇主匹配缴费比例	雇主按年龄自动缴费（R）	雇主自动缴费(R)
0	0	R	R
1%	1%	R	2%+R
2%	2%	R	4%+R
3%	3%	R	6%+R
>3%	3%	R	雇员缴费%+3%+R

数据来源：<https://www.civilservicepensioncheme>

合伙计划还允许个人选择购买按月支付或一次性支付的“added pension”和增加额外的养老金缴费（additional voluntary contribution），即参加公职人员额外自愿缴费计划（Civil Service Additional Voluntary Contributions Scheme, CSAVCS）获得更高的养老金给付。

3.2.2 合伙计划投资

英国合伙计划投资存在“默认投资选项”，在雇员未进行投资要求时，养老金直接投资到 the Legal & General Pathway fund 中（2017 年推出的一系列目标日期基金，现更名为 the Legal & General target date fund），由 Legal & General Investment Management（LGIM）（欧洲最大的机构资产管理公司之一，全球主要投资者）建立专门的目标日期基金。参加合伙计划的雇员选择正确的目标日期基金，并设定正确的目标日期范围购买目标日期基金。例如，出生日期为 2000 年 2 月 14 日、退休年龄为 68 岁的新加入者应加入 2065-2070 目标日期基金。合伙计划投资存在涨幅与下跌，雇员可以通过 Independent Financial Adviser(IFA) 获得投资建议。2022 年 10 月 1 日开始 Legal & General 的年金管理费下降到 0.12%，基金管理风格分为主动投资（active）与被动投资（passive）。主动投资可以投资到固定资产（equity）、固定利率（fixed interest）、现金（cash）、多资产（multi-asset）、财产（property）、目标日期基金（target date），被动投资只能投资到固定资产（equity）与固定利率基金（fixed interest）。所有的目标日期基金都在 2017 年 1 月开始以不同的价格发行。表 10 可以看出

合伙计划目标日期基金投资收益率随着时间的增加而提高。

表 10 合伙计划部分基金投资组合与价格

目标日期基金	2024 年 7 月 10 日价格 (GBP)	投资收益率(以 Bank of England Base rate 为基础)
L&GPMC2015-2020	1176.73p	英格兰银行基础利率+1.5%
L&GPMC2020-2025	1275.80p	英格兰银行基础利率+2%
L&GPMC2025-2030	1324.66p	英格兰银行基础利率+2.75%
L&GPMC2030-2035	1371.41p	英格兰银行基础利率+3.5%
L&GPMC2035-2040	1,409.04p	英格兰银行基础利率+3.5%
L&GPMC2040-2045	1,421.52p	英格兰银行基础利率+4%
...
L&GPMC2070-2075		英格兰银行基础利率+4%

数据来源: <https://fundcentres.lgim.com/en/uk/workplace-employee/fund-centre/>

目标日期基金提供一系列不同资产类别的敞口,可包括股票、债券、房地产、大宗商品和上市基础设施、私募股权和全球房地产公司,这些资产可能是主动或被动管理的,资产组合取决于雇员的退休时间。随着时间的推移,随着投资者经历四个阶段,股票等风险较高的投资比例下降,而政府和公司债券等风险较低的投资比例增加。

表 11 合伙计划管理费用

费用类型	费用占比
投资管理费用 (Investment management charge)	0.15%
附加费用 (Additional expenses)	0.00%
基金管理费用 (Fund management charge)	0.15%

数据来源: <https://fundcentres.lgim.com/>

合伙计划给予雇员较大的投资自由度,个人也可以选择投资固定资产 (equity)、现金 (cash)、财产 (property)、固定利率 (fixed interest)、多资产 (multi-asset)、目标日期 (target date) 基金进行投资,其中不同类型的基金有不同的管理费用。

3.2.3 合伙计划给付

由于合伙计划是缴费确定型计划,给付取决养老金计划的积累额以及投资运行收益。缴费确定型的合伙计划提供重病 (ill-health) 和死亡 (death) 给付。在合伙型计划中个人可以选择在 55 岁到 75 岁之间开始获得养老金给付。养老金给付水平取决于雇主与雇员的养老金缴费与积累养老金基金的投资运行收益,雇员也可以购买自己 alpha 计划中的 EPA (expected pension age, 期望养老金年龄),获得提前退休但不降低养老金给付的机会。

个人可以选择一次性给付与按月给付。英国公务员养老金计划在退休五年内去世的雇员支付给雇员指定人或机构一次性死亡抚恤金,如果雇员死亡之后还存在未给付完的职业年金,计划会将剩余的养老金给付给寡妇、鳏夫、同居伴侣、伴侣或子女,即给付具有继承性。

3.2.4 英国职业年金计划监管

英国公务员的缴费确定型计划与给付确定型计划分开管理。MyCSP Limited 负责给付确定型 (DB) 计划的安排管理; Legal & General Mastertrust 负责管理大部分公务员缴费确定型 (DC) 计划的管理和投资,并有自己的管理受托人委员会。两家服务提供商都与内阁办公室签订了合同; 合同安排由内阁办公室内的合同管理团队进行监督。

4 日本共济年金计划

日本建立共济年金是为了通过分担风险保障公务员与私人学校部门的雇员的退休生活,

提高雇员及其家属的退休待遇，确保工作有效进行。2012年4月13日，日本政府内阁会议通过法案，确定将厚生年金与共济年金一元化。2015年确定共济年金与雇员养老金并轨为厚生年金。参加职工年金制度的雇员以及其抚养的配偶会自动加入国民年金制度。为了补偿在第二层雇员养老金合并之前的就参加了共济年金计划的公务员，厚生劳动省还建立了过渡性职业年金。

4.1 共济年金缴费

本文分析大类为各国的公共部门补充养老保险计划，因此我们继续将日本公务员参加的第二层次补充养老保险计划称为共济年金（Mutual aid pension）。

共济年金计划是强制缴费确定型计划，国家公务员、独立行政机构的雇员与共济协会的雇员都必须参加共济年金计划，参加共济年金计划的雇员自动加入第一支柱国民年金计划。在雇员退休或死亡等情况下，自动取消缴费。雇员退休后也可以选择自愿缴费。参加工作的雇员的缴费由政府雇主与雇员共同缴费，实行税收递延的税收优惠政策，在给付时将养老金视为“杂项收入”进行纳税，对伤残员工养老金和遗属员工养老金不征税。缴费存在缴费上限与缴费下限，雇主与雇员缴费费率相同，2020年政府雇员共济年金雇主缴费与雇员缴费费率相同，都是9.15%，总计缴费18.3%。

每月应计养老金工资取决于雇员的工资与应计奖金，且根据在职职工可支配收入的增加而变化，促进退休职工的养老金给付与在职职工的可支配收入挂钩。直到参保人年满65岁，给付与消费价格指数（CPI）挂钩。缴费基数上限620000日元，保费的最高限额设定为费率乘以620,000日元。雇员的缴费费率高的原因是缴费部分承担了雇员被抚养人的国民年金缴费部分，被抚养配偶与子女等都不需要在国民年金计划中进行缴费。

4.2 共济年金投资运行

日本公共养老金（government pension investment）是世界第一大养老金基金，地方政府官员养老金基金（local government official）是世界第十五大养老金基金。共济年金由共济委员会（Mutual Aid Association）进行投资管理，属于公共养老金的一部分。为了实现风险共担的建立目标，共济年金实行集体投资，不提供默认投资选项。日本公共养老金基金投资于国内债券、国外债券、国内股票以及国外股票，在投资时遵循一定的投资比例。由于基本投资组合的修改需要移动大量资产，在投资时允许存在一定的投资比例偏差。

表 15 2018 年公共年金投资比例分配

投资类型	国内债券	国外债券	国内股票	国外股票	合计
投资占比	35%	25%	15%	25%	100%
投资偏离程度	+30%	+10%	+10%	+10%	

数据来源：https://www.kkr.or.jp/shikin/h30_4q_k.pdf

4.3 共济年金给付

雇员与雇主缴纳的共济年金涵盖了雇员的第一支柱国民年金与第二支柱附加年金的给付。给付包括定额部分、工资相关部分与额外的年付给付部分。其中工资相关部分的计算为：2003年之前的平均标准月薪*7125/1000*2003年之前的工作月数+2003年之后的平均标准月薪*5481/1000*2003年之后的工作月数。

共济年金给付结合两种给付模式：终身给付与定期给付。一半的养老金实行终身领取，终身给付养老金部分原则上应该在65岁进行养老金领取，日本允许在60~70岁之间进行提

前领取与延迟领取。另外一半的养老金实行定期领取，定期领取的养老金领取时间设定高于20年（240个月）。其中定期领取的养老金部分在退休后给付六个月内允许雇员更改养老金领取时间，允许选择领取10年（120个月）的给付或一次性领取。但一次性领取养老保险将作为退休收入与其他收入分开征税。

4.4 共济年金监管

厚生劳动省（Ministry of Health, Labour and Welfare, MHLW）负责养老金的财务和管理。厚生劳动省将运行委托给日本公共养老金中日本年金机构（Japan Pension Service, JPS）对其进行监管。2010年1月1日建立JPS，取代社会保障厅，JPS是不存在政府雇员的特殊公共法人。日本年金机构（JPS）受厚生劳动省大臣委托负责公共养老金制度运作（覆盖范围、缴费、记录管理、养老金咨询、权益和养老金给付）。因此，JPS的运作包括两部分：第一部分是由厚生劳动省委托的权威业务，以JPS的名义进行的注册、退出，接收申请和报告；第二部分是以厚生劳动省的名义进行的厚生劳动省大臣委托的业务，包括权益和福利支付。公共养老金强制参保，JPS有权直接从个人银行账户或对财产进行抵扣，养老金缴款由JPS作为国家税收征收者收取。

为了确保业务的正常运营，日本设立了经营会议，审议年度业务计划、预算、财务报表、公司章程的修订、运营规则和其他重要事项。由厚生劳动省（MHLW）每五年对公共养老金进行一次财务核查，计算未来100年的财务状况，财务省（ministry of finance, MOF）、总务省（ministry of Internal Affairs and Communications）MIC、外务省（Ministry of External Affairs and Trade, MEXT）进行监管，全球养老金投资论坛（Global Pension Investment Forum, GPIF）的理事会负责监督执行办公室，并由审计委员会进行审计。

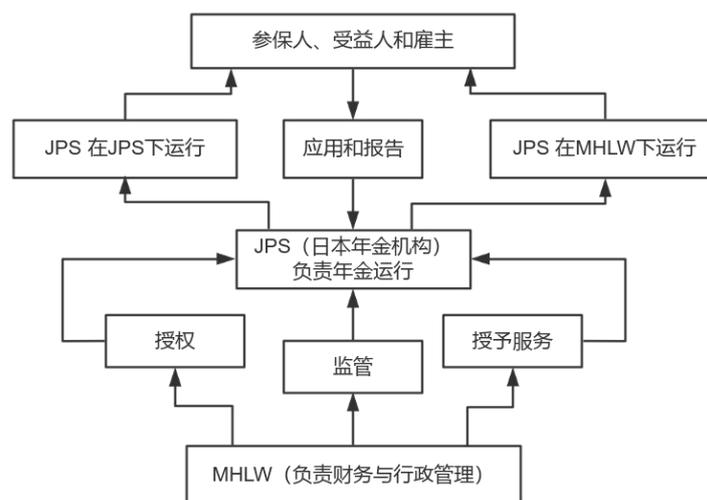


图4 日本公共养老金运行

资料来源：https://www.nenkin.go.jp/files/about_jps_operation.pdf

5 借鉴与启示

5.1 坚持缴费确定型给付模式

在职业年金运行模式的选择中，给付确定型运行模式仍然在公共部门职业年金中占领主要地位，但是缴费确定型计划比重已经逐渐上升。在本文分析的四个国家中联邦雇员参加的

节俭储蓄计划是美国最成功的缴费确定型计划（Frank et al.,2012）。TSP 计划在运行过程实行基金积累模式，给付由缴费积累与投资运行收益等确定。英国是高福利国家，英国的公务员职业年金制度进行了多次改革，改革的过程中已经建立了多个给付确定型计划，现在运行的公务员职业年金计划包含了相互替代的缴费确定型计划以及给付确定型计划，允许雇员进行选择。日本的共济年金计划是缴费确定型计划，雇员与雇主按照一定比例进行缴费，缴费由共济委员会进行投资运行，设定可上下浮动的职业投资比例进行养老金投资。各国建立的基本养老保险强调社会公平，职业年金强调效率、体现政府的雇主责任与职业特殊性，个人养老金体现个人效率。

5.2 三方负担，多样化缴费费率选择

总结美国 TSP 节俭储蓄计划、英国 alpha 计划与合伙计划、日本共济年金计划，它们都是由国家、雇主与雇员共同承担缴费负担，其中国家提供税收优惠支持，雇主与雇员进行缴费，并且缴费与待遇相对应。

美国 TSP 计划中，即使雇员不进行缴费，雇主也会存在 1% 的自动缴费。当雇员进行缴费时，雇主实现存在缴费上限的匹配缴费机制。

英国公共部门新入职雇员可以选择参加 alpha 计划或者合伙计划。alpha 计划中根据雇员的应计养老金工资计算缴费费率，将应计养老金工资分为四个层次，每个层次中的上限与下限都会根据每年的物价水平进行变动。在 2024 年之前，雇主的缴费费率会根据不同的层次递增，2024 年之后为了实现给付公平，实现雇主的统一费率。英国 2015 年之后进入公务员体系的雇员自动加入 alpha 计划，并允许选择退出。雇员在选择退出给付确定型 alpha 计划后会加入缴费确定型的合伙计划。英国合伙计划雇主缴费分为两部分，一部分按照年龄为雇员进行缴费费率递增的缴费，另一部分是雇员存在缴费时雇主对雇员缴费进行匹配缴费。

日本公务员的养老金计划与其他三国养老保险制度分层不同，公务员参加的养老保险制度分为两个方面：公共养老金与私人养老金计划，其中公共养老金计划分为国民年金计划与共济年金计划，公务员自动加入共济年金计划，参加共济年金计划的公务员会自动进入国民年金计划体系，由雇主与雇员共同缴费，缴费比例是一比一。

在职业年金计划建立之前，各国建立的都是公务员养老保险制度大多都是非缴费型养老保险计划，增加了政府的财务负担。改革后，职业年金的最终的给付水平都会取决于雇员历史缴费积累，将缴费与给付相关联，缴费与给付成正比。作为缴费确定型计划，美国的 TSP 计划、英国的合伙计划（partnership scheme）都设定了非常灵活的缴费模式，有助于促进职业年金的缴费。日本公务员与私人学校部门的共济年金制度在给付时包含雇员家属，一定程度也促进了雇员的缴费积极性，共济年金的领取年限对日本政府雇员面临的养老金长寿风险有一定的预防作用。

表 16 职业年金计划缴费与给付对比

国家	计划名称	缴费方式		缴费比例		给付方式	提取
		雇主	雇员	雇主	雇员		
美国	TSP 计划	自动缴费 +雇员缴费 匹配缴费	自愿 缴费	自动缴费 1%，匹配缴 费上限为 5%	≥0%	一次性给付， 按月给付，购 买年金终身给 付	73 岁之前必须提取， 否则存在 RMD，按月 领取无次数限制，每 次需要大于 1000 美元
英国 (二)	Alpha 计划	强制	强制	按缴费基数 匹配，2024	在 4.6%-	终身给付，指 数化	$(P*An+Cn-1)*(Dn+1)$

选 一)				年之后全体 28.97%	8.05% 之间		
	Partnership 计划	按雇员年 龄缴费+ 雇员缴费 匹配缴费	自愿 缴费	按年龄匹配 8%-14.75% 与按雇员缴 费匹配缴费 上限为 3%	≥0%	一次性、定期 年金、购买年 金或三者结合	最低领取年龄为 55， 提前领取有税收惩罚 一次性领取需要缴税 25%
日本	共济年金	强制	强制	9.15%	9.15%	定期、终身或 两者相结合	与年龄相关的定额、 与工资挂钩、以及额 外部分。

5.3 养老金领取年龄与法定退休年龄挂钩

随着人口老龄化程度加深，各国法定退休年龄都有所增长，职业年金给付与退休年龄政策相结合，提前退休降低给付，延长退休提高给付水平。本文分析的四个国家男性与女性退休年龄相同，缴费确定型职业年金一般不设定计发月数，给付确定型职业年金一般允许一次性买断。表 17 展示了各国的法定退休年龄与调整方式。

表 17 各国退休年龄

	最早退休年龄	法定退休年龄	最晚退休年龄	男女差别	设定方式
美国	62	66	70	无	按人口出生时间动态设定
英国		65	70	无	逐步提高
日本		65		无	2025 提高到 65 岁

5.4 完善职业年金制度管理模式，提高职业年金运行透明度

各国的公务员职业年金制度都实现了公务员的全覆盖。三个国家对本国职业年金计划的在缴费，投资运行，给付与监管时都有较为完善的一套规章制度，在运行上较为完善，在信息公开度上较为透明，有相对明确的信息披露机制。

本文分析中的三个国家都针对公务员建立了一个专门的职业年金运行网站，并建立独立的运行投资与监管机构。在各个公务员职业年金的运行网站上都可以明确的知道个人应该缴费的金额，并给出针对个人的缴费基数以及个人的养老金给付决定因素。在进行职业年金投资时，提供相对较为透明且具有投资选择的默认投资方案。

美国 TSP 计划提供六种可供选择的投资组合，并设定默认投资工具避免由于金融素养不够以及没有足够时间进行投资选择的参保雇员能够根据自己的风险偏好实现多样化投资，并公开各种投资组合的投资收益情况，帮助雇员更好进行选择。英国 alpha 计划作为需要缴费的给付确定型计划，合伙计划作为缴费确定型计划，在投资运行时都由国家委托管理进行投资。日本共济年金计划对投资设定投资比例限额，并允许上下浮动，公开投资收益情况与平均每年的投资收益增长情况，建立三种类型的养老金咨询机构，涵盖线上网站、线下专门养老金咨询机构与电话咨询。本文分析的三个国家都形成了相对完善并且公开透明的管理运行方式。

在职业年金监管时，政府保障雇员未来的退休收入。根据各国的养老保险制度的不同发展程度以及职业年金在各国养老保险体系中实现的替代率水平实现因地制宜的投资模式选择，并建立相关的投资监管模式保障资金的保值增值。

参考文献

- [1] 韩艳, 朱火云. 事业单位养老保险政策改革及其启示——基于 1978~2015 年国家层面政策文本的研究[J]. 学术探索, 2015(10): 60-65.
- [2] 郭剑平, 黄健元, 缪俊花. 职业年金倒逼企业年金发展效应分析[J]. 河海大学学报(哲学社会科学版), 2016, 18(05): 32-39+90.
- [3] 黄健元, 刘或美, 王欢. 公平视域下机关事业单位养老保险新政的功效分析[J]. 社会保障研究, 2016, (02): 19-27.
- [4] 薛惠元, 宋君. 机关事业单位养老保险改革降低了工作人员的养老待遇吗?——基于替代率水平的测算与分析[J]. 经济体制改革, 2015(06): 177-184.
- [5] 何小伟, 郑伟. 机关事业单位职业年金: 可行性分析与制度设计[J]. 江西财经大学学报, 2014, (05): 60-67.
- [6] 财政部财政科学研究所课题组, 苏明, 杨良初, 等. 我国事业单位养老保险制度改革研究[J]. 经济研究参考, 2012, (52): 3-25.
- [7] 陈卓诣, 丁福兴. 职业年金制度的公平性问题探析——以机关事业单位养老保险改革为例[J]. 劳动保障世界, 2017, (09): 7+11.
- [8] 龙玉其. 论公务员养老保险制度的公平性与效率性[J]. 理论月刊, 2017, (09): 137-143.
- [9] 郑秉文. 职业年金制度的主要特征及其三个隐患[J]. 中国保险, 2021(12): 20-22.
- [10] 吕惠娟, 王西越. 我国职业年金制度的问题与对策研究——基于文献综述视角[J]. 特区经济, 2023(07): 76-79.
- [11] 朱劲松. 机关事业单位养老保险改革的构想[J]. 北方经贸, 2008, (01): 16-17.
- [12] Takayama, N. "Several Questions on Basic Ideas of the 1994 World Bank Report Averting the Old Age Crisis." Pension Reform: Global Solutions and Japanese Experiences (2021): 23.
- [13] 杨洋. 国外公务员养老金制度“由分立到统一”的改革[J]. 社会保障研究, 2021, (01): 103-111.
- [14] Frank, H., Gianakis, G. A., & Neshkova, M. I. (2012). Critical Questions for the Transition to Defined Contribution Pension Systems in the Public Sector. The American Review of Public Administration, 42, 375 - 399.

Typical national occupational pension plan reference enlightenment

Zhu Meirong

(Hunan Normal University, Changsha / Hunan, 410000)

Abstract: China will implement the delayed retirement policy in 2025, which will affect the operation of the occupational pension system. The United States, the United Kingdom and Japan have implemented the delayed retirement policy many years ago, and the occupational pension plan will be reformed, which is of reference value for the reform of China's occupational pension plan. This paper discusses the operation mechanism of occupational pension plan in United States, Britain and Japan, extracts the regular experience, and reflects on the problems of Chinese occupational pension system. On this basis, this paper puts forward some references and enlightenment of the typical national occupational pension system to the reform of Chinese vocational pension system.

Keywords: Insurance science; occupational pension; operation mechanism