

美国养老金制度及其新近改革

US Pension System and its Recent Reform

陈 星

(中国地质大学(武汉)政法学院)

摘 要: 美国是世界上养老保险最发达的国家之一, 经过两百多年的发展, 已逐步形成了完善的多支柱养老保险体系, 并且这个体系还在随着经济与社会生活的变化而变革。系统阐述美国养老金制度的结构内容, 积极探索其改革的最新思路和路径, 客观总结对于我国养老保险制度改革的借鉴与启示, 这无论是在理论还是实践方面都将具有重要意义。

关键词: 美国 养老金制度 改革

Abstract: The US is one of the countries with the most developed endowment insurance system in the world. Along with nearly 200 years of development, the US has set up nearly perfect endowment insurance system gradually, which is still reformed along with the economic and social development. It's very important to expound the "three-pillared" framework completely, explore the latest reform trends actively of US pension system, and summarize the lessons and enlightenments objectively for China's endowment insurance system reform in view of both theory and practice.

Keywords: US Pension System Reform

一、美国养老金制度的结构内容

美国养老金制度有 200 多年的历史, 经过长期发展, 现行的退休金体系由三大支柱组成。政府强制执行的社会保障计划 (Social Security Program) 面向全社会提供基本的退休生活保障, 覆盖了全国 96% 的就业人口, 是这个多层次体系中的基石。由政府或者雇主出资, 带有福利的退休金计划构成了养老保障体系中的第二支柱, 前者公共部门养老金计划 (Public Sector Plans) 是指联邦、州和地方政府为其雇员提供的各种养老金计划, 后者雇主养老金计划 (Employer-Based Pension Plans) 则是指企业及一些非营利组织和机构为其雇员提供的养老金计划, 通常也被称作私人养老金计划 (Private Pension Plans)。第三支柱是个人自行管理的个人退休账户 (Individual Retirement Accounts), 是一种由联邦政府通过提供税收优惠而发起、个人自愿参与的补充养老金计划。

(一) 社会保障计划

政府强制执行的社会保障计划也就是通常所说的养老、遗属及残障保险制度 (old-age,

survivors and disability insurance,简称 OASDI),它是美国目前覆盖面最广、最基础的养老制度。

社会保障计划的政府主管部门包括:社会保障局(1946年由社会保障理事会改组成立,1994年升为独立的总局)、社保和医疗统筹基金信托董事会、社会保障咨询委员会(1994年设立)、财政部、劳工部以及国内税收局。

社会保障计划的资金筹集在不同阶段采取了不同的模式。1935年至1939年,筹集模式是完全基金制。1939年至1983年,由于经济下滑,基金入不敷出,因此改用现收现付制模式筹集资金。1983年至今,则是采用部分积累制模式。社会保障资金主要有三大来源。除了1984年开始对社会保障给付收入本身的课税,以及财政部的一般资金和社会保障资金的投资收益外,最主要的是约占社会保障资金总额85%的社会保障税。

一般来说,工人只要达到最低退休年龄62岁(法定退休年龄为65岁),缴纳社会保障税至少10年以上,积累社保积分(credit)达到40分,就可以申请领取社会保障给付。它充分体现了社会保障给付收入的再分配功能,对于低收入者提供较高的替代率,对于高收入者则替代率较低。

(二) 政府及雇主出资的养老金计划

1. 公共部门养老金计划

在美国,联邦政府公务员和州及地方政府公务员是两个独立的系统。联邦政府公务员退休金制度可分为两个部分,一是联邦政府文职雇员的退休金计划,覆盖的文职雇员约有300万,另一个是联邦军职退休金计划,它具有一定的特殊性,由美国国防部组织管理,覆盖了约300万的军职人员。

联邦政府文职雇员的退休金计划,也就是通常所说的政府雇员退休金计划。它包括32个不同的退休金计划,其中最重要的是公务员退休金制度(Civil Service Retirement System 简称 CSRS)和联邦雇员退休金制度(Federal Employees Retirement System 简称 FERS)。而另外30个退休金计划主要是针对联邦法院系统、外交系统等特殊政府雇员,参与人数较少不具有代表性,因此本文不作展开。

除早期专门针对公务员的节俭储蓄计划之外,公务员退休金制度的主体部分是一个独立的养老金计划,计划的主要参与者是1983年之前参加工作的联邦政府雇员。而建立于1987年的联邦雇员退休金制度,则覆盖所有1984年以来的参加工作的联邦雇员。它主要由三部分组成:全国统一的社会保障计划、基本津贴计划(Basic Benefit Plan)和新型联邦节俭储蓄计划(Thrift Saving Plan 简称 TSP)。

目前,美国联邦政府雇员的养老金制度正处于新旧交替的转型时期。作为新体制的联邦雇员退休金计划在灵活性、便携性以及与联邦社会保障计划的协调性等方面具有更多优势,若干年后成为主要的联邦政府雇员的养老金制度安排是必然趋势。

各州和地方政府都设有自己的养老金计划,形式大体与联邦政府相似,目前已覆盖了50个州及地方政府的1300万公务员。

2. 私人养老金计划

在20世纪70年代以前,美国的私人养老金计划以收益确定型计划(Defined Benefit Plan)

为主，几乎占到美国所有企业养老金计划的 95% 以上。¹20 世纪 80 年代以来，以个人账户为基础的供款确定型（Defined Contribution Plan）迅速发展。目前在美国两种模式并存，但其具体组织方式区别较大。

（1）收益确定型计划

收益确定型计划是一种非政府强制性的计划，没有全国统一的待遇标准，也没有法定的最高限额。计划不为参与者设立个人账户，只是建立一个总的共同账户。因此，雇员只能依据公式，自己计算将要获得的退休收入。由于收入基础不再扩展，随着通货膨胀率提高，实际给付水平可能会下降，因而为保证养老金购买力，还必须建立指数调节机制。

20 世纪 70 年代以前，收益确定型计划的资金筹集模式为现收现付制，多数企业采取的是雇主单方注资方式，但由于缺乏担保，资金来源和雇员利益无法保证。1974 年出台的《雇员退休收入保障法》，明确规定实施收益确定型计划的雇主必须改为实行基金积累制。

如果举办收益确定型计划的公司破产，或是在终止计划时资产无法兑现计划成员的养老金承诺，则由政府建立的担保（再保险）机构——退休金津贴保证公司(Pension Benefit Guaranty Corporation,简称 PBGC)为每一个计划成员发放全额退休津贴。

（2）供款确定型计划

供款确定型计划要求雇主与雇员双方共同为计划供款，每一位计划参与者都设立有独立的个人账户。雇主利用延迟纳税等税收优惠政策向雇员提供退休金给付。雇主一般会建立个人账户管理机构，协助雇员进行投资选择。投向共同基金是供款确定型计划养老金投资最主要的方式。个人账户的最终积累额以及投资收益决定了雇员最后的退休给付。

美国常见的供款确定型计划有以下几种：401 (k) 计划、403 (b) 计划、457 计划、股票红利计划 (Stock Bonus Plans)、雇员持股计划 (Employee Stock Ownership Plans)、现金购买计划 (Money Purchase Plans)、利润分享计划 (Profit-Sharing Plans)。其中，401 (k) 计划、403 (b) 计划、457 计划的参与者都是以税前收入供款。只有营利性和非营利性的企、事业单位才有资格举办 401 (k) 计划，只有非营利性组织和政府机构才有资格举办 403 (b) 计划、457 计划。股票红利计划、雇员持股计划、现金购买计划、利润分享计划一般由雇主负责向计划供款，股票红利计划、雇员持股计划中雇主多以公司股票的形式供款，而参与计划的雇员也就成为了公司的股东。

2004 年 7 月，美国劳工部颁布了关于 1999 年的养老金覆盖率官方报告，显示收益确定型计划在持续地向供款确定型计划转移。如图 1 所示，比较 1975 年和 1999 年两年统计数据，后者在资产、给付、参与者和供款等各项主要指标上的发展远远超出前者。

¹ 林羿. 美国企业养老金计划. 环球企业家. 2001, 11.

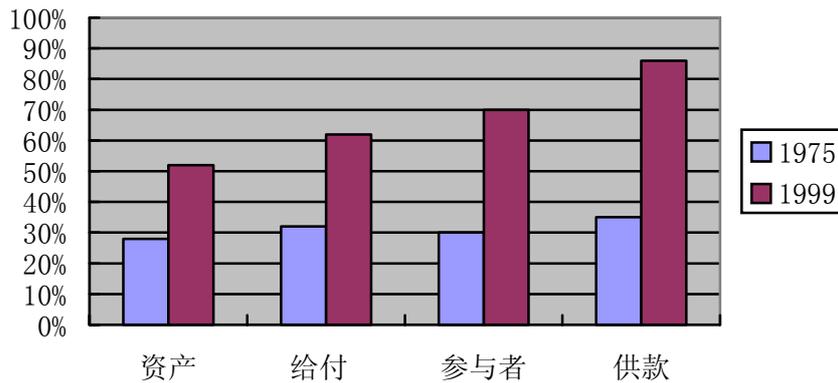


图 1 供款确定型计划占计划总数的比重 (1975, 1999)

资料来源: U.S. Department of Labor, (2001, 2004)

尽管供款确定型计划是在 20 世纪 70 年代末才开始发展起来, 但经过 20 多年, 其资产规模已超过 DB 计划的资产规模。至 2001 年, 收益确定型计划的积累额为 18650 亿美元, 供款确定型计划的积累额更是高达 24520 亿美元。供款确定型计划的增长速度明显高于收益确定型计划。

在所有供款确定型计划中, 备受推崇的 401 (k) 计划增长最快。如图 2 所示在 1984 年 (首次出现单独关于 401 (k) 计划的数据) 和 1999 年, 计划的所有指标如资产、给付、参与者和供款, 都从供款确定型计划总数的 25% 和 35% 增至 75% 和 80% 的水平。

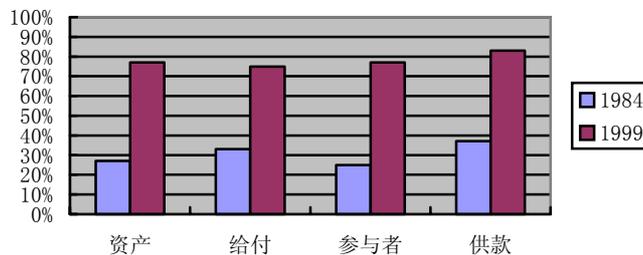


图 2 401 (k) 计划占供款确定型计划总数的比重 (1984, 1999)

资料来源: U.S. Department of Labor, (2001, 2004)

401 (k) 计划自 1978 年建立以来, 发展很快。2000 年, 美国 401 (k) 计划发展处于高峰期, 举办企业有 30 万家。2003 年 5 月 6 日, 美国公众电台公布“在过去 20 年里, 近 5000 万美国人将退休资金投入到了 401 (k) 计划。”²

(3) 雇主养老金计划的变动趋势

养老金的覆盖除了从收益确定型计划向供款确定型计划转移之外, 一些雇员还将他们的养老金转至兼有两种计划特点的混合计划。混合型年金有多种类型: 现金余额养老金计划

² Neal Conan, Analysis: Health of company 401(k) and retirement plans, *Talk of the Nation (NPR)*, MAY 06, 2003.

(Cash Balance Pension Plan)、养老金平衡计划(Pension Equity Plan)、目标利润计划(Target Benefit Plan)、基金补偿计划(Floor-Offset Plan),其中最著名的是现金余额计划。从法律上讲,现金余额这种制度安排属于收益确定型计划,雇主预先将供款积累起来,为拥有的资产选择投资方式,并承担风险。对雇员而言,现金余额计划更似供款确定型计划。据美国劳工部的统计,1999年美国有1300个现金余额计划,约占所有收益确定型计划参与者的15%,资产的20%。2000年,现金余额计划的数量占收益确定型计划的比例达23%。³在过去20年里,现金余额计划的规模已发展到1700个,覆盖人群则有800万人。⁴

(三) 个人退休账户

个人退休账户制度是一种以个人出资、个人管理为特征,享有税收优惠,面向任何具有纳税收入者的退休储蓄制度。它由三个不同类型的个人退休储蓄账户构成。

1. 传统个人退休账户(Traditional IRA)

传统个人退休账户,是1974年建立的第一种个人退休账户,实行ETT征税模式。存款限额最初是每年2000美元。2001年布什政府出台减税措施,把限额提高到3000美元,并将在2008年提高到5000美元。

个人退休账户可以由个人单独设立,也可由企业代为设立,但不能由企业自己管理。只能有符合资格的第三方金融机构(银行、投资公司等)管理。账户一经设立,不得再随意终止或变更用途,否则就将失去税收优惠,还需补交以前的税款。70.5岁后的第二年4月1日前,必须从账户中提取一定款额,包括投资收益在内,都需纳税。

2. 反向(鲁斯)个人退休账户(Roth IRA)

反向个人退休账户与传统个人退休账户不同,它是实行TEE征税模式。投资收益与取款环节免税,方便了人们在退休时一次性提取大量个人退休账户存款。

以个人方式申报所得税、调整收入在95000美元以下,或夫妻联合申报所得税、调整收入在150000美元以下者有资格建立鲁斯个人退休账户。向该账户存款的当年,需缴纳所得税,凡持有账户5年且年龄达到59.5岁,在规定范围内取款和投资收益不再征所得税。

与传统个人退休账户不同,鲁斯个人退休账户所有者年龄达到70.5岁后,仍可继续向账户投入资金,不必开始取款。

3. 小企业个人退休账户(SIMPLE IRA)

1998年1月1日诞生的新型小企业个人退休账户,允许雇员每年向个人退休账户的存款7000美元(50岁以上员工可达7500美元),同时要求雇主提供3%的雇员工资额作为配套供款或2%的利润分享缴费额。供款享受和传统个人退休账户同样的延迟纳税优惠。

小企业个人退休账户又称简易式个人退休账户,它管理方便、简单,不同于其他税收优惠退休金计划有较多的复杂规定,从而满足了中小企业(员工不足100人)为雇员举办退休金计划的愿望和要求。

³ Helen I Doeringhaus, Pension and Health Insurance Trends, *Business and Economic Review*, Jul-Sep 2005.Vol.51, Iss. 4

⁴ Jerry Geisel, Effort to dispel cash balance doubts criticized for ignoring existing plans, *Business Insurance*, Aug 1, 2005.Vol.39, Iss. 31.

二、新近改革动态

美国社会保障收支近年一直保持着盈余，截止 2001 年底，社会保障养老基金累计结余 10720 亿美元。然而 760 万“婴儿潮”一代将于 2010 年开始进入退休期，预计到 2040 年纳税人与受益人的比例将降为 2:1，社会保障制度的可持续性无疑受到了威胁。为避免养老金危机发生，美国政府一方面加强对社会保障税的稽核，增加社会保障税收，另一方面，还采取优惠政策，鼓励“第二支柱”的各种私人部门退休金计划发展。围绕社会保障制度如何改革这一问题，美国国内展开了激烈的争论。2001 年 5 月，布什总统成立了加强社会保障总统委员会。2001 年 12 月，委员会向布什总统提交《加强社会保障、为全体美国人民创造个人福祉》报告，主张建立个人账户，实行社会保障私有化改革。

另外，在 2002 年，备受推崇的 401(k) 计划陷入危机。虽然 401(k) 计划允许参与者有多种投资方式，员工却大多选择本公司股票，公司过去限制股票转出，这就等于把退休计划建立在公司股票上，存在着过度依靠一种资产的危险。西方专家公认高费用，较差的投资选择，过度依赖公司股票是 401(k) 计划的重大缺陷。雇主将大部分公司退休金集于一手，可能采取错误操作，提供虚假信息，又存在着道德风险。2001 年底安然公司破产将 401(k) 计划的缺陷突出地暴露出来。在安然公司破产影响下，美国民众对 401(k) 计划产生了信任危机，据休伊特(Hewitt)协会调查，2002 年“随着市场走低，数百万美国工人不再考虑 401(k) 计划，有些人停止供款，还有些人完全撤出或拒绝首先加入。”⁵ 这种局势不能不引起多方关注，各方开始寻找解决途径。

2002 年以来，公司逐步改进 401(k) 计划的运作。休伊特协会咨询员卢卡斯(Lucas)总结公司研究与实践的方法有：(1) 放松对公司股票出售的限制，(2) 变过去雇员工作一年才具有参加 401(k) 计划的资格为全职工作便可自动加入，(3) 变过去雇员供款有最高限额为根据员工意愿随着时间自动增加供款，(4) 雇主坚持配套供款等。

劳工部雇员福利保障局相应将更多的工作重点集中在 401(k) 计划的调查研究上，副助理艾伦·莱博威茨(Alan D. Lebowitz)透露：“劳工部雇员福利保障局自 1995 年追踪了近 8,500 多件 401(k) 案件，其中 60% 有明显的违反法规现象，解决措施包括从少量金额的弥补到数年监禁。”⁶ 这一系列的调查处理工作对于恢复 401(k) 计划的信誉与价值有重要意义。

布什(Bush) 总统在上任后的第一个国情咨文中就提出：请求国会制定维护 401(k) 计划和养老金计划的新法律。2002 年 8 月 27 日，总统布什签署的企业改革法正式实施，401(k) 计划管理有了新规定，一是企业不允许员工出售退休金账户里本企业的股票，必须提前 30 天通知员工；二是在禁售期间，企业主管也不得出售自己拥有的股票。2003 年 5 月，美众议院通过一项养老金改革议案，有限化对已持有不超过 3 年股票出售的限制，议案还放松了自行处理的规则，准许金融中介人管理 401(k) 账户并为计划参与者提建议。这是白宫完善 401(k) 计划的又一举措。

安然公司申请破产不久，布什便责成财政部长保罗·奥尼尔(Paul O'Neill)对养老金计划

⁵ Albert B. Crenshaw, 401(k)s : Remember Them? *The Washington Post*, Jun22, 2003.

⁶ Institute of Management and Administration, 401k Miscellany, *IOMA's REPORT ON Managing 401(k) plans*, Sep.2003 , Vol.2003, Iss.9

进行研究，最终形成了新的系统提议。2003年1月31日，布什提出一套大胆的退休储蓄计划，即“终身储蓄账户”(LSAs)、“退休储蓄账户”(RSAs)和“雇主退休储蓄账户”(ERSAs)。这套储蓄计划有较高的安全性与灵活性，被冷落了401(k)计划重新引起人们的思考与选择。

自2000年，华尔街股市持续下滑，美国养老金情况不容乐观。有研究报告显示，在2000年和2001年，各有约15%和25%的美国公司根据养老金计划缴纳了费用差额，弥补养老金的亏空，以确保遵循保护员工利益的相关联邦法规。到2002财政年度结束时，仅美国汽车公司的养老金资金不足额就从2001财政年度的139亿美元扩大至300多亿美元。2003年7月初，通用汽车公司发行企业债券，共筹集资金176亿美元，这是美国公司有史以来发行的最大一笔企业债券，而所获资金的绝大部分是用于填补该公司员工养老金计划中250亿美元的亏空。此外，包括美国航空等大企业在内的美国公司纷纷宣告破产，其养老基金的巨大资金缺口甚至无法弥补，退休金津贴保证公司不得不根据协议负责兑现企业和员工达成的养老金承诺。2003年8月，虽然纽约股市有所回升，但未能使美国公司摆脱养老金巨额亏损的局面。

另据报道，2003年标准普尔500指数成分股中的企业养老基金缺口已达2260亿美元，退休金津贴保证公司的赤字达54亿美元，而且还有进一步扩大的危险。退休金津贴保证公司负责人坎达里安公开表示，要么美国股市进一步大幅回升，要么向企业收取更多养老保证金，否则公司也需要政府出面进行救助。对此，布什政府拟定修改现行法律，禁止企业在缺乏足够资金储备的情况下增加其养老金计划金额，并考虑提高养老保证金的免税额度，鼓励企业在投资回报良好的时期向退休金津贴保证公司多交保证金等多种措施，防止危机扩大化。

三、美国养老金制度对我国的重要启示

目前，我国正处于建设有中国特色的社会保障制度的关键时期，养老金制度作为社会保障制度的重要组成部分，必将成为中国社会保障制度建设的重要内容。研究和解决这些问题需要 we 认真总结过去改革的经验和教训，也需要在重视国情的前提下，客观借鉴、吸取国外的经验和教训。

美国是世界上养老保险最发达的国家之一。三大养老支柱在功能定位、经办主体、组织方式等方面各具特色，设计科学、结构完备的养老金制度运行多年，总体上基本平稳。美国覆盖面广、种类繁多、项目健全、监管严密的养老金制度安排是值得学习和借鉴的。

第一，科学协调养老基金的安全性与收益性

在美国三支柱养老体系中，除社会保障计划为现收现付制外，另两支柱都是积累制。随着养老金资产规模的不断扩大，养老金参与资本市场程度的不断加深，养老金、共同基金和保险基金已经成为美国资本市场上的三大主要机构投资者。20世纪80年代以来，扣除通货膨胀因素后的养老金投资收益率都在10%以上，投资者(雇员)从中可获得丰厚的回报。虽然自2000年，华尔街股市持续下滑，集中投资股票的雇员养老金收入受到重创。人们不得不重新考虑，如何理智地设计投资组合，巧妙地分散投资风险，以确保投资安全，但充分运用市场竞争机制对养老金基金投资管理的方向不会改变。

我国养老基金的保值增值前景十分令人担忧。从辽宁省做实个人账户的实践看，养老保险基金不能投资于资本市场，主要的投资渠道为银行协议存款和国债，但两者的投资回报率不到 2.5%。而在过去的 10 年里，我国社会工资平均增长率高达 8.1%。投资回报率远远低于社会平均工资增长率，即低于生活水平增长率，养老基金的低运营收益难以实现保值增值的目标，基金的支撑能力脆弱可想而知。在我国未来养老保险制度改革中，美国的经验值得借鉴。尽管我国还不具备发达的资本市场，民众投资理财的意识也较弱，但是以积累制为特征的养老金制度决定了养老基金与资本市场对接是必然之路。尽管养老金投资安全取决于资本市场的发展，但这并不意味着要坐等资本市场完善后才发展积累制的养老金制度。从美国的经验可以看出，二者之间是相互促进、良性互动的关系。

第二，正确处理制度安排的统一性与特殊性

自 1920 年美国公务员退休金制度建立起来，联邦政府雇员的养老金制度一直是在第一支柱——社会保障计划之外，作为独立的系统运行。1983 年，为了应对社会保障计划的财务危机，进一步扩大计划的覆盖面，联邦政府修改了相关法律。经修订的社会保障法案规定联邦政府新雇员全部参加社会保障计划，新的联邦雇员退休金制度应运而生，至此联邦政府雇员退休金制度与联邦社会保障计划实现了并轨。除了全国统一的社会保障计划之外，新制度还包括基本津贴计划和节俭储蓄计划两大层次，而且对于消防员、执法人员另有退休规定。在不同养老保险制度有机衔接的同时，联邦政府雇员退休金制度仍然保持了一定程度的特殊性。

与美国情况类似，我国机关事业单位与城镇企业职工的养老保险制度设计差异明显，两种制度并行的格局至今存在。20 世纪 90 年代，城镇企业职工养老保险制度改革拉开序幕，并取得了一定进展，初步建立了统账结合模式下的多支柱养老保险体系。而机关事业单位养老保险改革的步伐则相对滞后，仍保持着传统现收现付制模式。制度不统一，造成同类人员参保义务和待遇水平不平衡，引发了社会矛盾，制约了人员在机关和企事业之间的合理流动。因此，对两种制度进行有机衔接、并轨是十分迫切和必要的，美国的经验值得认真思索和借鉴。2001 年，原劳动和社会保障部部长张左己指出，已有 28 个省、市、自治区不同范围地进行了统一制度的试点。各地经过试点所形成的共识恰与美国的改革思路相似，在机关事业单位和企业实行统一的基本养老保险制度后，针对公务员和不同事业单位的工作人员再灵活建立职业年金或是补充养老保险，充分体现了制度安排的统一性与特殊性的结合。

第三，高度重视关键技术的设计

美国养老金制度建立和发展的过程中，对于关键技术问题非常重视，如明确的税收制度设计、严格的投资管理规定等。特别是关于退休年龄、领取养老金的年龄的严格限制尤其值得我国学习和借鉴。根据美国公务员退休制度，如果未满足退休年龄、服务年限的规定而离职，必须等到 62 岁以后才能享受退休待遇。再如，美国法律规定，最低退休年龄是 62 岁，正常退休年龄是 67 岁。只有达到最低退休年龄，才具备申领一定比例第一支柱社保退休金的资格。如果达到正常退休年龄后申领，退休金数额会增加。如果推迟退休到 70 岁，退休金数额会更高。

我国在上世纪 50 年代初曾规定，男性年满 60 岁，女性年满 55 岁，即可办理退休，领取养老金，这一规定一直沿用至今。在当时全国人口的平均预期寿命不足 40 岁的情况下，

这样的退休年龄规定当然无可厚非。但目前我国人口平均寿命已上升到 70 岁，传统的退休年龄规定明显脱离了人口年龄结构的实际。“低龄养老”造成了养老保险费用上涨，政府财政负担沉重，企业劳动力成本提高，我国经济国际竞争力下降等诸多负面影响。适当延长法定退休年龄，推迟领取养老金的年龄，是养老金制度可持续性发展的重要保证。可喜的是，2004 年底，劳动和社会保障部有关负责人表示，他们已开始考虑重新设定合理退休年龄的问题。总之，养老保险制度改革既要明确目标，选择符合国情的制度模式，也必须重视关键技术问题的处理。在某种意义上，后者甚至具有决定性的作用。

参考文献：

1. 邓大松，刘昌平. 中国企业年金制度研究. 北京：人民出版社，2004.
2. (日) 武川正吾，(日). 佐藤博树编，李黎明，张永春译. 企业保障与社会保障. 北京：中国劳动社会保障出版社，2003.
3. 马歇尔·N·卡特等著，李珍等译. 信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路. 北京：中国劳动社会保障出版社，2003.
4. 郑秉文. 围绕美国社会保障“私有化”的争论. 国际经济评论. 2003, 1.
5. 罗伯特·汉瑞克森，尼古拉斯·D·拉遂塔. 美国私人养老金计划的具体方案设计 & 操作. 社会保险研究. 2001, 3.
6. Peter Orszag, Robert Greenstein, (2001), Toward Progressive Pensions: A Summary of the U.S. Pension System and Proposals for Reform, Background paper for “Conversation on Coverage” Pension Rights Center, July 24-25.
7. Alicia H. Munnell, James G. Lee, and Kevin B. Meme (2004), An Update on Pension Data, an issue in brief center for retirement research at boston college, July 2004, number 20.
8. Pamela Perun, C. Eugene Steuerle (2004), Reality Testing for Pension Reform, Pension Research Council Working Paper 2004-10.
9. Private Pension Plan Bulletin, Abstract of 1999 Form 5500 Annual Reports, Number 12, Summer 2004, U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, Office of Policy and Research.
10. James A. Klein (2004), Looking Backward, Looking Forward: Where is Pension Policy Headed? Pension Research Council Working Paper 2004-9.

