

加拿大大学养老金计划的特点及启示¹

马淑杰

(武汉大学社会保障研究中心, 武汉 430072)

摘要: 中国高校长期以来执行带有强烈计划经济色彩的、国家统一的工资福利制度, 社会保障制度还很不完善, 随着经济社会的快速发展, 改革高校现行的退休养老制度成为必然。因此, 客观借鉴、吸取国外的经验和教训, 促进对我国高校养老保险制度的思考和改革, 已经成为一个重要的课题。本文在综述加拿大大学养老金计划的基础上, 总结了加拿大大学养老金计划的特点, 并对建立具有中国特色的教师年金制度提出了几点启示。

关键词: 加拿大 大学养老金 综述 特点 启示

1968 年以来, 加拿大有近 30 所高校、研究机构作为雇主加入了大学养老金计划 (College Pension Plan), 该计划的成员主要是高级管理人员和高校的教职员工。1999 年 9 月 1 日开始, 要求受雇于高校的全职教师和部分兼职教师必须参加该计划, 其他部分兼职人员可以自愿参加。

一、大学养老金计划综述

(一) 成员结构

该计划将其成员划分为以下三类人员:

Active—是指那些正在缴费期的成员; 或者因残疾被认可离开该计划, 从被核准的残疾人计划中领取残疾人津贴的人员;

Inactive—终止了雇佣合同, 但其缴费仍存在其在该计划的账户中;

Retired—领取养老金者, 包括那些领取残疾人养老金人员。

2006 年, **active** 成员的人数只增长了 0.3%, 而退休人员的数量增长了 11%。2006 年该计划共有成员 17, 013 人, 其中, **active** 成员 10, 678 人, 退休人员 3200 人。

^{*1} 教育部重点研究基地重大项目“机关事业单位社会保障研究”(项目批准号: 06JJD840009) 成果。

Number of Members

as at August 31, 2006

	Active	Inactive	Retired	Total
2006	10,678	3,135	3,200	17,013
2005	10,651	2,512	2,890	16,053
2004	10,134	2,355	2,603	15,092
2003	9,699	2,074	2,367	14,140
2002	9,105	1,937	2,119	13,161

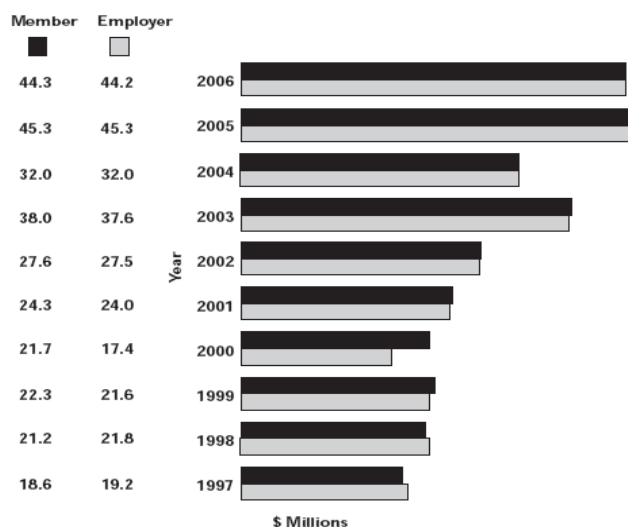
数据来源: college pension plan 2006 annual report, <http://www.pensionsbc.ca>

(二) 计划缴费

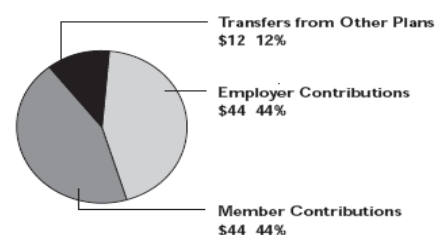
该计划成员的缴费由雇主自动从工资中扣除,雇员和雇主同时承担该计划的缴费。一旦雇员被终止雇佣合同、退休或者缴费满 35 年便可以不再缴费。缴费分两部分:基本养老金缴费,该部分缴费是被担保养老金收益的;另一部分为基于生活指数变化的通货膨胀调整率,该部分收益不能被担保,在资金充足的情况下给付。

截止 2006 年 8 月 31 日,雇员与雇主的缴费率如下:雇员缴费率为 7.95%,其中:6.86%为基本缴费,记入基本养老金账户;1.09%为通货膨胀调整率,记入通货膨胀调整账户。此缴费水平达到或包括了 YMPE²。雇主缴费率为 8.70%,其中:7.61%为基本缴费,记入基本养老金账户;1.09%为通货膨胀调整率,记入通货膨胀调整账户。该缴费水平高于获得 YMPE 的缴费水平。

Contributions



Contribution Revenue



^{*2} Year's Maximum Pensionable

Earnings(YMPE): 在加拿大养老金计划(CPP)缴费限定的最高养老金年收入,2005年为\$41,100,2006年提高到\$42,100,2007年进一步提高到\$43,700。

资料来源: college pension plan 2006 annual report, <http://www.pensionsbc.ca>

值得提出的是该计划的缴费率在 2007 年 9 月 1 日进行了调整, 由于养老金基金储备不足, 迫使成员和雇主的缴费率分别提高到 8.46%和 9.21%。

(三) 养老金收益

该计划是固定收益率计划, 养老金是由缴费年限、最高的 5 年工资的平均工资 (不一定是退休前的 5 年) 以及退休年龄决定的。养老金支付与会员的缴费以及计划的投资收益无关。固定收益率计划的一个好处就是可以预期自己养老金的领取, 达到退休年龄后所有成员都有领取养老金的权利。该计划也提供残疾养老金。

领取满额养老金的条件:

1. 年满 65 周岁;
2. 年满 60 岁, 至少两年的缴费;
3. 年满 55 周岁, 至少 35 年的缴费。

其他退休人员根据自身不同的情况, 将领取相应比例的养老金。如果成员在 65 岁以前退休, 那么在他达到 65 岁退休年龄之前将领取过渡养老金, 过渡养老金数额比 YMPE 低 0.3%, 或者是缴费期间成员的最高平均工资。

(四) 养老金指数化调整

养老金指数化调整是不能被保证补充到基本养老金中的, 只有在通货膨胀调整账户资金充足的情况下才能给付, 而该账户的资金来源是靠计划成员和雇主的缴费来支持的。

通货膨胀增长变化是以消费指数 (CPI) 为基础的, 2006 年 1 月 1 日, 退休成员获得了与消费指数 (CPI) 增长 3.4%相同比例的养老金调整 (2005 年为 1.8%)。指数化调整一旦被认可, 就要保证按时调整。委员会实时监控养老金的资金能力, 以便能继续实现养老金的指数化调整。

Pensions 1997–2006

Year ended August 31

	New Pensions during Year	Pension Terminations	In Force at End of Year	(\$ Millions)		
				Basic Pensions Paid	Inflation Supplements Paid	Total
2006	338	28	3,200	\$47.2	\$6.2	\$53.4
2005	308	21	2,890	40.9	5.1	46.0
2004	254	18	2,603	35.8	4.5	40.3
2003	271	23	2,367	30.7	3.8	34.5
2002	213	18	2,119	25.8	3.3	29.1
2001	144	8	1,924	23.2	2.7	25.9
2000	253	16	1,788	19.1	2.2	21.3
1999	169	6	1,551	15.4	1.9	17.3
1998	165	23	1,388	13.1	1.8	14.9
1997	163	10	1,246	11.1	1.7	12.8

资料来源: college pension plan 2006 annual report, <http://www.pensionsbc.ca>

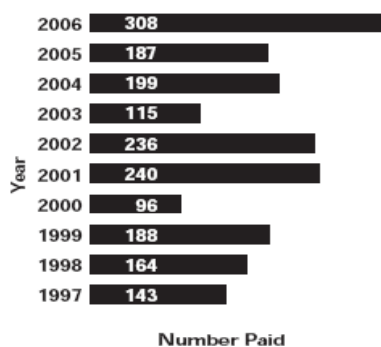
(五) 计划中止和利益偿还

对于那些被解雇的成员,他们有领取养老金的权利,但未达到领取养老金的最小年龄限制,这种情况可以有以下选择:延期领取养老金;或者养老金价值的转移:将养老金转入另外一个已经注册的养老金储蓄账户,或者相似的有税收保护的计划。最小的养老金偿还金额为成员缴费额加一定的利息收入。如果成员不到 60 岁,缴费少于 2 年,那么他可以选择养老金偿还。

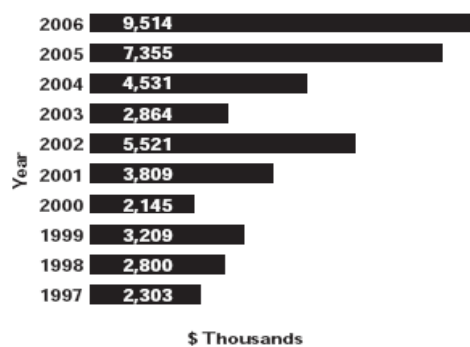
这里的利率是由养老金的相关立法确定的,基于银行个人储蓄 5 年期的平均利率,2006 年为 2.72%, 2005 年为 2.58%。

选择计划中止的人数视就业环境的不同而变化,截止 2006 年 8 月 31 日,中止计划的人数和养老金偿还金额都比 2005 年有大幅增长。

Number of Termination and Refund Benefits Paid



Value of Termination and Refund Benefits Paid



Termination and refund benefits paid include refunds of contributions and commuted value payments; deferred pensions are included in pension statistics.

资料来源: college pension plan 2006 annual report, <http://www.pensionsbc.ca>

(六) 购买附加服务

购买服务也就是意味着为一定的非雇佣期缴费,包括:离开工作岗位(怀孕、哺乳期或其他情况);缴纳欠款(某一时期,成员和雇主没有如期按要求缴费);额外服务期,如:成为正式缴费成员的以前时期,或者先前缴费选择偿还的。

2007 年 4 月 1 日开始,购买额外服务的制度进行了改革,要求成员只能购买最近 5 年的服务期,优先购买失业期间的服务等等。2006 年 8 月 31 日,这种购买额外服务的人数比 2005 年减少了 51%,金额减少了 61%。

(七) 基金的保值增值

大学养老金理事会作为委托人,其主要职责就是指导资产的投资,保证养老金基金的保值增值。大学养老金理事会的目标就是通过合法的步骤和谨慎的决定来获得长期的、稳定的回报。为此,理事会每年都会回顾、检查投资政策和投资程序的有关声明(SIPP),支持多元化投资,减少投资风险。理事会聘请大不列颠哥伦比亚投资管理有限公司(bcIMC)作为资金投资受托人来管理资产。理事会在 2006 年 6 月修改了 SIPP,投资多样化成为保障资产投资政策的基本原则。

截止 2006 年 8 月 31 日,大学养老金计划为基本账户赢得了一个 9.5%的固定投资回报,超过了资本市场投资 8%的回报率;过去 5 年,基本账户的投资回报率平均为 7.6%;过去 10 年平均投资回报率为 8.8%。

Basic Account Investment Asset Mix and Performance as at August 31, 2006

Asset Class	Approved Range (%)	Actual Assets (%)	Rate of Return (%)	Performance Benchmark* (%)
Fixed Income	25-45			
Short-term	0-10	4.9	3.1	3.5
Mortgages	0-10	3.8	4.7	3.1
Bonds	17-28	22.4	2.7	2.3
Real Return Bonds	0-10	4.4	4.1	5.6
Equity	55-75			
Canadian Equities	10-22	14.9	13.4	15.6
U.S. Equities	10-22	15.8	4.1	1.2
International Equities	10-22	18.7	15.8	16.4
Real Estate	8-15	12.0	26.8	6.1
Private Placements	0-10	3.1	**	**

* Benchmarks are objective standards to compare against actual investment returns.

** Annual rate of return not applicable.

二、加拿大教师年金计划的基本特点

(一) 保险基金的有效管理与运作

一般来说, 养老保险基金所要求的回报率是 6%到 7%, 而加拿大大学养老金计划基金的投资收益达到了 7.6%以上, 最高达 9.5%, 取得了较高的投资回报。

大学养老金理事会作为委托人, 其主要职责就是指导资产的投资, 保证养老金基金的保值增值。大学养老金理事会的目标就是通过合法的步骤和谨慎的决定来获得长期的、稳定的回报。为此, 理事会每年都会回顾、检查投资政策和投资程序的有关声明 (SIPP), 支持多元化投资, 减少投资风险。理事会聘请大不列颠哥伦比亚投资管理有限公司 (bcIMC) 作为资金投资受托人来管理资产。理事会在 2006 年 6 月修改了 SIPP, 投资多样化成为保障资产投资政策的基本原则。

在当前的经济环境下, 存在很多的投资风险, 和收益的不确定性, 如: 财政贸易平衡、赤字预算、消费债、潜在的房地产泡沫等等。因此, 为了弥补通货膨胀的增长, 每隔三年, 独立的精算部门将对保险基金进行评估, 根据评估的结果来调整缴费与投资策略, 保障资金的健康和养老金计划的稳定是投资的目标, 在投资策略上平衡短期与长期的收益, 采取专业化的投资组合, 包括政府债券和企业债券、资产抵押投资、不动产投资; 投资市场遍布美国、香港、意大利、德国等地金融市场。

全面地社会化的运作和保险经营机构专业完善的保险基金统筹规划, 使得基金管理和运作的成效比较显著。

(二) 设立通货膨胀调整账户, 实现养老金指数化调整

为了保障退休群体面对消费指数增长的利益, 进行通货膨胀保护, 加拿大大学养老金计划设定了专门的通货膨胀账户, 缴费依一定的比例存入该账户, 例如: 2006 年, 雇员缴费率为 7.95%, 其中 6.86%为基本缴费, 记入基本养老金账户, 1.09%为通货膨胀调整率, 记入通货膨胀调整账户; 雇主的缴费率为 8.70%, 其中 7.61%为基本缴费, 记入基本养老金账户, 1.09%为通货膨胀调整率, 记入通货膨胀调整账户。虽然大学养老金计划表示基于生活指数变化的通货膨胀调整账户的收益不能被担保, 在资金充足的情况下才给付, 但是, 近几年该计划都给与了一定的通货膨胀保护, 用于该部分的支出也是逐年增加, 1997 年为 1.7 个亿, 2003 年为 3.8 个亿, 而 2006 年增长为 6.2 个亿。

为了使养老金账户资金得到通货膨胀保护, 大学养老金计划理事会全力稳定通货膨胀调整账户的资金额度, 使其至少可以支付 20 年。理事会每年都要审查通货膨胀调整账户的资

金状态，保护该账户免受未来经济形势的冲击，如果出现该账户资金不足以支付下一个 20 年的养老金调整额，理事会就会竭尽全力在短期内尽快补充资金，使养老金调整能够继续，而不会突然的、戏剧性的减少通货膨胀调整账户收益的支付。这种比较长期的通货膨胀的调整可以使当前和将来的退休人员都获得基本相当水平的通货膨胀保护，实现基本的公平。

（三）养老金资金积累面临压力

我们通过分析加拿大大学养老金计划 2006 年度的有关数据，可以得出以下几个事实：第一，该计划的成员人数呈逐年增加的趋势，但是退休人员的增长比例高于 ACTIVE 成员的增长，2002 年基本上是 4.3 个成员负责一个退休人员的生活，2006 年该比例减小为 3.3 人；第二，由于养老基金储备不足，缴费率进行了调整，提高成员和雇主的缴费率，与此同时，近三年养老金的支付额增长较快，2004 年支付 40.3 百万美元，而 2006 年该额度增长为 53.4 百万美元，增长幅度达 32.5%；第三，由于经济的快速发展，生活水平快速提高，养老金指数化调整比例逐年增加，调整额度由 2004 年 4.5 百万美元增加到 2006 年的 6.2 百万美元；第四，从 2004 年起中止该计划的成员人数有所增加，计划中止使养老金收入减少，2004 年养老金收入减少 18 百万美元，2006 年这一数据增加至 28 百万美元。

由以上分析可以看出，由于人口预期生命的增长和老龄化社会的到来，使加拿大大学养老金计划也面临着资金积累的压力。为保障制度的可持续发展，必须要保障有一定的养老金资金积累。2003 年 8 月 31 日进行的评估中，该计划偿付基本养老金缺口 50 百万美元。为了弥补资金缺口，2004 年 9 月，理事会提高了雇员与雇主的缴费率，平均增长了 2.2%；而在 2007 年 9 月，由于养老金基金储备不足，又一次对缴费率进行了调整，迫使成员和雇主的缴费率分别提高到 8.46%和 9.21%。

三、对建立我国高校教师年金制度的几点启示

客观借鉴、吸取国外的经验和教训，促进对我国高校养老保险制度的思考和改革，已经成为一个重要的课题。通过上述对加拿大教师养老金计划的研究，可以得出如下启示：

（一）尽快建立具有中国特色的教师年金制度

加拿大根据自己的国情发展建立了具有本国特色的教师养老保险计划，该计划是具有针对性的保障计划，其保障范围是以高等学校教职员工、科研机构人员等非营利性机构为保障对象，养老保险制度相对比较完善，能够体现教育行业特点，制度设计上比较科学和灵活。

目前，我国高校依然实行退休金制度，致使养老保险经费来源单一，国家财政和高校背负着沉重的负担。这不仅阻碍了高校自身的改革与发展，也阻碍了国家养老保险制度的全面

推进与改革，不利于完善我国的社会保障体制。因此，必须尽快探索进行高校养老保险制度的改革，构建高校教师养老保险制度，建立中国特色的教师年金计划。这不仅是建立统一的多层次的社会保障体系的要求，也是我国进入人口老龄化社会的现实要求，更是高等院校自身发展的必然要求。

高等学校教师担负着教学工作和科学研究工作的双重责任，为国家培养下一代人才和国家创新体系的建立和发展做出自己的贡献，建立中国特色的高校教师年金制度，就是要充分考虑高等教育发展的重要性和高校教师的这些职业特点，充分保障这个特殊群体的利益。

建立中国特色的教师年金制度，更要积极探索其有效的基金管理和运营模式，规范金融投资市场，保障基金安全的基础上实现基金市场化运作，通过养老保险基金机构投向资本市场获得较高回报率，保证基金的保值增值，加快基金的积累。

（二）建立中国特色的教师年金制度需要国家政策支持

加拿大大学养老金计划的建立，以及养老基金的高增长性是离不开国家法律法规的完善和健全，尤其是投资法规和国外金融市场的成熟。因此，中国特色教师年金制度的建立需要国家一系列配套政策和法律法规的建立和完善。

2006 年机关事业单位实行收入分配制度改革，在《高等学校贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》中提出了实施绩效工资。绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献，是收入分配中活的部分。国家人事部、财政部、教育部以及各级政府人事、财政部门及教育主管部门根据高等学校实际制定实施办法，调控各地区所属高等学校绩效工资总体水平，核定所属高等学校的绩效工资总量。高等学校在核定的绩效工资总量范围内，按照规范的分配程序和要求，采取灵活多样的分配形式和分配办法，自主分配。该《实施意见》的颁布推动了高等学校分配制度的改革，能否考虑将部分绩效工资延期支付，作为退休金发放值得思考。这让我们看到了建立高校教师年金制度的希望。我们期待着国家更有力的政策和法规的出台，以及国内金融市场的逐步成熟，从而使高校教师年金制度的建立有法可依，规范发展，在发展的过程中加大政府的宏观调控力度，并能够从税收优惠等政策上推动教师年金制度快速发展并走向繁荣。

为了保障退休群体面对消费指数增长的利益，进行通货膨胀保护，加拿大大学养老金计划设定了专门的通货膨胀账户，缴费依一定的比例存入该账户，理事会每年都要审查通货膨胀调整账户的资金状态，保护该账户免受未来经济形势的冲击，使其至少可以支付 20 年。

改变现有退休教师以工作年限和本人工资为主要依据的退休金计发办法，养老金给付实行与养老保险缴费年限和缴费额挂钩。改革后退休的人员，其基本养老金包括基础养老金和个人账户养老金。建立符合高校特点的基础养老金正常调节机制，寻求确切的调整依据，规

定明确的调整参数，体现公平与效率原则，避免养老金发放平均化。

（三）加强制度设计的灵活性

加拿大虽然国力雄厚，养老保险基金保值增值效率较高，但是面临着老龄化社会的到来，养老保险基金仍然面临着支付压力。因此，就我国高等学校养老保险制度改革而言，不仅要承担养老金发放的压力，还要考虑改革的转制成本，因此，如何解决基金压力问题，减少政府和高校的负担，就应该加强制度设计的灵活性，尽可能减少转制成本。在构建中国高校教师年金制度时要充分结合我国的国情与高等教育的实际，在一些具体服务条款上实行弹性制度。

1. 逐步推行弹性退休政策

弹性退休是指在法定最低退休年龄的基础上，有选择退出或继续留在劳动力市场的弹性空间，对于提前或推迟退休有相应的选择性机理。弹性退休政策已成为许多欧美发达国家应付人口老龄化挑战、实施劳动力市场结构调整的重要政策主张，并将发挥愈来愈重要的作用。如美国职工 65 岁退休，养老金的工资替代率为 67%，在 62 岁退休为 53%，70 岁退休为 71%。

高校退休制度的一个重要内容是关于退休年龄的规定。我国现行退休政策制定的主要依据是我国建国初期社会发展状况和当时的人口平均寿命，一直沿用至今。但 50 多年来，我国的社会经济格局已发生了很大的变化，人均寿命也已经从 1949 年的 50 岁提高到了 70 岁。如果再充分考虑到高校知识型、技术型和管理型的具有较高专业素质的人力资本的特点，在一定程度上更是造成了人力资本的浪费，因为按照现行的退休政策，一个人受教育的时间越长，学历越高，其工作时间反而相对越短，人力资本的投入与产出比例失衡。

较低的退休年龄与继续延长的人均寿命，以及高等学校这种人力资本投入与产出比例的失衡不仅凸现出法定退休年龄偏低这一问题，而且必然会加剧国家对养老保险费用的负担程度。更重要的是，在探索构建高等学校养老保险制度的关键时期，适当的提高退休年龄可以缓解隐性债务的危机。因此，逐步改革传统的一刀切的退休制度，在高等学校逐步实施弹性退休政策不失为一种较为明智的决策，对于充分发挥高等学校智力劳动者的潜力，具有重要意义。

2. 实行弹性缴费制度

借鉴加拿大教师年金计划的制度设计，充分考虑教师的职业特点，实行弹性缴费制度也不失为一种明智之举。弹性缴费制度就是在制度规定最低缴费比例的基础上，自愿性的以更高的比例进行缴费，缴费比例有一定的弹性空间，对于以多大的比例进行缴费有相应的自愿的选择性机理。实行弹性缴费制度可以给参保者更大自主决定的空间，充分体现以人为本的思想，提高参保积极性；同时可以加大基金积累的比例，一定程度上解决基金积累不足的困

境，缓解制度改革造成的隐性债务的危机。

参考文献:

- [1]邓大松，刘昌平：《中国企业年金制度研究》，人民出版社2005年版。
- [2]邓大松：《社会保险》，中国劳动社会保障出版社2002年2月版。
- [3]吴小武：《中国养老保险制度边际改革的理性思考》，武汉大学社会保障专业博士学位论文，2007年。
- [4]陈宗利：《机关事业单位养老保险制度改革探析》，载《经济师》2006年第8期。
- [5]college pension plan 2006 annual report, <http://www.pensionsbc.ca>
- [6]college pension plan 2006 report to members, <http://www.pensionsbc.ca>

The Features of College Pension Plan in Canada and Its Enlightenment

Abstract: The uniform wage and welfare system with planned economy color in China's universities has been out of date. With the rapid Social and Economic Development, it is necessary to reform the current retirement system in colleges and universities, using foreign experiences for reference. This article put forward the enlightenments and suggestions for setting up teachers pension system with Chinese Characteristics based on the overview of College Pension Plan in Canada.

Key words: Canada, College Pension Plan, overview, features, enlightenment