

英国养老制度市场化改革对劳动力市场的影响

——对中国的三点重要启示

郑秉文 胡云超

【摘要】 英国自 20 世纪 80 年代以来进行了较为成功的经济体制改革,而社会养老制度改革是英国宏观经济改革的重要组成部分。文章就英国社会养老制度改革对英国劳动力市场的影响进行了理论和实证分析,考察了英国社会养老计划对劳动力供给的影响;指出英国的社会养老制度市场化改革特别是推出个人养老金计划增加了劳动力市场的流动性,增强了劳动力市场的弹性。劳动力市场弹性的提高,促进了产出的增长和企业竞争力的提高。

【关键词】 英国养老制度 社会保障改革 劳动力市场 流动性 便携性

【作者】 郑秉文 中国社会科学院欧洲研究所副所长、教授;胡云超 中国社会科学院研究生院,博士研究生。

英国 20 多年前进行了深刻的“撒切尔主义”经济改革,其中社会福利政策改革特别是社会养老制度的市场化改革是英国宏观经济改革一揽子措施中的重要组成部分,它深刻地影响了英国工作人口的养老选择、家庭储蓄、劳动力供给等经济行为,对国民经济的宏观运行产生了重要的影响。20 多年的实践表明,英国所进行的经济改革和福利改革是积极有效的,对英国宏观经济的良性发展起到了关键性的作用。本文研究和考察的主要内容是英国社会养老体制市场化改革对劳动力供给、劳动力市场流动性的影响问题。由于英国社会养老体制市场化的里程碑性的改革措施主要是 1986 年社保法的颁布、1988~1989 年个人养老金计划的正式引入等,因此本文对个人养老金计划推出后增强劳动力市场流动性的效应也进行了重点分析,并试图通过对劳动力供给和流动性的变化来透视英国劳动力市场弹性的变化,以深刻理解社会养老体制的改革及其对国民经济宏观运行的影响及其互动关系。

劳动力市场弹性可以从多个方面来衡量,本文主要从劳动力参与率(劳动力供给)特别是 55 岁以上劳动力人口的劳动力供给及其流动性来研究英国劳动力市场的弹性。关于就业弹性的其他内容,如雇用、解雇的成本问题,工作时间的灵活性问题等,由于它们与社会养老制度改革的关联性不是很强,因此不在本文的研究范围之内。

一、养老制度改革对劳动力参与率的影响

大部分 OECD 国家从 20 世纪 70 年代开始经历了老年劳动力劳动参与率下降的问题,全职男性工作人口表现得尤其突出。1968 年,年龄在 60 到 64 岁间的男性人口就业率为 80%,到 90 年代末,这部分人口的就业率下降到不足 40%,绝大部分的人退休了,另外有相当一部分人转为部分时间工作者和自雇者,但英国女性工作人口的劳动参与率在此期间却保持着惊人的稳定状况,而且年轻女性的劳动参与率还有一定程度的上升(Richard Blundell 等,2001);英国老年人口工作参与率的下降,除了由于

科技的发展在一定程度上代替了人力和老年人学习新技能的适应性较差以外,社会养老政策对雇员最优退休时间的选择也产生了非常重大的影响,不同的养老金计划对其成员退休行为选择存在不同形式的制度激励。总体看来,英国社会养老制度改革对雇员、特别是老年雇员的提前退休产生多方面的影响,但它对雇员提前退休提供的经济支持的激励要远远大于对老年雇员继续留在劳动力市场的激励。

(一) 国家公共计划对提前退休有严格的规定

国家提供的公共养老计划有两个层次^①:“基本养老金计划”和“收入关联计划(以下简称 SERPS)”,这两项计划规定男女雇员领取退休金的法定年龄分别为 65 岁和 60 岁,一般没有提前退休的优惠条款。雇员在达到法定退休年龄前离开工作岗位,如果是因为伤残或病残失去劳动能力,则领取国家提供的伤残或病残恤金;如果是失业,则按照政府对失业的规定领取相应的失业金。

实际上,英国“基本养老金计划”还从两个方面来鼓励老年雇员在达到退休年龄后继续留在劳动力市场上:(1) 英国废除了执行多年的限制老年人退休后继续工作的“收入规则”。传统上,英国对退休后继续工作持反对态度。一度执行的“收入规则”对达到法定退休年龄以上的 65~70 岁男性雇员和 60~65 岁女性雇员仍取得工作收入进行经济惩罚,他们领取的国家基本养老金将根据其工作收入水平给予扣减。如果每周收入超过 75 英镑,每超过 1 英镑,就从基本养老金中扣减 1 英镑;每周收入超过 120.60 英镑就全部扣光(Dacid Blake, 1995)。1989 年的英国社会保障法案正式废除了这些收入限制的规则。废除这项规则的意义超出了老年人经济收入本身,因为它为老年人在退休后继续留在劳动力市场上扫除了法律上的障碍。(2) “基本养老金计划”规定延迟领取养老金可以获得经济激励。该养老金计划规定,雇员在达到法定退休年龄后可以最长推迟 5 年领取基本养老金,而雇员每推迟 7 个星期,其国家基本养老金价值可提高 1%,1 年大约可以增加 7.5%。如果推迟期限满 5 年,个人国家基本养老金可以增加 38.3%。一般来说,达到退休年龄后老年人的主要收入来源是养老金,如果推迟领取养老金,为了维持体面的生活水平,他们通常继续留在劳动力市场上。所以,国家公共计划对劳动力市场参与率的影响是正面的,它对老年人口继续留在劳动力市场上采取的是激励的政策。

(二) 职业养老金计划为提前退休提供了经济支持

英国第二支柱养老金计划的多样性为提前退休提供了必要条件。“职业养老金计划”覆盖的工作人口相对来说是最大的。大约 50% 左右的工作人口是职业养老金计划成员,而 80% 的职业养老金计划是 DB 型的计划(National Association of Pension Funds Annual Survey of Occupational Schemes, 1997)。DB 型养老金计划有一个重要的特点是雇员的养老金价值随着受雇时间的延长而增长。从现象上看,雇员在工作生涯后期的养老金缴费似乎比前期缴费创造的养老金价值更高,能够获得更大的“效益”。这是因为 DB 型养老金多少与个人工薪特别是退休前几年的工薪收入高低紧密相关,如果在所参加养老金计划允许的退休时间之前退休,养老金损失较大。因此,DB 型职业养老金计划对雇员达到一定的年龄后仍保留在劳动力市场中有积极的正面作用,在机制上并不鼓励提前退休。然而,我们知道,职业养老金计划的发起人通常是雇主,他们在制定养老金计划时除了考虑通过保持雇员稳定性、留住技术熟练的各类工人来保持较高的边际劳动生产率外,还要追求通过劳动力队伍知识和技能

① 英国养老制度采取的是二支柱结构:第一支柱为统一缴费率的国家基本养老金;第二支柱为“收入相关联”的养老金计划。其中,包括“收入关联”养老金计划在内的第二支柱比较复杂,根据提供养老计划主体的不同,可以将之分为三种性质不同的养老金计划,即国家提供的“国家收入关联计划”、雇主单位提供的“职业养老金计划”、商业机构或社团提供的“个人养老金计划”等类型的 DC 计划。在第二支柱中,雇员只能选择参加其中的一种,正是在这个意义上,我们说英国养老金体制是二支柱式的,即国家在第二支柱上为雇员提供了三种选择。英国的“国家基本养老金计划”和“国家收入关联计划”属于公共养老金计划,由国家管理,采取现收现付制;“职业养老金计划”和“个人养老金计划”由私人机构发起和管理,采取完全积累制,只有少数采取现收现付制,如政府雇员特别是中央政府雇员养老金计划等(郑秉文、胡云超,2003a)。

的更新来提高单个劳动力的劳动生产率。所以,虽然大部分的“职业养老金计划”规定的退休年龄与国家法定退休年龄相同,但所有职业养老金计划都允许从 50 岁起可办理提前退休手续,领取职业养老金。有不少计划规定的退休年龄为 60 岁,低于国家法定的退休年龄。

对英国养老金计划成员最优退休时间的研究发现,“职业养老金计划”成员的养老金价值积累率在 60 岁时达到最高值,此后的养老金权益积累率就会急剧下降。这样的制度设计实际上是在鼓励雇员在年龄达到 60 岁后选择自愿退休。此外,“职业养老金计划”盈余处理方式也在一定程度上促进雇员提前退休:按照英国养老金法律的规定,“职业养老金计划”的盈余不能超过其精算负债的 5%。一旦产生盈余,必须选择以下几种方式予以处理:(1) 用于增加现期养老金支付水平;(2) 代替雇员和雇主缴费,使雇员和雇主享受“缴费假期”;(3) 降低缴费率。第二种处理方式对雇员提前退休提供了条件,因为这种盈余处理的方式使得他们离开工作岗位后,仍然可以积累养老金权益。由于 20 世纪 80 年代后期以来资本市场处于长期的“牛市”之中,以证券市场为主要投资对象的许多职业养老基金积累了可观的储备,使得相当一部分雇员在权衡工作与闲暇的效用后,选择了提前退休,而雇主也乐意雇员队伍的“新陈代谢”,以保持较高水平的劳动生产率。

(三) “个人养老金计划”的“财富效应”增加了提前退休的倾向

英国政府 1988 年推出“个人养老金计划”时有三个目的:(1) 国家通过设立新的养老金计划体系向私人部门转移养老的责任,降低政府财政的养老负担,增强私人部门承担雇员养老方面的义务;(2) 改变“职业养老金计划”对雇员流动造成的不利影响,提高养老金的便携性,为提高劳动力市场的流动性创造条件;(3) 提高养老金计划的覆盖率,解决相当一部分低收入人群的养老保险问题。

“个人养老金计划”对雇员退休时间的选择存在着较大的影响:首先,“个人养老金计划”对参加人员领取养老金时间的规定比较宽,大部分“个人养老金计划”规定参加人员最早可以在 50 岁时即有资格领取养老年金。这一设计从制度上为提前退休(指在达到国家法定退休年龄之前)创造了条件。其次,参加“个人养老金计划”的预期促使成员提前退休。制度上规定可以提前退休是成员选择退休时间的必要条件,但雇员能否实际退休还要有充分条件,那就是个人养老金账户中所积累的资产价值,也就是说,在离开劳动力市场后,账户积累的养老基金价值是否能够足以购买一份自我满意的年金。我们已经知道,雇员特别是那些能够加入其他类型养老金计划但选择加入个人计划的雇员,普遍预期“个人养老金计划”投资收益会比其他类型计划特别是国家公共计划的投资收益高,他们相信保持同样的缴费水平可以创造更高的养老金价值。这种预期一方面增加了他们现期的消费水平,另一方面也为他们提前退休早日享受闲暇提供了动力。从表 1 中可以看出,英国男性劳动力人口参加全职工作的比例在 50 岁以后呈阶段性的急剧下降,而他们不工作后获得收入的主要来源之一是私人养老金。在 55~59 岁和 60~64 岁不工作人群中,分别有 34.3% 和 54% 的人有个人养老金收入。

(四) 失业救济金和无工作能力救济金为个人退出劳动力市场提供了收入支持

失业救济金和无工作能力救济金是英国除公共养老金之外为公民提供的重要公共福利,它们为雇员提前离开劳动力市场提供了收入支持。英国的失业救济金和病残救济金都比较“慷慨”,支付水平高,领取手续简单。英国政府为减少福利支付负担,还鼓励工作,力图建立以工作为导向的福利制度,并于 1995 年将病残救济金改成“无工作能力救济金”。虽然通过“工作能力测试”严格了福利的领取,但这项福利不是“家计调查”型的福利,即使领取人有其他类型的收入,他仍然具有领取无工作能力救济金的资格,因此它是雇员提前离开劳动力市场后的主要收入来源之一,表 1 中的数据清晰地反映了这一点。在法定退休年龄以前,那些不工作人群中有 34% 的人拥有该项福利,与个人养老金一起共同组成了个人提前退休后的主要收入来源。

失业救济金与无工作能力救济金一样,也有鼓励雇员提前离开劳动力市场的特征。这些措施也是造成年龄在 60 岁及以上劳动力参与率显著下降的重要因素。1999 年,英国对 60 岁以上的失业群体

表 1 劳动力市场参与率和领取的福利

| 雇员类型 (年龄) | 全职雇员 | 部分时间 雇员 | 不工作 群体 | 公共 养老金 | 私人 养老金 | 无工作 能力恤金 | 无能力恤金+ 私人养老金 | 其他福利 |
|--------------|--------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------------|--------|
| 男性 | | | | | | | | |
| 50~54 | 0.6447 | 0.2053 | 0.1500 | 0.0000 | 0.0947 | 0.0737 | 0.0237 | 0.0658 |
| 55~59 | 0.4620 | 0.1881 | 0.3598 | 0.0000 | 0.3432 | 0.1386 | 0.0825 | 0.0728 |
| 60~64 | 0.2680 | 0.1787 | 0.5533 | 0.0000 | 0.5395 | 0.5096 | 0.1478 | 0.1237 |
| 65~69 | 0.0213 | 0.0816 | 0.8972 | 0.8121 | 0.7411 | 0.1667 | 0.1312 | 0.0532 |
| 女性 | | | | | | | | |
| 50~54 | 0.4667 | 0.2427 | 0.2907 | 0.0507 | 0.1040 | 0.0400 | 0.0133 | 0.0480 |
| 55~59 | 0.2936 | 0.2385 | 0.4679 | 0.0975 | 0.1988 | 0.0398 | 0.0061 | 0.0520 |
| 60~64 | 0.0909 | 0.1394 | 0.7697 | 0.7970 | 0.3606 | 0.0242 | 0.0152 | 0.0485 |
| 65~69 | 0.0156 | 0.0688 | 0.9156 | 0.9694 | 0.4125 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0469 |

资料来源: Family Expenditure Survey 1994~1995, 转引自: Richard Blundell, Costas Meghir, Sarah Smith (2001): Pension Incentives and the Pattern of Early Retirement. University College London and Institute for Fiscal Studies, Financial Services Authority, Sep. Table 1.

执行“最低收入保证”制度,而且其收入水平还相当高^①,这项福利必将继续深刻影响英国老年人口的劳动参与率。

二、养老制度改革对劳动力市场流动性的影响

20 世纪 80 年代初,由于传统产业特别是制造业衰退严重,所以,英国政府希望通过改善劳动力市场环境,让合格的劳动力在不同的地方、不同的行业和企业之间流动起来,以改变制造业竞争力低下的积弱局面。

(一) 养老金设计中其良好的“便携性”是构成劳动力市场良好的流动性的一个关键因素

劳动力流动是劳动力市场弹性的一个重要方面,英国对第二支柱养老金计划之所以设立多项选择,其重要目的之一就是为跨行业的灵活选择职业和岗位减少阻力,推动劳动力市场的自由流动性,而英国养老金政策对劳动力市场弹性的改善集中体现在“个人养老金计划”这项制度上。我们知道,个人养老金计划和 DC 型的职业养老金计划的共同特点是“便携性”非常好,成员换了雇主单位后不牵涉到个人养老金权益转移的障碍问题,转换成本非常小。另外,“职业养老金计划”要求雇主为雇员缴费,这也是一笔很大的人力资源成本。如果雇员自愿选择加入了个人养老金计划,雇主就可以不向个人账户缴费,对雇主来说就等于节约了人力资源成本,有利于企业竞争力的提升。

考察养老金计划对雇员流动性的影响,必须区分两项不同性质的流动:一是从一个有养老金计划的工作单位到另外一个有养老金计划的工作单位;二是从有养老金计划的单位流动到没有养老金计划的单位。前者是我们考察养老金计划对劳动力市场流动的主要对象。一般来说,没有途径参加养老金计划雇员的流动性比有养老金计划雇员的流动性要高得多。Custman 和 Steinmeier(1993)对美国的研究发现,1984~1986 年,有养老金计划雇员的工作流动率为 6%,没参加养老金计划雇员的工作流动率则高达 20%;在这些从有养老金计划单位流出的雇员中,64%的雇员流向了没有养老金计划

^① 例如,英国国家基本养老金在 1999~2000 年度为每周 66.75 英镑,但同期的“最低收入保证”为 77 英镑;此外,英国国家基本养老金与物价指数挂钩,“最低收入保证”与平均工资增长率挂钩,后者通常比前者的涨幅大,随着时间的推移,二者的差距将较为显著(Patrick Ring 等,2002)。

的单位,同时还承受了6%的薪水损失;在变动工作的雇员中,有14%没有养老金计划的人流向了有养老金计划的单位,这些人的薪水收入提高了7%。这项研究从一个侧面反映了养老金计划对雇员工作流动存在的经济激励。

正如上述研究结果所发现的,英国雇员在设立了养老金计划的部门间工作流动或与没有设立养老金计划部门间的工作流动都将面临高昂的经济成本。因此,如果雇员有较大的流动倾向,他们将会选择在自己变换雇主单位时养老金权益损失最小的养老金计划安排,也就是说,养老金计划的设计和选择要考虑到养老金权益具有良好的“便携性”。

(二)“国家基本养老金计划”和 SERPS 给付水平下降,催生了高“便携性”养老金计划的诞生,推动了养老金计划市场建设

英国“国家基本养老金计划”和 SERPS 计划是典型的现收现付制,基本上没有现金基金的积累。这两项计划的要求是,工薪雇员的个人收入达到规定的上下线后就必须无条件地参加(SERPS 计划可以“协议退出”),养老金权益由社保部记录和管理,因此当雇员工作流动时不存在养老金权益转移的问题。国家设立的养老金计划被认为是具备完全“便携性”的计划,对劳动力流动没有什么障碍。雇员在变换工作时惟一需要考虑的是,后一个工作岗位的工薪收入必须达到国家相应养老金计划规定的缴费最低收入线,否则会失去加入的资格。但是,由于英国国家基本养老金计划的宗旨只是为老年人退休提供最基本的生活来源,随着社会快速进入老龄化,政府已经没有能力为全社会持续提供慷慨的福利,20世纪80年代中期以来国家养老金计划的改革是以减少给付标准为其政策导向,作为退休后收入来源的国家公共养老金的重要性一直呈不断下降的趋势;同时,国家计划的收益率低于私人计划的收益率。这种情况促进了私人部门养老金计划的快速发展,因此,国家的养老金计划构成了影响英国劳动力市场流动性的一种背景环境。

(三) DB 型职业养老金计划的设立初衷不是为了劳动力流动性而恰恰相反,所以其“便携性”很差,不利于劳动力的市场流动

在英国,如果一个雇员在两个不同 DB 型计划的雇主单位之间进行流动的话,他将面临以下几项经济成本:(1) DB 型养老金计划几乎都设有一定的资格等待期,等待期的长短随养老金计划的不同而不同。在20世纪90年代以前,英国职业养老金计划资格等待期最长的达5年。在资格等待期内,雇员不能积累养老金权益。虽然有些雇主单位因急需人才,为引进人才免除或缩短资格等待期,但能够享受到这样待遇的毕竟是很少的一部分人。为鼓励雇员更自由地选择雇主单位,90年代政府明确规定,职业养老金计划的资格等待期最长不超过两年。(2) DB 型计划成员退休后的养老金水平与其最后几年的工资水平密切相关,在同一养老金计划中工作到退休,收入水平通常呈稳定增长态势;换了雇主单位,由于工作年限的关系,最后工资收入并不一定高于在原计划中的工资水平。(3) 按照英国的规定,雇员离开 DB 型计划,已积累的养老金权益可以仍保留在原养老金计划中,但是当成员到达退休年龄计算养老金权益并需要对过去已积累的养老金权益进行指数化调整时,通常只计算到雇员离开时的物价水平,不考虑雇员离开后至退休前这段期间通货膨胀因素的影响,如果在雇员离开原养老金计划后发生了严重的通货膨胀,雇员的损失将非常大。(4) 如果雇员在离职后把已积累的养老金权益转移到新的雇主 DB 型计划的时候,又牵涉到“转移价值”的计算问题,虽然政府对如何计算养老金“转移价值”进行了规定,但在具体计算过程中还存在着许多主观因素的影响。另外,已积累的养老金权益的“转移价值”确定后还要得到将要转入计划的同意,如果双方未能对养老金“转移价值”达成一致意见,转移手续也不能办理。完成这样的程序既需要时间也面临着一些经济损失。(5) 当雇员在 DB 型与 DC 型养老金计划之间进行流动,例如加入“个人养老金计划”时,除了存在上面几种成本外,还面临失去雇主配比缴费那部分的经济损失。在 DB 型职业养老金计划中,雇主和雇员都要向养老金计划缴费,例如个人养老金账户缴费的义务。实际上,许多雇主单位并不向个人养老金计划支付

任何费用。当然,雇员如果不参加本雇主单位发起的 DB 型养老金计划而选择加入个人养老金计划,其现期的工资收入会比在参加雇主计划的情况下要高一些(Gustman 等, 1993),养老金权益损失能够得到一定的补偿。

(四) DC 型职业养老金计划的优势和英国“个人养老金计划”的制度特征

英国“个人养老金计划”是 DC 型完全积累制,具有完全的“便携性”,其制度特征为:首先,雇员拥有独立的个人养老金账户,累计的养老金权益完全归个人所有。当雇员更换雇主单位后,可以完全对其进行转移。其次,个人养老金计划的养老金账户通常独立于雇主单位,由商业保险机构发起和管理,大部分情况下雇员“跳槽”后不涉及养老金权益转移的问题。因此,英国劳动力市场上流动性偏好最强的那部分雇员,他们的养老金计划安排应该以个人养老金计划为最佳选择。再次,英国在实施之初其具体情况更为复杂。个人养老金计划在刚开始设立和推销阶段其销售成本和管理成本很高,如果一个人加入的时间不长又因工作变动转移到其他非 DC 型计划如 SERPS 或职业养老金计划,会发现其原来积累的养老金权益严重“缩水”。因此,英国政府退出了管理费规定最高只能为养老基金价值 1% 的新的个人养老金计划——“存托养老金计划”。政府希望用低管理成本和销售费用的“存托养老金计划”来克服个人养老金计划销售和管理费用高昂的缺陷,以防止低收入阶层加入个人养老金计划得不偿失现象的发生。最后,无论如何,英国个人养老金计划具有完全“便携性”的特征,对提高劳动力市场流动性有实质性意义,它是增加劳动力市场弹性的主要福利制度工具,也是英国推出“个人养老金计划”的根本目的之一。

三、养老金计划对劳动力流动的实证分析

在实证的层面上很难一一对应地描述养老金计划变化与劳动力市场变化之间的关系,我们只能通过考察各养老金计划覆盖率的变化情况和那些有特殊养老金计划选择偏好雇员的流动性来研究养老金计划对劳动力流动的影响。

(一) 公共的 SERPS 计划的吸引力在减弱,私人部门养老金计划的作用在不断加强,职业养老金计划的覆盖率比较稳定,客观上增强了劳动力市场的流动性

表 2 是英国家庭调查所(British Household Panel Survey,以下简称 BHPS)对英国 20~59 岁雇员在 1992~1998 年间参加的养老金计划所进行的抽样调查,它通常是研究英国各养老金计划覆盖率的主要数据来源。从表 2 中我们可以看到,在第 5~7 次调查中,英国职业养老金计划的覆盖率有显著的增加,平均有 72% 雇员的雇主为他们提供了职业养老金计划,其中有 80% 的人选择加入了其雇主单位提供的养老金计划。而同期的个人养老金计划的覆盖率却有较大幅度的下降,覆盖率从 1993 和 1994 年的 16% 下降到 1998 年的 11.9%。这种情况的发生可能与“个人养老金计划”的“滥销”行为有关。20 世纪 90 年代初,当个人养老金计划刚推出时,许多 SERPS 和职业养老金计划成员受到误导退出了原养老金计划加入到个人养老金计划,由此产生了对个人养老金计划推销和管理费问题的激烈争议以及巨额的赔偿费用。

我们也可以从表 2 中看到没有私人部门养老金权益雇员的比例基本呈逐年降低的趋势,这说明随着英国政府削弱国家公共养老金计划的给付水平,SERPS 计划的吸引力在不断减弱,他标志着国家成功地向私人部门转移了养老责任。

(二) “个人养老金计划”极大地增强了劳动力市场的流动性

从那些放弃雇主单位提供的职业养老金计划而主动选择加入个人养老金计划雇员的工作流动比例可以看出,DC 型“个人养老金计划”具有较好的流动效应。表 3 显示了不同养老金计划下的雇员流动情况的比例,按照先合后分的方法,把统计数据分成受调查的全部人员、其中有职业养老金计划可选择的人员和其中没有职业养老金计划可选择的人员三类。然后再统计他们具体的养老金计划选

表 2 1992~1998 年雇员养老金计划的基本状况

%

| 抽样调查的次数 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 可加入 OP 雇员 | 69.4 | 66.7 | 66.0 | 69.9 | 71.5 | 72.7 | 72.6 |
| 其中加入 OP 雇员 | 75.5 | 75.9 | 75.2 | 78.9 | 80.3 | 81.4 | 83.1 |
| 全部个人 | | | | | | | |
| 没有私人部门养老金 | 32.7 | 33.5 | 34.3 | 30.5 | 29.5 | 28.2 | 27.8 |
| 有 OP | 44.4 | 41.8 | 41.4 | 46.7 | 49.4 | 50.1 | 51.2 |
| 有 PP | 14.9 | 16.0 | 16.0 | 14.6 | 13.0 | 12.7 | 11.9 |
| 有 OP 和 PP | 8.0 | 8.7 | 8.3 | 8.2 | 8.1 | 9.1 | 9.1 |
| 样本数(个) | 2778 | 2765 | 2750 | 2732 | 2713 | 2693 | 2650 |
| 全加入 OP | | | | | | | |
| 没有私人部门养老金 | 15.0 | 13.8 | 15.0 | 12.8 | 13.0 | 12.4 | 11.7 |
| 有 OP | 63.9 | 62.8 | 62.7 | 67.1 | 69.0 | 68.9 | 70.5 |
| 有 PP | 9.5 | 10.3 | 9.6 | 8.3 | 6.5 | 6.2 | 5.2 |
| 有 OP 和 PP | 11.6 | 13.1 | 12.6 | 11.8 | 11.3 | 12.5 | 12.6 |
| 样本数(个) | 1928 | 1843 | 1816 | 1902 | 1941 | 1958 | 1923 |
| 全部没有 OP | | | | | | | |
| 没有私人部门养老金 | 72.8 | 72.8 | 71.4 | 71.0 | 70.6 | 70.2 | 70.3 |
| 有 OP | — | — | — | — | — | — | — |
| 有 PP | 27.2 | 27.2 | 28.6 | 29.0 | 29.4 | 29.8 | 29.7 |
| 有 OP 和 PP | — | — | — | — | — | — | — |
| 样本数(个) | 850 | 922 | 934 | 831 | 772 | 735 | 727 |

注:OP 为职业养老金计划;PP 为个人养老金计划。

资料来源:British Household Panel Survey, 1992 to 1998 inclusive; 样本为 20~59 岁雇员, 参加全部 8 次调查。转引自 Richard Disney, Carl Emmerson, Sarah Smith (2003), Pension Reform and Economic Performance in Britain in the 1980s and 1990s. NBER working paper series 9556, table 6.3.

择^①。从表 3 中我们可以看到与前一次调查(即第二次样本调查)相比,总体上只有 36.6%的人至少变换了一次工作单位。但是,那些没有加入养老金计划和加入了个人养老金计划的人员流动率要高得多,而职业养老金计划雇员流动性相对来说较低。当然,这也可能是因为雇员的职业养老金计划是行业性的(如煤炭行业养老金计划等,雇员在同行业流动时养老金计划不变),或者那些雇员流动性倾向比较低。真正能够反映个人养老金计划雇员流动性的是下一项统计,雇员有职业养老金计划可以选择但主动参加个人养老金计划后的流动行为,在各次调查中,这类雇员中有 7.6%到 13%的人在下一轮的调查中变换了雇主单位;那些选择 SERPS 的雇员流动比例在 9.3%和 17.9%之间^②;加入雇主养老金计划雇员的流动比例在 3.6%~6.7%之间。个人养老金计划成员在此期间合计变换了单位的比例为 42.9%,而职业养老金计划成员的累计额是 27.4%。其中的 15.5%差距充分说明了选择个人养老金计划成员的流动性较强。

也许有人认为参加个人养老金计划的大部分是年轻人,因此工作流动性高一些,职业养老金计划

① 第二次接受调查的样本数为以后各次调查所进行比较的基数,而该表中的“任一次合计”的数据是指在 3~8 之间有多少人至少变动了一次雇主单位,如果某人变动了多次,也只计算一次,即只按变动单位的“人头”统计,不按变动的“人次”统计。因此它不是 3~8 列数据的简单相加。

② 即第二项统计中的“没有私人养老金”栏目。有私人养老金计划可以选择,但没有私人养老金意即该部分人群是 SERPS 计划成员,他们没有“协议退出”国家公共计划。

的雇员一般年龄较大,或者由于行业计划的原因,雇员的流动性在调查中不能显示出来。但是,对比较年轻的 30~39 岁年龄段的实证研究,得到了与本调查基本相同的结论(Richard Disney 等, 2003)。该年龄段一般来说,是流动性倾向最高的群体,同样年龄的雇员在职业养老金计划中的流动性显著比个人养老金计划中的要低。这充分说明养老金计划的“流动性”特质,而不是养老金计划成员的个人特质。

表 3 雇员变换雇主单位的比例

%

| 前一次调查的状态 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 任一次合计 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 全部人员 | | | | | | | |
| 没有私人养老金 | 12.4 | 15.3 | 15.9 | 17.6 | 16.4 | 17.6 | 46.9 |
| 有职业养老金 | 3.6 | 6.7 | 5.8 | 6.6 | 5.7 | 6.1 | 27.4 |
| 有个人养老金 | 10.6 | 15.6 | 12.0 | 14.9 | 16.8 | 13.1 | 46.5 |
| 有个人和职业养老金 | 4.9 | 8.1 | 3.9 | 5.3 | 6.7 | 8.0 | 26.5 |
| 全部 | 7.6 | 11.0 | 10.2 | 10.9 | 10.3 | 10.3 | 36.6 |
| 有职业养老金可选择 | | | | | | | |
| 没有私人养老金 | 9.3 | 9.0 | 10.1 | 13.6 | 12.8 | 17.9 | 39.4 |
| 有职业养老金 | 3.6 | 6.7 | 5.8 | 6.6 | 5.7 | 6.1 | 27.4 |
| 有个人养老金 | 7.6 | 12.5 | 12.0 | 12.8 | 13.0 | 9.5 | 42.9 |
| 有个人和职业养老金 | 4.9 | 8.1 | 3.9 | 5.3 | 6.7 | 8.0 | 26.5 |
| 全部 | 5.0 | 7.8 | 6.8 | 7.7 | 7.1 | 7.9 | 30.6 |
| 没有职业养老金可选择 | | | | | | | |
| 没有私人养老金 | 13.9 | 17.8 | 18.4 | 19.3 | 17.9 | 17.5 | 50.4 |
| 有职业养老金 | — | — | — | — | — | — | — |
| 有个人养老金 | 13.0 | 17.8 | 15.5 | 16.2 | 18.8 | 15.2 | 49.4 |
| 有个人和职业养老金 | — | — | — | — | — | — | — |
| 全部 | 13.6 | 17.8 | 17.5 | 18.4 | 18.2 | 16.8 | 50.1 |

注:根据养老金状态与前一次调查相比,样本为第二次被调查的雇员。

资料来源:British Household Panel Survey, 1992 to 1998 inclusive. 转引自 Richard Disney, Carl Emmerson, Sarah Smith (2003), *Pension Reform and Economic Performance in Britain in the 1980s and 1990s*. NBER working paper series 9556, table 6.5.

(三) 养老制度改革提高了劳动力市场弹性

劳动力市场弹性可以从以下两个指标来衡量,一是工资弹性,主要指工资如何形成和被决定的,它包括相关地区、行业或个人等几个层次的工资弹性等;对应于宏观层面上的指标是实际工资总额的弹性。二是就业弹性,包括允许使用部分时制工作者、鼓励临时工、自雇者等灵活多样的雇佣方式;包括雇佣和解雇的便当程度,以及劳动力的流动性和工作时间的灵活性等。相对应的宏观测量指标是总就业水平和总劳动时间。

从就业弹性来看,经过 20 多年的市场化改革,英国养老制度形成了比较完善的三支柱结构和多种各具风格的养老计划的架构,每一种养老金计划对劳动力市场供给和流动性的影响都是不同的。从总体上说,私人部门的养老金计划在一定程度上鼓励了雇员提前退休,为劳动力较早退出市场提供了经济上的支持。但是,提前退休行为本身并非绝对的消极现象,它也有积极的一面。这是因为雇员提前退休并非完全离开了劳动力供给的队伍,不少提前退休的雇员不过是从全职雇员转化成为自雇者、部分时制工作者、临时工等弹性工作劳动力,他们并没有一味地享受闲暇,成为社会财富的“绝对消费者”。其次,弹性工作时间劳动力为雇主寻找合适的员工提供了方便,雇主可以按照比全职雇员更有弹性的工资等条件雇佣到合适的劳动力,也就是说,提前退休在一定程度上提高了劳动力市场的工资弹

性和就业弹性。

劳动力市场弹性的增强反过来又进一步促进了劳动力市场的流动性。通过上述分析我们看到英国劳动力市场的流动性随着国家社会养老制度的市场化改革变得更加富有弹性,个人养老金计划包括“存托养老金计划”的推出彻底打破了职业养老金计划对雇员流动性的限制,使得劳动力市场的流动性增强;同时多种养老金计划形式也为多种雇佣形式(自雇、部分时间工资及其他灵活的雇佣形式)的存在提供了福利条件。二者之间互相作用,进一步推动了劳动力市场弹性的增强。劳动力市场弹性增强能够缩小就业和失业的波动性,使得社会的实际失业率趋近经济所处发展阶段中可能存在的自然失业率,从而使得社会的经济产出更接近其潜在能力。英国实行经济和社会福利改革后,经济产出和消费稳步增长,社会养老制度改革引致的劳动力市场弹性增强对宏观经济表现好转所发挥的作用是不可忽视的。

四、总结:对中国三点重要启示

改革 20 多年来,英国劳动力市场变化显著,无论是与改革前相比还是与其他 OECD 国家相比,劳动力市场弹性方面的表现非常突出,对英国经济好转发挥了关键性的推动作用。归纳起来,英国养老制度市场化改革对其劳动力市场的正面影响可以给我们如下三个方面重要启示。

(一) 一国养老制度的设计要置于“大社保”的概念之下统筹资源予以一揽子设计

社会保障缴费也是一种资源,与其他资源一样,也常常表现出具有“稀缺性”的特质,所以在三个支柱的配置中要合理和有效。配置不合理就必然效率低下。所谓“稀缺性”是指社保缴费的比例是有上限的,超出了上限必将导致对企业竞争力、国民储蓄和消费的负面影响,它无疑于“杀鸡取卵”。在现收现付制下,其缴费比例应该受到如下公式的约束:

$$t \cdot Nw \cdot W = Nb \cdot B \quad (1)$$

其中, t 为雇主与雇员共同缴纳的“保险税(费)”的比率, Nw 为一年内被覆盖的经济活动人口的数量, W 为这一年中被覆盖的经济活动人口的平均工薪, Nb 为领取养老津贴的退休人口的数量, B 为支付给退休人口的平均给付。于是,缴费比例就应为:

$$t = (Nb/Nw) \cdot (B/W) \quad (2)$$

公式(2)告诉人们,现收现付制下社保缴费率等于当前赡养率与制度目标工薪替代率的乘积。没有达到这个比率会出现收不抵支,而超出了公式(2)所规定的缴费比率就可以被视为“过度缴费”。上述社保缴费的公式说明了它具有“稀缺性”的特质性,而“稀缺性”的特质性必然决定了其在三个支柱的分配中要具有“合理性”。

所谓“合理性”是指,如果既要维持退休者的整体收入的目标替代率,又要减轻其中第一支柱的财政负担,就必须要先降低对第一支柱的缴费比率,将其“让”给第二支柱即企业补充保险,以扩大市场“解决”的比例(郑秉文,2003b)。英国对公共养老计划 SERPS 可以“协议退出”的规定实际上就是出于这个考虑。所谓“有效性”是指,一般来说,虽然由国家投资管理的第一支柱的行政费用低于由私人市场管理的第二支柱,但其投资回报率则后者远远高于前者,前文中关于“协议退出”的案例分析就是明证。

英国的改革中对缴费资源在三个支柱中合理地“再分配”和“再设计”,既成功地实现了将一部分国家养老责任向私人部门转移的目的,减轻了国家的财政负担,又提高了受益人的实际收益率和替代率;既符合三个支柱一揽子设计的世界性改革潮流,又创造性地设计出了独具特色的由三种私人 DC 型养老计划组成的第二支柱模式,顺利地实现了向第二支柱的平稳过渡。这些经验都对我国养老制度的改革取向、道路选择和过渡方案的思考来说具有一定的启发意义。如果对这个几个支柱的设计人为地分割开来,或囿于“各行其是”和“老死不相往来”的条块分割之中,必将导致对具有“稀缺”性质的社

保缴费资源的误置。

(二) 世界性养老制度改革起因于其财政的不可持续性,但英国改革的一个重要经验还告诉人们,在对其进行设计时一定要考虑到其良好的“便携性”

对于第一支柱和第二支柱都存在“便携性”的问题。在理论上讲,DB 型现收现付制和 DC 型完全积累制就全国性劳动力市场来说虽然都具有同样良好的“便携性”,但前者受到挑战的是制度外部的“人口风险”即老龄化,其危机主要表现在财政不可持续性上,而后者受到挑战的主要是“市场风险”即通胀问题,其缺陷主要是再分配作用比较弱。就全世界范围来看,导致向后者过渡即改革的主要动力和原因是来自前者的财政困难,于是,为了解决转型过程中的财政困难问题(转型成本)就出现了相应的一些介于上述两种融资模式的“混合模式”。在“混合模式”中有“半积累制”和“名义账户制”等。对于在理论上实行的是“半积累制”的中国来说,由于地区经济发展水平差异较大,统筹水平参差不齐,没有达到全国的“大一统”水平,尤其是在一个较长的时期内相当一部分省市个人账户只能是“空账运行”的条件下,其“便携性”就显然成为一个问题;反过来,那些个人账户“做实”且又有赢余的经济发达地区出于不愿意人才外流和缴费收入良好等方面的考虑,它们没有提高统筹水平的激励,存在“道德风险”的机会,宁愿维持省市级低水平的统筹;这样,“空账”运行的欠发达地区由于陷入严重的收不抵支窘境,人才很难流入,“搭便车”的动机导致他们所希望的当然是最好实现全国范围的统筹;因此,在发达和欠发达地区养老保障之间的“便携性”就自然出现了问题,影响了劳动力的自由流动;这种“不完全的半积累制”将陷入一种“两个世界”的困境^①,如果长期不解决这个问题,将会导致产生恶性循环的锁定效应:严重地影响全国大市场的形成和发展,影响欠发达地区 and 老工业基地的改造和开发。既然目前我国近期内“做实”个人账户的预备资金难以解决,“空账”问题和统筹水平问题导致的“不完全半积累制”的现状将要持续相当一段时期,那么,解决“便携性”这个首要问题的一个可行方案应该是“名义账户制”,因为它既可以避免转型成本,又可以不触动“半积累”的根本制度框架。“名义账户制”具有良好的“便携性”,这是学界的一个基本共识,欧亚六国的成功实践也足以证明了这一点。对于中国来说,良好的“便携性”就意味着具有明晰的看得见摸得着的“个人产权”,“参保”等于是对养老保障的一种“购买”或“投资”行为,于是,参保范围就会比较容易地将农民工也覆盖进来,这既扩大了社保缴费收入的费基,又为城市化、工业化和农村劳动力的转移提供了一个制度条件。

对于第二支柱来说更存在一个“便携性”问题。DC 型计划的“便携性”优势明显好于 DB 型,这一点也不存在什么理论争议。在实践上,欧美改革的潮流也是由 DB 型向 DC 型转变,并且来势凶猛,发展迅速。例如,爱尔兰 1991 年 DB 型计划有 2 557 个,到 2001 年减少到 1 956 个,而同期 DC 型计划则从 33 440 个激增至 95 978 个(但覆盖人数 DB 型计划还是占绝对优势,为 46 万人,而 DC 型为 22 万人)(Vincent Hogan 等, 2002)。英国 1994 年 DB 型计划占全部企业保险的 87.8%,到 1999 年下降到 79.3%;同期 DC 型计划则从 6.9%上升到 12.1%,混合型计划也从 5.4%上升到 8.6%^②。尽管 DC 型计划在欧洲呈不断上升的趋势,但与美国比较起来仍是相形见绌。据 2000 年的一项统计,在所有举办企业保险的公司中,英国实行 DC 型计划的企业占 34%,而美国则高达 97%(Ros Altmann, 2001)。美国在过去的 20 年里由 DB 型向 DC 型过渡的势头更是迅猛,全职雇员被 DC 型计划覆盖的比例从 1983 年的 40%上升到 1998 年的 79%,而 DB 型计划急剧下降,同期从 87%降到 44%(Leora Friedberg, 2003)。在美国的 DC 型计划中,401K 由于更具有良好的“便携性”而尤其受到雇主的青

① 这里使用的“不完全的半积累制”术语,其“不完全”的含义是指两个特征,一个绝大多数省市的个人账户是空的,只有一少部分地区的个人账户是“做实”的,另一个特征是“非全国范围的统筹水平”,从这个意义上讲也可以将之称为“不成熟的半积累制”。

② 混合型计划是指导兼有 DC 型和 DB 型计划各自优点的一些计划,如 CBP 等(郑秉文, 2003)。

睐,他们放弃 DB 型计划之后首选的就是 401K。1975 年参加 DB 型计划的就业人口比例是 40%,到 1998 年仅为 21%。由于种种原因,DB 型计划的行政管理费用也急剧上涨,1980 年 1 000 名员工的 DB 型计划的行政成本少于同等规模的 DC 型计划,但到 1996 年,同样企业规模的 DB 型计划的成本要高出 DC 型计划的 50%。由于 DB 型计划毕竟受到一些将近退休老年人的欢迎,所以,美国精算研究院的一位高级研究员呼吁说应该改变立法条件,对 DB 型计划给予支持(Actuarial Update,2002)。

中国企业养老计划的人口覆盖比率仅占第一支柱参保人口总数的 5%,只有 500 万~600 万人,市场潜力很大。当第一支柱的替代率降到一定程度时,对“第二支柱”的需求就会形成一个市场。部门之间、行业之间、外资与内资企业之间和地区之间的人员流动规模会随着加入世界贸易组织以后而逐渐扩大,以立法的形式将第二支柱养老计划的“套餐”固定下来就显得非常必要,否则,某些“效益很好”的行业或企业为了给本企业人员“谋福利”,宁愿支付 4%以外的税收而建立 DB 型计划^①,这将导致第二支柱不但没有增强劳动力市场的流动性,反而会成为障碍。在立法中,要提出指导性意见,像中国香港特别行政区“强积金”那样提供一些可供选择的“套餐”(郑秉文,2004),以广泛地适应于不同性质和不同经济能力的企业进行自由挑选。

(三) 现收现付制社保基金不能进入股市,这是市场经济的一个基本原则

英国改革 20 多年来,在养老制度和其他领域可谓“大刀阔斧”,但是,作为第一支柱的“国家基本养老金”和“收入关联养老计划”的缴费收入,却始终没有从国家财政总储备金中单列出来予以独立投资,更没有投资于股市和债市。对此,在英国的整个改革过程中,几乎没有出现过不同的声音。主流的经济学界对这个问题的看法显然是依然固守亚当·斯密自由市场经济的光荣传统,在他们看来,现收现付制社保基金对股市的冲击显然是对自由市场经济制度的侵蚀;政界对改革进程的把握显然是在明晰的理论主导之下进行的,整个改革进程体现了一种思路非常清晰和明确的经济思想和理念,私有化的范围被划定了明确的边界;商界的头脑也是非常理性的,从未有不同的声音认为社保基金能够“救市”,在他们那里,投资者的利益重于一切,它体现在资本市场长期的“制度”稳定与繁荣之中,而绝非把眼睛“盯”在某些所谓的一时一事的短期“利好”上,恰恰相反,他们的利益与资本市场乃至国民经济的长期利益紧密地联系在一起。简言之,现收现付制社保基金不应该进入股市,这个市场经济的原则是不能动摇的。

在这方面,英美的信条与传统如出一辙。美国的“联邦社保信托基金”诞生已近 70 年,在这期间《社会保障法案》修改不断,但它始终没有走进资本市场,其资产分布是百分之百的政府债券。现收现付制下中央社保基金储备的投资管理不能越过“资本市场”这个“雷池”的理念,可以被看做是一个应该遵守的市场经济原则。超出这个原则,就等于将中央政府举办的社保基金投入于一个“雷区”,国外这方面的教训很多,即使属于 DC 型的中央公积金在股市中的教训也非常触目惊心(郑秉文,2004)。英美社保基金储备的投资管理恪守这个原则既保护了社保基金储备本身,又维护了股市及其中小投资者的利益。近似于现收现付制性质的中国“全国社保基金”日前进入股市无疑应被看做是下策之举。英国、美国、挪威和爱尔兰等国家的经验与做法,其他国家的一些教训和投资出现的坏账告诉人们,中国“全国社保基金”的资金来源决定了它的性质属于风险投资基金,其根本出路就无疑应该将之“顺势”改造成为一个国际风险投资基金,离开国内市场而走向国际。

相反,英国整个改革过程中始终体现与遵循的还有一个市场经济原则或一条基本经验,那就是将第二支柱的投资管理与资本市场紧密地联系在一起,使第二支柱的投资收益完全依赖于资本市场。在

^① 国发(2000)42 号文件:“有条件的企业可为职工建立企业年金,并实行市场化运营和管理。企业年金实行基金完全积累,采用个人账户方式进行管理,费用由企业和职工个人缴纳,企业缴费在工资总额 4%以内部分,可从成本列支。”

西方国家资本市场比较发达的诸多条件与原因中,第二支柱养老基金的注入是功不可没的,它占有相当的市场份额,发挥了重要的作用;反过来,发达的资本市场又为这两个支柱的丰厚收益做出了贡献。在改革过程中,麦克威尔挪用养老基金事件以后,英国对第二和第三支柱的销售、投资、营运和给付等设立了一系列诸如“养老基金登记处”、养老基金督察员、督察局等制度和条例,这些市场监管方面的经验和教训对于控制市场风险都具有许多现实启发意义的;“存托养老金计划”的设立与管理、“最低收入保证”制度的建立与实施、反欺诈条例的颁布等措施的不断出台,都为包括中国在内的转型国家养老制度改革提供了宝贵的经验。

参考文献:

1. 郑秉文、胡云超(2003a):《英国养老制度改革“市场化”取向的经验与教训》,《辽宁大学学报》,第4期。
2. 郑秉文(2003b):《欧盟国家社会养老的制度选择及其前景——兼论“名义账户”制对欧盟的适用性》,《欧洲研究》,第2期。
3. 郑秉文(2003c):《养老保险“名义账户”制约制度渊源与理论基础》,《经济研究》,第4期。
4. 郑秉文(2004):《中央公积金投资策略的经验教训》,《辽宁大学学报》,第1期。
5. Actuarial Update(2002),Balancing DB Plans and 401(k)s, The Newsmoonthly of the American Academy of Actuaries.
6. British Household Panel Sruvey,1992 to 1998 Inclusive; General Household Survey, 1992.
7. Dacid Blake (1995), Pension Schemes and Pension Funds in United Kingdom. Clarendon Press Oxford.
8. Emmerson, C. and Tanner, S. (2002), A Note on the Tax Treatment of Private Pensions and Individual Savings Accounts. Fiscal Studies, 21, March, 65-74.
9. Gustman, A. Steinmeier, T(1993), Pension Portability and Labour Mobility: Evidence from the Survey of Income and Program Participation. *Journal of Public Economics*,50,299-323.
10. Leora Friedberg, Anthony Webb (2003), Retirement and the Evolution of Pension Structure, NBER Working paper Series,W9999.
11. Patrick Ring, Roddy McKinnon (2002), The Pillared-Privatization of Pension Provision in the European Union; The Case of the United Kingdom. *Europe Journal of Social Security*, Volume 4/1,5-24,2002.
12. Richard Disney,Carl Emmerson,Matthew Wakefield(2001), Pension Reform and Saving in Britain. Institte for Fiscal Studies.
13. Richard Disney,Carl Emmerson ,Sarah Smith (2003), Pension Reform and Economic Performance in Britain in the 1980s and 1990s. NBER working paper series 9556.
14. Richard Blundell, Costas Meghir, Sarah Smith (2001), Pension Incentives and the Pattern of Early Retirement. University College London and Institute for Fiscal Studies, Financial Services Authority, Sep.
15. Stephen Machin (2001), Union Decline in Britain. <http://econpapers.hhs.se>.
16. National Association of Pension Funds Annual Survey of Occupational Schemes,1997.
17. Ros Altmann (2001), Let's Get DC Right Before It's 700 Late, given by the author; ros.altmann@genesysnet.
18. Vincent Hogan, Patrick O'sullivan (2002), Implication of the Shift from DB to DC for Pensions, Dublin Economic Workshop, Kemmore,11-13,Oct.

(责任编辑: 朱 犁)

ABSTRACTS

Methodological Discussions on the Population Simulations for Adjustment of Fertility Policy Guo Zhigang • 2 •

Population projection is often used for simulating the adjustment of fertility policies. However, many important methodological aspects in its convention need to be reconsidered when it is used for so doing. The conventional fertility rate method is not suitable for such research purpose, because it cannot take into account the effects of parity composition of women. As an alternative, the model of age-specific parity progression is suggested. Such projections should be conducted by fertility policy in a specific population group base instead of urban rural convention base; otherwise the projections cannot tell where the effects of the adjustment are located. Besides, the usual way of steady change of fertility level as input fails to represent any particular design of policy adjustment since the policies embody the life-time birth quantum for a couple, while quantity is an integer. Some alternative ways for simulating the adjustment in projection are proposed. Finally, brief comments are given on the simulation with change in age patterns of fertility.

Social Security and Human Capital Investment

Lai Desheng Tian Yongpo • 13 •

The relation between social security and human capital has become a focus of labor economics in recent years. Based on the "social pooling and individual account combination" model, this paper analyses the impact of the social security on the human capital investment, and explains the current situation of human capital investment in China's urban and rural areas respectively. According to our analysis result, the social security system of China should carry on the following reforms: Set up the social security system which covers the whole country; give priority to the setting-up of the rural social security system, increase the proportion of individual account in the "social pooling and individual account combination" model.

Pattern of the Transition of Social Security System in USA and Its Implications to China

Wang Cheng • 22 •

This paper analyzes the advantages and disadvantages of the US social security system by reviewing its reform practice and theoretical researches in the last two decades. From the perspective of special social circumstances and functions of a social security system, the paper gives an in-depth exploration into the internal and institutional causes of American crisis of social security system besides its external causes. The paper hypothesizes that in a market economy, any unified social security system generally lasts about 100 years. Six aspects should be noticed during the reform and rebuilding of China's social security system while taking the different social and economic backgrounds of the US and China into consideration.

The Positive Impacts of the Privatization of Pension Reform upon the Labor Markets in UK:

Three Points Can Be learnt for China

Zheng Bingwen Hu Yunchao • 33 •

Pension reform, as part of the Thatcherian reforms in various economic sectors, began in 1986. After almost 20 years, its valuable impacts on the nation's economy have been now visualized. This paper discusses, from both empirical and theoretical perspective, how the pension system reform has introduced the flexibility into the labor market and how the latter influences the supply of labor. The argument is that the privatization-oriented reform of the pension system, especially the introduction of the individual pension plans, has enhanced the fluidity, mobility and flexibility of labor market, the competitiveness of the firms have been improved and their outputs increased, compared with other European countries.