



BOSHI WENKU

〔经济学〕

美国企业年金制度 变迁研究

THE RESEARCH ON THE UNITED STATES PRIVATE PENSION INSTITUTIONAL CHANGES

李春玲 著

3

知识产权出版社

F249.712/1

2007



BOSHI WENKU
〔经济学〕

美国企业年金制度 变迁研究

THE RESEARCH ON THE UNITED

STATES PRIVATE PENSION INSTITUTIONAL CHANGES

李春玲 著

知识产权出版社

内容提要

本书运用制度变迁理论和方法,通过探究不同利益主体对制度的需求和供给,以及在制度变迁中的行为选择变化,揭示了美国企业年金制度变迁的路径和规律。

责任编辑:董海龙 刘 爽

责任校对:韩秀天

装帧设计:SUN 工作室

责任出版:杨宝林

图书在版编目(CIP)数据

美国企业年金制度变迁研究/李春玲著. —北京:知识产权出版社, 2007.3

(博士文库)

ISBN 978 - 7 - 80198 - 499 - 9

I. 美… II. 李… III. 企业—养老保险—研究—美国

IV. F847.126.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 043063 号

美国企业年金制度变迁研究

李春玲 著

出版发行: 知识产权出版社

社 址: 北京市海淀区马甸南村 1 号

邮 编: 100088

网 址: <http://www.ipph.cn>

邮 箱: bjb@cnipr.com

发行电话: 010 - 82000893 82000860 转 8101

传 真: 010 - 82000893

责编电话: 010 - 82000860 转 8125

责编邮箱: Liushuang@cnipr.com

印 刷: 知识产权出版社电子印制中心

经 销: 新华书店及相关销售网点

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

印 张: 8.5

版 次: 2007 年 4 月第一版

印 次: 2007 年 4 月第一次印刷

字 数: 235 千字

定 价: 28.00 元

ISBN 978 - 7 - 80198 - 499 - 9/F · 081

版权所有 侵权必究

如有印装质量问题,本社负责调换。



序 言

美国企业年金制度经过一个半世纪的发展,已形成了一种非常复杂的制度体系。自美国企业年金制度产生伊始,研究者们一直都在寻求对这一新制度起源和发展的合理性解释。但从已有的研究成果来看,无论研究方法还是已有研究理论都存在一定的缺陷,不能对美国企业年金制度的变迁动因、路径选择和规律进行更深层次的全面分析。因此,仅从理论研究的意义上讲,我们需要引入一种新的理论工具和分析方法对美国企业年金制度的变迁给予客观、全面的解释。从研究的实践意义上讲,目前中国企业年金制度的发展尚处于起步阶段,制度借鉴是非常必要的,但国内至今还没有对美国企业年金制度的变迁进行全面、系统的研究,因此本书的研究也具有十分重要的现实应用价值。

本书的研究任务是运用新制度经济学的制度变迁理论和方法对美国企业年金制度的起源、发展演进的动力、制度变迁的路径进行阐释,以解答美国企业年金制度规则及其运行方式是怎样随着制度环境的变化而变化,并与其制度环境相适应的,从而发现美国企业年金制度变迁的规律。本书所进行的是一种基础理论性的研究,探讨和揭示美国企业年金制度变迁路径选择的内在机制,从中找寻并发现美国企业年金制度发展的规律,从而为在中国企业年金制度发展中充分发挥美国企业年金制度的借鉴作用,提供更为坚实的理论和实践依据。

本书的结构和内容如下:第一章是导论,介绍了选题背景、意义和研究任务、研究方法,并对书中的重要概念和主要术语进行了界定和说明。第二章从新制度经济学对制度内涵的界定出发,对企业年金制度作出界定,并对美国企业年金制度的发展历程进行了科



学的划分,回顾、描述和总结了各发展阶段企业年金制度变迁的不同特征。第三章提出了本书研究的核心主题,即如何对这一制度变迁的起源和变迁的路径选择作出合理性解释。首先是文献综述,对已有的有关美国年金制度的产生和发展的几种理论进行评析,指出已有研究的贡献和不足,由此提出和阐释了本书研究的理论依据和研究框架,即制度变迁理论的内容和分析框架。第四章至第七章是依据制度变迁理论,从制度的参与主体出发对美国企业年金制度变迁的内在机制进行了阐释。第四章分析了作为企业年金制度变迁的初级行动团体,企业在美国企业年金制度变迁中的需求动机和供给意愿,从企业的视角来透视美国企业年金制度变迁的轨迹和路径选择。第五章分析了工会及员工个人作为美国企业年金制度变迁的次级行动团体,在企业年金制度变迁中的制度需要和供给意愿,通过分析工会及员工个人行为选择的主要变化特征、原因及其影响来回答美国企业年金制度的变迁轨迹。第六章探讨了美国政府作为企业年金制度变迁的次级行动团体,在企业年金制度变迁中的利益需求及其实现方式(即制度的立法供给),论述了在以《国内税收法》和《员工退休收入保障法》为主体的企业年金制度立法规则的确立和发展中,政府行为的选择以及立法对企业年金制度变迁的影响。第七章研究了在美国老年人退休收入保障制度结构中,处于主导地位的美国公共养老金制度的产生、发展和制度模式选择对企业年金制度变迁产生的重要影响。第八章探讨了美国企业年金制度变迁的次级行动团体,企业年金中介组织介入企业年金制度发展的动机、方式及其对企业年金制度变迁的推动作用。第九章是本书的结论,对美国企业年金制度变迁规律进行了总结,指出了当前美国企业年金制度存在的问题以及政府的政策选择,从而对美国企业年金制度进行了总体性的评价。在此基础上,对中国企业年金制度发展现状进行了评析,并从制度借鉴的角度对中国企业年金制度的发展提出了几点原则性的建议。最后,对本课题的未来研究作出了展望。

总之,本书探讨了企业、工会、员工个人、政府以及企业年金



中介组织在企业年金制度变迁历程中是如何为满足自身对企业年金制度的需要而促进企业年金制度的供给的,从而推动了美国企业年金制度规则和制度性质的不断演变、制度规模的不断壮大,由一种完全由企业主导的制度安排演进为一种准公共性质的制度安排,由一种大型企业的退休计划发展成为一国老年人退休收入保障的第二支柱,并且对美国社会经济也产生了重要的影响。本书还揭示了企业年金制度是如何由一种企业的需求演进到工会及员工个人、政府、企业年金中介组织都对其有不同的需求的,以及在这些不同的主体推动下 DB 计划、DC 计划、401(k) 计划、集体谈判计划、整合计划、保险型计划、信托型计划是怎样产生和发展的,以及制度规则是以何种方式运行的。

通过以上分析,本书研究发现了美国企业年金制度变迁的规律,主要表现为以下六个方面:1. 美国企业年金制度变迁符合诺斯的制度变迁“滞后供给”模型;2. 美国企业年金制度变迁遵循以诱致性制度变迁为主,强制性制度变迁为辅的制度变迁方式;3. 美国企业年金制度的制度环境特性维护了制度的自愿性特征;4. 美国企业年金制度变迁贯穿了企业目标与政府目标的矛盾与协调;5. 美国企业年金制度变迁充分地体现了自由主义福利国家的特征和理念;6. 政府有关企业年金制度相对完善的立法确立了美国企业年金制度的准公共性质。

虽然本书属于一种基础理论性的研究,研究重点并不在于提出具体的借鉴方案,但基于美国企业年金制度变迁的动因和规律,作者仍尝试着对中国企业年金制度的发展提出五点原则性的借鉴建议:1. 在中国企业年金制度发展中,政府应遵循自愿性企业年金制度变迁的规律,合理协调政府目标和企业目标;2. 中国企业年金制度发展必须与基本养老金制度相协调;3. 政府在出台企业年金税收优惠政策的同时,制定反优惠规则;4. 政府应考虑建立 DC 计划担保机制;5. 政府应加强对企业年金制度的监管。

本书研究的学术价值主要表现在以下两大方面:第一,在研究



方法上,本书运用了制度变迁理论及其分析框架,以制度变迁的有效组织作为分析的切入点,论证了美国企业年金制度变迁的主要利益主体——企业、工会或员工、政府、中介机构对企业年金制度的需求动机和供给意愿,通过探讨这些利益主体对企业年金制度规则的行为选择趋向,对美国企业年金制度变迁进行了全面、系统、深入的研究、分析和评价;第二,在研究内容上,主要体现在阐释了美国企业年金制度变迁的轨迹、动因、制度的运行方式和变迁规律。具体而言,1. 对美国企业年金制度的发展演进历程进行了全面的梳理和科学的划分,以翔实的数据资料展现了不同发展阶段美国企业年金制度的特征;2. 对已有的关于美国年金制度的产生和发展的几种理论进行了系统的梳理和评价,其中企业年金隐性合同理论、企业年金选择效应理论等在国内都是首次引入;3. 系统地研究和揭示了DB计划、DC计划、401(k)计划、集体谈判计划、整合计划、保险型计划、信托型计划的产生和发展动因及其制度规则的运行方式;4. 系统地研究了美国公共养老金制度的产生和发展、制度模式选择对企业年金制度变迁产生的重要影响;5. 为中国企业年金制度的发展提供了可供借鉴的理论和实践依据。



目 录

第一章 导论	(1)
1.1 本书背景、意义和研究任务	(1)
1.2 研究方法	(5)
1.3 重要概念界定和主要术语	(7)
1.3.1 企业年金、企业年金计划的定义	(7)
1.3.2 美国企业年金计划的类型	(9)
1.3.3 美国企业年金计划的主要术语	(14)
第二章 美国企业年金制度的内涵和历史演进过程	(19)
2.1 美国企业年金制度的内涵	(19)
2.1.1 制度的含义、构成、功能及制度的形成和 变迁	(19)
2.1.2 美国企业年金制度的内涵	(23)
2.2 美国企业年金制度演进的历程	(24)
2.2.1 引言	(24)
2.2.2 工业化时期美国企业年金制度的产生和 发展	(26)
2.2.3 后工业化时期美国企业年金制度的发展	(34)
2.2.4 小结	(51)
第三章 对美国企业年金制度变迁的解释框架：从制度变迁 理论出发	(53)
3.1 对以往有关企业年金制度起源与发展的几种理论 流派的评述	(53)
3.1.1 利他主义理论和人力折旧理论	(54)
3.1.2 延期工资理论	(55)
3.1.3 或有索取权理论	(57)



3.1.4	企业年金隐性合同理论·····	(60)
3.1.5	企业年金选择效应理论·····	(62)
3.1.6	旧制度主义对美国企业年金制度发展的 解释·····	(64)
3.1.7	政策变迁理论对 401 (k) 计划演进的解释 ·····	(65)
3.1.8	小结·····	(66)
3.2	制度变迁理论及其对美国企业年金制度变迁的分析 框架·····	(66)
3.2.1	诺斯的制度变迁理论·····	(66)
3.2.2	制度变迁的两种基本方式: 诱致性制度 变迁和强制性制度变迁·····	(69)
3.2.3	制度变迁理论对美国企业年金制度变迁的 分析框架·····	(71)
第四章	企业对美国企业年金制度变迁的需求和供给 分析 ·····	(73)
4.1	美国企业年金制度首先在大型企业中确立和 发展的原因·····	(73)
4.1.1	现代工商企业运营的需要和制度的供给·····	(74)
4.1.2	私人福利资本主义下的制度需要和制度 的供给·····	(82)
4.2	以 401 (k) 计划为主的 DC 计划成为主流形式 的原因·····	(84)
4.2.1	后工业化时期企业经营的需要·····	(85)
4.2.2	DC 计划和 401 (k) 计划的制度供给分析 ·····	(89)
第五章	美国企业年金制度变迁中工会及员工个人行为 选择及其影响 ·····	(99)
5.1	企业年金制度变迁中工会及员工个人行为选择的 变化·····	(99)
5.1.1	在美国企业年金制度发展初期工会及员工个人	



的行为选择	(100)
5.1.2 “二战”前后工会及员工个人对企业年金制度 行为选择的转变	(101)
5.1.3 20 世纪 60 年代至 70 年代工会及员工个人对企业年 金制度的行为选择	(108)
5.2 工会对企业年金制度的影响	(111)
5.2.1 工会成为影响企业年金计划覆盖率的重要因素 之一	(111)
5.2.2 工会对企业年金制度规则的多方面影响	(113)
5.2.3 工会使美国企业年金制度真正具有了社会公共 性质	(117)
5.3 员工个人参加 DC 计划的动因分析	(118)
5.3.1 员工的个人特征对计划参与率和个人缴费水平 的影响	(119)
5.3.2 企业所提供的计划特征对计划参与率和个人缴 费率的影响	(123)
5.3.3 政府政策对计划参与率和个人缴费率的 影响	(127)
5.3.4 小结	(129)
第六章 美国企业年金制度变迁中的政府行为特征及 影响	(131)
6.1 20 世纪 80 年代之前企业年金税收优惠政策的 变迁	(132)
6.1.1 早期企业年金税收优惠政策的问题、政府的 对策及影响	(132)
6.1.2 “二战”后至 20 世纪 80 年代企业年金税收优惠 政策的问题、政府的对策及影响	(136)
6.2 《1974 年员工退休收入保障法》的出台及 80 年代之后 企业年金制度立法变迁	(140)



6.2.1	《1974 年员工退休收入保障法》的通过及其对 美国企业年金制度发展的影响	(140)
6.2.2	20 世纪 80 年代至今的企业年金制度立法的变迁 及其影响	(147)
6.2.3	小结	(153)
第七章	美国公共养老金制度对企业年金制度的影响	(155)
7.1	美国公共养老金制度的建立和发展及其对企业年金 制度的影响	(155)
7.1.1	美国公共养老金制度的建立及其对企业年金制度 的影响	(155)
7.1.2	美国公共养老金制度的发展及其对企业年金 制度的影响	(159)
7.2	美国公共养老金制度对企业年金制度的直接影响: 整合企业年金计划	(166)
7.2.1	整合企业年金计划的运作机理	(166)
7.2.2	整合企业年金计划是美国企业年金制度的一个 重要特征	(172)
7.2.3	公共养老金制度的改革措施对整合企业年金 计划的影响	(174)
第八章	中介组织在美国企业年金制度变迁中的作用	(177)
8.1	保险公司在早期美国企业年金制度变迁中的 作用	(178)
8.1.1	保险公司介入企业年金制度的背景	(178)
8.1.2	保险公司的商业利益和保险型企业年金计划的 建立和拓展	(180)
8.1.3	保险公司对美国企业年金制度变迁的影响	(183)
8.2	企业年金产业的形成和发展及其在企业年金制度变迁 中的作用	(184)
8.2.1	企业年金产业的形成及其在企业年金制度变迁	



中的作用	(184)
8.2.2 企业年金产业的发展及其在企业年金制度变迁	
中的作用	(193)
第九章 结论：对美国企业年金制度变迁的评价及其借鉴	
意义	(201)
9.1 对美国企业年金制度变迁的评价	(202)
9.1.1 美国企业年金制度变迁的规律	(202)
9.1.2 当前美国企业年金制度存在的问题及政府	
对策选择	(209)
9.2 美国企业年金制度变迁对中国企业年金制度发展的	
启示	(222)
9.2.1 企业年金制度在中国的发展历程：一个简要的	
回顾	(222)
9.2.2 对目前中国企业年金制度发展状况的一些	
思考	(227)
9.2.3 对中国企业年金制度未来发展的几点建议	(234)
9.3 对本课题研究的展望	(237)
附录：当前美国企业年金制度的反优惠规则	(239)
参考文献	(244)
后记	(257)



图表索引

- 表 2-1 1950 年~1974 年美国企业年金计划的发展 (31)
- 表 2-2 1975 年美国企业年金计划的数量、参加者人数、
资产额、缴费额和给付额 (31)
- 表 2-3 1979 年~2001 年美国企业年金计划的数量和计划
参加者人数 (36)
- 表 2-4 1979 年~2001 年美国企业年金计划的资产额、缴
费额和给付额 (37)
- 图 2-1 1979 年~2002 年美国企业年金计划覆盖率 (39)
- 表 2-5 1979 年~1998 年 100 人及以上的企业在职员工的
企业年金计划保留权覆盖率 (40)
- 表 2-6 1976 年~2002 年 65 岁及以上老年人的各种收入
来源所占比重 (41)
- 表 2-7 1979 年~2001 年私营部门工薪员工的企业年金
计划覆盖率 (45)
- 表 2-8 1984 年~2001 年 401 (k) 计划的数量、在职参
加人数、资产额、缴费额和给付额 (47)
- 图 3-1 企业年金索取权的价值 (58)
- 表 4-1 1960 年~1996 年美国三大产业中就业人数占总
就业人数中的比重 (85)
- 表 4-2 1979 年~1991 年 DB 计划覆盖率的变化 (88)
- 表 5-1 1900 年~2000 年美国人口状况的变化 (102)
- 表 5-2 1979 年~1998 年多雇主计划占有企业年金
计划的比重 (113)
- 表 5-3 1998 年集体谈判企业年金计划中 DB 和 DC 计划的



比重	(114)
表 5-4 1979 年~1998 年多雇主计划中 DB 计划的比重 ..	(115)
图 5-1 1990 年~2001 年不同工资收入的员工的 DC 计划 参与率	(121)
图 5-2 1990 年~2001 年 20 岁~69 岁员工的 DC 计划参 与率	(121)
图 5-3 1990 年~2001 年 DC 计划参加者个人年均缴 费额	(122)
图 5-4 1990 年~2001 年 DC 计划参加者个人年缴费率 ..	(123)
图 5-5 1997 年所有 DC 计划与企业提供匹配缴费的 DC 计划的参与率	(124)
表 6-1 《1974 年员工退休收入保障法》之后有关的 企业年金计划立法	(153)
表 7-1 1939 年~1983 年《社会保障法修正案》规定的年满 65 岁退休的单身工人的公共养老金替代率	(162)
表 7-2 1974 年~2000 年按收入来源划分的美国 65 岁及 以上老年人平均收入分布	(164)
表 7-3 抵消计划的示例	(167)
表 7-4 超额 DB 计划的示例	(169)
表 7-5 超额 DC 计划的示例	(170)
表 7-6 1980 年~1997 年全日制员工整合和非整合 DB 计划 参与率的比重	(173)



第一章 导 论

1.1 本书背景、意义和研究任务

美国企业年金制度经过一个半世纪的发展已形成了一种非常复杂的制度体系,对美国企业年金制度研究也已经历时一个多世纪,形成了丰富的研究文献。已有的研究文献从经济学、政治学、管理学、金融学和社会学等多种学科的视角,对企业年金制度发展演进、企业年金计划的设计和运行、企业年金基金的投资管理、政府监管和税收政策、企业年金与劳动力市场的关系、企业年金对资本市场和储蓄的影响,以及对企业年金制度的公平性评价等领域进行了大量理论探讨和实证分析。其中,对于美国企业年金制度的起源、发展演进的研究,主要采用的是按时间顺序、通过列举详细的历史史料为基础的一般历史分析方法的研究,这种研究缺乏理论分析工具,因此不能对美国企业年金制度的变迁进行更深层次的分析。此外,尽管利他主义理论、人力折旧理论、延期工资理论、或有索取权理论、企业年金隐性合同理论、企业年金选择效应理论以及旧制度主义、政策变迁理论都从不同的角度对美国企业年金制度产生和存在的合理性进行了阐释,但这些理论都是从单一的角度来论证的,必然具有一定的局限性。

因此,仅从理论研究的意义讲,我们需要一种理论工具和分析方法对美国企业年金制度的变迁给予客观、全面的解释。任何一种制度的变迁都有其内在的规律,新制度经济学的制度变迁理论提供了一种分析制度产生和发展演变的理论框架。因此,本书试图运用新制度经济学的制度变迁理论及其方法对美国企业年金制度的起源、发展演进的动力、制度变迁的路径选择、运行方



式进行阐释,以解答美国企业年金制度变迁的规律,以及它是怎样随着制度环境的变化而变化,并与其制度环境相适应的,从而不断发展壮大,由一种纯粹企业的行为成功地演变成为一种准公共性质的企业年金制度,成为美国老年人养老保障的第二支柱。

从另一方面来看,目前中国企业年金制度的发展尚处于起步阶段,因此为确保中国企业年金制度的合理构建和健康发展,制度借鉴是非常必要的,而美国企业年金制度发展的经验为中国企业年金制度的发展提供了一个可供借鉴的模板。

首先,就法律对企业建立企业年金计划的要求而言,中国目前所构建的企业年金制度是自愿性的,那么,在坚持自愿性制度模式之下,企业年金制度在发展过程中是否真正能成长为中国养老保障的第二支柱,一种准公共性质的企业年金制度呢?对此疑虑,笔者认为通过研究美国企业年金制度的变迁可以获得解答。因为美国企业年金制度历经一个半世纪的演进,虽然其制度的性质、制度的规模,以及筹资方式、支付方式、运行方式等制度的规则诸多方面都发生了很多根本性的变化,但其中一个重要特征——企业建立企业年金计划的自愿性这一特征却始终没有改变,因此研究美国企业年金制度变迁的动力、路径和规律及影响制度变迁的环境因素可以解答上述疑虑。

其次,从福利国家体制与养老金制度分类角度来看,根据目前该研究领域最有影响的分类之一——考斯塔·爱斯平-安德森的分类,^①将美国归类为自由主义的福利国家体制,与之相适应的养老金制度为补缺型(补救型),这一制度模式决定了企业年金制度对美国老年人退休收入保障的重要意义。中国现阶段社会保障制度是以“低水平,广覆盖,多层次”为建设目标,由此中国基本养老保

^① 爱斯平-安德森将福利国家划分为保守合作型、自由主义型和社会民主主义型,与此相对应的养老金制度类型分别是合作主义式的国家主导保险制度、补缺型制度和普救式的国家主导制度。参见考斯塔·爱斯平-安德森,2003年,第81-97页。



险制度改革也必然坚持低水平、广覆盖、多层次的制度目标，这一制度模式的选择在客观上决定了补充性养老保险制度——企业年金制度将在构建中国老年人退休收入保障中所要发挥的重要作用，因此研究美国企业年金制度的变迁，对于中国企业年金制度的健康发展，无论在理论上还是在实践操作层面上，都具有更为直接、现实和有价值的借鉴意义。

为此，中国社会保障研究学界近几年来开始重视对美国企业年金制度的研究，已有一些文章和论著对美国企业年金制度进行了初步的研究和探讨。^① 这些研究大致可以分为两大类：

第一类，单纯对美国企业年金制度进行介绍和阐释的文献。在这方面有两本比较重要的著作，一是林羿的《美国的私有退休金体制》（2002），该书的主要内容是对《1974 年员工退休收入保障法》的产生及主要规则和美国企业年金计划的税收优惠政策作了比较详尽的阐述；二是译著《退休计划——退休金、利润分享和其他延期支付》（艾伦等，2002）第八版，是一本全面系统讲述美国私人养老金制度的权威教科书，该书概述了美国企业年金制度的发展和目标，阐述了企业年金计划各种类型和相关的法律规定，以及企业年金基金的投资运行管理。另外，还有一些文章，如：许谨良（1996）对美国的确定受益企业年金计划的成本估计方法进行了介绍；林羿（2001）阐述了美国企业年金制度的发展历程，等等。

① 根据笔者对中国期刊网中国期刊全文数据库（1994 年之前及 1994 年至今）的统计，有关企业年金研究的文章始自 1992 年（以企业年金、企业补充养老金、职业年金、职业养老金、私人养老金和雇主养老金为检索词），截至 2005 年 3 月 20 日，共计约 290 篇，其中 80% 以上的文章发表于 2002 年以后；根据对中国优秀博士硕士学位论文全文数据库、国家图书馆博士硕士学位论文数据库以及北京大学、清华大学博士硕士学位论文数据库的统计，截至 2005 年 11 月 12 日，有关企业年金研究的博士论文仅有 5 篇，为 2003 年 - 2005 年；有关企业年金研究的论著或编著自 2002 年开始陆续出版，据笔者统计至 2005 年 3 月大约有 15 种。由此可见，国内对企业年金的研究在近几年才成为理论界关注的热点，对美国企业年金制度的研究也具有这一特征。