

Social Security Translations



社会保障译丛

信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路

Promises To Keep
Saving Social Security's Dream

马歇尔·N·卡特 (Marshall N.Carter)
威廉·G·希普曼 (William G.Shipman) 著

李 珍 等译

社会保障译丛

Social Security Translations

信 守 诺 言

——美国养老社会保险
制度改革思路

Promises To Keep

Saving Social Security's Dream

原 著：马歇尔·N·卡特 (Marshall N. Carter)
威廉·G·希普曼 (William G. Shipman)

翻 译：李 珍 杨 玲 刘子兰

校 译：李 珍

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路/ (美) 卡特, (美) 希普曼著;
李珍译. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003

社会保障译丛

ISBN 7-5045-3581-8

I. 信… II. ①卡… ②希… ③李… III. 养老保险-社会保障-福利制
度-体制改革-研究-美国 IV. D771.27

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 042984 号

Promises to keep: saving social security's dream © 1996 by State Street Boston Corpora-
tion

Original English language edition published by Regnery Publishing, Inc.

北京市版权局著作权合同登记号: 图字: 01-2001-4519

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京新华印刷厂印刷 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 12.25 印张 208 千字

2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

印数: 3000 册

定价: 23.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

社会保障译丛编委会

主 任： 郑秉文 中国社会科学院欧洲研究所副所长，教授，博士生导师

邓大松 武汉大学公共管理学院院长，教授，博士生导师

委 员： (按姓名笔画为序)：

何 平 劳动和社会保障部社会保险研究所所长，研究员

李 珍 武汉大学社会保障研究中心副主任，教授，博士生导师

林 义 西南财经大学社会保险研究所所长，教授，博士生导师

杨宜勇 国家发展计划委员会经济社会发展研究所副所长，研究员，博士后

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授

杨燕绥 清华大学公共管理学院教授，博士

唐云岐 中国劳动社会保障出版社原社长，编审

袁志刚 复旦大学就业与社会保障研究中心主任，教授，博士生导师

贾俊玲 北京大学法学院教授，博士生导师

董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师

穆怀忠 辽宁大学副校长，教授，博士生导师

老年、青年与经济三赢道路的有益探索

(译者序)

一、鱼与熊掌：老年保障与经济增长

马歇尔·卡特与威廉·希普曼合著的《信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路》(*Promises to Keep——Saving Social Security's Dream*^{*}) (1996年版) 提出了一个严肃的话题。

老年收入保障是一个世界性的问题，严格来说是一个世界性的难题。这个难题产生的基本背景是人口老龄化。老年收入保障要求经济高速增长作为物质基础，而人口老龄化却又恰好是压抑经济的。如果经济的增长快于人口老龄化引起的老年保障需求的增长，老年收入保障也就不会成为问题。不幸的是，在人口老龄化高速发展过程中，经济发展提供的产出并没有相应增加，所以老年保障的供给跟不上，这是老年收入保障难题的成因。

世界银行在其发表于 1994 年的政策研究报告《防止老龄化危机》(*Averting the Old Age Crisis*) 的开篇给了读者一连串的数据，这些数据告诉我们，人口老龄化是一个世界性的问题。1990 年，60 岁及 60 岁以上的人口接近 5 亿，占世界总人口的 9% 略强，而到 2030 年，老年人口将增长几乎两倍，达到 14 亿。许多发展中国家也会以同样的速度增长，差不多一半的老年人口在亚洲，仅中国的老年人口就占世界老年人口总量的四分之一。¹

人口老龄化是人口由高出生率、高死亡率向低出生率、低死亡率转型的结果。人口老龄化意味着人们越来越长寿，长寿既是人类在社会经济活动中的胜利果实，同时又是对社会经济活动的压力。从经济的意义上看，老年保障主要由两部分构成：老年收入和医疗服务费用的保障。发达工业国家的资料表明，老年人口消费的医疗服务比 0~14 岁的人几乎多 3 倍。² 新近的韩国资料表明，尽管老

^{*} 此书名原意为：信守诺言——拯救社会保障之梦。考虑到本套丛书是学术性的，从本书的内容出发，将中文书名作此改动。——译者

年人口只占 5%，但他们占有所有住院病人的 9%，占有所有慢性病病人的 17%³。人口老龄化，除了反映在医疗费用对财政的影响较大之外，其最大的财政效应是退休金需求的大增。退休金和医疗费用的需求与增长会对国家的资源及政府财政形成巨大的压力。

在有正式社会保障制度的情况下，老年收入保障是由社会保障制度提供的。人口老龄化及老年收入保障需求的增长，首先表现为对现行的现收现付养老保险制度的压力，这种压力经由社会保险制度传递，最终影响宏观经济的各个层面。

世界各国的养老保险制度，在财务方面基本上都是采用现收现付制度。从财务的角度看，它是一种即期平衡制度，而从分配的角度看，它是一种代际分配制度，即工作的一代人赡养退休的一代人。低出生率、低死亡率引起的人口老龄化，意味着工作人口越来越少而退休人口越来越多，即制度的赡养率越来越高。社会保险制度是由工薪税（费）作为资金来源的，人口老龄化直接导致了工薪税率的不断提高。例如，匈牙利总人口的四分之一为退休人口，工薪税率为 33%⁴。高工薪税率必然扭曲劳动力市场的供求关系，减少劳动力需求，最终导致产出减少，而产出的减少又使得老年收入保障的物质基础进一步被削弱。

从政府的层面看，人口老龄化意味着用于老年保障的公共支出的增加。这种公共支出的增加，必然会挤占政府对其他重要公共物品和服务的投入。在 1989 年，奥地利公共年金占当年国内生产总值（GDP）的 15%，政府公共支出的 40%。⁵

最糟糕的莫过于对现存制度悲观的预测。帕拉柯斯（Palacios）在 1994 年以现行人口发展态势和现行老年保障制度不改变为前提，做了 1990—2050 年分地区的公共养老金支出的预测。到 2050 年，整个经合组织成员国（OECD）公共养老支出将占 GDP 的 16% 以上，即使是发展中的中国，这一比例也将达到 13% ~ 14%。⁶（见书中图 21）

这样，人口老龄化引发的老年保障需求与供给的矛盾，最后导致经济增长受阻，形成了一个恶性循环的链条。给予人们的启示是：老年保障与经济持续增长，就像中国人说的，鱼与熊掌不可兼而有之。

其实，由于保障的供需不平衡，造成的对社会保障制度，最终对经济的压力这一问题，早在 20 世纪 70 年代就为人们所认识。经过 20 世纪 50 年代和 60 年代的繁荣期，到 70 年代西方的“滞胀”现象，通货膨胀和失业都上升到大危机之

后的最高水平。石油价格两次大幅度上升,国际金融体系的瓦解,发达国家经济增长的速度减慢,曾经使福利国家为之骄傲的社会保障制度,对于它的经济增长来说,已是太昂贵的东西。它已成为这些国家的负担,甚至是相当沉重的负担。在这种经济背景下,新自由主义批评和攻击社会保障制度,主张改革社会保障制度。⁷人们希望找到一种既能解决老龄化情形下的老年收入保障问题,同时又能保证经济持续增长的制度。马歇尔·卡特与威廉·希普曼合著的《信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路》一书就是致力于探索这种道路的著作。

二、社会保障个人账户制度:一条通向三赢的道路

在《信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路》一书中,贯穿始终的是对人口老龄化情形下,现收现付养老社会保险制度缺陷的分析。该书的作者认为,现收现付养老社会保险制度在人口老龄化形势下,不但老年收入得不到保证,而且工作人口的利益和经济也因高税率而受损;只有通过重新安排养老金制度——建立社会保障个人账户制度(PSSA),才能克服制度本身的缺陷,达到老年人、年轻人和经济三赢的目标:即老年人口可以在有经济保障的情况下退休;年轻人可以保有他们的劳动成果;经济也不会承受不必要的负担。⁸

美国养老社会保险制度(Old-age, Survivors Insurance, 美国学者又称其为 Social Security)是在世界经济大危机后,为了解决当时有效需求不足以及老年人口收入保障问题而建立的,其标志是1935年的《社会保障法》。这一制度的资金来源,主要是联邦保险供款法约束下的工薪税,其财务制度是现收现付制度。从分配关系的角度看,现收现付制度在本质上,是将工作的一代人口当年的工薪税收用于当年退休金的给付支出,是一种代际分配关系。

在制度的早期,由于人口预期寿命较低,制度负担很轻。1940年,当养老社会保险制度开始支付首笔退休金时,在职人口与退休人口的比例为40:1。⁹随着人口老龄化发展,制度的赡养比发生了变化。1950年,在职人口与退休人口的赡养比为16:1,到90年代中后期为3.3:1,到2014年将进一步下降为2.7:1。¹⁰

一方面是人口寿命的延长,另一方面是养老社会保险给付的扩张造成了制度负担的日益沉重。给付的扩张,主要表现在制度的覆盖面扩大到家庭成员和遗属、给付水平随物价指数调整、提前退休条款等等方面。寿命延长和给付扩张的结果是工薪税率的不断上升。1937年,工薪税率为雇主、雇员各1%,最高应纳税额为3 000美元;1950年,这两个指标分别上升为1.5%和3 600美元。¹¹目前,这

两个指标已达 5.26% 和 62 700 美元。¹²

最糟糕的是税率在不断上升，养老保险基金却日见减少。由于 20 世纪 80 年代初，美国养老保险制度采纳了略有节余的财务制度，制度积累起部分基金。但当第二次世界大战后婴儿潮时期出生的人开始进入退休年龄时，即 2013 年后，制度就会出现当期收不抵支。到 2030 年，当婴儿潮最后一拨出生的人口也进入退休年龄时，基金就会消耗殆尽。¹³ 这样，后婴儿潮一代就只好为制度纳税的义务，而无从制度中获得保障的可能。

《信守诺言——美国养老保险制度改革思路》一书的作者认为，养老保险制度的问题，是其建立在代际分配基础上的制度缺陷引起的。这种制度在人口老龄化的情况下，变成了一个三方受损的制度：退休人口的收入保障受到威胁；年轻人劳动的果实通过高税率被侵蚀；经济承受制度的重负。同样，作者认为虽然有种种的改革方案，但一般只是开源节流的一些措施，提高税率或降低给付水平，这种措施没有涉及到制度的根本缺陷，因而不能最终解决养老保险的财务危机问题。

《信守诺言——美国养老保险制度改革思路》一书的作者认为，养老保险制度改革的方向应该是建立社会保险个人账户制度以取代原有的养老保险制度。社会保险个人账户制度的基本内容是：强制雇员将工资的 7% 供款记入个人账户，雇员对个人账户资产拥有所有权，并有权利用各种金融工具投资于能获得年均 7% ~ 10% 收益率的私人部门。作者相信，这一制度“将使得美国的储蓄增加，个人福利水平提高，同时工薪税减少，养老基金的投资成本降低。而且，养老问题变成了一种个人的责任”。这样，年轻人、老年人和经济的三赢就实现了。

从学术的观点看，本书探讨的是一个世界性的热点话题和改革难题，非常有意义。社会保险个人账户制度，坚持彻底的私有化养老保险，坚持养老基金私有私营，是典型的经济自由主义的思想。在经济自由主义基础上，作者对养老保险制度引起的问题进行了批评。因为养老保险制度的慷慨，不但引致了高税率，导致了代际矛盾的产生和发展，还带来一个副产品，即培养了美国人大手大脚花钱的文化，高税率和高消费都是美国储蓄率低下的原因。美国经济因低储蓄率而受到损害。美国政府管理的养老保险基金，在基金有结余时不是用于投资私人部门，而是用于购买政府债券，致使基金收益率大大低于资本市场收益率，这一点也是作者攻击的对象。

《信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路》一书的特点之一就是深入浅出，不但使学者获益，也方便了不具有专业知识的读者阅读和了解养老社会保险的现状、问题及出路。对学者而言，该书观点鲜明，信息量大，不但阐述了自己的主张，也分别介绍了其他社会保险改革的计划，并做了比较客观的评价；介绍和总结了许多其他国家的养老社会保险改革的经验教训，以支持自己的主张，证明自己的主张并非空穴来风。该书不但设计了社会保障个人账户制度，也设计了从旧制度向新制度转型的途径，这足以证明社会保险个人账户计划是精心设计的。对普通读者而言，该书言简意赅，通过大量的个案研究告诉读者原有的制度出了什么问题；只有个人账户制度才是对所有人有利的制度。作者还指导读者如何对个人账户基金进行投资。

《信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路》的另一特点是注重代际矛盾的分析。在现收现付制度中，代际矛盾是一个基本的事实。在我们谈论老年保障与经济增长这对矛盾时，该书的作者强调了另一对矛盾，即工作一代与退休一代的矛盾，所以在我们希望鱼与熊掌兼而有之时，该书的作者则是希望一石三鸟。

总之，尽管译者并不完全赞成《信守诺言——美国养老社会保险制度改革思路》一书的观点及其分析方法，但不可否认，该书中许多思想或主张对我们具有启发和借鉴意义，值得我们认真一读。

李 珍

2002 年 11 月

注释：

1. The World Bank: Averting the Old Age Crisis, Oxford University Press, 1994, p1.

2. 欧洲委员会和经济合作与发展组织（OECD）已经从一些工业发达国家各年龄组相对医疗开支的国别研究中搜集了一些资料。这些资料表明，0~14岁年龄组人均消费的医疗服务为15~44岁年龄组的约四分之三，45~64岁的人和65岁及以上的人平均消费的医疗服务分别为15~44岁的人的约1.7倍和2.2倍。转引自 Peter S. Heller, Aging in the Asian “Tigers”: Challenges for Fiscal Policy, IMF Working Paper, 1997.

译者序

3. Peter S. Heller, Aging in the Asian "Tigers": Challenges for Fiscal Policy, IMF Working Paper, 1997.
4. The World Bank: Averting the Old Age Crisis, Oxford Press, 1994, p2.
5. The World Bank: Averting the Old Age Crisis, Oxford Press, 1994, p2.
6. Robert Palacios, International Patterns of Public Pension Coverage, Working Paper, World Bank, Policy research Department, Washington, D. C.
7. 李珍. 社会保障理论. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2001.
8. Marshall N. Carter and William G. Shipman, Keep Promises, Regnery Publishing, Inc. 1996, p8.
9. Marshall N. Carter and William G. Shipman, Keep Promises, Regnery Publishing, Inc. 1996, p29.
10. Marshall N. Carter and William G. Shipman, Keep Promises, Regnery Publishing, Inc. 1996, p14.
11. Marshall N. Carter and William G. Shipman, Keep Promises, Regnery Publishing, Inc. 1996, p54.
12. Marshall N. Carter and William G. Shipman, Keep Promises, Regnery Publishing, Inc. 1996, p19.
13. Marshall N. Carter and William G. Shipman, Keep Promises, Regnery Publishing, Inc. 1996, p18.

致中国读者

1994 年中期，当我们决定写本有关养老保险制度的著作时，无论商界还是学术界，对此问题都鲜有探讨，媒体也没有相关报道。当时美国人根本没有考虑养老保险制度存在的问题及前景。

欧洲的情形也十分相似。记得 1995 年 12 月，我在布鲁塞尔（之后不久又到巴黎）作演讲时，人们对社会保障问题一点儿也不感兴趣。实际上，对传统的由政府负责的退休金制度陷入危机的提法，人们也怀有敌意。后来，我慢慢认识到当时谈论这个问题不合时宜。

后来，就是在那里，我们酝酿了《信守诺言——美国养老保险制度改革思路》这本书。当时我已在投资领域工作了 25 年，对退休金情况有了初步了解。而且我对养老保险及其若干年后面临的挑战也有一定认识，因为这是我的顾问公司 70 年代末研究的课题。这些表明，我们很有可能写出一本引发全国讨论的著作，虽然我无法预知这种讨论会带来什么结果。事实表明，我确实没能认识、预见到有关退休制度财务改革的思想会得到如此迅速的传播。

七年前到现在，很多事情今非昔比，美国、欧洲、亚洲及拉丁美洲，各年龄阶段、不同宗教信仰以及各种政体下的人们都加入了这场讨论。仅在七年前，考虑改革养老保险还是一种政治自杀行为，而如今在政治演讲中却是非常常见的。或许最突出的例子就是在总统竞选中提出养老保险改革纲领的乔治·W·布什，一举当选为总统，并任命了一个专门委员会，研究如何应对该制度所面临的长期挑战。布什的政治谋略在 2000 年获得了成功，而这在此前一两届总统竞选中，如果这样做，很可能会面临失败的命运。

美国面临的退休金挑战同样也困扰着许多国家。从 1889 年德国率先建立社会保障制度，到 1935 年美国通过《社会保障法》，几乎所有国家都建立了以工薪税收入支付退休金的养老保险制度（一般指现收现付的财务制度）。在该制度中，今天退休者的养老金给付是由今天的在职工人缴纳税赋提供的，而今天的

• 1 •

在职工人的退休金给付将由向未来的在职工人征税提供。这是由年轻工人向退休者进行的财富转移。当短期内有迫切需要时，这种资源转移是有效的，如 20 世纪 30 年代美国经济大萧条时期。实际上，当时为了能够有效地资助那些需要帮助的人们，除了征收工薪税外几乎别无选择。

长远来看，现收现付制不仅成本高，而且效率低。该制度受两个因素的困扰：低回报率和不容乐观的人口状况。退休金给付与工资增长挂钩导致了低回报。由于退休金由工薪税支付，在税率既定的条件下，退休金给付总额的增加不会超过工资的增加。过去 40 年中，扣除通货膨胀因素，每年工资增长 1.1%，就相当于在市场上投资，每年获得 1.1% 的实际回报率，这确实低于资本的回报率。

人口方面的挑战来自于人口老龄化，即老年人对年轻人比例在增加。这主要是受人口预期寿命和出生率的影响。预期寿命短、出生率高是现收现付制度存在的理想状态，遗憾的是，事实恰恰相反，我们的寿命越来越长而孩子越来越少。如此一来，带来的问题是：一方面，纳税工人的数量会逐渐减少；另一方面退休金的数量在增加。以美国为例，1950 年，16 个工人赡养一个退休金受益者，而如今，3.4 个工人就负担一个退休人员。据预测，这种人口状况将持续发展下去，到 2030 年，每两个工人就要赡养一个退休者。

低回报率和人口现状共同作用的结果是：较高的税收、较低的给付；不断增长的政府债务、政府在非退休制度项目中支出的削减以及其他恶果。上述几项措施没有一项可以解决我们正在面临的人口挑战，或者能使低回报率有所提高。事实上，前两个因素会使回报率降得更低，当回报率低到令人难以承受时，制度的参加者会逐渐减少，这又会导致更高的税率，进而更大程度地减少参加者的数量，形成恶性循环，直到制度最终崩溃。

许多国家的现收现付制度正在或将要面临崩溃的困境，幸运的是，人们已经普遍认识到了问题的严重性，一些政治家也在积极考虑用市场主导的财务制度完全或部分代替现收现付的财务制度。

但仅仅依靠转向市场主导的制度并不能确保取得成功，具体的实施方案也十分关键。虽然不可能有两个国家会采用完全相同的制度，但有些问题是每个国家在改革过程中都应该考虑的。

- 应投资于能够升值的资产而不是政府债券，因为政府债券就像现收现付制度一样，代表的是未来的缴税义务。

- 投资应跨越资产等级、国界和时间的限定，换句话说，经过时间检验的投

资组合理论在实践都应得到运用。

- 所有的投资决策都应以满足计划参与者为惟一目标。

- 个人应该拥有个人账户结余的所有权，这会提高制度服从率（即征缴率），并改变人们“工资减扣即是税赋”的观点。

- 在较长时期内，储蓄率只要能提供按市场回报率计算的未來收入即可，而不必过高，过高的部分应被视为税赋。

- 管理成本应该是合理的，不超过资产的 50 到 70 个基点或更少。不必要的成本也应该视为税赋。

- 政府的角色只是设计制度的游戏规则而不是拥有资产，政府拥有资产的所有权会带来不必要的政治风险。

- 个人资产应当可以继承，这样会强化所有权观念，并促使人们积极参加到新的制度中去。

上述几条虽然尚不完善，却是一个良好的开端。

中国在考虑退休金制度改革时，将上述原则与未来的改革进行比较可能会有所获益。在很大程度上，中国社会保障制度已经初具雏形，要想在新制度引进之初，使全体公民不至于受制于这种模式，而使改革仍能顺利进行，应尽可能结合上述原则，这将大有裨益。

退休金制度方案：马赛克式设计

无论是雇主还是政府发起的方案，人们通常会用一些很简单的词汇，比如说既定给付或既定供款来描述其特征，但是仅仅依据这些不充分的信息，人们又会得出一些该方案其他方面的推论。比如，有人会得出这样的结论：既定供款制的给付是没有保障的，或者既定给付制没有个人账户。根据如此有限的信息所得出的结论很可能是不正确的，并且有可能阻碍人们取得进展。

另一项方案是充分考虑构成退休金制度的基本“建筑材料”，然后只利用那些有用的部分去构建一个能够达到预期目标的制度。这就相当于用不同颜色的材料去生产马赛克，有限的材料经过组装可以生产出大量的马赛克，而构成这些马赛克的原料就像养老保险制度的基础一样，都是单个的建筑材料。

虽然有大量的“建筑材料”，但下面表格中的几项仍是退休金制度中的基本构成要素。

1. 既定供款	2. 既定给付
3. 自愿性	4. 强制性
5. 市场导向的财务制度	6. 现收现付的财务制度
7. 个人账户	8. 政府账户
9. 私有产权	10. 无私有产权

有了下面的“十块砖”，我们就可以“搭建”出许多不同的退休金制度。当然，各种制度各有利弊。

一般退休金制度方案

下面是对较为流行的几种方案进行的简单描述。阴影部分表示制度所选择的要素。

第一种方案

1. 既定供款	2. 既定给付
3. 自愿性	4. 强制性
5. 市场导向的财务制度	6. 现收现付的财务制度
7. 个人账户	8. 政府账户
9. 私有产权	10. 无私有产权

该项制度类似美国的 401 (K) 计划。在 401 (K) 计划中，计划的发起者（通常是公司或工会）对员工储蓄与投资计划的管理进行监督。计划的提供与参与都是自愿性的。在该计划中：

1. 由雇员决定从薪金中扣除的数量；
2. 雇员可以在计划发起人提供的投资计划中进行选择；

3. 在多数情况下，从供款之日起，计划的发起者就对这些资金进行投资；
4. 扣除是税前的；
5. 投资收入可以延迟纳税；
6. 给付需要纳税；
7. 雇主通常会提供匹配供款；
8. 雇员每天都可以改变其持有的有价证券投资组合，并得到当天的收盘价。

诸如此类的既定供款计划，可以称为第二或第三支柱。退休时，资产用于退休金的支付，但是收入水平是没有保证的，个人承担一切风险。如果退休人员过世后，计划中仍有资产，该资产与个人其他财产相同，可以被继承。如果计划中的资产用尽后，退休者仍健在，则他只能从其他渠道获得退休收入。在供款、投资收入及退休金的给付三者中，只有退休金需纳税，供款和投资收入则是免税的。

资格获取与权利授予几乎是同步的，资产可以在雇主间流动，并且有众多投资选择，这些措施使该项制度结构受到普遍欢迎，并带来了较高的参与率。401 K计划适应了人们工作方式的改变，人们不必从头到尾在一家公司呆一辈子。

由于退休的决策是中性的，因此该计划会增强劳动者的灵活性。提前退休意味着领取养老金的时间长，但每月退休金较低，推迟退休则意味着养老时间短，但每月的退休金较多。在这一计划中，提前退休不会增加退休金成本，但在国家负责的现收现付制度中却会增加。实际上，对中国而言，扭转退休年龄的下降是必须优先考虑的问题。即使所有工人都提前退休，个人产权的基金制度也会消除提前退休带来的支付压力。

第二种方案

1. 既定供款	2. 既定给付
3. 自愿性	4. 强制性
5. 市场导向的财务制度	6. 现收现付的财务制度
7. 个人账户	8. 政府账户
9. 私有产权	10. 无私有产权

此项方案与当前世界上许多国家所提出的众多养老金改革计划十分接近。供款是强制性的，并且是从现有的工薪税中扣除，因此不会额外减少工资。另外，这项供款既带有现收现付的成分，也带有市场机制的成分，个人拥有个人账户的产权，并且和上面的例子作同样处理。但是，在这些计划中，如果个人仍然健在而资产已经用完，或者资产尚未达到预定的收入水平，那么政府将保证支付两者之间的差额。也就是说，由政府而非个人来承担退休金积累不足的风险，政府提供的有保证的收入通常接近于从现在现收现付制中能够得到的退休收入。供款、投资收入和退休金三个方面的税收待遇可能是变化的，但无论何者被征税，该项制度的成本就会上升。

第二种制度与第一种制度十分相似，除了设计是强制的，并且具有保证性的给付。从行政管理的角度讲，它更复杂一些，因为当工人在不同国度流动时，需要政府在保证条款方面相互协调。

第三种方案

1. 既定供款	2. 既定给付
3. 自愿性	4. 强制性
5. 市场导向的财务制度	6. 现收现付的财务制度
7. 个人账户	8. 政府账户
9. 私有产权	10. 无私有产权

许多政府主办的现收现付养老制度是这种组合。虽然这种制度通常被视为既定给付制，但并不完全，之所以这样讲，是因为通常存在既定的供款因素，这样，既定给付就可以被重新定义。

此项结构包括了一个既定供款部分，即从工资中扣除部分，有时被称为既定供款，有时也被称为既定税赋。从雇主的角度出发，有人认为，这种既定供款是非工资劳动力成本。另一种论点则认为，无论称之为“供款”或“税赋”，它都是劳动力成本的一部分，因为这种负担显然是在劳动力提供服务时发生的。既定给付计划较为复杂，总的来说是以累进的公式为基础的计划。但对个人而言，受

益并不十分确定，因为个人产权并没有明确落实到每个人头上，这样，在必要时，政府就可以重新定义给付。

这种财务制度是通过工资扣除，将资金从在职者转移到退休者手中。在一些国家，例如意大利和瑞典，名义账户是很普遍的。之所以称为名义账户，是因为这种账户中并无实际资产，它只是个人账户应该拥有的产权的记录。这种“空账”制度与现收现付财务制度非常一致，因为它用未来的税收支付未来的退休金。

第四种方案

1. 既定供款	2. 既定给付
3. 自愿性	4. 强制性
5. 市场导向的财务制度	6. 现收现付的财务制度
7. 个人账户	8. 政府账户
9. 私有产权	10. 无私有产权

这种结构在一些雇主发起的计划中普遍流行，此项计划从雇主或雇员双方的角度来讲都是自愿的，供款是由雇员决定的，当然有一些限制条件。这种账户是名义上的，虽然发起人可以选择实际账户，但相关制度并没有要求发起人一定如此做。虽然账户是个人的，雇员对账户只有有限的而没有直接的产权。这种计划是为高收入雇员提供不断增长的退休金给付而设计的，同时也是为了适应某些特定的而且通常是严格的税法。从某种意义上讲，它与那种实际的个人账户具有可比性。但是必须以发起人有能力支付退休金为前提，这种结构显然比基金制有更大的风险，但在一定的情况下，它仍是令人向往的。比如说，如果在基金制中，税法不允许附加税惠退休储蓄，而在非基金制中却对该项储蓄鼓励时，雇主就可能提供这种计划，员工也会选择参加。雇主虽然对退休金的支付有承诺，但法律却没有相关要求，因此，风险由雇员承担。

这种“建筑材料”的组合和众多欧洲与就业相关的既定给付计划及美国雇主主导的退休金计划类似。以个人工资及为雇主提供服务年限为基础的计算公式决定退休金的数额。从雇主有权决定是否发起的角度来看，这种计划是自愿性的。