

工作论文

SSL Working Paper Series

WP No. 025-20150816

中国社科院世界社保研究中心 主办



该文尚未公开发表，如引用，需注明出处并征得本实验室（世界社保研究中心）或作者本人的同意——编者的话

“名义账户”理论基础——基于三种方案假定的比较

高庆波

中国社科院拉丁美洲研究所研究员

中国社会科学院世界社保研究中心研究员

Email: qingbogao@gmail.com

摘要：近年来，完善基本养老保险制度的众多方案，按照社会统筹与个人账户部分的比例不同，大致可以分为小账户、大账户和全账户三种。文章在理论分析探讨三种方案组成模块的利弊基础上，认为：在中国当前外部经济条件、人口条件以及城市化背景下，当前社会统筹部分缺乏激励效应，个人账户记账利率痼疾难解，在这种情况下，而理论上居中的全账户制度则兼具了现收现付的核心优势与个人账户制度的理论上的激励效应，具备实现个体理性与群体理性相统一的可能性，但在实现中也需要克服一定的困难。

关键词：个人账户 名义账户 现收现付

一、三种方案的组合

在“统账结合”的基本养老保险制度建立十余年间，制度在取得巨大成就的同时，实践中也出现了一系列的问题：诸如碎片化、缺乏激励效应、便携性差、个人账户“空账”运行等等，引发了一系列的反思。在这一过程中，有学者基于国际借鉴角度及制度运行效应进行了各种论证¹²。近年来，关于中国养老保险制度的选择，已有充分的探讨。如封进认为，应对老龄化与城市化的养老保险制度，应该具备全球化的视角，养老金制度持续性离不开制度内在激励与收益率的提高³；郑功成认为，深化中国养老保险制度顶层设计，应抓住全国统筹这一牛鼻子⁴；郑秉文认为，为提升中国养老金制度未来的可持续性，应该构建具备更加具有激励效应的名义账户制制度⁵。尼古拉斯·巴尔、彼得·戴蒙德等学者及世界银行、财政科学研究所等组织⁶⁷⁸，均对中国的养老保险改革提出了自己的看法。

在借鉴国际经验的基础上，各界提出了相当数量的养老保险制度改革方案。根据个人账户与社会统筹两部分的比例不同，可以将当前的改革方案归为三种不同的类型：一是“小账户”制度，该方案承袭自现制度，个人账户比重较小，通常以当前的8%为上限，制度主要变化在于不再做实个人账户；二是“大账户”制度设计，这种制度设计大幅提升个人账户比重，相应缩小社会统筹部分的比重，其个人账户部分不做实，并明确提升记账利率；三是“全账户”制度设计，将缴费全部计入个人账户，辅以改革利率计发方式等制度变革。

全账户制度设计中还包括着一项配套的制度变革，即以社会养老金制度替代当前的城乡居民社会养老保险制度，将其转化为一项所有老年人口均能领取到的，可叠加的最低养老金制度，避免基于居民身份的城乡居保制度与基于工作的基本养老保险制度的互相替代。三种方案设计详情参见表1。

表 1：三种制度改革方案设计的主要参数

1仇雨临、黄小勇. 欧盟新老成员国养老保险制度改革比较. 欧洲研究. 2007 年第四期 p83-97

2郑伟. 中国社会养老保险制度变迁与经济效应. 北京：北京大学出版社, 2005. p83-96

3封进、何立新. 中国养老保险制度改革的政策选择：老龄化、城市化、全球化的视角. 社会保障研究, 2012 年第 3 期 p29-41.

4郑功成. 深化中国养老保险制度改革顶层设计. 教学与研究. 2013 年第 12 期 p12-22

5郑秉文主编. 中国养老金发展报告 2014. 北京：经济管理出版社, 2014 年 12 月.

6 Nicholas BARR and Peter Diamond . Pension Reform in China: Issues , Options and Recommendations. Feb. 2010. <http://www.docin.com/p-511430525.html>

7 Yvonne Sin. PensionLiabilitiesandReformOptionsforOldAgeInsurance, working paper of World Bank, 2005-1

8财政部财政科学研究所课题组：我国事业单位养老保险制度改革研究. 经济研究参考, 2012 年第 52 期. p3-25

	社会统筹缴费率	个人账户缴费率	个人账户记账利率	计发除数	统筹部分待遇	个人账户待遇
小	20%	8%	4%/60%-80%g (上限)	139	缴费年限*1% (外生调整)	个人账户资产/计发月数 (不调整)
大	12%	16%	上限为 g*80%	139	缴费年限*0.5% (外生调整)	个人账户资产/计发月数 (外生调整, 0.8g 为上限)
全	0	28%	下限为 g*100%	158	0	个人账户资产/计发月数 (0.8g 为下限, 自动调整)

资料来源：作者编制。

注：计发除数以 60 岁退休为例，g 表示工资增长率。需要说明的是，计发月数一词很容易造成歧义，让人误以为只发放到该时间为止，笔者更倾向于使用“计发除数”。但政府文件中原文如此。本文不区分两者间的差异，特此说明。

从养老金制度模式角度出发，目前的三种方案可以被拆分为：现行社会统筹、现行个人账户以及全账户三个模块。现行的社会统筹对应着现收现付制，个人账户部分对应着发源于智利的个人账户制度，全账户制度对应着源自北欧的名义账户制。现有各方案，均可以被拆解为上述不同模块。因而，下面将从理论开始，探讨三个模块各自的问题所在。

二、社会统筹部分分析

令：社会统筹部分缴费率为 α ；个人账户缴费率为 β ；初始参加工作的工资为 Y ；工作年限为 t ；个人账户部分计发除数为 iap ；退休时余命为 p ；实际收益率为 r （文中假定养老保险收益率等于实际收益率）；个人工资为社会平均工资的 k 倍，养老保险待遇按照工资增长率的 m 倍调整。

据现行制度，社会统筹部分累计缴费成本现值可表示为：

$$\alpha Y \sum_{i=0}^{t-1} (1+g)^i (1+r)^{-i}, \text{ 解得: } \alpha Y \frac{(1+g)^t - (1+r)^t}{(g-r) * (1+r)^{t-1}} \quad (1)$$

现行社会统筹部分养老金待遇给付可表示为：

$$P_{pool}(t) = Y \times \frac{0.01 \times (1+k) \times (1+g)^{t-1}}{2 \times (1+r)^{t-1}} \quad (2)$$

退休第一年社会平均工资替代率，为：
$$M_{pool}(t) = \frac{0.01X(1+k)t}{2} \quad (3)$$

退休第一年本人工资替代率，为：
$$M_{pool}(t) = \frac{0.01X(1+k)t}{2Xk} \quad (4)$$

公式 2 表明，现行制度形式上的激励效应是有条件的——工资增长率必须大于资金的时间价值；公式 3 表明，养老金与社会平均工资之比维持恒定（缴费 1 年提供 1% 的工资替代率）公式 4 进一步表明，个人工资不同，其养老金收益不同：低工资收入者在现行养老金制度中会获得超额收益，高收入群体则相反。因为现行制度无法区分真实工资与缴费工资，公式 4 表明制度具有诱使所有的制度参与者降低缴费基数中的作用。

养老金制度建立以来，中国平均工资增长速度持续维持在高位。这也意味着，养老金制度收益要远高于预期。下面将从不同缴费时间、不同收入群体间的净收益情况入手分析制度的激励效应。假定实际工资增长率恒定为 10%，实际投资回报率为 4%，并假定社会统筹部分按照社会平均工资增长率的 80% 调整。首先分析工资水平为社会平均工资的 0.4 倍⁹，退休时余命为 15 年的参保者社会统筹部分的成本收益现值情况。详情参见表 2¹⁰。

表 2：现行社会统筹部分养老金制度成本收益现值表（低收入者恒定余命）

g	r	t	p	k	m	总成本	第一年收益	第一年本人替代率	总收益（不调整）	总收益（0.8 调整）
0.1	0.04	15	15	0.4	0.8	1.76	0.24	26.25	2.71	4.82
0.1	0.04	20	15	0.4	0.8	2.76	0.43	35.00	4.78	8.51
0.1	0.04	25	15	0.4	0.8	4.09	0.71	43.75	7.91	14.08
0.1	0.04	30	15	0.4	0.8	5.84	1.13	52.50	12.56	22.37
0.1	0.04	35	15	0.4	0.8	8.16	1.74	61.25	19.40	34.54

资料来源：作者编制。

参数说明：工资增长率 g ，实际收益率为 r （假定养老保险收益率等于实际收益率），工作年限 t ，退休余命为 p ，个人工资为社会平均工资的 k 倍，养老保险金按工资增长率的 m 倍调整，成本、收益单位为当年社会平均工资。

⁹本文中的 0.4 倍，在现实中是存在的。因而，计算缴费成本时采用 0.4*社平工资*缴费率的做法，另外一种计算方法应为：0.6*社平工资*缴费率。该假定在当前条件下，只影响缴费成本，并不影响趋势分析结果，特此说明。下文同。

¹⁰本表为简化计算。因为存在着工作期内的缴费与非缴费现象，本文假定缴费发生在退休前连续时间内，这样的假定对参保者而言显然是有利的。

从表 2 中数据可以看出，低收入参保者随着缴费时间的延长，其退休后总收益现值在持续增加，在所有的缴费时段组合中净收益均大于零，这意味着当前制度可以实现多缴多得。但是，这种多缴多得可能面对着另外一种选择，即通过提前退休等手段，提升领取时间实现更多的收益。为此，计算得出表 3。

表 3：社会统筹部分养老金成本收益现值表（低收入者）

g	r	t	p	k	m	总成本	第一年收益	本人替代率	总收益（无调整）	总收益（0.8调整）
0.1	0.04	15	15	0.4	0.8	1.76	0.24	26.25	2.71	4.82
0.1	0.04	15	20	0.4	0.8	1.76	0.24	26.25	3.31	7.14
0.1	0.04	15	25	0.4	0.8	1.76	0.24	26.25	3.80	9.94
0.1	0.04	15	30	0.4	0.8	1.76	0.24	26.25	4.21	13.31
0.1	0.04	15	35	0.4	0.8	1.76	0.24	26.25	4.55	17.39

资料来源：作者编制。

参数说明：工资增长率 g ，实际收益率为 r （假定养老保险收益率等于实际收益率），工作年限 t ，退休余命为 p ，个人工资为社会平均工资的 k 倍，养老保险金按工资增长率的 m 倍调整，成本、收益单位为当年社会平均工资。

从表 3 中数据可见，退休时预期余命越高，获益越多。在这个表格中，养老金调整机制对总收益的影响格外清晰。如果没有调整机制的话，缴费时间相同（均为 15 年），退休后生存时间不同的参保者，其终生总收益并不会发生多大的变化，这也意味着，如果养老金不调整，保障制度参与者在退休后较长时间内正常生活是不可能的。但是，按工资增长率同步调整的机制又带来了新的问题——提前退休所能获取的净收益数额过大，这将导致逆向激励。

此外，社会统筹部分待遇计发公式 2 告诉我们，所有收入大于社会平均工资的群体，养老金待遇将会在再分配过程中有一定的损耗。那社会统筹部分养老金制度设计对高收入群体还具有激励效应么？下面以领取社会平均工资的参保者为例进行探讨。计算结果参见表 4。

表 4：社会统筹部分养老金成本收益现值表（平均收入者）

g	r	t	p	k	m	总成本	第一年收益	本人替代率	总收益（无调整）	总收益（0.8调整）	净收益（0.8调整）
0.1	0.04	15	15	1	0.8	4.40	0.35	15.00	3.87	6.89	2.49
0.1	0.04	15	20	1	0.8	4.40	0.35	15.00	4.73	10.20	5.8
0.1	0.04	15	25	1	0.8	4.40	0.35	15.00	5.44	14.19	9.79

0.1	0.04	15	30	1	0.8	4.40	0.35	15.00	6.02	19.02	14.62
0.1	0.04	15	35	1	0.8	4.40	0.35	15.00	6.49	24.85	20.45
0.1	0.04	20	15	1	0.8	6.90	0.61	20.00	6.83	12.16	5.26
0.1	0.04	25	15	1	0.8	10.21	1.02	25.00	11.30	20.11	9.9
0.1	0.04	30	15	1	0.8	14.60	1.61	30.00	17.94	31.95	17.35
0.1	0.04	35	15	1	0.8	20.41	2.49	35.00	27.71	49.34	28.93

资料来源：作者编制。

参数说明：工资增长率 g ，实际收益率为 r （假定养老保险收益率等于实际收益率），工作年限 t ，退休余命为 p 年，个人工资为社会平均工资的 k 倍，养老保险金按工资增长率的 m 倍调整，成本、收益单位为当年社会平均工资。

表 4 再次验证了调整机制的重要性。缴费 15 年，在没有调整机制的情况下，按社会平均工资缴费者已开始出现净收益小于 0 的现象。参保者会选择那种方式提高待遇水平——多缴费还是提前退休？以缴费 20 年，退休后生活 15 年为例，总成本 6.90，按照工资增长率 0.8 调整的情况下，总收益 12.16，净收益为 5.26。如果参保者提前 5 年退休，则总成本为 4.40，按工资增长率 0.8 倍调整的净收益为 5.80。努力多工作 5 年，净收益竟然小于已经退休 5 年的参保者，理性的决策者会做出什么样的选择？对于更高收入者，情况变得更加恶劣。以三倍平均收入者为例，在全部时间组合中，提前退休获得的收益要比努力工作所获取的收益更大。

总体来看，在当前外部经济环境下，制度形式上的激励效应对于缴费工资在社会平均工资以上者已被抵消，其中养老金调整机制是导致激励效应不足的根本原因所在。分析表明，沿用现有社会统筹部分养老金制度所产生的抵制法定退休年龄提升的阻力到底会有多大，因为降低退休年龄是现行制度参与者的理性选择。

而且，激励效应不足的问题，又是当前社会统筹制度本身无法解决的：如果不调整养老金，在当前工资增长率条件下，原有的养老金很快将不敷使用；如果按照接近工资增长率水平调整的话，将加剧提前退休现象。需要指出的是，这一现象并不能寄望于工资增长率大幅度下降来解决，因为那将导致制度参与者收益为负，制度更加无人参与。

正因为制度激励效应不足，所以社会统筹部分需要一个名义上更高的缴费

率，为了保证缴费的效果，还需要有封顶保底的缴费机制。这一切使得制度本身陷入恶性循环——更高的名义费率导致更畸形的收益，使得高工资者损失更大，低工资者更加交不起费用，于是更没有人交（足额交），于是需要更高的费率。也就是说，最需要养老金制度帮助的群体（无力负担养老缴费支出的低收入者），很有可能被挡在制度的大门之外。所有沿袭现有社会统筹部分设计的方案，都无法回避这些问题。

三、现行个人账户部分养老金制度分析

现行养老金制度个人账户部分的规定是：缴费率为 8%，待遇计发为：个人账户养老金月标准为个人账户储存额除以计发月数，“计发月数根据职工退休时城镇人口平均预期寿命、本人退休年龄、利息等因素确定”¹¹。根据前文中相关设定，将退休第一年收益现值用 $P_{rr}(t)$ 表示，有：

$$P_{rr}(t) = \beta Y \left[\frac{(1+r)^t - (1+g)^t}{iap * (r-g)(1+r)^{t-1}} \right] \quad (5)$$

按照个人账户制度的定义可知，精算平衡的现收现付制度应该是在余命周期内将所有累计余额的现值发放完毕，理论上应该有：

$$\sum_{i=1}^{p-1} \frac{1}{iap * (1+r)^i} = 1, \text{ 解得: } iap = \frac{(1+r)^p - 1}{r * (1+r)^{p-1}} \quad (6)$$

从公式 6 可知，中国现行的个人账户部分养老金制度，其计发除数和理论上的除数相去甚远，也就是说，中国现行的个人账户养老金制度，并不具备理论上应该具有的精算中性特征。不仅如此，现行的个人账户制度还存在着两个主要问题：一是记账利率问题。尽管已经假定记账利率等于投资回报率（该假定比现实的记账利率要高），但在高工资增长率的情况下，个人账户所能提供的养老金替代率仍惨不忍睹；二是缺乏调整机制，个人账户部分养老金收益终生不调整，这将导致养老金替代率持续大幅下降，也就是将面临长寿风险。

此外，现行养老金个人账户制度，注定需要外部补贴才能维持制度持续运行。原因在于：所有退休后生存时间低于平均余命的参保者，其累计的缴费最终都用掉了（领取或继承），而超过平均余命的参保者需要制度承担他们的养老金支出。

¹¹国发【2005】38 号文件，《关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》。

详情参见表 5。

表 5：个人账户部分养老金制度现值表（平均收入者下限缴费）

g	r	t	p	iap	k	总成本	总收益	净收益	第一年收益	本人工资替代率
0.1	0.04	15	15	10	1	1.76	2.12	0.36	0.18	7.89
0.1	0.04	15	20	10	1	1.76	2.59	0.83	0.18	7.89
0.1	0.04	15	25	10	1	1.76	2.97	1.21	0.18	7.89
0.1	0.04	15	30	10	1	1.76	3.29	1.53	0.18	7.89
0.1	0.04	15	35	10	1	1.76	3.55	1.79	0.18	7.89

资料来源：作者编制。

参数说明：工资增长率 g ，实际收益率为 r （假定养老保险收益率等于实际收益率），工作年限 t ，退休余命为 p 年， iap 为个人账户计发除数，个人工资为社会平均工资的 k 倍。

表 5 中数据显示，个人账户部分养老金累计收益情况和退休后余命关系较小，造成这一现象的主要原因有二：一是计发除数的影响，按照较小的计发除数发放养老金的结果，导致养老金的现值在较短的时间内发放完了；二是缺乏调整机制的影响。在实际投资回报率不低的情况下，在一定时间之后，同样金额的养老金现值将大幅度缩水。即使是退休后生 45 年，个人账户部分终生发放的现值也没比 15 年大多少，这表明没有调整机制的个人账户养老金制度，在当前条件下在面对长寿风险的时候，作用几乎可以被忽略。

个人账户制度形式上具有激励效应，但现行个人账户制度是否真正存在激励效应还值得商榷。假定退休后余命为 15 年，参保者的收入水平均为社会平均工资¹²，对个人账户不同缴费时间的收益情况加以判断。详情参见表 6。

表 6：个人账户部分养老金制度现值表（平均收入者不同缴费时长）

g	r	t	p	iap	k	总成本	总收益	净收益	第一年收益	本人工资替代率
0.1	0.04	15	15	10	1	1.76	2.12	0.36	0.18	7.89
0.1	0.04	20	15	10	1	2.76	3.32	0.56	0.29	9.35
0.1	0.04	25	15	10	1	4.09	4.91	0.83	0.42	10.45
0.1	0.04	30	15	10	1	5.84	7.02	1.18	0.61	11.29
0.1	0.04	35	15	10	1	8.16	9.82	1.65	0.85	11.92

资料来源：作者编制。

参数说明：工资增长率 g ，实际收益率为 r （假定养老保险收益率等于实际收益率），工作年限 t ，退休余命为 p 年， iap 为个人账户计发除数，个人工资为社会平均工资的 k 倍。

¹²显然，按照个人账户制度的设计方案，养老金的个人替代率和本人收入水平无关。

从表 6 中数据可知，虽然缴费时间越长，总收益越高，但个人替代率提升有限，尤其是净收益提高有限。也就是说，对于现行的个人账户制度而言，无论是从保障老年经济生活的角度来看，还是从投资的角度来看，制度的激励效应是虚幻的。现实中是否会有人选择用 3 倍的缴费时间（45 年），换取只有 4.87 个百分点的个人替代率提升是个严肃的问题。

更关键的是，个人账户制度和社会统筹部分两个不同制度间的收益比较情况。将两部分的累计净收益同比相除，显然社会统筹部分对个人账户部分占有绝对优势。结论是，在当前条件下，如果不彻底改革现有个人账户部分，现行的个人账户制度不具有任何优势。

四、全账户制度分析

社会统筹部分缺乏激励效应，而表面上具备激励效应的个人账户部分，其运行结果还不如社会统筹部分，在当前的制度参数条件下，全账户制度进入了选择的视野。全账户制度与个人账户部分相比，有三点本质的不同：一是记账利率盯准工资增长率；二是根据余命情况和记账利率确定计发除数；三是内生调整机制。

因而，全账户制度相关的收益函数参有所变化。具体来看，在缴费方面，全账户制度的累计缴费现值（成本现值）与前两种制度并无不同，个人待遇计发则可以表示为：

$$k \times (\alpha + \beta) \times t \times \frac{(1 + g)^{t-1}}{iap \times (1 + r)^{t-1}} \times Y$$

其中，iap 的公式为：

$$iap = n \times \sum_{k=0}^{int(p)-1} \prod_{y=0}^k \frac{1 + \theta_y}{1 + i_y} + [p - int(p)] \times \prod_{y=0}^{int(p)-1} \frac{1 + \theta_y}{1 + i_y} \quad (7)$$

其中： θ_y 为退休后第 y 年的待遇调整系数预期，当 $y=0$ 时， $i_y=0$ ，其他年份等于工资增长率预期的一定比例，例如为工资增长率预期的 80%， i_y 为退休后第 y 年的内部收益率预期，当 $y=0$ 时， $i_y=0$ 。其中， n 为根据人口结构所衍生的调整系数。

显然，个人账户部分和全账户制度在缴费相同的情况下，累计余额完全不同。

全账户制度在相同的缴费水平上，提供了远高于个人账户部分的养老金待遇。而且，全账户制度同样具有理论上的激励效应。这种理论上的激励效应是否在实践中有效，需要比较该制度与社会统筹部分养老金制度的收益情况。详情参见表 7。

表 7：全账户制度养老金待遇现值表（平均收入不同时间组合）

g	r	t	p	iap	总成本	总记账额	养老金第一年	总收益(0.8调整)	本人工资替代率	本人工资替代率(社会统筹部分)
0.1	0.04	15	15	12	4.40	6.58	0.55	10.85	23.64	15
0.1	0.04	15	20	12	4.40	6.58	0.55	16.07	23.64	15
0.1	0.04	15	25	12	4.40	6.58	0.55	22.36	23.64	15
0.1	0.04	15	30	12	4.40	6.58	0.55	29.97	23.64	15
0.1	0.04	15	35	12	4.40	6.58	0.55	39.15	23.64	15
0.1	0.04	20	15	12	6.90	11.61	0.97	19.16	31.52	20
0.1	0.04	25	15	12	10.21	19.21	1.60	31.70	39.39	25
0.1	0.04	30	15	12	14.60	30.52	2.54	50.35	47.27	30
0.1	0.04	35	15	12	20.41	47.13	3.93	77.75	55.15	35

资料来源：作者编制。

参数说明：工资增长率 g ，实际收益率为 r （假定养老保险收益率等于实际收益率），工作年限 t ，退休余命为 p ， iap 为个人账户计发除数，个人工资为社会平均工资的 k 倍。

表 7 显示，全账户制度的收益要高于社会统筹部分，而且，缴费时间越长，二者的差异越大。这表明，全账户制度在继承了个人账户制激励效应的前提下，通过大幅度提升记账利率以及与余命、记账利率、人口结构挂钩的个人账户计发除数，保留了现收现付制的核心有利因素。较之于现行的社会统筹部分养老金制度，全账户制度最大的优势在于制度的最优选择和个人的最优选择是一致的（多缴多得），尤其是通过与余命挂钩的计发除数，很大程度上削减了提前退休的逆向激励效应。

最后，需要说明的是，全账户制度设计有两个组成成分：一是个人账户，这也是制度主体；另一个是惠及全民的，可以和主体部分相叠加的社会养老金部分。社会养老金制度目标在于给一定年龄之上的全体老年人提供最低限度的经济保障，其水平盯准全社会平均工资水平的 5%，不区分地区差异，这一制度的最主要目的在于提升低收入群体的养老金待遇水平。

此外，全账户制度和社会养老金制度的组合的另一个优势在于，具有彻底统

一国家制度的作用。用全国统一的、可叠加的社会养老金制度，取代现行的缺乏调整机制的城乡居民养老保险制度，在提升全体国民养老金水平的同时，可以形成一个完整的养老金制度体系。在这种体系下，所有的制度彼此不再互斥（当前居民养老和基本养老保险制度的互斥导致了相当多的逆向选择——劳动者参与居民制度），便于实现整个社会养老金制度大一统局面。

五、方案评述

在经济学分析中，如果所有的养老金制度处于稳态环境下，最终都将实现相同的结果。但养老金制度真正的问题在于，它从来就没有处于过所谓的稳态环境中。尤其是，中国正处在独特的历史时期与多变的外部环境中。中国面临着日益严峻的人口老龄化压力，同时，在中国基本养老保险制度确立后的十余年间，工资增长率持续保持在 10% 以上。这种长时间的、高速的工资增长，主要源自制度的变迁——在中国经济转轨过程中，长期被人为压制的工资有着迫切的增长需求。显然，这样的历史进程不可复制，很难想象中国可以在未来 50 年甚至更长的时间内，继续保持目前的工资高速增长乃至经济的超高增长速度。

但是，这样一个超常的增长速度又是在一个不短时间内中实际发生过且正在持续发生的，作为这种增长速度的结果，是曾经的基于静态的养老保险制度相关分析与制度运行的实际情况相去甚远。一个最为直观的体现是，近年来养老金的替代率呈现出了持续下滑趋势，且这一趋势并未停止。十几年前曾被热议的养老金替代率过高问题，早已为养老金替代率过低问题所取代。

在这个外部环境剧烈变革的时期，养老保险制度更加需要以变革达成自身的目标，并适应外部复杂环境的挑战。需要说明的是，养老金制度设计具有特殊性，对于制度的思考与判断往往需要考虑几十年的结果。这意味着，制度在长时间的运行中，再小的问题也将会转化为巨大的制度漏洞。

目前，社会统筹制度的最大缺陷在于：制度的最优情况和个人的理性选择二者之间互相背离，也就是个人可能通过降低缴费的行为获取利益。在工资增长率持续居高不下的当前，社会统筹部分的待遇计发公式，虽然对低收入群体存在着一定的、累退的激励效应，但对更多群体而言，这种激励效应是有限的。现行社会统筹部分的待遇确定机制，在工资高速增长的情况下，很多情况下不如提前退

休；在工资不增长的情况下，则完全不值得参与（净收益为负）。

击毁理论上仅存的激励效应的，是社会统筹部分的养老金调整机制。努力多工作所获取的养老金增幅，还不如一次养老金调整的增幅。多缴费不如早退休，这样的养老金制度设计与未来饱受人口老龄化压力的劳动力市场是完全不相容的。2012年，全国职工平均在岗工资水平为4.25万元，当年参保者平均缴费水平为0.72万元，占工资基准的16.88%¹³，这和2005年38号文中规定的28%相去甚远，这就是制度参与者在实践中给出的回答。

采用现行个人账户部分制度设计的方案，同样存在着诸多问题。首先，在工资增长率远大于投资回报率的前提下，意味着个人账户制度是不可能做实，因为做实意味着巨额的收益损失。此外，在实际投资回报率（记账利率）和工资增长率差距较大的情况下，制度要么不能满足养老金保障晚年生活的基本目标（记账利率过低），要么制度整体上将不可持续（记账利率过高）。

中国的工资增长率长时间居高不下与发达国家工资每年增幅有限形成了鲜明的对比；中国的金融市场还不够发达，实际投资回报率迟迟得不到实质性的提升，金融市场交易对象无论数量还是种类依旧匮乏；中国又是世界上最大的“未富先老”的国家，在未来二三十年内，中国将面临着前所未有的老龄化压力。这意味着，萨缪尔森的“生物回报率”（人口增长率+实际工资增长率）与市场利率的关系¹⁴，在中国很长时间内都将是一个核心问题。

在这样的条件下，中国的养老金制度设计中，有两个因素需要格外受到重视：一是制度的激励效应。欧美等国工资、通胀二者均很低，所以他们的制度设计中，激励效应可以不是核心问题，即使如此，从20世纪90年代以来，在人口老龄化的压力下，欧美各国也普遍加强了制度与缴费的关联性。在中国条件下，如果制度不具备激励效应，在短短十几年的时间里，就可以让一个制度彻底的失去生命力——君不见老农保制度今何在？

二是与劳动力市场的关联。因为中国面临着最为严苛的老龄化压力，如果中国的养老金制度不能激励劳动行为的话，如果不能做到“让曾经努力工作和正在努力工作的人，他们的养老金收益更多”的话，如果未来继续和今天一样，制度参与者可以通过提前退休获取超额收益的话，很可能会出现一个问题：未来谁为

¹³引自郑秉文主编的《养老金发展报告2013》第九章，经济管理出版社，2013年。

¹⁴ Aaron, Henry. The Social Insurance Paradox. The Canadian Journal of Economics and Political Science, 1966, 32(3): 371-374

越来越多的老年人提供商品和劳务？

正是这两个要素，使得在理论上居中的名义账户制（全账户制度的理论核心）在当前制度设计中占据优势。与工资增长挂钩是现收现付制的核心特征，名义账户制作为改良的现收现付制同样具备，而且，名义账户制还具备现收现付制所不具备的激励效应（当记账利率位于有效区间内，当前以工资增长率为下限），其可以避免现收现付制所面临的“公共选择的悲剧”。与退休年龄挂钩的账户计发除数，又可以在一定程度上缓解了日益严重的提前退休现象。

但是，必须看到，名义账户制的实行依旧存在着一定的困难。它的核心设计有两个因素：记账利率和计发除数。而这两个参数，又和经济、人口等诸多因素相关。一个微小的调整，在漫长的制度实践中将会产生远超预期的效果。定期的精算对于全账户制度而言，是必须的。不仅如此，现今所有制度转化过程中的过渡方案都还存在缺陷，制度还需要弹性退休年龄机制的配合，尤其是名义账户制度自身缺乏再分配效应，必须构建普惠式的基本养老金制度加以补充（保障低收入群体）。更重要的是，名义账户制归根到底还是一种现收现付制度，它的成功实施需要公众的信心，无论制度在纸面上如何具有吸引力，公众的行为才是决定性的。如果大家都不信任这个制度，仍旧是按照最低缴费基数、最低缴费时间进行缴费的话，名义账户制度的最终运行结果一样会落入到养老金待遇下降的境地中去，该制度唯一的改善，或许只有相对更好的制度可持续性。

当前中国的养老保险制度，正处于一个激烈变动的环境之中。从计划经济向市场经济的转轨需要很长的时间，可预期的少子高龄化使得中国养老保险制度面临着极为严苛的挑战。在这种情况下，名义账户制提供了一种个人理性选择和制度理性选择在中国当前条件下重合的一个契机，但能否在实践中实现二者的结合还有着太多的影响因素。乐观的消息是，无论如何，名义账户制不仅是一个具备激励效应的现收现付制度，还是一个最具备可塑性的制度，它既可以是最终的制度安排，也可以作为实现真正的个人账户制度的过渡制度，它具有真正实现全国所有养老金制度大一统的可能性。

声 明：

中国社会科学院调查与数据信息中心（简称“调查与数据信息中心”），英文为 The Information Center for Survey and Data of Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 ICSD CASS, 成立于 2011 年 12 月，是由中国社会科学院建设和领导的规模化、规范化调查、研究和咨询机构，是面向国内外各类政府部门、研究机构、高等院校、新闻媒体、社会团体的综合性信息发布中心。

中国社会科学院世界社保研究中心（简称“世界社保研究中心”）英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月，是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构，旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持，努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室（简称“社会保障实验室”）英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月，是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍，由“世界社保研究中心”和“调查与数据信息中心”联合发起设立，受“调查与数据信息中心”直接领导，日常业务运作由“世界社保研究中心”管理，首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《工作论文》四项产品。其中，《快讯》、《社保改革动态》和《社保改革评论》三项产品版权为“社会保障实验室”所有，未经“社会保障实验室”许可，任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登，如需使用，须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意，否则，“社会保障实验室”保留法律追责权利；《工作论文》版权为作者所有，未经作者许可，任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登，如需引用作者观点，可注明出处。否则，作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《工作论文》，请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址：北京东城区张自忠路 3 号，北京 1104 信箱（邮编：100007）

电话：(010) 64034232

传真：(010) 64014011

网址：www.cisscass.org

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人：董玉齐