

工作论文

SSL Working Paper Series

WP No.171-20240712

中国社科院世界社保研究中心 主办



这期刊发的《工作论文》是由张盈华撰写的《我国个人养老金制度理念、设计和运行的若干问题辨析》，原文刊载于华中科技大学学报（社会科学版）2024年第1期。如引用，请注明上述期刊出处——编者。

我国个人养老金制度理念、设计和运行的若干问题辨析

张盈华

中国社会科学院社会发展战略研究院副研究员

中国社科院世界社保研究中心执行研究员

摘要：我国个人养老金制度试点一年以来，呈现“三多三少”特点，反映出理念认知、制度设计和管理运行方面存在误区。研究发现个人养老金在层次划界、功能目标、覆盖群体、责任主体、政策支持、账户管理、经办运营、投资选择等八个方面的认知误区和行动偏误，有针对性地提出政策建议，包括明确“层次”和“支柱”双定位，整合“待遇叠加”和“覆盖补缺”双功能，取消以参加基本养老保险为前置条件的限制，鼓励雇主承担匹配缴费责任，整合第二、三支柱的政策优惠，连通第二、三支柱个人账户管理，促进个人养老金产品提供商平等竞争，协助个人投资理财性选择。

一、引言

20世纪90年代初以来，我国相继建立基本养老保险、企业补充养老保险、个人自愿参加的商业养老保险、企业年金、职业年金等制度，实施税收递延型个人商业养老保险试点，多层次、多支柱养老保险体系的框架基本成型，但发展不均衡。为了推进多层次、多支柱养老保险体系建设，2022年11月我国启动个人养老金制度试点，在36个城市及地区先行实施。作为养老保险体系的“第三支柱”，个人养老金被寄予厚望。2022年12月末，试点刚满一个月就有1954万人开立账户，到2023年5月下旬，开户数增至3744万户，同年6月底达到4030万户，不到一年时间，个人养老金参与人数已超过企业年金参与职工总数。但是，暴露的问题也较突出，表现为“三多三少”，即制度覆盖人群多但享受优惠政策人数少，个人养老金开户数多但实缴户数少，参与人员对税优期盼多但缴存金额少。

已有研究大致从以下三个方面指出我国个人养老金制度的问题，并提出完善建议：第一，指出个人养老金融素养不高的问题，提出加强宣传引导，增强个人对老龄化、养老金体系的认识和养老储备的意识，由国家、金融机构、用人单位和个体等多方联动，提升养老金融认知。第二，指出税优政策有待精细化的问题，提出建立激励相容的个人所得税制度，增加对高收入群体的激励，采取 EET 与 TEE 相结合的税优方式，吸引更多人加入个人养老金，打通第二、三支柱壁垒，统筹税收优惠政策，实现第二、三支柱的税优连通、资金连通、信息连通，促进养老金资产的统一管理。第三，提出综合治理和制度创新思路，通过设置差异税率、提高投资收益率、提供流动性机会等机制设计，吸引不同人群参与，鼓励那些无法建立企业年金的雇主通过匹配缴费，为雇员补充养老保障，将住房公积金与个人养老金整合为个人公积金账户，建立综合性个人账户，融汇抵御各类风险的积累性资产，在满足资金流动性需求的同时，增加养老财富储备。

以上这些研究的观点和结论有理有据，但系统性不足。在我国个人养老金制度的建设与探索中，无论是制度理念、功能定位，还是制度内容、管理运营，仍存在不少偏误。本文拟从理念认知、制度设计、管理运行等三个方面，分析我国个人养老金制度建设与探索中的若干误区，针对个人养老金发展的认知桎梏和行动羁绊，分解辨析，提出建议。

二、制度理念问题

（一）个人养老金定位是“层次”还是“支柱”？

个人养老金与企（职）业年金都属于私人养老金领域，既有层次叠加、累进待遇的功能，也有支柱共担、充实覆盖的使命。由于层次划界的误区，个人养老金为少部分群体实现了待遇叠加，但作为养老保险体系的“支柱”作用未得到充分发挥，多层次、多支柱养老保险体系“跛行”的问题仍未解决。

我国从 20 世纪 90 年代初开始搭建多层次养老保险体系。1991 年 6 月，国务院发布《关于企业职工养老保险制度改革的决定》，确定逐步建立基本养老保险与企业补充养老保险和个人储蓄性养老保险相结合的制度，这是我国多层次、多支柱养老保险体系的雏形。1993 年，十四届三中全会决议明确要建立多层次社会保障，虽然未提及“多层次养老保险”的概念，但地方上已有实践，建立了企业补充养老保险与个人储蓄性养老保险挂钩缴费机制。1994 年，世界银行发布《防止老龄危机——保护老年人及促进增长的政策》报告，提出了养老保障的三支柱框架，1997 年世界银行发布《中国养老保险体制改革》，所提及的三层次养老保险体系意见被中国政府采纳。

三十多年来，尽管我国多层次、多支柱养老保险体系发展不均衡，但以企（职）业年金和个人储蓄性补充养老保险（以下简称“个人养老保险”）为主体的私人养老金制度地位逐渐提升。1996 年《关于国民经济和社会发展“九五”计划和 2010 年远景目标纲要的报告》提出，“积极发展商业保险，发挥其对社会保障的补充作用”，此后在 2001 年、2006 年、2011 年的历次五年规划纲要中，依次提出“鼓励有条件的用人单位为职工建立企业年金和补充医疗保险，同时发挥商业保险对社会保障体系的补充作用”“鼓励有条件的企业建立补充保险”“发挥商业保险补充性作用”；2016 年五年规划纲要的提法是“构建包括职业年金、企业年金和商业保险的多层次养老保险体系，持续扩大覆盖面”，首次明确企（职）业年金和个人养老保险是多层次养老保险体系的“重要构成”；2021 年五年规划纲要提出“发展多层次、多支柱养老保险体系，提高企业年金覆盖率，规范发展第三支柱养老保险”，将“重要构成”地位做了进一步提升。经过三十多年的制度演进，个人养老保险从基本养老保险的补充角色，到多层次养老保险

体系的组成部分，现在已在政府文件中上升至多层次、多支柱养老保险体系中的独立“支柱”地位。

然而，现在至少在四个方面仍存在将个人养老金定位为“层次”单一功能的问题。第一，在政策落实上，由于长期没有政策支持，个人养老保险一直处于自发状态，充当少部分群体增加老年收入的手段，始终未摆脱“补充保障”的单一功能。第二，在学术研究上，学界对个人养老保险的功能定位也存在单一化问题。国内学者中，林义最早提出三层次养老保险体系框架，对第三层次功能的构想是提高退休收入保障和向未参保人员提供老年经济保障，这一观点具有前瞻性，但未形成主流。学术界普遍认为，个人养老保险的功能是“锦上添花”，例如，世界银行专家指出第三支柱是高收入者获得更高收入替代的制度安排，郑功成认为第三层次为满足较高收入者提升保障水平的需要。第三，在制度定性上，2022年11月，人力资源和社会保障部等五部委联合印发《个人养老金实施办法》（以下简称《办法》），对个人养老金的界定是“政府政策支持、个人自愿参加、市场化运营、实现养老保险补充功能的制度”，重申了个人养老金的“补充”作用。第四，在制度设计上，将参与人限定为“参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者”，这种以基本养老保险参保为前置条件的规定，仅仅强化了个人养老金的“层次”功能，容易造成待遇增补“幻觉”。

从国外个人养老金发展看，转型国家并未将个人养老金仅视作待遇叠加的“层次”，而是更注重个人养老金“层次”功能与“支柱”功能的整合。表1是部分OECD国家的情况，这些国家可以被清晰地划分为三组。第一组是欧洲的非英语国家（丹麦、芬兰、意大利、法国），这些国家信托文化基础弱于英语国家，后者属于英美法系，其衡平法下“双所有权”有利于发展信托产业，而非英语国家属于大陆法系，“单所有权”制约了信托产业发展，这一组国家个人养老金的参与率不高，在养老储蓄资产中的占比也相对低，在“层次”和“支柱”上发挥的功能也相对较弱。第二组是英语国家（美国、加拿大），第二、三支柱发展相对均衡，个人养老金参与率不高，“层次”的功能定位更突出，美国和加拿大两国均已实现第二、三支柱账户打通和联动发展。第三组是转型国家（波兰、捷克、拉脱维亚、匈牙利、爱沙尼亚、斯洛伐克、立陶宛），第二支柱不发达，灵活就业

者和无职业养老金的劳动者通过参与个人养老金，获得退休收入保障，个人养老金的参与率较高，个人养老金资产占养老储蓄资产的比率较高，个人养老金承担了递补第一支柱保障不足、填补第二支柱保障空白的任务，发挥了重要的“支柱”作用。

表 1 2020 年部分 OECD 国家个人养老金制度参与率和资产占比(单位:%)

国家	自愿性个人养老金参与率 ⁽¹⁾	养老金资产占比 ⁽²⁾		
		DB 型职业养老金	DC 型职业养老金	个人养老金
丹麦	18.3	1.3	70.0	28.7
芬兰	18.0	91.4		8.6
意大利	12.8	3.5	63.4	33.1
法国	7.3	22.6	67.2	10.2
美国	20.0	30.6	26.4	42.9
加拿大	24.8	60.1	3.7	36.2
波兰	66.4		8.0	92.0
捷克	64.1			100.0
拉脱维亚	21.0		1.4	98.6
匈牙利	18.4			100.0
爱沙尼亚	11.1			100.0
斯洛伐克	41.9			100.0
立陶宛	4.0			100.0

注:(1)自愿性个人养老金计划的参与人数占劳动年龄人口数的比例。(2)各类养老金计划的资产占全部养老金资产的比例。

资料来源:OECD, Pension-Markets-in-Focus-2020.

(二) 功能目标是“待遇叠加”还是“覆盖补缺”?

由于“补充”地位和自愿原则，企业年金和个人养老保险没能及时扩面，造成在替代率方面陷入“第一层次降，第二、三层次未升”的被动局面。基本养老保险制度负担越来越重，风险向财政转移的压力越来越大，而民众对政府养老金的心理依赖性依旧很高，自主保障意愿不强，私人养老金难以有效“递补”公共养老金替代率下降导致的待遇落差。

国际劳工组织 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(C102-Social Security (Minimum Standards) Convention) 规定，以“男性体力劳动熟练工人”的收入(不低于 75% 参保人的收入或等于全体参保人员平均收入的 125%) 为基数，老年收入保障 (old-age benefit) 的最低替代率为 40%，1967 年生效的第 128 号公

约《残疾、老年和遗属待遇公约》（C128-Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention）将这一标准提高到 45%，同年第 131 号建议（R131-Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Recommendation）提出，可再提高 10 个百分点，即达到 55%。按照国际劳工组织的界定，老年收入保障包括各种渠道得到的收入，覆盖人口应不少于 20 人以上所有企业的一半雇员或全体国民的 20%。

与上述最低标准相比，我国老年收入保障面广，但保障度不均衡。一方面，截至 2022 年末，全国城镇职工基本养老保险在职参保近 3.7 亿人，相当于全国就业人数的 50%、城镇就业人数的 80%，高于国际劳工组织规定的覆盖面最低标准。另一方面，我国基本养老保险由三个独立的子制度构成，分别是以无就业居民为对象的城乡居民基本养老保险，以就业群体为对象的城镇职工基本养老保险和以政府雇员为对象的机关事业单位基本养老保险，子制度之间没有统一的基础保障线，群体之间的保障水平差别较大。以 2022 年为例，城镇职工的 average 养老金（城镇职工基本养老保险基金支出/离退休参保人数）是 3606 元/月，同理计算的城乡居民平均养老金是 205 元/月，相差十余倍，群体之间基本保障水平不均衡。

不仅如此，根据人社部公布的历年“全国企业年金基金数据摘要”和“全国企业年金基金数据业务摘要”，2012—2022 年，企业年金领取人数由 50 万人增加至 280 万人，粗略估计，截至 2022 年末，领取过企业年金的人数大约不到 490 万人，不足当年 1.36 亿离退休参保人数的 4%，如此窄的受益面，第二支柱未能有效发挥待遇增补的“层次”作用。个人养老金虽在不足一年时间内实现 4000 多万人开户，但实际缴存户数少，户均缴存金额低，“层次”功能尚只能惠及极少群体，遑论“支柱”作用。

这里存在目标定位的误区。为了遵循国际劳工组织最低保障标准的要求，我国设置了养老保险替代率目标，1998 年原劳动和社会保障部在对统一职工基本养老保险制度的政策解读中指出，城镇职工基本养老保险的目标替代率是 58.5%，2005 年 12 月《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》将这一目标修改为 59.2%。但通过对国家统计局年度数据的计算，2000—2022 年，

我国城镇职工基本养老保险的平均替代率（基金支出/离退休参保人数/城镇单位就业人员平均工资）由 72% 下降到了 38%，新退休替代率更低。

由于基本养老保险的替代率设置较高，参保人对公共养老金的依赖性强，“挤占”了私人养老金的发展空间。在基本养老保险替代率下降的同时，第二、三支柱的替代率没有及时递补上去，造成老年收入保障的替代水平下降。究其原因，政策瞄准的是基本养老保险最低保障目标，而不是老年收入保障最低目标，多年来，对老年收入保障的制度安排始终聚焦第一支柱，忽视了第二、三支柱的发展。

三、制度设计问题

（一）参与对象是纳税群体还是全体人民？

个人养老金是国民养老资产储备的一项重要制度性安排，应覆盖全体国民，不仅仅是“劳动者”，还应包含婴幼儿、青少年、老年人、劳动者等各类群体，并且尽可能早做储备，多做准备，才能发挥个人养老金制度作为养老保障重要支柱的作用。

2018 年 4 月，财政部发布《关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》（以下简称《通知》），结束养老保险第三支柱长达二十多年没有政策支持的局面。《通知》明确规定个人购买符合规定的商业养老保险产品，可享受税收递延优惠，即缴费环节和投资环节免税、提取时纳税（Exempt-Exempt-Tax, EET）；试点地区是上海、福建（含厦门）和苏州工业园区，因此，个人税收递延型商业养老保险的参与对象是上述三地的纳税自然人，除此之外，未再设其他条件。2022 年 11 月颁布的《办法》，参与对象的限定条件实际上增至三个，一是基本养老保险的参保人，二是劳动者，三是纳税自然人。个人养老金的参与对象是已参加基本养老保险的所有劳动者，相当于有 7 亿多人，但由于只有税收递延这一种政策支持手段，“纳税自然人”便成了个人养老金参与对象的隐性限定条件。可见，2022 年《办法》规定的参与对象比 2018 年的《通知》的覆盖面窄，如果考虑要取得正的“节税利益”（tax credit advantage），个人养老金实际覆盖面会更窄。

我国有近 7000 万人未加入任何基本养老保险，城镇就业人员中至少有 1 亿人选择加入居民基本养老保险而不是职工基本养老保险，保障不充分。对个人养

老金试点地区的调研发现，由于非正规就业普遍，一些企业未对全部员工登记参保，造成这部分员工无法参与个人养老金。调研还发现，不少灵活就业者缴费不连续，或者因为养老保险关系未转接到工作地而中断参保，这些情况下都无法在试点地区参与个人养老金。英国于 2012 年在私人养老金领域引入自动加入机制，与之配套，建立了国家职业储蓄信托（National Employment Savings Trust, NEST）投资平台，以管理费率低于市场机构的优势，吸引中小企业雇员、自雇就业者、个体户和其他非正规就业者将个人养老金委托投资。此举旨在扩大私人养老金的覆盖面，尤其是给大量非正规就业者搭建了老年人收入保障的“支柱”。提高个人养老金参与率本应降低门槛、扫清障碍，而上述《通知》以参加基本养老保险作为前置条件，抬高了参与门槛，部分群体因此被滞留在个人养老金制度之外。

2023 年 5 月中国保险资产管理业协会发布的《中国养老财富储备调查报告（2023）》显示，七成受访者愿意参加个人养老金制度，50 岁至 59 岁年龄段受访者对个人养老金试点参与意愿最强烈，约占该年龄段受访者的 78%，60 岁以上受访者中有 77% 有意愿参加个人养老金。可见，非劳动者的参与意愿较高。如果将参保资格与“劳动者”身份挂钩，不仅会限制老龄群体参与，还有可能阻止年轻人尽早储备。新西兰于 2007 年引入个人养老储蓄制度，十多年时间就吸引了 2/3 的 65 岁以下人口参与，35 岁以下年轻人的参与率超过 50%，有 1/4 的未成年人拥有个人养老储蓄账户，这些固然得益于自动加入机制和投资绩效吸引力强，但更重要的是制度覆盖全民，没有资格限制，人人可以参与。

根据个人所得税法，起征点之下的收入免于缴纳个人所得税，这就造成中低收入群体参与个人养老金得不到正的“减税利益”，对于非纳税群体来说，参与个人养老金不仅享受不到节税优惠，而且还因提取时纳税而遭受“税收惩罚”。从节税效果看，目前的税优政策对中等偏上收入者更有利。有研究显示，年收入在 28.3 万元的参与者节税率最高，年收入在 9.6 万元之下的节税率为零或为负，这造成了个人养老金覆盖群体偏差。非纳税群体和中低收入者（月收入低于 8000 元）人数规模大，但得不到政策实惠，参与个人养老金时踟躇不前，造成实际覆盖率远远低于理论值。

（二）责任主体只是个人吗？

责任主体是承担一定责任的个体、组织或企业，主体责任是责任主体应承担的义务。第一支柱基本养老保险由雇主和雇员缴费，财政兜底，责任主体和主体责任都是明确的。与之相比，第二、三支柱的责任主体面窄，主体责任不全面。

20 世纪 90 年代，为配合国企改制，退休人员逐步转向社会化管理，原来的单位保障转为社会保险，与之同步，探索建立多层次养老保险体系，其中，第二支柱的初始形态是“企业补充养老保险”，主要由工会或社保经办机构举办或大型企业自建。由于筹资渠道来自单位缴费，只有少数有能力的企业加入，全国职工的参与率只有 5%。当时对于是否建立补充养老保险是有争议的，有学者主张通过半强制性和国家让利，引导企业为职工建立，但也有学者认为，基本养老保险替代率较高、金融市场不完善，没有必要大力发展。从发展史上看，第二支柱的最初责任主体是国有企业，目的是配合国企改制，推动职工福利由单位保障转向社会保险，主体责任是补偿因基本养老保险替代率下降造成的退休金落差。此后，形成路径依赖。

2004 年 1 月，原劳动保障部发布《企业年金试行办法》（以下简称《试行办法》），企业补充养老保险由此进化为企业年金。从官方解读看，企业年金既不是社会保险，也不是商业保险，属于企业内部的福利计划。按照《试行办法》，建立企业年金必须符合三个条件，即“依法参加基本养老保险并履行缴费义务”“具有相应的经济负担能力”“已建立集体协商机制”，由此可以看出，企业年金实质上是受条件约束的员工福利。因为难以同时满足上述三个条件，绝大多数企业无能力、无意愿或无积极性建立或参与年金计划。2018 年人社部发布实施《企业年金办法》，保留了上述三个条件。

20 世纪 90 年代以来，企业年金的责任主体没有发生根本性改变，仍以大型国有企业为主。根据《全国企业年金基金业务数据摘要》，2022 年，12.8 万个企业加入企业年金，计划数 1860 个，资产净值 2.83 万亿元，参与职工 3010 万人，其中，单一计划 1783 个，单一计划期末资产 2.44 万亿元。单一计划是单个委托人交付企业年金基金，单独进行受托管理，主要由大型企业或企业集团建立，这些企业不到参与企业总数的 1.4%，却占全部企业年金计划数的 96%，资产净值占企业年金总资产的 90%。

第三支柱面临类似的问题。20 世纪 90 年代初，个人养老保险与基本养老保险同时起步。根据 1991 年的《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》（以下简称《决定》），个人储蓄性养老保险由职工自愿参加、自愿选择经办机构，与企业补充养老保险挂钩推进。按照规定，个人养老保险的责任主体是个体劳动者，《决定》中既没有规定雇主责任，也没有要求劳动者组织（工会）发挥作用。

那么，这里就需要对私人养老金领域的责任主体加以厘清。第二支柱企业年金由雇主发起或参与，雇主既是缴费责任者，也是既得受益权（vested right）的规定人，通过设置不同的既得受益权分配方案，留住企业所需的人才，即所谓的“金手铐”。第三支柱可以看作是由个人发起，根据个人偏好在市场选择合格养老金产品，个人既是缴费责任者，也是利益获得者。这是普遍的认识。但实际上，在那些个人养老金发展程度较高的国家，都有对雇主为个人养老金匹配缴费提供不同程度的政策支持。例如，新西兰个人自愿性养老储蓄制度采取自动加入机制，要求雇主按雇员工资的 3% 匹配缴费，如果雇员选择退出，不仅会失去税优实惠，也会丧失雇主匹配缴费。由于退出的机会成本高，选择退出的人不多，始终在 10% 以下。不仅如此，雇主还承担了第三支柱的参与渠道责任。截至 2022 年末，第三支柱超过 320 万人参与，占新西兰总人口的 62.5%，其中大约 40% 通过自动加入机制参与，50% 通过市场机构缴费参与，另有近 10% 的人通过雇主参与。雇主责任增强了这项制度的吸引力，尤其是年轻人和中低收入者参与率高，使得新西兰的个人自愿性养老储蓄制度成为养老保险体系的重要支柱。

我国个人养老金“三多三少”现象，与自愿参与、个人缴费和自担风险有很大关系，工会组织、雇主、政府等在风险责任方面缺位。发展个人养老金制度，应走出个人承担全部筹资压力和投资风险的责任主体误区。

（三）政策支持应瞄准哪些人？

对于私人养老金来说，是否有政策支持是区分其为养老保险体系构件还是金融市场商品的关键因素。理论上，政策支持对象应与制度覆盖对象一致，但我国个人养老金制度覆盖面复杂化，与单一化的政策支持手段很难相融。

20 世纪 90 年代，第二支柱是经营效益好的企业为职工建立的内部福利，第三支柱纯粹是个人责任托举的补充保障，私人养老金领域几乎没有政策支持。

2000 年国务院印发的《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》提出，从 2001 年起在辽宁和全国部分城市试点完善社保体系，“企业缴费在工资总额 4% 以内的部分，可从成本中列支”，这是首次对第二支柱提供政策支持。2013 年财政部等多部门下发《关于企业年金 职业年金个人所得税有关问题的通知》，企业年金“单位缴费按 4% 从应税收入扣除”的政策全面推开。从实施效果看，税优激励作用并不明显。早在 2004 年就有学者预测，到 2011 年企业年金的参与人数会达到在职职工的 25%~54%，但直到 2022 年，企业年金和职业年金合计的参与人数也只占基本养老保险参保职工的 12%，远不及预期。

第三支柱引入政策支持的摸索时间更久。2018 年 5 月上海市、福建省（含厦门市）和苏州工业园区等三地开启税收递延型个人商业养老保险试点，按照财政部等五部门 2018 年发布的《关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》，采取 EET 税优模式，缴费阶段按上限 12000 元/年从应税收入中先行抵扣，在领取阶段按 7.5% 纳税，这是首次对第三支柱提供政策支持。但这种优惠政策并未有效激发个人参与意愿。试点刚启动半年，《关于 2018 年第四季度个人所得税减除费用和税率适用问题的通知》将工资薪金的个税起征点由每月 3500 元提高至 5000 元，个人所得税纳税人减少大约 8000 万人。有研究提出，由于个税起征点提高，中低收入者享受不到税优政策，失去了缴费动力；这种税收递延政策的激励效果不具有普惠性，领取时的税率相当于 7.5%，对于应税收入在 49 万元以下的人来说是“负担性税延”，得不偿失；为了保持税优型商业养老保险的激励性，应将领取时的税率降至 2.01%。

2022 年 11 月个人养老金制度启动试点，将领取阶段的税率降至 3%，这对于中等及以上收入者来说，很有吸引力，但较低收入者仍存在“够不着”的问题。目前，全国大约有 8000 万个纳税人，仅占个人养老金理论覆盖群体（参加基本养老保险的劳动者）的十分之一，有近 90% 的应参保人员享受不到政策支持，不仅如此，非税人员在领取时按 3% 缴纳个人所得税，存在实际上的“税收惩罚”。

调研中发现，一些较高收入者认为 12000 元的个税抵扣额度太低，呼吁继续提高额度，以享受更多税优。这就形成一种悖论，收入高的人既可以得到更多政策支持，还可为自己退休时增补收入保障，而收入相对低的人不仅得不到同等的政策支持，还因“短视”失去尽早增补退休收入的机会，造成收入差距向老年阶

段蔓延。许多学者建议引入 TEE，在第三支柱个人养老金采取 EET 和 TEE 并举的税优方式。此外，德国李斯特计划除了税优，还有政府补贴，吸引低收入者参与，有学者提出，可借鉴此法，引入政府缴费补助，鼓励中低收入者参与个人养老金。

目前，我国引入多种政策工具支持个人养老金发展的建议大多借鉴国外经验，不过，我国个人所得税纳税群体规模小，家庭金融资产管理以银行储蓄为主，采取哪些政策更有效，还需要持续探索。当前应先走出政策支持群体面偏窄的误区，关注非税群体的养老储蓄偏好，完善个人养老金的支持性政策。

（四）怎样的账户管理是最优的？

个人养老金采取“账户制”管理方式，个人养老金账户是私有属性，但为了获得政府的税优支持，须以让渡一定期限内（退休前）的流动性为代价。从这一点上看，个人养老金账户与第二支柱年金账户具有相同属性。从国际经验看，第二、三支柱是联动发展的，既有两个支柱的税优额度共享，也有两个支柱的账户互通。换句话说，两个支柱之间界限不明显，只是资金来源有所差别，但没有本质区别，不应割裂成两个完全独立的账户管理体系。

美国的养老金资产居全球首位。按照 OECD 的统计，截至 2021 年末，美国各类养老金投资资产超过 40.0 万亿美元，占 GDP 的 99.5%，其中企（职）业年金资产 22.9 万亿美元，商业养老保险 4.0 万亿美元，个人养老金（personal pension plans）6.5 万亿美元，个人养老金占养老金投资资产的 16%。另据美国投资公会（Investment Company Institute, ICI）数据，截至 2021 年末，美国退休资产总规模是 39.4 万亿美元，其中个人退休账户（Individual Retirement Accounts, IRAs）资产为 13.9 万亿美元，占 35%。从资产规模看，美国的“IRAs”大于“个人养老金”，个人退休账户 IRAs 里不仅有个人养老金储蓄，而且还有其他用于养老目的的储蓄。国内学者和业界常把 IRAs 等同于美国养老保险体系的第三支柱，放大了美国第三支柱的资产规模。美国的 IRA 账户是养老金资产管理的一种方式，既是个人养老金的资产管理载体，也是第二支柱向第三支柱转存（rollover）或第三支柱内部由传统 IRAs 向罗斯 IRAs 转存的通道。根据 ICI 数据，1997—2019 年，第二支柱雇主养老金计划向第三支柱传统 IRA 转存的资产累计 7.0 万亿美元，相当于 2019 年末传统 IRAs 资产的 76%，2010—2019 年雇

主养老金计划和传统 IRAs 向罗斯 IRAs 转存的资产累计 2493 亿美元，相当于 2019 年末罗斯 IRAs 资产的 25%。

加拿大是第二、三支柱账户连通的另一个典型。1991 年加拿大政府将第二支柱职业养老金 RPP 与第三支柱注册退休储蓄计划 RRSP 的税优额度合并，应税收入可抵减额为 11500 加元和个人收入 18% 之间的较小值。我国第二支柱企（职）业年金缴费率是 12%，第三支柱个人养老金为 12000 元/年，但两个支柱的个人账户没有连通，税优额度不能共享。如果个人因故离职且无新单位承接，原单位的企业年金账户只能封存，不能转存到个人养老金账户。这种割裂账户的管理方式，不仅影响两个支柱的系统协同发展，也给账户所有人造成经济利益的损失。

从属性上看，两个支柱的账户管理方式没有实质性差别，账户资金均按委托-受托模式确定资产管理责任，两个支柱的税优政策也没有实质性差别，均采用 EET 模式，仅存在税优额度的不同。应将个人账户视作个人养老储蓄的权益载体、记账载体、资产管理载体，以增加个人老年收入为目的，整合账户管理功能，走出“背靠背”运营的管理误区。

四、制度运行问题

（一）个人养老金产品提供商之间竞争是公平的吗？

与税收递延型个人商业养老保险相比，个人养老金的产品提供商从保险公司扩大到包括银行、基金、保险和理财等四类金融机构，产品类型也由商业保险扩大到包括养老储蓄、养老保险、养老基金和养老理财等四类，大大方便了参与者的投资选择。但是，与国外同类制度运行不同的是，各类提供商之间的竞争地位并不平等，银行既是个人养老金账户托管人，又是个人养老金产品提供者，两个角色之间没有“防火墙”，造成制度运行中银行处于垄断或相对优势地位。

根据《个人养老金实施办法》，参与个人养老金可通过全国统一线上服务入口的信息平台和商业银行两个渠道开立账户，“其他个人养老金产品销售机构可以通过商业银行渠道，协助参加人在信息平台在线开立个人养老金账户”。在实际运行中，商业银行处于竞争优势地位。首先，通过“国家社会保险公共服务平台”等信息平台开立账户，一旦选定某个商业银行，就无法在此类平台上实现自由转换开户银行；其次，如果线下在银行柜台开立账户，若想要转换开户行将面

临复杂手续，一些银行为了“留客”，可能会隐藏个人养老金账户转换银行功能；再次，其他个人养老金提供商通过营销获得的个人养老金客户，需要“交给”银行为其开户，银行就有很强动机将客户“引流”购买自营的养老金产品。

作为个人养老金的“守门人”，银行在一定程度上掌握各类型产品上线进度。根据国家社会保险公共服务平台公布信息，截至 2023 年 11 月 25 日，个人养老金试点一周年，共有 23 家银行获准开办个人养老金业务，其中，开办储蓄、基金、保险、理财个人养老金业务的银行数分别是 22 家、19 家、18 家和 13 家，有 12 家银行全部开通基金、保险、理财、储蓄的交易业务，有 2 家银行只开通了储蓄交易业务。

笔者在实地调查中发现两个“不好”现象：一是，按照会计分类，个人养老金缴存金额计入银行存款收入，购买储蓄类和理财类个人养老金产品计入银行业务收入，为了在吸收存款和资产管理两方面获利，开户银行积极“引流”和“截留”个人养老金客群，这对其他金融机构不公平。二是，银行上线保险类个人养老金产品的进度较慢。这是因为根据 2017 年原银监会办公厅印发的《银行业金融机构销售专区录音录像管理暂行规定》， “银行业金融机构……对向个人消费者销售自有理财产品、代销产品的销售过程同步录音录像”， 俗称“双录”；2019 年原银保监会办公厅印发《商业银行代理保险业务管理办法》，进一步细化了“双录”工作要求，银行代销成本上升，动力不足，一些银行依仗其渠道优势和“守门人”地位，要求保险公司分担其获客成本，从而对个人养老金市场的自由竞争造成扭曲。

（二）个人自主选择投资是好事吗？

个人养老金参与者具有投资选择权，相比企（职）业年金来说，自由度更大。但从试点情况看，非理性的投资选择较为普遍。一方面，过度追求短期获利，关注个人养老金投资组合的净值，忽略长期资产管理的意义；另一方面，缺少投资知识，习惯于银行存款，过度倚重投资储蓄类个人养老金产品。

试点一年来，个人养老金产品数目不断增多。根据人力资源和社会保障部官网公布的个人养老金目录产品，截至 2023 年 6 月 6 日，个人养老金产品 664 款，其中保险类、理财类、基金类和储蓄类产品数分别是 32 款、18 款、149 款和 465 款，到 11 月 30 日保险类产品增至 48 款，个人养老金产品总数增至 680 款，到

12月10日，四类产品数依次是保险类99款、理财类19款、基金类162款和储蓄类465款，合计745款。

个人养老金产品包括储蓄、保险、基金和理财等四大类，每类产品的特点和优势各有不同，理论上可以满足投资人不同风险和收益偏好。但是，调研发现，很多参与人的投资选择非理性，主要有四种表现：一是追求高收益而忽视风险性，偏好理财类和基金类产品；二是追求稳定性而忽视保障性，加之银行引流，偏好储蓄类产品；三是对保险类产品的保障性认知不足；四是缺乏投资能力，面对七八百种产品选择，无从下手，任由缴存资金“趴在”账户上而不去投资。究其原因，或者缺少金融投资知识按风险-收益对个人养老金进行归类，或者缺乏精力和时间对所有产品进行专业分析，造成选择困难。

值得注意的是，保险类个人养老金产品没有得到足够关注。许多参与人在选择个人养老金产品时，关注利率或投资收益率预期，很少主动分析风险，因此，像公募基金这样的净值类产品较受欢迎。根据2023年1月原银保监会发布的《一年期以上人身保险产品信息披露规则》，保险公司一年期以上人身保险产品不仅要明示退保损失，还要“不得与银行储蓄、银行理财、基金、国债等进行收益简单比较”，这使得保险类个人养老金产品在其他类型产品面前“黯然失色”，加上产品条款复杂和不易理解，其长期性和保障性的优势易被忽视，很难在个人养老金市场上大展拳脚。

长期以来，银行存款在城乡居民家庭金融资产中占绝对优势，但参与个人养老金后，这些参与者不仅要在四个产品类型中选择，还要在数百种“合格产品”中筛选，这对参与者的时间、精力、知识要求都较高。我国企业年金运行二十年，学界和业内对个人投资选择权的呼声很高，相比较而言，个人养老金制度从起步时就赋予参与者投资选择权，这本应是提升消费者效用的制度安排，但由于可选项繁杂，让人容易陷入投资选择误区。

较为成熟的养老金市场均有“产品清单”和“默认投资工具”，例如，美国的401(k)、英国的国家就业储蓄基金、澳大利亚的超级年金和我国香港地区的强积金，均有简化投资选择的经验做法。一是，引入默认投资工具，对于那些没有时间精力或缺少投研能力的人来说，如果没有做出自主投资选择，系统会将其账户资金投向默认组合，以免资金搁置造成收益损失；二是，对于那些愿意自

主选择但缺少投研能力的人，提供数目不多的可选项或指数基金；三是，对于既有自主投资意愿又有投研能力的人，提供多种类和多方案的投资选择。无论哪种方式，个人养老金提供商都承担了“投资顾问”职能，为参与者提供专业的初筛服务，避免可选项过多而造成选择困难。

五、结论和建议

个人养老金是多层次、多支柱养老保险体系的重要成员，应在覆盖面上发挥好“查遗补缺”作用，在保障度上发挥好“叠加提待”作用，与企（职）业年金协同发展。我国个人养老金制度仍处于试点阶段，在制度理念、设计和运行上还存在一些误区和不足，影响个人养老金健康发展。如上所述，这些问题主要存在于层次划界、功能目标、覆盖群体、责任主体、政策支持、账户管理、经办运营、投资选择等方面。具体来说，一是将个人养老金制度定位在单一的“层次”功能上，忽视“支柱”功能；二是只重视个人养老金对养老保障的待遇叠加作用，忽视其可为未参保群体提供养老保障的覆盖补缺作用；三是将制度覆盖限定为“劳动者”、将政策支持只用于“纳税自然人”，这些都是弱化了个人养老金的作用，我们应将其打造成全体国民养老资产储备的重要制度性安排；四是个人养老金不仅是个人责任，雇主和政府责任的介入是必要的，也是可行的；五是政策支持瞄准纳税自然人实际上是大大缩小了个人养老金的制度保障面，在个税纳税人群体较弱小的国情下，更应关注对非纳税人的激励；六是第二、三支柱的养老金账户属性和功能重叠，不应割裂成两个独立账户体系和税优体系来运行；七是个人养老金产品提供商之间存在竞争不公平的制度性安排问题，突出表现在银行拥有双重角色而造成垄断；八是当前个人对养老金投资选择存在困难，在产品复杂、个人金融素养不高或投资能力不足的现实情况下，不加限定和筛选的自由选择权未必是好事。

针对这些问题，笔者提出以下建议。

第一，层次划界问题。突破个人养老金仅是“补充”地位的认知，从“层次”和“支柱”双功能出发，重新认识个人养老金在多层次、多支柱养老保险体系中的作用，淡化层次划界，强化综合保障。国际上，对养老保险体系的“层次”（tier）或“支柱”（pillar）划分尚没有统一标准。世界银行按照强制或自愿原则划分，将自愿性雇主养老金和个人养老金均划为第三支柱，而养老津贴和强制性雇主养老金分别为第一和第二支柱；国际劳工组织（2018）将强制性和自愿性雇主养老

金均划为第二支柱；OECD 按就业关系划分，将就业关联型（employment-related）养老金计划归入第二支柱，将非就业关联的个人养老金计划归为第三支柱。可见，国际组织对私人养老金体系的划分没有统一标准，尤其是自愿性雇主养老金也被纳入第三支柱，说明第三支柱并非完全属于“个人”领域。从一些国家的实践看，个人养老金也并非实行绝对性“自愿”原则。例如，新西兰、英国等国家引入自动加入机制后，个人养老金具备了“强制性”特征。OECD 在对养老金进行统计时，将养老金体系分为三个子集，分别是社会保险养老金（social insurance pension）、职业养老金（occupational pension）和个人养老金（personal pension）。对社会保险养老金的统计集中在隐性负债上，这类养老金由政府信誉担保，属于政府的负债；对职业养老金和个人养老金的统计集中在基金资产规模上，这两类养老金属于私人领域，一般情况下无政府信誉担保，由市场机构进行资产管理。这种统计方法主要区分了公共养老金和私人养老金，而同属于私人养老金领域的职业养老金和个人养老金并未被对立或被割裂统计，而是统一纳入“退休储蓄计划”，分别按强制性/准强制性、自动加入、自愿性职业养老金、自愿性个人养老金等类型，统计各自资产规模。

第二，功能目标问题。一方面，多层次、多支柱养老保险体系是我国积极应对人口老龄化、提升老年人收入保障的根本路径，我们应强化对发展私人养老金重要性的认知，将其纳入我国养老保障公共政策加以充分考量。另一方面，我国企（职）业年金和个人养老金制度的功能目标相近，应作为整体看待，按照系统协同发展思路，重新认识其在多层次、多支柱养老保险体系中的关系，将实现“退休收入保障”作为统一的制度目标，将协同发展、互通互融作为统一的运行方式。个人养老金应在整合“层次”和“支柱”双定位基础上，实现“待遇叠加”和“覆盖补缺”双功能。

第三，针对覆盖群体问题。一方面，取消参加基本养老保险的前提条件，允许未参保人员自愿参与个人养老金，以提高个体从业者、新业态灵活就业人员等群体的参与率。在 36 个先行城市及地区取得一定经验后，尽快扩大个人养老金的实施范围，逐步推广至全国，让更多人享受养老保障的政策红利。另一方面，明确税收抵扣额与工资水平挂钩机制，低收入者享受较高应税收入抵扣率，较高收入者享受应税收入较低抵扣率，设置应税收入抵扣额上限，形成梯度税优机制，

增强低收入群体的公平感和参与动机。加强养老保障的国民教育，逐步形成对公共养老金保障度的合理预期，鼓励提高私人养老金的参与率，尤其是对于年轻人和自主就业群体，引导其全面认知个人养老金的功能，即并非避税这个单一功能，而是避税和养老保障的双重功能，促进其积极参与，尽早储备。

第四，责任主体问题。企业员工参与个人养老金并享受延税优惠，实际上是在不增加企业成本的前提下，提高员工的实际收入，相当于变相促进企业降低成本，增加效益。从这个角度讲，企业应积极推动员工参与并履行匹配缴费责任。建议税务部门向企业提供参与个人养老金的节税数据，使企业管理层了解员工得到的实惠，从而有积极性地发动工会或人力资源管理部门，协助员工参与个人养老金。

第五，政策支持问题。一方面，明确税优上限与工资增长的关联机制，引导参与者形成可享受税优的理性预期。2022年11月个人养老金制度启动实施时，应税收入抵扣额上限是12000元，相当于2022年城镇非私营单位平均工资的10.5%，可以按10%建立挂钩机制，应税收入抵扣上限跟从工资增长率逐年变化。另一方面，尽快引入TEE税优方式，解决较低收入纳税群体和非纳税群体的零节税或负节税问题。目前个人养老金采取的EET模式在领取阶段设置3%税率，实际上将6亿多符合参与条件但属于非税群体的劳动者“排除”在外，这个问题可用TEE税优方式加以纠正，即在缴费环节纳税（如果不符合纳税条件则无须交税），在领取环节不再缴纳收入所得税。为了体现公平性，可附加规定，限制高收入群体选择TEE方式。

第六，账户管理问题。一方面，整合第二、三支柱税优政策。2015年《机关事业单位职业年金办法》规定，单位按工资总额的8%缴纳，个人按本人缴费工资的4%缴纳，予以税前扣除；2017年《企业年金办法》规定，企业按不超过工资总额的8%缴费，企业和职工个人缴费合计不超过工资总额的12%，予以税前扣除；2022年的《办法》规定“参加人每年缴纳个人养老金额度上限为12000元”，相当于2022年城镇非私营单位就业人员平均工资的10%。由此，我国第二、三支柱的节税上限合计为应税收入的22%，这个水平高于美国和加拿大，体现国家在推动多层次、多支柱养老保险体系发展的决心和力度。如果个人未参与第二、三支柱或者只参加其中一个支柱，都不能享受政策优惠。建议整合企业年

金和个人养老金的税优政策，合并应税收入抵扣额上限。对于同时加入第二、三支柱的人来说，可以充分享受政策优惠；对于未加入企业年金的人来说，可将企业年金的税优额度“转移”到个人养老金，以此平衡不同劳动者在补充养老金方面的税优权益。另一方面，打通第二、三支柱账户转接渠道，方便参与人将企业年金账户资金转入个人养老金账户而继续投资运营，不因离职“封账”造成养老储蓄资产闲置损失。

第七，经办运营问题。一方面，改变银行在个人养老金实施过程中既做“裁判”又当“球员”的局面，缓解银行与保险、基金等其他类型机构竞争不公平等问题；建议尽快完善信息平台建设，使参与人在统一信息平台上实现自由开户、自主购买、无障碍转户；将银行的“托管人”职能与个人养老金“产品提供商”功能进行物理隔离。另一方面，协调各类金融机构，合作共赢，在行业协会的推动下，同类金融机构在个人养老金领域合作推进。例如，行业统一设计并推广个人养老金政策宣介资料，在人力资源和社会保障政府部门推动下，金融各业态的行业协会合作行动，借鉴惠民保产品推广经验，每个地区多家机构共同参与，统一推广，减少过度竞争带来的内耗，提高个人参与率（可参照广州“穗岁康”商业补充健康保险的推广方式，联合银行、保险、基金公司等机构制作政策宣传文案，扩大宣传范围）。

第八，投资选择问题。一方面，多方合力，多管齐下。第一，由监管部门牵头，制作个人养老金政策宣传片，在电视、广播、互联网等多渠道投放，结合积极应对人口老龄化国家战略，广泛进行养老金融普及教育；第二，由全国总工会牵头，在各级工会和各行业工会、基层工会积极开展养老规划宣传，个人养老金产品提供商积极配合，宣介养老金融知识；第三，鼓励各类研究机构和学者积极投身养老金融普及教育，广泛开展研讨，客观传播养老金融常识；第四，各类金融机构在官网平台开设养老金融知识栏，形式活泼多样，内容浅显易懂，做好线上线下咨询答疑。另一方面，优化个人养老金产品。第一，对目录内个人养老金产品进行多种组合，结合个人养老金潜在客群需求，按风险属性、账户管理特征、投资风格、养老保障能力等多种角度对产品进行归类，化繁为简，化难为易，缓解参与人的选择困难；第二，鼓励各类金融机构加强智能化投顾建设，向查询的个人推送合适的收益-风险产品或产品组合，可以借鉴丹麦等国家私人养老金产

品的成功经验，在保险类产品中引入延伸功能，将养老金与退休后的重大疾病保险产品相衔接，开发面向退休者的、兼顾多重保障功能的个人养老金产品。第三，建议结合个人养老金长期积累特征，设计专属投资产品，在现有产品基础上，以“长期锁定”换取“较高收益”，在投资门槛、运营周期、资产配置和产品收益等方面，开发出更具优势、有别于一般投资产品以及更加稳定、更高收益、更具竞争力的差异化产品，以满足不同群体的养老金投资需求。

参考文献

- [1] 杨长汉. 有效推动个人养老金市场发展[J]. 中国金融, 2023(16): 59-60.
- [2] 何少锋, 孙博. 关于个人养老金发展的若干思考——基于个人养老金融认知的调研分析[J]. 新金融, 2022(4): 43-47.
- [3] 边鹏, 赵振翔. 美国养老金第三支柱的演化与借鉴[J]. 国际金融, 2023(8): 31-36.
- [4] 张琳, 董克用, 张栋. 中国老年人养老财富储备: 现状、问题与优化路径[J]. 新金融, 2023(9): 45-50+56.
- [5] 张译文. 日本第三支柱养老金税收政策经验与借鉴[J]. 税务研究, 2023(8): 95-101.
- [6] 王向楠. 第三支柱养老保险的财政金融支持——账户制个人养老金的国际经验[J]. 金融市场研究, 2023(7): 14-34.
- [7] 莫一茗, 何林. 基于随机建模的个人养老金账户内涵收益率研究[J]. 保险研究, 2023(7): 67-77.
- [8] 成欢. 以共同富裕和社会公平为目标的多层次养老金体系协同发展研究[J]. 社会保障评论, 2023(4): 79-98.
- [9] 施文凯, 董克用. 从住房公积金到个人公积金: 住房公积金与养老金协同改革研究[J]. 行政管理改革, 2023(8): 74-83.
- [10] 刘云香, 肖棣文. 中国社会保障个人账户改革争议再审视: 基于资产为本社会政策的视角[J]. 中国行政管理, 2023(6): 90-98.

- [11] 曹岁明. 福建省推行企业补充与个人储蓄性养老保险挂钩的做法[J]. 中国劳动科学, 1993(1):24.
- [12] 施文凯, 董克用. 中国多支柱养老金体系结构改革问题研究[J]. 宏观经济研究, 2022(11):93-103.
- [13] 林义. 论多层次社会保障模式[J]. 中国保险管理干部学院学报, 1994(1):1-10.
- [14] 罗伯特·霍尔茨曼, 理查德·汉兹, 林义, 等. 21 世纪养老保险改革展望[J]. 经济社会体制比较, 2006(3):47-54.
- [15] 郑功成. 中国养老金: 制度变革、问题清单与高质量发展[J]. 社会保障评论, 2020(1):3-18.
- [16] 朱俊生. 破解养老金第三支柱发展的制约因素[J]. 中国社会保障, 2020(7):38~39.
- [17] 张盈华. “账户养老金”的实践问题与制度重构——基于零工经济适应性的视角[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2023(4):28-36.
- [18] 胡继晔. 养老金体系在富裕国家的变化——以英国为例[J]. 国际经济评论, 2011(6):112-122+5-6.
- [19] 金双华, 霍雅倩、张晖晔. 个人养老金制度受益归宿之探[J]. 金融市场研究, 2023(11):72-81.
- [20] 郑定铨. 建立健全我国多层次社会保障体系[J]. 经济学动态, 1997(5):25-28.
- [21] 袁伦渠. 关于建立企业补充养老保险制度的几点看法[J]. 市场与人口分析, 1998(5):39-43.
- [22] 蔡亮. 关于企业补充养老保险的性质和推进力度[J]. 人口与经济, 1999(1):55+64.
- [23] 陈良. 积极发展企业年金 完善多层次养老保险体系[J]. 劳动保障通讯, 2004(5):20-26.
- [24] 陈秉正, 郑婉仪. 中国企业年金的发展预测分析[J]. 数量经济技术经济研究, 2004(1):20-29.

- [25] 董克用, 施文凯. 加快建设中国特色第三支柱个人养老金制度: 理论探讨与政策选择[J]. 社会保障研究, 2020 (2): 3-12.
- [26] 乔伟, 锁凌燕. 时间偏好动态不一致框架下的个税递延型商业养老保险需求研究[J]. 保险研究, 2017 (6): 59-69.
- [27] 王晓军, 詹家焯. 税延政策真能刺激养老保险市场需求吗?——基于累积前景理论的模拟分析[J]. 保险研究, 2019 (7): 94-105.
- [28] 周海珍, 吴俊清. 个人税收递延型商业养老保险受益群体和财政负担分析——基于新旧个人所得税税制的比较[J]. 保险研究, 2019 (8): 70-80.
- [29] 郑秉文. 第三支柱商业养老保险顶层设计: 税收的作用及其深远意义[J]. 中国人民大学学报, 2016 (1): 2-11.
- [30] 张栋, 张琳. 第三支柱个人养老金财税激励制度设计: 基于国际经验的中国路径[J]. 国际税收, 2022 (12): 33-41.
- [31] 谢勇才, 范傲. 双重政策路径赋能个人养老储蓄——加拿大个人养老金制度的实践经验及其启示[J]. 社会保障研究, 2023 (5): 97-111.
- [32] 房连泉. 企业年金投资管理改革: 放开个人选择权的重要性[J]. 开发研究, 2017 (5): 9-15.
- [33] 王焯, 姜禹杉. 第三支柱个人养老金的重要抓手[J]. 中国金融, 2023 (12): 27-28.

声明:

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”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》和《工作论文》两项产品。其中, 《快讯》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》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 号院东院北楼。

电话: (010) 84083506

传真: (010) 84083506

网址: www.cisscass.com

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人: 董玉齐