

· 比较论坛 ·

## 美国 TSP 计划及其对中国机关事业单位 职业年金制度的借鉴启示

郑 伟

内容提要: 中国当前正在酝酿规划机关事业单位的职业年金制度,而美国始于 20 世纪 80 年代中期的联邦政府雇员节俭储蓄计划(TSP 计划)是一项 DC 型补充养老保险计划,对于中国当前改革具有借鉴价值。文章讨论了美国 TSP 计划的缴费安排、税收政策和投资选择等基础或核心制度安排,从中提取规律性经验;并且反思中国机关事业单位养老保险制度改革的困境,认为改革总体不成功的深层原因在于缺乏包括职业年金在内的“三个配套”。在此基础上,文章提出美国 TSP 计划对中国建立机关事业单位职业年金制度的若干借鉴与启示。

关键词: TSP 计划 机关事业单位 职业年金 养老保险

中图分类号: F84 文献标识码: A 文章编号: 1003-3947(2015) 01-0152-09

养老保险“双轨制”是近年来广受诟病的一个社会焦点问题,机关事业单位的养老保险制度改革迫在眉睫。解决养老保险“双轨制”问题的一个基本方向,就是让机关事业单位职工参加“第一支柱”即社会基本养老保险,同时建立“第二支柱”即职业年金<sup>①</sup>,对第一支柱进行补充。因此,职业年金的建立是机关事业单位养老保险制度改革的有机组成,也是解决养老保险“双轨制”的必要举措。20 世纪 80 年代,美国也经历了一个将联邦政府雇员从传统独立的公务员养老保险制度融入社会基本养老保险制度、并建立针对联邦政府雇员的职业年金制度的过程。从中美两国对比情况看,美国联邦雇员退休制度中的第三层次即节俭储蓄计划(Thrift Savings Plan,以下简称“TSP 计划”)与酝酿规划中的中国机关事业单位职业年金最为相似,对中国的借鉴意义最大。因此,本文以美国在 1986 年设立的 TSP 计划及其对中国机关事业单位职业年金制度的借鉴启示为对象展开研究。

### 一、美国 TSP 计划的概况

#### (一) TSP 计划的基本背景

现行美国联邦雇员退休制度(Federal Employees Retirement System, FERS)包括三个

---

作者简介: 郑伟, 北京大学经济学院风险管理与保险学系主任、教授、博士生导师。

基金项目: 国家社会科学基金重大项目“建立社会公平保障体系与维护社会公平正义研究”(项目编号: 13&ZD042); 国家社会科学基金青年项目“中国养老保险制度‘参量式’改革效应评估及政策应用”(项目编号: 11CJY108)。

<sup>①</sup> 职业年金是指根据国家相关政策规定, 机关事业单位及其职工在依法参加基本养老保险的基础上, 建立的补充养老保险制度。

层次: 第一层次是社会保障(Social Security Benefits), 即面对所有社会成员的基本养老保险; 第二层次是基本福利计划(Basic Benefit Plan), 即一项针对联邦政府雇员的待遇确定型(DB型)的补充养老保险; 第三层次是节俭储蓄计划(Thrift Savings Plan, TSP), 即一项针对联邦政府雇员的缴费确定型(DC型)的补充养老保险。

TSP 计划由美国国会通过 1986 年《联邦雇员退休制度法案》设立。从制度模式看, TSP 计划属于缴费确定型(DC型)计划, 该计划下参保人退休后养老金的多寡取决于缴费的多少和投资收益的高低, 具有一定的不确定性。在联邦雇员退休制度官方宣传手册的几个代表性示例中, TSP 计划提供的养老金约占联邦雇员养老金的 30% 左右(United States Office of Personnel Management, 1998)。

## (二) TSP 计划的管理

TSP 计划由联邦退休节俭投资理事会(Federal Retirement Thrift Investment Board, FRTIB) 负责管理。FRTIB 理事会是一个独立的政府机构, 由五位总统任命的理事(其中 1 人为理事会主席)和一位执行理事组成, 法律要求他们要完全谨慎地为参保人的利益服务。依据法律, TSP 的财务报表每年接受一次审计, 经审计的财务报表在 TSP 网站公布。

依相关法律设立的雇员节俭咨询委员会(Employee Thrift Advisory Council, ETAC) 为理事会提供咨询意见, 该咨询委员会成员包括雇员组织、工会等机构(如美国政府雇员联合会、全国联邦雇员联合会等)的代表, 目前有 15 名委员, 其中 1 人为咨询委员会主席, 1 人为副主席。该咨询委员会主要向理事会提供有关 TSP 计划投资政策和管理的建议。

一些私营机构也为 FRTIB 理事会提供服务支持, 比如提供 TSP 日常账户管理、养老金支付处理和电话中心等服务。此外, 在参保人受雇于联邦政府机构期间, 其所供职的机构是参保人有关 TSP 计划的主要联络机构; 当参保人离开联邦政府机构之后, TSP 本身成为参保人的主要联络机构。

## 二、TSP 计划的基础制度安排——缴费和税收政策

### (一) TSP 计划的缴费安排

1. 个人缴费和单位缴费。TSP 计划的缴费包括个人缴费和单位缴费。个人缴费分为常规缴费(regular contributions)和追加缴费(catch-up contributions)。其中, 追加缴费适用于 50 岁以上的参保人, 并且只有缴满常规缴费才能进行追加缴费。单位缴费分为自动缴费(automatic contributions)和配比缴费(matching contributions)。

单位自动缴费为雇员基本工资的 1%, 自动缴费与个人缴费无关, 不论个人是否缴费或缴费多少, 只要服务满三年, 雇员就将自动获得这 1% 的自动缴费。

单位配比缴费为个人缴费的前 5% 进行配比, 前 3% 个人缴费的单位配比是 1:1, 之后 2% 个人缴费的单位配比是 0.5:1, 对于个人缴费 5% 以上部分则不再有单位配比缴费。如表 1 所示, 当个人缴费为 3% 时, 单位自动缴费为 1%, 单位配比缴费为 3%, 总缴费为 7%; 当个人缴费为 5% 时, 单位自动缴费为 1%, 单位配比缴费为 4%, 总缴费为 10%。通常, TSP 计划鼓励参保人个人缴费至少达到 5%, 以获得最高的单位配比缴费(4%)。

表 1: TSP 计划的缴费比例

个人缴费	单位缴费		总缴费
	自动缴费	配比缴费	
0%	1%	0%	1%
1%	1%	1%	3%
2%	1%	2%	5%
3%	1%	3%	7%
4%	1%	3.5%	8.5%
5%	1%	4%	10%
大于 5%	1%	4%	个人缴费 + 5%

资料来源: TSP(2014b)。

2. 缴费上限。对于 TSP 计划的年度缴费,美国国内税务局有若干上限规定,缴费上限主要分为三项:一是个人缴费上限,二是总缴费上限(包括个人缴费、单位自动缴费、单位配比缴费),三是追加缴费上限(与个人缴费上限、总缴费上限分开计算)。美国国内税务局每年计算并公布这些缴费上限,2014 年 TSP 计划的各项缴费上限分别为:个人缴费上限 17 500 美元,总缴费上限 52 000 美元,追加缴费上限 5500 美元。

#### (二) TSP 计划的税收政策与参保人选择

1. 税收政策。以个人缴费的税收政策为标准,TSP 计划分为“传统 TSP 计划”和“罗斯 TSP 计划”<sup>①</sup>。传统计划在 TSP 设立之初就存在,罗斯计划是在 2012 年 5 月被引入的。TSP 计划参保人可以在传统计划和罗斯计划之间自由选择,亦可同时参加传统计划和罗斯计划;如果没有做出明示选择,则默认参加传统 TSP 计划。

在传统 TSP 计划下,个人缴费及投资收益递延纳税,递延至年金领取环节才需纳税,即采用的是 EET 模式<sup>②</sup>。在罗斯 TSP 计划下,个人缴费需要当期纳税,但在年金领取环节免税(只要符合满 5 年且达到 59.5 岁等条件),即采用的是 TEE 模式。

2. 参保人对传统 TSP 与罗斯 TSP 计划的选择。从参保人个体的视角看,如何在传统 TSP 计划和罗斯 TSP 计划之间进行选择,主要看税收对缴费期收入和领取期收入的综合影响,传统 TSP 计划和罗斯 TSP 计划本身并没有绝对的孰优孰劣之分。

表 2~4 列示了一个具体的例子。我们假设该参保人年毛收入 40 000 美元,TSP 缴费为毛收入的 5%,利率为 5%,累积十年;所得税率在缴费期为 20%,在领取期分别为 10%、20% 和 25%。表 2 显示了传统 TSP 计划对收入的影响,表 3 则显示了罗斯 TSP 计划对收入的影响,表 4 显示了二者的对比。

① 英文为 Roth TSP,以相关立法首席发起人 Roth 参议员的名字命名。

② EET 模式指在养老年金的三个阶段(缴费、投资、领取)的税收安排分别为:免税、免税、纳税;TEE 模式指在养老年金的三个阶段(缴费、投资、领取)的税收安排分别为:纳税、免税、免税。

表 2: 传统 TSP 计划对收入的影响

时期	项目	公式	金额	
缴费期	年毛收入	(1)	40 000	
	TSP 缴费(年毛收入的 5%)	(2) = (1) × 5%	2 000	
	应税收入	(3) = (1) - (2)	38 000	
	所得税(20%)	(4) = (3) × 20%	7 600	
	可支配收入	(5) = (3) - (4)	30 400	
领取期	TSP 缴费十年累积价值(5%)		(6) = (2) × (1 + 5%) <sup>10</sup>	3 258
	情形 I: 10% 所得税	所得税_1	(7) = (6) × 10%	326
		税后累积价值_1	(8) = (6) - (7)	2 932
	情形 II: 20% 所得税	所得税_2	(9) = (6) × 20%	652
		税后累积价值_2	(10) = (6) - (9)	2 606
	情形 III: 25% 所得税	所得税_3	(11) = (6) × 25%	814
税后累积价值_3		(12) = (6) - (11)	2 443	

资料来源: 作者根据相关假设计算。

表 3: 罗斯 TSP 计划对收入的影响

时期	项目	公式	金额	
缴费期	年毛收入	(1)	40 000	
	所得税(20%)	(2) = (1) × 20%	8 000	
	税后净收入	(3) = (1) - (2)	32 000	
	TSP 缴费(年毛收入的 5%)	(4) = (1) × 5%	2 000	
	可支配收入	(5) = (3) - (4)	30 000	
领取期	TSP 缴费十年累积价值(5%)		(6) = (4) × (1 + 5%) <sup>10</sup>	3 258
	所得税(免税)		(7) = (6) × 0%	0
	税后累积价值		(8) = (6) - (7)	3 258

资料来源: 作者根据相关假设计算。

表 4: 传统 TSP 与罗斯 TSP 计划对收入影响的对比

时期	项目	传统 TSP(1)	罗斯 TSP(2)	(1) - (2)	
缴费期	可支配收入	30 400	30 000	400	
	差额的十年累积价值(5%)	—	—	652	
领取期	缴费的累积价值	情形 I: 10% 所得税	3 258	3 258	-326
		情形 II: 20% 所得税	2 606	3 258	-652
		情形 III: 25% 所得税	2 443	3 258	-814
合计	综合累积价值(缴费 + 差额)	情形 I: 10% 所得税	3 584	3 258	326
		情形 II: 20% 所得税	3 258	3 258	0
		情形 III: 25% 所得税	3 095	3 258	-163

资料来源: 作者根据相关假设计算。

从缴费期的情况看, 因为传统 TSP 计划的个人缴费可以递延纳税, 而罗斯 TSP 计划需要当期纳税, 所以传统 TSP 计划通常比罗斯 TSP 计划更具优势。比如, 在缴费期, 传统

TSP 计划的可支配收入为 30 400 美元,罗斯 TSP 计划的可支配收入为 30 000 美元,传统 TSP 比罗斯 TSP 计划高 400 美元,这 400 美元差额的十年累积价值为 652 美元。

从领取期看,由于罗斯 TSP 计划不再涉及纳税问题,因此累积价值固定为 3258 美元;而传统 TSP 计划因为在领取期需要纳税,因此,同样是 2000 美元的 TSP 缴费,税后累积价值却会低于罗斯 TSP 计划,税率越高,差距越大。比如,在 10%、20% 和 25% 的税率下,传统 TSP 比罗斯 TSP 计划分别低 326、652 和 814 美元。

如果将缴费期和领取期的情况综合在一起,那么,在 10% 税率下,传统 TSP 计划的累积价值比罗斯 TSP 高 326 美元;在 20% 税率下,传统 TSP 与罗斯 TSP 一样高;在 25% 税率下,传统 TSP 比罗斯 TSP 低 163 美元。

由此,我们发现一个规律:当领取期的税率低于缴费期时,传统 TSP 计划的综合累积价值高;当领取期的税率高于缴费期时,罗斯 TSP 计划的综合累积价值高;当领取期的税率等于缴费期时,传统 TSP 与罗斯 TSP 计划的综合累积价值相等。因此,从参保人个体的视角看,需要通过比较缴费期和领取期的税率来对两种计划进行选择。

### 三、TSP 计划的核心制度安排——投资选择

TSP 计划提供两类投资基金供参保人选择:一类是单项基金,另一类是生命周期(Lifecycle)基金。

#### (一) 单项基金

单项基金分为五个:一是 G 基金(政府债券投资基金),投资于美国政府债券;二是 F 基金(固定收益指数投资基金),投资跟踪“巴克莱资本美国综合债券指数”,包括政府债券、公司债券、抵押支持债券等;三是 C 基金(普通股指投资基金),投资跟踪“标准普尔 500 股票指数”,即大中型公司股票指数;四是 S 基金(小型股指基金),投资跟踪“道琼斯美国完整 TSM 指数”,即中小型公司股票指数;五是 I 基金(国际股指投资基金),投资跟踪来自 21 个发达市场的大型公司股票。

#### (二) 生命周期基金

生命周期基金(L 基金),适合那些没有时间、经验或兴趣去管理他们 TSP 计划的参保人,根据自己预期的领取养老金的时间选择具体的 L 基金。目前 L 基金包括五个基金:一是 L2050 基金,适合 2045 年或之后领取养老金的参保人;二是 L2040 基金,适合 2035 至 2044 年领取养老金的参保人;三是 L2030 基金,适合 2025 至 2034 年领取养老金的参保人;四是 L2020 基金,适合 2015 至 2024 年领取养老金的参保人;五是 L Income 基金,适合已经开始领取或在 2015 年之前领取养老金的参保人。

每个 L 基金投资于一个由五个单项基金构成的组合,不同的 L 基金对应的投资组合不同。具体的投资组合由专家选择,目标是在一定的风险水平下追求最高的预期收益。

表 5 显示了 2014 年 L 基金的投资组合目标,从中可以看出一些变化特点:其一,G 基金在 L 基金中的占比随着领取期延长而明显下降,从最高 74% 降至 11%;其二,F 基金在 L 基金中的占比随着领取期延长而稳中有降,从 6% 降至 3%;其三,C 基金在 L 基金中的占比随着领取期延长而明显上升,从 12% 升至 42%;其四,S 基金在 L 基金中的占比随着

领取期延长而明显上升,从3%升至18%;其五,I基金在L基金中的占比随着领取期延长而明显上升,从5%升至26%。

表 5: TSP 计划 L 基金的投资组合(2014 年)

L 基金	G 基金 美国政府债券	F 基金 综合债券	C 基金 大型股票	S 基金 小型股票	I 基金 国际股票	合计
L Income 基金	74%	6%	12%	3%	5%	100%
L 2020 基金	42%	5%	28%	9%	16%	100%
L 2030 基金	28%	5%	35%	13%	19%	100%
L 2040 基金	19%	5%	38%	16%	22%	100%
L 2050 基金	11%	3%	42%	18%	26%	100%
变化特点	明显下降	稳中有降	明显上升	明显上升	明显上升	

资料来源:作者根据 TSP(2014a)整理补充。

L 基金投资组合的变化特点显示了一个共性规律,即预期领取时间越远的 L 基金,其低风险资产(如 G 基金、F 基金)占比越低,高风险资产(如 C 基金、S 基金、I 基金)占比越高,投资风格越激进;反之,预期领取时间越近的 L 基金,其低风险资产(如 G 基金、F 基金)占比越高,高风险资产(如 C 基金、S 基金、I 基金)占比越低,投资风格越保守。

TSP 计划参保人可以在两类投资基金(单项基金、L 基金)中进行自由选择,可以选择其中一类,亦可同时选择两类。在五个单项基金中,可以投资其中一个,亦可同时投资五个。在五个 L 基金中,可以投资其中一个,亦可同时投资五个。但是,TSP 计划建议参保人将其所有 TSP 资金投资于一个时间最匹配的 L 基金,以获得最佳的预期风险—收益组合效果。当然,投资风险总是存在的,TSP 计划并不对投资收益作任何保证或承诺。

#### 四、中国机关事业单位养老保险制度改革的困境与反思

##### (一) 改革困境

我国机关事业单位养老保险制度改革始于 1992 年。1992 年 1 月,原国家人事部出台《关于机关事业单位养老保险制度改革有关问题的通知》,标志着机关事业单位养老保险制度改革的启动。该《通知》提出,“机关、事业单位养老保险制度的改革,要贯彻党中央、国务院关于‘按照国家、集体、个人共同合理负担的原则,在城镇各类职工中逐步建立社会养老保险制度’的决定精神。逐步改变退休金实行现收现付、全部由国家包下来的做法。本着既要保证经济的发展,也要有适当积累的思想,统筹安排养老保险基金。要在总结我国现行干部退休制度的基础上,建立国家统一的、具有中国特色的机关、事业单位社会养老保险制度”。

2008 年 3 月,国务院发布《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》,适用于事业单位分类改革后从事公益服务的事业单位及其工作人员,决定在山西、上海、浙江、广东、重庆五省市开展试点,标志着新一轮事业单位养老保险制度改革的开始。改革的主要内容包括:实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度、改革基本养老金计发办法、建立基本养老金正常调整机制、建立职业年金制度、逐步实行省级统筹等。

20多年来,机关事业单位养老保险制度改革开展了一定探索,但总体不成功。1992年启动的机关事业单位养老保险制度改革没有取得预期进展,而且2008年启动的新一轮五省市事业单位养老保险制度改革试点也陷入困境,试点五省市均未出台正式实施方案。

在此背景下,2013年11月中共十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确提出,要“推进机关事业单位养老保险制度改革”,“制定实施免税、延期征税等优惠政策,加快发展企业年金、职业年金、商业保险,构建多层次社会保障体系”。2014年3月的《政府工作报告》再次提出“改革机关事业单位养老保险制度,鼓励发展企业年金、职业年金和商业保险”。

## (二) 反思: 缺乏“三个配套”

机关事业单位养老保险制度改革总体不成功有很多原因,主要可以归纳为缺乏“三个配套”——大配套、中配套、小配套。

首先,“大配套”是指“事业单位”与“机关”改革的配套。事业单位类型复杂,其改革难度超过机关,2008年五省市改革仅改革事业单位,没有同时对机关的养老保险制度进行改革,必然遭遇来自事业单位的很大阻力。

其次,“中配套”是指事业单位“养老保险改革”与“事业单位改革”(包括事业单位分类改革、人事管理改革、收入分配制度改革等)的配套。2008年五省市改革仅改革事业单位的养老保险制度,而没有同步推进事业单位的相关配套改革,因此养老保险制度改革必然难以推进。

最后,“小配套”是指养老保险制度内“基本养老保险”与“职业年金”的配套。2008年五省市改革仅改革基本养老保险(而且没有改革养老金计发办法),而没有配套建立职业年金制度。我们知道,机关事业单位的退休养老金水平高于企业基本养老金水平,所以,如果要推进机关事业单位养老保险制度改革,就要一方面将机关事业单位工作人员纳入社会基本养老保险,另一方面同时配套建立职业年金制度,构建多层次社会保障体系,否则改革难以深化。因此,建立机关事业单位职业年金制度是推进机关事业单位养老保险制度改革的必然要求,这也是为何十八届三中全会《决定》和2014年《政府工作报告》提出“推进机关事业单位养老保险制度改革”、“加快(鼓励)发展职业年金”的缘由所在。

## 五、美国 TSP 计划对中国的借鉴与启示

从美国 TSP 计划 1986 年设立以来近 30 年的运行情况看,总体相当成功,其中有不少做法和经验,对于当前正在酝酿规划的中国机关事业单位的职业年金制度具有重要的借鉴与启示价值。

第一,机关事业单位养老保险改革应有配套的职业年金制度,否则养老保险改革不能顺利推进。目前国家正在紧锣密鼓地推进机关事业单位养老保险制度改革,改革的大方向是与第一支柱社会基本养老保险融合并轨(2014年7月1日施行的《事业单位人事管理条例》规定,“事业单位及其工作人员依法参加社会保险,工作人员依法享受社会保险待遇”)。这项改革欲顺利推进,一个重要前提是要有配套制度,其中最直接的配套制度就是第二支柱“职业年金”制度,否则改革难以推进。而且根据经验,可以按照“老人老

办法,新人新办法”的思路,对于“老人”给予一定的选择权,可以选择留在老制度内,也可以选择进入新制度;对“新人”,都进入新制度。比如,美国现行联邦雇员退休制度(FERS)始于1987年1月1日,老雇员有一定的权利选择留在老制度或进入新制度,而1983年12月31日之后入职的新雇员几乎都被这一新制度自动覆盖,TSP计划是这一新制度的三个层次之一。

第二,职业年金应有一套完善的制度体系,否则不可能树立制度公信力。这套制度体系包括立法、管理机构、咨询机构、私营服务机构和审计监督等。比如,美国的TSP计划由1986年国会通过的《联邦雇员退休制度法案》设立,有一个独立的政府机构——联邦退休节俭投资理事会(FRTIB)专司管理职责,雇员节俭咨询委员会(ETAC)为理事会提供咨询意见,若干私营机构提供日常账户管理等服务支持,TSP财务报表每年接受一次审计监督。许多改革的经验教训表明,只有建立一套完善的制度体系,才能树立职业年金制度的公信力。

第三,职业年金的缴费安排应兼顾“激励”和“约束”机制,否则不可能兼顾效率与公平。一方面,为激励个人参加职业年金,可实行单位配比缴费;对于一定年龄以上的参保人,还可以允许追加缴费。另一方面,为保证公平和防止滥用,单位配比比例应逐渐递减,直至消失,且应对年度缴费设置上限。比如,在美国TSP计划中,单位配比比例为1:1或0.5:1,50岁以上的参保人还可以追加缴费;但单位配比缴费仅为个人缴费的前5%进行配比,且配比比例逐渐递减,5%以上部分则不再配比;同时,美国国内税务局对TSP计划的个人缴费、总缴费和追加缴费等都设有上限。许多改革的经验教训表明,只有兼顾缴费的激励和约束机制,才能兼顾效率与公平。

第四,职业年金的税收安排应兼有“EET”和“TEE”两种模式,否则可能产生制度歧视。目前国内在讨论职业年金等补充养老保险制度的税收安排时,很多人非常推崇EET模式,但其实EET和TEE两种模式各有利弊。EET模式适用于领取期税率低于缴费期的参保人,TEE模式适用于领取期税率高于缴费期的参保人(比如刚参加工作的年轻雇员,缴费期的税率可能很低)。由于每个参保人面临的税率情况不同,因此职业年金应同时提供两种税收安排供参保人选择。比如,在美国的TSP计划中,传统TSP计划属于EET模式,罗斯TSP计划属于TEE模式,参保人可以根据自身情况进行自由选择。

第五,职业年金的投资安排应兼顾“选择自由”和“默认配置”,否则可能犯顾此失彼的错误。目前国内在讨论职业年金等补充养老保险制度的投资安排时,很多人过于强调参保人的自由的投资选择权,其实包括美国在内的国际经验给我们传递的一个重要信息是,很多参保人实际上并没有时间、经验或兴趣进行养老金的投资管理,因此在职业年金的投资安排中应当同时注重“选择自由”和“默认配置”。一方面,应给参保人足够的投资选择空间,既有以低风险资产为主的保守型投资组合,又有以高风险资产为主的激进型投资组合,让参保人自由选择;另一方面,还要考虑有一部分(甚至相当部分)参保人没有时间、经验或兴趣去管理他们的TSP计划,对于这部分参保人,应有一个投资组合的“默认配置”,让专家来替他们进行投资理财,省去他们的后顾之忧。比如,在美国TSP计划中,设有生命周期基金(即L基金),参保人可以根据自己预期的养老金领取时间来选择一个

最匹配的L基金(共有五个备选),然后基本上就可以“高枕无忧”了。因为在基金设计中,不同预期领取时间的L基金,其投资组合的结构和风格不同(或激进或保守),已经内嵌考虑了如何获得最佳的预期风险—收益组合效果。对于中国机关事业单位职业年金的投资安排,我们认为,参保人的“选择自由”固然重要,投资教育也固然十分重要,但是投资组合的“默认配置”同样重要。

#### 参考文献:

- 《2014年政府工作报告》,《人民日报》2014-03-15。  
金维刚 2013 “打响最艰巨的攻坚战”,《中国劳动保障报》2013-12-10。  
米红、杨贞贞 2014 “也谈机关事业单位养老保险方案设计”,《中国社会保障》2014-5。  
《事业单位人事管理条例》,《人民日报》2014-05-16。  
孙祁祥、王国军、郑伟 2013 “中国养老年金市场未来发展战略与政策建议:2013-2023年”,《审计与经济研究》2013-5。  
《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》,《人民日报》2013-11-16。  
TSP, 2014a. *Fund Information*. March 2014.  
——2014b. *Summary of the Thrift Savings Plan*. March 2014.  
United States Office of Personnel Management, 1998. *FERS: An Overview of Your Benefits*. April 1998.  
——2013. *CSRS and FERS Overview*. July 2013.

## The TSP Plan of the United States and Its Implications for Occupational Annuity of China's Government and Public Institutions

Zheng Wei

(School of Economics, Peking University, Beijing)

**Abstract:** China is currently working on establishing occupational annuity for government and public institutions. The Thrift Savings Plan (TSP) for federal employees of the United States, which was launched in the mid-1980s, is a DC-type supplementary pension plan and has important implications for China. This paper discusses the basic and core institutional arrangements such as the plan contribution, the tax policy and the investment selection, and reviews some general experience. It also reflects on the dilemma of pension reform of China's government and public institutions, and finds that the deep reasons for the reform failure are the lack of “three matches” in which the occupational annuity is involved. Based on it, the paper suggests several implications of the TSP for the occupational annuity of China's government and public institutions.

**Key words:** TSP; Government and Public Institutions; Occupational Annuity; Pension

(责任编辑:丁开杰)