

安联集团国际养老金专家米毕嘉在复旦经院演讲 养老金制度在持续和充足中找平衡

中国“变老”来得太快 养老体系包含了三大支柱

“世界人口老龄化的速度非常快,尤其是中国等亚洲新兴市场国家,致使养老体制的改革迫在眉睫。”从她用数据画出的一张图上可一目了然:从开始老龄化到即将到来的超级老龄化阶段,法国经历的时间超过 150 年,有较长的时间用于准备;然而中国等亚洲国家的这条老龄化时间曲线很陡峭,只有几十年,变老的时间到来得太快。中国未富先老使得养老金改革更多取决于第二支柱,即在亚洲新兴国家,年轻人需要抚养的人口越来越多。

她介绍说,目前主推的养老体系包含了三大支柱:社保养老、与工作相关的养老金和退休储蓄、个人退休储蓄。三者构成了总的退休收入,其中社保养老平均占 60%-70%。在人口的结构变化给社保养老体系带来影响的同时,第二、第三支柱是养老金更多的资金来源,确保了中高收入人群维持退休之前的生活水准。米毕嘉指出,即使是第一支柱社保,亚洲国家的覆盖也尚不能做到很全面,因此养老金改革更多取决于第二支柱,即企业给职工缴纳养老年金的增加,做大资金池。但是职业养老金是企业自愿缴纳的,不可能做到全覆盖,平均覆盖面为 25%左右。

个人退休储蓄作为第三支柱,能让养老收入更加稳定。“三个支柱组合在一起,能分散养老风险。”她认为,丹麦是全球养老体系中做得最好的国家,对每一个支柱应该发挥多大作用都有明确的目标,同时确保中低收入人群的养老金水平能达到平均的 60%-80%,不至于在老年时陷于贫困。大多数国家在个人养老金情况信息汇总方面做得不好,不大有人能搞清楚,自己退休后从三个养老支柱那里到底能拿多少钱。丹麦是唯一一个做得很好的例子,个人可以从社保、保险及银行等多个连在一起的账户里看到自己每部分

“未富先老、未备先老”是目前令全世界担忧的问题,而中国人的切身感受相比之下更为强烈。近日,安联集团的国际养老金负责人米毕嘉女士(Brigitte Miksa)来到复旦大学经济学院发表主题演讲,分享她几十年参与欧洲养老体制建设和商业保险市场运用的丰富经验。

米毕嘉女士是欧洲长期深入研究和实践探索养老金制度的著名专家。她也多次受中国政府之邀到访中国讲课。此次她参加的是主题为“平衡:持续与充足”的欧洲养老金管理及商业保险价值运用专题学术研讨会,由上海市保险同业公会、上海市保险学会、复旦大学经济学院风险管理与保险学系联合主办。

的养老资产情况,个人和企业投资养老账户的主动性也增强了。

中国养老多靠家庭 保证退休后收入的是工作

“我自己也为养老做了充分的准备,希望 66 岁时能退休。”米毕嘉说,能大致计算出自己退休后每月能拿到多少养老金,是大家都希望的。

对于养老金制度的改革,很多国家都在进行,但是要兼顾可持续性和充足性,这是一个普遍的难题。她举例说,日本的可持续性低,但充足率高。这意味着日本退休老人收入高,生活水平好,却难以长期继续,最后可能导致养老金体系维持不下去。中国的问题在于不但可持续性低,充足率也不高。大量的养老金缺口依赖家庭成员提供。



欧洲鼓励个人养老储蓄,社保养老收入占养老金的比例在下降,来自和工作相关的养老金比例在上升。“最有效保证退休后收入的,是工作。”米毕嘉一语中的。欧洲国家就正在这么做,提高退休年龄,比如把预期寿命和退休年龄挂钩,使退休之后领取养老金的时间相对确定。挪威推出渐进式部分退休的方法,也允许提前退休,但就拿不到全额的社保养老金。高收入人群相对来说愿意提前退休,虽然放弃了一部分退休金,但是因为拥有足够的储蓄,钱足够花了。多出来的这部分社保养老金向中低收入人群倾斜。

在她看来,延迟退休也会在中国推行。“不能忽略的一个因素是,中国的劳动力在萎缩,延迟退休能弥补部分生产力上的缺口。”同时,中国非常有必要鼓励社保以外的企业年金和个人养老储备。她提出,如果老年人长期需要家庭提供照料护理,也需要考虑到家

属的生理和心理的具体情况。

投资未来养老储蓄 越早参与退休后好处越大

很多人并不清楚应该为未来的养老储蓄多少钱,即便是德国这样富裕的国家也不例外。米毕嘉展示的一项调查数据显示,接受访问的德国人中,15%认为自己无力进行个人养老储蓄,另有 38%的人表示难以确定,两者相加超过了一半。有些年轻人觉得离退休还很遥远,还有的弱势群体、临时工、危险工种从业人员对于主动投钱参与养老体系不是很情愿,米毕嘉表示,“越早参与,对退休后的好处越大”。

她赞同政府用财务激励的办法鼓励个人参保为养老做准备。比如英国设立主要针对中小企业雇员的养老计划,2012 年推行自动参保,参与率大幅提升,尤其是中低收入人群。德国的“里斯特养老金”计划的目标是推进用储蓄来弥补社保养老金的下降。通过匹配缴费和税收减免等金融财务上的优惠,不同收入人群得到不同的财务激励,鼓励个人养老金投资。国家给予的缴费支持力度很大,低收入人群和有小孩的家庭参与能获得国家补贴,受益更多。里斯特养老体系推行较成功,覆盖了约 40%的有资格家庭,尤其是低收入人群、有小孩家庭和年轻人。

首席记者 谈瑾

【相关链接】

米毕嘉:“从目前正在施行的欧洲经验而言,结合世界人口发展趋势和老龄化结构的变化,其核心在于达到可持续性和充足性的平衡,这才是面向未来所设计的养老体制。其中,可持续性源于多支柱的养老体系实现风险分散,同时向前端固定缴款模式靠拢提升财务可持续性;而充足性则需要确保参与率和缴费。”

“公益是我一生的修行” ——华东理工 MBA 女生因投身公益当选市劳动模范

“对我来说,公益是一生的修行。有生之年,无论我贫困还是富裕,无论我有没有时间,我都会坚持做。因为这是一种信仰,也是我对人生和生活的一种态度。”这是华东理工大学商学院“融入城市”项目公益平台理事会副理事长,公益讲师、华理 MBA 学员郑露露对于公益的思考与态度。

改变“逼”她思考

郑露露任职于太平洋保险在线服务科技有限公司上海分公司,是一名普通的培训师,因为她积极帮助在上海打拼的外乡人,在公益项目上成就突出,当选为 2013-2014 年度上海市劳动模范。华东理工大学商学院于 2 年前推出了“融入城市”公益项目,这个项目免费培训上海“新移民”,旨在帮助他们提高知识水平和工作技能,正是这个项目,造就了郑露露。

“我也是一个外地人,一个新移民。我与接受培训的学员感同身受”,2013 年是郑露露生活中最具转折性的一年。这一年,她考上了华理 MBA,建立了家庭,她的工作也从安徽调动到上海。初来上海,陌生的城市、新的工作环境,初来乍到的



不适应也曾经让郑露露茫然过,这些变化剥夺了她的安全感,但是也逼着她深入思考,为什么要做出这样的改变。于是,她和华理 MBA 同学、公司同事以及其他志同道合的人一起探讨,一起实践。

为学员排忧解难

“融入城市”项目使得郑露露踏上公益之路,同样身为城市新移民的她特别能够理解城市“新移民”群体的困惑与茫然,她开始尽自己的微薄之力为这一群体做

实事,为学员排忧解难。培训班上,一名外地男青年性格强势,在工作中总和团队的其他成员闹摩擦。他不知道该如何妥善处理,总觉得受到排挤,工作上的挫折让他觉得上海缺乏人情味,同时生活的压力让他想回到家乡重新开始。郑露露为这名男青年专门上了堂《个人与团队》课程,帮助男青年发现自己在团队沟通上的不足,了解团队合作的技巧。在郑露露的帮助下,他制定了个人改进计划。一年后,男青年工作业绩提升,交到了不少朋友,感情生活也有了着落,他的业余生活也更加丰富多彩。这名 27 岁男学员说,“看看过去,现在的我真有一种脱胎换骨的感觉,我很庆幸我留下了。认识郑老师是我改变的开始,在上海,我终于也找到了一点家的感觉了,我想我开始爱上这座神奇的城市了。”

华理校园的恬淡,公益工作的纯净,在忙碌的都市生活中给郑露露带来了最纯粹的快乐。在谈及“融入城市”项目及个人对公益的认识时,郑露露说,一座城市需要有能够主动承担社会责任的高校、能够关注员工成长热衷公益的企业、能够不计得失为这片土地付出的人、能够坚持梦想充满干劲的人。郑露露说,当每个人融入城市后,这座城市也会善待和尊重每个个体,身在其中的他们才能真正感受到:Better City, Better Life——城市,让生活更美好。

本报记者 张炯强

世界管理论坛 暨东方管理论坛 在东华大学召开

近日,由世界管理协会联盟(IFSAM)中国委员会、东华大学旭日工商管理学院主办的第十九届世界管理论坛暨东方管理论坛在东华大学举行。本次论坛的主题是“新常态·新思维·新实践”。

“中国经济社会的快速发展需要有中国特色的管理学理论和思想,国家也在倡导基于中国文化情境的管理理论创新和弘扬中华优秀传统文化。中国的强大和崛起正是以东方优秀传统文化为核心、以 30 年的改革开放为背景的创新与实践。”复旦大学苏东水教授在题为《新常态与东方管理创新发展》的主旨演讲中回顾了 40 年来东方管理学的发展历程和已有成果。苏东水教授曾先后担任国务院第三、第四届学科评议组成员、中国博士后管委会专家组成员、世界管理协会联盟(IFSAM)中国委员会主席、中国国民经济管理学会会长,被国务院表彰为发展中国高等教育事业有突出贡献的专家。

东方管理学是在全球经济快速发展的新形势下,从教学到实践探索而形成的一门融合“古今中外”思想精华,提炼中国古代、近代以及现代经济与管理实践的经验与教训,特别是融合中国改革开放 30 余年来的经济、管理实践,紧密结合中国共产党领导下的社会主义事业,所归纳出的具有中国特色、全球视野的现代管理模式的一门现代管理新科学。

东华大学管理学院主持工作副院长赵晓康教授表示,“东华大学旭日工商管理学院近年来一直积极将东方管理理论融入人才培养体系。”东华管院很早就将 MBA 教育、EMBA 教育的教学计划中为学生开设了《道德经赏析》、《东方哲学与企业文化》、《东方文化与现代企业管理》等课程,以培养未来管理人才运用东方管理智慧解决实际问题的能力。 本报记者 张炯强