

匈牙利退休金制度簡介

瘦身不是女性的專利！

在全球人口老化加速的情形之下，太過優渥的社會福利和 Pay As You Go 的退休制度讓各國財政赤字直線上升，90 年代的通膨壓力更讓匈牙利政府決心擺脫「過重」的財政負擔，成為新興歐洲（中歐、東歐）第一個進行瘦身的國家

全面減重 重新出發

1993 年，匈牙利政府宣告新的退休金制度將改成三大支柱，1997 年 7 月，匈牙利開始著手新興歐洲第一個系統性的退休金改革計畫，要甩掉過去使得財政赤字迅速擴張的確定給付制，改成「多管齊下」的退休金制度。

匈牙利政府先是縮減過去的社會福利制度，降低原先第一支柱造成的國家預算負擔，接著是推行最關鍵的新制退休金制度，試著以強制提撥、民間經營的方式讓勞工自行籌措退休金，作為勞工退休金的第二支柱，最後則是以舊有的民間自願退休金商品為第三支柱。

到了 1998 年 7 月，新進勞工全數適用勞退新制，而舊有的勞工可自行選擇確定提撥的新制或是確定給付的舊制，根據統計，到了 2006 年 9 月，新制的退休金金額已經累積到 50 億歐元，參與人數超過 260 萬人。

依勞工退休年限 提供三種不同投資組合

被匈牙利政府寄予厚望的第二支柱類似台灣的勞退新制，由雇主提撥 8% 薪資至員工的退休金帳戶，提撥上限設為 10%，意即員工或雇主最多可以再提撥 2%；不同於美國的 401(k)，在匈牙利，公司不必替員工決定投資計畫，由員工自行考量費率、績效、投資風險決定往來的基金公司。

跟智利的退休金市場一樣，匈牙利的退休金計畫也有集中化的趨勢，1998 年基金的數量還有 38 支，不過在一連串的整併與競爭之下，目前退休金計畫只剩下 18 支。

原本每個計畫都只有一種投資組合，導致眾家管理公司的投資組合都傾向風險趨避，形成投資組合過度偏重債券的局面，根據統計，截至 2006 年第三季為止，新制的退休金有 71%投資債券，股票只佔 9%，債券的部位裡更有高達 69%是匈牙利政府公債。

匈牙利政府終於意識到這種無法分散風險，又極度保守的投資組合對於籌措長期退休金而言幫助實在不大，決定效法斯洛伐克、愛沙尼亞和立陶宛，要求基金公司必須按照勞工年齡提供投資組合。

匈牙利政府規定，距離退休只剩 5 年的勞工將被分配至保守型的投資組合，大部分投資在債券，股票的投資上限設定為 10%；至於距離退休尚有 15 年以上的勞工，則以積極型的投資組合為主，持有股票部位最少 40%，以及 20%房地產相關的投資部位，非避險部位的衍生性金融商品上限為 5%，避險部位最高可以達到 100%；除了積極和保守型商品之外，基金經理人還可以提供平衡型投資組合，股票部位高 40%、最低 10%。

從穿制服的單一組合到提供多種投資組合，匈牙利政府要求所有退休金計畫投資組合都必須在 2009 年之前完成第一階段的調整，積極型投資組合持股至少要達到 30%以上，平衡型基金持股上限則必須在三成以下。

開發中國家經驗 值得借鏡

匈牙利的退休金改革上路不久，不少情境和台灣都十分類似，匈牙利不少勞工還寄望國家會負責提供退休後的生活保障，自行籌措退休金的觀念尚未健全，而且對於退休金所有權和該由誰來監督的觀念依舊模糊，與台灣勞退新制上路至今的種種現象都不謀而合，綜觀匈牙利退休金改革過程，有不少缺點和啟示值得台灣思考與借鏡。

一、缺乏統一獨立的退休金支付機構

1998 年實施的制度到 2013 年才會面臨申請給付的退休人潮，到期時以年金或一次支付，能否如期給付、甚至是由誰支付仍不確定。

除了支付單位有爭議之外，收納資金制度也有問題，由於每個勞工的提撥金額是個別入帳，目前這項工作是由匈牙利稅收局統一執行，公家機關系統不堪負荷，基金業界憂心錯帳疑慮，勞工也擔心自己的血汗錢會在轉帳過程中人間發；為了成本效率考量，業界已經有倡議呼籲建立一獨立的退休金支付機構。

二、退休金董事會由企業主導

匈牙利退休金的管理原則上是由基金董事會決定，但根據匈牙利央行的研究發現，原本應以勞工的最大利益為優先考量的董事會，因為成員大多為計畫提供者或向企業聘請者，決策上往往多以雇主的利益為優先考量；簡單來說，退休金計畫實務上多由計畫提供者或其關係企業掌控，勞工的權益反而不是第一優先。

三、一體適用的計畫並不可行

一個基金只有一種投資組合導致基金經理人趨避風險，投資效益不彰，更證明提供多種投資組合為必然。匈牙利政府也體認到原先一種投資組合適用所有加入計畫雇員的方式並不可行，因此規定退休金計畫需以勞工距離退休時間長短為考量，提供不同投資組合的多元組合方案，但是因為不是一開始就實施、而且過度期太短，導致基金公司在投資技術、人才、IT 上面臨相當的考驗。

四、績效評比期間過短

原本匈牙利政府規定每個退休金計畫需每年公布績效，沒想到此舉造成退休金投資績效看短不看長，不但沒有刺激基金公司追求更高報酬，反而造成業者偏安心態，基金經理人趨避風險的後果便是投資績效差強人意，在各方檢討聲浪下，匈牙利政府乃將績效公佈改為五年一次。

五、資訊透明化不夠落實 勞工理財觀念不佳

匈牙利計畫提供方式為多元平台，以金融機構、大雇主（多數為公用事業）及獨立提供者為主要三大計畫提供者，其中又以金融機構為大宗；有趣的是，金融機構收費較高，卻仍舊吃下將近 85% 的退休金市場，使得匈牙利的退休金市場費用居高不下，資訊不夠透明化是關鍵原因之一。

資訊透明化讓基金運作受所有人公評，對退休金制度是否成功很重要，因此專業媒體或業界多強烈呼籲匈牙利政府，必須致力於提昇基金費用等資訊透明化、防止利益衝突、教導投資人正確積極的觀念，藉此使好又便宜的基金勝出，降低整體退休金計畫的費用。