

美國 401(k) 退休金制度簡介

目前台灣的人口結構是每 7.5 個年輕人負擔 1 位老人，到了西元 2050 年情勢將大為逆轉，屆時將是每 1.6 個年輕人扶養 1 個老人，也就是說，如果你現在 30 歲，到了你 70 歲時，就只剩下 1.6 個年輕人扶養你。

電視廣告有句經典台詞：「退休後，你是孩子的靠山，還是負擔？」按照這個情勢發展下去，當你我年華老去時，我們不止會是子女的負擔，更將成為政府沈重的包袱。

因為按照目前政府的勞退新制政策，你我是無法自選投資標的，勞退基金每年進帳千億，但管理者的官僚保守心態，可能讓我們的報酬率只有政府承諾的兩年期定存利率，2%的利率能撐多久？看看一年油價上漲的幅度跟物價漲幅就知道。

人口老化是各國政府不得不正視的施政軸心問題之一，同樣的問題美國早已有所準備，政府將社會安全分為三部分，一是國家社會安全法案下的退休制度、二是民間企業的退休制度，最後則是個人退休專戶的制度。

三層的國家社會安全保障

第一層是國家社會安全法案的退休金，財源是按受雇者薪水一定比率所提撥的社會安全稅（Social Security Tax），由受雇者和雇主共同負擔，政府只需要負擔部份行政費用和特殊補助。

隨著領取給付人數與項目的增加、給付水準上升、人口老化迅速等因素，社會安全稅有逐年增加趨勢，稅率從 1930 年代的 6.7% 增加至 1990 年代的 12.4%，而且呈現持續攀升的趨勢。

第二層是民間企業的退休制度，是企業吸引優秀人才的利器，主要由企業主辦的年金計畫和職工福利計畫組成，財務來源大多數是由雇主全額負擔，部份計畫則是由受雇者和雇主按比例負擔，政府並未負擔其中的費用。

最後則是在美國的社會福利制度之中，最為知名、且普遍為世界各國學習採用的

第三層支柱，個人退休專戶的 401(k) 制度。

締造全球最大退休金市場的 401(k) 制度

401(k) 是美國鼓勵人民為退休做準備，於 1981 年創立的一種延後課稅退休金帳戶，由於美國政府將相關規定明訂在國稅條例第 401(k) 條中，故簡稱為 401(K) 計畫。

401(k) 計畫由雇主申請設立後，雇員在不超過上限額度範圍內，每月可提撥某一數額薪水（薪資的 1%~15%）至其退休金帳戶，由雇主挑選合作的金融業者，發行投資計畫，每個計畫至少要提供 3 種不同風險及報酬率的商品，當中會包含基金、保險商品、自家公司股票、保本商品等等，再由勞工依個人喜好，從中選擇投資標的，目前每個計畫平均提供 5 至 15 個標的供計畫參與者挑選。

如此一來勞工的退休金投資必須自負盈虧，政府不保證收益，少去了政府的財政支出負擔，另一方面，由於退休金投資期間相當長，一般說來賠錢的機率不高，操作績效也會比由政府官僚進行投資好上許多。

此外，員工提撥的金額可由申報所得裡扣除，等到年老提領時再納入課稅，由於老年人口稅賦優惠額度高，可藉著稅賦優惠吸引民眾提撥，自行籌措退休金；不過為了避免稅收短少，政府也設定有提撥上限，為薪資所得的 15%，2007 年政府規定每年上限為 15,500 美元，每年會視情況調整，惟 50 歲以上員工，每年最多可再多提撥 5,000 美元。

雇主若願情義相挺，留住優秀員工，還可自行配合提撥；也就是說，當你每提撥 1 美元，雇主可以多幫你提撥 25 分至 1 美元，幫你快速增加退休金存款金額。

投資帳戶裡的錢必須等到 59 歲半才能提領，家境富裕者若暫時用不到這筆退休金，最遲可延至 70 歲半提領，至於在 59 歲半之前提領者，除非有法令允許、且無其他財務來源可支應的緊急狀況外，例如首次購屋，提前提領者要支付所得稅和 10% 的罰款。

截至 2005 年底，積極參與 401(k) 的美國民眾有 4,700 萬人，持有資產超過 2.4 兆美金。正因 401(k) 的施行，如今美國退休金市場規模為全球最大，其他超過

80%的資產都委外給專業經理人經營，例如資產管理或顧問公司，光是 2003 年底，美國政府和民間私人職業計畫總金額高達 6.1 兆，佔全年 GDP57%。

恩龍案值得借鏡

近期雅新錯帳事件再度坑殺不少散戶與公司員工，而力霸的掏空戲碼更是近年來台灣證券史上的經典之作，不僅許多台灣上市櫃公司員工年終大失血，力霸集團的員工因此失去工作、手上的股票更成了壁紙，這些案例都透露出投資過於集中公司本身的股票，將為自己的投資帶來過高的風險。

2001 年美國恩龍案正是掏空界的代表作，2000 年恩龍總收入上千億美元，為美國財富雜誌"美國 500 強"的第七大上市公司。恩龍 2001 年宣告破產，股價由 80 美元淪為壁紙，數萬名員工只能靠著失業救濟金過活，因為恩龍員工退休帳戶投資自家公司的比重高達 47%，但公司高層早已出脫持股。

恩龍案使得勞工投資自家公司股票比重過高的問題浮出檯面，同時也是 401(k)制度的最大敗筆，因此政府要求 401(k)相關的金融機構加以改進，如今 401(k)中員工投資自家公司股票的比重，已由 1996 年的 32.3% 降至 2005 年的 22.7%。

除此之外，401(k)參與率低也成為制度本身不足之處，根據統計，401(k)參與率僅有 36.3%。為了改進此缺失，2006 年 401(k)採用了自動加入機制，只要員工不提出申請，公司也會主動將員工加入 401(k)制度，根據美國研究機構統計，此舉可望將公司內的參與率由 66%提高至 92%，所提撥的退休金資產也將因此增長 10%~15%。