

## 储蓄在美国——帮助个人为自己的退休做准备

Savings in America: Helping Individuals Provide for Their Own Retirement

越来越少的雇主愿意提供传统式的退休金，而许多雇员觉得社会保障不再可靠。个人是否被迫担负起自己退休时的财务保障？雇主又能为其提供哪些帮助呢？

介绍 **Brigitte C. Madrian** 教授的研究成果

芝加哥大学商学院经济学副教授 **Brigitte C. Madrian** 和位于 Minneapolis 的 **UnitedHealth Group** 公司副总裁 **Dennis F. Shea** 最近所做的一项研究显示，雇员经常出于拖延(**procrastination**)的心态而不使用雇主资助的退休金计划为退休以后的生活进行储蓄。

尽管自动登记的做法可以帮助地址这种惰性，从而使新雇员工加入退休金的比率增加一倍以上，但拖延的现象很快又会出现。许多雇员不愿意费心去选择缴款率或资金分配方案，而是采用雇主为自动登记而选择的默认的缴款率和资金方案。在许多情况下，这意味着他们没能从雇主那里得到应得的全部利益和长期回报更理想的投资方案。

**Madrian** 教授在其研究论文《建议的力量——论加入退休金计划与储蓄行为中的惰性》中探讨了自动登记的做法对退休金储蓄行为的影响，突出了默认选择对个人行为的重要影响。同时对于当前正在讨论的一个话题，即公司该如何制定鼓励雇员储蓄的最佳措施的问题，该论文也给予了一些启示。

例如，雇主只需将退休金计划的默认选择从不参加改为参加，就可以大幅度地增加为退休而进行储蓄的员工比例。雇主还可以通过设法简化参加退休计划的决定，或是对雇员进行财务知识培训等方法，以帮助抗衡诸如退休过程太过复杂等导致雇员拖延做出决定的因素。

### 积重难返

矛盾的是，如果雇员选择自动登记，预设的缴款率和资金分配方案可能会对其不利。在被调查公司所有参加退休金计划的雇员中，平均缴款率为补偿金的 6.4%，但选择自动登记的雇员的缴款率要低得多，只有 4.4%。**Madrian** 认为，这一现象的原因在于 76%选择自动登记的雇员，其缴款率采用的是自动登记所默认的 3%。从全部被调查雇员的统计数据来看，自动登记导致所有计划参加者的平均缴款率下降 2.9%。

自动登记的做法还导致退休金计划的参加者对其资金的分配选择大相径庭。选择自动登记的新雇员在加入公司后 15 个月之内，有四分之三的人采用默认的方案，将其退休金的全部余额投入

货币市场基金，尽管同时还有 8 种其它资金方案可供选择。与此相反，没选择默认方案的员工将其资金进行分散投资，其中只有不到 25%的员工将其退休金余额集中投在一家基金。而且这些员工将 70%的钱投入股市，投入货币市场的比例不到 10%。

这些研究揭示了自动登记的一个重要结果——许多参加者仍然保留自动登记默认的缴款率和资金分配方案。Madrian 教授说：“自动登记的确会增加退休金计划的参加人数，但这些新参加者中的大多数都是我称之为被动储蓄者的人，因为他们不愿意自己做出储蓄决定。”这些被动储蓄者也是那些如果没有自动登记就不太可能参加储蓄计划的人：年轻雇员，低收入雇员，以及黑人和拉美裔雇员。

对于为什么许多退休金计划的参加者愿意接受默认的缴款率和资金分配方案，Madrian 教授给出了几种解释。既然雇主选择了默认方案，雇员会把这理解为是雇主所建议的退休储蓄方案。在选择不同方案的时候他们也会倾向于默认方案，因为这是他们唯一有经验的方案。最后一点，在没有自动登记的情况下雇员迟迟不肯加入，基于同样的道理，在舍弃默认方案而选择其它方案的时候他们也会犹豫不决。

Madrian 表示：“假以时日，许多雇员会意识到自动登记的默认方案不是最佳的储蓄策略，于是他们会选择改变。”尽管如此，进一步的研究还发现，自动登记两年多后，仍有三分之一的雇员依旧采用自动登记的默认方案。

Madrian 教授认为，她的研究给雇主们指出了几个如何鼓励雇员储蓄的方法。她建议雇主制定更高的缴款率，或者缴款率随时间推移而逐渐增大，还有就是选择更加保守的默认资金方案。此外，简化投资选择和提供投资培训也会有帮助。

她说：“有的人愿意自己决定退休储蓄和投资方案，但还有许多人在面临太多选择的时候会无所适从，这样，他们就会最终选择拖延。”

Madrian 教授正在着手进行的研究工作包括：在另外两家公司验证她的发现；研究自动登记对储蓄行为的长期影响；考察雇员的财务选择是否会受到同事的影响。她其它的研究还有，财务培训对改变储蓄行为的效果，以及退休金计划中的其它属性促进雇员储蓄的效果。

*Brigitt C. Madrian* 是芝加哥大学商学院经济学副教授。