

美国财税法规制度变迁与401(k)计划的发展

孙 静

(北京信息科技大学经济管理学院 北京 100085)

【摘要】 本文追溯了401(k)计划的发展历程,重点分析了美国财税法规制度的变迁对401(k)计划的影响,以为我国社会养老保障体系的完善提供借鉴。

【关键词】 401(k)计划 财税法规制度 无歧视检查

401(k)计划是美国最常见的雇主出资的退休金计划。本文分析了25年来美国财税法规制度的变迁对401(k)计划的缴款限制条款和无歧视条款的影响,以及对401(k)计划发展的影响,为我国社会养老保障体系的完善提供借鉴。

一、制约401(k)计划发展的缴款上限法规制度的变迁

1974年《雇员退休收入保障法案》(ERISA)颁布之前,对养老金计划缴款没有特殊限制。ERISA要求对养老金计划进行大规模改革,并且制定了关于报告、揭示、筹资、授权和信托责任的各项规定。ERISA在税法415(c)款中首次设置了对固定缴费(DC)计划的缴款上限,规定了在同一年内雇主和雇员缴纳的款项之和。1974年,美国国会把个人DC计划总缴款额的上限设定为25 000美元与雇员薪酬的25%中的较小者,约定该上限要根据通货膨胀进行调整。到1982年,该上限已达45 475美元。

20世纪80年代的财政问题使得退休金计划的限额继续降低。在1982年的《税收公平和财政责任法案》中,美国国会把DC计划总缴款额的上限降至30 000美元,并且直到1985年,都不允许考虑通货膨胀因素。1984年的《赤字削减法》的出台,致使考虑通货膨胀因素的问题一直被拖延到1987年。1986年的《税收改革法案》(TRA86)有效地限制了DC计划总缴款额的上限,从而使得30 000美元的上限一直到2000年都没有发生变更。

在401(k)计划发展的初期,对雇员缴款的惟一限制就是:雇主和雇员的总缴款不超过税法415(c)款规定的上限。但TRA86的402(g)款又对雇员税前缴款(即递延缴款)附加了一个独立限额,该限额最初定为7 000美元,此后根据通货膨胀进行调整。1994年,美国国会又在税法415(c)款和402(g)款的基础上增加了一条取整规则,要求由于通货膨胀造成的缴款额的增加只能是整数。

二、促进401(k)计划发展的缴款上限法规制度的变迁

20世纪80年代及20世纪90年代早期至中期,401(k)计划的发展一直受制于法规环境,但近年来许多法律法规的出台都推进了401(k)计划的发展。1995年之前,401(k)计划和DC计划的资产规模之和尚不能超过固定收益(DB)计划的资产

规模,而从2000年开始,401(k)计划的资产规模已经可以与DB计划的资产规模匹敌。到2005年,401(k)计划自身的资产规模已经超过其他所有私人退休金计划的资产规模。事实上,401(k)计划参与者的数量也经历了类似变化。

1996年,美国出台了旨在扶持小企业改革的方案之一《小企业工作保护法案》(SBJPA)。这个法案的出台标志着美国国会开始采取行动,鼓励雇主实施包括401(k)计划在内的退休金计划。2001年,《经济增长税收优惠法案》(EGTRRA)采取了其他措施鼓励向401(k)计划和DC计划注资。在EGTRRA中,美国国会同时提高了参与者递延缴款额和DC计划总缴款额的上限。DC计划总缴款额从当时的35 000美元升至40 000美元,从2002年开始实施,此后根据通货膨胀进行调整。此外,将原缴款总额不超过薪酬比例的25%的上限也提高到100%。尽管如此,DC计划总缴款额的上限依然比ERISA中的最初水平低,即使不考虑通货膨胀因素,目前税法415(c)款中规定的44 000美元还是低于1982年的45 475美元。2002年个人递延缴款的限额增至11 000美元,并且每年递增1 000美元,到2006年已达15 000美元。2006年以后,这个限额要根据通货膨胀进行调整。

为鼓励年长的员工增加储蓄,EGTRRA还为50岁以上的计划参与者设置了追加缴款,允许他们追缴递延款。2002年401(k)计划追加缴款的上限是1 000美元,并且每年递增1 000美元,直到2006年增至5 000美元,此后根据通货膨胀进行调整。根据美国国会预算规定,2001年增加的限额到2010后就废止了。但2006年8月通过的旨在增加退休金储蓄,并促进401(k)计划实施的《2006年养老金保护法》,规定EGTRRA的养老金规则永久有效,从而使当时的缴款限额永久有效。

三、无歧视条款和无歧视检查

影响401(k)计划缴款行为的还有无歧视条款,该条款把高薪员工获取的养老金福利与同一家公司普通员工获取的福利联系在一起。由于担心公司设置退休金计划的主要目的是隐瞒高薪员工的收入,美国国会于1942年在税法中增加了养老金无歧视条款,力求限制养老金偏袒股东、高层员工、管理人员和高薪员工。除了对所有参与者都适用的缴款数额的限制,

对高薪员工还有附加限制。对许多员工而言,正是这些限制才约束了他们的缴款决策。无歧视条款的出发点原本是在一定程度上保证低薪员工可以充分享受养老金福利,然而由于制度设计极其复杂,反而影响了公司实施401(k)计划的积极性。无歧视条款及与之相关的繁琐规定,已经成为制约401(k)计划实施的最冗长且最复杂的规章。

1. 无歧视条款的主要内容。

(1)高薪员工。实施无歧视条款的第一步就是确定应受福利限制的员工。1986年以前,并未对“高薪”进行界定,只是根据个案的实际情况来处理。TRA86对“高薪员工”做了统一定义,即收入在75 000美元以上,或收入在50 000美元以上且薪资排名在本公司前20名的员工。这些条款是强化了还是缓解了对计划缴款的约束,因公司的情况而异。然而,这些条款的复杂性增加了管理负担,对小企业尤为明显。

(2)最低覆盖率检查。总体上说,最低覆盖率检查的目的是确保雇主向广大员工提供加入退休金计划的机会。在实施TRA86之前,只要受益于退休金计划的员工达到某一显著比例或受益员工群体被财政部门视为无歧视的,就能达到最低覆盖率检查的要求。

(3)收益和缴款检查。通常要求养老金计划不能在收益或缴款方面偏袒高薪员工。DB计划一般将此标准应用于在计划中获取的未来退休金收益方面,DC计划则以当前对计划的缴款额来评定。

美国国税局1956年颁布的一项税收法规规定,只要通过一项数值检查,CODA就可以满足无歧视要求。在这种测试机制下,如果选择缴款的员工中有半数以上属于薪资水平最低的合格员工(即在全部合格员工中,薪资排在后2/3的员工),该计划就会满足无歧视要求。这种检查方法根据员工缴纳款项的多少来判别其是否属于高薪员工。当1978年401(k)计划刚刚创立时,立法机构对IRC测试做了修正,出台了实际递延百分比(ADP)检查。在许多情况下,这项检查机制比原检查机制的限制性更强。

在该项检查中,ADP被定义为员工税前缴款额和员工报酬之比,只要报酬排名在前1/3的员工的平均ADP与全体合格员工平均ADP的差额不超过一定比例,就能满足无歧视要求。具体来说,高薪员工最大许可ADP的确定取决于1.5倍检查和2.5倍检查的结果,取两者中较大值为ADP上限。1.5倍检查将高薪员工平均ADP的上限设定为低薪员工平均ADP的150%;而2.5倍检查将高薪员工平均ADP的上限设定为低薪员工平均ADP的250%与低薪员工平均ADP加三个百分点中的较低者。检查公式可表示为:

高薪员工最大许可ADP = MAX{ (1.5 × 低薪员工平均ADP); MIN[(2.5 × 低薪员工平均ADP), (低薪员工平均ADP + 3%)] }

TRA86进一步修正了ADP检查。首先,如前所述,TRA86对“高薪员工”的概念进行了统一界定,并且进行的检查是将高薪员工的缴款率与非高薪员工的缴款率相比较。其次,再次对检查公式进行修正,将1.5倍检查和2.5倍检查分别修正为

1.25倍检查和2倍检查。新的检查公式为:

高薪员工最大许可ADP = MAX{ (1.25 × 非高薪员工平均ADP); MIN[(2 × 非高薪员工平均ADP), (非高薪员工平均ADP + 2%)] }

这种修正,使得高薪员工最大许可ADP整体下降(结果见下表)。

不同税法制度下高薪员工最大许可ADP 单位:%

	低薪员工平均ADP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1978年税法	高薪员工与低薪员工ADP之比	2.5	5	6	7	8	9	10.5	12	13.5	15
1986年《税收改革法案》	高薪员工与非高薪员工ADP之比	2	4	5	6	7	8	9	10	11.25	12.5

TRA86还在税法401(m)款引入了一项新的检查,即实际缴款百分比(ACP)检查,规定雇主匹配缴款额和税后雇员缴款额的总和也要接受检查,检查方式与适用于税前雇员缴款额的ADP检查类似。

(4)可纳入401(k)计划的报酬。TRA86还附加了一项条款,限定可以向养老金计划提交的报酬总额不能超过200 000美元,该条款于1989年生效。该条款不仅对收益或缴款额度产生直接影响,还使得公司难以通过ADP检查和ACP检查,公司中收入超过限额的员工越多,就越难以通过检查。由于员工的缴款额要与低于实际报酬的收入水平比对,从而缴款率就会提高,因此达到或超过ADP或ACP上限的可能性就越大。由于200 000美元的限额要根据通货膨胀进行调整,到1993年该限额已升至235 840美元。但1993年《综合预算调和法》又将此限额降至150 000美元,以此为基础,依然根据通货膨胀进行调整,该标准于1994年生效。

2. 无歧视条款的弱化。直到1996年,无歧视条款日益复杂和苛刻的趋势才发生逆转。在SBJPA中,高薪员工的定义大大简化,最显著的一点表现在用于判定具有高薪员工资格的薪资标准上。先前的法规中,以公司整体的薪资水平为依据;而在SBJPA中,不管员工薪资水平是否排在公司的前20名,只要员工薪资超过80 000美元,该员工就会被判定为高薪员工。此外,SBJPA使得递延缴款和缴款检查的管理负担有所减轻。如果公司向所有非高薪员工提供一种最低水平的匹配或非匹配雇主缴款,则可以不用接受这些检查。2001年,EGTRRA放宽了由于无歧视检查引起的雇员缴款额的限制。此外,EGTRRA准许50岁以上的员工可以向计划追加缴款。2006年追缴的额度以5 000美元为限,而且追缴款不受无歧视检查的限制。

3. 无歧视检查对计划参与者的影响。无歧视检查的影响也因公司而异。一些公司为应对无歧视检查,以养老金收益为名向普通员工发放额外报酬;而有些公司的报酬机制大体不受其影响;还有些公司则以限定高薪员工福利待遇的方式来应对无歧视检查。对员工而言,无歧视检查带来的负面影响非

对人力资源会计的思考

潘学模(教授)

(西南财经大学会计学院 成都 610074)

【摘要】 本文对人力资源的属性、人力资源的会计确认与会计计量、人力资产的基本内涵及其摊销等问题进行了探讨。同时,指出人力资源划分为增量人力资源与存量人力资源,人力资源的会计计量分为成本计量与价值计量。

【关键词】 人力资源 人力资源会计 人力资产摊销

一、人力资源的属性

企业的资产至少应具备以下三个基本特征:①资产必须是经济主体拥有或者控制的(这是指权属);②资产必须能以货币计量(这是会计核算的前提);③资产必须是能够给经济主体带来未来经济利益的资源(这是资产的本质,即具有未来获利能力)。鉴于此,我们可以说,人力资源只是部分满足了企业资产的特征要求。那么,人力资源到底是不是资产?笔者认为,人力资源可以被视为企业的资产,但作为资产需要对其定义做一些调整,即人力资源是指能够被企业部分控制和计量的,并且能为企业带来经济利益(但很难准确计量)的经济资源。理论上它应当是企业的一项资产,但在确认与计量方面却存在很多问题。由于人力资源并不完全符合资产的定义,这就

常显著。许多高薪员工对退休金计划的税前缴款会受到计划设计的限制,或受到计划执行期间各种检查的限制;还有些员工,由于未通过无歧视检查,其缴款从计划中移除。有些公司甚至决定不向任何员工提供养老金福利,因为对于小公司而言,这些条款带来的管理负担足以令其对实施养老金计划望而却步。

四、结论

综观401(k)计划的发展历程,可以发现401(k)计划是伴随美国财税法规制度的改革而发展完善的,然而20世纪90年代以前的法规制度并未给新生的退休金储蓄计划创造良好的发展环境。尽管如此,401(k)计划依然成为美国最常见的雇主发起的退休金计划,这主要得益于近年来法规制度的变革,试图为雇主设立计划及雇员有效参与计划创造条件。

我国目前的养老保险制度体系划分为国家基本养老保险、企业年金和个人储蓄性养老保险三个层次。其中,企业年金属于第二或第三支柱的职业年金的范畴,其运作和管理的方式与401(k)计划相仿。自2004年5月1日,《企业年金试行办法》、《企业年金基金管理试行办法》正式实施后,企业年金呈现良好的发展态势。到2006年年底,基金累计规模已近1 000亿元人民币,共有29家机构的37个企业获准年金基金管理机构资格。但我国企业年金发展尚处于起步阶段,相关制度还有

为建立与实施人力资源会计带来一些理论上的障碍。

二、人力资源的会计确认

人力资源的会计确认是指在企业中,哪些人员可以或应当被归入人力资源范畴。人力资源的会计确认需要制定一个标准,从而需要对人力资源的特点加以分析。人力资源具有“质”和“量”的规定性。“质”的规定性是指人力资源所具有的体质、智能、知识、技能等;“量”的规定性是指可以推动物质资源的人数。人力资源“质”和“量”之间的关系是:人力资源的“质”对“量”有较强的替代作用,而人力资源的“量”对“质”的替代作用较差甚至不能替代。由此可见,人力资源的会计确认标准应是“质”(人力资源的劳动能力或贡献能力),而不是“量”(企业所拥有的全部员工)。不能从“量”上来确认人力资

待完善。由于针对企业年金计划的税收优惠政策迟迟不能到位,如税收优惠政策不统一、不明确,只对企业缴款给予一定的税收优惠而对个人缴款无任何优惠等,很多雇主对是否建立企业年金计划举棋不定。

401(k)计划在美国社会保障体系中起着中流砥柱的作用。我国的企业年金计划要借鉴其运作模式,也必须进行财税法规制度改革,适时建立起符合我国国情和企业税前缴费与个人税收延迟支付相结合的税收政策,对年金基金的投资收入滚转投资也应给予一定的税收优惠。这些政策措施的引入,不仅对促进企业和员工积极参与企业年金计划起到积极推动作用,还会带动基金市场和资本市场的发展。

主要参考文献

1. Brady, Peter, and Sarah Holden. The U.S. Retirement Market. ICI Research Fundamentals Vol. 15 No. 5 Washington, DC: Investment Company Institute, 2005
2. Richard H., Thaler, Shlomo Benartzi. Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Savings. Journal of Political Economy, 2004; 1
3. Copeland, Craig. Retirement Plan Participation: Survey of Income and Program Participation (SIPP) Data. EBRI Notes, 2005; 9