

我国企业年金发展缓慢的原因及对策分析

刘红霞

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100026)

摘要: 企业年金是适应我国老龄化高峰到来、减轻政府负担的重要工具, 对经济和社会发展起着举足轻重的作用。我国的企业年金自 1991 年建立至今已悄然走过了 13 个年头。但我国的企业年金制度, 依然发展缓慢。文章分析了企业年金在我国的发展现状, 从企业和职工两个角度分析了其发展缓慢的原因, 进而从职工、企业、国家三方面提出了相应的对策。

关键词: 企业年金; 发展; 原因; 对策

中图分类号: F840.67 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2005)01-0072-04

Analysis on the Reasons of Slow Evolution of Supplementary Pension in China and Some Countermeasures

LIU Hong-xia

(School of Labor Economics, Capital university of Economics and Business, Beijing 100026)

Abstract: With the come of the aging population peak in China, supplementary pension becomes an important tackle that alleviates burden of the government, and plays a vital role to the development of economy and society. It has been 13 years since supplementary pension system was built in 1991 in China, but its evolution is still slow. This article analyses the status quo of evolution of supplementary pension system, and points out the reasons why supplementary pension evolves so slowly in view of the employer and the employee. In the end the author gives some countermeasures from three aspects of employer, the employee and the government.

Keywords: supplementary pension; evolution; reasons; countmeasure

企业年金, 即企业补充养老保险。它是适应我国老龄化高峰到来、减轻政府负担的重要工具, 有利于解决传统制度将主要责任集中于国家的弊端, 使制度更加灵活。而且作为一种企业福利, 对于激励和留住优秀人才, 增强企业的凝聚力也起着不可替代的作用。国家“十五”计划纲要已把发展企业年金作为我国社会保障体系的重要目标之一。劳动和社会保障部颁布的《企业年金试行办法》于 2004 年 5 月 1

日开始实施, 我国企业年金制度由此走出规范化实施的第一步。

一、我国企业年金的发展现状

1. 制度覆盖面相对狭窄。从 1991 年国务院颁布的《关于企业职工养老保险制度改革的决定》以来, 截止到 2002 年, 企业年金发展 11 年来, 覆盖面还不足 6%。据统计, 1996 年参加企业补充养老保险的职工为 290 万人; 1998 年为 490 多万人^[1]; 2000 年底为 560.33

收稿日期: 2004-06-18

作者简介: 刘红霞 (1979-), 女, 山东潍坊人, 首都经济贸易大学劳动经济学院 2002 级硕士研究生。

万人；到 2002 年参加人数达 800 万，但覆盖面依然不足国家基本养老保险参保人员的 6%^[3]。而世界上实行企业年金的国家覆盖人员占国家基本养老保险参保人员的比例分别为：英国 50%，美国 48%，加拿大 43%，最低的西班牙也高达 15%^[3]。

2. 规模较小。据统计，1998 年全国企业补充养老保险基金滚存结余为 60 亿元，2000 年底企业年金积累基金总量 191.9 亿元，占 GDP 的比重仅为 0.2%^[4]。到 2002 年底，企业年金积累基金总量不足 260 亿元，占 GDP 的比重不足 0.25%。

3. 发展不平衡。数据显示：2000 年底，在全国已建立企业年金制度的 16247 家企业中，地方企业总数是 12062 家，其中国有企业 6588 家，占地方企业总数的 54.6%；在 4185 家建立企业年金制度的企业中，国有企业 3891 家，占行业企业总数的 93%。在建立企业年金制度的国有企业中也带有明显的行业倾向性，主要集中在电力、石油、石化、民航、电信等经济效益比较好的垄断性行业中。据劳动和社会保障部的统计，2002 年电力行业积累基金已达到 58.7 亿元，占全国积累基金的 31%^[5]。

二、企业年金发展缓慢的原因分析

(一) 企业缺乏“三力”

1. 企业缺乏能力

首先，企业缺乏建立企业年金的能力。这是我国企业年金进程缓慢的根本原因。业已实施的《企业年金试行办法》中第三条规定：“符合下列条件的企业，可以建立企业年金：(1) 依法参加基本养老保险并履行缴费义务；(2) 具有相应的经济负担能力；(3) 已建立集体协商机制。”可是就我国目前的情况来看，真正符合建立企业年金条件的企业并不多。根据劳动和社会保障部 2003 年 7 月公布的调查数据，截至 2002 年底，全国拖欠职工基本养老保险费的企业已超过 30 万户，其中欠费超过千万元以上的企业有 211 户，累计拖欠职工养老保险费 439.9 亿元。所以不符合建立企业年金的第一个条件的企业为数不少；关于第二条，我国目前多数企业经济效益不高，能保证

持续三年盈利的企业就不多，甚至有些企业还面临破产境地，况且，加入 WTO 后，企业面临着更加激烈的竞争，生存压力更重，这时如果建立企业年金，那么将进一步削弱企业的竞争力。何况企业负担较重——我国依法收缴的基本养老保险费、失业保险费、医疗保险费、工伤保险费等各项社会保险费用合计接近或超过企业职工工资的 30%。特别是国有企业，四项社会保险加上住房公积金，总的费用已超过工资的 50%^[6]，举办企业年金力不从心。至于第三个条件，由于我国工会的特性，建立起名副其实的集体协商机制的企业并不多。中华全国总工会最新统计表明，全国开展工资集体协商并签订了工资专项协议的企业达 13.5 万多个，覆盖职工 2740 万人，占我国企业总量的比例不到 8%。所以多数企业都不具备建立企业年金的条件，只能“望而却步”。

其次，企业缺乏管理企业年金的能力。企业年金的建立相当复杂，如企业年金的范围水平，对企业贡献不同的员工的不同比例的合理确定，新老员工之间以及与已退休人员之间如何做到平衡过渡，甚至选择基金运营商等问题都不是某个人一拍脑袋就能决定的事情。

2. 企业缺乏动力

具体表现在：一方面，我国目前的金融市场还不成熟，基金投资收益率低。劳动和社会保障部公布的统计数据显示：2000 年企业年金的投资收益率只有 2.79%。而且投资渠道狭窄，企业不愿花费过大的心力去冒风险。另一方面，国家相关的优惠政策缺乏对企业建立企业年金的吸引力。比如，现在实行的《企业年金试行办法》依然没有对渠道列支作出明确说明。资金的列支渠道现在的情况是与基本养老保险雷同，而在相同结构制度的竞争中，必然是强制性强的制度获胜，强制性弱的制度退出竞争。所以在我国养老保险制度不完善、改革遗留问题众多的现实条件下，企业背负着沉重的基本养老保险负担，对于建立企业年金已无多大的动力可言。而且按照新的政策：由企业缴纳的年金费用在 4% 以内部分可以税前列支成本，这一举措虽然在一定程度上可提高企业建立企业年金的积极性，但我们可以看到这

一比例明显低于国外水平。如德国：10%，美国：15%，加拿大：18%，澳大利亚：20%。再如美国、日本及英国等多数福利国家，企业年金资金的投资收益与退休职工领取的补充养老保险金全部享受免税待遇，减免税的这笔资金仍归企业。而我国目前的企业年金资金的投资收益目前尚无这方面的优惠政策，这就使得不少有条件的企业对建立企业年金制度也持观望态度，企业年金的发展规模和覆盖面有限。

3. 企业缺乏压力

首先，我国目前的《企业年金试行办法》中规定的是：符合条件的企业，“可以”建立企业年金。即企业“自愿”建立企业年金。由于企业年金是一种长期效应，并不直接反映企业现任领导者的当前业绩。既然是企业自愿，在多数企业追求短期效益而表现出短期行为的前提下，不少符合条件的企业选择了不建立企业年金，而在收入分配上倾向于满足员工现期收入增长的要求，以调动职工实现当前经济目标的积极性，比如：多发奖金、多提工资而不愿为员工建立企业年金。其次，即使企业内有不少渴望建立企业年金的职工，在我国目前情况下，与雇主抗衡的机制（如：集体协商制度）尚不完备，因此单个有企业年金需求的职工无法强有力地影响雇主的决策。也就是说，我国现阶段的企业是否建立企业年金制度缺乏来自代表职工利益的工会的压力。

（二）职工缺乏相应的情感和信心

1. 职工缺乏热情

导致职工缺乏建立企业年金的热情的原因是多方面的。首先是员工的短期利益心态。多数员工认为：“搞企业年金是十几年甚至是几十年之后的事，毕竟不如现在增加收入好。”所以，不少职工只关心当前实际货币收入。其次，企业年金自身的不确定性，无法给职工提供安全感，结果是职工需要不强烈。由于企业年金基金实行完全积累，而且存储时间长，积累数额庞大，职工要等若干年以后才能拿到养老金，加上基金受通货膨胀的影响较大，若干年后的实际购买力难以确定，所以虽然企业年金涉及职工的切身利益，但目前多数职工对企业年金表示漠然。再次，市场经济条件下的人

员流动性较大，没有一个职工敢保证自己能在一个企业呆上一辈子，尽管现在的企业年金按照业已实施的《企业年金试行办法》，在“职工变动工作单位时，企业年金个人账户资金可以随同转移”，但是具体的实施细则目前尚未到位。诸如虽然两企业都实行企业年金，但是采用的模式不一，导致企业年金在转移过程中不能顺利“接轨”等问题依然存在；另外，虽然《企业年金试行办法》规定“职工升学、参军、失业期间或新就业单位没有实行企业年金制度的，其企业年金个人账户可由原管理机构继续管理。”但是企业年金个人账户中转移与接续中的诸多具体政策问题依然困扰着员工。

2. 职工缺乏信心

原因是：首先，企业年金的投资收益率低，而且我国的金融市场还很不成熟，企业年金无法大规模地进入资本市场，基金运营风险过大。其次，长期以来，不少企业朝令夕改，使得员工对企业制度的稳定性持怀疑态度；甚至企业的发展状况也令员工心里打鼓。因为在“中国企业的平均寿命只有6年”的基本认知前提下，再加上中国加入WTO后面临的形式更加不容乐观的现实，将来在激烈的市场竞争中企业是兴是衰，若干年以后，企业能否生存下来还是个问题，又怎么可能保证职工的企业年金等职工退休后能足额支付呢？再次，企业目前的自我约束和自我监督现状令职工缺乏信心。许多企业的民主管理制度并未真正建立起来，工会力量弱，无法起到监督、制衡的作用。最后，国家有关企业年金的法律法规相对滞后，致使企业年金被挤占、挪用的现象严重。也就是说，企业制度的稳定性、企业生存下来的可能性、企业年金不被挤占和挪用的概率……都在员工心目中是个问号。

三、企业年金发展的对策研究

1. 企业应苦练内功，增强自我发展和自我约束能力

首先，企业提高经济效益，这是加快建立企业年金的根本保证和重要依托。面对加入WTO后新的机遇和挑战，企业要通过多种途径提高经济效益，增强自身的竞争能力。只有企业经济效益提高了，职工的当前物质需求得

以满足，才会产生对企业年金的内生需求。

其次，加强对员工的激励，切实把企业年金作为对员工的一种重要的长期激励手段贯彻下来，并进行系统的设计和管理。比如：根据员工对企业贡献的大小设计有差别的企业年金保险待遇以及派专人进行管理；甚至企业可以规定：为企业服务满一定年限的员工尽管将来可能跳槽，但仍可为其保留企业年金以强化激励效果等。

再次，加强企业的制度建设。尤其是企业政策稳定性问题应引起企业高层的注意，避免朝令夕改，给员工提供足够的信赖感。这一举措在很大程度上能增强员工对企业的认可度和忠诚度，对于提高企业的经济效益来说也是大有裨益的。

最后，进行灵活的变通处理。比如：可将动态的企业年金保险水平予以推广，即：企业经营效益好时，可多补充，效益不好时可少补充甚至不补充，将最终目标替代率确定为20%左右。

此外，企业应加强自我约束和自我监督，避免挪用和挤占企业年金现象的发生。

2. 职工要转变两个观念，加深对企业年金重要性的认识；同时，加强工会建设，切实维护自身权益

首先，要转变职工的养老意识，使职工认识到：随着经济的发展，养老成本将越来越高，基本养老保险只能满足其基本的养老保障。同时，增强职工的养老责任意识。让职工切实认识到：在老龄化高峰到来，政府养老负担加重的前提下，单纯依靠政府是远远不够的。

其次，要转变职工的短期利益观念，注重长期投资。当然，这要以企业经济效益的提高，人均收入的增加，职工的当前物质利益需求得以满足为前提，同时要以经济和社会的发展为基础。

再次，要致力于工会组织的建设。逐步扭转工会的工作重点，从“福利工会”、“福利工作”向代表和保护职工合法权益转变，增强职工以团体力量维护自身合法权益的能力，在谈判中充分发挥工会组织的作用，加快推进建立

集体协商机制的步伐。

3. 国家应采取各种措施促进企业年金的发展

第一，建立健全法律法规。这是加快建立企业年金的制度保障。加快建立和发展企业年金必须有相应的立法和政策指导推进。世界上推行企业年金的国家，几乎都伴随着相应的立法：早在1834年，英国的法律就已经提出了职业年金的概念，近几年的重要法规有1995年颁布的《年金法》，1999年颁布的《福利改革和年金法案》等；美国1935年颁布了《社会保障法案》；新加坡的《中央公积金法》在1953年生效……我国也应该出台相应的法律法规，对基金管理机构的资质条件、基金投资方向和比例限制以及基金投资监管等方面做出规范，以促进我国企业年金的健康和快速发展。

第二，给予更加优惠的政策，鼓励、引导企业年金健康发展。企业年金虽然是自愿建立的，但由于其可以承担部分社会保险责任，所以政府应给予适当的政策优惠。具体而言，对基金筹集：国家应制定相关的税收优惠政策，如进一步加大企业年金可税前列支的比例。另外，对基金的投资运营也应给予相应的优惠政策，如存款实行特优利率、投资实行盈利方面的税收优惠和安全保护等措施。这完全可以借鉴美国、日本等国家实行企业年金保险的经验，对企业年金保险基金的投资收益全部享受免税待遇，或者可以实行递延纳税的方式，进一步提高企业建立企业年金的积极性。

第三，建立严格的监管体制，确保养老金投资的安全和高效。从很大程度上讲，严格的监管体制是企业年金制度能够成功运行的关键。在这一点上，我国可效法智利设立专门的养老基金监管局。专项负责制定有关法律、法规和实施细则、批准管理公司的建立和注册、对基金管理公司的日常活动进行监督、对违规行为进行处罚等等。同时要求有关部门必须严格执法，对挤占、挪用企业年金基金的现象予以严惩。

第四，提供更加成熟和完善的政策指导、协调企业年金的转移。比如，（下转第38页）

限度地发挥作用，并且要立足于自己培养实用型的人才。

2. 建立有效的激励机制。哈佛大学教授威廉·W·詹姆士在一项关于企业员工行为与激励之间相关性程度的研究中发现，在不存在激励的条件下，员工在工作中一般只发挥实际能力的20%~30%，充分激励的情况下，这一数字能达到80%~90%。由此可见，激励对于发挥人才的工作能力和积极性，提高组织绩效具有巨大的促进作用。

3. 创造人才脱颖而出的良好环境。辽宁省人事厅通过“为振兴营造良好人才环境”大讨论，制定了调整人事政策、放活人事管理的15条措施。将原本在省人事厅的13项审批管理权限全部下放给了主管部门，将6项审批事项交给了用人单位。沈阳师范大学是职称制度改革试点单位，今年该校聘任了刚刚从中科院金属研究所出站的博士后杨继红为教授，在全校教师中引起了极大的反响。

辽宁作为振兴东北老工业基地的最关键省份，由于历史和现实的诸多原因，使人才资源开发受到了一定限制，与发达省市形成一定差距。辽宁省应抓住振兴东北老工业基地这一历史机遇，清醒地认识到人才资源存在的问题，根据具体情况和基本省情，有目的、有步骤、有计划地对人才资源进行战略性的开发，从而达到人才总量与经济发展规模相适应、人才结构调整与经济结构调整相同步、人才素质与经济增长方式相协调的目标，实现辽宁省委、省政府提出的振兴辽宁老工业基地，全面建设小康社会的战略构想。

参考文献:

- [1] 振兴辽宁老工业基地百题问答. 辽宁日报, 2003-11-01.
- [2] 侯亚非, 王金营. 人力资本与经济增长方式转变. 人口研究, 2001, (5).
- [3] 庞国明. 入世呼唤海外学子归航. 中国人才, 2002, (4).
- [4] 沈荣华, 严望良. 新世纪上海人才战略. 中国人力资源开发, 2000, (6): 10-13.
- [5] 石金楼, 黄海燕. 论人才可持续发展能力的建设. 现代经济探讨, 2003, (6): 23-24.
- [6] 罗桂圆. 试论经济发展与人才需求. 中国人口科学, 2003, (1): 73-76.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第75页)

制定企业年金转移的实施细则，加强企业年金转移的可行性，减轻职工顾虑。对于两个都实行企业年金制度，但采取不同模式的企业之间如何顺利实现企业年金的“接轨”等问题进行深入探讨，制定切实可行的“接轨”方案，使企业年金的个人账户真正具有“可携带性”；对于新就业单位没有实行企业年金制度的，其企业年金个人账户除了可由原管理机构继续管理之外，也可以将账户基金转由政府社会保险机构临时托管，以此进一步减轻员工在企业年金转移上的风险顾虑。

第五，培养企业年金专业人才，参与企业年金的管理运作。在管理方面：应致力于培养企业年金管理专业人才，加强对企业年金的专业化管理和经营，提高基金的运营效率。在监管方面：要积极培养高素质监管人才，提高监管手段，尽可能地防范风险，规范管理。

第六，要加强金融改革和监管，进一步规

范和完善我国的金融市场。同时，促进金融产品创新，拓宽基金投资渠道，增强企业年金保值增值的能力。

参考文献:

- [1] 郭席四. 我国企业年金基金投资运营管理研究. 湖北经济学院学报, 2003, (3).
- [2] 劳动和社会保障部社会保险研究所、博时基金有限公司等联合课题组. 中国企业年金制度与管理规范. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.
- [3] 郑秉文. 我国企业年金发展掣肘何在. 中国证券报, 2004-1-13.
- [4] 劳动和社会保障部社会保险研究所、博时基金有限公司等联合课题组. 中国企业年金制度与管理规范. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.
- [5] 杨雪莹. 企业年金, 你有了吗. 人力资源开发与管理, 2004, (1).
- [6] 崔少敏, 刘燕生, 王宗凡, 胡学成, 曾庆五. 中国企业年金发展问题研究. 经济研究参考, 2003, (45).

[责任编辑 崔凤垣]