

# 我国企业年金发展滞后的原因分析及对策研究

山东大学经济学院 张建波 河南滑县城市信用联社 毛敬杰

[摘要] 企业年金作为养老保障的支柱之一和基本养老保险的重要补充,在我国的发展却十分缓慢的。国外经验表明,企业年金的发展除了需要完善的资本市场、企业年金市场等客观条件外,离不开政府优惠政策的支持和强有力的监管。目前制约企业年金发展的原因也是多方面的。通过政府的鼓励性政策优惠、加快立法等措施促进企业年金的健康发展,是今后完善我国社会保障体系的重要内容之一。

[关键词] 企业年金 养老保险 对策

## 一、我国企业年金发展滞后的原因分析

### (一) 我国企业年金的现状

在我国,1991年《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》开始明确提出,国家提倡和鼓励实行企业年金制度,至今已有多年的历史了。但从整体上看我国的企业年金是比较落后的,可以说我国企业年金市场仍处于起步阶段(刘永富,2004年),主要体现在以下几个方面:

1、我国企业年金的规模小、覆盖面窄。据估算,我国企业年金积累额不过才500多亿元,企业年金总资产占GDP的比例不到5%;全国开展企业年金的企业约有17000个,涉及职工656万人。按照2003年12月底全国基本养老保险参保人数为15490万测算,我国参加企业年金人数占参保人数的比例约为4.23%,占劳动人口的比例不足2%。在澳大利亚,强制性职业年金(相当于我国的企业年金)目前覆盖面已扩大到90%以上的劳动人口,企业养老金计划的规模相当于GDP的89%。在法国、瑞典、丹麦、美国和德国,企业年金的覆盖率(参加企业年金人数占参保人数的比例)分别为100%、90%、80%、50%和42%。

2、企业年金的分布很不均衡。从企业年金人数和基金规模的地区、行业分布来看是很不均衡的。从地区分布看,实施企业年金的企业多数集中在上海、深圳、大连等沿海经济发达的地区,而中西部地区则相对较少;从行业之间分布看,实施企业年金的企业主要集中在铁道、电力、石化、石油和金融等行业的大中型企业。根据2002年的统计,在实施企业年金的656万人和基金积累额的259亿元中,原行业统筹企业约469万人,积累基金187亿元,各占总数的72%;地方企业约187万人,积累基金72亿多元,各占总数的28%。

3、我国企业年金的补充养老保险作用远没有发挥,严重制约了我国基本养老保险的改革。我国目前基本养老保险替代率平均高达80%以上(个别区甚至超过100%),远高于世界其它国家或地区,比如,美国的公共养老金替代率平均为40%,加拿大仅为25%,日本约为60%。而在部分养老保险比较发达的国家,企业年金提供的养老金水平已超过了公共养老金的水平,如美国的企业年金提供的退休收入超过了40%。我国基本养老保险替代率的目标是58.5%,这一目标能否实现,关键在于企业年金的发展情况,即企业年金能否成为养老保险体系的重要支柱和基本养老保险的重要补充。

4、企业年金运行中存在操作不规范、制度不统一的混乱局面,加大了企业年金的运行风险。由于缺乏专门的法律法规,致使我国企业年金个人账户的管理非常混乱。比如,重庆市、辽宁、安徽等省及一些行业部门没有建立个人账户,邮政系统没有将企业缴费完全记入个人账户;浙江等省则将企业年金强行纳入财政专户管理。有些地方把它视为基本养老保险的一部分(不设立个人账户);另外一些地方则视其为基本养老保险中的“个人账户”(纳入财政专户);有些地方虽然设立个人账户但也没有实现市场化的投资运营;还有些企业把建立企业年金的个人账户资金视为企业的自有资金或者制约个人的手段,这显然违背了“企业年金账户属于个人”的资金性质。这种混乱状况严重影响了企业年金制度的正常发展。

### (二) 制约我国企业年金发展的主要原因

1、十几年来,我国政府虽然确定了积极鼓励建立企业年金制度的方针,但是一直缺乏支持企业年金发展的法律基础。我国企业年金的性质、作用及管理运行方式在学术界及有关机构之间一直争论不休,特别是企业年金在社会经办机构和商业保险公司之间的关系定位不清,没有权威机构做出明确的法律界定。目前我国的企业年金只是通过行政法规和部门规章的形式进行了简单的规定,法律制度的缺位已经成为企业年金发展的重要障碍之一。

2、过重的企业养老保险缴费负担限制了企业年金的发展。目前我国企业养老保险实际平均缴费率近24%,已经远远高于20%(20%是国际公认的企业养老保险费率警戒线)。据有关部门对OECD24个国家养老保险缴费率的统计,只有丹麦(24.55%)、意大利(29.64%)、荷兰(25.78%)、西班牙(28.30%)和葡萄牙(34.75%)五个国家高于我国,而它们的缴费率包括养老、伤残和死亡三项合计。过高的缴费率直接加重了

### [参考文献]

- [1]陈方明. 不再沮丧——宽带薪酬:薪酬体系的新视点[J]. 人力资源开发与管理,2004,(9).
- [2]杜涛. 合理应用宽带薪酬[J]. 山东行政学院学报,2004,(2).
- [3]李宝元. 战略性激励——现代企业人力资源管理精要[M]. 北京:经济科学出版社,2002.

企业的运营成本,特别是国有企业,养老、医疗、工伤、失业四项社会保险加上住房公积金,总得费用已超过工资的50%。一方面使得企业发展企业年金力不从心,二是影响企业的竞争力。

3、缺乏优惠政策,造成了我国企业年金的整体发展缓慢。从企业年金比较发达国家情况看,政府税收优惠政策是激励企业建立补充养老保险的重要手段。劳动和社会保障部社会保险研究所2003年对上海、北京、大连、成都、深圳五城市进行问卷调查显示,缺乏税收优惠已成为制约我国企业年金发展的重要原因。根据目前的政策,在辽宁等社会保障改革试点地市的,企业可以将补充养老保险缴费按照工资总额的4%进行税前扣除。非试点地区的企业举办企业年金计划的缴费要从福利费或税后利润中支出。此外,目前我国所得税法对企业年金基金取得的投资收益以及企业为职工和个人自己向年金计划进行的缴费没有特殊的免税规定。关于退休职工领取的养老金,也只是对公共养老金有免税的规定,职工从企业年金计划中领取的养老金,我国税法并无税收优惠待遇。这反映了我国关于企业年金的税收优惠政策力度不大,而且覆盖面太窄。

4、资本市场不发达。从国际经验看,企业年金基金的主要投资品种是各类证券,如1998年,英国企业年金资金的66%、美国企业年金资金的74%投资于以债券和股票为主要品种的各类证券。因此,比较成熟的资本市场是企业年金持续健康发展的基础和平台。我国的资本市场属于典型的新兴市场,系统性风险比较大,所以直接影响和制约了企业年金的发展。

## 二、关于加快我国企业年金发展的建议

(一)进一步完善企业年金方面的扶持政策。政府的优惠政策(尤其是税收政策)是激励企业建立补充养老保险的重要手段,英国、美国、澳大利亚等国家补充养老保险之所以达到较高的覆盖水平,很大程度上得益于税收优惠政策的激励。在我国,企业年金基本上属于自愿型的,是企业内在需求和国家税收优惠刺激下的自主行为。

从理论上讲,政府可以在缴费、企业年金投资取得收益和职工领取养老金这三个环节的某些或某一环节给企业年金以税收优惠政策。如果将免税和征税分别用字母E和T表示,则政府对企业年金的征税模式有EET、ETT、TEE、TTE等几种情况。从世界各国和地区企业年金财税政策的实践来看,EET模式是较为普遍的,即企业缴费进成本,这有利于鼓励企业雇主和雇员进行缴费,还可以充分发挥税收优惠作为建立企业年金制度“引擎”的作用。

我们一是要将对社会保障改革试点地市的的企业年金税收优惠政策扩大到全国,对所有企业给予同等的政策待遇;二是逐步将该政策推广到所有类型的职业年金计划。由于目前我国建立企业年金的主要是国有企业,应当同等对待公务员、事业单位职工的职业年金,同时规定税收优惠和进入职业年金个人账户资金的最高限额比例;三是在财政的承受能力许可的前提下适度提高缴费额占工资总额的税前扣除比例,提高政策对企业年金支持力度;另外,国家对于经营养老基金业务的中外金融机构在税收方面,尤其是营业税、企业所得税和一些附加税等方面给予适当扶持。

(二)加快制定企业年金法等相关法律法规,为企业年金的发展创造稳定的、公平的外部环境。根据许多年金制度比较完备的国家具体实践状况看,其共同的特征就是都有相应的年金法规制度做保证。美国企业年金制度成功发展的原因有三,健全的法律制度、有效的税收制度和成熟的金融市场。美国企业年金制度运行的法律基础是《税法》和《雇员退休收入保障法》两部主要的联邦法规,另外《证券法》、《证券交易法》、《投资公司法》和《投资顾问法》等也对企业年金的运行有间接的管制作用。

2004年5月1日,《企业年金基金管理试行办法》(以下简称《办法》)的实施意味着我国企业年金在未来的发展过程中已有了较为明晰的制度框架。但这并不意味着关于我国企业年金的法律法规已经健全,今后应不断地对《办法》进行补充和完善:一是尽快做到《办法》具体内容与财政金融法规条例、《合同法》、《信托法》的衔接;二是在不断丰富、补充完善《办法》的基础上,适时地以立法形式出台我国专门的企业年金法律法规,提高其法律地位和层次;三是以法律形式赋予企业在年金运行过程中更多的权利。从《办法》来看,工会被排除在我国社会保障管理体系之外,严峻的“道德风险”将可能会成为导致我国社会不稳定的重要因素之一。因此,应该将工会正式以立法的形式纳入我国社保体系总体设计当中。将工会的“职工互助补充保险”和对基本社会保障的监督管理职能予以法律化、制度化。

(三)建立符合市场化投资要求的监管体制也是规范与发展企业年金的当务之急。根据公共品有关理论,养老保险制度属于公共品。实践证明,养老保险制度由政府提供是必要的、有效率的。作为养老保险制度重要组成部分的企业年金制度同样离不开政府的介入和干预,关键在于界定政府干预的程度和内容。政府干预过度会因制度性摩擦导致企业年金营运的“交易成本”过大和低效。经济学原理和实践都表明,在产权界定明晰的基础上,市场可以有效地解决外部性问题,降低减少寻租行为。

从国际经验看,政府对企业年金的监督管理集中在参与企业年金法律制度和优惠政策的制定、企业年金经办机构资格认定、运营风险进行监管,以保护参保人的合法权益。而对于企业是否实施企业年金计划、具体的投资方向、风险控制、收益分配等应在法律允许的前提下由市场来调节。

我国社会保障主管部门对企业年金基金的投资工具种类及其投资比例都做了严格的规定,这在企业年金市场和金融市场不完备的初期阶段是必要的,有利于控制投资风险、保护参保人的合法权益。但企业年金

## 现代企业薪酬发展的技术经济特征

山东经济学院工商管理系 刘桂萍

[摘要] 在知识经济时代,人力资源已成为组织取得和维系竞争优势的关键要素,基于管理实务的需求,企业薪酬管理理论随着管理实践的发展而不断发展,而丰富多彩的薪酬管理方法和管理技术又折射出薪酬激励理论的精髓,本文从技术经济角度对现代企业薪酬发展的趋势进行了分析,有利于对我国企业薪酬管理实践的指导。

[关键词] 企业 薪酬发展 技术经济特征

自20世纪末以来,悄然兴起的新经济逐渐对现代企业人力资源管理包括薪酬管理提出了更高的要求。经济全球化在增加适应性、创新性和竞争力方面,对人才管理施加了可怕的压力。专门知识的价值被确认,并融入组织和日常管理以应付上述压力,智力资本作为独特的生产要素,取代人力资本并排在产业资本、金融资本之首。所有这些都给企业的薪酬管理带来或将带来根本性的变革,这主要体现在以下几个方面。

### 一、企业人力成本将逐步上升,薪酬结构由平等化趋向阶层化

在全球经济一体化、知识经济的趋势下,人力资源已成为组织取得和维系竞争优势的关键要素。因此人才的竞争将在全球范围内更为激烈的展开,人力资源领域内所带来的最直接的竞争后果,就是薪酬的剧烈动荡。所有竞争对手竞相支付高于市场平均价格的薪金,导致人力资源的价格滚动攀升。与此相呼应,利润的分配格局也会产生巨大的变革,知识智有所值、人才劳有所得的呼声会越来越强烈,收益将被更广泛地分享而不是过分集中。组织必须对人力资源采取更严肃而慷慨的态度,对人力资本付出更大的投资力度,薪酬结构策略正在由平等化转向阶层化。

所谓阶层化的薪酬结构策略,是指公司的薪酬层次比较多,最高薪酬水平与最低薪酬水平之间的差距比较大,相邻的薪酬档次之间的差距也比较大,这样将激励员工积极参加培训,掌握较高技能,勇于承担风险和责任,对组织作出更大贡献。据全球性的 Tower Perrsn(太平国际)管理咨询公司发布的2000年环球薪金调查结果显示:包括中国在内,高级行政人员与制造业工人薪酬差别日益悬殊。此项调查列举了企业内四类职位:行政总裁 CEO,代表最高阶层的行政人员,平均年薪美国最高,约为140万美元;人力资源部经理,代表企业中层管理人员,阿根廷最高,超过32万美元;有5年经验且具有专业资格的会计师,代表企业专业人士,英国最高,其总薪酬超过10万美元;制造部雇员,代表蓝领生产工人,日本超过德国,成为付给蓝领最高工资的国家,其2000年平均薪酬已超过5万美元。

而在我国,列入调查的行政总裁的总薪酬为96393美元,按目前的汇率约合人民币80万元;人力资源部

作为储蓄型养老金计划,最大的风险来自于通货膨胀。而我国目前的监管制度是不利于消除企业年金的通货膨胀风险,有违企业年金的商业化投资原则。因此,随着我国企业年金规模的扩大和资本市场的逐步成熟,坚持企业年金基金投资的商业化是基本趋势。

(四) 坚持企业年金组织形式和运营方式的不断创新。由于缺乏综合性专项法律的指导,目前的企业年金主要有三种组织运行模式:社保机构经办(约占参保人数30%和年金资产的20%)、企业自行管理的(约占参保人数的40%和年金资产的50%)和保险公司管理(约占参保人数的30%和年金资产的30%)。纵观世界各国的企业年金制度,根据信托原则组织的积累制企业年金运行模式正成为主流,该模式的合理性也为各国的实践所证明。如在美国和英国,企业年金组织形式都是以信托为主、保险为辅,在澳大利亚则只有信托形式。

在我国,由于不同地区之间企业年金需求差异较大、金融业的分业经营、社保机构经办的企业年金业务退出需要过渡期等原因,所以,未来我国的企业年金组织运行方式不可能是单一的模式,但未来企业年金组织运行方式应该是以信托方式和保险公司承办为主。信托公司作为专业投资机构和合理的权利安排是承办企业年金业务的天然载体,在企业年金信托形式的具体运营方式上,我们也可以分不同的行业、地区和企业年金的基金规模分别采用主信托、行业基金和公司基金等模式;因为企业年金的运营与商业人寿保险具有很强的一致性,商业养老保险按照大数法则、采用死亡率等指标进行科学精算,以此为基础收取费用和支付待遇,这种运作和投资方式对于企业年金基本上也是适合的。

[参考文献]

- [1] 李洁明. 养老保险改革与资本市场发展[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2003.
- [2] 王虎峰. 养老金生产论[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004.
- [3] 劳动和社会保障部社会保险研究所. 中国企业年金财税政策与运行[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003.
- [4] 孙光德. 社会保障概论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2000.
- [5] 阿伦·S·摩拉利达尔. 养老金管理创新[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2004.