



快 訊

SSL Express

2018 年第 23 期 (总第 275 期 , 5 月 10 日) 中国社科院世界社保研究中心 主办



近年来我国企业年金员工参与率持续走低,为扭转其“跳水”趋势,2017年12月,人社部、财政部联合印发《企业年金办法》(以下简称《办法》),定于2018年2月1日起施行,引起多方关注。为此,中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文教授在《人民论坛》撰文陈述了自己的看法,这里刊发全文:

企业年金参与率将触底反弹吗

【摘要】企业年金是养老保障第二大支柱,但其参与率近年来出现“跳水”,值得关注。《企业年金办法》的实施,不仅有利于提高参与率,更有利于积极贯彻落实全面建成多层次社会保障体系要求,促进企业年金市场健康发展。

【关键词】企业年金 养老保险 员工参与率 【中图分类号】C913.7 【文献标识码】A

2017年12月,人社部、财政部联合印发《企业年金办法》(以下简称《办法》),定于2018年2月1日起施行,引起多方关注。企业年金指企业及其职工在参加基本养老保险的基础上,通过集体协商,自主建立的补充养老保险制度。就员工个人来讲,参加企业年金可使未来退休收入多元化,提高收入水平,增加稳定性。

企业年金员工参与率“跳水”问题亟待解决

企业年金的雏形是国务院1991年建立的企业补充养老保险;2000年在国务院发布的《关于城镇社会保障体系改革的试点意见》中,以辽宁省做实账户为试点,将其改为企业年金;

2004年原劳动和社会保障部颁发了《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》（与银监、证监、保监三会联合发布），将传统的储蓄型养老保险彻底改造为信托型积累制养老金，实行完全的市场化投资模式。可以说，这两个部令是奠定养老保障体系第二支柱的主要依据，为企业年金发展立下汗马功劳。

从字面上看，“企业年金”是企业的事，与政府和百姓的关系似乎不大，与“五险一金”相比，其份量和地位不可比肩，于是长期未受到应有的重视。企业年金顶层设计缺失，导致年金发展相对滞后。虽然2004年以来，企业年金取得了长足发展，员工参与增长率均超过两位数，但我国经济发展进入新常态以来，企业年金发展遇到了瓶颈：2015年，员工参与率出现1.00%的“拐点”；2016年企业年金的员工参与增长率再次大幅“跳水”，仅为0.37%，创下历史最低水平。

企业年金参与率出现“跳水”，意味着该补充养老保险制度的覆盖面将出现停滞。长远来看，如不采取有效措施，对员工个人福祉、对企业吸引人才和提高竞争力、对国家减轻养老制度负担都十分不利。企业年金参与率出现“跳水”，其原因是多方面的。一是在全球经济陷入低迷的大环境下，企业经营出现困难，亏损企业增加，经济效益滑坡，企业参与度降低。二是我国经济发展正处于新旧动能接续转换和经济转型升级的关键时期，经济增长难免出现短期波动，相应出现部分企业退出企业年金的现象。三是中青年员工普遍面临住房、教育、医疗的压力，生活成本不断提高，导致个人参与度降低。四是宣传不到位，导致企业年金知名度不高，大部分员工只知道住房公积金，对企业年金了解甚少。

个别企业将年金变成少数人可操纵的变相福利

之前的年金相关文件中并未对企业缴费归属原则作出规定，在十几年的企业年金实践中，无论是建立企业年金的国企还是私企，或其他混合性质的公司机构，对于企业缴费部分，个别企业主出于利己角度考虑，对企业缴费部分的归属作出了各种各样的规定，操作空间很大。有的将企业缴费归属权视为建立裙带关系的一种利益，搞暗箱操作；有的将其视作奖励企业高管人员和中层职员的主要手段，把相当一部分企业缴费划拨给他们；有的片面理解“企业年金是留住人才的‘金手铐’”含义，对员工的归属期无限期拖延，不作明确规定，旨在不准许员工合理流动；有的对提出不同意见的员工实施变相的打击报复，减少企业缴费对这部分员工的归属额度，甚至逼其自动离职、不予归属，等等。企业缴费的本质是对员工缴费的配比缴费，是为员工建立第二养老金，但这些企业却利用政策空子，打着“金手铐”的幌子，将员工的福利制度变成了少数人可操纵的变相福利。

此次人社部、财政部联合印发的《办法》，最大亮点就是首次规定了企业缴费归属三原

则，包括企业缴费的归属行为、归属限额和归属期限。这无疑将有利于消除制度沉疴，调动员工积极性，扩大覆盖面。

《企业年金办法》的实施有利于提高企业年金参与率

针对企业缴费归属乱象，为最大限度地减少企业主的操作空间，《办法》作出了较为详细的规定，将企业缴费归属的原则明确为三个。一是对企业缴费归属行为作出明确规定。《办法》明确规定：“企业缴费应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入员工企业年金个人账户，员工个人缴费计入本人企业年金个人账户。”就是说，企业缴费的分配与归属的第一原则是按照方案确定的比例和办法来行事，要求在企业年金方案的制订过程中要事先做好约定，把企业缴费如何分配、如何归属、什么比例、什么条件等条款都要预先在方案中诉诸文字，明文作出规定，这就需要工会或员工代表全程参与其中，对企业缴费归属问题事先达成一致、消除争议。

二是对企业缴费归属限额作出明确限定。从理论上讲，企业主对某些出色的专业技术骨干和为公司作过较大贡献的核心员工，可以在一定程度上将企业缴费作为一种奖励计入他们的个人账户之中。但在实践中，如何将“金手铐”与裙带关系区分开来，其识别成本很高，尺度难以把握，既要将其作为一种合理实施的奖励手段，又不要拉开太大的差距，甚至成为一种负激励。《办法》作出的规定是“应当合理确定本单位当期缴费计入员工企业年金个人账户的最高额与平均额的差距”，并作出了“企业当期缴费计入员工企业年金个人账户的最高额与平均额不得超过5倍”的量化规定。很显然，这是对企业主道德风险作出的一个约束，是在效率与公平之间的一种权衡，是不得已而为之的一个规定。

三是对企业缴费归属期限作出最长约束，那就是“不超过8年”。有些公司的企业年金方案规定，企业缴费的归属期为员工的退休之日，即只有在员工退休时企业缴费才能相应地完成，即使这样，归属的比例按规定也将视员工的“表现”或“业绩”由企业主单方决定，这就为员工退休收入带来不确定性，既不利于员工的合理流动，又有可能成为降低劳动力市场弹性的一个因素，甚至引起员工不满与抱怨。针对这种情况，《办法》作出的规定是，“职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益，企业可以与职工一方约定其自始归属于职工个人，也可以约定随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人，完全归属于职工个人的期限最长不超过8年”。这就意味着完全可以不设定“归属期”，企业年金方案可以约定企业缴费每月即时进入个人账户并实现个人归属。即时归属个人，这才是企业年金雇主缴费的本来面目，很多发达国家的年金计划就是这样规定的，目的是激励员工建立年金。

建议引入“自动加入”机制

根据一些发达国家通行做法，引入“自动加入”机制是扩大参与率的重要举措，并且正在成为发达国家改革的一种潮流。如英国通过引入“自动加入”机制的立法就在发生国际金融危机的 2008 年，该《养老金法案》的实施正是欧洲深陷主权债务危机的 2012 年。英国私人部门的企业年金的“有效参与人数”在上世纪 80 年代以来开始持续下降，到 2007 年更是下降到约 360 万人，到 2011 年进一步下降到 290 万人。2012 年全英实施自动加入机制之后，企业年金的下滑颓势得到彻底挽救，到 2016 年 12 月，建立年金的雇员已高达 2380 万。

当然，与此相配套的还有确立个人投资选择权、引入默认投资工具“生命周期基金”等。企业年金制度尚不能同时满足所有人的风险偏好。放开个人选择权可将长期投资基金分离出来，避免“长钱短跑”。而引入“自动加入”机制则是越早越好，越早越有利，越拖延改革的机会窗口就越小。

我们必须认识到，企业年金是构建多层次社保体系的关键和标志，其参与率能否提高是企业年金能否真正担负起第二支柱重任的一个重要指标。要积极提高企业年金参与率，积极贯彻落实全面建成多层次社会保障体系要求，促进企业年金市场健康发展。

（作者为中国社会科学院世界社保研究中心主任）

【参考文献】

- ① 《〈企业年金办法〉明年 2 月 1 日正式施行》，新华网，2017 年 12 月 22 日。

原文链接：[人民论坛网](#)

声明：

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”)英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”)英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《工作论文》四项产品, 2013 年 11 月开始发布《银华讲座》。其中,《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《银华讲座》四项产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利;《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》、《工作论文》和《银华讲座》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址：北京东城区张自忠路 3 号, 北京 1104 信箱 (邮编 : 100007)

电话：(010) 64034232 **传真：**(010) 64014011

网址：www.cisscass.org **Email:** cisscass@cass.org.cn

联系人：董玉齐