

## 从企业年金谈我国养老保险制度的可持续发展

任杰

内容摘要：本文从经济学的角度分析了企业年金在社会保险体系发展历程中的地位与作用，阐述了在我国大力发展企业年金的必要性与紧迫性。企业年金不仅是对基本养老保险的补充，更是建立社会养老保险体系可持续性发展的重要保证。政府需要完善企业年金的税收优惠政策，同时引导企业承担起建立企业年金计划的责任，二者共同努力发展企业年金市场。

关键词：企业年金 养老保险 现收现付制 基金制

我国的现代企业年金起源于 1991 年《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》中提倡并鼓励企业实行的补充养老保险。2000 年国务院颁布《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》决定将企业补充养老保险规范为企业年金，采用个人账户式管理并实行市场化管理运营。2004 年《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》的出台提供了企业年金市场化运营的细则，标志着我国企业年金的发展进入规范化的市场运作阶段。然而我国的企业年金市场经历了初期的快速发展后增长速度趋缓，截止 2008 年 8 月约为 1500 亿元。我国的企业年金市场发展速度远远低于预期的原因之一是因为税收鼓励政策不健全，无法有效激发企业发展企业年金的积极性。企业年金市场发展偏慢的另一个原因是我国企业年金的发展历史较短，企业以及雇员对其不十分了解，缺乏建立企业年金的主动性。

本文结合国际养老保险制度的历史以及相关的理论研究，分析企业年金对我国社会养老制度体系的重要性，呼吁政府与企业共同努力，大力发展企业年金市场。

### 企业年金的发展历程阐释

企业年金(Corporation Pension)是由企业向职工提供的退休养老金，保障退休员工在一定年限内按年度获取一定数额的现金收益，又称“雇主年金”或者“职业年金”。与政府管理的社会养老保险基金不同，企业年金是由企业发起成立并进行管理，其设立一般是自愿性的，只在少数国家强制要求建立企业年金。根据各国社会养老保险制度的不同，企业年金在养老保险体系中所扮演的角色也有所区别。在实行高福利的社会保障制度的国家中，例如北欧国家、荷兰、瑞士等，政府是养老保险的推动力量和管理者，企业年金占社会养老保险的份额较小。而在采取社会保险模式的养老制度的发达国家，养老保险的职责是由多层次的养老体系共同承担的，其中国家管理的基本养老金保障覆盖面广、水平低，由于退休员工工资相挂钩的企业年金计划提供大部分的退休替代率，另外个人自愿型养老保险起补充作用。这样的三支柱型养老保险体系被世界银行以及其他的一些国际组织所推崇。2005 年世界银行报告提出了更为细化的五支柱模型，企业年金仍是其中的重要支柱。

考察具有代表性的美国和英国的养老保险体系可以发现，其企业年金的规模都超过了国家管理的社会养老基金规模。在这些国家中，企业年金的市场的快速发展是与政府的支持分不开的，政府采取税收优惠等激励手段大力促进企业年金市场的发展，以此减轻政府管理的社会养老保险基金所承受的压力。此外一个不可忽视的特点是，这些国家企业年金的历史悠久，普遍被企业和员工接受与重视。

企业年金的形式是随着社会环境的不断变化而转变的，特别是在最近 20 年中，过去占主导地位的待遇确定型基金(Defined Benefit pension scheme)逐渐让位于更受欢迎的缴费确定型养老基金(Defined Contribution pension scheme)以及混合型基金(hybrid pension fund)。在这个转变过程中，雇员享有的灵活性增加，企业与员工的紧密程度有所降低，投资风险由原先的雇主承担转变成雇员自主承担。出现这种转变的原因在于收益固定型养老基金随着时间的推移规模不断增大，一些企业的年金计划规模达到甚至超过企业市值，企业的财务能力难以承受金融市场的波动，给年金计划进而给企业本身带来的影响。特别是伴随着 21 世纪初期主要发达国家资本市场的深度调整，待遇确定型的养老基金普遍处于基金不足的状态，巨额的赤字对公司的融资与经营活动都造成了不利影响。摆脱这种不利影响的一个途径就是用企业不承担投资风险的缴费确定型年金



计划代替待遇确定型年金计划。这种转变成为一个世界性的趋势,同时新建立的年金计划也基本上都是缴费确定型企业年金。

### 养老保险制度的经济学分析

从历史发展的角度来看,可以看到养老保险制度发展有一个分散-集中-再分散的过程:工业化时期之前,基本上是分散化的家庭养老,随着工业化进程国家承担起集中养老职能,近年来又是朝着建立分散化的个人养老账户发展。当然目前的分散化并不是回到最初的状态,而是一种统筹保险与个人账户的结合,国家保障基本的养老支出,个人账户保障退休后的生活质量。目前,国际上大多数的国家都采取这种“多支柱”的养老保险制度,根据各个国家的情况不同,各种支柱所承担的保障水平也不同。

从养老金筹资方式来看,历史上的养老保险制度发展有一个从隐性的基金制(养儿防老)转变为现收现付的统一养老金支付,然后发展为以国家现收现付部分资金以担负起基本养老金,企业采用基金制进行个人账户的累积过程。在这个过程中,个人承担的风险与获得的养老金水平的差异有着紧密的联系,基本上个人面临的风险越小,差异越小,反之养老基金的风险越大,所能提供的养老金的差异就越大。国家统一现收现付的养老保险制度由国家保障个人的养老金支付,个人几乎不承担什么风险,但是个人获得养老金水平也基本上没有差异;在完全的缴费确定型养老保险基金制度下,个体退休时得到的养老金支付不仅与个体工作期间的缴费有紧密的联系,还与养老基金的投资策略、金融市场的变化、人口死亡率的变化以及通货膨胀率都有很紧密的关系,也就是说即使是两个人工作同样的年限拿同样工资,退休后由于投资市场的不同或者是退休的年代不同,所得到的养老金支付都很可能有很大的差别。

从养老保险制度的变革历史中我们发现,大多数的变革都是由危机引起的。建立起现收现付制的养老保险体系是由于面临养老危机,从现收现付制向基金制的改革是应对政府的财政危机以及人口老龄化危机。从经济学的角度来看,采用现收现付制建立社会养老保险体系是牺牲下一代福利为上一代人养老,如果这种代际转移支付能够永远进行下去,建立现收现付制的养老保险制度就不失为一种帕累托改进,也就是在不牺牲其他人利益的情况下增加社会福利。然而,从实际情况看,现收现付制的养老保险制度存在诸多问题。如果说第一次遭受危机的时候国家尚可以采取从基金制向现收现付制的转变解决社会养老问题,那么当这些国家再次遭受到经济危机侵袭的时候,短期的财政压力将导致政府无力应对,产生加重经济危机的宏观经济影响。相对于现收现付制养老保险体系造成的短期财政压力,人口的老龄化导致的长期可持续发展问题是一个更为重要的危机。许多学者和国际组织在多年前都注意到这个问题,人们普遍认识到自 20 世纪 80 年代以来,随着人口出生率的下降以及人口寿命的延长,世界各国的人口结构普遍朝着老龄化发展。在老龄化的趋势下,要想维持现有的养老保险水平,将会大幅提高劳动人口的缴费比例,从长期来看是不可持续的。

在人口老龄化趋势无法改变的情况下,解决社会养老问题的出路就在于发展基金制,也就是说发展基金制的养老保险体系是一个必然的趋势。采用基金制既是为现在劳动人口未来养老支出建立储蓄,也是在社会经济状况良好的情况下为未来可能出现的危机建立储备。作为进行基金积累的主体有几种选择,既可以由政府统一管理进行积累,也可以由企业建立年金计划进行积累,当然也可以由个人自行积累。在这几种积累形式中,以企业为主体建立养老保险计划是较好的选择。这是因为公共管理的资产往往有极差的投资表现,另外政府作为现收现付基本养老金的管理者,如果同时进行资金积累的管理,可能会存在弊端。其次,如果由个人自行积累养老资金,那么可能出现的道德风险问题将导致一些人将用于积累的资金拿去消费,最终不得不由政府承担他们的养老。如果在企业这个层面进行养老基金的积累,可以兼顾效率与公平,同时可以降低风险。由企业进行的基金积累在合适的政策指引下,缴费可以保证,容易得到快速发展。与政府管理的基金以及个人基金相比,企业年金计划的规模是一个比较合理的水平,既可以分享到较高的投资回报,又能够避免出现大面积的系统风险。

从以上对养老保险制度的分析中,可以看到,发展采取积累制的企业年金是完善和发展社会养老保险体系的必由之路。



## 我国养老保险制度与企业年金

我国的现代社会养老保险制度的建立是伴随着1984年城市经济体制改革开始建立的,1984年到1993年间基本建立起社会统筹养老保险制度,1993年开始建立统账结合的养老保险制度,2004年企业年金正式作为我国补充养老金的重要组成部分纳入了市场化规范化运作的轨道。在这样的一个过程中我国注重吸取了世界其他国家养老保险制度发展的经验,养老保险制度改革的方案始终与国际主要潮流保持一致。比如我国企业年金的建立在规范之初就采用了国际主流的缴费确定型企业年金。在原劳动和社会保障部颁布实行的《企业年金试行办法》中,规定了我国企业年金实行完全积累制,企业和职工个人共同缴纳资金进入个人账户,账户基金按照国家规定投资运营并积累投资收益,退休时职工可从本人所在企业年金个人账户中一次或定期领取企业年金。另外为了与我国社会保障制度发展水平相适应,同时也是充分考虑到我国资本市场发展还不够成熟的现实,我国企业年金的管理在风险控制上更为严格,不仅采用了受托人、账户管理人、投资管理人和托管人分开管理的形式,对企业年金基金的投资领域、品种和比例都做出了严格规定。

与其他国家相比,我国发展企业年金的紧迫性更加突出。我国第一支柱的基本养老保险的替代率远远高于其他国家,全国平均养老金替代率在2007年为83%,部分省市甚至超过100%,也即是说养老金高于在职职工工资,这种水平的基本养老保险从长期来看是不可持续的。另一方面,由于计划生育政策的实施,我国的老龄化问题将会比世界上其他任何一个国家都严重,预计到2030年将会由不到3个在职职工来养活1个退休员工,到2050年60岁以上老年人占人口比例可能超过30%。如果继续使用现收现付的养老保险制度,维持现有的养老金替代率,届时在职员工的缴费率将超过60%,这是不可能实行的。大幅增加财政预算以保证养老金的发放将导致高额的政府赤字,无法持续。如果不增加财政预算,将来基本养老保险水平必定会大幅降低。在这种情况下,国家迫切需要企业年金发挥补充养老金的作用,应该对企业年金的发展进行大力扶持,包括制定统一的企业年金优惠政策以及其他鼓励措施。

对企业来说,企业年金计划的实施与管理是企业人力资源管理重要的一环,建立企业年金计划不仅可以享受一定的税收优惠政策,也是提高职工凝聚力,提升企业文化的很好机会。相信随着对企业年金的了解以及相关政策的出台,会有更多的企业加入建立和管理企业年金计划的行列中来。

### 参考文献:

- 1.魏加宁.养老保险与金融市场.中国金融出版社,2002
- 2.郑秉文等译.21世纪的老年收入保障——养老金制度改革国际比较.世界银行报告,2005
- 3.李绍光.养老金制度与资本市场.中国发展出版社,1998

