

扩大企业年金参与率:路在何方

李倩倩¹ 李庆霞² 赵正堂²

(1. 华侨大学,福建 泉州 362021;2.厦门大学 福建 厦门 361001)

摘 要:参与率太低是目前企业年金在中国健康发展的最大瓶颈,这个瓶颈能否通过准入制度的改革予以打破?值得研究。因此,通过对企业年金参与情况的综合实证分析,发现我国企业年金不仅存在显著的国别差距,还在地区、规模和行业等方面存在严重失衡,据此指出对企业年金制度本身、第二层次保障体系乃至“多层次社会保障体系”造成的不利后果。结合国际成功经验和我国国情,可引入“软强制”准入制度,构建由职业年金、“软强制”企业年金和“自愿性”企业年金共同组成的第二层次保障体系,有效扩大参与率,使第二层次养老保障效应名副其实。

关键词:企业年金;参与率;软强制;多层次

中图分类号:F244 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-6924(2019)07-118-125

一、引论

党的十九大报告中表明应“全面建成覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系”。但在第一层次基本养老保险的退休收入水平处于持续下滑的形势下,作为第二层次重要构成的企业年金的发展仍然裹足不前,其后果将十分严峻。而现实是,企业年金的企业和职工参与率低,地区和行业发展上也明显失衡,受益面窄,长此以往,“多层次社会保障体系”或将成为纸上谈兵,社会保障制度也将有可能成为拉动内需乃至经济发展的一个“累赘”。

如是,当前企业年金制度改革的首要任务应是扩大参与率。近年来,围绕扩大参与率,国内学术界给出了不同的改革设想与探索思路,主要有以下三个方面:一是关于制度改革的研究,旨

在提高企业年金的实施强度。^[1]比如引入“自动加入”,建立准强制性企业年金;^[2]或是专门研究如何在我国建立强制性企业年金制度;^[3]以及探讨企业年金强制与自愿双轨并行制。^[4]二是关于税收优惠、费率改革等参保影响因素的研究。比如企业避税动机对企业年金投保决策的影响;^[5]企业所有制对企业年金参保的影响;^[6]提升缴费比例,增加投资收益以提高企业年金保障水平。^[7]三是扩大投资范围,放开个人投资选择权,提高收益率。^{[8]-13}结合现有的学术研究以及14年来企业年金的发展情况来看,仅靠税优政策、调整缴费比例等虽可提高企业参保动力,^[9]仍然治标不治本,而美国、澳大利亚和瑞士等国第二层次覆盖率高度的关键动因都离不开在企业参保阶段的强制性或准强制性设置,正如我国社科院世界社保研究中心执行研究员张盈华所说,企业

基金项目:中央高校基本科研业务费资助·华侨大学哲学社会科学青年学者成长工程项目“我国企业红利年金制度研究”(17SKGC-QG04)。

作者简介:李倩倩,经济学博士,华侨大学经济与金融学院讲师,主要研究方向:社会养老保障、企业年金、商业保险;李庆霞,经济学博士,厦门大学经济学院助理教授,硕士生导师,主要研究方向:保险精算和数理金融;赵正堂,金融学博士,博士后,厦门大学经济学院副教授,硕士生导师,主要研究方向:巨灾风险管理,保险法,(再)保险经济学,(再)保险精算。

年金参与率低的主要原因是企业年金的自愿参加属性,使很多企业尤其是中小企业没有动力参加。因此,在2018年2月开始实施的《企业年金办法》中,弱化了企业年金的自愿性质,鼓励并引导企业自主建立企业年金,提高企业年金的实施强度。这也是满足社会制度公平性的需要。2015年国务院颁布施行的《机关事业单位工作人员养老保险制度改革决定》中明确提出在机关事业单位建立强制性职业年金。这一决定打破了2004年以来我国第二层次养老自愿实施的属性,并且,随着职业年金在机关事业单位的不断推进,如果企业年金覆盖极低的现状仍然难以突破,将再一次导致公共部门与私人部门养老待遇的反差,甚至引发二次“制度不公”的探讨,从而对社会稳定造成负面影响,也不符合实现十九大报告中“促进收入分配更合理、更有序”、“缩小收入分配差距”的要求。总之,该决定中的“职业年金”在本质上就相当于“强制企业年金”,这无疑为本文选择企业年金的改革路径提供了政策参考。

并且,不容忽视的是,截至2017年末,我国60周岁以上人口突破2.4亿,是发展中国家中人口老龄化程度最高的国家。但是,据国家统计局《2017年国民经济和社会发展统计公报》显示,劳动年龄人口却呈现下行趋势,到2017年,15岁至59岁劳动的规模比上年减少了600万。而《2012年世界人口展望》预测至2050年末,我国60岁以上老年人口抚养比将高达74.9%。

因此,基于我国“未富先老”的现实,减轻第一层次基本养老压力,必须未雨绸缪,加倍重视强化养老第二层次的建设,全面评估企业年金的参与率现状,清醒认识暴露出的问题及其造成的不利后果,借鉴国际成功经验,设计提高企业年金参与率的改革路径,充分发挥企业年金的补充养老效应,实现构建“可持续的多层次社会保障体系”的目标。

二、企业年金参与率现状评估

多年来国家一直致力于多层次社会保障体系的构建,对于第二层次,先后出台了《企业年金试行办法》、《职业年金办法》、《企业年金基金管理办法》和《企业年金办法》等法规,也对企业年金养老产品的投资做出了配套规定,并给予了明确的税收优惠支持,可以说相关的政策体系已近

完备,然而,除了在机关事业单位强制执行的职业年金发展速度较为理想之外,企业年金的参与现状仍不容乐观。

(一) 企业年金参与率现状分析

1. 企业年金整体参与水平并不理想

企业年金整体参与水平不理想主要体现在以下几个方面:

第一,我国企业年金的参与率与其他国家相比存在显著差距。据《中国养老金发展报告2018》统计,2017年,我国企业年金覆盖率只有约3%,远低于发达国家接近60%的平均水平。即使与OECD的国家相比,差距也十分明显。如图1所示,比利时自愿性职业养老金的覆盖率最高,为57.3%,职业养老金与私人养老金之和占比最高的是德国,超过了90%,新西兰仅私人自愿养老金的占比就高达72.9%。平均看来,两金的平均覆盖率都高于20%。^[10]经Grech统计发现,欧洲65岁及以上老人的收入中,企业年金占据主要地位。瑞士的企业年金几乎实现了全覆盖。^[11]由此可见,在养老保障体系发展充分的国家中,第二层次企业年金已经替代了国家提供的养老保障,成为各国最为重要的养老支撑。相较而言,我国的企业年金总体覆盖水平严重滞后,第二层次名不副实。

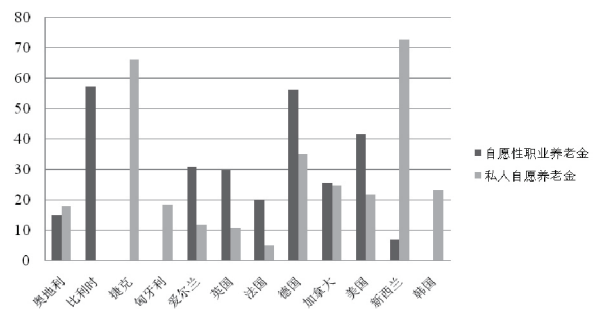


图1 2013年OECD国家自愿性养老金覆盖率(%)

资料来源: OECD, "Coverage of Private Pensions," in *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, Paris, OECD Publishing, 2015.

这不得不引起反思,即因何在我国政府给予诸多政策支持的前提下,企业年金却仍然难以企及他国之项背?这无疑既不利于应对我国日趋严峻的老龄化形势,也不利于为基本养老保险减负,至于构建多层次的社保体系就更是遥遥无期了。从而,本文认为,配套的税收优惠政策、投资限制的放宽等政策固然重要,但还是应从制度属

性出发,发现使企业年金踟躇难行的原因,找出破局的路径。

第二,我国企业年金参与率的绝对水平仍然很低。首先,从 2007—2017 年建立企业年金计划的企业数量和职工数量的变化趋势可以清晰的看出(图 2),即使与 2016 相比,2017 年建立企业年金的企业数量从 763 上升至 804 百家,微幅上调,但都不能掩盖无论是企业还是职工的参加数量,在 2014—2017 年这四年间出现的增长停滞,尤其是职工的参加人数,出现了持续停滞现象。如果从企业数和职工数的环比增长速度角度分析,二者在 2012、2011 年分别达到最高点 21.83%,18.13%之后,增长速度就开始逐年下滑,并在 2015 年出现明显的“拐点”,增长率双双跳水。由此可见,我国企业年金覆盖面的扩张规模和扩张速度不进不退,发展前景堪忧。

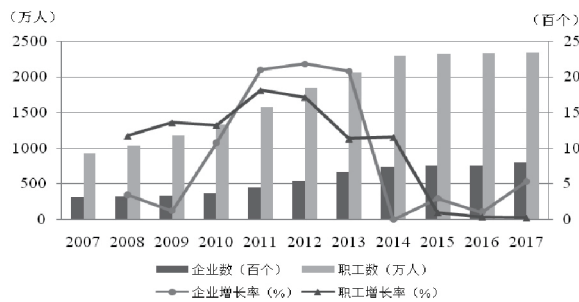


图 2 2007—2017 企业年金企业与职工基本情况

资料来源:中国人力资源和社会保障部,《2017 年全国企业年金基金业务数据摘要》。

其次,根据图 3 内容,一方面,从企业年金参保人数与就业人口总数的对比来看,虽然逐年缓慢增长,但十年来全国真正能够受益于第二层次的劳动年龄就业人口占比平均不到 2.3%,如此低的数据,称企业年金为养老保障的第二层次如何能令人满意呢。截至 2017 年,加入企业年金的企业数量仅为 8.04 万户,不到全国企业法人的 10%。另一方面,从企业年金参保人数与城镇职工基本养老保险参保人数对比来看,其变化趋势与企业年金参保人数占就业人口基本同步,其数值普遍高于后者的原因主要得益于计算基数的减少,在表明企业年金参与率十分有限的同时,也使职工企业年金参与人数与职工基本养老保险参与人数形成强烈对比,参加企业年金的职工人数长期不到参与基本养老保险职工人数的 7%。

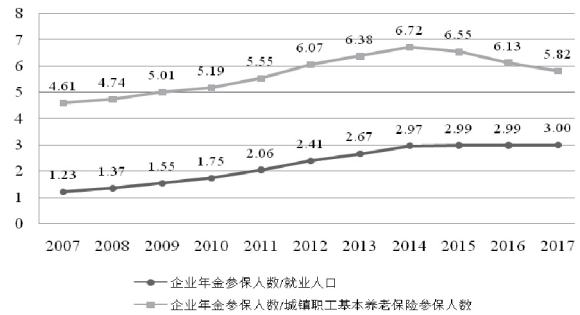


图 3 2007—2017 企业年金与就业人口、职工基本养老保险参加人数对比 (%)

资料来源:中国人力资源和社会保障部,《2017 年全国企业年金基金业务数据摘要》及国家统计局数据。

以上事实表明,即使从我国企业年金十几年来自身发展水平看,无论是从建立企业年金计划的企业数量,参加职工数量和增长率分析,还是从与就业人口和城镇职工基本养老保险参加人数对比,我国企业年金的参与率程度都不容乐观,如果仍然不能找到有效的解决措施,从长期趋势看,不利于保障各企业职工退休生活水准,从而无法改善广大劳动人民的福利待遇水平。

第三,我国企业年金的替代率水平明显滞后。根据世界银行的建议,为保证职工退休后生活水平与退休前没有大的差异,一国的养老金替代率不能低于 70%,国际劳工组织的标准是 55%,国际组织指出一旦某国基本养老保险替代率跌至 40%左右,将触发养老“警戒线”,即必须建立企业补充养老保险以弥补基本养老金的不足。而根据国家统计局和人社部的相关数据可知,我国基本养老保险替代率自 2000 年以来一直处于持续下滑通道,至 2014 年维持在约 45%,城镇职工平均替代率(在岗)更是不足 43%。但即便如此,由于企业年金参与率极低,2017 年当年只有不足 130 万人享受年金待遇,若按一次性领取月平均金额计算,人均不足 300 元,企业年金的替代率只有 5%,可谓是杯水车薪,无法成为退休收入的重要支撑。^[12]因此,如若仍不能找到有力的改革路径,激发参加活力,企业年金要成为“名副其实”的养老支柱,只能是“路漫漫其修远兮”。

2. 企业年金地区参与情况严重失衡

从我国四大经济发展区域的企业年金参与情况分析(表 1):首先,各经济区域参与情况失衡。经济率先发展的东部地区在参与企业年金

的企业数量和职工人数两个指标上都遥遥领先,各地平均企业和职工的账户数分别为3325个、521,190人,依次是排名第二的中部地区的3.6倍和1.3倍。相较而言,处在振兴中的东北地区和开发中的西部地区,企业和职工参加企业年金的动力均明显不足,大多数省份(市、自治区)的参加企业数量不足千户。其次,各经济区域内参与情况失衡。以发展最快的东部地区为例,虽然除

河北省外,各备案地建立企业年金计划的企业皆在1000户以上,但具体实施进度仍存在差异,比如厦门地区的参加企业数量是河北省的近15倍。这种差距在进度相对落后的西部地区也同样存在。在西藏自治区建立企业年金的企业只有广西壮族自治区的1%。据此可知,无论是参保企业还是参保人数,经济发达省份和欠发达省份相距甚远,区域性发展特征显著。

表1 2017年四大经济地区企业年金参与情况

地区	备案地	企业账户数(个)	职工账户数(人)	地区	备案地	企业账户数(个)	职工账户数(人)
东北地区	内蒙古自治区	507	228,655	中部地区	山西省	867	554,705
	黑龙江省	1011	184,466		河南省	1247	658,023
	辽宁省	917	322,941		湖北省	844	314,534
	吉林省	462	134,974		湖南省	591	239,034
			江西省		895	205,765	
			安徽省		1118	493,646	
合计	4	2897	871,036		6	5562	2,465,707
东部地区	北京市	3306	670,277	西部地区	重庆市	504	105,549
	天津市	1372	210,520		四川省	1097	391,614
	河北省	814	392,298		广西壮族自治区	2810	177,614
	山东省	1440	476,288		贵州省	359	183,805
	江苏省	2516	497,461		云南省	1209	332,383
	浙江省	2761	433,044		陕西省	902	409,933
	福建省	1343	294,165		甘肃省	451	205,216
	广东省	2510	561,060		青海省	137	62,967
	海南省	1247	658,023		宁夏回族自治区	300	49,607
	上海市	8931	1,322,514		西藏自治区	29	9,214
	厦门市	11,882	180,086		新疆维吾尔自治区	649	113,039
	深圳市	1,789	558,546				
合计	12	39,911	6,254,282		11	8447	2,040,941

资料来源:中国人力资源和社会保障部,《2017年全国企业年金基金业务数据摘要》。

3.企业年金行业参与情况明显不均

企业年金行业参与情况明显不均主要体现在以下两点:其一,覆盖的企业规模严重不均。如表1数据所示,不少地区参加企业年金计划的企业数量和职工人数亦存在巨大的反差。比如东部地区的厦门市参与企业年金计划的职工人数仅为180,086人,不到该地区河北省的47%,但参加企业数量却占据该地区榜首,高达11,882户。其他地区如黑龙江省、广西壮族自治区也存在类似情况。这一现象表明,各地区制度覆盖的企业规模的差异化,如果在企业年金的实施中,中小企业占据了主导地位,比如厦门市,那显然,就会出现上述反差现象。当然,从主要省市参加的企业数量和职工人数的数据来看(表1),“大

型”企业仍然是年金计划的主力军,2017年在人社部备案的企业年金计划中,大多是国有企业、中央企业等,具体有21,166家是中央及其下属企业,其累计基金规模超过了50%,国有企业的缴费占比是年金总额的约75%。与此相反,在全国工商登记注册企业中占据了大半江山的小微企业却与我国的企业年金制度基本无缘。其二,覆盖的企业行业严重不均。已有的企业年金计划主要受益的是金融、交通(铁路)、电力和能源这些行业的企业,尤其是龙头企业,这些企业要么是盈利性好,比如证券和银行业,要么是占据了资源或行业的垄断优势。

综上分析,企业年金参与率持续处于底部的态势,势必影响我国企业年金制度实施的公平

性、有效性和可持续性。

(二) 企业年金参与率低迷的影响

1. 不利于企业年金制度的可持续性

企业年金制度的可持续性主要依赖于基金累计规模和投资运营收益。基于图 4 近 10 年企业年金基金积累与增长情况分析,一方面,年金基金年增长率自 2012 年达到历史高位 35.04% 后,持续下滑,2016—2017 年增速维持在 16.26%—16.30%,仍然处于低位运行,表明企业年金基金规模扩张速度乏力。另一方面,2008—2017 年间,企业年金基金的投资收益率虽然年度波动幅度较大,但与早年相比,投资收益率偏差明显降低,整体表现趋于平稳,需要注意的是,由于 2016—2017 年的投资表现不佳,平均收益率仅为 4.51%,如果扣除居民消费价格指数的影响,企业年金作为职工养老收入来源,保值增值的效果仍然具有一定的波动性。而无论是基金规模的扩大,还是投资收益的增长都离不开企业和职工缴费,这都与参加年金计划的企业和职工数量的覆盖面息息相关。故如若企业年金参与率不能大幅提升,将使其基金投资的竞争转向存量市场,基金累计规模的扩大只能凭借投资收益表现,这无疑将大大限制企业年金制度的可持续,或将引起企业和职工对企业年金制度本身的质疑,导致企业年金参与率不升反降,使企业年金制度陷入恶性的发展循环。

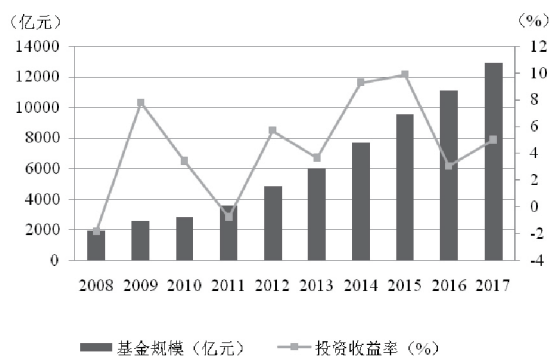


图 4 2008—2017 年企业年金基金规模与投资收益率

资料来源:人力资源和社会保障部网站

2. 不利于第二层次保障发展的公平性

企业年金与职业年金共同构成了社会保障体系的第二层次,得益于 2015 年国务院对其强

制性实施属性的规定,职业年金势必在不久的将来实现在机关、事业单位以及所属职工范围内的全覆盖。而迈过十多年征程的企业年金,却陷入了受益面狭窄、参与增长率却“触底”的艰难境地,长此以往,本应携手共进的职业年金与企业年金,将出现巨大的制度反差,甚至在第二层次内形成新的“隐性双轨”,有碍于第二层次保障的公平性发展。此外,在企业年金制度内部,由于不同地区、不同类型和不同规模企业参与率的严重失衡,也存在“不公平”现象,这将导致中小微企业和央企、国企等大型企业职工间养老储蓄的强烈反差,拉大退休收入差距,或使广大中小微企业职工处于“因老致贫”的潜在风险之中。上述“不公平”困局将导致企业年金要实现普惠性道阻且长,有碍十九大提出的“扩大中等收入群体”、“缩小收入分配差距”目标的实现。

3. 不利于多层次社会保障体系构建的有效性

众所周知,我国自 2000 年以来就迈入了“老龄化”,并且老龄化的形势日渐严峻,到 2018 年,全国 65 岁及以上老人总数高达 16658 万人,^①而自 2012 年起我国劳动年龄人口数量和比重连续 7 年出现双降,劳动力市场结构性就业矛盾加剧,劳动力人口的短缺和老化等问题对我国的社会保障制度功能的发挥提出了更高的要求。而我国的第一层次基本养老保险的参保却处于低速、稳步发展通道,其中,从 2012 年开始,由于参保人数持续低于离退休人员的增速,导致城镇职工养老保险的赡养率不断上升,城乡居民基本养老也存在同样压力。在第一层次养老体系“一支独大”却日渐不堪重负之时,企业年金作为广大职工的养老保障储蓄,本应是居民退休后财产性收入的主要来源之一,如果长期处于“支富不济贫”的势微境地,不仅无法实现党的十九大报告中全面建成“多层次社会保障体系”的目标,也无法满足“拓宽居民劳动收入和财产性收入渠道”的要求,当然也不利于实现“不断满足人民日益增长的美好生活需要”的目标。

不得不说,从制度基础上找到扩大企业年金制度参与率的有效路径,应是企业年金的“当务之急、未来之要”。

^①数据来源《2017 年国民经济和社会发展统计公报》,http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html。

三、扩大企业年金参与率的路径设计

我国企业年金制度参与率极低的原因是多方面的,比如投资范围的限制、税收支持政策的不完善等,但逐本溯源,应从制度本身出发,才能发现关键原因是企业年金制度设计中的“准入门槛”,因此,为扭转我国企业年金覆盖面窄的现状,有必要设计新的制度参与路径。

(一) 扩大企业年金参与率的国际路径比较

1. “软强制”准入门槛设计

“软强制”准入门槛是指由雇主建立企业年金、职业养老金等私人部门养老年金计划,所有新进雇员自动注册加入,并赋予计划新成员在一定期限内(比如2—8周,90天等)自由退出权的机制设计。^[13]新西兰的KS私人养老金计划(KiwiSaver)、美国和英国的私人部门养老金计划都通过引入这种富有弹性的“自动加入”设计,掀起了养老金参与率大幅增长的高潮。^[14]

新西兰建立KS计划是为了应对私人储蓄严重不足(联邦储备银行估计的家庭储蓄率为-17.5%)且过于依赖国外存款的现状,自KS计划2007年成立以来,参加人数从2008年的71.6万人,发展到2015年的247万人,超过该国劳动人口的50%,基金累计总额达118亿新元。^①英国是在2008年的养老金法案中第一次提出“自动加入”改革,引入这一创新的主要原因是,2000年以后,私人部门养老年金计划参与率持续下降,从2004年的53%,跌至2012年的42%,2008年的改革使英国的私人年金参与率一扫走低之颓势,再经过2011年和2014年法案的完善之后,参与率迅猛回升至63%。^{[8]293-322}与新西兰KS计划、英国的“2008年养老金改革”的雪中送炭不同,美国在《2006年养老金保护法》全面施行“自动加入”制度之前,职业养老金计划已历经百年的发展历程,参与率超过50%,实行该制度之后,相关401(K)计划的参与率高达77%,比设置该制度的401(K)计划的参与率高了47%,可谓是“锦上添花”。^[15]通过对三国制度效果的评估还发现,“自动加入”制度对低收入群体、首次参加工作雇员,尤其是青年雇员具有更为明显的激励效果。“软强制”制度不仅以“自动加入”设计维护

雇主和雇员年金计划的覆盖面,还以限期自由退出权提高了政策的灵活性,双管齐下,有利于企业年金制度发展的有效性。^[16]

2. “强制性”准入门槛设计

“强制性”准入门槛是指由国家法律规定,强制雇主为雇员建立养老年金并缴费的私人部门养老年金计划。成功案例如澳大利亚的“超级年金”和瑞士的雇员职业养老年金。

澳大利亚的企业年金计划起源于19世纪中期,在推行多年后,总体覆盖率并不高,并且在政府、银行等公共部门与私人部门之间参与率差距明显,公共部门无论是覆盖率还是替代率都高于私人部门,从而,澳大利亚于1985年对企业年金进行强制性改革,为雇员建立个人年金账户,强制雇主按工资的一定比率缴费(初始最低4%,逐年递增),并以税收优惠政策鼓励雇员缴费。强制性加入制度使超级年金计划的覆盖率早在1999年就高达92%,^[17]很好的维护了退休人员的老年生活水平。由于来势汹汹的老龄化问题,经过全民公投,1985年瑞士亦开始正式实施强制性职业养老金计划,该计划以国家法律为依据,对瑞士职业养老金的参与率起到了强有力的促进作用,使其养老金覆盖率几乎达到100%。^[18]“强制性”制度设计使企业年金能够最大限度的发挥其养老效应,全面提高退休收入水平的同时,有利于缩小收入差距水平,保障年金制度的公平性。

(二) 中国扩大企业年金参与率的路径设计

基于新西兰、美国和澳大利亚等国的成功经验可知,企业年金准入路径的强制性规定对逆转年金参与率颓势至关重要,那么,我国是否可简单奉行“拿来主义”,选择“软强制”或“强制性”的准入道路呢?显然,由于国内经济的下行压力,很多企业,尤其是广大中小微企业,企业的管理制度仍需完善、经营状况也不稳定,盈利能力较弱,建立企业年金的实力不足。因此,本文认为,现阶段可因地制宜,在第二层次企业年金制度内同样建成“多层次”的年金体系(图5),以“强制与自愿并存、公平与效率兼顾”为基本原则,打破企业年金参与率过低的“瓶颈”。

^①数据来源:新西兰统计局, www.stats.govt.nz/.

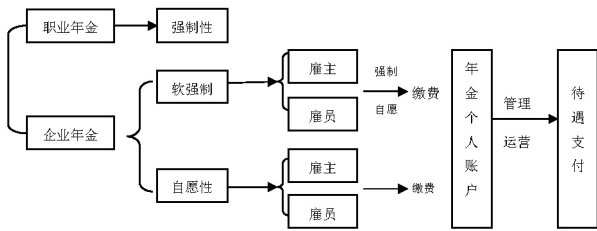


图5 第二层次企业年金制度体系构成

如图5所示,在第二层次养老体系由强制性职业年金、“软强制”企业年金和“自愿性”企业年金共同构成。研究重点为在原有的自愿性企业年金之外,建立“自动加入”的企业年金,使“软强制”企业年金和“自愿性”企业年金“双轨并行”,组成我国新的企业年金制度。

第一轨“软强制”企业年金制度:

所谓“自动加入”是指在国家法律规定的实施范围内的企业建立企业年金计划,职工在入职时自动默认加入的年金制度。建立“软强制”机制的重点在于:(1)企业实施强制性缴费,员工实行自愿缴费,并给予个人缴费部分一定的税收优惠,对于企业缴费部分可视同税前利润,予以退税。企业必须对所有合同员工采用统一的无差别费率。(2)设置“退出”机制。一方面,允许员工在加入后的一定期限内,比如60天—90天内,向企业提出申请并得到允许后方可退出企业年金。另一方面,赋予企业在经营困难时向相应的人力资源和社会保障行政部门提出暂停缴费的权利,但要限制停缴时间,并要求复缴后,补缴前期欠费。该机制的难点在于:(1)实施企业范围的划分。可从易到难,逐步放开限制,即在实施初期,选取经营管理和获利能力等综合实力较强的企业,比如上市和待上市企业,然后根据运行效果不断调整,有序放开“软强制”覆盖范围。(2)合理厘定雇主强制性缴费率。可设置统一的缴费率,也可设置缴费率上下限,下限即为默认最低缴费率。“软强制”企业年金计划可在制度内保证计划实施的公平性,并降低或因职业年金导致的“制度不公”发生的概率和影响程度,使提高企业年金参与率得以有序推进,而不再只是一个梦想。

第二轨“自愿性”企业年金制度:

建立“软强制”的企业年金并不影响已经实施的企业年金制度,未在“自动加入”范围内的企业仍可自主选择是否建立自愿性企业年金计划。但现行《企业年金办法》(2016年公布)将参加基本养老保险并足额缴费、建立集体协商机制和企业盈利作为建立企业年金的前提条件,这无疑将许多中小企业挡在了企业年金制度之外,但这些企业正是未来参与年金的计划主力军,因此,为促进企业年金覆盖面的扩大,应放松建立企业年金计划的约束。自愿性企业年金计划可在第一轨之外,最大化企业参保范围,充分发挥企业年金作为补充养老保险制度的有效性。

总之,“软强制”和“自愿性”企业年金虽然建立属性不同,但二者都为员工建立年金个人账户,采用完全积累式的信托管理方式,统一的投资运营、待遇支付等设计,有益于年金基金投资效益的提高和基金规模的增长,增强企业年金计划的吸引力,并最终提高第二层次养老体系的运作效率。

四、结论

综上所述,基于对企业年金整体参与水平的横向国别比较和纵向发展进程分析,再结合国内不同地区、不同规模及不同行业的企业年金参与率的综合分析发现企业年金覆盖面极窄、受益面严重失衡。这些后果不仅不利于企业年金制度的健康可持续发展,也不利于第二层次保障制度公平性建设,更将阻碍“多层次社会保障体系”构建的有效性,为改变这一不利局面,应从制度本身出发,着眼于企业年金制度的“准入”机制,设计新的制度参与路径。

通过对新西兰、美国和英国在私人部门养老金“软强制”准入机制和澳大利亚、瑞士的“强制性”准入机制的成功经验的对比分析,结合我国现实,建立由强制性职业年金、“软强制”企业年金和“自愿性”企业年金共同组成的升级版第二层次保障体系,并对新引入的“软强制”企业年金制度进行了探索性研究,期望能起到示范性作用,从而倒逼非实施对象企业,尤其是占据绝对数量优势的中小微企业主动参与年金计划,促进企业年金制度普惠性的逐步实现。

第二层次企业年金制度的有效运行,是实现“可持续的多层次社会保障体系”目标的必由之路,是“扩大中等收入群体,增加低收入者收入”、“缩小收入分配差距”,提高国民福利水平的关键所在。但是,如果企业年金的参与率始终不能显著提高,多层次社保体系或将成为一纸空文。在供给侧结构性改革的大背景下,2015年开始,国务院先后5次降低或阶段性降低社保费率,在2019年的《降低社会保险费率综合方案》中再次强调进一步降低社保费率的规定为企业年金计划的广泛建立,尤其是推动中小微企业、低收入人群的年金参与率腾挪了空间。因此,应紧紧抓住经济体制改革的“时间窗口”,把握政策机遇,进行扩大企业年金参与率的路径改革,使企业年金制度实至名归。

参考文献:

- [1] 胡晓义.加快建成覆盖城乡居民的社会保障体系[J].中国人口科学,2014(1):2-6.
- [2] 郑秉文.扩大参与率:企业年金改革的抉择[J].中国人口科学,2017(1):2-20.
- [3] 袁妙彧.福利国家强制性企业年金制度研究[M].武汉:湖北人民出版社,2012:30-98.
- [4] 李倩倩.企业年金强制与自愿双轨并行制模型评析与借鉴——以瑞士为例[J].财经问题研究,2016(12):126-131.
- [5] 朱铭来,于新亮,程远.企业年金决策影响因素研究——基于上市公司避税动机的实证分析[J].保险研究,2015(1):8-21.
- [6] 郭磊,周岩.所有制影响企业年金参保的实证研究[J].管理评论,2017(2):239-254.
- [7] 黄薇,王保玲.基于个税递延政策的企业年金保障水平研究[J].金融研究,2018(1):138-155.
- [8] 郑秉文.中国养老金发展报告2016—“第二支柱”企业年金制度全面深化改革[M].北京:经济管理出版社,2016.
- [9] 毕海侠,朱美玲.论我国企业年金EET型税收政策[J].财会月刊,2018(7):99-103.
- [10] 郑功成.多层次社会保障体系建设:现状评估与政策思路[J].社会保障评论,2019(1):3-29.
- [11] Grech, A. G., “Assessing the Sustainability of Pension Reforms in Europe: A Pension Wealth Approach”, *Mpra Paper*, 2014, 29(2):143-162.
- [12] 郑秉文.中国养老金发展报告2018—主权养老金的功能与发展[M].北京:经济管理出版社,2018:36-45.
- [13] Alison O’Connell, “KiwiSaver: a model scheme”, *Social Policy Journal New Zealand*, 2009(36):13-119.
- [14] St John S. & Claire Dale M. & Michael Littlewoo, “Kiwisaver: four years on”, *Working Paper 2011-2. Auckland: Retirement Policy and Research Centre, University of Auckland Business School*, 2011:3-33.
- [15] fidelity Investments, “Building Futures Volume VIII: A Report on Corporate Defined Contribution”, Boston, Moss, 2007:6-9.
- [16] 李倩倩.新西兰私人养老储蓄计划评估对我国的启示[J].现代经济探讨,2015(9):91-95.
- [17] 刘云龙,傅安平.企业年金——模式探索与国际比较[M].北京:中国金融出版社,2004:30-76.
- [18] 张明莉.澳大利亚超级年金对我国企业年金的启示[J].河北大学学报(哲学社会科学版),2009(3):69-71.

[责任编辑:申凤敏]