

文章编号: 1005-0523(2005)03-0016-03

# 我国企业年金存在的主要问题研究

张碧安

(华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013)

**摘要:** 企业年金是在国家政策指导下, 企业和职工自主建立一项企业退休金制度, 是基本养老保险的重要补充, 也是我国多层次社会保障体系的重要组成部分. 本文重点探讨了我国企业年金发展过程中存在的主要问题, 如企业年金制度及其相关的制度滞后, 导致企业年金无法发挥; 企业负担过重、企业民主机制不健全以及企业职工自身的因素都制约了企业年金的发展.

**关键词:** 企业年金; 主要问题

中图分类号: F244.2

文献标识码: A

## 1 制度建设及相关配套制度滞后, 导致企业年金无法发挥

1) 发展企业年金相关立法滞后, 没有基本法律支撑. 政府宏观调控和规范企业年金的重要手段是法律手段. 但是现存的政策法规只为试点企业举办企业年金确定了总体原则和基本框架. 政府在对企业年金制度的具体立法方面还是空白的. 目前, 我国企业年金的法律依据只能通过《劳动法》和有关社会保险等行政法规进行规范. 这些法律法规仅从一些大局上对企业年金有所涉及, 只将企业年金作为整个养老保险的一个组成部分进行规范, 而我国到目前为止, 还没有统一的《社会保障法》, 虽然有些地区、有些行业有一些规章制度, 但层次太低, 没起到约束效力. 这些法律及相关法律法规的缺位却使得企业年金未能有一个良好的法制环境和适宜的生长土壤. 但值得可喜可贺的是《企业年金试行办法》终于“千呼万唤始出来”.

2) 缺少激励机制和政策优惠. 国家要发展企业年金, 必须要给企业提供税收“扶持”. 税收的优惠政策要始终贯穿在企业年金的征集、运营和福利分配的整个过程当中. 政府没有明确规定在资金的筹

集中有多少资金可以税前列支, 投资运营的收益如何给与税收优惠以及在职工退休后领取年金时是否应缴纳税款等等.

我国现行税法中只有一些有关社会保障的税后优惠政策, 但没有具体的企业年金方面的税收优惠. 我国企业所得税法规定: “纳税人按国家有关规定上交的各类保险基金和统筹基金, 包括职工养老保险基金、待业保险基金等, 经税务机关审核后, 在规定的比例内扣除.” 这里提到了养老保险基金虽然可以理解为包括企业年金, 但在实际操作过程中, 税务部门只允许纳税人扣除一次养老保险缴费, 而不允许多次扣除. 这就说明我国税法实际上没有给设立企业年金的企业给与税收优惠. 此外, 我国的《个人所得税法》规定: “个人领取原提存的住房公积金、医疗保险金、基本养老保险金时, 免于征收个人所得税.” 这里基本养老保险没有包括企业年金, 也就是说我国个人所得税法并没有给定个人在领取企业年金时如何给与税收优惠.

虽然在一些个别地市、行业、部门有一些有关税收优惠的规定, 但都是不合法的. 国家税法没有明确规定对企业年金的优惠政策, 地方财政无权判定有关税收减免政策, 所以企业年金的发展遇到一

收稿日期: 2005-01-04

作者简介: 张碧安, 男, (1970-), 汉, 湖南常德人, 华东交通大学经管学院讲师.

个税收的瓶颈,政府应早日解决这个难题。

3) 企业年金的政策性很强,企业年金制度成功的关键因素在于建立一个健全的企业年金管理运作构架,具体包括主体与制度的层面。主体层面包括企业年金监管主体和企业年金运营主体;制度层面包括企业年金管理制度和企业年金基金投资政策。

目前企业年金经办机构单一,只有社会保险经办机构一家经营,在经办资格上缺乏必要的资质检验。企业年金与基本养老保险由社会保险经办机构一块经营管理,一则有可能会扩大国家的财政支出,经营单位可能将经营企业年金的费用转移到基本养老保险的经营上来,这是难以控制的;二则扩大政府的保障责任,基本保险由政府指定专门机构经营,如果该机构同时经办企业年金,那么当企业年金出现管理不善、投资不善,或遭遇恶性通货膨胀大幅贬值,不能给被保险人有效保障时,政府将陷入一种尴尬的境地,难以自拔,甚至被迫扩大保障,政府在给与了税收优惠的同时,还要承担多余的保障责任,得不偿失。

企业年金监管主体对企业年金的监管只要通过制订执行相关管理法规制度,调节企业年金市场的运行,通过对企业管理机构与经办机构等相关机构的资产检验,准入加以管理,但目前没有任何法律法规明确了企业年金的监管主体,没有统一的企业年金管理法规,包括规范企业年金的筹资方式、方法、比例限制,规范企业年金的管理机构与经办机构,规范其投资与经营,最大限度的控制其运行风险。

4) 企业年金基金的投资原则与国家基本养老保险基金稍有不同。国家基本养老保险是国家强制建立的,它是退休职工生活的基本保障,是“保命钱”。因此,基本养老保险基金的投资更强调安全性,在确保安全的前提下再考虑营利性,而企业年金基金则不同,它是企业和职工依据自愿的原则建立起来的,是基本养老保险金之外的附加养老金。因此,对抗风险的能力应该大于“保命钱”的基本养老保险基金,同时,由于它的建立强调自愿性,因此只有保持较好的盈利性,才能吸引更多的企业和职工建立企业年金计划。因此,企业年金基金在投资的收益性和安全性之间有较大的回旋余地,应兼顾基金投资的收益性和安全性。

但目前,我国企业年金的投资渠道却十分有限,这主要是因为我国企业年金的主要运营经办机

构为各地社保机构,社保机构作为主管社会保障事业的国家机关,其主要职责是负责基本社会保险费的收支管理,不具有资金运营资格,因此,我国社保机构所经办的企业年金基本上都是以银行存款或国债形式存在,投资收益率很低,个别地方委托金融机构从事股票、债券、基金等投资,但总体上投资渠道不畅,基金运营效率低下。据统计,在2000年全国企业年金积累基金总量191.9亿元资产中,银行存款达113.9亿元,购买国债39.4亿元,二者相加占年金总额的80%左右,这种投资渠道不畅,缺乏保险增值能力,很难使企业年金成为养老保障体系中最重要“支柱”,是我国企业年金持续发展面临的一个关键问题。

## 2 企业方面的因素也是制约企业年金发展的主要因素

1) 企业的基本养老保险负担过重制约了企业年金的发展。自1995年开始,为了应付人口老龄化所带来的危机和改变传统的“企业保障制”,我国养老保险由现收现付制向部分积累的统帐结合制进行改革,并且出于多方面的考虑,改革后的基本养老保险仍然保持了原来过高的养老替代率但由于未能找到消化转制成本的有效途径,导致企业承担了过重的养老金缴费水平下,许多企业甚至连基本养老保险费用都无力支付,实施企业年金也就更无从谈起。所以目前企业年金仅在一些效益较好、经营稳定的垄断性企业或行业有一定的发展。

2) 有些企业不愿为职工提供企业年金,有的公有制企业存在短期行为,没有全局观念,宁可多发公司多发奖金,也不愿为职工提供企业年金。从国有企业来看,目前我们还没有建立严格意义上的现代企业制度,国有企业的领导人仍由政府部门任命,而政府对国有企业现任领导业绩考察往往只看表面的业务量、盈利、收益增长等,而对于长期的有关企业的远景没有充分的考虑。

而企业年金的效应主要体现在将来而不是在眼前,对当前职工的积极性的作用比较弱,同时也不直接反映企业现任领导的业绩,这使得企业管理者宁可多发奖金而不愿建立企业年金。

3) 从三资企业来看,三资企业在我国的发展得到了许多优惠政策的扶持、保护,效益却很好,本来可以利用效益优势为职工举办企业年金,但由于三资企业为员工提供的工资待遇、工作环境、个人发展空间等远远好于国有企业,使得三资企业无需为

职工建立企业年金来强化本企业人才的吸引力和凝聚力,而且建立企业年金制度后,就必然了增加企业的人力和物力、财力上的负担。

### 3 职工方面的因素

1) 我国企业职工对社会保障需求与对现实生活质量改进的需求相比显得较弱。在2001年,影响居民生活满意度相关系数为0.49,排在第一位,而社会保障满意度的相关系数为0.37。可见居民在对个人经济状况和社会保障的需求上明显是要求改进个人经济状况得以远高于社会保障。

2) 职工短期化行为导致企业年金需求不足。从我国目前来看,效益好的企业职工年龄结构趋向年轻化,受多种因素的影响,他们的行为有短期化倾向。一般年轻职工就业后最大的压力就是住房问题,在这种经济压力下,职工一般都愿与领取高工资、高奖金来支付住房、汽车等费用,而不愿意考虑养老问题,再加上由于企业本身制度、企业文化等原因,职工流动、跳槽频繁,而企业年金设置本身为了限制职工流动、考验职工的忠诚度,这对职工是一种约束。所以,职工要求举办年金的积极性不高。

3) 目前,我国面临巨大就业压力,在就业困难的情况下,能够就业、职工能够获得企业为职工缴纳的基本养老保险费,对一般职工而言,就已经感到满足,不敢奢望更高要求的企业年金。而对于那些工资水平高,自身条件较好的管理层而言,不断

的跳槽意味着更好的工资水平,他们更不愿意企业年金的条条框框的限制,不同层次的职工利益不同、取向不同,很难在企业年金上达成一致。

### 4 结语

企业年金作为多层次养老保障体系的第二层次,是基本养老保障的重要补充,企业年金的发展关系到养老保险体制改革是否能顺利进行,也关系到人们退休以后生活待遇的好坏,关系到国家经济健康发展和资本的完善。我国企业年金的发展由于处于计划经济体制向市场经济体制转轨时期,处于新旧养老保障体制转换过程中,很多问题突显出来。笔者通过对我国企业年金发展过程中出现的问题进行探讨,希望对广大实践界和理论界人士有所裨益。

#### 参考文献:

- [1]董克用、王燕.养老保险[M].北京:中国人民大学出版社,1998.
- [2]吕学静.各国社会保障制度[M].北京:经济管理出版社,2000.
- [3]劳动保障部社会保险研究所,博时基金管理有限公司.中国企业年金制度与管理规范[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2002.
- [4]林羿.美国私有退休金体制[M].北京:北京大学出版社,2002.

## Main Problems of the Enterprise Annuity in Our Country

ZHANG Bi-an

(East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

**Abstract:** The enterprise annuity is a supplement endowment insurance, which set up voluntarily on the basis of the endowment insurance by the enterprise and worker, it is an important part of the multi-level endowment insurance system too. The main problems of the enterprise annuity is: The institutional improvement of the annuity and relevant related system lag behind, lead to the fact that the enterprise annuity is unable to effect; Enterprises burdens serious, Acts and efforts for expediency generous exist, Inside peoples control issue and democratic and imperfect and at social security demand on the weak side phenomenon also restrain enterprise from annuity be the main factor of the endowment insurance.

**Key words:** enterprise annuity; main problems