



您的位置：首页 - 文章选登

企业年金应避免出现“养老真空”（庾国柱、朱俊生；2004年6月23日）

文章作者：庾国柱 朱俊生

一般认为，企业年金制度是建立多层次养老保险体系的需要，是在人口老龄化趋势下逐步降低中国基本养老保险过高的替代率、减轻财政压力的需要。通过制定和出台相应的政策、法规，引导和鼓励企业为职工建立企业年金，以便降低基本养老保险过高的替代率，使企业年金成为基本养老保险的有效补充。

80%是名义替代率

在讨论企业年金时，有观点认为，目前中国社会养老保险的替代率达到80%，远远高于其他国家和地区的替代率，需要下调，以便给企业年金留下空间。

这里的80%的替代率作为讨论问题的一个基本前提，本身就有讨论的必要。如果实际替代率达到80%，当然远远高于国际平均水平，需要下调。但如果这只是名义替代率，而实际替代率远远低于名义替代率，则简单地强调下调基本养老保险替代率、为企业年金提供发展空间的观点无疑是值得商榷的。

中国基本养老保险的缴费和给付都是以工资额（准确地叫工资单收入额）为计算基础的，替代率也往往是以工资额来计算的。但决定人们生活水平的是其全部收入，而不仅仅是工资单工资额。计算替代率不应当以工资单工资额为基础而应当以实际收入为基础。

众所周知，工资单工资额和收入之间有很大差距，无论企业职工还是国家公务员，除了工资收入外，还有数额不等的工资性补贴、岗贴等各种收入形式。即使不考虑各种资产收入（如利息、红利等）、经营性收入、转移性收入，甚至相当的“灰色收入”，各种工资性补贴、岗贴、加班费、月奖、年终奖、过节费等收入与其工资单收入相差不多甚至超过工资单工资。

在国外，一般说来工资劳动者的工资收入（或薪水）与工资单工资基本没有区别。所以，中国的工资劳动者的收入如果仅仅以工资单收入来计算将会大大低估，这样，中国目前按工资单计算的替代率实际上是大大高估。如表1所示，大多数国家劳动者报酬收入占GDP的比重约为50%左右，但中国仅为12.5%。这与实际不相符。

由于人们的收入来源日趋多元化，单纯的工资统计不能全面反映人们的实际收入。

一方面，中国城镇居民的新增储蓄占工资总额的三分之二左右。另一方面，城镇家庭恩格尔系数还很高，达到40%左右，由此推算总的消费支出要占工资收入的70%左右。可见，城镇居民的消费与储蓄之和远远大于工资性收入，这其实是个矛盾现象。

产生矛盾的根源就在于，从总体上看，工资收入远远不能准确地衡量人们的实际收入水平，工资总额被大大低估。事实上，职工的工资性收入不到整个收入的60%，对于临退休的资深员工来说，这一比例则更低。这种现象在国有企业非常普遍。

基于上述分析和判断，目前所谓的80%的替代率仅仅是对工资单收入而言的，是名义上的替代率，实际替代率低于甚至远远低于80%。据我们对一个改制企业、事业单位、国有企业的调查，实际替代率为20%—50%左右。在这种情况下，简单地说降低基本养老保险的替代率是不对的，因为再要降低目前的替代率，基本养老保险将难以满足人们基本的养老需求的制度设计目标。

国家通过降低替代率虽然可以减轻其承担的责任，但如果企业年金的覆盖面难以有效提高，那就会使很多人仅仅靠养老金将无法维持基本生活，甚至导致“养老真空”或“养老陷阱”，这是企业年金和基本养老保险制度设计中最大的不公平！

考虑到通货膨胀因素，在职职工的工资始终在增长。在短短的20年中，中国职工工资增长了14.3倍。如果简单地按照根据退休职工在职时工资计算的替代率发放养老金，则相对于不断增长的社会平均工资和通货膨胀，所谓的替代率将被大大高估。

因此，退休金应随着社会平均工资的增长和物价指数作相应的调整，替代率应该是一个动态的概念，随着社会工资的增长而作相应的变化。

高替代率成“替罪羊”

主张降低基本养老保险替代率的学者还认为，通过降低替代率，可以缓解企业的社会保险缴费负担沉重的矛盾，为企业年金的发展提供空间。而实际上恐怕不是这样的结果。因为我们也许还没有搞清楚，企业缴费负担过于沉重的根源是什么？仅仅是因为替代率较高吗？

我们认为，国家没有以适当的方式很好地承担由企业化的“现收现付”制向社会化的“部分积累”制转轨的“转制成本”，这才是企业缴费负担沉重的根本原因。

由于国家责任的部分缺位，目前的在职职工（主要是国企职工）一方面要为自己将来的养老缴费，另一方面还要为已经退休的职工缴费，缴费率高自然不在话下。因此，只要国家没有更妥善的方式承担责任，“转制成本”问题拖而不决，业已形成的“空账”不能完全做实，企业缴费负担沉重的问题就不可能从根本上得到解决。所谓的降低替代率，对于企业而言，不过是在基本养老保险方面少缴点、在企业年金方面多缴点而已，总的缴费负担并不一定会降低。

另外，如果试图通过基本养老保险和企业年金的“此降彼升”来解决人们的基本养老保障问题，那么一个合乎逻辑的推导就是，企业年金将对基本养老保险制度产生“替代效应”，也就是说，如果企业可以建立企业年金的话，其就可以不愿意再去参加什么基本养老保险了。这是一个矛盾。

也许正是考虑到这点，劳动和社会保障部对可实行企业年金制的企业资格有明确的限定。刚刚颁布的《企业年金试行办法》（以下简称《试行办法》）规定：“符合下列条件的企业，可以建立企业年金：（一）依法参加基本养老保险并履行缴费义务；（二）具有相应的经济负担能力；（三）已建立集体协商机制。”

可见，参加基本养老保险是建立企业年金计划的首要前提，这种规定使很多虽没有参加基本养老保险、但对企业年金感兴趣的企业被排除在外，客观上拉大了建立年金计划的企业与其他企业职工福利待遇方面的差距，从整个社会保障制度的层面看，产生了贫富的“累积效应”。目前建立年金计划的企业大都是优势性行业和企业，甚至垄断行业和企业，也说明了这个问题（参见表6）。

我们认为，建立中国的企业年金制度不能单纯从降低基本养老保险的替代率角度考虑，其意义主要在于让市场和民间的力量参与到社会保障制度的建设中来。企业年金制度是市场行为，其目的是在基本养老保险满足人们基本生活保障的基础上，增加老龄人口的社会福利，进一步提高人们的生活水平。国家不能以企业年金制度为藉口，推卸提供基本养老保险的责任。

另外，鉴于我们的特殊国情，国有企业对企业年金的需求往往是为了解决历史遗留问题、过渡问题或是解决现有工资制度下的受到限制的福利待遇问题。目前国企在建立企业年金计划的企业总数中占绝对比重（80%以上）也说明当前这方面的需求还很大。

另外，还有些学者提出，中国社会养老保险体制改革的目标定位是：基本养老保险替代率60%，企业年金20%，个人年金（储蓄保险）依个人选择自主决定。如果从长远发展趋势分析，将基本养老保险中的个人账户部分分离并入第二支柱与企业年金整合，则三个支柱的结构为30%、50%和10%。

对此，我们认为，基本养老、企业年金、个人年金究竟占多大比例合适，各国差异很大，各占多少比例本身还是一个需要研究的问题，恐怕很难以此作为中国社会养老保险的改革目标。再者，在基本养老保险中，个人账户按现在的政策只有8%，恐怕不大可能增加，那么，50%恐怕没有根据。

文章出处：《国际金融报》

[\[推荐朋友\]](#) [\[关闭窗口\]](#) [\[回到顶部\]](#)

转载请经授权并请刊出本网站名

中国博士论坛

中国社会科学院
保险与经济研究中心

IFB外商投资中心

IFB基金研究
与评价中心



地址：北京市东城区建国门内大街5号 邮编：100732 电话：010-65136039 传真：010-65138307
版权所有：中国社会科学院金融研究所