

企业年金:离全覆盖还很遥远

编者按

近日,人力资源和社会保障部公布 2014 年度全国企业年金基金业务数据摘要显示,截至 2014 年底,我国企业年金基金规模已达 7688.95 亿元。十二五期间,全国企业年金基金规模已经增长了 1.74 倍,按照目前发展速度和环境,预计今年底将突破 1 万亿。

4 月 6 日,“机关事业单位职业年金办法”正式亮相。“强制建立”的方式使其一出生就站上高起点——所有机关事业单位工作人员都将享受这一补充养老保险所带来的福利。

与职业年金相对应的《企业年金试行办法》已自 2004 年开始施行,“自愿建立”的方式使其历经 11 年仍然曲高和寡——在企业职工养老保险参保职工中,只有约 6.7%的职工能享受企业年金。

实施了二十余年的企业年金离全覆盖很遥远。根据《2013 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》,中国共有 66120 户企业建立了企业年金,参加职工人数为 2056 万人。而 2013 年中国企业户数约为 1470 万户,全国城镇职工基本养老保险参保人数为 32212 万人,所以为职工设立年金的企业比例不足 0.5%,拥有企业年金的职工不到参保总数的 7%。



企业年金今年底将突破 1 万亿 央企仍是主力军

■ 曾海军 报道

近日,人力资源和社会保障部公布 2014 年度全国企业年金基金业务数据摘要(下称“数据摘要”)显示,截至 2014 年底,我国企业年金基金规模已达 7688.95 亿元。十二五期间,全国企业年金基金规模已经增长了 1.74 倍,按照目前发展速度和环境,预计今年底将突破 1 万亿。但从区域来看,不仅在规模上存在东、中、西梯度分布结构特点,而且在发展增速上呈现出区域性差异。

央企仍是企业年金主力军

数据摘要显示,在人力资源和社会保障部备案的单一计划及加入集合计划的中央企业仍然是企业年金的主力军,发挥引领示范作用,截至 2014 年底,积累基金 4116.67 亿元,占全国总规模 53.54%,较上年增长 919.45 亿元,全国占比上升 0.56 个百分点。从表 1 中可知,中央企业的企业年金继续保持较快的增长势头,在全国占比呈现逐年上升趋势。虽然目前中央企业已基本建立企业年金,但是存在集团统一建立、集团内公司单独建立以及集团统一选择管理人、集团内公司单独建立等 3 种模式,分布在全国各地还有很多下属子企业,因为各种原因暂时还未建立的子企业依然存在,值得市场机构去深入研究,发掘市场机遇。

东、中部企业年金增长减速

数据摘要显示,东部地区 16 个省市(广东、江苏、山东、北京、上海、天津、浙江、河北、辽宁、福建、海南、深圳、宁波、大连、青岛、厦门)依然是企业年金市场主阵地,去年底东部地区企业年金积累基金 2136.17 亿元,突破 2000 亿元大关,占全国总规模 27.78%,但是占比同比下降 0.3 个百分点,出现发展减速态势。中部地区 8 个省(山西、安徽、江西、河南、湖南、湖北、黑龙江、吉林)同样发展后劲不足,截至 2014 年底,中部地区企业年金积累基金 818.18 亿元,占全国总规模 10.64%,占比同比下降 0.47 个百分点,较 2013 年发展进一步放缓。

东部、中部地区经济发展好,人均可支配收入也高,先行探索企业年金,当地国有企业也已经开始建立企业年金,从内生需求来看,愿意建立企业年金的单位越来越稀缺。未来,企业年金要想突破发展,成为名副其实的第二支柱,就必须调动广大民营企业积极性。从 2004 年实施《企业年金试行办法》至今已经有十六年,在新形势和新要求下,企业年金制度有必要进行适当调整,在全国统一整体要求下,可以允许省级主管部门结合当地省份经济特点、产业结构等实际情况,因地制宜地制定发展政策,提高制度灵活性,推动企业年金在当地发展。浙江省海宁市已经迈进一步,推出《海宁市企业各类人才参加企业年金试行办法》,放开了单个企业建立企业年金对人员覆盖率的要求,适用对象是符合条件的各类人才,此办法在实施时虽然存在某些值得商榷的地方,但是其创新思维和开放思路给予我们很好启示,值得借鉴。

西部企业年金发展前景可期

和东部、中部增速放缓相比,2014 年,西部地区 12 个市场(重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆、内蒙古和广西)发展企稳回升,截至 2014 年底,西部地区企业年金积累基金 617.94 亿元,占全国总规模 8.04%,同比上升 0.22 个百分点。随着“一带一路”和长江经济带两大国家发展战略的推进,将在西部形成紧密经济圈,推动西部更好发展。随着西部经济的快速发展,人均可支配收入逐步提高以及社会保障事业日益完善,西部地区企业年金将迎来更加有利的发展机遇。

企业年金曲高和寡 仅 6.7%参保职工能享受

■ 赵鹏 报道

4 月 6 日,“机关事业单位职业年金办法”正式亮相。“强制建立”的方式使其一出生就站上高起点——所有机关事业单位工作人员都将享受这一补充养老保险所带来的福利。

与职业年金相对应的《企业年金试行办法》已自 2004 年开始施行,“自愿建立”的方式使其历经 11 年仍然曲高和寡——在企业职工养老保险参保职工中,只有约 6.7%的职工能享受企业年金。

国企成为企业年金“顶梁柱”

2004 年起施行的《企业年金试行办法》明确规定,符合三项条件的企业可以建立企业年金:依法参加基本养老保险并履行缴费义务;具有相应的经济负担能力;已建立集体协商机制。

根据人社部数据,2014 年企业职工养老保险参保人数为 3.41 亿人,当年企业年金参加职工有 2292.78 万人。2292.78 万人在 3.41 亿人中,占比只有约 6.7%。也就是说,能享受企业年金的企业职工比例十分有限。

在《企业年金试行办法》施行后,曾有专家预测,2008 年我国企业年金规模有望突破 1 万亿元大关。然而人社部数据显示,到 2014 年底全国企业年金基金还只有 7689 亿元,全国建立企业年金的企业总数为 73261 个。企业年金专家、中央财经大学商学院教授杨长汉介绍,目前国企在企业年金建立过程中充当了“顶梁柱”,而为数众多的中小企业仍亟待建立企业年金。他认为,有关部门应进一步出台税收优惠政策、降低企业缴纳职工养老保险费率,迈过这最大的“两道坎”,才能使企业年金真正形成普惠。

一国企基层职工月缴数百元

林女士是北京市一家市属国企的基层职工,每月她自己要按工资总额的 5%缴纳几百元的企业年金,单位的缴费比例是 8.3%。

但单位缴费部分并非完全进入职工的个人账户,其中一部分要用于支付基金管理费等。

每月个人账户能积累约千元,一年算下来也相当于多发了一两个月的工资,对于月薪几千元的林女士来说,企业年金也算是她每年一笔不小的收入了。针对现在年轻人跳槽比较频繁的特点,单位的规定也比较人性化。在职职工可以自愿停交;跳槽者对方单位有企业年金的,个人账户可以转走;对方单位无企业年金的,也可以由原单位继续管理个人账户资金。不过对于上述情况,原单位都不再负担年金的管理费,需职工或跳槽后的单位负担。

记者也从某银行下属支行的一位高层管理人员处了解到,他的个人缴费和单位缴费加在一起,一年有 3.6 万元,每月约 3000 元。林女士认为,现在国家只是笼统规定,企业和职工个人缴费合计一般不超过本企业上年度职工工资总额的 1/6,但由于企业间工资水平差异很大,对于收入偏低的企业职工来说,与其他企业比起来,总有种吃亏的感觉。她觉得如果出台一些“提低限高”的政策,让企业间的企业年金水平再均衡一些,制度会更加公平。

退休后可领取额度千差万别

按照《企业年金试行办法》规定,职工在达到国家规定的退休年龄时,可以从本人企业年金个人账户中一次或定期领取企业年金。职工未达到国家规定的退休年龄的,不得从个人账户中提前提取资金。出境定居人员的企业年金个人账户资金,可根据本人要求一次性支付给本人。

记者从参与企业年金的职工处了解到,无论是在企业内部还是企业间,由于职工和单位缴费不同,企业年金基金投资运营收益不同,最后可供领取的年金总额,以及每月领取的额度也是千差万别。

为何建年金企业数量偏少

据杨长汉分析,从外部因素看,当前养老

险的企业缴费负担过于沉重,直接制约了其建立企业年金的积极性,这也是导致参与企业年金的企业数量始终偏少的最重要原因。

十八届三中全会已提出要适当降低养老保险缴费水平。国务院副总理马凯去年底也曾提出,当前社会保险等缴费水平确实偏高,“五险一金”已占到工资总额的 40%-50%。

杨长汉认为,要释放企业的缴费能力,激励企业为职工建立企业年金,最有效的措施就是尽快降低企业在养老保险方面较高的缴费率。

众所周知,多数单位每年对于职工工资以及社保公积金的缴费,都有预算限制一般不轻易突破。杨长汉分析,如果只降低养老险单位缴费率,不降低个人缴费率,以及缴费划入个人账户的比例,那么职工在养老保险待遇方面预计将不会受到损失。而为企业降低的养老险缴费,有较大可能转变为企业年金缴费。

人社部部长尹蔚民在今年全国两会上曾表示,按照目前规定,养老保险基金投资运营只能买国债、存银行。从近几年情况看,收益率低于 CPI,实际上处于贬值的状态。而人社部公布的企业年金数据则显示,2014 年企业年金通过投资管理,当年加权平均收益率高达 9.3%。

杨长汉认为,换言之,企业将同样的资金用于养老保险和企业年金,养老保险投入相当于在贬值,而企业年金的平均收益率却能达到近一成,资金所产生的效益截然不同。如果扩大企业年金覆盖面,其实也相当于减轻了政府养老的压力。

缴纳和领取年金是否征税

2014 年起我国执行的财政部等三部门通知规定,单位为职工缴付的企业年金单位缴费部分,在计入个人账户时,个人暂不缴纳个人所得税。个人缴付的年金个人缴费部分,在不超过本人缴费工资计税基数的 4%标准内的部分,暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。超过规定标准缴付的年金单位缴费和个人缴费部分,应计征个人所得税。个人达到

的企业年金。

企业年金仍可望而不可即

《机关事业单位职业年金办法》规定,职业年金强制建立。所有机关事业单位的工作人员都能享受到职业年金带来的“红利”。

实施了二十余年的企业年金离全覆盖却很遥远。根据《2013 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》,中国共有 66120 户企业建立了企业年金,参加职工人数为 2056 万人。而 2013 年中国企业户数约为 1470 万户,全国城镇职工基本养老保险参保人数为 32212 万人,所以为职工设立年金的企业比例不足 0.5%,拥有企业年金的职工不到参保总数的 7%。

而在世界上 167 个实行养老保险制度的国家中,有 1/3 以上国家的企业年金制度覆盖了约 1/3 的劳动人口,丹麦、法国、瑞士的年金覆盖率几乎达到 100%,英国、美国、加拿大等国在 50%左右。

企业年金覆盖率之低已经让人感到忧虑与不安。这些参加企业年金制度、为员工提高退休生活质量的极少派,又是哪些企业呢?根据社科院世界社保研究中心主任郑秉文的研究,所有参加企业年金的企业中,绝大部分是中央和地方有实力的国有大中型企业,主要分布在交通、通讯、能源、金融等垄断行业,中小企业基本上被排斥在外。“目前中小企业建立的企业年金基金,占全国企业年金基金总规模的 4%,缴费人数占比仅为 10%。”

当然,郑秉文的研究是基于 2010 年的调研,各指数的具体数值已然发生变化。但中国企业年金“富人俱乐部”的特色依旧明显。人

力资源和社会保障部公布 2014 年度全国企业年金基金业务数据摘要显示,央企、国企仍然是企业年金的主力军,发挥引领示范作用。

垄断性国有企业凭借垄断地位,其企业员工的收入本身就高于普通企业,加上企业年金后,可预期的退休收入与普通企业员工的退休收入差距将会更大。全国人大常委、内务司法委员会委员郑功成曾表达他的忧虑:“企业本身的高工资再加上企业年金,对其他类型的企业来说,实际上扩大了劳动者的待遇不公,拉大了社会分配差距。”

企业年金计划必须突破“瓶颈”

2014 年 1 月 1 日起,中国开始实施企业年金、职业年金个人所得税递延纳税优惠政策,减轻参加企业年金计划职工的税收负担。但是,要想真正推动中国企业年金长足发展,还需要解决两个问题。

中小企业多为非国有企业,规模有限,利润率也不如垄断性国企高。而根据全国工商联会编写的《我国民营企业发展报告》蓝皮书披露,中国民营企业的平均生命周期只有 2.9 年,有 60%的民企在 5 年内破产,85%的在 10 年内死亡,生命周期短和经济实力都限制了中小企业向员工提供足够和长远的福利待遇。

而中国企业所负担的税费更挤占企业年金发展空间。世界银行 2013-2014 年《营商环境报告》中,中国的税负恶劣程度在全球 197 个国家和地区中排行第 122,“总税率”是 63.7%。而“经合组织”发达国家组的“总税率”是 41.3%。换言之,近两年内,中国政府从企业直接收取的款项占企业毛利的比例,至少比大多发达国家高出三成左右。中小企业

由于规模和市场竞争格局,更是不堪重负。而国际经验显示,企业缴费超过 10%就要“亮黄牌”,过 20%就要“亮红牌”。

因此,要让更多人享受企业年金,现实的做法是减轻企业负担,为企业创造条件去改善员工养老待遇。例如推动国家一揽子的税费体制改革,从而减轻企业税负,让企业有足够的利润空间去落实企业年金制度。

企业具备了参加企业年金的条件,企业年金制度也必须足够完善成熟,才能吸引企业和个人来参加(毕竟在当下中国,企业年金无法强制)。但国内的企业年金制度显然并不满足。

首先,国家缺乏统一有效的税收优惠政策。现在中国各个地方政府都为企业年金设定了一些税收优惠,但存在一些问题。例如目前的税收政策仅针对缴费环境,但投资环节和给付环节却很少有相关优惠,这就严重限制了企业年金规模的扩大;其次,企业年金信托管理模式不明。以年金理事会受托为例,目前相关管理细则还没有出台,企业年金理事会在运作层面存在许多不规范的行为,极易违背独立信托管理的相关原则。此外,年金基金投资运作的空间窄、同质性大,无法满足不同企业客户的需求。

在各国的企业年金中,以美国 401k 计划最为有名。其始于 20 世纪 80 年代初,自建立起就逐步投身资本市场,通过科学投资,在过去近 30 年里实现了年均 6%以上的投资回报,实现自身发展壮大,同时成为美国资本市场最重要的机构投资者。中国企业年金计划必须采取市场化多元化的投资方式,在资本市场科学合理的投资运作。当然,这也需要资本市场不断完善,机构投资者不断成熟,投资监管体制的不断健全。