



ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN
QINGNIAN XUEZHE WENKU

中国劳动关系学院青年学者文库

中国企业年金发展问题研究

——反思、借鉴与现实选择

刘军丽 ◎ 著



The Studies of Chinese Enterprise Pension Development Problems:
Reflections, Experiences and Practical Choices

 中国工人出版社



ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN
DINGNIAN XUEZHE WENKU

中国劳动关系学院青年学者文库

中国企业年金发展问题研究

——反思、借鉴与现实选择

刘军丽 © 著



The Studies of Chinese Enterprise Pension Development Problems:
Reflections, Experiences and Practical Choices

图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业年金发展问题研究: 反思、借鉴与现实选择 / 刘军丽著. —北京: 中国工人出版社, 2011. 7

(中国劳动关系学院青年学者文库)

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5023 - 6

I. ①中… II. ①刘… III. ①企业 - 养老保险 - 研究 - 中国
IV. ①F842. 67

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 153839 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京东城区鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100120

电 话: (010) 62350006 (总编室)

(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)

发行热线: (010) 62004002 62033018 (读者服务部)

购书网址: <http://ghyldgx.taobao.com>

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京市密东印刷有限公司

版 次: 2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

开 本: 700 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张: 21

定 价: 42.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

目 录

第一章 绪论	1
第一节 企业年金概述	1
第二节 选题背景和意义	7
第三节 研究思路、内容和方法	12
第二章 企业年金制度在中国的发展	17
第一节 中国企业年金制度的相关理论	17
第二节 中国传统的养老保障体系及潜在问题	29
第三节 中国建立企业年金制度的动因分析	40
第四节 中国企业年金制度变迁	46
第五节 中国企业年金发展现状与存在的问题	59
第三章 中国企业年金与多层次养老保障体系	67
第一节 中国的多层次养老保障体系	67
第二节 企业年金在中国养老保障体系中的定位	74
第三节 企业年金替代率分析	82
第四节 企业年金替代率的敏感性分析	87
第四章 中国企业年金的投资运营	96
第一节 企业年金投资的相关理论	96
第二节 中国企业年金投资途径分析	115
第三节 中国资本市场对企业年金投资的制约分析	124
第四节 中国企业年金基金投资工具选择	134
第五节 企业年金基金的投资策略	144



第六节	OECD 国家企业年金投资运营现状及其借鉴意义	150
第五章	中国企业年金投资风险管理	164
第一节	企业年金投资风险管理的相关理论	164
第二节	企业年金投资风险的识别与控制	167
第三节	企业年金投资的监管	178
第四节	OECD 国家企业年金投资风险管理及其借鉴意义	183
第六章	中国企业年金的监督与管理	198
第一节	企业年金监管的相关理论	198
第二节	中国企业年金参与主体及其监管	202
第三节	中国企业年金的监管体系	219
第四节	OECD 国家对企业年金的监管及其借鉴意义	233
第七章	中国企业年金与税收优惠政策	247
第一节	税收优惠政策的相关理论	247
第二节	企业年金税收优惠政策模式分析	253
第三节	中国企业年金税收优惠的现状	265
第四节	OECD 国家企业年金税收优惠政策及其借鉴意义	279
第八章	中国企业年金制度相关争议探讨	290
第一节	企业年金计划 DB 模式与 DC 模式探讨	290
第二节	企业年金制度的强制性与自愿性探讨	300
第三节	企业年金制度的公平问题探讨	309
参考文献		319
后 记		329

第一章 绪论

第一节 企业年金概述

一、企业年金的涵义

年金是指在一定年限内按年度（或按期）支付的一定数额的现金收益，通常是指以保障退休后（养老）收入为目的的收益。企业年金（Corporation Pension），顾名思义就是企业向职工提供的养老金，或企业退休金。具体而言是指在政府强制实施的公共养老金制度之外，企业根据自身经济实力和经济状况建立的，旨在为本企业职工提供一定程度退休收入保障的补充性养老金制度。企业年金概念包括两个含义：（1）企业年金的主体是企业，即企业年金的提供者是企业，企业包括多种雇主形式，例如可以是单一雇主，也可以是联合雇主，甚至可以是政府或某一行业。（2）企业年金以延期支付方式存在，即企业年金是将职工的一部分报酬或应获得的企业利润延期到未来退休时候支付。

在国外与“企业年金”类似的概念有补充养老保险计划（Supplementary Pension Schemes）、职业年金（Occupational Pension）、第二层次养老保险（Second Pillar Pension）、私人年金（Private Pension）、自愿养老保险（Voluntary Pension）等，它们的涵义基本一致，都是指由企业提供的养老金，其实质是以延期支付方式存在的职工劳动报酬的一部分或者是职工分享企业利润的一部分。我国采用“企业年金”称法，是为了与国际接轨，将原有的企业补充养老保险更名而来，其作用与国际上其他国家的概念基本相似。

二、企业年金制度的历史起源

企业年金源于自由市场经济比较发达的国家，在特定的历史社会与经济



环境下产生并逐步完善。最早的企业年金在 18 世纪美国独立战争后就曾出现,当时美国政府向那些在独立战争中致残的士兵支付年金作为生活来源。正规的企业年金计划是从 19 世纪晚期开始出现。1875 年美国快递公司建立了第一个企业年金计划,向那些在工作中致残并在该公司连续工作 20 年的职工提供年金收入。第二个计划由巴尔的摩和俄亥俄铁路公司于 1880 年设立。这些早期退休金计划一般建立于铁路、银行和公用事业领域。随后的半个世纪,大约先后出现了 400 个企业年金计划。到了现代,有些国家的企业年金计划已经覆盖了 90% 以上的企业,成为国家最主要的养老金来源。按照企业年金发展过程中管理主体的不同,可以将企业年金的发展分为两个历史阶段:

(一) 雇主自我管理阶段

1875 年至“二战”结束之前,西方各国先后进入了工业化时期,经济发展迅速,为企业兴办企业年金奠定了物质基础。同期,工人运动不断高涨,劳资矛盾加剧,企业年金作为缓和劳资矛盾、稳定政治的历史产物得到了迅速发展。这个时期企业年金计划的特点是:其建立大都是由企业雇主率先提出的,既不是工人阶级斗争的结果,也不是政府主导的结果。企业年金兴起的原因是工业化进程导致农村劳动力大量走向城市,在一个企业内长期工作到退休的工人数量逐渐增加,同时传统家庭养老模式开始瓦解,工人需要获得新的养老金来源;企业为了生存和竞争需要激励工人和保留工人,也需要主动为工人提供企业年金。企业年金的建立反映了企业和员工潜在的共同需求。伴随着第一次世界经济危机以及一、二次世界大战的爆发,西方的工业化进程受到严重打击,国家经济处于低迷状态,企业年金的发展也进入低潮。直至“二战”以后,各国经济开始相继复苏并飞速增长,企业重新获得了活力,为雇员建立企业年金计划的雇主和企业又开始逐渐增多。以英国为例,战后参加补充养老保险的人数一直处于迅速增加的状态,到 20 世纪 60 年代达到高峰,覆盖面约为职工总数的 50%。

随着企业年金的快速发展,有关企业年金方面的理论也开始出现。比较有代表性的是埃弗里特·T·艾伦的雇主父爱主义理论。该理论认为雇主把雇员视为“不够理智”的孩子,雇员在年轻的时候由于不够理智和过于短视而消费过多,以致没有为自己年老时的生活准备足够的养老积蓄。为了防止雇员的“不够理智”的行为,雇主将企业年金作为一种义务手段加以运用,通过建立具有激励性、凝聚力的企业年金计划实现对雇员的保护,同时也提高了生产效率。另一方面,雇主在激烈的社会竞争中希望消除或减轻与职工之间的摩擦,改善他们的关系,鼓励职工努力地安心地工作,吸引和保留员工,



从而以为员工提供企业年金这种“企业福利”来达到上述目的。

早期的企业年金具有三个典型特征：其一，企业年金不稳定。企业年金不体现国家责任，雇主有权决定是否建立企业年金计划、向哪些雇员提供企业年金计划、每位雇员享受企业年金计划的额度，以及可以随时终止它所发起的企业年金计划；其二，企业年金计划不公平。雇主提供的企业年金计划往往向高级管理人员倾斜，并且给付待遇高，对普通雇员则覆盖率低，提供的给付待遇也较低；其三，企业年金基金安全性不够。企业自行管理年金基金，年金基金和企业自有财产没有严格区分，企业将其作为自有资产看待。由于企业年金计划缺乏外部管理，安全性不能得到保障。

（二）政府介入管理阶段

“二战”以后，欧洲工业化国家开始变得富裕，它们纷纷建立了现收现付制的普惠性公共养老金计划。公共养老金计划的养老金给付水平很高，导致企业年金制度一度陷入低迷。但是进入 20 世纪 70 年代后，这些国家开始面临人口老龄化和经济衰退双重危机，普惠式的公共养老金制度也开始随之暴露出许多问题，尤其是公共养老金支付给已开始经济衰退的国家带来巨大财政负担。例如，英、法等国在 20 世纪 70 年代时 GDP 增长率保持在 2.6% ~ 4.6% 之间，而社会保障支出增长率在 5.9% ~ 9.6% 之间，超过前者一倍多，整个社会的养老保障及其他社会保障都陷入危机之中。此时现收现付制的公共养老金制度已经难以适应人们对养老的需求，于是 20 世纪 80 年代以后，各国政府开始通过立法以及相应的税收优惠政策大力刺激企业年金的发展，将养老责任部分地交付给企业，以弥补国家养老保障支出的不足，减轻政府负担。政府介入企业年金的管理，不但实现了减轻政府财政压力的目的，同时也维护了雇员的利益。例如，国家经济不景气的时候经常会出现大量企业破产的局面，企业年金计划无以为继，雇员几十年的缴纳付之一炬；也有一小部分企业在雇员就快满足年金收益的享受条件时却临时解聘了这些职工，以规避其养老责任。这些现象都促使着政府介入企业年金的管理。

各国政府介入企业年金管理的深度和范围取决于一国的经济发展程度、养老保障制度成熟程度、政治背景、价值取向等因素。它们虽各有不同，但都包括了几个最基本的方面：企业年金在养老保障体系中的定位和目标、企业年金的政府责任、企业年金计划建立的标准、政府扶持企业年金计划的相关政策、企业年金的法律法规、企业年金管理机构的设定、企业年金管理机构的职责和义务等。一般来讲，国家经济水平越高，养老保障体系就会越完善，资本市场越发达，行业自律与企业内控程度就越高，个人监督能力也越



强，政府就可以从更高层面介入管理，而不需要事无巨细，介入每个细节；相反，如果国家经济水平低，养老保障体系越不完善，企业年金赖以运营的资本市场越不活跃，行业自律和企业内控越要靠外力约束，若个人知识水平相对较低，监督能力也有限，这种情况下，政府为了企业年金制度的健康发展，往往会制定更详细的管理计划，介入企业年金从建立到运营再到退出的各个环节。

三、企业年金的特征与作用

（一）企业年金的特征

不同国家企业年金的建立都是基于本国发展背景之下的，有其历史、社会和经济的特殊性，但是不同国家的企业年金作为一种养老保险制度，都是实现公民养老的手段和工具，所以又有其共同性。总结起来，企业年金具有以下最基本的特征：

1. 私属性。企业年金与政府公共养老的重要区别之一就是企业年金的私属性。政府的公共养老保险一般是通过财政税收的方式将养老金纳入国家财政，然后向退休人员提供。公共养老金属于社会资源的再分配，其目的是体现社会公平。而企业年金则是以个人账户为基础，个人账户中的资金包括年金缴费期积累的缴费金额与缴费期和支付期的年金基金投资收益，这些资金的积累均归个人所有。企业年金是社会资源的初次分配，其目的是保障缴费人的养老金水平。

2. 税惠性。由于企业年金客观上减轻了政府当期的养老负担，所以政府一般会利用税收优惠政策给予相应的鼓励，鼓励更多的企业和职工建立企业年金计划。许多国家已经通过税收优惠手段使企业年金覆盖范围和基金积累规模在较短时期内获得迅速扩展。

3. 积累性。最初的企业年金是由企业单方缴费，目前已经逐渐转由企业和职工双方共同缴费，并且开始强调企业年金重在积累，每次积累的金额越多、积累时间越长，个人账户的积累额就越大，退休后得到的养老金就越多。

4. 缴费和支付方式多样性。年金缴费计划可以是缴费确定（defined contribution, DC）计划、待遇确定（defined benefit, DB）计划或者混合计划。DC 计划指养老金计划原参与者定期或不定期向养老金计划缴费。DB 计划指养老金计划的参与者或受益人在退休后每月可领取的养老金数量是确定的。年金支付方式也有按退休后一次性支付、按年支付、按月支付等多种支付方式。



5. 市场化运营。企业年金基金虽然以安全性为根本，但是由于年金基金具有较长期的稳定性，同时为了规避长期通货膨胀风险，有必要追求一定的盈利，这就决定了企业年金必须采取市场化的运作方式，追求安全保障下的利润最大化。

（二）企业年金的作用

企业年金建立的根本目的是提高职工退休后的生活水平，使老年生活有所保障，这也是企业年金最根本的作用。但是企业年金又有其局限性，即如果缺乏有效的法律政策的监管，对经济发展和消除社会贫困反而具有反作用。

1. 促进作用分析

发达国家的实践证明企业年金具有减轻政府负担和提高退休人员生活的基本作用。与此同时，经过一百多年的发展，企业年金在市场经济国家的经济社会生活中日益显现出其他一些重要的功能，其附加价值逐渐体现出来。

（1）完善多支柱养老保障体系

单一支柱的公共养老金制度使政府包揽了养老保障的全部或大部分责任，抑制了企业保障责任，阻碍了个人自我保障动力。公共养老金制度下由于个人过分依赖政府，使得政府保障责任被无限扩大，严重地阻碍了社会经济的发展、制约了老年人的生活水平。多支柱养老保障体系的出现将养老责任分成了三大部分：政府、企业和个人，其中国家只负责提供最低生活保障，维护适度的社会公平；企业则提供企业福利制度，承担有限的社会责任；个人为自己的养老承担缴费责任。企业年金制度是传统养老保障体系改革追求效率和公平的结果，企业年金的出现很大程度上缓解了公共养老金的压力，减轻了政府提供养老金的负担，同时又提高了退休职工的老年生活水平。

（2）克服职工短视行为

如果人是完全“理性”的，那么他就能在整个工作时期为自己积累足够的退休后的养老金。但是，通常人不是完全理性的，他可能会在工作时期为自己积累一部分养老金，但是很多工资在工作时期就已经被消费掉，能够保留下来的养老金十分有限。人的短视行为导致的直接结果就是，个人退休后收入减少，但生活消费习惯仍维持不变，因而生活水平比退休前有所降低。当企业为职工个人建立企业年金计划后，由企业委托相关机构负责管理这笔基金资产，职工在退休之前不可以支取。这就相当于强制职工个人进行养老储蓄，从这个角度来看企业年金制度克服了个人的短视行为，为职工的养老提供了多一层的保障。此外，有些企业年金计划在拟定合同时加进一些灵活性条款，允许职工在遇到买房、子女上大学、罹患重大疾病等需要巨额现



金支出的情况时，可以从企业年金个人账户积累额中提前支取或借贷一部分。

(3) 与资本市场相互互动

企业年金基金本身由于缴费期长、领取期长、投资运营期长，所以具备了资本市场所需的良好资产的特性，即稳定性和长期性。另外，企业年金参与的企业和个人众多，又可以为资本市场提供大量资金，所以又具备了资本市场所需的资产规模性。从企业年金基金的稳定性、长期性和规模性综合来看，企业年金基金是资本市场不可多得的优良的入市资产。大规模企业年金基金追求长期稳定投资回报的特点，将会对资本市场的制度、结构和效率产生极其重要的积极影响。而资本市场的成熟度、活跃性及稳定性也会反过来影响企业年金制度的推广和企业年金基金的积累。如果资本市场比较成熟规范，企业年金在资本市场中能够获得长期稳定收益，就会激励更多的企业和职工建立企业年金计划，企业年金制度就得到推广，覆盖范围将逐步扩大。

(4) 提高企业竞争力

企业年金制度最初产生的动力就是提高企业竞争力。企业年金的实质是将职工现期的一部分工资转移到退休后，因而企业年金也是职工参与企业管理和企业利润分配的一部分。对于企业来说，如果将其作为人力资源管理的一个手段或工具，通过设计不同的企业年金方案，将职工待遇与企业经营状况紧密联系在一起，将职工眼前利益和长远利益统一起来，这样就能最大限度地调动职工的积极性和创造性。另外通过建立企业年金计划，还可以稳定企业劳动力队伍，吸引和留住一些优秀管理和技术人才，从而提高企业的经济效益和竞争力，实现企业经济效益最大化的目标。

除了以上促进作用外，企业年金还对现代企业管理制度、劳动力市场优化、金融体系监管等方面也有一定的改进作用，这里不再赘述。

2. 妨碍作用分析

企业年金带给社会和个人很多有利的方面，但是总结发达国家的经验和教训，企业年金也有可能要面对负面作用的挑战。

(1) 阻碍劳动力流动

企业年金在稳定劳动关系的同时也制约了劳动力的流动。首先，企业要为职工提供培训付出一定的成本，企业不希望已经经过培训的、具有熟练技能的职工过早地离开本企业，甚至离开后到竞争对手那里工作，因此通过规定享有企业年金计划的最短时间年限来制约劳动力的流动。其次，企业的生产需要稳定的团队合作，在一起工作时间长的职工能够进行更默契的合作，遇到问题时沟通更为有效，有利于生产效率的提高。基于此原因，企业不希



望劳动力流动过快,影响企业的生产竞争力、加大了企业寻找适合工作岗位职工的成本。再次,企业虽然不希望本企业职工流动,但同时又希望吸引其他企业的高素质人才来本企业工作,因此,提供优厚的企业年金成为吸引人才的重要手段。将这些人才吸引到本企业后,企业又必须通过制定限制政策来限制这些人才的流出。基于以上三个原因,企业用建立企业年金的方式激励职工为本企业长期工作,而职工为了能够获得足额企业年金待遇,也必须服务于该企业较长年限甚至直到退休。这样,企业年金计划实际上就成了一种“隐蔽合同”,阻碍了劳动力的流动。

(2) 养老风险转移到企业和个人

在原有单一养老金框架下,政府是公共养老金的提供者,承担着无限养老责任,无论养老金收支是否平衡,政府都要负担公共养老金的支付。这就带来一个问题,如果养老金收入长期小于养老金支出,政府财政将无法负担,那么政府就有可能采取降低公共养老金支付待遇的措施以减少财政压力。而企业年金则不同,企业年金的风险是由企业和个人来承担的,政府只是起到监督和管理的作用,一旦企业年金遭遇风险,首先损失的是个人。政府有可能会承担一小部分补偿责任,也有可能不作出任何补偿。这是因为企业年金的缴费、运营和收益都由企业和职工决定,政府其中的作用只是监管和引导,并不直接参与企业年金的收取、运营和发放等过程中,政府对企业年金没有收取和分配的权力,所以政府不需要承担责任。企业年金计划如果在整个养老保障体系中占比重过大,那么绝大部分养老责任则由建立年金计划的企业和个人来承担,企业和个人也必须面对私营管理的高成本和市场风险,养老风险由政府转移到企业和个人。

第二节 选题背景和意义

一、企业年金是多重养老保障体系的重要支柱

20世纪70年代以来,社会养老保障制度改革成为经济理论研究的重要领域之一,这主要源于世界经济普遍不景气导致传统养老保障体系与宏观经济之间出现了严重的矛盾,需要对养老保障体系进行改革才能够实现其与经济之间的调和。20世纪70年代左右,由于受到石油危机的影响,各国经济增长速度明显开始放缓,同时人口老龄化趋势造成的养老危机开始显现,许多国家的养老保障制度面临着入不敷出的窘境,尤其是西方一些发达国家在步入



了福利社会后，养老负担日益严重，公共养老已经无法以原有水平继续维系。其他一些国家同样也面临着由于人口老龄化导致的养老金支付困难的境况，使得养老制度改革成为全世界的普遍趋势。养老保障制度改革与各国的经济水平、政府的价值取向、劳动力市场状况、金融体系及资本市场完善程度等方面联系密切，其改革没有一个统一的路径可遵循，但是在长期摸索和实践过程中，各国却找到了一个统一的规律，即养老保障体系由单一支柱向多重支柱转变能够有效解决人口老龄化及其带来的财政支付压力等问题。

全球人口结构变动趋势逐渐呈现一致性，即出生率日趋下降、人们寿命延长，同时大量人口从农村向城市转移等。世界银行针对这些趋势向各国推荐了三支柱的养老保障体系，其中包括国家公共基础养老保险、基金积累制的企业年金和个人储蓄性质的养老保险，这三个支柱构成了多重支柱养老保障体系，成为各国在由单一支柱向多重支柱转变过程中的一个指引，并且已经在实践过程中取得了一定的成绩。其中企业年金制度作为第二支柱是养老保障体系由单一支柱向多重支柱转变的一个重点，即国家由传统的单一的公共养老开始逐渐重视企业和个人的养老责任，向积累制的个人养老转变，这对于缓解国家财政支付危机和应对人口老龄化具有非常重要的意义。

企业年金制度作为多重养老保障体系的一个重要支柱，在被接受之后取得了迅猛发展，成为缓解政府养老压力、带动经济增长的新引擎。以 OECD (Organization for co-operation and development, 简称为 OECD 即经济合作与发展组织) 国家为例，在 OECD 国家中，企业年金基金与 GDP 相比已经占有非常大的比例，并呈日益上升的趋势。很多国家的企业年金规模在 GDP 的 50% 以上，有的国家企业年金基金规模甚至超越了 GDP 规模。以 2009 年年末数据为例，虽然经历了 2008 年的金融危机，多个国家的养老金缩水严重，但是截止到 2009 年年末，荷兰、冰岛的企业年金计划与本国 GDP 的相对比例仍然分别达到 129.8% 和 118.3%，澳大利亚、芬兰、英国、美国、智利、加拿大等国的企业年金基金规模与本国 GDP 相对比例均在 60% 以上，全部 OECD 国家加权平均的企业年金基金规模为 GDP 的 67.1%。从 OECD 国家的企业年金发展动态中可以发现一般规律，即发达国家非常重视发展企业年金制度，将企业年金作为重要的养老支柱进行培育，并且已经取得了令世人瞩目的成就。

发达国家的经验表明，企业年金制度的建立与发展是中国多支柱养老保障体系改革顺利实现的关键，是促进养老保障体系可持续发展的重要保证，同时对中国的社会发展有重大的经济社会价值。其一，企业年金制度是应对人口老龄化、完善养老保障体系的必要环节；其二，发展企业年金制度是促进社



会和谐的重要举措,有助于缩小收入差距,促进社会公平和谐,实现社会安定团结;其三,企业年金制度有助于解决养老制度转轨带来的遗留问题,有效降低政府的养老责任和负担,减轻财政支付压力,增强企业和个人在养老保障体系中的责任;其四,企业年金可以为社会提供长期投资基金,从而推进资本市场完善,促进金融体系改革;其五,发展企业年金制度能够推动现代企业制度改革,完善企业治理能力,提高企业凝聚力和竞争力。

因此,在相关理论的指导下剖析企业年金制度发展困境的根源,结合中国实际国情和现实环境有选择地借鉴他国的先进经验,创新性地探索企业年金发展途径,提出有价值的理论建议和具体的实践途径,对中国发展企业年金制度和完善多支柱养老保障体系具有重要的实践意义。

二、发展企业年金是解决养老困境的有效途径

与其他国家一样,我国的社会养老保障制度也在 20 世纪 80 年代进行了变革,但与其他国家不同的是,我国的养老保障制度改革不是为应付财政危机或人口老龄化出现的,而是为了对原有的经济体制进行变革。在以前计划经济时代下,企业是养老责任的主体,同时企业也承担着医疗、保育等责任,是典型的“企业办社会”模式,企业经营活力被重重负担制约。为了改变这种计划经济体制下的企业制度,使得企业能够在市场经济体制下重新焕发活力,国家开始建立现代企业制度,将这些“负担”从企业责任中去除。在改革的过程中,企业丢弃的“负担”,尤其是养老责任转移到国家和政府,使得国家不得不面临庞大的养老群体。此时的养老保障制度改革的方向是养老责任由企业向国家转移,国家以建立和完善公共养老保障制度为目标,但是在完善公共养老保障制度的时候,新的问题层出不穷,激发着中国进行深层次的养老保障体系改革,促使中国构建一个全新的养老保障体系。

第一,人口老龄化危机出现。中国是人口最多的国家,拥有大量的劳动力,但是长期实施的“人口生育政策”给中国的人口年龄结构带来巨大的负面影响。随着新生人口和劳动人口逐渐减少,退休人口在逐年增加,再加上城市化进程加快,中国人口在近几十年将会变动十分剧烈,并且有两个特征:其一,人口老龄化速度快。老龄人口规模大是我国步入老龄化社会的突出特征。2000 年开始,我国的 60 岁及以上人口比重达到 10%,65 岁及以上人口比重达到 7%,标志着我国已经步入老龄化社会。2005 年 65 岁以上老龄人口达到 10045 万人,占总人口的 7.69%。据预测,到 2025 年我国 65 岁以上老龄人口将达到 1.86 亿,占全国总人口的 13.1%。到 2040 年,中国将步入严



重老龄化时期，平均每5个人中就会有1个65岁以上老龄人口；其二，人口老龄化导致传统养老模式已经不再适合中国的养老。目前中国家庭的人口结构转变为“4-2-1”模式，呈“倒三角”形式，即一个子女供养双亲及四位祖父母。这种情况如果继续采用以前传统的家庭养老模式已经行不通，政府必须提高养老金支付水平才能够维系老年人的生活水准，而政府单一支柱的公共养老金支付能力又很有限。

第二，政府财政压力加大。人口老龄化和家庭小型化意味着缴费人员越来越少，退休人员越来越多，但政府的养老责任却越来越大。政府的公共养老金支付水平还必须要和经济发展速度相挂钩，这无疑大大增加了财政支付养老。

第三，基本养老保险难以为继。虽然国家早已认识到单一的公共养老不足以支撑养老责任，并于1996年开始对养老保障制度进行改革，将完全积累的“个人账户”纳入公共养老中，实施“社会统筹”与“个人账户”相结合的部分积累制的基本养老保险制度，但是经过几年的运行，并没有多大的起色，其中社会统筹部分仍然入不敷出，个人账户部分严重空账运行，养老保障制度改革的目标没有实现。

人口老龄化加速、财政支付危机出现以及传统养老保障体系改革成效甚微等挑战，增加了中国养老保险制度改革的重要性和紧迫性。于是中国开始审视传统的养老保障体系，广泛采纳意见和借鉴国际经验，最终接受了世界银行建立三支柱养老保障体系的建议：第一支柱依然是公共养老保险，即基本养老保险；第二支柱是企业年金；第三支柱是个人商业保险。其中，企业年金日益成为中国养老保障体系改革的重点。

发展企业年金是解决养老困境的有效途径，但是企业年金在发展过程中遇到一些问题，阻碍了其顺利发展，有必要对这些问题重新审视：需要研究多层次养老保障体系建立过程中企业年金的定位问题，确立基本养老保险、个人商业保险与企业年金的关系和比重，增强企业年金在养老保险的作用；需要解决养老困境，鼓励企业和个人更加积极地参与企业年金计划，需要研究如何规范企业年金的投资，如何有效运营企业年金，从而实现企业年金的保值增值；需要对资本市场与企业年金的互动关系进行深入分析，借鉴发达国家的投资经验，为我国企业年金的成功投资运营提供建议。

三、中国企业年金制度建设不尽如人意

虽然我国早在1991年颁布的《国务院关于企业职工养老保障制度改革



的决定》中就提出“国家提倡、鼓励企业实行补充养老保险”，意在建立由基本养老保险及补充养老保险构成的多重支柱的养老保障体系，但补充养老保险的形式一直没有得到确认。直到2000年，国务院颁布了《关于完善城镇社会养老保障体系试点方案》，正式将企业补充养老保险更名为“企业年金”，并提出“有条件的企业可为职工建立企业年金，并实行市场化运营和管理。企业年金实行完全积累，并采用个人账户方式进行管理，费用由企业或者由企业与企业职工共同缴纳”。至此，中国才初步确立了养老保障体系发展的方向，即由基本养老保险、企业年金和个人商业养老保险共同构成的三支柱养老保障体系，企业年金正式登上中国养老保障体系改革的舞台，开始了发展之路。

然而，企业年金并没有像政府预期及专家预测那样顺利地发展，相反，企业年金在发展过程中一直受到来自各方面、种种因素的制约，其基金发展规模和制度覆盖面与最初预期相差甚远。总的来说，企业年金制度经过近些年的发展，结果并不尽如人意，其补充养老的作用远没有得到体现，企业年金的发展水平距三支柱养老保险体系目标还有很大差距。企业年金发展缓慢是由众多职业因素造成的，这些制约因素包括激励措施不到位，投资存在制度缺陷，投资风险控制缺乏规范，监管体系尚不完善，等等。这些很多是由政策、制度造成的，例如，我国企业年金税收优惠政策还不到位，其模式与内容从一定程度上阻碍了企业年金制度的扩展速度。我国资本市场不够完善、金融体系不健全导致企业年金面临众多投资风险。另外，我国企业年金监管体系处于起步阶段，监管措施是否到位将影响我国企业年金的长期健康发展。

因此，厘清企业年金制度的框架，认识企业年金制度的发展局限以及剖析企业年金制度的制约因素，对企业年金制度的发展具有重要意义。所以，应从多方位研究企业年金的相关制度和政策——需要找到适合我国的税收模式，研究如何采取合理的模式与设置合理的优惠幅度，通过借鉴发达国家的年金政策，找到有利于我国企业年金长稳发展的优惠政策——需要对投资风险进行识别，提出风险控制策略，从而有助于相关机构对企业年金的投资进行风险管理；另外，需要通过研究发达国家的监管体系及监管经验，为我国的企业年金制度发展提供可借鉴的模板等。以上内容的深入研究有助于审视我国企业年金制度的缺陷，帮助我国构建合理的企业年金制度。



第三节 研究思路、内容和方法

一、研究思路和内容

企业年金制度存在很多不完善的地方，已经引起了社会广泛关注，各方学者从不同角度对其进行了探索，已经取得了较为丰硕的成果，但是这些成果呈现出零散化、片面化的特征，在研究内容上仍存在进一步被挖掘的空间。例如对于现状的研究应不仅关注其表面现象，而应将其作经济学、社会学等领域的深层次剖析，探究其经济根源及社会根源；借鉴其他国家的经验不能采用拿来主义，见好就用，而应将这些优秀的经验置于中国制度环境与经济环境下进行综合研究，深入考察这些优秀的经验在中国的适用性，以防“水土不服”，反而造成新的阻碍；研究应该聚点成面，将企业年金的制度、定位、税惠、投资、监管等方面的研究有机地结合在一起，避免研究内容过于片面而导致研究结论前后冲突或矛盾。鉴于此，本书的研究思路遵循三个原则：第一，现状研究与相关理论紧密结合，深入剖析问题实质，寻找问题产生的根源；第二，在比较研究的基础上强调创新，探索适合中国企业年金发展的有效途径；第三，将研究局限在一个特定的框架下，使研究的各部分能够在这个框架下形成互补关系，既彼此不相互冲突，又能体现研究的完整性。依据这三个原则，本书的研究按照下述内容展开：

第一章，绪论。本章简要解释了企业年金的涵义，追溯了企业年金制度的历史起源，评价了企业年金的功能和作用，指出不同国家的企业年金涵义及表达方法相似但又有所区别。企业年金制度起源于企业自发行为，而后又历经了三个阶段，从而形成现行的政府鼓励下的企业行为。本章最后介绍了本书选题的背景和选题的理论与现实意义，明确了整体研究思路和研究内容。

第二章，企业年金制度在中国的发展。本章基于适度人口论及人口转变理论的角度，探讨了中国人口老龄化对中国养老保障体系的巨大冲击，指出传统的养老保障体系存在很多无法通过自身优化来解决的养老矛盾。这些矛盾在人口老龄化加速的进程中不断被激化，从而造成政府支付危机。面对这种局面，本章总结发达国家应对人口老龄化及养老保障体系改革的经验，在比较中国和其他国家改革背景异同的基础上探讨了适合中国养老保障改革的可行路径，得出尽快建立和发展企业年金制度是应付人口老龄化的有效途径的结论。同时，依据“路径依赖”与制度变迁理论，结合中国基本养老保险