



企业员工养老:求解幸福难题

专业机构研究表明“提高获得退休金最低缴费年限”或为改革新选项

■ 本报记者 南农

当“老龄化”、“养老”成为一个全社会的话题,养老保险自然成为共同的关注。而一个社会的最主流人群——城镇职工的养老现状如何就成为一个更加重要的问题。

对此,平安养老保险股份有限公司董事长杜永茂在接受记者采访时介绍,“我国目前提出的社会养老保险制度、企业年金制度和商业养老保险制度三支柱养老体系是国际社会普遍认可的养老体系。”而近期发布的《2015中国职工养老储备指数大中城市报告》显示,2015年中国职工养老储备指数为59.7,并且更多数据反映出的行业、企业养老储备指数不平衡,社会养老保险制度、企业年金制度和商业养老保险制度不协调等问题尤为突出。

职工养老,国企员工最幸福

在分行业职工养老储备指数中,“金融业”和“采矿业”最高,同为62.1。紧随其后的是“房地产业”和“科学研究、技术服务和地质勘测业”,分别为60.8和60.7。

比较而言,“住宿和餐饮业”职工养老储备指数最低,仅为57.4。同时,“批发和零售业”以及“教育培训”行业职工养老储备指数也并不高,分别仅为57.7和

58.1,皆低于平均水平。

对此,中国社会科学院世界社保研究中心主任郑秉文对记者表示,“职工养老储备指数较高的‘金融业’和‘房地产业’主要得益于较高的收入水平,‘采矿业’和‘科学研究、技术服务和地质勘测业’主要得益于较为完善的保障机制。职工养老储备指数较低的‘住宿和餐饮业’等,可能与行业正规化程度较低且收入不稳定有关。”

具体到企业类型,职工养老储备指数更是具有明显差异。其中,最高的是国有企业,职工养老储备指数为63.8。

报告分析称,“这符合民众对国有企业的通常认识,即国有企业员工不仅具有较高的收入水平,而且工作相对稳定、其他保障措施相对到位,因此充足度和稳定度都高于其他类型企业职工。”

其次是外商投资的企业代表处和港、澳、台商投资的企业,职工养老储备指数分别为63.0和60.7,皆高于36个大中城市的平均水平;集体企业和其他类型内资企业(以民营企业为主)职工养老储备指数最低,分别为59.5和56.1,影响了整体水平。

另外,不同规模的企业,职工养老储备指数也比较明显,但具有一定的规律性。对1万人以下的企业来说,随着企业规模的扩大,职工养老储备指数也相应增高,但对于1万人以上的企业而言,却

没有继续这一趋势。

社保三支柱模式不相协调

如杜永茂所设想的三足鼎立的局面,迟迟没有出现在中国社保三支柱模式中。

从调查情况来看,基本养老保险的缴费密度在80%及以上职工占到了样本量的45.1%,而只有9.2%的职工没有参加基本养老保险,平均缴费密度为73.2%。

报告表示,“目前,基本养老保险从制度上已经全覆盖,而且参保人数在持续增长,距离参保全覆盖的目标越来越近,当然难度也越来越大。从调查中发现,覆盖程度最低的主要是年轻人,因此政策选择上应该向这些人倾斜,比如通过改革强化基本养老保险制度的激励性,增加企业为职工参保缴费的积极性,从而进一步提高年轻人的覆盖率。”

然而,在全部调查样本中,参加企业年金计划的职工人数比例仅为35.5,其中线上调查数据显示为34.7%。报告分析,“虽然这一数据由于样本的局限性显然高估,但不争的事实是中国企业年金发展严重滞后。可以说,加快发展企业年金应该成为应对人口老龄化的重要举措,但短时间内似乎难以破题也是不争的事实。”

个人商业养老保险也是养老保障体系的重要组成部分。从调查结果上来看,41.3%的受访者已经购买了个人商业养老保险,其中线上调查结果显示这一比例为45.2%,均高于企业年金计划的参保率。报告认为,“基于中国的发展阶段和现实情况,这一结果较为理想,当然与调查对象的特殊性有一定关系,但就长期而言,进一步发展个人商业养老保险不仅是形势所迫,而且其具有较大潜在空间。”

对于以上结果,一位不愿具名的养老保险公司人士坦言,“我们国家构建社会保险制度、企业年金制度和商业养老保险制度的社保三支柱模式严重瘸腿。无论是从广度,还是从深度来讲,后两项都难以称之为支柱。在今后相当长的时间内,城镇职工养老还将主要依靠国家基本养老保险,即社保制度。”

缴费费率提高被指不理性

那么,民众最能接受政府采取的哪种措施来缓解人口老龄化带来的养老金支付压力呢?

通过调查发现,目前接受程度最高的是“提高社会基本养老保险缴费费率”,支持者高达29.2%,其次是“提高获得退休金的最低缴费年限”,支持率为27.5%。与之对比,“延迟退休年龄”和“降低退休金”支持率仅为15.7%和12.4%。

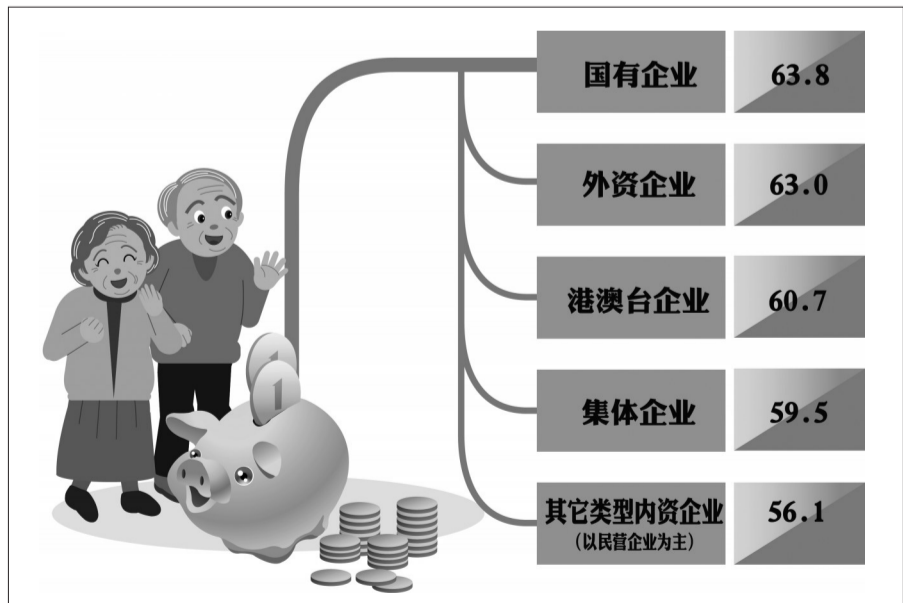
对此,报告分析,“提高社会基本养老保险缴费费率”不直接表现为个人负担,而是由企业来承担,是基于个人理性的选择。但是,考虑缴费费率的提高必然带动用工成本的增加,削弱中国产品的国际竞争力,并不具备集体理性,所以不足取。“提高获得退休金的最低缴费年限”则为改革提供了新的选项。“延迟退休年龄”和“降低退休金”支持率最低则是福利刚性的必然结果,尤其是后者,难以顺利实施。因此对于延迟退休年龄需要通盘考虑,出台方案一定要慎重又慎重,但这并不否认延迟退休的必要性。”

值得一提的是,“养老金保值增值”成为职工最期望未来10年改革的内容,支持的比例高达26.0%,明显高于其他选项,说明职工对未来养老金能否足额发放最为关心。

此前不久,国务院已经发布实施《基本养老保险基金投资管理办法》,养老金市场化投资即将完全进入运作阶段。不过,虽然该项改革已经迈出重要一步,但投资收益和风险情况无疑将成为社会公众继续关注的热点。

【职工养老储备】

职工养老储备指职工在工作期间已经积累和即将积累的用于养老目的的各种权益、现金流和资产。职工养老储备不仅取决于已经积累水平,更与养老金增值水平相关。



各类型企业职工养老储备指数

观点



延长最低缴费年限要合国情顺民意

■ 李宏

当下,养老金并轨和延迟退休政策已日渐明确,而延长养老保险最低缴费年限的改革也即将“揭牌”。由于养老和退休政策改革直接或间接牵涉几乎所有中国家庭的切身利益,更对社会发展全局产生直接影响,牵一发而动全身,因此在做纵深推进时,应合国情顺民意,不搞一刀切,以确保政策实施。

近日,有网站在转载延长养老保险最低缴费年限的新闻时,用了《养老金最低缴费年限将延长 官方:已成“共识”》的标题。此标题一时引发网民热议:“又‘被共识’了”,“说延长就延长,民意考量在哪”……对网民种种看法,有关部门应做出充分说明;网站标题制作者也应措辞严谨,以防止公众误解。

毫无疑问,将养老保险最低缴费年限延长是客观需要使然。目前我国养老保险最低缴费年限为15年,而这是基于上世纪90年代刚建立社保制度时具体“国情”而做的规定:因当时许多企业员工已年届四五十岁,离退休已不远,且当时社保还未成为“常态”,为吸引自谋职业者、非全日制工等参加社保,最低缴费年限定为15年,也是一种务实权衡。但时至今日,这两种现实条件都发生了变化,“最低缴费15年”的制度设计,难免催生出“交15年,拿30年”的局面。而这加剧的养老金缺口压力,势必会向“下一代”转嫁,造成“寅吃卯粮”的局面。从代际公平的角度讲,确实应改变代际转移支付的局面。因此,最低缴费年限应随之作出调整。

而问题的关键是,怎样延长养老保险最低缴费年限?比如对失业待业人员、农民工群体及社保缴纳不规范的民企企业职工。因为社保缴费刚性要求是在2000年之后,而这些人有的年龄已四五十岁,找工作不容易,缴费尚不足15年,补足跟15年的差距本就负担不小。而一旦延长最低缴费年限,则意味着他们还得多自缴,这可能增加“断保”现象,影响社会稳定。对这类人,就应适当缩短最低缴费年限。

而即便要延长最低缴费年限,在实现方式上也要有所讲究,像养老金并轨、延迟退休一样,不搞一刀切。养老金并轨实行的是“老人老办法,新人新制度,中人逐步过渡”;延迟退休实行的是退休年龄每年延长几个月。对延长缴费年限,建议最低缴费年限实行“年递增”机制,并考虑行业实际,特别是兼顾弱势群体的利益。

在适当延长最低缴费年限的同时,还应在“多缴多得”的制度激励上着手。在政策设计上,要让缴费年限长短对领取养老金产生正关联,激励企业积极自发延长缴费年限,弥补养老金缺口。

总之,改革养老险最低缴费年限关乎养老改革全局,政策性极强,必须合国情顺民意。唯此,才能真正体现法规尊严,才能真正取得正实效。

