



快 訊

SSL Express

2017 年第 31 期 (总第 233 期 , 8 月 10 日) 中国社科院世界社保研究中心 主办



目前,我国企业年金参与率已连续两年“跳水”,企业年金覆盖面扩大的趋势正在减缓甚至停滞,为此中国社科院世界社保研究中心郑秉文教授在《人民日报》撰文,就如何提高企业年金参与率发表了自己的看法,该文刊登于《人民日报》2017年05月25日第07版,以下是原文:

加快推动企业年金制度改革 (热点辨析)

降低制度门槛 激发参与热情

文/郑秉文

人力资源和社会保障部公布的最新企业年金统计数据显示,2016年我国企业年金的参与职工人数为2325万人,较上年仅增长0.39%。这是我国企业年金参与职工人数增长率连续第二年“跳水”。2015年这一数字为1.0%,而在此前的10年里,企业年金的参与职工人数一直保持每年两位数的增长。这意味着,我国企业年金覆盖面扩大的趋势正在减缓甚至停滞。这既不利于提高职工个人福利保障水平,也不利于增强企业的吸引力和竞争力,还会加重国家的养老负担。

大力发展企业年金,是构建多层次社会保障体系的一个重要方面。企业年金是为了更好地保障企业职工退休后的生活、完善社会保障体系而建立的一种补充养老保险。对于职工个人来说,参与企业年金可使未来的退休收入多元化,能够提高退休后的收入水平和收入稳定性。对于企业来说,建立企业年金可增强对优秀人才的吸引力、增强企业凝聚力、提高劳动生产率,进而提升自身的竞争力。对于国家来说,建立企业年金制度是构建多层次社会保障

体系的重要环节，是改善民生、转变发展方式的重要举措，能够有效应对人口老龄化趋势，降低财政负担。我国早在上世纪 90 年代就出台相关文件，指出要建立基本养老、补充养老和个人储蓄性养老保险 3 个层次的养老保险体系。党的十八届三中全会《决定》指出，要加快发展企业年金等补充社会保险，构建多层次社会保障体系。

当前，企业年金参与职工人数增长率出现“跳水”的原因是多方面的。例如，我国经济发展正处于增速换挡、结构优化和动力转换的关键期，经济增长下行压力较大；一些企业经营成本上升过快，挤压企业利润；中青年职工在住房、教育、医疗等方面的开支较多，参与企业年金的积极性不高；宣传不够，大部分职工对企业年金的了解不充分；等等。但也应看到，这些只是影响企业年金知晓度与参与率的外部原因。扩大企业年金的覆盖面，最根本的应从内部机制入手，完善企业年金的制度设计和多层次养老保险制度体系，更好地保障企业职工退休后的生活。

降低建立企业年金的制度门槛。与基本养老保险不同，我国的企业年金不属于强制性社会保险。是否建立年金制度由企业和工会协商决定，但想要建立年金制度的企业必须满足一定条件。近些年来，我国经济快速发展，企业特别是中小型民营企业迅速壮大，对相关制度建设提出了新的要求。原先过高的制度门槛和复杂的制度设计容易将大部分企业挡在门外。这抑制了企业参与的积极性。因此，应降低企业建立年金计划的门槛，充分调动企业的积极性。同时，尽快引入更加平等的“自动加入”机制。自动加入是指职工入职就自动加入企业年金计划，但享有退出的权利。“自动加入”机制能让职工成为推动企业年金发展的主体。

逐步缩短归属期。企业年金费用由企业和个人共同缴纳，实行个人账户管理，基金完全积累。通常，企业会为自己缴纳的年金设置归属期，即不让这部分缴费直接进入职工个人账户，而是由企业保留很多年，归属期满才拨付到职工个人账户。有些企业还对不同层级的管理人员和工人实行不同的归属期，有的归属期甚至被设定为直到职工退休。归属期过长、过于复杂，极大影响了职工的“获得感”，很难调动职工参与企业年金的积极性。因此，应逐步缩短甚至取消企业年金归属期，让企业为个人缴纳的年金能够像住房公积金那样顺畅地进入职工个人账户。

扩大企业年金覆盖面、提高职工参与度意义深远，事关经济社会持续健康发展，事关人民群众的切身利益。当前，我国正处于推进企业年金制度改革的重要“窗口期”：加大投资于人的力度，成为深入推进供给侧结构性改革的题中应有之义；个人商业养老保险政策处于最后完善阶段；机关事业单位职业年金制度刚刚启动；企业年金办法正在起草。我们应抓住

这一有利契机,加快推动企业年金制度改革,构建多层次社会保障体系,在人口老龄化不断加剧的背景下,为经济发展提供持续动力,为增强人民群众的获得感提供更有力的保障。

(作者为中国社会科学院世界社保研究中心主任)

原文链接:  人民网 people.cn

人民日报

2017年5月25日 星期四 7 理论

推进供给侧结构性改革理论和实践创新

刘念奎

推进供给侧结构性改革,是以习近平同志为核心的党中央适应全球新一轮科技革命和产业变革,主动把握和引领我国经济发展新常态的重大举措,是适应我国经济发展新常态的必然要求,是供给侧结构性改革的总抓手。党的十八大以来,党中央、国务院作出重大决策部署,各地区各部门认真贯彻落实,取得了显著成效。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。

供给侧结构性改革在推进中出现的若干新问题

推进供给侧结构性改革,是以习近平同志为核心的党中央适应全球新一轮科技革命和产业变革,主动把握和引领我国经济发展新常态的重大举措,是适应我国经济发展新常态的必然要求,是供给侧结构性改革的总抓手。党的十八大以来,党中央、国务院作出重大决策部署,各地区各部门认真贯彻落实,取得了显著成效。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。

以习近平同志系列重要讲话精神推进供给侧结构性改革的理论与实践

习近平同志在2016年中央经济工作会议上,首次提出供给侧结构性改革,并将其作为当前和今后一个时期经济工作的重点。这一重大战略部署,是党中央、国务院适应全球新一轮科技革命和产业变革,主动把握和引领我国经济发展新常态的重大举措,是适应我国经济发展新常态的必然要求,是供给侧结构性改革的总抓手。党的十八大以来,党中央、国务院作出重大决策部署,各地区各部门认真贯彻落实,取得了显著成效。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。

习近平同志在2016年中央经济工作会议上,首次提出供给侧结构性改革,并将其作为当前和今后一个时期经济工作的重点。这一重大战略部署,是党中央、国务院适应全球新一轮科技革命和产业变革,主动把握和引领我国经济发展新常态的重大举措,是适应我国经济发展新常态的必然要求,是供给侧结构性改革的总抓手。党的十八大以来,党中央、国务院作出重大决策部署,各地区各部门认真贯彻落实,取得了显著成效。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。

供给侧结构性改革的总抓手,是推进供给侧结构性改革。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。一是要坚持问题导向,着力解决制约供给侧结构性改革的突出问题。二是要坚持目标导向,明确供给侧结构性改革的总目标和阶段性目标。三是要坚持底线思维,防范化解供给侧结构性改革中的重大风险。四是要坚持改革创新,激发供给侧结构性改革的内生动力。五是要坚持统筹协调,推动供给侧结构性改革与其他领域改革协同推进。

供给侧结构性改革的总抓手,是推进供给侧结构性改革。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。一是要坚持问题导向,着力解决制约供给侧结构性改革的突出问题。二是要坚持目标导向,明确供给侧结构性改革的总目标和阶段性目标。三是要坚持底线思维,防范化解供给侧结构性改革中的重大风险。四是要坚持改革创新,激发供给侧结构性改革的内生动力。五是要坚持统筹协调,推动供给侧结构性改革与其他领域改革协同推进。

供给侧结构性改革的总抓手,是推进供给侧结构性改革。在推进供给侧结构性改革的实践中,出现了一些新矛盾新问题,亟待理论研究和实践创新。一是要坚持问题导向,着力解决制约供给侧结构性改革的突出问题。二是要坚持目标导向,明确供给侧结构性改革的总目标和阶段性目标。三是要坚持底线思维,防范化解供给侧结构性改革中的重大风险。四是要坚持改革创新,激发供给侧结构性改革的内生动力。五是要坚持统筹协调,推动供给侧结构性改革与其他领域改革协同推进。

思想纵横

改革攻坚需要决断力

董建,更重的一位,在关键时刻就体现了决断力。由于向心力,不到关键时刻,就不会轻易做出决断。在关键时刻,只有敢于决断,才能推动改革攻坚。在改革攻坚的关键时期,更需要有决断力。只有敢于决断,才能推动改革攻坚。在改革攻坚的关键时期,更需要有决断力。只有敢于决断,才能推动改革攻坚。

降低制度门槛 激发参与热情 加快推动企业年金制度改革

降低制度门槛 激发参与热情 加快推动企业年金制度改革。企业年金制度改革是完善多层次社会保障体系的重要举措。通过降低制度门槛,激发企业参与热情,可以推动企业年金制度改革,提高企业职工的养老保障水平。

通过预期管理提高社会治理水平

通过预期管理提高社会治理水平。预期管理是社会治理的重要手段。通过加强预期管理,可以有效提高社会治理水平,增强人民群众的获得感、幸福感和安全感。

声明：

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”)英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”)英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《工作论文》四项产品, 2013 年 11 月开始发布《银华讲座》。其中,《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》和《银华讲座》四项产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利;《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》、《社保改革动态》、《社保改革评论》、《工作论文》和《银华讲座》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址：北京东城区张自忠路 3 号, 北京 1104 信箱 (邮编 : 100007)

电话：(010) 64034232 **传真：**(010) 64014011

网址：www.cisscass.org **Email:** cisscass@cass.org.cn

联系人：董玉齐