

文章编号:1006—2106(2003)04—0017—03

建筑施工企业年金计划问题研究

全 婕*

(中国铁路工程总公司, 北京 100055)

提 要: 本文根据我国政府提出的建立多层次保障体系的要求, 阐述了企业补充养老保险, 即“企业年金”在企业发展的作用。合理确定企业年金方案和企业年金的制定和实施办法以及对企业年金的展望。指出了企业年金是社会养老保险三大支柱中极为重要的组成部分, 它将是很多职工退休后保障晚年生活品质的最主要的收入来源。

关键词: 养老保险; 企业年金; 社会保障体系

中图分类号: Tu712 **文献标识码:** A

1 前言

根据党的十六届三中全会《决定》精神, 股份制经济和非公经济成份将会得到大力发展, 国有经济所占比重还会继续收缩。因此, 一个具有可持续发展能力的养老保险必须适应经济基础变化的趋势。这意味着, 现阶段的养老保险改革必须在制度安排上为市场作用留出足够的空间。养老保险不是政府必须承担无限责任的制度, 而是政府承担明确责任、同时充分发挥市场作用的制度。

能够发挥市场作用的养老金计划主要包括年金、个人帐户等基金制养老金计划。其中企业补充养老保险就是这里说的企业年金, 它是效益好的企业为了增加员工退休后的福利, 在基本养老保险之外为本企业职工制订的养老金计划。在这类计划中, 政府的责任主要是制定规则、依法实行外部监督、公平维护各类利益相关者的权益、确保各个当事人恰当履行义务、并且提供必要的最后风险防范手段。这类计划之外, 政府的责任在于提供必要的收入再分配等公共产品和公共服务。目前, 许多企业和金融机构对企业年金都表现出了强烈的兴趣, 预示着这类以市场机制为基础的养老金计划具有良好的发展前景。

我国对养老保险体制的改革, 目标是要建立起基本养老保险、企业补充养老保险和个人储蓄养老保险三个层次的养老保险体系。企业年金, 它只是社会基本

养老保险的一个补充, 是职工多层次养老保险的支柱之一。我国政府早在1991年就明确提出建立基本养老保险、企业补充养老保险和个人储蓄性保险相结合的多层次保障体系的要求, 2000年正式将企业补充养老保险更名为“企业年金”。

企业年金计划的建立主要有三大作用: 一是为职工积累退休以后提高生活质量所需要的养老金; 二是鼓励各类人才为企业贡献智慧和才能, 更好地吸引人才、留住人才; 三是庞大的企业年金积累有利于充实资本市场, 优化资本结构, 促进资本市场发展。

2 科学制定企业薪酬战略和计划

对企业而言, 企业年金是薪酬计划的组成部分。在薪酬管理中, 不但要做好直接劳动报酬管理, 还应该充分考虑间接劳动报酬管理。随着企业改革的不断加深, 作为企业薪酬管理中主要的间接劳动报酬, 企业年金要在如何奖励人才, 如何吸引人才方面发挥作用, 以提高企业的凝聚力和竞争力。

为使企业年金计划在薪酬管理中更有效地奖励优秀人才, 应做好以下几个方面的工作。企业发展战略包括薪酬管理、人力资源开发战略、阶段性的目标、在行业中的定位、财务规划、客户群体、产品和服务、确定企业为实现战略目标应具备或已具备的关键因素以及确定实施计划和措施等。

企业薪酬战略是企业人力资源管理的重要内容,

是企业给员工传递信息的主要渠道,也是企业价值观的重要体现。薪酬战略的制定不仅以企业发展战略为转移,还要根据政府的法律与规章,制定企业内部的直接和间接劳动报酬规划,如根据政府免税政策制定企业年金的实施方案,以优化企业的劳动人事管理。

要制定科学的企业薪酬计划,合理确定员工的薪酬水平,首先必须进行全面的薪酬调查。要做好薪酬调查,就要确定调查目的、调查范围、调查方式、统计分析和调查数据。根据调查的目的和用途,确定调查范围、调查方法和统计分析数据方法。通过薪酬市场调查,比较企业各岗位在市场上相对应岗位的薪酬水平,调整整体薪酬水平、差距、晋升政策和具体岗位水平等。

职工薪酬设计要以直接劳动报酬的企业岗位薪酬为基础,实行以间接劳动报酬形式的多种薪酬制度并存,突出知识创造效益、管理创造效益、技术创新创造效益。

3 合理确定企业年金方案

企业年金方案是建立企业年金的用人单位依据国家有关法律法规和政策,通过合法程序制定的本单位企业年金实施计划和运行程序。企业年金方案的设计必须有支持企业年金制度运行的政策法规、监管机构、中介机构、投资市场、资金能力、劳动关系协调机制以及现代企业制度管理体系。设计企业年金方案,不仅要实现企业年金制度的目标,还要遵守国家的相关法规以及国际劳工组织的有关规定,同时要有利于企业年金制度和企业本身的长远发展。

企业年金方案既要体现国家的宏观政策指导,又要体现企业年金制度运行的市场规律。企业年金方案的运行必须建立在劳动关系协商机制基础上,体现政府的宏观指导与企业自主相结合。要制定企业年金方案应以实现企业的薪酬战略为目标,并体现企业年金的激励原则、保障原则和效益原则。

确定企业年金的目标应从以下几个方面考虑:第一,增加对员工的吸引力。企业年金计划对员工要有吸引力,以便能更好地吸引人才。一方面能刺激员工相信这是一个值得为之努力工作的好企业。第二,留住人才。对企业满意的人 would 较少考虑离开自己的岗位,因此企业年金计划应当提供留住所需人才的方法,能够激励员工努力生产,并对企业忠诚、奉献。第三,成本控制。考虑企业的成本控制可以减少风险,避免企业在某一时间间接劳动报酬过高使企业负担过于沉重。成本控制的最好办法是借助于正确的计划和成本分享,对企业内部的薪酬计划进行科学的设计和深入讨论与沟通。

除了以上主要目标外,企业年金计划还要考虑提高员工士气、减少人才流失、增加工作满意度、激励员工努力工作和强化企业文化的目标。

企业年金要激励企业员工为实现企业发展目标努力拼搏,贡献才智;帮助员工解除后顾之忧,使其退休之后,在享受基本养老保险同时提高退休后的生活质量。

确定企业年金的目标后,还要充分认识企业年金对人力资源管理的作用。建立企业年金制度可以提高企业的凝聚力和竞争力,其原因在于进一步实现职工参与企业效益分配和管理,将企业与职工的利益更加紧密地联系在一起。

要使企业年金计划在企业薪酬管理中更有效地奖励优秀人才,就必须充分认识发挥企业年金对人力资源管理作用的意义。作为间接劳动报酬,企业年金计划对企业人力资源管理的影响很大,尤其是与人员的招聘和甄选、医疗健康、社会保险、安全管理以及训练与开发等活动的关系极其明显。具体分析如下:

在吸引高级管理人员和专家方面,企业年金尤为重要。如果一个企业不能像同行业、同地区的其他企业一样提供福利,它将把合格的求职者推荐给其他企业。高级人才往往希望招聘广告不仅写明候选人的先决条件,而且提供有关间接福利的信息,如各种保险计划、健康计划、有竞争力的薪资、奖金计划、便利的地理位置、令人愉悦的气氛以及多样化的有激励的工作内容等。

人事考核制度是企业人力资源管理中的重要环节,将企业年金方案设计与企业工资收入分配相结合,有利于建立和培养一支高素质的符合企业需要的人才队伍,有利于构建使人才能够脱颖而出的灵活机制,增强人事制度在管理上的意义。

企业年金方案与培训相结合,获得的技能可以帮助他们进行组织内的职业生涯设计,技能也可以为流动提供机会,也可增强失业时的再就业能力。

建立规范的企业年金制度是完善薪酬管理、推动企业发展的动力。企业年金制度应与工资薪金制度和岗位调动制度有效结合。在制定、执行与调整企业年金制度过程中,必须遵循有利于企业内部竞争的公平、公正与公道,有利于企业的成长,有利于工作群体成果与效率的提高,有利于职工主动性与创造性的发挥,使企业富有文化、富有前途、富有效率,使职工富有成就感。

4 企业年金制定及实施办法

在制定企业年金方案时,必须在企业内部体现间接劳动报酬的多样性。根据职工工龄和岗位责任的不

同实行差别待遇,对于贡献较大的职工,企业可以提高其企业年金待遇,职工企业年金待遇的高低与企业的经济效益和个人的劳动贡献直接挂钩,能够促使职工关心企业的生产经营,调动劳动积极性。

企业年金的奖励对象和范围是:要奖励各类忠诚企业、履行职责,为企业发展贡献智慧与才能的人才;激励为实现生产、经营目标努力拼搏的企业员工,比如获得企业专家、企业精英和企业明星等称号的优秀企业员工以及在生产、经营、装备、管理、操作和开发研究等关键岗位上的在职员工。

企业年金的奖励程序是:部门或工会推荐;企业资格审查小组对推荐名单作资格审查;企业评审组进行预评审;企业领导班子讨论审定;企业总经理批准;大会宣布命名;宣传报导,弘扬先进。在审查和评定方面必须有企业工会的参与,以保证奖励的公平性。

企业年金的奖励办法可以有多种形式,例如:

形式一:设立企业年金优秀人才专项奖励津贴。津贴的标准视本企业的发展状况和薪酬情况确定。对于企业的核心技术人才,企业应以特殊的奖励方式,如技术入股、利润分成等。

形式二:按照工资基数确定奖励标准。考虑到职务、企业工龄、岗位、突出贡献、老龄补偿等因素方面,设计企业年金的分配标准。企业年金储存额(月)=企业供款+个人缴费。

(其中:

企业供款=企业供款基数 \times 个人累计系数

企业供款基数:按照企业当年计划供款总额确定

个人累计系数=岗位系数+工龄系数+奖励系数

岗位系数:按照员工的职务及所在岗位确定的系数

工龄系数:考虑连续工龄和企业工龄两因素,可适当加大企业工龄的比重。

奖励系数:对高级专家或优秀员工设立的奖励系数)

形式三:一次性奖励。在为职工建立企业年金的基础上,为有突出贡献及获得各种优秀称号的职工增加一次性奖励并记入职工企业年金个人账户,额度根据企业的经营状况确定。

形式四:根据岗位及企业的发展需要,企业要积极组织或推荐职工参加高层次学历深造或岗位培训,给予优秀职工提供带薪学习和负担学费的优惠条件。

总之,企业年金计划的制定及实施是围绕着能使企业更有效地奖励优秀人才,有利于企业长远发展进行的。

5 企业年金的风险控制

基本养老保险是国家强制执行的,其资金不足的风险主要由国家承担。但企业年金不是强制性的。2000年国务院发布了《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》,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。”这一政策决定了我国要将企业年金推向市场,按市场规律运行,企业可根据自身的效益及资金情况委托商业保险公司设计和管理养老金计划,未来养老给付金额多少及缴费多少也由企业和保险公司协商确定,其风险主要由企业和保险公司承担,企业效益不好或破产可以终止承担,员工则按个人帐户的累计情况在退休时获得各自的给付。由于企业年金的市场定位属于商业保险的范畴,其风险控制的手段和方法就应该按商业保险的要求进行。因此,企业年金有必要利用产品设计过程进行风险控制。

企业年金的年给付额由企业确定,企业年金产品设计时,要考虑的一个重要因素是企业员工组成结构的变化导致的风险。因为企业是一个开放的团体,不断有新员工加入也有老员工退出,员工的总数、年龄构成、性别构成都在不断变化。因此,在年金计划中就可以使用传统的单位信用成本法,根据企业每年的员工构成情况逐年年末估计,员工服务了一年所获得的未来退休给付的精算现值就是该企业应交纳的费用,服务年数越多则获得的退休给付也越多。

有的企业年金还把给付的缴费与职工工资水平联系起来进行费率测算,这样,可以使职工的缴费随工资的增而增加,避免使用均衡保费方法对刚加入计划的低收入者带来资金紧张。在社会基本养老保险计划中这种方式还起到了一个社会再分配的功能,但是,由于影响工资水平波动属于动态风险,具有很大的随机性,影响它的因素太多,未来工资水平的不确定性则会增加了费率测算的准确性。因此,在企业年金的设计中,如果要把工资水平作为费率测算模型中的变量,则最好采取动态评估的方法,即每年评估一次。要么在确定缴费的增长比例和给付时可以只把工资变化趋势作为一个变量加入到测算的模型中。

企业年金的这些特点决定企业年金计划存在许多动态风险,增加了企业年金产品风险控制的难度。如何在产品设计时避免动态风险,降低不确定性,达到风险控制的目的企业年金产品设计时需要考虑的重要内容。

6 企业年金展望

(下转第7页)

DISCUSSION ON THE CONTRACT OF CIVIL LEGAL ACTION

BAI ZHong-ren

Chinese Railway Engineering General Co.

Abstract: Market economy is the contract economy. Contract is the bridge and link to take economic activities and get economic benefits for the enterprise. As one of main market bodies, the construction enterprise is bound to contract and normalized by Contract Law from bidding for a project to signing a contract, from execution of the contract to project claims and from clearing of construction cost to treatment of contract disputes. Only are the characteristics of contract deeply understood, the flexible application of Contract Law can be made. This paper proposes the notable issues in the practice of execution of contract and Contract Law based on the description of a contract and its characteristics, which has guidance significance for correcting problems related to the contract in the complex economic activities by construction enterprise.

Key words: construction enterprise; civil legal action; contract

(上接第 19 页)

市场经济的发展,离不开社会保障制度的支撑,同时社会保障水平的高低,也依赖于市场经济的作用。从 1991 年首次提出企业补充养老保险问题以来,尽管经过了十多年的发展,目前参加企业年金的职工人数还不足于社会基本养老保险覆盖人数。发展困难的主要原因在于,缺乏基本法律支持体系、管理不规范、投资效益不佳和有一定投资风险、金融市场运行规则和程序不完善、缺乏有经验的专业机构和管理人员等。

对国家来说,从世界范围看,由于受经济衰退和人口老龄化的影响,多数国家政府建立起来的基本养老保险制度都曾经历过严重的财务危机,这迫使各国政府和专家对养老保险体系进行反思,提出了降低政府在养老保险中的作用、增加企业的作用和发挥市场的功能等改革措施,并将由国家主办的基本养老保险、企业建立的企业年金和个人储蓄性养老保险概括为养老

保险制度的三个支柱。对企业来说,企业年金制度的建立,是应对 WTO,增强企业凝聚力,完善企业人力资源管理的战略需要;是对传统企业福利制度的根本性改革;是建立新型的企业薪酬福利制度的迫切需要。对个人来说,可提高“退休金替代率”,即提高退休金价值占某一时期内员工工资(例如退休前一年、两年或终生平均工资)的比例。目前,我国社会养老保险制度改革的目标定位于基本养老保险替代率的 60%、企业年金 20%、个人储蓄保险依个人选择自主决定。从长远趋势分析,则三个支柱的结构应分别为 30%、50%、10%。也就是说,在社会养老保险的“三大支柱”中,基本养老保险替代率下降,个人储蓄计划由于缺乏详细的财务规划,难以作为养老收入的主要来源,因此,企业年金便成为很多职工退休后最重要的收入来源,来保障晚年的生活品质。

STUDY ON PLAN OF ENTERPRISE ' S ANNUAL PENSION PAID BY CONSTRUCTION ENTERPRISE

TONG Jie

Chinese Railway Engineering General Co.

Abstract: This paper gives an introduction to the effects on the development of enterprise by the supplementary old-age pension paid by enterprise, namely enterprise annual pension, required by setting up the multiple-level insurance system put forward by Chinese government, describes how to make the plan of enterprise's annul is a very important part of three social old-age insurance system and is the dominant income for lots of retired workers.

Key words: old-age insurance; enterprise's annual pension; social insurance system

建筑施工企业年金计划问题研究

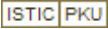
作者:

[全婕](#)

作者单位:

[中国铁路工程总公司, 北京, 100055](#)

刊名:

[铁道工程学报](#) 

英文刊名:

[JOURNAL OF RAILWAY ENGINEERING SOCIETY](#)

年, 卷(期):

2004(1)

被引用次数:

1次

引证文献(1条)

1. [徐喆](#) [T公司基于人力资源战略的企业年金计划研究](#)[学位论文]硕士 2005

引用本文格式: [全婕](#) [建筑施工企业年金计划问题研究](#)[期刊论文]-[铁道工程学报](#) 2004(1)