

莫让企业年金成转移垄断利润的新渠道

人力资源管理考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/506/2021_2022__E8_8E_AB_E8_AE_A9_E4_BC_81_E4_c37_506062.htm 日前，上海市政府同意了市劳动保障局、市财政局制定的《关于本市实施企业年金制度若干问题的意见》，鼓励企业为职工建立企业年金。这意味着，今后可能会有更多的上海职工，退休后除领取基本养老保险外，能再增一笔收入。企业年金，作为养老保险的一种企业补充，是指由企业根据自身经济实力，在国家有关规定下，为本企业职工所建立的一种辅助性的养老保险，理论上讲有利于扶助社会弱势群体和弱势阶层，减少分配的不公现象。然而，在现实中，这很可能只是天方夜谭。有能力建立企业年金的企业，往往效益较好，职工的收入比较高。而最需要靠企业年金来提高退休生活质量的人，往往又是那些养老储蓄不足的低收入职工。按照现行的企业年金准入标准和已实施的情况，真正既有能力又有意愿发展企业年金计划的，除了既有实力又有社会责任感的非国有企业外，就只有国企。这难免让人困惑：客观上，企业年金制度会不会造成大量国企利润流向少数人，成为效益好的企业变相分配福利的一种方式？在现有特殊国情下，在垄断行业创造垄断利润进而分配垄断财富的情况下，企业年金会不会演变成少数人的豪门盛宴？在贫富差距已经很悬殊的情况下，企业年金的推出会不会进一步加剧这种社会分化？“一个只有20个人的电力企业，缴纳的企业年金你猜是多少？400万元啊！”德勤会计师事务所一位审计师向记者讲述他2003年审计北京一家央企子公司的见闻时，伸出四个手指，眼神、语气透

着极大的惊讶（《2007中国经济年报》）。就事实和现状而言，劳动者的基本收入保障并不能令人满意。具体表现为不同行业、不同企业间存在的巨大收入差。相当大一部分企业，社会保险都不给员工缴纳，最低标准工资都不肯全额支付，能指望它们为员工提供年金吗？放眼整个社会保障体系，年金计划必须涉及相当大比例的劳动者才有意义，否则，进一步引发收入差的弊端便分外明显。今年的《政府工作报告》特别对养老保险工作提出了明确要求：规范发展企业年金制度，探索事业单位基本养老保险制度改革。然而，要使企业年金真正成为职工养老保障的一大支柱，就需要在制度设计上赋予非国企与国企同等的竞争地位。企业年金千万不能走“穷人缴得少、用不起，富人缴得多、用得多”的住房公积金老路。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com