

市场风向标

# 企业年金：踏上新征途面对新挑战

“银发经济”的数字风口

一份关于“中老年互联网生活”的研究报告，也许会颠覆你对老年群体的认知：一些听上去被年轻人重度依赖的网络服务，已经悄悄地融入了中老年人的生活，例如，超过51%的中老年人会使用手机支付功能，将近三分之一的中老年人会使用手机导航和打车服务。在传统印象中，老年人应该是网络社会中的“小白”，但其实，他们的互联网生活比我们想象的丰富得多。互联网的发展、智能手机的普及和消费观念的升级，正在改变着老年人的消费方式，催生出新一轮的经济现象：“银发经济”。

“银发经济”又叫老年经济、老年产业，主要是指与老年人群相关的经济，它的发展与老龄化社会密切相关。根据民政部门的统计，截至2016年底，我国60岁及以上老年人口超过2.3亿人，占总人口的16.7%。如此庞大的群体，蕴藏了巨大的消费潜力，而这潜力如今正在被“互联网+”激活。

举个例子，你以为年轻人是网购主力？其实你错了，数据显示老年人比年轻人更喜欢网购。全国50岁以上“剁手军团”，仅在淘宝、天猫上就有近3000万人，他们平均每人每年网购消费达5000元。京东大数据也显示，老年用户的人均年消费额是平均水平的2.3倍。

“购买力不足”“不舍得为自己花钱”正渐渐成为老年人消费的过去时，他们正在保守变得开放，消费结构从基本需求转为娱乐、精神和体验。社交化、年轻化、智能化正成为“银发经济”的主要特征，带动了新商机。

**首先，社交成为消费的推动力。**

自从妈妈们从微信上组建了她们的小姐妹团体，好像从此就开启了另一个世界的大门？她们不仅在群里谈论家长里短，还张罗团购、讨论怎么理财、一起报跟团游……如果说年轻人的消费呈现出个体化特征，那么社交驱动的消费在银发群体中越来越凸显。有研究显示，老年群体的孤独感很大程度上需要被社交填补，对于他们来说，一起看电影往往比看什么电影更重要。

此前，阿里巴巴以40万年薪招聘大龄淘宝用户研究专员，要求年龄在60岁以上，有稳定的中老年群体圈子，并且广场舞领袖优先。其实，阿里看中的是老年群体社交的高价值链，而广场舞领袖往往在社交消费中有主导的话语权。

面对日益壮大的老年网购一族，今年春节后，淘宝就推出了针对中老年人群的亲情账号，这种“老年版”淘宝连接了家中长辈与子女，目标是实现全家人的流畅沟通和便捷支付。

**其次，消费日趋年轻化和时尚化。**

有研究显示，老年消费具有明显的补偿性，主要表现在：老年人心态趋于年轻化，消费观念逐渐向年轻人靠拢，越来越注重化妆、衣着等展示型消费。以京东为例，2017年老年群体对美妆商品的消费呈8.5倍的爆发增长，而香水、彩妆染发、户外运动这类一般为年轻人消费的商品，也在老年群体里逐渐流行起来。

**此外，智能化成为未来消费的明显趋势。**

随着科技创新和智能家居的发展，中老年产品融入了越来越多的科技元素。比如以色列一家公司研发了一套系统，结合人工智能与红外体感技术，通过机器分析老人居家的状态，后端再配上医生及生活服务人员，给老人带来24小时无微不至的照顾。在国内也有不少智能产品被开发出来：具有按摩功能、药盒功能、众多功能的“智慧拐杖”、随房间灯光变化自动感应的拖鞋……智能科技为养老产品源源不断注入活力。

总结来看，“银发经济”成为消费升级的新蓝海，社交化、年轻化、智能化成为其主要特征，也催生了数字时代新的风口。如何能在这片“蓝海”中获得成功，相信你从今天的听到中得到了启发。（思睿）

党的十九大闭幕4个多月，酝酿修订两年多的《企业年金办法》就公开印发，这无疑为十九大开启的中国特色社会主义新时代增添了新的时代光彩。2004年颁布的第20号令《企业年金试行办法》和第23号令《企业年金基金管理试行办法》是奠定中国养老金第二支柱企业年金制度框架和运行机制的两部“根本大法”。但随着形势的发展，这两个部令日益显现其局限性，急需修订。早在2011年，规范市场运行规则的第23号令《企业年金基金管理试行办法》得以修订，代之以第11号令《企业年金基金管理暂行办法》。但由于种种原因，第20号令虽从2016年初就开始了手修订，却一直未果。

与第20号令相比，刚颁布的第36号令《企业年金办法》有7个可圈可点之处：必将推动企业年金前行。

第一，原来第20号令总计24条。第36号令增加到32条，字数篇幅增加了一倍，并且分为七章，每章都凸显一个主题。除了第六章“监督管理”和第七章“附则”外，其他五章几乎每章都有可圈可点之处。

第二，对第20号令原来规定的企业年金性质“自愿建立”改为“自主建立”，虽然“自主”与“自愿”相比，在语义上“自主”似乎更为“明确”一些，但却难有“明确”的不同政策解释，与发达国家纷纷引入的“自动加入”机制相去甚远。但是，第36号令将“自愿”改为“自主”毕竟表明了政府积极推动和鼓励广大企业建立年金制度的一个态度。

第三，对建立年金的三个硬性条件在表达方式上做了一定的“弱化”处理。虽然建立年金制度的企业须具备的三个硬性条件（参加基本养老保险并缴费、具有经济负担能力、与职工要通过集体协商确定）得以保留，但与原来规定的明确将其作为三个门槛相比，还是有所变化，其表述方式得以弱化。显然，这样修改的初衷也是为了鼓励企业建立年金的积极性，扩大年金参与率。

第四，对雇主和雇员缴费比例分别做了规范。原来的规定是企业缴费为工资总额的8.33%，企业与职工缴费合计不超过16.67%，而税前列支的比例是雇主5%，雇员4%。第36号令将其规范为企业缴费比例8%，雇主与雇员缴费合计不超过12%。这样修改的目的是与公务员和事业单位建立的职业年金能够一致衔接起来，因为职业年金的缴费比例规定是雇主缴费为工资总额的8%，雇员缴费比例为本人缴费工资的4%，他们均为税前列支。企业年金缴费比例的调整为进一步提高税前列支比例并将其与职业年金一致起来打下基础，对广大职工来讲是个福音。

第五，首次明确规定，个人账户下设两个子账户，一个是企业缴费子账户，一个是个人缴费子账户，他们分别记录企业缴费及其投资收益和个人缴费及其投资收益。在多年的实践中，绝大部分企业年金计划的个人账户是分为企业缴费子账户和个人缴费子账户，尽管缺乏政策依据，但已经约定俗成。第36号令对此做出明确规定，使持续十多年来的现状有了政策依据。

第六，对领取企业年金的资格条件首次做出明确规定，即当职工达到退休年龄、完全丧失劳动能力、死亡、劳动合同期满企业不再续聘时，企业缴费子账户及其投资收益就完全归属个人。但是，如果由于职工过错解聘或由于违法违纪解聘等情况就不能归属个人了。做出这样明确规定之后，将会大大减少以往实践中由于规定模糊而导致的诉讼与纷争。

第七，首次规定了企业年金待遇支付方式，包括按月领取、分期领取、一次性领取、转换商业养老保险年金产品等四个模式。原来规定的领取方式只规定或一次性领取，或定期领取，而第36号令则明确规定为四种领取方式，他们各有千秋，为退休人员领取养老金增加了个性化选择。按月领取如同基本养老金那样，虽然十几年来很多企业事实上制定了按月领取的规则，但缺少政策依据；分次领取与一次性领取额相比可以合理规避个税，适宜将其用于家庭急需或投资等；购买商业养老保险产品尤其是购买终身年金保险产品可以分散长寿风险。

**最大亮点：规定企业缴费归属三原则**

第36号令的最大亮点是首次规定了企业缴费归属三原则。所谓企业缴费归属三原则是指企业缴费的归属行为、归属限额和归属期限。十几年来，由于第20号令没有对企业缴费归属原则做出明确规定，在雇主缴费的归属问题上一直存在着不利于职工的乱象。企业年金的缴费由雇主和雇员两部分形成。绝大多数年金计划的缴费公式是雇主缴费部分进入“企业账户”，雇员缴费直接进入“个人账户”，于是，雇主

缴费及其投资收益迟迟不明确归属的现象比比皆是，在强资本、弱劳工的态势下，职工发言权有限，利益常常受到损害，建立年金的积极性自然受到挫伤。

第一个原则是对企业缴费归属行为做出明确规定，那就是“按约定办事”。这意味着，包括投资收益在内的雇主缴费的归属问题首先是以年金计划方案中的约定为主，即在建立年金制度之初，雇主和雇员双方可以在方案中明确做出约定，雇主缴费及其投资收益可以自始就归属职工个人并直接进入个人账户，从一开始就不设归属期，这是一个重大进步，意味着可以设“零归属期”。一些发达国家设立“零归属期”早有先例，目的是为了鼓励更多的雇员参加年金计划。例如，美国联邦政府雇员的年金计划“节俭储蓄计划”(TSP)就是这样：雇员入职之后就立即可以得到1%的单位缴费，旨在鼓励职工参加年金计划；如果该雇员受到激励也相应地缴纳1%，单位缴费就立即再增加1%；这时，如果该员工也增加1%，单位缴费马上就再增加1%；如此激励下去，一直到单位缴费增加到5%之后为封顶线，这时，该员工已经缴纳了4%，即使他再继续增加下去，单位缴费也不增加了，但此时该员工的账户比例合计已经是9%了。事实上，该员工个人此时还可单方面继续增加下去。就是说，在TSP里根本就没有所谓的“企业账户”，单位缴费计入个人账户和归属个人行为是同时即刻发生的。

第二个原则是对企业缴费归属限额做出明确限定，那就是“不得超5倍”。雇主缴费在绝大部分分公司企业是按照雇主工资总额比例拨出的，然后进入企业账户。固然，企业主有权力将雇主缴费的归属比例按不同人群和业绩划分三六九等，例如，对高管人员和有功之臣划拨的比例较高，带有奖励的性质，对普通工人划拨的比例较低。但是，如果相差悬殊，就必然会有不公平之嫌，甚至造成职工之间的矛盾。为了规范归属限额，防止雇主对个别职工的打击报复，防止雇主道德风险的发生，第36号令对雇主缴费计入职工企业年金个人账户的最高额做出不得超过平均5倍的规定，这在一定程度上确保了企业年金的公平性。

第三个原则是对企业缴费归属期限作出最长约束，那就是“不得超8年”。毕竟，企业年金是自愿型的福利制度，雇主可将一定的归属期作为“挽留”人才和考察对象的一个手段，即雇主的归属期可操作性越大，雇主建立年金计划的积极性就越高，但在一定程度上挫伤雇员的积极性，如果归属期长达几十年，没有对归属上限做出规定，直至雇员退休那天才实现完全归属，职工参加年金计划的热情就会受到影响，不利于推动扩大年金的覆盖面和参与率。为了在调动雇主和雇员双方积极性之间做到一定的平衡，第36号令做出了最长不得超过8年的规定。

第36号令做出的企业缴费归属三原则的目的是最大限度地保护职工的切身利益，调动雇主和雇员双方建立年金计划的积极性，扩大年金的参与率。第36号令执行后，现行很多公司企业建立的年金制度和制定的年金方案不得不做出相应调整。

**扩大参与率：企业年金面临的长期挑战**

2004年建立年金制度以来，职工参与率以两位数增长，发展势头非常好：2007年是11.73%，2008年是15.20%，2009年是13.58%，2010年13.23%，2011年18.13%，2012年17.12%，2013年11.32%，2014年是11.53%。但总体看，参与人数还是太少，只占城镇企业职工基本养老保险参保人数的6%，不住住房公积金人数的零头。重要的是，2015年陡然出现参与率急剧下降的局面，仅为1.00%，2016年是更下落到0.37%。这是一个严重信号：企业年金参与率本来就很低，在新常态下，有可能出现停滞。

由于企业年金参与率过低，扩大参与率是当前甚至在将来较长时期内企业年金面对的一个最大挑战，是企业年金改革的首要目标，是避免广为诟病的“富人俱乐部”的首要措施，是公务员和机关事业单位普惠性建立起职业年金后消除“假并轨”社会质疑的首要任务，是构建多层次社保体系不可或缺的一个重要构件。

如何才能实现扩大企业年金参与率的制度目标？这是修订立法和完善政策所必须正视和面对的问题。我们不得不承认，制度设计存在瑕疵是导致建立年金积极性不高的重要原因之一。此次修订企业年金政策确立了企业缴费归属的三项原则，这无疑有利于消除制度沉疴，有利于调动职工积极性和扩大覆盖面。我们之所以说着重解决企业缴费归属问题是《企业年金办

法》的最大亮点，概因于此。

对职工个人来讲，参加企业年金可使未来退休收入多元化，提高收入水平，增加稳定性。目前，老年人绝大部分的“制度化”退休金仅来自社保局一个渠道，来源单一，数量有限，难以满足退休生活的实际需要。年金账户是实账积累，账户资产是个人财产。有财产积累就有预期，有恒产者有恒心，资产社会将是一个文明的社会，稳定的社会。

发达国家在扩大企业年金参与率方面已有一些有益探索，效果很好，其中，引入“自动加入”就是一个改革潮流。最典型的案例是2006年美国通过《养老金保护法》和英国2008年通过的《养老金法案》将“自动加入”机制引入企业年金。所谓“自动加入”机制，是受器官捐献制度改革启发的结果。传统的器官捐献方式采取的是“选择加入”，指每个人的“默认”状态不是器官捐献者，但当他被要求时可以表示“同意加入”到捐献者队伍之中，这意味着除非他不同意，否则，其人体器官是不能使用的；而“选择退出”是指每个人的“默认”状态是“假定同意”身后捐献，但到18岁时享有“选择退出”的权利，意味着每个人都被视为器官捐献者，除非他表示拒绝。可事实上，出于种种考虑，很多人到了18岁并没有“选择退出”，于是，人体器官捐献的数量明显增加。一项实验的结果显示，两个捐献方式的结果大相径庭：当被问到是否“同意加入”时，只有42%的人表示愿意捐献器官，而当被问到是否“选择退出”时，同意捐献的竟高达82%。从本质上讲，企业年金“自动加入”机制对扩大年金制度来说效果十分明显。众所周知，机关事业单位人员百分之百地建立职业年金的做法体现的本质实际上也属于自动加入的性质。

确立“自动加入”机制是扩大年金参与率和覆盖面的关键，意指所有雇员，无论是新晋职工还是老职工，他们参加工作即自动加入到养老金计划里面来，如果不想加入，可以提交书面申请“选择退出”。“自动加入”与以前的20号令“自愿加入”或现在的36号令“自主加入”是远远不可同日而语的，它具有很强的可操作性和激励性，对扩大参与率具有积极的推动作用，对企业主是否建立年金制度具有明显的监督作用。美国某大数据显示，纵向比，2006年美国企业年金的参与率是66%，2014年提高到77%；横向比，采取自愿加入的企业里，年金参与率是58%，而采用自动加入的参与率则高达88%。“自动加入”对以下三个群体的激励效果特别好：首先是低收入群体，以年收入3万美元以下的群体为例，2006年美国企业年金参与率仅为43%，2014年提高到62%；在2014年，实行“自愿加入”的参与率仅为29%，而自动加入的则高达82%。其次是刚参加工作的人群，以刚参加工作1年以内的新雇员为例，2006年的参与率是45%，2014年大幅提高到67%；在2014年，实行自愿参加的企业年金参与率仅为33%，而在自动加入的企业里则高达82%；最后是青年员工群体，而且越年轻，效果越好，这里以25岁以下的群体为例，2006年参与率是33%，2014年提高到57%；2014年自愿加入的企业年金参与率仅为25%，而自动加入的企业年金参与率则高达81%。

其实，第36号令规范企业缴费归属行为也好，美英国家引入自动加入机制的实践也罢，从行为经济学的角度讲，这些改革与举措受到较好评价，只是因为对企业职工加入年金制度给予了一种“助推”。根据2017年诺贝尔经济学奖获得者理查德·泰勒的解释，“助推”是利用体制的力量对政策稍加调整就可获得的一个奇特的行为效果。如果说确立企业缴费归属原则“助推”的是参保人利益最大化的“经济人”心理，从而调动参与年金的积极性，那么，引入自动加入机制“助推”的就是进一步唤醒人类“社会人”的“善良”本质（如主动无偿捐献人体器官），引领更多的社会大众开始一个“崭新的”消费与储蓄行为。

养老金立法和政策修订都是推动其迅猛发展的难得机遇。两年前启动修订《企业年金办法》时正值经济刚刚进入新常态和实施供给侧结构性改革，整个大环境是减税降费，提高企业竞争力，所以，此次政策修订引入“自动加入”机制时机尚不成熟，当然，与“自动加入”相配套的诸多改革还应包括确立个人投资选择权、引入默认投资工具“生命周期基金”等等，也都须等待时机。我们应清醒地认识到，我国经济运行很有可能是L型的发展趋势。这个L型底边是一个历史阶段，体现的是经济发展规律，面对的是一个新的常态。多层次养老保障体系建设不是一朝一夕的，引入“自动加入”机制则是越早越好，越早越有利。（郑秉文）

关注点



## 腾冲休闲体育开发的几点建议 玉溪工业财贸学校建筑工程系 沈继斌

休闲体育，是人们在闲暇时间为了身体健康和心理愉悦等目的而参与的各种体育活动。休闲体育在促进人类文明进步和社会发展中所起的有益作用，也越来越受到人们的关注。休闲体育不仅可以提高人们的生活质量和延长人的寿命，还可促进家庭和睦，增进人们的友谊，改善环境，降低医疗费用，提高生产效率和生命质量及生命价值，更有利于个人、社会、环境和经济的协调发展。休闲体育作为一个相对独立的领域，与其它体育运动又有着不同之处。根据休闲体育的目的和作用，休闲体育的定义应当是：人们在闲暇时间所进行的、以满足自身发展需要和愉悦身心为主要目的、具有一定文化品位的体育活动。

腾冲自然资源旅游资源丰富，发展休闲体育具有较大的潜力，完全可以把休闲体育做成腾冲发展的一个品牌，带动腾冲经济的全面发展。但由于腾冲生产力水平低下，贫困人口多，休闲体育资源的开发和利用最大的制约因素是资金。为此必须引入市场机制，利用税收、信贷、财政、价格、利率等经济杠杆，拓宽资金筹措渠道，保证资金的引入和积累，可采用下列资本筹资模式。

1、吸引外来资金扩大休闲体育资源开发力度。利用现代广告及网络技术加大宣传让更多有经济实力的个人或集团参与到腾冲热海、北海湿地休闲体育资源的开发行列中来，休闲体育资源一经开发出来对其应具有巨大商业价值，可创造很多赚钱机会。休闲体育资源的开发可带动其它行业的发展，如：旅游业、餐饮业、服务业等。这样更多的人到腾冲旅游时，丰富多彩的休闲体育运动项目使他们流连忘返，身心娱乐，又可体会到休闲体育的魅力和独特的健身功效。

2、强化公众生态意识，保证休闲体育资源的可持续发展。实现体育生态发展，必须宣传、普及生态意识，倡导生态价值与健康发展理念，优化人与自然关系。合理规划休闲运动娱乐场所和城市、社区、街道、小区的体育活动区域，为城市居民和旅游者提供绿色户外运动空间，实现全民健身运动社会化、广泛化及参与化。

休闲体育资源大多属不可再生资源。在腾冲休闲体育资源开发时，应坚持“保护与开发并重”的规律，一是对丰富的资源，应紧抓住国家西部大开发的契机，加速开发，提升其知名度，为腾冲休闲体育发展创造更广阔的前景和空间；二是制定有关政策进行战略保护；在保护生态环境的基础上再加以科学合理地利用，实现休闲体育资源的可持续发展和利用。

3、提高腾冲休闲体育资源的知名度。休闲体育资源不管有多丰富、多大价值，若不进行大力宣传，消费者是不清楚、不了解的。现代先进的网络技术及广告宣传都能很好地帮助与消费者建立良好的沟通，使得人们能更深入、全面地认识休闲体育的魅力。我们要有效开发休闲体育资源，就要利用好沟通传播工具，使腾冲优秀的休闲体育资源能更好地为人们所知晓。在实际运作中，为更合理有效地对资源进行开发，要积极与国内、国际的相关专家和先进的企业、广告策划公司合作，共同整合宣传，并按照先进的市场运作方式，把腾冲的休闲体育项目推向云南、推向中国。

4、引进开发休闲体育人才。人才的多少是关乎腾冲休闲体育水平的核心因素，而从事休闲体育的人才越多，开发项目越多，越说明腾冲的休闲体育服务质量高，服务技术越先进，休闲体育资源的发展潜力也就越大。但是现在腾冲市内的休闲体育人才严重匮乏，从事休闲体育相关行业的发展；更令人担忧的是，极具旅游价值的休闲体育生存将不能得到保证。因此，政府要制定优惠政策，吸纳、引进一批高层次、高素质的休闲体育管理人才，休闲体育策划人才，休闲体育营销人才，在较短时间迅速改变腾冲休闲体育人力资源的结构状态和提高其结构素质。

5、政策扶持。将基础设施的建设费用，列入市财政预算，并积极争取国家在新农村建设中被列为体育项目建设的专项资金来搞资源开发，制定税收优惠政策，通过降低或免征一定时期的营业所得税，吸引外资，给予投资方尽可能的优惠政策，尤其是冰榔江的投资开发，高黎贡山的保护与开发，从而达到双赢的效果。

按谁投资，谁受益的原则，鼓励有较强经济实力的企事业单位和个人参与旅游开发，对投资超过一定数量的开发商，除享受税收优惠外，还可以得到一定比例的财政援助和信贷支持，让其积累资金进行再开发。使腾冲休闲体育能得到更好的开发与利用。