

# 减轻企业社会保险负担与提高企业竞争力

李 珍 王向红

本文所称企业社会保险负担指企业的各项社会保险费支出,其中主要指“统帐”养老保险制度下企业和个人按职工工资总额的一定比例缴纳的养老保险费。

本文的思路是:在市场经济条件下,企业的竞争力是企业面临的根本问题。从社会保险方面看,社会保险费支出(主要是养老保险费支出)构成企业劳动力成本的一部分,劳动力成本的提高会使产品成本上升,从而降低企业的竞争力。本文的目的是通过对基本养老保险计划理论和实证的分析证明提高退休年龄和养老基金投资收益率,是降低企业社会保险负担,提高企业竞争力的方法之一。

## 一、企业社会保险负担和企业竞争力

在市场经济体制下,企业作为自主经营、自负盈亏的微观经济主体追求利润最大化并且承担经营风险。企业的生存发展遵循的是优胜劣汰的规则。企业的活力、竞争力是企业市场经济条件下面临的根本问题。近年,我国宏观经济形势是内需不足,企业投资需求不旺,企业没有活力(据有关资料表明,至1998年10月止,企业的开工率只有60%左右)。企业之所以缺乏投资欲望,巨额的国民储蓄无法有效地转化为投资,是因为企业投资不能获得预期的利润,甚至出现不投资不获利,多投资多亏损的奇怪现象。造成这种结果的原因是复杂而多方面的,但我们认为企业负担过重不能不说是一个重要因素。这里我们只讨论劳动力成本的影响。

我们知道劳动力成本是产品成本的一部分,劳动力成本又是由工资、奖金和社会保险费用等组成的。在其它因素一定时,社会保险费支出增加则劳动力成本提高,企业利润降低,导致企业投资欲望减弱。过重的社会负担带来的结果之一可能是资本排挤劳动力。因为劳动力成本过高(1995年养老金支出占劳

动力总成本的18.7%。见表1),在资本和劳动力可相互替代的情况下,追求利润最大化的企业必然选择低成本的资本而排挤高成本的劳动力,从而导致失业的加剧,而失业的加剧更进一步增加企业和国家的负担,形成恶性循环。过重的社会负担带来的结果之二是企业干脆不投资,因为成本太高(劳动力成本),使其投资行为无利可言。如果企业缺乏活力、竞争力,则经济增长、社会进步都只能是空谈而已。所以在当前形势下,减轻企业社会负担,增强企业活力,提高企业竞争力,对整个国民经济的发展具有重大现实意义。

表1 退休金工薪税率及劳动力成本的国际比较 (1991年)

经济类型	工 薪 税 率			工薪税/劳动力总成本
	雇员	雇主	总计	
经合组织	7.4	11.0	16.3	12.6
拉丁美洲			10.5	7.1
东欧及前苏联	0.0	28.3	25.5	18.0
中东及北非	4.8	8.3	10.6	9.4
亚 洲	5.1	7.9	13.0	10.6
中国 (1991)	0.0	18.0	18.0	15.3
中国 (1995)	3.0	20.0	23.0	18.7

资料来源:世界银行:《防止老龄危机》,牛津大学出版社,1994。

①工薪税在中国为按职工工资总的一定比例提取的养老保险费。

②劳动力总成本等于工资加部分工薪税。

外贸出口是影响经济增长的重要因素。1997年我国的外贸进出口总额占国内生产总值(GDP)的36%。如果企业的社会负担过重,必将影响其外贸活动。新加坡为了减轻金融危机的负面影响,增强产品的国际市场竞争力,已决定从1999年1月起降低企业为公积金制度的供款率(下降10个百分点),同时决定削减工资,以降低劳动力成本。我们的企业只有具有相当的活力和竞争力,向世界市场提供更有竞争力的产品和服务,才能战胜对手,推动国内经济的增长及扩大我国经济在世界经济中的份量,提高我国的国际地位。

西方发达国家之所以将劳动密集型产品的产地转移至发展中国家主要是因为其国内市场上高水平的劳动力成本,而其中又与发达国家实行高福利政策,从而雇主为雇员支付较高的社会保险税有关。劳动力成本过高就会丧失在世界市场上的竞争优势,反之则会为赢得竞争优势创造条件。例如,1972年到1982年间联邦德国、法国、英国、意大利的单位劳动力成本增长率分别为5.2%、10.9%、14.8%、16.0%,日本为4.2%、美国为7.2%。由于西欧国家的劳动力成本较高,商品价格昂贵,它们在国际市场上的竞争能力遭到削弱。70年代以后西欧国家占有的世界市场份额出现缩小趋势,而日本、美国的市场份额则大大提高。今天我国之所以能进入世界贸易十强之列,很大程度上应归功于低廉的劳动力成本。在我国的出口产品中,大部分属劳动密集型产品。如服装、纺织、玩具、鞋类加工等。1997年我国加工贸易进出口总额达1698.1亿美元,占全国进出口总额的52.2%。其中出口996.1亿美元,服装衣着附件317.5亿美元,纺织、针线、织物138.2亿美元,鞋类85.4亿美元,玩具50.4亿美元。这类加工进出口产品的厂家大多是正式的社会保险制度尚未覆盖的乡镇企业、三资企业等。这些企业的社会负担较轻,劳动力成本低,故产品在国际市场上有较强竞争力。劳动力成本的提高除了导致产品价格上涨,从而削弱国际竞争力这一直接结果外,还不利于投资的增加,从而削弱企业未来的竞争力。因为成本的提高,必然使投资利润率趋于下降,投资利润率的降低则会影响投资扩大和新技术发展,不利于提高竞争力。

那么正式社会保险制度覆盖下的各类企业就永远得丧失那部分在正常的市场条件下应该且可以公平获得的竞争力了吗?如何减轻这类企业的社会负担、提高其竞争力就成为当前社会保险制度改革的主要目标。因此,有关部门设计了“统帐”结合的基本养老保险计划,企业补充养老保险计划和个人储蓄养老保险计划在内的多层次的养老保障制度,进行了医疗保险、失业保险、工伤保险的改革。但是目前企业仍是政府直接管理的社会保险制度的主要缴费者。正式制度内的企业必须

按职工工资总额的2%提取失业保险费,1%的工伤保险费,1%的生育保险费,6%的医疗保险费和20%的养老保险费,职工个人按其工资总额的2%建立医疗费用个人帐户,按职工工资的总额的4%提取基本养老保险费存入个人帐户。这些费用都是税前列支,计入产品成本的,总计达工资总额的36%。实际上由于种种原因提取比例还要高些,1997年单就基本养老保险这一项,有的地方如上海就高达28.5%,武汉达29%,这个比例显然是很高的。可见我国制度内企业的负担仍然沉重,事实上随着企业基本养老保险计划改革的推进,企业的负担不但没有减轻,反而加重了。1991年新制度试行,供款率为20%,到1997年已达23%左右,因此在具体的实施过程中遇到了许多困难与问题。如有些企业拒绝参加正式社会保险制度,有的逃避缴费,1996年有些地区的养老保险费收缴率竟降至50%~60%,很多地方则采用了差额缴拨的方式。究其原因,有制度内的因素如覆盖不广,低龄退休;也有制度外的因素,如工资改革滞后,社会保险的管理落后等。其中有的是历史遗留问题,一时难以迅速加以改变,而有些则可以通过制度的局部调整加以解决。以达到减轻企业负担,提高企业竞争力的目的。

由于生育保险费和工伤保险费的提取比例不大,因此费率下调空间不大。失业保险费的提取比例小,而且就我国当前的就业形势看,按工资总额的2%提取的失业保险费远远满足不了发放失业救济金、进行就业培训等的需要,有关人士正呼吁提高我国失业保险费的提取比例,更不用说再下调了。就医疗保险来说,由于牵涉到医方、患方及社会保险部门等各方,它的改革需要各种配套措施的出台实施。而且随着人民生活水平的提高,人民保健意识的增强,医疗设备的增添升降及管理上的原因,使医疗费用有不断上涨的趋势,按职工工资总额6%提取比例提供的也仅仅是低水平的医疗保障。因此降低医疗保险费的成本大且空间小。那么要降低整体费用比例,只有在养老保险上做文章了。我们认为企业基本养老保险费提取比例的下调既是有必要的,又是可行的。

## 二、社会基本养老保险与企业竞争力

据预测,到2000年我国65岁以上人口将突破7%,届时中国将步入老年型社会,到2030年这一比例将达到14%。我国的人口老龄化是在经济水平相当低下的情况下发生和发展的,是经济发展的相生物,“未富先老”,无疑将制约经济的发展。针对如此严峻的形势,我国从1991年开始试点,在1995年全面实施了“统帐”结合的基本养老保险计划。从财务角度看,它是现收付制与基金制的一种混和,兼具再分配功能和积累功

能。设计的目的是为整个经济体制改革提供配套服务，希望既能解决人口老龄化高潮到来后的养老问题，又不至于加重国家财政和企业的养老负担，并求达到公平与效率的均衡。但是几年实施下来效果并不明显，如前所述企业的养老负担仍然很重且出现了一系列问题，很多地方出现了支付危机。这一问题的原因是多方面的，有人口老龄化加速、替代率仍然过高（见表2）、覆盖面过窄，管理不善等等。

表2 离休、退休、离职人口退休金给付水平

(人均退休金/在职职工人均工资) 单位: %

	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
全国	94	81	81	83	83	82	79	78
国有经济	97	86	82	85	85	84	82	82

资料来源: 据1996年《劳动统计年鉴》资料计算。

为对支付危机，有人建议提高养老保险费的提取比例，这无疑会加重企业负担，与改革目标相背离。〔国发1997〕26号文件规定，企业提取的养老保险费比例不得超过20%。有人建议降低养老金替代率，我们认为这是必要的。替代率的下降如前文所分析，要有相关制度的完善，并非一蹴而就的易事，也有人建议扩大制度覆盖面，这正是我国养老保险力图改革的措施之一。对降低替代率和扩大覆盖面，因为大家已有共识，所以我们在这里不多加以分析，而只强调通过适当地逐步提高我国劳动者的退休年龄和提高养老基金的投资收益率，是解决我国目前企业养老负担较重这一问题的较好措施。分析如下：

1. 社会统筹部分。这部分资金由企业按职工工资总额的13%缴纳(1998年)，按现收现付的方式筹资。即以在职一代的缴费支付退休一代的养老金，进行代际转移。若用C表示养老保险供款率(以工资的一定比例表示)，用D表示制度赡养系数，即养老金领取人数与在职供款人数之比，B代表基本养老保险的给付水平，用工资替代率表示，即养老金领取额与社会平均工资的比例。那么可将现收现付制简化为：

$$\text{式1: } C=B \times D$$

从公式中我们可以看出在其它条件不变时，养老保险供款率C与赡养率D及给付水平B成正比，从而与养老金领取人数、养老金领取额成正比，而与供款人数、工资水平成反比。

(1) 养老保险给付水平B对供款率C的影响。因为养老保险给付水平是用养老金占社会平均工资的比例表示的，因此若工资水平高，在替代率固定时则给付水平高。而工资水平的变化又由劳动生产率的变化及工资货币化的进程等因素决定。从整个经济的发展趋势上看，工资水平是不断提高的且具有刚

性，而且我国进行经济体制改革也会逐步提高工资的货币化水平，因此从总体上说养老金的给付水平应该是不断提高的，这也是老年人分享经济发展成果的必然的正当的要求。但我国旧制度下养老金给付水平过高，1992—1995年替代率平均为83.2% (见表2)。新制度希望下降养老金替代率到60%，但在我国企业补充养老保险、个人储蓄养老保险等替代养老计划未取得明显效果之前，大幅度下降替代率必将带来较大的不稳定，如法国由于政府对养老金的调整引起全国性持续大罢工，在国内因退休问题引起的集体上访等问题也非常突出。因此通过降低养老金替代率的方法来降低企业养老保险供款率要受到各种因素的制约，且是体制不断改进、深化的过程。

(2) 制度赡养率(D)对供款率(C)的影响。

式2: 制度赡养率 = 养老金领取人数 / 在职供款人数 × 100% 因为人口老龄化进程的加快，致使养老金领取人数不断扩大，而供款人数相应减少，从而赡养率不断提高。因为D与C成正比，因此欲降低C，可以减少分子或扩大分母，或二者同时作用。我们知道制度的覆盖面的大小直接影响公式(2)中分子分母的大小，养老保险的覆盖面广则会同时扩大分子分母。我国正式养老保险制度尚未覆盖的往往是那些职工年龄较轻的三资企业、私营企业、乡镇企业。因此，扩大制度覆盖面可以使在职供款职工人数的增加比养老金领取人数的增加更快，即分母的扩大比分子的扩大要快。从而有利于降低制度赡养率，进而降低企业的养老保险供款率。但扩大覆盖面又在很大程度上受制于我国的二元经济结构和国家财力，将养老保险扩展到我国广大的农村地区在很长时期内是不现实的。当然在多种所有制经济共同发展的今天，尤其是个体经济、民营经济等在国民经济发展中的比重日益提高的今天，将基本养老保险计划在城镇不分所有制形式地加以推广则是迫切需要的。这也是社会保险制度改革措施之一。

另一个可以共同作用于分子分母的因素是退休年龄，提高退休年龄不仅可以减少领取养老金的人数同时也相应增加了供款人数，从而双向降低企业的养老保险供款率，进而有助于提高企业竞争力。

综上所述，鉴于降低养老保险替代率及扩大制度覆盖面的艰巨性，在当前易行的措施是改变我国的退休政策，逐步提高职工的退休年龄至65岁。若提前退休，就应规定法定的退休年龄达到时才可领取养老金。因为这样做至少可以在减少在职供款人数的同时，不增加养老金领取人数，从而不至于双向提高制度赡养率。或者即使提前退休，且退休当年就领取养老金，但要根据实际退休年龄与法定退休年龄的时间差距，调整其养老金领取数额，从而抑制养老金的过快增长，进而降低企业的养

老负担。

2. 个人帐户部分。影响该财务帐户中的养老保险供款率的变量有：①工资增长率 (g)；②投资收益率 (r)；③自我负担率 [养老金领取年数 m/工作年数 n×100%]；④起始工资 w 和前面提到的 B、C 等。退休时职工退休基金的积累为：

$$\text{式 3: } CW [(1+r)^n + (1+g)(1+r)^{n-1} + \dots + (1+g)^{n-1} (1+r)]$$

假设保障水平与工资指数化，退休金在退休时的现值为：

$$\text{式 4: } BW (1+g)^n [1 + (1+g)/(1+r) + \dots + (1+g)^{m-1}/(1+r)^{m-1}]$$

这里 g、r、m、n 为常数则式 3 和式 4 可简化为式 5 和式 6：

$$\text{式 5: } CW (1+g)^n$$

$$\text{式 6: } BW (1+g)^n m$$

根据基金制的特点，式 3 应等于式 4 若 g=r 则式 5 式 6，则所需的供款率可表示为式 7：

$$\text{式 7: } C=B (m/n)$$

若  $r < g$  则所需的供款率高于  $B (m/n)$ ，反之若  $r > g$  则供款率会低于  $B (m/n)$ ，由此我们得出的结论是：在基金制下，供款率受自我负担率、投资收益率与工资增长率之差的双重影响。只有当投资收益率高于工资增长率时，基金制的供款率才会比现收现付制下的供款率低，基金制才是有效的。在投资收益率与工资增长率相等，且赡养率低于自我负担率时，现收现付制的供款率更低。

我们注意到基金制下的供款率与自我负担率成正比。自我负担率 (m/n) 高，则供款率 C 也高。而自我负担率同样也受退休年龄的双重的作用，对于每个职工而言，退休年龄提高，则工作年限 n 延长而领取养老金年限 m 缩短。自我负担率降低，供款率相应减小，企业的养老负担也得以减轻，更有利于提高其竞争力。

个人帐户在基本养老保险计划中占有较大的比重，个人帐户运转的成败关系到整个养老保险计划的成败。所以个人帐户基金的保值增值是其预期目标实现的保证。为了减轻企业负担，降低供款率的另一重要途径是确保基金的保值增值，即使投资收益率  $r >$  工资增长率 g。

### 三、减轻企业社会保险负担提高竞争力的可行性分析

从第二部分的分析中我们得出的结论是：为减轻企业负担，提高企业竞争力的措施之一是逐步提高退休年龄至 65 岁。从国际上看，各国为迎接人口老龄化的挑战，纷纷提高退休年

龄，美国的目标是将退休年龄从 65 岁逐步提高到 67 岁。尽管目前日本的退休年龄为 60 岁，但一直规定退休金只能在 65 岁以后领取。措施之二是提高养老基金的投资收益率。我们认为这些措施是可行的，如果维持现状，则基本养老保险计划将难以以为继，达不到预定目标。

#### 1. 提高退休年龄的必要性与可行性

我国男 60 岁，女 55 岁的退休年龄是在 50 年代初被制度化并沿用至今。在人口寿命不断延长的今天，这个退休年龄规定显然是偏低的（据预测 1993 年男性 60 岁以后的平均余命为 16 岁），已经在现实中暴露出许多问题。

##### (1) 必要性

第一，低龄退休引起老年人口赡养率迅速上升。根据计算，若仍沿用男 60 岁女 55 岁的退休年龄至 2020 年，老年赡养率将高于 23.81%（因为 23.81% 的老年赡养率为男女均为 60 岁退休时计算得出的），而将退休年龄提高到 65 岁，则该系数 15.5%。（见表 3）。

表 3 中国未来人口及老年赡养费率发展预测 (1990—2050 年)

	各年龄组人口 (亿人)					老年赡养率 (%)	老年赡养率 (%)
	总人口	0—14 岁	15—59 岁	60 及 60 岁以上	65 及 65 岁以上人口	60 岁及以上人口/15—59 岁人口数	65 岁及以上人口/15—64 岁人口数
1991	11.61	3.20	7.40	1.02	0.66	13.78	8.5
1995	12.31	3.42	7.74	1.15	0.75	14.86	9.2
2000	13.04	3.53	8.22	1.28	0.87	15.57	10.8
2020	14.83	2.82	9.70	2.31	1.61	23.81	15.5
2030	15.32	2.76	9.18	3.35	2.24	36.49	21.6

资料来源：各年龄人口数据为社科院根据第四次人口普查预测，赡养率为本文作者通过计算得出。

第二，低龄退休是社会保险制度负担加重的主要原因之一，因此也是加重企业负担，降低竞争力的主要原因之一。若仍沿用原退休年龄，到 2000 年以后退休人口将平均每年增加

300万人。1995年退休金支出是1978年的75.6倍，而同期人均退休金增长仅为7.7倍，低于在职工工人均14.2倍的增长水平，可见退休金支出增长的原因不在于退休金水平的过快提高而在于退休人数的急剧增加，而低龄退休是这一结果的直接原因。

第三，低龄退休会使“统帐”结合制度的负担重于现收现付制下的负担。前面的分析已经说明，在不考虑工资增长率和基金投资收益率时，只有自我负担率低于老年赡养率，基金制的成本才会低于现收现付制，否则基金制将要求更高的借款率，而“统帐”制度是基金制和现收现付制的混合，其中基金制占有相当比率。据有关资料计算，目前中国的制度内自我负担率为0.4，赡养率为0.15，前者大大高于后者，这就意味着低龄退休导致现行制度无效。而当退休年龄提高到65岁时，则自我负担率为0.24，大大小于目前的自我负担率，在一定的投资收益率水平下，费率可能降低一半，劳动力成本可大为下降，可以大大提高企业竞争力。

第四，低龄退休将使在未来社会在职工人生产的产品和服务不能满足全社会消费所需。美国退休政策研究所所长A·H·罗伯逊认为：21世纪仅仅低于60岁或65岁的工人生产出全民所需的商品和服务是不够的，70多岁也许是最合适的退休年龄。

## (2) 可行性

第一，随着人民生活水平的提高和对医疗保健工作的重视，我国人民的平均寿命已大大延长，尤其是城镇居民的平均寿命更长。正如前文所示，我国男性60岁以后的平均余命为16岁，而许多工业国65岁以后的平均余命只有7到8岁。所以逐步提高我国的退休年龄到65岁是有操作空间的。

第二，长期以来，人们认为低龄退休有利于年轻人就业，但到目前为止的研究并没有表明退休年龄的降低有利于提高就业，而相反的例子却存在。如70年代中期以后，为缓解严重的失业问题，一些工业国纷纷采取鼓励提前退休的措施。但是实践的结果并没有按政策制定者的愿望发展，这些国家的失业率居高不下。提前退休不仅没有解决失业问题，反而使政府的退休金支付压力增大。退休年龄与失业率并不存在正相关关系。例如，法定退休年龄为65岁的美国，90年代以来，失业率一直在5%左右，而法定退休年龄为男60岁、女55岁的意大利，失业率在近些年却高达20%以上。实证表明，提高退休年龄并不必然加重失业状况，相反对就业有积极的意义。在保障水平一定的情况下，提高退休年龄可以大幅下降养老金的支出，我们可以将这部分节约下来的资金用于增加就业。

第三，老年劳动力腾出的就业空缺年轻人未必能补齐。在中国城镇，大量失业人口和大量工作缺人的现象并存。老年人由于经验丰富等原因，退休后被返聘或继续就业的情况普遍存在。低龄退休使退休人口增加，养老金支付增加，便退休人口腾出的就业空缺并没有同等数量地增多。

## 2. 提高投资收益率的必要性和可行性

个人帐户中的养老金是不断积累的基金，只有当这部分基金被善加管理、运用才能获得较高的投资收益率，才能在不提高供款率的情况下提高给付水平或在保持既定给付水平的同时降低供款率。

如前文所析只有当 $r > g$ 时，即只有实际工资增长率 $<$ 投资收益率时基金制才是有效的，而个人帐户部分实质上是基金制。但我国工资增长率和投资收益率的实际对比状况如表4所示，是远远不能达到 $r > g$ 这个要求的。因此，必须提高投资收益率，促进养老基金的保值增值，否则人口老龄化高潮到来之际，养老金的发放将得不到资金保证。

表4 工资增长率与养老金投资收益率对比表(%)

	1992	1993	1994	1995
实际工资增长率(g)	27.10	10.10	11.30	4.60
实际投资收益率(r)	4.10	-3.70	-8.24	-1.24(特种债券)
通货膨胀率 (消费者物价指数)	3.40	14.70	24.10	17.10

资料来源：《中国统计年鉴(1996)》，北京，中国统计出版社，1996。

注：因为国务院规定养老基金只能投资于国债及特种债券，故本文以5年期国债收益率代替养老金投资收益率。

提高养老基金的投资收益率是可行的。第一，我国正在实行养老保险由县级统筹向省级统筹过渡。并计划在本世纪末完成此项工作。省级统筹的实施，有助于扩大基金投资规模。大规模的养老金投入市场营运可以实现投资的多样化，从而减少基金投资风险，提高投资收益率，进而降低企业供款率，减轻企业负担。另外基金规模的扩大也有助于降低基金的管理成本；第二，我国正在积极推进投资体制改革，以资本市场为纽带的直接融资方式在不断得到加强和完善，股票市场、债券市场等资本市场将向养老基金投资提供日益多样化的投资工具。资本市场的发展和完善无疑为养老基金投资收益率的提高创造了良好的外部条件。同时养老基金进入资本市场也是对资本市场结构的一种改善与稳定；第三，统一的社会保险机构——劳动和社会保障部的建立和全国各级相应社保机构的建立，有利于对养老基金的管理和监督。另外，相关法规的出台为养老基金的管理提供可靠的保证。如《证券法》的颁布与实施必将有利于规范养老基金的运作，为提高基金投资收益率创造条件。

(作者单位：武汉大学公共管理与社会保障学系)

武汉 430072)

(责任编辑：杨宗传)