

我国企业年金法律制度的检视与完善

金 昱 茜*

摘 要:我国《企业年金办法》将企业年金定义为企业和职工共同建立的补充养老保险制度。当前规范体系存在制度定位偏差、规则内容杂糅等问题,导致主体间法律关系不明、责权义务不清,制约企业年金制度发展。从功能视角观察,企业年金既是劳动法律关系中雇主对雇员付出的劳动与忠诚所给付的“延付酬劳”,又是国家为应对老龄社会风险所构建的社会保障法律体系中的保障给付项目,具有“企业—社会给付”的二重属性。我国企业年金法律制度的完善应在厘清制度属性的基础上,明确企业年金作为政府引导的、由企业基于自愿承诺主导实施的补充养老保险制度之核心内涵,参考比较法上的制度规范与具体措施,匡正和补强现有规则,赋予企业自主决定权,同时落实国家管理与支持的双重责任。

关键词:企业年金 企业给付 社会给付 企业自主决定权 国家责任

一、问题的提出

从1991年国务院发布《关于企业职工养老保险制度改革的决定》,提出要将“逐步建立起基本养老保险与企业补充养老保险和职工个人储蓄性养老保险相结合的制度”作为养老保障体系的发展目标以来,“社会基本养老保险—企业年金—个人商险”多层次体系历经近30年的摸索实践,现进入全面建成时期。2021年11月18日,中共中央、国务院发布《关于加强新时代老龄工作的意见》,再次强调要“完善多层次养老保障体系”,扩大养老保险覆盖面,大力发展企业(职业)年金。但相对于社会基本养老保险的改革成果,企业年金制度推行多年却始终无法突破发展瓶颈,制度现状难以与其在我国多层次养老保障体系中的“中位补充”制度定位相匹配。^①

制度实施效果欠佳,从表面看与法规范层面的规则设计与措施选取相关,而更深层次的原因

* 湖南大学法学院助理教授

基金项目:国家社会科学基金青年项目(20CFX074)

^① 参见陈欢、林义:《多层次养老保险协同发展的联动:机制及配套政策研究》,《经济理论与经济管理》2019年第9期。

在于,以《企业年金办法》为代表的现有规范体系,虽以“建立多层次的养老保险制度”作为立法目的,将《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)等法律法规作为上位法依据,^①但从规则结构和文义内容看,其并未真正厘清企业年金“企业给付”和“社会给付”的二重法律属性内涵及其关联,并据此作出清晰的制度安排。由此造成法律制度体系杂糅,使得企业权利范围不明、国家责任界定不清、职工权益保护不力,无法为企业年金制度的健康发展提供有力的规范保障。有鉴于此,本文拟对我国企业年金规范体系的功能属性及规则结构展开研究,探讨制度中多重法益间的相互关系,并尝试对制度“弱势支柱”之困境、保险信托法律模式之争议、国家管理与企业自决之平衡等问题作出回应,以期对我国企业年金制度的健康发展有所裨益。

二、企业年金二重属性的厘清

要阐明企业年金法律制度中多重法益之间的相互关系,应在明确制度定位的基础上,厘清其规范功能属性,进而才能界定现有体系中各法律主体的责权范围。下面试对企业年金“企业给付”和“社会给付”的二重法律属性内涵及其关联进行探讨。

(一)企业年金的“企业给付”属性

企业年金制度以19世纪中期雇主提供的私人养老金为制度发端。^②由于工业化对传统手工业和家庭养老模式造成直接冲击,而为缓解劳资矛盾、维持生产稳定,因此大企业开始为其雇员提供一定的劳动风险保障,其中包括老龄与伤残照顾。

劳动者给付劳动力并获得雇主支付的相应报酬,是劳动关系的中心内容。而企业年金最初的规范内涵,即雇主对雇员在劳动交换关系中提供的全部劳动与服务包括蕴含其中之忠诚义务履行的对待给付。^③又由于仅当约定的、保障目的所对应的事件发生,雇员方可提出给付请求,因此其亦具有延迟给付特性,被归为“延付薪酬”类型。^④例如,《德国企业年金法》第1条即规定,企业补充养老保障是指基于劳动关系而由雇主允诺的,为满足年老、伤残等特定目的而为之给付。在此制度设计中,雇员作为“风险中性者”,通过忠诚工作转移退休后生活中收入不确定性,雇主则通过作出有法律效力的给付允诺,承担此种不确定风险,以获得劳动剩余价值。^⑤

由此可见,企业年金制度的核心应在于雇主所作出的积极照顾允诺及相应履行机制。由于早期的企业年金多采取直接的待遇确定模式,因此雇主允诺的范围主要针对特定待遇的给付,此后逐渐扩展至通过费用缴纳而间接实现所谓允诺之给付。^⑥例如,1986年《英国社会保障法案》

^① 参见《企业年金办法》第1条。

^② Vgl. Rolfs, in: Blomeyer/Rolfs/Otto, 7. Aufl., 2018, Einl., Rdn. 1.

^③ Vgl. Rolfs, in: Blomeyer/Rolfs/Otto, 7. Aufl., 2018, Einl., Rdn. 33f.

^④ Vgl. Schwintowski, in: Beckmann/Matusche-Beckmann, Versicherungsrechts-Handbuch, 3. Aufl., 2015, § 43, Rdn. 10.

^⑤ Vgl. Schwintowski, in: Beckmann/Matusche-Beckmann, Versicherungsrechts-Handbuch, 3. Aufl., 2015, § 43, Rdn. 2, 7ff.

^⑥ 例如,根据《德国企业年金法》,允诺之类型既包括待遇确定型纯给付承诺,也包括缴费确定型纯缴费承诺,还包括折中的保有最低给付的缴费承诺等。

第1章职业养老金部分即规定,雇主此后可设立供款确定型养老金计划,不要求一定附加“必要收益”或最低保证。但无论选取何种方式,一方面雇主允诺一经作出,则须基于劳动关系的基本照顾义务,承担落实获取、遵守和执行所约定之实施形式的整体责任,保护雇员法定和约定享有的权利;^①另一方面,既然企业年金的建立实质基于雇主单方作出之允诺,除非法律有明确限制,否则在实施形式选择、保障范围与水准决定等方面,雇主应有相当的自由。

作为法律制度的企业年金是雇主责任本位时期老龄预护法发展的经典产物。企业年金是雇主对雇员年老这一特定生物性风险的责任承担,^②以使雇员达到维系退休后合理生活水准的目的,实现雇主的人力资本投入产出最优。鉴于最初的制度创设目的,以及其基于雇主允诺发生、由雇主发起、经雇主对允诺的履行而实现的“初始”形态,企业年金法应首先确认企业的自主决定权,明确其权能,规定其行使路径,从法规范层面重述制度“企业给付”的功能属性。

(二)企业年金的“社会给付”属性

尽管从雇主主观立场出发,设立企业年金的直接目的在于通过企业的工资外给付提升雇员归属感,改善劳资双方关系,并且在效果上,其属于雇主为缓解劳动关系内部过程所生之不合理状况而进行的间接“福利性干预”,但企业鼓励忠诚、提高认同感的方案众多,对劳动者而言,唯有此类年金干预方式,能直面劳动交换过程中暗含的劳动力“折旧”风险,实现“即时性”劳动对待给付所无法达到的、后工作阶段生存保障的效果。^③雇员个体之间从业时间不可能完全一致,其相对劳动力与忠诚度付出亦无法按比例精确折算,但于年老时,均可基于约定获得雇主所允诺的、大致适当的保障。所谓延付薪酬式的雇主年金给付,实质功能落脚于对雇员的照顾救济。^④

在现代风险社会理论中,后工作阶段的老龄风险是典型的社会化风险,现代国家应维护相对弱势者生存尊严,履行社会福利的国家责任。^⑤例如,《中华人民共和国宪法》(以下简称《宪法》)第45条赋予公民在年老时从国家和社会获得物质帮助的权利,国家有发展为公民享受此权利所需要的社会保险等事业的责任。《德国基本法》第20条所含“社会国原则”之内蕴,即是对因个人条件或社会不公而损及其人性与社会交往发展者,提供救济照顾,维护其有尊严地生存。^⑥也就是说,“法律设定的国家应当对公民承担救助和生存保障义务”,^⑦其应经政府即公共手段创设恰当的保障机制,并通过适度管理维系其功能实现。

企业年金制度由雇主设立,由其筹资而无须国家财政负担,属于社会化的社会保障措施,而非狭义的国家社会保障责任范畴。但此项保障提供,实际上是对通常采取外化形式解决的典型“社会福利赤字”的内化处理,^⑧在客观上参与和分担了部分福利社会国家的典型任务。1959年

① Vgl. Steinmeyer, in: Müller—Glöge/Preis/Schmidt, ErfK, 19. Aufl., 2019, BetrAVG § 1, Rdn.14.

② Vgl. Steinmeyer, in: Müller—Glöge/Preis/Schmidt, ErfK, 19. Aufl., 2019, BetrAVG § 1, Rdn.5.

③ 参见金昱茜:《德国企业补充养老制度的构建与演变——以“企业—社会给付”的制度属性为线索》,载宋晓主编:《中德法学论坛》(第18辑上卷),南京大学出版社2022年版,第53页。

④ Vgl. Cisch, in: MünchHdb—ArbR, Bd.2, 4. Aufl., 2018, § 202, Rdn.59; BverfG NJW 1984, 476(476ff).

⑤ 参见陶凯元:《法治中国背景下国家责任论纲》,《中国法学》2016年第6期。

⑥ Vgl. Jarass/Pieroth, GG, 15. Aufl., 2018, Art.20, Rdn.156.

⑦ 陶凯元:《法治中国背景下国家责任论纲》,《中国法学》2016年第6期。

⑧ 参见[德]汉斯·察赫:《福利社会的欧洲设计:察赫社会法文集》,刘冬梅、杨一帆译,北京大学出版社2014年版,第24~27页、第100~101页、第344页。

的《英国国民保险法》规定,在职业养老金计划给付水平较高的情况下,雇员可以选择协议退出国家收入关联养老金计划;2006年的《美国养老金保护法》以“为实现向所有美国人提供经济保障”为立法目的,对雇主定额给付金、养老金计划筹资规则进行了修订。^①我国有学者根据政策反馈理论,通过解释效应和资源效应分析,从正反两个方面佐证了多层次社会保险体系中,企业年金制度对基本养老保险的支撑与责任分担功能。^②此亦契合《宪法》第45条规定的公民从“社会”获得物质帮助权利的实现路径。

企业年金虽然是建立在劳动关系上的一种企业内部福利制度,但是在社会连带思想下,老龄保障成为社会照顾责任的一部分,企业年金对外亦具有“社会给付”的表征,即“由包括公共和非公共机构提供的,为家庭、健康、就业、老年和遗属、政治事件等的(不利)后果及其他一般生活支持所为之给付”。^③企业年金法须通过对国家、雇主与职工三方责任、权利与义务配置的规范构建,粘合其与相邻公、私法律制度之间的关系,塑造制度“社会给付”的功能属性。

(三)我国企业年金法律二重属性的中位融合要求

1. 企业年金在我国养老保障体系中的制度定位

20世纪90年代,针对彼时我国人口老龄化趋势与国有企业养老困局,世界银行综合各模式经验,为我国提出了“三支柱养老保障体系”的参考方案。其中,第一支柱以工资总额缴费为资金来源,对应社会养老金的统一支付;第二支柱为与养老金待遇紧密挂钩的、强制性完全累积个人账户;第三支柱则是由雇主、职工及非正规部门就业人员自愿承担的补充缴费养老金。^④

由此可知,在最初体系设计中,世界银行推荐方案的第一、第二支柱,实际分别对应职工基本养老保险“统账结合”模式中的统筹基金与个人账户设置,而企业补充养老金则与职工个人储蓄性养老金共同作为“第三支柱”的组成成分。我国国务院在1995年的《关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》中亦明确规定,国家将资金来源多渠道、保障方式多层次作为养老保险制度改革的目标。在建立基本养老保险制度的同时,鼓励建立企业补充养老保险制度。企业按规定缴纳基本养老保险费后,可在国家政策指导下,根据本单位经济效益状况,为职工建立补充养老保险制度。据此,企业补充养老保险制度是以社会基本养老保险制度补充者的角色,以自上而下的顶层设计方式,嵌入我国的养老保障体系之中的。2000年以后,随着《企业年金试行办法》等法律文件的出台和实施,企业年金作为正式法律概念,替代了此前企业补充养老保险的政策性提法,但并未改变其功能定位;根据2018年《企业年金办法》第2条的规定,我国企业年金是指“企业及职工在依法参加基本养老保险的基础上,自主建立的补充养老保险制度”。

因此,在我国养老保障体系传统的三支柱设计中,企业年金并未被委以独立“支柱”的重任,在后来的制度调整和相关研究中,企业年金虽常被冠以“第二支柱”的称号,但实际上仅承担建立多层次养老保险制度中“第二层次”的补充功能。

2. 企业年金法律二重属性的中位融合

^① 参见《2006年美国养老金保护法》,中国社会保险学会等组织翻译,中国社会科学出版社2017年版,第1页。
^② 参见郭磊、胡晓蒙:《我国多层次社会保障体系内部影响:促进还是抑制?》,《北京行政学院学报》2019年第4期。

^③ Vgl. Löffelholz, Lohn und Arbeitsentgelt, 1993, S.48ff; Zöllner, Soziale Sicherung, 1997, S.4.

^④ 参见世界银行编写组:《老年保障:中国的养老金体制改革》,中国财政经济出版社1998年版,第42页。

我国企业年金在养老保障中“第二层次”的功能定位,要求其一方面渐进式向上填补基本养老保险支付水平预期缩减所致刚性保障需求的差距,另一方面向下缓冲需求者个体在商险中高收益期望与低效信息获取、低风险承受力之间的矛盾。“中位补充”定位并未削弱其企业给付属性。因为从企业经营的角度看,年金制度所具有的管理、优化人力资源的作用并未改变,但其在国家构建的养老保障体系中的中层协调功能,却凸显其参与老龄社会风险应对的社会给付属性。

企业给付属性内含稳定岗位、提高保障方面的劳资同向利益,从而对建立年金计划决定的达成起到积极作用。在一定程度上,企业年金法律制度中涉及企业给付属性的规则,如雇主在年金计划设立、筹资与待遇确定中的权利义务等,也会对其社会给付功能属性的实现起正相关的促进作用。但企业年金基于企业与职工间劳动力交换关系的建立,提高职工保障事关企业成本的付出,与企业追求盈利的目标之间会呈现对立的关系。要延续双重属性的正相关,则应通过立法实现的外部促进方式,或通过支持分担责任成本,或通过规范提升运作效率,提高劳资利益同向性转向对立性的临界点,最大限度地实现年金制度“企业—社会给付”二重属性的中位融合。从这个立场出发,在企业年金二重属性内涵中,其企业给付性解释了企业筹建自主权利与允诺担保责任之间的对立统一,社会给付性则隐含国家基于福利保障责任而实施管理与支持的合理性与必要性。两者融合,则要求在具体规范设计上,做到企业自主权的行使以不减损制度社会给付功能属性的实现为前提,而后者亦是国家管理措施有限介入年金制度的正当性边界。

三、企业年金法律制度的问题检视

由前述分析可知,“企业—社会给付”二重属性下企业年金法律制度实质涉及职工(劳动者)、企业(用人单位)和国家三方主体间权利、义务与责任关系。因而应在明确主体间关系的基础上检视现有法律规范,反思问题根源,为企业年金制度的完善寻找规范构建层面的突破口。

(一)企业年金法律制度中的基础责任关系

1. 用人单位基于劳动关系的特殊照顾责任

《企业年金办法》第1条将《劳动法》《劳动合同法》作为其立法的上位法依据。《劳动法》第75、76条规定,用人单位应创造条件提高劳动者福利待遇;国家鼓励用人单位根据实际情况为劳动者建立补充保险。《劳动合同法》第17条将补充保险列举为劳动合同可约定条款。据此可知,建立年金制度并非企业法定强制义务,而是由其“根据本单位实际情况”自行决定的。

基于劳动关系较强的人格从属性,我国法律虽未设定一般意义上的劳动者保护请求权,但在多种情形中,由成文法直接规定了用人单位的保护义务,如对劳动者的人身财产安全保障义务、职业发展促进义务、照顾义务等,劳动者可据此请求相应履行。^①其中,用人单位典型照顾义务表现为就业时对特殊人员(残疾人等)的特别照顾以及社会保险费缴纳义务等。

与保护义务规则相比,《劳动法》所规定的用人单位补充保险筹建责任的特殊性在于,法律采用激励性规范方式,提示用人单位采取较优的行动模式,以产生积极的外部实效。^②一方面,企

^① 参见袁中华:《劳动法上请求权体系之建构》,《环球法律评论》2020年第6期。

^② 参见丰霏:《从立法技术到治理理念——中国语境下法律激励理论的转向》,《法商研究》2015年第3期。

业年金属于内部福利机制,应由企业一方结合其自身条件考虑成本效用后决定。^①用人单位实施法律所鼓励的内容,可获得正向奖励(如补贴或税收优惠),不实施亦不构成义务违反。另一方面,用人单位一旦作出允诺则须承担相应的照顾责任。受益方即参保劳动者因此获得基于信赖的利益保护。用人单位基于其设立行为而承担照顾义务,须建立合适制度并履行相应照管责任,使雇员能实际“获取”年金给付请求权,并且不得任意终止或变更实施方式。^②

但无论如何,在以劳动关系为基础的企业年金制度中,劳动者享有的给付请求权最终源于雇主作出照顾允诺这一负担行为,即承诺建立一项养老金制度,谋求为雇员提供适当的老龄照顾。因此,从“企业给付”的立场出发,雇主应享有相当程度的年金设置自主决定权,具体包括:是否建立、采取何种保障水平、何种实施方式以及选择保障对象范围等。^③除非雇主同意或基于集体合同,其他主体原则上不得干涉。

2. 国家构建老龄保障体系的调控责任

承认企业的自主决定权并不意味着其在年金建立和实施过程中作出决定不受限制。这种限制的正当性一般源于以下两个方面的需要。

其一,参加年金计划的劳动者的权益保障需要,以防企业行使自主决定权对其造成不合理负担或者实际权益被剥夺。^④首先,在确定年金给付分配方案时,由于事关退休后收入水平,因此应由参与的劳动者共同决定,以确保在体现合理薪资差异前提下的平等对待。其次,虽然在实践中筹资方式多为劳资共缴,但是雇员缴费非“企业给付”制度的核心要素,企业欲施加此负担于劳动者,须获其同意。最后,随着年金实施形式的外部市场化,为保证雇主允诺的延付薪酬等值转换为“养老金期待权益”并最终兑现,^⑤资金管理与投资决定中应有雇员参与并进行意见协商。

其二,维持社会养老保障体系协调发展的需要,以防雇主行使自主决定权变相增加其他保障制度的负担,影响老龄保障制度的整体均衡。《社会保险法》第3条将“多层次”确定为制度建构的法定方针,意指构建由托底层、补充层(如企业年金等)和主干层(社会保险)共同组成的社会保障体系架构。^⑥企业年金位于我国养老保障体系中层,分担社会基本养老保险给付压力,助力《宪法》第14条规定的“建立健全同经济发展水平相适应的社会保障制度”国家任务的实现。参加企业年金可强化职工预护意识,提升其对社会养老保险制度的认可度。但企业年金与社会保险两项制度相互之间也存在一定的资源占用效应,须通过合理规则防止企业滥用自主决定权,利用劳动者信息缺失、协商不足等劣势变相融资,或允诺高待遇裹挟其非理性投资,挤占其他层次养老保障机制资源空间,从而引发不良后果,减损公民对老龄保障体系合理性与稳定性的信赖。

因此,从协调养老保障体系各层级的立场出发,国家介入调控企业年金实施也是其履行构建

^① 参见韩克庆:《养老保险中的市场力量:中国企业年金的发展》,《中国人民大学学报》2016年第1期。

^② Vgl. Reinecke, Die Änderungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz, NJW 54(2001), 3511, 3513.

^③ Vgl. Schwintowski, in: Beckmann/Matusche-Beckmann, Versicherungsrechts-Handbuch, 3. Aufl., 2015, § 43, Rdn. 4.

^④ Vgl. Reinecke, Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote in der betrieblichen Altersversorgung, BetrAV 67(2012), 402, 402ff.

^⑤ 参见汤阔森:《平台劳动者参加社会养老保险的规范建构》,《法学》2021年第9期。

^⑥ 参见冯祥武:《实施〈社会保险法〉应解决的十四个问题》,《中国劳动》2011年第8期。

合理社会保障秩序、维护安全和促进福祉之举。国家的介入表现为对企业自主决定权的调控。首先,为防止企业福利非理性泛化,最终损及劳动者财产利益及社会保障体系稳定,国家虽然具备介入的正当性,但是也要保持谦抑性及合理性。对年金计划的调控应以必要、基准性规则为主,最大限度保留企业自主决定的空间。应通过细化专业监管规则,从明确风险及法律责任承担方面抑制年金非理性发展,反向引导企业与职工订立长效方案。其次,社会养老保险占据的资源优势,对企业年金造成潜在抑制。但企业年金以风险内化解决方式,与社会养老保险共担老龄保障责任。因此,从“社会给付”的角度考察,国家亦有责任分担制度实施成本,鼓励企业行使权利,履行社会责任。^① 此类支持多通过税收优惠或补助实现,也可借助规范年金权益折算接续等规则达成。

考察我国现行规范,在管控性介入规则方面,《企业年金办法》第3条直接规定年金筹资方式为劳资共缴;第7、8条将实施形式限定为基金账户投资模式;第4、5章对年金账户权益归属、转移和领取等作出一定的要求。就整体而言,《企业年金办法》对用人单位的自主决定权做了较大的限制。在支持性介入方面,根据相关规定,企业的年金缴费可在计算应税所得时,从工资总额5%标准内扣除;职工缴费可在工资计税基数4%标准内暂时扣除,年金收益计入个人账户,暂不纳税。^② 即是说我国采取普遍的税收优惠支持方式,但形式单一,力度不算强,因而效果有限。

(二)现行法律规范框架下制度定性与实施的杂糅

1. 制度定性上的补充保险归类

《企业年金办法》第2条规定,我国企业年金是由企业及其职工自主建立的补充性养老保险。据此,企业年金被定性为年金保险法律制度,功能定位为补充性老龄保障。与《劳动法》《劳动合同法》等上位法规定的内容相比,《企业年金办法》亦将职工扩充为制度筹建的法定主体。

年金保险是指保险人于被保险人生存或特定期间内,依契约负一次或分期给付一定金额责任的人身保险。^③ 因其人身保险属性,依定额保险常规,须由合同事先约定年金水平,保险人不得随意增减。^④ 随着行业发展,定额年金演化出“固定金额”与“固定(计算)标准”两种类型,《中华人民共和国保险法》(以下简称《保险法》)并未分专节调整年金保险。与单独年金保险相比,企业年金以企业为投保人,职工群体为被保险人,存在主体身份与团体保险属性上的特殊性。根据《保险法》第31条第1款第4项的规定,我国认可基于劳动关系而生之保险利益的正当性,但该“劳动关系”是应理解为限于劳动法所调整的从属性用工关系,还是应理解为所有涉劳动力交付的一般性生产关系,法律未作出明确的规定。若以后者为准,则有过度泛化、架空保险利益规则目的之嫌;若以前者为限,当劳动关系依法不成立时,则有致年金保险合同无效之忧。^⑤ 尤其当

^① 参见杨复卫:《政府购买养老服务的合同风险及其法律治理》,《当代法学》2021年第6期。

^② 参见2009年《财政部、国家税务总局关于补充养老保险费、补充医疗保险费有关企业所得税政策问题的通知》,2013年《财政部、人力资源社会保障部、国家税务总局关于企业年金、职业年金个人所得税有关问题的通知》。

^③ 参见贾林青:《保险法》,中国人民大学出版社2020年版,第292页;郑玉波:《保险法论》,台湾地区三民书局2019年版,第168页。

^④ 参见郑玉波:《保险法论》,台湾地区三民书局2019年版,第169页。

^⑤ 《机关事业单位职业年金办法》第2条亦将职业年金定义为一项补充养老保险制度,但其所涉及的机关事业单位与其工作人员之间的关系非我国劳动法调整的劳动关系。

前“社会化小生产”模式的发展,^①灵活用工形态的多样化,既有劳动关系认定标准已致劳动法在从业者保护等问题上力有不逮。故不应将此抵牾掣肘之状况复延伸至企业年金制度,不合理限制用人单位行使自主权,甚至影响劳动者老龄保障水平,应在相关规范中明确该“劳动关系”指代范畴,适当扩及其他具有一定从属性的从业关系类型。

2. 制度实施形式中的基金信托构造

根据《企业年金办法》第5条、第26~28条以及《企业年金基金管理办法》(以下简称《基金管理办法》)的规定,我国企业年金采取基金制度的实施形式。企业与职工集体协商制定方案,共同缴费建立基金,并委托法人受托机构或企业年金理事会管理基金。后者再分别委托专业机构担任年金基金账户管理人、财产托管人和财产投管人,投资运营基金。

由此可见,在制度实施方面,现行规范实际上是以企业年金基金“筹”“建”“投”为核心建构的管理规则体系。由于企业年金制度采缴费确定型,且“委托—受托—账管—托管—投管”流程即典型年金基金信托运作模式,因此有学者认为,我国企业年金实质为基金信托而非保险,应从信托法律关系出发予以规范。^②《企业年金办法》和《基金管理办法》所构造的法律关系框架实为双层信托结构,先由企业和职工共同委托法人受托机构为受托人,设立第一级信托即企业年金基金,再由后者另行委托专业投管人成立第二级年金基金信托。^③出于风险防控考虑,现行规范着力于投资管理环节的制度设计,账管、托管、投管等多重安排强调相互制衡,但亦增加运行成本。对身为委托人与受益人的职工的权益保障而言,规则则略显不足。例如,当劳动关系变更时,根据《企业年金办法》第22条的规定,若新用人单位建立年金,则职工个人账户权益可转入;若职工未再就业或新单位无该制度,则只能由原管理机构或集合计划的保留账户续管。从权益保障的角度观察,该规则并不利于职工账户所有权和投资决定权的实现。^④

3. 定性与实施分隔下的制度规则反思

如前所述,《企业年金办法》将企业年金界定为补充养老保险制度,若依其逻辑,则保险是其制度实施形式,基金信托只是其投资实施工具。制度规则应以规范保险关系所涉及的用人单位、职工与外部保险人间权利义务为中心。例如,在《保险法》勾勒的基础框架之上,由《企业年金办法》细化其特殊之处,再由《基金管理办法》等法规调整相关金融机构合规经营及投资监管。^⑤

现行规范以保险定性年金制度类属,却从信托基金视角设计规则框架,关注于年金方案和基金运行管理。制度核心主体——企业和职工非以投保人与被保险人身份而是以出资人和投资委托人身份出现在规范之中。由于核心主体间法律关系不清,因此无法据此构建完整、明确的责权义务逻辑体系。一方面,职工不清楚所享有之权利、用人单位不确定自主之范围;另一方面,国家仅作为管理者出现,支持责任缺位,难以促进年金企业给付性与社会给付性的同向融合。

考虑到年金法律关系的财产属性,保障职工的合法年金权益应是规范设计的终极目的。因此应从职工年金给付需求出发,考察实施形式的可行性与风险,据此调整企业自主决定权的行使

① 参见闫冬:《社会化小生产与劳动法的制度调适》,《中外法学》2020年第6期。

② 参见郝大为:《企业年金基金的信托法律关系研究》,《保险研究》2014年第5期。

③ 参见黎建飞:《社会保险基金信托法研究》,中国法制出版社2016年版,第208~209页。

④ 参见陈一新:《论信托财产的主体性》,《交大法学》2019年第2期。

⑤ 参见金昱茜:《德国企业补充养老制度的构建与演变——以“企业—社会给付”的制度属性为线索》,载宋晓主编:《中德法学论坛》(第18辑上卷),南京大学出版社2022年版,第71页。

范围。若以保险法律关系为制度基础,则应以明确投保人、被保险人与保险人三方权利义务为焦点,指出劳资双方在保险计划、实施形式、待遇履行上的协商范围,明确职工在保险金期待利益、保险金给付保障方面的权能。若以基金信托法律关系为基础,则应以确认和保障职工基金账户所有权与投资决定权为中心,锚定企业协商与告知义务,疏通账户流转机制,强化受托人的独立地位及责任。以上内容在现行规范中欠缺完整且彼此分散,制度整体呈现出保险与信托规则杂糅的状态,职工只模糊地知道有此项“福利”,但不清楚其权利及内容,更遑论积极行使及维系权利。

从企业年金法律的“企业—社会给付”二重功能属性出发,规范设计应着力促发企业社会责任实现,^①减轻其成本负担。在确定年金的实施形式、保障范围及水平时,用人单位应享有自主决定权,除基于社会或职工利益保障而必须框定的协商“基准”外,^②不应进行过多的限制;而对支持规则则应条件清晰、内容多样,便于企业根据自身情况合理选择。《企业年金办法》直接规定企业年金采取劳资共缴的缴费确定型基金投资模式,在限制用人单位自主决定权的同时,亦将职工确定为投资风险的直接承担者。一方面,法规明确规定参与职工、筹资、账户处理和领取条件等内容,限缩企业在年金筹建与实施上的决策范围,在实践中其他企业补充保障制度则游离于规范边缘,^③企业对所谓企业年金缺乏稳定的期待;另一方面,尽管信托基金具有财产独立、持续和集中的优势,但将企业和职工作为基金共同委托人,忽视了两者在缴费水平、责任分担、保障水准等诉求上的对立统一关系,囿于专业知识和信息渠道,职工很难真正行使其投资管理权。共同委托流程的实质是职工默认先“委托”企业代为选择受托管理机构。^④在实践中,有的企业自行安排投资,甚至绕开受托人直接决策,双层信托的功能设计并未实现。现行规范未处理好企业自主决定权与职工参与及监督权之间的合理制衡,却使职工在缴费确定模式下承担投资风险,客观上削弱了职工的制度信赖感和参与积极性。

在支持措施方面,我国采取常见的税收优惠制度,但在养老保障体系各层次权益调控方面尚无举措。我国企业年金虽在规范上居于社会养老保障体系之内,但在现实中却“嵌而不融”,其社会给付与调节功能在无形中被忽视。

总体而言,由于我国养老保障制度演进路径并未真正经历雇主责任本位阶段,社会对雇主补充养老机制功能缺乏了解,^⑤加上企业和职工普遍对基金信托机理缺少文化和实践认知,使得现行法规更多采取管理模式,调配各方主体利益得失。但由于以规则直接干预权利确属、分配利益,难免顾此失彼,甚至可能反致权益实质减损,因此,只有先厘清制度定性与基础法律关系,明确其权利内容及实现途径,才能最终兑现规范所谋求的利益平衡。企业年金制度属于社会法规

^① 参见杨力:《企业社会责任的制度化》,《法学研究》2014年第5期;冯彦君:《“和谐劳动”的观念塑造与机制调适》,《社会科学战线》2015年第7期。

^② 例如,涉及劳资筹资比例、期待利益保障等规定。《企业年金办法》第15、19条等条文中亦包含部分相关规范,但就其内容的适当性与全面性而言,学术界与实务界均存有争议。

^③ 例如,有的企业年金并未实施单位职工共缴形式,有的企业采取企业团体养老保险或者长期服务恩俸计划,实际亦应属于企业补充养老保障(年金)范畴。

^④ 参见郝大为、唐擎、盛梅:《对企业年金基金账户所有权和投资决定权的研究——从企业和职工关系的角度》,《保险研究》2015年第1期。

^⑤ 参见郭昌盛:《我国养老保险制度的演进逻辑》,《兰州学刊》2019年第12期。

制范围内劳动者、用人单位和国家间责任分配体系的一环,在这一局部场域中三者间权利义务非一定统一对等。^① 基于该制度在企业内部管理和社会养老保障上的双重作用,在设计制度时应从劳动者即被保障职工的老龄保障需求出发,制定适度的国家支持与监督规则,促进企业理性行使自主决定权,合理实施年金计划,以收到企业资源管理与社会风险防控双赢的效果。

四、完善我国企业年金法律制度的具体路径

在老龄保障领域,尽管因原生制度结构及其财务状况不同,各国在其保障实现的路径选择上有所差异,^②但此差异性并不排斥相互间的比较借鉴。一国之内制度本身也存在后期对前期实施效果的导向衡平与偏差修正。企业年金制度既是用人单位人力资源管理机制,又分担社会责任成为基本养老保险之延伸,其完善须从“企业—社会给付”的二重属性出发,厘清责权关系,调节适用维度,填补规则缺失。

(一)企业年金法律制度本质与核心内涵的明晰

在已构建以强制缔约、劳资共缴、国家担保为特征的第一层次社会基本养老保险的前提下,企业年金应坚持用人单位基于自愿承诺而履行照顾义务的制度本质。只要未偏离职工老龄收入保障目的、未妨碍我国社保体系整体规划,就应该认可用人单位在建立、维系企业年金上的自主决定权,尊重其与职工的理性选择。立法应以实践回应与支持引导为主线,而非单一管理限制。例如,在筹资和实施方面,实践中存在雇主单缴、劳资共缴以及雇主经营、保险契约、信托等多种形式。法律调整应重点明确不同形式下各方权利义务与责任风险,避免年金计划在模糊的法律关系中仓促执行而造成资源浪费甚至劳资矛盾。^③ 《德国企业年金法》调整的年金实施形式包括直接承诺、互助合作基金、直接保险、养老保险基金和养老投资基金 5 种。^④ 雇主直接承诺虽完整体现了“企业给付”的实质,但考虑到资本经营风险和雇员职业自由,法律基于现实需要,及时扩充了调整范围。其以直接承诺为基本范式,明确规定员工在年金给付、给付期待、期待利益清偿与转移、雇主代偿等方面的请求权利,并根据其他实施形式特点对部分权利内容作特别调整。^⑤

因此,我国企业年金法律制度首先应正本清源,企业年金的核心内涵在于企业主导、职工老龄保障给付以及社会养老保障中位补充。我国应调整企业年金法律概念,以充分涵盖各类企业补充养老制度,并将规制重点放在各种实施形式下以及企业、职工及实施机构间的基础法律关系认定上,对其权利义务内容做适度调整,为不同实施形式间权益转换搭建制度桥梁。通过定性、

^① 参见闫冬:《社会化小生产与劳动法的制度调适》,《中外法学》2020年第6期。

^② 参见马里达·伯托奇、桑德拉·L.施瓦茨、威廉·T.津巴:《人口老龄化、退休安排与养老金困境的优化》,赵建国、李佳译,东北财经大学出版社2015年版,第39~45页。

^③ 参见郭磊、周岩:《目标群体、模糊—冲突与企业职工养老保险政策执行》,载岳经纶、朱亚鹏主编:《中国公共政策评论》(第11卷),商务印书馆2017年版,第65页。

^④ 参见杨复卫、张新民:《企业补充养老保险制度的德国经验与中国启示》,《甘肃政法学院学报》2016年第5期。

^⑤ 例如,《德国企业年金法》规定采取直接保险等年金模式,雇员有权通过自行缴费维系期待权益水平。又如,在给付期待权方面,一般雇员获照顾允诺满3年该期待权不可丧失,但雇主为纯缴费承诺时自获承诺时起不可丧失。

定形、定责,分类精准指引保险、信托、基金类法律及相关监管规范的适用。

(二)对企业自主决定权的确认与约束

若回归企业主导的职工补充养老保障制度内涵,则企业年金规则的基础法律功能属性是企业给付。制度规范须至少明确企业在筹资方式、实施形式和职工保障范围方面的自主决定权。企业在筹资方式与实施形式的选择上通常具有关联性,大企业为留住人才更愿意作出给付承诺(如长期服务恩俸),中小企业则偏向成本风险可控(如纯缴费承诺、零售年金计划)。规范既然无法改变企业之间的差异,那么应直面年金形式多元化的实际。例如,日本的企业年金即包含适格退职、确定给付和确定缴费等多种类型,通过《缴费确定型年金法案》《确定给付型企业年金法》等法律,雇主可以比较不同实施形式在企业规模、缴费与给付保证、审计和税收优惠等方面的规则,选择合适的类型。^①《企业年金办法》将制度法律形式“规定”为保险,实施法律路径“设定”为信托,在形式上限制了企业的自主决定权,在实质上限缩了规范的调整范围。未来的立法应以企业需求为起点,构建类型化框架,引导企业根据自身条件自主选择,并及时回应实践的变化。

当然,为防止企业年金被滥用成为特殊群体优待制度,在被保障职工范围和待遇取得方面,法律也应对企业自决权作一定的限制,以符合平等保护的一般原则,实现公平惠及职工的社会给付追求。例如,德国虽在保障范围和待遇水平上认可雇主自主决定权,但亦强调其基于承诺的照顾义务履行,若有不当履行情形,如不合理排除部分雇员参保资格,则须承担违反一般平等义务的不利后果。^②但应注意的是,此类限制应作为合理底线基准,而非单一刚性约束适用。例如,企业在满足一般平等对待的前提下,扩大保障对象范围至具有相对稳定关系的从业、培训乃至实习员工,并不违背制度初衷。^③《企业年金办法》将试用期员工排除在年金方案适用范围之外,有过度限制企业自主决定权之嫌。特别是当前用工模式随着技术发展不断创新,企业年金对新业态劳动者亦应抱以开放态度。法律应在满足平等对待原则的基础上,赋予用人单位适度调配的自由,并通过年金转换与续展机制的合理规划,降低资方管理成本与劳方权益折损,鼓励企业扩大保障职工范围。未来可以通过规范设计,以个人账户为接口打通个人商险与企业年金乃至部分基本养老保险类型间的转移接续渠道,提高劳动者身份转换过程中养老金权益的可携带性,为新就业形态下社会保险体系“拆包”提供变通性“重组”思路。^④

(三)权利导向下职工自我负责意识的强化

实现以养老金支付为载体的职工老年照顾,是企业年金制度的目的所在。在实践中本应作为该项“企业给付”机制推动者的企业员工却参与意向低迷,究其原因,一则由于部分企业偏好的股权激励、奖金福利措施收益更为即时直接,二则因为在现有规范中关于职工诸权利及其行使的内容有欠明确。权益的模糊性与风险的远期性导致制度对员工欠缺吸引力。企业年金法律关系的中心是职工与企业以后者提供的年金方案为基础达成的合意。立法应确认职工对年金的参与

^① 参见李楠、姚慧琴:《日本企业年金制度的发展及对我国的启示》,《西北大学学报》(哲学社会科学版)2014年第5期;宋德玲:《日本企业年金税收优惠制度及其对我国的启示》,《社会科学战线》2016年第9期。

^② Vgl. Steinmeyer, in: Müller—Glöge/Preis/Schmidt, ErfK, 19. Aufl., 2019, BetrAVG § 1, Rdn.10.

^③ 例如,《德国企业年金法》规定,企业年金应基于劳动关系成立,但对与雇主存在任职、从业或职业培训关系的工作者,亦可比照适用。

^④ 参见郑秉文:《扩大参与率:企业年金改革的选择》,《中国人口科学》2017年第1期;娄宇:《平台经济从业者社会保险法律制度的构建》,《法学研究》2020年第2期。

自由权,使之与企业年金筹建自主权相呼应。可以借鉴域外经验,通过确权明利的方式帮助职工明晰制度功能,强化其老龄预护意识。

德国为实现养老保险体系多层次模式改革目标,^①强化雇员自我保障意识和企业年金补充保障功能,在2002年对企业补充养老保障制度作了重大调整,通过颁布《德国老年财产法》确立雇员工资转换制度。雇员可依法将自己未来的工资份额等值转换为年金计划筹资份额,即以工资请求权转换为年金期待权的方式,加码未来年金给付。^②立法亦明确雇主有信息告知和实施预备义务,否则员工可请求以直接保险方式建立年金,实现其转换权利。^③若认可雇员此项请求权则变相限制了雇主年金筹建自决权,或致其年金担保义务不合理增加。^④因此,为平衡双方权利义务,立法应增加缴费确定型导向的雇主允诺方式(保有最低给付缴费承诺),引入养老投资基金实施形式,许可年金计划创建独立储备资本,以便与雇员自缴部分相区分。^⑤

上述改革显著提高了德国企业补充养老制度的参与率和保障水平,但工资转换模式对中低收入群体更具吸引力,且配套补贴措施侧面影响社会保险整体收入,因此有不公平损害中低收入者法定养老金权益之嫌。^⑥为减少制度公平性偏差、吸引中低收入雇员和中小企业参与,2018年实施的《德国企业年金强化法》引入纯缴费承诺模式和退出选择机制,以减轻中小企业建立年金的经济负担。^⑦根据退出选择机制,雇主可拟制其与员工缔结工资转换模式的年金契约,若员工无意自动加入,则须在合理期间内行使异议权,作出明确拒绝的意思表示。^⑧尽管他国已早有实践,^⑨但考虑到上述方式可能过度减轻雇主的照顾责任,增加雇员待遇减损风险,因此德国虽确认此两项雇主自决权利,但也予以调整限制:其一,规定以上措施仅适用于受《德国保险监管法》规制的年金保险实施形式;其二,修订保险、基金监管法规,加强纯缴费承诺模式年金计划的监管力度,防止其片面金融工具化而忽略保障前提;其三,强化劳资伙伴模式下的企业年金构建路径,明确雇主采取上述方式的自主决定权,须经集体合同或基于前者的工厂协议约定,始得完全取得。^⑩

我国企业年金法律制度的完善可吸取德国两次改革的经验。其规范设计一方面可通过正面赋权方式(如建立工资转换机制),唤醒职工自我负责的保障意识;另一方面也可经反向鼓励措施(如退出选择机制),培育其长期规划的预护理念。在此基础上,根据不同实施形式下所形成的保

① 参见于秀伟:《从“三支柱模式”到“多层次模式”——解析德国养老保险体制改革》,《德国研究》2012年第2期。

② Vgl. Blomeyer, Rechtsfragen der Entgeltumwandlung und Lösungsansätze, NZA 17(2000), 281ff.

③ Vgl. Ruffert, Die Rechtspflicht des Arbeitgebers zur bereitstellung einer Durchführungsmöglichkeit für die Entgeltumwandlung, 2008, S. 73ff, 115, 288.

④ Vgl. Schewing, Hinausgeschobenes Entgelt: Mitarbeiterbindung durch betriebliche Altersversorgung, NZA—Beilage 31(2014), 127, 130.

⑤ Vgl. Reinecke, Die Änderungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz, NJW 54(2001), 3511, 3512ff.

⑥ Vgl. Rische/Thiede, Die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung, NZS 22(2013), 601, 604.

⑦ Vgl. Rolfs, Stärkung der Betriebsrenten, NZA 34(2017), 1225, 1228.

⑧ Vgl. Steinmeyer, in: Müller—Glöge/Preis/Schmidt, ErfK, 19.Aufl., 2019, BetrAVG § 21, Rdn.3.

⑨ 参见李瑶、柏正杰:《美国企业年金制度的经验、教训与启示》,《社会保障研究》2018年第6期。

⑩ Vgl. Rolfs, Stärkung der Betriebsrenten, NZA 34(2017), 1225, 1226.

险或信托等法律关系,分别明确职工作为相关主体所享有的各项权利,再行细化权利实现要件。另外,考虑到我国职工个体在专业信息与沟通方面的客观不足,集体协商机制亦不应被忽视。应在现行《企业年金办法》第7条的基础上,明确各级工会商酌权限,对影响、限制或排除职工重要权益的事项,应以列举加概括的规则形式,要求经集体协商确认或在集体合同中约定。同时鼓励劳资团体借助行业或区域利益共同体优势,推进具有代表性的年金计划模式,待成熟后予以推广。^①

(四)国家制度管理与支持双重责任的落实

在现代福利社会中,国家肩负保障个人生活尊严、助力公民全面发展的任务,履行规范引导和调节多重主体责任分配的公共职责。^②养老金制度属于社会基础设施,一方面国家作为其组织规划者,须值守中立,尊重企业管理自主权,以老龄保障目的实现为限,确权明责,为有限管理干预;^③另一方面,企业年金兼具公司治理、金融资产和老龄保障等多重功能,企业强调人力资源管理,市场专注资本运营,老龄保障功能的实现则须政府参与激励和调节。

国家的支持调节路径包括两种类型。一类是通过建立担保或信托机制间接支持,如美国联邦政府设立养老金待遇担保公司,在《美国雇员退休收入保障法》中明确其职责与运行方式,以在必要时接管待遇确定型年金计划并维持适度给付。德国也有依法设立的寿险安定基金,年金保险基金可以加入。^④英国则成立政府运营的、非营利性国家职业储蓄信托机构,提供固定缴费型年金方案。^⑤另一类是直接对参与企业和雇员提供税收优惠或待遇补贴。例如,日本根据不同年金类型规定不同的税收优惠制度。又如,德国规定企业可按其选择的年金实施形式申请税费减免,雇员的年金工资转换缴费与私人养老保险缴费享有同等税收优惠待遇。除税费减免外,法律还采取“补贴”激励方式。雇员以工资转换参与企业年金的,其缴费可在法定比例内从其社保缴费基数中先行扣除,由此劳资双方均可在一定程度上减轻社保缴费负担。2018年的改革进一步强化国家支持责任,针对低收入群体设置“企业补充养老保障支持金”,雇主可据此在雇员工资税总额中抵扣部分年金供款支出。为提高低收入者的参与积极性,相关法规还规定对老年基本保障待遇领取者在计算已有收入时,补充养老金可部分免计,即社会救助金在此额度内不予扣减。

我国的企业年金制度长期被冠以“富人俱乐部”名号,国家支持责任缺位是其重要原因。企业年金要实现向中小企业扩面,就需要克服自愿型制度潜在逆向分配的弊病。^⑥针对我国养老保障领域法律规范存在的层级较低、体系性不强等问题,国家应加强立法的专门性与整体性。一方面应细化税收优惠幅度和征税时段规则,直接减轻企业与职工的年金筹资成本;另一方面要构建一体化的老龄保障法律体系,以联动调节各层次养老制度收支,减轻相关主体的整体负担。当

^① 参见杨浩楠:《我国集体协商困境的劳动法应对——美国合理协商单元认定的启示》,《中外法学》2020年第2期。

^② 参见张淑芳:《行政法治视阈下的民生立法》,《中国社会科学》2016年第8期。

^③ 参见崔瑜:《论企业合规管理的政府监管》,《行政法学研究》2021年第4期。

^④ 参见孙宏涛:《我国保险业风险处置的制度构建研究》,《政法论丛》2019年第2期。

^⑤ 参见何伟:《英国国家职业储蓄信托(NEST)管理概况》,《中国劳动保障报》2016年1月29日。

^⑥ 参见[英]尼古拉斯·巴尔、[美]彼得·戴蒙德:《养老金改革:理论精要》,郑秉文等译,中国劳动社会保障出版社2013年版,第179页。

前职工基本养老保险已经迈入全国统筹阶段,应将区域性、政策性保费减免措施法制化,并可与企业年金的支持补贴相结合。例如,在基本养老保险保费计算规则中,引入企业年金缴费抵扣内容,由此所致职工基本养老金潜在损失,则由国家通过计发公式参数调整适当补足。未来更可考虑打通老龄预护与救助体系规则的屏障,在最低生活保障等救助制度中进行收入核算时,免计入一定额度内的补充性养老待遇,扩大企业年金在收入再分配中的正向功效,提高补充养老制度对中低收入者的吸引力。通过缴费和给付补贴,落实国家支持责任,更好地发挥该项企业“社会给付”所担负的老龄生活保障补充之功能。

五、结 语

企业年金法律制度具有“企业—社会给付”二重功能属性,明确企业在年金制度中的自主决定权与政府调控制度、共建社会养老保障体系的目标并不矛盾;加强国家在税收和社会保险领域的优惠和支持与强化企业与职工自我负责意识的目的亦不冲突。现阶段立法设计与执法调整的导向,应在明晰制度功能定位的基础上,以劳动者年金保障需求为中心,厘清劳动者、用人单位与保障承担机构等多方主体间的法律关系,构建明确的权利义务规则体系,同时落实国家在其中的管理与支持双重责任。应遵循企业年金在促进企业经营发展和完善多层次养老保障体系建设中的内在互动逻辑,进行有针对性的制度结构匡正与具体规则补强。

Abstract: China's Measures for Enterprise Annuities defines enterprise annuity as a supplementary pension insurance system established by enterprise and employees. The current normative system has problems such as positioning deviation and miscellaneous norms, which lead to the unclear relationship among subjects and restricts the development of the system. The enterprise annuity is not only the “deferred remuneration” of the employer for the employees' labor and loyalty, but also an important benefit in the social security system to deal with the risks of aging society. Enterprise annuity has the dual attributes of “enterprise social benefit”. It should be clear that the core of this concept is a supplementary old-age security system guided by the government and implemented by enterprises based on their voluntary commitment. The legal system of enterprise annuity in China should be improved by clarifying and reinforcing the existing rules, confirming the enterprise's annuity autonomy, and implementing the dual responsibility of state's regulation and support.

Key Words: enterprise annuity, enterprise performance, social benefits, enterprise autonomy, state responsibility
