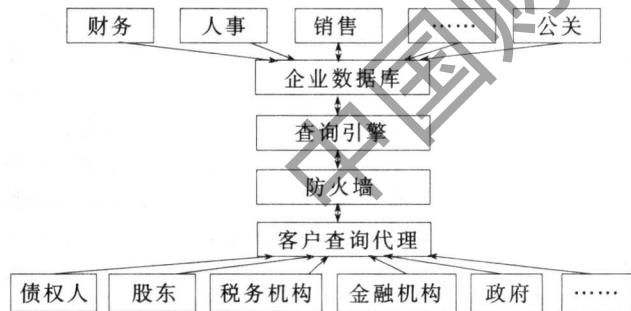


要,我们必须打开企业这个黑匣子,让外部信息用户有限介入企业内部,使之在规定的范围内与企业进行信息交流,从而改变目前用户被动接受会计信息的局面。由此,笔者主张改变传统的信息披露方式,由原来的定期向社会填鸭式递送信息,转变为提供丰富的信息自助餐,让信息用户随时自取所需。实现这一目标,可行的途径就是实现企业信息披露电子化。

三. 企业信息披露电子化

现代信息技术,包括数据仓库和数据挖掘技术、Internet、Intranet、Extranet 以及网络安全技术,为实现笔者提出的“企业信息披露电子化”提供了可能性。我们可以形成一个全国性乃至全球性的企业信息收集、整理、分析和发布的网络。尤其是电子联机实时报告系统(Real-Time Reporting System)的出现和运用,以及能够随时对数据进行加工、处理,并提供实时财务报告的财务软件的出现,使会计业务数据在发生的同时即可被实地记录和处理。而信息使用者通过联机,直接进入企业的管理信息系统,及时有效地选取、分析所需的信息,不必等到分期报告出来以后再看历史信息。企业的财务、人事、销售、公关等部门提供的信息集中存储在企业数据库中,企业股东、债权人等用户可通过客户查询代理向企业数据库提交查询申请,由查询引擎检索出相关的信息逐层返回给用户。至于上网进行信息发布所带来的安全性问题,由于企业数据库隐藏在防火墙的后面,当可免受来自外部的恶意攻击。至于由此而带来的信息成本较高的问题,可以通过用户有偿使用信息得到缓解。但笔者认为对于有实力提供网上信息的上市公司来说,电子化信息的披露对企业来说利大于弊,由此带来的商誉和企业价值的增加无可限量。



会计信息披露电子化适应时代的要求,摆脱了会计基本假设的束缚。在任何时点上提供财务报告突破了持续经营和会计分期的假设,并确立了收付实现制原则,也便于随时反映资产的公允价值。笔者认为随着电子货币的广泛使用和现金流动的加速,以及财务会计由面向历史转变为面向未来,可以考虑在时点报告中采用收付实现制原则,这样具备收付实现制为基础的时点报告也可大大方便现金流量表的编制工作,在资产负债表、利润表的编制中可仍沿用权责发生制原则。对于那些处于不断分合之中的会计主体则只须提供时点报告无须提供时期报告,这就很好地克服了会计主体假设的缺陷。各部门共同提供企业全方位的信息也突破了单一货币计量的局限。

企业在 社会保障费 计缴中存在的 问题及对策

骆红兰 朱小兰

社会保障制度的建设,离不开一定的资金作保证,我国社会保障基金主要根据政府、企业、职工共同承担的原则来筹集。其中,企业和职工个人负担部分,是由职工所在企业负责计提和代扣代缴。然而,在企业实际操作中却存在不少问题,一定程度上影响了社会保障制度的建设步伐。问题主要表现在:

1. 企业对计提社会保障费的职工范围较为模糊。哪些企业的哪类职工应在社会保障范围之内,不少企业并不清楚。首先表现为,有些企业尤其是私营企业,认为国家对社会保障费的规定是针对国有企业而定的,小企业可以不执行。而按照国家规定,社会保障费的征缴单位不仅有国有企业,还包括城镇集体企业、外商投资企业以及城镇私营企业等等。其次,按照规定征缴社会保障费的企业,其在职职工均应享有社会保障权益,在职职工应包括长期合同职工〔即过去所指的固定职工〕和按新劳动合同法招收的职工。有些企业却有意通过增加临时工、减少合同用工或频繁使用短期合同工等方式减少社保人数;尤其在外商投资企业,由于人员流动大,职工人数不固定,有时也就很难核定应纳入社

会保障的在职职工人数。

2. 人为虚减社会保障费计提基数。现行制度要求应以企业在职工工资总额为基数计提社会保障费,工资总额应该包括职工的基本工资、各种津贴、经常性奖金和其它工资。部分企业为了减少社会保障费开支,故意将每月工资分几次制单发放,却只以其中的部分单据为基数计提;或者只以职工的基本工资来计提;或者巧立名目改变报酬名称,从而达到少算社会保障费计提基数的目的。

3. 拖欠和挪用社会保障费现象严重。根据国务院1999年1月颁布的《社会保障费征缴暂行条例》规定,企业必须按月申报应缴纳的社会保障费数额,经社会保障经办机构核定后,在规定期限内及时足额缴纳,并且要专款专用。而不少企业往往以企业效益不好或资金紧张为借口,把应缴的社会保障费截留下来,长期拖欠,任意挪作他用;有些企业不仅截留了企业应缴部分,而且截留和挪用了为职工个人代扣代缴的部分;更有甚者,有些企业的领导竟然为了少数人的利益,只及时上缴少数人员的社会保障费,置大多数职工的合法权益于不顾。

4. 企业使用有关社会保障基金时缺乏透明度。为了配合房改政策的落实,按照企业和职工共同负担原则,各地先后建立了住房基金保障制度。而在不少外商投资企业里,由于人员流动大,所计缴的中方职工住房基金使用无标准,至于用在什么人身上和用多少,职工并不清楚,事实上大多只用在了少数人的身上,大部分职工在所谓高收入的名义下,并未得到应有的社会福利与保障;对于未办理社会统筹的单位,职工福利保障支出因人而异现象则更为严重。

上述问题的存在,导致职工在该享受有关社会保障利益时,可能会因企业没有连续定期缴纳有关统筹费,而得不到应有的保障,结果使企业职工的合法权益受到严重侵害。有些企业甚至因此还妨碍了生产经营的正常进行,这既不利于企业发展,也不利于社会稳定,甚至影响了党和政府在人民群众中的形象与威信,影响经济体制改革顺利进行。

存在上述问题的原因,主要有以下几个方面:

第一,部分企业领导指导思想不对头。有些企业领导认为,计提社会保障费会增加企业负担,减少企业利润,所以尽可能少提或不提;也有的认为,与其向银行多借款且负担高额利息,不如无偿占用应缴的社会保障费;还有部分企业负责人认为,社会保障费是职工以后的福利保障问题,至于提与不提、缴与不缴,与本任领导在位期间没直接关系,因而滋生了新的短期行为,忽视了职工的长远利益。

第二,职工自我保护意识淡薄。表现在:对国家建

立社会保障制度的目的缺乏了解,对各种社会保障费项目的内容与规定不太清楚,对企业社会保障费计缴比例和解缴情况更是知之甚少,于是也就无从自觉维护自身的合法权益。按照国家有关规定,缴费单位首先应当做好宣传,应当每年向职工公布本单位全年社会保障费计算与缴纳情况,接受职工监督。事实上,多数企业并没有这样做。

第三,政府有关部门监管不力。目前我国社会保障基金主要由社会保障经办机构负责征收,专项存储,并由劳动保障行政部门负责监管。而实际上,由于有些地方领导不重视,监管部门又缺乏权威性,致使部分企业社会保障费计缴混乱,上缴率普遍不高。

为有效解决上述问题,确保社会保障制度改革与建设的顺利进行,笔者认为,主要应采取下列措施:

1. 各级政府必须高度重视,职能部门严格执法。应将社会保障问题和目前下岗职工安置问题联系起来,明确各级政府 in 社保方面的责任;同时,应明确劳动保障执法部门的地位,可以考虑从中央到地方实行部门归口的垂直领导管理体制或主要领导负责制,以强化监管部门的权威性;此外,要加强财政、审计与社会保障部门的配合,对不按照国家有关社会保障条例执行的企业和当事人加大处罚力度。

2. 将企业社会保障制度执行情况作为考核企业领导政绩的重要内容,并纳入领导离任审计范围。调查发现,企业领导不重视和单位利益驱动,是产生社会保障费征缴中存在问题的直接原因。企业少计费用、虚盈实亏、拖欠和挪用各项应缴款,多数出自企业主要领导的意图,而要制止这些现象发生,政府和主管部门应将社会保障制度执行情况作为对企业领导考核的重要内容,并纳入离任审计范围,必要时追究其行政或法律责任。

3. 加大宣传力度,提高企业职工维护自身合法权益的意识。只有职工真正了解国家的相关法规,才会自觉维护自身合法权益,也才能对企业社会保障费计缴中存在的问题进行有效监督。

4. 积极发挥企业工会组织的作用,让其积极参与企业社会保障制度的建设。企业工会应该代表职工对企业执行相关政策的情况实行民主监督,主动帮助维护企业职工的合法权益。

5. 建立统一的社会保障制度。即根据建立社会主义市场经济体制的客观要求,我国社会保障制度改革方向应是对不同性质企业的各类职工实行统一政策、统一管理,提高职工福利保障的社会化程度。这样,不仅可以避免企业钻空子或相互攀比,也有利于劳动力的合理流动,促进相关改革的进程。

(作者单位:扬州大学商学院 扬州至诚会计师事务所)

责任编辑 王教育