

外商投资企业中方职工福利资金提取、 使用和管理存在的问题、成因及对策

陈跃进

依据国家法律、法规的规定,外商投资企业除支付中方职工实得工资外,还须提缴职工福利费、有关社会保险费、住房公积金、职工奖励及福利基金等涉及中方职工权益的各项福利性资金(简称中方职工福利资金),并设置中方账户进行核算和管理。但调查结果表明,目前这部分资金存在提缴混乱,管理不规范的突出问题,亟需采取措施加以治理。

一、问题

1. 少提、不提现象普遍。据调查了解,天津市 63 户外商投资企业,1996 年按规定应计提中方职工各项福利资金 5 777 万元,实际只提取 3 285 万元,少提取 2 492 万元。北京市 1995 年汇总的 2 177 户外商投资企业中,有 410 户企业未按规定提取中方职工福利资金,占 18.8%。另据该市有关部门对 96 家中外合资企业审计调查表明,仅住房公积金一项,1993—1996 年,应提 3 365.5 万元,实际提取 2 032.1 万元,少提 1 333.4 万元,其中 40 户企业未按规定建立住房公积金制度,占 42%。江苏省常州市调查表明,城市外商投资企业中职工享受养老统筹及失业保险的占就业人数的 74.8%;乡镇外商投资企业中职工享受此项待遇的占 6.2%;外商独资企业中职工享受此项待遇的只占 1.8%。

2. 使用、上缴不规范。根据国家规定,外商投资企业提取的中方职工各项福利资金,应当用于解决中方职工的医疗、保险、住房,以及国家规定的其他福利性开支,其中保险费用和住房公积金应当交有关社会保险或者住房公积金管理机构。但调查结果显示,一些外商投资企业对于提取的中方职工福利资金未能按规定使用或向有关机构缴纳。江苏省调查的 909 户外商投资企业,1994—1996 年累计提取退休养老金和失业保险金 4.7 亿元,但实际只缴纳 3.5 亿元,占 75%,参加养老保险和失业保险的职工数仅占中方职工总人数的 60.7%;提取住房补助金 4.5 亿元,仅发放 0.8 亿元,

为提取金额的 17.8%,享受住房补助的职工人数仅为中方职工人数的 19.3%。北京市一家中外合资企业 1992—1996 年累计提取中方职工福利资金 884.6 万元,实际分文未交。各个企业对于中方职工福利资金结余的使用也五花八门,有的企业将其用于购建住房或者补充社会保险;有的将职工福利费用于发放职工经常性奖金;有的暂时存放企业,作为中方职工工资以丰补歉的主要来源;有的企业将这部分资金投资办第三产业,还有的甚至将福利费只用于个别中方领导等。青岛市调查的 8 户购建中方职工住房的外商投资企业中,只有 1 户企业将购买的住房分配给了普通职工,其余 7 户企业的住房均只分配给中方高级管理人员,大部分中方职工对此反映强烈。

3. 管理失当。据北京市抽样调查统计表明,企业按规定对中方职工各项福利资金设置专门会计科目,进行独立核算的占 66%;开设银行中方账户,专项存储中方职工各项福利资金的占 40%。天津调查的 203 户外商投资企业中,单独设置辅助账簿的 69 户,设置中方账户的 78 户;单独开立银行中方账户的 70 户。广东省调查的 1 729 户外商投资企业中,设置辅助账簿进行核算的 573 户,占 33%;单独设置中方账册的 103 户,占 6%;仅 75 户企业单独开立了中方账户,占 4%。江苏省 90% 的外商投资企业未单独设置中方账户。由于未能按规定设置中方账户,因此企业中方职工福利资金普遍存在与企业资金混存混用的问题。

二、成因

1. 企业有章不循,执法不力。一些外商投资企业特别是外商独资企业、乡镇合资企业,以及中方不控股的合营企业,法制观念淡薄,对国家有关政策缺乏了解,没有认真贯彻执行国家有关企业中方职工福利方面的法规和制度;一些企业只重视生产经营,对中方职工福利和权益不关心,能拖就拖。对于设置中方账户的问题,目前中外各方认识和看法也不尽一致。致使

有的企业对提取中方职工福利资金有抵触情绪,不情愿为中方职工解决住房等福利;部分企业还寻找各种借口和理由,想方设法逃避义务,不提或少提中方职工各项福利资金。山东省抽样调查表明,有10%左右的企业通过常年招收临时工,以不办理劳动合同为手段,逃避提取中方职工各项福利资金的义务,损害中方职工合法权益。

2. 中方职工自我保护意识不够强。按照《劳动法》和国家有关外商投资企业劳动管理的规定,中方职工到外商投资企业工作必须签订劳动合同,并在合同中订明保险福利等事项。但在实际工作中,一些外商投资企业用工制度不很规范,没有依法签订劳动合同,或者虽然签订了劳动合同,但在合同中忽略了有关保险福利待遇条款。例如,北京一家合资企业,中方职工3196人,按规定应提中方职工福利基金1155.6万元。其中实际有档案关系的合同工仅533人,实际提取中方职工福利资金192.7万元,其余2663人(多数来自边远山区和农村)均未按规定签订劳动合同,企业将这部分职工当成临时工对待,没有计提这部分中方职工的福利资金,造成962.9万元的资金缺口。有的企业虽然签订了劳动合同,并且在合同中订明了有关保险福利待遇的条款,但没有得到切实执行,特别是有些来自农村的农民合同工,往往认为只要能在外商投资企业找到工作,有工资拿就可以了,没有认识到还可以按规定享受有关福利待遇,未能依法保护自己应有的正当权益,这也是导致企业中方职工福利资金提缴混乱的原因之一。

3. 国家法规政策不够完善。目前,国家有关企业职工福利制度、社会保障制度和住房制度尚处在改革和完善阶段,各类企业之间的政策还不够统一,医疗、生育、工伤保险制度在一些地方尚未实行,住房公积金制度在一些地方也尚未建立,因此,有些福利待遇,中方职工就享受不到。如依据国家现行规定,住房公积金制度实施的对象是城镇职工,而一些外商投资企业,尤其是乡镇合资企业,职工多数来源于农村,无法享受此项福利待遇。同时,对于某些中方职工福利资金项目的提取标准,国家没有作统一规定;对于企业中方账户形成的资产产权如何归属以及企业解散后这部分资产如何清算等问题,国家也未作明确规定,致使有些外方因此不愿意提缴中方职工各项福利资金。另外,由于各地政府有关企业提取和缴交中方职工福利资金的基数和口径不同,从而造成地方之间和外商投资企业之间中方职工福利资金提缴标准差距较大。

4. 监管薄弱。从内部看,一些外商投资企业的中

方投资者和企业工会没有起到应有的保护中方职工权益的作用。多数外商投资企业会计报表中,对中方职工各项福利资金的收支状况未能按规定加以反映和揭示,内部监督有名无实。从外部看,有的企业中方职工福利资金的提取、使用情况没有列入社会中介机构审计的内容,政府有关职能部门对企业和社会中介机构也缺乏有效监管和约束,这也是造成外商投资企业中职工福利资金提缴混乱的原因。

三、对策

1. 完善法规制度。国家应当结合社会保障制度和住房制度的改革,尽快修改、制订和完善有关外商投资企业中方职工福利资金管理的法规和制度,规范企业中方职工各项福利资金提取、使用和管理办法,切实维护企业中方职工的合法权益。同时,在制订新的办法时,必须照顾历史和现状,妥善处理国家、企业和职工三者之间的利益分配关系,依据不同类型企业的具体情况,把政府引导、规范同尊重、确保企业自主权有机地结合起来。

2. 加强外商投资企业用工制度的执法检查。所有外商投资企业用工都必须依法签订劳动合同,对依法签订劳动合同的中方职工,必须在合同中订明有关职工福利待遇的条款,并切实履行提缴的义务。对于中方职工各项福利资金,企业必须按规定使用和管理,不得截留、混用或者挪作他用。对非合同制的“黑工”要依法查处,以便从源头上解决企业中方职工福利资金提缴混乱的问题。

3. 强化监督管理。外商投资企业对于中方职工各项福利资金的提取、支付和使用情况,必须在财务报告中如实反映和披露,接受董事会、工会和职工的监督。社会中介机构在实施年度社会审计时,应将中方职工各项福利资金的提取、支付和使用情况作为审计的重要内容之一,切实加强社会审计监督。财政、劳动和社会保障等有关政府部门也应依法加强监督和管理,积极宣传国家有关外商投资企业中方职工福利方面的法规政策,指导、帮助、督促企业认真贯彻执行国家的法规政策,严格按法规和合同办事,做到有法必依,严格执法,切实维护企业中方职工的合法权益。同时,积极研究探索在市场经济条件下外商投资企业中职工福利资金的提取、使用和管理办法,使之进一步规范和完善。

4. 外商投资企业中职工应当增强自我保护意识,努力运用法律武器,维护自身在外商投资企业工作中的合法权益。

责任编辑 宋军玲