

实行“一体化”社会 养老保险制度的 经验值得重视

○贾康

温州市在市场经济发展过程中,出于均衡企业负担、增强企业活力、保障离退休职工基本生活、促进劳动制度改革和维护社会安定的目的,于80年代后期,由市区和瓯海区率先实施了一体化社会养老保险,进而自1991年7月起在全市各县(市)全面实施。1992年,又扩大了待业保险的范围。

入股(上级企业新增投资除外);其次,原则上国有资产应全部转为国有股,除新财务会计制度规定应列入负债的,都应计入。再次,将国有资产转为个人股或集体股要经严格审批,原则上应禁止这种做法。国家对企业的照顾,可以体现为让利,但让股则应慎重。

第三,要采取措施制止股份制改组中出现的新的分配不公趋势。一方面要改定向募股为公开募股;另一方面,为便于管理可成立专门的股票发行机构,代企业发行。这样,既可解决不同企业职工乃至不同单位职工认购股份的不平等待遇,也可以解决同一企业内部不同职工认购股份的不平等待遇。

第四,应进一步完善股份制企业内部的领导体制。董事会、监事会均应成为真正的产权机构,应由国有股权代表和社会股东共同组成,而不能简单地将原领导班子改换成董事会。为达到这一目的,一方面要研究制定国有股权代表的委派、指定办法;另一方面要鼓励法人持股,法人持股达到一定比例或数额,应参加股份公司董事会。这样做的目的旨在把股份公司的董事会、监事会真正建成相互制约、富有生气的产权管理机构。

忧虑之三,可能会出现形式主义、一哄而起的问题。改组后的企业一般都成立了董事会,但不同企业董事会的构成却大不一样。规范的做法是由国有资产管理部門委派的国有股权代表、企业法人代表和社会法人股东共同组成董事会。但也有一些企业不过是走走形式,将原领导班子人马一齐拉进董事会了事,既无国家委派的股权代表,也无社会法人股东。一些企业的监事会也是徒有虚名,监事会成员一部分由董事会成员兼任,一部分则来自于党、工、青、妇等机构,绝大多数不懂生产经营管理。这样的监事会能否起到监督管理作用是值得忧虑的。这里必须强调,股份制企业的一个重要特征就是它的股本由不同股东认缴,根据股东出资数额选举产生董事会,实行相互制约的领导体制。如果一个企业的董事会并没有真正的股东,没有产权代表,那么这个董事会就不可能代表股东的利益,也没有资格持有该公司的产权并进行产权管理。这样的股份制企业也是难以达到转换经营机制目的的。

几点思索

股份制,无论是作为一种现代化的企业组织形式,还是作为一种颇有成效的企业改革尝试,都应该说它是我国国有企业的发展方向,也是国有资产产权制度改革必然趋势,是国有资产所有权的一个重要实现形式。为促使股份制进一步地健康发展,在总结近期国有企业股份制改组经验教训的基础上,笔者提出以下建议。

第一,股份制的政策应进一步具体化、明晰化。目前,国务院有关部门已出台了许多股份制方面的政策,总的基调是鼓励和扶持,在此基础上强调要规范。规范是必要的,但应考虑以下几个方面的具体情况:一是不同地区和不同行业的差别,包括地区、行业政策、历史状况和基础条件等方面的差别;二是考虑新建股份制企业与改组股份制企业的差别,一般来说,改组的股份制企业涉及的问题较多,如负债情况、职工福利问题特别是离退休职工的待遇问题等。三是不同企业的差别,效益好的、实力强的企业进行股份制改组较为顺利,效益差的就需要国家给予一定的政策扶持。但不管对什么样的企业给予什么样的扶持,都应摆在明处,要明晰化。国家让了股让了利,要使企业心中有数,有关部门更要明白。要坚决禁止在国家政策之外通过其他不正当的方式擅自为企业开口子。

第二,对国有股的设置要进一步严格掌握。首先,不允许将企业国有股改设成上级企业式主管部门的法

温州市实行“一体化”社会养老保险的主要做法是:

1. 把社会养老保险的范围扩大到全社会,在温州市的全民、集体、三资(中方)、股份合作、私营等各类所有制企业的职工和工商个体户,包括部、省属在温企业,外地驻温企业,凡是有工作的劳动者,都纳入了社会养老保险范围,无一例外。

2. 采取多渠道筹集资金的办法,国家、集体、个人三方合理负担,形成长期、稳定的退休养老基金来源。具体做法是:(1)从工商企业在职工工资总额中收取17%,(2)从个人标准工资中收取2%;(3)从工业企业产品销售额中收取0.5%,从商业企业销售额中收取0.1~0.3%(零售为0.3%,批发为0.5%),作为地方社会养老保险基金;(4)从地方财政年度总收入中提取0.5%充入该项基金以备不足。上述第(1)、(2)条与其他地方“统筹”办法大体一致,(3)、(4)条则属于温州市结合实际的独创。

3. 养老保险待遇一视同仁。凡参加养老保险的各类企业的职工和个体劳动者,其养老保险待遇均按照国家对全民所有制职工的养老保险标准计发。这样就实现了全社会范围内按一个标准收取养老保险金和按一个标准享受养老保险待遇。

4. 建立社会养老保险证制度。凡是参加养老保险的人员,一人一证。无论哪类所有制企业的职工,只要在本市范围内流动,其养老保险证可随身携带衔接使用。这样使职工的保险意识和保险的透明度都得到提高,有利于人才和劳动力的合理流动。

5. 改进养老金发放办法。从企业发放逐步转向由退休人员居住地的街道发放。从而减轻企业事务工作负担,集中精力搞好生产经营,同时,就地领取养老金也方便了退休人员,改进了对他们的服务。这是对企业退休人员实行社会管理与单位管理相结合,逐步向社会管理为主过渡的一个重要步骤。

为了与上述提高社会保障社会化程度的办法相适应,温州市还成立了市社会保险委员会

这一牵头管理社会保障工作的机构来加强领导,协调各有关部门的工作。

温州的这种“一体化”管理,在全国是第一家。实施以来,取得了十分积极的效果,也引起了省和中央有关部门的重视和好评。

我们认为,温州经验具有十分明显的合理性:

第一,有利于创造真正使各种企业、各类所有制成分展开较充分的市场公平竞争的环境。社会保障再分配的范围不仅包括了不同的全民、集体企业,还把其他近年发展迅速的三资、股份、乡镇、私营企业和个体工商户囊括在内,这是经济发展的需要,也是更有效地化解历史因素造成的国有大中型企业沉重负担、走向公平竞争的正确途径。

第二,有利于提高社会保障的社会化程度和基本功能。不分企业“经济成分”,不论职工“个人身份”的一体化社会保障标准,体现了市场经济下社会保障机制的内在要求和基本功能;对于劳动力这种关键性生产要素的流动来说,社会保障方面是无任何制度障碍的。这也就真正与劳动制度和企业经营机制的改革配上了套。

第三,有利于增强社会保障基金的实力及其政策调节工具的作用。全社会“一体化”的社会保障使基金来源扩大,实力增强,稳定性提高,也使其政策调节工具的作用更强,使政府在市场经济发展过程中,有较大的能力来适当缓解社会公平与效率间的矛盾,优化社会、经济环境,维护大局的稳定。

因此,温州率先实行的“一体化”社会保障模式,符合社会主义市场经济发展的内在要求,符合健全与完善社会保障体系的大方向,是现实生活中随市场经济发展应运而生的制度创新,确实值得引起各有关方面的重视。

