

养老金并轨机制对事业单位人事工作的影响分析

■ 郝伟静

(莘县人力资源和社会保障局, 山东 聊城, 252400)

养老保险是我国社会保障体系的一部分,在维护社会稳定、提高生活质量等方面具有积极意义。随着经济社会发展,关于养老保险制度的研究工作也在持续推进。受历史原因的影响,我国事业单位和企业之间采用的养老保险制度并不一致。两种不同的养老保险在运行多年后发现体制内和体制外的人群收入分配差距较大,未充分满足社会保障制度的公平性原则,且影响人才流动。2015年1月,国务院出台《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》(以下简称《决定》),标志着养老金并轨改革拉开帷幕。从现实角度看,养老金并轨机制的实施,统一了我国的养老保险制度,有利于促进社会公正公平,还使得相关人员转移接续养老保险关系时更为顺畅,交易成本降低,而且财政负担能合理被预测,进一步降低财政运行风险。

本文针对养老金并轨改革问题进行了探究,从养老金并轨机制的发展历程、并轨改革的主要内容和问题、并轨改革对事业单位人事工作的影响和启示、事业单位养老金并轨机制下的完善对策等四个方面进行分析。

一、养老金并轨机制的发展历程

(一)养老金双轨制

在我国城镇养老保险体系中,企业多采用“统账结合型”制度。养老保险由社会统筹、个人账户两部分组成,养老待遇由基础养老金、个人账户养老金组成,其资金源于国家、企业和个人。事业单位采用“财政依赖型”制度,养老保险完全由政府财政部门承担,职工个人无需缴费,而且养老金替代率较高。可见,这两种制度存在较大的差异。

(二)养老金并轨制

2015年,国务院出台《决定》后,明确提出了事业单位和企业实行统一的养老保险制度即统账结合模式。一方面,事业单位职工的养老保险,由单位和个人共同缴纳,退休后从基础养老金和个人账户养老金中领取。另一方面,经济社会不断发展,随着工资、物价水平的变化,会对养老金待遇进行调整。自

此,我国养老保险制度从双轨制转变为并轨制。

(三)养老金并轨历程

20世纪90年代,我国养老金并轨改革工作开始。

1992年,十四届三中全会明确提出了养老保险实行社会统筹与个人账户相结合的模式。其中,城镇职工养老保险由单位和个人共同负担,事业单位养老保险依然是个人免缴费。

1993年,《公务员暂行条例》发布后,事业单位养老保险制度改革工作在部分省市进行试点,这是并轨改革的雏形。截至2006年底,全国有28个省市开展了试点工作,但总体上改革成效不理想。

2008年,国务院颁布了《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》,由于试点改革缺少配套制度,尤其是未明确财政补贴办法和职业年金实施方案,导致试点工作进退两难。

2009年,《事业单位养老保险制度改革方案》发布,明确提出了事业单位养老保险制度的改革路径。但是,由于养老金水平、职业年金等方面的细节设计不到位,改革工作的阻力较大。

2014年,国务院先发布了《事业单位人事管理条例》,后在全国人民代表大会常务委员会审议通过推进城乡社会保障体系建设工作情况报告。报告中提出,事业单位养老保险改革的基本思路是“一个统一、五个同步”。

2015年,国务院印发《决定》,要求事业单位工作人员从2014年10月1日起,开始缴纳养老保险费,这标志着养老金并轨制正式施行。

二、养老金并轨改革的主要内容和问题

(一)养老金并轨改革的主要内容

1. 覆盖范围

养老金并轨改革主要包括机关、参公管理单位、行政类、公益一类二类事业单位。以编制为依据,编外人员不包含在内。

2. 制度模式

养老金并轨采用统账结合模式,从改革前的现

收现付制,转变为现收现付与部分积累相结合的模式。

3. 缴费方法

职工缴费包括两部分:一是基本养老保险,由单位缴费(职工工资总额的20%)和个人缴费(个人缴费工资的8%)组成;二是职业年金,由单位缴费(职工工资总额的8%)和个人缴费(个人缴费工资的4%)组成。其中,职业年金具有强制性,财政全额拨款单位记账,其他单位以实账运行。

4. 待遇水平

退休人员按照参加工作时间、退休时间,分为“老人”“中人”“新人”三个群体,待遇水平有所差异。其中,“老人”是指改革实施前已经退休的职工,“新人”指的是改革实施后参加工作的职工,“中人”指的是改革前参加工作、改革后退休且累计缴费年限满15年的职工。

(二) 养老金并轨改革需要解决的问题

1. 养老金发放复杂

养老金发放复杂主要是在单位内的“中人”群体内。“老人”老办法,“新人”新制度,这两个群体对养老金发放都没有争议。“中人”处在过渡阶段,在实际操作上存在困难。例如,部分人员在改革实施前参加工作,但没有参加养老金缴费;部分人员参加缴费,但累计缴费年限不满15年。对于这些特殊的人群,如何界定工作年限,如何安排缴费情况,是必须思考解决的问题。

2. 职工有心理落差

养老金并轨改革前,事业单位职工不需要缴纳养老保险费用,退休后养老金发放完全由国家财政负担。改革后,养老保险费用由单位和个人承担,职工必须每个月按照工资比例缴费,退休后根据缴纳金额和年限发放养老金。两者对比,由于享受的养老金待遇有差距,部分职工会有心理落差,并认为改革工作损害了个人利益。如此,会影响养老金缴费工作顺利实施,甚至在一定程度上影响社会稳定性。

三、养老金并轨改革对事业单位人事工作的影响和启示

(一) 养老金并轨改革对事业单位人事工作的影响

虽然养老金并轨改革存在不少问题,但对事业单位的人事工作从整体上带来了积极影响,这有利于合理配置人力资源,还提高了职工的工作效率,有效解决了人员的超编问题等。

1. 有利于合理配置人力资源

事业单位实行养老金并轨机制,能促进人力资

源优化配置,其通过人才更新换代,能培育智力资源,增强单位的综合竞争力。以教育单位为例,教职工工资待遇的影响因素较多,如工龄、职称、岗位、绩效等。其中,随着工作年限增加,职工的工资待遇随之提高,同时存在一个普遍问题,即职工的年龄越大,在工作上的精力越不够,反而会影响实际工作效果。年轻职工的精力旺盛,且思想理念更新快速,通过创新理念和方法,能提高实际工作效率。但是,他们的工龄短,因此工资待遇不高。养老金并轨机制的实施,让满足退休条件的教职工办理退休享受退休金待遇,将岗位让给更多年轻人。这样,既实现了教师队伍的更新,又缓解了就业压力,可谓一举两得。

2. 有利于提高职工工作效率

企业职工的工资发放和待遇水平与工作成果直接挂钩。工作效率高、业绩好、贡献大的职工,工资和待遇水平就高,这是企业尊重职工的表现。事业单位在这方面,过去存在一个弊端,即工资待遇和工作效率之间的关系不紧密,贡献和收入不匹配,论资排辈现象较为普遍,打击了职工的积极性,甚至导致职工出现懒散、应付了事、不作为等情况。养老金并轨机制实施后,“铁饭碗”将不复存在,职工的工资待遇和工作成果、岗位贡献直接关联。按劳分配、多劳多得的理念能激发职工的积极性,提高工作效率,充分发挥出人力资源管理的作用。

3. 有利于解决人员超编问题

过去,事业单位对人才的吸引力较强,不少人将“好工作”等同于在事业单位就职。在此影响下,事业单位人员超编问题较为常见,也就是常说的编外人员、临时工。究其根源,事业单位的收入稳定,福利待遇优厚,尤其是养老方面有所保障。而部分超编人员存在身份认同问题,对岗位工作敷衍了事。养老金并轨机制实施后,企业和事业单位的养老制度统一化,两者处于同一水平条件下,对人才的吸引力趋于相等,能促进就业公平,并有效解决事业单位人员超编问题。

(二) 养老金并轨改革对事业单位人事工作的启示

养老金并轨改革后,从养老待遇计发的角度看,具有三个特点:一是与退休时的社会平均工资挂钩,根据经济发展水平动态调整;二是与缴费年限挂钩,打破了35年的缴费上限,多缴多得;三是与缴费水平挂钩,在职期间缴费水平越高,退休后养老金发放额越高。结合养老金并轨改革对人事工作的影响和存在的问题,对人事工作带来的启示如下。

1. 岗位聘任方面

养老金并轨改革前,单位职工不需缴费,退休后养老待遇核定根据职务职称高低确定。并轨机制实施后,单位职工需缴费,养老待遇核定遵循多缴多得的原则,职务职称高低不再是唯一的标准。目前,我国事业单位中的岗位主要分为管理、技术、工勤三大类,且每一类岗位都有严格的职数限制。这使得年轻职工的晋升之路变窄、变慢。对此,在岗位聘任方面,笔者提出以下建议

第一,管理岗位参考公务员,职务与职级两者并行,设置非领导职务。事业单位可根据自身实际情况梳理不同级别的职工情况,按照学历、工作年限、业绩等指标进行划分,和绩效奖金直接挂钩,从而提高职工积极性。

第二,技术岗位要进一步拓宽部门范围,尤其是管理部门中具有较强专业性的岗位,要对专业技术职数进行合理分配,激发职工的工作热情,使他们不断学习知识业务,提高综合技能。事业单位要提供更多的晋升渠道,促使人才良性流动。

2. 人事档案管理方面

养老金并轨机制实施后,职工办理退休手续时,要对出生日期、工作年限、缴费年限等信息进行审核,这些信息均应记录在人事档案中。新时代背景下,档案管理的重要性明显提升,笔者在人事档案管理方面提出以下建议。

第一,注重人才培养。更新人事档案管理观念,认识人事档案的功能作用。在单位领导的带领下,加大宣传力度,制订人才培养计划,通过“传帮带”提升管理水平,营造良好的工作氛围。

第二,推行信息技术。人事档案从纸质化转变为数字化,使得传统人工作业模式不再适用,因此单位必须积极推行信息化管理模式。这要求事业单位要从硬件、软件两个层面入手,搭建人事档案的信息化管理平台。一方面提高档案资料的收集、整理效率,另一方面要合理开发利用,保证人事档案的安全性,为人事工作提供支持。

四、事业单位养老金并轨机制下的完善对策

在养老金并轨机制下,事业单位要想提高管理水平,正常开展各项业务,必须抓住养老金并轨改革这个契机,采取必要的完善对策。

(一)健全养老保险制度

多支柱的养老保险制度的建设主要包括以下内容。第一,基本养老保险制度。基本养老保险制度具有强制性、互助性、公益性的特点,缴费、计发和

待遇标准均采用相同模式,遵循多缴多得、长缴多得的原理,实现公平与效率的良好结合。第二,补充养老保险制度。补充养老保险制度也就是职业年金,其不仅能提高职工的养老金水平,还具有激励作用,有助于吸引人才、留住人才。第三,商业养老保险和个人储蓄性养老保险,一方面能提高职工的自我保障意识,另一方面有助于从不同渠道筹集养老基金,弥补目前养老保险制度的收支缺口。

(二)化解财政压力风险

为了减轻财政压力,降低财政风险,养老金并轨机制的实施可从以下两方面入手。第一,将转制成本纳入财政预算,通过科学合理地安排预算消解转制成本带来的压力。同时,对财政支出结构进行调整,适当增加社会保障预算支出,保证养老保险基金的来源。另外,拓宽资金来源渠道,例如提取土地转让金、划转国有资产资金、发行社会保障债券等,在一定程度上减轻转制成本压力。第二,对名义账户加强管理,动态关注名义账户的风险,还要提高养老保险制度统筹层次,如,通过中央和地方财政建立养老保险调剂资金,弥补基金支付缺口地区;扩大中央及省级财政的支出责任,逐步减小不同地区之间的养老金计发水平差异。

五、结语

养老关系国计民生,事业单位养老金并轨机制的实施对社会公平与稳定发展具有深远影响。本文结合并轨改革的主要问题及影响,对岗位聘任、薪酬绩效、人事档案管理等方面提出建议。未来,我国应健全养老保险制度,化解财政压力风险,提高制度的公平性,加强资金运营管理,实施配套改革措施,以推动养老金并轨机制顺利实施,完善社会保障体系。

【作者简介】郝伟静(1986—),女,山东聊城人,本科,中级经济师,莘县人力资源和社会保障局,研究方向为人力资源管理。