

企业职工养老保险现存问题分析及解决对策研究

柴 婷

(襄汾县人力资源和社会保障局,山西 临汾 041500)

摘要:通过科学合理的实行企业职工养老保险,不仅可以很好的保障民生,有效维护社会稳定,而且能让企业职工在退休后的生活质量得到根本的保障,对此本文基于企业职工养老保险的相关概念,介绍了企业职工养老保险现存的主要问题,分析了问题原因,并重点提出了一些解决对策,以期通过综合应用这些对策,有助于建立起覆盖人群范围更广,养老待遇更高,基金运行可持续的企业职工养老保险制度。

关键词:企业职工;养老保险;问题;解决对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.019

1 选题背景与意义

1.1 背景

我国在经历改革开放四十余年的经济快速长足发展之后,市场经济取得了举世瞩目的辉煌成绩,市场上的企业主体数量呈现出指数型爆炸增长,规模的进一步扩大势必需要招用更多的员工。但是由于企业的员工数量增长过快,对于原有的一系列相关企业员工福利保障制度而言已经呈现出落后的特点根本不足以解决当下频出的员工权益保障问题。其中较为典型的问题就是企业职工养老保险制度存在一定的弊端和不足需要引起我们的着重注意。

1.2 意义

企业职工养老保险制度的进一步完善和提高事关我国社会文明建设,对于整个社会关系的和谐都举足轻重,更是对于宪法要求建设完善社会主义保障制度要求的具体落实。在该大前提条件之下,我国各个地域地区都进行了相关的改革,逐步制定出适合本土的企业职工养老保险制度,都具有一定的合理性和科学性的特点,现在就以山西省某县的相关制度为重点。笔者将以该地域养老保险模式为典例进行深度的分析和研究,以此来明晰该模式内涵中具有闪光点,并指出该模式之中存在的不足和缺陷,分析其背后的具体原因和后果,对症下药为我国企业职工养老保险制度的进一步完善和改进提出具体可行的解决方案和可行之策。

2 企业职工养老保险存在的问题及原因

2.1 企业职工养老保险运行中的主要问题

2.1.1 企业职工养老保险扩面任务艰巨

我国养老保险制度经过几十年的发展和完善,已经取得不小的参保规模和成就,这点毋庸置疑。拿典型案例山西某县来看,该地域的参保单位,人数已经接近平缓,虽然每年仍然呈现出增长的趋势但是已经接近平缓。在具体可视的抽样调查数据之中可以看出,该县的参保率达到了百分之四十左右,我们应当注意到该数据可能会由于主客观的原因会和实际情况存在一定的误差和出入,但是我们可以

以通过此数据可以明显看出,该参保率并没有过半。在国家和社会进行扩充参保人群努力了这么多年后,参保率还是没有达到一定客观的规模,有些企业员工由于仅仅依赖商业保险或者自身根本没有意识到养老保险的重要程度而放弃了企业职工养老保险。到最后退休养老方面存在一定的问题和困难,说明我国企业职工养老保险扩面任务还有很长的一段路要走,而且如何在参保率已经接近稳定的局面下实现质的提高和增长是我们现在当前首先要面对的问题,诚然该问题的解决需要很多工作要做。

2.1.2 企业职工养老保险缴费负担过重

企业在对员工进行一定的社会保险缴纳的过程中,由于会面对负担较重的金额和多项种类,加之经济发展大背景的不景气和外部要素等等方面的原因,经常会出现企业没有将该保险费用缴纳落实的局面。这势必会影响到用人单位和员工之间的和谐关系,二者之间造成关系的紧张进一步会影响到企业的生存和发展,进而出现恶性循环的尴尬局面。我们应该认识到用人企业经常要缴纳的社会五险的比率高达百分之四十,加之即使是个人缴费也是先由单位进行代缴,这些都会造成企业的经济负担,在企业资金周转不良的环境之下该部分的资金支出经常受到克扣,从而造成企业员工应有的保障和福利受到影响的局面。最后,由于经济发达地区和欠发达地区的缴费率存在着明显的差异,这也势必会造成地区企业之间竞争的隐形不公平的问题。综上所述,这些都是企业职工养老保险缴费负担过重的后果。

2.1.3 职工退休养老金待遇偏低

首先我们要明确的是退休员工的养老保险金和三个方面的要素紧密联系挂钩,它们分别是职工的相关缴费年限、缴费的基数,以及职工办理退休时的年龄。具体在员工领取退休养老金的时候拿到手里的具体数额与上述三个因素息息相关,通过调查研究的可视数据不难发现,一般来说很少退休员工是拥有高达三十年至上的超高工龄,大部分的员工都是集中在十五至二十年的工龄阶段。此外,

一般由于企业和员工两方面的要素,缴纳保险的金额一般都是最低限度基准的费用,通过数据可以发现按照此标准进行投保的员工高达企业参保员工总数的百分之八十之多。由于我国对于具体的退休年龄有着较为明确的规定,所以一般来说退休年龄并没有存在着较大的差异和不同,不是影响退休养老金较低的主要原因。综上所述,由于大多数企业员工以15年和每年最低标准进行投保的标准退休,也就可以见得最终得到的养老保险金额确实会存在较低的情况。

2.1.4 养老基金收支面临压力

在我国日益明显的老龄化社会结构之中,其中退休职工是主体部分,占据着较大的比率。但是相关养老基金却面临着相关投资渠道单一,收益比率不高,较大的投资风险等等一系列的问题,再加上近18年连续上调离退休待遇,使退休人员的待遇水平由20年前人均300元左右调整为现在的人均3200元左右,取暖费由以前的700元调整为现在的3360元。从而不可避免的造成了养老基金收支方面的压力,进而难以积极应对如此大规模的退休职工的养老问题的完善解决和落实^[1]。

2.2 存在问题的原因分析

2.2.1 监管力度不到位,参保意识和维权意识不足

细究参保退休养老金的人数不多比率不高的原因,不难看出政府企业和个人三方面都存在着一定的问题。首先政府部分对于该保险金的保障力度不到位,监管力度明显不高,相关监察体系不完整,这就势必会给某些不想参保或者恶意逃避缴纳保险费用的人以空子可钻。其次企业方面负责人由于想要节省掉该保险缴纳方面的支出从而加速自身资金周转从而会刻意进行投保规避,进而影响到企业职工自身的福利保障。最后由于企业员工自身法律意识的淡薄,根本不考虑相关的保险落实,只是着眼于当前短期的工资报酬,最终造成了自身退休之后养老保险不到位的尴尬境地。

2.2.2 费率设置不合理,企业缺乏核心竞争力

相关养老保险缴纳费率模式需要进一步的优化和调整,这是因为首先我国当前社会大环境下就要面对的是十分严峻的养老问题,该问题已经成为人们日渐关心的焦点核心问题,加之人口老龄化严重,退休职工人群在整个社会中都占有着极重的比率。此外,对于山西省而言相比较与较为发达的城市地区,该地域的企业在面临较高费率投保的要求下,势必会出现成本负担较重从而面临资金周转不灵进而倒闭的局面,这不利于市场企业的合理良性竞争。

2.2.3 计算办法存在缺陷,缴费基数不实

我国的养老保险金制度的计算方法存在着较为明显的漏洞和不足,首先员工实际为企业工作付出的年限并不是计算退休费用的重要核心要素,而是缴费年限成为计算养老退休金的的核心要素,这与我国养老金激励的内在核心要

义存在冲突,不能够达成对企业员工的有效激励为社会为国家奉献出自己的力量。其次由于法律法规和政策制度内部存在着较为明显的滞后性,总是与现实生活之间的具体情况存在着一定的冲突和不融洽之处,这就导致了当前的养老保险制度有一些难以适配当前大环境的问题出现,当下物价指数的增高社会风险因素的增大,按照现有的最低保险金根本难以进行应对。最后由于通常情况下员工对于长期的规划和利益考量不如眼前的短期利益考虑,所以大部分员工的缴费基数都是按照国家最低标准进行投保,这就势必会导致最终落入退休员工手中的养老保险费较低的情况。综上所述,我们应该致力于优化相关配套的养老金计算办法,在合理的范围内提高缴费基数。

3 完善企业职工养老保险建设的对策建议

3.1 提高社保参保率

3.1.1 加强企业职工养老保险宣传工作

通过具体的调查走访的可视结果可以看出,一些企业员工对养老保险的相关制度和规定内容的了解程度并不高,有时甚至只知其然不知其所以然,这对于我国社保参保率的提高是不利的。因此必须要在社会企业中企业内对该部分的内容和政策进行具体的宣传和落实工作。比如可以通过社保中心,乡镇(街道)人社服务大厅和村(社区)公共服务大厅等机构和部门进行相关一系列的养老知识的宣传和学习,此外要积极加强线上线下双渠道进行宣传落实。可以通过电台电视等媒体进行宣传,也可以创建有关APP进行普及,更可以通过组织相关的人民群众喜闻乐见的线下活动进行普及工作,进而提高养老参保率。

3.1.2 加强征缴,稽核工作

首先针对参保率不高,参保人数不多的问题,我们必须要严格坚持扩大参保人群范围和基数的目标不放松。可以通过各个级别的行政区划的行政部门进行宣传并加强数据统计,对于某些恶意阻挠制度落实的企业进行处罚规整,在根本上确保参保人数的进一步增加。其次要优化相关的投保参保的过程和手续,形成更加便民高效的流程,让广大适格的企业员工都能够感受到制度的优越性和方便,进而提高员工内心对于该制度的支持和认同。最后对于那些恶意进行拖欠投保参保的企业进行清查规整,通过一系列的处罚措施来起到整个社会的警示作用,不仅能够使得一些企业不敢以身试险为了一己私欲而刻意规避依法应当为员工缴纳的保险费用,也可以进一步加强人们的法律意识和维权思维。

3.2 完善缴费费率调整机制

3.2.1 合理降低企业职工养老保险费率

必须要按照我国当前社会的实际情况和社会保险的缴费情况来进行费率的合理降低,只有这样才能够从根本上将费率控制在一定的合理范围之内,从而避免相关企业刻意对缴费进行规避的不利局面。但是我们必须要有意识到该降低不是毫无根据的一股脑降低,必须要将其控制在一定

的合理范围之内,如果只是肆意降低那么不仅不会收到应有的效果还会造成不可避免的更为严重的恶性后果,对整个养老保险制度都会产生根本上的损害。通过具体的研究和运算将费率由百分之二十降低至百分之十六进行保险费用的缴纳,从而缓解企业的成本压力,提升自身的企业竞争力。

3.2.2 鼓励企业技术和管理升级

企业如果只是在对员工保险费用缴纳方面用尽心思进行规避,我们可以预见该企业是走不长远的,企业要想真正降低自身的成本,缓解资金的周转压力,提高自身的企业竞争力,必须要进行技术升级模式优化,从根本上提升自身的企业竞争力,从而立于企业竞争中的不败之地。此外企业更加应该重视自身的员工管理和企业文化方面的建设,形成优先考虑自身员工的优秀企业文化,从根本上规避掉损害员工保险福利保障的想法,承担自身应承担的社会责任。

3.3 提高退休职工养老待遇

3.3.1 改革养老金计算办法

我们必须明确养老金保险制度内部的初衷在于激励员工创造出更多的社会财富发挥出自身应有的价值,在此基础上对基础养老金,过渡性养老金和个人账户养老金三个主要的养老金来源方面进行计算方法的更新和完善。基础养老金一般是和员工缴费年限和缴费基数紧密联系的,二者因素直接决定了该员工可以获得实际基础养老金的多少。过渡性养老金则具有较为明显的时代性,以1996年为时间节点进行相关的计算。最后个人账户养老金取决于职工个人账户上的数额多少以及具体的退休时的年龄大小。那么基于继续坚持上述养老金来源的基础上,如何进一步优化改革养老金的计算方法是首先应当考虑和解决的问题,对此我们应该明确的是必须进一步提高基础养老金在整个养老保险金中的占比份额,对于一些实际工作年限较大的员工进行基础养老金方面的补偿,不能仅仅只是按照缴费年限作为唯一的划定标准。并且应当具体情况具体地区进行具体分析,划分出不同的缴费基数的档次,来进行个例平衡从而真正能够将养老金保险制度的内在初衷进行落实^[9]。

3.3.2 做实缴费基数

为了避免一些无良企业为了自身的一己私欲就肆意滥用权力侵犯职工应有的合法退休保障权益,我们应该加强各部门联动协调对于相关企业进行督查监督,积极落实各个企业按照员工的实际工资进行参保费用的缴纳,而不能在缴纳的过程之中弄虚作假,损害员工的切身利益。此外,要加大相关政策的宣传力度,鼓励每一个合法权益受到侵犯的员工站出来积极维权,进而落实保险缴纳工作的进行和落实,从而获得一个较为真实的缴费基数。

3.4 保障养老基金合理运营

3.4.1 弹性延迟退休

我国目前已经对于相关的最低退休年龄进行了明确规定,并在此基础之上意欲进一步完善延迟退休的制度落实。但是根据具体的调查结果来看,我国高达八成的职工是不同意延迟退休的,所以我们不应该落实的是硬性延迟退休的规定和政策,相反要出台更加弹性合理的延迟退休制度。首先要根据我国公民人均寿命,老龄化人口规模,国民医疗水平能力等等一系列的因素进行相关计算从而确定出延迟退休的合理年龄范围,并且在此基础之上要将是是否进行延迟退休的主动选择权交到公民的手中,切忌一刀切的懒政行为的出现。此外,对于那些同意且自愿进行延迟退休的人群要适用更加合理公平的退休金保险的补偿,不仅能够对该部分人群的切身权益进行有效保障,打消其延迟退休的后顾之忧,而且能够不引起不同意延迟退休人员的反感和不公平的情绪的出现。

3.4.2 延长缴费年限

我们需要延长退休养老保险的缴费年限进而配套落实延迟退休年龄的政策,不难发现对于延长缴费年限的政策而言员工的反对情绪较低,不如延长退休年龄的阻力来的剧烈。要想实现延长退休年龄和延长缴费年限的顺利进行,最终实现养老基金合理运营的目标规划,就需要充分发挥出用人企业的核心地位和作用,确保其为员工提供稳定的保险资金投入,这是所有相关工作展开的绝对前提条件。社会和企业要致力于让员工明白“多缴多得,长缴多得”的道理,使其更加注重长期利益不能只是注重眼前的短期收入,最后对于一些不合理的少缴多得,多缴少得的现象进行规避。

结束语

诚然,企业职工养老保险制度是我国社保大制度中的重要的一环之一,对于我国整个社会关系良性发展和社会稳定以及人民老有所依都具有举足轻重的作用。该制度经过了一段时间的发展和完善已经取得了一定的成绩,但是我们仍然要意识到该制度在实际生活中存在的诸多不足和弊端。积极响应习总书记在十九大报告中的讲话精神,积极落实保障老年人合法权益的相关政策进而创建一个养老,孝老,敬老的社会大环境。我们要从该县的相关模式和道路中总结出相关的科学理论进行指导,充分发挥出社会中相关主体的作用,形成一个人人认可,人人爱戴,人人支持的公平合理的高效良性养老保险制度。让每一阶段的人都能够切身享受体会到社会和国家提供的保障,最终实现人民共同富裕的总目标。

参考文献

[1]杨洋.企业职工基本养老保险基金全国统筹管理模式研究[J].社会保障研究. 2021,(06):60-62.

作者简介:柴婷(1986-),女,汉,山西省襄汾县人,2007年12月毕业于山西师范大学汉语言文学专业,大学本科,中级经济师,研究方向:保险,财务管理。