

您现在的位置: 中国社会保障网 > 首页 > 百家争鸣 > 业界谈

年金制度与社会公平——评深圳市聘任制公务员社会养老保障办法

湖南省常德市社会劳动保险处 付奉义

时间: 2010-07-12

来源: 中国社会保障网

【字号: 】 【我要纠错】 【Email推荐 发送】 【收藏】 【打印本页】 【评论】 【关闭】

日前, 深圳市公布了《深圳市行政机关聘任制公务员社会养老保障试行办法》(以下简称《办法》), 开始试行“职业年金制”。许多网友担心, 这不会又是变相给公务员加薪吧? 这不是加剧社会分配不公吗? 笔者认为, 从主流看不是! 而且有以下积极意义:

一、有利于打破长期以来的机关事业单位职工和企业职工的界限, 是实现基本养老保险制度统合的制度安排, 推进社会公平的有效措施。

自上世纪90年代初, 企业率先推行养老保险制度改革, 但机关和事业单位仍维持原有退休制度, 从而形成了企业职工和机关和事业单位职工退休金待遇的“双轨制”, 公务员不仅不要缴纳养老保险费, 而且有更高更好的养老保障, 造成严重的分配不公, 群众意见很大。

《办法》规定: 聘任制公务员参照深圳经济特区企业员工参加社会基本养老保险和地方补充养老保险。聘任制公务员退休待遇通过参加社会基本养老保险、地方补充养老保险和职业年金制度予以保障。职业年金制度则是聘任制公务员在参加社会基本养老保险、地方补充养老保险的基础上, 政府为保障其退休待遇所建立的补充养老保险制度。可见, 这个办法既统一了这部分机关事业单位职工和企业职工的社会养老保险制度, 探索建立所有参保职工的公平的养老保险制度平台, 体现了再分配的公平, 有利于调动聘任制公务员的工作积极性, 弥补他们与委任制公务员退休待遇的差距, 从而找到了打破“双轨制”的缺口。如果大力推行公务员聘任制, 如果被证明《办法》效果良好, 那么, 全国的社会养老保险制度改革就有日可期。否则, 机关公务员养老保险只能是没有指望的试点。

二、科学运用了社会保险这一市场和政府管理工具, 建立了利益与风险的制衡机制, 为了打造基本稳定、富有活力、持续健康、廉洁清明的公务员队伍奠定了制度基础。

市场经济条件下的政府, 要把广大公民视为上帝, 要用企业管理的理念, 科学正确的运用市场工具和政府工具管理社会政治、经济和文化, 建设一个公平、公开、公正、亲民、清明、依法、高效、廉政的人民满意的政府。从根本上说, 就是要打造基本稳定、富有活力、持续健康、廉洁清明的公务员队伍, 关键在于奖惩分明, 公务员的工作表现与自己的现实的、长远预期的利益直接挂钩。

《办法》规定: 聘任制公务员在聘任期间工作表现突出, 具有以下情形的, 奖励一定数额的职业年金, 一次性计入其个人账户, 经费由同级财政承担: 被国务院或中央公务员主管部门授予荣誉称号的, 以其获奖当月缴纳的职业年金为基数, 奖励20倍的职业年金; 被省委省政府或中央直属机关记一等功的, 以其获奖当月缴纳的职业年金为基数, 奖励10倍的职业年金; 被市委市政府或省级以上直属机关记二等功的, 以其获奖当月缴纳的职业年金为基数, 奖励5倍的职业年金。

同时, 《办法》规定: 聘任制公务员因被立案调查等原因暂停发放工资的, 职业年金同时暂停缴交。经调查未受到处分或刑事处罚的, 职业年金予以补缴; 受到处分或刑事处罚的, 职业年金不予补缴。聘任制公务员受到开除以外的行政处分的, 在处分期间停缴职业年金。行政处分解除后, 职业年金继续缴交, 处分期间停缴的职业年金不予补交。聘任制公务员有以下情形之一的, 其职业年金由财政部门全额收回: 在聘任期间受到开除处分的。离开本市行政机关后, 因其在本市行政机关聘任期间的行为受到刑事处罚的。

三、建立了职业年金与企业年金制度的通道, 为建立统一的年金制度奠定制度基础。

本来, 年金源自于自由市场经济比较发达的国家, 是一种属于企业雇主自愿建立的员工养老计划。企业实行的年金制度称为企业年金, 非企业部门实行的年金制度称为职业年金, 是指公职人员基本养老保险之外的补充养老保险。

职业年金和企业年金制度在国外实践多年, 取得了较好效果。而在国内目前还只是存在于一些效益好的企业, 主要是国有企业。部分效益好的非公有制企业, 为稳定企业高中级人才, 也在施行企业年金。但在机关事业单位的特别是公务员的“职业年金”制度还处于空白, 这就更谈不上职业年金和企业年金的接轨。

深圳的《办法》规定: 聘任制公务员在原工作单位参加过企业年金计划的, 可以将其原企业年金账户中

的资金转入职业年金个人账户管理。聘任制公务员解除聘任关系后，可以将其职业年金个人账户余额一次性转移至新就业单位的企业年金账户；若未就业或虽已就业但新就业单位尚未建立企业年金制度的，其职业年金个人账户可由原管理机构继续管理。

这一通道的建立，为企业高级人才与政府公务员之间的流动打下了良好的制度基础。

此外，《办法》规定：聘任制公务员月工资总额与上年度社会平均工资的倍数发生变化需要调整缴费比例的，统一在每年7月进行。这实际上是对社会保险年度进行的科学调整和规定。

综上所述，深圳的《办法》具有十分重大的理论和实践意义。

遗憾的是，《办法》的有些规定还需要完善。如所规定的奖励和惩处的起点都都很高。如奖励最低层次是“市委市政府或省级以上直属机关记二等功”，从我的经验看，这对一般公务员是很少能得到的。而惩处只有所犯错误严重到需要开除公职的方才惩处。如果对工作渎职、违反纪律等行为没有相应惩处规定，恐怕对广大公务员难以起到鞭策或警示作用。应该建立细则。

更为重要的是，如何保证在执行时“不改初衷”，不让年金变味。

一是要正确认识年金的性质。年金与福利是有联系但又不同的。福利是当期消费，年金是未来消费，年金的消费权利发生在退休之后；福利体现公平，年金体现效率；福利项目一般与生活需求等物质条件直接相关，与人的地位、级别没有关系，福利标准对事不对人，年金则不同，重点体现效率，经济效益好坏、个人贡献大小等，都可以导致年金水平不同；福利属于再分配范畴，年金仍然属于一次分配范畴。所以说年金是要讲效率的，是增加单位凝聚力、吸引力的比较有效的管理工具。

二是要兼顾公平。公平虽然是相对的，但又是绝对的，一定要防止社会性的不公，不能像“建立年金的企业主要集中在垄断性国企”一样，职业年金建立在“有权有钱的强势部门”；不能像部分实行企业年金制的企业内部，“经营者与在岗普通职工的年金差距巨大”。要把政府的全局性工作中对专业知识要求很高且急需、紧缺，同时本机关没有合适人选的职位作为职业年金的重点，而对在机关工作中处于辅助、从属地位的一些事务性强的职位，要考虑与企业员工的平衡，不能再出现一个政府的司机待遇比企业的工程师的待遇高得多的不公平现象。在企业退休人员养老金仍然不高，目前备受诟病的机关退休和企业退休差距过大的问题仍然突出的情况下，必须防止对已经存在的社会不公平固化。

三是要加大社会养老保险制度统合的力度和速度。深圳实行聘用公务员职业年金的理由是“算”出来的，据测算：以退休后18年余命计算，聘任制公务员的退休费大概只是委任制公务员的三分之一左右。推行职业年金以后，聘任制公务员退休后的待遇水平也只有委任制公务员的57.8%左右。因此，放在在公务员系统内部进行，聘任制公务员与委任制公务员差距显得格外扎眼，建立聘任制公务员的职业年金制度，对实现二者的公平是不言而喻的。但是如果放在整个社会范围内，恐怕比公务员退休与企业职工退休后的待遇水平差距还小。政府是政策制定者，社会公平的维护者，动用的纳税人的钱。在解决政府内部的分配问题时，必须加大解决体系外的差距问题。地方政府的改革必须有利于提升中央政府对社会保险制度改革的决心。

毫无疑问，我们的政府一定不能忘记改革的出发点和社会公平，把社会保险制度的改革与干部任用制度改革有机结合起来。这是中国深化改革能否成功的关键之一。

编辑：杜圆圆

【 】 【发表评论】

相关新闻：

- 坚持和完善统账结合的社会保险制度(2010-01-21)
- 市场化管是保障养老个人账户基金安全... (2009-11-10)
- B—S期权定价模型与社保基金最优费率研究(2008-02-13)
- 企业年金协调监管任重道远 (2007-12-11)
- 构筑企业年金基金“安全网”(2007-06-08)

免责声明：

中国社会保障网对任何包含于或经由本网站，或从本网站链接、下载，或从任何与本网站有关信息服务所获得的信息、资料或广告，目的是为公众提供资讯，服务社会公众，不声明也不保证其内容的有效性、正确性或可靠性。

任何单位或个人认为通过我们的内容可能涉嫌侵犯其合法权益，应该及时向我们书面反馈，并提供身份证明、权属证明及详细侵权情况证明，我们在收到上述法律文件后，将会尽快移除被控侵权内容。

以上声明之解释权归中国社会保障网所有。

关于我们 | 联系方式 | 招贤纳士

中国社会保障论坛组委会秘书处 版权所有
京ICP备：05004171号