

公办高校养老保险改革影响与对策研究

——基于双轨制度分析

银丽萍, 张向前

(华侨大学 工商管理学院, 福建 泉州 362021)

摘要:“双轨制”的养老保险制度存在诸多弊端。通过分析“双轨制”的特点以及发展脉络,指出公办高校的养老保险改革势在必行,但改革对教师个人、公办高校以及国家来说影响深远,如加大教师的自由流动,促进高校人事体制改革,体现社会主义制度的公平;但也存在不利的影响,如可能引起高校教师的不满,降低高校的人才竞争力,转轨成本巨大等。研究提出政府要积极主导,加大资金支持,提高养老保险的统筹层次,逐步建立体现教师职业特点的养老保险体系;高校要积极行动,从舆论引导,相关政策的落实等方面配合改革的开展。

关键词:公办高校;养老保险改革;双轨制

中图分类号:F247 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2016)07-0143-07

养老保险是社会保障的核心内容,目的是满足人们在年老时候的基本的物质生活需要。

但“双轨制”的养老保险制度造成高校人才流动困难,不利于人才积极性发挥,使高校面对沉重的财务负担,阻碍人事制度改革等^[1-2]。从对社会的影响来看,养老保险“双轨制”存在个人账户空账运行以及老龄化背景下财务不可持续^[3];导致机关事业单位人员与企业职工之间退休待遇悬殊^[4],有悖社会公平正义^[5]。中国养老保险“双轨制”备受诟病,问题的关键并不在于“双轨制”本身,而是机关事业单位和企业之间养老保险替代率差距太大引发的^[6]。这种差异主要是通过不同的统筹方式和支付渠道,以及待遇标准^[7]不同造成的。2015年1月国务院发布《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》)。《决定》要求机关事业单位与企业等城镇从业人员统一实行社会统筹和个人账户相结合的基本养老保险制度,实行单位和个人缴费,养老金待遇计发方式与缴费相挂钩等办法。此项改革举措不仅关系到公办高校教职员工的个人利益,并且关系到高校教育事业的发展,更关系到和谐社会的构建,因此在整个社会保障体系发展过程中举足轻重^[8]。改革的直接目的是促进制度的完善,因此改革的阻力,

不在于“体制摩擦”,关键是“利益摩擦”,因此改革养老保险改革的着眼点就应该放在如何使再分配待遇缩小^[9]。2008年五省市事业单位进行养老保险制度改革受挫的经验主要就是没有考虑在职人员的利益,导致事业单位人员普遍不满,继而影响到改革进程^[10]。因此对公办高校的养老保险改革要保持新制度下职工的待遇相差不大,并与薪酬改革整体推进^[11]。建立符合中国国情的高校教师年金制度以及多支柱、多层次取向的高校教师社会保障制度^[1],政府在养老保险改革中要主动承担责任,加大财政支持力度,划转部分国有资产用于转轨成本,实现养老保险基金的保值增值^[12];并整合现有的制度,实现养老金全国统筹,逐步建立完善的养老保险体系^[13]。本文在前人研究的基础上就养老保险改革带给公办高校的影响进行深入分析,并提出相关的对策,以期对养老保险改革的顺利推进提供参考。

1 养老保险双轨制度的历史沿革及特点

1.1 养老保险双轨制度的特点

养老保险“双轨制”是指公务员以及部分事业单位人员与企业职工实行两套完全不同的养老保障制度,致使我国的养老保障两套制度同时运行^[4]。我国在建立城镇企业职工基本养老保险制度的时候,机关

收稿日期:2016-03-04

基金项目:国家“十三五”科技发展规划前期研究重大课题(2014DP2024);福建省教育科学基金重大项目(FJJKCGZ14-007)。

作者简介:银丽萍(1980—),女,四川双流人,华侨大学工商管理学院,工商管理博士研究生,研究方向:人才战略;张向前(1976—),男,福建仙游人,华侨大学工商管理学院,教授,博士生导师,厦门大学教育学博士后,西安交通大学工商管理博士,研究方向:人才战略。

事业单位没有同步改革，仍然实行退休制度，由此就形成了两种制度并存的格局，即所谓养老保险制度上的“双轨制”。“双轨制”具有如下几个特点：①计发的标准不同。机关事业单位工作人员退休后的养老待遇与工龄呈正相关，以退休前工资为基数，按照一定的比例计发。企业退休人员的基本养老金与本人养老保险的实际缴费年限和缴费工资等多重因素挂钩。②统筹方式不同。机关事业单位的退休养老金来源完全依赖于财政拨款，每年直接由国家财政预算根据实际需要的退休费进行拨款，退休人员不用承担缴费的义务。企业养老金是单位和职工本人按一定标准缴纳，一般是单位 20%，个人承担 8%。③待遇的调

整不同。企业职工退休养老金的发放，会随物价上涨等因素做出适时调整；而机关事业单位工作人员的退休养老金的浮动与在职工作人员的工资增长标准保持一致。④养老金的替代率差别较大。2006 年人事部《关于机关事业单位离退休人员计发离退休费等问题的实施办法》规定事业单位退休费按本人退休前岗位工资和薪级工资之和的一定比例，依工龄分为 90%、85%、80% 三档。制度发展到至今，如表 1^[14]所示：机关事业单位职工的养老金替代率保持平稳，一般在 60% 左右，而企业职工的养老金替代率较低，两者相差近 30%。

表 1 企业与机关事业单位基本养老保险替代率

年份	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
企业	49.2%	47.2%	47.1%	46.6%	46.2%	44.3%	43.9%
机关、事业单位	72.2%	76.7%	68.0%	64.5%	59.6%	60.4%	60.9%

1.2 养老保险双轨制度的历史沿革

这种同工不同酬的“双轨制”自中国养老保险制度建立以来就已经存在，具体的演变过程如下^[7]：①双轨制度出现端倪。新中国建国初期，国务院颁布《国家机关工作人员退休处理暂行办法》，正式规定了公职人员的退休标准及待遇。而企业职工的退休标准则是依据《中华人民共和国劳动保险条例》，两者的退休养老标准开始不同，且公职人员的养老待遇远远优于企业职工。②养老保险暂时统一。1958 年，养老双轨制暂时退出历史舞台。按照《国务院关于工人职员退休处理的暂行规定》，统一了公职人员和企业职员的养老标准，二者都不需缴纳任何费用，一切由财政支出，养老金根据工资水平和工作年限来计发。③机关事业单位与企业养老保险开始分化。文革结束后，为了改善干部老龄化、政府机构臃肿的局面，1980 年 9 月颁布了《国务院关于老干部离职休养的暂行规定》。1982 年 2 月颁布了《关于建立老干部退休制度的决定》，这两项政策的出台，使机关事业单位人员同企业职工的养老保险开始分化。1986 年国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，对新招收的合同制工人，提出了三方共负、社会统筹的保险式养老模式，这一制度逐步涵盖了全体国营企业职工，“双轨制”逐步形成。④“双轨制”正式成型。1991 年《关于企业职工养老保险制度改革的决定》，明确宣布实行养老保障的社会统筹，企业职工养老不再由国家全包。而 1993 年国务院颁布的《关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》则规定实行

职务级工资制，离休人员按离休前本人工资和津贴的全额发放。此后，机关和事业单位养老由国家财政完全拨付，而企业实行社会统筹，“双轨制”模式完全成型。⑤改革双轨，提出并轨。随着社会的发展，“双轨制”引起了社会的普遍不满，国家也开始着手双轨制度的改革。2008 年国家颁布了《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》，确定在山西、上海、浙江、广东、重庆五省市开展试点，为目前的养老保险的改革积累了宝贵经验。2014 年 7 月，《事业单位人事管理条例》出台，明确规定“事业单位及其工作人员依法参加社会保险，工作人员依法享受社会保险待遇”，拉开了“双轨制”改革序幕。2015 年 1 月，国务院发布《机关事业单位养老保险制度改革决定》，“双轨制”改革全面展开了。

2 公办高校养老保险改革的必然性

①双轨制造成高校人才流动困难。公办高校是我国人才和知识的聚集地，而合理的人才流动不仅有利于人才的合理配置，同时对知识的更新也起到极大的促进作用。由于“双轨制”对高校和企业实行两种统筹方式和待遇计发办法。人才在处于不同的体制的单位之间转换势必会产生一系列的问题：如果高校教师去企业，欠缴的养老保险费如何计算；如果企业职工进入公办高校，个人的养老账户不能有效衔接。“双轨制”的养老保险制度犹如横在高校和企业的一个巨大障碍，里面的人怕出去，外面的人进不来。②双轨制给高校带来沉重的财务负担。随着中国人口老龄化的到来，公办高校的离退休人员不断增长。调

查发现:清华大学其退休职工与在职职工比例已达到 1:1.8,而华中科技大学更是达到了 1:1.1。公办高校的财政负担与离退休人数直接相关。随着教职工工资增长和退休的人员越来越多,高校负担退休金的比例逐渐增加,离退休费占总资产比例将越来越高。在总资金不变的情况下,各方面支出必定是此消彼长,高校资金用于基础设施建设、人才培养等方面支出必将减少,不利于高校的长远发展与优秀人才的培育。③双轨制不利于高校人才积极性的发挥。双轨制让公办高校的教职工获得了“铁饭碗”,在一般情况下没有下岗、减薪的忧虑。即使业绩平平,高校也没有权利辞退,工资照样跟着上涨。由于公办高校退休人员的待遇与其退休前的工资紧密挂钩,有一部分人是当职称达到一定级别后,便失去了积极工作的动力,无所作为,一直等到退休。在这种体制下,公办高校囤积了一大批等待退休养老的“闲人”。④不能完全衡量教职工整个职业生涯的贡献。由于每个人的职业生涯不同,同时每个阶段做出的贡献也不相同。在双轨制度下,养老待遇与退休前的工资水平紧密挂钩,显然是不科学的,不能完全衡量教职工整个职业生涯的贡献。这也成为了一部分人在离退休前想方设法要把职称或者级别弄上去的根本原因。⑤有损社会公平。在双轨制度下,公办高校人才与民办高校教师以及企业人员,虽然做出的贡献相当,但因为公办高校是体制内的机构,所以不用承担任何缴费义务,而退休后的养老待遇却比缴纳了养老保险的非公人员的待遇要高很多,于情于理都说不过去。“高缴费,低保障”已成为老百姓对当前“双轨制”养老保险制度最大的不满所在。

3 公办高校养老保险改革带来的影响

3.1 对公办高校教职工的影响

养老保险的改革将有利于教师的流动,实现人才的合理配置。而在传统的双轨制下,对于高校的人才来说,一旦进入这个系统,便是手捧铁饭碗,养老有保障,哪怕是觉得不适合这个行业,但碍于优厚的退休金,也“勉为其难”会一直干到退休。因此导致了公办高校积聚了大量高素质的人才,但工作的绩效却并不理想。对高校来说,由于要承担养老成本,年龄便成为不少公办高校引进人才的考量条件之一。特别是我国“985”、“211”高校大都要求博士在 30 岁以下,副教授在 35 岁以下,教授在 40 岁以下。而改革后的养老保险,解决了高校教师在流动中的养老关系转移问题,为人才流动解决了后顾之忧。《决定》规定参保人在机关事业单位养老保险制度内同一统筹范围转移,

只转养老保险关系,不转统筹基金。在同一制度内跨统筹范围转移,或者在机关事业单位和企业之间转移养老保险关系的,要在转移个人账户累计储存额的同时转移部分统筹基金。无论哪种转移方式,工作人员转移前后的缴费年限,含视同缴费年限,连续计算,以维护其合法权益。机关事业单位与企业的养老金制度并轨,实现了养老保险可转移、可流动,为高校人才的“走出去”和“请进来”搭建了一个很好的平台。高校教师将逐渐拥有“自由择业者”的身份,从推动整个高等教育体系内人才的流动,从而实现人才的最优化配置。

从不利的影响来看,短期内可能会引起公办高校教师的不满,引发辞职潮。从公办高校的人才结构来说,大多都是获得高学历的人才。计划经济时代,为体现对知识、对人才的重视,公办高校的教师一直享受“准公务员”的待遇,其中最为优越的条件之一便是老有所养,退休后能领取较高的退休金。正是因为这样的养老待遇,即使一名教授的工资远低于五百强企业高级经理动则上百万的年薪,公办高校仍能聚集起一大批优秀的人才。养老保险改革后,对于公办高校的教职工来说,退休前工资远远低于企业,而退休却要和企业看齐,这必然导致公办高校教师队伍的不满。这其中对“新人”和“中人”的影响最大。对于“新人”而言,公办高校和企业相比,工资收入差距过大,而退休后待遇却相差不大,很有可能会“弃教从商”。对于“中人”而言,国家政策对于“中人”提出了两种养老办法:一是改革前的没有实行个人缴费的工作年限确定为“视同缴费年限”,将来退休时在发给基础养老金和个人账户养老金的同时,再依据视同缴费年限长短等因素发给过渡性养老金。二是设定一定期限的过渡期,在过渡期内实行养老待遇的新老计发办法对比,“保低限高”。这样虽然是基本可以保证原有的待遇水平不降低,但从中也可以看出很多不确定性,如视同缴费年限的缴费基数如何确定?过渡期是多长?由于目前公办高校在岗的都是中人,换句话说,公办高校 95%以上的都是“中人”,这些“中人”对改革后最终的结果仍存在很大的不确定性,势必会引起消极情绪,或者产生“下海”的想法。如果政府和高校不能有效的处理其中的利益关系,有可能引起高校的人才动荡,影响高等教育事业的发展。

3.2 对公办高校的影响

养老制度的改革能大大促进高校人事制度的改革。中共中央组织部和人事部在 2000 年就出台了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》,在

《意见》中指出要求事业单位建立起一个人员能进能出,职务能上能下,待遇能升能降的用人机制,并全面推行聘用制度,破除干部身份终身制,引入竞争机制,把聘用制度作为事业单位一项基本的用人制度。制度颁布十多年了,可实施的效果并不理想,目前大部分的公办高校还是实行人员能进不能出,能上不能下,工资待遇与行政级别挂钩,以内部晋升为主,严重缺乏外部的竞争机制。究其根本原因之一还是在于计划经济时期形成的“准干部”思想有关,而双轨制的养老保险制度无疑为这种思想的滋生起到了“保驾护航”的作用。为了促进公办高校的人事制度改革,国务院在2014年5月公布了《事业单位人事管理条例》明确规定了事业单位新聘用工作人员,应当面向社会公开招聘,实行竞聘上岗。改革后的养老保险制度,实行社会统筹与个人账户相结合,从而根本改变了统筹模式,使公办高校的人员养老从单位保障变为社会保障。在基本养老金的计发上也以社会平均工资和本人缴费工资的平均值为基数,缴费年限越长,越多,待遇水平越高。这就使之前公办高校从大包大揽的“家长”角色过渡到实际意义上的“雇主”的角色,这一角色的转变将大大促进了高校人事制度的改革和深化。

从不利的方面看,一是会在短期内加重高校的财政负担。《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》中规定事业单位及其工作人员都要缴纳养老保险费,单位缴纳基本养老保险费比例为本单位工资总额的20%,个人缴纳基本养老保险费的比例为本人缴费工资的8%,由单位代扣。而公办高校多为财政全额或差额拨款单位,其中相当部分缺乏营收能力,因而单位缴纳的20%对公办高校来说是笔巨大的费用,其经费的来源是个很大的问题。如果采取高校全部或者部分承担的方式,势必会引起公办高校向营利化方向发展,如果仍由财政来负担,则需要财政额外的承担能力^[14]。其次,“双轨制”对高校来说是把双刃剑,在束缚高校发展的同时,也是高校相比较待遇优厚的企业来说抛出一枚“橄榄枝”。不少优秀的人才因为这枚“橄榄枝”而不愿出去,而外面优秀的人才也因为这枚“橄榄枝”而挤破头想进来。在养老保险制度并轨后,高校相对企业的人才竞争优势急剧下降。从短期来看,人才的变动不会太大,从中长期看,遵循知识性人才的“趋利”、“趋势”的流动趋势,必然会导致流向高校的人才数量和质量降低。那么在一段时间内,高校内优秀的“中人”走出去,而外面优秀的人才徘徊不进,在一定程度上可能会引发高

校人才荒。

3.3 对国家的影响

有利于统筹推进城乡养老保障体系建设。党中央把全面建成覆盖城乡居民的社会保障体系作为全面建成小康社会的重要目标之一。随着城乡居民养老保险制度的全面建立,2014年年末,全国参加基本养老保险人数已经达到8.4亿。但机关事业单位职工及其退休人员游离在养老保险制度之外,成为制度全覆盖的短板和空白。养老保险改革实行机关事业单位与企业统一的社会统筹和个人账户相结合的基本养老保险制度。在此基础上,形成城镇职工和城乡居民基本养老保险并行的两大制度平台,并可相互衔接,从而构建起完整的城乡养老保险制度体系。其次有利于逐步化解“双轨制”的矛盾。在养老保险改革前,机关和事业单位不用缴纳养老保险费,而退休后却享受较高的退休金。2014年,企业退休人员每月平均领取的养老金为2310元,而机关事业单位则高达4500元以上,后者是前者的两倍,同企业职工形成了巨大的反差。这种权利与义务的不对应,引起了社会的强烈不满,关于养老保险的并轨问题也一再成为两会的热议话题。改革后,对高校、机关其他事业单位和企业一视同仁,实行相同的养老保险基本制度模式和政策,体现义务与权力的对等。同时改革后的养老保险制度能体现机关和事业单位人员整个职业生涯的贡献,由于多缴多得,待遇与缴费年限挂钩,比改革前待遇与退休前工资挂钩的做法,更为科学和合理。总的来说更好体现社会主义制度的公平和科学。

然而改革的成本是巨大的,国家在短期内将面临严峻的财政压力。在养老保险改革后,国家财政将需要应对来自以下四个方面的资金需求。一是来自“老人”的退休金支付,由于改革后的养老制度采取“老人老办法”,这部分资金支付水平不会降低。二是来自养老制度转轨的成本。《决定》中指出个人缴费全部计入个人账户,统一计息。如果这一政策也适用于中人,那么对“中人”改革前的没有实行个人缴费的工作年限确定为“视同缴费年限”,在“视同缴费年限期间”的个人和单位缴费就应该全部由国家财政补贴。截至到2013年12月底,据国家统计局年鉴数据,普通高等教育的教职工人数达230多万。再加上机关以及其它事业单位的“中人”,一次性做实个人账户是一笔巨大的开支。三是来自职业年金的单位应缴部分资金需求。改革的养老保险制度要求职业年金与基本养老保险制度同步建立。职业年金由单位按工资总额的8%缴费,个人按本人缴费工资的4%缴费,并

实行个人账户管理。国家是公办高校的最大雇主,其中单位缴纳8%,中央财政必定会承担一部分比例,这又是一部不菲的开支。四是来自公办高校的工资制度改革所需要的资金。为了保障公办高校人员在扣除养老保险、职业年金后,收入水平不至于下降太多,《决定》规定养老保险制度改革与完善工资制度同步推进。据人力资源和社会保障部负责人介绍,截止2015年7月机关事业单位调整基本工资标准已全面完成,调资后所有人员按规定缴纳养老保险后当期工资都能增加。这四项资金需求加起来,对国家财政是一个巨大的挑战。

4 实施公办高校养老保险改革的对策

4.1 政府要积极支持公办高校的养老保险改革

公办高校的养老保障制度改革作为政府管理的一项社会事务,必需发挥国家的主导作用。①国家应该主动承担公办高校养老制度改革的转轨成本。在双轨向单轨的改革中,高校人员的养老保险制度转轨成本巨大,政府应该进行合理的量化,由中央和各级政府共同承担。政府可根据各省市的不同情况,采取中央财政承担60~80%,地方政府承担20~40%。②加大财政的投入和补贴。发达国家在社会保险领域的支出占到财政支出的40%,中等发达国家占到25%,发展中国家一般在10%。2012年,我国投入到社会保障领域的资金为12542亿元,占财政支出的9.98%,勉强达到发展中国家的水平,但远低于中等发达国家的平均水平。国家在加大财政直接投入的同时,还可以通过税收减免等方式进行。税收减免也是各国在其养老体系设计中鼓励公民参与养老积累的重要手段。政府可视情况通过给予缴款免税、对基金投资收益免税或者领取的养老金免税三种方式进行。公办高校养老保险改革后,退休的教职工的基本养老金势必会减少。政府应该积极通过税收减免来鼓励高校购买补充养老保险或者是商业养老保险。财政补贴的对象可以是高校迫切需要人才,或者做出突出贡献的人才。③政府要放开养老基金的投资渠道。为了避免通货膨胀引起的基金贬值,养老保险基金的增长率必须跑赢居民消费价格指数,政府相关部门应当放开养老保险基金的经营管理,由政府直接管理推向市场化、社会化的管理运行,实现保险基金的行政管理和运营相分离。

4.2 高校要有计划的推进养老保险改革

高校在养老保险的改革中要积极作为,一方面是通过宣传、讲解、咨询等做好养老保险改革的舆论引导工作。我国高校现行的养老保险制度已经执行了

几十年的时间,要进行改革,必然涉及到广大教职员工的切身利益,引起广大教职员工的猜想和质疑。因此高校要做好动员工作,通过开设养老保险改革讲座,传达国家养老保险改革的相关政策,通过实际的模拟演算,使教职员工了解自己将来退休后大致领取的养老金数额,并和“老制度”进行比较,按照国家“保低限高”的政策,消除广大教职工对改革前景黯淡的预期,树立客观、理性看法。同时在学校设立养老保险咨询服务点,通过现场答疑等措施化解相关人员的疑惑,减少改革的阻力。另一方面,高校要结合养老保险改革,制定符合本校实际情况的一些特殊政策。对待老人要按照国家的政策,采取“老人老办法”,即保证他们原待遇维持不变,并参加今后的待遇调整。对待新人,由于参加工作不久,面临的经济压力大,工资相对企业本来就偏低,再扣除养老保险和职业年金后,工资往往入不敷出,为了尽快让“新人”安心投入到工作中,学校可拨付一定的资金,无息借给具备一定条件的“新人”,以解决他们的“燃眉之急”。对待“中人”高校应该根据国家的养老保险改革政策,制定具体的落实条款。对“中人”的“视同缴费年限”期间的缴费基数予以明确,并争取国家的财政补贴将视同缴费年限期间的个人账户资金做实,切实保障“中人”的利益。对于工作年限达到30年,且在5年以内即将退休的“中人”,可视情况准许其提前退休,享受“老人”的养老待遇。

4.3 建立体现公办高校教师职业特点的养老保障体系

公办高校属于非营利性部门,公办高校教师大多是具有较高的学历。根据人力资本理论及教育投资收益理论,高校教师在入职前都进行了长期的智力投资,理应获得高回报率。与此同时,公办高校是我国高等教育的主体,承担着为国家培养高层次人才的重大责任,是完全的非盈利组织。因此,在对公办高校养老制度进行改革的同时,要维护高校教职工的合法利益。以合理、合法、合情为出发点,充分考虑高校教师的职业特点,推进我国高校教师养老保障制度改革顺利进行。探索在基本养老保险的基础上建立体现公办高校特点的多层次养老保障体系。主要思路有:一是建立职业年金。各个高校要根据《决定》要求,严格按照单位按工资总额的8%缴费,个人按本人缴费工资的4%缴费,为高校教职工办理职业年金。地方的人力资源和社会保障部门应该对高校的职业年金办理进度进行监督和检查,保证所有的教职工都建立年金账户。同时要考虑到职业年金账户资金的增值保值能

力,建立高效的市场化投资体制。二是发展适合高校教师的补充养老保险。在基本养老保险并轨后,国家要通过政策引导和资金扶持,支持市场化运作的,具有福利性质补充养老保险业的发展。并针对公办高校教师购买补充养老保险出台具体的鼓励和扶持政策,政策既要体现国家对高校人才的重视,也要体现个人多缴多得的特点。如在高校教职工购买补充养老保险缴费比例上,可采取根据教师的专业技术职称、贡献以及工作年限教师本人承担一部分,高校承担一部分,政府承担一部分的办法。原则上政府承担的比例不能超过个人承担的比例。一般来说基本养老保险的替代率保持在50%左右,而职业年金的替代率达到30左右,补充养老保险的替代率应达到10~50%。逐步建立多层次的高校养老保险体系,充分保障高校教师的退休生活质量。

4.4 提高养老保险的统筹层次

我国目前养老保障还实行的都是市、县级统筹,大部分未实现省级统筹,统筹面过窄,管理层次太低。对公办高校来说尤为不利。首先来说,公办高校所需要的人才,尤其是学科带头人等多属于某个领域的高、精、尖人才,因此搜罗人才的范围往往跨越省市,大都是在全国范围内招聘人才。而由于统筹层次太低,人才的养老保险在转移和衔接上就存在很大的问题。同样对于学校内部的教师想到跨越省市到外地工作,也同样要面临养老保险不能转移的问题,或是手续繁杂。对公办高校人才的全国性流动造成很大的阻碍。其次,统筹层次过低还造成了周转资金有限,承担市场风险的能力较弱;而且社会保障的共济性受到制约,并耗费大量的行政管理资源;也增加了地方政府将积累的资金矛盾转嫁给高校承担的风险。因此,在养老保险改革的同时应该同步提高养老金统筹层次。在完善养老保险管理的基础上,将市县级统筹上升到省级统筹,再将已经实现省级统筹层次且管理规范省份上升为国家统筹,然后逐步实现全国统筹。在提高统筹层次的基础上,应逐步建立全国统一的养老保险账户,实现全国联网。一人一卡,养老卡和个人信息紧密联系,具有查询、核算、缴纳等功能,增进人员在流动过程中的养老保险的转移和衔接的便利性。

5 结语

公办高校的养老保险改革势在必行,这既符合国家政策的需要,也是社会发展到一定水平的必然趋势。对个人、高校和国家而言都是利大于弊。改革使

基本养老保险在企业 and 事业单位之间转移和衔接成为了可能,能促进高校教师的自由流动。对于高校来说是一次松绑,大大减轻老龄化带来退休人员急剧增加而面临的财务压力,同时也是高校深化人事制度改革的最佳契机。对于国家而言,虽在短期内增加了财政压力,但却是适应人口老龄化趋势的最佳选择,同时也体现了社会主义制度的公平合理性。但由于公办高校具有一定的特殊性,其职工长期以来一直享受公务员待遇,面对改革,必然存在一定的负面情绪。因此在推进养老保险改革的同时要充分考虑教师的职业特点,采取有计划,分类别,有步骤的进行。在国家大的政策和方针指导下,各地区和高校要结合本地、本校的实际情况,采取灵活多样的政策和措施,在保证改革目标实现的同时,将“改革矛盾”降低到最小。

参考文献

- [1] 黎文生. 我国高校教师养老保障制度改革研究[D]. 金华:浙江师范大学,2009.
- [2] 赖良. 我国高校养老保障制度问题研究[D]. 重庆:西南大学,2014.
- [3] 杨波. 养老保险改革的国际经验与我国的现实选择[J]. 未来与发展,2013(10):7-12.
- [4] 孙静,刘昌平. 打破养老保险“双轨制”的政策选择[J]. 财税纵横,2014(4):74-75.
- [5] 杨桂宏,熊煜. 论“双轨制”养老保险制度对民众公平感的影响——基于2008中国综合社会调查(CGSS)的实证分析[J]. 北京工业大学学报:社会科学版,2014,14(1):16-22.
- [6] 郭磊,潘锦棠. 养老保险“双轨制”的起源与改革[J]. 探索与争鸣,2015(5):51-56.
- [7] 陈志伦,李欣桐. 养老双轨制的改革路径探析[J]. 吉林建筑工程学院学报,2013,30(2):107-110.
- [8] 李红霞. 高校养老保险改革与职业年金建立[J]. 经济论坛,2014(3):160-163.
- [9] 韩焯. 再分配理论视阈下我国养老保险双轨制改革研究[D]. 长春:吉林大学,2015.
- [10] 卢驰文. 机关事业单位养老保险改革的制约因素与策略选择[J]. 理论探索,2011(5):87-90.
- [11] 米红,杨贞贞. 也谈机关事业单位养老保险方案设计[J]. 中国社会保障,2014(5):30-32.
- [12] 蔡德发,郭潇雨,蔡静. 基于公共财政视角的养老金“并轨”改革问题研究[J]. 哈尔滨商业大学学报:社会科学版,2014(5):107-115.
- [13] 林治芬,范荣欣. 中国养老保险改革20年回望与思考[J]. 理论参考,2013(11):12-15.
- [14] 朱恒鹏,高秋明,陈晓荣. 与国际趋势一致的改革思路——中国机关事业单位养老金制度改革述评[J]. 国际经济评论,2015(2):9-28.

Research on the Influence and Countermeasures of the Reform of Pension System in National Universities

YIN Li-Ping, ZHANG Xiang-Qian

(Huaqiao University, Quanzhou Fujian 362021, China)

Abstract: There are many disadvantages in the pension system which called "two-track system". Through the analysis of the characteristics and development process of the "two track system", the reform of pension system in the national Universities must be carried out. But the reform brought far-reaching consequences for individual teachers, public universities and countries. such as increasing the free flow of teachers, promote university personnel system reform, the socialist system of fairness. But there are also negative effects, May be causing dissatisfaction of teachers, reducing the talent competitiveness of university, huge transition costs etc. Research suggests that the government must lead this reform, to increase financial support, improve the overall level of pension system and gradually establish a system of pension which reflects teachers' professional characteristics. Universities should take positive action to coordinate the reform though guiding public opinion, carry out the relevant policies and so on.

Key words: national universities; the reform of pension system; two-track system

(上接第 95 页)

参考文献

[1] 郭际,吴先华,吴崇. 基于 DEA-Tobit 模型的我国高校科技投入产出绩效评价及政策启示[J]. 科技管理研究, 2013 (23): 65—70.

[2] 章熙春,马卫华,蒋兴华,等. 高校科技创新能力评价体系构建及其分析[J]. 科技管理研究, 2010, 30(13): 79—83.

[3] 蒋艳萍,田兴国,吕建秋,等. 高校科技创新能力综合评价指标体系的构建[J]. 科技管理研究, 2010, 30(8): 38—40.

[4] 刘伟,曹建国,郑林昌,吴荫芳. 基于主成分分析的中国高校科技创新能力评价[J]. 研究与发展管理, 2010(6): 121—127.

[5] 谈毅. 基于 DEA-BCC 方法的我国高校科技投入产出效率研究[J]. 科技管理研究, 2015(20): 106—111.

[6] 张惠琴,尚甜甜. 高校科研创新效率对比分析——基于全国 30 个省份的面板数据[J]. 科研管理, 2015(S1): 181—186.

[7] BRAY S, CAGGIANI L, DELL'ORCO M, et al. Measuring transport systems efficiency under uncertainty by fuzzy sets theory based data envelopment analysis[J]. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2014, 111: 770—779.

[8] 王恩创,任玉珑,朱春波. 基于模糊 DEA 的配电网投入产出综合效率评估[J]. 工业工程与管理, 2009(2): 81—87.

[9] 沈能,宫为天. 我国省区高校科技创新效率评价实证分析——基于三阶段 DEA 模型[J]. 科研管理, 2013(S1): 125—132.

[10] 曾春媛,刘青青,王锦,杨妮娜. 科技投入与区域经济发展水平协调性研究[J]. 科研管理, 2013(S1): 203—210.

The Evaluation on Performance of Scientific and Technological Innovation Based on Fuzzy DEA

WANG Gao-yuan

(Taiyuan University of Science and Technology, Taiyuan 030024, China)

Abstract: University is the important component of national innovation system of science and technology, and it is the important source of scientific and technological innovation. This paper brings the environment variable by fuzzy number form into the DEA model, constructs the fuzzy DEA model which is based on the solutions of the cut set method, and makes up the empirical simulation in China. The result proves that the environment factors do have certain effect on the operational efficiency, and certifies that this model is suitable for the measurement of university of science and technology system.

Key words: university of science and technology; triangular fuzzy number; fuzzy DEA