

高校养老保险制度改革的问题与对策

丁洁

西安外国语大学

DOI:10.12238/ej.v7i5.1590

[摘要] 社会的持续发展使得高校目前的养老保险制度和其发展水平不符,在某种情况下限制了高校的发展,因此做好高校养老保险制度的改革尤为重要。文章结合对高校养老制度改革现状分析,揭示了改革中存在的问题,如人力资源配置不合理、高校负担重、改革配套资金短缺、缴费工资基数确定难以及人才流动受限等。针对这些问题提出一系列对策建议,如实行弹性退休制度、拓宽社保资金来源渠道、合理分担改革成本、建立健全养老保障体系以及明确缴费工资基数等。旨在提高高校养老保险制度的可持续性、确保教职工的养老权益、促进高校的稳定与和谐发展。

[关键词] 高校; 养老保险制度; 改革; 问题对策

中图分类号: F840.67 **文献标识码:** A

Problems and Countermeasures of college endowment insurance system reform

Jie Ding

Xi'an International Studies University

[Abstract] The sustainable development of the society makes the current endowment insurance system of colleges and universities inconsistent with its development level, and in some cases, the development of colleges and universities is restricted. It is particularly important to reform the old-age insurance system in colleges and universities. Combined with the analysis of the current situation of the pension system reform in colleges and universities, the paper reveals the existing problems in the reform, such as the unreasonable allocation of human resources, the heavy burden in colleges and universities, the shortage of supporting funds for the reform, the difficulty of determining the salary base and the limited flow of talents. In view of these problems, a series of countermeasures and suggestions are put forward, such as implementing the flexible retirement system, broadening the sources of social security funds, reasonably sharing the reform cost, establishing and improving the old-age security system, and clarifying the contribution wage base. It aims to improve the sustainability of the endowment insurance system in colleges and universities, ensure the endowment rights and interests of the staff, and promote the stability and harmonious development of colleges and universities.

[Key words] college and university; Endowment insurance system; reform; Problem countermeasures

前言

随着高校养老保险制度的不断完善,高等教育事业获得了快速发展。高校教职工的养老问题关系到个人切身利益,直接影响到高校的稳定发展。深入了解高校养老制度的改革现状,发现其中存在的问题,提出切实可行的解决对策,对于保障高校教职工的养老权益,推动高等教育事业的持续发展具有重要意义。本文旨在分析高校养老制度改革现状问题,提出相应对策,为相关政策的制定提供参考。

1 高校养老制度改革的现状

1.1 改革进程概述

高校养老制度的改革是在我国社会保障体系不断完善的背景下逐步推进的。改革始于本世纪初,随着国家对养老保障体系的重视、高等教育体制的改革不断深化。从初步的探索到逐步的系统化,高校养老制度改革已经历了数十年的历程。最初高校养老制度的改革主要集中在制度框架的搭建、基本养老保险的普及。随着社会的变迁,改革逐渐触及养老金的筹集、管理、使用和发放等各个环节。近年来随着国家“双一流”建设的推进、高等教育内涵式发展的要求,高校养老制度的改革更加注重制度设计的科学性、可持续性,以及教职工个人权益保障。

1.2 改革的主要内容和目标

高校养老制度改革的主要内容涉及养老金的筹集方式、计发办法、管理体制等。旨在建立一个与社会主义市场经济体制相适应、与社会保障制度改革相衔接、与高校教职工特点相符合的养老保障体系。筹集方式改革是重要一环,多种渠道筹集资金可以确保养老金的充足稳定。计发办法改革则更加注重公平和激励,体现“多劳多得、长缴多得”的原则。管理体制的改革则旨在提高管理效率,保障养老金的有效使用。高校养老制度改革的目标是实现养老保障的可持续性和教职工福利最大化。希望通过改革建立一个公平、合理、可持续的养老保障体系,解除教职工的后顾之忧,激发他们的工作热情,推动高等教育事业健康发展。

1.3改革的初步成效及影响

经过多年的努力,高校养老制度改革已经取得了初步成效。养老金的筹集渠道得到了有效拓宽,资金规模不断扩大,为养老保障提供了坚实的物质基础。计发办法的改革也逐步得到了完善,公平合理的养老金计发体系正在逐步形成。管理水平和服务质量也得到了有效提升。不仅提高了教职工的养老保障水平,也增强了他们对高等教育事业的忠诚度。然而改革也带来了一些影响和挑战。随着养老金筹集方式的多样化,如何确保资金的安全和有效使用成了一个新的课题。计发办法的改革也需要考虑到不同教职工群体的差异性,确保公平。

2 高校养老制度改革存在的问题

2.1人力资源配置问题

在高校养老制度改革中,人力资源配置问题显得尤为突出。由于历史原因、制度存在的惯性,部分高校的人力资源结构并不合理,一些老龄教职工占据重要职位,而年轻教师难以获得晋升机会,这在一定程度上阻碍了高校的活力。部分高校在人力资源规划上缺乏前瞻性,教职工队伍老龄化严重,新一代人才的引进培养显得捉襟见肘。校对于教职工的职业生涯规划缺乏足够的重视,使得许多教职工在职业发展上感到迷茫不满,也间接影响了高校养老制度的稳定性。

2.2经济负担与缴费比率

经济负担和缴费比率问题是高校养老制度改革中不可回避的话题。养老保障水平的提高,高校需要承担的养老金缴费压力也在逐年增加。然而由于高校经费来源的有限性,过高的缴费比率往往会挤压高校在其他方面的投入,如教学、科研等。影响了高校的整体发展,可能导致教职工的实际收入减少,引发教职工抵触情绪。

2.3资金短缺问题

资金短缺是高校养老制度改革中面临的一个严峻挑战。随着人口老龄化的加速、养老金支付标准的提高,养老金的支出规模不断扩大。加上历史欠账、财政投入不足等原因,养老金的筹集渠道相对有限。收支矛盾使得资金短缺问题日益突出。一些高校不得不通过提高缴费比率、降低养老金替代率等措施缓解资金压力,但这些措施又可能引发新的社会矛盾^[1]。

2.4缴费工资基数确定的难点

在高校养老制度改革中,缴费工资基数的确定是一个技术性和政策性都很强的问题。由于高校教职工的工资构成复杂多样,主要由基本工资、津贴补贴、奖金等多个部分共同构成,如何科学合理地确定缴费工资基数成了一个难点。如果缴费工资基数过低,将导致养老金的筹集能力不足;如果缴费工资基数过高,又会增加教职工和高校的负担。在确定缴费工资基数时,需要充分考虑各种因素,确保既能够保障养老金的筹集能力,又不会给教职工和高校带来过重的负担。

2.5人才流动的限制

高校养老制度改革还面临着人才流动的限制问题。由于养老金制度与教职工的职业发展紧密相关,一些教职工在考虑到养老金待遇后可能会选择留在原地而不愿流动。“养老金锁定”现象在一定程度上抑制了人才的合理流动和优化配置。不同地区发展水平不一,不同高校之间的养老金制度和实际待遇同样存在差异,可能导致人才的不均衡分布、造成人才浪费。如何在保障教职工养老权益的同时促进人才的合理流动和优化配置是高校养老制度改革中需要关注的重要问题。

3 完善高校养老制度的对策建议

3.1弹性退休制度的实施

弹性退休制度是指允许教职工根据自身情况、工作需要,在一定年龄范围内自主选择退休时间。这一制度的实施目的在于更好地满足不同教职工的实际需求,有助于高校优化人力资源配置。在实施弹性退休制度时,高校应制定详细的规定,确保制度的公平、合理和可持续性。需要明确弹性退休的具体条件、具体程序,包括退休年龄的范围、申请流程以及相关的福利待遇等。高校应建立健全的评估监督机制,确保弹性退休制度的透明度。还应加强对教职工的宣传培训,提高他们对弹性退休制度的认知。弹性退休制度的实施可以缓解高校人力资源的老龄化问题,为新一代人才的引进和培养腾出空间。也有助于高校优化人力资源配置,提高整体的工作效率。实施弹性退休制度也需要注意一些问题。高校应确保制度的公平性,避免出现不公平的现象。高校需要加强对教职工的引导,帮助他们做出明智的退休选择。高校还应建立完善的养老保障体系,确保退休教职工的福利待遇。

3.2拓宽社保资金的来源渠道

为缓解高校养老资金的压力,必须积极探索多元化的资金来源渠道。高校养老制度的资金筹措不能仅依赖于单一的财政拨款、教职工缴费,应该通过多元化的方式来筹集资金。政府应持续加大对高校养老保障的财政投入。作为公共服务的重要组成部分,政府有责任确保基本养老金的稳定支付、保证基础养老金的及时足额发放、为教职工提供基本的养老保障。高校应积极拓展校友捐赠、社会募捐等资金来源。校友资源是高校宝贵的财富,高校应加强与校友的联系,鼓励校友为母校养老事业贡献力量。高校还可以开展社会募捐活动,吸引社会各界关注支持高校养老事业。高校还可以考虑引入市场化运作机制来增加养老金的收益。将部分养老金投资于股票、债券等金融市场,与专

业的投资机构合作,获取合理投资收益,为养老资金池注入更多活水。高校还应该加强与企业的合作。企业是社会力量的重要组成部分,与企业建立合作关系可以获得更多的资金支持、为高校提供稳定的资金来源。

3.3 合理分担改革成本

高校养老制度改革涉及政府、高校和教职工个人等多方面利益调整,必须合理分担改革成本。为确保改革可持续发展,需要明确各方面的责任。政府应提供必要的财政支持。作为公共服务的提供者,政府有责任确保高校养老制度的稳定运行。政府可以结合增加财政拨款、提供税收优惠等措施,减轻高校和教职工的经济负担,推动改革的顺利进行。高校可以结合改进管理流程、提高工作效率、减少浪费等方式来降低运营成本,为养老制度改革腾出更多资金,还应积极探索新的资金来源渠道,如上文提到的校友捐赠、社会募捐等,为养老资金提供更多的支持。教职工个人也应适当承担部分改革成本。结合提高缴费比例、延长缴费年限等方式,可以为养老制度的完善贡献自己的力量。当然在分担改革成本的过程中,应确保制度设计的公平性,避免出现不合理分配的现象。

3.4 建立健全养老保障体系

为全面提升高校教职工的养老保障水平^[2],必须建立健全的养老保障体系。这一体系应该包括基本养老保险、补充养老保险以及个人储蓄养老保险等多个层次,满足不同教职工的多样化需求。基本养老保险应作为养老保障体系的核心部分,必须确保教职工基本生活需求得到满足。政府应提供必要的财政支持,确保基本养老金的稳定支付。基本养老保险的制度设计应注重可持续性,避免出现养老金支付危机。补充养老保险可以根据教职工的实际需求进行差异化设计。高校可以根据自身情况设立补充养老保险计划,为教职工提供更全面的养老保障。补充养老保险的资金来源可以包括高校自筹资金、政府补贴以及教职工个人缴费等。个人储蓄养老保险应鼓励教职工进行长期储蓄以备不时之需。高校可结合宣传教育、提供储蓄工具等方式引导教职工积极参与个人储蓄养老保险计划。政府

也可以给予一定的税收优惠等政策支持来推动个人储蓄养老保险的发展。

3.5 明确缴费工资基数

制定明确且合理的规定来确定缴费工资基数,在确定缴费工资基数时应充分考虑教职工的实际工资水平、工作岗位以及工作年限等因素以确保科学性和公平性。不同岗位和级别的教职工应设定不同的缴费比例、基数上限,体现差异性原则。建立动态调整机制以适应物价变动等因素。政府应根据相关指标定期评估并调整缴费工资基数的上限和下限以确保教职工的养老权益不受损害,保持制度的可持续性。在明确缴费工资基数的过程中还应加强对高校教职工的宣传教育工作,提高他们对缴费工资基数的理解,接受教职工和社会的监督^[3]。

4 结语

高校养老保险制度改革现状的分析中我们不难发现其中存在的问题,提出一系列切实可行的对策建议不仅有利于解决当前高校养老制度面临的困境,还可以为未来的改革提供参考。随着高等教育事业的持续发展,高校养老保险制度的改革将更加深入全面。期待在未来的改革中,决策者可以考虑到高校教职工的实际需求,制定出更加科学、合理的养老政策,为高校的可持续发展提供有力保障。也希望社会各界能够持续关注高校养老问题,共同推动我国社会保障体系的完善。

[参考文献]

- [1]查旺斯基.基于事业单位养老保险制度改革的民族地区高校师资队伍建设的思考[J].经济研究导刊,2019,(23):73-74,79.
- [2]陈建辉.高校养老保险制度改革的影响及应对措施[J].湖北开放职业学院学报,2019,32(2):59-60.
- [3]邵丽华,蒋韬.北京市高校养老保险制度改革现状及建议[J].科技视界,2019,(22):243-244.

作者简介:

丁洁(1986—),女,汉族,陕西西安人,硕士研究生,陕西省西安市外国语大学人事处,研究实习员。