

# 北京市社会保险制度改革调查与研究

李豫 张彦 齐恺

本文在调查研究的基础上,对北京市十年来社会保险制度的改革作了历史回顾和系统总结,并分析了目前社会保险制度改革的主要问题。作者在文章中对深化北京社会保险制度改革提出了设想和建议,近期改革建议主要有:定期召开北京市社会保险改革协调会议、进一步完善城镇地区社会养老保险办法、建立农村社会养老保险制度和进一步改革完善待业保险制度。

作者:李豫,男,1948年生,北京市人民政府研究室社会处副研究员;

张彦,女,1955年生,北京市人民政府研究室社会处副处长;

齐恺,男,1955年生,北京市人民政府研究室社会处研究人员。

## 一、十年改革历程

### (一) 养老保险制度的改革

十一届三中全会以后,职工养老制度方面实行的企业保险办法显示出日益突出的弊端。一是由于国营新老企业退休费用负担畸轻畸重、不利于企业参与市场公平竞争;二是原有养老保险办法难以保证部分退休职工按时如数领到退休费,使在职职工产生后顾之忧;三是原有养老保险覆盖面小,仅国营企业职工享受,不适应多种经济成份并存的新形势;四是原有养老保险办法不适应劳动制度改革。随着用工制度改革出现的劳动合同制工人,无法套用原有的养老保险办法。总之,由于原有养老保险办法的社会化程度低、办法不科学、制度不严密,不适应改革开放新形势的需要,对养老保险制度实施渐进性的全面改革势在必行。其改革措施如下:

#### 1. 职工退休基金实行社会统筹,改变养老“企业保险”的旧格局。

1986年8月,北京市职工退休基金开始实行统筹。一是从统筹工作开始,就实行全市性统筹,即全市统一制定政策,统一确定统筹基金提取比例,统一收缴、拨发和集中管理统筹基金。各区、县、局、总公司及所属单位,都要执行全市的统筹政策和办法,不得各行其是,从而使退休金统筹在现有条件下尽可能多地运用社会保险的“大数法则”,发挥其调剂余缺的作用。1991年,全市参加统筹的企业共4893个,人数为253.5万人,其中上缴统筹基金的企业占62.2%,下拨统筹基金的企业占38.2%。受益较多的是轻工、交通、纺织、建材等行业的所属企业。上缴数额较多的是首钢、燕化和公交、化工等部门的企业。全年共提

取退休统筹基金9.1亿元,收支相抵基本做到“以支定筹,略有结余”。

二是实行社会化管理。针对北京市的实际情况,对退休基金统筹实行了条块结合的管理体制,即市统筹机构分别对区、县、局、总公司,区、县、局、总公司对所属企业的养老基金予以统筹管理;中央在京企业的养老基金采取由所在区、县实行块块管理的办法,就近缴纳、拨付统筹基金。对外商投资企业中方职工、乡镇企业受聘人员实行了社会化程度更高的管理体制,即由北京市退休基金统筹办公室直接进行统一集中管理,使这部分人退休后可就近到居住地所在街道办事处劳动科领取退休费和报销医疗费。

2. 退休基金社会统筹覆盖面逐步扩大,初步建立起适应多种所有制经济形式和多样化用工制度需要的多层次养老保险制度雏型。

第一步是对国营企业的全部固定职工和退休、退职职工,以及实行与固定职工相同的退休、退职办法的其他职工实行退休基金社会统筹。1986年起,在一些行业实行系统退休统筹的基础上,开始对退休职工的退休费、退职职工的生活费以及其它生活补贴费实行全市统筹。统筹基金按照“以支定筹,略有结余”的原则每年核定一次,1986年统筹比例按工资总额的11.5%提取,从1987年下半年至今,根据实际需要,统筹基金提取比例调为工资总额的15%。企业支付的统筹基金仍在“营业外支付”项目内列支。1991年底,全市参加退休基金统筹的国营企业3243个,在职职工164.9万人,退休职工42.4万人。

第二步是从1987年1月起,对区、县、局、总公司属集体所有制企业开始按照国营企业统筹办法实行退休基金全市统筹。1987年上半年,集体企业的统筹比例确定为按工资总额20.5%提取,下半年开始至今改按24%计提。目前参加这项统筹的包括全市区、县、局、总公司所属大集体企业在职职工29.7万人,退休职工12.5万人。

第三步是在上述工作的基础上,从1989年起,对外商投资企业中职工、乡镇企业受聘人员和临时工相继实施退休养老基金统筹。首先对外商投资企业中职工退休养老基金实行全市统筹。1986年北京市政府就规定“合营企业按月提取相当于中方职工工资总额20%的资金,作为中方职工的养老储备金,专项存储,专款专用”。由于当时北京市退休基金统筹机构还未建立,此项基金暂存在各外商投资企业。1989年开始,在前段国营、集体企业退休养老基金统筹工作的基础上,北京市退休基金统筹办公室开始对外商投资企业中职工退休养老基金进行集中管理,收缴和拨付实行“全额核算,全额缴拨”、“收支两条渠道进行”。基金按照“以支定退,预提储备”的原则进行征集,各企业每月按中方职工实际发放工资总额的20%提取,按中方职工工资总额的16%缴纳统筹基金。为退休职工支付退休费等所需资金,由市统筹办公室根据实际发放数按月通过区、县统筹办公室拨付给街道办事处,由街道办事处负责向户口在本地区的中方退休职工按月发放退休费。其次是对乡镇企业受聘人员实行退休养老基金统筹。目前,北京市支援乡镇企业的科技人员、管理干部和技术工人大约有2600人,平均年龄在35岁左右,40岁以上的占80%。为了促进人才合理流动,解除支援乡镇企业科技人员和技术工人的后顾之忧,从1989年1月起,对招聘到本市乡镇企业的具有本市城镇户口的原机关、事业、企业在职职工,实行退休养老基金统筹,按照“以支定筹,略有储备”的原则进行征集,由乡镇企业为40岁以上的聘用人员每人每月缴纳100元退休养老统筹基金、40岁以下的缴纳80元统筹基金;通过乡农工商联合公司、县(区)统筹办公室,划缴到市统筹办公室;再由市、区(县)通过街道办事处发给已退休的乡镇企业聘用人员退休、退职养老金和其它规定的费用。此外,还对计划内长期临时工退休、退职的养老也实行了统筹。

### 3. 进行了个人支付一定资金、预提储备式养老方式的探索。

目前的养老金不仅全部由国家和企业负担,而且都采取当年提支、一年一定的现统现支方式。这不仅不利于增强职工养老保险意识和个人责任感,更主要的是随着人口的老齡化,现行养老制度将影响社会扩大再生产和人民生活的改善。因此认真探索预提储备式养老办法就成为改革养老保险制度的一项重要内容。从1986年开始,北京市根据国家的有关规定,开始对劳动合同制工人实行个人缴纳少量资金的预提积累式社会养老保险制度。养老基金由企业按合同制工人工资总额的17%缴纳,个人按本人标准工资的3%缴纳,由市统筹办公室专项建帐管理。至1991年底,有3301户企业参加了劳动合同制工人养老保险基金投保,参加人数11.5万人,这不仅解除了劳动合同制工人的后顾之忧,也使养老基金由单纯国家和企业负担改为由国家、企业和个人合理承担,同时为深化养老保险制度改革指明了方向,积累了经验。

4. 京郊农村开始探索建立农村基层社会保障制度,开展了农村社会养老保险试点工作。

“七五”期间京郊288个乡镇均建立起农村基层社会保障委员会,4481个行政村也都建立了农村社会保障小组,使五保救济、扶贫救灾、优抚安置等形成网络,初步建立起京郊农村基层社会保障制度的框架。与此同时,由民政部门在14个郊区县(包括石景山区)开展了村、乡、县三级农村社会养老保险试点工作,目前已有30个乡(镇)、村,5万多农民参加了社会养老保险。

## (二) 待业保险制度的初步建立

为适应劳动制度改革的需要,增强企业活力,促进劳动力合理流动,保障职工待业期间的基本生活需要,1986年10月起,初步建立起市、区(县)、街道(镇)三级职工待业保险机构,开始对全市国营企业、区县局总公司属集体企业、实行企业化管理的全民事业单位职工以及国家机关、事业单位和社会团体的合同制工人实施待业保险制度。至1991年底,已有4520个单位中的216.2万名职工参加了待业保险。其中全民所有制单位2534个,职工189万人,区(县)局属集体企业787个,职工25.6万人,机关事业单位1119个,职工1.5万人。

待业保险制度尽管建立时间很短,但已发挥出日益明显的重要作用。1. 在筹集职工待业保险基金的基础上,救济了一批待业职工。根据有关规定,待业保险基金来源为参加待业保险职工标准工资总额的1%。保险范围是这些单位中的四类职工,即:宣告破产的企业的职工,濒临破产的企业法定整顿期间被精减的职工,企业终止、解除劳动合同的工人及企业辞退的职工。待业职工可以享受至多24个月的待业救济金、医疗保险费(或医疗补助费)和丧葬费等。5年来,全市从累计筹集的11899万元待业保险金中,已为3519名待业职工支付待业救济金202万元,医疗费和医疗补助费33.2万元。此外,1992年全市还有8家经政府批准的企业中的停工待工人员比照濒临破产被精简职工,由市里下拨给企业待业救济金约105万元。2. 初步建立了一批转业训练基地和生产自救基地,为待业职工的转业、安置创造了必要的条件。1987年以来,在待业保险基金中安排转业训练费1164万元,在7个区(县)建设起转业培训学校。同时投资931万元,建立起12个生产自救基地,先后安置各类待业人员1568人次。5年来,在累计接收的48685名待业职工中,已有35385人实现重新就业,安置率达72.7%(未扣除不要求就业的人员)。3. 扶持和帮助了一批停产、半停产企业。当部分企业处于停产、半停产状态,无钱给职工发工资、报销医药费,使职工生活发生困难、社会安定受到影响、企业难以渡过难关时,根据国务院有关指示精神,从职工待业保险基金中借款317万元,

给41户停产企业,用于为32737名停工待工人员发放生活费,同时垫付医药费38.2万元;还向一户濒临破产企业的508名职工发放待业救济金、医药费和转业训练费51万元。扶持和帮助这些企业渡过了暂时难关。4. 增强了职工对深化劳动制度和其它改革的社会心理承受能力。由于待业保险制度规定了破产企业职工、合同制工人及实行全员劳动合同制的企业原固定工,在终止或解除劳动合同后的待业期间可享受待业救济,在一定程度上减少了职工的思想顾虑,为企业破产法、劳动用工制度改革起到了必不可少的保证作用。

### (三) 医疗保险制度的初步改革

从80年代中期开始,劳保医疗制度在燕山石化总厂等企业试点的基础上,全面推广了门诊医药费包干改革,1987年以来已在大多数的企业试行,主要有三种包干形式:一是由企业拿出医药费的1/3或1/2平均发给职工,多数企业每人每月2至3元;二是按工龄长短分档次核算发给个人,如北京胶印厂规定工龄15年以上者每人每月3元,以下的每人每月2.5元;三是由企业医务部门包干门诊医药费,超支扣医务人员的奖,节约增奖金。与此同时,公费医疗制度也实行了类似的门诊费包干改革。实行门诊费包干改革后,减少了药品的浪费,促进了企业医疗管理工作的改进。

## 二、存在的主要问题

### (一) 社会化程度普遍较低

1. 养老保险制度的社会化程度仍然很低。

一是养老保险尚没有覆盖城镇各种所有制职工。如劳动服务公司和城市生产服务合作总社(即联社)系统职工养老保险问题,目前有些是靠企业,有些靠街道,有些在保险公司投保,就全市范围看,还没有彻底解决。还有些企业把青年职工养老储蓄金用于流动资金或固定资产投入,据调查,有的区挪作它用的金额高达82%,使青年养老储备金徒有其名,有些甚至不顾有关规定把养老基金以各种名目分光花尽。除了这部分集体企业外,个体和私营企业雇工、照主的养老保险也未起步。即使是国营“大集体”和“三资”企业,也还有部分企业由于种种原因没有纳入全市统筹。二是在已实施职工养老全市统筹的不同所有制、各类职工的养老基金,由于统筹基金提取比例及发放办法、发放标准不同等原因,各部分养老统筹均实行分类建帐、自筹自用、独立运行,不仅各种所有制直至不同办法的养老基金之间互不调剂,也使职工在不同所有制企业之间的流动增加了难度。

2. 实行职工待业保险制度的企业范围比较窄。

一是除全民所有制企业和区县局属集体企业外,外商投资企业的中方职工和城镇集体企业还未实行职工待业保险制度,特别是外商投资企业职工的流动性和待业可能远高于国营和集体企业,在这类企业实行待业保险制度已成为促进企业发展、保障职工正当权益的紧迫问题。二是部分按规定应实施待业保险制度、参加全市性待业保险的企业对实行待业保险的意义认识不清,不参加待业保险。

3. 劳保医疗保险制度仍实施“企业保险”。

目前劳保医疗制度规定:职工医疗费用由职工所在企业的福利费或福利基金项目支付。这种由税前提取的福利费或税后留利形成的福利基金,只能用于本单位职工,不能在企业之

间,更不能在全社会范围内互助互济,形成企业医疗费负担畸重畸轻现象。

## (二) 政出多门,管理体制不顺

突出表现在城镇集体职工和“三资”企业中职工养老保险改革上,保险公司和劳动部门各有各的依据及办法,直接影响到实际工作的开展。

改革过程中出现的这种政出多门、体制不顺现象已经产生了不良后果。一是企业根据自身的情况及不同部门的具体办法,都选择对己有利的部门参加保险,不仅使可能筹集到的资金总量减小,同时也背离了养老保险的大数原则,分散了有限的养老保险资金。有些企业甚至利用这方面漏洞不参加养老保险。二是损伤了企业职工的经济利益。

## (三) 社会保险良性运行机制尚未产生

最突出的问题是保险制度的约束机制未形成。社会保险制度的约束机制应体现在以下两方面:

1. 费用承担主体的约束应是刚性的,即企业等交纳保险费用的义务是不可推卸的,而这种约束是依靠国家法令、法规和具体政策的强制执行而实现的。目前由于多方面的原因这种约束很软,几乎养老保险、待业保险和医疗保险都不同程度地存在靠政府有关部门做工作、动员企业参加社会保险,出现了尽管有政府政策规定和执行管理部门要求、尚有部分企业不受约束的现象。目前北京大多数“三资”企业仍以种种借口不参加中方职工养老保险,部分国营、集体企业也以种种理由至今不参加养老或待业保险;相当一部分企业即使参加养老、待业保险,也年年尽可能少交纳保险费用。

2. 费用使用(或管理)主体的约束机制未形成。目前最突出的问题是劳保医疗保险制度中费用使用主体(医院)从机制方面尚未形成费用使用的自我约束机制。目前医院作为劳保医疗费用的使用主体,开的药越多、售出的药品越多,就可以在药品的批零差价上获取更多的利润;开出的药品价格越高,也可以获取更多的利润;提供的服务越多,同样可以更多获取利润。患者作为被动的就医者,往往也更多地要求获得良好的医疗服务。企业对于生产高价格、高利润率的药品,即使疗效不是高于低价、低利润率药品,由于经济杠杆的作用,在医院提供必要市场前提下,也会大量生产;甚至有意不生产同类低价药品以腾出市场。劳保医疗费用承担主体的企业只有提供全部费用的责任,既无权也无能力约束职工医疗费用的总量和结构。在这种情况下,医疗单位作为劳保医疗费用的使用主体只有“医德”、“医风”这种与医院本身物质利益取向相悖的自我软约束,劳保医疗保险制度的费用支出没有应有的约束机制,从而使医药支出中的浪费无法从制度方面得以克服,致使医院开药量过大、住院时间过长、检查项目过多等不合理现象相当严重,加上药品生产成本和销售价格提高、新技术和新设备投入临床使用、职工队伍老化引起的离退休职工增多,使“七五”期间的全市在职职工医疗卫生费支出逐年上升,1990年支出10.05亿元,比1986年增长201.3%;医疗卫生费占职工劳保福利费用的比重,由1986年的34.8%上升到1990年的47.9%,提高了13个百分点;人均医疗卫生费支出,由1986年的85.7元,上升到1990年的224元,增长161%,已经影响职工就医、生活、集体福利和企业生存发展。这表明,社会保险制度改革中如何建立运行中的约束机制已成为一个突出问题亟待解决。

#### (四) 保险办法不尽完善合理

从现有保险资金的筹集办法及职工的退休金计发办法看,既没有很好体现社会保险的公平原理,也未很好体现效率原理。社会保险的基本目标之一是实现社会安定和体现社会公平,具有社会稳定器的功能。与此同时,社会保险也体现了效率原则,以促进社会生产力的发展。而保险资金的筹集、基金的社会调节和再分配、费用和风险的分担,是实现上述目标的主要手段。其中包括纵向和横向两个方面的收入调节和风险共担,即劳动者个人一生全部收入的调节和风险共担及全社会劳动成员之间的收入调节和风险共担。北京市现有的企业职工退休金计发办法是按职工退休前五年内平均标准工资金额计发养老金,很显然这种计发办法既无法实现劳动者本人一生收入的调节和风险共担,也不能做到社会劳动者成员之间的收入调节和风险共担,因而既无法体现效率也无法体现公平原则,一些人已经利用计发办法的缺陷和政策不配套,在本人从事个体经济挣大钱的同时将个人档案存入交流中心,在交档案保管费后不仅可保留全民所有制职工身份、计算工龄还可参加工资普调,一些年后只需找到全民所有制接收单位,还可享受不低于他人的退休养老等待遇。这种计发办法的另一个缺陷是:由于职工养老金由社会统筹发放,而发放水平实际上由企业控制,企业有可能在职工临退休前五年内把职工的名义工资水平提得过高,以保证退休职工可从社会领取较多的养老金。另一方面,由于现行的社会保险层次单一,以养老保险为例仅有市级统筹办法,职工养老金的来源单一,因而养老保险资金的统一提取比例对不同企业有不同压力,相当一部分企业难以承受,在一定程度上影响公平和效率原则的体现。

此外,已有的社会保险有的水平过高、保的项目过多、保险资金的保值增值等问题也亟待在实践中得到妥善解决。

### 三、深化改革的设想和建议

#### (一) 指导思想和基本原则

深化社会保险制度改革的指导思想是:适应改革开放和发展社会生产力的需要。在保持社会安定的前提下,兼顾国家、集体、个人三者利益,兼顾长远利益和眼前利益,逐步建立具有中国特色的多层次、多结构和多种保障内容、覆盖全部社会劳动者的保险体系。

基本原则是:1.与社会生产力发展水平相适应的原则;2.与生产关系发展相协调的原则;3.国家、集体、个人三者合理负担的原则;4.循序渐进的原则;5.公平与效益相结合、权利与义务相统一的原则;6.社会保险社会化管理的原则。

在实际工作中还应当认识到:社会保险以法律、法规和政府规定为依据,由政府部门强制推行,保证的是社会全体成员最基本的生活需求,更多关注的是社会公平,在实施中有填平补齐的调剂功能。

#### (二) 远期目标

1. 逐步建立起国家基本保险、市级附加保险、企业补充保险、个人强制储蓄保险的多层次社会保险的基本制度。

2. 建立分工明确、功能各异、互相制约的社会保险机构以及社会保险制度的良性运行

机制。

3. 建立社会保险卡制度。
4. 建立完善的社会保险法规体系。

### (三) 近期改革建议

#### 1. 定期召开北京市社会保险改革协调会议。

在主管市长的领导下,定期召开有劳动局、民政局、卫生局、工会、保险公司以及企业主管委办参加的联席会议,协调社会保险改革有关工作。

#### 2. 进一步完善城镇地区社会养老保险办法。

养老保险应在逐步覆盖城市全部劳动者的同时,探索各类养老基金互相调剂通用的办法,改进个人养老金计发办法,为向远期改革目标过渡打好基础。

(1) 抓紧城镇劳动服务公司和城市生产服务合作总社(即联社)系统职工的养老保险。目前主要问题是保险公司与劳动部门都要开展这方面的工作。可以考虑将这部分职工的养老保险分作两个层次:基本养老保险和补充养老保险,分别由两个部门开展工作。基本养老保险根据绝大多数企业承受能力确定,在满足现有退休职工养老金需求的前提下,按最低发放标准确定,由劳动部门依照地方法规在所有企业中强制实行,资金一年一定,现统现支。补充养老保险可由企业及个人根据自身条件自愿参加,由保险公司按照社会保险的基本原则经营管理。

(2) 建立个体和私营企业雇工、照主的养老保险。这部分人的养老保险金应通过地方立法形式强制征收,采取储蓄积累式养老方式进行。“三资”企业职工也应按照现行办法全部纳入管理视野。

(3) 在企业、个人可承受的前提下,不断增强储蓄积累养老金的比重和数量。可以考虑对已实施养老全市统筹分类建帐的养老金,划分为基本保险金和附加保险金。在企业经济承受力允许的前提下,按现有不同办法中的最高比例提取,但仍按原来类别分类建帐(如国营、区县局大集体等),收大于支的部分即可作为这部分企业的附加养老保险,又可作为积累资金予以储蓄。同时,鼓励企业和个人参加各种形式储蓄式养老保险。逐步增加储蓄积累式养老保险金的数额及比重。

(4) 建立个人养老保险金手册。一是有利个体和私营企业雇工和照主的养老保险金的管理,使养老保险给付有据可依;二是鼓励经济效益好的国营集体企业为职工个人增投养老保险金,鼓励职工在个人收入多、家庭负担轻的时候主动增投养老保险金。同时也可以增加社会可调剂使用的养老保险金数额,并为试行社会保险卡积累经验、奠定基础。

#### 3. 建立农村社会养老保险制度。

根据国务院有关文件精神和我市的实际情况,农村社会养老保险制度应当由民政部门按照以下基本原则组织实施:

(1) 农村社会养老保险的建立应纳入建立农村基层社会保障制度的总体工作中开展。民政部门作为政府机构,行使“社会安全网”的职能,已担负现有农村“三无”老人的养老保障功能,建立农村社会养老保险制度,则是由政府强制推行、个人为主,提前筹集未来所有老人的保障资金,两项工作均属社会保障范畴。把这两项工作统筹安排、互相衔接,使无论何时何地京郊农村所有老人的基本生活都有保障。

(2) 农村社会养老保险要坚持“低标准、低补贴”的两低原则。

(3) 农村社会养老保险标准要相对统一。在一个县内,建议投保档次按本县落后地区标准统一为一个。这样投保人在本县内迁移将不影响投保档次的变更。根据顺义县尹家府乡的试点,农民自选社会养老金的档次时,46%的人集中于4元和6元两个标准。据此我们建议:在京郊农村较发达地区,社会养老保险金统一为6元标准(集体经济有能力的个人交付4元,集体补助2元);在生产水平不发达的地区,社会养老保险金统一为4元标准(集体经济有能力的,个人交付3元,集体补助1元)。在投保40年、保金保值的情况下,上述投保人可分别领取每月210元和140元的养老保险金,已能保证基本生活需求。个人和企业有经济承受能力的情况下,还可自选档次和标准向保险公司投补充养老保险,满足更高层次的生活需求。

#### 4. 进一步改革完善待业保险制度。

(1) 待业保险制度要进一步扩大覆盖面,近期应重点解决三资企业中职工职工的待业保险,以后逐步扩大到城镇集体企业职工,在条件成熟时还可以考虑包含具有本市城镇常住户口的个体私营企业雇主及雇工。

(2) 逐步扩大享受待业救济的对象。可在目前《国营企业职工待业保险暂行规定》的四类人员的基础上,将以下人员也逐步扩大为享受待业救济对象:一是实行全员劳动合同制企业的终止、解除劳动合同的职工;二是经政府部门批准关停企业精简的职工;三是职工与用人单位双方同意,提前终止、解除劳动合同的工人。

(3) 适当提高待业救济金最低标准,进一步完善有关规定。为使待业救济金能维持待业职工的基本生活需要,待业救济金的最低标准,应略高于社会救济标准。

(4) 在保证保险金安全的前提下,用活保险金。一是可运用一部分待业保险基金开展待业职工生产自救;二是企业招收就业特别困难的待业职工,可将其应享受的待业救济金提供给企业,作为补偿;三是使用保险金对承担待业人员转业培训予以支持。

#### 5. 进一步深化医疗保险制度改革。

(1) 进一步推行门诊医疗费与职工个人利益适当挂钩等办法。在目前,将一部分公费或劳保医疗费按工龄或年龄定额发给个人,看病时个人负担少量医药费,结余全部或部分归己,超支全部或部分报销的办法,可以从就医者角度控制一部分不必要的医疗服务,减少浪费。

(2) 研究制定各类疾病的用药、治疗规范和收费规范,严格控制医疗单位的收费标准。

(3) 对药品生产和流通领域予以清理整顿。

(4) 逐步实行大病医疗费统筹办法,促使风险平均化,为建立社会医疗保险制度奠定基础。

此外,对工伤保险、女职工三期(孕、产、经期)保险等社会保险也要在调查研究的基础上不断改革完善。

责任编辑:张志敏