

以月收入万元的北京职工为例,企业实际每月支出 15912 元,职工只能拿到 6965 元,8947 元的差额去哪儿了?

“五险二金”企业缴存竟占近半工资总额

社保缴存比过高是中小企业不敢涨工资原因之一

本报讯(记者罗娟)近日,国务院副总理马凯表示,目前社会保险缴费水平偏高,“五险一金”已占到工资总额的40%至50%。如此之高的缴费比例让不少职工着实吃了一惊:原来到手的工资,还不到实际企业支出总额的六成。差额的去向,以及这些钱到底是如何缴纳的,成为普通职工关注的焦点。

所谓社会保险“五险一金”,具体指的是养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险五种保险,以及“一金”住房公积金。其中养老保险、医疗保险和失业保险三种险是由企业和个人共同缴纳的保费,工伤保险和生育保险完全是由企业承担,个人不需要

缴纳。而不少企业还有企业年金,实际是“五险二金”。企业年金是企业根据自身经济实力和经营状况自愿建立,为本企业职工提供一定程度退休收入保障的补充性养老金制度,企业年金被称为养老保险第二支柱。

“五险一金”缴存超过工资四成的比例是如何计算出来的?据了解,社保缴费系数的确定不同地区不同人群有所不同。北京市的相关规定,养老保险、医疗保险和失业保险三种险需由企业和个人共同缴纳保费,比例分别是养老保险:企业20%,个人8%;医疗保险:单位10%,个人2%+3元;失业保险:单位1%,个人0.2%;工伤保险和生育保险则完全

由企业承担,个人无需缴纳,两种险的比例分别是0.3%、0.8%。至于住房公积金,2014年北京市缴存比例为企业个人均负担12%。

由此可知,上述“五险一金”企业缴存部分占比达到44.1%,个人为22.2%,合计费率达66.3%。而如果加上企业年金,“五险二金”总缴存费率超过70%。值得注意的是,大部分企业是以职工上年平均月收入为基数缴纳社会保险的。

记者采访了北京市一家大型国有企业的财务负责人刘女士,她以自己的工资收入为例给记者进行了详细的计算。

刘女士的上月税前月平均工资10462元,在扣除各类社会保险及其所得税之后,每

月能够拿到手的工资是6965元。缩水的30%是如此计算的:10462元工资,个人需缴养老保险8%,即837元,医疗保险2%外加3元,计212元,失业保险0.2%,20元,住房公积金12%,1256元,企业年金5%,计523元,再扣除缴纳个税275.63元,剩下6965.15元。

和个人相比,企业在“五险二金”上缴纳更多,包括养老保险20%、医疗保险10%、失业保险1%、工伤保险0.3%和生育保险0.8%,住房公积金12%,企业年金8%,合计52.1%。刘女士的企业为其缴纳的社保费约为5450元。

月收入万元的刘女士,个人最终到手6965.15元,企业实际每月为其支出了15912元。社保缴费

方面,企业每月为其缴纳的社保金额约为5450元,个人支付2850元,两项合计8300元。

企业每月支出15912元,职工个人拿到了6965.15元。之间8947元的差额,究竟去了哪里?刘女士表示,其中单位缴纳的五险3358元,个人缴纳的三险1069元,上缴了社保机构;单位缴纳、个人缴纳的公积金各1256元,单位缴纳的企业年金8%,个人缴纳的企业年金5%,共计13598元,一共3871.8元,上缴公积金管理机构;个人所得税275.63元上缴税务机构。

记者在湖北、内蒙古等地采访当地人社部门得知,社保缴存比过高让不少中小微企业不堪重负,成为其不敢涨工资的原因之一。

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbbghzk@163.com

天津市总工会 举行会员服务卡首发式

本报讯(记者姜明 通讯员王毅)2014年12月31日下午,天津市总工会、天津银行联合举行天津市工会会员服务卡首发式,市委常委、市委政法委书记、市总工会主席袁桐利出席,并为工会会员服务卡揭牌。

天津市工会会员服务卡是由市总工会与天津银行联合发放,是在会员自愿的前提下,由所在单位工会统一办理,统一发放。此次全市发放50万张,明年继续发放,到2016年底,全市所有工会会员每人将持有工会会员服务卡。该卡具有工会会员身份识别功能,享受社会商业组织提供的优惠服务功能,天津银行为工会会员单独定制的金融服务功能,以及各区域、行业工会提供的扩充服务功能和工会组织不断拓展的其他服务功能。

襄阳市总工会 启动“十廉”活动

本报讯(记者张琳 通讯员周士龙)1月4日,元旦假期后的第一个工作日,湖北省襄阳市总工会召开党风廉政建设动员大会,层层签订2015年党风廉政建设责任书,启动讲廉课、读廉文、看廉片、过廉节、设廉岗、建廉制、述廉职、查廉费、评廉模等“十廉”活动。

该市总工会党组书记、常务副主席章杰说:“开展这项活动意在强化机关干部廉洁意识,引导干部始终绷紧‘廉政弦’,筑起‘防火墙’,进一步增强队伍自我净化、自我完善、自我革新和自我提高的能力,形成人人思廉、人人保廉、人人促廉的良好氛围。”

大同新通公司 “五步工作法”排除安全隐患

本报讯 近日,山西大同新通公司总结出维修设备“五步工作法”,很好地解决了抑尘设备维修过程中电气化区段作业安全、登高作业安全、人身安全和有限空间作业安全等隐患,填补了此前抑尘设备维修无标准的空白。

勤巡检。按月制定月巡检路线、巡视时间,每周巡检1次,确保设备运行状态良好。细查看。根据设备运行特点,通过看、听、摸、嗅等方法认真进行检查。罐体内作业时,必须严格执行有限空间作业制度,排故障。根据检修记录和巡检记录,对设备缺陷或异常情况及时进行处理,使设备运行正常。除隐患。维修作业时严格执行安全操作规程,对设备及人身安全隐患及时排除。再确认。维修作业结束,设备使用方签字确认,待设备运行正常后,维修人员再确认后后方可离场。(郝晴霞)

高密市总工会 “三结合”做好送温暖工作

本报讯(记者孙霞海 通讯员冯刚刚 张军)记者日前从山东高密市总工会了解到,今年全市将通过“三个结合”,即:与贯彻落实党的十八大、四中全会和中国工会十六大精神,深入开展党的群众路线教育实践活动相结合;与“三问”活动相结合,下基层、摸实情;与切实解决困难职工实际问题相结合,扎实做好今年的送温暖工作。

据介绍,2014年送温暖的对象是各级工会已经建档的困难职工、困难农民工、困难劳模,重点是经营困难企业、民营中小企业的困难职工、困难农民工、困难劳模。“我们将采取多种简便、快捷的方式,把党和政府及工会组织的关怀和关爱送到,使广大职工在祥和温暖的气氛中度过新春佳节。”市总工会相关负责人告诉记者。

俯下身来,了解职工的需求,“对症下药”开展活动,真正让职工群众当主角——

工会这样抓住“三高”职工的心

■本报通讯员 王路曼 刘欣欣 闵丹 任洁 本报记者 郭强

美卓矿机(中国)公司职工路文健在北京最繁华的CBD上班,她的梦想却是成为一名演员,她无论如何没有想到,帮助自己“圆梦”的竟是当地工会。

2014年夏天,路文健参加了CBD总工会的话剧社,并担任一名演员,在工会搭建的舞台上,她收获了如潮水般的掌声。

“没有想到在CBD这么高端的地方还有工会。”

“没有想过工会还会这么文艺搞话剧。”

“没有想到工会真的能走进‘三高’人群。”

从不了解工会到熟悉工会再到从工会获益,路文健不是唯一一个感叹工会“洋气”的“三高”职工。

“学历高、素质高、收入高”是大家对于“三高”职工特点的高度总结,用CBD总工会主席李广彪的话来说,“他们与社会各界的横向交往度高、影响力大、具有话语权,而且这个群体对人生规划、对个人价值观发展的需求强烈。”

和“三高”人群的高精尖形成对比的是,只会“打球拍照、吹拉弹唱”的工会被贴上传统和“老套”的标签,对职工群众特别是80后、90后的年轻职工日渐失去吸引力,更别提思想前卫的“三高”职工。

如何让“老套”的工会变“洋气”,抓住“三高”职工的心,记者在北京市各级工会采访的感受是,只有创新求变,活动“有意思”的工会,才会“鲜活”、“时尚”起来。工会只有俯下身来,了解职工的需求,让职工群众当主角,才能真正吸引职工,包括“三高”职工。

CBD 总工会: 专业的人做专业的事

北京商务中心区总工会(以下简称CBD总工会)服务的主要写字楼有22座,企业3000余家,大部分是世界500强、跨国公司总部和高端服务业等规模较大的外资企业。该区域具有国际化、高端化、聚集化、辐射化的特性,职工可谓既多样性又高精尖。

“在高端区域做工会工作,我们觉得要用专业的团队做专业的事!”李广彪一语道破,“比如说,很多大型企业举办的年会文化活动规模很大,也很专业,我们总工会组织的文体活动一定要高于他们的水平,才能够让大家有兴趣参与。”

目前,CBD总工会已经形成了五个文化、活动平台,工会不断增强组织活力和凝聚力在职工当中形成了非常大的影响力。

“第一个平台是CBD文化大讲堂,以

弘扬人文精神、发展公共文化为宗旨,立足国际城市中经济文化发展特点和企业的文化需求,邀请不同领域的著名专家学者,以国学、人文、科技和企业管理等不同内容为主题进行宣讲。”李广彪向记者介绍,“第二个是体育活动——CBD足球联赛。我们与央视主持人、北京市足协等共同搭建,已经成为CBD中外企业每年期待的足球盛会。”

还有“北京CBD大企业桥牌邀请赛”、“北京CBD趣味运动会”等丰富多彩的体育活动为区域企业和员工所喜爱。

2009年春节前,“CBD话剧社”正式成立,并在国家大剧院演出三个短剧,这也成为CBD的第三个文化平台。来自CBD中外企业的100余名白领员工,经过挑选组成CBD话剧社骨干成员,并邀请到国家大剧院的知名专家和教授,定期对他们进行艺术培训指导。

演出当天,一位外企的澳大利亚籍老总不仅到现场为自己的职工加油,还登台献花!

渤海银行北京分行工会: “动静”结合为职工解压

随着金融产业的快速发展,这个行业也面临与其他行业不同的“高压”,而渤海银行北京分行工会在对舒缓员工压力上采取了室外拓展训练、室内心理减压课程的“动静”结合的方式,不仅受到了员工们的一致好评,也取得了很好的效果。

去年9月,渤海银行北京分行在紫玉山庄内举办了首期社区银行全体员工培训,全市辖区内的21家社区支行、近百名社区银行员工参加了本次培训拓展活动。新入职的小张参加完“极速60秒”后兴奋地说,“玩的虽然是游戏,练的绝对是团队!这种形式的拓展培训收获真的挺大!”

“金融从业人员可能面临着比其他行业更大的压力,如何化解焦虑的情绪,让我们先从小游戏开始吧!”去年10月底,渤海银行北京分行聘请北京大学燕园博思心理咨询中心的马泽中博士为营业部的员工们奉献了一场题为“爱上生活,爱上你自己”的心理减压课。马博士精彩的讲解和丰富的互动游戏,让这些平时快节奏工作的员工们学习到了快速缓解压力的办法。

渤海银行北京分行的工会负责人介绍,如何有效管理压力,关怀员工,激发员工活力,提升企业凝聚力,是渤海银行北京分行始终关注的一个问题。



首都师范大学工会: 生活服务中培育工会“粉丝”

首都师范大学工会把为教职工搭建生活服务平台作为工作重点,为他们创造生活的便利。据常务副主席于丽萍介绍,高校教师平时忙于科研和教学,无暇顾及生活采购等琐事。校工会就帮助联系多家社会服务的小张参加完“极速60秒”后兴奋地说,“玩的虽然是游戏,练的绝对是团队!这种形式的拓展培训收获真的挺大!”

“金融从业人员可能面临着比其他行业更大的压力,如何化解焦虑的情绪,让我们先从小游戏开始吧!”去年10月底,渤海银行北京分行聘请北京大学燕园博思心理咨询中心的马泽中博士为营业部的员工们奉献了一场题为“爱上生活,爱上你自己”的心理减压课。马博士精彩的讲解和丰富的互动游戏,让这些平时快节奏工作的员工们学习到了快速缓解压力的办法。

柳江老师说,每次校工会举办团购会,不仅会在校园网上发通知,还会通过各学院、部门工会传递信息,所以一线教职工可以迅速了解消息,根据需求前去选购。她买过羽绒服、冲锋衣等服装,草莓、橙子等水果经常一买就是两箱。凡是大件,校工会还会

帮着送到各学院、部门办公室,教师可以直接去取,极大方便了教职工。

工会创新思考: 全覆盖不如针对性

“三高”职工代表着更多的思想差异性。这种思想活跃、需求多元化的工会工作创新提出了新要求。

肖红是个刚刚从医五年的内科医生,对于医院工会的各项服务工作,她也十分钦佩。但是,她认为,“不是所有职工都需要所有的服务。”“对症下药”才是服务的根本出发点。

“就拿非常普遍的心理讲座举例,有的人会在听取讲座过程中发生心理变化,有的人却只能在倾诉之后才能释放自己。所以不必将所有服务做到‘全覆盖’所有职工。”肖红强调,特别是现在的“三高”职工,自我判断能力强,物质和心理的享受水平较高,不会因为工会干部辛苦,就会为一项自己不需要的服务叫好。

肖红的话代表了很大一部分“三高”职工的心声。除了普通大众的工会活动之外,是否工会还要创新一些个性化、针对性的服务呢?尤其是针对一些特殊的职工群体。

王玲是瑞萨半导体(北京)有限公司人

事总务统部副部长,工会连续四年开展的职工公益大讲堂工作,让她频频竖起大拇指。“其中,每年坚持的安全生产方面的培训,让我们看到了很多可喜的成果。”

“但是,企业职工毕竟也是岗位和职能。”王玲笑着说,作为企业中层以上的干部领导,承受的工作压力远远高于一线职工,素质提升的基础也高于职工。她期待,工会能推出更多具有针对性的高端培训内容,适合企业中高层管理人员的成长需要。

只要工会真能提供针对性的服务,一旦贴合职工的需求,会受到职工的热烈欢迎。譬如怀柔区中医院工会为400余名职工修建的活动大院投入使用后,由职工自发组织起来的7个活动小组每天都来锻炼身体。怀柔中医院副院长、工会主席周东海告诉记者,“医生关注患者的健康,我们工会就关注医生的健康。”该“活动大院”占地1000余平方米,具备室内外羽毛球、乒乓球场地、跳棋、象棋等娱乐设施。该院院长刘宝珍也表示,“对职工健康的关怀要形成长效机制。”

“三工”调查

法治德治并举,是劳动公平正义的保障

■秦希燕

党的十八届四中全会提出“坚持依法治国和以德治国相结合。国家和社会治理需要法律和道德共同发挥作用,必须一手抓法治、一手抓德治。”构建和谐的劳动关系,维护劳动关系的公平正义,必须坚持法治和德治相结合,必须坚持法治和德治两手抓,必须坚持法治和德治共同推进,法治与德治是实现劳动关系公平正义的重要保障。

实现劳动关系公平正义的前提

法治与德治是社会治理的重要手段。法治侧重于人的外部行为,德治侧重于人的内心世界,德治是法治的根基和前提,法治是德治的底线和保障,两者相辅相成,如车之两轮、鸟之双翼,不可偏废。“政以治民,刑以正邪;既无德政,又无刑威,是以及邪。”德治与法治既各自独立,又相互关联,没有法律的保障,道德只是镜花水月,没有道德的教化,法律难免一纸空文,加强法治,能赋予社会道德规范以权威性;加强德治,能提高人们精神境界,使法律能够有效实施。在现代国家治理、现代企业管理,特别是劳动关系调节中,既应该重视发挥法律的规范作用,

又应该重视发挥道德的教化作用,以法治体现道德理念,强化法律对道德建设的促进作用,以道德滋养法治精神,强化道德对法治文化的支撑作用。

法治与德治是实现公平正义的前提。当前,劳动纠纷频发,缺失劳动关系的公平正义,源于法律意识和道德观念的双重缺失。“辨证方能下药,对症下药才有良方”,目前,我国正处于社会转型时期,思想观念的障碍,利益固化的藩篱,尤其是劳动纠纷的多发高发,劳动领域的违法违规、道德缺失,日益侵蚀着社会的公平正义。有的地方过分强调经济发展指标,片面追求发展速度,忽视了良好就业环境的营造,漠视了劳动者合法权益

保障的意识;有的企业隐瞒真实工作环境,劳动者劳动时间长,劳动强度大,劳动条件差,劳动收入低;有的企业拖欠劳动者工资,克扣劳动者福利,降低劳动保护;有的企业用工制度不规范、合同签订不规范,工会组织不规范;有的劳动者为谋求工作则会伪造学历,提供虚假信息等等,所有这些问题都是法律意识淡薄、道德失范、诚信缺失的体现。所以,法治与德治是实现劳动关系公平正义的前提。

实现劳动关系公平正义的保障

法治与德治是实现公平正义的基础。“徒善不足以为政,徒法不足以自行”,惟有

德治的教化,才能使社会规范内化于心,才能真正实现科学立法、严格执法、公正司法、全民守法,才有全社会信仰法律、尊重法律、敬畏法律的社会风尚;惟有法治的推进,才有适应现代社会劳动关系发展的需要,才有公平正义的真正落实;惟有德治与法治相结合,劳动关系双方才能在法定劳动标准基础上,遵守法律规则,实现劳动关系的公平正义。

法治与德治是实现公平正义的保障。全社会要明德尚法,培育良好的法治信仰,建立健全完善的劳动法律法规制度和劳动标准体系,从劳动合同签订、劳动者社会保险、

生产安全保障、休息休假保障、工资支付、劳动者利益诉求渠道、权益保障、企业民主管理等现代劳动标准着手规范,并加大对劳动法律知识的宣传力度,形成诚信、友善、公平、正义的良好社会氛围。在调节劳动关系过程中,既要用社会道德标准积极主动地调节企业内部的劳动关系,让全社会对企业进行全方位、全过程的道德监督与评价,又要用法律规范劳动关系中的各种行为,做到有法可依、执法必严、违法必究,用人单位要遵德守法。

劳动者自身要崇德依法。劳动者要树立正确的劳动观,要有与企业同荣辱、共发展的责任意识,干一行、爱一行、精一行的

价值追求。同时,要提高自己的法律意识和维权意识,学法、用法、知法、守法,对于用人单位侵害劳动权利的行为,要善于使用法律武器,敢于使用法律武器,依法维权,信法不信访,信法不信闹,信法不信钱,信法不迷信。

实现劳动关系公平正义的目的

公平正义是人类社会永恒的价值追求,建立公正、和谐的劳动关系是现代法治国家调整劳动关系的根本目标,是现代企业治理的基本要求,是广大人民群众的热切期盼。党的十八大报告强调“要健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,构建和谐劳动关系”。党的十八届四中全会提出“坚持依法治国和以德治国相结合。国家和社会治理需要法律和道德共同发挥作用。”法治与德治,是实现劳动关系公平正义的目的。

法治工会建设之我见