

社保政策的复杂性提升了认知门槛,有些劳动者希望通过少缴社保金来提高当期收入,甚至在某种程度上与企业形成了低缴“默契”。需知,这一做法将影响劳动者的未来收益,而且将来发生纠纷维权的难度很大——

# 超六成企业低缴员工社保的背后

■本报记者 杨学义

近日,国内一家第三方社保机构发布了《中国企业社保白皮书》(下文简称《白皮书》),数据显示,国内有 61.66%的单位未按职工工资的实际核定缴纳社保,其中 24%的企业按工资最低基数缴纳。

另据北京市人力资源和社会保障局官方微博报道,在北京市近期开展的针对用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况的专项执法检查活动中,共查处未依法缴纳社会保险费案 209 件,涉及金额 207.87 万元。

企业低缴员工社保的背后,究竟有哪些深层次原因?低缴看似提高了员工当期收入,是否会损害其长远利益?对此,记者采访了多位社保专家,专家们表示,我国社保政策的统筹层次亟待提高,应当通过适度调低费率,优化社保结构。

政策复杂,少有人搞得特别清楚

一些劳动者对缴纳社保保持矛盾态度,甚至希望通过少缴来提高当期收入。员工诉求会倒逼企业,而企业也愿意降低自身缴纳成本,所以企业与员工形成低缴“默契”。

“51 社保”CEO 余清泉告诉记者,由于社保政策错综复杂,加上宣传力度不足,虽然近几年公众社保意识有所提高,但总体而言对社保政策并不了解。

中国社会科学院世界社保研究中心秘书长房连泉介绍,目前我国有关社保的政策法规主要有三个层次。第一层次为 2011 年开始实施的《社会保险法》,第二层次为人力资源和社会保障部等部门颁布的条

例,第三层次是各地发布的文件。

记者查阅人力资源和社会保障部官方网站,关于养老、失业、医疗、工伤和生育等社会保险的相关政策法规超过 170 个,这些政策法规覆盖不同地区、涉及不同社会群体。《白皮书》调查显示,以现行养老金计算办法为例,仅 8.98%的人力资源从业者可以完全解释清楚。

中央财经大学保险学院社会保障系主任、中国社会保障研究中心主任褚福灵告诉记者,由于社会保险涉及广泛领域、社会政策的变迁、多种多样的人员类型,所以当具体到某一个事件和人的时候,政策就会比较复杂。他强调,当前各地政策差异明显,这与经济发展水平密切相关,“诸如养老金,它的收支是基于一个地区的总体水平,所以各地在制定政策时,有一定的自主权”。同时他也强调,有必要提高统筹层次。

余清泉则指出,我国经过几次自下而上的试点探索,形成了《社会保险法》框架,但由于缺少顶层设计,提高统筹层次非常困难。以养老保险为例,在国务院 2005 年颁发 38 号文件《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》以后,大部分地区缴纳养老保险已统一调整到单位负担 20%,个人负担 8%,但在广东省,企业只负担 14%,而在东北一些地区,企业需要负担 20%以上。

“先讲保障水平,再讲费率水平”

余清泉对记者说,一些企业对社保制度不信任,认为钱花在别的地方性价比更高,这也是造成员工社保被低缴的原因之一。

《白皮书》特别指出,从企业参保覆盖面上来看,2013 年~2015 年呈现出从强制型逐步



漫画 李法明

90%以上高位的同时,补充医疗保险由 2013 年的 30%提高到 2015 年的 57.51%,增加近 20 个百分点。

房连泉介绍说,社保是多层次的。第一层次是国家强制型保险,第二层次是企业补充保险,第三层次是个人储蓄型保险。而社保费率是三个层次之间协同配合的关键,“当第一层次缴纳太高,企业和个人就没有能力再买保险了。对低收入群体,是靠国家社保;对高收入群体,则更依赖企业和商业保险提供的保障。”

“先讲保障水平,再讲费率水平。”关于国家社保费率问题,褚福灵强调,社会保障水平依托的是缴费水平,而当前我国保障水平并不高,所以降低费率不可取。但他同时也强调,降低费率应寄希望于提高统筹层次,以逐步优化资源配置,这样就能在确保保障水平的基础上,使费率稳步下调。

房连泉指出,目前国家社保费率确实处于高位,“对一些民众和企业而言,国家社保吸引力有限,所以转向第二、第三层次的保险”。他认为,从长远来看,应当更多发展第二、第三层次保险,减轻国家负担。“以养老保险为例,目前占退休收入来源的 80%~90%,补充保险和商业保险占比太小,这是一个很大问题。”但他同时也承认,如果降低费率,国家社保支出就无法保证,只能依靠财政补贴。“所以应当鼓励个人多缴多得,制度设计才是未来的重点。”

“国家保险只保基本,有很多覆盖不到的地方,这时可以用补充保险和个人保险进行衔接。”余清泉表示,国家强制型保险是有起步线和封顶线的,企业补充保险和个人储蓄型保险在设计的时候,应重点考虑在国家保险的基础上进行科学衔接。

劳动者维权难度大,影响未来收益

企业缴纳社保的具体数额,由缴纳基数和费率两方面决定。“费率是法律法规强制的,企业无法控制,所以企业在基数上想办法。”余清泉说。

《社会保险法》第六十条规定:“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费”,2006 年,当时的劳动和社会保障部发布的《关于规范社会保险缴费基数有关问题的通知》(劳社险中心函[2006]60 号),对工资总额的计算标准进行了规范:“工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额,由计时工资、计件工资、奖金、加班加点工资、特殊情况下支付的工资、津贴和补贴等组成。”

房连泉说,“《社会保险法》虽然有缴费基数规定,但企业很容易规避,这是一个制度设计的问题。”对此,褚福灵承认,这对企业在短期内的确实是有利的,“但是长远来看,不能取信于员工,就无法调动他们的积极性”。

相比于不缴纳社保而言,企业低缴社保的违规成本较小。由于社保政策本身的复杂性,导致了劳动者维权程序的复杂。“低缴纳社保的情况,已经不能单独交给劳动仲裁机构了,而是应当交给社保中心,由社保稽查部门去查,如果有差额,企业依然要补缴,但总体来说‘低缴’比‘不缴’复杂很多。”余清泉坦言,即使劳动者维权成功,他们也要不可避免地承担企业过去低缴社保的损失,“在低缴情况下,虽然缴费年限不受影响,但过去的缴费基数却降低了,这会影响劳动者未来的收益,比如养老金替代率。”

青海

首批劳动关系协调员持证上岗

本报讯 (记者邢生祥 通讯员刘梅玉)日前,青海省首批 8 名劳动关系协调员(师)通过国家职业资格技能考试和鉴定,获得全国通用的《职业资格证书》,青海首次实现劳动关系协调员持证上岗,推动了劳动关系协调工作向职业化和专业化迈进。

青海省总工会副主席付东明表示,开展劳动关系协调员(师)国家职业资格技能培训和鉴定,是培养规范化、专业化劳动关系协调队伍建设的现实需要,是增强各级劳动保障公共服务平台工作人员和企业劳资人员管理能力和专业素质的重要途径。通过劳动关系协调员(师)职业资格技能培训和鉴定工作,提升了从业人员的综合素质,使青海劳动关系协调员向职业化和专业化迈进,为实现劳动关系协调员持证上岗、推动全省劳动关系和谐稳定工作奠定了基础。

山东

打破地域限制促进平等就业

本报讯 (记者丛民)日前,山东省出台实施就业优先战略行动方案,打破省内地域、部门限制,促进劳动者在就业创业地与当地居民享受同等政策扶持和公共服务。

方案提出,全省将建立政府购买公共就业和人才服务制度,根据政府向社会力量购买服务指导目录,引入专业机构、咨询机构、行业协会等社会力量提供就业创业服务产品;建立公共就业创业工作第三方评价制度,引入第三方社会机构,接受社会监督;建立公共就业人才服务责任清单制度,明确服务标准,精简办事流程,承诺办结时限,提高服务效能;建立公共就业创业信息公开发布制度,公开发布用人单位需求信息、国有企业公开招聘信息、公益性岗位信息等,保障劳动者平等获取就业创业信息权利。

四川

无线电装工比拼技能

本报讯 (记者高柱 李娜)日前,四川省首届无线电装工职业技能大赛收官,3.2 万余名职工经过 215 场预赛选拔后,最终有 9 支队伍、46 名选手脱颖而出,决赛第一名将被授予四川省五一劳动奖章。

据介绍,决赛要求选手在 2 小时内用 108 个电子元件焊接装配,难点在于对所提供的材料的检查筛选,以确保参赛作品性能最优。四川省总工会相关负责人表示,举办电子信息行业相关的职业技能大赛,旨在激发行业职工学技术、钻业务、练技能的热情,推动该行业持续发展。

武汉客运段  
开展安全大检查

本报讯 (记者张翀 通讯员易娜 张雪贝)武汉客运段近日开展安全大检查,活动以“八查、十整治”为主要内容,以解决影响安全生产的现实问题为切入点,通过提升认识、自查问题、隐患排查等措施,进一步深化“打非治违”工作,危险化学品和易燃易爆物品安全专项整治活动,确保旅客列车安全。

该段通过武客新闻、武客信息、展板、微信群等形式,讲清当前严峻的安全形势,制作下发宣传手册 6300 本,收录近年来全路、全局、全段典型事故案例,大力纠正职工的错误认识。同时要求干部职工树立“列车就是第一工作场所”意识,把全部力量和精力转移到旅客列车现场安全卡控上,发现问题立即分析整治。

重庆能源

举办工种状元赛

本报讯 日前,重庆能源集团工会举办了焊工和矿井通风工状元赛,来自所属五大矿业公司、燃气集团、巨能集团、顺安公司的 49 名选手参加了比赛。燃气集团邓中华、永茂公司张远生分获焊工和矿井通风工状元称号。

本次状元赛,共有 24 名选手参加焊工元

赛,25 名选手参加矿井通风工元

赛。比赛由理论考试和实际操作两部分组成。为了体现比赛的公平、公正,特别邀请了重庆科能高级技工学校的 4 位专家担任评委。本次比

赛的状元和二、三名,将分别获得 5000 元、2000 元、1000 元的奖励。(常春 昌兵 登泽)

“互联网+”人才短缺成企业发展软肋,福建企业上演“人才抢夺战”——

# 辛苦培养的员工,不到两年就被挖走

有专业人士认为,从根本上解决人才缺乏问题,须尝试多元化人才培养模式

■本报记者 吴铎思

“互联网相关行业用工需求量出现井喷式增长。”中国海峡人才市场发布的《2015 年第二季度福建省人才市行情分析报告》显示,在行业需求排行榜上,互联网/电子商务业排名第三,较第一季度上涨了 28.30%。

据中国海峡人才市场专家分析,随着第三方支付、P2P、众筹平台等如雨后春笋般涌现,互联网金融已经表现出强劲势头。但目前的金融和互联网行业具备跨行业能力的复合型人才较少。因此,随着政策的逐步开放,企业加大了对人才的争夺。

“互联网就业必然是今后的热门方向。”福州大学就业指导中心主任张忠志表示,“互联网+企业”是新时代的产物,代表着互联网与传统企业的有机结合。在“大众创业、万众创新”的背景下,互联网人才的需求将越来越大。

企业招聘“一将难求”

“对互联网专业人才难招已有心理准备,但没想到如此之难!”福州一家电商企

业负责人说。

“招聘信息在网上挂了几个月,虽然薪酬诱人,但还是没有回应。”位于福州金山工业区的一家制造企业体验到了招聘电子商务人才之难,“最后请猎头公司才从其他企业挖来合适的电商司理。”

“高校电子商务专业的毕业生早就预订一空,招聘只能扩大专业范围,计算机、市场营销、国际贸易的都要。”福建省电子商务协会副会长王永峰介绍说,当前,福建电子商务发展人才缺口大,特别是在跨境电商领域更是“一将难求”。据不完全统计,目前福建的跨境电商已超过 5000 家,每年跨境电商已达到 2000 万件,“在几何级的爆炸式增长下,人才紧缺已成事实”。调查显示,目前泉州电商人才的需求量超过 2 万名,缺口达 1 万名。

随着“互联网+”热度不断攀升,许多大学毕业生在就业时也更加倾向互联网行业。近日发布的《中国大学生就业报告》显示,在 2010 届~2014 届本科毕业生就业比例增长排名中,互联网开发及应用已名列第四,增加了 2.1%。而此前多年,大学毕业生更多选择的是银行、证券公司,如今互联

网行业的上升势头已直逼原有热门行业。从薪酬上看,福州电商人才的月薪普遍高于其他行业,一般的电商专员月薪大多在 3000 元~6000 元。

微信“摇一摇”,员工被挖走

“办公场地、行政人员的招聘很顺利,但业务核心人才却找不到。”一家总部在上海的在线汽车销售公司在组建福建分公司时,因找不到互联网专业人才,进展不顺。

采访中,记者发现,不少企业因为缺乏人才,导致“互联网+”做不起来。据了解,传统企业要开展线上市场,需要开发一整套系统,如果缺少高端人才团队的支持与策划,即使是运营专业的电子商务企业,甚至是已经运营 5 至 10 年的电子商务平台也难以实现战略突破和跨越提升。

福建虽然是全国最早发展电子商务的省份之一,但与广州、杭州等周边省会及特区相比,在电子商务人才方面还存在不少问题和差距。业内人士表示,从福州十几年电子商务发展与实践来看,有近 80% 的传统企业在构建企业网站和电商平台时,由于缺乏高级技术人才与管理人才支撑,在

企业网站与电商平台项目实施过程中得不到有效运营与管理。

“有企业在我们附近用‘摇一摇’加员微信,私聊挖人。”一家电子商务公司的负责人说,很多企业面临这样的困局——辛苦培养的员工,不到两年就被挖走。

据了解,为了找到专业的高端人才,许多企业都去找猎头公司帮忙挖人,福州一家猎头公司今年在电商方面的订单比前几年增加了许多倍。“与传统企业人力成本仅占成本投入的 10% 不同,电商行业内的人员成本一般要占所有运营成本的 80%。”业内人士表示,互联网人才相对年轻,人员流动较为频繁,也使得企业发

展受到严重影响。

尝试多元培养模式

如何破解“互联网+”背景下对专业人才的需求困境,成为亟待解决的问题。

卓创咨询分析师方宇表示,目前很多企业的想法是先引进几个互联网高端人才,然后依靠这些人再为企业培养出一批专业人才。但由于高端人才数量本来就有限,而目前福建亟待转型的企业数量十分

庞大,因此很难实现。要从根本上解决人才缺乏问题,还是应该回到学校教育中,由政府、高校、企业进行合作,尝试更多元的人才培育模式。

为应对各大互联网企业的人才需求,日前,福建几所高校举办了首届中国“互联网+”大学生创新创业大赛、“互联网+”行业专场招聘会、“互联网+外贸”跨境电商、“互联网+农业”等专题创业培训活动。

据了解,目前福建省实施了电子商务育才工程,着重破解电子商务成长中的人才瓶颈。省教育厅和财政厅印发的《福建省培训机构、教育实践基地遴选实施方案》的通知中提出,“高等学校单独设立的培训机构、教育实践基地,或由高等学校牵头与‘互联网+’龙头企业合作建立的培训机构、教育实践基地,经遴选认定为‘互联网+’培训机构、教育实践基地的,一次性给予 50 万元~100 万元奖励。”此外,在人才引进方面,福建省也给出了扶持政策。在 6 月出台的《福建省人民政府办公厅关于加快电子商务发展九条措施的通知》中,关于推进电子商务育才工程的措施指出,要支持企业引进高端电子商务人才。

企业成就业主渠道

青海高校毕业生  
初次就业率达 92%

本报讯 (记者邢生祥)记者日前从青海省教育厅召开的新闻发布会上获悉,2015 年,在高校毕业生持续增加,经济下行压力继续加大、就业市场乏力的形势下,青海高校毕业生初次就业率达到 92.17%,再创历史新高,比上一年提高 1.52 个百分点。

截至 9 月 1 日,青海普通高校毕业生共计 14910 人,就业 13743 人,初次就业率为 92.17%,比上一年提高 1.52 个百分点,就业质量大幅提升。其中,反映就业质量高低的协议就业率为 78.78%,比上一年提高 14.86 个百分点,反映“特岗”等项目就业的其他就业率为 6.22%,比上一年下降 1.85 个百分点。

据悉,青海高校毕业生的去向多元,除党政机关事业单位外,企业日益成为大学毕业生就业的主要渠道。今年大学毕业生在行政、事业单位就业的有 3669 人,占毕业生总数的 24.60%;在企业就业的有 8018 人,占毕业生总数的 53.78%;去部队工作、项目就业、升学出国、灵活就业的有 2056 人,占毕业生总数的 13.79%。

方宇表示,“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,单纯依靠传统的教育模式难以满足企业需求。因此,尝试多元化的培养模式,如校企合作、实习实训、兼职实习等,可以有效缓解企业人才短缺问题。

“互联网+”行业对人才的需求量大,且人才需求变化快,培养周期长,企业对人才的需求具有一定的特殊性,