

焦点关注

调低社保缴费基数给企业和职工带来什么?

减轻企业缴费负担 增加低薪群体到手收入

退休待遇不降低、有保障

本报记者 李丹青

从5月1日起,各地可将城镇职工基本养老保险单位缴费比例从原规定的20%降至16%。

为落实降社保费率政策,3月26日召开的国务院常务会议上,首个议题便是明确具体配套措施,决定核定降低社保缴费基数,各地由过去依据城镇非私营单位在岗职工平均工资,改为以本省城镇非私营单位和私营单位加权计算的全口径就业人员平均工资,能反映各地工资的真实情况,以此作为缴费基数,更符合实际。

中国社科院世界社保研究中心秘书长房连泉对此观点表示认同。他告诉记者,目前城镇私营单位的年平均工资约为城镇非私营单位的60%左右,也就是说,在过去依据城镇非私营单位在岗职工平均工资来核定社保缴费基数时,该基数与城镇私营单位的平均工资基本持平。这也是过去大部分私营单位按社会平均工资的下限来缴纳社保的主要原因。

为何将私营单位在岗职工平均工资纳入统计口径?核定降低社保缴费基数影响几何?针对职工关注的诸多问题,《工人日报》记者连日来持续采访多位专家进行解读。专家认为,此举有利于减轻企业的社保缴费负担,增加低收入群体到手的收入。

减轻企业社保负担

过去,社保缴费基数的确定,以统计部门发布的上一年城镇非私营单位在岗职工平均工资为依据,以社会平均工资的300%作为上限,60%作为下限。

“过去非私营单位多,统计部门主要是依靠规模以上企业和机关事业单位等城镇非私营单位所作的统计报表来计算社会平均工资。由于非私营单位在岗职工平均工资较高,如此计算导致社会平均工资水平总体偏高,不少劳动者表示‘被平均’。”中国人民大学公共管理学院教授董克用告诉记者。

改革开放40年来,民营企业蓬勃发展,民营经济成为推动经济社会发展的重要力量,贡献了80%以上的城镇劳动就业。

根据国家统计局公布的2017年城镇单位就业

人员年平均工资显示,非私营单位为7.43万元,私营单位为4.58万元。

一方面绝大部分劳动者在城镇私营单位就业,另一方面,他们的年平均工资低于城镇非私营单位就业人员。这种情况下,董克用认为,改用以本省城镇非私营单位和私营单位加权计算的全口径就业人员平均工资,能反映各地工资的真实情况,以此作为缴费基数,更符合实际。

中国社科院世界社保研究中心秘书长房连泉对此观点表示认同。他告诉记者,目前城镇私营单位的年平均工资约为城镇非私营单位的60%左右,也就是说,在过去依据城镇非私营单位在岗职工平均工资来核定社保缴费基数时,该基数与城镇私营单位的平均工资基本持平。这也是过去大部分私营单位按社会平均工资的下限来缴纳社保的主要原因。

此次将私营单位在岗职工平均工资纳入统计口径,房连泉认为将有助于调低社保缴费基数,降低企业的缴费负担。

房连泉分析,扩宽统计口径范围,将民营企业和中小企纳入进来,预计最低缴费基数将下降20%左右。

由于费率和费基是决定社保缴费水平高低的两个核心变量。加之即将降低的养老保险单位缴费比例,便可减轻企业社保负担,还有望让企业合规缴费。

低收入者到手工资将增多

具体到参保人影响几何?

社会平均工资统计口径的变化,直接关系社保缴费基数的上限和下限。而社保缴费基数上下限的调整,在房连泉看来,对于工资处于上年社会平均工资60%与300%之间的大多数职工来说,此次缴费基数的调整对其“几乎没有影响”,因为按规定,如果缴费基

数处于上下限之间,须以上一年度本人工资收入为缴费基数按时申报。

“不过,对低收入人群和高收入人群有着切实影响。”房连泉告诉记者。

董克用解释道,将私营单位在岗职工平均工资纳入统计口径,各地的社会平均工资会有所下降。对于中高收入群体,他们原来按照上年当地社会平均工资的300%作为缴费基数缴纳社保费,社会平均工资降低后,这部分劳动者及其用人单位的缴费负担将会下降。

“受益最大的是低收入群体。”董克用告诉记者,这部分人群原来必须按上年当地社会平均工资的60%作为缴费基数,但事实上有一部分人的收入并未达到社会平均工资的60%。他曾做过调研,以个人缴费8%的养老保险为例,对于未达到社会平均工资60%的低收入群体而言,当他按缴费基数的下限缴费后,其个人缴费比例实为11%。

如今调整缴费基数后,董克用认为,低收入群体的缴费基数将会降低,到手可支配的收入有所增加。

同时,可以减轻企业的用工成本,提高其用工积极性。

国务院常务会议决定,个体工商户和灵活就业人员可在本省平均工资的60%至300%之间自愿选择缴费基数。房连泉认为,对于个体工商户和灵活就业人员来说也是“利好”,能在一定程度上减少其养老保险的缴费。

在岗职工要按实际工资水平规范缴纳社保

核定降低社保缴费基数后,不少职工担心待遇会因此受到影响。房连泉告诉记者,职工养老保险金主要由基础养老金和个人账户养老金构成。缴费基数的调低,对已退休人员的待遇没有影响。

养老保险遵循多缴多得、长缴多得的原则。一般

而言,缴费工资水平较高且缴费时间长的职工,退休时养老金相对较高。房连泉提醒,在岗职工要按照实际工资水平规范缴纳。

此外,费率和费基降低后,会不会影响社保基金的可持续从而影响养老金的发放呢?这是广大职工尤其是退休职工最为关注的问题。

在今年的全国两会上,人社部部长张纪南表示,首先,当期社保基金收大于支,经过反复测算,降费率以后,总体上仍能够保证基金收大于支。第二,累计有结余。目前我国企业养老保险基金累计结余4.78万亿元,有较强的保障能力。第三,战略有储备。全国社保基金已经有2万亿元左右的战略储备,保证养老金按时足额发放。

董克用介绍,一揽子保证社保基金可持续的举措正在实施。

今年的《政府工作报告》中提出,将加快推进养老保险省级统筹改革,继续提高企业职工基本养老保险基金中央调剂比例,划转部分国有资本充实社保基金。

针对区域间养老保险基金的负担差距,从去年7月1日起,我国建立了企业职工基本养老保险基金中央调剂制度,调剂比例从3%起步,去年半年调节金额为2400多亿元,22个省份从中受益。财政部部长刘昆日前表示,今年将把调剂比例提高到3.5%,预计全年中央调剂基金规模将达到6000亿元左右,进一步缓解个别省份基金收支压力。

减的钱,从哪儿补上来?董克用谈到划转部分国有资产充实社保基金。来自国资委近日公布的数据显示,目前划转部分国有资产充实社保基金工作稳步推进,完成18家中央企业股权划转,划转规模达750亿元。“从近期看,基金仍然是可持续的。大家不用担心待遇水平会降低。”

宁夏:推动消除就业性别歧视

本报讯(记者马学礼)宁夏人社厅等9部门近日联合下发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,对招聘环节中就业性别歧视的具体表现作出细化规定。

《通知》明确,各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中,不得限定性别(国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外)或性别优先,不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女,不得询问妇女婚育情况,不得将限制生育作为录用条件,不得差别化地提高对妇女的录用标准。

《通知》要求及时纠正发布含有性别歧视内容招聘信息的行为,对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的,依法责令改正,拒不改正的,处1万元以上5万元以下罚款,情节严重的,吊销其人力资源服务许可证。

此外,《通知》指出要及时受理就业性别歧视相关举报投诉,对涉嫌就业性别歧视的用人单位联合约谈。积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等帮助。同时,将加强女大学生就业服务,组织妇女参加适合的培训项目,鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训;加强监察执法,依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。



旅游服务赛技能

为鼓励旅游行业加强员工职业技能培训,培养旅游业优秀人才,日前,由新疆维吾尔自治区总工会主办的2019新疆旅游服务技能大赛在乌鲁木齐市举行,全区47家星级酒店,194位旅游饭店行业的精英参加竞赛。

本报记者 吴锋思
本报通讯员 韩宪军 摄

河北:鼓励职业院校与企业合作

本报讯(记者李显霖)近日,《河北省职业教育改革发展实施方案》发布,明确提出逐步提高技术技能人才特别是技术工人收入水平和社会地位,党政机关和企事业单位招用人员不得歧视职业院校毕业生。积极推动职业院校毕业生在落户、就业、职称评定等方面与普通高校毕业生享受同等待遇。

《方案》提出,河北各市要统筹推进区域内职业

院校布局调整,重点办好3至4所发挥示范引领作用的高水平中等职业学校。各县(市、区)至少办好1所高水平中等职业学校。鼓励中等职业学校联合中小学开展劳动和职业启蒙教育,落实“职教高考”制度,探索长学制培养高端技术技能人才,适度提高高等职业院校招收中等职业学校毕业生的比例、本科高等学校招收中等职业院校毕业生的比例。保持高

中阶段教育职普比大体相当。鼓励各地在国家级、省级重点开发区周边试点建设普职融通的综合高中。

《方案》指出,鼓励职业院校与具备条件的企业开展合作,学校可从校企合作中获得智力、专利、教育、劳务等报酬,企业应依法履行实施职业教育义务,

按规定可享受减免税收等优惠政策。今年起,

将编制并动态调整河北省急需紧缺职业(工种)目录,组建10个左右特色鲜明的产教融合集团(联盟)。

《方案》还提出,支持政府主导,建设面向城乡各类劳动者以及职业院校、职业培训机构,企业的公益性、综合性、综合性的职业技能实训场所,对接全国职业院校职业技能大赛和世界技能大赛标准,建设20个省级职业技能大赛基地。鼓励有条件的企事业单位特别是大企业,举办高质量职业教育,政府按规定给予适当支持。

河北还将建立健全技能人才培养、评价、使用、待遇相统一的激励机制。建立省级技能大师库,鼓励技术技能大师建立大师工作室,并按规定给予政策和资金支持,支持技术技能大师到职业院校担任兼职教师,参与重大工程项目联合攻关。

疑似职业病,我该怎么办?

专家介绍,疑似职业病病人在诊断或医学观察期间,用人单位不得与其解除劳动合同,并承担诊断、医学观察期间费用

年7月6日期间,蒋某常因治疗而请假,其工资所得不能如实反映其身体处于正常状态时的工资水平。

结合工资表,法院认定,蒋某在2015年12月至2016年11月期间的月平均工资为3462.1元。

去年11月,法院判定,蒋某于2016年12月19日被发现疑似职业病时即需及时接受治疗,故其停工留薪期应从该日起开始计算。根据《广东省工伤保险条例》规定,职工因工需要暂停工作接受工伤治疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付,该公司应按每月3462.1元的标准支付蒋某停工留薪期工资。

用人单位应承担诊断、医学观察期间费用

2013年10月9日,蒋某入职广州某生物科技公司,劳动合同起止日期为2013年10月9日至2016年10月8日。

2015年12月16日,广东省职业病防治院职业

病诊断办公室通知该公司和蒋某,认为蒋某为疑似职业性尘肺病病人。

2016年4月、5月,蒋某依次在广东省职业病防治院、广东中毒急救中心住院检查,

出院诊断为粉尘作业所致(待诊断)。

2017年2月,广东省职业病防治院诊断蒋某为职业性尘肺病叁期。

在此期间,蒋某和该公司就其医药费由谁承

担发生了争执。

自2015年7起,蒋某因患病再未上班。2016年1月起,公司停发蒋某工资,并于2016年3月起以旷工为由,与蒋某解除劳动合同。公司认为,其与蒋某之间于2016年3月起不存在劳动关系,无须向蒋某支付2016年4月29日至2016年5月13日期间发生的医疗费。

广州市中级法院并没有支持该公司主张。《职业病防治法》规定,用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用,由用人单位承担。

法院确认蒋某与公司自2016年3月起恢复并继续保留劳动关系。去年9月,法院判定,蒋某于2015年12月16日被诊断为疑似职业病,该生物科技公司主张于法无据,不予支持。

要留存能证明劳动关系的证据

“疑似职业病患者需经职业病诊断,才能确诊是否为职业病。若所患疾病与所接触职业危害因素没

有因果关系、所患疾病未达到职业病程度,则不能诊断为职业病。前者不是后者发展过程中的一个阶

段。”深圳市职业病防治院职业病诊断办主任何坚告诉记者,到深圳市职业病防治院办理职业病诊断的劳动者,八成以上属于疑似职业病患者。而疑似职业病一般是通过职业体检或在医院就诊时发现的。

“诊断疑似职业病需要满足4个因素,职工和企业双方存在劳动关系,在正在从事的工作中得病,由职业性有害因素引起,所得病必须在国家法定职业病目录内。”林辉说,确诊疑似职业病是否为职业病,需综合分析职工的职业史与职业病危害接触史、职业健康监护资料、健康损害资料、企业职业病危害因素检测数据、流行病学资料等,一些情况还需现场调查、调取日常监督记录。

林辉强调,劳动者要有自我保护意识,与企业签订劳动合同,否则职业病诊断时可能会因无法确认劳动关系而无法被认定为职业病。

此外,很多慢性职业病都有潜隐期,如尘肺病、职业性肿瘤、慢性中毒等,潜隐期是指慢性病从暴露于病因到发病所经历的时间。记者从深圳市职业病防治院职业病诊断办了解到,深圳较为常见的苯所致白血病,潜隐期在2年以上。

林辉表示,对于潜隐期较长的职业病职工而言,认定是否为职业病,离职或退休与否是次要考虑因素,主要还是根据国家相关法规和标准,综合分析职业病危害因素接触情况、所患疾病等,判定其是否为职业病。

山东

推进劳动者终身职业技能培训制度

本报讯(记者丛民)山东省日前出台《关于推行终身职业技能培训制度的实施意见》,为高质量发展提供技能人才支撑。

据介绍,山东省将把企业职工培训作为重点,推动企业健全职工培训制度,通过岗位练兵、技能竞赛等方式,广泛开展岗前培训、学徒培训、在岗培训。发挥失业保险促进就业作用,支持符合条件的参保职工提升职业技能水平。开展失业职工职业技能培训促进再就业。此外,山东省将支持和鼓励规模以上企业依法建立职业院校、实训基地等,并通过政府购买职业培训服务的方式,降低企业兴办职业培训机构的成本。企业为接收学生实习实训支付的报酬等费用支出,按规定在计算应纳税所得额时扣除。

青海严查工程建设领域“挂证”行为

本报讯(记者邢生祥)记者近日从青海省住建厅获悉,该省住建、人社等5部门正在整治工程建设领域职业资格“挂证”等违法违规行为,并推动建立职业资格“挂证”等违法违规行为预防和监管长效机制。

据悉,为遏制“挂证”现象,青海对工程建设领域勘察设计注册工程师、注册建筑师、建造师等专业技术人员及相关单位、人力资源服务机构进行全面排查,严肃查处持证人注册单位与实际工作单位不符、买卖租借(专业)资格(注册)证书等“挂证”违法违规行为,以及提供虚假就业信息、以职业介绍为名提供“挂证”信息服务等违法违规行为。

青海将对违规的专业技术人员撤销其注册许可,自撤销注册之日起3年内不得再次申请注册,记入不良行为记录并列入建筑市场主体“黑名单”,向社会公布。

上海

发布2019年企业工资指导线

本报讯(记者钱培坚)经上海市劳动关系三方共同研究,日前,上海市总工会、市企业联合会/企业家协会、市工商业联合会联合发布了2019年上海企业工资指导线:平均线为5%~6%,下线为2%~3%。

上海提出,生产经营正常、经济效益增长的企业,可参照平均线确定工资增长幅度。上年平均工资水平为全市职工平均工资2倍以上的企业,工资增长幅度应低于平均线;

上年平均工资水平低于全市职工平均工资60%的企业,增长幅度可适当高于平均线。经济效益下降的企业,可参照下线确定工资增长幅度。生产经营困难、经济效益较差的企业,工资增长幅度可以低于下线。

本报讯(记者刘友婷)

近日,《2019年企业工资指导线》发布,平均线为5%~6%,下线为2%~3%。

《通知》明确,各地区、各部门要高度重视企业工资指导线的发布,将其作为企业人工成本调控、工资分配制度改革、企业薪酬制度改革、企业工资集体协商、企业薪酬调查和信息发布、企业薪酬监测等工作的基础,确保企业工资指导线在企业工资分配中发挥积极作用。

《通知》要求,各地区、各部门要加强对企业工资指导线执行情况的监督检查,对违反企业工资指导线规定的,要依法予以纠正,对情节严重的,要依法予以处罚。

《通知》强调,各地区、各部门要认真贯彻落实党中央、国务院关于深化国有企业改革、完善工资决定机制、健全工资宏观调控机制、加强企业工资分配指导和监督等决策部署,切实做好企业工资指导线发布工作,为企业工资分配提供参考依据,促进企业工资分配与企业经济效益和职工劳动贡献相适应,维护职工合法权益,促进企业健康发展。