

聚焦“十四五” 专家笔谈

构建多层次养老保险体系与第三支柱的“突破”

观点

我国养老保险体系将从基本养老保险“一柱独大”逐渐向“三支柱鼎立”的多层次养老保险体系与模式过渡。

郑秉文

构建多层次、多支柱养老保险体系是我国养老保障改革的既定制度目标。扩大第二支柱和发展第三支柱是夯实应对人口老龄化社会财富的重要手段。

我国养老保险体系的基本现状

作为我国养老保险第一支柱的基本养老保险,迄今为止是覆盖人数全球第一、收支规模全球第二的基本养老保险制度。

我国第二支柱养老保险由企业年金和职业年金构成,基金积累总计3万多亿元。其中,企业年金建立17年来,覆盖面没有明显变化。

支柱养老保险的另一分支职业年金覆盖的目标群体是机关事业单位人员,覆盖范围远高于企业年金。

我国养老保险第三支柱个税递延型商业养老保险从2007年开始启动,2018年5月开始试点。至今参保人数只有几万人。

我国养老保险保障水平亟待进一步提升

上述数据显示,截至2020年底,我国三支柱养老保险总规模合计约为8.8万亿元,加上战略储备基金“全国社保基金”2.2万亿元(去重后),四个板块养老金总计约为11万亿元。

与世界平均水平相比,我国养老金的GDP占比存在较大差距。例如,2019年全球各类养老金总计60万亿美元左右,占全球GDP总量86万亿美元的70%。

近年来,我国重视发展多层次、多支柱养老保险体系。2019年底中共中央国务院印发的《国家积极应对人口老龄化中长期规划》提出“夯实应对人口老龄化的社会财富储备”。

同时,一段时间以来,中央文件多次提到发展第三支柱养老保险,今年政府工作报告也首次提及“规范发展第三支柱养老保险”。

支柱养老保险”;今年6月人社部发布的《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》提出,“发展多层次、多支柱养老保险体系,大力发展企业年金、职业年金,提高企业年金覆盖率,规范发展养老保险第三支柱,推动个人养老金发展”。

由国家税收优惠支持和市场化运行的第二、第三支柱养老金制度实行的是积累制,是夯实应对人口老龄化社会财富储备的核心资产。

第三支柱养老保险发展滞后的主要原因

早在1991年,中央政府在发布首个建立养老保险制度文件《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》时就提出,“随着经济的发展,逐步建立起基本养老保险与企业补充养老保险和职工个人储蓄性养老保险相结合的制度”。

在传统的企业互助会体制背景下和企业补充养老保险制度基础上,2000年,中央及时提出了企业年金的概念。2004年,企业年金制度作为正规的信托制第二支柱养老保险正式开始运行。

中国保监会在2007年提出建立个税递延型商业养老保险的过程中经历了一个较长的适应过程。2018年试点至今,这个新生事物也面临着制度配套、观念更新、提高认识和不断学习的“试错”过程。

意识薄弱,员工入职培训落实不到位,合同、社保管理不规范等问题。权益保障政策执行阻滞。快递员的社会保障权益涉及部门较广,联合管理协调困难。

域,这是我国社会保障史上一个历史性的跨越。在顶层设计缺位的情况下,第三支柱在短短几年内就很快地经历了从个税递延型商业养老保险的1.0版本到“个人养老金”2.0版本的“升级”。

第二、第三支柱养老保险的改革路径

发展多层次、多支柱养老保险体系,大力发展第二支柱和规范发展第三支柱要靠科学的制度设计和配套的财税政策在两方面同时发力。

从制度设计上讲,首先,第二支柱养老保险虽然运行良好,但目前需最大限度地扩大参与率,这是当前第二支柱企业年金面临的主要任务,其具体改革举措包括引入“自动加入”机制、取消雇主缴费归属期、放开个人投资选择权、引入生命周期基金、扩大投资范围等。

从财税配套改革上讲,这是推进第二、第三支柱养老保险的“突破性”条件。首先,应建立养老金友好型个税制度,这是大力发展第二、第三支柱养老保险的重要基础。

总之,提高第二、第三支柱养老保险在居民养老中的占比,缩小与发达国家的差距,需要具有前瞻性的顶层设计、科学的态度和路径,这是“十四五”时期养老保障体系改革的一项重要任务。

(作者为中国社科院世界社保研究中心主任)

1-7月 全国城镇新增就业822万人 国家统计局日前发布7月份国民经济数据。就业形势特点:1-7月份,全国城镇新增就业达到822万人,实现全年目标任务的74.7%。7月份,全国城镇调查失业率为5.1%。失业率总体平稳。外出农民工就业保持总体稳定。二季度,外出务工劳动力总量1.8亿人,基本恢复到疫情前水平。就业整体恢复主要原因:经济逐步恢复,用工需求增加;新动能成长壮大,灵活就业增加;就业优先政策持续显效。

工作研究

加强医院文化建设 提升职工人文素养

赵旭凡

近年来,医疗卫生健康事业快速发展,医药卫生体制改革逐步深入,对医疗卫生行业职工队伍的人文素养提出了更高要求。把加强医院文化建设与提升职工人文素养有机结合起来,既是广大职工群众的内在需求,也是医院发展的不竭动力。

工会要成为文化铸魂的先导者。文化建设与人才建设、学科建设是带动医院发展的“三驾马车”,工会在培育和建设医院文化的过程中有着得天独厚的优势与作用。要充分发挥工会的组织优势和引领作用,始终紧密围绕医院中心工作,服务大局,将医院文化建设的内容贯穿工会工作始终。

工会要成为文化聚力的凝聚者。要紧贴医院发展实际,组织职工开展集思想性、群众性和趣味性为一体、且形式多样、氛围浓郁的文体活动。组建球类、摄影、文艺等兴趣小组或俱乐部,开展经常性活动,起到提振精神、锻炼身体、释放压力、凝聚人心的作用。

工会要成为文化育人的培养者。培养一支有理想、有道德、有知识、有技术、能创新的高素质人才队伍,是新形势下对工会组织的新要求,同时也是工会发挥“大学校”作用的着力点。要营造良好环境,建设配套齐全、环境舒适的“职工书屋”,以便职工学习、阅读、查阅资料,为职工打造一个补给知识、提升素质的“加油站”。

工会要成为文化塑形的塑造者。医院文化建设与医院的发展相辅相成,工会作为医院文化建设的重要载体,要积极探索参与建设的新方法、新途径,在塑造医院文化的过程中传递新思想、践行新理念、开创新局面。要外塑医院形象,工会要参与医院文化理念打造的全过程,将医院文化根植于职工脑海,落实于行动中。

(作者单位:湖南省肿瘤医院)

新业态劳动者权益保障纵横谈

加强快递员权益保障 促进快递行业健康发展

观点

快递员职业风险高,劳动合同签约率低,基本社会保险参保率不高,尽快完善快递员权益保护法律法规,建立快递员多层次保障体系迫在眉睫。

孙洁

近年来,快递业发展迅猛。一线快递员联系千城百业、服务千家万户,在畅通经济循环、方便生产生活、促进社会和谐方面发挥着不可或缺的作用。然而,快递员职业风险高,劳动合同签约率低,基本社会保险参保率不高,这些问题造成快递员群体面临着劳动权益保护缺失,尽快完善快递员权益保护法律法规,建立快递员多层次保障体系迫在眉睫。

快递员就业形态与权益保障现状

目前,我国快递企业经营模式主要有直营和加盟两种。直营企业具有比较规范的人力资源管理体系,快递员合法权益得到较好保障。加盟制企业仅与总部及部分直营的区域性快递处理中心员工签订劳动合同,快递员合法权益保障有待提升。

业权利方面,快递行业采取第三方用工外包和委托劳务派遣的用工方式较多,未直接与企业签订劳动合同情况占比较大,影响快递员权益保障和维护;取得劳动报酬方面,快递员计薪方式主要有“底薪+计件提成”和“计件提成”两种。快递员的工资受智能投递设施推广费用、奖惩措施等因素影响,实际工资会有所下降,且快递员工作时间较长,换算成小时工资的水平仍属于低收入群体。

劳动安全卫生保护方面,各企业网点按照行业安全生产设备标准均能配置齐全安全防护设备。直营企业劳动保护用品配置齐全,高温津贴等能够发放到位。加盟企业劳动保护用品一般需快递员自行采购,高温津贴保障不足,现场安全生产设备规范操作管理和培训以及路面交通安全教育有待提升;工作和生活环境方面,快递员室外作业时间长,工作环境不稳定,食宿条件较差,且快递处理中心均设置在城市郊区,周边交通不便,存在安全风险;职业技能培训区,周边交通不便,存在安全风险;职业技能培训局限于企业内部自身业务培训,注重提高员工的工作技能,普遍忽视对员工安全防护知识、心理健康知识、自身发展能力提升的培训。

现阶段快递员权益保障存在的问题

企业主体责任缺失。快递总部企业对加盟网点的管理往往是“以包代管”“以罚代管”,只根据快递业务量收情况对加盟商进行考核,对加盟商的快递员薪酬保险等问题概不介入。加盟制快递企业作为实际用人单位,一定程度上存在用工责任意识不强,法律

意识薄弱,员工入职培训落实不到位,合同、社保管理不规范等问题。权益保障政策执行阻滞。快递员的社会保障权益涉及部门较广,联合管理协调困难,同时缺少专项执法监督,行政处罚力度不够,企业违法成本较低。快递行业税收缴纳、资金流动多集中在集团总部或区域性总部,但员工的劳动关系在异地,社保多为异地缴纳,产生快递员社会保险接续困难、养老保险和医疗保险难以异地使用、工伤保险认定困难等一系列困难。

快递员劳动维权意识薄弱。一方面,就业培训不足导致快递员个人缺乏对社会保险的正确认识,对企业不缴纳社保的行为没有维权意识。另一方面,部分快递员个人缴纳社保意愿不强,认为已参加居民医疗保险、城乡居民养老保险或购买意外伤害类的商业保险就够了,多了是负担,缴纳社保会影响实际到手收入。

加强保障快递员权益的几点建议

关心关爱快递员从业人员是一个长期的系统工程,需要法律、制度的不断完善,更需要社会、政府、企业等各方的共同努力。

强化企业主体责任落实。一是明确企业总部在网络稳定、快递员权益保障等方面统一管理的法律义务,完善加盟企业管理制度,确立加盟双方平等权利义务关系,遏制“以罚代管”“以包代管”。二是规范加盟制企业的运营模式,建立合理的工资薪酬体系,对快递员的工作强度进行合理评估。增强快递企业用工的规范性,提高劳动合同签订率和“五险一金”参保率。三是推动企业制定科学的管理制度和绩效评价体系,完善业务培训、畅通

晋升通道。鼓励和支持快递企业将快递员的专业职称与其职级晋升、工资薪酬和福利待遇挂钩,不断增加快递员的职业成就感。

优化行业劳动保障。一是探索多类型、多层次的参保模式,提升社会保险的统筹能力,降低企业缴纳社会保险的压力。二是推动便捷社保缴纳制度,取消灵活就业人员户籍参保门槛,健全工作认定机制,解决异地就医享受医疗保险的问题。三是加强住房保障,将快递员纳入公租房、廉租房等保障性住房的保障范围,制定快递员子女就近就学政策,解决其子女就学难问题。四是强化快递末端服务体系,持续优化末端投递环境,增强快递员的认同感和职业自信心。

加大权益保障协同监管力度。一是健全行业用工制度,制定统一用工标准,加强用工规范管理,规范工资发放制度和社保缴纳制度。二是依据快递员流动性强、职业风险系数高、工作时间长、人员数量多等特点,形成体系性、专门性的监管体系。三是建立人社、邮政、税务、财政、市场监管、商务、物价等部门协作机制,根据各部门不同职责进行分工,将政策制定与行政监管相结合,切实保障快递员的劳动权益。四是将快递员权益保障纳入行业诚信体系建设范畴,作为考核企业管理能力的重要指标。

推动行业高质量发展。一是强化行业基础设施建设,将快递行业基础设施建设纳入城市公共服务体系建设范围。二是推动修订行政法规及系列标准,规范末端投递行为,明确驿站、智能快件箱等多种投递方式的有效性。三是鼓励快递企业提升设备的自动化、智能化水平,鼓励快递企业运用高新技术提高生产效率。四是规范快递市场竞争秩序,制定行业费用标准,规制垄断和不正当竞争行为,保障末端投递网点必要的盈利空间,维护员工合法权益。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授)