

针对平台从业人员缺乏养老保障的现状,专业人士建议加大税收优惠,开发商业补充养老保险产品

为新业态从业者织密养老保障网

本报记者 实菲涛 王宇

近年来,随着共享经济的蓬勃发展,越来越多的劳动者选择平台就业,或跑网约车、送外卖,或从事网络主播、网约家政服务等。

最新数据显示,2020年,我国共享经济提供服务者人数约为8400万。《工人日报》记者调查发现,由于多数新业态从业人员以中青年为主,未与平台企业建立劳动关系,收入水平有限,大部分新业态从业人员没有参加养老保险,未来的养老需求缺乏有效的保障。对此,有关专家建议,针对新业态从业人员的实际,改革基本养老保险的费率、缴费方式,鼓励开发相应的商业养老保险产品,明确平台企业的责任,确保新业态从业人员未来老有所依。

工作不稳定,养老保险缴费常中断

今年36岁的黄杨在北京一家互联网货运服务平台从事货运工作。4年来,他以个人身份参加了基本养老保险。黄杨告诉记者,“身边的同行多自己缴费上社保,而来自外地的同事大多没参加养老保险。”

按照现行政策,在难以和平台企业认定劳动关系的情况下,和黄杨一样的新业态从业人员可以灵活就业人员的身份参加养老保险。这种情况下,他们只能依靠个人缴费,因此新业态从业人员的个人缴费负担比较重。

在武汉大学社会保障研究中心副教授薛惠元看来,新业态从业人员的养老保险实际参保率较低,参保意愿不强。“他们大部分是中青年,收入不稳定,参保意愿很低,相对长远的养老规划,他们更偏好当期消费。”

记者了解到,除了养老保险参保率低以外,不少新业态从业人员还会中断养老保险的缴费。“很多人工作地点不固定,一旦更换

阅读提示

由于难以与平台企业认定劳动关系、工作地不固定、收入不稳定等原因,新业态从业人员参加养老保险动力不足,并时常中断缴费。专业人士建议,政府可通过税收优惠、提供补贴的方式,鼓励保险公司开发补充养老保险产品,同时平台企业有责任为新业态从业人员的养老权益提供保障。

城市,有的人索性就不缴了。”黄杨说。

“面对相对复杂的转移接续手续,新业态从业人员时常选择不再转移接续,放弃自己的养老保险权益。”薛惠元解释道,目前我国养老保险尚未实现全国统筹,在实际转移接续过程中,各地政策、经办管理方式有较大差异,缺少统一的经办规程。

国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告(2020)》曾指出,灵活就业人员与平台大多是劳务合作关系,与传统的法定劳动关系性质不同,难以满足现行社保体系的参保条件。

个人购买商业养老保险动力不足

去年12月9日召开的国务院常务会议明确提出,针对新产业新业态从业人员和各种灵活就业人员需要,开发合适的补充养老保险产品。

事实上,早在2018年5月,我国在上海市、福建省(含厦门市)和苏州工业园区启动了补充养老保险的试点,即个人税收递延型商业养老保险(简称“税延养老保险”),明确投保人在税前列支保费,在领取保险金时再缴纳税款。实质上,这是国家给予购买养老保险产品的个人以税收优惠。

“从理论上讲,税延养老保险能够减轻新业态从业人员的缴费负担,提高其参保意愿,从而为他们的养老提供保障。”薛惠元指出,但目前试点的税收优惠力度较低,税前扣除

额度个人按照当月工资薪金、连续性劳务报酬收入的6%和1000元孰低办法确定,并且试点范围有限。

“加上新业态从业人员保险意识不强、缴费能力不足,导致税延养老保险对新业态从业者的吸引力不大。”薛惠元直言,“一些新业态从业人员连基本的养老保险都不愿参加或无力参加,又怎会有意愿购买商业养老保险?”

“说起养老,我们最信任的还是国家,而且基本养老保险和生活需求相挂钩,比如一些城市设置了购房门槛,需缴满一定年限的社保。所以在筹划养老保障时,肯定会优先购买基本养老保险。”黄杨说。

38岁的段青是一名微店店主,月收入约7000元。对于以后的养老她早有打算:“养老最大的开销就是看病,与其购买商业养老保险,不如买商业医疗保险来得实在。”

和段青想法相似,主要通过线上约拍、接单摄影的摄影师杜也认为养老保险并不是养老储备的唯一途径。“行当里不乏名气大、收入高的独立摄影师,他们很多都通过投资房产为养老做准备。”杜也说。

对此,中国社会科学院保险与经济发展研究中心副主任王向楠认为,新业态从业者的收入水平差异很大,一些人对商业养老保险缺乏了解,一些收入相对较高的人群则偏爱个性化的理财方式应对养老。

“目前,商业养老保险的规模还不小,使得费率较高,加上商业养老保险是长期导向,

不擅长展示分红、返还价值,影响了人们的购买意愿。”王向楠补充道。

保障养老权益,平台企业责无旁贷

“养老保险最需要关注的是,没有第一支柱基本养老保险或经常中断,并且没有第二支柱企业年金的人群。”王向楠建议,鼓励保险公司针对新业态从业人员的养老需要,开发补充养老保险产品。

“满足新业态从业人员的养老需求,需坚持‘多主体、多方案’的思路。”薛惠元认为,对于基本养老保险,应从参保费率、缴费方式等方面进行改革,增强新业态从业人员缴费费率的灵活性,允许新业态从业人员自主选择缴费周期,可以按月、按季度或按年缴费,吸引更多人参加基本养老保险。

除了基本养老保险外,薛惠元建议完善商业保险。出于成本与效益考虑,商业保险公司往往缺乏开发专门针对新业态从业人员险种的动力。对此,薛惠元认为,政府可通过税收优惠、提供补贴的方式,降低保险公司的成本,提高保险公司的积极性。

“在运营方式上,可以考虑政企合作,政府为责任主体,保险公司主要负责提供保险相关的运营与服务,从而鼓励新业态从业者购买。”薛惠元补充道。

针对税延养老保险,资深保险经纪人王意笑认为,除了要加大税收优惠力度、扩大试点范围外,更重要的是重视宣传,加强对鼓励长期缴费、坚持长期价值的商业养老保险的知识普及。

“对于吸引大量新业态从业人员的平台企业,尽管其在新业态从业人员社会保障方面的权责尚未明确,但其有责任为新业态从业人员的劳动权益提供保障。”薛惠元认为,应当不断增强平台企业的责任,要求其主动为新业态从业人员参加社会保险、购买相关商业保险。

职工医保门诊共济 知多少

日前,国务院办公厅印发《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》,提出了建立健全职工医保门诊共济保障机制的具体举措。

“共济”是什么?

- 职工医保基金分两大块:一是**统筹基金**,即“大池子”;二是**个人账户**。
- 这次改革是两个共济,一个大共济,一个小共济。

大共济就是**建立门诊共济保障机制**,在**全体参保人群范围内**来实行共济保障;小共济就是**家庭共济**,针对**个人账户**。

改革后对门诊报销有什么影响?

此次改革将**普通门诊费用纳入统筹基金报销**:

逐步将**门诊里多发病、常见病纳入职工医保统筹基金报销**。这些费用原来基本靠**个人账户**解决。

加强慢性病、特殊疾病的门诊保障,将**费用高、治疗周期长**的疾病门诊费用逐步纳入**门诊保障范围**。对部分**门诊、慢病、大病**的治疗,在**门诊看**,但是**按住院的政策管理**。

参保人除了在**定点医疗机构就诊**,可以持**医院外配处方在定点零售药店购药和结算**,符合规定的纳入**统筹基金的支付范围**。

我的个人账户有什么变化?

改革计入办法,在**职工个人缴费部分**仍然计入**本人个人账户**,**单位缴纳的基本医疗保险费全部计入统筹基金**;退休人员**因个人不缴费**,**个人账户由统筹基金按定额划入**,**额度逐步调整到此次改革实施当年基本养老金平均水平的2%左右**。

允许**家庭成员相互共济使用个人账户**,用于支付**政策范围内的医药费**,**家庭成员(子女、配偶和父母)参加居民医保等的个人缴费**,**家庭成员在定点零售药店购买医疗器械、药品、医疗耗材等**。

策划:李丹青 制图:肖婕妤



送岗到家助增收

近日,湖南省资兴市唐洞街道田心社区的妇女在一家电子厂加工电子零件。近年来,资兴市拓宽留守妇女就业创业渠道,吸纳农村妇女在家门口从事电子零件、服装、毛绒玩具等手工加工产业,让她们在家门口实现顾家、增收两不误。

新华社发(李科摄)

“企业拒绝招聘有过劳动仲裁经历的人员”引发热议

不能让维权经历成为求职障碍

本报记者 柳姗姗

前不久,广西一家企业在招聘公告中提出,“曾向原单位提出劳动仲裁的人员不予受理报名或录用”,引发热议。

虽然该公司很快在招聘公告中撤除了该条款,并发布道歉声明,但人们对于与之相关的就业歧视的讨论并未停止,不少人直指该举动“奇葩”。

用人单位招聘不能任意“画杠杠”

广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦介绍,确有一些公司将申请过劳动仲裁列为“职场案底”,作为招聘的“隐形”考核条件,但鲜有企业将其明文写到招聘条件中。

用人单位依法享有自主用人的权利,但能否在招聘时任意“画杠杠”?王雨琦表示,用人单位招聘应依法进行。

就业促进法规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因

民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。同时,用人单位招用人员,职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。

王雨琦说,劳动合同明确劳动者合法权益受到侵害的,有权依法申请仲裁,提起诉讼,用人单位在招聘时排除此类人员明显存在就业歧视,侵犯了劳动者的平等就业权。

结合受理过的案件,王雨琦向记者介绍了职工申请劳动仲裁的两种情况:一种是过度维权,如只上三五天班,试用期还未过,就要求企业支付经济补偿金等,这种情况极其罕见;另一种情况是劳动者合法权益确实遭到侵犯,在合理范围内进行维权。“合法维权是应该被鼓励的行为。”王雨琦说。

据媒体报道,上述招聘公告内容引发热议后,该公司到广西壮族自治区人社厅汇报整改工作。人社厅相关机构负责人对该公司及用人单位招聘依法进行。

用人单位无权调取求职者劳动仲裁信息

此事还引发人们另一个关注点:用人单位能获得劳动者申请劳动仲裁等维权信息吗?

王雨琦说,一般情况下,用人单位没有权利到劳动仲裁部门申请调取非本单位职工,且与本单位无关的劳动仲裁资料。

长春市法律援助中心律师张怀明对此表示认同:“企业是无法获得劳动仲裁信息的,跟企业自身无关的仲裁信息属于隐私信息,不可向外公布。”

张怀明说,仲裁案件只有经过仲裁、有裁决结果的,才会有卷宗信息,如果仅是到劳动仲裁部门咨询未立案,或申请立案后又撤诉,都没有备案信息。仲裁裁决信息与法院判决信息不同,法院判决部分案件会被上传到裁判文书网向社会公布,仲裁则不然。

王雨琦介绍,在就业市场上,不少企业会对即将录用的职工做背景调查,尤其是上市公司以及高管岗位。她提出,需要注意的是,如果用人单位侵犯了劳动者的隐私权

益,或者将调查到的个人信息对外公布、进行售卖,就会涉嫌违法,需要承担相应的法律责任。

用人单位应多在完善管理上花心思

在张怀明看来,有的企业之所以会对发生过劳动纠纷的劳动者有所忌讳,很有可能因为企业本身管理并不规范,其管理制度、用人方式存在法律漏洞,或者曾与劳动者发生过劳动纠纷。为避免类似麻烦,出于自身利益考虑,企业选择不录用“较真”的劳动者。

“与其将有过维权经历的劳动者拒之门外,不如在完善企业自身管理上花心思、下功夫,依法合规用人,这才是解决问题的根本方法。”张怀明认为,企业应保证管理者和人力资源岗位的工作人员具有基本的劳动法律知识常识,并聘请专业律师做法律顾问,帮助企业进行合法合规的经营和管理。

王雨琦建议,在全媒体时代,应充分发挥舆论监督作用,在全社会营造鼓励合法维权、反对就业歧视的舆论氛围和就业环境。