

针对一些企业通过多种理由欠缴或不足额缴纳住房公积金的现象,专家表示——

为劳动者缴纳住房公积金不可“缩水”

遇有特殊困难可缓缴,但好转后需补齐,同时应向灵活就业群体延伸

本报记者于灵歌

近日,一份珠海市住房公积金管理中心的《住房公积金诉求答复书》引发网友热议。答复书显示,一电器公司未按照某员工上一年度平均工资足额缴存2012年7月至2021年12月期间的住房公积金。管理中心工作人员表示,未给员工足额缴纳公积金在该公司并非个例,正在同步处理中。

记者调查发现,当前,一些企业通过多种理由欠缴或不足额缴纳住房公积金,导致劳动者公积金待遇“缩水”,劳动者虽觉得待遇降低,但大都无奈接受。那么,公积金是可缴可不缴的福利吗?待遇“缩水”,对劳动者影响几何?记者采访了有关专家。

欠缴少缴导致待遇“缩水”

北京白领曾娜在跳槽求职期间被一家小型创业公司录用,却在入职前被告知,3个月试用期内没有五险一金,入职后一年也只有“五险”而不缴纳公积金。当曾娜质疑公司为何不能及时缴纳公积金时,对方搪塞:“公积金一般买房时才能提取,而且手续复杂,刚入职的员工用不到,这样可以增加到手收入。”

记者在招聘网站上搜索发现,在一些用工密集、岗位要求低的服务行业,不少企业招聘时明确列出“有五险”作为福利,但并不提供公积金。当记者以求职者身份向一家企业咨询时,工作人员解释道,由于已经给员工提

供宿舍,不需要再缴纳公积金。

除了以试用期、提供宿舍等理由欠缴,企业未足额给员工缴纳公积金的情形更为普遍。在济南市一家私企工作的孙静,最近正计划买房。她告诉记者,自己税前月工资约1万元,分两笔下发:一笔4000元,社保、公积金以此作为缴存基数,公积金缴存比例为5%;另一笔6000元,但不走银行账户,而是由老板个人账户转账下发。

按照《住房公积金管理条例》,职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以缴存比例。因此,不以实际平均工资为基数缴纳公积金,就意味着职工的公积金额度直接减少。

孙静向记者算了一笔账:5%缴存比例不变的情况下,以4000元作为住房公积金的缴费基数,企业、个人分别缴纳200元,公积金到账400元;但如果以足额的1万元作为缴费基数,企业、个人分别缴纳500元,到账1000元,一年相差7200元。

“这不仅影响账户内的余额,还直接影响申请公积金贷款买房时的贷款额度和每月还款额度。”孙静说。

法定义务不能变相减免或抵消

尽管对录用公司心仪已久,曾娜最终还是放弃了入职。“即便我暂时不买房,也不意味着公司可以取消公积金这项福利待遇,公司的做法让我感到很没保障。”

“现在有这样一种声音:‘五险’是强制

的,但公积金是用人单位可缴可不缴的福利,并非强制性。这种观点是不对的,缴纳公积金是法定义务,不能变相减免或抵消。”中银律师事务所高级合伙人、律师杨保全表示。

按照《住房公积金管理条例》规定,单位录用职工的,应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记。

“这意味着只要建立了劳动关系就应当缴纳,试用期不缴纳或约定免除、为员工提供住房补贴、解决宿舍等,都不能代替缴纳住房公积金的义务。”杨保全提示道。

记者了解到,根据相关规定,缴存单位可根据自身经济情况在规定范围内自主确定具体缴存比例,但比例需在当地政策规定的范围内。各地关于缴存比例的上下限略有不同,例如北京为5%至12%,上海为5%至7%。其中,具有劳动报酬性质的各种项目都应列入缴存基数,如工资、奖金、津贴、补贴、加班费等。

杨保全表示,用人单位可以在政策允许范围内选择缴存比例,但不以职工上一年度月平均工资为基数进行足额缴费,是不合规的。

“欠缴或不足额缴纳都是企业在变相降低用工成本。”中国社会科学院法学研究所社会法室副主任、副研究员王玉玉告诉记者,公积金与社保一样,都要求企业按照一定比例缴费,这部分保障性支出构成了企业的用工成本,对于一些用工密集型中小微企业来说,负担这部分保障性支出可能压力较大。但企业应当认识到,这种福利保障也会变成用人

单位招人、留人、用人的优势,有利于提高劳动组织效率。

应向灵活就业人员等群体延伸

对于住房公积金制度尚未覆盖的人群,部分地方正在进行探索完善。例如,针对近年来灵活就业人员数量激增的情况,2021年,住建部在重庆、成都等6个城市开展了灵活就业人员参加住房公积金制度试点,受到广泛欢迎。

“这样的探索适应了最新的劳动方式变化,为灵活就业人员提供参加住房公积金制度的接口,有利于建立健全灵活就业人员的保障体系。”为此,王玉玉建议,住房公积金制度可加强整体性考量,以多元保障体系满足劳动者住房需求。

此外,为了统筹做好疫情防控和推动经济社会发展,稳企业稳就业,2020年初的国务院常务会议就提出企业缓缴住房公积金的政策措施。近期,又有多地出台措施为企业纾困,例如,哈尔滨市、威海市等多地出台相关缓缴政策;深圳市发布的纾困政策则规定,对此类用人单位,可依法申请缓缴住房公积金或降低住房公积金缴存比例最低至3%,期限不超过12个月。

杨保全提醒道,申请缓缴或降低缴存比例,不等于豁免住房公积金的缴纳义务。单位经营状况好转后,应提高缴存比例或进行补缴。同时,职工本人也应增强法律意识,督促单位按时、足额缴纳。

鼓励生产经营困难的企业通过协商民主程序与职工协商

吉林二十一条政策措施助力复工复产

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)4月6日,吉林省人力资源和社会保障厅出台《人社领域全力支持抗击新冠疫情21条政策措施》(以下简称《措施》),通过全力做好援企稳岗保就业、激励关爱一线医务人员及相关人员、维护劳动关系和谐稳定、优化人社服务等各项工作,助力抗击新冠疫情和复工复产。

在全力援企稳岗保就业方面,《措施》提出延续执行阶段性降低失业保险和工伤保险费率政策至2023年4月30日,失业保险费率继续执行1%的缴费比例,一类至八类行业用人单位工伤保险费率下调50%。同时,阶段性缓缴养老、失业、工伤保险费,2022年对不裁员、少裁员的企业继续实施失业保险稳岗返还。其中,服务业中小微企业返还比例提高到60%以上。

围绕防疫消杀、医护辅助、物资配送、道路管制、卡点值守等应急管理服务,积极开发疫情防控临时公益性岗位,补充基层防疫工作力量,援助就业困难人员及因受疫情影响暂时无法就业的高校毕业生和其他失业人员。

在全力激励关爱抗疫一线医务人员及相关人员方面,《措施》明确,将实施职称专项激励、提高专技岗位比例、开辟事业单位招聘绿色通道、优先推荐评选人才项目和荣誉、实施工资待遇激励等内容。

其中,接触确诊病例和无症状感染者疫情防控一线专业技术人员,可提前一年申报评审(评聘)上一级职称,评审(评聘)过程中同等条件下予以倾斜。对直接参加本轮疫情防控一线的事业单位贡献突出的非在编人员,可根据本单位实际用人需求,在空编空岗的前提下,按照国家相关规定和有关要求,报人社部门后直接办理聘用手续。在预防和救治工作中,医护及相关工作人员因履行工作职责,感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的,应认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。

在全力维护劳动关系和谐稳定方面,《措施》提出,鼓励受疫情影响生产经营困难的企业,通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等弹性、灵活的方式稳定工作岗位,共克时艰。因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的,仲裁时效中止,从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。

此外,按照《措施》要求,该省人社部门将充分发挥“智慧人社”“96885吉人在线”、微信小程序等平台功能,推行人社事项“网上办”“掌上办”等不见面服务,减少非必须的现场办理,并指导全省技工院校做好疫情防控工作。

青海构建全方位公共就业服务体系

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人社厅印发《青海省基层公共就业服务平台服务指南》,明确全省就业创业服务的业务经办要求和系统操作流程,进一步提升基层业务经办工作的规范性、准确性,构建起更加高效、便捷的公共就业创业服务体系。

据介绍,青海围绕全省基层公共就业创业服务10大类24个具体事项,全面统一、明确和规范就业登记、失业登记、职业介绍、职业指导、技能培训(创业培训)等标准化服务流程,进一步优化和简化申报、审核就业创业扶持政策办事程序和申报材料,并对各级经办机构开展业务经办提出工作要求。

同时,为优化服务载体,青海运用“两网一端”为职工提供高效服务,将“青海省人社政务服务一体化平台”作为全省统一的线上公共就业服务申报平台,依托“青海省人力资源市场管理信息系统”形成覆盖省、市(州)、县(区)、社区四级的业务受理经办专网系统,全面提高各项就业创业服务事项的受理、审核效能。

云南力争5年内设立专家站1000个

本报讯(记者黄榆)为充分发挥专家基层科研工作站产学研一体化平台载体作用,近日,云南省委组织部、省人社厅、省财政厅联合印发《云南省专家基层科研工作站管理办法》,着力推动专家人才服务基层工作提质增效。

《办法》提出,聚焦现代产业体系建设和乡村振兴战略,重点在高原特色现代农业、绿色能源、生物医药、旅游文化等产业领域搭建基层产学研平台。力争用5年时间,全省专家站建站总量达到1000个左右,遴选500个服务成效明显的专家站予以经费资助,为基层产业发展和乡村振兴提供人才智力支持。

据悉,按照“先开展服务、后择优资助”原则,符合条件的基层企事业单位经核准备案后即可设站开展工作,设站服务满1年、工作成效明显的择优给予经费资助。

《办法》规定,国家和省级乡村振兴重点帮扶县优先设站,设站专家或团队专家服务时间达到要求视同专业技术人员服务基层工作经历的,可作为职称申报评审、岗位聘用、年度考核及评优评先的重要参考,可提前1年申报评定上一级职称。连续3年考核为优秀的专家站,延长经费资助1年。

山东费县城乡公益性岗位扩容提质

本报讯3月25日,随着最后一批乡村公益性岗位人员上岗,山东省费县3790名城乡公益性岗位人员全部实现上岗。

为实现城乡公益性岗位快速上岗,该县创新开展“快细严实真”五步工作法。安排部署突出“快”字。县政府迅速召开领导小组各成员参加的城乡公益性岗位扩容提质行动推进会,把这项工作全面铺开、全力推进。岗位开发突出“细”字。共开发公共管理类、公共服务类、社会事业类、设施维护类、社会治安类等四种类型岗位。疫情反复期间,366名卫生防疫类公益性岗位人员积极参加疫情防控,发挥了公益就业的作用。资格审核突出“严”字。建立城乡公益性岗位开发及聘用部门审核备案制度,谨防弄虚作假,确保公平公正。岗前培训突出“实”字。引导资质齐全,培训条件好的培训机构,积极加入城乡公益性岗位人员岗前培训中。人员上岗突出“真”字。建立了以工作实绩为前提,以岗定责、以绩定酬的考评机制,推进公益性岗位服务管理精细化、规范化、优质化。(吴昌盛 徐强)



心理疏导释放压力

4月7日,安徽淮北矿业集团朱仙庄矿志愿者来到单身宿舍与留勤员工开展“一起守心,共抗疫情”心理疏导活动。针对封闭管理易产生压抑情绪、影响安全生产的实际,该矿适时举办心理疏导活动,让职工在活动中宣泄情绪、释放压力。 本报通讯员 王道玉 摄

青岛:基层快递网点从业人员优先参加工伤保险

本报讯(记者张婧)日前,山东青岛市人社局、市税务局和市邮政管理局联合印发《关于做好基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知》,提出计划今年5月底前实现基层快递网点从业人员工伤保险全覆盖,年内新增快递企业和基层快递网点从业人员全面参保。

青岛市人社局相关负责人介绍,此次优先参加工伤保险的人员包括:经邮政管理部门许可或备案用工灵活、流动性大的基层快递网点,从事快递收寄、分拣、运输、投递和查询服务的所有灵活就业人员。工伤保险由快递企

业或基层快递网点缴纳,缴费费率按国家工伤保险二类行业基准费率0.4%执行,缴费基数为上年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资,按实际参保人数缴纳工伤保险费,快递从业人员个人不需缴费。

据了解,基层快递网点依法参加工伤保险后,从业人员在工伤保险关系期内遭受事故伤害或患职业病的,其工伤认定、劳动能力鉴定、工伤保险待遇支付均按照《工伤保险条例》及有关规定执行。自5月1日起,未依法参加工伤保险的,由实际用工单位按照《工伤保险条

例》有关规定承担工伤保险责任。

按照规定,快递从业人员在两个或两个以上基层快递网点同时从业的,发生事故伤害或患职业病后由实际受到事故伤害或者患职业病时的用人单位主体承担工伤保险责任。

该负责人介绍,下一步,青岛市人社部门和邮政部门将对全市快递企业和基层网点从业人员情况进行摸底排查,通过入户调查、从业人员信息比对、主动更新等方式,做好快递从业人员参保数据审查工作,建立参保人员信息数据库,确保全市快递从业人员应保尽保。

浙江探索建立技能人才“新八级”制度

增设特级技师和首席技师

本报讯(记者邹佩然)近日,浙江省人力资源和社会保障厅印发《关于深化技能人才评价制度改革的意见》(以下简称《意见》)。《意见》提出,在学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师的基础上,增设特级技师和首席技师,探索建立技能人才“新八级”制度。此项新政将于4月17日起施行。

“目前,有的技能人才30多岁就已经是高级技师,他们的职业生涯还需要更广阔的成长空间,‘新八级’制度将为技能人才构建更为畅通的职业发展通道。”浙江省人社厅相关负责人表示,探索建立技能人才“新八级”

制度,目的是要加快形成技能人才评价科学、支撑有力、保障到位的工作体系,营造技能人才茁壮成长、优秀人才脱颖而出的制度环境。这将有利于促进技能人才发展与经济社会发展深度融合,实现更加充裕、更高层次的技能人才供给。

据了解,浙江省将对尚未纳入国家职业分类大典,符合新兴产业和地方特色产业需要,适合农村劳动力和下岗失业人员就业创业需求,推动地方传统特色产业、非物质文化遗产传承与创新,具有地域特色、乡村特色、文化特色的技能项目,开发专项职业能力

考核规范,开展专项职业能力考核,作为技能人才评价的重要补充。

同时,将根据不同类型技能人才的工作特点,实行差异化技能评价。用人单位可根据国家职业技能标准或评价规范,结合生产经营特点,自主确定评价标准,原则上可以对职业功能、工作内容、技能要求进行不低于国家职业技能标准要求的适当调整。鼓励用人单位创新评价实施,把评价工作与生产经营活动结合,灵活运用理论知识考试、技能操作考核、业绩评审、竞赛选拔、直接认定等多种评价方式,提高评价的针对性和实用性。

此外,记者了解到,以往要考取“企业人力资源管理师”“劳动关系协调员”“茶艺师”等职业资格证书只能参加人社部门组织的考试。现在,劳动者可在评价机构企业参加考核认定,也可参加社评组织的考核认定,按照“谁评价、谁发证、谁负责”原则,所颁发证书与之前人社部门颁发的有同等效力。按照浙江省企业职业技能等级认定试点办法,用人单位要建立津贴制度,对获得相应等级证书的员工给予一定的技能津贴。证书作为落实有关人才政策的依据,享受人才补贴、积分落户、子女就学等待遇。