

# 社保将迎来六项新调整

## 试点政策 9月底前出台 第三支柱养老保险政策 6月底前出台 职业伤害保障政策

### 关注

近日,国务院印发《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见》,明确分工责任及完成时限。其中,在社保方面,有一些重大的政策调整,相关政策出台时间表也明确了。

#### 1 提高养老金政策4月底出台

2021年政府工作报告提出,提高退休人员基本养老金。退休人员关心什么时候能上涨?

对于此项工作,《分工意见》明确,人力资源和社会保障部、财政部牵头,4月底前出台相关政策,年内持续推进。

今年退休人员的养老金继续上涨,这将是养老金连续17年上涨。从2018年到2020年,养老金已经连续3年均上涨5%,2021年养老金涨幅是多少,届时将会揭晓。

#### 2 第三支柱养老保险9月底前出台

2021年政府工作报告提出,规范发展第三支柱养老保险。对于此项工作,《分工意见》明确,人力资源和社会保障部、财政部、银保监会牵头,9月底前出台相关政策,年内持续推进。

第三支柱养老保险,也就是个人养老金制度。根据人社部近期的表态,总的考虑是,建立以账户制为基础、个人自愿参加、国家财政从税收上给予支持,资金形成市场化投资运营的个人养老金制度。

中国人保集团董事长罗熹指出,第三支柱的作用不太一样,有它显著的特点:一是给高收入阶层个人养老提供一个渠道,提供一种方式。二是给新业态,新的从业人员,多种方式从从业人员提供一种养老保障,这是商业保障。三是通过长期的养老保障资金促进资本市场健康发展。

#### 3 职业伤害保障试点6月底前出台

《分工意见》明确,对于“支持和规范发展新就业形态,加快推进职业伤害保障试点”,要求是人力资源和社会保障部牵头,6月底前出台相关政策,年内持续推进。

当前,互联网经济催生大量新型就业岗位,但是外卖骑手等新业态从业者在社保外“裸奔”的问题也日益凸显。新就业形态人员与平台的关系有别于传统的“企业+雇员”模式,导致难以纳入现行的劳动法律法规保障范围。

人社部此前在答复“加大外卖配送员权益保障,维护城市守护者合法权益”提案时指出,初步提出了职业伤害保障模式,拟在深入听取各方意见,凝聚更大共识基础上,按照先试行再完善的思路,稳步推进相关工作。

#### 4 放开就业地参保户籍限制9月底出台

2021年政府工作报告提出,推动开放在就业地参加社会保险的户籍限制。

对于此项工作,《分工意见》明确,人力资源和社会保障部、国家医保局、财政部牵头,9月底前出台相关政策,年内持续推进。

如今,灵活就业人员越来越多,人数已达2亿多人,但是因为户籍限制,异地就业的灵活就业人员却无法在就业地参加社保。未来随着户籍限制的放开,灵活就业人员个人也能在就业地参保享受待遇了。

#### 5 5月底前居民医保人均财政补助增加30元

2021年政府工作报告提出,居民医保和基本公共卫生服务经费人均财政补助标准分别再增加30元和5元。

根据《分工意见》,此项工作由财政部、国家卫生健康委、国家医保局牵头,5月底前出台相关政策,年内持续推进。

上调后,居民医保人均财政补助标准将达到每人每年580元;基本公共卫生服务经费人均财政补助标准达到每人每年79元。

#### 6 门诊费用纳入统筹基金报销5月底前出政策

2021年政府工作报告提出,建立健全门诊共济保障机制,逐步将门诊费用纳入统筹基金报销。

根据《分工意见》,此项工作由国家医保局牵头,财政部等按职责分工负责,5月底前出台相关政策,年内持续推进。

2020年8月,国家医保局曾发布《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(征求意见稿)》,建立完善普通门诊医疗费用统筹保障机制,从高血压、糖尿病等群众负担较重的门诊慢性病入手,逐步将多发病、常见病的普通门诊医疗费用纳入统筹基金支付范围。普通门诊统筹覆盖全体职工医保参保人员,支付比例从50%起步。 据新华社

### 以案说法

女性生育享有各种法定假,在审判实践中,笔者发现,由于一些职工和用人单位对这些法定假的理解不到位,产生了各种纠纷。

小陆是一名新手妈妈,产假结束返岗上班后成为背奶一族。因离家较远,小陆选择每晚晚到一小时或者早退一小时,且已经将每日一小时哺乳时间的安排向主管领导说明报备。后因公司扣除小陆全勤工资双方发生争议,法院最终支持了小陆要求单位支付全勤奖、支付工资差额的诉讼请求。

#### 法官释法

女职工哺乳未满一周岁婴儿可享受哺乳假。依据女职工劳动保护特别规定第9条,用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳一个婴儿,每天增加一小时哺乳时间。

按照该规定,女职工产假结束后,用人单位仍应在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间,允许哺乳期女职工自行

## 因哺乳晚到或早退 工资差额要补足

选择集中使用哺乳时间,且不得因此降低其工资报酬。

还需要指出的是,哺乳期的女职工除可享受哺乳假外,用人单位不得延长劳动时间或安排夜班劳动。

#### 法官提示

用人单位不能将产前检查、产假、哺乳假等计为病假、事假、缺勤或旷工,应当将前述期间算作劳动时间,按照劳动合同正常支付劳动报酬;应分清“三期”(孕、产、哺)可协商范围和法律法规强制规定的内容,依法安排“三期”女职工工作、保障“三期”女职工获得劳动报酬、平等就业等权利。

职场妈妈依法享有“三期”合法权益的同时,也应当遵循诚实守信的基本原则,及时主动与用人单位沟通“三期”问题,通过双方协商避免产生不必要的争议纠纷。

最后,笔者呼吁,希望更多的人关注职场妈妈,不仅仅关注职场妈妈所扮演的社会角色、所创造的社会价值,更应关注职场妈妈背负的家庭压力和社会压力,给予职场妈妈更多的保护和宽容。

□马敬 车怡

### 权威发布

## 国家28部门发文 为灵活就业人员提供就业和社保线上服务

据新华社“新华视点”微博 为维护新就业形态劳动者劳动保障权益,督促企业依法落实带薪年休假等休息休假制度,国家发展改革委等28部门3月25日印发《加快培育新型消费实施方案》。推动出台维护

新就业形态劳动者劳动保障权益政策,合理确定平台责任,兜牢劳动保障、劳动时间、劳动安全、社会保险等权益底线。推进平台从业人员职业伤害保障试点。为灵活就业人员提供就业和社保线上服务。



近日,中铁一局建安公司西安中铁铁路总部项目部联系组织40名理发师志愿者,

到项目部为百余名农民工兄弟提供免费理发服务,赢得大家点赞。 □王姝羽 摄

## “公司员工遭高管烟头烫脸”事件引关注

# 谁来保护我免受职场欺凌

### 维权巡逻车

近日,一则“公司员工遭高管烟头烫脸”的新闻持续发酵,并引发公众对于职场欺凌现象的关注。

西安某公司员工刘某通过网络讨说法,称自己被所在公司高管故意用烟头烫脸。

据刘某反映:今年2月5日晚,公司组织员工聚餐过程中,公司陕西项目组负责人高某亭多次对自己进行言语挑畔:“我从小就喜欢杀个鸡、宰个羊,一定要出血,让我意识到疼……公司业绩整体不好的时候,我就要收拾刘某这种人……”并两次将燃烧的烟头按在自己脸上,还问“疼不疼……这样你才能长点记性”。

“这是对我的故意伤害和侮辱,公司10多名同事目睹了此事。”深感屈辱的刘某当即报警。当晚,医院出具的诊断病历显示:刘某右侧面颊可见两处不规则烫伤区。

事后,高某亭称自己酒后过激,多次希望沟通化解;其公司也对高某亭作出责令公开检讨、向刘某道歉及扣发3个月薪金的处理决定。然而,刘某认为,如果自己在工作中存在失误或过错,公司可依法处理,这样的暴力行径“自己无论如何不能接受”。

事件曝光后引发网友热议:“工作重要,还是尊严重要?”“这种行为已涉嫌违法,应该受到严惩。”……

网友的持续发声推动了事件进展:3月23日,涉事公司宣布免去高某亭所有职务。公安部门于24日通报:因涉嫌故意伤害罪,高某亭被依法刑事拘留。

遭到领导孤立排斥、公然侮辱、忽视指责,

被要求陪酒、陪舞,被扇耳光……近年来,越来越多的职场欺凌事件被曝光。在我国现行法律中,有没有约束职场欺凌的相关条款?通过哪些渠道可以进行有效维权?西北政法大学教授、博士生导师褚宸舸就此发表了看法。

褚宸舸介绍,“欺凌”一词的本义是以大欺小、以强凌弱。我国法律规范层面的欺凌概念,只在最近修订的未成年人保护法和预防未成年人犯罪法里出现过,主要针对校园欺凌行为。如果套用校园欺凌定义,所谓的职场欺凌,就是发生在工作场所的、长期或多次的欺凌行为。

褚宸舸说,需要注意的是,虽然在我国法律层面尚无专门的职场欺凌概念,但职场欺凌行为的结果,按照行为方式和产生的危害,是可能构成侵害并承担民事、行政或刑事责任。“比如,对民法典保护的人格权、健康权、财产权造成侵害后,就需要承担民事责任。”如果手段恶劣、危害大,则有可能面对行政处罚,甚至是刑事处罚。

褚宸舸提示,如果受到职场欺凌,可以根据民法典、治安管理处罚法、劳动法、刑法相关规定进行维权。在司法实践中,这类案件一般“调解为主、诉讼断后”,通过单位、公安机关或人民调解委员会无法调解的,可以选择诉讼途径。

“实际上,在职场欺凌事件中极具危害性的,还有更多隐性类型。”有陕西师范大学心理学学者提出,比如在工作中被吹毛求疵、被负面地“另眼看”、被布置过重的工作等,由于形式比较隐蔽,很多从业者往往在遭受欺凌时并不自知。这些深埋于职场中的“隐形炸弹”,将对当事人的身心造成巨大伤害。“要规避职场欺凌,有待于从业者自我保护意识的加强及相关法律法规的完善。” □孙海华

## 稀释劳动者最低工资是一种“黑心算计”

### 有话直说

今年以来,多地上调了最低工资标准,然而有的企业利用延长工时、剔除福利待遇等手段变相稀释劳动者最低工资。

我国建立最低工资制度,旨在以法律形式干预工资分配并保障低收入劳动者的基本生活,也是调节经济活动、保障劳动者权益、促进收入公平的重要手段。《劳动法》第48条规定,用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。2004年3月正式施行的《最低工资规定》要求劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内,提供了正常劳动的前提下,用人单位应依法支付最低劳动报酬。

大多数低收入劳动者都是该制度的受益者,但也有少数人未能受益。主要原因是,部分企业利用延长工时、剔除福利待遇、钻制度漏洞等方式,变相稀释了劳动者最低工资。从表面上看,这类企业开出的工资水平高于地方的最低工资标准,但实际上,劳动者获得的收入达不到标准。

以沈阳某企业为例,招聘启事显示“招保洁,月薪1850元。早9:00-晚5:00,周末双休”,其中月薪1850元,高于辽宁最低工资标准(1810元)40元。该企业以延长工时的方式稀释最低工资,试图逃避制度规定。

有的企业用各种手法稀释劳动者的最低

工资,是一种典型的“黑心算计”。这些企业利用低收入劳动者文化程度不高、对相关法律法规不了解、缺乏维权能力等弱点,通过让劳动者多干活的方式,试图逃避支付法定的最低劳动报酬的限制。

一些劳动者虽然受过教育,同样难逃企业“黑心算计”。因为《最低工资规定》明确,劳动者按劳动合同约定,在法定工作时间内或按合同约定从事劳动,用人单位应支付最低劳动报酬。但由于在校大学生和60岁以上劳动者不具备签订劳动合同的主体资格,被个别企业明目张胆地排除在外。

企业违法成本低、劳动者维权成本高,在一定程度上纵容了企业的“黑心算计”。依照最低工资规定,用人单位支付低于最低工资标准,劳动保障行政部门应责令其限期补发所欠劳动者工资,并按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

这意味着,企业一旦违规只需补上差额,支付相应赔偿,违规成本相对较低。而且,企业支付赔偿的一个重要条件是有劳动者依法投诉,而低收入劳动者要想通过劳动仲裁和司法渠道维权,请假损失、交通费等成本加起来相对较高。

按照收入劳动者普及相关法律知识,是对企业“黑心算计”的关键措施。有关方面应加强对低收入劳动者针对性普法,让他们能自觉运用法律武器对抗“黑心算计”。 □冯海宁

## 员工入职登记未填有女儿 因公死亡单位承担供养义务

### 职工信箱

百事通先生:

三个月前,我丈夫在工作时间、工作地点,由于工作原因发生身故并死亡。此后,他被人社局认定为工伤。因为公司没有为我丈夫办理工伤保险,所以,共同按照《工伤保险条例》规定的项目和标准承担相应赔偿责任。不过,公司提出一个限制条件,那就是不能将我们的女儿纳入我丈夫供养的亲属范围。公司的理由是我丈夫在填写《员工入职登记表》时,在“家庭成员”一栏中没有填写自己还有一个6岁的女儿。

僵持中,公司强令我女儿进行亲子鉴定,还放话说,只有查明女儿与我丈夫存在亲子关系才能愿意承担责任。

请问:公司的做法对吗?

读者 李晓晓

李晓晓同志:

你好!公司的做法是错误的。

一方面,公司没有申请亲子鉴定的资格。

最高人民法院《关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第三十九条规定:“父或母向人民法院起诉请求否认亲子关系,并已提供必要证据予以证明,另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定,人民法院可以认定否认亲子关系一方的主张成立。父或母以及成年子女起诉请求确认亲子关系,并提供必要证据予以证明,另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定的,人民法院可以认定请求确认亲子关系一方的主张成立。”

上述规定表明,亲子鉴定的申请人仅限于父、母、成年子女。本案中,公司与你丈夫之间根本不具有前述身份。

退一步说,即使你女儿并非你丈夫亲生,如果你丈夫已经实际抚养,彼此已形成了养父与养女关系,也同样可以享受相关工伤保险待遇。因为,原劳动和社会保障部发布的《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条规定:“本规定所称子女,包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女,其中,婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女。”

另一方面,你丈夫没有填写女儿不等于没有女儿。

最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第八条第一款规定:“诉讼过程中,一方当事人对另一方当事人陈述的案件事实明确表示承认的,另一方当事人无需举证。但涉及身份关系的案件除外。”依此类推,公司当然不能因为你丈夫没有填写其有女儿,就认为你丈夫没有女儿,进而拒绝承担赔偿责任。 □百事通

### 图说权益

## 怎么计算经济补偿?



2016年12月,我与某网络公司签订劳动合同。约定我任项目经理,试用期3个月,试用期工资为2000元。试用期满后,公司留用我,月工资为3000元。2018年1月,我的工资调整为每月4000元。自2019年2月1日起至2019年4月1日,公司不再向我支付工资。我只能提出解除劳动合同,并向劳动争议仲裁委员会提起仲裁,要求公司支付拖欠工资和经济补偿金。

打工者小何

因为网络公司拖欠小何的工资,小何提出解除劳动合同,网络公司应当支付小何经济补偿金。小何在网络公司工作时间为2016年12月至2019年4月1日,工作了2年零5个月。解除劳动合同前12个月小何的月平均工资为4000元。解除劳动合同后,用人单位应当支付小何经济补偿金4000元/月×2+4000元/月÷2=10000元。

仲裁人

计算经济补偿的普遍模式是:  
工作年限×每工作一年应得的经济补偿。

劳动者在单位工作的年限,应从劳动者向该用人单位提供劳动之日起计算。如果由于各种原因,用人单位与劳动者未签订劳动合同的,不影响工作年限的计算。如果劳动者连续为同一用人单位提供劳动,但先后签订了多份劳动合同的,工作年限应从劳动者提供劳动之日起连续计算。

YOUR ATTENTION PLEASE!

经济补偿的计算标准为:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资。6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。月工资是指劳动者解除或者终止劳动合同前12个月的平均工资。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的上年度职工月平均工资3倍的,用人单位向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

整理/制图 甘智