

放弃缴纳社保有什么后果 没缴够15年能一次性补缴吗?

有话直说

别让求职年龄门槛年轻化「辣眼」

据媒体调查,在多个招聘平台上,一些企业将30岁作为招聘年龄上限,比如某银行招聘客户经理,要求年龄30岁以下……设置30岁入职门槛的企业如此之多,这让人感叹和焦虑,“职场35岁危机提前了。”

此篇报道一刊出,就引发网民关注。在当今社会老龄化加深的背景下,求职年龄门槛年轻化太“辣眼”,全社会招聘需坚决反对年龄就业歧视,缓解“年龄焦虑”,为求职者破解入职门槛年轻化的难题。

职场中,35岁的人本来就恐慌,现在30岁的人也竟然被当作“老人”看待,这让快到30岁的人“提前焦虑”。我国《劳动法》规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。因为应聘者年龄已超过30岁,就拒绝聘用,甚至直接写到招聘通知里去,已涉嫌违法。

其实,35岁职场危机,早就成为职场中一种默认的用人规则。在特定时期,个别劳动密集型行业,需要年轻劳动力来完成工作,不过那时整个社会劳动力充足,大部分又是年轻人。而现在,社会劳动力结构发生着变化。数据显示,2021年我国人口平均年龄是38.8岁,预计“十四五”时期,我国60岁及以上老年人口总量将突破3亿,占比将超过百分之二十。现在和未来,社会面对的是老龄化等问题,这与求职年龄门槛年轻化有着差别。可见,分析年龄门槛年轻化背后的深层次原因很有必要,将为实施缓解“年龄焦虑”奠定基础。

众所周知,我国人口数量已经步入下降周期,人口红利逐渐消失,社会老龄化逐渐加剧。同时,产业结构不断升级和调整,这是年龄门槛年轻化“辣眼”的深层次原因。试想,年龄门槛年轻化如果不早日破解,社会将面临人力资源的浪费,劳动者的平等就业权将受到损害,极易产生年龄焦虑。

缓解“年龄焦虑”,就个人来说,需要终身学习,以技傍身,始终走在高技能的前列。就用人单位来说,需要改变用人年龄观念,做好职业培训,保护劳动权益,激发不同年龄段职工的工作热情。全社会也要合理用好有限的人力资源,通过社保补贴等方式,为企业减负兜底,引导企业在招聘时不将年龄作为门槛,缓解劳动者的焦虑。

防止求职年龄门槛年轻化“辣眼”是一项长期工作,需要社会创造更好就业创业环境,为劳动者打造摒弃就业年龄歧视、适应老龄化社会发展需求的良好就业氛围。

□杨成

花7万元上培训“包过班” 考试不过应当全额退款

“考试包过关”“不过,全额退款”类似诱人词句常见于各类考试培训机构的承诺。如果考试成绩不过关,真的会退钱吗?我们来看看一起河南安阳县法院调解的,因考试不过索要培训费引发的服务合同纠纷案。

李某为顺利通过某资格考试,报名参加一个培训公司的“包过班”。双方签订培训服务合同,约定培训费7万元,公司承诺当年一次考过。如果不过,全额退款。李某按约定缴费并信心满满全程参训。

放榜当日,李某“名落孙山”。失望之余,他找培训机构退款,培训机构以资金困难为由仅退款1.3万元。“包过班”遭遇“退费难”,官司打到法院。

法院审理认为,李某与培训机构签订的培训服务合同系双方真实意思表示,不违反法律和行政法规的禁止性规定,合同合法有效。培训机构承诺“包过”是其宣传的最大卖点,也是李某选择该培训课程的原因所在。依据民法典相关规定,培训机构应当全额退款。

审理过程中,当事人自行达成和解协议,培训机构确因资金困难,暂不退还余款。李某继续在该培训机构学习并参加下一次考试,如仍未通过,培训机构退还余款5.7万元。法院对该和解协议予以确认。

□鲁燕 张东杰

职工能否在两家用人单位 同时参加工伤保险

案情

解析

张先生是一家物流公司的老板,临时招聘了十几名员工。但这些员工中的大多数已在其他单位正常参加了工伤保险。那么,张先生还能在物流公司为这些员工办理工伤保险吗?

张先生的物流公司招聘的员工大多在其他用人单位参加了工伤保险,现在又在张先生的公司工作,按照政策规定,这种情况属于职工在两个用人单位同时就业,两个用人单位应当分别为职工参加工伤保险,缴纳工伤保险费。

根据《中华人民共和国人力资源和社会保障部令》第13号《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第九条规定:

职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

□据人力资源社会保障部政务微信

待遇;养老保险需要累计缴满15年之后,才可以在退休后领取养老金。实行“多缴多得”的原则,在养老保险中断期间不计入工龄,中断时间越长,最后能领取的养老金也就越少。

在当地买房、买车、积分落户对社保的具体要求,各个地方有所不同,可参见当地相关规定细则。

社保断缴可以补缴吗

想辞职不干了,可是又怕“五险一金”断了,该怎么办?社保断缴可以补缴吗?

“社保法律规定不允许代缴,也不允许劳动者挂靠公司缴纳。担心断缴,可以向所在街道镇申请按照自由职业、灵活就业等方式自行缴纳,若能在离职前及时找到下家公司,经过协商可以避免发生断缴的情况。”王之焰分析称。

“断缴社保每个地方有不同政策,倘若劳动者在在职期间公司没有缴,通常可以补缴。”王之焰补充说。

是否可以一次性补缴社保?各个地方具体细则有所不同,要咨询当地社保部门。

就网友对于年老以后是否可以用上养老金和医保等问题,王之焰认为,“这个问题不用担心。社保虽然是现收现付的制度,但国家已通过各种财政手段增加社保基金的可持续性,例如购买具有稳定增值能力的理财产品,盈利性国企补贴等”。

□方彬楠 张晗

可以自愿放弃缴纳吗

上一年平均工资的5%,职工个人缴存的住房公积金由所在单位每月从其工资中代扣代缴。

“五险一金”中哪个最重要?上海柏芮思律师事务所执业律师王之焰表示,五险都很重要,均有保障群众生存的作用。

社保缴满15年就可以不缴了吗?王之焰指出,“五险原则上不得自愿放弃,双方约定无效。”我国《社会保险费征缴暂行条例》第十二条规定:“缴费单位和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。缴费个人应当缴纳的社会保险费,由所在单位从其本人工资中代扣代缴。”用人单位和个人不得私下就社会保险费进行约定,且即便在试用期,也需要缴纳社保。

放弃缴纳社保有什么后果?根据相关法律规定,职工医疗保险缴纳需要男满25年、女满20年,退休后可享受终身医保。医保如果中断,中断期间不能享受医保待遇;生育保险通常需缴满1年才能使用,累计参加生育保险满1年,且享受期间用人单位有按时足额缴纳生育保险费,才能享受生育保险待遇。各地在时间上的要求会有一些差别,但中途断缴大多会有影响。

失业保险需有领取期限才能领取,失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费累计满1年,或者不满1年,但本人有失业保险金领取期限的,才能享受失业保险

关注

近日,有网友咨询,问社保缴费是缴满15年吗?他最近到一家新公司,人事和他商量说,他的社保已经缴满了15年,可以不交了,也不影响退休,而且这样到手的钱还会多一笔,问可以这样操作吗?

对此,上海市人力资源和社会保障局微信公众号回应称这是不可以的。社会保险是由国家立法强制建立的社会保障制度,用人单位和劳动者都必须依法参加社会保险。即使职工与用人单位签订了不参加社保的所谓“协议”,也是不具备法律效力的。

那么“五险一金”具体指什么?哪个作用最大?放弃缴纳“五险一金”会有什么后果?社保没缴够15年,可以一次性补缴吗?

“五险一金”哪项最重要

根据《社会保险法》和《住房公积金管理条例》规定,用人单位必须给职工缴足“五险一金”,即养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。其中,养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险由用人单位和职工共同缴纳,工伤保险和生育保险由用人单位缴纳。

根据相关规定,用人单位缴纳基本养老保险,以单位工资总额为基数,缴费比例一

劳动合同应载明女职工保护条款

职工信箱

百事通先生:

我入职某公司已两年。不久前,我在与公司续订劳动合同时,发现公司提供的劳动合同文本中没有女职工特殊保护方面的条款。我就委婉地提出这一问题,并期望公司将相关内容补充到合同中。可公司不仅不接受我的建议,还威胁我说,若坚持己见,就与我终止劳动合同。请问,我的要求对吗?公司的做法是否合法?

读者 方晓鹿

方晓鹿同志:

你好!你的要求有法律依据,公司的做法不合法。

劳动保护按照保护对象的不同,分为一般保护和特殊保护。特殊保护,是指专门为女职工和未成年工这两个特殊劳动者群体而设立的劳动保护。根据劳动合同法第十七条的规定,劳动保护是劳动合同的必备条款。据此,劳动合同条款应当包括女职工特殊保护的内容。对此,新修订的妇女权益保障法第44条作了进一步明确,即“用人单位在录(聘)用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款,并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。”

因此,用人单位在与女职工签订、续订劳动合同或服务协议时,应当将女职工特殊保护的内容载入其中。具体关于女职工特殊保护的内容,见劳动法、劳动合同法、妇女权益保障法、女职工劳动保护特别规定等,如:禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动;不得安排女职工在怀孕期间、哺乳期内从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期、哺乳期禁忌从事的劳动;对怀孕7个月以上的女职工和哺乳期的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动;女职工生育享受产假待遇;对处于孕期、产期、哺乳期的女职工,除具有严重违纪违法犯罪外,不得解除其劳动合同等。□百事通



2月14日,长庆油田清洁电力开发项目部靖边电力大队员工刘峰,一班上班就开始用班组配发的测压仪自测血压。该项目部对照员工每年的体检情况,指导大家养成良好的工作和生活习惯,要求职工始终把健康放在第一位。
□俱伟 摄

劳动者无法享受退休待遇 可以主张未缴社保赔偿金

★案情简介 沈某某在A公司担任总会计师,双方于2005年5月1日签订书面劳动合同。2014年11月27日,沈某某达到法定退休年龄终止劳动合同。沈某某在A公司工作期间,A公司一直未为沈某某缴纳社会保险费。

A公司在沈某某年满60周岁后向市社保中心提出为沈某某补缴2005年5月至2014年11月期间

的社会保险费。该中心受理后,经查沈某某从未建立过社保账户,且已年满60周岁,无法办理补缴,A公司不服,提起行政诉讼被法院驳回。

随后,沈某某向区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求A公司赔偿未为其缴纳社会保险的经济损失,该会不予受理。沈某某不服,向法院提起诉讼。

★裁判结果:法院经审理后认为,本案原告于2005年5月1日与被告正式建立劳动关系,但被告并未及时为原告办理社会保险手续,且现经社保经办机构审查亦无法进行补缴,导致原告于2014年11月27日达到法定退休年龄后无法享受社会保险待遇,故其要求被告赔偿由此产生的损失,依法有据,本院予以支持。
□唐律

强制休育儿假 缩小用工成本性别差

——职场女性遭遇隐性歧视问题调查

“之前面试就遇到过,HR(人力资源)一直问我近期有没有结婚生育计划,感觉真的被冒犯到了”“自己的亲身经历,要求保证3年内不能要孩子”“已经有娃了还被问会不会要二胎,孩子是不是自己带”……近年来,女性就业歧视现象引起大量网友共鸣。

如何有效消除女性就业歧视?连日来,笔者进行了跟进式采访。

“在招聘过程中,企业有何偏好?”面对这一提问,来自西安、北京、杭州的4位HR作出了这样的答复——

公司在招聘候选人时一般会进行综合评估,性别和年龄的偏好也取决于该岗位属性;在招聘过程中,因企业的规模、价值观、发展阶段不同,所需要的人员也有不同,难免会有一些倾向。

年龄是一个重要考虑点。女性到26岁左右,用人单位就要考虑是否有固定情侣,是否已婚,是否生育。已婚未育的女性应聘者,不论年龄,用人单位都面临很大的用人风险。如果是已育,用人单位还要考虑是否有老人帮忙照看孩子,以此判断员工是否可能因为养育等家庭原因频繁请假。求职者对于二胎三胎的意向程度也是调查的必备选项。

HR会根据求职者填写的家庭情况和年龄,来判断其是否通过初筛。进入面试后,如果应聘者年龄超过了25岁,HR就可能

会问有没有男朋友,近期是否有订婚结婚的打算?遇到女性求职者,招聘方会格外注意以下情况:高龄未婚者的婚姻态度,是否着急;已婚未育者的生育态度,是否二胎;已婚已育者的养育态度,家中是否有老人帮忙等。

4位HR直言,这样的面试“模板”在短时间里不会有改变。有的用人单位性别歧视“肉眼可见”,可以从其反复盘问女性求职者婚恋情况这一细节看出。而有的用人单位的性别歧视越来越隐蔽,如故意避开婚育话题,以旁敲侧击的方式来获取想要的答案。

对此,有律师分析认为,前一种情况明显违规,是公然挑战相关法律规定;后一种操作则较为狡猾,有意规避相关规定。面对上述情形,求职者之所以走向司法程序维权的不多,一是遭遇隐性歧视难以取证,二是求职者急于找工作,而维权费时费力。

“招聘中的性别歧视问题侵犯了女性的劳动权利和就业权利。我国目前的就业促进法、妇女权益保障法都规定了女性平等的权利,也赋予了当事人向法院提起诉讼的权利。”中国政法大学民商经济法学院教授、社会学研究所所长姜宇说。

值得注意的是,很多网友结合自身经历,给出了很多建设性的意见建议,比如“强制男性陪产假、通过税收优惠、婚育奖补等

政策打消用人单位顾虑”“是否可以国央企多招聘女员工”“私企录用婚育适龄女性则作为企业信用评级和有关评比等方面的加分项”“提高生育保险缴费比例”等。

“就业性别歧视产生的原因是多方面的。其中用工成本的性别差异是重要原因之一。因此,上述建议具有可行性。”首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范围以男性陪产假为例表示,现状是即使一些公司给了陪产假,很多男性劳动者为了“前途”往往自动放弃。因此,应该在生育等针对女性劳动者的劳动保护政策方面确立性别中立原则,以实现生育等成本的合理分担。

在姜宇看来,实现男女相同的用工成本是消除女性就业歧视的有效途径,男性陪产假只是其中一项措施。“休息不仅是劳动者的加分项”“提高生育保险缴费比例”等。

结合我国实际,范围给出了两条总结性建议:延长陪产假的期限,并将其改为育儿假的组成部分,并且加强执法力度,予以强制执行;生育假应该作为育儿假,采取措施鼓励男性共同休假,而非仅仅作为生育女性的延长产假。
□赵丽 胡森