

《2020—2021年中国企业薪酬福利保障调研报告》发布 85.9%企业认可社保减免政策能有效减负

社保减免、社保入税、延迟退休、五险变四险……2020年,社保领域发生了许多重要事件,哪件令人印象最深?职场人最关注的又是哪些?

近日,由社宝科技主办,北京人力资源服务行业协会、上海人才服务行业协会支持的《2020—2021年中国企业薪酬福利保障调研报告》(以下简称《调研报告》)发布会在上海圆满落幕。会上,社宝科技发布了《调研报告》,并总结了2020年职场人关心关注的社保问题。

政策力度空前大 企业尝到减税补贴“甜头”

受特殊时期影响,2020年2月,国务院宣布阶段性减免企业三项社会保险费;5月,国务院又将前期出台6月前到期的减税降费政策,执行期限全部延长至2020年底。据人社部就业促进司司长张莹介绍,2020年,企业养老、失业、工伤三项社会保险共为企业和个人减负1.54万亿元,社保“免减缓降”

政策力度和规模空前,对纾解企业困难、保障民生和促进经济恢复增长起到重要的支持作用。

《2020—2021年中国企业薪酬福利保障调研报告》显示,对于2020年一系列的减负政策,85.9%的企业HR认为最直观有效的是养老、失业、工伤三项社会保险的减免,20.8%的企业认为缓缴只能解决暂时性问题。

与历年数据相似的是,即便政策扶持,仍然有超过半数的企业认为“企业社保负担重,员工到手收入少”,这一选项的占比超去年9.5%,但与此同时,选择“社保减免力度不够”的占比比往年降低4.3%,看似矛盾的背后,也反映了想要解决社保负担问题,不能仅靠政策减免,而企业也已意识到这个问题,降本同时,更要增效。

社保政策密集出台 又多又难懂令HR头疼

2020年HR在社保工作上的烦心事比去年有所降低,大部分难点的选

择比例小于去年。但基于社保减免、社保入税等各类政策频频出台,多地政策又各不相同,在企业社保工作难点的调研中,36.7%的HR选择了“政策繁多、无法清晰了解”,高于往年;另外,即便政策扶持,26.8%的企业HR仍认为社保成本较高,此数值也略高于往年。

值得注意的是,异地缴纳烦琐仍是困扰企业社保操作的一大原因,而随着企业全国经营总体常态化的大势所趋,异地社保缴纳需求将会更大。技术升级可以为企业雇员带来更多选择,因此,社保缴纳属地选择“工作地缴纳”的企业比例呈下降趋势,而选择“按员工意愿缴纳”的比例呈较为明显的上涨趋势。

社保基数合规可以说是最难解决的一个问题,或受特殊时期影响,社保基数合规比例没有像往年进步,下降0.7%,所幸浮动比例不大,基本与去年持平,相较2018年仍有明显提升。伴随着2020年11月社保入税的正式落地,合规化或有大幅提升空间。

政府政策“降本” 与第三方服务“增效”

《调研报告》数据显示,2020年,伴随着第三方服务机构及第三方系统平台的进一步普及,“数据过多、操作困难、手续烦琐、流程不清”这类社保操作问题被迎刃而解,在HR选择社保工作难点中的比例均较往年下降。

随着服务业的蓬勃发展,第三方社保服务已被更多企业接受。综合历年数据,选择“自行办理社保缴纳”的企业连年下降。

因此,我们可以把改进社保工作的方法分成三种:第一种是借助外部政策达到“降本”,第二类是调整缴纳的流程方式、人员配置等,第三类是改变用工方式、用工结构或借助第三方服务,将社保工作分担出去,达到“增效”。结合往年数据来看,“自上而下的政策型”占比均超过50%,而30.2%的企业同时考虑内部优化社保缴纳,去除冗余流程,另外24.6%的企业则选择第三方服务机构。(本报综合)

全国妇联: 促进妇女在更广领域创业就业

新华社北京电(记者 丁小溪)记者从2月2日在京召开的全国妇联十二届三次执委会议上获悉,2021年,妇联将聚焦加快发展现代产业体系,进一步拓展妇女在数字产业、电子商务等更多领域创业就业。

据介绍,各地妇联将进一步加大巾帼创业金融扶持力度,大力开展培训赋能、双创大赛等活动。举办新经济新业态女性就业创业研讨会,与互联网平台合作开发妇女灵活就业岗位,拓展城乡妇女特别是女大学生在现代服务业、先进制造业、数字产业、电子商务中的就业新空间。

同时,聚焦创新驱动发展战略,激

发妇女创新创业活力。谋划实施“科技创新巾帼行动”,联合有关部门开展女科技工作者队伍建设研究,争取政策、搭建平台、提供服务,大力宣传优秀女科技工作者,激励广大女科技工作者弘扬科学精神,积极参与“卡脖子”技术攻坚、国家重大项目攻关和科研成果转化。鼓励女企业家发挥创新主体作用,主动参与发展新技术、新产品、新业态、新模式。

据了解,2020年,各地妇联开展线上调研、专题座谈会,积极搭建政策支持、求职用工等平台,为女企业家复工复产解纾困难。强化创业金融扶持,为32.5万名妇女提供贷款583亿元。

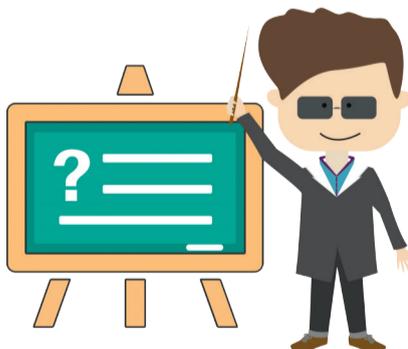


就业问答

问:员工参加培训的费用,用人单位可以从工资里扣吗?

答:根据我国《劳动合同法》的规定,如果用人单位需要对员工进行专项专业技术培训,可以在与员工的劳动合同中约定“服务期”,通过订立协议的方式避免员工违约离职带来的经济损失,但不能直接从员工工资里扣除培训费。用人单位与劳动者约定服务期后,如果劳动者因个人原因离职,用人单位可以要求劳动者支付相应的违约金。

根据《劳动合同法》第二十二条的规定:用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部



分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

问:用人单位简单的岗前培训,能否要求劳动者履行服务期?

答:我国《劳动合同法》中所规定的“专项专业技术培训”一般指的是单位委托具有培训、教育资质的第三方进行培训,并且支付了相关的培训费用的情况。一般由用人单位统一安排岗前培训、入职培训等基础培训,一般不属于“专项专业技术培训”,不得约定服务期。

(重庆立源律师事务所 温霏霏)

政策解读

重庆市一次性 留渝见习生活费补贴

1. 为什么要制定一次性留渝见习生活费补贴政策?
出台政策是为了贯彻落实《关于开展“迎新春送温暖、稳岗留工”专项行动的通知》(人社部函〔2021〕8号)等要求,进一步巩固疫情防控成果,减少在渝见习基地市外户籍见习人员(以下简称外地见习人员)流动,降低疫情传播风险,确保群众健康安全。
2. 补贴对象是谁?
安排外地见习人员留渝过年并发放不低于300元“留岗红包”的本市见习基地。由见习基地先发给外地见习人员,政府再补贴给见习基地。
3. 外地见习人员如何界定?
户籍为重庆市外的见习人员。
4. 老家是市外的,已把户籍迁到了重庆,但身份证上的住址信息还是市外,算不算外地见习人员?
不算。以居民户口簿上信息为准。
5. 补贴标准是多少?
按照每人300元的标准,给予见习基地一次性留渝见习生活费补贴。
6. 见习基地申请补贴需要什么条件?
需要具备三个条件:一是2021年1月26日至2月28日止,其间申请补贴涉及的外地见习人员未离开重庆。二是申请补贴涉及的外

地见习人员,需于2021年1月26日前已在“重庆市青年就业见习管理系统”完成就业见习协议书签订,见习期应包含2021年1月26日至2月28日,且此期间未终止见习。三是见习基地已通过见习专户向留渝过年的外地见习人员发放不低于300元的“留岗红包”,不得与见习人员基本生活费合并发放。

7. 申请补贴需要什么资料?
一是一次性留渝见习生活费补贴申报表,二是在渝过年外地见习人员“留岗红包”发放名册,三是见习基地发放“留岗红包”的银行凭证。

8. 什么时候申请? 向谁申请?
符合条件的见习基地,于2021年3月1日至4月30日期间,向见习基地所属的区县就业和人才服务机构申请补贴。

9. 见习基地的“留岗红包”什么时候发放给外地见习人员?
由见习基地自行安排,可在春节前也可在春节后。

10. 若外地见习人员领了“留岗红包”,在2021年1月26日至2月28日期间又离开了重庆,还能不能申请补贴?
不能。就业和人才服务机构将对见习基地申报的人员名单进行核查,通过大数据比对核实申请补贴涉及的外地见习人员是否有离渝记录。(来源:重庆市人社局)