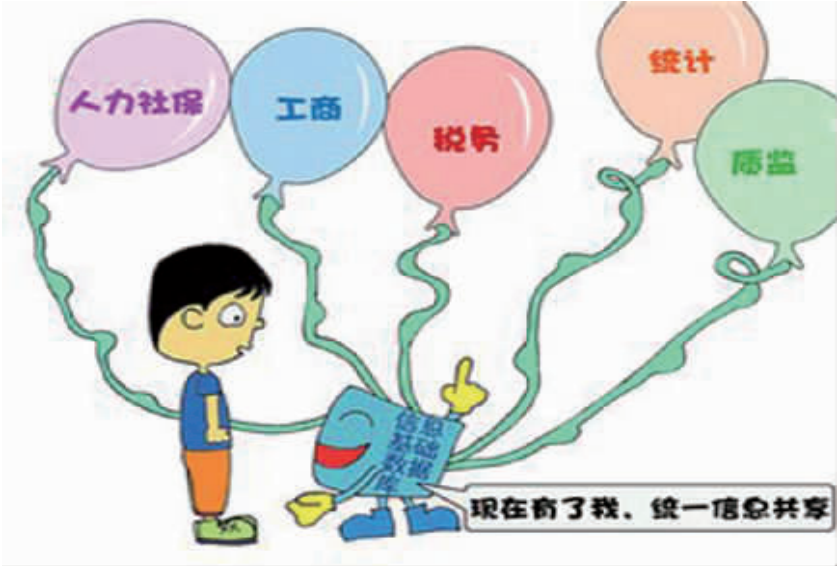


全国社保卡持卡人数逾 9 亿人

人社部表示，通过实行“五证合一”，企业可更好地享受“一站式”服务



本刊综合消息 中国人力资源和社会保障部 25 日在北京召开新闻发布会，通报 2016 年第三季度工作进展情况。人社部新闻发言人李忠表示，截至 9 月底，全国社会保障卡持卡人数 9.39 亿人。下一步，通过实行“五证合一”，企业可以更好地享受“一站式”的服务。

李忠表示，截至 2016 年 9 月底，全国基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险参保人数分别为 8.71 亿人、6.98 亿人、1.78 亿人、2.16 亿人、

1.82 亿人，分别比上年底均有不同程度的增加。1—9 月，五项社会保险基金总收入为 3.65 万亿元，同比增长 10.1%；总支出为 3.17 万亿元，同比增长 12.5%。

李忠说，在下一步工作中，要继续完善社会保障制度，继续推动各地抓好阶段性降低社会保险费率的落实。同时，要进一步加强“五证合一”社会保险登记工作。

“五证合一”，是指营业执照、组织机构代码证、税务登记证、社会保险登

记证和统计登记证这五种证件“五证合一”的登记制度简称，从 2016 年 10 月 1 日起全国范围内正式实施。

有记者就“五证合一”提问人社部门的具体推进情况，李忠表示，各地人力资源社会保障部门按照“五证合一”的新要求，简化优化社会保险登记的流程，不再另行为企业发放社会保险登记证，并取消了社会保险登记证的定期验证和换证规定，与工商部门的信息共享工作也在抓紧有序的进行。

李忠称，通过实行“五证合一”，

企业可以更好地享受“一站式”的服务，企业办理社会保险登记从过去法定的工商登记注册后 30 日内可以申请，经部门受理后 15 日内核准的规定，变为企业在进行工商登记的同时就能进行社会保险的登记和核准，既减少了企业的跑腿，又大大缩短了相关业务的办理周期，可以更加及时、更加精确掌握参保单位的设立、变更和注销的相关情况，也有利于人社部更好地实现为参保对象“记录一生、保障一生、服务一生”的庄严承诺。

析案说法

职工伪造材料办“内退”，单位如何处理？

■鲁志峰

【案例】 孔某是某建筑公司员工，1989 年到该公司工作。2013 年 7 月，孔某以离退休年龄不到 5 年、身体多病、无法坚持工作为由，向建筑公司申请办理内退。公司根据孔某提供的医院诊断材料，并考虑到其年龄，为其办理了内退手续。内退期间，建筑公司按月向孔某发放内退工资，继续缴纳社会保险费和住房公积金。

2016 年 7 月，建筑公司纪委收到内部员工举报，称孔某在内退期间一直在某工程公司工作，还被派驻到海外工地任工程师，其所谓的“身体多病，无法坚持工作”是欺骗公司的行为。建筑公司经调查后发现，孔某的医院诊断证明是伪造的，且其当时的年龄也是虚报的，根本不符合内退条件。

那么，职工伪造材料办理内退，单位如何处理？

【评析】 内退，全称“内部退养”或“离岗退养”，严格来说，内退并不是真正办理了退休手续，只是在单位内部的一种近似退休待遇的办法。办理内退的人员可不在单位工作，但每月可从单位领取一定数额的内退工资，且内退员工的社会保险关系并没有终止，而是由单位继续缴纳，一直到到达退休年龄条件后正式办理退休。

国务院令 第 111 号 《国有企业富余职工安置规定》第 9 条规定：“职工距退休年龄不到五年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。已经实行退休费用统筹的地方，企业和退出工作岗位休养的职工应当按照有关规定缴纳基本养老保险费。职工退出工作岗位休养期间达到国家规定的退休年龄时，按照规定办理退休手续。职工退出工作岗位休养期间视为工龄，与其以前的工龄合并计算。”根据这一规定，职工办理内退需要两个条件：一是年龄条件，即劳动者离法定退休年龄不满 5 年；二是实体条件，即劳动者和用人单位通过协商达成了一致意见。

用人单位与劳动者建立劳动关系后，劳动合同履行、延续的方式有很多种，比如上岗工作、放长假、停薪留职、内退、待岗等。从劳

动合同的角度看，用人单位为劳动者办理内退属于劳动合同变更的情形，即将其从在岗变更为内退，从领取上岗工资变更为领取内退工资，从遵守上岗纪律变更为遵守内退纪律。《劳动合同法》第 35 条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”据此，距退休年龄不到五年的职工，经本人申请、企业领导批准后办理内退，其本质是经双方协商一致进行了劳动合同变更。

《劳动合同法》第 26 条第 1 款规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。这也就是说，劳动者采取欺诈手段办理内退的，内退协议为无效协议。关于劳动合同无效的后果问题，《劳动合同法》第 28 条进一步明确规定：“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”根据这一规定，劳动合同（包括内退协议）一旦被确认无效后，除了劳动者付出劳动后的劳动报酬予以保护外，劳动者的其他待遇都不予保护。用人单位已经支付其他待遇或者承担其他成本的，劳动者应当返还或赔偿。比如，用人单位为劳动者参加社会保险或者缴存住房公积金的，其单位缴纳部分，劳动者应当予以赔偿。

《劳动合同法》第 39 条第 5 款还规定，劳动者因该法第 26 条第 1 款规定的上述情形致使劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同。因此，劳动者以欺诈手段变更劳动合同且劳动合同被确认无效的，用人单位还可以解除双方的劳动关系。

本案中，孔某伪造个人材料办理内退，构成了欺诈行为。由于孔某在内退期间，并未付出劳动，建筑公司可以要求其退还内退期间的工资，赔偿内退期间单位缴纳的社会保险费和住房公积金。另外，根据公司的管理需要，建筑公司也可以解除与孔某的劳动合同。（文中观点不代表本报立场，仅供参考）

民生话题

莫误征误读实习生的“报酬税”

■洪乐风

日前，一则“‘劳务报酬税’ 36 年未改，800 元起征点挤压千万实习生群体”的消息在网上流传，直指实习生的收入只能算作“劳务报酬所得”，在 4000 元以内适用个税起征点是 800 元，税率是 20%，而不能适用“工资、薪金”3500 元的高扣除、低税率，引起舆论热议。对此，国税总局及时出面澄清，指出这属于企业误用税收政策，实习生工资应当按“工资、薪金报酬”处理，与正式职工享受同等税制。

道理与法理，再简单不过。实习生虽然不见得签订正式的劳动合同，但也属于企业的合法用工，建立的是有法律依据的雇佣关系，他们的收入不仅受法律保护，所缴纳的税负也应与正式职工一样。而所谓“劳务报酬”指的往往是临时性的稿酬、咨询类，两者的区别本来就很明显，不该造成错误征收。与此同时，社会各界的反应值得关注，对税收政策也不该错误地解读。

误读的焦点在于，税负结构的差别化本意在于“均贫富”，可是实习生的月工资一般只有区区两三千元，难道还要“劫贫济富”吗？这个问题本不复杂，只要将实习生工资视为职工薪金，那么大多数的月收入都处于扣除额以下，不用缴纳个人所得税。更进一步，又到目前 3500 元的扣除额是否否定了，从目前来看，相应扣除额的配套政策也在不断完善中，减税的大趋势不会有变化。

比如，对合理的房贷月供、抚养孩子、赡养老人，以及家

庭必要的其他支出，都可能列入扣除额。当然，全国各地的情况千差万别，有的三四线城市房贷靠公积金就全覆盖，有的二线城市医疗保障覆盖面可能比北上广深更全面，所以不能简单“一刀切”。一方面坚持“税收法定”的严肃性，该收的必须收到位，该转移支付的必须转移到位；另一方面，也要坚持税收政策的灵活性，实事求是、因地制宜扣除基本生活需要不该纳税的部分，并把政策宣传解释好。

近年来，每一次的个税新闻事件，总会受到社会各界广泛关注与讨论。其中，既有公众法律意识、维权观念的提高，也不排除中等收入群体的“税感焦虑”——即便这些税赋征收得有道理、有依据，即便理性上可以接受个税的“责任感”，感情上总还是充满矛盾，总觉得自己的收入水平不该再被“二次剥削”。这既源于特大城市竞争的压力，白领们总怕“掉队”，有时也在提示治理者：税收无小事，每一政策均需反复掂量、慎重实施。

西谚有云，税收与死亡，是人生绕不开的两道考题。上学时，找好的实习单位不容易，微薄的收入需要避开误征的尴尬；工作后，在大都市里打拼更是艰难，勉强涨点儿薪水还要算计会不会过了“加税的线”。买套房子，动辄几十万元的税费；海淘、代购，就是为省下近乎翻倍的关税。财政，有财方可行政。一边依法征税、“取财”，一边取之于民、造福于民，老百姓才能交得甘心、放心，获得感、幸福感才会日渐丰满。

资讯快巴

衡南：

强化社保基金监督堵“漏洞”

本报讯（通讯员 罗文 肖艳）作为全市首个社会保险基金监督试点单位，衡南县自 2013 年起，通过采取加强信息披露、聘请社会监督员、完善监督举报制度、组建社会保险监督委员会、健全社会监督意见的反映和处理机制五个方面开展社会保险基金监督工作，正确行使权力，导致工作有力。

在监督工作中，该县人社部门工作人员及时受理了新农保养老金待遇领取人员死亡及重复参保举报多起，停发养老

金 5115 人；受理了机关事业单位养老保险死亡举报 116 起；根据医院口述与病历记录不符的情况，拒付职工医保 5605 元、居民医保 2033 元；根据医院信息资料录入不及时和冒名顶替等情况，拒付职工医保 2000 元、居民医保 6000 元，并拒付 2 人医疗费。同时，鉴于某乡镇中心卫生院违反定点医院管理协议，拒付医保基金 10000 元。此外，根据社保基金系统软件预警提示，工作人员停发了重复领取养老金 13 人。

常宁：

年底前整合城乡居民医保制度

本报讯（通讯员 彭华 实习生 王斌）近日，常宁市出台印发了《常宁市整合城乡居民基本医疗保险制度工作实施方案》。方案的出台，标志着常宁市城乡居民基本医疗保险整合工作进入具体实施阶段。

方案明确，到 2016 年底，常宁市将按照“统一覆盖范围、统一筹资政策、统一保障待遇、统一医保目录、统一定点管理、统一基金管理”的要求，建立全市统一的城乡居民医保制度。此举也意味着，2017 年 1 月 1 日起，常宁市城乡居民看病报销将再无“城里人”“乡下人”之分。

据常宁市人社局负责人介绍，整合后将成立相应的内设机构负责城乡居民医保的行政

管理工作，原有的城镇居民医保、新农合行政管理和经办服务职能整合归口到常宁市人社局。目前，整合城乡居民基本医疗保险的各项工作正在有条不紊进行。整合后，城乡居民在参保方面将不受户籍性质限制，具有同等的参保资格，享受同样的医保支付待遇。

方案同时明确，为平稳过渡，常宁市 2017 年度参保缴费期安排为 2016 年 10 月 1 日至 2017 年 2 月 28 日。2017 年城乡居民医保以家庭为单位的缴费参保方式，筹资标准为个人缴费 150 元/人。同时，为了更加方便群众缴费参保，常宁市医保中心将城乡居民医保征缴职能下放到常宁市内所有居委会、村组，群众只需持家庭户口簿到就近居委会、村组交纳规定费用即可参保。

耒阳：

明年起调整机关社保经办模式

本报讯（通讯员 伍玉秀 资新凤）为了规范社保关系，费率程序维持不变。耒阳市局与市财政局等相关单位将优化办理流程、简化办事手续，为各单位提供更方便快捷的服务。

据了解，机关事业单位社保经办模式的改变，将有效地避免原经办模式导致的责任主体不明确、信息数据不准确、规避滞纳金等弊端，能更好地维护机关事业单位工作人员参加社保和享受社保待遇等合法权益。

人社保基金收支户的差额或自收自支等费用自筹单位，其缴费程序维持不变。耒阳市局与市财政局等相关单位将优化办理流程、简化办事手续，为各单位提供更方便快捷的服务。



免費招聘會

衡阳市人力资源市场

每月 2、12、22 日举办大型免费招聘会

衡阳人力资源网：www.hysrlzy.com

咨询热线：8230222 8237222

地址：衡阳市华新开发区芙蓉路18号 市人力资源和社会保障局 南院（原人事局）三楼

招聘求职，全程免费