

黎建飞◎主编

社会保险法下的人力资源管理策略

• 运筹帷幄 应对从容

社会保险法对人力资源管理的影响策略

• 老有所养 人心归附

养老保险制度与人力资源管理应对策略

• 防治工伤 构建和谐

工伤保险制度与人力资源管理应对策略

• 帮扶失业 救济困顿

失业保险制度与人力资源管理应对策略

• 关爱体恤 兼顾有保

关注接续 妥当处理 资源管理应对策略

• 有保有节 应对有方

社会保险跨地区转移接续 资源管理应对策略

• 有保有节 应对有方

社会保险跨地区转移接续与人力资源管理应对策略

• 有保有节 应对有方

社会保险争议处理与人力资源管理应对策略



法律出版社
LAW PRESS CHINA



社会保险法下的 人力资源管理策略

黎建飞◎主编



法律出版社
LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

社会保险法下的人力资源管理策略 / 黎建飞主编.
—北京:法律出版社,2011
ISBN 978-7-5118-1608-5

I. ①社… II. ①黎… III. ①社会保险—保险法—研究—中国②劳动力资源—资源管理—研究—中国 IV.
①D922.182.34②F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 252666 号

社会保险法下的人力资源管理策略

黎建飞 主编

责任编辑 刘文科
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

开本 787×960 毫米 1/16

版本 2011 年 3 月第 1 版

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

印刷 北京中科印刷有限公司

印张 21.5 字数 300 千

印次 2011 年 3 月第 1 次印刷

编辑统筹 学术·对外出版分社

经销 新华书店

责任印制 陶 松

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-1608-5

定价:80.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

主 编

黎建飞

编写人

黎建飞 周贤日 王立明 刘宝坤

彭静雯 叶晶晶 谢平平 石小兵

周九英 徐 勇

导 言

全国人大常委会 2010 年 10 月 28 日下午高票通过了《社会保险法》，这是我国最高国家立法机关首次就社会保险制度进行立法。《社会保险法》是我国社会保险的“基本法”，首次以立法形式确立了社会保险制度的基本框架，确立了我国覆盖城乡全体居民的社保体系。

《社会保险法》明确规定个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算；个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付。提高基本养老保险的统筹层次，是经济欠发达地区群众十分关注的问题。通过法律不断调整和缩小东西部之间、城乡之间的社会保险水平差异，应当在立法上尽量减少允许地方差别的规定，增加制度统一的规定。《社会保险法》在表决前的“最后时刻”就提高社会保险统筹层次作出明确规定：基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹。法律还同时规定了基本医疗保险的转移接续问题：“个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。”这些规定建立起了全国“一盘棋”的社会保险体系，明确了社会保险的国家责任制度和公民的社会保险无差别待遇。从长远来看，是社会保险法律制度的内在需求和现代社会公民基本生活平等保障的应有之义。从现实来讲，有助于从根本上遏制困扰多年的“退保”现象，“退保”不仅是对劳动者社会保险权益的侵害，对于落后地区的经济和社会发展构成长久的影响，也会对社会保险制度本身构成伤害。

在基本养老待遇上，法律规定基本养老保险基金出现支付不足时，政府给予补助。在医疗保险缴费中，城镇居民基本医疗保险和新型农村合作医疗实行家庭缴费和政府补助相结合。享受最低生活保障的人、丧失劳动能力的重度残疾人、低收入家庭六十周岁以上的老年人等所需家庭缴费部分，由政府给予补助。

这些规定明确了我国公民养老制度中基本养老金层面的国家责任,即国家是公民享受基本养老待遇的最后责任人,是支付基本养老金的最后承担者。明确了城镇居民基本医疗保险和新型农村合作医疗中政府承担的补助责任。明确了低收入、重度残疾人、老年人在医疗保险中的缴费由政府承担补助的责任。这三项“明确”为我国公民的基本生活提供了有力的保障,也为社会保险中的基本养老和基本医疗制度提供了强有力的支撑。国家责任是一个国家公民基本生活最为有力的保障,也是社会保险区别于其他类型保险的显著特点,是社会保险相对于其他任何保险不可比拟的优势所在。在这个意义上可以不夸张地说,国家的财力有多强大公民的养老就有多强大的保障,因为国库里的最后一分钱是公民的养老保险金,是老年公民得以活命的钱。只要国库还有钱,我们就可以“老有所养、病有所医”。也正是因为有了国家的根本性保障,我们才得以在最近六年连续不断地提高企业退休人员的养老待遇,使他们领取养老金的水平翻了一番。为此,中央财政每年拿出了 1500 亿元以上的资金来予以支撑。

《社会保险法》强化了用人单位缴纳职工社会保险费的义务,规定了对用人单位不缴纳可以采取的强制措施。社会保险费征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存款账户,并向有关行政部门申请划拨。对于未提供担保的,还可申请人民法院采取扣押、查封、拍卖措施,抵缴社会保险费。在社会保险费欠缴中,用人单位欠缴工伤保险费是最应当受到法律制裁的。《社会保险法》专门规定:职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的,从工伤保险基金中先行支付。由于第三人的原因造成工伤,第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的,由工伤保险基金先行支付。立法创立的两项“工伤保险基金先行支付”制度是对遭遇工伤的劳动者权益的有力保障。这一制度不仅明确了工伤保险的法律责任无条件地应当由用人单位承担,而且也明确了国家在劳动者发生工伤事故后先行承担保险待遇的支付责任。而且,无论用人单位是否依法缴纳了工伤保险费,也无论是否有第三人对劳动者的工伤承担责任,国家都可以作为第一责任人对工伤职工承担责任。这些规定对于工伤职工的救治与康复,尤其是在用人单位因各种原因不能承担法律责任时对劳动者权益的保障具有特别重要的意义。

对于《社会保险法》中多次的授权条款是否会造成社会保险权利集中在基

层,从而导致各地差异大,带来保险转续更加困难的问题;对于授权条款回避了很多棘手的矛盾,这是不是对现有制度的不足之处绕着困难走的问题;对于在中国的立法中第一次写了外国人可以参加社会保险,在劳动关系的履行中怎样得到实施的问题;对于有了“基本养老保险基金逐步实行全国统筹”的规定,却没有具体的步骤和时间表去落实的问题;对于养老保险缴费的标准有些高,而相对享受的保障又偏低的问题;对于社会保险制度中饱受诟病的碎片化问题——既有纵向上统筹层次的问题,也有横向上不同的群体适用不同制度的问题,立法对于公务员、公职人员参加社会保险再次回避的问题;对于在农村参加了保险,又在城市里买了房,就了业,重复参加社会保险的问题,对于这些问题社会成员依然表现出了强烈的关心与企盼。

退休年龄在我国近些年也是一个社会关注的热点。对此,《社会保险法》同样进行了回避。我国关于退休年龄的规定源于建国初期,《劳动保险条例》第15条的“养老待遇的规定”为男工人与男职员年满60岁,一般工龄满25年,本企业工龄满5年者,可退职养老;女工人与女职员年满50岁,一般工龄满20年,本企业工龄满5年者,可退职养老。此时的退休年龄是享受养老待遇的权利性前提,女职工早于男职工退休的立法本意是为了保护女职工的合法权益。然而,几十年不变的退休年龄与现实生活的矛盾不仅因劳动条件的改善不再有男女体质的悬殊而不适宜;而且还因为人们身体素质普遍的提升,人均寿命大幅度地延长而不被人们接受。

男女退休年龄是由各国根据自己的国情来规定的,通常考虑的因素有人口性别结构、男女初始劳动年龄、男女劳动力供求状况、男女预期寿命、社会保险基金状况、历史传统、社会公平与经济价值倾向等。世界各国男女退休年龄相同的国家(地区)多于男女退休年龄不同的国家(地区)。与此前人们津津乐道的退休之利与益不同,当下的普通劳动者和专业人士似乎都着眼于找出退休,尤其是找出提前退休对人们的弊与害。大概是相近的事儿最容易让人产生联想,研究者对退休或者提前退休与寿命的关系发生了浓厚的兴趣。然而,当法国着手推迟退休年龄时,迎来的是抗议退休改革法案的示威活动。法国退休制度从1945年建立迄今曾经历多次改革,也多次引发争议。前总统弗朗索瓦·密特朗于1983年将法定退休年龄从65岁降至60岁。降低退休年龄易,提高退休年

龄难;增加工资易,减少工资难;提高福利易,降低待遇难,这是社会保障领域的规律,也是一切利益给付与获得的行为准则。目前,很多欧洲国家已经无力兑现高福利承诺,也承认养老金福利遭到滥用。例如,希腊公务员以及妇女如果有25年工龄和未成年孩子,50岁以前就可以退休;政府公务员的女儿如果未婚,父母去世后她们还可以继承养老金。

对于另一个热点问题——职工因醉酒导致本人在工作中伤亡的,立法再次规定不认定为工伤。这是因为醉酒与工伤保险的性质相悖。工伤保险所保之“险”为职业危险,是对劳动者在职业活动中受到的职业伤害提供社会保障。职业危险特指在生产工作中发生的工伤事故和职业性有害因素对职工健康和生命造成危险。这种危险客观存在,由外界直接伤害引起,危险发生与否具有不确定性。醉酒,除了在小品中偶尔算得上“职业”外,还没有国家或者社会把它认定为职业,也没有任何迹象表明醉酒行为系进行中的工业生产劳动。醉酒也与工伤保险的目的相悖。工伤保险的根本目的不在于赔偿,也不在于责任追究,而在于预防、减少和消除工伤事故的发生。将醉酒纳入工伤保险,无异于对醉酒者进行保护和鼓励。在酒精与法律制度的双重保障下,“预防、减少和消除工伤事故发生”的目的将更无所顾忌地被“干”掉。醉酒还与工伤赔偿的原则相悖。工伤保险实行无过错赔偿原则,这一原则的基础在于工伤保险在立法上认定劳动者受到的伤害都是非自愿的,工业社会的法律推定劳动者不会自己伤害自己。就醉酒而言,恐怕很难证明醉酒者的行为是非自愿的,也很难证明其本人“不会自己伤害自己”,更难以找到除其本人以外的责任人。

《社会保险法》关注到了“工伤认定和劳动能力鉴定应当简捷、方便”。这对于职业病认定尤为必要。在职业病认定中,由于劳动者无法提供“劳动合同文本复印件或其他建立劳动关系的有效证明”,有关部门就无法进行职业病认定。为维护劳动者合法权益,《职业病防治法》亟待修改。必须改变鉴定程序中需要用人单位提供委托手续的规定,改变由劳动者证明劳动关系存在的法律规定,改变将劳动关系证明作为职业病认定前置条件的不合理做法,建立职业病认定的监督和救济制度,为受到职业伤害的劳动者提供方便快捷的认定程序。然而,要在职业病认定中完全分离“职业”与“病”,强调“职业”认定归劳动部门,“病”的确诊归卫生部门,从而避免“开胸验肺”也是难以周全的。因为在认定职业病

中,职业与病是不可分离的,否则会导致有病有职业但不能确定病因、不能认定职业病的情形,如劳动者确诊为白血病,职业经历中也有接触史,但是否是因职业因素导致的白血病?则需要在职业病诊断中依据职业病诊断标准,结合职业病危害接触史、工作场所职业病危害因素检测与评价、临床表现和医学检查结果等资料,进行综合分析才能得出正确的结论。否则,医生只能看到病而无法确定病因,而这里的“病因”是认定“职业病”的关键,也就是说,职业病的病因不仅仅必须是职业的,还必须是医生综合考虑病情和职业后才能确定确实是因为职业才有病的。

对于工伤认定的内容立法未作出规定,这是为了与现行有效的《工伤保险条例》相协调。此前,《关于修改〈工伤保险条例〉的决定(征求意见稿)》提出职工在上下班途中受到机动车事故伤害不再认定为工伤的修改意见,无论其删改的动机和理由都难以得到认同。《工伤保险条例》第14条第6项关于“在上下班途中,受到机动车事故伤害的”应当认定为工伤是符合工伤保险基本原理的。社会立法随着社会进步和发展的重要标志就在于劳动者的权利得以扩展和加强。同时,社会保险制度也存在一条“潜规则”,即“能上不能下,就高不就低”。因此,各国在处理涉及降低社会保险待遇,缩小社会保险范围时都慎之又慎。非有充足与必要的理由、非有成熟得不得不为之的条件,通常是不去动这块奶酪的。

随着2011年7月1日的到来,《社会保险法》正式开始实施,我国公民企盼多年的社会保障与社会福利将成为生活中的现实。在这部法律的实施中会着手解决这些问题,从而进一步完善《社会保险法》,使我国公民的社会保险权益得以更充分的实现和得到更有力的保障。

就人事管理工作而言,建立稳定和谐的劳动关系始终是明确而具体的目标。在人力资源的有效配置和优化管理中,劳动者的劳动合同管理和职工的社会保险权益如同行进中的两个车轮,缺一不可。随着《社会保险法》的颁布实施,用人单位的人事管理将面临两个方面的新挑战,要求从事人事管理的专业工作者既要遵守社会保险的新规则,又要改变原已习惯的旧方式。

就遵守新的规则而言,企业事业单位的人事管理干部要妥善处理缴费不满15年员工的养老保险权益,解决好因企业改制断保或外出务工未保的大龄职

工、长工龄职工的养老保险费缴纳与延续的问题,根据新的立法解决好缴费未满足15年职工的养老保险待遇,能有效保障职工利益,保障用人单位的可持续发展。基本养老保险“全国统筹”意味着不同地区的企业缴费率将统一,将有助于推动企业之间的公平竞争,也会加大劳动力跨地区的自由流动,促进全国范围内优化配置人力资源,这同时意味着对人事管理工作要求的提高。新的立法增写了在中国境内就业的外国人参加社会保险的规定,虽然有利于吸引和留住外籍优秀人才,但也同时会增加用人单位、尤其是使用外国人力资源的企业事业单位的负担,也会加大人事管理的工作力度。新法强化了用人单位缴纳职工社会保险费的义务,尤其是其中可以采取的强制措施既是人事管理者必须正视的,也是人事管理工作中应当尽力避免此类事件发生的。

就改变原有做法而言,新的立法将参保职工因病或非因工死亡的职工的丧葬补助金和抚恤金,因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的病残津贴由企业承担转由基本养老保险基金支付,既降低了企业负担,也保障了职工权益。退休后的医保缴费问题是职工反映较多的一个问题,也是用人单位人事管理经常遇到的头痛之事,新的立法规定退休人员医疗保险不缴费。这一改变将有利于和谐劳动关系的建立和持续保持。新的立法将《工伤保险条例》中规定的住院食宿费、交通费、一次性工伤医疗补助金从由企业承担改由工伤保险基金承担。工伤报销费用范围的扩大也会有效地减少用人单位的负担,减少相应的劳动纠纷和人事管理工作遭遇的困境。新的立法删除了《工伤保险条例》中违反治安管理伤亡的不得认定为工伤或者视同工伤的规定,由此会引导用人单位在处理相关事件时的做法。同样,新的立法将“吸毒”导致职工本人在工作中伤亡规定为不认定工伤,也会对用人单位相应的人事管理工作产生积极的影响。

在《社会保险法》实施后,如何从容应对立法对人力资源管理的影响,在与社会保险制度协调中提升管理水平?在养老保险制度中体现老有所养,如何通过有效的人力资源管理使员工人心归附?在工伤保险制度中贯彻防治结合,人力资源管理怎样面对工伤赔偿与康复来构建和谐?在缴纳失业保险费后,人力资源管理如何有效地利用失业保险制度实现用人单位的权益?在关爱体恤、疾病有保的制度下,人力资源管理有哪些职工疾病方面的应对策略?在均衡不同用人单位负担的生育保险中,人力资源管理怎样才能完成保护妇幼、涵纳有度的

任务? 还有: 社会保险跨地区转移接续与人力资源管理应对策略, 社会保险争议处理与人力资源管理应对策略等, 都是本书的着力之处, 是本书作者尽力为人力资源管理工作的有效路径和应对策略。

黎建飞

中国人民大学法学院教授、博士生导师

2010 年 10 月 29 日

001 | 导言

001 | 第一章 运筹帷幄,应对从容

社会保险法对人力资源管理的影响及应对

003 | □ 把握社会保险制度是提升管理和适应时代发展的需要

006 | □ 人力资源管理要顺应我国社会保险制度的变迁

006 | ◇ 我国社会保险制度发展阶段

007 | ◇ 我国社会保险制度的改革和模式选择

008 | □ 我国各项社会保险制度与人力资源管理的调整策略

013 | 第二章 老有所养,人心归附

养老保险制度与人力资源管理的应对策略

015 | □ 基本养老保险适用的主体

016 | ◇ 用人单位有义务为临时工参养养老保险

019 | ◇ 用人单位有义务为农民工参养养老保险

022 | ◇ 劳动者超过法定退休年龄是否有权参加养老保险

024 | ◇ 非全日制用工的用人单位是否有权不为劳动者缴纳养老保险费

027 | □ 用人单位履行基本养老保险的登记

027 | ◇ 用人单位办理养老保险登记的法律规制

029 | ◇ 用人单位不办理社会保险实例分析

034 | □ 基本养老保险费的缴纳

035		◇	个人缴纳基本养老保险费的基数
039		◇	用人单位缴纳基本养老保险费
047		□	基本养老保险待遇的给付
047		◇	基本养老保险待遇的给付条件
055		◇	基本养老保险待遇的给付标准
063		第三章 防治工伤,构建和谐	
			工伤保险制度与人力资源管理的应对策略
065		□	工伤保险法律制度概述
065		◇	工伤的概念及其法律特征
066		◇	工伤保险的概念及其法律特征
067		◇	工伤保险的基本原则
068		◇	工伤保险与医疗保险的关系
069		◇	工伤保险与民事侵权赔偿责任的关系
070		◇	工伤保险的社会效益
071		□	我国工伤保险法律制度的发展状况
071		◇	我国工伤保险法律制度的初建阶段
071		◇	我国工伤保险法律制度的改革试点阶段
072		◇	我国工伤保险制度的发展阶段
073		□	工伤保险实务与人力资源管理的应对策略
073		◇	工伤的认定
077		◇	巧用工伤认定程序助维权
079		◇	各种用人单位中劳动者发生工伤怎么办
082		◇	各种复杂形式的劳动者发生工伤怎么办
085		◇	如何解决劳动能力伤残等级鉴定纷争
087		◇	工伤认定是否作为工伤工人获得赔偿的唯一依据
089		◇	怎样看待工伤发生后双方的“私了协议”

090 | ◇ 劳动者如何面对职业病防治

092 | ◇ 工伤待遇知多少

095 | 第四章 帮扶失业,救济困顿

失业保险制度与人力资源管理的应对策略

097 | □ 失业保险法律制度概述

097 | ◇ 失业的概念和特点

098 | ◇ 失业的原因

100 | ◇ 失业保险的概念和特点

102 | ◇ 我国失业保险制度的立法沿革

104 | ◇ 我国失业保险制度的作用

105 | □ 失业保险待遇的条件

105 | ◇ 享受失业保险待遇的积极条件

110 | ◇ 享受失业保险待遇的消极条件

113 | ◇ 农民合同制工人领取一次性生活补助的条件

114 | □ 失业保险费的缴纳以及失业保险待遇的给付

114 | ◇ 失业保险基金的筹集

117 | ◇ 我国失业保险的覆盖范围

122 | ◇ 失业保险费的缴费基数和缴费比例

124 | ◇ 用人单位以及职工缴纳失业保险费的程序

127 | ◇ 失业保险待遇的范围和给付期限

133 | ◇ 失业人员申领失业保险金的程序

134 | ◇ 关于失业保险关系的转迁程序

136 | □ 失业保险对人力资源管理的影响以及应对

137 | ◇ 用人单位享有的权利

140 | ◇ 用人单位应履行的义务

144 | ◇ 用人单位的法律责任

147 | 第五章 关爱体恤,疾病有保

医疗保险制度与人力资源管理的应对策略

- 149 | □ 医疗保险制度概述
 - 149 | ◇ 医疗保障基本理念
 - 151 | ◇ 医疗保险制度概述
- 156 | □ 我国医疗保险制度
 - 156 | ◇ 我国城镇医疗保障体制改革
 - 160 | ◇ 我国医疗保险制度内容
 - 166 | ◇ 关注《社会保险法》
- 168 | □ 医疗保险实务与人力资源管理的应对策略
 - 169 | ◇ 城镇职工基本医疗保险实务操作应对策略
 - 201 | ◇ 城镇居民基本医疗保险
 - 202 | ◇ 补充医疗保险操作实务
 - 203 | ◇ 城乡医疗救助操作实务

205 | 第六章 保护妇幼,涵纳有度

生育保险制度与人力资源管理的应对策略

- 207 | □ 生育保险是均衡不同单位负担和保护妇幼的基本制度
 - 207 | ◇ 生育保险制度基本规定
 - 207 | ◇ 什么是生育保险基金
- 210 | □ 职工享有的生育保险待遇项目和程序
 - 210 | ◇ 我国职工享有的生育保险待遇项目
 - 215 | ◇ 我国职工享有的生育保险待遇申领和休假程序

223 | **第七章 关注接续,妥当处理**

社会保险跨地区转移接续与人力资源管理的应对策略

225 | □ 社会保险跨地区移转接续概述

227 | □ 我国社会保险跨地区移转接续的现状

227 | ◇ 社会保险关系接续转移的现状

228 | ◇ 社会保险关系转移存在的问题

231 | ◇ 造成我国社会保险关系接续转移问题的成因

235 | □ 我国社会保险跨地区转移的操作办法

235 | ◇ 目前我国在社会保险关系转移方面的操作方法

236 | ◇ 我国养老保险转移的操作办法

239 | ◇ 失业保险跨地区转移的操作办法

240 | □ 社会保险跨地区转移接续下的人力资源管理应对策略

240 | ◇ 社会保险跨地区转移接续对人力资源管理的影响

243 | ◇ 社会保险实务与人力资源管理的应对策略

253 | **第八章 有理有节,应对有方**

社会保险争议处理与人力资源管理的应对策略

255 | □ 社会保险争议的概述

255 | ◇ 社会保险争议概念

256 | ◇ 社会保险争议特点

258 | ◇ 社会保险争议种类

259 | □ 社会保险争议的处理

260 | ◇ 社会保险劳动争议处理机制及程序

273 | ◇ 社会保险行政争议处理机制及程序

282 | □ 社会保险争议处理实务与人力资源管理的应对策略

283		◇ 社会保险争议和解及其应对策略
287		◇ 社会保险争议调解及其应对策略
293		◇ 社会保险争议仲裁及其应对策略
298		◇ 社会保险争议行政复议与行政诉讼及其应对策略
303		◇ 社会保险争议诉讼及其应对策略

311		中华人民共和国社会保险法
-----	--	---------------------