



为新就业人群养老“算账”

周燕芳代表建议创设专项养老年金,账户随人走,平台也缴费

“以上海参加职工基本养老保险为例,若按7460元/月的缴费基数下限计算,个人每月需缴纳1492元,其中仅597元计入个人账户,且缴费年限累计满15年方可领取……”昨天,十四届全国人大四次会议上海代表团举行全体会议。在审议发言中,全国人大代表、中国太

平洋保险(集团)股份有限公司战略研究中心(ESG办公室)主任周燕芳现场算了一笔账。她建议进一步发挥商业保险力量,完善多层次社会保障体系。其中,可以探索为新就业群体创设专项养老年金,让账户随人走、平台与个人共同缴费,减轻新就业群体的缴费负担。

积极应对社保两大挑战

周燕芳说,“十五五”时期我国发展环境面临深刻复杂变化。在社会保障方面,有两个确定性变化将带来较大挑战。

一是人口结构的变化。未来五年,我国人口在保持近14亿总量的同时,60岁及以上老龄人口预计将增长到3.9亿,占总人口的近30%。老龄化叠加少子化,退休人口增加、劳动年龄人口减少,意味着社保资金收支平衡和提升保障效能的压力将持续增加。

二是灵活就业和新就业形态从业者规模持续壮大。我国灵活就业、新就业形态从业者分别超2亿人和8400万人,已成为我国劳动者就业增收的重要渠道,但他们基本养老、

基本医疗参保率远低于城镇职工,不足50%。完善他们的权益保障,对稳就业、稳收入具有重要意义。

如何应对上述挑战?她表示“十五五”规划纲要草案指明了方向,就是要“加快发展多层次、多支柱养老保险体系”“健全多层次医疗保障体系”。“商业保险就是‘多层次’中的重要组成力量。比起作为兜底必需品的社保,商保满足的是更灵活、更个性化和更有品质的保障需求。”周燕芳表示。

可探索“按单计提”机制

周燕芳表示,新就业人群具有收入不稳定、雇主不确定、就业不连续、跨地域高流动等特征,社保覆盖率不足的核心原因是制度设计与之不相适配,缴费负担较大。为此,她

建议发挥商业保险灵活性和定制化的优势,探索为新就业人群创设专项养老年金。

“采用缴费确定型模式,缴费标准与待遇水平直接挂钩,缴费资金全部进入个人账户,账户随人走,打破户籍和地域限制,账户权益不受人员跨平台或跨地区流动而中断或改变,实现保障的‘可携带’。”她说,“针对平台就业人员,构建企业、个人共担的筹资模式,探索‘按单计提’机制,从平台服务费中提取一定比例作为企业缴费支持,降低个人缴费负担。”

此外,建议依托年金集合计划简化运行管理,优化领取条件,允许在个人或家庭出现重大急难情况下领取年金,提高领取的便利性。

特派记者 杨洁 曹博文
(本报北京今日电)

两会声音



倪迪

全国人大代表倪迪： 将船员整体纳入「特殊工种」目录

船员作为航运活动的直接执行者,不仅掌握着船舶安全运营的关键技术,更通过持续实践推动航海技能迭代、法规完善与文化传播,是航海事业创新发展的源头活水。截至2024年底,全国注册船员达203.58万人,其中海船船员97.01万人,具有国际航行资质的船员70.13万人。常年海上漂泊,复杂多元的外部风险环境,让船员职业的特殊性,远不止于与其他“特殊工种”的共性艰辛,更有常年应对海洋特殊工作环境下的多重挑战。

现行交通行业“特殊工种”目录涵盖的船员种类非常有限,为切实保障船员职业权益,助力海洋强国、交通强国建设,建议人力资源社会保障部会同交通运输部将船员认定为“从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作”类别,整体纳入交通行业“特殊工种”目录。这项制度安排将有利于加强国家经济命脉与战略安全的人力资源保障,有利于驱动航运产业高质量发展,更加深刻体现社会公平与国家温情。

本报记者 姚丽萍 整理 陈正宝 摄



蒋颖

全国政协委员蒋颖： 全面提升入境文旅消费品质

随着240小时过境免签政策覆盖全国24个省(区、市)65个口岸,2025年免签入境达3008万人次,2026年春节日均出入境超197万人次,入境游持续复苏。游客停留时间延长,目的地向中小城市拓展,文化沉浸与深度体验需求凸显。但2024年入境游客人均消费仅约4900元,暴露出服务体系区域不均、产品供给同质、文化体验浅层等短板。建议聚焦服务均衡化、供给精准化、体验品质化:由文旅部门牵头,推动多语种标识、国际支付、退税等服务向中小城市延伸,缩小区域差距;整合数据绘制客源画像,针对亚洲、欧美、中东等市场提供差异化产品;深度挖掘非遗、节庆等文化资源,开发非遗工坊、沉浸式演艺等互动体验,推出“深度体验通行证”,推动入境游从“过境观光”向“深度体验”转型,全面提升消费品质与国家文化旅游国际竞争力。

特派记者 解敏 陈佳琳 整理

正视角

一以贯之

近20年连任了四届全国人大代表,樊芸代表(中)是记者们的老朋友了。老代表新风采,专业、敬业,一以贯之。

本报记者
陈正宝 姚丽萍
摄影报道



吴瑞君委员支招如何加大生育支持

健全共担机制 打通休假“最后一公里”

生育不仅是家事,更是国事。面对当前生育率水平不高的现实,全国政协委员吴瑞君聚焦一个关键堵点:生育休假制度落地难题。她调研发现,尽管各地相继出台育儿假、陪产假等政策,实际效果仍不容乐观。由于企业成本压力大,女职工集中的中小微企业尤为吃力;职工担心影响职业发展,往往不敢休、不愿休;男性育儿假又缺乏刚性约束,参与度更是普遍偏低。吴瑞君委员认为,破题关键在于成本的分担与制度的精细设计。她提出,应加快构建“政府主导、企业协同、家庭参与”的多方共担机制,推动生育假期,特别是男性育儿假从“纸面”真正走向“地面”,切实提升家庭的生育意愿。

健全多方共担机制

健全多方共担机制,首先要破解“钱从哪来”难题。吴瑞君建议由中央与地方财政按比例出资,设立生育休假成本共担专项基金。用人单位(尤其是中小微企业)在职工休假期间发放的工资,可按比例获得直接补贴。同时,推动省级统筹生育保险基金,逐步将灵活就业人员纳入保障范围。通过财政的专项投入,减轻企业负担,从根源上消除政策落地的经济障碍。有了财政兜底,还需要差异化税收优惠政策引导。吴瑞君建

议,对落实育儿假、弹性工作制成效显著的企业,提高税费减免比例;对主动建设母婴设施、提供托育服务的企业给予运营补贴。而在约束方面,她建议将就业性别歧视行为纳入企业信用记录,在政府采购、项目申报等方面予以限制,通过“激励+约束”双轮驱动,引导企业从被动执行转向主动作为。

在减轻企业与职工后顾之忧的同时,强化家庭内部责任共担与外部支持同样重要。吴瑞君特别强调,设立不可转让的“父亲专属育儿假”十分必要,时长建议不少于30天,其薪酬由生育保险基金支付。这一强制性设计,旨在从制度上保障男性参与到育儿过程中。此外,她还建议进一步提高多子女家庭个人所得税专项附加扣除标准,鼓励有条件地区发放育儿补贴,并建立与物价联动的动态调整机制,确保家庭从政策中真正受益。

探索休假补偿金制

优化休假制度的“最后一公里”也很重要。吴瑞君认为,要让生育休假真正惠及每一个家庭,还需要更加人性化、精细化的制度安排。她建议建立与休假时长挂钩的差异化补贴体系:产假期间补贴比例不低于原工资的90%,育儿假期间不低于70%,对低收入家庭实行阶梯式补贴政策,确保补贴能

够覆盖基本生活需求。同时,探索建立休假补偿金制度,对因休假可能影响的年终奖、绩效奖金等给予合理补偿,让职工不再因休假担心收入缩水。

她主张推行弹性休假制度,建议允许育儿假按天甚至按小时分段使用,最长可分3次休完;鼓励用人单位与职工协商确定错峰休假、远程办公等灵活安排。她还创新性地提出建立“休假储蓄账户”制度,允许将未休假期转换为培训机会或补充养老金,既保障休假权益,又满足个性化需求。

随着平台经济快速发展,外卖骑手、网约车司机、电商主播等新就业形态劳动者规模不断扩大。吴瑞君指出这部分群体的社会保险制度尚不完善,生育保障更是存在盲区。一旦生育,他们既享受不到生育津贴,也无法通过现有机制分担休假成本。对此,她建议针对平台用工、灵活就业等新型劳动关系,建立相对应的新型就业形态保障机制。具体包括:设计按单计酬人员的生育保障方案,探索通过商业保险、职业互助基金等渠道,为这一群体提供休假期间的收入保障。同时,建立平台企业责任清单,明确其在生育保障方面的法定义务,确保无论就业形式如何变化,生育保障都不能缺位。

特派记者 解敏 陈佳琳(本报北京今日电)