

人社部:严控提前退休 防养老基金跑冒

28 日,全国老龄办、民政部、国家发展改革委、人力资源社会保障部、国家卫生计生委等五部门联合发布《“十三五”国家老龄事业发展和养老体系建设规划》(以下简称《规划》)。人力资源和社会保障部养老保险司副司长贾江表示,“十三五”期间将通过“增收”、严管等措施改革和完善养老保险制度,综合施策,实现养老保险基金长期平衡。在确保基本养老金按时足额发放的基础上,严格控制提前退休,防止基金跑冒滴漏。

贾江介绍说,截至 2016 年底,我国 60 岁以上人口已达 2.3 亿人,占总人口的 16.7%,65 岁以上人口达 1.5 亿人,占 10.8%,据预测,我国老年抚养比将由目前的 2.8:1 达到 2050 年的 1.3:1。我国人口老龄化呈现的人口规模大、速度快、高峰持续时间长等特点,对经济社会发展具有全方位和极其深刻的影响,并直接对养老、医疗保险制度的可持续发展带来重大挑战,必须及早应对、综合应对、科学应对。

贾江表示,从养老保险方面看,主要是改革和完善养老保险制度,健全参保缴费激励约束机制,多措并举,综合施策,实现基金长期平衡。一是在基金“增收”上下功夫。抓住城镇化快速推进带来的红利,实行全民参保登记计划,加大扩面征缴力度,实现应保尽保、应收尽收;进一步提高统筹层次,解决



基金结构性矛盾,开展积累基金投资运营,提高基金抗风险能力;通过划拨部分国有资本充实社会保障基金、做大全国社会保障战略储备、加大财政投入等措施,多渠道筹集资金。二是严格基金支出管理。在确保基本养老金按时足额发放的基础上,严格控制提前退休,防止基金跑冒滴漏;建立基本养老金合理调整机制,保持适度待遇水平。三是发展多层次养老保险体系,减轻国家法定基

本养老保险的压力。主要是大力发展企业(职业)年金,鼓励发展个人储蓄性养老保险和商业养老保险,满足不同群体保障需要。

国家发展改革委社会发展司副司长郝福庆介绍说,《规划》提出加快形成统一开放、竞争有序的市场体系,鼓励市场提供多层次多样化养老服务,繁荣养老服务市场,提升养老服务质量。具体来看,一是做大增量。《规划》强调转变政府职能,降低准入门

槛,鼓励民间资本进入养老市场。二是盘活存量。继续以供给侧结构性改革为主线,深化养老服务业放管服改革,鼓励整合改造企业厂房、商业设施、存量商品房等用于养老服务,同时深化公办养老机构改革,提升服务效能。三是提升质量。依托大数据、“互联网+”等现代手段提升养老服务的信息化、智能化水平,实现养老服务供求有效对接,促进管理水平再上新台阶。(吴明)

五部门解读“十三五”老龄事业规划：完善养老保险制度

全国老龄办、民政部、国家发展改革委、人力资源和社会保障部、国家卫生计生委等 5 部门 3 月 28 日联合举行新闻发布会,对近日发布的《“十三五”国家老龄事业发展和养老体系建设规划》进行了解读。

确保社保基金长期平衡

人社部养老保险司副司长贾江在接受记者提问时表示,将改革和完善养老保险制度,健全参保缴费激励约束机制,多措并举,综合施策,以实现基金长期平衡。贾江说:“我国人口老龄化呈现人口规模大、速度快、高峰持续时间长等特点。这些特点对经济社会发展具有全方位和极其深刻的影响,并直接对养老、医疗保险制度的可持续发展带来挑战,必须及早应对、综合应对、科学应对。”

规划设立专章,对健全完善社会保障体系进行了部署。贾江说,养老保险方面,将从改革和完善养老保险制度入手,实现基金长期平衡:一是在基金“增收”上下功夫;二是

严格基金支出管理;三是发展多层次养老保险体系,减轻国家法定基本养老保险的压力。

在医疗保险方面,贾江表示,针对人口老龄化加速增加医保基金负担的实际情况,人社部将健全医疗保险稳定可持续筹资和报销比例调整机制,厘清政府、社会、个人的责任,监控基金运行风险。针对人口流动性增强的特点,建立和完善国家级异地就医管理和费用结算平台,加快实现跨省异地就医直接结算,加强异地就医监管。此外,根据高龄化态势不断加剧的趋势,人社部将探索建立长期护理保险制度,保障失能、半失能老人长期护理需求。

发展多层次多样化养老服务

养老服务既是涉及亿万群众福祉的民生事业,也是具有巨大发展潜力的朝阳产业。规划提出,加快形成统一开放、竞争有序的市场体系,鼓励市场提供多层次多样化养老服务,繁荣养老服务市场,提升养老服务

质量。

民政部社会福利和慈善事业促进司副司长孟志强表示,2013 年以来,民政部会同相关部门初步建立了激励社会力量投资发展养老服务业的政策体系。“目前,激励效果正逐步显现,全国民办养老机构发展迅速,约占养老机构总数的 40%,许多省份已经超过 50%,养老服务业正成为社会投资热点。”孟志强说。

孟志强表示,目前养老服务业存在的问题,主要集中在养老机构作为一般建设项目的审批和行业准入中存在的审批周期长、环节多、门槛高,以及优惠政策不落地等方面。下一步将结合规划,进一步降低制度性准入门槛,继续落实好规划建设、购买服务、土地供应、税费优惠、补贴支持方面的扶持政策,充分释放政策效益,并按照“激发社会活力,充分发挥社会力量的主体作用,健全养老服务体系”的指导思想,将吸引社会力量参与的措施纳入发展规划,改革试点、地方激励、提高服务质量等工作中去,实行全方位激

励。

促进医养结合蓬勃发展

规划明确指出,将从医疗机构、养老机构、社区、居家等多角度推进医养结合。这也是我国首次将医养结合纳入国家战略。

“推进医养结合,能够优化资源配置,盘活现有健康和养老服务资源,引导老年人从大型综合医院转往康复医院、护理院及医养结合机构等,满足老年人多层次、多样化的健康养老服务需求。”国家卫生计生委计划生育家庭发展司副司长蔡非说。

蔡非表示,目前全国已有 29 个省(区、市)出台了省级医养结合实施意见,医养结合工作呈现蓬勃发展之势。将进一步健全机制,鼓励养老机构与医疗卫生机构开展协议合作,推动医疗卫生服务延伸至社区、家庭,并重点协调相关部门在投融资、财政税收、土地使用、合理定价等方面明确支持政策,鼓励社会力量开展医养结合服务。

(韩秉志)

主要银行 4 年人员流失近 32 万 高管薪酬大降 40%

减员降薪,对于银行业来说,早就不再是陌生词。

近几日,业界充斥着银行柜员大幅缩减的消息:2016 年工行农行建行减少柜员近 6 万!如此大规模变动,一时间令行业内震惊万分。事实上,包括银行的劳务派遣人员在内,过去 4 年,33 家中型银行人员减少超出 32 万人,占全国银行业全体从业者的近 1/10。

减员的同时,银行员工薪酬,尤其是高管薪酬也在大幅削减。

数据显示,去年中信银行高管总薪酬同比大跌超过 40%,平安银行高管薪酬降幅也接近 30%。

面对银行业利润增速下滑、不良贷款攀升、考核压力大增等种种变数,不少高管选择离职。支付宝、陆金所等行业外的颠覆力量日益强大,吸引力与日俱增。曾经“万人争考一个岗位”的银行业,如今金饭碗已光环不再。

柜员减员潮 从五大行蔓延到股份行

从近几年的数据来看,银行对于网点的追求正在转变成对用户掌上空间的争夺。银行的柜员配备也逐年递减,柜员减员力度越来越大。

中国银行业协会的数据显示,截至 2016 年末,工商银行共减少柜员 14090 人,农业银行减少 10843 人,建设银行减少 30007 人,中国银行暂未披露数据。从 2014 年减员 1.7 万余人到 2016 年的骤减 5 万余人,银行改变翻天覆地。

银行改变数据较全的建设银行为例,该行在 2014 年减少柜员 2851 人,2015 年减少柜员 4881 人,2016 年则骤减了 30007 人。

农行:农行 2015 年增加了 6909 名柜员,2016 年则一口气减少了 10843 名柜员。相对于国有大行庞大的人员基数,股份制银行的柜员减员潮还未到来。

银行业协会数据显示,中信银行 2016 年

减员 2494 人,是减员最多的股份制商业银行,减员规模超过了现有柜员的四分之一。

广发银行、兴业银行、浦发银行和上海银行也均有不同程度的人员减少,不过减少人数均在 200 人以下。

4 年流失 32 万人, 占全行业从业者近 1/10

根据中国银行业协会研究部对会员单位进行问卷调查,结果显示,2013-2015 年,参与调查的 33 家主要银行共流出各类人才约 22.6 万人,其中 2013 年 6.98 万人,2014 年 7.29 万人,2015 年 8.38 万人,人才流出呈加速态势。

由于 2016 年 33 家主要银行调查数据还未公布,但各方预计减员人数将接近 10 万人规模。如果这个数据成真,那么 2013 年-2016 年 4 年时间内,33 家主要银行流失人数超过 32 万人。

粗略计算来看,全国挂有银行字样的机构(含农信社)有 3800 家左右,员工人数约 350 万。4 年时间里,33 家主要银行流失人数达到了全国银行业全体从业人员的近 1/10,力度可谓空前。

高管大幅降薪,中信高过 40%

在银行业大幅裁人的同时,银行业高管薪酬也在遭到大幅削减(执行限薪令银行除外)。去年多家银行高管的薪酬出现大幅下降。其中,2016 年中信银行高管总薪酬同比大跌超过 40%,平安银行高管薪酬降幅也接近 30%。

根据已经披露的 2016 年年报数据显示:2016 年中信银行全体董事、监事和高级管理人员实际获得的税前报酬合计 2157.58 万元。2015 年这一数字为 3622.61 万元;2016 年高管薪酬总额降幅高达 40.45%。

此外,人均高管薪酬也在下降。2016 年中信银行的人均高管薪酬为 93.80 万,2015 年时这一数字为 129.37 万。以其三位职工代表监事为例,2015 年中信银行向 3 名职工代表支付的税前报酬为 737.19 万,2016

年同样为这 3 人,支付的税前薪酬仅为 393.65 万,同比大跌 46.61%。此外,其职位未变动的 4 位副行长薪酬也都出现了不同程度的下降。

平安银行高管薪酬也在下降。2016 年平安银行高管薪酬为 4506.43 万,2015 年这一数字为 6267.92 万,同比下跌 28.11%。以平安银行行长薪酬为例,2015 年平安银行行长邵平,其税前薪酬为 710.45 万;2016 年平安银行行长为胡跃飞,其薪酬为 520.81 万;其薪酬不仅比前任行长低 26.7%。

普通员工薪酬降幅也不小

2016 年银行业整体年终奖萎缩,有银行降幅在 30%左右,有的至今未下发。随着银行利润贡献由对公部门向金融同业部门转移;后者的年终奖显著高于前者。

值得关注的是,薪酬递延被越来越多的银行采用,甚至有银行年终奖递延比例高达 60%,递延期限可长达 3 年,意味着第四年才能领完当年的年终奖。

原因到底是啥

还在减员还在降薪,银行业 4 年流失近 32 万。如此大动作的背后,是银行业正值内忧外患之际。

整体盈利能力的明显下降,不良资产持续上升,可称内忧;行业外的颠覆力量日益强大,金融科技投资成倍增长,已成星火燎原之势,可谓外患。

内忧不止,外患频仍,行业高管压力加大,转型需求迫切。

原因一:银行盈利能力明显下降

根据中国银行业协会发布的《中国银行业调查报告(2016)》显示,银行盈利能力明显下降,银行高层工作压力大是银行高管离职的重要原因。

根据银监会的数据,2016 年商业银行实现净利润 16490 亿元,同比增长 3.54%。这个数据已经是因为 2016 年房贷占比猛增后的结果,相较于 2015 年银行业净利润增长仅为 2.43%。

中信银行:2016 年总营收为 1537.81 亿,同比上涨 5.96%;净利润为 416.29 亿,同比仅上涨 1.14%;净利润增速创下近四年来新低。在 2013 年时,中信银行净利润增速曾高达 26.24%。

平安银行:2016 年营收增幅超过 12%,但其净利润增速仅为 3.36%,而上年增速为 10.42%;

江阴银行:2016 年则陷入营收与净利润均下跌的处境,其中净利润跌幅更是达 4.49%。

原因二:不良资产持续上升

自 2013 年始,商业银行不良贷款率及不良贷款余额持续出现双升,至 2016 年下半年增速方有所放缓。银监会数据显示,截至 2016 年末,商业银行不良贷款余额 15123 亿元,较上季末增加 183 亿元,不良贷款率 1.74%。

原因三:行业外的颠覆力量日益强大

在支付和贷款领域中,非传统参与者异军突起,市场竞争日趋激烈。

埃森哲最新一份研究报告,在中国企业一系列重量级交易的带动下,2016 年全球金融科技企业的投资攀升至 232 亿美元,较上年度增长 10%。2016 年亚太地区的金融科技融资规模实现翻番,首次超越北美,中国贡献了亚太地区投资总额的九成。

全球主要地区的金融科技投资交易量大幅上升,从 2015 年的约 1200 笔上升至近 1800 笔。其中,金融科技投资总额的增长主要源自中国,尽管其只占全球金融科技投资交易量的 3%,但投资金额占比却达到了 43%。

许多中国的金融服务机构已清楚地认识到来自行业外的颠覆力量,因此正加大对金融科技的投资,并且积极探索诸如区块链技术等尖端解决方案。

银行对于网点的追求正在转变成对用户掌上空间的争夺。手机银行可以随时随地完成转账汇款、购买理财、外汇等操作,成为名副其实不打烊的银行,也是银行青睐的流量入口。(佚名)

河南调整 就业补助资金标准

河南省财政厅和省人社厅联合制定出台了《河南省就业补助资金管理暂行办法》,对相关就业补助标准进行调整,以期进一步落实好各项就业政策、提高资金使用效益。

就业补助资金是由县级以上人民政府设立,通过一般公共预算安排用于促进就业创业的专项资金,主要用于职业培训补贴、职业技能鉴定补贴、社会保险补贴、岗位补贴、就业见习补贴、求职创业补贴、开业补贴、就业创业服务补助和高技能人才培养补助等支出。

《办法》适当调整了相关补贴标准。将就业技能培训由分类分专业补贴改为按技能等级补贴,原有 A、B、C 类专业职业培训补贴标准 800 元、700 元、600 元,调整为一级/高级技术/4000 元、二级/技师/3000 元、三级/高级/1600 元、四级/中级/1200 元、五级/初级/800 元。

《办法》还将原劳动预备制培训补贴标准每学期每人 1000 元,调整为每学期每人 1500 元;生活补贴标准每人每月 150 元调整为 200 元。求职创业补贴标准从每人 1000 元调整为 1500 元,就业创业服务补贴标准从每人 200 元调整为 300 元。

此次出台的就业补助资金管理暂行办法将社会保险补贴范围由原有的三项扩大到五项,同时增加了离校未就业应届高校毕业生求职创业补贴;对毕业年度按规定进行实名制登记的离校未就业应届高校毕业生,给予一次性求职创业补贴 300 元。(中国政府网)

魅族一季度裁员 10% 削减人力成本 或为上市冲刺

2017 年刚过去一个季度,手机企业魅族已经裁减了 10%的员工。

3 月 27 日,魅族相关人士对记者证实,公司进行人才结构优化,裁员比例从原来的 5%提高至 10%。

魅族内部沟通办公平台上的员工数量显示,年初尚有 4400 人左右,至 3 月 24 日已变成 4000 余人。

魅族是国产手机阵营的二线品牌,2016 年魅族共卖出了 2200 万台手机,未进入市场前五。

在本次裁员消息传出前,魅族在深圳成立的智能硬件部门被重新合并到珠海总部,深圳的员工部分搬回珠海,也有部分员工不愿意去珠海,选择了离职。部分员工对这次裁员感到不满,称这次裁员没有非常明确的衡量标准,而是在分配指标。

针对这次裁员,有媒体援引魅族相关人士的解释称,公司准备上市,在人力资源成本、产品销量、市场投入上都有新的考核指标。

对此,魅族官方未予置评。

不过,魅族的上市计划一直较为明确。2015 年魅族引入阿里巴巴作为战略投资者,就已经有了登陆资本市场的计划;2016 年魅族又引入了天音控股作为股东。登陆资本市场的方向明确。但要在 A 股上市,需要有更好的盈利表现。

根据天音控股披露的信息显示:魅族 2016 年上半年营收 70 亿元,净亏损超过 3 亿元。

2016 年下半年,魅族业绩出现逆转。今年初,魅族总裁白永祥在接受澎湃新闻记者采访时称,2016 年公司重新开始盈利。白永祥还表示,接下来魅族将有上市计划。

有分析认为,这次裁员也说明,魅族接下来要向利润为中心靠拢。2016 年,魅族新品发得太过频繁,导致单款手机的量做不大,另外魅族的管理效率与一线品牌相比也有差距。早前白永祥接受采访时称,在量和质的选择上,质是大于量的,持续的盈利更重要,今年新品数量要少于 2016 年。据悉,魅族创始人黄章今年给出的指导意见是,“踏踏实实做产品,老老实实做营销。”(澎湃)

全民参保登记 今年启动

人力资源和社会保障部 28 日发布通知要求,2017 年所有省份都要全面启动全民参保登记工作。年底前要全面完成辖区内全部目标人群的登记工作,基本实现参保登记数据省级集中管理,为建立国家级全民参保登记信息库,完成各省登记数据联网入库做好准备。

《人力资源社会保障部办公厅关于全面实施全民参保登记工作的通知》要求,要加快登记信息库建设,通过开展内部和外部信息比对、基础数据采集以及入户调查等途径,完成登记数据“全入库”工作,并结合“五险合一”业务信息

系统建设和省级数据大集中等工作,尽快实现登记数据省级集中管理。要结合中小微企业从业人员、灵活就业人员、城乡流动就业居住农民、在城镇稳定就业农民工、高风险行业从业人员以及网络就业、创业等新型业态群体特点,及时清除不合理的地方性政策壁垒,加大政策创新力度,引导各类符合条件的人群参加社会保险,确保参保扩面不留死角。(新华社)