

之所以延长最低工资调整周期,与经济下行时期企业经营困难有关,也与近年来有舆论认为最低工资涨幅过快有关。根据人社部统计,过去五年间,全国最低工资标准年平均增幅为 13.1%。

经济下行为企业减负

人社部将延长最低工资标准调整周期

■ 张梦洁

今后一段时期内,最低工资标准调整步伐将有所放慢,调整幅度也将放缓。

记者从地方人社系统获悉,根据当前经济下行压力较大、企业经营困难的情况,人社部决定在一段时间内将最低工资标准调整的时间,由每两年至少调整一次,改为两至三年至少调整一次,且调整幅度原则上不超过社会平均工资增长幅度。

北京师范大学中国收入分配研究院执行院长李实在接受记者采访时认为,这与当前经济形势以及产业结构调整可能导致的失业压力加大有关,因此通过最低标准杠杆来降低企业用工成本,从而促使企业少裁员。

最低工资标准调整周期将延长

根据 2003 年发布的《最低工资规定》,最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式,每两年至少调整一次。

在此基础上,近年来我国最低工资标准稳步提高,有些省份调整周期几乎是一年一次。人社部数据显示,2011-2015 年,全国分别有 25 个、25 个、27 个、19 个、27 个地区调整最低工资标准。

但 2016 年,对最低工资标准作出确定和调整的省份则大大减少。据记者不完全统计,截至今年 5 月 14 日,全国仅上海、江苏、重庆、广东等四省市对今年最低工资作了明确,且江苏、重庆更多是对 2014 年发布的最低工资标准作出调整。

延长最低工资调整周期,与经济下行时期企业经营困难有关。根据人社部统计,



过去五年间,全国最低工资标准年平均增幅为 13.1%。

今年年初,财政部部长楼继伟就曾公开表示,“最近十年,特别是最近八年,工资增长超过劳动生产率两三个百分点,使得我们竞争力越来越不足,实际上代工制是灵活用工,不可能长期发展。”他认为,这与现行《劳动合同法》对企业的约束有关。

对此,人社部部长尹蔚民在今年两会前夕表示,随着经济社会的发展,出现了一些新的业态、新的就业形式,《劳动合同法》在实施八年的过程中反映出一些问题,其中之一就是导致企业用工成本比较高。他当时表示,人社部正对这一问题进行研究论证,适时提出意见。

记者获悉,上周,人社部法规司司长芮立新一行到江西开展立法调研,重点就《劳动合同法》的贯彻实施情况进行了调研座

谈。他表示,将对地方提出的《劳动合同法》有关修法建议进行认真研究,积极采纳,并适时组织开展《劳动合同法》修订的广泛调研。

今年工资涨幅或放缓

除最低工资调整周期延长外,调整幅度原则上也将会不超过社会平均工资增长幅度。

从今年已对最低工资作出明确的四省市调整幅度来看,涨幅普遍放缓。以上海为例,在去年调整的基础上,从今年 4 月 1 日起,上海月最低工资标准从 2020 元调整到 2190 元,增加 170 元,比上一轮调整略少 30 元。

根据广东省日前发布的供给侧改革方案,广东今明两年内则将暂停上涨最低工资。事实上,从近年来全国最低工资增速来看,涨幅基本在逐年走低。2011-2015 年,已经调整地区平均增幅分别为 22.1%、

20.1%、17%、14.1%、14.9%。

“现在最低工资水平已处于相对合理的状态,如果再按过去几年那样快速上涨,在当前经济增速放缓的情况下,企业承受的压力会更大,这样只会导致企业裁员来减轻负担,最后只能推高整体失业率。”李实判断,未来几年,最低工资标准增幅较前几年将会有所放缓,且也不会快于社会平均工资增速。

反映到已发布 2016 年工资指导线的省份来看,工资增幅均出现了一定程度的回落。比如,今年山西、内蒙古确定的企业货币工资增长指导线的基准分别是 7%、8.5%,相较去年纷纷下调了 3 个百分点、1.6 个百分点。

这其中,部分行业企业工资指导线遭遇了“腰斩”。以内蒙古为例,在 13 个细分行业中,今年 6 个行业的工资增长基准线都较去年有所回落,其中尤以采矿业、房地产行业最为明显,较去年大幅回落了 5 个百分点和 6.5 个百分点,今年工资基准线还不及去年一半。

在李实看来,最低工资究竟什么时候调整,调整多少才算合理,应该考虑到以下几个因素,一是经济发展水平;二是当地就业状况;三是综合就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金等各项成本;四是与企业的承受能力相适应。

记者注意到,在多个省份人社部门发布的今年工作重点中,关于工资保障制度的措辞,多用“完善并落实最低工资保障制度,合理调整最低工资标准”,或者“建立健全最低工资标准动态评估和调整机制”等新表述方式。

月薪 5 万 银行金领堪比大行高管

■ 张歆

虽然头顶最赚钱光环的银行业一不小心将“降薪”二字打造成了 2015 年的薪酬关键词,但是金饭碗的含金量还是不容小觑。

记者以“银行招聘”为关键词检索,共获得逾 31800 条信息,其中约 150 条招聘信息提供的月薪超过了 50000 元。

这些能够提供“月薪 50000+”的岗位究竟需要从业者具备什么技能?银行年报大数据、从业者、猎头分别从各自的维度对记者做出解答。

“月薪 50000+” 堪比国有大行高管

银行从业者如果期望月薪超过 5 万元,即年薪逾 60 万元,在国有大行并不容易。事实上,这一薪酬标准如果是在五大行,堪比行长等高管薪酬。

2015 年年报显示,中国银行行长陈四清 2015 年的税前薪酬为 61.33 万元;工商银行行长易会满 2015 年的税前薪酬为 54.68 万元;交通银行行长彭纯 2015 年税前薪酬为 52.57 万元;建设银行行长王祖继于 2015 年 6 月任职,2015 年发放薪酬为税前 36.46 万元;农业银行年报显示,“高管 2015 年最终薪酬仍在确认过程中,本行将另行发布公告披露”,不过从农业银行披露的部分高管数据来看,农业银行副行长蔡华相和楼文龙 2015 年的税前薪酬均为 52.21 万元。

此外,从年报数据来看,2015 年五大国

有银行员工的平均薪酬在 20 万元-30 万元之间。也就是说,“月薪 50000+”的要求在国有大行虽然也能够实现,但是主要可能集中在总行高管、分支机构主要负责人、核心业务部门、技术部门负责人、销售人员等传统相对高薪岗位,数量也将比较有限。

股份制银行方面,薪酬的梯队距离拉开得比较多。按照已经披露的年报数据,平安银行、招商银行、民生银行三家银行的高管薪酬依旧领跑全行业,其中,平安银行高管团队几乎占据了高管薪酬“TOP 10”。平安银行行长绍平的 2015 年税前薪酬为 710.45 万元,而该行副行长赵继臣 2015 年的税前薪酬更是高达 711.66 万元。此外,招商银行和民生银行也均有高管的 2015 年年薪超过了 400 万元。

员工平均薪酬方面,平安银行和民生银行相对较高,平均薪酬达 40 万元以上,其余股份制银行的员工平均薪酬也大多在 30 万元-40 万元之间。

据记者了解,在股份制银行,“月薪 50000+”并不是少数人的专利。

“对于股份制银行来说,总监级别员工的年薪一般就已经超过 60 万元,甚至于一些具体业务部门的负责人或主管的年薪就很可能已经达标 60 万元了”,专业从事金融业猎头工作的王先生对记者表示。

六大类岗位最“吸金” 5 年经验是“起步价”

据记者梳理,上述约 150 条提供月薪超过了 50000 元的招聘信息,主要将岗位

设定在副行长、区域总监、高级产品经理、风控负责人、Java 技术经理、某行业金融事业部总监几大类别。

上述岗位要求细节虽然不同,但是仍有一些共同需要的技能。

首先,在工作年限的要求方面,5 年几乎是“起步价”,约 150 条招聘信息中,逾 110 条信息对于工作年限的要求高于 5 年;另有 30 余条招聘信息的要求是在 3 年-5 年之间,而要求年限少于 3 年的仅少数个别信息,且招聘岗位比较偏重于“技术派”。

其次,在任职资格方面,通常要求应聘者熟悉金融、经济、财务、法律等相关专业知识,熟悉信贷相关制度、法律法规,具备较强的行业产品市场、项目评估、资本市场、政策制度等研究和分析的能力。

第三,在个人能力方面,对相关行业或领域情况较为了解,具备组织管理能力和沟通协调能力,责任心强,具备大局观则是招聘方直言不讳的要求“底限”。

期权描绘诱人“钱景” 互联网公司抬价抢人

虽然银行给出的薪酬可谓十分诱人,类似银行支行行长、资产负债管理、风控管理这样的中高端人才仍是可遇而不可求的,但是在银行招聘高端人才的实践中,有“坑”但是找不到“萝卜”的现象很普遍。此外,来自互联网公司或民营银行的“抬价抢人”更是让银行防不胜防。

“银行业销售人员的缺口比较大,银行招聘时往往都用若干或者数十人的表述来填

写招聘人数,高端人才的缺口虽然不会那么多,但是最近还是新增了不少岗位需求”,一位自称具体负责某股份制银行新设分支机构人才招聘事宜的刘先生对记者表示。

“互联网金融公司挖角银行进行得很厉害,我们银行此前有四位同事去了同一家互联网金融公司”,外资银行的严强(化名)对记者表示。

“互联网金融公司的薪酬结构与银行业不同”,从某股份制银行跳槽至互联网金融公司分管一个独立部门的李先生对记者表示,“我从银行跳过来,薪酬基本没变,年薪还是 50 万元至 60 万元之间,但是互联网金融公司额外承诺了期权,如果业绩达标,期权能够带来的潜在收益还是非常值得期待的。”

与互联网金融公司薪酬结构类似的还包括民营银行,目前众多筹建中的民营银行急需金融人才,而且几乎是前台、后台全维度招聘。

“互联网公司境外上市的财富传奇激励了很多传统金融领域人才的创富梦,现在我们与一些候选人接触时发现,候选人对于互联网金融公司或者民营银行是否会采取股权激励的薪酬模式非常感兴趣,甚至主动表示如果可以获得一定数量的股权,薪酬方面可以降格以求”,上述金融猎头王先生对记者表示,“业内目前最主要的挖角对象多数来自股份制银行,当然,国有大行分支行层面的一些负责人也被特定领域的互联网公司或区域性民营银行所看重”。

16 岁也可以应聘麦当劳快餐业用人打 00 后主意

当 90 后还以为自己是职场新人,00 后已经过来抢市场了。

“今年麦当劳新开店的数量预计超过 250 家,人员招募规模达 7 万人。”广东三元麦当劳广州市场总经理张越对记者表示。记者了解到,今年也是麦当劳首次对外明确 16 岁也可以应聘职位,将快餐业的抢人大战延伸到 00 后。

“只需 16 周岁以上,无专业限制,无工作经验要求,只要感兴趣就可以马上申请(职位)。”张越说,他们可以担任实习或全职的见习经理、餐厅员工、接待员或咖啡师。目前在麦当劳的餐厅里,67%的员工是 90 后,近 30%的餐厅管理人员是 90 后,“我们打造了多维度的年轻人信任计划”。

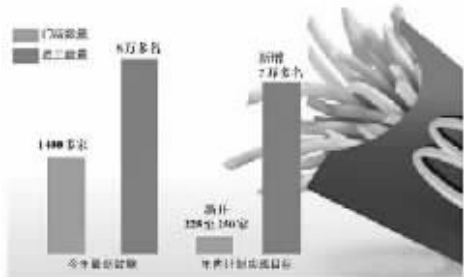
根据人力资源和社会保障部最新统计数据,2016 年全国高校毕业生预计达 765 万人,青年就业群体达 1500 万,就业形势依然严峻。毕业生供过于求,为何麦当劳还要不断将招聘之手往前延伸?与快餐行业的人员流动率快速有关。

其实,今年已是麦当劳连续四年举办全国性招聘活动,翻查过去的数据,麦当劳每年对外公布招聘人数达 7 万人或以上。按照麦当劳目前披露,全国拥有 2200 家餐厅,员工总数超过 12 万名的数字,但每年仍招聘 7 万人,也可侧面窥见快餐业的人用流失率。张越没有正面回答记者关于行业流失率问题,只表示,“麦当劳的人才流失率在餐饮行业一直保持在合理且健康的水平”。

张越说,麦当劳今年招聘 7 万人有几个原因,首先是新店数预计超过 250 家;其次是 2015 年,麦当劳中国有超过 2 万名雇员获得了晋升,58%是 90 后,需要更多新鲜血液加入,建立完善的人员储备机制,最后是业务多样化的需求。

今年,招聘 90 后已不是新鲜事,因为用人巨头们已经将目光以移向 00 后。张越提到,最年轻的 00 后也在麦当劳初次职场,开始人生第一份工作。这也是麦当劳首次明确将 16 岁也列入招聘领域。麦当劳有关负责人向记者表示:“16 岁入职实习职位,全职要求 18 周岁以上。”

这种“延伸”的背后,与餐饮行业用人紧缺有关。中国人力资源市场信息监测中心披露的 2016 年第一季度全国十大城市岗位需求与求职排行榜显示,餐厅服务员、厨工是天津、上海、武汉、昆明岗位缺口排名前三的职位,以上海为例,岗位空缺与求职人数比达到 9:1,即 9 个职位只有 1 个求职人士应聘。(木偶)



全球人力资源论坛在京闭幕

日前,中国人民大学劳动人事学院主办的“2016 首届全球人力资源论坛”在京闭幕,380 多位国际知名经济、法律、政策、人力资源管理专家学者和国际化榜样企业负责人与会,共话人力资源最新议题。

中国人民大学校长刘伟、国家发改委西部开发司巡视员欧晓理、三一重工总裁向文波、北森云计算副总裁人才管理研究院院长周丹等与会者,从宏观政策、法律环境、国际化榜样企业实战分享、国际化人才的选用育留层面探讨了中国企业国际化进程中的关键挑战、历史经验和解决方法。

当前,中国企业在“走出去”的过程中,面临品牌、管理、技术等全方位的激烈竞争。而这些竞争的背后,实质是高端人才的国际竞争。无论是自主开拓海外市场,还是通过并购海外优秀企业,复合型人才的选、用、育、留成为企业国际化发展中人力资源管理必须面对的关键性挑战。(李曾骅)

上市公司员工平均薪酬跑赢全国 民营金融企业是平均值 9 倍

近日,国家统计局公布了 2015 年全国城镇私营单位就业人员年平均工资为 39589 元,2015 年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为 62029 元。

不过,从统计数据来看,A 股上市公司的员工工资远高于国家统计局公布的平均水平。从上市公司企业性质来看,A 股总计有 1648 家民营企业。2015 年,这些上市公司总计支付给员工以及为员工支付的现金总额约为 4546.73 亿元,平均每位员工薪酬约为 8.2 万元。此外,A 股有 1200 家非民营上市公司,包括国企、外企、集体所有企业等,这些上市公司去年总计支付给员工以及为员工支付的现金总额约为 2 万亿元,平均每位员工约支付 15 万元。

金融业继续领跑

据国家统计局的数据,分行业门类看,

2015 年城镇私营单位就业人员年平均工资最高的三个行业分别是信息传输、软件和信息技术服务业 57719 元,科学研究和技术服务业 50441 元,金融业(主要是各种保险代理、典当行和投资咨询公司)44898 元。这三个行业的年平均工资分别为全国平均水平的 1.46 倍、1.27 倍和 1.13 倍。

在城镇非私营单位就业人员年平均工资排行榜中,三者的顺序发生了变化,金融业则位列第一,为 114777 元;信息传输、软件和信息技术服务业居第二位,为 112042 元;科学研究和技术服务业位居第三位,为 89410 元。这三个行业年平均工资分别为全国平均水平的 1.85 倍、1.81 倍和 1.44 倍。

不过,从上市公司的数据来看,金融企业的工资远被低估。

记者从“支付职工以及为员工支付的现金”这个项目来统计上市公司实际支付给职

工的现金以及为职工支付的现金,包括本期实际支付给职工的工资、奖金、各种津贴和补贴等,以及为职工支付的其他费用。

同花顺数据显示,按照证监会行业分类,民营金融业上市公司总计有 7 家,分别是民生银行、国金证券、第一创业、锦龙股份、太平洋、安信信托、民生控股,这 7 家公司去年支付的给员工以及为员工支付的现金总额约为 263 亿元,人均支付金额约为 40.3 万元。相比全国私营金融业平均薪酬 44898 元,民营上市公司人均薪酬约是全国平均水平值的 9 倍。

此外,在民营上市公司中,从去年支付给员工以及为员工支付的现金总额人均水平来看,建筑业、交通运输、仓储和邮政业,科学研究和技术服务业这三大行业的人均水平也靠前。数据显示,45 家建筑业上市公司人均支付水平约为 21 万元,为支付最多的第二个行业。从城镇非民营上市公司的角度看,金融

业,科学研究和技术服务业,交通运输、仓储和邮政业这三大行业的人均支付水平位于领先地位。不过,金融业的人均支付金额约为 25.38 万元,低于民营金融业的人均水平。科学研究和技术服务业人均支付金额约为 18.23 万元。

农林牧渔业人均收入低

据国家统计局的数据,分行业门类看,2015 年城镇私营单位就业人员年平均工资最低三个行业分别是农、林、牧、渔业 28869 元,住宿和餐饮业 31889 元,电力、热力、燃气及水生产和供应业 34631 元,这三个行业的年平均工资分别为全国平均水平的 73%、81%和 87%。

2015 年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资最低三个行业分别是农、林、牧、渔业 31947 元,住宿和餐饮业 40806 元,水

利、环境和公共设施管理业 43528 元,这三个行业年平均工资分别为全国平均水平的

52%、66%和 70%。

从国家统计局的数据看,无论是私营单位还是非私营单位农林牧渔,住宿和餐饮业的收入都较低。不过,按照证监会行业分类,从民营上市公司角度看,2015 年电力、热力、燃气及水生产和供应业、农、林、牧、渔业,卫生和社会工作行业这三个行业上市公司支付给员工以及为员工支付的现金人均额度位列倒数三位,分别为 6.38 万元、6.52 万元、7.44 万元,低于民营上市公司平均水平。

从非民营上市公司来看,农、林、牧、渔业,水利、环境和公共设施管理业,批发和零售业支付给员工以及为员工支付的现金人均额度位列倒数三位 3.81 万元、6.48 万元、9.14 万元,为所有证监会行业分类中较低。(张歆)