

延迟退休方案将出台

第一批或延迟 3 到 4 个月

记者获悉,今年底,延迟退休初步方案将会出台,并向社会征求意见。参与方案讨论人士透露,第一批退休者延迟退休的期限或将在 3 至 4 个月之间。

延迟退休不会“一刀切”

“延迟退休的方案进展还是比较顺利的,最晚年底前,会向社会征求意见。”一位参与人社部延迟退休方案讨论人士向记者表示。

此前,人社部曾对外表示,2017 年将出台延迟退休方案,而 2022 年将正式实施延迟退休。

对于目前讨论最多的热点,前述人士表示,“对于不同职业的人,延迟退休不会‘一刀切’”。

目前,我国人口老龄化形势严峻,截至 2013 年,我国 60 岁以上的老年人口占总人口的比例已经超过 15%,总数超过 2 亿,65 岁以上的占总人口的比例已经达到 10%。到 2020 年,60 岁以上人群占总人口的比例将近 19%,65 岁以上占总人口的比例将近 13%。

按照我国现行管理体制,男职工年满 60 周岁、女干部年满 55 周岁、女职工年满 50 周岁即可办理退休手续。记者了解到,这项退休政策制定时,全国人口平均寿命 50 岁,而目前,全国人口平均寿命已经超过 70 岁。

因而,人社部牵头多部委进行延迟退休政策的研究。

记者采访全国总工会高层领导,就延迟退休一事,该人士表示,“全总目前还没有就延迟退休一事进行过研讨,但是,全总正在进行调研。”

而在延迟退休这一问题上,全总的话语权有多少,该人士同时表示,“延迟退休一事,还是人社部在主导。”

针对延迟退休一事,社会给予了巨大关注。在 2016 年全国两会上,一位不愿透露姓名的人社部高层人士向记者透露,在制定延

迟退休方案中,面临最大的难题就是,不同人群对延迟退休的接纳程度不一样。

前述参与延迟退休方案讨论的人士向记者证实了这一说法,“延迟退休方案一直纠结的就是这个老问题。”

因而,方案将考虑不同职业性质,区别对待,“不会一刀切”。

人社部也曾表示,“这项政策在制定过程中会广泛听取各界意见,不断丰富完善这个方案。”

第一批或延迟 3 到 4 个月退休

对于延迟退休启动时期的方案设想,“目前讨论是 3 到 4 个月。”

人社部发言人李忠曾对外表示,党的十八届三中全会决定提出研究制定渐进式延迟退休年龄政策,五中全会进一步提出出台渐进式延迟退休年龄政策,这是立足我国国情,深入分析经济社会发展趋势,借鉴国际经验,推动建立更加公平、可持续的社会保障制度的重大举措。

李忠表示,总的考虑是,根据人口老龄化的趋势和劳动力状况,把握调整的节点和节奏,“小步慢走,渐进到位”,即每年只会延长几个月的退休年龄,同时提前向社会预告,给公众以心理预期。

但是,由于退休金一直保持着较高的增长,导致社会对延迟退休的积极性并不高。发改委就业和收入分配改革司人士透露,“我们去调研,有的地方特别是地市一级的人,出现了退休年龄 54 岁的现象。”

“因为很多人感觉到退休以后收入更有保障,按照国家政策,退休收入每年增长 10%左右,而政策对在职的人激励不足,所以肯定不愿意工作。”

该人士透露:“我们收入的增长赶不上现在养老金的增長,这对在职人员也是一个刺激。”

经国务院批准,从 2016 年 1 月 1 日起,



调整企业和机关事业单位退休人员基本养老金水平,总体调整水平为 2015 年退休人员月人均基本养老金的 6.5%左右。

延迟退休应对老龄化

对于延迟退休的原因,人口学家有众多思考。

发改委人士透露:“劳动年龄人口实际上从 2012 年开始就已经出现了下降,劳动力的成本持续上升,对养老制度提出了挑战,有关这个方面已经做出预测,现在大数是 3 个人养一个,2025 年的时候大数是 2 个人养一个,到 2050 年几乎是 1.11 人养一个人,所以人口的年龄结构对我们养老制度的影响非常明显。”

面对人口老龄化问题的临近和未来劳动力总量的减少,延迟退休成为了必然之举。

“除了劳动力总量和人均寿命延长这些因素,排在第三位的因素是社保基金的支付压力。”一位社保专家解释目前延迟退休的原因。

西班牙政府 2011 年与工会组织达成协议,决定把大多数人的法定退休年龄由 65 岁推迟至 67 岁,以削减财政赤字。

英国要求养老保险要交满 39 年,英国现在退休年龄在欧洲也比较高,67 岁退休,而且到 2020 年还要提高到 68 岁。

2010 年,法国提高退休年龄,曾经引发全国大罢工,抗议政府提高退休年龄,法国延迟退休的原因是为了增加劳动力供给、提高劳动参与率。

人社部部长尹蔚民曾表示,我国是目前世界上退休年龄最早的国家之一,平均退休年龄不到 55 岁。(据《中国经营报》)

河南开展劳动用工情况检查

休假、高温津贴都要有

记者从河南省人力资源和社会保障厅获悉,为有效预防和处理用人单位劳动保障违法行为,维护广大劳动者合法权益,河南从 6 月 17 日至 7 月 24 日在全省组织开展用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况专项检查。

专项检查范围包括各类用人单位,重点是建筑市政、交通、水利等工程建设领域和劳动密集型加工制造、餐饮服务等行业企业及钢铁、煤炭企业。

专项检查内容包括:用人单位特别是建筑、市政、交通、水利等工程建设领域企业劳动合同签订和按月足额支付工资情况;钢铁、煤炭等产能过剩行业的企业工资支付情况;用人单位参加社会保险和缴纳社会保险费情况;禁止使用童工规定执行情况;政府投资项目拖欠工资情况;劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣规定情况;用人单位遵守工时、休息、休假规定情况;用人单位遵守高温津贴规定情况等。

此外,对重点行业、重点区域及发生过劳动保障违法行为的用人单位将逐户进行检查,发现问题,依法严肃处理。情节严重的,按照《劳动保障监察条例》有关规定,及时将处理结果向社会公布。(宋芳鑫)



西部招聘峰会 500 家企业提供上万个岗位

6 月 19 日,在位于重庆南岸区的重庆国际会展中心,众多求职者来到招聘会现场求职。当日,2016 年中国西部夏季人力资源招聘峰会在日举行,500 家企业分布在机械、电、房地产、医药卫生等八大招聘专区,提供了上万个工作岗位。其中,天府可乐、安踏等企业抛出了千余个岗位给毕业季的应届毕业生。张锦辉 摄

为企业和职工建立劳动用工备案

为了满足人民群众日益增长的人力资源社会保障公共服务需求,方便企业与职工就近办理劳动关系业务,济南历下区建筑新村街道多种途径积极提高履行人力资源社会保障服务职能的能力和水平。截至目前,街道已经为 173 家企业、2252 名职工办理了劳动用工备案。

记者了解到,建筑新村街道建立辖区企业用人单位劳动用工备案台账动态监控体系,对用人单位劳动用工及劳动合同制度实施情况实行动态管理;定期对劳动用工备案信息进行综合分析,全面掌握用人单位劳动用工的存量、变量以及劳动合同签订等情况;及时督促用人单位与职工签订劳动合同,维护职工与用人单位双方的合法权益。(黄佳杰 宋学娟 邢海涛)

安徽省全面治理拖欠农民工工资问题

日前,安徽省政府办公厅发布《关于全面治理拖欠农民工工资问题的实施意见》。实施意见提出,要依法规范企业劳动用工管理,进一步健全工资支付保障制度,切实加强工程建设领域工程款支付管理,依法严惩拖欠工资违法行为,严格落实保障工资支付责任。

实施意见要求,各类企业必须依法与招用的农民工签订劳动合同,建立职工名册,并办理劳动用工备案。在工程建设领域,施工总承包企业和分包企业应全面实行农民工实名制管理,施工总承包企业要在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌。

安徽省工资保证金制度实施范围将从建筑市政、交通运输、水利等工程建设领域,逐步扩大到劳动密集型加工制造、餐饮服务等领域。在工程建设领域,施工总承包企业和分包企业应全面实行农民工实名制管理,施工总承包企业要在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌。

为有效打击和震慑恶意欠薪等违法犯罪行为,安徽省将加强工资支付监察执法,加大拖欠工资举报投诉受理和案件查处力度,强化部门联合执法和综合治理,强化行政执法与刑事司法衔接。同时,及时处理好工资争议,妥善处置欠薪突发性和群体性事件,联合惩戒拖欠工资失信行为。

实施意见规定,为严格落实保障工资支付责任,各类企业要依法将工资按月足额支付给农民工本人,严禁将工资支付给其他组织或个人;按照属地管理、分级负责、谁主管谁负责的原则,各级政府对本地区保障农民工工资支付工作负总责。(田霞)

纽约环卫工年薪最高六位数 公司白领也汗颜

据中国之声《全球华语广播网》报道,在人们的印象中,环卫工不需要太多的技能,可能工资也不会很高,可是你知道吗?纽约的环卫工年薪 10 万美元,都未必能雇得着!最近,美国媒体报道了两个纽约环卫工莫里纳和桑卡尔的故事,他们的工作时间是从晚上 7 点到第二天凌晨 3 点,无论阴天、晴天、冷天、热天,他们都要正常上班。

纽约市中心通常是晚上开始收垃圾,每个楼门口堆放着小山式的黑色垃圾袋,又脏又臭,这两个垃圾工在垃圾堆里清理过腐烂的鱼、一指长的小鼠、死猪和牛,甚至还在垃圾箱里发现过一条人腿。靠着辛苦工作,他们得到了丰厚回报。莫里纳是垃圾车司机,去年赚了 11.2 万美元,当助手的桑卡尔也赚了 10 万美元。

当然不是所有的垃圾工都能赚到六位数的工资,但其中大多数人的薪水甚至比许多的大学生还要高。美国劳工部的数据显示,全美垃圾车司机平均年薪为 4 万美元。美国教育部的数据显示,美国高中毕业生工作以后的平均年薪约为 3 万美元。

垃圾工不仅薪水较高,而且加薪速度也比较快。美国金融危机以后,从 2009 年 6 月份以来,垃圾工的薪水平均增加了 18%,而其他行业雇员平均增加了 14%。莫里纳和桑卡尔的老板说,这两名垃圾工过去 9 年加薪了 8 次。

垃圾工薪水高主要是因为找垃圾工不容易,雇主很难找到合格的卡车司机、垃圾填埋场操作员或者机械师。而垃圾工又是一种又苦又累又脏的活,除了忍受恶臭,还要每天晚

上举起沉重的垃圾袋走街串巷,工作量大,每周工作 55 到 60 个小时。人们对于垃圾工的负面印象,也令许多青年人望而却步。

虽然垃圾公司不需要员工有高中以上的文凭,卡车司机却需要商业执照、驾照,愿意做而且合乎资格的其实并不多。纽约垃圾工因为缺乏人手,加薪速度快于全国平均水平,但即便是艾奥瓦这样的中部地区,私营的垃圾工作也要以加薪来留住员工。

现在,垃圾行业越来越重视回收利用废品,创造新的机遇。根据美国劳工部的数据,全美垃圾工人数比 2010 年多了 5 万人,看来这还是一个就业增长点。其实,在美国像垃圾工这种蓝领工人的平均薪水并不低,至少比那些在办公室里打杂的小白领要挣的多,有手艺的蓝领工人更是能挣钱,比如管道工、

装修工,经常活多得排不过来,修个水龙头要 100 美元,这种小活他们还不愿意干,一般的房子半个屋顶,三四个工人一天就干完了,收费好几千美元。当然人家是凭手艺吃饭,赚的是辛苦钱。

最近,职业趋势网站列出美国工资最高的 25 个蓝领工作,其中排在前五位的是输电工人、电梯安装工、电站设备安装工、船长和电站操作工,薪水基本上都在 6 万多到 7 万多美元之间。该网站也发现,景观建筑师的薪水看似比卡车司机要高出一层,但是卡车司机经常有加班费,年薪达到 10 万美元也是常有的事。普通大学中教职位教授年薪只有 5.9 万的水平,还不如监狱保安平均 6.1 万美元的水平。(余浩)

众多银行副行长职位告急

传统银行迎人才角逐时代

近期,多家银行曝出副行长空缺,包括民生银行、华夏银行、中国银行等,而原副行长除有被“双规”外,大多是投向互联网金融和民营银行,一时众多银行副行长职位告急。分析人士表示,在银行业利润下降、不良率上升、高薪不再等因素的影响下,相较于近年发展快速的互联网金融等新兴领域,其比较优势正在不断下降,而人才的流失反过来又会加重银行优势的下降。而在人才转移的过程中,这些银行管理也面临着适应新环境的挑战。银行业正迎来优胜劣汰的竞争时代。

银行副行长职位告急

随着新金融的崛起和银行业比较优势的下降,银行业员工离职潮的趋势正在从基层员工向银行高管蔓延。日前,百度官方宣布,光大银行资产管理部前总经理张旭阳加盟百度任副总裁。事实上,近期银行高管频频上演“跑男”,导致多家银行副行长职位出现空缺。

6 月 8 日晚,民生银行发布董事会临时公告称,解除 53 岁邢本秀副行长职务。据悉,具体解聘原因涉及中央巡视。目前,民生银行的高管架构为“一正三助理”,行长系工行空降的郑万春,三位行长助理分别为石杰、李彬及林云山,三人分管公司金融、金融市场及零售业务。此外,华夏银行正在考察副行长人选,准备提拔两名副行长,该行原副行长王耀庭和黄金老于去年离职。

而这场高管离职潮的冲击连五大行也未能幸免。今年 3 月,农业银行发布公告称,该行副行长李振江因工作调整,辞去副行长职务。据悉,在同一天,交通银行资产管理业务

中心总裁马续田也正式提出离职。此外,中国银行也因原副行长朱鹤新调职任命为四川省副省长,高管架构变为“一正三副”格局,包括行陈四清,副行长任德奇、高迎欣与许罗德。

其实,自 2015 年起,我国银行业 25 年来首次出现主动离职潮。公开资料显示,仅在 2015 年就有至少 50 位银行高管离职。在传统金融与新金融的对决中,银行高管频频跳槽到新金融领域,成为银行业不得不面对的现实。

中国人民大学财政金融学院副院长赵锡军表示,最近一段时间,不少商业银行甚至政府监管部门核心岗位的人员跳槽到新的领域。此前银行高管也有跳槽的,但只是个别案例,像现在这种频繁的跳槽现象应该是属于首次,因此引起了广泛关注。

“高管离职的现象可能会给商业银行业带来一定影响。”赵锡军表示。

比较优势下降是主因

近年来,在经济下行的大背景下,银行业坏账上升,经营状况不容乐观。在赵锡军看来,银行业比较优势下降,人们对于银行业未来发展的预判发生变化是造成银行高管离职潮的主要原因。

具体来讲,银行薪酬下降、考核压力加大、体制不自由等因素都使得银行业风采不再。

以银行高管薪酬为例,自《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》实施一年来,国有银行高管的薪酬显著下降,下降幅度基本都

超过一半。据中行 2015 年年报显示,中行董事长田国立已支付薪酬为 61.8 万元,新任行长陈四清已支付薪酬为 61.3 万元。对比中行 2014 年年报,当年中行董事长田国立总薪酬为 77.7 万元,前行长李礼辉总薪酬则为 107.2 万元。可以看出,副行长降薪幅度较大。

中国国际经济交流中心经济研究部部长徐洪才还提到,金融机构体制比较僵化,随着政策的放开,民营银行、互联网金融等得到发展,为传统银行业人才的转型提供了机会。网贷之家首席分析师马骏也表示,这几年银行降薪厉害,互联网金融、民营银行风头正劲。在利率市场化的过程中,在传统金融向互联网金融转型的进程中,必然产生人才转移的过程。

事实上,互联网金融、民营银行等新兴金融行业成为银行高管离职后的热门去处。据零壹财经不完全统计,在近年来离职的约 30 位知名银行高管中,大多去往这三类机构:一类是知名互联网金融公司,如蚂蚁金服、陆金所、点融网;二类是知名企业涉足金融板块的新公司,如万达金融、百度金融;三类是民营银行,像微众银行等。如华夏银行原副行长黄金老奔赴苏宁金融,光大银行副行长邱火发下一站或将是恒大集团筹备的民营银行董事长。

人才角逐时代来临

银行高管离职渐成为一种不可抵挡的趋势,在银行高管的离职潮中,银行业受到的冲击有多大?对于选择离职的高管来讲,将给他们的职业生涯带来怎样的影响?而对于挖脚

的互联网金融公司或者民营银行又将有怎样的影响?

对此,徐洪才表示,短期来看,这样的现象暂时对国有银行业没有大的影响。他也强调,这种势头说明了国有银行业的竞争优势在减弱。以前靠政策居于垄断地位的时代将一去不复返,而靠人才、制度创新角逐的时代正在来临。

而在赵锡军看来,高管离职已经说明了银行的比较优势正逐渐失去。而关键岗位重要职员的流失会加重加快这种趋势。

对于跳出银行体制的高管来讲,一方面,他们可以获得更自由的发挥空间,但同时也面临着工作思维转变的挑战。赵锡军表示,原先一些银行业人士因制度、收入等因素,开始跳槽离职,转入到一个收入更高的行业。对于那些不喜欢受到约束的人来讲,互联网金融等机构给他们提供了更加自由的空间,以前一些无法施展的才能也能得到更好的施展。

银行大佬们试水新领域,也并非一帆风顺。去年 9 月,微众银行行长曹彤突然宣布离职,转而出任厦门国际金融技术有限公司董事长。有分析人士指出,出身传统银行,曹彤的经营理念与互联网文化可能难以较好契合,从而提前结束了任期。银行高管在离职后几经辗转,久久难以觅得理想岗位的案例也并不少见。

“银行高管到新的岗位后,首先需要适应,在岗位上发挥更大的作用,这是双方的共同愿望。个别不适合的再继续寻找新的岗位。总之,更加灵活的人才流动机制有利于促进行业更好地发展。”赵锡军表示。(刘双霞)