

养老金缴费基数平均不足工资七成

专家建议增加缴费年限、提高缴费基数回报以增强参保人积极性

人力资源和社会保障部近日公布的数据显示,2015 年企业养老保险个人月平均缴费基数为 3319 元,仍不足当年城镇就业人员实际月工资收入的七成。专家表示,缴费与权益脱节导致参保人缺乏积极性是其中重要原因,建议健全多缴多得的激励机制,同时改变目前缴费基数确定办法,统一按个人缴费工资之和核定单位缴费工资。

数据显示,2015 年企业养老保险征缴收入中个人缴费从 2010 年的 3641 亿元增加到 2015 年的 7728 亿元,增加 4087 亿元,年均增长 17.5%。个人平均缴费基数从 2010 年的月人均 2016 元增加到 2015 年的月人均 3319 元,年均增长 10.1%。

值得注意的是,由于社保缴费基数负担较重和制度本身吸引力不强等原因,一些参保单位往往通过低报缴费基数等方式来降低实际缴费负担,造成社会保险“名义”和“实际”两个费率的存在。

2015 年,全国城镇职工基本养老保险全年缴费基数为 39828 元,2014 年城镇单位就业人员平均工资为 56360 元。因为当年的社保缴费基数是以上一年度社会平均工资作为基数,也就是说,实际社保缴费基数大致为单位就业人员平均工资的 70%。

中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵告诉记者,据测算,2015 年全国职工基本养老保险平均缴费工资基数为全国单位就业人员平均工资的 64.21%,以养老保险单位缴费 20%的费率推算,单位实际缴费费率约为 12%—13%。

按照现有规定,原则上,养老保险的缴费单位以职工工资总额作为缴费基数。所谓职工工资总额,是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。



不过,由于我国养老保险制度激励性不够完善,多缴多得的原则没有真正树立起来。中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文曾表示:“目前,我国养老保险表现出缴费与权益脱节问题凸显,制度设计复杂,参保人不知道现在缴费到退休时能拿回多少。因此,导致实际费率低于规定费率、实际缴费基数小于真实缴费基数等情况频现,为了少缴费,很多企业主和职工常常合谋缩小缴费基数”。

在养老保险基金可持续性压力增大,甚至部分地区当期收不抵支的压力下,各地纷纷出台了加强征缴的措施,防止跑冒滴漏,激励职工养老保险“多缴多得”。如黑龙江省推行退休职工指纹认证方式,坚持“不认证,就停发”,防止冒领养老金现象的发生。同时,执行全省统一的退休申报、审批政策,防止和杜绝不合规的早退现象发生。

此外,个体户、自由职业者等群体在内的灵活就业人员,在多数地区可根据上年度

CEO 的使命就是赢

■ 杨浩涌

打胜仗是保持激情最好的方法,有全年的规划,设定阶段性目标,并最终把这些都达成。

对 CEO 来说,战略制定和全年规划是超级重要的事情。

每个 CEO 都是这样,有的在打磨产品,有的在找方向,有的还在找商业模式。这个时候你的钱你的事情超级重要,但你情绪再怎么波动,这一年到底大概做成什么样,CEO 心里都要有数。

所以全年规划是非常重要的。全年规划不是你自己的想法,而一定是拉着你的团队出去花时间去讨论,把问题丢出来,过一个月后再去讨论这个事情:我们全年怎么做,我们做什么事情?把任务分解下去,哪个人做哪一块。这是建团队很重要的过程。

而且全年规划不是 CEO 的个人事情,而一定是带着团队一块做的事情。这个时候是统一所有人的思想,让大家朝一个目标努力——我们目标是什么、优点是什么、缺点是什么、在天上怎么补齐?然后把资金情况跟大家分享,我们的钱应该怎么花,大家怎么看这个事情?每个人从公司角度出发思考——这种参与感给团队带来的凝聚力和长久的激情非常有效,而且 CEO 在这种团队沟通中会吸引很多人。

并且 CEO 不要自己一个人发言,而是要让大家都把想法思路表达出来。全年规划定下来后,千万不要随意做大改动,可以每个月调优,所以在长期规划的基础上,还需要有一个短期的规划。

很多 CEO 说焦虑,那么怎么排解焦虑,又怎么保持激情?

保持激情的有效办法之一,是跟大家一起实施全年战略。因为,打胜仗是保持激情最好的方法——有全年的规划,设定阶段性目标,并最终把这些都达成。

如果只给团队定一个轻松的目标,或者账面上很有钱,定的目标也没什么可担心的,公司可以轻松度过,然后给大家发水果、发零食,打打球、跑跑步。你觉得这个团队很融洽,其实这个团队是个小白兔团队,是经不起打仗的。一打仗你就会发现超级多问题,产品跟不上、测试跟不上、销售跟不上、市场跟不上……

所以,在任何一个阶段,你一定要带着团队去打仗,你用阶段性的目标不断去挑起大家的斗志。只有在打仗的过程中,或者说在接近生死中磨练自己的团队,才能打造过硬的“军队”,否则这个团队将来碰到激烈竞争的时候根本没法打仗。

全省在岗职工月平均工资,选择 40%到 100%三档作为缴费基数参保。近年来,武汉、沈阳、杭州等不少城市纷纷将参保缴费档数增加 200%、300%两档,让有意愿、有能力的灵活就业人员能够选择较高缴费档,通过多缴费,多得养老金。

事实上,从个人角度看,缴费基数的确定将直接影响退休后的待遇水平。职工退休时的养老金为基础养老金加个人账户养老金。在缴费年限相同的情况下,基础养老金的高低取决于个人的平均缴费指数,而个人的平均缴费指数就是自己实际的缴费基数与社会平均工资之比的历年平均值。个人账户养老金为个人账户储存额除以计发月数。因此,养老金的两个部分均是缴费基数越高,缴费的年限越长,金额越高。

不过,专家表示,如果希望参保者在有能力时自愿增加缴费年限,提高缴费基数,就有必要通过明确增加缴费年限、提高缴费基数的回报来增强参保人积极性。

黑龙江省财政厅社会保障处处长冯广栋建议,修改现行的养老金缴费基数、发放基数的核定办法。“在缴费基数的核定上,将现行单位缴费工资的核定办法规定中,单位可按单位工资总额、个人缴费工资之和的两种核定选其一的办法,统一按个人缴费工资之和核定单位缴费工资,以更好地发挥个人主观能动性,加强对单位缴费进行监督。”他建议,在养老金发放基数的核定上,将现行的基本养老金计发基数由社平工资调整为平均缴费工资,更好地体现养老待遇与个人实际缴费挂钩,从而夯实实际缴费工资,提高基金征缴收入,增强制度的可持续性。

(李唐宁)

中国残联: 2015 年有 8500 名残疾人被高等院校录取

国务院新闻办公室 8 月 31 日上午举行新闻发布会,国务院残疾人工作委员会委员、中国残疾人联合会主席张海迪介绍中国残疾人事业“十二五”发展情况,并解读《“十三五”加快残疾人小康进程规划纲要》。

张海迪介绍,“十二五”期间残疾人事业快速发展,残疾人康复、教育、就业、扶贫、文化体育等方面取得了很大的进步。以《中华人民共和国残疾人保障法》为核心的残疾人法律法规政策体系不断完善,2012 年国务院颁布实施《无障碍环境建设条例》。

张海迪介绍,今年,国家建立的残疾人福利补贴制度将惠及 2000 万残疾人。我们不断推进残疾人扶贫工作,580 多万贫困残疾人的生活状况得到了改善;残疾人基本公共服务显著加强。近年来,1000 多万残疾人得到了康复服务。北京已经建起了 380 多所温馨家园,为残疾人提供日间照料等服务。一些重度残疾人得到照顾。

张海迪介绍,一些残疾儿童实现了随班就读。从 2015 年开始,残疾考生可以使用盲文、大字版,还有其他方便的辅具参加考试。2015 年就有 8500 名残疾人被高等院校录取。此外,还有越来越多的残疾人实现了就业创业的梦想,城镇新增 156 万残疾人就业,城乡残疾人家庭收入增加、生活的幸福指数有了提高。

张海迪表示,我们的社会也更加包容、友好,全国有 800 万志愿者帮助各类残疾人,体现了社会关爱,发扬了好风尚。我们积极参与残疾人事务国际交流合作,推动将残疾人事务纳入联合国 2030 年可持续发展议程,建立了亚太经合组织和亚欧会议框架下残疾人事务合作机制,从残疾人事业发展的角度发出中国声音,得到了国际社会的普遍赞誉。

(中国新闻网)

“代人体检”背后是就业歧视

■ 李琼

对求职者来说,体检更像一个无形的挡箭牌,把那些明面上不可设的“门槛”,通过体检悄悄地树起来;把那些不能公开拒绝的求职者以“合理”的理由排除在外。

毕业季正是求取过五关斩六将的时刻。据新华社“中国网事”报道,“代人体检”不仅堂而皇之成为一项中介服务,而且已经形成产业链,只要付出一定的费用,办假证、代抽血、修改体检结果等都能顺利完成,确保 100%通过……

但凡熟悉毕业生求取招聘过程的人,都能迅速看出“代人体检”业务瞄准的是怎样的“顾客”,迎合的是怎样的“市场空间”。那些可能被用人单位 Pass 掉的体检结果,那些可能因为体检而关上的求取之门,让“确保体检通过”成为很多人不惜代价也要闯过的一关。

之所以要花大价钱“闯关”,当然是因为体检绝非仅仅是“正常程序”;之所以“代人体检”成为黑色产业链,也足以证明这关卡下的人也不是一个两个。代抽血成为其中最“热门”的服务项目,就与乙肝歧视等关联再明显不过。

就业歧视问题社会已经呼吁了很久?其中是非早有定论,针对各种针对乙肝等一系列项目的体检也已经明令禁止。但我们不得不承认的是,各种围绕歧视设置的隐形规则仍然横亘在求职者面前。很多时候,体检就是一项看起来名正言顺,但主动权完全在招聘方的一个武器。对于那些本应该公平竞争的考生来说,它更像一个无形的挡箭牌,把那些明面上不可设的“门槛”,通过体检悄悄地树起来,把那些不能公开拒绝的求职者以“合理”的理由排除在外,受害者却只能有苦说不出。

我们当然懂得体检的本来含义和作用,可当“代人体检”形成了产业链,已经显示出体检在就业招聘中发生了怎样的异化。对于招聘方而言,它成为隐藏歧视,选择不公的手段,对于求职者而言,成为弄虚作假、蒙混过关的方式。隐形歧视与弄虚作假相互滋长,成为一场“猫鼠游戏”,显示出求职者在这样的隐形门槛面前是多么无力,而这种就业歧视在就业过程中又是多么普遍。

我们甚至可以说,门槛“隐形”了,但歧视并不“隐形”,它不仅在真实地存在,而且相当坚硬,只需要变换一下拒绝的理由,就可以让招聘的天平倾斜。遭受不公正对待的求职者,要么无奈放弃,要么被动作弊,去接受和顺应这种歧视的存在和强大。

从这个意义上讲,无力的不仅仅是求职者。不是出台的规定不细不严,也不是社会难以辨识各种隐形歧视的存在,而是明明知道它只是简单变换了“马甲”和方式,求职者却难以法律的方式、通过正当的途径去揭露它、反抗它、消除它,反而给不正当的中介服务留出了生存土壤。不消除这样的无力感,我们就很难让“代人体检”这样的黑色服务从社会就业中彻底根除。

机器人热潮是盲目追捧？

■ 刘嘉平

在国内消费型市场的大环境下,机器人公司如何在严苛的条件下存活和发展?

随着人工智能、机器人制造及其应用的快速发展,机器人的热度与日俱增,成为全球关注的一大焦点产业。目前来看,机器人基本分为工业型、服务型、特种型三大类,其中服务型机器人又分家用和商用两类。在不远的将来,专家预测机器人会像手机一样大范围普及而成为人类生活中必不可少的一部分,因此该领域也吸引了众多资本的关注。

如雨后春笋般不断涌现的中国机器人公司让人们逐渐看到了“中国创造”的曙光,但在国内消费型市场的大环境中,机器人公司如何在严苛的条件下存活和发展?

资本是第一要素

北京康力优蓝科技有限公司创始人及总经理刘雪楠在接受记者采访时认为,在短期之内,资本首先是第一要素,尤其是对于这个全新的产业、特别是初创阶段的公司,必须要有资本助力。

“这是一个全新并且高智能的产业,需要很多前期的投入,所以资本支持是要素之一。要素二则是强大的创新能力即技术能力,这类产品不是简单的功能的堆砌和叠加,而是基于创意、创新,把人文、技术和艺术有机地结合在一起,组合好做成这样智能的一个产品。”刘雪楠说。

北京康力优蓝机器人科技有限公司(以下简称康力优蓝)成立于 2006 年,是国内较早进入智能机器人领域的企业。2011 年 6 月,康力优蓝推出全球首款智能家庭亲子机器人获得了多项机器人科技专利。公司目前与 Intel、ARM、华为、中国科学院、科大讯飞

等国内外企业有着广泛的合作。

图灵机器人创始人兼 CEO 俞志晨以及其团队——北京光年无限科技有限公司则选择以 AI 引擎和 Turning OS 操作系统作为主要服务产品。今年初,奥飞动漫(002292.SZ)向光年无限投资 5000 万元获得 5%的股权,后者的估值达到 10 亿元。

俞志晨对记者表示,底层基础技术是创业初期的机器人公司立足于市场必须具备的能力和首要把握的发展机会。在机器人行业的发展初期,任何公司都很难在短时间内形成完整的产业结构,产业链现阶段给予机器人公司的,是相对空间较大,方向选择较为多样的发展机会。这样的环境下,机器人公司不管是做应用、感应模块、系统或者硬件,扎实的底层技术都会是公司立足于市场、获得竞争优势的基础。

“会有人为技术买单的。”在俞志晨看来,机器人产业发展的每个阶段,所面临的机遇都不一样。早期是以基础设施建设为主,所以早期各种单类项目的机会较多,而到了中后期,随着产业链逐步完善,完整商业体系逐渐形成,应用便成为了机遇所在。

“早期做应用难,因为没有相对应量级的载体终端支持;后期做系统,做底层技术研发也没机会了,因为那些巨头都在做。所以在不同的发展阶段,把握好时间点很重要。”俞志晨对记者如是说。

业内人士普遍认为,和很多科技细分行业的发展规律相似,机器人领域最初发展的 2-3 年时间是底层基础技术的筛选普及时期,到 2017 年底-2018 年,市场基于底层技术的优胜劣汰会留下一些胜出的机器人公司立足于市场,同时会有一些公司惨遭淘汰。在此之后,则是应用的黄金期。

无远虑有近忧

政策驱动与资本追捧的繁华背后,机器



人行业遇到的问题与质疑也此起彼伏,不容忽视。

刘波认为,工业机器人领域的发展机会已经不多了,国产的工业机器人目前大多数还是处于亏损的状态,在零部件和技术的发展上还存在很大的问题。机器人未来的商业化机遇将主要集中于互联网思维下的服务类机器人。中国将会给他们创造更多的空间和发展平台。

业内人士预测,未来十年服务机器人领域必然迎来一个大爆发,其盈利模式也将从早期的技术层面上升到服务和内容,形成一个完整的生态。

如果按照互联网行业的发展轨迹——从起初被质疑到后来颠覆人们的生活方式,经历了十年多的时间,服务机器人的发展历程似乎也将如此,故在行业早期遇到问题也是正常现象。

在对上述业内人士及专家的采访中,记者发现,机器人行业目前主要面临的挑战主要包括三点:大众对产品的接受度、产品的安全性,以及眼下最主要的矛盾——即技术和成本、性价比和产业规模化的冲突。