

养老金统账结合漏洞多:缺乏保值增值能力 跑不赢CPI

58同城“996工作制”遭吐槽

除了骂我们还能怎样?

■ 黄博阳

明明白白天没事做
我还看见你在玩直播
难道你就没有家
求你不要说出那句话
“宝贝,加班吧”

9月1日,58同城这个“神奇网站”的员工曝出,被公司要求“996工作制”。一时间公司CEO姚劲波的微博被骂声攻占,刷屏之狠甚至蔓延至较早之前所发布的微博。

58方面给出了有关回应,称此为在业务高峰期“常规性的动员”,公司“不会强制要求”所有人一定按照“996”的规定来安排工作。

“996工作制”是早九点至晚九点、周六上班。有消息称,公司期间不会向员工给予任何加班费、餐费或其他形式补贴。那么这种堪称“掏空身体”的要求合法吗?

我国《劳动法》第三十六条规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过44小时的工时制度。“996工作制”明显远远超出了这一规定的范围,将每周工作时间更是增加至72个小时。

事件目前发展至此,58同城会不会执行这样的工作机制还不得而知。但可以假设一下,如果您不幸处于一家真的决定将“996”工作制落实到绝不收回的公司,顾国家法律法规,但又能用什么和公司抗衡呢?有人建议,我们可以举报。

如果强制延长劳动时间,而且还不依照国家规定向员工支付加班费及其他补贴,按照《劳动保障监察条例》第二十五条所示,劳动保障行政部门将责令限期改正并可对企业处以罚款。

但是《监察条例》中也写明了罚款额度,“按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算,处以罚款”。即便按照此法条进行“顶格处罚”,500元每人的总共加起来所形成的额度未必能够形成足够的惩戒力度。

此外,如果公司在遭到责令之后依然拒不整改,《监察条例》第三十条也给出了罚款额度——“处2000元以上2万元以下的罚款”。

又有人建议,我们可以打官司。事实上,确实有据可循。《劳动合同法》规定,公司应该支付加班费用而不支付的,应该按照应支付费用的1.5到2倍的数额进行处罚。因此,员工对企业强制要求加班又不给加班费的行为可以进行诉讼。

但是,举报也好,经历复杂的举证进行集体诉讼也好,对于普通的劳动者来说,这样的维权成本不可谓不高。

相信“996”这种不可思议工作制度面前,员工更多不是冲着那些来源离谱的加班费,而是不加班的。如果“996工作制”真的落地,所有可能得到结果中,可能性最大的反而是换工作。

在此事件的报道中指出,58同城祭出“996工作制”不排除有“变相裁员”的嫌疑。事实上,该公司自2014年开始有关高管动荡,中基层员工大量离职的新闻就此此起彼伏。甚至在2015年底有媒体公开报道称,在完成与竞争对手赶集网的合并后,58方面在原赶集网代理商上交客户资源完成后,便将60余家代理商全部裁撤改为直营,当时涉及人员逾千人。

而今,我们难以知晓58方面的“996工作制”是否真的能和“变相裁员”直接画上等号。但可以知道的是,无论是因为强制加班被处罚还是被告,用这种夸张的方法让员工难堪其压自行离职的“成本”远比裁员遣散费要“便宜”。

近年来,各个产业领域在信息时代的浪潮之下变化万千,所谓“人才制胜、创意驱动”等口号层出不穷。即便如此,很多企业往往依然视员工为可随意去留的资产肆意挥霍,使许多人员身心俱疲后选择离开。

此外,尽管我国近年来在同工同酬、福利保障等方面的制度不断完善和健全,但在经济结构发生快速变化的当下,企业的违规成本仍然跟不上时代的步伐,大量劳动者在自身权益受到侵害时,缺乏快捷有效的维权手段。所以,许多员工只能去微博开小号吐槽……

别让员工在决意离职时才愤怒地说“不”。



行为将风险推向不久的将来;参保人退休后若活过139个月,领完自己在个人账户存下的资金,被允许继续从社会统筹的盘子里领取和原来相同的待遇。

此外,大量企业在缴纳社保时隐瞒员工的真实收入、做小缴费基数,以减少所需缴纳的社保费用。根据51社保网的调研,75%的企业未按职工真实的工资实际核定,36%的企业统一按最低基数来申报社保。真实的缴费率远不及名义上的28%。

中国的养老金资产,仅仅相当于GDP的不到10%,而美国将近GDP的1.5倍,OECD国家也相当于77%。

中国并不缺储蓄,居民储蓄率一直保持在38%以上,只不过这些资金多被存入银行,并没有通过制度安排成为养老的储备。

强制征缴的基本养老金具有二次分配功能,将财富在贫富人群之间转移,本身难以激励人们尽量多缴纳,经济下行时期,又不可能强制企业更多缴费。因而通过做强采用累进制、权益清晰的二三支柱,鼓励人们为自己存下更多的养老储备,成为现实选择。

一二三支柱共担重任

中国在补充养老制度上并不是一张白纸。

2004年,《企业年金试行办法》推出,规定企业和员工共同缴纳企业年金,对于限额内的缴费,员工和企业都能享受免税待遇。

职业年金作为机关事业单位的第二支柱,管理办法正在征求意见中。作为第三支柱的个人养老金账户则有待建立。

但相比基本养老金,企业年金的覆盖面有限。

根据人社部数据,2015年,有2316万人参与企业年金计划。这意味着,缴纳职工养老保险的人中仅有6.5%拥有第二支柱;多数人退休后的收入主要还是政府提供的基本养老金。

为什么企业年金没能做大?首都经贸大学劳动经济学院教授朱俊生认为,如果不实质性降低第一支柱的缴费水平,再怎么提供税收优惠,投资收益率再高,都不足以给企业充分动力来建立年金。

企业年金的发展还受制于税收条件。401(k)是美国著名的企业年金计划,其字面意思是1978年《国内税法》新增的第

401条k项条款,美国的养老金政策往往跟随着税法的变动而出台。中国的税制还没有定型,未实行综合所得税制,征信系统也有待建立,人们的收入来源不透明,投资后不交资本利得税,企业大量筹集发票冲销避税。适用于国外的企业年金税收优惠政策,在国内的激励效果会打折。

企业年金被戏称为“富人俱乐部”,在收入分配差距过大的现实下,这顶帽子难以摘去。

中国社科院世界社保研究中心副秘书长齐传钧表示,即使给了税优,高收入群体更能从中受益,大部分老百姓还是应付眼前的生活。“如果只把少数人的年金资产做大,社会会陷入分裂。”

齐传钧指出,应并行建设第二、第三支柱。

强制缴纳的养老金将覆盖教育卫生等12个行业,一旦建立,参与人数或达到3700万人,将一举超越已经建立十余年的企业年金。所有国民自身也应当有第三支柱的个人养老金账户,定期存入养老金,享有免税待遇。同时,企业年金和个人养老金的两个账户应打通,员工在离职后能将其前积累的年金转移到个人养老金账户中,以免下一个雇主不提供企业年金计划,从而发生损失。

典型的养老金第三支柱是美国的IRA制度,由政府提供税收支持,个人自愿参与。

在这一制度下,个人每年可将一定额度的资金存入账户,并自主、灵活地配置资产,在缴纳、投资或领取环节享受一定的免税政策。因其面向所有纳税人,自谋职业和所在企业不提供第二支柱的员工也能参与进来。

截至2015年年底,IRA总资产达到7.6万亿美元,成为美国最大的养老基金计划。

养老金融50人论坛秘书长、中国人民大学教授董克用认为,由于年轻者还没有开始向二三支柱存钱,三个支柱的比例只能逐渐变化,第一支柱渐渐缩小,第二支柱慢慢扩大,第三支柱赶快建立。“一二三支柱最终的分担比例理想是4:3:3,整体的替代率达到70%~80%。”

强制公积金设想

建立完整的多支柱体系需要时日,短期内是否有方法撬动二三支柱的发展?越来越多学者提出制度合并的建议,即

将“五险一金”中的住房公积金与企业年金、个人养老金整合,三者均为产权清晰的个人账户。

武汉科技大学金融证券研究所所长董登新是制度整合的倡议者。他认为,企业年金、职业年金、住房公积金这“三金”都具备补充养老的功能,合并后能为实体经济减负降税,减轻雇主和雇员负担,并且做实做大做强第二支柱养老金。

在他的设想中,这“三金”未来可整合为“强制公积金”,回归世界通行的年金制度。

中国目前的企业年金经常被称为“中国版401(k)”,在缴费、税前抵扣等环节与美国制度有相似之处,但中国的企业年金仅有养老一项功能,且只能在退休后领取。而合并后的“强制公积金”也可用于租房、医疗和子女教育,但必须是在参加者经济困难时才能支取;同时还允许发放比银行利率稍低一些的商业贷款用以买房。

上世纪90年代,住房公积金制度配合住房市场化改革推出,用以提高福利分房取消后员工的购房支付能力。当前,城市商品房普及,住房公积金完成了最初任务,随着房价持续上涨,其原有的保障功能慢慢退化。

董登新认为,合并为强制公积金后,能使资金“放在更宝贵更重要的位置去积累”。

不过,企业和员工是否有积极性建立“强制公积金”是这一设想的最大未知数。住房公积金可通过买房、租房、装修等渠道提取,企业和职工的缴费热情高,剩余“五险”则受到冷遇。

齐传钧认为,若要进行制度合并,将住房公积金制度和待建立的养老金第三支柱——个人养老金账户打通,相对而言是更优的制度安排,人人都可以享有,且不受企业因素的影响。

制度合并的办法实质上绕开了对基本养老金“动刀子”的难题,借助外力实现对二三支柱的积累。但对基本养老金的问题仍无法回避。

当前,中央每年对支付困难地区进行大量的转移支付,而富裕地区的养老基金同时面临巨大的贬值风险。

在郑秉文看来,提升制度效率迫切需要提升统筹层次。全国上千个统筹单位中约有三分之一不能参与投资,造成巨大浪费。

提升统筹层次,基本能解决部分省份当期的收支缺口,有三种模式可选:各地统一费率、费基、工作流程等要素的“六统一”模式,但目前各地缴费率呈现差异,并不适用;渐进模式,即将企业缴纳的20%的养老金逐步全部或部分归集到中央;断崖式模式,在某一个时点将所有的缴费一起上缴中央,此前沉淀在各省的资金由各省自己掌握,对于困难地区、中央和地方设计好支出的结构比例,待若干年后完全交由中央负责。

一些学者认为,实现全国统筹以后,可通过划转国有资产等方式,将基本养老金中的社会统筹和个人账户相剥离,做实个人账户,再将这笔资金全部或部分地落实到第二支柱或第三支柱的个人养老金账户当中,以此鼓励多支柱的发展。

对此,郑秉文认为,将账户完全做实,所需资金量太大,难以一步到位,名义账户制是一个可取的、向累积制过渡的安排,因为账户中并没有实际的现金,而是记账给予利率,通过多缴多得的方式激励人们参与到制度中,缓解基本养老金的压力。

(相惠莲)

HR所说的3年工作经验其实是在要求什么?

很多公司在招聘启事中常常要求3年工作经验,这基本等于没人会教你没人培养你还必须要你马上有产出,不然就要say good-bye to you。

看似3年经验只是一个工作年限的制约,背后的潜台词则是“不需要调教”+“能独当一面”+“不太贵”,加上这样一个时间限制,就能过滤掉很多不合适的求职者。

就像感情中的七年之痒,为什么3年是工作中的一个坎儿?

3年以下是积累期,你的技能和工作方式及职场世界观都会在这个时期建立,同时你开始慢慢承担重要工作甚至开始主导部分工作。而3年以上,你对职业的思考已经深入,也会开始探索自己的极限,就到了是否晋升的边缘。

这也就是为什么工作前3年很重要的原因。但在职场很常见的问题是,有时候你的直接上司甚至boss年纪却比你小,原因就是有人用3年的时间只换来一年的学习经验,

而很多人却用一年时间赚了三年的学习经验。

打趣说是因为加班,其实是快速成长的问题。

简单说,在职场同事就是完成自己的KPI,下属就是帮领导分担工作,没人帮你是正常的,所以要快速成长只能靠自己。如果你工作第一年就满足于五点半下班,那你一辈子可能都是五点半下班。

但很多人不明白到底应该如何着手自学,其实和同事中午吃饭都可以学习,你可以在无意识中获得对方工作内容的认知,作为互联网时代的人,海量的资源资源摆在那里,如果不会利用那只能说你是有便宜不占的“伟人”了。

从人力资源的角度讲,员工的发展一般分为四个阶段:

- 第一阶段:低能力、高意愿;
- 第二阶段:有些能力但意愿较低;
- 第三阶段:能力较强且有变动的意愿;
- 第四阶段:能力强、意愿高;



大多数人未能在工作中获得突破都是因为熬到第三阶段就跳槽,然后重新在一个组织中从第一阶段到第三阶段,以此恶性循环。

若想成为第四阶段成熟的人才,你至少需要学会:

凡是认为能提升自己技能的工作,尽量

凑上前;

凡是认为简单重复劳动的差事,尽量不要做;凡有空余,就不要停止总结和研究。这样才能快速成为领导用心培养的核心下属。

(袁晴)

便民服务 QQ: 2581962219 广告热线 028-69959066 律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为发布者自行提供,客户交易前请查验相关手续和证照,本刊不对所刊登信息及结果承担法律责任。

清算公告
经2016年8月3日股东会决议,四川翔锐工程监理有限公司决定解散。清算组由蔡蓉、黄莺等人组成。请债权人自本公告之日起45日内,前往成都市武侯区机投镇中央花园二期16-2幢1楼B号向我公司清算组申报债权。特此公告。
联系人:蔡蓉
电话:13094423534
2016年9月8日

公司分立公告
根据四川茂文贸易集团有限公司股东会决议:公司拟存续分立:分立新设成都利佰利商贸有限公司(注册资本人民币210万元),成都励仕堂商贸有限公司(注册资本人民币150万元);本公司存续;分立后本公司注册资本由人民币4700万元减至人民币4340万元;分立基准日为2016年08月31日。本公司债权人接到通知书之日起30日内,未接到通

注销公告
四川丰腾科技有限公司(统一社会信用代码915101050549387828)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内向我公司申报债权债务,逾期,声明作废。
何会芳 510121197606245061
成都浩南商贸有限公司(统一社会信用代码510105083333408)开给梧州市大坡初级中学的四川增值税普通发票发票联(发票代码5100151320,发票号码03018589,价税合计89元)遗失作废

注销公告
四川灵锐智能科技有限公司(编号:5101009333777);财务专用章(编号:5101009333780);法人章李莉(编号:5101009333781);发票专用章(编号:5101055044449)遗失,声明作废。
四川胜发建筑工程有限公司(注册号:510105000489729)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告见报之日起45日内前往成都市青羊区东

期不办的给予注销,川M55281,川2004835,川2000712,川M81951,川2015789,川M41815,川20C0851,川M41735,川M16112,川2015286,川M7892,川20C0813,川2009378,川M62537,川MR1006,川2015759,川M11860,川M83189,川2011541,川MU6881,川MC6880,川MS7023,川2016811,川MX2128,川20C0781,川201113,川20C0312,川M62553,特此声明