

2017《中国企业社保白皮书》发布

超七成企业“低缴”员工社保

近日,社保第三方专业机构51社保发布的《中国企业社保白皮书2017》显示,受经济下行、成本压力影响,从2016年开始,中国企业社保合规的压力增大。今年,基数合规的企业比例继续下滑,社保缴费基数完全合规的企业仅占24.1%。这意味着,75.9%的企业未按照职工工资实际核定缴费基数缴费,其中22.9%的企业统一按最低基数缴费,而这意味着员工的社保被“降低标准缴纳”,势必会影响今后的待遇享受。

企业缴纳社保基数合规率下滑

据了解,衡量社保是否合规主要有三点:参保及时性、险种的覆盖面以及缴费基数合规性。《白皮书》数据显示,随着经济社会转型、政策环境变革、公共管理倒逼、员工意识觉醒,企业社保合规加速,参保时间合规的企业比例增长,2017年达到了84.1%。与2016年相比,未按规定及时参保的企业比例下降了约5个百分点。

从险种覆盖面来看,社保参保覆盖面保持高位,住房公积金缴纳率由2015年的79.8%、2016年的75.2%,提高到了2017年的84.1%,有较大幅度提升;补充医疗保险由2015年的27.5%、2016年的29.1%,提高到2017年的31.7%,连续三年稳步提升。总体来看,购买补充商业保险企业比例超过了31%。

但从缴费基数合规性来看,当前经济减速,下行明显,调整周期长,企业成本压力巨大,从2016年开始,企业社保合规的压力增大。2017年基数合规企业比例为24.1%,有22.9%的企业统一按最低下限基数缴纳,有22.9%的企业按企

业自行分档基数缴纳,还有11.3%的企业按固定工资部分不算奖金缴纳。

51社保相关负责人表示,企业参保在及时性上遵守程度较好,但是在基数合规上有所下滑,这反映出企业社保合规已经逐步从“不缴社保”“迟缴社保”的阶段,进入“缴了但基数不足”的阶段。从近几年调查来看,“成本过高”长期稳居企业社保难题之首,企业呼吁进一步推进社保政策上的减费降负。

企业社保管理面临多重挑战

《白皮书》同时揭示了企业内部社保管理面临的挑战。全国经营常态化,跨地区经营的企业比例从2016年的49.05%增加到2017年的54%,提升了5个百分点;50~100人企业跨地区经营比例在2017年首次突破了50%,达到了52.2%。这标志着我国50人以上企业已经全面进入全国经营常态化阶段。

调查显示,对于现行养老金计算办法,仅8.7%的HR可以完全解释清楚,15.9%的HR表示“完全不懂”,40.4%表示“略知一二”。与2016年相比,选择“完全不懂”的HR比例不仅没有下降反而上升了2个百分点。随着公共政策挂钩倒逼,员工社保意识觉醒,企业社保管理的要求也随之提高,已经从早期的“参保缴纳”发展到“待遇申领”“解答咨询”“统筹规划”等,政策复杂度毫无疑问是企业社保管理面临的极大挑战之一。

调查显示,企业内部社保缴费基数核算信息化程度很低,77.5%企业仍采用EXCEL手工计算,仅有8%企业借助了ERP或e-HR软件工具,企业内部社保实操方式亟待变革,



信息化任重道远。值得关注的是,2017年借助外包机构计算的企业比例有11.2%,已连续三年小幅增长。这反映了一种新的可行路径:由专业外包机构提供“software+service”(社保核算工具+经办代理服务)整体解决方案,一站式解决相关问题。e-HR软件与外包服务开始深度融合。

《白皮书》系列报告主笔、国内知名社保专家余清泉认为,中国企业社保正在迈向全面合规时代。一方面呼吁国家在社保政策上进一步推行减费降负;另一方面企业要主动变革,高度重视合规,提前筹划,以更高的视野来看待人力资源及财税,关注薪酬、个税、社保的关联关系,做好人力成本精算,提前自查,推进合规进程,避免风险。企业内部社保管理要“升维”,关注行业趋势,利用外包资源,逐步从低价值事务上升到高价值筹划,快速推动企业转型。

本报综合

业态关注

我国需加强人工智能人才培养

腾讯研究院近日发布的报告《中美两国人工智能产业发展全面解读》指出,美国在人工智能领域的人才储备方面具有优势,中国应加强相关人才的培养。

报告显示,到2017年6月,美国有1078家人工智能企业,员工数量为78700名;中国有592家人工智能企业,员工数量为39200名。根据全球职场社交平台“领英”的数据,七成美国人工智能人才从业10年以上,而中国仅有四成相关人才有这样的从业经验。

该报告分析认为,目前中国人工智能产业的主要从业人员集中在应用层,而美国主要集中在基础层和技术层。

王晓洁

日本便利店将为员工设托儿所

据日本时事通信社报道,日本便利店连锁巨头7-11(东京)近日表示,将开设两所面向加盟店老板和员工的托儿所。日本服务行业人手不足问题日益严峻,主妇有望成为今后的主要劳动力。7-11计划通过该项措施解决主妇们的后顾之忧,营造更轻松的工作环境,为加盟店提供更多支持。

今年9月末至10月期间,托儿所将设置在东京都大田区和广岛市西区店铺的2层,接收0~2岁的幼儿,部分名额将分配给当地居民,因为有国家补助,所以保育费设置较低。根据运营状况,这种做法或将推广至全国。

龙文决

意大利80后失业严重

近日,意大利社会保障局(INPS)对80后青年就业情况进行了随机抽查。调查结果显示,80后青年整体就业水平普遍偏低,间歇式临时性失业现象严重,在缴纳社保基金上存在着很严重的不连续性。而间断性缴纳社保基金,将直接影响80后青年获得退休金的时间。

意大利社会保障局主席蒂托·博里表示,根据调查结果研究,大量的数据表明,意大利80后青年就业状况照此发展下去,他们至少要工作到70岁才能退休,有的人甚至要等到75岁以后。该局目前正在着手动议并向政府提出对劳工退休年龄制度作出改革,使政策更具有灵活性,更贴近社会的需要。

财经网

管理经验

聘得高端人才,更需懂得人尽其才

时下,中国企业对海归和海外人才具有越来越大的吸引力。对正在国际化的中国企业而言,一位“大牛”被招来之后,仅仅为企业增加“光环”是不够的,用怎样的体制机制留住“大牛”,是需要面对的现实。

刘琦对此感同身受。这位美国花旗银行风控部高级副总裁在回国前,同时收到26份工作邀约。但他梳理这些“橄榄枝”后却发现,一些企业在招聘时并不理智,往往只看重人才的光鲜履历和可能为企业带来的“明星效应”。“他们一上来就给你画一个大饼,往往是一份诱人的‘年薪+期权’,却不问人才与企业发展是否匹配,只要是‘牛人’,先招进来再说。”

“在没有想清楚人才在企业的

定位之前,盲目招人对公司、对应聘者来说都不是好事,容易陷于人才来了就走、水土不服的尴尬。”刘琦说,他在筛选工作邀约之前,先把公司分成三类,第一类是“有没有我都能赢”,第二类是“有没有我都会输”,第三类是“需要我的力量扶一把”,“我只会选择第三种公司”。

一些在面向国际市场招揽海外高端人才的道路上走得最早的企业,也最快地遇到了怎样留住人才的问题。有专家认为,这其中有人才正常流动的合理性,但从更深层角度讲,在全球顶尖人才的争抢中,中国企业面临的对手,大都是具有非常完善的规则和体制、人才管理机制、人才储备系统的全球顶尖企业。“我觉得中国不少新兴公司在‘聚天

下英才而用之’方面还有进一步改善的空间,在吸引到‘大牛’之后,还需要有一套非常完善的培养和使用机制。”刘琦说。

上海交通大学安泰经济与管理学院党委书记、中国企业发展研究院院长余明阳也持相同看法:“无论是创新创业还是探索前沿科技,顶尖人才都是宝贵的矿藏。这些人才在技术上往往领先国内同行三五年,意味着‘保质期’也就是三至五年。”他认为,企业在引入“大牛”后,需要根据自身发展阶段为高端人才量身定制长期规划,比如,现在有不少企业创设实验室、研究院,让高端人才一边研发技术、一边助力企业业务落地,这体现出一种比较良性的循环和氛围。

徐晶卉