

15 连涨！ 2019 退休人员养老金增加 5%

1.18亿企事业退休人员受益，人社部：正研究建立兼顾各类退休人员的养老金调整机制



记者 20 日从人力资源社会保障部了解到，从 2019 年 1 月 1 日起，为 2018 年底前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的企业和机关事业单位退休人员提高基本养老金水平，总体调整水平为 2018 年退休人员月人均基本养老金的 5% 左右，预计将有 1.18 亿名退休人员受益。

人力资源社会保障部、财政部日前联合下发《关于 2019 年调整退休人员基本养老金的通知》，明确此次调整，继续统一采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的调整办法，定额调整体现社会公平，同一地区各类退休人员调整标准基本一致；挂钩调整体现“多缴多得”“长缴多得”的激励机制，使在职时多缴费、长缴费的人员多得养老金；适当倾斜体现重点关怀，主要是对高龄退休人员和艰苦边远地区退休人员等群体予以照顾。

据人力资源社会保障部有关负责人介绍，这已是国家自 2005 年以来连续第 15 年调整企业退休人员的基本养老金，也是继 2016 年以来连续第 4 年同步安排适当提高企业和机关事业单位退休人员养老金水平，是保障和改善民生水平的重要措施。

人社部透露，有关部门在总结历年调整基本养老金的做法和经验的基础上，正在抓紧研究建立兼顾企业和机关事业单位退休人员的基本养老金合理调整机制，以实现各类退休人员待遇调整机制的统一。

均养老金水平为基数、都按照 5% 的比例调整。

具体到每一位退休人员，由于缴费年限和养老金水平不同等原因，实际增加的养老金绝对额是不同的，对应到占个人养老金的比例也是不同的。一般来说，在职时缴费年限长、缴费工资水平较高的人员，增加的基本养老金绝对额也会相对较高。

谁能多涨？

根据调整办法，挂钩调整指增加的养老金与个人缴费年限、养老金水平挂钩，体现“多缴多得”“长缴多得”的激励机制，所以，在职时多缴费、长缴费的人员多得养老金。

对高龄退休人员、艰苦边远地区退休人员，可适当提高调整水平。所以，高龄退休人员和艰苦边远地区退休人员养老金可以多涨一些。

何时上涨？

从时间进度上，各地要在 2019 年 5 月 31 日前，结合本地区实际，制定具体实施方案，并报送人社部、财政部。审批后，各地将抓紧组织实施，尽快将增加的养老金发放到退休人员手中。

各地发放到位时间可能不尽相同，但对退休人员而言，无论各地在何时开始组织发放，都将从 2019 年 1 月 1 日起补发。

未来咋涨？

国家已经连续多年调整养老金，是否应考虑建立调整机制？

人社部表示，有关部门在总结历年调整基本养老金的做法和经验的基础上，正在抓紧研究建立兼顾企业和机关事业单位退休人员的基本养老金合理调整机制，以实现各类退休人员待遇调整机制的统一。

综合新华网消息

能涨多少？

今年养老金总体调整水平按照 2018 年退休人员月人均基本养老金的 5% 左右确定。

这是国家自 2005 年以来连续第 15 年调整企业退休人员基本养老金，也是继 2016 年以来连续第 4 年同步安排适当提高企业和机关事业单位退休人员养老金水平。

为何涨 5%？

2019 年养老金总体上涨 5%，与 2018 年持平，这一水平是如何考虑的？

人社部表示，2018 年职工平均工资涨幅、物价增幅平稳，与上年大体相当。2019 年经济运行稳中有变、变中有忧，外部环境复杂严峻，经济面临下行压力。

另一方面，由于老年人口规模大、人口老龄化速度快，领取基本养老金的退休人员数不断增加，缴费人数与领取待遇人数的抚养比不断下降，养老负担越来越重，同时，国家明确下调城镇职工基本养老保险缴费比例，养老保险基金收支压力进一步增大。这样安排既能体现广大退休人员适当分享经济社会发展成果，又充分考虑退休人员长远权益。

谁能上涨？

此次调整基本养老金的人员范围是，2018 年 12 月 31 日前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的企业和机关事业单位的退休人员。

人社部表示，在调整基本养老金时，将范围确定为上年底退休人员，避免当年退休人员既享受上年工资增长，又享受当年待遇调整的情况，以体现公平。这也是在历次调整基本养老金时的一贯做法。

怎么上涨？

此次调整继续采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的办法，并实现企业和机关事业单位退休人员调整办法基本统一。

定额调整要体现公平原则；挂钩调整要体现“长缴多得”“多缴多得”的激励机制，可与退休人员本人缴费年限（或工作年限）、基本养老金水平等因素挂钩；对高龄退休人员、艰苦边远地区退休人员，可适当提高调整水平。

每人都涨 5%？

人社部表示，具体到“5% 左右”的调整比例，这是企业和机关事业单位全部退休人员待遇调整的总体人均水平，并不是企业和机关事业单位退休人员分别以各自人

跳槽季到了？又有多少人想换东家

报告显示，升职加薪是跳槽主因，金融业和互联网行业占主流

2019 年伊始，在今年这个跳槽旺季白领们带着什么样的心态，又有怎样的职业发展规划呢？智联招聘近日发布的《智联招聘 2019 春季跳槽报告》显示，超九成白领有跳槽意愿，超七成已经在行动；超三成白领反映公司有裁员，金融业和互联网最为严重。

本身抗风险能力差，在人才市场中竞争也处于弱势，同时企业的各项规范、制度也不够完善，员工稳定性相对差一些。

薪酬依旧是跳槽最主要原因

数据显示，白领们决定跳槽的根本原因还是“钱”，有 64.22% 的白领表示因薪酬不理想而跳槽，相比去年 55.80% 的比例有较大增幅。此外，企业发展前景不明、晋升受限和福利待遇也是促使白领跳槽的主要原因。

相应的，在被问及跳槽最看重的因素时，有 85.70% 的白领选择了“薪酬、福利”。报告分析称，想要留住人才，唯有真金白银才能有力的吸引和留住人才，其次才是企业和个人发展，看来求职者们也越来越多务实，更加看重当下的直接利益，然后才会着眼于未来发展。

值得注意的是，在今年的调研中，65.32% 的白领表示当前薪酬“低于自己的预期，薪资匹配不上自己的能力”，“怀才不遇”的情绪依然普遍，也侧面反应白领们自身得到的物质激励并不理想，势必影响工作积极性。

关于白领近期涨薪情况的调查显示，从未被加薪的白领达到了 35.90%，占比最高。最近一次加薪涨幅在 1%—10% 的占比 31.13%；涨薪幅度在 10%—20% 的白领占比 17.77%，可见白领涨薪的情况和额度都不尽理想。

超 3 成白领反映公司有裁员 金融业和互联网最为严重

智联招聘的数据显示，超三成白领反映公司有裁员

动作，其中金融业和互联网行业是裁员比例较高的领域，表示企业有裁员现象的白领占比分别为 39.82% 和 39.74%，从大数据看，这两个行业在 2018 年均出现了用人需求实际下降的情况。

数据显示，表示公司“只有个别人员被裁”的占比最高，为 28.21%，其次是 5% 以内的，占比 21.73%，年度交替的时候，也是企业组织盘点，梳理组织架构的时机，少量的人员优化大部分属于企业正常的管理手段。

值得注意的是，裁员 20% 以上的占比也很高，达 20.41%，这部分企业值得关注。这些企业主要分布在金融、能源、IT 行业。

升职加薪依然是 2019 职业发展的主要目标

报告显示，对于未来一年的工作规划，接近三成的白领希望未来一年跳槽成功，占比最多，而希望新的一年实现升职加薪的比例为 20.50%。现在的白领大部分都奉行“短期主义”的工作理念，认为升职加薪最快的途径就是跳槽，这也与社会和个人内心的焦虑分不开。但从长远看，给自己制定一个“长期主义”的职场目标才有利于自身技能稳步提升。

报告分析，不管外界环境如何，企业通过储备人才在商业竞争中胜出、求职者通过提升个体竞争力实现价值才是核心的发展之道，在这个招聘、求职的旺季，企业和求职者都应正视和思考这一问题，从而实现双赢。

据新华网



超九成有跳槽意愿 超七成白领在行动

智联招聘的数据显示，2019 年春季有 74.03% 的白领有跳槽行动，较去年的 69.60% 有所上升。其中，7.08% 的白领已经收到 offer，66.95% 的白领正在求职中。还有 19.66% 的白领虽然心动了但还没付诸行动，准备坚守岗位的白领仅占 6.31%。

从行业来看，文化/传媒/娱乐/体育、IT/通信/电子/互联网、金融业的白领，在调研中选择“已更新简历，找工作”的比例最高，分别为 73.73%、70.83%、70.73%。文化传媒、互联网在历年的跳槽大军中都占主流，这两个行业工作压力大，企业间的竞争也比较激烈，跳槽的机会也比较多，造成了较高的流动性。金融业与去年相比流动性提升较明显，这一行业从 2018 年就开始出现缩招现象，从业人员或面临重新择业的状况。

报告显示，白领主流的跳槽频次为 1—3 年，占比 39.07%，在快节奏的移动互联网时代，换工作更容易了，求职者的追求也不断提高，跳槽成为白领们改善职业生涯的主要手段。

从企业属性来看，私营/民营企业的白领跳槽频率在 1 年内的占比最高，达到了 20.72%，这类企业