

未来五年,城乡居民养老金还会涨吗?

养老金,事关每个人的切身利益。刚刚公布的“十四五”规划明确提出,健全养老保险制度体系,逐步提高城乡居民基础养老金标准。

这释放了什么政策信号?未来五年,城乡居民养老金还会涨吗?记者专访了人力资源和社会保障部农村社会保险司司长刘从龙。



A 城乡居民养老金还会涨吗?

刘从龙介绍,城乡居民基本养老保险金由基础养老金和个人账户养老金两部分构成,其中,基础养老金来自中央和地方各级财政补贴。个人账户养老金来自参保人自己每年所交的养老保险费用。

在参保人个人缴费水平不下降的情况下,逐步提高基础养老金标准,那每个月能拿到的养老金一定是涨的。而且可以肯定地说,随着经济社会的发展,城乡居民养老金还会逐步提高。

我国已经建立了城乡居民基础养老金的

正常调整机制。未来将从提高基础养老金和个人账户养老金两方面共同着力,提高城乡居保保障水平。

一方面将推动中央和地方统筹考虑城乡居民收入增长、物价变动和职工基本养老保险等其他社保标准调整情况,适时提高基础养老金标准;

另一方面将根据城乡居民收入增长情况,合理确定和调整城乡居民基本养老保险缴费档次标准,鼓励参保人根据自身经济状况选择合理缴费档次,在缴费周期内持续缴费、增加个人账户积累。

B 事关5.42亿多人!绝大多数是农民

刘从龙表示,截至2020年末,我国城乡居民基本养老保险的参保人数超过5.42亿人,绝大部分是农村居民,其中包括6870万贫困人员,基本实现了贫困人口应保尽保。

2017年代缴政策实施以来,我国共为困难人员代缴1.19亿人次城乡居民基本养老保险费129亿元。截至目前,超过1.6亿人按月领取基本养老保险待遇,其中包括3014万老人。

中央确定的全国基础养老金最低标准,已从制度建立初期的每人每月55元提高至93元。2020年,各级政府提供城乡居民养老保险补助资金超过3000亿元。再加上地方财政补贴增长和个人缴费积累,城乡居保人均养老金水平已提高至2020年底的170元/月。对农村老人来说,这是一项稳定收入,能为减少老年贫困、调节收入分配等发挥重要作用。

C 多措并举提高城乡居民养老金水平

刘从龙指出,未来五年,还将通过几方面重点任务,进一步健全制度体系,提高待遇水平。

一是完善城乡居保缴费代缴政策。地方政府结合实际,为参加城乡居保的低保对象、特困人员、重度残疾人等困难群体代缴部分或全部保费,增强制度的兜底保障功能。在认定低保对象时,中央确定的基础养老金最低标准不计入家庭收入。

二是落实待遇确定和基础养老金正常调整机制。我国将根据基础养老金和个人账户养老金的待遇构成方式,优化养老保险待遇结构,提高待遇水平;指导各地建立缴费补贴动态调整机制,对选择较高档次缴费的人员可适当增加缴费补贴;加快城乡居保基金委托投资,实现基金保值增值。 据新华社



这部分人群迎增收大利好,有你么?

作为增收重点群体之一的技能人才,开年迎来“涨薪”第一波重大利好!

记者从人社部获悉,人社部日前印发了《技能人才薪酬分配指引》。《指引》引导企业突出对技能要素和技能人才培养、激励、评价、分配等方面提出了具体建议。

技能人才如何界定?薪酬分配有何变化?官方解读来了!

关注一:怎样界定技能人才?

本指引所称技能人才,是指在生产或服务一线从事技能操作的人员。

人社部发布的最新数据显示,我国技能劳动者已超过2亿人,占就业总量的比例从前几年的20%提高到26%,其中高技能人才超过5000万人,占技能人才总量的比例达到28%。

关注二:指引目标和定位如何?

为更好服务中国制造、中国创造,深入实施人才强国、创新驱动发展战

略,推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度。

《指引》坚持按劳分配和按要素贡献参与分配原则,体现多劳者多得、技高者多得的价值分配导向,合理评价技能要素贡献。

《指引》不是强制性规定,是指导性的,突出技能人才薪酬待遇与企业利益相一致的政策导向,不会增加企业负担,是政府提供工资收入分配指导服务的具体举措。完善符合技能人才特点的企业工资分配制度,有助于调动技能人才积极性,实现人尽其才,才尽其用,有助于促进企业健康发展。

关注三:具体工资结构如何?

按照为岗位付酬、为能力付酬、为绩效付酬的付酬因素,技能人才工资结构可由体现岗位价值的岗位工资单元、体现能力差别的能力工资单元和体现绩效贡献的绩效工资单元等组成。

人社部劳动关系司负责人表示,

岗位工资单元设计方面,《指引》遵循岗位评价一般原理,提出评价要素及其权重安排要体现技能操作岗位特点。同时,引导企业实行宽带薪酬,有利于绩效较好的技能人才更好实现工资合理增长。

在绩效工资单元设计方面,针对绩效考核周期、个人计件、班组集体作业等提供了符合技能人才绩效特点的操作建议。《指引》引导企业建立与企业效益、部门绩效和技能人才本人绩效考核结果联动的机制。

《指引》还指出,根据需要,还可设置鼓励多学技能、向复合型人才发展的多能津贴或通岗津贴等。

关注四:薪酬分配如何鼓励技能人才?

人社部劳动关系司负责人表示,在薪酬分配制度体系方面,引导企业突出对技能要素和技能人才创新性劳动的认可。

《指引》提出,对于技能人才,可建

立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的岗位绩效工资制,强化技能价值激励导向。同时,鼓励企业针对技能人才特别是高技能领军人才实行年薪制、协议薪酬制、专项特殊奖励,并探索实行中长期激励。

关注五:技能人才还有哪些职业发展通道?

《指引》坚持职业发展设计与薪酬分配相配套,实行岗位成长和职级通道并行设置、互相衔接,结合人才成长规律,提出了全职业周期的成长通道操作建议,促进形成技能人才在企业内部也有职业发展、也能成长为专家的稳定预期。

《指引》提出,对掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平、能够组织技改攻关项目的,其薪酬水平可达到工程技术类人员的较高薪酬水平,或者相当于中层管理岗位薪酬水平,行业佼佼者薪酬待遇可与工程技术类高层级专家和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

据新华网