

**图说劳动·保障**

**哪些人可以提前退休?**

我国现行的法定退休年龄是:男年满60周岁,女工人年满50周岁,女干部年满55周岁。

不过,按照法律规定,部分特殊工种、符合特殊条件的职工可以依法提前办理退休。

**工人提前退休**

根据1978年国务院颁发的《关于工人退休、退职的暂行办法》,下列几种情况可以办理提前退休:

**特殊工种**

从事井下、高空、高温、繁重体力劳动和其他有害健康工种的职工,男年满55周岁,女年满45周岁,连续工龄或工作年限满10年。

**因病提前退休**

男年满50周岁,女年满45周岁,连续工龄或工作年限满10年的,经医院证明,并经劳动鉴定委员会确认,完全丧失劳动能力的职工。

**因工致残,由医院证明,并经劳动鉴定委员会确认,完全丧失劳动能力的职工。**

**公务员提前退休**

《公务员法》第88条明确,公务员符合下列条件之一的,本人自愿提出申请,经任免机关批准,可以提前退休:

- 工作年限满三十年的;
- 距国家规定的退休年龄不足五年,且工作年限满二十年的;
- 符合国家规定的可以提前退休的其他情形的。

## 焦点关注

有报告指出,90后晋升快的重要原因是跳槽多,对此业内人士认为——

# 跳槽就升职加薪?未必!

本报记者 王维砚

从初入职场到如今渐成为职场主力,90后的职场表现总是舆论焦点。在与“前辈”的对比较量中,各种评判纷至沓来,而“喜欢跳槽”几乎是90后不变的标签。

日前,一项基于大数据发布的《中国千禧一代商业决策者洞察》报告,再次让“跳来跳去”的90后引起话题讨论。根据这份报告,在从基层到总监级别的升职过程中,和60后、70后平均需要10年之久相比,90后的晋升速度加快,仅需4年,而其中一个重要原因就是跳槽多。

对此,不少人力资源从业者认为,跳槽是个“技术活儿”,即使通过“包装”在跳槽时获得了职位和待遇的提升,后期无法胜任工作依然难以得到长久的职业发展,过于频繁的跳槽经历是减分项。

## 年轻人的流动性大

采访张怡静时,碰巧是她辞职的第二天。这个月,她将入职上海另一家公关公司。

“跳槽说明自己还年轻,经得起折腾。”1991年出生的张怡静觉得,跳槽是保持竞争力、维持薪资议价能力的方式,无法做到父辈那样“在一个单位干一辈子”。

2014年硕士研究生毕业后的4年间,张怡静一共换了3份工作。“公关行业,很多情况是要跟

着客户资源走,有节奏地‘跳’,才能不断学到新东西。”

此前,智联招聘针对2018年白领春季跳槽意愿的调研显示:93.2%的白领有跳槽意向,53.9%的白领不满3年就要跳槽一次,35.9%的白领认为频繁跳槽意味着更多的可能和机遇。

27岁的“码农”刘子豪在北京一家知名互联网公司上班。进入公司的第3年,他已经自称“老人”,在他的描述中,“很多同事工作一年不到就走了”。上个月竞聘负责人岗位失败,坚定了刘子豪跳槽的决心。身为“985”院校毕业的硕士被工作1年不到的1996年出生的“新人”击败,这让他感到“很不爽”。

对于90后“不爽就走”的行事风格,北京一家互联网公司的80后高级总监郑友平深有体会。他所在的公司,年轻技术人员的流动性很大,“能坚持4年不‘跳’的比例很低”。他解释称,技术类专业通用性好,“好找下家”。

无忧精英网日前发布的《职场精英2018年春季跳槽意愿报告》也显示,IT互联网行业的白领“跳槽率”较高,金融、房地产、汽车行业紧随其后。

## 跳槽涨薪并非是个人能力增值

跳槽理由林林总总,但归结起来还是为了工资和职业发展。

“只要胆子大,翻倍都不怕。”张怡静的两次跳槽,每次加薪近乎50%,月薪已经从最初的5000多元提升到1.2万元。她也曾尝试在原公司要求调薪,

但不是遭到婉拒,就是涨幅达不到预期。

刘子豪告诉记者,身边同事跳槽后升职加薪的不在少数。“面试能力强的人,跳槽时更容易谈出好价钱。”他解释说,像自己这种业务能力强,但是人际关系处理不好的人,跳槽后涨薪、晋升的空间和可能性很大。

在北京一家国有银行工作的李菲菲向记者介绍了另一种跳槽加速升职加薪的情况。

她的一些同事在积累了一定客户资源后,从“四大行”跳去民营银行或信托公司,往往也能迅速涨薪。在她看来,“大公司做人,小公司做事”,在大公司“吃得开”不仅要靠能力,还要资历、人际关系等影响,但小公司往往更实际,看重员工创造力。

“互联网行业每年都会因为资金涌入产生井喷式蹿升,很多时候,并非是个人能力增值,而是新人入职的公司正处于某个命中趋势的位置,所以入职的初始待遇被资本环境整体催高。”在北京一家小型互联网企业工作的90后刘鹏认为,跳槽加速涨薪的背后,也与求职者所处的行业大环境有关,这也是为什么很多互联网企业会出现新员工比老员工薪水还高的“薪酬倒挂”现象,而这种现象在传统行业很少出现。

## 频繁跳槽是减分项

跳槽加速升职加薪的背后有一种确实存在的职场现象,即跳槽加薪往往高于内部调薪,“外来的和尚”似乎更好“念经”。

而这也是刘子豪一直以来的困惑。他向记者举例,公司之前有一名研发人员月薪9000元,提出涨薪2000元,公司没同意,后来这个同事跳去别的公司薪水涨了五成,然后人力部门用1.3万元又招了一名新的研发人员,“为什么公司宁愿花更多的钱招一位新人,也不愿满足老员工的涨薪要求呢?”

做了8年HR的严丽萍这样解释,每个公司都有固定的薪酬制度,一般每年的涨薪幅度是稳定的。一旦有员工通过辞职施压的方式获得加薪,就会给其他员工造成心理波动,特别是同期入职的员工,从公司管理的角度出发,这比高薪重新招人的成本大得多。而且,健康的员工体系需要流动,新员工加入对工作环境也有正面影响,能产生“鲶鱼效应”。

在她看来,跳槽涨薪幅度较大通常是因为存在“信息溢价”,特别是在一些新兴行业,这种情况会更常见。

严丽萍的说法得到了人力资源专员陈琪的证实。“老东家知道你的底细,有相对明确的定价范围,而新东家只能订一个宽泛范围,作为招新人不可避免的成本和风险,这就给溢价留下了空间。”陈琪说,有时,求职者原任职公司有很多在做相同领域的人,但新公司在这领域碰巧是空白,那他所具备的能力和经验就具备了不可替代性,也就给加薪提供可能。

不过,严丽萍和陈琪都明确,即使在跳槽时通过包装和面试表现获得了与实际能力不符的待遇和职位,后期无法胜任工作依然难以得到长久的职业发展,跳槽是个“技术活儿”,过于频繁的跳槽经历在简历上肯定会被减分。

在劳动时间内安排一定的休息时间;在劳动时间内进行的产检,所需时间计入劳动时间。

在生育期,符合法律、法规规定生育子女的女职工,除享受国家规定的98天产假外,增加产假3个月,其中产前可以休假15天;难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天,其配偶可享受护理假1个月。产假、护理假期间视为出勤。

在哺乳期,用人单位应当给予哺乳未满一周岁婴儿的女职工下列保护:不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,在每日劳动时间安排一小时哺乳时间,生育多胞胎的,每多哺乳一个婴儿每日增加一小时哺乳时间。

同时,《办法》提出,用人单位应当每年为女职工安排一次妇科检查,检查费用由用人单位承担,检查时间计入劳动时间。用人单位应当在在职女职工每人每月发放不低于50元的卫生费。所需费用,企业从职工福利费中列支,机关事业单位按现行财政政策列入预算。

# 河南为女职工健康保护制定办法

开始公开征求意见,拟规定女职工每月发放50元卫生费等

本报讯(记者余嘉熙 实习生李梦雪)在孕期,女性怀孕不满3个月且妊娠反应严重,或怀孕7个月以上的,不得安排其从事夜班劳动;孕妇难产的,可以增加15天产假;用人单位给女职工每月至少发放50元卫生费……4月23日,记者从河南省政府法制办获悉,《河南省女职工劳动保护特别规定》实施办法公开征求意见,截止时间为5月24日。

河南明确,全省机关、企事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位女职工都

适用这一《办法》。

用人单位在录用职工时,除不适合女性的工作和岗位外,不得以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准,不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等,降低其工资、福利待遇,限制其晋职、晋级、评定专业技术职务,予以辞退或者与其解除劳动合同、聘用合同。

记者注意到,针对经期、孕育期和哺乳期的女职工,《办法》要求用人单位给予相应的保护。

在经期,女性从事连续立位作业的,每两小时安排20分钟工间休息;经二级以上医疗机构证明患有重度痛经或者经量过多的,给予1-2日带薪休息。

在孕期,女性不能适应原岗位工作的,用人单位应当根据二级以上医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者暂时安排其他能够适应的岗位,从事连续立位作业的,每两小时安排20分钟工间休息;怀孕不满3个月且妊娠反应严重,或者怀孕7个月以上的,不得延长其劳动时间或者安排其从事夜班劳动,并



## 高层次人才需求旺

# 长春留才新政最高奖50万元

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)长春市人社局近日发布《关于实施长春市高端人才年度奖励项目的通知》和《关于实施长春市人才住房保障支持项目的通知》,对年薪20万元以上的高端人才最高给予年度奖励20万元,对引进的国内外顶尖人才和国家级领军人才最高给予50万元的购房补贴。

据介绍,高端人才年度奖励项目是对长春市域内年薪20万元以上的高级经营管理人才、高级技术人才按其贡献大小进行奖励,最高奖励额度不超过20万元,所需奖励资金由市本级、企业(单位)缴税所在城区(开发区)两级政府各承担50%。

在住房保障支持项目中,长春市将对企业引进的与企业签订3年以上正式劳动合同的重点院校全日制本科生,给予一次性安家费3万元;对全日制硕士、博士研究生分别给予一次性安家费5万元、8万元,所需资金由市、县(市)区和开发区,用人单位按照20%、40%、40%比例承担。对引进的国内外顶尖人才和国家级领军人才在长春自购住房的,给予20万元~50万元购房补贴。

其中,申报一次性安家费的高校毕业生应为企业在2017年1月1日后引进的,并与企业签订3年以上劳动合同,其所在企业愿意承担一次性安家费总额的40%费用。

本报记者 曲欣悦

“搭配帽子、眼镜可以快速提升你的时尚度。”身材高挑,留着一头时髦短发的史大实站在白板前,将自己的搭配技巧娓娓道来。台下,8名学生认真聆听,不时做着笔记。他们希望获得史大实的“真传”,也能成为一名陪同购物师或私人形象顾问。

80后的西安姑娘史大实入行近12年,在业内颇有名气。在商场里逛两个小时,她就可以为客户搭配出至少两套服装,包括配饰、包和鞋子。而这两小时的逛街时间,她的收费是2000元。

“逛街就可以挣钱”。这似乎是不少爱美女孩梦寐以求的职业。如今,随着生活水平的提高和形象管理意识的增强,陪购师的需求量越来越大。拥有一位陪购师作为自己的私人形象顾问,也逐渐成为一种时尚的生活方式。

## 陪购前要“形象诊断”

“很多人以为我们的工作一上来就是陪逛,这是个误区。”史大实解释道,她每接触一位客户,首先要对他们的脸型、肤色、身材等进行全方位“形象诊断”,“这样才能提前判断客户适合哪种风格的服装。”

在史大实创立的史尚形象咨询机构,有一间专门用于“形象诊断”的房间。她会请新来的客户面对镜子坐下,为其围上一块纯白色的围布,接着拿出上百种不同颜色的色布,一张张地摆在客户胸前,通过观察镜中的形象反复对比,最终选出适合的颜色。“每个人肤色、发色不同,适合的颜色也就不一样。”

除了找适合的颜色,史大实还要对顾客的脸型、身材进行判断和测量。一套流程下来,至少要花3个小时。

“个人形象除了由外貌等显性因素体现出来,还

有很多内在的隐性因素。”史大实还会和客户聊天,了解其职业、性格。“要想穿出自己的风格,必须对客户外在、内在特征综合把握。”

通过“形象诊断”,史大实就可以在脑海中勾勒出客户适合的着装风格,“陪购时主要是让客户试试是否合身舒适。”

换季或春节是人们添新衣的高峰期,也成了史大实最忙碌的时候。她的最高记录是一天陪逛10个小时;商场里几乎每件衣服我都能记得它们的“长相”。

## 要成为自带光环的人

在史大实的工作室,随处可见的精美工艺品以及各种款式的服装、配饰透露出主人对美的追求。

对史大实而言,打扮得令人赏心悦目已经成为个人习惯,即便出门买菜,她也会挎个好看的菜篮子。“你首先得成为一个自带光环的人,才能让客户相信你。”

和许多爱美的女孩一样,史大实入行的原因始于兴趣,“偶然听说了这个职业,我一下就觉得这是我想要的工作。”于是,2006年,史大实辞掉了原来的工作,先后在北京、上海、广州等地学习服装陈列、

色彩搭配,研究国内时装潮流。如今,史大实也会定期前往巴黎、米兰等地游学,提升自己的审美力。“你的审美能力决定了你的服务高度。”

史大实介绍,成为一名陪购师的门槛并不高,除了必要的理论知识,后期的实战积累才是区分水平的关键。

“在繁华的街道边坐下,来来往往的穿着打扮挑毛病。”这是史大实的教学方式,也是她养成的职业习惯。刚入行时,因为没有客源,史大实就跑到街头拉人免费指导,在实践中发现问题,提升自己。

对陪购师来说,最有成就感的莫过于听到自己的客户因形象提升而获得了满意的改变。史大实曾接待过一位女性创业者,对方打扮气场强大,总给人一种拒人千里之外的感觉。通过“形象诊断”,史大实判断她更适合略带飘逸感的文艺风穿着,并让她剪短了头发。“改变风格后,她一下子觉得自己年轻了10岁,跟员工的关系也缓和了很多。”

## 与美相关的都可纳入业务范围

“大家两两一组,互相给对方搭配出一套着装。”采访过程中,史大实匆匆吃了几口饭,又带着培训班的学生们到附近的商场进行实战演练。在业内逐渐做出名

**新兴职业人**