2012 年第 4 期总 15 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

天津 FESCO 携手渣打成功举办合理资产配置与养老规划讲座……2

天津 FESCO 设置简历接收公共邮箱　人才推荐服务持续升级……2

天津 FESCO 推出招聘信息公开发布服务……2

世界 500 强货代行业企业招聘:海运主管 1 名、海运客服 2 名……3

某航空公司天津航站招聘：航站站长……4

中外合资大型装备制造企业招聘:经理、主管职位，高级工程师……4

某海洋石油工程服务公司招聘：人事行政副经理……5

日资机械企业招聘：机械销售……6

某外资在津公司招聘：水电暖主管工程师……7

商务专区

AVIS×Red collection“租车总动员”，限量版汽车模型轻松得！…8

动态要闻

《劳动合同法》修改成稿 劳务派遣违规处罚翻倍……9

我国将出台保护个人信息行业标准 ……10

政策点击

国务院：女职工产假由 90 天延长至 98 天……12

税务总局：劳务报酬个税税负偏重 将修订个税法 ……12

观点时评

中国最好别涨工资 ……13

民企管控模式的迷津 ……14

劳动观察

谁是全球最道德企业？ 麦当劳落榜苹果从未入围……16

7 成人日均休闲不超 3 小时 6 成白领宅出“休闲病” ……17

本地快讯

津洽会专门设立人才分会场 ……18

本市工伤保险新规呈现五大变化 ……19

外服信息

天津 FESCO 携手渣打成功举办合理资产配置与养老规划讲座

2012 年 4 月 20 日，天津 FESCO 携手渣打银行，成功举办合理资产配置与养老规划讲座。

本次活动的目的意在为 FESCO 会员及合作单位提供金融领域延伸服务，为企业老总等中高层人事量身定制全方位财富管理方案。具体内容涉及：渣打银行财富系统，为什么要做资产配置，渣打银行资产配置模型，高收益理财产品，社保与商保的比较，养老需求规划，资产传承分析，以及国内外相关法律介绍。

活动方式为理财讲座兼茶话会形式，休息时段由米兰酒业带来精彩的红酒品鉴常识讲解。

整场活动，内容充实，贴近公司白领的生活与工作，休闲与商务社交需要，吸引了 FESCO 会员企业的人力资源经理、市场经理、VIP 客户经理等公司精英参与活动，并为其个人及公司高端需求的满足搭建的桥梁。

天津 FESCO 设置简历接收公共邮箱 人才推荐服务持续升级

天津 FESCO 设置人才简历接收公共邮箱：job@feesco.com.cn，建立统一渠道接受广大求职者简历。

随着天津 FESCO 人才推荐业务的不断发展，客户企业人才需求的不断增多，招聘工作的流程也处于不断升级的重要阶段。天津 FESCO 人才简历接收公共邮箱的设置，将帮助 FESCO 提升自身品牌在广大求职者中的认知度，提高招聘服务工作品质。

天津 FESCO 招聘部咨询电话：022-60326537， 022-60326852

天津 FESCO 推出招聘信息公开发布服务

服务特色：向客户企业提供广阔的招聘信息发布平台。

服务内容：

- ✧ 享受天津 FESCO 招聘信息发布渠道：客户企业可以享受在天津 FESCO 官方网站招聘板块以及《天津 FESCO-HR 要闻通讯》发布招聘信息的服务。
- ✧ 享受天津 FESCO 定量免费推荐候选人的服务：凡享受天津 FESCO 招聘信息公开发布服务的客户，可以免费收到 FESCO 提供的 3 份候选人简历。

收费标准：3000 元/年。

备注：此项服务仅限于中低端岗位。

联系人：李乃秋 、葛兆宇

联系电话：022-60326537 022-60326852

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn（李乃秋），gezhaoyu@feesco.com.cn(葛兆宇)

世界 500 强货代行业企业招聘:海运主管 1 名、海运客服 2 名

招聘职位：Ocean export Supervisor　海运主管　（1 名）

职位描述：管理协调海运部门客服、操作、报关等工作，协调与相关业务合作对象的关系，搭建海运服务平台，为客户提供优质完善的海运服务。

1、制定和组织实施团队工作计划；

2、开拓海运航线，开发海运服务和产品；

3、搭建好海运服务平台，进行运价管理，为公司的销售工作提供后盾支持；

4、协调海运部日常作业；

5、落实海运客服、操作制度和作业流程，并监督执行情况，对海运日常作业进行审查；

6、协调处理与相关业务合作对象如船公司、场站等的业务关系；

7、海运内部其他管理工作。

职位要求：

1、男女不限，大学及以上学历，3 年以上外资或国内大型货代相关行业海运操作主管经验；

2、良好的英语水平和计算机操作技能；

3、有责任心，工作认真仔细，服务意识，有良好的团队意识及解决突发问题的能力，有良好的沟通能力

4、熟悉各船公司的航线优势及码头运作，优势和信誉度；

5、能够独立处理全套出口、及转口文件、操作、安排运输等；

6、对码头基本运作有一定了解（天津），对海运市场了解，熟悉提单的制作和基本条款；

7、对贸易双方的关系， 条款有清楚的了解，对报关，商检等相关边际业务有一定了解。

薪资待遇：12k-15k（根据个人能力，有一定上浮空间）

招聘职位：Customer Service　海运客服（2 名)

职位描述：

1、按时完成上级主管分配的各项任务；

2、发现和及时解决操作过程中出现的问题，并向上级主管反映；

3、工作中和客人保持良好沟通，满足客户的合理要求，为客户提供优质的服务；

4、节省操作成本，创造效益。

岗位要求:

1、3 年以上外资或国内大型货代企业本岗位工作经验

2、大学以上学历;

3、熟练掌握货代业务流程;

5、具有良好的沟通技巧;

6、有责任心，工作认真仔细；

7、具有良好的团队协作精神;

8、英语熟练，电脑操作良好。

薪酬待遇：6k-7k（根据个人能力，有一定上浮空间）

某航空公司天津航站招聘：航站站长

职位定位：保证航站管理与运行有效性，保证最有效的载重、安全性以及飞机启程的准时，保证乘客及行李的正确送达，监督机组成员服务符合标准，保证航站工作流程符合工作标准。

职位职责：

1、负责站内管理工作，监督员工处理本公司航班事务，对航站内的员工提供管理和行政支持；

2、负责站内财务往来，接洽对航站和公司的业绩、利润有关的机构，在降低成本的同时提出并执行航站业绩优化方案，按时向总部提交每日航站报告（DSR）和月度报告，负责授权范围内的运营及费用使用，力争实现乘客、行李、货物和飞行中相关服务的零缺陷；

3、配合员工和机场检验检疫局工作，确保工作及时有效；

4、代表公司出席机场发展、运营相关会议、官方活动，与海关、警察、民航总局和安全部门保持密切联系；

5、执行总部下达的经营管理决策，协调员工处理客人投诉并给予有效的弥补措施；

6、确保航站预算，对支出成本进行控制，根据总部要求编写报告，统计数据，预算情况；

7、确保航站管理和安全工作，达到监管要求，负责航站手册的修订与更新。

补充职责：对运营总监负责，负责航站员工纪律与管理，负责保证员工对服务标准达成共识，保证航站设备的正常使用与保养，保证航站费用符合预算。

任职要求：

1、男女不限，本科及以上学历；

2、6 年以上相关工作经验；

薪酬水平：10k，具体可面议；

上岗时间：5 月份

汇报关系：公司运营总监

中外合资大型装备制造企业招聘:经理、主管职位，高级工程师

建造经理：1 人

具有 15 年以上的模块或者石油行业的建造经验，

能够熟练的进行外语沟通及书写能力

具备很强的项目建造组织协调能力，

能够很好的计划协调分析能力

能够编制项目的具体执行计划

建造主管：3 人

具有 10 年以上的模块或者石油行业的建造管理经验

能够熟练的进行外语沟通

具备很强的建造组织协调能力

结构建造工程师：3 人

具有 8 年以上的模块或者海洋石油模块结构建造的现场经验，

熟练的外语沟通能力

具有很强的项目组织人力分析能力，

管线建造工程师：2 人

具有 8 年以上的模块或者海洋石油模块管线建造的现场经验，

熟练的外语沟通能力

具有很强的项目组织人力分析能力，

质检经理：2 人

具有 10 年以上的模块或者海洋石油模块的质检经验，

具有 CWI 证书，

能够编织项目的质检文件，

熟练的外语沟通及书写能力，

具有很强的组织协调能力

检验工程师：2 人

具有 10 年以上的模块或者海洋石油，造船方面的检验经验，

熟练的外语沟通能力，

具有很强的专业知识，特别是管系和结构建造方面，

能够很好的组织沟通现场及业主的检验人员。

安全工程师：1 人

具有 10 年以上海洋工程或者造船方面的安全经验，

能够编织项目的安全文件

熟练的外语沟通及书写能力，

以上薪资水平 10K 以上/月（具体面议）

工作地点：天津临港

某海洋石油工程服务公司招聘：人事行政副经理

职位描述：

1、协助组织企业战略环境与资源能力分析，起草战略规划方案，制定战略保障措施，战略目标的分解与执行跟踪；

2、制度流程管理：协助组织制定企业管理各项管理制度、流程及规定，负责所制订制度、流程的解释，监督制度、流程执行,并协调运行过程中的各类问题，协助组织对制度、流程进行修订与完善，协助组织建立公司制度、流程管理体系并定期完善、更新，参与公司级管理制度流程评审；

3、组织与人力资源规划：负责公司组织架构、部门职能的调整完善，负责制定人力资源需求预测与供给规划，负责公司定岗、定编与定员；

4、招聘与配置：审核招聘工具与招聘的实施情况，参与部门主管以上人员的招聘工作，督导人力资源的配置情况；

5、绩效管理：组织公司年度目标建立与分解，组织建立公司绩效指标库，组织总部高层、各部门的绩效管理，督导各部门内部人员的绩效管理；

6、薪酬管理：组织制定公司薪酬管理体系与薪酬调整方案，组织公司人工总成本的预算控制与管理，审核公司薪酬与福利的发放情况；

7、培训与开发管理：督导后备人才培养规划的制定，督导员工职业生涯规划管理，督导公司培训管理；

8、企业文化管理：组织公司企业文化理念系统的建立，组织企业化建设活动的实施；

9、劳动关系管理：督导劳动关系管理工作，协调解决重要劳动纠纷；

10、网络信息管理：督导网络建设与维护，管理信息系统建设与维护，网站的维护；

11、 行政管理：督导公司文件及档案管理、公司会议管理、商务接待、办公用品管理；

12、后勤管理：督导公司车辆管理、公司物业管理、公司食堂管理、公司宿舍管理；

13、总裁秘书工作：督导为总裁、副总裁提供行政后勤保障；

14、部门工作管理：协助制订部门工作计划、安排部门工作任务，跟踪、检查部门员工工作达成情况，解决部门工作中的各类问题，对分管工作相关文件、报告、报表及其他工作结果进行初审；

15、部门人员管理：协助制定部门内部各项管理规定、管理办法，协助检查部门员工考勤、劳动纪律执行情况，协助对部门员工进行工作辅导、技能培训，协助对部门员工进行考核、激励，提出部门管理改进建议并实施；

16、完成上级主管安排的临时工作。

职位要求：

1、男性，35 岁左右；

2、6 年以上企业管理相关经验，大型国企、民营企业人事行政工作经验者优先。

3、具备大局观念及责任心，具备沟通协调能力、开拓创新能力、培训指导能力、执行能力、团队建设能力、解决问题能力、分析判断能力、应变能力，以及人际交往能力。

薪资要求：15k-18k/月

工作地点：经济技术开发区或临港经济区

日资机械企业招聘：机械销售

岗位名称：营业担当

岗位责任：负责机械销售工作；

岗位要求：1、男性，27-35岁范围左右,大专以上文化程度、机械相关专业；

2、2年以上相关工作经验；

3、能够应用日语者优先；

4、有办公自动化技能，销售能力；

薪资待遇：5000-6500元/月（根据个人能力有一定上浮空间）+奖金+餐补+年终奖

（公司负担五险一金个人缴纳部分及个税）

上岗时间：2012.5

某外资在津公司招聘：水电暖主管工程师

职位描述：

1、公司内部水、电、暖、空调等设备的管理和维护；

2、负责管理公司行政后勤团队的日常工作；

3、建立水电暖技术团队的服务标准和内部培训工作；

4、相关耗材及设备的采购。

职位要求：

1、30岁以上，年龄上限不封顶；

2、5年以上酒店、物业、综超、百货、文体娱乐等行业水电暖维护及管理经验；

3、具备一定的团队管理经验和较强的服务意识；

4、有英语沟通能力者优先考虑。

薪资待遇：

1、7k-10k/月，具体面议；

2、正规的五险一金；

3、每年四周带薪休假；

4、其它补充员工福利。

联系人：李乃秋 ，葛兆宇

联系电话：022-60326537　022-60326852

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn（李乃秋），gezhaoyu@feesco.com.cn(葛兆宇)

商务专区

AVIS×Red collection“租车总动员”，限量版汽车模型轻松得！

自2012年1月15日—2012年12月31日，凡参与AVIS安飞士租车“租车总动员”活动，即可获赠AVIS安飞士租车全国限量定制的“Red collection”汽车模型系列一款（共12款），每月分别送出一款，全年集齐整套，还可获赠年终神秘大礼！

心动不如行动，快快加入AVIS安飞士租车的租车队伍中来，“租车总动员”期待您的参与！

详情请关注我们的官方活动页面

http://www.avischina.com/LatestOffers/PromotionInfo.aspx?ID=493

AVIS安飞士租车在2012年推出了“Red Collection” 限量版汽车模型系列，旨在答谢客户长期以来的信任和支持。12款车型外观均为红色，线条生动充满现代感；做工细腻逼真，细节一丝不苟，车厢内部部件一应俱全；车身由合金打造，原材料经过严格把关，整体手感厚重。无论是给小朋友玩，还是大人自行收藏，都具备纪念价值。

业务联系电话：24591738-0 66309832-0

动态要闻

《劳动合同法》修改成稿 劳务派遣违规处罚翻倍

备受关注的《劳动合同法》修改终于有了实质性的进展。

本报独家获悉，由全国人大法工委主持起草的《修改方案（征求意见稿）》（以下简称《劳动合同法》修改稿）已于 3 月底形成，目前正在进一步征求相关部委、专家的修改意见。

从修改的条目来看，只是对《劳动合同法》中的第 66 条、74 条、77 条、92 条内容做了修改和补充，其中，对 92 条的修改是将违规劳务派遣单位的处罚标准由原来的“每人 1000 元以上 5000 元以下”提高至“每人 2000 元以上 1 万元以下”，补充之处是对违反劳务派遣“三性”规定的用工单位也明确将受到相同额度的处罚。

针对“劳务派遣”

《劳动合同法》自 2008 年 1 月实施以来就备受外界质疑。行业内人士普遍的看法是，其中对劳务派遣的规定过于“原则”，特别是对如何界定劳务派遣的“三性”特征没有明确规定，由此给一些劳务派遣单位、用工单位留下了钻法律空子的机会；再有就是对违规劳务派遣单位、用工单位的处罚标准太低。

按照《劳动合同法》第 66 条规定，“劳务派遣一般应在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”但除此之外并未对如何界定“三性”有更进一步的说明，由此导致在实践中存在争议。前述知情人士分析称，为了明确劳务派遣岗位范畴，《劳动合同法》修改稿中将原来规定中的“一般”删除，目的在于减少适用中的漏洞。

而对于“三性”具体的界定分别是，临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过 6 个月；辅助性是指用工单位的工作岗位为非主营业务单位；替代性是指用工单位的职工因脱产学习、休假等原因在该工作岗位上无法工作的一定期间，可以由被派遣的劳动者替代工作。《劳动合同法》第 92 条规定主要是处罚劳务派遣单位，对违规用工是按照“每人 1000 元以上 5000 元以下”的处罚标准，修改后的处罚标准提高至“每人 2000 元以上 1 万元以下”，该条补充的内容还有，对违规用工单位也明确将受到相同额度的处罚。

全国人大明确提出修改《劳动合同法》是在今年两会期间。前述知情人士称，在《劳动合同法》修改前期，全国人大法工委等方面受到了来自国资委和垄断性央企的强大阻力，为了便于在年内推出新版《劳动合同法》，还特别在《劳动合同法》修改稿中对第 92 条的处罚标准做了两套方案，其中之一就是对违规劳务派遣单位继续实施“每人 1000 元以上 5000 元以下”的处罚标准。

阻力来自央企

劳务派遣用工泛滥主要是体现在垄断性的大型央企和事业单位。来自全国总工会的调查显示，2010 年全国劳务派遣用工已经高达 6000 万人，约占城镇就业总人数的 20%，而在一些具有垄断性质的大型央企和国家事业单位，甚至有超过 2/3 的员工都属于劳务派遣。《劳动合同法》专设“劳务派遣”章节的目的在于规范劳务派遣用工，但在实施以来却出现劳务派遣在各行各业日趋泛滥的态势。今年两会期间，全国政协委员、农工党中央委员杜黎明在提案中称，“中国移动 50.3 万职工中有劳务派遣工 35.8 万人，占职工总数的 71.2%”，建议由人社部牵头，会同全国总工会、工商总局等部门，重点督查国有企业、机关事业单位，特别是石油、电力、电信、金融等重点行业和单位的滥用劳务派遣工情况。

据前述知情人士透露，早在《劳动合同法》颁布的 2008 年底，全国人大等方面就提出尽快完善相关劳务派遣的法律法规，而人社部作为主要的专职劳动部门，从 2009 年也开始着手制定《劳务派遣条例》，但时至今日，《劳务派遣条例》还是仍未露面。该条例之所以一拖再拖，很大程度上是因为来自既得利益集团的反对声音很大。

去年 2 月中旬，全国总工会曾将完整的“劳务派遣调研报告”上报至全国人大法工委，反映愈演愈烈的劳务派遣泛滥现象，建议尽快修改《劳动合同法》中相关“劳务派遣”内容。全国人大在经过更深入沟

通、调查之后，最终于今年两会前决定修改《劳动合同法》。

目前的情况是，全国人大法工委一方面征求和协调各方面意见，以期加快修改《劳动合同法》的步伐，另一方面正在推动相关部委尽快推出《劳务派遣条例》、《企业裁减人员规定》、《贯彻实施劳动合同法若干规定》等《劳动合同法》的配套规章和政策措施。

（信息来源：http://renli001.com/show-2492-1.html ）

我国将出台保护个人信息行业标准

近日，工信部直属的中国软件测评中心透露，他们联合 30 多家单位起草的《信息安全技术、公共及商用服务信息系统个人信息保护指南》已正式通过评审，正报批国家标准。

工信部安全协调司副司长欧阳武介绍说，这个指南能为行业开展自律工作提供了很好的参考，为企业处理个人信息制定了行为准则。据介绍，我国信息技术保护不容乐观，甚至已形成利用个人信息从事非法获利的黑色链条。特别是去年年底揭露出的中国互联网最大规模的泄密事件，将个人信息保护推向了风口浪尖。

许多发达国家很早已开始个人信息的保护研究和立法工作。我国近年来也启动了个人信息保护的相关工作。

去年，全国信息安全标准化技术委员会提出制定个人信息保护指南。这个委员会主要从事信息安全标准化工作，现任主任由工信部副部长杨学山兼任。

个人信息保护指南的全称是《信息安全技术、公共及商用服务信息系统个人信息保护指南》，标准由工信部直属的中国软件测评中心牵头，联合近 30 家单位起草。

该中心常务副主任黄子河透露说，指南目前还在等待批准文号，但其最终的发布应是“指日可待”。但这个指南并非国家强制性标准。

■ **焦点**

个人信息用后立即删除

在个人信息安全缺少专门法律规范时，一部行业标准成为业内的希望。

“去年正式通过了评审，报批国家标准”，中国电子信息产业发展研究院院长、中国软件评测中心主任罗文希望今年能通过这项标准，以拓展个人信息保护的体系。

《个人信息保护指南》对个人信息的处理包括收集、加工、转移和删除四个主要环节，其中还提出了个人信息保护的原则。

工信部安全协调司副司长欧阳武介绍，“这个原则包括目的明确、最少使用、公开告知、个人同意、质量保证、安全保障、诚信履行和责任明确等八项。”

“最少使用”的原则就是获取一个人的信息量时，只要能满足使用的目的就行。

黄子河举例说，一些网站本是办一个很小的事，却让用户填包括家庭住址、手机号在内等很多信息，这就不符合“最少使用”原则。

“安全保障”则是要个人信息管理者一旦收集了个人信息，就必须建立一套个人信息保护制度，明确责任人和内部管理流程，以及应对个人信息泄露的风险。

中国软件测评中心的副主任高炽扬估计，个人信息泄露中 70%-80%属内部作案，这是“安全保障”原则没能落实好所致。

他介绍说，一些商业公司掌握大量个人信息，由于管理制度疏漏，一些内部员工未经授权就能获取客户信息。

依照《个人信息保护指南》，在收集个人信息阶段告知的“使用目的”达到后应立即删除个人信息。

高炽扬说，有次，他在某航空公司网站购买机票，使用电话支付的时候，工作人员搜集了他的支付信息：姓名、身份证号、信用卡号和信用卡的最后三位支付号码。购票成功。

但是，过段时间他再去购票时，对方问他，“您还是使用卡号末四位是****的信用卡支付吗？如果是，只要告诉我就可以了。”

“(这家公司)存储了我的信息。”3 月 26 日，高炽扬一边讲述一边摇头。

高炽扬说，他所经历的航空公司电话订票的经历，就是航空公司在达到此次订票目的后，未能及时删除客户信息。

信息保护指南非强制标准

“为了经济效益，无利不起早。”高炽扬估计，目前没有哪个行业不存在信息泄露。

比如孕妇生完孩子刚回家，卖奶粉的电话就过来了，病人检查完身体，检查单还没看懂，相应的医药公司就已经打电话卖药来了。

中国软件评测中心研究员刘陶把个人信息比喻成“很多钱装在纸糊的银行里，很容易被黑客破解。”据他们调查，公众最关心的金融、电信等领域的个人信息安全。

而让人担忧的是，这个指南标准不是强制性标准，甚至也不是推荐性标准，标准通过会对行业起到多大的规范效力，仍待观察。

中国软件评测中心主任助理朱璇说，此次个人信息安全国家标准“属于技术指导文件”。

国家标准分为三种，一个是强制性标准，一个是推荐性标准，一个是指导性技术文件，标准可以作为参考。而国家强制性标准多在食品安全领域。

不过，黄子河认为，标准适用于除了政府机关等行使公共管理职能以外的各类组织和机构，特别是电信、医疗等涉及个人敏感信息比较多的服务机构。

■ 现状

40 部法律难约束个人信息泄露

工信部电子科技情报研究所副所长刘九如统计，目前有近 40 部法律、30 余部法规，以及近 200 部规章涉及个人信息保护，其中包括规范互联网信息规定，医疗信息规定，个人信用管理办法等。

“针对个人信息的法律法规并不少，然而内容较为分散、法律法规层级偏低。”刘九如说。

刑法修正案(七)被认为是个人信息立法的标志性事件之一。

2009 年，刑法修正案(七)确定了“出售、非法提供公民个人信息罪”、“非法获取公民个人信息罪”罪名，首次将公民个人信息纳入刑法保护范畴，规定要追究泄露、窃取和售卖公民个人信息行为的刑事责任。

但是，这一犯罪主体是“国家机关或者金融、电信、交通、教育、医疗等单位的工作人员”。除此之外，还存在着互联网公司、房地产公司、物业公司、汽车厂商、宾馆酒店、会计师事务所等掌握个人信息的机构和单位。

诸多法律界人士认为，刑法未明确该罪的具体界定标准，这一条款还有进一步改进和完善的空间。

另外，专家认为法律中对信息泄露者惩罚机制不够。

前段时间，警方破获 CSDN(即中国软件开发联盟)的 600 多万条用户名和密码泄露案件，“目前为止对网站的处罚只是提出行政警告，太轻了，这种处罚几乎没有威慑力。”北京科技大学经管学院教授梅绍祖说。

梅绍祖认为，如果在国外，这样的大规模用户信息泄露，至少应该有经济处罚。

2009 年，《侵权责任法》的通过，使“人肉搜索”侵犯受害人权利的责任认定有了法律的统一规制，如果网站无视受害人提出的屏蔽、删除要求，就要承担连带责任。

但是，社科院法学所研究员周汉华说，《刑法》和《侵权责任法》都属于事后救济，在网络时代要对网络安全以及个人信息进行全流程的监管才更为有效。

个人信息安全法未入立法程序

《个人信息安全法》并非从未尝试破冰。

工业和信息化部副部长杨学山回忆，2003 年的 4 月，国务院信息化办公室专门对个人信息立法研究课题进行部署，2005 年《个人信息保护法》专家意见稿已经提交。不过这项立法建议一直未能进入正式的立法程序。

参与此次专家意见稿的梅绍祖说，当时文本已从国务院信息化办公室上报到国务院法制办，此次未能

进入正式立法程序的原因很复杂，主要是“从紧迫性上讲还没太关注这个问题”。

梅绍祖承认，凡事总有轻重缓急，有关部门会综合考虑，但考虑到目前我国发生的个人信息泄露和被盗、个人隐私侵犯以及个人信息交易的事件愈演愈烈的现实，再发展下去可能会影响到整个社会经济活动，“我觉得紧迫性早就有了，可能各个层面感觉不一样，有人觉得没那么紧迫”。

工信部副部长杨学山力主加快立法。

他说，个人信息保护实行面广，一定要从法的角度规范，才能使这项工作在法律上有依据。

“这几年我们和大家一起在个人信息立法尽快进入正式程序正在努力。”杨学山说，在大家的努力下，“尤其是在今天个人信息保护已经成为社会迫切的问题，立法的进程就会加快”。

（信息来源：http://renli001.com/show-2461-1.html

政策点击

国务院：女职工产假由 90 天延长至 98 天

新华网北京 4 月 18 日电 国务院总理温家宝 18 日主持召开国务院常务会议，研究部署今年政府信息公开重点工作，讨论通过《节能与新能源汽车产业发展规划(2012－2020 年)》，审议并原则通过《女职工劳动保护特别规定(草案)》。

会议审议并原则通过《女职工劳动保护特别规定(草案)》。草案调整了女职工禁忌从事的劳动范围，将女职工生育享受的产假由 90 天延长至 98 天，并规范了产假待遇。

（信息来源：http://renli001.com/show-2503-1.html

税务总局：劳务报酬个税税负偏重 将修订个税法

记者 25 日从国家税务总局获悉，上月底，国家税务总局局长肖捷等在中国政府网开展了以“税收·发展·民生”为主题的在线访谈活动，但因时间关系没来得及回答一些网友所提出个人所得税等问题，税务总局近日在网站上予以了回复。

馒头税、月饼税有认识上的偏差

过去的一年的时间里，媒体上不断出现税收新名词，“利息税、馒头税、月饼税、加名税、加班税”等等，对于这些税法上没有的名词该怎么看？

税务总局介绍，这些不同名目的税收名词，细分一下，涉及到个税、增值税、契税或者一些与税收无关的概念。上述现象有的属于社会、媒体对税收认识上的偏差，有的属于故意炒作。

税务总局还介绍，按照“十二五”规划，个税改革目标是改变现有分类分项征税办法，建立综合与分类相结合的税制模式。综合与分类相结合的税制模式需要相应的征管环境和税收征管手段做支持，例如，建立纳税人单一账户制度，所有的收支项目均通过该账户，严格控制现金交易，建立较为完备的社会征信体系，个人纳税情况与其贷款、就业、求学、经商、领取养老金等直接关联，税收信息化建设较为发达，全社会纳税意识和协税护税积极性较高，税收违法成本较高等。

“目前，我国实行综合与分类相结合的个税制模式的条件还不完全具备。下一步，税务总局将会同有关部门按照国家确定的个税改革的方向和目标积极推进，为实行综合与分类相结合税制模式创造条件。”税务总局指出。

劳务报酬的个税税负存在偏重问题

去年，我国修订了个税法，但对来源于劳务报酬个税的费用扣除标准，仍保持在十几年前的 800 元，税率高达 20%，月收入 2100 元就被征收 100 多元的个税，这一标准是否应该调整？

税务总局表示，去年修订个税法，提高了工资、薪金所得项目费用扣除标准，劳务报酬所得项目的费用扣除方式没有同步调整。主要基于以下情况：

——劳务报酬所得项目具有不平衡性、流动性、隐蔽性、临时性，税收监管难度大；

——劳务报酬所得项目对很多人而言是“第二职业”，其扣除是一种“成本扣除”，与工资、薪金所得项目的“生计费用扣除”是不同的；

——工资、薪金所得和劳务报酬所得采用不同的计税办法，两者不具有可比性。个税法修订后，对于没有工资收入，只有一处劳务报酬所得项目且收入较低的人，确实在一定程度上存在税负偏重的问题。

“我们已经关注到该问题，但个税法是全国人大常委会通过的法律，其法律级次较高，只能通过下一步修订个税法予以解决。”税务总局表示。

税法范围外的各类奖金均应缴纳个税

有网友提出，相关资料显示，全国多数省均存在不同程度的个税奖励或奖金免征个税情况，作为税务主管部门，怎么看待这种现象？

税务总局表示，根据我国个税法，“省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金”免纳个税。

“按照这一规定，只有同时符合上述两个条件的奖金，才能免征个税：一是必须是省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的奖金；二是免税奖金的范围必须在″科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等″之内。除此之外的各类奖金，均应依法缴纳个税。”税务总局表示。

对于外籍人员的个税问题，税务总局表示，根据现行规定，来华工作的外籍人员不论是否来华达到 183 天，其取得实报实销或者非现金形式的住房补贴、伙食补贴、洗衣费免征个税；外籍人员取得的语言训练费、子女教育费补贴免征个税，其余应按有关规定征税。

（信息来源：http://renli001.com/show-2526-1.html

观点时评

中国最好别涨工资

最近关于工资的新闻不断，先有联合国国际劳工组织统计出中国人均月薪高达 4134 元，是国家统计局数据的一倍，但仍不足世界平均水平的一半，位列第 57 位。后有《纽约时报》统计全球 28 个国家的老师中，中国教师的工资几乎排到了垫底的位置。在中国，刚入行的大学老师收入按购买力平价计算，为每月 259 美元(约合人民币 1632 元)，是全球“最低价”。

这两条新闻让群众的注意力又一次集中在了我们的钱袋子上，仿佛每次只要一提及收入，群众就一定会哭穷骂娘，诸多学者也顺势呼吁政府赶紧出台提高工资标准和增加群众收入的计划与政策，当然这与他们大多本身也是教师不无关系。

然而笔者窃以为在当前的社会环境下，中国还是别涨工资的好，因为涨工资实际上就是在戕害群众利益。我们看到，过去十年城镇居民人均可支配收入从 2002 年的 7703 元涨到了 2011 年的 21810 元，账面上看涨幅接近 3 倍，但与此同时换来的是什么呢?菜价平均涨了五到十倍，房价涨了十倍，亿万富翁的数量增加了几十倍。这样涨工资对群众而言又有什么意义?

更为可怕的是，这样做非但没有意义，反而害处不小。工资涨了三倍之后，带来的直观的便是通胀的巨大压力。常有不懂经济学也不关心群众的人为其辩护称，有些物价或总体的涨幅是小于工资涨幅的，怎么算群众都是赚的。但实际上在通胀中，中国群众赖以为生的存款却被大幅稀释，这对群众利益的损害是巨大。辛辛苦苦几十年攒了十几万，瞬间其购买力大幅下降了，不值钱了，老人是很伤心的。所以对于爱存款的中国群众而言，工资涨的越快、涨的越高，他们的利益就受损越大。因此，笔者最害怕的就是某些

地方政府动不动就提出几年收入翻番的口号，这哪里是为了群众利益，分明是为了自己政绩而祸害群众利益。

其次，乱提高最低工资标准会带来社会问题。现在社会各地都掀起了新的提高最低工资标准热潮，然而这种提高未必是好事。其一，从浙江等地的企业情况来看，工资标准提高的代价往往是延长工作时间、降低劳动保护或其他福利、强设工作效率标准。其二，工资标准的提高也会引发失业潮，美国曾有数据表明，最低工资每提高 10%，年轻非熟练工的失业率就会增加 1%到 3%。这个数据换到中国我们可以这样理解，如果全国范围最低工资提高 10%，农民工、农二代就会有几千万被逼回家乡。

而更为关键的在于，在当前的收入分配体制下，涨工资根本涨不到那些真正需要涨工资的群体。记得在去年北京提出居民收入五年翻番之时，有官媒认真的提出并仔细的回答了“给谁涨、谁给涨、怎么涨、涨多少”四个问题，但其内容未免过于理想化和流于形式。在现实中，笔者认为政府操作起来很简单，那就是给公务员和国企工人涨、财政或税收优惠给涨、直接通过调整工资标准来涨、涨一半或涨一倍。因为这样最简单、最直接、最容易操作还最容易出数据。但是切记，这样的涨法没有顾及到真正需要涨工资的群体，因此会埋下巨大的社会风险和群体利益冲突的祸根。

曾有著名经济学家说过，通胀最大的好处是政府可以无声无息的侵蚀群众的利益。要是工资真五年一翻番的来，笔者认为那就不是侵蚀，是明抢了。所以，对于全国“涨”声一片的呼吁、表态和做法，我们应该更加理性的看待究竟如何保护群众利益，减少收入差距是关键。而要提高工资，笔者也认为切忌出现大手笔，稳步提高才是上上策，并且一定要建立在收入分配制度改革的前提下来进行。否则，涨工资也涨不到自己头上，花销却增加，存款变得不值钱，又有谁愿意这样涨工资呢?

（信息来源：http://renli001.com/show-2475-1.html

民企管控模式的迷津

“华为最基本的使命就是活下去。”这是华为技术有限公司总裁任正非最真实的内心独白。在全国工商联发布的“2011 中国民营企业 500 强”中，华为以 1851.7 亿元人民币的营业收入位居榜首，捍卫了自己在中国民营企业江湖中不容撼动的地位。即使如此，华为也不敢轻言成功，在任正非心中“华为没有成功，只是在成长”，也同样经历着如同其他年轻的中国民营企业一样的成长的烦恼。民营企业能否在形成大规模营收的同时保持快速成长是很多企业家、管理学家和职业经理人所研究的课题，这也对企业的能力提出了新的要求。而往往因为能力的缺失，使许多民营企业在提升规模、能级时力不从心。

企业的愿景和战略息息相关。企业的战略发展和实施应当实现愿景、战略和管控模式间的彼此良性互动，形成“一致性”。愿景必须明确，战略选择必须清晰、具有前瞻性。决策缺乏前瞻性，可能造成市场地位的停滞不前，甚至可能给企业的发展带来致命的影响。在中国汽车业内，对于奥迪的好评往往从其具有前瞻性的“中国战略”开始。上世纪 80 年代，在轿车对于普通人还十分稀罕的情况下，奥迪把高档轿车理念引入了中国。而当时的奔驰、宝马，甚至还没有在中国大陆设立办事机构。奥迪能够取得在华累计销售百万辆的成绩，靠的是“长线投资”的胜利。

同样重要的是，企业必须具有与愿景和战略相对应的“落地”能力，中国的民营企业就越来越多地面临管控模式方面的挑战。这些挑战在企业发展的不同时期可能有不同的表现。改革开放催生了大批家族性质民营企业。这些大型民营企业在推进职业化管理之路上，还难以完全避开家族制的影响。而随着市场竞争日趋激烈，推进职业化管理、冲破家族制“围城”，就成为这些企业改造治理模式的重要考验。用友软件股份有限公司掌门人王文京在不惜得罪创业元老的情况下，曾以高额年薪聘请了富有国际营销和管理经验的职业经理人何经华出任总裁，然而何经华只待了两年半就离开了。如何在家族模式中真正实现职业化管理，是中国民企需要面对的发展难题。

快速发展的民营企业需要有一个全面的、与时俱进的管控模式作以支撑。这既是企业自身业务拓展的需求，也是来自外部资本市场的要求。管控模式是个老话题，因为这是一个企业系统化推进战略实施的一

整套能力，其中包括四个环环相扣的要素：公司治理模式、组织架构的设计、关键流程的梳理及激励机制的设计。这是一套动态的系统，随着企业的发展而调整。例如海尔集团在规模由小变大，从单一产品开拓为多元化经营，从国内经营延伸出国际化战略，在这个过程中海尔集团在组织结构不断创新的同时也对管控模式进行了多次调整与变革。

具有一致性的管控模式能够代表着企业内部核心能力以及相对于竞争市场的核心竞争力。在此我不想再赘述如何去制定管控模式的细节，而是想把多年来服务中国企业过程中发现的一些管控模式中的问题拿出来和大家分享。

第一，公司治理方面，董事会职能缺位和缺乏合理、充分的授权机制是突出的问题。由于许多民营企业的初期发展动力主要来自于少数（许多情况下是单个）企业家高度的企业家精神，企业的所有权与经营权、控制权往往高度集中于这些企业家手中。然而，在进入高速发展，业务需要进行跨地域、跨产业拓展的时候，尤其是成为公众企业之后，企业越来越需要在拥有现代化管理团队和架构的同时，拥有高素质的董事会。实际上，这是企业所有权和经营权进行分离的一个具体要求。

在企业所有权和经营权进行分离的过程中，如何对经营者进行人、财、物的合理授权以及授权的程度，是众多民营企业面临的重大挑战之一。在现代化治理、管理体系尚未建立时，基于“信任”的授权或者不授权在民营企业内并不罕见。在一些企业中，作为企业创始人的董事长、总裁事无巨细，对任何业务和管理决策大包大揽。看似（代理人）风险被完全地控制，然而，所付出的代价是决策效率的极其低下、关键决策缺乏科学论证，并最终拖累企业向发展目标快速前行的步伐。

第二，民营企业在组织架构方面的问题主要表现于：高层管理责权利不清晰、管控关系未恰当定义以及组织结构如何与时俱进等。随着企业职能分工越来越细化，专业部门也越来越多。但许多民企仍旧过多依赖于经验和历史所形成的管理体系。由于高级管理层的职能职责并未经过梳理，存在许多职能重叠、缺失的现象。缺乏清晰定义的责、权、利会直接造成管理效率低下，个人、部门和企业发展的目标往往不能形成一致性，最终可能造成企业、部门目标难以实现，众多骨干成员流失。

民营企业随着商业模式在客户、地域、产品、服务等维度上的不断拓展，企业的层级也从简单、扁平化向多层级、集团和事业部、子公司架构演变。因此，合理定义集团与事业部、子公司之间的管控关系变得十分必要。在现实商业世界里，许多民企领袖事必躬亲，深度介入企业运营。然而当领袖的管理宽度和企业规模不能够适当匹配时，管理效率低下的问题就会出现。

民营企业的组织结构要与企业的发展战略结合起来。应该说，不存在一成不变的组织结构，也没有“最好”的组织结构。最合适的企业组织结构脱胎于企业战略，需要能够弥补组织能力的差距，实现资源配置集约化，最终帮助实现企业的战略目标。近期，中国的民营企业内逐渐出现了一些“流程性”组织架构，即集团、核心的组织架构围绕最关键的管理流程来设计。这也是“与时俱进”的具体表现。

第三，在规范化、体系化过程中，民营企业会在战略、运营、财务、人力管理的管理流程方面遇到相当多具体问题。在很多民营企业中，在战略目标制定和分解上往往简单地在历史数据上加以修订，这样的战略目标制定缺乏合适的方法论来支持，并且缺失了自上而下以及自下而上的沟通机制；在财务上，由于所有权以及经营权并未明显分离，很多企业家“以企为家”，随意地将资金在公用及私用之间调动，有时会造成很严重的后果；在人事上，成长中的中国民营企业往往有家族企业的影子，缺乏管理大型企业的能力，同时又成为企业招纳高层人力资源的障碍。有意思的是，很多民营企业并不存在一套完整的管理流程，当然也没有对关键决策方在流程中的清晰定义。这些企业往往沿用粗放型的方法来进行管理，他们由于缺失对于关键流程的梳理和定义，成功无法进行复制，企业也无法取得可持续的竞争优势。

第四，民营企业在激励机制方面比较常见的挑战是缺乏建立良好业绩评估体系的能力。事实上，在许多高速发展的民营企业中，高层对于战略和经营指标的设定往往是“拍脑袋”的结果。必须坚持薪酬激励与绩效挂钩的机制。许多民营企业都认为自己已经做到，但是其中仍可能存在一些问题：企业在市场中的总体定位是否清晰定义？总体薪酬体系与企业在市场的定位是否合拍？总体薪酬和激励的设计是否突出了行业特征？是否有效地针对具体员工的岗位职能的特点进行了定制？这些问题都可能实实在在地影响到评估体系的公平、合理性，并进而影响到员工的情绪和积极性。

没有最好，只有最合适。管控模式的重要组成部分，如治理、组织、流程和激励等都因时、因势而发生调整，以更好地适应企业的战略。民营企业必须审时度势，设计、建立与时俱进的管控模式，真正形成内部能力的“一致性”，才能助力企业完成战略的实施，并形成独特的核心竞争能力。

（信息来源：http://renli001.com/show-2471-1.html

劳动观察

谁是全球最道德企业？ 麦当劳落榜苹果从未入围

什么企业是道德的？位于美国纽约的国际智库道德界协会给出了答案。最近，该机构发布了本年度全球最具商业道德企业名单，145 家企业脱颖而出，这些公司大部分来自美国，只有不到三分之一的公司来自美国以外。微软、ebay、百事可乐、欧莱雅、星巴克等纷纷上榜。日本丰田公司和餐饮业老大麦当劳均在 2010 年黯然消失，苹果公司则从未出现。（新华）

这已是国际智库道德界协会连续六年发布这一榜单。今年参评的企业数目为历年最多，包括了近 50 个行业约 5000 家企业。

“这表明企业渴望受到高道德标准的认可。”《福布斯》曾这样解释参评企业年年增多的现象。

“我们从全球最道德企业名单的认可中获得了多种益处，其中包括因为获得第三方的认可而维持了客户关系，并且提高了员工的士气。”多位企业 CEO 的如是表态也从另一方面解释了他们为何会认可企业道德榜。

道德与利润不矛盾

有研究表明，技能最熟练的员工通常倾向于为有道德的企业工作，而入选最道德企业的公司不仅是各行各业遵守道德的典范，而且他们的利润通常比普通的公司高，这显示了坚守道德标准与企业赚取利润并不矛盾。

上榜的企业中，有 23 家公司已是连续六年登上这个榜单，如美国运通、通用电气、星巴克等。

道德界协会出版的季刊《Ethisphere》总编辑斯蒂凡• 林森表示，这些公司的共性在于对供货商行为有严格的监管；公司上下在遵守约定和道德方面有着明确的目标；公司内部在强调道德方面态度明确而一致；对于自身在履行企业社会责任方面的行动和努力的披露方面很透明；对于企业道德在推动整个公司的进步上所扮演的角色有着清晰的理解。

有新来的，也有落榜者

自 2007 年道德界协会推出这一年度奖项以来，获奖企业数量呈逐年递增趋势，从六年前的不足 100 家企业发展到今年的 145 家。

记者发现，软件业巨头微软直至 2011 年才得以登上该榜单。针对这一变化，林森解释说，在他们最初编制榜单时，微软正深陷于有关于不信任的法律纠纷中，因此它没能登上榜单。

连续多年登上道德榜单的汽车业巨头日本丰田公司和餐饮业老大麦当劳均在 2010 年黯然消失。2009 年底，丰田汽车因脚垫滑动卡住油门踏板缺陷，陷入“召回门”，这让丰田苦心经营的品牌形象遭受到严峻考验，至今仍未能重回“全球最具道德企业”榜单。

而麦当劳也同样受到负面事件困扰。美国营养师布鲁索把她从麦当劳餐厅买回来的儿童餐打开，放在家里的架子上，一年之后拍摄的照片显示，除了汉堡牛肉排萎缩和面包坯干裂外，外形上看薯条和汉堡竟然没有明显变化。这一事件使麦当劳被指责其食品含有过多的防腐剂。而麦当劳公司的名字也从“全球最具道德企业”榜单中应声滑落，至今仍与“道德”无缘。

未上榜代表：

苹果和华尔街投行

值得关注的是，最近几年备受关注的明星品牌苹果，从未出现在“最具商业道德企业”的名单中。有

媒体评价说，这可能与苹果的经营理念有关。

乔布斯回归苹果之后，做了很多惊人改变，其中重要一项就是终止所有慈善项目以“增加利润”，因此被称为“美国最不慈善公司”。他说：“等到我们盈利以后再说吧。”现在苹果盈利了，但对慈善事业仍不积极。此外，苹果公司海外代工厂的劳动环境也备受美国媒体和消费者的谴责和抗议。

或许由于企业文化是专注于监管要求和交易规则，并寻找规则的漏洞从而获利，华尔街的各大投行机构从未出现在榜单中。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/GB/17679118.html

7 成人日均休闲不超 3 小时 6 成白领宅出“休闲病”

每天 6 点就起床赶车上班，晚上 8 点后才能到家，周末还加班……这成了许多上班族的常态。近日，央视发布了《CCTV2011-2012 经济生活大调查》调查结果，数据显示，有超过 70%的受访者，休闲时间不超过 3 小时。其中 8%的人群认为自己忙碌不堪，没有休闲时间；十分休闲的受访者，也就是 5 小时以上的占比不到 7%。

那在短暂的休闲时间人们都做些什么呢？从数据结果看，不管年龄性别文化程度的人，即使幸福感受不同，中国老百姓最爱的都是上网和看电视。

“休闲病”偷袭中国人，“中间人”喜欢宅

在闲暇经济学研究里，上网和看电视这两项都是相对被动型的休闲活动。研究人士发现，当一个社会休闲活动单一，而从事这种被动型活动，不利于提高从事者的效率，不利于激发创新思维时，通常认为，大家患上了“休闲病”。

一家健康咨询公司调查称，由于工作忙碌、休闲时间少，在 3000 个被调查者中，有六成白领一到假期反而出现恶心、头痛等各种不适。重医附一院心理卫生中心主任医生蒙华庆解释，在医学领域，荷兰心理学家温格霍茨把这种现象命名为“休闲病”。“休闲病”最常见的症状包括头痛、疲惫、肌肉疼、恶心以及感冒或流感，“入职新人和中坚力量都是前来咨询的常客，这类人群中，男性多于女性。”

此外，今年在老百姓典型生活状态调查中，“宅”成为了一道独特风景。央视将其定位为“中间人”。调查发现，这部分人群高达 42.85%，他们对生活感受选用了一个词“一般”。此外，在各项细分数据模拟出的经济行为趋向当中，高比例的“中间人”都处于“中间状态”。

什么是“中间人”？央视给出的解释是，幸福与不幸都与他们无关。“中间人”一般是家庭年收入在 2~5 万的已婚人士，每天有 1~3 小时的休息时间，偏爱电视和网络，不喜欢阅读。购物健身社交也不是他们的兴趣。用时髦的话说，他们喜欢“宅”!

六成白领休闲时间反而易生病

休闲时间多少直接影响生活质量。心理专家称，越来越多的人开始陷入“休闲困局”，白领中有六成因透支健康和压力巨大而患有“休闲病”。

刚放年假，28 岁的尹长虹就“倒下了”。她到医院看过病、吃过药，但咳嗽、拉肚子的症状老是反反复复，不见好转。半个月后，找不到病根的尹长虹辗转来到重医附一院心理卫生中心。“肠胃是情绪的镜子，拉肚子、感冒则是由于压力太大、情绪紧张、免疫力降低引起的。”听了该中心主任医生蒙华庆的一番话，她才恍然大悟。

尹长虹在一家民营的房地产咨询公司从事策划营销工作，公司个人收入和业绩挂钩的制度让她长期处于紧张情绪中。由于经常超负荷的工作，睡眠严重不足，进公司 4 年间，她足足瘦了 10 斤，“真正意义上的双休日简直是奢侈品！到了真的该休息时根本不想动，对任何活动都提不起兴趣。”她抱怨说。

重庆雅博尔景观设计公司设计总监罗雷也遭遇了类似的情况,“我好像掉进了一个怪圈，出去聚会也累，在家待着也累。平时稍微跑几步，就喘得不行。去做盲人按摩，技师说我有腰肌劳损。常年盼休假，真正休假的时候，以前积累的毛病都暴发出来了”。

为何忙的时候没累病，放假了反而病倒了？蒙华庆解释，人在精神紧张的时候，身体处于兴奋状态，各种应激激素会被调动起来，免疫力也得以提高。一旦精神彻底放松，上述应激状态解除，免疫力也就随之下降，于是原先积累的劳损以及潜伏的病菌就一起“发力”，把人撂倒。

休闲过度和生活无规律最伤人

“这种‘休闲病’归根到底是压力所致，尤其是追求完美、责任心重、对自己要求高的人，而这类人在工作中很纠结，除了休息时间少外，在工作之余他们也不善于休闲。”重庆天莱健康信息咨询公司董事长傅泰桦说。

傅泰桦说，如何过周末最常见的有三类人群。一是休息工作分不开型：在休息日里依然忙于工作，使身体长时间处于紧张、焦虑的状态；二是过度休闲：到了周末，像还债一样休闲，料理家务、购物逛街、外出踏青……最后反而被累得疲倦不堪；三是休闲无规律：睡到中午吃早饭，起床就上网、看电视，晚上泡夜店当夜猫子，享受了昼伏夜出的假期，上班时再来“倒时差”。“特别是后两种，看似休闲，实则没有休息，不仅没有缓解压力，反而令身体免疫力越来越差，而慢性病最容易盯上免疫力差的人群。”傅泰桦说。

工作关掉手机，不要把工作内容和习惯带入休闲时间

央视此次调查显示，国人最常从事的休闲活动是上网和看电视。心理专家表示，要脱离休闲病，就要适当的运动，制定一些计划。人们不应该一天 12 个小时坐在电脑或电视机前。散步打球等运动方式都能让“沙发土豆”们精神焕发。

“长时间看电视和上网对眼睛伤害不小，建议这类人群应做一些真正能让身心愉悦，彻底感到放松的事情。” 重庆新桥医院神经内科专家戴光明说，整天坐在办公室里的人们可以关掉电脑，将视线转移到书籍、花卉、音乐等领域，或者练瑜伽、打球、游泳、爬山也是好的。

戴光明还提醒，千万不要把工作内容和工作习惯带入休闲时间。“试着关掉手机、不查看电子邮件、不安排工作，尽量放松身心。”

重庆市疾控中心慢病防控所所长丁贤斌也表示，养成良好的生活习惯也很重要，比如，晚上 11 点前睡觉、合理安排时间、久坐时间不超过 2 小时。“最重要的是，学会向不感兴趣的活动说 NO，休闲娱乐方式不要从众，选择自己真正喜欢的。”

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/GB/17729509.html ）

本地快讯

津洽会专门设立人才分会场

从津洽会暨 PECC 博览会组委会获悉：为加大人才智力引进力度，吸引更多高层次人才智力来津发展为津服务，即将召开的“中国·天津第十九届投资贸易洽谈会暨第八届 PECC 国际贸易投资博览会”人才板块，将移师中国·天津人力资源发展促进中心（河东区九经路 25 号），专门设立分会场，扩大展会规模，增加展位数量，提升参展层次，满足天津社会经济发展所需的人才渴求。

据了解，自 2005 年以来，津洽会人才板块活动已成功举办了七届，成为本市引进高层次人才智力的重要渠道和品牌。近年来，由于天津社会经济的飞速发展，用人单位参会需求日益扩大，层次迅速提升，都希望借津洽会的品牌效应引进急需紧缺的高层次人才智力。但囿于津洽会主会场的场地限制，许多重大项目、重点工程、战略性新兴产业和科技型中小企业难以充分展示，有些还不能入场招聘。为满足用人单位参会需求，更好地服务本市经济社会发展，今年津洽会人才智力交流洽谈活动，将于 5 月 11 日与津洽会开幕同步，在中国·天津人力资源发展促进中心一楼大厅举办，展会面积达 8000 平方米，是以往活动场地面积的 4 倍；展位数达到 500 个，将吸引 600 余家用人单位携 6000 多个招聘岗位、项目参会，分别比去年展会增加 2.3 倍、2.6 倍和 3 倍。场地规模的扩大，不仅可以满足更多单位的参会要求，也为更多到会的高层次人才提供了更宽松和谐的洽谈环境。

展会期间，人才分会场还将紧紧围绕滨海新区开发开放、重大项目建设、科技型中小企业和楼宇经济发展，以“引进高端人才智力，助推天津科学发展”为主题，分别举办博士后人才与项目引荐会，海外人才智力交流洽谈会，引进海外留学人员对接洽谈会，高级人才智力引进洽谈会和环渤海区域人才智力交流洽谈会等五大主题活动，为吸引更多高层次人才来津搭建平台。

（信息来源：

http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife&fileid=20120424144513152&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj ）

本市工伤保险新规呈现五大变化

为深入贯彻《社会保险法》和新《工伤保险条例》，完善本市工伤保险制度，市人民政府以政府令的形式出台了《天津市工伤保险若干规定》（以下简称《规定》）。新《规定》于 2012 年 3 月 5 日起正式施行，这标志着本市工伤保险制度实现单位从业人员全覆盖。

新《规定》较之以往政策，主要有以下五个方面变化：一是扩大了工伤保险覆盖范围。将事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织纳入工伤保险统筹，同时对公务员工伤保障进行了制度安排。二是增加了工伤保险基金支出项目和待遇支付项目。《规定》将工伤预防费纳入基金列支项目，将原由用人单位负担的工伤职工住院伙食补助费、到统筹地区以外就医所需的交通食宿费、一次性工伤医疗补助金，改由工伤保险基金支付。三是明确了工伤保险待遇标准。明确了本市一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体支付标准，并规定由市政府另行规定住院伙食补助费、异地就医交通食宿费标准。四是更好保障工伤职工权益。增加了退休后确诊为职业病职工可以依法享受工伤保险待遇的规定，进一步明确了多次发生工伤的人员如何享受工伤保险待遇，并将《社会保险法》中关于工伤保险基金先行支付的规定写入《规定》，充分维护工伤职工权益。五是强化了工伤保险法律责任。补充了签订服务协议的工伤保险医疗机构、工伤康复医疗机构医师的法律责任，保障基金安全。

相关链接

工伤认定范围

属于工伤的情形：（1）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（2）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（3）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（4）患职业病的；（5）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（6）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（7）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

属于视同工伤的情形：（1）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 4 8 小时之内经抢救无效死亡的；（2）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；（3）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

不能认定为工伤的情形：（1）故意犯罪的；（2）醉酒或者吸毒的；（3）自残或者自杀的。

（信息来源：

http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife&fileid=20120427065755194&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj ）