2012 年第 8 期总第 19 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

天津 FESCO 协助优莱荟健康会所举办首届国际儿童趣味运动会……2

天津 FESCO 推出 2012TJ-FESCO 暑期实习生项目 ……3

天津 FESCO 推出招聘信息公开发布服务……3

天津 FESCO 长期为某知名全球连锁教育培训品牌提供招聘服务……3

某英资机械生产企业招聘：财务经理……4

某欧洲汽车工业部品企业招聘：人事经理、采购经理、财务经理……5

某日资企业招聘：人力资源经理、国际贸易部长……6

世界 500 强公共事业服务企业招聘：高级业务发展经理……6

中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理……7

世界 500 强货代行业企业招聘:仓储主管 1 名、海运客服 2 名 ……7

欧洲航空服务企业招聘：物流助理、行政财务助理……8

欧美控股制造型企业招聘：机械工程师、电气工程师……9

某日本独资公司招聘：销售担当、财务担当 ……10

某日本独资企业招聘：设备科长 ……11

商务专区

天津和睦家医院——为您提供全方位的医疗服务 ……12

动态要闻

人社部：现行法定退休年龄不会立刻调整 ……12

劳动合同法修正案过堂在即：全总建言约束劳务派遣滥用 ……13

政策点击

十五省市调整最低工资标准　四直辖市上海最高 ……14

上海停止非沪籍补缴社保购房 规避政策漏洞……15

观点时评

专家称养老金缺口 10 年后出现 延迟退休并非办法 ……16

员工忠诚度的不断下降：新型工作关系的牺牲品 ……18

劳动观察

工会专家：理性看待增幅放缓 工资上涨趋势不变……21

职场人日均工作时间城市排行 广州 9.02 小时居首 ……22

本地快讯

滨海新区人社部门出台“社保扩面”实施方案 ……23

本市多措并举推动高技能人才队伍建设　130 万人有职业资格证 ……23

外服信息

天津 FESCO 协助优莱荟健康会所举办首届国际儿童趣味运动会

2012 年 6 月 24 日，由优莱荟健康会所主办、天津 FESCO 等单位协办的“国际儿童趣味运动会”在卫津南路招商钻石山优莱荟健康会所成功举行。

24 日下午，小朋友和家长们在健身教练的指导下，踊跃参与掷橄榄球、全家大接力、趣味游泳等比赛。这一活动可以使孩子们在享受比赛乐趣的同时提高他们对体育运动的兴趣。图中为孩子们在认真比赛和一家三口们的合影：

天津 FESCO 推出 2012TJ-FESCO 暑期实习生项目

天津 FESCO 招聘部计划从 2012 年 6 月上旬开始向客户企业推出在校大三学生及硕士研究生的暑期实习生推荐和管理服务。实习具体时间为 2012 年暑期，即 6 月—9 月。

本项目旨在进一步拓展我司增值业务内容，更好的为客户企业服务。因暑期较其他假期时间充裕，可以保障实习生考勤，更好地帮助企业实现基础人才的选拔与储备，同时提高客户企业在高校中的知名度。帮助高等院校了解当前企业的用工需求，检验教学成果、促进教学和生产实际的结合，辅助学校向企业输送更加符合企业要求的优秀实习生。

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)

天津 FESCO 长期为某知名全球连锁教育培训品牌提供招聘服务

天津 FESCO 与知名全球连锁英语培训机构保持长期招聘合作伙伴关系。现阶段机构岗位需求包括**中心校长、学习督导、课程销售顾问、呼叫中心预约员、市场部暑期实习生**

高端岗位：中心校长 1 名

薪资福利:

1.薪资构成：基本工资 8000-12000 元/月（根据个人能力和校区规模而定）+绩效奖金+五险一金，年薪 15 万—28 万

2.职业晋升平台及岗位调任机会

3.带薪年假

工作地点：天津市河西区

岗位描述：

1.配合地区销售总监建立每月销售指标。激励并推动销售团队，使其能实现或超额完成月度销售指标。

2.招聘、雇佣、培养、管理、激励并发展员工，为团队成员提供持续的培训及职业化训练

3.保证最高程度的客户满意度

4.通过外方教务长管理中外籍教师团队，提高外教利用率，确保标准课程管理流程的有效实施

5.全面负责维护一个舒适和充满吸引力的学习环境，让员工和学员感到安全和放松

6.与财务，市场，IT，人事等部门紧密合作，完善日常行政管理工作

详见 http://www.feesco.com.cn/system/2012/05/28/000273713.shtml

学习督导（若干）

详见 http://www.feesco.com.cn/system/2011/10/28/000260377.shtml

课程销售顾问（若干）

详见 http://www.feesco.com.cn/system/2011/10/28/000260378.shtml

电话预约员（若干）

详见 http://www.feesco.com.cn/system/2011/10/28/000260374.shtml

市场部暑期实习生（若干）

详见 http://www.feesco.com.cn/system/2012/05/28/000273719.shtml

某英资机械生产企业招聘：财务经理

招聘职位：财务经理

职位描述：

1、负责公司的全面财务会计工作。

2、审核公司的原始单据和办理日常的会计业务。

3、审核公司的记帐凭证，审核公司的会计报表。

4、依据《会计法》及公司的有关管理办法，对公司及项目部进行全面核算、控制、监督和分析。

5、分析检查公司财务收支和预算的执行情况。

6、负责成本核算。

7、负责将中文报表转化为英文报表，按月向财务总监汇报。

职位要求：

1.男女不限，35 周岁以上；

2.大学本科及以上学历，财务会计相关专业背景；

3.英语口语流利，能用英文熟练对话，能够制作英文报表。

4.具有工业会计工作经验，具有一定财务经理管理经验。

工作地点：天津

薪资水平：10k-15k/月(具体面议，根据个人能力仍有上浮空间)，五险一金。

某欧洲汽车工业部品企业招聘：人事经理、采购经理、财务经理

招聘职位：人事经理 （1 名）

职位描述：

1、能够根据公司的发展愿景和战略制定相应 HR 体系

2、建立部门及员工的绩效考核体系

3、为员工提供职业生涯规划设计

4、规划、组织人力资源相关管理流程和活动，持续关注员工的工作满意度及企业内部劳动关系的稳定

岗位要求：

1、五年以上 HR 工作相关经验，两年以上管理经验

2、熟悉劳动法体系，曾经服务于外资或跨国企业

3、熟悉人力资源管理信息系统

4、较强的英语或德语沟通能力

5、能够接受出差任务

薪资待遇：10k/月（根据个人能力，有一定上浮）

招聘职位：采购经理 （1 名）

职位描述：

1、国内供应商关系管理

2、根据预算计划开发订单，与供应商进行议价谈判

3、创建、带领采购团队

4、监督改进供应商质量控制体系

岗位要求：

1、汽车行业五年以上工作经验，三年以上相关岗位管理工作经验

2、了解外部灯饰，内饰等相关配件或原料的知识

3、工程或商务管理等教育背景

4、较强的英语或德语沟通能力

5、优秀的沟通协调能力，能够带领团队实现绩效目标

薪资待遇：12k/月（根据个人能力，有一定上浮）

招聘职位：财务经理 （1 名）

职位描述：

1、分析管理公司的现金流体系

2、监督预警公司财务风险

3、对公司董事会提供周期性财务汇报

4、建立公司财务预算规划

岗位要求：

1、汽车行业五年以上工作经验，三年以上相关岗位管理工作经验

2、熟悉中国相关财务及税务法律法规体系

3、财务相关专业教育背景

4、熟悉财务管理软件操作

5、能够接受出差任务

薪资待遇：12k/月（根据个人能力，有一定上浮）

某日资企业招聘：人力资源经理、国际贸易部长

招聘职位：人力资源经理

职位责任：

1、负责公司人力资源规章制度的建立；

2、负责员工招聘工作；

3、负责员工关系管理工作；

4、负责员工薪酬福利工作；

5、负责人力资源其他方面的工作；

6、负责行政方面工作。

职位要求：

1、男女不限，30 岁以上，本科及以上学历；

2、具有人力资源各模块工作经验，具有人力资源师资格证书者优先；

薪资待遇：6k-8k 元/月（根据个人能力有上浮空间，具体面议），五险一金。

招聘职位：国际贸易部长

职位职责：负责全球性铁矿石、铁矿渣采购以及供应商管理，并有一定的人员管理职责。

职位要求：

1、男性优先、30-40 岁范围（可适当放宽）；

2、英语听说读写熟练，另外掌握日语者优先；

3、具备国际采购或供应商管理经验，熟悉国际贸易操作流程，有中东、南美、东南亚以及南欧等地区该行业供应商资源者优先；

4、具备独立完成工作的能力，具备极强的沟通能力、适应能力以及谈判能力；

5、能够适应全球出差。

薪资待遇：基本工资 10k-30k/月(根据工作能力面议)。

工作地点：天津市经济技术开发区。

试用期：3 个月。

世界 500 强公共事业服务企业招聘：高级业务发展经理

职位名称：高级业务发展经理 （1 名）

职位职责：

1、与业务合作伙伴共同开发并实施企业的营销战略；

2、监督业务开发预算的执行，以及对相关行业或区域市场的潜力评价；

3、引领并带动团队实现卓越绩效；

4、追求市场领先，建立值得信任的客户形象，为客户传递高附加值产品和服务；

5、带领业务开发团队在竞争环境中争取技术和商业价值的持续提升和不断领先。

职位要求：

1、具有国际化公司从业背景；

2、明确的市场化发展导向；

3、经济、MBA 或管理类相关专业背景。

薪酬水平：年薪 40 万起，根据个人能力面议。

中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理

职位名称：国际贸易部经理（1人）

工作地点：天津

工资待遇：12k-15k/月(可面议，根据个人能力仍有上浮空间)+提成+年终奖+其他优厚福利(配车、年假等)，五险一金。

职位描述：

1、负责业务管理：负责国际市场开发与贸易销售管理工作。组织、协调、计划、培训以及领导团队，完成公司下达的各项销售指标；指导、协助下属进行各项国贸经营活动并推动计划的实施，以促进个人/及团队各项指标的达成。

2、负责团队管理：管理下属团队，对销售、内勤员工分别制定出明确的任务和目标，并对员工进行有效培训和指导，以充分调动员工积极性。提高团队的销售技能，国际客户开发，跟进以及解决方案提供能力，进而达成个人及团队销售目标，提高市场份额。了解国外客户心理特点，带领团队进行商务谈判。

职位要求：

1、男性优先，35-45岁；

2、本科，国贸专业，英语听说读写熟练，另外熟悉俄语者优先；

3、能熟练使用办公软件、网络营销，能运用互联网收集国外客户信息；

4、5年以上钢材外贸管理经验，熟悉国际贸易整体流程，有敏锐市场洞察力，有成功开拓海外市场的案例；

5、较强的业务开发能力，有独立开发市场经验，有丰富人脉资源，有钢铁贸易、涂镀板材贸易渠道者优先。

世界 500 强货代行业企业招聘:仓储主管 1 名、海运客服 2 名

招聘职位：仓储主管 （1 名）

职位描述：

1、带领业务发展团队开辟物流业务，包括研究与开发市场/客户，询价和报价，审查合同以及与客户和供应商进行谈判

2、物流供应商的拓展与合作

3、实施物流项目

岗位要求：

1、本科或以上学历，物流或贸易相关专业

2、至少 3-4 年的物流工作经验，具备外资或第三方物流企业经验者优先

3、具备管理经验

4、熟悉仓库操作和运输经验

5、熟知物流/供应链知识

6、了解物流成本控制与分析

7、熟知海关通关手续

8、了解制造业物流全过程

9、熟悉精益化管理，持续完善 5S 体系

10、具备良好的沟通技巧

11、良好地英语听说读写能力

薪资待遇：7k-10k（根据个人能力，有一定上浮空间）

招聘职位：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）

欧洲航空服务企业招聘：物流助理、行政财务助理

招聘职位：物流助理

职位概述：

协助物流经理组织与管理航空物流与仓储，实现物流顺畅的目标。（两年内晋升为物流经理）

工作职责：

1.负责与客户欧洲总部的联络和本地外籍专家的协调工作；

2.跟踪处理进口订单，检查整理入库；

3.每日更新存货清单；

4.欧洲业务回单的管理；

5.必要文件的准备，如发票，一些海关要求的航空零件和设备的翻译；

6.航空零件订单的跟踪处理；

7.运用 SAP 系统预定，接收，退回订单的管理；

8.实施仓库管理；

任职资格：

1.物流相关领域 5 年工作经验；

2.熟练地英语沟通能力；

3.良好的沟通技巧；

薪资水平：5K-7k(可面议)

招聘职位：行政财务助理

负责本公司的基础财务工作，并能协调沟通外籍员工在华的工作生活。

工作职责：

1.协助财务人员日常记账工作，包括编制凭证，与税务局沟通协调等；

2.协助处理公司的行政工作；

3.协调沟通外籍员工在华的工作生活，包括签证管理，住房等；

任职资格：

1.基础财务 3 至 4 年工作经验；

2.熟练地英语沟通能力；

3.掌握法语者优先；

薪资水平： 实际到手 4K/月（保险、公积金及个税均由企业担负）

欧美控股制造型企业招聘：机械工程师、电气工程师

一、机械工程师

直接汇报给: 机械主管

主要职责：

1.协助应急团队领导工作，负责分析和处理设备机械部分故障，保证设备故障能及时得到处理。

2.设备发生突发故障，设备值班人员不能处理时，要及时到现场进行指导，查寻故障原因并进行处理，必要时会同 TPMC 一到处理故障，保证设备正常运行。

3.能及时对设备的运行情况进行分析、记录，并提出检修计划报应急团队领导。

4.能同各线制造人员一起，完成设备的计划检修工作，使设备能长期可靠运行。

5.学习 TPM 相关知识，作好推进工作。

6.总结分析设备运行数据，对设备故障率、MTTR 和 MTBF 进行分析，并采取措施，保证各项数据在集团要求范围内。

7.对设备机械备件使用及库存进行管理，完成备件的国产化工作，降低维修成本。

8.不断学习新技术，加强与集团交流，把集团最先进技术和管理经验应用到设备上。

9.对水汽等能源供应设备管理和维护，保证正常运行。监控节能降耗工作，制定节能降耗措施。

10.熟悉本岗位所涉及的环境要求，并保证持续改进。

任职资格：

1. 大专及以上学历，机械或机电一体化专业毕业。

2. 4 年以上生产类工厂的设备机械维修经验.

3. 能够测量并借助工具软件进行简单的机械零件设计及绘图。

4. 对 5S,TPM 有一定的了解,熟悉设备维护和维修的管理流程(如维修计划制订和实施,备件管理等)。

5. 英语水平优秀者佳,至少能阅读英文手册。

薪资范围：4000-5000(根据个人能力有上浮)，另享有奖金、工龄工资及相关补贴

公司福利：班车 五险一金 双休 免费工作餐 年假 年终奖 培训及外出旅游的机会

二、电气工程师

直接汇报给：电气主管

主要职责：

1.协助应急团队领导工作，负责公司电气故障排除及设备系统软件管理和设备参数的定期备份。

2.设备发生突发故障，在设备值班人员不能处理时，要及时到现场进行指导，查寻故障原因并进行处理，保证设备正常运行。

3.能及时对设备软件的使用情况进行分析、记录，并提出预防性检修计划。

4.能及时对电气设备的使用情况进行分析、记录，并提出预防性检修计划。

5.对设备电气备件使用及库存进行管理，完成备件的国产化工作，降低维修成本。

6.汇同制造科相关人员确定检修计划对设备进行检修。

7.及时对设备常见故障进行总结，并对值班人员进行定期培训。

8.不断学习新技术，加强与集团交流，并能将学习的技术应用到设备的电气维修中。

9.负责公司电力供应设备的检修和管理，保证供应。监控节能降耗工作，制定节能降耗措施。

10.熟悉本岗位所涉及的环境要求，并组织实施及持续改进。

任职资格：

1. 自动化或机电一体化相关专业，大专以上学历。

2. 4 年以上生产类工厂的设备电气维护和维修经验。

3. 熟悉电气控制系统基本原理,熟悉各类通用 PLC(欧姆龙,三菱,AB 西门子等)操作(不需要编程能力),能使用 PLC 的编辑软件诊断故障。

4. 对 5S,TPM 有一定的了解,熟悉设备维护和维修的管理流程(如维修计划制订和实施,备件管理等)。

5. 英语水平优秀者优先,至少能阅读英文手册。

薪资范围：4000-5000(根据个人能力有上浮)，另享有奖金、工龄工资及相关补贴

公司福利：班车 五险一金 双休 免费工作餐 年假 年终奖 培训及外出旅游的机会

某日本独资公司招聘：销售担当、财务担当

一.销售课 销售担当

（1）年龄：22-35 岁;

（2）性别:不限,婚姻不限;

（3）人数:1 人;

（4）毕业院校:天大、南大

（5）有销售工作经历;

（6）职称:销售工程师;

（7）语言:日语流利;

工作地点：塘沽开发区，企业提供班车，福利待遇齐全

二.销售课 销售担当

（1）年龄:30 岁以下;

（2）性别:男性;

（3）大学毕业;

（4）有从事销售工作的意愿;

（5）日语优秀;

（6）工作内容:

1.挖掘机行业开发;

2.不锈钢液压油、铜液压相关行业开发;

3.其他行业开发;

4.公司内部、分公司、日本总社沟通;

工作地点：塘沽开发区，企业提供班车，福利待遇齐全

三.财务课 财务担当

（1）大专学历以上,会计专业;

（2）性别不限；

（3）工作内容：

1.人民币银行付款业务、人民币账户管理；

2.现金收、付款及凭证制作(用友)；

3.国内外采购应付单富士通系统导出及帐务处理；

4.应付帐款管理；

5.固定资产管理、盘点、折旧计提；

6.财务课内部资料及凭证装订管理；

7.语言:日语流利；

工作地点：塘沽开发区，企业提供班车，福利待遇齐全

以上岗位工资待遇面议。

某日本独资企业招聘：设备科长

招聘职位：设备科长（1 名）

工作地点：天津市开发区 公司提供班车

工资待遇：12K、可面议，五险一金

职位描述：

1.设备管理(保全)、工事管理（日常、改造、新增工程）；

A. 日常计划、年度计划、中期计划做成、实施、管理；

B. 备品计划做成、实施、管理；

C. 安全管理；

D. 其他（消防管理、事务栋、食堂管理）

2.TPM/5S 计划做成、推进、管理

3.人员管理

职位要求：

1.年龄：30-40 岁；

2.机械、化学相关专业本科毕业；

3.性别：男性；

4.10 年以上设备管理、增强工事经验；

5.日语或英语优秀的听、说、读、写能力；

招聘部联系人：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)

简历接收邮箱：job@feesco.com.cn

商务专区

天津和睦家医院——为您提供全方位的医疗服务

关于和睦家医疗集团

和睦家医疗集团（United Family Healthcare ，UFH），是美国纳斯达克上市公司美中互利（Nasdaq:CHDX）旗下在华具备高水平的开拓性医疗机构。和睦家医疗集团在中国的宗旨是提供综合性的医疗服务，并创造一个独特、呵护患者的家庭式、温馨的服务环境。和睦家医疗集团在中国成立 14 年以来，已经在北京、天津、上海和广州成立了医院及诊所，为有着高品质医疗服务需求的人群服务。和睦家医疗集团始终坚守国际一流的医疗质量、确保患者安全、提供卓越的医疗服务。有关和睦家医疗集团的更多详情，敬请访问和睦家官方网站 www.ufh.com.cn。

关于天津和睦家医院

天津和睦家医院（TJU）是天津市首家也是目前唯一的一家外资综合性医院。和睦家医疗集团是中国最大的美资医院连锁集团，在北京、上海、广州和无锡均设立了医院和诊所。天津和睦家医院作为和睦家医疗集团的连锁医院之一，将为天津患者提供温馨呵护、以人为本的国际化医疗服务。医院特色专科擅长急诊、全科、妇产科、儿科以及高水准的住院服务。此外，和睦家医院已经同多家知名国际保险公司建立了直接结算协议，可以为患者提供保险直接结算服务。天津和睦家医院诚挚欢迎致电问询或预约，

预约电话：(022) 5856-8500。

动态要闻

人社部：现行法定退休年龄不会立刻调整

人力资源和社会保障部有关负责人表示，的确在对“延迟退休年龄”展开研究以为国家提出相关建议，但进行政策研究不代表现行退休年龄规定即将更改。事实上，早在 2005 年，当时的劳动和社会保障部就进行过此类研究。

当前法定的退休年龄是男职工年满 60 周岁，女干部年满 55 周岁，女工人年满 50 周岁。从事井下、高空、高温、繁重体力劳动和其他有害健康工种并在这类岗位工作达到规定年限的职工，男性年满 55 周岁、女性年满 45 周岁退休。近期仍按此标准执行。

这位负责同志表示，从国际上看，一些国家已经延长了退休年龄，主要是适应人口结构的变化和老龄化程度的提高。我国目前既面临着老龄化加快的挑战，又面临着就业压力巨大的挑战，对这样的一个政策要非常慎重。

目前，我国实际退休年龄在 53 岁左右，很多地方面临大量提前退休的情况。虽然不少地方近年出现“用工荒”，但我国作为世界上第一劳动力大国，劳动力资源总量高达 10 亿多，就业形势在今后一段时期仍将十分严峻，而不是如欧洲一些延迟退休年龄的国家那样已面临劳动力短缺。因此，像一些媒体所说的“退休年龄提高至 65 岁甚至更晚”，不会在近期立刻实施。

远期，如 15、20 年后，退休年龄的调整的确是大势所趋，但究竟怎么调、调整到多少，会考虑经济社会的总体变化。

改革退休年龄涉及每位职工的切身利益。不同群体的意见往往很不一致。采访中发现，临近退休年龄的干部，不论男女，有相当一部分认为可以适当考虑延长退休年龄，特别是其中职位、职称高的。据分析，

这主要是因为此类人群工作强度不是很大，很多人虽然已到退休年龄，仍可胜任工作。一些特定行业，如医生、教师，往往是“越老越吃香”。退休早在某种程度上的确是一种人才资源的浪费。

一线工人则多数认同目前的退休年龄规定，有的人甚至希望早点退休。因为一线工人大多体力消耗大，在职时收入水平偏低且不是很稳定，退休后则可以获得稳定的养老金收入。近几年国家一直在提高企业职工养老金水平，对一些收入不高的职工而言，早点正式退休，收入还能高一些。

延迟退休年龄不仅关系经济发展，更关乎公平。有时候，对某个群体的特殊照顾，比如允许其 65 岁退休，虽然可能会让这个群体满意，但也可能引起其他群体不满。这就要求政策制定者，对延迟退休通盘考虑——考虑不同群体的利益、考虑不同地区的实情、考虑未来的可持续发展，真正做到科学论证、凝聚共识。

人社部有关负责同志也对本报明确表示，如果要启动延迟退休年龄的改革，肯定会深入论证，并广泛听取社会各方的意见，充分考虑不同群体间的公平公正，在逐步达成共识后再实施。

（信息来源：http://renli001.com/show-2647-1.html）

人社部官员称弹性延迟退休只是时间问题

本月底召开的十一届全国人大常委会第二十七次会议，将首次审议《劳动合同法修正案（草案）》。据悉，该法案最快有望于十月份的常委会上通过。

本报还获悉，近日，全国总工会向各级基层工会下发文件，要求各级工会通过各种途径，把职工群众的意愿和建议反映到立法机关，为规范劳务派遣制度提供参考依据。

从各方上报的情况来看，修改建议主要集中于对劳务派遣“临时性、辅助性、替代性”作明确界定，满两年的劳务派遣工转为劳动合同制职工，劳务派遣工享有“同工同酬同待遇”权利。

规范劳务派遣

2008 年，《劳动合同法》实施后，劳务派遣工数量激增，以华为公司为代表的企业掀起一股“派遣潮”。

全国人大常委两次专题调研，均把劳务派遣作为执法检查的重点。

检查组在调查过程中发现，各种所有制企业都不同程度地使用劳务派遣工，国有大型企业和外资企业使用较多。

统计数据显示，116 家中央企业存在劳动派遣用工，占央企总数的 89%，劳动派遣用工共 192 万人，占职工总数的 16%。

针对劳务派遣无序发展、滥用劳务派遣的突出问题，去年全国总工会向人大法工委提交了一份《劳务派遣报告》，显示全国劳务派遣人员已达 6000 多万。

相关人士介绍，今年 1 月份，全国人大常委会正式启动《劳动合同法》修改工作，拟定于 6 月底对草案进行首次审议，并向社会公开征集意见，广泛听取社会各界对草案的修改意见和建议。

“关于劳务派遣的修订办法，在劳动法出台之后就说要出来，就像工资条例一样，大家期望很多，草稿也形成了 80 多份，但最后由于国资委、工商联等部门的原因，一直没有出台。”中国劳动关系学院劳动关系系主任乔健告诉记者，在劳动领域，各方利益对立法的态度很明确，立法很难达到共识。

全国人大财经委近日对人社部落实劳动合同法的报告提出审议意见，财经委提出，劳务派遣是一种需要严格限定和严格监管的补充用工形式，劳务派遣用工无限扩大，不利于巩固和扩大党的执政基础，对企业的长远发展也不利。

此前，按照人大常委会检查组提出的建议，人社部正抓紧研究规范劳务派遣用工管理的相关政策措施。

如进一步明确劳务派遣适用范围和临时性、辅助性、替代性岗位范围等规定，对用工单位、劳务派遣单位和劳动者的权利义务关系进行明确界定，增强法律的操作性。

国资委也按照要求规范央企劳务派遣用工管理，研究制定将劳务派遣人员费用纳入工资总额预算管理的政策措施。

修改作用有限

《劳动合同法》修改已成定局，但业内人士认为，简单的修改解决不了太多的问题，尤其是对一些已经实行劳务派遣关系的劳动者。

全国人大常委会在检查中发现，许多企业使用劳务派遣工已经远远超过“三性”范围，一些企业的主营业务岗位、一线岗位大量、长期地使用劳务派遣工。

“在上海的一次座谈会上，有 40%的劳务派遣工反映其在主营业务、一线岗位上连续工作时间超过 4 年。”检查组人士如是说。

全国总工会就建议，对“三性”岗位作明确界定。

比如临时性岗位是指存续时间不超过 6 个月的工作岗位。辅助性岗位是指为用工单位主营业务提供服务年限不超过两年的相关岗位。替代性岗位是指用工单位劳动者因享受法定假期或法定权利暂时空出的岗位。

此外，全总还建议规定“用工单位应将在本单位连续工作满两年的劳务派遣工转为劳动合同制职工。用工单位与劳务派遣工直接的劳动合同一经订立，劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同相应终止”。

由于劳务派遣工的工资较低，与用工单位正式员工同工不同酬也是普遍现象。

以辽宁省为例，劳务派遣人员工资一般在 800 到 2000 元之间，而 2010 年辽宁省企业在岗职工平均工资为 33979 元，某些行业，劳务派遣工与正式员工工资有 30%-50%的差距。

鉴于劳动者收入包含住房公积金、企业年金以及其他福利，全总建议，规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者“同工同酬同待遇”的权利。

乔健建议，全国总工会可以区域作为基础，以行业为主体，逐渐建立集体协商制度，不失为因地制宜，解决中国人口众多、地域辽阔、形态各异的劳动关系问题的方法。

（信息来源：http://renli001.com/show-2656-1.html）

政策点击

十五省市调整最低工资标准 四直辖市上海最高

中新网财经频道统计发现，截至 6 月 21 日，全国已有 15 个省市在 2012 年调整了最低工资标准。数据显示，目前月最低工资标准最高的是深圳，为 1500 元。小时最低工资标准最高的是北京，为 14 元。

上半年 15 省市调整最低工资标准

从 2012 年 1 月 1 日起到 6 月 21 日，北京、四川、江西、陕西、深圳、山东、上海、天津、广西、宁夏、甘肃、山西、云南、重庆、江苏这 15 个省市先后调整了最低工资标准。

统计显示，调整之后，深圳月最低工资标准为 1500 元，不仅在这 15 省市中排名第一，在全国范围内也是最高。北京小时最低工资标准为 14 元，同样在全国范围内最高。

在四大直辖市中，月工资最低标准最高的是上海，为 1450 元，其次是天津 1310 元，北京 1260 元，重庆 1050 元。其中，重庆是首次突破 1000 元大关。而小时最低工资标准最高的是北京，为 14 元，其次是天津 13.1 元，上海 12.5 元，重庆 10.5 元。

在这 15 个省市中，仅江西和甘肃月工资最低标准没有超过 1000 元，其中，江西以 870 元垫底。而江西和广西的小时最低工资标准均没有超过 10 元，其中广西以 8.5 元垫底。

最低工资标准将年均增长 13%以上

据中国人民银行 19 日公布的报告显示 ，二季度居民未来收入信心指数创下 1999 年以来新低。国家统计局局长日前也披露，中国 2011 年城镇家庭恩格尔系数较 2010 年上升 0.6 个百分点，达 36.3%。提高居

民收入尤其是中低收入人群收入，成为社会的一致呼声。

如何提高居民收入？提高最低工资标准是必要的手段。全国人大财经委员会副主任贺铿日前表示，“即将出台的新的收入分配方案将采取提高最低工资标准等国际通行做法，并在税收等方面综合考虑，增加中低收入者收入水平。”

国务院 6 月 11 日发布的《国家人权行动计划(2012-2015 年)》提出的目标包括，2012—2015 年，年均城镇新增就业 900 万人，城镇登记失业率控制在 5%以内。建立工资正常增长机制，稳步提高最低工资标准，最低工资标准年均增长 13%以上。全面推行劳动合同制度，到 2015 年，企业劳动合同签订率达到 90%。加快劳动标准体系建设，规范劳动定额标准管理。落实带薪休假制度。

而 2 月 8 日发布的《促进就业规划(2011-2015 年)》也提出，“十二五”期间，中国将形成正常的工资增长机制，职工工资收入水平合理较快增长，最低工资标准年均增长 13%以上，绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的 40%以上。

我国《最低工资规定》也明确，各地区的最低工资标准每两年至少要调整一次。另据人民网报道称，人保部部长尹蔚民在年初时透露，2011 年全国共有 24 个省调整了最低工资标准，平均增幅为 22%。（信息来源：http://renli001.com/show-2657-1.html）

上海停止非沪籍补缴社保购房 规避政策漏洞

面对楼市复苏后的种种异动，上海再次扎紧限购的“篱笆”。昨日，有中介人士向记者透露，从 6 月 15 日起，上海各区县交易中心已停止外地户籍补缴社保办理房产过户。记者随即咨询杨浦、黄浦、浦东、徐汇等多家房产交易中心，确定了此消息的真实性。记者今天上午致电上海市房管局 962269 咨询热线，工作人员向记者证实，目前非上海户籍购房者，无论社保还是纳税，未满一年都无法购房，补缴也不行。

对此，业内人士坦言，其实早在 2011 年，上海出台的楼市调控细则中已有明文规定，非沪籍人士在上海购买第一套房，必须提供 1 年以上的个人所得税缴纳证明或社会保险（城镇社会保险）缴纳证明，但是此规定存在可以补缴的漏洞，因此被一些机构频频使用，随着近期个人社保缴纳情况的联网，这一“擦边球”已无处遁形。

房产中心退回社保补缴单子

“上周五，补缴单子全部都被房产中心退了。”中介顾问曹飞昨日向记者抱怨。他提到的补缴单子就是“社会保险缴纳证明”。 “其实在 5 月份就传出要停了，现在终于停了。 ”

为了求证此消息，昨日记者走访沪上多个交易中心，发现曹飞所说确有其事。黄浦区房产交易中心咨询服务人员就向记者表示，“现在全上海的交易中心都不会办理，外地人必须提供缴纳满 1 年以上的社保证明才能购房。”浦东新区房产交易中心咨询人士也表示，“目前整个上海已经停止对于补缴社保办理房产过户，外地户籍如果需要在上海买房，必须提供 1 年以上的税单或者社保，如果是补缴的一律不行。”随后记者致电杨浦、普陀、闸北、徐汇等区交易中心，确认了此消息。据工作人员透露，现在交易中心已对个人社保缴纳情况进行联网，可当场查看，通过补缴方式提供的社保证明一查就知道了，“所以补不补缴，一看就知道了。 ”

其实，早在 2011 年，上海出台的楼市调控细则中已有明文规定，非沪籍人士在上海购买第一套房，必须提供 1 年以上的个人所得税缴纳证明或社会保险（城镇社会保险）缴纳证明。然而，上有政策，下有对策。此限购令一出，立即有机构推出相关“业务”，帮助外地人士补缴社会保险证明以获得在沪购房资格。于是，补缴税单和社保成为规避非沪籍人士限购的 “擦边球”。去年 7 月，楼市调控的监管力度加强。交易中心明确叫停外地人购房补缴税单的做法。如果税单系补缴，一律不予办理交易过户。

遇降温信号只能“望房兴叹”

对于 6 月 15 日以后才补缴社保的外地购房者，现在只能“望房兴叹”。这也使得楼市复苏中出现的一些异动得到有效控制。曹飞向记者透露，这对于短期成交，具有一定的遏制效果。他手上就有一个客户，

想通过补缴社保完成购房，“主要是看到价格有向上的趋势，准备入市，现在看来只能等到满一年了。 ”

而对于现在已经复苏明显的一手房而言，部分开发商感觉这个“全部叫停”，实际上是降温信号，“月初刚出台降息政策好不容易给市场一点回暖的信心，接连着就严格规避限购 ‘擦边球’，政策趋势实在捉摸不透。”一房企负责人如是说。

业内分析人士也指出，现在个别楼盘降价幅度如此之大，补缴社保获得购房资格也成为投资客抄底市场的捷径。从严执行限制外地人购房政策是一个信号，预示着虽有微调，但上海调控基本政策不会放松，限购将会更为细化。与此同时，住宅成交量可能会受到一定影响，另一方面沪上开发商的降价压力也会进一步增加。

（信息来源：http://renli001.com/show-2652-1.html）

观点时评

专家称养老金缺口 10 年后出现 延迟退休并非办法

养老金“缺口”将在 10 年后

只“延迟退休”不是办法

《中国经济周刊》记者 李凤桃|北京报道

延迟养老金领取年龄的消息一出，便引发了民众的热议。

近日，人社部表示，相应推迟退休年龄已是一种必然趋势，将适时提出弹性延迟领取基本养老金年龄的政策建议。延迟领取养老金年龄似乎势在必行，然而反对的声音随之而起。

“在制造业或劳动密集型产业，无论从体力上还是精力上，人们很难接受 60 岁之后还要从事繁重的体力劳动，而在智力密集的领域和岗位上，比如政府机关、事业单位工作人员、大学教授，延迟退休可以让他们在岗位上继续发挥作用，领取相对优越的工资。”一位行业研究者向《中国经济周刊》坦言。

中国养老金制度很多环节“跑冒滴漏”，很多资金消失在不合理的环节，中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文告诉《中国经济周刊》，这是个系统化的改革，单一推行某一个参数的改革往往阻力巨大，难以实施。

养老金目前没有压力

“养老金缺口”所带来的支出压力，早已是业界共识。许多人认为，延迟退休可成为纾解这一压力的重要途径。

近日，由中国银行、复旦大学有关学者牵头撰写的《化解国家资产负债中长期风险》发布。报告称，短期内，我国养老金收支压力主要来源于转轨成本；中长期内，人口老龄化逐渐成为导致养老金收支缺口的更为主要的因素。该报告的一位主要撰写者接受媒体采访时表示，到 2013 年，中国养老金的缺口将达到 18.3 万亿元，在目前养老制度不变的情况下，缺口会逐年放大。

人社部社会保险研究所原所长何平则向《中国经济周刊》表示，目前来说，是否实行延期领取养老金年龄的政策，与养老金缺口并无直接关联。

中国人保集团养老金研究人员崔鹏认为，一般意义上来说，目前我国的养老金缺口包括两个部分：一个是基本养老保险收不抵支的部分，一个是统筹账户挪用个人账户的部分，也叫“空账”。 对于当前我国基本养老基金是否存在财务缺口，反映在第一部分。

从养老金的收支状况来看，目前中国的养老基金并无压力。根据人社部发布的《2011 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》(下称《公报》)计算，2011 年，我国基本养老保险基金当期结余为 4130 亿元。据媒体报道，到 2011 年末，我国基本养老保险基金累计余额为 1.92 万亿元。

此外，据何平透露，我国为应对老龄化高峰时期社保问题的战略储备基金——全国社保基金已有 1 万

亿元的规模；而且，2011 年我国财政收入达到 10.37 万亿元，增长 24.8%，政府有足够的财力能够保障民众的养老问题。

有媒体报道，我国部分省市养老金缺口巨大，比如 2010 年，企业部门基本养老保险基金当期征缴收不抵支的省份(含新疆建设兵团)共有 15 个，缺口高达 679 亿元。何平表示，这是由我国各省份的发展差异所决定的，而且对于那些养老金收不抵支的省份，国家每年会给予财政补贴。《公报》数据显示，2010 年，这笔资金为 1954 亿元。何平认为，国家进一步推行养老金区域之间的流动，由中央统一调配，就能解决各地之间的不平衡。

“缺口”将在 10 年后

从长远来看，“空账”将带来养老金支付的潜在风险。专家认为，“空账”所引发的资金缺口可能发生在 10 年后。

据媒体报道，截至 2010 年底，中国养老金个人账户记账额 1.9 万亿元，其中做实账户仅 2039 亿元，由此导致了 1 .7 万亿元的缺口。

多名专家向记者表示，养老金“空账”中，国有企业的欠账是其重要组成部分。1996 年之前，国有企业都未曾给职工缴纳社保，社保制度改革后，这些人员的社保“视同缴纳”。这是造成“空账”的重要原因。

郑秉文表示，当期财务是安全的，但从长期来看，中国社保制度不改革，财务的不持续性是显而易见的。

郑秉文认为，当前中国的养老基金处于结余状态，这得益于我国正处于社保普及的“窗口期”，每年有几千万人加入缴费队伍。2011 年，我国城镇基本养老保险基金总收入增长率达到 25.9%，高于 20.9%的总支出增长率。当前的养老金结余还基于两个因素：一、我国城镇职工的社保缴费比例高达 28%，在世界上属于缴费比例较高的国家；二、每年我国各级财政给予养老基金 2000 亿的财政补贴，而且补贴的数额还在增加。

我国的劳动保险制度是建国后确立的，当时测算的人均寿命为 55 岁，如今，人均寿命可达到 75 岁。中国劳动关系学院劳动关系系主任乔健向《中国经济周刊》表示，按照女性退休年龄 55 岁、男性退休年龄 60 岁计算，平均养老年限从原来的 10 年增加到 25 年，养老负担也增加了一倍。

郑秉文算了这样一笔账：当前我国社会基本养老制度的覆盖人口约为 2.6 亿人，其中 1.9 亿人为缴费人口，而另外 7000 万人为领取养老金的人，这就意味着 3 个人上缴工资的 28%来支付 1 个人的养老金。何平告诉记者，随着未来老龄化社会高峰的来临，将是两个年轻人赡养 4 个甚至 5 个老人。随着老龄化社会高峰时期来临，何平表示，资金压力将出现在 10 年后。

延迟退休还没到时候

在中国，女性职工和干部的退休年龄分别为 50 岁和 55 岁，男性职工的退休年龄为 60 岁，平均下来只有 57 岁左右。

不同于社保制度已经全覆盖的欧美国家，中国的社保覆盖人群还在扩张，而且当前账务资金充足，在这个阶段是否适合“提高退休年龄”这项改革？何平告诉《中国经济周刊》，现在还不到时候，要实际推行可能还要一二十年的时间。

两年前，全国妇联就提出妇女职工退休年龄延期的政策建议，目的主要是为了在退休年龄上实现男女平等，从而保障妇女权益。今年三八妇女节，全国政协委员、全国妇联组织部部长张黎明再次强调，应循序渐进地推行弹性退休政策。此前，全国人大内务司法委员会也曾建议人社部可以把提前退休的选择权交给妇女。

何平表示，当前提高退休年龄的改革要小步慢走，弹性退休，逐步取消工人干部、男女职工退休年龄差别，将其统一到 60 岁，然后逐步提高退休年龄的改革才有可能提上日程。

单项改革无济于事

人社部相关人士透露，早在上世纪 80 年代，国家社保研究机构就对延迟退休的课题进行过研究。对于这样一项政策，有关“弹性”的规定更是一个缓和的政策，职工自愿选择是否提高退休年龄，将大大减少改革的阻力。

郑秉文则向记者坦言，对于社保制度单改某一个环节很难。中国社科院社会政策研究中心秘书长唐钧也曾表示，社保制度要做好顶层设计，从社会分配的高度看养老，国家对社保占财政比例、养老金收入支出的额度、养老金缺口填补等方面要进行中长期规划，从而进行社保制度的多项改革。

对于解决国有企业的“空账”问题，国家采取了一些措施。2009 年 6 月开始，国家将部分国有股的“减持”改为“转持”，要求凡在境内证券市场首次公开发行股票并上市的含国有股的股份有限公司，将首次公开发行时实际发行股份数量的 10%转由社保基金持有。戴相龙表示，2009 年 6 月至 2011 年底，共实现境内国有股追溯转持 74 亿股，发行市值 554 亿元。这已成为社保基金“存量”的一个重要部分。坊间传言，在合适的时机，国有企业将部分股权兑现充实养老金，但至今没有明确的政策规定。

一位从事社保研究的专家向《中国经济周刊》表示，国有企业“视同缴纳”的欠账有多少，数据未见公开；下一步，国有企业是否执行股权兑现，何时执行？这些也应该与养老金“参数”的改革同时推进。

不仅如此，在当前的社保制度下，政策设计还有很多缺陷，“跑冒滴漏”现象非常严重。郑秉文表示，比如，当前设定的缴费标准是以上年社会平均工资为标准，而每年在岗职工的平均工资相比上年要增长 14%，这就意味着社保基金缴纳的基数缩小了。

中国处于社保制度的扩张期，因而每年增长的缴费收入掩盖了制度的缺点。郑秉文认为，10 年后，中国实现了“应保尽保”后，其不可持续性就会暴露出来，所以中国应该在窗口期关闭前尽早实现改革，否则就是把矛盾推向了下一代。

（信息来源：http://renli001.com/show-2645-1.html）

员工忠诚度的不断下降：新型工作关系的牺牲品

如果忠诚是指对某种目标、理想、传统、机构或是产品的忠实拥护，那么当下的工作场所正面临着一场忠诚危机。

让我们来看看最近的一些研究结果：Metlife 三月份发布第十次年度员工福利、趋势和态度调查报告显示，员工的忠诚度处于七年来的最低点。该调查称，有三分之一的员工打算在年底前辞去当前工作。根据 Careerbuilder.com 在 2011 年发布一份报道称，有 76%的全职员工在没有主动寻找新工作的前提下，只要一有合适的机会就会选择离开当前的工作场所。另有研究显示，正常情况下各地企业每年的员工流失率在 20%到 50%之间。

无论实际的数字究竟是多少，一些员工能够明显感觉到自己与工作之间联系不紧密。造成这种情况的原因有很多：经济萧条时公司就会大面积裁员，丝毫不顾及员工忠诚与否和服务时长；员工福利的不断削减、培训和升职机会大大减少；新千年一代（十五到三十岁）的员工对自身职业生涯有着别样的预期，渴望时机成熟就“树立自己的品牌”。社会的强流动性就会导致雇主的承诺感下降。

沃顿商学院管理学教授亚当·科布（Adam Cobb）认为，导致这种变化发生的原因还有一个。“人们谈论工作场所中的忠诚性问题时，就必须考虑到这是一种双向行为，”科布说道，“我对企业的忠诚度是依企业对我的忠诚度而定的，但是企业在这种双向行为中却占据着明显的优势。”

科布表明，“忠诚度并不是企业的根本。但是每当谈论起员工对公司忠诚度不够的时候，就会陷入到先有鸡还是先有蛋的困境中去。设想一下这么一个世界，在这个世界中企业负责照顾它们的员工，忠诚是相互的。那么员工跳槽的情况还会像现在一样频繁吗？”

员工的行为，科布说，是受到了三十年前开始的大规模企业重组的影响。“企业解雇工人是常事。但是从二十世纪八十年代末起，主要出于保护股东利益的目的，企业在运转良好的情况下也开始解雇工人了。”在削减员工的声明中，企业会说“我们这么做是基于维护股东长远利益的考虑，”科布说道。“同时你会发现，员工的福利在下降：401（k）计划取代了固定收益养老金，医疗保健的费用也推给员工了。当下的趋势是让工人而不是企业去承担风险。如果我是雇员，这就对我释放了一种信号：我不能让企业来决定我的职业生涯。”

沃顿商学院人力资源研究中心主任彼得·卡普利（Peter Cappelli）的新书《为什么好人找工作难：技术鸿沟和企业的应对之策》即将出版。他表示，当前雇主对员工的态度确实已经发生了变化。“雇主将员工视作一种短期资源，”由于雇主们已经不再采用终身雇佣制，卡普利补充道，“职业安全感就完全取决于员工是否有利用价值之上了。当员工可以预见自己的职业生涯中将受雇于多个雇主时，他们就不会将所有精力都放在当前的工作上了。”

忠诚于个人，而非企业

位于印第安纳波利斯的忠诚研究中心主要研究的就是顾客和雇员的忠诚度问题。它将忠诚定义为“员工将企业的成功视为自身的义务，并相信为该组织工作是他们最好的选择……（忠诚的员工）不会注重寻求新的工作，且不会对外来的工作邀请做出反应。”卡普利表示，“员工忠诚度”只是一个“从业者术语。研究中最相近的是承诺这么一个概念，指员工会自觉照顾雇主的利益。”

沃顿学院管理学教授马修·比德维尔(Matthew Bidwell)将这一术语分为两个部分：“一部分是将雇主的最佳利益放在心上。另一部分则是一直保持跟随同一个雇主的状态。”他表示，管理学专家将这称之为“组织承诺。”但这一点现在已经开始有所变化。“还认为你所在的企业会像过去那样照顾你的想法是不明智的，这就必然会导致忠诚度的降低。”但比德维尔也表示了怀疑：人们对企业究竟有多忠诚呢？“雇员忠诚的对象往往是他们身边的人：经理、同事或是顾客。这些雇员表现出来的专业主义与忠诚感更多的是与他们的工作而不是他们所在的企业相连的。”

比德维尔的研究有一些将注意力放在独立合同工和全职员工的比较上。人们一般会认为比起全职员工，这些独立合同工会跟公司的经理“保持一定的距离，关系里的承诺成分会更少，”他说。“但当我和这些经理进行交流后发现，他们认为这两者其实没有什么区别。”员工与企业的关系正变得越来越疏远，他说道，而这正是“人们认为企业忠诚度已死的原因。”

盖洛普（Gallup）首席科学家，工作场所管理和福利负责人詹姆斯·哈特（James Harter）根据盖洛普 2000 年首次发起的员工敬业度调查，得出了一个不同的看法。该项调查将员工分为三种：“敬业”员工的特征是“从情感上与工作场所有着紧密联系且工作主动性强”。“非敬业”的员工则是“精神上无联系且不是很主动”，而“主动非敬业”的员工则“对他们的工作环境持有消极的看法，并容易这这种消极性传播给他人。”

2000 年该项民调显示，敬业的员工比例为 26%，非敬业的员工占到了 56%，而主动非敬业的比例为 18%。2008 年这一数字则分别为 28%，53%和 19%;简而言之，这些数字基本上没有什么大变化。事实上，正如哈特说的那样，“人们对日常工作方面的感觉基本没有什么变化。”

他援引了盖洛普一份题为“美国工作场所的状况：2008-2010”的调查。该调查设计了 12 个问题，包含了生产力，处理与同事和管理者的关系，以及员工与组织整体使命一致等内容。报告的出的一项结论是：“尽管面临着数十年来最严重的经济衰退，美国雇员的敬业度并没有随之大幅下滑。”

找到关键所在

哈特表示，忠诚度是员工敬业度的一个组成部分，是由多项因素构成的。其中一个因素就在于雇主是否“会考虑到员工的最佳利益，重视员工的职业未来，提供机让他们得以改善生活质量等。”管理者在其中起到的作用非常关键，他补充道，从几年前的一项关于影响企业内员工去留决定原因的研究也可以得出这个结论。“关键之处在于，雇员和管理者之间的关系决定了员工的敬业程度。出色的公司总是不乏优秀的管理者……基层团队以及团队队员与公司领导或是经理之间的紧密联系”的影响是最大的。

哈特补充说，人类的天性“是不会随着经济的变化有所改变的。”经济衰退时“动力可能不一样，但是（无论是与管理者、同事或是与某种目标）之间沟通的需求与渴望得到认可的需求”是永恒不变的。他说，人们确实会“因为经济衰退而下调”对生活水平的预期。但在工作场所中，当“有人表示你的未来发展有望时，这种情况就不会出现。如果你有导师或者其他一些人能够在混乱之中帮助你认清未来的方向，一切都会大不一样。

沃顿商学院德伯拉·斯莫(Deborah Small)援引一份以“程序公正”为主体内容的研究称，员工对于企业最在意的“不是结果，而是过程。当人们认为企业内程序的操作过程是公正的，即使对个人而言其结果

不是最好，”仍有助于忠诚度的提升。

研究还表明，并非所有的行为是自利的，斯莫补充道。“有时候人们会选择成本更大的行为，例如虽然换了工作之后的工资可能会更高，我们仍有可能不去换工作。这是因为我们会将人际关系以及其他的福祉问题纳入到考虑范围之中。当我们与公司或是同事建立关系之后，离开这里的选择就会产生社会成本。”在很受公司或是老板的重视时，员工在面临去留的选择时就会好好斟酌一番。

企业都采用过股票期权，限制性股票和养老金这样经济上的刺激方式来努力将员工和企业绑在一起。但是沃顿商学院会计学教授韦恩·盖伊（Wayne Guay）表示，这种延期补偿的方式与忠诚度并无太大关联。“有证据显示，股票期权，限制性股票和其他类似需要股权授让的方法反而会降低营业额，”他说，“管理人员倾向于待的时间更长一点，但是这并不是说雇主和员工之间就切实紧密相联起来了。这些更像是一种合约而已。”

固定收益养老金计划曾经成功为企业留住了员工，盖伊补充道，但是现在很少有企业会这么做了。现在流行的是 401（k）计划，该计划使得员工承担了更多的投资风险，且本身就不是与固定企业绑定的，可以跟随雇员一起流动。

同时，股票和股票期权在某种情况下更能起到留住员工的作用。除了可以鼓励员工留在企业外，它们还能起到激励员工努力工作的作用，盖伊补充道。但是，这些方法对于管理高层者更为有效，因为他们“可以直观看到自己的行为是如何对公司股价和整体表现做出影响的。对于在组织内部处于比较低层次的员工来说，其个人行为往往与公司的整体表现联系不大。”他说，有些企业就选择了层次化的激励计划以更好的激励员工表现。

全球市场的发展也是导致流动性大增的另一个因素。“巨大的国内外压力使得企业不得不在人员任免方面变得更为灵活，”盖伊说，“现在的情况更像一个双向车道：雇员意识到企业不再能够提供终身雇佣制了，而企业则意识到雇员可以自由流动了。”社会网络、商业网络加之随处可见的企业信息和职业道路，更是起到了势推波助澜的作用。“在过去的十到二十年里，随着网络的发展，人们在不同产业间、不同区域间跳槽的难度大大降低了，”他说。

比德维尔还指出了导致雇主和雇员之间的关系变化的另一个动因。雇主采取措施来提高员工忠诚度的目的（至少二十世纪八十年代之前是如此）并不是为了生产率的提高，而是为了避免工会的介入。“企业对工会和罢工都感到非常忧虑。员工得到良好的对待后就不会去加入工会了。但是现在情况不一样了。工会的力量已经开始衰落。因此一些管理者就不再像以前那样关心员工的忠诚度了。”

难以衡量的员工忠诚度

员工忠诚度是否是可以量化起来呢？如果是可以的话，忠诚度的增减是否会影响企业的表现呢？忠诚度肯定不是像收入或是利润那样直接触及企业底限，“有证据显示雇员表现的越优秀组织就越满意，”比德维尔说，“但它与这个并没有必然的联系。”

卡普利补充说道，将忠诚度作为衡量员工表现的一种方式有其优越之处，“要用金钱来看待这一问题的话，那就是员工仔细思量之后仍将企业的利益放在首位，这种选择究竟值多少钱？答案肯定很多，但我们很难用具体金额来衡量。”

科布也承认要找出一个一个衡量忠诚度的方法很难。“与之相关的调查问题一般都是：‘你未来一年中是否打算找另外一份工作？’其实很多时候找工作的原因与对原来公司的态度并无牵扯，”他说，“我可能是因为要去读研究生，或是只是想离我年迈的父母住的近一点。因此这些衡量手段都是不准确的。与其说是忠诚度的衡量方法，不如说只是用来衡量那些你认为与忠诚度有关的事物的方法而已。”

当雇主只是希望雇员们按部就班的工作时，养忠诚度的培养是否还有必要呢？卡普利的答案是肯定的。他说，雇主的最大挑战在于“雇员有着自己的酌情判断权，更何况现在的工作有更多的自主权；老板们无法也不可能永远告诉雇员们要做什么。”

此外，科布指出，某些专业技术工人的岗位是很难替换的。“你并不想让这些知识或是专业技能走出门外。”同时，员工忠诚度低对于雇主来说也是不利的，因为这些员工很有可能会四处宣传称该企业不适合工作。“这会影响客户对你的看法。”他补充道。

也许最能说服企业选择留住优秀工人的理由是，更换经理级与专业员工的花费据估算要高达这些人年薪的 150%。哈特表示，低端工人的更换成本是这些岗位工资的一半，而更换高等级的 IT 专业人士的话，这一数字就是 200%。他说，“真正受影响的是同事的生产力。”

对于科布而言，有关忠诚度的争论完全是出于企业这个更为强势一方的行为。“雇员/雇主的关系因为企业的缘故已经发生改变。你可能听过人们说‘雇员对终身雇佣制并不关心’的说法。我也许是太幼稚了，但是我真的不觉得人性的变化能有这么大。”二十世纪八十年代“流行的都是‘我的事业我做主，我的生活我做主’的说法。我很难想象我的父亲（在这一点上）与我会有所不同。要说二十世纪七十年代的人都经历了大彻大悟、决定要自我掌控生活，而四十年代的人却完全不这么想，这根本就说不通嘛。人们总是想要能尽量掌控自己的生活的。”他说，现在不同之处在于企业对待员工的方式变了。“公司已经不再忠诚于我，我却还坚持对公司的忠诚，这不是显得很奇怪么。”

（信息来源：http://renli001.com/show-2628-1.html）

劳动观察

工会专家：理性看待增幅放缓 工资上涨趋势不变

日前，人力资源和社会保障部传出消息，北京、天津、山东等 12 个省市请示或公布了企业工资指导线，其基准线增幅大多在 14%左右，比 2011 年明显下滑，其中河北、陕西、上海等地基准线增幅同比下降 2 至 3 个百分点，公布工资指导线的省级单位数量也比 2011 年同期减少了四分之一。对此，有人担忧，工资指导线增幅下滑会造成职工收入增长幅度放缓，“冷了人心”。

此次企业工资指导线调整背后蕴含怎样的潜台词？是否会影响职工收入？如何有效保障职工收入持续看涨？就此，记者采访了全国总工会和有关专家。

“此次工资指导线调整，并不意味着工资不增长，只是涨幅有所放缓。”有关专家在接受本报记者采访时表示，要理性看待工资指导线的调整，不可孤立谈涨幅问题。

近年来，各地的工资指导线和最低工资标准持续高速增长，今年减缓自然会引起普遍关注。据了解，2010 年，各省份公布的最低工资标准最高档增长了 24%。2011 年，25 个省份最低工资标准平均上调了 22%，全国城镇非私营单位在岗职工年平均工资更同比增长了 14.3%。

然而，今年各地公布的企业工资指导线却较前两年有明显下滑。

有关专家在分析其原因时认为，地方政府确定工资指导线时，会参考地区经济增速、物价水平、失业率及未来预期等因素。由于欧洲债务危机的“连锁效应”，就业最为集中的中小企业，经营状况并不乐观，因此使各地政府更加谨慎。

“上一阶段的大幅度增长属于补偿性增长。”全国总工会保障工作部部长邹震表示，国际金融危机爆发后，2009 年有多个省份不同程度下调了企业工资指导线，甚至有部分地区暂停调整最低工资标准。因此，在经济形势转好后，各地开始较大幅度上调工资指导线，这具有一定的补偿性。

但“补偿性”的工资指导线高速增长在遭遇经济减速后，就无法持续了。

“职工特别是一线职工收入依然偏低，物价持续上涨，都让广大职工对工资指导线寄予期望。”邹震说。

中国劳动关系学院公共管理系主任黄任民分析认为，工资指导线受到特别关注，还与工资集体协商普遍开展有很大关系。

据黄任民介绍，政府公布的工资指导线是企业与职工集体协商确定工资水平的重要参照标准，包括基准线、上线和下线。在这一标准提出之初，只是政府向企业发布的“年度工资增长水平的建议”，并不像最低工资标准那样属于“强制执行”。然而，随着近年来工资集体协商越来越成为劳资双方共决工资的方式，作为“重要参照标准”的工资指导线即成为企业和职工关注的焦点。

邹震和黄任民都预见，“工资水平不断上涨的趋势不会改变”。由于长期以来实行低工资政策，使广大职工特别是一线职工收入即便在持续增长，甚至高于经济增长速度后，依然处于较低水平。同时，增加职工可支配收入有利于扩大内需，拉动经济。因此，给职工涨工资仍是主流。

“劳动力市场供求是工资增长快慢的基础。”有关专家表示，企业工资指导线只表现了各地政府对工资水平的意愿，并不能从实际上控制职工工资。2011 年外出农民工月均收入达到 2049 元，比 2010 年增长 21.2%，远高于政府划定的工资指导线，就体现出“劳动力供需”的调节作用。

同时，邹震认为，要解决低收入职工数量多、收入分配差距大等“老问题”，除考虑市场因素外，更要建立工资正常增长机制，以保障职工收入与经济发展和企业效益同步。

黄任民强调，一方面，工资增长要考虑企业的承受能力，一味提高工资甚至压垮企业，反而不利于职工的根本权益。另一方面也要保障职工特别是低收入职工“共享经济发展成果”。因此，必须将工资增长以制度的形式确定下来，即建立企业职工工资正常增长机制、工资支付保障机制和工资集体协商制度。

邹震进一步建议，应多关注收入分配的“大概念”。即不仅要关注工资增长，还要努力推动企业逐步改善和提高一线职工的福利待遇，完善社会保障。

另据记者了解，全总正在参与国家收入分配制度改革《方案》的研究制定。如何通过结构性减税，化税为薪，从而减轻企业特别是中小企业负担，减少经济减速对职工工资增长的影响，也是在《方案》制定中各方关注的一个课题，工会对此充满期待。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/n/2012/0628/c67502-18399861.html）

职场人日均工作时间城市排行 广州 9.02 小时居首

近日，智联招聘联合北京大学社会调查研究中心，在全国进行 3 万份有效问卷调查后，推出《2012 年度中国职场人平衡指数调研报告》。报告显示，成都职场人日均工作时间为 8.47 个小时，居于全国第 12 位。

成都人上班日均工作 8.47 小时

报告称，中国职场人平均日工作时间为 8.66 小时。其中，30.3%的人每天工作时间超 10 小时，最长为 16 小时。

报告显示，成都职场人的日均工作时间为 8.47 个小时，其中公司工作时间 8.17 小时，在家工作时间 0.3 小时，排名第 12 位。值得注意的是，成都职场人在家工作的时间，与上海并居名第三，高于全国平均水平 0.28 小时。

成都人往返每天上下班花 1.03 小时

报告还调查了职场人一天 24 小时的时间安排：其中，平均每天睡觉 7.33 小时，上下班往返 0.96 小时，其他活动 7.05 小时。成都人花在上下班往返的时间平均为 1.03 小时，耗时居全国第 6 位，比全国平均水平 0.96 小时多花 4 分钟。

成都人睡眠平均只睡 7.34 个小时

报告还对 15 个城市职场人的睡眠时间进行了排序，发现他们睡眠时间全部不足 8 小时。其中，广州职场人睡眠时间最短，平均 7.18 个小时。成都职场人睡眠平均时间为 7.34 个小时，排在第 10 位，只比广州多出 9.6 分钟。

成都人压力最难受是“多头领导”

根据调查报告，带来职场人的 6 大压力源分别为工作任务、人际关系、角色模糊和冲突、职业发展、时间平衡和组织倾向。根据智联招聘成都分公司统计：在上述六个维度中，成都职场人在“角色模糊与冲突”维度上的分值最高，其次是来自“时间平衡”方面的压力，而在“职业发展”上的压力感最小。据了解，“角色模糊与冲突”包括多头领导、夹在上下级之间、工作目标责任不清晰等方面。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/n/2012/0628/c67502-18399618.html）

本地快讯

滨海新区人社部门出台“社保扩面”实施方案

日期，滨海新区正式下发《滨海新区 2012 年度社会保险扩面工作实施方案》。根据该方案，今年新区人力资源与社会保障局将对建筑施工单位、餐饮服务企业、机关事业单位外聘用工、私营和小微企业等容易发生不按规定缴纳社会保险的企事业单位进行普查。对拒不为员工缴纳社会保险或故意漏缴的企业进行处罚。

据介绍，今年年新区扩面工作重点主要集中在城乡居民、机关事业单位编制外用工人员、第三产业、私营企业、小微企业、劳务派遣单位、新建项目等从业人员的基本养老保险，以及建筑施工企业外来建设者的工伤保险和餐饮服务商贸型企业的工伤定额保险等各类基本社会保险。

全区 2012 年社会保险扩面征缴工作将分四个阶段进行，从即日起个各功能区的劳动保障监察机构将对上诉企业进行集中走访调查。从 9 月份开始，工作人员将为企业的人事部门发放《社会保险法》，并要求企业自查、没有为职工及时缴纳参加社会保险的企业需进行补缴。从 10 月份开始，劳动保障监察的工作人员对应参保而不按规定参保的单位，将下达通知书，责令其限期办理社会保险参保登记手续。11 月底前，人社部门将对逾期仍不办理的企业予以处罚。对拒不接受处罚的，将申请人民法院强制执行。

据了解，新区今年扩保工作将联合人社、建交、工商、公安等多个部门，到今年底力争实现基本养老保险参保达到 104.5 万人，基本医疗保险参保 100.5 万人，失业保险参保 75.1 万人，工伤保险参保 82.3 万人（建筑工地农民工 9.9 万人，餐饮服务业参加工伤保险 0.57 万人），生育保险参保 70.6 万人，城乡居民养老保险参保 9.8 万人，城乡居民医疗保险参保 43.5 万人。

（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=20120625184754244&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

本市多措并举推动高技能人才队伍建设 130 万人有职业资格证

2012 全国职业院校技能大赛今日在津鸣锣开赛，记者从市人力资源和社会保障局获悉，近三年来本市共举办市级职业技能竞赛 200 多场，涉及 100 多个职业（工种），有 20 多万名职工参与，有效推动了高技能人才队伍的建设。截至目前，本市已有 130 万人取得职业资格证书，高技能人才达到 33.8 万人。

据了解，本市高技能人才培养特点鲜明，多项举措走在全国前列。在全国率先建立了岗位需求程度目录，实行政府购买培训成果的职业培训补贴办法，对非常紧缺的职业，给予培训成本 100%的补贴，引导职业院校和培训机构根据市场需求开展培训。对掌握高超技能、工作业绩突出的在岗技能劳动者，打破年龄、工龄、身份、等级的限制，破格参加技师、高级技师考评。组织高技能人才带头人，广泛参与重大技术革新和技术攻关项目。近年来，涌现了一大批“工人发明家”、“技术能手”、“高技能人才楷模”等岗位成才典型。

本市还推行“学历证书与职业资格证书”并重制度。从 2004 年起，本市在各类职业院校中广泛推行职业资格证书，凡与国家职业资格相符合的专业均开展职业技能鉴定。近三年以来，参加职业技能鉴定的各类院校毕业生达 24.2 万人，占应鉴定毕业生总数的 90%以上。其中，取得中级及以上职业资格证书的占 78%。

同时，本市各项奖励也向高端人才跟进。《天津市高技能人才评选奖励办法》实施后，技师、高级技师职务津贴每人每月分别提高到 100 元和 200 元。从 2007 年开始，对有突出贡献的技师、高级技师市政府又

给予每人每月 200 元的津贴，对获得中华技能大奖、全国及天津市技术能手称号的高技能人才分别给予 5 万、1 万、5000 元的一次性奖励；从 2008 年开始,又将高技能人才纳入享受国务院政府特贴评选范围。

（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=20120626151045786&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj)