2012 年第 10 期总第 21 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

杰夫私立幼稚园 FESCO 体验日……2

天津 FESCO 长期推出招聘信息公开发布服务……3

英孚教育招聘信息……3

日资商贸企业招聘：国际贸易营业……4

世界 500 强外资银行招聘：人民币业务主管……5

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：采购主管……6

某欧洲汽车工业部品企业招聘：采购经理、财务经理……6

世界 500 强制造业企业招聘：人力资源现场服务经理……7

中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理……8

世界 500 强货代行业企业招聘:仓储经理 1 名、销售经理 1 名 ……9

世界 500 强外资银行招聘:人民币业务员……10

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：机械工程师、电气工程师……11

日资商贸企业招聘:营业行政助理……12

欧洲航空服务企业招聘:物流助理……12

商务专区

杰夫私立幼稚园,孩子们梦想的家园……13

动态要闻

全国最低工资标准涨幅放缓,专家称在意料之中……14

保监会出手规范险企薪酬 ……15

政策点击

人社部:延迟退休拟对不同群体考虑差别政策……16

劳动法修改 20 天征 33 万意见……17

观点时评

揭秘银行招聘潜规则：国有行劳务派遣比例近 10%……18

农发行被曝员工同工不同酬:精神歧视无处不在……21

劳动观察

中国员工敬业度全球偏低,闪电离职令外企头痛……24

调查显示超四成职场新人遭遇超长试用期 ……26

本地快讯

天津去年职工月均工资 3520 元,金融行业报酬最高 ……26

外来务工人员培训全免费 ……27

外服信息

杰夫私立幼稚园 FESCO 体验日

2012 年 7 月 21 日，FESCO 员工及客户家庭参加了杰夫私立幼稚园 FESCO 体验日活动，在家长的陪同下老师指导孩子们做游戏、唱英文歌、跳舞、画画，通过木偶剧“饥饿的毛虫”吸引孩子的注意力，在游戏当中认识多种水果，提高运动技巧。

Jeff’s House 坐落于睦南道 77 号，这所别具风格的小洋楼衬托着融中西方文化于一体的办学特色。穿过充满文化气氛的五大道跨进庭院，处处洋溢着温馨的气息，仿佛走进你的家。

联系人：范津

工作电话：83287616

工作邮箱：fanjin@feesco.com.cn

天津 FESCO 长期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)

EF 英孚教育招聘信息

天津 FESCO 与 EF 英孚教育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、儿童英语教师、英语学习督导、英语课程顾问、呼叫中心客服**。

中心校长(Center Director)（市区 2 名，滨海新区 2 名）

职责描述:

1.带领销售和服务团队完成并超越本校区月度及年度销售指标；

2.确保标准课程管理流程的有效实施；

3.保证最高程度的客户满意度；

4.招聘新员工，为团队成员提供持续的培训及职业化训练；

5.激励并管理销售和服务团队，打造一支强大的精英队伍；

6.通过外方教务长管理教师团队，提高外教利用率，保证学校正常的教学秩序。

职位要求：

1.大学本科及以上学历；

2.7 年以上工作经验，其中 3 年以上高级管理工作经验,特别是在高速成长的企业环境，高端服务行业为佳，有独立运作全局的管理经验，和多文化融合的工作环境；

3.具备销售和市场相关背景，有“以达成销售业绩为目标的”管理工作经验者优先录用；

4.英语能作为工作语言，达到 near native 水平；

5.能够承担强大的工作压力，有创新精神，善于解决问题和自我激励；

6.具备强大的人际关系技巧和人员管理能力，专业素养高，形象气质佳；

7.具备独特人格魅力，领导力强，富有开拓精神，出色的协调组织能力、能够管理复杂庞大的组织。

EF 提供：

1.有竞争力的无责任薪酬；

2.极具激励性的奖金政策；

3.完备的社会福利（五险一金、法定节假日、带薪年假、每周双休、季节及节假日福利等）；

4.全面的入职培训及在职教育；

5.多元文化交融的国际化办公环境；

6.免费的 EF 英语培训课程；

7.内部晋升平台及岗位调任机会；

8.丰富的中外方团队活动。

儿童英语教师(Kids English Teacher)

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278709.shtml

英语学习督导(Progress Advisor)

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278708.shtml

英语课程顾问（Course Consultant）

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278707.shtml

呼叫中心客服(Telemarketor)

http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278710.shtml

以上岗位中英文简历及 1 寸免冠照片发至电子邮箱:recruit_ef@163.com，

并请在邮件主题注明“姓名+职位+期望工作地点+信息来源于天津 FESCO 官网”。

联系人：刘珊

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liushan@feesco.com.cn

日资商贸企业招聘：国际贸易营业

招聘岗位：国际贸易营业

岗位职责：负责钢铁国际贸易销售工作。

岗位要求：

1、男性，日语流利，基本的英语沟通能力；

2、5-6 年工作经验，有钢铁销售工作经验者优先；

3、具备良好的沟通协调能力。

薪资水平：实际到手 7k 元以上/月（具体面议），五险一金，交通补助，有 13 薪。

联系人：李乃秋

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

世界 500 强外资银行招聘：人民币业务主管

岗位职责：

1、人民币汇入与汇出；

2、人民币地方票据结算；

3、客户开户和维护；

4、人民币汇票贴现与承兑；

5、支持其他部门/产品线；

6、与政府和客户建立良好关系；

7、与客户保持联系，回答客户询问；

8、管理、监控人民币业务。

岗位要求：

知识和技能：

1、熟悉中华人民共和国票据法；

2、熟悉中国人民银行票据交换（清算）相关规定；

3、熟悉中国人民银行反洗钱规定；

4、熟悉本地汇票和支票结算程序；

5、熟悉中国人民银行的中国现代化支付系统及操作程序；

6、熟悉中国汇票贴现以及汇票发放的程序和流程；

7、熟悉中国人民银行电子商业汇票系统的程序。

资格和经验：

1、本科学历及以上；

2、5 年或更长时间的银行工作经验，从事人民币业务；

3、央行结算编码证书；

4、口语和书面英语俱佳；

5、乐观积极、合作意识强、主动性和进取精神、吃苦耐劳、能够独立完成工作；

6、较强的团队合作精神和沟通协调能力，保证高质量完成工作；

7、计算机技能：Excel, Powerpoint。

薪资待遇：基本工资 10k 元/月，外加绩效奖金。

联系人：崔墨文

工作电话：60326852

工作邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：采购主管

职位要求:

1.全面英语听说读写能力，与外籍主管无障碍沟通；

2．5 年以上采购、供应商管理及原料分类战略发展经验；

3.男性优先，了解玻璃行业者优先。

岗位职责：

1.在负责的区域内保证全球化品类战略的实现；

2.支持全球采购经理，以品类为核心，分析、描述和管理供给市场，内容包括:（负责区域内的）供应基地，竞争对手，费用结构，市场动态等；

3.了解集团在本区域内的品类需求并施加影响，为全球采购经理提供支持，开发全球性供应组合，以平衡（供货和供给链的）费用与风险（运用 TCO 汇总所有成本估算）；

4.成为所负责区域的品类专家，支持相应的变革方案；

5.参加集团内部的跨职能的品类团队；

6.与供应商接洽，支持全球性 SRM 战略；

7.与全球采购经理协商，同供应商合作，共同实现区域内的成本削减、现金周转和风险控制；

8.负责或辅助支持区域内品类的规范优化项目和供应商优化项目；

9.在既定的品类战略的框架内，经全球采购经理的授权，负责供应合同的洽谈事宜；

10.执行区域内品类的费用节约方案，严格遵守集团的报告机制，保证节省下的费用持续、完整地上报给集团；

11.支持集团在费用和供应链管理上的标杆管理方法（范围：区域内与品类相关的 12.负责区域性的跨品类项目；

13.经全球采购经理的授权，负责品类内的跨区域项目；

14.解决区域内的关键性问题，负责供给相关的诸项事宜；

15.作为主要联络人，负责联络、接洽区域内与品类相关的利益各方；

16.作为外部玻璃品类团队的一员，与制造和质检团队紧密合作，对中国的玻璃原料供应商进行评估和选择。

薪资水平：8-10k 元/月，具体面议。

联系人：刘万峰

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

某欧洲汽车工业部品企业招聘：采购经理、财务经理

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）

联系人：葛兆宇

工作电话：60326852

工作邮箱：gezhaoyu@feesco.com.cn

世界 500 强制造业企业招聘：人力资源现场服务经理

职位要求:

1. 男女不限，40 岁以下，三年以上大型生产型外资企业人力资源工作经验；

2. 思维敏捷，逻辑性强，善于沟通，良好的执行力；

3. 英语读写熟练，基本的口语沟通。

岗位职责：

1.第三方服务公司管理

开发/筛选/管理/优化第三方人力资源服务公司；

建立长期高效的服务关系，保证所需的生产线员工资源，满足业务需求；

定期评估第三方服务公司，进行服务改进计划实施。

2. 人员需求计划

根据生产需求，与业务部门共同制定工厂年度第三方生产线员工需求计划；

根据生产淡旺季特点，及时对需求计划进行调整。

3. 招聘筛选第三方生产员工

根据年度人员需求计划，与第三方公司合作，与生产部门一起进行第三方员工的招聘面试；

对符合条件的员工，进行薪资洽谈和安排录用；

控制调整招聘的节奏，灵活适应生产变化。

4. 第三方员工入职/离职/转岗/评估/转正的日常管理

建立第三方员工入职/离职/转岗的流程；

负责第三方员工的评估和转正等流程的建立和追踪。

5. 第三方员工信息记录的管理

建立与第三方公司关于员工信息传递流程；

制定第三方员工信息档案管理政策。

6.管理第三方员工关系

7.建立/执行/实施第三方员工的管理手册/规定

8.负责第三方员工沟通和政策解释

薪资水平：8-10k 元/月，具体面议。

联系人：李乃秋

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

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。

联系人：李乃秋

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

世界 500 强货代行业企业招聘:仓储经理 1 名、销售经理 1 名

招聘职位：仓储经理 （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：销售经理

职位描述：

1.建立新客户关系，维护已有客户关系，以完成销售目标；

2.职责重点：跨地域性的业务发展；

3.组织、管理销售活动，拓展销售业务；

4.跟进客户询价及销售业务后续事宜；

5.增加新业务，维护现有客户；

6.跟进销售线索，及时联系客户，行动力强；

7.及时处理订单，快速回复信息，确保准确无误；

8.全程的监管货物情况，并及时通知发货方这些详细情况；

9.保证在指定时间内回复所有的询价、投标和招标要求；

10.拓展销售线索，定期跟进；

11.更新销售关税信息，确保预期利润；

12.主持销售团队例会，提供市场信息并交流销售技能；

13.安排销售、运营和管理人员及海外同事一起对客户进行拜访，包括电话和面谈两种形式；

14.更新客户档案；

15.提供月度报告，内容包括进口业务的开展情况和相关市场情报；

16.组织委派的其他职责和临时性项目工作；

17.拜访一定数量的客户并完成销售目标；

18.在预算范围内带领团队完成销售任务。

岗位要求：

1.本科及以上学历；

2.三年以上国际货代公司工作经验；

3.掌握国际贸易相关的知识、法律法规和操作流程；

4.英语（流利的书面和口语表达能力）。

薪资待遇：12-15k（根据个人能力，有一定上浮）

联系人：葛兆宇

工作电话：60326852

工作邮箱：gezhaoyu@feesco.com.cn

世界 500 强外资银行招聘：人民币业务员

岗位职责：

1、人民币汇入与汇出；

2、人民币地方票据结算；

3、客户开户和维护；

4、人民币汇票贴现与承兑；

5、支持其他部门/产品线；

6、与政府和客户建立良好关系。

任职资格：

知识和技能：

1、熟悉中华人民共和国票据法；

2、熟悉中国人民银行票据交换（清算）相关规定；

3、熟悉中国人民银行反洗钱规定；

4、熟悉本地汇票和支票结算程序；

5、熟悉中国人民银行的中国现代化支付系统及操作程序；

6、熟悉中国汇票贴现和汇票发放的程序和流程；

7、熟悉中国人民银行电子商业汇票系统的程序。

资格和经验：

1、本科及以上学历；

2、2-3 年或更长时间银行工作经验，从事人民币业务；

3、央行结算编码证书；

4、口语和书面英语俱佳；

5、高责任感；

6、计算机技能：Excel, Powerpoint。

薪资待遇：基本工资 10k 元/月，外加绩效奖金。

联系人：崔墨文

工作电话：60326852

工作邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：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

联系人：刘万峰

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

日资商贸企业招聘：营业行政助理

招聘岗位：营业行政助理

岗位职责：负责销售助理及行政工作。

岗位要求：

1、女性，基本的英语和日语沟通能力；

2、2-3 年工作经验，有营业行政助理工作经验者优先；

3、具备良好的沟通协调能力。

薪资水平：实际到手 3-5k/月（具体面议，有上浮空间），五险一金，交通补助，有 13 薪。

联系人：李乃秋

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

欧洲航空服务企业招聘：物流助理

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)

上述招聘信息均由天津外企招聘部代理招聘。

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

杰夫私立幼稚园——孩子们梦想的家园

杰夫私立幼稚园创始于加拿大，创办人就是每天跟我们生活在一起的园长。它是从事学前教育的专业机构，多年来致力于为了孩子提供最适宜的成长环境，以符合儿童天性和成长规律的方法引导他们学习并获取有利于他们健康发展的知识和技能。只有坚信每个孩子都是一个独立完整的个体，才能真正以儿童为中心，培养出充满自信心、自主性和生命活力的杰夫人。

Jeff’s House 坐落于睦南道 77 号，这所别具风格的小洋楼衬托着融中心方文化于一体的班学特色。穿过充满文化气氛的五大道跨进庭院，处处洋溢着温馨的气息，仿佛走进你的家。

联系我们：

地址：天津市和平区睦南道 77 号（近河北路）

电话：022-23310236

传真：022-23310636

http://www.jeffhouse.net

动态要闻

全国最低工资标准涨幅放缓 专家称在意料之中

日前，人力资源和社会保障部新闻发言人尹成基在例行发布会上宣布：截至 6 月底，全国有 16 个省(区市)调整了最低工资标准，平均调增幅度为 19.7%。目前月最低工资标准最高的是深圳市(1500 元)，小时最低工资标准最高的是北京市(14 元)。

“双刃剑”要扬长避短

据了解，从 2012 年 1 月 1 日起到 6 月 30 日，北京、深圳、新疆等 16 个省(区市)先后上调了最低工资标准。

以北京为例，过去 12 年，北京市已 10 次上调最低工资标准。从 2001 年的 435 元/月，到现在的 1260 元/月，北京市最低工资标准的增长幅度达到 189.65%。

一方面，我们看到近年各城市都在较快调整最低工资标准，低收入群体的劳动报酬权益得到更好保障；另一方面，当前，一些企业，尤其是中小企业质疑，如果最低工资标准上涨太快将提高人工成本，在当前国际金融危机加速蔓延之际，就更应慎重考虑。

对此，中国劳动学会副会长兼薪酬委员会会长苏海南指出，最低工资标准是一把“双刃剑”。如果提高得过慢过少，就会影响低收入劳动者及其赡养人口的基本生活水平，就会挫伤他们的积极性，劳动者还可能“以脚投票”离开企业。如果提高得过快过多，就会给经济发展造成负面的影响，特别是在我国劳动力供大于求的情况下，还会影响就业状况。因此，对于最低工资标准的调整，必须把握好度。

“从我国目前的情况看，重点仍是适时适度地提高最低工资标准。”苏海南强调。调整最低工资标准当前可起到以下积极作用：一是切实保障低收入劳动者及其赡养人口的基本生活，使他们有尊严地劳动；二是推动工资水平的合理提高和工资分配结构的调整；三是在一定条件下促进产业产品结构的升级换代。毕竟，中国不能永远依靠低工资、低人工成本来保持竞争力，必须想方设法提高劳动者素质以及改变人力资源结构和产业结构，靠高新技术和多生产高附加值产品、提供高水平服务来提高竞争力。这就需要提高劳动者工资包括提高最低工资标准。

涨幅放缓在意料之中

细心的人注意到，相比去年全国最低工资 22%以上的平均增幅，今年上半年“19.7%”的增幅略有放缓。

对此，苏海南表示，这种放缓是在意料之中。今年我国 GDP 增幅、劳动生产率增幅都低于去年同期，因此这种适度下调是有充分理由的。

他强调，工资的增长要与经济增长保持一个恰当的关系。“十二五”规划纲要有一个极为重要的导向，提出城乡居民收入与发展同步，劳动报酬的增长与劳动生产率的提高同步。比如经济增长速度达到 10%，特别是劳动生产率达到 10%，工资增长 10%就是能做到的，也是可持续的。但是如果经济增长和劳动生产率出现放缓，那我们的工资增长幅度当然也应该有所回落，只有这样才能够保证职工的工资可持续地增长。

当然，最低工资上涨 19.7%，这个增幅仍然高于同期 GDP 增幅，高于劳动生产率的增幅，也高于十二五规划中提出的“年均增长 13%”的目标。“因此，从总体上看，这样的增幅还是高的。”苏海南说。

最低工资制度正在完善

苏海南说，确定最低工资标准一般要考虑的因素有：当地就业者及其赡养人口最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、当地经济发展水平以及就业状况等因素。

据了解，目前各地最低工资标准仍有较大差距。对此，苏海南表示，在我国，制定一个全国最低工资标准是不现实的，我国东中西部地区经济社会发展差距较大，收入水平参差不齐，物价指数高低不一，因

此，《劳动法》及其相关配套规章《最低工资规定》均规定最低工资标准由各省(区市)根据实际情况分别确定。

苏海南说，目前及今后相当长时期内，各地最低工资标准存在差异是必然的，符合各地发展的实际。从长远看，要逐步缩小地区间的工资水平以及最低工资标准差距，最根本的在于解决地区间经济发展不平衡问题，需要通过加大对中西部地区的投入，加大财政转移支付力度等措施，促进中西部地区加快经济发展，不断提高中西部地区人民的生活水平等措施逐步加以解决。

1994 年我国颁布《企业最低工资规定》已过去近 20 年，最低工资制度正在逐步走向完善。“目前，我们正在抓紧调研，将进一步完善最低工资制度，使最低工资标准确定和调整的相关参考因素更加科学，更符合经济社会发展实际。”苏海南说。

（信息来源：http://renli001.com/show-2726-1.html）

保监会出手规范险企薪酬

中国保监会近日发布《保险公司薪酬管理规范指引（试行）》，重点对保险公司高管及关键岗位人员薪酬管理进行规范,自 2013 年 1 月 1 日起开始实施。

《指引》将保险公司薪酬分为基本薪酬、绩效薪酬、福利性收入和津补贴、中长期激励四个部分。《指引》规定保险公司高管人员目标绩效薪酬不得低于基本薪酬，绩效薪酬不得超过基本薪酬的 3 倍，即绩效薪酬控制在基本薪酬的 1－3 倍之间。还规定保险公司每年支付给高管人员的现金福利和津补贴不得超过基本薪酬的 10%。 保险公司董事、监事、高管人员和关键岗位人员绩效薪酬应当实行延期支付，延期支付比例不低于 40%。其中，董事长和总经理不低于 50%。

据保监会有关负责人表示，由于金融风险一般具有滞后性，一些过度冒险行为短期内会为公司创造可观的盈利，而风险往往要在后续几年甚至更长时间才能暴露出来，因此将延期支付薪酬作为是薪酬管理中一项重要风险控制手段。

《指引》同时规定，保险公司应当根据风险的持续时间确定绩效薪酬支付期限，原则上不少于三年。支付期限为三年的，不延期部分在绩效考核结果确定当年支付，延期部分于考核结果确定的下两个年度同期平均支付。支付期限超过三年的，延期支付部分遵循等分原则。 发生绩效薪酬延期支付制度规定情形的风险及损失的，保险公司应当停发相关责任人员未支付的绩效薪酬。对于中长期激励，《指引》明确待相关部委出台政策后，保监会再根据政策制定保险业的实施细则。

此外，《指引》还规定，保险公司高管人员薪酬应当根据保监会分类监管确定的风险类别进行调整。根据《指引》，分类监管确定为 C 类的公司，高管人员当年平均基本薪酬加绩效薪酬不得高于上年度水平。分类监管确定为 D 类的公司，高管人员当年平均基本薪酬加绩效薪酬在上一年度基础上下浮，下浮幅度不得低于 5%。其中，董事长和总经理的下浮幅度应明显高于平均值。

据上述负责人介绍，《指引》不直接干预保险公司薪酬水平，但要求保险公司根据财务状况、经营结果、风险控制等因素合理确定薪酬，同时规定保险公司不得脱离国情、行业发展阶段和公司实际发放过高薪酬。对高管人员薪酬过高的公司，监管机构可以以适当方式进行风险提示。《指引》的重点放在薪酬管理的规范性和薪酬指标的科学性及其对风险合规管理的影响方面。监管的对象主要是针对高管人员和关键岗位人员，对普通职工只是原则要求。

（信息来源：http://renli001.com/show-2744-1.html）

政策点击

人社部：延迟退休拟对不同群体考虑差别政策

延迟退休年龄的问题，近期引发社会广泛关注。人社部 25 日上午召开新闻发布会，新闻发言人尹成基表示，我国延迟退休年龄将借鉴国外经验，拟对不同群体采取差别措施，并以“小步慢走”的方式实施。

延迟退休方面，尹成基介绍，养老保险制度涉及面广，矛盾错综复杂，需要解决的问题很多。人社部目前进行系统的规划研究，“已触及的重大问题有十几个，退休（或领取养老金）年龄问题是其中之一。”

6 月 5 日，针对一些网民提问，人社部答复，强调了延迟退休的复杂性，表明了加强研究的态度，并认为延迟退休年龄是大势所趋。这一表态引发公众讨论。

尹成基表示，讨论中反映的观点表达了不同群体的多样性诉求，使人社部更充分地认识到这一政策的“复杂性和敏感性”。人社部继续深入研究这一问题时，将以适当形式充分听取各方面意见。

研究弹性延迟申领养老金列入社保“十二五”规划，对于这一政策怎么设计，尹成基介绍，研究材料表明，许多国家在调整退休年龄时都要预先若干年向社会公告，对不同群体采取差别政策，并以“小步慢走”的方式实施，以减少负面影响，这对人社部研究这一问题是个借鉴和参考。

■ 发布热点

1 全国养老金不存“入不敷出”问题

对于此前不少研究机构关于养老金“入不敷出”的说法。尹成基介绍，目前养老保险的积累资金到今年上半年已经超过 2 万亿，总体上说养老保险基金收入大于支出，当期不存在基金缺口问题。

“当然也有少数省（区市）当期收入不抵支出”，但有中央和地方财政的补助，都实现了收支平衡。

尹成基介绍，2001 年在辽宁进行了做实养老保险个人账户的试点，最后这个试点范围扩大到东北三省，目前已经有 13 个省开展了做实养老保险个人账户的试点。

2 未现大批农民工返乡情况

对于近期有媒体报道，我国出现农民工返乡潮的问题，人社部新闻发言人尹成基 25 日上午表示，根据人社部的监测，没有出现大批农民工返乡的情况，上半年我国就业形势比较稳定，但总体压力仍然较大。

尹成基介绍，从全国监测的情况来看，农民工返乡不是普遍性的，总体上用工还是比较稳定，在正常的范围内，没有出现那种大批的农民工返乡的情况。新京报记者 韩宇明

■ 数说

上半年全国城镇新增就业 694 万人，完成全年 900 万人目标的 77%。

二季度全国实有城镇登记失业人数 918 万人；城镇登记失业率为 4.1%，与一季度末持平。

今年前六个月，城镇五项社会保险基金总收入 13206.7 亿元，同比增长 25.5%；总支出 10280.6 亿元，同比增长 22.3%。

（信息来源：http://renli001.com/show-2721-1.html）

劳动法修改 20 天征 33 万意见

20 天 33 万条修改意见，《劳动合同法修正案(草案)》(以下简称《修正案》)不知不觉中创下了一项新纪录。

2011 年 5 月，《个人所得税法修正案(草案)》在一个月的时间内收到 23 万条征求意见，数量超过 2009 年至 2011 年 20 部法律征集意见数的总和，一度创下人大立法网上征求意见数纪录。如今，这个纪录被再次刷新截至 7 月 26 日，《修正案》向社会公开征集意见才不过 20 天，而意见征集数已高达 33 万多条。

公众对劳动法修订的“热情”，远超预期。

“此次《劳动合同法》的修正将会对劳动派遣做出明确的界定，涉及几千万劳动派遣工的利益。”全国人大商法研究所所长、全国总工会法律顾问委员会委员刘俊海(微博)，曾参与五年前新《劳动合同法》的制定，此次修正再次参与其中。“征集工作还有近十天才会结束，数量还会进一步上升，我们也正加紧时间提交修改意见。”他说。

刘俊海向记者透露，6 月 26 日，全国人大常委会已初次审议了《修正案》草案，8 月底将对其进行二审，10 月底进行三审。如果不出意外，新的《劳动合同法》将于 10 月底正式实施，劳动派遣工的境遇将有望得到改善。

记者从初审后的《劳动合同法》修正案草案中看到，草案集中修改的部分共有四条，每一条都直指劳务派遣。

派遣比例或限定两成

据了解，劳务派遣人员均与派遣机构签订劳动合同，其劳动过程均由派遣机构管理，其工资、福利、社会保险费等项也由派遣机构支付。用人单位只需同派遣公司签订相关合同，定期向派遣公司支付费用，不需要为被派遣人员额外支付其它计划外的费用。同时，劳务派遣专用发票可计入用人单位税前成本开支，综合核算单位支出成本比在编员工的支出大大降低。

通过劳务派遣，用人单位既可以避免人员冗余产生的成本，又可以突破人员编制的限制。也正因为如此，劳务派遣在一些企业一度被滥用。

“企业大量使用劳务派遣工的现象一直存在，有的央企用工比例甚至高达 90%，这本身就是一个规避《劳动合同法》的行为。从去年开始，修改《劳动合同法》的声音愈发强烈。”常凯表示，劳务派遣作为一种新的用工形式有它存在的必要性，但新修订的《劳动合同法》需要对使用比例进行限定和规范。

记者查阅了大量资料发现，我国虽然颁布并实施了《劳动合同法》，但无论是在其正文中还是在随后颁布的《劳动合同法实施条例》中都缺少对劳务派遣这种用工形式较为详细和明确的阐释，因此在实际的操作中容易引发一系列的法律风险，一旦发生劳务纠纷，“踢皮球”的现象时有发生。

“此次《劳动合同法》的修改，我建议将劳务派遣员工的适用范围严格限定于临时性、辅助性和替代性岗位，并规定雇主使用的劳务派遣的最高比例为 20%；提高劳务派遣公司的市场准入门槛，将注册资本由 50 万元提高到 500 万元，并明确股东对劳务派遣职工债权的连带责任；切实保障劳务派遣人员同工同酬、人格平等；提高违法成本，降低违法收益。”刘俊海表示，设定劳务派遣最高用工比例是此次修改的重要议题，被采纳的可能性很高。

用人单位反应强烈

据记者了解，修改《劳动合同法》的消息一出，就有企业开始着手减少派遣所占业务比例。同时，相关合同也改为 6 个月一签，以逃避同工同酬等要求。

“征求意见过程中，很多企业开始采取不同形式进行规避。其实，这也给了法案修正一个机会，我们可以更有针对性地对其进行完善。”刘俊海解释说，企业采取化整为零的方式签订合同，一年签两个合同或者十年签二十个合同的规避方式都是无效的，后面的修正案中都会有所体现。

初审后的《修正案》草案严格限制了劳务派遣用工岗位范围，将“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的岗位上实施”改为“只能”在上述岗位上实施。同时，对以上“三性”岗位的具体含义作了进

一步界定。其中，关于对临时性工作岗位存续时间不超过 6 个月和满两年的劳务派遣工转为劳动合同制职工的界定尤为引起关注。

“企业使用劳务派遣工的现象非常普遍，尤其是建筑型企业，几乎所有的建筑型企业的施工人员均是从劳务派遣公司而来，希望《劳动合同法》在修改过程中可以考虑一些行业的特性。”北京建工六建宣传部长王加江告诉记者，六建劳务派遣工和正式工的比例是 10∶1。用人比例一旦被控制，施工企业的日子就更不好过了。

王加江表示，每个工程六建都是按照承包平米面积的大小同劳务公司签订合同和支付费用，至于该平米需要多少工人大都是劳务公司自行考虑。同时，王加江坦言，提高劳动派遣机构的注册资金门槛，或会有利这个领域的有序和健康发展，但前提是需要增强监管的力度，因为用人单位对接的劳务派遣机构或是拥有很高的实力和注册资本，但他们很有可能会把业务外包，最终落实施工的依然是挂靠在这些大机构下面的小公司。

（信息来源：http://renli001.com/show-2733-1.html）

观点时评

揭秘银行招聘潜规则：国有行劳务派遣比例近 10%

“银行门口人攒动，才子才女来报到；求职不是休闲游，一面一试就忘掉；多份简历送出去，手按脉搏突突跳；凡是证书都写到，有用没用都想到……”，一篇打油诗写出了求职者对银行的向往。然而，金融业的高薪和高福利虽然看起来很美，却难掩盖“有无编制”这一鸿沟背后的“同工不同酬”。

“现在银行很多招聘都是劳务派遣,有些研究生考进去也一样，现在想加入银行的正式编制是很困难的，做‘桂圆’（注：柜员）虽然无聊点累点,但是福利与其他行业比还算不错”，某劳务派遣公司负责人在《证券日报》记者佯装应聘进行暗访时表示。然而，曾在劳动监察部门工作过的资深律师告诉本报记者，“劳动者很难事先约定在什么样的工作绩效下可以转成银行的合同制员工，转编制与否完全要看银行的态度，劳动者并没有主动权”。

此外，相对于一些大银行招聘派遣制员工以降低员工成本，外资行更喜欢招募实习生，而村镇银行则相中了“卸任村官”。

劳务派遣喧宾夺主

转编制承诺兑现难

原本应为正式用工辅助手段的劳务派遣却大有喧宾夺主之势，占据了银行招聘的主力位置。

在某全国性股份制商业银行的官网，记者看到了一份招聘启事，其中招聘的岗位包括支行副行长、部门负责人、客户经理和柜员等，招聘公告还“十分动情”地表示，“诚挚欢迎有志之士与我们携手共创美好未来！ ”

然而这一份描画中的美好未来对应聘者来说却有着很大的不确定性，因为其与银行的“携手”很可能并没有劳动合同做保证。

记者以应届毕业生的身份致电咨询，获悉该次招聘的人员几乎全部为劳务派遣形式。“我们本次招聘的所有人员都是采用劳务派遣形式，不过如果业绩考核好可以转成正式合同制员工”，某招聘负责人对记者表示。

当记者进一步追问如果应聘柜员岗位如何界定“业绩考核好”时，该负责人承认“拉存款”是一个重要方面，此外还有“德、勤、力、技”等方面的考评，主要是考核工作责任心、业务能力、职业操守等方面。

但是一位曾在劳动监察部门工作过的资深律师告诉记者，“一旦劳务派遣员工和银行对转编制标准的理解产生分歧，招聘人员的口头承诺很难被采信为证据”。他进一步指出，银行一般是与劳务派遣公司签订合

同，通常不会与劳务派遣员工签订三方协议，或者即使签订协议，也不会轻易约定如何“转正”。也就是说，劳动者很难事先约定在什么样的工作绩效下可以转成银行的合同制员工，转编制与否完全要看银行的态度，劳动者并没有主动权。

“现在银行很多招聘都是劳务派遣,有些研究生考进去也一样，现在想加入银行的正式编制是很困难的，做‘桂圆’虽然无聊点累点,但是福利不错”，某劳务派遣公司负责人在记者佯装应聘进行暗访时理直气壮地表示。

确实，劳务派遣已经成为如今很多银行招聘的“潜规则”，部分银行在招聘启事上并不提示该岗位是劳务派遣，等到劳动者参加了笔试和面试再轻描淡写地表示劳务派遣也可以转编制的。

在另一家全国性股份制商业银行上海客户服务中心招聘启事上，记者注意到虽然该行明确表示“派遣制用工，经过一段时间的业务考核，可择优转为正式用工编制”，但是对于具体的考核时间、择优比例、择优条件等关键指标均予以回避，可以说预留了相当大的空间。

有业内人士对记者表示，派遣制员工转编制还是有可能的，但的确难度很大，一般来说，除非业务能力特别强，让用人单位觉得不可或缺；或者就是有些“背景关系”。当然，用人单位如果急需人才或者新设分支机构时也可能会主动放松门槛，但这也需要一定的运气，总的来说是小概率事件。

上市银行 2011 年年报数据显示，国有大行的劳务派遣用工比例接近 10%；而部分股份制银行劳务派遣用过比例接近了 20%。

一位国有大行的派遣制员工发出无奈的“呐喊”——“难道到人老珠黄的年龄就不要我们了吗？面对生活娶妻生子我们怎么办呢？连孩子都不敢要，否则工作就丢了，什么时候能看到彩虹呀？我们和正式员工怎么就不平等呀，难道等把青春都耗尽我们还要面对新的人生吗？8 年了”。

在 58 同城网站，记者看到了一条某劳务派遣公司发布的国有大行招聘大堂引导员的启事。其工资待遇一栏描述“培训 10 天左右，培训期间每天 20 元补贴，培训结束综合工资 2400-3000 元以上/月，有毕业证签定外包派遣合同（一年一签，可以续签），外地户口四险一金，北京户口五险一金。无毕业证者工资同上，签定实习协议，上意外伤害保险，统一银行服装”。

而上市银行 2011 年年报数据显示，正式员工平均薪酬属于绝对的白领乃至金领水平：招商银行(9.98,-0.03,-0.30%)的人均薪酬最高，接近 45 万元，其后依次是浦发银行(7.70,-0.05,-0.65%)和深发展，人均薪酬都接近 40 万元。除招商银行、浦发银行、深发展外的其他股份制银行的人均薪酬大多超过了 30 万元；人均薪酬最低的是农业银行(2.52,0.01,0.40%)和交通银行(4.44,0.01,0.23%)，人均薪酬不足 20 万元，此外的国有大行的人均薪酬均为 20 万元左右。

法律界人士表示，近年来，劳务派遣成为企业较为普遍的用工形式。由于缺乏有力监管，以及国家没有成文的劳务派遣法律法规进行规范，劳务派遣已经变成用人单位规避用工风险的一个工具。近日，针对上述问题，十一届全国人大常委会第二十七次会议重点审议了《劳动合同法修正案(草案)》中与劳务派遣相关的四条条款。根据《劳动合同法修正案(草案)》规定，劳务派遣将“一般”改为“只能”在“三性”岗位上实施，并对“三性”岗位作了进一步界定临时性，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主营业务岗位提供服务；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时期内，可以由被派遣劳动者替代工作。

外资行打“实习生牌”

强度不算小 补贴不算高

对于外资行而言，劳务派遣的数量和比例虽然远小于中资银行，但是其“实习生体验项目”却成为降低成本的有效方法。

在百度(微博)上以“外资行+实习生”为关键词进行检索，可以看到涉及多家外资行的招募信息，具体包括渣打、花期、汇丰、东亚、恒生、蒙特利尔银行、法国兴业银行(12.42,-0.08,-0.64%)等等。虽然名为实习生，但是其岗位的工作职责也并不低。

某外资行实习生招聘信息要求，“3-6 个月每周五天全职实习，有事情可以请假，有责任心、细致认真、吃苦耐劳，能接受加班（强度有点大，希望有心理准备）”；而另一家合资背景银行也在招募启事中强调要

求，“踏实肯干，因为工作涉及的内容很多，有时甚至可能无法按时下班；勤奋好学，因为有点累，所以想找个希望从事 HR 工作并事先多学点相关知识的实习生；耐心细致，涉及到工资的计算以及考勤、报销等等，一旦出错直接影响到实习生和部门同事的经济利益，所以希望招个特别认真的实习生；性格开朗，因为要负责全行总部的实习生的事务，也需要和总部几乎各个部门搞好关系，所以好的性格绝对是你开心从事这份工作的必要条件之一；抗压能力，工作内容多，责任也比较重大……”该银行给实习生开出的补贴为每天 100 元（含饭补）。

不过，即使是这种补贴并不太高、工作职责也不小的实习生机会，也不是人人都可以获得的。

今年 5 月，渣打银行(微博)广州分行被爆招聘“天价实习生”，据报道，想成功当上“实习体验生”必须先存入人民币 50 万元成为银行 VIP 客户；同等条件下，优先录取客户子女。这个被大学生们视为踏入外资金融机构“敲门砖”的“实习体验生”项目，竟然变身成为“招揽妙招”。渣打银行随即表示，“银行正在调查近期媒体报道的‘体验生项目’一事，如果调查证实员工有不当行为，他们将按照中国相关法律法规及公司规定做出严肃处理”。

究竟大学生们为什么对实习生项目，尤其是外资行的实习生项目如此趋之若鹜呢？

记者在网上搜索外资行招聘信息，发现相关信息多宣称，在外资行实习可以帮助在校大学生了解世界 500 强银行的运营流程、基本架构，学习银行基本产品知识的项目。部分招聘甚至表示，如果学员符合银行的用工要求，可以优先受聘为银行的正式员工。此外，有一些实习生机会号称能拿到给国外名校的推荐信，这对于有留学计划的大学生极具吸引力；另外，也有大学生表示在外企的实习经验对于其申请申请签证时可以起到加分的作用。

村镇银行相中“卸任村官”

“背包银行”成长迅速

近日，某股份制商业银行旗下的大兴村镇银行招聘，启事中很明确地标注了“有农村工作经验者（尤其是大兴区村官）以及在大兴地区拥有广泛人脉关系和丰富客户资源者优先”。

事实上，“卸任村官”进银行工作经历了 2009 年的试水、2010 年的推广，在 2011 年和 2012 年已经越发火爆，银行的态度也越发积极。

有银行招聘负责人表示，尽管一些“村官”的专业并不对口，但他最看重的是“村官”的农村工作经验以及对农村的了解。“我们会适当放宽条件，将优秀的“村官”推荐到其他岗位。”

在农业银行的年报中，该行也表示，“健全人才引进机制，形成校园招聘为主体、社会招聘引高端、劳务派遣用工补一线及大学生‘村官’进县域的多渠道人才引进格局。”

据媒体报道，邮政储蓄银行北京分行，创下连续 4 年共招录近 400 人的全市最高纪录，而 2009 年以来，邮储银行全行系统已累计招聘大学生“村官”近 3000 人，遍布全国 25 家分行。通过“培训＋实践”的模式，实现大学生“村官”向复合型金融人才的转型。截至 2011 年 11 月，邮储银行“村官”信贷员累计发放农户贷款近 120 亿元，帮助 21 万农村家庭脱贫致富。

为发挥招聘来的大学生“村官”的作用，邮储银行将他们充实到城市郊区、县支行乃至村镇营业网点等急需岗位，使他们“转岗不离土”、“离岗不离乡”，最大限度地发挥了这些“村官”们熟悉农村情况、了解农民金融需求和信用状况的优势。他们直接把储蓄银行小额信用贷款送到农民的田间地头，有效地缓解了广大农民“贷款难”的问题，邮储银行也因此亲切地称为“背包银行”。这些大学生“村官”在邮储银行成长迅速，部分大学生“村官”走上了基层支行领导岗位，担任了支行行长或行长助理。据悉，邮储银行今后把每年新增合同制员工指标的 30%用于大学生“村官”的招聘。预计从 2012 年起的未来 5 年，邮储全行招录的大学生“村官”人数将达 1 万人左

此外，目前很多银行和农村信用社开展了针对“村官”的专项招聘工作。江苏省农村信用社日前表示，为进一步夯实服务“三农”的人才基础，优化农村信用社人才队伍结构，更好地为农村客户提供优质的金融服务，并支持大学生村官期满后有序流动，现面向大学生村官开展专项招聘工作，计划在现任大学生村官中招聘客户经理 200 名。

（信息来源：http://renli001.com/show-2741-1.html）

农发行被曝员工同工不同酬：精神歧视无处不在

作为历史包袱沉重的政策性银行，近年来，中国农业发展银行(下称“农发行”)积极转型，通过大量涉足商业性业务，终于“苦尽甘来”。最新数据显示，目前农发行总资产、贷款余额均突破 2 万亿元大关，不良贷款率降至 1.33%，去年实现经营利润 380 亿元。

然而，十多年来，一群农发行人始终被扣着“临时工”的帽子，拿着微薄的薪水，没有正式身份，没有加班工资，没有奖金，甚至没有社保。其实，他们的辛勤付出并不比正式工要少，许多人迄今仍是所在分支机构的一线骨干。

随着时间的流逝，当年风华正茂的临时工们已经步入不惑之年，他们见证过农发行最艰难的创业时期，奉献了青春，并熬到了农发行蜕变的今天，但他们自己的人生，仍然处于边缘地带。

遗憾的是，2008 年正式生效的《劳动合同法》未能改变农发行临时工的命运。如今，《劳动合同法》进入修订程序，约束劳务派遣成为重点，他们的命运能够因此获得转机吗？

严红的故事

那是在 1999 年初，21 岁的严红高中毕业不久，进入农发行中部地区某支行担任文印员，一个月工资 300 元。在那个劳工用工法规尚不健全的年代，起初严红并不知道自己是临时工。

“即使后来知道是临时的，心情却是愉悦的，全行 9 个临时工，工作和生活都很充实。”严红向《第一财经日报(微博)》记者描述道，建行之初的工作很繁重，记忆里经常加班。“这反倒让人欣慰，我是不可或缺的人，是在为社会为单位做贡献。”

现实是残酷的。尽管屡屡被评为支行先进工作者，严红渐渐意识到临时工与正式工的不同，三四年过去了月薪还是 300 元，加班费、取暖费、降温费、值班费等名目繁多的福利却享受不到，连最基本的社会保险也没有。

“工作没少干，干得也不错，年年的先进不都是自己吗。看着身边正式工一张张自豪的脸，心里却有一股悲凉。但干了这么多年，心里确实不舍。”严红说。

2004 年 5 月，严红看见了一丝曙光，她被转进“计划内临时工”序列，开始有了医疗险和养老险，包括保险在内的月薪涨到 580 元。那一刻她感到自己离正式工的距离是那么近，尽管收入差距越来越远。“计划内的，顾名思义就是后备力量，好好干吧，终有一天农发行会承认我的。”

然而，严红等来的，却是一个晴天霹雳的消息。2005 年初，根据上级指示，严红所在支行 8 名临时工需要清退 4 名，人心惶惶过后，她“幸运”地留了下来。严红没有想到，这仅仅是另一场噩梦的开始。

2006 年夏天，严红被告知必须与农发行解除临时工协议，将劳动关系转移到一家劳务派遣公司。对于突如其来的变故，严红欲哭无泪，“那时我已经二十八九岁的年龄了，其余 3 个临时工都签了派遣合同，我只能当那个第 4 个。”

从此，严红以劳务派遣工人的身份，继续在农发行工作下去，每月收入不到千元，依然没有加班工资，没有奖金。严红与劳务派遣公司的合同原本是一年一签，但这两年甚至连劳务派遣合同都没能续签了，是一个没有任何身份的临时工，“做了 13 年啊，可能马上要被推给物业公司。”

这些年来，严红在支行办公室、会纳部的多个业务岗位上工作过，目前从事文印岗位和办公室电子公文的处理以及档案整理。除此之外，她通过自学取得了初级经济师职称，还考取了会计证和本科文凭。

今年 1 月，严红又一次被支行评为 2011 年度先进工作者。“这又怎样呢？努力了这么多年，期望了那么多年，我的身份仍旧是一名临时工。”她表示，“据说临时工这个提法早就不存在了，但我真是一名临时工，每一个人都这样称呼我。”

7 月 31 日，本报记者致电农发行该分行，其办公室人士表示：“对于这种工作十多年未能转正的临时工，以及同工不同酬的情况，我分行的确是存在，目前还没有什么解决办法。”

多少个严红？

严红的遭遇，不过是众多农发行临时工命运的缩影。虽然劳动关系早已转移至当地劳务派遣公司或物

业公司，他们仍习惯称呼自己为临时工。

近日，本报记者采访了数十名“资深”的农发行临时工。这些农发行人来自全国各地的基层分支机构，大多在 90 年代后期进入农发行，2005 年～2007 年被推给劳务派遣单位，工作岗位以文印、驾驶、通讯等后勤服务岗位为主，另有诸如严红这样的临时工从事专业工作，包括信贷、清算、会计、出纳和复核等。

历史上，农发行成立于 1994 年 11 月，继承了农业银行(2.53,0.02,0.80%)的政策性业务。成立之初，农发行曾经借用农业银行网点代办业务，此后迅速在全国各地展开布局；到 1997 年，农发行分支机构基本覆盖了全国所有的省市自治区和地级市，以及大部分县级行政单位。

早期的农发行坏账突出，财力捉襟见肘，为了维持分支机构的运营，这或许是不得不大量使用廉价临时工的原因。与另外两家政策性银行相比，农发行“广撒网”的布局方式显得激进，业务规模远超农发行的国家开发银行至今没有开设二级分行或支行，而中国进出口银行仅有 20 多家分行。

农发行从未公开披露临时工整体数据。这些临时工称，目前农发行单一分支机构临时工多为 3～6 名，部分机构数量较多，甚至达到十余名。据农发行网站披露的资料，该行现有 30 个省级分行、300 多个二级分行和 1800 多个营业机构。据此粗略估算，目前农发行临时工数量不是一个小数字。

本报记者获得的农发行某地级市分行内部资料显示，该市 10 多个分支机构临时工总数最高曾经达到 97 名，2005 年清退了 26 名，此后剩下 70 名。农发行江苏省某支行人士告诉本报记者，“目前农发行在江苏省共有 13 个市级分行和 80 多个县支行，县支行临时工一般 3 到 4 人，市行 6 到 7 人。”

不过，农发行总行新闻处相关负责人近日向本报记者表示，“全行目前正式员工才 5 万多名，每个基层网点大概一两个临时工，主要是后勤岗位，人数不可能那么多。”该人士并称，农发行总行对临时用工现象并没有统一要求，而是由各地分支机构根据自身状况进行处理，不排除个别分支机构会比较多。

农发行 2005 年年报显示，当年“对全行临时用工进行了清理，共清退临时用工 1687 人，转化为社会化用工 4736 人，补签劳动合同 311 人”。所谓的社会化用工，主要指的是被转为劳务派遣工人的老临时工。

然而，据本报记者了解，由于农发行各地分支机构的业务需求与编制不足等原因，不仅大部分临时工继续以劳务派遣工人的形式存在，近年来同时新招了一些临时工进入。

据多位临时工反映，农发行内部早就要求临时工不得从事一线业务工作，但许多分支机构仍通过虚假上报信息的方式，使用临时工顶替正式工的岗位，例如某临时工实际上是会计岗位，上报给分行的却是保洁工岗位，“临时工从事会计员工作，只能拿着正式工的柜员卡进行操作。”

于是出现了颇为矛盾的一幕：“今年 5 月份市分行举办‘办公室综合办公平台系统培训’，我作为支行的骨干参与其中，发现有 80%的参会者均为临时工，他们负责所在支行综合办公平台的推广和培训工作，并负责系统的顺利上线。”严红说。

同工不同酬

本报记者从一位临时工手中拿到了一份落款日期为 1997 年 2 月 24 日的《雇用临时工协议书》，根据这份协议内容，注定了他们被边缘化的命运，而此后的劳务派遣合同不过在形式上有所变换，可谓“换汤不换药”。

这份协议书第 5 条规定，“乙方(临时工)不享受正式职工的生活福利待遇，医药费自理，在雇用期间乙方出现的人身伤亡事故由乙方自己负担，甲方不负任何责任”。

第 9 条规定，“甲方有权根据乙方身体健康状况和不良表现提前解除协议辞退乙方”。

正是在这样的协议下，这群农发行人长期忍受着的同工不同酬的不公正待遇。在金融业日益发达的今天，金融机构人员收入水平早已稳居各行各业之首，他们却挣扎在最低工资上下，其所得远低于付出同等乃至更少劳动的正式工。

本报记者对 8 省 89 名农发行临时工调查显示，算上按照最低标准缴纳的各项社保(通常没有公积金)，他们当前从劳务派遣公司或物业公司拿到的实际收入，大多在 1000 元左右，仅有少数人能够达到 1500 元以上水平。从进入农发行起，他们几乎从未领过加班费或奖金，而部分临时工至今都没有社保。

“临时工能身兼多职，一个干很多人的活，招之即来，所以农发行大量使用低薪的临时用工。”严红说，“我行的司机开车得开，打扫厕所也得干；我管文字打印、复印、电子公文、档案管理，全行微机操作上

的难题也找我。”

“收入差距那就大了，(正式工)最起码一年是我们的两三倍，还有一些福利我们都没有。”江苏省农发行某临时工告诉本报记者，“我在农发行工作 15 年每月才 1300 多元，一年全部收入加起来 2 万多，正式员工大约在 6 万多，这还是没有职称的，有职称的还不止。”

山东省农发行某临时工自嘲道：“和别人聊天的时候，听说我们在银行上班，都羡慕得很，我们虽然累死累活一个月就八九百块钱，也只能硬着头皮说每月拿两三千。”

一位辽宁省农发行临时工则对本报记者表示：“给农发行做了多年，现在每月不过 1000 元，仅够孩子一个月的培训费。这些年加班加点从没给过补助，做的工作最苦最累，得到的却少之又少。”

“我们清晨出车的时候，孩子在睡觉，深夜回来的时候，孩子还在睡觉，终于知道什么是披星戴月了。”上述临时工说。

对此，农发行辽宁省分行办公室人士告诉本报记者，“工作十多年的临时工是不可能的，要说有的话，那都是物业的，而且没有政策说是临时工必须要给他转正的。”

被边缘化的人生

“目前农发行由国家全资控股，不仅赚的每一分钱都要上交，全部员工的工资都需要经过财政核定，农发行自身在财务上没有自主权。”上述农发行总行新闻处人士告诉本报记者，“临时工的工资，只能从各地正式工的工资里面扣除一部分，所以临时工的待遇问题很难解决。”

上述人士同时强调，还应当看到，与商业银行和公务员系统相比，农发行正式工的工资并不高。“最近这些年，商业银行在改革之后，盈利状况大大好转，尤其是股份制银行待遇非常好，而地方上由于经济发展，公务员工资上升比较快，相形之下，农发行并没有什么钱。”

按照农发行目前常见的分类，作为劳务派遣工人的临时工被称为社会化用工，每年新招的大学生则被称为市场化用工，一般市场化用工在工作三年后可以转为正式工，但社会化用工基本无缘转正。

本报记者接触到农发行临时工普遍反映，“由于编制有限，现在能转为正式工的大学生，都不是一般人，往往是正式工子女。”

对严红而言，经历过那么多次的希望和失望之后，正式工的身份，仿佛一个奢侈的梦想。2008 年底，严红努力通过高等教育自学考试获得了大学本科文凭，本以为就此可以参加市场化用工考试，结果仍被拒之门外，原因是她并非“全日制大专以上学历”。

但编制似乎并不是唯一的原因。新疆维吾尔自治区农发行某支行临时工向本报记者透露，他所在的支行共有临时工 11 名，虽然该支行尚有多个编制名额，多年来始终拒绝给任何临时工转正。“听说正式工数量少的话，他们每个人的待遇就更好，而上级分行在奖金考核时也会照顾支出更少的支行。”

“我们的利益和正式工的利益是冲突的。”另一位农发行临时工直截了当地说，“临时工没有编制，工资无法从省分行调拨，只能从正式工的福利中扣除，向上报账时，我们的工资列在管理费用科目上，所以大多数正式工对我们没有好脸色，我们是单位里的三类人。”

谈及自己被农发行“抛弃”的过往，一位曾经的农发行临时工不愿多谈：“2009 年我受了工伤，仍坚持工作，半年后病情恶化，合同终止，随后在病床上躺了 3 个月。这两年花费数万，没了工作，没了经济来源，但农发行从来没有任何慰问或补偿，什么都没有。”

本报记者还了解到，有些农发行地方分行出台规定，要求临时工司机年满 45 岁之后，必须转去保洁、厨师或门卫等岗位，否则就强制辞退，而正式工司机则没有这项要求。

无处不在的精神歧视则更令人揪心。上述辽宁省农发行临时工称，“我们做什么都要看正式工的脸色，哪怕是个司机因为是正式工对你指手画脚。正式工经常分东西，高兴了就给你，不高兴了就不给你。”

（信息来源：http://renli001.com/show-2740-1.html）

劳动观察

中国员工敬业度全球偏低 闪电离职令外企头痛

在世界各地，各种企业和单位每天都在上演着“人才大战”，随着人才招聘的成本和难度越来越大，能否留住优秀员工成为越来越多用人单位的“命门”。每年的 7 月并不是职场上“炒老板”的旺季，但有意思的是，多家国际管理咨询机构在本月公布了有关员工“敬业度”或跳槽率的调查。其中有些让中国人吃惊的是，中国上班族的多项“指标”居然偏低：敬业度仅超过五成，1/3 的人老想着“另谋高就”。不少在华有分支机构的外国企业的负责人也向《环球时报》记者抱怨，“在中国，难的是留不住人”。但他们也承认，中国经济正处于快速上升期，人们心态浮躁，员工长期留任意愿偏低也与“机会多了”不无关系。

中国员工敬业度不如巴西、俄罗斯和印度

全球知名的管理咨询公司 Hay(合益)集团 7 月中旬发布的全球员工有效性研究结果显示，全球有超过 1/3 的员工不能与公司同舟共济，有 21%的员工考虑在两年内离开目前的公司，总体来说，员工对企业忠诚度创 5 年来新低。这种趋势，使一些企业的业绩下降，而持续上涨的员工离职率成为企业面临的重大挑战。

研究显示，2011 年全球员工敬业度为 66%，其中南美洲员工敬业度最高，为 74%，亚洲员工敬业度仅 63%，处在各地区的最低水平。令人担心的是，中国员工的敬业度比全球平均水平低 15 个百分点，仅为 51%，与巴西、俄罗斯、印度几个“金砖国家”相比，也是最低的，如巴西员工的敬业度高达 73%。

中国企业的员工敬业度仅有 51%，换句话说，每两人当中就有一人是不敬业的。与低敬业度对应的是，在中国，有 44%的员工认为企业没有为他们的工作给予良好支持，认为中国企业对人的关注还不够。

Hay(合益)集团产品化解决方案资深总监李喆 7 月 26 日在接受《环球时报》记者邮件采访时说，这样的全球员工调研该公司已进行了 35 年，但今年是第一次将一些关键数据对公众发布。有关中国地区的数据包括了对互联网、汽车制造、房地产、高科技、制造、金融、能源、通信、零售、医药、物流等 13 个行业约 15 万名员工的调查。问题涉及到“你是否为能在本公司工作而感到自豪”、“你是否受到激励去做超出岗位职责范围的工作”、“你会推荐家人或朋友来这家公司工作吗”等，以及对“发展机会”、“薪资和激励”等看法。研究显示，中国员工敬业度较低的“样本”主要集中在 25 岁以下人群、服务年限在 2 至 5 年之间、基层员工和研发类人员。

香港咨询公司“Community Business”近日公布的一项调查结果也显示，中国内地 1/3 左右的上班族考虑跳槽，与香港本地和西方国家相比，这是个“惊人数字”。

“闪电离职”令在华外企头痛

中国员工的低敬业度也引起在华外企的重视。德国财经网 7 月 20 日评论说，中国员工敬业度低并非新现象，在华外国公司早有领教。德国德累斯顿银行上海分行前几年整个部门的中国职员都被猎头公司给挖到薪水更多的银行了。员工敬业度是指“员工在组织中所展示的对于组织的忠诚度”，如对组织具有强烈的情感和承诺，希望可以一直留在组织中，甚至付出超出本职工作要求的额外努力。中国人的勤劳一直受到世界的赞许，但让中方员工有意愿长期留任确实是很多在华外企头痛的事情。

作为英方行政经理，汤姆林森曾在广州参与环保合资项目，他在一年内遭遇过中方 5 名专业人才“闪电离职”，且多数是很看重短期个人利益回报的“80 后”。他开玩笑说，这些人可能是各种商战剧看多了，以为职场靠眼观六路就能平步青云。汤姆林森左右为难，他发现，单纯增加薪水只会让不愿意脚踏实地的员工更加浮躁。

在上海开设分公司的某日本电子企业老板大田胜彦正为中国员工流动性大感到头痛，他告诉《环球时报》记者：“中国员工真是太喜欢跳槽了。有的大学毕业生平均一年换一家公司。我们将一些年轻人招进公司后，还让他们到日本学习和熟悉企业文化，但他们从日本回来后不久就辞职，这让公司损失很大。现在只好与员工签订培训合同，到日本培训后不满 1 年就辞职的人，要赔偿公司派遣至日本的培训费用。”大田

胜彦认为，中国员工敬业度低，主要原因是经济快速上升期人们的心态浮躁，很多人对未来感到不安，特别重视金钱的积累。

李喆认为，员工流动性与很多因素相关，敬业度的高低与流动性之间没有必然的因果关系。因为一些具体案例显示，敬业度和支持度双低的公司并没有出现人才的大幅度流动。中国大陆地区员工敬业度较全球水平偏低，从宏观层面上看，全球金融危机后，企业不确定性增加，尤其是跨国公司的不稳定，已波及到中国地区。

德国劳工研究所弗兰克·约达斯在接受《环球时报》记者采访时表示，经济好转时，员工会勤换工作，而新兴国家的人比发达国家换得更勤，特别是像中国等经济增长非常快的国家。约达斯说，在欧洲国家，往往跳槽后要等几个月甚至几年才能找到新工作。他认为，效率越好的企业，员工的稳定度越高，而中国正处于转型时期，很多企业的人事管理还不成熟。

负责为美国一家非常讲究创新的高科技企业在中国地区进行培训的吴女士说，外企进入中国，无疑加大了对本地人才的争夺。中国员工就业机会多，选择余地大，自然就造成员工的频繁流动。另一方面，随着外资企业本地化的完成，最早一批从外国派驻到中国的职业经理人陆续回国，取而代之的是中国本土成长起来的职业经理人，这批人在如何管理“人”上多少会遇到手足无措的局面。如果缺少沟通，很容易对员工的敬业度造成影响。

除部分在华外企有困惑，一些国企也担忧员工的去留。辽宁营口的一名国企领导最近在微博中写道：“一线工人说，苦活累活是我们干的，受到奖励的却是组长、段长，最后的成果又都变成管理层的，太不公平。”

有跳槽经历未必就“靠不住”

在金融危机的背景下，巴西官方统计的失业率仅为 5.7%，从一个侧面也表明，巴西员工相对更踏实。相关调查显示，超过八成的巴西人认为，频繁跳槽会把“一张优异的简历变成一张废纸”，只有在“薪酬过低”或“缺乏发展前景”的情况下，巴西人才考虑改变目前的工作和生活状态。不过，巴西猎头咨询公司“托马斯卡斯”7 月 17 日公布的调查结果显示，在近 500 名受访的巴西中高层企业管理者中，有 79%的人过去两年曾至少跳槽一次。该公司顾问沙达告诉《环球时报》记者，与做到中高层的人相比，多数巴西人生性乐观，对自己的工作普遍感到骄傲且津津乐道。

在亚洲，日本公司职员的离职率比较低，厚生劳动省近几年的统计显示，日本公司员工离职率在 17.5%左右。从大学毕业到 60 岁退休就只在一家公司工作过的人，在日本是主流，而跳槽比较多者被称为“没有根性”，反复跳槽的人，被认为“永远和成功无缘”。

在西方国家，员工敬业度也面临着下降的趋势。伦敦“蓝龙”职业介绍所经理詹姆斯告诉《环球时报》记者，相比较而言，英国从事银行业、保险业、创意产业的人跳槽最为频繁。英国企业很少对员工进行“敬业度”或“忠诚度”考核，也不会简单地认为，一个有频繁跳槽经历的求职者“靠不住”。德国联邦统计局最新的调查数据显示，德国员工在一家公司的任职时间平均为 10 年，有 2/3 的员工有 1 到 5 次跳槽经历。跳槽的原因有收入低、企业环境差、工作压力大、上班路途太远、缺少继续教育机会等。

单靠薪酬留不住员工

“留住员工绝对不是单纯靠薪酬。”多位接受采访的企业人士都表达了类似的看法。伦敦霍尔利工程咨询服务公司经理米斯特林告诉《环球时报》记者，受眼下金融危机影响，绝大部分员工还是希望视稳定为第一要素，大部分人并不太介意今年的涨薪幅度。德国一家机械设备公司的中国业务主管海伦奈说，中国员工常常抱怨工资增长慢，实际上，中国分公司是他们在全球基地中增加工资幅度最大的，每年都递增 10%左右。不过，德国萨茨盖特集团上海一家分公司的主管乌维说，他们的员工几乎没有跳槽的。他告诉记者，实际上，德国经济快速发展的时期，也遇到过员工跳槽频繁的现象。乌维认为，只要在华企业的待遇向总部看齐，跳槽就会减少。他向记者举例他们公司采取的措施：员工可免费在企业用餐，节日给员工家庭送礼品，增加员工子女的补贴，经常组织家属周末旅游等。

其实在日本大部分行业中，即使不是很赚钱的行业，员工离职率也不高。这是因为日本所有公司一般都具有完善的工资福利制度，即使不进入热门行业，一样可以保证一家人的生活。日本一位男职员的工资

和福利，基本可以养活妻子、孩子，还能还房贷。日本公司已婚、有孩子的男士，都有额外“抚养家族”津贴，日本政府也对有孩子的家庭额外发放补助。

现在不少企业强调“全面回报”员工的概念，不仅是工资、奖金，还有长期激励、各种福利、培训学习、职业发展机会等。在外面充满机会和诱惑的情况下，企业要想办法增加对员工的吸引力。也有人表示，“流水不腐，户枢不蠹”，保持一定的、良性的员工流动率是有必要的。有 Hay(合益)集团的专家认为，中国员工敬业度和企业组织支持度目前处于“双低”，这意味着员工的贡献可以被提升，而企业也可以在既有资源里挖掘更高的业绩潜能。对于有说法称“中国人口红利即将消失”以及多数为独生子女的“80 后”、“90 后”员工敢于对企业说“不”等现象，某合资公司人力资源总监告诉《环球时报》记者，任何一个群体中都会有敬业度差的个体，给独生子女贴上“敬业度差”的标签，未免以偏概全。

（信息来源：http://renli001.com/show-2736-1.html）

调查显示超四成职场新人遭遇超长试用期

人力资源服务商“前程无忧”近日就职场人的试用期生存状态展开了一项调查。调查结果显示，超过四成的职场新人遭遇超长试用期。

劳动合同法对员工试用期的上限和试用期工资的下限都有明确规定，但是这项调查发现，部分职场人的实际试用期时长和试用期薪资都不符合法律规定。调查显示，28%的受访者最近一次的实际试用期时长超过了劳动合同法的相应规定。这一群体中，超过半数的受访者来自民营企业，国有企业员工所占比例则居第二位。

这项调查同时显示，受调查的应届毕业生中有 43.8%的受访者实际试用期时长不符合劳动合同法的规定，且这种超长试用期的现象集中在劳动合同期限为三年以下的应届毕业生群体当中。

调查中，有 29.2%的受访者表示试用期薪资低于转正薪资的 80%，这一群体中更有 2.3%的职场人表示自己在试用期内没有工资。从职能上分析，试用期薪水低于规定下限的人群中，销售职能的受访者所占比重最大，达到了 14.3%，远远超过其他职能。

调查显示，57%的受访者表示自己曾在试用期内主动离职。造成职场人和企业主动谈“分手”的前三位原因分别是薪酬福利低于预期、职业发展空间小、不适应企业和团队的工作风格。

（信息来源：http://renli001.com/show-2731-1.html）

本地快讯

天津去年职工月均工资 3520 元 金融行业报酬最高

为帮助企业进一步开展好区域性行业性工资集体协商，近日，市人力社保局会同有关部门在收集分析相关数据的基础上，归纳整理出 2012 年企业工资集体协商指导信息，将印刷成宣传手册，下发至各区县人力资源和社会保障部门和部分企业。

本期指导信息包括天津经济发展、居民收入及职工收入相关数据、今年天津所下发的《关于公布 2011 年度全市职工平均工资等有关问题的通知》(津人社局发〔2012〕14 号)、指导线等工资福利相关文件和《天

津市企业工资协议审查备案管理办法》、《关于进一步推动区域性行业性工资集体协商的指导意见》等文件。各有关单位和个人可以登录天津人力资源和社会保障网“网上下载”栏目查询。

记者从指导信息中了解到，2011 年天津职工年平均工资为 42240 元，增幅为 12.5%，月平均工资为 3520 元，日平均工资为 161.8 元，小时平均工资 20.2 元。2011 年企业职工年平均工资 39720 元，月平均工资为 3310 元，计算计划内破产企业职工一次性安置费以此为准。2011 年天津参加城镇职工基本养老保险的在岗职工年平均工资为 58032 元，月平均工资为 4836 元，增幅为 12.5%，计发城镇职工基本养老保险基础养老金及过渡性养老金以此为准。2012 年工伤保险、被征地农民养老保险、工资福利等待遇标准，按 3520 元计算。

按行业分，2011 年天津城镇单位从业人员人均劳动报酬排名在前 10 位的分别是：金融业，人均 97006 元；科学研究、技术服务和地质勘察业，人均 91848 元；电力、燃气及水的生产和供应业，人均 86265 元；信息传输、计算机服务和软件业，人均 74804 元；采矿业，人均 74009 元；公共管理和社会组织，人均 71673 元；教育，人均 70240 元；卫生、社会保障和社会福利业，人均 67192 元；房地产业，人均 67149 元；交通运输、仓储及邮政业，人均 64805 元。

市人力社保部门建议，企业应加强指导信息的运用和实践，同时加强与政府职能部门之间的沟通交流，及时反馈在本区域、本行业、本企业在实践中的好做法、好建议。

（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=20120727153414036&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

外来务工人员培训全免费

从滨海新区获悉，即日起，新区劳动、教育、工会等部门将联合开展“百万外来务工人员免费培训”计划。根据该计划，今后凡从外省前来新区的务工人员或已在新区实现就业的外来人口，都可以免费享受百余项劳动培训课程。

据统计，每年从全国 30 余个省市向新区涌入的劳动力超过 35 万人，其中八成以上为没有任何技能培训经验的人员。如何掌握一项特殊技能、实现顺利就业已成为众多外来务工人员的最大心愿。目前，所有前来新区就业的外来务工人员均可持身份证、学历证明前往新区各级劳动部门或近千个实训单位、基地和职业院校进行免费报名学习。这些培训机构可为外来务工人员提供港口、物流、制造、服务、建筑、电子、修配等 10 余个行业的 100 余个专项培训计划。滨海新区教育局已在蓝领公寓、建设者之家、城乡结合部等外来务工人员较为密集的区域发放近万本《外来务工人员技术培训手册》。务工人员可根据自身情况选择培训项目，通过培训后，亦可考取相应技能资格证书，并根据自身条件选择劳务派遣、自主就业等方式进行择业。已经就业的职工也可通过免费培训，掌握多项技能。

同时，劳动部门将联合全国 15 个劳务输出基地，对向新区内的大项目或大企业输送劳动人才开展“订单式”培训，培训时间一般不低于 80 课时，培训结束后由企业和培训机构进行鉴定，合格后定向上岗。同时根据《关于保障急需技能工人供给专项补贴暂行办法》，对被新区确定为“非常紧缺”、“紧缺”的工种，给予承接订单的培训机构相应补贴。

（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=20120728093222185&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）