



新情

LonGShine

2013年06月

目 录

【行业新闻】	3
关于统一 2013 年度各项社会保险缴费工资基数和缴费金额的通知 ..	3
2012 社保基金支出 22182 亿元 同比增 22.9%	4
养老金全国统筹再度遇阻 收入差距太大成最大障碍	15
人社部因就业压力搁置延迟退休 仍有可能推行	16
2013 年中国职场三大怪象	18
【朗新动态】	22
服务于国防的公益性综合技术基础研究机构	22
——中航工业综合技术研究所搭建起一流人力资源管理信息化平台	22
朗新助中国珠宝行业领军企业——恒信钻石实现 eHR 变革	23
朗新助中国汽车热系统的领航者	25
——东风贝洱热系统有限公司启动 eHR 项目	25
【劳资分享】	27
如何有效降低劳务派遣风险	27
【管理分享】	33
人力架构中易被忽略的那些前提	33

【行业新闻】

关于统一 2013 年度各项社会保险缴费工资基数和缴费金额的通知

根据《北京市人力资源和社会保障局、北京市统计局关于公布 2012 年度北京市职工平均工资的通知》(京人社规发[2013]151 号)文件, 2012 年度北京市职工年平均工资为 62677 元, 月平均工资为 5223 元。按照北京市社会保险的相关规定, 现就统一 2013 年度各项社会保险缴费工资基数和缴费金额的有关问题通知如下:

一、以本市上一年职工月平均工资作为缴费基数的, 其缴费工资基数为 5223 元。

二、上一年职工月平均工资收入超过本市上一年职工月平均工资 300% 的, 其缴费工资基数为 15669 元。

三、以本市上一年职工月平均工资的 70% 作为缴费基数的, 其缴费工资基数为 3656 元。

四、以本市上一年职工月平均工资的 60% 作为缴费基数的, 其缴费工资基数为 3134 元。

五、以本市上一年职工月平均工资的 40% 作为缴费基数的, 其缴费工资基数为 2089 元。

六、参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的职工按照本人上一年月平均工资确定缴费基数。其中, 缴费基数上限按照本市上一年职工月平均工资的 300% 确定。参加基本养老保险、失业保险的职工缴费基数下限按照本市上一年职工月平均工资的 40% 确定; 参加基本医疗保险、工伤保险、生育保险的职工, 缴费基数下限按照本市上一年职工月平均工资的 60% 确定。

七、个人委托存档的灵活就业人员缴纳基本养老保险、失业保险和基本医疗保险月缴费金额:

(一) 基本养老保险、失业保险

1.以本市上一年职工月平均工资为缴费基数的,月缴纳基本养老保险费 **1044.6** 元、失业保险费 **62.68** 元。

2.以本市上一年职工月平均工资的 **60%**作为缴费基数的,月缴纳基本养老保险费 **626.8** 元、失业保险费 **37.61** 元。

3.以本市上一年职工月平均工资的 **40%**作为缴费基数的,月缴纳基本养老保险费 **417.8** 元、失业保险费 **25.07** 元。

4.享受社会保险补贴人员,月缴纳基本养老保险费 **125.34** 元、失业保险费 **4.18** 元。

(二) 医疗保险

不享受医疗保险补贴人员,个人月缴费为 **255.92** 元;享受医疗保险补贴人员,个人月缴费为 **36.56** 元。

北京市社会保险基金管理中心

2013 年 6 月 9 日

2012 社保基金支出 22182 亿元 同比增 22.9%

2012 年是我国发展进程中具有重大而深远意义的一年。在党中央、国务院的坚强领导下,我们紧紧围绕党和国家工作大局,坚持民生为本、人才优先工作主线,扎实工作,稳中求进,各项人力资源和社会保障工作取得了显著成绩。

一、劳动就业

年末全国就业人员 76704 万人，比上年末增加 284 万人；其中城镇就业人员 37102 万人，比上年末增加 1188 万人。全国就业人员中，第一产业就业人员占 33.6%；第二产业就业人员占 30.3%；第三产业就业人员占 36.1%。

2012 年全国农民工总量达到 26261 万人，比上年增加 983 万人，其中外出农民工 16336 万人。

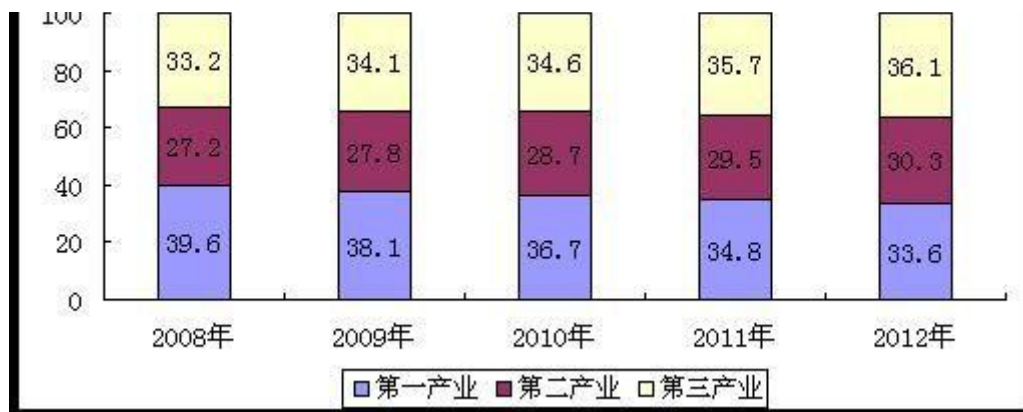


图 1 近五年全国就业人员产业构成情况 单位：%

全年城镇新增就业人数 1266 万人，城镇失业人员再就业人数 552 万人，就业困难人员就业人数 182 万人。年末城镇登记失业人数为 917 万人，城镇登记失业率为 4.1%。全年全国共帮助 5.86 万户零就业家庭实现每户至少一人就业。组织 2.84 万名高校毕业生到农村基层从事“三支一扶”的工作。

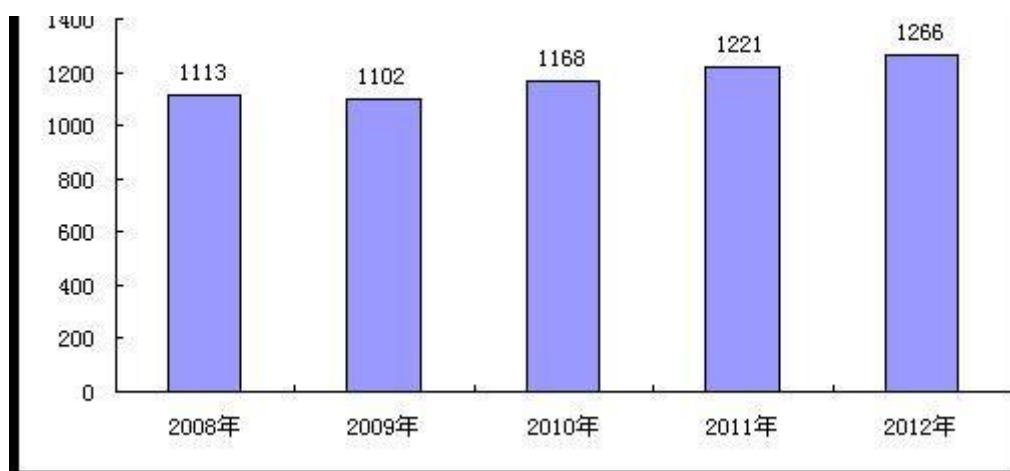


图 2 近五年城镇新增就业人数 单位：万人

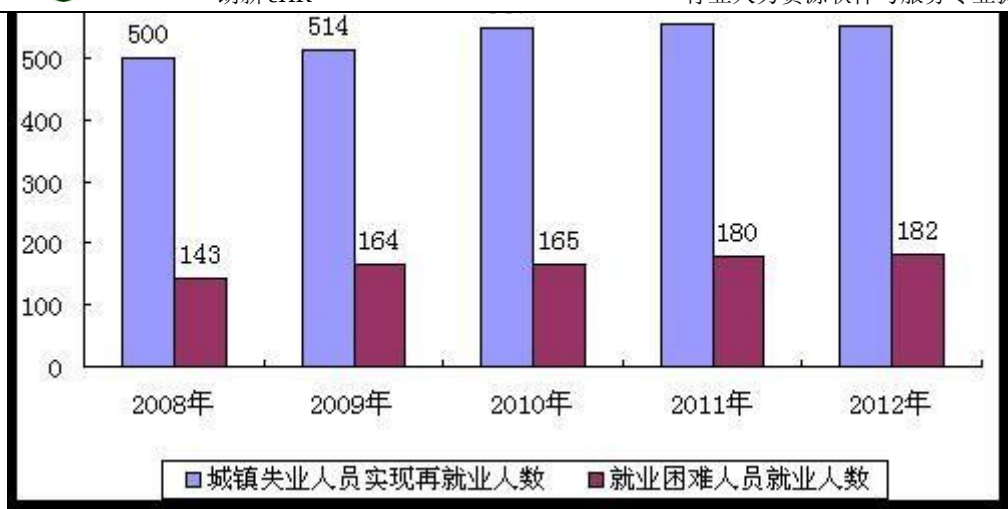


图3 近五年城镇失业人员再就业人数 单位：万人

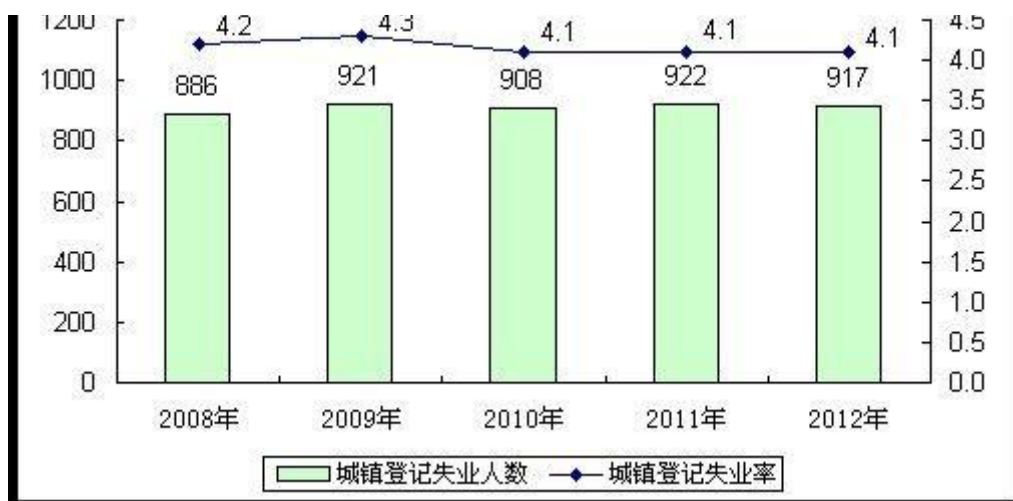


图4 近五年城镇登记失业人数及登记失业率 单位：万人，%

年末持外国人就业证在中国工作的外国人共 24.64 万人，持台港澳人员就业证在内地工作的台港澳人员共 9.15 万人。

人力资源市场管理进一步规范。下发了《关于加强人力资源服务机构诚信体系建设的通知》，在全国人力资源服务机构中启动了以“诚信服务树品牌，规范管理促发展”为主题的诚信体系建设活动，推动服务机构依法经营、诚信服务，进一步形成统一开放、公平诚信、竞争有序的市场环境。在全国范围内开展了清理整顿人力资源市场秩序专项行动，共检查职介机构和用人单位近 15 万户次，查处违法案件近 1 万件，其中取缔非法职业中介活动 2815 起，吊销许可证 113 件、吊销营业执照 1126 件。人力资源服务体系进一步完善。截止到 2012 年底，全国县级以上政府部门设立公共就业和人才服务机构等各类服务行业达 2.8 万家。各

类人力资源服务机构以市场需求为导向，全年共为 1888 万家次用人单位提供各类人力资源服务，不断拓展人力资源服务领域，丰富了服务内容，提升了服务水平。

二、社会保险

社会保险工作深入开展，社会保障体系建设取得重大进展。全年五项社会保险(不含城乡居民社会养老保险)基金收入合计 28909 亿元，比上年增长 4866 亿元，增长率为 20.2%。基金支出合计 22182 亿元，比上年增长 4127 亿元，增长率为 22.9%。

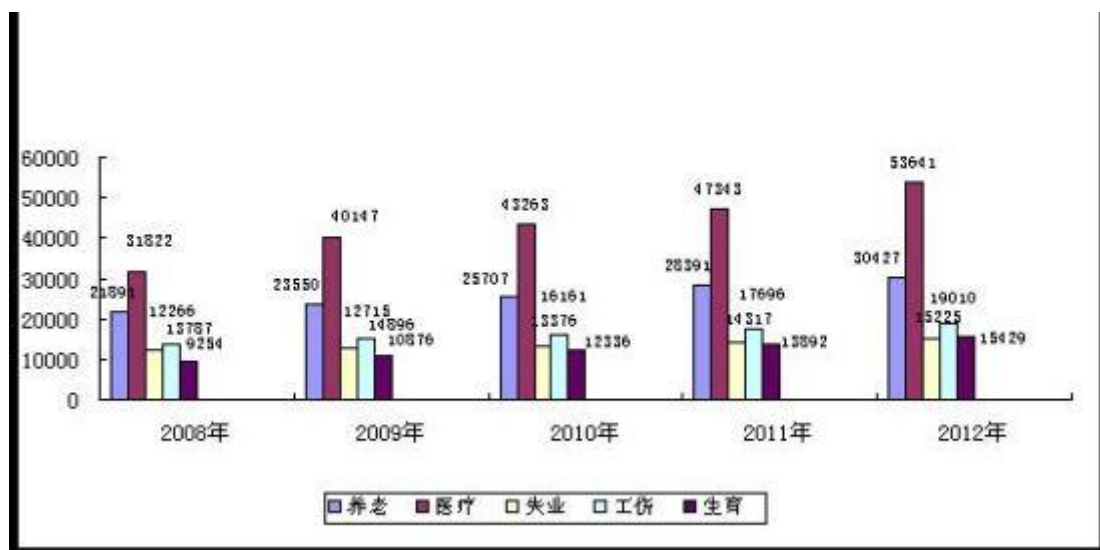


图 5 近五年社会保险参保人数 单位：万人

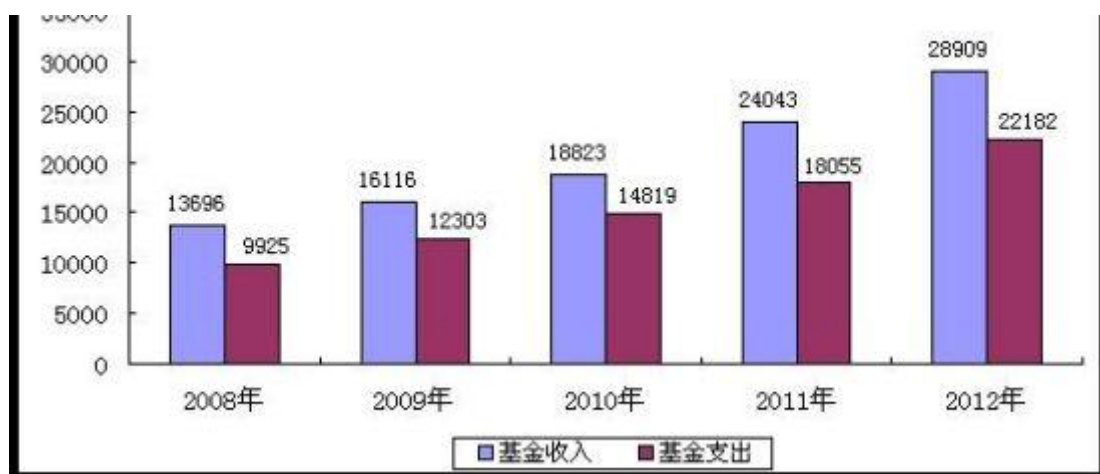


图 6 近五年社会保险基金收支情况 单位：亿元

(一)养老保险

年末全国参加城镇基本养老保险人数为 30427 万人，比上年末增加 2036 万人。其中，参保职工 22981 万人，参保离退休人员 7446 万人，分别比上年末增加 1416 万人和 619 万人。年末参加基本养老保险的农民工人数为 4543 万人，比上年末增加 403 万人。年末参加企业基本养老保险人数为 28272 万人，比上年末增加 1988 万人。

企业退休人员基本养老金待遇提高，且全部按时足额发放。年末纳入社区管理的企业退休人员共 5328 万人，占企业退休人员总数的 78.3%，比上年末提高 1 个百分点。

全年城镇基本养老保险基金总收入 20001 亿元，比上年增长 18.4%，其中征缴收入 16467 亿元，比上年增长 18.0%。各级财政补贴基本养老保险基金 2648 亿元。全年基金总支出 15562 亿元，比上年增长 21.9%。年末基本养老保险基金累计结存 23941 亿元。

年末辽宁、吉林、黑龙江、天津、山西、上海、江苏、浙江、山东、河南、湖北、湖南、新疆等 13 个做实企业职工基本养老保险个人账户试点省份共积累基本养老保险个人账户基金 3396 亿元。全国 31 个省份和新疆生产建设兵团已建立养老保险省级统筹制度。在山西、上海、浙江、广东、重庆等 5 个省市开展的事业单位工作人员养老保险制度改革试点工作稳步推进。

年末全国所有县级行政区全面开展国家城乡居民社会养老保险工作。年末国家城乡居民社会养老保险参保人数 48370 万人，比上年末增加 15187 万人。其中实际领取待遇人数 13075 万人。全年城乡居民社会养老保险基金收入 1829 亿元，比上年增长 64.8%。其中个人缴费 594 亿元，比上年增长 41.0%。基金支出 1150 亿元，比上年增长 92.2%。基金累计结存 2302 亿元。

年末全国有 5.47 万户企业建立了企业年金，比上年增长 21.8%；参加职工人数为 1847 万人，比上年增长 17.1%；年末企业年金基金累计结存 4821 亿元。

(二) 医疗保险

年末全国参加城镇基本医疗保险人数为 53641 万人，比上年末增加 6298 万人。其中，参加城镇职工基本医疗保险人数 26486 万人，比上年末增加 1258 万人；参加城镇居民基本医疗保险人数为 27156 万人，比上年末增加 5040 万人。在职工基本医疗保险参保人数中，

参保职工 19861 万人， 参保退休人员 6624 万人， 分别比上年末增加 913 万人和 346 万人。年末参加医疗保险的农民工人数为 4996 万人， 比上年末增加 355 万人。

全年城镇基本医疗保险基金总收入 6939 亿元， 支出 5544 亿元， 分别比上年增长 25.3% 和 25.1%。年末城镇基本医疗统筹基金累计结存 4947 亿元(含城镇居民基本医疗保险基金累计结存 760 亿元)， 个人账户积累 2697 亿元。

(三) 失业保险

年末全国参加失业保险人数为 15225 万人， 比上年末增加 908 万人。其中， 参加失业保险的农民工人数为 2702 万人， 比上年末增加 311 万人。年末全国领取失业保险金人数为 204 万人， 比上年末增加 7 万人。全年共为 72 万名劳动合同期满未续订或提前解除劳动合同的农民合同制工人支付了一次性 生活补助。

全年失业保险基金收入 1139 亿元， 比上年增长 23.4%， 支出 451 亿元， 比上年增长 4.1%。年末失业保险基金累计结存 2929 亿元。

(四) 工伤保险

年末全国参加工伤保险人数为 19010 万人， 比上年末增加 1314 万人。其中， 参加工伤保险的农民工人数为 7179 万人， 比上年末增加 352 万人。全年认定(视同)工伤 117.4 万人， 比上年减少 2.8 万人； 全年评定伤残等级人数为 51.3 万人， 比上年增加 0.3 万人。全年享受工伤保险待遇人数 为 191 万人， 比上年增加 28 万人。

全年工伤保险基金收入 527 亿元， 支出 406 亿元， 分别比上年增长 12.9%和 41.9%。年末工伤保险基金累计结存 737 亿元， 储备金结存 125 亿元。

(五) 生育保险

年末全国参加生育保险人数为 15429 万人， 比上年末增加 1537 万人。全年共有 353 万人次享受了生育保险待遇， 比上年增加 88 万人次。

全年生育保险基金收入 304 亿元， 支出 219 亿元， 分别比上年增长 38.4%和 57.6%。年末生育保险基金累计结存 428 亿元。

三、人才队伍建设

人才队伍建设不断加强,以贯彻落实人才规划纲要为主线,充分发挥政府人才工作综合管理的职能作用,不断加大人才工作力度。

截至 2010 年底,人才资源总量稳步增长。全国人才资源总量达到 1.2 亿人,比 2008 年增加 780 万人。人才资源总量占人力资源总量的比重达到 11.1%。其中,企业经营管理人才资源 2979.8 万人,专业技术人才资源 5550.4 万人(具有专业技术职称的企业经营管理人才资源交叉统计在其中),高技能人才资源 2863.3 万人,农村实用人才资源 1048.6 万人。

截至 2012 年底,享受国务院政府特殊津贴专家累计评选出 16.7 万人,其中高技能人才 1286 人,累计选拔有突出贡献中青年专家 5200 多人,百千万人才工程国家级人选 4100 多人。全年留学回国人员总数为 27.29 万人,比上年增长 46.57%。从 1978 年到 2012 年,各类留学回国人员总数累计达 109.12 万人。

2012 年末,全国共建成各级各类留学人员创业园 260 余家,其中人力资源和社会保障部与地方政府共建创业园 41 家,入园企业超过 1.7 万家。博士后科研工作站总数达到 2129 个,博士后科研流动站总数达到 2703 个。全年招收博士后研究人员 1.25 万人。

全年全国专业技术人员参加继续教育达 3700 多万人次。深入实施专业技术人员知识更新工程,新确定 20 个国家级专业技术人员继续教育基地,举办 200 期国家级高级研修项目,累计培养 1 万多名高层次专业技术人才,各地各部门累计培训约 109 万名急需紧缺人才和骨干专业技术人才。稳步实施新疆、西藏少数民族科技骨干特殊培养工作,共培养 520 名少数民族专业技术人才,开展四批专家服务团活动。

全年全国 511 万人参加专业技术人员资格考试,其中取得专业技术人员职业资格证书的有 145 万人。截至 2012 年底,全国累计共有 1575 万人取得各类专业技术人员职业资格证书。

年末全国共有技工学校 2892 所,在校学生 422.8 万人。全年技工学校面向社会开展培训 551.3 万人次。年末全国共有就业训练中心 3913 所,民办培训机构 18897 所。全年共组织开展各类职业培训 2049 万人次,包括:就业技能培训 1196 万人次,岗位技能提升培训 546 万人次,创业培训 191 万人次,其他培训 116 万人次。其中,各类农民工培训 883 万人

次，城镇登记失业人员培训 409 万人次，城乡未继续升学的应届初高中毕业生培训 165 万人次。

年末全国共有职业技能鉴定机构 10963 个，职业技能鉴定考评人员 21.34 万人。全年共有 1830.55 万人参加了职业技能鉴定，比上年增长 4.85%；1548.78 万人取得不同等级职业资格证书。其中取得技师、高级技师职业资格有 46.71 万人。

四、公共人事管理

履行公共人事管理职能，公务员管理工作不断加强，人事制度改革逐步深化。

圆满完成 2012 年公务员录用考试任务。全国共录用公务员 18.8 万人，其中，中央机关及其直属机构 1.8 万人，地方 17 万人。认真完成评比达标表彰项目审核工作。对 53 个地方和部门申报的 221 个评比达标表彰项目组织了评审工作，其中不同意 60 个。圆满完成各类政府表彰工作。全年共表彰先进集体 3208 个、先进个人 4862 名，追授 15 名个人荣誉称号。顺利组织实施省部级以上荣誉称号获得者休假疗养活动。分别会同江西、吉林、湖南和福建等四省 公务员局组织了 4 期、84 名省部级以上荣誉称号获得者休假疗养活动。

事业单位人事制度改革取得积极进展，聘用制度推进范围继续扩大，基本实现全覆盖。事业单位岗位设置管理制度初步入轨，

全国事业单位岗位备案核准率超过 90%，其中，中央事业单位达到 92.4%，地方事业单位达到 90.7%。截至 2012 年底，事业单位新进人员公开招聘工作已经在全国范围内基本实现全覆盖，初步建立了公开、竞争、择优选拔新进人员的制度框架。2012 年 3 月，会同中组部联合下发《关于开展事业单位公开招聘工作检查情况的通报》（组通字[2012]16 号）。

军队转业干部安置任务顺利落实。全年安置军队转业干部 4.6 万余名。安置到党政机关和参公事业单位的占计划分配总数的 82.1%，其他事业单位的占 16.5%，国有企业的占 1.4%；1.2 万余名师团职干部得到重点安置，4100 余名功臣模范以及长期在艰苦边远地区和特殊岗位工作的军转干部得到照顾安置。

五、工资分配

2012 年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为 46769 元，与 2011 年的 41799 元相比，增加了 4970 元，同比增长 11.9%，增幅下降 2.5 个百分点。2012 年全国城镇私营单位就业人员年平均工资为 28752 元，与 2011 年的 24556 元相比，增加了 4196 元，同比增长 17.1%，增幅降低 1.2 个百分点。2012 年末，外出农民工人均月收入水平为 2290 元，比上年提高 241 元，增长 11.8%。

2012 年，全国共有 25 个省份调整了最低工资标准，平均调增幅度为 20.2%。月最低工资标准最高的是深圳市的 1500 元，小时最低工资标准最高的是北京市的 14 元。

事业单位工作人员收入分配制度改革稳步推进，各地义务教育学校、公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施到位，其他事业单位绩效工资正在有序实施，部分省份基本完成。规范公务员津贴补贴工作继续推进。

六、劳动关系与劳动者权益维护

全面推进小企业劳动合同制度实施专项行动，继续开展农民工劳动合同签订“春暖行动”，促进用人单位与劳动者依法签订并履行劳动合同。年末，全国企业劳动合同签订率达到 88.4%。

大力推进集体合同制度实施“彩虹计划”。年末，经各地人力资源社会保障部门审核备案的当期有效集体合同 131.1 万份，覆盖职工 1.45 亿人。

全年各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构共受理劳动人事争议案件 140.3 万件。结案 126.1 万件(不包括仲裁机构不予受理数)，其中调解组织结案 61.8 万件，占 49.0%。仲裁机构立案受理劳动人事争议 64.1 万件，结案率为 94.7%；调解组织受理(含仲裁机构案外调解)76.2 万件。

各级仲裁机构立案受理劳动人事争议 64.1 万件，比上年增加 8.8%，涉及劳动者 88.2 万人，比上年增加 13.2%。其中集体劳动争议 0.7 万件，涉及劳动者 23.2 万人。当期共审结劳动争议案件 64.3 万件，比上年增加 8.5%。

2012 年末，全国共有劳动保障监察机构 3291 个，各级人力资源社会保障部门配备专职劳动保障监察员 2.5 万人。

在全国范围内重点开展了清理整顿人力资源市场秩序、用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况与农民工工资支付情况等专项执法活动。全年共主动检查用人单位 207.6 万户次，涉及劳动者 1.1 亿人次，对 213.1 万户次用人单位进行了书面审查，涉及劳动者 0.9 亿人次，查处各类劳动保障违法案件 41.2 万件，较上年上升 8.4%。其中，调查处理举报投诉案件 36.6 万件，较上年上升 5.5%。通过劳动保障监察执法，责令用人单位与 805.5 万 名劳动者补签了劳动合同，责令用人单位为 622.5 万人次劳动者追发工资等待遇 200.8 亿元，督促 8.4 万户用人单位办理了社会保险登记、申报，督促 12.5 万户用人单位补缴社会保险费 52.2 亿元，责令用人单位退还收取劳动者的风险抵押金 0.3 亿元。同时，全国劳动保障监察机构依法取缔非法职业中介机构 4133 户。

七、人力资源社会保障法制建设

人力资源社会保障立法工作取得新成果。2012 年 12 月 28 日，全国人大常委会发布了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》，于 2013 年 7 月 1 日起施行；2012 年 4 月 28 日，国务院公布了《女职工劳动保护特别规定》(国务院令 第 619 号)。此外，我部与监察部联合颁布了《事业单位工作人员处分暂行规定》(人社部令 第 18 号)，同时积极协调推进《生育保险办法》、《特殊工时管理规定》等一批部门规章的起草制定工作。

普法工作开创新局面。举办了全国人力资源社会保障“六五”普法骨干培训班，对来自全国各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团和各副省级市从事普法工作的同志进行了培训。

执法监督工作扎实开展。积极推动我部行政审批制度改革，国务院第六批行政审批制度改革取消我部省级基本医疗保险乙类药品目录审批、留学归国人员科研经费择优资助项目审批，下放设立技工院校审批、台港澳居民在内地就业许可。

八、基础建设

基层劳动就业和社会保障服务设施建设加速推进。2012 年基层劳动就业和社会保障服务设施建设试点范围进一步扩大，继续在中西部地区(含福建中央苏区和山东革命老区)266 个县、1010 个乡镇(街道)开展基层服务设施试点建设。2010 年试点启动两年来，已有 257 个县、1300 个乡镇完成试点项目建设并投入使用，有效改善了基层劳动就业和社会保障服务条件，提高了基层公共服务能力和办事效率。

标准化工作迈向新台阶。印发《人力资源和社会保障标准化规划(2011-2015年)》，全面指导未来五年人力资源和社会保障标准化工作。会同 发改委、国标委等国务院 27 部委编制了《社会管理和公共服务标准化工作“十二五”行动纲要》，劳动就业和社会保险领域标准列为国家“十二五”期间标准化重点任务 and 重大工程，推进劳动就业和社会保险基本公共服务均等化。组织劳动就业和社会保险标准化理论研究，开展了《公共就业服务标准体系研究》和《社会保险 管理与服务标准体系研究》，全面提升标准化基础科研对标准化事业发展的支撑作用。加强标准化人才队伍建设。举办了《人力资源社会保障标准化规划(2011-2015年)》培训班，进一步提高了对标准化工作的认识，对贯彻落实标准化十二五规划，积极推动标准化工作的开展起到积极作用。

全面完成了金保工程一期建设，并顺利通过竣工验收。到 2012 年底，31 个省份实现了部、省、市三级网络贯通。全国已通过社会保障卡发行审批注册程序的地级以上城市达到 324 个，实际发卡地区已达 293 个，实际持卡人数达到 3.41 亿。新农保和城居保业务系统已覆盖全国 31 个省份的 2605 个县，占 94%。社保跨地区系统建设迈出坚实步伐，养老、医保关系转移系统分别已有 29 个、12 个省份的 256 个和 44 个地市入网。信息化公共服务能力进一步提升，31 个省份 307 个地市开通 12333 电话咨询服务。

注：

1. 本公报中的各项统计数据均未包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾省。
2. 本公报中的有关数据为正式年报数据，与《中华人民共和国 2012 年国民经济和社会发展统计公报》中的部分数据有所不同。
3. 全国就业人员及分三次产业人员数据、农民工数量和年平均工资有关数据来源于国家统计局。
4. 现行人才资源统计为每五年开展两次全口径统计调查。目前最新全口径人才资源统计数据为 2010 年底数据。
5. 本公报中部分数据因四舍五入原因，存在着与分项合计不等的情况；增量及增长率根据四舍五入前数据计算。

养老金全国统筹再度遇阻 收入差距太大成最大障碍

近日，人力资源与社会保障部网站发布《2012 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》，其中提到全国 31 个省份和新疆生产建设兵团已建立养老保险省级统筹制度。

养老金全国统筹是一个老话题。就在该公报发布之前，国务院批转了发改委《关于 2013 年深化经济体制改革重点工作的意见》，提出今年将研究制定基础养老金全国统筹方案。

所谓全国统筹是在全国范围内适用统一制度、统一管理、统一缴费基数、统一缴费比例、统一养老金计发办法，其核心是养老基金的统收统支。将“小蓄水池”变成“大蓄水池”的优势显而易见，然而，纵使连续两年被列入深化经济体制改革的重点，也并不意味着基础养老金全国统筹在短期内会有根本性突破。

中投顾问高级研究员郭凡礼向《中国产经新闻》记者表示，省级统筹制度的建立较为简单，在实现省级养老金统筹的基础上，建立区域养老金管理中心或是更好选择。那么，如今 31 个省份建立养老保险省级统筹制度，是否意味着全国统筹的时机已经较为成熟？

事实远远没有字面上那么简单美好。公报宣称的“已建立养老保险省级统筹制度”从未获得学界认可。

从统筹核心看，只有养老保险基金实现省级的统收统支，才真正实现了“省级统筹”，具备继续拔高调度层次的基础。而事实上，政策规定只要建立省级调剂金制度就算建立省级统筹，基金还是分散于市县，全国统筹单位多达 2000 个。

郭凡礼表示，养老金全国统筹并不具备非常良好的现实基础，来自地方政府、国企、民企等方面的阻力长期存在。

中央财经大学财政学院副教授张劲涛强调，养老金全国统一的障碍就是各地区的收入水平差距太大。

“统一以后，应该是全国按照统一的养老金收费和支付标准收取和支付养老金，而不再与各地的工资水平挂钩，这在目前的情况下如果没有中央政府强有力的转移支付支持是无法实现的。”张劲涛向《中国产经新闻》记者表示，如果不通过专项转移支付给收入水平低

的地方提供养老金补贴，按同一标准比例缴费的情况下，其实际筹集的养老金总额差距非常悬殊。

然而，专项转移支付绝非百利无害的灵丹妙药，其在操作过程中容易发生的权力寻租行为一直颇为人诟病，若令其大规模作用于本已矛盾频生、争议不断的养老机制，可能引发的麻烦恐将超过统筹的好处。

张劲涛还谈道，要改目前的养老金收费为社会保险税，才能在全国统一。收费的情况下，不用说各地之间，就是本地企业在不缴费的情况下其员工都没有资格领取养老金。缴费是权利与义务对等，而社会保险税下，交税与享受养老待遇是分开的。“但目前我们还不具备改费为税的条件，财政部曾专门建立项目论证开征社会保险税的可能性，结果是目前不具备开征社会保险税的条件。目前，我个人认为还是如此。”

在张劲涛看来，对于养老金的全国统筹，高层若下定决心可以做到，但做到之后，“劫富济贫”的力度相当大，恐将影响经济发达地区的经济发达程度和经济发展积极性。“从某种意义上说，劫富济贫本身是好事，但其带来的经济效率代价也是非常大的。”

郭凡礼亦强调，建立养老金全国统筹的必要性尚有待考究。一方面，我国东中西部居民收入、生活水平、养老成本差异较大，养老金缴纳、管理过程涉及诸多部门利益博弈，全国统筹不利具体问题具体解决；另一方面，全国统筹容易滋生行政机构臃肿、人浮于事等不良现象。“全国统筹并不能解决当前养老金在缴纳、管理、运作、使用等各环节存在的漏洞，尤其是城镇居民养老与农村居民养老、国企养老金和民企养老金之间巨大的差异容易引起社会民众的广泛不满。”他建议通过简化程序、完善监管来解决养老金统筹过程中各环节所存在的问题。

人社部因就业压力搁置延迟退休 仍有可能推行

因就业压力陡增等原因

人社部搁置延迟退休计划

据中国经营报报道被热议多时的延迟退休计划，正在逐渐冷却。记者获悉，由于就业压力等多重原因，人社部已经搁置延迟退休的思路，仅仅从研究着手，进行学术探讨。

近日，人社部部长尹蔚民透露，未来五年高校毕业生数量还将保持在年均 700 万左右的高位，2013 年已经被称为“最难就业年”，一旦这种形势持续数年，中国的就业压力将前所未有，因此劳动参与率的问题不是首当其冲。

就业压力“逼退”延迟退休

“延迟退休只是作为一个讨论课题，我们还不会推行。”近期，人社部一位高层向《中国经营报》记者透露。而原因是：现在就业压力增大，一批批的年轻人需要就业，也就需要更多的就业岗位。上述人士表示，“延迟退休不符合现在的形势。”

该人士还透露，2012 年人社部展开对延迟退休问题的讨论，是因为欧洲不断有国家出台延迟退休政策，因此，“我们也试着进行研究，现在也仅仅停留在研究而已。”

此前，曾有人社部专家对外公布延迟退休在 65 岁左右比较合理。而就业压力是的主要原因。

人社部对外公布的数据显示，20-59 岁就业年龄组人口将在 2020 年达到 8.31 亿峰值。未来一个时期，我国仍将面对巨大的就业增长压力。中国高校毕业生数量今年增加到 699 万人。未来 5 年，高校毕业生就业规模保持在年均 700 万左右，约占每年新进人力资源市场劳动力的一半，且这一比例将进一步提高，再加上中等职业院校毕业生、城镇未能升学的初高中毕业生和退役士兵，总量近 1600 万人，我国青年就业压力巨大。而此时，中国经济面临着增幅下滑 的风险，因而就业率并不乐观。2013 年已经被称为“最难就业年”，一旦这种形势持续数年，中国的就业压力将前所未有。

长期看不排除再提上议事日程

2012 年，人力资源和社会保障部社会保障研究所所长何平曾经表示，国外老龄化国家多是采取利用外部机制引导劳动者自觉延长退休年龄的方式应对老龄化。

从长期来看，老龄化导致的劳动力不足问题依然会困扰中国，届时，不排除延迟退休计划再次被提上议事日程。记者从人社部相关人士处了解，目前集中出现对延迟退休年龄的探讨不是人社部的“一时冲动”。

上述研究机构人士表示，几年前，人社部社会保障研究所就接到了关于退休问题的课题，但是没有出现特定的退休年龄研究结果。

按照我国现行规定，男职工年满 60 周岁、女干部年满 55 周岁、女职工年满 50 周岁即可办理退休手续。据了解，这项退休政策制定时，全国人口平均寿命 50 岁，而目前，全国人口平均寿命已经超过 70 岁。

全国老龄工作委员会办公室公布的数字显示，到 2020 年，老年人口将达到 2.48 亿人，老龄化水平将达到 17.17%。其中，80 岁及以上老年人口将达到 3067 万人，占老年人口的 12.37%。

“人口老龄化、社保基金的压力以及就业劳动力不足等方面因素，促使人社部对推迟退休年龄一事进行了讨论。”劳动关系领域一位要求匿名的专家向记者表示。

2013 年中国职场三大怪象

变化是这个世界永恒的主题，职场也是。经济环境、就业环境和企业需求无时无刻不在变化，而职场人的就业观念、职业成熟度等常常跟不上变化的节拍。2013 年，中国职场怪像丛生。向阳生涯发现，正是这些无处不在的职场怪像左右着职场人的命运，而你，是不是也正陷入这些“怪圈”中难以自拔？

一、考研怪圈

研究生就业难&“考研热”高烧不退

麦可思的调查数据显示，2013 年研究生就业压力越来越大。第一季度中，研究生的求职签约率低于本科生，且起步薪资也低于期望值，几乎和本科生一样。这一现状让很多硕士毕业生大失所望，但就业压力赫然眼前，又不得不面对现实。企业用人越来越重能力，比起“学位”，更看重个人的实际能力。

然而，讽刺的是，频繁曝出的研究生就业难新闻，似乎并未让莘莘学子冷静思考考研和就业的问题。大量的本科生们在校四年间没有做好就业预备工作，自我认知、技能准备、心态准备都不充分，当面临“毕业即失业”的威胁时，考研似乎成了他们唯一的选择。

专家点评：研究生就业问题与政策制度、教育制度有关，但面对现实，弥补就业力和学习力之间的差距才是研究生们要重视的问题，怨天尤人解决不了问题。经过对过去半年里研究生群体职业规划咨询案例的回顾和分析，向阳生涯首席职业规划师洪向阳提出了四点建议：1) 考研之前，务必先做好职业规划，并依据职业规划再确定考研方向；2) 高学历不等于好工作不论在校你做过多牛的研究，进入职场你就只是 Fresher，放低期望，多一点谦虚；3) 毕业之前，充分利用在校的时间和资源为将来的工作做准备，得像记者一样，对目标公司和岗位做尽可能详细的调查；4) 对于不喜欢本专业的硕士研究生，请务必在求职前做好职业定位和规划，做好转型求职的一切准备。

二、国考之惑

“死也要死在体制内” & 公务员发展之困

工作稳定、福利有保障，在体制内的工作比在任何地方都稳定靠谱，不管外界有什么风险，“金饭碗”也不会破。“与其在企业里飘摇不定的四处打工，不如老老实实当个公务员。”这是爸妈的心声，同时也深深影响着莘莘学子们的就业观和职业价值观，毕业时再次经历“千军万马过独木桥”的考验，为“1%的公务员之名”挤得头破血流，砸下宝贵时间成本和机会成本，喊出“死也要死在体制内”的口号。

然而，在向阳生涯所接待的个人职业规划咨询客户中，公务员职业人群占总咨询人数逐渐攀升，已经达到了 15% 左右。前来咨询的公务员们反映的问题非常集中：他们在体制内看

不到发展的希望，想跳出来，却因为没有明确的职业定位和职业规划，不得不留在体制内“混日子”。

专家点评：“公务员考试热”不是个人行为，而是一个社会群体行为。它是这个时代下社会经济发展、社会资源分配失衡的一个结果，想“坐享其成”、规避发展风险的人很多，但又不能为自身找到切实可行的出路，所以只能随大流选择。来向阳生涯进行个人职业规划咨询的公务员都有这些共同点：对于一眼就看到头的职业生涯，他们感到无力，想变革，但因为长期在模式化、过于稳定的环境中工作，竞争力、创新力、工作积极性等都在退化，面对体制外的就业环境，职场生存变得困难重重，难以适应。

对于想跳出“围城”的公务员，洪向阳建议，要有置之死地而后生的心态梳理出过往工作经历中最有价值、最有收获的成绩，结合自身的实际情况重新进行职业定位，制定至少5-10年的职业规划方案，并迅速付诸于行动。而对于“死也要死在体制内”的人们，洪向阳提醒各位，在参加国考前就务必要弄清楚自己的职业定位和职业价值观，不要在“随大流”之后又是“悔青肠子”的后悔，浪费时间，也给自己的发展添堵。一定要三思而后行，找到属于自己的发展路径才能避免陷入怪圈。

三、城市 “围城”

一边想挤进来，一边想逃离

“北上广”是很多人心中的“梦想之地”，这里丰富的资源平台和大量的工作机会都吸引着各路人才聚集于此，希望通过一番努力能有立足之地，从此就可摆脱在小城市生活的命运，转而投入到大都市的怀抱。

矛盾的是，一边想奔进来，一边想退回去。据最新数据统计，上海可承载的人口数量已接近极限，自然资源和社会资源都接近紧缺。北京、深圳、广州等这样的一线城市也同样存在此问题。不论是生存的竞争，还是职业发展的竞争都尤为激烈，不少人挨不过刚去时最艰辛的三四年，便调头回家发展。此外，房价的节节攀升和空气质量的恶化，也成了让大家逃出“围城”的最大动因。

专家点评：来来去去间，很多人都付出了高昂的“折腾成本”。向阳生涯对近一两年个人咨询案例的研究发现，一些北上广的职场人毅然回老家发展，但二三线城市的资源和机会有限，他们难以找到对口的工作，其中一些人最后又选择了勇闯大城市；而另一方面，在小城市的职场人一窝蜂挤进一线城市寻找发展机会，但由于对异地的人才市场、行业和职位信息不了解，求职成本高，且定位迷茫，屡屡失败不知所措。

洪向阳建议，不管是去一线城市，还是回老家到二三线城市，职业发展涉及城市变动都是重要的调整，一定要注意三点：1)明确职业定位，尽可能减少换城市带来的风险和成本 2)认真梳理过往工作经历，整理已有的积累，从中找可迁移的技能和资源 3)懂得舍弃，换城市总会有所牺牲，不能求两全齐美。

工作贯穿了人生的 2/3，每当面临抉择，面临换挡时刻时，难免心生犹豫，踟蹰不前。向阳生涯认为，把握住前进的方向，关键在于有职业规划意识提前勾勒未来发展的图景，围绕职业目标，分阶段的做好准备工作，就不会陷入职场怪像之中，人云己云，也不会一脸茫然跌跌撞撞。

【朗新动态】

服务于国防的公益性综合技术基础研究机构

——中航工业综合技术研究所搭建起一流人力资源管理信息化平台

中航工业综合技术研究所成立于 1970 年，主要承担标准化、可靠性与环境、质量与适航性、成果管理与推广等技术基础研究工作和信息技术、工业自动化应用工程。是国防科技工业标准化研究中心、总装备部电子信息基础部标准化研究中心、空军标准化工作技术支持单位和航空工业生产力促进中心等挂靠单位，是一个立足航空、服务国防、面向社会的公益性综合技术基础研究机构。现隶属于中国航空工业集团公司。

中航工业综合技术研究所有一套适合自己的先进人力资源管理体系，但没有先进的信息化管理工具落地，以前采用的是单机数据库软件对人员信息进行管理，人力资源相关的流程通过手工来完成，影响工作效率，已经不能适应现在集团管控的理念和流程极速落地。

自双方合作以来，在中航工业综合技术研究所领导的大力支持和关心下，经过朗新公司咨询实施顾问的辛勤努力和人力资源部项目组成员的积极配合，中航工业综合技术研究所人力资源管理系统项目按预期阶段完成了一期、二期、三期后成功上线，并成功在所里推广。项目终验会在中航工业综合技术研究所会议室举行，双方领导及项目组主要成员出席参加了会议。



eHR 系统上线为所里领导及高层管理人员的决策输出准确、及时的内部人力资源信息，了解下属公司的人员结构和统计分析下属部门的人力资源信息，对全所人力资源信息进行深入的分析，为高层管理人员的战略决策提供更多的人力决策支持。

各部门领导通过人力资源软件可查询本部门下属员工相关人员信息、工资、保险、合同，在线审批下属提交的流程。

普通员工通过员工自助可以在线查询自己的人员、合同、工资、保险、培训信息，在线请假、在线发起跟自己相关的流程业务如职称评审、转正定级、绩效考核等，查询人力资源部开发所内人员公共信息，查阅公司人力资源发布的通知、规则制度等。

此次中航工业综合技术研究所人力资源管理系统项目建设，提升了人力资源管理水平，打造的一流人力资源管理信息化平台标志着中航工业综合技术研究所人力资源管理信息化迈上了一个新的台阶，项目的终验是双方合作的又一里程碑，既是终点，也是起点，朗新作为其长期战略合作伙伴，也将一如既往的做好技术支持和售后服务工作，为中航工业综合技术研究所人力资源管理信息化继续保驾护航！

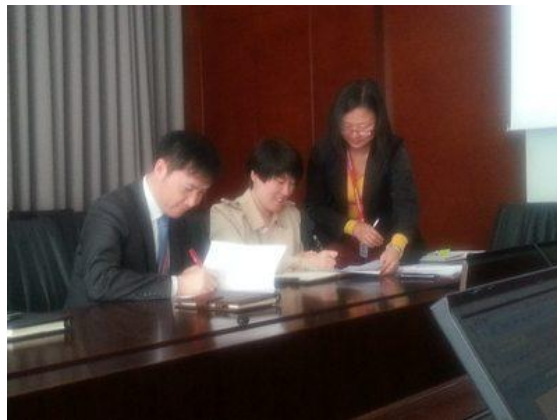
朗新助中国珠宝行业领军企业——恒信钻石实现 eHR 变革

HIERSUN（恒信）钻石机构创立于 2000 年，是国内最早进入钻石行业的企业之一，自创立以来始终以“追求极致、不断创新”的精神从事设计、销售各种高品质的珠宝产品，以广阔的视野、前瞻性的经营理念迅速发展为享誉中国钻石界的优秀企业。



HIERSUN（恒信）钻石机构经过十几年的创新、发展，迄今，旗下已拥有 HIERSUN（恒信）、I Do、ooh Dear 三个钻饰品牌。其中 HIERSUN（恒信）品牌是 HIERSUN（恒信）钻石机构创立之初成功打造的品牌，定位于高端典藏级珠宝，开创了改变传统的珠宝经营理念 and 行业格局，为追求高品位生活人士呈现高级定制珠宝的独特魅力；“I Do”是定位于表达“全世界最温暖情感”的品牌，截止 2012 年 12 月 31 日 I Do 在全国已拥有超过 300 多家店面的零售网络规模，覆盖了内地除西藏自治区以外的全部省份、自治区及直辖市。

店面的不断增多，人员规模也就在不断扩大，如何及时掌控随时调整的各店面人员信息，就必须借助 eHR 来实现管理。恒信钻石越来越需要信息化工具为人力资源管理提供全面的支撑和服务，尤其是急需以人力资源软件来规范基础人员信息数据。



近日，朗新软件成功签约恒信钻石人力资源管理信息化项目，恒信钻石将借助朗新 eHR 人力资源软件，推动全公司人力资源管理创新。以信息化全面提高人员机构、考勤管理、档案管理、薪酬管理、绩效管理等方面的规范性、高效性，从而实现人力资源管理水平的全面提升。

朗新始于 1996 年，一直致力于人力资源管理信息化领域，至今为止使用朗新人力资源软件的用户已经有近 4 万家，是国内拥有客户数量最多的专业厂商。朗新从客户应用最佳实践出发，已经为中国水利水电建设集团、淮南矿业集团、人民日报等大型集团提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与恒信钻石携手打造随需而变的恒信钻石人力资源管理信息化服务平台，加速提升恒信钻石人力资源管理信息化水平！

朗新助中国汽车热系统的领航者

——东风贝洱热系统有限公司启动 eHR 项目

近日，东风贝洱热系统有限公司（以下简称：东风贝洱）人力资源管理系统启动仪式在东风贝洱会议室举行。东风贝洱总经理、副总经理、总经理秘书及各部门部长及双方项目组成员出席了仪式。



东风贝洱，最早是成立于 1969 年 4 月的二汽红卫 5760 厂，是一家致力于汽车热系统产品的公司，一家能够见证新中国汽车工业发展历史的公司，2004 年 6 月 10 日，东风汽车有限公司与德国贝洱有限公司投资组建了东风贝洱热系统有限公司，共同致力于汽车发动机冷却系统、空调系统、模块和零部件等热系统产品的研究、开发、制造和销售，通过吸收国内外先进技术，采用科学的管理方法，提高产品质量，发展新产品，开拓新市场，并在质量、价格等方面具有国际市场的竞争力。

东风贝洱一直对内部管理、信息化建设非常关注，本来用了集团的 HR 系统，但是和目前的管理需求匹配度较低，因此东风贝洱打算独立上一套 eHR 系统进行管理。启动会上，东风贝洱总经理作了批示：内部信息化建设是对管制制度、管制执行强有力的载体及执行途径，通过上线 HR 系统，更有效整合内部资源、优化业务流程的同时提升人力资源管理的专业水平及公司管理水平的整体拉动。今年是他们的管理提升年，要充分发挥人力资源软件的整体效能，与集团系统、财务系统进行整合，打造一体化信息登陆平台！



朗新始于 1996 年，一直致力于人力资源管理信息化领域，至今为止使用朗新人力资源软件的用户已经有近 4 万家，是国内拥有客户数量最多的专业厂商。朗新从客户应用最佳实践出发，已经为中国水利水电建设集团、淮南矿业集团、人民日报等大型集团提供了人力资源管理信息化解决方案。此次合作，朗新将凭借多年的专业经验，与东风贝洱携手打造随需而变的东风贝洱人力资源管理信息化服务平台，拉动东风贝洱人力资源管理信息化水平！

【劳资分享】

如何有效降低劳务派遣风险

陈敕赫

《劳动合同法》实施以来，用工上的“宽进严出”使企业用工成本明显增加，越来越多的企业开始采用劳务派遣这一用工模式，以期减少用工成本。但是《劳动合同法》修改稿已经通过，也就是说，法律规定会越发趋向严格，如若企业使用不当，不仅达不到预期减少用工成本的效果，反而会加大用工成本，得不偿失。那么，企业到底该如何使用劳务派遣，如何防范劳务派遣所带来的法律风险呢？这些问题是企业无法回避且必须要解决的。

劳务派遣风险何在

劳务派遣的法律风险，从当前由劳务派遣引发的劳动争议案件类型就可以初见端倪。第一类是由于劳务派遣单位不具有资质而带来的纠纷；第二类是因执行国家有关工资、社会保险规定发生的争议；第三类是因实际用工单位要求派遣员工遵守本单位规章制度引起的争议；第四类是因劳务派遣服务机构缺乏支付能力产生的争议。

●选择劳务派遣单位时的法律风险

根据《劳动合同法》第九十二条的规定，给派遣员工造成损害的，用工单位与劳务派遣单位承担连带责任。所以，用工单位选择的劳务派遣机构就是承担法律连带责任的“盟友”，但这个“盟友”能否起到积极的作用，就需要用工单位在选择时注意审查资质、经营能力等要件，如果劳务派遣单位没有能力承担其应负的责任，反倒会连累用工企业。这样，用工企业非但没有实现减少用工风险的目的，却还要给劳务派遣单位买单。

在笔者接触的案件中经常会有用工单位诉苦，明明及时将派遣员工的工资支付给劳务派遣单位，可发生劳动争议时却坐在被告席上，还居然会被仲裁委或法院认定为与员工存在劳动关系。究其根本，乃选择的劳务派遣单位不具备派遣资质所致。

●劳务派遣单位管理不规范的风险

某劳务派遣公司将几名劳动者派遣到某学校从事后勤工作，劳动合同与劳务派遣协议都是两年。2009年2月，上述两个合同均到期后，学校表示仍将继续用工一段时间，劳务派遣公司与劳动者均为提出异议。

直到同年6月，学校后期表示将退工，并告知劳动者和劳务派遣公司。劳务公司开除

了退工通知单。几名劳动者借此要求支付经济补偿金，以及 2 月之后未签订劳动合同的双倍工资，并诉诸劳动仲裁。

学校与劳务派遣公司各执一词，都认为未签订合同是由双方原因所致。劳动争议仲裁委员会最终裁定两被申诉人向派遣员工支付经济补偿和双倍工资。

本案中，因为学校的原因导致没能与派遣公司续订劳务派遣协议，而派遣公司以没有签订劳务派遣协议为由，没能与派遣员工签订劳动合同，从法律上讲，学校应当属于违约行为，而派遣公司则属于违法行为，违法行为理应承担法律责任。但是，由于派遣用工的特殊性，根据《劳动合同法》第九十二条的规定，劳务派遣单位与用工单位都应承担连带赔偿责任。同样，《劳动合同法实施条例》第三十五条规定，因用工单位违法而给被派遣劳动者造成损失的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。因此本案无论是派遣机构违法，还是用工单位违约，都应当对劳务派遣员工承担连带赔偿责任。

通过本案可以看出用工单位在使用劳务派遣这一用工模式时，切不可忽视对派遣员工的管理，注意及时续签合同，以避免与派遣员工的法律关系发生变化。否则我们不难想象这一局面的发生：用工单位以为与某员工的关系乃劳务派遣，而事实上因为没有及时续签派遣协议而变成了事实劳动关系。更有甚者，如若在解雇该员工时未发现，则用工单位将承担高昂的解约成本。

● 出资培训与服务期约定的风险

某知名跨国企业在三年前曾为校园招聘的应届毕业生量身定制培训项目。该项目要求培训生在接受两年培训后，必须为该企业工作三年，否则最多要赔偿 30 万元的“培训费”。

彭某 2005 年 7 月 6 日与某知名劳务派遣公司南京分公司签约，为期两年，外派到该跨国企业北京和上海的分公司；同年 7 月 11 日，也与该跨国企业签订培训协议。2007 年 6 月 30 日，彭某与派遣公司劳动关系终止后，也不愿意再与该企业签订劳动合同。该企业于 8 月 19 日发出退工单和劳动手册，并于 8 月 20 日发出通知，要求彭某支付违约金 30 余万元。随后，该企业申请仲裁委仲裁。仲裁委认为，由于彭某是劳务派遣用工，用人单位不是该企业，彭某与该企业并非劳动关系，该企业不能对彭某设立违约金的资格，对其请求不予支持。

案例中该企业虽然与派遣员工签订了培训协议，约定了服务期，但当该派遣员工反悔拒绝履行义务时，该企业申请仲裁，却得不到仲裁的支持。这是由于该企业只是实际用工单位，而非法律上的用人单位，故无权与派遣员工约定服务期。

从法律的角度来分析，根据《劳动合同法》的相关规定，企业为员工提供专项培训费

用，对其进行专业技术培训的，才能与其签订培训协议约定服务期、违约金。劳务派遣单位无权与派遣员工签订培训协议约定服务期。那么是不是说用工单位就有权与派遣员工签订培训协议了呢？答案是否定的，因为订立培训协议的前提是双方当事人之间存在劳动关系，显然用工单位和派遣员工之间并不存在劳动关系，自然无权订立培训协议了。本案的最终结果也证明了这一点。用工单位为了公司的利益、促进公司发展而经常对员工进行培训也是理所应当的，这里培训的正常需求与服务期的无权约定之间的矛盾是急需化解的。

可见，劳务派遣用工模式还是存在较大法律风险的，劳务派遣的纠纷也层出不穷。

企业再享受劳务派遣带来的诸多方便、利益的同时，也必须面对一些其与生俱来的风险。劳务派遣的优势不必多说，无非就是“降低企业用工成本”、“非核心业务外包”等优势，这里着重谈一下劳务派遣的弊端。

●选择不慎，风险大增

一些个别劳务派遣单位运作不规范、不合法，如不缴或少缴社保，或变向的克扣员工工资等管理不当，以至于增加用工单位的用人风险。

●企业与派遣员工步调难统一

激励员工的三个重要方面是：企业理想、员工参与程度和薪酬体系。实际上，这些方面满足了员工的不同层次的要求。而一般来说用工单位对于派遣员工，只是基本上满足了薪酬问题。随着员工能力的不断提高，员工希望有更多的机会参与公司的管理，这也符合马斯洛的需求层次理论。而企业理想则是最高层次的需要。三者密不可分，互为补充，相互转换，达到一种平衡。而一旦这种平衡被打破，将导致员工的不满，员工的不满自然导致企业及顾客的不满。

劳务派遣风险应对策略

●注意劳务派遣对象的选择

对于企业来说，与哪种类型的员工简历劳动关系，与哪种类型的员工简历劳务派遣关系，是其在选择劳动派遣用工模式时必须首要考虑的问题。因为虽然劳务派遣可以降低企业的用工风险，但也造成了企业难以管理派遣员工，人员的流动性也不利于企业的商业秘密的保护，故在使用派遣员工时应当注意派遣对象的选择。

1. 可以选择基层且培训成本低的员工予以派遣

对于企业的中高层人员，一般来说都是企业的骨干，职位表现出长期稳定、不易替代等特点。而且一般来说这些人员易于获取企业的商业秘密。所以对于这些人

员，应当与之建立劳动关系，这不仅能够增加其对企业的认同感，也大大降低了人员流动造成的泄密风险。

企业可以选择基层且培训成本低人员的进行派遣，对于需要竞业限制、保密的岗位，出于保护商业秘密的目的尽量不要采取劳务派遣的方式。

2. 可以选择新近人员予以派遣

对于新近人员，企业一般需要较多的时间予以考察培养，以确定其是否接受企业的文化，是否适合在企业长期发展。由于企业与员工签订两次固定期限合同后续订就必须签订无固定期限合同，可能还不足以对新进人员予以充分考察，所以企业可以先通过派遣使用新进人员，待其充分融入企业文化并具有不可替代性之后，再与其签订劳动合同，建立劳动关系。

●劳务派遣服务机构的选择技巧

在国内，劳务派遣属于新兴事物，因而存在很多监管不力之处。故而企业再喧杂劳务派遣单位时更应当慎之又慎，并做到严格监控，从而最大程度上提高用工效率，降低用工风险，以实现企业利益的最大化。

1. 审查劳务派遣单位的资质

一定要确认派遣单位的注册资本符合法定的最低要求，并且营业执照中记载的经营范围也明确包含派遣业务。

2. 劳务派遣单位的服务能力

劳务派遣单位可以在大量具体人力资源管理事项方面为企业提供服务，比如工资发放、社保、工伤处理等，选择一个服务能力功能强的劳务派遣单位对于企业来说是至关重要的。对于劳务派遣单位的服务能力，企业可以从服务网络覆盖的范围、服务规模的大小、服务水平的高低、服务品牌的知名度进行综合考虑。

3. 异地派遣谨慎选择

对于那些规模比较大、在不同区域设有分支机构的企业来说，异地劳务派遣是不可避免的，那从方便企业管理、降低成本的角度出发应当选择自身分支机构健全的派遣服务机构。换句话说，劳务派遣单位的分支机构跟企业本身的分支机构有地域上的匹配性。当然，也可以选择那些有能力协调企业异地派遣的劳务派遣单位。

4. 选择“专业化”的派遣单位

预防和应对风险能力、法律问题专业程度和处理经验、专业人员特别是劳动法关系

协调专业人员的数量等，都应是企业再选择劳务派遣单位时需慎重考量的。只有选择更富有专业处理能力的派遣单位，才可以防范不可预见的风险发生，企业才能够放心地集中精神把人力、物力放在最关键、最需要的地方。对于缺乏劳动法律问题处理经验以及相关专业人员的派遣单位，应当予以排除。

●劳务派遣人员招聘程序控制技巧

招聘是建立劳动关系的前提，一般招聘程序包括：HR 首先对职位进行分析，确定职位的需求，然后根据企业用工计划发布招聘信息，组织面试等等，最终招聘到合适的员工。但是招用劳务派遣人员不适用一般的招聘程序流程，劳务派遣人员的招聘是由派遣单位来组织招聘的，也就是所谓的“招人的不用人，用人的不招人”。如前所述，实际用工单位是不太放心由派遣单位去招人的。但是实际用工单位也不能直接过多地参与到招聘过程中，以免被误认为是劳动关系中的雇主。

那么，实际用工单位怎样才能招到合适的人员，而又不会被认为是劳动关系中的雇主呢？建议企业采取由派遣单位书面授权，用工单位代为招聘的方式。具体招聘事宜，应当在派遣单位出具的授权书中作出规定。实际用工单位代派遣单位招聘的，实际用工单位在招聘时应向劳动者出具授权书或披露其代理人身份。这样，既能最大限度地避免造成招聘时主体的混乱，又保证了招聘的质量。

常见风险的防范策略

1. 劳务派遣协议的签订技巧

劳务派遣协议时用工单位和派遣单位民事合作法律关系的凭证，是双方管理派遣员工的重要依据。一份“责权明晰”的派遣协议会大大降低实际用工单位的法律风险。实际用工单位在签订派遣协议时应当注意以下几个方面：

- (1) 明确约定派遣单位及时签订劳动合同的义务，防范派遣单位不与派遣员工签订劳动合同的风险。在实际操作中用工企业应在接受被派遣劳动者时，就注意查证其与劳务派遣单位签订的劳动合同，有签订劳动合同的才可接受。建议要求派遣单位与派遣员工签订劳动合同后提供一份给用工企业备案。
- (2) 明确预定工伤事故、劳动纠纷如何处理，费用如何分担。尤其应当约定，派遣员工工伤事故用工上保险支付后的不足费用，双方采取何种比例的费用分担模式。

- (3) 明确约定派遣单位承担其没有依法缴纳社会保险的法律责任，防止劳务派遣单位补缴、漏缴社会保险费。
- (4) 明确约定在哪些情形下可以退回派遣员工。对于用工单位不再需要的人员，用工可以根据派遣协议的约定退回，派遣单位可以另行派遣或依法重视、解除劳动合同。这里要注意的是，此种情形下有可能产生经济补偿金，则用工单位应当在派遣协议中约定该经济补偿金的具体分担比例。

2. 规章制度冲突问题

实际用工单位如果想让自己的规章制度对派遣员工有约束力，应当做两件事：第一，在制定时最好查阅派遣单位制定的累死规章制度，避免矛盾；第二，在于派遣单位的派遣协议中明确约定，派遣员工应同时遵守派遣单位和实际用人单位的规章制度，两个单位的规章制度有冲突时，以实际用人单位的规章制度为准。

3. 劳务派遣中培训协议的签订问题

根据上文的分析，显然实际用工单位是无权与派遣员工签订培训协议、约定服务期的，因为实际用工单位与派遣员工不存在劳动关系，因为实际用工单位与派遣员工不存在劳动关系，而劳动关系是单位和员工约定服务期的前提。对于实际用工单位来说，出资培训了派遣员工，如果不能约定服务期，将面临该派遣员工随时走人的风险，可以说是赔了夫人又折兵。

所以，建议实际用工单位对于那些重点培养的员工，可以转变用工方式，将派遣转为劳动关系，即与之签订劳动合同。

若基于某种不愿与之建立劳动关系，那么，建议在签订培训协议时可以由实际用工单位、劳务派遣单位、派遣员工达成三方协议，以降低法律风险。

【管理分享】

人力架构中易被忽略的那些前提

人事管理其实不仅是艺术，更是平衡的过程。如果能够达到一个平衡的支点，则问题将迎刃而解。

最近几年，中国的房地产业发展如火如荼，但跟很多发展迅速的行业相似的是，企业业绩增长迅速的同事管理却远远没有跟上。特别是在人力资源管理上，粗放的管理方式仍然被多数企业所采用。前两天，一位地产行业的人力资源的朋友来问我：房地产行业的人员应该如何配置？人工成本应该如何确定？员工薪酬应该如何给付？绩效考核应该如何建立？

看起来都还是些很基础的人力资源管理问题。其实，即便是一些即将上市的地产公司，也未必能在基础人力资源管理上理清头绪——一家预计未来一两年上市的公司突然发现公司的净利润率将影响到市盈率，一经核算才知道：影响经营结果中关于费用的事宜——人工成本竟然占到了近 50%。如果不能开源，节流就是必然的，那么如何合理压缩人工成本呢？

带着这些问题，我们不禁会想：这其实是在衡量一个组织的管理效能与经营效能。而就我十年的人力资源管理经验来看，一个组织效能最大化主要取决于以下四个因素：

第一、 组织的管理模式——决定了组织架构及定编

组织的管理模式指组织的设计方法，它是根据企业不同发展阶段、经营策略、短中期规划、亟需解决的问题等多方面予以考虑，它是组织机构设立之前需要统筹考虑的核心问题。比如：是矩阵式还是垂直管理，是弱矩阵还是强矩阵；是以品牌为导向还是以市场为导向；集权制还是分权制等等。这些事宜的确认，将决定了组织机构的具体设计。

如需强化总部的管理职能，则应设计为垂直管理的模式；如需强化各地方的运营职能，则应设计为矩阵管理的模式。而模式又决定了组织机构中岗位的设置及人数的设置，组织管理模式的设计将最大程度地决定管理层级的宽窄、人员数量的多少等等。

第二、 审批流程及授权——决定了工作效率及体系的规范性

审批流程及授权是公司对于每件事情管理思想的体现，即每件事情由谁发起，经过哪些环节，最终到哪儿审批结束。它的设计及使用，将最大程度地提升组织的管理效率，同时也可以逆向审视组织的效率，我们往往习惯于审批文件时，按照横向一层一层地切割，即分公司层面的所有人员先签字再转至总部各个层面签字，但这样往往产生扯皮现象，虽然分公司

总经理都已经签了字，但不排除总部的对口专业部门没有其他的意见及建议。因此，在做审批流程及授权时，首先要考虑每件事情的逻辑关系，即建议先由对口部门研讨意见，并提出专业建议，然后再按照行政审批执行，以提升审批效率。

其实我们不难发现：很多企业之所以管理成本高，一个很重要的原因，即为内部沟通成本高，俗称内耗。一个顺畅的审批流程及授权，将会解决这方面的问题。

另外，目前中国的企业发展及变化很快，我们的制度建设已经跟不上企业的变革及发展，而制度体系又是支撑公司发展的基本纲要，如何能够找到一个最快最有效的管理手段，成为很多企业面临的棘手问题。而审批流程及授权则解决了这个难题，它的优势是：修改灵活性更强、结构更清晰。

第三、 业务及管理发展策略——决定了事业的广度及深度

第四、 培训、培养与发展——决定了企业中的人岗匹配程度