

6 才市扫描 HR Market

基本工资调整权限在中央;应尽快建立正常的工资政策调整机制

2016 年多地公务员基本工资将调整



■ 王红茹

每到公务员调整工资，舆论总是一片喧哗。这次也不例外。

日前，有媒体报道称，四川、内蒙古、吉林等多地召开人力资源和社会保障工作会议，明确提出 2016 年将调整机关事业单位基本工资标准。

在 2015 年 5 月 12 日举行的全国推进简政放权放管结合职能转变工作电视电话会议上，李克强总理曾为机关事业单位人员工资调整确定落实时间表。李克强总理表示，2014 年，国务院对完善机关事业单位工资和养老保险制度出台了政策，2015 年 6 月底前，各地工资调整一定要落实到位。

因此，四川、内蒙古、吉林等多地 2016 年又将调整机关事业单位基本工资的信息一出，很多人最直观的感觉就是：去年进行完机关事业单位工资调整后，公务员今年又要涨工资了。

例如此前有媒体报道称，内蒙古全区人力资源和社会保障工作会议明确，按照国家要求，今年要调整机关事业单位基本工资标准，这次调标是建立基本工资标准正常调整机制后的首次调整，各地、各部门要对工资

收入分配制度执行情况进行清理自查，对发现的问题要坚决纠正。

但如今在这些地区人力资源部门官网上均已无法找到有关工资调整的信息。有业内人士向记者分析，这些部门或是迫于压力将相关内容撤下了。

中国劳动学会副会长苏海南在接受记者采访时表示：“按照国家现行有关制度政策规定，公务员基本工资标准调整的权限在中央，各地只能按照中央制定的政策执行。如有的地方提出今年要完善机关事业单位工资制度，调整基本工资标准，那只是重申去年发布的《关于调整机关工作人员基本工资标准的实施方案》的有关精神，并非打算自行安排做这些事。我认为媒体报道一些地方要自行调整公务员基本工资是不准确的。”

此轮公务员工资调整是为养老保险并轨改革铺路

其实，2015 年开始推进的公务员工资调整与机关事业单位人员养老保险制度改革同步进行。

2015 年 1 月发布的《关于调整机关工作人员基本工资标准的实施方案》以下简称

《方案》提出，从 2014 年 10 月 1 日起，要调整公务员基本工资标准，同时将部分规范津贴补贴纳入基本工资。

调整后，公务员职务工资标准由现行的 340 元至 4000 元分别提高到 510 元至 5250 元；级别工资各等级起点标准由现行的 290 元至 3020 元分别提高到 810 元至 6135 元。人社部新闻发言人李忠曾公布数据，按全国平均水平计算，公务员月人均实际增加收入 300 元左右。

与此同时，2015 年 1 月 14 日，国务院印发《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》（以下简称《决定》），并从 2014 年 10 月 1 日起实施。《决定》提出，中国将实行社会统筹与个人账户相结合的基本养老保险制度，单位缴纳基本养老保险费的比例为本单位工资总额的 20%，个人缴纳基本养老保险费的比例为本人缴费工资的 8%，由单位代扣。

显然，个人缴费是要从本人工资中扣除的，这就意味着公务员如不涨薪到手的工资水平就要下降。而且现行公务员工资结构中基本工资占比较小，津补贴占比较大。

苏海南表示：“这就需要结合公务员工资结构调整并适当增加工资来解决，具体就是提高基本工资标准，所需资金由部分津补贴纳入到基本工资和安排适当新增工资解决。这既提高了基本工资占比，又使公务员缴纳养老保险费后个人工资水平不下降。这样做，既调整了不合理的工资结构，又有利于促进养老金并轨改革。”

我国公务员的工资是由基本工资、津补贴和奖金组成的。其中基本工资分成职务工资和级别工资，全国执行统一标准。津补贴由地方财政承担，各地有一定差别，主要包括工作性津贴和生活性补贴。此外，还会根据地区、岗位不同，分发相应的房补、车补、特殊岗位津贴等。

而原来的公务员工资结构中，基本工资只占 30%，津补贴等占比较高，用苏海南的话说，这就好像是一个人的鼻子大，脸反而小，比例明显不合适，“而公务员工资改革调整工资结构，就是要把过大的鼻子切掉一大半，补充到脸上去。”

人才落户深圳能否企业说了算

“我们企业有些不可或缺的职业流动性特别大，比如保安，他们都是通过招聘进来的，没有户口，工资低，自然也没有忠诚度可言了。”人大代表陈湘波在深圳市六届人大二次会议福田第四组讨论中打开话匣子，有关人才落户深圳企业说了算不算的话题立即引来一阵热议。

日前深圳副市长、公安局局长刘庆生表示，深圳将在 2016 年吸引大批人才落户。但是，关于人才判定标准却是需要认真探讨的话题。深圳入户口门槛在各大城市中算是比较低的，尽管如此，每年入户指标都没有达到预期数量。除了吸引高学历特殊人才，深圳下一步是否能对民营企业开一个口子，将人才评判标准交给用人单位来制定？如果是，在这个过程中，企业老板又会怎样来控制人口增长的比例以及公司运营成本？会不会存在一些企业老板因为私人关系而放水的现象呢？

代表们纷纷发表意见。任健说，“深圳除了学历型人才，也很需要技术型基础性人才。但是这些人才普遍学历不高，他们想达到积分入户的 100 分，可能要熬七八年，他们希望能在深圳扎根下来，可是这部分人群却面临买不起、租不起房的问题。因此这部分人流动性很大，这也是深圳作为移民城市潜在危机之一。”在场很多代表都是民营企业老板，他们也表示，自己企业有很多老员工，工作能力突出，工作兢兢业业，但是由于各种原因一直落实不了户口，大家也很苦恼。

“我们很希望政府能给企业老板一定权利，每年有一定指标来帮助企业员工落户深圳。作为企业管理者，这既是对员工的一种奖励，也是对员工学历、能力、忠诚度等的一种考量。当然，大部分企业管理者都是深圳人，从企业自身出发，肯定希望深圳人口有序增长，越是规范化管理，越不用担心出现类似企业老板放水之类事情发生。虽然这个可能在实际操作过程中不可避免，但毕竟是少数现象。”曾小明代表说。

除此之外，王老豹代表说：“深圳积分制度看似门槛不高，但是其实流程非常繁琐。有的人通过网上对比，发现自己符合入户条件，但是实际操作中却遇到了很多麻烦和阻力。流程非常繁琐复杂，最后可能由于时间等原因一拖再拖，甚至不了了之。建议接下来实施一站式入户，精简流程，可由企业统一办理的由企业统一办理。”

(谢馥蔓)

留学生企业超 160 家 泰达:打造留学人才创业热土



高层次的留学生人才掌握着前沿技术和先进管理理念，其数量和质量影响着—个区域的科技发展水平和综合实力。“十二五”期间，天津开发区把引进高层次留学生人才和高水准留学生项目作为增强区域自主创新能力的有效途径，通过实施一系列有力措施，使泰达成为留学生回国创新创业的热土。目前，这里的留学生企业已超过 160 家，诞生了一大批年产值过亿元的“科技小巨人”企业。

拓宽引“凤”路径

根据最新统计，开发区留学生企业已超过 160 家，海外创新创业人才近 300 人。泰达科技发展集团负责人介绍，开发区充分利用津洽会人才分会、广州留交会、大连海创周等海内外各级各种平台和渠道，不断拓宽留学生项目引进路径；加强与海外留学生机构的联系，积极组织或参与“海外博士泰达行”等大型活动，通过一系列活动的“走出去”和“请进来”，加大项目引进力度。

记者了解到，最近两年，以与国内外知名机构联合组织的泰达创业大赛、阿里云创客大赛等一系列品牌化创业赛事为媒介，开发区成功吸引留学生项目争相报名

参赛，最终推动了一大批项目在开发区落地。

创新服务“土壤”

围绕留学生项目在不同成长阶段对科研场地、办公条件及配套环境的不同需求，开发区建设了差异化、多梯度的孵化器和产业园区。已经成立 20 年的天津泰达国际创业中心(中国天津留学人员创业园天津开发区分园)，已经成为滨海新区科技创新创业的旗舰，为海外人才创业营造了良好的办公、生产、技术研发、资本运作、人才培育、信息交流的发展环境，成为滨海新区高新技术企业 and 海外高层次人才人才创新创业的聚集地。

泰达科技发展集团负责人介绍，在充分利用国家、天津市、滨海新区对留学生项目的各项优惠政策以及开发区“1+N”模式的人才政策、高新技术产业促进政策等的基础上，泰达科技集团提出并促成了“泰达创业鼓励支持计划”、泰达免费创业午餐“十道菜”等政策的出炉，进一步完善了针对留学生项目的政策体系。开发区还创新服务专员制度，全面扫除留学生人才工作生活的后顾之忧。企业服务专员制度面向特定领域的企业进行服务，专员在成为企业第一联络人的同时，还利用在产业深耕

企业为重点，实施“同舟计划”。

意见要求，各级社会保险行政部门对事实清楚、权利义务明确、没有争议的工伤认定申请，在 15 日内作出工伤认定决定。同时，加快信息化建设，推行网上业务经办，推动工伤认定、劳动能力鉴定网上申报，为参保单位及其职工提供方便快捷的

专家:应尽快建立正常的工资调整机制

当前，各地首轮公务员基本工资标准调整已于 2015 年 6 月底完成，接下来按照相关制度规定，需要尽快建立工资标准的正常调整机制。

2015 年 1 月出台的《方案》提出，确立定期调整机关工作人员基本工资标准的制度。今后基本工资标准原则上每年或者每两年调整一次，依据工资调查比较结果，综合考虑国民经济发展、财政状况和物价变动等因素确定调整幅度。近期基本工资标准每两年调整一次，参考同期物价上涨幅度、同期企业在岗职工工资增长率等因素，确定工资增长幅度。

如何合理确定基本工资调整幅度？苏海南认为，单从基本工资调整而言，有两个方面要考虑，一是依据企业相当人员的工资水平调查结果并结合经济发展、财政资金、物价变动等进行安排；二是结合基本工资和非基本工资，主要是津补贴等的比重调整要求来安排，把基本工资之外更多的津补贴纳入到基本工资，逐步形成合理的工资结构。

其中，建立工资调查比较制度，定期开展公务员和企业相当人员工资水平的调查比较，合理确定公务员工资水平，这是落实公务员法要求。公务员法第七十五条指出，公务员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。国家实行工资调查制度，定期进行公务员和企业相当人员工资水平的调查比较，并将工资调查比较结果作为调整公务员工资水平的依据。

记者从知情人士处获悉，对企业相关人员的工资调查已经进行了两三年的时间，目前还没有拿出结果。如果按照 2015 年 1 月发布的《方案》指出的“今后基本工资标准原则上每年或者每两年调整一次”，最迟在 2017 年 6 月就要再进行一次公务员基本工资标准的调整。

“现在需要通过深入研究把公务员与企业相当人员的工资调查比较制度确定下来，尽可能把制度设计得比较科学合理，使该制度及其调查比较结果符合实际，并能为社会各方面认可和接受，这是当前要抓紧做的事情。”苏海南强调。



基础上建立的行业企业数据库向企业提供决策参考。此外，人才服务专员通过对接相关政策部门，还可以为留学生提供个人落户、生活住房、子女入学等精心服务，帮助留学生集中精力投入事业。

造就驱动“引擎”

天津康希诺生物技术有限公司于 2009 年由四位海外归国人员创立，借助开发区良好的创新创业环境，该公司与解放军军事医学科学院联合研发的重组埃博拉疫苗成为世界首创，制剂水平国际领先，目前已在非洲开展二期临床试验，开创了我国自主研发疫苗走向世界的新篇章。这是留学生人才在开发区创业的一个缩影。

目前，在开发区的留学生人才和企业中，有 40 余人入选国家级和天津市创业“千人计划”，3 人入选“中国留学人员创业园十大领军人物”；20 余家企业入选中国留学人员创业园百家“最具成长性创业企业”和百家“创业潜力企业”，凯莱英、博益气动、赛诺医疗、瑞奇外科、博纳艾杰尔等留学生企业更是已快速成长为年产值过亿元的“科技小巨人”企业，这些企业已经成为助推新区自主创新能力和核心竞争力不断提升的引擎。

(王森)

服务。意见还要求，各级人社部门应主动做好衔接协调服务工作，加强工伤预防、补偿、康复三位一体制度体系建设，依法开展工伤保险参保扩面、工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险经办业务。

(王玮)

南京鼓励企业为骨干人才率先建立年金

记者近日了解到，为鼓励企业吸引和留住人才，南京市人社局下发《南京市企业人才参加企业年金集合计划办法（试行）》，鼓励企业为骨干人才率先建立年金，所需费用由企业和参加人员共同缴纳。

据介绍，作为多层次养老保障体系的重要组成部分，企业年金是在企业及其职工依法参加企业职工基本养老保险的基础上，自愿建立的一项补充养老保险制度。企业年金集合计划是指由具有“企业年金基金法人受托机构”资格的受托人设立的，将多个委托人交付的企业年金基金，集中进行受托管理的企业年金计划。参加企业年金的职工退休 after，在领取基本养老金的同时，还能一次性或定期领到一笔企业年金。

《办法》规定，参加企业应同时符合下列条件：依法参加南京市企业职工基本养老保险并履行缴费义务；具有相应的经济负担能力；已建立集体协商机制。参加人员应同时符合下列条件：依法参加南京市企业职工基本养老保险并履行缴费义务；本人自愿；属于企业发展需要的人才。

所需费用由企业和参加人员共同缴纳。企业缴费的列支渠道按国家有关规定执行；参加人员个人缴费由企业从其工资中代扣。企业缴费每年不超过本企业参加企业年金集合计划人员上年度工资总额的 1/12。企业和参加人员个人缴费合计一般不超过本企业参加企业年金集合计划人员上年度工资总额的 1/6。企业缴费应当按照企业年金方案规定计入参加人员企业年金个人账户；参加人员个人缴费额全部计入本人企业年金个人账户。

记者采访获悉，根据规定，此前企业年金是要全员参加的。不少企业负责人表示，他们只想给管理人才、技术人才和核心骨干建立年金，“中小企业主流动性太强，如果全员参加的话，有的员工干个一两年就跳槽了，企业不是亏了吗？”

“针对这一现状，南京市尝试非全员参加方式鼓励企业建立年金，企业可以为骨干人才率先建立年金。”市人社局相关负责人表示。

(肖姗)

郑州外资企业管理学校毕业生受用人单位青睐

近日，郑州外资企业管理学校举办教育部《职业院校管理水平提升行动计划(2015—2018 年)》实践活动，省市有关部门领导、专家，以及来自该校的师生代表，学生家长代表、校企合作企业代表 300 多人参加了活动。活动期间，“河南省中国中部产业发展研究中心”、“郑州国际商会校企合作专业委员会”、“郑州国际商会食品行业商会”三块牌子同时在学校挂牌落户。

职教改革真功夫

该校狠抓“以服务为宗旨，以就业为导向”的职业院校教学改革。在专业设置上，学校根据企业需求开设了市场营销、工商企业管理、会展服务与管理、电子技术应用、酒店管理与服务、会计等专业。在培养方向上，突出工学结合、实践教学、改革人才培养模式。在课程体系建设和课程改革上，注重教师、学生、教材、教学环境和教学资源等因素，调整课程设置结构，增强专业课实训和社会实践，建立校外教学实训基地，实现“专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程的三对接”。

在师资培养上，坚持引进高素质、会实训的师资队伍。积极参加省市培训，鼓励和引导教师参加各项活动和比赛，推进教师下企业锻炼，特别注重“双师型”教师培养。另外聘请郑州大学等高校兼职教师 26 名。教师队伍稳定、老中青结合，结构合理，精于教学。

校企融合结硕果

校企合作，工学结合，服务郑州航空港经济综合实验区建设。该校坚持“职业教育就是就业教育”的办学理念，实现校企深度融合，形成了人才培养与企业发展互惠双赢的长效机制。积极开展“与企业家交朋友活动”、“与企业共同举办运动会”、“送文艺节目进企业搞联欢”等活动。利用学校的人才优势为企业进行项目服务和员工培训等，密切校企合作关系，换取企业提供学生顶岗实习、就业以及教师和企业老总互挂互兼等岗位的交流机会，实现了校企嵌入式合作。

2006 年至今，学校与中国核电、格力电器(郑州)有限公司、康师傅集团、中国超人集团、富士康科技集团、丹尼斯百货、香港喜盈盛集团、香港剑鱼食品有限公司等 100 多家外资企业建立了校企合作关系，并从校企合作单位中聘请近 60 位老总来校上专业实践课和做兼职专业实习教师。同时，该校派出专业课教师到企业里轮岗锻炼，进一步提升实战教学能力。该校目前已与格力电器、中国超人集团、康师傅集团、喜盈盛集团等企业合作建立专业班，签订订单式培养协议。学生在校培养后直接到企业实习工作，实现了校企无缝对接。6 年来，学生就业率达到了 100%。

(张占华)