2012 年第 5 期总第 16 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

FESCO HRA”用合理的福利计划保留核心员工”活动成功举行……2

天津 FESCO 携手天津张盈律师事务所，成功举办主题为“用人单位解除劳动合同技巧”劳动关系讲座……2

天津 FESCO 开展“关于计算经济补偿金的二三事”主题法务内训…3

天津 FESCO 设置简历接收公共邮箱，人才推荐服务持续升级……3

天津 FESCO 推出招聘信息公开发布服务……4

中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理……4

世界 500 强货代行业企业招聘:海运主管 1 名、海运客服 2 名……5

某航空公司天津航站招聘：航站站长……6

中外合资大型装备制造企业招聘:经理、主管等职位……6

商务专区

天津 FESCO 育婴师国家职业资格培训开始招生……8

动态要闻

社保十二五规划纲要发布 将建社保转移接续制度 ……9

我国拟规定工间休息时间计入工时 ……10

政策点击

税务总局：出差交通费餐费实报实销可免个税……11

国税总局：员工现金及实物福利均需缴纳个税……11

观点时评

“人造就业”不能避免裁员潮……12

高失业高通胀倒逼白领革命 ……13

劳动观察

涉外家政，外国人非法就业多发……15

三倍加班工资 众多企业难兑现……16

本地快讯

本市人口素质明显提高，受大学教育人口占 20.25% ……17

本市去年引进高层次人才工作成效明显 ……17

外服信息

FESCO HRA”用合理的福利计划保留核心员工”

活动成功举行

2012 年 5 月 8 日周五下午两点，“ FESCO HRA--用合理的福利计划保留核心员工”在滨江万丽酒店拉开序幕，翰威特中国区福利部门负责人沈榆钧先生、飞思卡尔(中国)有限公司人力资源总监刘霞女士、日本斯坦雷公司人力资源管理部长高树军先生、摩托罗拉大中国区高级薪酬福利经理梁双艳女士分别从”2012 年宏观经济展望；法定福利相关法律法规的更新；补充福利市场趋势；中国企业员工福利的创新；BMW 中国的弹性福利计划；飞思卡尔、斯坦雷的员工福利计划以及跨国公司福利统一管理模式”等几个方面结合所在企业情况分享了自己的经验和心得。

参加此次活动的有九十余位 FESCO HRA 会员经理和外籍高管，一些与会经理评价此次旗帜性企业及 HR 资深从业人员所讲的自身企业核心福利计划“爆料足、很解渴”、“一些好的福利计划一定要向公司老板反馈”！ FESCO HRA 会员美国纳斯达克上市企业信达思（cintas）公司不仅赞助了此次活动，还带来了工装时装秀，不仅给大家美的视觉享受，也使大家叹服工装外包企业的专业技术实力。会后的自助晚宴为久未见面的 HR 老朋友们提供了畅所欲言的交流机会。在接下来的日子里，FESCO HRA 将讨论大家关心的六月一日强制施行的外籍人社保政策话题，请会员朋友关注。

天津 FESCO 携手天津张盈律师事务所

成功举办主题为“用人单位解除劳动合同技巧”劳动关系讲座

5 月 17 日，天津 FESCO 携手天津张盈律师事务所，针对企业客户关心的劳动关系问题，举办“用人单位解除劳动合同技巧”主题讲座。

本次活动，天津市外国企业专家服务有限公司针对企业常见劳动关系问题，以帮助客户企业建立用人单位与劳动者间和谐劳动关系，提升人力资源管理人员业务实操水平为目的，特邀请天津张盈律师事务所

副主任田长慧律师、滨海新区兼职劳动仲裁员陈存亮律师，为新老客户提供法律实务专场讲座。借助培训平台，天津 FESCO 与张盈律师事务所为前来参与讲座活动的客户提供了《劳动人事法律通讯》电子期刊免费下载以及讲座材料，并现场进行咨询答疑。

本次活动吸引 30 余名企业管理者、HR 参加，受到大家的广泛认可。FESCO 与张盈律师事务所计划以“规范化的企业招聘流程”为主题举办下期培训，届时将为大家介绍企业招聘流程中的法律风险点及防范操作技巧，欢迎朋友们来电咨询。

联系人：梁莎 （法务部经理）

联系电话：022-60326896

工作邮箱：liangsha@feesco.com.cn

天津 FESCO 开展“关于计算经济补偿金的二三事”主题法务内训

天津 FESCO 法务部举行“关于计算经济补偿金的二三事”主题法务内训。

培训内容涉及：月工资及工资的范围、最低工资的规定及适用、企业平均工资的解释、年限计算、关于 08 年之前与 08 年之后的年限计算方法的对比，以及关于经济补偿金的计税问题等内容。

此次培训，主要面向天津 FESCO 基础业务部门业务员进行，目的为提高业务部门为客户提供全方位服务的综合能力。客户如有相关培训需求，欢迎与 FESCO 法务部联系。

联系人：梁莎 （法务部经理）

联系电话：022-60326896

工作邮箱：liangsha@feesco.com.cn

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)

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: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

联系人：李乃秋 ，葛兆宇

联系电话：022-60326537　022-60326852

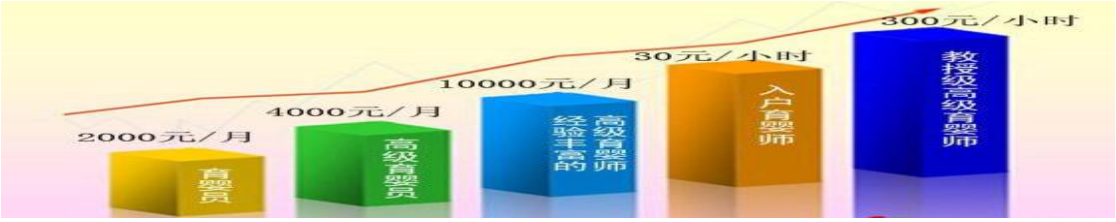
工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn（李乃秋），gezhaoyu@feesco.com.cn(葛兆宇)

商务专区

天津 FESCO 育婴师国家职业资格培训开始招生

育婴师主要从事 0-3 岁婴幼儿的照料、护理和教育，而目前本市从事这方面的人才严重缺乏，家长不惜重金聘请专业的育婴师照顾和教育孩子，很多幼儿园也急需这样的专业人才，形成了巨大的就业市场。

一、育婴师的收入前景



二、培训班型

班型	育婴师（中级）
特点	从零开始，理论和技能的全面学习
适合人群	无基础，热爱育婴事业，希望从事该职业的有志之士
周末班	周日 9:00-16:30　5 月 27 日开班　常年滚动招生　随到随学　推荐就业
日常班	周一至周五 9:00-16:30　常年滚动招生　随到随学　推荐就业
价格	1800 元
考试时间	天津市人力资源和社会保障局统一安排考试，
成绩公布时间	考试结束后 2 个月电话通知
证书发放时间	成绩公布后 3 个月

三、鉴定方式：

考试为天津市人力资源和社会保障局组织的统一考试，考试分为理论考试和技能考试，成绩均到达 60 分合格，可获得育婴师国家职业资格证书。

★考试未通过可免费重修

四、培训地点及咨询：

地址：开发区三大街 22 号，滨海职业技能培训鉴定中心

负责人：董老师　　报名及咨询电话：66217333-8032

活动链接：http://www.feesco.com.cn/system/2012/05/09/000271834.shtml

动态要闻

社保十二五规划纲要发布 将建社保转移接续制度

5 月 2 日，国务院常务会议讨论通过《社会保障“十二五”规划纲要》。会议指出，中国“十二五”时期将加快建立健全覆盖城乡居民的社会保障体系，提高社会保险统筹层次，建立有效的社会保险关系转移接续制度。

会议指出，“十二五”时期，要坚持“广覆盖、保基本、多层次、可持续”的基本方针，力争到“十二五”期末，形成基本完备的社会保障制度，比较健全的管理服务体系，并稳步提高保障水平，基本解决历史遗留问题。

值得注意的是，根据会议确定的主要任务，“十二五”时期我国要整合城乡社会保障制度和经办管理资源，提高社会保险统筹层次，建立有效的社会保险关系转移接续制度。

中央财经大学社会保障系主任褚福灵在接受《经济参考报》记者采访时表示，社会保险关系转移接续不仅关系到跨地区之间整合，也包括不同人群不同制度之间的接续问题。诸多因素造成我国社保制度转移接续环节还存在诸多问题：一方面，尽管出台了一些暂行办法，但目前地区间的养老保险关系转移接续仍不顺畅，手续复杂；另一方面，社保的城乡制度不同，投保人对制度仍存有观望心态和选择的困惑。

而随着劳动力流动的日趋自由和城乡二元经济结构的变革，城乡人口流动冲破束缚已成为常态，但社会保障的一环还未跟上，社保的转移接续不畅影响投保积极性，反过来也成为生产要素中阻碍劳动力自由流动的障碍。有数据显示，近年来，因为一些地区转移接续不畅，退保风潮严重，有的城市退保比例甚至高达参保人员的 17%。

对于社保关系跨地区转移接续不顺畅的问题，专家指出，我国的社保金难以实现异地漫游，关键在于社保统筹层次低，以及保险的“碎片化”。现行社保对城乡居民和不同类型人群进行了众多人为分割。国家机关、事业单位、企业分别参照不同类别保险分类覆盖，要实现社保金的异地漫游，当务之急是去“碎片化”，统筹发展。而对不同制度间的转移接续问题，人力资源和社会保障部副部长胡晓义今年年初表示，社会保障发展进入新的阶段，要求在更高层面加快城乡统筹。

着眼于解决我国社会保障制度存在的问题，此次国务院常务会议确定了以下主要任务：要实现城乡居民社会养老保险制度全覆盖，改革机关事业单位养老保险制度。实施应对人口老龄化的社会保障政策，完善家庭养老支持政策。大力发展补充保险。完善被征地农民的社会保障政策。逐步提高保障标准，缩小城乡、区域、群体之间的差距。统筹建立基本养老金正常调整机制。普遍开展和推进城镇居民基本医疗保险、新农合门诊医疗费用统筹。逐步提高各级财政补助标准，职工、城镇居民基本医疗保险和新农合政策范围内住院费用支付比例均达到 75%左右。加强社会保障管理与监督。

今年，人社部将在政策制度和体制层面加快推进十项保障的统筹，政策衔接重点是农村低保与新农保的衔接，原则是叠加实施，努力保证政策效应的最大化；第二是新农保、城镇居民养老保险与职工养老保险的衔接。褚福灵认为，社会保险关系转移接续制度建立面临许多困难，不是一蹴而就的过程。但此次《社会保障“十二五”规划纲要》对此事的措辞足以显示出决策层对社保转移接续问题的重视和解决这一问题的决心。

“未来我国的社保制度框架将包括两大部分，一个是劳动者，也就是职工的社会保障制度，一个是针对居民的部分社会保障项目。相信在这样的架构内，我国将逐步地理顺制度设计问题，并在此基础之上完善业务流程，建立信息网络，最终逐步建立起有效社保转移接续制度。”褚福灵说。

（信息来源：http://renli001.com/show-2539-1.html）

我国拟规定工间休息时间计入工时

人社部、国务院法制办 8 日出台《特殊工时管理规定(征求意见稿)》。意见稿明确，企业在保障正常生产运营情况下，日工作时间超过 4 小时，应保证劳动者享受不少于 20 分钟工间休息，而工间休息时间计入工作时间。

无考勤要求可算特殊工时

意见稿明确，特殊工时制度包括不定时工作制和综合计算工时工作制。

不定时工作制的岗位范围包含：对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位；需要机动作业、由劳动者根据工作需要，安排工作时间的外勤、推销、长途运输等岗位；劳动者可自主安排工作时间，且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位。

为防止滥用不定时工作制，意见稿对不定时工作制的待遇特别做了规定。其年工资报酬不得低于企业所在直辖市、设区的市政府公布的本地区上年度职工平均工资。北京市上一年度职工平均工资为 56061 元。即在北京市实行不定时工作制的劳动者，其年薪将有望不低于 56061 元。

日工作时间禁超 11 小时

综合计算工时的工作制的岗位范围包括：地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中，部分受季节、资源、环境和自然条件限制，需要集中作业的岗位；而交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中，部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位，也可综合计算工时。

劳动法对于标准工时加班的规定为，每日延长工作时间最长不超过 3 小时。此次意见稿则明确，综合计算工时工作制，每日最长工作时间不得超过 11 小时，即正常工作时间和延长工作时间总和不得超过 11 小时。

夜班劳动应支付津贴

意见稿也进一步明确，企业在保障正常生产运营的情况下，日工作时间超过 4 小时，应当保证劳动者享受不少于 20 分钟的工间休息时间，而工间休息时间计入工作时间。机动车驾驶员等从事影响公共安全利益的岗位人员，每驾驶 2 小时，应当保证不少于 10 分钟的休息时间。

对于“夜班”，意见稿明确，是指企业在 22 点至次日 6 点这一时间段，安排劳动者工作且时间达 2 小时及以上的情形。夜班劳动，企业应当支付夜班津贴。津贴标准按照省、自治区、直辖市人社部门规定执行。

■ 焦点

严格审批不定时工作制

人社部表示，不定时工作制没有固定的工作时间，不计发加班工资，对劳动者的劳动报酬、休息休假权利和身心健康影响较大。因此，将严格把握不定时工作制的适用范围，以防因其滥用，严重损害劳动者合法权益。

而综合计算工时工作制，超出部分算作延长工作时间，计发加班费。一些新兴行业企业具备实行综合计算工时工作制的特点，人社部提出，各地可按实际情况，适度放宽审批。

派遣禁申请特殊工时制

意见稿规定，劳务派遣单位不得为被派遣劳动者申请实行特殊工时制度。不过，用工单位在特殊工时岗位上使用被派遣劳动者的，在劳务派遣协议中，应当与劳务派遣单位明确特殊工时的岗位、人数、期限和劳动报酬等。而且劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

（信息来源：http://renli001.com/show-2547-1.html）

政策点击

税务总局：出差交通费餐费实报实销可免个税

针对社会公众和企业关注的一些税收热点问题，国家税务总局纳税服务司近日对相关税收政策进行了解释，并对公众提交上网的一些问题作出了明确回答。

出差补贴凭实际发生的交通费、餐费发票予以报销的，可不征收个税

问：单位给出差人员发放的交通费、餐费补贴和每月通讯费补贴，是否并入当月工资、薪金计征个人所得税？

答：现行个人所得税法和有关政策规定，单位以现金方式给出差人员发放交通费、餐费补贴应征收个人所得税，但如果单位是根据国家有关标准，凭出差人员实际发生的交通费、餐费发票作为公司费用予以报销，可以不作为个人所得征收个人所得税。

关于通讯费补贴，如果所在省市地方税务局报经省级人民政府批准后，规定了通讯费免税标准的，可以不征收个人所得税。如果所在省市未规定通讯费免税标准，单位发放此项津贴，应予以征收个人所得税。

问：补充医疗保险是否缴纳个人所得税？是否比照补充养老保险方法缴纳个人所得税？

答：现行个人所得税法和有关政策规定，单位替职工缴纳补充医疗保险，应与当月工资收入合并缴纳个人所得税。目前，暂不能比照企业年金(补充养老保险)的方法缴纳个人所得税。

问：企业赠送礼品免征个税，如何界定征免界限？

答：《财政部、国家税务总局关于企业促销展业赠送礼品有关个人所得税问题的通知》第一条规定：企事业单位在促销展业过程中赠送礼品不征个人所得税。具体如下：1.企业通过价格折扣、折让方式向个人销售商品和提供服务。2.企业在向个人销售商品和提供服务的同时给予赠品。3.企业对累积消费达到一定额度的个人按消费积分反馈礼品。除上述规定情形外，其他赠送礼品的情形，均需要扣缴个人所得税。

（信息来源：http://renli001.com/show-2540-1.html）

国税总局：员工现金及实物福利均需缴纳个税

据经济之声《天下财经》报道，国税总局纳税服务司近日表示，所有发放给员工的个人福利，无论是现金还是实物，都需要缴纳个人所得税，但对于集体享受、不可分割、非现金方式的福利，原则上不征收。

国家税务总局解答员工福利需缴个税等热点问题

新华网北京 5 月 7 日电（记者侯雪静、何雨欣）是否只要是发给员工的福利，都要纳入当月的薪酬计算缴纳个人所得税？纳税人从两处以上取得的收入可否由纳税人自己选择纳税地？收到未加盖发票专用章的发票能否在企业所得税前扣除？记者 7 日从国家税务总局获悉，税务总局纳税服务司针对近期纳税咨询服务的热点问题进行了统一解答。

是否只要是发给员工的福利，都要纳入当月的薪酬计算缴纳个人所得税？

企业在日常生产经营活动中，经常会发生职工福利支出的情况，那么作为职工是否只要是发给员工的福利就要纳入当月的薪酬计算缴纳个人所得税？

纳税服务司介绍，根据个人所得税法的规定原则，对于发给个人的福利，不论是现金还是实物，均应缴纳个人所得税。但目前对于集体享受的、不可分割的、非现金方式的福利，原则上不征收个人所得税。

纳税人从两处以上取得的收入可否由纳税人自己选择纳税地？

当前纳税人从两处以上取得的收入的现象越来越普遍，应该在何处缴纳个人所得税？可否由纳税人自己选择纳税地？

纳税服务司表示，《国家税务总局关于印发〈个人所得税自行纳税申报办法（试行）〉的通知》第十一条第一项规定，对从两处或者两处以上取得工资、薪金所得的，纳税人可以自行选择并固定向其中一处任职受雇单位所在地主管税务机关办理相关纳税申报事宜。

收到未加盖发票专用章的发票能否在企业所得税前扣除？

《中华人民共和国发票管理办法》第二十二条规定，开具发票应该加盖发票专用章，那么收到加油站、超市开具的卷筒发票未加盖发票专用章，能否在企业所得税前据实扣除？

纳税服务司表示，所谓加油站、超市开具的卷筒发票很可能只是销售水单，不是发票，请到加油站、超市换取发票后，按规定在税前扣除。

（信息来源：http://renli001.com/show-2550-1.html）

观点时评

“人造就业”不能避免裁员潮

近日，美国银行宣布未来几年将裁减占总员工数 10%的约 3 万名员工，以使其至 2014 年每年削减 50 亿美元开支；而稍早前汇丰银行已宣布 2013 年为节约 25～35 亿美元支出将裁员 2.5 万人。就业本来就不景气，裁员潮显然是雪上加霜。

危机后，一些国家因劳动力供给结构未能适应就业需求结构的调整，出现无就业增长现象，就业供给结构适应性调整过程一般需 12～18 个月。可见，当前各国经济深陷无就业之断续复苏之中，并非严格的市场失灵，而主要源自政策失灵，即旨在刺激就业的政府刺激计划如今变成了新增就业的阻碍。

具体而言，金融危机以来奥巴马政府出台了 7870 亿美元经济刺激计划，大量政府临时就业岗位刹住了失业率攀高之势，但却妨碍了劳动力市场的自调节，导致美国失业率高企和结构性就业缺口无法有效愈合之双重病症。危机带来的严峻失业固然可怕，但会激发失业者和教育机构展开再就业培训以缓解结构性就业缺口压力，而旨在促进就业的经济刺激计划，在向劳动力市场提供临时就业岗位的同时，却把更多的失业者引向政府就业项目，使大量失业者延缓了再就业培训竞争新就业岗位的努力，从而致使美国国内就业市场出现了调整惰性，最终政府提供的临时就业岗位甫一结束，失业率就再度出现快速反弹，而结构性就业缺口则始终未能有效愈合。这就不难理解为何奥巴马再次祭出 4470 亿美元的就业法案，并敦促国会通过的急迫性。殊不知，就业市场配置机制的失灵使奥巴马政府根本不可能指望私人部门提供就业机会解燃眉之急。

与此同时，各国政府推行巨额财政刺激计划严重干扰并扭曲了经济系统的市场信号，这不仅使各国经济面临多底衰退走势，而且使经济逐渐丧失了就业引擎。毫无疑问，不论再巨额的财金刺激计划都不可能为失业者提供长期就业岗位，让失业者重新找回稳固工作的还取决于私人部门资本支出所带来的就业机会，以及劳动力市场对新就业机会的适应性能力。

遗憾的是，政府经济刺激计划的非完全经济性竞争资源方式，使私人部门几乎无法与政府竞争资源，导致私人部门不得不推迟资本支出，从而私人部门投资事实上被凯恩斯有效财政计划所挤出。如当前美国标普 500 旗下的私人部门虽持有 1.2 万亿美元现金却不愿资本支出，欧盟的私人部门持有的现金规模也达 7900 亿欧元左右而不愿资本支出。同时，各国央行的宽松货币政策严重扭曲了金融市场的价格信号，如目前金融市场对风险资产的定价已无法有效覆盖风险资产本身的风险敞口。这导致金融机构谨慎信用创造，信贷紧缩和债务紧缩并未因央行的宽松政策而融冰，金融机构因市场价格扭曲无法有效开展业务，自然导

致其人浮于事而不得不裁员以压缩成本。此外，当前诸如谷歌等采取资本支出的公司也大都主要用于并购业务，而并购潮的结果将是大量的裁员。

由此可见，私人部门的裁员潮若作为政府出台新刺激计划理据，对整个全球经济而言将是灾难性的；殊不知，当前私人部门裁员潮和经济衰退，本质上就是政府实施直接财金刺激计划的附属品。因此，当前对各国政府而言，积极有效的就业促进方案是如何为私人部门增加资本支出扫除市场和政策障碍，而非再度直接增加临时就业岗位。

（信息来源：http://renli001.com/show-2040-1.html）

高失业高通胀倒逼白领革命

白领失业率可能会持续上升，占领华尔街运动可能是 2012 年的一个预兆

2012 年，发达国家可能会发生革命。高失业率、高通胀和财政紧缩，严重挤压了家庭部门。政治风险可能将在 2012 年主导全球经济。

白领变蓝领

白领失业率可能会持续上升，这将对需要养家糊口的有经验的中年高收入人群造成伤害。

信息技术是导致这一局面的最大原因。西方国家在把蓝领工作转移到发展中国家之后，剩下的就是零售行业的低收入工作和市场营销、媒体、医疗卫生、金融等服务行业的高收入白领工作。后者实质上就是从事信息处理。然而，信息技术日趋复杂，逐步取代了这些白领的工作。这种趋势是结构性的。一大批白领可能将被永久取代。

比如，每家大公司都有很大的 IT 部门，处理和维护内部 IT 系统。在高峰时期，华尔街每家公司每年 IT 方面的支出为 10 亿到 20 亿美元，IT 人员数量远远超过金融专业人士的数量。迄今为止，IT 部门仍然以安全因素为由抵制减员。但是，当前公司内部 IT 系统的安全性甚至低于消费市场上的服务。当企业发展到允许员工在家和工作场所使用同一套系统时，它们就能省下一大笔钱。改变只是一个时间问题。这可能会造成近千万 IT 人员永久性失业。

金融业是另一个例子。金融业占全球 GDP 总量超过二十分之一，提供最高薪的职位。金融业大多数工作就是处理和收集信息。但是，大多数信息现在是可以自动收集的，每个人都能够通过智能手机即时了解。金融业的不稳定在相当程度上是由于从业人员过剩，大家都在试图通过投机找到足够的工作而造成的。这个故事马上就要结束了。金融业可能需要裁减一半的劳动力。这将对白领阶层带来巨大影响。

医疗卫生行业又是一个例子。在大多数发达国家，这个部门的增长要快于 GDP 的增长。在美国，医疗卫生行业现在占 GDP 总量的 17%，并且是造成美国经济问题的最大原因。然而，这是一个非生产型的行业。调查表明，医疗支出增加并不会提高人口健康。越来越多的医疗支出都是花费在生命的最后阶段，对人活着的时候的健康状况无甚影响。

人们通常会把医生和医院与治病救人，而不是浪费钱财联系起来。任何非生产性行业的存在都是依赖消费者的无知，信息传播将会导致这些行业的衰落。医疗卫生行业的情况很可能要比金融业好。但是随着时间流逝，也会慢慢开始裁员。

法律、会计、市场营销、媒体等在过去二十年中得到了长足发展。这些行业的大多数人员通过收集信息并整理成像模像样的材料而谋生。媒体行业已经深受信息技术的冲击。同一股力量将会导致其他信息处理行业的收缩。

信息技术对发达国家白领阶层的冲击可谓祸不单行。由于股市和房地产双重泡沫的破裂，他们的财富严重缩水。美国家庭部门的净价值很可能从 2006 年的高峰减少了 20%。

未来的财富状况并不乐观。老龄化意味着房价在未来十年中将会贬值。日本过去十年所发生的事情可

能会在其他富裕国家重演。

另一方面，通胀正在推高生活成本。现在的油价是 20 世纪 90 年代平均价格的五倍。新兴经济体的需求推高了能源和食品等关键商品的价格。即使现在由于油价下跌，通胀似乎略有冷却，长期趋势仍然上涨。新兴经济体的需求不可能逆转趋势。

发达经济体工人的挣钱本领在全球化的世界里将会持续减弱，新兴经济体在价值链中的位置无疑将会上升。发达国家尤其是德国和日本的制造业所倚仗的是技术和手艺，而不是知识产权。新兴经济体掌握这些技术只是时间问题。

金融市场在给政府提供借贷时总是迟疑不决，这让发达国家更加难以救助低迷的劳动力市场和家庭部门。

人口老龄化和信息技术对劳动力市场的冲击，以及新兴市场兴起所造成的贸易环境恶化，都给发达国家带来了重重困难。其政府不但无力提供救助，甚至还可能会减少救助。西方国家家庭部门所遭受的压力，严重影响了其社会稳定。

星火燎原

一个世纪以前，由煤和石油驱动的机器让大多数蓝领的就业保障突然消失了。蓝领组织起来发起抗议，工会运动由此兴起。这一运动是成功的，因为工会可以劫持机器相要挟，并威胁要破坏它们。蓝领也可以用大锤和链锯等工具做武器。

现在，白领的处境更加糟糕。他们处理的是信息，而信息都储存在虚拟空间，任何人都无法以此相要挟。白领同样也无法诉诸武力来增强其议价能力。

因此，白领的抗议惟有走向国家范围，改变国家政治，才有可能成功。现在这种零星抗议是无法实现目标的。惟有当这些抗议发展成为国家范围的运动，成为政治党派，白领才有可能实现其目标。这类运动很可能将会在 2012 年爆发。

欧洲现在正处于全球注意力的中心。主权债务危机很可能会从希腊蔓延至意大利和西班牙等国家。实际上，因为金融市场拒绝给这些政府提供资金，这场危机在未来几个月可能会进一步深化。但是，美国的问题更为严重。2012 年，美国可能会成为全球动荡的关键点。

占领华尔街运动就像燎原之火一样席卷美国。这可能是 2012 年的一个预兆。惨淡的数据足以说明一切。自 2008 年以来，已经有将近 10%的美国家庭丧失抵押品赎回权，房屋被收走。28%的按揭房屋所有人为负资产。2500 万希望工作的人口失业。自 2007 年以来，中等家庭实际收入下跌了 10%。雪上加霜的是，今年医疗卫生花费上涨了 9%。对很多人来说，加入革命至少可以在公园为他们提供一个栖身之所，以及一顿饱饭。

1989 年，美国赢得了冷战。仅仅 20 年后，美国怎么会落到如此惨境？原因在于，这种以他人为代价而使权贵变富的掠夺游戏是应该被谴责的。这甚至不是权贵资本主义。过去二十年间美国证券市场表现欠佳，资本家也就是股东们也获益欠佳。从这场掠夺游戏中坐享其成的是那些权贵阶层。

美国 17%的 GDP 用于医疗，比其他发达国家高出一倍，但是民众却没有因此更加健康。美国医疗体系的确是一场使医生、医院和医疗经理人获益的掠夺游戏。

金融业现在是美国愤怒的中心。它在高峰时期曾占 GDP 的 8%，是历史平均水平的两倍。但是，大型金融机构的股东损失惨重。4%的 GDP 进入了金融高管的口袋。

虽然民众处境艰难，他们却长期被像 2000 年 IT 泡沫这样由债务引发的金融泡沫和其后的房地产泡沫所蒙骗，以至于相信自己没有变穷。2008 年房地产泡沫破裂时，这一掠夺系统再次利用这一机会，剥削了民众，用纳税人的钱来救助那些濒于破产的金融机构。

失败的全球统治精英

柏林墙倒塌之后，在过去 20 年里，以达沃斯为代表的一群自我任命的精英通过金融游戏统治了全球经济，通过权力从民众手中敛财，通过创造泡沫来掩盖自己的掠夺行为。

真正困扰全球经济的问题，是这群统治精英希望掠夺游戏继续而不是终止。

一年前，我曾预测 2012 年主权债务危机将引发一场全球危机，尤其是在美国国债市场。这次债券市场

行动迅速，预测到了危机的发生，不愿意再像以前那样借贷。在美国，共和党控制的国会拒绝给奥巴马政府授权增加财政赤字。压力从债券市场转向了政治。政治危机，而不是债券危机，将会成为 2012 年的主题。

游戏的结局将会是发达国家降低生活水平，提高税率。实现这一目标将会遇到重重困难。如何分配这一负担是一个大问题。高薪白领可能将不得不接受服务行业工作减薪的事实。银行业人士和医生可能要接受司机和服务员水平的工资。富裕国家的退休年龄可能要后延三年至五年。

对公平的追求将会推动革命。全球统治精英早已通过金融游戏将其钱袋联合起来。他们继续通过强迫政府救助失败的金融机构将钱袋联合起来。

收入以及财富分配的不平等，将会在 2012 年在很多国家引发革命。

（信息来源：http://renli001.com/show-2129-1.html）

劳动观察

涉外家政，外国人非法就业多发

4 月 25 日，在十一届全国人大常委会第二十六次会议第二次全体会上，受国务院委托，公安部副部长杨焕宁向全国人大常委会报告外国人入出境及居留、就业管理工作情况。

来华外国人流动性增强

随着我国经济社会的快速发展，来华外国人数量持续较快增长，入境目的和身份日益多样，流动性增强。

——从入出境情况看，2011 年外国人入出境 5412 万人次，其中入境 2711 万人次。2000 年以来，外国人入境人数以年均 10%左右的速度递增。

——从居留情况看，2011 年近 60 万人，主要为三资企业工作人员、留学生、教师、外企驻华机构代表及家属，亲属团聚人员。截至 2011 年底，持有《外国人永久居留证》的外国人 4752 人，其中外籍高层次人才及家属 1735 人、亲属团聚人员 3017 人。

——从就业情况看，截至 2011 年底，在华就业外国人约 22 万人，约占在华常住外国人总数的 37%，主要为三资企业工作人员、教师、外企驻华机构代表。

——从“三非”外国人情况看，外国人违反出入境管理法律法规的行为主要表现为非法入境、非法居留和非法就业（简称“三非”）。2011 年，全国公安机关出入境管理部门查处“三非”外国人 2 万余人次。

非法入境的主要为毗邻国家人员。非法就业的主要集中在外语教育、涉外演出、涉外家政、劳动密集型产业等领域，多以留学、访问为由入境后非法就业。

全过程动态服务管理

在外国人的服务管理工作上，我国着力构建全过程动态服务管理体系。具体举措包括：

——加强服务管理机制建设。2011 年底，公安部、外交部等 20 个部门建立了境外来华人员服务管理工作机制，明确了各成员单位的职责和重点工作任务，加强了外国人服务管理工作协调配合。

——加强外国人入出境服务管理。进一步深化引智引资战略，实施了外籍高层次人才、投资者签证便利政策和持居留许可外国人免办签证入境制度。增设口岸签证点，增加口岸办理团体旅游签证职能。在上海、广东、海南等地实施免签证入境、过境政策，服务区域经济发展和国家改革开放大局。

——加强外国人在华停居留服务管理。制定外国人永久居留制度（俗称“绿卡”制度），扩大居留许可签发对象，积极为引进的外籍高层次人才、外籍华人和亲属团聚人员提供在华居留便利。进一步完善外国人在华就业、留学、外国专家聘用以及外国企业在华设立常驻机构等管理制度，逐步规范不同领域的涉外服务管理工作。

——加强“三非”问题的综合治理。

涉外管理法律法规滞后

随着我国对外开放不断深入和外国人来华数量日益增长，外国人服务管理工作面临许多新情况、新问题，特别是在管理措施、体制机制和法制建设等方面还存在一些困难和问题。

一是“三非”外国人管理难度较大。部分国家人员持签证入境后非法居留、非法就业以及毗邻国家人员非法入境问题相对突出，治理难度较大；公安机关对非法入境、非法居留的外国人没有专门羁押、审查遣返场所，各地拘留所普遍存在羁押场所和外语干部不足等问题；部分国家非法入境、恶意非法居留人员被查获后拒绝提供真实身份信息，有关国家驻华使领馆核实人员身份时间长、效率低。

二是外国人服务管理统筹协调工作有待加强。外国人服务管理涉及领域广泛，服务管理职能分属不同行政管理部门，在政策衔接、信息共享、协作配合等方面需要加强统筹协调。一些部门尚未建立外国人服务管理信息系统，已建立的尚未实现信息共享。外交部和公安部联网的信息共享内容需要进一步完善。

三是法律法规滞后。我国现行与在华外国人服务管理相关的涉外立法多出台于上世纪八九十年代，不能完全适应当前外国人服务管理形势。如《中华人民共和国国籍法》1980 年公布施行，《中华人民共和国外国人入境出境管理法》1985 年公布施行，外国人在华就业管理仍依据 1996 年原劳动部、公安部等部门联合发布的《外国人在中国就业管理规定》。部分涉外管理领域法律法规不完善。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/GB/17750438.html）

三倍加班工资 众多企业难兑现

本报讯 （记者刘建林） “五一”加班三倍工资，究竟有多少企业能够执行？5 月 1 日，山西省阳泉市城区总工会工作人员暗访辖区内商贸、餐饮企业发现，不执行“五一”加班费的现象较为普遍，发放三倍加班工资的企业仅占四分之一。

当天，城区总工会工作人员首先来到了位于德胜街的一家超市，4 名销售人员正在上班。工作人员边选购商品，边和她们聊天：“‘五一’节上班，超市能支付三倍工资吗？”

一位销售人员回答：“知道这个规定，但企业不给发，我们也不敢提。”“为什么？”“工作难找，总不能为了要 100 多元的加班费而丢了‘饭碗’吧！”

从超市出来，工作人员又暗访了河边街某餐馆、北大街某商场、小阳泉某超市等多家中小企业，发现这些企业同样不支付加班员工三倍工资。大多数员工无奈地说，尽管大家都知道有相关法规，但他们没能享受应有的假日待遇，只能寄希望于假日上班多卖货多提成。中小企业执行差，大企业怎样？随后，工作人员又分别暗访了沃尔玛阳泉桃北路分店、东海大酒店及新世隆超市，发现这些企业执行的情况良好。

此次暗访，工作人员共走访了城区 12 家企业，其中大型商贸企业 2 家，大型餐饮企业 2 家，小商场 7 家，小餐馆 1 家。通过走访发现，能发放三倍工资的企业仅占四分之一，其中大型商贸企业、大型餐饮企业执行得比较好，小型企业执行得不尽如人意。

2008 年 1 月 1 日开始实行的《劳动合同法》明确规定：在国家规定的法定假日加班应补偿日平均工资的三倍，不得用串休代替加班工资。

许多餐饮、商贸企业为什么不愿执行？工会工作人员分析，不发加班工资可以减少企业成本支出，而且企业不执行也不会受到处罚，违法成本几乎为零。同时，企业职工由于怕被炒鱿鱼，也不敢主动提。此外，行政执法部门难以对全行业存在的这种现象进行大力度的监管执法，也是原因之一。

对此，城区工会工作人员表示，他们将进一步加大公休假加班工资支付的宣传，加强对企业主的教育，同时配合有关部门加大监管力度，在全社会营造一个良好的维护职工经济权益的氛围。

（信息来源：http://acftu.people.com.cn/GB/17815798.html）

本地快讯

本市人口素质明显提高，受大学教育人口占 20.25%

根据最新发布的《2011 年天津市人口发展状况》报告，本市人口素质进一步提高，2011 年 6 岁及以上受教育程度人口的平均受教育年限为 10.47 年，比 2010 年提高了 0.12 年。具有大学专科、大学本科及以上教育程度者占 6 岁以上受教育人口的 20.25%。

据介绍，市第九次党代会以来，本市教育事业进入快速发展时期，人口素质明显提高。全市教育布局、结构更加适应现代化经济的发展需要，九年义务教育已全面落实，人口受教育程度水平朝着更高层次迈进。

据统计，2011 年，本市 6 岁及以上受教育人口中，高层次受教育人口的比重进一步提升。其中，受教育程度为高中者占 22.95%，比 2010 年提高了 0.82%；大学专科达 9.56%，提高了 0.45%；大学本科及以上达到 10.69%，提升了 0.97%；同时，受适龄儿童数量减少的影响，小学及初中受教育程度人口比重呈下降趋势，其中小学比重为 18.25%，下降了 0.02%，初中为 38.55%，下降了 2.32%。

（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=20120510070042415&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

本市去年引进高层次人才工作成效明显

人才资源是第一资源。去年以来，全市人力社保部门围绕人才强市战略目标，着眼构筑高端产业、自主创新、生态宜居三个高地战略，全力服务打好滨海新区开发开放、结构调整优化升级、体制机制改革创新、文化大发展大繁荣、保持社会和谐稳定五个攻坚战，着力为经济社会发展提供强有力的人才智力支撑保障。

一是全面启动引进高层次人才专项工程，构筑人才聚集高地。在全市开展“用三年时间引进千名以上高层次人才”需求调查，编制《“天津市三年千名高层次人才”2011 年引进计划》，将引进高层次人才的目标任务分解到区县、系统和行业。建立“按月统计、按季督查、半年推动、全年总结”引进人才情况统计通报制度。召开了高层次人才聚集工程推动会，实施“三年一千人”计划。滨海新区设立专项资金，对引进的领军人才，提供 300 至 500 万元的启动资金；对引进国内顶尖、世界一流的创业团队，最高可给予 2000 万至 1 亿元的专项科研经费；东丽区制定引进高层次人才办法，每年 3500 万元用于奖励引进高层次领军人才科技成果转化、自主创新创业；北辰区每年由区财政预算安排 400 万元设立“北辰人才发展专项资金”；静海县启动“千百万”工程；西青区、武清区、国资委、科委、市卫生局等出台优先课题立项、优先提供资金、优先资源配置、优先福利待遇等政策，全方位吸引各类高层次人才。

二是健全完善引才引智政策措施，形成吸纳人才的奖励激励效应。市人力社保局会同相关部门出台了《天津市“三年引进一千人实施意见》、《天津市引进人才服务办法》等 6 项政策，进一步畅通引进人才“绿色通道”。开展“百名博士后武清行”、“南开区科技型中小企业与博士后创新团队合作”海外高层次人才津门行等活动。引进加拿大籍专家周云华，指导“百万吨乙烯”配套工程“10 万吨/年丁苯橡胶装置”项目，解决了多项关键问题。引进国家级研究院项目首席技术专家和中国航空工业集团公司项目一级技术专家魏仲委研究员，为中环电子开发航空产品提供技术支持。引进中国航天科工集团测控中心副总工程师、超声电子专家李忠诚为核心的 SAW RFID 研发队伍，有力地促进了我市物联网的发展。

三是提升服务高层次人才的能力水平，营造人才干事创业良好氛围。启动人才引进“一站式”服务中

心，按照“一窗接件、并联预审、集中反馈、专员办理、统一建档”流程，为企事业单位和人才提供 16 项服务，为 30 余名高层次人才解决子女入学、保险结转、专利申报等问题近 40 件。建立引进人才联席会议制度，帮助 70 余位高层海外人才解决实验器材通关、办理多次往返签证等难题近百项。建立了 1600 人的引进人才服务专员队伍，为引进高层次人才提供“面对面”“一对一”服务。建立海外高层次人才服务联系制度，为 144 位“千人计划”人选发放服务联系卡，竭力为人才做好“保姆式”全天候服务。

四是瞄准大项目好项目需求，加快引进顶尖人才创新人才领军人才。去年，市人力社保部门以‘津洽会’人才板块交流活动为依托，组织高层次人才与企业对接、与项目对接、与课题对接，取得显著成效。69 名博士当场确定来津从事研究或工作，签订培训和引进人才合作协议 12 项，引智合作项目 144 项，900 余名高级人才与我市用人单位进行合作。出国境招聘人才。同时，采取“多批次、小团组”的方式，组成海外人才招聘团，组织部分高校、市卫生局、空港经济区等单位赴美国、加拿大、澳大利亚、新西兰等近十个国家开展“定向招聘”，对接 392 名当地博士硕士学者等一批领军人才。借助“外力”引进人才，举办“中国天津第七届海外人才智力网上交流洽谈会”、北京 2011 年度外籍人才招聘会、第二届中国•长春创业（就业）博览会、大连“海创周”等专项引才引智活动。109 名海外高层次人才与用人单位达成意向，接洽高层次外籍人才 460 人次，40 余位外国专家确定来津工作，日本早稻田大学孙兴博士、美国伯克利大学任莹博士等 6 位创业人才携带“尿毒症尿液快速诊断”、“中药药物分子级别有效成分膜处理技术”等 10 余项高水平项目与我市有关单位达成合作意向。柔性引进人才。聘请梁思礼等 6 名院士专家、哈特穆特•米歇尔等 5 名诺贝奖获得者为市政府特聘专家，全市特聘专家总数达到 66 人，其中工程院院士 40 人，中科院院士 18 人，诺贝尔奖获得者 7 人，国内著名专家 1 人，覆盖我市八大优势支柱产业和 13 个国家级重点学科。

（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=20120508152633000&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj)