2012 年第 9 期总第 20 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

天津 FESCO 与 EF 英孚教育确立长期招聘合作伙伴关系 ……2

天津 FESCO 长期推出招聘信息公开发布服务……2

日资商贸企业招聘：国际贸易营业……2

英孚教育招聘信息……3

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：采购主管……4

某欧洲汽车工业部品企业招聘：采购经理、财务经理……4

世界 500 强制造业企业招聘：人力资源现场服务经理……5

中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理……6

世界 500 强货代行业企业招聘:仓储经理 1 名、销售经理 1 名 ……6

世界 500 强玻璃深加工企业招聘：机械工程师、电气工程师……7

日资商贸企业招聘：营业行政助理……8

欧洲航空服务企业招聘：物流助理……9

某日本独资公司招聘：销售担当、财务担当……9

某日本独资企业招聘：设备科长……10

商务专区

杰夫私立幼稚园，孩子们梦想的家园……11

动态要闻

上海新农保城居保实现全覆盖，参保人数达 78 万人 ……12

高端人才到嘉定工作生活，可享受六折购房……14

政策点击

我国社会保障事业加速发展，养老保险制度今年全覆盖……14

解读“职业培训包”政策……15

观点时评

专家：不能依靠延迟退休年龄解决养老金压力……16

开启人口“蓝”利时代……19

劳动观察

阿迪达斯因向工人付低薪遭调查……20

三一重工用人效率远逊中联 首富应多关爱劳动者 ……20

本地快讯

本市社保中心推行网上监控系统确保社保基金账户安全运行……22

在津就业外籍人员参保率已超六成……22

外服信息

天津 FESCO 与 EF 英孚教育确立长期招聘合作伙伴关系

2012 年 7 月 17 日，EF 英孚教育与天津 FESCO 招聘团队 EF 服务专项小组在同方蓝海国际（EF 天津中心校区）洽谈针对 EF 的招聘综合服务解决方案。本次洽谈在双方长期愉快合作关系的基础上确定以下合作重心——天津 FESCO 长期为 EF 发布包括高端猎头和基础岗位在内的招聘信息。在满足 EF 招聘需求的同时借助 FESCO 本地优势提升 EF 在天津的品牌效应，同时 EF 在全球的教育网络亦有助于提升 FESCO 的国际形象。详情请关注 FESCO 官网或联系 FESCO 招聘团队。

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)

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。

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) 工作地点：天津市区

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.底薪 8,000-12,000，依据个人能力和中心的规模，奖金根据业绩提成，综合计算，年收入大约在 17-28 万。

2.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）；

3.全面的入职培训及在职教育；

4.多元文化交融的国际化办公环境；

5.免费的 EF 英语培训课程；

6.内部晋升平台及岗位调任机会；

7.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

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。

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）

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。

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）

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

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。

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)

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；

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

上海新农保城居保实现全覆盖 参保人数达 78 万人

记者昨天从市人保局获悉，本市目前已实现新型农村和城镇居民社会养老保险制度全覆盖，参保人数达 78 万人。至此，本市已根据《社会保险法》要求，形成了由职工养老保险、新农保、城居保组成的社会养老保险体系，本市城乡居民都将纳入这一体系。

在本市新农保和城居保参保人员中，领取养老金人数约 45 万人，新农保人均月养老金 497 元，城居保人均月养老金 481 元。

城居保政策问答

哪些人可以参加上海城镇居民社会养老保险(简称城居保)？参保人员如何缴费？城居保养老金的标准怎么算？昨天，市人保局相关负责人就市民关注的城居保相关政策接受了记者采访。

问：什么是城居保？

答：城镇居民社会养老保险是覆盖城镇户籍非从业人员的养老保险制度，这项制度和职工基本养老保险制度(简称城保)、新型农村社会养老保险(简称新农保)制度共同构成本市基本养老保险制度体系。城居保的资金来源除个人缴费外，还有政府对参保人缴费给予的补贴，个人缴费越多，政府补贴也越多，而且个人缴费和政府补贴全部计入参保人的个人账户；城居保的养老金由个人账户养老金和基础养老金两部分构成，个人账户养老金水平由账户储存额，也就是个人缴费和政府补贴总额决定；基础养老金则由政府全额支付。

问：哪些人可以参加？

答：具有本市城镇户籍，年满 16 周岁(不含在校学生)，不符合城保参保条件的非从业人员，都可自愿参保。

问：手续和材料有哪些？

答：符合条件的城镇居民可携带户口簿和居民身份证等材料，到户籍所在地社区事务受理服务中心办理参保登记手续。

问：参保人员如何缴费？

答：参保人员每个自然年度缴一次费。目前个人缴费标准为每年 500 元、700 元、900 元、1100 元、1300 元、1500 元、1700 元、1900 元、2100 元、2300 元 10 个档次。参保人员按照自主选择的缴费档次，每年 12 月 20 日前将资金足额存入个人缴费卡，市社保中心每月 10 日和 20 日进行扣缴，足额扣缴后，将个人缴费计入个人账户，并从次月起开始计息。

问：参保人员达到 60 周岁当年如何缴费？

答：由于城居保是按年缴费的，因此参保人员达到 60 周岁当年可以缴纳当年度的养老保险费。其中，2011 年 7 月 1 日至 12 月 31 日期间年满 60 周岁的参保人员，若要申领城居保养老待遇的，应缴纳 2011 年度的养老保险费。

问：原缴纳城保的人员失业后能否缴纳城居保养老保险费？

答：原缴纳城保的人员失业后，可以缴纳当年度的城居保养老保险费。例如，王某 2012 年 1 至 11 月在企业工作，参加本市城保，12 月失业后，可以缴纳 2012 年度城居保养老保险费。

问：政府对缴费给予补贴吗？

答：为鼓励城镇居民参加城居保，政府对参保人员缴费给予补贴。个人缴费档次越高，政府补贴标准越高，个人缴费和政府缴费补贴全部计入个人账户。对应每年 500 元、700 元、900 元、1100 元、1300 元、1500 元、1700 元、1900 元、2100 元、2300 元 10 档的个人缴费，政府补贴标准分别为每年 200 元、250 元、300 元、350 元、400 元、425 元、450 元、475 元、500 元、525 元。

问：除个人缴费和政府补贴外，城居保还有哪些基金筹集方式？

答：其他经济组织、社会组织、个人可以对参保人员当年度缴费给予资助。对参保人员缴费给予资助的，应到服务中心办理缴费手续。目前，对每位参保人员的全部缴费资助总额不超过 2300 元，缴费资助总额也记入个人账户。

问：城居保养老金的标准是多少？

答：城居保养老金由基础养老金和个人账户养老金两部分构成：目前，基础养老金的标准是每月 400 元；为鼓励参保人员长期缴费，对缴费满 15 年以上的，从 16 年起，每满 1 年，基础养老金每月再增加 10 元。基础养老金由政府全额支付。个人账户养老金每月发放标准由个人账户储存额除以 139 计算得出。个人账户储存额包含个人缴费、政府补贴和缴费资助及对应利息。

问：哪些人可领取城居保养老金？

答：本市城镇户籍，2011 年 7 月 1 日已年满 60 周岁，且未享受城保、镇保、新农保、征地养老待遇以及国家规定的其他养老待遇的参保人员，不用缴费，可以按月领取基础养老金。基础养老金从 2011 年 7 月 1 日起补发。

本市城镇户籍，2011 年 7 月 1 日已年满 45 周岁，距年满 60 周岁不足 15 年的，在剩余年限缴足养老保险费的参保人员，自办理养老金申领手续的次月起发放养老金。其中 2011 年 7 月 1 日至 12 月 31 日期间年满 60 周岁的参保人员，缴纳 2011 年度的养老保险费后，从年满 60 周岁的次月起发放养老金。

本市城镇户籍，2011 年 7 月 1 日未满 45 周岁的，年满 60 周岁时，缴费满 15 年的参保人员，自办理养老金申领手续的次月起发放养老金。

问：如何办理养老金申领手续？

答：符合领取养老金条件的参保人员，应携带居民身份证和居民户口簿等材料到服务中心办理养老金申领手续，经区县经办机构审核后，从规定之日起发放养老金。养老金通过金融机构实行社会化发放。

问：如果在缴费期间漏缴了某些年度的养老保险费，能否补缴？

答：参保人员在未满 60 周岁时，可以补缴历年没有缴费年度的养老保险费。

问：2011 年 7 月 1 日已年满 45 周岁的参保人员，为提高养老待遇，能否多补缴一些年份的养老保险费？

答：考虑到这部分人员距养老金领取年龄已不足 15 年，为提高其养老待遇，规定这部分人员在剩余年限如逐年参保缴费的，年满 60 周岁时，还可一次性补缴，但补缴后累计缴费年限不超过 15 年。

问：补缴养老保险费的标准是多少？能否享受政府补贴？

答：补缴标准根据办理补缴手续当年的缴费标准最低档次确定，目前为每年 500 元。补缴费不享受政府补贴。

问：参保人员的个人账户储存额如何计息？

答：个人账户储存额按照自然年度结息。参保人员当年缴纳的养老保险费从记入个人账户的次月起开始计息；个人账户储存额存满全年的，根据市政府公布的个人账户记账利率计算年利息；未存满全年的，根据实际存续的月份数乘以个人账户记账利率的十二分之一计算利息。个人账户储存额计算利息后见分进角。

问：参保人员如何查询个人账户信息？

答：市社保中心每年向参保人员发放个人权益记录单。参保人员也可以凭本人身份证到服务中心查询本人账户信息。

问：城居保实施后，原来享受城镇老年居民养老保障的人员待遇会降低吗？

答：已享受城镇老年居民养老保障待遇的人员，统一纳入城居保后，在城居保基础养老金标准调整前，原待遇为每月 500 元的，其待遇不变；原待遇为每月 400 元的，年满 70 周岁时，待遇可调整至每月 500 元。

（信息来源：http://renli001.com/show-2676-1.html）

高端人才到嘉定工作生活可享受六折购房

优秀人才到嘉定工作生活，可享受买房六折或者每月 400 元到 600 元的租金补贴。昨天，上海市嘉定区城市发展招商推介会在浦东召开，嘉定区规土局、新城公司、经委等对嘉定城市发展的整体格局、土地出让、人才引进等情况进行了介绍，北郊湿地、嘉定新城万达商业综合体等 10 个项目在现场签约。

高端人才可六折购房

青年白领住房边缘化，他们既不符合低收入住房保障政策覆盖范围，又没有能力购买市场商品房。为了解决白领夹心层住房问题，嘉定区在 2009 年出台了《嘉定区优秀人才住房优惠实施办法》，实施“限价商品房”、“专项租房补贴”等政策。

限价商品房是指符合条件的优秀高层次人才可以市场销售价格的 60%优惠申购建筑面积 70 至 90 平方米的商品房，目前每年约有 200 套左右的限价商品房申购成功。

申购者必须拥有硕士学历及学位或拥有副高职称或一级技术资格。此外，申购者还必须在嘉定的科教文卫等事业单位、科研院所或拥有市级以上技术中心的企业工作。

这些商品房并非“边角料”而是正规商品房。嘉定区要求房地产企业在住宅用地招拍挂项目中拿出建筑总量的 5%作为限价商品房房源。这部分房源与该地块楼盘中其他住宅同质量、同品质；与该地块楼盘中其他住宅的公建配套、使用功能保持一致，居住环境保证共享。

申请者购房后在嘉定工作不得低于 5 年，并在聘用合同或劳动合同或协议中明确，如有违约，按相关规定缴纳违约金。申请者在取得房屋权证后的 5 年内，不得转让。未住满 5 年确需转让的，需审核批准，由政府按市场价一定比例回购，再转让给其他符合购买条件的优秀人才。住满 5 年后转让的，按优惠面积增值部分的一定比例缴纳收益金，同时不再享有保障住房申购资格。

除了六折买房外，嘉定区每年提供 1000 万元用于应届毕业生及工作 3 年以上的优秀青年专项租金补贴。目前，享受该项补贴的人数大约在 900 人左右。专项租房补贴的标准是应届毕业生每人每月 400 元、工作满 3 年的优秀青年骨干每月 600 元。每人享受租房补贴的时间累计不得超过 36 个月。

申请租房补贴人员必须在嘉定的科教文卫等事业单位、科研院所或拥有市级以上技术中心的企业工作。（信息来源：http://renli001.com/show-2661-1.html）

政策点击

我国社会保障事业加速发展 养老保险制度今年全覆盖

社会保障与人民幸福安康息息相关，事关改革开放和社会主义现代化事业全局，事关国家的长治久安。近年来，我国加快推进各项社会保障制度建设，加大财政资金投入力度，社会保障事业加速发展。

“党的十六大以来，社会保障作为构建社会主义和谐社会的重要内容和全面建设小康社会的重要指标，摆在了经济社会发展全局的突出位置。”人力资源和社会保障部部长尹蔚民说。

目前，我国的社会保障覆盖范围逐步从国有企业扩大到各类用人单位、从城镇扩大到农村、从单位职工扩大到城乡居民。而随着新农保和城居保扩面的提速，我国将在今年实现养老保险在制度上的全覆盖。

据人社部统计，2011 年，全国城镇基本养老保险、城镇基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的参保人数分别达到 2.84 亿人、4.73 亿人、1.43 亿人、1.77 亿人、1.39 亿人，呈高速大幅增长态势。

2011 年，尚在试点中的新农保和城镇居民养老保险制度参保人数达到 3.64 亿人，新农合参合人数达到 8.32 亿人。在短短的几年里，数亿人被纳入社会保障覆盖范围，建立起世界上最大的社会保障计划。

近几年，我国还集中解决了一批重大历史遗留问题：中央财政安排 509 亿元资金，帮助地方将关闭破

产国有企业未参保退休人员全部纳入城镇职工基本医疗保险，并统筹解决其他关闭破产企业退休人员和困难企业职工纳入医疗保险问题，受惠群众达到 800 多万人。

同时，将 300 多万国有企业“老工伤”人员等纳入工伤保险统筹管理；将 500 多万未参保集体企业和“五七工”“家属工”等群体纳入养老保险，使越来越多的人分享社会经济发展成果。

“国家已经连续好几年给我们退休人员提高养老金了，现在我一个月能拿 2000 多元。”重庆退休工人王华明说，“工资涨了，生活好了，心情也舒畅了。”

2005 年至 2012 年，我国连续 8 年调整企业退休人员基本养老金，直接受益者超过 5000 万人。2011 年全国企业退休人员人均每月基本养老金达到 1531 元，是 2002 年的 2.56 倍。

信息技术广泛应用于各级各项社会保险管理服务业务，2011 年底社会保障卡已发行 1.99 亿张。企业离退休人员基本养老金发放实现了社会化，77.3%的企业退休人员纳入了社区管理。

10 年来，我国初步形成了以社会保险、社会救助、社会福利为基础，以基本养老、基本医疗、最低生活保障制度为重点，以慈善事业、商业保险为补充的社会保障体系框架，为保障经济社会持续快速发展奠定了坚实的基础。

（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=20120630080158551&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

解读“职业培训包”政策

“十二五”期间，本市将完成覆盖涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等职业（工种）的“职业培训包”项目的开发与应用。职业培训包项目如何设计？项目开发申报的条件是什么？如何申报？在项目开发与应用过程中如何管理？就这些问题，本报记者独家专访了项目开发负责人、市人力资源和社会保障局副局长于茂东。

● 设计标准 ●

首批推出的“职业培训包”项目，在内容设计上突出七个方面的标准：包括职业标准、教学内容、使用教材、教学方式、考核标准、师资标准、实训条件等，通过对七大标准的“集中打包”，实行“捆绑作业”，形成规范、标准、科学的培训模式，确保培训质量和培养效果，造就更多满足经济发展需求的高技能人才。本市确定的首批开发的“职业培训包”，着眼适应产业升级、满足企业需求、服务经济发展的目标，遵循三个基本要素所设立。一是满足需求性；二是体现开放性；三是具有创新性。

● 总体目标 ●

“十二五”期间，本市将全面推行“职业培训包”职业培训模式。到 2015 年，基本完成公共安全、人身健康、生命财产安全等 200 个职业（工种）的 1000 个“职业培训包”项目开发。通过大力推行“职业培训包”开发与应用，开展职业技能培训 100 万人次，培养高技能人才 25 万人，其中高级工 20 万人，技师、高级技师 5 万人，“职业培训包”模式培养的技能人才岗位持证率达到 80%以上。

● 申报条件 ●

项目申报单位和项目合作单位必须是具有独立法人资质、运行机制健全、内部管理规范的企业、职业院校、科研院所、职业培训机构等。

申报项目负责人要具备四项资格条件：一是具有职业培训领域从业经历或管理经验，遵守国家法律法规。二是具有副高级及以上专业技术职称或具有高级技师职业资格。三是具有承担组织、指导开发项目实施的能力，能够从事实质性开发工作。四是每人一次只能申请主持一个开发项目，参加项目不超过两项。项目验收通过前、验收未通过或出现重大失误者不得申报新项目。

● 申请方法 ●

申请材料获取方法：申请人可从市人力资源和社会保障局网站（www.ti.lss.gov.cn）下载《天津市“职业培训包”项目申请评审书》（以下简称“申请书”）及有关材料，并根据开发指导方案、开发项目指南、申请书要求填写，按规定报所在单位审核，不受理个人直接申请。项目申报一般为自申报公告发布之日起 20 个工作日。

● 鉴定验收 ●

项目由市“职业培训包”项目开发领导小组办公室组织鉴定，实行项目申报单位初审、领导小组办公室复审两级预审制度，最后聘请有关专家以答辩会方式进行鉴定。

验收分开发阶段验收和终结认定验收两次进行。经专家鉴定不予结题但确有修改基础的成果，项目负责人要在规定期限内进行修改，修改后组织专家再次鉴定。首次鉴定为“不合格”且没有修改基础，以及再次鉴定仍为“不合格”的成果，则予以撤项，项目负责人 1 年内不得申报“职业培训包”项目。

（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=20120713045148494&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

观点时评

专家:不能依靠延迟退休年龄解决养老金压力

一个月来，“延迟退休年龄”引发全民关注。

关注退休年龄的背后，是我国人口老龄化加剧的趋势。2011 年底，我国 60 岁以上老年人口已达 1.85 亿。全国人大常委会委员、中国社科院学部委员、人口与劳动经济研究所所长蔡昉说，延缓退休有双重目的，既能提高劳动供给、又能减缓养老金支出。

但延迟退休年龄真能解决养老金缺口危机吗？在专家看来，养老金投资运营，保值增值才是当务之急。同时，养老“双轨制”尚未解决也为公众质疑延迟退休年龄的焦点。

7 月 10 日，全国老龄工作委员会办公室副主任吴玉韶说，目前人社部和老龄办对延迟退休年龄问题正在研究。

此前人社部社会保障所所长何平提出应逐步延长退休年龄，建议到 2045 年不论男女，退休年龄均为 65 岁。引发热议。

专家看来，退休年龄是否延长与目前养老金的收缴等因素相关。但必须通过延迟退休年龄来化解养老金缺口危机吗？

难解养老金压力

延迟退休年龄可以一定程度缓解养老金的支付压力，但不能寄希望于解决这一问题。

延迟退休年龄与养老金支付危机有关。作为该领域权威专家，社科院社会保障研究中心主任郑秉文多年来为此呼吁不断。

郑秉文曾估算，我国退休年龄每延迟一年，可减缓养老基金缺口 200 亿元。如延迟 5 岁退休则意味 5 年能减缓养老基金缺口 1000 亿元。

目前，养老保险涉及三个重要的参数：替代率、缴费率和退休年龄。

简单地说，替代率是退休后拿到养老金占在职时工资的比例。郑秉文发现，这几年企业职工养老金平均替代率在 50%以下，为了保证职工退休后的养老待遇，替代率不能再降；目前我国养老保险缴费率 28%，也很难再提高。此时，只有退休年龄有调整空间。

延迟退休能对养老金起到多大的减缓作用？郑秉文说，截至 2011 年底，全国养老金个人账户记账额

2.5 万亿元，其中空账额上升到 2.23 万亿。这意味着，用于将来养老金发放的这笔钱不存在。

同时，现在结存基金正大(14.18,0.05,0.35%)量贬值。郑秉文估计，参照全国社保基金理事会 2000 年成立以来收益率 9.17%，从 2000 年至 2010 年，养老保险基金以 1.8%的利率存放银行。以此计算，十年来养老金损失了 6000 多亿元。

由此看来，在“2.23 万亿元空账”和“6000 多亿元的贬值”面前，延迟退休 1 年减缓“200 亿”缺口微不足道。此外，从人社部公报看，去年财政补贴养老金达 2000 多亿。

郑秉文认为，舆论似乎对延迟退休就存在部分误读。实际上延迟退休不能解决养老金支付危机。延迟退休年龄是一个趋势，可以一定程度缓解养老金支付压力，但不能寄希望于通过这个途径解决问题。“养老金投资运营，实现保值增值，这才是当务之急。”郑秉文说。

延迟退休年龄的背后

“未富先老”意味着劳动人口降低，要保持合理劳动人口比例，延迟退休年龄成必要手段。

全国人大常委会委员、中国社科院学部委员、人口与劳动经济研究所所长蔡昉说，延缓退休有双重目的，既能提高劳动供给、又能减缓养老金支出。

关注退休年龄的背后，是我国老龄化加剧的趋势。

民政部部长李立国曾表示，2050 年前后，中国 60 岁以上老龄人口将达到 4.8 亿左右，超过总人口的三分之一。

专家认为“企业一线会明显感受到劳动力少的问题”。

斯坦福大学经济学博士梁建章(微博)与北大社会学系教授李建新合著了《中国人太多了吗？》一书。他从创业和劳动力市场的角度研究了中国的人口问题。

如果维持目前的生育率使得中国人口规模虽然在 2040 年达到 14 亿左右，但 60 岁以上的老人将增至 4.11 亿，而 20-60 岁的工作年龄人口从 8.17 亿下降到 6.96 亿。其中最有活力的 20-40 岁的人口将从现在的 4.36 亿降到 3.02 亿，下降幅度超过 30%。

梁建章的一位企业家同学曾抱怨，中国很多产业都是朝阳产业，但青少年服装业却是夕阳产业，青少年数量每年在迅速减少。“可以预见今天少年规模的萎缩，就是 10 年后青年规模的萎缩，是 20 年后中年的萎缩。”

梁建章担心这会影响未来企业活力和社会活力。

中国人民大学人口与社会发展中心教授顾宝昌说，等到 2050 年，“80 后”、“90 后”只是一批“小老人”，随着中国人平均寿命的延长，会有上亿规模的 80 岁以上的“老老人”。到时候甚至会出现“小老人照顾老老人”的现象。

梁建章认为日本之所以经济陷入低谷，与日本老龄化引发经济创新能力衰退有一定的关系。

对这一问题的解决，蔡昉说，这要保持较合理的劳动人口比例，延长退休年龄就成必要的手段。

中国人民大学社会保障研究中心主任郑功成则一直否认延迟退休年龄与养老金支付压力有关。

郑功成介绍，第六次人口普查，人均寿命已提高到 73.8 岁，延迟退休年龄是基于人均预期寿命延长和养老负担代际公平的需要。

人社部相关负责人曾对媒体表示，我国很多地方面临大量提前退休的情况，实际退休年龄平均 53 岁左右。

郑秉文说，北欧国家男女同龄 67 岁退休，西欧大部分国家是男女同龄 65 岁退休，分别比中国多 10 年以上，对于决策部门来讲，延迟退休年龄也有必要。

争议养老“双轨制”

养老制度“双轨制”不打破，有关养老的任何改革都会引发反弹。

延迟退休年龄最大的反对声音来自“民间”。

在一家网络公司工作的张林就是坚定的反对者。他说自己干了一辈子，就想早退休。他也担心，公司的老人都不退，职位都让他们占着。

这被专家否定。郑秉文认为，晚退休的人群的消费可以创造新的岗位。

但延迟退休年龄的更大阻力来自养老制度的“双轨制”。采访中，一些企业职工认为，“双轨制”都没解决，为什么要先来延长退休年龄？

目前，机关事业单位职工退休金由财政负担。郑秉文说，机关事业单位的替代率则为 80%以上。这意味着，在职时，同样每个月 1 万元的工资，退休后，企业职工养老金在 4000 多元，而机关单位人员则为 8000 元以上。

这种制度不打破，有关养老的任何改革一旦触及一方的利益，都会引发反弹。大多业内人士认为，推动取决于政府决心。

2008 年，我国曾在 5 省份试点事业单位养老保险改革，但目前没有实质进展。

何平建议，养老保险改革，机关事业单位需要同步改革，这样阻力才会减小。

正研究弹性延迟退休

弹性退休是让合适的人群按照合适的年龄选择退休。相对公平也不会引起较大的争议。

尽管面临的争议和阻力不小，但退休年龄的调整已经成为方向。

蔡昉反对“一刀切”延迟退休年龄，他认为可以考虑弹性延迟退休。充分利用一部分高技能人员的人力资本存量，同时保护那些普通劳动者。

比如在方式上，弹性延迟正在成为方向。弹性延迟强调“分类”和“非强制”。此前，上海市已在局部试点柔性延迟申领养老金，但是主要针对具有专业技术职务资格人员等。延迟的年龄上海市规定男性一般不超过 65 周岁，女性不超过 60 周岁。

清华大学社保研究中心主任杨燕绥说，这种模式考虑到了不同人群的需求，相对比较公平也不会引起较大的争议。

作为人社部社会保障领域的主要官方智囊机构，人社部社会保障研究所过去多年也一直在研究退休年龄方面的问题。所长何平说，目前他们提供的方案是，过渡期实行弹性办法，55 岁到 60 岁可以退休，也可以不退，自己选择。

实际上，人社部最近数次表态都在强调“弹性”。

何平认为，可能会优先考虑是否要统一男女、干部群众退休年龄，但“10 年内能解决就不错”。

■ 链接

我国法定退休年龄

●男性年满 60 周岁，女干部年满 55 周岁，女工人年满 50 周岁。从事有害健康工种并在这类岗位工作达到规定年限的，男性年满 55 周岁、女性 45 周岁退休。

●对少数高级专家和干部，征得本人同意，可以适当延长离休退休年龄，高级职称最长可至 70 周岁，副高可至 65 周岁；骨干教师、医生、科技人员中，男、女则分别可延至 65 岁、60 岁退休。

●中央部委办中，大部分执行的是处级女干部 60 岁退休政策。

资料来源：《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》(国发【1978】104 号)；《关于高级专家和干部离退休若干问题的暂行规定》等

中国老龄化趋势及影响

1999 年，我国 60 岁以上人口达 1.3 亿人，占总人口 10.2%，正式进入老龄化社会。至 2010 年，60 岁及以上人口达 1.78 亿，占总人口的 13.26%。

民政部部长李立国预计，2050 年前后，中国 60 岁以上老龄人口将达到 4.8 亿左右，成为世界上人口老龄化程度最高的国家之一。

中国社会科学院数量经济与技术经济研究所分析室主任李军说，预计到 2050 年，我国 15 岁到 59 岁劳动年龄人口将下降到 7.1 亿人，比 2010 年减少约 2.3 亿人。

中国人民大学人口与社会发展中心教授顾宝昌说，到 2050 年，80 后、90 后只是一批“小老人”，会有上亿规模的 80 岁以上的“老老人”。到时候会出现“小老人照顾老老人”的现象。

（信息来源：http://renli001.com/show-2697-1.html）

开启人口“蓝”利时代

“人口红利”正在快速枯竭。《洛杉矶时报》刊载文章说，中国到处都是人，却没有足够的人手干活。以民工为例，第一代民工已经步入中年，第二代民工开始挑挑拣拣。似乎，红火的中国制造正随着廉价劳动力供应的减少而日益冷却。

其实，就在“人口红利”谢幕的同时，“人口蓝利”的大幕正在悄然拉开。

一位从事建筑行业的企业家告诉我，今天建筑市场的民工多数都是 30 多岁甚至是 40 岁以上的人，迫于生计，他们必须忍受城里人的鄙视、老板的盘剥以及生活环境的艰辛。在他们的眼神里，你经常可以看到敌意和怨恨。

这话听着让人心里很痛。对于用工企业，这意味着它们完全失去了打造完美产品的机会，一个掺入了仇恨的服务不可能让你的客户感觉舒坦。

让民工成为核心竞争力

我继续着与这位企业家的对话。他告诉我，当你温暖了民工们的心，当你将其打造成凭借良心与热情而凝聚在一起的“民工兄弟连”的时候，他们就可能成为你的核心竞争力。

这位企业家与我一样，将海底捞视为唤醒员工热情的样板。海底捞不仅给员工提供了人文关怀，而且为他们创造了一个可以用双手改变命运的平台，在那里，员工不是“木头”，而是经营伙伴。

如果两亿民工可以得到善待，如果他们在工作中注入热情而不是怨恨，那该释放出多大的生产力！对于中国企业而言，“人口蓝利”也是产业升级的必经之路。如果经营者还是一如既往的“我心粗糙”，劳动者也将仍然“我手粗糙”，中国的豆腐渣工程会继续，不安全的食品也会照旧，产业升级终归会成为泡影。

当然，开发“人口蓝利”绝不轻松。或许，经营者可以考虑如下几个方面。

一个有效的组织形式：民工班组

“民工”是一个刚刚远离了村落和家族的人群，散落到了城市的汪洋大海之中。此时，他们对于温暖的渴望，其实不亚于对温饱的渴求。

因此，在目前这个阶段，开发“人口蓝利”所立足的组织形式既不应该是大集体，也不是小个人，而应该是“民工班组”这样的组织单元。如果有正确的价值观引导，这样的组织单元往往可以做到比大集体更富有诚信，更值得信赖。

当然，这样的“民工班组”绝不仅仅是过去意义上的“班组”，不是一个简单的生产单位，而是要融入人文关怀，并实现商业逻辑的有机组织。

两个立足点：人文关怀与商业逻辑

关于人文关怀，最好的例子仍然是海底捞。这家公司在发展过程中鼓励员工亲属也加入公司，并鼓励他们在同一个团队中工作，也许正是为了保留“家”的文化，让来自乡村的员工在高楼林立的城市感受到强烈的归属感，而不至于迷失甚至怨恨。

不过，只有温暖而没有商业成功，这份温暖也很难持续。所以，必须将人文关怀融入到商业逻辑中，将其变成一种组织能力，人口蓝利的大门才会随之打开。

由稻盛和夫创造的“阿米巴” 经营模式正是类似这样既有“班组”组织形式，又实现人文关怀和商业逻辑双轮驱动的成功案例。

“人口蓝利”的商机正是在于这里：以“民工班组”为单位，实现人文关怀与商业逻辑的双轮驱动。（信息来源：http://renli001.com/show-2313-1.html）

劳动观察

阿迪达斯因向工人付低薪遭调查

【中国经营网综合报道】央视消息，据英国《每日电讯报》7 月 14 日报道，伦敦奥运会最大赞助商之一——运动品牌巨头阿迪达斯集团公司因只向为其生产伦敦奥运会特许商品的柬埔寨服装厂工人支付每周 10 英镑(约合 15 美元)的工资，目前正面临伦敦奥组委调查。

据悉，阿迪达斯目前已累积向奥运会投资 1 亿英镑，是奥运会最大的赞助商之一。报道称，阿迪达斯设在柬埔寨首都金边市郊的服装加工厂里的工人每天需要工作 10 小时，每周工作 6 天，工人每周的平均工资是 10 英镑(约合 15 美元)。而阿迪达斯方面于 14 日表示，服装厂工人每月可拿到 130 美元，且到了 9 月份，阿迪达斯还将为他们加工资。

对此，伦敦奥组委发言人接受媒体采访时称，奥组委非常重视该项指控并将就此事展开调查。

伦敦奥组委曾与奥运商品制造商签订协议：要求奥运赞助商必须为工人提供足够的基本生活保障工资。“商标背后劳工联盟”(Labour Behind the Label)称，阿迪达斯给柬埔寨工人的工资待遇违反了这一协议。

阿迪达斯集团发言人承认他们的确在柬埔寨设有工厂生产伦敦奥运特许商品，不过，他认为阿迪达斯并未违反其与伦敦奥组委签订的协议。他表示，“服装厂员工的平均工资是每月 130 美元，这比柬埔寨规定的最低工资要高很多。”

“商标背后劳工联盟” 发言人称，虽然柬埔寨法律规定的工人最低工资是每月 66 美元，但是对于家中有两个小孩的柬埔寨家庭来说最低生活工资应该是每月 260 美元。

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

三一重工用人效率远逊中联 首富应多关爱劳动者

三一重工裁员风波近期一直被市场各方所关注，然而近期又有媒体报道，从同类一线企业的对比看，三一比另外几家企业的员工数量都要多的多，而单个员工创造的年营业收入却很低，这不仅让人质疑三一的用人效率问题。

而对于 2009 年三一集团董事长梁稳根对普通员工“不裁员、不减薪”的承诺，有分析人士指责三一作为“名企”更应该对劳动者有所担当。针对以上情况，记者采访了三一集团文化部，但截至发稿时止，并未得到回复。

裁员降薪损害“名企”形象

此前三一重工内部人士透露，公司将裁员 30%。虽然三一重工相关负责人公开予以否认，但事实上，越来越多的员工被迫离开公司。一些被辞员工称，很多人都是因为一些小缘由被辞退。上班时间睡觉、驾驶室卫生没打扫干净、累积旷工三天等都成了被辞退的原因。

让另外一些职工下定决心离开的，则是三一重工推出的“工资改革方案”。这个方案被三一重工总裁向文波描述为是由传统“计件工资制”的多劳多得向“综合工资制”的优劳优得转变，目的是均衡淡旺季工人收入，推动精益制造能力提升。而根据三一员工的反应，在实施这一方案后，许多人的工资实际上都比之前少了很多，而即使是工资砍掉 30%后还要被拖欠，逼迫员工离职。

三一重工还通过员工转岗方式，致使更多的人离开公司。比如，上海三一重机的研发工程师，更被告知要转岗到一线车间当钳工、下料工、焊工，这被员工们视为变相裁员。

人均产值远逊中联重科

据第一财经日报报道，几家工程机械企业数据显示，在行业内同等规模的企业中，三一重工的员工总

量对应营业收入比例，要高出许多。

以中联重科和三一重工这两家最大的竞争对手为例，据两家集团的网站介绍，三一集团实现销售 802 亿元，集团拥有员工近 6 万名；而中联重科员工人数近 3 万人，但 2011 年其下属各经营单元实现销售收入竟高达 850 亿元。

虽然三一集团在介绍中，直接指出近 6 万员工是集团总人数，而中联重科则并未明确表示近 3 万人是否是集团总人数。但根据两家上市公司的 2011 年年报显示，三一重工上市公司截至去年年底，总人数为 51827 人，去年营业收入为 507.76 亿元；而截至去年年底，中联重科上市公司的人数为 28833 人，营业收入为 463.23 亿元。

从这两组数据看，三一重工的人数要远高于中联重科。据此测算，三一重工去年平均每位员工创造的营业收入为 97.97 万元，而中联重科平均每个员工创造的营业收入则高达 160.66 万元。

而另一家工程机械行业的一线企业——徐工机械的数据同样具有很强的对比意义。2011 年，徐工机械营业收入为 312.57 亿元，在职员工总数为 16605 人，这意味着，平均每位员工创造的营业收入为 188.24 万元，远远高于三一重工，也高于中联重科。

风电投入 31 亿不挣钱三位高管被处罚

三一风电业务正在遭受换将的阵痛。就在刚刚过去的 6 月份，三一集团下发内部通告，原本同时担任三一集团副总裁的三一电气总经理吴佳梁、常务副总经理戴立新，均被降职为三一集团副总经理，但保留三一电气职务。而担任三一电气董事长的集团董事毛中吾，也因此在集团董事会中排名下降一位，从第五降至第六。

而处罚的理由则包括经营不善，对于问题未及时汇报、造成董事会决策失误等。

据悉，在经营业绩上，目前三一电气的市场份额非常小。根据中国可再生能源学会风能专业委员会公布的《2011 年中国风电装机容量统计》显示，2011 年三一电气在中国新增装机量为 179.5 兆瓦，市场份额仅为 1%，排在同行业第 17 位。而在累计装机量上更是没有进入前 20 强。

值得一提的是，成立时间仅仅比三一电气早两年的华锐风电，2011 年新增装机量占据了 16.7%的市场份额，仅次于金风科技，是三一电气的近 17 倍。而在累计装机容量上，则超过了金风科技排在首位，占据 20.8%的市场份额。

而如果加上出口，三一电气的当年总装机量也仍然只排在第 17 位。上述统计报告显示，2011 年三一电气仅向美国出口了 6 台风电机组，共 12 兆瓦，国内加出口总装机量共 191.5 兆瓦。

根据 2011 年 8 月份多家媒体的报道，当时三一电气已经在风电上投入了 31.5 亿元的资金。需要注意的是，这一数额比三一重工收购“大象”普茨迈斯特还多了 5.5 亿元。此外，报道也披露，三一电气直到当时一直没有盈利。

首富应对劳动者给予更多担当

针对市场揣测的"人员流动"是否有缓解其现金流压力的目的，三一重工并未说明。上市公司在发展过程中，总是会遇到各种问题，在行业发展趋势放缓，现金流不畅的情况下进行内部调整和改革，通过降薪和裁员的举措，降低成本，也是一种缓解企业压力的方法。然而裁员方式正确与否则关乎公司声誉，裁员方式不当或变相裁员的行为极易引起员工的不满和舆论的谴责。

劳动者是社会财富的创造者，不应成为弱势群体，同时国家应该健全劳动法，对于企业变相裁员，能用更多的法律手段给予惩治。而对于劳动者也应当学会积极利用法律的手段进行自我权益争取。

针对变相裁员，著名劳动法专家何楚先生就曾表示，劳动者并不是沉默的羔羊，完全可以拿起法律的武器保护自己。

上市公司具有公众形象，尤其是行业内的龙头公司，其一举一动都备受关注，三一重工应该在做好本职经营的同时，更能对劳动者给予更多担当，这也是作为首富的三一集团董事长梁稳根应该表现出的社会责任。

（信息来源：http://renli001.com/show-2699-1.html）

本地快讯

本市社保中心推行网上监控系统确保社保基金账户安全运行

今年，本市社会保险基金管理中心与社保服务银行、软件公司密切配合，开发了银行账户网上监控系统，利用专线实现社保系统与银行网银系统的无缝衔接，实时监控社保账户资金收支流转动态。目前，网银监控系统已在中国银行试运行，在光大银行等四家服务银行进行联调测试，下半年将在全市服务银行启动运行。该系统推行后，我市社保基金在银行账户的监控与管理方面将达到全国领先水平。

此系统主要具备四大功能。一是账户监管功能。在系统中设定资金监控标准，系统自动对社保中心各险种收支账户操作进行巡视，当发生超出设定标准交易时，系统将发出预警提示，加强了资金账户安全性。二是信息服务功能。社保中心可实时查看各险种收支账户的余额及各类明细，及时掌握和监控资金情况。查询内容包括余额查询、当日明细查询、历史余额查询、历史明细查询等，增强了账户查询的便捷性。三是资金上划功能。对于需要上划到财政专户的各险种银行账户资金，在网上经社保中心财务人员核定、复核及审批后系统发送指令，自动将各险种账户资金上划至设定关联的财政专户，改变了以往采用的支票、进账单手工操作模式，充分发挥了网络的交互性。四是财务对帐功能。系统自动对当月明细账与银行返回的当月明细信息进行比对，出现特殊情况及时发出提示，社保中心再进行人工比对。此外，社保中心还可预览余额调节表，将以往手工对帐模式全部转化为机械化处理，全面体现了系统的高效性。

（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=20120704151020122&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

在津就业外籍人员参保率已超六成

按照《社会保险法》和人社部《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》（第 16 号令）的要求，本市社会保险基金管理中心精心组织，扎实推进，在津就业外籍人员参保工作取得明显成效。截至 6 月末，全市共核实确认来津就业的外籍人员 8278 人，其中持专家证 1051 人，持就业证 7227 人，共涉及 2507 户用人单位，80 个国家。全市外籍人员参保 5017 人，比上年末增加 29 倍，参保率达到 60.6%。为确保年内实现人社部中心提出的外国人参保率达到 70%的工作目标，市社保中心将实行分类指导，进一步加强部门配合，努力完成全年外国人参保工作任务目标。

（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=20120711154018755&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj)