2012 年第 12 期总第 23 期

TJ· FESCO

天津 FESCO-HR 要闻通讯

本期导读

外服信息

天津 FESCO 招聘增值服务新产品介绍……2
天津 FESCO 长期推出招聘信息公开发布服务……4
英孚教育招聘信息……4
港资服装加工贸易公司招聘：营业部长、生产管理部部长、报运课长……5
港资服装加工贸易企业招聘：检品中心副经理、海外检品经理……8
世界 500 强外资银行招聘：人民币业务主管……9
世界 500 强玻璃深加工企业招聘：采购主管……10
某欧洲汽车工业部品企业招聘：财务经理……10
美资背景企业招聘：客户关系发展经理……11
中外合资钢材企业招聘：国际贸易部经理……11
世界 500 强玻璃深加工企业招聘：机械工程师、电气工程师……12
欧美系外资银行招聘：人民币中后台操作员……13
某欧洲汽车工业企业招聘：ＳＡＰ专家、设备维护技师……14
某日资钢材企业招聘：日语现场翻译……15
外资银行招聘：卡部客服……15
某高端 IT 公司天津分公司招聘：C++工程师……16

商务专区

天津和睦家医院——为您提供全方位的医疗服务……17

动态要闻

大病保险不受病种限制　二次报销有条件……17
专家建议按贫富区分大病保险　称四年内落实没问题……19

政策点击

专家称允许医生自由执业可解决看病难看病贵……20
专家建议变革现行养老金制度　不应该双轨制……23

观点时评

中国式养老的艰巨和复杂：“跑步”进入老龄化 ……23
老龄化开始深刻地改变着中国经济……24

劳动观察

劳务派遣乱象调查：大学生农民工都曾被骗……26
高薪抢人难掩市场假繁荣　商业地产浮现人才泡沫……29

本地快讯

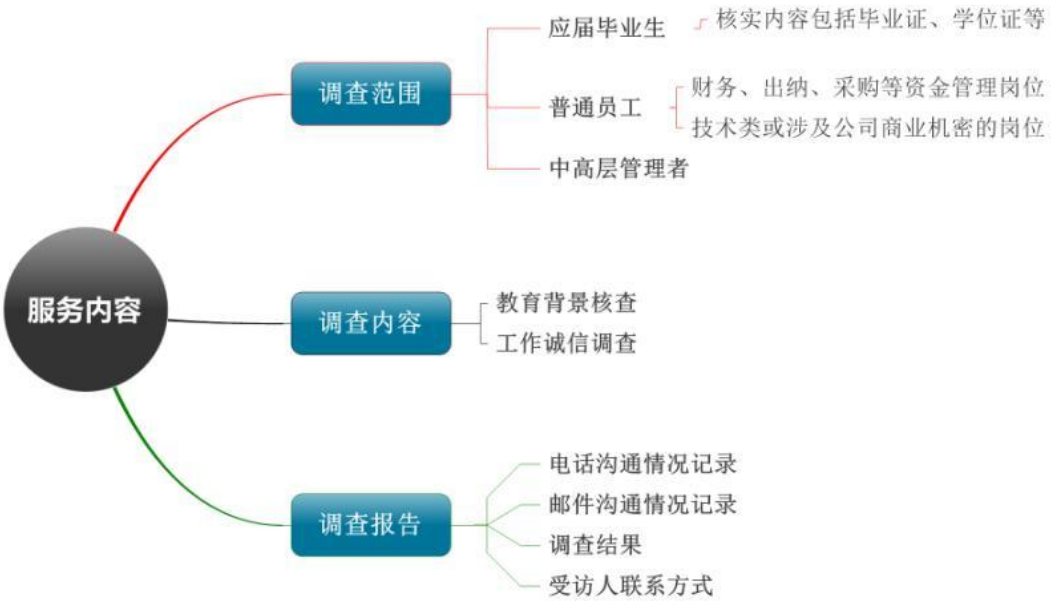
践行 52 项社保经办一次告知承诺 ……35
本市全面落实《劳动合同法》构建和谐稳定劳动关系……35

天津 FESCO 招聘增值服务新产品介绍

一、背景调查

作为独立于客户企业与入职员工的第三方机构，根据客户需求，定制个性化背景调查解决方案，提供及时、客观、有效的员工信息，帮助客户规避用人风险，减少企业损失，提升人力资源部门的战略性管理职能，提高企业诚信文化及核心竞争力。

服务内容：



服务优势：

- 专业的调查团队
- 多角度的调查方式
- 全面的调查报告
- 严格的保密制度

联系人：刘女士

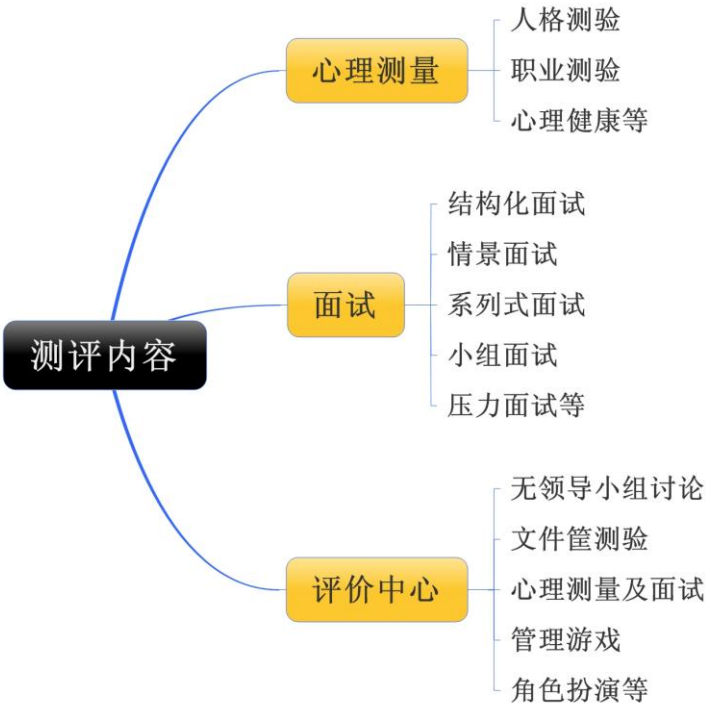
工作电话：60326537;83280090-633

工作邮箱：reference_check@feesco.com.cn

二、素质测评

为客户企业提供心理测量、面试以及评价中心在内的多角度素质测评服务，在人力资源招聘、培训、激励、绩效等模块中全面反映候选人的胜任力结构及心理特征水平，提升客户对人才的鉴定、预测、诊断、导向与激励等。

服务内容：



服务流程：

服务优势：

- 具有专业知识背景的服务团队
- 提供有针对性的测评方案
- 提交专业的测评报告
- 严格的保密制度

联系人：刘女士

工作电话：60326537;83280090-633

工作邮箱：liushan@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：李女士 、葛先生

联系电话：022-60326537　022-60326852

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn，gezhaoyu@feesco.com.cn

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：刘女士

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liushan@feesco.com.cn

港资服装加工贸易公司招聘：营业部长、生产管理部部长、报运课长

招聘职位：营业部长

汇报对象：公司副总经理

职位责任：

1、负责本部门日常管理工作，遵守维护、贯彻落实公司各项规章制度在本部门的执行。

2、抓好数字管理，并具体负责业务合同管理，梳理合同中存在的问题，及时对客户的涉外服务与沟通。

3、按公司统一要求建立健全客户档案，并根据业务交往中有关重大事件的发生，定期做出业务关系评价，客观的分析合作前景，为公司业务运作的健康发展提供可靠的服务应对策略。

4、负责营业部合同审批：具体包括要货要料单审批、辅料合同审批、服装委托加工合同审批、出口(进口)合同,变更合同审批、特殊采购审批、备货合同、纠正预防措施处理单审批。

5、研究国际市场，组织收集国外服装及面料流行趋势和样品，具体负责公司样品室的管理，会同有关部门进行新品种的开发，了解面辅料供应的品种、质量标准、价格及供应商信誉。

6、组织业务人员做好顾客满意度调查，妥善处理客户索赔，根据原因提出相应的纠正与预防措施，持续改进产品质量和服务质量。

8、积极推动并严格执行 ISO9000 标准及公司质量管理体系文件的各种规定。

9、接受公司委派的各项具体事宜并组织监督执行。

职位要求：

1、男女不限，40 岁左右，大本及以上学历，具有国贸专业背景；

2、日语一级或具备独立与客户沟通能力，掌握计算机操作；

3、熟悉服装进出口贸易，熟悉服装生产加工特性；

4、三年以上相关工作经验，能力及经验突出者可破格任职；

5、较强的综合组织协调及处理、分析问题能力。

薪资水平：年薪 12 万-14 万 RMB（基本薪资+五险一金+年终绩效奖）

工作地点：天津市区

招聘职位：生产管理部部长

汇报对象：公司副总经理

职位责任：

1、依据公司经营发展需要，开发、维护、建立服装生产基地，满足业务需求。

2、负责生产管理部的全面管理，按照公司下达的合同任务，合理调配跟单人员，组织实施定单生产现场的有效监控，保证合同按期、按质、按量出货。

3、依据 ISO9000 质量保证体系，对相关企业进行监督和协调，全面掌握生产基地的生产情况，加强与协作厂家的业务联系，并及时对产生的纠纷进行处理，协同有关部门对合作厂家的经营、质量、协作、资信状况进行定期跟踪审核，加强管理、严格监控、及时提出汰劣纳新的建议。

4、监督和审核部门内各项费用开支，堵塞不合理费用发生。

5、依据公司 ISO9000 质量管理体系的要求，监督下属人员严格按照公司作业指导书要求操作，全面把握下属员工的工作状态，促进员工提高工作质量，针对存在的问题组织分析。

6、负责跟单人员的工作考核，每月对一次开箱合格率，出货率等考核指标进行全面分析，对于指标未达到公司要求以及发生的重大质量事故，要进行案例分析并制定纠正与预防措施；对于质量问题较为突出的企业及时下厂调研，分析原因，提出整改要求并监督执行。

7、负责公司修活人员的管理、费用结算等工作。

8、接受主管领导委派的其他相关工作事宜。

职位要求：

1、男性优先，35 岁以上，大专及以上学历；

2、具有 5 年以上相关部门领导岗位任职经验；

3、具有一定的外语水平；

4、奉公守法，廉洁高效，具有较强的组织和协调能力；

5、在员工中具有一定威望和亲和力。

薪资水平：年薪 12 万-14 万 RMB（基本薪资+五险一金+年终绩效奖）

工作地点：天津市区、东丽

招聘职位：报运科长

职位职责：

1、负责本课各项业务管理工作。遵守维护贯彻落实公司各项规章制度在本课的执行。

2、管理进出口单证，组织审核各项单据和信用证，严格做出审证记录，对存在的不符点或需完备的条款，以书面形式提示有关业务员洽客修改。对出口货物缮制全套出口单据且审核，单单一致后，移交财务资金管理课办理向银行的交单议付。

3、审证员岗位职责：

A、审证员将银行转来的信用证进行核实登记。并复印件 一式二份其中一份转给制单员制单使用，另一份连同审证记录一并转交营业部有关业务员。

B、要仔细认真审核，审查信用证的真实性，信用证有无不能接受的条款，信用证本身有无矛盾的条款。

C、对不能接受的条款及不合理条款提出处理意见。

D、将重点部分抄入信用证审核记录表中。

E、信用证及修改自银行取来后当日审完（特殊情况除外），然后将审核记录表及副本信用证交给业务员由业务人员签收。

4.协助制单员制做报关，结汇单据。

5.对出口完毕转回的‘报关单’‘外汇核销单’连同制作的议付单据配齐转财务部（当天转出）

6、审单员岗位职责：

A、审单员接到全套单据后，认真复审其内容是否与证相符，对其不符点及时通知制单员进行修改，改妥后再复审，无误后交有关银行议付，最迟不超过两天（特殊情况除外）

B、对没有按信用证规定缮制的单据，结汇前应提示有关业务人员填写单证不符担保审批表。

C、审单员对银行退改的单据、国外来函应及时通知制单员或有关业务人员，在一个工作日内改妥送交银行。

职位要求：

1、30 岁左右，大专及以上学历，具备国际贸易专业；

2、一定的英语沟通能力；

3、熟悉进出口贸易环节，能独立运作进出口各类单据，二年以上相关工作经验；

4、认真负责，条理清楚，组织、协调能力强；

****能力及经验突出者可破格任职。**

薪酬待遇：6.5K/月起+半年奖+年终奖，根据个人能力面议。

工作地点：天津市区。

联系人：李女士

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@feesco.com.cn

港资服装加工贸易企业招聘：检品中心副经理、海外检品经理

招聘职位：检品中心副经理

汇报关系：检品中心总经理

岗位职责：

1.主要负责检验中心客户（国内及国外）日常业务联系与必要的客户拜访，与客户信息往来的沟通、确定、回复

2.检品价格的商谈，与客户回款的清算，出现问题与客户的交涉、协调

3.协助检验中心总经理做好检品全面管理工作，包括日常检品流程操作的规范，产品质量的监督、劳动纪律及生产现场秩序的管理和监督指导各项管理制度的贯彻落实等

4.有针对性的组织检品案例分析，制定纠正预防措施的方案，改进和提高检品的服务水平

5.接受公司委派的其他各项具体事宜

岗位要求：

1.年龄：30 岁以上

2.学历：大专以上

3.专业：日语、国贸

4.外语：精通日语听、说、读、写

5.具有五年以上国际贸易工作经验

6.熟悉服装进出口贸易业务，对服装检品公司具有一定的了解

7.有很强的交际、协调和解决问题能力

***能力及经验突出者可破格任职**

薪资待遇：实际到手 5K 以上，五险一金

工作地点：天津

招聘职位：海外检品经理—长驻柬埔寨

职位职责：

1、主持柬埔寨检品的全面管理工作，包括日常检品流程操作的规范，产品质量的监督、劳动纪律及生产现场秩序的管理和监督指导各项管理制度的贯彻落实等。

2、全面督导生产系统的运营工作，确保产品交期、质量和生产安全；

3、负责审定柬埔寨检品的基础管理制度、运营管理制度；严格管理海外办事处的各项费用开支并报检品公司经理审批。

4、严格控制质量（产品质量，服务质量）事故在 9000 认证规定范围内

5、有针对性的组织检品案例分析，制定纠正预防措施的方案，改进和提高检品的服务水平。

6、负责检验中心客户（国内及国外）日常业务联系与必要的客户拜访，与客户信息往来的沟通、确定、回复。

7、检品价格的商谈，与客户回款的清算，出现问题与客户的交涉、协调。

8、接受公司委派的其他各项具体事宜。

职位要求：

1、35 岁-40 岁优先，大专及以上学历，具有日语、英语或国贸专业背景；

2、精通日语或英语；

3、具有海外管理工作经验。

4、熟悉服装进出口贸易业务，对服装检品公司具有一定的了解者优先。

5、具有很强的管理、协调和解决问题能力。

****能力及经验突出者可破格任职。**

薪资待遇：年薪 20 万 RMB，具体面议。

联系人：李女士

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：崔女士

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：刘先生

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：财务经理

招聘职位：财务经理

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：葛先生

工作电话：60326852

工作邮箱：gezhaoyu@feesco.com.cn

美资背景企业招聘：客户关系发展经理

职位责任：

1、负责市场开拓和管理工作；

2、负责公司品牌的提升与管理工作；

3、产品市场销售潜力的调查和分析；

4、对同业、客户、环境的调研。

职位要求：

1、30 岁以上，女性优先；

2、5 年以上大客户销售或市场、品牌管理经验，有奢侈品、高端服务行业工作经验者优先；

3、英语精通，本地关系丰富；

薪酬水平：10k-15K 元 RMB/月，具体面议

工作地点：天津市区

联系人：李女士

工作电话：022-60326537

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：李女士

工作电话：60326537

工作邮箱：linaiqiu@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

招聘职位：机械工程师

汇报对象：机械主管

岗位职责：

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

招聘职位：电气工程师

汇报对象：电气主管

岗位职责：

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：刘先生

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

欧美系外资银行招聘：人民币中后台操作员

岗位职责：

1. 人民币地方票据结算；

2. 客户的开户和维护；

3. 人民币汇票贴现与承兑（银承）；

4. 跨境人民币业务（汇入与汇出）。

岗位要求：

1. 口语和书面英语俱佳；

2. 结算打码证书；

3. 2 年左右银行人民币中后台业务经验；

4. 本科及以上学历。

薪酬福利：

1. 薪资：6500-7500 元/月，外加年底绩效奖金；
2. 每年 5%-15%的年度提薪；
3. 无加班；
4. 健全的福利保障体系。

联系人：崔女士

工作电话：60326852

工作邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

某欧洲汽车工业企业招聘：SAP 专家、设备维护技师

（急聘，将赴外国培训六个月）

招聘岗位：SAP 专家

岗位职责:

1.全面负责中国工厂 SAP 系统的建设工作

2.培训员工使用 SAP 系统

岗位要求：

1.熟悉 ERP 软件 SAP

2.熟练使用微软 Office 软件（如 Word, Excel, PowerPoint 等）

3.定居天津

4.母语为汉语

5.流利的英语口语

6.无出镜旅游和学习限制（将赴国外培训数月）

薪酬水平：6k-8K /月，具体面议

招聘岗位：设备维护技师

工作职责：

负责中国工厂的设备维护工作

任职资格：

1.熟悉注塑设备的维护和抛光技术等

2.定居天津

3.母语为汉语

4.较好的英语水平

5.无出境旅游和学习限制（工厂建设前将赴国外培训数月）

薪酬水平：基本工资 6-8k 元/月，具体面议

联系人：崔女士

电话：022-60326852

邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

某日资钢材企业招聘：日语现场翻译

岗位责任：负责公司施工、生产现场日语翻译工作。

岗位要求：

1、男性，25-40 周岁；

2、大专及以上学历，具备日语 1 级听说读写实际能力；

3、具备冶金相关行业现场翻译工作经验者优先；

工作地点：天津市北辰区

薪资待遇：月薪 3K 有上浮空间，可面议，公司负担五险一金包括个人承担部分。

联系人：刘先生

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

外资银行招聘：卡部客服

岗位职责：

1、接听客户来电咨询，通过电话沟通解答业务相关问题；

2、严格执行公司制定的各项业务流程，提升客户满意度。

岗位要求：

1、能够使用韩语或英语进行良好沟通，普通话流利；

2、具备较强的服务意识，应变能力和解决问题的能力；

3、年龄 30 岁以下，积极热情，敬业爱岗，能够适应夜班工作；

4、不要求工作经验，欢迎毕业生应聘。

工作时间：

1、周一至周五：17:30 至次日早晨 9:00；工作一天，休息两天。

2、周六至周日：24 小时三班倒休。

薪资水平：

1、薪资：2500-3000 元/月；

2、健全的福利保障体系，完备的五险一；

3、系统的岗前培训及在职提升培训；

4、完善的加班补助体系。

以上岗位一经录用，公司将按国家规定为其购买社会保险，并提供信用卡业务方面的培训以及完善的个人发展空间。

联系人：崔女士

工作电话：60326852

工作邮箱：cuimowen@feesco.com.cn

某高端 IT 公司天津分公司招聘：C++工程师

岗位要求：

1. 精通 C/C++ ，3 年以上大型 VC 系统开发经验；
2. 精通 MFC 技术，精通 WIN32 GDI 编程，熟练掌握界面技术；熟练使用 win32 API，数据结构功底扎实；
3. 熟悉 windows 进程间通信技术，熟悉 windows 网络编程，熟悉 TCP/IP 协议，熟悉 windows 多线程技术,熟悉 windows 消息机制；
4. 熟悉 windows HOOK 技术、熟悉 windows 钩子程序开发；
5. 有即时通讯开发，文件传输，语音聊天开发经验者优先.
6. 熟悉 sql server、mysql 两种数据库开发技术；
7. 具备良好沟通能力，理解能力，做事认真负责，勇于挑战；
8. 有过 windows 驱动程序开发、财务软件、办公 OA 软件经验者优先考虑；
9. 具有信息安全行业经验者优先。
10. 开发出来的软件必须兼容 winXP,win7 等主流操作系统。
11. 有成熟的商业作品

薪资水平：月薪3K-5K 视能力而定

联系人：刘先生

工作电话：83280090-633

工作邮箱：liuwanfeng@feesco.com.cn

上述招聘信息均由天津外企招聘部代理招聘。
非定向简历统一接收邮箱：job@feesco.com.cn

商务专区

天津和睦家医院——为您提供全方位的医疗服务

关于和睦家医疗集团

和睦家医疗集团（United Family Healthcare ，UFH），是美国纳斯达克上市公司美中互利（Nasdaq:CHDX）旗下在华具备高水平的开拓性医疗机构。和睦家医疗集团在中国的宗旨是提供综合性的医疗服务，并创造一个独特、呵护患者的家庭式、温馨的服务环境。和睦家医疗集团在中国成立 14 年以来，已经在北京、天津、上海和广州成立了医院及诊所，为有着高品质医疗服务需求的人群服务。和睦家医疗集团始终坚守国际一流的医疗质量、确保患者安全、提供卓越的医疗服务。有关和睦家医疗集团的更多详情，敬请访问和睦家官方网站 www.ufh.com.cn。

关于天津和睦家医院

天津和睦家医院（TJU）是天津市首家也是目前唯一的一家外资综合性医院。和睦家医疗集团是中国最大的美资医院连锁集团，在北京、上海、广州和无锡均设立了医院和诊所。天津和睦家医院作为和睦家医疗集团的连锁医院之一，将为天津患者提供温馨呵护、以人为本的国际化医疗服务。医院特色专科擅长急诊、全科、妇产科、儿科以及高水准的住院服务。此外，和睦家医院已经同多家知名国际保险公司建立了直接结算协议，可以为患者提供保险直接结算服务。天津和睦家医院诚挚欢迎致电问询或预约，

预约电话：(022) 5856-8500。

动态要闻

大病保险不受病种限制 二次报销有条件

日前，国家发展改革委、卫生部、财政部等六部委联合召开电视电话会议，贯彻落实《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》（以下简称《意见》）。

城乡居民大病保险保障的“大病”具体指的是什么？报销范围是什么？国家发展改革委副主任、国务院医改办公室主任孙志刚在会上指出，文件没有简单地按照病种区分大病，而是根据患大病发生高额医疗费用与城乡居民经济负担能力对比进行判定。大病保险报销不再局限于政策范围内，只要是大病患者在基本医保报销后仍需个人负担的合理医疗费用，就将再给予报销 50%以上。

大病保险可以保哪些病

孙志刚指出，什么是“大病”，我国的制度参考了世界卫生组织关于家庭“灾难性医疗支出”的定义，即：一个家庭强制性医疗支出大于或等于扣除基本生活费（食品支出）后家庭剩余收入的 40%。如果出现家庭灾难性医疗支出，这个家庭就会因病致贫返贫。换算成国内相应统计指标，按 2011 年数据计算，对城镇居民而言，大体相当于城镇居民年人均可支配收入，对农民而言，大体相当于农村居民年人均纯收入的水平。

也就是说，当城镇居民、农民当年个人负担医疗费用分别达到当地城镇居民年人均可支配收入、农民年人均纯收入时，就会发生灾难性医疗支出，就可能会导致因病致贫返贫。此时，大病保险制度发挥作用，对城乡居民的高额医疗费用进行合理的报销。

国务院医改办副主任徐善长在中国网访谈时提到：大病保险制度所指的大病“不是一个医学上病种的概念”。

近日，卫生部宣布，今年要全面推开尿毒症等 8 类大病保障，在 1/3 左右的统筹地区将肺癌等 12 类大病纳入保障和救助试点。记者了解到，这里的大病是医学上的病种概念，保障的对象是新农合参合农民，不同于城乡居民大病保险制度。两个制度不冲突。

大病保险具体能报多少

2011 年，城镇居民医保、新农合政策范围内住院费用报销比例已达到 70%左右。所有统筹地区城镇居民医保、新农合统筹基金，实际最高支付限额全国平均已分别达到 13 万元、7.98 万元。那么，在 70%的基础上，大病保险制度还能报销多少？

孙志刚说，大病保险的报销比例是，大病患者在基本医保报销后仍需个人负担的合理医疗费用，再给予实际报销 50%以上，而且，对医疗费用实行分段制定支付比例，原则上医疗费用越高支付比例也要越高。也就是说，城镇居民医保、新农合先在政策范围内报销约 70%，剩余自付费用再由大病保险实际报销最少 50%。

对具体的筹资额度或比例，文件没有作出具体规定。孙志刚指出，主要是考虑各地经济发展、居民收入和医疗费用水平差别很大，同时，根据 1 亿人群样本数测算，不同地方，做好城乡居民大病保障与需要的筹资标准也有很大的差距。因此，国家层面对具体筹资标准不作统一规定，由各地结合实际，进行科学测算后合理确定。

“这里需要强调的是，各地在测算时不能简单化。要根据前三年至少前一年大病高额医疗费用的发生情况、基本医保报销的情况、大病保险的目标水平，以及筹资能力等综合因素，进行精细测算，多方案对比，合理确定。”孙志刚说。

按照全国平均报销水平，记者大致算了一笔账。比如一个参保的城镇居民，患大病共花了 10 万元，假定政策范围内费用为 8 万元，报销了约 70%，共 5.6 万元。剩余 4.4 万元，超过了当年年人均可支配收入，因此至少可以再报销 50%，达到 2.2 万元左右，加起来共报销 7.8 万元，参保患者个人自付 2.2 万元，实际报销比例就可以达到 78%。

非政策范围内用药报销吗

大病用的很多药都是非医保目录内的，是否可以报销？

孙志刚指出：“大病保险报销不再局限于政策范围内，而是大病患者在基本医保报销后仍需个人负担的合理医疗费用，再给予报销 50%以上。”

也就是说，非医保报销目录内的药品、治疗项目等，只要是合规的费用，都可以报销。但具体哪些是合规费用，《意见》作为指导性文件，没有作出具体规定，主要原因是各地情况差异大。徐善长说：“这次出台的大病保险文件，是一个原则性的指导文件，在许多方面没有设定全国统一的标准和比例，比如，筹资标准、合规医疗费用、高额医疗费用等的界定，都由地方政府来确定。”

对于患大病的民政救助对象，民政部副部长窦玉沛表示，做好资助参保参合工作，将重特大疾病医疗救助和大病保险有机结合，最大限度提高困难群众医疗保障水平，加快推进“一站式”即时结算机制建设，力争年底前覆盖 60%以上的县（市、区）。

【链接】

按照国务院医改办对东、中、西部 1 亿个样本数的统计和测算，大病发生的概率大概在千分之二到千分之四左右，按照城镇居民和新农合参保（合）人数测算，全国大概是 200 万—400 万人左右。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/65889-1.htm）

专家建议按贫富区分大病保险 称四年内落实没问题

日前，国家发改委、卫生部、财政部、人社部、民政部、保监会公布《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》，大病保险制度建设正式进入公众视野。有分析认为，该《指导意见》的公布，意味着因病致贫、因病返贫的情况将得到有效缓解，而这一指导意见的实际意义，商业保险的引入是否会影响医保资金的安全，以及政策何时才能落地等问题也成为公众关注焦点。

9 月 5 日，中国人民大学公共管理学院院长、中国劳动学会副会长董克用在做客中新网财经视频访谈时表示，大病保险政策真正落实到老百姓头上，在“十二五”期间应该没有问题。同时他认为，大病保险可根据贫富差距区别对待。贫困人口如果无法负担基本医疗保险，可以采用社会救助，而富人可以在基本医疗保险之上根据需要购买商业大病医疗保险。

问：大病保险钱从哪来 是否将增加民众负担？

答：不会加重民众负担 商业险和政府出大头

此前六部委公布的《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》中明确针对城镇居民医保、新农合参保(合)人大病负担重的情况，引入市场机制，建立大病保险制度，减轻城乡居民的大病负担。我国将建立大病补充医保报销制度，在基本医保报销的基础上，再次给予报销，要求实际报销比例不低于 50%。

对于大病保险会不会加重民众负担的担忧，董克用表示，“暂时看不会，政策希望从那化出一部分，化出那部分大部分是政府，占的是大头，所以说暂时不会，但不是说永远不会。”

董克用称，“费用并不是让老百姓个人交，主要从我们城镇居民和新农合结余部分中化出来一部分来给商业保险公司来搞。对于新农合，对于城镇居民，我们各地不一样，这个补贴额各地不一样，但是有一点是共同的，都是政府出了大头。”

董克用解释说，比如去看门诊医疗，费用必须达到一定额度才能计入大病，在现有的医保政策下可以通过城镇居民医疗保险和新农合保险报销。而现在在这个比例之上，在这个补偿之上又加了大病医疗保险，实际上就让这两个制度覆盖的老百姓有二次报销，二次补偿，这对老百姓减轻了负担，得到了实惠。

问：引入商业保险是否会影响社保资金安全？

答：世界各国都在做引入商业险尝试 需警惕保费上升

对于大病保险中引入商业保险是否会出现影响社保资金安全等问题，董克用表示，商业医疗保险加入到疾病健康医疗保险中，能够监督医疗费用的使用，减少浪费，更多发挥市场机制作用。他说，商业保险面临着生存、盈利的压力，更愿意投入人力去监督医院，防止出现过度医疗，而且他们也在设计一些办法去控制。这种办法实际上职工基本医疗保险，也在各个医院和社保京办机构进行设计，这方面商业保险机构往往比政府更有动力。

董克用表示，目前世界各国也都在尝试着用商业的方式来引入健康保险。例如，美国主要靠商业保险来支持它的医疗保险体系，好处是医疗保障水平很高。目前绝大部分新药和新的医疗技术都出自美国市场，因为这个市场有需求也有大量资金。但问题是，美国医疗保险费用在不断上升，现在已达到 GDP 的 16%，而且很快将突破 20%，所以美国有约 2500 万人买不起医疗保险，这就是引入商业健康保险可能出现问题，值得国内警惕。

董克用表示，将来引入的商业健康医疗保险机构可能不止一家。那么多家的商业健康保险公司来竞争 3%的盈利空间，就会迫使商业保险去竞争。通过这种竞争，实际上会推动国内整个健康事业的发展。

问：医保报销会不会出现穷人补贴富人现象？

答：有可能出现 可按贫富差距区别对待

对于很多人担心大病医保施行后，有些贫困人口由于无法负担不报销部分药费而放弃治疗，相当于把为穷人报销的保险费用补贴在了富人身上这种情况，董克用说，这种情况也有可能出现。他说，因为制度上不区分你是穷人还是富人，如果得了大病穷人和富人负担相同的医疗费用，这造成如果按比例报销，富人可能报销更多费用。

董克用表示，可考虑先区分报销对象是穷人还是富人。穷人如果连基本医疗保险都付不起，就进行社会救助，而富人可以在基本医疗保险之上再购买商业大病医疗保险

董克用说，中国未来应该从整体上重新设计医疗保险体系，可分为三个层次。第一，最低层次，再没钱生病也得看病，这叫医疗救助。就是我什么收入都没有，也没有能力去收入，我可能天生就各种原因我不能参加劳动，那么只要你是中华人民共和国公民，再穷生病也得有人管，能去治病，这是最低层次。

第二个层次是有收入的家庭和劳动者。你参加劳动了，就有一套制度来保证你的基本医疗。

第三个层次是一部分富人愿意得到更好的医疗水平。现在医疗还不能完全算为公共品，因为同样的病可能有不同的药，有最新的药，有传统的药，传统的药可能便宜，但副作用大一点，新药则很贵。都吃新药是不可能的，那么有的人说，我就有钱，我特在意自己的健康，我一点副作用都不想要，那我平常挣了钱给保险公司，那到时候我就可以去吃最好的药，这是针对富人的第三层次。

问：大病保险政策何时能够落实？

答："十二五"期间推进肯定没问题

对于大病保险政策何时能切实落实的问题，董克用表示，目前国家不是一声号令统一实行，地区差异很大，医疗待遇也跟地区经济社会发展水平相关，而中国很难逾越这个阶段。

董克用说，现在看来，如果还是由各地来推动，有些富裕地区，经济发达地区实际上已经在尝试了，而有些地区会晚一些，特别是经济发展水平比较低的地区，就会晚一些。

董克用表示，现在已经进入 9 月，今年在大部分地区实施的时间较紧，可能性不大。但在"十二五"期间实施是没有问题的，肯定能推进。他说，"十二五"期间整个医疗保险体系都会进一步完善，老百姓能够得到更多的好处。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/65913-1.htm）

政策点击

专家称允许医生自由执业可解决看病难看病贵

2009 年 9 月，卫生部下发《关于医师多点执业有关问题的通知》。随后，广东、海南、云南、四川、北京、江苏等地相继展开医师多点执业试点。经过两年多试运行，2011 年 7 月，卫生部决定将试点地区扩大至全国所有省份，同时降低门槛，将申请医师的资格由副高级以上降为中级以上。国家出台多点执业政策，是希望把大医院的优质资源引到基层和社区，这得到公众的广泛支持。

然而 3 年过去，多点执业在各地普遍遇冷，不少省份申请人数不足百人，在一些城市甚至出现"零申请"。为何医生多点执业"叫好不叫座"？近日，中国社会科学院经济所公共政策研究中心主任朱恒鹏，接受中国青年报记者专访。

缺乏制度保障的政策只会成为一纸空文

中国青年报：为何多点执业在各地遭遇执行难？

朱恒鹏：医生要实现多点执业，一般要通过个人申请、所在医院同意、卫生局登记注册 3 个步骤。在公立医院，需要院长审批的多点执业几乎等于形同虚设。因为医疗人才与技术是医院最大的竞争力，哪个院长愿意把优质资源无偿送到其他医院？况且，医生在科研、教学、学术职称评定上都由医院说了算；以后的医疗报销、退休工资等也都指望医院。拥有国有事业单位编制身份的公立医院医生，是"单位人"而非"社会人"，公开要求多点执业权利，相当于用身份保障换执业自由，多数人不敢"冒险"。

在政策层面，昆明市卫生局做得最好，医生多点执业只需在卫生局备案，不需要医院审批。2009 年，时任云南省第二人民医院副院长兼心内科主任的李易，带领 20 多位医务人员以"社会人"的身份在多家医

院自由执业。他们的模式十分接近多点执业的设计初衷——医生脱离对事业单位的依附关系，成为自由执业者，打破公立医院和民营医院之间的藩篱。

但是，现在这个团队逐渐回归公立医院了，他们在实践中体会到，整个体制对自由执业权的束缚依然很多。目前，教学、科研资源集中在公立医院，更关键的是，能否获得这些资源不是取决于你是否有能力，而在于你是不是个“公家人”——自由执业的医生在圈内的影响力会下降，也评不了职称，当不了研究生导师。

更要命的是，作为自由执业者的医生退休后能拿到的养老金，可能不到国有事业体制内同行的一半。尽管前者缴纳的养老保险并不低于后者。这种不合理的养老保险制度，已成束缚医生自由执业，和妨碍社会资本办医的最大壁垒之一。

中国青年报：比起多点执业，为什么有些医生更喜欢“走穴”（指医生到注册机构外的地点进行门诊、手术等医疗行为，并获得个人利益——编者注）？

朱恒鹏：公开申请多点执业相当于公开宣布自己“有二心”，院长很可能认为你没把精力投入到本职工作上，以后升职、进修等都会受影响。而“走穴”尽管是事实上的多点执业，但属于私下行为，没和医院现行人事管理制度公开“叫板”，又不妨碍个人赚钱。

尽管新医改方案鼓励多点执业，但卫生行政部门规定多点执业的地点不能超过 3 个，而优秀医生“走穴”可远远不止 3 个点。一些医院请医生过去做台手术给 3000 元，听起来并不多，但是像某些手术，一个大夫一天能做五六台，这样就有了规模经济效益。

现在已形成医生价格发现机制。不同医院、不同大夫、不同手术的费用，医院之间挖医生的薪酬，都有标准的但不透明的行市价。有价就意味着有了市场，不透明不规范意味着市场不充分、不完善。医院面对的外部环境已经市场化，因此医疗服务市场也应该放开。我们可以借鉴律师行业，让医生成为自由执业人，能自主选择执业方式和机构。

放开医生自由执业会降低患者负担并缓解看病难

中国青年报：自由执业和多点执业在与医院的关系上有什么不同？

朱恒鹏：多点执业只能算过渡性说法，最终的制度安排应是自由执业。医生和律师一样，靠专业知识和经验积累吃饭，只要通过政府或行业协会的统一考试，获得执业资格，就应成为自由执业人。这会让医生拥有更大的选择自由，也使医院在拥有充分选择自由的同时只能依靠自身的竞争力获得人力资源，而不能靠行政权力束缚医生。在自由执业状态下，医生和医疗机构之间是一种契约式合作关系。医生可以到医院接诊获得分成，也可以开诊所，介绍需要住院或检查的病人到医院去。

中国青年报：医生自由执业后，收红包现象可以遏制吗？

朱恒鹏：收红包现象源自医疗服务定价不合理。按事业单位的财务制度，单位收入总额用于个人分配的比例不能超过一个规定的比例，比如 30%。一位医生苦学多年拿到医学博士学位，又经过两三年住院医培训，才有在大医院独立出诊的资格。但公立医院医生个人收入不能和业务能力直接挂钩，手术费用很低，一些医生才因此收红包。

医疗费应由市场决定。实行自由执业，形成规范透明的医生服务价格决定机制，让医生获得与劳动相等的报酬，也就一定程度上避免了收红包现象。只要医疗服务价格涨了，医生开方量必然减少，也可以挤压药品的回扣和返利空间。

中国青年报：一些人可能担心，放开医疗服务定价，会不会造成医疗费用大幅上涨？

朱恒鹏：首先，我可以肯定地说，在其他条件不变的情况下，放开医疗服务价格，医疗费用肯定会有所下降。放开医疗服务定价，医生就不需要变相地“以药养医”、“以检查养医”了。现在医生给病人做完诊断检查，如果发现患者没病不需要吃药，医院和医生的收费会很低，三甲医院的挂号费也不过 5 元，一个医生检查 10~20 分钟，就得到 5 元，这样的收费怎么养得了医院和医生？放开医疗服务定价，也就是提高诊疗费，医院和医生可以获得更高的收入，而患者的支出会有所下降。

其次，放开医生自由执业会进一步降低患者的总体负担。目前，医疗资源配置严重失衡，优秀医生绝大多数集中在大城市的大医院。不管大病小病，一些患者都奔着大城市的大医院去，且不说就诊费用，单

单是患者和家属的吃、住、行，就是不菲的开支。自由执业能使医生流动到基层去，一般小地方比大城市各种费用低得多，即便就诊费用增加一些，患者看病的总支出也会下降。

不过，我必须强调一点，医疗费用上涨是必然趋势。50%～80%的医疗费上涨源自技术进步。技术进步使人们患病被治愈的几率增加，病人付出的费用也就随之增加。随着人均寿命的提高，医疗费用必然越来越高。

中国青年报：那老百姓的看病负担岂不是越来越重？

朱恒鹏：降低医疗负担只能依靠保险机制。比如北京，42 元的普通挂号费，其中 40 元由医保报销，患者只须掏 2 元挂号。此外，单位也可以给职工买一部分商业医疗保险。如果经济条件允许，人们还可以自己购买商业保险。这样的“多层次医疗保险体制”既能减轻患者负担，又能更好地满足大家多样化、差异化的医疗需求。

中国青年报：自由执业能缓解看病难吗？

朱恒鹏：这是一定的。看病难是因为医疗供需矛盾。医疗需求增加一是因为人们的收入在增加，二是全民医保的实现和补偿水平的提高使看病成本降低。若医疗服务供给能力没有提高，越来越多的医疗需求会加剧看病难，也会加剧医患矛盾。

自由执业“解放”了医生，调动了医生的积极性，等于增加了医疗供应，让患者能就近获得优质医疗服务。自由执业还能促进医生形成团队，以全科医师为守门人，帮助病人解决一般疾病，把大量常见病、多发病、慢病管理的患者留在基层处置，同时把真正有需要的病人选送到更好的医院。这就使医疗资源得到最佳配置。

推动医生自由执业可以借鉴国企改革经验

中国青年报：您认为应该怎样推动医生多点执业，进而到自由执业的落实？

朱恒鹏：改革既定制度不容易，关键看政府敢不敢下决心恢复医生自由执业。这涉及事业单位体制改革，一下子完全改变现在的格局不太可能。我认为可以借鉴国企改革经验，老人老办法，新人新办法，即继续给离退休的医生按照现行制度发放退休金，在岗的医生保留国有事业编制身份及相应待遇。从此取消国有事业编制制度，新人全部采用合同制。

同时，还要改革养老保险制度。当前养老保险双轨制很不合理，也不能维持。政府应该通过社会养老保险金，保障包括医生在内全体社会成员的基本生活，而不只是对公务员、事业单位人员提供特殊待遇。社会养老保险应该对所有职工一视同仁，一律只保基本。

医院可以引入企业年金制度，对不同职工设不同的年金档次，让医师的工作能力和他所享受的退休金挂钩。这样一来，医生“靠本事吃饭”的意识就会提高，不再去争编制争身份，而是把更多精力放在技术和患者身上。

中国青年报：医生自由执业后，如何防范他们的不规范诊疗行为？

朱恒鹏：自由执业使得执业的收益和风险全部落在医生个人头上，他们工作会更认真也更注意自己职业道德，对声誉会尤其看重。这是市场经济体制下一种非常优秀的激励约束机制。

所以，医生自由执业后的管理主要靠声誉机制，执业资格证书同时可以成为个人信用记录，就像今天我们买车后，车祸和违规记录就如影随形一样。一方面，要规定从业人员基本义务，例如，要求其必须挂出执业证书，提供执业记录；另一方面，要通过立法赋予社会团体监管权。在各种社会团体中，媒体可以披露医师不良执业记录，同时作为第三方评价机构，定期做出各类执业医师排行榜。律师可以在患者权益受到侵害时，使用法律为其维权。执业团体自身也会由于集体利益，加强内部监督。监管部门和医师协会可以建立起医师不良记录网站，并允许患者评论，维护患者知情权。由此建立一个竞争充分、职业声誉机制完善的医生人力资源市场，医生若留下不良记录，会影响其整个职业生涯。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/65878-1.htm）

专家建议变革现行养老金制度 不应该双轨制

中国劳动学会副会长、中国人民大学公共管理学院院长董克用表示，养老保险制度不应该双轨制。

对于，养老金双轨制被指存在不公平的看法，董克用表示，不能简单用不公平回答。

他表示，第一，不应该双轨。一个国家养老保险制度还是在一条轨道上。第二，如果看到企业养老金和机关事业养老金有差异就说不公平，这不太对。因为总体上还要看人员结构。事业单位国家机关学历层次，本来收入就比较高。说不公平可能是同类人，同样职业。

董克用称，各国有一个有意思现象，特别公务员，平时工资收入都低于市场，退休之后高于市场。为什么这样设计？目的是让公务员老老实实别违法乱纪，好好为老百姓服务，退休时候多给一点，作为奖励。终身来看，这是合理的，平衡了，在职少拿一点退休小拿一点，企业在职多拿一点，退休之后稍微低一点，这样设计的制度。

董克用表示，不能简单说双轨制不公平，但国家现在的制度，我认为是需要变革的。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/65890-1.htm）

观点时评

中国式养老的艰巨和复杂：“跑步”进入老龄化

中国正“跑步”进入老龄化社会。日前，在一场名为“老龄时代的新思维”的论坛上，全国老龄委办公室副主任、中国老龄科学研究中心主任吴玉韶介绍，现在我国老龄人口总量世界第一，老龄化发展速度世界第一，应对老龄化的特殊性也是独一无二的。

总量第一、速度第一、特殊性独一无二，这三个一，决定了中国养老问题的艰巨和复杂。

破解难题，首要是国家信心。今年两会上，温家宝总理郑重表示：“在我任职的最后一年，政府还将要做几件困难的事情，一定要做，努力做好，而不留给后人。”其中，第三件难事即为“实现城乡养老保险的全覆盖”。

事实上，早在去年 6 月，温总理即表态要在 2012 年底完成城乡居民养老保险的全覆盖。这比国务院最初规划——新农保预计于“2020 年之前”基本实现对农村适龄居民的全覆盖，提前了 8 年。

8 月 17 日，《中国老龄事业发展“十二五”规划》通过。近年，如“社会养老服务体系建设规划”等相继出炉，“养老设施用地纳入国有建设用地供应计划”等具体政策也日渐落地。

此外，有关养老话题的会议、论坛、活动，越来越多。据不完全统计，截至目前，仅在北京，关于老年医学的论坛研讨会就有 9 次，老龄工作的政府会议也有多次，诸如“百家养老机构评选”、“心系老人—孝心工程”等活动层出不穷。

每个人有一个梦

社会发展，养老方式日趋多元，“休闲养老”进入视野。

家庭养老是我国传统养老方式。而今，养老公寓、养老地产、养老卫星城、养老产业、休闲养老、异地养老……新词汇涌现折射养老方式日益多元。其背后，是经济的发展、家庭结构和思想观念的变化。

在北京，一个朋友的梦想是，退休后把北京房子租出去，第一年到福州租房，观览自然人文景观，深入当地风土人情。第二年，则转向下一个城市。她身边一些人，已在践行“租出北京房，到外地租房住”的梦。

此外，“两人每年花几千元乃至上万元”，到“养老卫星城”、“农家乐”做一阵子“候鸟”，冬时趋暖，

夏天凑凉，过把山民农夫的瘾，也成为一部分人的理想。而读书、写字、作画，圆少年时的诗人作家画家梦，游历世界做“老年背包客”，也成为一些老人养老方式。

“浪漫”和“潇洒”，建立在身体健康并拥有一定经济基础之上。将目光投向我的老家豫东农村，包含我父母在内，村民的“养老梦”是：“少生病”，“生大病能多报销”，60 岁以后能拿到“退休金”。新农合的普及，村民“破天荒”将拿上“退休金”，稍稍缓解农人的养老难题。

扶起跌倒的老人

老人脆弱，需要扶起的不只身体，还有精神。

不知哪天开始，老人跌倒不敢扶了。

在道德“滑坡”还是“爬坡”的争议中，越来越多人意识到，需要行动。“正能量”渐多出现，及时救助老人，已成部分人的切实行动。

老人脆弱，需要扶起的不只身体，还有精神。421 家庭模式，使年轻人面临需要同时赡养多位老人的压力。“常回家看看”从传唱的歌词，再到类似表述列入法律条文，其背景是，一些晚辈对长辈精神照顾不够的社会现实。

电影《桃姐》里，老人院中老人们浑浊孤寂的眼神让社会关注“失能老人”话题。新近，“失独家庭”话题走进人们视野。卫生部《2010 中国卫生统计年鉴》统计中，中国每年新增失独家庭 7.6 万个。据估计，这类家庭“至少一百万”。

“必须总体规划，超前设计，战略应对。”吴玉韶等官员、学者达成共识：由于人口结构变化的长期性和复杂性，应对人口老龄化不能靠应急，要有个统盘考虑、长远打算。

养老格局

目前，我国的城乡养老体系以居家养老为主，机构养老为补充，社区养老为依托。以北京为例，根据政府出台的“9064”养老服务模式，居家养老的老年人占 90%，社区养老占 6%，机构养老占 4%。

专家声音

中国社会科学院人口与劳动经济研究所副所长张车伟：应实施积极老龄化战略，让老年人有活力，让老年人成为社会的财富，而不是负担。

中国人民大学社会与人口学院老年学研究所所长杜鹏：老龄产业的发展关键是调整产业结构，改变以劳动密集型产业来延续生产的模式。

南京大学社会学系副教授胡小武：以社区为基础的居家养老最为大多数老年人认同。在专业养老护理人才的培训上，政府应提供专项资金，并进一步在专科院校增设相关课程。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/65888-1.htm）

老龄化开始深刻地改变着中国经济

21 世纪是老龄化世纪，深受其苦的将不只是日本、俄罗斯和欧洲，占到世界人口近五分之一的中国，也将走入这一行列。据有关资料，中国的劳动力人口的峰值出现年份提前到 2013 年，总量为 9 亿 7600 万，2014 年则现拐点，随后便将大踏步地加入与欧洲、俄罗斯、日本等老年化国家为伍。这里意味着中国经济基础的某些关键因素正发生着改变，并在导致现有经济模式发生跟随性改变。请注意，这是趋势之使然，没有侥幸，没有二途，只有面对!

人口红利我们过去已经得享，以丰富的便宜劳动力和固定资产投资为增长引擎的经济增长模式，创造了举世瞩目的中国奇迹。随着 2014 年劳动力总量的拐点出现，中国社会的抚养比(dependency ratio，指总人口中非劳动年龄人数与劳动年龄人数的百分比)将快速攀升。在这种情况下，在廉价劳动力的盛宴中高歌猛进的低端中国制造业(更大胆一点的说法，是所有靠廉价劳动力支撑的低附加值产业)将无以为继。中国

外向型经济结构必将调整，事实上，2008 年金融危机的发生导致外部市场萎缩，中国外向型经济便开启这一调整进程，而且调整的程度在逐年加剧。东莞经济就成了这一调整的样板。促成这种调整加剧压力不仅仅来自外部市场，更大的压力还是年轻的劳动力在逐年减少!要知道，外部需求始终过去三十四年的经济快速增长主要动力，尽管 2000 年后的城市化推动，改变了由外向经济独臂擎天的状况而实现了二条腿走路!但中国出口总额一直保持着快速增长!在未来的二三十年，在人口结构变化的重压下，这种经济模式将因支持的困素消失而失去效力。

还有，人口老龄化对中国经济另外一个最重要的增长引擎——固定资产投资(房地产业为代表)的影响同样深刻。而且可以断定，中国房地产最为辉煌的时期已经过去，以后房地产市场的增量只是旧量的更替和改造而不再是张力恢弘的扩张。根据国际清算银行的研究，人口老龄化对房价有明显的下行压力。在其他因素不变之时，老年人口抚养比每上升一个百分点，真实房价会下降三分之二个百分点。以美国为例，2010 年的前 40 年是由于婴儿潮时期(1950 年后)出生的一代(baby boomer)为主要购房人群，即美国在出生上世纪 70 年代进入购房年龄，美国的房价比在“中性人口结构(人口结构不变)”的情况下增加了 40%。然而，从 2010 年开始的后 40 年里，婴儿潮一代开始进入退休年龄，越来越多的人开始抛售房产变现，美国的房价将比在中性人口结构的情况下减少 40%。除此之外，老龄化还将提高房地产业的融资成本，因为老龄化会导致储蓄率下降，而且会提高政府的养老金和医保支出，因此房地产业将越来越频繁地和政府一起争夺越来越有限的信贷资源。历史数据表明，房地产价格和长期融资成本(比如长期真实利率)成负相关性，因此老龄化会在供应层面(成本)和需求层面，对房地产价格形成下行压力。

老龄化对许多固定资产的价格的影响也如同此理。要知道，中国每年投资拉动的 GDP 高达 40%，个别年份高达 55%以上。由于人口增长放缓，基本建设投资的周边效应已逐年下降，即基本建设投资对国民经济拉动的效果会持续减弱。这一系迹象似乎奏响了将固定资产投资当经济增长火车头的发展模式的闭幕曲。

伴随这些出现的令人不安的现象是，目前中国的人口结构和日本上世纪 90 年代初的情形很类似，这不得不让人担忧起的长期可持续性。在这样的情况下，认为中国将在接下来的一两个十年，继续保持 7%至-8%的增长速度的看法，未免乐观。第一个十年能实现 5.5%，第二个十年能实现 4.5%就很不错了。

请注意，上述结论不是理论的探索，而是趋势之使然。

老龄化开始深刻地改变着中国经济是令人焦虑的，因为它将是国人无法承受之重。无独有偶，美国公共政策企业研究所亚洲问题专家埃伯施塔特(Nicholas N. Eberstadt)在今年 2 月发表的展望 2030 年全球人口结构趋势报告，就曾指出了许多被人低估的人口结构变化以及产生的影响，特别对像就是中国这样的新兴市场发展的巨大抑制作用。

第一个制约因素：劳动力人口增长的终结。在过去 30 年，中国的劳动力人口增长了三分之二，平均每年增长 1.8%。在 2014 年到 2030 年，中国的劳动力人口会越来越快的减少。到了 2030 年，50 岁至 64 岁劳动力对 15 岁至 29 岁劳动力的比率，将超过一点三倍，是现在的三点一比率数据正好倒了过个。

第二个制约因素，计划生育会使中国的老龄化问题日趋严重。在接下来的 20 年中国的老年人口将呈爆炸性增长。2010 年，中国 65 岁以上人口有 1.15 亿，到了 2030 年这个数字将达到 2.4 亿，这就意味着中国的老年人口，将平均每年增长 3.7%。老年人口对中国社会和经济的压力，将会是和中国同等收入国家中罕见的。

第三个制约因素，在接下来的二三十年，中国适婚却无法婚配的男性数目会急剧增长。计划生育使中国的男女比率严重失调。2005 年，中国官方的男女性别比率是 1.2:1，全国政协人口资源环境委员会副主任李伟雄说过：“2020 年中国将有 3000 万到 4000 万光棍汉找不到老婆，这绝不是危言耸听。”无法结婚，后继无人的普遍性，将会使人口老龄化更加严重。而且这种情形也将极大地冲击社会的稳定。另外，婚房需求是房地产市场最重要的刚需之一，人口比例失调也将是房地产市场一股不容小觑的长期空头力量。

老龄化导致商业风险和交易成本将提高也不轻松。因为老龄化对中国的家庭结构将产生革命性的变化。到目前为止，中国主要依靠“关系”而不是西方社会普遍的信用制约来进行商业活动。血缘关系又是中国式“关系”的基石。这种关系网是在中国控制商业风险和交易成本的最重要工具。但是计划生育和老龄化将逐步侵蚀中国式“关系”的基础——血缘关系。如果中国不能及时建立信用制约的社会机制，中国的经

济运行将会受到很大的负面影响。

老龄化社会是当下的发展模式的无法承受之重。然而，不同的模式在遭遇同样的困厄却能显出不同的禀赋!其实，同样面临欧洲老龄化压力的德国却能独善其身，而且一枝独秀。我们必须对此有所借鉴：未来的中国不仅要将从“体力密集型的低端制造为主”，转型成”对体力要求不高的知识密集型的高附加值产业为主”，同时也将因为固定资产价格步入的下行通道解套以投资驱动经济增长的传统做法并加速债务杠杆的去除，同时逾越依靠资产价格泡沫进行高杠杆融资的固定资产投资(特别是炙手可热的房地产市场)这道财富生成模式的障碍。的这也是深受老龄化困扰的德国的经验。因此，中国经济必须坚决扬弃经济的提振依然寄望于货币性刺激，因为中国经济所面临的老龄化挑战远非货币性刺激所能及医及。打个比方说，一个人年轻时，体质出问题，可以靠大吃猛药来解决，等到年老了，大吃猛药的话不但作用不明显，甚至会让身体难以承受。中国经济必须启动结构性调整的温补之术。还有，必须义无反顾地进行这一系列的结构性调整。并直面资产泡沫破灭的严峻洗礼。

（信息来源：http://www.clssn.com/html/Home/report/65696-1.htm）

劳动观察

劳务派遣乱象调查：大学生农民工都曾被骗

大学生遭遇

某银行用工谎言

用正式员工的名义招聘，却只能以劳务派遣工的身份签订两年合同，广州某银行涉嫌用工诈骗

“我只是想找一份稳定的工作。”刘美丽去年从东北林业大学毕业后，来到深圳比亚迪(14.56,-0.35,-2.35%)公司工作，拥有正式员工的身份。但她一直没有放弃对国企“铁饭碗”的追求。

今年 4 月，刘美丽从某求职网上获知广州某商业银行微小贷事业部正在招聘员工，招聘公告的最后一条款明确指出：“应聘者成功录用后，将成为银行正式员工。”

“正式员工”这四个字让刘美丽心动了。为了确认信息，她登录该银行的官方网站，从那上面找到了招聘公告，这才确信无疑。

刘美丽通过网申投递了简历，并很快通过了笔试、面试数个环节的考核。5 月底，收到录用通知的刘美丽，带着圆梦的愉悦心情，从比亚迪公司辞职。

之后的两个多月里，一切仿佛水到渠成般顺利，入职、培训、开始试用期。直到 8 月初的一场会议上，一个突如其来的消息把她从美梦中惊醒。“人力资源的负责人突然告诉我们，总行的编制没有批下来，我们这一批入职的新员工，只能以劳务派遣工的身份签订两年合同。”

刘美丽和其他 25 名新同事当场表示抗议，但被告知没有其他选择，要么签约，要么走人。

“他们这是欺诈。”8 月 10 日，刘美丽对记者说，“该银行每年都会招两批人，之前几批员工全部有编制，为什么到了我们 26 人，说好的正式员工突然就成了劳务派遣工？”

记者分别致电该银行人力资源部和微小贷事务部试图了解情况，两方却全否认了存在该批招聘。“银行方告诉我们没有编制后，赶紧就把官网上的招聘公告撤了下来。”刘美丽说。记者通过电脑登录该行官网，果然没有找到 5 月份的招聘公告。

不过，银行方“抹除痕迹”的工作做得并不彻底。记者改用手机登录该行的移动版官网页面发现，那上面的招聘公告并未撤下，所有信息正如刘美丽所言无误。

刘美丽和同事们的努力没有结果。心灰意冷的刘美丽，于 8 月 18 日正式拒绝了该银行提供的劳动派遣合同。至此，她甚至连合同是跟哪家劳务派遣公司签都没被告知。

发稿前，记者再次联系刘美丽，得知，除了她以外的 25 人均选择妥协与该银行签了约——两年劳务派遣工。

农民工身陷

劳务派遣黑漩涡

用交一元钱费用为诱饵，骗取农民工数千元劳务中介费用，东莞劳务派遣市场一度乱象横生

在体面与不体面、稳定与不稳定的选择以外，刘美丽犹有抽身的选择。然而还有更多的农民工身陷于劳务派遣的漩涡中。在遭遇黑劳务时，他们往往身不由己。

2008 年，在得到法律认可合法地位之后，东莞的劳务派遣公司经历了一个井喷式的增长过程。以长安镇为例，记者从当地工商分局拿到的数据显示，2008-2011 三年间长安镇登记的劳务派遣公司数量从 12 家猛增至 93 家。

“这还不包括那些没有登记的黑劳务公司。”2007 年起混迹于东莞劳务行当的业内人士左湃乾透露，劳务公司入行门槛低，只要 50 万元注册资本就能成立，而市场利润极高，于是催生了许多“一人申请，全家入行”式的劳务派遣公司。更重要的是，按照现行法律，成立劳务派遣单位无须申请行政许可，成立门槛甚至比职业介绍所还要宽松。

劳务派遣公司数量的剧增带来了劳务纠纷数量的增长。记者曾于今年 2 月统计，该月 14 日-29 日，半月间南方日报报料热线共接到了 94 位东莞读者投诉劳务公司的涉嫌欺诈行为，被骗金额少则一两百元，多则三四千元，平均每人被骗 622.12 元。这 94 例共涉及东莞 21 个镇(街道办)，超过 2/3 镇街涉嫌存在黑劳务公司，其中以长安和塘厦为两大中心片区。

王大力正是在劳务公司林立的塘厦裕华街“中招”的。去年 3 月，孤身来到东莞的他走进了一家劳务派遣公司。文化水平不高的王大力，连公司的名字都记不清了，但他却能清楚地记得被骗过程中的每一个细节。“当时他们登记了我的信息之后，要我交 1 块钱的登记费。1 块钱嘛，我当然就给了他。”

令王大力没料到的是，这 1 块钱只是一个开始，之后各种各样的费用接踵而来。“我 2010 年才出外打工，什么都不懂，以为找工作都是这样，最终一共被收了 1370 多块钱。”

终于，王大力被带到用工单位，却得知原本承诺的 1800 元月薪是假的，用人公司每月只愿意支付 1300 元。

王大力当场要求换厂，劳务公司一口答应，但表示这家单位的费用已不可能退还，王大力同意了。但没想到的是，“他们把我带到南城，直接转卖给了一家保安公司。那之后，我又被他们收了 2000 多块钱押金，说干一个月活就退还。他们这回给我找了家服装厂，工资更少，只有 1000 元了。”

王大力再次拒绝上班，并讨要押金，却遭到保安队长的暴力威胁。

面对诈骗与威胁，王大力向当地劳动部门求助过，但却因“没有证据”无功而返。王大力只能妥协，今年 6 月，他攒了点钱才下定决心放弃押金，逃离劳务派遣的黑漩涡。王大力摇摇头，“我 44 岁，不愿再折腾了。”

东莞劳务派遣市场乱象仍存在

■探访

今年 7 月，东莞重点整顿劳务市场秩序，塘厦黑劳务中介“一哥”刘文杰被警方抓捕，其参股的“智宏劳务”关门。这轮整顿引发了东莞劳务中介行业一场地震，许多非法劳务公司关闭。

8 月 24 日，记者回访东莞塘厦 138 工业区裕华街发现，这条今年 2 月还鳞次栉比地挤着 20 多家劳务公司的小街道，如今只剩了 3 家劳务公司。

记者在其中一家兴达劳务派遣公司了解到，“三打两建”开展以来，许多无证经营的劳务公司早早卷铺盖“避风头”去了。如今剩下的，都是牌证齐全的正规公司。

在昔日同样劳务公司扎堆的塘厦林村新阳路和长安霄边大道，记者了解到的情况也大同小异。

但是，记者以求职者身份询问了 6 家劳务派遣公司，发现这些号称“正规”的公司虽然打着劳务派遣的名号，行的却是职业介绍之实。

在记者调查的 6 家劳务派遣公司中，均表示不会与记者签订合同，只负责把记者拉到厂里，由工厂与

记者自行签约。“只不过，我们帮你找的厂，都会有一个比较明确的工资保障。”

根据张勇律师的判断，这种行为属于职业介绍而非劳务派遣，“劳务派遣公司应当与员工直接签订合同，并帮员工购买社保、工商保险，否则便不是劳务派遣。”

那么劳务派遣机构是否有资质开办职业介绍业务？东莞市人力资源局长安分局监察办主任蔡伟军介绍，开办职业介绍所，应先取得劳动保障行政部门核发的《职业介绍许可证》，而劳务派遣公司只需由工商部门发放执照。该镇工商分局经济监察股工作人员也告诉记者，劳务派遣公司同时持有职业介绍许可证的情况几乎不存在。

深圳全顺人力资源开发有限公司董事长张全收也认为，把人往企业、工厂里一送就不管，这种公司绝对不算正规的劳务派遣公司。“劳务派遣服务行业发展的正道应该是走专业化道路。”

规范劳务派遣关键是同工同酬

■纵深

刘美丽、王大力的遭遇并非孤例。

一位在某国有股份制银行从事人力资源工作多年的知情人士透露，“银行的劳务派遣工是一个历史遗留问题，问题更大的是大型国企，因为他们的薪资总额有总量限制，而目前的同工同酬政策贯彻得并不算好，使用劳务派遣工正可以在很大程度上控制用工成本。”

记者了解到，在国企中的劳务派遣工，待遇与正式员工确实存在差距。某通讯公司的劳务派遣工杨小飞告诉记者，其每年可以拿到手的钱大约只有正式员工的一半。“虽然表面上，我们的薪资差距不大，但是算上过节费、奖金，还有其他福利，算起来并不是笔小数目。”

杨小飞认为，这里确实也存在着法律界定模糊的问题：同工同酬到底包不包括奖金、福利？“用工单位说，我只负责你的工资，福利应该由派遣公司按标准发放。”

对此，广东名成律师事务所的张勇律师表示，上述说法是讲不通的，如果严格按照国家法律对同工同酬的定义，不仅工资待遇要相同，社保、福利等也应一视同仁。

今年已经是杨小飞在这家公司的第八个年头。同工不同酬，为什么不离开？小杨解释，即使是派遣制，留在大国企的稳定性仍然要比到中小企业好。“而且留下来，总会有转正的希望。”

用人单位的控薪需求碰上了求职者的求稳心态，一个愿打一个愿挨，这才是同一个岗位上出现劳务派遣工与正式工两个不同工种的根源所在。而现行的劳动合同法，并未对劳务派遣工的“三性(临时性、辅助性、替代性)”作出明确界定，正给了用人单位法律空子可钻。

针对这种情况，此次征求意见的《劳动合同法修正案(草案)》中，对允许使用劳务派遣工的三种情形作了明确阐述：“临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过六个月；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期间内，可以由被派遣劳动者替代工作。”

如果此款最终能够通过审批并施行，众多企业中超过半年以上的主营业务岗位派遣工，均是违法行为。

也正因此，《劳动合同法》修正案遭遇到很大阻力。有法律人士预测，最终对劳务派遣“三性”的界定能否出台，仍未可知。

阻力不仅来自用工单位，部分劳务派遣机构也对“三性”的界定颇有微词。

深圳全顺人力资源开发有限公司董事长张全收在接受记者采访时表示，要规范劳务派遣行为，最关键还是要从“同工同酬”着手。“现在人们指责企业用劳务派遣工，是因为有些企业假借劳务派遣的名义压工资，只要确保同工同酬甚至更高，这些手段自然就行不通了。”

修改法律很重要

执法态度更重要

记者观察

任何事物都有好的一面也有坏的一面，劳务派遣也不例外。

东莞曾经的劳务生态乱象，正是这柄双刃剑在缺乏约束的情况下对农民工群体造成伤害的缩影。

记者曾以求职者身份拨打塘厦人力资源分局投诉热线，咨询某劳务派遣公司是否正规合法。接线员回

答称，塘厦所有的劳务派遣公司都不太正规，“去了就会被骗”，并直言记者如果要找工作，千万不要找中介。

这样的回答让记者瞠目结舌，一棒子把所有劳务派遣公司打倒，显然有夸大之嫌，但是也可以看出，主管部门对于劳务市场的混乱并非一无所知，而是知而无为。

记者在东莞采访时，当地有关部门的一位官员一再坦言有心无力：由于劳务派遣无须前置审批，按照“谁发证谁监管”原则，应该由向劳务派遣公司颁发营业执照的工商部门监管。劳动部门只能对劳务领域的不法行为进行查处，查处后将结果告知工商部门，再由工商部门吊销营业执照。但事实上，左湃乾告诉记者，吊销执照是没有意义的，因为被查老板随时可以换个名字重新注册。

因此，在最新的劳动合同法修正案草案中，提出了将劳务派遣公司的注册资本要求由 50 万元提高到 100 万元，并要求注册前应先取得劳动行政部门办理的行政许可证。此外，草案还规定，“未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门依法予以取缔”、“劳务派遣单位、用工单位违反本法规定的，由劳动行政部门责令改正；情节严重的……撤销其经营劳务派遣业务的行政许可”。

这一系列规定，可谓对症下药。提高劳务派遣公司的进入门槛，能滤去那些资质不齐全的劳务公司，扭转目前劳务派遣公司无须前置备案的局面。同时，厘清规范劳派秩序、制止非法劳派行为的执法主体，能改变当前多头治理的混乱局面。

但换一个角度看问题，整顿黑劳务最难的恐非技术而是态度。即使是再完善的法律也可能会有漏洞，如果硬要拿执法难作为不执法的借口，那么恐怕再修法一百次也难见效果。

（信息来源：http://renli001.com/show-2777-1.html）

高薪抢人难掩市场假繁荣 商业地产浮现人才泡沫

“诸位领导、亲友，本人工作变动，已经离开原来的公司，将去上海一家公司担任招商总监。”最近在北京某百货商场担任招商经理的王先生给他的朋友群发了一条短信，他刚被上海一家商业地产公司高薪聘请。

如今，高薪挖人已经成为诸多商业地产公司的常态，汹涌的商业地产投资热潮使行业专才显得格外炙手可热。在不久前，凯德商用招商中国总经理胡莘也加入了马来西亚 Pavilion 集团担任中国区总经理。

据前程无忧发布的 7 月人才市场供需走势显示，房地产行业和金融投资行业的人才需求增长成为亮点。一些大型地产机构纷纷向传统零售商挖掘人才，锁定招商经理和购物中心管理岗位。 “传统百货业中，具有品牌资源的招商负责人和具有大型项目综合管理经验的人成了抢手货。”安庆新百百货公司总经理陈刚告诉《中国经营报》记者，不少传统百货的招商经理被高薪挖角，一跃成为购物中心总经理。

据了解，一个购物中心总经理的岗位甚至被炒到了百万年薪的高价。过高的薪水凸显商业地产人才的泡沫化：一方面，在商业地产招商困难，购物中心项目盈利不佳的情况下，四处挖角给企业带来成本上涨的重负;另一方面，当商业综合体热潮退去，高薪聘请的人才最终将被挤干水分，回到合理状态。

“商业地产需要具有运作经验的实干型人才，很多企业挖掘的人才并不具有这样的水平，目前的局面只不过是昙花一现。”北京和美商地投资管理有限公司董事长穆健玮告诉记者。

拔苗助长

各地兴起购物中心项目对人才的需求超过了近几年来零售业人才储备，从而不得已提拔一些本不具备相关技能和素质的人员，从而“拔苗助长”。

“最近，万达集团通过猎头找到我，打算聘我担任万达商业副总裁，负责企业营运。他们给我开出了 120 万～200 万元的年薪。”某家国有商业连锁企业区域总经理李军告诉记者。李军在集团内部属于总监级别，而万达的开价至少比之前的薪水要高一倍。

“就目前而言，商业地产企业需求两种人才，一种是集团副总级别的高级人才;另一种是具有实际项目

运营经验的负责人，总监级别的人才。前者的薪水一般都在百万元以上。”穆健玮表示。

不少传统零售企业高层频频接到猎头的电话。“我不少同事和圈内的朋友都被猎头‘忽悠’的蠢蠢欲动。目前最紧缺的是购物中心总经理的角色，目前这一岗位的人才被炒到了 70 万～80 万元年薪，这还是二线城市的价格。”陈刚表示。

与此同时，由于商业综合体四处兴建，过于饱和的市场竞争使得招商成为商业地产项目的首要难题，传统百货店的招商负责人也成了“香饽饽”。更有甚者，一些在原来企业担任普通招商经理人经过猎头推荐一跃成了某购物中心的总经理。

“由于很多地产商不善于经营商业，在前期的选址、规划等方面就存在问题，导致了后期招商困难。因此，招聘一个具有丰富品牌资源的招商经理可以缓解地产商在招商层面的燃眉之急。”大中华区购物中心联盟主席助理柏文喜说。

对于眼下商业地产人才火热行情，业内人士的担忧之处是，各地兴起购物中心项目对人才的需求超过了近几年来零售业人才储备，从而不得已提拔一些本不具备相关技能和素质的人员，从而“拔苗助长”。

“经常看到之前在公司能力和业界口碑都不怎么样的人摇身一变，成了某商业地产项目的一把手，变化之大令人惊叹。”一位不愿透露姓名的业内人士表示。

事实上，随着零售业近年来的跑马圈地，传统零售商自身的人才储备就存在问题。再加上房地产企业的高薪挖角，“拔苗助长”的情况也愈加普遍。

“对零售商而言，最‘危险’的岗位应该是店长助理或者副店长这样的职位。他们很容易受到猎头公司的诱惑而跳槽到其他企业担任一把手。不过往往这样的人缺乏综合管理的素质，未必能很快胜任新的职位。”陈刚告诉记者。

虚假繁荣

在行业泡沫危机下，商业地产人才由紧缺走向高薪的状况值得警惕。从企业经营的角度看，目前行业盈利水平无法支撑这样高的薪酬。

商业地产专业人才市场的火热与眼下的房地产行业可谓是“冰火两重天”。一方面，业界对商业地产泡沫破灭的担忧与日俱增;另一方面，大型商业综合体的兴建速度却丝毫没有放缓，就在不久前，知名餐饮连锁海底捞也宣布进军商业地产。

商业地产投资过热，正在初现征兆。业内频频传出各地商业地产项目招商困难的状况。不久前，记者走访了位于青岛城阳区的宝龙城市广场，这里的商铺空置率达到了 80%以上，主力店频频更换，购物中心整体运营惨淡。

上述现象均被视为泡沫的征兆。从商业地产的开发总量来看，泡沫也在越积越多。以四川为例，来自四川省商业地产联盟的数据显示：目前成都开工建设的城市综合体数量已超过 100 个，且大多单体体量在 10 万平方米以上，未来几年预计还将有 1000 万平方米的体量入市，这一数字已经超越北京和上海等一线城市。不断井喷的商业地产供应量，已让成都显得格外“臃肿”。

中投顾问房地产行业研究员韩长吉在接受记者采访时表示：从部分重点城市 2011 年一季度的土地出让种类以及商业地产项目开发数量来看，商业地产已经呈现超越住宅地产的趋势，结合部分城市的经济发展状况，部分地区商业地产泡沫已成定局。

商业地产泡沫在二三线城市尤为严重。中国购物中心产业资讯中心此前曾发布报告称，珠海、中山、海口、银川、西宁 5 个三线城市商业建筑面积增幅将高达 83.9%，出现过剩化的趋势。

在行业泡沫危机下，商业地产人才由紧缺走向高薪的状况值得警惕。从企业经营的角度看，目前行业盈利水平无法支撑这样高的薪酬。陈刚给记者算了这样一笔账：目前一个购物中心总经理的年薪被炒到了 70 万～80 万元，这往往会形成多米诺效应。店长如此，副店长、店长助理甚至到普通员工的薪水是否也要调整?此外，挖来的店长薪水涨了，其他店长的薪水是否也要涨?如此算下来，企业的人力成本至少要在以前的基础上翻一番。眼下，行业正走向萧条，零售业，尤其是百货业的净利润正步入下滑通道，而如此涨下去的人力成本将会令企业难以承受。

另一方面，商业地产企业四处挖人之后，团队的整合也成为问题。“被挖过去的人很难进入核心团队，‘夭折’的情况比较多。即便进入了核心团队，由于团队是从不同企业挖过来的，彼此的沟通和磨合很成问题。”世纪联华清城购物中心总经理何向阳告诉记者。

除了加班管控，富士康深圳龙华厂区的李琪洪(化名)告诉记者，集团从今年开始特别注重成本的管控，比如说人力管控和物质管控，一部分员工需要面对跨部门的分流。“哪个部门业绩下滑，有多余的人力，就把这些多余的人力调配到其他部门进行支援，不再是某条生产线的员工，而是变得更加机动了。”

李琪洪表示，7 月 24 日，包括他在内的约五六百名员工被通知到龙华厂区 E10a 餐厅综合楼 5 楼集合，“那是我们的教育训练教室，到的时候发现是转移说明会，我们当时所有人都让签订 iDSBG 事业群员工移转至 SHZBG(鸿超准)事业群的同意书。”

当天下午，李琪洪和所有参会的员工签订了 SHZBG 事业群员工岗位异动切结书，并根据他们的意愿，分别分配到 E 区或 G 区上班。李琪洪选择了距离住处较近的 G 区上班。

此前，李琪洪主要为 New iPad 的生产工人，底薪有两千多，加上加班费，每个月差不多有 4000 元。“过去 8 小时的正常班加上 2 个小时的加班时间，在今年 2 月份最高峰的时候可以做到每小时 150 到 180 台平板电脑。”但是现在变得有点闲。最近三个月每月实际工作的天数平均不到 20 天，月收入大约 3500 元，除去吃饭和住宿的钱，他现在每个月只能剩下不到 1000 元。 “我已经交了辞职信，准备离开富士康。”李琪洪说。

富士康科技集团周三表示，将努力缩减劳工每周加班时数不超过 9 小时;目前整体经营成本仍高，但预期明年将改善。

FLA 指出，富士康的三家工厂必须在明年 7 月前完成上述目标。这意味着必须要缩短生产周期，这样就能控制在 49 个小时内完成，或者就是扩大招工规模。FLA 总裁兼 CEO 奥瑞特·范·希尔登指出，下一阶段的整改对于富士康来说是个挑战，因为如此大的变动会给员工带来不稳定性和焦虑。

华南某高校人力资源研究所所长对记者表示，供求关系最好的办法，就是遵照劳动合同法来走，其他企业也开始慢慢意识到这个问题，但是对于富士康来说这是一个难解的难题。富士康是鸿海的下属企业，目前，富士康的员工总人数已经接近 120 万人，其中大陆员工超过 100 万人。陈刚认为，商业地产企业高薪挖角，一方面提高了行业人才的平均水平，但也给传统零售商带来人才压力和断层;另一方面，一旦商业地产泡沫破裂，这些人才最终还会被挤掉水分，回到合理的“价位”。

商业地产运营面临四大挑战

张家鹏

商业地产建设正在中国辽阔的土地上如火如荼，几乎每个三线及以上的城市都正在进入与商业地产开发的热恋期。而建起来容易，运营好一个商业地产项目却非一桩易事。商业管理在正常的运营中，将会面临各种挑战，其中有四个方面的挑战十分具有普遍性：

1 人才因素制约

首先，虽然商业管理国内有很大需求，但合适的人十分缺少，现有具备商业经验的人大多是做百货出身，但百货和购物中心是两种不同的模式，源于百货的人做购物中心管理有时会存在较大的不适应;其次是单向经验的问题。有些人虽然有购物中心管理的经验，但若只参与过一个项目，有时也会很受限制——其之前的项目成功也好，失败也好，都可能对其思维产生绝对影响，形成非黑即白的绝对思维，缺乏灵活应变的能力。

即便是聘请有丰富经验的外籍人士，也存在着较大的不确定性。因为国内消费习惯与国外存在着显著的不同，最经常的促销活动就很不一样，在中国中小城市更适合以表演性质的活动来吸引人气，而国外购物中心的促销常需要带有“教育益智”的意味。

2 前期工作遗留

中国商业地产不同阶段环节的操作都尚未达到专业化水准，因此易造成管理公司在接手项目时存在大量难以处理的遗留问题。譬如对于已销售掉产权或者是售后包租项目，再具水准的管理公司都难以实现成功管理。就售后包租项目而言，很多开发商决策者制定租金水平是参照包租返款推演而来，并未考虑到市

场的可接受程度(项目当初为了销售回款，往往会对投资者承诺较高的返款比例，而就此推算出的租金亦会远高于正常水平)，这会对招商形成较大的阻碍，而即使有商家可以接受此租金入驻，也多是没有经验、首次投资经营的商户，他们在选择货品、资金实力、对商业培养期的耐心程度等方面都十分欠缺，项目如果都是这些新经营者，将形成极大的不稳定隐患。陈刚认为，商业地产企业高薪挖角，一方面提高了行业人才的平均水平，但也给传统零售商带来人才压力和断层;另一方面，一旦商业地产泡沫破裂，这些人才最终还会被挤掉水分，回到合理的“价位”。

商业地产运营面临四大挑战

张家鹏

商业地产建设正在中国辽阔的土地上如火如荼，几乎每个三线及以上的城市都正在进入与商业地产开发的热恋期。而建起来容易，运营好一个商业地产项目却非一桩易事。商业管理在正常的运营中，将会面临各种挑战，其中有四个方面的挑战十分具有普遍性：

1 人才因素制约

首先，虽然商业管理国内有很大需求，但合适的人十分缺少，现有具备商业经验的人大多是做百货出身，但百货和购物中心是两种不同的模式，源于百货的人做购物中心管理有时会存在较大的不适应;其次是单向经验的问题。有些人虽然有购物中心管理的经验，但若只参与过一个项目，有时也会很受限制——其之前的项目成功也好，失败也好，都可能对其思维产生绝对影响，形成非黑即白的绝对思维，缺乏灵活应变的能力。

即便是聘请有丰富经验的外籍人士，也存在着较大的不确定性。因为国内消费习惯与国外存在着显著的不同，最经常的促销活动就很不一样，在中国中小城市更适合以表演性质的活动来吸引人气，而国外购物中心的促销常需要带有“教育益智”的意味。

2 前期工作遗留

中国商业地产不同阶段环节的操作都尚未达到专业化水准，因此易造成管理公司在接手项目时存在大量难以处理的遗留问题。譬如对于已销售掉产权或者是售后包租项目，再具水准的管理公司都难以实现成功管理。就售后包租项目而言，很多开发商决策者制定租金水平是参照包租返款推演而来，并未考虑到市

场的可接受程度(项目当初为了销售回款，往往会对投资者承诺较高的返款比例，而就此推算出的租金亦会远高于正常水平)，这会对招商形成较大的阻碍，而即使有商家可以接受此租金入驻，也多是没有经验、首次投资经营的商户，他们在选择货品、资金实力、对商业培养期的耐心程度等方面都十分欠缺，项目如果都是这些新经营者，将形成极大的不稳定隐患。陈刚认为，商业地产企业高薪挖角，一方面提高了行业人才的平均水平，但也给传统零售商带来人才压力和断层;另一方面，一旦商业地产泡沫破裂，这些人才最终还会被挤掉水分，回到合理的“价位”。

商业地产运营面临四大挑战

张家鹏

商业地产建设正在中国辽阔的土地上如火如荼，几乎每个三线及以上的城市都正在进入与商业地产开发的热恋期。而建起来容易，运营好一个商业地产项目却非一桩易事。商业管理在正常的运营中，将会面临各种挑战，其中有四个方面的挑战十分具有普遍性：

1 人才因素制约

首先，虽然商业管理国内有很大需求，但合适的人十分缺少，现有具备商业经验的人大多是做百货出身，但百货和购物中心是两种不同的模式，源于百货的人做购物中心管理有时会存在较大的不适应;其次是单向经验的问题。有些人虽然有购物中心管理的经验，但若只参与过一个项目，有时也会很受限制——其之前的项目成功也好，失败也好，都可能对其思维产生绝对影响，形成非黑即白的绝对思维，缺乏灵活应变的能力。

即便是聘请有丰富经验的外籍人士，也存在着较大的不确定性。因为国内消费习惯与国外存在着显著的不同，最经常的促销活动就很不一样，在中国中小城市更适合以表演性质的活动来吸引人气，而国外购物中心的促销常需要带有“教育益智”的意味。

2 前期工作遗留

中国商业地产不同阶段环节的操作都尚未达到专业化水准，因此易造成管理公司在接手项目时存在大量难以处理的遗留问题。譬如对于已销售掉产权或者是售后包租项目，再具水准的管理公司都难以实现成功管理。就售后包租项目而言，很多开发商决策者制定租金水平是参照包租返款推演而来，并未考虑到市场的可接受程度(项目当初为了销售回款，往往会对投资者承诺较高的返款比例，而就此推算出的租金亦会远高于正常水平)，这会对招商形成较大的阻碍，而即使有商家可以接受此租金入驻，也多是没有经验、首次投资经营的商户，他们在选择货品、资金实力、对商业培养期的耐心程度等方面都十分欠缺，项目如果都是这些新经营者，将形成极大的不稳定隐患。陈刚认为，商业地产企业高薪挖角，一方面提高了行业人才的平均水平，但也给传统零售商带来人才压力和断层;另一方面，一旦商业地产泡沫破裂，这些人才最终还会被挤掉水分，回到合理的“价位”。

商业地产运营面临四大挑战

张家鹏

商业地产建设正在中国辽阔的土地上如火如荼，几乎每个三线及以上的城市都正在进入与商业地产开发的热恋期。而建起来容易，运营好一个商业地产项目却非一桩易事。商业管理在正常的运营中，将会面临各种挑战，其中有四个方面的挑战十分具有普遍性：

1 人才因素制约

首先，虽然商业管理国内有很大需求，但合适的人十分缺少，现有具备商业经验的人大多是做百货出身，但百货和购物中心是两种不同的模式，源于百货的人做购物中心管理有时会存在较大的不适应;其次是单向经验的问题。有些人虽然有购物中心管理的经验，但若只参与过一个项目，有时也会很受限制——其之前的项目成功也好，失败也好，都可能对其思维产生绝对影响，形成非黑即白的绝对思维，缺乏灵活应变的能力。

即便是聘请有丰富经验的外籍人士，也存在着较大的不确定性。因为国内消费习惯与国外存在着显著的不同，最经常的促销活动就很不一样，在中国中小城市更适合以表演性质的活动来吸引人气，而国外购物中心的促销常需要带有“教育益智”的意味。

2 前期工作遗留

中国商业地产不同阶段环节的操作都尚未达到专业化水准，因此易造成管理公司在接手项目时存在大量难以处理的遗留问题。譬如对于已销售掉产权或者是售后包租项目，再具水准的管理公司都难以实现成功管理。就售后包租项目而言，很多开发商决策者制定租金水平是参照包租返款推演而来，并未考虑到市场的可接受程度(项目当初为了销售回款，往往会对投资者承诺较高的返款比例，而就此推算出的租金亦会远高于正常水平)，这会对招商形成较大的阻碍，而即使有商家可以接受此租金入驻，也多是没有经验、首次投资经营的商户，他们在选择货品、资金实力、对商业培养期的耐心程度等方面都十分欠缺，项目如果都是这些新经营者，将形成极大的不稳定隐患。

前期产品设计上的制约也是阻碍后期管理正常展开的重要因素。很多项目在产品设计方面存在着诸多的问题，比如层高不够、柱距过小、动线杂乱、配套条件不足等，都会造成未来的业态调整十分困难。

3 业主心态影响

很多没有商业经验的发展商对自己项目会主观预期过高，尤其是在土地成本越来越高的趋势下更是如此，看自己的项目就像自己的小孩，都觉得十分完美出色，因此会造成对项目的租金及档次预期较高，而实际上都难以如愿。

目前有大量首次开发商业地产的公司，其对于项目运营规律亦没有合理的预期，认为开业后就可以坐收租金，没有意愿再去继续投入支持运营。而实际上，商业项目开业可能仅表示在成功的道路上走出了 40%，后续还需要很大的努力，亏损几年才进入盈利是很正常的事情。

目前国内诸多开发商的主要业务仍是住宅开发，在开发运作商业地产时，其思维并没有很快转变过来，所以当看到一个 6 万平方米的商业物业需要数百名人员进行运营，一年销售额也不过几个亿，而住宅业务那边同等人数就做到了几十亿元，所以就更不愿意再去投入支持商业发展。实际上，作为不同行业的商业

与地产是不可简单直接对比的，两者有各自不同的行业特性，站地一个行业去审视另一个行业，易形成非理性的决策。

4 外包合作难点

从未来趋势分析，专业且独立的商业管理公司出现将是必然，但目前的问题是：独立商业管理公司的运营模式都尚未达到成熟的地步，同时大部分业主方对外包公司的期望都相对较高，而且很多作为甲方的业主对待管理合作伙伴不是积极配合的心态，而是将管理作为一项命题来考试乙方，并要求完美答案，这就会造成双方的管理合作难以成功。

笔者系 RET 睿意德执行董事、戴德梁行中国区原董事

圈里的事

厉林

万达商业地产减速

近年来一直保持高速扩张姿态的万达，在 2012 年上半年首度放缓脚步。根据万达集团日前公布的数据，集团上半年收入 562.1 亿元，完成全年目标的 48.4%，同比去年减少了 9%，这也是万达集团收入历史上第一次同比减少。而万达商业地产公司上半年收入 494.6 亿元，则同比减少了 14%。

解读：对于零售地产业而言，这是一个不同寻常的信号。作为万达集团旗下最核心的万达商业地产公司，今年上半年的降幅更为明显。在万达集团 2012 年上半年工作会议上，董事长王健林将收入下滑归咎于宏观经济形势。他认为，今年经济困难局面已经反映到消费环节，这给万达广场带来了不利影响。但另一方面，商业地产在经历了高歌猛进的疯狂后，减减速或许更有利于企业进行理性思考，从而实现持续发展。

深圳综合体同质化加剧

深圳遍地开花的各类城市综合体或购物中心，陆续都进入了前期定位规划和中期招商，个别进度快的已经开业运营。但是，层出不穷的问题也陆续显露出来：同质化竞争加剧、人才匮乏、没有运营经验，还要对付“天敌”网络购物等。一个比拼高水平商业运营能力的时代已经来临。

解读：类似同质化加剧，商业综合体扎堆的现象在一个又一个城市上演，从成都又到了深圳。实际上，这些只是报道出的新闻，纵观整个中国，从南到北，从东到西，几乎所有的大中型城市无不是在大拆大建，从土地财政到唯 GDP 论，无一不是这些无视商业规划，假繁荣的推手。而冲动的后遗症，也一定会显现出来，招商不力，无法消化，消费难以承载，恶性竞争，一损俱损。这注定将是一场没有胜者的游戏。

宜家捆绑布局商业地产

宜家在中国一共只开了 11 家店。宜家在商业地产方面的投资数额确实惊人。北京大兴项目总投资约在 50 亿元，武汉、无锡项目投资各约在 30 亿元，还准备在上海建设新购物中心，投资 36 亿元。宜家这种“家居+购物中心”的捆绑式布局，如今在全球范围已有超过 30 个组合在运营。英特宜家购物中心集团目前在中国已有了新的选址——上海，这是该集团在中国的第四个发展计划。

解读：如同男人叹息女人都那么爱买房一样让人失望，从宜家到海底捞，即便是这些创造了传奇的赫赫品牌也不能脱俗，摆脱不了商业地产展现的高利润而跳入这场混战。不过，宜家的动作早在多年前就开始了，至少也算是个富有经验的老手了。

商业地产“高烧”后遗症

据沃尔玛透露，中国区新开设门店面积将较早前计划缩减一半。今年上半年，沃尔玛新增分店数量在 10 家左右，照此速度，其全年开店规模将大大低于去年的 43 家。这家全球第一大零售商首次承认，由于此前过急扩张以至于错误地放任致盈利水平下滑。

除沃尔玛外，家乐福、TESCO 也在收缩中国开店计划。在沃尔玛减速的同时，今年新开 16 家门店是 TESCO 英国总部对中国区业绩表现不满意后做出的“减速”方案。有消息灵通人士称，TESCO 中国区今年计划要关闭 20 家亏损门店。

解读：零售商扩张速度放缓意味着，依赖大卖场这样的主力店租赁的众多商业地产项目将面临招商危机。据悉，商业地产“高烧”过后的深圳已面临这种难题，商业地产商的烦恼已经开始袭来。

（信息来源：http://renli001.com/show-2779-1.html）

本地快讯

践行 52 项社保经办一次告知承诺

今年，市社会保险基金管理中心按照《社会保险法》及相关政策要求，通过群众问卷调查、印制卡片告知、建立咨询题库等一系列便民服务，在梳理合并了 2009 年下发的 18 个一次性告知内容的基础上，补充了 41 个常用的一次性告知事项，最终确定了 52 个社会保险经办业务一次性告知内容。其中，涉及登记征缴 20 个，养老支付 6 个、医疗支付 16 个、生育支付 8 个、工伤支付 2 个。制度实施后，各分中心全力践行承诺的基本要求，多措并举提升服务效能。

加强培训，提升全员业务素质

塘沽分中心通过开展“扫除业务盲点”活动促使员工认识到，强化一次告知，旨在用足用好用活经办规定，“可办可不办的事也要办”，让参保单位和老百姓多得实惠。分中心主任亲自抽查员工对一次告知内容的掌握程度，记入培训成绩，公布抽查结果。红桥分中心将咨询服务管理岗树立为示范岗位，由全体科级以上干部轮流值班，在实践中带头掌握和执行一次告知。东丽分中心将学习一次告知和业务培训结合起来，对全体员工进行了各险种征缴支付政策规定的综合培训，进一步提升综合业务素质。

深入群众，主动接受社会监督

高新分中心开展“打百家电话问需求，发千张问卷找差距”活动，采取电话询访和现场问卷调查相结合的方式，从服务意识、业务水平、工作效率、经办纪律和落实服务承诺等方面，向参保企业和群众征求意见。有些企业感到 52 项一次告知内容仍不够解渴，分中心领导又带队送政策到企业，并开设了义务培训小课堂。河西分中心聘请了 12 名政风行风监督员，围绕落实一次告知，简化经办手续等征求意见建议。西青分中心召开党风、政风、行风建设工作座谈会议，由国家统计局西青调查队来经办大厅开展民主评议，主动接受社会监督。

优化流程，大力推进一站式服务

津南分中心在坚持依法合规经办的前提下，落实一次告知，优化经办流程，把“一站式服务”作为提升服务效能的重要抓手。一是将个人账户修改、养老和医疗保险转移等业务从专门窗口受理纳入各窗口均可办理的公共业务范畴，解决了部分服务对象“办一个事跑好几个窗口”烦恼。二是面向网上申报单位，优先提供一站式服务，促进更多的参保单位使用网上经办手段，减少大厅排队等候现象，缩短了办结时限。三是大力推进“即时审核”。医疗、生育和工伤待遇审核人员全部到窗口接单，对不符合条件的，一次性告知需补齐的材料，减少了退单数量，缩短了报销周期。

（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=20120903162813641&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）

本市全面落实《劳动合同法》构建和谐稳定劳动关系

从市人力社保局获悉，本市大力构建和谐稳定的劳动关系。目前，全市企业劳动合同签订率达到 90%以上，劳动争议调解成功率达 83%，有效地维护劳动者和企业双方的权益。

今年以来，本市全面落实《劳动合同法》，推进中小企业劳动合同签订专项行动，提高全市劳动合同签订率。目前，全市企业劳动合同签订率达到 90%以上，规模以上企业劳动合同签订率达到 98%。截至目前，

全市工资集体协商覆盖企业 13109 户，涉及职工 66.7 万人，同比增加 4039 户、33.1 万人。

人力社保部门充分发挥调解仲裁在处理矛盾冲突中的“防火墙”和“减震器”作用，将劳动争议调解纳入人民调解范围，形成企业内外联动的基层劳动争议调解网络。截至目前，共建立基层调解组织近两万家，调解劳动争议 1.1 万件，调解成功率达 83%。全市仲裁机构审结争议案件 6848 起，时效内结案率达 94.9%，为 7714 名劳动者挽回经济损失 1.1 亿元。多次开展专项执法检查活动，检查用人单位 1.4 万户，补发劳动者工资 1.89 亿元，补签劳动合同 3.79 万份，补缴社会保险费 584 万元，对全市 7 万余家企业按信用等级进行网上监督管理。

（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=20120901072823115&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj）