

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 协助宝力豪承办斯伦贝谢 2012 员工家庭日活动 ············	
中秋福利——弹性福利	5
天津 FESCO 长期推出招聘信息公开发布服务	6
英孚教育招聘信息	6
欧美制造业企业招聘以下职位:营销部经理、销售工程师	·····7
外资私人医疗机构招聘:全科医生、急诊医生	
某欧洲汽车工业部品企业招聘:销售负责人、质量工程师	
某欧洲汽车工业部品企业招聘: SAP 专家、设备维护技师(急聘)	
港资服装加工贸易公司招聘:营业部长、生产管理部部长	
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	
世界 500 强外资银行招聘:人民币业务主管	
欧美系外资银行招聘:人民币中后台操作员	14
外资银行招聘:卡部客服	
世界 500 强玻璃深加工企业招聘: 采购主管	
世界 500 强玻璃深加工企业招聘: 机械工程师、电气工程师	16
某高端 IT 公司天津分公司招聘: C++工程师 ······	17
商务专区	
天津和睦家医院——为您提供全方位的医疗服务	18
动态要闻	
管理层研讨提高个人医保缴纳比例	19
我国有望年内实行大病医保	20
政策点击	
2012年中秋国庆八连休 加班工资至少1333元	
人社部解读大病医保:,超出部分再报至少50%	21
观点时评	
人社部: 我国未出现大规模裁员和返乡现象	22
调研报告称我国收入差距扩大势头逐渐趋缓	22
劳动观察	
我国养老金替代率下降已低于国际警戒水平	
传铁路版收入分配改革低调推进 处级以上官员限薪	26
本地快讯	
本市新建托老所每床补万元	
天津与人社部再签合作协议 促进中低收入职工工资提高来源	······27

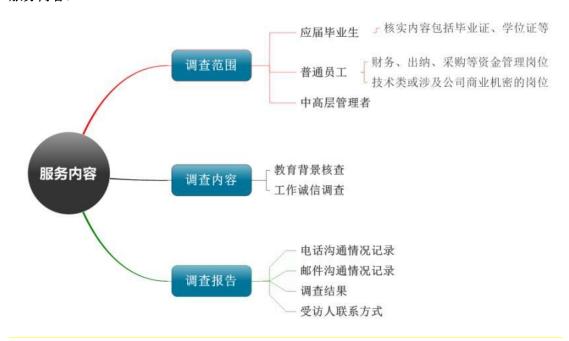
外服信息

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

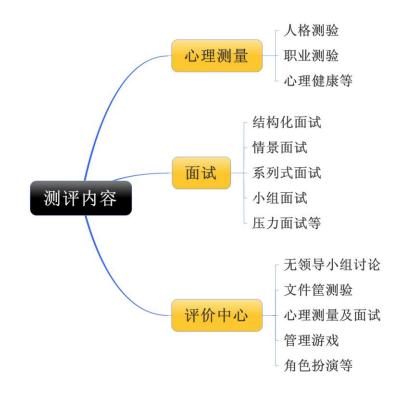
工作电话: 60326537;83280090-633

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 协助宝力豪承办斯伦贝谢 2012 员工家庭日活动

2012 年 9 月 22 日斯伦贝谢员工家庭日活动在天津宝力豪奥体店(水滴)成功举办。超过 350 名员工及其家属参与了员工趣味运动会的各种活动项目,单人比赛项目包括跳远、仰卧起坐、俯卧撑、游泳、翻轮胎、跑步机长跑、钓鱼跑等等,全家活动包括一反常态、爸爸妈妈齐加油、筷子夹球跑、企鹅走等等,以及各种各样的团队合作活动,真正起到帮助员工减轻工作压力、调节身心状态、使员工发现自己孩子在运动上的天赋等作用。除去丰富多彩的比赛项目以外宝力豪的专业健身教练团队还带领大家参与到一些常规健身项目当中来,让员工在运动当中释放自己并且意识到要保持日常的运动摆脱和预防"职场亚健康"。





中秋福利——弹性福利

一年一度的中秋——国庆两节又到了,恰逢今年两节合一公司员工们纷纷讨论着过节旅行的计划。而每到这些节假日尤其是传统节日时员工的节日福利问题又开始困扰着每个 HR 了。大家都想到了些什么解决方案呢?是不是以下这几种?

最传统的中秋福利方案——月饼礼盒

月饼礼盒应该是我国最有历史的中秋礼品了当然这也是我们目前大多数公司所普遍采用的一种中秋送礼方式。不过虽然很多公司觉着这是慰问员工的好方法,但是实在是太老套了相信很多员工在接到公司的月饼礼盒时都会默默念叨"怎么又是月饼啊"。

创意指数 ★★

受欢迎指数★★★

最受欢迎的中秋福利方案——IPAD

如果让你自己挑选中秋福利,我敢担保很多员工一定会选苹果产品-IPAD 啊之类的高新科技产品。哎,没有办法啊,谁让苹果现在就是这么火呢?但是送 IPAD 的公司毕竟还是少数,收到 IPAD 福利的朋友们就暗暗窃喜吧,这是会遭到多少人的羡慕嫉妒恨啊。

创意指数 ★★★

受欢迎指数★★★★

最实惠的中秋福利方案——奖金

神马福利都是浮云,只有奖金才是最实惠的。它看着顺心、花着舒心、可谓咱老百姓最亲密的朋友啊!想着每年公务员、企事业单位那些福利名义下的现金发放,有时甚至达到上万元,简直是低收入者一年的工资啊。虽然这样子的福利收着爽,但实在不适合拿出来显摆,中国人口这么多一百个人中哪怕只有一个人吐你口水你还是会被淹死,还是低调为宜啊!

创意指数 ★★

受欢迎指数★★★★★

最有鼓舞意义的中秋福利方案——和老板共进晚餐

虽然不是所有人都喜欢和自己的老板吃晚餐,但不可否认如果你在中秋节收到了老板的晚餐邀请的确可以说明从某种程度上讲你在老板的心中很重要,也是你前途一片光明的征兆。这可以说得上是现代职场不可言说的"潜规则"典型范例吧。绝对让你感受到一种强大的精神鼓舞力!继续为老板更加努力的工作。

创意指数★★★★

受欢迎指数★★

最杯具的中秋福利方案——加班

对于广告、媒体等行业的"资深人士"来说,中秋节最奢侈的礼物不是RMB、不是购物券、也不是iPAD,而是老板一句"今天不用加班"的通知。的确,试想一下其他人都在回家团圆,不是一起吃饭看中秋晚会就是外出游园赏月。而只有你们几个人在空旷的办公楼里加班,不是很悲催么?所以,很多在这天没有接到加班通知的人都会很 happy 的修改 QQ/MSN 签名"不加班的中秋节真幸福啊!

创意指数★★★★

受欢迎指数★★

2012 年第 13 期总第 24 期

最全的中秋福利方案——中秋礼品卡

礼品卡是新兴的送礼模式。应用的理念是"弹性福利"。中秋礼品卡是用户自由选择想要的礼品,又不直接发现金,充分体现了 HR 们的良苦用心。比传统的单一礼品更能满足员工们的喜好。而这,就是时下流行又科学实用的弹性福利,根据每个员工的不同需求提供不同的方案,喜欢传统的选月饼,喜欢时尚的选 IPAD,随心所欲!

创意指数 ★★★★★

受欢迎指数 ★★★★★

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;

6

2012年第13期总第24期

- 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)

 $\underline{http://www.feesco.com.cn/system/2012/07/19/000278710.shtml}$

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

欧美制造业企业招聘以下职位:营销部经理、销售工程师

招聘职位:营销部经理

汇报对象: 运营经理和总经理

职位职责:

- 1、负责营销部的日常工作安排;
- 2、负责招投标的相关事宜,负责参与标书制作与报价;

3、负责项目回款事宜。

任职资格:

- 1、大学本科学历(非专升本),工科学位;
- 2、英语听说读写流利;
- 3、沟通协调能力强,具有亲和力;
- 4、具有五年以上工作经验,1年以上管理经验最好是学机械的;
- 5、有工业企业从业经验;
- 6、有驾照,并自驾车上下班;
- 7、能够适应频繁出差的工作(集中在北京)。

薪资待遇: 8k-10k 元/月+燃油补贴,根据个人能力有上浮空间,具体面议。

工作地点:天津市。

招聘职位:销售工程师

汇报关系: 营销部经理

职位职责:

- 1、协助进行投标工作;
- 2、负责项目中标后的相关联系维护工作;
- 3、负责协调发货以及安装事宜。

任职资格:

- 1、大学本科学历,工科学位,机械专业背景优先;
- 2、具有1年以上销售工作经验,具有工业企业经验;
- 3、沟通协调能力强,具有亲和力,能够吃苦耐劳,学习能力强;
- 4、有驾照,并自驾车上下班,能够适应频繁出差(集中于北京)。

薪资待遇: 3500-4500 元/月+燃油补贴。

工作地点:天津市。

联系人: 李女士

电话: 60326537

电子邮件: linaiqiu@feesco.com.cn

外资私人医疗机构招聘:全科医生、急诊医生

招聘职位: 全科医生、急诊医生

职位要求:

- 1、 具有全科医生(5年以上相关工作经验)或以上职称,证照齐全;
- 2、 天津 (天津郊县或周边城市也可) 三级甲等医院或专科医院从业经验;
- 3、 有一定英语基础者优先;
- 4、 专业要求: 妇科、产科、计划生育、儿科、儿童保健、内科各专业、外科各专业、急诊科、麻醉科、口腔科、医学影像科医师 (CT、X 光、B 超);

5、 接受退休人员。

待遇优势:

- 1、拥有国际化医生团队,有机会与外国医生共事,切磋业务,相互学习,共同提高;
- 2、每年享受出国培训机会,业务水平与国际接轨,医院拥有与公立医院相同的职称晋升机会和途径;
- 3、面对外籍患者, 医院服务收费定价合理, 最大限度体现医生劳动价值, 比较公立医院, 劳动强度小(公立医院工作强度的 1/3-1/2), 工作时间具有一定的弹性;
- 4、每年4周带薪假期,拥有充分的机会与家人享受生活;
- 5、年薪 15-20 万,根据个人能力有上浮(在公立医院的 1/3-1/2 工作强度下,不低于相对应的正常收入值);
- 6、保险按照工作每月平均工资的上限缴纳,退休待遇高。

联系人: 李女士

工作电话: 60326537

工作邮箱: linaiqiu@feesco.com.cn

某欧洲汽车工业部品企业招聘:销售负责人、质量工程师

招聘职位: Sales / Customer Responsible 销售负责人 岗位职责:

- 1.定期拜访 OEM 客户
- 2.掌握 OEM 客户需求,并确保及时有效地传达给项目团队
- 3.新项目或新技术产品的议价活动
- 4.及时掌握中国汽车市场的变化和发展趋势

任职资格:

- 1.至少本科学历,商科或工程专业背景
- 2.至少三年汽车行业工作经验(汽车供应商工作背景优先)
- 3.对汽车灯具有一定了解
- 4.熟练应用 Office 软件
- 5.居住在天津
- 6. 驾照必备
- 7.英语口语无障碍沟通(会德语者优先)
- 8.无出境限制
- 9.较强的分析能力,并将其应用于项目管理中
- 10.出色的沟通和人际交往能力,良好的团队合作意识

薪资水平: (税前) 15 至 20k。

招聘职位: QUALITY ASSURANCE ENGINEER 质量工程师

岗位职责:

负责公司所有质量体系的文件和证书,以及内、外部质量控制

任职资格:

- 1.在某汽车行业岗位上持续工作至少两年(丰田汽车供应商经验优先)
- 2.精通 ISO TS 16949 或 ISO 9001 质量管理体系

- 3.了解 VDA 和 CCC 管理系统
- 4.了解 PPAP、APQP 和 FMEA 系统
- 5.至少本科学历
- 6.英语口语无障碍沟通
- 7.无出境旅游、学习限制

薪资水平:(税前)5至8k。

联系人: 葛先生

工作电话: 60326852

工作邮箱: gezhaoyu@feesco.com.cn

某欧洲汽车工业部品企业招聘: SAP 专家、设备维护技师(急聘)

招聘职位: SAP 专家 (急聘,将赴外国培训六个月)

工作职责:

- 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

任职资格:

- 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。

招聘职位:设备维护技师(急聘,将赴外国培训六个月)

工作职责:

1.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.无出镜旅游和学习限制(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

工作电话: 60326852

工作邮箱: cuimowen@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

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

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

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

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

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.与供应商接治, 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

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

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;

2012年第13期总第24期

- 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

选择"健身快递",关爱员工健康,让专业健身课程"送货上门"

宝力豪健身可针对天津外企服务企业推出健身型弹性福利采购方案,涉及健身年卡及健身次卡的优惠采购,以及最新的企业健身模式——健身快递,它解决了客户在选择健身产品时对于俱乐部地点、运动时间方面的考虑,在基于非俱乐部环境的运动模式下,通过科学的训练方法,利用上门服务的模式,让客户足不出户的感受健身俱乐部的真正服务。

产品费用:每年48周(国家法定节假日除外的自然周),上限30人(可根据实际情况调整人数),每周1次上门健身课程,每次课程1.5小时(10分钟热身训练+60分钟课程训练+20分钟放松及问题诊断),总计费用为3万元。

活动链接: http://www.feesco.com.cn/system/2011/11/11/000261127.shtml

联系人: 范津 联系点话: 022-83287616 工作邮箱: fanjin@feesco.com.cn

动态要闻

管理层研讨提高个人医保缴纳比例

"人力资源与社会保障部(下文简称人保部)和全国总工会(下文简称全总)正在讨论,'社会保险法配套规章'中涉及医保基金管理和个人缴纳比例的问题。"参与制订该内容的人士目前向《中国经营报》记者透露,"讨论的问题重点是个人医保缴纳比例如何提高,以及医疗基金的覆盖面将继续扩大的问题。"目前我国职工个人医保缴存数为本人工资收入的2%,此次管理层研讨的即这一部分。

记者了解到,鉴于医保的地域性,"社会保险法配套规章"中并不涉及调整缴费比例的具体措施,而是 为地方政府的调整行为提供规范。

业内专家普遍认为,目前医疗保险覆盖人群的个人缴费比例偏低,在国家不断提高医保报销比例背景下,个人缴费比例的提高将是解决医保覆范围、大病医保等棘手问题的良方,同时,也有助于减轻政府和企业的负担。

个人医保缴纳比例或提高

《社会保险法》已于 2010 年 10 月 28 日发布,并于 2011 年 7 月 1 日起正式实施。在此之后,作为《社会保险法》制订和推广单位的人保部与全总一直潜心制订该法的配套规章。

"我们参与制订的配套规章就是要解决执行力的问题。"全总内部人士向记者透露,"目前主要制定的是基本医疗保险条例和工伤条例。"

据透露,讨论中意见呈现最多的问题是,医疗保险中个人所缴纳的部分是否要提高,"目前还没有定论。" 上述人士向记者透露。而就医保中个人缴存比例提高一事,参与政策制订的人保部社会保障研究所未给予 表态。

记者从人保部社会保障研究内部人士处了解到,此轮医改的目标是,将报销比例提高到 50%,为参保者提供更好的保障,这就需要国家的投入进一步增加,个人的缴费水平也会有相应的提高。目前,我国职工基本医疗保险费用由用人单位和职工共同徼纳,单位缴费比例为职工工资总额的 7.5%,职工个人为本人工资的 2%。

医改"十二五"规划指出,到 2015年,城镇居民医保和新农合政府补助标准提高到每人每年 360 元以上,这与 2011年每人每年 200 元的补助标准相比提高了 80%。

事实上,国内个别地区已经开始着手提高个人医保缴纳费用。重庆人社局已经公开宣布"城乡居民合作医疗保险个人缴费,2013年将有所提高,其中一档和二档分别上调10元和30元,上调后一档每人每年60元,二档每人每年150元。"

数据显示,2011 年重庆城乡居民合作医疗保险个人缴费最低档为30元,政府补助200元,个人缴费占总额的13%左右。2012年,重庆城乡居民合作医疗保险个人缴费最低档为50元,政府补助240元,个人缴费占总额约20%。截止目前,重庆人社局没有公布2013年国家补助的金额。

个人缴费比例偏低制约医改

国家医改小组咨询专家、北京大学光华管理学院经济学教授刘国恩向本报记者表示,"几年前的情况是, 新农合缴费只有20到30元,这只占到到个人年收入的1%,与多数国家相比,我们国家缴费比例偏低。"

而这种缴费比例偏低的现象也影响着医保的覆盖面,"一些人认为,按照医保政策,个人缴费与获得的补偿比例并不相称,即每年缴纳 30 元,却可以获得 4000 到 5000 元的医疗保险报销。"

一些地区的居民无法深刻认识到医保的必要性,甚至认为这样的回报 "与传销差不多,不敢相信,而最终放弃医保。"

不久前,国家发改委、卫生部、财政部、人保部、民政部和保监会六部委联合下发《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》,提出下限 50%的大病医保,并且原则上医疗费用越高支付比例也越高。

2012 年第 13 期总第 24 期

"可以看出,政府在医疗保障方面,一直在做加法。"人保部人士向记者表示,目前城镇居民基本医疗、新型农村合作医疗的最高支付限额分别达到居民年人均可支配收入、农民年人均纯收入的 6 倍以上。截至目前,全国参加基本医保的人数超过 13 亿,基本医保覆盖率超过 95%。

"医保基金和社保基金有很大的不同。"刘国恩向记者表示,"社保基金存在亏空,但是医保基金则不会。"其中原因是,"医保基金的覆盖率比较高,但是不超过10%的人有大病对医保产生需求。"

据了解,2011 年城镇居民基本医疗基金累计结存 497 亿,新农合基金结存 500 多亿,合计 1000 亿左右。即使如此,由于地区经济发展不平衡,并非所有地区的基本医疗基金都有结存,随着大病医保推广和民众对医疗服务水平的要求提高,未来对医保基金的需求会越来越多。

人保部社会保障研究所所长何平曾建议,适当提高参保人员的住院待遇水平,也可以采取阶段性降低 企业缴费费率的做法,以减轻企业负担。

(信息来源: http://renli001.com/show-2815-1.html)

我国有望年内实行大病医保

9月17日上午,在国新办的新闻发布会后,卫生部副部长刘谦向记者介绍,有文件要求各地在今年内就开始全面落实大病保险新政。

上月底,发改委、保监会等六部委正式公布《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》(下称《意见》), 意味着酝酿多时的大病保险新政进入倒计时。

而居民何时可以享受大病保险,哪些病能享受这种政策,是按照费用划分还是按照疾病种类划分,还 有待具体措施出台。

17 日上午,在国新办的新闻发布会后,刘谦向记者表示,在按照费用和疾病种类划分中,各地可以采取不同方案,自行进行规定,如果地区确定采用"疾病走"模式,会优先考虑新农合中试点的 20 种大病。

根据介绍,农村居民重大疾病保障工作从 2010 年开始试点并逐步扩大范围。先是以农村儿童的先心病和急性白血病这两种病扩展到 8 种病。到目前为止,共涉及白血病、肺癌等 20 种病纳入保障范围。

20 种大病类型

尿毒症、儿童白血病、儿童先天性心脏病、乳腺癌、宫颈癌、重性精神疾病、耐多药肺结核、艾滋病机会性感染、肺癌、食道癌、胃癌、结肠癌、直肠癌、慢性粒细胞白血病、急性心肌梗塞、脑梗死、血友病、I型糖尿病、甲亢、唇腭裂。据《法制晚报》

(信息来源: http://renli001.com/show-2839-1.html)

政策点击

2012 年中秋国庆八连休 加班工资至少 1333 元

今年中秋国庆假期喜相逢,也是1999年我国实行节假日制度改革以来的第二个8天长假,这也让加班工资的计算颇费周章。不仅三倍工资计算日高达四天,而且受限于职工每月加班不得超过36小时的规定,单纯以加班费进行补偿也并不可行。

这次的中秋、国庆黄金周长达8天。这两天,来人保部门业务大厅咨询人数直线上升,许多企业也来 咨询假日期间该如何安排加班、如何计算加班费等。据介绍,今年中秋国庆长假恰好对半分成两部分,前 四天是国定假日,如果加班不能安排补休,必须按照日均工资三倍计发加班费;后四天属于一般假期,可 以安排补休,也可以按照两倍日均工资计发加班费。但要提醒的是,根据现行劳动法,职工加班一般每天不能超过3小时,每月不超过36小时。

编者注:

在上海,国庆加班8天最低能拿多少钱:

上海最低工资每月1450元

9月30日至10月3日为法定节假日,加班费最低为1450÷21.75×300%×4=800.1元;

10月4日至10月7日为公休日,加班费最低为1450÷21.75×200%×4=533.6元

如果 8 天都加班 800.1+533.6=1333.7

加班工资如何算:

计算加班工资时,日工资按平均每月计薪天数 21. 75 天折算,小时工资则在日工资的基础上再除以 8 小时,每小时的加班工资则以日加班工资除以 8 小时。在确定加班工资的计算基数时,劳动合同对工资有明确约定的,按不低于劳动者所在岗位相对应的工资标准确定。劳动合同对工资没有明确约定的,按集体合同约定执行。其他情况,按劳动者本人所在岗位正常出勤月工资收入的 70%确定。如按上述规定计算出的基数低于上海市最低工资标准的,按上海市最低工资标准计算。

按照今年4月1日起上海市执行的月最低工资标准1450元计算,劳动者中秋节9月30日、国庆节10月1日、10月2日、10月3日当天加班,每天的加班工资至少有200.1元。

(信息来源: http://renli001.com/show-2841-1.html)

人社部解读大病医保:超出部分再报至少50%

大病支出费用的报销比例或可达 85%。昨日(9 月 10 日),国务院新闻办举行新闻发布会,人力资源和社会保障部胡晓义副部长、信长星副部长介绍中国的就业和社会保障体系建设情况,并答记者问。

胡晓义在回答有关大病保险时表示,我们采取叠加报销或者是叠加支付的制度,不管是城市居民医保还是新农合,在制度范围内的普遍住院报销标准都达到了70%左右,超过70%以上的部分再至少报50%合规的支出。

今年8月,国家发改委、卫生部、财政部、人力资源和社会保障部、民政部、保监会正式公布《关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》,指出要以力争避免城乡居民发生家庭灾难性医疗支出为目标,合理确定大病保险补偿政策,实际支付比例不低于50%;按医疗费用高低分段制定支付比例,原则上医疗费用越高支付比例越高。

目前,我国已有江苏太仓、广东湛江、云南玉溪、河南洛阳等城市试点创新大病医保,试点地区群众的大病治疗费用实际报销比例提高明显,大病患者家庭的医疗负担大大减轻。

试点地区的成功经验将为加快我国大病医保的全面推广提供宝贵的借鉴经验。"中央政府确定基本的框架,各地选择试点进行试验,总结各方的经验,不断完善我们的政策。有了这样一个进一步保障的措施,全民医保体系将会更加完善健全,会更多地造福于我国人民。"胡晓义在发布会上说。

大病医保的异地支付同样值得关注。解决好大病医保异地支付的问题,关系到一个庞大群体中每个人的切身利益。对此,胡晓义在发布会上表示,关于大病医疗保险跨地区转移支付问题,现在无法很直接地回答这个问题,需要在将来的实践当中不断研究解决。

(信息来源: http://renli001.com/show-2822-1.html)

观点时评

人社部: 我国未出现大规模裁员和返乡现象

中国网 9 月 10 日讯 国务院新闻办公室今日举行新闻发布会,介绍中国的就业和社会保障体系建设情况。人力资源社会保障部副部长信长星指出,根据人社部在 8 月初组织的对 20 个省进行了深入调查研究显示,中国没有出现大规模返乡的现象。

9月10日上午,国务院新闻办公室举行新闻发布会,请人力资源和社会保障部胡晓义副部长、信长星副部长介绍中国的就业和社会保障体系建设情况,并答记者问。

人力资源社会保障部副部长信长星表示,在 7 月底、8 月初的时候,媒体报道了部分地区返乡潮的有关情况,人力资源社会保障部高度重视。并在 8 月初,组织 20 个省进行了深入的调查研究,主要是劳动力输出大省和用工大省,开展了问卷调查,一个是企业用工情况的问卷,大约有 680 多户企业。另一个问卷是农民工返乡情况的问卷,调查了 464 个农村。

信长星指出,从调查的这 600 多户企业看,企业用工规模保持稳定,用工总量与去年比基本持平,没有出现普遍性的规模裁员现象。农村劳动力转移的数量还在稳步增加,6、7 月份返乡农民工数量比去年有所增加,但是增幅不大。根据对 20 个省的调查,没有出现大规模返乡的现象。

此外,信长星强调,8月份相关媒体,包括人民日报、新华社等几家媒体对这个问题做了深度的采访, 结论也是这样的,没有出现大规模的裁员和大规模的返乡现象。

(信息来源: http://renli001.com/show-2814-1.html)

调研报告称我国收入差距扩大势头逐渐趋缓

今年3月,国务院总理温家宝在其任内最后一次全国"两会"答记者问时表示:"在我任职的最后一年,我们政府将做几件困难的事情,一定要做,努力做好,而不留给后人。""第一件事情,就是要制定收入分配体制改革的总体方案。"

这意味着,此方案离我们越来越近了。而事实上,近十年,收入分配体制改革在持续地推进之中。中国劳动学会副会长兼薪酬专业委员会会长苏海南近日在接受人民网记者采访时表示,这十年,中央为此做了大量的工作,取得了较之以前比较明显的成绩,从数据来看,城乡居民收入差距略有缩小。不过,与老百姓解决收入分配问题的迫切心情相比,还有较大落差。苏海南认为,在肯定收入分配体制改革取得成绩的同时,还要继续推进改革。"收入分配问题的根本解决,必然是一个比较长的历史过程,我们一方面要下定决心、坚定信心,但同时得有耐心,不要指望一两年就把所有问题都解决"。

中央缩小收入差距的努力

国家统计局数据显示,2011 年城镇居民人均可支配收入21810元,比2002 年增长1.8倍,扣除价格因素,年均实际增长9.2%;农村居民人均纯收入6977元,也比2002 年增长1.8倍,年均实际增长8.1%。

该局新闻发言人盛来运分析称,这十年的城乡居民收入年均增速,是新中国历史上增长最快的时期之一。其中,2010、2011年农村居民收入增速连续两年快于城镇,城乡居民收入差距有所缩小。

在收入快速增长的同时,我国面临的严峻现实是收入差距仍然较大。因此,合理调整收入分配关系,已成为当下改革攻坚的重点。近年来,我国取消农业税,每年减轻农民负担 1335 亿元;连续上调最低工资、基本养老金,大幅提高国家扶贫标准和城乡低保补助水平;将个税起征点提到 3500 元,明显减轻工薪 阶层税负……

苏海南在接受记者采访时特别指出,这十年,中央出台了一系列深化收入分配体制改革的方针及政策。

2012 年第 13 期总第 24 期

除上述政策外,还包括:继续深化企业薪酬制度改革,加强对国有企业高管薪酬的管理,对国有企业工资总额进行调控;最低工资制度已经在全国全面建立,普遍实行了月最低工资标准和小时最低工资标准并持续较快提高;积极稳妥地推行工资集体协商制度,通过劳资双方的工资集体协商,促进建立职工工资的正常增长机制。此外,收入分配的宏观调控体系,较之以前也有了新的进展。主要表现在工资指导线制度、劳动力市场工资指导价位制度、人工成本信息指导制度,还有近年来开始试行的企业薪酬调查和信息发布制度,加强用信息引导手段来引导劳资双方合理地确定工资水平及其增长。

"从收入分配的制度建设角度来说,十年来取得了明显的进展。"苏海南说。

收入分配进入一个转折期

"我国居民收入差距的绝对值仍在扩大,但扩大的势头在逐渐趋缓,收入分配进入转折期"。这是今年 7 月 2 日中国发展研究基金会发布的报告《转折期的中国收入分配》中的研究成果。作出这样的判断,主要基于三方面基本经济因素,包括劳动力供求态势转变、城市化步入中后期,以及经济结构的战略性调整 和产 业梯度转移。

该基金会秘书长卢迈(微博)在接受媒体采访时称,我国居民总体收入基尼系数从 2001 年的 0.45 左右上 升至 2007 年的 0.48,2007 年以后尚没有最新的有代表性的全国收入调查数据。综合分析认为,最近三四 年全国收入分配差距可能略有上升,处于一个相对稳定且高水平的状态。他强调,转折期的到来,并不意 味着我国收入分配差距到了拐点并步入逐渐下降的通道,而是指抑制收入差距扩大的有利因素在逐渐加强, 不利因素逐渐削弱,但收入差距可能在一段时期内 继续保持在高位。

苏海南也赞同我国收入分配进入转折阶段,但他同时表示,"转折阶段有多长,能否真正实现根本遏制并缩小不合理的收入差距,主要取决于我们深化收入分配制度改革政策的健全完善及其贯彻落实。"

北京师范大学经济管理学院教授李实认为,转折期是政策调整的机遇期。这个时期如果我们有一些比较有利的、很好的收入分配政策,完全有可能使得未来几年当中收入差距不至于进一步扩大甚至使得收入差距有所缩小。

缩小收入差距的现实路径

今年两会前,人民网和人民日报政治文化部曾联合推出"2012年你最关注的十大热点问题调查",结果显示"收入分配"位列第二。回顾近年的两会调查,"收入分配"的关注度一直位于前五位,且呈上升趋势。

对于解决收入分配问题的对策,专家学者已多有论述。在中共中央宣传部理论局组织编写的《辩证看 务实办——理论热点面对面? 2012》一书中,中国社科院学部委员、社会学研究所所长李培林认为,现在收入差距的关键问题,固然有不均问题,但更重要的是不公问题。解决不公问题,必然触及现有的利益格局,触及一些既得利益群体,这是改革难点所在。但我国处于社会转型时期,理顺收入分配秩序、建立和完善公平 合理的分配制度是发展方向,不下决心触及现有的利益格局,为国家长治久安解决好分配问题,就会造成问题的积累,而且哪个社会阶层都不满意。

该书分析,缩小收入差距应从提高劳动收入、扩大中等收入群体、规范分配秩序、坚持走共同富裕道路等四个方面来推进。

提高劳动收入和走共同富裕道路相对来说比较容易理解。中等收入群体怎么扩大?该书指出当从五个方向给力:提升劳动者技能;鼓励自主创业;完善社会保障;增加财产性收入;畅通社会流动渠道。分配秩序怎么规范?该书认为应限制垄断行业收入;坚决取缔非法收入;大力规范灰色收入;有效调节过高收入;促进收入信息公开透明。

近日有报道称,收入分配体制改革总体方案将于今年 10 月出台。有专家就认为,仅凭总体方案不可能解决收入分配中的所有问题。苏海南对此表示,在有关部门、各省区市制定细化政策,社会各界统一认识之后,关键是做好相关政策的落实。"我国目前存在的收入分配问题是与我国经济发展方式和经济结构不合理紧密相关的,也跟经济社会体制的某些弊端是紧密相连的。解决收入分配问题,要夯实一个适应社会主义市场经济体制内在要求的收入分配体制的基础,划清政府和市场的边界,让市场在收入分配中发挥基础性作用,政府当好裁判员,去管那些必须要管,应该管,也能够管好的事,不要越位、错位、更不要失位"。

劳动观察

我国养老金替代率下降已低于国际警戒水平

前日,西安市一位老人骑着自行车与执勤男子擦肩而过。近日,社保专家透露,去年企业职工养老金替代率降至42.9%,将影响养老保障水平。

原标题: 养老金"双轨制"两端渐行渐远

■ 点睛

国家审计署 8 月发布的社保审计报告显示,从 2005 年至 2011 年,我国企业职工养老金年均增长 13.4%,由 2005 年的每人每月 713.25 元提高到 2011 年的每人每月 1516.68 元,跑赢了 CPI。

不过在这些数据背后,记者却发现,尽管养老金水平不断提高,但是我国养老金替代率却在下降,目前已低于国际劳工组织的最低标准。如何提高养老金替代率,将日益变成迫切的问题。

社保专家根据审计署最新公布数据得出,2011年企业养老金替代率仅为42.9%,低于国际警戒线的50%。 从2005年到2011年,我国企业职工养老金连续8年,年年上涨养老金,年均增长13.4%。

但是对于退休职工来说,8年连涨并没有特别大的感受,生活水平并未有显著提升。

原因之一就是养老金替代率一直呈下降趋势。

企业养老金替代率大幅下降

社保专家褚福灵指出,2011年中国企业养老金替代率为42.9%,远低于制度预期的58.5%

2012年1月21日,人社部宣布,今年我国企业职工养老金再次调高,涨幅为10%。从2005年算起, 我国已经连续八年,年年调高企业职工养老金。

而国家审计署 8 月发布的审计报告也显示,从 2005 年至 2011 年,我国企业职工养老金年均增长 13.4%,由 2005 年的每人每月 713.25 元提高到 2011 年的每人每月 1516.68 元。

审计报告特别指出,和同期居民消费价格指数(CPI)相比,养老金平均上涨幅度高出 10.03 个百分点。 这也意味着,在过去这七年中,养老金涨幅跑赢了 CPI。

但是,过去这十多年,我国养老金替代率呈下降趋势。因此,养老金连年上涨,退休职工生活水平未 有太大提高。

养老金"替代率"是指劳动者退休时,养老金领取水平与退休前工资收入水平之间的比率。

社科院世界社保中心主任郑秉文 9 月 3 日向新京报记者介绍,1997 年我国建立职工养老保险制度时,预期的平均替代率为 58.5%。不过,这几年平均替代率已经在 50%以下,维持在 40%的水平,总体呈现下降的趋势。

人社部专家咨询委员会专家、中央财经大学社保系主任褚福灵曾专题调研过我国养老金替代率问题。 褚福灵的调研数据显示,1999年,我国企业养老金替代率为69.18%,到2002年时,已下降到59.28%。 按照褚福灵的测算,2005年企业职工养老金替代率降低到47.94%水平后,一直处于45%左右的区间。

2011 年我国城镇非私营单位在岗职工平均工资 42452 元, 月均约 3537. 67 元, 而国家审计署近日的审计报告则显示, 2011 年, 我国企业职工养老金为月均 1516. 68 元。

褚福灵9月6日向新京报记者介绍,若按照这个数据,可简易计算出,2011年我国企业养老金替代率仅为42.9%。

从中国劳动统计年鉴的相关数据看,2009年企业职工替代率为47.34%,2011年的42.9%,有较大幅度下降。

42.9%替代率低于国际警戒线

按照国际经验,养老金替代率低于50%,生活水平较退休前会大幅下降

养老金替代率是衡量养老金保障水平的一个主要的数据,替代率下降意味着养老金的保障水平也相应

贬值, 褚福灵解释。

郑秉文介绍,按照国际经验,养老金替代率大于 70%,即可维持退休前现有的生活水平,如果达到 60%-70%,即可维持基本生活水平;如果低于 50%,则生活水平较退休前会有大幅下降。

简单说,一个普通参保者,退休当年工资水平 10000 元,那么年养老金 6000 元至 7000 元的话,可维持基本生活水平。如果少于 5000 元,生活水平就难以维持。

北京市养老金月均水平位居全国第二,企业职工养老金平均每月 2510 元,去年月平均工资 4672 元,其平均养老金替代率则为 53.7%。

国际劳工组织《社会保障最低标准公约》规定,养老金的最低替代率为 55%。北京的企业职工养老金替代率已低于国际最低标准。

褚福灵介绍,所以这个标准仅作参考,但是我国养老金替代率较低的状况,目前确是一大现实。

双轨制的"差距"

机关事业单位养老金替代率连年保持在100%左右,企业养老金替代率已不足其二分之一

养老金涨幅跑赢了 CPI, 但是却没有跑过工资增长水平。

全国城镇职工平均工资 1999 年之后的年均涨幅超过 14%, 而企业退休职工养老金的年均涨幅不到 11%, 用这样的数据算下来,替代率自然降低。

褚福灵介绍,"工资水平增长比较快,远超养老金的增幅。"

另外,我国养老保险面临的个人账户空账、养老金贬值压力,使得养老保险制度面临着财务风险。

郑秉文认为,在这种背景下,养老金不可能连年快速提高涨幅。

实际上,我国养老金的正常调整机制 2005 年才正式确定。2005 年我国调整养老金计发办法时,明确要建立养老金的调整增长机制,提出可根据职工平均工资增长、物价上涨情况,适时提高基本养老保险待遇水平。

养老金"八连涨"还有着特殊的背景。

郑秉文介绍,由于企业职工和机关事业单位养老保险"双轨制",待遇差距较大。企业职工的养老金"八连涨"的一大出发点就是照顾公平、弥补差异。

事实上,在企业职工养老金替代率下降的同时,机关事业单位的养老金替代率没有降低,甚至个别有上涨的现象。

我国建立养老保险制度时,最初只涉及了企业职工养老保险,并未将机关事业单位包含在内,由此形成了养老保险的"双轨制"。企业职工需要缴纳参保费,而机关事业单位人员不用缴费,但是养老金却要比企业高许多。

褚福灵的调研数据显示,事业单位养老金替代率 1999 年为 100.92%, 2002 年则为 97.49%。机关单位的养老金替代率 1999 年为 101.61%,此后有小幅上涨,2002 年为 104.56%。

中国人民大学公共管理学院社保研究所所长李珍介绍,如今我国企业养老金替代率已在 40%的水平, 而机关事业单位养老金替代率一直维持在 100%左右。

这也使得企业职工和机关事业单位人员的养老金待遇差距有加大的趋势。现在机关事业单位养老金平均替代率已经是企业职工的两倍甚至更多。

制度单一的风险

如果企业年金制度能够建立,可在政府养老的基础上再增加 20%-30%,而这项制度发展并不顺利 褚福灵介绍,要让替代率保持在一个合理的区间,从根本上讲,我国的养老保险就必须建立一个多元 的保障体系,这样才能最大程度地分散风险。

对此,我国最初的设想是建立一套企业补充养老保险制度。早在1995年,原劳动部就出台过一部企业建立补充养老保险制度的意见。不过,直到2004年,原劳动部在此基础上出台《企业年金试行办法》后,这项制度才真正开始建立。

如果企业年金制度能够建立,职工养老保险制度就有了"双保险"。中国人民大学劳动人事学院社会保障系主任仇雨临曾测算,按照国际经验,企业年金能在政府养老金的基础上,再增加 20%至 30%的替代率。

在我国,企业年金制度曾被官方和学界寄予厚望。不过,目前来看,这项制度发展并不顺利。

人社部 2011 年统计公报显示,2011 年末全国有 4.49 万户企业建立了企业年金,参加职工人数为 1577 万人;年末企业年金基金累计结存 3570 亿元

郑秉文认为,无论从参加企业规模、还是参保职工人数以及基金总量来看,企业年金都比较弱小,远 没有达到第二支柱的地位和承担起补充养老金的责任。

而要提高替代率水平,从根本上讲还是要增加养老金的收入来源。这有赖于养老保险体制的改革,在 建立多元的保障体系的同时,也要打破现有的双轨制模式,同时实现养老金的保值增值。

传铁路版收入分配改革低调推进 处级以上官员限薪

收入分配体制改革总体方案迟迟不见踪影,一场"铁路版"收入分配改革却已在低调推进。

数位铁路系统人士向本报记者证实,铁道部已经开始整治铁路系统收入差距过大的问题。今年开始, 铁路系统上下将对部门正职以上官员进行薪酬上限限制,副处长税后收入加上住房公积金以及各类补贴年 收入不得超过 18 万,处长上述各类年收入不得超过 22.5 万。

与此同时,对一线普通工人的加薪还在继续,近年铁路一线工人月薪每年年初会上调400元左右。

地方铁路局一位中层干部透露,上述限薪要求已经在铁路系统下达,铁道部没有下发具体文件,但强调此事会强制执行。事实上,刘志军任职铁道部部长时,也曾试图解决铁路系统内部收入差距过大的难题, 甚至发文要求某一级的干部与一线工人收入差距要控制在一定范围内,但这一政策最终未能落地。

据接近铁道部的人士分析,限薪与加薪并行的举措,旨在化解铁路内部矛盾,"一线员工收入过低在铁路内部积怨已深"。他说,与别的央企一样,铁路的薪酬每年有一个总量控制,"这次调整,不是做大或是缩小蛋糕,只是重新切分。"

实际上,铁路系统内部的收入差距非常之大。据地方铁路局人士透露,一些段长,级别一般是处级或副处级,年收入可高达 40 万-50 万,其属下中层的科级员工也可有近 20 万的年薪,但再往下的一线运输调度、治安维护等各类客运、货运工人编制的员工,年收入一般在 3 万-4 万元左右,甚至更低。

"处级干部和一线工人的收入差距一般在 10 倍左右。"上述地方铁路局人士说,甚至火车司机这样的 技术工种,待遇也不算理想,因此,近年火车司机转行开地铁的不在少数。

另一个现实问题是,一线员工低廉的薪酬难以吸引人才。前述铁路局中层说,目前铁路系统大专以上 学历的员工占比较低,而在高铁时代,很多新技术现有工人难以掌握,上调薪酬尤其是一线员工的薪酬以 吸引人才尤为迫切。

2011年,铁道部曾经讨论过向地方路局放权,其中一套方案是让地方铁路局在收入分配上享有更多自主权,只给地方路局设定薪酬上涨的上限和下限。

而此次的限薪方案似与上述收入分配自主权下放的讨论并不一致。

根据此前铁路内部讨论过的整体薪酬方案,路局整体薪酬,年涨幅将不能超过24%,5年后铁路系统人均年收入能达到10万元。

上述接近铁道部人士说,当前铁路系统的人均年收入是 5 万元左右,根据 2009 年的数据,铁路当时整体薪酬的支出是 900 亿人民币(仅涵盖 150 万运输员工和多元经营员工),如果要在 2015 年实现收入翻番意味着仅仅是与运输相关的员工薪酬支出就将达到 1500 亿元。

该人士说,以铁道部当前的负债状况,这样的薪酬增长几乎难以承受,但内部重新切分蛋糕以化解矛盾却是相对可行的。

受访人士提醒,现任铁道部部长盛光祖上任后最为关注的几个问题分别是铁路改革、高铁建设降温、 铁路债务以及铁路内日渐尖锐的收入差距矛盾。

盛光祖曾在多个会议上表示,要关心职工疾苦,努力实现职工的合理诉求。铁路全系统的一线工人每年一次的加薪,均未涉及管理部门和机关干部。

本地快讯

本市新建托老所每床补万元

为进一步完善本市养老服务,满足老年人托老服务需求,市民政局联合市财政局昨日下发《关于对我市托老所给予资助的实施意见》。根据《意见》,到 2015 年 ,市内六区各建托老所 2 个以上,其他区县各建托老所 3 个以上,每个托老所拥有床位要达 50 至 100 张。今年,将推动区县新建托老所 8 处。对于新建托老所,按照每张床位 1 万元标准给予一次性资助;托老所运营后,按实际入托老年人人数给予每人每月100 元的运营补贴。

《意见》指出,托老所是指短期为老年人提供托管服务的社区服务场所,设有生活起居、文化娱乐、康复训练、医疗保健等多项服务设施。根据托老所功能、规模与服务能力的不同,分为日托、周托、月托三种类型,主要为自理、半自理老年人提供临时托养服务。子女临时不在身边,家中无人照料、陪护的老年人,其他需要短期专业照护的老年人,均可入住托老所。托老所在为入托老年人提供生活照料、生活助理,康复指导、训练服务,常规保健咨询、养老护理咨询及指导,文体娱乐活动,精神慰藉、心理疏导等五方面服务内容的同时,还将为社区老年人提供就餐送餐服务。

托老所的建设主体是区县政府,资产为国有,民政部门负责管理和运营,也可委托有资质和能力的社会公益组织承包运营,实现"公建民营"。建立托老所应具备:有与其入托规模相适应的固定场所和服务设施;设置医疗保健室、文体娱乐室、休息室、康复训练室、阅览室、心理咨询室、餐厅等功能区域;提供老年人休息床位 50 至 100 张,每张床位平均建筑面积不得小于 20 平方米;配备血压计、听诊器、心电图仪等相关医疗设备设施和专业医护人员,按照 1 名服务人员服务 6 名老年人配备;托老所餐厅应依法办理营业执照及卫生防疫许可证等。

(信息来源:

 $\label{lem:http://www.tj.lss.gov.cn/ecdomain/framework/tj/moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm.do?isfloat=1\&disp_template=dapjlbkbifoibbnnjllbkefhombekife\&fileid=20120917065507397\&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj)$

天津与人社部再签合作协议 促进中低收入职工工资提高来源

天津市人民政府与国家人社部在津第二次签署部市共建战略合作协议,这是继 2008 年 12 月 26 日国家人社部与天津市首次开展合作、签署创业促就业共建实验区协议后,再度推进人力社保事业发展与地方政府展开全方位合作。两次部市共建活动,在协作内容上,是由点到面的扩大,这在全国尚属首次。

昨天 (9 月 14 日) 签署的部市共建战略协议,重点在六大领域展开全面合作,推进共建活动持久深入。领域一

实施更加积极的就业政策, 促进社会充分就业

- ■坚持把就业优先目标纳入经济社会发展总体规划。在调整经济结构、转变发展方式和引进重大项目中,开展对项目建设、产业规划、区域发展的就业效果评估,并依据评估效果确定投资的方向、领域和方式。优化中小企业发展环境,将中小企业作为吸纳就业的主渠道。
 - ■促进以创业带动就业、完善促进帮扶各类群体自主创业的政策措施。

2012 年第 13 期总第 24 期

- ■统筹推进城乡各类群体就业,充分发挥市场配置作用,进一步完善促进就业政策体系,形成城乡劳动力统一政策、平等就业的管理机制;形成高校毕业生就业见习、企业吸纳的激励机制;形成就业困难群体托底安置、动态管理的帮扶机制;形成农村劳动力技能储备、供需对接的协作机制。
- ■加快推进人力资源市场建设,支持建设"中国天津人力资源服务产业园",制定促进人力资源服务业发展的政策措施。

领域二

提升就业能力,大力开展职业技能培训,全面改善劳动者职业技能素质

- ■实施百万技能人才培训计划。围绕新领域、新产业发展要求,共建"中国职业培训教材天津研发中心"。坚持以企业需求为导向,以高技能人才培养为核心,以职业培训补贴为手段,开展大规模职业技能培训
- ■加快推进职业技能培训体系建设。构建以技工院校、行业企业培训机构、公共培训机构和社会办学力量为载体的职业培训网络。充分发挥中国(天津)职业技能公共实训中心的引领作用,统筹利用各类培训资源,加快培养技能劳动者,以适应天津经济发展需要。
- ■加强高技能人才培养,支持天津建设以装备制造、石油化工、航空航天、生物医药、电子信息、现代物流和新能源新材料为主要目标的高技能人才培养基地、技师工作站、技能大师工作室,形成高技能人才成长的绿色通道。

领域三

加大高层次人才引进培养激励的力度,建设适应经济发展的宏大人才队伍

- ■大力实施中长期人才发展规划,创新人才工作体制机制。进一步推动天津与中国科学院、中国工程院以及全国著名高校、科研机构的合作,建设高层次人才创新创业示范园区。
- ■加大博士后工作力度,在博士后招收计划、博士后基金资助、博士后国际化培养等方面对天津予以倾斜,探索博士后科研成果转化的路径和机制,形成产学研相结合的明显优势。
- ■加强高层次专业技术人才队伍建设,在政府特殊津贴和新世纪百千万人才工程国家级人选选拔等方面对天津予以倾斜。
 - ■加快实施"外专千人计划"和高端外国专家项目,发现、对接、引进高水平外国专家。
- ■加大海外人才引进力度,落实国家"千人计划",支持优秀留学人员携资金带项目到天津未来科技城、中新生态城、国际生物医药联合研究院创新创业。
- ■定期发布紧缺人才目录,完善引进人才一站式服务体系;深入实施万名专家服务基层行动计划,形成人才与项目对接服务机制。

领域四

加快健全覆盖城乡的社会保险体系,逐步提高社会保障水平

- ■完善城镇职工养老保险制度,实现城乡居民养老保险制度全覆盖,鼓励发展企业年金和职业年金,推动机关事业单位养老保险制度改革。
- ■不断提高企业离退休人员基本养老金,平衡不同群体的利益关系。在留足养老保险基金支付准备金的基础上,探索委托社保基金理事会管理运营新模式。
- ■完善医疗保险城乡统筹发展机制,深入推进医疗保险付费方式改革,探索总额预付、按人头付费、按病种付费的办法,并建立医疗保险经办机构与医疗机构谈判协商机制和风险分担机制。探索城乡统一的生育保险制度。
- ■加强医疗保险监督管理,组建医疗保险监督检查机构,完善和提升医疗保险实时监控系统功能,推 行执业医师(药师)医疗保险培训。

领域五

维护社会稳定,加强劳动权益保护,构建企业和劳动者双赢的和谐劳动关系

■健全失业保险制度。完善失业保险金标准正常调整机制,建立与物价上涨挂钩联动机制,确保失业人员基本生活。探索建立援企稳岗长效机制,对在产业结构调整中生产经营遇到暂时困难,不裁员或少裁

员的企业,给予稳岗补贴、社会保险补贴、岗位补贴和职业培训补贴。

- ■建设工伤预防、工伤补偿、工伤康复相结合的工作体系,加快工伤预防制度建设,推进工伤预防工作开展,探索工伤预防的有效途径。
- ■健全工资收入分配制度,建立与劳动力市场供求状况和企业经济效益相适应的职工工资正常增长机制,促进中低收入职工工资水平提高;大力推行工资集体协商,规范企业工资支付行为,维护劳动者报酬权益。
- ■全面实施劳动合同制度,大力推进劳动用工备案制度建设,继续推进集体协商集体合同制度,推进 劳动关系协调工作进街道(社区)、进乡镇。
 - ■加强劳动人事调解仲裁和劳动保障监察执法。

领域六

完善惠民便民举措,建立健全公共服务体系,加快实现基本公共服务均等化

- ■充分发挥中国(天津)人力资源发展促进中心的示范效应,加快推进人力资源社会保障公共服务平台建设。按照"五个统一"的要求,统筹整合人才市场和劳动力市场,形成统一的人力资源市场管理制度,逐步推进和实现公共服务与经营性服务分离,形成覆盖城乡的公共就业服务体系。
 - ■加快实施人力资源和社会保障公共服务标准化建设。全面推进社会保险经办管理标准化服务。
- ■加快推进人力资源社会保障信息化建设。加快社会保障卡发卡进度,加强用卡管理,拓展用卡范围,推进社会保障"一卡通"。以金保工程为依托,完善全市集中的数据中心,构建统一规范的人力资源社会保障信息资源库,建成覆盖全市、联通城乡、标准统一、资源共享、业务协同、高效安全的信息系统。

(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=20120915071219121&moduleIDPage=moipefij-kpnk-bbnn-kbeg-imhmgejidhgm&siteIDPage=tj)