

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY 南京人力资源和社会保障学会 主办

■宣传法律法规■聚焦人社前沿■关注民生权益■服务人才人事

02

2021

总第 219 期

准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

以案说法三组

本市部分区人社局局长新年贺辞

浅谈《民法典》对劳动合同的影响



第十一期硕博人才“宁聚行”走进苏宁



为落实好“宁聚计划”，荟萃硕博人才走近南京、感知南京、融入南京，12月16日，市人才中心组织了第十一期硕博人才“宁聚行”活动。42名来自南京审计大学工商管理 and 物流工程专业的硕博人才，来到了苏宁易购客服中心和苏宁物流有限公司，感受企业的发展。



参观过程中，公司人力资源、售后服务的相关负责人向同学们介绍了苏宁公司的运营情况、人才招聘需求和人才发展轨迹。在填写职业生涯测评工具和职业建议方面，他们也给予了毕业生一些实用的建议。同学们认真聆听，积极讨论并相互分享了参观收获，他们纷纷表示感谢人社部门提供的交流机会，使他们深入了解了南京的产业发展和企业文化。



最后人才中心相关负责人向同学们介绍了今年“宁聚计划”取得的成果。随着“宁聚计划”的深入实施，各项优惠扶持政策服务提档升级，进一步促进了大学生来宁留宁就业创业，2020年全市青年人才集聚势头强劲。下一步，人才中心将聚焦“4+4+1”主导产业，聚焦八大产业链，聚焦新研机构，继续组织高校硕博人才到相关企业实地观摩交流，用实际发展成果增强南京对人才的吸引力、感召力，助推“宁聚计划”深入落实。（市人才）





封面:南京朝天宫(魏子摄)

封二:第十一期硕博人才 "

宁聚行 " 走进苏宁

封三:全省企业人力资源管理师、
劳动关系协调员职业技能等
级认定各设区市考核点工作
推进会在宁举行

封四:" 聚新纳皖才 就业来
江北 " 聚新行动在安
徽科技学院成功举办



《制度自信》苗建新篆刻

南京人力资源社会保障

2021 年 2 月

本期关注

- 03 栖霞区人力资源和社会保障局局长钱珺新年致辞
- 04 雨花台区人力资源和社会保障局局长梁汶新年致辞
- 05 浦口区人力资源和社会保障局局长黄荣新年致辞
- 06 高淳区人力资源和社会保障局局长臧恩阁新年致辞
- 07 江北新区教育局和社会保障局陈莹新年致辞

交流研讨

- 08 浅谈《民法典》对劳动合同的影响
- 10 奋斗不息,更应生命至上
- 14 企业年金实施现状和存在问题

权益维护

- 17 全省工会劳动法律监督十大典型案例(续)
- 18 百名员工讨薪 法援倾力帮助维权
- 19 该说“不”时要说“不”

以案说法

- 20 规章制度不合理,不该让劳动者“背锅”
- 21 用人单位违法解除劳动合同 赔偿金和代通知金能否兼得
- 22 南京法院 2020 年度十大典型(优秀)案件

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第02期(总第219期)

内部资料 免费交流

主 办:

南京人力资源和社会保障学会

地 址:

南京市莫愁路丁家巷 34 号 4 楼

邮 编:

210005

电 话:

(025)86623806

传 真:

(025)86623972

网 址:

www.njhrss.gov.cn

电子信箱:

nj-laodong@163.com

准印证号:

S(2020)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

你问我答

- 26 未进行离岗前职业健康检查,就不能终止劳动合同吗?
- 27 12333 热点问答
- 28 人力资源社会保障部有关负责同志就《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》答记者问

社会保障

- 30 多元解纷大格局
- 31 以创业促就业 建设“强富美高”新江浦

基层之声

- 32 江北新区举办 2020 年冬季引才交流洽谈会暨青年人才创新论坛活动
- 32 浦口区人社局创新工伤认定证据质证制度
- 33 雨花台区人社局召开 2020 年度基层党组织书记抓党建工作述职评议会
- 33 防控检查与经办齐并进,规范与严谨共提升

创业故事

- 34 沙县小吃,靠平民化年赚 500 亿

学会活动

- 36 江萍会长在全省企业人力资源管理师劳动关系协调员职业技能等级认定考核点会议上的发言
- 37 关于举办“纪念建党一百周年”征文活动的通知

短讯传真

- 38 市人才中心开展科研助理岗“宁聚行”(等 8 则)

卓越匠心

- 40 千淘万漉虽辛苦,吹尽狂沙始到金

旧岁已展千重锦 新年再进百尺杆

栖霞区人力资源和社会保障局局长 钱琍

新年的钟声即将敲响，值此辞旧迎新之际，我谨代表栖霞区人社局向长期以来关心和支持我区人社事业发展的社会各界朋友，向所有用人单位和各条战线上辛勤工作的劳动者，致以诚挚的问候和美好的祝愿！

2020年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年，也是迎难而上夺取疫情防控和经济社会发展“双胜利”的特殊之年。一年来，栖霞区人社局在区委区政府的坚强领导下，在上级人社部门的有力指导下，聚焦“民生为本、人才优先”的工作主线，全力做好“六稳”工作、落实“六保”任务，顺利完成了各项目标任务，为“十三五”发展划上了圆满的句号。这一年，民生保障有温度。将稳就业作为全年工作的重中之重，开展“春风行动”等线上招聘会 55 场，新增城镇就业 2.5 万人。落细落实各项惠企政策，由“企找政策”向“政策找企”转变，发放企业稳岗返还资金 7.35 亿元，惠及 6.8 万家企业；为 1.6 万家参保单位减免社保费 9.9 亿元；动员指导 2700 余家企业组织培训 3100 班次，参训人员 11.48 万人，预计发放“以工代训”补贴 5700 余万元。创新推出劳动仲裁“云庭审”，挂牌成立了南京市首家劳动人事争议仲裁工会分庭，部门协同、区街联动为 3000 余民工追讨工资 3500 余万元，切实维护劳动者合法权益。这一年，“宁聚”人才有广度。深入落实十万研究生宁聚行动，共开发见习岗位 1.1 万个，并深入南京高校、江苏

各地高校以及东北地区高校开展“名企进校园”活动，为地区发展招才引智。建强人才培养平台，新增市级优秀博站 1 家、市级“准”博站 2 家，新招收博士后 5 人。优化人才服务生态，落实海外引才保障政策，新增留学回国人员 215 人。举办栖霞青年大学生创新创业大赛，征集参赛项目 193 个，推荐 23 个项目进入第八届“赢在南京”青年大学生创业大赛，最终斩获一等奖 1 个、二等奖 2 个、三等奖 4 个。这一年，自身建设有力度。搭建干部职工成长平台，创新开展“求知 Talk”系列演讲活动，强内力、注活力、添动力，激发干部职工干事创业热情。常态化开展业务技能练兵比武活动，实现区、街、社区全覆盖，前后台、编制内外人员全覆盖。今年，在市级人社业务技能练兵比武比赛中，我区获团体第一；在省级比赛中，我区获团体三等奖。

旧岁已展千重锦，新年再进百尺杆。2021年是中国共产党成立 100 周年，是“十四五”及各项重大战略规划的起步之年。新的征程任务艰巨，新的目标催人奋进！栖霞区人社局将继续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，坚持以人民为中心，聚焦职责定位，主动担当作为，着力促发展、惠民生、防风险、保稳定，推动人社工作再上新台阶，为建设“强富美高”新南京作出更大贡献！

最后，衷心祝愿大家新春愉快、身体健康、阖家幸福、万事如意！



增强凝聚力提升精气神 引领人社事业再攀高峰

雨花台区人力资源和社会保障局局长 梁汶

律回春渐,新元肇启。历经一年的攻坚克难、戮力奋斗,2020年雨花人社各项工作画上圆满句号,2021年即将展开新的篇章。值此新年来临之际,雨花台区人社局向关心、支持我区人力资源和社会保障事业的同志们、朋友们,致以衷心的感谢和诚挚的问候!

在过去的一年里,我们将稳就业、保就业工作作为重中之重,多措并举确保疫情防控和业务工作两手抓两手硬,着力在人民群众最关心、最现实的问题上下功夫、出实招,有力促进了雨花人社事业的高质量发展。

回首一年走过的路,我们干得很实,斐然成绩可圈可点。“品牌服务”保障就业形势稳中向好。在持续做好疫情防控和统筹经济社会发展的要求下,“线上+线下”同步开展活动,“订单式”服务不断做好“贤聚金陵·梦汇雨花”就业服务品牌。全年开展120余场招聘会,发布岗位2.3万个,新增城镇就业1.5万人。“见习行动”招揽一流人才落户雨花。全面推进“战疫情促就业十万研究生宁聚行动”,联系高校党组织、就业办走进西安交大、安徽工大、南理工、南财等多所高校,面对面介绍“十万研究生见习行动”。青年党员干部“直播带岗”,给待就业学子推介见习岗位12853个,为雨花高质量发展集聚了青年人才。“根治欠薪”营造劳动关系和谐氛围。实时监控存在欠薪隐患的项目,督促用人单位完善劳动合同7500余份,组织2000余名企业负责人和115名工地劳资专员开展15次“线上线下”结合的政策法规宣传。全年为748名企业职工追讨薪酬689.25万元,为925名工地民工追讨薪酬1912.6万元,连续第三年获得市级考核A等次。

回首一年走过的路,我们干得很值,真情付出得到

认可。搭建“神兵点将·人才共享”平台。为解决企业“有活没人干”与“有人没活干”并存的结构性矛盾,研发上线“神兵点将·人才共享”微信小程序,5万余程序员在线注册,达成共享用工3000余人次,涉及标的达5000余万元,作为灵活用工新范式被国家改革网、人民网推广。启动“人社政策直通车”线上专列。“线上线下”结合全年举办10场宣讲活动,走进街道、园区,深入企业、工地,结对百余家用人单位,发放“初心服务卡”贴心服务,变“人找政策”为“政策找人”,展现了人社服务的温度与热度,被区委全面依法治区委员会列为《2020年法治为民十件实事》首件。推出“通办窗口”一站服务。以人社系统行风三年行动为抓手,全员比武练兵培养“一岗多能”的“综合柜员”,推出14个“潮汐通办窗口”,根据业务量“峰谷波动”统一管理、动态开放,大厅取号量、排队等候现象明显减少,窗口办结时限平均缩短40%,就业创业、社会保障两项民生实事满意度调查靠前。

登高望远天地阔,砥砺奋进写新篇。展望2021,机遇与挑战并存。雨花人社将继续不忘初心、牢记使命,实实在在地将高质量发展理念贯彻到工作全过程、各领域。围绕“保就业”,稳定和扩大就业创业;围绕“惠民生”,完善和健全社保体系;围绕“求突破”,深化和探索改革创新;围绕“增活力”,集聚和培育人才力量;围绕“促和谐”,维护和保障劳资双方权益。以只争朝夕的精神肩负新时代使命,以拓荒开垦的姿态追求新作为,干在实处、走在前列、勇立潮头,汇聚起雨花人社昂首前行的磅礴力量,向着推动雨花高质量发展迈出更加坚实的步伐。●

聚焦“六稳六保” 服务“江北明珠”建设

浦口区人力资源和社会保障局局长 黄荣

时光荏苒,岁律更新。值此新春佳节到来之际,浦口区人社局向全市人社系统的领导、同仁,向关心、支持浦口区人力资源和社会保障事业发展的各界朋友表示衷心的感谢并致以新春的祝福。

2020年,浦口区人社局坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,坚持新发展理念,落实高质量发展要求,紧紧围绕“江北明珠”发展定位,统筹抓好“六稳六保”重点工作,实现就业创业、人事人才、社会保障等工作提质增效,全面从严治党各项任务有效落实,为奋力夺取疫情防控常态化和经济社会发展“双胜利”积极贡献人社力量。

一、多措并举减轻企业负担,稳市场保主体促就业。聚焦“企业服务年”,全面落实“优化营商环境、支持民营经济健康发展”等惠企政策,超额完成“六稳六保”任务。全年累计发放稳岗返还补贴 7036 万元,社保、岗位补贴、小微企业补贴等 23.77 万元,一次性奖励 16 万元;指导 1100 余家企业开展以工代训 3.9 万余人,全年发放以工代训补贴约 1600 万元;阶段性减免企业社会保险费,共有 5300 余家参保企业减免社会保险费 5.28 亿元。

二、全面落实就业优先政策,促进更高质量更充分就业。举办线上线下招聘会 120 场,累计提供各类岗位 3.6 万个,新增城镇就业 18412 人、大学生就业 9307 人;大力推进“百日免费线上技能培训行动”、职业技能提升行动,新增高技能人才 567 人,累计开展各类城乡劳动力职业培训 17128 人次,新生代农民工技能培训 1187 人,创业培训 2259 人。全力促进高校毕业生就业创业,全年审核发放高校毕业生租房补贴 959 万余元、面试补贴 523 万元。积极落实《战疫情促就业 十项研究生宁聚行动方案》,开发就业见习岗位 5534 个,报名就业见习 4170 人;首次赴西安兰州高校举办“浦聚力量,智引英才”百企进百校宁聚系列活动,举办校园招聘 3 场、高校推介会 2 场,与西安电子科技大学、长安大

学等 7 所大学签署了高校人才就业见习合作协议;举办第三届“浦创杯”两岸青年大学生创业大赛,70 余所大学、172 个大学生团队参赛,6 个获奖团队被推荐直接进入“赢在南京”创业大赛复赛。

三、提升人事人才服务水平,精细高效服务人才发展。组织完成 105 家事业单位 423 人岗位聘用工作,配合区教育局、区卫健委组织 7 场公开招聘,联合区民政局按时完成 106 名社工招聘。指导南京航浦机械科技有限公司、中铁十四局集团大盾构工程有限公司成功入选南京市博士后创新实践基地,南京三乐集团有限公司入选优秀省博士后创新实践基地并获批国家级博站,协助江苏久吾高科技股份有限公司新招收博士后 2 人。

四、加强社会保险工作,持续提升社会保障水平。积极稳妥完成以往协议征转用地涉及 14381 人进保工作,有效化解了协议征转用地人员权益保障历史遗留问题;会同相关部门实施“同舟计划”,合力推进建筑业、交通运输业等各类工程建设项目工伤保险参保率。创新开展工伤认定质证制度,完成工伤认定 750 件、劳动能力鉴定 537 起、办理退休审批 2446 人。

五、强化协同治理长效机制,开创和谐劳动关系新局面。深入推进和谐劳动关系创建工作,9 家企业被评定为区劳动关系和谐企业,4 家企业获批市和谐劳动关系示范企业,申报国家级模范和谐劳动关系企业 1 家。推进“互联网+调解仲裁”,高效快捷化解劳动人事争议,全年受理案件 707 件,结案率 100%。深入开展各种形式的执法维权,全面落实根治欠薪各项制度,强化失信联合惩戒措施,今年累计协调处理农民工欠薪案件 85 件,涉及农民工 1252 名,追讨欠薪 3927 万元。

新征程,新气象,全区人社系统将不负韶华、不辱使命,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九届五中全会精神,聚焦人社重点领域,锐意进取、奋勇争先,更好地保障和改善民生,推动浦口人社事业高质量发展。 (人)

务实担当答好民生卷 践行嘱托谱写新篇章 持续推动新时代人社事业高质量发展

高淳区人力资源和社会保障局局长 臧恩阁

刚刚过去的 2020 年,高淳区人社局以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,牢牢把握高质量发展要求,践行以人民为中心的发展思想,以思想再解放、工作再提升、服务再优化为目标,持续推进人社事业高质量发展。

2020 年,我们“实”字着力,高质量发展迈出新步伐。积极构建稳就业、促创业、防失业服务体系,用好用活创业政策,持续推进职业技能培训,统筹困难群体就业,城镇新增就业人数等重点指标提前完成全年目标任务。截止 2020 年末,共组织 170 家企业赴 15 所高校开展十万名研究生见习政策推介会,开发见习岗位 2394 个,组织见习 1598 人。

2020 年,我们“新”字添彩,改革创新增创新优势。重点打造“再造劳动力优势十项行动计划”,为产业强区提供优质人才保障,推动劳动力优势转化为产业发展优势;将 106 项业务整合形成征缴、养老、医保、人才服务“四个一件事”,实现“一窗受理、集成服务”,极大地提高效能效率;不断拓宽“不见面”服务渠道,优化固化服务措施,做到疫情防控与经办业务两不误。

2020 年,我们“稳”字为重,治理能力实现新提升。多措并举根治欠薪,联情联动,开展各类专项治理行动,切实保障农民工合法权益及社会稳定大局。严格落实防控责任,有序疏导办事群众,把人民生命健康安全放在第一位;全面强化激励保障,稳步推进加强事业单位工作人员队伍建设。规范“双随机一公开”监管,打造“互联网+监管”新格局,推进重点行业(领域)员工 100% 参加工伤保险。

2021 年是市委、市政府重点支持高淳高质量发展的第三个年头,也是贯彻五中全会精神、全面建设现代

化的开局起步之年。高淳区人社局将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的十九届五中全会精神和习近平总书记视察江苏重要指示精神,进一步解放思想、对标提升、科学谋划、创新实干,坚决打好“十四五”开局攻坚战。

2021 年,我们围绕产业强区,进一步做好人才资源要素配置。紧扣高淳“一城一区一支点”战略定位和“4+2”产业链布局,继续实施“千名研究生淳聚行动”和“再造劳动力优势十项行动计划”,保持和改善劳动力有效供给,谋划推进好各类人才招聘对接活动,优化我区人力资源配置,解决我区产业人口吸附能力薄弱问题。

2021 年,我们紧扣“六稳六保”,进一步办好各项民生实事。聚焦“更稳定的收入”“更可靠的社会保障”,统筹推进重点群体稳定就业,全面落实企业职工基本养老保险和失业保险省级统筹等制度,充分发挥社会保障兜民生底线、保市场主体的作用,加快建立多层次养老保险体系,着力提高全民社会保障水平。

2021 年,我们立足稳定大局,进一步管好重大风险防控。打赢保障农民工工资支付“两清零”攻坚战,保持依法打击恶意欠薪和违法讨薪的高压态势,妥善处理重点领域、重点人群矛盾纠纷,维护全区安定和谐大局。绿柳舒眉辞旧岁,红桃开口贺新年。高淳人社局将对标对表习近平总书记“两争一前列”新要求,聚焦产业强区、创新驱动、生态环保、民生幸福、城乡融合“五篇文章”,努力在实现产业体系塑造、生态品牌彰显、乡村振兴改革、社会治理创新、民生幸福保障、全面从严治党“六个新突破”和工、旅、教、农、湖、铁、空“七大板块”联动发展中,提供更加有力的人力资源社会保障支撑,交上人民满意的人社答卷,为建党 100 周年献礼! ●

从“新”出发砥砺前行 奋力实现新区就业社保高质量发展

江北新区教育局和社会保障局 陈莹

律回春晖渐,万象始更新。在辞旧迎新、春回大地的美好时刻,江北新区教育局和社会保障局向一直以来给予关心和支持的各位领导、朋友表示诚挚的感谢和祝福!

2020年,是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,是实现“第一个百年奋斗目标”的决胜之年,也是江北新区蓬勃发展、砥砺奋进的第五年。今年来势汹汹的新冠肺炎席卷全球,面临快发展、防风险的复杂局面,江北新区立足岗位、担当使命,攻坚克难、激流勇进,向改革要发展之力、以底线谋发展新径,坚定不移惠民生,毫不动摇谋发展,统筹推进就业创业、青年人才建设、社会保障、劳动关系等各方面工作,跑出就业社保服务体系提档升级“加速度”。

一、就业创业创新生态活力涌现

精准谋划、统筹兼顾,2020江北新区重点聚焦“六稳、六保”,突出稳就业工作要求,持续升级优化公共就业、青年人才发展政策,多措并举畅通就业渠道,千方百计落实援企稳岗,不遗余力激发创业活力。积极实施“宁聚”计划,创新开展“聚新”见习,推进青年大学生等各类重点群体就业创业,创新公共就业平台建设与产业平台的一体化协同发展,实现产业发展与高质量就业深度融合,进一步催化建设江北新区就业创业服务新高地。围绕新区主导产业发展方向,更大规模开展职业技能提升行动,加快高技能人才队伍建设,高站位、高标准统筹推进就业创业各项工作走在全市前列。

二、社会保障兜底服务稳步提升

以民为本、稳中求进,更大力度构建高水平社会保障体系。完善区、街道、社区公共服务三级平台建设,进一步优化新区社保经办流程,坚持人群精准覆盖、实现

全民应保尽保。持续开展社保扩面征缴专项计划,加强基金征收管理及稽核稽查,有序应对疫情防控,严格落实减免缓社保政策,扶持全域企业共度难关。

三、“智慧”服务品牌效应持续释放

凝心聚力、推陈出新,深耕具有江北新区特色的“智慧”人社服务品牌。率先完成“十分钟服务圈”建设,全省首创智能机器人“江小保”、人工客服团队、一体化服务热线的三位一体服务模式。通过整体协同、高效运行、精准服务、科学管理的智慧服务场景,深化社群服务体系,构建人力资源服务生态圈,搭建资源共享服务平台,全方位提升就业社保服务精度。

四、劳动关系和谐创建不断发力

固强补弱、服务于民,充分发挥协调劳动关系三方机制,完善劳动关系动态监测预警报告制度,做好风险防控和应急处置,从源头破解矛盾风险,营造社会和谐稳定氛围。深化“和谐江北”品牌服务,开展人力资源机构信用遴选活动。探索工伤认定新模式,组织各类行政审批及年度核验工作。

五、自贸片区改革步伐快速迈进

深化改革、创新驱动,抢抓长三角区域一体化发展和自贸试验区建设新机遇,率先承接高级职称评审权限,完善职称评审体系建设。着力提升制度创新水平,领先出台外资职业技能培训机构、人力资源机构设立办法,为自贸区高质量发展注入新动能。

展望2021,作为“十四五”规划的开局之年,江北新区将继续坚持建设更高质量、更加充分的就业和社会保障服务体系,以更高起点、更高效率、更高标准提交让人民群众满意的“江北答卷”。

浅谈《民法典》对劳动合同的影响

许勇 / 文

一般认为《劳动法》有社会法属性,劳动合同不同于商事合同,因此《合同法》的规定不能适用于劳动合同。但是,也有观点认为,劳动合同虽有特殊性,但《合同法》中的一些原则也可以适用劳动合同。

《民法典》颁布后,对我国的民法体系得以完善。在《民法典》中虽未提及劳动合同,但从条文的规定可以看出,《民法典》的原则适用于劳动合同。因此,《民法典》施行后,对劳动合同必然有重大影响。本文试从《民法典》角度探讨对劳动合同的影响,以期对劳动合同签订和履行有新的认识。

《民法典》第十一条的规定,“其他法律对民事关系有特别规定的,依照其规定”。劳动关系属于民事关系,只是有专门的法律加以规范,本条规定足以说明《民法典》可适用于劳动关系,只是法律有特别规定的,应依照其规定执行,没有规定的,仍应适用《民法典》的规定。最高人民法院在 2020 年年底,对之前颁布的涉及劳动争议的司法解释进行整合,颁布了新的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》。这个司法解释中明确,是“根据《中华人民共和国民法典》,-----等相关法律规定,结合审判实践,制定本解释。”因此,《民法典》可适用于劳动合同已无争议。

一、《民法典》的基本规定在劳动合同中的适用。

《民法典》的基本规定共十二条,是调整民事关系的

基本原则,可适用于劳动合同且有创新,但在适用时应注意劳动法规的特别规定。

如《民法典》第三条关于民事权利保护,对应在劳动合同履行中,包括劳动者的个人隐私权等不受侵犯。《民法典》基本规定中确立的从事民事活动应遵循公平原则、合理原则、诚信原则、诚实守信原则、不得违背公序良俗、适用习惯等原则,而《劳动合同法》对劳动合同履行原则未作明确,因此这些原则在劳动合同履行过程中同样可以适用。如合理原则,即用人单位在制定规章制度时,在调整劳动者工作岗位时,除应按照《劳动合同法》的规定外,还应考虑合理性。如适用习惯原则,即在劳动合同履行过程中,虽用人单位无规章制度无明确规定,但劳动管理中已形成的习惯性作法,可作为劳动合同履行的组成部分予以适用。如不得违背公序良俗原则,即劳动者在履行劳动合同过程中如有违背公序良俗行为可视为违反劳动合同。

二、《民法典》中关于民事行为能力人、监护人的规定在劳动合同中运用。

劳动合同中涉及到劳动者可能出现无民事行为能力或者限制民事行为能力的情形,如残疾人签订和履行劳动合同的情况,或者劳动合同履行中劳动者出现重大疾病导致无民事行为能力或者限制民事行为能力等情形,应适用《民法典》的规定办理劳动合同的相应手续。

三、《民法典》中关于法人的规定在劳动合同中的适用。

《劳动合同法》第二条规定的用人单位类型为企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体。在《民法典》中民事主体有了新的划分标准,其中无个体经济组织和民办非企业单位,个体工商户归于自然人一章且与农村承包经营户并列。个体经济组织包括个体工商户在内,个体工商户可以成为劳动合同的用工主体。但农村承包经营户是否可以成为用工主体,则需根据登记情况确定。同时,《民法典》将法人分为营利性法人、非营利性法人和特别法人,《民法典》中的法人应当成为劳动合同中的用人单位,其中已涵盖了民办非企业单位。而《民法典》中的非法人组织,其中包括《劳动合同法》中的企业以及《劳动合同法实施条例》中的专业服务机构。因此,根据《民法典》对民事主体法律地位的确认,劳动合同中的用人单位概念应做相应的调整。

四、《民法典》关于民事法律行为在劳动合同中的运用。

《民法典》中对民事法律行为的原则性规定,同样应适用于劳动合同的订立、履行、解除和终止,其中包括意思表示、民事法律行为的效力、撤销权等。如在劳动合同履行中,劳动者提前三十天提出辞职,在三十天内又撤回辞职,基于辞职权是劳动者的单方权力,是否产生法律效力问题,可按《民法典》并结合《劳动合同法》的规定予以认定。但劳动合同订立后的撤销需根据劳动合同的特殊情况予以认定,不能简单适用撤销权。

五、《民法典》中的代理在劳动合同中的运用。

《民法典》第一百六十一条规定:“民事主体可以通过代理人实施民事法律行为,依照法律规定、当事人约定或者民事法律行为的性质,应当由本人亲自实施的民事法律行为,不得代理。”劳动合同一般应由劳动者本人签订,而且也正是由于劳动合同应当由本人亲自实施的民事法律行为,因此劳动合同原则上应当由劳动者本人签署,不能由他人代签。在实际操作中,如果劳动者确有不便,可通过其他方式先行确认劳动合同的内容,以电

子签名处理,确实需委托他人代签劳动合同的,也要及时在事后然后在事后办理补签手续。委托代签劳动合同,只能避免未签订劳动合同产生的违法后果。

六、《民法典》中不当得利在劳动合同中的运用。

《民法典》第九百八十五条规定:“得利人没有法律根据取得不当利益的,受损失的人可以请求得利人返还取得的利益”。《劳动合同法》中虽无不当得利的规定,但不当得利也适用于劳动合同履行过程,如用人单位因工作疏忽导致工资多发,就可以适用该条款,但如因合法的扣款导致社保费用多付是否属于不当得利,则存有争议,具体适用仍应按照《民法典》的规定,并结合劳动法律关系的特点进行认定。

七、《民法典》中关于侵权责任在劳动合同中的运用。

《民法典》第一千一百九十条规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。劳务派遣期间,被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任;劳务派遣单位有过错的,承担相应的责任”这一条款直接和劳动合同履行有关,用人单位在行使追偿权时是基于《民法典》的规定,因此这类案件和不当得利案件一样视为普通民事案件,无需经过劳动仲裁的前置程序,可直接向人民法院起诉。

由于《民法典》体系庞大,在劳动合同中的运用涉及方方面面,很多问题值得探讨,非一篇短文可以涵盖,以上只是几个较为明显的,《民法典》在劳动合同中的运用问题。

(作者为南京人社学会副会长,江苏省律师协会劳动和社会保障专业委员会副主任,南京市律师协会劳动和社会保障专业委员会主任,江苏冠文律师事务所高级合伙人) ●

奋斗不息 更应生命至上 ——评拼多多员工猝死事件

程阳 杜童心 / 文

我们总是用一个鲜活生命的代价引发一次次讨论,然后归于平静,周而复始,不断陷入循环。近日,拼多多 23 岁女员工凌晨下班后路上猝死的事件引发了社会关注,而知乎上拼多多认证账号发表“用命换钱”言论更是引发了轩然大波(姑且不去论证该言论的真假)。拼多多年轻员工猝死事件将奋斗、996、过劳死等问题再次推向热搜。作为每天处理员工关系的律师,以法律为切入点,但更想通过情理等角度进行分析。

一、拼多多员工猝死事件在法律上并不复杂

(一)拼多多是否应当承担法律责任,以及承担何种责任

1. 员工深夜下班猝死是否属于工伤

工伤的认定属于具体行政行为中的行政确认,是否属于工伤需要由劳动行政部门依法进行认定。就拼多多员工深夜下班猝死事件,在工伤认定方面主要涉及《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定上下班途中工伤的认定以及《工伤保险条例》第十五条第(一)项规定的突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的视同工伤的认定。

从现行法律角度,拼多多员工的情况从目前报道来看,虽在上下班途中,却并非是受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、

火车事故伤害;亦不属于在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡,因此,从目前报道情况看,拼多多员工的情况暂未构成工伤。

当然,如果构成工伤的,则需申请工伤认定,拼多多或员工近亲属、工会组织均有权在规定时限内进行工伤申请,申请程序根据《工伤认定办法》确定。

2. 如果不属于工伤,从侵权角度,拼多多是否应当承担法律责任

从侵权的角度来看,能否认定拼多多存在法律责任需要考虑拼多多是否存在过错及侵权行为,以及拼多多的侵权行为与员工的死亡结果之间是否有因果关系。我们通过“(2019)苏 10 民终 1796 号”一案看“过劳死”中的用人单位的侵权责任。

该案件中,劳动者于 2018 年 8 月 22 日 18 时 50 分左右,晕倒路边,经群众报警送至医院抢救后死亡,医学证明书记载死亡原因心跳呼吸骤停。此后,其父母、配偶、女儿对单位提起了生命权、健康权、身体权侵权纠纷。劳动者生前在公司工作,去世前数月经常加夜班,并在上夜班期间发朋友圈表示过“又热又累、好困、累死了”等。其近三年的体检结论有肥胖、高血压、高胆固醇、高尿酸血症等记载。

诉讼中,家属表示劳动者的死亡系多因一果,要求单位承担不低于 40% 的赔偿责任。

单位答辩称,不存在强迫加班的行为。依据员工手册的规定,劳动者可以依据自身情况作出是否需要加班的安排。结合车间职工考勤表以及劳动者的工资单可看出,其并不存在固定模式的加班,加班时间也不固定,劳动者本身肥胖、血压高、高血脂,且从未服用过高血压之类的药物才是导致其猝死的根本原因。

一审法院认为,劳动者身患肥胖、高血压、高胆固醇等症状,去世前数月又加夜班身体劳累,上述两因素与其心跳呼吸骤停存在关联的可能性极大。其中,劳动者自身患有高血压等疾病应是导致心跳呼吸骤停的根本性和主要原因,而经常加班导致的身體劳累应是诱导性和次要原因。劳动者的加班行为主观上是为增加自身经济收入,但同时也有单位为提高机器设备利用率扩大经济效益而安排员工加班的原因在内,故,加班行为是劳动者和用人单位双方合意的结果,对因此而给劳动者造成的身心健康损害,用人单位应承担一定的责任。综合以上分析,一审法院酌定单位对劳动者的死亡后果承担 15% 的责任。

二审法院维持了一审法院关于单位责任的比例认定,并更为详细地论述:劳动者猝死前长达一个多月的时间内,其工作时间以及延长的工作时间均已超过法律规定的上限。单位所提“主动加班”、“工作量较小”的理由不能作为其违法延长劳动者劳动时间的合理事由。在劳动者加班行为中,单位存在侵权行为和过错。关于单位的侵权行为与劳动者猝死之间的因果关系问题。法院认为,根据劳动者加班、猝死这个过程的紧密度,无法排除二者之间的因果关系。本案中,劳动者猝死的起因与个人身体健康状况、日常作息工作情况等多重因素有关,具有多因一果性和一定的偶然性。综上,在本案因果关系参与度无法查明确定的情况下,一审法院酌定由单位对劳动者死亡造成的损失承担 15% 的赔偿责任并无不当。

从上述案件,我们可以梳理出关于类似“过劳

死”的侵权案件中,在用人单位过错、侵权行为、因果关系的认定方面存在如下特点:

(1) 用人单位过错及侵权行为

单位是否存在过错及侵权行为与其是否突破劳动法的强制性规定密切关联,根据《劳动法》第四十一条规定,用人单位延长工作时间每日不得超过三小时,并且每月不得超过三十六小时。如果用人单位突破这一限制,则其行为的违法性和过错将成立。

(2) 因果关系

因果关系的判断的与死因鉴定及尸检结果的关联密切,需要考量员工死亡的原因是否与长期加班导致的身體劳累相互关联,甚至加班超时是否直接导致了员工死亡。

从上述案例我们也可以看出,在类似“过劳死”的侵权案件中,单位应承担的责任并不是一个非黑即白的判断,按比例承担或许是裁判机构在依法审理的前提下,在双方的利益平衡之上作出的考量。

3. 如果不属于工伤,非因工死亡公司应当承担何种责任

根据《社会保险法》第十七条,参加基本养老保险的个人,因病或者非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金;在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的,可以领取病残津贴。所需资金从基本养老保险基金中支付。

实践中,该规定并未完全落实,具体执行办法各地规定不一,以拼多多员工事件发生地上海为标准,根据《上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局、上海市民政局 < 关于调整本市非因工死亡职工遗属生活困难补助费标准的通知 >》,劳动者非因公死亡时,其亲属可领取非因工死亡职工遗属生活困难补助费,该项费用由费用由养老保险统筹基金支付。

综上,拼多多该员工深夜下班路上猝死,在未经尸检和相关机构的认定之前,我们不应仅仅根据主观推测,利用双方不平等的地位制造舆论热点而简单地给出拼多多是否存在责任的结论。

(二)加班管理之痛

劳动者的休息权是劳动者的基本权利,劳动法对此种基本权利的保护以强制性规定的形式进行体现,用人单位与员工的管理中的底线规则就是劳动法中的强制性规定。根据《劳动法》第四十一条规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时,因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下,延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时,即法律对于每日以及每个月的加班小时有着严格的法律规定,这是劳动法基于对劳动者的身体健康权利而对加班进行的严格限制,任何单位都不能突破这一底线。

我国目前有三种工时制度,即标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制。根据《劳动法》及《国务院关于职工工作时间的规定》之相关规定,标准工时制指的是劳动者每日工作8小时,每周工作40小时。用人单位若安排劳动者在工作日8小时以外、休息日、法定节假日工作均属加班,需依法安排调休或支付加班费。并且根据《劳动法》第四十一条规定,用人单位延长工作时间每日不得超过三小时,并且每月不得超过三十六小时。《劳动法》第四十三条规定,用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。《劳动保障监察条例》第二十五条规定,用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的,由劳动保障行政部门给予警告、责令限期改正,并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算,处以罚款。由此我们可以看出,加班应当支付加班费以及超时加班将有相应的行政处罚。

法律构建了对用人单位民事责任和行政责任的双重约束。既然如此,为什么“996”还能如此盛行?无外乎以下几个原因:

1.用人单位违法的成本较低

(1)举证难度

从个案角度看,加班费的初步举证责任在于员工个人。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十二条规定,劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。因此,根据上述规定,原则上应当由劳动者就加班事实进行举证。但劳动者想证明加班没有那么容易,更何况“供需关系”决定谈判地位,个体在加班费上的抗争又能有多大的意义,在职时候的惯性以及离职后维权的难度让用人单位承担民事责任的风险并非不可控。

(2)监管难度

从行政监管角度看,单位被“监管”的概率不高;即使被监察,姑且不讨论是否可以查到有违规,即使查处,处罚与合规成本相比,处罚代价远低于违法带来的利益。

根据法律规定,超时加班后行政处罚措施包括警告、限制改正以及罚款,但是加班的调查和取证对于监管机构存在难度,而罚款并不是“当然”的处罚措施,更何况警告、限期改正后的监管又如何落地未有明确规定。

(3)基于国内缺乏集体协商机制,工会对于“加班”的谈判未充分发挥作用

工会根据《工会法》第二十二条的规定可以对企业、事业单位随意延长劳动时间进行交涉,并且工会可以请求当地人民政府对企业违法行为依法作出处理,其中就包括随意延长劳动时间的。但这项权利如何落地,人民政府依法处理又如何处理,似乎都没有办法有现成的答案。

2.个体奋斗与求生计后的选择

员工追求自己的职业目标和职业规划,本着个人奋斗的精神自愿延长工作时间,而忽略了自身的健康和休息。该问题论证起来不难,我们每个个体都应该有着深切感受。

看似健全的法律规定,如果没有外部强制监

管,高昂违法代价,应该很难换来企业的自觉遵守。

二、拼多多员工猝死事件背后复杂的社会文化
加班是法律问题,但又有奋斗的光环。环顾四周,周边不加班的人应该不多。我们可以通过“奋斗者协议”窥见背后折射的复杂的社会文化。

“奋斗者协议”中有类似条款表述为“员工放弃非指令性加班工资、带薪年假以及未休年休假的额外待遇”。这实质是用软性文化在给员工加班创造一种无法拒绝的氛围。虽然员工对自身的合法权益享有处分权,以书面形式放弃相关可支配权利是其行使处分权的一种方式,根据法律规定,在不存在欺诈、胁迫等影响协议效力的情况下,员工作为能够独立判断的主体也是在进利利弊选择的情况下选择签署“奋斗者协议”,其放弃部分法定福利待遇的同时也收获了晋升的机会和更高的收入,不当简单认为“奋斗者协议”无效,但从劳动者基本休息权角度来看,这样协议的效力就值得商榷。

抛开法律分析,“奋斗者协议”折射出了我们每个人所处的社会,我们国家飞速发展到今天,所有人像被上了发条一样不断旋转。面对各种工作,我们是否都有欲罢不能的无奈呢?

三、休息权与社会发展的平衡,我们还有很长的路要走

应当看到,我国对于个体生命健康的立法保护是逐步加大的。2021年1月1日生效的《民法典》在人格权编的“生命权、身体权和健康权”一章,对三种物质性人格权作了规定,首次确认了身体权,并排列在人格权第二项。《民法典》第990条规定,人格权是民事主体享有的生命权、身体权、健康权、姓名权、名称权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权等权利。第1003条规定,自然人享有身体权。自然人的身体完整和行动自由受法律保护。任何组织或者个人不得侵害他人的身体权。第1004条规定,自然人享有健康权。自然人的身心健康受法律保护。任何组织或者个人不得侵害他人的健康权。每一位员工首先作为一个自然人,用人单位不得通过安排

其过量的劳动侵害其的生命权、身体权、健康权。

在劳动法领域,劳动法对于每日以及每个月的加班小时有着严格的法律规定,违者将受到行政处罚。同时,也规定了延时、休息日以及法定节假日加班时加班费的计算。这样,用人单位需要为不同时间加班支付相应的加班成本。尽管相关规定在落地中尚存在困难,但我们应当承认近些年来劳动法的实施力度越来越强,单位越来越注意劳动用工的合法合规管理。

休息权与社会发展的平衡不是我国单独面临的问题,“过劳死”这个词本身就自日语翻译而来,产生于上世纪七八十年代的日本经济转型时期。我们不得不承认,在个人发展、企业发展、社会发展的过程中,时间是一项必要的成本,在我们的能力、效率尚不如别人时,时间或许是我们唯一的筹码。

付出总有底线,我们在为社会的发展付出精力和时间时,也应当意识到,没有健康就没有明天,尽管奋斗不息,但更应生命至上。这个问题的解决不是靠每次悲剧发生后的热议,而是应当内化成我们每个人的价值观,政府应当在塑造健康工作外部环境中起到应有作用。

(来源:兰台劳动公众号)

本文作者

程阳:北京市兰台律师事务所合伙人,毕业于中国政法大学,专业领域为:劳动法律事务、公司合规法律事务、民商事争议解决,现任北京市劳动与社会保障法专业委员会委员、北京市劳动和社会保障法学会劳动保障法分会理事和北京市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

杜童心:北京市兰台律师事务所 律师助理,毕业于厦门大学,专业领域为:人力资源与劳动法、公司法律事务。



企业年金实施现状和存在问题

洪大明 / 文

企业年金是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自主建立的补充养老保险制度。企业年金由企业和职工共同缴纳,通过管理机构投资运作,取得一定的收益,实现保值增值的目的,用于提高职工退休后的生活水平。也就是在企业职工工作时,提前为退休后的老年生活存下一笔额外的退休收入。建立和完善企业年金制度是贯彻落实党的十九大有关全面建成可持续的多层次社会保障体系,不断提高保障和改善民生水平的一项重大举措。实施企业年金,能够对健全完善企业职工薪酬福利保障体系,对吸引和集聚人才、稳定企业职工队伍、增强企业发展活力竞争力发挥重要作用。

一、企业年金的起源和世界各国运行的基本情况

企业年金起源于发达国家,1875年美国捷运公司建立第一个私人养老金计划。上世纪七十年代末,世界很多国家都进行了养老保障制度的改革,建立了包括国家公共基础养老保险、以基金制为主要形式的企业年金和个人储蓄型养老保险的养老保障体系。企业年金作为养老保障制度的重

要支柱,逐步形成了一整套规范的管理办法和法律法规,其中最著名的是1981年创立的美国401K计划,2017年美国有逾1亿人参与了401K及类似的计划,资产规模超过6.5万亿美元。401K计划为美国人提供了养老保障,同时也聚集了社会财富,为资本市场和经济发展提供了可观的长期资金,可谓利国利民。

美世咨询公司2020年全球养老指数报告对全球39个主要国家/地区的养老金体系进行评级,荷兰是连续3年被评为全球最好养老金体系的国家,其体系被评价为一流且健全的退休收入体系,具有良好的福利,可持续性和高度完整性。荷兰的养老金制度由三大支柱组成,国家基本养老金(政府负责)、退休金(雇主负责)、私人储蓄和保险(个人负责),其中支柱一支付全国养老金总额的50%,支柱二支付大约45%,支柱三支付大约5%,荷兰的《养老金法》详细规定了养老基金、雇主、雇员在养老金上的职责,荷兰中央银行和金融市场管理局负担监管的职责,参保人可以在政府搭建的专门网站一次性查清已缴纳的各类养老保险,了解退休后可获得的养老金。

新加坡在美世咨询公司的 2020 年全球养老指数报告中排名第 7 位,亚洲第 1 位,新加坡没有专门的“养老金”,只有中央公积金,是针对新加坡公民和永久居民的一种强制性储蓄计划,用来应对住房、教育、医疗保健和退休养老等需要。中央公积金储蓄由本人、雇主和政府共同积累,分别存入 4 个不同用途的账户:普通账户(用于住房、保险、投资和教育)、特别账户(用于养老和投资退休相关金融产品)、保健储蓄账户(用于支付住院费及或批准的医疗保险)、退休账户(55 岁自动创建,由前两个账户储蓄转入该账户,退休后可按月领取入息)。

二、我国企业年金的发展历程

我国企业年金制度起源于上世纪 90 年代初国务院提出的补充养老保险制度,从后续颁布的有关企业年金的政策法规来看,大致经过 4 个发展阶段[1]。1.补充养老保险探索阶段(1991-1996)。1991 年,国务院颁发《关于企业职工养老保险制度改革的决定》(国发[1991]33 号)提出“国家提倡、鼓励企业实行补充养老保险”,首次提出建立基本养老保险、企业补充养老保险和个人储蓄养老保险相结合的制度。2.企业年金制度试点阶段(1997-2005)。2000 年,《国务院关于印发完善城镇社会保障体系试点方案的通知》(国发[2000]42 号)明确了四项政策:一是将补充养老保险名称规范为企业年金,二是确定采用个人账户式管理,三是明确税收优惠政策,四是实行市场化运营与管理。3.市场化运作规范发展阶段(2005-2010)。2004 年初,劳动和社会保障部发布《企业年金试行办法》(20 号令)和《企业年金基金试行办法》(23 号令)。两个办法作为企业年金市场最核心的基础性法规,对企业年金的治理结构、企业年金基金管理和市场服务主体行为等各方面都做出了规定,标志着企业年金制度正式建立。4.企业年金业务管理制度完善阶段(2011 年至今)。2011 年人社部颁布《关于企业年金集合计划试点有关问题的通知》(人社部发[2011]58 号),正式明确了集合计划的定义,为企业年金集合计划发

展提供了制度基础和政策依据,为中小企业建立企业年金计划创建了有利条件。2016 年,人社部和财政部联合发布《企业年金办法》(36 号令)调整了企业年金缴费比例,明确限制缴费分配差距,加强对企业年金公共账户资金管理,完善了企业缴费权益归属和待遇领取方式等内容。

三、企业年金实施现状和存在的问题

我国企业年金历经近 30 年的发展,从无到有,覆盖范围不断扩大,基金规模持续增加,市场地位也得到相应提升,到 2020 年 9 月底全国企业年金累计基金总规模突破 2 万亿元,取得了令人瞩目的成绩。但是,我们也要清醒地认识到当前我国企业年金所取得的成就与我国经济发展速度相比还存在非常大的差距。

1.企业年金覆盖面和基金规模有限。据人社部发布数据显示,截止 2020 年三季度末,全国企业年金累计基金 2.09 万亿元,建立企业 102063 个,参加职工 2669.70 万人。截止 2020 年 9 月,基本养老保险参保职工人数 28635 万人,离退休人数 10659 万人,基金累计结余 4.5 万亿元。仅从上述数字比较(统计口径未知),我国企业年金参加人数远少于基本养老保险参保人数,基金规模也小于基本养老保险。

2.对企业年金缺乏了解、市场需求力度不足。随机调查某区部分参保企业,某区只有少部分国有企业如中国某集团有限公司分公司,全员参与了企业年金计划,其他未参加企业年金的企业反馈情况大致有 3 类:(1)某纤维有限公司联系人反映不了解企业年金;(2)某集团股份有限公司联系人表示企业经营状况不好,不会考虑企业年金;(3)某化油器有限公司联系人表示是否参加企业年金需要老板来决定。随机调查反映出某区企业年金覆盖人群相对有限,大部分企业对企业年金的重要性还不够了解,即使是运营良好的企业也更重视短期利益,缺乏长远意识,参加企业年金的意愿不高。

3.企业年金发展相对滞后。从就业人口覆盖率

看,2019年末全国就业人员77471万人,其中城镇就业人员44247万人,2019年末我国建立企业年金的企业是9.6万家,参加职工2548万人(人社部发布的2019年数据),参加企业年金的职工占城镇就业人员的5.76%,占总就业人员的3.29%。远远落后于瑞典(90%)、比利时(55.6%)、英国(47.1%)、美国(46%)[2]等私人养老金市场十分发达的国家。从企业年金资产占GDP比例来看,2019年我国国内生产总值为99.0865万亿元(国家统计局公布数据),2019年末我国企业年金基金规模是1.8万亿(人社部发布的2019年数据),我国企业年金资产占GDP的1.82%。远低于丹麦(118.8%)、美国(74.34%)、芬兰(73.57%)、加拿大(70.56%)[2]等国。从数据对比来看,我国企业年金发展相对发达国家还有一定的差距。

四、推进企业年金发展的建议

参考国外养老保障体系,并考虑我国基本养老保险运行的实际情况,“三支柱”模式成为养老保险制度的改革方向和发展目标,而企业年金是其中重要组成部分。因此,鼓励企业建立企业年金计划,扩大参与职工人数势在必行。

1.有针对性地加大宣传力度。加强舆论引导,让广大职工正确认识未来养老责任需要在政府、企业和个人之间合理配置,并意识到企业年金对其退休收入的重要性,在就业选择上倾向于已经建立企业年金计划的公司,让企业意识到建立企业年金计划是吸引和留住人才的重要措施。近几年,某区在做社保基数网上申报宣传时,都会邀请中国人寿养老保险股份有限公司的相关负责人进行企业年金业务方面的宣讲,但是与会的大多是从事人力资源工作的企业员工,并不能很好地将企业年金的重要性传达给企业负责人,效果十分有限。因此,我们在宣传时要重点关注企业负责人,要使他们明白企业年金在多支柱养老保险体系中的地位,宣传建立企业年金在增加退休收入、合理节税、优化薪酬结构、实现人才管理、控制用工成本等方面的重要作用。

2.发挥模范企业的带头作用。企业年金通过完善并提高员工综合福利保障制度,解除员工养老的后顾之忧,稳定员工队伍。已经建立企业年金计划的企业,必然对人才有更大的吸引力,企业持续健康发展,必然依靠企业骨干人员的长期、持续、稳定、积极地为企业贡献价值,从而提升企业的竞争力。企业和职工共同分担职工的养老责任,可以增强员工的归属感,提高员工的忠诚度,为企业凝聚人心,树立企业的良好形象。因此,需要对建立企业年金计划的企业深入了解,长期追踪,将企业年金在企业实际运营中发挥的作用具象化,更好地发挥出模范企业的带头作用。

3.提高风险防范意识和防范能力。2020年1月11日,全球财富管理论坛理事长、全国政协外事委员会主任楼继伟指出,第二支柱的投资人按各企业要求进行投资,由于不是全国范围的统筹共计和整体代际补偿,投资可忍受的波动要小,就要相对保守,固收类的占比就要提高。企业年金在运行过程中,所面临的风险主要有信用风险和投资风险,信用风险的最终表现形式是违约,而投资风险主要来源于对未来的不确定性。风险年金管理者和监管机构必须要了解这些风险,对这些风险进行动态评估,提高防范意识和防范能力,防止企业年金遭遇不慎行为的侵害,保护年金成员和投保者的合法权益[3]。

参考文献:

[1]中国工商银行网站,<http://www.icbc.com.cn/icbc/>,我国企业年金制度目前的发展状况如何?

[2]齐传钧,中国企业年金的发展历程与展望[J],开发研究,2017(4):15-16.

[3]秦凌,对企业年金的认识和建议[J],品牌:理论月刊,2014(1):65.

(作者单位:六合区社保中心社保基金征缴管理科) ●

全省工会劳动法律监督十大典型案例(续)

九、扬中市三茅街道总工会:加班纠纷难化解工会监督破难题

[案情简介] 2019年5月16日,接到职工举报,扬中市三茅街道总工会、市劳动监察大队共同派员,到某健身用品有限公司调查职工超时加班情况。经查验职工作息时间安排和工资支付表,该公司确实存在超时加班情况。公司负责人称,受中美贸易战影响,订单交付期提前,为按时完成订单必须要安排加班,但是加班以职工自愿为准则,且公司按照法定标准支付了加班费。

[监督处理情况] 三茅街道总工会现场提出劳动法律监督意见,要求公司行政方、生产部与工会积极协商,根据生产经营实际情况,对作息时间作出调整。经协商,公司同意调整作息时间,保证职工每周休息一天,并且在安排加班之前征得职工本人同意。在企业承诺调整作息时间表后,举报人仍不认可,继续以企业安排职工加班每月超过36小时为由,举报超时加班问题。街道总工会继续跟进监督,经与公司负责人和公司工会沟通,建议公司召开职代会,听听职工真实想法,然后再出台具体措施。在街道总工会指导下,公司工会按照法定流程,选举职工代表并进行公示,发布职代会会议通知,并按要求向街道总工会备案。

6月14日,召开职工代表大会,应到代表51人,实到代表49人。街道总工会、劳动监察大队派员到场指导。会上,工会主席就新的作息时间、加班安排流程以及调整的原因等作了详细介绍。与会代表认真讨论,经无记名投票表决,审议通过了企业加班安排流程规定。但在审议新作息时间表时,职工代表们对加班时间产生分歧。经监督人员宣传有关劳动法律规定后,职工代表们重新投票,以43票同意、4票反对、2票弃权的结果,职代会最终审议通过了新的作息时间:白班8小时,周一至周五晚上加班2小时,周六周日正常休息,且加班需职工个人提出申请。随后,职代会决议以正式通知形式印发。从2019年6月17日开始,该公司开始执行新的职工作息时间和加班安排流程,加班危机顺利化解。

[推荐理由]

该案例中,公司客观上存在安排职工超时加班的情况。三茅街道总工会联合劳动监察大队及时介入开展监督,充分了解企业的实际困难和职工的真实期望后,没有简单地采用要求企业整改的方式处理问题,而是帮助、指导企业召开职代会,在互相理解和深入沟通的基础上,通过职代会决

议的形式,重新建立劳资双方信任基础,顺利化解了矛盾纠纷,依法规范了企业用工管理制度,在维护职工合法权益和保障企业正常生产经营方面取得了“双赢”。

十、宿迁市总工会:患癌女职工维权难“娘家人”及时伸援手

[案情简介] 2019年8月5日,某电器有限公司女职工叶某到宿迁市总工会求助,反映其入职企业半年后,于2018年8月查出乳腺癌,遂向公司请假两个月住院治疗。在其病假治疗期间,企业停发工资、停缴社会保险费,导致其无法继续享受职工医疗保险待遇。在多次向企业主张权益无果后,叶某来到市总工会寻求帮助。

[监督处理情况] 在初步了解情况后,市总工会当场指派工会劳动法律监督员与叶某所在企业电话联系,听取公司意见。次日,劳动法律监督员来到企业开展实地监督检查,查阅叶某劳动合同签订、社会保险费缴纳、工资发放、考勤、工作内容等资料,并向企业负责人介绍叶某的病情和治疗情况,宣讲相关劳动法律法规,明确指出企业停发工资和停缴社会保险费是违法行为,必须尽快整改。

考虑到叶某病情特殊,尽快处理此案有利于其身体康复,劳动法律监督员多次联系督促企业负责人,企业仍未及时整改。同时,联系援助律师为叶某申请劳动争议仲裁。经多次协商调解,仲裁开庭前,双方终于达成协议,企业当场支付叶某4万元赔偿金,双方劳动关系解除。此外,劳动法律监督员还积极倾听其心声,疏导其负面情绪,帮助其乐观面对生活困境。在宿迁市总工会的帮助下,叶某不仅讨回了赔偿金,还摆脱了心理阴影,开始了新生活。为表示感谢,叶某于2020年1月22日向宿迁市总工会赠送锦旗。

[推荐理由] 该案是一起典型的女职工因患病劳动权益受到侵害的案件。习近平总书记指出“哪里的职工合法权益受到侵害,哪里的工会就要站出来说话”,在接到劳动者的情况反映后,宿迁市总工会立即启动工会劳动法律监督程序,深入企业调查了解案件情况,劳动法律监督快速衔接配合法律援助,多次协商调解最终达成协议,争议及时化解,有效维护了劳动者的合法权益。本案中,宿迁市总工会不仅帮助劳动者讨回了赔偿金,还关注其心理健康,让劳动者真正感受到“娘家人”的关怀和温暖。(来源:苏工法)(续完) ●

百名员工讨薪 法援倾力帮助维权

沈法援 / 文

日前,江苏省法律援助中心发布农民工法律援助指导性案例,为深入推进根治欠薪冬季专项行动,依法妥善办理农民工维权案件,有效维护农民工工资等合法权益提供办案指导。

此次发布的农民工指导性案例,涉及服务保障国家重大发展战略、新业态从业人员保护、加强信访与法律援助工作衔接、法律援助后期延伸服务、强化法律援助“早期”介入以及孕期妇女和“超龄”务工人员合法权益保护等方面。

这些案件的办理,集中展现了江苏法律援助在落实“六稳”“六保”工作任务、服务保障和改善民生、参与社会治理中的重要作用和工作成效,具有示范性、典型性意义。本报将陆续刊登相关典型案例。

强化法律援助“早期介入”机制,加强法律援助与相关部门的协同配合,对群体性维权案件和重大突发性事件第一时间介入处理,畅通维权通道,简化受理程序,及时以法治方式将矛盾纠纷化解于萌芽初期,凸显法律援助在加强兜底保障和维护社会稳定中的重要作用。

2020年初,淮安市淮安区某外贸服装企业因疫情原因,处于停工状态,员工在家待岗。企业负责人见海外疫情依然严重、企业无任何订单,于是发布内部通知,宣布无法复工复产,准备关停企业。企业员工要求支付拖欠的待岗工资以及经济补偿金未果,情绪激动,希望获得帮助。

【援助经过】

淮安区法律援助中心通过与政法委、信访局、劳动仲裁等部门建立的对接联动机制,第一时间接到情况通报,迅速赶赴聚集现场,安排法律援助专职律师先行介入。

结合现场势态,在了解大致情况和员工诉求后,援助中心立即开启“绿色通道”,简化程序,现场受理审批,快速指派办案经验丰富的律师承办此案。

援助律师接受指派后,立即与员工代表和企业负责人深入沟通,详细了解案情。援助律师发现该服装企业主要从事服装出口业务,因为疫情影响,从2020年1月份以来,企业未接到任何订单,无法继续经营。对于员工要求支付的近200万元待岗工资和经济补偿金,企业账上已无资金承担。

在多次与企业负责人及企业股东沟通中,承办人发现其中一名股东有单独出资解决纠纷,保住企业的意愿,但出资金额有限。为避免企业破产、员工讨薪无望,经承办人积极协调、争取,法律援助、劳动仲裁、劳动监察、企业、员工等各方共同提出了调解方案:按照员工实际工作时间计算经济补偿金,企业以该数额的30%支付,并出具解除劳动关系证明;员工据此证明向人社部门申请领取两个月失业保险金。

2020年6月2日,淮安区劳动仲裁委开庭审理,85名员工同意调解方案,并在6月20日前拿到了补偿金。剩余15名员工不同意该调解方案,由承办人代理继续向法院起诉。

2020年8月19日,经过承办人和法官的继续积极协调,最后15名员工也同意原调解方案,并于10月30日全部拿到了相应经济补偿金。

【典型意义】

走访、发现需要援助的困难群众是法律援助工作的重要内容。本案的典型意义在于:淮安市淮安区法律援助中心通过与政法委等建立的对接机制,及时掌握群众法律需求,派驻法援律师提前介入,积极引导员工依法有序维权,同时,努力争取相关部门的协同配合,平衡处理好维护劳动者合法权益和支持中小微企业复工复产的关系,引导员工与企业共克时艰,促进建立和谐劳资关系,有效息访息诉,为做好“六稳”工作、落实“六保”任务发挥了积极作用。(来源: 苏工视点公众号)

该说“不”时要说“不”

何应洋 / 文

“在我茫然无助的时候幸亏有工会”

近日,单女士来到浙江省职工服务中心,感谢“娘家人”给予的关心和帮助。去年,她在工作时受伤骨折,单位让她“主动离职”后,撤回了工伤认定申请,住院的医疗费用无处报销。她找了几次单位,但都吃了“闭门羹”。万般无奈之下,她找到了省职工服务中心,浙江省、余姚市两级工会及时伸出援手,帮她追回工伤赔偿金 5.5 万元。(2020 年 7 月 9 日《工人日报》)

维护职工合法权益是工会的基本职责。2018 年,习近平总书记在同全总新一届领导班子成员集体谈话时强调,“哪里的职工合法权益受到侵害,哪里的工会就要站出来说话”。作为职工利益的代表者维护者,工会干部在职工权益受到不法侵害时,要主动站出来,为他们说话,帮他们维权,替他们伸张正义,该说“不”时要说“不”,这是工会干部必须要做好的“分内事”。

勇于说“不”

实践中,大多数工会干部,能不忘初心,站稳立场,依法维护好职工的合法权益。但平心而论,在一些企业特别是非公企业,工会干部的处境确实尴尬:面对侵犯职工权益的行为,不站出来说话,良心上过不去,既愧对工会干部这一称号,对职工也无法交待;站出来讲吧,不仅容易得罪老板,弄不好还要“挪位子”,甚至会丢掉饭碗。

说“不”真的好难!工会干部这种进退两难的矛盾心情可以理解,但这并不能成为不敢说“不”的理由。如果在职工权益受到侵害时,你三缄其口、默不作声,岂不令职工大失所望。少数地方工会组织、工会干部之所以得不到职工的信任拥戴,其原因正在于此。维护职工合法权益,可能暂时会受到一些不公正待遇,甚至打击报复。但既然身为工会干部,就应以维护为天职,义无反顾地维护职工的合法权益,更何况还有职工支持、有法律撑腰、有各级党委和上级工会做坚强后盾。工会干部

应珍惜“工会干部”这一称号,打消种种顾虑,敢于为职工代言,该说“不”时要说“不”。

浙江、余姚两级工会,对不法侵权行为及时说“不”,树立了“哪里的职工合法权益受到侵害,哪里的工会就要站出来说话”的鲜明导向,我们要为这样的做法点赞。

维权不是护“短”

维护不是护“短”,但该说“不”时还要坚决说“不”,当然做到这一点并非易事。首先,要始终站稳立场,敢于说“不”。工会是职工群众自己的组织,依法维护职工合法权益是工会的初心和使命。工会干部必须时刻牢记初心,对侵权行为敢于说“不”。其次,要树立法治思维,依法说“不”。法治是调控社会秩序、调节利益关系的主要手段,对侵权行为说“不”,必须建立在法治的基础上。要注重运用法治思维,通过法治方式,依法说“不”。第三,要讲究方法策略,善于说“不”。敢于说“不”固然勇气可嘉,而善于说“不”更难能可贵。维权的效果很大程度上取决于维权的方法策略。维权是一项复杂而又具体的工作,哪些事应该说“不”,何时说“不”,怎样说“不”,要把握好分寸和火候。如果不讲方法策略,不分场合、不分时间、不分对象乱说一气。不仅难以达到预期目的,有时可能会适得其反。

今年,受新冠肺炎疫情的影响,就业压力比较大,稳就业、保就业成为举国上下重中之重任务。越是在这种情况下,越要谨防各种侵害职工合法权益的行为。工会组织、工会干部应主动作为,对于侵犯职工合法权益的行为,该说“不”时要说“不”,让劳动者在法治的环境中,挺起腰杆舒心工作、体面劳动、生活得更更有尊严。(来源: 苏工视点公众号)

规章制度不合理 不该让劳动者“背锅”

丹娜 / 文

【案例介绍】

李某系某超市员工,于2016年12月入职,李某的岗位为熟食部部长。超市制订的《商品定期盘点损耗标准及处理办法》规定,商品损耗超过标准部分达0.50%以上的,超市可以与相关负责人解除劳动合同。2017年年终损耗盘点结果显示,超市商品中的熟食损耗超标0.81%,给超市造成的损失达14万余元。2018年1月底,超市以李某严重违反用人单位规章制度、严重失职给用人单位造成重大损失为由,与其解除了劳动合同。

庭审中,李某表示,熟食损耗中大部分为商品不合格及过期造成的,与采购环节有关,与自己无关,不应计入熟食部损耗;剩余部分损耗属于在收货及收银时发生丢货,对于这些环节,超市有专门的防损部门和防损员负责预防损耗和调查损耗成因,故自己也不应对损耗承担责任。因此,李某认为,超市属于违法解除劳动合同,应支付赔偿金。

超市则表示不清楚损耗发生的具体原因,只有各环节具体操作人员才知晓,也没有举证证明是在李某所能掌控的环节和范围内发生了损耗。

【争议焦点】

超市发生了巨大的损耗,但无法提供有力证据证明员工责任,能否以严重违反规章制度、严重失职等为由与员工解除劳动合同?

【处理结果】

仲裁委支持了李某的请求。

【仲裁理由】

仲裁员审理后认为,虽然超市认为根据规章制度规定,熟食商品损耗超过标准部分达0.50%以上的,超市可以与李某解除劳动合同,但超市商品损耗可能发生在诸多环节,如进库、出库、结账、顾客偷盗、内部盗窃等。熟食商品损耗究竟在哪个具体环节、因何原因而产生,超市并不知情,且超市专门成立了防损部门,却无有力证据表明是在李某所能掌控的环节和范围内发生了损耗,

故超市的规章制度不合理,解除劳动合同行为缺乏充分的事实依据和制度依据,应当向李某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【案例评析】

本案中的超市之所以被裁决支付赔偿金,重要原因就是规章制度不合理。用人单位在制订规章制度时,除了相关内容不能违反法律法规的强制性规定外,还需考虑生产和工作实际情况,使规章制度具备较强的合理性。建议用人单位从以下几个方面去考虑:

第一,用人单位在制定规章制度、行使管理权限时应排除自己应当承担的义务。本案中,虽然超市盘点确实发生了巨大的损耗,但损耗究竟因何原因、在哪个环节产生,防损部门和李某在防止损耗的责任应如何划分,超市是否采取有力措施防止损耗的发生等,都是超市应该举证的内容。但超市均无法举证,故超市在不分清原因和责任的情况下,简单地以严重违反规章制度、严重失职等为由与李某解除劳动合同,无疑是将自身的经营风险转嫁给劳动者,让劳动者成为“背锅侠”。这是完全排除自身应当承担义务的行为,显然是不合理的。

第二,规章制度应以是否符合社会的一般认知和大多数劳动者的认同作为判断标准。如果规章制度能获得职工代表大会通过,那么表明其合理性有一定的基础。

第三,要将真正违反公德、诚信行为或公序良俗的劳动者行为纳入规章制度惩戒范围。

第四,规章制度既要发挥严格的约束作用又要不近乎苛刻。

此外,本案对用人单位的启示还在于,“严重违反规章制度”和“严重失职”这两个概念不能混同。《劳动合同法》规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同;劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的,用人单位可以解除劳动合同。无论劳动者出现严重违规的行为,还是严重失职的行为,其后果都可能导致劳动合同的解除;但是,二者存在着诸多

用人单位违法解除劳动合同 赔偿金和代通知金能否兼得

南京市栖霞区劳动人事争议仲裁院

【基本案情】

张某于 2019 年 5 月入职南京某公司担任销售岗位,双方签订了三年期限的劳动合同,张某正常提供劳动至 2020 年 6 月 10 日。2020 年 6 月 15 日,公司以张某被证明不能胜任工作为由单方解除劳动合同,公司要求张某当天办理离职交接手续,双方之间争议由此产生。张某申请仲裁,认为公司解除劳动合同没有事实及法律依据,构成违法解除,要求公司支付赔偿金,同时要求公司支付未提前一个月通知解除劳动合同的代通知金。

案件审理中,公司未就张某不能胜任工作提供充分证据,解除行为构成违法解除。

【争议焦点】

公司违法解除劳动合同成立,是否还需要支付未提前一个月通知的代通知金?

【裁决结果】

仲裁委员会裁决公司支付张某违法解除劳动合同的赔偿金,但驳回张某关于支付未提前一个月通知解除劳动合同的代通知金的请求。

【案例评析】

代通知金的法律依据是《劳动合同法》第四十条“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”根据《劳动合同法》第八十七条的规定“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

从以上的规定可知,代通知金和赔偿金的法律依据不同,只有当用人单位依据劳动合同法第 40 条规定情形与劳动者合法解除劳动合同时,劳动者才可以要求支付解除劳动合同的经济补偿金及代通知金。⊙

不同之处,例如,在主观过错方面,前者表现为故意,后者则表现为过失;在客观方面,前者体现为违反用人单位的规章制度,后者则为未履行工作职责;在解除条件上,前者需达到严重的程度,而后者则需给单位造成重大损害。需要注意的是,以“严重失职”解雇劳动者时,造成重大损害应当与严重失职同时具备,如果劳动者的行为只是一般的失职行为,则用人单位无权将其解雇。

用人单位还需要注意的是,以严重违反规章制度解除劳动合同时,人力资源管理部门应当进行规章制度的适用性审核,重视员工本人提出的申诉。当劳动者的违纪事实不清、证据不足时,用人单位不能仅凭一些现象或个别主管领导的意见,作出员工有错的推论,以防在发生争议时处于被动。

(来源:劳动关系与工伤) ⊙

南京法院 2020 年度十大典型(优秀)案件

南京市中级人民法院

1月8日下午,南京市中级人民法院举行南京法院 2020 年度十大典型、十大优秀案件颁奖暨发布会。一个好的案例胜过一沓文件。本次评选出的十大典型(优秀)案件,是从全市两级法院办结的近 25 万件案件中优选而出的精品,涉及刑事、民事、行政、知识产权以及执行等各种类型,既展现了南京法官的审判水准与司法智慧,又代表着南京法院高质量司法的最新成果。

本次颁奖暨发布会由南京市中级人民法院主办,江苏交通广播、扬子晚报紫牛新闻、南京电视台、龙虎网等媒体协办,同步在江苏省广播电视总台融媒体中心新闻中心荔直播、我苏网、江苏城市频道零直播、江苏交通广播网抖音号、现代快报+ZAKER 南京、紫金山直播频道、龙虎网、南京 V 法院全程直播。截至发布会结束,共有 1600 多万人次点击观看。

01 夏祖寒等涉黑案

获奖法官:六合法院王丽、市法院刑一庭李涛

颁奖嘉宾:人民日报社江苏分社社长何聪

案情:2003年,被告人夏祖寒在本市鼓楼区华侨路街道成立南京港厦房地产销售有限公司,并陆续在本市多地设立分支机构,通过从事房产中介、租赁等业务牟取利益。2010年,被告人夏祖寒又成立江苏港厦担保有限公司,非法从事高利放贷业务。夏祖寒实际控制上述公司经营、财务及人事管理,并以亲友为纽带,在公司设立以暴力、威胁手段解决纠纷的安保部,先后纠集、网罗被告人赵永芳、夏祖明、蔡伟等 10 余人,有组织地实施违法犯罪活动,逐步形成以被告人夏祖寒为组织者、领导者,被告人赵永芳为积极参加者、骨干成员,被告人夏祖明、蔡伟为积极参加者,被告人朱中生、钱鹏飞等 9 人为一般参加者的黑社会性质组织,先

后共实施违法犯罪活动达 27 起,涉案财物达上亿元。六合法院依法判处被告人夏祖寒犯组织、领导黑社会性质组织罪、强迫交易罪、敲诈勒索罪、非法拘禁罪、寻衅滋事罪、窝藏罪,数罪并罚决定执行有期徒刑二十一年,没收个人全部财产,剥夺政治权利三年;其余被告人分别判处一年六个月至七年六个月不等的有期徒刑,并处相应的财产刑。对涉案财产全部予以追缴没收。南京中院维持了上述判决。

颁奖词:平安是发展的基石,群众的“刚需”,黑恶不除,国无宁日。你们咬定三年为期目标不放松,既紧盯案件严惩黑恶犯罪,又打网破伞,打财断血,以审判聚合力,在治本上下功夫,在预防上筑堤坝,不让一处地方藏污纳垢,不让一处黑恶势力滋生猖獗,为幸福南京筑牢平安之基。

02 “微信抽奖”网络诈骗案

获奖法官:雨花台法院郑朝明、市法院刑二庭任志中

颁奖嘉宾:法治日报社江苏站站长丁国锋

案情:2018年4月至11月期间,被告人朱楠楠为实施诈骗与戴志强、刘商奇、吴燕华等多人形成较为固定的诈骗集团,在微信上骗取不特定被害人的财物。其间,被告人朱楠楠、戴志强提供用于诈骗的客源微信号、并传授诈骗手法;被告人刘商奇等人充当直属客服在微信中虚构“高富帅”身份吸引客户,谎称购买化妆品可以参加猜拳、摇骰子活动,有机会获得高额价值奖品,诱骗被害人购买产品获得机会参加活动,后又使用微信作弊软件控制开奖过程,使被害人无法中到大奖,最后向被害人邮寄劣质、假冒的名牌口红、香水等奖品。至案发时,以朱楠楠为首的诈骗犯罪集团通过微信诈骗被害人约2000余人,诈骗金额累计306万余元。雨花台区法院依法对被告人朱楠楠等9人以诈骗罪分别判处三年至十二年不等的有期徒刑,并处罚金;责令各被告人以各自参与诈骗数额为限连带退赔各被害人的经济损失。南京中院驳回上诉,维持原判。

颁奖词:电信诈骗的危害不只是让人蒙受经济损失,更是对社会风气的严重破坏。安全是享受互联网红利的前提。你们严惩犯罪,为移动互联网时代的安全筑牢防火墙,你们公布电信诈骗骗术,让公众明白打击电信网络诈骗,不仅需要司法的“末端治理”,也需要公众的“源头预防”。

03“奔富”未注册驰名商标保护案

获奖法官:南京知识产权法庭柯胥宁

颁奖嘉宾:江苏法制报社社长、总编辑彭广余

案情:原告南社布兰兹公司系“奔富”葡萄酒品牌的创始人,自上世纪90年代就其葡萄酒商品上及相关宣传中广泛地使用“奔富”商标。但由于该商标被他人恶意抢注,导致原告长期未能成功注册“奔富”商标。正当原告为此非常苦恼之时,原告又发现,被告某酿酒公司、某贸易公司未经原告许可,在其生产、销售的葡萄酒商品及商品包装、宣传材料等处使用与原告涉案商标相同或近似的文字、标识,在市场上进行销售。原告起诉至南京中院,请求判令两被告立即停止侵权并赔偿经济损失及合理维权支出100万元。经审理,南京中院认为,原告的“奔富”商标经过其长期地使用、宣传和推广,积累了巨大的市场价值,具有较高的市场知名度和影响力,应被认定为未注册驰名商标。被告某酿酒公司、某贸易公司的恶意攀附行为,侵害了原告的合法享有的商标权,同

时也造成了市场混淆。南京中院判决,被告立即停止商标侵权行为,并全额支持了原告要求被告赔偿经济损失及为维权支出的合理费用100万元的诉讼请求。判决后双方均未上诉。

颁奖词:恶意抢注不受法律保护。这起未注册驰名商标案的裁判创新,是司法以最严格保护给予创新者的最有力回应。为知识“定价”,给商标“赋权”,让创新行为受尊重,才能激发全社会创新活力,推动构建新发展格局。

04“职业放贷人”认定第一案

获奖法官:市法院金融庭张吟庆

颁奖嘉宾:南京广电集团党委书记、台长高顺青

案情:2019年5月,章某与於某英等签订了一份《借款合同》,约定於某英、冉某向章某借款100万元,年利率为24%,於某海承担保证责任。后因借款人未能按期归还,章某将於某英等告上法院。一审法院支持了章某的诉请。一审判决后,於某英等上诉至南京中院。经审查,章某出借的资金全部来源于案外人耿某,并非自有资金;案涉借款合同格式化程度较高,且借款人签字时出借人一栏为空白;章某、耿某在半年内共与於某英、於某海发生四笔借贷,每笔借款收取的利息和费用折算后均超过年利率36%;章某使用的微信名为“垫资过桥调头?章某”,有招徕不特定对象放贷的特征。综上,南京中院认定章某具有明显的职业放贷特征,案涉借贷合同依法应认定无效,对约定的高额利息不予支持。借款人、保证人明知出借人为职业放贷人仍向其借款,对合同无效亦有过错。最终,二审改判借款人偿还借款本金及资金占用费,保证人对借款不能清偿部分承担30%的赔偿责任。

颁奖词:不合法的高利一律不受法律保护!南京中院这起认定“职业放贷人”第一案,通过对借贷主体的甄别,从效力上否定非法放贷活动,不再考虑24%、36%的借贷利率,这一裁判创新,堵住民间借贷乱象,为民间高利贷滋生的土壤“断肥”,也为民间借贷行为设立法律“路标”。

05 醉酒攀桥弱亡案

获奖法官:建邺法院徐年美;市法院民一庭冯婧雅

颁奖嘉宾:省法院新闻办主任张志平

案情:张某某天醉酒后深夜11时独自步行回家,在走到某桥边时,张某从桥梁栏杆旁绕到桥外侧,双手攀住桥梁栏杆,踩在桥梁外围并排的数根管道上往河中心移动,到中

心位置突然坠入河中,溺水而亡。张某家人认为,张某之所以能走到桥外侧,是因桥梁护栏与旁边的绿化带之间未设置警示标志和防护措施,桥梁管理单位及养护单位未尽到安全保障义务,请求法院判令市交通局、道路管理中心、某路桥公司对张某的死亡承担30%的赔偿责任。建邺法院一审认为,张某系醉酒攀爬至案涉桥梁的外围后跌落溺水而亡。张某作为具有完全民事行为能力的成年人,应当预见到醉酒后的风险性,其在醉酒后意识能力和控制能力受限的情况下,独自攀爬至案涉桥梁外围至跌落,其应当对自己的行为承担后果。桥梁管理单位及养护单位在本案中并无过错,不应承担赔偿责任。故法院判决驳回原告诉讼请求。南京中院二审维持原判。

颁奖词:让守法者免除“无理”的困扰,不为他人过错买单,司法向公众释放出强烈的讯号。一个健康、文明、向善的社会,既需要道德的沃土,也需要法治的滋养。维护公序良俗,确认行为规则,司法用公正的裁判,守住了法治的底线,更提升了社会道德。

06 48小时工伤认定案

获奖法官:市法院行政一庭王玉刚

颁奖嘉宾:市委政法委副书记鲍陈

案情:洪某某生前系中铁某公司职工。2017年1月8日下午,洪某某在单位开会时突然晕倒,当即被送至医院治疗。1月9日10时,医院对洪某某进行了开颅手术。洪某某自入院开始至手术结束的21小时内,已出现深度昏迷、无自主呼吸(靠呼吸机维持)等病情,医生建议无继续抢救的意义,其死亡已具有不可逆性。但应家属要求,靠医疗器械及药物维持微弱的心跳跳动,后于1月17日10时11分临床死亡。2017年4月,中铁某公司向人社部门提出工伤认定申请,人社部门认为洪某某的死亡不符合在工作时间和工作岗位,突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡的情形,不予以认定工伤。洪某某的丈夫王某向法院提起诉讼,一审法院驳回了其诉讼请求。王某不服,上诉至南京中院。南京中院认为,如因工伤认定问题而放弃对危重病人的救治,既与亲属为病人生存最后希望做最大努力的内心意愿相悖,也不符合社会公众对生命予以最大尊重的基本价值观。医院连续抢救虽超过48小时,但鉴于在医院抢救过

程中,病情呈不可逆的进程,医院在术后已告知家属无抢救必要,而此时,距洪某某首次诊断尚不足48小时,应认定洪某某的死亡属于工伤。故南京中院改判责令人社部门作出认定洪某某的死亡属于工伤的决定。

颁奖词:工伤认定的基本标准不应是死亡时间,而是导致死亡的原因是否与工作有关。这起带着温度的工伤认定案,让每一个劳动者感受到司法的温暖。回归捍卫职工权益,倡导尊重生命的立法本意,法律才不会和人性“撞车”。

07 江苏鞋城84家商户恢复经营案

获奖法官:江宁法院王云峰

颁奖嘉宾:市委网信办副主任刘斌

案情:方洲公司将一幢2万多平方米的房屋出租给远足公司。远足公司装修后,将房屋命名为“江苏鞋城”对外招商,将房屋分割转租给84家商户。租赁期间,方洲公司经营不善,进入破产清算程序。方洲公司破产管理人诉至江宁法院,要求远足公司迁让房屋,并支付租金等共计1500余万元。远足公司提起反诉,要求方洲公司赔偿装修损失和停业损失等约800万元。案件审理期间,南京中院批准了方洲公司的重整计划。根据重整计划,方洲公司收回房屋,对外出租,以租金清偿债务;该计划监督期2年,如2年内如未能按计划偿付债务,则方洲公司直接破产。江宁法院创造性地提出了方洲公司整体继受“江苏鞋城”项目的调解方案,方洲公司按原租金标准同商户重新订立租赁合同,商户继续经营。同时快速启动损失鉴定程序,以第三方评估报告作为赔偿依据,保证了调解方案的合理性和公正性。最终,法官组织方洲公司与远足公司现场交接了房屋和项目资料,仅一个月时间,调解协议全部履行到位,受疫情和纠纷双重影响的鞋城项目快速恢复经营。

颁奖词:一个产权人公司的破产重整引发一连串的“蝴蝶效应”,近百户商户面临双重压力——一边是疫情带来的生意萧条,一边是商铺能否继续经营的悬而未决。你们快速出击,一次次的现场勘验,一遍遍的统筹协调,最终扫除企业破产重整的障碍,让无助的眼神重燃希望!你们运用司法的力量,按下复工复产的快捷键,开启优化营商环境的新篇章!

08 共享单车进小区案

获奖法官:秦淮法院蒋华强

颁奖嘉宾:省人大代表、南京广电集团首席主持人马青

案情:2019年4月,秦淮区某小区住户常某骑共享单车欲进入小区,小区保安以小区业主委员会“禁止共享单车进入小区”的决定为依据予以阻拦,双方发生纠纷并报警。原告常某认为,被告禁止其骑行共享单车进入小区,严重侵犯了原告的合法权益。遂诉至法院,请求判令被告某物业公司停止侵权、排除妨碍、消除影响,允许原告骑行共享单车进入小区。秦淮法院认为,原告常某骑行共享单车进入小区并非依法享有的权益,被告某物业公司工作人员对此行为的制止是合法的正当履职行为,不构成对原告常某的侵权。法院依法驳回原告的诉讼请求。后原、被告双方均未提起上诉。

颁奖词:一纸判决,为多数业主的自治权利提供支撑;一份担当,为共享单车的使用秩序指引道路。共享单车打通市民出行“最后一公里”,无序停放却扰乱小区环境“规范化治理”。你们坚守公正的立场,回应社会的关切,让权利行使在法律的轨道上。

09 长江航运企业偷排废油水污染环境案

获奖法官:玄武法院高伟;南京环境资源法庭于元祝

颁奖嘉宾:市政协委员、市文化和旅游局调研员于江

案情:卓航公司通过租赁船舶从事国内水上货物定线运输业务,制定有《防止船舶造成污染管理须知》,其经营的国裕1号船配置有油水分离器用于处理废油水。2017年以来,国裕1号船轮机长胡国政为公司利益,不执行防止船舶污染的规定,多次指使员工逃避监管,将舱底废油水不经油水分离器处理偷排至长江及近海自然水域,并购买废油水接收证明应付海事部门检查。船长向阳明知油水分离器没有使用、第三方接收废油水存在弄虚作假的情形,默许、纵容员工偷排废油水。卓航公司机务部常年不采购、更换油水分离器滤芯,孙友成作为公司分管机务部的副总经理,指示员工用纯净水替代油水分离器出水口水样送检,默许、纵容国裕1号船逃避监管偷排废油水。经鉴定,国裕1号船舱底废油水属于“有毒物质”,卓航公司偷排舱底废油水造成了生态环境的损害。玄武法院依法以污染环境罪,判处被告单位卓航公司罚金四万元;判处被告人向阳、胡国政、赵军、刘

政军、张琦一年六个月至一年四个月不等有期徒刑,并处相应罚金;判处被告人孙友成等人一年六个月至八个月有期徒刑同时宣告缓刑,并处相应罚金。附带民事公益诉讼部分判令卓航公司支付环境损害赔偿费等合计33450元。一审判决后,被告人向阳提出上诉,二审裁定维持原判。

颁奖词:环境有价,损害必须担责,12名被告人付出自由受限的代价。最严格制度最严密法治保护生态环境的藩篱已然树起。制度的生命力在于执行,对破坏生态环境行为“零容忍”,不让损害担责成为一句空话,才能为子孙后代守护好天蓝、水净、地绿的美好环境。

10 抚养权跨省执行案

获奖法官:栖霞法院陈猛

颁奖嘉宾:东南大学法学院教授杨春福

案情:刘某系朱某和刘某的婚生子。2017年4月,刘某向法院提起离婚诉讼,法院最终判决双方离婚,刘某由母亲朱某抚养。但在法院审理期间,刘某未经朱某同意,将刘某从南京带回浙江苍南老家藏匿,且拒绝交出孩子。赢了官司却得不到孩子,无奈之下,朱某只能向法院申请强制执行。在组织专家、学者研讨后,栖霞法院认为,为了孩子长远的身心健康发展,对刘某处以开罚不是最优处理方法。栖霞法院借助与栖霞公安分局联合下发的解决执行难协调机制文件,会同公安机关成立了联合办案专班,多次前往浙江苍南并会同当地法院、公安、妇联、社区等部门,对刘某及其亲属进行法律释明和心理疏导,同时协调栖霞当地有关部门,解决了孩子回到南京后的入学问题。最终在法的威严和情的感化下,刘某及亲属同意将孩子交还给朱某,并向法院出具悔过书,案件得以圆满解决。

颁奖词:“妈妈,我记得你,一直都记得”,一千多个日日夜夜的等待,终于使母子团聚。这起被称为最难执行的抚养权案,法官带着感情,带着温度,把儿童利益保护最大化写在行动中。金杯银杯不如百姓的口碑!“最长掌声”,为你响起!



未进行离岗前职业健康检查 就不能终止劳动合同吗?

刘业林 / 文

对接触职业病危害的劳动者,在其离岗前未安排职业健康检查的,用人单位能否终止劳动合同?

结论:从事有毒有害作业,合同期满不应立刻终止

2016年2月,张某入职一家电瓷有限公司工作,受聘为胶装部门精加工岗位。2019年2月,公司通知张某劳动合同到期终止,不再与其续签劳动合同,要求三日内完成交接手续。2019年3月,张某以公司违法终止劳动合同为由,向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。张某称,自己在公司一直从事有毒有害作业,公司未按法律规定安排离岗前职业健康检查,属于违法终止劳动合同,请求依法撤销公司终止劳动合同决定,安排自己进行职业健康检查,如存在职业伤害,要按规定认定为工伤。

仲裁委经审理查明:电瓷公司在终止劳动合同前未对张某进行职业健康检查,其终止劳动合同行为属于程序违法,应依法予以纠正。

离岗前为啥要进行职业健康检查?

《职业病防治法》第三十五条规定,对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果书面告知劳动者。

此条法规传递了大量信息,就劳动者离岗前要进行职业健康检查而言,我们要重点把握以下三点:一、职业健康检查的对象,是本单位从事接触职业病危害作业的劳动者。二、职业健康检查有三个重要的检查节点:上岗前、在岗期间、离岗前。三个节点的检查作用各不相同,岗前检查是确保劳动者健康上岗;在岗检查是对劳动者加强劳动保护;离岗检查是让劳动者健康离岗、防患于未然。三、职业健康检查的结果,用人单位要书面告知劳动者,并采取相应的劳动

保护措施。

劳动者离岗前必须进行职业健康检查,还有一个重要原因,就是职业活动中存在的各种有害的化学、物理、生物因素,以及在作业过程中产生的其他职业有害因素,在人体内有一段时间的潜伏期,与职业病的诊断与鉴定存在一定的时间差,即使用人单位对劳动者在岗期间进行了职业健康检查,仍然有义务为劳动者安排离岗时的职业健康检查。

辞职或协商解除不能免除该项义务

从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,能否解除或终止劳动合同,《职业病防治法》和《劳动合同法》对此的规定略有区别。

《劳动合同法》第四十二条规定,从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的劳动者,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。《职业病防治法》第三十五条规定,对未进行离岗职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

劳动者离岗的形态表现,除了用人单位单方解除、劳动合同到期终止,还有双方协商解除和劳动者单方解除两种形式。细细比照研究之后,我们不难发现,《职业病防治法》第三十五条把《劳动合同法》第四十二条无意中留下的法律漏洞全部封堵,即从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的,一律不得解除或终止劳动合同。

安排从事接触职业病危害作业的劳动者进行离岗职业健康检查,是用人单位法定义务,因此,离岗前职业健康检查结果未出来之前,双方的劳动关系不能当然解除或终止。即便劳动者与用人单位协商解除或劳动者主动辞职,也要安排从事接触职业病危害作业的劳动者离岗前职业健康

一、最近本市灵活就业参保人员收到【南京社保】发送的短信消息,其中的缴费月数含义是什么?就是本人的社会保险全部缴费年限吗?

答:市社保中心向灵活就业参保并办理“社保通”人员发送的是 2019 年度养老保险个人账户信息。该短信中的累计缴费月数为南京市 1996 年 1 月至 2020 年 6 月期间的实际缴费月数。如果在此期间无中断缴费,累计总缴费月数应该是 294 个月(24 年+6 个月)。

南京市 1996 年 1 月建立个人账户,个人账户只记录参保人员在企业或者灵活就业参保的情况。1995 年 12 月以前的缴费年限,由退休审批部门在办理退休时统一核算,不含在上述月数中。1996 年 1 月后在机关、事业单位、部队服役期间的工龄为视同缴费年限,不含在以上月数中。基本养老保险在省社保参保单位(省属行业统筹单位)的缴费年限,如未办理保险关系转入我市,也不包含在以上月数中。

二、2021 年国家法定节假日的放假调休安排是怎样的?

答:经国务院批准,2021 年国家法定节假日的放假调休日期如下。

1、元旦:2021 年 1 月 1 日至 3 日放假,共 3 天。

2、春节:2 月 11 日至 17 日放假调休,共 7 天。2 月

7 日(星期日)、2 月 20 日(星期六)上班。

3、清明节:4 月 3 日至 5 日放假调休,共 3 天。

4、劳动节:5 月 1 日至 5 日放假调休,共 5 天。4 月 25 日(星期日)、5 月 8 日(星期六)上班。

5、端午节:6 月 12 日至 14 日放假,共 3 天。

6、中秋节:9 月 19 日至 21 日放假调休,共 3 天。9 月 18 日(星期六)上班。

7、国庆节:10 月 1 日至 7 日放假调休,共 7 天。9 月 26 日(星期日)、10 月 9 日(星期六)上班。

三、2021 年度的社会保险缴费基数标准是怎样的?

答:根据《关于发布 2021 年上半年社会保险缴费基数标准的通知》(宁人社[2020]202 号)和《关于发布 2021 年上半年职工基本医疗保险缴费基数标准的通知》(宁医发[2020]94 号)文件规定,2021 年上半年,我市社会保险缴费基数上限按 19335 元执行,下限按 3368 元执行。 南京 12333 供稿

检查。

检查结果认定为职业病该如何处理?

在实际生活中,职业病有大小概念的区分,大概念是指与职业有关的各种疾病,这类疾病范围比较广,而且很难认定为工伤;小概念就是法定职业病,即《职业病防治法》中所规定的职业病。

劳动者职业健康检查结果要认定为法定职业病,必须要具备四个法律要件:(1)患病主体是企业、事业单位或者个体经济组织的劳动者;(2)是在从事职业活动的过程中产生的;(3)是因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等职业病危害因素而引起的;(4)是国家公布的职业病分类和目录所列的职业病。这四个法律要件必须同时具备,缺一不可。

可。

依据《工伤保险条例》第十四条第(四)项规定,劳动者“患职业病的”应当认定为工伤。认定为工伤后,结合劳动能力鉴定结果,劳动者享受相应的工伤保险待遇;工伤一至四级的,保留劳动关系,退出工作岗位,享受工伤保险待遇至退休;工伤五至六级的,保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作;难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴;劳动者也可以提出解除或者终止劳动合同,享受相应的工伤保险待遇;工伤七至十级的,劳动合同期满,或者经劳动者提出可以解除劳动合同,享受相应工伤保险待遇。 { 来源:苏工视点}

人力资源社会保障部有关负责同志就《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》答记者问

《通知》出台的背景和意义是什么？

2019年9月，习近平总书记对技能人才工作作出重要指示，强调要健全技能人才培养、使用、评价、激励制度。技能人才评价是技能人才工作的重要组成部分，我国先后通过推行工人技术等级考核、职业资格等制度对劳动者实施职业技能考核评价。

2019年12月，国务院常务会议决定，分步取消水平评价类技能人员职业资格，推行社会化职业技能等级认定。按照党中央、国务院“放管服”改革要求，加快政府职能转变，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，激发市场主体活力，人力资源社会保障部于今年7月明确提出水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录时间表，并就退出目录后续有关工作作出安排。

针对水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录后技能人才评价载体缺失等问题，我部于2018年底启动企业职业技能等级认定工作试点，2019年继续扩大试点范围，并逐步在全国推开。试点工作取得明显成效，得到了用人单位和广大技能劳动者的普遍认同。因此，加快推动建立以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度，解决职业资格制度改革后技能人才评价载体缺失、评价工作急需跟进等问题，已具有较好的实践基础。

开展企业技能人才评价，其主要意义包括：一是有利于技能人才培养。评价对加强技能人才队伍建设具有导向作用，通过评价，可以引导加强企业职工职业技能培训，发展技工教育，促进高质量就业，推动产业转型升级。二是有利于建立技能人才成长体系。通过评价，畅通技能人才成长通道，加强人才激励，提高人才待遇和地位，形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。三是有利于推动技能人才评价改革。人才评价改革的重

点是，促进评价与使用结合，推动企校合作、产教融合。同时，受新冠肺炎疫情等影响，大规模的公共活动受到一定程度的限制，鼓励企业自主开展技能人才评价活动，改变技能人才的评价模式，也势在必行。

《通知》有哪些政策突破或政策亮点？

《通知》最大的亮点就是“自主”。《通知》比较系统地明确了企业在开展技能人才评价工作中的自主权，包括自主确定评价范围、自主设置职业技能等级、依托企业开发评价标准规范、自主运用评价方法、开展职业技能竞赛评价、贯通企业技能人才职业发展等。

一是企业自主确定评价职业（工种）范围。企业可结合生产经营主业，依据国家职业分类大典和新发布的职业（工种），自主确定评价职业（工种）范围。对职业分类大典未列入但企业生产经营中实际存在的技能岗位，可按照相邻相近原则对应到职业分类大典内职业（工种）实施评价。支持企业参与新职业开发工作，推动较为成熟的技能岗位纳入国家职业分类体系。如石化企业将未列入职业分类大典的“钻井地质工”，按大典中的“钻井工”职业，结合实际岗位要求，对职工开展技能评价。有些企业参与了新职业征集工作，将“装配式建筑施工作业”申报确认为新职业，为新技能岗位职工提供了评价基础。

二是自主设置职业技能等级。企业可以国家职业技能标准设置的五级（初级工）、四级（中级工）、三级（高级工）、二级（技师）和一级（高级技师）为基础，自主设置职业技能岗位等级，形成具有自身特色的评价等级结构，建立技能人才成长通道。企业可设置学徒工、特级技师、首席技师等岗位等级，并明确其与国家职业技能标准相应技能等级之间的对应关系。比如，有的企业在高级技师之上设置了特级技师、首席技师等岗位，与国家职业技能标准中的高级技师相对应，享受政府人才政策。企业还可在技能等级内细分层级，

以“技师”为例,有的企业将其分为一级技师、二级技师等。

三是自主开发评价标准规范。适应产业发展和技术变革需求,发挥企业技术优势开发职业技能标准或评价规范,建立科学合理、符合生产实际的评价标准体系。企业可根据相应的国家职业技能标准,结合企业工种(岗位)特殊要求,对职业功能、工作内容、技能要求和申报条件等进行适当调整,原则上不低于国家职业技能标准要求。无相应国家职业技能标准的,企业可参照《国家职业技能标准编制技术规程》,自主开发制定企业评价规范。支持较为成熟和影响较大的企业评价规范,按程序申报国家职业技能标准。如有的平台企业参照《国家职业技能标准编制技术规程(2018年版)》开发了“网约配送员”“互联网营销师”等企业评价规范,据此对职工开展技能评价。

四是自主运用评价方法。建立以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重工匠精神 and 职业道德养成的技能人才评价体系。坚持把品德作为评价的首要内容,重点考察劳动者执行操作规程、进行安全生产、解决生产问题和完成工作任务的能力,并注重考核岗位工作绩效,强化生产服务结果、创新成果和实际贡献。要把技能人才评价工作融入日常生产经营活动过程中,灵活运用过程化考核、模块化考核和业绩评审、直接认定等多种方式。探索利用现代信息技术,创新技能评价方式。目前,各地在实施企业技能人才自主评价时,除传统的理论知识+技能操作考核方式外,鼓励支持企业以业绩评定、现场作业评定等方式进行技能水平认定。

五是开展职业技能竞赛评价。发挥以赛促训、以赛促评作用,将职业技能竞赛作为技能人才评价的重要方式之一,促进评价工作公开公平公正。鼓励企业按照国家职业技能标准和行业企业评价规范要求,大力开展职业技能竞赛、岗位练兵、技术比武等活动,并将竞赛结果与职业技能等级认定相衔接。支持企业职工参加各级各类职业技能竞赛,对在职业技能竞赛中取得优异成绩的人员,可按规定晋升相应职业技能等级。比如,对国家级一类职业技能竞赛各职业(工种)决赛单人赛项获前5名、双人赛项获前3名、三人赛项获前2名的选手,可直接晋升技师职业资格或职业技能等级,已具有技师职业资格或职业技能等级的,可晋升高级技师职业资格或职业技能等级。

六是贯通企业技能人才职业发展。适应人才融合发展趋势,建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制,破除身份、学历、资历等障碍,搭建企业人才成长立交桥。

落实在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见要求,逐步扩大贯通领域,能扩尽扩,能融尽融。目前,部分地区根据实际情况制定工程技术领域高技能人才职业(工种)与专业技术人才职称专业对应参考目录,推动工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通,促进两类人才深度融合。

为支持企业开展自主评价工作,《通知》还提出,加强企业评价基础能力建设,发挥已有职业技能鉴定技术优势和组织优势,依托设在企业的职业技能鉴定所站、高技能人才培训基地和技能大师工作室等组织开展评价工作。鼓励备案企业申请为社会培训评价组织,为其它中小企业和社会人员提供人才评价服务。深化产教融合、企校合作,支持企业为院校学生提供人才评价服务,引导院校科学合理设置专业和课程。

如何组织实施?

一是加强组织领导。要牢固树立为企业服务的意识,支持企业开展技能人才评价。健全工作机制,完善工作规程,指导企业制定工作方案,优化服务流程,简化工作程序,采取上门服务、现场集中办理、网上申报、告知承诺、网络核验等方式,积极做好评价备案服务工作。加快工作进度,定期调度工作进展情况,及时研究解决工作中出现的新情况新问题。

二是强化质量督导。按照属地原则,加强对本地区企业技能人才评价工作质量督导,建立评价质量信用评估机制,动态公布评估结果。建立信息互通、结果互认机制,企业所在地人力资源社会保障部门要加强与企业子公司所在地人力资源社会保障部门的沟通衔接。

三是做好服务保障。人力资源社会保障部门要加强信息化建设,向社会提供证书信息查询服务。企业按规定颁发的职业技能等级证书,纳入各级人力资源社会保障部门建设的证书查询系统,向社会公开。人力资源社会保障部门要将取得职业技能等级证书的人员纳入人才统计范围,并按规定落实相应人才政策。大力宣传企业技能人才评价工作的重要意义、主要举措和经验成效,营造关心、支持技能人才评价制度改革和技能人才成长成才的良好社会氛围。

(来源:人力资源和社会保障部网站) ●

构建多元解纷大格局

——南京市栖霞区按下化解劳动争议“快进键”

栖霞区人社局

自3年前开始探索推进多元化解劳动争议,如今,栖霞这块“试验田”上已经硕果累累。2020年以来,南京市栖霞区人社局以为群众提供阳光、高效、便捷、公正的仲裁服务为出发点,以“探索、突破、深化”为核心,探索出了以“一个中心、两大平台、三驾马车”模式为代表的多元化、立体式的一站式多元解纷机制,打造了一批具有栖霞特色的亮点品牌。

(一)突出“一个中心”,创新之举擦亮仲裁品牌。

强化人社仲裁机构在调解工作中的“中心点”作用,搭建“1+3+4+N”调解矩阵,构建劳动争议“区—街道—社区—企业”四级调解网络。“1”即依托仲裁机构工作平台,“3”即人民法院、司法行政、总工会多部门联动与协同配合,“4”即“区—街道—社区—企业”四级调解网络,“N”即指参与到调解中的各行各业人员,“1+3+4+N”使基层专业性劳动争议调解组织、调解员成为预防和调解劳动争议的重心和主要工作力量。

如何能让劳资矛盾化解“再快点”。为此,区人社局积极与职工“娘家人”区总工会“牵手”,挂牌设立了南京市首家劳动人事争议工会仲裁庭及调解工作室,“一庭一室”的建立全面启动了“人社+工会”调解仲裁对接新模式。该庭启用至今已审理案件60起,调解成功率达75%。

(二)夯实“两大平台”,推动劳动纠纷多元化解再升级。

一是深化“仲裁+法援”平台建设。瞄准群众的“需求侧”,巧做“加减乘除”,“一院四所律师团”齐联动,开启解纷“加速器”。设立驻仲裁院法律援助工作站,择优选定律师事务所,组成法律援助律师团,实现咨询、代理、调解、仲裁、诉讼“五位一体”无缝对接,同时还开辟了“法律援助—审查立案—重点调解—优先开庭”的“绿色通道”。经过多年来良好运转,法援工作站咨询量近6000人次,办理法律援助案件1300余件,群众办事只进一扇门就能成为“法律明白人”,在仲裁服务中带给群众看得见摸得着的“实惠”。

二是推进“互联网+调解”平台应用。今年的疫情防控期间,在全市率先启用“全国劳动人事争议在线调解服务平台”,实现栖霞全区在线调解服务全覆盖。“互联网+调解”将解决矛盾纠纷请到“网”上,通过线上调解处理争议案件,避免了案件积压,有效维护了社会稳定,真正实现了“让信息多跑路,让群众少跑腿”。

(三)“三驾马车”齐头并进,力促调解仲裁工作提质增效。

一是完善仲裁制度提高仲裁公信力。开展要素式办案试点,形成可复制、可推广的经验。加大典型案例指导力度,组织汇编《2020年度栖霞区劳动人事争议典型案例》。推行劳动人事争议仲裁建议书制度,引导支持用人单位与职工通过协商、调解解决劳动人事争议。定期召开与区法院联席会议,搭建平台实现信息共享和联动化解,提高仲裁案件处理的公信力和执行力。

二是加快“互联网+调解仲裁”建设。以人社部“互联网+调解”工作平台为载体,建设全区统一的调解信息管理系统,实现调解组织和调解员信息全部线上汇聚,调解员统一管理、案件统一分配、业务在线操作,调解过程与仲裁、诉讼程序的“无缝式”衔接。进一步加大对平台的宣传推广力度,积极引导当事人选择在线平台解决纠纷,及时收集反馈建议与意见,共同推动劳动人事争议调解网络平台更上一个台阶。

三是以领跑决心推进调解服务全域示范。开辟新的解纷“前沿阵地”,构建纵向到底、横向到边的多层次、宽领域的调解组织网络体系。开展园区劳动争议调解组织试点建设工作,在工业园区、科技园区等用人单位集中或劳动争议多发的区域建立区域性劳动争议调解组织。同时,创新建立涉及制造、餐饮、建筑、商贸服务和商圈、楼宇等行业性、区域性劳动争议调解组织,不断加强行业内、区域内劳动争议预防和调解。

以创业促就业 建设“强富美高”新江浦

柏玲 / 文

2020 年是不平凡的一年，是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年，也是脱贫攻坚决胜之年。新冠肺炎疫情暴发后，就业形势十分严峻，江浦街道坚持统筹推进疫情防控和就业创业工作，以“稳”字当头，不断创新工作思路，持续加大工作力度，全力推动街道就业创业工作再上新台阶。

一是落实优惠政策，优化创业环境。2020 年，我街打造的“同心大学生创业园”被成功认定为省级大学生创业园，是目前浦口区唯一一家省级大学生创业园。全年江浦街道经办失业人员自主创业申请小额担保贷款 24 人，发放贷款金额 700 万。南京青年大学生开业补贴办理 24 人，共发放补贴金额 48000 元；办理浦口大学生创业园（基地）创业服务补贴 9 人，发放补贴金额 9000 元；发放浦口区创业场地租金补贴（载体内）6 人，发放补贴金额 71739 元，培育成功创业者人数 174 人，其中青年大学生创业者人数 40 人，扶持农村劳动力创业人数 22 人，创业带动就业人数 969 人，全面推广落实了各类就业创业优惠政策，切实优化了辖区创业环境。

二是深入开展技能培训，助推全民技能提升。一方面为提高就业创业公共服务满意度，通过创业培训，培养、提高创业者与就业者的心理素质，增强其面对市场时的应变能力，并帮助失业人员转变就业观念，树立新的就业理念和就业创业的自信心。另一方面通过创业培训，实现就业倍增效应，大力支持创业者的创业活动，促使部分失业人员通过培训成为自主创业者，在解决自身就业问题的同时，也创造了一批就业岗位。街道、社区两级平台全年开展创业培训 10 期，参培 500 余人，举办就业创业专题活动 39 场，放宣传资料 1450 余份，累计参加活动 1300 余人。

三是政策宣传、就业招聘“云”上开。注重用“短

精活”、“快新准”、图文并茂的形式在疫情防控时期，充分利用新媒体技术，通过短信平台、微信、QQ 等新媒体技术进行信息宣传，将“面对面”变为“键对键”，使“互联网 + 就业创业”成为政策宣传、就业招聘的重要宣传途径。全年通过互联网发布就业用工信息 400 余条；张贴就业宣传海报、岗位信息表 120 多张，利用平台推送就业援助政策 300 余条，让居民更加便捷的获取企业用工、就业培训、劳动力资源等信息。

四是精准掌握信息，兜牢困难人员就业底线。一方面社区建立健全就业创业工作专项基础台帐，动态掌握辖区内劳动力情况，定期统计城镇就业困难人员等重点失业人群情况，在摸清底数的基础上切实有效全面地开展各项就业创业服务工作；另一方面深入辖区内各类用人单位，广泛收集岗位，建立岗位信息库，为辖区内失业人员提供详细的招聘信息，帮助失业人员找到对口工作岗位。同时，组织辖区用工单招聘会。通过招聘会，辖区内多家用人单位，为社会提供就业岗位 3000 余个，达成就业意向 1000 余人。在充分掌握信息的基础上，实施精准服务，通过提供职业介绍、举办现场招聘会等，优化全街就业现状。

当前，正值岁末年初，各项工作千头万绪。新春佳节即将到来，全国、省“两会”也将陆续召开，江浦街道必将以深入执行稳企惠民各项政策、持续开展公共就业服务活动为抓手，加强创业引导拓宽就业渠道，推进技能培训增强就业能力，深化服务改革推进工作增效，为建设“强富美高”新南京提供坚强保障。

（作者单位：浦口区江浦街道人社服务中心）

江北新区举办 2020 年冬季引才交流洽谈会暨青年人才创新论坛活动

江北新区日前举办了 2020 年冬季引才交流洽谈会暨青年人才创新论坛活动。江北新区教育和社会保障党工委书记、教育和社会保障局局长郑武表示,本次活动是落实“稳就业”、“保就业”工作,提升江北新区人才工作品牌,推进江北新区万名研究生“聚新”行动的重要举措,也是江北新区今年最后一场大型现场招聘活动。来江北新区,可以“就业零门槛,创业零成本”,欢迎广大青年朋友们来新区创新创业,安居乐业。

招聘会吸引了江北新区 110 家企业,现场提供了 1700 多个岗位。招聘会入场人员实行限流,分时段、间隔性入场,共计进场求职 1800 多人,达成初步意向 650 人。值得一提的是,除了职场加油站、简历诊断区等常规区域外,此次招聘会还设立了“带岗直播区”,江北新区教育和社会保障局相关负责人的“局长直播带岗”得到了粉丝和求职者的大力围观,江北新区 5 家知名企业也在线推介企业和岗位信息,涌入了大量粉丝线上求

职。在青年人才创新论坛上,江北新区党群工作部副部长朱效学现场介绍了江北新区人才政策,未来需要什么样的人才;华为江苏人才生态总监杨鹏也做了关于“产教融合,培养面向未来的数字化人才”的专题分享;智联招聘政府事业部专家朱明则就《华东集成电路与医药行业人才发展趋势》进行了讨论;南京工业大学社会发展研究院副院长马海韵则从研究角度做了《我型我塑 - 新时代青年人才应该是什么样子?》的报告。

江北新区高校毕业生就业发展研讨会同期举行,新区教育和社会保障局相关负责人做了江北新区青年大学生政策推介,一系列就业创业扶持政策构建了从社保减费降税到加快人才培养的稳就业保障政策体系,其中包括“新区高质量就业提升计划”十项行动、《江北新区高质量就业提升计划 2020 年行动方案》、《江北新区青年大学生就业创业引领计划实施细则》3.0 版本、《江北新区高技能人才培养办法》等等,火花和亮点频出。👤

浦口区人社局创新工伤认定证据质证制度

吴卫平 / 文

今年以来,为积极促进浦口区劳动关系和谐稳定,浦口区人社局从工伤认定实践出发,创新工伤认定证据质证制度,进一步保障工伤认定的合法性,维护工伤职工的合法权益。

一是适用范围明确。工伤认定质证制度创新举措主要针对经过举证调查仍存在疑点的复杂疑难案件、当事人双方争议突出案件。

二是创新亮点突出。借鉴庭审制度与行政复议听证制度,以质证会形式实践工伤认定证据质证。创新行政文书与行政规则,质证会在工伤认定结论作出前二十日

内进行,质证通知书在举行质证前七日内送达双方当事人。质证会重点围绕双方争议较大的书证和相关证人证言,当事人充分发表质证意见,进行质证和辩论,书记员全程记录双方的质证观点。

三是化解风险有效。创新实践以来,针对受理的四起复杂疑难工伤认定案件,组织实施工伤证据质证制度实践,及时有效地化解了工伤认定矛盾,维护了工伤职工与用人单位的合法权益,得到上级部门、当事人、律师及法院的普遍认可。(作者单位:浦口区人社局社会保险科)👤

雨花台区人社局召开 2020 年度 基层党组织书记抓党建工作述职评议会

日前,雨花台区人社局党委召开 2020 年度基层党组织书记抓党建述职评议会暨科室负责人述职会。局党委班子全体成员,各党支部班子全体成员、党员代表,机关各科室负责同志及下属事业单位全体正科职,及派驻第二纪检组相关负责同志参加会议。

会上,社保中心党支部、就管中心党支部、劳动监察党支部、老干部党支部等 4 个基层党组织书记进行了现场述职,从抓基层党建、党风廉政建设和作风建设等方面汇报了抓党建履行职能情况,分析存在突出问题和原因,作出整改承诺,局党委书记逐一点评。

会议认为,过去一年,各支部都能够按照中央和省市委的总体思路以及局党委的工作部署,把基层组织建设摆上重要议事日程,思路清晰、措施得当、工作

有力,并能够结合各自工作的实际,创造性地开展工作,担负起了基层组织建设“第一责任人”的职责,推动了全局党建工作整体水平的提高。但也要看到,全局基层党建和党风廉政建设工作还有不少短板,包括业务领域、干部队伍点上面上暴露出的问题,比如:政治引领作用发挥还不充分,廉政风险防控还需抓紧抓实,作风建设任重道远等等,往往可还需要引起高度重视,深入思考,有效应对解决。

会议还就全局 2021 年基层党建和党风廉政建设工作提出具体要求:一是学习新思想新部署强化理论武装;二是立足新起点新征程筑牢初心使命;三是聚焦新发展新任务融入中心大局;四是展现新作为狠抓责任落实。 ●

防控检查与经办齐并进,规范与严谨共提升

六合区人社局

六合区社保中心为加强经办风险防控,通过实施审计程序,聘请江苏正中会计师事务所对 2018 年 5 月—2019 年 12 月企业职工基本养老保险征收与支付业务、其他四险基金征收业务的运行和风险管控状况进行了检查。旨在切实加强社保基金安全管理工作,防范和化解经办风险,确保社保基金安全及内部控制管理工作有效平稳运行。社会保险基金稽核科作为职能部门,安排科室人员参与检查,并做好组织、协调工作。

本次检查对职工参保、补缴、养老医疗转移、退休、死亡终止、一次性退休、供养等业务 56524 条数据进行了筛查,翻阅业务档案 158 册。采用询问、查阅、观察、比对、测试等方法,分门别类,各有侧重:一是普通业务不放松规范性检查,涉及到企业职工参保、缴费基数申报、退休、死亡终止等;二是特殊业务注重严谨性查验,对较长时段的企业保险补缴、缴费基数的核减进行重点核查;三是关联性业务通过比对方法找突破口,加强企业

供养待遇与居民养老待遇数据比对;四是对 2019 年风险防控检查问题整改情况回头看。检查过程中,将坚持底线思维,主动查找社会保险基金管理风险隐患,完善制度、堵塞漏洞,保障社保基金健康运行。遇到问题及时与业务科室负责人沟通,组织召开工作底稿对接会,形成书面交流材料,体现检查专业性与严谨性。业务科室通过检查,明确今后需要加强基础工作的规范管理及特殊业务的风险点;基金稽核科在此次检查中学到内控内审业务技能,拓展了思路。

下一阶段,结合风险防控内部检查报告,及时梳理问题清单,督促业务科室整改到位,同时分析问题产生的原因,完善内部控制制度及业务经办流程图,积极探索内部控制有效模式,做到风险防控检查与业务经办两者齐并进,共同提升社保业务经办规范性与严谨性,进一步强化对社保基金管理风险示范工作。 ●



沙县小吃,靠平民化年赚 500 亿

云摇 / 文

有中国人的地方就有沙县小吃! 这家土里土气看似毫不起眼的小店,早已经遍布中国,成为名副其实的中国小吃 NO.1!

沙县小吃如今在全国有近 9 万 家店,是肯德基的 5 倍,麦当劳的 10 倍。

可以没吃过肯德基和麦当劳,但 只有吃过沙县小吃才算是一个合格 的打工人。

而且沙县小吃不仅在中国火, 2018 年,开到日本后,店内两层近 40 个座位瞬间坐满,日本民众顶着 烈日排起长队,堪比网红奶茶店。

不仅仅是日本人民,对沙县小吃 的热情,谁都比不过美国人民。

沙县小吃开到美国后,开业第一 天,仅仅营业了 3 个小时,就被抢购 一空,被迫关门。

而且和老干妈一样,我们看来很 low 的沙县小吃,在国外属于高端餐 厅,拌面 3 美元,蒸饺 6 美元。

在葡萄牙,当地的经理说,沙县 小吃属于中高端餐厅。

二十几年来,看似平平无奇的沙 县小吃,早已经暗暗成长为小吃届的

王者。

1

最土的小吃店

门店却是麦当劳的 10 倍

沙县小吃给人的第一印象就是 土。

无论是时髦的大都市,还是小县 城,沙县小吃的招牌都是大红大黄配 色,几个大字配上贪吃豆的 logo,就 能开门营业。

而最开始的沙县小吃比这还土。 四根竹竿,撑一块塑料布,两个煤炉, 伴只扁肉锅,就是沙县小吃的雏形。 最开始的沙县小吃,是救命稻草般的 存在。

1992 年,躲债在外的邓世奇在 厦门摆了个路边摊,仅有一块斑驳的 小黑板,上书歪歪扭扭的四个大字: 沙县小吃。

他给小摊的定位是:一元吃饱, 三元吃好。

因为便宜又好吃,小摊很快就火 爆起来,一碗拌面卖 1 块钱,1 天卖 三四百碗。

后来他凑钱开了第一家门店,沿 袭一元进店,3 元吃饱,8 元吃好的特

色,很快就得到了附近工人们的青 睐,虽然便宜,但流量大,每天能卖 五六百块。短短几年,他就在厦门开 了 4 家分店,这事传回村里,大家纷 纷效仿。

毕竟在贫困的山村里,除了种 地,做点小吃几乎是每家每户的拿手 活,很快,更多的沙县人背起鸳鸯锅 拎着木槌,奔向城市。

那个时候,赚到钱的沙县人回到 家乡,还债的还债,盖房的盖房。

当时也不办理证照,开小吃店的 门槛极低,工商局抓到只罚款 500 元,并不妨碍经营。

沙县小吃开始了野蛮生长。

在 20 世纪 90 年代,福州城里最 多时有 2000 余家沙县小吃。

福州市场饱和后,村民们开始往 闽南厦门、泉州、漳州等地扩张,最后 迅速占领省内市场。

后来沙县小吃更是迎来了后台 最硬的爸爸——沙县政府。在政府 的大力支持下,沙县小吃成了正儿八 经的国企。1997 年,为了推广沙县小 吃,沙县政府成立了“小吃业发展领 导小组办公室”,简称“小吃办”,为沙 县小吃的发展保驾护航。

除了小吃办,沙县政府还在全 国有 29 个城市设立了沙县小吃驻外 联络处。

新人不会找店面,联络处会指 导;新人上岗,政府培训;店面有纠 纷,联络处会调解。联络处,成为沙县 小吃的情报中心。

除了出力,政府还出钱。2004 年 沙县小吃打入上海市场时,开一家 店,县政府补贴 1000 元。2007 年, 沙县小吃打入北京市场,前 100 家 店,每家店铺补贴 3000 元。在全沙 县人的努力下,沙县小吃快速向全国

扩张。

2

沙县小吃 “穷人”的深夜食堂

除了政府的大力支持,沙县小吃开遍全国的最强武器,就是四个字:“大众路线”。

有知乎博主说:沙县小吃,就是穷人的深夜食堂。

吃沙县小吃的人,很多就是吃不起麦当劳肯德基的人。比起其他快餐店动辄几十甚至上百的价格,沙县小吃大部分的产品都只要几块钱。凭借产品单价 10 元左右的价格优势,抓住了数量庞大的消费群体。没有收入的学生、外出打工的体力劳动者,乃至写字楼里工作的中产阶级,都是沙县小吃的常客。

能以很低的价格,就能吃到一顿热气腾腾、营养美味、口味多元的饱饭,是对一天辛苦劳作的最大慰藉。沙县小吃在全国各地,承袭了本地经营到深夜的习惯,到了北方,门前的灯十一二点依旧亮着。

对劳作良久、刚刚下工的人们来说,沙县小吃才是穷人的深夜食堂,是一个城市的归属感。

那沙县小吃凭什么能卖这么便宜呢?主要是沙县小吃几个爆款产品的独特搭配。一个样式的菜品可以既可深加工,又可组合销售,产品之间相互搭配,提高菜品的丰富程度,还能降低食物的坏品率。

比如,一口大锅里煮上 50 个鸭腿,可以做成鸭腿饭、鸭腿面、鸭腿粉,顾客进门几分钟就能热腾腾的端上来。批量化生产的同时还能兼顾多样化品类,实现控成本与提利润的双重目标。

沙县小吃能走向全国还有一个

原因是:口味本土化。很多吃过沙县小吃的人都说,不同城市的沙县小吃味道不一样,这是因为沙县小吃会根据地方调解口味。

鲁菜偏咸,青岛的沙县小吃便多放盐;滇菜嗜辣,昆明的沙县小吃里常加红辣酱。有些店除了扁肉、蒸饺等地道沙县小吃外,还卖炒菜、炒饭等食物,所以沙县小吃在进入新市场时,总能在最短时间克服水土不服。沙县小吃能够快速铺满中国,除了本身的口味和价格,还在于其开店的门槛低。

很多人疑惑,为什么大部分的沙县小吃都是夫妻店,很多都是老公下厨,老婆收账。很多学历不高的务工人员,投入个 5.6 万,就能在学校、社区等人流较大的地方,开个 24 平的小店。这个模式容易复制,在福建可以开,在长沙也可以,在北上广深也可以。

所以沙县小吃“冲出亚洲,走向世界”,并不是口号而已。

3

20 几年不涨价 就是它最好的服务

有人喜欢沙县小吃,也有人吐槽它。人们对沙县小吃最大的吐槽就是服务不好,饭菜口味不稳定。其中最狠的是,说在消费升级的今天,沙县小吃已经配不上现在的消费者了。

确实,现在消费升级的呼声越来越高,人们对食物追求精致,对价格的要求也不那么敏感了。

很多装修豪华,餐品精致,花样服务,价格奇高的网红餐厅成了人们的新宠。

很多以平价,亲民发家的餐饮企业也开始冲击高端市场。像以平价小火锅起家的呷哺,装修越来越像网红

快餐店。内部装修一改原来的流水线风格,加入了更多文化元素,试图从原有的快餐向轻正餐过渡。2016 年,呷哺还推出了高端品牌“凑凑”,对标海底捞,进军高端市场。呷哺的这些努力中,凑凑在适应市场,寄托了呷哺去低端化的希望,但消费者买单吗?如今的呷哺被吐槽的最多是,平价火锅之王,不再平价了。几年前,呷哺的小料还是 4 元一位,底料 2 元,人均 30 就能吃饱。而现在锅底从 4 元到 6 元、9 元,特殊的更是要 16 元,不断挑战消费者的底线。呷哺成功的底层逻辑是快和价格低廉,一旦打破这个逻辑,即便再怎么品牌升级,消费者也不那么容易买单。

还有之前火到经常排队的意式餐厅巴贝拉,在刚刚有大批顾客的时候,就开始涨价以凸显自己的风格。但本来三流的口味,非要给自己定位米其林的价格,最终消失在市场上。

与他们不同的是,萨莉亚餐厅,从一开始就靠十几元的意面,三十元的披萨圈粉,如今二十年过去了,价格仍然没变。便宜又好吃成了萨莉亚的灵魂标签,牢牢地印在顾客脑海中。

而沙县小吃同样如此,很多人说沙县小吃没有服务,可刀哥觉得,能坚持二十几年不涨价,就是沙县小吃最好的服务。毕竟沙县小吃从一开始就定位鲜明,低价就是他的强价值锚。

结语:还记得年初狗不理被骂上热搜,作为一家百年老店,为什么会引来那么多骂声呢?

因为狗不理一开始是一家亲民的,正宗的,价格实惠,面向普通大众的包子铺。(来源:金错刀) ㊟

全力做好企业人力资源管理师和劳动关系协调员职业技能等级认定考核组织服务工作

江萍 / 文

李克强总理在 2019 年 12 月 30 日的国务院常务会议上指出,“深化‘放管服’改革,将技能人员水平评价由政府认定改为实行社会化等级认定,接受市场和社会认可与检验。”李总理特别强调“这是推动政府职能转变、形成以市场为导向的技能人才培养使用机制的一场革命,有利于破除对技能人才成长和弘扬工匠精神的制约,促进产业升级和高质量发展。”作为总理提出的一场革命,就是针对我国当前经济发展过程中技能人才短缺的状况,亟须进一步深化评价制度改革,建立更加符合市场经济体制需要的评价机制,从而发展壮大技能人才队伍。

2020 年,省人社厅发出通知,明确由江苏省人力资源服务行业协会承担全省企业人力资源管理师和劳动关系协调员职业技能等级认定工作,随后省人力资源行业协会启动在全省各市选择考点推荐工作。这是我省将技能人员水平评价职业资格由政府认定改为实行社会化等级认定,接受市场和社会认可与检验重大举措,这一革命性的创新改革将有利于形成以市场为导向的技能人才培养使用机制,促进产业升级和高质量发展。

承省人社厅和省人力资源行业协会信任,南京人力资源和社会保障学会成为南京地区两个专业技术等级认定考核点。南京人社学会是南京地区从事人力资源和社会保障的机关、院校和企事业单位,以及在人力资源和社会保障领域有造诣,有影响的专家学者自愿结成的全市性、学术性和非营利性社会组织,是我市法治人社的专业智库,是政府沟通社会的桥梁,是服务在宁万千企事业单位的平台,是提供人社领域课题研究、政策咨询、法律宣传、人

才培养、人才评价和信息交流的专业团队。多年来,南京人社学会因其专业性、权威性、中立性、高效性,秉承公平公正法治透明理念,对接政府有关公共服务,承办了政府政策执行评估、人力资源机构从业人员资格考试、高级人力资源研究班、初中级专业技术职称初定和电子信息类中高级专业技术职称评审等项目。承办了诸如全国会计等级职称、全国注册会计师职称、全国证券从业人员资格、全国资产评估师职称、全国基金从业人员资格等在南京地区的考试考核的考务组织工作。

作为省协会认定的考核点,我们将全力做好组织服务保障工作:

一、在省市人社部门及省人力资源协会领导下,按照“五统一”规范,秉承公平公正法治透明理念,为两个专业职业技能等级认定考核,不辱使命,坚守底线,保质保量做好工作。

二、积极发动,精心组织,动员南京地区从事或有志于人力资源和劳动关系事业人员参与两个专业的学习与考核取证活动。争取和协调政府职能部门,结合人力资源队伍建设,能力提升,人才成长,出台有助于两个专业学习报考的政策。

三、探索技能水平评价主体由政府转为第三方机构,建立新型的职业技能等级制度实践中“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”需要解决的理论课题。为推进实行社会化职业技能等级认定后,对技能人才的培养培训、选拔使用、表彰激励、成长成才提供更有效通道。 (作者为南京人力资源和社会保障学会会长) ●

关于举办“纪念建党一百周年” 征文活动的通知

2021年是中国共产党成立100周年。在100年波澜壮阔的历史进程中,中国共产党紧紧依靠人民,跨过一道又一道沟坎,取得一个又一个胜利,为中华民族作出了伟大历史贡献。在这个庄严而光荣的时刻,为了进一步贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,引领人社战线广大同仁坚定文化自信、把握时代脉搏、聆听时代声音,反映人民生活,表达人民心声,书写和记录人民投身新时代中国特色社会主义建设的伟大实践,特此面向行业内外征集有关庆祝中国共产党成立100周年内容的作品。

一、主办单位:南京人社学会《南京人力资源社会保障》编辑部

二、征稿内容:紧扣建党100周年主题,结合本单位实际,反映新时期在党的领导下人社战线取得的辉煌成就,讴歌党、讴歌祖国。体裁不限。

三、征稿要求:应征稿件应为原创作品,禁止抄袭。来稿请注明作者真实姓名(可以用笔名发表)、联系地址、邮政编码、手机或电话。只接收电子版稿,邮件主题格式为“作者+作品题目”。投稿请使用Word文档。

四、应征稿件择优在本刊发表,并评出一二三等奖及纪念奖若干,给予一定物质奖励。

五、征稿时间:2021年2月1日至2021年7月30日

六、投稿方式

电子邮箱:nj-laodong@163.com。

联系人:蔡杰。

电话:86623806,13601451890

《南京人力资源社会保障》编辑部

2021年1月

短讯传真



市人才中心开展科研助理岗“宁聚行”活动

为落实在宁大学生“六券三岗”政策措施要求,帮助学生了解我市科研项目承担单位发展前景及科研助理岗专业要求,市人才中心日前组织了第十期南京硕博人才“宁聚行”专题活动——科研助理岗“宁聚行”,20名大学生来到南京紫东国际创意园,走进新型研发机构图灵人工智能研究院(南京)有限公司及图灵深视(南京)科技有限公司,现场感受企业发展。参观过程中,企业负责人向同学们介绍了公司运营情况,并就企业岗位需求信息、岗位薪酬、作息时间等话题与同学们进行了座谈交流。活动期间,人才中心还邀请了市职培中心相关人员向同学们介绍了南京市大学生见习实训政策。本次活动从就业政策到岗位供给对在宁大学生进行了立体式的解读和宣传,参加活动的学生纷纷表示获取的信息全面有效实用,非常感谢人社部门提供的良好机会,让他们能直观感受科研机构的发展,对于毕业后留在南京发展、融入南京有了更多的期待。(市人才)

防疫一线医务人员直接认定高级职称

在江苏省2020年度高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定中,131位疫情防控一线医务人员被直接认定为高级职称,南京市共有20位疫情防控一线医务人员在内,其中

高淳区人民医院的葛林阳名列其中。葛林阳是高淳区人民医院呼吸与危重症医学科的副主任,2020年2月9日,葛林阳作为第四批江苏援湖北医疗队成员驰援湖北,受到省委、省政府的表彰,这次被直接认定为主任医师的高级职称。疫情期间,高淳区广大医务人员扛起政治责任,迎难而上,彰显了甘于奉献的精神。去年,省人社厅会同省卫健委在全国率先出台了疫情防控一线医务人员职称评聘倾斜激励政策,得到医务人员和社会各界的广泛好评。(倪强)

鼓楼区举办“英才汇聚乐业鼓楼”招聘活动

鼓楼区日前在南京大学鼓楼校区举办“英才汇聚乐业鼓楼”南京市十万研究生宁聚计划南京大学招聘活动。鼓楼区一直以来与南大都保持着密切的交流与合作,此次活动,鼓楼区邀请到驻区重点企业,拿出优质的招聘岗位敬候英才,既是贯彻落实全市“十万研究生宁聚行动”计划,也是邀请广大学子到鼓楼立业兴业,推动鼓楼区与南京大学的交流合作再攀高峰。鼓楼区委副书记、区政府代区长洪礼来在活动现场致辞,诚邀学生们选择鼓楼、加盟鼓楼,在鼓楼成就事业,鼓楼区也将为大家提供梦想的舞台。鼓楼区人社局和南京大学就业指导中心签订了合作协议,同时鼓楼区还向南京大学就业推广大使颁发聘书。市人社局局长、党组书记刘莅充分肯定了鼓楼区引才、聚才成果,衷心希望并祝愿鼓楼区以本次合作协议为新的契机,持续深化校企、校地合作,进一步优化资源整合、促进更高层次的共赢发展。在随后的现场招聘环节,博西家用电器等10家鼓楼区内重点企业向南大学子面对面交流推介。“鼓楼人社”微信公众号

面向硕博研究生和“双一流”本科生,线上发布8000余个见习岗位,广泛招揽学生见习。此次“英才汇聚乐业鼓楼”南大招聘活动,是在清华、北大、合肥工业大学等院校开展就业见习推介活动之后的又一专场招聘活动,旨在筹集12000多个见习岗位的基础上,进一步强化对接,推动实现“人岗匹配”。

溧水区新获批一家省博士后创新实践基地

近日,溧水区申报南京金龙客车制造有限公司成功入选省博士后创新实践基地。该在2018年获准设立南京市博士后创新实践基地后,不断优化提升人才结构,深入推进产学研合作,强化知识产权保护,加快技术创新步伐,2020年顺利升级为江苏省博士后创新实践基地。博士后工作是全区人才工作的重要组成部分,博士后是企业推进自主创新、加强校企合作、引进和培养高层次人才的重要平台。溧水区一直致力于积极推进辖区博士后工作站建设工作,着力提升高层次人才服务水平,目前全区共有省级博士后创新实践基地6家,市级博士后创新实践基地6家。今后,溧水区人社局将继续做好各级博士的政策支持、业务指导、管理监督等工作,助力企业集聚博士后等高层次人才,为溧水制造业高质量发展做出积极贡献。(溧水区人才中心 卢国荣)

雨花台区推动青年大学生创新创业

2020年,雨花台区人社局大力推动双创主体融通发展,促进重点群体自主创业,鼓励扶持创业带动就业,全年扶持自主创业者4646人,带动就业19087人,扶持青年大学生创业582人。一是大力落实青年

大学生“宁聚计划”。切实落实创业担保贷款等扶持政策,全年遴选资助优秀项目 6 个,获批金额 30 万元,成功发放创业担保贷款 5 笔 98 万元。二是精心举办创业大赛。推荐 4 人参加第二届“南京青年创业潜力新星”评比,其中 3 人入选全市 20 人大名单。举办第二届青年大学生创业大赛,评选出一、二、三等奖 6 名,提供场地及资金扶持。三是优化创业服务。聚焦南京“四新”行动计划,高质量举办“贤聚金陵 梦汇雨花”青年大学生创业大赛 1 场,线上线下高频次、不间断提供公益性创业指导,积极扶持高校毕业生创业。

抓服务、强监督,促进劳动关系和谐发展

自市委市政府下发《关于构建和谐劳动关系的实施意见》以来,六合区调动广大企业和职工构建和谐劳动关系的积极性,努力营造全区关心、支持和参与构建和谐劳动关系的良好氛围。

一是创建和谐,在提升服务上下功夫。区三方委员会结合各部门职责把服务企业作为重点,工商联宣传鼓励企业创建和谐劳动关系,总工会主动发挥集体协商指导员作用,引导企业工会主动要约,人社局调动劳动关系协调员的作用,积极走访企业,了解企业状况,协调处理企业遇到的职工权益问题,化解职工与企业间矛盾。特别在疫情下就企业可能面临停工停产时职工的休息休假、工资待遇等议题开展协商。二是构建和谐,在监督管理上下功夫。做好欠薪欠保预警联动。做到早感知、早预警、早处置,在全区实现劳动保障监察“两网化”管理全覆盖。劳动监察、劳动仲裁、司法、工会、法院五部门共同为职

工群众提供“一站式”咨询和维权服务。三是评定和谐,在和谐本质上下功夫。在申报和谐劳动关系企业时,坚持企业自荐,街道推荐,人社、市场监督管理、环保部门审核,三方委员会评定,筛选出“真和谐”的企业。特别对推荐申报市和谐劳动关系示范企业,到企业进行核实,让职工进行评议。让示范企业得到社会和职工的高度认可,引领全区企业营造和谐劳动关系氛围。三年来被评为市和谐劳动关系示范企业 18 家,区和谐劳动关系企业 100 家。(六合区 朱林)

疫情防控促就业保民生一件不落下

随着尧和西路 2 号、尧新大道 17 号商铺一家家筹备开业中,尧新社区为民服务中心工作人员,既为了方便也为了新冠疫情的防控,安全快捷办理申请工商营业执照,社区为民服务中心工作人员手把手地指导商铺业主用手机在江苏市场监管线上操作申请营业执照。商户法人代表夏玲玲申请了大药房营业执照,社区劳动协理员向夏玲玲宣传有关创业相关政策,推荐失业人员杨玉华就业,店主夏玲玲开心地说:“你们的服务可真称得上全科社工,解决了我们好多问题!现我们正式营业了,生意还不错呢!”想创业,找商铺、办理申请营业执照、做商铺宣传门头、室内装潢等,直到商铺开业。在“栖霞不见面办理”、“一站式服务”模式开启以来,商事由社区全科代办。促进就业,保障民生,提高居民的满意度!这就是我们的服务宗旨。(尧新社区孙修堂)

秦淮区“直播带岗”助力人才引进

一场突如其来的新冠肺炎疫情,

打乱了不少高校学生的求职就业计划。对此,江苏省南京市特别提出《战疫情促就业十万研究生宁聚行动方案》,面向硕博研究生等优秀人才提供 10 万个以上“就业见习岗位”,并通过发放见习补贴、奖励留人主体、加大创新扶持等措施,吸引高校硕博研究生来宁见习。其中,秦淮区提供了一万两千个岗位。

人才是第一资源,更是创新名城建设的关键力量。南京是一座爱才、惜才、敬才的城市,秦淮是一方有情怀、有担当、有作为的热土。11月10日,“职在秦淮、就等你来”秦淮见习岗位云推介在南京广播电视台拉开帷幕。秦淮区人民政府副区长孙丽和来自南京熊猫汉达科技有限公司、南京莱斯信息技术股份有限公司、中国能源建设集团江苏省电力建设第一工程有限公司、南京长江都市建筑设计股份有限公司等八家企业代表来到南京广播电视台直播间,向大家推介秦淮区并现场直播招聘岗位需求,向青春的你发出最诚挚的邀请!

本次“直播带岗”活动,在牛咔视频、央视频、抖音、快手四大平台同步直播,南京大学、南京邮电大学、南京师范大学、南京航空航天大学、金陵科技学院等多所高校的大学生通过网络平台观看了直播,取得了非常好的效果。“直播带岗”的强大宣传力,让秦淮形象、秦淮政策、秦淮优势深入年轻群体,“职在秦淮、就等你来”!

千淘万漉虽辛苦
吹尽狂沙始到金

——中国航天科工资产公司旗下南京基金公司徐工混改项目侧记

王雪莹
张舒辰
文

“作为航天科工长三角地区重要投融资平台，要积极参与大型国企混改项目”，中国航天科工资产公司旗下南京基金公司党委书记、董事长赵孝金在徐工混改项目动员会上如是说。

的确，有成功领投湖南航天混改项目的业绩背书，同时航天科工与徐工集团在军工智能装备、工业互联网等领域高度契合，南京基金公司坚信，抓住这个关键点去洽谈，就一定能取得突破。

经过近一年的奋战，该公司项目团队终于促成了航天科工与徐工集团的资本联姻。

徐工混改项目是国家“双百行动”试点企业中迄今为止募集资金最多的项目，也是江苏省历史上募集资金最多、征集投资方最多的混改项目。面对着众多实力雄厚、经验丰富的竞争对手，南京基金公司如何脱颖而出、争得一席之地，这考验的不仅是团队的专业能力，还有团队的坚韧和毅力。

峰回路转，拿到“入场券”

“我们无法左右结果，能做的只有不放弃任何机会，坚持到最后一刻。”这是团队成员的共识。

2020年1月底得知徐工混改项目信息后，南京基金公司通过各种渠道联系项目方，但被告知：“这个项目很早就已经启动，现在接触为时已晚。”这种没有任何商量余地的拒绝给了南京基金公司团队重重一击。

公司领导班子连夜重新进行项目可行性和重要程度分析，通过讨论，领导班子一致认为徐工混改项目是江苏省重点关注并支持的混改项目，此次项目参与对树立基金品牌和促进央地合作意义非凡，必须拿下。

在既定的目标任务面前，南京基金公司投资团队重振旗

鼓，整合各方资源寻找突破，最终敲开了徐工集团的大门，徐工方接受了公司的投资意向函。

然而，一切才刚刚开始。

此次混改，徐工集团原计划引入4至7家外部投资机构，第一轮尽调时拟从前期有投资意向的中国制造业转型基金中遴选18家参与。

与上海国盛等国家千亿级基金产业资本相比，南京基金公司专项设立的江苏航天基金并不占优势。在知晓徐工集团即将确定尽调名单时，公司总经理周宁第一时间和徐工集团相关人员取得联系，深入细致地介绍了江苏航天基金关于战略协同、品牌助力和专业支撑的投资方案。最终，江苏航天基金以前三位的排名列入备选名单。

与时间赛跑，收获甜美果实

由于介入项目较晚，团队成员只能以超负荷的工作来弥补“起跑线”上的缺憾。大家分工有序、各司其职。加班加点写报告、做材料、沟通细节都是家常便饭。

由于项目产品种类繁多，业务覆盖面广，最终被纳入评估范围的有108家单位，复杂程度和困难程度可想而知。面对时间紧、任务重但又必须“拿下”的项目，团队成员可谓各展其才，各显神通。

团队中两名负责资料分析的同志面对满是德文的企业尽调材料，在咨询无果后，找出德文词典，对照德国会计准则，逐字逐句地比对分析。“再来几个这样的项目，我的哑巴德语也差不多可以启用了。”团队成员笑着说。

除了要切实做好项目的分析论证工作，同时还要做好合作方的决策支撑工作。在项目推进过程中，徐工集团提出要增加过渡期权益分配的条款，这一变化让江苏航天基金合作方和出资方之一的工银投资对项目发出质疑，团队及时了解徐工混改项目实施分红的政策依据，考虑因素和分红资金后续用途，精确计算实施分红后的利润空间，积极为工银投资提供充分完备的决策依据。同时，团队还积极协调工银投资赴徐工集团交流，通过与徐工集团的当面沟通，最终对该补充条款达成共识，一场不小的风波得以顺利化解。

2020年9月22日，徐工集团工程机械有限公司混合所有制改革签约仪式如约在南京成功举行，南京基金公司以战略投资人的身份获得徐工集团的青睐，南京基金公司团队用汗水浇灌出甜美的果实。（作者单位：晨光投资公司）

全省企业人力资源管理师、劳动关系协调员 职业技能等级认定各设区市考核点工作推进会在宁举行

——南京人社学会全力担当两个职业技能认定考核点的排头兵



为推进全省企业人力资源管理师、劳动关系协调员职业技能等级认定工作顺利进行，2021年1月15日，全省企业人力资源管理师、劳动关系协调员职业技能等级认定各设区市考核点工作推进会在南京举行。

会议强调在人力资源服务业实施职业技能等级认定，既是贯彻落实中央和我省加快人力资源服务业发展的工作要求，也是顺应社会化、市场化技能人才评价改革形势，促进行业队伍建设的重要抓手。下一步，省人力资源服务行业协会将按照省人社厅的统一部署，在省职业技能鉴定中心的指导支持下，认真做好题库建设统一开发、培训教材统一编写、考试考务统一组织、认定证书统一发放、管理办法统一制定等“五统一”工作，强化过程管理、严把质量关，会同各设区市考核点，保质保量地做好全省企业人力资源管理师、劳动关系协调员职业技能等级认定工作，着力建设一支与江苏“争当表率、争做示范、走在前列”相适应的企业人力资源管理师、劳动关系协调员专业人员队伍，努力打造我省职业技能等级认定工作品牌。

会上，举行了各设区市考核点授牌仪式，南京、苏州、盐城等三个设区市考核点负责人代表发言。南京人力资源和社会保障学会江萍会长作为南京市考核点负责人在会上进行表态，着重强调要按照“五统一”规范，秉承公平公正法治透明理念，为两个专业职业技能等级认定考核，不辱使命，坚守底线，保质保量做好工作。

全省企业人力资源管理师、 劳动关系协调员职业技能等级认定 各设区市考核点工作推进会



“聚新纳皖才就业来江北”



活动共21家新区企业赴会揽才，携带涵盖机械工程师、商务专员、市场策划、区域销售专员等多层次、多种类的就业见习岗位，满足多样化的求职需求。宣讲会上教育局和社会保障局工作人员对高校毕业生住房补贴、人才安居政策、创业就业支持等进行全方面、多维度的引才政策解读。同时，工作人员现场展示了在我的南京App上申报选择见习岗位的具体流程，反响热烈，提问交流踊跃。招聘会巧搭“良木”，为校企双方搭建更加便捷高效、全面可靠的沟通对接服务平台，让良才得以稳栖、助企业招才引智。下一阶段，江北新区教育局和社会保障局将进一步探索完善常态化、精细化的就业服务，推进聚新行动落到实处、竭力打造江北新区揽才借才留才新高地。