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

06

2020

总第 211 期

准印号S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

创新工作思路积极主动作为
硬核措施稳就业 精准服务保用工
以案说法二组

鼓楼区区举办《保障农民工工资支付条例》培训会议

近日，鼓楼区举办《保障农民工工资支付条例》培训会议，全区根治拖欠农民工工资工作领导小组各成员单位、街道和管委会共19家单位，42名相关负责同志参加，邀请市劳动监察局、市劳动保障监察支队、区建设局进行授课。培训会从处理建筑领域工地农民工欠薪案件的程序入手，具体讲解了相关案件工作要点和办案线索的搜集；逐条解读《保障农民工工资支付条例》法条，强调了“四项制度”的落实及维权告示牌的设立；从建设行业监管部门的角度分析了清欠工作等，进一步提高了做好、做实、做强根治拖欠农民工工资工作的业务水平。

南京人力资源社会保障

2020 年 6 月

封面: 南京明孝陵(梅宁摄影)

封二:鼓楼区区举办《保障农民工工资支付条例》培训会议

封三:企业用工与失业人员就业的牵线人

封四:南京人力资源和社会保障学会第六届会员代表大会召开

中国加油(苗建新篆刻)

本期关注

03 创新工作思路积极主动作为

劳动就业

07 溧水区抓就业稳岗位,就业形势稳中向好
07 浦口·南谯公共创业就业联盟正式成立
08 精准施策,新区打出稳就业“组合拳”
09 暖心! 新区就管中心尽心服务企业得夸赞
10 疫情下灵活就业难上加难
11 浦口区人社局全力促进高校毕业生就业创业

社会保障

12 硬核措施稳就业 精准服务保用工
13 市法院、市仲裁院联合考察建邺区五位一体平台构建工作
14 “三风”率先走 支部砥砺行
15 “嵌入式养老”来了! 将实现机构、社区、居家养老有机融合

基层之声

16 高淳区阳江镇举办复工复产专场招聘会
16 高淳区砖墙镇举办公益性招聘会
16 “企业开办”再升级 社保登记纳入“一窗办”
17 多措并举 助力企业稳岗复工
17 南京江北新区人社系统首推“人工智能群运营”服务矩阵全新上线

交流研讨

18 高淳区企业人才服务工作相关做法与问题浅析
22 杜渐防萌 慎之在始
23 别打着"共克时艰"旗号去侵犯员工权益

目 录

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第06期(总第211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

以案说法

24 拒绝加班遭索赔,员工究竟能不能拒绝加班?

25 2019年度劳动争议十大典型案例(一)

他山之石

28 中企在印度:民营企业成设厂主力 用工环境有不少讲究

创业故事

30 从40平米小店到年入20亿,27年的奋斗之路——火锅连锁女老板自陈经营秘诀

33 幼儿园临时转行卖烧烤自救,结果生意火爆…

卓越匠心

34 疫情后,深夜加班的年轻人

短讯传真

36 南京市《2020年度重点产业紧缺人才需求目录》正式发布(等13则)

政策法规

40 中组部发布《公务员职务、职级与级别管理办法》

创新工作思路　积极主动作为
为推进我市人力资源和社会保障事业发展充分发挥作用

——南京人力资源和社会保障学会第五届理事会工作报告(摘要)

江　萍

各位代表：

受南京人力资源和社会保障学会第五届理事会的委托，我代表本届理事会向会员代表大会报告工作，请审议：

一、主要工作回顾

本届理事会坚持以习近平总书记新时代中国特色社会主义思想为指导，以新的发展理念，新的工作作风，进一步加强自身建设。围绕服从服务于全市人力资源和社会保障工作大局，以“民生为本、人才优先”为主线，深入开展调查研究，扎实开展工作，不断提升学会社会意识和社会责任，助推人社事业的发展。自2015年以来，学会先后被评为“4A学会”，荣获“全国社科组织先进单位”、“南京市社科系统模范学术社团”、“江苏省示范性社会组织”等荣誉，2018年又获得2015-2017年度“江苏省哲学社会科学先进学术社团”的称号。主要工作：

（一）紧扣中心工作，开展调查研究，充分发挥学会为政府部门建言献策的智囊作用。

1、主动适应人社工作新要求，组织研讨交流活动。一是为全面贯彻落实中共中央国务院《关于构建和谐劳动关系意见》，进一步搭建平台，凝聚共识，提升我市自主预防和化解劳动人事争议的能力，做好劳动人事争议调解仲裁工作。学会于2016年初举办省内各业代表近180人参加的劳动人事争议处理体制改革研讨会，并邀请人社部、知名高校、省市法院等单位长期从事劳动争议理论研究和实务操作的专家学者参加。结合当前经济新常态的背景，根据劳动法律法规以及疑难案例，共议劳动人事争议处理预防与体制改革和发展。研讨会通过以案说法，以案释法，统一了实务界对有疑问的法律适用尺度，统一了特殊争议问题处理路径，探索推进新常态下劳动人事争议案件处理的高效快捷模式，为大众创业、万众创新，营造和谐劳动关系奠定基础。

二是为贯彻落实市政府《关于加快推进人力资源服务业发展的实施意见》，加快建立专业化、信息化、产业化的人力资源服务体系，更好地满足经济社会发展的需要，学会于2017年初举办了南京市人力资源服务业高管研讨班，从事人力资源服务的骨干机构主要负责同志，各区(园区)人社局负责人力资源服务机构管理的局领导，共一百多人参加，邀请部、省、市人社部门资深专家与出席高研班的人员对话，引导行业高管把握人力资源服务业发展战略机遇，激发市场主体活力，提升开发配置水平，

扩大经营性服务产业，快速发展高端服务业务，进一步理清我市人力资源产业发展思路。

2、主动承担课题研究任务，为政府部门制定政策建言献策。2015 年初，国务院出台了机关事业单位养老保险新政，将机关事业单位工作人员与企业职工基本养老保险制度“并轨”。对此，由学会副会长领衔，组织专家学者围绕起点、过程、结果三个维度对新政出台前基本养老保险公平情况进行调研。在此基础上，分析新政带来的直接功效，进一步对潜在功效进行了剖析，为地方政府贯彻落实国务院养老保险新政提出建设性意见。

承接我市大学生创业投资资助项目实施情况及绩效评估，进一步推进大学生创业投资资助工作，促进更多大学生来宁留宁创业。2017 年，学会受市相关部门委托，承接了“南京市大学生创业投资资助工作绩效”调研评估。邀请驻宁高校研究人力资源的学者教授和政府财政、人社等行政部门的资深工作人员及帮助大学生创业的指导老师，组成调研评估工作小组，用时 180 多天，分别召开政府相关部门、受惠资助创业大学生、创业项目遴选导师等共 5 场 60 余人参加的座谈会，现场考察资助创业项目，对 2012 年市政府出台的《鼓励大学生创业实施意见》的制订情况、执行情况、实施效果进行全方位、多角度评估，适时提出政策执行的延续和进一步完善的相关建议供政府决策参考。

3、发挥专业委员会的优势，组织开展专题调研。六年来，引导各专业委员会围绕民生工作和老百姓关注的问题，结合自身工作性质开展了一系列的专题课题调研，如：医疗保险专委会开展的《职工医疗保险门诊政策的完善》、《南京市医疗生育保险市级统筹探索实践》，就业促进专委会开展的《经济新常态下大学生就业创业工作对策》，养老保险专委会开展的《推动我市企业年金工作的实践与探索》等专题调研成果，在社会上引起了较大反响，为人社工作的改革与发展提供了理论研究和社会实践经验。

（二）积极适应改革形势，主动承接行政部门剥离职能，充分发挥学会辅助政府部门工作的助手作用。

一是主动承办人社部门委托的条口业务培训。为切实提高人力资源服务从业人员的法规政策和业务水平，推进人力资源服务机构制度化、专业化发展。自 2015 年起，学会受南京市人社局委托，承办了每年的“江苏（南京）人力资源服务从业人员资格培训考试”，共有 2000 多名人力资源服务机构从业人员参加了培训考试；为引导参保、规范社保缴费基数申报行为，全面提高缴费基数申报质量，全面推动社会保险缴费基数网上申报，我们受市人社局、市社保中心、市住房公积金管理中心委托，连续四年举办了社保缴费基数申报、公积金和企业年金政策解读培训班，共组织培训 250 多场，培训总数 33000 余人次。既帮助了参保单位切实了解掌握参保缴费政策，也有效地减轻了社保经办机构前台受理缴费基数申报压力，助推了我市电子社保服务水平的提升；大力开展实施“律动人社”系列培训，满足用人单位和劳动者对人力资源和社会保障法律法规和相关政策的学习需求。六年来，陆续举办了人社系统内农民工工作人员培训班、劳资干部培训班、劳动人事争议处理培训班、工伤保险政策和经办能力培训班、大数据 + 智慧人力资源管理策略研讨会、金保二期上线系统操作培训、公益讲座等，受训学员反响热烈，期待更多此类的培训。

二是主动承接人才评价和职称评审工作。经市职称办批准授权，学会于 2017 年起，承接南京市各类专业的职称初定和电子通信工程类专业技术初、中、高级职称评审工作。目前，已通过职称初定审核 5000 余人，受理申报评审电子信息工程专业职称 3008 人次，组织专家评审通过中级职称 1822 人。主动配合省人力资源行业协会，做好南京市高级人力资源师受理评审工作，共组织报送人力资源专业高级职称评审材料近 200 份，通过评审，获得高级人力资源师职称的近 150 人。为做好人才评价和职称评审工作，为申报中、高级职称人员提供知识更新和有效继续教育学时，近两年，我们举办了南京市人力资源领域专业技术人员知识更新工程高级研修班和南京市电子信息领域专业技

术人员工程高级研修班三场，受训人员 300 余人。通过这个平台，以高层次专业技术人才培养为重点，兼顾专业领域的需要，优化我市人才队伍知识结构、提升专业人才技术理论水平。

（三）加强纵横联系，密切上下沟通，充分发挥学会充当政府部门和企事业单位联系的桥梁纽带作用。

一是积极组织参加部际社团活动。相继参加了全国大中城市社科联工作会议和每年的中国劳动学会理事会及研讨交流会。组织会员单位和人社条线的人员先后赴珠海、上海参加了中国国际人力资源服务产品与技术大会，学习、参观全国人力资源行业的先进经验做法，了解人力资源发展新趋势，进一步提升把人作为成本—资源—资本—人效的价值认知。

二是自觉接受社团主管部门的业务指导。我们抓住机关组织到基础“大走访”的契机，主动邀请市社科联主要领导和业务处室同志莅临人社学会进行学会工作“大走访”。学会工作获得社科联领导充分肯定。认为我们的工作开展的有声有色，社团有规模、活动有特色、资源有优势、期刊有影响，是名副其实的 4A 学会。与此同时，我们每年还参加市社科联组织的社科普及工作联系会议、社会科学界学术年会、主题论坛、市社科联秘书长会议、省市社科联学会秘书长培训班及党建工作负责人培训工作会议。在每年市社科联举办的科普宣传周活动中，我们组织会员单位专家学者前往活动现场，为老百姓做现场咨询。六年来，我们组织会员单位专业人员参加南京市哲学社会科学界的学术年会征文活动，有 10 多篇论文获得了优秀论文成果二、三等奖。人社学会每年都获得社科系统先进集体、科普先进集体称号，学会送选的案例《以＂送培训＂为抓手，服务基层发展》、《主动承接政府服务职能创立人才评价评审机制》分别荣获 2017 年度、2018 年度南京市社会科学类社团十大创新案例三等奖。

三是走出去向同行学习。我们先后走访了上海、安庆、苏州等兄弟城市的同行学会，对如何定位人社学会性质、发挥学会作用，如何处理好与人社机关的关系进行了交流和学习。通过交流学习，对于加强学会自身建设，提升学会工作水平，为推动人力资源和社会保障事业的发展起到了积极有益作用。

四是加强与会员单位交流沟通。我们定期不定期地组织南京人力资源服务行业协会、南京劳务派遣和服务外包协会，共同商议南京人力资源劳务派遣工作的发展；深入到会员单位调查研究，加强学会会员单位之间的交流，增进会员间的联谊交流。

（四）创新办刊理念，加强舆论宣传引导，充分发挥学会推进人社事业发展的助力造势作用。

针对人力资源行业发展的新情况、新特点，加强政策宣传解读和舆论引导。学会受市人社局委托主办的行业内刊《南京人力资源社会保障》，是本市人力资源行业宣传人力资源和社会保障政策及法律法规的重要窗口，是人社学会的重要宣传阵地，也是沟通人力资源主管系统和基层企事业单位之间联系的重要桥梁。六年来，我们广泛组织稿源，深入实际采编稿件，出版月刊 78 期，根据内容开辟了 20 多个专栏，保证在第一时间传达转载中央及省市各级政府关于人力资源和社会保障的最新政策信息和最新工作动态。对于出台前后影响深远的且受到社会普遍关注的政策，组织专家进行深度解读，助力基层深度理解和贯彻执行。同时，我们还注意把刊物办成人力资源行业内的重要工作交流平台，陆续编发业内从业者的工作经验，彰显行业业绩，传播正能量，形成同行间的相互学习借鉴。刊物每期选登的以案说法、你问我答、法规解读类文章，对从事人力资源行业同志的工作实践具有很强的指导意义，受到普遍欢迎。刊物在市社科联和市文广新局“南京市社科系统年度优秀会刊”评比活动中，连续六年获得二等奖。刊物合订本为南京图书馆及金陵图书馆收藏，具备了历史档案价值。

在办好主刊同时，增办了《人力资源和社会保障信息快报》，半月一期，目前已编印近 150 期。以文摘精要的形式聚焦国内外最新人力资源和社会保障资讯，将全国各地有关人社工作的讯息，以及

国外有关民生工作的理念和做法，编辑成简讯，为市、区人力资源和社会保障机关和领导干部的决策提供高效的信息服务，受到一致好评。

我们还利用新型社交工具，在QQ群、微信群等平台上，加强信息交流。目前，学会已建立了HR交流QQ群5个，参与群友1400多人，遍布全市各行各业。为确保群中交流时效性效果好，学会邀请了市人社局主要业务口子的骨干入群，在第一时间为群友释疑解惑。开发的“南京人力资源和社会保障学会”网页上线后，让网民们在线及时查阅学会动态，及时了解到学会主办的各类人社培训、研讨活动信息、下载人社专题培训课件，浏览学会会刊及信息快报。

(五)加强自身建设，完善机构设置，不断提升服务大局和组织开展活动的能力水平。

一是建立专业委员会。在本届理事会产生之初，依托市、区、街道和社区人力资源和社会保障管理服务网络，紧密联系在宁高校、科研院所和用人单位，成立了就业促进、职业技能开发、劳动争议处理、劳动关系和劳动监察、事业单位管理、人才与高新技术促进、人力资源服务、社会保险等10个专业委员会，之后又根据实际工作需要，增设了劳动保障社会工作者专业委员会。每个专委会根据各自的职能，自主组织开展了人力资源和社会保障理论、政策、法规和实务等问题的研究与咨询等活动。去年，学会又根据市委巡察要求，调整行政机关处级领导担任的专委会职务，补充新的人选担任，确保工作的连续性。

二是建立监事会。根据社会组织主管部门要求，学会在2016年成立了监事会，在五届三次理事会上通过选举产生了三名监事。按章程行使列席理事会、常务理事会会议，对理事会、常务理事会决议事项提出质询或建议；对理事、常务理事执行本会职务的行为进行监督。定期检查本会财务报告，向会长会暨理事会报告监事工作和提出建议。

三是建立功能性党组织。根据市社科联《关于建立社会组织党建工作负责人制度的通知》，学会建立了功能性党支部，由会长担任支部书记。实行党对社会组织的政治领导，党支部主动参与学会重要事项决策、重要业务活动开展，对学会的大额经费开支、接收大额捐赠、开展涉外活动等提出意见，保证学会正确政治发展方向。

二、主要收获体会

六年来，南京人社学会不断取得新进步、新成绩、新发展，归纳起来主要有以下四个方面的经验值得总结。

一是，用新的理念统一思想，凝心聚力，才能引领学会工作创新和发展。学会只有通过不断学习，用新的理论、新的观点统一思想，凝聚共识，形成合力，才能找准定位，自觉把实际工作与国家的创新发展理念与人社重点任务紧密地结合起来，才能更加准确地把握好我们工作的方向、目标、任务。

二是，不断强化服务意识，增强社会责任，才能保证学会工作适应新的形势有所作为。作为一个社会组织，必须主动顺应新形势，自觉树立服从中心、服务大局的意识，并付诸作为，才能在社会上赢得地位，具有一定的生存力。

三是，突出工作重点，提供针对性服务，才能保证学会工作的有效性。随着经济社会发展和进入互联网时代，广大会员对在会员服务方面获取更加及时、权威、准确、方便的服务要求呈现多层次、多样化的特点。我们只有更加要紧帖实际，深入基层和企业，广泛了解会员的实际需要，为帮助解决企业在改革中遇到的各项难题，献计出力，才能筑牢学会工作根基，赢得行政主管部门及会员单位的重视和支持。

四是，自觉服从领导，争取各方支持，才能保证学会工作顺利而有序开展。

溧水区抓就业稳岗位　就业形势稳中向好

胡华秋 屠娇娇 / 文

今年以来,由于受新冠肺炎疫情影响,我区就业形势严峻,面对压力,区人社局开拓性地开展工作,取得了上半年就业指标满堂红的成绩。一是开展线上线下相结合的创新招聘方式为企业招聘员工。区人社局不仅利用区内现有官方及民办网络平台、广播、橱窗、户外显示屏等多渠道发布招聘信息,还发动镇(街)、村(社区)人社基层平台工作人员走村入户宣讲企业用工信息和就业优惠政策。累计开展了线上线下公益性招聘会51场,提供就业岗位8573个;二是出台和落实各项鼓励就业政策。实施稳岗返还政策,减少补贴申领流程,切实减轻企业负担。鼓励用人单位吸纳就业困难人员就业,落实用人单位岗位补贴及社保补贴。疫情防控期间,还制定了"企业包车费用补助"、"南京市用人单位吸纳就业补贴"等稳就业保用工政策。今年以来,累计发放各类就业补贴120066万元。

其中,采用"点对点"包车接送外地务工人员返岗,涉及7家企业的31辆包车分别从山东、河南、安徽等地,接送返岗人员561人,切切实实地为企业送人;三是开展企业用工调查和失业动态监测。开展春节后、疫情防控期间企业复工、用工等专项调查和监测分析,持续进行企业失业动态监测,防范企业用工、劳动者失业风险。对重点企业实施每周用工监测,实时掌握企业用工和失业动态;四是组织企业参与高校网上招聘会。今年以来,区人社局共组织南京喜之郎食品有限公司、南京创维平面显示科技有限公司、南京创维电器有限公司等72家次企业参加南京旅游职业学院、安徽信息工程大学以及南京工业职业技术学院等12所高校的共计12场网络校园招聘,累计提供576个岗位。

浦口·南谯公共创业就业联盟正式成立

浦口区人社局

为深入贯彻落实浦口?南谯跨界一体化发展战略,浦口区人社局与南谯区人社局秉持"搭建平台、优势互补、合作共赢"原则,签订《浦口·南谯公共创业就业联盟合作协议书》,标志着浦口?南谯公共就业创业联盟正式成立,浦口与南谯的最大民生合作、协同发展按下"快进键"、步入快车道。

一是建立多层次交流机制。双方局领导班子及相关科室定期开展互访,先后组织参观我区人力资源市场、街道人社服务中心、同心众创等大学生创业载体以及滁州市高教科创城、南谯区政务服务大厅人社窗口等,围绕就业创业、劳动关系、人事人才领域开展了深入座谈交流,下一步,将充分依托联盟平台,撬动两地优秀创业就业服务资源,促进"人才、项目、资金、市场、政策、服务"等深度融合、双向合理流动,实现两地人社部门交流常态化。

二是推进创业就业深度融合。我区每年赴南谯区开展不少于2场招聘会,每年提供不少于1000个就业岗位,南谯区可根据企业人才需求,参加我区在南京?浦口高校毕业生就业市场举办的招聘会;双方定期开展创业工作座谈会,组织创业载体和创业成功人士交流分享经验和创业资源;支持双方用人单位、职业技能培训机构采取订单培训、定向培训等有效形式,开展有针对性的职业技能培训,提升人力资源匹配的精准度。

三是深化全方位务实合作。从两地群众的便利、关切入手,把两地的合作向人事人才、仲裁监察领域进一步延伸,组织两地博士后科研工作站之间交流引才经验,创新路径多渠道招才引智;建立仲裁文书送达协作制度和劳动保障监察案件互联互通机制,共同探索应对劳动关系领域出现的新情况新问题,推动两地合作向更高层次、更广领域、更高水平迈进,共同助力两区经济社会高质量发展。

精准施策，新区打出稳就业“组合拳”

姚月姝 / 文

就业是最大的民生，江北新区把稳就业放在首位，坚持优先战略，精准施策，强化稳就业举措，打出稳就业政策“组合拳”，将援企稳岗政策落细落实，有序推动新区企业复工复产，奋力夺取疫情防控和经济社会发展双胜利。

一、搭建就业平台“有速度”

稳就业，首先要促招聘、重服务，解决劳动力供需的结构性矛盾。在新区复工复产之际，劳动力市场面临重新匹配，企业缺工严重，而劳动力处于待业状态。面对就业信息不对称的问题，新区迅速搭建空中就业平台。

一是开展空中招聘。疫情期间，新区招聘由“线下”转向“线上”开展，采取送岗上门、进企直聘、视频选聘等灵活多样的方式，打造“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的全天候服务模式，搭建精准供需对接平台。截止目前，全区社招累计举办招聘会20多场次，组织近2000家次企业，提供岗位24000多个。定期精选不同行业类型的优质企业，推出集成电路类、酒店服务类、智能制造类、生物医类等企业岗位速递信息，精准服务求职者，目前已推出7期，受到新区企业和求职者的广泛好评。

二是推出线上公益专题招聘。与智联招聘合作推出“抗击疫情、保障复工”线上公益招聘月活动。开设抗疫企业、共享员工、大学生招聘专区，充分利用智联招聘平台优势，快速获取企业职位岗位信息，高效进行信息筛选和匹配，有效启动全流程在线沟通，视频面试系统，实现人员“零接触”面试，帮助劳动者就业创业。2月24日活动启动以来，参与企业已达180家，提供3840多个职位信息，后台C端已收到简历投递2704份。

三是对接重点群体，举办专场云招聘。主动对接南京同仁堂药业有限责任公司、南京日光生物科技有限公司等新区防疫物资企业，了解企业用工需求，开展防疫物资重点生产企业线上专场招聘活动。同时推出“春风送岗位、三八架金桥”江北新区女性专场线上招聘会活动，帮助女性求职者疫情期间足不出户在家找到合适的工作。积极开展退役军人专场招聘会，进一步拓宽退役军人的就业渠道，满足企业用工与退役军人需求，搭建供需双方沟通桥梁。

二、保障企业用工“有力度”

稳就业，要全力援企、稳岗、扩就业，在劳动力的需求端发力。通过走访企业、提升人社服务、强化政策宣传等举措，加强企业保障。

一是提升“智慧人社”创新服务能力。及时上线人工智能服务矩阵，以社群运营平台为场景植入机器人，同步配合人工服务，专家团队以及热线服务。利用智能机器人“江小保”智能交互问答系统，对于各类人社政策及业务办理问题即问即答，积极响应企业和个人诉求。

二是主动靠前，做好企业服务。按照人社部门统一部署，每日走访或电话调研不少于4家企业，了解新区企业疫情防控、复工复产情况，协调解决企业复工存在的各种困难和问题；收集企业用工需求；密切掌握线上招聘会情况，统计招聘企业数、有效岗位数、最新点击率以及达成意向人数等数据。深入评估疫情影响，开展就业形势研判，研究应对措施，减少疫情对企业发展的影响。截止目前，已经实地走访、电话调研企业100余家。

三是落实各类援岗稳企补贴政策。建立完成内审制度，严格把关，规范使用就业专项资金。实施失业保险稳岗返还政策，减轻企业负担，对面临暂时性生产经营困难且恢复有望的参保企业，政策实施期限延长至2020年12月31日，稳岗返还补贴可

用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等。2019 年度，为 2119 家企业发放稳岗返还补贴 7802 万元。

四是大力宣传就业政策。重点对企业稳岗返还、用人单位就业补贴、以工代训等政策大力宣传。制作并发放宣传折页，通过街道社区将招聘信息和优惠政策发送至企业群、社区群、业主群，确保精准传达。同时各街道将线上招聘信息和优惠政策通过社区宣传栏、公示窗、大屏幕、小区电梯间、电子屏滚动播放，最大程度满足劳动者就业和企业招工需求。

三、推动技能提升“有广度”

稳就业，还要强技能、添保障，在劳动力的供给端发力。持续实施职业技能提升行动，创新培训方式方法，提高培训针对性实效性，全面提升劳动者职业技能水平和就业创业能力。

一是认真落实以工代训。根据《关于新冠肺炎疫情防控期间支持企业开展以工代训的通知》，对于受疫情影响生产经营困难的新区企业，鼓励采取网络课程、师带徒、岗位实操等形式组织开展以工代训，帮助企业职工尽快适应岗位，促进新区中小微企业稳岗保产。目前，基蛋生物科技股份有限公司、江苏擎天信息科技有限公司 29 家企业已经成功备案，享受以工代训补贴 290 人。

二是大力开展线上培训。疫情防控期间，积极宣传线上培训政策，鼓励新区企业及职业培训机构开展各类在线培训，大力引导企业职工和就业重点群体广泛参与。加强线上培训管理和监督检查，通过信息化手段实现对学员学习情况和和培训效果的全程跟踪管理，有效提升新区劳动者职业技能水平，为有序恢复生产奠定基础。

三是积极推行企业新型学徒制。深化产教融合、校企合作，创新技能人才培养模式，全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，对开展新型学徒制工作的企业按规定给予职业培训补贴。截至目前，共审核新区 11 家企业，涉及 794 人。（作者单位：江北新区劳动就业服务管理中心）人

暖心！新区就管中心尽心服务企业得夸赞

殷凯 王乔丹／文

南京老山药业股份有限公司日前将一面写有“尽职尽责高效率 尽心尽力解企忧”的锦旗送到新区劳动就业服务管理中心，对新区就管中心在援企稳岗工作中提供的暖心服务表示感谢。 看似简单的 14 个字，却是新区就管中心不断自我加压，持续创新，全力打造让人民群众满意就业服务的最佳诠释。

在落实企业稳岗返还政策的过程中，新区就管中心主动服务、靠前服务，通过线上政策解读、线下培训讲座、设立服务专区等举措大力推进政策落地，将稳岗返还政策送到企业手中，确保符合条件的企业均能享受到利好政策。同时深入基层调研，及时了解企业顾虑和困难，有针对性地采取措施，解决实际问题，提高工作效率，扫清政策盲区和死角。在审核程序上坚持“快、简、准”，进一步缩减办理时限，极大提升中小企业申报意愿，真正做到急企业所急、办企业所需。截至目前，江北新区为 3000 余家企业发放稳岗返还补贴约 8000 万元。通过对企业提供“真金白银”的支持，最大程度发挥了稳岗返还政策效应，促进职工岗位稳定，助推企业健康发展。

下一步，新区就管中心将遵循“简化手续、缩短流程、高效便企”的工作原则，加大宣传力度，优化办事流程，提供精准服务，为新区企业提供高效、优质、便民的就业服务。

（作者单位：江北新区）人

疫情下灵活就业面临的新问题及解决对策

朱玉玲 / 文

“黑天鹅”新冠肺炎疫情期间，机关事业单位都正常上班，正常发工资。正规企业也会正常发工资，困难企业至少会为员工发放最低生活费。损失最大，最没有保障的就是灵活就业人员。经随机调查了解，灵活就业人员面临的就业困难如下。

一、临时用工单位就业难。“我原来是在某公司做保洁的小时工，可春节后单位一直没开工，人就没有收入了”一位大姐诉说着。疫情发生以后，很多企业单位延迟生产，不能够正常的复工生产，在此期间导致灵活就业人员在参加这些临时用工工作方面也会造成一定的影响，因为毕竟在以往的时候，可能很多地区早在过年以后就开始生产复工了，所以说很多打临时工的一些人员作为灵活就业人员很容易就实现自己的就业，那么是没有问题的，只不过它跟我们长期化的全日制劳动用工形式有一定区别，就是在于它属于这种临时性的用工，但是也依然是需要企业单位来接收他们。这类人员基本上是40岁以上人员，而其中有一技之长的，再就业还是很快。比如某服装工人从A服装厂下岗，这几个月社保费以灵活就业人员缴纳后，现又能够到B服装厂就业，当然，这也与服装厂是否有订单相关。

二、商贸服务业复苏难。“我是做餐饮的，前两个月生意惨淡，做外卖、做净菜一天只有几笔，但节前进的货不做会坏，亏本也得做，要不亏得更多”，“现在生意才有点起色，但还是没有利润……”一对小夫妻无奈地告诉我。以餐饮为主的商贸业受新冠肺炎疫情重创，虽然政府采取有效措施激发商贸消费市场潜力，但推动全市尽快复苏繁荣还有一个过程，市民出门用餐、逛街购物等思想上还存在灵活就业群体一定的顾虑。这类失业人员目前就业较难，年龄较轻，毕竟老板经营压力大，比方说在不开业或基本无营业收入的这一个月当中，如果说你有员工成本，那么就会造成人工成本，还有房租成本，物业成本，原料成本，等之类的成本都需要承担，所以商贸服务业用工大幅度减少。夫妻店等很多以灵活就业人员参保的个体工商户因近几个月无收入或亏损，生活压力较大。

三、部分网购量锐减。“我是做海外代购的，近期物流很慢，订货的人也少，大家都不出门，暂时用不着化妆品、衣服、鞋包这类的，我基本上一个月少收入一万元”一位年轻美女苦笑着介绍自己的近况。虽然疫情促进了线上服务新发展新商机，网购人数大幅增加，果疏生鲜及食品半成品网购成热销，但一些行业销售仍然受到不小的影响。比如开学季，是大学生有生活费，网购衣服、鞋子、书籍等等的高峰，但因推迟开学时间，部分网络商户收入锐减。同时，有人提出疫情期间社保费减免政策为什么没有惠及灵活就业群体？此群体目前想继续缴纳社保不中断难以为继！

我区传统的商贸服务业和劳动密集型制造业受本次疫情冲击较大，辐射到非全日制用工，而年龄较大无一技之长人员再就业很难，年青人通过此次疫情也认识到灵活就业很“灵活”，但也得“家有存粮”以备不时之需，更要改变经营理念，线上线下融合发展。为了纾解灵活就业群体生活与缴纳社保资金之困，政府采取了多项措施。

一、为进一步服务好区内困难人员就业，区人社局积极做好区人力资源市场线上运行相关工作，及时推出“六合就业”微信小程序，实现就业政策信

浦口区人社局全力促进高校毕业生就业创业

浦口区人力资源和社会保障局

5月1日起，《关于支持促进高校毕业生在宁就业创业的十项措施》正式实施，浦口区人社局多措并举积极推进“宁聚计划”，为高校毕业生创新创业搭建圆梦舞台，致力引聚更多青年人才投身创新名城建设。

一是线上线下招聘并行发力。为用人单位与毕业生搭建供需平台，全面恢复每周五区人力资源市场现场招聘会，举办高校毕业生专场网络招聘系列活动精准推送岗位信息。截至目前，区内新增大学生就业1977人，举办线上线下招聘会41场，提供23667个岗位。

二是系列创业培训引路指航。联合同心大学生创业园、浦口高校就业创业社团联盟开设“浦创学院”创业培训班，每月举办系列培训活动，内容涉及商业计划书与商业模式、知识产权、市场营销、法律基础与实务、财税筹划与管理等各个方面，着力全面提升创业青年的创业水平。截至目前，区内新增大学生创业24人，领取大创证15人。

三是强化政策宣传聚才引智。多渠道宣传青年大学生创业证、开业补贴、创业场地租金补贴、创业成功奖励、创业担保贷款等创业政策和外地高校毕业生来宁面试补贴、高校毕业生住房租赁补贴等就业补贴政策以及第八届“赢在南京”青年大学生创业大赛，实实在在用政策吸引、留住海内外及在宁高校毕业生。人

息共享、企业发布职位、个人求职、企业报名参加各类外出招聘会、招聘摊位预定等功能，截至到5月13日，注册企业数已达426家，共发布岗位数2304个，点击量233117人次。

二、贯彻实施从事个体经营的税收扶持政策，对建档立卡贫困人口、持《就业创业证》或《就业失业登记证》（注明“自主创业税收政策”）人员从事个体经营的，自办理体工商户登记当月起，在3年（36个月，下同）内按每户每年14400元为限额，依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

三、区社保中心针对以个人身份参加企业职工基本养老保险的，因疫情影响未能及时缴费的，允许其在断缴6个月内补缴，新参保人员，允许其在年内自主选择缴费基数（档次）和缴费时间。

当然，政府为了帮助各群体因受疫情影响出现生产经营困难、生活困难，多部门出台了一系列扶持政策、优惠政策，多举措帮助企业、个体工商户尽快复工复产，比如人社部门从2月实行阶段性减免参保单位社会保险费，包括以单位方式参保的个体工商户，受疫情影响经营严重困难的参保单位可申请缓缴社会保险费。对企业新录用人员，发放“以工代训”补贴等等。期望疫情短时间影响，能促进经济多维创新发展，随着社会经济复苏繁荣，更多人员能实现再就业，缓解灵活就业群体生活与缴纳社保资金之困！（作者单位六合社保中心）人

硬核措施稳就业 精准服务保用工

建邺区人力资源和社会保障局

做好疫情防控和经济社会发展是一场大战,也是一场大考,建邺区人社局紧紧围绕部门职能,靶向施策、积极作为,努力为企业和群众提供更有温度、更有速度、更有力度的服务,助推复工复产企业稳就业保用工。

一、政策支持"稳岗位"

为精准实施国家、省、市关于"免、缓、返、补"援企稳岗政策,帮助企业渡难关、稳岗位,在企业复工复产前,建邺区人社局印制了《致建邺区复工企业一封信》、《建邺人社服务指南》、《建邺人社援企政策问答》、《就业服务不打烊,网上招聘不停歇》宣传海报,通过微信公众号、企业服务群等渠道广泛宣传人社部门支持企业稳就业保用工一系列政策; 指导帮助企业落实落细阶段性减免、缓缴社会保险费、失业保险稳岗返还、企业以工代训补贴、就业补贴等各项援企政策。截止目前,企业稳岗返还5122家、计372832万元(目前已公示),企业全程免填表、免申报、免跑腿,返还资金将直接拨付至企业账户。结合建邺区服务业占比高、商贸零售和电商企业较多的特点,为企业量身定制"暖企大礼包",鼓励新零售、电商等新经济企业与传统企业"共享员工",雇佣因疫情暂时无法上班的员工,对达成临时聘用协议的企业,按每人1000元给予补助;强化特色保障服务,最大限度减轻疫情对企业双职工家庭的影响,针对因疫情防控推迟开学,家中无人照顾就读小学及幼儿园子女, 鼓励企业安排一名家长带薪居家看护,按每人每月500元给予企业补助。目前,小米有品科技有限公司双职工家庭"带薪居家看护"、江苏畅行线文化传媒有限公司"共享员工",被列入首批云兑现企业,真金白银帮助企业,助推企业行稳致远。

二、精准对接"保用工"

为保障复工复产企业稳就业保用工,建邺区人社局迅速成立了"人社服务专员",紧盯重大项目、重点企业、中小微企业,实施"一企一策"清单式服务,全面了解企业用工需求,对就业形势实施动态监测。深入开展"送政策、送用工、送培训、送服务"四送活动,设立8个"人社服务专员"组,采取"一对一""点对点"服务模式,由局领导牵头,分别对四大功能园区复工复产的规模企业逐一上门走访, 及时准确了解企业面临的困难和问题,做到"五清"即稳岗政策清、员工总数清、缺工人数清、空岗结构清、问题困难清。同时加强与专业人力资源机构协同合作,深挖人力资源供给潜力,多渠道采取灵活用工、劳务派遣、共享员工等用工方式有效满足企业阶段性用工需求,全力支持企业复工复产。截止目前,共走访规上企业479家,其中有用工需求的企业210家,计划招聘人数3676人。

三、线上招聘"不停歇"

着力打造"就业服务不打烊,网上招聘不停歇"的线上春风行动暨就业援助招聘活动。一是依托"南京市人社局网站——人才招聘平台""我的南京"APP宁聚计划专栏、"移动短信""建邺人社微信公众号"等多个渠道,24小时运行线上招聘平台等动态发布企业用工需求。二是加强与专业人力资源机构合作, 联合中智人力资源公司举办定制化专场招聘活动,推出网上视频面试和远程就业指导"空中招聘"服务。截止目前,已推送招聘信息6批次、招聘企业143家、岗位2541个,966人线上投递了求职简历。三是针对不同就业群体,提供定制化服务,通过手机短信将岗位信息"点对点"精准推送到户籍失业人员手中;加强校企业合作,实现人岗精准匹配,及时推选人才招聘企业参加"2020年新春网络招聘会暨'南京都市圈'首届人才交流服务周""宁聚计划2020年江北、仙林、江宁地区高校毕业生网络招聘会暨南京市民营企业招聘月活动"和"清华大学2020届毕业生线上就业洽谈会"。通过全天候线上招聘服务模式,确保各类用工企业、重点群体"招聘有路、求职有门、困难有助",促进各类就业群体和用人单位实现不见面"握手"。

四、岗前培训"提技能"

疫情期间,为保障企业复工复产做好技能人才储备和有效供给,积极引导各类企业开展职工在线免费培训,突出抓好企业新录用下岗失业人员、转岗职工、农村劳动力、退役军人和未就业高校毕业大学生等重点群体岗前培训,并将传染病防控常识等健康教育内容嵌入线上职业技能培训

市法院、市仲裁院联合考察建邺区五位一体平台构建工作

建邺法院

市法院民庭和市仲裁院领导与鼓楼法院、区人社局及仲裁院一行日前莅临建邺区仲裁院，考察劳动争议五位一体联合调处平台的构建工作，建邺区人社局、仲裁院、建邺法院领导及相关同志参与调研。

建邺法院此次联合区司法局、区仲裁院、工会、劳动监察大队等单位共同推进劳动争议五位一体调处平台。该平台设立在建邺区仲裁院，现已初具成型。仲裁院一楼设立工伤认定、劳动监察、劳动仲裁、法律援助与法院立案五个窗口，以及总工会法律服务站，为当事人提供法律咨询、立案、纠纷调处等服务。现场调研结束后，参与调研的领导共同至建邺法院进行了座谈。

市法院王庭长对建邺法院五位一体调处平台的方案表示高度肯定。王庭长指出，当前，最高院正在大力推进案件繁简分流，优化司法资源配置，建邺法院此次搭建的五位一体平台通过多部门联动，灵活调处劳动争议纠纷，真正做到了将矛盾化解在源头，建邺做法值得提倡。

市仲裁院雷院长对建邺法院裁审衔接的想法与做法、对五位一体平台的发展前景十分看好。雷院长提出，将纠纷化解向前延伸，通过基层调处矛盾，使得一批案件化解在立案前，减少劳资双方的对立情绪，对减少法院、仲裁院的案件量具有现实意义。

建邺法院道交庭庭长徐年美介绍了五位一体调处平台的构想：徐庭长表示，此次搭建五位一体调处平台目的是为用人单位、劳动者提供优质、高效、“一站式”法律服务，将调解工作贯穿始终，力争将矛盾化解在萌芽阶段。并对于五位一体平台的运行前景做了设想：一是提前研判、提前预案、提前介入。二是健全联合调解网络，数据共享，提升工作效率。三是多部门联动，形成合力，完善调解机制。四是多方研讨，提升案件质量。

建邺法院副院长朱骅对此次由道交庭提出搭建劳动争议五位一体平台的设想表示肯定，同时对下一步五位一体信息化平台搭建等问题提出要求。朱院长指出，在当前信息化的背景下，五位一体平台要整合多家资源，做到数据对接、信息共享，真正做到调、裁、审的有效衔接。

建邺区仲裁院杨院长介绍了2019年与建邺法院裁审衔接的工作成果。鼓楼法院、鼓楼区人社局及仲裁院与建邺法院、建邺区人社局及仲裁院就五位一体调处平台的模式与运行前景进行了充分的交流。

建邺法院将进一步推进五位一体调处平台的建设及运行，深化劳动争议繁简分流机制改革，强化调解优先，定纷止争，努力平衡劳资双方利益，为维护社会稳定起到积极作用。 人

课程；广泛征集民办培训机构在线培训平台及数字化资源，为企业提供在职职工技能提升培训课程，并纳入政府补贴职业培训范围；支持鼓励企业采取“师带徒”线上培训方式，开展以工代训，按每人300元的标准给予企业一次性以工代训补贴。截至目前，申报“以工代训补贴”企业11家计314人。

五、网上经办“不断线”

积极推行人社公共服务事项“不见面”办理，引导企业和群众通过“我的南京”APP“智慧人社”网上服务平台，对企业用工登记、就业困难人员认定、失业人员登记、灵活就业登记、人才档案服务、职业技能培训各项业务办理，提供便利高效的网上公共就业创业服务；对于必须现场办理的服务事项，通过提前预约、延期办理、告知承诺、精减流程等方式，全面压减人员至大厅、柜面递交材料等情况，为有效做好疫情防控，减少办事大厅人员聚集。 人

“三风”率先走 支部砥砺行

——在疫情期间就业人才联合支部强抓党建工作

唐付林 / 文

党支部是党的基础组织，教育党员、管理党员、监督党员、服务群众，是支部的职责。在新形势下支部如何提升凝聚力、影响力和战斗力，关键还要从落实“三风”开始。

培育优良作风，彰显部门形象

坚持“一岗双责”做到知责尽责。支部书记要切实负起党风廉政建设主体责任，切实履行抓党建第一责任人的职责。在任何时候任何情况下，抓党建工作是不能放松的。在当下，支部号召党员干部向“白衣天使”学习，学习她们坚守职责，逆行武汉的奉献精神。弘扬主旋律，传播正能量，支部书记率先垂范，在防疫防控最严的 2 月份，他创作了《伸出爱的手》歌曲，为战“疫”鼓劲、加油。在雷锋纪念日，他创作了《一颗螺丝钉》原创公益宣传歌曲，这两首歌曲双双被“学习强国”平台推出宣传，提升支部对外宣传的影响力，提高支部党员干部战“疫”的精气神。培育优良作风一直是支部工作的着力点，努力让党员干部体会到什么是力量，在精神的高地上，需要有思想境界高远的人站立，而且是挺立脊梁的站立。近期支部组织党员积极参与走访企业“送政策、送补贴、送服务、送岗位”的“四送”活动。把疫情期间出台的优惠政策 “面对面”、“点对点” 送到企业，体现在防疫防控上就业人才联合支部担当和作为。

营造务实学风，提升党员素质

业精于勤荒于嬉，行成于思毁于随。支部开展“学先进、学标兵、学模范”“三学”活动，不断灌输学习意识，支部把好的内容、好的体裁，在党员微信群里分享，督促党员上“学习强国”，关注各位党员的学习情况，营造比学赶超氛围。支部在宣传上一直是非常重视的，鼓励党员干部对外投稿，宣传就业创业取得的成绩。截止 3 月底支部统计对外发表稿件 31 篇，其中国家级就有 7 篇。2 月份在“中国劳动保障新闻网”和“中国就业网”发表《六合区推出“六合就业”小程序助力就业》一文。3 月份在“中国劳动保障新闻网”推出了《服务企业复工复产 南京六合人社在行动》《江苏南京六合：紧扣“四点” 助力就业创业》2 篇文章。3 月份还在“中国就业网”刊登《江苏南京：六合人社局 疫情当下 就业创业举新措》作品，并把这些文章上传党员微信群里学习、分享。另外，支部在微信群里开展“党课”云授课活动，上传了《写好文章不是梦》课件，供党员干部学习使用，用点滴时间提升党员干部素质，服务就业创业工作。

弘扬廉政清风，坚守初心使命

基础不牢，地动山摇；风清气正，事业旺盛。所以说基层支部很重要，支部强，工作不会壤，就业创业才能稳固发展。支部抓思想、抓意识形态工作，将党风廉政建设和反腐倡廉贯穿于日常工作始终。支部组织党员干部学习，重点是在做好疫情防控基础上，努力推动就业创业各项工作，当前特别是要做好复工复产相关优惠政策的兑现工作，帮助疫情下的企业走出困境。支部通过“三会一课”形式，强化党员干部廉政教育，推荐每一位党员学习《嬗变的权力》一书，其中重要案例要求必读，目的是提高拒腐防变能力。组织动员党员干部收看雨花台革命烈士宣传视屏，让党员重温革命历史，坚信革命信仰。支部把弘扬廉政文化作为已任，利用网络平台，鼓励党员干部学习交流，让党员在生活中自带清风，在工作中常树新风。在疫情防控阶段，支部号召党员干部在各项工作中做表率，带好头，支部提出“向我干，跟我干，我的岗位是模范”的党员口号，激励党员干部不忘初心、牢记使命、永远奋斗。（作者单位：六合区劳动就业管理中心）

“嵌入式养老”来了！
将实现机构、社区、居家养老有机融合

厦门市十五届人大五次会议期间，市人大代表黄素玉提出了发展“嵌入式养老”的议案。市十五届人大常委会第32次会议将《关于融合多方资源 发展我市嵌入式养老的议案》列入常委会议程，交由市政府办理。

“嵌入式养老”究竟是怎样的一种模式？它与各地正在逐步推进的“居家为基础、社区为依托、机构为补充、医养相结合”的养老服务体系又是怎样一种关系？对养老这一社会问题，黄素玉有着深入的调研与分析。

黄素玉指出，“嵌入式养老”实际上就是一种多方融合的养老模式，它以社区为载体，以资源嵌入、功能嵌入和多元运作方式嵌入为理念，可以让养老机构与社区有机结合起来，在社区内嵌入市场化运营的养老机构，融合居家、社区、机构养老功能，实现养老机构的专业服务、社区提供的生活照料、医疗机构的专业护理，为老年人就近养老提供专业化、个性化、便利化的服务。就是说把多方的资源整合起来，做到你中有我、我中有你。

目前，厦门市居家养老、社区养老和机构养老的比例为90:7:3。居家养老的温馨、社区养老的便利、机构养老的专业，应该说是它们各自的优势，这三种养老方式在我市养老服务体系中发挥着各自的作用。不过，市人大代表在前期的调研中发现，这三种相对独立的养老形式仍然未能很好地满足我市的养老需求。

专业的养老机构，一是数量非常少，二是它向外扩展服务对象受限，我们还有很多专业的医疗资源没有充分地发挥出来。厦门作为全国50个“医养护”的试点城市，我们还有很多医疗资源和护理资源可以为更多的老年群体做一些服务。

社区养老，空间布局明显不足，也没有专业化的队伍，对于更好地为社区老人提供服务还有短板。居家养老，上了一定年纪的老人，他在家里还是会有很多的不方便，吃住行还有医疗等等。

“嵌入式养老”的模式也符合中国老百姓的养老习惯，父母养老就在孩子身边。市人大社会委调研认为，几种养老方式优势互补可以更好更快地推进居家社区养老服务工作，应对我市人口老龄化的现实需要，是一项惠及千家万户的民生工程。

居家老年人约占厦门市老年人数的90%，嵌入式养老模式集中了传统家庭养老、社区居家养老和机构养老三者的优势，让老年人既能维系原有的社交圈和生活圈，又能在家门口享受到便捷专业的养老服务，也便于子女时常探望。该议案提出的案由比较客观充分，办法建议具体可行。

如何统筹规划推进嵌入式养老工作？

作为一个较新的名词，“嵌入式养老”被写入议案中，在实际操作层面同样需要许多新的探索，首先就涉及到政府从多方面进行统筹与规划，做一些长远的布局。

对此，厦门市人大常委会组成人员在审议中提出，要着力加强规划统筹，对需求做出科学预测预判，按计划规划、有力有序推进嵌入式养老工作。

“嵌入式养老”做得最好的是日本，而且它是在社区进行市场化运作的一种养老模式，这个实际上对我们也是新课题，不仅是养老的概念，关键是“嵌入式”这三个字，怎么理解、怎么掌握、怎么来推动这项工作。

绝大多数老人们习惯在自己家里养老，他们也更期待在家能“有品质”地养老。而融合多方资源的“嵌入式”养老模式，正把目标直指社区居家养老服务质量的提升，不仅要丰富服务内容，还要把社区居家养老服务做细做实。

比如说，我们布局的标准，多少人口多少范围应该有什么样的服务机构等等，另外，服务的标准应该到什么程度，比如机构养老它要为社区、为居家服务，它应该达到什么样的标准。另外一个标准就是，我们的人员队伍应该符合什么样的标准。

市人大常委会组成人员在审议时进一步提出要就近就便整合资源，制定嵌入式养老服务设施建设标准，同步完善行业标准化体系。推进“互联网+”养老服务，实现居家社区养老服务业务“一号通”、紧急救援“一键通”、消费结算“一卡通”，让老人享受更多上门服务、优先服务、优惠服务。（来源：厦门人大微信）

高淳区阳江镇举办复工复产专场招聘会

高淳区阳江镇人社所

就业是民生之本,乐业方能安居。为应对疫情带来的冲击,阳江镇推出“点对点”劳务对外输出、支持多渠道灵活就业、鼓励农民工就地就业等硬举措,打出系列“组合拳”,千方百计稳就业、保民生。由阳江镇主办的服务企业复工复产专场招聘会日前在三元观广场举行。本次招聘会有3家企业参加,可提供就业岗位300个。入场前,求职者自觉排队接受体温检测并登记。各村农保员一早就带着滞留在家的村民们来到招聘会寻求工作机会。此次系列招聘对接活动一改以往的招聘模式,采取了“点对点、面对面”的模式,给企业和求职者都带来了便利,为企业疫情期间复工复产提供了助力,促进了本地求职者就近就业。据不完全统计,本次招聘会的300余个岗位,吸引了500多名求职者前来咨询、应聘,现场达成就业意向的36人,企业已当场发放面试通知

高淳区砖墙镇举办公益性招聘会

高淳区砖墙镇人社所

为帮助企业加快复工复产,缓解企业因疫情导致的用工困难,促进本地居民充分就业,砖墙镇日前举办支持企业复工复产,服务企业公益性招聘会。求职者在志愿者的引导下带着口罩有序进入招聘现场,或驻足细看岗位信息,或向招聘单位负责同志认真询问,或填写个人信息。活动中,镇志愿者还向求职人员发放了《南京市高淳区就业创业优惠政策》和职业技术培训的对应信息,并现场宣传解答社会保险、电子社保卡、劳动维权等各项政策。据悉,为适应新任务、新要求,砖墙镇认真组织本次专项招聘会,提早安排好合适的场地,通过多形式发放招聘会信息等广泛宣传措施,为企业和求职人员提供便利。此次活动入场企业2家,提供就业岗位50个,吸引有就业意向人员150余人。

“企业开办”再升级 社保登记纳入“一窗办”

秦淮区人力资源和社会保障局

办理完了营业执照、公章刻制、税务登记、银行开户等事项,还要去人社部门办理参保登记,需多次跑动且流程繁琐,企业是不是有这样的困惑?目前这一问题在秦淮区已经解决啦!秦淮区推出企业开办“一件事”专窗,并升级窗口设置,将参保登记纳入专窗,当场受理,当日办结,提高了审批效率。

日前,申请人徐女士来到秦淮区政务服务大厅,咨询公司开办事宜,该公司主要经营园林绿化工程施工、土石方工程施工,注册资本100万元,因经营需要,要办理新办企业参保等事项,工作人员随即引导其来到企业开办“一件事”窗口办理。当天南京鑫宏机电安装有限公司顺利了完成领取营业执照、公章刻制、税务登记、银行开户、参保登记等事项。

秦淮区行政审批局通过整合窗口设置、搭建人社专网,率先在南京市设立了企业开办含社保参保登记“一件事”窗口,该窗口整合了企业开办涉及的执照领取、公章刻制、税务登记、银行开户、参保登记等5个事项联办,并实现了税务社保账户关联备案,企业只需填写1张表,递交1套材料即可办理,1个工作日就能完成企业开办从领取营业执照到新开办企业参保登记以及等5个事项、6个步骤的全链条环节,真正实现企业开办含社保参保登记的“一窗经办、立等可办、一次办好”。

多措并举 助力企业稳岗复工

迈皋桥街道人社所

在疫情防控期间，迈皋桥街道人社所坚持做好本职工作，及时转发市区相关政策，助力企业平稳过渡；在国内疫情工作稳定后，人社所主动发力、多措并举帮助企业复工复产。

一是精准对接宣传政策。为了更好地帮助企业复工复产，减轻企业由于疫情带来的损失，人社所对辖区符合条件的企业，一对一电话宣传“以工带训”政策，建议企业开展灵活多样的培训方式如网络课程、师带徒、岗位实操等，引导企业网上申报申领补贴。本月，人社所联合街道工会，对万谷慧入驻企业进行集体工资签订的指导工作，助力企业稳岗位保用工。

二是多措并举服务企业。除了向企业发放《应对新冠肺炎疫情稳就业保用工政策汇编》宣传相关政策，人社所还采取多种形式和举措服务企业，通过工作微信群、掌上社区群及时转发企业招聘信息；电话核实企业湖北籍员工返岗复工情况；第一时间上门核实小微企业担保贷款情况；引导企业招用就业困难人群以申请相关补贴；主动联系辖区企业收集招聘信息，精准对接失业人群就业需求；从多方面帮助企业纾缓困难平稳度过疫情。人

南京江北新区人社系统 首推“人工智能群运营”服务矩阵全新上线

王云松、王国雷 / 文

“大家好，我是江北新区人社系统工作客服人员，主要负责人社方面的工作，有问题大家可以咨询我”，这是新区人社系统新推出的人工智能群运营服务矩阵客服人员的问询答词。此服务模式一经推出在企业 HR 联合会平台就引起强烈反响。

在疫情期间，为更好地服务企业和群众，南京江北新区就业社保部门立足本职援一线，响应复工出实招。第一时间响应企业和个人诉求，及时应答，不断提升“智慧人社”的创新服务能力，首推人工智能群运营服务矩阵，让用工单位用工疑惑尽解，百姓社保疑虑尽除。

服务矩阵是以社群运营平台为场景植入机器人，同步配合人工服务，以用户为中心实施点对点的精准服务，实现标准问题智能应答，特殊需求专业接手，专项指导。矩阵人工客服团队由 18 位来自人社系统，不同专业领域平均工作年龄超过 5 年的年轻小姐姐组成，她们通过优化智慧服务场景，在新区企业微信、QQ 群中及时回应政策咨询及经办流程，分类分层处理，使得“不见面”空中服务成为可能，打通为企业、群众解疑答惑乃至经办最后“一公里”，真正实现零距离、贴身服务。

据悉，“人工智能群运营”是新区在推出 @ 江小保机器人答疑，583---12333 热线后，针对疫情特殊时期，快速反应，创新拓展服务又一全新的举措。这种经过大数据整理结合专业力量整合的服务模式，将细节延伸至招聘、参保登记、待遇给付、补贴申报等各方面就业社保业务，服务范围既广范又针对性强，处理既有难题深入解读，又有大众问题浅显易懂的明晰回应，实践证明有效提升了企业和群众经办服务的满意度，有力支持了抗疫复工，营造地区稳定有序大环境。

（作者单位：江北新区管委会社会事业局）人

高淳区企业人才服务工作相关做法与问题浅析

倪强 / 文

2018 年以来，在区委和区政府的正确领导和市人社局的大力指导下，高淳区人社局认真学习贯彻南京市委、市政府《关于建设具有全球影响力创新名城的若干政策措施》（宁委发〔2018〕1 号）、《关于印发 < 关于深化创新名城建设提升创新首位度的若干政策措施 > 的通知》（宁委发〔2019〕1 号），和区委、区政府 2018 年 5 号文《关于实施青年大学生淳聚计划的意见（试行）》、2019 年区政府办 19 号文《南京市高淳区关于优化升级“创业高淳”英才计划、“淳聚”计划的实施细则（试行）》的精神，重点面向企业，面向人才，做好了以下人九个方面工作：

一是深入企业走访调研，宣传人才扶持优惠政策。2018 年以来高淳区人社局组织工作人员深入全区 200 多家企业，重点是人才企业，宣传市委 2018 年 1 号文件、2019 年 1 号文件和配套实施细则，区政府有关“淳聚”计划文件和实施细则，把市里创新名城的政策和区里的实施措施讲清楚、说明白，让企业尽快了解和掌握，因为这些政策措施含金量都很高。

二是开展专家服务基层活动，促进企业产学研合作和成果转化。近年来，高淳区人社局按照省市人社部门的部署，认真组织，狠抓落实，建设了多个专家服务基地，实施了一些比较有成效的专家服务重点项目，促进了企业产学研合作和成果转化。2019 年，又组织 3 家企业申报南京市专家服务基层活动资助项目，经评审南京华苏科技有限公司的“deeplan 通信大数据平台”项目和帅丰集团的“螃蟹 + 鲈鱼混养项目”成功入选，获得市财政 5 万元资助。两家企业将按照项目经费有关管理规定，加强监督管理，严格经费预算，为专家提供必要的工作条件，及时帮助专家解决在服务期间遇到的问题，确保专款专用。在完成重点项目的基础上，探索与专家开展长期技术合作，积极申建市级专家服务基地，持续开展专家服务基层活动，完善专家服务基层的长效机制，形成良好示范带动效应。

2020 年 3 月高淳区人社局组织高淳陶瓷、江苏中邦制药、南京盛泰生物、南京润力生物、南京善思生物、千藤环保、南京鑫研新材料和南京双丰收循环生态农业 8 家企业申报南京市专家服务基层活动资助项目，并推荐高淳陶瓷申报“国家级专家服务基层基地”，申报材料初审后已报送至市人社局。市人社局将组织专家进行评审论证，确定资助名单。

三是组织参加留交会和创新周专场活动，帮助企业引进高层次人才。2018 年和 2019 年举办的第十二届和第十三届中国留学人员南京国际交流与合作大会，都安排了“海内外博士·项目对接会”和“金陵金领——海外高层人才猎聘”专场活动，

邀请近千名海内外博士等高层次人才参会交流，与各企事业单位开展人才引进、岗位招聘和项目合作洽谈。高淳区人社局两次组织建有博士后工作站的企业——红宝丽集团股份有限公司和南京华苏科技有限公司参加了“海内外博士项目对接会”，江苏红太阳医药集团公司有限公司和南京华苏科技有限公司还在现场参加了“金陵金领——海外高层人才猎聘"活动，与海外人才进行了交流对接。

2019年6月22日，市人社局在南京国际青年会议酒店举办了“2019南京创新周”全球网络互动人才招聘会。高淳区人社局和开发区科技人才局组织了南京云起信息科技有限公司和智海基因科技南京有限公司参加了此次招聘活动。南京云起信息科技有限公司与澳大利亚的4位应聘人才，智海基因科技南京有限公司与德国的4位应聘人才，通过互联网进行了视频互动交流，初步达成了意向。

四是实施专项扶持，鼓励企业留学回国人员科技创新。2018年根据市人社局下发的《关于开展2018年留学人员科技创新项目择优资助的通知》，高淳区人社局主动到“留学回国人员创业园”等留学人员较多的企业，具体讲解专项资助计划内容，组织推荐了5个项目申报，而且全部入选。它们分别是南京爱美士环保科技有限公司、南京新循环保科技有限公司、江苏安禾能源科技有限公司、南京新循环保科技有限公司、南京滇缘生物科技有限公司技术创新项目。2019年南京艾提瑞精密机械有限公司孙阳的多功能小型超精密加工机床项目，入选了南京市择优资助的留学人员科技创新项目。

五是组织申报“345”海外高层次人才引进计划，推动企业高质量发展。2018年3月19日，高淳区人社局到红宝丽股份有限公司走访服务，了解到公司引进了韩国籍的李时浩博士担任首席技术专家，就现场详细解读了创新名城配套的“345”海外高层次人才引进计划，表示大力协助做好申报准备工作。经过区人社局和红宝丽股份有限公司共同努力，并经市级专家评估等严格评审环节，成功入选了2018年度“345”海外高层次人才引进计划中的急需紧缺外国专家引进计划（“3计划”），获得了市县财政专项扶持资金45.2万元。同时，高淳区人社局还到千藤（南京）环保科技有限公司进行耐心指导，公司成功申报了2018年度“345”海外高层次人才引进计划中的海外专家工作室柔性引才计划（“5计划”），获得了市县财政专项扶持资金60万元。

六是建设企业专家工作室，推进企业重点项目研发和人才梯队培养。根据市人才办、市人社局《关于下达企业专家工作室建设目标分解计划的通知》和市人社局《关于申报2019年度南京市企业专家工作室的通知》要求，高淳区人社局及时召开专题部署会，启动2019年度市区两级企业专家工作室申报工作。全区共有生物医药、新材料和高端装备制造以及现代农业的9家企业在网上完成了申报。企业专家工作室的引进对象分为两类：专家个人和专家团队。引进专家个人主要是引进外地的相关领域领军人才，领衔企业重点项目研发和人才梯队培养；引进专家团队主要是整建制引进外地的高端团队，从事关键核心技术项目攻关。区级企业专家工作室引进专家个人和专家团队，分别给予50万元、150万元项目资助；市级企业专家工作室引进专家个人和专家团队，在区级资助基础上，再分别给予50万元、150万元项目资助。经过资格审查、技术评审、综合答辩、现场考察、专题研究等程序，2019年度高淳区级企专家工作室入选3个项目，其中南京启真基因工程有限公司的人类疾病大动物猪模型的产业化项目已经入选了市级专家工作室资助项目。

七是组织申报市级“准博站”，提高企业技术研

发水平。为充分发挥博士后制度在高层次人才集聚、产学研合作和成果转化中的重要作用，2018年南京市启动了市级“准博站”评选工作，入选市级“准博站”的企业，给予5万元资助；每新引进一名全职博士，且企业、博士与高校三方签订两年以上产学研合作协议的，资助企业科研项目经费2万元；每新引进一名全职博士，且企业、博士与高校三方签订两年以上产学研合作协议并实际开展研究工作的，在企业工作每满1年给予博士5万元生活补贴，最长支持2年。高淳区人社局多次到引进多名博士的红太阳集团中邦制药公司积极宣传优惠政策，现场查看研发机构的实验设备，实地了解具有自主知识产权的科研成果情况，推荐公司成功申报了市级“准博站”，促进了企业新药技术研发。2019年，中邦公司市级“准博站”还引进了一位印度裔的博士后。

八是兑现引才补贴，促进企业引进培养高层次和急需人才。根据高淳区出台的“淳聚计划”，对首次到企业工作的博士、硕士、“双一流”高校或学科学士、普通高校学士（需符合高淳区“3+2”主导产业要求，不含三本院校、民办学院、独立学院毕业生），三年内分别按每人每月2000元、1000元、500元、300元给予企业补贴。对企业新引进或新培养高级技师、技师、高级工（需符合高淳区“3+2”主导产业要求），三年内分别按每人每月1000元、500元、150元给予企业补贴。2018年共有29家企业146人进行了申报，经审核106人符合申报条件，补贴金额96.85万元。2019年共有34家企业276人进行了申报，审核通过150人，其中博士7人、硕士64人、学士68人、高级技师1人，技师8人，高级技工2人，新申报人才91人，补贴总金额1201050元。以前的引才补贴审核通过后，还要等第二年的区里各项产业补贴政策一道兑现，企业也有意见。高淳区领导和人社局领导了解情况后也很关注，提出了改进意见，为此和发改局、财政局加强了沟通，去年企业申报的引才补贴兑现时间比往年提前半年以上，受到有关企业的好评。

九是做好人才安居工作，增强企业对人才的吸引力。为优化人才发展环境，更好吸引和留住各类优秀人才在我区创业创新，加快人才强区和创新名城南部支点建设，高淳区政府于2017年8月下发了《南京市高淳区人才安居办法（试行）》。人才安居重点支持先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业，包括符合高淳区产业发展方向、鼓励发展领域的转型升级和创业创新性重点企业，人才安居的具体适用对象是在《南京市人才安居办法适用企业范围》中在岗在职人员；本人符合《南京市人才安居办法适用对象（目录）》中的A、B、C、D、E、F类人才的认定条件；本人高淳区户籍，且住房未达本办法确定的安居标准或非高淳区户籍、在高淳区无自有住房，且在高淳区5年内无住房登记信息和房屋交易记录。企业须与各类人才签订劳动合同并为其缴纳社会保险。通过项目合作方式引进的A、B、C类人才，可不受签订劳动合同和缴纳社会保险的限制。高淳区还加大了人才安居政策的优惠幅度：将D类人才纳入住房补贴人群；C类人才安居面积提高到150平方；B类人才的安居面积提高到180平方，最高可申领75万元的购房补贴。2017年高淳区各类人才申报人才安居5人，审核通过2人；其中C类1人，D类通过1人，E类1人和F类2人均未通过。2018年高淳区各类人才申报人才安居有所增加，申报43人审核通过15人，其中C类1人、D类1人，E类2人，F类11人。2019年高淳区各类人才申报人才安居继续增加，申报93人，通过审核52人，其中E类1人、F类51人。

高淳区人社局通过以上这些工作和取得的成效，在一定程度上推进了高淳区企业人才引进工作，为企业发展提供了智力支撑。特别是通过帮助企业申报各类人才扶持项目，争取国家省市的资

金支持，对企业发挥人才作用创新发展帮助不小。但是通过对数据和相关情况的分析，可以发现高淳区在企业人才工作方面还存在一些问题和不足，主要是企业引进人才的总体数量较少，人才和人才项目质量还不高。

一是人才补贴申报审核发放的人数和金额分析。高淳区人社局负责全区企业引进培养高层次和急需人才补贴申报审核工作已经多年，2018 年“淳聚计划”出台后，扩大了申报对象，企业引进的本科毕业生（需符合高淳区“3+2”主导产业要求，且不含三本院校、民办学院、独立学院毕业生）和高级工也可以申报补贴。前几年，全区的企业一直只有几十人申报，审核后发放补贴也只有几十万，虽然 2018 年增加到审核发放 106 人、补贴金额近百万元；2019 年又增加到审核发放 150 人、补贴金额一百二十万元。但是企业引进与培养人才的数量仍然偏少，与南京市其它区比较还是有很大的差距，相邻的溧水区 2018 年企业就吸纳各类人才 1474 人，其中高级职称 147 人，博士 163 人，硕士 312 人。近三年溧水区通过实施高素质人口集聚工程，一共引进高素质人口近 6 万人，占目前溧水常住人口总数的近 12%。

二是人才安居资格审核的数据分析。前面介绍了在南京市优惠政策的基础上，高淳区还加大了政策的优惠幅度：将 D 类人才纳入住房补贴人群；C 类人才安居面积提高到 150 平方；B 类人才的安居面积提高到 180 平方，最高可申领 75 万元的购房补贴。但是我区企业人才安居资格审核通过 2017 年 2 人、2018 年 15 人、2019 年 52 人，每年的增长幅度看上去不小，但是从全市人才安居资格审核通过人数通报，可以看到高淳区只有城区的零头，几个城区都有近千人。说明高淳区企业引进的人才数量相对较少，而且在本地有意愿购买住房安家落户的人才也不是很多。

三是企业博士后工作站的数据分析。虽然高淳区有 5 家企业建有博士后工作站，分别是红宝丽集团和高陶公司的国家级博士站，红太阳集团和华苏科技的省级博站，以及中邦制药的市级准博站，但是 4 家企业的国家级博站和省级博站目前没有一位博士后在站工作，只有去年中邦制药的市级准博站新招收了一位印度裔的博士后。尽管这几年南京留交会期间，也组织建有博士后工作站的企业参加“海内外博士项目对接会”，但还是很难招收到博士后进站。没有博士后进站，就不能发挥博站这个平台作为企业与高校合作的纽带作用，更谈不上推动高校科技创新成果向企业转化。而且博士后进站人数去年开始纳入了市局年度工作考核指标。

四是人才项目申报评审情况分析。每年国家省市都有留学回国人员科技创新项目择优资助活动，国家级省级的资助项目高淳区基本是没有企业申报，前面介绍了市级资助项目申报 2018 年入选 5 个，2019 年就只有 1 个入选，而且这两年的 6 个入选项目资助档次也是最低的。去年企业专家工作室项目申报了 9 个，初审通过 7 个，参加了省科技评估中心组织的南京市各区联合评审，评审结果 7 个项目的排名总体靠后

企业人才服务工作任重道远，2020 年，高淳区人社局将深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于人才工作的重要论述，不断提高工作人员的业务能力和工作水平，继续做好人才服务各项工作，广泛宣传市区人才扶持优惠政策，鼓励企业大力引进与培养急需人才；积极组织企业参加南京留交会等大型海内外人才交流活动，多渠道引进各类人才；认真指导企业申报国家省市级人才扶持项目，助力高淳区企业创新发展和高质量发展，为高淳打造创新名城南部支点作出人社部门应有的贡献。（作者单位：南京市高淳区人社局）人

杜渐防萌 慎之在始
——浅谈工伤预防现状及发展

王思思 / 文

工伤预防是建立健全工伤预防、工伤补偿和工伤康复三位一体工伤保险制度的重要内容，是从源头避免和减少工伤事故和职业病的发生，有效保障职工的生命安全，减少经济损失，促进企业稳定发展的关键手段。本文就工伤预防工作现状分析提出做好工伤预防工作的几点个人看法。

一、工伤预防的积极意义

1、是保障劳动者合法权益的需要。生命安全和身体健康是从业人员的基本利益，发生职业伤害后的医疗救助和伤残赔偿，不能挽回失去的生命和复原受伤害的身体。只有做好工伤预防，才能从根本上保障职工的安全和健康

2、是促进用人单位安全生产的需要。用人单位有责任和义务给职工提供有利于健康的、安全的生产环境和工作条件。做好工伤预防工作，有利于帮助用人单位提高安全生产管理水平，整改事故易发风险点，从根本上改善用工环境。

3、是与国际接轨的需要。国际劳工局 1964 年通过的第 121 号公约《工伤事故和职业病津贴公约》规定："每个成员国必须制定工业安全与职业病条例"。我国已加入世界贸易组织，工伤保险制度是否与国际上的做法接轨将直接影响到我国与其他成员国之间的贸易往来。

二、工伤保险管理现状

1、工伤预防工作缺乏立法保障。《工伤保险条例》第四条：用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。显然，文中只是关于用人单位安全生产和工伤预防基本义务的规定，只是初步确认了工伤保险具有工伤预防功能，但是如何操作没有明确的表达，导致工伤事故预防功能难以实现。

2、工伤保险差别费率实操困难。《工伤保险条例》第八条：国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。可见，工伤保险条例从制度设计上，意在通过行业差别费率和单位浮动费率机制强化用人单位工伤保险缴费责任，实现以工伤保险费用与工伤发生率挂钩的形式来促进单位的安全生产。但是目前未能完全按行业特点划分全部企业，也未形成工伤频发企业增收保险的文件依据，导致浮动费率机制的激励调节作用难以发挥。

3、工伤预防费用支出未有明确。《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》（省政府令第 103 号）第十条：工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，实行收支两条线管理，用于《条例》及本条例规定的工伤保险待遇、劳动能力鉴定、工伤预防、工伤康复费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。工伤预防费用的提取比例、使用和管理，按照国家有关规定执行。而目工伤基金用于工伤预防的支出比例，如何划拨，如何使用暂没有法律层面的实施细则，导致预防工作的开展有心无力。

三、推动工伤预防功能实现的建议

1、设置科学的合理的预防机构。首先社保经办机构应聘选熟悉安全生产和工伤保险业务的专业人员组成工伤预防专门机构，对用人单位的用工环境、安全生产措施等进行监督检查。其次应促进国家安全生产管理部门与工伤保险管理部门相互协作。建议长期稳定的合作机制。另外督促用人单位组建安全生产监督管理部门，形成事事有人管，层层有责任，目标一致、分工明确、职责清楚、行动统一的安全网络。内外合作共同营造安全的用工及生产环境。

2、完善工伤预防的相关规章制度。在《条例》的基础上出台有关的实施细则，明确规定工伤预防预算比例及支用

别打着"共克时艰"旗号去侵犯员工权益

李英锋 / 文

“我只是发了个微博,就被公司罚了1万5千元。”3月9日,广西南宁的潘女士告诉记者。潘女士是汇桔网南宁分公司的一名员工。今年2月初,她在个人微博上称被拖欠工资,结果被公司认为发表恶意不实言论,造成重大不良影响,给予行政记大过处分,以及赔偿公司经济损失1.5万元。(见3月10日《齐鲁晚报》)

从媒体披露的信息来看,涉事公司针对劳动者或可能有多重侵权嫌疑。之前,有员工在该公司内部通信群里就拖欠工资一事向高层咨询,该群即被全员禁言至今。这些信息叠加在一起,使我们很容易产生怀疑——涉事公司对潘女士的抱怨大动干戈,更像是对维权言论的封口和报复。涉事公司称潘女士的抱怨为恶意不实言论,给公司带来重大不良影响,造成了巨大损失。然而据媒体记者了解,有多位涉事公司员工都通过各种途径“抱怨”:“公司拖欠去年12月工资至今,且正在优化人员”“产妇工资也是一分钱没发”“公司正在分发‘优化名单’,优化人员比例是40%,连孕妇和哺乳期同事都不放过”“员工真正主动离职的并不多,大多数都是被劝退”……众口一辞,指向明显。这些,难道真的都是恶意不实言论?

一段由员工提供的汇桔网1月30日召开的内部视频会议“重生大会”显示,该公司CEO谢某倡议所有管理层以及核心员工共克时艰,工资往后推迟两个月进行发放——这恰恰与工资“被拖欠”是吻合的。当然,事件真相如何还有待进一步调查核实。

受疫情影响,不少企业的运营出现了困难,需要企业与员工共克时艰。但如果打着“共克时艰”的旗号,去侵犯劳动者权益,这是绝对不能允许的。劳动合同法第四条规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、保险福利等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。2月7日人社部、总工会等部门联合发布的意见,受疫情影响导致企业生产经营困难的,鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位;对暂无工资支付能力的,要引导企业与工会或职工代表协商延期支付。基于此,我们要提醒的是,不走协商程序,单方决定降薪或延期发薪,还不容员工质疑和抱怨,这样的事情如果属实,则企业在程序和实质上都不合法,都会侵犯劳动者权益。

共克时艰是企业与员工共同担当,合理分压,而不是把主要压力都传导给员工,更不能以侵权方式让员工帮着“克艰”。这应该成为一种共识,一条底线。

(来源:苏工视点公众号)

的范围和程序。比如说规定每年划出一定比例的资金用于工伤事故预防宣传所需费用支出,明确工伤预防宣传教育责任分配等。另外经办机构应深入调查并根据参保单位工伤保险费支出比例、工伤事故概率、职业病危害程度等因素建立科学合理得分费率浮动机制,从而增强企业安全意识,调动参保积极性。

3、积极开展安全教育与安全培训。社保经办机构应协同用人单位制定年度安全培训计划,按计划对员工进行安全教育培训,使之掌握本岗所需安全生产技能,对新入职员工必须经过安全教育,考核合格后方可进入工作岗位。用人单位主要负责人、安全生产管理人和特种作业人员要严格执行“资格准入”制度,必须通过国家规定的专业培训,持证上岗。

工伤事故预防、职业病防治等内容关系到广大职工群众的切身利益,关系到企业的安全生产和持续发展、更关系到社会和谐稳定。只有将工伤事故预防、职业病防治与安全发展等工作通盘考虑,才能更好地助推企业发展,并不断壮大。(作者单位:溧水区人社局)

拒绝加班遭索赔，员工究竟能不能拒绝加班？

王槐艾 谢丹娜 / 文

导读：

五一劳动节前夕，扬州市邗江区法院发布的一起劳动争议典型案例，在社会上引起广泛讨论，包括法律界在内，普遍对员工究竟能不能拒绝加班各有见解。

事情经过是这样的：2016 年 5 月，扬州某公司产品检验员王某和李某被公司要求当天要加班完成一批产品检验，否则公司就将违约，需要将支付高额赔偿。由于公司拒绝续签即将到期的劳动合同，两人便拒绝了加班要求，最终导致公司违约，不得不向客户支付了高达 12 万元的违约金。

随后，公司将王、李二人诉至法院，要求他们承担这笔巨额损失。邗江区法院审理认为，王、李二人作为检验人员，明知企业生产任务紧迫，故意拒绝加班，并导致企业产生损失，应当承担相应的赔偿责任。根据两人的经济收入状况以及造成损失的情况，判决酌情赔偿企业违约损失的 15% 即 18000 元。

邗江法院高新区人民法庭庭长瞿森斌介绍，根据《劳动法》相关规定，劳动者与用人单位具有双向选择权，员工虽然有拒绝加班的权利，但如果企业遇到紧急生产任务，要求劳动者加班时必须服从。两人为了逼着公司续签劳动合同，在明知道公司这批货要有他们检验后方能够出厂，在公司要求加班完成出厂检验任务的情况下拒绝加班，必须对企业损失进行适当赔偿。

对于邗江法院的这一判决，有应该赔和不该赔两种态度。应该赔的理由与法院的判决相差不多。而不该赔的理由认为：《劳动法》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。这就是说企业要加班必须征得工会和员工同意，员工有权拒绝加班。

当然，法律也不是绝对支持员工拒绝加班。《劳动法》第四十二条规定：“有下列情形之一的，延长工作时间不受本法规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。”从该条规定看，对劳动者休息权利的限缩是一种例外规定，即是基于重大公共利益的维护而要求让渡个人权利，除此之外，不应对劳动者休息休假的权利进行限缩。

综合劳动法的规定，只有涉及重大公共利益的工作，例如自然灾害救援或者生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障影响民众生活等情形，才能要求相关工作人员强制加班。一般的市场主体公司、企业所谓的劳动者不完成工作可能会导致企业的违约风险和经济损失的“紧急任务”，本是可以通过市场化的手段解决或由企业自行承担经营风险的，并不构成劳动法中的“重大公共利益”。而本案公司要求职工加班的原因是订单交货时间太紧，不属于可以强制劳动者加班的法定情形。

另外，根据《劳动法》第四十二条第三款以及国务院颁发的《关于职工工作时间的规定》第六条规定，任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间，因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。而对于该“紧急任务”，原劳动部《关于贯彻 < 国务院关于职工工作时间的规定 > 的实施办法》在第七条第四款这样规定：“为完成国防紧急任务，或者上级安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销单位在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。”很显然，从有关报道来看，该公司的生产经营范围并不属于该实施办法规定的四种情形之一，因此从这个角度来说，该公司也无权强制要求劳动者加班。

不仅如此，法律界人士还认为：劳动法在中国特色社会主义法律体系中的定位是社会法，不同于民法，并不能也没有完全照搬民法中的损害赔偿制度。基于劳动关系中劳动者的弱势地位，劳动法对劳动者的损害赔偿也有严格的限定。《劳动法》第一百零二条规定了劳动者的赔偿责任：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。”《劳动合同法》第九十条规定了劳动者赔偿责任即“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”可见，我国劳动法制中劳动者承担赔偿责任的情形仅仅限于违法解除劳动合同或违反劳动合同中的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的两类情形。

此外，1994 年颁布的《工资支付暂行规定》第十六条规定，“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用

2019年度劳动争议十大典型案例(一)

江苏高院

案例一：用人单位不得在职工休产假期间降低工资待遇

裁判要旨

职工产假期间,享受的生育津贴低于其产假前工资标准的,由用人单位予以补足;高于其产假前工资标准的,用人单位不得截留。

简要案情

李某于2009年10月进入某摄影部工作。2017年11月24日,李某生育一女。2018年2月12日,无锡市社会保险基金管理部门向摄影部支付了李某的生育津贴共计1410304元。同年3月20日,摄影部向李某支付产假工资11804元。李某产假前的月平均工资高于5000元。摄影部于2018年9月5日作出《旷工离职通知书》,并通知了李某。李某申请劳动仲裁,请求裁令摄影部支付少发的生育津贴8000元。仲裁委终结审理后,李某诉至法院。

法院认为,李某可依法享受128天的产假,产假前的月平均工资高于5000元，现李某主张其产假前月平均工资为5000元,系其对自身权利的合法处分,不违反法律规定。无锡市社会保险基金管理部门已向摄影部支付了李某的生育津贴1410304元，而摄影部截留部分后仅向李某支付11804元。另经核算,李某享受的生育津贴低于其产假前的工资标准,故摄影部不仅不应截留还应予以补足。李某主张的8000元并未超过应补发的金额,法院予以支持。

法官寄语

生育保险是国家通过社会保险立法,对生育职工给予经济、物质等方面帮助的一项社会政策,体现了国家和社会对妇女的支持和爱护。生育保险待遇包括生育医疗费用、生育津贴和一次性营养补助。本案主要涉及女职工产假期间的生育津贴问题。《江苏省职工生育保险规定》第十八条第四款明确规定,职工产假或者休假期间,享受的生育津贴低于其产假或者休假前工资标准的,由用人单位予以补足;高于其产假或者休假前工资标准的,用人单位不得截留。按照该规定,用人单位不得在女职工休产假期间降低工资待遇。

本案中,李某参加了生育保险,但其享受的生育津贴低于产假前工资标准，李某主张摄影部支付其8000元并未超过应补发的金额,法院予以支持。本案提醒用人单位,生育保险对于大部分女职工而言一生可能只用到一两次,单位应切实担负起责任，为保障妇女儿童的基本权利提供物质条件。女职工如果对享受的生育保险待遇有异议,有权到用人单位或者社会保险经办机构查询，职工与用人单位因生育保险待遇发生劳动争议的，可以拿起法律武器维护自身合法权益。

审理法院:无锡市中级人民法院

案例二:农民工劳动报酬权益受法律保障

裁判要旨

农民工和城镇职工有平等的就业权和获取工资报酬的权利,任何单位和个人不得恶意拖欠农民工工资。

简要案情

王某于2017年7月23日进入某物流公司从事货车驾驶员工作,双方约定基本工资7000元/月。物流公司未与王某签订劳动合同,自2018年6月起拖欠王某工资。王

人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。”该项规定是对劳动者承担赔偿责任是否可以从工资中扣除做了规范,其适用的前提有两个:一是因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失;二是劳动合同有约定。该规定并没有涉及由于劳动者的原因给单位造成经营损失的责任分担问题。在用人单位的经营风险承担方面,劳动者在用人单位的管理下从事劳动的劳动成果归属于用人单位,由此产生的经营风险和职业风险由用人单位承担。对此,扬州市中级人民法院在二审判决书中作出认定:“案涉产品延迟交货导致的损失属于企业的经营风险,应由公司自行承担。”尽管本案二审法院认定公司主张职工需要承担惩罚性违约责任缺乏事实和法律依据,但是因为职工方在一审判决后未提出上诉,二审法院仍然作出了维持原判的决定。（来源:《苏工视点》公众号）人

某于2018年11月18日向公司提出解除劳动关系。王某经仲裁后诉至法院称,截止2018年11月18日,公司共计拖欠其工资63885元,其多次要求公司支付,均遭拒绝,请求判令物流公司支付拖欠工资、经济补偿金及未签劳动合同二倍工资。法院受理后第一时间与公司负责人电话沟通,核实信息,严肃告知拖欠农民工工资的不良后果。在充分解释做通负责人思想工作后,法院立即组织双方当事人庭前调解,达成了分期付款的调解协议,由物流公司支付王某工资55000元。法院根据双方当事人的申请作出民事调解书,对调解协议予以了确认。

法官寄语

切实根治拖欠农民工工资问题,是践行以人民为中心发展思想的重要举措,事关广大农民工切身利益和社会和谐稳定,党中央、国务院历来高度重视。人民法院是参与解决拖欠农民工工资问题的重要主体,积极开展"护薪"行动,依法高效审结拖欠农民工工资案件。

本案中,王某系为物流公司提供劳动的农村居民,物流公司长时间拖欠王某工资,造成王某的基本劳动权益得不到保障。法院受理后开辟绿色通道,与双方当事人积极沟通,将法律释明和说服教育相结合,通过调解方式及时有效保障了农民工权益。国务院《保障农民工工资支付条例》将于2020年5月1日起施行,该条例从落实主体责任、规范工资支付行为、明确工资清偿责任、细化重点领域治理措施、强化监管手段等方面对保障农民工工资支付作了详细规定,用人单位应结合该条例的实施对自身用工行为进行全面梳理、整顿,避免触碰法律红线;广大农民工亦应提高依法维权意识,工资被拖欠时可以及时拨打12333进行反映,或者提起劳动争议仲裁、诉讼,及时维护自身权益。

审理法院:建湖县人民法院

案例三:劳动者严重失职造成用人单位重大损害,用人单位有权解除劳动关系

裁判要旨

即便用人单位没有详尽的财务管理制度,财务从业人员也应依照法律规定及行业规范勤勉履责。因劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的,用人单位有权解除劳动关系。

简要案情

2017年11月2日,当地纪委向盱眙县经济开发区管理委员会发出"关于解除王某劳动合同的建议",以王某在担任某资产公司及其关联公司现金会计期间,明知财务支出审批手续不完备,仍在章某安排下多次将公款转出,造成3200余万元国有资产重大损失为由,建议解除与王某的劳动合同。王某对纪委查明的违纪问题不持异议。某资产公司以上述理由解除了与王某的劳动关系。王某申请劳动仲裁,请求裁令某资产公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁裁决不予支持,王某诉至法院。

法院认为,王某作为财会人员,理应按相关财务制度从事工作,而其在章某未履行审批手续的情况下,仍遵照章某的指示继续转账,违反了财务制度,给用人单位造成巨大损失,构成严重失职。故某资产公司有权解除与王某的劳动关系。法院遂判决驳回王某的诉讼请求。

法官寄语

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第(三)项规定,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。劳动者作为用人单位的组织成员,在劳动过程中应当维护、增进而不损害用人单位利益,这是基于劳动关系的人身性、隶属性和诚实信用原则而产生的忠实义务。劳动者失职、营私舞弊,其行为已违反忠实义务构成违约,对用人单位利益造成重大损害的,用人单位可以即时将其辞退。

实践中还需区分劳动者的一般过失和重大过错行为,对于劳动者的一般过失,因劳动者不具有主观恶意,用人单位须以劳动者的行为造成严重后果作为行使即时解除权的前提条件。但对于劳动者故意损坏设备工具、浪费原料、泄露或出卖商业秘密等故意行为,因其不仅违反忠实义务,而且具有主观恶意,用人单位留用此类劳动者存在相当之风险,须待劳动者的行为已造成用人单位的重大损害后,才可以将之辞退,必然对用人单位极为不公。故对劳动者故意违反忠实义务的,用人单位行使即时解除权不以已经造成重大损害为要件。对于劳动者尤其要注意的是,不能因为自己不是主要责任人而不认真履行职责放任损害后果的发生,如果抱有侥幸心理终将会为此付出代价。

审理法院:盱眙县人民法院

案例四:劳动者仅向用人单位提供执业资格证书的,双方不构成劳动关系

裁判要旨

劳动者仅提供执业资格证书供用人单位使用而未实际提供劳动的,其根据双方签订的劳动合同主张拖欠的劳动报酬,不予支持。

简要案情

2012年2月9日,周某与某建筑公司签订《全日制劳动合同书》一份,约定劳动合同期限自2012年2月9日起至2022年2月8日止。当日,又签订《二级建造师聘用合同书》一份,约定某建筑公司为发展需要使用周某的二级建

造师证书，合同期限内年度使用费为9000元。合同签订后,周某未至某建筑公司处工作,某建筑公司亦未按劳动合同约定向周某支付报酬，仅支付了2012年、2013年、2014年、2015年的证书使用费用，并自2016年8月起为周某缴纳社会保险至2019年3月。周某申请劳动仲裁,请求某建筑公司支付劳动报酬。仲裁委不予支持,周某诉至法院。

法院认为,周某虽与某建筑公司签订劳动合同,某建筑公司亦为其缴纳社会保险，但周某并未实际到某建筑公司上班,仅是将建造师证书提供给某建筑公司使用。在某建筑公司未实际用工的情况下，周某主张公司支付劳动报酬不能成立,遂判决驳回周某的诉讼请求。

法官寄语

我国建筑业发展迅速，建筑施工企业对持证建造师的需求较大,实践中,建筑市场非法“挂证”屡见不鲜,国家有关部门也已加大对“挂证”现象的清理整顿力度。在司法实践中,常出现“挂证”人员以未支付劳动报酬为由向挂证单位主张证书使用费的情况。《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”由于借用单位并没有实际用工,因此证书出借人与借用单位间不构成劳动关系。

“挂证”本身属于应依法取缔的行为,当事人将其改头换面而提起劳动争议诉讼并不能因此得到支持，人民法院在案件审理中发现此类情形也将依法建议相关主管部门查处。对“挂证”人员而言,一旦被查处,将会影响职业发展,得不偿失;对企业来说,以“挂证”方式规避企业资质要求则会给项目监管和质量安全埋下严重隐患!

审理法院:宿迁市宿豫区人民法院

案例五：用工单位不得借劳务外包之名行劳务派遣之实

裁判要旨

用人单位可以通过业务外包等方式,降低用工成本,提高工作效率,但不得以“劳务外包”之名行“劳务派遣”之实,排除自身法定责任,侵害劳动者合法权益。

简要案情

2018年7月,黄某经由“58同城”网站招聘至苏州A公司工作。2018年7月6日,苏州A公司驻厂经理将其领至南京B公司处从事劳动。黄某所在工段共有七名工人,除黄某外，其余均为南京B公司员工。黄某的食宿由南京B公司提供。苏州A公司与南京B公司签订的《劳务外包协议》约定,苏州A公司根据南京B公司的生产需要,承包南京B公司指定的生产项目,……承包服务费用按月结算,结算公式为:月承包服务费用=单价×月总工时。……因苏州A公司派遣员工所生产产品不符合南京B公司要求或不符合甲方管理,南京B公司有权解除劳动合同或有权随时要求更换派遣人员。转班劳务派遣员工不享受老员工待遇。劳务派遣员工社保费用由苏州A公司承担。2018年7月27日,黄某在南京B公司处受伤。后黄某申请劳动仲裁,请求确认其与苏州A公司之间自2018年7月6日起存在劳动关系,与南京B公司自2018年7月6日起存在劳务派遣用工关系。仲裁委不予受理,黄某诉至法院。

法院认为,南京B公司与苏州A公司协议约定的“承包服务费”计算基础为劳动者每月的工时而不是工作成果;南京B公司对黄某直接进行工作管理、安排和指挥;黄某的生产资料均由南京B公司提供;黄某的工作属于南京B公司业务的组成部分;苏州A公司负责招录黄某并进行劳动关系的管理;南京B公司与苏州A公司之间并非是“项目外包”,而仅是由苏州A公司对该项目派遣一名员工。据此,两家公司签订的虽名为“劳务外包协议”,但黄某、南京B公司与苏州A公司的关系符合劳务派遣单位派遣劳动者,用工单位实际用工这一劳务派遣关系的特征,且苏州A公司具有劳务派遣经营资质,遂判决确认黄某与苏州A公司自2018年7月6日起存在劳动关系,与南京B公司自2018年7月6日起存在劳务派遣用工关系。

法官寄语

2012年修订的《中华人民共和国劳动合同法》对劳务派遣的岗位进行了严格限制,2014年施行的《劳务派遣暂行规定》又进一步明确了用工单位使用被派劳动者的比例不得超过10%。实践中,不少原先采取劳务派遣用工的企业开始改头换面采用劳务外包。《江苏省劳动合同条例》第三十六条规定,企业将其业务发包给其他单位,但承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动,或者以企业的名义提供劳动,以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的，其劳动者人数纳入劳务派遣的比例计算。法律法规做出上述规定目的就是为了遏制“假外包、真派遣”情形。

企业采用“假外包、真派遣”的目的是为了逃避自身的用工主体责任。从事“假外包、真派遣”外包企业往往偿付能力较弱,劳动者的合法权益难以得到有效保障。这则案例告诉用人单位要诚实守信、依法用工,“假外包”的面纱并不能成为用工单位规避自身法定责任的挡箭牌。劳动者也要在求职及提供劳动过程中擦亮双眼,依法维护自身合法权益。

审理法院:南京市中级人民法院（未完待续）

（来源:《江苏法苑》公众号）

中企在印度：民营企业成设厂主力

印度工业政策与促进总局常务秘书肯特最近很忙，日前他刚出席了“三一重工注资印度市场50亿美元”的新闻发布会，这家中国民企表示出对印度风能、工程装备及住房市场的浓厚兴趣。紧接着，肯特所在的部门还要为VIVO手机印度工厂投产站台，好在厂址不远，就在新德里旁边的卫星城——诺依达。在肯特眼中，接踵而来的中国企业与雄心勃勃的“印度制造”可谓天作之合，而自己部门的工作就是将二者绑牢捆紧。“如果中国的公司向我们走近两步，我们就会迎上去四步”，肯特说。大至风力发电机，小到手机存储卡，中国产品越来越多地贴上“印度制造”标签。巨大的市场潜力及相对低廉的生产成本使印度成为中国企业海外试水的重要一站。“中国企业的未来不在中国，那里已经产能过剩，越来越多中国企业现在愿意来印度制造。”肯特此言代表印度工商业界的某种乐观心态。但中印制造业真能实现无缝连接吗？

有“国家队”也有“地方军”

黎剑是个印度通，他设计的手机客户端也叫“印度通”，来印度生活工作的人大多会下载这个软件，上面衣食住行都有，堪称全方位“印度向导”。对在印已打拼十年的黎剑来说，过去一年多算得上事业的春天，他麾下的中印商会不仅招兵买马，扩充人员，手头的各类咨询业务也量质齐增。上个月，中印商会的又一期赴印投资讲座开讲，主题是“印度税务制度”，主讲者是印度当地知名律师。尽管近3个小时的授课全程英文，但五六十位当“学生”的中国企业代表不仅听得认真，还不时发问，颇有股要把印度税法吃透的劲头。

来中印商会听课的中企不乏国字号龙头企业，从矿产冶金到运输基建，动不动就是世界500强，有的是驻印多年的“老将”，也有初来乍到的“新兵”，更有不少曾经打了退堂鼓如今卷土重来的“二进宫”。《环球时报》记者从中发现，不少民企老板已不是首次来印考察，带着项目寻求合作者越来越多。

“来学习的企业大多是对印度市场政策的新变化感兴趣，比如为了鼓励‘印度制造’，印度准备把进口外国整机的关税从6%上调至12%”，黎剑说，“此类关税调整对很多中国企业有影响，很多此前主做贸易的企业开始想办法把生产厂搬到印度来，否则就赚不到钱了。”

中国手机厂商对上述关税调整非常敏感——小米、VIVO、OPPO等中国品牌纷纷期待在印度设厂。消费电子类产品利润率原本就低，整机出口成本上涨再度挤压利润空间，迫使中国手机从“卖到印度”转变为“在印度产，在印度卖”。VIVO手机赴印度发展刚一年左右，但其在诺伊达地区的生产厂即将正式投产，该厂一期投入达125亿卢比(约合125亿元人民币)，月产能为100万台手机。同时，新投产的生产厂将为当地提供超过2000个工作岗位。

类似VIVO这样较具规模的中国民资企业是目前赴印设厂的中企主力，比如品牌手机小米、金立、联想，通信设备行业的华为、中兴，白色家电领域的海尔、美的以及机械制造巨头三一重工等。它们大多经历过中国市场的考验，拥有拳头产品并较具知名度，在对印度市场调研后，找到了几款能够打开销路的产品进而在印度站稳脚跟。此外，中国中小型私营企业赴印发展的热潮也在上涨，这类企业“船小好掉头”，能够较快发现商机，业务增长迅速。

相对而言，中国不少具有国资背景的大型企业进入印度较早，但大多以贸易为主，设厂的不多。一方面是由于国企业务领域大多是关系国计民生的大项目，在可预期回报不明朗的情况下不敢轻易为之。另一方面，由于国企业务多少涉及当地“命脉行业”，受到的监管更严，面临的非经济阻力也较大。

劳动力廉价，但用工“门道”多

“印度面向世界的一个卖点就是其年轻而廉价的劳动力”，英国广播公司最近一篇报道“在印度开厂的中国企业”的文章写道。人工成本低是外国企业在印度投资办厂的主要诱因之一。在印度，普通工人月工资基本在700元(人民币，下同)左右，工作两到三年以上、有一定技能的熟练工月工资约为1200元。据美的印度公司产品经理胡建国介绍，单从工人工资水平算，印度只有中国同类企业的1/3。

但工人工资低，不意味着在印度用工的整体支出就低。在美的位于拉贾斯坦邦的空调生产厂，《环球时报》记

用工环境有不少讲究

邹松 / 文

者在车间注意到穿制服与不穿制服的两类工人,穿制服的是正式工,他们也是美的合资单位美国开力此前雇的工人。这些老员工的工资高达4000元到5000元,他们在这间高峰期能容纳600人的工厂里是少数,但也有近100人。

与典型的劳动密集型企业有所不同,三一重工印度公司把很大精力用在售后服务上,包括雇资深讲师培训机械操作手,安排销售人员定期学习机械知识,组织客户来厂参观交流等。这些"软性"服务的用人成本并不低廉。据公司副总晏新辉介绍,很多讲师都是从对手企业挖过来的,年薪基本在20万元以上,但在产品差不多的情况下企业竞争就是拼服务,这笔投资必不可少。

在用工成本方面,除了工资,人员管理成本也不得不考虑,这就涉及用工效率问题。中国企业的管理方式在印度往往行不通,最明显的区别是中国企业讲究执行力,想方设法要按时保质地完成任务。而印度企业文化讲究以人为本,公平至上,员工的工作时间相对固定,中高级职员不愿加班,一旦加班要依法领取两倍到三倍的工资。低层员工愿意加班,但要通过工会统一调配。

多数印度职工,无论层级,都讲究相对舒缓的生活和工作节奏,这表现在工歇期间都要喝喝茶、聊聊天,基本没有被工作逼得喘不过气的时候。印度普遍不实行计件工作制,多数企业员工不追求多劳多得。

员工流动性大是印度企业的普遍现状,一般一个有5年工作经验的员工,翻开他的履历表,一眼看不过来他跳过多少次槽很正常。每次跳槽都意味着一定程度的加薪,对企业的忠诚度在印度似乎并非重要问题。但中高层管理人才仍是各家争抢的对象。目前来看,每年按比例涨工资是最有效的"企业文化"。

工会是外企投资印度势必面对的一个问题,特别是劳动密集型企业,资方必须定期与工会"讨价还价"。中国企业初来乍到不熟悉这个流程,曾想一"躲"了之,但最终发现必须认真面对,否则涉嫌违法。在劳资双方沟通过程中,工会为了自身利益会要求直接与中国管理层沟通,但事实证明"中间人"的角色必不可少,他可以是熟悉印度法律的法律顾问,也可以是有谈判经验同时能代表资方利益的老员工。

参与"印度制造"有附加条件

在印度投资设厂,有很多现实困难不得不考虑,比如说气温。印度中北部地区夏季高温,而多数大空间厂房并不适合安装空调,可想而知夏天在里边工作的艰苦。正是由于这个原因,一些气候相对凉爽的地方成为工业园选址的理想地。

浦那市位于印度西南部马哈拉施特拉邦,这里一年多数时候气温是20多度。目前浦那已拥有多个相对成熟的产业园,三一重工、潍柴动力、海尔电器以及一些化工企业先后在这里建厂。

记者在海尔上千平米的冰箱流水线厂房看到,数十名工人有序地在生产线上工作,整个厂房由数台安置在墙上的大型风扇降温。与此相似,三一和潍柴的工厂都是用风扇降温,因为厂房高且大,空气流动靠风扇更管用。

从投资规模讲,中小型企业在印度落地生根的可能性更大,一方面是船小好掉头,另一方面是更能适应印度各地方不尽相同的产业环境政策。目前在印度投资的中国企业有不少是名不见经传的小厂,雇工只有几十人,只生产某一项产品,但销路不错。记者的朋友张先生是从原上海某国企跳槽至一家小型中印合资公司的,该公司正是看准印度在水泥搅拌领域的添加剂生产空缺,虽是一个看似不起眼的小买卖,但在印度设厂更能贴近市场需求。

在获得工厂用地方面,中小企业更愿意租用基础设施相对完善的产业园区,免去了征地、基建等耗时费力的环节。还有一点不得不提的是印度长期悬而未决的跨邦消费税。由于发展水平不同,各邦都有不尽相同的在本地消费商品或享受服务的税种。与此相适应,同一家公司,如果在多个邦都有生产厂或商品存放库,就会免除这类消费税。从这个意义上讲,小而精、分布广的设厂策略或许更适合印度本地实际。(来源:环球时报)

创业故事

从6平米小店到年入20亿27年的奋斗之路

——火锅连锁女老板自陈经营秘诀

01
蜀王第一家店

我叫孔健，来自安徽合肥。1993年生发出了下海经商的念头。

在成都出差时常吃鸳鸯火锅，麻辣生香、畅快淋漓，让我回味无穷。而当时安徽市面上只有少数的炭烧火锅，我心想：安徽人怕麻不怕辣，如果把四川鸳鸯火锅稍微改良一下在合肥经营，应该是个大商机。我合计开个川味火锅。

为了找个正宗四川火锅师傅，我只身一人去了四川。费尽周折找到两位师傅，他们答应跟我回安徽，到安徽去闯一闯。他们说我这个姐姐看上去挺和蔼可亲的，应该值得信任。

张罗好师傅，我拿着8000块钱就一头闯进了火锅市场，租了一间40平米的小门店，勉强能放下7张台，定了个8月8号的吉日，就等着蜀王火锅店开张了。

原来的单位同事一听说我的火锅店在8月8号开业，都说“8月的合肥，就是个大火炉！这么大热天，又没空调，谁去吃火锅啊？姑娘你疯了呀？”但那时，我们的口袋早已空空，也没钱买空调了。开业时会不会有客人来？会来几桌客人？我们心里直犯嘀咕，但事到临头，也只能硬着头皮上了。

7月底，我们开始试营业，没想到啊，试营业期间，生意意外火爆。每天还没到中午，7张台子就订满了，晚上来都要等几十桌才吃得上，开业第1个月的营收我们就做了将近30万元。

老天眷顾我们，好运气是一方面，现在回想起来，当时能一炮而红或许有几点关键因素：

其一，我们没有做餐饮的经验，我们就想着把来的客人都当成亲人一样对待。所有来吃火锅的，排队等着吃火锅的，我们都免费赠送西瓜、八宝粥。连送客人来的出租车司机，我们都送打火机、餐巾纸。

其二，为了让客人更好地体验川味火锅，我们最大限度地还原了四川火锅特色：装潢用四川石雕、涮锅用鸳鸯铜锅、所有的原材料都来自四川、员工工服穿的是四川民族服饰，现场还有茶师演艺长嘴壶茶艺。这在当时的合肥仅我们一家。

后来我把这些归纳为“多一点”工程，那就是做餐饮企业：永远都要比竞争对手做多一点点、比顾客的心理期待高一点点，哪怕只是一点点。

客人夸我们的鸡汤好喝,我们立即就会在加汤时多往里边放几块鸡肉。永远都是多一点、再多一点。这多一点的习惯变成我们的经营理念,也得益于家庭生活对我的影响。小时候家里一旦做点什么好吃的,父亲就会让我们给隔壁的小兄弟姐妹送一点。自然而然,我就会觉得给别人“多一点”,给顾客“多一点”都是应该的。

02
做企业,不能只是老板“累死累活”

从 1993 年到 1997 年,蜀王发展得很快,门店数量每年翻一番。当时一赚到钱,转手就被我拿去开新店了,没几年时间蜀王就开到 20 几家店了。

从 1 家店发展到 20 几家店,是一段难熬的苦日子,最苦的事就是学炒火锅底料。

从蜀王火锅第一家店火爆后,为了能多开店、开好店,我就安排两个小孩去给那两位四川师傅当学徒,学炒料。没想到,两位师傅担心炒火锅底料的技术被学走,就要求给炒料房装个玻璃门,每次炒料时都把插销插上,不让那两个小孩子去学。没办法,我只好亲自上阵,在旁边看他们炒料,他们俩也拿我这个老板没办法,但他俩见招拆招,将炒料时间从晚上 10 点改成凌晨 2 点。我也没辙,也改成晚上 11 点先回家睡一觉,凌晨 2 点再回来看他们炒料。就这样,每天凌晨 4 点学完后,我就把店里 7 把长椅拼起来睡一会儿。6 点再接着起来买菜,买完菜后回家照看一下孩子,早上 10 点再回门店打扫卫生,准备营业,传菜、跑堂、收银,我一个人身兼数职。

每天能够眯一会儿的时间很少,那段时间好多人看到我脸上长的斑,都说你这个脸像吸毒的一样。

当时做餐饮还经常会遇到各种“恶霸”,故意上门找事儿。比如菜霸垄断掉鸭舌,他们定什么价就什么价,如果偷偷去找其他农户低价拿鸭舌的话,他们知道了就要来揍我们的员工。还有卖猪肉的要求必须进他们家猪肉,如果拒绝,他们就佯装到火锅店吃饭,然后故意滋事。当时他们来闹一次事儿,我们就跟他们干一仗。

我慢慢地开始意识到,企业要想做大,单靠一两个“能人”呕心沥血,是绝对不行的。毕竟一天 24 小时还有 8 小时要睡觉。真正聪明的,是要靠团队的力量,要把每个团队都培养起来,培养越多像老板一样有奋斗精神和经营意识的人,企业才能做得越大。

于是,1997 年我去中科大读 EMBA,回来后有意识地进行组织的变革,先设立一个小培训部,每天各种“抓”:抓服务、抓产品、抓团队培训。这次组织变革让我们尝到了甜头。那时我们最大的店有 3000 多平米,60 多桌,中午翻一轮,晚上翻两轮。门店外面再摆上 40 多桌,里外一起干,一晚上翻 100 多桌,特别火爆。就是靠团队一起奋斗来实现的。

1999 年 6 月,蜀王迎来了转折点,进入团餐领域。

海尔集团当时有一个“激活休克鱼”的著名案例,他们准备兼并合肥无线电二厂。政府邀请海尔到合肥建工业园,海尔只管技术,其他事情让社会力量帮忙,所以我们被推荐参与海尔合肥工业园食堂的招标。

中标后,我带着公司 20 多位高管和员工一起去了海尔总部学习他们的食堂管理。那时海尔食堂是全中国管理最领先的,是用工业企业的模式来管理现场,就是 5S“整理、整顿、清扫、清洁、素养”。

在海尔学习的半年多时间里,我们 20 多个人都住在大通铺,睡在一起、吃在一起、学在一起,团队学到了海尔的体系化管理,拿到了 ISO9000 质量管理体系认证,这也成就了我们后来的发展。

在不断亲身体验到学习给企业带来的好处后,我的学习根本停不下来。但凡打听到好的课,我都报名去学。从中科大 EMBA 班毕业后,我又先后去了北大汇丰商学院、新加坡国立大学学习,还跟着陈春花老师学习领导力。

这个过程就像爬山。学得越多,

能爬上的山就越高。站得越高，自然就越知道企业下一步该怎么走，企业家本人才能相信“相信的力量”，相信“看见的力量”，才会真正成为企业的“地板”。

从1999年进入团餐后，我们不停学习，持续创新、深化管理、积极变革，才让我们发展到今天的规模，也让我们有幸为500多家像华为、阿里、腾讯、通用电气、博世、ABB等世界500强企业、政府、医院和学校等各类客户提供服务。

03
创业27年，我的4点感悟

创业至今27载，蜀王集团成长为了“中国餐饮百强企业”“中国团餐集团十强企业”。经常会有人问我，从一家40平米、7张台子的小店，发展到今天20亿营收、上万名员工的企业，你有哪些心得可以分享给大家？我想有以下4点心得可以跟大家分享：

一、企业要懂得“借假修真”

蜀王创立27年，从1993年一直跟着我的员工，现在大约有50人。工龄15年以上的有几百人。大家到底是在一条船上，还是时刻想溜走，作为企业家是能感受到的。这就需要用企业文化来凝聚人。文化一直是我们绩效考核的一部分。在蜀王，我们基层员工会学习《弟子规》，中层学《了凡四训》，高管学《大学》《道德经》。企业营造一个文化学习的场域：案例宣讲会、茶话会、表彰会等，让不同年龄段的员工在玩中学、学中干、干中比、比中优，以此让员工在学习中修行，借假修真，深化对文化的理解与践行。思想文化对了，工作成果自然不会差。

二、几个亿换来的教训：每年要留存40%利润

为什么蜀王会从火锅做到团餐，再做到中餐？就是因为2003年，我们曾经迎头碰上了SARS。那时我们已经有近2000名员工。SARS一来，火锅店立马停摆，但团餐却在贡献利润：因为企事业单位规定员工不准出来，只能在单位里吃。这样一来，把钱左串串右串串，也就侥幸活了下来。

从那时起，我就开始意识到，蜀王绝不能只有一个事业部，否则风险一来就容易死翘翘。所以从2003年开始，我们每年都会将股东利润的40%留存作为发展基金。今年的这次疫情，蜀王的规模比2003年时大得多，上万名员工，但这次我们的现金流却可以支撑半年。同时还有能力去选址收店，收购一些优质资产。

三、企业没有利润是犯罪，但只强调利润也是犯罪

这次疫情一来，我们立马就通过钉钉转成线上办公，启动战略委员会把问题思考清楚，捋出紧急又重要、重要不紧急的工作。

疫情当前最重要的是：增效减亏。于是我们第一时间研究了客户即时的需求，将客户需求转变成经营和服务的项目，比如团餐立即启动“菜篮子工程”，急客户所急，在团餐现场卖米面油、肉禽果蔬菜等各类原材料；社会门店立即由堂食转外卖、转社区营销。

一切以客户为中心，把客户服务好，我们才会有营收。同时，还要加强经营管理，既要客户满意，也要经营业绩。把自己养活，就是对团队、对企业最大的贡献。对一家企业而言，没有利润是在犯罪。当然了，只强调利润同样是犯罪。这中间是个度的问题。

四、千斤重担人人挑，人人头上有指标

许多企业家都会被这样一个问题所困扰：怎样让企业成为“人人为我、我为人人”的组织呢？怎样让企业里的每一位员工都有主人翁精神把工作干好呢？总结起来就是一句话：千斤重担人人挑，人人头上有指标。

过去我们也存在着“大企业病”，集团职能部门抱怨：活太多了，人忙不过来，得多招点人呀；但营运部门又投诉职能部门服务效率不高，支持不够。为了解决这个问题，我们逐步在职能部门中导入“阿米巴经营”：将部分部门分拆，独立核算，在集团内部实施市场化经营，团队与企业共享经营利润。

现在我们的职能部门是真正把运营部门当成客户在服务，提效率挣效益，由原先的按劳分配到多劳多得，再到现在的多挣多得。蜀王成了一个平台，大家在这个平台上共生、协同、共赢。一个人可以走得很快，但一群人才能走得更远。百年蜀王的梦想很远，企业发展的担子很重，但当人人都有为自己的奋斗精神和经营意识时，这个担子不就轻了吗？公司不就走得远了吗？

我现在最大的愿望就是，将来我对公司的作用越来越不重要，但在蜀王的生态圈里，大家能够通过持续奋斗获得更多的利益。那也就算是尽了我们企业家应尽的一份责任和使命了。

感恩大家，祝福大家。

（来源：正和岛）人

幼儿园临时转行卖烧烤自救,结果生意火爆…

打败烧烤店的可能不是同行,而是幼儿园。

济南一幼儿园卖烧烤自救:“不能让老师们慌了”

受疫情影响,全国各地还有诸多幼儿园尚未确定开学时间。近日,山东济南某幼儿园园长,为了给老师们发5月份的工资,决定临时转行卖烧烤。

庆幸的是,他们的烧烤生意还算不错,老师们暂时不用为生计问题担忧了。

园长说:“不能让老师慌了!”

这句承诺的背后,是面对困难时的坚强。

相关业内人士表示:“现在天气慢慢热了,烧烤摊都开始营业了,幼儿园有场地,又有餐饮服务许可证,工作人员又有健康证等,桌椅板凳更是不缺,就可以利用幼儿园的场地卖烧烤,来增加一些收入。”

保定一幼儿园转卖烧烤,家长点赞:这里又能吃又能玩。

无独有偶。不久前,河北保定一家幼儿园,也临时转行卖烧烤自救。“所有的证件都是达标的,工具也齐全。”

幼儿园最初担心,家长会有“被迫”来捧场的顾虑,所以没有在家长群宣传,默默开起了烧烤业务。但还是有许多家长闻讯而来,家长们笑称这里又能吃又能玩,纷纷夸赞很有新意。

园长说,不想老师们因发不了工资转行。“如果挣了钱,利润全体老师平分,如果赔了钱,保证每个月给每个参与者发1500元基本工资。这次创业的宗旨只有一个:解决老师的就业问题!”

丽江一幼儿园卖起了包子,“一开始真拉不下来这个面子”

除了卖烧烤外,还有幼儿园卖起了包子。

云南丽江一家20余年的民办幼儿园,目前有70多名教职工,维持每个月的运转需要30万元。

千思万想,他们开起了包子铺生产自救。

园长说,一开始自己真的拉不下来这个面子,但没想到大家都特别支持。“刚开始是以儿童营养餐的形式在家长群推广的,尝试一段时间后需求量越来越大,我们抓紧去办了食品经营执照。现在每天平均能卖70单顾客大多是学生家长。”

“我身后有70多个教职工,就是70多个家庭。这个时候,责任和担当就特别重要,哪怕收入少一点,也要带着大家一起扛过去。”

吉林榆树广播局幼儿园火了。疫情期间,幼儿园为了减轻员工生活负担,开始利用幼儿园的厨房制作包子,没有想到,包子因为按照孩子的口味和安全标准来制作,受到了家长和路人的广泛欢迎,不仅在当地小有轰动,甚至还上了微博热搜,引发网友的纷纷点赞!

“我们有62名员工,450位小朋友。”园长汤艳芳介绍,虽然他们的教师团队不算庞大,但是每个月的工资支出也有10万余元。

“我们包子馅儿大,然而利润不是很高,我算了一下,去掉成本呢,我们一个包子大约能赚五毛到六毛钱,每一个老师啊一个早晨能挣十多块钱,但是他们现在都不管分多少钱,每天都特别兴奋。”

网友留言:加油,办法总比困难多!

面对疫情带来的冲击,园长和老师们展示出了自己强大的生命力。网友也纷纷为其加油打气:“疫情期间都很艰难,老师们加油!”“办法总比困难多!”

一起加油!

一定会好起来的!

(来源:中央广电总台中国之声综合整理自燃新闻、梨视频、腾讯新闻人间指北等)

疫情后，深夜加班的年轻人

马延君 / 文

写字楼灯光略显黯淡，个体商户挂出转让告示，2020年伊始，一场疫情使部分行业陷入经营困境。城镇、乡村停摆数月后，一场复苏正悄然来临，而再次回到工作岗位的普通人，也从“加班”中品出了别样滋味。

李开源 兰州 销售经理
赋闲一个月，长胖了七斤

2020年，我来到26岁，同时明白了一个新道理——不上班的日子，人是可以活活待废掉的。

两年前，我大学毕业回到兰州，成为某国产家电销售专员，负责市内各大商场货品投放、销售情况统计。二线城市压力不大，除了赶上节日促销，我和同事大多朝九晚五，过着惬意舒适的生活。

2019年底，我顺利晋升销售经理，有了五个人的小团队。我本以为自己会和这座古城一样，缓慢地生长下去，直到年初，一场疫情打破了安稳的幻象。商场不能开门，团队自然没有工作可做。销售的工资大多来自业绩提成，月底打开工资条一看，“嚯，2330元。”我没敢告诉爸妈这件事，心里却一直很焦急，不知道疫情会持续多久，再这样下去，裁员也近在眼前。刚开始，我还无数次打开电脑里的简历，却发现毕业两年，除了能更熟练地使用excel表格和酒量大增之外，没有任何长进。

日子一天天过去，就连焦虑也会被磨平，待在家里不愁吃喝，我用饮食和睡眠抵御现实的冲击，短短一个月，胖了七斤。四月中旬，我开车带着父母回老家祭祖，乡下老宅门口不远处就是黄河，我独自走到河边，看着水流奔涌。小时候总觉得黄河景色壮阔，现在却发现自己就像水中被裹挟的泥沙，一个浪花就被带着顺流而下。那天，我在河边待了很久，思绪被扯来扯去，总觉得不能就此陷入困境，人还是应该主动做些什么，去抵御泥沙俱下的生活。

正式复工后，我主动争取了新季度线上业务培训名额，准备带着团队尝试转型。线上业务与传统商场销售工作差异不小，那段时间，我在公司连续加班半个月，学习新模式下的业务要求，常常待到办公室只剩自己一个人，心里却慢慢踏实下来。如果浪潮终究来临，我希望能在退潮后，留得更久一些。

张诚 河北县城 打印店老板
打印店复工后，城市才算苏醒

2020年3月底，我再次打开仓库的卷闸门。足足两个多月没开张，屋里的印刷机器需要重新上一遍润滑油。疫情刚爆发时，我不得不暂时关掉自家经营的打印店。在家隔离的日子枯燥又心焦，我从没觉得休息时间会如此难熬，有时睡着睡着耳边还会隐约出现店里机器轰隆隆运作的声音。

打印店开了十年，从未停工。有一年大年初一，我正在老家和父母吃饭，接到客户电话，二话不说扔下筷子就一路飞车赶了回去。复印几张文件只能赚一两块钱，但生意再小也要尽心尽力是我工作的原则。正是凭着这股精神，小店才能逐渐揽下县城里大部分商场、餐饮店、学校的印刷生意，挣出两套房子、一辆车，让我在这座小城有了安身立命的本钱。

接到可以复工的通知后，我立刻收拾屋子，检修机器、清点复印纸，召回设计员工，想让打印店快点“活”过来。可刚开业那几天，店里一个顾客都没有，员工们没事做，都快把消消乐打通关了。

没有工作，我搬了把椅子坐在店门口发呆，街上也是空荡荡的，半天走不过一个行人。我担心小店的命运，更担心县城里与之关联的各行各业，附近几家店铺都贴

上了转让的告示。人们的正常生活被迫暂停，不知有多少和我一样的个体户陷入困境。

直到四月中旬，疫情逐渐好转，店里偶尔会出现几个打印传单、文件的人。打印店像是一个窗口，让我窥见了县城苏醒的脚步。

4月27日下午，我去给一家超市安装新的牌匾，回到店里天已经黑了。正洗手时，老客户发来消息说，他的火锅店打算五一重新开业，想印制一批新的菜单。我立即找出他家的菜单资料，核对好细节后，重新设计了一版。老板一直强调“不急不急，明天再印也可以”，但为了让他尽早拿上菜单，舒心地做生意，那天我一直忙到晚上十点多，看着印刷机轰隆隆地吞吐纸张。

在生活节奏缓慢的县城，很少有人这样加班，街边的招牌一个接一个熄灭，我在店里清点着菜单数量。新印出的菜单还带着油墨香，闻着熟悉的味道，我这才有了回到正轨的安心感。

姜丽丽 北京通州 花店老板

清明节，卖出上百束菊花

“再这么赔下去，有多少钱够折腾？”新年过后，家里总是爆发出这样的争吵。

三年前，我从单位辞职，在住所附近开了家小花店。当时只是一冲动，没想到开店的房租成本如此高，再加上鲜花折损率大，平时生意并不好做，只能勉强维持收支平衡。

疫情一来，花店被迫关门，可每个月上万元的房租还要照付，压在店里的几百枝花也只能扔掉。老公劝我转让花店，回去上班。我总觉得不甘心。刚开店装修时，再苦再累都熬过来了，现在所有行业都在承受着冲击，我不想率先投降。3月中旬，街道发来可以恢复营业的通知，我顶着压力回到店里。担心客流，只敢少量地进些鲜花和耐储存的干花束。饶是这样，交完一季度的房租，手里也没了现金流。

没想到，开业第一天先后来了几十位客人。也许是被疫情的阴霾折磨久了，人们急需鲜花的慰藉，那天我卖出了几千块的营业额。不少脸熟的客人还说：“这总不开门，怕你坚持不下去，得买几束花支持支持。”花店就这样热闹起来，我批发了许多小向日葵和色彩艳丽的玫瑰，它们代替干花和盆栽，成了店里卖得最好的品类。4月4日，店里卖出了上百束菊花，这是往年从未有过的情况，那个清明节似乎比以往更加沉重。到了前几天的母亲节，店里更是挤满了人。我早上八点来到店里，一刻不停地打包着康乃馨，手被划伤了也顾不上包扎。

经过一场疫情，人们似乎对寻常生活中的节日更加珍视。下午顾客越来越多，我不得不叫来正在上小学的女儿，帮忙招呼。那一整天，我忙得没能吃饭，心里却渐渐放松。晚上十点，送走最后一位客人，三个大玻璃柜的鲜花已经全部卖完。看着遍布血痕还混着泥土的双手，我把桌上挑剩下的几枝鲜花简单扎了扎，准备带回家给自己做母亲节礼物。刚一出门，遇见总在街边捡瓶子的阿姨，我想了想，还是将花束送给了她。或许，只要花还在开，生活就不会太坏。

马志 西藏 国家电网建设者

疫情过后，重返藏区支援

4月复工第一天，我在办公室加班了一整个通宵。成堆的文件被分类归档完毕，东方天空也渐渐显露出鱼肚白。一年前，我大学毕业来到西藏高原，负责国家电网下属项目建设。刚开始的日子并不轻松，我像每个刚来的年轻人一样，白天在车间、工地上打转，跟着老师傅检查电机运行、监督工期进度。晚上回到办公室，还要加班写文件，汇报任务完成情况。那时，我只觉得青春都要被吞噬了。穿梭在高原上，除了和工地大叔打交道，十天半个月见不到一个外人。每天还有写不完的汇报书，时常被工期进度表催得睡不着觉。一项工程通常要持续大半年，在这期间，我只能默默守在西藏，唯一的娱乐活动，是周末和同事跑去城区喝青稞酒。

疫情发生时，我正在东北老家过年，接到单位延缓上班的通知，我还有些庆幸。父母听我说完工作的艰辛，也想着“要不干脆别回去了”。于是我卸载了微博，不看新闻，刻意屏蔽外界信息，安心过着闲散的生活。

但偶尔在朋友圈里看到同事和老乡的动态，还是忍不住担心。工作站点离最近的医院有半小时车程，万一有了疫情，不知道留守的同事要怎么应对。当地老乡大多靠在工地上干活，才能挣点辛苦钱，工程一停，也不知道他们能否有收入来源。

那天，我正在家中和父母讨论是否辞职，微信上突然收到一条新消息。一位并不相熟的藏族老乡发来长语音，我还以为他要打听何时开工。点开一听，却是他想起我家在疫情严重的哈尔滨，打听我是否安好，还有没有口罩。听完那段口音浓厚的普通话，我跟父母说："算了，不商量了，那边开工我就回去。"

几天后，接到单位复工通知，我立马收拾行李回了西藏。接我的老师傅路上一直感慨，"这些年送走了多少批年轻人，还以为你也不会回来了。"

4月底，新通知传来，要求工程部尽快完成手头项目验收，以便开展下一阶段工作。那天晚上，我守在办公室，整理了一夜档案。没人催我第二天一早上交这份文件，但我还是想加班做完这项工作，让老乡们尽快有个新工作。

一场疫情，成了2020年的"开年大考"，而在这场严峻考验中，各行各业的百姓也展现出了国人特有的韧性与乐观。在疫情逐步好转的当下，历经磨难的国人依旧满怀希望，正努力用"加班"为考试画上了句号。

为此，2020年5月7日，中国银联推出一支记录"疫情众生相"的视频——《我们都是答卷人》，向那些始终坚守岗位，奋力拼搏的普通人致敬。

陷入困境的乡村养殖户开启了网络直播，都市白领在挫败后打起精神再找工作，书店老板研究上外卖业务，餐馆老板娘则带领员工用卖菜的方式寻找转机。

正是一代代国人的不轻言放弃，共同谱写出这场疫情的答案。为帮助更多普通人通过考试，促进经济复苏，中国银联也开启了"重振引擎助商惠民计划"，通过减免小微商户手续费、帮助滞销农产品寻找销售绿色通道，为市场注入活力，鼓励在疫情中受到影响但仍心怀希望的人们再度起航。

近期，"重振引擎助商惠民计划"还发布了新一波福利，覆盖餐饮、购物、出行等热门民生消费领域的超1000座县市、40万商家。此外，中国银联还将与各地政府、商业银行共同出资发放累计5亿元的消费券，以"重振引擎"助力民众获得实惠，商家渡过难关。（来源：真实故事计划）人

短讯传真

南京市《2020年度重点产业紧缺人才需求目录》正式发布

为了增强我市引才工作的针对性，提升企业引才的精准度，市人社局正式发布南京市《2020年度重点产业紧缺人才需求目录》。

《目录》紧密结合我市创新名城建设产业地标、自贸区南京片区重点发展等"4+4+1"主导产业紧缺人才需求情况制定，涉及15个产业类别、数百个产业细分领域，部分产业例如生物医药、生命健康，绿色智能汽车等也与"四新"行动计划中的"新产业"相吻合。为了确保数据分析的广泛性和代表性，市人社局联合市委组织部、市发改委、工信局、公安局、商务局、投资促进局，市工商业联合会、江北新区和雨花台区，通过线上问卷、线下座谈会等形式开展调研，调查范围涉及我市4422家企业和2942名人才。通过大数据比对方式，对各类需求信息进行全面系统分析，最终选取493个典型岗位以分析人才紧缺情况。《目录》对不同产业紧缺人才需求的岗位类型、专业、学历、任职年限要求，月薪标准和紧缺度指数进行了分类梳理，并结合调查样本对我市人才紧缺指数、人才需求、人才现状和人才环境形成结论和建议。

《目录》全文请扫描下方二维码阅读：

南京2020紧缺人才目录

六合区八成湖北籍就业人员已返岗

根据南京市人社局工作安排，我区各街镇劳动保障工作人员，及时准确跟踪服务175名在六合工作的湖北籍员工返岗情况，区就业中心及时进行数据统计汇总并每日报送至市就业中心。截至目前已有142人到岗，其中点对点返岗0人，自行返岗142人。（区人社局 李群）

雨花台区人社局"多维度"化解涉疫劳动纠纷

当前，疫情防控向好态势巩固，如何破解疫情影响，更好的保障民生诉求、稳定劳动关系大局成为新的"主攻方向"。雨花台区人社局立足防疫常态化，统一尺度、提升力度、拓展宽度，全力把耽误的时间抢回来。

区法院、区劳动仲裁院开展联席会议，就疫情期间工资支付标准、岗位变动调整、劳动关系处理等涉案较多的六个实务问题交换意见，并对近期案件运行情况、区域重大案件风险等四方面工作情况互通有无，取得了积极成效。"两院"推进实施联合调处化解机制，面对复杂、重大集体案件适时启动区法院设立的巡回仲裁庭，统一裁审"声音"，力争"一裁定音"，以联合办案为契机提升仲裁公信力，更好的发挥劳动仲裁"屏障"作用。积极对接协调区工会、司法局，整合引入多方力量，组建专业援助团队，为更多符合条件的特殊困难职工群体提供法律援助服务，让劳动者更有底气、更有信心、更加放心，坚决兜牢民生保障网，全力守护劳动者的"钱袋子"。截至目前，已开展接待咨询300人次，有效指导劳动者申请仲裁80余人。(雨花台区人社局 杨申)

浦口区人社局圆满解决工资纠纷

日前，刘先生通过12345投诉某房产公司拖欠其房产销售提成3000余元。接到工单后，区人社局立即电话联系刘先生并核实相关情况，刘先生所在单位的注册地鼓楼区，合同履行地在浦口区江浦街道，根据法律规定，其与用人单位之间的劳动争议，浦口区和鼓楼区的劳动人事争议仲裁院均有管辖权限。由于该诉求跨两地、涉多个维权科室，本着"先解决问题再说"的原则，区人社局受理该诉求：一方面采取"1+N+1"的模式，由行政科室劳动关系科统一协调，劳动保障监察大队和劳动人事争议仲裁院主动服务，拟定有针对性的解决方案，再由劳动关系科统一答复刘先生；另一方面采取跟踪办理方式，刘先生的诉求进入劳动仲裁程序后，区人社局立即联系用人单位沟通其问题。刘先生的工资已支付到位。接下来，浦口区人社局将继续保持疾风劲草之势，秉持为民初心，担当保障和改善民生重任，充分发挥12345"指挥棒"、"绣花针"、"连心桥"的作用，切实维护好群众合理诉求和合法权益。

南京经开区工伤保险宣讲服务进企业

为了切实提高工伤保险业务政策的知晓度，近日，南京经开区社会保险管理中心工伤保险业务专员深入园区企业喜星电子开展了工伤保险业务政策培训。参加培训的人员有企业的安全生产部门、人事部门相关人员等近30人。此次宣讲让用人单位和职工了解工伤保险制度，更好的去维护自身的合法权益。工伤保险业务专员解读了相关法律并从各个方面让大家结合自身情况面对实际工伤保险经办中遇到的各类问题。通过这次宣讲，让企业人员对工伤保险有了系统认识，让他们了解遇到工伤时该如何及时进行办理。今后，南京经开区工伤保险业务人员还将继续走进园区内各企业进行宣讲，提升社保服务水平。

提供小额担保贷款助力小微企业复工复产

疫情发生以来，小微企业及个体工商户面临了前所未有的冲击，在响应"战疫情，扩内需，稳增长"的号召下，紫金小营社区加大对失业人员创业政策的宣传。在了解到辖区失业人员创办的公司受到疫情影响，社区立即上报红山街道劳动保障所审核，并与红山街道劳动保障所走进南京立拍得数码科技有限公司，进行实地考察，了解企业贷款需求，并为该企业办理30万小额担保贷款。在化解疫情冲击、推进小微企业复工复产中，街道社区及时为企业提供小额担保贷款，解决了企业的燃眉之急。

鼓楼区加大帮扶力度为企业纾困解难

一是开展公益宣讲活动。联合市人力资源产业协会共同举办公益讲堂2期，重点围绕"疫情期间用人单位应对不可抗力处理劳动合同""疫情期间用人单位灵活调剂运用休息休假规定的风险防控""因疫情延长春节假期与延迟复工等情形下的工资发放""受疫情影响的特殊地域人群就业歧视问题""疫情期间劳动用工执法案件快速处置"等热点痛点难点问题进行解答和路径指引。讲堂采取线上视频直播的方式向广大企业开放。

二是落实企业帮扶政策。积极落实"失业保险稳岗返还"政策，进一步精简经办流程，采取"无形认证"方式，企业全程免填表、免申报、免跑腿，通过失业保险大数据比对确定拟发放企业名单。截至3月，我区企业稳岗返还9565家、计6027.3万元(目前已公示)，返还资金将直接拨付至企业账户，切实减轻企业负担，缓

解企业经济压力。

三是活跃线上招聘平台。围绕高校毕业生、复工返岗人员等重点就业群体,积极打造线上招聘平台。截至3月，区就管中心通过微信公众号、市人力资源服务平台等渠道,先后组织实施“春风行动暨就业援助网上招聘会”“三八架金桥、春风送岗位”等8场线上招聘会,146家企业参与网络招聘活动,累计发布4566个招聘岗位。帮助企业解决用工难题,促进求职者实现就业。

四是强化失业动态监测。为加强就业预警和做好就业形势判断,继续对30家失业动态监测企业进行每日跟踪调查,掌握企业生产经营状况、岗位增减情况、用工需求变化、人员流失情况等,及时了解经济形势以及疫情对就业、失业的影响等,为稳定就业打好基础。30家监测企业目前已复工28家,复工率93%,就业情况稳定。

秦淮区人社局畅通渠道便民服务

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，尽量减少人员聚集,区人社局减少非必须的现场办理相关业务，尽可能采用不见面办理。一是畅通网上自助办理渠道。失业登记、社会保险参保缴费以及待遇支付等业务可以在南京市人力资源和社会保障局公共服务平台网站或者“我的南京”APP“智慧人社”板块进行办理。二是增设远程协同办理渠道。临时开通电子邮箱、电话传真、材料邮寄、短信推送等渠道受理业务,告知办理结果。电子邮箱以及电话号码通过政务公开网站以及 “秦淮人社”政务微博向社会公开。三是开辟工伤保险绿色通道。做好医护及相关工作人员的工伤认定以及待遇兑现工作。收到工伤认定申请后，在材料齐全、事实清楚的情况下,3日内作出认定结论。对已参保并被认定为工伤的医护及相关工作人员，按照特事特办、急事急办原则有限处理,及时落实相关待遇。四是保证现场办理快速通道。对于必须到服务大厅现场办理的业务，由窗口收取材料转交后台办理，办理结果通过电话或者短信告知,尽可能减少办事人员等待时间。

雨花台区推行防疫期间失业金不见面申领

一是创新服务“线上办”。积极引导失业人员通过手机APP进行失业金在线申领,减少人员流动,降低疫情防控压力。截至目前,电话咨询171人次，线上办理失业金443件。二是宣传告知“教你办”。通过市人社局门户网站、微信公众号、QQ、微信群、朋友圈等渠道,向社会公布申领流程和办事指南,为失业人员提供“失业保险金线上办”详细的操作指南。三是主动提醒“引导办”。对存在市民卡金融账户未开通、社保系统身份信息错误等问题的36名失业人员进行主动提醒,采取电话办理等灵活形式实现 “代办不见面、服务不缺位”，切实保障失业人员社保权益。疫情防控期间,全区发放失业保险金3672人564.11万元，发放失业保险技能提升补贴40人7.2万元。（雨花台区社保中心 魏雨婷）

玄武区人社局组织援企稳岗服务特快专递

企业有所需,人社有所应。3月27日上午，玄武区人社局局长袁芳在徐庄组织援企稳岗政策宣讲,现场向苏宁集团等企业发放《玄武区援企稳岗政策汇编》等资料,让企业知晓政策,做到应享尽享。近期以来,区人社局主动作为,多措并举,稳就业促发展,维护全区就业形势稳定。一是服务企业点对点,助力复工复产。利用企业服务公众号平台推送惠企政策,派出服务专员“点对点”摸排企业需求，建立企业就业服务需求清单,制定“一企一策”精准服务措施。有效对接企业用工需求，实地走访200余家企业，面对面为企业纾困解难,助力企业复工复产。二是快递政策大礼包,减轻企业负担。全面落实援企稳岗政策,有效实施“降、返、补”,及时快速落实社保降费率、失业保险稳岗返还和各项促就业补贴政策,努力帮助企业降本减负,有效稳定用工岗位。截止目前,全区预估减免社保医保费用近4.5亿,惠及1.2万多家企业；发放稳岗返还金额4271万,惠及6620家企业;发放专项奖补资金398万,惠及141家企业。三是发布云端招贤令,解决用工需求。稳就业的关键是稳企业。区人社局聚焦“稳企业,促发展”,及时对接企业实际需求和现实困难，做到企业员工总数清、空岗结构清、需求人数清、问题困难清，并针对性地提供公共就业服务,支持企业渡过难关。征集了文旅、城建、环境、高新和钟山等五大区属集团共239家企业共9788个岗位，发布了玄武区主导产业招贤令,举办线上招聘会28场,为1353家企业,解决用工需求5003人,有力缓解了企业压力。

迈皋桥街道政务服务中心升级啦

为构建简约精干的基层政务组织架构，迈皋桥街道工委研究决定,将街道人力资源与社会保障所与街道为民服务中心合并,升级打造街道政务服务中心。迈皋桥街道政务服务中心要升级啦!

业务统筹升级:合并后的街道政务服务中心将融合街道便民服务中心和人社所的业务,打造便民服务窗口一体化平台,除受理12345政务服务热线电话,居民可办理工商行政许可事项、公务服务事项、民政、计生、残联、退役军人、人力资源和社会保障等相关业务。

团队力量升级:合并后的街道政务服务中心设有窗口服务人员和后台工作人员。一线窗口业务将由负责民政、计生、残联等业务的全科社工及负责医保办理、就业帮扶等业务的资深协理员坐C位接待。

业务综合查询:即日起,你可以通过公众号"我爱迈皋桥"底部栏目"爱•社区"的子栏目"办事指南"查看业务办事指南:卫计事务办事指南、残疾人事务办事指南、人社(劳动)事务办事指南、民政事务办事指南、商事登记办事指南等。

统一办公地址:原位于迈皋桥华电路15号的街道人力资源和社会保障所将于6月1日起搬迁至迈皋桥街道寅春路18号1楼政务服务大厅,统一便民窗口业务办公地点。

高淳区开展省级乡土人才建设推荐工作

为认真贯彻落实乡村振兴战略,近期高淳区人社局组织开展了省2020年度乡土人才建设发展项目推荐申报工作,具体包括省级乡土人才传承示范基地和省级乡土人才大师示范工作室两个项目,建设乡土人才传承示范基地对于完善乡村振兴人才供给体系,加快培养壮大乡土人才队伍具有重要意义;建设乡土人才大师示范工作室对于健全乡土技艺技能传承创新、技术成果运用推广机制,高质量实施乡村振兴战略具有重要推动作用。截止5月7日,高淳区共有7个项目申报省级乡土人才传承示范基地,分别是江苏高淳陶瓷股份有限公司的"陶瓷制作技艺"、东坝街道禾田坊谷物种植家庭农场的"粮油作物和特色果品高质高效生产与管理技术"、古柏街道和丰园生态水产养殖专业合作社的"虾蟹生态养殖与四维一体可追溯技术推广项目"、桠溪街道慢农早园竹种植专业合作社的"早园竹种植"、桠溪街道国华水草栽培专业合作社的"水草栽培"、漆桥街道南京雅润茶业有限公司的"轻基质穴盘茶苗快速建园"、固城街道南京苏台农业科技发展有限公司的"水果、药材农业种植";5个项目申报省级乡土人才大师示范工作室,分别是淳溪街道紫翎轩工艺品邢志鹏的"紫翎轩木雕工作室"、桠溪街道胥河村吴顺根的"老吴木匠店"、桠溪街道胥河村芮国清的"芮家巷糕坊"、桠溪街道胥河村吕春峰的"春峰水产养殖工作室"、桠溪街道胥河村史爱宝的"老渔民水产工作室"。(倪强)

江北新区进行工伤保险参保稽核稽查

为深入贯彻习近平总书记关于坚持底线思维着力防范化解重大风险的重要讲话指示精神和市委、市政府关于我市创建国家安全发展示范城市工作的部署要求,近日,新区组织开展推进企业员工100%参加工伤保险专项行动。管委会诸渊深副主任参加会议并作了重要讲话。

据了解,为促进此次专项行动取得良好效果,由新区社会事业局牵头成立推进企业全员参加工伤保险工作领导小组,建立联动机制,印发《江北新区推进企业全员参加工伤保险专项行动工作方案》,各部门应加强数据共享,按照"谁主管,谁负责"的要求,及时准确提供相关数据。新区社保部门加强与市人社局进行对接,及时将更新的数据进行系统查询比对,若发现未参加工伤保险情况及时督查相关企业办理参保手续。

据事业局陈莹副局长介绍,开展此次工伤保险参保稽核稽查专项行动,按4个步骤组织实施,5月9日至5月22日,参保企业开展参加工伤保险情况自查,通过自查了解企业参保率,对未达到全员参保目标的企业限期要求整改;5月9日至5月26日加强重点排查,重点完成企业参保比对,并将比对情况及时反馈各相关部门;5月9日至8月8日,落实专项巡查检查,联合巡查检查组在全区开展参加工伤保险专项巡查检查行动;由联合协调小组协调推进直管区范围内重点行业(领域)参加工伤保险工作。督查的目的积极落实工伤保险政策宣传,配合行业主管部门做好监督管理与检查,促进新区范围内企业员工工伤参保全覆盖。

最后诸渊深副主任从两个方面分析开展此次专项行动的必要性,现在南京正在创建国家安全发展示范城市,从维护社会稳定的角度重视这次稽核督查。同时,诸主任指出大家要从思想上重视此次稽核督查,督查不是目的,大家要广泛宣传确保全员参保,各单位齐抓共管,形成合力,惠民生的事要做好,要提高群众获得感。综合部、新区建设与交通局、生态环境和水务局、应急管理局、综合行政执法局、税务局、总工会、公建中心、社会事业局分管负责同志以及各街道主要负责同志,参加了会议。会议由事业局郑武局长主持。(王国雷)

中组部发布《公务员职务、职级与级别管理办法》

第一条 为了完善公务员领导职务、职级与级别设置和管理制度,健全公务员激励和保障机制,建设信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质专业化公务员队伍,根据《中华人民共和国公务员法》等有关法律法规和《公务员职务与职级并行规定》,制定本办法。

第二条 公务员领导职务、职级与级别设置和管理坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、"三个代表"重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻新时代中国共产党的组织路线,坚持党管干部原则,加强党对公务员队伍的集中统一领导,遵循依法、科学、规范、效能的原则。

第三条 领导职务、职级与级别是实施公务员管理,确定公务员工资以及其他待遇的依据。

第四条 公务员级别由低至高依次为二十七级至一级。

第五条 公务员领导职务层次与级别的对应关系是:

(一)国家级正职:一级;

(二)国家级副职:四级至二级;

(三)省部级正职:八级至四级;

(四)省部级副职:十级至六级;

(五)厅局级正职:十三级至八级;

(六)厅局级副职:十五级至十级;

(七)县处级正职:十八级至十二级;

(八)县处级副职:二十级至十四级;

(九)乡科级正职:二十二级至十六级;

(十)乡科级副职:二十四级至十七级。

副部级机关内设机构、副省级城市机关的司局级正职对应十五级至十级;司局级副职对应十七级至十一级。

第六条 公务员领导职务与职级的设置、厅局级以下领导职务对应的最低职级、职级与级别的对应关系,按照有关规定执行。

第七条 确定公务员领导职务、职级,应当在规定的领导职务、职级序列和职数限额内,按照有关任职条件和程序进行。

第八条 晋升、降低领导职务、职级或者调任、转任以及因其他原因需要明确领导职务、职级的,按照拟任领导职务、职级任职条件等确定。

第九条 公务员晋升领导职务应当具备的资格条件,按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关法律、法规、章程规定执行。其中,晋升乡科级领导职务的最低任职年限条件为:

(一)晋升乡科级正职领导职务的,应当任乡科级副职领导职务2年以上,或者任乡科级副职领导职务和三级、四级主任科员及相当层次职级累计2年以上,或者任三级、四级主任科员及相当层次职级累计2年以上,或者任四级主任科员及相当层次职级2年以上。

(二)晋升乡科级副职领导职务的,应当任一级科员及相当层次职级3年以上。

第十条 公务员级别应当根据其所任领导职务、职级及德才表现、工作实绩、资历确定。

第十一条 新录用的公务员试用期满考核合格后,职级、级别的确定按照有关规定执行。

第十二条 通过面向社会选拔、调任等方式进入机关的公务员,其级别按照新任领导职务、职级,结合本人原任职务、工作经历、文化程度等条件,参照机关同类人员确定。

第十三条 公务员晋升领导职务、职级后,原级别低于新任领导职务、职级对应最低级别的,晋升到新任领导职务、职级对应的最低级别;原级别已在新任领导职务、职级对应范围的,除晋升一级、三级调研员和一级、三级主任科员及相当层次职级外,在原级别的基础上晋升一个级别。

第十四条 公务员累计5年年度考核结果均为称职以上等次的,可以在领导职务、职级对应级别范围内晋升一个级别。

第十五条 担任领导职务的公务员辞去领导职务后的级别确定,以及公务员因年度考核被确定为不称职等次、受到组织调整或者组织处理、受到处分应当降低领导职务、职级与级别的,按照有关规定执行。

第十六条 公务员受到诫勉、组织调整或者组织处理、处分等,遇有影响期且影响期未满或者期满影响使用的,以及有法律法规规定的其他影响晋升的情形的,不晋升领导职务、职级与级别。

第十七条 公务员级别的确定、晋升,按照管理权限,由决定其领导职务、职级任免的机关批准。

第十八条 县级以上公务员主管部门负责领导职务、职级与级别设置、确定工作的组织实施和监督管理。

第十九条 对不按照规定的职数要求、资格条件及程序等设置、确定公务员领导职务、职级与级别的,不予批准或者备案;已经作出的决定一律无效,由公务员主管部门按照管理权限予以纠正。

第二十条 对违反规定进行公务员领导职务、职级与级别确定的,应当根据具体情况,依规依纪依法追究负有责任的领导人员和直接责任人员的责任。

第二十一条 监察官、法官、检察官等职务、职级的设置和管理另行规定。

第二十二条 本办法由中共中央组织部负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起施行,2006年4月9日中共中央、国务院印发的《<中华人民共和国公务员法>实施方案》附件三《公务员职务与级别管理规定》同时废止。

企业用工与失业人员就业的牵线人

突如其来的疫情，很多行业不得不按下暂停键。随着我国疫情持续向好发展，目前已取得了阶段性胜利，大多行业已按下重启键。有用工需要企业因招不到员工而犯难，而失业人员则因疫情未能找到合适的工作而犯愁。针对这个矛盾，尧新社区便民服务中心工作人员走进企业寻求岗位，微信群发送岗位招聘信息。

尧新社区劳动协理员、社区便民服务中心工作人员，疫情期间在月桂园小区门岗值勤“四必”管控时，从住月桂园小区的白金汉爵酒店人事了解到酒店缺勤杂服务人员、上门了解到奥克斯集团南京物业公司急缺保洁安保人员。社工们借此锲机收集信息加微信，为复工复产辖区的失业人员就业做好准备，为失业人员进行个性化对接帮扶就业。残疾人员许德年现已在白金汉爵酒店就业，单位准备为其参保，葛文章也在小区从事平安志愿者巡逻值勤工作。

就业是民生之本。就业困难人员失业在家，失业就意味着失去家庭经济来源，如此又谈何家庭社会和谐？！需求通过社区工作人员的努力协调，打通企业用工和失业人员求职之间阻隔，把便民服务做实做广，让居民少跑路，要提高用工需求，提高求职成功匹配率。从而促进尧化街道集成改革的推进及辖区居民的满意度的提高。（尧新社区孙修堂）

南京人力资源和社会保障学会
第六届会员代表大会召开

5月27日，南京人力资源和社会保障学会第六届会员代表大会在宁召开，人社学会会员代表及特邀代表两百余人参会。

江萍会长代表第五届理事会做报告工作（报告本期头条摘要发表），马连章秘书长做了财务收支情况报告和《南京人力资源和社会保障学会章程（修正案）》说明。与会人员审议并以举手表决方式一致通过以上报告。

会议上，还酝酿了南京人社学会第六届理事、常务理事、监事和会长、副会长、秘书长人选，与会代表审议并以举手表决方式一致通过提名人选。

江萍同志当选第六届理事会会长，并就新一届学会工作做了热情洋溢的讲话。主管部门市社科联张石平副主席出席会议并就学会工作提出要求。

本次大会务实高效，气氛庄重活跃，与会人员表现了充分的参与热情。大会在热烈的掌声中结束。