

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

09

2020

总第214期

准印号S(2020) 0100300

内部资料 免费交流

新冠肺炎疫情下劳动监保障监察案件特点和趋势研究
在大街小巷奔波打拼的外卖小哥们
以案说法二组



我市成功举办人力资源领域专业技术人员 知识更新工程高级研修班



为进一步加强我市人力资源服务业领军人才队伍建设，规范人力资源从业人员执业行为。于8月7日至8日，我市举办了人力资源领域专业技术人员知识更新工程高级研修班。面对互联网时代及突发新冠肺炎疫情给人力资源工作带来的新情况，特邀请驻宁高校学者、大型企业具有实践经验的资深人力资源高官授课，修研过程中，学员与授课老师、学员与学员之间互动交流，为参修学员带来进一步做好人力资源工作的新思维，提供解决问题的新思路。研修班由南京人力资源和社会保障学会组织，学会会长江萍同志莅临现场，发表了热情洋溢的动员报告。





封面: 南京公园一角 龚文新摄

封二: 我市成功举办人力资源
领域专业技术人员
知识更新工程高级研
修班

封三: 南京市人才服务中心
联合党委举办基层党
务干部培训班

封四: 迈皋桥人社所认真核
实医保补助



《心安即归处》樊郁篆刻

南京人力资源社会保障

2020 年 9 月

区局风采

03 以改革践行新发展理念

社会保障

- 05 筑起社保政策“藩篱” 防范社保基金风险
- 06 外卖骑手入会，是检验工会工作的试金石
- 07 谁说干快递没技术含量？武汉快递小哥首获专业职称！
- 08 杭州砸 100 万引进一个快递员
- 09 高淳区以更大力度的思想解放 推动人社事业高质量发展
- 10 2020 年南京都市圈创业培训暨创业辅导研修圆满结束

交流研讨

- 12 新冠肺炎疫情下劳动监保障监察案件特点和趋势研究
- 16 年轻人都去送外卖了，中国的制造业怎么办

你问我答

- 20 疫情防控期间假期管理法律指引
- 21 12333 热点问答(快递员专题)
- 22 《关于扩大失业保险保障范围的通知》政策解读及服务指南

以案说法

- 23 同工同酬就是工资相等吗？
- 24 人社部最高法院联合发布第一批劳动人事争议典型案例(完整版)

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第09期(总第214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

基层之声

- 28 战疫情促就业 广纳贤才,溧水在行动
- 28 鼓楼区迅速落实“十万研究生宁聚行动”
- 28 感恩城市守护者——快递工作者
- 29 浦口区全方位做好高校毕业生租房补贴工作
- 29 秦淮区扎实推进“十万研究生见习行动计划”

创业故事

- 30 在大街小巷奔波打拼的外卖小哥们

多彩生活

- 36 致快递小哥(等五首诗歌)

短讯传真

- 38 秦淮区多措并举保障农民工工资支付(等 9 则)

卓越匠心

- 40 退役老兵的担当

以改革践行新发展理念

——浅谈江北新区社保事业发展的历史沿革

王国雷 / 文

在江北新区旭东路周边，有一片一千多亩的空地，春天开满了明晃晃的油菜花，浓郁花香让人迷醉，旖旎的风光令人流连忘返。成立于2017年12月的江北新区社会保险管理中心办公地就坐落在这里，她承担着2园7个街道，服务人口110.7万，服务参保企业14704家的兜底保障任务。

从计划经济体制向社会主义市场经济体制转型的历史时期，我国社会保障发挥着民生安全网、社会稳定器的重要作用，维系着改革事业顺利推进、国民经济持续发展。随着改革的深入，不断完善社会保障制度是构建和谐社会的一项重要内容，经过多次的职能变迁，如今江北新区社保中心已在服务保障民生的工作中积累了一些宝贵经验。

成立保障机构，规范保障职能

1978年以前，我国长期实行与计划经济体制相统一的社会保障政策，即建立在计划经济体制之上的“企业保险”制度。

1991年至1997年，在中国养老保险制度改革历史上接连出台了三份重要文件——

1991年6月，国务院下发《关于企业职工养老保险制度改革的决定》，这是改革开放以来国家就养老保险问题第一次作出重大决策，明确基本养老保险费实行国家、企业、个人三方共同负担。

1995年3月，国务院根据《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》精神，下发《关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》，确立了社会统筹与个人账户相结合的养老保险制度模式。

1997年7月，国务院在总结各地改革试点经验的基础上，下发了《关于建立统一的企业职工基本养老保

险制度的决定》，规范企业和职工个人缴纳基本养老保险费的比例，养老保险统账结合模式走向统一，并为行业统筹移交地方管理创造了条件。

新的历史条件下加强和改进自身建设，成立保障机构，规范保障职能是服务民生的必然要求。

1994年9月15日，南京市大厂区社会劳动保险所成立，负责街道企业社会养老保险工作，隶属于大厂区劳动局领导，为集体事业单位（副科级，编制3人），从此社会保障事业开始在大厂蹄疾步稳发展。

统筹城乡社保，推动制度创新

随着社会保障业务范围的拓展，大厂社保所所承担的职能逐年增加，主要有：负责经办辖区内非公民营经济组织、区属用人单位以及灵活就业人员的社会保险费征缴业务；城镇居民基本就医疗保险、农民工工伤及大病医疗等社会事务性工作。另外还承担辖区内“支援三线老军工”、“三无困难人员”、“部分军队退役人员”的调查登记及相关待遇落实工作等。

伴随着区域职能的调整，2003年7月21日，原南京市大厂区社会劳动保险所被更名为南京市六合区大厂社会劳动保险所。从无到有、从弱到强，从城镇到农村、从职业人群到城乡居民，大厂的社会保障安全网得到发展和完善。社保所面对的服务对象已超过10万人，其工作量成数倍增长，原核定的编制人数已无法满足工作需要。为确保工作开展，社保所在编制外由借用、聘用9名工作人员。

进入新世纪以来，党中央、国务院以“和谐社会”“科学发展观”“以人为本”的理念推动社会保障制度建设，提出“到2020年，覆盖城乡居民的社会保障体系基本建立，人人享有基本生活保障”。2014年初，新型农村和

城镇居民基本养老保险制度吹响合并号角。

2014年12月7日,原南京市六合区大厂社会劳动保险所再次更名为园区社会保险管理中心,将六合区城乡居民社会保险管理中心涉及到化工园范围内职责移交园区社会保险管理中心。新的园区社保中心从此隶属于化工园区人力资源和社会保障局,正科级,核定编制12名,设主任1名,副主任1名。主要职责负责统一管理园区机关、失业和企业单位职工,被征地人员、自由职业者的养老、失业、医疗、工伤、生育保险和城乡居民养老保险事务。

增进民生福祉,实现全面发展

党的十八大以来,我国社会保障建设坚持以人民为中心的发展思想,落实全面深化改革的总要求,改制度、扩范围、提待遇、强服务,建立起世界上覆盖人群最多的社会保障安全网,夯实民生基础。特别是党的十九大以来,社会保险制度不断完善,走向更加均衡和统一。按照兜底线、织密网、建机制的要求,全面建成覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系。全面实施全民参保计划,对各类人员参加社会保险情况进行登记补充完善,建立全面完整准确的社会保险参保基础数据库,实现全国联网和动态更新。

新区社保中心作为新区重要的民生保障部门,在社会保障建设上,紧紧围绕创新名城建设及新区更高质量的发展要求,紧紧抓住新区跨越发展的契机,织密社保服务网络,“以党性凝聚人心,用真诚赢得信任”,加快社保服务体系全面提档升级,推行“三个一”服务模式惠民利民更便民,助力新区社保事业健康发展。

2017年12月26日,化工园区社会保险管理中心被正式更名为南京市江北新区社会保险管理中心,正处级,核定编制人数30名,领导职数4名,其中主任1名,副主任3名,下设6个科室,科室领导职数12名。自成立以来新区社保中心,任务覆盖2个园区7个街道服务人口110.7万人,服务参保企业14704家。

增进民生福祉,实现全面发展。新区社保中心严格执行各项社会保障政策规章,以构建和谐社会保险体系为中心,加大前后台软硬件建设的投入,先后开通“一窗通办”、“党员示范岗”提升服务质量,成立党员服务小分队深入街道、社区、企业开展社保政策宣讲,提高群众的知晓率,确保新区群众的参保率。截止2020年6月江北新区企业职工基本养老保险、城镇职工基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险累计参保人数44552

万人次。其中企业职工基本养老保险87.58万人次、失业保险89.55万人次、工伤保险89.65万人次、生育保险89.39万人次,医疗保险89.35万人次。

1、城乡居民养老保险工作。做好174542人次被征地人员和城居保人员待遇核定结算发放,及时办理政策性退保1087人,办理征地人员灵活就业期间代缴代扣社会保险3454人次,共为1590名精准扶贫人员办理了城乡居民养老保险参保手续,167人征地转保。

2、机关事业单位养老保险。对2014年10月至2018年12月期间514名退休人员待遇申领信息进行核对,纠正错误信息12人次,退回重新申报10人。启动退休“中人”待遇发放68人,补发待遇1662242.07元。

3、失业保险工作。新区发放失业保险金10921人,发放失业保险金8152.47万元。为2名失业军转干部发放生活补贴4.62万元。为2547名失业人员、97户特困家庭发放两节慰问金13.25万元,办理大龄延长人员待遇审核568人。

4、医保工作。截止2020年6月底,全区城乡居民基本医疗保险参保人数达到185448人。新区两定医疗机构发生职工医保费用1832.12万人次,实际支付费用4.26亿元。

5、两定医药机构稽核和审核工作:目前我们已经完成了两定医药机构的全覆盖检查,其中药店240家,机构130家。

6、各类特殊群体的待遇发放工作。上半年共计发放27.15万人次,累计发放待遇13806.3万元,其中:城居保人员发放5105.52万元;被征地人员发放6767.46万元;274困难人员发放472.73万元;262人员发放1233.94万元;三无困难人员发放120.25万元;扬子租改征保养人员发放106.4万元。

风好自扬帆,奋进正当时。社会保障事业是民生之基,每一步、每一环节都和人民群众的切身利益息息相关。社保工作是民生之本,健全完善的社会保障体系方能营造一个稳定和谐的社会环境。江北新区社保中心正是接地气、近民情,本着真心,热心,耐心原则为百姓和企业排忧解难。全员上下以蓬勃朝气、浩然正气、骄人胆气,推进社保公共服务供给“多元共治”,做到社会保险全覆盖,体系建设更完善,增进新区民生幸福感和获得感,为新区发展,南京腾飞增砖添瓦,锦上添花。(作者单位:南京市江北新区社会保险管理中心) ●

筑起社保政策“藩篱” 防范社保基金风险 ——追回创业贷款人谢某冒领贴息资金纪实及警示

范 围 / 文

溧水区就业促进科工作人员在创业担保贷款贴息审核时发现极少数创业贷款者存在侥幸心理将自己已经贴过息的贷款资料再次报过来企图再次得到贷款贴息。如果工作松懈不去仔细核实就会出现差错,给不法者钻了空子,给国家带来经济损失。通过本纪实提醒我们贷款工作人员必须时刻警醒,牢记自己的责任,筑起政策“藩篱”不让我们的贷款贴息工作流于形式给国家社保基金(创业担保贷款基金)带来经济损失。

一、贷款者谢某冒领创业担保贷款贴息资金事情发生的经过:

2015 年 2 季度街道社保中心将谢某贷款信息情况录入计算机信息系统。谢某贷款期满还本付息后带齐贴息需要资料申请贷款贴息。提供贴息资料主要有:贷款银行出具《创业小额担保贷款结清证明》、《创业贷款前期审查表》、《营业执照》等。区就培中心人员审核报送市就业管理中心经市局审核后由市财政于 2015 年 6 月将 3000 元贴息汇入谢某邮储帐户内。

2015 年 2 季度谢某再次要求经办银行为其出具的《创业小额担保贷款结清证明》和提供一套完整的贷款贴息所需复印资料再次前来申请贴息。街道社保中心根据其提供的资料二次将其信息录入微机系统报送就培中心报送市局审核后由市财政发放,谢某再次获得贷款贴息 6000 元。

二、国家创业担保贷款及贴息相关规定如下:

同一笔发放贷款只能申请享受给予 1 次贷款贴息。如果同一笔贷款有了 2 次贴息则将第二次贷款贴息追回退还给市财政。显然谢某则必须将同一笔贷款第二次冒领的贷款贴息 6000 元退还。

三、发生此次贷款人冒领贴息的原因:

1、贷款者思想不端正,不应分别用贷款资料复印件和银行出具两份《创业小额担保贷款结清证明》,分两次申报了贷款贴息;

2、贷款经办银行没有做到认真负责,严格把关,不应就同一笔贷款为其出具 2 份《创业小额担保贷款结清证明》;

3、当时创业贷款资料还没有要求录入电脑信息系统,没有完整的信息资料可以查询;难以辨别一笔贷款是否重复贴息;

4、信息系统还没有做到自动比对,在技术上有待完善。

四、对不良贷款者采取如下追缴措施:

为维护国家利益不受损害,在不得已的情况下我们走法律程序。向局里发出《关于要求追回贷款人谢某重复冒领创业贷款贴息资金的请求》并以局名义向谢某发出《退款通知书》。告知如果再不将冒领的贴息退出将承担法律责任。如果退出贴息款,还可以再次享受以后的贷款贴息。在政策的压力下和工作人员的耐心劝说下将 6000 元贴息资金上缴至就培中心。

贷款者谢某前来冒领被发现出现上述违规领取贴息资金的现象虽是个别现象,但警醒深远。

谢某冒领创业担保贷款贴息资金给予我们大家的启示:

- 1、国家财产不得侵犯,任何人不要有侥幸心理;
- 2、牢固树立责任意识,安全意识;
- 3、加大政策监管力度,筑起政策“长城”;
- 4、在技术手段上严格把关,不存侥幸心理。

(作者单位:溧水区人社局) ●

编者按:

突如其来的疫情,使许多行业陷入停顿。然而一些人仍旧在岗位中坚持工作,这其中就有快递从业者。疫情最严重的时候,快递小哥的身影匆匆穿行在空寂大街小巷,冒着被感染的风险,把一件件生活物资送达用户手中,维持着一个城市最低限度的生存需要。为了感谢和张扬这种默默付出的辛劳,我们这期组织了一些围绕快递业展开的文章,有审视分析快递行业运行的,有描述快递小哥辛苦的,有讴歌快递小哥奉献精神的。它们分布于不同栏目内,希冀通过这些文章,我们对快递行业有一个更加清楚的认识,激励我们在各自行业内继续做好分内的工作,为经济发展添砖加瓦。

外卖骑手入会——是检验工会工作的试金石

三星堆一文

受新冠肺炎疫情影响,今年的就业形势严峻,但外卖骑手的队伍却壮大了。这种现象不知是喜是忧,但却清晰地反映了外卖送餐员在我们现实生活中的不可或缺和就业大军的重要存在。外卖送餐员和快递员一样,都属于物流配送的一线劳动者,是解决“最后一公里”的关键环节。

这些努力奔跑的人,他们的工作生存状况如何,他们的权益能否得到保障?是习近平总书记时刻挂挂和真心关爱的“大事情”。在同全总新一届领导班子成员集体谈话时,习近平总书记殷切嘱托:“要做好快递员、送餐员、卡车司机等灵活就业群体的入会和维权工作,要通过多种有效方式,把他们吸引过来、组织起来、稳固下来,使工会成为他们愿意依靠的组织。”全国总工会从2018年开始,在工会系统启动货车司机、快递员、外卖送餐员等八大重点群体从业人员的建会入会工作,就是对习近平总书记重要指示的迅速贯彻落实。广州野马科技有限公司工会组织的成立,就是这一行动的直接成果。

近两年来,各地推进外卖送餐员、快递员等互联网

平台从业人员建会入会此起彼伏,“八大群体”集中入会启动仪式频频亮相。然而,我们也要清醒地看到,外卖骑手等从业群体加入工会的思想障碍、组织障碍虽然消除了,但与其他制造业、服务业企业员工及其工会组织相比,在入会的途径上缺乏明确的通道,貌似在平台企业工会、工作地工会、居住地工会都可选择申请入会,但同时也存在哪儿都被婉谢入会或者只入会、无服务的尴尬结果。更重要的是,外卖骑手入会后,他们可以享受哪些服务?工会如何为他们履行维权、服务的基本职责,工会为这些从业人员开展活动、提升素质、提供服务等履职的工作经费从哪里解决?如何建立工会、外卖骑手和平台企业甚至行业协会在劳资沟通、集体协商、民主管理等方面的机制?外卖骑手与平台企业可否像目前广东家政服务行业一样,探索建立员工制关系?外卖骑手能否有基本底薪、实行劳动定额管理?如何解决现在以罚代管的简单粗暴管理方式?如何建立适应外卖骑手职业特征的交通意外、养老、医疗等保障问题?外卖骑手如何参与企业管理、共促企业发展?如何建立外卖骑手的职业发展通道?

当然,这些问题的解决,也不完全都是或主要是工会的职能。但可以确定的是,外卖骑手入会,虽是时代的一大进步,然而只是万里长征迈出了第一步。如何按照“六有”要求建会入会,还有很多难题需要我们各级工会组织以担当敬业的精神、敢为人先的魄力去思考和探索,这也是工会在新时代创新发展的空间与潜力。可以肯定的是,外卖骑手、快递员等从业人员的入会和服务情况,将成为检验各级工会组织工作水平的试金石。

(来源:《苏工视点》公众号) ●

谁说干快递没技术含量？ 武汉快递小哥首获专业职称！

刘峰 / 文

随着封城解除，武汉这座城市恢复了往日的生机。作为全国交通枢纽，这一个多月以来武汉的物流业也愈发繁忙，每天都能看到送货的快递小哥们奔波在街头。然而，武汉市民们或许没有意识到，从今天开始这些快递小哥们多了一个高级的称呼——“工程师”。

原来，5月26日武汉市邮政管理局授予了36名快递从业者“快递工程专业助理工程师”资格，这是武汉第一批拥有快递专业职称的人员。和其他行业的职称评定一样，快递职称也是有一定门槛的。想要获得评定资格，至少要有大专学历和三年的工作经验，并由所在企业根据工作态度、学识水平、业务能力等进行综合评价，由评审委员会公示认定后才算合格。

由于快递行业整体学历水平不高，放眼整个湖北也只有61人评定成功，但在其中不乏高学历、高素质的专业人才。

“没技术含量”的标价，即将被撕下

虽然快递小哥们领到的只是一本小小的证件，但对于快递行业的意义却是巨大的。

首先，职称是对快递从业者工作能力的认可，具有较高的公信力。若放在以前，一个工作能力较强的快递员不满公司的待遇，想跳槽至另一家快递公司，唯一能证明自己能力的只有原公司的送货记录，很难体现出自己的实力。但有了职称的话，快递员的议价能力就可大幅提升，毕竟这在行业里属于稀缺人才，是快递公司争抢的对象。无论是争取自己的权益还是新公司谈条件都有了底气。

其次，职称评定机制为快递从业者提供了职业生涯的上升通道。很多快递的基层工作人员都会为前景感到担忧，怕自己干得再努力也始终只是一名快递员，因此难以维持工作热情。再加上体力劳动对身体的损耗，不少人在40岁前就转向其他行业了。

而职称的意义在于，为基层从业者提供了努力的方向。因为职称考核有详细的标准，他们就可以针对各项内容提高自己的能力。随着职称的提高，也更有可能进入企业的管理层，从执行者变为决策者。

最后，给快递小哥们颁发职称证书，更是为了改变快递行业的社会风评。由于快递是劳动密集型产业，使得快递在不少人心目中是技术含量低、不体面的工作。再加上且物流的末端配送环节容易与消费者产生摩擦，导致了一部分人对这个行业印象不佳。所以，引入职称评定机制是十分必要的，虽然干着同样的工作，一个“工程师”的名号就能让人感觉更加体面。同时专业技术人员的定位也让大众知道，干快递是有技术含量的，并不比坐办公室的白领低一等。

总而言之，快递行业的职称评定绝不是“面子工程”，而是改善快递从业者工作现状的有效措施。在职称之外，需要解决的是更普遍、更实际的快递员待遇问题，这也是大家最关心的问题。很多快递员的生命健康都没有得到保障。中小型的快递公司，一般只给快递员买最低档的保险，甚至不买。而每月的派件指标，又迫使他们必须闯红灯、逆行才能完成任务。快递俨然成了城市中的高危行业。

所以，在为快递从业者开辟上升通道的同时，也应该给予他们最基本的保障，改善他们的工作环境。比如企业乱扣工资、客户恶意投诉、五险一金交不齐全等问题，都是亟待解决的。

试问，如果一个快递员每天朝六晚九，光是完成派件任务就精疲力尽，哪还有时间和精力去考学历、评职称呢？只有提高他们的待遇，才能让他们发自内心地爱这个行业，整体服务质量才会提升，最终惠及整个社会。（来源：《首席电商观察》公众号）

杭州砸 100 万引进一个快递员

王耳朵 / 文

一个年轻的快递员作为高层次人才,以 D 类高层次人才被官方引进直接落户杭州,并获得 100 万购房补贴,可以优先摇号选房,3 万元车牌补贴,还能在医疗保健、子女上学等方面享受照顾。

他叫李庆恒,全国有 300 多万快递从业人员,凭什么他是 95 后仅有高中学历的他? 这一切并不是凭空掉下来的,是他奋斗的硕果。刚入职时,他在相对轻松的客服岗,沟通客户记录异常之类。为了更近接触服务客户,他主动申请支援一线,从早到晚卸货、分拣、扫描、装车……

一次,一个客户下单一批演出服。可商家发货迟了,李庆恒接到客户催单电话时,已是演出前一天晚上了。从杭州发往重庆的快件,还停留在杭州转运中心,正常情况最快也要 2 天。作为客服,李庆恒本不用负这个责任。但为了帮客户赶上第二天早上 8 点的演出,他跑到转运中心,硬是花了一个多小时从众多快递中找到这个包裹。之后,马上联系机场第三方货运站将包裹空运至重庆。又联系重庆转运中心人员,拜托对方尽快送达。最后,本还需要 2 天时间的包裹,竟在当天晚上就到了客户手里。

在分拣员岗位,李庆恒每天晚上都要把收来的快递分好,保证第二天第一时间发出去。久而久之,他练就一秒快速分拣的高效绝活,只要看到快递单上的地址,就能马上背出对应的城市、区号、邮编以及航空代码。他还能从数百件物品中,一眼就把固体胶、U 盘、打火机、人民币、乒乓球等航空禁寄物品“扫描”出来。能在 12 分钟内,作出 19 件快递的派送路线设计,用最少的时间、最短的路线,确保快递准时准确送达。

李庆恒就这样在快递行业钻研了 5 年,获得了浙江省快递职业技能竞赛第一名,又被省社保厅授予“浙江省技术能手”称号。高层次人才资格的认定,就是来自于他过硬的业务能力。

阿里巴巴也有这样一个从快递小哥成长起来的人,他就是窦立国。2014 年,阿里巴巴在美国上市,马云选择了 8 个阿里巴巴的客户作为敲钟人。其中一个,就是来自吉林农村,初中都没毕业的北漂快递员窦立国。

纵观窦立国的职业生涯,你会发现一点也不意外。2008 年,快递行业并不发达,工作也受歧视,每天早出晚归收入还不足 20 块。别人都累了倦了想换工作,窦立国却想着怎么解决问题。为了让人记住自己,他自掏腰包印了 1 万张名片,见人就发。10 个人中有 9 个都不要,拿到后扭头就扔,还骂他碍事。他就顺着路走回去,捡起来,吹一吹,擦一擦,第二天接着发。后来,他又在名片上加印了一些订餐、订水的信息,提供周边信息服务。就为的让人留下名片,下次寄件时能想到他。

别人快递送到就走了,他还会跟客户聊天,了解他们的喜好,给他们送点小礼物。有位老客户快退休的时候,窦立国给他送了一束鲜花,让老主顾很是感动。京城那么大,又很堵,在导航软件没有出来的时候,窦立国甚至手绘了不少路线图。哪条无名小道通向哪里,哪个地方可以抄近道,哪条路最容易堵,他都一清二楚。一个从山里走出来、没有太多文化的快递小哥,就这样在 5 年时间里,挣到了 200 多万,还成了马云的座上宾。

如果窦立国想着劳动就是为别人打工,他可能永远无法获得这样的价值感。如果他只看到能拿到的 20 块,可能永远也赚不到一个 200 万。

人和人的差距,就是这样拉开的,为别人发的薪水打工,只会计较抱怨;为自己的简历打工,你值多少钱,自己说了算。(来源:行业研究报告) 人

高淳区以更大力度的思想解放 推动人社事业高质量发展

倪强 / 文

为深入学习贯彻习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上的重要讲话精神,全面贯彻落实中央和省、市、区委工作要求,紧紧围绕“六大工程”决策部署,重点突出人社事业高质量发展、人社领域创新改革和公共服务优化提升等方面,以更大的力度解放思想、对标先进、推动发展,为高淳人社事业高质量发展注入持久动力。近日,高淳区人社局党委下发了《“全面学桐庐、对标再提升”解放思想大讨论活动实施方案》,在全局部署开展为期7个月的专题活动。

本次解放思想大讨论活动,围绕“全面学桐庐、对标再提升”主题展开。聚焦更加稳定的就业创业,更加完善的社会保障体系,更加高效的人事人才激励机制,更加和谐的劳资关系等领域精准发力,全面学习浙江省桐庐县的经验做法,全面找准发展差距在哪里、后发优势在哪里、赶超目标在哪里,进一步打开思想解放的总开关,进一步强化攻坚克难的改革意识,进一步推动高质量发展的思想共识和行动自觉。

本次解放思想大讨论活动,将结合高淳区统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展实际,坚决破除各种阻碍高淳人社事业发展的思想观念,聚焦问题找差距,精准施策补短板,力求实效抓落实,聚焦“六大工程”高水平推进全年各项工作任务。具体围绕六个专题展开:一是稳就业、促创业专题。学习借鉴桐庐拓展就业创业渠道、促进创业带动就业、促进高校毕业生就业、健全就业援助长效机制、支持劳动者提升职业技能、完善保障措施等举措,结合高淳区实际,如何进一步挖掘本地就业创业潜力,努力克服新冠疫情疫情影响,积极化解结构性就业矛盾。二是引人才、添活力专题。学习借鉴桐庐提升人才发展竞争力和引才用工服务的“硬核”措施,结合高淳区实际,如何加快产业人才集聚,优化企业人才成长环境,加速推动“再造劳动力十项行动”成果转

化,完善人才“引、培、用、留”政策体系,为企业和园区发展提供坚实的人才保障。三是援企业、助发展专题。学习借鉴桐庐精准支持企业与产业发展的成功经验,结合高淳区实际,如何进一步发挥好人社职能作用,引导企业用好用活足惠企政策,落实“永不走的驻厂员”企业服务专员制度,支持企业稳定岗位、实施社保减费降负、稳岗援企,解决企业发展面临的困难。四是强监管、保稳定专题。学习借鉴桐庐构建“无欠薪”长效机制、保障农民工合法权益的强力举措,结合高淳区实际,如何有效预防和减少辖区用人单位劳资纠纷、欠薪隐患的发生,多形式多途径积极构建和谐劳动关系,促进劳动关系的健康和谐发展,逐步形成企业发展和职工共享发展成果的局面。五是优服务、促高效专题。学习借鉴桐庐推进“最多跑一次”的成功做法,结合高淳区实际,在前期整合优化的基础上,如何加强业务梳理、信息共享、业务协同,推进“人社服务快办”和“减证便民”,在“不见面服务”和“综合柜员制”建设上取得新成效,营造更加便利的办事环境。六是转作风、强队伍专题。学习借鉴桐庐转变窗口作风、狠抓素质提升、强化队伍建设的创新实践,结合高淳区实际,如何结合群众性练兵比武竞赛活动和正负面清单绩效管理方法,完善考核办法和奖惩机制,树牢“重实干、重实绩”的用人导向,推动区委、区政府每项决策部署和市人社局的各项工作指标落到实处。

本次思想解放大讨论活动,高淳区人社局强调全员参与,注重实际效果。活动期间将利用区政府网站、局微信公众号、微信工作群和QQ工作群等方式,加大宣传力度,积极营造不解放不行、非解放不可的浓厚氛围。对局各科室、单位报送的意见建议、成熟做法要上升为制度规范、经办规范和服务规范,形成一批实践成果和制度成果,破解高淳区人社领域发展的深层次问题,推动解放思想常态化、长效化。(作者单位:高淳区人社局) ●

2020 年南京都市圈创业培训暨创业辅导研修圆满结束

许宏报 / 文

8月5-7日,由南京市人社局主办的“2020 南京都市圈创业培训暨创业辅导研修活动”在南京市顺利举办,来自都市圈成员城市人社部门职业培训、就业创业服务战线的工作人员,社会培训机构管理人员、创业培训骨干师资等 50 余人齐聚一堂,围绕搭建职业培训合作交流平台,探索建立一体化发展机制,深入开展双创文化传播、创业培训和创业辅导技术交流,提升创业培训质量水平,培育壮大创业辅导队伍,催生更多的新产业新业态新模式创业者并服务其可持续成长等重要课题,展开了为期三天的研讨。南京市人社局副局长冯冰同志出席开班仪式并发表热情洋溢的致辞。

一、内容安排

围绕研修班主题,本次活动有针对性地安排了专题分享、座谈交流、案例分析、参观考察等相关内容。其中,专题分享环节,共有 4 位嘉宾结合自身研究和实践领域与大家进行了交流,具体包括:《适应就业创业服务需要的职业培训》(南京市人社局职业技术培训指导中心副主任许宏报)、《企业数字化转型与发展》(江苏省数字经济研究会副会长兼秘书长卜安海)、《创业者之道——用创新打破旧的秩序》(南京审计大学教授李乾文)、《互联网平台与短视频营销系统》(南京得慕信息科技有限公司创始人兼 CEO 杨彬)。座谈交流环节,江苏省创业者服务集团创始人、创业指导专家连文杰结合当前创业服务形势需要以及实际工作中存在的问题,带领大家进行了研讨分析。

二、活动反馈

本次研修班,系南京都市圈成员城市职业培训领域首次活动,特别是在抗疫、防汛形势依然严峻的特殊时期进行策划和举办,似乎面临较大难度。未料,活动通知发出后,得到都市圈了成员城市人社部门、职业培训和就业创业服务战线同行们的积极响应,为活动的成功举办奠定了良好的

基础。

在研修过程中,来自都市圈成员城市的 50 位学员全程参与,认真听讲,积极思考,热烈讨论。大家一致评价:

1.活动举办很及时。全国创业培训暨创业辅导工作已经开展 22 年,各地在组织实施层面创造和积累了丰富的经验,同时,也面临一些新的问题和困难,尤其是当下面临疫情造成的不利影响,作为人社部门,如何担当作为,怎样通过有效组织开展各类职业技能培训、创业培训、创业辅导、创业孵化等工作,共同促进就业岗位的开发,积极扩大就业,保持社会和谐稳定,是大家高度关注的话题。研修活动的举办,为大家提供了学习、交流、研讨、借鉴的机会,非常及时和必要。

2.研修内容很务实。本次研修活动集中授课环节,特意安排在古崇正书院举行,旨在树崇本正源之风,积极倡导职业培训要坚持以人为本、服务就业创业工作的基本原则。同时,结合企业数字化转型、新职业出现、新营销工具应用等,安排了业内专家、学者进行形势分析、理念传播和技术辅导。学员们普遍认为,这些新观念、新思维、新方法、新工具,将成为今后开展创业培训和创业辅导工作的助推器,有助于就业创业服务效率的提升。同时,实用的研修内容将有助于改善创业培训师、创业辅导师的知识技能储备,帮助他们成为市场创新、产品创新、科技创新、模式创新和组织创新的指路人和陪跑者,启发服务对象的创业思路,激发服务对象的想像力度,更好地找准自身定位,有效规避创业风险,提高创业成功率,放大就业倍增效应。

由于时间关系,研修班既定内容有很多未及深入探讨交流,还有很多需要的内容未能列入活动当中,大家对此表示遗憾。

三、达成共识

本次以创业培训暨创业辅导为主题的研修活动,拉开

了南京都市圈成员城市职业培训领域合作交流的序幕。在研讨之余,南京市介绍和分享了近期出台的促进就业创业相关文件和举措,成员城市给予了充分的肯定。在新的形势下,面对更加艰巨的促进就业创业目标任务,大家一致认为:

1. 坚持就业导向原则

无数的事例和过往的经验告诉我们,只要职业培训与就业创业实现紧密结合,就一定会结出丰硕成果。

从宏观层面看,职业培训满足了社会三个层面的需要:提高劳动者素质的需要;缓解社会就业压力的需要;提升企业竞争力的需要。

从微观层面看,职业培训的目的性则体现在三个方面:让没有工作的人,能够找到一份适合自己的工作;让有工作的人,能够实现职场的不断发展进步;让有能力、有梦想、有资源的人,通过自主创业,实现更大的理想和抱负。

2. 坚持创新发展思路。

与时俱进、创新驱动,应成为当前和今后我们开展就业创业服务工作的基本原则和发展思路。做实就业优先政策,健全有利于更充分更高质量就业的促进机制,要求我们一定要在创新上大做文章,在促进和保持经济平稳增长和高质量发展过程中,加大职业培训力度,改革创新培训方法技术,助力培育壮大新业态新动能新模式。

3. 持续开展合作交流。

南京都市圈成员城市相互间山水相连、地缘相近、人缘相亲,有着良好的合作发展基础。多年来,彼此经济文化交流频繁,优势互补,相互促进,共同发展,积累了丰富的合作

发展经验。

作为民生工作领域重要角色扮演者,成员城市人社部门要继续围绕扩大和稳定就业、鼓励和引导创业,积极开展各类职业技能培训、创业培训、创业辅导、创业孵化等工作,共同促进区域经济发展,保持区域社会稳定。

围绕《南京都市圈人社领域一体化发展合作协议》框架,共同搭建南京都市圈职业培训合作平台,创造更多取长补短、互动交流的机会,探索建立成员城市职业培训一体化发展机制,非常重要,十分必要。

这次研修活动的成功举办,为区域合作交流开了个好头,希望这样的活动今后能够持续下去。从下一届活动开始,都市圈成员城市可以轮流主办。南京市表示,作为核心城市,提供活动方案策划、内容设计、资源匹配等方面的协助支持,责无旁贷。

同时,大家认为,创业培训、创业辅导、创业大赛等与创业服务主题相关的活动的举办,今后可以打破省、市局限,加入南京都市圈有益元素,让近邻变紧邻,个体成一体。如,都市圈优秀的创业培训师和创业指导专家,可以参与区域内授课、辅导、评比活动,通过优质资源的共享,提升整个都市圈成员城市创业服务质量水平,在就业创业服务领域不断做出亮点特色。作为创业培训师和创业辅导师,时代为我们提供了更大的舞台。今后,更多的形式新颖、丰富多彩、富有成效的合作交流活动,必将促进区域人社事业实现更高质量发展。

(作者单位:南京市职业技术培训指导中心) 人

新闻背景:南京都市圈

南京都市圈以副省级城市南京为中心,融入了江苏省镇江、扬州、淮安三个地级市,安徽省芜湖、马鞍山、滁州、宣城四个地级市,以及江苏省常州市下辖的金坛区和溧阳市,形成“1+3+4+2”规划布局。在国家长三角一体化发展大格局中,南京都市圈承东启西、承南接北,横跨江苏和安徽两省,成员城市间山水相连、地缘相近、人缘相亲,我们都是一家人。多年来,成员城市之间经济文化交流频繁,相互促进,优势互补,共同发展。尤其是近年来,我们坚持创新发展、功能互补、共建共享等合作原则,都市圈人社领域一体化合作不断深化,共同聚焦民生领域重大课题,围绕扩大和稳定就业、鼓励和引导创业,积极开展各类职业技能培训、创业培训、创业辅导、创业孵化等各项工作,促进了经济发展,保持了社会稳定,在多个方面都积累了相当宝贵的工作经验。

新冠肺炎疫情下劳动保障监察案件特点和趋势研究

——以南京市为例

陆飞文

2020年初,突如其来的新冠肺炎疫情给我国经济社会带来巨大冲击。此次疫情严重威胁到人民群众的生命健康,给国民经济、社会生活带来了严峻的挑战,部、省、市人社部门为应对疫情出台了許多政策文件,在稳定劳动关系、促进复工复产、保障职工权益等方面发挥了积极作用。劳动保障监察机构作为人社部门的执法机构,在保障劳动保障法律法规落实、维护劳动者合法权益和服务受疫情影响的企业等方面发挥着重要的作用,是人社部门抗疫一线的主力军。

本次统计分析的数据来源于《劳动保障监察案件情况表》(国统制〔2018〕125号)和《劳动保障监察执法情况表》(国统制〔2016〕102号),通过对南京市疫情期间劳动保障监察案件进行研究,全面分析新冠肺炎疫情对劳动保障监察案件带来的影响及产生的原因,最后结合劳动保障监察工作实际提出工作思路和对策建议。

一、新冠肺炎疫情下劳动保障监察案件的呈现特点

2020年1至6月,全市各级劳动保障监察机构共立案4029件,结案3103件,其中受理举报案件562件,受理投诉案件3467件,为7250名劳动者追发工资待遇等共计3030.5316万元,有力维护了疫情期间南京市劳动关系和谐稳定的局面。此次新冠肺炎疫情给劳动保障监察案件带来的影响主要表现在以下几个方面:

(1)疫情引发的举报投诉案件增加,劳动者权益维护面临较大压力

受新冠肺炎疫情影响,市场需求疲软,企业生产经营困难,部分企业出现延迟发放工资或者裁员的行为,劳动者合法权益不能得到有效保障的情况,导致劳动者的投诉举报增加。相比较2019年1至6月,2020年1至6月劳动保障监察立案总数增加1410件,同比增加53.8%,受理举报案件和投诉案件分别增加156件和1254件,同比增加38.4%和56.7%(详见图一)。



图一

随着新冠肺炎疫情防控取得阶段性的胜利以及南京市的全面复工复产,企业员工返岗复工,劳动监察举报投 1 诉案件在阶段性达到高峰。2020 年 1 至 6 月,全市劳动保障监察立案数分别是 417 件、209 件、493 件、510 件、1684 件和 716 件,其中 2020 年 5 月出现立案的高峰(详见图二)。



图二

(2)疫情引发的案件集中于四大领域,工资类案件增加明显

工资支付、社会保险、劳动合同和休息休假四类案由是疫情期间劳动者投诉举报的热点,也是各级劳动保障监察机构执法的重点。2020 年 1 至 6 月全市各级劳动保障监察机构案件类型排在前四位的是支付工资和最低工资标准、参加社会保险和缴纳社会保险费、订立和解除劳动合同和工作时间和休息休假,分别是 2028 件、566 件、292 件和 176 件,分别占案件总量的 65%、18%、10%和 6%,三类案件占案件总数 99%(详见图三)。



图三

受疫情影响,企业在经营遇到困难的时候,首先出现的问题就是拖欠工资,同时也会出现欠社会保险费和违法解除劳动合同等问题,因此工资类案件增长最快。相比较 2019 年 1 至 6 月,2020 年 1 至 6 月支付工资和最低工资标准案件增加 1038 件,同比增加 100.5% (详见图四)。



图四

(3)疫情期间的涉案单位集中于三大行业,执法效果呈现不同的趋势

受疫情影响,住宿餐饮业和居民服务业(文旅)受疫情影响较为严重,因复工复产和疫情防控需要,住宿餐饮业总体保持低位运行,居民服务业(文旅)尚处于全面停工状态。制造业和批发零售业(外贸)在手业务订单多为去年底订立业务合同,国际疫情爆发以来,订单量普遍下滑。2020 年 1 至 6 月全市各级劳动保障监察机构案件涉案单位类型排在前三位的是住宿和餐饮业、制造业和居民服务业,分别是 940 件、896 件和 865 件(详见图五)。案件增加量排在前三位的是制造业、住宿和餐饮业和批发和零售业,分别增加 497 件、461 件和 418 件,涉及其他类案件较 2019 年 1 至 6 月下降 342 件,各类涉案单位的执法效果呈现不同的趋势(详见图六)。

二、新冠肺炎疫情下劳动保障监察案件的趋势分析

当前南京市的案件数量较去年同期虽有所增加,但是总体平稳,受工业企业复工产能不足、疫情导致部分企业订单减少、企业上下游产业链中断等诸多因素影



图五



图六

响,劳动保障监察领域安全稳定工作亟需各方高度关注。

(1)长期未到岗员工和年底离职员工将成为投诉举报的高发群体

疫情较为严重的地区因防控需要导致长期未能到岗,必然会产生未到岗期间的工资支付以及合同履行等问题,抗风险能力较强的企业也许能严格执行工资支付的相关规定,但是大量的中小企业者面临生产经营压力、收支失衡压力、人力成本压力、持续履约压力与市场低迷压力,很有可能会采取延期支付、少付、不付等工资或裁员等方式减少支出,由此会引发大量的维权案件。少数员工也可能借疫情之名长期不到岗,企业为了自身

利益,一般会采取解除劳动合同这种方式,也有可能产生各种解除劳动合同的投诉案件。每年年底和次年年初一直是员工离职的高峰期,很多员工在职的时出于各种原因并不会到劳动行政部门维权,但离职后会集中维权。

(2)超时加班和就业歧视可能成为劳动者投诉举报的新热点

疫情对工时的影响表现为疫情控制期间及生产恢复初期的工作量不饱和,与完全复工后可能发生的赶工和超时加班问题。新冠肺炎疫情出现后,很多企业特别是制造业暂停生产,因此造成大量的生产任务积压。随着新冠肺炎疫情得到有效遏制,大部分企业已经恢复生产,为了加紧赶工、弥补经济损失,一些非疫情防控需要的企业采取加班加点的方式完成生产任务,可能会侵害劳动者的休息权。对新冠肺炎疫情的恐惧可能会导致某些企业对部分就业人员存在歧视,如不招用已治愈的确诊患者、湖北籍等疫情较重地区的劳动者,或者拒绝支付滞留疫情严重地区的员工工资,或者采取直接采取解除劳动合同的方式等。现在南京市大部分工地已经开工建设,这部分农民工已经陆续返宁就业,各工地可能会出现拒绝录用来自于疫情较为严重地区的农民工的违法行为。

(3)住宿餐饮业和居民服务业(文旅)等复工率较低的企业投诉将持续增加

虽然新冠肺炎疫情防控已经取得阶段性胜利,但是由于餐饮、住宿、旅游、电影等行业是人员大量聚集的场所,且国外疫情防控不容乐观的情况下,短时间全面复工的可能性较小,加之消费群体受疫情管控措施的惯性作用,消费意愿并不强烈恢复,大量的企业比如电影行业处于开业可能面临更大亏损,不开业又难以维持的两难境地。在预期不乐观的情况下,企业可能会采取减员、长期停业、关闭、不发工资等手段维持生存,职工利益可能由此受损。如位于南京市鼓楼区卢米埃影城已经于7月14日关闭,几十名员工将全部解除劳动合同。

三、新冠肺炎疫情下劳动保障监察的工作举措

此次疫情是建国以来传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的一次重大突发公共卫生事件,对于我国公共政策制定及执行更是一次重大考验。劳动保障监察作为稳定劳动关系的主力军,应当未雨绸缪。为此,提出以下工作思路和政策建议。

(1)加强劳动保障监察案件分析研判

针对劳动监察案件日益增多的情况,积极开拓工作思路,创新工作方法,建立劳动保障监察案件研判机制。对历年来的劳动保障案件进行综合分析,着重分析各类案件比值以及增加的原因,为有针对性开展普法执法工作做好指引。同时加强案件分类管理,及时进行统计分析,研判案件发展态势及特点,适时制定应对举措。

(2)加强政策引导和服务指导力度

深入贯彻落实市委市政府“一手抓防控,一手抓发展”的要求,按照局“防疫+人社”战时工作机制,开展新一轮针对用工规模大、风险隐患多的重点企业的政策法律宣讲咨询活动,解疑释惑,帮助企业用足用好各级政府的援企稳岗政策,完善内部管理运行机制,提高抵御风险能力,实现稳定岗位促进发展的工作目标。

(3)加大劳动监察执法力度

持续开展以保障农民工工资支付为重点的常态化巡查监管,适时组织跨部门跨区域联合检查,坚持问题导向,点名道姓批评通报并督促整改,力争做到问题早发现早处置早解决。利用“双随机一公开”平台,全面开

展拉网式、滚动式排查梳理工作,对发现的矛盾隐患,确保主动发现,及时介入、尽早处置、有效化解。

(4)发挥劳动关系三方协调机制作用

充分发挥全市协调劳动关系三方机制在稳就业、助企业、促发展、建和谐、保稳定中的重要作用,积极指导相关企业认真做好疫情防控期间稳定劳动关系工作,统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系,倡议、指导企业做好疫情防控和稳定劳动关系工作。

(5)发挥行业协会作用,努力营造繁荣共享氛围

行业协会是自治组织,熟悉本行业情况,具有较强的号召力、组织力,协调力,充分发挥行业协会积极作用,通过减免租金等形式减轻企业经营负担,引导同行业或上下游企业互帮互助、抱团取暖。积极鼓励协会成员单位发挥主题责任,真正实现有事好商量、遇事多商量、难题共同解,尽量不裁员,少裁员,切实维护劳动关系稳定。

(6)提升预警监控能力水平

依托劳动保障监察“两网化”管理机制,充分发挥基层工作平台的作用,实时掌握辖区内用人单位工资支付的基本情况,及时做好防范处置,防止矛盾累积激化;持续建立重点监控企业名单,对其中涉及人数较多、数额较大、可能导致欠薪逃匿的企业,明确专人跟踪负责,制定预防处置措施,确保发现在早化解在先;密切关注欠薪网络舆情,及时做好线上跟踪回复、线下调查核处工作,主动回应社会关切。(作者单位:南京市劳动保障监察支队) ㉞



年轻人都去送外卖了,中国的制造业怎么办

赵一苇 / 文

来自中国西北固原农村的高治晓,戴着头盔口罩,一身黄衣跨在电动车上,登上了美国《时代》周刊今年3月疫情特刊的封面。高治晓吸引这本国际大刊目光的原因,是“当世界停止时”,他与300万名外卖同行一起,仍驰骋在北京的大街小巷,支撑着人们的日常生活。而与此同时,美国的配送员们为躲避新冠病毒,却在要求带薪休假。

2019年,中国快递业务总量累计达到635.2亿件,业务收入达到7497.8亿元,从业人数已突破1000万人。在同为“最后一公里”的配送末端生态里,餐饮外卖行业发展更为迅速,2019年产业规模已达6536亿元,外卖员总数已突破700万人。

疫情进一步加速了劳动力的产业间流动。从今年1月下旬至今,美团与饿了么累计新增的超200万外卖骑手手中,有近三成来自制造业工人,有超八成是40岁以下青年。二三十年前,“去沿海地区工厂打工”还是内地无数待业青年的第一选择,如今,到大城市送快递、送外卖,正在成为越来越多年轻人的优先职业选项。

中国急速壮大的快递外卖业,如同一块迅速膨胀的海绵,正吸纳着越来越多的青壮年劳动力。曾经忙碌在工厂层层流水线上的“打工仔”们,创造了中国持续高速增长的经济奇迹;如今奔驰在城市毛细血管般配送线上的各路骑手们,也被看作中国新兴的电子商务经济引领全球潮流的标志之一。但从本质而言,这一劳动力群体的转移,实质上是从过去的低端加工制造业转入到服务业中同样相对低端的快递外卖行业。

进入工厂曾是一代人的梦想。上世纪80年代,改革开放、搞活经济的号角响遍中国大地,曾经祖祖辈辈面朝黄土背朝天的农民,一下子有了新的人生盼头:进城打工。

这是中国的第一批农民工,也是中国“制造工厂”时

代的主力军。他们浩浩荡荡奔涌入城,进入各种铸造厂、纺织厂、装配流水线、建筑工地,人人以进厂当工人为荣,努力扮演着巨大工业机器中的无数“螺丝钉”,撑起了广东、福建、江浙等省份制造业的半壁江山。

以制造业强市广州为例。据不完全统计,1976年流入广州的民工尚不足两万人。自1980年起,进城务工农民开始迅猛增长,1987年已猛增至45万人。那是中国制造业发展的黄金时代。到1988年,中国农民工总量已达1.2亿左右。广东、福建、江浙等东部沿海地区成为农民工流动最为活跃的地区。

时移事易。1980年后出生的新生代农民工,大多不再愿意遵循父辈的工人职业路径。国家统计局发布的《农民工监测报告》显示,2008年至2018年,从事制造业的农民工占农民工总量的平均年增长率为-2.84%。虽然农民工的总量仍在逐年增长,但无论是农民工占整个制造业就业总人数的比例,还是占农民工总量的比例,均呈现下降趋势。

2006年~2014年,从事制造业的农民工平均年龄从26岁一路升高至34岁。相比父辈,新一代农民工基本具备初高中以上文化,受教育程度明显高于父辈普遍的小学初中文化。更高的文化程度拔高了职业选择标准,相比枯燥重复的流水线工人,近十年间迅速发展生活服务业中的新兴岗位,正在成为他们更青睐的新去处。

新生代农民工向往大城市和新兴行业,但普遍的初高中文化水平尚不足以支撑他们走上互联网行业中的核心岗位,而互联网产业生态中新兴的大量基础性、边缘性岗位,成了他们中多数人的职业选择。快递与外卖行业正是这样的典型。互联网生态的扩张,把中国的快递业和外卖业送上了发展的高速路。

2000年前后,中国民营快递业一起步就有了迅猛

增长。到 2005 年之后,电子商务进入高速发展期,网购需求迎来爆发式增长,再次带动了民营快递业的狂飙猛进。这一年,网购零售带来的快递业务量占到了快递总业务量的一半以上,自此,快递逐渐成为电商服务的重要环节。

到 2010 年前后,中国快递业已初步形成 EMS、顺丰、京东、“四通一达”等巨头并立的格局。在电商助力下,2014 年,中国快递年业务量首次突破 100 亿件,超过美国成为全球第一,此后仍保持每年 100 亿件增长的超高发展速度,至今已连续六年牢牢占据世界第一的位置。

这一时期,餐饮外卖行业开始萌发,并以惊人速度搭建起庞大的产业生态。2011 年,成立三年的校园软件“饿了么”获得了第一笔百万美元的投资;2013 年和 2014 年,美团外卖与百度外卖相继成立。自此,中国外卖业以每年新增用户过亿的速度迅速膨胀,并在 2017 年确立美团与饿了么的双寡头格局。2019 年,中国餐饮外卖产业规模达到 6536 亿元,消费者规模约 4.6 亿人,外卖员总数已突破 700 万人。

“现在的就业形势已经发生了根本性变化。”北京大学光华管理学院学者章铮指出,“1980 年代末,中国非技术劳动力市场严重供过于求,而 2004 年之后,中国青年农民工数量不断减少,且越年轻的农民工减少得越多。农民工总体上供求平衡,但青年农民工已供不应求。”

无论制造业还是生活服务业,40 岁以下的青年农民工都是最受欢迎的劳动力。而如今,工厂对年轻人的吸引力已经远远落后于快递、外卖等新兴服务业。在各大招聘网站上,大多数工厂招工的年龄限制仍卡在 20~40 岁之间,薪资范围一般都在 4000~7000 元,包吃包住,轮休制居多。可招聘启事挂了一段时间,工厂老板们发现,这个年龄段的人不好招,这些人更愿意加入到快递、外卖等新兴行业的大军中,用更自由的时间换取 7000 元以上的月薪。

美团外卖和饿了么数据显示,2019 年,在美团外卖的 400 万名骑手中,20~40 岁年龄段骑手占比高达 83.7%。在饿了么的 300 万名骑手中,平均年龄 31 岁,90 后占比约为 47%。

收入,是影响就业意愿的最大因素。《2018 年送餐

员就业报告》显示,2018 年,全国外卖骑手平均月薪为 7750 元左右,在需求最旺盛的杭州,骑手平均薪资达 9121 元。

而在传统制造业工厂则是另一番景象。企业主不会拿出动辄七八千元的工资成本去招聘大量普通工人。根据国家统计局公布的数据,2019 年制造业规模以上企业就业人员年平均工资为 70494 元,绝对薪资不及快递外卖员群体。

今年突如其来的新冠疫情,又给制造业蒙上了一层阴影。国家统计局数据显示,2020 年 1~4 月份全国规模以上工业企业利润总额同比下降了 27.4%。在疫情的冲击下,许多工厂的营收效益大幅下滑,再提高人力成本并不现实。

“农民工大量流向服务业,应该怪制造业工资太低。”章铮直言,“农民工是劳动力市场上的供给方。制造业企业为了降成本,当然希望工资越低越好。但农民工同时又是消费品和商品房市场上的需求方。如果希望通过农民工城镇化、市民化来扩大有关市场的需求,首先就得解决农民工收入太低、没有经济能力进城的问题。”

年轻一代不再青睐工厂,除了薪酬、个人就业意愿层面因素的影响,另一方面,制造业工厂智能化、自动化设备的日益完善,则从根本上削减了工厂对普通工人的用工需求。

在服装加工厂密集的广东省东莞市,自动化生产流水线几乎成了大型加工厂的厂房标配,即使是规模较小的加工厂也大多以自动化设备替代了人工的包装、切缝等流程化环节。

“现在我们的工厂生产线已基本实现全自动化,每年能省下 20%左右的人力成本。”知名内衣品牌都市丽人集团人力资源副总裁潘纪刚说,“在服装生产线上,裁剪、缝制、检测、物流、标准零部件装配等主要环节,基本都可以实现自动化,效率更高,成本更低。”

潘纪刚坦言,添置自动化设备的动力,正是近年来不断上涨的人力成本。“一线工人的用工成本几乎以每年 10%~45%的幅度在增长,加之一线工人流动性大,不稳定,培训时间、熟练度也会影响企业的人力成本。”

服装纺织业的自动化是制造业生产变革的一个缩影。在“代工大王”富士康集团,近十年营收总体上涨,全球员工总数却从高峰时期的 120 万人一路锐减至 66

万人。在汽车制造业,号称中国最先进制造业工厂的上海通用金桥工厂,由十几名技术员操控的 386 台机器人替代了从前的大批一线工人,每天能合作生产 80 台凯迪拉克汽车。

牛津经济研究院在 2019 年 6 月发布的报告《机器人如何改变世界》中指出,新安装一个机器人将会削减 1.6 个岗位,到 2030 年,全球制造业就业将因此减少 2000 万。

中国作为人口大国和制造业大国,面临的劳动力替代性压力可能更大。中国社科院人口与劳动经济研究所副研究员屈小博在《中国人口与劳动问题报告 No.20》中提到,根据课题组对国内 2000 家企业的调研,新技术应用带来的制造业普通劳动力岗位的替代率为 19.6%。

技术迭代下,外卖员成了国内制造业工人转行的主要选择之一,工人转行的外卖员成了行业主流。数据显示,在饿了么 300 万名骑手手中,有 15% 的外卖骑手是工人转型,占比最高。美团外卖在疫情期间新增的 100 万外卖骑手中,有 27.2% 来自制造业企业,也占比最高。

面对此景,“玻璃大王”曹德旺曾炮轰:“当下年轻人宁愿去做物业保安,宁愿去送外卖,也不愿意去工厂了,这是目前国内制造业的困境,年轻人不能老是去送外卖!”

潘纪刚也发现,虽然普工的“用工荒”几乎不再,但对口高级技工依然稀缺,尤其是一些专业高级技师,市场薪资已经开到了万元以上,依然应者寥寥。

实际上,制造业普工易招、高级技工稀缺的局面存在已久。在劳动力市场上,求人倍率指的是在一个统计周期内,有效需求人数与有效求职人数之比。以制造业大省江苏为例,近年该省技能劳动者的求人倍率一直在 1.5 以上,高级技工的求人倍率甚至达到 2 以上的水平。这意味着,平均 1 位高级技工有 2 个以上岗位可挑选,远高于普通岗位约 1 的求人倍率。“如今高级技工紧缺现象已逐步从东部沿海扩散至中西部地区,从季节性演变为经常性,供需矛盾突出。”中国人民大学国家发展与战略研究院研究员孙文凯对此表示。

受疫情影响,今年劳动力市场需求下降明显。但高技能人才依然短缺。人社部发布的 2020 年第一季度相关数据显示,尽管受季节性因素和新冠肺炎疫情叠加影

响,市场用人需求和求职人员数量同比收缩,但各技术等级或专业技术职称的岗位空缺与求职人数的比率均大于 2.0。

在技术性失业浪潮后,未来的就业门槛将提高,知识型、技能型劳动力将成为主流。“2010 年以前,只要是个劳动力就能找到工作。但今后不会了,传统制造业的劳动密集型岗位需求会越来越小。”屈小博直言,“今后无论是制造业还是服务业,知识技能型人才的需求会越来越大,和劳动密集型岗位的收入差距也会进一步拉大。”

尽管如此,不管企业如何为“技工荒”而头疼,社会各界如何呼吁重视职业技术教育,收入相对较高的技工,即使是高级技工,也依旧很难成为年轻人的优先职业选项。从一个基层劳动者的角度看,在大致相当的薪资区间下,相比能快速入行的快递外卖员,花费更高的培养成本、冒着更大风险去学习高级技工,则显得投入产出比更低。

虽然企业愿意在工资福利上向高级技工“多支付一些”,甚至愿意高价到劳动力市场上挖人。“但企业招聘这样的高薪技工也是有前提条件的。”章铮指出,一言以蔽之,企业追求“灵活用工”,技工追求职业稳定。

由于高级技工所学技术通常是专用于某一行业、某一工种,技术层次越高,技术的专用性往往也越强。技工如果改行,他经多年学习和工作所掌握的技能会全部或大部分报废。因此,在决定是否学习某一门技术时,对口工作的待遇和稳定性就成了他们考虑的关键因素。以智能手机屏幕的打磨抛光工作为例。过去,手机屏幕玻璃的打磨抛光需要工人来做,这一技能需要至少三年的学习培养,才能达到高级技工水平。但随着智能终端的需求爆发,自动化手机屏幕玻璃精雕机开始在面板生产行业中普及,迅速替代了传统的人工打磨岗位。

章铮还对高级技工的培养成本进行过估算,结论是:即使上技校的学费由政府全额补贴,农民工要想把因上技校少挣的钱赚回来,技校毕业后至少需要从事本行工作 8~10 年。

在这种情况下,尽管技校招生数量在增加,但技校毕业生“毕业即改行”的数量也在增加。“漏桶打水,其后果就是技工始终不够用。”章铮说。

“实际上,机器对人的替代并不意味着完全的岗位损

失。”屈小博告诉《中国新闻周刊》,“技术会替代一部分传统低技能工作岗位,也会创造出一批人机协作等新技术岗位。以格力集团在 2018 年的大规模转岗培训为例,对岗位被替代的工人进行再培训、上新岗,可以实现既不大规模裁员,又大幅提高生产效率。”

“如果企业一方面要求员工不断提高技术水平,另一方面花大力气对技工进行在职培训,并向技工提供长期稳定的本行工作岗位。工作稳定、收入不低,员工留不住的问题也就不存在了。”章铮直言,“但事实上,不是所有的制造业企业都能走上这条路。”

“整体上看,中国制造业的年轻劳动力就业确实在萎缩,新经济下的新兴服务业更受年轻人的青睐。”孙文凯表示,“一方面是收入差距正在拉大,另一方面是受教育程度较高的年轻人更重视工作性价比、岗位尊重、工作环境等因素,工厂要想留住年轻人,需要综合考虑这些因素的提升。”

疫情期间大幅下滑的订单量,也影响了外卖员的薪资。美团 2020 年一季度财报显示,受线下门店停业及小区封闭影响,美团一季度餐饮外卖收入同比减少 11.4%,外卖订单量日均下跌 18.2%,总订单量同比下滑 46%。到了 5 月上旬,外卖订单量虽已恢复至疫情前的 90%,但在 6 月中旬出现第二波疫情之后,北京多个地区的订单量又出现大幅下滑。

僧多粥少的局面下,选择将外卖员作为兼职工作的人越来越多。平台数据显示,在美团外卖骑手中,有近六成骑手每天配送时间小于 4 小时;在饿了么骑手中,有 56% 的骑手有第二职业。

从表面上看,快递外卖行业的收入水平不低,但高工资实际来自高强度的超时加班。社科院一项针对快递员群体的调查报告指出,近一半的快递员每天工作 10 至 12 小时,如果以小时工资为标准,则快递员月均 4859 元的收入,时薪仅有 23.9 元,与人社部公布的最低工资标准水平差不多。而外卖员的收入则已经是配送从业人员中的最高水平。

但事实上,外卖员的薪资完全依赖于工作量,多劳多得。平均一单 5~8 元不等的抽成所构成的收入,看似到手收入比较高,却是因为少了社会保险的各项缴费。“我们没有基本的社会保障,只能多赚点算点,为以后早做打算。”一位 37 岁的女外卖员告诉《中国新闻周刊》,

现在很多全职外卖员,也在等待接单的空隙做一些微商、刷好评之类的网络兼职。

“外卖员属于平台型就业,因为逃避了社保缴费,才变相增加了到手收入。”屈小博指出,“目前外卖员仍然不是一个稳定长期的工作,有很高的流动性,很难进入正规社会保险体系中,且外卖平台一般只提供商业意外保险。这样的收入结构决定了外卖员并不是一个长期稳定的工作。”

社科院报告指出,因投诉纠纷、缺少保障及职业发展等问题,很多青年并不把快递配送作为一份长久工作。从业不足一年者占 39%,一至两年占 31.2%,两至三年占 12.1%,五至六年占 5.9%,七年以上为 11.9%,短期从业特征明显。

此外,年龄、收入水平、婚育情况、身体健康情况等也对快递外卖员的职业流动有显著影响。在章铮看来,快递外卖业的竞争正在趋于饱和,平台激励下降,薪资正在进入常态化,“无论是现在还是将来,快递外卖员的高薪资一定来自多劳多得”。

清华大学社会科学学院博士后王艺璇在一篇针对城市快递小哥的调查中指出,快递小哥在城市中不仅面临较大的生活压力,也过早地忍受着胃病、腰肌劳损、风湿关节痛等“职业病”。

职业流动和返乡是这个群体改善现状的主要渠道。但在如今人力资本的限制下,受教育程度普遍偏低、缺乏专业技能的快递外卖员们,很难找到快递行业之外的工作。在王艺璇课题组的调研中,有将近 68% 的快递小哥会工作几年后选择返乡创业。

时至今日,机器虽然已经替代了工厂流水线上的基础岗位,但并未能完全替代快递外卖配送线上的基础岗位。从快递物流到外卖跑腿,智能机器只控制了仓储分流转环节,在配送线上的“最后一公里”,在面对面的服务环节,依然需要依赖人工。因此,章铮认为,“尽管快递外卖员从事的是服务业中的基础岗位,但在未来十年内,这类岗位还难以被机器替代。随着电商和线上服务业的进一步发展,快递外卖业的人力需求仍然会持续增长。”

目前,第二产业仍然是中国经济的重要支柱。2019 年,美国第三产业产值占国内生产总值的比重高达 81%,而中国的这一数字为 53.9%,相当于美国 1947 年前后的水平。相比之下,美国的生产性服务业更为发

疫情防控期间假期管理法律指引

导读

为规范疫情防控期间的劳动关系, 国务院办公厅、人社部等部门先后发布特殊时期劳动关系规范管理的规定及指导性文件。曾跃律师针对疫情防控期间有关假期管理等问题进行详细解读, 为维护劳动关系和谐稳定提供指引。

1/ 基于疫情防控形势用人单位可否自行延长劳动者的复工期限?

答: 可以。非特殊行业用人单位在国务院通知和地方政府通知基础上继续延长本单位劳动者假期的, 属于用人单位用工自主权的范畴, 由用人单位自主决定, 但应依法保障劳动者的相应工资待遇。

2/ 用人单位可否安排年休假折抵国务院延长的假期?

答: 不可以。本次国务院延长的假期是针对全民享受的休假, 既是防控疫情需要, 也是劳动者福利, 其性质与劳动者的带薪年假不同, 两者不能相互抵销。

3/ 如何处理年休假与国务院延长的假期重叠问题?

答: 顺延年休假期。根据《职工带薪年休假条例》第三条: “国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期” 规定, 此次假期延长系国务院为应对突发事件而统一作出的规定, 该延长的假期参照休息日的相关规定执行, 因此, 根据上述有关带薪年假的规定, 我们倾向认为

年休假应相应顺延。

4/ 如何处理医疗期与国务院延长的假期重叠问题?

答: 不应顺延医疗期。根据《劳动部关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》第一条: “病休期间, 公休、假日和法定节日包括在内” 的规定, 由于此次假期延长系国务院为应对突发事件而统一作出的规定, 该延长的假期参照休息日的相关规定执行。因此, 劳动者医疗期与延长的三天假期发生重叠的, 我们倾向认为不应顺延医疗期。

5/ 探亲假与国务院延长的假期重叠后可否延长?

答: 不可延长探亲假。根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条: “探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间, 另外, 根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。” 由于本次国务院延长的假期为应对突发事件而采取的措施, 该延长的假期参照休息日的相关规定执行。因此, 探亲假与国务院延长 3 天期间重叠的, 我们倾向认为不可再顺延。

6/ 停工停产期结束后用人单位可否以事假方式让劳动者休息或隔离观察?

答: 可以的, 但需要劳动者提出申请。如用人单位存在强迫劳动者填写事假申请来规避支付工资或生活费等义务的, 这种方式无效。

(来源: < 苏工视点 > 公众号) ①

达, 以金融、信息技术、房地产等知识密集型服务业为增长支柱。中国则是住宿餐饮、居民服务、文化娱乐等消费性服务业占据主体地位, 科技型服务占比较低。与美国相比, 中国消费性服务业的劳动密集型属性更强, 单位劳动生产效率更低。

“中国服务业提供了大量的劳动密集型岗位。包括快递外卖等在内的中国新兴服务业, 其线上化新经济形势带来了灵活用工、共享经济等新模式, 确实增加了几百万的就业规模。疫情则进一步加速了这一趋势。” 中国人民大学国家发展与战略研究院研究员孙文凯指出。

“未来, 中国服务业的增加值比重和就业份额将继续稳步提升, 潜在增长空间较大。这是不可逆转的趋势, 是经济发展的必然结果。” 孙文凯表示, 但一个残酷的现实将是, “服务业中的高端知识型岗位和低端劳动密集型岗位之间, 收入差距将会进一步扩大。”

快递员外卖员的明天在哪里? 对于疫情期间新增的超过 200 万的外卖骑手而言, 趁着外卖行业正在复苏, 让手里尽量多一些现金流, 攒一些钱回乡, 或许就是眼下最实在的生存之道。

(来源: 《中国新闻周刊》总第 957 期) ②

12333 热点问答(快递员专题)

1、快递(员)行业的职业发展前景怎样?

答:邮政业是推动流通方式转型、促进消费升级的现代化先导性产业,邮政体系是国家战略性基础设施和社会组织系统,在国民经济中发挥着重要的基础性作用。2018年,我国邮政业业务总量完成12345.2亿元,业务收入完成7904.7亿元,同比增长分别达到26.4%和19.4%。其中快递业务量达到507亿件,同比增长26.6%,已连续五年稳居世界第一,快递从业人员达300余万,年新增社会就业20万人以上。快递业的快速发展和技术进步使岗位分工越来越细,催生新的职业,职业分类进入了新的发展阶段。2015年版《中华人民共和国职业分类大典》新增快递员、快件处理员、快递工程技术人员3个职业,反映了快递业高速发展带来的职业变化。

党中央、国务院高度重视邮政业发展,党的十八大以来,习近平总书记多次就邮政业改革发展做出重要指示,称赞快递小哥是美好生活的创造者、守护者,强调要加强快递队伍建设。国家邮政局、人社部等十八个部门联合印发了《关于认真落实习近平总书记重要指示推动邮政业高质量发展的实施意见》,其中一项重要工作任务就是加强快递队伍建设,提出“拓展从业人员发展空间”“推动快递企业加强职业教育和培训”。

2、快递职业也有国家标准吗?

答:有的。快递员是从事快件揽收、派送和客户信息收集、关系维护及业务推广工作的人员,直接面向客户,是外部作业人员。快件处理员是从事快件及总包的接收、卸载、分拨、集包、装载、发运等工作的人员,是内部作业人员。这两类人员是快递从业人员的主要群体,在方便人民群众生活生产、促进经济社会发展中发挥重要作用。

人力资源社会保障部办公厅、国家邮政局办公室于2019年12月颁布快递员(职业编码4-02-07-08)和快件处理员(职业编码4-02-07-09)两项国家职业技能标准,具体内容可登录人社部网站查看。

3、快递员送货(餐)途中发生交通事故受伤,是否可以申请工伤认定?

答:申报工伤认定一般需要具备两个前提条件:第一,快递员与所服务/供职单位存在劳动关系;第二,具备《工伤保险条例》(国务院2010年第586号令)第14条认定工伤、第15条视同工伤的若干情形之一。

4、快递员可以享受职业技能补贴吗?

答:申请职业技能提升补贴,应当具备下列条件:

①依法参加失业保险,累计缴纳失业保险费12个月及以上的。

②取得初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)职业资格证书或职业技能等级证书的。

③取得证书当月、申请补贴当月须为企业参保职工身份。

④申请人的证书信息可在全国联网查询系统(<http://zscx.osta.org.cn>)或江苏省人力资源社会保障网(<http://jshrss.jiangsu.gov.cn>)查询。

同时符合以上条件的,可以通过网上(我的南京App)申报或者现场(区社保经办机构)申报。

南京12333信息编辑科 赵勇 供稿



《关于扩大失业保险保障范围的通知》 政策解读及服务指南

1. 哪些人可以申领失业补助金？

2020年3月1日至2020年12月31日期间，在我市领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、参保缴费不足1年或参保缴费满1年但因本人原因解除劳动合同仍未就业的失业人员，可以申领失业补助金。

2. 失业补助金标准是多少？

(1) 领取失业保险金期满仍未就业的失业人员，发放标准为750元/月；(2) 参保缴费不足1年或参保缴费满1年但因本人原因解除劳动合同仍未就业的失业人员，发放标准为450元/月。

3. 失业补助金的领取期限有多久？

失业人员须于2020年12月31日前申领失业补助金。失业补助金按月发放，领取期限最长为6个月，实际发放时间最长可至2021年6月。

4. 什么情况下会停发失业补助金？

失业人员领取失业补助金期间，被用人单位招用并参保、死亡、应征服兵役、移居境外、享受城镇职工基本养老保险或城乡居民养老保险待遇、被判刑收监执行、领取失业补助金期满的，停发失业补助金。

5. 领取失业补助金期间可以享受其他什么待遇？

2020年3月至6月，领取失业补助金人员可享受价格临时补贴，价格补贴标准与领取失业保险金人员相同(2020年7月以后，领取失业补助金人员不享受价格临时补贴)。

领取失业补助金期间不享受失业保险金、代缴基本医疗保险费、丧葬补助金和抚恤金待遇。

领取失业补助金期限不核减参保缴费年限。

6. 失业补助金政策的执行时间是哪一阶段？

失业补助金政策执行时间为2020年3月至2020年12月。对符合条件的失业人员，在2020年12月底前提出申领的，其2020年3月至政策开始实施期间应享受的失业补助金、价格临时补贴给予补发。

7. 失业人员如何申领失业补助金？

符合领取失业补助金条件的失业人员，可以通过国家社会保险公共服务平台失业补助金申领入口(<http://si.12333.gov.cn>)进行网上申领。也可携本人社会保障卡(市民卡)，在法定工作日(每月最后一天半关门结算期除外)至户籍所在街道(非本市户籍失业人员至居住街道)失业保险经办机构柜面办理申领。

失业保险经办机构对审核通过的，直接将失业补助金发放至申请人市民卡的金融账户或银行卡；对审核不通过的，当面或通过网站平台反馈的方式告知本人。

8. 申领失业补助金还有哪些其他注意事项？

失业补助金只能享受一次，不得跨统筹地区重复申领享受。发放失业补助金期间，不办理失业保险关系转出(转入)。

9. 延长大龄失业人员领取失业保险金有什么条件？

自2019年12月起，对领取失业保险金期满仍未就业且距法定退休年龄不足1年的失业人员，可继续按原标准发放失业保险金至法定退休年龄。

已经按照《关于贯彻江苏省失业保险规定有关事项的通知》(宁政发〔2011〕94号)规定享受延长大龄失业人员失业保险金的，继续执行。

同工同酬就是工资相等吗?

韩丹 / 文

【案情简介】

徐某原系某物业公司秩序维护员。在职期间,某物业公司对包括徐某在内的所有秩序维护员采用同样的工资结构和计薪标准,月工资由基本工资(所在市最低工资标准)+绩效工资(约700元)+加班费(根据考勤时间计算)+全勤奖(50元)+工龄工资(每多一年加50元)+餐费补贴(每天7元)等组成。某物业公司每月书面统计并制作考勤表和工资表交徐某签字确认,徐某未提出异议。徐某离职后,认为其工资数额比同为秩序维护员的同事低,于2019年5月29日申请仲裁,请求某物业公司补足在职一年半期间同工同酬工资差额1.6万余元。仲裁委裁决驳回徐某的仲裁请求后,徐某不服,诉至法院。

法院认为:

同工同酬,是指对相同或者相近岗位上的劳动者,执行相同的劳动报酬分配制度,而非指绝对的工资均等。某物业公司对所有秩序维护员采用同样的工资结构和计算标准,各秩序维护员之间工资总额上的差异,是工作时间、工作年限等客观方面的差异所导致的。物业公司没有对徐某采用歧视性的工资分配方式,故徐某以同工同酬为由要求补足工资差额的理由不能成立,故判决驳回徐某的诉讼请求。

【法官评析】

同工同酬,是指用人单位对于从事相同工作,付出等量劳动且取得相同业绩的劳动者,应给予同等的劳动报酬。同工同酬的分配原则,包含两层意思:一方面,同工同酬是为了进一步贯彻按劳分配原则,表现为提供了同等价值的劳动者能够享受同等的劳动报酬;另一方面,同工同酬是为了防止工

资分配中的歧视性因素,以保护不同性别、不同年龄、不同身份的劳动者能够获得公平对待。

同工同酬是劳动法上的一项基本原则。《中华人民共和国劳动法》第四十六条第一款规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。《江苏省劳动合同条例》第二十一条第二款规定,用人单位应当实行同工同酬,对相同或者相近岗位上的劳动者,执行相同的劳动报酬分配制度。《中华人民共和国劳动合同法》第六十三条规定,被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。上述规定表明,同工同酬中的“同工”是指相同或者相近岗位上劳动者,“同酬”则是指相同的劳动报酬分配制度。据此,同工同酬不能简单地理解为工资数额的绝对均等。即便是在相同或者相近岗位上工作的劳动者,因为各自的工作时间、技能熟练程度、工作绩效、工作年限等各方面不可能完全等同,工资金额当然也不一定会完全相等。这不仅不违反同工同酬原则,反而更能体现奖勤罚懒、按劳分配的原则。

本案中,某物业公司对徐某和其他秩序管理员采用的工资分配制度是相同的,工资金额的差别不是因工资分配制度中存在歧视性因素而引起,故该物业公司并未违反同工同酬原则。徐某简单地将同工同酬等同为工资均等,对法律的理解存在偏差,其诉讼请求是不能得到支持的。(作者单位:南京市江宁经济技术开发区人民法院) 人

人社部最高法联合发布 第一批劳动人事争议典型案例(完整版)

一、涉疫情类

01用人单位能否以新冠肺炎疫情属不可抗力为由中止劳动合同

【基本案情】

张某为某物流公司员工,双方签订的劳动合同约定其从事跨省货品运送工作,月工资为 5000 元;物流公司于每月月底发放张某当月工资。受疫情影响,物流公司按照所在地区人民政府施行的防疫措施,自 2020 年 2 月 3 日起停工。2 月底,张某发现公司未发工资,便询问公司人力资源部门,人力资源部门答复:“因疫情属不可抗力,公司与你的劳动合同中止,2 月停工你无需上班,公司也没有支付工资的义务。”张某对此不理解,于 3 月初,通过互联网向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决物流公司支付 2020 年 2 月工资 5000 元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决物流公司支付张某 2020 年 2 月工资 5000 元。物流公司不服仲裁裁决起诉,一审法院判决与仲裁裁决一致,物流公司未上诉,一审判决生效。

【案例分析】

本案的争议焦点是物流公司能否以不可抗力为由拒绝支付张某工资。

本次新冠肺炎疫情是突发公共卫生事件,属于不能预见、不能避免且不能克服的不可抗力。不可抗力是民法的一个法定免责条款。《中华人民共和国合同法》第一百一十七条规定:“因不可抗力不能履行合同的,根据不可抗力的影

响,部分或者全部免除责任,但法律另有规定的除外。”第九十四条规定:“有下列情形之一的,当事人可以解除合同:(一)因不可抗力致使不能实现合同目的……”最高人民法院《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见(一)》第二条规定:“人民法院审理涉疫情民事案件,要准确适用不可抗力的具体规定,严格把握适用条件。”人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17号)第(一)条规定:“受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的,不得采取暂时停止履行劳动合同的做法,企业和劳动者协商一致,可依法变更劳动合同。”因此,受疫情影响的民事合同主体可依法适用不可抗力条款,但劳动合同主体则不适用并不得因此中止履行劳动合同。

本案中,物流公司主张疫情属不可抗力,双方劳动合同因此中止缺乏法律依据,仲裁委员会不予采信。物流公司自 2020 年 2 月 3 日停工,张某 2 月末提供劳动。根据人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5号)第二条规定:“企业停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。”仲裁委员会裁决物流公司按照劳动合同约定,支付张某 2020 年 2 月工资 5000 元。一审法院判决结果与仲裁裁决一致。

【典型意义】

劳动法未引入不可抗力免责条款,主要原因是劳动关系是一种从属性的不对等关系,不同于民事关系是两个平

等主体之间的关系。如果用人单位因不可抗力而免责,则会直接影响劳动者生存权。劳动报酬是劳动者赖以生存的经济来源,即使出现不可抗力,劳动者的该项权益仍需予以维护,用人单位也应谨慎区分民事关系与劳动关系适用不可抗力的条件、法律后果,避免适用错误,侵害劳动者权益,并因此承担违法后果。

02 新冠肺炎疫情期间,劳动者以处于居家观察期为由拒绝提供正常劳动如何认定

【基本案情】

2019年4月2日,张某与某商业公司签订了两年期劳动合同,双方约定月工资为10000元。张某2020年春节期间返回外省父母家休假。同年2月3日,张某称其父母所在小区出现新冠肺炎确诊患者密切接触者,故按小区物业公司要求居家观察14天,拒绝返回公司上班。14天后,张某表示因其在公司所在城市租住的小区禁止租户入住,仍不能按期返岗。2020年3月16日,张某返回公司上班,商业公司经与张某协商后向张某支付了2020年3月3日至3月16日期间超过一个工资支付周期的生活费。张某认为该行为违法,遂向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决商业公司支付2020年3月3日至3月16日期间工资差额4800元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是新冠肺炎疫情期间,张某以处于居家观察期为由拒绝提供正常劳动应如何认定。

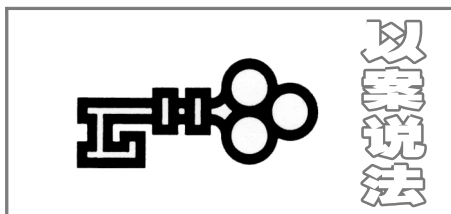
《中华人民共和国传染病防治法》(以下简称《传染病防治法》)第三十九条规定:“医疗机构发现甲类传染病时,应当及时采取下列措施:(一)对病人、病原携带者,予以隔离治疗,隔离期限根据医学检查结果确定;(二)对疑似病人,确诊前在指定场所单独隔离治疗;(三)对医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者,在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。”第四十一条规定:“对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员,所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施……被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5号)第一条规定:“对新型冠状

病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,企业应当支付职工在此期间的工作报酬。”人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17号)规定:“对不属于被依法隔离情形但属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施情形,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的,区分不同情况处理。……三是对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商,在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的,由企业发放生活费,生活费标准按地方有关规定执行。”从上述条款可知,关于新冠肺炎疫情期间劳动者依法隔离的情形有明确规定:一是医疗机构对确诊的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者可予以隔离治疗或医学观察;二是所在地的县级以上地方人民政府,根据法律规定可采取隔离措施。此外,企业对超过一个工资支付周期不能提供正常劳动的职工发放生活费应与劳动者协商,但并未规定必须达成一致方可发放生活费。

本案中,张某不属于需隔离治疗或医学观察的三类人,其所在地区的县级以上地方人民政府亦未对新冠肺炎确诊病例密切接触者所在小区人员采取隔离措施,要求张某居家观察系物业公司从小区管理角度采取的防范措施。故依照上述规定,张某不属于因处于隔离治疗期或医学观察期以及因政府实施隔离措施而不能提供正常劳动的情形。同时,该商业公司在向张某发放生活费之前与其进行了协商,对超过一个工资支付周期的,商业公司支付张某生活费并不违反相关规定,故依法驳回张某的仲裁请求。

【典型意义】

根据《传染病防治法》规定,国家卫生健康委已明确将此次新冠肺炎纳入该法规定管理的乙类传染病,并采取甲类传染病预防、控制措施。在疫情期间,县级以上地方人民政府根据疫情防控需要作出的疫区封锁、交通检疫、停工停业停



课以及密切接触者集中定点隔离等措施,均在法律授权范围内。劳动者在主张自己权益时应严格依照相关规定,严格区分隔离治疗期、医学观察期和居家观察期的不同内涵,避免“权利滥用”问题的发生。

03 新冠肺炎疫情期间,如何支付因工滞留湖北劳动者在企业停工停产期间的工资待遇

【基本案情】

李某系某直辖市某软件公司工程师,2020年1月20日因客户需求,软件公司派李某赴湖北进行系统维护,后因疫情原因致其无法返回。2020年春节后,软件公司因原料供应中断等原因停工停产。该公司认为李某2020年3月14日至4月13日期间并未提供劳动,故根据停工停产有关规定向其支付了生活费。李某认为其是因公司安排出差滞留湖北,应按正常劳动支付工资,遂向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决软件公司按正常劳动支付2020年3月14日至4月13日期间工资差额。

【处理结果】

经仲裁委员会调解,软件公司向李某支付了2020年3月14日至4月13日期间的工资待遇差额。

【案例分析】

本案的争议焦点是软件公司“因新冠肺炎疫情停工停产期间,李某因工滞留湖北,其工资待遇如何支付。”

人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17号)规定:“对不属于被依法隔离情形但属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施情形,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的,区分不同情况处理。……三是对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商……”本案中,李某虽未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动,但其系因用人单位安排出差而滞留湖北,其滞留行为是为完成用人单位所安排的工作内容导致,应视为提供了正常劳动,故李某在超过一个工资支付周期期间应按正常劳动领取工资。

【典型意义】

在新冠肺炎疫情这一特殊情形下,在引导用人单位与劳动者共担责任、共渡难关的同时,还要考虑劳动关系的人身从属性、依附性特点,也即劳动者的劳动以用人单位安排为前提,如因工作原因导致滞留进而无法提供正常劳动的,要充分考虑无法提供劳动的“正当性”,并与劳动者能够提供

正常劳动而未提供正常劳动的情形相区分。

04 如何理解“一个工资支付周期”,正确发放未及时返岗劳动者工资待遇

【基本案情】

丁某就职于某机械公司,劳动合同约定其月工资为6000元;机械公司于每月15日发放上月10日至本月9日的工资。2020年春节前,丁某返回外省家乡过节。春节延长假期期间,机械公司所属地区人民政府发布通知,延迟复工时间至2月9日。2月底,机械公司复工复产,而丁某未能返岗或远程办公。机械公司线上发布通知,告知未返岗职工保留职位,将参照国家有关停工停产规定发放工资。丁某回复:“收到,谢谢公司理解。”机械公司正常发放了丁某1月1日至2月9日工资。但3月15日,丁某仅收到2月工资1540元。人事经理解释,因公司停工,2月9日停工后的第一个工资支付周期已经结束,根据国家及所属省有关规定,自2月10日起对未返岗职工发放生活费。丁某以公司未及时足额支付工资为由提出了解除劳动关系,并向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决机械公司支付2月10日至3月9日的工资差额4460元和解除劳动合同的经济补偿6000元。

【处理结果】

经调解,机械公司当庭支付丁某2020年2月10日至3月9日的工资待遇差额32278元。丁某撤回仲裁申请。

【案例分析】

日本案的争议焦点是如何理解“一个工资支付周期”《工资支付暂行规定》(劳部发〔1994〕489号)第十二条及人力资源社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5号)均涉及“一个工资支付周期”,该周期的性质应属缓冲期,主要目的是体现风险共担和疫情期间对劳动者基本权益的保护,只有理解为一个时间长度,才符合相关规定的内涵。如果将“超过一个工资支付周期”理解为“跨越当前支付周期截止时间点”,则易引发用人单位停工时间相同,却仅因工资支付周期起算时间不同,而承担不同工资支付责任的问题。

本案中,机械公司实行按月支付工资的制度,工资支付周期为一个月。机械公司因疫情原因未复工,停工停产期间从2020年春节长假期结束的次日(2月3日)起计算,2月底机械公司复工后丁某未返岗,经双方协商,丁某未返岗期间工资待遇参照停工停产标准支付,未返岗期间与机械公司停工期间应连续计算。因此,2020年2月3日至3月

2日为丁某未返岗的第一个工资支付周期,2020年3月3日至3月9日则超过一个工资支付周期。故对于丁某2月10日至3月9日期间的工资待遇,应采取分段核算的方法,扣减机械公司已支付金额后,机械公司应支付工资待遇差额32278元(6000元÷2175天×16天+1540元÷2175天×5天-1540元)。经向双方释明“一个工资支付周期”的内涵,机械公司当庭支付丁某32278元工资待遇差额,双方协商同意丁某回公司继续工作,丁某也撤回了仲裁申请。

【典型意义】

新冠肺炎疫情期间,企业出现停工停产,劳动者也存在不能及时返岗的困难。准确理解和适用“一个工资支付周期”,有利于疫情期间工资待遇支付标准的贯彻执行,在保障劳动者疫情期间基本权益的同时,也有利于促使用人单位承担起必要的社会责任,实现劳动关系双方共担风险、共渡难关。需要注意的是,有关部门应始终坚持协商和调解优先的柔性争议处理思路,发挥其当事人主导、社会成本低、程序效率高的优势,力争争议处理的最好社会效果和法律效果。

05 受疫情影响,用人单位部分停工停产的,能否按照停工停产规定支付工资待遇

【基本案情】

张某为某汽车公司客户俱乐部员工,该公司业务涉及汽车零部件生产、汽车组装和车辆销售等工作。双方签订的劳动合同约定张某月工资为8000元,汽车公司每月10日发放上月4日至本月3日工资。2月3日以后,汽车公司汽车零部件生产、汽车组装、车辆销售部门陆续复工,但因新冠肺炎疫情防控要求客户俱乐部暂时无法对外开放,导致客户俱乐部未能同步复工复产,张某所在客户俱乐部中的10余名劳动者均处于停工状态。3月10日汽车公司按照劳动合同约定支付了张某2月工资,4月10日按照生活费标准支付了张某3月工资待遇。张某认为汽车公司恶意以停工为由降低其工资待遇,遂向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决汽车公司支付3月4日至4月3日工资差额6460元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是受疫情影响,汽车公司部分停工停产,能否按照停工停产规定支付张某工资待遇。

人力资源社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5号,以下简称5号文件)规定:“企业停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的,企业应当发放生活费,生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”上述政策的制定参照了《工资支付暂行规定》(劳部发〔1994〕489号)第十二条,即“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”可见,上述规定只对用人单位停工停产期间劳动者能够提供正常劳动和无法提供正常劳动分别予以明确,但并未将适用条件限于用人单位的全部停工停产。本案中,尽管汽车公司的零部件制造等部门均已复工,但因各部门工作具有相对独立性,其所依赖的复工条件并不相同,张某认为汽车公司恶意以客户俱乐部停工为由降低其工资待遇,事实依据不足。

经查,汽车公司部分停工的安排并非针对张某一人,而是无差别地适用于客户俱乐部的10余名劳动者。因此,仲裁委员会对张某关于汽车公司安排部分停工存在主观恶意的主张不予采信,该公司安排张某所在部门停工,并适用5号文件规定支付张某工资待遇,并无不当,故依法驳回张某的仲裁请求。

【典型意义】

新冠肺炎疫情影响了用人单位生产经营和劳动者正常劳动。在这种情况下,用人单位通过短期停工停产发放生活费的方式,较因客观情况与劳动者解除劳动合同并支付补偿的处理方式,既降低了成本,维护了劳动关系稳定,也为下一步复工复产提供了人力资源保障,因此,是一种择优选择;而从劳动者角度,虽然一定时期内的收入下降,但减轻了用人单位压力,让其能够渡过难关,稳定了自身的就业岗位,双方各得其利。这种利益的平衡和兼顾,正是疫情影响下构建和谐劳动关系的内在要求,也是仲裁和司法实务中,维护停工停产劳动者合法权益,尊重和保障用人单位用工自主权的依据。(未完待续)

战疫情促就业 广纳贤才,溧水在行动

屠娇娇 / 文

为打造“创新名城、美丽古都”建设提供更多高水平人才支撑,7月20日上午,市人社局组织召开了以“战疫情促就业,十万研究生宁聚行动”为主题的专项工作推进会,对各区进行相关工作部署。会后,溧水区人社局第一时间成立专项工作领导小组,为吸聚高水平人才来溧就业创业畅通渠道。区人社局一方面通过企业微信群、QQ群等方式将相关行动方案推送给区内各企业、新型研发机构、科研院所等用人单位,收集用人单位见

习岗位信息。另一方面对接江苏大学、江苏理工学院、安徽信息工程学院以及合肥工业大学等高校,扩大政策知晓度。同时,联系区内近百家人力资源服务机构并向其推送相关方案,鼓励其主动对接高校毕业生与见习单位,发挥中介职能作用,推荐毕业生见习。下一步,溧水区人社局将继续加强政策宣传,充分收集见习岗位信息,吸引高校毕业生到岗见习,继而落实好见习补贴、留用奖励等补贴政策。(作者单位:溧水区人社局) 人

鼓楼区迅速落实“十万研究生宁聚行动”

一是广泛宣传“打基础”。线上通过人社招聘群、街道企业群、楼宇物业群、社区服务群“四位一体”全方位宣传推广行动方案,线下累计发放见习岗位操作手册等材料超3500份,“双管齐下”覆盖辖区企业超2万家。二是强化对接“形合力”。由发改委等8家经济部门,摸排各行业前30位领军企业、优势产业链和“四新”行动相关企业进行重点对接;高新区对20所驻区高校研究生院和学生处逐一联系,通过智慧就业平台、微信平

台和微信群与毕业生开展深入沟通,计划于9月进行实地宣讲。三是提升服务“练内功”。建立包干联系工作制,由区人社局定人定点定责定效进行跟进指导,最新岗位登记信息实行“日报制”,由区领导每日调度工作成效。累计走访字节跳动、中江集团等企业100余家,为企业提供政策解释、操作介绍等全流程服务。目前全区累计通过市区两级审核企业137家,累计上报岗位信息3800条,过审2900条。(鼓楼区人社局) 人

感恩城市守护者——快递工作者

中山陵园管理处

为答谢这群奋战在一线的“城市英雄”,孙中山纪念馆联合孝陵卫社区于今日推出第二期“感恩城市守护者”系列——快递工作者公益活动。此次报名参加活动的是来自美团、圆通速递、京东、积仁养老及丽萍餐饮等快递服务工作者。疫情间,他们仍然坚守岗位,早上天未亮,从准备包裹装车、到集中消毒,便开始了一天的工作。在大量的配送压力下,他们活跃于街头巷尾,应对处理各种突发事件,渐渐的,与片区的居民和这座城市建立了深厚的

情感联结,这种被需要始终是他们职业荣誉感的来源。

“快递服务工作者”通过参观,了解了孙中山先生天下为公、心系民众的博大情怀。正是这“博爱”精神的牵动,才有了如今的幸福生活。这也印证了他们在平凡岗位的“博爱之心”。为了让博爱情怀更好的传递,我们准备了非遗雕版印刷环节,让城市守护者感受他们每一次的微小善举、送出的每一份暖心快递,都值得铭记。 人

浦口区全方位做好高校毕业生租房补贴工作

任四玲 / 文

为吸引更多人才来浦口就业,区人社局持续推进人才租房补贴工作,通过市、区两级财政落实租房补贴资金,加大青年人才安居保障力度。自该项政策实施以来,共审核公示发放 20281 人次,发放金额达 3192 万余元,对吸引高校毕业生来我区就业起到了积极的促进作用。一是加大宣传力度,让政策更“接地气”。通过制作宣传册扩大政策知晓度,让政策更畅达,对租房补贴政策进行生动解读,通过各类招聘活动、专场政策宣讲会等相关主题活动让大学生清晰直观地了解申领步骤。二是扩大惠及范围,让政策更走心。落实“宁聚计划”和《关于支持促进高校畢業生在宁就业创业十项措施》政策,进一步优化租房补贴政策实施,通过扩大政策范围、延长

补贴领取时间、降低申报门槛,惠及更多在浦口就业创业的大学生,基本实现应保尽保、应享尽享。三是一网受理,让政策落地更“智慧”。树立“互联网+政务”智慧服务理念,简化办事流程,一个平台受理,并联审批,直接发放到人。高校毕业生通过下载“我的南京”APP 登录申报系统或登录“南京市人力资源和社会保障网”填写个人信息,上传学历学位和租房信息两项内容,就可完成申报。审核结束,短信提醒及时推送至申请人,做到申请人对补贴申请的过程、进度、结果等信息可查询,实现租房补贴政策全透明、过程全公开、查询全方位,自觉接受社会监督评议。



秦淮区扎实推进“十万研究生见习行动计划”

“十万研究生见习行动计划”秦淮区见习岗位发布暨签约启动仪式日前在南京白下高新区举行。

市人社局局长刘莅、秦淮区委书记林涛共同启动仪式。现场公布了主要涉及现代金融服务、高端商务商贸、文化旅游、软件和信息服务、物联网等主导产业发展方向的见习意向岗位 12000 余个。

秦淮区委常委、常务副区长张纲在启动仪式上致辞,作为南京主城区、中心城区,秦淮有责任、有能力、有信心在贯彻落实市委、市政府决策部署上打头阵、作表率。张纲分别对广大青年学生、参会高校、企业和人力资源服务机构提出希望,并同时承诺,秦淮将持续发力,积极推动信息共享、上下联动,提供周到细致的服务,让更多青年人才感受到秦淮引才聚才的诚意。

下一步将重点做好以下几点工作:

开展岗位对接。积极动员驻宁高校,通过自身掌握的资源,及时向广大青年学生推送岗位信息。人力资源服务机构,发挥自身优势,找准岗位和学生信息,促进人岗对接。同时,积极做好宣传发动,开展周到细致的服务,促成企业和青年学生尽快达成见习意向。定期推进落实。结合工作落实进度,定期召开工作推进会,建立月度统计通报制度,定期对岗位对接情况进行跟踪督查,对行之有效的好经验、好做法进行总结推广,对完成较差的单位跟踪问效。

及时兑现政策。安排专人每天对见习情况进行跟踪,及时掌握符合补贴条件的就业见习人才、留用主体、人力资源机构的补贴审核、发放情况。同时,加强与市局业务处室的沟通,及时了解补贴发放进度,确保补贴在最短时间内发放到位,充分调动积极性。



在大街小巷奔波打拼的外卖小哥们

杨群
／
文

住在郊区城中村的管哲

松兰堡村距离北京地铁昌平线沙河站一公里左右,因房子租金比市内便宜很多,这里历来是外来务工人员聚居的地方,很多外卖骑手就租住在这里。管哲就住在松兰堡村,他最近一直待在家里,没有出去送外卖。

前些天,他骑车拐弯时突然窜出一辆汽车,他下意识地急刹车,自己摔倒在地。“干这份工作,磕磕碰碰其实很常见。”他说,在送外卖的5年

里,他的休息时间加起来也不超过10天,这次受伤竟是休息时间最长、最舒坦的一段日子。“外卖干得时间长的,不是拖家带口,就是特别缺钱的,一般人都坚持不了太久!”

管哲今年刚满30岁,从小在哈尔滨长大的他,高三那年生了场重病,花光了家里的20万元积蓄。最终他放弃了高考,去一家饺子馆当面点学徒。2012年,22岁的他被派到北京分店,从此进了北京。他在北京工作,拿的却是哈尔滨的工资,再加上饺子馆厨房空间狭小,工作时间又长,做了4年面点师傅后,管哲终于忍受不了压抑的工作环境,干脆辞职不干,送起了外卖。

一进入松兰堡村,便感觉村里村外是两个世界。和村外大小商家规范店招相比,村里的招牌则显示出无处不在的“混搭”气质。这里几乎家家户户都对外出租房子,村民主要靠租金为生。松兰堡的租金不贵,一个单间平均每月只要600元,如果要整租一个套间,也只要1500元。相比北京其他地区动辄几千、上万元的房租,这里交通便利,附近有地铁和公交站,很多外来务工者和初入职场的大学毕业生,都愿意在这里租住。早些年,松兰堡地区的治安不好。每到晚上就有喝醉酒的人打架,走在路上拿着砍刀的场景时有发生。随着政府加强对流动人口登记管理,现在这类情况就很少发生了,但各种安全事故还是不断出现。

虽然外卖员的工资不算太低,但他们对房租的接受水平普遍都在每月1000元以下,所以很少通过中介租房,也不会住在正规的小区里。多名外卖骑手向记者介绍,他们大都住

在北京四五环外的城中村,也有的散住在三环以内老旧小区的居民楼里,或者藏身于市内条件很差的胡同。不论在哪里住,他们普遍都采用群租的方式。比如,一个三室一厅的套房,会被隔断成四五个房间,每个房间放上两三张上下铺的床,一套房里能住十几个人。刚做外卖那会儿,管哲住在五棵松附近的一个地下室里,每个月房租只要300元,环境阴冷、昏暗潮湿。后来,政府不让住在地下室,他住过根本就不隔音的公寓楼,也住过十几个人的群租房,最后才搬到更远的城中村。

虽然大量外卖员背井离乡来到城市工作,但他们长期不是社会关注焦点。对外经济贸易大学教授廉思用“蜂鸟”来比喻他们。他解释说,“他们悬停于城乡之间,被排挤在城市制度之外,穿梭于偌大城市里每一处犄角旮旯,如蜂鸟般不停地扇动翅膀,试图悬停在城乡的上空。每次的城市游走,每次的回家探亲,都让他们无所适从。只有不停向上飞翔,努力让自己不跌落而下。”

廉思课题组对北京市快递、外卖小哥进行的调查报告发现,这一群体超九成以上的(92.32%)为非京籍,其中有超八成(83.33%)出生于乡镇地区。家乡地主要为环京区域的河北、河南、山西、山东、黑龙江等劳动力输出大省。廉思把他们的生存状态称为“游牧化生存”。

管哲住的地方是当地村民家独栋房子一楼的小房间,每月房租700元,他在这里已经住了三年多。屋内除了几样简陋的家具,没有什么像样的生活用品。由于房间没窗户,一进入屋子,一股异味便扑鼻而来。“每天

8点多出门参加晨会，到晚上11点多下班回家，这里对我来说，只是个睡觉的地方，能够满足简单的生活需求就行了。”他说。

这边餐馆大多是外地人开的。北京的外来务工人员来自北方农村为主，这里的餐馆也大多是面食。“村外吃饭价格很贵，村里的餐馆就很实惠，”管哲说，“10块钱就能管饱。”城中村的生活条件虽然不好，但对管哲来说倒还算便利。除了餐馆之外，各种杂食店、小超市、水果店遍地都是。管哲工作的外卖站点在昌平城区，距离松兰堡村还有10公里。他说，住习惯了，就懒得再搬家。他的同事们也都住在昌平各处的城中村里。

权力一步步缩小的张肖肖

张肖肖是管哲的站长，他管辖的北京昌平南站点覆盖昌平城区周围3至5公里。2018年饿了么收购百度外卖后，更名为“饿了么星选”。平台为了方便管理，将昌平南站点划分成连锁商圈站点和普通商圈站点，分别对应着连锁品牌商家和普通商家。

张肖肖住在位于松兰堡村6公里以外的西沙屯村，附近没有地铁站，交通不太方便，但住在这里的打工者同样不少。在村里，张肖肖指着一辆黑色奔驰车说，这里的村民几乎家家都开这样的豪车。他不无羡慕地说，“听说西沙屯马上就要拆迁了，不知道他们到时候可以分几套房。”

29岁的张肖肖掌管着包括管哲在内的38位骑手。他之前从望京厮杀出来，成为那里的五位站长之一。后来，他离职过一段时间，去深圳当代理商的区域负责人，由于实在受不

了华南湿热的天气，再度回到北京，到了昌平这边当站长。

每天上午9点，张肖肖都要提前赶到昌平亢山广场，召集全站的晨会。骑手们列队之后，他要检查着装，然后挨个点名。点完名后，开始讲过去几天的数据，再说一些近期的注意事项。在疫情期间，他还要给骑手们测体温、为外卖箱消毒、检查健康码。外卖平台要求对晨会过程拍摄视频，并且将骑手的照片上传到专门的App上进行打卡，这些都是站长每天必须做的工作。

张肖肖是山西运城人，2013年电力专业大专毕业后，到北京密云一家电力设备厂上班。这家工厂生产各种电力配件。他刚进厂时每月工资只有2500元，不过福利很好，不仅包吃包住，还给交五险一金。三年后，他升到带班班长，带着几个学徒，工资也涨到每个月6000元。只是这种每天在工厂“三点一线”的生活实在让他厌倦。经表哥介绍，张肖肖在2016年从工厂辞职，改送外卖。当时作为饿了么的专送骑手，待遇很好，每个月保底工资4500元，此外还有计件工资。一开始，他在朝阳区北土城民族园站点干，由于业绩好，干了不到7个月就被调到望京当站长，每个月收入轻松过万。

张肖肖改行做外卖员算是赶上了好时候。当时，美团、百度、饿了么三家争夺市场。2016年春节，百度给外卖员提供返乡补贴，美团紧跟着就报销返工车票，还拿出几千万元给外卖员做补贴。而刚刚拿下巨额融资的饿了么更是不差钱，高价挖骑手、聘站长，要与美团外卖在北京一较高低。

情况发生变化还得从2017年

11月大兴区西红门镇发生火灾说起。那场造成19人死亡的火灾发生后，北京在全市开展为期40天的安全隐患大排查、大清理、大整治专项行动，大量地下室、群租房被清理。很多外来务工人员顿时失去了住所，外卖员也受到冲击。张肖肖说，“当时，站点一下子就走了一半以上的骑手，骑手们要么没有住的地方，要么有住的地方不能给电动车充电。”外卖平台运力一下子紧张起来，于是众包模式开始兴起。此外，为了解决长期亏损问题，从2018年开始，美团和饿了么将“直营模式”全部改为“代理商模式”。作为站长，张肖肖与骑手一样要和代理商签约。在如今的外卖体系里，上层是美团、饿了么平台这样的游戏规则制定者；中层是各大代理商；底层才是数量庞大的外卖骑手。站长看似掌管着方圆5公里的“势力范围”，实际上他们与骑手一样，都是最末端的一分子。

在这种情况下，外卖骑手与平台之间并不存在雇佣关系，他们都是与第三方物流公司签约，没有五险一金，只有一份人身意外险。幸好管哲这次属于送餐过程中意外受伤，保险公司承担了大部分医药费，平台还给予每天150元的补助。除此之外，外卖骑手在这个城市，可以说是毫无保障。廉思指出，外卖平台其实是用劳动派遣等形式降低平台应该承担的责任。他说，“我们在调研中发现，外卖平台将风险转嫁给社会和个人，我们称之为社会原子化，使得一个人面对整个社会，外卖员孤立无援的境地更加明显。”

张肖肖有些怀念直营时代的专送骑手，“专送骑手与外卖平台签约，各种福利很好，不仅给交五险，还有

话费补贴、加班三倍工资等待遇。改为和代理商签合同后，骑手待遇一落千丈，管理上更是一片混乱。经过平台几轮整治，后来才稍微好转一些。”但是他还是眼睁睁看着站长的权力一步步缩小。原来站长不仅可以划分配送区域，还可以调度外卖订单。随着这些权力上交平台，订单调度逐渐被智能配送系统取代，站长逐渐变成“办公室主任”的角色。张肖肖承认，平台收回站长的权力是大势所趋，此后，针对站长的各种考核也让工作流程变得更加专业化。大成律师事务所律师付勇长期研究互联网公司劳资关系，在他看来，降低运营成本是平台将直营转为代理的最大动力。

平台直营模式改为代理后，很多站长被代理商挖去做业务负责人。那些把握住机会的站长，甚至直接入股代理商公司，如今有的已成为高管，每年可享有几十万的分红。张肖肖当时也被拉去加入代理商，但他觉得风险太大，南赴深圳失败后，更是错失良机。后来他拉着管哲跑去陕西宝鸡发展了几个月，结果代理商没有在平台活动前储备运力，一次损失几十万元，他俩又从宝鸡回到北京。

55岁的专送骑手老孟

孟晓林是张肖肖手下的一名骑手。他每天开完晨会后，先去吃早餐，然后在商圈附近等单子，开始了一天的送餐之旅。

作为专送骑手，孟晓林的上下班时间较为固定。他一天中最忙的

就是两个饭点时间，那就是中午十二点到下午一点半的午餐时间和下午五点半到晚上八点的晚餐时间。实际上，早餐时间、下午茶时间和夜宵时间的订单也很多，不过，这些时段专送骑手送得较少，平台通常都交给众包骑手抢单配送。

张肖肖则要回到站点的办公室开启订单系统。昌平南站点的系统开机时间从上午十点到晚上十二点，他要一直盯着，不能出错。最近，他打算培养管哲做副站长，让他负责站里高端运力的后台系统管理。

外卖平台一般将骑手分为两大体系——专送和众包。专送骑手接受站点管理，他们是外卖平台的主力军，专送骑手的数量远多于众包骑手。众包骑手则是自由抢单。但无论哪种模式，骑手不会一趟只送一单，你看到他们在奔忙中为你送来食物，实际上他们还同时“挂着”很多单。张肖肖说，他在望京当站长的时候，专送骑手感觉比众包骑手“高一等”。专送骑手属于“正规军”，众包骑手像是“游击队”。“正规军”算是外卖平台的员工，而“游击队”则会受到各种歧视。后来，随着所有直营站点取消并外包给代理商，专送骑手的保障也消失了。现在，很多专送骑手都愿意跳到众包——同样没有保障，众包更自由，单价还更高。

饿了么相关负责人透露，饿了么物流商的配送员用工模式分为三种：劳动合同工、劳务派遣工以及众包人员，具体要看物流商的实际情况。律师付勇表示，众包是近几年互联网用工一种典型的、相对成熟的模式，滴滴出行、美团外卖、饿了么等互联网公司都引入了这种模式。

他说，众包模式并不是一个法律术语，只是互联网公司内部的概念。外卖平台用工模式相对复杂，既有专送，也有众包。如果从法律的角度来看，专送属于劳务派遣，众包则更像是居间角色。

孟晓林是黑龙江绥化人，今年将满55岁，他在外卖员中属于年龄大的，人称“老孟”。在国营厂提前下岗后，老孟在老家做了20多年的室内装潢，到50岁高龄才来北京打工。他先去紧连着北京的河北燕郊做点小买卖，后来由于当地城管不让做，他就来北京送外卖了。

老孟送外卖快5年了，先是在百度外卖做了一年，后来随着公司被合并，又到饿了么。别看老孟外表黑瘦黑瘦的，实际上身手矫健。送外卖这么多年，老孟颇有心得。他总是在接到订单后，立刻就计算好线路、时间，同时开始规划下一个订单的配送。最近一段时间，很多骑手因为疫情无单可送，但老孟的订单却总是不断。专送骑手都是由平台强制派单，系统会根据时间、距离、背单数量等因素，按照最高效率派单给最近的外卖员。老孟说，“作为骑手，你要跑起来，订单才会不停。要是在餐厅门口和其他人一起等，系统就不一定派单给你。”

对于外卖平台而言，时间意味着效率和口碑。为了获取更多的用户，占有更大的市场，平台会尽可能要求缩短送餐时间。按照规则，从用户在平台下单那一刻算起，骑手平均只有半个小时，需要拖着时间赶到店里等餐，并将食物从商家送到用户手上。一旦超时，不少饿着肚子的用户就会对骑手作出差评或者进

行投诉。差评意味着骑手扣钱,遭到投诉更可能让骑手白干一天。

在老孟送外卖的经历中,几乎保持着零差评和零投诉的纪录。他送的是连锁品牌商家,属于骑手中的高端运力。连锁商家往往出餐慢,一般都是接到订单以后才开始做菜,但是单价高。老孟说,这么多年他掌握的窍门,就在于沟通技巧和心态调整。他说,“很多年轻骑手心浮气躁,容易和商家、顾客甚至保安起冲突。”

在大城市里当外卖员,什么样的客户都可能遇到,有时候要想不引起冲突,就得忍气吞声。2016年网友在微博上发布一段视频显示:北京下大暴雨,一外卖小哥因未按时送达,客户在家门口数落辱骂了小哥三四分钟,最后还把饭菜扔在地上!跟帖中,绝大多数人都表示“默默心疼外卖小哥”。

老孟对自己的工作有一种“一切尽在掌握”的自信。他对配送时间总是心中有数。外卖快到的时候,提前给顾客打电话,让对方出来取餐。在给一家律师事务所送外卖时,顾客让他把奶茶放在前台,他细心地拍照留下证据,防止奶茶洒了或丢失而遭到投诉。“千万不要跟顾客在电话上吵起来,平台会全程通话录音,千错万错,一旦吵架,那就是骑手的错。”他说。

实际上,骑手送餐的时间可能根本没有半小时。系统派单不合理、商家出餐时间太慢,遭遇高峰时段,甚至骑手送餐路上出意外,都可能影响送餐时间。有一次,老孟接到一个来自回龙观的订单,要知道回龙观距离昌平城区30多公里。老孟

估计是系统派单出了错,他先跟站长报备,要求调单,紧接着就打电话跟顾客耐心解释,最后,这单错误是由平台买的单。按理说,老孟根本用不着这么拼。他老家的房子有250多平方米,分成上下两层,而他和老伴在昌平却住在每月400元、连厨卫都没有的地方。疫情之前,老孟每天可以跑40到50单,每月收入8000多元,老伴帮人带孩子每月也有8000多元的收入,再加上1700元的退休金,两口子一个月的收入接近2万元。不过,老孟在老家的儿子每个月却只有2500多元的工资,他们夫妻俩到北京来挣钱,还能顺便补贴给儿子。

廉思课题组发现,快递员、外卖小哥并非全是公众所认知的单身年轻人。虽然他们的平均年龄为27.62岁,但57.27%的人处于已婚状态,55.67%的人已育至少一个孩子。27.66%的非京籍快递员、外卖员在京与配偶共同居住,还有3.65%的人在京与子女共同居住。这些“蜂鸟一族”不仅仅是个体化群像,背后更是一个个由奋斗支撑起来的家庭。

老孟在一次送餐途中,在电梯里碰到一个送外卖3个月不到就打算辞职的小伙子对他抱怨,“忙起来腿都要跑断,闲下来订单都没有。”他看着这个青春痘都没消退的年轻人的背影,叹了口气说,“这样年轻人,有文化的活,没学历,干不了;没文化的活,又嫌累。不能坚持,什么工作都做不好。”

7月4日8点05分,北京昌平区邓庄村一处出租屋内,饿了么骑手苗地拿起手机、充电宝、电动车钥匙、村庄出入证等必备品,准备出门

参加饿了么北京昌平南站点站的晨会。苗地2001年生于辽宁丹东,2020年毕业于辽东学院附属中专汽车维修与运用专业,入职饿了么刚满五天。8点12分,苗地骑车驶出租住的出租屋院子赶赴站点晨会。晨会于早9点在附近的亢山广场举行。

繁难与流量并存的国贸地区

完全可以用外卖订单的数据来描绘外卖平台背后有一个复杂的系统,来调度这个世界上最大的“虚拟厨房”,它布满中国2400多个城市,驱动着数百万外卖员保持半小时一单的速度,在每天的用餐时间里奔跑着。骑手们身穿颜色鲜艳的工服,穿梭在城市的每一条街道、每一个小区、每一栋办公楼,让数亿人共享一个“飞奔在大街上的餐桌”。

要说北京哪里的外卖最难送,国贸地区可以说无出其右。这里毗邻东长安街,交通纵横交错,办公楼、酒店商圈云集。这里是在建规模最大、规格最高的中央商务区,是全北京外卖单价最高的地区,也是外卖争夺最激烈的战场。

胡申武是国贸地区美团外卖的五大站长之一,手下掌管着100多名外卖骑手。每天仅他们一个站的外卖订单数就有3000多,最忙的午高峰时间,这个地区的繁华完全可以用外卖订单的数据来描绘:96%的骑手在线率、几百个订单同时在配送中。

由于国贸地区主要是白领点外卖,这里的订单在工作日和休息日

之间会有较大起伏。在工作日,午餐和晚餐是最繁忙的时段。尤其是午高峰时间,骑手会忙到片刻不得休息,往往一趟就会“挂上”七八个订单。有时候,骑手只剩下最后一个订单,商家迟迟不出餐,看着送餐时间马上来不及,急躁之下很容易会和商家引发矛盾。为了追赶时间,各种意外也经常发生,电动车剐蹭、爆胎等事故简直是家常便饭,这也是最考验站长能力的时候。

胡申武说,如果只是一个订单来不及出餐,站长还比较好解决。骑手可以报备给站长,他就会马上将订单调走。但如果骑手在送餐路上发生交通事故,这才是最麻烦的。午高峰时间,每个骑手都处于最高负荷的工作中,此时站长也只能将出事骑手的七八个订单拆分开,一个个调给其他骑手。

要是骑手偷奸耍滑,站长其实一眼便知。胡申武自信地说,“他只能骗我一次,每个骑手都自带GPS定位,在系统里轨迹十分清晰。如果他告诉我电动车坏了,但是在系统中却继续行驶,很明显就是他说谎了。而且只要相处几个月,每个骑手品性如何,作为站长,其实我是很清楚的。”

从2016年来北京,胡申武一直就在美团送外卖。对于国贸周边的环境,他再熟悉不过了。他说,这个地区超高层建筑非常多,这让外卖员送外卖难度非常大。现在订单都是系统分配,但是系统却做不到像人那样熟悉地形,往往会将不同大厦的订单派给一个骑手,一个大厦一上一下就要二十多分钟,所以这边午高峰送一单的时间往往需要四五十分钟,甚至六七十分钟。

建外SOHO、财富大厦A座、环球金融中心,都是让外卖员“闻风丧胆”的送餐区域。送餐过程中,进入这些大厦的楼层,骑手往往容易迷路。并且,这里的电梯非常难等,有的大厦只有货梯允许外卖员乘坐,或者是,电梯在高峰时段一层一停,会让骑手崩溃。“如果低于15层,骑手看到电梯需要等,往往就会选择爬楼梯来节省时间。”胡申武说。

相比于国贸高层建筑的密集,西二旗则显示出不同的气质。西二旗是北京地铁13号线的一个站名,由于这里是互联网大公司聚集的区域,也就成为程序员聚集地的代名词。仿佛一提到西二旗,就能想到背着电脑包、穿着格子衫、戴着黑框眼镜的程序员们排队进出地铁。

宋义刚今年29岁,来北京四年多了,之前在快方送药工作过,还在每日优鲜做过配送员。如今跳槽到美团辉煌国际站做外卖员。他一直在西二旗附近配送,对这边的大公司如数家珍。在他的口中,新浪、腾讯、百度、快手这些我们耳熟能详的名字,是他日常工作的时候都要“趟平”的地方。

能在西二旗附近落户的,基本上都是“互联网大厂”。这些公司一般不会租办公楼,都是自建大楼。百度在中关村软件园的一期和二期,都是大体量建筑。最近,紧邻新浪总部大厦的腾讯北京总部,终于装修完毕投入使用。这些在网络中呼风唤雨的“大厂”,纷纷在西二旗比邻落户。

宋义刚说,“这些大公司不允许外卖员进入大厦送餐,我们只能在快到时候提前给顾客打电话,让他

们下来取餐。”于是,每到工作日的中午,你会看到大批穿着黄色或蓝色外卖工作服的骑手们在大厦外面翘首等候,大厦里的订餐客户纷纷出来“迎接”,他们是和骑手们年龄相仿的年轻人。程序员和外卖员,身处两个阶层的同龄人被大厦的门分隔于两侧,在此时会发生一瞬间的交集。疫情期间,软件园的外卖受到的影响不大。宋义刚说,“其实这些公司内部都有食堂,但在这里工作的人吐槽食堂难吃,就只能点外卖了。”他现在每天可以跑40单左右,最多时候一趟“挂着”14个订单在跑。“这边的配送相对简单,系统会把一个公司的单子派给同一个骑手,骑手取餐后只需要在大厦外等着就行了。”

夜幕降临的时候,这里并没有下班的气氛,晚上点餐的人还是很多。一座座灯火通明的大厦内部,遵循“996工作制”加班的人,可能要再补一餐外卖,然后投入下一个时段的工作。

对职业归宿的普遍困惑

外卖员的职业门槛低得很,没有学历、年龄、性别、工作经验的要求,只要你有一部手机和一辆电动车,就可以干起来。不过,每天辛苦繁重的工作,不是所有人都能坚持下来的。再加上没有劳动保障、职业认同感低、缺乏长期职业规划,导致外卖员平均离职率高达10%~15%。薄磊今年28岁,他的老家是内蒙古呼和浩特。要不了多久,他就要和站长张肖肖说“再见”了。

2岁时薄磊就跟随父母来到北

京生活。那时候,昌平还是北京的一个郊区县(于1999年撤县设区)。父母在县城开餐馆,薄磊的幼儿园、小学和初中都是在北京度过的,只有高中的时候因为没有户口无法参加高考,才回到老家读书。薄磊自嘲自己是个“学渣”,没有考上大学。高中三年在老家上完学,他又回到北京。如今,他和父母决定再次离开北京,回老家生活。

“过两天我就离职,因为下个月我要结婚,然后回呼和浩特开一家餐馆。”薄磊有些开心地对记者介绍他的人生规划。多年来,他从不觉得自己是北京人,虽然是在北京长大的。“我在北京20多年,在老家只有三四年,我就觉得我还是喜欢内蒙古。”说完这话,他有点儿沉默。

高中毕业后,薄磊尝试过很多工作,加油员、导购员、房产中介,他都干过。去年还跑了一年的滴滴,结果老跑夜车,患上了糖尿病。新冠疫情后,他们家的饺子馆生意惨淡。薄磊决定出来送外卖,他知道餐馆生意很差,送外卖也好不到哪儿去,只是实在无事可做。问到对北京还有什么遗憾,薄磊觉得,可能就是错过了在北京买房的机会。这么多年,北京户口办不下来,父母也一直犹豫要不要买房。没想到,这些因素让他们最后不得不离开北京回老家。“最近几年,昌平的外来人口越来越少。以前认识的很多朋友,都相继离开,现在终于轮到我們了。”

持续半年之久的疫情更是让外卖骑手焦虑不安,他们都不知道可以坚持多久。张肖肖的站点去年每天订单多达3000多单,管理着100多名外卖员,到如今每天订单不到800单,只剩下38个外卖员,

下个月还有人要走。他们站点的办公地因为租金到期,代理商不愿续签,不得不搬到立水桥南附近。

管哲原本准备存够钱回家买房,如今收入减半,计划早已破灭。他指着外卖平台后台系统对记者说,“你看午高峰时间,只有19个外卖员在线,配送着24个订单。”

这种在城市中如履薄冰的处境,让外卖骑手对工资的丝毫变化都极为敏感。最近,他们听说代理商可能会调低外卖的配送费,群里马上就沸腾了。代理商新盈公司北京北区负责人王杨对记者说,“从疫情前到现在,我们的骑手流失率超过50%。如果疫情持续下去,可能还会进一步流失。”

将外卖员比作“蜂鸟”的廉思说,悬停对于漂泊的人是一种折磨。没有目的的状态,让他们不知道自己的未来在哪里。“我们发现他们对于外卖员这个职业认同度不高,职业前景也不是很看好,职业想象空间没有那么大,对于很多前途迷茫的年轻人,这更是一种痛苦。”

今年2月,“网约配送员”正式成为新的职业,被人社部纳入国家职业分类目录。几百万被人们习惯称为“外卖小哥”的新生代劳动大军,总算明确了职业名称。廉思说,“对于外卖员,我们要给予更多关注。这种关注不光是给一个职业身份,而是真正放开城市落户限制,提供职业教育机会,给他们一个上升的通道和希望。”

管哲不是很理解“悬停”的意思,但是他其实早已习惯了这样。他并不期待可以留在北京。这些年拼命工作,其实是生活所迫。父亲在外包工地,脚架意外坍塌,砸死两个工

人。作为负责人的父亲,需要为此承担高达120万元的赔偿金。为了不让父亲坐牢,管哲一人承担所有的债务,将老家房子、车子全卖掉,加上向朋友借的钱,才补上这么大窟窿。处理完老家事情,管哲回到北京后就像变了一个人。他开始拼命送外卖,就是为了挣钱还债。经历过这一切的他,舒开紧锁的眉头说,“最近,我刚将债务全部还清,如今是无债一身轻。我还会继续送外卖,只是不会像以前那么拼命了。”

最近,张肖肖要请假回家,说是有事需要处理。他说,“这次回家,我可能就不回北京了。”管哲不相信张肖肖的话,笑道,“不要信他‘嘴花花’,要不了多久就会回来,在老家除了挖煤,他还能找到什么好工作?”廉思课题组的调查显示,北京的快递员和外卖小哥中,75.75%的人在北京的时间不超过5年;仅15.43%的非京籍快递员表示未来不会离开北京;打算未来离开北京的人中,六成将在5年内离开。

想到回老家,管哲一时变得有些沉默,张肖肖也是欲言又止。或许,他们想到自己终归是这个城市的过客。过不了多久,外卖骑手就会换一拨人,不是管哲,不是老孟,也不是薄磊,而是新一批怀揣梦想来到城市的人。

到那时,穿行在大街小巷的外卖骑手,依然是这个城市最熟悉的陌生人。在那些高楼大厦里跑上跑下的外卖小哥,同样让我们看到一个真实的中国。

(来源:《叶子蔷薇》公众号) 人

致快递小哥

尖 草 / 文

我的一个喜欢，你便风雨无阻
你们是乡村道路上不惧
季节的蝴蝶，我要花朵
你们自会递来芳香
我要春天，你们就递来了清风
我可以足不出户，品尝南方的干果
因为有你们，我也可以在风雪中
听到北国亲人的祝福
因为有你们，我的需要，是你们的职责
每天在使命中奔跑，劳燕一样
无数次敲开陌生的门
无数次呼响物主的手机
等万家灯火的光芒落下来
他们才从忙碌的一天读出了充实
才从送出包裹的快感里
赶走了平庸

一架引擎带给世界以期待

木头说话——文

你是否见到这样的一幕——
它穿过风雨、穿过雪
穿过疫情的阴霾……
你的门牌号码、名字意味着责任的传递
你见到的，是责任的引擎轰鸣着
一次又一次抵达。

你是否感觉到这样一架引擎
装在你的肉身里
奔跑，成为爱的语言
爱的支付宝与存折
仿佛那个不停在奔跑中的人就是你
哦，生活的引擎不曾停歇
爱，时刻在发生能量转换。

你是否问候过一架奔驰而过的引擎
是否对象征力量与信念的引擎真诚地祝福
无数的你，正在抵达的路途
一架引擎带给世界以期待
它的澎湃，就是时光的澎湃。

也不知道何为『需求侧』发展，
但你们的付出一头关系着『需求侧』，
一头却维持着『需求侧』。
你们是二者达到了平衡的贡献者。

『快递员』是你们的官称，
『快递小哥』是你们的雅号，
是新时代人们对你们的尊重，
是对你们付出最好的表扬。

领袖的首肯表明了你们的价值，
他的表扬是对你们价值最好的肯定。
因为你们为就业做出了贡献，
为物质的满足尽了力量，
越来越多的人将加入你们的行列，
从你们的身上看到了人生理想的大道，
实现人生价值的目标。

你们是新时代靓丽的风景线，
你们的价值从来没有像今天这样彰显，
也没有像如今那样如此的精彩，
时代的发展更显示你们的瑰丽价值。

你们默默的付出理应得到社会的认可。
你们是新时代特殊的群体，
是国家强大链条中特殊的一环，
默默无闻的奉献是你们标签，
你们是新时代最值得讴歌的一群。

（作者单位：溧水区人社局）



致快递小哥

启子 / 文

在钢筋水泥的丛林里寻找幸福的门牌号
日月是胯下的两个车轮
每一次旋转,都会离温暖更近一步
离家也更近一步

一场让城市的喧嚣归于
故乡一样沉静的风雨里
你将每一份惊喜与期盼如约送达
空旷的街道,一两只飞鸟
为你驮起乡愁,孤寂、辽远

故园后面亲手种下的油菜花,此刻
已经盛开在女儿乌黑的眼眸里
想到春天的风拂过妻子的脸庞
你擦去嘴角的温柔
正了正头盔,朝着城市渐露的曙光
飞驰而去

庚子年, 我认识一位 快递小哥

西湖鲤 / 文

我认识你时
你正穿梭在庚子年凄冷的雨里
远远的你,双手拢着车把
风,飘起雨衣
你像一只觅食的鹭鹭

我说这疫情,假如没有你们
你一个手势,截走了我后面的语言
你说,别把我们夸的那么伟大
为了生活,和你们一样
我只是在做自己的事

你很健谈,
你告诉我快递属于物流细分的末端
你一脸自豪,
你说末端才是联系千家万户最重要的一环
你风趣地说,
从以狩猎为业、
茹毛饮血的祖宗开始
后来,有了缝制兽皮的裁缝
再后来,再后来到今天
就有了快递小哥

我说,有人说你们是城市的精灵
你说喜欢精灵这名字,好听
你的眼睛里全是笑容
突然,我有了想抱抱你的冲动
可惜,我们隔着一米
还隔着,两只口罩

快递员的讴歌

范围 / 文

当人们徜徉在路旁,骑车行驶在路上,
会被一个特殊的群体而感动...
他们最懂得遵守交通规则...
因为他们没有时间和交警理论...
也没有时间为自己辩解。
红灯一闪立马停车是你们,
绿灯一亮第一时间开行的就是你们。
你们的意识里时间就是宝贵,目的地就是任务。
你们走街穿巷,把自己的责任交到需求者的手里。
你们或许不知道什么是『供给侧』改革,

短讯传真



秦淮区多措并举保障农民工工资支付

一是下好宣传先手棋，营造齐抓共管氛围。采取送法上门、集中座谈等方式展开宣传，组织企业培训，增强履责自觉。抓实公示公开，增强社会监督。二是奏响联动冲锋号，凝聚重拳出击合力。建强领导体系，对全区在建工地进行拉网式全面摸排，解决了一批重大欠薪问题。畅通举报渠道，强势推进根治欠薪专项行动。三是打好机制组合拳，强化长效科学管理。加大推进实名制管理机制抓规范，明确建设单位、总包企业对分包企业工资支付的监管责任。建立健全预警监测机制促落实，积极发挥一、二级网格平台作用，及时对区域内建筑工地进行监控，随时掌握农民工工资支付情况。全面实施信用评价机制强管理，实现信用信息互认共享。

溧水区举办禁捕退捕渔民专场招聘

溧水区人社局日前与洪蓝街道共同在陈卜村举办了禁捕退捕渔民专场就业帮扶招聘会，切实帮助禁捕退捕渔民尽快实现转产就业，做到“退得出，稳得住”，小康路上迈大步。区人社局职业指导师为 57 名禁捕退捕渔民开展职业指导专项培训，指导渔民如何选择岗位，并现场解读了我区就业帮扶渔民的相关政策。区、街道两级有针对性的对有就业意愿和就业能力的 212 名渔民开展 1 次

职业指导、3 次职业推荐、1 次技能培训的就业服务。从村社保员上门登记，建立“一人一档”，开展针对性的提供点对点就业援助；同时各村（社区）社保员每周打印招聘信息汇总表张贴在村头巷尾橱窗栏，进村入户到渔民家中推送企业招聘信息，为渔民做好就业服务。（溧水区 胡华秋）

浦口区“双联合”做好职工维权法律援助

浦口区人社局联合区司法局、区总工会，通过资源共享、优势互补，形成“人社 + 司法 + 工会”的劳动争议法律援助工作新机制。一是开通绿色通道，提供职工维权法律援助。建立三部门的长效联动工作机制。针对侵害职工劳动保障权益的法援案件，提供“优先受理、优先开庭、优先审结”的“三优服务”。二是夯实法援力量，提供优质法援服务项目。选派优秀律师团队入驻区劳动仲裁院法援工作站，免费为符合法律援助条件的劳动者提供法律咨询和代写法律文书服务，参与职工劳动维权和劳动人事争议案件一体化调处工作。三是强化案前调解，联动化解群体性纠纷。在处置重大突发及群体性劳动纠纷时，通过整合三方资源，注重沟通协商，引导职工合法合理维权，督促企业规范劳动用工，有效化解矛盾。今年上半年，区人社局劳动仲裁院通过“双联合”，开展法律咨询 1057 人次，引导法援案件 357 件，受理法援劳动争议案件 175 件。（任四玲）

新区为退役军人送上 600 多个就业岗位

江北新区教育和社会保障局、江北新区卫生健康和民政局联合举办“退役不褪色 就业再起航”退役军人就业服务专场招聘会。活动吸引退役军人及其家属 350 余人，初步达成就业意向 120 人。招聘会共有各类

用人单位 28 家，提供就业岗位 600 多个，为不同学历、经历、掌握不同职业技能、处于不同年龄层次的退役军人，提供实现自我价值的展现平台。此次面对面的互动对接招聘会将进一步拓宽了新区退役军人及其家属的就业渠道，搭建了就业平台。以贴心的服务为退役军人送上一份真诚的“节日礼物”，助推新区退役军人就业工作迈向更高台阶。（殷凯、张明新）

联动调处提质效 优势互补促和谐

雨花台区人社局立足现有办案模式，以实际行动贯彻落实中央、省市区“六保六稳”决策部署。在获悉劳资矛盾纠纷后，监察、仲裁两科室分别指派专案人员沟通会商确定解决思路，第一时间保障劳动者基本权益不受影响，对有争议的事项做好梳理确认，充分征询双方当事人调解意见，争取“矛盾不扩大、诉求协商化”，确保两科室“双管齐下、同频共振”。对于拒不配合、谎报事实、阻碍调查的当事人，两科室“两手”同时抓，由劳动监察依法开展监察执法，以正面方式“刚性”推动涉案单位重视正视案件处理，引导单位回归正常对话渠道；由劳动仲裁现场释明法律法规，指出单位违法用工行为，合力促成双方调解，并为双方当事人现场制作仲裁调解书，一次性化解矛盾纠纷。为有效便利劳动者，缩短维权时间，降低维权难度，切实解决劳动者因无法提交初步证据造成维权难等现实问题，区人社局着力打通“中梗阻”，推动劳动监察、仲裁两科室进一步优化服务流程、完善服务方式，实践形成办案过程沟通会商、形成证据互认互通、处理结果互相通告制度，实现办案进度加快推进、举证难度有效降低、维权方式高效便捷。今年以来，区人社局积极探索“监察 + 仲裁”办案

新模式,两科室拧成“一股绳”,实现了“1+1>2”的积极成效。联合调解欠薪案件 46 件,涉及农民工 70 多人,兑现劳动报酬 70 余万元,调解成功率达 90%,有效减轻了当事人维权诉累,保障了区域劳动关系大局和谐稳定。(雨花仲裁 孙素玉)

红山街道大力宣传以工代训补贴政策

企业复产复工后,暂停组织大规模的线下集中培训,但是对于新进员工和转岗员工,企业需要开展培训使他们尽快适应岗位,助力企业稳岗保产。为了解决这一矛盾,市人社局出台“以工代训”培训补贴政策,推行工作即培训、工学一体的培训方式,鼓励企业在做好疫情防控的前提下,采取师傅带徒弟、已实操代替培训等方式将原有的集中培训切块分散,化大为小开展培训。以工代训这项政策的实行,对企业,因为有国家资金补贴支持,可以吸纳更多的劳动者到岗进行实际操作,为企业带来规模效益;对劳动者,增加了他们的就业机会,帮助他们更好的掌握相应岗位的专业技能。可以说,以工代训将会极大的促进经济发展。我社区在接到此次以工代训补贴政策宣传任务后,即对本辖区驻区单位开展宣传,将本项宣传工作落实到位。(月苑社区)

经开区组织企业走进栖霞法院观摩庭审

经开区劳动人事争议调处中心自去年成立以来,通过向区内企业及职工提供宣法普法、法律援助、纠纷调解等服务,打造了阳光、透明、公开服务的工作特色。调处中心日前在南京市栖霞区人民法院开展了今年以来首场劳动争议公开旁听活动。活动邀请了园区部分企业人事负责人参与,选取具有典型意义的劳动争议

案件,在做好疫情防控的基础上有序推进庭审进行。案件为企业普遍关心的热点问题。庭审旁听活动的开展,一方面加强了仲裁与诉讼衔接,有利于统一裁审受理范围和法律适用标准以及规范受理流程、保全程序和执行程序衔接,有效提升了仲裁机构和司法机关的高度一致性和社会公信力。另一方面,充分发挥了多元化解机制、相互借力、优势互补,对从源头预防劳动人事争议具有正面引导作用,强化了用人单位规范用工和劳动者理性维权的意识,有效促进了园区劳动关系和谐与稳定。

高淳区 5 项目市级专家服务基层重点项目

近日南京市人社局和南京市财政局发文公布了 2020 年市级专家服务基层重点项目资助名单,全市共有 13 个项目入选,其中高淳区有 5 个项目,入选项目数列全市第二位。5 个项目分别是:1、南京双丰收循环生态农业开发有限公司“小龙虾错季节育苗技术应用与推广”;2、江苏高淳陶瓷股份有限公司“基于骨质瓷器返黑现象的技术攻关”;3、千藤(南京)环保科技有限公司“室内及工业净化产品研发”;4、南京泰盛生物科技有限公司“干细胞库标准及应用关键技术研究”;5、南京润力生物科技有限公司“生物型婴童护肤产品关键技术研究及产业化”。市财政给予入选的市级专家服务基层重点项目 5 万元资助,入选企业将按照国家、省、市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。入选企业在完成重点项目的基础上,可探索与专家开展长期技术合作,积极申报市级专家服务基地,持续开展

专家服务基层活动,完善专家服务基层长效机制,形成良好示范带动效应。今年高淳区人社局在往年工作基础上,将进一步加大专家服务基层工作推进力度,做精、做实不同层次、类别的专家服务活动,充分调动各方面积极性,扩大参与规模,带动技术、智力、管理、信息、资金等要素向基层流动,为高淳区企业创新发展作出人社部门应有的贡献。(倪强)

富民创业担保贷款手续简化标准不降

习近平总书记在看望参加政协会议的经济界委员时强调,做好“六稳”工作、落实“六保”任务至关重要。对富民创业担保贷款提出了“简化创业担保贷款办理手续”的指示。

根据总书记的要求、创业贷款者的意见、结合贷款贴息实际需要,溧水区对原富民创业贷款程序及审查资料进行了简化。对《富民创业担保贷款前期审查表》版面进行了简化精简,省去了“镇村各部门的推荐意见”一栏;贷款审查资料除贷款人《身份证》、《工商营业执照》、《就业创业证》(或《大创证》)必有资料外,其余资料皆予省略;将《贷款申请书》和《贷款人承诺书》二书进行合二为一。为加强对贷款者的审核,要求贷款人必须提供“贷款人经营实体门面真实照片”。此举得到街镇贷款经办人员的欢迎、受到贷款者好评;贷款人能及时办理贷款,减少了工作量提高了工作效率。但是对各方的要求没有改变。(溧水区人社局 范围)

退役老兵的担当

——记江北新区社保中心主任科员王国雷

江北新区社会保险管理中心

他是社保战线的一名新兵，他又是有着 20 年军龄的一名老兵。“戎装为伍二十载，抉择转身从头来。不畏滩险风浪激，砥砺前行志不改。唯有真诚多奉献，坚守初心赢未来。”这是王国雷——一名有着 20 多年军旅生涯的退役军人在笔记本上写下的诗词，也是一名退役军人用行动书写的责任担当。

2018 年他响应号召，秉持“走是担当、留是奉献”的军改需求，转业至江北新区社会保险管理中心，现任中心四级主任科员，主要负责中心的党建和宣传工作，截至目前已在省级以上媒体发表新闻作品 40 余篇，对外展示了新区社保的良好形象。今天我们就走进这名老兵的内心世界。

选择一种职业就选择一种生活，融入一个团队就融入一段历史，赢得一次挑战就赢得一次机遇。初到社保中心的王国雷，主要负责就是中心的党建和宣传工作，面对新的工作环境，新的工作性质，他首先面对就是融入，从基础学起：如何办理参保手续、社保转移接续是怎么回事等一系列的专业知识，都需要他认真的学习。刚到中心二个月的他，接受的第一个任务就是撰写社保政策进工地的宣传稿，由于专业知识的淡薄和写作角度的偏差，第一篇新闻稿没有成功，这件事深深刺痛了他的心。

哪里跌倒哪里爬，不服输的他向周围每一位同事虚心学习。不久他发现中心利用抖音、HR 平台、民生官微宣讲社保政策，方便百姓办理业务，他撰写《借“小微”平台唱“社保”大戏》新闻稿成功在新区报刊发表。在 2019 年社保中心年初规划中，有一项工作就是要打造一支过硬的经办队伍，提升为民服务质量。针对这一信息，他有意识的总结了这支经办队伍的工作性质，工作特点，掌握第一手资料，选出有代表性 5 个人，拟题《绽放在人社园中的五朵花》，用茉莉花、玫瑰花、桂花、菊花、梅花定题，以通讯的形式报道了其中五位同志的事迹，稿件图文并茂被媒体刊发，产生一定影响。如今他已在不同媒体发表新闻作品 140 余篇。

2020 年初，突如其来的疫情，让春节失去了往日的喧嚣。大年初一——早，刚刚回到老家陪伴父母的王国雷，意识到疫情形势的严峻，决定立即返宁。临别时，母亲紧紧握着王国



雷的手，含泪说：“别担心我和你爸，赶紧回去吧，不要耽误工作，你自己要照顾好身体……”听了母亲的话，王国雷的脸上写满了不舍，可是他知道“自己是一名共产党员，我不上前谁上前！”

回到南京后，王国雷立即投身到社保中心“应对疫情社保工作推进小组”的工作中。在做好中心内部疫情防控宣传的同时，他又积极参与撰写、发布社保业务信息，为群众提供便利。这一做法，被《中国劳动保障报》以《江北新区“不见面”办理方便更快捷》为题宣传刊用，在全国同行中最早发出了新区社保的声音。

“哎呀，这个雨还要下到什么时候啊？”王国雷看着窗外已经连续下了一个星期的大雨，想起 08 年自己参与抗洪的经历，心里满是担忧。当新区教育局和社会保障局发出了成立防汛工作“青年党员突击队”的通知时，他第一时间报了名，并准备好防汛物品，随时准备闻令出发。当大伙问他这样做图个啥时，他笑呵呵地回应“党员都不去干，谁还会干，更何况我还是受过部队培养教育的一名退役军人！”

人物小传：王国雷，1998 年 12 月入伍，1999 年 10 月入党，2000 年 8 月考入解放军南京政治学院，2003 年留校任职，先后担任学员队长、政治教导员，院务部助理员，虎踞楼招待所所长等职。入伍以来，3 次荣立三等功，多次被评为优秀共产党员、政治学院嘉奖，所带学员队荣立集体三等功一次。



南京市人才服务中心联合党委举办基层党务干部培训班



为进一步加强基层党组织标准化规范化建设，提升党务干部综合素质和业务水平，促进联合党委党建工作提质增效，市人才中心联合党委于8月13日、14日在南京市委党校举办基层党务干部培训班，近30名支部书记和委员参加了培训。

此次培训采用集中学习、座谈交流和现场教学相结合的方式开展。党委带领参训人员集中学习了《中国共产党党和国家机关基层组织工作条例》《中国共产党基层组织选举工作条例》等党内法规，并就如何加强流动党员管理进行了座谈交流。此次培训还开展了“铭记历史忆初心 弘扬精神担使命”主题党日活动，全体参训人员参观了江苏省党员干部教育实境课堂示范点暨钟山“红岭”党建中心。此次培训不仅提高了党务工作者的党务工作能力，更是一次深刻的党性教育。今后要更加自觉加强政治理论和党务知识的学习，以更开阔的视野和更高的标准把党建工作做优、做实、做强。

南京市人才服务中心

中共南京市人才服务中心联合委员会党务干部培训班合影留念

中共南京市委党校 2020/08/13-08/14



迈皋桥街道人社所认真核实医保补助



这天上午刚上班，街道人社所的微信工作群跳出一条消息：请各社区核实精准扶贫人员名单，通知其办理医保，填写告知书与确认表。十点多，工作群里已有社区进行了回复：“迈街社区的已经在享受社保补贴了，有三个月忘记交了，已经通知其补缴”。“奋斗社区的已经通知到位，人现在就在大厅办理医保补缴手续”……各劳保站工作反馈之快，办事效率之高让人欣慰。天气炎热，从社区劳保站到街道政务大厅距离也不远，为了不耽误名单上的人员享受补助，奋斗社区劳保站组长小余接到名单后第一时间电话联系杨师傅。杨师傅是参战退役军人，是符合享受医保补贴政策的优抚对象，从原单位下来后没继续缴医保；接到电话后，他委托老伴去社区签订医保补助政策告知书，自己跟着工作人员到政务大厅补办医保。“一下子就办好了，平时这些政策我们也搞不清楚，保险不及时续上，断保期间生病了没保障，现在我放心了！”杨师傅办完业务乐呵呵地说着。医保救助是国家对特困人员及符合条件的优抚对象进行的医疗待遇补充工作，每月各基层人社所根据人社部门与民政部门下发的名单进行信息审核及政策告知，本着精准到户、通知到人、工作留痕的原则，迈皋桥人社所借力社区劳保站逐户逐人宣传到位，有效帮助符合条件的人员参保续保。（秦慧）

