

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

12

2020

总第 217 期

准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

以案说法二组

新冠肺炎疫情常态下法不强人所难的操守

市人才中心 2020 年亮点回顾



第二届南京市十佳HR经理人 评选决赛正式举办



11月18日下午由市人社局主办、市人才服务中心承办的第二届南京市十佳HR经理人评选结果出炉。经过展示风采、现场抽答题、专家评审等环节的角逐，乐金化学（南京）信息电子材料有限公司的徐继曾等10名选手获南京市十佳HR经理人荣誉。

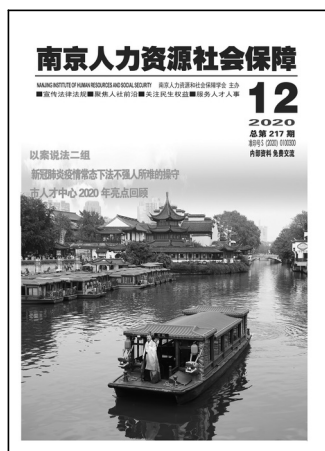
“南京市十佳HR经理人评选”是南京人力资源行业权威性的评比活动。此次评选历时3个月时间。评选紧密结合南京主导产业、“四新”行动及“八大产业链”主攻方向，组织相关企业参与，共有近百名HR经理人报名参选，涉及智能装备、生物医药、电子信息等行业，最终评出20名参赛选手入围决赛。除了最具含金量的“十佳HR经理人”荣誉外，本届评选还设立南京市优秀HR经理人、优秀人力资源管理案例、最具网络人气HR经理人等奖项，从更加多元的角度对参赛选手进行专业评价。

据悉，本次评选的部分“十佳”选手将代表南京参加明年举办的“第八届长三角十佳HR经理人”评选活动。（南京市人才服务中心）

第二届南京市十佳HR经理人 评选颁奖典礼 十佳HR经理人奖（10名）

姓名	单位名称	决赛得分	总得分
徐继曾	乐金化学(南京)信息电子材料有限公司	93.57	90.871
张紫娟	南京长峰航天电子科技有限公司	92.00	90.615
孟凡刚	中国航空工业集团晨光集团有限责任公司	91.29	90.243
马佳	江苏通达五金工具有限公司	91.15	90.171
杨	南京通达五金工具有限公司	91.57	90.176
张	南京通达五金工具有限公司	91.57	90.176
王	南京通达五金工具有限公司	91.57	90.176
高	南京通达五金工具有限公司	91.57	90.176
王	南京通达五金工具有限公司	91.57	90.176
高	南京通达五金工具有限公司	91.57	90.176





封面:《风雅秦淮》龚文新摄

封二:第二届南京市十佳 HR
经理人评选决赛正式
举办

封三:江北新区万名研究生“聚新”
行动再出发

封四:南京市人力资源服务
从业人员资格培训班
开班



《中国梦》苗建新篆刻

南京人力资源社会保障

2020 年 12 月

本期关注

- 03 市人才中心 2020 年亮点回顾

社会保障

- 05 党建引领服务 新区社保工作展现新格局
06 “人社政策直通车”初心服务送政上门

交流研讨

- 08 人力资源社会保障领域社会信用体系建设的法治化实践与思考
13 新冠肺炎疫情常态化下法不强人所难的操守

权益维护

- 18 全省工会劳动法律监督十大典型案例

以案说法

- 21 劳动者病假期间朋友圈晒旅游,用人单位解除无赔偿
22 上海高院发布《上海市劳动争议典型案例》

你问我答

- 25 12333 热点问答
26 人社部职能部门网上答问网民关心的问题

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第12期(总第217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 高淳区人社局荣获市政府颁发的荣誉称号
- 28 江北新区推进“聚新”行动,加快见习岗位匹配落实
- 29 雨花台区劳动争议仲裁与监察创新联动出成效
- 29 “以工代训”真金白银助力企业纾困稳岗

创业故事

- 30 时间熔炉下诞生的抖音传奇

短讯传真

- 36 雨花台区人社局全力保障农民工工资支付(等 8 则)

卓越匠心

- 38 航天晨光化机分公司甲醇合成反应器项目研制侧记

政策法规

- 39 关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见

聚焦城市创新战略 服务人才企业发展 ——市人才中心 2020 年亮点回顾

南京市人才服务中心

今年以来，在市人社局党组的领导下，南京市人才服务中心紧紧围绕南京深入推进创新名城建设的战略布局，按照疫情防控和经济发展两手抓、两不误的要求，积极落实“宁聚计划”、优化营商环境、实施“四新”行动和聚焦“八大产业链”等政策服务，为南京构建“创新名城、美丽古都”的城市愿景下好人才“先手棋”、打好服务“组合拳”。

一是多措并举助企业复产人才复业。疫情发生后，中心及时建立了“企业需求与在宁人才、务工线上对接平台”，并推出了网上视频面试和线上招聘会的服务功能。用人单位和求职者通过“南京市人社局网站—人才服务平台”使用全流程的招聘服务，实现网上快速对接。中心先后举办了“第七届财会人员专场线上招聘会”、“南京‘四新’产业线上招聘会”、“南京新型研发机构和高新产业科技线上招聘会”等线上专场，与 4 月 1 日起恢复的每周二至周五常规现场招聘会线上线下配合，为企业招聘和人才就业做好服务。“五一”期间，中心还搭建

了包括云招聘、云宣讲、云分享、云解答、云推荐、云发布、云体验在内的“七彩云”网上平台，加强毕业生“新十条”政策宣传，助推高校毕业生与企业快速对接。为了确保助企政策服务落地见效，中心积极落实市人社局助企专员制度，专人专班到复工企业宣传政策，收集存在困难和意见建议，共服务 1200 家企业，同时主动响应单位诉求，牵头组织相关部门，为中国人民解放军陆军工程大学、江苏广恒新能源有限公司等单位开展了“送政策、解难题”活动，上门开展档案管理业务培训，以实际行动落实好保市场主体的要求。

二是积极发挥引才聚才渠道效应。今年以来，人才中心联合第三方机构领航集团，在原有 12 个海内外“南京人才驿站”的基础上，新增国内站点重庆和国外站点墨尔本、悉尼，驿站总数达到 15 个。驿站新开辟了各区网上专区，及时宣传引才政策。举办了“春季空中招聘”、“职在南京云上招聘”、“宁好未来新型研发机构招聘”等网上招聘活动。6 月创新周活动

期间,中心通过“南京人才驿站”海外站点,组织了海外 6 个国家 10 座城市 200 多位人才举办了第二届全球网络互动人才招聘会,为各区(园区)用人单位、主导产业和新型研发机构搭建硕博人才交流通道。今年以来,“南京人才驿站”通过线上交流、线下遴选和专场匹配等方式,已为南京主导产业、新型研发机构和其他企业引进了 300 余名硕博或高素质人才。此外,为推动大中城市就业信息共享,更加方便毕业生跨地区求职就业,同时为落实好《南京都市圈一体化高质量发展行动计划》,10 月 17 日—18 日,中心承办了“第八届全国大中城市联合招聘高校毕业生(秋季)巡回招聘会‘南京站’”活动。新疆、南京、武汉、芜湖、宣城、洛阳、运城、唐山 8 个省市的公共就业和人才服务机构组织了 200 余家优质单位在南京人才大厦开展现场招聘,并且赴江宁高校区开展校园专场招聘。

三是助力人力资源服务业发展。6 月 23 日,中心结合创新周企业家日的主题,举办了“2020 南京国际人力资源交流峰会”。峰会围绕南京人力资源产业发展、招商政策、人才政策、引才方式等内容进行交流研讨,并开展政企签约和高峰对话活动,积极助力人力资源服务业高质量发展,市委常委、常务副市长杨学鹏出席峰会并致辞。本次峰会共组织了 100 家单位参会,其中包括万宝盛华、任仕达、亿康先达、领航跨国、上海仕卿、北京外企、上海外服、中智、英格玛、猎聘网等海内外知名人力资源企业、我市 4 个人力资源服务产业园区以及人力资源专业机构。8-11 月,为提升南京主导产业及相关企业人力资源管理水平,创树人力资源行业先进典型,中心联合各区以及相关人力资源机构、行业协会举办了“第二届南京市十佳 HR 经理人评选”活动。有近百名 HR 经理人报名参选,经过资格筛查、初评、复选、网络投票和专家评审,角逐最终的“十佳”称号。

四是聚焦产业分析人才需求。自 2019 年起,中心连续 2 年制定发布南京市《重点产业紧缺人才需求目录》。今年 5 月,中心正式发布

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。

五是深化“放管服”推进服务增效。根据“放管服”改革、“宁满意”相关工作要求,中心按照“简化办”、“打包办”的要求,持续优化服务流程,提升群众满意度。疫情期间,积极运用网上办、预约办的方式,通过“南京市人才服务中心”官方微信公众号和“南京市人社局网站—人才服务平台”,为企业和流动人员及时办理出具证明、代理单位开户、档案转出、开具调档函、档案托管、归档材料申报、线上继续教育、职称初定等办事和查询服务,发布疫情防控期间人才服务办理流程相关公告。通过电话、微信公众号和 12345 政务热线等多种方式,解答服务对象办事疑问,确保沟通及时顺畅,并通过“宁聚汇”线上学习包的方式,向大学生初创企业推送最新优惠政策和服务举措,向硕博人才展示南京市名园名企形象。同时持续做好流动党员管理服务和 1 万余名专业技术人员职称初定、评审工作。 ●

党建引领服务

新区社保工作展现新格局

王国雷文

“为了更好地发挥党员先锋模范作用,我们社保中心党支部在教育和社会保障党工委的正确领导下,突出党建引领,筑牢党支部战斗堡垒作用,提升社保服务效能,在中心内部营造有困难找党员,党员面前无困难的良好氛围,让人人求提高,个个讲作为成为时尚。”南京江北新区社会保险管理中心党支部书记王云松说。

南京江北新区社会保险管理中心党支部紧紧抓住新区发展的契机,积极深化党建引领,发挥党建效能,以党建推动服务提质增效,以服务提升丰富党建内涵,织密社保服务网络,向着社保服务“新区样本”坚实迈进。

筑牢“硬堡垒”促进党建与中心工作融合

今年上半年,先声再康药店的负责人将一面写有“高效规范办理,真诚服务为民”的锦旗送到社保中心医保工作人员朱伟的手中,感谢他们在药店地址变更中给予最快效益的办理,减少了药店因移址造成的经济损失,这是社保中心服务为民的一个缩影。南京江北新区社会保险管理中心以党建为重点,充分发挥党支部的战斗堡垒作用,借助党员大会的育人功能,对业务窗口开展“三查三看”活动,既查精神看工作劲头,查难点看创新思维,查绩效看争先意识,全面提升党员干部的主观能动性,激励每一名窗口员工争当优秀标兵。党员干部积极响应党支部号召,身先士卒,主动下沉至窗口,帮助群众解决实际问题,在具体工作中,强化“一窗式”“一站式”服务功能,实实在在提升群众的获得感。

架起“连心桥” 推送党员优质便民服务

作为重要的民生保障部门,南京江北新区社会

保险管理中心党支部一直紧紧围绕以人民为中心的发展思想,以党建强基工程为统领,以便民利民为出发点,集中力量做好基础性、兜底性民生保障工作,推出“热心、耐心、细心”服务模式,着力在群众“办事难、办事远”的问题上下功夫;党员们从群众最期盼、最需要解决的事情做起,挂图作战、挂账销号,以打造新区、街道、社区“十分钟”社保服务圈为目标,深入推进“放管服”改革,通过推行“多证合一”改革,最大限度提升群众幸福感。社保中心党支部成立的党员服务小队 17 次走进街道、社区、企业宣讲政策。

南京金浦英萨橡胶合成有限公司人事部经理殷霞握着社保中心党员冯志刚的手,激动地说:“谢谢你们党员服务小队同志们,给我们企业送来了疫情期间减、免、缓以及工伤保险、职工养老保险的相关政策,给企业带来了发展希望,真是太及时了,感谢你们。”

打好“组合拳” 提高党员服务工作实效

在党支部的带领,南京江北新区社会保险管理中心党支部不断推动服务平台升级,打造“3+7”区街两级社保服务平台,整合优化经办资源,创新线上线下经办相结合的经办模式,率先在南京市探索开通全功能“一窗式”经办新模式,深化打造“智慧社保”。

“大家好,我是江北新区社保工作客服人员,主要负责社保方面的政策咨询、经办问题答疑,欢迎来电咨询”,这是新区社保新推出的“客服小姐姐”的热线问问答词。服务矩阵客服热线已经推出,在企业 HR 联合会平台上就引起强烈反响。引入线上智能服务,开通线上预约办事、业务智能解答等服务功能,使线上服务和线下办事紧密融合,基本满足群众网上办、马上办、就近办的需求。在疫情期间,社保中心党支部第一时间成立应对疫情工作推进小组,选派党员骨干组成服务矩阵开展“云”上培训课,针对群众经办面临的疑难问题,采用“视频会诊”、热线答疑等形式,将常规业务“不见面办”,紧急业务“及时办”,特殊业务“便民办、延期办”,最大限度保证各类参保人群社保待遇正常享受,打通服务群众“最后一公里”。

(作者单位:江北新区社会保险管理中心) ●

一、背景及意义

一是有助于推动人社领域政策落地生效。人社工作关乎民生,关系群众切身利益。近年来,国家、省、市为了保障民生、稳定就业,出台了各种优惠政策,但是由于政策性强、涉及面广,大量企业及群众了解欠缺,导致各种优惠政策在实施落地过程中大打折扣。开展“人社政策直通车”活动,将所有人社政策梳理形成宣传合集,打造成“产品矩阵”,搭建各类服务对象的沟通桥梁,普及人社政策、法律法规,助力做好“六稳”工作、落实“六保”任务,实现更加充分更高质量就业。

二是有益于优化营商环境。李克强总理在国务院深化“放管服”改革优化营商环境电视电话会议上讲到,要变“人找政策”为“政策找人”。随着“放管服”改革工作的不断深化,政府部门必须转变工作作风,由“被动服务”转化为“主动服务”,下沉街道、下沉产业园区、下沉企业,发现和满足企业和群众的个性化需求。“人社政策直通车”项目是落实这一要求的载体,通过这一平台的搭建,可以及时收集服务对象的迫切需求,切实提升服务的科学化、精准化,优化营商环境。

三是有利于创建和谐稳定的劳动关系。受到经济下行压力的影响,尤其 2020 年初新冠疫情爆发,导致用人单位经营状况不容乐观,劳动关系领域矛盾纠纷的发生率呈现明显上升的态势。分析研判劳动争议方面的投诉举报与仲裁案件,多是由于用人单位对劳动和社会保险法律法规掌握不准确,从而导致用工不规范。随着“大众创新、万众创业”蓬勃发展,雨花台区新增市场主体、初创企业大幅增长。但是或由于企业规模小或由于处于初创阶段,企业主关于规范用工意识

有待增强,缺少人力资源专职人员,对劳动法律法规了解非常欠缺,小微企业劳动关系矛盾纠纷已经成为影响全区劳动关系的重要因素。劳动关系源头治理任务紧迫。

二、做法和成效

一是紧扣中心工作,以企业需求为导向,丰富宣贯内容。区人社局按照省、市、区委决策部署,以“四新”行动为指引,将稳就业、保就业工作作为重中之重,政策宣传与工作重点紧密结合。每次活动开展前,整理走访和服务中企业提出的典型性、聚集性问题,针对性地开展活动,将以往局限于社保、

“人社政策直通车”

就业、法律法规等碎片化宣贯整合,实现内容全方位、立体化,切实解决企业方方面面难题。

新冠疫情发生之初,围绕助力企业复工复产,举办了两场专题宣讲活动,为企业送去各级政府的利好政策,如社保减免、就业培训补贴等,帮助企业稳岗。

全面复工复产之后,面对企业生产任务与用工之间矛盾,举办一场疫情相关劳动关系问题专项解读,为企业提供解决问题的良策。举办“十万研究生宁聚行动”宣讲活动,促进毕业生就业和引才聚才。

履行安全生产监管责任,开展“百团进百万企业”学习宣讲活动,强化民办职业培训机构安全发展理念,压紧压实主体责任。开展巡回宣讲活动,扩大“以工代训”补贴政策知晓面,落实“六稳”“六保”工作,帮助企业稳岗扩岗。

二是线上线下结合,以便民利民为宗旨,扩大覆盖范围。结合疫情防控客观要求,“人社政策直通车”项目不断创新宣传形式,开辟宣传新阵地,采取“线上直播+现场培训”新模式,视频直播政策宣讲活动。企业既可以选择参加

“书记项目体系”中,6个特色品牌项目之一,“人社政策直通车”在宣传政策的同时,以党建工作带中心工作,与街道(园区)、企业党组织构建三方协同合作平台,促进合作发展共赢。党员业务尖兵宣贯政策并与企业结对,发放“初心”服务卡百余张,为服务对象提供点对点全天候服务。在企业党组织中发展党员志愿者,通过专题培训,培养其成为结对企业的专职政策“宣传员”、“讲解员”,延伸人社公共服务边际,贯通最后1公里。建立人社局、街道(园区)便民服务中心(人社所)、网格办三方建立协作机制,共同收集企业、劳动者需求,推进落实援企稳岗政策,凝心聚力共促产业发展,全力服务雨花发展。

三、经验和启示

一是惠企利民需要化零为整。不同条口各类政策种类繁多,申报条件流程各不相同,服务对象寻找适用政策,准备申报材料需要消耗一定精力。进一步深入“放管服”改革,在“服”上做文章,需要将零散分落的政策梳理汇编,给服务对象提供明确指引和详尽指导,推进各类扶持政策加速落地的同时,提升群众满意度。

二是线上直播宣讲成为趋势。疫情防控要求倒逼传统政策宣讲由线下转为线上。相比传统线下模式,线上宣贯会场筹备工作大幅减少,只需提前测试网络和直播硬件;参会人数和宣传范围倍增,直播间容量远大于现实会场;影像资料可以重复播放,宣传时效大幅延伸,与此同时对宣讲人业务水平要求也进一步提高。综合分析,从服务对象角度看,线上宣讲明显优于线下,在软件信息服务业高速发展的形势下,“线上直播带政策”将成为大势所趋。



初心服务送政上门

雨花台区人社局

传统线下宣讲活动;也可以选择通过网络平台参加线上宣讲,在线收听收看宣讲活动。通过“线上+线下”模式,缩小了时间与空间上的距离,均实现了参训人员与授课人员“面对面”“零距离”沟通交流。今年已举办10场的活动,其中3场实行全线上直播,另外7场采取“线上+线下”同步培训模式,总计约有700余家企业参与线上活动,在节约成本的同时扩大了覆盖面,提升了宣传的普及性以及灵活性,展现了人社服务的温度与热度。

三是坚持党建引领,以互惠共赢为目标,服务途径增多。作为人社党委“360°人社服

本文获“法智与法治”征文活动三等奖

人力资源社会保障领域社会信用体系建设的法治化实践与思考

孟四龙 / 文

摘要：社会信用体系建设是坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的重要举措。近年来，人力资源社会保障部门对信用建设进行了积极探索，将信用广泛应用到政务事项的事前、事中、事后环节，特别是在疫情防控过程中，先后推出豁免清单、社会保险费减免缓、表彰诚信企业、信用宣传等一系列重大利好举措，助力广大企业复工复产。总的看，人力资源社会保障领域社会信用体系建设初具规模体系，成效明显。为进一步推进信用建设工作，让信用在社会治理体系中发挥更大作用，本文结合南京人力资源社会保障领域信用应用实际情况，提出把法治建设作为当前和今后一个时期社会信用体系建设的一项重点和切入点，从信用制度、目录清单、应用机制、信用监管等四个维度对信用体系建设法治化进行了思考和探索，力求推动社会信用体系建设形成更大合力。

关键词：人社；社会信用建设；法治化

社会信用体系是经济社会高质量发展的重要基础，加强信用监管是全面推进依法行政、全面提升现代化治理能力和水平的内在要求和必然逻辑。党的十九届四中全会通过的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》明确提出：“完善诚信建设长效机制，健全覆盖全社会的征信体系，加强失信惩戒。”为贯彻落实中央决策部署，必须准确领会和把握中央精神，把法治作为推进国家治理体系和治理能力现代化、加快

推进社会信用体系的重要途径和手段。结合南京市人力资源社会保障领域信用建设的经验，本文对信用建设法治化进行了思考和探索。

一、推进社会信用体系建设法治化的必要性

习近平总书记多次强调，“法治是国家治理体系和治理能力的重要依托”，“法治体系是国家治理体系的骨干工程”。这既深刻论述了全面依法治国对推进国家治理体系和治理能力现代化的重大作用，也为我们加快推进社会信用体系法治建设指明了前进方向，提供了根本遵循。

推进社会信用体系建设法治化,是贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想、确保中央决策部署落地生效的务实举措。党中央、国务院高度重视社会信用体系建设,习近平总书记亲自召开中央全面深化改革领导小组第二十三次会议,强调要建立和完善守信联合激励和失信联合惩戒制度,加快推进社会诚信建设,要充分运用信用激励和约束手段,建立跨地区、跨部门、跨领域联合激励与惩戒机制,推动信用信息公开和共享,着力解决当前危害公共利益和公共安全、群众反映强烈、对经济社会发展造成重大负面影响的重点领域失信问题,加大对诚实守信主体激励和对严重失信主体惩戒力度,形成褒扬诚信、惩戒失信的制度机制和社会风尚。从2014年到2020年开始,“社会信用体系”连续七年在政府工作报告中出现,尤其今年的政府工作报告更加重视信用运用,报告中四次提到“信用”。信用建设作为一项深化改革的重要举措,一项开拓性、创新性的工作,要行稳致远,必须要在法治框架下运行。

推进社会信用体系建设法治化,是深化“放管服”改革、优化营商环境,推动经济高质量发展的现实需要。法治是最好的营商环境。当前,我国经济社会发展面临的形势复杂严峻,改革发展稳定任务艰巨繁重,统筹推进疫情防控和经济社会发展工作,扎实做好“六稳”工作,全面落实“六保”任务,迫切需要通过法治手段,完善市场主体信用公开、优化市场交易环境、提升失信成本、维护市场主体权益,从而激发市场活力,为企业特别是广大中小微企业健康发展保驾护航,积极引导全社会特别是各类市场主体增强信心,努力实现“在危机中育新机、于变局中开新局”。

推进社会信用体系建设法治化,是实施好《民法典》、保障人民权益的必然要求。第十三届全国人大三次会议审议通过的《中华人民共和国民法典》,是一部体现对生命健康、财产安全、交易便利、生活幸福、人格尊严等各方面权利平等保护的民法典。《民法典》第一千零二十九条对民事主体在信用评价中享有的权利进行了明确规定:“民事主体可以依法查询自己的信用评价;发现信用评价不当

的,有权提出异议并请求采取更正、删除等必要措施,信用评价人应当及时核查,经核查属实的,应当及时采取必要措施。”第一千零三十条对民事主体与征信机构等信用信息处理者之间的关系进行了明确,适用人格权有关个人信息保护的规定和其他法律、行政法规的有关规定。社会信用体系涉及经济社会生活方方面面,同人民群众生产生活密不可分,同各行各业发展息息相关,其建设水平特别是法治化水平,事关民法典实施水平和效果,事关人民群众权益保障水平,是衡量各级党和国家机关履行为人民服务宗旨的重要尺度,必须认真抓好实施。

推进社会信用体系建设法治化,是全面推进依法行政、提升人力资源社会保障事业发展的重要抓手。社会信用体系建设,是一项系统工程,需要各部门各领域共同发力、久久为功。近年来,人力资源社会保障部门高度重视社会信用体系建设,2018年11月人力资源与社会保障部与28个部门联合签署《关于对社会保险领域严重失信企业及其有关人员实施联合惩戒的合作备忘录》,2019年又先后出台《人力资源社会保障部关于进一步规范人力资源市场秩序的意见》、《社会保险领域严重失信人名单管理暂行办法》等制度文件,实施了加大劳动保障监察执法力度、健全信用激励约束机制等一系列举措,有力推动了社会信用建设在人社领域内纵深发展。人力资源社会保障领域涉及各类社会主体权益,特别是在稳就业、保障劳动权益、根治拖欠农民工工资等方面,迫切需要用好信用手段,构建和谐劳动关系。可以预见,当前和今后一个时期,人力资源社会保障领域将成为社会信用法治建设的重要领域,将持续发挥示范引领作用。

二、南京市人力资源社会保障领域信用体系建设的探索

在党中央、国务院的坚强领导下,各地社会信用体系建设面临前所未有的政策环境和发展机遇。南京市认真贯彻中央精神和江苏省部署,积极探索、勇于创新,联合奖惩、专项治理、诚信宣传、信用监管等各项工作深入推进,在提升城市治理水平、激发城市发展活力、优化城市营商环境等方面起到

了至关重要的作用,收到良好成效。根据国家信息中心《中国城市信用状况监测评价报告(2019)》,南京在城市信用监测综合排名中位列第三,排在北京、上海之后,领先于重庆、厦门、福州、杭州、合肥、青岛、成都等省会城市及副省级城市。

人力资源社会保障领域是南京社会信用建设中的关键领域。目前,南京市人力资源社会保障部门已经将信用广泛应用到政务事项的事前、事中、事后环节,形成了事前信用宣传、事中信用应用、事后信用奖惩的工作机制,疫情防控期间,南京人社部门推出豁免清单、落实社会保险费减免缓政策、表彰诚信企业、信用宣传等一系列举措,助力企业复工复产成效显著。

(一)事前:信用宣传。知信、懂信,才能守信、用信。人社部门通过门户网站、信用知识竞赛、发布豁免清单等多种途径加大信用宣传。

一是发挥信用手段指挥棒作用,统筹推进疫情防控与复工复产。在全市加强疫情防控与推进企业复工复产“两手抓、两不误”的关键期,在门户网站发布《诚信履责、防控疫情、保障生产信用提示函》,提示企业严格遵循公平、合法、诚实信用原则开展生产经营等商业活动,对于不服从相关复工复产等管理规定、未履行相关信用承诺的,对疫情防控造成不利后果或形成较大风险的,情节比较严重的行为将会被依法认定为失信行为。

二是综合评估,公布豁免清单,维护好市场主体权益。制定出台《南京市人社领域因疫情造成的轻微偶发失信行为豁免清单》,对中小微企业因新冠肺炎疫情引发的不可抗力因素产生的、没有造成社会危害后果和较大潜在风险的轻微偶发失信行为,,列入豁免清单范围,对于违反规定延长劳动者工作时间,当前缴纳社会保险费有难度、暂不能按时足额缴纳等事项免于处罚实施豁免措施,不纳入失信记录,不实施信用惩戒,减轻中小微企业负担,保障中小微企业稳定发展。

三是突出重点,维护好农民工权益,积极做好《保障农民工工资支付条例》宣贯工作。《条例》今年5月1日生效实施,南京市人社部门组织开展条例宣传活动20余场次,面向工程建设企业、街道社

区悬挂《条例》宣传横幅390幅,发放宣传海报、公开信5000套,强化用人单位依法用工、按时足额支付工资的法律意识,督促用人单位保持良好信用记录,树立企业信用形象。

(二)事中:信用应用。信用,即信与用,关键还在“用”,“用好信”。

一是审批事项中实行信用承诺。在经营劳务派遣业务许可、人力资源服务许可审批、企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制审批等事项中,申请人签署信用承诺书,承诺提供的所有资料均合法、真实、有效,遵守国家法律、法规、规章和政策规定,开展生产经营活动,主动接受行业监管,自愿接受依法开展的日常检查,目前人社行政审批事项信用承诺实现100%覆盖。

二是专家和评委选拔中信用审查前置。在2020年中、高级职称评委会换届和“享受政府特殊津贴人员”和“江苏省有突出贡献的中青年专家”专家选拔工作中,南京市人社部门在省内创新首次采用“互联网+人社+大数据比对”的方式,增加申报人员信用信息查询环节,通过公共信用平台查询候选人的个人信用信息,对有不良记录的,直接拒绝申报,运用信用审查前置,大大提高职称评委换届和专家选拔工作质量,确保评审工作的专业性和权威性,增强了专家选拔、职称评审工作的公信力。

三是考核事项中实行信用审查。人社部门会同市委组织部在全市事业单位工作人员年度考核工作中,将交通违法情况纳入考核指标范围,全面实行交通信用审查制度,对具有较重、严重交通信用失信记录的,不得评定为优秀等次。

(三)事后:信用奖惩。奖励诚信和有效惩戒失信是人社信用建设的重要内容,目的是营造诚实守信的社会环境。

一是表彰先进。对疫情防控中涌现出的先进典型和感人事迹,南京人社部门对突出贡献个人和集体进行表彰奖励,树立典范、弘扬正气,遴选推荐徐辉、易永祥、杜雪飞等同志提请省委省政府给予表彰。

二是评定诚信企业。为引导人力资源服务机构守法经营、诚信服务,今年3月初南京人社部门启

动了 2019 年度南京市诚信人力资源服务机构认定工作,该评选活动重点加强对人力资源服务机构信用状况的审查,特别是对候选人力资源服务机构纳税情况、举报投诉、立案处罚等情况进行全面核查,经过资格审核、综合评审和社会公示,最终认定佰德人力资源集团有限公司等 35 家人力资源机构为“2019 年度南京市诚信人力资源服务机构”。

三是联合惩戒。失信人员应该为其失信行为付出代价,4 月南京市人社局认定 2020 年首起拖欠农民工工资“黑名单”,在“信用南京”网站公布,对拖欠农民工工资的企业及相关人员实施联合惩戒,加大惩罚力度。

在充分肯定人社部门信用体系建设成效的同时,也要看到,在推进信用体系建设工作向纵深发展的过程中,还面临一系列短板和不足。一是机构不够健全,缺乏信用建设专门机构、专人设置,相关工作水平提升较慢,特别是兼职情况容易导致相关工作边缘化。二是制度不够完善,民办技工院校虚假宣传事件、冒领社会保险待遇、职业资格证书造假、拖欠农民工工资等失信问题时有发生,与缺乏有针对性的法律约束息息相关。三是联合惩戒的立法层级偏低。实施跨部门联合惩戒主要依据国家发改委等 28 个部门联合签署的《关于对社会保险领域严重失信企业及其有关人员实施联合惩戒的合作备忘录》,缺乏必要的法律支撑,配套规则不健全。四是应用领域不够广泛,人社领域的信用建设应用场景,主要集中在行政审批、社会保险服务、劳动保障监察和事业单位人事管理等方面,在行政权力事项和公共服务事项范围内并未实现全覆盖,应用领域范围还有待进一步拓展。五是信用数据开发较少。人社部门数据库的数据量大、指标质量好、时效性较强,在信用数据采集、归集、共享等方面,做了大量工作,但受制于技术、人才等限制,数据分析、数据应用方面做得还不够。六是信用分级分类使用局限性较大。南京人社部门依据《南京市用人单位劳动保障信用分类监督管理实施办法(试行)》对用人单位的劳动保障信用进行了分级分类,该等级分类的使用主要局限在劳动保障领域,社会其他领域利用的较少,无法形成对用人单位的综合影响

力。

三、以法治建设为切入点,加快推进社会信用体系建设法治化的思考建议

加快推进社会信用体系建设是一项系统工程,既需要综合施策、全面发力,又要找准切入点,有效破题、带动全局。总的来看,经过多年发展,社会信用体系各方面已经初具规模,形成比较成熟的经验,加快社会信用立法的呼声日益强烈。据国家发展改革委会议精神,“目前已有三分之二以上的省市区市出台或正在研究出台地方信用法规,已有 26 部法律、28 部行政法规中包含信用条款,为信用立法奠定了坚实的法治实践基础。实践证明,较为完备的信用法治体系,可以有效提升社会治理能力,加快优化营商环境,有力推动高质量发展。”当前和今后一个时期,推动人社信用体系建设高质量发展,必须要从信用制度、目录清单、应用机制、信用监管等四个维度完成其法治化。

(一)健全制度,以法律法规规范人社信用体系建设。一是填补政策空白。《南京市社会信用条例》于 2020 年 7 月 1 日正式生效实施,条例的出台是南京市加强社会信用体系建设、创新社会治理的重要探索。为了使现有法律规则具有可操作性、适用性和针对性,人社部门需要根据人力资源社会保障领域的特点以及结合工作中遇到的实际问题,按照《重大行政决策程序暂行条例》规定的程序要求,在信用考核评价、分级监管、表彰奖励、联合惩戒等方面,积极主动作为,制定部门信用规范性文件,弥补人社信用治理中的政策空白,用于推动指导全市人社信用体系建设工作。二是修订现有制度。对制定出台的信用制度措施重新修订完善,适应新形势下信用建设的需要,比如尽快启动《南京市劳动保障诚信单位、服务机构评定试行办法》后评估工作,根据评估结果进行修订完善,提高劳动保障诚信单位评定质量和水平,完善对诚信单位激励措施。

(二)制定清单,以法治标准规制人社信用体系建设。一是梳理清单。为了深入推进人社信用体系建设,进一步规范信用场景应用,人力资源社会保障部门需要梳理编制人力资源社会保障领域的公共信用信息目录清单,包括部门权力事项中失信行

为等级清单、部门信用监管事项清单、信用豁免清单、联合奖惩清单等等,对于涉及重大民生补贴发放、社会保险基金支付等重大事项的,按照规定组织开展论证,听取相关群体代表、专家等方面意见。制定的目录清单,经市人民政府批准后向社会公布,作为全市人社部门开展信用各项工作的重要依据。二是动态调整。完善信用清单动态管理制度,对于未列入目录清单的事项,如因工作需要确需编制的,经审批程序后进行动态调整;时刻关注法律、法规变动情况,依据法律、法规、规章等修改情况,进行动态调整,及时在门户网站向社会公示,便于群众获知和监督。

(三)完善机制,以法治思维引领人社信用体系建设。一是加强培训学习,利用人社“学思行”讲座、党课、专题培训等多种方式,认真学习《南京市社会信用条例》,熟悉掌握条例要点,准确把握规定内涵,真正做到学以致用,积极稳妥推进条例的贯彻落实。创新信用宣传方式,如拍摄信用微视频,在办公场所、服务大厅、学校、人事考试考场等公共场所循环播放,生动直观展示信用重要性,提高社会公众的信用意识,扩大社会知晓面。二是与人社业务深度结合,根据市信用办的年度工作要点和考核指标,细化分解到各相关处室单位,切实将信用手段嵌入到人社工作各环节中,把人社业务与信用更好的融合在一起,让信用手段发挥更大作用。三是创新应用场景,改革创新是一项从无到有的探索性实践,信用建设的推进,同样需要大胆尝试,结合人社部开展的“人社服务快行动”,人力资源社保部门应该主动作为,积极探索在各政务事项中的信用创新应用,认真总结人事考试、社保经办领域开展告知承诺试点的经验,进一步扩大告知承诺制实施范围,为服务对象提供更加优质便捷高效的服务,努力实现企业群众办理相关事项时只需做出符合规定的承诺,无需提交有关证明材料。

(四)强化监管,以法治秩序推动人社信用体系建设。一是做好表彰奖励和诚信企业评定工作。一方面组织开展疫情防控工作总结性表彰,对疫情防控期间表现突出的先进单位和个人进行表彰;另一方面开展 2020 年度劳动保障诚信单位、人力资源

服务骨干企业、诚信人力资源服务机构、和谐劳动关系示范企业的评定工作,对表现优秀的企业和个人进行表彰和评定示范,进一步引导和规范企业(个人)信用行为,营造良好的信用环境和经济发展环境。二是增强监管合力,提高监管效能。目前的信用体系建设还存在部门分割现象,政府部门各自为战,关键信息上设置壁垒,很难形成监管合力。因此,建议充分发挥人社领域数据量大、核心指标质量好、时效性强的优势,在已有等级分类的基础上,强化部门之间的数据融合,建立人社信用综合评价体系,提供客观、精准的信用评价,推广应用于社会各个领域,深化拓展信用应用及服务,形成信用体系建设合力。三是规范惩戒程序。近些年,人社部门对拖欠农民工工资问题治理力度持续加大,通过“黑名单”认定和部门联合惩戒,让失信主体付出了应有的代价。根据《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》规定,期满不予移出,会自动续期 2 年。列入“黑名单”根本目的在于引导用人单位自觉遵守劳动保障监察法律法规,维护劳动者合法权益,对于用人单位改正违法行为,被列入拖欠工资“黑名单”期满的,做出列入决定的人社部门要及时办理移出手续,帮助失信主体及时修复信用,不能只重视“黑名单”的认定,而忽视信用修复。

注释:

1、《习近平主持召开中央全面深化改革领导小组第二十三次会议强调改革既要往增添发展新动力方向前进也要往维护社会公平正义方向前进》,《人民日报》2016 年 4 月 19 日第 1 版。

2、《完善法治建设规划提高立法工作质量效率 为推进改革发展稳定工作营造良好法治环境》,《人民日报》2019 年 2 月 26 日第 1 版。

3、《中华人民共和国民法典》,法律出版社,2020 年 6 月第 1 版,第 198 页。

4、信用中国网站:《连维良:信用立法是深入推进社会信用体系建设具有标志性意义的关键一环》, https://www.creditchina.gov.cn/toutiaoxinwen/201909/t20190902_167433.html 最后访问时间:2020 年 7 月 5 日。

(作者单位:市人社局法规处) 人

新冠肺炎疫情常态下法不强人所难的操守

王从烈 / 文

摘要：法不强人所难演变的复杂性导致其既有特别涵义，又有泛在所指。泛在意义上法不强人所难的依据主要有宪法民法典的基本规定、道德蕴含、人的生理能力、认知能力的局限性。针对法不强人所难的难处，提出法不强人所难的初步规则建议，既着眼于新冠肺炎疫情常态下法不强人所难进行的现实照料，也期待促成法不强人所难规则如同七日内无理由退换货规则一样，家喻户晓，亲民实用。

关键词：法不强人所难；理论依据；现实照料；法理

一、问题之发端

在新冠肺炎(COVID-19)疫情常态化下，各地大中小学陆续迎来了2020年度暑假。媒体上有两条信息：一条是“暑假将至，江苏省要求师生暑假原则上不跨省旅行！”^[1]，另一条是“重磅！暂停172天后国内跨省游恢复开放”^[2]。并就此专门在政府门户网站上查阅了“文化和旅游部办公厅关于推进旅游企业扩大复工复产有关事项的通知”^[3]。两条信息中，一说原则上不跨省旅行，一说跨省游恢复开放。这跨省游到底是可以游还是不可以游？难免令人困惑与尴尬。这两条信息都是政府

有关部门发出的规范，属于广义的法律范畴，却在同一行为即跨省游问题上使一般民众产生了不知所措、难以适从的困境。于是联想到了法不强人所难的法谚。

二、法不强人所难之流变简考

在“百度”搜索引擎中输入“法不强人所难”，显示“找到相关结果约767,000个”。

在中国知网文献主题检索“法不强人所难”，显示“找到5条结果”。

在“百度”搜索引擎中输入“期待可能性理论”，显示“找到相关结果约472,000个”。

在中国知网文献主题检索“期待可能性理论”,显示“找到 614 条结果”。

一方面,从上述文献的随机抽样阅读结果来看,大都认为法不强人所难是一条西方法谚,以 1897 年德国“癖马案”为肇始,至 19 世纪末在德国刑法学界兴起,形成期待可能性理论。而后传入日本,近年来被中国刑法学界引进[4]。可谓西学东进缩影的再次演绎。

另一方面,我国在线汉语词典、在线汉典成语、汉辞网都无“法不强人所难”词条,但都收录有“强人所难”词条。显示“强人所难”的强烈本土性。“强人所难”之前加“不”,形成反义词“不强人所难”,加“法不”,形成“法不强人所难”,从而构成与西方专门术语“法不强人所难”的对应表达。就语义学视角而言,“强人所难”是可以衍生演变出“法不强人所难”的,“强人所难”当是“法不强人所难”的渊源之一。何况,两千多年前的中国经典《论语》中就记录着与“法不强人所难”有异曲同工之妙的孔子名言:“己所不欲,勿施于人”以及君子不强人所难、不夺人之美。唐朝大诗人白居易在赠友五首中还写下了“不求土所无,不强人所难。量入以为出,上足下亦安”的诗句。这些应当都是“法不强人所难”流变的体现。汉语“强人所难”一词表达上所具有的强大的包容性、灵活性、多变性、适应性,使得“法不强人所难”的追本溯源探讨变得有所复杂。

三、法不强人所难的涵义

1. 法不强人所难的字面文义

无庸讳言,我国在线汉语词典、在线汉典成语、汉辞网并没有“法不强人所难”词条,当然也就谈不上“法不强人所难”一词的直观字面意思。但在线汉语词典、在线汉典成语、汉辞网都收录有“强人所难”词条。

从“强人所难”一语的关键字的字面解释来看:

在线汉典对“强”的基本释义是:“硬要,迫使,尽力:~使。~迫。~逼。~辩。勉~。~人所难。~词夺理。强制,强迫[force,strive]”[5]。

在线汉典对“难”的基本释义是:“1.不容易,做起来费事:~处。~度。~点。~关。~熬。~耐。~产。~堪。~题。~以。~于。困~。畏~。急人之~。2.不大可能办到,使人感到困难:~免。~为。~保。~怪。~倒(dǎo)。~道。~能可贵。3.不好:~听。~看”[6]。“强人所难”的基本解释是:勉强人家去做他不能做或不

愿做的事情[7]。

把这一解释代入“法不强人所难”,“法不强人所难”直观字面意思就可以解释为法律不能强迫人们做不可能做到或不愿做的事情。

2. 法不强人所难涵义的特指与泛在

随着法不强人所难的发展演变,法不强人所难的涵义既有特指,也有泛在表达。

就刑法学界而言,法不强人所难是等同于期待可能性理论的。日本著名刑法学家、刑法主观主义学派代表人物之一的大冢仁就认为期待可能性理论的核心就在于法不强人所难。如“法律不强人所难的意思是法律不强求不可能的事项或法律不强求任何人履行不可能履行的事项”[8];“法律不强人所难用一句较为通俗的话来讲,就是法律不强求任何人去做根本无法做到的事情”[9]等,都是从刑法的角度切入的。此可谓狭义特指的法不强人所难。

法不强人所难的刑法教义学研究当然是必须的,但象牙塔中的刑法往往疏离普通人。因此,法不强人所难的大众意识表达更应该值得关注。大众一般认为:要求人们对不能预见的事项履行义务、对不可能做到的事情承担责任以及要求人们在法律规则对同一行为有着相互冲突规定的情况下做出无所适从的行为选择也属于强人所难。此为法不强人所难的泛在视角表达。

鉴于问题的复杂性,本文的探讨仅针对泛在意义上的法不强人所难,同时,也不纠缠法律本身所固有的强制性。

四、法不强人所难的理论依据

1. 法不强人所难的基本法律依据

法不强人所难的基本法律依据是人权保障及人的权利与意志自由的相对性。在此仅以宪法、民法典的有关规定为例证,予以说明。

首先,宪法中关于人权保障原则是法不强人所难的根本依据。法不强人所难的基础要义其实就是强调不得限制他人的自由自治。在宪法中就体现为公民基本权利和尊重保障人权等方面的规定上。如宪法规定:“公民的人身自由不受侵犯”、“公民的人格尊严不受侵犯”、“公民的住宅不受侵犯”、“公民的通信自由和通信秘密受法律的保护”、“公民有宗教信仰自由”、“公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由”[10]等,构成

法不强人所难的根本依据。

其次,民法典有关规定构成对法不强人所难的有力支撑。民事活动是人们最普遍的活动,民法典等基本法要把宪法中公民基本权利和尊重保障人权方面的概括规定具体化,以为人们提供具体的可操作的行为准则,构成对法不强人所难的直接有力支撑。如民法典规定:“民事主体从事民事活动,应当遵循自愿原则,按照自己的意思设立、变更、终止民事法律关系”、“自然人的 人身自由、人格尊严受法律保护”、“自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利”、“自然人的个人信息受法律保护”、“自然人因婚姻家庭关系等产生的人身权利受法律保护”、“民事主体的财产权利受法律平等保护”、“民事主体依法享有物权”、“民事主体依法享有债权”、“民事主体依法享有知识产权”^[11]等规定,就是对法不强人所难的具体有力支撑。

宪法、民法对公民权利自由的上述规定,正应了自由之于人们就如水空气阳光,须臾不可或缺。

2、法不强人所难的道德蕴含

就法不强人所难的中国本土文化意义上来看,法不强人所难是被淹没在“不强人所难”的道德范畴中的。无论《论语》中的“己所不欲,勿施于人”,还是君子不让人为难的事、君子不强人所难、不夺人之美、强扭的瓜不甜、牛不喝水不能强按头、捆绑不成夫妻、将心比心、推己及人、不知不为过等民间俗语,还是白居易的“不求土所无,不强人所难。量入以为出,上足下亦安”的诗句,都是从道德律出发并回归道德的。因此,“法不强人所难”被深深地打上了道德的烙印。法不强人所难的道德蕴含是深刻的,也是不容无视的。正是基于这个原因,法不强人所难在一般民众中具有强大的市场,已经是一个大众化的热用名词。这从前面的搜索结果当中也可见一斑,这也是本文仅谈泛指意义上的法不强人所难的根本原因。

从道德标准来看,法不强人所难意味着不能将法律的标准与“圣人”和神要求的标准一样。如一般公民没有奋不顾身、见死施救的法定义务,只有少数道德高尚的人可以做到挺身而出、见义勇为、见死施救。如果法律规定一般公民有见死施救的义务,甚至规定“见死不救罪”,就是用“圣人”和神的道德准则要求常人,实属强常

人所难。再如,要求每个人都毫不利己专门利人,也属于强人所难,因为大多数人仅仅能做到不损人,不能做到时时、处处、事事利人(当然负有某种特定职责的主体当属例外,不适用法不强人所难)。

法不强人所难还意味着也不能将法律的标准与“恶人”、“小人”要求的标准一样。所谓“君子坦荡荡,小人常戚戚”、“恶人先告状”。法不强人所难还蕴含着不能用“恶人”的标准、“小人”的标准要求常人。如,诉讼法中强迫亲人之间互相检举揭发,就属于强人所难,当以“法不强人所难”予以排除。

3、人的生理能力的局限性

“强人所难”初始意义中的人当然指的是自然人(后来才包含有其他主体)。仅就自然人为而言,男人不能生孩子、是人就要放屁打嗝是生活常识,生老病死是自然规律,不论是道德,还是法律都不能强制男人生孩子、禁止人们放屁打嗝、要求人们长生不老不疾不病(这虽然是人类梦寐以求的)。这是自然生理所致,不可违拗。因此,人的自然生理能力(行为能力的基础)的局限性使法不强人所难的产生具有客观必然性。法不强人所难意味着法律不能要求、命令、强迫人们实施不可能实施的行为,也不能禁止人们实施不可避免的行为。如果这样,就是无视人的生理能力的自然、客观局限性,也必然产生不计其数的莫须有罪名。

4、人的认知能力的局限性

常言道,人是伟大的,也是渺小的;人是复杂的,也是简单的。就是因为个体的人与社会的人相比、个体的人与大自然相较几乎不值一提。特定时空下的个人认知能力的局限性意味着不能要求他完全清晰认知自己所处的环境条件、实施万全无误的行为。加之个体年龄、智力、思维、素质等方面的差异,加之社会地区政治、经济、文化、教育、卫生、社会保障等发展的不平衡,应设身处地照料到作为个体的人的“难”处,给法不强人所难留有充分空间,为人们的自由权利真正落到具体的实处提供最便捷通道。

五、新冠肺炎(COVID-19)疫情常态下法不强人所难的沉思

1、法不强人所难难在哪?

在我国,法不强人所难探讨更多的是停留在理论层面或者口头说说,制度层面的构建与实际运用并不多

见。显然难处多多。

最大的难当是对法不强人所难中“难”的判断、确定与证明。

这不管是对于立法者,还是对执法者、司法者,乃至对当事人都是巨大的挑战。因为对何为难可谓见仁见智,众口难调,莫衷一是,难与否的随意性确实太大。要件论者,特别是刑法学界从犯罪构成要件的角度进行了持续的探讨,尽管个别问题具有初步共识,但由于构成要件的严格与制约,实际运用的成本也不低,普通民众对此也并不太欣赏,因而,立法机关也难以轻而易举把它搬到台面上。具体来说,难是主观认识,还是客观存在?还是主体能力?还是行为要件不充分?是“常人”亦即一般人的判断,还是法官、执法者自由裁量?是个体个案的差异,还是情势的不同?如何减轻、消除行为人的复杂程序困扰,配置经济简便易行的程序(过于复杂的程序其实不是程序正义,而是司法障碍与壁垒)?一言以蔽之,法不强人所难何以对当事人、对社会是公平公正而不留后患的?

其次,难在如何避免行为人以法不强人所难为借口或挡箭牌,随意拒不履行应当履行的义务、逃避本应承担的法律责任。在社会诚信不充分、道德存在滑坡、法治没有成为公民的完全信仰与自觉、社会生态环境中风险随处可能发生的背景下,这种借口的发生当是大概率事件。

2. 法不强人所难近期立法应对

无庸讳言,尽管立法上没有明确法不强人所难的具体条文规定,但在有关规范和司法解释中以及法理上,事实上是一定程度含有或体现法不强人所难的本意的。例如《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第10条规定:下列事实,当事人无须举证证明:(一)自然规律以及定理、定律;(二)众所周知的事实;(三)根据法律规定推定的事实;(四)根据已知的事实和日常生活经验法则推定出的另一事实;(五)已为仲裁机构的生效裁决所确认的事实;(六)已为人民法院发生法律效力裁判所确认的基本事实;(七)已为有效公证文书所证明的事实。而这还是远远不够的,从司法为民的角度讲,从法治完善的角度说,从强化社会治理体系角度看,确有必要尽早在立法上予以明确规定,尽管存在相当的难度和争议。为此,基于由易到难的思路,提出近期建议,以

抛砖引玉:

首先,明确只有法律可以对法不强人所难作出规定,其他规范性法律文件不得做出规定,以尽可能减少所引起的争议、歧义与混乱。

其次,对实践中已经可行的法不强人所难进行立法例举规定。例如:不可抗力、自然规律与现象、基于生活经验常识得出的必然结论或结果、法律的强制性规定、当事人的约定、公共利益与政策等。

其三,基于民事关系、行政关系、刑事关系的不同性质,按照构成要件理论分别具体规定法不强人所难的适用条件及免责情形。

3. 新冠肺炎(COVID-19)疫情常态下法不强人所难的现实照料

从权威流行病学学者的观点认识来看,新冠肺炎(COVID-19)疫情常态化是大概率事件。全社会为应对新冠肺炎(COVID-19)疫情作出了不懈努力,成效突出,与其他国家地区相比,中国大陆是最安全的地方。但疫情当中人们的工作生活出行等毕竟不能完全停滞,而基于疫情防控的需要,必然受到管理部门的限制,矛盾冲突可想而知。于是就出现了本文开头提及的两个不同的管理部门就同一事项作出矛盾冲突规定而使民众不知所措、无所适从,从而陷入法不强人所难的窘境。

新冠(COVID-19)疫情常态的下要走出社会依法治理中出现的法不强人所难的现实尴尬,应从以下几方面着手:

在对公民个人自由出行与出行限制的认识把握上,首先,应确立底线思维。公民个人自由的宪法、民法规定就是底线,尊重公民的个人自由就是维护宪法法律的权威,也是依法治理社会的基础,这也是宪法民法的地位决定的。如果管理过程中模糊或缺失了这个底线,必然出现乱作为。疫情防控早期出现的断路封门现象就是例证。其有把防疫的好事带向坏事的节奏,负面影响可想而知。其次,晓以利害,动之以情,明确后果自负。疫情之下,公民个人自由出行中被感染病毒或带毒感染他人甚至引起大范围传播可能性始终存在,一旦形成事实,危害巨大,是各方面都无法承受的。在晓以利害动之以情的同时,对于不听劝阻者,明确规定责任自负、后果自负,责任连带。对于疑似和确定病例,坚决实施医学隔离,费用自理(当然,基本人道主义还是要有的)。

在对公民个人自由出行与出行限制的管理方式控制上,在自愿的基础上,通过签订合同(或承诺书),对安全事项、违约后果、违约责任作出特别约定。既体现意思自治,又保障社会公共卫生安全;既尊重个人自由,又维护公众健康安全;既明确后果,又落实责任。收到口服心服的治理效果。

在对公民个人自由出行与出行限制的规范制定上,以倡导性规范为主,强制性规范为辅。随着社会文明的不断进步,公民素质的不断提高,在涉及公民个体行为的法律规范制定上越来越体现以倡导性规范为主,强制性规范为辅的理念与趋势。即便新冠肺炎(COVID-19)疫情常态化也不改变这一趋势,因此,在对公民个人自由出行与出行限制的规范制定上,应秉持倡导性规范为主,强制性规范为辅的精神实质,这与前面两点也是相辅相成的。

在对公民个人自由出行与出行限制进行多方案管控上,管理部门出台的规范应事先在各管理部门间通气协调,统一口径,步调一致,避免相关规定相互矛盾冲突,令人无所适从。便民原则既是管理工作出发点,也是落脚点,切实真正全面落实全心全意为人民服务的宗旨。

期待及早构建一个通俗易懂、简便易行、公正高效、大众化的法不强人所难运行模式,就像七日内无理由退换货规则一样,家喻户晓,人人皆知,亲民实用。

参考文献

[1]吴睿:暑假将至,江苏省要求师生暑假原则上不跨省旅行! 见 <http://news.sina.com.cn/c/2020-07-14/doc-ihvvpwx5200483.shtml>

[2]李璇:重磅!暂停172天后 国内跨省游恢复开放,见 <http://news.jstv.com/a/20200714/3b6f71a6be354f6c8678742c47b26bb3.shtml>

[3]见 http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-07/14/content_5526872.htm

[4]田雨露:思“法律不强人所难”——读《刑法格言的展开》有感《大东方》2015年第10期第245页。(见 <http://www.cqvip.com/QK/70551X/201510/667865924.htm>)

[5]见 <https://www.zdic.net/hans/%E5%BC%BA>

[6]见 <https://www.zdic.net/hans/%E9%9A%BE>

[7]见 <https://www.zdic.net/hans/%E5%BC%BA%E4%BA%BA%E6%89%80%E9%9A%BE>

[8]张明楷:《刑法格言的展开》[M].北京:法律出版社

2003年版,第219页。

[9]赵冉初:《法律不强人所难》人民法院报2011年01月14日星期五第07版:法治星空

[10]中华人民共和国宪法.见 http://www.gov.cn/guo-qing/2018-03/22/content_5276318.htm

[11] 中华人民共和国民法典. 见 http://www.gov.cn/xinwen/2020-06/01/content_5516649.htm. Implementation of "The law is not Inconsiderate" amid the Ongoing COVID-19 Pandemic. WANG Cong-lie (School of Sociology and Population Sciences, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China) Abstract: The complexity of the evolution of "The law is not inconsiderate" leads to the result that this rule has its special meaning as well as universal reference. In the universal sense, its basis mainly includes the basic provisions of the Constitution and Civil Code, moral implication, limitations of human physiological ability and cognitive ability. In view of the difficulty of practicing "The law is not inconsiderate", this paper puts forward some suggestions on its preliminary rules, not only focusing on the practical care that the law should not be inconsiderate amid the ongoing COVID-19 epidemic, but also hoping to promote this rule to be as popular and practical as the rule of return and exchange within seven days without any reason. Key words: The law is not inconsiderate; theoretical basis; practical care; legal principle

(作者王从烈,南京邮电大学社会与人口学院教授,法学硕士。研究方向:劳动法、经济法。)



全省工会劳动法律监督十大典型案例

一、南京市栖霞区总工会：工会劳动法律监督助力农民工讨薪

【案情简介】

2018年9月，唐某等5名农民工经包工头李某介绍，到位于南京市栖霞区的南京某公馆从事外墙大理石装修工作。此工程的承包方是上海某建筑装饰工程有限公司。工程完工后，李某尚欠唐某等5人工资7万余元。唐某等人通过多种渠道追要工资，均因证据不足无果。后唐某等人向栖霞区总工会寻求帮助，希望通过工会组织介入能尽早拿回被拖欠的工资。

【监督处理情况】

接到情况反映后，栖霞区总工会迅速将该工程公司列为劳动法律监督检查单位，联合工程所在地街道总工会，指派工会劳动法律监督员和法律援助律师开展实地监督检查，再次找唐某等人详细了解事件的来龙去脉，多次代表李某与该公司进行调解，均未见成效。

为尽快帮助农民工追回工资，栖霞区总工会决定将劳动法律监督程序转化为法律援助程序，指派法律援助律师提供全程法律援助服务。2019年12月2日，法律援助律师亲自陪同唐某等人前往法院，将包工头李某和发包企业作为共同被告一起诉至法院。年底法院案件较多，经法律援助律师多次协调，法院原定于2020年2月12日开庭，但受

疫情影响该案开庭被延期。

因疫情防控需要，多方当事人均不方便来宁参与诉讼，法律援助律师多次通过电话、视频、网络等手段，与李某以及工程公司的代理律师进行沟通，陈述案件事实和利害关系，希望能通过庭前调解尽早了结此案。经反复协商和不懈努力，最终5名农民工分别与李某以及工程公司达成调解协议，拿到了被拖欠一年之久的“辛苦钱”。

【推荐理由】

工资是农民工的辛苦钱、保命钱、活命钱，经过多年治理，曾经困扰不少农民工的欠薪现象已明显减少，但还未被彻底根除，部分行业特别是工程建设领域拖欠农民工工资问题仍较为突出。本案中，工会劳动法律监督和法律援助相互配合、互相衔接，使被拖欠工资的5名农民工最终拿回了属于自己的那一份劳动报酬，有效维护了他们的合法权益，取得了良好的社会效果。突如其来的疫情，增加了案件办理时长，但劳动法律监督员和法援律师不怕烦难，借助电话、网络等媒介，与各方当事人沟通协商，促使本案顺利了结，充分体现了工会劳动法律监督员、法律援助律师积极的工作态度和主动为职工伸张正义的良好职业操守。

二、无锡市锡山区总工会：劝退要合规权益当维护

【案情简介】

2019年11月，无锡某珠宝网络直营店店员王某和刘

某来到锡山区总工会投诉,要求单位补缴社会保险费,支付逼迫离职经济补偿。二人称,与单位约定了三个月的试用期,王某工作两个多月被解除劳动合同关系,离职后工资未结;刘某已过试用期一天仍被劝退。

【监督处理情况】

锡山区总工会接到情况反映后,迅速委派劳动法律监督员与该单位取得联系。单位认可未缴社会保险费的事实,但对逼迫离职有不同看法,认为王某无法胜任工作,双方劳动关系的解除系由王某辞职引起,无须支付经济补偿;而刘某业务不精,屡屡违纪,虽已过试用期,但单位对其委婉劝退并不违法,双方劳动关系尚未正式解除,若刘某不接受仍可返岗上班,故也谈不上经济补偿。劳动法律监督员与用人单位进行深度沟通,指出单位基于对员工工作不满而实施的劝退,是以高压的态势表达了解除劳动关系的强烈意图。劝退对王某形成压力,使其违心辞职,却未消除王某对试用期考核的异议;对刘某,没有合法解除依据又未经协商一致的劝退,必然引发纠纷。

锡山区总工会在调解该起纠纷的同时,对该单位开展工会劳动法律监督检查,指出该单位存在试用期要求不明、管理不严、考核缺失、规章制度制定程序不合法、劳动合同签订不规范、不缴社会保险费、劝退员工涉嫌违法等问题。劳动法律监督员重点就规范试用期员工考核、制定合法有效的规章制度、高效管理员工、依法保障员工合法权益等进行了现场指导,并对单位存在的经营管理风险隐患作出提示,从规范用工管理的角度提出了整改意见和建议。

在锡山区总工会的悉心指导下,该单位认真反思员工投诉事件,根据整改建议进一步理顺规章制度、严格用工管理,取得两名员工的谅解,达成调解协议,结清工资并依法支付了经济补偿。

【推荐理由】

现实中,有少数用人单位存在侥幸心理,试图引导员工“自愿”辞职,通过劝退达到既解除劳动合同又无须支付经济补偿的目的。这种逼迫辞职行为常常建立在侵害职工合法权益的基础上,即使诉诸法律,职工受举证难的影响,往往胜算不高。本案是典型的用人单位劝退引发的劳资纠纷,锡山区总工会不仅解决表面问题,还深入监督调查,挖掘隐藏的用工风险,警示劳资纠纷后果,引导用人单位正视用工管理缺陷,督促及时整改到位,源头督促用人单位依法规范用工管理。

三、丰县总工会:善用法律监督取证 助力农民工工伤认定

【案情简介】

2019年7月22日,刘某向丰县总工会反映:其父刘某春于2018年7月18日在丰县某木业公司焊接热压机油管时不慎起火,被医院诊断为重度烧伤,面积达45%。刘某春向县人社局申请认定工伤,但木业公司拒不承认存在劳动关系,县人社局中止工伤认定。随后,刘某春向县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,因无法提供与企业存在劳动关系的证据,仲裁委裁决不予受理。无奈之下,来到县总工会寻求帮助。

【监督处理情况】

接到情况反映后,丰县总工会劳动法律监督委员会迅速受理,启动劳动法律监督程序,指派3名监督人员到该木业公司了解情况、调查取证。

监督人员首先找到刘某春的工友胡某、任某进行谈话,两人均证明刘某春在该木业公司工作,2018年7月18日在焊接热压机过程中被烧伤。谈话过程中,两人提到木业公司给刘某春进行过职业性健康检查的关键信息。顺着这一线索,监督人员立即查阅并复印了企业为职工所做的职业性健康检查表。从健康检查表来看,刘某春从2018年5月22日开始在该木业公司上班,虽然双方没有签订书面劳动合同,但已足以证明刘某春与该木业公司存在事实劳动关系。

在发出《工会劳动法律监督意见书》而企业拒不整改的情况下,县总工会继续为刘某春提供法律援助,帮助其诉至县人民法院,要求确认其与木业公司存在劳动关系。县人民法院立案受理并开庭审理,依据县总工会劳动法律监督委员会提供的调查证据,依法确认刘某春与该木业公司存在事实劳动关系。最终,县人社局于2019年12月13日对刘某春作出工伤认定。

【推荐理由】

因为季节性或订单生产,职工流动性大,一些企业心存侥幸,不愿与职工签订书面劳动合同,导致发生劳动争议时,职工难以举证证明劳动关系存在。本案是一起典型的事实劳动关系争议案件,工会劳动法律监督员调查取证,抓住关键线索,及时固定证据,为法院依法确认存在劳动关系提供了重要依据。最终人社部门依据法院判决,认定刘某春为

工伤,其应有的工伤待遇得到了保障。

四、溧阳市总工会:自愿放弃缴纳社会保险费无效

【案情简介】

2018年9月6日,由溧阳市总工会、市人社局相关负责人组成的全市工会劳动法律监督专项检查小组来到某机电设备制造公司,通过听取介绍、查阅资料,发现该企业有职工300余名,但只有170人缴纳社会保险费,存在社会保险费未全员足额缴纳现象。

【监督处理情况】

检查组明确监督意见

在实地监督检查后,该制造公司工会主席马某华介绍,公司是别桥镇骨干企业,职工大部分是本地人,有的已在村里参加了失地农民保险。这部分职工一致要求将缴纳社会保险的费用作为劳动报酬直接支付,并出具承诺书,承诺此举属职工本人的自愿行为,不能因未缴社会保险费追究公司责任。

检查组人员向企业负责人耐心讲解相关法律规定,根据《劳动法》第七十二条规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。社会保险是国家强制保险,为职工办理社会保险是用人单位法定义务。劳动者与用人单位签订自愿放弃参加社会保险的协议违反法律规定,是无效的。

检查组明确监督意见:为职工缴纳社会保险费是法定义务,即使职工自愿放弃并签约相关承诺书,也是属于无效约定,违反法律法规的强制性规定,不能免除用人单位为劳动者缴纳社会保险费的法定义务。要求该制造公司立即整改。溧阳市工会劳动法律监督“回头看”检查中,发现该制造公司已经依法整改。

【推荐理由】

社会保险是法定的强制性保险,依法参加社会保险是用人单位和劳动者的法定义务,不得以任何方式逃避或放弃。即使职工自愿不缴社会保险费,用人单位仍要依法为职工缴纳社会保险费。自愿放弃缴纳社会保险费的约定属于违法约定,是无效的。自2017年起,溧阳市总工会联合市人社局连续三年开展全市工会劳动法律监督专项检查活动,对劳动报酬、社会保险、休息休假、劳动安全卫生等方面进行全面检查,指导企业规范用工,依法维护职工权益,促进了劳动关系和谐稳定,取得了良好的社会效果。

五、南通市总工会:锁定问题企业 常态化实施定向监督

【案情简介】

2020年2月起,南通市总工会陆续接到数起某柴油机公司职工信访,反映公司从2019年下半年起拖欠工资、欠缴住房公积金。尤其在受疫情影响停产期间,除少数复工人员外,停工职工均未领到工资,也未领到生活费,涉及300多人。

【监督处理情况】

南通市总工会立即启动劳动法律监督程序,对该企业开展劳动法律监督。通过深入企业实地走访,调查取证,市总工会提出如下监督意见:一是按时足额支付职工工资是企业法定义务,企业不得以任何理由拖欠职工工资。二是受疫情影响企业停产期间,企业没有安排劳动者工作,超过一个工资支付周期的,应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费。

鉴于企业经营现状及维护劳动关系和谐稳定需要,市总工会将其纳入定向监督对象,密切关注企业劳动关系动态。2020年4月,市总工会了解到企业为改变艰难局面,决定进行资产重组,实行人员分流,劳动关系再次面临挑战。市总工会继续对该企业实施劳动法律监督,就企业即将出台的人员分流安置方案提出建议:方案内容应依法充分保障职工合法权益,出台前务必充分听取工会和职工意见。

市总工会持续跟踪监督企业落实情况。第一阶段,企业依法将拖欠工资及疫情停产期间职工生活费发放完毕。第二阶段,企业调整人员分流安置方案,将欠缴住房公积金等历史遗留问题的解决纳入其中,分流安置工作平稳有序进行,劳动关系稳定。

【推荐理由】

疫情防控期间,一些企业生产经营呈现非正常状态,劳动关系面临重大挑战。本案中企业积极开展自救,实施资产重组,工会及时跟进监督,给出精准监督意见,督促整改落实到位,最大限度保障了分流安置过程中的职工权益,有效彰显了工会组织作为。企业生产经营发生严重困难时,职工合法权益往往最容易被侵害,工会劳动法律监督组织应密切关注劳动关系动向,开展常态化定向监督,妥善处理劳动关系新情况,及时化解矛盾隐患,依法维护职工权益、服务企业发展。(待续)●

劳动者病假期间朋友圈晒旅游， 用人单位解除无赔偿

陈 笠 / 文

【案情概况】

2004年9月，许某入职南京某制药公司工作，双方签订数期劳动合同，并自2010年1月1日起订立无固定期限劳动合同。2019年5月5日，许某向公司请病假一周，后公司经许某朋友圈得知，其病休期间实为出境旅游。遂向许某求证，但许某矢口否认。2019年6月21日，南京某制药公司以许某在2019年5月5日至2019年5月10日期间，以生病为由，弄虚作假，外出旅行，严重违反公司规章制度为由，解除与许某的劳动合同。许某据此申请仲裁，要求南京某制药公司支付违法解除劳动合同赔偿金147000元。

【仲裁结果】

仲裁委对许某仲裁请求不予支持。

【案件评析】

本案双方实际争议焦点是，劳动者虽向公司提供病假相关材料，但实际为出境旅游，该行为是否属于严重违反用人单位规章制度。本案中，用人单位依照法定程序制定、内容不违反法律规定并向本单位职工公示使其知悉的规章制度，对本单位以及本单位的劳动者具有约束力，本单位以及本单位的劳动者应当遵守。南京某制药公司制定的《考勤管理办法》规定，用不正当手段、骗取、涂改、伪造休假证明即解除劳动合同，该规定经许某签认，且内容并未违反法律禁止性规定，应当对双方具有法律效力。许某向公司提交的医院诊断证明书落款日期为2019年5月5日，诊断及建议

为：腰扭伤，建议休息一周，据调查的出入境记录显示，许某在2019年5月2日已出境前往印度尼西亚，并于2019年5月9日入境，该期间的行动轨迹与诊断证明单上落款时间存在矛盾，客观上无法实现，许某休假期间的行为与请假事由不符，违反了公司《考勤管理办法》的规定，且在仲裁庭询问时，许某对其在病休期间出境一事，当庭仍予以否认，其行为严重违背诚信原则和企业规章制度，故仲裁委对许某主张支付违法解除劳动合同赔偿金147000元的请求没有支持。

【本案思考】

用人单位应依法完善企业的各项规章制度、岗位职责及管理规范，并以合法方式让入职员工知晓其岗位职责、休息休假、薪酬支付及违反规章制度的后果等事项。规章制度完善和运用合法合规，能最大限度的发挥企业用工自主权，预防及减少劳动争议的发生，确保企业规范、有序运行，降低用工成本。

另一方面，依法保护劳动者合法权益的前提条件是劳动者与用人单位在法律上的平等和相互尊重。作为劳动者，在日常工作中应当恪守用人单位依法制定的各项规章制度，并遵守诚实信用的社会公德，这是用人单位与劳动者依法建立和履行劳动关系的基石。劳动者严重违反用人单位的劳动纪律和规章制度，有悖相互尊重和信任，导致劳动合同失去继续履行的基础，按照相关法律规定，用人单位可以解除劳动合同。

（作者单位：南京经开区人社局）

上海高院发布《上海市劳动争议典型案例》

典型案例之一：飞行员辞职应支付航空公司离职补偿金——石某诉某航空公司劳动合同纠纷案

【主要案情】石某系由某航空公司出资培训并定向招录的飞行员，双方签订了无固定期限劳动合同。2015年3月31日石某辞职，并书面通知公司解除劳动合同。之后航空公司申请劳动仲裁，要求石某支付离职补偿金210万元及飞行经历费用损失。仲裁委裁决：石某应支付航空公司离职培训费用补偿金203万元。双方均不服仲裁裁决，后诉诸法院。

【裁判意见】经审理后认为，原中国民用航空总局、人事部、劳动和社会保障部、国务院国有资产监督管理委员会、国务院法制办针对飞行员流动问题联合制定的《关于规范飞行人员流动管理保证民航飞行队伍稳定的意见》（以下简称“五部委文件”）规定，企业招录飞行员应根据其年龄和服务年限参照70-210万元的标准向原单位支付费用。为了规范飞行人员有序流动，保障航空公司正常经营秩序，法院参照上述意见酌定石某应支付航空公司离职补偿金203万元。另外，因现行法律对飞行员的飞行经历费未作明确规定，故法院对航空公司要求石某赔偿飞行经历费的诉讼请求未予支持。

【点评】飞行员系特殊的职业群体。航空公司培养飞行员所需的时间成本极高，一名合格机长的养成时间一般长达十年。同时飞行员培养机制有别于其他专业技术人员，航空公司需要为其取得飞行资格和积累飞行经验投入巨额培训成本和飞行资源。故飞行员辞职客观上必然导致航空公司的重大经济损失。飞行员队伍的稳定不仅关乎劳动者的个体权益，更是维护航空管理秩序和飞行安全的重要保障。在当前民航业持续高速发展，飞行员劳动力市场供不应求的情况下，如果放任飞行员无序流动，势必会对飞行员队伍稳定产生不利影响，进而影响公共飞行安全。离职补偿金作为规制飞行员离职的重要手段，在保障飞行员择业自由的同时，通过有偿流动方式一定程度上为飞行员有序流转留

出了必要空间。法院参照上述原“五部委文件”规定的支付标准判决辞职飞行员支付航空公司离职补偿金，不仅有效保护了航空公司的合法权益，同时也通过判决形式明确了飞行员有序辞职的市场规则，引导各方主体合理行使诉权和理性维权，对于规范飞行员劳动力市场秩序、促进民航业的长远发展具有积极的指导和示范效应。

典型案例之二：用人单位未安排从事职业病危害作业的劳动者进行离岗前健康检查系违法——某服饰公司诉李某劳动合同纠纷案

【主要案情】2010年9月26日，李某入职某服饰公司担任胶印部门负责人，双方签订的最后一份劳动合同的期限从2013年11月26日至2018年11月25日。在职期间，服饰公司每年安排李某进行职业健康检查。经查，李某职业健康检查表中显示，“接害工龄5年，毒害种类和名称：苯、甲苯、二甲苯类”。2016年12月8日，服饰公司以经济性裁员为由与李某解除了劳动合同。李某遂以服饰公司违法解除劳动合同为由申请劳动仲裁，要求服饰公司支付违法解除劳动合同赔偿金差额等。仲裁委裁决：服饰公司应支付李某违法解除劳动合同赔偿金差额6万余元。服饰公司不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。

【裁判意见】经审理后认为，李某所在的车间为胶印部门，属于接触有毒有害物质的岗位。虽然李某系部门主管，但其履行职责时确需进入车间，且服饰公司亦每年安排李某进行职业健康检查，故李某应属于从事接触职业病危害作业的劳动者。《职业病防治法》规定，对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。《劳动合同法》也规定，对从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的，用人单位不得依照该法第40条、第41条的规定解除劳动合同，而第41条即是对用人单位经济性裁员的规定。由此可见，用人单位安排从事接触职业病危害作业的劳动者进行离岗前职业健康检查是其法定义务，该项义务并不因用人单位进行经济性裁员

而予以免除。服饰公司在未安排李某进行职业健康检查的情况下,便以经济性裁员为由解除了双方的劳动合同,其解除行为违法,应当向李某支付违法解除劳动合同赔偿金。

【点评】职业病是指劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。与普通疾病相比,这类疾病具有不可逆、难治愈等特点,往往对劳动者的健康伤害程度较大、致残概率亦高。因此,我国立法对接触职业病危害的劳动者权益保护进行了特别规定,体现了对这类特殊职业群体的保护。但实践中,用人单位侵害从事接触职业病危害作业劳动者合法权益的纠纷时有发生。本案判决表明,为接触职业病危害的劳动者安排离岗前职业健康检查是用人单位一项法定义务,不因经济性裁员而免除。同时也充分体现了国家严格保护劳动者健康权及其相关权益、促进经济社会发展的立法目的。

典型案例之三:医疗期内不得随意终止劳动合同——某物业公司诉鲁某劳动合同纠纷案

【主要案情】鲁某与某物业公司签订了自2014年5月19日起至2017年5月31日止的劳动合同,鲁某职务为总部高级品质管理主任。2016年8月22日,鲁某因患恶性肿瘤入院接受手术治疗,连续休病假至2017年2月4日。2017年2月6日(周一),鲁某回物业公司上班。2017年5月16日,鲁某请假赴医院就诊,医院向其连续开具病情证明单至8月2日。2017年5月31日,物业公司向鲁某出具《不续签通知书》,告知双方签订的劳动合同于2017年5月31日到期终止。鲁某当即提出其正处于医疗期,劳动合同期限应当顺延至医疗期满,公司对此不予认可。之后,鲁某申请劳动仲裁,要求恢复劳动关系并按离职前月收入12400元的标准支付相应期间病假工资。仲裁委裁决:对鲁某的仲裁请求不予支持。因鲁某不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

【裁判意见】经审理后认为,鲁某因患恶性肿瘤需要住院接受手术治疗,虽在病休一段时间后回公司上班,但其仍需继续接受治疗。物业公司以鲁某未请病假为由不认可鲁某处于医疗期,却拒不提交由其保存的、载有鲁某请假情况的钉钉考勤系统信息,故其主张难以成立。鲁某再次请病假有医疗机构出具的病情证明单且未超出法律规定的医疗期,即便其未申请过病假,也不影响其处于医疗期的事实。况且鲁某这种抱病坚持工作的精神本就难能可贵,理应得到公司更多的褒奖与关怀。物业公司违反法律规定,与处于医

疗期内的鲁某单方终止劳动合同,损害了鲁某的合法权益,应恢复劳动关系至医疗期届满。关于病假工资的计算,根据本市相关规定,职工疾病或非因工负伤待遇高于本市上年度月平均工资的,用人单位可按本市上年度月平均工资计发。鲁某主张按离职前月收入12400元的标准计算病假工资,但该标准高于本市上年度月平均工资标准,法院遂依职权判定物业公司与鲁某恢复劳动关系并按上年度月平均工资标准支付鲁某相应期间的病假工资。

【点评】医疗期是指劳动者因患病或者非因工负伤停止工作治病休息,而用人单位不得因此解除劳动合同的时限。医疗期是法律对患病劳动者进行“解雇保护”的一种具体表现形式,体现了国家对用人单位用工自主权的一种适当限制。与此同时,为了平衡双方利益,本市相关规定对高收入劳动者医疗期待遇在数额上也作出了限高规定。本案争议焦点同时涉及劳动者权益和用人单位权益如何平衡保护的问题。从本案处理结果看,法院既依法维护了劳动者医疗期内不被随意终止劳动合同的权利,又依法兼顾了用人单位的利益,适当调低了劳动者的病假待遇计算标准,该案判决为构建和谐劳动关系提供了有力的司法保障。

典型案例之四:劳动者在关联企业间变动工作,原服务期协议不当然继续履行——某发展公司与王某服务期协议纠纷案

【主要案情】王某于2016年10月12日进入案外人A公司工作,双方签订了期限至2019年10月11日的劳动合同。2017年2月15日,王某与A公司签订《公司培训服务协议》,约定王某参加未来领导人项目培训,期间培训课程费、交通费、签证费、食宿费等由A公司承担;培训结束后王某需为A公司服务三年,若A公司因内部变更,需缩减合同期限,则以A公司变更为准;服务期自培训项目结束之日起第一天起算;如由A公司主动与王某解除劳动合同,王某无需退还未履行服务期的培训费;如王某在服务期内辞职,A公司有权要求员工按比例退还相应培训费用。2017年2月19日,王某赴泰国培训,于2017年8月17日取得培训结业证书。2018年4月2日,王某、A公司、某发展公司(以下简称B公司,系A公司关联企业)签订三方协议约定:王某由A公司转至B公司工作,劳动合同主体发生变更,由B公司与王某签订新的劳动合同,王某在A公司和B公司的工作年限连续计算;经协商一致,A公司与王某原劳动合同于2018年2月28日解除,该解除双方互不承担任何责

任,且双方互不通过任何渠道向对方主张任何费用、补偿及赔偿。同日,B公司与王某签订劳动合同。后王某提出辞职申请,明确因个人原因于2018年5月7日与B公司解除劳动合同。B公司以王某违反服务期协议约定为由,提出仲裁申请,要求王某支付违约金4万余元。王某认为,其与案外人A公司签订了培训服务期协议,但双方已解除劳动合同,故无需退还培训期的培训费,且双方在协议中规定,双方劳动关系结束后不再承担任何赔偿责任。

【裁判意见】经审理后认为,首先,三方协议约定A公司与王某解除劳动合同后,A公司和王某互不承担任何责任,双方互不通过任何渠道向对方主张任何费用、补偿及赔偿。即A公司放弃向王某主张包括服务期违约金在内的任何费用。其次,A公司与B公司虽为关联企业,但仍系各自独立的法人,A公司对王某的合同权利义务在两方或三方没有另行约定的情况下并不当然转让给B公司。现B公司以A公司与王某签订的服务期协议为据要求王某支付违约金缺乏依据。综上,对B公司要求王某支付违反培训服务协议违约金的请求不予支持。

【点评】将劳动者在不同关联企业之间转换工作在实务中经常发生,通过签订三方协议的方式将原用人单位的劳动合同权利义务转移至新用人单位的情况不在少数。本案中,A公司与王某签订了服务期协议,双方就履行服务期协议相关权利义务进行了约定。然而,本案的申请人为B公司,B公司虽为A公司的关联企业,但两家公司分别系独立法人,系不同的权利义务主体,故B公司无权要求王某继续履行其与A公司的服务期协议。如B公司要求王某履行其与A公司之间约定的剩余服务期,需要在三方协议或B公司与王某另行签订的劳动合同或其他协议中就服务期事宜进行明确约定。另外,劳动合同、服务期协议具有人身属性,不同主体签订的劳动合同产生的权利义务当然转让给另一方,除非当事人之间另有约定。

典型案例之五:用人单位应批准符合法定情形的哺乳假——杨某与某公司劳动合同纠纷案

【主要案情】杨某担任某贸易公司客服代表。2012年1月28日杨某生育一女。因杨某婴儿被二级甲等医院诊断患有佝偻病,杨某于2012年8月11日向公司提交休哺乳假申请及病历记录,要求从2012年8月13日起至2013年2月28日请哺乳假。公司经讨论后决定不批准杨某的哺乳假申请并通知其回公司上班。之后,双方就哺乳假

问题争执不下,杨某也未回公司上班。一个月后,该公司以连续旷工为由与杨某解除劳动合同。杨某不服公司的解除决定遂申请劳动仲裁,要求恢复劳动关系并支付恢复劳动关系期间的工资。

仲裁庭审中杨某认为,其婴儿经二级甲等医院确认为佝偻病,根据《妇女权益保障法》的相关法律规定,公司应当批准其哺乳假。公司认为,作为用人单位其有权审批职工的请假申请,杨某生育后并未患产后严重影响母婴身体健康的疾病,其身体状况允许其正常上班,杨某拒不接受公司决定并拒绝上班,属于严重旷工,故其解除劳动合同并无不当。

【裁判意见】经审理后认为,《上海市实施〈妇女权益保障法〉办法》对何种情形下用人单位应当批准女职工哺乳假作了明确规定。同时,根据本市卫生主管部门的规定,佝偻病属于严重影响母婴身体健康的疾病范围,属于《妇女权益保障法》规定的用人单位应当批准哺乳假的情形。故公司以杨某旷工为由解除劳动合同不具有合法性,遂裁决恢复劳动关系并支付恢复劳动关系期间的工资。

【点评】《女职工劳动保护特别规定》载明,用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳女职工安排1小时哺乳时间。此外,在享受前述哺乳时间的基础上,《上海市实施〈妇女权益保障法〉办法》还规定“经二级以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的,本人提出申请,用人单位应当批准其哺乳假”。同时,2010年12月本市卫生主管部门下发《关于医疗机构依法开具产前假和哺乳假有关疾病证明通知》规定“经二级及以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的种类,包括产后抑郁症、……婴儿患有佝偻病……”。据此,某贸易公司不批准杨某哺乳假,不符合上述规定。

关于用人单位对女职工哺乳假申请是否应当批准的问题。首先,需要明确的是,用人单位享有对女职工的请假申请进行审核的权利。其次,用人单位在审核是否批准女职工哺乳假申请时还需审查相关病历材料是否真实有效,如对女职工请假事由及病历存有异议,用人单位可以向医院核实相关事实。最后,在病历真实有效的情况下,用人单位应对照法律法规和卫生管理部门相关规定核实女职工是否具有法定严重影响母婴身体健康疾病的情形,对于符合法定情形的,则应当批准女职工的哺乳假申请。(待续)

(来源:浦江天平) 人

1、非本市户籍人员可否在南京缴纳灵活就业人员社会保险费?

答:下列人员中,年满 16 周岁且男未满 60 周岁、女未满 55 周岁,在未与单位建立劳动关系期间从事社会劳动的自雇人员和有劳动能力且获得合法劳动收入的各类非正规就业人员,可在本市以灵活就业人员身份参保缴费(不包括已领取养老金的人员):

(1)我省户籍的灵活就业人员自愿参加企业职工基本养老保险的,应当按我省就业和失业登记管理办法先办理就业登记,并在就业登记地(街道,下同)办理参保手续;

(2)在我省缴纳企业职工基本养老保险满 10 年的外省户籍灵活就业人员自愿继续参保的,按我省就业和失业登记管理办法办理就业登记后,可在本省就业登记地办理继续参保手续;

(3)在我省灵活就业且办理港澳台居民居住证的港澳台人员,按我省就业和失业登记管理办法办理就业登记后,可在本省就业登记地办理参保手续;

(4)持《南京人才居住证》(A 证、B 证)、《江苏省海外高层次人才居住证》(主证、副证)、《南京海外留学人才居住证》、《中华人民共和国永久居留证》、《台湾居民来往大陆通行证》的人员。

2、目前灵活就业人员社会保险费的标准是多少?

答:2020 年 7 月至 2020 年 12 月期间,基本养老保险月缴费标准下限为 673.6 元,上限为 3867 元,在上、下限范围内按档差 10 元划分不同的档次,灵活就业人员可根据自身实际情况,自主选择缴费标准;基本医疗保险缴费标准为每人每月 350 元,含大病医疗救助 10 元※;失业保险缴费标准为 67 元/月。

※2011 年 7 月 1 日起,失业人员在领取失业保险金期间,参加城镇基本医疗保险的,其应当缴纳的基本医疗保险费和大病医疗救助费由失业保险基金支付,个人不需缴纳。非本市户籍人员暂不缴纳基本医疗保险费。

3、办理灵活就业人员社会保险的注意事项有哪些?

答:灵活就业人员应于每月 1-24 日(法定节假日除外)到户籍所在区(园区,部分区可在街道)社保经办

机构办理参保或变动等手续。灵活就业参保人员务必于每月 24 日前将本月应缴的社保费存入银行缴费卡中,逾期将产生欠费或缴费中断。灵活就业人员须按月足额缴费,未足额缴费的,从次月起暂停其享受基本医疗保险待遇。灵活就业人员欠费期间发生的医疗费用,统筹基金和大病医疗救助基金不予支付。灵活就业人员在一个自然年度内最长可按年申报缴纳企业职工基本养老保险费。一个自然年度内未足额缴费的,不得跨年度补缴。为避免出现非主观意愿未及时足额缴费影响社保待遇享受,灵活就业人员在办理参保(续)保手续时,可同步开通免费的“社保通”短信服务,社保经办机构每月将以短信形式发送欠费提醒等相关信息,或关注“南京社保”微信公众号、办理南京人力资源社会保障网个人网上注册及时了解个人社会保险参保缴费情况。

4、灵活就业参保人员缴费方式有哪些?

答:灵活就业参保人员缴费方式有:

(一)预存代扣 每月 25 日-28 日缴费银行将自动从灵活就业人员缴费卡中代扣应缴的社会保险费。灵活就业参保人员应确保在此期间缴费卡内(有足额存款)用于扣款。缴费银行按养老保险、医疗保险、失业保险的顺序依次扣缴,存款不足将造成部分险种缴费中断。

(二)实时缴费

1、银行柜面实时缴费

灵活就业人员每月 1 日至 24 日可通过持本人身份证和社会保障卡,在建设银行、农业银行、南京银行、邮储银行、交通银行任一营业网点柜面缴纳社会保险费,缴费实时到账。

2、手机客户端缴费

灵活就业人员每月 1 日零时至 24 日 18 点可通过“南京社保”微信公众号、我的南京手机 APP 自助缴费。

南京 12333 供稿

人社部职能部门网上答问网民关心的问题

网民“但愿人长久的徐小健”问：

专科可以申领一次性求职创业补贴吗？具体找哪个部门办理？材料递交给谁？

人社部就业促进司答：

一次性求职创业补贴面向毕业学年有就业创业意愿并积极求职创业的低保家庭、贫困残疾人家庭、建档立卡贫困家庭和特困人员中的高校毕业生，残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生，含中等职业学校（含技工院校）符合条件的困难毕业生。民办高校毕业生符合条件的，同等享受政策。

符合条件的毕业生所在学校申请求职创业补贴，向当地人社部门提供毕业生获得国家助学贷款（或享受低保、身有残疾、建档立卡贫困家庭、贫困残疾人家庭、特困救助供养）证明材料、学籍证明复印件等。申请材料经毕业生所在学校初审和公示，报当地人社部门审核后，将补贴资金支付到毕业生本人社会保障卡银行账户（或其他银行账户）。

您可向所在高校或当地人社部门详细咨询。

网民“赵西林”问：

我家孩子正在学的专业，将要被取消职业资格认定，应该怎么办？

人社部职业能力建设司答：

2019年12月30日，国务院常务会议决定逐步取消水平评价类技能人员职业资格，推行社会化职业技能等级认定。为贯彻落实国务院常务会议精神和2020年7月，人力资源社会保障部印发

《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》（人社厅发〔2020〕80号），对水平评价类技能人员职业资格退出目录的有关后续工作作出安排。

一是对已发布鉴定考试公告或已受理鉴定考试报名的，可以根据考生意愿，继续做好鉴定考试工作，或者退回有关费用。

二是对已组织完成鉴定考试的，要做好职业资格证书发放等工作。

三是对按技能人才职业资格证书培养计划招生的职业院校（含技工院校），或企业招收的企业新型学徒，要支持其执行培养培训计划，保证政策不断线，帮助学生（学员）毕业时能够取得相应职业资格证书或职业技能等级证书。

四是退出目录前已发放的职业资格证书继续有效，可作为持证者职业能力水平的证明。

水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录，不是取消职业和职业标准，不是取消技能人才评价，而是将技能人员水平评价由政府认定改为实行社会化等级认定，不再由政府或其授权单位认定发证，改由用人单位和相关社会组织按照职业标准或评价规范开展职业技能等级认定，颁发职业技能等级证书。2019年8月，人力资源社会保障部印发《关于改革完善技能人才评价制度的意见》（人社部发〔2019〕90号）提出，建立健全以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价制度，健全完善技能人才评价体系。同时提出，建立并推行职业技能等级

制度,由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展职业技能等级认定。对经人社部门备案、开展职业技能等级认定的用人单位和社会培训评价机构实行目录管理,由人力资源社会保障部职业技能鉴定中心统一向社会公布。这些机构所颁发的职业技能等级证书,可在人力资源社会保障部职业技能鉴定中心建立的证书全国联网查询系统上查询。

网民“.com”问:

请问专业技术人员职业资格证书准入类和水平类到底有何区别?只是样式上有区别吗?还是使用中有什么区别?

人社部专业技术人员管理司答:

2017年,经国务院同意,人力资源社会保障部公布《国家职业资格目录》,实行清单式管理。

现行《国家职业资格目录》包括58项专业技术人员职业资格。其中,准入类35项,水平评价类23项。

准入类职业资格所涉职业(工种)关系公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全,是依法从事特定岗位的必要条件。

水平评价类职业资格所涉职业(工种)具有较强的专业性和社会通用性,技术技能要求较高,是用人单位选人用人的重要参考。

网民“娃娃”问:

请问三倍工资是指算上原来的工资,总共到手工资是三倍,还是不加原来的工资,再多发三倍?

人社部劳动关系司答:

按照劳动法第四十四条规定,法定休假日安排劳动者工作的,用人单位支付不低于工资的300%的工资报酬;第五十一条规定,劳动者在法定休假日期间,用人单位应当依法支付工资。《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》(劳部发〔1995〕226号)进一步明确,安排劳动者在法定休假日工作的,应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准300%的工资。

网民“李浩”问:

享受6级伤残津贴的工伤职工解除劳动合同,一次性工伤医疗补助金的计算基数“本人工资”如何确定?

人社部工伤保险司答:

《工伤保险条例》第三十六条规定,职工因工致残被鉴定为六级伤残的,享受工伤保险基金按伤残等级支付的一次性伤残补助金,六级伤残为16个月的本人工资;同时保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。

经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

关于计算基数“本人工资”,《工伤保险条例》第六十四条明确规定,本人工资是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的,按照统筹地区职工平均工资的300%计算;本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的,按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

网民“蜜蜂很忙”问:

在省内的职工养老保险转接需要怎么办?我得交哪些材料?

人社部社会保险事业管理中心答:

如果您所在省份已实现企业职工养老保险省级统筹,您无需办理省内转移手续;如果您所在省份目前暂未实现企业职工养老保险省级统筹,您在转入地提出转移申请即可。具体情况请您咨询当地社会保险经办机构。

(来源:人社部) 

高淳区人社局荣获市政府颁发的荣誉称号

在南京市委、市政府日前召开的全市双拥工作会议上,高淳区人社局获得全市“创建全国双拥模范城优秀集体”荣誉称号。近年来,高淳区人社局积极做好退役士兵就业创业服务、军转干部待遇保障等工作,把党和国家对军人的关心转化为优质高效的服务。

一是把转业军人、退役士官、随军家属安置工作作为一项重要政治任务。认真落实军转安置政策,增强安置工作的透明度,维护安置政策的严肃性,2016年至2018年计划内安置军队转业干部38名。2018年以来,组织事业单位定向招聘退役大学生士兵3名,面向全市驻军部队随军家属推出定向招聘岗位2个。

二是全力确保退役广大士兵合法权益保障到位。针对以往军人退役后没有及时办理社保关系转移手续等历史遗留问题,按照《高淳区部分退役士兵社会保险

接续工作实施方案》要求,积极对接区退役军人事务局、医疗保障分局等部门,及时跟进专网系统中录入人员情况,做到初审和复审环节无缝对接。2019年以来,共办理退役士兵转移接续手续226人;2020年办理464名退役士兵社保费补缴核定、完成补缴342人,补缴社会保险费983万元。

三是扎实做好退役军人就业创业工作。深化就业帮扶、创业扶持、政策落实等举措,针对性地组织退役军人专场招聘会、推荐会等活动。2016年以来,开展退役军人职业技能培训158人,召开退役军人专场招聘会8场,提供就业岗位1200多个。精准实施就业创业帮扶,开展就业困难人员认定15人。(高人宣) 人

江北新区推进“聚新”行动,加快见习岗位匹配落实

自战役情促就业万名研究生“聚新”行动开展以来,江北新区多措并举,积极推动见习工作有序开展。

一是强化责任意识,深化工作落实。成立多个工作专项组,将优质岗位开发、高校落地宣传及政策推介、主动上门服务以及赴外招聘等工作落实到人。同时建立工作例会制度,每两周由教育和社会保障局牵头召开一次工作例会,每月召开一次工作小组会议,分管主任听取当月工作落实推进情况,分析存在问题,召开工作例会,实时了解见习工作推进情况。

二是持续开发并征集优质见习岗位。对接各平台、街道走访园区、辖区内优质企业、重点企业,摸清企业需求,挖掘见习岗位存量,对于前期质量不高的见习岗位予以替换,更大力度开发优质岗位,为后期见习到岗率、留用率做好保障。同时,宣传征集优质岗位,为全国高校行活动做好准备。

三是加大政策宣讲,助力提升见习匹配率。精选目标院校,对接国内“双一流”高校,联合各产业平台及街

道组织企业进高校,开展江北新区“聚新”见习校园行活动,举办全国高校行南京大学站活动,签署青年大学生培养合作框架协议,合力促进高校毕业生高质量就业。新区相关领导解读区位条件、发展优势、人才政策,吸引更多优秀学子到江北新区见习、就业。截止目前,已在南京大学、南京信息工程大学、南京农业大学、安徽工程大学、合肥工业大学等5所高校开展政策推介和校园招聘。同时,走进南京医科大学第四附属医院开展见习政策宣讲,现场指导学员进行人岗匹配,目前已组织见习政策宣讲会15场。四是出台见习扶持政策,推动见习工作高质量完成。为促进应届高校毕业生更充分、更高质量地进行见习就业,新区制定出台荐才引才扶持政策,包括租房补贴、交通补贴、留用奖励以及非本市户籍见习人员生活补贴,更大力度支持“聚新”行动,提高见习到岗率以及留用率,实现高质量就业。

(江北新区劳动就业服务管理中心) 人

雨花台区劳动争议仲裁与监察创新联动出成效

雨花台区人社局立足现有办案模式，坚持流程再优化、力量再整合、服务再提升，探索形成劳动监察、仲裁联动办案新路径，以实际行动贯彻落实中央、省市区“六保六稳”决策部署。

一键启动，两科室“同频共振”

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，根据涉案人员多寡、案情复杂程度、诉求主张迫切情况确定解决思路，由劳动监察第一时间约见沟通、实地查处，将确定无异议的诉求事项认定下来，第一时间保障劳动者基本权益不受影响；与此同时，劳动仲裁启动“案情梳理”工作，分别做好劳动者的情绪安抚和用人单位的意见征询工作，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”。

双向发力，化解矛盾“刚柔并济”

在查明基本案件事实后，两科室视案情研讨后续处理思路。对于存在调解空间案件，联合组织双方重启友好协商，营造对话平台，在两科室介入下推动案件化解。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；由劳动仲裁开展法律宣传指导，指出单位违法用工行为，帮助分析风险隐患，以侧面方式“柔性”引导单位积极处理。

优化整合，服务流程“互认互通”

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”、打出“组合拳”，取得了“1+1>2”的积极成效。截止目前，两科室联合调解欠薪案件 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。 ●

“以工代训”真金白银助力企业纾困稳岗

今年以来，栖霞区人社部门通过多种形式，共动员指导 2200 余家企业组织培训超过 3100 班次，参培人员达到 10.3 万人。辖区内企业可申请“以工代训”补贴 5000 余万元，享受“真金白银”政策红利。

一是加大宣传力度，推动政策落实落细。从“企找政策”向“政策找企”转变，加大惠企政策落实力度。举行政策宣讲会，邀请业务专家为区域内 80 余家规上企业代表深入解读；深入街道、园区组织开展专项政策解读会 20 余场，到场企业达到 1000 家以上；发挥网格化优势，建立属地专员制，开展拉网式筛查，实现辖区内符合条件的企业全覆盖。

二是拓展培训模式，发挥“以工代训”实效。鼓励企业拓展和丰富培训模式，根据生产实际和员工职业素养基础，自行设计培训计划、安排课程内容、选用培训方

法。采取线上、线下培训相结合，理论和岗位实操相补充，自学和“师带徒”相穿插，真正做到“形式灵活多样，随时随地想学就学”，创新方式精准施策，进一步增强服务企业发展的主动性、针对性，让员工从岗位实践中增进技能，也帮助企业减轻负担、促进发展。

三是优化服务流程，全程实现“不见面办理”。为进一步方便企业，“以工代训”补贴全程采取在线申报。对于企业账户信息不完善的，由企业提供相关材料后，区工作人员在线维护；网上及时解答企业在申报过程中遇到的问题，大型企业上门指导申报；企业在线完成申报流程后，由工作人员逐一梳理下载审批表，并通过 QQ 群点对点发送给企业经办人，经企业确认盖章后寄回，真正实现“不见面”。 ●



时间熔炉下诞生的抖音传奇

张珺 / 文

Tik Tok(抖音海外版)与美国政府的博弈,使抖音迎来了全国乃至世界的关注目光。其实这款产品诞生初期也曾备受冷落,当他们熬过黯淡岁月,把大众内容燃料投喂给机器,算法网络运转起来。如今它长成吞噬运营者、创作者和用户巨量时间的熔炉。根据第三方机构极光的数据,2020年9月以来,抖音用户日均总使用时长是441.6亿分钟——将近9万年。假设是一个人观看的话,大概要让一位尼安德特人从远古端着手机看到现在。

01 无人问津

2016年秋,字节跳动上线了一款叫A.me的产品。创始团队只有十个不到的年轻人。三个月后,A.me改名“抖音”。那时抖音日活跃用户数才40万。打开抖音,刷十条内容,出现的第十一条就是第一条。他义无反顾投身于此,纯粹因为有同龄人,能玩儿到一起。

那时候短视频整体还在潜伏期,快手比较大,在海外短视频平台Musically上,一种叫“技术流”的流

行文化火起来。参与者通过卡音乐、变镜头,制作炫酷视频。打着做“中国版Musically”旗号的人很多,抖音只是其中不起眼的存在。在技术流的助推下,抖音对Musically产品形态实现了像素级抄袭。在字节,抖音只是诸多实验项目中的边缘团队。这时的明星产品是今日头条和西瓜视频。

而彼时的外部环境是:中国4G网络基本建成,流量资费下降,手机公司纷纷推出大屏智能机,这都为短视频爆发提供了机会。做gif动图起家的快手转型短视频社区,无意踩中风口。2016年6月,A.me上线前的三个月,北京五道口发生一件小事。在清华科技园最醒目的位置,快手换下网易的巨幅logo。更令“宇宙中心”精英瞠目结舌的是,这款讲述底层物语的产品野蛮生长,日活居然突破4000万。人们深切感知到,短视频时代来了。

字节跳动孵化了两个短视频项目:火山小视频和抖音。公司重点放在火山。2016年,字节跳动仅2000多人,估值百亿美金规模。

02 创始七人组

抖音早期,每天中午员工会围成一团,在办公室打电游。这群人没有太大抱负,最初设想是做音乐短视频社区,觉得“做个社区就够了”。他们佛系但兴致昂扬,也因为此,抖音聚集起一帮热爱社区的人。真性情是共同特质,他们亲切互称“抖友”。这群人一起玩儿,一起拍视频,一起吃吃喝喝。有竞争平台以每月两三万挖抖音达人,抖音只给他们几千块。对手鼓动下,达人出逃一小撮,不过无伤大体。社区以年轻人为主,他们有大把青春挥霍。他的观点是,其他平台不成功是没掌握精髓。“短视频平台就是放视频的吗?”抖音教父级人物薛老湿他总结,“抖音,它是一个玩具。”

多位接受采访的人士认为,抖音崛起中,早期运营功不可没。任利锋有运营背景,他因头发卷曲,内部人称“卷卷”。“是卷卷带着李恬,一个市场一个市场、一个红人一个红人地谈,跟人家喝酒吃饭,照顾红人情绪。早年他们做的事就跟打架一样。”一位字节跳动人士说。最早七人组,除任利锋和李恬外,还有两个产品经理,分别是张勃和蒋灵安。张勃辨识度强,纹着大花臂。其他则是运营,包括王佳、马莎和云云。

早期员工坚称,抖音虽在产品上抄袭Musically,但内容生态建设新立异。Musically有不少低龄内容。他们判断,可以是低龄化的受众,但不能是低龄化的创作者。社区应包罗吃喝玩乐。“我们定义火山和快手是杀猪宰牛的平台,我们应该高级一

点吧。”于是他们找了武术的、健身的、旅行的、赛车的、冲浪的、红酒的、绘画的、音乐的、舞蹈的、美妆的、烹饪的……甚至还有帆船的——类别拆得很碎，垂类标签定义 300 多个。配合《中国有嘻哈》投放，2017 下半年数据暴增。抖音从小众的亚文化开始走向大众，也从公司角落来到舞池中央。“我们切的是一批有流行文化的年轻人，后续内容爆发是化学反应，”一位亲历者说道，“那时候接触一些机构问，你 DAU 多少？1000 多万。过了一个多星期，2000 多万。我靠，他们都很惊讶。”内部却风平浪静。“我们就每天截个图发到群里，DAU 又涨了，挺好的。真的没什么感觉。真的很佛。”

“本质上我认为，抖音最初定位有误打误撞的成分。”一位前中层说，所有内容或社交产品都要抢占文化制高点，通俗来说是帅哥美女，即“有性吸引力的一群人”。“人的偏好是，喜欢和比自己年轻的人建立 connect。”就像当年 Facebook 从哈佛学生流行起来，很多人愿意和他们交朋友。然后涟漪向青少年，再向更广泛人群扩散。

2018 年春节过完，抖音日活翻至 6000 万，内部组织从最初个位数已扩张到百来号人。此刻，快手仍是短视频龙头，日活冲破 1 亿。“没有人喊口号说要做第一大短视频平台，我们一直觉得我们就是千年老二。”上述人士说。

03 中台的手

前端只是这场战役的局部。站在潮流产品抖音背后，字节跳动依赖“中台”运转。中台是一块块积木，方便前端业务灵活调取。一旦实验项目

脱颖而出，包括用户增长、推荐算法、技术、商业化、市场等更雄厚资源，会以中台形式灌注进来。字节相信“大力出奇迹”。正规军倾巢出动，快速试错、快速验证。而 2018 年初的抖音，正好抵达临界点。字节核心能力圈有三：1，高效的推荐算法做人和信息匹配；2，高效的 UG (User Growth, 用户增长)；3，高效的商业化。高效的 UG 引入用户，用高效的推荐技术去匹配，留存做好后商业化也高效，挣到钱又去投 UG。抖音取胜关键在于，是“字节在做它”，有中台和综合能力支撑。其次原因才包括：选对了方向；发现苗头后做出坚决而正确的决策，倾公司之力砸资源；运营部分超出 Musically，充当潮流引领者。“很多人觉得字节是一家内容公司，这是错误的，”抖音的一个中层说，“字节就是 AI 算法公司。”

如果把时间轴拉到现在会发现，即使成长为一款国民级应用，它的业务前端也只有大约 400 人，这是“狭义的抖音团队”，运营约 300 来人，产品几十人。而纵观整个中台，抖音相关人众多。“实际上整个公司有一半以上的人在做抖音和 TikTok。”接近抖音人士称。如今，字节较抖音刚创立时员工总数翻了 30 倍，全员超过 6 万人。换句话说，数以万计的员工在为抖音卖力工作。

04 谁是灵魂人物

字节跳动的高层，对新业务态度不一。抖音组织架构挂在张楠下面，但两名知情人士透露，“陈林对早期产品有很大贡献”。彼时公司层面花更多精力在火山。“陈林觉得，抖音是个崭新的东西，Musically 有独创性。”他那时“一直不放心”，帮着招

人、派人。

在字节，张楠和陈林是独当一面的高管。他们都是 80 后，成长路径相似——字节收购其创业项目，跟随公司披荆斩棘开辟一方领地。张楠还曾向陈林汇报过一段时间。据共事者评价，张楠是典型的运营和市场人才，业务判断力强，产品能力略显短板，契合了抖音重运营、轻产品的路径。张楠善于单点突破，搞定头部资源。如牵头娃娃变脸特效、罗永浩签约入驻等。“头部的树立要靠集中用力来实现。”作为女性高管，张楠被看作有理想主义，乐于在产品里发展爱好。比如主导开发了轻颜和剪映。员工认为，女性高管或许令抖音更为“阳春白雪”。

近距离观察抖音高层的人士判断，任利锋贡献在于最初看到方向，率领团队做了前期工作；而张楠长于调动和聚拢资源——“公司内能调动，公司外想方设法去撬动”，在抖音壮大过程中，驱动团队拼命往前冲。

如今，凭借抖音战绩，张楠从 IES 负责人升任中国区 CEO，也是抖音总裁。陈林调整负责教育等创新业务，为高级副总裁。在组织关系上，任利锋向张楠汇报。但很长一段时间，内部流传说：“卷卷有四个老板。”具体是：张一鸣、张楠、陈林和张利东。这四人中，前三人已有介绍，而张利东掌舵字节赖以生存的商业化，是中国区董事长。

“张楠是防守者，她要为抖音全部负责，其他人都是进攻者。”接近字节跳动高层的人士告诉我。这体现在业务会上，比如张一鸣会追问，为什么快手在做 XX 业务，为什么他们能做大；张利东关心如何从产品中赚取源源不断的金钱；陈林参与创建，直

到他专注负责创新业务,才对抖音发问减少。

任利锋有四个老板的状态,持续到2019年6月。那时他迎接了一位新老板——Musically创始人朱骏(Alex)。字节大手笔收购了他的公司,他被调任为抖音负责人。Alex披着泛白头发,产品能力强,名义上他向张楠汇报,但知情人称,张楠实际退后。内部人士透露,这背后承载了张一鸣的意愿。“他信任Alex,Alex把Musically从0带到1;而他觉得抖音成功是因为字节在背后支撑着、有钱。”出乎意料,Alex只短暂在位四个月,换帅便宣告失败。“这个东西太复杂,切不过来。”Alex调去接管TikTok,张楠回归。抖音重新回到了她的手中。

05 权力更迭接力

在抖音,你会遇到个性斑斓的同事。有的纹身、染发,有的玩跑车、极限运动,有的爱穿奇装异服——上面西装,下面短裤,再搭一双鲜艳长袜。但你会发现,这里流动率很高。年轻人前赴后继,一句玩笑话是:“一个月就是老员工。”

初创员工深有体会。“每个人都在交棒。”在他看来,这是一场接力赛,而非万米长跑。不同时间、不同业务阶段,换不同人上阵。像他这样的老员工,先后接手三四个新业务,都是从0到1做起来,再“一棒一棒地交出去”。“第一次会比较不爽,到后面释然了。没有人觉得你应该牢牢握着不放。”倘若业务狼狈,交棒将越发频繁地上演。

对2018-2019年的抖音来说,“内容泛化”是一场持久攻坚战,

也是向大众娱乐平台高歌猛进的必经一役。在大多品类上,抖音都插上了胜利的红旗。但它也有失策的时候。

挫败感来自对本地生活的贪婪。2018年上海抖音秘密成立POI(Point of Interest,兴趣点)团队,运营美食、旅行两个垂类。他们想竭尽全力从美团口中抢走一块肥肉。然而打击接踵而至。最早,他们自建产品功能,期待自成交易闭环。商家通过企业号入驻后台,在抖音上线优惠券,结果整合产业链资源太难。于是转向第三方服务,美食接外卖、团购平台,旅行接酒店B2B平台,仍未见起色。一方面,流量损失大,“真正到POI详情页里面去的不到1%”。另一方面,“用户心智也没有养成”。更难的是,管理层在关键问题上态度模棱两可。内容和交易是本地生活一个硬币的两面,关于二者主次,“OKR是一直对不齐的”。抖音再造美团存在困难,一位核心人士指出更底层的逻辑:POI是种草逻辑,以主动需求为主,而抖音基于海量的推荐分发。“一家咖啡店,能服务的只有方圆五公里,比如一万人,但抖音会分发到一亿人。”

2018年抖音经历了疯狂增长,年底日活突破2亿,超越快手。这背后是火急火燎的接力棒交接和扩张。抖音文化以快著称,一切以3.0倍速快进。上午电话通知面试,下午发offer;预约会议室太耽误事,每早开“站会”;OKR每两月复盘,目标激进,必须时刻紧绷,驱赶自己向前奔跑;在这里,收到消息“已读未回”尤其不礼貌,没一会儿对方就把你领导拉进群;推动计划也是,当周开产

品评审,当周AB测试,两周出系统性结果,从数据、研发、算法各方位解析并分析漏洞,火速从中台拉资源,一个月上线完毕。此外,他们还有雷打不动的大小周——隔周单休。

“字节贯穿始终是‘活下来’的文化,每两个月不出成绩的时候,你就很有可能被干掉,”一位接近抖音高管人士说,“是日常在焦虑,那个频率特别密集。白天分分钟都在开会,晚上7点开始回邮件,处理琐碎的事情。12点老板跟你报告,凌晨2点在等你的东西。”“在这艘大船上,所有人都高度紧张,我们像机器一样被训练着,一年在当三年用。没有朋友、没有情感、也不需要互动。”一位中层回忆,巨大压力下,他变得尖锐。“速度太快了,我几乎像疯了一样,说话快,觉得谁都是傻子。我甚至一直在怼人。”让交棒达到高潮的是任利锋,即使一手创立抖音,也未能幸免。2020年,字节宣布任利锋调任西瓜视频。

另一位抖音人士说,抖音团队战斗力强,但也飘荡起一丝政治化气息。“你是能读懂空气的。”但客观来说,浓度比外面很多公司低。抖音成长为公司中流砥柱,从做大蛋糕过渡到分蛋糕阶段。不少相关人反映,内部浮现政治化和互相撕扯。“这是你要在一梯队产品必须承受的代价。”一位基层员工说。腾讯新闻《潜望》了解到,2020年9月,抖音迎来了新的产品运营负责人。内部系统显示名字是Seven,向张楠汇报。有前同事透露,她是位强势的80后女性管理者,接棒了任利锋之位。抖音运营、产品、社区安全都向她汇报。对空降高管来说,灵活调配中台积木及积木背

后的人,是挑战,也是必修课。值得注意的是,字节跳动中高层多以“负责人”称呼,职位模糊化,汇报关系也变化多端。

06 抖音没有头号玩家

公司内人员疾速轮替的同时;在窗外更广袤土地上,抖音正以最高速度吞吐网红。大多数抖音网红生命周期就半年,甚至只有两三个月。快手生态偏自然生长,野生达人多。抖音不然,从2018年就MCN化、工会化,一层一层建生态。

对流量敏锐的生意人蜂拥而至。2018年是起点,2019年达到火热,MCN激增至两万家。他们分布在北上广深、成都、长沙等地。业务采取两种模式——孵化型和签约型。前者培养素人,网红分红比例小,10%左右。后者签约已有名气的达人。MCN批量生产。他们采取“编导责任制”,对签约达人的演技和人格魅力要求颇高。为便于管理,有些MCN要求创作者打卡上班。公司会和他们签严格的“全约”(全平台经济协议),社交账号、线下演出等全交予公司管理。一旦违约,便向其索要高达五百万赔偿。然而可怕的是,今年疫情后,该品类流量陡然下滑。

“没有安全感”是创作者共有感受。抖音是公域流量,内容投进种子流量池,数据指标越优异,算法就把内容送往更大流量池,层层通关。只要单条内容挑动不了用户神经,粉丝再多也无济于事。你要时时刻刻带来新鲜感,算法机制逼着创作者迭代,你会一直一直非常崩溃,很累。笔者走访了位于北京、广州、上海的七家MCN发现,所谓“短视频思维”就

是“怎么拍出一个让抖音的机器算法认为好的内容”。更准确说是“怎样通过内容激发用户行为,进而让算法识别到数据,给内容匹配更多流量”。创作者为此苦心钻研。

一位北京MCN老板分享,抖音短视频讲究“三幕”原则:开篇用“黄金三秒”抓人眼球,中间冲突不断让用户停留,结尾要么悬念、要么反转、要么令人大呼过瘾,引导用户点赞。他们精心设计每一帧,和编剧强调“文本能少一个字是一个字”、“视频能少一秒是一秒”。因为时长影响完播率,经验来看完播率、点赞数是决定内容分发的有效指标。“千万不要小看1%或2%。它可能导致这条视频只推荐给一万人,而不是十万人。”用抖音前员工的说法:“快手在记录生活,抖音在策划生活。”

算法驱动的平台,哪怕零粉丝,只要有爆款炸出来,就会迎来猛烈涨粉。它顺应人性、充满爽感,但这也是最难受的——粉丝数不等同于商业价值。“说白了都是给平台打工。”一位MCN老板说。抖音加速使人辉煌,也加速使人坠落。“抖音真的是大起大落。说红就红,说过气就过气。红的时候一夜之间全是他,过一阵就消失了。”一位广州MCN内容负责人说。“在平台面前,网红都不值一提。”另一位北京MCN内容负责人说,“网红是正儿八经向‘死’而生。”

创作者为了迎合算法完播率,视频节奏越来越快、时长越来越短。一条视频爆了,无数人跟风翻拍。为了赚流量,有MCN不惜让十几个网红同时拍一个脚本。随之而来的是同质化泛滥和审美疲劳。上述广州人士把一些人做抖音的心态比喻成

“上赌博机”,盼望一朝被算法选中,爆红、暴富,又浮躁又投机。价值观输出成为奢望——这些都让单个原生达人难以掀起巨大风浪。

“抖音的推荐机制决定了,永远拥抱新入局者。”一位广州MCN老板说。MCN中,一个重要分支是以前做微博、公众号的老板,他们带着流量思维迁徙而来。他听过无数这类老板吐槽,抖音是做过最累的行业,“每天都是新的开始”。不同内容风潮如浪花此起彼伏。剧情号以前,技术流、颜值、唱跳、搞笑等,都催生了头部网红,形成全网风潮,但每一种内容风潮兴起后又总会归于平静。

而帮抖音起步的技术流,早已隐没进生态角落。刘多说,一些20-30万粉丝的技术流博主,还会跑到老达人群控诉:“我是你们当时跪着求着要来的,现在你们不管我了。”作为抖音元老,薛老湿粉丝200多万。他的态度是,抖音不再是他们的玩具,它是“主流文化的催化剂”,是“资本的工具”。他呼吁创作者不要忘记表达的初心。

“大家对抖音都是又爱又恨的。”另一位广州MCN老板说。爱抖音因为流量大,容易广告变现。恨抖音在于,它把流量牢牢攥在自己手中。“抖音不依赖任何网红,既是幸运,也是悲哀。幸运是抖音可以不依靠任何人做得很好。悲哀的是,大家看不到希望。所谓铁打的营盘、流水的兵,流水的兵就是达人。”“更夸张说抖音没有网红。你的粉丝根本不是你的粉丝,是抖音的粉丝。你的流量也不是你的流量,是抖音的流量。所有流量都是张一鸣的。”一位北京MCN老板说。

在抖音,3000万、4000万粉丝只能叫“粉丝量头部”,和实际头部地位完全不匹配。2019年抖音大举做直播,上述现象更显著。淘宝直播有薇娅、李佳琦,快手有辛巴,他们是平台绝对头部。而抖音直播,“粉丝量2000万的达人,直播间在看人数可能只有1000”,上述老板称。

抖音一度想过帮达人艺人化,将潜力股捧上综艺。可惜没成功。讽刺的是,一些在抖音没火起来的人,在外面意外走红。“不能只在抖音火”是MCN老板的新共识,不少人跨平台寻求安全感。要在流量高峰去做破圈的事。五月决定发力小红书、B站和视频号,努力让团队跳脱抖音思维,继而降低单平台依赖。抖音直播曾以流量扶持诱惑MCN签独家,上述北京MCN老板没有答应。“为啥要在一家绑死呢?”

今年,MCN狂热已然冷却许多。2019年一拨人奋不顾身冲进来,但拍短视频成本高,很多玩家入不敷出,真正挣到钱的不多;2020年倒闭的倒闭、收缩的收缩,行业理性和冷静了。“从投机式地批量做号转向精品化账号。”上述广州内容负责人说。“核心就是因为抖音懂人性。它是利用创作者想火、想红、想要流量的心理激发他们创作。同时把这个流量卖给广告主,”上述北京内容负责人说道,“创作者是平台繁荣的燃料。”

2020年9月,在刚过去的创作者大会上,张楠表示,过去一年,超过2200万人在抖音合计收入超过417亿元。未来一年,他们要让创作者收入达到800亿。

抖音用豪放的流量和金钱刺激创作者,在欲望驱使下,大家卯足了劲卖命工作。他们亲手投递一波又一

波内容,喂饱了算法,壮大了抖音流量帝国。

在算法主宰的世界,就像抖音不那么需要灵魂人物,它也不需要头号玩家。

07 更功利主义

抖音和快手的交战史,是一个后来者凶猛的经典案例。比对两大短视频平台的生态会发现,抖音更像工业社会,快手更像乡土社会。

在用户侧,抖音界面是全屏上下滑,机器推荐痕迹重;快手以前是双列陈设,更多选择权交给用户。知情人士称,快手“关注页”流量占比有近40%,达人和用户粘性强。在创作者侧,抖音强运营、重视MCN、工会这些机构化组织;快手社区氛围友好,依靠自下而上自然生长,长出几大家族,更具江湖气——结果是,抖音牢牢握住流量命脉,快手权力分散。快手生态更温情,而抖音冷漠。但在如狼似虎的商业社会,它影响了广告变现效率。

“抖音的流量大部分是官方控制,我把我的利益最大化,”一位广告业内人士说,快手痛苦在于,“流量”掌握在各方势力手里,治理起来太难了,各种山头摆不平。往往就是多方博弈的过程。”今年创作者大会,抖音公布6亿日活(含火山版),震惊互联网行业。如果公布另一组数据,涨势更为惊人。腾讯新闻《潜望》独家获悉,抖音今年广告营收目标超过900亿元。短视频平台变现来源主要是广告和直播打赏。2018年以来,抖音广告高歌猛进——150亿(2018年),600亿(2019年),目标900亿(2020年),同比增速50%。而快手,去年广告完成130亿上下,今年目

标约400亿,仍难望其项背。

再来看直播。这原本是快手大本营,2019年抖音组建直播中台,大量引进工会。“工会要完成任务,逼着这些人工作时长越来越长,不完成任务不能下播。”知情人士在2020年8月告诉我,今年春节后,作为后起之秀的抖音直播,单日营收稳定过亿,而快手直播却在1亿上下波动。“快手强调人人平等,但是遇到一个组织化力量去对抗的时候,有些被动。”他依现有数字估算,抖音2020年国内营收或能达1300-1500亿左右。这也意味着,抖音是字节跳动头号印钞机。

快手偏社区,抖音更具媒体属性。“抖音所有的优化都是朝着DAU和收入去平衡,”一位字节中层将两款应用比喻成两个国家,“抖音更关注GDP(国内生产总值),快手更关注人均收入。”他评价快手具有普惠价值观,而抖音“是公司赚钱的机器”。上升到哲学语境,“功利主义”和“康德主义”是影响世界的不同流派。一个看重物尽其用、效率最大化,一个追寻众生平等。抖音始终贯穿前者,快手起步于后者。这从他们的slogan可窥见一斑。抖音呼吁“记录美好生活”,快手拥护的是“拥抱每一种生活”。

两种价值观并无对错,只是路径不同。但商业世界异常冷酷。在遭遇打击后,快手越来越抖音化。第三方机构极光的监控数据显示,2020年9月以来,抖音(含极速版、火山版)平均日活4.08亿,快手(含极速版)2.37亿。

08 算法黑盒

现在,在中国街头巷陌,你会随

时看到盯着手机屏傻笑的人。每天,有6亿人在这个国家的各个角落打开抖音。他们来自大城市、来自小镇、来自乡村。他们平均在上面耗费近两个小时。据极光的数据,抖音2020年9月以来日均使用时长是:抖音App6.3亿小时、极速版0.71亿小时、火山版0.35亿小时。转换过来,抖音单日烧掉全国人民441.6亿分钟——将近9万年。

在抖音的工业帝国里,机密而严明的规则无处不在。抖音审核规则是全平台里最严苛之一,除机器审核,人工审核团队过万人。两名运营告诉我,视频里不能抽烟,不能露出打底裤,没有水不能穿比基尼,甚至精确了“比基尼露出来多少比例”。如果视频要带货,“是不可以有任何未成年出镜的”。

几乎每个在平台里谋生的人,都经历过匪夷所思的时刻。他还发现,抖音有可能存在微妙的商业禁忌。当发表评论涉及某些品牌商,你以为你的评论发出去了,拿另一个手机看,那条信息实际消失。他判断大概率遭到了拦截,仅发布者或少数私域可见。“名义上是审核,但不知道触犯了什么逻辑,也不知道审核原则到底是什么。”他用“抖音的密语”来形容:“你不知道哪些品牌商的名字是不能提的,也不知道哪些话是红线。”创作者大会前,抖音官方人员询问某剧情创作者,我们最能解决你什么痛点?“你们把审核机制给我整明白。每次都撞大运,不知道哪里有问题。你们审核不过,我今天活就白干了。”他答。

多位创作者和MCN老板比喻,抖音是“不可琢磨的算法黑盒”。迷惑不止于外。“也非常非常困扰我

们。”在抖音工作过两年的运营,表达了相似的感受。极端存在两种情形:一些时候是,用户点赞等后台数据都表现良好,但就是得不到更多推荐;一些时候是,明明视频有违规,却在持续地被推荐着。他们只能不停上报给算法部门。“比较明显的会立即处理,有一些模棱两可的,可能过去也就过去了。”

上述运营说,你知道盒子在高效运转,你能粗浅描摹轮廓,但谁也不知道里面精密的结构和零部件。更何况,五花八门的算法权重调整实验密集展开,这个庞然大物每天都在变化。基于深度神经网络模型的推荐算法极其复杂。它根据大量特征刻画用户行为——比如这条视频看完没看完、看到第一秒还是第五秒、在第三秒点的赞还是在第五秒点的赞、点了一下赞还是五百下赞……每个特征维度都有非常多可能的取值,总特征数在百亿到千亿规模。这些特征的不同组合方式更是天文数字。事实上,机器学习模型一旦跑起来,“没有人能理解”。

算法看上去无所不能:既能调控网红的成名和陨落,又能吸引用户沉迷,还能催生资本变现。“内部很多人实际上在和算法做对抗。有些部门看起来挺有权限的,但是在算法面前,算法最大。”一位MCN人士举例说,在抖音,做商业化直播需要开白名单。比如,具有美白功效的商品,必须具备美白特征,才能正常开播。但经常情况是,开了白名单,拿着美白特征,某些词依然会触碰内容审核关键词。他们被平台警告,甚至被踢下线。对此,商业化部门也无奈,和他们一起“抱怨抖音的算法问题”。

这个故事里,抖音从温情社区

渐变为强势商业系统。人们一面享受着效率和财富,一面体会着随之而来的冷漠和无情。

但抖音没有停止恐惧。“我们不知道抖音什么时候会死。”向咪记忆中,张楠经常对内谈及此,她认为抖音必须提供有价值、有用的内容,尽最大可能延长生命周期。如今,抖音早已不再是“抖音”。它不是音乐短视频社区,甚至也不是短视频平台。最新版App悄然从“抖音短视频”更名“抖音”。它已成为集视频、直播、电商、社交、本地生活等于一身的“怪兽”,并且试图长出更多臂膀。

管理层在2019年提出“演化”,探究抖音究竟往哪去。是内容平台?还是社交平台?内部观点分裂成两种。前者认为应延展内容平台方向,将爱优腾和新闻媒体覆盖的PGC内容做起来;后者认为要抢占社交。两位抖音人士说,它在两者间有些徘徊。

“你要知道,字节现在已经影响的是一个社会,”一位字节中高层说,“这里面遇到最严峻的问题,字节虽然做得很大,提速很高,市值很高,但它和AT有个最本质的区别——它不具备社会价值。腾讯提供沟通,阿里是交易的基础设施,抖音提供啥了?”这种焦虑烧到了公司最高层会议上。知情人士告诉我,从去年开始,张一鸣把“社会价值”列为高管会的首项固定议题。“抖音摩天大楼不可能靠一个工程师建起来。可能一鸣也不清楚,最终每行代码起什么作用。”一位员工说。(文中刘多、向咪为化名。)(来源:据腾讯新闻《潜望》栏目)

短讯传真



雨花台区人社局全力保障农民工工资支付

一是广泛普法宣传。以“人社政策直通车”项目为载体,面向 2000 余名企业负责人和 115 名工地劳资专员开展 15 次“线上线下”结合的政策法规宣传,力求提高用人单位的法律意识,从源头上化解劳资纠纷隐患。二是全面摸排检查。定期召开劳动关系稳控专题会议,相关条口共同参与,形成维护劳动关系“同心圆”。每个月召开一次街道(园区)人社条口工作例会,调动区街两级网格工作力量,贯彻落实“一工地一表格”月度检查制度,联合相关行业主管部门对一般企业和建筑施工单位开展主动巡查 248 次,梳理隐患风险点。三是部门联动执法。发挥区根治欠薪工作领导小组牵头抓总作用,开展专项检查 5 次,对 280 余用人单位进行“双随机、一公开”检查,书面审查 6814 户。今年以来,为 748 名企业劳动者追讨薪酬 689.25 万元,为 925 名建筑工地民工追讨薪酬 1912.6 万元。

鼓楼区举办退役军人及军嫂专场招聘会

为促进退役军人和军嫂自主就业,满足广大用人单位的需求,鼓楼区退役军人事务局联合鼓楼区人力资源和社会保障局于 11 月 13 日上午举办了“第二届百城联动暨 2020 年度鼓楼区退役军人及军嫂专场招

聘会”。参加此次招聘会的有江苏翔晟信息技术股份有限公司、金盛置业投资集团有限公司等 40 家企业,为退役军人和军嫂提供了安防员、特卫队员、项目经理等 121 个职位,共 821 个岗位。本场招聘会进场 320 人次,初步确定就业意向达 161 人次。

高淳区参加首届江苏乡土人才建设成果展

首届中国江苏乡土人才“三带两助”建设成果展日前在南京国际展览中心举办。展览规模大、层级高,现场展示近百位乡土行业领域顶尖大师的风采,高淳区提供了“原味高淳”宣传视频,高淳陶瓷股份有限公司作为江苏省乡土人才传承示范基地,在南京市专区展示了庄志诚、董定家、江选英、杨珍、孔小芳和夏新花 6 位江苏省乡土人才“三带名人”、“三带能手”和“三带新秀”创新设计的精美宴会瓷,吸引了众多参会人员驻足欣赏。近年来,高淳区坚持把乡土人才队伍建设作为党建工程和富民工程抓手,以“五坚持五提升”为指导,实施“乡土专家培育计划”,培育了一支以全国人大代表邢青松为典型、48 名省“三带”人才、300 多名乡土后备人才为主体的“三带两助”中坚力量,有 6 位乡土人才获评高级乡村振技术师职称。去年全区农民人均可支配收入达到 2.76 万元、增长 9.4%,位居全省前十,乡土人才培育工作得到中央一号文件贯彻落实情况督查组的充分肯定。(倪强)

精准送政策 真情助就业

锁金村街道劳保所根据面向困难群众与高校毕业生开展“送政策、送温暖、送服务”就业暖心服务活动。(一)送政策。学习新近出台的针对疫情期间失业人员的失业补助金政策,

积极宣传,引导就业困难群众按规定享受政策。对辖区内的企业加强用工指导,将疫情期间的以工代训和见习培训补贴政策送到企业手中,让辖区内符合条件的企业都能享受到此补贴待遇,从而帮助企业稳定就业岗位确保少裁员,尽可能减少疫情对企业的影响。(二)送服务。对有就业愿望的失业人员进行梳理,登记,为其办理就业创业证;符合申领失业金条件的,提醒帮助其申领;有劳动维权需求的,积极按照法律,政策为其提供劳动法律维权服务。对于年龄偏大又缺乏专业技能的帮扶对象,街道劳保所组织开展易学易上手针对性强的职业技能培训工种和项目,帮助就业困难群众提升就业能力。(三)送岗位。深入单位,广泛多渠道采集用工岗位,通过失业人员微信群,社区电子大屏,及时推送最新的招聘信息,让就业困难群众第一时间掌握最新的岗位招聘信息;对登记在册,符合招聘要求的就业困难群众,积极向企业推荐,帮助其就业。此次活动,锁金村街道提供有效招聘岗位 81 个,招聘会现场求职人数达百余人,达成初步就业意向人数 29 人,解决了就业困难群众的就业困难,受到就业困难群众的称赞。(锁金村街道劳保所)

浦口区以高质量服务构建政务服务新格局

为持续推进“放管服”改革,浦口区人社局重点围绕退休审批“一链通”、就业服务“一件事”,在减环节、提效能上下功夫,结合社保卡办理、就业备案、参保登记等高频社保服务事项改革,协调多部门共同构建联审联办服务事项新格局,进一步优化服务流程,提高服务效能,方便企业、群众办事。一是建立服务机制。针对企业群众反映在办理人社、社保、公安、卫健委等多部门业务时存在关联事

项“来回跑”问题,牵头做好部门间协同,共同建立联动服务机制,组织相关科室开展材料再理、流程再造,确保要件最精、环节最简、时限最短。二是强化服务集成。从企业、群众反映的问题实际出发,以办成一件事为目标,结合办件频率、办事习惯,将涉及事项的申报场景进行集成优化、深度融合,启动“前台综合受理、后台分类审批”工作模式,开设退休和就业两个“一窗通”服务窗口,实现了办事由原来多部门间“来回跑”变成“七个一”打包办,即“进一扇门、取一个号、到一个窗口、填一张表格、用一套流程、盖一枚印章、做一次办结”,大大提升了政务服务办事效能。三是规范服务标准。按照“审批再优化、流程再精简、服务再提升”要求,牵头组织社保、公安、卫健委等部门对事项办理的各环节进行再梳理再细化。通过材料上“减肥”、流程上“瘦身”,明确办理主体,统一服务流程,规范服务标准,编制办事指南,让服务窗口做到“一次进件、同步办理、统一出件”,最大程度方便企业、群众办事。【浦口区人社局】

溧水区召开研究生见习工作推进会

溧水区日前召开“战疫情促就业 十万研究生宁聚行动”工作推进会。区人社局对全区该项工作开展情况进行总结汇报,并对各部门单位工作完成情况进行通报。见习岗位开发任务已阶段性超额完成,下一步区人社局将调整工作重心,聚焦推进人岗匹配。首先要落实责任,强化调度,以考核推动各部门结合自身优势主动推进工作。其次要抓住根本,走进高校,尤其要充分发挥科技镇长团的资源优势,加强与高校对接力度。最后要借助市场,拓宽渠道,鼓励更多的专

业人力资源机构参与见习就业岗位的推介和招录。科技镇长团团长、副区长顾顺清听取了关于“十万研究生宁聚行动”工作的阶段性汇报,强调各部门要抓好任务分解和责任落实,形成板块、部门、企业相互配合、齐抓共促的工作合力。要提高认识、互动对接,对标定位、精准对接,讲究方法、全面对接,加大吸聚目标人群来溧见习上岗工作力度,提高见习岗位到岗率。(溧水人社 屠娇娇)

建邺区举办校园专场招聘会

建邺区就管中心日前联合知名企业举办 2020 年“职为你来,建‘工’立‘邺’”秋季建邺区专场招聘会。活动报名企业有 40 余家,通过三方精挑细选允许其中 31 家企业参会,提供了 96 个职位,514 个岗位空缺的招募需求,现场 400 余位高校毕业生到场应聘求职,通过企业现场信息反馈表统计,共计收到 220 份有效简历,进行初步面试的有 185 人次,现场初步达成拟录用意向的 27 人。在活动现场,南京工业职业技术大学还分别与中智江苏经济技术合作有限公司、南京拓控信息科技股份有限公司签订了就业基地合作协议,并举行了现场授牌仪式。此次活动是南京市建邺区劳动就业管理中心系列校园招聘会的首场,受到了本次参会企业的高度认可,与南京工业职业技术大学搭建了良好的合作基础,未来,南京市建邺区劳动就业管理中心将充分发挥三方各自领域的资源优势,整合拓展就业渠道,为需求企业挑选人才提供更广阔的平台,帮助有实力的高校优秀毕业生找到施展才华的舞台,切实解决供需双方的匹配性问题。(刘浩)

六合区落实“四项举措”确保补贴资金安全

六合区就管中心高度重视补贴资金使用的规范性和安全性,规范工作流程,落实“四项举措”确保补贴资金安全。一是内控工作保规范。为规范补贴资金的发放管理,拟定了风险防控管理办法,就工作机制、工作流程及风险点、相关工作要求分别进行规范,提高资金使用的规范性和安全性。重点保障就业困难群体就业扶持政策的落实,为就业资金规范管理奠定了基础。二是内审工作保安全。为提高资金使用的规范性和安全性,委托第三方对 9 个街镇 104 个社区近一年来困难认定、灵活就业社保补贴工作进行检查,并对去年第三方检查发现问题的整改情况进行回头看。从反馈情况来看,今年的工作较往年有了很大的提升,对于今后工作规范开展起到了良好的促进作用。三是宣传工作保覆盖。牵头编印系列宣传材料,分发至各级服务平台广泛宣传。同时,充分运用自媒体、融媒体、三级平台对用人单位社保及岗位补贴、小微企业招用毕业一年内高校毕业生社保补贴、稳岗返还等各项涉企、惠企政策进行广泛宣传,帮助企业享受相关政策。四是培训工作保运行。以全区人社经办业务下沉为契机,分街镇、社区开展相关政策培训,重点针对就业困难人员认定及灵活就业社保补贴政策及业务操作流程进行面对面沟通交流,确保工作运行顺畅。下一步,将结合今年检查反馈情况,有针对性地对各街镇、社区相关经办人员进行业务培训,落实整改举措,进一步规范各项补贴工作,确保资金安全。(六合区人社局)

航天晨光化机分公司甲醇合成反应器项目研制侧记

费光磊 / 文

2020年10月16日20时,航天晨光化机分公司车间内灯火通明,所有人都屏住呼吸注视着同一个方向。“成功了,成功了!”原本安静的车间瞬间沸腾起来,由化机分公司自主设计制造的甲醇合成反应器水压试验一次性成功,半年来兢兢业业的辛苦奋斗,终于在这一刻获得了最美好的结果。

分公司设计制造这台甲醇合成反应器,可谓是一波三折。

年初受疫情影响,原本计划3月初回厂的甲醇合成反应器封头,直到5月中旬才压制成型到厂。但是,产品的交付日期却是不可更改的,这使本就不宽松的生产周期变得更为紧张。

分公司8名焊接工人开启“两班倒”的高压工作模式,无论白昼还是黑夜,车间内都是一派热火朝天的繁忙景象,大家加紧步伐,力争将耽误的进度抢回来。

“火炉”南京的三伏天,即使在生产车间走一段都会满头大汗、酷热难耐。焊工们的脚下是200度高温的产品,密集的汗水挂满了整个脸庞,浸透了全身。但即便是这样,他们手上的工作也一刻没停,在繁重的生产任务面

前绝不掉链子,战高温、斗酷暑,仅20天就用掉整整4吨焊条,在计划的时间内,完成了甲醇塔上下2个封头共18个接管手工焊接的工作。

为了追赶生产进度,分公司在焊接工作如火如荼展开的时候,又同步开始了甲醇合成反应器的套合工作。

甲醇合成反应器净重350多吨,仅内件就重约100吨,是分公司自成

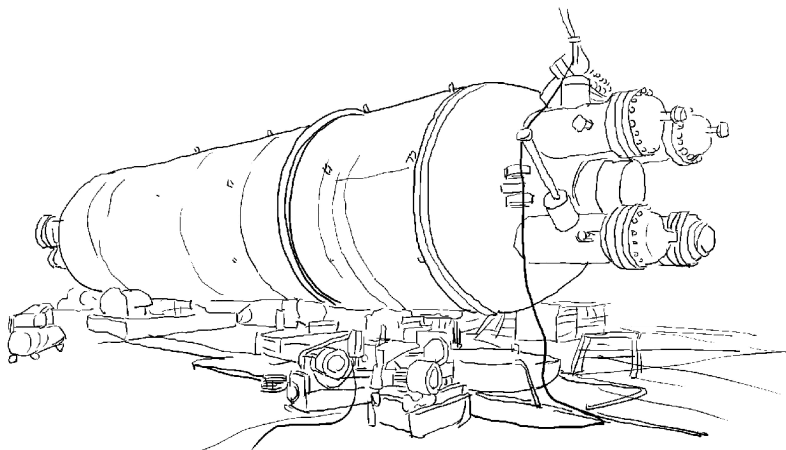
立以来套合内件最重的一台设备。其壳体与内件之间的套合理论空间只有单边20毫米,并且要将100吨的内件在筒体内稳定地前行14米,无疑非常困难。传统的“抬扁担”式的套合方案已无法适应该设备的套合工作。

为了找到最适合的套合方案,分公司技术人员不断改进工艺方案——为避免地面强度不够,在套合地面铺上13块44毫米厚的钢板,为减小内件与筒体的摩擦,在内件的前后都设计增加了便于推动的滚轮……类似这样的工艺改进还有许许多多。最终,技术人员们凭借多年的生产经验结合产品实际情况,设计出以100吨行车加上滑轮为牵引动力的套合方案,并详细设计了内件送入、内件推进、内件就位的实施细节。

磨刀不误砍柴工,正是有了这么细致的技术预案,在实际操作中仅耗时2小时就完成了内件推进工作,大大提高了工作效率。

待甲醇塔上下封头焊接完成后,该设备重量已达350吨,无法依靠行车运至探伤房,但若采用吊机运送,分公司将要额外负担几万元的起吊费用。由于交付期迫在眉睫,且整个探伤周期预计需耗时5至6天,时间不等人,分公司检测人员迎难而上与时间赛跑,带着检测设备一次次赶至现场,不断改良探伤方案,运用先进的TOFD检测方式将探伤周期缩短至1天,也为分公司节省下了几万的转运费用。经过7个月的艰苦付出,该台设备终于顺利按期交付。

(作者系航天晨光化机分公司机械调度组员工) ●



关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见 (苏人社规〔2020〕4号)

各设区市人力资源社会保障局,昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源社会保障局:

为更好地贯彻执行《工伤保险条例》(以下简称《条例》)和《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》(以下简称《实施办法》),保障职工和用人单位合法权益,现就我省工伤保险省级统筹工作中的实际问题,提出如下处理意见。

一、关于非全日制、多重劳动关系劳动者参加工伤保险问题

(一) 用人单位为招用的非全日制劳动者参加工伤保险的,应持与非全日制劳动者签订的劳动合同或者建立劳动关系的相关材料,至社会保险经办机构办理工伤保险参保登记手续。

(二) 职工(包括非全日制劳动者)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工已按照全日制用工参加社会保险的,其他用人单位可在其参保期间,为其单独办理工伤保险参保登记手续。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

二、关于工伤认定、劳动能力鉴定问题

(三) 本省行政区域内的工伤认定及相关工作根据属地原则由县级以上社会保险行政部门办理。职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病的,用人单位、工伤职工或者其近亲属、工会组织按下列情形向县级以上社会保险行政部门提出工伤认定申请:

1. 已经参加工伤保险的,向职工参保登记地社会保险行政部门提出工伤认定申请;

2. 未参加工伤保险的,用人单位注册地与生产经营地不在同一设区市的,向注册地社会保险行政

部门提出工伤认定申请;用人单位注册地与生产经营地不在同一设区市的,向生产经营地社会保险行政部门提出工伤认定申请;

3. 应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项,由用人单位向所在地的设区的市级社会保险行政部门提出工伤认定申请;

4. 遇有管辖不明确的,由共同的上一级社会保险行政部门确定。

(四) 职业病人员所患同一职业病被多次诊断、鉴定的,应以首次被诊断、鉴定为职业病之日作为工伤认定申请期限的起算时点。同一职业病已被认定为工伤的,该职业病人员职业病病情加重后,社会保险行政部门不再受理同一职业病的工伤认定申请。

上述职业病人员可以依据《条例》第二十八条的规定,申请劳动能力复查鉴定,但存在以下情形之一的除外:

1. 已经与用人单位解除或者终止劳动人事关系的;

2. 已经领取一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的。

(五) 社会保险行政部门在工伤认定过程中,对难以确定职工伤残是否与工伤存在因果关系的,可以委托有资质的医疗机构、专业鉴定机构或者聘请3名至5名相关医疗专家组成鉴定小组进行鉴定,并作出是否存在因果关系的结论。

社会保险行政部门对上述情形根据《实施办法》第十六条中止工伤认定的,应在有关鉴定结论作出后及时恢复工伤认定程序,并根据医学鉴定结论等相关证据综合作出工伤认定决定。社会保险行政部门委托相关机构或者医疗专家进行鉴定的费用,在

工伤保险相关业务经费中列支。

工伤认定申请人认为职工伤残情况与工伤存在因果关系的,可以在规定期限内提交具有资质的医疗机构、专业鉴定机构作出的鉴定结论。社会保险行政部门应及时结合鉴定结论等相关证据综合作出工伤认定决定。

(六)《条例》第十四条第六项中“非本人主要责任”事故认定应以公安机关交通管理部门、交通运输、铁道等部门或者司法机关,以及法律、行政法规授权组织出具的相关法律文书为依据。存在以下情形的,社会保险行政部门应在调查核实后作出决定:

1. 职工在上下班途中受到交通事故伤害,公安机关交通管理部门或者司法机关确认事故事实,但对事故双方当事人责任未作认定或者无法认定的,社会保险行政部门经调查核实后也没有证据证明职工承担主要及以上责任的,应当认定为工伤。

2. 工伤认定申请人认为职工在上下班途中受到交通事故伤害,但未提供公安机关交通管理部门或者司法机关依法出具的事故处理文书,或者仅提供报警证明、交通事故不予受理决定书的,社会保险行政部门经调查核实后也不能证明职工受到非本人主要责任的交通事故伤害的,不予认定为工伤。

(七) 工伤认定、劳动能力鉴定有关文书因受送达人下落不明等原因无法送达的,可以公告送达。自发出公告之日起,经过 60 日,即视为送达。有关文书采用公告送达方式的,可以在人力资源社会保障行政部门网站发布公告,并在案卷中注明原因和经过,保留相应的网页记录。

三、关于工伤保险经办服务、工伤职工待遇问题

(八) 在本省行政区域内,用人单位跨地区变更工伤保险参保登记地,原参保工伤职工随同用人单位变更工伤保险参保登记地并继续参保缴费后新发生的费用,由变更后的工伤保险参保登记地的社会保险经办机构按规定支付。

(九) 在本省行政区域内,未按规定为职工参加工伤保险的用人单位跨地区变更注册地,该职工申请先行支付的,由提出先行支付申请时用人单位注册地的社会保险经办机构负责经办。

(十) 退休后经工伤认定并被鉴定为一级至四级的下列人员,自劳动能力鉴定结论作出次月起,参照一级至四级工伤职工退休后工伤保险定期待遇调整方案享受工伤保险基金定期补差待遇,但不享受伤残津贴待遇:

1. 曾经从事接触职业病危害作业、当时没有发现罹患职业病、离开工作岗位后被诊断或者鉴定为职业病,办理退休手续后未再从事接触职业病危害作业的人员;

2. 已按项目参保等方式参加工伤保险的已经领取基本养老保险金的人员。

上述人员劳动能力鉴定结论作出次月时的基本养老金低于退休前 12 个月平均月缴费工资与伤残津贴系数之积的,社会保险经办机构核定补差数额,并由工伤保险基金自劳动能力鉴定结论作出次月起支付补差数额。补差后仍低于当地最低工资标准的,由工伤保险基金补足差额。

上述第一种情形中的职业病人员,其职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)中明确的用人单位,在该职工从业期间未依法为其缴纳工伤保险费的,由用人单位支付差额。

(十一) 职工因工作遭受事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病且入职不足 1 个月的,其本人工资按照该职工发生工伤前 12 个月用人单位职工平均月缴费工资计算。本人工资高于发生工伤当月统筹地区职工平均工资 300% 的,按照统筹地区职工平均工资的 300% 计算;低于发生工伤当月统筹地区职工平均工资 60% 的,按照统筹地区职工平均工资的 60% 计算。

上述职工发生工伤前,用人单位参保缴费超过 1 个月但不足 12 个月的,其本人工资按照实际发生的月平均缴费工资计算;用人单位参保缴费不足 1 个月的,其本人工资按照该职工受伤当月用人单位职工平均月缴费工资计算。

本意见自 2021 年 1 月 1 日起执行。此前有关规定与本意见不一致的,按本意见执行。本意见施行后,法律法规规章作出新规定的,从其规定。

江苏省人力资源和社会保障厅
2020 年 11 月 6 日

百企千岗进南大

江北新区万名研究生“聚新”行动再出发



王伟

南京江北新区党工委委员、管委会副主任



刘蓓

南京市人社局党组书记、局长



10月26日，江北新区“聚新”全国高校行活动在南京大学顺利举办。南京大学校党委副书记薛海林同志，江北新区党工委委员、管委会副主任王伟同志，南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长刘蓓同志等领导、企业和学生代表出席活动。活动现场，南京大学就业指导中心与江北新区教育局和社会保障局签署青年大学生培养合作框架协议，合力促进高校毕业生高质量就业。江北新区相关部局领导分别从区位条件、发展优势、人才政策等方面介绍解读，诚邀各位青年学子选择新区、建设新区、扎根新区。本次招聘活动，江北新区（南京自贸片区）100家优质企业携310个职位近2000个岗位需求，走进南大开展“聚新”行动现场双选会，让用人单位与广大青年学生“面对面”交流，全面介绍、答疑解惑。下一步，江北新区（南京自贸片区）将继续坚持以实现更高质量和更充分的就业为导向，推陈出新、开拓创新，积极破解就业见习结构性矛盾，持续营造就业创业良好环境，全面落实“六稳”“六保”要求，矢志将自贸区南京片区打造成为吸引青年才俊的“强磁场”、优秀学子求职创业的“首选地”。

南京市江北新区教育局和社会保障局 刘书心

南京大学学生就业指导中心

——南京市江北新区管理委员会教育局和社会保障局

青年大学生培养合作框架协议



加强人力资源规范管理 提升从业人员服务水平

南京市人力资源服务从业人员资格培训班开班



为加强人力资源市场的规范管理，提升从业人员的综合素质和服务水平，加强队伍建设，由人社学会举办的2020年南京人力资源服务从业人员资格培训班11月3日开班，来自全市217家人力资源服务机构及一般企业的五百多名人力资源服务从业人员参加培训。培训班针对未持有从业资格证书已从事或拟从事人力资源服务工作的人员，以及人力资源服务资格证到期且有意继续从事人力资源服务工作的人员，经培训考试合格的人员将获得由南京市人力资源服务资格证书。在3天培训中，省市人社相关职能部门负责人和人力资源行业知名专家，围绕后疫情就业形势研判，从人力资源发展的最新形势和人力资源管理的权威视角对参训人员进行了全面辅导，进一步提升从业人员在法律法规、政策水平和综合业务方面的理论和实践能力。通过3天培训，参训学员更新了思想观念，拓展了国际视野，掌握了发展趋势，提升了专业能力，积累了实战经验，为加强南京市人力资源服务业人才队伍建设、提高人力资源服务工作水平奠定了坚实基础。

