

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

03

2021

总第 220 期

准印号 S. (2021) 0100300

内部资料 免费交流

以案说法四组

“纪念建党 100 周年”征文

全省女职工权益维护优秀案例



南京市“美丽乡村”民宿职业技能公益大讲堂在溧开班



今年来，溧水民宿经济发展框架全面展开、民宿特色充分彰显，近日，南京市“美丽乡村”民宿职业技能公益大讲堂开班仪式在洪蓝街道傅家边社区举行，市人社局局长刘莅、溧水区领导汪冬宁、邵伦浩参加活动，溧水区人社局局长马里兵主持启动仪式。



此次活动在溧水共开展3天线下集中授课，为乡村民宿从业人员提供安全卫生防疫、职业道德规范、健康饮食开发、现场参观体验等多元化课程教学。参训学员表示，将认真学习领会培训课程内容、汲取学习经验，切实把学习成果转化到经营管理中，全面提升服务能力，为做大做强溧水民宿经济贡献自身的力量。



区人社局将进一步做好民宿职业技能培训，为广大民宿从业者提供从业人员基础素养提升课程、实用类课程、经营规范化和发展新思路等课程，为建设“南京南部中心、健康活力新城”作出人社部门应有的贡献。（溧水区人社局 王晓静）





封面：水西门孙楚楼- 龚文新摄

封二：南京市“美丽乡村”民宿职业技能公益大讲堂在溧开班

封三：六合区召开全区保障农民工工资支付工作会议

封四：防疫不放松 栖霞人社在行动



何大为篆刻《安且吉兮》

南京人力资源社会保障

2021 年 3 月

区局风采

03 任重道远、砥砺前行

交流研讨

06 已达法定退休年龄人员与用人单位之间的用工关系简析
08 失业率 5.9%！为什么我们还这么缺“人”？
10 浅谈如何防范工伤保险基金欺诈

社会保障

12 高淳区人社局 2020 年人才职称工作成效显著
13 暖心就业援助月 送人送岗送真情

建党征文

14 “六字推进法”破解人力资源企业党建难题
17 “红色匠心”书记工作室
17 因为有你
18 面对群雕

权益维护

20 全省女职工权益维护优秀案例

他山之石

23 我在美国陪伴隔离中的养老院老人

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第03期(总第220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(2021)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

以案说法

- 24 劳务派遣单位和用工单位,谁应为工伤担责?
- 25 原劳动关系未解除 劳动者能否建立新的劳动关系?
- 26 2020 年度高管劳动争议案件 10 大典型案例
- 29 终局裁决与非终局裁决的救济途径一样吗?

你问我答

- 30 疫情防控期间的社会保险业务办理(一)
- 31 停工留薪期与工亡待遇的联系

基层之声

- 32 浦口区人社局实现“放管服”改革再突破
- 32 稳岗就业,锁金村街道在行动
- 33 高淳区人社局以硬作风提升硬实力奋力扛起人社工作新发展新担当
- 33 以岗留工、以薪留工,栖霞人社在行动

卓越匠心

- 34 小花生带动大产业 产业链提升幸福感
- 35 牛,六合有位全国“人社知识通”

创业故事

- 36 坚守创新之路,铸就企业辉煌——芮益民创业之路

短讯传真

- 38 市人社局看望慰问留宁过年高校学生代表(等 11 则)

政策法规

- 40 南京市调整 2020 年工伤保险定期待遇

任重道远、砥砺前行

——全力以赴推进南京江北新区社保事业新发展

王云松 / 文

2020年注定是南京江北新区社保不平凡的一年,我们经受住了疫情带来的严峻考验,社保改革及人民日益增长的民生诉求,面对新区社保复杂的经办形势,新区社保人克服了种种压力和困难,取得了一系列振奋人心的成绩,实现“十三五”的圆满收官。同时,我们已全面谋划启动“十四五”规划,勾勒新区社保事业成长发展新蓝图。

成绩回顾

1. 标准化建设已见成效

梳理社保业务5个篇章87个条目,制定了《江北新区通办业务经办流程》,做到经办业务有审批,手续完备重齐全,杜绝资料不全、数据不清的业务经办现象。对各业务环节的经办范围、程序、要求和办理时限进行了明确的规范,注重时效,流程管理越发清晰。

2. 平台搭建初显峥嵘

新区市民中心社保现场服务窗口的进驻,现代人力资源产业园社保中心的搬迁入户,加之高

新丽景路服务大厅格局的调整完善,新区社保经办“一龙两翼”平台搭建格局已显。涉及单位及市民两大类,175项社保业务在市民中心、丽景路大厅全面下放,各险种、多类别、广覆盖的社保业务经办正式全景推出,未来新区百姓幸福指数将不断提升。

3. 经办效能与日俱增

(1)深化“放管服”改革提升社保服务新品质。持续做好新区社保业务经办证明材料事项清理及流程简化,共梳理出包括参保登记服务在内的8类12项36子项,下放到街道。做好区、街、社区三级联动,全面提升社会保障经办服务标准。

(2)开通“一窗通办”提高业务经办新动能。搭建综合式服务平台。成立“一窗通办”运行机制,参保、停保、核定等业务实行综合办理,整合社保与就业录用业务实现一窗受理,一站办结。

(3)增设便民服务举措,创新经办模式。优化经办流程,推出“互联网+社保”服务模式,采取常规业务“不见面办”,紧急业务“及时办”,特殊业务“便民办、延期办”。创新社保智能化服务新模式,参

与线上智能服务系统开发，引导线上预约办事、积极做好业务智能解答等智能服务功能，深化打造“智慧社保”，完成线上服务和线下办事紧密融合。

4.待遇发放保障到位

着重分类完成企业退休人员、机关事业单位2020年退休人员待遇，特殊群体发放，城居保、被征地等五大类人群待遇调整，确保各类社保待遇发放到位。强化民政残联等部门协作，一手抓城乡居民基本养老扶贫，一手抓医保扶贫，做好社保兜底保障，进一步提升新区百姓幸福指数。

5、多层次体系建设日趋完善

加强社保体系中兜底政策的实施落实，持续推进养老保险和征地保障工作，落实城乡居保基本养老保险补缴政策，着力消除60周岁以上老年居民参保覆盖盲点。

加大提高服务社保体系中最大群体城镇企业职工社会保险工作水平，尤其推进重点行业领域特殊人群参加工伤保险，继续推进同舟计划，确保新区新开工的交通水利建设项目农民工依法参加工伤保险达90%以上。助力新区安全城市示范创建工作，确保各类用工单位工伤保险参保100%。稳步推进退役军人社会保险费补缴工作，保障军人参保合法权益。加强欠费单位职工风险排查，与税务部门加强合作，化解社保清欠矛盾。拓展失业保险制度，拓展失业保险制度，发挥其稳岗补贴稳就业，政策扩围保民生。

加快推动社保改革进程，针对社保体系中机关事业单位保险工作，做好研究，不仅推动其待遇调整与企业基本保险制度并轨，同时积极布置职业年金制度的实施，保障“老、中、新”人群制度模式的建立健全。通过多点发力，对新区城乡居民、各类企业人员、机关事业单位等，分门别类建立三位一体的多层次保障体系。

6 规范管理责任到人

明确责任主体，强调责任意识，条块清晰，权

责分明。对两服务大厅加强业务督查，区社保中心从业务检查上入手，加强培训、加大指导，规范内控，做好社保经办人员素养内功修炼。

未来展望

(一)以待遇发放为立足点，坚持社会保险保民生、稳就业、促和谐基础功能。

适时做好各类待遇标准调整发放工作。及时发布企业退休退职养老金调整讯息，积极处理“老知青”、“老军工”等特殊群体待遇发放。针对机关事业单位改革难点，确保机关事业单位“中人”待遇调待组织工作、做好待遇兑现。分类梳理新区征地五类群体，制定待遇调整办法，对城居保人群进行年龄跨段分类，实施补贴发放，保证该群体人群切实利益，维护地区稳定。另一方面抓阶段性减免企业社会保险费、发挥社会保险间接作用，助力企业减负生产，防失业，稳就业。同时加快社保改革发展，与时俱进畅通互联网+社保模式，扩大社保惠民政策力度，营造社会和谐氛围，提升人民幸福指数。

(二)以扩面征缴为切入点，坚固全民参保各项成果，高质量持续推进全民参保计划。

加强社会保险扩面征缴，实施精准扩面，推进中断人员参保，旨在实现应保尽保。区、街道、社区三级社保经办形成合力，积极推进新区未参保人员进保，推进全民参保登记，扩大社会保险服务范围。

建立协调联动机制，联动街道、监察、税务等部门开展社会保险普法、执法检查，比对数据，集中处置，对违法用工形成威慑，巩固社保扩面工作成果。同时，以企业缴费基数申报为抓手，举办社会保障培训会，针对性的为企业进行指导和服务，在新区全面铺开网络经办、网上社保申报工作。

(三)以精准扶贫为着力点，坚决做好社保脱贫攻坚，持续发力。

强化政治意识，落实工作责任，明确扶贫保障任务，建立电子和纸质业务台账，将社保扶贫工作

纳入长效监督考核,解决社会保障问题,动态清理新增困难特殊人群,做到老有所养、病有所医。

(四)以社保发展为支撑点,坚定推动社保改革全面落地。

一是规范企业职工基本养老保险省级统筹,做好社会保险进班系统一体化建设运行,执行全省统一社会保险政策、规范业务经办规程,在新区搭建具备科学化、规范化、标准化、统一化的“新四化”社保体系。二是要加快推进机关事业单位养老保险制度改革全面落地,进一步完善相关制度和政策,做好机关事业单位养老保险新老政策顺利衔接。三是研究被征地农民社会保障有效路径,健全完善征地保障政策的重大调整,切实落实征地补偿安置,有利于进一步做好被征地工作。四是推行异地社保受理,实现省内跨地区经办,提升新区社保服务范围。五是针对新区就业人才流动新强的特点,就业和灵活就业者养老保险权益的保障将成为影响新区发展的焦点,新区社保将积极响应流动就业人员养老保险权益转移接续制度。六是重视新时期、新业态下从业人员的社会保险参保,以及多重的劳动关系对应多重的工伤保险的实施,有效解决新形势下社会保险经办发展对新环境的适应。七是结合经济发展实际,做好失业保险政策扩围保民生,实施积极有效的稳岗补贴政策,发放就业补贴、技能补贴,延续大龄失业补助,倡导企业少裁员或不裁员,稳定企业雇佣关系。八是以机关事业单位养老保险职业年金、企业职工养老保险企业年金为推手,引入商业保险为补充注重不同层次保障制度的合理保障梯度,加快构建多层次的社会保障体系。

(五)以便民利民为目标点,坚持发挥放管服改革最大功效

推出“热心、耐心、细心”的“三心”服务树品牌,划好责任区,服务模式促进服务转型,着力在解决参保人“办事难,办事远”的问题上下功夫,打

造“十分钟服务圈”。全面推进社保经办体系升级,区级社保服务平台推行一窗通办”运行机制,提高业务经办新动能。加大宣传统一的社会保险公共服务平台建设,做好新区社保业务事项清理及流程简化,加快公共服务便利共享,打通服务用人单位及群众最后一公里,实现服务效能在街道这一级的最大提升。

(六)以民生诉求为出发点,坚守社保三个一的工作理念。

想百姓所想,加强社保政策普及宣传,将社会保险做成网红社保,让百姓看得懂、易接受、印象深,继续发挥新区社保抖音、新区社保小分队、社保小课堂等手段,贴近地气,贴近人情、贴近生活,多渠道推送政策宣传,扩大群众知晓面,普及掌上社保服务,方便群众足不出户了解政策,办理业务,真正发挥社会保险保障功能。

(七)以智慧社保为创新点,坚持可持续发展理念做好经办服务与风险控与控制。

加强社保服务“互联网+”的建设需求,服务重点从有形窗口向无形窗口的转变,实现全业务的整合区域服务资源,扩大“预约服务”、“远程服务”范围。大力推进全社保业务的“不见面”办理,实现公共服务事项“掌上办”“网上办”。

(八)以讲政治为基本点,抓好队伍树新风

充分发挥党组织的作用,注重“双向培养”,把思想学习、队伍建设和业务工作三合一统筹起来,教育引导青年党、团员思想上牢固树立为民意识,在政治上做到两个维护,在业务上营造“比学赶帮超”的良好氛围。彰显新区社保人龙腾虎跃精神气,雷厉风行执行力,为新区社保发展持续输血造血。

(作者单位:江北新区社会保险管理中心)人

已达法定退休年龄人员 与用人单位之间的用工关系简析

唐坚余 / 文

目前人力资源市场中招聘难和用人贵的现状一时难以缓解,使得达到法定退休年龄人员的受聘率逐渐增高,用人单位为了缓解招聘压力和缩减用人成本往往会盲目增加已达法定退休年龄人员的用工数量,却忽视了其中存在的法律风险。

本文拟对已达法定退休年龄人员与用人单位之间的用工关系的性质进行分析,并有针对性地提出一些建议。

一、达到法定退休年龄人员的分类

以是否享受退休金或者养老保险待遇为标准,达到法定退休年龄人员可以分为以下三类:一是达到法定退休年龄、且办理了正式退休手续、享受了基本养老保险待遇(退休金)的人员;二是达到法定退休年龄、符合享受基本养老保险待遇,但因某种原因尚未正式办理退休手续的人员;三是达到法定退休年龄、因社会保险累计缴费年限未满十五年而无法办理退休手续、暂未能享受基本养老保险待遇的人员。

所以在对已达法定退休年龄人员与用人单位之间的用工关系的性质进行分析时,应根据上述分类逐一进行分析。

二、国家层面涉及已达法定退休年龄人员的用工关系的主要法律规定

《劳动合同法》第 44 条规定了“劳动者开始依法享

受基本养老保险待遇的,劳动合同终止”。

《劳动合同法实施条例》第 21 条规定了“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止”。而该《实施条例》第 21 条的规定源自《劳动合同法》第 44 条规定的“法律、行政法规规定的其他情形”。

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释[2020]26号)第 32 条规定了用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。

根据上述规定,结合目前司法实践,关于已达退休年龄人员与单位之间的用工关系问题可以得出以下结论:1.劳动者依法享受基本养老保险待遇(领取退休金)的,与单位之间劳动关系终止,与新单位之间建立的用工关系为劳务关系;2.劳动者达到法定退休年龄的,单位可以终止劳动合同。

目前实践中存在的争议的问题为:达到法定退休年龄人员但未依法享受养老保险待遇(领取退休金)人员与新用人单位之间的用工关系是否与已享受养老保险待遇人员一样均为劳务关系?关于该问题,实践中存在多种结果不一的判决,与新单位之间建立的是劳动关系还是劳务关系存在地域性差异。

三、关于已达到法定退休年龄人员但未依法享受养

老保险待遇(领取退休金)人员与新用人单位之间用工关系性质的分析观点

(一)属于劳务关系:该种观点主要从劳动关系构成要件中的主体要件去分析。原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)第1条规定了具备下列条件的,劳动关系成立。即用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。如江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件的指导意见》(苏高法审委[2009]47号)第3条规定了用人单位招用已达到法定退休年龄的人员,双方形成的用工关系按雇佣关系处理。前述规定认为达到法定退休年龄的人员已经不符合劳动者主体资格,因此与新用人单位之间的用工关系属于劳务关系,双方的权利义务不适用劳动法的相关规定,应适用民法相关规定进行保护,双方应签订劳务合同,对工作内容、工时、休息、报酬、医疗、劳动保护待遇等权利和义务进行约定。用人单位因保护聘用人员的合法权益等如违反约定应当承担相应的民事责任。言下之意,如果没有约定,是无法适用劳动法相关规定进行保护的。

(二)属于劳动关系:理由主要为劳动者在达到法定退休年龄时依法享有养老保险待遇或退休金的权利,用人单位和国家应为其提供这种保障,但已达到法定退休年龄人员如未依法享受养老保险待遇(领取退休金),其生活无法得到保障,用人单位继续聘用这些人员,如果认为他们之间的用工关系为劳务关系,该类人员的工作内容、劳动报酬、工伤、医疗、劳动保护等方面的权益就无法得到保障,明显不合理。只有将它们之间的用工关系按照劳动关系处理才符合劳动法的立法目的和客观事实。

(三)属于劳动关系的特殊情形:此类人员虽然不符合劳动关系主体资格要件,但双方之间用工情形符合劳动关系特征的,应按劳动关系特殊情形处理。诸如江苏省劳动人事争议仲裁委员会《关于印发江苏省劳动人事争议疑难问题研讨会纪要的通知》(苏劳人仲委[2017]1号)第1条第2项规定了用人单位与其招用的已达到或超过法定退休年龄但未享受基本养老保险待遇或领取

退休金的人员发生用工争议,双方之间用工情形符合劳动关系特征的,应按劳动关系特殊情形处理。劳动者请求享受《劳动法》、《劳动合同法》规定的劳动报酬、劳动保护、劳动条件、工作时间、休息休假、职业危害防护、福利待遇的应予支持。但劳动者请求签订无固定期限劳动合同、支付二倍工资、经济补偿、赔偿金及社会保险待遇的不予支持。双方另有约定的除外。所指特殊劳动关系,仅仅是指相关待遇可以享受,而并非可直接推定能建立标准的劳动关系。

笔者认为上述观点均具有明显的时代特征和地域特征,随着中国人口老龄化不断加剧、人力成本增加以及社会发展更加注重公平。已达到法定退休年龄人员但未依法享受养老保险待遇(领取退休金)人员往往缺少基本的生活保障,社会应当给予此类人员更多的关注和照顾,不能简单地将此类人员与单位之间的用工关系认定为劳务关系或者雇佣关系,完全不受劳动法的保护,而应当以创新的视角看待这种用工关系的性质,上述观点中的第三种观点即考虑到了此类人员的基本保障,也保证相对公平,且富有创新精神,值得借鉴。

四、录用已达法定退休年龄人员的风险防范建议

(一)充分了解应聘对象基本情况,如:年龄、身体状况、工作履历、家庭情况等,尤其需要关注的是其健康状况以及与岗位的适配度、家庭其他成员对其再就业情况的知情度。

(二)与此类人员签订书面协议,明确约定聘用期限、工作内容、报酬、医疗、劳保待遇、协议解除条件、补偿、个人所得税等内容,并按照协议约定全面履行。

(三)注意防范工伤风险:对此类人员应尽量匹配工伤发生风险相对较小的岗位,劳动保护方面应特别予以照顾。

(四)如果所在区域政策允许,为此类人员投保相关工伤保险或者商业险(如雇主责任险)来转嫁相关赔偿责任,诸如江苏省人力资源社会保障厅、省财政厅、省教育厅、省税务局关于印发《江苏省超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法》的通知(苏人社规[2020]6号)有相关规定(浙江省、广东省也有相应的规定),此类人员工伤发生后,应及时依照《工伤保险条例》相关规定,办理工伤认定、工伤待遇申领、商业保险理赔申请等手续。(作者单位:江苏庆宏劳动保障咨询有限公司) 人

失业率 5.9%！为什么我们还这么缺“人”？

孙锐 / 文

高质量发展是人才支撑与引领的发展。党的十八大以来,我国人才发展和人才队伍建设迈上了历史新台阶,同时也要看到,当前人才资源开发还不能满足高质量发展需求,人才制度和政策还不匹配高质量发展目标,人才工作推动还不适应高质量发展的导向等问题仍不同程度存在。也就是说,人才发展与高质量发展之间还存在一定协同性偏差,主要表现为六大问题。

1. 高精尖人才数量及影响力与大国地位不相称

当前,我国战略科学家和高精尖人才极为匮乏,在国际科技界、文化界、产业界产生重要影响的世界级大家大师明显偏少,能够把握、规划和推动关键领域取得创新突破或带领我国占据科技创新制高点的战略科学家群体极为稀缺。这与我国大国地位不相称,与世界主要科技强国存在较为明显的差距。

在世界权威奖项当中,我国培养的理工类诺贝尔奖得主仅为1人。虽然我国和美国是世界上在人工智能领域投资最大的两个国家,但世界计算机领域权威奖项图灵奖获奖人全部为美国人。我国全职引进了姚期智1人,也已过退休年龄。

根据中国科协调查,630%的高校和548%的科研院所科技人员反映本单位缺少领军高层次人才。根据2019年全球人才竞争力指数(GTCI),瑞士、新加坡和美国在人才竞争力方面继续领先世界,我国居第45位,较2018年下降2位。

2. 产业骨干人才量质落后于产业发展需求

我国产业领域的高水平技术技能人才严重不足,难以匹配产业升级的发展需求。例如,我国大学毕业生规模世界第一,但人才培养与产业需求间存在脱节,人力资源市场和就业市场上人才供给结构性短缺严重。有数据表明,美国81%的工科毕业生可胜任世界500强的相关岗位,印度是25%,而我国的胜任率只有10%左右。

我国不仅缺乏掌握核心技术的人才,也缺乏将核心技

术应用推广的产业化人才。在对一些发达省市的调研中发现,面对高质量发展,各地人才结构性矛盾突出,在学术研究、技术应用、现代服务业等领域,都面临领军骨干人才、创新创业人才不足的问题。

例如,浙江高技能人才占比为265%,而初级工占比是467%,接近一半。根据世界经济论坛《2018年全球竞争力报告》,中国大陆劳动力技能水平在140个经济体中排名第63位,未达到东亚与太平洋地区的平均水平;在《2019年全球竞争力报告》人力资源技能指标上,我国排名仅在第64位。

从地方看,各级政府及有关部门缺乏对区域优势、重点产业人才底数、结构和需求等信息的准确把握,导致产业升级缺乏对应的人才支撑。同时存在产业人才培养投入不足问题,产业部门不抓人才、人才部门不抓产业“两张皮”现象突出。

企业方面,除极少数头部明星私营企业和大中型国有企业外,我国企业专业人才储备和水平与发达国家尚具有较大差距,普遍存在重使用轻培养、“现抓现用”、不做战略性人才储备的状况。

3. 事业单位人事人才管理制度依然僵化

我国有相当大比重的优秀人才分布在各级各类事业单位中。事业单位人事人才管理制度虽经历多次改革,但仍较为僵化,官本位、行政化、论资排辈问题突出,激励保障不足,不同程度地存在“优才难冒头,庸才难退出”的状况。

具体表现在:收入分配、人才评价、岗位调整、编制管理、经费使用等方面制度安排仍然不适应事业和形势发展要求;编制职数、行政级别、工资总额等仍然制约着专业技术人才的发展,专业技术人才激励实践中存在分配上的平均主义、“天花板”和“大锅饭”问题。

事业单位是数量庞大的体制内专业技术人才就业从业、发挥作用的重要平台,但与之相适应的人才制度建设进展缓慢。调研反映,公立科研机构薪酬待遇普遍偏低,卫生、

教育等事业单位薪酬决定机制不能体现行业特点及人才需求,高层次人才协议和项目工资制在落实中存在一些矛盾。

此外,能上能下、淘汰流转制度实质性不足,人才流动空间受限,科研经费、出国交流、科研会议等管理约束较大等,成为当前事业单位影响人才发展急需破解的问题。

4. 针对外籍人才的政策体系还不健全

当前我国外籍人才在移民、出入境、办理工作许可等方面仍存在门槛较高、手续繁杂、效率不高等问题。海外人才尤其外籍人才在华投资创业较难,融资难,且面临汇兑限额、投资限入等系列问题。

在社会管理方面,国内较多证件如驾照、行驶证、出生证明、社保卡、购房合同等,只接受中文姓名登记,而外国人护照上是英文姓名,外籍人才很多时候需要证明自己是自己。永久居留证证件号码与身份证号码位数不一致,导致获得永居证的外籍人才在银行开户、乘高铁等方面有较多不便。此外,外籍专家在国内租房须到当地公安部门备案,邀请外国同行来华交流需要多级审批,难以申报国内科研课题、职称,国际差旅费用报销受限也反映较多。

按照现行事业单位管理和编制制度要求,事业单位在招聘、使用海外人才方面存在较多制度空白,一些受聘高校的海外人才在养老、医疗、薪酬正常增长方面没有国家相关制度安排。

5. 市场在人才配置中的决定性作用发挥不足

当前,我国人才工作推动和人才政策措施行政化色彩依然较浓,市场化考虑偏少,用人主体和人才缺乏自主权,与经济社会需求之间不能同频共振,“政府热、市场冷”现象在一定程度上依然存在。

主要表现在:符合市场经济要求的人才供给机制、价格机制、竞争机制和激励保障机制尚未建立健全;市场发现、市场认可、市场评价的机制尚有缺失;企业等用人单位在人才引进、培养与集聚中的主动性、能动性不强;区域人才市场分割较为严重,产业行业人才市场发展薄弱,政府人才服务机构亟需提质升级等。

近年来人力资源服务业获得较大发展,但总体上业态层次较低,产业布局缺乏统筹协调,大小城市纷纷上马人力资源服务产业园问题突出。

以上海为例,2017年其人力资源服务业业态份额主要集中在人才招聘、劳务派遣、人事代理等初中级服务上,

猎头、管理咨询、职能外包等高端服务份额总计不足30%。

再如,长三角区域内拥有上海、苏州、杭州、合肥、宁波等五大国家级人力资源产业园,但其功能布局 and 定位高度相似,没有体现不同经济地理区位、产业结构和城市功能差异的匹配性。

在推动人才流动方面,当前政策层面有了较大改进。但近九成的被调查科技人员仍认为存在流动障碍。其中,86.7%有流动意愿的科技人员认为在更换工作方面存在困难或障碍。

6. 人才体制机制改革还需更大力度持续推进

在实施创新驱动和高质量发展战略背景下,传统的计划式、行政化、“数数量”人才评价必须改变。但当前,人才评价、使用和激励等体制机制方面的一些深层次问题还待进一步破解,人才法治建设滞后于新时代人才发展要求。

政府主导的人才项目评价往往是锦上添花而不愿雪中送炭,有些地方举办的双创大赛、引才大赛,存在评审专家南郭先生滥竽充数问题;在高等院校职称评定及人才工程遴选中,不唯学历、不唯资历、不唯年龄、不拘一格的人才选拔机制未完全建立,职称评价一定程度上存在重资历重关系等问题。

在高校、科研机构科研人员兼职或者离岗创业,及行使对创新成果的处置权、使用权、收益权等方面,缺乏具体明确的操作方法和免责规定,这导致一些高校院所踟躇不前。

同时,事业单位专业技术人员创新创业政策的获益面较少。高校新入职教师不敢离职创新创业,而资历较高的高职称人员课余时间从事创新创业活动,不需要办理以上离职手续。此外,高校院所由于空岗编制问题、方便管理和避免出现矛盾等原因,实际并不支持在岗专业技术人员享受如上创新创业政策。

在国有企业人才管理方面,专业技术人才技术入股、人才入股等方面的创新激励探索不足等问题较为凸显。

有些地方反映,一些部委系统人才工作改革动力不足,给地方留出的创新空间有限。基层改革实践出现“三多三少”现象,即被动式改革多,主动式改革少;零散性改革多,系统性改革少;改良性改革多,突破性改革少。

(作者系中国人事科学研究院研究室主任、研究员,来源:《瞭望》新闻周刊)



浅谈如何防范工伤保险基金欺诈

王思思 / 文

【摘要】近几年来,工伤保险事业快速发展,覆盖人群激增,基金收支规模不断扩大,工伤认定流程逐步优化,有效保障了工伤职工的合法权益,促进了社会的和谐稳定。但是由于工伤保险工作包含参保缴费、工伤认定、劳动能力鉴定、工伤保险待遇支付等,环节多、涉及面广,导致工伤保险事业快速发展的同时骗保欺诈现象相伴而生。如何堵塞漏洞,有效防止欺骗行为,确保工伤保险基金安全,促进工伤保险事业健康持续发展,已成为当前工伤保险工作极为重要的一环。

一、工伤保险中常见的欺诈行为

1、少报、漏报、瞒报缴费基数

《社会保险法》第三十五条:用人单位应当按照本单位职工工资总额,根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。一些用人单位编造各种理由少报、瞒报、漏报缴费基数,少缴工伤保险费。少报缴费基数不仅导致参保人员待遇降低,侵害了参保人员的利益,而且造成了工伤保险基金的流失。

2、谎报工伤情况

一是谎报工伤时间,有的职工发生工伤事故时未参加工伤保险,事故发生后用人单位立即为其参保,并在申报工伤时将事故发生时间谎报于参保时间之后,用于骗取工伤保险基金以减轻用人单位赔偿责任。二是冒名顶替,有些单位没有全员参保,未参保职工一旦发生工伤就冒充已参保人员去医疗机构进行救治,并以参保人员身份申报工伤盗取工伤保险待遇。

3、医疗诊疗杂糅

事故发生送医后,有的医院会对受伤职工进行全面但不必要的其他检查,除了医治伤情外还对其他原由疾病进行治疗,造成医疗诊断杂糅、药品目录串换、停工留薪时间不明确等问题。而工伤保险报销工作人员大多不是专业的医疗技术人员,导致医疗支付数据不准确,造成工伤保险基金流失。

二、工伤保险欺诈行为风险点分析

1、工伤保险工作环节多,流程复杂。

工伤保险工作涉及用人单位参保缴费、工伤认定申请、劳动能力鉴定、辅助器具配置、停工留薪期延长确认、待遇审核支付等众多环节。相应涉及到用人单位、人力资源和社会保障行政部门、劳动能力鉴定委员会、工伤保险定点医疗机构、社会保险经办机构等多个部门。工作环节多、涉及单位多、参与人员多,其中参保的即时性、职工工资总额的准确性、待遇支付的合理性

等都是欺诈行为易发风险点。

2. 技术人才层面缺失

工伤医疗费用项目多,医药费报销工作专业性强,需有医疗专业人员做出筛查和判断,但是目前社保经办机构普遍缺少医疗专业的工作人员,核查医疗报销材料时缺乏有效审核监管。另外工伤定点医院和人社部门沟通协调能力弱,易导致医疗基础数据传输、医疗支付数据不准和医疗项目不明等风险。

3. 制度层面风险

《工伤保险条例》第十七条规定: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,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。这种制度规定造成工伤认定工作只能被动执行,等待企业上报工伤认定申请时,相关证据早已灭失,行政机关行使工伤调查权限受限。

4. 外部环境风险

《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》主要目标指出,到“十三五”期末,工伤保险参保人数达到2.2亿人。近年来,工伤保险扩面工作加速推进,但覆盖面还未达到100%。另外除了《工伤保险条例》第14条、第15条符合工伤认定条件外的意外伤害情形保障制度缺失,人身意外伤害商业保险没有纳入工伤保险的补充体系。在没有政策支持或者未全员参保的背景下,将非工伤伤害或未参保职工伤害移植到工伤保险支付范围的趋利行为成为可能。

三、强化防欺诈工作的探索

1. 强化内控管理

一是加强宣传力度,让用人单位和职工认识到参加工伤保险的好处,促进单位和职工参保缴费的积极性和主动性,逐步实现工伤保险全覆盖。二是对内开展法律教育,提升工伤保险经办工作者的法律意识和工作素质,严格按照法律法规的要求执行工作。三是加强工伤

保险经办队伍建设,配备治疗专业人员且对现有经办人员进行针对性业务培训,提升内部自查核查能力。在此基础上建立岗位权责分明、相互制约的机制,消除内控忙点,形成科学合理的内控机制。

2. 建立健全监督体系,形成外部监管常态

首先要建立人社、审计、财政、纪委等政府有关单位联合监督检查机制,共同实施对工伤保险基金征缴、运营、管理和支出各个环节的全过程监督,形成互检互监的长效机制,以保障基金安全。其次要挖掘社会监督力量,建立健全投诉、举报机制,广泛的发动群众,使工伤保险工作透明化,时刻接受广大职工的共同监督。

3. 加强惩治力度,提高骗保犯罪成本

除了《社会保险法》中对于骗保行为处以罚款外,《关于〈中华人民共和国刑法〉第二百六十六条的解释》的公告,明确了以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险金或者其他社会保障待遇的,属于刑法第二百六十六条规定的诈骗公私财物行为,诈骗公私财物,数额较大的处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金;数额特别巨大或者有其他特别严重情节的,处十年以上有期徒刑或者无期徒刑,并处罚金或者没收财产。紧握法律武器,加大保险欺诈违法行为的查处力度,联动公检法部门,收集案例及时通过媒体进行通报,发挥震慑作用。

在当前工伤保险制度下,要发挥经办机构的能动作用,结合内外防控体系和群众媒体的监督作用,多管齐下,形成一个衔接得当、运转流畅的监督体系,编织严密的反欺诈网,筑牢工伤保险基金防线,从而促进工伤保险事业科学可持续发展。

(作者单位:溧水区人力资源和社会保障局) 人

高淳区人社局 2020 年人才职称工作成效显著

高淳区人社局

2020 年在高淳区委、区政府的决策部署和南京市人社局的大力指导下,高淳区人社局努力克服新冠肺炎疫情的不利影响,在认真抓好疫情防控工作的同时,扎实做好人才职称工作,取得了较好的成效。

一是及时兑现 2019 年度企业引进培养高层次和急需人才补贴。3 月 5 日高淳区人社局发布了 2019 年度企业引进培养高层次和急需人才补贴申报通知,4 月 1 日—5 月 31 日受理企业申报。35 家企业引进或培养的 203 名人才通过审核,其中博士 4 人,硕士 67 人,学士 100 人;高级技师 2 人,技师 12 人,高级工 18 人,补贴金额合计 1168750 元,8 月初补贴资金全部发放到企业。

二是积极指导企业申报省市人才扶持项目。根据南京市人社局《关于申报专家服务基层活动资助的通知》精神,经单位申报和各区推荐及专家评议,2020 年市级专家服务基层重点项目资助共有 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。

三是进一步加强乡土人才载体平台建设。5 月下旬,江苏省在全国首开新河,开展省级乡土人才传承示范基地评选。经单位申报、区人社部门推荐、专家评审、评委会审定和网上公示等程序,确定了 10 家江苏省乡土人才传承示范基地,高淳区人社局推荐的江苏高淳陶瓷股份有限公司名列其中,7 月 3 日的《南京日报》作了专题报道。

四是认真做好专业技术人员职称工作。为进一步支

持企事业单位引才聚才,不拘一格选拔人才,根据中央和省委省政府关于深化职称制度改革和人才分类评价改革的部署要求和《江苏省高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定办法(试行)》(苏人社规〔2018〕4 号)、《省人社厅 省职称办关于报送全省首次高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定申报材料的通知》(苏职称办〔2019〕20 号)文件精神,高淳区人社局积极组织区内企事业单位符合条件的人员申报。江苏省人社厅 7 月发文公布了全省首次高层次和急需紧缺人才高级职称第二批考核认定通过人员名单,高淳区有 6 人,在南京市各区中名列前茅。这 6 人分别是:南京华苏科技有限公司吴冬华(正高级工程师),南京冠盛汽配有限公司毛有兵(高级工程师),高淳区建设发展集团李世松(高级人力资源师),南京众智维信息科技有限公司胡牧(高级工程师),南京斯瑞奇医疗用品有限公司陶小亮(高级人力资源师),南京康旭科技有限公司沈广龙(高级乡村振兴技艺师),这是高淳历史上首批不是评审而是考核认定产生的专业技术高级职称。

经专家严格评审,江苏 227 位乡土人才 7 月底正式获评高级、正高级乡村振兴技艺师职称,其中高淳区有 4 位乡土人才获评高级乡村振兴技艺师职称,分别是江苏固城湖青松水产合作联社邢青松、南京花山现代园艺有限公司马文、江苏高淳陶瓷有限公司杨珍和南京瑶田园艺发展有限公司倪杨云。8 月 26 日,《南京日报》作了专题报道。1 月帅丰集团的孙建国首批获评高级乡村振兴技艺师,康旭科技有限公司的沈广龙首批考核认定为高级乡村振兴技艺师,2020 年高淳区乡土人才共有 6 人(全市共有 22 人)获评高级乡村振兴技艺师,在全市名列前茅。

五是扎实做好留学回国人员工作。据统计高淳区 2020 年留学回国人员预计新增 142 人,完成年度指标的 142%。同时根据南京市人社局和财政局《关于开展 2020 年留学人员科技创新项目择优资助的通知》精神,

暖心就业援助月 送人送岗送真情

甄平 / 文

为扎实做好“六稳”工作,全面落实“六保”任务,确保困难群众度过一个温暖祥和的春节,2021年1月,浦口区人社局开展了以“就业帮扶,真情相助”为主题的就业援助月专项活动,区街村三级联动,通过“四步走”,送人到岗、送岗到人,全力帮助困难群体实现就业,让他们吃下“定心丸”,安心过年、温暖过冬。

一是迅速开展企业用工摸底调查。通过发送《浦口区企业2021年度用工需求调查表》、开发“浦口区重点企业2021年人才招聘需求调查问卷”小程序等方式开展企业用工信息调查活动,深入了解用人单位的基本情况、招聘人数、职业工种、岗位要求、录用条件、劳动报酬、福利待遇等信息。共收集用工需求企业98家,提供就业岗位2326个,主要涉及保洁、保安、操作工、出纳等岗位。

二是广泛发布线上招聘用工信息。为企业和求职者搭建用工平台,切实解决困难人员就业,通过公众号推送招聘信息14期,为173家次企业发布就业岗位2423个。通过电话回访了解未就业人员的求职意愿,对失业人员开展“一对一”就业推荐工作,帮助企业解决用工难的问题,同时让群众实现“家门口”就业。

三是入户走访掌握就业情况底数。通过组织社区

(村)劳动保障协理员深入辖区开展入户调查,走访帮扶对象291户。在走访中,协理员深入宣传就业扶持政策,按照基本情况清、就业需求清、技能水平清、就业意向清“四清”要求,全面了解其基本信息和就业信息,建立帮扶清单,及时提供岗位信息、技能培训、创业扶持等有针对性的公共就业服务,帮助他们解决生活上的实际困难,把党和政府的温暖与关怀送到群众中去。

四是靶向施策精准帮扶惠民生。根据就业援助对象的不同需求,对辖区内援助对象实施分类精准帮扶:对零就业家庭开展“清零”行动;对残疾登记失业人员开展“一对一”就业帮扶;对长江禁捕退捕渔民、贫困群体进行帮扶安置。对就业意愿不足的,开展1次政策宣讲、1次职业指导;对技能不足的,提供至少1个培训项目;对有就业意愿的,提供至少3个适合的岗位。

同时,多渠道、全方位加强政策宣传,提高就业扶持政策的知晓度,让就业困难群体知晓具体申报流程和经办机构;让招用就业困难人员、残疾登记失业人员等援助对象的用人单位了解相关优惠政策和具体办理程序。通过就业援助月活动,浦口区共有228名就业困难人员享受了就业扶持政策;有95人实现就业,其中残疾人员1人。(作者单位:浦口区就管中心) ●

经个人申报、单位推荐、区人社局资格初审和市人社局专家评审,高淳区企业——南京约童教育科技有限公司吴芷卿的大规模开放青少年STEAM智能教育平台和南京东润特种橡塑有限公司李俊升新型阻燃橡胶板的研发,入选南京市择优资助的2020年留学人员科技创新项目。

六是注重人才政策宣传和业务工作总结。2020年高淳区人社局组织业务人员深入区内有关企业重点是

人才企业,大力宣传南京市委2018年1号文件、2019年1号文件、2020年1号文件和配套实施细则,高淳区政府有关“淳聚”计划文件和实施细则,把南京市里创新名城的政策和高淳区里的实施措施讲清楚、说明白,让企业尽快了解和掌握,这些政策措施含金量都很高。同时注重对业务工作进行认真总结分析,全年在《南京人力资源社会保障》月刊发表文章(含短讯)15篇,在高淳区政府官网发布人才职称工作信息32条。 ●

“纪念建党 100 周年”征文

“六字推进法”破解人力资源企业党建难题

中共南京市鼓楼区人力资源和社会保障局委员会

习近平总书记在 2020 年 6 月 29 日中共中央政治局第二十一次集体学习时指出,基层党组织是贯彻落实党中央决策部署的“最后一公里”,要坚持大抓基层的鲜明导向,抓紧补齐基层党组织领导基层治理的各种短板,把各领域基层党组织建设成为实现党领导的坚强战斗堡垒,充分发挥广大党员在改革发展稳定中的先锋模范作用。人力资源企业作为“两新组织”一员,近年来随着社会的发展,越来越成为劳动关系中不可缺少的、作用日趋重要的、越来越活跃的组成部分。如何推进人力资源企业党建工作,已成为我们必须面对的迫切命题。

一、现实需要

鼓楼区人社系统现有入库党员 1492 人,其中 4 家人力资源企业党组织现有入库党员合计 1384 人,占比 9276%。上海外服江苏公司党总支作为区人社系统中规模最大的一家人力资源企业,其入库党员人数达 1221 人。作为非公人力资源企业,其基层党组织工作基础非常薄弱。尤其是人力资源企业所属的党员,往往分布在不同地域、不同企业,组织生活难以正常开展,久而久之主动性、自觉性和规范性都显不足,相比机关和事业单位基层党组织管理难度很大,困难很多。因此,通过实地走访、座谈调研、统计数据等多种形式,鼓楼区人社局党委努力推动人力资源企业将党建工作与业务工作同部署、同推进、同考核,推动其党建工作向纵深发展,尝试解决其在党建工作中存在的一些

难点、痛点。

二、做法初探

习近平总书记指出,“要大力弘扬密切联系群众的优良作风,深入基层一线,增强同人民群众的感情,学会做群众工作的方法,从基层实践找到解决问题的金钥匙”。鼓楼区人社局深入学习贯彻习总书记的重要指示精神,尝试采取“六字推进法”,着力于夯实人力资源企业党建工作基础,坚持把非公企业党建工作作为基层党建工作新的重要领域,下大力气抓好党的组织和工作覆盖,发挥党组织和基层党员作用,加强党建骨干队伍建设等各项工作,人力资源企业党建工作不断取得新的进展,在推动全系统党建工作发展中发挥了重要作用。

1.“结”:结对帮扶,链接资源

一是开展结对共建,实现资源共享。鼓楼区人社局党委为加强人力资源企业党建工作的组织领导,派遣机关有经验的党务工作者与人力资源企业建立结对关系,通过党组织间的共建协作,指导企业开展党建工作和日常教育管理。每月每周有计划、有步骤地开展组织共建活动,围绕高质量党建工作,做好党员管理教育,加强党建工作总体统筹推进,围绕创新发展,做好党建工作和人力资源企业业务协同发展。上海外服江苏公司党总支经常召开专题党建工作推进会,总结前期工作,研究结对工作部署,提出“起步就是冲刺,开局就是决战”的口号。二是确立例会制度,加强工作协

调。5月14日鼓楼人社机关党总支与上海外服江苏公司党总支结对共建专题交流会首次召开,建立结对关系,确立例会制度,探讨党员管理方式方法。7月13日局党委书记、局长张长青,局党委委员、副局长宋建忠,与上海外服江苏公司党总支书记、公司董事长刘亚杰,公司总经理蔚树峰,党总支委员杨耀等一同召开结对共建专题交流会。三是深化业务指导,创新办公模式。人力资源企业安排专人专岗在我局定点协调党建工作,从而在形式上建立起了人力资源企业党建工作和机关党建工作合署办公新模式,推动相关工作走深、走实。

2.“摸”:摸清摸实,掌握家底

一是摸清党员底数。人力资源企业特点是党员人数多、分布广、流动性大、管理难,需要动态摸清党员情况,实时掌握并排查失联党员。局党委采取“双查”(党组织自查、局党委核查)办法,利用合署办公优势,组织专人梳理人力资源企业党员信息,逐条信息联系党员,掌握党员流动最新情况。二是掌握党员需求。对于在库党员,主动联系,掌握党员实际需求。对于联系方式失效,无法联系的党员,由局党委分管领导负责对接上海外服江苏公司党总支负责同志,根据有限信息到属地派出所,利用全国户籍系统查询党员的基本情况,特别是地址和联系方式,并安排专人专岗跟进联络。三是了解党员困难。截至目前,共梳理出和人力资源企业已无人事委托关系但党组织关系仍保留在人力资源公司的党员同志567人,这批离职党员和人力资源公司之间已经不再发生业务往来,也不能参加到各项组织生活中,无法开展党员组织管理,严重影响了所在党组织甚至人社系统党建工作的成效。经反复联系,努力化解党员在关系转移过程中遇到的困难。截至目前已同意办理组织关系转出的党员380人,切实增强了党员的流动管理工作,形成了较为成熟的摸排工作机制。

3.“构”:构全建优,完善组织

在人力资源企业现有的党组织基础上,帮助企业完善支部建设,强化支部力量。针对党员分布和地区情况,因地制宜的通过设立党小组的方式,快速形成有力的组织网络和工作抓手。人力资源企业党组织中的党员多分布在全国

各地,又多受雇于私企、外企,考虑到人力资源企业业务的实际,实际用工单位或发包单位,在业务上处于优势地位,因此开展党组织工作在一定程度上依赖业务单位的认同。由于部分业务单位对党组织工作认识不一,尤其外企心态比较复杂,甚至认为开展党组织工作会影响到他们正常的生产和发展秩序,还有的业务单位甚至是有抵触情绪的,客观上导致人力资源企业在实施党组织活动时困难重重。同时,人力资源企业人员流动性大的问题,也导致基层党组织自身的不稳定性,如上海外服江苏公司党总支,下辖5个党支部,但由于人员流动性较大,致使部分党支部组建之后得不到有效巩固,维持组织架构已属不易,更加难以开展有效的组织生活和管理。局党委结对人力资源企业党组织,研究开展了集中、重点攻坚,以点带面工作模式。上海外服江苏公司党总支更是采取挂图作战方式,加快完善重点企业党组织的建设,专门组建外企党建队伍,将外企党支部书记和党小组联络人有效组织起来,由党总支和业务部门一起走访客户,推进组织建设和规范管理,推升公司党建工作的规范化水平。

4.“规”:规范推进,提质增效

督促检查帮助指导,规范人力资源企业日常教育管理工作,实现对人力资源企业党建工作的指导和监督常态化。一是规范党员发展工作,局党委坚持党员发展向人力资源企业党组织倾斜的原则,优先协调安排人力资源企业党员发展名额,鼓励企业党组织发现、培养后备骨干,增强基层党组织后背力量。二是规范党员网络架构,因地制宜实施党小组工作方法,尤其是在非公有制企业中,重点完善建立党的支部或小组,从而进一步改善了党员队伍的结构和分布,使人力资源企业党组织和党员发展速度明显加快。三是规范党员教育指导,利用微信群等多种形式,加强对分布在各地、各型企业中的党员的教育组织,“学习强国”登录率提升33%多,定期发布新的党员教育宣传材料。四是局党委对人力资源企业党费收缴工作高度重视,将收缴党费作为增强党员意识的重要措施来抓,同时量入为出,规范人力资源企业党费使用的审批流程,由相关企业党组织按照文件规定申报活动计划,做好活动预算,经局党委集体讨论决定党费

使用,专款专用。

5.“动”:交流联动,盘活资源

以实际行动将人力资源党建工作这潭水盘活,定期组织开展各类专题活动、党内学习活动。局党委统筹,按标准从党费专户列支经费,保障人力资源企业党组织活动的开展,鼓励人力资源企业多搞活动,搞好活动。同时,利用局机关党总支和企业支部之间的结对共建关系,邀请人力资源企业党组织相关人员,参与到局机关党建活动中,增强沟通交流,相互学习借鉴。上海外服江苏公司党总支积极响应,制定了2020年党建工作计划,开展“三看”党建系列活动,组织所属党员参观了南京科技馆,开展了“我和我的祖国、新中国科技成就”主题党日活动。公司董事长刘亚杰、总经理蔚树峰等3人参加了局系统组织的参观江宁区横山新四军革命纪念馆活动。

6.“用”:活用用好,彰显优势

争先创优,结合各类活动的开展情况,促进人力资源企业间的交流学习,发挥党员在企业发展中的作用,发挥出人力资源企业党支部的战斗堡垒作用。上海外服江苏公司党总支,在2020年被上海外服集团党委评为“先进基层党支部”。上海外服江苏公司党务负责人被评为“人社系统先进人物”,公司在“学习强国”学习比赛中出现了一些先进典型。鼓楼区人社局以此为契机,结合各人力资源企业年终党建考核,计划采取联席会议机制,促进各单位间的交流学习,培育评优争优的良好氛围。

三、建议思考

在推动人力资源企业加强党建工作中,我们始终回避不了以下三个方面的问题。或者说,只有从根本上理清以下三种关系,这项任务才能最终完成。

1. 正确处理好党建意识和党建能力的辩证关系

党建意识是党员对党的性质、宗旨、历史使命以及党的纲领和任务的自觉认识,是党性的集中体现。人力资源企业党建工作中,基层党员会议难以召集,“三会一课”及其他活动开展并不顺利,存在“隐身”党员现象,甚至受党员流动性大的影响,部分基层党支部还有“朝建夕撤”的风险。针对这些情况,重点是加强对人力资源企业内部党员队伍及党务工作者的教育培训,特别是书记队伍建设。动员有条件的企业设立专人专岗,切实培养一批政治素质较强、热爱党务工

作、有事业心和责任感的党务干部。采取内部选任、自我推荐等多途径,充实基层党组织骨干队伍,巩固基层支部力量。同时,与时俱进改进工作方式方法,紧紧围绕加强人力资源企业党的组织能力建设,创新活动载体,注重从职工中去获取各种信息,在交流中准确把握党员职工思想脉搏,及时变换党组织宣传手段。不断提升人力资源企业党员的思想认识。

2. 正确处理好党建工作与业务工作的辩证关系

党建工作水平,直接影响到党建工作成效。在推动人力资源企业党建工作过程中,我们不断深刻认识到,人力资源企业的本质是经济实体,根本宗旨就是发展业务、创造服务、出成果出效益,对于党建工作存在“不知道做什么”、“不知道怎么做”的问题。而人力资源企业所接触的客户单位,也大多是以盈利为目的的企业。这些企业本身长期以来对于党建工作就重视不够,甚至部分私企、外企是抵制开展党建工作的。围绕这一症结,为了切实提高人力资源企业党建工作的能力和水平,采取机关支部与企业支部结对共建的方式,可以快速有效地弥补人力资源企业在党建工作能力水平上的不足。通过传帮带,帮助人力资源企业抓好党的组织和思想建设,并将二者与企业以及客户企业的重点工作融合起来,按照建设学习型党组织的要求,在行动上推动和保证企业各项工作的开展。

3. 正确处理好党建规范和党建创新的辩证关系

人力资源企业党员流动性大,党员归属感不强,缺少“进可攻、退可守”的党建阵地。帮助人力资源企业树立自己的党建品牌,规范党建活动阵地,是盘活人力资源企业党建工作的关键举措。针对党员分布广、流动性大的问题,抓规范,按照“组建一个、巩固一个”要求,组建以党小组为支点的组织架构,以点带面。深抓党建活动阵地的规范化,阵地要达到有场地、有制度、有设备、有氛围的“四有标准”,围绕不影响生产经营的原则,因地制宜、因时制宜地开展党员活动,加深党员的组织归属感和党员群体的团结凝聚力。树立人力资源企业自己的党建品牌,通过人社系统党建平台加大宣传力度,评优争优。人力资源企业作为“两新组织”一员,其党建工作的经验成果,应当在“两新组织”中加以推广。



“纪念建党 100 周年”征文

“红色匠心”书记工作室

南京派光智慧感知信息技术有限公司是一家为高铁和城市轨道交通提供风险智慧感知能力的高科技企业,公司党支部书记、董事长石峥映入选国家重点人才工程、科技部创新人才推进计划和南京市科技顶尖专家集聚计划,被评为江苏省科技型企业、南京市“新时代先锋”优秀共产党员。

在石峥映带领下,公司党支部成立“红色匠心”书记工作室,以“传承红色匠心,服务平安中国”为主线,形成了“书记党课抓牢党员思想教育,双向培养激活企业发展动力,先锋选树攻克领域技术难题”三项工作机制,探索出了党建引领、党员带头,凝心聚力推动企业发展、矢志奉献创造社会价值的党建工作“派光”路径。2020 年被评为市级党支部书记工作室。

思想引领,传承“匠心之光”

“高铁是中国的一张国家名片,我二十年来就做一件事,就是让这个行业更加安全,以更优秀的技术来服务平安中国。”工作室通过设立“匠心课堂”“书记会客厅”等交流平台,开展“今天我要讲党课”“月谈心”“季讲评”等专题活动,

抓实抓细党员教育,引导党员职工用匠心致初心、用担当践使命。

技术引领,点亮“智慧之光”

实施“双培”工程,将符合条件的技术骨干培养为党员,将党员培养为技术骨干,公司党员平均年龄 35 岁,均为核心技术岗位和关键管理岗位,其中 1/3 为(副)总工程师。举办“匠心大讲堂”,开设“前沿课堂”,由党员技术骨干分享技术攻关经验,邀请专家解答技术难题,鼓励党员职工勇于探索,不断攻坚克难,创造更多技术成果。目前已获得相关专利 18 项、软件著作权 30 余项。

示范引领,汇集“先锋之光”

设置“党员示范岗”“党员先锋墙”,开展“先锋有我”等主题党日活动,实施党员“亮身份、亮业绩、亮承诺”“三亮”行动,激励党员在工作一线打头阵当先锋。交通安全设施的安、检测和维修通常需要在夜间进行,公司党员带头承担夜间维护任务,全力保障每条线路安全运行,做到“一名党员就是一面旗帜”,用“红色星光”点亮交通安全“平安之路、智慧之路”。(来源:建邺区委组织部)

因为有你

唐付林文

2021-03

蓝天有你的梦想飞翔
禾苗有你的甘露滋养
花儿有你的目光点赞
大地有你的脚步丈量
因为有你
我们在前行的路上
在头顶的眼里
升起自信的阳光
因为有你
我们在奋进的途中
不叹息不停留
挺起中国的脊梁
江河有你的激情浩荡
高山有你的旗帜飘扬
乡村有你的思想武装
城市有你的智慧点亮
因为有你
我们在复兴的路上
迎着风踏着浪
歌唱心中的太阳
因为有你
我们在追梦的途中
不等闲不懈怠
昂首世界的东方
(作者单位:六合区劳动就业管理中心)

“纪念建党 100 周年”征文

面对群雕 (独幕剧)

叶强
—
文

出场人物

老者。

男女青年即合唱队。

母亲。

场景

英雄群雕前。

[幕启。]

[星辰初现,群雕造型(呈剪影),场上散发若干石块。]

[左侧老者坐在石块上,面对群雕,右侧几对男女青年依偎着呈说话状。]

合唱队:

梦帷中享受花的阵阵芳香,
星影里重重叠合着无言的雕像,
就在这风清月朗的夜晚,
几个年轻人对这雕像产生了好奇的猜想。

女青年:

看!那一位母亲的雕像,
手镣脚铐站立刑场,
她脚步坚定却面遮悲伤,
一定是多年前的那个夜晚,

当敌人的枪口对准了她,
她也有着母亲的情意,母亲的纤细柔肠。

[舞台灯暗,群雕消隐。]

[静场,突然响起婴儿尖锐的啼哭声。]

[舞台一侧追光,母亲出来,边走边喊。]

母亲:

孩子!孩子!

[转中台后一石块旁,扮看孩子状,灯光转暗,母亲呈背或侧身剪影。]

[老者和男女青年光圈亮,男女青年呈凝听状,姿势可变化,光线较老者稍弱。]

[音乐起,激越,夹杂风雨声,风雨声随情绪上升而渐强。]

老者:

孩子的哭声利箭般穿刺着母亲的胸膛,

你看到了吗?(面向男女青年方向)

你们看到了吗?(面向观众方向)

母亲的心啊!血在流淌,
听!今夜的风声萧瑟,雨声寒凉,
这是黎明到来前的最后一个晚上,

母亲,将要在天明前诀别她的婴儿。

[音乐风雨声更大,激起高潮。]

合唱队:

风声啊,你再大一点吧,
不要让那罪恶的枪声把孩子惊吓;

雨声啊,你再猛一点吧,
快点把这黑暗的社会彻底冲垮!

[音乐转入忧伤舒缓。]

老者:

紧紧地拥抱着小小的婴儿,

母亲啊,她的泪水和着血水,
点点滴滴淌在孩子的小脸上,
可是,孩子他不知道,
孩子他还不能够知道啊,

这是母亲最后一次为他把奶喂上,

这是和母亲相守的最后一个晚上,

甜甜地吮吸着母亲的甘乳哟,
[音乐有一着重点。]

合唱队:

那是母亲的泪啊,

那是母亲的血,

可是,孩子他不知道,
他还不能够知道啊!

[《摇篮曲》起,很轻。]

[合唱队和老者音有交叠。]

老者:

孩子他渐渐地沉入了梦乡。

[老者光线转弱,母亲光线转弱。

母亲:

孩子啊,孩子,我的好宝宝,
你梦到了什么,

笑得如此舒畅,

是蓝蓝的天,白白的云,红红的太阳,

[音乐转欢快。]

还是小鸟在树林里自由飞翔?

这是妈妈一双温暖的手掌,

在抚摸着你小小的脸庞,

孩子啊,孩子,你知不知道,

你那未曾谋面的父亲,

他纵马持枪,鏖战在沙场,

[马蹄踏过,战斗激烈声。]

鲜血染红了他的衣裳,

他依旧英武不屈,

直到拚尽最后一滴血浆!

[音乐悲壮。]

敌人砍下他的头颅,

高高悬挂在城门上,

企图威吓所有追求正义的步伐，
可是，他那双圆睁的怒目啊，
反叫敌人胆颤魂丧！

合唱队：

敌人砍得断战士的头颅，
砍不断战士前赴后继的信仰，
血腥的屠杀啊，
吓不倒共产党人接过烈士用过的
枪！

[转《摇篮曲》。]

母亲：

孩子啊，孩子，
我的宝宝，
你还没出世，
就和妈妈一起被关进了监牢，
在敌人的皮鞭、喝斥声中来到这
个世界，
小小的年纪，
就被黑暗锁住了成长的翅膀，

[音乐抒情。]

你叫妈妈怎么能够不心伤？
可是孩子啊，孩子，
不是妈妈忍心让你这样，
是那些罪恶的手啊，
企图扼断黎明前
一切歌唱着的喉嗓！

[音乐坚定加强。]

[合唱队分两声部，前后交叠。]

合唱队甲：

可是，黎明就要到来，

合唱队乙：

黎明就要到来，

合唱队甲

黑暗无法永远把光明阻挡，

合唱队乙：

把光明阻挡，

合唱队甲：

就在这光明到来前的最后一刻
啊，

合唱队乙：

最后一刻啊，

合唱队：

敌人举起了滴血的刀！

[音乐由舒缓转高昂。]

母亲：

甜甜地睡吧，我的宝宝，
这是我看你入梦的最后一个微
笑，
你梦见的阳光白云和小鸟，
都会在明天的霞光里看到，
在爸爸妈妈鲜血渗透的土地上，
你可以自由奔跑，
迎接红旗在蓝蓝的天空下高高地
飘，

孩子啊，孩子，亲爱的宝宝，
记住啊！任何时候都不要
向我们痛恨的敌人屈膝求饶，
纵使我们的生命，
像流星转瞬即逝，
我们的理想啊，
却是火种，播到哪里，哪里燃烧！
睡吧，睡吧，好宝宝，
你会在清晨醒来时看到阳光普
照，

那是

那是爸爸妈妈留给你的最美的欢
笑，

[音乐悲壮。]

老者：

看着小婴儿梦幻般的微笑，
母亲的思绪像大海汹涌起潮，
穿越寒冷厚重的囚牢，
她看见花蕾在春天的枝头跳跃，
远方隐约传来了炮声呼啸，

[枪炮声。]

那是黎明即将到来的信号。

合唱队：

可是，敌人，敌人举起了刀！

[母亲修容整妆。]

老者：

母亲最后一次为她的婴儿掖好襁
褓，
亲亲那盛放着的灿烂的微笑，
想到她的孩子或许也不能走出敌

人的监牢，

合唱队：

心啊，犹如刀绞！

老者：

可是为了千万个母亲不再担忧，
黑暗会将明亮的生命突然笼罩，
千千万万个母亲的婴儿，
不会再在襁褓中，
就听到无情的喝斥、皮鞭和镣铐，
母亲啊，她最后一次看了看熟睡
的微笑，

合唱队：

母亲啊，母亲！

她最后一次看了看睡睡的微笑，

老者：

就毅然地诀别了小小的婴儿，
无悔地在黎明前染映红旗的一
角！

[静场，母亲隐去。]

[舞台转幕启状：星辰初现，群雕造型
(呈剪影)，场上散发若干石块。左侧
老者坐在石块上，面对群雕，右侧几
对男女青年依偎着呈说话状。]

合唱队：

雕像的故事是如此令人荡气回
肠，

伙伴们啊，

有一天我们也会成为父亲和母
亲，

我们该如何向我们的孩子讲述这
位母亲的柔情和衷肠，

讲述无数共产党人用牺牲换来的
这山河安详。

老者、合唱队：

“起来，不愿做奴隶的人们！”

保持住一股血气、骨气和志气，
坚定信仰，为孩子做出好的榜样，
在波澜壮阔的时代啊，
不负明天的伟大梦想。

[幕闭。]

(作者单位：航天晨光股份有
限公司) ●

全省女职工权益维护优秀案例

苏焯 / 文

一、女职工产后离职生育津贴应依法给付

[案情简介]

张某于2010年1月4日进入无锡市某单位工作,2018年12月17日,因生育开始休产假至2019年4月28日结束。2019年5月15日离职。离职期间,与单位就生育津贴的给付发生争议。2019年7月,张某来到无锡市总工会驻劳动争议仲裁院援助站窗口申请法律援助。

[处理情况]

职工法律援助律师与张某所在单位多次沟通无果。张某认为,单位未将2018年度年终奖纳入工资基数,导致其拿到的生育津贴明显少于应得数,应当补足。而单位则坚持,计算产假工资时,不应包含2018年度年终奖部分。2019年8月,该案在无锡市劳动争议仲裁院开庭。仲裁庭经审理认定,该单位的做法不符合法律规定。依据《江苏省工资支付条例》《江苏省女职工劳动保护特别规定》,女职工休产假时,用人单位应当视同其提供正常劳动支付工资。任何单位不得因女职工怀孕、休产假等情形降低其工资。经过调解,单位最终认同了张某的主张。2019年8月14日双方达成调解协议,无锡市劳动人事争议仲裁委员出具仲裁调解书,约定该单位于9月30日之前一次性支付生育津贴差额86471元。

[专家点评]

《江苏省职工生育保险规定》第十八条规定,职工产假或者休假期间,享受的生育津贴低于其产假或者休假前工资的标准的,由用人单位予以补足;高于其产假或者休假前工资的标准的,用人单位不得截留。该规定可以通俗地理解为,产假期间的生育津贴与产假前的工资标准,以高者为准支付女职工产假工资。

不过,实践中,侵害女职工产假期间的待遇现象仍然不少。这一方面是由于用人单位对于产假前的工资标准理解有歧义,不能正确地将女职工的计时工资、计件工资、津贴、补贴、奖金等等工资项目纳入计算。还有一方面是有的单位自行制定不符合法律规定的产假工资标准,以本地最低工

资等等标准支付女职工产假工资。这些都侵害了女职工的合法权益。

本案例中,工会法律援助律师坚守维权的法律底线,坚持不懈地与用人单位多方沟通、宣传相关法律法规,并经过调解、仲裁、再调解,最终取得了用人单位的认同,一次性给女职工补足了产假工资,有效维护了女职工合法权益。

二、哺乳期女职工违法解除劳动合同获赔偿

[案情简介]

戚某,2013年入职徐州某单位。2017年因生育休产假,后被单位以违反劳动纪律为由单方解除劳动合同,并被截留了部分生育津贴。在与单位协商无果后,戚某到徐州市贾汪区总工会寻求帮助。

[处理情况]

区总工会派员赴该单位了解情况,单位表示,戚某产假期满未及时返岗上班,严重违反了单位规章制度,解除劳动合同符合规定。经调解无果,申请仲裁。区劳动争议仲裁委员会查明,2018年4月4日该公司向戚某发出了限期返岗通知书,通知其于4月10日前到单位报到,逾期作自动离职处理。戚某4月7日收到该通知,但同时被告知其已于4月4日被单位单方解除劳动合同,且解除劳动合同的主体非用人单位。为此,仲裁委认为该单位解除劳动合同程序违法。另外,该单位将戚某应享受的部分生育津贴予以截留,也违反了相关法律规定。根据《劳动合同法》《江苏省职工生育保险规定》等相关规定,裁决该单位支付戚某违法解除劳动合同的赔偿金,返还戚某应享受的生育津贴。

[专家点评]

我国法律规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得解除劳动合同。用人单位以严重违反劳动纪律解除劳动合同也应程序合法。

本案是一起因用人单位违法违规侵害女职工权益事件。且不论其确认哺乳期女职工严重违反劳动纪律的规章

制度是否合法合规,仅就其克扣女职工生育津贴、单方解除劳动合同的主体为非用人单位、在职工尚未到返岗期限时即通过所谓内部程序作出解除合同决定等的行为,均涉嫌违法。女职工在工会帮助支持下,勇敢拿起法律武器,最终经仲裁裁决,拿到了被克扣的生育津贴,获得违法解除劳动合同的赔偿金,权益得到保障。

三、以最低工资标准发放生育津贴违规

[案情简介]

程某于2017年1月与常州某公司签订了劳动合同,约定其月工资构成为最低工资标准+考核奖金。2018年9月,程某休产假期,公司按照最低工资标准每月1830元发放生育津贴,远低于该地社会保险经办机构核定的该单位每月3250元的生育津贴标准。程某在多次要求公司按照其生育前月平均工资2650元为标准补发生育津贴被拒后,于2018年11月21日来到常州市总工会寻求帮助。

[处理情况]

市职工帮扶服务中心了解情况后,基于程某仍有在该单位上班的意愿,决定派员援助,尽量采取协商方式解决争议。服务中心援助人员在与该公司联系沟通后,该公司坚持认为,女职工产假不能正常上班,按照最低工资标准发放工资并无不当。援助人员耐心向企业宣传法律法规,明确:按照《江苏省职工生育保险规定》,女职工产假期,全额享受生育津贴,其高于女职工原工资部分,企业不得截留,否则将要承担相应法律后果。经过多方动之以情,晓之以理,最终,该公司认识到自己的错误,同意按照社会保险经办机构核定的每月3250元的生育津贴标准,支付程某被扣减的产假工资差额共2840元。

[专家点评]

就业性别歧视一直是侵害女职工权益的重大社会难题,其主要原因在于生育成本承担的家庭化、企业化。省总工会一直积极推动生育成本社会化分担。早在1988年,南通市总工会就推动出台《南通市全民、大集体企业女职工生育保险基金统筹暂行办法》,在全国率先建立女职工生育保险制度,将女职工因生产所需的费用,包括产假、医疗及哺乳误工的费用,由所在企业支付改为社会统筹支付,成为中国女职工权益保护史上的里程碑。1995年北京世界妇女大会上,原省总工会副主席戈雪芬同志把这一创造性的做法在大会上做了重点介绍。此后全国效仿,逐步建立了现在的生育保险制度。

从1999年省政府颁布《江苏省城镇企业生育保险规

定》至今,生育保险制度在我省已全面实施二十多年,虽然取得了很大成绩,但女职工权益仍未能得到全面保护。在经济下行压力逐步增大,老龄化社会逐步加深,生育率逐步下降的大背景下,通过常州案例可以进行多方面的警示提醒,首先,提醒用人单位必须要提高认识,依法保护女职工合法权益,不折不扣的履行法定义务;其次,提醒女职工在权益受到侵害后不应默默忍受,而要拿起法律武器,争取工会等组织的帮助,尽早依法维权;第三,提醒社会重视女职工权益保护和女性生育成本负担问题,尽早建立以国家财政为支撑的全面生育津贴制度,以减少企业负担,消除就业性别歧视,积极应对老龄化社会。

四、合同到期未续签女职工因怀孕被停工

[案情简介]

2018年12月1日,张某入职张家港某公司,并与公司签订了期限为2018年12月1日至2019年11月30日的劳动合同。合同到期后,公司未与张某续签劳动合同,张某仍在该公司工作。2020年5月,张某怀孕,公司停发其工资,并拒绝其去上班。张某两次报警未果,后找到张家港市总工会,请求帮助维权。

[处理情况]

张家港市总工会女职工委员会同工会劳动争议调解员了解情况后,迅速找到该公司,明确告知,女职工怀孕期间在未有重大过错或违反劳动合同的情况下,解除劳动合同属于违法解除,需要承担相应的法律后果。且该公司在劳动合同到期后未续签合同,超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同,劳动者可以要求支付从第二月起支付每月二倍工资。该公司坚持不同意张某到单位上班,并修改了门禁密码,致使张某无法进入。因双方矛盾较为激化,调解难度非常大。经多次协商沟通,最终该公司同意调解,张家港市劳动人事争议仲裁委员会出具仲裁调解书,双方达成调解协议,解除劳动关系,公司支付张某工资待遇及经济补偿金等共计35000元。张某也得以安心养胎。

[专家点评]

“三期保护”是女职工劳动权益特殊保护的重要内容,《劳动法》《劳动合同法》《江苏省妇女权益保障条例》《江苏省女职工劳动保护特别规定》等法律法规都对“用人单位不得因怀孕、生育、哺乳等情形单方解除与女职工的劳动合同”作了明确规定。随着法治建设的不断深入,在工会等组织的大力推动下,“不得辞退孕妇”“三期特殊保护”等观念越来越深入人心,女职工三期保护制度得到了有效落实。但是,近

几年来国内经济下行压力增大,各类市场主体尤其是民营企业面临着较大的经营困难,随着劳动力成本日渐增加,侵害女性劳动权益的现象不断增多,苏州工会申报的案例就是当前女职工孕期保护一个缩影。工会组织开展法律监督,通过调解使双方达成协议,在女职工三期保护中发挥了重要作用,这提醒广大女职工在权益受到侵害后不应默默忍受,而要积极向工会组织投诉求助,争取工会组织的帮助,依法维护自己的合法权益。

五、内退女职工集体权益受侵害 工会协调巧化解

[案情简介]

2020年3月,某企业制定了内部员工退养管理办法,办理内部退养手续的员工与企业签订内退协议,明确除每月领取基本生活费外,不再享受在职职工的各项福利待遇包括体检待遇。当年,企业取消了内退女职工妇科体检。在与企业协商无果后,78名内退女职工向市总工会女职工部寻求帮助。

[处理情况]

市总女职工部会同法工部了解情况后,认定这是一起涉及到78名女职工权益被侵害的群体性案件。第一时间与该企业工会负责人取得联系,向其说明,这一做法违反了《江苏省女职工劳动保护特别规定》相关规定,用人单位应当每年至少安排1次妇女常见病普查,希望该公司尽快妥善处理此事。但企业法务部认为内退协议已经签订,工会和行政方没有达成一致。之后,市总工会领导亲自带队上门协调,企业仍然认为,内退协议是根据《公司法》制定,企业和职工双方同意后签订的,条款中明确不享受福利待遇(含体检)。市总工会指出,内退女职工尚未到退休年龄,劳动关系仍然存在,其应当享有的妇科体检不同于一般性体检福利,属于法定权益,不能取消。经过协商调解,企业最终同意并组织所有内退女职工进行了妇科体检。

[专家点评]

《江苏省女职工劳动保护特别规定》(省政府令第122号)第二十一条规定:用人单位应当每年至少安排1次妇女常见病普查,对年满35周岁的女职工应当增加乳腺癌、宫颈癌筛查(以下简称两癌筛查)。女职工年度妇女常见病普查、年满35周岁女职工两癌筛查是女职工的法定权利,也是用人单位应尽的法定义务。

企业78名内退女职工系提前退出工作岗位在家休养,与公司并未终止劳动关系,她们仍是公司职工,有权享有体检权利,内退协议有关女职工体检的约定,违反政府规

章强制性规定,是无效的。

本案件的圆满解决表明,工会女职工工作者应熟练掌握运用法律法规,加大宣传解读、法律监督和联动调处力度,才能切实维护好女职工合法权益。

六、违法停缴社保女职工待遇也应保障

[案情简介]

付某为某单位员工,2018年6月休产假,单位在其产假期间停止缴纳社会保险费。且产假期间,单位多次要求付某提前销假上班。为保住工作,付某只休了108天的产假。由于产假期间单位停缴社保,导致其无法享受生育保险待遇。为此,付某多次要求单位补缴,均遭到拒绝,无奈选择辞职。2019年1月,来到连云港市总工会申请法律援助。

[处理情况]

经工会审核后为其指派了援助律师,援助律师多次与其单位进行沟通,明确告知:根据《社会保险法》《江苏省职工生育保险规定》,用人单位应当依法为劳动者缴纳生育保险费用,未缴纳的由单位按照所属统筹地区生育保险规定的待遇标准足额支付。且我省女职工的法定产假为128天,单位的做法违反了法律规定。在沟通无果的情况下,援助律师为其申请劳动争议仲裁。2019年5月,在市劳动人事争议仲裁委员会的主持下,双方又多次进行沟通协商,最终达成调解协议,由单位为付某补缴产假期间欠缴的三个月社会保险费并一次性支付经济补偿金6000元。

[专家点评]

国家建立社会保险制度,保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。用人单位依法缴纳社会保险费,是其法定义务,不能因职工休假而停缴。同时,根据《社会保险法》第56条规定,女职工生育享受产假,还可以按照国家规定享受生育津贴。本案用人单位在女职工休产假期间擅自停缴社保并拒绝补缴,导致女职工不能享受生育保险待遇。女职工因此辞职,符合《劳动合同法》第38条规定,用人单位应支付经济补偿,并赔偿生育保险待遇损失。当地工会及援助律师参与调解后,最终在仲裁委主持下达成调解协议,单位为该女职工补缴产假期间欠缴的社保费并一次性支付经济补偿。调解结果符合法律规定,各方当事人均满意,实现法律效果和社会效果的统一。 ●

我在美国陪伴隔离中的养老院老人

彭小华 / 文

疫情期间全球大多推行社交隔离,这对于丧偶、独居老人是个尤为严峻的考验。我的一向健康、喜乐的父亲出现了头晕、噩梦、情绪低迷等症状,记忆力、反应和表达能力都明显下降。我苦于滞留美国,无法回国陪伴他,只能老吾老以及人之老,希望利用自己的心理咨询技术帮助到像他那样的老人。正好留学生友人小安找到我,希望我可以陪美国老人丹尼尔聊天,每周一个小时左右。我立刻答应了。

丹尼尔 85 岁,丧偶,在养老院里独居。美国没有实行国内那样严格的隔离政策,家人朋友之间还是可以自由走动,但养老院例外。为了保护老人的健康,养老院不许老人出门,也不让亲友探望。丹尼尔整天独自待在房间里,一日三餐由工作人员送来,放下就走,难得有个人可以说话。他本来有抑郁症,孤独、寂寞加剧了他的病情,经常整夜失眠。

第一次交谈,他同我聊起了自己和中国的渊源:他曾作为美国击剑队教练,与中国教练和运动员接触过。他知道我和夫君都做翻译,兴致勃勃地同我谈起《奥德赛》的新版英译本,盛赞这是最好的英译本,问我有没有中文版。第二次交谈时,得知他已经为我们订购了一本。

婚姻、家庭、子女是最具共同性的话题。丹尼尔有一个漫长而甜蜜婚姻,和夫人育有两个女儿、一个儿子,子女都很优秀。夫人前些年去世后,他至今没有从丧妻之痛中恢复过来,因此患上了重度抑郁症,一直服用抗抑郁药。

丹尼尔对人平等、开放,绝不以长辈自居,丝毫不介意讨论自己的困扰、困惑。他尝试了我推荐的正念呼吸,失眠有所好转。

有一天他告诉我,他人生中还有最后一个问题没有解决:他从来没有学会舒服自在地接受赞美。原来,从小父母对他冷漠、苛刻,让他觉得自己没什么优点。我感慨父母的负面评价可以如何深远地影响一个人的自我认知,跟他分享了一个经典的中国式回应:哪里哪里。我告诉他,传说一个外方翻译不知所云,按字面意思翻译成“where where”,闹了一个大笑话。老人家听了哈哈大笑。

小安也介绍中国留学生小云同丹尼尔聊天。小云正遭受重度抑郁症的困扰,在跟我做治疗。自从“认识”以后,小云就成了丹尼尔最大的牵挂。他说:“她的状态令我心碎,我想为她提供一个可以靠着哭泣的肩膀。”小云病情的改善是他最开心的事,一再对我

表示感激——仿佛他是小云的家人。

丹尼尔很关心时事,他非常反感川普总统,认为他的政府处理疫情很失败,担心他下届继续当选,对子孙的未来造成更严重的伤害。

虽然实行了严格的隔离,但养老院也并未完全成为净土。尤其是收费低廉的养老院,由于薪水低,护理人员往往在几家养老院兼职,很难保证不被感染。丹尼尔的养老院属于中等偏上水平,有些护理人员家庭人口多,住房拥挤,老人们不免担心他们会不会把疫情带进来。7月初,养老院安排全体护理人员做了病毒感染测试,上一周,全体老人也终于做了盼望已久的测试。结果出来了,全体人员都是阴性,丹尼尔觉得很幸运。

心理学研究发现,丰富的社交对于老人的身心健康都很重要。通过小云的介绍,我已申请成为支持老人居家养老的公益组织 Agingnext 的志愿者,希望贡献自己微薄的力量,也希望学习如何变老和陪老,并把获得的知识 and 经验服务于国内。

(原文发于 2020.8.03 总第 958 期《中国新闻周刊》)

劳务派遣单位和用工单位,谁应为工伤担责?

顾洋 田怡 / 文

【案例介绍】

仇某于2018年7月6日到A公司工作。在劳动关系存续期间,A公司将仇某派遣至B公司从事运维工作。A公司与B公司协议约定不为劳动者缴纳社会保险,A公司实际未为仇某缴纳社会保险。

2018年11月16日,仇某因工作原因受伤,后被认定为工伤、九级伤残。各方因工伤保险待遇的支付发生争议,仇某申请劳动仲裁,要求A公司与B公司连带支付一次性伤残补助金40500元、一次性伤残就业补助金25000元、一次性工伤医疗补助金50000元等。仲裁裁决后,仇某不服,诉至法院。

法院认为:仇某与A公司存在劳动关系,仇某接受A公司派遣至B公司提供劳动,在提供劳动过程中发生工伤。根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款规定,A公司与B公司应就仇某的工伤保险待遇承担连带赔偿责任。

【法官评析】

劳务派遣,是指由劳务派遣机构与被派遣劳动者订立劳动合同,把劳动者派向用工单位,再由用工单位向派遣机构支付服务费等的一种用工形式。劳务派遣因其高灵活、低成本等特点,已成为一种被广为接受的用工方式。但实践中也出现了一些问题,如同工不同酬、责任分担不清等,一定程度上损害了劳动者的权益。人民法院对于劳务派遣单位与用工单位的责任一般会作如下区分:

1. 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行以下义务:(一)如实告知被派遣劳动者。劳动合同法第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容;(二)建立培训制度,对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训;(三)按照国家规

定和劳务派遣协议约定,依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇;(四)按照国家规定和劳务派遣协议约定,依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费,并办理社会保险相关手续;(五)督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件;(六)依法出具解除或者终止劳动合同的证明;(七)协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷;(八)法律、法规和规章规定的其他事项。

2. 用工单位应当履行以下义务:(一)执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;(二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;(三)支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;(五)连续用工的,实行正常的工资调整机制。

3.《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条规定了劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定应承担的责任,同时还规定了连带赔偿责任,即在用工单位给被派遣劳动者造成损害的情形下,劳务派遣单位与用工单位需承担连带赔偿责任。司法实践中,当劳动者的诉请涉及到二倍工资、出具解除证明、转移社保及档案的,一般是劳务派遣单位单独承担责任;而涉及到用工单位未向劳务派遣单位支付工资、违法退回劳动者、工作场所内发生工伤等情形的,因用工单位原因给被派遣劳动者造成损害,应由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。本案中,仇某受伤被认定为工伤,属于B公司给仇某造成损害的情形,故法院判决A公司与B公司承担连带责任。

(作者单位:常州市中级人民法院)●

原劳动关系未解除 劳动者能否建立新的劳动关系?

吴末末 / 文

【基本案情】

范某于 2015 年即与泗洪县某医院签订人事代理协议,但未实际上班。2018 年 3 月 14 日,范某入职句容市某医院;2019 年 4 月 30 日,范某辞职。因未签订书面劳动合同,范某随后即申请劳动仲裁,请求句容市某医院支付未签订书面劳动合同的二倍工资。仲裁委员会不予受理后,范某诉至法院。

法院认为:审理中,句容市某医院主张范某与泗洪县某医院存在劳动关系或人事代理关系,故其与范某之间不存在劳动关系。范某到句容市某医院工作后,接受该医院的管理、指挥与监督,该医院向范某支付劳动报酬,范某从事的骨科医生工作是医院的业务组成部分,故双方形成劳动关系。泗洪县某医院虽为范某代缴养老保险,但范某从未为该医院提供过劳动,双方系人事代理关系。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资,故句容市某医院应向范某支付未签订书面劳动合同的二倍工资。

【法官评析】

随着我国经济体制转型的稳步推进,市场经济日臻完善,劳动者的就业模式、就业组织形态日趋多样化。司法实践中经常出现劳动者与用人单位建立劳动关系的同时又与其他用人单位存在劳动关系或人事代理关系,由此易引发纠纷。

同一个劳动者同时与两个以上的用人单位建立劳动关系的,称为双重劳动关系,该劳动关系既可能是劳动合同关系,也可能是事实劳动关系。双重劳动关系的类型,从产生的原因上看,可以分为两种,一种是由于停薪留职人员、提前退休的内退人员、下岗人员以及应企业经营性停产放长假的人员,又与其他用人单位建立劳动关系所形成的双重劳动关系,从劳动者的角度看,可

以称之为被动型双重劳动关系。另外一种则是不定时工作制的劳动者、非全日制用工的劳动者,甚至全日制用工的劳动者利用工作时间之外的时间与其他用人单位建立劳动关系所形成的双重劳动关系,从劳动者的角度看,可以称之为主动型双重劳动关系。

现有法律规定对双重劳动关系持认可态度,如《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以解除劳动合同。第六十九条规定,从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。同时,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第八条也明确,企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。综上,劳动者与新的用人单位依法建立的劳动关系,受法律保护。

本案中,范某与泗洪县某医院仅为人事代理关系,并未实际入职形成劳动关系,故该人事代理关系的存在不影响范某与句容市某医院之间的劳动关系。即便范某在为句容市某医院提供劳动的同时又为泗洪县某医院提供劳动,构成双重劳动关系,句容市某医院亦应按照法律的规定与范某签订书面劳动合同,不过其享有在法定条件下解除劳动合同的权利。

(作者单位:句容市人民法院后白法庭) ●

2020 年度高管劳动争议案件 10 大典型案例

北京市第一中级人民法院

2020 年末,北京一中院召开“平衡保护公司与高管权益 构建劳资共赢的用工环境”新闻发布会,介绍近年来审理涉公司高管劳动争议案件的具体情况,并发布十大典型案例。

案例 1: 股东基于股东间约定兼任公司高管, 参与用人单位经营管理的, 其与用人单位之间不存在劳动关系

【案情简介】 胡某自称其于 2018 年 3 月 1 日入职某食品公司任 CEO, 双方于 2018 年 2 月 15 日签订劳动合同。某食品公司对此不予认可, 主张胡某是作为公司的股东进入公司, 双方之间并非劳动关系。后胡某诉至法院要求确认双方存在劳动关系。法院经审理后认为, 胡某主张签订的劳动合同系其利用职务之便自行签订, 其通过股东之间的约定在某食品公司担任 CEO 职务, 双方并未形成建立劳动关系的合意, 故胡某与某食品公司之间不存在劳动关系。

【法官释法】 公司股东依法享有资产收益、参与重大决策等权利, 股东间协商担任公司管理职务, 也是常见的公司内部组织管理形式。从选任的角度看, 股东担任公司高管系基于股东之间的约定, 其与公司之间并无建立劳动关系的合意; 从风险负担的角度看, 胡某持有某食品公司股份, 参与经营管理, 理应承担经营风险, 不能因公司未获利, 而主张其应获得劳动法的保护, 使得风险收益转化为一般劳动者固定的劳动报酬。

因此, 仅从股东参与公司的日常行政事务管理和决策等外在特征不能判断其与用人单位之间必然存在劳动关系。

案例 2: 公司高管负责管理订立劳动合同的, 用人单位

无需支付其未订立书面劳动合同二倍工资

【案情简介】 温某于 2010 年 8 月 1 日入职某公司任副总经理。2011 年 10 月 15 日, 双方签订无固定期限劳动合同。2012 年 1 月 11 日, 某公司作出《人事变动通知》, 双方解除劳动关系。后温某诉至法院要求某公司支付 2010 年至 2011 年末订立书面劳动合同二倍工资。某公司提交了面试成绩评定表、保险办理申请表、员工离职申请表及员工离职交接表等证据用于证明温某作为副总经理主管人事工作, 与员工签订劳动合同是其工作职责。法院经审理后认为, 温某作为负责人事管理工作的副总经理, 其应当知道不签订劳动合同的法律后果, 故未支持温某的诉讼请求。

【法官释法】 公司高管未与用人单位订立书面劳动合同, 依据劳动合同法第八十二条向用人单位主张二倍工资的, 可予支持, 用人单位能够证明高管的职责范围包括管理订立劳动合同的除外, 但对有证据证明公司高管曾向用人单位提出订立劳动合同而被拒绝的, 仍可支持该公司高管未订立书面劳动合同二倍工资的请求。

案例 3: 执行不定时工作制的公司高管, 仍需遵守用人单位的考勤管理规定

【案情简介】 符某于 2003 年 11 月 18 日入职某公司任高级管理人员。双方签订的劳动合同约定, 连续 2 天或半年内累计 3 天旷工, 属于严重违反规章制度行为, 公司可以

解除劳动合同,且不予任何经济补偿。2016年7月5日,某公司向符某发出《解除劳动合同通知书》,其中载明,符某在2016年6月12日至7月5日期间累计旷工达12天,严重违反劳动合同约定。后符某以某公司违法解除劳动合同为由诉至法院。符某主张其执行不定时工作制,公司不对其进行考勤管理,故不存在旷工。法院经审理后认为,在符某知晓某公司有明确的请休假制度的前提下,即使其属于执行不定时工作制的高管,但仍应遵守用人单位的考勤管理规定,故驳回了符某的诉讼请求。

【法官释法】实践中,部分公司高管的工作内容和性质较为特殊,执行的是不定时工作制。不定时工作制的目的是通过灵活安排工作时间,从而提高工作效率,虽然没有固定上下班考勤要求,但并不意味可以随意不正常出勤。公司高管在具备管理者身份的同时也具备劳动者的身份,作为劳动者,应当遵守用人单位制定的包括考勤管理制度在内的各项规章制度。

案例4: 公司股东会的决议程序并非公司高管领取因履行高管职责而获得的报酬的前提条件

【案情简介】徐某于2010年5月24日入职某销售公司,担任总经理、销售总监、董事。2017年2月1日,徐某辞职。后徐某以要求某销售公司支付高管奖金、销售总监提成为由诉至法院。某销售公司主张,徐某为公司董事,其报酬事项应由公司股东会予以决定。徐某所主张的报酬未经股东会决议,不应支持。法院经审理后认为,徐某主张某销售公司支付的高管奖金和销售总监提成属于履行高管职责之后应当获得的劳动报酬,不能以公司法规定的公司股东会的决议程序作为领取劳动报酬的前提条件,故某销售公司应当支付徐某高管奖金和销售总监提成。

【法官释法】公司法虽然规定有限责任公司的股东会可以决定有关董事的报酬事项,但该报酬应当是基于公司法的规定履行董事职责而获得的对价,不涉及因履行高管职责而获得的劳动报酬。公司高管以劳动者身份所获得的报酬系劳动法的调整对象,而非公司法意义上其履行董事职责所获得的对价,应由劳动法予以调整,不应受公司法的调整,无需经过股东会决议程序。

案例5: 执行不定时工作制的高管,主张用人单位支付加班工资的,不应予以支持

【案情简介】葛某于2015年7月1日入职某软件公司任总经理,2016年3月15日,双方解除劳动关系,后葛某以要求某软件公司支付2016年1月-3月期间加班工资为由诉至法院。法院经审理后认为,葛某系某软件公司总经理,属于高级管理人员。在适用不定时工作制的前提下,即使其有延时或休息日工作的情况,也不能当然视为加班,故对葛某要求加班工资的请求未予支持。

【法官释法】公司高管负责企业日常经营管理事务,由于随时处理各种突发事务和管理之需,工作时间具有不确定性和灵活性。对于公司高管要求支付加班工资的,应当在尊重双方当事人约定的基础上,参考工时制度、工资明细等内容合理确认加班工资的支付。如果用人单位与公司高管约定实行不定时工作制,公司高管要求用人单位支付加班工资的,不应予以支持。

案例6: 用人单位针对公司高管的绩效工资等浮动薪酬作出制度规定,且高管对此知晓的,应当以具体规定为准

【案情简介】李某于2014年3月31日入职某电信公司担任副总经理,入职材料中列明了绩效工资考核制度。2016年3月21日,某电信公司与李某解除劳动关系,后李某以要求某电信公司支付绩效工资为由诉至法院。李某主张,绩效工资不受公司经营情况的影响,公司以处于亏损状态而拒发其绩效工资没有道理和依据。法院经审理后认为,李某属于企业的高级管理人员,职务明显有别于普通劳动者,其履职行为的成效与企业的经营效益之间相关联具有正当性,故驳回了李某的诉讼请求。

【法官释法】用人单位与公司高管相互依存,一方面,公司高管对用人单位的经营管理方式以及具体措施可能直接决定了用人单位的经营成果及经济效益,另一方面,用人单位给予公司高管高额报酬的目的也在于激励他们做出更大贡献,获取更高经营收益。在用人单位针对公司高管的绩效工资等浮动薪酬作出制度规定,且高管对此知晓的情况下,应当按照具体规定处理。

案例7: 公司高管违反竞业限制约定的,应当向用人单位支付违约金

【案情简介】杜某于2014年8月11日入职某金融公司,先后担任总经理助理、董事会秘书。入职时双方签订劳动合同并约定了竞业限制条款。2016年3月21日双方签署

《解除劳动合同协议书》，其中约定：双方原先签订的竞业限制等协议继续有效。后某金融公司以杜某在职期间成立竞业公司为由诉至法院，要求其返还竞业限制补偿金。法院经审理后认为，杜某在职期间及离职后均未履行竞业限制义务，某金融公司无需向其支付相应补偿，杜某应当向公司返还已经支付的竞业限制补偿金，并支付违约金。

【法官释法】对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。对于公司高管而言，更应当遵守诚实信用原则，履行忠实义务。即使在职期间用人单位与公司高管未就竞业限制进行专门约定，公司高管亦不能违反诚实信用原则，从事竞业行为，损害公司利益。公司高管违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

案例 8：公司高管徇私舞弊给用人单位造成损失的，用人单位可以解除劳动合同

【案情简介】怀某于 2015 年入职某公司担任销售总监，2017 年 11 月 6 日，双方解除劳动关系。某公司向怀某作出解除劳动合同通知书，其中载明，与公司交易的客户之一沈阳某公司的法定代表人为怀某之妻，怀某经手的销售合同中商品价格低于市场价格，违反了其与某公司签订的《无利害关系声明》。怀某以某公司属于违法解除劳动合同为由诉至法院。法院经审理后认为，怀某与沈阳某公司之间的销售行为违反了劳动者应当遵循的职业道德，在其与某公司签订了《无利害关系声明》的情况下，某公司解除与怀某的劳动关系并无不当。

【法官释法】公司高管在从事经营管理的过程中，对用人单位的业务执行、交易对象、交易内容均有一定的决策权，这也容易导致个别公司高管出现利用职务之便，为个人谋取不正当的交易机会和商业利益的行为。对于公司高管徇私舞弊，给用人单位造成损害的，用人单位可以与其解除劳动合同，而无需支付解除劳动合同补偿金。相关行为给用人单位造成损失的，公司高管还应当承担赔偿责任。

案例 9：公司高管辞去职务并获得同意的，发生劳动者解除劳动合同的法律效力

【案情简介】罗某于 2008 年 12 月 1 日入职某公司任总经理，同时，罗某系该公司股东和董事会成员。2018 年

3 月 10 日该公司召开董事会。会上，罗某请求辞去总经理职务并获同意。3 月 12 日，该公司董事会作出《人事令》予以确认。随后公司收回了罗某的办公电脑、取消其门禁卡和微信群权限。罗某主张其系依据董事长黄某的要求而辞去职务，并非解除劳动关系的意思表示，后罗某诉至法院要求认定公司属于违法解除劳动合同。法院经审理后认为，罗某辞去总经理职务并获得同意，发生解除劳动合同的法律效力，公司不属于违法解除劳动合同。

【法官释法】劳动者的职务决定了工作内容、劳动报酬等劳动关系中的核心要素。对职务的取得、履职和处分是判断劳动关系建立、履行、解除（终止）的重要指标。公司高管辞职是其对自身职务的处分行为，且用人单位与公司高管均未就新的工作岗位、工作内容、劳动报酬达成一致意见，故双方之间未就变更或订立新的劳动合同达成合意，公司高管辞去职务的行为，必然导致对劳动关系一并处分的法律效果，发生解除劳动合同的法律效力。

案例 10：劳动合同违法解除后不能继续履行的，公司高管可主张违法解除劳动合同赔偿金

【案情简介】范某于 2014 年 6 月 8 日入职某游戏公司任运营总监。2017 年 5 月 19 日，某游戏公司向其送达《解聘通知书》。后范某诉至法院，要求与某游戏公司继续履行劳动合同。法院审理后认为，某游戏公司属于违法解除劳动合同，但鉴于范某与公司董事长就公司经营存在严重分歧，且仍有其他纠纷在诉讼过程中，双方缺乏继续履行劳动合同的信任基础，故双方劳动关系于 2017 年 5 月 19 日解除，范某可就违法解除劳动合同赔偿金的请求另案主张权利。

【法官释法】公司高管接触并掌握用人单位的核心业务、技术内容等重要信息，其工作内容和工作性质对用人单位具有较强的唯一性和不可替代性，其与用人单位之间劳动关系的履行也要在双方互信的基础上才能达到良好的效果。在双方合作基础较为薄弱，不能建立充分信任时，继续履行劳动合同也不利于和谐劳动关系的构建。此时，公司高管可以通过另行主张违法解除劳动合同赔偿金的方式，维护自己的合法权益。

终局裁决与非终局裁决的救济途径一样吗?

武艳艳 / 文

【案例介绍】

王某因与某公司发生劳动争议,申请劳动仲裁,仲裁请求如下:1.确认王某于2010年1月1日至今与某公司存在劳动关系;2.支付2017年12月31日至今加班费47295.44元;3.支付未签订书面劳动合同的二倍工资44440元;4.支付违法辞退的赔偿金48480元;5.补足2018年8月至今最低工资差额合计500元;6.未交社会保险的失业金损失21840元。仲裁委裁决如下:1.确认某公司自2010年1月1日至2018年12月31日与王某之间存在劳动关系;2.某公司支付王某2018年8月至12月工资差额500元,此项裁决为终局裁决;3.某公司支付王某休息日加班工资18600.5元,此项裁决为终局裁决;4.驳回王某其他仲裁申请。

法院认为:后来某公司向某市中级人民法院申请撤销该仲裁裁决,法院认为,仲裁委作出的该仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项,应当按照非终局裁决处理。故某公司向法院申请撤销上述仲裁裁决,不符合人民法院审查终局裁决的受理条件,遂裁定:驳回某公司的申请。

【法官评析】

为有效缩短劳动争议案件的处理时间,提高劳动争议仲裁效率,依法及时维护当事人双方的合法权益,《劳动争议调解仲裁法》作出了有针对性的制度设计:一裁终局。那么哪些争议可以适用终局裁决呢?当事人不服终局裁决的应当如何救济?对于同一仲裁裁决中既包含终局裁决事项又包含非终局裁决事项,当事人不服的,又该怎么处理?主要从以下几点把握:

首先,《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定了两种类型的劳动争议在申请仲裁时适用一裁终局原

则:一是针对小额劳动争议纠纷,即追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准12个月金额的争议;二是针对国家标准明确的劳动争议案件,即因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

其次,对于不服终局裁决的,劳动者和用人单位的救济途径是不一样的。劳动者对上述终局裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。而用人单位不服的,可以根据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

再者,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第十四条规定了劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项,当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的,应当按照非终局裁决处理。本案中,王某基于同一法律关系提出多项仲裁请求,涉案仲裁裁决既涉及到《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的一裁终局裁决事项,也涉及到第四十七条规定之外的非终局裁决事项,按照上述规定,劳动者的多项诉讼请求往往基于同一法律关系,既已存在非终局裁决事项,双方之间的争议已经超越了一裁终局的制度内涵,如分开处理,则违反了同一法律关系诉讼的整体性原则。故按照上述规定,仲裁委的裁决应当按照非终局裁决处理。故某公司按照终局裁决处理规则向中级法院申请撤销仲裁裁决,不符合中级人民法院审查终局裁决的受理条件,法院予以了驳回,该公司应直接向基层人民法院提起诉讼。

(作者单位:南京市中级人民法院) ①

疫情防控期间的社会保险业务办理（一）

【参保缴费服务】

1问:用人单位如何办理参保业务?

答:疫情防控期间,倡导用人单位网上自助办理,已办理注册并有CA证书的用人单位可通过南京市人社局门户网站(<http://rsjnanjinggovcn/>)办理社会保险参、停保手续。同时畅通远程协同办理渠道,用人单位可通过临时开通的电子邮箱、传真(电子邮箱:nanjingshebao@163com 传真:025-86590855)、邮寄(邮寄地址:南京市水西门大街61号,邮编:210017,收件人:南京市社保中心)等渠道申请。用人单位因迟办手续造成的断缴或多缴费的,可按规定办理补缴或退费。

提醒:

(1)南京市人社CA数字证书办理途径

——线上申请 网址:<http://www.njyztnet>

——线下申请 单位用户可携带加载统一社会信用代码的《营业执照(副本)》复印件(需加盖公章)、《企业数字证书、电子签章申请表》、经办人身份证原件及复印件至驻点办理机构申请。咨询电话:12333.400-838-6955

(2)采取远程协同办理渠道的用人单位请务必留下联系人、联系电话和地址。

2问:灵活就业人员如何办理参保业务?

答:灵活就业人员可凭注册密码登录或使用“我的南京”APP扫码登录南京市人社局门户网站(<http://rsjnanjinggovcn/>)办理个人社会保险参、停保业务。

3问:疫情防控期间,灵活就业人员重复缴费后如何处理?

答:疫情防控期间重复缴费的,社保中心将及时办理退费,请及时激活本人市民卡银行功能。如有疑问请拨打咨询电话025-86590866。

4问:灵活就业人员如何线上缴纳社会保险费?

答:灵活就业人员可通过“我的南京”APP(缴费金额单笔无上限限制)和“南京社保”微信公众号(缴费金额单笔上限5000元)进行线上缴费。

在线办理方式:(1)“我的南京”APP-智慧人社-社会保险-灵活就业缴费。(2)“南京社保”微信公众号-我的社保-自助缴费。

5问:参加企业职工社会保险的单位及个人如何打印参保缴费证明?

答:参保单位可以通过单位用户登录“南京市人力资源和社会保障局公共服务平台”(<https://m.mynjcn11097>),点击“服务大全”-“征缴与权益记录”-“单位参保证明打印”菜单并按屏幕提示要求操作打印参保缴费证明。

参加企业职工社会保险的个人可以通过以下三种方式查询、打印本人的参保缴费证明:

(1)网站获取。参保人员可通过个人用户登录“南京市人力资源和社会保障局公共服务平台”,点击“服务大全”-“征缴与权益记录”菜单并按屏幕提示要求操作打印各类参保缴费证明。

(2)手机获取。参保人员可以通过“我的南京”APP“智慧人社-参保证明”模块或“南京社保”微信公众号“我的社保-智慧社保-参保证明”模块查询打印所需证明。

(3)自助终端打印。参保人员凭身份证或市民卡原件,到市、区社保经办机构任一网点自助终端查询打印个人参保缴费证明。

提醒:疫情防控期间,建议尽量选择前两种方式获取。

6问:如何办理企业职工基本养老保险关系转移接续?

答:除即将达到待遇领取条件的参保人,其他参保人跨统筹区流动时不必即时办理转移手续。确需办理的,可登录“国家社会保险公共服务平台”(<http://si12333govcn/>)——“关系转移”线上办理,无需开具《基本养老保险参保缴费凭证》。

【养老保险服务】

7问:疫情防控期间,退休人员可以预约体检吗?

答:倡导退休人员通过南京市人社局门户网站(<http://rsjnanjinggovcn/>)或“我的南京”APP,根据医院开放情

停工留薪期与工亡待遇的联系

职工因工死亡被认定为工亡后,其近亲属享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金待遇。但是在实际工作中也常遇到伤残职工在停工留薪期内或停工留薪期满后死亡的情形,这种情况下,其近亲属还能享受工亡待遇吗?

回答问题前,我先给您举个例子吧。

某机械加工公司两名员工在一起工伤事故中受伤,张某在停工留薪期内(未进行劳动能力鉴定)因事故伤情加重治疗无效死亡,李某在停工留薪期满,经劳动能力鉴定被评定为一级伤残,一年后死亡。二人近亲属能获得同样的工亡待遇吗?一起来分析!

01 停工留薪期怎么算?

根据《工伤保险条例》规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,享受停工留薪期待遇。一般情况下,停工留薪期不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,停工留薪期可以适当延长,但延长不得超过12个月。

02 停工留薪期与工亡待遇有联系吗?

有。分两种情况:

1). 在停工留薪期内死亡的情形

根据《工伤保险条例》第三十九条第二款,伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的,其近亲属可享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金待遇。上例中的张某即符合该种情形。

2). 在停工留薪期满后死亡的情形

根据《工伤保险条例》第三十九条第三款,一级至四

级伤残职工在停工留薪期满后死亡的,其近亲属可享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇。需强调指出的是,此种情形下,只有被鉴定为一级至四级的伤残职工才能享受上述待遇。上例中的李某即符合该种情形。

03 丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金的标准又是什么呢?

1). 丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

2). 供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。[供养亲属范围执行《因工死亡职工供养亲属范围规定》(中华人民共和国劳动和社会保障部令第18号公布)]

标准为:配偶每月40%,其他亲属每人每月30%,孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。

3). 一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。(来源:江苏人社) 人

况进行网上预约。

8问:疫情防控期间,怎么办理企业职工基本养老保险离退休人员养老金领取资格认证、企业职工基本养老保险供养直系亲属定期救济费领取资格认证?

答:对居住在本地的退休人员,将通过信息比对的方式进行认证,无需办理。居住在异地或需办理补认证的退休人员,可通过“我的南京”APP自助办理认证;无法自助办理的,也可通过电话联系相应区社保中心,通过微信或QQ视频办理认证。

9问:疫情防控期间,离退休人员如何变更养老金发放

银行?

答:离退休人员可凭注册密码登录或使用“我的南京”APP扫码登录南京市人社局门户网站(<http://rs.nanjing.gov.cn/>)变更养老待遇发放方式。

10问:疫情防控期间,养老保险待遇是否正常发放?

答:疫情防控期间各项养老保险待遇按时足额发放。当月10日后未领取到机关事业单位养老保险、城乡居民养老保险待遇的、当月15日后未领取到企业职工养老保险待遇的,请拨打电话025-86590867咨询。

{ 南京12333提供 } 人

浦口区人社局实现“放管服”改革再突破

为深入贯彻落实中央、省、市和区委区政府关于深化“放管服”改革、优化营商环境的决策部署,推动区人力资源和社会保障领域“清事项、减材料、压时限”,近期,区人社局以“持续推进清减压,人社服务更快办”为主题,按照关联事项“打包办”、高频事项“提速办”、所有事项“简便办”的工作思路,组织开展了“人社服务快办行动”,实现服务对象办事“跑腿”越来越少、材料越来越简、时限越来越短、体验越来越好。

一是优化窗口,推进服务事项“打包办”。依托现有“政务服务管理系统”和“金保二期”信息系统,持续推动“一网一门一次”改革。重点围绕服务对象眼中的“一件事”,包括企业招用员工、就业备案、失业登记、社保卡申领等事项,进行梳理整合,进一步细化完善所涉服务事项清单,规范事项名称,开设全业务通办窗口,形成一个窗口、一个平台、提交一套材料即可一次办理的“打包办”模式。

二是压缩流程,推进服务事项“提速办”。聚焦人社

高频服务事项,按照“能减尽减”、“可一次办好”、“立等可取”的服务原则,层层明确责任,压实工作举措,对即办事项从受理到办结的各环节进行梳理。修订完善服务指南,明确办理条件、办理渠道、办理时限、反馈方式、监督渠道等,实现即办事项从受理到办结不超过 30 分钟,限时办事项在规定办结时限基础上再提速 50% 以上,极大地节约了企业、群众的用时成本,进一步提升了办事效能。

三是强化监管,推进服务事项“简便办”。全面清理证明材料,部分事项只需做出符合规定的承诺,不需要再提交证明材料,实实在在让服务对象享受到了“福利”。通过“诚信引领、风险把控、放管结合”方式,依托劳动保障监察“两网化”监管平台和国家企业信用信息公示系统(江苏),以“日常巡查”和“双随机一公开”为监管手段,加大对承诺事项的事中事后监管,实现了告知承诺、审查和监管的有效衔接。 人

稳岗就业,锁金村街道在行动

为积极巩固脱贫攻坚和稳就业工作成果,锁金村街道劳保所积极面向帮扶对象送政策,送信息,送岗位,送培训,送服务,送温暖,有力有效促进稳岗就业,助力打好收官之战。根据锁金村街道就业困难群众特点,重点开展以下活动:

(一)送政策。对于新近出台的针对疫情期间失业人员的失业补助金政策,社保所对辖区潜在的收益群体进行摸排,积极宣传,引导帮扶对象按规定享受政策。对辖区内的企业加强用工指导,采取上门宣传,电话宣传,视频云会议等多种形式,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。对辖区内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,帮助帮扶对象提升就业能力。

(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,让帮扶对象第一时间掌握最新的岗位招聘信息;对登记在册,符合招聘要求的帮扶对象,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,初步达成就业意向人数 29 人,实实在在解决了帮扶对象的就业困难,受到帮扶对象的交口称赞。(锁金村街道劳保所) 人

高淳区人社局以硬作风提升硬实力 奋力扛起人社工作新发展新担当

倪强 / 文

牛年新春伊始,高淳区人社局党委认真贯彻全区党的建设和作风建设工作会议精神,号召全局党员干部深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,认真落实中央和省市关于全面从严治党和作风建设的最新要求,把全局上下的精神和干劲汇聚到党建引领发展、作风引领突破上来,迅速掀起千帆竞发勇争先、乘势而上谱新篇的发展热潮,推动人社各项工作快起步、快推进、快落实,奋力实现“十四五”人社事业发展开门红,打响人社事业新发展“当头炮”。

高淳区人社局党委要求全局党员干部面对 2021 年全面从严治党和作风建设的新形势新任务,着力解决好责任落实上的“虚浮症”、精神状态上的“疲软症”、服务

效能上的“拖沓症”、工作本领上的“恐慌症”、纪律规矩上的“漠视症”等问题,紧扣夺取“十四五”全区人社事业发展开门红、实现全市争先进位这个主题,以硬作风提升硬实力,牢牢扛起人社事业心发展的硬核担当。全局上下要做到:突出一个“争”字,做到紧张快干争速度、昂扬斗志争贡献、比学赶超争进位;突出一个“干”字,动真碰硬敢干、创新突破善干、提升本领能干;突出一个“实”字,弘扬实在作风、坚持实干为先、树牢实绩导向。不折不扣落实好区委、区政府和市人社局 2021 年的工作部署,锚定目标、抢先抓早、大干快上,确保一季度实现“开门红”,为完成全年各项目标任务打下坚实基础。(作者单位:高淳区人社局) ㊟

以岗留工、以薪留工,栖霞人社在行动

尤永坤 / 文

为应对疫情防控最新形势,栖霞区人社部门从服务企业用工、开展技能培训、和谐劳动关系等几个方面迅即行动,帮助企业稳岗留工、鼓励劳动者留宁留栖过年。

一是广泛开展就业用工服务,助力企业以岗留工。针对企业春节期间用工需求和留宁不返乡劳动者就业需求,栖霞区人社局主动对接辖区春节期间缺工企业,搜集岗位 2500 余个,举办“稳岗留工行动”线上专场招聘会,通过“南京栖霞人社”、“栖霞视点”微信公众号,栖霞区掌上云社区 1098 个居民微信群,市人社局网站人才招聘平台等信息渠道全方位发布,确保岗位信息送到有需求的劳动者手中。同时,加大与驻区企业对接,鼓励企业之间用工调剂、适配用工,推动实现企业间人力资源合理调配,全力保障春节期间企业员工留得住、用得好。

二是推进开展技能提升培训,帮助企业稳岗留工。通过支持企业开展线上线下培训的方式,促进企业降本增效,帮助企业稳岗留工。在做好疫情防控的前提下,鼓

励企业结合需要灵活安排职工在岗培训和技能提升培训,开展岗前培训的,区人社部门发放 300 元/人的岗前培训补贴,其中新型电子信息、新能源汽车、集成电路、高端智能装备、人工智能、软件和信息服务、生物医药与节能环保新材料和危化等企业根据要求开展的培训项目,可申领 800 元/人的岗前培训补贴。1 月份以来,已组织企业岗前培训 14 班次,参培人数近 200 人,预计发放岗前培训补贴 6 万元。

三是全力维护和谐劳动关系,切实保障员工权益。鼓励企业根据生产经营实际合理安排生产,制定错峰放假和调休计划,采取发放“留岗红包”、改善就餐条件、安排文化活动等措施,吸引外地员工尽量留在栖霞过年。同时,落实好工资、休假等待遇保障,推进根治欠薪冬季专项行动,加强纠纷处置和隐患排查,确保员工按时足额拿到工资。进一步畅通劳动保障维权渠道,开展欠薪投诉集中接访活动,线上线下同步化解各类欠薪纠纷。(作者单位:栖霞区人社局) ㊟

小花生带动大产业 产业链提升幸福感

王磊 / 文

民亦劳止，汔可小康。

浮山村位于南京市溧水区白马镇最北端，江南娟秀之地，得秦淮之灵韵，丘陵沟壑林立，村内无工业企业，水田面积少，是市级经济薄弱村。

党的十八大以来，“人民对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标”，在决战决胜脱贫攻坚和全面建成小康社会的收官之年，绝不让一个贫困群众掉队，成为四千余名浮山人砥砺奋进的精神原点，它如汹涌的春潮，涌动在浮山的每一片土地。

高处着眼：精准补短板，筑牢高水平全面小康底线

以目标为导向，以行动为准则，扶真贫真扶贫，这是浮山向自己下达的军令状。

浮山村劳动保障站在浮山村两委的领导下，高度重视稳就业保民生，利用村内特有的小籽花生和“夜潮土”条件，创新思路，大胆探索，通过因地制宜发展扶贫产业，帮助撑起贫困群众脱贫致富大梦想。

做好贫困村创业致富带头人培养工作。2019年7月成立溧水区白马镇浮山村农民专业合作社综合社，开展特色农副产品销售，组织本村劳动力参与运营，开展集体统一经营和为农服务，通过吸引更多本土人才回乡创业、在农民专业合作社领办创办人员中遴选等方式，现已吸引了58户农户加入合作社，形成“支部引领、合作社运转、党员带头、群众参与”的良好格局。

脱贫攻坚，成就非凡，这是当代最生动、最真实、最具说服力的小康故事。2019年浮山合作社产出18万斤湿花生，成品花生销售额为38.3万，带动147名农户参与到花生种植、采摘、包装中，使农户增加近22万元收入。浮山村劳动保障站带动300余户农户参与，帮助村内低收入户和残疾户等100余户农户增收，真正做到了全面小康！

要处着力：善治出良序，夯实高水平全面小康基

础

脱贫攻坚其作始也简，其将毕也必巨。越到最后，越是最难啃的硬骨头；突如其来的新冠肺炎疫情，又增加了攻坚难度。浮山村劳动保障站从支持就业稳定岗位、积极增加就业岗位、稳步加快技能提升等方面落实一系列稳定就业措施。

解决好就业问题，才能确保搬迁群众稳得住、逐步能致富，防止返贫。浮山村劳动保障站发挥支部党员作用，开展结对帮扶，将贫困群众的帮扶责任扛在了肩上。

加强就业信息服务管理。浮山村劳动保障站摸清已外出务工贫困劳动力的务工地点和务工状况，摸清计划外出务工贫困劳动力的务工意愿、帮扶需求，及时评估各项就业举措的落实效果，加强政策宣传解读，推动各项就业扶贫政策落实落地。通过微信发布招聘信息，助推小籽花生产业发展，组织开展“春耕播种”、“体验采摘”等活动，让合作社发展更有活力。

扶贫不仅要实干，更要先扶智。浮山村劳动保障站坚持实用技术培训与就业创业相结合，主动对接入园高校院所，邀请省农科院专家深入田间地头开展技术培训，使用机械设备，2019年，小籽花生支部联合合作社开展了4场花生科学化种植技术培训，提升农户种植水平，增强“小籽花生党支部”的“专业性”。

浮山村劳动保障站把过去简单的“送钱送牛羊”到家变成现在的“送工作”到家，实实在在地激发了贫困人口内生动力。如今，浮山村的脱贫攻坚成果已经凸显，幸福小康之门倏然开启。

在脱贫攻坚的路上，我们豪情万丈，信心满怀，将团结带领广大群众，继续撸起袖子加油干，以更加扎实的工作作风，更加创新有力的思路举措，攻坚克难砥砺前行，奋力谱写浮山脱贫振兴的新篇章！

（作者单位：白马镇浮山村村民委员会）

牛,六合有位全国“人社知识通”

李群 / 文

徐侨键:当好系统业务“活词典”,为群众解好忧心事、烦心事、揪心事

从 800 名同行中脱颖而出,荣获全国“人社知识通”称号,区人社系统“新人”徐侨键说,这是肯定更是激励,这一次参加岗位练兵,最大的收获是掌握了更多的业务知识、增强了服务能力。

对于怀揣着“从事工作能够实实在在地帮助有需要的群众”的信念走上人社岗位的徐侨键来说,术业有专攻,更要全攻,掌握的越多,越能更好地服务群众。而她,也被身边人称为人社业务知识“活词典”。

化初心为行动,为群众提供专业帮助

“你这个属于社会保障方面的问题,你看……”在区人社局劳动保障维权大厅,监察员徐侨键正在接待一位前来咨询社保方面业务的群众,尽管对方想要了解的内容不属于劳动保障业务,但徐侨键还是细致又专业地为他做了解释。同事们则是一副习以为常的样子,一直以来,徐侨键就是这样热心又耐心地为每一位办事群众提供着专业的服务,不管是不是本职岗位的份内事。

“当初就是想着能够找一份和群众接触更多、更能够为群众提供实实在在帮助的工作,”徐侨键说,在六合,自己的梦想实现了。2017 年,徐侨键放弃了已经熟稔的大学生村官工作,告别家乡来到了六合,成为区人社局劳动保障监察大队的一员,尽管一开始人生地不熟、业务也不熟悉,但她还是很快地找到了归属感,爱上了这一份职业,三年半的时间里,她主办了 300 多件劳动保障维权的案件,帮助百余名劳动者拿回了应得的报酬、维护了他们的权益。一次,一位办事群众找到徐侨键,咨询维权以外的一个问题,还是行业新手的她,因为对情况不太了解,只能无奈地说抱歉,办事人走了,可这种力不从心的感觉却一直萦绕在徐侨键的心头,激励着她不断地学习、提升自己,因为在她看来,自己熟悉了人社系统

各条口的业务,就能更快更好地帮助办事群众解决难题,让他们少跑路、好办事。初心不改,徐侨键最终成长为“人社知识通”,成了同事身边的业务“活词典”。

耕耘成就收获,练兵中学成岗位能手

2019 年,参加人社工作不到两年时间的徐侨键迎来了工作上的第一次“大考”,参加省人社系统的岗位练兵活动,因为之前接触了其他科室的工作,对各科室的服务内容有所了解,尽管对自己能否胜任抱有迟疑,可她最终还是迎难而上。“只要功夫深,铁杵磨成针,”徐侨键说,这一信念激励着自己前行,而岗位练兵期间的每一次集训,都是一个学习、提升的机会,能够学到更多的业务知识和岗位技能,而自己付出的每一份努力,都会成为提升服务群众能力的砝码。

已为人妻人母,这些非但不是徐侨键加班加点学习的阻力,反而成了她的动力。去年 7 月份,徐侨键再次被推荐参加岗位练兵,作为南京市唯一一名进入省集训队的队员,在省人事考试基地参加了 18 天的集训,这期间,4 岁的女儿发高烧,家人却什么都没说,直到和女儿视频聊天发现她状态不对,家人才告诉徐侨键实情。集训点距离家只要 40 分钟的车程,周末原本可以回去看一看,但最终徐侨键还是选择了留下,专心备考,并最终取得了全国“人社知识通”的好成绩。得知成绩的时候,徐侨键正在整理一个案件材料,看到信息的第一反应是“吃惊”,她说,一开始想的是不拖后腿,没想到能取得这么好的成绩。而同事们则说,这是她应得的。徐侨键前后参加了三轮集训,因为工作需要,她有时只能半脱产集训,白天忙工作,晚上要加班,只能将晚间休息时间利用起来,将一本本厚厚的题库“装”进心里。

心系民生实事,当好群众身边解忧人

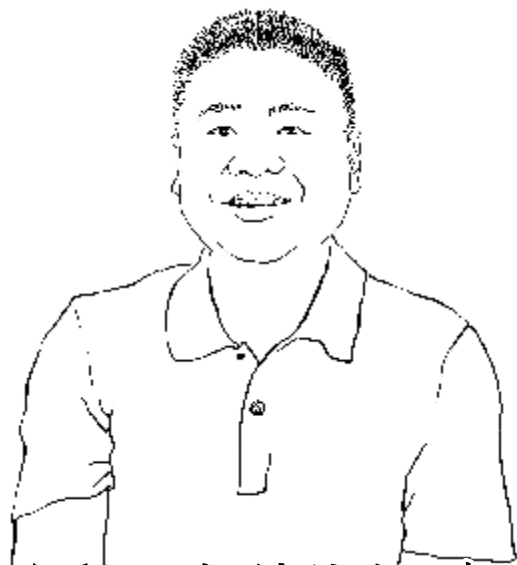
荣誉的背后,是徐侨键为民服务的热忱之心。全国岗位练兵考试在周六,按照安排,徐侨键可以享有三天的假期,周四去上班即可,可当天下午 5 点多钟

到达六合的她却在看到工作群消息之后,第一时间联系了负责人,晚上10点多收到“案件多、人手紧”的回复后,她当即表示,“明天我就上班”。顾不得“考完好好陪一陪孩子”的承诺,她又开始了没日没夜没周末的工作模式。

“知识宝贵,运用好更可贵。”徐侨键说,岗位练兵拓展了自己的知识面,而自己要做的,就是把这些知识用在工作中,为办事群众解惑答疑。一次,一位在建筑工地干活的受伤民工向徐侨键咨询,自己在干活时砸伤了腿,工地负责人只同意报销部分医药费,没有任何赔偿,生活来源成了问题,不知如何是好。放在过去,徐侨键只能帮他上网查询或是给他相关科室的咨询电话,这一次则直接现场给了肯定的答复。在和受伤民工单位沟通后,得知建筑施工方已经为工人购买了工伤险,这种情况下,可以申请工伤认定,并指导施工方办理了相关手续。得知自己能够享受工伤待遇,没了生活后顾之忧的受伤民工连声道谢。朴实的“谢谢”更是给了徐侨键满满的成就感,她说,人社系统各版块业务关系着民生,容不得一点敷衍,有时候多打一个电话、多问一句、多跑一趟就能帮助群众解决好他们的忧心事、烦心事、揪心事,而自己也将继续加强学习,争取早日成为一名复合型、一专多能型人才,为群众做好服务。

“学无止境”“学以致用”,徐侨键用自己的实际行动生动地诠释了其中的深刻含义。在区人社系统,还有着许许多多的“徐侨键”,一直在向着“人社知识通”的目标努力,学深学透学精系统各版块知识,并活学活用到工作中,在一次次为民服务实践中,提升服务能力和水平,给办事群众满满的获得感,也展示着每一位人社人的风采。

(作者单位:六合区人社局) ●



坚守创新之路,铸就企业辉煌 ——芮益民创业之路

倪强 / 文

江苏省人社厅1月17日发布消息,公布了2020年度高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定工作结果,经专业委员会评议、考核认定委员会确认、社会公示等程序,最终全省共有244人被认定为正高级职称,其中高淳区知名上市公司——红宝丽集团总裁芮益民认定为正高级经济师。跨越卅载雄关漫道,红宝丽已拥有聚氨酯、异丙醇胺、新材料和环氧丙烷四大产业基地,蜚声国内外化工行业。作为集团总裁的芮益民,稳健睿智,敢于担当,坚韧不拔,既秉持匠人的执着与专注,又有着企业家的远见和魄力。面对复杂的经济环境和激烈的市场竞争,从基层一步步走上领导岗位的芮益民始终保持着高度清醒的危机意识,带领红宝丽全体职员在坚守中创新、在创新中发展。

1996年,芮益民学成归来,集团公司委派他长驻上海,协助开拓贸易业务。当时,刚刚新婚不久的芮益民毅然接受了这一安排,肩负着公司和家庭的责任,带着大家的深深期许,开始了艰难困苦的创业之旅。面对陌生的环境,公司起步很困难,再加上缺乏品牌影响力及其他因素,市场销售举步维艰,第一年就亏损了近百万。1997年12月,芮益民被

集团公司委任为贸易公司总经理。对于芮益民来说,这的确是一个大挑战——初出茅庐的小青年,刚刚学习了一年,就在复杂陌生的贸易领域挑上如此重担,压力可想而知。可是,生性要强的芮益民并没有退缩,他暗暗下定决心:一定要破除艰难险阻,一定要让公司走向盈利!

为了进一步拓展产品销路,芮益民身先士卒,常年奔波于全国各地,年均出差 200 天以上,先后成功开拓了广东、河南、苏州等地的一大批知名大客户。接手第一年,就扭亏为盈,盈利 100 万。到 2002 年底,上海贸易公司的净资产比成立初期已翻了两番,客户遍布国内外。“贸易公司是我一手打造的,从最初的两三个人,发展到现在 40 多人的优秀团队,取得了可喜的成绩,成为海关的 A 类示范企业。”芮益民回首往事时,笑容中带着欣慰和自豪。公司是好起来了,但芮益民的身体却垮了。由于常年奔波、劳累,喜欢运动、身体倍儿棒的他,居然得了肺结核,不停地咳嗽、发烧。没有什么能够阻挡勇者的脚步,当身体稍有好转,芮益民又扛起了一项更加艰巨的重任。

为了打破国外对中国异丙醇胺技术的垄断,2001 年,红宝丽紧跟市场需求开发出第二大拳头产品——异丙醇胺,2004 在南京化工园上马年产 2 万吨的异丙醇胺装置。这一年,芮益民接手了异丙醇胺的项目建设。如何将尖端专利技术成功转化到 2 万吨生产装置上,成为了项目成败的关键。对他来说,这又是一个全新的领域,又是一个高难度的挑战。为了解决技术转化难题,芮益民带领技术人员夜以继日地对上千组数据进行分析、筛选、总结,对所需的上千台装置进行选

型。他回忆道:“我虽不是专家,但我从项目建设管理、行政管理一步一步走过来的,懂得如何合理地调动公司资源。”经过一年多的鏖战,他化腐朽为神奇,在那一片杂草丛生的荒芜之地上,崛起了当时亚洲最大、世界前列的异丙醇胺生产装置。2005 年 9 月,装置实现了一次性开车成功,且产品达到了国际领先水平,成为红宝丽在“做强”基础上“做大”企业的重要里程碑。2006 年,装置顺利投产,成为高淳实施“项目突破年”活动中的典范,得到了高淳县委、县政府的表彰。芮益民,又一次完成了人生中的华丽转身。他深情款款地说:“我和红宝丽历经风雨、同甘共苦,成就了彼此,也结下了深厚的情谊。”可是,由于一年多吃住都在工地上,条件艰苦,加上夜以继日地操劳,他的老毛病——肺结核又复发了。“天将降大任于斯人也”,这些挫折和苦痛似乎都是上天对即将担当大任的他设置的考验。

一次又一次的磨练,收获一日又一日的成长。2010 年 6 月,芮益民出任红宝丽集团公司总经理,挑起了大梁。芮益民带领红宝丽在发

展传统业务的同时,积极开拓新领域、发展新项目。他高举“创新”大旗,把传统业务聚氨酯硬泡组合聚醚和异丙醇胺经营得风生水起,同时大力发展新材料产业,延伸产业链,加快推进“红宝丽新材料产业园”建设,上马了高阻燃聚氨酯保温板项目。2015 年 12 月,位于江苏泰兴的“年产 12 万吨环氧丙烷项目”奠基开工,这是红宝丽目前投资规模最大、工程量最大的项目。项目开工建设,标志着红宝丽集团在实现产业一体化进程中又迈开了崭新的一步。项目建成后,红宝丽将拥有自主原料生产基地,保证安全生产和成本控制,同时有效拓展未来的成长空间,为下游产品研发创造有利条件。如今,芮益民又带着他的团队,试水锂电池正极材料,拓宽主业范围、打造新能源产业,培育新的利润增长点,推动公司转型与长远发展。

在坚守中寻求创新,在创新中推动企业发展。芮益民的每一步都走得稳稳当当,坚定无悔,红宝丽的未来,一定会更加辉煌! (作者单位:高淳区人社局) ●

创业故事



短讯传真



市人社局看望慰问留宁过年高校学生代表

很多驻宁高校外地学生积极响应国家疫情防控号召,放弃与亲人团聚的机会,选择留宁在南京过年。2月2日,市人社局局领导马书婷、市就管中心主任韩小燕一行4人分别走进南京大学等学校,看望慰问留宁过年的大学生代表,向同学们送上节日的祝福和春节礼包,并向同学们介绍了“宁聚计划”相关政策、人社部门开展的高校毕业生招聘活动及打造24小时不断线招聘服务情况。感谢同学们响应国家号召留宁过年,给古都南京春节增添人气,为南京抗疫做出了积极的贡献。(市就管中心)

“金保二期”流动人员档案管理培训班举办

根据深化“放管服”改革要求,为配合流动人员档案管理“金保二期”系统上线,不断加强档案管理标准化建设,市人才服务中心日前组织了全市“金保二期”流动人员档案管理业务培训,各区人才服务中心负责人及业务骨干40人参加。培训班上,市人才服务中心工作人员详细介绍了“金保二期”及“全省人社系统一体化”信息系统建设方面的要求,局信息中心就“金保二期”人事人才板块操作系统功能使用进行了细致讲解。还围绕“金保二期”流动人员档案管理业务操作要求,区分线上、线下业务板块进行了实操演示、实际操作和现场答

疑。本次培训进一步规范全市档案代理业务操作流程和服务标准,提高了人才服务机构档案管理业务水平,为我市流动人员档案管理“金保二期”系统有序运行提供了保障。(市人才)

雨花启动“就业专车”助力员工返岗复工

2月17日,首批返岗复工的109名丹凤籍农民工乘坐3辆“点对点”专车奔赴雨花各自就业岗位,有序开启返岗复工之旅。至此,雨花台区全面拉开了2021年“春风行动”暨“点对点”返岗劳务协作系列就业活动的大幕。春节前后,雨丹两地人社部门通力协作,密切配合,及时摸排有出行意愿的农民工信息,挖掘就业岗位,登记造册、建立台账。春节后立即启动“就业专列”,对所有外出务工人员及时进行扫码、测温,严格落实各项疫情防控措施,并贴心为其赠送了外出务工意外保险,确保农民工节后返岗顺畅,助力企业有序复工复产。下一步,区人社部门还将持续开展“云春风”就业招聘、人才需求调研、岗位信息推介、政策直通车等多种活动,保障各类群体充分就业,推动企业复工揽才两不误,助力我区经济实现“开门红”。

高淳区获省乡土人才建设成果展奖一银二铜

江苏省日前举办了首届中国江苏乡土人才“三带两助”建设成果展,高淳陶瓷股份有限公司是江苏省乡土人才传承示范基地,高淳区人社局组织该公司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,受到了大家的一致好

评。经专家评审,孔小芳设计制作的陶瓷作品“福禄酒具”获银奖,董定家设计制作的陶瓷作品“祈福达摩”获铜奖,庄志诚、倪宏明、夏新花和诸唯新设计制作的陶瓷作品“春华”尊上瓷系列获铜奖,江选英设计制作的陶瓷作品“万水千山”获铜奖。

“春节红包”惠及溧水28428位老年居民

为进一步弘扬中华民族尊老敬老的传统美德,充分体现党和政府对老年人的关怀,让老年人共享改革发展成果,在春节来临之际,继续对溧水区符合条件的年满70周岁及以上城乡老年居民增发“压岁钱”,即一次性养老补贴。今年的发放标准为70—79周岁老年人每人800元,80周岁及以上老年人每人1000元。由区人社局通过信息系统导出符合领取条件的城乡居民,分发至各街镇、开发区进行核实、调整,最终经区人社局审核、确认后报区财政局。区财政局确认后所需资金汇入相关支出户,由人社局通过发放系统进行发放。在申请最低生活保障时,一次性养老补贴不计入家庭收入。据统计,符合领取条件的城乡老年居民70—79周岁有19823人,80周岁及以上有8605余人,共惠及全区28428人,涉及资金2446万元,春节前将全部发放到位。(张丽)

市人社部门抽查秦淮区民办职业培训

为切实做好我区民办职业培训学校的日常监管工作,按照“双随机、一公开”要求,市、区两级人社部门工作人员日前联合对我区两所民办职业培训学校开展了监督抽查。检查内容细致全面,重点对学校证照公示情况、是否存在违规招生行为、是否存

在超范围经营、是否存在联合办学行为以及日常防疫工作进行了核查。经过检查,两所民办职业学校日常管理基本符合要求。市局领导就民办职业培训学校规范管理提出以下要求:一是要求各学校责任人将安全放在第一位,切实增强安全主体意识,认真履行安全职责。二是日常防疫工作不可松懈,切实加强学校日常管理,发现问题,及时报告,确保学校日常管理工作落实到位。

六合区开展困难群体春节慰问工作

六合区人社局积极落实区委、区政府关于在全区开展走访慰问困难群体工作的要求,把党和政府的温暖及时送到困难群众手中,帮助他们解决实际困难。人社部门的慰问对象主要有区内困难企业困难职工(家庭)、部分在领失业保险金人员及特困家庭、企业退休人员中特困家庭、鳏寡孤独人员及百岁老人等,预计将发放春节慰问金 2011 人、172 万元。今年的春节慰问工作时间紧,涉及人数多,工作难度大。为此,区人社局提前筹划,预先梳理慰问人员,与上级部门对接慰问金发放标准,做到不遗漏、不重复,切实把给困难群众送温暖的好事做好。(六合区人社局)

春节慰问送温暖 社保关爱暖民心

锁金村街道紫鑫城社区在新春佳节来临之际,给辖区内的失业困难人员送上了政府的关心、新春的美好祝福以及节日慰问金。在慰问过程中,社区网格员询问慰问对象日常生活有哪些困难需要社区帮助解决,做到切切实实为他们排忧解难。同时鼓励他们坚定生活的信心,勇敢面对困难,依靠党和政府的富民好政策,多

想办法,广开门路,积极寻找生活的新起点,努力改善家庭生活现状。被慰问对象纷纷表示感谢,感谢党和组织送来的深情厚谊,在他们困难的时候能够想到他们。天虽寒,心中暖,有了社保的关爱和温暖,让失业困难人员过上了一个欢乐祥和的牛年春节,也充分体现了政府和社区对困难群体的真切关怀。(锁金村劳保所)

“鼓楼区举办南京邮电大学宁聚计划宣讲会

鼓楼区人社局、鼓楼团区委日前走进南京邮电大学,联手南京邮电大学团委举办“英才汇聚 乐业鼓楼”南京邮电大学宁聚计划宣讲会。会上区人社局对宁聚计划研究生见习做了全面宣讲,并现场带去鼓楼区筹集的 8000 多个岗位动员大学生参加见习,提高实践能力,达到人岗匹配的目的。同时,区人社局还利用这次机会对鼓楼区大学生就业创业优惠政策做了详细介绍和推广,并在现场解答学生的疑难问题,鼓励大学生立足鼓楼就业,扎根鼓楼创业。

秦淮区人社局召开重大欠薪案件专题会议

近日,国务院根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室下发《关于贵州省桐梓县、陕西省镇安县重大欠薪案件情况的通报》,区人社局对照文件精神,认真展开自查,快速反应主动作为。人社局日前召开专题学习督查会议,南部新城开发建设(集团)有限公司下属各公司、南京地铁建设公司、南京绿地地铁五号线项目投资发展有限公司等建设单位负责人参加会议。会议首先组织学习《通报》精神,传达《通报》要求,要求各建设单位提高政治站位,高度重视欠薪舆情,举一反三,查摆问题;其次,就参

会单位在建项目开设民工工资专用账户、通过专户代发工资、考勤运行情况进行通报并提出整改要求和时限;最后,会议强调各单位在建项目需严格落实四项制度,按照《保障农民工工资支付条例》要求开展排查,消除欠薪隐患,为我区即将开展的 2020 年度根治欠薪冬季攻坚行动打下坚实基础。

玄武门街道举办稳就业保民生专场活动

近日,玄武门街道劳动和社会保障所在街道便民服务中心举办了以“服务攻坚稳就业,纾困解难保民生”为主题的专场招聘及政策咨询会。事前,街道劳保所针对性的对各社区就业困难群体,特别是长期失业人员积极的进行了前期的摸排工作和政策宣传,帮助就业困难人员知晓政策、享受政策。组织相关人员深入辖区内的企业单位,搜集辖区内经营业绩好、社会责任感强的企业的空岗信息,鼓励其参与到结对帮扶工作中。在做好岗位收集的基础上,集中整合就业困难人员岗位信息,为就业援助对象提供合适的岗位信息。让供需双方面对面实施对接,争取把就业岗位送到就业援助对象手中。活动现场,共提供招聘岗位 184 个,各类就业服务 52 人,接受现场政策咨询 61 人,现场发放宣传资料 42 份。就业窗口的办事人员也积极地与求职者进行交流互动。希望通过这次主题专场活动,深入推进基层就业帮扶工作,拓宽辖区内就业困难人员的就业渠道,送温暖、送政策、送服务、促进稳岗就业。(玄武门劳保所)

南京市调整 2020 年工伤保险定期待遇

2020 年 11 月 20 日, 省人力资源社会保障厅、省财政厅下发了《关于调整工伤保险有关待遇的通知》(苏人社发〔2020〕133 号), 我们将严格按照规定对南京市 2020 年工伤保险有关待遇进行调整, 此次调整是市委、市政府保障和改善民生的具体体现, 对于更好的维护工伤职工的合法权益有着重要的意义。

一、调整范围和调整时间

2019 年 12 月 31 日前已享受伤残津贴、生活护理费待遇的工伤职工、享受供养亲属抚恤金待遇的工亡人员供养亲属, 以及已按规定办理退休手续, 其基本养老保险待遇低于伤残津贴的, 由工伤保险基金补足伤残津贴差额的人员, 从 2020 年 1 月 1 日起调整工伤保险定期待遇。

二、调整标准

1. 一至四级工伤职工伤残津贴的调整, 根据伤残等级每人每月分别增加: 一级 263 元, 二级 234 元, 三级 228 元, 四级 223 元。

2. 生活护理费调整, 生活完全、大部分、部分不能自理的护理费每月分别增加: 260 元, 210 元, 160 元。

3. 工亡人员供养亲属抚恤金的调整, 工亡职工供养亲属的抚恤金在原标准基础上每人每月增加 70 元。

4. 伤残等级为五级至六级并已按月享受伤残津贴的工伤职工, 由用人单位按工伤职工调整前月伤残津贴的 6.52% 增加伤残津贴, 调整后的伤残津贴低于当地最低工资标准的, 由用人单位补足差额。

三、交通食宿标准调整

工伤职工住院院治疗工伤 (含到设区市以外就医) 的伙食补助标准为每人每天 30 元。

工伤职工到本设区市以外地区 (含外省) 进行治疗、康复或者配置辅助器具的, 应经所在地区工伤保险定点医疗机构出具证明、报经办机构同意, 一般选择普通公共交通工具出行, 凭原始票据报销。

转外就医住宿补助最高不超过 200 元 / 人 / 天, 住院前伙食补助费按工伤职工住院治疗期间的伙食补助标准执行, 按实际发生的时间计算天数, 最长不超过 2 天。

四、资金来源

工伤待遇已纳入工伤保险基金支付的, 此次调整所增加的费用由工伤保险基金列支; 尚未纳入工伤保险基金支付的, 由原渠道列支。

2020年度工伤保险定期待遇调整情况表

类型	等级	增加标准 (元/月)
伤残津贴	伤残一级	263
	伤残二级	234
	伤残三级	228
	伤残四级	223
护理费	完全不能自理	260
	大部分不能自理	210
	部分不能自理	160
供养亲属抚恤金	工亡职工配偶	70
	其他供养亲属	70

六合区召开全区保障农民工工资支付工作会议



为进一步贯彻落实国家、省、市保障农民工工资支付工作各项部署要求，深入扎实推进春节前根治欠薪工作，六合区日前召开全区保障农民工工资支付工作会议。六合区根治拖欠农民工工资工作领导小组副组长、区人社局局长李光辉通报了国务院根治欠薪冬季攻坚行动动员部署电视电话会议精神，贵州省桐梓县、陕西省镇安县重大欠薪违法案件情况和2020年度六合区企业欠薪案件相关情况，分析了全区当前治欠工作面临的形势和问题，提出根治欠薪工作在现阶段是地区、部门工作的重中之重，各相关单位务必确保排查到位、压实责任、落实具体工作举措、处置迅速到位，合力做好全区根治欠薪工作。六合区委常委、常务副区长徐有俊对我区根治欠薪工作提出四点要求：一是思想上要重视。我们一定要提高政治站位，强化政治担当，在处理欠薪事件上要积极主动作为，强化属地责任意识，充分认识根治欠薪的重要性，筑牢民生底线，维护发展大局。二是工作上要细致。对现已掌握的欠薪信息，各部门、各街镇（园区）要处置到位。要通过根治欠薪冬季专项行动全面开展进一步排查，及时掌握动态信息，主动出击，朝前一步化解欠薪矛盾，确保欠薪隐患一个不留。三是责任上要压实。各部门要分别成立根治欠薪工作班子，分工明确，责任到人。各部门之间要形成合力，工作积极主动，遇到问题都往前靠一靠，朝前跨一步，共同做好根治欠薪工作。四是处置上要迅速。务必牢固树立风险防控意识，强化应急处置机制，完善工作预案，明确处置措施和责任，对出现因欠薪引发的突发性、群体性事件，要及时预警，迅速介入，妥善处置，严防事态蔓延扩大，全力确保社会稳定。（六合区人社局 李群）



防疫不放松 栖霞人社在行动



为贯彻落实国家和省市关于新冠肺炎疫情防控工作部署，栖霞区人社局积极行动，近期陆续走访了辖区内南京技师学院、南京华东信息工程技工学校，了解学校疫情防控工作的部署。同时，联合街道人社所及卫健部门工作人员，对辖区内已复学的民办职业培训学校进行了防疫工作督查，要求培训机构在常态防控、防疫物资配备、制度机制落实上严格参照学校疫情防控要求，严格执行体温监测、预约登记、隐患排查、应急处置、消毒杀菌等各项疫情防控措施，并就冬春季消防安全工作进行了再次强化要求。栖霞区人社局多措并举做好技工院校和民办职业培训学校疫情防控工作。一是严密部署。通过建立职业培训防疫微信工作群，第一时间发布省、市、区最新防疫政策，要求全区技工院校和民办培训学校落实责任领导和联络人员，提高思想认识从严落实疫情防控工作。二是严格落实防疫政策。按照上级要求，加强与卫生防疫、教育等部门的协调配合，切实完善防控工作方案和应急处置预案，即时监测了解学校防疫防控情况。三是严格实行疫情“零报告”制度。要求区内技工院校和民办职业培训学校每天下班前将本单位疫情防控“零报告”情况通过系统上报。

