

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

04

2021

总第 221 期

准印号 S (2021) 0100300

内部资料 免费交流

以案说法四则

“纪念建党 100 周年”征文

劳动争议法官教你合法维权 100 条



六合区举办 2021 年“春风行动”现场招聘会



工作不用去远方，家乡就是好地方，为深入贯彻落实党中央、国务院“六稳”“六保”工作，助力企业发展，促进高校毕业生、就业困难人员、失业人员等有就业意愿的各类重点群体高质量充分就业，六合区人社局与金牛湖街道日前共同举办2021年“春风行动”专场招聘会。

招聘会现场吸引了不少求职者驻足询问，有的浏览岗位信息、咨询企业用工待遇，有的现场填写报名表，企业热情地向来往求职者发放宣传单，介绍企业情况。本场招聘会活动组织近30家辖区内企业来到现场，满足求职者就近工作的需求，共提供1000多个岗位，入场人数近600人，招聘会现场气氛热烈，求职者的求职热情高涨，达成就业意向328人。考虑疫情防控要求，现场还设置了部分未到场企业招聘岗位展板，供求职者选择，并于线上同步宣传。

疫情防控常态化，招聘会切实落实疫情防控要求，出入口人员分流，测量体温，确保现场活动有序安全。

招聘会现场还设有政策咨询台，提供法律援助、就业创业政策、退役军人服务、社会保险政策等有关咨询服务，充分满足求职者的政策咨询需求。

春风送岗保就业，稳岗留工惠民生，区人社局将为企业与求职者搭建供需平台，举办各类综合性与专场招聘会，线上与线下同步发力，全力做好稳就业、保就业工作。（六合区人社局 李群）





封面: 建设中的江北新区之南京
美术馆新馆- 王国雷提供

封二: 六合区举办2021年“春风
行动”现场招聘会

封三: 疫情防控不松懈 保障商
户“宁”满意

封四: 秦淮区举办“服务攻坚稳
就业,纾困解难保民生”
专场招聘会



乔中石篆刻
《规矩出方圆》

南京人力资源社会保障

2021 年 4 月

南京美术馆新馆

美术馆位于江北新区核心区石佛大街与万寿路交叉口西侧,总建筑面积约 9.7 万平方米,地下两层为框架结构、地上四层为钢筋混凝土筒体 - 钢桁架结构。美术馆钢结构主体是极不规则的超大跨度、大悬挑、多层不规则的“回”字形结构,就像一座“天空之城”,由四根巨柱和十根斜柱架在空中。

区局风采

03 2020 年高淳区社保工作十大亮点

社会保障

- 05 社保减免免申即享援企助企落到实处
- 06 大数据时代下的南京医保智能监控
- 08 浦口区聚焦“企业服务年”办好“八件实事”
- 09 溧水区人社局创新施策 强化制造业高质量人才引聚

交流研讨

- 10 文体活动参加者应如何“自甘风险”?
- 12 职业病工伤权益保障问题探究
- 14 从人力资源角度看苏粤两省的发展潜力

建党征文

- 16 江北新区:“三措并举”探索社保便民的最佳路径
- 17 突出党建引领,提升工作成效 高淳区人社局力促党建与业务工作“同频共振”
- 19 南京市人才服务中心党总支开展“耕廉于心、践廉于行”主题党日活动
- 19 红色的记忆

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第04期(总第221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

- 20 以欺诈手段签订的合同还有法律效力吗
- 21 上下班途中交通事故诱发疾病,属于工伤吗?
- 22 股东参与公司管理 与公司是否有劳动关系?
- 23 劳动者自愿放弃社保,能否主张经济补偿?

权益维护

- 24 劳动争议法官教你合法维权 100 条

学会活动

- 29 南京人力资源和社会保障学会召开会长会议

你问我答

- 30 权威专家前瞻延迟退休改革动向
- 31 工伤申报常见误区解答
- 32 疫情防控期间的社会保险业务办理(二)

基层之声

- 34 高效办结群体劳动争议 及时回应群众“急难愁盼”
- 34 秦淮区打响 2021 年治欠保支工作发令枪
- 35 2021 年南京市大学生毕业季网络招聘会启动仪式暨江北新区“主导产业”企业首场直播带岗成功举办
- 35 高淳区人社局部署开展党史学习教育活动

创业故事

- 36 用古筝演奏出创业新韵
- 37 富民创业担保贷带给创业者更大的动能和信心

短讯传真

- 38 市人才中心党总支开展主题党日活动(等 16 则)

2020 年高淳区社保工作十大亮点

杨贤东 / 文

2020 年，高淳区社保中心围绕新形势下社保事业的工作定位和目标，紧扣“六稳”、“六保”任务，坚定以人民为中心发展思想和共享发展理念，狠抓业务规范、服务质量和作风建设，持续推进社保事业高质量发展，措施有力，亮点纷呈，成效明显。

一、以业务集成促效能提升。为更好满足群众需求，提升服务效能，我中心深入贯彻落实中央和省、市、区委“放管服”改革、优化营商环境的决策部署，创新经办服务新模式和新机制，将原来分散在人社局、社保中心等 11 个部室的 106 项办事事项整合成征缴、养老、医保、人才服务等四大业务板块，形成“四个一件事”的经办工作格局，极大地提高了业务事项集成度、办事便捷度和办事效率。“四个一件事”通过资源整合、流程再造、业务协同，打破部门之间的壁垒，实现“一窗受理、集成服务”，有效解决了群众办理社保业务多头跑、材料多、耗时长等问题。

二、以“两个服务”促协同发展。在全系统开展以“服务城乡居民、服务基层一线”为主题、以“十一个一”措施为抓手的城居保“两个服务”专项行动。专项行动开展以来，将梳理参保缴费人员名单、发放政策宣传单、实地上门走访、加强网上缴费指引、效能亮榜等各项举措落地落实落细，包括实现困难群体“三个 100%”、实现三级经办“一体化”协

同快办机制、服务能力有效提升等目标任务都取得了积极成果，特别是在实现应保群体早参保早缴费方面取得了突破性成效，参保缴费进度在全市位于前列，入选“南京社保经办服务十大亮点工作”。

三、以制度建设促习惯养成。在制度建设方面，在广泛听取意见建议及深入调研的基础上，从服务对象的维度着眼，着力在推动机关作风建设和保障安全运行上立规矩、强管理，制定了《区社会保险窗口工作人员服务规范》、《保障安全运行全员责任制》等四项制度，以完善规范的制度刚性执行推动经办优质服务的习惯养成。制度实行以来，通过各项举措的扎实落地，取得了良好的成效，全面实现了窗口服务规范标准化、业务办理工作日不间断、保障安全责任全员化等目标，1 人获区“红旗窗口”荣誉，得到相关部门和社会好评。

四、以动态清零促精准扶贫。社会保障是当代社会最稳定的最大减贫机制。中心充分认识到此项工作的重要性，利用区、街道、社区三级联办平台，加强与民政、残联、总工会、扶贫办等部门的工作协同，建立和完善信息共享反馈机制，推动困难人员百分百参保登记、百分百政府代缴、百分百享受待遇。同时，通过对新增的未参保建档立卡困难人员及时摸清底数，查证一个纳入一个，实现动态清零。全年 21681 名困难人员参加了居民医保，为 4792 名困难人员办理了居民养老保费代缴手续。

五、以机制培育促基金安全。为进一步健全社会保险基金风险防控体系,规范人社领域法律法规的全面实施和治理能力现代化,在摸清业务需求的基础上,着眼机制的建立,积极加强对外的沟通协调,与区检察院、法院、公安、司法4部门联合下发了《关于建立人力资源社会保障信息共享反馈衔接机制的意见(试行)》,建立了部门联动、职责清晰、信息共享、传送及时的新机制,从而彻底解决了跨部门数据分散、调用手续繁琐等难题。通过信息比对和结果运用,全面开展服刑人员冒领养老金专项核查,共追缴24名服刑人员企业养老金8.4万元、1名服刑人员失业金1.07万元,2人暂停城乡居民养老待遇,2人暂停失业保险待遇发放。

六、以“不见面办理”促疫情防控。面对突如其来的新冠疫情,中心一方面强化经办大厅的防控措施,抽调主要力量赴挂钩联系社区下沉执勤、巡防,到开发区任驻厂员,较好地完成了各级防控要求;另一方面顺应疫情防控要求,大力推行“不见面办理”。多渠道推送“不见面”服务业务清单,鼓励用人单位和个人通过“我的南京”APP、电子邮件、电话传真、微信、QQ群等远程协同受理渠道办理业务,减少人员接触,从而实现了自助业务网上办、部分业务延时办、窗口业务后台办、特殊业务快速办,保证了防疫和经办服务两不误。

七、以政策落地促企业发展。根据上级部署要求,中心及时会商拟定开展阶段性社保费减免工作方案。一是加大政策宣传力度并提供咨询服务,做到“应知尽知、应享尽享”;二是主动对接市业务部门和特殊参保单位,畅通沟通协调机制,确保应减尽减,帮助中小微企业渡难关。截止年底,我区四项社保费共计减免42532万元,其中养老保险减免35898.6万元,医疗保险减免4897.9万元,失业保险减免1168.8万元,工伤保险减免566.7万元,惠及用人单位5577户。减免的社保费反哺了企业,涵养了实体经济潜在活力,促进了社会稳定。

八、以应保尽保促体系健全。一方面,扎实推动协议征转用地人员进保。针对此项工作政策性强、程序严谨、涉及人员多的特点,与市局保持密切沟通,成立由区人社局牵头的区级工作专班,制定工作方案,明确部门职责,对经办流程从村民小组、

村、街镇、区、市各个环节进行多次模拟和面对面协商,分四批次按时完成49个项目18951人的报批手续,同时按照市要求在规定时间内资金落实到位。另一方面,撑好“保障伞”,统筹做好长江禁捕退捕渔民的安置。5个街镇22个村(社区)1283名退捕渔民进保,565名专业渔民纳入社会保障。

九、以素质建设促作风转变。在水平提升方面,积极开展比武练兵活动,掀起学政策、钻业务、练技能、强服务的高潮,切实提升人员综合素质,将具体成果转化为提高经办服务水平的动力。以中心工作人员为主体的我区代表队获得市选拔赛团体二等奖,中心1人获个人三等奖,3人获个人优秀奖。组织各街镇经办人员到中心服务大厅进行跟岗学习,提高基层经办人员的实务操作水平和处理问题的能力。在素质引导方面,邀请专业老师对服务大厅全体工作人员开展文明礼仪培训,提升我区窗口对外服务质量。在示范引领方面,中心被列为我区第二批新时代文明实践基地,成为文明实践的重要示范窗口和阵地。

十、以“夏送清凉”促社会化服务。在社会化管理服务方面,自市区实行社会化管理服务一体化后,首次以赠送清凉慰问品的形式开展“夏送清凉”工作。克服疫情防控、经验不足、退休人数多、社区经办压力大等问题,提前统筹谋划,精心制定实施方案,细心筛选发放人员。在广而告知的基础上,与街镇、社区形成合力,做到有序、规范发放,确保不重发、不漏发。同时对于重病、高龄及行动不便退休人员采取上门服务的方式发放,体现了社会化管理服务的温度。全区全年共计发放毛巾25572份,在织密保障网、提升服务能力、促进交流等方面收获满满。

2021年是中国共产党成立100周年,是实施“十四五”规划的开局之年。站在新的历史起点,高淳区社保中心将以“征衣未解再跨鞍”的豪情,以“不用扬鞭自奋蹄”的精神,在业务的集成磨合、经办的协同高效、能力作风的锤炼提升等方面出实招、求实效,谱写我区社保事业高质量发展的新篇章。

(作者单位:高淳区社保中心综合部) 人

社保减免免申即享援企助企落到实处

丁凌 / 文

新冠疫情发生以来,为帮助企业复工复产、向好发展,国家出台了阶段性减免企业社保费的援企政策,我市第一时间迅速响应,经市政府同意,市人社局、财政局、税务局等部门及时发布我市阶段性减免社会保险费实施办法(宁人社[2020]33号),确保将疫情期间援企稳岗政策落细落实。2020年2-12月,我市已落实社保费减免229.07亿元,其中企业职工基本养老保险219.06亿元,失业保险7.19亿元,工伤保险2.82亿元。

一、共享企业信息,明标准、定类型

此次社保费减免政策最关键的就是企业划型,为精准划分企业类型,确保各类符合条件的参保企业都能及时享受到这一优惠政策,市社保(医保)中心依据部、省相关文件规定,积极协调市统计、民政以及省社保中心等部门,实现企业信息数据共享,并以此作为划型依据,进行分类实施。免征中小微企业及以单位方式参保的个体工商户养老、失业、工伤保险单位缴费,减半征收大型企业、民办非企业单位、社会团体等其他参保单位(不含机关事业单位)养老、失业、工伤保险单位缴费,减半征收各类单位(不含机关事业单位)及以单位方式参保的个体工商户应缴纳的职工基本医疗保险(不含生育保险)单位缴费部分。截至2020年底,减免政策共惠及我市17.9万户参保企业。

二、自动享受减免,免填单、免申请

市社保(医保)中心对符合享受社保费减免条件的参保企业,全部实行免填单、免申请,经相关部门数据比对认定后,在核定缴费环节自动享受阶段性减免社保费政策。同时,中心还对划型为“大型企业”的参保单位一一寄送告知书,及时通知企业。对部分参保单位已缴纳的2020年2月份社会保险费,中心与税务部门及时做好数据统计上报并协调银行,抵扣3月份应缴纳社会保

险费,抵扣后仍有结余的,通过原渠道退回,共退回2776户企业社保费3.75亿元,退费全过程无需企业填写任何单据。

三、全面宣传解读,看得懂、算得清

我市减免办法出台前,以视频会议方式向全市各区经办机构进行政策解读和工作布置,为减免政策实施做好各项准备。针对减免政策,结合企业关心的问题以简单通俗的问答形式对政策予以解读,并在办法出台第二天,即通过“南京社保”微信公众号、紫金山APP等新媒体第一时间向社会公布,通过包括南京电视台在内的各媒体、人社局、12333、微信公众号等平台进行宣传,其中“南京社保”微信公众号发布的政策解读单日阅读量就达到5万人次。

四、开通线上经办,不跑路、不见面

疫情防控期间,为积极应对参保企业的需求,杜绝人群聚集带来的风险,市社保(医保)中心主动作为,迅速行动,党员干部冲在一线,在窗口科室分设窗口受理组、网络邮件组、业务办理组和电话咨询组等,根据来件量实时调控各组在岗人数,积极引导用人单位通过网上平台申报办理业务。对于未开通网上办事权限的单位或暂时无法通过网上办理的服务事项,推出电子邮件等“不见面”服务,参保单位只需把申办业务所需资料扫描后发送至指定电子邮箱,业务科室收到邮件后即刻下载办理,并原渠道反馈办理结果。为了避免人群聚集,经办窗口由“即时办结”制调整为“受理反馈”制,采取“即收即走”方式,尽可能压缩服务对象在窗口等待时间,受理的业务转至后台办理,并通过EMS邮政特快专递将办理结果寄送至服务对象手中,确保参保企业和参保个人的社保权益不受影响。

(作者单位:南京市社保(医保)中心)●

大数据时代下的南京医保智能监控

林
丽
文

近年来,随着南京市医保覆盖面不断扩大,参保人数已达 800 余万人。同时,南京市医疗资源丰富,截至目前,我市定点医药机构共计 3600 多家,单日就诊人次 30 万以上,日均费用发生额超 1.2 亿元。参保覆盖广、定点机构多、就诊体量大,传统的基金监管办法已难以适应新形势的需求。为全面提升医疗保险稽核监管信息化水平,南京市医疗保险智能监控系统自 2016 年 1 月份正式启动,通过超量用药、非适应症用药、不合理诊疗等规则对全市定点医药机构医疗服务行为进行智能监管,有效维护基金安全。

形成特色体系 智能监管相对成熟

南京市医保智能监控系统依托医保智能监控体系,视频监控和智能监控两大平台双管齐下,事前、事中和事后三个流程全程监管,数据挖掘、基金分析、风险防控和服务经办四项功能联合运营,职工医保基金分析、居民医保基金分析、生育保险基金分析、异地就医基金分析、基金预警五大分析系统统筹兼顾,形成了南京特有的“一体系、二平台、三流程、四功能、五大分析系统”的系统架构。

流程公开透明 全面覆盖标准统一

南京市将本地所有参保人员在全市定点医药机构涉及的所有经办管理险种的医疗就诊信息全部纳入监控范围,实现市级统筹下全面覆盖。同时,依据部省市医保、卫健、药监等部门相关文件,结合临床路径、合理用药规范等行业标准及南京市各险种定点医药机构协议管理要求等,南京市制订了标准和尺度统一的 39 条事后扣减规则,具体涉及了药品、诊疗项目、检查、治疗等,共涉及知识库多达 14 万条。充分实现以大数据分析为基础,利用规则和阈值,精准定位违规行为,并达到数据筛查、数据下发、机构反馈、中心审核等所有流程的线上公开透明操作。

结合事前事中 把握源头预防违规

事前、事中监控是在医生工作站及结算时给予超量用药、过度检查等方面的提醒,对定点机构的监管向前移,真正起到预防、阻止医疗费用违规问题的发生。从源头上防范医保基金流失,保障基金安全。事前、事中监控实现

了跨机构间就诊信息互通,改变传统、落后的“事后化”监管模式,通过将监管前移到医嘱端、结算端的手段,有效预防参保人多方购药、屯药的现象发生,也可以预防医生过度 and 违规医疗,有效节省医疗资源。

南京市事前、事中监控系统已于 2020 年 8 月 18 日上线,现已完成全部三级定点医疗机构的上线工作。目前我中心现行事前、事中监控规则 7 条,共涉及知识库 8300 多条。截至 2021 年 1 月 20 日,疑似违规单据提示数达 871956 条,有效的预防违规医疗行为的发生。

拓展基金分析 及时掌握运行动态

南京市基金分析系统,以月度基金运行报表为基础,医疗费用、门慢门特、在职退休、均次费用及就诊情况等多张基金支出图表为补充,包含了职工医保、居民医保、生育保险和异地就医等情况,通过月度和年度横向比较、纵向分析多角度展示医保基金的运行情况以及定点医疗机构基金使用情况,为医保政策的制定提供决策支持作用。

孜孜不倦耕耘 树立基金监管典型

2019 年,南京入选江苏省医保智能监控示范点城市,两年来南京市智能监控工作取得了显著进展,形成了可借鉴、可推广的实践模式,在 2020 年底《中国医疗保险》杂志社联合举办的“全国医疗保障经办精细化管理服务典型案例征集活动”中,南京市医保智能监控系统建设情况被作为典型案例报送,最终通过网上投票和专家评选被评为优秀奖第一名。

智能监控系统太“高大上”,太高科技么?不!它与每一位参保人、每一家定点医药机构都息息相关,像一个

无形的卫士给我们的“医保基金”筑起防护的围墙。

对参保人,结合临床实际、合理用药原则,设定了一些监控原则。如限制跨机构药品超量,也就是说一段时间内不同机构为同一参保人开立的同一药品(同一通用名下同一剂型下所有药品)的总药量超过指定用量(门统、门特、门大患者 25 天内不得超 30 天的用量),即在医院端弹出违规提示,警惕医生开具处方。

张阿姨,63 岁,职工医保退休人员。今年 1 月 2 日张阿姨在一家医院开了 1 瓶六味地黄胶囊(一瓶 100 粒,一粒 500mg),可用 25 天。过了两天,张阿姨又去了另外一家医院想再开 3 瓶六味地黄胶囊屯在家里。因为 3 瓶可用 75 天,两次合计可用 100 天,已超过规定的 30 天最大用药天数限制。医保事前事中监控系统对接诊张阿姨的王医生弹出疑似违规的提示,并向王医生展示该患者历史开药量、本次开药量以及超过的用药天数。王医生收到提示,查看了张阿姨的开药记录,没有给张阿姨再开六味地黄胶囊,并和张阿姨说明。张阿姨觉得现在的“网”真厉害,自己在别家开的药医生也知道,但转念一想,既然不允许,多开也没有用,等吃完家里的药再开也不迟。

而对于医院,结合规范收费、临床实际、合理用药、适度诊疗等原则,也设定了一些监控规则。如住院期间项目超上限规则,举个例子:三等病床,是按天收费的,患者入院时间 2019 年 8 月 14 日,出院日期 2020 年 1 月 20 日,一共住院 160 天,床位费实际收了 163 天,对于超出的天数进行核减,保障了患者切身利益的同时,也扎扎实实地保护了医保基金安全。

(作者单位:南京市医保中心) 人

浦口区聚焦“企业服务年”办好“八件实事”

胡轶超 / 文

今年以来,浦口区人社局按照区委区政府“企业服务年”工作部署要求,转变工作作风,创新服务机制,提升服务质效,办好“八件实事”,为企业提供便捷高效服务,为高质量建设“江北明珠”提供坚强保障。

一是送政策,推动惠企政策落地见效。采取多种方式宣传,依托微信、QQ 群及公共就业服务平台及时发布,广泛宣传减税、补贴、不见面审批等惠企政策。同时,紧扣企业需求,深入开展企业行、宣介会、大讲堂等活动,面对面为企业答疑解惑,让企业吃透用足政策。截至目前,累计印发宣传折页 12 万份,举办“人社讲堂”、“惠企培训”17 场。

二是一窗办,提高服务事项办理实效。全面推进“放管服”改革,规范行政审批和公共服务事项,认领公共服务事项 94 条,行政权力事项 51 条,实施服务窗口优化整合和综合柜员制。加大援企稳岗力度,为 7510 家次企业审核发放企业稳岗返还补贴 7036 万元,审核发放高校毕业生租房补贴 959 万元、面试补贴 44.7 万元。三是保用工,打造就业创业服务平台。坚持普惠性与精准性稳岗并举,加强线上线下对接,实现人岗精准匹配。开展企业招聘专项服务,举办各类招聘活动 115 场。截至目前,全区新增城镇就业 16644 人,新增大学生就业 7123 人。

四是引人才,建设多层次人才队伍。深入创建省市博士后创新实践基地,持续推进市区专家工作室申报评审工作,积极引进高层次留学人才回国就业创业,全面落实职称评审网上申报、审核、评审、发证“一站式”办理。今年,新入选南京市优秀博士后创新实践基地 1 家,引进博士后 2 人,新评选区级企业专家工作室 3 家。

五是送技能,加大职业培训力度。深入开展职业技能提升行动,大力推进“百日免费线上技能培训行动”,支持企业开展以工代训,对 2 家企业试点开展职业技能等级认定进行评估。加大培训扶持力度,审核发放以工代训补贴 200 余万元。开展“战疫情、促就业”见习行动,开发见习岗位 5334 个,吸纳见习报名人员 3280 人。

六是推社保,加强工伤保险扩面征缴。认真落实阶段性减免缴费政策,为 5164 家次企业减免职工基本养老保险、失业保险、工伤保险 4.31 亿元。继续实施“同舟计划”,推进建筑、公路、水运等行业以建设项目参加工伤保险,实现新开工项目参保率达到 100%。创新开展工伤认定质证制度,开辟工伤认定快捷通道,提升工伤认定效率。

七是强维权,规范企业劳动管理行为。打造“互联网+智慧仲裁”平台,提供“便捷、公正、高效”服务,线上调解案件 434 件,调解成功率 92.4%。完善联动执法机制,规范企业劳动用工管理行为,受理举报案件 190 件,结案 158 件,涉案金额 145 万元,按期结案率 100%;协调处理农民工欠薪案件 85 件,共追讨欠薪 3927 万元。

八是筑和谐,提高劳动关系治理能力。创新“组织协调、源头治理、矛盾调处和科学评价”四项机制,深入开展和谐劳动关系创建。创建劳动关系和谐企业 60 家、示范企业 19 家,创建率 72.4%;创建劳动关系和谐街道 4 家、省级和谐劳动关系创建示范园区 1 家,创建率 71.4%。

(作者单位:浦口区人社局) ●

溧水区人社局创新施策 强化制造业高质量人才引聚

王晓静 / 文

今年以来,溧水区人社局紧紧围绕溧水制造业高质量发展试验区建设,发挥部门职能,探索人才招引渠道,坚持引培并举,创新政策举措,为溧水区制造业高质量发展提供了强有力的人才保障。

一、坚持“走出去”“请进来”,建立高校学生创业创新实践基地。一是积极“走出去”,持续向省内外各大高校宣介溧水优势,先后组织 113 家企业走进江苏大学、南京财经大学以及安徽工程大学等多所高校开展就业宣传推介高校行活动,就溧水区就业环境、就业创业扶持政策等重点进行政策宣介和职业指导,并主动服务,积极对接,目前已开展校园招聘 49 场,累计提供就业岗位 5694 个。二是努力“请进来”,加强校企合作,促成溧水开发区与安徽工程大学、晶桥镇与扬州大学、白马镇与南京农业大学、洪蓝街道与黑龙江科技大学、南京农业大学分别建立高校学生创业创新实践基地;邀请安徽工程大学、黑龙江科技大学优秀学生来溧开展企业参观交流,扩大溧水知名度,吸聚优秀人才来溧见习就业。

二、主动借力,拓展人才引进渠道。一是借政策之力,广泛宣传“十万研究生宁聚行动”“外地高校毕业生来宁面试补贴”“高校毕业生住房租赁补贴”等优惠政策,各部门、各镇街发挥联动作用,扩大政策宣传覆盖范围,各 A.O 史密斯、金龙客车等制造业企业积极参与。二是借高校导师之力,充分发挥科技镇长团人脉资源优势,扩大人才招引范围。今年以来,在科技镇长团带领下,分别到黑龙江科技大学、西北工业大学、南京邮电大学等高校,“一对一、手把手”服务毕业生来溧求职就业,其中,洪蓝街道科技镇长团成功吸引近 30 名硕士研究生来溧见习。三是借专业机构之力,搭建人才招引服务平台。对接市人社局及南京人才驿站,借助南京人才驿站海外招聘平台,创设“溧水专栏”,目前已对外开放,并

发布了我区《关心关爱企业家更好服务企业助推制造业高质量发展的十条措施》《溧水区支持制造业高质量发展十条政策实施细则(试行)》等惠企政策及高层次企业招聘信息,积极对外宣传我区特色政策。通过智联招聘在线服务平台开展校园空中双选会,发布就业信息及定向邀约 5000 余条,面向合肥和西安等重点高校宣传 2 周,不断扩大招人引人范围。

三、弘扬“工匠精神”,壮大制造业企业高技能人才队伍。一是培养“德才兼备”的技能人才。针对新能源汽车、临空、健康三大主导产业的发展需求,“制造”与“智造”的产业结构调整,职业技能培训的课程改变单一的理论教学模式,注重技术理论教学与技能实训结合、技能实训与品德教育相结合,提升技能人才的技能应用能力、创新意识和工匠精神,并开展心理健康课堂、职业规划座谈会等活动,引导技能人才全面健康成长。二是开展个性化培训课程。坚持需求导向,改过去“大水漫灌培训”为“滴管培训”,实行一对一的师徒式培训,开展精准化“小班”培训,鼓励企业“以工代训”,以岗位技术类型、技术等级提升为导向,确保培训效果和质量。培训地点和时间灵活多样,在培训机构或车间现场教学;本地教学设施满足不了的可以送出去学,本地没有的老师可以请进来教;根据企业生产和员工的实际安排错时培训,做到随到随学,学会为止。三是构建“工学交替”的学徒教学模式。不断推动南京工业大学浦江学院、南京城市职业学院等高校与区制造业企业建立校企合作关系,充分依托企业的资源优势,提高学生技能实操能力,让企业亲自参与技能人才的培养,让培养的高技能人才学中被定岗,学完即上岗,形成“产学研”结合的技能人才培养模式。

(作者单位:南京市溧水区人社局) ●

文体活动参加者应如何“自甘风险”？

——《民法典》“自甘风险”第一案启示

王从烈 / 文

一、问题的提出

《民法典》自今年1月1日实施以来,各地法院审理的《民法典》第一案备受注目。其中北京朝阳区法院审理的《民法典》“自甘风险”第一案,使参加文体活动需有“自甘风险”意识成为热点话题(参见张天培:参加文体活动需有“自甘风险”意识(以案说法),《人民日报》2021年02月18日19版)。就社会现实而言,当代社会就是风险社会。风险可谓无时、无处、无事不在,这已经是社会基本常识。在风险社会,一方面,人们的化解风险、转移风险、分散风险、规避风险、分担风险的意识在不断加强;另一方面,“自甘风险”意识明显不足。特别是在民间自发组织的各种具有一定风险的文体活动乃至自娱自乐的聚会活动(比如聚餐、结伴出行、出游等)中,由于对意外风险估计、应对不足,产生矛盾纠纷并不少见,不仅友谊的小船说翻就翻,甚至对簿公堂,闹的不可开交。因此,确立参加具有一定风险的文体活动需有“自甘风险”意识非常必要。同时,还需要进一步明确参加文体活动应如何“自甘风险”。

二、“自甘风险”第一案使人们对“自甘风险”认知具体化

我国《民法典》第1176条第1款关于“自愿参加具有一定风险的文体活动,因其他参加者的行为受到损害的,受害人不得请求其他参加者承担侵权责任”的规定就是“自甘风险”法律渊源。而这一规定刚好通过北京朝阳区法院《民法典》第一案得到了背书,使法律条文与现实案例交相辉映,互相印证,有益于人们对该规定的理解和对判例的解读,并对今后人们的同类行为形成预期,做到心中有数。为此,有必要简要回溯该案案情与法院判决要义。

1. 案情简要回溯

(1) 案情

原告宋xx与被告周xx作为羽毛球业余爱好者,自2015年起自发参加羽毛球比赛(可谓赛场老手)。原告与被告及案外4人于2020年4月28日上午9点在北京朝

阳区红领巾公园进行羽毛球3V3比赛进行中,被告周xx回打的羽毛球击中右眼。经医院诊断为右眼人工晶体脱位、前房积血等,并入院接受治疗。7月6日,医院出具的诊断证明显示:原告术前见右眼视神经萎缩,术后5周余验光提示右眼最佳矫正视力为0.05。原告就此提起诉讼。

(2) 原、被告诉辩

原告的诉求是:被告明知其年纪大、反应慢、眼睛受过伤,仍未履行注意义务,选择向原告大力扣球,致使原告右眼受伤,接近失明,构成重大过失。即使被告行为不构成重大过失,也应适用公平责任,由双方分担损失。

被告的辩称是:原告已经70多岁,眼睛曾受过伤,受伤前原告已经连续参加三场比赛,其应知道自身身体条件是否适宜继续参加比赛及其风险;且事发时被告位于场地的中后场位置,没有重力扣杀,是平打过去的,被告没有过错,不应承担责任。

(2) 原、被告争议的焦点

原、被告争议的焦点显然集中在三个方面:原告是否构成自甘风险、被告是否存在重大过失、是否具有适用公平责任的条件。

2. 法院判决要义

(1) 原告自愿参加比赛是认定为自甘风险的前提

法院审理认为,羽毛球运动是典型的对抗性体育运动项目,除扭伤、拉伤等风险外,较为突出的风险即为参赛者易被羽毛球击中。原告作为多年参与羽毛球运动的爱好者,对于自身和其他参赛者的能力以及此项运动的危险,应当有所认知和预见,但仍自愿参加比赛,应认定为自甘风险的行为。在此情况下,只有被告存在故意或重大过失时,才需承担侵权损害赔偿责任,否则无需担责。

(2) 被告对原告受伤不存在故意和重大过失

法院审理中,原告并没有主张被告对其受伤存在故意。而对于被告对原告受伤是否存在重大过失,法院认为,被告回球时并无过多考虑、判断的时间,且高度紧张的比赛氛围

会导致参赛者注意力集中于运动,很难要求参赛者每次行为都经过慎重考虑,故应将此情形下的注意义务限定在较一般注意义务更为宽松的体育道德和规则范围内。被告杀球进攻的行为属于该类运动的正常技术动作,并不存在明显违反比赛规则的情形,故不应认定其存在重大过失。

(3) 本案不具有适用公平责任的条件

关于案件是否可以适用公平责任分担损失,法院认为,公平责任是指双方当事人对于损害的发生均无过错,且法律又未规定适用无过错的情形下,基于公平的观念,由双方对损失予以分担。但其适用范围应受到严格限制。本案并不具备依据《侵权责任法》第24条适用公平责任的条件,《民法典》第1186条更是明确规定了公平原则的适用必须是法律规定的情形,而现行法律并未就本案所涉情形应适用公平责任进行规定,相反案涉情形该如何定责已由《民法典》第1176条第1款予以明确规定,故案件不具有适用公平责任的条件。

3. 法院判决结果

朝阳法院一审最终根据《民法典》《民事诉讼法》及《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉时间效力的若干规定》相关规定,判决驳回原告的全部诉讼请求。

三、文体活动参加者应如何“自甘风险”

“自甘风险”是《民法典》侵权责任编中正式确立的新规则,同时严格限定了“自甘风险”规则的适用情形,规定其适用于具有一定风险的文体活动,且仅适用于因参与者的行为造成的损害,且不能与公平分担损失的规定同时适用。“自甘风险”条款体现了尊重个体自由、合理分配风险责任的理念。把“自甘风险”作为免责事由在我国法律上还是第一次,这对于统一司法裁判尺度、对文体活动健康有序的开展具有实践意义。但同时要注意预防和避免文体活动中“自甘风险”认定的片面化,把文体活动中所有的风险都装进“自甘风险”的箩筐里。毕竟文体活动有其群体性、多样性、持续性、复杂性、技术性、情感性、冲动性。这就需要正确、全面理解文体活动中的“自甘风险”,不能想当然认为民法典“自甘风险”第一案就可以把自愿参加文体活动的所有风险责任都厘清,应注意预防和避免文体活动中“自甘风险”的片面化。为此,希望以下几点意见对参加具有一定风险的文体活动的参加者有所裨益。

1. 文体活动参加者应提前确立“自甘风险”意识

文体活动参加者在参加文体活动前,就应该充分了解

所参加的文体活动的形式和特点,全面考察活动组织者的安全保障能力,并结合自身情况,合理预估活动风险,增强自我保护意识;在活动中应妥善采取安全保护措施,尽到注意义务,避免对他人的人身造成损害,若对损害的发生有故意或者重大过失,依据民法典的规定是要承担民事侵权责任的。

2. 一旦认定“自甘风险”就不可要求公平分担损失

民间自发组织的文体活动确实越来越多,往往有热情肠的好心人组团进行。所谓有钱出钱有力出力,大家事情大家办,共同参与齐进行。一旦发生风险后就想当然认为参与者均摊。而从法律的角度来看,问题并不那么简单。由于参与该文体活动的往往是熟人或者过于自信,事前并无有关风险分担的约定。在无约定的情况下,只能依据法定或习惯。而无法定例外情形的话,只能是“自甘风险”。这可能是不少参加者都缺乏思想准备的,也是超出其意料之外的。“自甘风险”严格意义上来说,就是自己承担风险与责任,当然就不存在分担或公平分担的问题。也就是说,“自甘风险”规则并不能与公平分担损失的规定同时适用。

3. “自甘风险”有例外

也就是《中华人民共和国民法典》第1176条第1款规定但书部分。即:但是,其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。也就是说,具有一定风险的文体活动的其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的,其他参加者就要买单,就要根据过错程度承担相应风险与责任,而不是受害人自认倒霉、“自甘风险”。这其中的关键就是要有证据证明其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失。

4. 活动组织者没有尽到注意保障义务、管理职责的,可以一定程度减轻“自甘风险”

《中华人民共和国民法典》第1176条第2款之规定:活动组织者的责任适用本法第1198条至第1201条之规定。因此,文体活动组织者(往往也是参加者)应把握好《中华人民共和国民法典》第1198条至第1201条之规定。具体如下:(1)宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的,由第三人承担侵权责任;经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后,可以向第三人追偿。(2)无民事行为能力人

职业病工伤权益保障问题探究

王思思 / 文

【摘要】职业病是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素引起的疾病。患职业病的职工可以凭借职业病诊断证明书等有权机构出具的结论申请工伤认定。该种工伤区别于事故伤害，其在疾病特征、社会特性等方面具有特殊性，且我国职业病工伤认定及工伤保险待遇又有一些特别规定。目前职业病诊断程序复杂，工伤认定时间长、工伤待遇落实手续多，职业病防治难等问题十分突出。本文将结合工伤保险政策、职业病特征、职业病患者权利保障等方面探索职业病工伤管理模式优化的可能性，以此确保职业病患者合法权益的实现。

一、职业病伤害概念和种类

2013年12月23日，国家卫生计生委、人力资源社会保障部、安全监管总局、全国总工会4部门联合印发《职业病分类和目录》，对原职业病的分类和目录进行了修整，将职业病分为职业性尘肺病及其他呼吸系统疾病、职业性皮肤病、职业性眼病、职业性耳鼻喉口腔疾病、职业性化学中毒、物理因素所致职业病、职业性放射性疾病、职业性传染病、职业性肿瘤、其他职业病10类

132种。根据疾病特征大致可以分为两类：一是急发性职业病如职业性化学中毒、中暑等；二是迟发性职业病，如职业性噪声聋、职业性尘肺病等。急发性职业病多见于生产事故伤，总体占比不高，目前我国绝大部分职业病都是迟发性的33，职业性尘肺病、矽肺病尤为常见。

二、职业病工伤权益保障主要问题

1、迟发性职业病维权难

慢性迟发性职业病多具有病发表象不明显、潜伏期

在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的，幼儿园、学校或者其他教育机构应当承担侵权责任；但是，能够证明尽到教育、管理职责的，不承担侵权责任。(3)限制民事行为能力人在学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害，学校或者其他教育机构未尽到教育、管理职责的，应当承担侵权责任。(4)无民事行为能力人或者限制民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间，受到幼儿园、学校或者其他教育机构以外的第三人人身损害的，由第三人承担侵权责任；幼儿园、学校或者其他教育机构未尽到管理职责的，承担相应的补充责任。幼儿园、学校或者其他教育机构承担补充责任后，可以向第三人

追偿。在此强调规定了活动组织者的注意义务、保障义务、管理职责。如果活动组织者没有尽到注意义务、保障义务、管理职责是需要承担相应风险与责任的，可以一定程度减轻“自甘风险”。

此外，文体活动参加者还可以以风险协议约定风险、责任的承担；还可以通过购买商业保险转移文体活动中的风险。从而使民间自发组织的具有一定风险的各类文体活动有序健康发展。

(作者系南京邮电大学社会与人口学院教授，法学硕士。)



长的特种,易累积且脱离接触后仍会恶化病情。而今,企业兴衰更替频繁,就业流动性大。在此背景下,患有此类职业病的职工往往因为更换用人单位难以获得工伤保险基金赔偿,更甚者致害用人单位注销解体后丧失赔偿主体诉求无门。《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(人社部发【2013】34号)第八条虽载明: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鉴定为职业病的符合下列条件的人员,可以自诊断、鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定,社会保险行政部门应当受理。但对于离职后的职业病工伤认定存在较大争议,导致近些年类似“张海超开胸验肺”的维权事件屡见不鲜。

2、用人单位面临的赔偿义务重

《职业病防治法》第五十五条规定:医疗卫生机构发现疑似职业病病人时,应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间,不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用,由用人单位承担。实际上,若此类职工被诊断为职业病,按照工伤认定程序被认定为工伤后,所产生的医疗费用应由工伤保险基金支付,但是若不为职业病应按照基本医疗保险办法处理,而不应在疑似阶段把所有医疗义务加诸于单位,该法条显然不合理的给企业增加了经济负担。另外前文所述的迟发性职业病,按照我国现行规定,致害企业对于职业病后果“终生负责”,而往往此时用人单位已与职工解除了劳动关系,未缴纳工伤保险,所有的赔偿责任由单位全权负担。

3、急性职业病工伤程序繁琐

因生产安全事故导致的中暑或急性化学中毒,实际操作中可以依据《工伤保险条例》第十四条第一款或第四款认定,但《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》(江苏省政府令第103号)第二十七条中明确规定患职业病的工伤职工,一次性工伤医疗补助金在上述标准的基础上增发40%。故此类情形依据职业病条款能保障职

工最大化利益,但是需要经过繁琐的鉴定程序提交有权机构做出的职业病诊断证明书。目前对于一些急性职业病,医疗终结在职业病诊断之前,结合前文在无后遗症的情形下基本由用人单位承担诊疗费用,对此种情形的处理方式暂无明文规定。

三、优化与建议

1、落实职业病防治主体责任,完善防治体系

加强危化企业、接触性职业病因素企业的监管力度,提高用人单位职业健康防护意识,落实企业主体责任,建立职业病防治机制。建立健全对企业综合防尘、防毒措施以及企业设备改造升级经济补偿机制,提升职业病类工伤预防的效果。完善职业病防治信息共享机制,充分发挥互联网+优势,时刻监测高危风险人群,创造职业病危害尽早干预与应急处置可行性。

2、完善职业病诊断报销机制

据了解,在德国任何与企业存在劳动关系甚至雇佣关系的人员均可参加工伤保险,若职工诊断为职业病,无论当期有误企业参保均可享受工伤报销政策。中国香港更是建立尘肺病基金,患者的保障待遇全部由基金支出。我们可以借鉴先进经验,采取集体责任制或者建立职业病基金制,完善职业病相关诊断和后期赔偿机制,不仅减轻用人单位负担,更能从根本上解决职业病群体工伤权益保障问题。

3、促进工伤认定与职业病诊断一体化

我国目前的职业病工伤申请流程,需要职工事先进行职业病鉴定。从《工伤保险条例》和《职业病防治法》相关规定来看,职工相当于走了两次受理-审核-组织鉴定(调查)-出具结论的流程,这于便民要求背道而驰。若能减少中间环节,将工伤认定与职业病诊断合二为一,同时对病发时间及原因,是否因果关联,医疗合理性等进行综合裁定,缩减程序时间,降低劳动者维权难度。

(作者单位:溧水区人力资源和社会保障局) ●

从人力资源角度看苏粤两省的发展潜力

赵越/文

江苏手中的王牌,是丰富的教育资源

一直以来,广东和江苏被认为是中国经济最强的两个省份。从1989年开始,广东在GDP排行榜上连续多年位居全国第一,江苏则紧随其后。广东坐拥广州、深圳两个一线城市,再加上佛山,在全国GDP万亿城市中占据三席;江苏发展更为均衡,13个地级市全部入围全国百强市,南京、苏州、无锡和南通也是万亿俱乐部城市。

然而,与此形成对比的是,不论是户籍人口还是常住人口,广东人口老龄化程度远低于江苏。据统计,广东劳动力人口平均年龄比江苏劳动力人口平均年龄低了近两年。

作为全国经济最发达的两个省,长期以来,广东和江苏都处于人口强劲流入态势。但两省人口年龄为什么会有这么大的差距?在未来中国经济第一省的竞争中,更“年老”的江苏又该如何翻盘?

一种富庶,两种结构

与两地经济发展你追我赶截然不同,广东与江苏两省在人口结构上差距明显。

公开数据显示,2019年末,广东常住人口1.15亿,江苏8070万。其中,广东65周岁及以上人口1036.89万,占常住人口的9.0%;江苏65周岁及以上人口1185.8万,占常住人口的14.7%。这意味着,尽管广东常住人口比江苏多近3500万,但是江苏65岁以上人口却比广东还多出近150万。

户籍人口年龄的差距则更明显。截至2019年底,江苏户籍人口中60周岁以上人口占比为23.32%,而广东户籍人口中60周岁以上人口占比仅为15.2%,两者的差距高达八个百分点。

中央财经大学发布的《中国人力资本报告2020》显示,江苏劳动力人口平均年龄为38.16岁,而广东劳动力人口平均年龄仅为36.75岁。在大陆31个省(市、自治区)中,广东劳动力人口平均年龄仅高于西藏(35.37岁)、贵州(36.32岁)、海南(36.55岁)和新疆(36.68岁)。

同样是经济发达地区,为何江苏与广东的人口结构截然不同?

中国社科院人口与劳动经济研究所研究员王广州向中国新闻周刊分析,长三角和珠三角作为中国经济版图中最具活力的地区,改革开放以来吸纳了全国其他省份大量人

口。但是珠三角人口流入集中,全部流入广东省;长三角人口流入则较平均流向江浙沪三个地区。

中国社会科学院社会发展战略研究院院长张翼则对中国新闻周刊分析,相比长三角,广东拥有深圳这样纯粹的移民强一线城市。深圳本身对广东人口吸纳起了巨大作用。与此同时,深圳整个城市由于极少原住民,人口年龄结构显然更加年轻。

数据显示,1985年以来,十大人口迁出省中,有六个省的流动人口第一迁移目的地是广东省。从1985年到第六次人口普查的2010年,25年以来广东人口流入一直处于强势地位。1985年到2010年,广东共流入人口2607万人。

同一时期,江苏流入人口767万人,浙江流入人口1200万左右,上海市也流入人口785万左右,合计约2750万。这意味着,1985年到2010年,江浙沪这三个省级行政区人口总和,与广东持平。但长三角面积更广阔,经济发展水平也较均衡,江苏省在整个长三角区域过去数年的“抢人大战”中,所获不到三分之一。

值得注意的是,第六次人口普查后,从2010年至2019年,江苏人口从7866万增长到8070万,增长了204万;而浙江则从5443万到5850万,增长了407万,是江苏的两倍。

而广东,多年来人口流入一直称得上强劲。截至2019年底,广东全省常住人口11521万人,比上年增加175万人。超过了浙江、江苏和山东这三个经济大省人口增量之和。计划生育与宗族文化

在人口流入方面一度落败的江苏,在人口出生率方面,同样显著低于广东。

数据显示,2019年江苏全年人口出生率9.12‰;人口死亡率7.04‰;人口自然增长率208‰。

尽管城镇化率高居全国第四,但2019年广东人口出生率在全国位居第十,是东部沿海经济大省中出生率最高的省份。2019年广东全年出生人口143.38万人,人口出生率1254‰;人口死亡率4.46‰,人口自然增长率8.08‰。

不过,让人不解的是,与江苏毗邻、地理位置和文化习俗都相近的浙江,尽管出生率低于广东,但是相比江苏却高

很多。2019年浙江全年人口出生率为10.51‰;人口死亡率为5.52‰;人口自然增长率为4.99‰,是江苏的25倍左右。

回顾近几十年计划生育政策发现,严格的政策,对今天江苏人口增长有着巨大影响。

江浙两省都是执行计划生育的先进地区。早在1963年7月,江苏就成立了全国第一个省计划生育委员会;1964年2月,浙江则率先颁布了《关于计划生育若干问题的暂行规定》。自上世纪80年代以来,在全国范围内,江苏计划生育执行较严。

与江苏不同,浙江部分地区对计划生育一度留有“开口”。出身于温州农村地区的王丽丽(化名)透露,在老家她的同龄人中,家中兄弟姐妹3个左右的居多,而江苏同学家中普遍是独生子女。

直到全面放开“二胎”前,江苏省长期坚持的是城乡基本一致且十分严格的“一孩”政策,而浙江则是“一孩半”政策。特别是对于农村居民这部分,浙江的“女儿户”政策要宽松得多,农村居民适用的条款也要比江苏多。

在执行计划生育政策过程中,江苏诞生了类似如东这样的“全国计划生育模范县”。1986年,国务院授予如东县“全国计划生育红旗单位”的荣誉称号。

早在上世纪80年代,如东因为比全国提前十年实行计划生育,人口增长率显著下降,被评为“全国计划生育红旗单位”。如今,如东却因为比全国提前20年进入老龄化、自1997年起连续23年人口负增长而被关注。

2014年,如东计生委对全县符合二孩生育政策的28万多对夫妇进行调查,有生育意愿的11.6%。但现实更严峻——从2014年3月单独二孩实施到2015年10月,全县共审批单独二孩193件,也就是说,只有不到0.69%的夫妇选择生二孩。

早在2012年,在制定如东县人口和计划生育事业发展“十二五”规划时,当地人口计生委就把2015年全县人口总规模目标定在106万左右,但实际上,2015年如东的总人口已经跌破了百万。

2014年3月28日,江苏省“单独二孩”政策正式实施,如东当地官员希望可以借此改变人口数断崖式下跌的现实。两年过去,现实并没有想象中乐观——申请生育二孩的家庭的比例不超过1%,远远低于政府的预期。

有当地专家分析,如东县的今昔,正是中国计划生育执行较好地区困局的缩影。

而相比江苏,广东整体计划生育开始时间较晚。

王广州分析,直到1988年,广东农村地区计划生育工

作才逐渐步入正轨,开展计划生育时间相对较晚,这与江苏完全不同。

出生于潮汕农村地区的95后李淑(化名)告诉记者,自己家中兄弟姐妹四人,身边的朋友家中兄弟姐妹一般也在4个或5个左右。直到去外省上大学,他才意识到外省同龄人的情况完全不同。王广州分析,一般发达地区,妇女生育意愿较低,但是广东省较强的生育意愿与传统的宗族文化浓厚因素密切相关。

中山大学黄少宽副教授曾在2007年对潮州市潮安县古巷镇一个村庄社会调查显示,村里育龄妇女130多人,40岁以上平均生育子女多为3个以上,大多数妇女的生育意愿是男孩优先或直到生到男孩为止。

王广州认为,与江苏不同,广东内部经济社会发展严重不平衡,特别是潮汕地区,受传统海洋文化和宗族文化影响,直到今天多子多福观念仍深入人心。

更年轻的珠三角注定胜出?

得年轻者得天下。学界普遍观点认为,年轻人口在消费领域普遍更具有活力。大量人口流入的地区,消费需求扩大,消费增速与人口流入正相关。

在消费领域,年轻人口的影响力更不容小觑。就社会消费品零售总额的增速看,2016年至2019年人口净流入排名靠前的城市中,深圳、杭州、长沙社会消费品零售总额累计增幅均达19%以上,长沙更是高达27.4%;而北京受控人政策影响,人口净流出,社会消费品零售总额累计增幅仅为11.5%。

人口数量远少于广东,且老龄化严重的江苏,在未来竞争中又该如何扳回一局?

王广州分析,江苏手中的王牌,是丰富的教育资源。

目前,我国四大经济强省所拥有的211大学数量分别是:广东4所、山东3所、浙江1所,而江苏则拥有11所,优势明显。除此之外,与江苏毗邻的上海,还拥有4所985大学、10所211大学。

中国统计年鉴显示,2019年,江苏本科以上人口占比达到8.57%,研究生占比为0.75%;而广东本科以上人口占比为6.01%,研究生占比为0.37%。

从供给角度看,人口老龄化从数量和结构两方面影响劳动生产率,从而制约产业发展。

分析认为,江苏的产业结构以第二产业为主,属于密集型产业。这就需要产业由以往的劳动密集型,向更具技术潜力的第三产业转移,才能最大程度降低人口老龄化带来的负面影响。

“纪念建党 100 周年”征文

江北新区：“三措并举”探索社保便民的最佳路径

王国雷 / 文

改革开放 40 多年来，我国社会保险事业快速发展，取得了举世瞩目的伟大成就。社会保障是民生安全网，与人民幸福感息息相关。江北新区作为江苏唯一的国家级新区，始终按照兜底线、织密网、建机制的要求，不断探索适合新区群众经办需求的最佳路径。新区社保在筑牢基础保障的同时突破传统经办模式，“三措并举”发挥人员主观动能，依托三级“联网”服务平台，打造“网格化”便民服务圈，保障民生能力显著增强。目前，江北新区“一龙两翼七平台”服务保障体系已基本形成，呈现出全面发力、多点突破、纵深推进的新局面，基本养老保险实现制度全覆盖，经办能力明显提升，服务质量持续改善，民生保障日益牢靠，走出了一条具有新区特色的社会保障之路。

组建党员服务小分队，深入企业、街道、社区送政策、送服务、解难题。为提高群众对社保政策的知晓率，新区社保中心专门成立党员服务小分队进企业、街道、社区，“面对面”开展社保政策宣传。每场活动，服务队会采用现场座谈、咨询答疑、派发宣传资料、调查问卷等形式，为街道居民、企业职工详细讲解养老、医疗、工伤、失业等政策，确保参保群众对政策理解的精准性，切实提升群众参保的积极性。服务小分队成员是从各个科室技能精湛、把握政策学习精准、综合素质优秀的党员中挑选，他们不定期的深入企业、街道、社区送政策、送服务、解难题，所到之处深受群众称赞。自服务队成立以来开展活动 42 余次，发放宣传册 5 万余份，受众达 4 万余人，群众的获得感和幸福感不断得到提升。连续多年群众自发送来锦旗，不断激励服务小分队创新作为行稳致远。

架起“连心桥”编织“便民”网，三级联动打造“十分钟”服务圈。新区社保中心作为重要的民生保障部门，紧紧围绕以人民为中心的发展思想，以党建促学习，以学习促业务，

以业务促行风，集中力量做好基础性、兜底性民生保障工作，着力在群众“办事难、办事远”的问题上下功夫，用“热心、耐心、细心”工作法，按照“网格化”服务需求，打造区、街道、社区“十分钟”社保服务圈，把群众最期盼、最需要解决的事情做实做好，不断赢得群众信任。

打出“组合拳”，让社保服务更高效。打通服务群众的“最后一公里”，就是要不断推动服务平台升级。新区已建成“一龙两翼七平台”社保服务体系。即区服务大厅、街道便民网点，互为补充整合优化。线上线下经办相结合，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”，推行“多证合一”改革，最大限度保证各类参保人群社保待遇正常享受，社保业务便捷办理。深入推进“放管服”改革，目前，已有 3 个大项 26 个子项的经办权限下放到便民网点，群众利益得到最大限度的维护。在实际运行中，中心还通过“云上课堂、线上答疑、业务论坛”等方式，组织街道、社区窗口业务员全科技能培训，旨在提升经办员业务素养，提升下放权限事项的经办质量。

满足个性化需求，增设综合服务窗口，简化流程提效能。完善新区社会保险标准服务制度，统一规范经办服务流程，公开经办服务标准，做到服务方式“零距离”、服务项目“零差错”、服务态度“零投诉”，实现“经验型服务”向“标准型服务”的转变，促进新区社会保险工作正规化建设。整合优化经办资源，探索全功能“一站式”综合业务窗口。围绕这一目标，在强化“一窗式”经办，“一站式”服务功能的同时，整个社保部门尽力健全工作协调机制，合力攻关，清“淤点”、通“堵点”、解“难点”，把群众满意不满意，认可不认可作为提升工作的唯一标准。为提高经办窗口的办事效率，避免参保人员多次往返，提高办事速度，优化办事流程，新区社保中心在服务大厅，各便民网点开通“业务通办”窗口，增设社保自

突出党建引领,提升工作成效 高淳区人社局力促党建与业务工作“同频共振”

倪强 / 文

高淳区人社局党委深入学习贯彻党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想,全面加强政治建设、组织建设、思想建设、作风建设和纪律、制度建设,不断提高党建工作水平,党组织的凝聚力、创造力和战斗力持续提升,党员干部的“四个意识”明显增强,有效激发了工作活力,实现了党建发展与业务工作的“同频共振”。

一是强化政治建设,提高政治意识。高淳区人社局党委把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记系列讲话作为党委会的“第一议题”,严格落实“三会一课”和“双重”组织生活制度,局党委班子成员带头在所在党支部上党课。2020年先后出台了《2020年度机关党建要点》和《“全面学桐庐、对标再提升”解放思想大讨论活动实施方案》,全面学习桐庐县的经验做法,全面找准发展差距在哪里、后发优势在哪里、赶超目标在哪里,进一步打开思想解放的总开关,进一步强化攻坚克难的改革意识,进一步推动高质量发展的思想共识和行动自觉。进一步强化全

局上下攻坚克难的思想共识和行动自觉,为推进高淳区人社事业高质量发展提供有力的政治保障。

二是强化意识形态教育,筑牢思想防线。高淳区人社局党委全面落实意识形态工作责任制要求,制定了《2020年意识形态工作重点任务及具体举措》,签订意识形态工作目标责任书25份,召开2次意识形态专题会议,形成党委统一领导,一级抓一级,层层抓落实的意识形态工作新格局。定期开展党委中心组学习、党支部学习、党员活动日活动,及时传达学习中央和省市区委有关意识形态工作会议精神,持续抓好学习强国APP的使用,党员学习活跃度一直稳居全区前三。2020年召开2次党委会议,专题对全局意识形态工作进行研判。局党委把网络舆情作为意识形态工作的重中之重来抓,切实做到早发现、早预警、早处置,强化防控风险长效机制。

三是强化机关作风建设,提升服务质量。高淳区人社局党委加强廉政教育,不定期组织全体党员共同观看警示教

助服务终端机,基本业务“云”上办,特殊业务窗口办,基本实现线上聚流量,线下提质量,提升服务品质,取得一定效果。群众普遍反映以前办理业务需要排长队,现在可以多途径办理,省时又省力。

社会在进步,时代在发展。经办模式的演进伴随着社会的发展而发展,对社保服务模式的创新有着促进作用。随着大数据时代的来临,社保经办服务模式已开始向“数字化转型”,这是传统经办模式和信息化建设融合的必然趋势。新

技术、新模式在社保经办领域快速普及和应用,促使我们服务手段的不断变革;‘放管服改革’、‘互联网+政务’、‘减证便民’等一系列新要求,促使我们服务理念要变,从过去的‘有没有’、‘够不够’到现在的‘舒心不舒心’、‘满意不满意’,促使我们服务方式的转变。人民满意不满意是衡量我们社保服务的标尺,作为新时代的新区社保人,只有不断的探索服务新路径适应新要求,才能更好助力江北新主城高质量发展。(作者单位:江北新区社会保险管理中心) 人

育片,绷紧思维之弦。推行正负面清单考核机制,作为评优评先的重要依据,每季度安排专人专岗排名通报,激发全局比学赶超浓厚氛围,激励全局党员干部更好对标对表,践行为民服务理念。通过全员参加、科室竞赛、领导同考等方式,开展系统内业务技能练兵比武,组织 120 多名党员干部参加全国人社窗口单位业务技能练兵比武线上学线下赛活动,在全市人社系统窗口单位荣获团体赛第四名,有 2 名党员业务骨干代表全市参加线上赛事省选拔赛。开展业务能力提升两年行动计划,组织区管副职领导干部结合分管工作进行业务授课,同时鼓励中层干部、业务能手走上讲台,开展人社业务大家学。2020 年先后组织业务能力大讲堂 5 期,共有 5 名区管干部、7 名科级干部走上讲台,累计参学人员近 370 人次,取得了良好效果。

四是强化党建制度建设,狠抓制度落实。高淳区人社局党委着力以制度抓党建、以制度促落实,指导各党支部对标《中国共产党支部工作条例(试行)》,完善了“三会一课”制度、组织生活会制度、民主生活会制度、民主评议党员制度。坚持党风廉政建设责任制与中心工作同部署,落实党委书记“第一责任人”,与各支部和科室单位签订了党风廉政建设目标责任书,强化责任清单管理。2020 年局党委共召开党风廉政建设专题会议 6 次,研究部署党风廉政建设工作。将责任层层分解、落实、督促到位,层层传导压力。持续抓好中央八项规定落实,杜绝“四风”反弹。坚持谈心谈话制度,将谈心谈话融入到日常工作和生活中,领导班子成员全年开展谈心谈话 56 人次;积极配合区派驻纪检组监督工作,自觉接受监督,主动配合督查。

五是强化基层组织建设和干部队伍建设,激发干事活力。高淳区人社局党委 2020 年如期完成了各支部换届选举工作,发展预备党员 1 名,按期转正 3 名,入党积极分子 1 名。充分发挥党员先锋模范作用,全年开展党员活动 40 余次,组织党员干部先后参加疫情防控、开发区驻厂、防汛、环境整治、文明城市创建等 2580 多人次。坚持正确选人用人导向,注重年轻干部培养,优化人才梯队建设,先后提拔科级干部 4 个批次 31 人次,选派年轻干部 1 人到园区挂职,进一步激发年轻干部担当作为、干事创业的激情和干劲。

六是强化党建发展与业务工作融合,办实事惠民生。根据高淳区人社局党委的部署,2020 年各支部坚持党建引领,促进党建与业务深度融合,推动了人社业务工作的有效开展。作为区级先进基层党组织的就业党支部“党建+人才引进”成效明显,他们通过搭建服务平台、开发就业岗位、精准匹配推荐、线上线下招聘等措施,开发国有企事业单位、社工等工作岗位 247 个,发放高校毕业生租赁补贴 959.85 万元,新增大学生就业 5673 人。扩大创业扶持政策范围,发放创业担保贷款 2446 万元,开展创业培训 2831 人次,扶持自主创业 1026 人并带动就业 3651 人。对接南京机电职业技术学院等高校,指导企业以工代训 31532 人次,组织新生代农民工职业技能培训 3784 人次。为 822 名退捕渔民提供精准服务,有就业需求渔民就业率 100%。援助困难人员就业 1007 人,1461 名失业人员实现了再就业。举办全市茶艺师技能竞赛、“原味高淳”厨艺美食”等竞赛,组织“宁姐月嫂”、农村电工等技能培训,新增高技能人才 311 名。窗口服务一线党员为主的社保党支部紧扣“优化窗口服务”,推出多项便民举措。他们将 110 多项关联业务压缩成“四个一件事”,“打包快办”实现了“一窗办结”。城乡居民养老保险“两个服务”被评为“南京社保经办服务十大亮点工作”。2020 年全区五项社会保险费征收 631 亿元。城乡居民基本养老保险参保 889 万人、城乡居民基本医疗保险参保 3013 万人、纳入征地保障 223 万人,社会保障卡持卡人数 4511 万人。统筹做好长江禁捕退捕渔民安置保障,1283 名退捕渔民全部纳入社会保障。平稳推进 49 个协议征转用地项目 18951 人进保,走在全市前列。

2021 年是“十四五”开局之年,也是全面建设社会主义现代化新征程启航之年,更是中国共产党成立 100 周年。高淳区人社局党委将坚持党建引领,进一步促进党建工作与业务工作融合发展,以“争当表率、争做示范、走在前列”的使命担当,引导全体党员干部创新实干,奋力做好“十四五”开局之年人社各项工作,以优异成绩向中国共产党成立 100 周年献礼。

(作者单位:高淳区人社局)●

“纪念建党 100 周年”征文

南京市人才服务中心党总支开展 “耕廉于心、践廉于行”主题党日活动

刘锐 / 文

为了进一步加强党员干部的廉政意识,持续推进“永葆本色、清廉人社”系列廉政教育活动,3月3日,南京市人才服务中心党总支组织党员来到江宁横溪溪田勤廉教育基地,开展了“耕廉于心、践廉于行”党风廉政教育主题党日活动。

上午,全体党员参观了横溪溪田勤廉教育基地的勤廉教育馆。馆内通过书法、漫画、视频等形式,展示了习总书记关于反“四风”的系列重要讲话,以及党风廉政建设的重要论述。在讲解员的介绍下,所有党员干部正面学习了邓廷桢、费明龙等前人的清廉事迹,并观摩了江宁区在党和国家的领导下致力于乡村振兴、服务三农的创新实践成果。随后

集中观看了“清廉中国”微电影,从反面典型的身上,清醒认识到“四风”问题的危害性。在宣誓广场上,党员们还重温了入党誓词,进一步坚定理想信念,牢记初心使命。

下午,党总支邀请了中共江宁区委党校的郭雯教员以“坚定不移推动党风廉政建设和反腐败斗争”为主题进行了党课辅导,围绕纠正“四风”问题的重要意义、当前形势和主要途径,进一步明确了新形势下作风建设的要求和方向。

通过此次活动,党员们对“四风”的危害有了更加充分的认识,纷纷表示将结合自己的工作实际,牢固树立底线思维,防微杜渐、警钟长鸣,久久为功改进工作作风,用实际行动践行自己的初心使命。

红色的记忆

——庆祝中国共产党成立

100周年

唐付林 / 文

每一寸土地都留下你的足迹，
山山水水有你深情的绿意。
绿色的背影，绿色的回忆，
什么让你穿越崎岖，走向胜利？
昨天的硝烟已经远去，
今天的风云又在眼里。
变幻的世界，永恒的真理，
不变是那红色的记忆。

每一本书籍都写下你的诗句，
真真切切有你心底的痕迹。
绿色的视野，绿色的天地，
什么让你穿越崎岖，走向胜利？
昨天的硝烟已经远去，
今天的风云又在眼里。
飘扬的党旗，民族的根基，
不变是那红色的记忆。

(作者单位：六合区劳动就业管理中心)

以欺诈手段签订的合同还有法律效力吗

曾凡新 林琳 / 文

导读:

用人单位因劳动者的欺诈行为陷入错误认识,误以为劳动者是适格主体而与其签订劳动合同。此类情况下,劳动者以欺诈手段签订劳动合同的法律效力如何认定?

根据《劳动合同法》第二十六条第一款规定,以欺诈、胁迫或乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同,劳动合同无效。

尽管《劳动合同法》第二十六条有欺诈手段订立劳动合同无效的明确规定,但在法律实践中,对劳动者以欺诈手段订立劳动合同的法律效力,仍有如下两种争议观点:

第一种观点:劳动者一旦采用欺诈手段,劳动合同即无效。这种观点的支持者认为,如用人单位已明确告知劳动者招聘及录用条件,但劳动者在订立劳动合同时存在故意虚构重要事实及隐瞒关键情况的行为,对用人单位陷入错误判断的后果具有希望、放任的心态,用人单位陷入错误认识与其最终签订劳动合同,就可以根据《劳动合同法》第二十六条的规定,认定双方签订的劳动合同无效。

第二种观点:劳动者虽以欺诈手段订立劳动合同,但要根据欺诈的程度及影响后果来判断劳动合同是否无效。劳动者虽然实施欺诈行为,使用用人单位在违反自己意思真实的情况下,与其签订劳动合同,但在具体劳动合同履行过程中会产生两种不同情形及后果。如劳动者伪造工作经历而签订的劳动合同,在履行过程中,一种情形是劳动者由于能力或自身素质等问题,确实无法胜任工作;另一种情形是劳动者的虚假工作经历并不影响其工作表现,其依然可以胜任工作。这两种不一样的后果导

致不一样的处理结果,所以劳动者以欺诈手段签订的劳动合同并非当然无效,要看是否影响劳动合同最终的顺利履行效果。

律师观点:

笔者赞同第一种观点。根据《劳动合同法》第三条规定,订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则。民法上的“帝王条款”诚实信用原则,同时被列为劳动合同法的基本原则,其之所以被引入劳动合同法,就是要求劳动合同双方不欺诈、恪守信用,方能构建和保障劳动双方关系的和谐、稳固。

根据《劳动合同法》第三条规定:订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则。民法上的“帝王条款”诚实信用原则,同时被列为劳动合同法的基本原则,其之所以被引入劳动合同法,就是要求劳动合同双方不欺诈、恪守信用,方能构建和保障劳动双方关系的和谐、稳固。

《劳动合同法》第八条规定:用人单位招用劳动者时,有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。劳动者合同的双方都应当遵守诚实信用义务,将自身实际真实的素质及条件告知用人单位。因此,劳动合同无效的认定和处理都应该遵从诚实信用这一基本原则。

《人力资源市场暂行条例》第二十三条规定:个人求职,应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。由此可见,劳动者不仅对用人单位负此义务,而且对人力资源服务机构也负有同等义务。

根据《中华人民共和国劳动法》第十八条的规定:无效的劳动合同,从订立时候起,就没有法律约

上下班途中交通事故诱发疾病,属于工伤吗?

樊平 / 文

【基本案情】

2017年5月1日老夏入职到某物流公司任货区管理员,正常上班时间为上午8点。

2017年10月31日7时许,老夏开车上班途中,发生被其他车辆刮擦的交通事故,导致车辆有少许刮擦,交警判定老夏无责任。当天老夏向单位请假后去附近修车厂修车,约8点左右在修理厂突发昏厥,经送医抢救无效于48小时内死亡,死亡原因是脑出血。

2017年11月23日物流公司向人社部门报告了老夏的事故,当日人社部门予以备案。

2018年4月老夏的家人向当地法院提出关于该起交通事故责任纠纷的诉讼,法院于2018年4月28日立案受理后,对于老夏的死亡原因委托专业机构进行了鉴定,法医病理鉴定意见为:原发疾病(高血压、动脉硬化等)系其发生脑出血的根本原因;发生的交通事故与其脑出血之间存在一定的因果关系,属间接因果关系。

2019年7月17日,物流公司向人社局提出了老夏的工亡认定申请。人社部门认为,如果老夏因交通事故造成了外伤可以认定为工伤,但因交通事故诱发原

有疾病发作造成的,死亡不属于因工死亡。老夏家人对此决定不服,因此他们向当地法院提起行政诉讼。

经过两审,法院均认定人社部门不予认定工亡的决定正确,驳回了老夏家人的诉请。

【案情分析】

上下班途中因交通事故诱发疾病,属于工伤吗?

此案中老夏在上班途中发生本人无责任的交通事故,经调查属于合理时间合理路线,如果由此导致的外伤应当认定为工伤。然而,老夏在交通事故后诱发的原发疾病发作并非交通事故直接导致,之间并不存在较大关联。在工伤认定的过程中,需要从法律内在逻辑出发正确理解上下班途中交通事故的范围,在涉及诱发原有疾病等情况下,不宜过宽超范围作出认定结论,因此不符合《工伤保险条例》第十四条第六款的规定。老夏突发疾病时也不在其工作岗位,而是请假在修车厂修车,亦不符合《工伤保险条例》第十五条第一款的规定。因此上下班途中交通事故诱发疾病,不属于工伤!

(作者单位:栖霞区人社局劳动关系科) 人

束力,自始无效。法律不保护非法利益,劳动者以欺诈手段获取劳动权益,劳动法律法规上已对此类欺诈行为的法律后果作出规制。无效合同自始没有法律约束力,劳资双方的权利义务没有固定。

笔者认为:前述第二种观点虽然具有合理性,但在实际中却容易提高劳动者违反道德的风险概率,即形成了对劳动者欺诈行为持允许、默许甚至

是鼓励态度。对于用人单位而言,如劳动合同最终效力是要根据双方履行效果而定,双方订立合同时的告知义务就会变得没有必要。因此,第一种观点显然更利于规范劳动关系,更利于和谐劳动关系的构成与促进。(来源:苏工视点) 人

股东参与公司管理 与公司是否有劳动关系?

武艳艳 / 文

【案情介绍】

南京某物流公司于2014年9月11日成立,注册资本200万元,法定代表人张某出资68万元,姚某出资66万元,罗某出资66万元。该公司未与姚某签订劳动合同,为姚某缴纳了自2015年11月至2018年4月期间的社会保险费用。姚某分别于2016年、2017年获得南京某物流公司股东收益50000元、70000元。姚某在南京某物流公司的职责范围:负责招聘驾驶员,处理车辆安排、驾驶员违章、购物、财务报销、证照年审等日常事务。2019年2月姚某申请劳动仲裁,请求南京某物流公司支付其违法解除劳动合同赔偿金、2014年10月至2018年2月28日的工资。

仲裁委驳回姚某的仲裁请求后,姚某诉至法院,法院亦判决驳回姚某全部的诉讼请求。

【法官评析】

公司股东为获得自身利益,有时会在公司从事日常事务工作,包括招录用工作人员、安排公司日常生产经营事务、处理财务报销事项等,从表面上看,公司股东从事的上述工作内容,与公司的普通劳动者具有相似性。当股东与公司发生矛盾时,为获取更多的利益,往往会选择与公司间进行劳动争议诉讼,向公司索要工资、奖金等劳动报酬。但在公司从事日常生产经营事务安排的股东与公司的普通劳动者相比,具有一定的特殊性:从相互关系角度看,股东多为公司的管理人员,行使管理者的权利,为普通劳动者的相对人而非劳动者;从获取报酬角度看,公司股东获取的报酬根据公司经营收益状况而定,来源于股权分红,而不具有普通劳动者工资的对价性。因此,公司股东基于劳动法等相关法律法规主张的相关权利是否能够得到支持,关键就在于认定其与公司之间是否存在劳动关系。

参与公司日常事务经营管理的公司股东与公司之间是否形成劳动关系,需要从以下方面进行审查:一、公司股东参与公司的日常经营管理活动是否具有获得劳动报酬的目的。本案中,经法院审理查明,姚某等3人同为南京某物流公司的股东,按照协议,3名股东按照出资比例分红,姚某参与公司日常事务的根本目的在于通过积极参与公司事务,提高公司经营收益,从而获得更多分红,而非获取劳动报酬。二、公司股东与公司之间是否存在人身依附性。人身依附性主要指人身和经济上的从属性。本案中,姚某有公司员工工资发放的核发权及日常经营管理权,对外能代表公司从事经营业务活动,且不受公司日常考勤管理制度约束;姚某与南京某物流公司之间未约定过工资标准,其多年来从未向南京某物流公司主张过劳动报酬。南京某物流公司根据股东出资比例分红,姚某已实际获得过公司分红。

据此,法院认为姚某对南京某物流公司各项经营事务享有实际控制权,代表南京某物流公司从事一切经营业务活动,并非在他人的管理、指挥下提供有报酬的劳动,其日常管理行为的目的是为其自身的利益,且事实上亦已获得了股东权益,姚某与南京某物流公司不存在人身和经济上的从属性,其行为不涉及劳动法上的权利义务,双方没有建立劳动关系的基本合意。故姚某与南京某物流公司之间不构成劳动关系,姚某基于劳动法相关法律法规的规定要求南京某物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金和工资的请求,法院不予支持。

(作者单位:南京市中级人民法院) 人

劳动者自愿放弃社保,能否主张经济补偿?

杨帅民 / 文

【案例介绍】

何某于2009年1月1日入职某保安公司从事保安工作,双方签订书面劳动合同,合同约定:应何某要求,公司将应为何某缴纳的社保费发给何某,何某如要求办理社保,应将此费用及个人应缴纳部分返还给公司,公司可代为缴纳和办理。此后,何某又多次出具“因家庭条件困难,已经缴纳了农村养老保险和合作医疗,不要公司缴纳社保,如发生工伤、疾病等由何某承担,与公司无关”的《承诺书》。2017年11月1日,何某以某保安公司未缴纳社保为由辞职,并要求支付经济补偿等。保安公司次日收到该函件。何某在保安公司处工作至2017年11月30日,工作期间,保安公司未为何某缴纳社会保险。2017年11月20日,何某提起仲裁,要求某保安公司向其支付经济补偿等。仲裁裁决后,何某不服,诉至法院。

法院认为:

本案属于因何某自身不愿缴纳等不可归责于保安公司的原因,导致保安公司未为其缴纳社会保险费的情形,何某据此解除劳动合同并要求保安公司支付经济补偿,于法无据,不予支持。

【法官评析】

依法缴纳社会保险是用人单位和劳动者的共同法定义务,关系到个人、单位和社会三方利益,双方均应切实履行,而不是通过约定来随意变更或放弃。对于劳动者自愿放弃缴纳社会保险后,再以此为由解除劳动合同、主张经济补偿的,法院会否支持呢?

我们认为,因用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费,劳动者据此解除劳动合同而主张经济补偿的,应予支持。这是因为社会保险是国家建立的,对劳动者在其生、老、病、死、伤、残、失业以及发生

其他生活困难时,给予物质帮助的制度。用人单位负有法定的为劳动者缴纳社会保险费的义务,否则就严重侵害了劳动者的合法权益。在用人单位严重侵犯劳动者合法权益的情况下,劳动者可以单方解除劳动合同并据此主张经济补偿。但这里的“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”,是指用人单位因主观恶意而未缴纳社会保险。对于因劳动者自身不愿缴纳等不可归责于用人单位的原因导致社会保险未缴纳或未足额缴纳或未参加单项险种,劳动者请求解除劳动合同并支付经济补偿的,不予支持。本案中,保安公司未为何某办理社会保险是事实,但何某、保安公司签订的劳动合同书中约定应何某要求保安公司将应承担的社会保险费直接支付给何某;另,何某在工作期间先后三次向保安公司提交自愿放弃要求保安公司缴纳社保的承诺书,故上述情况属于因何某自身不愿缴纳等不可归责于保安公司的原因,导致保安公司未为其缴纳社会保险费的情形,何某据此解除劳动合同而要求保安公司支付经济补偿,法院不予支持。

当然,缴纳社会保险是用人单位的强制性义务,无论劳动者是否申明放弃社会保险,用人单位的该义务均不能得到豁免。劳动者有权向劳动保障行政部门反映,要求用人单位为其补缴社会保险,用人单位还可能因此受到行政机关的处罚和赔偿劳动者的相应损失。而对于劳动者来说,虽然放弃缴纳社会保险可能短期来看拿到手的工资提高了,但一旦发生生病、受伤等情形往往得不到及时的救助,还会导致不能及时享受退休待遇,可谓是得不偿失!

(作者单位:启东法院) ●

劳动争议法官教你合法维权 100 条

南京市江宁经济技术开发区法院

（一）订立/续订劳动合同

【第 1 条】劳动关系不同于一般的民事合同关系，它具有人身上和经济上的从属性的核心特质。劳动关系不同于一般的民事合同关系，它具有人身上和经济上的从属性的核心特质。人身上的从属性体现在，劳动者被纳入用人单位的组织体系，依指令而行为，自由受到管制，安全受到保护。经济上的从属性体现在，劳动者为了用人单位的利益而非自身利益而工作，以实现劳动力价值，用人单位就劳动的全部内容支付报酬，而非仅购买劳动成果。

【第 2 条】用人单位在对外发布招聘启事时，应当如实描述岗位需求、工作内容、办公条件等，尤其应当注意不要不切实际地夸大薪资待遇。对可能产生职业病危害的岗位，用人单位还应当告知职业病防护措施和相关待遇。

【第 3 条】用人单位拟在非主营岗位使用劳务派遣工的，应当通过劳务派遣单位招录。用人单位拟将部分业务外包的，不应再介入承包单位的人员招录工作。

【第 4 条】劳动者应聘时，应当如实说明就业现状、健康状况、竞业限制等情况，如实提供身份、学历、履历、职业技能等证明。用人单位在招聘时，应当谨慎审查劳动者的基本情况，书面告知劳动者提供虚假信息将承担的后果，并要求劳动者签署保证书。

【第 5 条】用人单位在招聘时，可以安排入职前体检，并可以将体检结果作为考量因素之一。但除国家对岗位有特殊规定外，用人单位不得在年龄、性别、婚育、既往病史等方面设置歧视性的录用条件。

【第 6 条】超过法定退休年龄的人员应聘的，用人

单位应当审查其社会保险账户开立和缴费情况、退休手续办理情况、基本养老保险待遇领取情况等。用人单位决定录用超龄人员，但客观上又无法参加工伤保险的，建议及时购买雇主责任保险。

【第 7 条】用人单位不得扣押劳动者的证件，也不得要求劳动者提供担保或者交付财物。

【第 8 条】用人单位接收劳动者档案的，应当妥善保管。因保管不善致劳动者档案损毁、灭失的，用人单位应当及时补办。不能补办且因此造成劳动者损失的，用人单位应当赔偿。

【第 9 条】用人单位与劳动者建立劳动关系的起始时间是用工之日（包括岗前培训之日），而非签订劳动合同之日或者转正之日。自用工之日起，用人单位即开始承担用工责任和风险。

【第 10 条】用人单位决定录用后，应当在一个月内在及时与劳动者签订书面劳动合同，否则将面临支付双倍工资的风险。劳动者经催告后不愿签订劳动合同的，用人单位应当立即终止用工并解除劳动合同。如果未签订书面劳动合同的情形持续满一年，则视为双方已经订立了无固定期限劳动合同。

【第 11 条】劳动合同属于需要长期履行的合同，当事人在签约时无法完全预计将来可能发生的变化，故对工作岗位、工作内容、工作地点等事项可以作出较为灵活的约定。但约定过于宽泛的，视为没有约定。在征得劳动者同意后，双方在劳动合同中就可以就劳动者概括授权用人单位进行合理调岗的事项进行约定。

【第 12 条】参加社会保险、缴纳住房公积金是用人单位和劳动者的法定义务，用人单位在劳动者入职后应

当立即着手办理相关手续。劳动者自愿申请不参保或者双方协商以补贴代替参保的行为均属无效。未依法参保,用人单位将面临补缴社会保险费和滞纳金,以及赔偿社会保险待遇损失的风险。

【第 13 条】在原单位保留劳动关系的劳动者入职新的用人单位从事全日制工作的,双方仍然应当签订书面劳动合同且必须参加工伤保险,但双方可以对是否订立无固定期限劳动合同、是否支付经济补偿等事项作出例外约定。

【第 14 条】劳动合同期满后继续用工的,用人单位应当在一个月内及时与劳动者续订劳动合同,否则将面临支付双倍工资的风险。劳动者经催告后不愿签订劳动合同的,用人单位应当立即终止用工并解除劳动合同。如果未签订书面劳动合同的情形持续满一年,则视为双方已经订立了无固定期限劳动合同。

【第 15 条】劳动合同法施行后,如果用人单位已经与劳动者续订了一次固定期限劳动合同,且劳动者不存在严重过错或者不能胜任等情形,那么在第二次续订劳动合同时,用人单位应当就是否订立无固定期限劳动合同征求劳动者意愿,不能直接以期满为由终止劳动合同。

【第 16 条】双方约定劳动合同期满后自动延续的,视为连续订立劳动合同。双方协商延长劳动合同期限累计超过 6 个月的,视为连续订立劳动合同。

【第 17 条】未签订书面劳动合同的双倍工资责任旨在惩罚用人单位故意不签订劳动合同的恶意行为。用人单位未与高级管理人员签订书面劳动合同,但能够提供聘任决定、聘书等任职文件,证明双方之间权利义务且已实际履行的,可以不支付双倍工资。用人单位的人事经理、人事专员等相关从业人员,负有督促用人单位与劳动者签订书面劳动合同职责。

(二) 履行 / 变更劳动合同

【第 18 条】用人单位在制定、修改或者决定事关劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经过职工代表大会或者全体职工讨论。未经民主协商程序,相关规章制度或者重大事项决定不具有法律效力。经过民主协商程序,但未能达成一致意见的,用人单位可以作出最终决定。

【第 19 条】用人单位应当通过有效方式,将事关劳动者切身利益的规章制度或者重大事项决定向劳动者公示、告知。未经公示、告知,相关规章制度或者重大事项决定对劳动者不具有约束力。用人单位的规章制度效力,及其分支机构。母公司经过合法程序制定的规章制度,向子公司的劳动者公示或者告知的,可以作为子公司与其劳动者之间处理劳动争议的依据。

【第 20 条】用人单位可以在劳动合同中与劳动者约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内,两者的对应关系为:

劳动合同期限	不满 3 个月或完成一定任务	3 个月以上不满一年	1 年以上不满三年	3 年以上或无固定期限
试用期时间	不得约定	不超过一个月	不超过两个月	不超过 6 个月

超过上述标准约定试用期并履行的,用人单位将面临补足工资差额并支付双倍工资的风险。

【第 21 条】用人单位应当向劳动者明示试用期内的的工作要求和考核标准,并应当在试用期届满前对劳动者的表现进行考评。录用条件应当符合劳动合同订立的目的,与工作岗位、工作能力相适应,且不存在违法、明显不合理或者歧视性的因素。

【第 22 条】劳动者在试用期内因病因伤进入医疗期或者停工留薪期的,试用期中止计算,待相应期间结束后恢复计算。用人单位不得在试用期中止期间直接认定劳动者不符合录用条件。

【第 23 条】用人单位应当建立并完善考勤制度,针对不同岗位的工作性质设置科学合理的考勤方式,同时应当每月汇总考勤记录,交劳动者核对无误并以签字等有效方式确认后,存档备查至少两年。

【第 24 条】用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 天,每周工作不超过 40 小时。对工作时间长,但劳动强度与工作时间明显不一致,或者长期处于等待状态且等待期间可以休息的劳动者,如果完全认定为工作时间明显不合理,可以酌情折算工作时间。

【第 25 条】用人单位可以采用加班审批等方式管控加班,并可以与劳动者约定加班费计算基数,但相关约定不应偏离正常薪资待遇标准。

【第 26 条】用人单位在相关岗位实行综合计算工时工作制、不定时工作制的,应当报劳动行政部门审批,并与劳动者在劳动合同中作出相应约定。

【第 27 条】用人单位应当规范请假审批流程,明确不同假期请假的时限、必须提交的证明材料、假期薪资待遇以及不按规定请假的后果。用人单位对劳动者提供的病假资料产生合理怀疑的,可以前往相关医疗机构核实情况。

【第 28 条】工资的范围包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班费、特殊工资等,不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用。用人单位代扣代缴的个人负担的社会保险费、住房公积金、税金、工会会费等,纳入应发工资总额。

【第 29 条】用人单位应当对劳动者实行同工同酬,确保劳动技术和熟练程度相同的劳动者在从事同种工作时,不分性别、年龄、民族、区域等差别,只要付出相同的劳动量,即可获取相同的劳动报酬。同工同酬并非是指绝对的工资均等,而是指对相同岗位上的劳动者,执行相同的工资分配制度。

【第 30 条】用人单位应当及时足额支付劳动报酬。确因经营困难、资金紧张无法按约支付工资的,应当向劳动者说明情况,取得工会或者全体职工谅解,且延期支付工资不得超过 30 日。正常工作期间的应发工资不得低于最低工资标准,停产歇业之后的实发生活费不得低于最低工资标准的 80%。

【第 31 条】用人单位安排劳动者在室外露天作业,或者用人单位安排劳动者在室内工作,但不能采取有效措施将工作场所温度降至低于 33℃的,应当在每年的 6 月至 9 月按照法定标准支付高温津贴。高温津贴应当以货币形式支付。

【第 32 条】劳动者在同一或者不同用人单位连续工作满 12 个月,可以申请年休假。应休年休假天数根据累计工作年限确定:劳动者应当向用人单位提供之前参加工作时的劳动合同、参保记录、工资支付凭证等真实资料,以便用人单位确认其累计工作年限和连续工作时间。

【第 33 条】用人单位已安排年休假,但劳动者因本人原因不休的,用人单位只需支付正常工资。劳动者在

入职时承诺不享受年休假待遇的,该承诺无效,不属于劳动者因本人原因不休的情形。

【第 34 条】用人单位为劳动者提供了专项培训费用,进行了专业技术培训的,可以约定服务期。劳动者违反服务期约定的,用人单位可以主张违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用,包括用人单位支付的有凭证的专业技术培训费、培训期间的差旅费、培训期间专门在工资中支付的培训补贴以及因培训产生的用于劳动者的其他直接费用,且不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的部分。为避免争议,用人单位可以在每次专项培训完成时与劳动者对专项培训费用进行确认。

【第 35 条】用人单位可以与其高级管理人员、高级技术人员和其他相关劳动者约定商业秘密和知识产权保密义务、竞业限制义务及违约责任,并且可以与保密人员约定不超过 6 个月的辞职提前通知期以及提前通知期内的调岗调薪事项。

【第 36 条】在职期间是当然的竞业限制期限,无需特别约定;离职后的竞业限制期限不得超过 2 年。除有特别约定外,保密义务一般无期限限制。

【第 37 条】由劳动者承担违约金的约定,仅在劳动者违反服务期约定或者竞业限制约定两种情形下才有效,其他情形要求劳动者承担违约金的约定均属无效。劳动者的其他违约行为造成用人单位损失的,用人单位可以主张赔偿。但是,由用人单位承担违约金的约定,没有上述限制。

【第 38 条】用人单位因经营需要不得不调整劳动者岗位的,应当尽量采取协商方式。确实无法协商一致的,用人单位应当尊重劳动者的技能专长和人格尊严,作出对劳动者家庭生活和社会生活利益影响尽可能小的岗位调整。用人单位的调岗行为具有合理性的,劳动者应当服从调动。

【第 39 条】用人单位因搬迁、业务转移等因素不得不变更劳动者工作地点的,应当采取调整出勤时间、增开班车、发放交通补贴等有效措施,缓解劳动者的通勤压力。用人单位已经采取了相应措施、搬迁范围在同城区域内且公共交通可达的,劳动者应当服从安排。

【第 40 条】用人单位不应为劳动者开具不符合实际情况的收入证明,更不应为非本单位劳动者开具任何

证明。

【第 41 条】用人单位发生合并、分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利义务的用人单位继续履行。

【第 42 条】劳动者在工作中因故意或者因重大过失造成用人单位损害的,应根据其过错程度承担相应的赔偿责任。用人单位将损害赔偿金从劳动者工资中逐月扣除的,扣除部分不得超过当月应发工资的 20%,且扣除后剩余部分不得低于当地同期最低工资标准。负有赔偿责任的劳动者离职的,用人单位可以主张一次性赔付。

【第 43 条】劳务派遣适用于临时性、辅助性或者替代性岗位。临时性是指存续时间不超过 6 个月的岗位;辅助性是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性是指用工单位劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定时间内,可以由他人代劳的岗位。

【第 44 条】用人单位不得自设劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者,也不应以劳务外包之名,行劳务派遣之实。企业将其业务发包给其他单位,但承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动,或者以企业的名义提供劳动,实际属于劳务派遣。

【第 45 条】用人单位应当确保在用工时已为劳动者参加了工伤保险并且不中断缴费,否则将面临承担全部工伤保险责任的风险。

(三)解除/终止劳动合同

【第 46 条】劳动者主动辞职的,用人单位可以要求劳动者继续工作满 30 日(试用期内为 3 日)。劳动者未经同意提前离职的,用人单位可以要求劳动者赔偿因此造成的损失。

【第 47 条】用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动合同的,应当支付经济补偿。劳动者自行离职的,用人单位应要求其提供书面离职申请。

【第 48 条】用人单位可以与劳动者自行协商达成离职协议。离职协议违反法律强制性规定,或者存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,不具有法律效力;存在重大误解或者显示公平情形的,可以被撤销。

【第 49 条】因欺诈订立的劳动合同无效,受欺诈的一方当事人有权解除劳动合同。劳动者受欺诈的,可

以主张经济补偿。用人单位受欺诈的,无需支付经济补偿。

【第 49 条】因欺诈订立的劳动合同无效,受欺诈的一方当事人有权解除劳动合同。劳动者受欺诈的,可以主张经济补偿。用人单位受欺诈的,无需支付经济补偿。

【第 50 条】用人单位在收悉劳动者发出的解除劳动合同通知后,应当认真审查通知载明的理由。如果用人单位在履行劳动合同的过程中确实存在问题,应当及时纠正。

【第 51 条】劳动者在试用期被考评不合格的,用人单位应当在试用期届满前作出解除劳动合同决定并向劳动者明示理由。

【第 52 条】劳动者在职期间利用职务之便谋取私利,或者未尽职守产生重大过失,使用人单位的有形或无形财产遭受严重损害的,用人单位可以解除劳动合同。但是,用人单位因市场风险、政策因素等不可归责于劳动者的原因遭受的损害,不得转嫁给劳动者。

【第 53 条】劳动者同时与其他单位建立劳动关系,对完成本单位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。负有保密、竞业限制义务的劳动者,同时与竞争单位建立劳动关系的,可以认为已造成严重影响。用人单位招用与其他单位尚未解除或终止劳动关系的劳动者,给其他单位造成损失的,用人单位与劳动者应对其他单位承担连带赔偿责任。

【第 54 条】劳动者被依法追究刑事责任的,用人单位可以解除劳动合同。包括被生效判决判处刑罚的(含主刑、附加刑、缓刑)和被生效判决免于刑罚的情形,不包括被检察院作出不起诉决定、被公安机关刑事拘留或逮捕、以及被行政拘留、司法拘留或收容教养的情形。

【第 55 条】劳动者不能胜任工作,经培训或者换岗仍不能胜任工作的,用人单位可以解除劳动合同。不能胜任工作,是指劳动者不能按要求完成劳动合同约定的工作任务或者不能完成同工种、同岗位人员的工作量等情形。用人单位依照内部排名制度对劳动者进行“末位淘汰”的,一般不足以认定劳动者不能胜任工作。用人单位发现劳动者不能胜任工作后,应当对其进行培训或者调换至其他适当岗位,不得直接解除劳动合同。

【第 56 条】医疗期自病休第一日起算,具体规则如

下:

累计工作年限	本单位工作年限	医疗期	累计病休时间
10年以下	5年以下	3个月	6个月内
	5年以上	6个月	12个月内
10年以上	5年以下	6个月	12个月
	5年至10年	9个月	15个月
	10年至15年	12个月	18个月
	15年至20年	18个月	24个月
	20年以上	24个月	30个月

【第 57 条】医疗期是解雇保护期,用人单位一般不得解除、终止劳动合同。但是,如果劳动者在医疗期内存在严重违反规章制度等情形,用人单位仍然可以解除劳动合同。

【第 58 条】劳动者患病或者非因工负伤,在医疗期满后不能从事原工作,也不能从事其他工作的,用人单位可以解除劳动合同。如果劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力,用人单位应支付医疗补助费。医疗补助费的数额,不低于本人 6 个月工资;患重病的,不低于本人 9 个月工资;患绝症的,不低于本人 12 个月工资。

【第 59 条】女职工的“三期”也是解雇保护期,用人单位一般不得解除、终止劳动合同。但是,如果女职工在“三期”内存在严重违反规章制度等情形,用人单位仍然可以解除劳动合同。

【第 60 条】用人单位只有在符合劳动合同法规定的情形下才能实施经济性裁员,并应将裁员方案向劳动行政部门报备。用人单位在裁员和后续招录时,应当执行优先留用、优先聘用的规定。

【第 61 条】用人单位在作出任何单方解除劳动合同的决定过程中,都应当事先将理由告知工会。用人单位尚未建立工会组织的,应当告知所在地的工会。用人单位未能事先告知工会的,最迟必须在起诉之前进行补正。未告知工会作出的单方解除劳动合同决定,均属违法。

【第 62 条】固定期限劳动合同期满终止的时间以劳动合同约定期限的最后一日的 24 时为准,不因届满日为法定休息日而顺延。

【第 63 条】劳动者开始享受基本养老保险待遇或者达到法定退休年龄,用人单位可以终止劳动合同,无需支付经济补偿。双方对退休年龄存在争议的,应由劳

动行政部门作出认定。

【第 64 条】用人单位被宣告破产的,劳动合同自宣告破产时终止。法院裁定受理破产申请后,用人单位所欠的工资、社会保险待遇、社会保险费、经济补偿不必申报,由管理人调查后列出清单公示。劳动者对清单记载有异议的,可以要求管理人更正;管理人不予更正的,劳动者可以向法院提起职工破产债权确认之诉。

【第 65 条】用以计算经济补偿的月工资,为劳动者离职前 12 个月的月平均应得工资,不包含福利待遇。劳动者获得的非按月计发的季度奖金、年度奖金等,应分摊至对应时间段的月工资中。劳动者在离职前 12 个月内因用人单位的原因导致工资降低的,按其之前的正常工资水平核算经济补偿月工资;劳动者在离职前 12 个月内因自身原因导致工资降低的,按实际工资核算经济补偿月工资,但因病假导致工资降低的情形除外。经济补偿月工资不得超过本地区上一年度职工月平均工资的 3 倍,不得低于离职当时的最低工资标准。

【第 66 条】用以计算经济补偿的年限,一般是指劳动者在本单位的工作年限。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,工作年限可以合并计算,但原用人单位已经支付经济补偿的除外。用人单位按照当地职工平均工资的 3 倍标准计发经济补偿的,经济补偿年限最高不超过 12 年。

【第 67 条】经济补偿年限存在分段计算的规则。劳动合同法施行前没有规定支付经济补偿的,2008 年 1 月 1 日之前的工作年限不计算为经济补偿年限。具体情况如下:

劳动合同法及配套规定中应支付经济补偿的事由	劳动合同法之前的有关规定
用人单位提出并与劳动者协商解除	支付,但不超过12个月
劳动者因未提供劳动保护被迫辞职	无相关规定
劳动者因未提供劳动条件被迫辞职	支付
劳动者因欠付工资被迫辞职	支付
劳动者因未缴社保被迫辞职	支付
劳动者因规章制度违法被迫辞职	无相关规定
劳动者因劳动合同无效被迫辞职	无相关规定
劳动者因强迫劳动等被迫辞职	支付
用人单位实施无过失性辞退	支付,不胜任工作的不超过12个月
经济性裁员	支付
劳动合同期满终止	无相关规定
劳动合同因任务完成而终止	无相关规定
因用人单位破产、解散而终止	支付
用工1月以上不满1年未签劳动合同	支付

南京人力资源和社会保障学会 召开会长会议



南京人力资源和社会保障学会会长会议于 2021 年 3 月 9 日召开,学会会长、副会长、秘书长、监事等十五名同志参会,江萍会长主持了会议。

会上,马连章秘书长代表学会作了 2020 年工作情况汇报和财务收支情况汇报。对于 2020 年工作从五个方面进行了总结:一是适应改革形势,围绕人社中心工作,发挥学会辅助政府部门工作的助手作用。二是加强联系沟通,开展学术科普活动,发挥学会充当桥梁纽带、服务社会作用。三是创新办刊理念,加强宣传平台建设,发挥学会推进人社事业发展的助力作用。四是加强自身建设,完善机构设置调整,不断提升服务大局和开展活动能力水平。五是加强制度建设,促进党建创新发展,准确领会和把握设立功能性党组织作用。

出席会议的同志对学会一年的工作和财务收支情况进行了讨论并给予了充分肯定。江萍会长在会议最后总结中对 2021 年学会工作提出了要求。 人

【第 68 条】劳动者被用人单位违法解除或终止劳动合同后,可以选择恢复劳动关系,也可以选择不恢复劳动关系而主张赔偿金。因劳动合同兼具身份和财产属性且需长期履行,对双方互信程度要求较高,为免今后再次发生争议,建议劳动者优先选择赔偿金。

【第 69 条】劳动合同解除或者终止后,劳动者和用

人单位均有义务协助对方共同办理离职交接手续。劳动者应当交还工作资料、劳动工具并结清未报销费用。用人单位应当结算工资、经济补偿、退还证件并办理档案和社会保险关系转移手续。(未完待续) 人

权威专家前瞻延迟退休改革动向

——渐进式、有弹性、有差别地实施

3月12日公布的“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出,按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则,逐步延迟法定退休年龄。这些原则分别指的是什么?接下来到底怎么改?记者专访了人社部中国劳动和社会保障科学研究院院长金维刚。

小步调整——每年延迟几个月或每几个月延迟1个月

金维刚:小步调整简单理解就是延迟退休改革不会“一步到位”,而是采取渐进式改革,用较小的幅度逐步实施到位,每年延迟几个月或每几个月延迟1个月,节奏总体平缓。

也就是说,政策实施后,退休年龄线会往后慢慢推。比如说,原本满50岁退休的女性,政策实施后,第一年,变成50岁1个月或几个月退休。不同年龄段的人,退休年龄不同。以此类推,经过若干年过渡期完成改革。

可以确定的是,改革前期,临近退休的人,只会延迟1个月或几个月,不会出现一下子晚退休几年的情况。

对年轻人来说,延长的退休年龄幅度会大一些,但未来有很长的过渡期和适应期。

渐进式、有弹性、有差别地实施——权威专家前瞻延迟退休改革动向

弹性实施——个人会有自主选择提前退休的空间

金维刚:延迟退休不会搞“一刀切”,不是规定每个人必须达到延迟后的法定退休年龄才能退休,而是要体现一定的弹性,增加个人自主选择提前退休的空间。

这是延迟退休改革最大、最重要的特征。

客观地讲,不论是从不同职业群体、不同岗位的就业稳定性和工作强度看,还是从个人身体状况、家

庭需求和价值追求看,都存在较大的差异,由此产生的诉求各不相同,有的人希望多工作,有的人希望早退休。

延迟退休改革,应该充分考虑这些多元化需求。在统一实施的基础上,结合我国的现实国情、文化传统以及历史沿革等情况,增加弹性因素,允许个人根据自身情况和条件,选择提前退休的具体时间,充分体现改革的灵活性和包容性。

分类推进——不同群体、不同性别将继续保持退休年龄差异

金维刚:延迟退休不是“齐步走”,而是要与现行退休政策平稳衔接。

我国现行法定退休年龄男职工60周岁、女干部55周岁、女工人50周岁,政策有所不同。实施延迟退休改革将区分不同群体,采取适当的节奏,稳步推进,逐步到位。

对于现有不同职业、地区、岗位存在的一些政策差异,改革后也会保持政策延续性,确保政策调整前后有序衔接,平稳过渡。

统筹兼顾——配套政策和保障措施需协同推进

金维刚:延迟退休不能“单兵突进”。延迟退休改革是一项系统工程,与之相关的配套政策和保障措施非常多,需要统筹谋划、协同推进。

一方面,过去一些与退休年龄相关的政策,要随着延迟退休进行相应调整;另一方面,延迟退休改革也会带来一些新问题和新的挑战,需要有相应的配套措

工伤申报常见误区解答

朱莉叶一文

在长期前台工伤受理及工伤相关业务咨询答复工作中，我发现办事群众对工伤认定申请的相关问题存在一定的误区。现以《社会保险法》、《工伤保险条例》、《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》、《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》等法规制度为依据，结合本人多年的工作经验，对此类常见误区做出解释。

误区 1:职工必须缴纳工伤保险才能申请工伤。

解答:《工伤保险条例》第 2 条：中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》第 4 条：用人单位应当为本单位全部职工缴纳工伤保险费。《社会保险法》第 41 条规定：职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。由此可知，缴纳工伤保险是用人单位的法定义务，工伤认定是受伤职工的法定权益，未缴纳保险造成的后果不能对抗职工权益，应由用人单位承担。所以未缴纳工伤保险的职工也可以申报工伤，但是需要提供相应的劳动关系证明材料，如劳动合同、社保缴费清单、银行工资流水、单位出具的工资支付凭证、招工登记表、其他部门确认劳动关系的生效法律文书等。

误区 2:只有等病情恢复才能申请工伤。

解答:《工伤保险条例》第 18 条中规定，提出工伤认定申请应提供医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（职业病诊断鉴定书）。一般而言，诊断证明书在门诊就诊或者住院出院是由主治医生开具，申请者已有的诊断证明和其他医疗材料也可以用于工伤申报。此处提示，首诊病例或入院记录可确定受伤时间，但受伤情况还需后期的医疗辅助检查才能确定，因此在伤情未稳定有反复的情况下，建议受伤职工伤情稳定后提供完整的医疗材料，谨防受伤部位及程度有所遗漏。

误区 3:只要是在单位发生的事故都属于工伤。

解答:《工伤保险条例》第 14 条 1、2、3 款中规定的情形，可以归为“三工”原则，即工作时间、工作场所、因为工作原因造成的伤害。“在单位发生的”仅仅满足了“工作场所”这一个要件，不足以认定为工伤，还需具体审查是否工作时间及是否工作原因。

误区 4:上下班途中由于自己不小心摔伤，应属工伤。

解答:《工伤保险条例》第 14 条第 6 款规定上下班途中受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的才能被认定为工伤。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第 1 条：《工伤保险条例》第 14 条第 6 项“本人主要责任”应当以有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见和人民法院生效的裁判等法律文书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书和结论性意见的除外。这里重点是“非本人主要责任的交通事故”，一般情况下，职工在事故中被判定为无责任、次要责任、同等责任，都属于“非主要责任”的范围，而被认定为职工本人主要责任的事故，不属于工伤。（作者单位：溧水区人社局）

施及时跟进。

比如如何通过更有针对性的措施促进大龄劳动者就业创业？如何更大力度对就业困难人员、特别是灵活就业人员给予社保补贴，帮助其再就业？如何进一步加大对大龄失业人员的保障力度，开发适合大龄

劳动者的岗位？还有修订相关法律法规等等。

只有统筹兼顾，配套措施到位，才能确保延迟退休改革平稳落地、顺利实施。

（来源：新华网客户端）

疫情防控期间的社会保险业务办理(三)

【工伤、医疗、生育保险服务】

11.问:疫情防控期间,工伤保险待遇“不见面”办理渠道有哪些?

答:已办理注册的用人单位可通过南京市人社局门户网站(<http://rsjnanjing.gov.cn/>)办理一次性伤残补助金核定申请;同时一次性伤残补助金核定申请、一次性工伤医疗补助金、伤残津贴、生活护理费核定申请、工伤职工一次性工亡补助金、丧葬补助金核定及个人账户退账业务临时开通邮寄办理渠道(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)。

12.问:疫情防控期间,工伤人员康复或职业病人员住院如何治疗?

答:工伤人员康复治疗可直接至我市工伤康复协议医疗机构进行治疗;疫情防控期间,职业病人员住院治疗直接至我市职业病协议医疗机构进行治疗。相关手续由中心与医疗机构衔接,无需工伤(职业病)人员办理。

13.问:疫情防控期间,对因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员办理工伤保险待遇有哪些举措?

答:按照部、省要求,对已参保并被认定为工伤的医护及相关工作人员,按照特事特办、急事急办原则优先处理,开辟工伤待遇支付绿色通道,及时落实相关待遇。

14.问:疫情防控期间,如何查询职工医保零星报销、城乡居民医保零星报销、生育保险和工伤保险零星报销支付情况?

答:对已办理零星报销手续的参保职工,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://rsjnanjing.gov.cn/>),在各险种查询菜单中查询财务支付情况。网上查询结果显示“已支付”但卡中未收到报销款项的,职工医保请拨打咨询电话025-86598579、城乡居民医保请拨打咨询电话025-86590792、生育保险请拨打咨询电话025-86590750、工伤保险请拨打咨询电话025-86592692。

15.对确诊或疑似新型冠状病毒感染的肺炎患者的医保待遇如何保障?

答:对于确诊或疑似患者发生的医疗费用,无需个人承担,在基本医疗保险、大病保险、医疗救助等规定支付后,个人负担部分由市、区财政给予补助。

16.问:疫情防控期间,如何方便办理医保异地就医备案?

答:疫情防控期间,建议参保人员通过“不见面”方式备案,如登陆“我的南京”手机APP备案、电话传真备案(025-86592197)、电子邮箱备案([http://njybydyj@163.com](mailto:njybydyj@163.com)),单位医保经办人可通过“南京市人社局网”备案。紧急情况下,也可拨打热线电话备案(025-86590793)和手机QQ备案(1043026157)。转外就诊人员,可通过三级医院主任(或副主任)医生转出,医院医保办异地就医联络人协调登记。紧急备案无需提供任何材料,有效期从“发病就诊开始时间”至疫情结束为止。

17.问:新生儿如何办理居民医保参

保、缴费?

答:父母可随时通过“我的南京”APP-“智慧人社-社会保险-居民参保”模块为新生儿(出生12个月内)、准新生儿(怀孕28周或建大卡后)办理参保缴费手续,无需出门,掌上解决。

18问:疫情防控期间,如何办理门诊病种认定手续?

答:一是“一站式”办理。参保人员前往医院就诊,有资质的定点医疗机构在认定参保患者门慢、门特、特药、门诊大病等相关病种的同时,将相关病种信息直接录入医保系统,参保患者即可及时享受相关医保待遇。哪里也不用去,直接在医院办!二是定点医院变更。在“我的南京”APP-政务-智慧人社-社会保险-门慢定点变更,直接掌上办理变更!三是病种登记查询。在“我的南京”APP-政务-智慧人社-社会保险-参保人病种登记查询,直接掌上查询!

19问:疫情防控期间,门慢患者可以多开点药少跑趟医院吗?

答:可以。为减少参保患者往返医药机构就诊购药次数、降低疫情传播扩散风险,对患有城镇职工医保门诊慢性病且病情稳定需要长期服用固定药物的参保患者,结合临床规范与病情需要,在疫情期间一次取药最大处方量可延长至3个月。

20问:疫情防控期间,如何办理基本医疗保险零星报销?

答:一是避开疫情期。疫情防控期间,参保人员需到医保经办机构进行医疗费用报销业务的,可推迟到疫情结束再来报销。二是开通掌上预审。途径:“我的南京”APP-政务-智慧人社-社会保险-零星报销预审。三是打通绿色通道。如疫情期间确有特殊情况需报销的,将开辟绿色通道,最短时间内完成受理、审核和支付。四是查询报销进程。途径:“我的南京”APP-政务-智慧人社-社会保险-零星报销进度查询。

21问:疫情防控期间,如何申报生育医疗费用和生育津贴?

答:疫情防控期间,参保人员需到医保经办机构进行生育医疗费用报销业务的,可推迟到疫情结束再来报销。也可个人邮寄申报,邮寄前参保人员可先电话咨询(025-86590783),了解所需材料明细。邮寄地址:南京市水西门大街73号医保部生育科。申报材料:一孩、二孩需提供《南京市生育保险待遇申报表》(盖单位公章)、结婚证复印件、出院小结和住院票据原件(门诊病历和门诊票据原件、病假条)等,三孩还需提供《批准再生育一个孩子生育证》复印件;男职工配偶报销的还需提供女方《就业登记证》复印件或街道(乡镇)出具的女方无业证明。

【失业保险服务】

22问:失业人员如何办理失业保险网上核定申领?失业人员如何申领失业补助金?技能提升补贴如何申

请?

答:符合领取失业保险金条件的失业人员,可通过“我的南京”APP“智慧人社-社会保险-失业金申领”模块申请。

符合领取失业补助金条件的失业人员,可通过“我的南京”APP“智慧人社-社会保险-失业补助金申领”模块申请。

技能提升补贴可通过“我的南京”APP“智慧人社-社会保险-技能提升补贴”模块申请。

23问:非本市户籍失业人员如何网上办理失业保险关系转出?

答:非本市户籍失业人员选择回户籍所在地领取失业金的,请先登录“我的南京”APP,进入智慧人社-社会保险-失业金申领模块申请,申请通过后,进入“失业保险关系转移”模块,上传户籍所在地经办机构出具的《失业保险转移接收函》申请转移。转入地经办机构同意接收失业保险缴费年限的,可登录“失业保险关系转移”模块申请失业保险缴费年限转移。

(南京12333提供) 人



你问我答

高效办结群体劳动争议 及时回应群众“急难愁盼”

杨杰忠 / 文

从收案到结案,中间横跨春节,仍仅用三十日,建邺区劳动人事争议仲裁委员会便快速审理办结一桩涉及三十余名劳动者的群体劳动争议案,及时回应群众“急难愁盼”,迈出高效处理群体劳动争议案“牛年第一步”。

2021年2月3日,某酒店三十余名员工满怀焦虑向建邺区劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁申请,追索工资及经济补偿共计63万余元。据员工们反映,该酒店已濒临破产倒闭,自去年末开始拖欠工资迟迟不发,导致员工陆续被迫辞职,应有的劳动报酬却没有着落。考虑到涉事单位经营状态异常,又正逢岁末年关,建邺区劳动人事争议仲裁委员会决定特事特办、急事急办,为该群体劳动争议开辟绿色申请通道,将原本五个工作日的审查受理期限压缩至一日,当日批量完成收案、受理及立案工作。

因所涉争议人数较多,建邺区劳动人事争议仲裁院挑选业务能手,依法组建合议庭,依照法定程序快速完

成送达、告知等程序,集中开庭审理。工作人员加班加点,依法、高效做出裁决。本案于2021年3月4日顺利办结,劳动者诉求基本得到仲裁支持。建邺区劳动人事争议仲裁院负责人还主动帮助劳动者与区社会保险中心联系为他们解决因单位欠缴社会保险费造成的社保转移困难等问题。拿到胜诉裁决书后的涉案员工们心情轻松不少,为仲裁的高效办理和贴心服务纷纷点赞。

本次群体劳动争议案件的快速办结,为更好、更优处理群体性事件累积了经验。下一步,建邺区劳动人事争议仲裁委员会将结合区劳动人事争议联合调处中心工作的开展,加强制度创新,以有利于劳动者便捷维权、有利于当事人化解矛盾、有利于仲裁服务效能提升为导向,探索建立健全劳动纠纷差异化处理工作机制,促进劳动纠纷高效化解,奋力写好劳动仲裁事业新篇章。

(作者单位:建邺区人社局) 人

秦淮区打响 2021 年治欠保支工作发令枪

秦淮区日前召开根治拖欠农民工工资工作领导小组会议。部署2021年全区治欠工作,人社局、建设局、政法委、信访局、公安分局等23家成员单位对照治欠工作责任清单就本单位2020年工作情况和2021年工作打算先后做交流发言。区政府副区长孙丽主持会议并讲话,充分肯定了全年我区治欠保支工作取得的优异成绩,主要得益于“三个好”,管理机制好,应急处置好,合力治理好。同时要求,一要提前部署谋划,加强宣传造势;二要重视源头治理,强化隐患排查;三要完善约谈督导,压实联合惩戒;四要建立长效机制,抓实全流程各环节;五要压实部门责任,凝聚部门合力。确保在我区工作的农民工按时足额拿到应得报酬,为助力创新名城建设,建设“强富美高”新秦淮营造和谐稳定的社会环境!

会议指出,今年以来,面对错综复杂的国际形势、艰巨繁重的国内改革发展稳定任务特别是新冠肺炎疫情严重冲击,在区治欠工作领导小组的统一领导下,各成

员单位有效协同,各行业主管部门、各街道共同努力,确保了全区治欠“面”上基本稳定,行业监管“线”上持续稳健,突发案件“点”上有效稳控。会议强调,要正确认识当前治欠保支工作所面临的严峻形势,案发“量大”,老问题存量,新问题不断出现;案发“点多”,易发多发欠薪案件涉及多个行业领域;案发“面广”,在建工地监督的全覆盖、零星家装企业的用工监管及相关行业主管部门的源头监管都有待进一步加强和完善。

会议要求,农民工工资治欠保支是党中央、国务院及各级党政部门高度重视的一项民生工作,坚决不能发生违反道德底线的恶性欠薪事件。各成员单位要进一步统一思想、明确目标、压实责任,合力推动2021年治欠保支工作迈上新台阶,以更加务实的工作作风、更加高效的协同配合、更加稳定的社会环境、更加优异的治欠成果,向建党100周年献礼!区根治拖欠农民工工资工作领导小组全体成员参加会议。 人

2021年南京市大学生毕业季网络招聘会启动仪式暨江北新区“主导产业”企业首场直播带岗成功举办

3月5日,由南京市人力资源和社会保障局、江北新区教育和社会保障局主办、南京市劳动就业服务管理中心承办的2021年南京市大学生毕业季网络招聘会启动仪式暨江北新区“主导产业”企业首场直播带岗成功举办——多平台协同运转,众媒体覆盖分发,全方位立体传播,短短2小时就吸引了17万人在线参与。促进更多高校人才牵手新区企业,实现高质量精准就业。直播间内,伴随着2021年南京市大学生毕业季网络招聘会正式启动,市人社局刘苕局长就南京市创新发展成果及就业创业政策作详尽推介,带来全新升级版《紫金山英才宁聚计划》以及优化营商环境、创业绿色通道、一次性面试补贴等一系列“真金白银”的优惠政策解读,鼓励企业广纳人才,南京市将以实在举措和有力支撑为广大高校毕业生求职事业发展保驾护航。

江北新区教育和社会保障局副局长陈莹在线介绍江北新区发展现状、营商环境相关内容、主导产业具体

情况。围绕“创业江北”人才十策及实习补贴、名校优生补贴、集成电路人才补贴等一系列的江北新区定制性的人才政策作详尽解读。本次带岗直播江北新区携184家企业、760个招聘职位、3873个涵盖研发工程、生物医药、金融投资等多领域、多种类就业岗位敬候人才。为提高对接成功率,直播另邀请5家新区企业负责人现场为大家介绍招聘岗位、用工环境、晋升渠道。广大高校毕业生也可以通过直播专区个人通道完成网络视频面试。

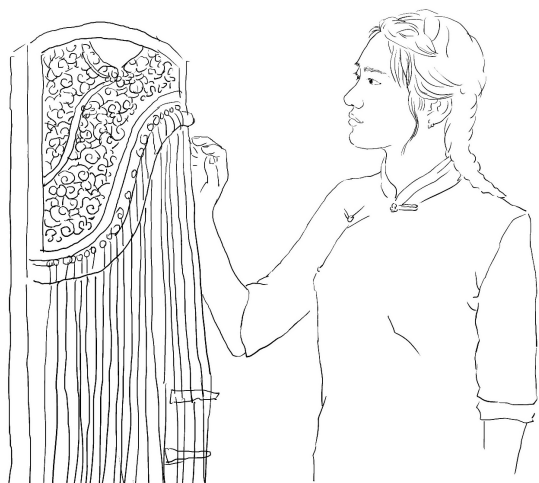
诚聚英才赢未来,江北新区教育和社会保障局始终坚持双区联动为导向,致力于做强做优人才服务品牌,响应服务驻区企业人才需求,以南京市“紫金山英才计划”为依托,共同营造“引得进、留得住、用得好、服务优”的人才发展环境,不断提升就业服务质量,创新服务形式,矢志打造江北新区青年人才乘风破浪、干事创业新高地。●

高淳区人社局部署开展党史学习教育活动

倪强 / 文

高淳区人社局日前组织党员中层干部参加了全区党史学习教育动员会。会后,局党委就开展党史学习教育作出具体部署,要求全体党员干部深入学习贯彻习近平总书记在党史学习教育动员大会上的重要讲话精神和党中央关于在全党开展党史学习教育通知精神,以及省市区党史学习教育动员大会精神,准确把握党史学习教育重大意义和目标要求,坚持学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行,不断增强开展党史学习教育的政治自觉、思想自觉、行动自觉。要坚持突出重点,高标准、高质量开展党史学习教育,做到学党史、悟思想、办实事、开新局,以优异成绩迎接建党100周年。在学习教育活动中,坚持学习党史与学习新中国史、改革开放史、社会主义发展史相贯通,推动人社系统党员干部增强“四个

意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。要加强组织领导,压紧压实责任,确保各党支部和科室单位高标准高质量完成党史学习教育任务。要树立正确党史观,牢牢把握党的历史发展的主题主线,正确认识和科学评价党史上的重大事件;切实为群众办实事,解难事,推动改善民生;注重人社工作与服务方式方法创新,确保学有所成;加强宣传引导,形成浓厚学习氛围;坚持“两手抓”“两促进”,强化统筹兼顾。人社工作与人民群众切身利益息息相关,高淳区人社局将切实把党史学习教育成效转化为推动高质量发展的新动力,突出稳就业保就业主线,统筹推进社会保障、人才人事、劳动关系等工作,切实为群众办实事,推动“十四五”高淳人社事业开新局。●



用古筝演奏出创业新韵

——六合区第二届“十大创业之星”方洁

唐付林 / 文

方洁，一个90后射手座女孩，她从小的梦想是当一名歌手，虽然梦想没能成真，但从南京艺术学院硕士毕业以后，她却成为了一名古筝老师。音乐是从小的梦想，现在也将成为她终身的事业。大学期间，她便开始了教学工作，渐渐的学生越来越多，要兼顾学业和教学一点也不容易，自己也变得越来越忙碌。2017年6月硕士毕业，她没有考虑体制内的工作，而是选择了创业。

音乐工坊开业

方洁的创业故事得从一台琴一个老师一个学生说起，最初的授课地点其实就在她自己家的客厅，记得购置教学所用的钢琴、古筝的钱都是大学期间做兼职老师攒下来的。随着学生渐渐变多，她开了

一间工作室，想着这样能够有更好的教学环境，工作室开在小区里，可很快她便遇到了难题，当时由于缺乏相关的法律意识，没有注册公司办理营业执照，也不知道住宅用于商业是不合法的，一度遭到举报，而她也陷入了迷茫之中。但很快便重新整理思路，学习相关的法律法规，租用了正规店面注册公司，得益于国家对大学生创业项目的各项扶持政策，终于在2017年10月南京百赫文化传媒有限公司成立，她的音乐工坊也是正式开业了，创业之路从此迈开，这一路留下了精彩的足迹。2018年她受邀参加“袁莎筝与诗音乐会”与著名古筝演奏家袁莎于保利大剧院同台演出，2019年受玉振古筝邀请拍摄古筝“一见倾心”MV，被中国古筝网评为2019最美古筝老师，

2020年还被评为六合区第二届“十大创业之星”荣誉称号。

因材施教创业

创业不仅仅只要求专业上的水准，还需要科学的经营管理，对于一个从学校出来就直接创业的小白来说，意味着一切要从头学起。“为师者当传道授业解惑”，她引进了目前国内先进的“古筝1+1教学法”和“三石钢琴教学法”，针对所有的教学法及教材进行研学学习，要求全体老师定期进修学习，她明白要想真正做到科学严谨且适合孩子们的教学，必须不断提高自身专业素养、多研究各年龄段孩子的心理特征，再结合孩子的个体差异因材施教。三年来，她将从前乐器传统的“一对一”教学模式变为小班课、集体课的模式，用更加丰富的教学方式增加了课程的趣味性，并为乐器课程配置了相应的练琴课和音乐欣赏课，解决孩子们练琴技术难点的同时也着眼于提高孩子们的艺术素养。此外还定期的组织孩子们参加音乐会、名家讲座，开拓视野的同时，也让音乐、艺术真正的融入孩子们的生活中。经过不断地努力，三年来公司、老师、学生屡获国家级、省市级比赛奖项，这让她更加坚定了不断前进的步伐！

传承文化守业

在三年的创业中，方洁她从“老师”到“老板”身份上的转变，让她感慨颇多，且综合能力也得到快速提升。虽然公司是商业模式，但她时刻提醒着自己，要做具有“传

富民创业担保贷带给创业者更大的动能和信心

——记溧水区文美服装加工经营部创业带头人刘新华

范围 / 文

近期,区人社部门和富民创业担保贷款的经办银行——区农村商业银行进行了联谊合作。对一些有贷款需求、在利用创业贷款资金给创业带有一定成效的创业者进行了采访。活动加深了大家对贷款经营者生产经营了解及经营需求;加深了对国家设立富民创业担保贷款意义的认识;增强了与贷款经办银行间的业务沟通联系。

我们走访了南京市溧水区文美服装加工经营部,与经营部总经理——创业带头人刘新华进行了交谈。请他谈谈他的创业过程、利用富民创业担保贷款给生产经营带来的作用、产生的效果等。

2017年1月起,刘经理经过调查考研,决定在家乡南京市溧水区和凤镇双牌石创办一家服装加工经营部。他拿出全部积蓄,招聘了

一些赋闲在家的女工,对她们一边培训,一边上岗,组建了“南京市溧水区文美服装加工经营部”。

在政府的关怀和家人的帮助下,筹集到了启动资金,采购缝纫机、布匹、座椅等物资,确保了服装加工经营部顺利运营。截止目前,经营部已经吸引了十多位女工就业,与周边几家工厂签订了厂服制作协议,已经是一家小有规模的服装加工厂。

他说:“服装生产是一个需要不断投入的行业,解决资金需求就成了经营部的紧要问题。今年在人社部门的帮助下,经营部在农商银行的协助下办理了10万元富民创业担保贷款,并享受全额贴息政策,及时化解了今年春天疫情带来的资金紧张问题”。

有了政策的支持,刘新华对自

己的服装加工经营部今后的发展满怀信心。他计划以服装加工为基础,进一步扩展产业链。发展布匹生产、服装设计、玩偶制作、床上用品制作等多渠道、多方面的生产。为更多的农村妇女提供就业岗位,带领大家共同创收致富。近年来,刘新华先后被戏墩村村委会、双牌石社区等部门评为“创业标兵、创业领头人”等荣誉称号。为不辜负大家对他的期待,他决定继续撸起袖子加油干。带领乡亲们动起来,来自己的服装加工厂工作,增加乡亲们的收入、提高乡亲们的生活水平。让大家切切实实感受到“大众创业,万众创新”带来的魅力。

他说,恳切希望政府在富民创业担保贷款方面继续给予支持和帮助。(作者单位:溧水区人社局) 人

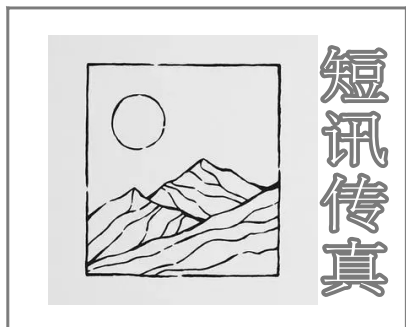
承性”的教育事业,它不同于一般的商业,也不是“一锤子”买卖,她传递给孩子们的是对音乐、对艺术的热爱、是对生活的憧憬、是一种积极乐观的生活态度,是善良,是一种“真善美”的传递。她始终认为,学习音乐学习艺术的孩子,更能够感知世界的美好、也更善良。她希望能够通过自己微薄的力量,让更多的孩子能够感受到艺术的美妙,先前她以

个人及公司名义捐赠古筝、做免费的教学,后来她将“公益课堂”和“爱心义卖”开展起来,想要体验课程的孩子,缴纳非常低的课时费来参加公益课堂,她还将公益课堂所得以每个小朋友的名义悉数捐赠给六合区红十字会,去帮助大病家庭和儿童,虽然力量微薄,但她会一直带着孩子们保持着这份初心继续将公益做下去。身份使然,情怀为先,

她依然眼里有光、心中有火,热爱生活的那位“艺术传播者”。

古筝情悠悠,创业路迢迢。“玉振”古筝公益大使的方洁,她怀着感恩的心,坚持自己的梦想,用古筝演奏出创业新韵。

(作者单位:六合区劳动就业管理中心) 人



市人才中心党总支开展主题党日活动

市人才服务中心党总支日前组织党员来到江宁横溪溪田勤廉教育基地,开展“耕廉于心,践廉于行”党风廉政教育主题党日活动。全体党员参观了横溪溪田勤廉教育基地的勤廉教育馆,学习邓廷桢、费明龙等前人的清廉事迹,并观摩了江宁区在党和国家的领导下致力于乡村振兴、服务三农的创新实践成果。随后集中观看了“清廉中国”微电影,从反面典型的身上,清醒认识到“四风”问题的危害性。在宣誓广场上,党员们还重温了入党誓词,进一步坚定理想信念,牢记初心使命。党总支邀请了中共江宁区委党校的郭雯教员以“坚定不移推动党风廉政建设和反腐败斗争”为主题进行了党课辅导,围绕纠正“四风”问题的重要意义、当前形势和主要途径,进一步明确了新形势下作风建设的要求和方向。通过此次活

雨花台区高标准推进职业技能提升行动

一是大规模培养高技能人才。广泛开展岗位练兵、技能竞赛、在线学习等活动,大力开展高技能人才培养

训,承办市级2场大赛,近600人参加角逐,雨花取证333人,全年共培养取证高级工979名。二是大规模开展以工代训。针对企业在职员工开展以工代训培训,截止目前共开展2500余家企业,10.9万余人参加培训,超额完成近2万人,已发放完毕近5000万元。三是大规模开展创业培训。对有创业愿望的青年大学生和失业人员开展免费创业培训,截止目前共免费组织培训并通过考核6121人次。(王敏)

南京航天·秦淮硅巷产业园揭牌

近日,南京航天·秦淮硅巷人力资源产业园暨秦淮硅巷大学成功揭牌。南京航天·秦淮硅巷人力资源产业园依托南京航天管理干部学院总建筑面积2.1万平方米的存量载体,打造人力资源基础服务集群,推出适应硅巷创新创业特色的系列精品经营、营销等课程,逐步打造秦淮硅巷商学院、硅巷创新学院和红色教育实践基地等秦淮硅巷大学系列品牌。一方面充分发挥航天品牌对人才的集聚效应,激活老城区商业生态的创新发展;另一方面提升对创新企业的服务能力,致力企业高质量发展,积极打造秦淮区人力资源基础服务集群,完善秦淮硅巷“15分钟生态圈”空间和产业布局。

建邺区举办巾帼风采女性专场招聘会

由建邺区人社局、建邺区妇联、建邺区总工会主办,建邺区劳动就业管理中心承办的春风行动专场招聘会日前在建邺区人才市场举行。招聘会以“春风送岗暖人心”巾帼风采女性专场招聘会为主题,共组织30余家重点企业设台招聘,提供岗位400余个。下一步,建邺区人社、总工会、

妇联等相关部门将以春风行动招聘会等系列活动为契机,紧扣“创新名城、美丽古都”建设,坚决做好“六稳”工作、落实“六保”任务,聚力攻坚、全力冲刺,紧靠“宁聚行”系列活动。同时,不断健全长效服务机制,实现就业援助帮扶常态化、制度化、规范化,把公共就业人才服务送到各类劳动者手中。(温士钰)

聚焦企业需求,招才引智优化营商环境

溧水区人社局聚焦企业需求,招才引智优化营商环境一是稳用工。通过区融媒体中心各类网络平台和市人才服务平台免费为企业发布招聘信息1.21万条。组织企业举办和参加区人力资源市场周六招聘会、校园招聘会、市人才市场专场招聘会等各类招聘活动136场。用足用好援企稳岗政策,为2224家企业审核发放稳岗补贴1170万元。二是引人才。为促进产业发展提供人力资源支撑,今年以来集聚高素质人口2.26万人,“十三五”累计集聚10.4万人。扎实推进“战疫情促就业十万研究生宁聚行动”,吸引2288名硕博研究生报名见习上岗。加大高层次人才引进力度,新增留学回国人员92人,引进博士后人才1人。三是送技能。大力推进“南京市三年职业技能提升行动”,免费培训职业技能1.36万人次,为759家企业审核发放以工代训补贴1500万元。(周小昆)

六合区多措并举稳就业促发展

一是线上线下促就业。通过“六合就业”微信小程序等平台收集企业用工和就业需求信息,累计收集并发布岗位6123个;举办线上招聘会25场、线下招聘会7场,累计达成就业意向928人。二是政策扶持保就

业。认真落实创业贷款、面试补贴等政策,截至目前,累计为全区 2845 家企业办理返还稳岗资金 1235.81 万元,发放 29 笔创业担保贷款累计 785 万元、662 名大学生住房租赁补贴累计 107.51 万元、36 名大学生面试补贴累计 3.6 万元。三是优化服务稳就业。推出“为企业服务、为群众服务、为人社做贡献”的“三为”创建活动,优化调整人社业务办理流程,实现人社服务大厅业务“一窗通办”和“专业窗口”并存,累计现场办理业务 34706 人次;开展社保业务“网上办、掌上办”,其中仅失业保险掌上办理达 779 人次;进一步方便企业和群众办理就业和社会保障事项;按照区委区政府“产业质效提升年”要求,由分管领导牵头成立服务企业专班,采取走访、座谈方式为区内企业提供政策、用工服务,全力支持稳就业保就业促发展工作;快速处理“12345”业务工单 409 件。(六合区李群)

警政联动 共建和谐

近日,经开区劳动人事争议调处中心携手公安分局巡特警大队,走进仕达利恩公司开展普法宣传,与企业职工进行现场互动交流。活动中,巡特警大队干警结合多年办案实践,讲解了防诈骗教育知识,提醒广大职工要提高防范意识,增强辨别能力。调处中心仲裁员结合劳动法律法规,通过以案说法的生动形式,深入浅出地向企业职工传达法律知识,提高企业职工对劳动法律法规的认知程度,受到企业及劳动者的欢迎和好评。

多元化解,共建和谐。劳动争议调处中心始终把“主动送法”作为服务园区的一项主要内容,探索建立“预防为主、调解为先”的争议防控机

制,经常性深入企业、工地进行法律法规宣传和现场答疑。此次以警政联动方式开展法律宣传,必将有利于促进企业合法用工,共同维护园区稳定和谐。(南京经开区调处中心宣)

浦口区全面开展“利剑护薪月”行动

为确保实现欠薪案件“两清零”,切实维护农民工合法权益及社会和谐稳定,春节前后浦口区治欠办通过“三联动”共协调处理各类欠薪案件 303 件,涉及农民工 2644 人,共追讨欠薪 12446 万元。一是区街联动,全面摸排。按照“属地管理、分级负责”的原则,抽调人员成立联合检查组对管辖范围内用人单位工资支付情况和在建工程项目制度落实情况进行逐一排查,以“纵向到边、横向到底”为原则,确保不漏一企,进一步摸清欠薪问题底数,建立欠薪问题工作台账。二是部门联动,合力化解。按照“谁主管谁负责”的原则,加强人社、建设、交通、水务等部门协作,实体化运行“两办一班”,实现信息共享、集中诊断、分类处置和联合督办,确保农民工的工资维权诉求得到及时受理和解决。三是政企联动,源头治理。按照“谁主管谁普法、谁执法谁普法、谁服务谁普法”的原则,强化宣传教育,加大督导检查,深化企业违法成本意识,引导企业刚性落实“四项制度”,依法按时足额支付劳动报酬。(浦口区监察大队张高为)

玄武门街道进行农民工问卷调查

玄武门街道在区人社局指导下,对辖区内农民工进行问卷调查,此次调查涵盖多种行业,内容涉及工作岗位、春节是否留守、疫情对工作的影响、是否接受了职业培训及培训需求。通过问卷调查,对于研判农民工

的需求、更好的为外来务工人员做好社会保障,提供了良好的数据支撑。下一步,玄武门街道将在区人社局的领导下,为辖区内的外来务工人员提供人性化、个性化、特色性的服务工作,使他们生活得更加幸福温馨。

(玄武门街道劳保所)

高淳区探索‘一卡通’服务深度融合

高淳区人社局积极探索三代卡办理及关联事务“一站式服务”工作模式。自南京市 2021 年初发行三代卡以来,高淳区工作一直走在全市前列,目前已制发三代卡 10 万余张,建立了三代卡(电子社保卡)在社会保障领域线上线下融合应用场景,全区 164 家定点医疗机构,98 家定点药店全部实现电子社保卡刷卡就医购药。高淳区社会保障卡及关联事务融合应用工作会议日前召开,高淳区人社局领导提了三点要求,一是要提高政治站位,强化服务意识;二是要加强业务知识学习,提高服务能力;三是要加强组织协调,为老百姓更好地提供“一站式服务”。高淳区人社局信息中心负责人表示将以制发三代卡为契机,加强业务知识学习,强化服务意识,积极和制卡银行网点、南京金陵通公交公司和相关职能部门做好沟通协调,推进社会保障卡和相关事务深度融合,加快以社会保障卡为载体的‘一卡通’服务建设。

(韩志坚 李玉娟)

抓实社保精准扶贫,精准发力乡村振兴

今年 3 月以来,区人社局充分发挥社会保障兜底功能,将城乡居民基本养老保险和乡村振兴工作有机结合,精准发力、精准施策,确保低保对象、重残和特困人员等困难群体应保尽保,巩固拓展脱贫攻坚成果。截至

目前,六合区 2021 年度符合城乡居民基本养老保险代缴条件的 5046 名困难人员已实现全部免费参保,筹集代缴金额 726.624 万元;达到领取养老年龄的 7879 名困难人员已全部领取待遇,实现了符合城乡居民保条件的困难群体参保率 100%、代缴率 100%和待遇发放率 100%,做到应保尽保、应享尽享。

(六合区人社局)

“学雷锋春风行”社保“红马甲”在行动

为进一步提高全民参保意识,提升群众对社保政策的知晓率,近日,江北新区社会保险管理中心在旭东南路人力资源,开展社会保险红马甲现场服务推送会,现场近百人参与咨询。现场服务推送会伴随企业招聘“春风行动”展开,服务推送通过面对面解答、发放宣传手册、现场演示等方式,向群众讲解灵活就业人员参保、用人单位参保缴费、城镇居民养老保险、转移接续等最新政策及办理流程。对于群众比较关心的社保热点问题,工作人员逐一给予耐心解答,赢得群众点赞。

红马甲是社保中心党员志愿者服务小分队的统一标配。此次活动是“红马甲”第 43 次,深入基层送政策,解难题。据统计,现场服务会参加群众近 300 余名,发放“七色彩虹”宣传册 500 余份。

(王国雷 高阳)

玄武门街道开展老年人助餐活动

近日,为了进一步弘扬“敬老、爱老、助老”的传统美德,让老年人切实感受来自基层政府的温暖,解决老年人实际问题,构建和谐家园。玄武门街道开展了系列助餐活动,让生活不便的社区企业退休老人可以

吃上新鲜热乎的饭菜。街道志愿者会将打包好的饭菜及时送到社区企业退休老人家中,每天的菜单都不重复,而且保证了菜品种类的丰富多样、营养均衡,切实解决了困难企业退休老人的就餐问题,提升企业退休老人的幸福感和归属感。

(玄武门街道劳保所)

高淳区获评市乡土人才大师示范工作室

高淳区人社局积极组织开展了 2021 年度市乡土人才大师示范工作室和市乡土人才传承示范基地遴选、推荐申报工作。通过宣传发动和开发区、各镇街的支持配合,全区共推荐申报市乡土人才大师示范工作室 19 个和市乡土人才传承示范基地 8 个。南京市人社局下发文件公布了 2021 年度市乡土人才大师示范工作室(5 个)和市乡土人才传承示范基地(5 个)名单,高淳区推荐的江苏高淳陶瓷股份有限公司童定家(陶瓷制作)工作室获评市乡土人才大师示范工作室,南京花山现代园艺有限公司(绿色栽培)获评市乡土人才传承示范基地。(倪强)

点亮微心愿温情暖人心

为引导团员弘扬公益互助精神,加强与重点青少年的联系,雨花台区人社局团工委积极响应团区委的号召,以认领“微心愿”,上门走访为困难青少年送温暖的形式,开展主题为“圆梦微心愿”的特色志愿服务。活动前期,区人社局团工委认领了 4 名青少年的心愿卡,并根据他们的需求、年龄、性别等精心准备了礼物,有保温杯、台灯、记事本、篮球等,价值近 800 元,并给每位青少年写了新年寄语。1 月 22 日,区人社局团工委青年志愿者赴板桥街道孙

家社区朝阳西苑小区走访 4 户贫困家庭,为青少年们带来了礼物,让他们感受到团组织的关爱与温暖。今后,区人社局团工委将积极参与和助力青少年系列活动,提升服务青少年的广度和深度,让温暖点亮心愿,把爱心传递到更多困难家庭之中,打造具有公信力的帮扶桥梁和富有正能量的公益品牌。

全面做好城乡居民医保参保缴费工作

栖霞区社保中心扎实推进城乡居民基本医保参保缴费工作。

一是强化培训,压实责任。组织召开居民医保参保缴费培训会,及时传达市会议精神,确保经办过程中上下口径一致、协调畅通、推进有续。二是三级联动,深入宣传。区、街道、社区以线上线下共推的形式扩大宣传效应。在辖区内 15 家基层医疗机构、125 个社区进行深入广泛地宣传。调动居民主动参保的积极性,努力营造城乡居民医保参保缴费工作的良好氛围。三是鼎力合作,区域共推。强化部门协作,加强与区医保局、区税务局的紧密联系,定期召开联席会,研讨工作的难点堵点;联合税务局,深入辖区内 9 个街道,全面开展参保工作专项督查。通过实地走访,详细了解各街道参保缴费进展情况,并对难点问题给予现场解答。四是严抠细抓,优化流程。优化了零星报销业务受理、审核的办理流程,今年下半年我区居民医保零星报销时效较上半年提速 83.1%。同时,为确保各项工作得到有效落实,建立并完善定期报告制度、工作信息反馈制度、末位通报制度,有力推动居民医保参保缴费工作的规范化、信息化建设。

疫情防控不松懈 保障商户“宁”满意



正当尧和西路月桂园商铺一家家筹备开业时，因疫情原因迟迟未能顺利开张。在尧新社区为民服务中心工作人员全科服务下，不仅新冠疫情的防控没有松懈，如今商户们的店面开张也得到保障！



整排商铺开张，离不开社区全科社工“栖霞不见面办理”、“一站式服务”安全快捷的服务：实行办理申请工商营业执照、健康证、食品经营许可证一条龙。上铁月桂园的商户大多是来宁务工人员，对商铺经营所需证照的办理不熟悉。恰逢春节，南京提倡就地过年，减少人口流动，以便更好对疫情的防控。社区便民服务中心工作人员对每一位商户都手把手地指导，用手机在江苏市场监管线上操作，做到“不见面审批”申请证照。同时还全程为商户做好上门代办、陪办服务，帮助办理健康证、食品经营许可证的流程。



创业者杨姑娘，是初次创业，可享受的南京市对自主创业特别是大学毕业未满五年的创业者的政策，我们对其进行相关政策宣传。社区人员，推荐大龄失业人员杨玉华推荐在南京乐康堂大药房有限公司就业。商铺走访中杨玉华开心对我们说：“4月份老板就给我交社保了！去年9月份我一直担心找不到帮我缴社保的单位，这下好了不用担心了！”疫情防控保成效、民生保障稳就业、全科代办“宁”满意。（尧新社区孙修堂）



“服务攻坚稳就业，纾困解难保民生” 秦淮区举办专场招聘会



为助力“六稳”、“六保”政策落地见效，解决特殊困难群体就业难问题，打造“利企便企”、“有速度”、“有温度”的营商环境。秦淮区劳动就业管理中心联合红花街道日前举办了“服务攻坚稳就业，纾困解难保民生”专场招聘会。招聘会吸引了包括上海星巴克咖啡经营有限公司、壹城建设集团、南京雅居乐地产开发有限公司等26家用人单位参加，提供了近450个就业岗位，涵盖教育、餐饮、电子等多个行业，涉及文员、会计、人事、导购等多个职位供求职者选择。

在活动现场，秦淮区人社局免费为求职人员提供职业指导、十万研岗政策咨询等服务，从广大求职者的实际需求出发精心策划、用心部署、贴心服务帮助求职者尽快找到适合自己的工作岗位，本次招聘会共吸引求职者300余人，现场达成初步就业意向140人次。

