

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

10

2021

总第 227 期

准印号 S (2021) 0100300

内部资料 免费交流

中国共产党为什么能?

技能, 中国下一个“人才风口”

以案说法三组

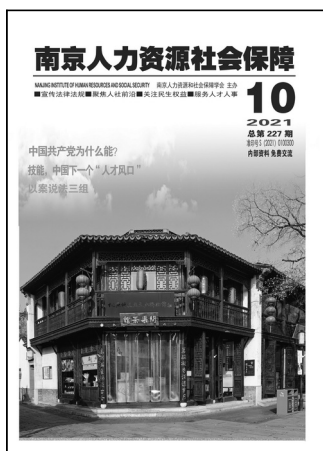


“云”端角逐显风采 “疫”往无前创青春 第四届雨花台区青年大学生创新创业大赛决赛圆满收官!



由南京市人社局指导、雨花台区人社局主办的第四届“贤聚金陵 梦汇雨花”青年大学生创新创业大赛决赛日前在雨花人力资源服务产业园成功举行。自3月启动以来，该大赛得到了社会各界的高度关注和有志青年的积极响应，吸引了来自全国各地的近200个项目报名参赛，历经报名海选、初赛评审，最终15支队伍脱颖而出晋级决赛。本次决赛结合疫情防控要求，首次采用“线上会场+线下会场”互联互通的模式，决赛现场还举行了2021年度市级“创业示范基地”授牌仪式，创业园区代表做交流发言，致力于为青年大学生提供“零成本”创业专用场地保障。经过激烈的巅峰对决，最终“精视迅查——智能精密工件视觉检测”夺得桂冠。本次决赛获奖项目除可获得丰厚的现金奖励、直通市级“赢在南京”创业大赛复赛外，还可享受免费办公场地、开业补贴、贷款贴息等落地扶持，更能获得创业指导、融资对接、产业合作等辐射多需求维度、覆盖全生命周期的全链条服务体系，助力更多创新创业项目在雨花落地生根、开花结果，为打造“最年轻、最创新”的新雨花蓄力赋能。





封面: 舌尖上的南京之老门东问

渠茶馆(龚文新摄影)

封二: “云”端角逐显风采 “疫”

往无前创青春

封三: 最美抗“疫”逆行者

封四: 六合区劳动人事争议联合

调处中心开展助企纾困

走访



苗建新篆刻

《美丽中国》

南京人力资源社会保障

2021 年 10 月

百年辉煌

03 中国共产党为什么能?

交流研讨

08 技能, 中国下一个“人才风口”

10 浅谈在劳动人事争议案件调解中运用法律思维的方法技巧

13 中国如何应对深度老龄化?

他山之石

114 浅谈美国失业保险金

你问我答

15 12333 热点问题

16 省人社一体化经办平台南京频道就业失业登记常见问题解答

17 退休审批经办流程服务指南

基层之声

18 高淳区连续 4 年派出 70 多名专技人才助力西部乡村振兴

18 疫情在身边, 银发志愿只为“宁”

19 搭建校企平台, 助力就业无缝对接

19 栖霞区牢牢稳住就业基本盘

建党征文

20 党旗在基层一线高高飘扬

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第10期(总第227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

创业故事

- 22 我与一间发廊的二十四年

社会保障

- 25 保民生、促和谐—基层之治“味极鲜”
26 以“八强”举措助推省人社平台顺利上线
27 提升服务 以案释法 助力和谐劳动关系
28 部门数据“多跑路” 企业群众“少跑腿”
29 高淳区注重抓好高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定工作

以案说法

- 30 广东高院发布劳动争议 10 大典型案例
34 如此竞业限制约定是否有效?
35 双重劳动关系下 工伤责任谁承担

短讯传真

- 36 南京才市恢复线下招聘(等 13 则)

政策法规

- 39 南京积分落户新办法

中国共产党为什么能？

钟华论 / 文

“一百年前，中国共产党的先驱们创建了中国共产党，形成了坚持真理、坚守理想，践行初心、担当使命，不怕牺牲、英勇斗争，对党忠诚、不负人民的伟大建党精神，这是中国共产党的精神之源。”

2021年7月1日，北京天安门广场。在庆祝中国共产党成立100周年大会上，习近平总书记鲜明提出伟大建党精神，在9500多万名党员、14亿多中国人民心中激荡起继往开来、砥砺奋进的磅礴力量。

（一）

中国共产党迎来百年华诞，世界的目光再次聚焦中国。中国共产党与世界政党领导人峰会在“云端”举行之际，160多个国家的500多个政党和政治组织的领导人、逾万名政党和各界代表与会。盛况的背后，是许多人心头普遍萦绕的问题：中国共产党为什么能？

树高千丈必有根，江流万里总有源。读懂中国共产党，必须读懂中国共产党的精神；读懂中国共产党的精神，必须读懂中国共产党的精神之源。

习近平总书记对伟大建党精神进行的提炼总结和深刻阐发，阐释了中国共产党的精神源头和起点，揭示了伟大建党精神的历史意义和时代价

值，集中体现了对党的历史、党的传统、党的精神的深刻论述。

伟大建党精神的提出，既有深刻的历史基础，又有鲜明的时代特征，标志着我们党对自身历史的认识和总结达到了一个新高度，对自身性质和宗旨的理解和把握达到了一个新高度，对自身精神谱系的领悟和阐释达到了一个新高度。这是一次重大理论创新，是习近平新时代中国特色社会主义思想的丰富和完善，对推动党和人民事业蓬勃发展具有重大而深远的意义。

恩格斯指出，一个知道自己的目的，也知道怎样达到这个目的的政党，一个真正想达到这个目的并且具有达到这个目的所必不可缺的顽强精神的

政党——这样的政党将是不可战胜的。

胜负之征，精神先见。伟大建党精神，高度概括了中国共产党百年奋斗的历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑，为人们深刻理解“中国共产党为什么能”提供了一把“金钥匙”，蕴含着百年大党依然风华正茂的精神密码。

（二）

星星之火，可以燎原。

在中共一大纪念馆，高3米、宽7米的巨幅油画《星火》吸引不少参观者驻足。画面上，各地共产党早期组织的50余名成员昂首挺胸，意气风发向前行进。理想信念之火一经点燃，就永远不会熄灭……

“人生最高之理想，在求达于真理。”翻开党史，党的先驱们书写了一个个坚持真理、坚守理想的感人故事。为了心中的主义和信仰，他们矢志不渝、前赴后继，生死考验不能改其志，功名利禄不能动其心，千难万险不能阻其行。“石可破也，而不可夺坚；丹可磨也，而不可夺赤。”中国共产党人的理想信念坚如磐石，中国共产党人的拼搏奋斗百折不挠。

思想上的觉醒是真正的觉醒，精神上的升华是真正的升华。近代以来，在反复比较中，在艰辛探索中，在实践检验中，中国的先进分子越来越真切地意识到，“诸路皆走不通了”，只有马克思主义才能救中国。正是基于对马克思主义科学性和真理性的深刻认识，中国共产党人认定“马克思的学说真是拯救中国的导星”，坚信“我们信仰的主义，乃是宇宙的真理”。从诞生之日起，我们党就把马克思主义鲜明地写在自己的旗帜上，在长期实践中不断推进马克思主义中国化时代化大众化，带领人民走出一条迈向中华民族伟大复兴的人间正道。

马克思认为，精神的实质始终就是真理本身。信仰的“味道”，源于真理的力量。对中国共产党人来说，坚持真理，就是坚持马克思主义这个真理；坚守理想，就是坚守共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想。

心中有信仰，脚下有力量。百年艰辛奋斗，百年沧桑巨变充分证明：中国共产党为什么能，中国特色社会主义为什么好，归根到底是因为马克思主义行。对马克思主义的信仰、对社会主义和共产主义

的信念，永远是共产党人的政治灵魂，是共产党人经受住任何考验的精神支柱。

（三）

在中国共产党历史展览馆西侧广场上，名为《旗帜》《信仰》《伟业》《攻坚》《追梦》的五组雕塑庄严矗立，生动讲述着我们党百年来为人民谋幸福、为民族谋复兴的奋斗历程，将一个个践行初心、担当使命的伟岸形象定格在天地之间、铭刻在人们心中。

正如习近平总书记指出的，一百年来，中国共产党团结带领中国人民进行的一切奋斗、一切牺牲、一切创造，归结起来就是一个主题：实现中华民族伟大复兴。在国运飘摇、民族危亡之际，革命先驱们挺身而出，立志为苦难深重的中华民族开辟一条光明的路。中国共产党一经诞生，就把为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴确立为自己的初心使命。

初心因践行而永恒，使命因担当而伟大。从李大钊“新造民族之生命，挽回民族之青春”的宏愿，到方志敏“我渴望着光明；我开始为光明奋斗”的誓言；从王进喜“拼命也要拿下大油田”的奋斗，到焦裕禄“心中装着全体人民，唯独没有他自己”的情怀；从孔繁森“一个共产党员爱的最高境界是爱人民”的剖白，到黄文秀“投身到人民群众最需要的地方去”的抉择……一代代共产党人以赤子之心守初心、以奋斗之志赴使命，带领人民创造了一个又一个彪炳史册的人间奇迹。

初心和使命是激励中国共产党人不断前进的根本动力。在百年风雨历程中，正是因为坚守初心、勇担使命，中国共产党人总能坚定“长风破浪会有时”的信心，保持“千磨万击还坚劲”的定力，激发“勇气先登势无敌”的胆魄，开掘“拨开云雾见月明”的智慧，在“踏平坎坷成大道”的征途上勇往直前……

在“七一勋章”颁授仪式上，张桂梅步入人民大会堂时，她那双布满膏药、托起许多大山女孩梦想的手，令人泪目。像张桂梅一样，无数共产党员用奋斗的手写下赤诚心声：“有人问我，为什么做这些？其中有我对这片土地的感恩和感情，更多的，则是一名共产党员的初心和使命。”

(四)

“因为 1921,所以 2021。”建党百年之际,《觉醒年代》《1921》《革命者》《红船》等一批影视作品热映。重温一个个可歌可泣的历史瞬间,感悟今天一切的来之不易,人们更加缅怀那些“最早醒来却又最先离去”的先烈们——

“李大钊,1927 年牺牲”“陈延年,1927 年牺牲”“李汉俊,1927 年牺牲”“陈乔年,1928 年牺牲”“蔡和森,1931 年牺牲”“邓中夏,1933 年牺牲”……

“未惜头颅新故国,甘将热血沃中华。”党的百年历史,就是一部不怕牺牲、英勇斗争的历史。青史之中,有血泪斑斑,有苦难辉煌,更有铁骨铮铮。

那是赵世炎“志士不辞牺牲”的坚定信念,是瞿秋白临刑前“此地甚好”的慷慨从容,是何叔衡“为苏维埃流尽最后一滴血”的无畏壮举,是石光银“砸锅卖铁也要把沙子治住”的顽强拼搏,是黄大发“水过不去、拿命来铺”的忘我奉献……

要奋斗就会有牺牲。世界上没有哪个党像中国共产党这样,遭遇过如此多的艰难险阻,经历过如此多的生死考验,付出过如此多的惨烈牺牲。据不完全统计,近代以来,为中国革命和建设事业献出宝贵生命的烈士约有 2000 万。他们大多数是共产党员,大多数没有留下姓名。

在斗争中诞生、在斗争中发展、在斗争中壮大,我们党在奋斗征程中锤炼了不可战胜的强大精神力量,锻造了不惧风险、不畏强敌,敢于战胜一切困难而不被任何困难所压倒的浩然风骨,团结带领中国人民创造出一个光明灿烂的新世界。

“为有牺牲多壮志,敢教日月换新天。”百年斗争史,激荡着中国共产党人改天换地、气壮山河的英雄豪情。

(五)

“我志愿加入中国共产党,拥护党的纲领,遵守党的章程……随时准备为党和人民牺牲一切,永不叛党。”面向鲜红的党旗,举起右拳庄严宣誓——对共产党员来说,80 个字的入党誓词,字字千钧,“对党忠诚、不负人民”的精神和要求贯穿其中,召唤着每一个党员“实践其所信,励行其所知”。

“天下至德,莫大于忠。”对党忠诚,是共产党人首要的政治品质。一百年来,我们党历经艰险磨难,没有被困难压垮,也没有被敌人打倒,靠的就是千千万万党员的忠诚。百年党史,有“忠诚印寸心,浩然充两间”的坚毅,有“壮士头颅为党落,好汉身躯为群裂”的壮烈,有腹中满是草根而宁死不屈的气节,有竹签钉入十指而永不叛党的坚贞,有深藏功名、淡泊名利的境界……一代代优秀共产党员用鲜血和生命、拼搏与奉献诠释了对党的绝对忠诚。

对党忠诚,源自坚定信仰;不负人民,发自为民初心。我们党的百年历史,就是一部与人民心心相印、与人民同甘共苦、与人民团结奋斗的历史。从“为人民服务”到“以人民为中心”,中国共产党人始终把人民放在心中最高位置,为了人民幸福,勇往直前以赴之,艰苦奋斗以求之,殚精竭虑以成之,真正做到了“我将无我,不负人民”。

“民亦劳止,汔可小康。”千年夙愿、百年梦想,只有在中国共产党领导下,人民实现了当家作主,历史性地解决了绝对贫困问题,中华大地上全面建成了小康社会,老百姓过上了越来越好的日子。“这盛世,如您所愿”——这是人民创造的盛世,更是属于人民的盛世。

“繁霜尽是心头血,洒向千峰秋叶丹。”党性和人民性从来都是一致的、统一的,对党忠诚的本质要求是不负人民,不负人民是对党最大的忠诚。对党绝对忠诚,对人民无限热爱——中国共产党人的忠诚之心、赤子之心早已融入精神血脉,成为始终不竭的力量源泉。

(六)

邓小平同志说:“共产党人干事业,一靠真理的力量,二靠人格的力量。”伟大建党精神全面而生动地体现了共产党人真理的力量、人格的力量,是对中国共产党的先驱们在建党实践中所体现出来的理想信念、责任担当、价值追求、精神风貌、政治品格的概括和凝练,具有鲜明的政治性、革命性、实践性和人民性。

伟大建党精神思想精辟、内涵丰富、意境深远,其四个方面既相对独立、各有侧重,又紧密联系、相互融合,是相互贯通、相互促进的有机整体,充分体现了百年党史的主题和主线、主流和本质,充分体

现了“不忘初心、牢记使命”这一马克思主义政党的本质要求。

“坚持真理、坚守理想”，从思想层面揭示我们党思想先进、信仰坚定的独特优势；“践行初心、担当使命”，从实践层面揭示我们党一以贯之的历史担当和源源不竭的前进动力；“不怕牺牲、英勇斗争”，从精神层面揭示我们党意志坚强、不可战胜的强大力量；“对党忠诚、不负人民”，从价值层面揭示我们党立党为公、心系人民的高尚品格。

（七）

凡树有根，方能生发；凡水有源，方能奔涌。伟大建党精神在中国共产党先驱们寻求真理的不懈探索中生根发芽，在马克思主义与中国具体实际和中华优秀传统文化相结合的历史进程中茁壮成长，在中国共产党领导中国人民进行革命、建设、改革的伟大实践中丰富发展，构筑起中国共产党人永恒的精神家园。

历史从哪里开始，精神就从哪里产生。伟大建党精神，谱写了百年壮丽精神史诗的伟大开篇，是中国共产党生生不息的精神之源。

这是立党兴党强党的精神原点、思想基点。伟大建党精神，回答了“为了谁、依靠谁、我是谁”“从哪里来、往哪里去”“什么是马克思主义政党、如何建设马克思主义政党”等基本问题，积淀着我们党与生俱来的红色基因，揭示了中国共产党何以“伟大、光荣、正确”的根本原因。伟大建党精神犹如一块基石，支撑起党的事业发展进步的巍巍大厦；又好似一颗火种，点燃了艰苦卓绝征途上一个一个熊熊燃烧的精神火炬。

这是中国共产党人精神谱系的源和本、根与魂。一百年来，中国共产党从伟大建党精神这一源头出发，在长期奋斗中形成一系列伟大精神，构建起中国共产党人的精神谱系，展现了薪火相传、波澜壮阔的精神力量。

“坚持真理、坚守理想”在井冈山精神、遵义会议精神、特区精神的形成中，激励着中国共产党人解放思想、实事求是，敢于闯出一条新路；“践行初心、担当使命”在延安精神、西柏坡精神、“两弹一星”精神中得到生动诠释，充分展现了中国共产党人的历史担当和奋斗精神；“不怕牺牲、英勇斗争”

构成了长征精神、抗美援朝精神的核心要义，鼓舞着党和人民排除万难去争取胜利；“对党忠诚、不负人民”辉映着抗洪精神、抗震救灾精神、伟大抗疫精神、脱贫攻坚精神，把以人为本、人民至上等崇高理念刻印在大地深处……

一系列伟大精神在不同时期体现出各自特点、不同含义，但本质内容和精神实质却一脉相承、相通相融，追根溯源，都可以在伟大建党精神中，找到其精神渊源和底色底蕴。如同长江、黄河从“世界屋脊”青藏高原起源，穿越重山、东流入海，伟大建党精神在历史长河中奔腾不息，贯穿百年而又历久弥新，成为中国共产党人精神谱系的“源头活水”。

（八）

精神是一个民族赖以生存发展的灵魂，唯有精神上达到一定的高度，这个民族才能在历史的发展中达到一定的高度。

在国家蒙辱、人民蒙难、文明蒙尘的旧中国，无论是“华人与狗不得入内”的歧视，还是“伤心最怕读新闻”的慨叹，都折射出中国人任人欺凌、毫无尊严的屈辱境况，那时的中华民族在精神上处于极度的不自主、不独立和不自信之中。一个“无声的中国”，时间是停滞的，遍地是“沉默的灵魂”。

“所以我们的解放运动第一声，就是‘精神解放’！”从建党时起，中国共产党就自觉地把思想变革与社会革命紧密结合起来，由此开启了对中华民族精神的历史性重塑。毛泽东同志曾说：“自从中国人学会了马克思列宁主义以后，中国人在精神上就由被动转入主动。”中国共产党应运而生，中国人民谋求民族独立、人民解放和国家富强、人民幸福的斗争就有了主心骨，中国人民的精神世界开始了翻天覆地的变化。就像《国际歌》中所唱的：“从来就没有什么救世主，也不靠神仙皇帝！要创造人类的幸福，全靠我们自己！”

“全靠我们自己”——一百年来，我们党把握规律、洞察大势，带领人民书写了中华民族几千年历史上最恢宏的史诗，把中国发展进步的命运牢牢掌握在自己手中，赢得了历史主动；我们党以远大理想感召人、以共同信仰凝聚人、以崇高精神塑造人，使中国人民一扫精神上的迷茫、颓败，走出了被动的泥沼，以自立、自强、自信的精神状态投身民族复

兴伟大事业，赢得了精神主动。

中国共产党的诞生，是中国人民和中华民族伟大觉醒的必然结果；建党实践孕育的伟大建党精神，又成为中华民族精神发展的新起点，不仅挺起了民族精神的脊梁，也为民族精神的传承、重塑与升华注入强大“原动力”。由伟大建党精神发端，一代代共产党人在长期奋斗中构建起中国共产党人的精神谱系，为民族精神注入了新的元素，开辟了新的境界，极大地丰富了中华民族精神谱系，使之不断焕发蓬勃生机和活力。

人民有信仰，民族有希望，国家有力量。在民族复兴的征程上，伟大建党精神犹如一个醒目的路标，深刻启示我们：当高楼大厦遍地林立时，中华民族精神的大厦同样应巍然矗立。

（九）

“把历史变为我们自己的，我们遂从历史进入永恒”。回望过往的奋斗路，眺望前方的奋进路，伟大建党精神已经深深融入中国共产党和中华民族的血脉与灵魂，成为我们以史为鉴、开创未来的根本精神力量。

历史川流不息，精神代代相传。如何把伟大建党精神继承下去、发扬光大，让这一“精神之源”成为奋进全面建设社会主义现代化国家新征程的“动力之源”？新时代中国共产党人需要在实践中不断作出新的回答。

心有所信，方能行远。弘扬伟大建党精神，就应筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持和发展中国特色社会主义，让精神之火、真理之光照亮新征程，让马克思主义在 21 世纪的中国展现出更加强大的生命力。

越是伟大的事业，越是充满挑战，越需要知重负重。弘扬伟大建党精神，就应激发斗争精神、增强斗争本领，进行具有许多新的历史特点的伟大斗争。前进道路上，必须深刻认识我国社会主要矛盾变化带来的新特征新要求，深刻认识错综复杂的国际环境带来的新矛盾新挑战，保持“越是艰险越向前”的英雄气概，奋发“不破楼兰终不还”的昂扬斗志，敢于斗争，善于斗争，逢山开道、遇水架桥，勇于战胜一切风险挑战。

江山就是人民、人民就是江山，打江山、守江山，守的是人民的心。弘扬伟大建党精神，就应坚持以人民为中心，着力解决发展不平衡不充分问题和人民群众急难愁盼问题，做好人民群众的“贴心人”“知心人”“暖心人”，把对党和人民的忠诚和热爱牢记在心目中、落实在行动上，以造福人民的新业绩不负人民新期待。

“胜人者有力，自胜者强。”中国共产党历经千锤百炼而朝气蓬勃，一个很重要的原因就是我们始终坚持党要管党、全面从严治党。弘扬伟大建党精神，就应勇于自我革命，坚决清除一切损害党的先进性和纯洁性的因素，清除一切侵蚀党的健康肌体的病毒，明大德、守公德、严私德，确保党不变质、不变色、不变味，在新时代坚持和发展中国特色社会主义的历史进程中始终成为坚强领导核心。

（十）

“七一”前后，各地举行的建党百年主题灯光秀刷屏了。光与影的变幻，今与昔的对比，让人无限感慨。从星星之火到万家灯火，从一叶红船到巍巍巨轮，何等神奇的巨变，何等伟大的奇迹！

“中华民族迎来了从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃，实现中华民族伟大复兴进入了不可逆转的历史进程！”在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上，习近平总书记铿锵有力的庄严宣告，发出了新时代中国共产党人和广大中华儿女推进伟大事业、实现伟大梦想的时代强音。

以信仰之光照亮奋斗之路，以复兴之志凝聚磅礴之力，一个百年大党的初心和使命，从未绽放出如此耀眼的光芒；一个伟大民族的光荣与梦想，从未如此接近光辉的彼岸。

让伟大建党精神，激励我们向着伟大复兴目标奋勇前进吧！

（来源：共产党员微信公众号）



技能,中国下一个“人才风口”

黄红芳 / 文

在7月11日开幕的第五届昆山创业周活动上,昆山宣布:对高技能领军人才,给予每人30万元奖励;对新购首住用房的,给予最高100万元的购房补贴。每年评选10名企业首席技师,可享受为期3年每人每月2000元的人才津贴;每年评选200名有突出贡献的高技能人才,可享受为期两年每人每月500元的人才津贴。

“这些政策让我们这些自己培养技术工人的民营企业底气更足!”去年宣布给公司首个江苏技能状元李永提供固定车位而引发关注的昆山科森科技股份有限公司高级副总裁吴惠明坚信,技能将是中国下一个“人才风口”。

“想不到学技术还可以给孩子免积分上公办学校!”鸿准精密模具(昆山)有限公司数控技师胡金仁高兴地说。按照政策,户口不在昆山的外来就业人员需根据家庭积分情况申报子女就读。当胡金仁去给孩子报名时,老师查询系统后告知,因为他是优秀高技能人才,孩子可以免积分入学。

让高技能人才高兴的远不止于此。

技能人才不再“低人一等”

“十三五”期间,我国新增高技能人才超过1000万人,而人社部提出的“十四五”目标是,实现新增技能人才4000万人以上。

人社部7月6日印发《技能中国行动》实施方案,全方位提升技能人才待遇,探索推动面向技术工人、技工院校学生招录事业单位工作人员,拓宽技能人才职业发展空间;高级工、预备技师在就业、确定工资起点标准、职称评审等方面分别参照大学专科、本科学历;推动将高技能人才纳入城市直接落户范围,其配偶、子女按有关规定享受公共就业、教育、住房等保障服务。

江苏明确,高技能领军人才在子女入学、购买自用住房、就医就诊等方面与高层次人才同等享受相应待遇,企业高技能人才人均工资增幅不得低于本单位管理人员人均工资增幅,重奖世界技能大赛选手等。

广东先行一步,率先推进工程技术领域高技能人才与工程技术人才职业发展贯通,还将持有高级工和技师(高级技师)职业资格证书的毕业生,列入2020年省考试录用公务员范围。

苏州把4月28日设为当地的“工匠日”,希望传承工匠精神,擦亮“苏州制造”“江南文化”品牌,为打造全球高端制造业基地、建设社会主义现代化强市提供强大支撑。

技术工人待遇5年提高近一倍

各级政府如此重视技能人才,源于技能人才的紧缺。

我国技能劳动者的求人倍率长期保持在2以上。也就是说,平均1位高级技工有2个以上岗位可挑选,远高于普通岗位约1的求人倍率。在苏州,一个成熟技工仅招聘成本就在1万元以上。

“一工难求”,让技术工人的薪酬待遇水涨船高。每年为苏州地区企业招聘500多位技工的成功人力资源集团制造业外包事业部一大区负责人孙菲告诉记者,苏州地区技术工人待遇5年提高近一倍,当地电工、钳工、焊工以及机械类的中级技工年薪平均在12万-15万元之间,高级技工年薪则在20万-25万元之间。

待遇在飞涨,但技术工人的“进口”——职技院校的招生却并不乐观。以技工学校为例,江苏有120多所技工院校,每年可向社会输送技能型人才超过7万人,就业率98%以上。但除了常州技师学

院、苏州技师学院等一些明星技校，仍有不少学校面临招生难的局面。一些学生即便学了技术，也并不安心于每天与机器打交道。

今年以来，南京市鼓楼区环卫工曾先贵就为儿子的工作操碎了心。小曾初中毕业上了一所机电中专读数控专业，去年底，学校推荐小曾到江宁区一家工厂实习，谁知他干了两个月就辞职，说在工厂天天三班倒，每天跟机器打交道太无聊。如今，小曾和3个一起退学的同学在一家烧烤店打工，每天10点上班，晚上近10点下班。

常州市人社局职业能力建设处处长潘益新表示，他们在部分职技院校调查了解到，有的职校毕业生当年上班的甚至不到15%，特别是机械类专业毕业改行的很多。

对此，吴惠明认为，这应该从职技院校的考核指标等源头上进行改革。“职技院校的目标是培养高技能人才，但现在不少学校考核教学成果的不是往企业输送了多少高质量技能人才，或多少学生拿到技能等级证书，而是每届有多少学生专升本。”

挺过“板凳期”方有出彩机会

“操作工也不是简单操作机器这么简单。只要用心，可以在机器上学到很多东西。”对于小曾的辍学，33岁的昆山科森科技技术运营总监王小超感到惋惜。

2004年，初中毕业、年仅16岁的王小超跟随河南老乡一起到苏州打工，做的是小曾体验过的数控操作工活。王小超在工厂里不断跟师傅学习技术、琢磨机器、学看图纸，从操作工做到班长、线长、车间主任，到如今带领2000多人的制造团队。年薪已超60万元的王小超自信地说，与外卖员、滴滴司机相比，技能工人的成长是一个漫长的过程，一个成熟的技工，培养周期至少5年以上，刚开始的时候，其工资收入甚至不如外卖员工。如果能挺过5年“板凳期”，无论是收入待遇，还是职业发展空间都很大。

王小超的技能人生，也是很多技能高手的一个缩影。在2012年江苏首届技能大赛获得数控车床技能状元后，秦鑫选择到大学继续深造3年，学习机械设计与制造。大学毕业后秦鑫前3年月工资

也就3000多元，远低于技能大赛前的收入水平。“但经过基层一线的历练和对生产流程的整体了解，我在后来的产品研发中有了更多灵感。”2017年，作为业务骨干，秦鑫被公派去德国进一步深造。如今，就职于江苏艾迪尔医疗器械科技有限公司的秦鑫年收入超过30万元。

用兴趣提升技能学习动力

今年22岁的吴晋卿，初中毕业后就在老家安徽休宁徽匠学校学习木材加工，“一拿起刨子就喜欢上了”。因为技术过硬，他先后获得过第45届世界技能大赛家具制作项目银牌和多次全国大赛冠军，年纪轻轻已是扬州技师学院副教授，成为年轻人的技能榜样。但吴晋卿班里28名同学，如今继续从事这一行的仅有2人，其他人都改行了。

“很庆幸我选择了自己喜欢的职业，很多同学入校后才发现自己不喜欢这个专业，工作后转行很正常。”吴晋卿表示。

同样，中国唯一的阿尔伯特大奖获得者、世界技能大赛冠军宋彪，初中毕业后在父母引导下学习工业机械装调专业，“一学就喜欢上了”，而他们班里也有很多同学改行。

“很多职业院校学生的专业选择往往由父母做主，学生们如果恰好选择到自己喜欢的专业便脱胎换骨。如果相反，则很少能在本专业上持久。”国务院特殊津贴获得者、常州机电职业技术学院的装配钳工专业教师袁志刚说。

制造业发达的德国，从小学开始就不断为孩子们创造机会接触各种工作，孩子们中学毕业后会根据自己的兴趣爱好、职业规划，选择职业技能教育或研究性的学历教育。而学习技能的孩子进入企业后，师傅也会帮助他们做职业规划，培养他们对职业的认同，因此工人离职流失率就很低。国内中小学职业方面往往缺乏引导，很多孩子上了职技院校或大学，工作以后才开始思考自己适合做什么。袁志刚以他所教授的两个班为例，“每年招收的学生中真正能在这行出类拔萃的也就10%左右，如果孩子们因为兴趣选择了这个专业，其学习动力就会很足，工作后也很少会改行。”

（来源：新华日报）

浅谈在劳动人事争议案件调解中运用法律思维的方法技巧

武熙智 / 文

因受国际疫情持续和通货膨胀的影响,当前劳动纠纷频繁发生,劳动争议案件数量逐年大幅上升,“一裁两审”的处理程序繁琐,而劳动法律法规从目前发展形势来看,面对劳动争议新情况新问题的不断出现,劳动争议案件的审理面临各种现实因素的挑战,比起其他类型的案件,劳动争议以调解方式结案意义就显得更加重要,调解在和谐社会的影响力更具有创建文明和稳定的社会效果。虽然,随着经济社会的快速发展,对接而来的劳动争议案件逐日增多,办案人员劳动法规运用水平的好坏,直接关系到调解成功率好坏,我个人以为,当前劳动调解工作还有很大的提升空间和潜力相挖。为了能得到更多的专家和学者来研究新形势下劳动人事争议调解工作,推动这项工作广泛有效开展,我结合本人岗位工作实践谈几点不成熟的意见和建议,归纳为四个方面。

一、调解工作应在实践中把握规律特点

新中国的劳动调解最早始于1950年,来之于中华苏维埃共和国劳动法、劳动法目录、劳动法决议案。随着发展不断完善随之制定《劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》《关于劳动争议解决程序的规定》,都已出现建立了协商、调解、仲裁和审判等争议解决程序在内的劳动争议处理制度。调解工作,其实就是做思想工作,做解

释说服工作,更应该了解调解对象的情况,结合具体实际,才能做到有的放矢。调解人员应该在案件处理时就对当事人的基本情况进行大概了解,案件发生后更应该有针对性地收集相关信息。随着改革开放的推进和全面实现,社会主义市场经济的深入发展,调解工作在保障经济社会发展中发挥着它独特的优势。随着我国社会主义市场经济建设的转型升级和不断深化,调解在化解劳资双方的分歧和争议中,起着越来越重要的保障作用。我们在仲裁调解实践中,一般案件调解过程中更比较关注调解工作的对象特征。比如:当事人被申请人企业的性质、所属的行业、规模、当事人申请人或者代理人员的性格特点等。具体来说,有以下几个方面特点和规律值得注意:第一,对于还没有请代理人的案件,如果是小企业,则可以明确告知调解简单便捷,可以省去昂贵的律师和执行费用;如果是大企业,针对它们对成本看得不太重要,结合了解到的它们在用工管理方面存在的漏洞瑕疵和违法行为,则要告诉它们如果不接受调解,最终有可能判决败诉的风险会影响单位的信用和声誉,严重的情况下,甚至可能引起羊群效应,所以讲,大型的企业更看重的信用和声誉;第二,代理人如果是律师,则对案件本身的是非对错不必做过多的解释,而应该着重从诉讼期间长短、诉讼外执行、政策环境等风险方面分析利

弊。假如代理人如果是企业内部的管理人员或者其他普通公民,则要通过认真耐心地解释劳动法法律,尽可能地把案件可能败诉的风险告知一方,让对方当事人去权衡利弊。既给用人单位进行了普法宣传,又让用人单位对自己的行为有一个准确的判断,也为营造和谐的企业用工环境创造条件;第三,劳动者如果是文化程度较高、通情达理,比较容易息事宁人的,在了解到有调解意愿的前提下,就应该重点做好用人单位的工作,劳动者如果文化程度较低、性格不好,不能服务企业和用人单位管理的,平时又不讲道理容易得寸进尺的,调解人员应首先指出劳动者的不良用工行为,所造成的不良影响和社会危害,引导劳动者敬畏法律、遵从法律做人做事,并及时提出选择性的建议方案,而且要斩钉截铁,甚至可以干脆明了;第四,调解案件中,在实践工作中,我发现如果遇到劳动者与用人单位或者企业发生矛盾,且因双方任意一方的原因离职,且已经又找到新的工作的劳动者,可能会更理性,也愿意作出更多让步。但是没有找到工作的劳动者可能就更加偏激,甚至愿意付出更多的代价来要求维护自己的权益,这类案件调解的重点则应该放在用人单位上,但如果劳动者有过错在前的也应当适当进行教育和引导;第五,遇到从业不久年轻的律师容易谈出一方当事人的真实要求,对他们应该更加坦城地分析利害,因势利导。遇到年纪大的一些律师代理人或者当事人,因为经历多,经验丰富,则显得有些老成,怎么试探都不愿说出方案,对这些人应该充分运用劳动法律法规,加以分析判断,注重斗智斗勇,沉着应对,不要轻易表态。

二、调解工作注重心理分析与研判

调解人员要善于判断形势,把握尺度,营造氛围,选择时机,适实调整策略。第一,在当事人处于严重对立,双方在互相揭短、指责时,调解人员要注意缓解当事人的情绪,否则非但不可能调解达成协议,反而会出现矛盾激化的情况。调节员首先要缓解、调节当事人的情绪,使双方坐得下来,在心平气和的理智状态下接受调解,不要在这个时候提方案。第二,有的情况下调解中的小冲突也有利于对方的妥协,调解人员一定要把握这样的“火候”。如在互不相让、僵持不下时一方情绪激动地离开调解现场,这时调解人员可以借用这种行为对对方当

事人施加一定的压力,进行说服,从而使另一方妥协,顺利越过调解的障碍,这是“冲突”在调解中发挥的作用。所以,调解时可以有意识地让一方对另一方单独和谈的要求予以明确拒绝,增加另一方的心理压力,以此作为调解让步的筹码。此外,还有一种情况就是当事人事先知道自己对纠纷的是非责任及应承担的后果,但出于对调解的高期望,固执己见或者抱着其他非常之念,也不愿接受这一事实,总幻想调解对自己有利。在这种情况下,调解人要冷静分析,掌握好时机,在分清是非责任后,明确告知他们各种利害关系,防止他们有不合理的心理预期,以案件的尽快调解创造条件。上述几种方式,一定要结合具体情况进行运用,准确把握“火候”,否则容易弄巧成拙,适得其反。

三、调解工作辩证思维的成与败

很多劳动争议案件的当事人说钱并不重要,重要的是为了争口气。但怎样才能出口气?你判他赢,判对方给钱,他那口气就出了,所以到底都是为了自己的利益。这并不是很庸俗的说法,其实道理很简单,调解就是在平衡一种利益关系,以使双方当事人接受一种利益安排。所以调解人员对争议的当事人最好不要讲大道理,不要故弄玄虚,而是要讲实在话。

但在现实工作,也有个别从事劳动仲裁的同志在调解时,对当事人来一段引导开场白,强调调解的好处就是本着中华民族以和为贵的传统精神,也符合中央建设和谐社会的要求,大家各让一步海阔天空,调解以后大家见面还可以打招呼,不至于成为陌路人,只有调解才是解决问题的最好办法等等。所有这些空话套话,当事人一听就反感。劳动争议纠纷当事人提起诉讼大多是出于逐利的动机,都是为了维护自己的劳动权益。调解人员一定要避免少讲这些大道理,而应该紧紧围绕双方的利益需求和心理期盼来论述。如劳动者一方往往对解决纠纷的时间和成本比较敏感,希望问题尽快处理,而用人单位占据主动地位,则不愿轻易满足劳动者的诉求,更多倾向于用尽法律程序,但是企业担心示范效应会给企业今后管理带来不利影响,更应偏向与软处理和法律适应适当引导。在分析和研判中,应当有所区别和判断。进行利益分析时,对不熟悉法律规定的当事人,要向其分析法律上的利害关系。在宣传法律时要注意采用“先

扬后抑”方法,先肯定当事人的主张权利行为,然后对其要求中不合法、不合理的部分再运用法律规范进行否定。分析法律上的利害关系不能进行简单的说教、照本宣科,而必须采用充分说理的方法,结合案件认真全面地向当事人讲解有关法律政策规定,把法律条文与现实生活实际结合起来,把法律后果与当事人的生活联系起来,由近到远,从浅到深。对于知道法律规定对自己有利的当事人,则要围绕具体的处理结果和实际执行情况进行利弊分析,如果劳动者很清楚自己会赢得这个官司不愿轻易作出让步,这时我们就要明确告知其执行中的风险。

进行利益分析时,一要尽可能在调解中了解事实的来龙去脉,力争在事实方面达成共识,减少分歧;二要结合法律有关规定,告知和提示当事人对类似案件法院的处理结果,引导当事人建立正确的法律预期,避免滥用诉权,要向当事人对事实、法律可能存在的错误理解做好释法说理工作,降低或避免过高的不实际的诉求;三要根据双方情况,引导当事人和解或提出和解方案供当事人采纳。

四、调解工作力求做到公正公平

调解在我国具有深厚的文化基础和社会背景、根植于我国古代民间“排难解纷”、“止讼息争”的传统法律文化。“调人掌司万民之难二谐和之。”“知己知彼方能百战不殆”。实际工作中,调解人在接触当事人的初期阶段,调解人要学会察言观色,尽可能多地占有、收集与调解相关的事实、数据等信息,并对调解中可能出现的“价码”取舍及时作出评估,摸清双方的调解思路和真正“底线”,寻找调解的最佳切入点,才能因势利导,达到调解的目的。公平公正调解就是要依理依法维权,在处理各类劳资纠纷时,首先,要做到心正身正公正。没有私心杂念,没有偏薄即厚此薄菲,对本地人、外地人一视同仁,对职工企业一视同仁,充分考虑实际情况,依法依理进行调解。其次,要在调解中做到三实,即工作务实、作风扎实、成绩真实。一切从实际出发,不好高骛远,亲自查阅资料、走记调查,不听一面之词,实事求是,不言过其实。拿一起案例做比方,一个安徽籍青年高某在南京某私营的机械厂工作时,不慎被机器压伤,导致腰部受伤,用去医疗费 18500

元,而工厂只付了 12000 元。受伤病愈后,经鉴定为 7 级伤残。因医疗费、伤残补助金等工伤待遇问题与厂家发生纠纷。经了解,厂里负责人认为高某只工作了 3 个月零 1 天,还没有来得及给职工缴纳社会保险费,又是职工自己不小心出了工伤事故,再加上单位已支付了 12000 元的医疗费用了,拒付剩余医疗费和伤残补助金。本人做为此案的调解员一遍遍地做厂里负责人的思想工作,为他耐心讲解国家工伤保险法、江苏省工伤保险实施条例、劳动法规条款及有关政策规定,精诚所至,金石为开。终于,经调解后单位支付了剩余的医疗费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金以及停工留薪期工资,解除劳动关系经济补偿金共 237960 元。弱势受伤职工的合法权益得到充分及时维护。再次,在调解中要做到保护无过错方的权益。在实际工作中发现,在调解过程中其中一方总是急于了解对方当事人的“底线”以及调解心理期盼,而占据有理一方往往总是故意把“出价”叫高,而应价方则总是想方设法把“应价”压低。这时,就要做公正调解,调解员要认真从具体案情和当事人的各种情况中,分析双方的“价码”的,对其中合理部分予以采纳,对双方僵持的不合理部分应该加以引导纠正。并且还可以拿出切实可行的,有法可依的调解方案供双方选择。一般而言,要先摸清有理、占主导地位一方的底线,然后,在把价位抬高一点以留有让步的余地。在同对方当事人分析利害关系时,要明确告诉他调解只能在更高的价位上进行,对方因理亏缺少主导性而对调解人员提出的方案更容易接受。

调解工作既是摆事实讲道理、进一步宣传法律知识和政策规定的说服过程,也是促进双方沟通情感,消除偏见,达成一致的过程,所以是一门实践性非常强的艺术,要求调解人员既要具备过硬的法律业务能力水平,也要有丰富的心理学知识和深厚的社会阅历,更需要我们在工作实践中结合社会经济发展、与时俱进不断进行探索和总结经验,从而不断地推进和完善。

(作者单位:溧水区人社局仲裁科) ●

中国如何应对深度老龄化?

杨燕绥 / 文

预计再用 10 年中国将进入超级老龄化阶段,未来 10 年是积极应对人口老龄化的战略转变、经济转型和社会进步的关键时期。

第七次人口普查数据显示,2020 年中国 65 岁人口占比达到 13.5%,在“十四五”期间这个数字将达到 14%,中国将进入深度人口老龄化社会,人口的结构性问题日益突出。

研究显示,人口老龄化与人均 GDP 增长、卫生支出增长和国民平均预期寿命具有正相关性,中国应对深度老龄化,必须着力提高劳动生产率,加快供给侧改革。

按照 65 岁占总人口比例,人口老龄化分为进入、深度、超级三个阶段。据 OECD 经合组织相关数据:进入人口老龄化社会的人均 GDP 均值达到 1 万美元,卫生总支出均值达到 GDP 的 6%,国民平均预期寿命超过 75 岁;在深度老龄化阶段人均 GDP 均值为 2 万美元,卫生总支出均值为 GDP 的 8%,国民平均预期寿命达到 80 岁;在超级老龄化阶段为 4 万美元、GDP 的 10%和超过 80 岁。

目前,中国应对深度老龄化挑战与机遇并存。一方面,15~64 岁的劳动人口与 65 岁以上退休人口的赡养比例为 5:1,减去 30%在校生和非就业人员后是 3.5:1,代际赡养负担趋重;另一方面,劳动年龄人口总规模为 8.8 亿人(16~59 岁),有大学文化程度的占 17.2%,为提高劳动生产率奠定了基础。

未来,需要按照国民不断增长的健康需求组织生产、分配、流通和消费,针对约束条件实施供给侧改革,并实现代际和谐。

中国从进入人口老龄化社会到深度老龄化阶段仅用了 20 多年,预计再用 10 年将进入超级老龄化阶段,未来 10 年是积极应对人口老龄化的战略转变、经济转型和社会进步的关键时期。为提高国民身心健康素质,需要按照党中央的要求深化教

育、就业、社保和医疗体制的改革。

一要深化教育体制改革,提高劳动人口综合素质和创新能力,实现第一人口红利,以科技推动经济。要坚持基础教育公平性,可借鉴国外经验实行小学中学主要任课老师在当地学校轮流任教,实现基础教育均等化。要大力发展职业教育和培育工匠精神,防止盲目追求高学历的倾向。要在研究生教育阶段培养具有创新能力和领军能力的人才,不要虚设专业和搞帽子工程。

二是深化就业和社会保障制度改革,增加国民财富积累,实现第二人口红利,以消费拉动经济。按照国民预期寿命与时俱进地提高劳动人口年龄,实行早减晚增的全额基本养老金领取机制,做好大龄人员就业服务,提高就业参与率;夯实一套住房的保障机制、大力发展个人养老金;维护老年工人福利房和老年农民宅基地的权益,改善老龄人口的资产结构和消费能力。

三是实现医保医药高质量协同发展,将社区卫生医护纳入城乡建设的基础设施,提高国民身心健康素质。普通专科进社区,支持家庭医生团队签约服务,解决妇儿保健和居家养老的医养结合问题。公立三甲医院发挥龙头作用,解决疑难危症、医学科研和人才培养问题,通过专科医生联盟(可嵌入商业相互保险的利益相关机制)或者紧密型医疗集团(见深圳罗湖医院集团的家庭医生团队建设)赋能基层。财政预算和医保基金支付要引导社区和龙头医院合理转诊、资源共享,打造临床、机构和体系整合的、连续的医护服务体系,改变分级挂号、建病案、做检查的现象,提供可及、安全和可支付的基本医护服务。(来源:第 996 期《中国新闻周刊》) 人

浅谈美国失业保障金

叶薇 / 文

本文简单介绍一下在美国什么人可以领取失业保障金,金额有多少,可以领取多长时间等。

首先要说明的是,美国的失业保险是联邦政府和各州政府共同施行的一项社会保障计划,除了联邦政府向企业征收失业保障税之外,各州政府还要额外向雇主征税。所以失业人员可以领取的保险金数额和时间长短因州而异。

联邦政府的失业保障税,税基是每个员工年度收入的前 7000 美元,税率是 6.2%。各州所征收的失业保障税方法类似,也是看员工的年度收入,税基低的和联邦政府的限额看齐,也是 7000 美元,税基高的可以高过 3 万美元。员工工资高于税基的部分,企业就无需为这部分工资缴纳失业保障税。所以,只要员工的流动性不大,公司缴纳的联邦和州的失业保障税总是第一季度最多,到第四季度就很少了。

我的一位朋友,在弗吉尼亚州经营一家小企业,全职和半职员工加起来十几个人,去年四个季度为员工缴纳的失业保障金分别为大约 900 美元、630 美元、280 美元和 150 美元。

因为各州征收的失业保障税不同,所以不同州失业员工领取的失业金也不同。以马萨诸塞州为例,企业要为每位雇员年薪的前 15000 美元缴纳 2.13% 的失业保障税。该州在 2018 年度,失业者最多可以领取 30 个星期的失业救济金,每个星期最高 769 美元。以一个月四个星期粗略估算,每月失业保险金超过 3000 美元。如果有未成年的子女,每个孩子还有额外的每星期 25 美元。

而在密西西比州,企业缴纳的失业保障金,纳税基数和联邦政府的一样,但是税率只有 1% (初创企业)、1.1% (第二年)和 1.2% (三年及以上)。而且达到一定年限之后,有的企业为员工所缴纳的失

业保障金税率可以低到只有 0.2%。所以在该州,失业者每个星期领取的失业金最多的也只有 235 美元,每个月还不到 1000 美元,而且时间和绝大多数州一样,只有 26 个星期。

当然,和马萨诸塞州相比,密西西比州的生活指数也要低很多,例如这两个州的房价中位数相差就在三倍左右。

各州对失业者是否有资格领取失业金也有规定,最重要的是看失业的原因。如果是公司裁员甚至关门,领取失业金一般都没有任何问题。丧失领取失业金资格最通常的原因,是因为员工违规被公司解雇。在这种情况下,被解雇的员工如果不服,可以通过一定的渠道上诉。在聘用员工时,公司会发给员工一份手册,上面会有员工应该遵守的各项规定,以及与雇主发生争执时的仲裁办法。

另外要指出的是,许多州对特殊行业雇主要为员工缴纳的失业保障金有专门的规定。例如在马萨诸塞州,建筑行业要为员工缴纳工资的 6.3% 作为失业保障金,原因无非是因为该行业的业务随项目变化较大,一个项目完工,就可能解雇一批员工,而这些人按照州法,一般都有资格领取失业保障金。

最后还要指出的是,美国各州对农业部门征收失业保障税的标准相对比较宽松。仍然以马萨诸塞州为例,一般企业在每个季度只要雇人工作一天以上,或是每个季度付出去的工资达到 1500 美元,就得缴纳失业保障税。而农场主每个季度付出去的工资如果不到 4 万美元,或者在任何 20 个星期内雇佣的农民工不到 10 个人,就不用缴纳失业保障税。当然这个规定只是针对农场主。美国的农民工如果失业了,符合规定的也是可以领取失业保障金的。

(来源:叶子蔷薇博客) 

12333 热点问答

本期专题:疫情防控期间的劳动关系处理问题

【背景情况】自南京禄口国际机场聚集性疫情发生以来,一场防控战役紧张打响。全市上下迅速行动、攻坚克难,广大市民朋友积极响应、全力配合,凝聚了全城战役的“南京力量”。按照市疫情防控工作要求,对苏康码“黄码”人员实行居家隔离观察等防疫措施;自身苏康码为“绿码”或身处外地的职工,因需居家或集中隔离等执行疫情防控要求,涉及在此期间有关假期、工资支付的询问较多。我们整理编辑了下列问答,供参考。

问:居家隔离观察期间,职工有关假期问题怎样使用?

答:职工因“黄码”居家隔离观察期间,企业有条件的,可安排职工通过电话、网络等灵活工作方式在家上班;不具备居家办公条件的,企业可与职工协商,根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假、自设福利假等各类假。企业安排职工年休假的,应当事先告知职工,不得事后按已休年休假处理。

职工在休年休假、婚丧假、探亲假、产假、男方护理假等假期期间“黄码”,按防疫要求居家隔离观察的,相关假期不因与居家隔离观察时间重合而顺延。

问:关于居家隔离观察期间职工工资应当怎样支付?

答:职工因“黄码”居家隔离观察期间,企业安排职工居家办公的,应依法支付相应工资;企业未安排职工居家办公的,应当(依据《江苏省工资支付条例》第二十八条规定)视同职工提供正常劳动支付工资;职工休年休假、婚丧假、探亲假、产假、男方护理假等假期的,企业应当(依据《江苏省工资支付条例》第二十九条规定)视同职工提供正常劳动支付工资。

职工本人健康码无异常,因疫情防控要求(如实行小区、楼栋封控,等等)实施隔离观察期间,参照关于职工“黄码”居家隔离观察的有关居家办公、统筹使用有关假期等工作与假期安排情形,由企业依法支付相应工资。

问:怎样保障“黄码”转绿职工的劳动权益?

答:企业不得以职工“黄码”居家隔离观察为由解除或终止劳动合同。职工“黄码”转绿的,职工应当及时告知企业,按照企业要求及时复工,履行劳动义务;无正当理由不按时到岗的,企业可依据规章制度进行处理。企业应保障职工的劳动权利,及时安排“黄码”转绿的职工恢复工作,无正当理由不得拒绝安排职工复工。

职工因“红码”实行居家隔离或集中隔离观察期间有关假期、工资支付等问题,参照以上意见处理。

问:职工现在外地受防疫措施影响期间有关假期与工资支付问题怎样处理?

答:1.职工因公出差在外地期间,因疫情防控要求实施隔离观察的,企业应当视同职工提供正常劳动,按照本单位相关薪酬规章制度依法支付工资。

2.职工请事假或休假在外地,因疫情防控要求实施隔离观察期间的工资支付,依据具体情况依法处理。其中:

在事假期内的,企业应根据《江苏省工资支付条例》第二十六条规定,按照本单位有关规章制度规定处理;

在年休假、婚丧假、探亲假、产假等假期内的,企业应当(依据《江苏省工资支付条例》第二十九条规定)视同职工提供正常劳动支付工资;

事假、休假期满,确因防控隔离措施要求无法正常返岗工作的,参照此前关于职工“黄码”居家隔离观察的有关居家办公、统筹使用有关假期等工作与假期安排情形,依法支付工资。

问:劳动关系各方如何积极预防化解劳动争议?

答:企业要关心因公或假期在外的职工,主动联系询问其状况,了解当地防疫措施要求,妥善处理职工因特殊原因未能按时返岗工作的情况。

省人社一体化经办平台南京频道就业失业登记常见问题解答

说明

8月11日,省人社一体化经办平台在南京上线,就业和失业登记业务办理更加简单方便了!但因为习惯原因,一些用人单位和个人对新系统的办事流程存在疑问。在这里市就管中心整理了上线以来常见的问题并作出解答。

01 用人单位招用员工,需要员工先办《就业创业证》吗?

答:不需要。

《就业创业证》电子证将在首次办理就业或失业登记时自动生成。一站式办理用工参保登记时,也会自动生成,并不需要提前办。

另外,有的用人单位要求员工先办失业登记,也是不必要的。

02 单位招用员工,可以分开办理用工登记和参保手续吗?

答:不可以,也不需要。

用工登记和参保业务已全面实施协同办理,一次就能全部办完。

03 用工参保登记做错了怎么办?

答:在办理当月可向社保经办机构申请回退并重办。跨月已扣缴社保费的无法修改或撤销。盖章表格或网上办理确认即视为用人单位为提交的数据负责。请务必按照劳动合同内容准确填写。

04 《就业创业证》电子证在哪里查询?

答:建议您下载使用“江苏智慧人社”APP,登录后进入“就失业服务”-“就业创业证查询”功能,即可查看电子证信息。

注:无论有没有电子证,都是不影响办理用工参保登记和灵活就业人员参保的。

05 实体的《就业创业证》在哪里领取?

答:已有《就业创业证》电子证的,请携带身份证件及一张2寸照片,到户籍地或居住地的街镇为民服务中心打印。

注:被单位录用,办理用工参保登记是不需要先领取实体证的。

06 失业登记怎么在线办理?

答:建议您下载使用“江苏智慧人社”APP,进入“就失业服务”-“失业登记”功能,填写内容并保存即可。

小提示:省平台网办失业登记无需等待审核,保存即生效。

07 我要去办灵活就业参保,需要先办灵活就业登记吗?

答:不需要。

灵活就业人员参加企业职工基本养老保险(俗称个人参保、灵活就业参保)时,将同步生成灵活就业登记记录,无需提前办理。

(南京市劳动就业服务管理中心) 人

职工在外地因疫情防控要求实施隔离观察的,要及时告知企业,并提供当地采取防疫隔离措施要求的相关通告或通知、证明等,不得借口防控隔离于期满后仍不返岗工作,或虚假表述本人及家人需要隔离等情形扰乱疫情防控大局、干扰企业正常生产经营秩序,如发生此种情况应承担相应法律责任,企业可依法依规按照本单位相关规章制度予以处理。

在当前疫情防控特殊时期,企业与职工双方应加强沟通联系,相互理解支持,职工有关诉求可通过工会与企业协商,避免发生不必要的劳动争议,共同维护劳动关系和谐稳定,共同为疫情防控贡献力量。

南京 12333 供稿 人

退休审批经办流程服务指南

省人社一体化信息平台切换上线后,用人单位退休审批流程相应调整:线上申报个人基本信息,生成《企业职工退休审批表》→至退休档案受理窗口(水西门大街61号西一楼)报送档案材料→线上查询审批结果(审批意见于受理后的20个工作日内作出)→审批通过的,单位凭《受理通知书》至待遇核定窗口(水西门大街61号西二楼)领取《职工基本养老保险待遇核定表》及退休证。新办退休人员需于待遇核定之前至银行网点申领江苏省社会保障卡(第三代社保卡),并激活银行卡功能。具体如下:

单位线上申报:

单位登录江苏省人力资源和社会保障厅网上办事服务大厅(以下简称“网办大厅”):<https://rsjshrss.jiangsu.gov.cn>,选择“单位办事”——“社会保险”——“企业职工基本养老保险服务”——“企业职工基本养老保险退休审批”或“企业职工基本养老保险特殊工种提前退休审批”,依据档案填写个人基本信息、退休基本信息及工作简历,确认生成《企业职工退休审批表》(一式三份)。

报送档案材料:

单位在线申报后,自报送次日起两个工作日内(每月11日—30日)将以下材料送至退休档案受理窗口(水西门大街61号西一楼),领取《受理通知书》。退休审批部门将在受理后的20个工作日内作出审批意见。

1. 参保人员人事档案;
2. 参保人员签字、单位盖章的《企业职工退休审批表》(一式三份);
3. 经参保人员签字确认的1992年1月后历年的《江苏省企业职工基本养老保险权益记录单(参保人员)》(通过社保自助服务终端打印);
4. 单位盖章的参保人员身份证、户口本复印件;
5. 申请病退人员还需提供劳动能力鉴定结论及本人退休申请;
6. 申请特殊工种提前退休人员还需提供本人退休申请和单位公示表。

查询审批进度结果:

单位报送档案后,登录网办大厅,点击单位名称“单位中心”——“在办事项”——“办理中”或“已办结”中查询各事项的审批进程及详情,并根据“审批详情”中的办理意见,进行后续操作。审批通过的,单位凭《受理通知书》至待遇核定窗口(水西门大街61号西二楼)领取《职工基本养老保险待遇核定表》及退休证;审批不通过的,单位凭《受理通知书》在退休档案受理窗口领取退回的档案材料。

特别提醒:

1. 市本级及玄武区、秦淮区、建邺区、鼓楼区、栖霞区、雨花台区单位参保人员退休审批由市社会保险管理中心办理;江北新区、江宁区、六合区、浦口区、溧水区、高淳区单位参保人员退休审批由所在区人力资源和社会保障局(教育和社会保障局)办理。

2. 2021年8月起,新办退休人员企业养老保险待遇自批准退休次月起发放至江苏省社会保障卡(第三代社保卡)所属银行账户,各参保单位应及时通知所有新办退休人员于待遇核定之前携带身份证至区社保经办机构或银行网点(工商银行、农业银行、中国银行、建设银行、交通银行、邮政储蓄银行、南京银行、江苏银行、紫金农商银行、溧水农商银行、高淳农商银行)申领江苏省社会保障卡(第三代社保卡),并至所选银行的本市任一网点激活银行卡功能。(南京社保) 人



高淳区连续 4 年派出 70 多名专技人才助力西部乡村振兴

陈采红 / 文

习近平总书记指出,扶贫先扶志、扶贫必扶智。高淳区与陕西省商洛市柞水县的对口协作已历经二十余载,区委、区政府高度重视对口援建工作。自 2018 年起,已经连续 4 年,选派中小学教师、医务人员和农技人员等优秀技术人才到对口协作地区开展工作,为对口协作地区巩固拓展脱贫攻坚成果、助力乡村振兴提供了有力的智力支持。双方在产业合作、人才支援、助学扶贫和医疗援建等方面合作愈加紧密,派出的“三支”人才团队,得到了当地的充分肯定和热烈欢迎,充分体现了“三支”工作举措得力、成效明显。

2021 年 9 月 8 日,高淳区召开“三支”人才选派工作专题会,为区农业农村局、区卫健委、区教育局推荐选拔的 19 名农技、医生、教师送岗动员,即将启程奔赴柞水县开展为期 3 个月到 1 年的支农、支医、支教工作。会上,区人社局总结了往年“三支”人才选派工作,部署了 2021 年工作安排。区委组织部宣布了人才支援工作要

求和纪律规定。已经完成援助任务的张曼老师分享了支教期间的工作心得体会,今年即将“三支”的马睿、王用、赵福荣等同志作了表态发言。

最后,洪伟副区长对“三支”人才工作提了希望和要求。要求进一步统一思想,提高认识,切实增强使命感和责任感,努力当好东西部扶贫协作战斗员,在全面巩固脱贫攻坚成果、全面建成小康社会的进程中贡献自己的一份力量。进一步强化保障,形成合力,区人社局要充分发挥牵头抓总作用,与各选派部门通力协作,不断健全完善“三支”人才关怀计划,在争取政策倾斜、优化人才服务、提升人才素质等方面拿出更实的举措,全力夯实“三支”工作基础。进一步履职尽责,取得实效,要强化大局意识,积极融入所在地教育、医疗、乡村振兴等各项社会事业中,在各自专业领域充分发挥特长,主动作为,履职尽责,确保对口援建取得实效。(高淳区人社局)●

疫情在身边,银发志愿只为“宁”

锁金村劳保所

连日来,在锁金村街道新庄社区各个疫情防控点,总能看到一群老年志愿者,他们虽一头银发,但个个精神抖擞,每天忙碌在社区抗疫一线,为小区住户织起了一张防疫安全网,被居民们亲切地称为“银发志愿者”。

手持小喇叭,化身防疫宣传员。新庄社区的退休老人积极参加各项志愿服务活动。疫情当前,各位叔叔阿姨积极响应社区号召,穿上马甲、拿上小喇叭,结伴在小区巡逻,劝阻聚集聊天的老邻居,提醒下楼在小区里遛弯的居民佩戴口罩。退休党员陆剑芳陆阿姨总说,“我年纪大了,但身体还算硬朗,跟着大家一起走一走,既锻炼了身体,又能为疫情防控做点事情,何乐而不为呢。”

发挥熟人优势,化身小区劝导员。许多在新庄社区居住了几十年的老人第一时间到社区报名参加防疫志愿者,到所住小区的防疫卡点参加义务防控执勤任务。

从早忙到晚,查验健康码、测体温、做登记,小区处处都留下了银发志愿者们奔波忙碌的身影。退休老人们发挥熟人优势,化身小区的劝导员,不厌其烦地讲道理,对戴口罩不规范、人员聚集等行为进行劝导和监督。

退休党员朱家海老爷子表示:“在疫情防控的关键时刻,我们老年人也要站出来,与社区居民同在,为保障社区安全、维护小区秩序发挥余热。”在战“疫”一线,这些老年志愿者,以抖擞的精神坚守在防疫一线,成为全民战“疫”中闪亮的银发力量。在他们的带动下,社区居民纷纷主动参与到社区的疫情防控志愿服务行动中,参加社区的防疫宣传、安全巡查、卡点值勤、查验健康码、体温测量等,协助社区筑牢防疫安全网,为社区居民的健康平安尽一份力。●

搭建校企平台,助力就业无缝对接

鼓楼区人社局

鼓楼区人社局联合高新区,日前举办“搭建校企平台,助力就业无缝对接”活动。凯盛国际、康尼电子、海隆软件、南大苏富特等 13 家园区企业参加活动。此次进园区活动,是鼓楼区人社局助企纾困系列活动之一,是从近距离了解企业引才需求,主动对接人社业务服务,宣传各项支持政策,积极帮助企业应对疫情影响,减轻企业负担的又一抓手。

为应对突如其来的疫情影响,鼓楼区结合省、市政策支持,推出了支撑企业发展、促进经济循环的九条具体措施。鼓楼区人社局积极响应区委区政府要求,对于受疫情影响的企业,从减轻困难企业用工负担、减免相关企业房屋租金、到给予企业稳岗培训补贴等多个方

面,全面做好政策宣传与落实。活动中,包括社会保障、劳动关系、就业创业服务在内的人社各条口业务骨干,还就企业关心的问题进行了专业的现场指导,帮助企业更好的纾解困难。

同时,聚焦人才服务平台的搭建,鼓楼区人社局还将根据活动中收集到的企业需求信息,急企业之所急,适时的分类别、分行业,为区内企业组织线上、线下专场招聘活动,畅通校企供需渠道,助力就业“无缝对接”。下一步,鼓楼区人社局还将联合兄弟单位,召集更多驻区企业,不断扩大助企纾困活动覆盖面,并结合高校新一轮毕业季,深入校园,双向发力,努力发挥好校企纽带作用,满足企业和人才的双向需求。●

栖霞区牢牢稳住就业基本盘

栖霞区人力资源和社会保障局

就业是民生之本,就业稳则人心稳、社会稳。栖霞区人社局始终坚持稳保就业工作主线,全面落实就业优先政策,聚焦重点企业、重点群体,保用工、促就业、优服务,全力确保就业局势总体稳定。1-8月,实现城镇新增就业 1.76 万人,完成全年目标的 85%。

精准施策保企业用工。全力推动稳岗留工政策落地见效,对在春节期间组织外地户籍员工开展培训的企业发放“留宁补贴”,共发放补贴 1.72 万人次、860 万元。为应对疫情影响,支持企业开展稳岗项目制培训,给予企业 100-500 元/人的培训补贴,8月23日至今共指导 300 余家企业完成项目制立项。引导劳动者与企业共克时艰,支持困难企业协商工资待遇,积极有效落实疫情期间年休假使用和工资支付相关指导意见,妥善处理相关争议纠纷,确保劳动关系和谐稳定。

精准发力促居民就业。先后开展就业援助月、春风行动、大学生毕业季行动等系列活动,今年累计举办各类招聘会 63 场。开发疫情防控临时性公益岗位 12 个,对就业困难人员进行重点帮扶。深入实施“宁聚计划”,全面落实促进高校毕业生就业各项扶持政策,共审核发

放高校毕业生住房租赁补贴 12184 人次 2006.6 万元,外地高校毕业生来栖霞就业面试补贴 46.7 万元。区级每年安排千万资金,专项用于提升劳动者就业技能和促进大学生创业。制定出台《栖霞区“霞聚英才”青年大学生就业创业引领计划实施办法》,为优秀大学生创业项目落户栖霞提供场地租金、配套奖励、金融贷款等全方位支持。

精准对接优就业服务。建立企业用工常态化服务机制,完善 24 小时线上就业服务,设置企业用工服务专员 13 个,定期开展精准对接,7 月以来点对点联系重点企业超过 500 家次,开展就业服务 1500 余次。开展缺工企业调查,对新增缺工较多企业重点跟踪服务,搜集岗位信息 3000 余个,并通过江苏省智慧就业云平台、微信公众号、掌上云社区等信息渠道发布线上招聘会 8 期。市区联动依托智联招聘平台,为辖区开元药业、凯膜科技、量为石科技等重点企业举办直播带岗活动,广泛推介助力招才引智。精准推送宣传惠企政策,发布政策解读和服务指南,加强政策的到达率和兑现率,将政府关怀迅速落到实处。●

“纪念建党 100 周年”征文

党旗在基层一线高高飘扬 ——将群众的“鸡毛蒜皮”事当大事办

胡栋 / 文

“赵大姐,我向你反映大家的呼声,辖区里的公共设施,啥时候能再增加一些,或者更新改造?”5月23日下午,玄武区梅园新村街道北安门社区党委书记赵卫,冒雨赶到社区服务中心二楼,召开民主议事会。听着居民充满期盼的诉求,她一边在笔记本上记录,一边和坐在一旁的社工交代:会后去社区转一圈,了解落实。

扎根社区 21 载,赵卫始终以建设幸福社区为己任,把居民当亲人,通过各种途径和平台“帮居民们说说话”,逐一促成相关问题的解决。她常说:“居民的事情无小事,我觉得把每件简单的事做好,就是不简单,把每件平凡的事做好,就是不平凡。”

社区就是做服务,我很喜欢服务工作

1994 年,在家待业的赵卫,通过招工进入南京家用电器厂工作,并将组织关系转入电器厂继续考察。次年 5 月,她正式成为一名中国共产党党员。7 年后,34 岁的她晋升为电视机部党支部书记,成为该厂最年轻的中层干部。

2001 年,电器厂被列入南京首批破产企业名单,企业规定中层干部可以留下,接受分配至其他企业。站在选择的路口,去留问题一度让赵卫陷入两难——离开,不上不下的年纪难以再寻觅到合适的工作;留下,又与自己的职业规划不符。

同年 4 月,赵卫偶然间看到社区张贴的招聘社工的告示,便抱着试一试的态度投了简历,结果

成功入选。“我当时就在想,社区工作不就是与人打交道、服务人的工作嘛,我很喜欢。”赵卫从电器厂辞职,先后进入黄埔路社区、北安门社区工作。

北安门是一个典型的以老旧小区为主的社区,低保边缘户多、残疾人多、空巢独居老人多;2020 年以前多数小区没有物业,居民有不少要解决的烦心事……这些给初来乍到的赵卫带来不小的压力,但也激起了她为民办实事的热情。

“社区内有许多斜坡,层级数虽不多但未配备护栏扶手,如何能保证众多老人的出行方便和安全?”晚间散步时,看到老旧的基础设施,这让赵卫心生牵挂。

为推动问题解决,她主动学习其他社区在小区综合改造方面的成功经验,并到居民中收集改造的“金点子”,同时还亲自参与图纸设计、现场施工,最终促成了整个社区护栏扶手问题的解决。

入党就意味着奉献,党员就要带头

“这些年为我们家的事奔走,我都不知道该如何感谢您,赵阿姨。”社区居民小张的父母都是聋哑人,家里常年依靠低保维持生活。考上大学时,他因无法承担学费险些放弃读书。在得知小张的困难后,赵卫主动联系,办低保、申请救助,为其父母找寻适合的工作,并发动志愿机构、辖区企业,为其筹足大学 4 年的学费。

从到社区的第一天起,赵卫就给自己定下了“五必访”任务:对党员组织关系转入必访,对重点



赵卫(中)正在为居民介绍民生项目

群体、驻区单位定期访,居民家庭发生重大变故或者有矛盾纠纷的随时访。“如果坐等群众上门,就会永远跟群众隔着一张办公桌的距离。只有走出去,走到小区院落,走到居民家中,最终才能走到群众的心里。”赵卫常这样说。21年间,她共走访居民群众近万次,对社区600多名党员、每一户特殊家庭的大事小情都了然于心。

“入党就意味着奉献,党员就要带头,无论是作为社区书记还是作为普通党员,都需要时时刻刻与群众站在一起。”赵卫说。

社区工作不是一种职业,而是一份事业

作为社区“大管家”,赵卫除了“掏心窝子”还坚持“蹚新路子”。针对社区人手少、资源有限、事务繁杂的情况,她总结提炼了一套做好群众工作、履行好书记职责的“一家亲工作法”:织好“一张网”联系群众、用好“一班人”团结群众、下好“一盘棋”带动群众、记好“一本账”服务群众。

“企业的党员活动,多是自上而下,而社区主要靠发动,是从下而上的。”赵卫介绍,首先,组织社区党员队伍,由每个楼栋党支部认领一件社区事项,深度落实;再积极发动居民,先后成立小草俱乐部、志友加油站、火凤凰驿站等草根社团。“近些年,居民自创了不少自己的活动日,实现了社区

月月有主题、周周有活动。”赵卫说。

针对社区能调动的资源少,驻区单位数量少、体量小的情况,她还创新推出“民生菜单招亲会”,采取由党员群众下单、社区党委接单、共建单

位做单的方式,扩大社区党委“朋友圈”。目前,紧密合作的共建单位已有近30家,举办6年来,累计为居民办了78项民生实事。

2017年6月,在玄武区委组织部的支持下,以“更好地服务人、更多地带动人、更紧地凝聚人”为宗旨的“赵大姐工作室”正式揭牌。工作室以赵卫为牵头人,共有20位成员,具体搭建“亲亲减压团”服务平台、“求知抱抱团”培养平台、“跑腿帮帮团”联系平台、“民声合唱团”宣传平台4个平台,分别对应服务民生、带教培养、党建联动、工作解难4大职责。

“中国小巷总理之星”“南京市优秀基层党组织书记”“全国和谐邻里建设示范社区”“全国社区服务先进社区”“省文明社区”……谈及个人及社区近年来斩获的荣誉称号,赵卫笑着说这都是大家的努力,自己做的不足挂齿。

聊到未来的打算,她说:“社区工作从来不是一种职业,而是一份崇高的事业。我将继续投入百分百的热情、付出百分百的气力,真正把党员先进性书写在社区街巷、书写在居民群众心中。”

(作者单位:梅园街道) 人

我与一间发廊的二十四年

叶克飞 文

开车经过老城区，心血来潮拐入二十年前所居的老街。道路尽头的那间老发廊照常营业，老板正蹲在门口抽烟。见到我的车停下，他居然还认得出。下车与他聊了几句，无非是感慨疫情冲击，生意难做，所幸靠着老街街坊帮衬，还是维持了下来。

除了疫情，遍地开花的快剪也被他视为巨大威胁，因为贪方便的男性顾客流失严重。

我也是流失的顾客之一，自从选择快剪，我已有四年多未曾光顾这里，只是偶尔经过时会来看看，顺便聊上几句。

最后一次来这里剪发，还是2016年秋天的事。记得那天正值中午，发廊里只有老板的女儿。小姑娘一身校服，正在小桌上温习功课。她说老板在街角银行交



水费，很快就回来，我便站在门口等待。

发廊位于老街尽头，直对马路。深秋正午的南粤小城，气温仍有二十七八度，艳阳高照，但道路两旁的大榕树在空中交织，形成一个弧形冠盖，遮住了阳光，一如当年我在此居住时的样子。

这条路的一侧是居民楼，虽然都是二三十年的老房子，外墙颇为陈旧，但十分清静。户型都是南北朝向，一梯两户或一户，阳台阔大，当年也是相当不错的街区。另一侧是一所重点中学的

初中部，刚经过重修，新校舍颇为宏伟，赭红色砖墙的大礼堂倚着足球场，吃过午饭的学生们在球场和操场上嬉闹。

因为道路笔直的缘故，离老远便能见到老板和妻子开着摩托车回店。跟他们打个招呼，便开始洗剪吹。边剪边跟老板夫妻聊天，少不得跟老板的女儿重复那句话：“我第一次来这里剪头发的时候，还没有你呢。别说不认识你，你爸妈还没认识呢。”

老板的女儿那年已十七岁，正读高三，备战2017年的高考，去年7月正好专科毕业。在多灾

多难的 2020 年毕业，又是专科生，就业难度可想而知。老板在慨叹今年生意难做的同时，也庆幸孩子终于找到了工作，“我们又没关系没背景，孩子又不是好学校出来的，好在街坊公司缺个文员，先安心干着吧。”

说这话时的老板一脸苦笑，眼角纹皱在一起，明显老相。24 年前，我第一次来剪发，他还是个小年轻，不比我大几岁，刚租下这个临街店铺没两年。

在头发问题上，我一向追求极简。若要我像某些人那样花大半个小时洗头，再花大半个小时剪发，还得跟发型师研究发型，左修右剪，最后再吹半天定型，我可实在坐不住。

所以，从中学开始，理发就被我视为畏途。我习惯留最容易打理的平头，但头发长得快，每月起码剪一次，这事儿就成了一大负担。

1997 年，我正读高二，搬家至此，从此便固定在这里理发。老板很快便熟悉了我的喜好，知道我不爱等人，如果需要排队，宁愿先回家，还习惯只花五分钟洗头，剪发也是越快越好。他自然也乐得有我这样的顾客，就像餐厅最喜欢那种二十分钟吃完就走的客人一样。即使到了大学时代，因为学校与家一城之隔，我也选择回家理发，只因校内发廊总是人满为患，校外发廊又诸多繁琐。

大学毕业没多久，我搬了家，距离旧宅不远，所以仍选择在此理发。有时开车过来，有时选择晚饭后步行过来。几年前，

我再次搬家，这次的距离可远多了，开车过来大概要半小时，但仍习惯来这里。

有一次，我跟老板开玩笑，说实在后悔，若是当年第一次来理发，就给他和他的小店拍张照片，此后每个月拍上一次，十几年二十年下来就是一本很好的书，一本小人物生活史。他憨笑说这样的书哪有价值可言。

可是，他的二十多年，小店的二十多年，活脱脱就是一部生活史，更别说来往顾客，在这里聊家常、打麻将的街坊了。

经济的变迁在这家小店里体现明显。一直以来，小店里只有老板一个理发师，最早有两个洗头妹，流动颇快。上世纪 90 年代后期的珠三角，经济蒸蒸日上，外来人口激增，洗头妹这个行业的流动很快。尽管香港那头的金融危机十分吓人，内地的通货紧缩也影响颇大，但似乎并不影响这一行业。

反倒是 2002 年后，经济相对向好，行业竞争却也大了起来，附近几家老式发廊纷纷倒闭。小店也受了冲击，洗头妹变成一个。又过了几年，城市重心东移，人们纷纷搬走，老街上的原住民越来越少，也带走了消费力。偏偏又赶上 2008 年市道不佳，对小店影响更大，老板连一个洗头妹也请不起了，恰好他的妻子在此时失业，小店就顺理成章成了夫妻档，老板负责理发，老板娘负责洗头，这个模式一直维持到今天。

洗发水也算是衡量经济的标尺。上世纪 90 年代来这里理

发，老板总要问你用什么洗发水，电视广告上能见到的飘柔海飞丝潘婷花世界樱雪等一应俱全。过了几年，老板就不再问这事儿，反正没得选，只有一款，装在超大罐子里。我对这类事情一向粗疏，从未留意，直到有一回，因为老板外出，我坐在那里等得百无聊赖，就仔细看了几眼，发现是一款没听说过的杂牌洗发水。如此大罐，且一买就是数罐，自然是批发装。

至于理发的价格，最初是十五元，农历新年前是二十元，大概到了 2002 年，涨价为二十元，农历新年前是二十五元，2009 年左右又涨五元，2015 年开始则涨至三十元。

二十多年下来，这一带的商铺“死亡率”极高，斜对面的那家理发店早在十余年前便已关门，附近的一家早餐铺也已不在，面包店在连锁面包品牌和高档店的夹击下只能易主。街口原来有一家颇为像样的发廊，多年前便蔫头耷脑，最终变成了茶叶批发。旁边几家服装店陆续消失，偶有一两家幸存，也是门面阴暗，里面的衣服老气陈旧，每次来都见不到顾客。倒是有一家电器维修和旧家电回收的小铺，二十年如一日，唯一变化是门面越来越脏。

老板也有过打退堂鼓的时候，那是最艰难的 2008 年。有次我去理发，他说有个公司想让他去做总经理的司机，问我有何意见。我说如果发廊可以维持，那还是做下去的好，毕竟是自己的一片天地，不必受制于人，做司

机得迁就总经理的时间,反而失去自由。我这么说,一来是有私心,免得自己又得找个理发的地方,二来确实也觉得做司机不如自己守着小店。而且有危就有机,附近几家发廊倒闭,反而意味着客源稳定,毕竟老住户还是不少,新来的租房客也要理发。

小店最终熬过了那段艰难时期,前些年还局部装修了一下。虽然面积不过四十平方米,但装修后显得敞亮了不少,还多放了一张茶台,每次来都能见到老街坊们在这里喝茶聊天。一张麻将台则放在隔壁,老板有空也会去玩一下——这是一栋三层私人民宅,一楼的一部分租给了老板做发廊,以楼梯间和大门相隔的另一部分,原本是家杂货铺,多年前就已关张,空出来做了房东的杂物房,也兼街坊们的麻将房。

这种老街区里的老店,总能成为街坊们聚集的地方。二十多年下来,原住户已搬走大半,但也有许多人选择留守,尤以老人家居多。这倒不全是金钱因素,对于老人家来说,这里房子普遍在 100 平方到 200 平方之间,面积足够。而且基本是一梯两户甚至一户,南北通透,采光和空气流通都极佳。又属内街,并不嘈杂,还符合老人家最看重的“三近”原则,即靠近医院、市场和公园。相比虽有电梯但朝向往往难以保证,而且去买个菜都得开车或者坐车的新小区,这里的环境实在优渥。何况,还有老友和麻将搭子。

因为搬离这里的缘故,后来我到这里理发,已不能再像学生

时代那样见到有人排队就先回家等着。不过我也摸到了窍门,多数选择中午。那时大多数人都 在吃饭,少有人来理发,但老板起床晚,午饭吃得也晚,这个时间段往往闲着没事。

不过,这个时间段虽然顾客少,但店里还是挺热闹,总有街坊在这里闲坐。有个老大爷每次都在,十二点半准时离去,走时总会用本地话来一句“老婆煮好饭了,返去食饭”。也有一对老夫妻,喜欢在附近酒楼喝早茶,一盅两件消磨到近午,恰好省去午饭,然后溜溜达达来这里坐坐。还有一位老婆婆,不知是吃饭时间晚还是怎样,每次都提着刚买的菜进来聊天,也不急着回家做饭。

我从不参与他们的聊天,但却喜欢听他们聊天。所聊无非家长里短,还有市场的菜价、超市的打折、孙子孙女的乖巧或顽皮。有时也会讨论一下国家大事,但广东人不像北方人那般热衷政治,即使是尚未搬走的退休老干部,聊起来也是点到为止,没什么官话套话,基本以牢骚为主,三两句后又说回经济。既有企业难做之类的大经济,也有自家的小经济,如股票涨跌、房租升降等。偶尔也有沉重话题,比如家庭关系不睦,治病花费大之类。有时也会聊到老街坊的离世,每逢此时,连老板都叹息一声,说“我都有那么多白头发了”。

二十多年来,我和老板从未聊过收入问题,毕竟事涉私人。但去的次数多了,大致也有个推测。如我等男性顾客,洗剪吹不

过二三十元,若是那种讲究发型、要花一两个小时才肯罢休的中年男,光时间成本都相当可观。相比之下,女性顾客耗时更长,但收费更高,老板还会推荐各种护发、染发用品,所以她们才是真正的“财神”。

但这里毕竟是老街区,住户也以中老年人居多,花在头发上的预算自然远不及年轻女性。而且像我这种专程跑来理发的人终究不多,小店做的都是熟客生意,客源稳定但单调。这样算下来,一个月也不过一万多元的生意额。所幸铺位一租多年,租金不贵,再刨除水电以及各种成本,一个月总能剩个五六千元。以此维持一家三口的日常生活,并备不时之需,虽不能说特别拮据,但也不宽裕。不过多年下来,老板还是在附近全款买了房子,出入则以摩托车代步,生活还算稳定。

以前每逢农历新年前去理发,临走时都会来一句“生意兴隆”,起初是顺口一说,人过中年后则愈发真心。老实说,我从未想过这间发廊会足足坚持二十多年,可时日越久,就越舍不得它坚持不下去。老板性情温和,一向不多言,街坊们聊得再热烈,他也不过是偶然插几句嘴,还总是赔着生意人的小心。但也正是这样的人,才会守着自己的小日子一过二十多年吧?

这么艰难的情况下,小店依然维持了下去,想来,也希望,这样的小日子还会继续维持下去。

(来源:默存格物公众号) 

保民生、促和谐——基层之治“味极鲜”

阚睿 / 文

人社工作,肩负着全社会就业、养老、医疗等社会保险、人事劳资、劳动纠纷调处等关乎广大群众切身利益的重要责任,可以说是第一大民生工程,直接关系到广大人民群众是否能安居乐业,直接关系到社会的和谐稳定。作为基层劳动保障协理员,一年半以来通过这项工作了解和学习到的很多知识以及自己的心得体会有幸和大家分享,不到之处,请多指正。

首先,从工种性质的角度来说,人社工作不是一项简单的可以“纸上谈兵”的工作,而是必须要在实际操作过程中去学习、掌握和牢记的重要流程。因为政策的不断调整,新的政策的更高要求、重要政策的出台和相关政策的执行等等,我们需要不断学习,不断探索、不断适应,才能迅速吃透、理解和掌握,从而灵活运用,才能在办理社保业务中得心应手,做好解释宣传,才能更好的服务群众。

其次,工作中的方法和经验积累很重要,掌握了方法可以寻找出规律,举一反三,这样既能方便群众,减少群众办事“要多跑几趟”的思维,也是让工作更有效率。比如去年接手人社工作的初期,由于没有交接,毫无头绪,遇到居民来办事自己就开始先慌乱了,每个操作步骤都要请教别人,确定再三,才敢提交,办理完已经是满头大汗了,现在想来也是好笑。后来我把每项业务办理流程都记下来,不同对接的条口人员、不同事项的分门别类;遇到不清楚的、没有办理过的业务也不会再慌乱,正视自己的不足之处,一定要虚心请教,不能把群众

往外推,更不能随意操作,避免更大的麻烦和损失;每次办理过的业务我都留有备份,整理成台帐,这样工作有痕迹,经手过的业务也方便查找。

最后说到服务工作中“人缘”很重要,而你的人缘从哪里来,当然离不开日常工作中接待群众、为群众办事的态度和效率了。比如去年在开展创业培训时,一开始急于把人数上报,没有仔细筛选,结果多人不符合要求,这样工作就陷入了被动,我从开始的“兴致勃勃”给群众宣传介绍,再到“心怀愧疚”的给未通过系统测试的居民致歉,心情犹如过山车,可让我感动的是,大家不仅没有怪我,反而安慰我,并告诉我我的工作一定支持,以后有符合他们的活动再通知他们。每每想到此,我的满足感和成就感就油然而生,而这也是鼓励我更好的为群众办事的最大动力!一个微笑、一声问候、一句提点,也许你不以为然,但群众能感受的到,并对你“报之以礼”,你的付出得到了大家的认可,我觉得这正是基层工作的魅力所在。

从7月10日开始省平台上新测试,我们每天都在按照要求不停的测试业务模块、上报问题,接下来新的系统操作是一个大挑战,在业务办理过程中肯定会遇到很多问题,也会影响办事效率,但是我相信只要提前做好群众解释宣传工作,在前期过程中多学习、多请教,在办理过程中多耐心、多细心,在事后多总结、多积累,一定能为群众办好实事、办好身边的每件小事、办好群众最关心的大事。

(作者单位:浦口区永宁街道西葛社区) ●

以“八强”举措助推省人社平台顺利上线

杨贤东 / 文

江苏省人社一体化信息平台正式切换上线。在新冠肺炎疫情防控形势再度变得严峻复杂的大背景下,为确保这一民生工程的扎实落地、稳定运行,高淳区人社局以高度的使命感和责任感精心谋划、强力组织,注重统筹、形成合力,交出了一份亮眼的“人社答卷”。

一、强防疫,筑牢安全防线

把疫情防控作为当前的头等大事、第一要务,抓紧抓实抓到位。根据上级安排部署,组织志愿人员奔赴社区一线,参与完成诸多防疫任务,让党旗飘扬在一线、党徽闪耀在一线。配合区市民中心做好指导办事群众查验健康码等防疫规定,做好现场秩序维护、政策咨询答复等工作。通过倡导线上自助办、参保单位批量业务和待遇申领等业务预约办、开通应急咨询渠道等方式,科学分流办事人群,确保疫情期间社保服务不间断、不降质。

二、强组织,构建运转体系

组织保障是一项工作能否取得成功的重要条件。高淳区人社局高度重视省一体化平台上线这一民生工程,成立领导小组全面处理与市相关业务组的对接、数据清洗、软件测试、业务培训等各项工作。7月份制定切换上线应急预案,由局领导成立应急领导指挥小组,各分管局长成立技术支持决策或业务决策组,全面应对各类事件,做好了应对各种突发状况的准备。自7月21日起,建立局主要领导牵头实行的双日例会机制,统筹协调解决测试期间出现的各类问题。坚强的组织保障,确保了各项工作的有序开展,系统的安全稳定运行,问题的快速有效处理。

三、强告知,锻造宣传新局

强化全区“一盘棋”思维,充分运用新媒体等各种形式和渠道,广泛开展对参保单位和参保人员的宣传和告知。重点宣传政策口径、流程、窗口设置、表格样式等方面所发生的新变化,疏解可能由新变化所造成的心理波动,切实保障参保人员的人社权益不受影响,减轻上线后的经办压力,维护好人社大厅正常的经办秩序。

四、强配置,应对经办需求

为有效应对经办服务的新变化和新要求,积极进行各种资源的整合和配置,增设征缴综合业务窗口,由6个岗位增加至9个,增设过渡性外网自助经办点位,为参保单位办理职工退休提供必要的技术设备支撑。在人员安排方面,选派4名工作人员支援窗口。在设备配置方面,完成区级大厅、各镇街人社机构“三件设备”(读卡器、高拍屏、签批屏)的配置和安装调试,保证了业务工作的正常开展。

五、强培训,提升能力素质

新平台、新政策、新流程对经办服务工作提出了新挑战和新要求,需要全体工作人员及早掌握,熟练操作。有鉴于此,区人社局统筹谋划,分层次、分类别,全面化、立体化进行了一系列富有针对性的培训工作。在培训对象上,有序安排大厅窗口、镇村工作人员、参保单位经办人员、运行保障组成员进行各有侧重点的业务、引导、帮办等方面的培训,实现经办服务人员培训全覆盖、全参与;在培训方式上,注重形式的多样化和实效性,通过以测代培、集中培训、分类培训、上线预演等方式知悉网办注册、重点政策、业务流程变化、应急处理流程等,为上线工作做好全方位准备。

六、强指引,减少人员聚集

相继出台窗口运行方案和疫情期间窗口办事指引,成立服务大厅运行组,分设引导小组和志愿服务小组两个小组,由局分管领导牵头,负责疫情防控、大厅取号、服务对象引导、自助服务指导、大厅巡回服务及突发情况的应急处置,做到区位明确,职责分明,全员参与。平台上线后,结合人流量情况,根据实情作出及时调整:一是在志愿服务小组中选派业务骨干和经验丰富人员,将业务咨询、经办引导和预约办理业务前移至大厅入口处,有效进行人员分流,减少人员聚集所带来的疫情风险;二是拓展自助服务区域,配置相关电脑设备,组建企业网上办事指导小组,轮流为企业办事人员提供面对面、一对一的单位

提升服务 以案释法 助力和谐劳动关系

南京经开区调处中心

为全面提升服务品质,共建共创和谐稳定的园区劳动关系,打造优质的营商环境,进一步增强企业合法规范用工意识,近日,经开区劳动人事争议调处中心结合“仲裁开放月”主题,开展了一场劳动仲裁案件公开开庭活动。现场审理的系某显示公司与员工之间因解除劳动合同产生的争议,调处中心邀请辖区内二十家企业人事管理者参与旁听活动,零距离感受“阳光仲裁”服务。

参加旁听的 HR 表示,零距离接触仲裁案件审理现场,让大家对庭审程序有了深入直观的了解,通过聆听仲裁员对案件焦点的归纳梳理以及对证据的认定评判,使得企业今后在如何积极预防争议发生、完善规章制度、规范日常管理方面获得启发。只有以学法、懂法、守法为前提,持续完善用人单位的规章制度

度,与员工建立良好的协调沟通机制,才能最大限度的发挥企业用工自主权,预防及减少劳动争议的发生,确保企业规范、有序运行,降低用工成本及风险,既维护员工合法权益,又保障企业的良性发展,实现双赢。

此次“仲裁开放月”庭审观摩活动既是仲裁日常工作的一次展示、一次“阅兵”,又是一堂园区真实案例的“普法宣传课”。通过向园区企业公开开庭过程,增强了仲裁工作的透明度,展示了调处中心维权队伍的形象,提高了社会公信力,达到以案释法、以点带面的宣传预防效果。企业管理者们纷纷表示,将严格依法用工,共同营造良好的用工环境,共建和谐稳定的园区劳动关系。●

注册、职工参保、变更缴费基数等业务的帮办和现场讲解,以达到减轻窗口经办压力和提高网办率的目标。

七、强协调,凝聚各方合力

省平台上线后,部门之间的职责有了新的调整,我市灵活就业人员社会保险费移交税务部门征收。高淳区人社局强化大局思维,积极主动对接税务部门,就参保对象缴费过程中遇到的缴费时间、方式、渠道等易造成“肠梗阻”的问题加强彼此之间的沟通和协调,一是建立协商机制,召开两部门的专题协调会,在口径、流程等方面加以明确,实现参保登记和缴费之间的无缝衔接;二是为减少办事人员多部门奔波,提升经办服务的效能,在人社大厅入口处设立税务专窗,税务部门安排 2 至 3 名工作人员现场帮助灵活就业人员在手机上进行缴费,同时加大缴费方面的宣传告知力度,在减少人员聚集风险、方便百姓办事方面发挥了积极作用。

八、强服务,彰显责任担当

面对停机期间积压业务量大、上线后大厅办事人员显著增多、新系统有时运行不稳定等众多问题,在按照各种预案精心实施的基础上,高淳区人社局予以沉着应对,有序经办。全体工作人员充分发挥迎难而上、善打硬仗的优良作风,树牢以人为本的宗旨意识,耐心、细心、专心做好每一件业务,及时向上级业务条口反馈出现的各类问题,上下同心、协调一致,充分彰显了人社部门的责任担当。局主要领导亲临一线窗口,靠前指挥,现场指导工作,统一调度、安排各项应对措施;窗口工作人员任劳任怨,主动延时服务,加班加点处理邮件业务和柜面接收业务成为常态;各点位人员忠于职守,在人员引流、业务咨询、引导网办等方面发挥了积极作用。在上线高峰期,日平均业务办理量在 600 件以上。截至 8 月 24 日,网办单位用户注册率提高了近 4 个百分点。

(作者单位:高淳区社保中心综合部)●

六合区“省人社一体化信息平台”上线稳步推进 部门数据“多跑路” 企业群众“少跑腿”

李群 / 文

800 多件、1100 多件、1200 多件，这是省人社一体化信息平台上线后的前 3 个工作日，六合区人社综合服务大厅受理件情况，事项办理更加有序、更便捷，成了通过省人社一体化信息平台办理相关事项的市民的最直观感受。

就推进省人社一体化信息平台上线，六合区人社局提前谋划、全员行动，借力这一平台将为民办实事办好。早在今年 4 月，区人社局就拟定了工作方案、应急预案，组织精干力量全力开展数据清理、软件测试和问题处理等各项工作，确保工作不疏漏、数据不出错、业务不中断，一体化信息平台建设稳步推进。同时举办线上培训，组织全区、街镇、村居 351 名经办人员，利用前期已办理的业务事项真实数据，在一体化平台社保、就业创业、职业培训和人才资源市场等不同模块进行仿真演练，做到对经办菜单、模块清楚，办事项能熟练操作。

“部门数据‘多跑腿’，企业群众‘少跑路’”，六合区人社局相关负责人介绍，省人社一体化信息平台上线工作稳步推进，给予群众更强的获得感，而这些，都离不开为这一工作默默付出的人社人，他们用具体行动，讲述着人社人服务为民的生动故事。

区社保中心综合管理科科长刘勇，从 4 月份启动省人社一体化信息平台上线工作开始，就开启了忙碌模式，从布置业务平台切换到平台正式上线的 4 个月时间里，加班加点是常态，有时甚至忙的忘了吃饭、顾不得下班回家，节假日都是在办公室里度过的。“想在办公室找到他很难”，刘勇的同事说，因为刘勇一直奔走在各个科室间，从最初的人员岗位数据采集到测试演练，从推进方案制定到数据补录核实修正，从接收上级派发的任务到为具体操作人员讲解注意事项，他都要操心，每天能留在办公室的时间甚至不

足一个小时。

“您好，我想办理个人参保，该怎么办”“我要查档案”“领失业金怎么操作”……省人社一体化信息平台上线后，负责区人社综合服务大厅窗口管理工作的窗口办主任董加志时常被“提问”。有着 15 年党性锤炼修养、20 年人社工作经历的董加志，始终将办事群众的需求放在心坎上。在平台上线的当天，他提前了一个多小时到岗，仔细查看大厅和两个入口处人员、设施到位情况，到了上班时间，他还要不间断地巡查大厅情况，在平台上线、日办件量逐日上升的情况下，确保了各项工作有序开展。

作为科室负责人，区社保征缴科顾强不仅自己带头参加省、市两级培训，还带领科室成员边学边干，并面向区级通办窗口人员和街镇经办人员开展业务培训，为平台上线顺利实现、业务平稳有序开展夯实了基础。

区人社局劳动关系科的朱林在省人社一体化信息平台上线过程中，在做好本职的同时，还利用下班后及周末时间牵头做好全局的企业网办事项工作。虽然不是社保中心工作人员，但他主动参与平台上线后大厅服务，为群众解惑答疑。

在六合区人社局，默默为省人社一体化信息平台上线做着服务的人员，还有很多，他们在不同的岗位上，用苦干实干的具体行动，为平台上线做好保障，将这一平台作为“我为群众办实事”的舞台，为办事群众做好服务。相关负责人表示，在省人社一体化信息平台顺利上线、平稳过渡的基础上，该局将继续统筹协调各方力量，为参保单位群众提供了更加便捷、高效、优质的服务。

（作者单位：六合区人社局）



高淳区注重抓好高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定工作

倪强 / 文

根据省委省政府关于开展高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定的制度安排,江苏省人社厅组织开展了 2021 年度高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定工作,经过专业委员会评议、考核认定委员会确认等程序,8 月 26 日公示了通过人员名单。高淳区又有 2 人名列其中,他们是高级工程师——南京东润特种橡塑集团江文养,副主任医师——南京高淳区精神病防治院陈志云。

江文养是南京东润特种橡塑集团董事长,公司成立于 2003 年 7 月,是一家主要生产橡胶制品和乳胶制品为主的高新技术企业。目前集团拥有固定资产 3 亿多元,下设 10 个子公司、员工 1300 多人,年产各种规格的橡塑制品达 3 万多吨,轻型输送带 150 万平方米,纸箱包装 800 万平方米,塑料包装 150 吨。产品畅销全国各地,并出口欧美、日韩、澳大利亚、东南亚等国家和地区。2011 年,在江文养带领下,公司牵头起草修订了《水闸橡胶密封件》和《聚氯乙烯带》两个行业标准,先后被评为高新技术企业、江苏省管理创新优秀企业、江苏省依法管理诚信经营先进企业、江苏省民营科技企业、江苏省高成长型企业、江苏省科技型中小企业等。研发中心被认定为江苏省企业技术中心、江苏省水闸橡胶密封件工程技术研究中心、国家 B 级实验室,公司“双工”牌产品被评为江苏省高新技术产品、江苏省名牌产品,“双工”牌商标被评为江苏省著名商标。目前已拥有发明专利 10 项,实用新型 15 项,外观设计专利 20 项。公司通过了 ISO9001、ISO14001、OHSAS18001 管理体系的认证。南京东润橡塑集团秉承“东润的世界,世界的东润”的企业愿景,“逆水行舟谋发展,勇创行业

大品牌;成就员工秀前程,圆满东润世界梦”的企业使命,创造了卓越的成功业绩,集团也以其雄厚的实力、一流的产品、优良的信誉赢得信任,声名远扬。未来几年将打造国内“两大之最”生产基地作为发展目标,即:最大的橡胶制品生产基地和最大的乳胶手套生产基地。

陈志云曾任南京市高淳区精神病防治院院长,医院创建于 1976 年。作为高淳区精神病专科医院,医院始终坚持“靠科技兴医院,靠质量求生存,靠服务树形象,靠专科带全局”的发展战略和“以病人为中心”的服务理念,在开展正常精神疾患防治业务的基础上,还承担着卫生部重性精神病人监管治疗项目,成为全国 60 个示范点之一;作为高淳区医保、农村合作医疗定点专科医院,医院精神科特色在高淳周边毗邻地区享有一定的知名度。2016 年医院通过了二级乙等专科医院的评审,今年将争创二级甲等专科医院。

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,目前高淳区共有 10 人获省人社厅考核认定为高级职称,其中正高级职称人员 3 人,副高级职称人员 7 人。

(作者单位:高淳区人社局) ●

广东高院发布劳动争议 10 大典型案例

广东省高级人民法院

广东省高级人民法院日前发布劳动争议十大典型案例。这些案例涉及劳动报酬、年休假、经济补偿等内容,涵盖传统劳动争议、新业态用工纠纷以及疫情防控期间劳动者合法权益保护等。

广东高院有关负责人表示,去年以来,广东法院共审结劳动争议案件 5.3 万件,全省各级法院注重发挥审判职能,积极与人社部门、工会、工商联等组织联系,不断完善“一站式诉讼服务体系”及多元化解劳动争议机制,共同促进用人单位依法用工及劳动者依法维权,努力实现法律效果和政治效果的统一。

一、郭某拒不支付劳动报酬刑事案——拒付劳动报酬可依法追究刑事责任

【基本案情】

被告人郭某于 2019 年 2 月分包了某公司部分施工工程,并聘用多名民工入场施工。施工期间,公司代郭某向部分民工支付工资,还向郭某支付工程款 32 万元。2019 年 3 月起,郭某先后拖欠 67 名民工工资 41 万余元。同年 5 月 16 日,有关人社局受理有关民工集体投诉后,向郭某发出了劳动保障监察限期工资支付书,责令郭某在十日内支付拖欠民工的工资,但郭某在指定的期限内仍不支付。同年 8 月 23 日,检察机关对郭某提起公诉。案件审理期间,郭某家属将拖欠民工工资 41 万余元存入人社局账户,部分民工对郭某表示谅解。

【裁判结果】

湛江市麻章区人民法院审理认为:被告人郭某拒不支付劳动报酬,数额较大,已构成拒不支付劳动报酬罪。郭某到案后如实供述,当庭认罪,愿意接受处罚,并支付拖欠的薪酬,得到部分务工人员的谅解,可从轻处罚。依法判处有期徒刑六个月,

缓刑一年,并处罚金 1 万元。

【典型意义】

建筑领域拖欠民工工资问题是治欠工作重点。本案中人民法院既追究了被告人拒不支付劳动报酬的刑事责任,又敦促其筹措资金结清所欠工资,得到了务工人员谅解,促进了社会和谐稳定。

二、马某诉某铝业公司劳动争议案——禁止以承揽协议等方式规避用工责任

【基本案情】

2016 年 4 月,马某入职某铝业公司从事锅炉工工作,未签订劳动合同及办理个人社会保险。2018 年 4 月,铝业公司与包括马某在内的每一位从事铝锭生产人员各签订一份《承揽协议》,约定双方不存在劳动关系。2018 年 8 月,马某在工作时摔倒致骨折入院治疗,出院后申请工伤认定受阻成讼,请求确认其与某铝业公司存在劳动关系。

【裁判结果】

广东省高级人民法院再审认为:劳动者从事用人单位安排的有报酬劳动,在用人单位铝锭生产车间从事劳动生产并受用人单位的劳动管理,应认定双方劳动关系成立,不能因双方约定不属于劳动关系,即否定双方实际存在的劳动关系。经调解,双方达成某铝业公司向马某支付补偿款 5 万元的协议。

【典型意义】

用人单位为规避用工责任而与员工签订承揽协议,实际履行中符合劳动关系特征,人民法院依法认定为劳动关系,并促使用用人单位与劳动者实现和解,依法保护劳动者合法权益。

三、沈某诉某设备制造公司劳动争议案——年休假天数应按累计工作年限确定

【基本案情】

1996年9月,沈某参加工作,先后入职若干单位,2006年4月在离开前一用人单位之后随即入职某设备公司。2019年7月,沈某以其入职后未享受过年假待遇为由,与设备公司解除劳动合同,并申请劳动仲裁后起诉,诉请设备公司支付未休带薪年假工资等。

【裁判结果】

广东省高级人民法院再审认为:人社部《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定,年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当认定为累计工作时间。再审将沈某在入职设备公司之前的工作时间进行累计,确定其享有年休假天数,并据此认定其应得的未休带薪年假工资。

【典型意义】

带薪年假是劳动者的一项重要权利。劳动者参加工作先后入职不同用人单位,其可休年休假天数应根据累计工作年限确定。本案对推动用人单位依法保障劳动者享受年休假待遇具有积极意义。

四、某电子公司诉符某某劳动合同纠纷案——用人单位不得以逼迫离岗等方式违法解除劳动合同

【基本案情】

某电子公司单方面将符某某的岗位津贴设置为考核工资,只有完成一定的考核才能领取该工资,没有完成则不能足额发放,变相降低了工资,并因为符某某不同意降低底薪,将其从公司的微信工作群移出以逼其离职。因符某某仍在处理客户相关事宜,电子公司遂口头辞退符某某。符某某不服劳动仲裁裁决后向人民法院起诉,要求电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【裁判结果】

深圳市中级人民法院审理认为:电子公司未提交证据证明双方约定的销售目标及符某某的业绩,以及有关销售不达标处理的规章制度。符某某提交的工资条显示其岗位津贴从原有的2000元降为0

元,电子公司未能举证证明降低符某某薪酬的合理性及合法性,亦无证据证明双方就调整工资结构协商一致。电子公司在此情形下解除与符某某的劳动关系,应向符某某支付违法解除劳动合同赔偿金。

【典型意义】

获取劳动报酬是劳动者的一项重要权利。用人单位调整劳动者的薪酬待遇,实质上是对劳动合同的约定进行变更,应遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。用人单位违法解除劳动合同,应向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。

五、廖某诉某服务公司劳动争议案——用人单位不得以劳务派遣协议期满为由解除劳动合同

【基本案情】

廖某与某服务公司签订《劳动合同》,服务公司将其派遣至某通信公司工作。劳动合同履行期间,服务公司以其与某通信公司的《劳务派遣协议》合同期满、双方未再续签为由,向廖某提出两个方案,即由新劳务派遣单位与廖某签订新的劳动合同或双方协商解除劳动合同。廖某对上述方案均不接受,在服务公司解除劳动合同后起诉请求服务公司支付赔偿金。

【裁判结果】

深圳市中级人民法院审理认为:服务公司在与通信公司的《劳务派遣协议》合同期满后向廖某提出的两个选择方案,实质均为与廖某解除劳动合同,而并未提出变更劳动合同的方案与廖某协商。服务公司解除与廖某的劳动合同不符合劳动合同法第四十条规定,属于违法解除,判令服务公司向廖某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【典型意义】

本案是劳务派遣合同引发的劳动争议。用人单位单方解除劳动合同应当遵循法律规定。用人单位与用工单位的《劳务派遣协议》期满且未续签,不属于法律规定用人单位可解除劳动合同的情形。在双方未能就变更劳动合同达成一致意见的情况下,用人单位单方解除劳动合同,属于违法解除,应当向劳动者支付违法解除劳动合同的赔偿金。

六、康某诉某家具厂劳动争议案——依法制裁“职业碰瓷”行为

【基本案情】

2018年9月3日,康某入职某家具厂。2018年12月6日,康某以被违法解除劳动关系为由,请求家具厂支付赔偿金等近14万元。家具厂主张康某入职该工厂只有3天时间,实为“职业碰瓷”。经司法鉴定,康某持有的《计件工资确认书》中落款处“确认人:林某某(系家具厂负责人)”的形成时间,先于《计件工资确认书》中康某工作成果等内容。自2013年以来,康某在江西赣州、福建莆田、深圳、广州、东莞、惠州、中山、江门等地参与了近30件案件的诉讼。其中仅2018年,康某在中山地区劳动仲裁机构以及法院提起的诉讼达10件,涉及9个用人单位。

【裁判结果】

中山市中级人民法院审理认为:康某存在篡改重要证据并在诉讼中进行虚假陈述的行为。而且,康某亦确实存在频繁、短暂地与不同用人单位建立劳动关系,再以各种其他理由解除劳动关系后通过诉讼谋取利益的情形。对于康某所提交的证据以及据此主张的诉讼请求均不予采纳,对经家具厂确认的工资数额予以确认。同时,中山中院以妨碍民事诉讼为由决定对康某进行罚款5万元。

【典型意义】

人民法院经依法审查,认定康某的行为严重违反了诚实信用原则,对其妨碍民事诉讼的行为进行了处罚,对于引导劳动者诚信诉讼具有警醒作用。

七、岑某诉某快递公司劳动争议案——快递小哥自带车辆的油耗未约定的由公司负担

【基本案情】

2005年10月,岑某自带车辆担任某快递公司的二程接驳员。快递公司因岑某未按要求更换车辆而解除劳动合同。2017年12月,岑某认为劳动报酬被恶意拖欠申请劳动仲裁后提起诉讼,要求快递公司支付工资差额2.7万元、经济补偿10.3万元并请求某快递公司负担2.5万元车辆油耗。

【裁判结果】

广州市中级人民法院审理认为:快递公司基于运输安全考虑,对运输车辆使用年限有特殊要求,岑某未按要求更换车辆存在过错。快递公司长期未足额支付工资也存在过错,双方虽对解除劳动合同的原因说法不一,但可视为双方均同意解除劳动合同,快递公司应支付岑某工资差额及解除劳动合同经济补偿,并负担岑某自带车辆工作所产生的2.5万元油耗支出。

【典型意义】

本案是新业态劳动者合法权益保护案件。在生产过程中,生产工具一般由用人单位提供,劳动者仅提供劳动力。本案劳动者不仅提供劳动,还自带用于完成快递工作的机动车作为生产工具。在双方未约定对车辆油耗应如何负担的情况下,用人单位应负担劳动者的车辆油耗开支。

八、谢某诉某餐饮公司劳动争议案——用人单位应正确计付疫情期间停工停产的工资及生活费

【基本案情】

2019年10月,谢某入职某餐饮公司任点心员工,月工资5800元。因受新冠肺炎疫情影响,餐饮公司通知谢某2020年2月1日起暂时不到单位上班,同年3月10日又通知谢某解除劳动合同。谢某申请劳动仲裁后起诉提出餐饮公司支付2020年2月1日至3月10日期间工资(含生活费)及赔偿金等请求。

【裁判结果】

广东省高级人民法院再审认为:根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定,某餐饮公司停工、停产第一个月,谢某可获该月正常工资5800元。此后,餐饮公司仍未安排谢某工作的,应按不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。谢某因餐饮公司停工、停产而未上班的2020年2月1日至3月10日期间(41天),不能作为一个整体按当地最低工资标准的80%确定谢某的生活费。

【典型意义】

本案是新冠肺炎疫情期间产生的劳动争议案件。按照相关规定,如果用人单位停工停产超过一

个工资支付周期(最长三十日)的,应分段向员工支付工资及生活费,第一个工资支付周期支付正常工资,超过该期间按不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。本案对稳定新冠肺炎疫情期间劳动关系具有导向作用。

九、朱某诉某创意公司劳动争议案——受疫情影响劳动仲裁时效应从宽把握

【基本案情】

2019年2月15日,朱某从某创意公司处离职,于2020年4月20日提起劳动仲裁。劳动仲裁机构以超过一年仲裁时效驳回,朱某遂向人民法院起诉,主张相关劳动权利。为此,朱某提交证据证明其后为东莞某酒店的员工,该酒店从2020年2月6日起被相关部门定点为隔离酒店,从该日起至2020年4月13日因疫情政府征用期间员工被要求不能外出。

【裁判结果】

韶关市中级人民法院审理认为:朱某申请仲裁的时效应自其于2019年2月15日从创意公司离职起计算一年。但是,朱某提交的证据足以证明其在2020年2月6日至2020年4月13日因其他客观原因无法申请仲裁,仲裁期间应中止。上述期间仲裁时效发生中止并从2020年4月14日起继续计算。朱某于2020年4月20日提起劳动仲裁,在扣除中止期间后未超出一年的仲裁时效,判决支持朱某相关诉请。

【典型意义】

新冠肺炎疫情期间,一些劳动者因受疫情防控影响,对发生的劳动争议客观上无法及时向劳动仲裁机构、人民法院主张自己的合法权利,在此情形下,当事人受疫情影响不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的,属于不可抗力的原因,应认定时效中止,中止原因消除后,再继续计算。

十、万某诉某市政府社会保障行政复议决定案——用人单位招用未成年人须承担相应责任

【基本案情】

万某于2002年2月1日出生,2017年入职

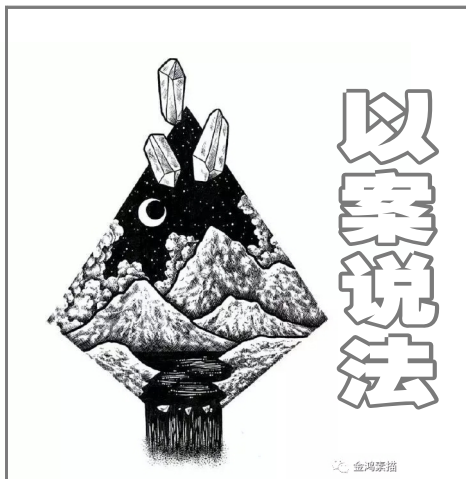
某公司担任作业员。2018年1月5日22点下班后,万某拿白电油擦手后,打算点烟时,不慎引燃白电油导致被烧伤。万某父亲向某市社保局提出申请,请求责令公司支付一次性赔偿。社保局作出处理决定,责令公司支付万某一次性赔偿。该公司不服,向市政府申请行政复议。市政府撤销社保局处理决定并责令其重新作出处理。万某不服行政复议决定提起诉讼。

【裁判结果】

广东省高级人民法院二审认为:《禁止使用童工规定》明确规定用人单位不得招用不满16周岁的未成年人。《工伤保险条例》规定用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的,由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿。本案万某下班后洗手属于收尾性工作;由于未成年对白电油危害性及如何安全使用认知度不高;用人单位对易燃易爆的高危险白电油的管理和使用缺乏有力监管,依法应向万某支付一次性赔偿。二审撤销行政复议决定,同时恢复某市社保局责令限期改正决定书的法律效力。

【典型意义】

《禁止使用童工规定》《工伤保险条例》均课予用人单位雇佣未成年人的特别严格责任。本案最大限度地保护了未成年人合法权益,具有社会指引作用。



如此竞业限制约定是否有效?

雨花台区人社局

案情简介: 2019年10月李某进入某软件公司从事软件研发工作,双方签订了劳动合同并缴纳了社会保险,2020年7月李某因故与公司协商一致后离职,同时双方在自愿的基础上签订了竞业限制协议,协议中主要约定:1、李某(以下简称甲方)自离职之日起,三个月内不得以直接或者间接的方式为与公司(以下简称乙方)经营范围相同或者相近的企业提供有偿或者无偿的服务,也不得直接或者间接经营与乙方经营范围相同或者相近的企业(包括不得控股、参股或者采用其他方式);2、竞业限制期间,每月5日前,甲方将填写好的《竞业限制人员工作情况汇总表》报至乙方,乙方在收到汇总表后按期支付甲方竞业限制补偿费,但若乙方获知甲方提供的是虚假信息或者未按时提供任何信息,则乙方有权不予支付当月的竞业限制补偿费;3、在竞业限制期间,甲方履行了本协议所规定的义务,乙方向甲方按月分期支付(共计三个月)补偿费,每月支付2767元,发放时间为每月10日(遇法定节假日顺延)。4、若甲方不履行本协议的竞业限制承诺,则乙方可以停止发放本协议规定的竞业限制补偿费,并追究甲方的违约责任,违约金为甲方在离职前三个月平均月工资的12倍,同时甲方需返还乙方已经支付的竞业限制补偿费。公司按协议约定先后两次支付李某竞业限制费共计5534元,但李某于2020年9月在竞业期内进入协议中约定的竞业限制单位工作(某大型软件公司)。

申请人诉求: 李某原是我公司员工,2020年7月12日其与我公司协商一致后离职,并于同月8日双方在自愿的基础上签订了竞业限制协议。协议中约定了双方的权利和义务,特别是明确了违约责任,我公司也按协议支付了李某竞业限制费,但李某违反了双方签订的竞业限制协议,在竞业期内进入协议中约定的竞业限制单位华为技术有限公司工作,侵害了李某的合法权益,因此,申请劳动仲裁,要求李某:1、返还我公司已支付的竞业限制补偿费2767元;2、支付违约金99612元;3、承担违约造成的一切经济损失。

处理结果: 李某支付软件公司竞业限制补偿费2281元、违约金34904.74元 $[2281 \div (12047.53 \div 3)] \times (8534.99 \times 12) \times 60\%$ 。

争议焦点: 双方当事人签订的《竞业限制协议》是否合法有效。

案件评析: 本案审理过程中有两种不同的观点。

一种观点认为:1、软件公司与李某签订的竞业限制协议内容不符合法律规定,对李某没有约束力。李某于2019年10月进入软件公司后,双方已签订多次劳动合同,但从未签订过竞业限制协议,2020年5月李某向公司提出辞职后,软件公司才与李某签订了竞业限制协议书,并按照每月2767元支付李某竞业限制费明显低于国家规定,因为李某上一年个人所得税纳税单载明其前一年工资和奖金等应发工资就已达到212980.1元,还不算软件公司上一年为李某缴纳的住房公积金和社会保险费。《江苏省劳动合同条例》第十七条规定:“用人单位与负有保守商业秘密义务的劳动者,可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款,并应当同时约定在解除或者终止劳动合同后,给予劳动者经济补偿。其中,年经济补偿额不得低于该劳动者离开用人单位前十二个月从该用人单位获得的报酬总额的三分之一。用人单位未按照约定给予劳动者经济补偿的,约定的竞业限制条款对劳动者不具有约束力。”据此,软件公司应依法每月支付给李某的竞业限制补偿为5916.11元,而软件公司每月只支付2767元,远远低于国家规定,因此,该协议系无效,无法律效力。2、软件公司与李某签订的竞业限制协议约定,软件公司支付给李某的竞业限制费每月2767元,而约定李某的违约金是99612元,违约金是补偿金的12倍,明显不合理、不合法,属于霸王条款。因此,双方签订的竞业限制协议显失公平,对李某没有约束力,综上,软件公司的申诉请求缺乏法律依据,不应得到支持。

另一种观点认为: 竞业限制的宗旨是为了更好地维护劳资双方的合法权益,合理合法的竞业限制有利于

双重劳动关系下 工伤责任谁承担

顾虞丹 张楠 / 文

倪某为某国有企业(下文简称企业)职工,因企业经营困难长期放假。2016年初,倪某前往一家铜材厂打工,双方签订聘用协议,约定铜材厂不为倪某缴纳养老、医疗、失业、工伤保险。2019年初,倪某在工作时不慎受伤,经鉴定为工伤九级。铜材厂以原企业已为倪某缴纳工伤保险及双方协议约定为由拒绝支付工伤待遇,倪某来到所在市总工会寻求帮助。

该市总工会接到求援申请后,立即指派律师为倪某提供法律援助。

律师与铜材厂进行了沟通,提出根据人社部2011年颁布的《实施〈社会保险法〉若干规定》第九条规定,“职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。”因此,尽管倪某与原单位的劳动关系未解除,但铜材厂仍然有义务为倪某缴纳工伤保险,因未缴纳工伤保险产生的工伤待遇费用,由用人单

位承担。经过工会工作人员和援助律师反复斡旋,双方最终达成调解协议,铜材厂支付倪某工伤待遇合计人民币15000元,并为其另行安排合适工作岗位。

随着用工形式多样化,双重劳动关系越来越常见。劳动者存在双重劳动关系是否需要承担不利后果或者应当承担哪些不利后果,应当由劳动领域相关立法调整。目前,国家没有禁止双重劳动关系的规定。只要用人单位与劳动者建立了劳动关系,在劳动期间受伤属于工伤认定范围的,就应当认定为工伤。

本案中,倪某与两家公司同时存在劳动关系,其中原国有企业一直在为倪某缴纳工伤保险,这种情况是否会影响工伤认定结论以及实际用工单位承担责任的方式?一、存在双重劳动关系不免除用人单位提供工伤保险的义务。二、多重劳动关系下,可以根据相关工作要素与所受伤害的契合度,判断承担工伤保险义务的用人单位。三、存在双重劳动关系不会产生工伤保险衔接使用问题。

(来源:苏工视点) 人

企业的稳定发展和技术人员的合理流动。本案中,李某系公司软件研发技术人员,软件公司为了保护其技术秘密与李某经协商后签订了竞业限制协议,双方应严格履行,而李某在领取软件公司支付的竞业限制费后,违反双方约定私自到竞业限制单位工作,其行为违背了双方签订的协议,也违背了诚信原则,理应承担相应的赔偿责任。《劳动合同法》第二十三条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动

者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。”虽然本案中软件公司支付李某竞业限制费低于国家规定,但不能因此认定该协议无效,只是在李某支付违约金的数额上酌情减少。

仲裁委认为:李某在竞业限制期限内私自进入双方协议约定的竞业限制单位工作,不仅违反了双方的约定,也违反了诚实信用原则,给用人单位造成了相应的经济损失和不利影响是显而易见的,虽然双方协议中对违约金赔偿数额以及支付竞业限制费标准低于国家规定,但该协议的主体是合法的,双方均应遵守,但不合理部分应酌情减少。 人



南京人才市场恢复线下招聘

当前,疫情防控形势积极向好,劳动者返岗复工、寻求就业机会的需求增加,9月7日,南京市人才服务中心在南京人才大厦2楼“建筑工程、医药化工、商业服务类专场人才招聘会”,共有7家用人单位、近百名求职者进场对接交流,自此,我市公共就业和人才服务机构线下招聘将陆续恢复。

按照当前常态化疫情防控要求,市人才中心制定了疫情防控应急预案,积极落实线下招聘现场的防疫举措。联动大厦物业,每天4次对过道、卫生间、楼梯口等公共场所进行卫生消杀。招聘会举办当日,所有入场人员须配合进行验码测温 and 口罩佩戴检查;一楼电子屏设有疫情防控温馨提示,二楼服务台配备口罩、洗手液等防疫物资;展位间隔安排,并由现场工作人员引导保持安全的社交距离。招聘会结束后,物业将对服务窗口、招聘现场等重点区域进行消杀,积极落实“一场一消杀”的防控举措。在疫情防控期间,现场招聘会停办,我市通过“江苏省智慧就业云平台”南京频道,以线上发布职位和投递简历的方式为用人单位和求职者提供“不见面”引才与求职渠道。8月南京全市完成单位网上注册715家,线上发布岗位数达6957个,求职人数5423人。其中,现代服务业、软件信

息和制造业为热门行业,营销、财务和工程监理为求职热门岗位。下一步,市人才中心将继续依托现场招聘会和网络招聘会,双渠道保障引才服务。依照过往惯例,中心每周二至周五9:00-12:00在南京人才大厦举办专场招聘会,按照行业划分招聘会主题,定向招揽人才;中心计划自9月起围绕八大产业链和新型研发机构人才需求,开展“智慧就业 宁聚英才”线上系列招聘会和“宁聚创新英才 开启全新未来”2021新型研发机构专场人才见面会,助力中间类人才和紧缺人才集聚,全力服务南京创新名城建设。(市人才)

江北新区社保中心召开经办业务交流会

为进一步加快省人社一体化平台上线后医疗保险征缴业务的有效衔接,近日,江北新区社保中心召开医疗保险征缴经办业务交流会,强化政策执行水平,规范业务办理流程,实现工作经验的互鉴互享,相关科室负责人、业务经办人员参加此次会议。会上,新区社保中心征缴科工作人员对参、停保等高频业务展开详细讲解,并就具体操作进行现场演示。同时,规范了部分新调整的业务表单与经办流程,强调了实际办理时需要注意的重难点问题。随后,由中心医保科工作人员对城镇职工基本医疗保险部分经办业务的最新政策进行解读。参会人员结合日常工作中的经验做法进行交流,共同研讨解决服务中遇到的难题,相互学习,不断提高。通过组织此次业务交流,提高了工作人员的政策理论水平与责任意识,为优化新区社会保险经办服务质量、继续提供更高效率的便民优质服务打下坚实基础。(冯志刚 王国雷)

六合区三举措提升劳动人事仲裁办案效能

一是强化多元化解机制,完善“五位一体”调处模式。六合区总工会和司法局法律援助中心的法律援助律师目前均已进驻维权大厅,为劳动者提供咨询帮助,符合援助受理条件的可指派援助律师担任案件代理工作,帮助劳动者进行填写申请书、出庭庭审活动以及调解等法律程序。1-8月份,劳动人事仲裁院结案率97%,调解成功率84%。

二是完善快立、快审、快结机制,为劳动者维权开通快速通道。区劳动人事争议仲裁院与区法院劳动争议小组定期召开裁审衔接会议,就疑难案件和疑点难点展开了讨论,区法院与仲裁携手共促案前调解,提前化解矛盾,法院法官定期值班,全力打造为民便民利民的维权平台。1-8月份,共接处各类劳动争议案件691件,为劳动者挽回工资、经济补偿等经济损失820万元。

三是通过劳动人事争议调解服务平台畅通网络电话调解渠道。为强化疫情防控,避免人员聚集,区劳动人事争议仲裁院通过网上平台调解案件43起。通过调解平台办理案件,可以避免劳动者与用工单位直接产生的冲突,同时减少劳动者多次跑路的麻烦,降低劳动者人力、物力等维权成本。在大数据时代通过新媒体作用,缓解劳动争议案件高发带来的案多人少问题,提升了调解仲裁工作信息化水平和在线服务能力。

(六合区人社局)

社区代办苏康码,方便老人出行

为了有效控制疫情,乘坐公共交通、进出商场、超市、农贸市场等公共场所都需要出示“苏康码”。这个要求对于年轻人来说很容易,但对于不

会使用智能手机的退休老年人来说,就犯了难。针对这一问题锁金村街道锁一社区积极组织安排工作人员帮助退休老人通过微信申请苏康码。

锁一社区是典型的老旧社区,辖区内的退休老人较多,子女也都多不在身边。因疫情防控的需要,苏康码成了出行的必备,企退老人们因此犯了难,社区了解到退休老人们的需求后,针对有智能手机的退休人员,网格员帮助通过微信申领苏康码,并教会老人家如何打开苏康码给工作人员查验;针对没有智能手机的退休老人,社区为老人开具纸质健康码证明,方便老人出行。截止8月23日下午,锁一社区已为辖区内135位独居、空巢的企退老人办理了健康码,受到企退老人们的交口称赞。

(锁金劳保所)

省人社厅来高淳检查社保基金风险整治工作

省人社厅副厅长梅仕城一行日前来我区检查社会保险基金管理风险排查整治工作,副区长洪伟及市、区人社局相关领导陪同检查。会前,检查组一行参观了区人社服务大厅,对具有高淳特色的“四个一件事”社保服务经办新模式给予了肯定。座谈会上,检查组详细听取了区人社局局长臧恩阁关于对社会保险基金管理风险排查整治工作的汇报,查阅了我区社会保险基金方面的台账资料等,从内部控制、业务经办、基金财务、信息系统等方面详细了解我区社会保险基金风险管理落实情况,认为我区社会保险基金风险管理工作开展较为扎实,能将其作为本单位落实防风险要求的重点工作来抓,主动查找社会保险基金管理风险隐患,确保无重大风险发生。检查组同时就如何做好社会保险基金风险管理工作提出三

点意见:一是提高政治站位,明确社保基金安全性;二是强化底线思维,充分认识社保基金风险性;三是坚持问题导向,深入细致做好风险排查。

下午,检查组一行实地走访了淳溪街道花奔村、戴村,调阅了社会养老保险相关台账资料,现场通过核查数据,了解工作开展的情况。下一步,我区将以此次检查为契机,继续按照省市工作要求,认真细致抓好整治,履行好基金监督管理职责,建立完善的风险防控工作机制,确保基金风险管理工作取得更好的实效。(高淳区人社局:夏洪君、李凤伟)

秦淮区成立人力资源行业联盟

秦淮区成立人力资源行业联盟,由全区122家人力资源行业企业组成。通过发挥政府牵头的优势,一是凝聚合力,抱团发展,拉起覆盖人力资源上中下游全产业链条,搭建高能、专业、极具前瞻性的人力资源交流平台,集聚发展阵势,实现共享共融;二是推动创新,实现人力资源服务的产品创新、技术创新、业态创新和模式创新;三是优化服务,组建专家服务团指导联盟内企业时刻保持创新活力,为联盟内的企业提供个性“一对一”服务,推动各类政策落地见效;四是放大效应,促进我区人才虹吸效应、产业聚集效应、行业关联效应、就业乘法效应等不断提升,为秦淮经济社会可持续发展提供优质高效的人力资源支撑。

鼓楼区立足自身职能助力企业稳定发展

一是切实增强责任感,提升认识高度。局党委结合“两同两在”建新功行动,要求全局同志在服务抗疫大局的同时,积极助力企业纾困减负,以实际行动帮助企业应对疫情影响,减

轻企业负担,畅通经济循环,为推动全区经济稳定增长提供保障。

二是线上线下齐发力,提高服务精准度。充分运用“一群”(企业综合服务群)、“一网”(人才及用工招聘网)、“一会”(企业高校对接会招聘会等),了解企业用工情况,形成用工需求清单,对用工100人以上的企业,专门配备“人社助理”,“一企一策”做好对精准服务。同时,广泛开展“进校园、进企业、进园区、进街道”“四进”活动,组织180多人次深入一线宣讲惠企政策,为企业、基层提供优质岗位和优秀人才信息。

三是自加压力提标准,进一步惠民便民。在助企政策兑现环节上,尽量简化申报程序,做到“网申捷享”、“即申即享”,多数业务实现“免申即享”。推行企业社保业务“不见面”办理,鼓励参保单位线上自助办、电子邮箱远程协同办、急办事项预约办、涉疫业务快速办。

四是全力打好“组合拳”,彰显保障力度。疫情期间,针对部分生产经营困难企业“缺资金、缺人才、缺信息、缺法律指导”的“四缺”难题,全局抽调业务骨干,提供惠企政策解读、化解劳资纠纷、解决用工难题、落实稳岗补贴等“全方位”服务。对暂无工资支付能力的,引导企业与职工代表协商延期支付,支持企业尽量不裁员或少裁员。组织专职法律人员走进企业、街道和工地,开展劳动保障法律法规宣讲,引导劳动者与企业共克时艰,促进就业岗位和劳动者关系稳定。

溧水区人社部门开发防疫临时性公益性岗位安置就业困难人员

本轮疫情防控期间,我区人社部

门根据上级文件要求,结合当前疫情防控需要,及时开发了社区(村)基层核酸检测服务、防疫物资对接调度、防疫风险排查、卡点排查、环境消杀等临时性公益性岗位,用以安置我区劳动年龄段(男60岁、女55岁以内)经认定的就业困难人员(主要指“4050”大龄人员、退捕禁捕渔民、退役军人等)。全日制岗位补助不低于我市月最低工资标准,非全日制岗位补助不低于我市小时最低工资标准。截止8月底,通过社区(村)社保员上门摸查符合条件人员,对有意愿从事防疫工作安排的就业困难人员,签订短期用工协议,工资由用人单位统一支付。我区防疫临时性公益性岗位共安置就业困难人员120人,其中聘用18名“4050”大龄人员从事疫情风险排查工作;聘用16名退役军人、低保户家庭成员从事秩序维护、环境消杀、核酸检测服务等工作;聘用86名退捕渔民、残疾人等就业困难人员报名参加村社卡口值班值守工作。(柳俊、胡华秋)

政策入企保驾护航稳就业

为落实疫情防控相关政策要求,维护劳资双方合法权益,8月28日,雨花台区人社局以在线直播方式举办“践行‘两在两同’人社梅山在行动——人社政策直通车梅山专场”活动,业务骨干线上授课,为梅山街道辖区企业答疑解惑,60余家企业HR在线收看直播。课堂上,社保、培训、监察、劳动关系等科室骨干对企业关心的省人社一体化平台涉疫情政策进行详细解读,切实为企业办实事、解难题。直播中还设置交流互动环节,针对性的解决企业个性化问题。

雨花台区人社局把“人社政策直通车”做为深入开展“我为群众办实事”实践活动和践行“两在两同”建新功行动的有效平台。疫情以来,主动与梅山街道对接,迅速组建党员抗疫先锋队,先后派出50名同志下沉社区一线,配合社区做好疫情防控工作。同时加大对受疫情影响企业的帮扶力度,致力纾解“痛点”、打通“堵点”、补齐“断点”,切实在当前特殊情况下为群众、企业、人才等服务对象办实事、解难题。截止目前,39家单位申报稳岗项目制培训,涉及职工905人,涉及补贴款项45.25万元;特殊工时共审批5家,涉及员工1652人;指导企业网上办理人员信息采集、参、停保业务共计3500余件;仲裁监察线上调解共计255件。

秦淮区根治拖欠农民工工资工作获好评

近日,江苏省根治拖欠农民工工资工作领导小组一行来宁,抽查了我区“金陵中环”综合体开发建设项目。我区各类项目均较好地落实了国务院及省市区关于“全面治理拖欠农民工工资问题的实施意见”精神,获得省考核组充分肯定。省考核组认为,秦淮区对全面治理拖欠农民工工资问题高度重视,“规定动作到位,自选动作出彩”!

下一步,南京市根治拖欠农民工工资工作领导小组还将以工程建设领域欠薪源头治理、工资支付保障制度落实、工资支付诚信体系建设、欠薪案件依法处置和执法能力建设等为重点,对我区保障农民工工资支付工作进行实地考察。我区将严格按照考核细则要求,逐项对标找差,确保各项指标任务落地落实。通过优质项目的示范引领作用,

以点带面,全面提升我区保障农民工工资支付工作水平,织密农民工工资支付保障网。

浦口区完成劳务派遣单位年度报告核验

浦口区人社局认真开展劳务派遣单位年度经营情况报告核验工作,按照动员布置、集中培训、网上办理、联合审核、公布结果的步骤,对全区74家劳务派遣单位2020年度经营情况进行核验,合格66家,未参加核验8家,合格率89.2%。在全面掌握劳务派遣用工数量和去向、企业经营和员工权益保护等情况的基础上,深入分析劳务派遣发展状况和存在问题,做好总结梳理工作,更好地服务企业,为维护职工权益保驾护航。(程亮)

一面锦旗一片情劳动监察暖人心

日前,市民王女士将一面锦旗送到建邺区劳动保障监察大队,表达了她对监察员的诚挚谢意。这之前,区劳动保障监察大队受理了一起拖欠工资案件。监察员一方面及时依法立案,收集证据材料,制作询问笔录;另一方面考虑到疫情环境下企业经营困难的客观因素,积极联系用人单位,耐心进行宣法释法,协调双方就争议工资进行行政调解。经耐心沟通,该单位意识到自身存在的问题,将拖欠王萍女士的工资共计1.6万余元全部支付到位。建邺区劳动保障监察大队坚持以维护劳动者合法权益为宗旨,以构建和谐劳动关系为目标,不断加强和改进工作作风,切实发挥劳动保障监察职能,有效地维护了劳动者的合法权益。(游笑海)

南京积分落户新办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实户籍制度改革精神以及“放管服”工作要求,进一步加强人口服务和管理,根据《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》《江苏关于推动非户籍人口在城市落户的实施意见》《南京关于新发展阶段全面建设创新名城的若干政策措施》等规定,结合本市实际,制定本办法。

第二条 在本市稳定就业和生活的非南京户籍人员,符合规定条件通过积分落户本市的,适用本办法。

国家、省对积分落户另有规定的,从其规定。

第三条 本办法所称积分落户,是指按照积分指标体系要求,对有意愿通过积分落户本市人员(以下称意向者)的条件进行指标量化并赋分,达到规定分值,意向者可以将户口迁入本市城镇地区。

第四条 积分落户遵循公开透明、公平公正的原则。

第五条 市公安局负责牵头实施积分落户工作,建设完善积分落户信息管理系统,做好积分汇总等工作。

市人力资源和社会保障部门负责专业技术资格和职业技能类职业资格、社会保险、表彰奖励等积分管理。

市大数据管理、教育、房产、规划和自然资源、税务、知识产权等部门按照各自职责,分别负责社会信用、学历证书、住所、纳税、科技成果等积分管理。

第二章 条件和指标分值

第六条 通过积分落户本市,应当同时具备下列条件:

(一)持有本市办理的《江苏省居住证》。

(二)正在本市合法稳定就业,且累计缴纳城镇职工社会保险不少于12个月。

(三)无严重刑事犯罪记录。

第七条 积分落户指标由基础指标、加分指标和减分指标组成。

总积分数值为基础指标与加分指标之和减去减分指标的累计积分数值。

第八条 基础指标包括缴纳城镇职工社会保险、连续居住年限。

(一)根据意向者参加城镇职工社会保险缴费情况按月赋分。

(二)根据意向者在本市居住情况按月赋分。

(三)在苏州市参加城镇职工社会保险的,视为在我市缴纳并赋分;在苏州市居住的,视为在我市居住并赋分。

第九条 意向者的加分指标包括:

(一)年龄状况。

(二)取得国民教育系列及教育部门认可、认定的国内学历(学位)的情况。学历(学位)以获得的最高学历(学位)为准,不累计加分。

(三)取得相应专业技术资格证书、职业技能类职业资格证书的情况。

(四)服兵役情况。

(五)房屋的性质和面积情况。最高不超过90分,本市有二套及以上产权房的,不累计加分。

(六)婚姻状况。

(七)纳税主体、金额、期限等情况。

(八)在本市参加社会服务的情况。

(九)获得国家、省、市综合性表彰奖励的情况。

(十)创业带动就业的情况。

(十一)科技成果的种类且在本市实际运用、创造效益的情况。

(十二)从事环卫、家庭服务、保安、物业、养老服务紧缺艰苦行业的情况。

同时具备“纳税情况”和“带动就业”加分指标的,只计一项加分指标,由意向者选择。

同时具备“文化程度”和“技术技能水平”加分指标的,只计一项加分指标,由意向者选择。

第十条 减分指标为本办法附表所列的违法行为、失信行为、刑事犯罪记录、传销行为等。

第十一条 市公安部门会同有关部门根据本市经济社会发展需求,适时调整积分指标及标准分值,报市政府批准后公布施行。

第三章 落户准则

第十二条 符合本办法规定,累计积分达到 100 分,即符合落户条件。

在落户之前,意向者相关条件、积分情况发生变化,不再符合本办法规定条件的,不予落户。

第十三条 取得落户资格的,按照以下原则确定落户地点,登记本市常住户口。

意向者应在本人、配偶或者未成年子女具有不动产权证明的住宅用房落户,登记为家庭户。

不具备前款落户条件的,可在直系亲属的具有不动产权证明的住宅用房、政府提供给本市中低收入家庭的租赁性住宅用房、与单位办理公有房屋租赁的住宅用房、本地房产管理部门发放公有房屋租赁证住宅用房落户,登记为家庭户。

不具备前二款落户条件的,可在意向者录(聘)用单位集体户落户;单位未设集体户的,可以落户在单位设在各级人才服务中心的集体户。

不具备前三款落户条件的,按公安部门居住证信息管理系统记载居住地址的社区户登记户口。

第十四条 获得落户资格并符合本办法第十三条所列家庭户落户条件的,其配偶、未婚子女可以随迁落户。随迁落户的,按照公安部门户口迁移的有关规定提交相应材料。

第十五条 对积分落户有异议的,可以向市公安等部门举报、投诉;市公安部门应会同有关部门查验,并在 15 个工作日答复当事人。经核查异议成立的,市有关部门应当及时予以纠正。

第十六条 有关单位及其工作人员对在积分落户工作中获悉的人员信息,应当按照规定做好信息保密工作。

第十七条 行政机关工作人员应当依法履行职责,有徇私舞弊、滥用职权、索贿受贿行为的,依法依规追究责任。

第四章 附则

第十八条 本办法下列用语的含义:

(一)合法稳定就业,是指在本市区域就业创业并正在缴纳本市城镇职工社会保险。

(二)直系亲属,是指本人的配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女。

(三)专业技术资格,是指参加国家统一考试、经人力资源和社会保障部门评定的专业技术资格。

(四)职业资格证书,是指按照国家制定的职业技能标准或者任职资格条件,通过政府授权的考核鉴定机构,对劳动者专业知识和技能水平进行评价和论证后颁发的国家资格证书。

(五)社会保险年限,是指参加城镇职工基本养老保险、城镇职工基本医疗保险和失业保险的年限(含补缴社保的年限)。

(六)纳税,是指依法申报并已经完税的税款,且以“税款实际入库时间”为准,不含罚款、稽查查补和追缴的税款。

第十九条 市有关部门可以根据本办法规定,制定相应实施细则并组织实施。

第二十条 本办法自 2021 年 9 月 1 日起施行。2019 年 2 月 1 日市人民政府发布的《南京市积分落户实施办法》(宁政规字〔2019〕2 号)同时废止。

划重点

根据最新的实施办法,通过积分落户南京,需要缴纳的社保年限,从原来的不少于 24 个月,调整为不少于 12 个月。

南京和苏州的居住和社保缴纳年限累计认可。在苏州市参加城镇职工社会保险的,视为在南京市缴纳并赋分;在苏州市居住的,视为在南京市居住并赋分。

新的实施办法还调整了积分落户指标和具体分值。

新积分落户办法,自 2021 年 9 月 1 日起施行。

来源:南京市人民政府网站

最美抗“疫”逆行者



为做好常态化疫情防控，助力打赢疫情防控阻击战，锁金村街道锁三社区全体工作人员加班加点，网格摸排，坚持奋战在抗疫一线，此外，社区多名企业退休人员主动报名志愿者加入到抗疫一线，他们不畏艰辛，帮助社区和物业工作人员紧盯小区卡口，对进入小区人员严格测温、验码确保不漏一人，时刻提醒身边的居民戴口罩、勤洗手、多通风、不聚集，他们用实际行动彰显了退休人员继续发光发热的风范。

有的叔叔阿姨，已经年逾七十，在疫情发生第一时间来到社区报名，要求加入社区抗疫志愿服务队，无论白天还是黑夜坚持在卡口执勤；还为出行困难的孤寡老人自发当起了代购，买菜送米从不喊累，他们常说“我们退休了有时间，应该多做点，我们守护好小区，大家就能少一分危险。”

疫情的出现是每个人都不曾预料的，这让我们面临更多的困难和挑战，但有了这群热心公益的退休志愿者们，让我们不惧困难、团结一致、共同奋斗，在这场没有硝烟的战争中，我们一定能取得最后的胜利。

（锁金村劳保所）



六合区劳动人事争议联合调处中心 开展助企纾困走访



六合区人社局、区法院、区总工会、区司法局等部门日前联合前往金牛湖街道，开展助企纾困走访调研。活动中，走访部门向街道12家企业宣传了市、区支持企业稳定发展政策，讲解了如何在疫情期间规范用工，同时现场就企业关心的用工纠纷等问题进行答疑解惑。区劳动人事争议联合调处中心自今年5月份成立以来，充分发挥综治体制机制优势，整合人社部门、人民法院、司法行政、总工会等多方力量，强化部门联动与协同合作，此次走访调研系调处中心挂牌后第一次举办，得到了街道和企业的一致好评。（六合区人社局）

