

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

05

2021

总第 222 期

准印号 S (2021) 0100300

内部资料 免费交流

中国共产党百年辉煌

加大业务集成度，推动政务服务高质量发展

以案说法四则



延边大学毕业生就业实习基地落户高淳区



4月8日—9日，国内著名的民族高校——延边大学学生工作部崔泽部长、就业教育与服务中心赵成日主任、研究生管理科崔秦粹科长和姜毅科长一行，应邀来高淳区开展大学毕业生就业市场调研合作活动。

延边大学崔泽部长一行抵高淳区后，由高淳区人民政府张成副区长和区人社局臧恩格局长陪同，先后参观了高淳区新近开放多媒体的城市展览馆、高淳经济开发区医疗器械产业园、高淳老街和国瓷小镇，多角度了解和感受高淳区风貌、历史文化和人文地理及城市发展现状。在座谈会上，高淳区工信局介绍了高淳工业经济发展情况，开发区管委会介绍了园区产业发展情况，区委组织部介绍了高淳区人才引进优惠政策，区人社局介绍了高淳实施“淳聚计划”以来大学毕业生就业创业情况和出台的相关扶持政策。崔泽部长等人详细介绍了延边大学校况，年度各类毕业生专业和人数等情况。双方重点就开展“校—政—企”合作、进校招聘和毕业生就业实习等事宜，进行了深入洽谈，高淳区人社局与延边大学签订了毕业生就业实习合作协议，并进行了现场授牌。

（倪强）

就业实习基地签约授牌仪式





南京人力资源社会保障

2021年5月

封面: 中山陵的星空(王晓跃摄影)

封二: 延边大学毕业生就业实习基地落户高淳区

封三: 专窗专家, "雨"你同行

封四: 江北新区"春风行动"高技能人才专场招聘会成功举办



高淳杨军篆刻
《自强不息》

百年辉煌

03 中国共产党百年辉煌

社会保障

- 06 加大业务集成度,推动政务服务高质量发展
- 08 雨花台区人社局把高质量就业帮扶送到群众心中
- 09 守牢关口抓实责任 疫情防控经办服务两不松懈
- 09 精准帮扶送真情 就业援助暖人心
- 10 围绕“三个维度”,突出“四个注重”
- 11 浦口区多措并举开展企业留宁外地职工技能培训补贴审核工作

交流研讨

- 12 浅谈灵活就业人员参加失业保险
- 15 目前我区季节性用工荒的几点思考
- 16 企业工伤预防工作困境及思路
- 17 富民创业担保贷款 还是按经营所在地申报比较好

建党征文

- 18 党支部“五微”行动 向建党百年献礼
- 19 新一届村(社区)党组织班子“实干为民再奋斗”
- 20 追寻红色足迹 牢记初心使命

目 录

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第05期(总第222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

- 22 超出工伤医疗费报销部分谁来支付
- 23 员工“试工”猝死,是否工亡引争议
- 24 受疫情影响停工,职工工资如何支付?
- 25 员工拒将社保关系转入,单位可否解除劳动关系?

权益维护

- 26 劳动争议法官教你合法维权 100 条(续)

基层之声

- 28 2021“智慧栖霞 为宁而来”栖霞区名优企业校园招聘会暨第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛宣讲
- 28 “银发专窗”解决王阿姨的烦心事
- 29 “特殊”的劳务派遣
- 29 漆水区人社局主动出击,寻找“人力资源”
- 30 国企退休人员纳入社会化服务不减量内容更丰富
- 30 “银发专窗”解决早布局 细部署 快行动 秦淮区打响 2021 年治欠保支工作发令枪

你问我答

- 31 12333 热点问答

创业故事

- 32 创业有成不忘乡亲,带领农户共同致富
- 33 从“洗碗妹”到坐拥 190 亿

他山之石

- 35 漫说英国的国民医疗服务体系

短讯传真

- 38 南京人才驿站举办 2021 春季系列招聘会(等 13 则)

中国共产党百年辉煌

曲青山 / 文

从 1921 年到 2021 年，中国共产党走过了整整一百年的历程。这是用鲜血、汗水、泪水、勇气、智慧、力量写就的百年；是筚路蓝缕、披荆斩棘、艰苦创业、砥砺前行、充满艰险、充满神奇的百年；是苦难中铸就辉煌、挫折后毅然奋起、探索中收获成功、失误后拨乱反正、转折中开创新局、奋斗后赢得未来的百年。争取民族独立、人民解放和实现国家富强、人民幸福，是中国共产党百年历史的主题和主线；“不懈奋斗史”“理论探索史”“自身建设史”，是中国共产党百年历史的主流和本质；把革命、建设、改革、复兴事业不断推向前进，是中国共产党百年历史的鲜明特征；逐步实现救国、兴国、富国、强国的奋斗目标，是中国共产党百年历史的庄严使命。

中国共产党百年历史，可以划分为四个历史时期：从 1921 年 7 月中国共产党建立至 1949 年 10 月中华人民共和国成立，是新民主主义革命时期；从 1949 年 10 月至 1978 年 12 月党的十一届三中全会召开，是社会主义革命和建设时期；从 1978 年 12 月至 2012 年 11 月党的十八大召开，是改革开放和社会主义现代化建设新时期；从 2012 年 11 月至今是中国特色社会主义新时代。在这四个历史时期，中国共产党完成和推进了四件大事。四件大事铸就了中国共产党百年辉煌。

开天辟地：中国共产党在新民主主义革命时期完成救国大业

中国的近代史是从 1840 年鸦片战争开始的。从那时起，中国逐渐成为半殖民地半封建社会。为了改变中华民族悲惨屈辱的命运，中国人民和无数仁人志士进行了千辛万苦的探索和不屈不挠的斗争。封建统治阶级发起洋务运动，农民阶级发动太平天国起义和义和团运动，资产阶级改良派、革命派先后发动戊戌变法、辛亥革命，但都最终归于失败。中国共产党就是在这样的历史背景下登上中国政治舞台的。中国共产党是在近代中国社会矛盾的剧烈冲突中、在中国人民反抗封建统治和外来侵略的激烈斗争中、在马克思列宁主义同中国工人运动的结合过程中应运而生的。

1921 年 7 月 23 日，党的一大在上海召开，几天后在浙江嘉兴南湖的红船上结束。一大的召开标志着中国共产党的正式建立。在这之前各地建立的党组织，都是党的早期组织。关于一大的召开，党史大家胡乔木同志曾写过这样一段话：一大开过了，似乎什么也没有发生，连报纸上也没有一点报道。但是，中国的伟大事变在实质上却开始了。毛泽东同志在总结党的创建的历史时说：“中国产生了共产党，这是开天辟地的大事变。”“从此以后，中国改

换了方向。”与以往中国其他政党和政治组织不同的是，中国共产党一经成立就把实现共产主义作为最高理想和最终目标，确立起为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴的初心和使命。

中国共产党对中国革命道路的探索经历了艰难的历程。在艰辛的探索实践中，中国共产党坚持把马克思主义基本原理同中国革命具体实际相结合，团结带领中国人民找到了一条农村包围城市、武装夺取政权的正确革命道路，进行了 28 年浴血奋战，打败日本帝国主义，推翻了国民党反动统治，完成了新民主主义革命，建立了中华人民共和国。在这个过程中，党带领人民流血牺牲，历经千难万险。可以说，红色政权来之不易，新中国来之不易。它是红色的，是由无数革命先烈用生命和鲜血换来的。毛泽东同志在党的七大上曾指出：“我们党尝尽了艰难困苦，轰轰烈烈，英勇奋斗。从古以来，中国没有一个集团，像共产党一样，不惜牺牲一切，牺牲多少人，干这样的大事。”东北抗日联军领导人杨靖宇同志在同日寇作战最后弹尽粮绝剩下一人时，面对他人的劝降，掷地有声地说：“老乡，我们中国人都投降了，还有中国吗？”据不完全统计，从 1921 年至 1949 年，牺牲的全国有名可查的革命烈士达 370 多万人，平均每天牺牲 370 多人。他们真正用行动诠释了“为有牺牲多壮志，敢教日月换新天”的豪情与壮志。

新中国的成立，标志着中国共产党领导的人民大众的反帝反封建的新民主主义革命的胜利，宣告中国人民从此站起来了！它彻底结束了旧中国半殖民地半封建社会的历史，彻底结束了旧中国一盘散沙的局面，彻底废除了列强强加给中国的不平等条约和帝国主义在中国的一切特权，中国人民真正成为国家和社会的主人，实现了中国从几千年封建专制政治向人民民主的伟大飞跃。中华民族走上了实现伟大复兴的壮阔道路，“以勇敢而勤劳的姿态工作着，创造自己的文明和幸福，同时也促进世界的和平和自由”。

改天换地：中国共产党在社会主义革命和建设

时期完成兴国大业

新中国成立之初，我国面临的国际国内形势是异常艰难和复杂的。由于长期战争，国内经济凋敝，民不聊生。国民党残余伺机破坏，匪患严重。有些地方还未得到解放，很多基层还未建立政权。以美国为首的西方国家在政治上孤立我们、在经济上封锁我们、在军事上威胁我们。1950 年 6 月 25 日，朝鲜内战爆发，随后美国入侵朝鲜，同时派第七舰队侵入台湾海峡。新生的中华人民共和国遭到严重安全威胁。“打得一拳开，免得百拳来。”经过充分讨论和全面衡量，党中央和毛泽东主席作出了“抗美援朝，保家卫国”的战略决策。抗美援朝战争打出了新中国的国威军威，提高了中国共产党在全国人民中的威望，提高了中国人民的民族自信心和民族自豪感，维护了亚洲和世界和平，新中国站稳了脚跟。正像后来邓小平同志所说的那样，新中国的成立，“中国取得了一个资格：人们不敢轻视我们”。

同样，怎样建设社会主义，如何推进中国的现代化，对新中国成立之初的中国共产党来说，也是一个全新的课题。中国共产党从学习苏联到“以苏为鉴”，开始探索中国自己的社会主义建设道路。1956 年，我国社会主义改造完成，建立起社会主义基本制度，并开始大规模进行社会主义建设，取得巨大的成就。1954 年 6 月，毛泽东同志曾这样提出过问题：“现在我们能造什么？能造桌子椅子，能造茶碗茶壶，能种粮食，还能磨成面粉，还能造纸，但是，一辆汽车、一架飞机、一辆坦克、一辆拖拉机都不能造。”在中国共产党的坚强领导下，经过全国人民自力更生、艰苦奋斗，我们很快有了中国历史上的无数个第一：生产出第一架飞机、第一辆汽车、第一台拖拉机，自行研制第一颗原子弹、氢弹先后爆炸成功，自行研制第一颗人造地球卫星发射成功，自行研制第一艘核潜艇顺利下水，自行设计建造第一座大桥——南京长江大桥，在世界上首次人工合成牛胰岛素，首次培育成功强优势籼型杂交水稻等。经过 20 多年的奋斗，初步建立起独立的比较完整的工业体系和国民经济体系。邓小平同志说：“如果六十年代以来中国没有原子弹、氢弹，没有发射

卫星，中国就不能叫有重要影响的大国，就没有现在这样的国际地位。”在这一时期，我国还初步解决了几亿人的吃饭穿衣问题，这在当时也被公认为是创造了一个世界奇迹。

在那个激情燃烧的岁月，全党保持了良好精神状态，全社会形成了良好社会风气，进而转化为推进社会主义革命和建设的强大力量。大庆工人王进喜同志喊出“石油工人一声吼，地球也要抖三抖”，铁人精神给全国人民带来了难忘的印象、记忆和感动，激励和鼓舞全国人民不畏艰难、勇往直前。河南林县人民用简陋的工具，劈开太行山的重峦叠嶂，引漳河水入林县，建成“人造天河”红旗渠的事迹，就是这时全国人民奋发图强的一个缩影。

进行社会主义革命，确立社会主义基本制度，这是以毛泽东同志为核心的党的第一代中央领导集体，团结带领全党全国各族人民进行的伟大创造，体现了中国人民的意愿，符合中国的实际，顺应了历史发展的潮流。这场中华民族有史以来最为广泛而深刻的社会变革，为当代中国一切发展进步奠定了根本政治前提和制度基础，为开创中国特色社会主义提供了宝贵经验、理论准备、物质基础。

中国共产党在新民主主义革命时期、社会主义革命和建设时期团结带领中国人民实现了中华民族从“东亚病夫”到站起来的伟大飞跃。

翻天覆地：中国共产党在改革开放和社会主义现代化建设新时期推进富国大业

如何结合国情，在一个经济文化落后的国家里，探索中国自己的社会主义建设道路，是一件极不容易的事情。既然是探索，就会有失误。我们党在取得探索成果的同时，从1958年以后也开始出现失误甚至是严重失误，发生了“大跃进”、人民公社化运动的挫折以及影响全局长达十年之久的“文化大革命”内乱。面对“左”的错误造成的严重后果，我们党进行了深刻反思。1978年9月16日至18日，邓小平同志在东北考察时讲：“社会主义要表现出它的优越性，哪能像现在这样，搞了二十

多年还这么穷，那要社会主义干什么？”同年12月13日，他在中央工作会议上发表重要讲话，这就是那篇著名的《解放思想，实事求是，团结一致向前看》。他强调指出：“如果现在再不实行改革，我们的现代化事业和社会主义事业就会被葬送。”这个讲话实际上成为此后召开的党的十一届三中全会的主题报告，成为新时期解放思想、实事求是的宣言书。

1978年党的十一届三中全会的召开，实现了新中国成立以来党的历史上具有深远意义的伟大转折，开启了改革开放和社会主义现代化建设新时期。党的十一届三中全会后，以邓小平同志为核心的党的第二代中央领导集体，面对“文化大革命”造成的危难局面，以巨大的政治勇气和理论勇气，团结带领全党全国各族人民，深刻总结中国社会主义建设正反两方面经验，借鉴世界社会主义历史经验，解放思想、实事求是，作出把党和国家工作中心转移到经济建设上来、实行改革开放的历史性决策，明确提出走自己的路、建设中国特色社会主义，制定“三步走”发展战略，确立社会主义初级阶段基本路线，深刻揭示社会主义本质，创立邓小平理论，科学回答了建设中国特色社会主义的一系列基本问题，在拨乱反正和改革开放中成功开创了中国特色社会主义。

1989年党的十三届四中全会后，以江泽民同志为核心的党的第三代中央领导集体，面对国内外纷繁复杂的形势，在世界社会主义出现严重曲折的严峻考验面前，团结带领全党全国各族人民，坚持党的基本理论、基本路线，坚定捍卫中国特色社会主义，依据新的实践确立党的基本纲领、基本经验，确立社会主义市场经济体制的改革目标和基本框架，确立社会主义初级阶段的基本经济制度和分配制度，提出依法治国基本方略，推进党的建设新的伟大工程，形成“三个代表”重要思想，开创了全面改革开放新局面，成功把中国特色社会主义推向21世纪。 (未完待续) ●

加大业务集成度，推动政务服务高质量发展 ——高淳区人社大厅全面构建“四个一件事”经办格局

杨贤东
一文

自 2020 年下半年始,高淳区人社局在充分调研、系统论证的基础上,深入贯彻“放管服”改革、优化营商环境要求,打破部门、业务、人员、事项、流程等之间的界限,进行高烈度整合、归并、重组、再造,在人社大厅全面构建政务服务“四个一件事”的经办格局,在办事事项的集成度、便捷度和办事的效能效率方面攻坚克难,迈出了新步伐,取得了新成效。

一、主要做法

在高淳区人社大厅全业务推行综合柜员制,将 106 项办事事项整合成征缴综合、养老综合、医保综合、人才服务综合等四大业务板块,形成“四个一件事”的经办工作格局。

(一)征缴业务“一件事”。就是将涉及企业、个人社会保险费征缴的相关经办事项进行系统集成,整合成一件事进行办理。一是进行全面梳理,对涉及征缴业务的 40 多个服务事项的名称、数量、内容和程序等进行规范,理清和失业、就业等部门的关联事项,推广和应用统一的社保服务公共服务标准;二是在原综合柜员制基础上,对服务事项进行优化整合,破除各部门之间的业务壁垒,顺应办事群众需求,将政策咨询事务从综合业务岗驳离,形成“征缴综合 + 政策咨询”的 7 主 4 副征缴综合柜员制新模式;三是大力拓展“网上办”、“掌上办”、“自助办”。依托业务大厅“自助服务区”、“我的南京”等平台,完善线上线下的一体化公共服务机制,全方位、多渠道提供服务便利。

(二)医疗业务“一件事”。就是树立大医保观念,将涉及职工医保、居民医保、生育保险和工伤保险的政策咨询、业务结算等经办服务事项作为医保一件事加以办理。为适应群众所需,提高办事便捷度,打破部门界限,将原为不同险种、不同机构、分设岗位的职工医保、居民医保、工伤、生育各项业务进行集成融合,将各险种零星报销、异地就医登记备案、门诊专项病种登记、医保查询咨询、生育保险待遇支付、工伤保险待遇核定支付等 10 多项业务,调整设立为 4 个“综合柜员”。借助于“金保二期”平台的综合运用,凡是与医保相关的事项,实现了“一个窗口、一次办结”。

(三)养老业务“一件事”。就是指在支付环节对企业职工养老、机关事业单位养老、城乡居民养老、征地保障等各养老保险险种的经办事项及相关联的退休审批、档案查询等业务事项进行归并整合,流程再造,设立综合岗位。探索建立从退休申请到待遇领取,整个业务流程形成一个完整的工作闭环,实行“一窗办结”。企业职工、灵活就业人员退休政策性强、涉及事项多、手续较为繁琐,需要申请人在不同部门之间来回奔波。为改变这一弊端,将职工正常退休申请、职工提前退休申请、多重养老保险关系个人账户退费、医疗保险补缴、养老保险待遇发放银行维护申请、养老金发放查询、待遇调整查询等 10 余个事项进行整合,统一由退休申报窗口进行办理,推行“前台受理、内

部流转、信息共享”的联办服务模式。

(四)人才服务“一件事”。就是将就业部门管理的职工档案、外地人员来本地就业办理失业登记和人才服务中心管理的大学毕业生档案查询调取、用人单位对录用人员的政审等8项具体业务事项进行集成整合，凡是与档案相关的经办事项全部可在人才服务综合窗口办理完成，改变了过去相关业务因分散在不同部门造成办事人员来回奔波的弊端，为高淳区人才的引进和流动提供了便捷性。

三、推进措施

为顺利实现“四个一件事”，从七个方面加以推进：一是全面梳理服务事项。从企业和群众视角出发，全面梳理流程相近、材料相近、结果关联的服务事项，将其中办事频率高、企业和群众需求较大、跨部门联办基础较好的事项确定为“一件事”；二是规范和优化办事流程。业务关联部门在清事项、减材料、压时限的基础上，共同制定适应跨部门联办特点的工作规程和业务流程，共同开展业务培训和强化作风纪律，共同加强事中事后监管；三是业务协同办理。改变传统思维模式，树立人社工作“一盘棋”思想，将多头受理窗口整合为统一受理窗口，实现了从“一门分窗”到“一窗受理”的质变；四是建立和完善社保政策知识库。将常见的230个高频咨询问题进行分类汇总，作统一解答，以此建立政策知识库，并不断加以更新完善；五是大力推动“互联网+政务服务”。在人社大厅设立专窗，专门受理企业线上申请的CA证书的领取及线下CA证书的申请办理，拓宽网上经办渠道，方便企业办事；六是进行能力提升。在全系统开展开展比武练兵、换岗互学以及基层人员跟岗学活动，结合新时代文明实践基地的建设，让每一个工作人员都成为业务方面的行家里手，将具体成果转化为提高经办服务水平的动力；七是持续改进作风建设。严格落实“五制”、“四公开”、“三亮明”、区经办窗口服务规范“24条”和各项制度的落实，持续推进优质经办窗口建设和业务素质全面提升。

三、取得成效

“四个一件事”办理模式自实行以来，取得了积极成

效。一是业务范围全程覆盖。通过业务整合和建立专项业务全科模式，打破了原部门间条线分割的现状，各部門之间的协作更为紧密，流程更为紧凑；二是所需资料得以精简。通过优化办事系统、简化办事材料，申请人只需一次提交与所办事项相关联的申请材料即可一次性办理；三是办结时限更短。申请人提出申请后，综合受理窗口将信息通过后台流转至涉及事项办理的所有部门，进行跨业务、跨部门联办，大大缩短了办理时限。

四、实践启示

在推进此项工作的过程中，我们收获了以下启示：一是要树立群众意识。民之所盼，政之所向。要着力践行以人民为中心的发展思想，聚焦群众和企业“最盼、最急、最忧、最怨”的问题，将工作出发点从“部门要求”变为“群众需求”，强化大局观和为民服务意识，才能真正提高服务质量和服务满意度；二是要建立立体化工作体系。“一次办”不仅是一种承诺，更是一种责任担当。要以刀刃向内和自我革新的精神，勇于破除改革进程中各种因素的制约，打破传统条线分割的格局，树立加快推动立体化工作体系的导向，努力形成上下业务联动、平行部门协同、协作部门顺畅、内外协调共振的工作格局；三是要不断提升窗口形象。管理模式的变革必然带来理念的变革，进而改变行为习惯和方式，需要对工作人员素质进行再造、再提升，赋予其特定的认知体系、行为方式、思维准则、路径依赖。特别是直接面向群众的窗口业务人员，其综合素质、服务态度的好坏直接影响群众的满意度。

在今后的工作中，高淳区人社局将以入驻新政务大厅为契机，全面对照部省市关于经办事项“一件事”的要求，结合区情实际，树立高标杆，进一步加大经办流程、“综合窗口”整合的跨度力度，实现区级大厅经办新体制。同时，在线上办事、基层办事方面加力推进，结合街镇集成改革要求，实现街镇、社区服务窗口综合和人员业务素质“双提升”，让服务更快、更好、更优，为高淳区人社事业高质量发展提供新贡献。

(作者单位:高淳区社保中心综合部)

雨花台区人社局把高质量就业帮扶送到群众心中

雨花台区人社局

为帮扶就业困难人员、零就业家庭成员、残疾登记失业人员等困难群体就业创业，雨花台区人社局紧紧围绕“就业帮扶，真情相助”的主题，通过精心策划和组织，开展了就业援助月专项活动。

领导重视，送慰问暖心。一是组织成立就业援助领导小组，及时制定并下发《关于开展雨花台区2021年就业援助月专项活动的通知》。二是成立活动分队。在市就管中心主任韩小燕的带领下，给困难群众送去春节慰问，并提出就业创业的新思路，激发失业人员就业创业的新活力。

区街联动，送岗位窝心。一是组织调查摸底。区、街道、社区三级联动，了解帮扶对象的实际困难及就业需求，提供有针对性的政策咨询、职业指导和就业信息服务，帮助其尽早实现就业。二是精准提供服务。针对就业困难人员需求特点，免费提供政策宣讲、就业指导、职业

培训和3次职业介绍，对有就业意愿的，提供至少3个适合的岗位，做到服务不漏一人、政策不漏一人。三是分类开展帮扶。走访就业困难人员家庭，对零就业家庭开展“清零”行动，梳理、挖掘适合残疾人的公益性岗位，最大程度地确保一批就业困难人员以及残疾登记失业人员通过社会用人单位按比例就业吸纳、自主创业等方式实现就业。

重心下沉，送政策贴心。一是积极筹措岗位。各社区负责搜集适合援助对象的就业岗位，实行边摸排、边安置的就业援助工作机制。二是举办线上招聘。结合疫情防控要求，及时将“线下”活动转向“线上”开展，援助月活动期间，通过多种渠道开展“就业援助月”，通过多元化岗位对接活动力促困难人员成功就业。三是落实各项补贴。对每一户、每一位应该享受扶持政策的困难人员能够享受到社会保险补贴。①

让他有了一定的压力。他每天都在思考自己能干点什么，多年辛苦的积蓄可不能打了水漂，经过反复考虑，他决心在家乡创业。在工作人员入户走访时，他将自己的想法告诉了社区协理员，协理员鼓励他的创业想法，并向其宣传目前相关的创业优惠政策，为其提供创业指导，最终，他在汤泉街道开了一间综合性百货商店——凤琪百货店，经营状况稳定，不仅缓解了生活上的困难，还带动了2名失业人员成功就业。

培训 + 职介推就业 找回生活自信心

蒋来云是滴水珠社区六组村民，1974年出生的她现在已经47岁了，没有学历和一技之长，家庭条件不是非常好的她一度悲观绝望，她到处奔走寻找工作，生活的压力使她一度对生活失去了信心。2021年1月社区开展就业援助月活动，村劳保协理员在走访中得知她家情况后，积极推荐其参加街道组织的职业指导及技能培训帮助提振信心，并帮助她在永宁一家单位找到一份保洁员的工作。本人对薪资待遇、工作时间等都感到很满意她说：“多亏了各级领导的关心，帮助自己找到一份适合自己的工作，使自己有了份稳定的收入，生活有了保障，可以开心地过日子了。”

入户 + 服务重援助 改善生活缓困难

龙井社区工作人员陈婷婷身兼多职，负责劳动保障、城乡居民医保、妇联等多项业务，平时工作繁忙，但她高度重视此次援助工作，每天利用中午休息及下班时间入户走访辖区相关重点群体家庭，每到一户都认真记录相关情况，并根据个人特点，制定个性化服务计划，共走访了23户家庭，开展了23次政策宣讲，为10人提供了职业指导服务，推荐8人参加技能培训，为5名有就业意愿的人员推荐了适合的岗位，目前已上岗，并帮助6名符合条件的困难人员申请了社保补贴，正因为劳动协理员贴心细致地服务，让百姓享受到了政府的福利，大大缓解经济上的压力，改善了生活质量。

（作者单位：汤泉街道便民服务中心）②

守牢关口抓实责任 疫情防控经办服务两不松懈

丁凌 / 文

近日,市社保(医保)中心结合“十个关口”防控要点和自身业务工作特点对疫情防控工作进行了排查整改,做好疫情防控的同时,确保经办业务正常开展。

一是高度重视,及时传达部署防控工作。及时传达市冬季疫情“十个关口”防控要点和局党组通知,认真落实省、市相关会议精神,重点抓好经办大厅防疫和外出、会议等工作期间的疫情防控;严格落实值班值守制度,强化应急响应,并按要求做好外出审批工作;在此基础上,积极做好防疫宣传,通过内网、微信等方式加强疫情防控注意事项提醒,确保疫情防控相关要求传达到位、各项防控措施落实到位。

二是严守关口,加大公共场所管控力度。围绕疫情防控“十个关口”中的“公共场所关口”,中心组织相关科室,对经办大厅、办公室及食堂等区域的防控措施进行

了全面排查整改。严格落实社保、医保经办大厅测温、验码、消杀、戴口罩、一米线、座位分隔线等常态化防控举措,并设置发热人员留观室;开通“南京社保”微信公众号网上预约取号等线上取号方式,缩短现场排队、办理时间;安排大厅引导员和党员志愿者主动做好提醒、引导工作,避免人员聚集。严格落实分散就餐要求,中心员工采取分时间段错峰就餐;及时为工作人员配发口罩、消毒液等各类防疫物资,并加强疫情防控管理,落实“非必要不外出”制度。

三是多措并举,确保业务经办正常开展。为确保疫情防控期间各项社保、医保业务不间断,多渠道推动社保业务不见面办理,梳理出可通过人社局网站、“我的南京”APP、“南京社保”微信公众号等线上渠道办理的参保缴费、待遇支付等17项主体业务,并在经办服务大厅

显著位置及微信公众号宣传告知,配合局咨询中心积极做好CA证书的推广使用,扩大网上办事服务群体范围;持续畅通远程协同办理渠道,继续通过电子邮箱、电话传真、材料邮寄、短信推送等渠道受理业务,及时告知办理结果;开通20部应急咨询电话,方便参保单位及个人先咨询后办理;调整完善22项社保业务“路路通”办事指南,适时通过微信公众号发布;对必须到社保经办机构现场办理的业务,窗口收取材料转后台办理,办理结果电话或短信告知,减少办事人员等待时间。

下一步,中心将深入贯彻习近平总书记关于统筹疫情防控和经济社会发展重要讲话精神,始终绷紧疫情防控之弦,对照省、市相关指示,守土尽责,把好“公共场所”疫情防控关口,高标准落实大厅管控、内部管理和人员教育等工作要求,同时,不断优化业务经办流程,推动社保业务不见面办理,确保疫情防控与社保经办同步推进。(作者单位:市社保(医保)中心)

精准帮扶送真情
就业援助暖人心

毛娟 / 文

汤泉街道把就业援助专项活动作为做好“六稳”工作、落实“六保”任务重要举措,作为“两节”期间为困难群众送温暖的重要工作,带着对群众的深厚感情开展工作,努力将党和政府对困难群众的关心落到实处,涌现出一个个感人的就业援助故事,温暖人心。

政策+帮助创业踏上生活新台阶
52岁的农民周凤琪,在外打零工,每月的社保缴纳费用也

围绕“三个维度”，突出“四个注重”

谷昊 / 文

江宁区人社局坚持“民生为本、人才优先”工作主线，扎实做好“六稳”工作、全面落实“六保”任务，在集中精力做好人力资源开发、培养、引进的基础上，将残疾人就业工作纳入全盘统筹，围绕“政府政策+本领提升+社会认可”三个维度，推进专人负责、专业拓展，为残疾人提供工作机会和优质服务。尤其是在此次党史教育实践中，强化党建引领，扎实围绕开展“8091(帮您就业)”系列专项行动，其中“8”即是细化包含残疾人、农村劳动力、返乡创业人员等8类重点群体，推进“零就业家庭”、“零距离服务”、“零差错办事”，残疾人就业服务工作成效显著。

一是坚持政策优先，更加注重制度保障。高标准贯彻落实和宣讲中央和省市区就业政策，为促进残疾人就业增收提供制度保障。系统梳理促进残疾人就业和保障的法律法规、政策措施，组织100多名“人社专员”，吃透残疾人就业保障金制度、用人单位社保补贴和岗位补贴等政策精神，在深入企业开展“捆绑式”业务培训、专项检查等过程中积极宣讲政策，鼓励企业尽可能开发适合残疾人就业的特色岗位，充盈岗位“蓄水池”。同时，通过区融媒体中心、“江宁人社”微信公众号、区人力资源市场网站等渠道进行政策宣传，在残疾求职人员比较密集的公共就业服务场所免费发放就业优惠政策宣传册等，取得广泛社会影响。为防止从源头发生工伤致残，深入街道园区和企业，利用技能比武、业务培训、专项检查等契机，加强工伤保险政策与工伤预防宣传，编印发放《工伤预防与工伤保险政策宣传手册》1万本。

二是坚持精准帮扶，更加注重就业服务。每年1—2月，组织区、街道、社区三级人社平台开展“就业援助月”系列活动，为包括残疾人在内的各类就业困难人员针对性开发岗位。2021年，以“就业帮扶 真情相助”为主题，推进精准对接，力促就近就业，走访就业困难人员家庭

286户，其中残疾登记失业人员家庭47户，帮助就业困难人员实现就业159人，政策惠及就业困难人员410人。借助每年度“全国助残日”，与区残联联动开展残疾人专场招聘活动，2020年，吸引300多名区内外残疾人进场求职，就业50多人。为提升“牵手率”，画好“同心圆”，组建吸纳残疾人就业“爱心企业服务微信群”等，推行“双选”形式，“人挑岗”（带符合招聘条件的残疾人到企业选岗）与“岗选人”（组织企业带岗选人）的“人岗互选机制”已成为我区残疾人就业工作的一大特色。2020年“新冠疫情”期间，开展“线上线下”招聘，2名聋哑人通过手机向工作人员展示求职意向和期望薪资，但其意向单位“群志光电”并未参会，工作人员立即向企业负责人打电话了解需求，得知企业招收聋哑人需要为期15天岗前培训，但受疫情影响暂无培训计划后，又分别联系“江苏顺丰速运”等多家单位，最终，促成2名聋哑人入职“圆通速递”。

三是坚持增强本领，更加注重技能提升。围绕提升残疾人技能水平，提供针对性强的技能培训，提升就业能力，从根本上解决残疾人就业难、收入低的难题。以南京市《关于落实我市三年职业技能提升行动的若干措施》为依据，围绕面向就业需求、岗位需求，区人社局加大对就业困难人员（含残疾人）开展针对性培训。2020年，共计200名残疾人参加了企业岗前和城乡劳动者就业技能等培训，并同步享受了企业岗前培训300元、城乡劳动者就业技能600—800元的培训补贴政策。今年，还联合区残联开展残疾人培训意愿调研，以确实掌握培训需求，精准施策，精准培训，精准就业。

四是坚持就业平等，更加注重权利维护。突出营造良好的社会环境，扎实开展日常巡视检查、专项检查等多种检查执法方式，预防和查处各类劳动保障的违法行为，切实维护残疾人平等就业权利，让企业看到残疾人

浦口区多措并举开展企业留宁外地职工技能培训补贴审核工作

陶波、陈妍 / 文

为支持企业春节期间留工稳岗促生产,根据《关于支持企业春节期间组织留宁外地职工开展技能培训的通知》(宁人社〔2021〕16号)文件精神,鼓励外地职工留宁过春节,支持企业春节期间对留宁外地职工开展技能培训,区人社局多措并举做好培训补贴审核工作。截至目前,共有151家企业为3407人申报春节期间留宁外地职工技能培训补贴。

一是进一步拓宽补贴范围。企业组织外地职工春节期间留宁过节,并开展技能培训,一次性按照500元/人的补贴标准给予企业培训补贴,培训范围不受政府补贴目录清单和次数限制。二是丰富培训内容形式。企业可采取自主培训平台、各类培训APP软件、岗位技能实操等多种形式开展线上、线下技能培训,鼓励企业将健康卫生、疾病防控、安全生产等内容纳入培训课程。三是全面摸底掌握数据。指导各街道、园区梳理辖区内企

春节期间生产岗位和人员培训需求情况,摸清春节期间留宁外地职工留岗生产和技能培训相关数据,提前做好资料台账维护,确保培训开班申报数据的准确性和及时性。四是大力宣传推广政策。通过街道、园区向企业大力宣传推广该政策,依托网络平台、企业群、微信公众号及时发布政策文件和申报流程,提升政策知晓度。按照时间节点要求,认真部署落实,切实提高企业培训质量和效率。五是专题培训优化服务。通过企业群以及平台指导等方式进行专题辅导培训,讲解申报要点,介绍平台软件的操作方法,统一口径要求,并对人员较多的单位进行专项重点辅导。深化“互联网+人社”服务,结合春节前后疫情防控有关工作要求,培训备案申报、结果提交、补贴发放等全流程采取线上办理,确保企业春节期间留宁外地职工技能培训补贴工作顺利完成。

(作者单位:浦口区人社局)

员工的价值并乐于接纳他们。3月31日,为深入贯彻《就业促进法》、《残疾人就业条例》,切实做好残疾人按比例就业工作,保障残疾人劳动权利,区劳动保障监察大队与区残联就我区残疾人就业工作,对江苏宏远公司、南京中联公司等6家企业开展专项检查和政策宣讲,就企业目前在用残疾人人数、各项福利待遇及用工困难方面进行了检查和沟通,检查结果良好。2020年,区“五位一体”劳动争议调处平台为残疾人提供法律援助100多人次;组织劳动能力鉴定11期1615人次;受理工伤认定案件3070件,改变原来直接送达、当面签收,以邮政快专递(EMS)方式送达文书推动网上申报、邮寄送达举证通知书及结论430多份,真正让残疾人和百姓少

跑腿、少跑路。

下一步,区人力资源和社会保障局将牢牢把握“全面建成小康社会,残疾人一个也不能少”这一主题,紧扣职能,加强联动,深化保障,为实现残疾人全面发展和共同富裕,实现残疾人事业发展现代化打好基础。一是提高政治站位,切实把保障和改善残疾人民生的认识和行动自觉统一到贯彻落实十九大精神上来;二是聚焦重点难点,加快推进解决残疾人民生保障的突出矛盾和困难;三是狠抓贯彻落实,在扎实推进“六稳”“六保”工作的同时,贯彻落实残疾人就业和保障工作。

(作者单位:江宁区人社局)

浅谈灵活就业人员参加失业保险

华芳 / 文

摘要:随着灵活就业人员规模的不断扩大,其社会保障问题已经成为一个新的社会问题。一方面灵活就业人员已成为失业人员实现再就业的主要形式,另一方面由于未把灵活就业人员的社会保障提升到法律层面上,因此各地对是否将灵活就业人员纳入到失业保险参保范围的做法各不相同,灵活就业人员失业保险制度多以地方规范性文件加以规定。因此,如何针对失业保险制度及灵活就业人员自身特点,建立健全与灵活就业形式相适应的统一的失业保险制度是值得思考的问题。

关键词:灵活就业人员 失业保险 问题建议

一、灵活就业人员参加失业保险的现状

我国自 1986 年建立失业保险制度以来,已建立了相关保险制度和组织管理体系,有效的保障了失业人员的基本生活。目前,我国执行的是 1999 年国务院出台的《失业保险条例》。《条例》第二条:“城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定,缴纳失业保险费。”从《条例》看,参保对象并没有覆盖到灵活就业人员。《条例》三十二条:“省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况,可以决定本条例适用于本行政区域内的社会团体及其专职人员、民办非企业单位及其职工、有雇工的城镇个体工商户及其雇工。”由此,各地出台了不同的灵活就业人员参加失业保险政策。部分地区已尝试将灵活就业人员纳入失业保险体系,例如南京 2006 年出台《关于灵活就业人员参加失业保险的操作细则》,细则规定以灵活就业人员身份参加本

市基本养老保险并按月足额缴费的人员,在办理灵活就业备案后,可到户籍所在区、县社会保险经办机构申报参加失业保险。南京当时以灵活就业人员身份参加养老保险的人数已经有 26 万,以灵活就业人员身份参加失业保险的人数大约有 20 万人,从执行情况来看,灵活就业人员参加失业保险在一定程度上达到了合理扩面,促进就业的效果;还有部分已将灵活就业人员纳入失业保险参保范围的城市取消了灵活就业人员缴纳失业保险费,例如浙江省临海市就业管理服务处发布自 2019 年 1 月起取消灵活就业人员缴纳失业保险;此外,我国仍有大部分地区将灵活就业人员挡在失业保险参保体系大门之外。

二、灵活就业人员参加失业保险的问题

1、法律依据不够明确

一是我国现行《劳动合同法》第五章第三节仅对“非全

日制用工“作出了相关规定，并未将”灵活就业“这一就业形式列入劳动合同法中。二是我国现行《社会保险法》，其中第十条和第二十三条分别提到灵活就业人员可以参加基本养老保险和职工基本医疗保险，而四十四条对于失业保险的规定为：“职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”并未提到灵活就业人员可以参加失业保险。虽然根据《失业保险条例》各地可以根据当地实际情况决定适用参保对象范围，但即使是《条例》中所指的人员也没有明确提及参保对象可以是灵活就业人员。

2. 难以达到保障目的

失业保险是国家通过法规强制实施，由政府负责建立失业保险基金，对非因本人意愿中断就业而失去工资收入的劳动者提供一定时期物质帮助及再就业的一项社会制度。失业保险具有保障失业人员基本生活，预防失业，促进再就业的功能。从实践看，灵活就业人员有的不知道为什么要参加失业保险，有的参加失业保险的目的仅仅为了领取失业保险金。相对养老保险、医疗保险而言，失业保险有其自身特点，养老保险参保目的为老有所养，个人帐户可以继承，医疗保险参保后在医疗方面得到了保障，保障功能明显，但对失业保险而言，参保人获得保障的资格必须是失业。根据《失业保险条例》规定，享受失业金的条件：(1)按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按规定履行缴费义务满一年以上的；(2)在法定劳动年龄内非因本人意愿中断就业的。以南京市为例，2020年7月起灵活就业人员参加失业保险缴费比例为2%，社保缴费基数为3368元，每月需缴纳失业保险费67元，全部由个人承担，按照规定累计缴费满1年不足10年的，每满1年领取失业保险金的期限为2个月；累计缴费满10年以上的，领取失业保险金期限为24个月。例如：一名灵活就业人员个人缴纳失业保险金满1年需804元(67×12)，缴满10年为8040元(不包括每年调整数)，如果该人员在法定劳动年龄内办理了失业手续，其可以享受24个月失业保险金，每月领取标准为14175元。但如果该人员缴纳了10年失业保险而在法定

劳动年龄内没有失业的话，他将无法享受到失业保险金的。那么灵活就业人员参加失业保险的目的究竟是什么呢？个人承担了全部失业保险费，不失业就领不到失业保险金，其结果就是：为了获取领取失业保险金资格而在退休之前办理失业手续。这样无法真正使失业保险起到保障失业人员基本生活，预防失业，促进再就业的功能。

3. 失业标准难以把握

南京市2006年《关于灵活就业人员参加失业保险的操作细则》第一条将“灵活就业人员”定义为：“从事合法社会经济活动且岗位不固定、工作时间不固定、收入不固定和劳动关系不固定，以灵活就业人员身份参加本市基本养老保险并按月足额缴费的人员。”2020年北京市印发《北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法》的通知(京人社就发[2020]19号)，第二条：灵活就业人员主要包括：(一)个体经营者；(二)非全日制从业人员；(三)新就业形态人员(包括依托电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业，但未与新业态平台相关企业建立劳动关系的从业人员)；(四)法律、法规、规章规定的其他灵活就业人员。

如何认定“失业”，是判断参加失业保险后能否领取失业保险金的关键。灵活就业因自身工作时间不固定，其在职时间甚至短至一两周，许多人员经常变换不同的单位，若将其纳入失业保险范畴，会大大增加社保部门的管理和审核负担，而如果无法判断是否真正“失业”，是否确实是“非因本人意愿失业”，失业保险基金将会面临支付风险。同时，会因灵活就业人员与企业职工在判断是否非因本人意愿失业问题上产生不一致，公平性难以保障。

三、灵活就业人员参加失业保险的建议

1. 建立健全灵活就业人员参加失业保险法律法规

随着灵活就业群体的不断扩大，尤其是新就业形态人员(包括依托电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业，但未与新业态平台相关企业建立劳动关系的从业人员)不断增加，亟需出台全国性法律法规，统一对灵活就业人员界定，保证灵活就业群体参保工作有法

可依,既要保持与现行制度相衔接,又要适合灵活就业的基本需求。建立内容完善,覆盖范围广泛的失业保险制度,是我国失业保险制度发展的必然趋势。为此,我国应通过立法,规范失业保险征缴主体、征缴方法以及保险基金的发放和使用,使灵活就业人员参加失业保险从法律上得到保障。

2.将失业保险领取与接受职业培训挂钩

失业保险具有保障失业人员基本生活,预防失业,促进再就业的功能。长期以来,许多人误认为失业保险功能仅为领取失业保险金,而事实上这只是失业保险功能之一,失业保险还有预防失业和促进再就业的功能。《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》(国办发〔2020〕27号)明确提出“对灵活就业人员开展针对性培训。将有创业意愿的灵活就业人员纳入创业培训范围,组织开展开办店铺、市场分析、经营策略等方面的创业培训,促进提升创业能力和创业成功率。支持各类院校、培训机构、互联网平台企业,更多组织开展养老、托幼、家政、餐饮、维修、美容美发等技能培训和新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域新职业技能培训,推进线上线下结合,灵活安排培训时间和培训方式,按规定落实职业培训补贴和培训期间生活费补贴,增强劳动者就业能力。”一方面将失业保险基金更多地用于职业培训,提升技能,坚持培训以就业为导向,可以为高质量发展发挥积极作用。另一方面,将失业人员失业保险金领取与职业培训相衔接,可以解决“失业”难界定的问题,避免部分灵活就业人员在从事隐性就业的同时领取失业保险金,我们可借鉴德国的失业保险制度做法,采取强制性做法,将失业保险金的领取与接受职业结合起来,即灵活就业人员在领取失业保险金的同时必须接受职业培训。

3.针对灵活就业人员特殊性制定相关政策

建议一:灵活就业人员分类参加失业保险。在我国,灵活就业人员主要由以下三部分构成:1、自营劳动者:包括自我雇佣者(自谋职业)和以个人身份从事职业活动的自由职业者等。2、家庭帮工:即那些帮助家庭成员从事生产经营活动的人员。3、其他灵活就业人员。主要是指非全时工、季节工、劳务承包工、劳务派遣工等一般劳动者。对于前两类“自营劳动者”及“家庭帮工”来说,很难认定其是否失业,建议这

两类人员不应纳入失业保险参保范围,对于第三类“其他灵活就业人员”,因其事实已与用人单位建立了劳动或劳务关系,只是因为工作时间不固定等原因未在单位参保,因此建议将此类型人员纳入到灵活就业人员参加失业保险范围内。

建议二:为灵活就业人员建立失业保险个人帐户。现行灵活就业人员参加失业保险的地区一般都规定失业保险费全部由灵活就业人员个人承担,为了获得领取失业保险金资格,他们往往会在退休前办理失业手续。如果建立失业保险个人帐户,规定退休时,失业保险中个人帐户可以转入自己养老金个人帐户中,这样将大大降低灵活就业人员的失业率。

建议三:由灵活就业单位与个人共同承担失业保险费。因衡量灵活就业人员是否“失业”,是否“非因本人意愿失业”,在监管方面难度较高,为保障基金支付合理性及保证基金支付公平性,可以在简化灵活就业人员参保手续的基础上,将灵活就业人员失业保险费缴费全部由个人承担改为由灵活就业单位与个人共同承担,在灵活就业人员非因本人意愿失业时可以由所在的灵活就业单位出具相关失业证明,从而保障基金支付趋于公平合理。

四、结语

综上所述,根据对灵活就业人员失业保险的现状进行阐述,分析了保障机制不够健全等问题,同时考虑失业人员的实际情况,提出相关建议,共同探讨更好地为灵活就业人员提供保障。

参考文献:

- 【1】姜丽美.灵活就业人员失业保险制度出台难原因剖析及对策建议.石家庄经济学院学报,第33卷第4期,2010年8月 90-93
- 【2】刘澎.灵活就业人员参加失业保险问题的探讨.中国环境管理干部学院学报,2007(6):123-125
- 【3】洪萍.对灵活就业人员实施失业保险制度的思考.《经济师》2008年第8期 288-289

(作者单位:秦淮区人社局)



目前我区季节性用工荒的几点思考

胡华秋 / 文

最近一段时间,随着国内消费和生产的回暖,各行各业的用工需求持续上升,缺口开始变大,甚至是往年春节前才会出现的季节性“用工荒”,今年也大幅提前。我区作为新能源汽车生产基地,制造业缺工尤为明显。近期,区人社局相关负责人走访 20 家开发区制造业企业,数据统计短期缺工 2511 人,全区范围内缺工数量将更大。针对我区企业“用工荒”提出几点思考:

一、目前“用工荒”的结构性矛盾是国内普遍存在的共性问题。数据显示:今年,我国求职人数从二季度的 74.3 万人下降到三季度 49.2 万人;用人缺口也从二季度的 74.6 万人,上升到 82.4 万人。在最缺工的 100 个职业排行中,前几名都来自服务业和制造业。据走访了解,我区几大新能源汽车生产企业普遍反映缺工数量大且留人难的问题。南京比亚迪汽车有限公司短期缺工超 500 人;南京创维家用电器有限公司缺工超 500 人;南京欣旺达新能源有限公司近期缺工 300 人,远期缺工数千人。

二、岗位工资暴涨仍然招不到人是用人单位的“痛点”。不仅是服务业,随着下半年制造业订单的增加,蓝领工人的需求也迅速提升。而近几年,由于技术工种的抢手,一些蓝领工人的薪资标准,早已超过了普通白领,而今年,这种差距更大了。据统计,我区制造业蓝领工人薪资标准均已超过 5000 元,部分一线岗位月薪在 8000 元以上。

三、企业进行了生产线智能化改造却招不到技术工人。部分企业进行了生产线智能化改造,大大缓解了招普工的压力。可新的难题来了,能够操作智能生产线的

工人招不到,工资高且留人难。数据显示,今年第三季度,在我国缺工最严重的 100 个职业排行中,有 19 个新进排行的职业与制造业直接相关,如“仪器仪表制造工”“汽车零部件再制造工”等;而“装配钳工”“工具钳工”等工种,短缺程度还在加大。据走访了解,南京比亚迪汽车有限公司 1-5 月份共招新员工 307 人,到 8 月底,新员工流失达 156 人,流失率达 50.8%。

四、就业观念不正确导致求职难。一项针对在校学生就业的研究显示:在校学生的择业观念也已经发生改变。近 5 年,大概有 40% 左右学习与制造业相关专业的学生,并不愿意从事制造业。因为制造业的工作环境跟办公室的环境不一样,新一代就业的学生,工资的因素在他们就业选择中间已经不像过去那么重要了,因为他们更重视自己要长期从事的行业、职业、工作环境。据了解,我区仅有的一所职业中专校,学生毕业直接进入企业入职的不足 15%,绝大部分学生选择升学或从事与专业无关的工作。

综合以上几点因素,建议如下:一是短期来看,用工企业应该根据劳动者的需求,对工作环境进行相应调整,提高工资福利待遇,强化企业人文关怀;长远来说,只有全社会对于“蓝领工人”的认识逐步提高,给他们更多的晋升和发展空间。二是要政府职能部门、社会组织、企业共同努力,加大劳动者技能提升培训力度,让广大劳动者适应企业用工需求。只有这样制造业、服务业的结构性用工荒才能根本缓解。

(作者单位:溧水区人力资源和社会保障局) ●

企业工伤预防工作困境及思路

王思思 / 文

【引言】

工伤预防是建立健全工伤预防、工伤补偿和工伤康复三位一体工伤保险制度的重要环节，不仅能有效保障职工的生命健康安全，更是促进企业稳定发展和社会稳定的关键手段。近年来，我国工伤保险制度在修订改革过程中越发重视工伤预防工作，新修的《工伤保险条例》中更是专门增加了预防宣传的基金列支。但企业尚未完全投身于工伤预防与工伤保险相结合的实践中，在日后的工作中，应抓紧落实企业主体责任，凸显工伤预防在工伤保险领域和企业经济发展中的重要地位。

一、企业工伤预防现存问题

1. 预防意识不强。

虽然从《工伤保险条例》实施以来，我国业界提倡事故预防的呼声越来越大，但是由于实行期间段、配套政策不够完善，企业从政策理解、自觉认同到主动参与还需要一个过程。根据对溧水辖区注册登记的制造业、运输业、建筑业等重点企业的走访调查，笔者发现在安全生产的重压下，企业确实做了一些工伤预防工作，如在厂区张贴安全标语，在车间悬挂安全标志，在固定位置摆放劳保用品等。但这些多为一些应对安全检查的表面工作，实际效果十分有限。特别从是近两年我市提供免费的“持续改善与现场互动式工伤预防培训”实行效果来看，要求企业参与时，被许多企业以影响生产为由，屡屡遭拒，更是体现出企业对于工伤预防工作的懈怠。

2. 队伍建设落后。

建立健全工伤预防机制，对工伤保险机构和企业单位提出了更高的要求。一方面企业内部应安排相对稳定且具备相关知识的安全管理人员来配合落实工伤预防工作，另一方面工伤保险机构需要成立一个专门的事故预防机构，应由既熟悉安全生产监督、管理，又了解工伤保险业务的人员组成，用以宣传巡查预防工作实施情况。双方互相配合，方能更好的达到预防成效。但是在市场经济的竞争压力下，企业招录专业的安全生产管理人会增加企业运营成本，大部分的企业没有长远的战略眼光，进而忽视工伤预防工作。

3. 缺乏监管机构。

《工伤保险条例》第四条：“用人单位和职工应当遵守有

关安全生产和职业病防治的法律法规，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。”这是一种务虚的表达，并未明确企业落实安全生产最基本的措施和标准，这种法治瓶颈制约了工伤保险机构对于企业工伤预防工作实效的监督和评判。此外社保机构工作人员有限，光处理大量的工伤认定申请和工伤待遇支付工作就已分身乏术，缺乏精力和资本来成立专门的工伤事故预防机构实施监督工作。

二、落实企业预防工作的思考

1. 出台配套政策，提供制度支持

前文已经阐述现行工伤保险制度未明确经费支出实施细则，对目前的工伤预防工作有一定的局限性。笔者认为制定细则时，不仅要对工伤保险基金用于工伤预防方面的费用比例和用途做出明确的硬性规定，还要健全工伤预防费开支的财务制度、审计制度等监督机制，保证专款专用、严防基金滥用。另外经办机构应深入调查并根据参保单位工伤保险费支出比例、工伤事故概率、职业病危害程度等因素建立科学合理得分费率浮动机制，从而增强企业安全意识，调动参保积极性。

2. 强化行政机构监督管理机能

社保经办机构应聘选熟悉安全生产和工伤保险业务的专业人员组成工伤预防专门机构，对用人单位的用工环境、安全生产措施等进行监督检查。其次应促进国家安全生产管理部门与工伤保险管理部门相互协作，建立长期稳定的合作机制。另外督促用人单位组建安全生产监督管理部门，形成事事有人管，层层有责任，目标一致、分工明确、职责清楚、行动统一的安全网络。内外合作共同营造安全的用工及生产环境。

3. 落实企业主体责任

企业首先应建立横向到底，纵向到底的安全责任体系，层层设立安全责任人，实行下级对上级的安全生产逐级负责制，并通过签订安全生产责任书的形式落实到每一位职工。其次应根据实际情况制定年度安全培训计划，加强安全管理，实行安全事故过程管理和责任追究制度，形成长期稳定的工伤预防工作机制。最后创设工伤保险宣传、教育和培训平台，注重生产的同时狠抓安全生产教育。另严格遵资格准入制度，对生产员工进行安全生产考核合格后方可上岗，

富民创业担保贷款 还是按经营所在地申报比较好

范 围/文

富民创业担保贷款(简称“创贷”)申报有按贷款人户籍地申报和按生产经营所在地申报两种形式。溧水区“创贷”一直采用的是按生产经营所在地申报这种方式。笔者认为“创贷”按贷款人生产经营地申报较好。

一、按贷款人生产经营地申报,能提高贷款人积极性。

“创贷”自设立以来,在我区经历了由百姓不接受到欢迎接受,再到争相贷款的过程。“创贷”已经是当地百姓喜闻乐见解决生产经营资金短缺的来源方式。按贷款人生产经营地申报,贷款人相互之间起到了宣传、互相带动的作用。

二、更能发挥“创贷”经办银行拓展业务的积极性、主动性

“创贷”经办银行在我区经历了服务积极性不高到有积极性,再到争取业务的转变过程。因贷款经办银行与贷款人之间地理位置较近,银行便于了解贷款人生产经营动态情况、便于跟踪服务、适应服务需求。为拓展放款业务,以区农商银行为代表的经办银行发挥能动性,主动性联系贷款人,还介绍宣传“创贷”政策;人社部门也可根据贷款人具体情况,听取经办银行意见后给予经办银行一定的政策支持。

三、按贷款人按生产经营地申报,能堵住“不良者”可趁之机

随着“创贷”贷款规模的增大,确保贷款资金和贴息资金安全就显得越发重要。“创贷”按经营所在地申报,便于对贷款人进行核实,是确保“创贷”资金和贴息资金的安全非常

有效的措施。

为确保“创贷”资金和贴息资金安全我们采取了如下措施:

1、采取“事前审核、事后再核、跟踪监管、人机结合比对”等有效措施。规范“创贷”审批流程,掌控监管力度确保贷款资金、贴息资金安全。

2、与财政及各家经办贷款银行等单位加强联络。建立跨部门协调工作机制形成监管合力。

3、局工作人员和社区、银行工作人员一道定期走访贷款用户。实地追踪了解贷款资金用途、使用效果、客户需求确保贷款资金安全有成效。

4、对查出、发现的违规情况给予及时更正,对冒领资金给予追回。

“创贷”按经营所在地申报能极大的方便人社、银行、基层社区工作的开展。其中非常重要的是“创贷”工作需要基层社区(村)镇(街道)密切配合。基层工作人员对基层情况较为熟悉。他们工作在基层,在第一线熟知情况,对贷款者经营和诚信情况比较了解。建立在基层社保员核实、推荐的基础上的贷款可信度较高。基层人员的密切配合能确保资金的安全度,能有效预防假冒创业者冒骗贷款和贴息资金。

综合来看:富民创业担保贷款还是按经营所在地申报比较好。(作者单位:溧水区人社局) ①

建立健全定期考核制度,尤其加强对企业安全生产管理人员和事故多发岗位职工的工伤预防专题培训。

【结语】

工伤事故适用于“冰山法则”,表面上的损伤仅职工个人的健康权、医疗费用、伤残赔偿金,实际上受伤职工亲属精神受创、误工、维修设备、新员工培训,企业形象受损等损伤不可估量。强化工伤预防工作既有利于促进企业安全生

产,又能降低事故发生频率,保障企业职工的健康和安全,起到维护社会稳定的重要作用。所以,促进企业工伤预防工作的全面开展,必须要贯彻预防大于工伤补偿的指导思想,遵循安全生产第一的原则,加强事故隐患排查整改工作,落实物防人防相结合的工作方法,把事故消灭在萌芽状态。(作者单位:溧水区人社局) ②

“纪念建党 100 周年”征文

党支部“五微”行动 向建党百年献礼

唐付林 / 文

今年是建党 100 周年,也是“十四五”规划开局之年,中共南京市六合区人力资源和社会保障局委员会决定开展“五微”(微故事、微党课、微创新、微目标、微服务)行动,目的是加强支部建设,增强党员“积小善而存大德”的意识,让党员精神面貌焕然一新,让支部工作再上新台阶,同时,也作为人社部门向建党百年献礼。

“五微”行动创品牌

推出“五微”行动,目的是提升支部凝聚力和战斗力,让行动起到锻炼党员能力,展现党员风采的作用,行动中有好的事例,可以制作成“微视频”宣传,总之是角度要小,意境要大,努力把平常做到特长,这就是品牌。在新的一年里,支部鼓励党员写出高质量的“微故事”,讲出高水平的“微党课”,搞出高层次的“微创新”,列出高标准的“微目标”,提出高规格的“微服务”,更好地服务民生。

“微故事”登上大平台。今年支部将做好“微故事”推送工作,“微故事”涵盖“党员微故事”“人社微故事”这两块。“党员微故事”突出人社部门优秀党员的先进事迹,以及突出成绩等。“人社微故事”主要是人社部门职工在工作中取得的成绩,在生活中闪光故事等。以小见大,有感召性和示范性,突出正能量,弘扬事业魂,并择优在相关媒体上宣传报道。“微党课”赢得大讲坛。以“微型党课”“微信党课”“微型座谈”等形式,将理论接地气,讲解追求通俗易懂,将实践接人气,注重实用实效。用“微党课”教育党员、管理党员、监督党员、服务群众。形成“支委讲党课,党员谈体会,书记做点评”的模式,将“大主题”和“小讲台”“大理论”和“小事件”相结合,见微知著、寓教于乐,对广大党员进行“微党课”教育,丰富拓展支部活动的内涵。

“微创新”立足大天地。支部通过系列“小突破”“微点子”“微举措”创新党建工作模式,突出主题内容,提高党员、职

工参与度,打造独具单位特色的“主题党日 +”活动。以科室为单位,落实“一岗双责”工作,以党员为骨干开展“微创新”活动,从科室便民服务到行风建设等方面入手,让人社部门整体工作都得到提升,通过此项活动,让科室创新理念深入人心。

“微目标”聚焦大视角。支部通过党建活动服务行政工作,实现党建“微目标”,加强党建目标任务管理,让支部每一个党员都有自己的“小目标”,尤其是在“五微”行动项目上不落空、不掉队。让每个党员的“小目标”最终拼凑出支部一个大目标,目前人社部门各科室科长们绝大部分是党员,此项工作与科室目标任务挂钩,这样可以形成比学赶超模式,有利部门工作地开展。

“微服务”融入大格局。支部倡导党员“多一点用心、多一点真心、多一点耐心”的“三多”服务理念,对窗口提出“不吝啬微笑,尽举手之劳”的服务口号,要求党员要率先垂范,讲明科室服务要求就是党员服务标准。其中“微服务”有两层含义:一是业务职能内的服务;二是业务职能外服务,如直接对帮扶、公益服务、志愿服务等。

“五微”行动树新风

行动确立新高度。党建引领,“五微”先行,行为标杆,营造“人人参与,个个达标”的氛围,支部书记找准定位,明确自己在“五微”行动中的角色,努力推动“五微”落到实处,把“五微”作为扛杆撬动支部工作,只有这样,才能让支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用得以发挥,才能让党员、职工干劲十足,有效促进各项工作地开展。

行动打开新局面。“五微”行动支部试水先行,目的是打开支部工作新局面,用这个手段,创新工作举措,努力实现党员“人人有目标,个个有责任”支委对项目进行筛选认定,针对各位党员特色,因人制宜、因事制宜开展活动,总之,以

新一届村(社区)党组织班子“实干为民再奋斗”

南京党建

全市新一届村(社区)党组织班子中开展“实干为民再奋斗”行动,推动新班子对标找差再出发,创新实干再突破,确保“选得好更干得好”。

上好一堂政治建设课,由各区区委书记为村(社区)党组织书记上一次专题党课,教育引导全市基层党员干部更加自觉增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

谋好一份任务施工图,新班子要按照市委“对标找差、创新实干”要求,尽快开展集中调研,广泛征求群众“急难愁盼”问题和对新班子的意见建议,对标先进、找准差距、比学赶超,认真谋划任期第一年的工作思路。

干好一批群众关心事,新班子要聚焦当前最急迫、群众最关心的身边事,谋划“开门一件事”,展现新班子“上马就干,马上就办”的作风。具体可结合为民服务专项资金使用、常态化帮扶困难群众等工作,围绕村(社区)基础设施建设、集体经济发展、环境卫生整治等事项,明确目标任务、提出

具体措施、确保抓出实效,让党员群众看到新变化、得到真实惠。

办好一轮专题培训班,市区街联动开展换届后大规模集中轮训,聚焦习近平新时代中国特色社会主义思想、乡村振兴、城乡基层治理、党风廉政等内容,结合建党 100 周年党史学习教育,5 月底前,市级举办村(社区)党组织书记、主任示范培训班;6 月底前,各区完成对新任村(社区)“两委”成员的全员轮训。

开好一次组织生活会,认真学习贯彻中组部关于召开 2020 年度基层党组织组织生活会和开展民主评议党员通知要求,3 月底前召开新班子履职后的第一次组织生活会。认真对照党章、党支部工作条例(试行)和农村基层党组织工作条例等规定的职责任务,对照党员群众对新班子的新希望新期盼,深入查摆问题,严肃开展批评和自我批评,抓好问题整改落实。①

推进工作作为要务,支部倡导的“五微”行动,就是力足当下,勿以小善而不为,从小事做起,做好事,干成事。

行动推出新形象。“五微”行动要让全体党员都动起来,良好的形象都是正能量活动带出来的,单位党员素质高,学习抓的紧,行风就不会差,部门形象是大家共同维护出来的,“五微”行动就是让大家各尽所能、各尽其责,实实在在地让党员“登台唱戏”亮身份,比学赶超争荣誉,让普通群众追求上进,共同呵护部门良好形象。

行动提升新力量。只有党员素质提高了,支部这面旗才会更鲜艳、更夺目。通过“五微”行动来创建党建品牌,让党员学党章党规、学系列讲话、学业务、学文化热情再提高,让党员、职工服务群众的能力,解决实际问题的能力再提升,让党员干部带头,大家心往一处想,劲往一处使,这样工作一定会更上一层楼。

“五微”行动见思想

务实党建出新。通过“五微”行动,其实就是“先锋引领+业务工作”打造务实党建。以党建引领各项工作,坚持在党建活动方式上更有实效地服务行政业务工作,在考核手段

上突出对完成指标的贡献率,把党建工作落实、落细、落地是支部工作的初衷,党建的生命力和基石就是“务实”两字,在务实中创新,在创新中务实,为人社工作争先进位营造良好的氛围。

特色党建出众。通过“五微”行动,即“品牌项目+创新思路”打造特色党建。面对新情况、新问题,应更进一步创新党建工作思路,狠抓党员队伍建设,积极探索丰富多彩的党员教育方式,以打造党建品牌项目为抓手,不断拓展“党建+”的内涵和外延,让党建工作摸准党员内在动力的燃点,外在引力的亮点,为特色党建出实招、献实策,努力开创支部工作新局面。

品牌党建出彩。通过“五微”行动打造“党员教育+制度管理”品牌活动。在创建过程中,继续建立完善相应制度,形成高效优质的“党员教育”管理机制,发挥党员的表率作用,充分调动党员参与的积极性,激活党员干事激情,鼓励党员从“观众席”走上“演讲台”,以灵活生动的方式为党员“讲党课”“说故事”,以身边人讲身边事的方式,弘扬正能量,营造新风尚。(作者单位:六合区劳动就业管理中心)②

“纪念建党 100 周年”征文

追寻红色足迹 牢记初心使命

——高淳区人社局党委开展“学党史、祭英烈”专题活动

倪强 / 文



为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，缅怀革命先烈，弘扬英烈精神，传承红色基因，更好地学党史、悟思想、办实事、开新局。4月10日，高淳区人社局党委利用周六休息日，组织开展了“学党史、祭英烈”专题活动。

1933年，中共高淳第一个党支部在烈火中诞生，1938年，新四军“东征初抵高淳”，高淳成为溧高、宣当边区抗日活动中心，广大军民同仇敌忾、前仆后继，与日伪顽展开殊死斗争，著名的溧高、

东坝战役战果赫赫，威震四方，英烈们用鲜血与生命谱写了曲曲壮歌。新四军北撤后，高淳人民不屈不挠，坚持斗争，抗丁、抗捐、抗粮，迎接大军渡江。在反帝反封建的严酷斗争中，在建设和保卫祖国的伟大壮举中，众多革命志士献出了宝贵生命。他们冲锋陷阵、血染沙场；坚贞不屈、高歌就义；忠于职守、以身殉职。先烈们的业绩和英名彪炳青史、光照千秋。为纪念他们，1994年6月，中共高淳县委、高淳县政府决定在游子山南麓兴建烈士陵园。

松青柏翠，庄严肃穆，高淳区人社局全体党员



在烈士纪念碑前整齐列队。两位党员代表护送花篮至纪念碑正面基座前,以局党委名义敬献花篮。鲜花绽放,松柏常青,寄托着新时代高淳儿女对革命烈士的永远缅怀和崇高敬仰。全体党员庄严肃立,向英勇献身的烈士们行三鞠躬礼。礼毕,局领导领誓,全体党员在纪念碑前重温入党誓词。随后瞻仰纪念碑,致敬先烈。

烈士陵园祭扫后,区人社局全体党员又来到高淳区桠溪街道跃进村西舍自然村。1943年,新四军16旅和苏南地委在西舍村建立溧高县抗日民主政府,成为溧高县委乃至苏南三地委活动的中心。革命前辈们在此地建立抗日游击根据地(今西舍村),设立学校、抗日兵工厂、纺织厂等,抗击日伪军,开展减租减息、扩武招兵、剿匪反霸等工作,在苏南抗日战争史上留下了浓墨重彩的一笔。叶飞、王必成等新四军高级将领,曾多次住宿西舍村,在这里指挥苏南抗日。因此,西舍村也被称为苏南抗日红色堡垒。2016年6月,西舍被南京市委党史办命名为党史教育基地。2017年3月,西舍红色堡垒被纳入高淳区“一馆多基地”党性教育专线。

走进西舍村,随处可见红色主题绘画、饱含正能量的红色宣传语,村头立着一面火炬雕塑,墙上

的壁画写着“红色情怀、红色西舍”。复建的抗日兵工厂、纺织厂、溧高县抗日民主政府等,再现了那激情岁月的生动场景。活动中,区人社局党员们在溧高县抗日民主政府大会堂纪念馆、国华中学、兵工厂等旧址前,重温了抗战时期那段硝烟弥漫的岁月。瞻仰革命前辈战斗和生活过的红色乡村,在党史教育基地接受了深刻的党性教育,感受革命先驱为国为民、浴血奋战的高尚情操。

最后,区人社局党员们来到溧高县抗日民主政府大会堂,集中听取了区委党校刘荣老师的专题授课。刘荣老师紧紧围绕学习贯彻习近平总书记有关党史学习教育的重要讲话精神,以“学党史、守初心、担使命”为题,用生动的语言、丰富的史料和多元化的视角,充分解读了学习党史的意义、重点和方法。课后,党员们纷纷表示在红色堡垒——西舍村的革命旧址现场听课,非常有特色也很受教育。下一步要按照区人社局党委的部署,高标准、高质量地开展好党史学习教育,从党的百年伟大历程中汲取前进的智慧和力量,努力做好今年人社各项工作特别是民生实事项目,为“强富美高”新高淳建设作出更大贡献,以优异成绩迎接建党100周年。



超出工伤医疗费报销部分谁来支付

南京经开区调处中心

【基本案情】

贺某于2017年10月10日起在经开区某陶瓷公司工作,2018年7月19日工作期间被滑落的粉袋砸伤后被认定为工伤,2019年6月16日经劳动能力鉴定需康复半年。期间,贺某要求陶瓷公司支付其自行垫付的工伤医疗费。陶瓷公司认为,公司已为贺某参加工伤保险,工伤医疗费已经工伤保险核报,但超出工伤保险目录范围的部分不应由其承担。贺某据此申请劳动仲裁,要求陶瓷公司支付其自行垫付的工伤医疗费。

【案件处理】

仲裁委裁决陶瓷公司应支付贺某治疗工伤超出工伤目录报销范围的费用。陶瓷公司不服,向中级人民法院申请撤销。最终,中级人民法院驳回陶瓷公司要求撤销裁决的请求。

【争议焦点】

本案双方实际争议焦点是:陶瓷公司在依法为劳动者参加社会保险的情况下,工伤医疗费自费部分由谁承担?

观点一:工伤医疗费超出工伤保险报销范围的部分不应当由用人单位承担

根据《工伤保险条例》第三十条规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗,享受工伤医疗待遇。职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医,情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的,从工伤保险基金支付。故不应当由用人单位承担。

观点二:工伤医疗费超出工伤保险报销范围的部分应当由用人单位承担

根据《工伤保险条例》相关规定,在工伤事故中,劳动者承担的是无过错责任,劳动者无法确定如何用药以

及医药费的数额,所以因治疗产生的医药费(未报销的部分)应当由用人单位承担。

【案件评析】

作者赞成观点二:工伤医疗费超出工伤保险报销范围的部分应当由用人单位承担。**1.立法无明确规定。**《工伤保险条例》第三十条第三款规定,治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的,从工伤保险基金支付。条例虽对工伤保险基金支付的医疗费作出规定,但并未对工伤保险基金不予核报的医疗费部分由谁承担作出规定,且其他法律法规也没有明确规定。**2.工伤保险立法精神。**依照《工伤保险条例》第一条规定,工伤保险立法的第一目的是保障工伤职工及时医疗救治和获得经济补偿,第二目的是促进工伤有效预防与职业康复,第三目的是分散用人单位的用工风险。及时救治工伤职工是体现以人为本的根本要求,符合社会各方的利益,让用人单位承担超出工伤保险报销范围的医疗费能促进对工伤职工的全面救治,也是促进用人单位重视劳动安全、开展工伤预防的重要手段。通过国家对工伤保险的强制缴纳,形成“基金池”,分散了用人单位的工伤风险,而非免除用人单位的工伤风险,工伤保险基金不予报销的医疗费仍应由用人单位承担。

【本案思考】

用人单位应当为职工缴纳工伤保险,这是法定义务。在日常用工管理中,用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度,严格执行国家劳动安全卫生规程和标准,对劳动者进行劳动安全卫生教育,防止劳动过程中的事故,减少职业危害。按照国家规定的标准建设劳动安全卫生设施,必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,对从事接触职业危害作业的劳动者定期进行健康检查。

发生工伤时,企业应主动加强与工伤职工和治疗医

员工“试工”猝死，是否工亡引争议

刘培军 / 文

最近，河南民工李某在上海某防护用品公司“试工”期间猝死的新闻上了热搜。李某到岗仅2小时，公司是否应该赔付，责任如何区分引起了网友热议。某防护用品公司当时拒绝赔付的理由是李某尚处于“试工”阶段，双方不属于劳动关系。本文即来探讨一下什么是“试工”，企业的理由又是否站得住脚。

关于“试工”，需要首先明确，这不是一个法律上的概念。《劳动法》、《劳动合同法》以及其他法律法规中均没有“试工”这一说法。从通俗意义上来理解，“试工”是正式工作之前试做一段时间的工作，这个概念与《劳动合同法》上“试用期”类似，但在实际操作过程中，很多企业对于“试工”人员是不发放工资的，而“试用期”人员的工资、福利标准均在法律法规中有明文规定。

那如何区分劳动者是属于“试工”还是“试用”呢？根据《劳动合同法》的规定，只有劳动者与用人单位约定了“试用期”，劳动者在约定的试用期内才属于“试用”，否则用人单位不得按“试用期”对员工进行管理，而“试工”不属于法律概念，如果劳动者符合劳动关系认定要件，应认定劳动者与用人单位构成事实劳动关系。

回到李某猝死的这个案件，该案争议的焦点其实在于李某与该防护公司是否构成事实劳动关系。

现阶段判断双方是否属于事实劳动关系一般是比照原劳动和社会保障出台的《关于确立劳动关系有关事项的通知》中确认的三项要求：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中如果李某符合上述认定标准，即应认定为事实劳动关系。

该案之所以引起这么大的争议在于李某入职仅两个小时，但实际上，李某入职时间长短与其是否属于事实劳动关系无必然联系。根据后续新闻报道来看，上海某防护用品公司已经为李某进行了工伤认定的申报工作，也能说明单位已经认可了李某劳动者的身份。

这种情况如果发生在江苏，会如何处理呢？《江苏省劳动合同条例》第十三条规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位安排劳动者参加上岗前培训、学习的，劳动关系自劳动者参加之日起建立。”在江苏省内，如果有材料证明劳动者参加企业安排的“试工”符合该条标准，那双方之间同样应认定为事实劳动关系。（作者

单位：栖霞区劳动人事争议仲裁院）

院的沟通对接，及时掌握工伤职工治疗情况，建议优先选用符合工伤保险诊疗项目、药品目录、住院服务标准中的诊疗及用药措施。但在现实中，往往会发生使用超出目录范围的治疗及用药情况，这就需要企业在为职工

缴纳工伤保险的同时，再通过为职工购买商业保险分担风险等措施予以保障，既能保障工伤职工得到全面有效治疗，从而也可以最大程度为企业减少用工成本。●

受疫情影响停工，职工工资如何支付？

赵萌萌 / 文

【案情介绍】

2019年10月21日，王某入职南京某公司经营的酒店从事厨师工作，月工资为6500元，双方一直未签订书面劳动合同。2020年1月25日，公司开始放春节假期。由于受新冠肺炎疫情的影响，公司直到2020年4月1日才开始复工经营。

2020年3月21日，王某发现部分同事已经上班。次日，王某同事张某通过手机微信向厨师长马某询问单位何时复工，马某答复：“老板又找了一批人，你再找找活。”王某据此认为公司已单方解除了劳动关系，于是申请劳动仲裁，请求确认双方劳动关系，主张未签订劳动合同的双倍工资差额及2020年2、3月的工资。

2020年3月30日，仲裁委向王某出具仲裁申请时间确认书。当日，王某向法院起诉。一审法院判决：该公司与王某自2019年10月21日至2020年3月22日存在劳动关系；公司应向王某支付未订立书面劳动合同期间的双倍工资差额26000元及2020年2月工资6500元、3月生活费1616元，合计34116元。二审法院维持原判。

【律师说法】

本案主要涉及到三个方面的法律问题：一是没有劳动合同，如何认定劳动关系？二是没有签订书面劳动合同，用人单位是否应当支付双倍工资？三是疫情期间用人单位停工的，职工工资如何支付？

关于第一个问题：《劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。只要用人单位与劳动者符合法定主体资格，用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动，并且劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分等，就应当认定劳动关系成立。

现实中，用人单位因为法治意识淡薄等原因，不与劳动者签订书面劳动合同的情况时有发生，但这并不影响劳动关系的确立。本案中王某与公司形成事实劳动关系，法院依法确认了劳动关系存在。如果用人单位不愿签订书面劳动合同，劳动者平时应当注意收集和保留有关证据，如工资单、工作证、服务证、考勤记录、工作群聊天记录、工作服以及同事的证言等证据。一旦发生争议，可以提供上述证据证明劳动关系的存在。

关于第二个问题：《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。因此，未签书面劳动合同，用人单位需要向劳动者支付二倍工资，支付时间从第2个月起算。

本案中，公司没有与王某签订书面劳动合同，需要支付王某自2019年11月21日至2020年3月22日期间共计4个月的二倍工资差额，即26000元。另外需要注意的是，如果用人单位一直未与劳动者签订书面劳动合同，双倍工资的支付上限为11个月。因为按照《劳动合同法》第十四条第三款和《劳动合同法实施条例》第七条的规定，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为双方已订立无固定期限劳动合同。

关于第三个问题：因疫情影响用人单位停工的，在此期间职工工资的支付，应当按照《江苏省工资支付条例》第三十一条“用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工

员工拒将社保关系转入,单位可否解除劳动关系?

杨丹 / 文

【案例介绍】

王某于2017年3月入职北京一家公司,担任销售专员职务,但一直未办理社会保险关系转入手续。2017年6月至9月,公司数次催告王某办理社会保险关系转入手续,但王某以各种理由拒绝办理。2017年10月18日,公司以王某“拒不配合办理社会保险关系转入手续,损害公司利益”“严重违反规章制度”为由,解除其劳动关系。

当天,王某申请仲裁,要求公司向其支付违法解除劳动关系的赔偿金。仲裁委经审理查明,公司规章制度确实就员工社会保险转入程序及相关风险进行了规定,最终驳回王某的仲裁请求。

【争议焦点】

劳动者不配合用人单位办理社保关系转入手续,由此造成的法律风险由谁承担?

【法院审理】

《劳动法》第72条规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。《社会保险法》也规定,用人单位和职工均应当参加社会保险。由此可知,参加社会保险是用人单位和劳动者双方的法定义务。

因此,劳动者不配合用人单位缴纳社会保险费的行为,本身就是逃避这项法定义务,影响了劳动

关系的正常履行,而且用人单位面临法律风险。因此,这是劳动者的一种严重过错。用人单位从合理合法规避法律风险的角度出发,解除与劳动者的劳动关系并无不妥。

【建议】

从更为稳妥的角度考量,因法律对劳动者不配合用人单位办理社保关系转入手续并未作出明确规定,建议用人单位可以通过规章制度的完善来防范风险。

如本案中的用人单位,将这种行为规定为“严重违反用人单位规章制度”的情形之一,就是一种正确的方法。发生相关情形时,用人单位可依据《劳动合同法》第39条关于“劳动者严重违反规章制度,用人单位可解除劳动合同”的规定,合法解除劳动合同。

此外,用人单位还可通过试用期录用条件来约束劳动者的行,明确“劳动者不配合用人单位办理社保关系转入手续的,不予录用”。发生相关情形的,用人单位可以在试用期满前解除与劳动者的劳动关系。

(来源:劳动关系与工伤) 

资标准的百分之八十支付劳动者生活费。国家另有规定的,从其规定。”的规定处理。

本案中,王某2020年1月工资已收到;2月工资,公司应当按照合同约定支付;3月停工期间,公司应当按不低于当地最低工资标准的80%发放生

活费。因此,法院判决公司向王某支付2020年2月工资6500元以及3月生活费1616元(南京地区现行最低工资标准2020元/月×80%),是于法有据的。(来源:苏工视点) 

劳动争议法官教你合法维权 100 条(续)

南京市江宁经济技术开发区法院

【第 70 条】用人单位应当在劳动者离职后及时出具解除劳动合同证明,以便劳动者申领失业金和重新就业。

【第 71 条】双方约定劳动者负有保密或者竞业限制义务的,不论以何种方式离职,劳动者均应当继续履行相关义务。

【第 72 条】用人单位应在劳动者离职后按月支付竞业限制经济补偿,标准不得低于劳动者离职前 12 个月的月平均工资的 $1/3$,且不得低于最低工资标准。用人单位未按约支付经济补偿,劳动者可以不履行竞业限制义务。

【第 73 条】用人单位可以在竞业限制期限内解除竞业限制协议,但应额外支付劳动者 3 个月经济补偿。用人单位在劳动者离职后 3 个月未支付经济补偿,劳动者可以解除竞业限制协议。

【第 74 条】劳动者违反竞业限制约定的,用人单位有权要求劳动者返还已经获得的违约期间的经济补偿,并要求劳动者支付违约金。劳动者支付违约金后,仍负有继续履行竞业限制协议的义务。

(四)社会保险待遇

【第 75 条】当事人对工伤认定不服的,可以提起行政复议、行政诉讼;对劳动能力鉴定结论不服的,可以提起复核。

【第 76 条】劳动能力鉴定结论作出之日起一年后伤情发生变化的,当事人可以申请复查鉴定。

【第 77 条】停工留薪期间,用人单位负有护理工伤职工的义务,并且应当按照原工资标准支付劳动者停工留薪期工资,不包含加班费。

【第 78 条】停工留薪期限由签订服务协议的工伤医疗机构、工伤康复机构出具的休假证明确定,一般不超

过 12 个月。停工留薪期超过 12 个月的,必须经过劳动能力鉴定委员会确认,但最长不超过 24 个月。停工留薪期满后,劳动者应当返岗工作。

【第 79 条】一次性伤残补助金在劳动能力鉴定结论出具后即可主张,具体标准为本人工资的一定倍数:本人工资,是指伤前 12 个月平均月缴费工资,且不得高于统筹地区职工平均工资的 300%,不得低于统筹地区职工平均工资的 60%。

【第 80 条】无论以何种方式解除或终止劳动合同,五至十级工伤职工均可以主张一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。具体金额如下:

等级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
医疗补助	20万	16万	12万	8万	5万	3万
就业补助	9.5万	8.5万	4.5万	3.5万	2.5万	1.5万

【第 81 条】除被迫辞职的情形外,工伤职工提出解除劳动合同,且距法定退休年龄不足 5 年的,一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金按下列方式递减:工伤职工达到法定退休年龄或者办理了退休手续的,不再享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

【第 82 条】用人单位在劳动者发生工伤时依法参加了工伤保险,但之后发生停缴、欠费:该停缴、欠费期间发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、一次性工伤医疗补助金由用人单位支付;伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金、一次性伤残补助金、丧葬补助金、一次性工亡补助金由工伤保险基金支付。

【第 83 条】用人单位在劳动者发生工伤时未依法

参保,在补缴了工伤保险费和滞纳金后,新发生的费用由工伤保险基金支付,包括新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、伤残津贴、一次性工伤医疗补助金、供养亲属抚恤金。

【第 84 条】用人单位可以与工伤职工自行协商处理工伤赔偿事宜,但应遵循公平合理原则。如果赔偿协议订立于工伤认定和伤残评定之前,且约定赔付金额明显低于法定赔偿标准,用人单位可能面临协议被撤销,进而需要补足劳动者工伤保险待遇差额的风险。

【第 85 条】用人单位分立、合并、转让,工伤职工转入承继单位的,承继单位承担工伤保险责任,并应到当地经办机构参加工伤保险或者变更工伤保险关系。工伤职工不转入承继单位的,按照解除、终止劳动关系时享受的有关待遇执行。

【第 86 条】劳务派遣劳动者在用工单位工作中发生工伤,由派遣单位承担工伤保险责任,由用工单位承担连带责任。劳务派遣劳动者因上下班途中发生交通事故发生工伤,由派遣单位承担工伤保险责任,用工单位无过错的,不承担责任。

【第 87 条】劳动者因第三人侵权受到人身伤害,同时构成工伤的,如果第三人已经赔偿了因治疗工伤发生的医疗费、护理费、交通食宿费、住院伙食补助费、辅助器具配置费等实际支出的工伤医疗费用,则劳动者不得在工伤保险待遇中重复主张。

【第 88 条】如果用人单位没有为劳动者参加基本养老保险,而劳动者达到法定退休年龄后又无法补缴社会保险费,进而导致其无法享受基本养老保险待遇的,用人单位将要承担赔偿劳动者养老保险待遇损失的责任。

(五)化解劳动争议

【第 89 条】劳动争议发生后,用人单位和劳动者应当尽量通过协商方式解决纠纷。必要时,可以向工会组织、基层调解组织、劳动行政部门寻求帮助。群体性纠纷发生时,用人单位应当立即采取措施防止事态扩大,并同时向当地劳动行政部门报告。

【第 90 条】劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位住所地的仲裁委员会、基层人民法院管辖,双方在劳动合同中另行约定其他管辖机关的条款无效。

【第 91 条】仲裁委员会对案件作出不予受理、终结审理等决定后,当事人应当按照相关仲裁文书的要求及时向基层人民法院起诉。

【第 92 条】仲裁裁决分为终局裁决和非终局裁决。劳动者不服任何一种裁决,均应在 15 日内向基层法院起诉。用人单位不服非终局裁决,应在 15 日内向基层人民法院起诉;不服终局裁决,应在 30 日内向中级人民法院申请撤销,不得向基层人民法院起诉。

【第 93 条】并非所有劳动争议都要由仲裁机构、人民法院来处理。劳动监察部门具有专门处理劳动争议的法定职权,当事人可以选择向劳动监察部门投诉解决纠纷。

【第 94 条】并非所有劳动争议都必须经过仲裁前置程序。劳动者以工资欠条为证据向用人单位主张工资,不涉及劳动关系其他争议的,或者当事人在劳动争议调解委员会主持下,仅就劳动报酬争议达成调解协议,用人单位不履行的,劳动者可以不经仲裁前置程序直接起诉。

【第 95 条】并非所有劳动争议都要通过仲裁、诉讼程序解决。用人单位欠付工资的,或者因支付工资、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金达成调解协议,用人单位不履行的,劳动者可以直接向人民法院申请支付令。

【第 96 条】并非劳动关系中的所有争议都能由人民法院处理。诸如补缴社会保险费或住房公积金、认定退休年龄或视同缴费年限、政府主导的国企改制中下岗、内退、买断工龄或整体拖欠劳动者工资等争议,应由相关职能部门处理。

【第 97 条】劳动争议进入仲裁、诉讼程序后,当事人应当主动配合仲裁机构、人民法院的审理,及时举证,如实陈述,积极调解。

【第 98 条】劳动争议进入诉讼程序后,当事人不得任意增加诉讼请求或者提起反诉。如果增加的诉讼请求与原诉讼请求不具有不可分性,则当事人应当另行申请仲裁。

【第 99 条】劳动争议的仲裁时效为一年,人民法院会基于当事人提出的相应抗辩予以审查。

【第 100 条】当事人认为约定的违约金标准过低或者过高的,应当在诉讼中明确提出,否则人民法院不会主动调整。(续完)

2021“智慧栖霞 为宁而来”栖霞区名优企业校园招聘会暨 第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛宣讲

栖霞区人社局、共青团栖霞区委共赴武汉、长沙，举办 2021“智慧栖霞 为宁而来”栖霞区名优企业校园招聘会暨第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛日前宣讲。此次活动是为积极落实中央、省、市关于做好高校毕业生就业创业工作的指导精神，“顺利毕业、尽早就业”，促进重点群体高质量就业，同时进一步做好地区重点企业的人才服务工作，为我区招才引智。通过开展座谈交流、政策宣讲、名企推介、大赛介绍等各类活动，加快形成就业创业人才集聚效应，助力栖霞区高质量发展。

栖霞区人社局、共青团栖霞区委一行与学校就业指导中心领导、辅导员代表、学生代表举行座谈会，围绕高校毕业生就业情况、南京市各类人才政策进行了深入交流，并就促进本区重点企业与高校未来开展招聘合作等工作进行探讨。本次宣讲会从南京及栖霞的发展沿革、人才就业政策、创业扶持政策开篇，全维度介绍了地

区招才引智政策。同时着重介绍了第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛暨“中国(南京)智谷”栖霞青年大学生创业大赛。从大赛流程、市区联动、奖项设置、参赛要求等方面做了详细解读，师生反响热烈。

为实现精准引才，通过前期与高校积极对接，根据生源目录广泛搜集适合岗位，招聘现场组织了中建安装集团等 9 家区内知名企业，各企业结合高校的优势专业提供了近千个具有市场竞争力的岗位，提供包括技能、证书、出差、住房等丰富多样的岗位补贴，有效增强了岗位的吸引力度和“人 - 岗”匹配度。

近期，栖霞区人社部门将进一步落实“稳就业”“保就业”的工作部署，走进南信院、等高校举办多场校园招聘会，创新服务形式，丰富服务内容，吸引更多优秀人才在栖霞就业创业，助力企业和经济发展。①

“银发专窗”解决王阿姨的烦心事

王国雷 / 文

“多亏你们工作人员尽心尽力地帮助我解决退休工龄和补缴问题，我心里觉得很温暖。今天，特地做了一面锦旗感谢你们窗口工作人员帮我解决了烦心事”，王阿姨感激地说道。近日，南京金陵塑胶化工有限公司王阿姨，将绣有“情系群众、为民排忧、服务周到、温暖如家”字样的锦旗送到了南京江北新区民生保障服务大厅负责人陈义才手中。感谢窗口人员在其办理退休期间给予的关心和帮助。

2020 年 11 月，王阿姨来“银发专窗”提交退休材料时，工作人员发现其缺少原丹阳市工作单位的部分养老保险记录，需要王阿姨补正。王阿姨带着问题，先后多次辗转于原单位和丹阳、南京两地的社保中心。因年代久远，原单位与丹阳社保中心无法提供补正材料，王阿姨自感身心疲惫，无力解决烦恼揪心。窗口人员了解情况

后，主动与原单位和丹阳市社保中心取得联系，利用佐证的方式，最终将其记录补齐，顺利办理了退休。在业务流程规定的时间内王阿姨拿到了《退休证》，为表达谢意特送来锦旗。

2021 年江北新区社保中心将配合专窗服务，逐步推出“退休一件事”实施项目，通过部门协同、信息共享、流程优化、主动服务、提前办理等措施，破解老年人退休办理多头跑部门、反复交材料、繁琐审资格等问题，接下来，专窗还将对敬老服务首接负责，确保老年人满意。对符合条件的敬老申请事项，确保限时办结。对无材料问题的退休人员实现“零次跑”，到龄直接享受养老、医疗、社会化管理服务等退休待遇。截至目前，“银发专窗”平均每天接待 40 多位“银发顾客”，群众满意度达 93.6%。（作者单位：南京江北新区社保中心）②

“特殊”的劳务派遣

王健 / 文

今年疫情,部分地区出现了春节期间不返乡人员急需找工作,部分企业急需人手赶生产的现象。南京宁丞人力资源有限公司得知市场需求后,积极为不返乡人员找工作,为企业找人手,但因没有劳务派遣资质,为其发愁。

2021年1月25日宁丞公司来南京市六合区人社局申请劳务派遣证,递交申请材料,工作人员发现宁丞公司营业执照与验资不符,宁丞公司对此表示:“公司也知道此问题,目前正在处理中,春节后才能办好”。宁丞公司对工作人员说明急需办理劳务派遣证的原因,因疫情今年春节许多外地人员不返乡过年,想在本地找份工作,正好有1家企业急需招工需要50多人,并且已经

联系了几家企业,春节后帮助企业招收务工人员。六合区人社局得知宁丞公司急需办理劳务派遣原因后,为了让不返乡外地人员春节期间找到工作,为了让部分企业春节时间不影响生产,六合区人社局决定开辟“绿色通道”先发证后补正,并且当场申请当场办结当场发证。

宁丞公司负责人表示:如果不能及时办理劳务派遣证,春节期间不返乡外地人员找不到工作没有收入;企业找不到职工无法生产;劳务公司没有业务无法生存。感谢六合区人社局在行政许可中特事特办,并承诺变更事项会在春节后尽快提交。(作者单位:南京市六合区人社局)●

溧水区人社局主动出击,寻找“人力资源”

周小昆 / 文

近年来,溧水区位优势日渐凸显,新能源汽车、临空经济、大健康、人工智能等战略新兴产业加速崛起。产业的发展离不开一支规模宏大、适应现代化生产需要、与产业发展体系相匹配的现代产业工人队伍。近日,区人社局以产业需求为导向,在深入企业走访调研掌握企业用工实情的基础上,主动“走出去”,寻找“人力资源”,拓宽产业工人引进渠道,解决企业招工难、用工难的瓶颈问题。3月9日至11日,溧水区人社局相关负责人携开发区社保中心负责人前往安徽省亳州市、淮北市以及江苏省徐州工业职业技术学院开展劳务合作对接及产业工人招引工作。

安徽省亳州市位于安徽省西北部,是拥有百万外出务工人员的劳务输出大市,总人口663万人,其中常年外出务工人口140万人。淮北市地处安徽省东北部,拥有户籍人口218.7万人,每年有14.72%的人外出务工。在了解到两地劳务输出情况后,3月9日、10日,溧水区人社局与两地人社部门通过对接会的交流协商,成功与两地人社部门建立劳务合作关系,并签订《劳务合作框架协议》,明确双方在企业招聘信息共享、劳动力输送和

技能人才服务等方面的权利义务,为后期产业工人的培养和输入奠定了基础。

徐州工业职业技术学院是江苏省省属公办全日制高校、国家“双高计划”建设单位、江苏省高水平高职院校建设单位,每年毕业生2600人,学院的材料工程、机电工程、汽车工程等专业的毕业生符合我区东屏新材料、和凤机电和开发区新能源汽车产业发展对人才的需求。3月11日,溧水区人社局相关负责人到徐州工业职业技术学院对接洽谈校地合作事宜,双方就毕业生来溧见习(实习)就业达成合作意向,为产业发展引育职业技能人才又成功搭建了一个校企合作平台。

今年,溧水区人社局聚焦人口集聚倍增工程,以壮大产业工人队伍为切入口,创新“1+3+1”平台机制,通过开发软件,加强就业服务信息化建设;通过劳务合作、校地校企合作和专业人力资源合作搭建产业工人供给平台;通过企业人事主管定期座谈交流机制,及时掌握企业发展的用工需求,帮助企业解决用工短缺问题,服务好“南京南部中心,健康活力新城”建设发展。●

国企退休人员纳入社会化 服务不减量内容更丰富

王皎 / 文

为进一步贯彻落实中央及省市关于国有企业退休人员社会化管理的指导意见,促进国有企业深化改革、健康发展,有效衔接社会保障管理服务,确保国企退休人员纳入社会化待遇水平不降低。尧化街道劳动所充分依托现有条件,提高街道及社区服务能力,深入挖掘国企退休人员的技能和特长,为各类企业退休人员提供优质高效服务,满足退休人员多样化、多层次的养老服务需求,帮助退休职工营造丰富、高品质的退休生活。

尧化街道的退休职工体检工作在紧张筹备后正式拉开帷幕,街道劳动部门通过多种方式发布退休人员体检预约登记的信息通知,并贴心发布各项注意事项、温馨提示,让他们感受到了地方政府对企业退休人员的悉心照顾和亲人般的温暖;体检医院环境也很干净,社区工作人员及医务人员服务细致、负责,退休职工感到纳入尧化街道社会化管理的选择是极其正确的选择。

自去年7月份栖霞区推进国有企业退休人员社会化

管理移交工作以来,尧化街道劳动所陆续收到近700位国企退休人员前来登记,主要是辖区的中建安装公司、中石化管道储运公司的退休人员。截至目前,尧化街道的企业退休人员总数量已突破一万人。面对每年庞大的企业退休职工体检工作,尧化街道劳动所提前预选体检方案,收集参检人员的反馈意见,多次与区部门协调,积极争取辖区内医疗资源,鼓励有条件开展体检工作的医院和社区卫生服务中心申报纳入医保体检系统,方便腿脚不好的退休职工能够就近、分散体检,保证体检服务的质量和舒适度。当前,尧化街道范围内只有2家体检医院,经上级部门验收通过后即可增加至4家。

今年,尧化街道将继续创新活动,积极筹备接下来的退休人员特长展示比赛、志愿夕阳红等多样的活动,希望更多的企业退休职工参与到地方的建设和发展中,让夕阳之光照耀尧化的各个角落,让退休生活也活出自我的精彩。(作者单位:尧化街道劳动所)▲

“银发专窗”解决早布局 细部署 快行动 秦淮区打响 2021 年治欠保支工作发令枪

秦淮区人社局

秦淮区日前召开根治拖欠农民工工资工作领导小组会议。会议以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实国家及省市关于保障农民工工资支付工作要求,回顾总结2020年全区治欠工作,全面部署2021年全区治欠工作,充分彰显“争当表率、争做示范、走在前列”的治理欠薪工作使命担当,切实维护好农民工劳动报酬权益和社会和谐稳定。会上,区人社局局长成剑传达韩立明市长关于治欠工作的批示要求和市治欠领导小组工作要求。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。

区人社局二级调研员李新国通报了市政府督查案件进展情况。

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!

12333 热点问答

1、“你好,请问是**女士/先生吗,这里是南京市社保局跟您核对一下身份证号320xxxxxxxxxxxxxxx。您的医保卡在外地违规使用,请带有效证件去社保局配合调查。”市民接到这样的电话,该如何应对?

答:一般这样的电话(短信),声称自己是社保局、稽查科、医保局、12333工作人员,且能够准确报出接电话者的身份证号码和姓名,骗取信任,告知其社保卡(医保卡)存在被盗刷或在异地违规使用等情况。这些都是诈骗电话,无需理会,切勿向对方提供任何个人信息,不要按照引导进行后续操作,不要点击短信中的不明链接,不要拨打短信中的电话。诈骗套路层出不穷,请大家注意防范。

如果需要查询自己的社会保险相关信息,可以通过【我的南京】APP、【南京社保】微信公众号、南京市人力资源和社会保障局网站、全市社保自助服务终端、12333咨询电话查询参保及医保个人账户信息。为了保护医保个人账户的安全使用,可以到各办卡网点设置社会保障卡密码。

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,突发事件“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”,老问题存量大,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!



2.2021年度城乡居民养老保险缴费政策是怎样的?

答:城乡居民养老保险的参保对象是:具有本市户籍,年满16周岁(不含在校学生)的城乡居民,可以参加城乡居民基本养老保险。不包括下列人员:国家机关和事业单位工作人员及离退休人员,参加职工基本养老保险或享受职工基本养老保险待遇的人员,享受国家、省、市规定其他养老待遇的人员。

参保(续保)人员按自然年度缴纳居民养老保险费,每年缴费截止时间为11月30日,参保(续保)人自主选择缴费标准,多缴多得,长缴多得。符合城乡居民基本养老保险参保条件的居民,前往户籍所在街镇或社区经办机构办理新参保登记手续,续保人员无需再次办理参保手续。

2021年度城乡居民养老保险缴费及政府补贴标准如下:

2021年度缴费标准、政府补贴标准				
缴费档次	一档	二档	三档	四档
缴费标准	1440元	1680元	2160元	2640元
政府补贴标准	144元	168元	216元	264元

★2021年度城乡居民基本养老保险缴费标准分为四个档次,并对不同档次应缴费标准实行差别化补贴标准,多缴多补。

例如:居民张某选择缴费档次“一档”,那么他需要缴纳居民养老保险费1440元,缴费到账后政府另外补贴144元计入其个人账户。

3.2021年度社会保险缴费基数申报的时间和途径是什么?

答:2021年度社会保险缴费基数申报时间为4月20日至6月20日,用人单位在南京市人力资源和社会保障局网站(<http://rsjnanjing.gov.cn/>)自行申报,未注册单位需要先到所属社会保险经办机构窗口注册。

南京12333供稿

你问我答





创业有成不忘乡亲，带领农户共同致富

——记高级乡村振兴技艺师、南京花山现代园艺有限公司马文

倪强 / 文

2020年8月，经江苏省人力资源社会保障厅组织专家严格评审，南京花山现代园艺有限公司马文作为高淳区的知名乡土人才，获评高级乡村振兴技艺师职称。马文29岁从企业下岗，做过餐饮、服务业，都觉得不是很适合自己，2003年一次偶然的机会，扬州大学任教的朋友向他展示了日本的优质果品——砂梨，于是马文就有了投资农业的想法。说干就干，马文承包了高淳区固城街道花联村350亩荒山，并成立了南京花山现代园艺有限公司，但现实总是残酷的，为了开拓荒山，花光了他几年的积蓄。想要做成一件事，必定是要经历磨难的，马文咬着牙坚持了下来。荒山开拓了，梨树也种上了，但马文一点也不敢懈怠。在他看来，

种植梨树除了要有常年累月积攒的经验，还要有科学的种植技术。公司成立之初，马文专门聘请了扬州大学的教授作为公司技术顾问，常年提供技术服务，每年还会去日本研习，马文种植的梨树采用棚架式的立体栽培，让树体矮化，各部位受光均匀，更利于果实生长。经过规范化的生产，种植的梨口感甜脆，市场口碑优良，供不应求。通过10多年的发展，南京花山现代园艺有限公司已成为一家集产、学、研为一体的现代化农业企业，主要从事日本梨、草莓等农业产业种植和技术推广。

10多年来马文不但自己创业有成，还带动了当地乡村经济发展和群众勤劳致富。公司每年用工2万余人次，有效帮助了周边农户增

收致富。马文无偿帮助公司所在的花联村建草莓基地20多亩，使村集体年增收20多万元，他还向周边乡镇的10多个农户传授技术，协助兴建果品种植基地5个，使他们都取得了良好经济效益，并且带动了200多个低收入农户就业，被广大农户称为致富路上的领头人。花联村的农民陈坤云原先从事螃蟹养殖，因市场变化和灾害影响，一度效益不佳，后在马文的帮扶下改种草莓，承包了村上两个钢架大棚，由马文的公司提供种苗和技术服务，第一年就实现经营性收入7万多元。2018年陈坤云首次引进江苏省农科院研发的C36棚架式圣女果新品，由于种植技术含量高，在低气温下不易生长，马文得知后，亲自上门指导，并手把手传

从“洗碗妹”到坐拥 190 亿

——翟美卿创业故事

杨彳亍 / 文

翟美卿的致富之路艰难险阻，中学起便立志要成为老板的她在火车站摆过地摊，往来南北做过商贸，甚至遭遇过抢劫险些丧命。很难想到这个看起来瘦弱的女子能一步步走到家具女皇的地位，并带领香江成功转型。在 2020 年全国工商业联合会发布的民营 500 强企业中，香江集团以 350 亿的营收排名第 265 位，在其之下不乏像韵达、安踏等名企。

01
洗碗妹到摆地摊，

创业的艰难起步
翟美卿 1964 年出生于广州，虽然广州是中国改革开放的窗口，但翟美卿小时候家里却很贫穷，因为吃不饱饭，身材也比同龄的孩子瘦小很多。

纵使家里条件很差，父母依然坚持让翟美卿读书。然而翟美卿小时候的成绩并不理想，毕业之后被分配到了国营酒店当洗碗工。

国企的工作稳定，在当时是个铁饭碗，但久之，翟美卿意识到这样并没有出路，于是不顾家里人反对

辞去了工作，靠着向母亲借来的 2000 元开始了自己生意场上的首次尝试——在火车站摆地摊卖衣服。然而等待她的却是一次惨痛的教训：由于缺乏经验，生意持续了四个月却仍然在亏钱。本想趁着天气转凉卖单衣赚一笔，但那年秋天气候一直很热，进的单衣货品卖不出去，亏了 1000 元，年底，翟美卿就赔光了本金。

02
愈挫愈勇，
家具女皇北京建厂

授从小苗开始采用五层薄膜增温的办法，促进了圣女果生长，使该品种首种成功，当年 3 亩田圣女果亩效益就超 1.5 万元。2011 年被评为江苏省科普带头人，2015 年被评为全国科普带头人、南京市劳模，2017 年被授予江苏省首批乡土人才“三带能手”称号。

马文不仅帮扶本地老百姓致富，还积极开展异地帮扶。2010 年，宜兴市农民郭林法来到马文公司的栽培基地，订购了价值 5000 余元脱毒草莓种苗，育苗初期草莓长期良好，但到了 6 月下旬发现草莓不明原因枯萎死亡。听到消息后，马文立刻赶到现场查找原因，原来是

郭林法育苗用地前茬栽种的是柑橘，由于品质较差，疏于管理，土壤中有大量根丝虫，造成植株感染褐腐病。看着郭林法伤心的神情，马文当场承诺免费为他提供种植生产苗。9 月中旬马文公司专门为郭林法送去了价值 13000 元的草莓生产苗，春节前夕郭林法 2 亩地草莓收益就达到了 36000 元。为更好地带动百姓致富，马文还积极响应全省科技助力草莓产业富民相关精神，根据重点帮扶县提出的农业科技需求清单，主动对接泗阳县红苹果家庭农场，确立了科技帮扶计划。“在高淳草莓产业体系的帮助下，马文公司免费提供了草莓种苗及技

术服务，帮助我们红苹果庄园减少了草莓栽培风险，提高了经济效益。”红苹果庄园负责人表示。马文在区内已经设立了六个草莓栽培示范点，带动周边草莓种植户 100 多户，种植面积达 1000 多亩，年亩均收入超过 2 万元。

如今马文还在不断研究新的种植果品，让种植品种更加多元化，从日本引进的甜柿还在培育中，成功后会大面积进行推广种植。马文和他的公司植根南京高淳这片乡村沃土辛勤耕耘，正努力带动更多的农户奔向富裕幸福生活。

(作者单位：高淳区人社局) 人

第一次失败并没有让翟美卿心灰意冷，骨子里的斗志激励着她整装再行。恰逢北京的亲戚想要从顺德拉一批家具，翟美卿跑遍顺德的家具厂备齐了货源，一趟下来赚取了三万元的佣金。

对于翟美卿来说这不仅是一次漂亮的翻身仗，更重要的是这段经历让她意识到家居行业的可观利润。那时中国的家居行业处于完全竞争市场，没有哪家企业有实力可以在行业中起到绝对话语权，如今在连锁家居商场行业市场份额占头部的如红星美凯龙、居然之家、月星、金盛等都还没有兴起甚至成立。翟美卿仔细研究过，当时从广州拉来一张床垫在北京销售可以赚 50 元，如果在北京租仓库利润可以更高，如果就地生产则每一张床垫可以获利 200 元。

于是 1987 年她瞄准了毛利高的床垫并在北京建厂，靠着原有的渠道优势，其创立的美满牌床垫在北京赢得了很大的市场，次年，翟美卿就赚得了她人生的第一个 100 万。

03

大难不死， 开启家居连锁先河

正当事业欣欣向荣之时，一场意外却打乱了原本的生活。翟美卿的左颊至今还有一道浅浅的疤，那是在北京开工厂时一群歹徒入室抢劫，翟美卿拼死呼喊，不顾歹徒用刀扎她的嘴，仍拼命抢夺凶手刀具。直到门外出现脚步声歹徒才逃离。这次遭遇让翟美卿在医院休养了半年，工厂此时也处于半停产状态，然而塞翁失马，这段时期也给了她足够的时间去修养并重新规划。工厂处在生产端，并不能完全触及市场，只有同时掌握销售端才能真正把握自己的命脉。翟美卿痊愈后果断关了工厂南下广州，在广州认识了她如今的先生刘志强。两人决定重返家居行业，并于 1990 在深圳创办金海马家具商场。

通过仓储式经营，同时和家具供应商紧密合作，金海马商场一反其他家居商场的做法，提出“工厂价”口号，很快在深圳取得了成功并迅速在全国范

围内刮起一股“金海马旋风”。同时翟美卿自己设计财务管理集中制、设立审计部、搞人力资源管理，凭借多年在行业内实践得出的经验，金海马集团通过五年的发展，成为全国最大的家居连锁企业。其创下的香江家居和金海马家居也都成了主流的家居品牌。

04

带领集团走向转型， 立志四十岁前攻读 MBA

翟美卿作为白手起家的企业家，拥有前瞻性的目光。2000 年开始，香江不再固守家居连锁经营开始横向多元化扩张，在全国各地兴建商贸项目在 2013 年开发的商贸项目就达到了 500 万平方。与此同时，按翟美卿本人的话来说：企业做大之后必须要有强大的金融实力做支撑。所以早在 1997 年香江就入股了广发银行，成为了第一家进入国有商业控股银行的民营企业。

然而事业上的成就并没有让翟美卿满足，在事业欣欣向荣之时她便挤出时间完成了中山大学管理学院研究生学位学习，在四十岁之前更是做出了放下手头工作去美国攻读 MBA 的决定。对此翟美卿本人有自己独特的逻辑：“我读书对公司发展很重要。我进步公司里的员工不进步，他们就会很担心，所以我学习对其他人是个压力。”除了自身的才智培养外，翟美卿身上同样弥足珍贵的还有她深深的社会责任意识。

2005 年翟美卿出资成立了国内第一个非公募慈善基金——香江社会救助基金，多年来在教育、救助、赈灾、妇女创业方面投入了近十亿元。根据集团内部统计累计收益人数达 200 万人。翟美卿也因此成为了国内第一位卡内基慈善奖得主。如今翟美卿已经年过五旬，但看起来却仍然显得格外年轻。回顾过往，逆袭之路虽然不易，但好在结果尚得其心。不过，当下的成功无法衡量未来。在房地产行业深处寒冬时，翟美卿会带领香江去往何方，更值得期待。

(来源：海西商界) 人

漫说英国的国民医疗服务制度

英国《泰晤士报》曾进行了一次调查，问受访者 20 世纪英国最伟大的成就是什么，近半数的人毫不思索地张口就答“国民医疗服务制度”。根据 2004 年的独立调查，对受到的医疗服务感到满意的人在住院患者中的比例是 92%，看全科医生患者中的比例是 87%，医院门诊患者中的比例是 87%，医院急诊患者中的比例是 70%。

英国政府为百姓的医疗埋单源于 1536 年颁布的《济贫法》，穷人生病会获得政府的医疗救助。从 1871 年到 1914 年，互助会、共济会等组织也都参与到穷人的医疗救助事业中来，英国对穷人的医疗救助开支大幅度增长。英国议会在 1911 年通过了《国民保险法案》，根据此法案，雇员要交纳工资一定比例的社会保险金，雇主也要为其雇员交纳一份社保金，只有交纳社保金的人才有资格享受免费医疗服务、补充养老金和失业保险金等福利。

由于不少人没有参加社会保险，这就导致《国民保险法案》下的医疗体系无法覆盖所有国民，导致英国存在两类人，一类看病免费，而另一类看病自己掏腰包。这种不公平的医疗制度广遭诟病，逼迫政府进行医疗改革。1946 年英国通过《国民医疗服务法案》，1948 年正式实施，从此不管是穷人还是富人，不管是工人还是农民，不管是公务员还是普通百姓，也不管有没有工作，英国全民享受毫无差别的免费医疗服务。国民医疗服务的基本原则是：全民享有，免费医疗，按需服务(不是按支付能力提供服务)。

国民医疗服务系统初期属于完全、彻底的免费医

疗制度，看任何病都不需要患者掏一分钱。但由于当时二战结束后不久，英国百废待兴，政府财力不支，开支大大超出预算。从 1952 年开始，对病人收取一先令的处方费，看牙科如果需要处置，则收取一英镑的处置费。

1990 年，撒切尔执政期间通过了《国民医疗服务和社区护理法案》，为减少浪费和提高效率，实行内部财务独立核算，也就是“内部市场化”，科室之间、医院之间的医疗服务都要货币化购买转账，全科医生则成了“基金持有人”，有权使用政府医疗经费为自己的患者向别的医疗单位购买医疗服务。这样，所有提供医疗服务的人和机构都成了国民医疗服务系统的“受托人”，以此来鼓励竞争，提高服务质量。布莱尔执政期间，全国各医疗机构计算机联网，共享患者信息档案，开通便民医疗服务渠道。如医疗信息咨询服务，通过电话和网站提供全年 365 天，每天 24 小时不间断的医疗咨询服务。2011 年，英国政府提出了《医疗和社区健康服务法案》，医疗进一步分权，把医疗经费的控制权由卫生部下放到基层医疗单位，甚至是医生和患者本人，以减少管理成本。该法案把患者作国民医疗服务系统的中心，加大专科医生尤其是全科医生的权限。由于该法案广泛质疑，政府不得不于 2011 年 4 月 4 日宣布，冻结该法案的法律程序，广泛听取公众意见后决定是否表决该法案。

英国的国民医疗服务实行政府采购，卫生部每年招标采购医疗服务，公立医疗机构、私立医疗机构、个体开业医生都可以投标。需要说明的是，英国除了医

院雇用的医护人员外,多数全科医生、牙医、验光配镜师等都属于自雇职业者,用中国话说就是“个体户”,他们可以自己单干,也可以雇几个医生和护士,多数就在居民区内,是英国的基层医疗单位。

政府对他们规模没有要求,主要是医生根据自己的财力情况决定是单干还是雇一些人规模搞大些。当然,如果规模大,来登记的人就多,政府给的报酬也就多。其实有的全科医生的门诊就相当于中国的小医院,雇用几十名医护人员,配置很多医疗器械。中标提供服务的医疗单位不会对患者收取费用,而是定期向国民医疗服务委托机构结算。所以,英国卫生部下设 10 个医疗管理机构,负责招标采购医疗服务,签订合同,管理中标的医疗单位,与合同医疗单位进行医疗费用结算。

根据英国广播公司 2012 年 3 月 20 日的报道,英国国民医疗服务体系雇用了 170 万医生、护士等职员为英国国民提供高品质的医疗服务,是世界上最大的医疗服务系统,也是世界第五大雇主。

英国国民,或拥有永久居留权的外国人,或是持有 6 个月以上签证的外国留学生都享有免费医疗服务,其他外国人如果患急病看急诊也免费。正因为如此,英国的国民医疗服务体系也被称作是“世界医疗服务体系”。根据 2007 年发布的一份报告,英国人为外国就医者支付了 3000 万英镑的医疗费,占国民医疗总开支的 0.03%。

享受免费医疗,必须到全科医生那里登记进入国民医疗服务体系。各个社区都有全科医生,一般步行不超过 20 分钟就有一个全科医生。登记就是找个全科医生,把自己的信息记录到国民医疗服务体系里,获得一张“国民医疗服务卡”,拿着“国民医疗服务卡”就可以在英国全境享受免费医疗服务了。

为保证医疗服务的质量,政府制定的政策有意让全科医生之间展开竞争,即给居民选择医生的权利。作为居民,当然是选择医疗技术好、口碑好的医生。这就逼迫医生要尽职尽责地为患者服务,否则就会失去很多“客户”,自己的收入也因此下降。这是因为,英国医

生的收入不与检查费、治疗费和开出的药费挂钩,这就杜绝了过度医疗和不必要的医疗造成的浪费。例如全科医生,他的收入主要来自政府支付给他的“人头费”,就是政府按他那里注册的人数支付报酬。

如果不是急病,居民看病就到自己的全科医生那里就诊。但一定要事先预约,避免候诊患者排队浪费时间。当然,急诊无需预约。

英国医药分开,在全科医生那里就诊后,可拿着处方到全国任何一家药店取药。在苏格兰、威尔士和北爱尔兰,凭医生开的处方在药店取药完全免费,在英格兰要交少许的处方费。按 2012 年 4 月 1 日的标准,英格兰的处方费为 7.65 英镑,略高于法定最低小时工资(英国成人最低小时工资标准为 6.19 英镑)。16 岁以下的儿童和 19 岁以下的学生、60 岁以上的老人、慢性病患者、低收入者则免交处方费。对交处方费的患者来说,一张处方上不管实际药费是多少,都不用自己再掏分文,而是由药店定期与国民医疗服务体系结算药费。对需要长时间吃药的患者来说,可以购买“一次性付费处方卡”,只交一次处方费,凭此卡就可以在有效期限内免费取药。根据 2010 年的标准,有效期为 3 个月的“一次性付费处方卡”费用为 28.25 英镑,有效期为 12 个月的“一次性付费处方卡”费用为 104 英镑。也就是说,凭此卡在有效期内到任何药店取处方药,不需要交任何费用。

全科医生诊断不了的患者则被转到医院就诊。如果需要住院治疗,则一切费用免费,包括饮食。在英国生小孩,住院不但一分钱不用掏,出院时还带着一堆婴儿用品走,连婴儿车都免费提供。看牙科和验光配镜则需要自己交一定的费用。根据 2011 年 4 月的标准,看牙科一般检查费为 17 英镑,补牙拔牙为 47 英镑,烤瓷等处理为 204 英镑。一般验光为 19.32 英镑,但医生认为必须进行验光检查的患者则免除此费用。如果配镜,有免费的眼镜框,眼镜片每副为 36.2-182 英镑。1999 年《公路交通(国民医疗服务收费)法案》实施以来,对交通事故中受伤人员的医疗处置,不管是在医院外部还是在医院内部处置,医疗费皆由

为车辆提供保险的保险公司承担。

在英国,可没有国内这样到异地医疗的麻烦。国民医疗服务系统在英格兰叫“NHS”,苏格兰叫“NHSScotland”,威尔士叫“NHSWales”,北爱尔兰叫“HSC”,四个行政区独立运行,但主体框架基本保持一致,衔接非常紧密。一个行政区的居民到另一行政区,和在本居住地一样享受方便、快捷、安全、可靠的免费医疗服务,医疗费结算不需要患者参与,都在国民医疗服务系统内部完成。

英国也有不少私营医疗服务机构,为患者提供个性化服务。个人可以向私营保险公司买医疗保险,在私营医院看病则由保险公司按照保险合同支付账单。英国大约有8%的人到私营医院看病,但这并不意味着他们不去享受免费医疗,而只是把医疗保险作为特殊医疗需求。

从2008年开始,英格兰为所有40岁以上的人每年免费体检一次,重点排查心脏病、中风、糖尿病、肾病和癌症等疾病。

2008-2009财年,国民医疗总开支为987亿英镑,约占GDP的9%,人均1980英镑。在国民医疗总开支中,60%用于雇员开支,20%用于医药费开支,20%用于建筑物、设备和培训等杂项开支。英国国家审计总署每年对国民医疗服务开支情况进行审计,并向全民公布审计结果。卫生部要求各个国民医疗信托机构必须做到收支平衡,不得出现赤字,如果出现赤字,信托机构董事会主席必须辞职。

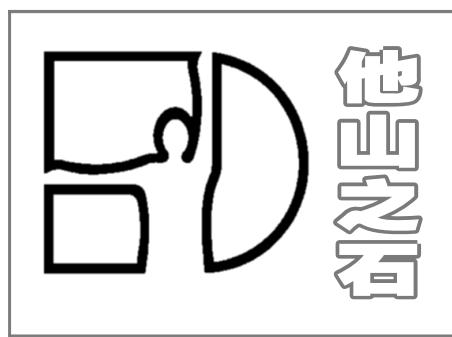
钱是从哪里来的呢?答案是来自政府财政,也就是税收,这和警察和消防部门一样,由政府财政拨款。在英国医疗总开支中,90%来自政府财政拨款,其他10%则来自社保基金、自费医疗收入、慈善捐助等。在英格兰和威尔士,有300多个国民医疗服务的慈善组织,这些慈善组织的总资产有20多亿英镑,每年收入超过3亿英镑。这些慈善捐赠大多用于医学研究、大型医疗器械的采购、环保和为病人提供关怀等项目。从1988年开始,英国发行“国民医疗服务彩票”,彩票收入也注入国民医疗服务系统。

有人批评英国的全民医疗制度,认为这是计划经济的“大锅饭”。其实,英国的国民医疗服务系统绝不是计划经济的“大锅饭”,而是市场化的政府采购。不管医疗单位是政府的,还是集体的,抑或是个体户,都可以投标政府的医疗服务项目。如果在同等条件下出价低,就可以中标,与政府签订合同,进入国民医疗服务系统,为国民免费提供医疗服务,由政府结算服务费用。

由于医生的利益与医药费不挂钩,特别是全科医生,其收入基本上来自登记的“人头费”。这就逼迫医生努力向患者提供优质的医疗服务,以换取好的口碑,吸引更多的居民前来登记。还有,英国全科医生是整个医疗系统的“看门人”,因为除了急诊外的任何患者,都首先到自己的全科医生那里就医,这也叫基本医疗。英国基本医疗开支占医疗总开支的80%,可以看出,英国人大都在自己的全科医生那里就医,去医院的机会很少。一般疾病全科医生都能治疗,全科医生诊断不清或无法治疗的疾病,才安排患者到医院就诊。这就避免了患者大病小病都往医院跑“小病大医”和“过度医疗”现象。

英国全国医疗总开支约占GDP的9%,美国这一数据为16%,瑞士为11%,德国为10%,法国为11%。英国的医疗开支占GDP的比重与同类发达国家相比虽然不高,但他们的医疗保健水平是有目共睹的,高于世界其他国家,这不能不归功于英国优越的全民免费医疗制度——国民医疗服务系统。

(来源:财经达人) 





短讯传真

南京人才驿站举办 2021 春季系列招聘会

自 2018 年市人社局人才服务中心设立“南京人才驿站”以来,通过线上专区、线下专场等多种方式,为我市主导产业、新型研发机构、八大产业链及相关重点企业累计匹配符合单位要求的人才简历 3000 多份,引进硕博及高素质人才近 800 人。为进一步促进人才在宁就业,助力我市产业链高质量发展和创新名城建设,3 月中旬以来,“南京人才驿站”陆续启动了 3 场线上专场招聘会和 1 场线下招聘会,前移引才阵地,为重点发展区域及重点单位引才纳贤。线上招聘会活动期间,求职者可登陆南京人才驿站网站专区(<http://leadzp.com/main/talentE>)了解详细情况。下一步,市人社局将继续放大人才驿站引才效应,线上线下全方位宣传南京创新创业政策、人才服务政策和营商环境,持续为南京企业做好人才引进、甄选等工作。(市人才中心)

第九届“赢在南京”创新创业大赛启动

由市人社局主办的第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛启动仪式日前在建邺区拉开帷幕。本届大赛参赛对象范围更广、区域覆盖率更多、合作单位参与度更高等特点。赛事对象从普通高校在校生、毕业 5 年内的高校毕业生(含归国留学人员)拓展至 35 周岁以下国家承认高等

教育学历人员、外籍在华留学生;设立 12 个区级赛点作为初赛,各区根据区域发展特色加推产业专项赛,实现项目申报、专家评审、行业交流、园区落地一站式服务。“赢在南京”大赛历时八载,通过打造集项目孵化、投融资、政策服务于一体的全方位资源对接平台,成为“紫金山英才宁聚计划”的一张亮丽名片,越来越多的海内外优质项目通过比赛在这里集聚,为南京高质量发展提供不竭动力。(市就管)

唱经楼社区“手机课堂”开讲

为帮助老人跨越“数字鸿沟”,乐享智慧生活,唱经楼社区积极响应相关单位发起的“我来教您用手机.万名老人免费学用手机”公益活动。4 月 2 日南京联通的志愿者们来到唱经楼社区,帮助唱经楼社区内的老年人使用智能手机。

活动现场,志愿者通过现场演示和“手把手”教学的方式,引导老人学习常用软件的下载和使用。同时,针对老年人关心的如何使用微信和支付宝、如何绑定银行卡、怎么使用手机银行等问题进行了详细讲解。老人们还学了生活缴费、网约车预约、网络订餐。“智能化生活是趋势,老年人要想享受便捷化的生活,使用好智能手机是第一步。子女的影响和带动是老年人开始接触数字工具的重要原因,子女应给老年人更多的关注,支持他们拥抱数字化智能时代。”唱

经楼社区党委表示,下一步,社区还将举办相关活动,努力帮助老年人跨越“智能鸿沟”。(新街口街道社保所)

南京栖霞“人社·工会”模式晒出亮眼成绩单

近年来,栖霞区人社局把“人社+N”维权服务作为推进治理能力和

治理体系现代化的重要工作,按下纠纷调处快捷键,多元化解劳动争议取得明显成效。

一是提升仲裁职能,拓宽为民服务“大门”。为加强在民生领域的权益保障,区人社局依托区职工服务中心设立劳动人事争议“工会仲裁庭”、调解工作室、三方协调办公室、仲裁员工作室。“一庭三室”维权服务体系,在全市区级层面首次实现了“人社+工会”资源整合。

二是强化工会职能,增设服务“窗口”。区人社局推动“互联网+人社+工会”工作的深度融合。探索建立委托调解制度,工会调解员统一纳入调解平台管理。人社部调解服务平台和江苏省人社调解平台全区应用率达 100%,平台入驻调解组织 10 个,专职调解员 30 人,今年累计调解案件 194 件,平均调解时长 5 天,调解成功率 87.3%。

三是加强指导职能,实战磨炼为民服务“精兵”。为最大限度发挥调解分流案件、缓和矛盾、解决纠纷的作用,区人社局着力挖掘工会干部人才智力优势,采取仲裁员带动工会骨干、工会骨干带动职工、企业的方式,定期开展菜单式培训与召开公开庭审、模拟庭审方式锤炼工会调解员,打造应用型、实战型工会调解队伍。今年以来,驻庭仲裁员指导培训解纷队伍 120 人次。

溧水区人社局加强校地合作

溧水区人社局马里兵局长日前率队赴南京信息职业技术学院,对接洽谈校地合作事宜。马里兵局长重点介绍了溧水区位优势和新兴产业,希望借此机会与学校建立长期交流合作机制;区就管中心负责人介绍了溧水的就业创业优惠政策,为引进学校人才来溧就业创业提供系列优质服

务。南京信息职业技术学院徐建俊副校长表示,溧水区位优势明显,生态宜居、环境优越、政策完善,充满活力和发展潜力。下一阶段,学校将进一步抓住校地合作的有利契机,组织师生赴溧水参观学习,开展学生见习就业等系列活动。下一步,溧水区人社局将进一步优化我区就业创业服务,打造优质就业创业环境,加强校地交流合作,不断吸引更多高校毕业生来溧发展。(溧水区人社局 柳俊)

建邺区治欠办召开市重点欠薪事项推进会

建邺区根治拖欠农民工工资工作领导小组日前组织召开市重点欠薪事项推进会,区人社局、建设局、法院、检察院等成员单位以及涉事企业和个人参加会议。区人社局通报了重点欠薪案件具体案情,建设局对案情进行了补充说明,区法院对列为失信被执行人后果、检察院对拒不支付劳动报酬罪分别向涉事企业和个人进行了普法宣传,各成员单位帮助涉事企业和个人就如何妥善处理好欠薪事项进行协商,并初步达成了处理意见。会议通过向涉案企业和个人警示拖欠农民工工资的法律后果,使涉案企业和个人受到震慑,进一步加强了行政执法与刑事司法手段处理重点欠薪案件“两法衔接”,为下步通过“两法衔接”高效快速处置欠薪案件提供了政策法律依据。(人社局)

六合区举办“春风行动”大型专场招聘会

南京市人社局及六合区、鼓楼区、玄武区人社局在六合市民广场联合举办2021年“春风行动”暨“三区联动”大型专场招聘会。

本场招聘会活动共有156家企业参与,提供4592个就业岗位,当天招聘会进场近1000人,共达成就

业意向429人,求职者的求职热情高涨。现场设置政策咨询台和党员服务岗,区人社局、扶贫办、总工会、妇联、残联工作人员和党员为求职者提供就业创业、职业培训、社保医保和劳动维权等政策咨询服务。

“春风行动”专项活动开展以来,区人社局线上线下同步发力,已举办专场招聘会4场,提供3567个就业岗位,为177家企业提供招聘服务。同时举办“春风行动”线上招聘会15场,提供就业岗位6936个,服务企业412家。区人社局今年将努力打好就业服务“组合拳”,全力做好重点群体就业服务工作,综合运用专场招聘会、进高校招聘、岗位推荐、开发公益性岗位等形式,促进高校毕业生、农民工、退役军人、退捕渔民等重点群体多渠道就业。(六合区人社局)

秦淮区2021“百企有约”招聘会正式启动

由秦淮区人社局、白下高新区联合举办的“职在秦淮、就等你来—秦淮区2021‘百企有约’春季招聘线下对接会暨‘白下高新区大学生就业服务站’揭牌仪式”活动日前在1865企业家创新会堂成功举办。

“白下高新区大学生就业服务站”的建立,为企业和学生们搭建了一个信息互通、高效对接的服务平台。这是秦淮区积极贯彻落实“六稳”“六保”工作要求的一项重要举措,同时也是提升营商环境、帮助企业解决用工需求、促进大学生就业的国家工业战略发展的一个具体行动。秦淮区人社局、白下高新区、南京航空航天大学、南京邮电大学、15家参会企业相关领导共计50人参加揭牌仪式,约200名求职者参加现场招聘对接活动。截止目前,共有93家企业报名参加春季招聘系列活动,招聘职位

近300个,招聘人数近千人。

2021年是“十四五”开局之年,同时也是秦淮区人社局企业服务工作的新起点,在政策环境和社会环境已经趋于一致的背景下,我们将继续按照“按需服务、全程覆盖、全域覆盖”服务理念,联动白下高新区等相关部门一如既往的做好企业服务工作,营造让员工开心工作、让企业安心发展的优质生态环境。

雨花台区推广“CA证书”跑出“指尖速度”

一是政企联动搭建“云梯”。通过软件谷微信公众号推送CA证书申领流程,详细解读操作方法,协同软件谷智慧服务平台“点对点”进行信息推送,推动双方同频沟通,累计400余家企业免费注册CA证书,实现人社业务“指尖办理”。二是定向服务上门“助跑”。将“服务菜单”打包送进企业园区,走访希音科技、作业帮等参保大户,一对一敲门对接,现场完成用户注册13家。以网办需求为锚点,初步摸排参保人数200人以上的73家企业,逐一致电指导办理。三是增设专窗引导“护航”。服务大厅增设“智慧人社”枢纽专窗,针对CA用户诉求,选派“掌办员”提供线下解读、模拟培训和实操演示,累计培训CA用户80余家,精准指导企业网办流程,真实体验“指尖速度”,深入推动窗口服务数字化转型。

六合区排出为群众办实事工作清单

为深入贯彻落实《中共中央关于在全党开展党史学习教育的通知》的部署要求,扎实推进学党史、抓整改、正作风,进一步把学党史、悟思想的成效转化为努力为群众办实事办好事的动力,局人社局把学习党史同总结经验、推动工作相结合,同解决实

际问题相结合，努力为人民群众做好事、办实事、解难事，着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的问题，促进人社事业高质量发展。

目前，六合区人社局通过调研走访、意见建议征集等形式，初步排出组建“人社先锋”党员服务队宣讲人社惠民政策、推进人社业务“快办行动”、增设自助服务设备、开发二维码扫码获取业务办理指南等16项为群众办实事工作清单，进一步改革完善体制机制，着力构建优质均衡的公共服务体系和高质量全覆盖的社会保障体系，增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。（李群）

秦淮区“三个明确”建立“四单两函”机制

秦淮区人社局建立运行“四函两单”长效工作机制，进一步压实根治欠薪工作行业监管和属地兜底责任，及时化解欠薪矛盾。一是明确具体内容。根据根治欠薪工作需要，向相关部门发送欠薪风险警示函、欠薪线索转交函、欠薪问责建议函、未落实《保障农民工工资支付条例》（以下简称《条例》）约谈函和欠薪事项督办单、未落实《条例》移送单，各责任部门在规定时限办结并反馈。二是明确适用范围。欠薪风险警示函适用有可能形成规模集访或群体性事件等欠薪事项；欠薪线索转交函适用上级、有关单位、网络、信函等渠道获悉的欠薪线索；欠薪问责建议函适用欠薪事项发生后，因工作不到位，未能及时有效化解，导致矛盾升级，造成不良影响事项；未落实《条例》约谈函适用建设单位、施工单位违反《条例》相关规定约谈事项；欠薪事项督办单适用国家、省、市、区各级政府、各级领导小组（办公室）交办的重要欠薪事项；未

落实《条例》移送单适用在检查督查或处理欠薪线索中发现有未落实《条例》规定的事项。三是明确相关要求。区治欠工作领导小组各成员单位需切实提高防范和化解欠薪风险的自觉性、能动性和主动性，进一步强化责任落实，严格机制运行，认真办理各项事项并按要求及时反馈办理结果。

江北新区开展“社保大课堂”系列培训

窗口服务质量是检验社保作风建设的“试金石”，是群众心中的“天平秤”。近日，江北新区社会保险管理中心组织召开社保政策、业务口径培训会。社保中心副主任王云松作培训动员，新区全体社保经办窗口人员参加此次培训。

本次培训会由中心业务骨干针对社保综合、失业保险、转移接续等业务进行讲解，授课内容围绕各重点业务政策口径和经办流程展开，旨在提升窗口经办人员对社保政策的理解把握和规范操作。此次培训会还设置了交流答疑环节，社保经办人员就工作中的疑难杂症问题现场求解，授课人员现场作答。现场交流气氛浓烈，培训达到预期效果。

据了解，“社保大课堂”系列培训活动是新区社保功能联动、区街并行服务的重点工作，是提高新区社保服务质量的重要抓手。新区社保中心与各街道劳动便民服务中心建立了联动机制，明确各自责任，做好任务分解，“定人、定时、定责”统一步调合力攻坚。

最后，社保中心副主任王云松指出，参与培训的全体经办人员是社保队伍的重要组成力量，必须在思想上高度重视此次业务。要争做社保多面手，补齐业务短板，磨炼综

合能力，对自身经办能力与服务水平高标准、严要求。要打造社保正规军，提升自身素质，主动创新作为，全面建设一支让群众满意的社会保险服务队伍。（王国雷 高阳）

“南京国际人才合作与服务中心”正式启动

由市人社局、建邺区政府、江苏领航集团合作共建的“南京国际人才合作与服务中心”日前正式启动，中心作为海智湾（建邺）国际人才街区和建邺人力资源服务产业园的重要组成机构，坐落于建邺金鱼嘴基金大厦，秉承“招才引智、引用育留”的理念，充分发挥社会化、市场化专业服务机构的作用，为国际化人才提供精准服务，大力推动了南京人力资源服务发展的国际化进程。启动仪式上，市人社局一级调研员马书婷和建邺区委常委、副区长伍洋发表致辞，充分肯定了该中心对于向全球吸引和配置人才、聚力打造国际化人力资源服务发展新高地的重要战略意义，领航集团董事长徐苏安介绍了领航集团海外业务已取得的成绩，也表达了对运营好“南京国际人才合作与服务中心”的充分信心。“筑巢引凤栖，花开蝶自来”，相信南京国际人才合作与服务中心的运营，将助力建邺、助力南京，抢抓海外人才“回流”机遇，以最大诚意、最优政策、最佳环境，为海外留学人才来宁创新创业和工作生活提供一流支撑保障。（建邺区陈潜）

专窗专家，“雨”你同行



为进一步深化“放管服”改革，雨花台区人社局坚持问题指向，拓宽思路推进窗口服务再创新，刀刃向内争取制度建设再提升，以“1+N+1”窗口服务模式为切入点，探索提升社保服务质效新路径。

“1”窗通办：服务大厅“只取一个号”就能解决批量的、普适的社保经办事项，让您跑最少的路，办最快的事。“N”窗专办：人社大厅创新推出4大“专窗”，重点解决特定群体的疑点难点复杂件，实行专人、专事、专办，从受理、审批到办结，全流程、全方位跟进指导。“银发”专窗：为企业退休人员提供慰问、体检等社会化管理服务，完善爱心坐席、老花镜、印泥等“适老化”设备，以足够的亲和力面对面、手把手，帮助老年人跨越数字鸿沟。“大客户”专窗：为重点企业提供业务办理绿色通道，点对点提供服务。工作人员主动走访园区参保企业，一对一敲门对接，将“服务菜单”打包送上门。“拥军”专窗：为军人、退役士兵、随军家属等提供政策咨询、社保关系转接等服务。“智慧人社”专窗：提供线下解读、模拟培训和实操演示，精准指导企业网办流程，真实体验“指尖速度”。“1”个专家工作室：针对经办过程中的难点、堵点，精选两名业务骨干形成专家组，成立1个“社保业务专家工作室”，专门提供“专家会诊”服务，解决业务办理过程中的各类“疑难杂症”，保证窗口服务高效高质。



江北新区“春风行动” 高技能人才专场招聘会成功举办



3月22日下午，由江北新区教育和社会保障局和南京科技职业学院联合举办的江北新区“春风行动”高技能人才专场暨“服务发展促就业”2021届毕业生南京科技职业学院春季校园招聘会在南京科技职业学院体育馆成功举办。本场招聘参会企业共114家，提供就业岗位近5000个，主要面向南京科技职业学院2021届毕业生和在校生。职位涉及新材料、智能制造、生物医药、化学化工等行业领域，其中不乏南京钢铁集团、南京迪威尔高端制造股份有限公司、南京健友生化制药股份有限公司、马勒发动机零部件（南京）有限公司等优质企业。为成功举办此次招聘会，新区就管中心通过新区官网、微信公众号、校园新媒体等新媒介平台深入推送、广泛宣传。南京科院通过招就处、学工处、团委，在校园内进行了广泛的宣传动员和职位信息推送，使同学们能第一时间挑选到适合自己的岗位，求职的精准性得到提升。

（殷凯、张明新）

