

# 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

# 01

## 2022

### 总第 230 期

准印号 S (2021) 0100300

内部资料 免费交流

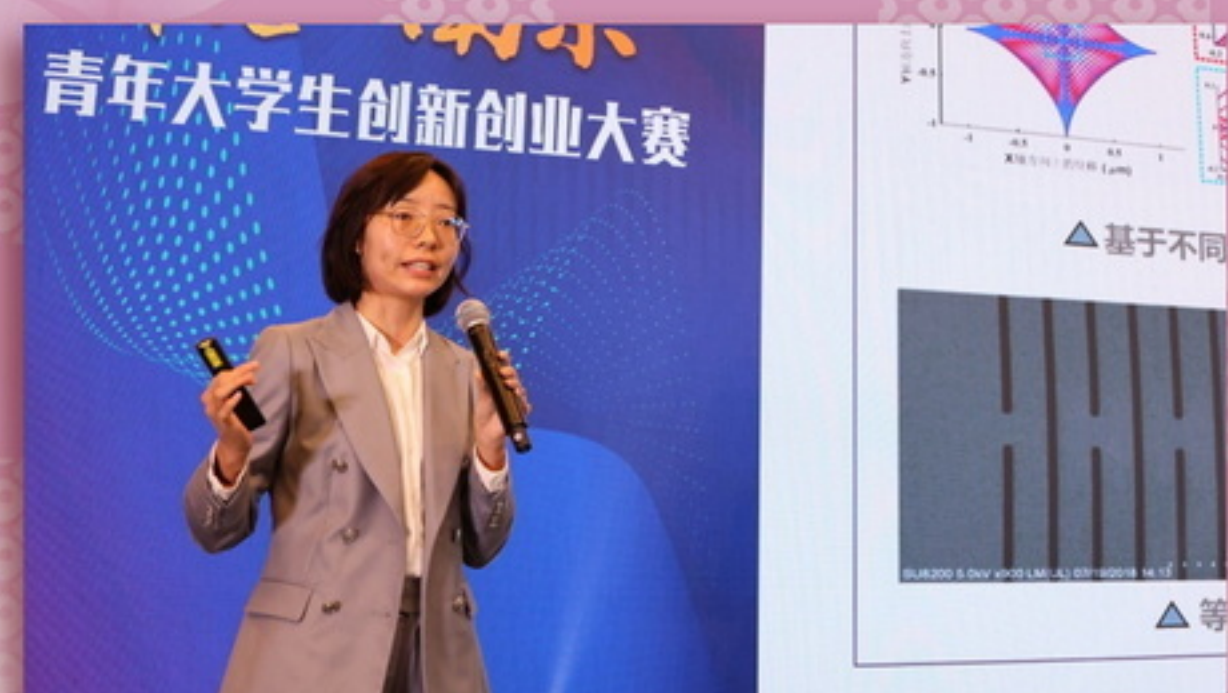
## 以案说法四组

南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长 刘 莅新年致辞  
本市部分区人力资源和社会保障局局长访谈





# 第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛成功举办



第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛决赛日前在南京举行。经过激烈角逐，30个科技含量高、创新性强的创业项目分获一、二、三等奖。

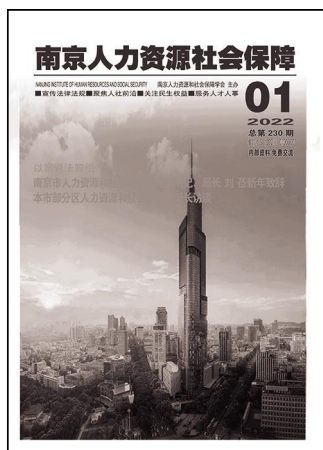
本次决赛项目行业覆盖广、创新能力强、人才层次高。选手有来自南京大学、南京理工大学、南京航空航天大学等本地知名高校，也有来自麻省理工学院、克利夫兰音乐学院、佛罗里达理工大学等国际名校，一半以上拥有硕士及以上学历，近1/3拥有博士学位。参赛项目大部分具有较高科技含量与明确的市场对象，涵盖智能制造、新医药与生命健康、现代农业、服务业等。

为贯彻疫情防控要求，部分外地选手采取“云连线”方式，与南京会场实时对话参赛。正在准备博士毕业论文的“基于CT影像的脑卒中智能评估模块”项目负责人董晴和刘岳就在上海，与大家隔空展开了一次精彩的在线比拼。

据悉，本次大赛自2月启动以来，得到广大青年创客的积极响应，报名人数达到3561人，再创新高。历经9个月的比拼，有31个项目进入本轮决赛。根据“紫金山英才宁聚计划”，大赛前120名将分别给予10万—50万元不等的项目资助，符合条件还将直接对接D类、E类人才认定待遇。





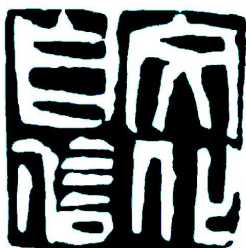


封面: 南京紫峰大厦

封二: 第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛决赛成功举办

封三: 南京人才驿站校园服务部揭牌成立

封四: 六合区持续推进现场互动式工伤预防培训



苗建新篆刻  
《文化自信》

# 南京人力资源社会保障

## 2022 年 01 月

### 本期关注

- 03 南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长 刘 莅新年致辞
- 04 玄武区人力资源和社会保障局局长郭建军访谈
- 07 浦口区人力资源和社会保障局党委书记、局长黄荣访谈
- 09 六合区人力资源和社会保障局党组书记、局长李光辉访谈
- 11 高淳区人力资源和社会保障局局长臧恩阁访谈
- 13 江北新区教育局和社会保障局陈莹副局长访谈

### 多彩生活

- 15 职场幽默漫画

### 社会保障

- 16 南京市人社局对推进劳动人事争议多元化解工作成效显著的雷宝根同志进行鼓励激励
- 16 用初心践行动 让呼声变掌声
- 18 新区社保“PTP·互助”工作法助力惠民服务提档升级

### 交流研讨

- 20 坚持以“六项”工作机制为牵引 构建合同制人员队伍建设管理新格局
- 22 “互联网+”视阈下众包“骑手”的劳动权益保障

### 卓越匠心

- 26 马学东,烤鸭行业里的“匠人”精神

## 南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF  
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第01期(总第230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](http://www.njhrss.gov.cn)

电子信箱:

[nj-laodong@163.com](mailto: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

### 基层之声

- 28 江宁社保中心创新举措推进社保档案规范化整理及数字化管理工作
- 28 六合区大力推进企业职工退休“一件事”改革
- 29 高淳区人社局着力提升“12345”热线工单工作成效
- 29 建邺区人社局为企业举办“企业劳动用工风险防控”系列培训

### 以案说法

- 30 最高院公报劳动争议案例裁判规则汇总
- 33 假外包,真派遣
- 34 劳务派遣期间是否作为计发经济补偿的工作年限?
- 35 无劳动合同,可凭电子证据确认劳动关系

### 你问我答

- 36 12333 热点问答

### 短讯传真

- 37 市人社局举办 2021 智能制造云上招聘会(等 11 则)

### 政策法规

- 40 关于调整灵活就业人员缴费标准的通知



## 砥砺奋进新征程 创新实干书华章

南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长 刘 莅



想为指导，秉持以人民为中心的发展思想，全面贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，创新实干、奋勇争先，“十四五”南京人社事业实现“开门红”。这一年，我们突出稳保就业工作主线，有效助企减负稳岗，力促就业量质齐升，创业带动成效彰显，始终牢牢稳住就业基本盘。我们深化人才体制机制改革，职称评审赋权企业，出台新文艺群体职称评审办法，人才举荐委员会成功换届，高质量举办第十三届南京留交会，大创园、留创园和博站、企业专家工作室、技能大师工作室等各类载体平台提档升级，青年人才、海归人才、专技人才、技能人才等各类人才队伍不断壮大。我们围绕城乡

百尺竿头，更进一步；两个百年，接续奋斗！值此辞旧迎新之际，我代表南京市人力资源和社会保障局，借《南京人力资源社会保障》刊物一角，向拼搏奉献在南京人社战线的全体同志致以诚挚的问候！向一直以来关心支持人社事业发展的各级领导、社会各界及全体干部职工家属表示崇高的敬意和由衷的感谢！

回望 2021，我们用汗水浇灌收获，以实干笃定前行。面对复杂严峻的内外形势和疫情冲击，系统上下坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想

统筹着力提升社保水平，因应形势完善政策服务，扎实推进扩面提标，致力强化兜底保障，群众获得感幸福感安全感进一步提升。我们创新抓好劳动权益保障，在全国城市中率先出台规范网约配送劳动用工指导意见、成立首家行业协会等，新就业形态劳动者权益维护走在前列，连续四年获得省对市保障农民工工资支付工作考核 A 级等次，在应对外部环境挑战中和谐共赢的劳动关系日益形成。我们主动融入长三角一体化、引领南京都市圈发展，上线运行省人社一体化信息平台，更高标准



推进跨省通办、全城通办、一站办理和“不见面”服务。我们深入开展党史学习教育，“我为群众办实事，南京人社在行动”、“两在两同”建新功行动走深走实，作风建设取得新成效，在全省人社系统岗位技能练兵比武中勇夺第一、再创佳绩。

来日方长，征程再启。2022年是落实省、市党代会决策部署和深入实施“十四五”发展规划，喜迎党的二十大召开的关键一年，全市人社系统要把握发展大势，坚定理想信念，强化使命担当，以重整行装再出发的豪情、咬定青山不放松的韧劲、不破楼兰终不还的拼劲，奋力推进人社各项工作再上新台阶。要始终坚持就业优先，全力稳扩就业，服务市场主体，优化营商环境，注重创业带动，强化助困帮扶，促进多渠道灵活就业，致力推动共同富裕。要聚焦打造区域性高水平人才高地，持续放大“宁聚”品牌效应，深化人才引育评价改革，加快匹配产业链供应链建强高水平人才链。要更大力度织密兜牢社保安全网，健全覆盖全民、立体多元、可持续的社会保障体系，让“宁保无忧”行动更加有质有感。要防治并举深化构建和谐劳动关系，推动劳动维权常态长效、争议纠纷多元调处、劳动关系共建共治共享。要进一步拓服创优抓行风，深化拓展跨区域人社各领域一体化合作，实现管理服务效能再提升。要始终抓好党的建设，锻造忠诚干净担当的人社队伍，营造风清气正的干事创业环境。

希望南京人力资源和社会保障学会紧扣时代脉搏，立足南京实际，继续发挥“高参”作用，更好听民声、察实情、集众智，持续助力“十四五”南京人社事业高质量发展。

新时代赋予新使命，新征程呼唤新作为。让我们不忘初心、牢记使命，开拓创新，勇毅前行，以新的实干作为和优异成绩迎接党的二十大胜利召开，在全面建设人民满意的社会主义现代化典范城市进程中书写南京人社事业发展新篇章！祝大家新年快乐、事业进步、阖家幸福！



时序更替，华章日新。2021年，玄武人社奋发进取，用汗水浇灌收获，以实干推进高质量发展，取得了骄人的成绩。南京市玄武区人力资源和社会保障局党组书记、局长郭建军接受了本刊访谈，围绕“蓄势聚能谋发展 乘风起航创新篇”与大家进行交流。

**主持人：请您介绍一下玄武区2021年人力资源和社会保障工作的开展情况以及取得的成绩。**

郭建军：在这辞旧迎新之际，我向一直以来关心和支持玄武人社工作的各位领导、各位朋友表示衷心地感谢。

过去的一年，我们坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实上级决策部署，围绕“民生为本，人才优先”工作主线，紧扣高质量发展要求，全区人力资源和社会保障事业蓬勃发展。

这一年，最鲜明的是党建工作取得新的成效。我们始终坚持把党对人社工作的领导摆在首位，以理想信念为根本，抓好党史学习教育，开展“两在两同”建新功行动，做好“我为群众办实事”，形成了党建与业务齐抓共管、融合发展的良好局面。

这一年，最难得的是就业创业取得新的突破。面对疫情影响，始终把稳就业、保居民就业放在首位，推进实施就业优先政策，利用一体化平台数据，加速推进“紫金山英才宁聚计划”，持续推进“天天有岗位、周周有招聘”就业品牌，构建多元化培训格局，全区就业形势稳定向好。

这一年，最扎实的是社会保障实现新的提升。深入实施全民参保计划，持续推进“同舟计划”，落实对医保、工伤实行阶段性减免政策，及时调整企业退休人员养老金，继续实施困难城乡居民基本养老保险全覆盖，充分发挥社保“稳定器”作用。

这一年，最振奋的是人事人才迈出新步伐。我们积极推进人事制度改革，起草《关于严格规范全区行政事业单位编外人员招聘管理工作的通知》，严格职称管理审核，推进专家评委异地交流机制，开设人才安居审核绿色通道，人才集聚效应更为显现。

这一年，最喜人的是劳动关系建设取得新的进展。我们积极推进劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划，开展“一站式”仲裁服务，以根治欠薪为重点，首创劳动维权“二维码”，编印《根治欠薪三字经》，保持对全区在建工地农民工的常态全覆盖。

可以说，2021年，在大家的共同努力下，我们完成了很多看似不可能完成的任务，干成了很多以前想干没有干成的事情，取得了不少可喜可贺、可圈可点的成绩。

**主持人：请您谈谈对人力资源和社会保障工作的认识，如何更好地推进人力资源和社会保障工作？**



# 蓄势聚能谋发展 乘风起航创新篇

## 玄武区人力资源和社会保障局局长郭建军访谈



二是聚焦“管理”，释放人力资源潜能。坚持人才优先，运用系统化思维，以资源融合为核心，综合平衡协调，在优化管理中实现效益和质量提升，不断释放人力资源潜能。做好效益提升管理，通过宣贯各项惠民政策，引导社会力量积极参与，如通过开展就业创业活动，组织“赢在玄武”青年大学生创新创业大赛，带动和鼓励社会力量新建、改建创业孵化基地，构建低成本、便利化、全要素、开放式的众创空间。做好平台覆盖管理，整合推广以街道、社区为单位的劳动维权网格化管理平台，在全区形成多层次、全方位、广覆盖的劳动维权体系，充分发挥网上投诉举报平台作用。做好目标闭环管理，用目标倒逼工作落实，以成效挂钩业绩，坚持指标定量、工作定责，定期通报各条口、各街道目标任务完成情况，及时排序，进而确保每项工作都有一名牵头领导、一个责任班子，形成完整的责任体系。

三是聚焦“和谐”，深化劳动关系建设。以全局思维推进“大”和谐劳动关系建设，充分整合劳动关系、劳动监察、劳动仲裁等业务，坚持“稳就业、促发展、构和谐”的工作思路，不断创新拓展协调劳动关系三方机制内涵，加强对企业用工的指导服务，积极送政策、送培训、送服务，不断强化劳动关系风险监测防控和劳务派遣的监督管理，探索“互联网+调解”工作模式，开展“一站式”调解仲裁服务，以严格执法为宗旨，坚持维权与服务并重，实现维稳管控并举。

**主持人：**2021年，玄武区在南京市率先开通了“根治欠薪、‘码’上行动”线上投诉平台，劳动维权二维码已覆盖全区在建工地每名农民工的安全头盔，在根治欠薪治理中，玄武区怎么做的呢？

**郭建军：**2021年，玄武区首创劳动维权“二维码”，开通了“根治欠薪、‘码’上行动”线上投诉平台，开展了《保障农民工工资支付条例》普法宣传月活动，编纂了《根治欠薪三字经》，通过融合线上服务和线下学法、线上维权和线下用法，极大地提升了保障农民工工资支付源头治理工作实效性和针对性，在南京市对区2020年度保障农民工工资支付工作专项考核中获得A等级。

一是未雨绸缪，创新宣传确保普法覆盖。将法律责任、

郭建军：人力资源和社会保障工作，一头连着民生，一头连着发展，可以归纳为围绕“服务、管理、和谐”这几个关键词开展工作，做到让人民群众满意。

一是聚焦“服务”，做好社会民生工作。人社作为重要民生部门，公共服务是我们的基本功。通过严格服务规范，优化办事流程，持续强化挂牌上岗、礼貌用语、文明服务等方面要求，提高网办能力，让“数据多跑路，群众少跑腿”，引导群众通过网络平台办理业务，提高网上办件率。通过强化服务意识，提升服务质效，积极开展“问计于民、问政于民、问需于民”活动，将“群众满意不满意”作为衡量工作的唯一标准，不断提升服务质效。通过深化行风建设，提升服务水平，积极运用人社业务技能练兵比武成果，深化“人人都是窗口、处处展现形象”的服务理念，结合群众满意度评议成果，坚持立行立改，以行风建设倒逼工作质量和整体服务的全面提升。



依法施工和农民工自我防护等内容,编纂成易记上口的《根治欠薪三字经》,印制在扑克牌上,向区内项目农民工赠送 6000 余副,将玄武区首创的劳动维权“二维码”张贴到全区 9000 余名农民工头盔上,推动普法维权端口前移,使线上服务和线下学法、线上维权和线下用法有机地结合起来,极大地提升了保障农民工工资支付源头治理工作实效性和针对性。

二是防微杜渐,全程同步进行项目管理。按照“开工抓制度、施工盯发放、完工核结算”的工作模式,结合区内工程项目和企业实际情况,自主研发“劳动维权管理平台”,以网站整合相关数据库为基础,以劳动维权“二维码”为移动终端,同步规范区、街道、社区三级纵向职能,规范台账目录,采用定期检查、项目抽查和班组定向报送等形式,全程同步做好农民工工资发放工作,实现“码上管理、码上维权、码上服务”。

三是拔丁抽楔,依法高效处理欠薪矛盾。加强区根治拖欠农民工工资工作领导小组成员单位横向联动作用,突出欠薪案件的应急处理,提前收集总承包单位、分包单位和班组负责人的证件,及法律文书送达地址确认书等材料,实现欠薪案件的依法快速处理,2020 年就累计帮助 969 名农民工,处理金额 1585.77 万元,其中即时解决合理农民工工资 582.56 万元。

下一步,玄武区始终按照“受理投诉零推诿、接待民工零距离、同一问题零重复、欠薪问题零容忍”的工作要求,精准施策,依法高效开展保障农民工工资支付工作。

**主持人:玄武区作为中心城区,下一步将在哪些方面创新作为? 希望取得什么预期呢?**

郭建军:大道至简,实干为要。玄武区作为中心城区,在推动工作中还存在事多人少、办事人员多场地小、要求高资金少等难题,解决这些难题,需要以开阔的眼光,创新的思维,以资源整合为基点,以创新驱动为引领,在破解难题中实现工作突破。2022 年,我们将深化“码”上行动内涵,全力打造四个板块(“码”上服务、“码”上就业、“码”上维权、“码”上管理)的玄武特色品牌,希望通过“码”上行动的一些创新实践,能够为全市“法治人社、智慧人社、现代人社”建设提供一些鲜活经验。

一是突出“码”上服务,深化“综合服务快办行动”建设。围绕解

决好群众和企业人社领域的难点痛点堵点问题,继续优化服务大厅功能区,创建窗口形象服务品牌,推动材料齐全一次受理、关联事项一次办理、更多事项网上办理,立足将“最多跑一次”政务改革成果转化为快办行动落实措施。

二是突出“码”上就业,深化“职等你来,创赢未来”品牌建设。深入实施“紫金山?凤栖玄武”人才计划,突出人力资源服务品牌创建,加强与高校、企业、产业链条、校友组织、工商组织的互动,开展系列就业创业活动,帮助大学生打通从项目到落地的全部关节,提升就业创业服务水平。

三是突出“码”上维权,深化“劳动保障监察码上管理平台”建设。实施劳动关系和谐企业培育创建、企业用工指导服务和劳动关系人才队伍建设专项行动,深化“玄武区劳动保障监察码上管理平台”建设,全力打造工程项目风险评估系统、企业劳动用工风险评估系统,构建监管仲裁服务品牌,构建区域和谐劳动关系。

四是突出“码”上管理,深化各板块之间融合发展建设。积极推动各业务板块之间共通共融,持续放大“协同”效应,通过高效管理,充分释放“码”上服务、“码”上就业、“码”上维权的效能,促进各板块之间数据共享、业务协同、发展共融,从而达到“一加一大于二”的良好效果。

一岁辉煌含笑去,无限春光乘风来。在新的一年里,玄武人社将以更加振奋的精神,更加高昂的热情,更加顽强的毅力,更加务实的作风,把握机遇,开拓创新,为全面推进人社工作再创佳绩而努力奋斗。最后,衷心祝愿大家新年快乐,身体健康,阖家幸福,万事如意!



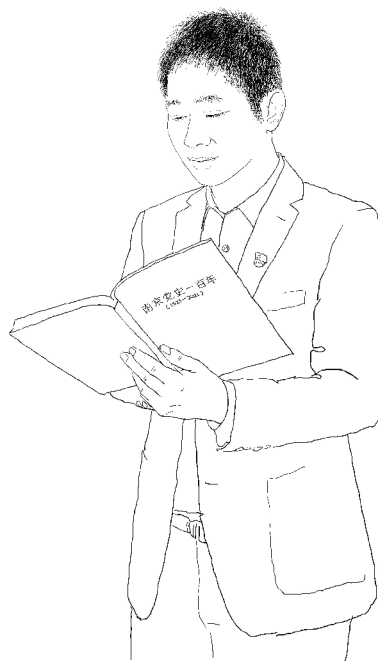


# 助企引才促发展 依法治欠筑和谐 奋力谱写新时代人社事业高质量发展新篇章

## 浦口区人力资源和社会保障局党委书记、局长黄荣访谈

主持人:近年来,浦口区以集成电路为代表的地标产业快速崛起,成为全市集成电路发展最重要的增长极。产业飞速发展的同时往往会伴随着人才的短缺,请黄局长谈谈我们浦口是如何解决这个问题的。

黄荣:2021年是“十四五”开局之年,是“强富美高”新南京建设奋进之年,也是浦口区围绕“江北明珠”目标定位,持续打造“地标性产业高地、都市圈最美花园”关键之年。伴随着集成电路为代表的浦口地标产业的快速发展,相关企业用工需求也随之快速增长,化解人才短缺难题成为浦口人社部门服务企业的重点课题,我们主要采取或强化了三个方面工作来助企招才引智。一是强化精准服务,全面摸排企业用工需求。建立企业用工服务专员机制,采取区街联动分区包干负责,规上企业“一企一策”专人对接、主动上门走访座谈面对面服务等方式,全面梳理区内地标产业重点企业用工情况和需求,建立企业基本情况和岗位信息库。同时还开发了“企业人才用工需求”调查小程序,企业扫码即可更新用工和人才需求。通过更加主动、细致的“一线”工作,多渠道摸清区内主导产业重点企业各层次用工需求,着力提高引才的精准度。二是打造服务品牌,搭建校地合作平台。持续开展“浦聚力量 智引英才”高校推介和校园招聘会等系列活动,组织区内地标产业重点企业赴安徽、山西、甘肃、重庆和成都等地 30 余所院校,开展线下校园招聘会 20 场、推介会 10 场。邀请 19 所知名高校走进浦口、了解浦口,架设园区、企业和高校产教对接桥梁,共绘产教



融合、校地合作蓝图。系列活动期间,共签署校地人才战略合作协议 4 个、校地就业合作框架协议 34 个,校企合作项目协议 11 个、“订单班”合作项目 2 个,挂牌 4 个大毕业生就业实习基地,全力保障地标产业人才供给需求。三是聚焦地标产业,强化人才交流培养。紧贴地标产业高端人才需求,举办“智汇浦口 创赢未来”海内外人才创新创业交流会,展现浦口“地标性产业高地、都市圈最美花园”魅力,吸引美国、德国等地区 40 余名高端留学回国人才来浦口实地考察,打造人才交流交互平台,激发





创新创业活力。同时,我们围绕地标产业发展目标,积极协助企业招收博士后等高端人才,认真开展驻区企业专家工作室评审及留学人员科技创新项目择优资助等工作。其中,服务留学人员科技创新项目择优资助工作取得了全市唯一入选国家级留学人才回国资助 1 人的良好成绩。

**主持人:**近几年,浦口区连续多次代表南京市、江苏省接受国务院和江苏省保障农民工工资支付工作考核,都取得了较好成绩,受到省市相关部门充分肯定。请黄局长谈谈浦口这方面的经验做法。

**黄荣:**解决拖欠农民工工资问题,事关广大农民工的获得感、幸福感和安全感,事关社会和谐稳定大局。依法治欠,维护农民工合法权益,构建和谐劳动关系是人社部门的重大政治任务。浦口区 2017 年、2020 年代表南京市参加江苏省保障农民工工资支付考核,2018 年、2019 年代表江苏省参加国家保障农民工工资支付考核,为江苏省获得国家 A 级、南京市实现省考“四连冠”做出了浦口贡献。我们重点抓了三个方面工作:一是广泛开展宣传,营造守法氛围。采取多种形式广泛宣传《保障农民工工资支付条例》,增强企业工资支付主体责任意识,主动落实工资支付各项制度。开展“规上企业走访活动”走访 60 余家劳动密集型企业、“送法进工地”30 余场,打造示范工地 15 家,持续营造依法治欠良好氛

围。二是加强检查督导,实施综合治理。落实“双随机”抽查与重点检查相结合的执法检查机制,开展多部门区街联合专项执法检查,建立“一户一清单”管理档案。对检查排查中发现问题及时通报,限期整改。对重大案件、典型案例及时曝光。三是坚持多措并举,注重治欠实效。强化多部门协同联动化解欠薪机制,联合行业主管部门集中诊断、分类处置、联合督办。项目包干到人,“一工地一表格”、“一户一清单”,实时动态更新,专人到户督促企业履行工资支付主体责任。

**主持人:**南京市第十五次党代会描绘了全面建设社会主义现代化典范城市的宏伟蓝图,请黄局长谈谈 2022 年浦口人社工作思路。

**黄荣:**展望 2022 年,新的征程任务艰巨,新的目标催人奋进!浦口区人社局将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的十九届六中全会精神和省市区党代会精神,全面落实省、市人社工作部署,以实施“就业创业扩面工程、社会保障提质工程、人才引培提优工程、人事管理提升工程、劳动关系示范工程、人社服务提标工程”六大“民心”工程为抓手,持续保障和改善民生,推动实现更高质量更充分就业,助力“江北明珠”建设,为南京市全面建设社会主义现代化典范城市贡献浦口人社力量。 (人)



# 提升民生保障水平 谱就时代新华章

## 六合区人力资源和社会保障局党组书记、局长李光辉访谈

李光辉:各位读者朋友好,非常高兴通过这个平台同大家交流。

主持人:首先请李局长介绍一下六合区和六合人社局的基本情况。

李光辉:六合古名棠邑,处“吴头楚尾”之地,战略位置重要,明时即有“京畿之屏障、冀鲁之通道、军事之要地、江北之巨镇”之称,是“六朝古都”南京的江北门户,国家级新区——南京江北新区的重要组成部分。近年来,六合区人社局努力践行“稳就业保民生”的工作主线,着力稳保就业稳定、着力完善社会保障体系、着力实施人才强区战略、着力构建和谐劳动关系等方面内容,推动全区人社事业高质量发展。

主持人:李局长,六合区人社各项工作在十三五期间取得了较好成绩,请您介绍下具体情况。

李光辉:十三五期间,六合区人社局在就业创业方面,全力推进大众创业工程,累计培育自主创业者 0.567 万人,创业带动就业 1.9743 万人,扶持 1177 名青年大学生创业,累计实现大学生就业 20517 人,完成各类培训 149942 人次。开展“棠城家政”品牌创建,建成市级创业基地 7 家、省级创业基地 1 家。在社会保障方面。健全覆盖全区居民城乡一体的社会保险参保信息数据库,实现对城乡居民社会保险参保及待遇享受情况的精准管理。累计完成企业职工基本养老保险净增缴费 27149 人,社会保险中断缴费人员续保 58344 人。区、街镇、社区(村)三级服务平台持续完善。基本公共服务方面。升级改造区人力资源市场,创建区劳动维权联合调处中心。异地新建区人力资源和社会保障综合服务大厅,办公面积近 3000 平方米。社会保险各项业务实现了“一站式”服务。



五年来,我们获得的市级以上表彰 10 多项。其中:2016 年 11 月,获江苏省人社厅“省城乡居民基本养老保险知识竞赛集体二等奖”;2017 年 5 月,六合区金牛湖街道八百桥社区被人社部认定为国家级充分就业社区;2019 年 4 月调解仲裁科荣获南京市工人先锋号称号;2019 年 10 月份,在全市 2019 年南京市脱贫攻坚先进集体和先进个人考核通报中,获得了组织创新先进集体表彰;2020 年 12 月,获省人社厅、省总工会联合表彰为省人社系统窗口单位业务技能练兵比武三等奖、市人社系统窗口单位业务技能练兵比武团体二等奖;2021 年 3 月,获南京市委市政府表彰为全市高水全面建设小康社会先进集体。在市对区保障农民工工资支付工作考核通报中,多次获得考核 A 等级。

主持人:李局长,2021 年是十四五开局之年,



### 六合区人社局各项工作取得了哪些成效?

李光辉: 2021 年,截止 10 月底,我们承担的市对区 2 项考核指标和市人社局对区人社局 28 项考核和监测指标按序时进度完成。其中城镇新增就业 23015 人,完成标任务 109.60%;实现再就业 2820 人,完成目标任务 100.71%;援助困难就业人员 1650 人,完成目标任务 165.00%;大学生就业人数 5512 人,完成目标任务 100.22%;补贴性职业技能培训 18923 人,完成目标任务 181.95%。新增高技能人才 351 人,完成目标任务 152.61%。留学回国人员 135 人,完成目标任务 168.75%。

一是聚焦稳就业,切实守好民生底线。开展“春风行动”、企业直播带岗等线上线下专场招聘 140 多场,提供招聘职位 69975 个次。与仪征市、天长市等多地签订人力资源市场合作协议。5G 大创园通过市级考核并备案通过省级大学生创业园。

二是聚焦保基本,健全社会保障体系。落实“减免缓”政策,减轻企业负担,推进全民参保和“同舟”计划,着重围绕新业态从业人员精准扩面参保,全区新增参保单位 1472 户,完成目标任务 161.76%。

三是聚焦促和谐,稳妥化解劳资矛盾。全力根治欠薪,移交欠薪线索 352 件,为 1950 名农民工(职工)追讨工资 2308.98 万元。及时调解劳资纠纷,受理各类劳动人事争议案件 1400 件,受理率 100%,结案率 100%。

四是聚焦强引育,提升人才服务水平。举办“创新赋能 筑梦六合”六合区 2021 海内外人才交流会,邀请了 30 名海外留学生参。六合海智汇留创园获得 2021 年度市级留学人员创业园服务能力建设绩效奖励,蓝深集团股份有限公司徐云峰博士,获得 2021 年江苏省博士后科研资助计划 A 类资助。

五是聚焦优服务,锻造人社干部队伍。推出人社服务一窗通办、设立自助服务区,促进社保公共服务“换挡”提速。按照全省一体化信息平台上线要求,8 月 11 日,全区正式上线江苏省人社一体化信息平

台。优化了队伍结构,调整提拔了一批年轻干部。举办系统干部职工综合能力素质提升培训班,落实“先解决问题再说”机制。

主持人:李局长,2022 年六合区人力资源和社会保障工作的任务已经明确,请您谈谈将采取什么措施抓好落实

李光辉: 2022 年,人力资源和社会保障事业事关改革发展稳定大局,事关人民群众切身利益,全区人社系统将顺应人民群众过上更加美好生活的期盼,不断加强自身建设,让广大人社群众共享发展成果,生活的更加幸福。

全力提升人社服务能力。以退休“一件事”为突破点,推进人社关联事项“打包办”、高频事项“提速办”、所有事项“简便办”。打造满意人社窗口,稳步推进人社政务服务事项街镇下沉工作,重点培育一至两个标准化基层服务场所。

全力确保就业形势稳定。举办“就业援助月”、“春风行动”、“民营企业招聘月”、“退役军人专场招聘会”等主题鲜明的招聘活动,落实好就业和创业扶持政策。持续深化“全民参保登记计划”,大力推进建筑业、交通水利工程项目等高风险企业职工参加工伤保险。充分发挥欠薪欠费预警联动机制,全面排查化解风险,发挥联合调处中心职能,为当事人提供一站式维权服务。参加“留宁佳”留创园服务联盟各类活动,助力优秀留学人员和海归企业在宁发展,创建博士后科研工作站和博士后创新实践基地,促进产学研深度融合。 人





# 多谋民生之利、多解民生之忧 在发展中不断提高群众获得感幸福感

## 高淳区人力资源和社会保障局局长臧恩阁访谈

主持人:2021年党史学习教育方面有哪些特色做法?

在岁序更新之际,我借《南京人力资源和社会保障》,向长期以来关心和支持高淳人社工作的各级领导、各位朋友表示衷心的感谢!衷心祝愿大家新年快乐,合家幸福,万事如意!

臧恩阁:根据上级统一部署,紧扣区委、区政府中心工作,结合我局工作实际,创建打造了社保“三强三服务”、“业务四训到村居”、就业“1+2+3”等党建品牌。以党建为引领,通过党史理论学习、红色经典诵读、党史知识竞赛、练兵比武等方式,教育引导党员干部增强学党史、悟思想、办实事、开新局的自觉性,切实提升全体党员干部的政治和理论素养;通过开展“四送服务”、“人社服务助企行”等方式,倾听基层需求,着力解决基层“急难盼愁”等问题,充分发挥党支部战斗堡垒和党员先锋模范作用,全体党员在为民办实事中提高了业务技能,锤炼了过硬的工作作风。今年,区社保中心高质量完成省人社一体化信息平台切换上线,受到市局通报表扬;城乡居保基金管理风险排查,获省人社厅检查组的充分肯定;全国人社练兵比武活动中,有4名同志代表市局参加省选拔赛,1名同志代表省厅参加线上赛事选拔赛,获得“全国人社知识通”称号;区社保中心工作人员代表南京市至省里进行省一体化平台业务系统现场演示,得到部检查组和省人社厅领导充分认可和一致好评,展现了过硬的工作作风和业务素质。

主持人:在就业创业、保用工方面,我们都做了哪些工作?

臧恩阁:我们按照区委、区政府提出的“产业强区”目标要求,统筹做好促就业保用工工作。在政策方面,我们出台了《关于调整支持企业招用工招聘奖励补贴办法的通知》,对企业吸纳求职人员,高职院校、劳务协作基地、人力资源公司向我区企业输送各类人才进行奖励。鼓励大学生来淳面试、实习(见习),提供高校毕业生住房租赁补贴、强化大学生创业扶持。截止目前,已累计核发毕业



两年内的高校毕业生住房租赁补贴 8352 人次,外地高校毕业生一次性面试补贴 274 人,29 个青年大学生创业项目入驻高淳区青年大学生创业园,累计为 73 名城乡创业者发放创业担保贷款 1681 万元,发放创业担保贷款贴息 88 笔,核发青年大学生开业补贴 28 笔。在促就业保用工方面,主要是通过各种形式的招聘和技能培训来解决。一是人社公共服务平台助招聘。利用区、镇街、村(社区)人社公共服务三级平台,向社会推送企业用工信息和举办现场招聘会。二是专项行动助招聘。比如新春大型招聘会、“春风行动”、四送活动、人社服务助企行、组织参加“留交会”等一系列专题活动,帮助企业引进各类人才。三是网络平台助招聘。通过“高淳招聘”微信公众号、高淳招聘网等线上渠道不间断举办网络招聘会。组织参加南京市“名城优岗宁聚英才”重点企业专场网络直播招聘会,联合柞水县人社局开展劳务协作专项网络直播招聘会,手机发送招工短信等方式,全力保障企业招用工。四是对接高校助招聘。先后组织冠盛汽配等 370 家次“4+2”产业链重点企业,深入 33 所高校开展招聘活动,初步达成就业意向 883 人。今年以来,已举办线上线下招聘会 154 场,累计帮助 5721 家次企业,发布招聘



信息 9.1 万个。五是技能培训助用工。推动南京机电职业技术学院与企业合作，大力开展职业技能提升行动，有针对性地开展技能培训，为企业输送有技能的人才。

### 主持人:社保服务如何体现便民利企的?

臧恩阁:为进一步深化人社领域“放管服”改革,不断优化营商环境,建立和完善为人民服务的人社公共服务治理体系,提升群众和企业的获得感、幸福感、满意度,我们全面推进实施“保费征缴一件事”、“养老业务一件事”、“人才服务一件事”、“医保业务一件事”等四个一件事综合柜员制经办新模式,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,各部门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;四是能力素质得以提升。从原先的单岗、单笔业务办理到现在的“一窗”综办,提升的不仅是服务效能和办事人员的满意度,对窗口工作人员的业务能力和综合素质更是一种倒逼和促进,完成了从小窗口到大服务的完美蝶变。目前,人社大厅日办件量保持在 200 人次左右,常规业务实现即来即办,复杂业务等待时间不超过 20 分钟,群众满意率始终维持在 99%以上。

### 主持人:如何来构建和谐劳动关系?

臧恩阁:在构建和谐劳动关系方面,重点是解决劳资纠纷问题,工作中我们突出源头治理,监管覆盖,联合执法。统筹全区各职能部门、领导小组,采取专项行动、日常巡查与随机抽查相结合的方式,对区内用人单位及在建项目工资支付情况进行周期性、拉网式、全覆盖式监管,发现问题及时督促整改,将欠薪矛盾纠纷化解在早、在小。突出精准施策,对排查出的重点问题、重点人员和不稳定因素,按照“一案一策”“一事一策”要求,综合运用法律、政策、经济、行政等手段,有力有效化解各类矛盾。突出长效长治,做到由点带面、举一反三,加强制度安排和法治保障,持续推动重心下移、力量下沉、保障下倾,防止同类问题反复出现。去年元旦、春节期间,共受理处置工程建设领域欠薪纠纷 77 件,为 1411 名农民工追讨工资约 2427 万余元,与 2020 年同期相比,人数和金额分别下降 60.56%、58.55%,未发生有影响


的群体性欠薪事件,治理工程建设领域欠薪问题取得了明显成效。

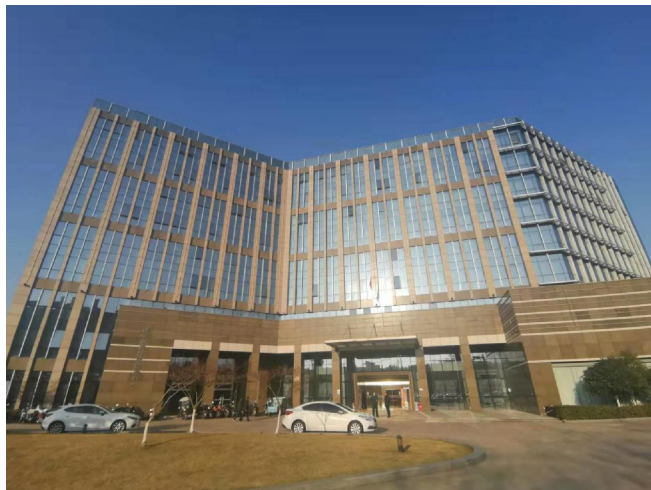
### 主持人:在人事制度改革方面有何创新举措?

臧恩阁:根据上级部署要求,与区有关部门紧密配合,积极推进事业单位人事管理制度改革。先后参与了教育系统“区管校聘”试点改革、卫健系统“区管镇用”和紧密型医共体试点改革、镇街综合改革等工作,进一步扩大事业单位的人事管理自主权,充分调动事业单位各级各类人才的积极性、创造性,促进了教育、卫生等社会事业发展,提升了事业单位公益服务的能力水平。同时,根据区委、区政府要求,我局制订出台了《高淳区机关事业单位编外人员公开招聘管理指导意见(试行)》、《高淳区机关事业单位编外人员劳动关系管理指导意见(试行)》、《高淳区机关事业单位编外人员员额管理指导意见(试行)》三个指导意见,为全区机关事业单位编外人员统一规范管理提供了政策保障。

### 主持人:请您简要谈谈明年的工作安排。

臧恩阁:征途漫漫,惟有奋斗。2022 年,我局将深入学习贯彻党的十九届六中全会精神和省、市、区党代会精神,围绕就业增收、产业强区、完善社会保障体系建设、构建更加和谐的劳动关系等方面的工作,大力推进实现更加充分更高质量的就业,居民收入增长和经济增长基本同步,分配结构明显改善,基本公共服务均等化水平明显提高,多层次社会保障体系更加健全。千方百计激活城乡就业创业潜能,全力打造高效快捷的社保服务体系,奋力推动人才服务提质增效,倾力构建和谐稳定的劳动关系,不负韶华、勇毅前行!以更加饱满的热情、昂扬的斗志,更加过硬的作风,锐意进取、攻坚克难,推动新时代人社事业高质量发展,为加快建设美丽活力繁荣幸福高淳而努力奋斗!

再一次祝大家新年好! 谢谢! 





# 新起点 新征程 奋力书写就业社保“十四五”开篇答卷

## 江北新区教育和社会保障局陈莹副局长访谈

主持人: 今年江北新区就业社保工作开展情况如何?

陈莹: 2021 年是中国共产党成立 100 周年,也是“十四五”开局之年,江北新区就业社保系统在上级主管部门的关心指导下,聚焦顶层设计、聚合优质资源、聚力创新动能,为全市人社事业蓬勃发展添砖加瓦。

在就业创业方面,高点谋划、高位布局,坚持就业优先战略目标,围绕“六稳”“六保”,深入实施更加积极的就业创业政策,多点发力拓展就业渠道,多策并用落实援企稳岗,多措并举激发创业活力。积极开展“聚新行动”“春风行动”等系列品牌活动,推进青年大学生等各类重点群体就业创业,加大就业困难人员帮扶工作。深化服务产业中心的公共就业服务机构共建模式,围绕主导产业发展方向,更大规模开展职业技能提升行动,不断强化高技能人才队伍建设,深耕就业创业服务新高地建设。

在社会保障方面,聚焦民生、以民为本,持续织密社会保障“安全网”,创新工作思路,健全工作机制,扩大参保覆盖范围,广泛开展参保政策宣传,积极引导全民参保续保,做实做细扩面检查,持续推进社会保险扩大参保覆盖面,不断提升群众满意度。积极应对疫情影响,突出精准聚焦、分类施策,



推出“减、缓、返、补”措施,助力市场主体增强活力。

在“智慧”服务方面,同心同德、提质增效,全面推进“大厅咨询引导、前台综合受理、后台分类审批、限时办结送件、全程公开透明、服务优质高效”的经办模式,高质量落实信息化建设要求,圆满完成省一体化信息平台上线任务,保障系统平稳运行。首推“区街同权”无差别社保经办服务保障模式,做到业务权限下放,区级社保骨干力量下沉至街道,在基层平台最大限度拓展社保服务内容,实现“就近能办”“随时能办”“即来即办”,切实兜牢民



生底线。

在劳动关系方面,促进和谐、共谋发展,因势应变大力构建和谐共赢的劳动关系,持续深化“和谐江北”品牌影响力,推进省级“和谐同行”企业培育行动,构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系。全力防范化解风险,积极应对劳动关系领域新情况、新问题,跟进疫情防控、复工复产,强化属地监管风险防范,联合管辖街道全方位夯实技工院校和民办职业培训学校招生、疫情防控、属地监管及维稳工作。

**主持人:您认为今年江北新区在就业社保领域有什么创新亮点?**

陈莹:在乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的“十四五”的开局之年,江北新区充分依托“双区叠加”战略优势,积极构建改革创新试验田,深入推进国际职业资格比照认定,全面推行职业技能等级认定备案,持续深化和谐劳动关系综合配套改革,不

断涵养人力资源优质生态,为推动区域经济结构优化升级,彰显“强富美高”高质量发展内涵提供有力支撑。

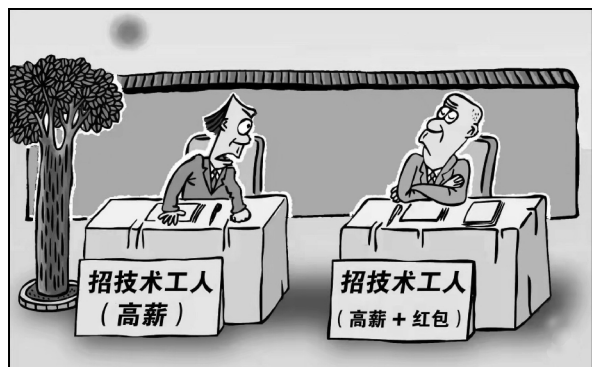
**主持人:2022年江北新区将如何推进就业社保事业更加高质量发展?**

陈莹:登高望远天地阔,砥砺奋进写新篇。展望2022年,挑战与机遇并存,江北新区将进一步围绕人民群众日益增长的美好生活需要,继续坚持为人民服务为中心的发展思想,在新发展阶段牢固树立新发展理念、构建新发展格局,在就业和社会保障事业上锲而不舍、久久为功、创新实干、勇立潮头,多渠道帮助和引导青年大学生、退役军人、贫困劳动力等群体实现就业创业,更大规模开展职业技能培训,持续深化产教融合的职业教育导向,深化社保经办服务改革,积极构建和谐劳动关系,助力全域乃至全市民生工作更上一层楼。 人





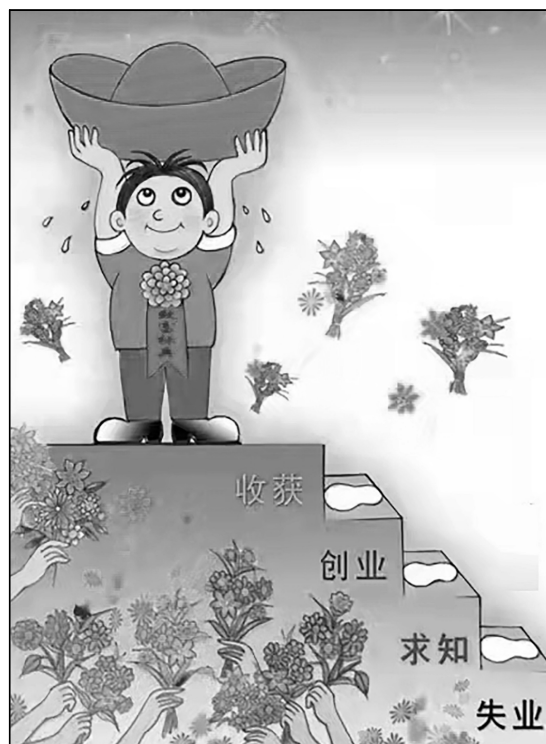
# 职场幽默漫画



争 王真



致富从此不再难 苏凝



足迹 张进

## 浪淘沙令·共产党人

罗雪刚 / 文

依靠工农,天下为公,翻身解放沐春风。不负人民,无愧时代,矢志兴中。

共产党初衷,奋斗无终,复兴华夏毅如松。千万亦需明己任,事业百年红。



直播销售员职业标准 沈海涛



应聘 天成

2022-01



### 多元化工作成效显著 南京市人社局对推进劳动人事争议 的雷宝根同志进行鼓励激励

基本情况:南京市人社局劳动人事争议仲裁院院长雷宝根同志、在我市防范化解重大风险专项行动中,立足工作岗位,锐意改革创新。积极推进和谐劳动关系建设和劳动人事争议纠纷多元化解。2021年3月南京市人社局推荐雷宝根同志获评南京市委市政府“南京市高水平全面建设小康社会先进个人”。

主要事实:雷宝根同志作为南京市劳动人事争议仲裁院院长、深入贯彻落实党中央、国务院关于构建和谐劳动关系的部署要求,认真抓好“一个意见、两个规则”的贯彻实施,始终把防控化解重大矛盾风险、保持社会和谐稳定摆在突出位置。大力开展“送法上门”法律服务活动。以“我为群众办实事”实践活动和“两在两同”建新功行动为契机,组织党员干部深入企业、高校、社区普及劳动法律知识,努力推动形成“治未病”良法善治局面。坚持“预防为主、基层为主、调解为主”方针,加强劳动人事争议预防调解效能。积极打造“金牌劳动人事争议调解组织”,为构建和谐劳动关系提供有力支撑。重点推进具有南京特色的“三级联动、四方参与、五元化解”劳动人事争议联合调处中心建设。在全市构建以调解、仲裁、诉讼、劳动监察、法律援助为基础,多方力量有效参与。提供“一站式”服务的劳动人事争议多元化解共建共治共享社会

治理格局,极大提升了劳动争议处理效能。该项工作经验被省人社厅和省高级法院转发,今年初被省人社厅确定为“法治人社”建设特色亮点项目,近期又被人社部确定为首批劳动人事争议预防调解工作特色案例。开展仲裁员和调解员岗位技能练兵比武、业务培训、“仲裁服务月”等系列活动,组织编印《劳动人事争议调解仲裁常用法规政策汇编》加强案件流程管理。带领调解仲裁队伍在维护社会公平正义、促进劳动关系和谐、推进基层社会治理创新、维护社会稳定中发挥了积极作用。

政策依据:《南京市关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》(宁委发〔2018〕28号)。

今年以来,高淳区人社局围绕“我为群众办实事”实践活动,深入开展“四个一件事”、“业务四训到村居”、“社保三强三服务”、“人社服务助企行”等活动,在为民服务上用心用情用力,让惠企政策能落地落实落细,不断提升“小窗口”的服务水平,做好民生保障“大文章”,把百姓对人社工作呼声,变成群众对人社工作的掌声。

把“零星事”做成“一件事”

“人社大厅搬迁之前,我办理退休业务要多部门申请,楼上楼下来回跑,现在实行四大综合业务板块办理,我轻松多了,今天退休申请业务一岗就办结了。”开发区融点食品经办人杨经理如是说道。

面对群众反映人社业务多部门办理、多岗位审核,手续繁琐的呼声,我局将106项业务事项整合成征缴综合、养老综合、医保综合、人才服务等四大业务板块,形成“四个一件事”的经办工作格局,极大地提高了业务事项集成度、办事便捷度和办事的效能效率。主要做法:一是全面梳理服务事项。将其中办事频率高、企业和群众需求呼声较大、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。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。三是业务协同办理。将多头受理窗口整合为统一受理窗口,实现了从“一门多窗”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,以此建立社保政策知识库,并不断加以更新完善。五是进行业务能力提升。在全系统开展技能练兵比武、换岗互学,切实提高业务能力水平。

通过资源整合、流程再造、业务协同,打破部门之间的壁垒,实现“一窗受理、集成服务”,有效解决了群众办理社



# 用初心践行行动 让呼声变掌声

## ——高淳区人社局“我为群众办实事”活动纪实

汪悦 / 文

保业务多头跑、材料多、耗时长等问题,既有力度,又具温度,更有针对性,得到了人民群众的频频点赞。

把“他的事”做成“我的事”

“谢谢,谢谢”桡溪镇灵活就业人员赵女士连声说道。“我一直想以灵活就业人员身份参加企业职工养老保险和职工医疗保险,以前村协理员说要要到区社保中心才能办理,很不方便。今天,我在村劳动保障站就顺利办理了新参保手续,在‘我的南京’手机 APP 上完成了即时缴费,足不出村解决了我的社保问题,真是太方便了!”

面对群众办事遇到的“基层工作人员政策解释不清”、“有问题推至上级业务部门”等问题,高淳区人社局紧盯经办环节的痛点堵点,切实解决人民群众“急难愁盼”,扎实开展社会保险“业务四训到村居”活动。以“群众办事不出村、企业办事不出镇”为目标,通过常态化业务轮训、机制化跟岗实训、系统化知识库助训、差别化下派点训四项措施,推动建设区镇村一体化社保经办服务体系。

常态化业务轮训和机制化跟岗实训从 2021 年 4 月开始,按照每月两期、流水培训的原则,定期组织镇村社保经办人员到人社大厅参加理论和业务培训;知识库助训以建成“身边的社保百事通”为目标,将社保法律法规、常见业务问答、业务办理操作、业务导办指南和业务表格模板汇编成为统一知识库,并实行动态更新和群共享,方便工作人员随时查询、调阅。下派点训以镇村业务需求为导向,根据镇村需求,差异化下派培训老师,并常态化坚持,推动形成服务基层新格局。截止 10 月底,“四训”项目活动已举办 8 期培训班,培训范围覆盖 8 个镇街,结业学员 97 人,极大地提升了镇村社会保险经办工作人员业务水平。

把“现场办”做成“网上办”

“我们企业在东坝街道,以前我经常要跑人社服务大厅办理参保、停保和退休申报等手续,每次都要带很多纸质材料,排很长时间的队,一去就要耗费半天的时间,现在我都能在网上办理了,五分钟就能完成办理,遇到不会的问题在社保 QQ 群里咨询就能得到回复,真是太方便了!”高淳区东艺制衣有限公

司汤会计连声说道。

“你在办理参停保业务时,需要登录省平台和市平台分别办理参停保业务,你看……”这是区人社大厅设“自助办理区”的现场值班人员正在对企业办事人员进行“手把手”的现场指导。自 8 月 11 日省平台上线以来,区人社大厅积极引导企业经办人员进行现场网办体验,让企业能直观地感受到网办的方便快捷,得到了办事群众的一致好评。

通过“面对面”政策全告知、“手把手”力推网上办、“屏对屏”打造云服务等服务新举措,让助企行动深化细化实化,目前全区共 4000 余户参保单位办理了网上注册,网上办理率达到 30% 以上。

把“忧心事”做成“开心事”

“2021 年城乡居民医疗保险开始时间是 2021 年 11 月 1 日至 12 月 25 日,缴费标准是……”这是区人社大厅晨会上业务知识微讲堂的一幕。今年五月人社大厅实行“晨会”制度,内容主要包括服务规范训练、重点工作布置、业务知识微课堂、一分钟身体拉伸、口号激励等等项目。整齐的队列、规范的着装、饱满的精神状态,人社大厅窗口人员开启元气满满的一天,成为了一道靓丽的风景线,得到了早早前来办事人员的交口称赞。

同时,为更好地满足企业、群众错峰办理业务的需求,从 6 月份起,人社大厅实行工作日午间延时服务制度,在工作日上午下班后至下午上班前时段在综合窗口安排人员轮流进行值班,成为又一项便民、利民新举措。目前,在制度固化的基础上,主动延时服务已成为一种新常态,“业务不办结,服务不中断”的新理念已在全体工作人员的心底深深扎根。以前懒散、敷衍地工作状态荡然无存,担心困扰的群众举报了无踪迹,积极向上元气满满的人社大厅形象正在展现。

“人社小窗口,服务大民生”,高淳区人社局将继续秉初心、用真心、持恒心,为企业和群众出实招,解难题,办实事,切实提升人社公共服务能力,在不断保障改善民生和优化企业服务中推动人社事业迈上新台阶。(作者单位:高淳区社会保险管理中心) ●



中共南京市江北新区社会保险管理中心支部委员会成立于2019年2月,现有党员20名,正式党员17名、预备党员3名,35岁以下党员6名。其中,本科以上文化程度19名,大专以上文化程度1名,平均年龄38岁,是一个充满活力,富有朝气的年青集体,为进一步激发全体党员学习业务的积极性、主动性,建设多层次社保为民服务体系,支部探索研究出“PTP互助”工作法。

### 一、基本内涵

“PTP·互助”(point to point)工作法是指点对点互助。

用真诚赢得信任,以党性凝聚人心,是“PTP·互助”工作法为民服务的核心。结合“名书记工作室”建设目标要求,中心支部提出“三做一营造”工作理念(即:做好标准动作、特色动作和专业动作营造显著社保工作特点),发挥党支部堡垒作用,搞好顶层设计,营造互帮互学氛围,在支部与党员、党员与党员、党员与群众之间建立点对点互助机制,使彼此两点之间及时沟通,取长补短,形成一个动态的互助模式,以此推进社保服务提质增效。

### 二、主要做法

社保是民生之依,服务群众是社保工作的第一追求,也是立身之本。新区社保探索建立“PTP·互助”机制,推动支部工作围着“群众”转、带着“群众”干、解决“群众”盼,形成了“党建引领、互帮互助”的良好氛围。

一是党员发展支部帮,支部建设党员帮。结合中心支部的现实情况,党支部开展结对帮助活动,重点

表现在思想上帮、技能上帮、困难上帮。深化认识,提高站位。支部通过加强政治理论学习,提升理论学习质量,帮助党员提高思想认识,让每名党员在理论学习中开阔视野,增强理论修养。强化责任,找准定位。支部通过传帮带方式,挑选专业娴熟理论扎实的技术骨干,与新员工结对帮扶,从而达到专业技能整体提升。细化措施,关心到位。支部通过困难走访,谈心交心对工作生活中暂时遇到困难的党员,给予真诚的帮助,使他们感受到支部的温暖,从而提高整体的向心力和凝聚力。目标量化,对标高位。针对党支部标准化建设、队伍发展、业务创新中存在难题,则通

## 新区社保“PTP·互助”工作法

过党员大会讨论交流,党员个别交谈的方式,听管用之言、取务实之策、聚奋进之力,确保中心各项工作高质量发展。

二是新老党员传带帮,业务学习互相帮。针对新区社保工作特点,及时组织新老党员之间开展互学互比活动,营造“人人想锻炼、个个求提升”的良好氛围。新老党员之间通过思想上带动、技能上传动、困难上帮动的方式促进共同进步。强化“作为”意识。开展新老党员对话交流,老党员结合生活工作与老党员谈意见和建议,鼓励老党员抓好学习主动作为。新党员也要做到尊重老党员,关爱老党员。增强“能为”本领。老党员用实际行动将自己的所学、经验、技能传授给新党员,使他们少走弯路。新党员将所思所悟



与老党员交流共勉。找准“善为”路径。对于工作生活中遇到的困难矛盾,大家互相携手,取长补短,破解难题。

三是群众困难党员帮,监督党员群众帮。社保中心党支部坚持“服务群众、破解难题、凝聚人心”的思路,聚焦群众业务经办的急难愁盼问题,区街联动功能并行,引导党员当好服务群众的“店小二”。“实心”取信群众。中心党员结合“放管服”改革,梳理经办权限25项下放到基层,构建党员“十分钟服务圈”,让群众随时找到党员、党员随时服务群众。“知心”感召群众。中心党员按照年度计划及时组织社保“红马甲”深入

题。新区社保中心梳理业务办理类型,及时优化经办流程,推出“互联网+社保”服务模式,使常规业务“不见面办”,紧急业务“及时办”,特殊业务“便民办、延期办”,最大限度保证参保人社保待遇正常享受。2019年、2020年连续两年在全市社保业务排名第二。

二是强化责任找准定位,创建社保“三心”服务品牌。着力在群众“办事难、办事远”的问题上下功夫,全面学习“五朵金花”服务理念,用“热心、耐心、细心”工作的态度,打造区、街“十分钟”便民服务圈。

三是扩权赋能提升段位,推送社保“红马甲”服务一线。“为群众办实事,为企业解难题”,社保“红马甲”深入一线“面对面”、“零距离”为百姓、为用工单位送政策、送服务、解难题。2020年在减费抗疫情况下,完成社保征收35.2亿元,净增参保28000人,位列全市前列。

## 助力惠民服务提档升级

王国雷 / 文

街道、社区、企业,扎实为群众服务,凝聚人心,做到政策在现场宣讲、需求在现场掌握、问题在现场解决。“暖心”服务群众。中心党员围绕便民、助民、惠民开展社保服务工作,全面推行党员设岗定责制,党员的工作表现由群众监督打分,综合表现作为评选党员模范岗、标兵示范岗、便民服务岗的主要依据。

### 三、工作成效

“PTP·互助”工作法的推行,极大的提升党员工作学习的主动性,深化了“名书记工作室”内涵,促使党员集中力量做好基础性、兜底性民生保障工作。主要表现在:

一是深化认识提高站位,社保诚心办为民解难

### 四、工作启示

通过实践,我们感到“PTP·互助”工作法的推行,在社保党建工作“三做一营造”运用中体现以下几点:

一是全面覆盖,不留死角。做到党建工作横向到边,纵向到底,实现全体党员合力抓党建,业务工作拓展到哪里,社保党建就延伸到哪里。

二是立足实际,突出重点。突出党员队伍建设,着力解决群众关心的热点、难点、焦点问题,推进社保业务经办便民化。

三是强化执行,提质增效。通过互助帮带示范引领,能够进一步在组织内部营造比学赶帮超的氛围,确保社保党建落地生根,更加有效促进新区社保工作发展。

(作者单位:江北新区教育和社会保障局) 人



# 坚持以“六项”工作机制为牵引 构建合同制人员队伍建设管理新格局

许雯 / 文

南京市机关事务管理局作为市政府工作部门,其行业门类涉及房产、基建、车辆、节能、酒店、医疗、物业、会务、膳食保障和幼儿教育等 10 余类,系统内合同制人员(编制外人员)达 1500 余名,是服务保障在一线的重要力量。随着新形势下职能任务不断加重、标准要求不断提高,合同制人员队伍建设水平直接影响着机关事务工作的成效。面对新的要求,南京市局坚持从合同制人员全面发展、教育培养和制度保障等方面入手,探索建立“岗位管理、鼓励激励、考核评价、人员流动、薪酬和社会保障、关心关爱”等六项工作机制,创新合同制人员队伍管理模式,全面提高队伍建设水平。在今年南京禄口机场疫情发生后,这支队伍在局系统各级党组织的坚强领导下,争分夺秒、夜以继日,全力以赴做好市疫情防控指挥系统后勤保障和市级机关疫情防控工作,在服务保障好市委市政府中心工作中发挥了重要作用。

坚持科学建制,让合同制人员有盼头有干头。南京市局高度重视合同制人员队伍建设,在实践中不断完善合同制人员管理办法,制定出台《合同制人员队伍建设指导意见》(以下简称《指导意见》),提出“六项工作机制”,把加强合同制人员管理、提高合同制人员待遇、增强合同制人员的归属感列为全局重点工作,努力实现合同制人员队伍管理有规范、晋升有通道、待遇有提升。

建立岗位管理机制。施行岗位总量管理,破除以往用工人数无序增长、随意性大的问题,分类设置后勤管理岗、技术支持岗、服务保障岗等三个类别,并对三类岗位分别设置 6 到 9 个等级,明确各个岗位等级晋升的资格条件,打通岗位晋升通道,激发干事创业的活力。

完善薪酬和社会保障机制。在工资待遇上,建立“固定+灵活”工资体系及标准,“固定工资”包括岗位工资

和薪级工资两部分,“灵活工资”主要有绩效工资、特岗特薪、专业人才待遇等灵活选项。在社会保障上,严格按照标准缴纳五险一金,保障好合同制人员切身利益,鼓励有条件的单位为合同制人员缴纳职业年金。

健全鼓励激励机制。施行合同制人员与编制内人员同工同管理,定期开展合同制人员奖励,强化荣誉感。突破以往人员使用模式,将合同制人员纳入干部选聘范围,与编内人员平等竞聘单位中层干部及以下岗位。纳入人才培养计划,积极鼓励支持合同制人员参加专业技术资格评审和工勤技能晋升申报,兑现工资待遇。

深化关心关爱机制。坚持树立一家人理念,真正用组织的温情激发干事创业的热情。建立健全帮扶制度,精准帮扶困难人员和患重大疾病人员。建立合同制人员健康档案,定期开展健康体检。组织开展健康向上的文化娱乐活动,用机关事务文化留人育人。

优化考核评价机制。实行平时考核、年度考核和专项考核,对合同制人员日常表现、出勤情况、工作完成情况、专项任务和突击性任务等情况进行分类考核。强化结果导向,将考核结果与绩效奖金发放、解、续聘、岗位升降、奖惩、薪级工资晋升等挂钩,形成以考兑奖、以考促干的良好氛围。

实施人员流动机制。在进人上,实行“控和放”,“控”就是严控超岗位招聘、跨岗位招聘,同时对后勤管理岗位、专业技术岗和人才培养计划人员招聘实行预审制。“放”就是对其他岗位的招聘充分授权,由各单位自行组织。在人员退出上,坚持依法依规办理合同制人员辞职、解聘、退休等手续。

坚持统筹推进,让合同制人员队伍建设有思路有方法。南京市局直属事业单位有 8 家,各家的单位性质、职

责任、经费渠道和人员数量都各不相同,现有合同制人员工资体系、管理模式、岗位类别等也各有差异。南京市局在推进落实《指导意见》中,坚持按照“先入轨运行、再逐步规范”的原则,采取试点先行、重点展开、全面铺开的方式,分类攻坚、统筹推进,确保全面取得实效。

分类实施推进。为确保落实《指导意见》的精准性有效性,南京市局综合考虑各直属事业单位合同制人员特点、岗位类型、承担任务和工作基础,分三批有序推进落实。第一批先选取市级机关物业管理中心 1 个单位,承担落实《指导意见》试点工作,以点带面、重点突破、示范带动。第二批选取市人民大会堂管理处(汉府饭店)、市级机关综合事务管理服务中心和市公务车辆服务中心 3 个单位,借鉴第一批试点经验,接续推进落实。市级机关医院、幼儿园等其他专业性较强的单位,在前两批落实的基础上,借鉴复制好经验好办法,层层推进《指导意见》落地落实。

试点示范引领。物业中心作为先期试点单位,紧紧围绕《指导意见》,积极探索,主动作为,把《指导意见》与当前合同制人员管理有机融合,先从整体上明确合同制人员岗位设置方案,建立岗位管理机制,然后以小切口方式,从会议服务、安全保卫等岗位入手,梳理人员信息和工资结构,制定四类薪酬标准,组织开展岗位、工资套转,总结分析提炼经验,再逐步组织开展其它岗位和工资套转,制定各层级岗位聘用条件,建立完善合同制人员管理各项规章制度,形成了试点工作经验,起到了示范引领作用。

多措并举落实。坚持高位推动、上下联动,南京市局专门成立工作专班,由 1 名分局领导主抓牵头落实,定期组织专题研究,局主要领导多次调研推进,部署推动实施。各直属事业单位抽调精干人员组成工作小组,倒排工作任务,抢抓工作进度,保证《指导意见》落实有力推进。坚持集思广益、凝心聚智,定期组织《指导意见》落实交流会,进行思想摩擦、头脑风暴,通过在实践中探索、在交流中提高,进一步完善落实好《指导意见》。坚持紧盯目标任务、时间节点,市局全程跟进指导督促,定期上门服务,解读政策、答疑解惑、解决难题,全力推进各项要求落地落实。

坚持因地制宜,让合同制人员管理有特色有成效。在加强合同制人员管理过程中,南京市局坚持把控“六项工作机制”大方向,分类指导各直属事业单位因地制宜、搞好结合、灵活运用,避免《指导意见》在落实中生搬

硬套、不接地气,切实形成了贴合需求、各有不同、各具特色的实践路径,实现了百花齐放、百家争鸣的显著成效。

“1+4+8”管理模式。市级机关物业管理中心坚持开阔思路,开拓创新,探索搭建了“1+4+8”合同制人员队伍管理模式。“1”代表一套岗位设置图,明确单位合同制人员岗位设置总量、各岗位组成比例、各类岗位聘用条件,建立了科学的合同制人员职业晋升通道。“4”代表四项薪酬待遇标准表,包括岗位工资标准表、薪级工资标准表、绩效工资标准表和特岗特薪标准表,清晰明确了合同制人员工资体系和标准。“8”,代表 8 项核心保障制度,主要是对岗位管理、薪酬保障、绩效考核、教育培训、先进评选和人才培养等方面进行规范,系统健全完善了合同制人员管理的制度体系。

“规范+灵活”管理模式。市人民大会堂管理处(汉府饭店)围绕政务保障为先、商务服务为基础的职能要求,建立合同制人员管理“三化目标”:制度化、流程化、表单化,建立完善 10 余个规章制度,实现人员管理有规范、人才培养有方向、人事考核有依据。建立合同制人员薪酬保障“四项原则”:岗位为核心、资质为基础、市场为导向、绩效为依据,形成了一套符合行业特点的灵活的工资体系,有效激发了人员队伍活力。

“多点化+精准化”管理模式。市级机关综合事务管理服务中心坚持问题导向,从合同制人员工资标准不统一、考核粗放和层级划分不规范等实际问题着手,以岗位管理、薪酬保障和考核评价机制建设为重点,系统梳理出合同制人员岗位 35 个,科学设置岗位等级,逐个岗位制定相对应工资标准,形成了 35 个岗位 35 个工资保障体系,建立了科学合理、标准清晰的薪酬保障机制。同时,针对不同岗位和层级制定了可操作、针对性强的考核细则,建立了不同岗位、不同工资标准、不同考核内容的合同制人员“六项机制”。

“2+4+N”管理模式。市公务车辆服务中心基于合同制人员岗位主要为驾驶员、工作任务可量化、经费由财政定额保障等特点,坚持以薪酬保障机制和考核评价机制为重点,建立了以绩效工资为主导的工资体系,以“运行公里数+服务质量”为重点的考核体系,形成了“工资+考核”为主导,岗位、激励、关爱和人员流动为辅助,N 项制度为支撑的“2+4+N”合同制人员管理模式。

(作者单位:市机关事务管理局人事教育处)



本文获第三十三届全国副省级城市法治论坛优秀奖

## “互联网 +”视阈下众包“骑手” 的劳动权益保障

孟四龙 / 文

摘要：近年来，基于移动互联网等新技术的发展，催生出了以外卖“骑手”为代表的一大批新型就业形态。新兴业态既展现出巨大的就业吸纳能力，又给人们的日常生活带来了很大便利。由于现行社会保障制度是建立在具有稳定劳动关系基础之上，很多外卖“骑手”并没有被纳入社会保障范围。本文从众包“骑手”面临的劳动权益保障困境出发，着重从制度、行政、司法和行业协会等多个层面进行了思考和探索。

关键词：“互联网 +”；众包“骑手”；劳动权益保障

近年来，在“互联网 +”的驱动之下，平台经济、共享经济、数字经济、零工经济等蓬勃发展，特别在新冠肺炎疫情发生以后，传统的线下消费受到极大冲击，催生出了大量新型就业形态。以外卖“骑手”等为代表的新型就业形态，一方面在吸纳就业、鼓励创业上展现出强大能量，另一方面极大推动了就业模式从传统的“公司 + 雇员”向“平台 + 个人”转变，即时化、分散化、灵活化用工成为趋势。

### 一、平台经济催生新的就业形态

从当前来看，新的就业形态将占据越来越重要的地位。根据国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告（2021）》显示，2020 年我国共享经济参与者人数约为 8.3 亿人，其中平台企业员工数约 631 万人，同比增长约 1.3%。2020 年上半年，美团平台上的新增骑手中，来自国家建档立卡贫困户的近 8 万人。新冠肺炎疫情期间，

美团平台的骑手工作吸纳了大量的二产、三产从业人员，其中 35.2% 来自工厂工人，31.4% 来自创业或自己做小生意的人员，17.8% 来自办公室职员。总的来看，“兼职做骑手”这种去劳动关系化、平台化、点对点的就业模式，已经成为就业新趋势。未来，包括外卖骑手、快递员、网约车司机、家政工人等在内的平台经济就业人口将会过亿。在劳动力逐渐从制造业、建筑业向互联网平台转移的同时，对劳动权益保障的关注决不能被忽略。

外卖配送服务用工形式主要有餐饮商家雇佣、外卖平台或代理商雇佣、“众包”等模式，其中众包是最受瞩目的。所谓“众包”指的是个人或者组织为了降低人工成本，将自己的主营业务通过互联网平台以自由、自愿的方式分配给不特定的“网络志愿者”或者“网络民兵”，将众多对此感兴趣并且闲暇时间较充裕的“网络劳工”们

聚集在一起,利用兴趣爱好及灵活雇佣的口号让他们来帮助自己完成相应工作,不提供或者提供微薄的补贴作为报酬。在众包模式中,“骑手”以个人身份在平台注册,通过平台自主选择接单、抢单完成配送任务,“骑手”自行选择是否接单,自行掌握作息时间。目前,我国已涌现出很多采用众包平台作为其核心商业模式的知名互联网企业:如美团、饿了么、达达、闪送等。

判断用工模式中是否存在劳动关系,实践中一般主要依据 2005 年发布的《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12 号),主要是三要件:一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;二是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;三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。简单的说,劳动关系具有稳定性(双方签订的劳动合同分为固定期限的劳动合同和无固定期限劳动合同)、从属性(劳动者提供劳动,并接受用人单位的管理,用人单位支付工资)和单一性(一方只能是劳动者个人,另一方面只能是用工单位)的特点。而众包模式用具有灵活性(“骑手”时间自由,自主决定进出平台、工作的时间、场所和方式等)、平等性(公众在满足一定注册条件并注册成功后,都可以在众包平台自主选择接单,不受平台方的指挥调度,不接受平台直接进行的劳动分工和安排)、多重性(同一个自然人可以同时多个平台注册和流动转换,平台不发放工资、不提供劳动工具,“骑手”从商户配送费用获得收入)的特点,有别于劳动关系的认定标准,对于众包“骑手”与平台之间的法律关系目前尚没有统一的定论,这为劳动权益保障埋下了风险隐患。由于餐饮商家雇佣、外卖平台或代理商雇佣的“骑手”,签订了正式《劳动合同》,建立了劳动关系,具有较好的劳动权益保障,本文重点关注众包模式“骑手”的劳动权益保障问题。

## 二、众包“骑手”的劳动权益保障困境

近期发生的“外卖小哥送餐途中猝死”、“外卖员自焚讨薪”、“外卖小哥”出租屋离世一月被发现、“北京一副处长送外卖 12 小时赚 41 元”种种涉及外卖“骑手”的事件和热点问题等等,不断提醒我们对平台与“骑手”间关系的界定以及如何解决“骑手”劳动权益保障困境必须尽快提上日程。

一是业态创新困境。共享经济作为一种新兴的现代

经济范式,其背后是巨大的资本力量,利润最大化是其追求的重要目标,通过规避劳动法律法规对参与共享经济的劳动者进行“隐蔽剥削”以降低用工成本是实现利润最大化的重要手段。特别是当法律因其滞后性不能对新生的社会关系予以明确并进行规制时,资本的力量便会肆无忌惮地将法律漏洞利用到最大化。众包“骑手”在共享经济企业中提供了劳动,但因与从业平台无法认定存在劳动关系,无法获得充分的社会保障,暴露出了共享经济用工模式的缺陷和不足。如果把平台企业和新就业形态劳动者等灵活就业人员之间简单认定为劳动关系,纳入现行劳动保障法律调整范围,势必大幅增加平台企业责任,不利于新经济新业态发展。

二是社会保障困境。我国现阶段施行的劳动保障法律法规基本上都是建立在具备劳动关系的前提下,众包“骑手”与平台间的关系既不符合传统劳动关系的认定,也不属于雇佣关系、承揽关系的范畴,其劳动权益保障很难得到保障。如果能够允许“骑手”以灵活就业人员身份参加社会保险,“骑手”将会在养老保险、医疗保险、失业保险获得相应的保障。《中华人民共和国社会保险法》仅就灵活就业人员“可以”参加基本养老保险、职工基本医疗保险做了原则性的规定。一些地方政府的政策规定在给“骑手”以灵活就业人员身份参加社会保险时规定了限制条件,比如江苏省就灵活就业人员自愿参加企业职工基本养老保险的,限定为省内户籍人员、或者在省内缴纳企业职工基本养老保险满 10 年的外省户籍灵活就业人员。“骑手”,特别是大中城市的“骑手”绝大多数为非本地户籍,现有的参保规定俨然已经成为其以灵活就业人员在就业地参保的制度障碍。“骑手”每天在城市大街小巷里忙碌穿梭,对工伤保障的需求相对比较迫切,但《社会保险法》、《工伤保险条例》设定的是与用人单位建立劳动关系职工参保模式,众包“骑手”自然就被排除在工伤保险的适用范围之外,无法享受到工伤保险的保障。

三是劳动权益保障困境。用户在成为“骑手”前,需要在平台注册,并签订《用户协议》,以蜂鸟众包为例,《蜂鸟众包用户协议》明确载明:“蜂鸟众包仅提供信息撮合服务,用户与蜂鸟众包不存在任何形式的劳动或雇佣关系。蜂鸟众包可能会基于用户的优秀服务质量或者其他优秀的表现发放相关的资金奖励,但该种资金的奖励不属于薪资,不等同于认可了用户与蜂鸟众包的劳动



或雇佣关系。”该《用户协议》明确平台与用户间属于非劳动关系,此种用工模式巧妙地避开了需要与劳动者签订劳动合同、建立劳动关系、购买社保、提供工作条件与业务培训等系列用工成本,真正实现了“零工经济”。由于这种“撮合服务”无法界定为劳动关系,投诉人无法提供维权期间的劳动合同、银行出具的工资发放交易明细单等材料,社会保险稽核部门就无法受理投诉事项。劳动保障监察部门接到“讨薪”投诉后,也只能以协调处理为主,鲜有行政处罚或者行政处理情形。

四是权利救济困境。平台和众包“骑手”之间的用工模式是新经济下的新生事物,司法层面没有现成的法律法规、司法解释作为其审判依据。近期一些地方司法机关出台的意见中,对两者之间的关系界定也是坚持审慎态度,如《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》规定,“网络平台经营者与相关从业人员之间的用工关系性质,原则上按约定处理。如双方属于自负盈亏的承包关系或已订立经营合同、投资合同等,建立了风险共担、利益共享的分配机制的,不应认定双方存在劳动关系。实际履行与约定不一致或双方未约定的,以实际履行情况认定”。在《重庆市高院等六部门关于劳动争议案件法律适用问题专题座谈会纪要》中也注明了,“外卖平台公司与外卖人员之间的劳动关系认定外卖平台公司与外卖人员之间既有可能存在劳动关系,也有可能不存在劳动关系,应当根据劳动关系的认定标准,并结合具体案情进行认定”上述规定并没有实际解决“骑手”劳动权益保障问题,当平台与“骑手”出现纠纷时,不同的法院、不同的法官对两者之间的法律关系界定认定可能不一致,甚至是截然相反,致使相关判决结果大相径庭。例如北京市大兴区人民法院在〔(2020)京0115民初4145号〕民事判决书中确认了“外卖骑手”赵万贵与天津森淼供应链管理有限公司(平台代理商)之间存在劳动关系;南京市中级人民法院在〔(2019)苏01民终10557号〕民事判决书中认定“外卖骑手”孙海东与德尔德公司(平台代理商)之间属于承揽关系,不属于劳动关系。

### 三、加强众包“骑手”劳动权益保障的建议

众包“骑手”劳动权益保障问题的核心在于传统劳动关系无法适应新的就业形态。清华大学中国经济思想与实践研究院院长李稻葵针,在博鳌亚洲论坛 2021 年

年会“数字经济的机遇与挑战”分论坛上预测,未来 GDP 的 50%以上可能都是数字经济。数字经济背景下,为了既能兼顾平台的持续健康发展,又能保障和维护众包“骑手”的劳动权益,亟需从制度、行政、司法和行业协会等四个层面进行创新完善。

### (一)制度保障:完善制度体系将“骑手”纳入社会保障范畴

我国《宪法》第四十二条中“国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇”的规定,已对劳动者劳动权利、社会保障权利作出了纲领性规定。而现行社会保险制度是基于有固定用人单位正规就业形式设计的,随着移动互联网等新技术的发展,就业方式多样化发展,现有制度显得滞后与不足,需要尽快加强顶层制度设计,逐步形成同新业态、新产业相适应的监管规则和标准。一是推动放开在就业地参加社会保险的户籍限制,让“骑手”能够参保。2020 年北京市印发了《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》,明确规定新就业形态人员(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)纳入灵活就业人员参保范围,众包“骑手”可以灵活就业人员身份参加城镇职工基本养老保险、基本医疗保险和失业保险。北京市向新就业形态人员放开参加社会保险户籍限制的做法值得进一步推广。二是“骑手”在就业地以灵活就业人员参加社保时给予社保补贴,让“骑手”愿意参保。可以参考向就业困难人员发放社保补贴的标准和条件,为“骑手”以灵活就业人员参加社会保险时给予一定补贴,降低参保成本,提高“骑手”参保、续保意愿,同时逐步提高社会保险统筹层次,增强基金的调剂和保障功能,为“骑手”在不同就业地区转移接续社会保险关系扫清障碍。三是将“骑手”纳入工伤保险参保范畴,解决“骑手”迫切需求。国务院总理李克强在十三届全国人大四次会议上作的政府工作报告提出,支持和规范发展新就业形态,加快推进职业伤害保障试点,既未突破《工伤保险条例》原则性规定,又体现工伤保险制度的公平性,是工伤保障去劳动关系化的重要制度创新,是工伤保险制度适应经济结构调整带来的职业结构变化的探索。同时,从地方试点到全面推开这个空窗期,可以考虑广东省、常州市等地成功经验和做法,允许新

业态从业人员所在平台企业为未建立劳动关系的新业态从业人员单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费,为“骑手”发生突发意外情况时给予及时保障。

## (二)行政保障:发挥行政资源优势维护“骑手”权益

行政部门作为社会资源的分配者,能最大限度调动人力、物力、财力等资源,加大对“骑手”合法权益的维护。一是开展“骑手”技能等级认定。“骑手”要想赚取更多的收入,就需要综合考虑商户目的地位、各时段各路线交通情况以及天气等外在因素,合理规划路线,这项技能的高低直接影响其收入水平。引导平台对“骑手”开展职业素养和操作技能进行多角度评价,有助于区分不同技能等级,促进从业人员通过不断培训、练习提升技能水平,有利于“骑手”及时享受政府培训补贴、积分落户加分和个人所得税专项抵扣等技能人才政策。二是保障“骑手”接受职业技能培训的权利。鉴于“骑手”灵活的特点,组织线下培训有一定难度,人社等部门要鼓励和支持社会各类培训机构,大力开展网约配送等职业技能培训,推进线上线下结合,灵活安排培训时间和培训方式,加强培训补贴、技能提升补贴等就业服务政策支持,引导“骑手”积极参加线上职业技能培训。三是规范行政监管方式。人社部门加大对新业态企业日常劳动保障监察力度,适时开展以劳动合同签订、参加社会保险等内容为重点的专项联合执法检查,联合其他政府部门集中约谈相关单位,引导平台企业、关联企业劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项。

## (三)司法保障:统一裁判维护“骑手”合法权益

司法是维持公平正义的最后一道防线,其行政裁判等司法导向对其他社会公正活动起着示范作用。一是尽快出台司法解释。在涉及新业态从业人员案件上设立较为统一的全国规范判决思路或指导案例,避免各地因为标准不一导致新业态从业人员劳动权益保障不到位,需要最高人民法院在广泛调研和听取社会各界意见的基础上,制定出台审理外卖快递等相关案件的司法解释。二是强化对新业态从业者合法权益的司法保护。人民法院审理相关案件时,对于平台与从业者之间能否构成劳动关系,要根据劳动者的工作时长、工作频次、工作场所、报酬结算、劳动工具等,企业对劳动者的监督管理程度、惩戒措施等因素来综合认定。构成劳动关系的,应当依法保障这部分人的劳动者相关待遇。三是加强司法与劳动仲裁的沟通协调,高效处理劳动争议纠纷。由于

我国施行仲裁前置制度,劳动争议当事人在发生劳动纠纷后首先要向劳动仲裁机构提请劳动仲裁,对于劳动仲裁结果不满的,再向法院提起诉讼。劳动仲裁与司法判决结果的不一致,会让劳动者和用人单位对法律法条存疑,不利于矛盾纠纷的化解。法院要与劳动争议仲裁委员会建立交流沟通长效机制,通过定期召开交流会,保证裁审衔接畅通,加大仲裁阶段化解争议力度,大幅度减少进入诉讼阶段的劳动争议案件数量。

## (四)行业保障:发挥行业协会纽带作用引导行业规范发展

积极引导外卖行业健康持续发展是当务之急。行业协会作为现代社会共享共治的重要方式,与政府相比更具有灵活性、高效率、低成本、满足社会多元化的优势。一是加快推动成立外卖行业协会。对于外卖行业协会的成立,有的专家认为整合进入物流协会较为合适,有的专家认为配送作为餐饮行业的末端环节放在餐饮协会比较妥当,还有的专家认为为了突出外卖的特点应该专门成立一个外卖行业协会。笔者认为,外卖配送属于即时配送的一种,其工作状态与快递派送有很大的相似性,目前快递协会在国家、省、市均有相应层级的协会,运转相对比较成熟,在促进就业、地方经济发展和维护劳动者权益方面发挥了重要作用。以南京市快递协会为例,2013年成立以来共吸纳64家快递企业、金融单位、高等院校会员入会,在快递行业规范、评价、统计、标准制定、等级评定、技术推广、调查决策等方面发挥很大作用。二是成立外卖行业协会党委。为了突出行业发展的政治保证,打造行业党建特色工作载体,积极发挥党建在行业协会中的引领作用,成立外卖行业协会党委非常有必要。通过党的建设,在实际工作中充分发挥党员先锋模范作用,推动协会各项工作的开展更具有力度、广度和深度,助力企业克服困难,引领外卖行业科学发展。三是发挥外卖行业协会独特作用。外卖行业协会通过注重自身建设和行业自律,切实发挥其在政府与企业、企业与社会之间的桥梁纽带作用。全面了解掌握外卖行业的情况和数据,帮助协会企业应对解决面临的共同问题。与传统劳动者相比,“外卖骑手”的工作时间、工作方式等方面有很大不同,所承受的工作压力非常大,其职业归属感需求更为强烈,需要行业协会给予其更多的保障和人文关怀。(作者单位:市人事局法规处)





# 马学东,烤鸭行业里的“匠人”精神

烤鸭哥 / 文

马学东

中国烹饪协会烤鸭技术委员会副主席

北京四世同堂餐饮集团有限公司烤鸭总监

中餐烹饪高级技师

初次见到马学东老师是在四世同堂门店,剑眉星目、身材挺拔,待人接物彬彬有礼,小编的心中有了第一个形容词“画报中走出来的老师哥”。

马学东,66年生人,烤鸭行业摸爬滚打几十年,依然坚守初心,不曾动摇或是改变。

### 初入行·挣扎与彷徨

初入烤鸭行业,这位青涩的小伙儿面对着学徒期间,每天重复的、机械式的工作内容感到了厌烦。“工作内容枯燥、没有什么新意,当时也不想坚持了”马学东老师脸上露出了不好意思的笑容,“可要不是当时我的师傅给我做思想工作,认可我的表现,鼓励我坚持下去,可

能也就没有今天的我。”

因为师父的言传身教,马学东掌握了精湛的烤鸭技艺的同时,也拥有着从师傅身上传承的品质。

### 过程中·苦并快乐着

当我问到烤鸭这个行业您觉得累么的时候,马老师深深的呼了一口气,“怎么可能不累,特别是在过去,因为之前没有降温措施,每天面对着200度以上的炉温,特别是我们这种传统挂炉烤鸭,直面这样的高温,我们身体感受到的温度也在一百度以上,脸上、胳膊上都是水泡,特别到夏天,每天都像在蒸桑拿一样,脸上、身上要脱几层皮。而且为了防止高温带来的灼伤,我们不管春夏秋冬都要穿上厚厚长袖衣服,来保护自己。随着现在行业的进步,新设备的研发,相对的,烤鸭师的工作环境就比我年轻的时候轻松多了。不管是燃气的还是电子的烤炉,都给我们现在的烤鸭师提供了一个比较舒适的工作环境。”

即使每天面对的是高温的炙烤,汗流浹背的辛苦,马学东老师都没有退缩。“当看到每一只鸭子在我手里完美的烤制出来,端到客人的餐桌上的时候,我真的会产生自豪感,我觉得这就是我的成就。”

职业不分贵贱,成就不论大小。一个普通烤鸭师岗位,也能成就属于自己对于职业本身的自豪感。这不就是成功么?

### 现阶段·一线管理两手抓

现在的马老师,经历过年轻时期的迷惘彷徨,坚定了自己的职业方向,从年少时参加过职业技能大赛全能赛的银牌,到如今成为北京四世同堂餐饮集团有限公司烤鸭总监,岁月带走了青涩和稚嫩,沉淀下的是经验和睿智。

当我问到马老师如今的工作状态的时候,他笑着给我说“活到老学到老。”关于管理,他还在不断提升自己,完善自己的管理方法,怕自己的管理方式老套,不符合年轻人的模式,下班之后的看书学习成为了马老师的常态。

每天穿上烤鸭师工服,站在烤炉边,烤几只鸭子,也是马老师的“日常功课”。同时,也把自己的经验教给年

轻一代的烤鸭师们。“每天烤几只鸭子,是我必须坚持的事情,也是我不能丢下的东西”说这句话的时候,马老师脸上透露出坚定与热爱的光。

对于徒弟,马老师并不拘泥于传统的师生关系,他说他希望把烤鸭的技艺传承下去,所以只要有学习的心,能坚持住,那他也愿意倾囊相授。

### 兴趣

繁重的工作之余,马学东老师拥有着属于自己的快乐——跳舞、打乒乓球、游泳。“只要有时间,我就会锻炼锻炼,身体是革命的本钱。”

“曾经我也是一个弄潮儿,学过当时最流行的交谊舞,那个时候有空就跳跳舞,现在就只能固定在周末跳一跳了。”马老师笑着说。除了这些兴趣爱好,马老师也喜欢抽出点时间逛逛潘家园,盘盘手串,养养蝈蝈。他说,“北京烤鸭就是老北京的传统技艺,我喜欢的老北京的文化其实也是对于我所从事的行业的帮助,让我更深的了解北京烤鸭。”

听到这里,我脑海中浮现出一位北京爷儿,怀里揣着蝈蝈,手里盘着手串逛着潘家园的画面。

### 生活

马老师拥有着幸福的家庭生活,理解支持自己工作的妻子和孩子,“每次我把烤鸭带回去给家人吃的时候,他们总是吃的特别满足,因为是我亲手烤的……”说这段话的时候,马老师脸上荡漾的是幸福、自豪的笑容。

因为工作的原因,很多团圆的日子,身为烤鸭总监的马学东都无法陪伴家人,因此,他格外珍惜陪伴家人的时光。

当我问他,一家人最喜欢的活动是什么的时候,马老师回答我说是“钓鱼和旅行”,没有旁人的打扰,这段时光只属于家人,笑着、闹着,聊着……

可能,钓鱼、旅行就只是个借口吧。

### 关于工作

“还有几年我就退休了,但是在我的计划里,退休并不意味着我对烤鸭行业热爱的结束,相反,我会继续关注烤鸭行业,并且还会以老师的角色继续活跃在行业里,我希望我们的烤鸭行业的传统技法继续传承下去,同时,也鼓励新技术的加盟创新和改变我们的行业。”

### 关于未来的烤鸭人

“我希望未来的烤鸭师也好,还是从事这个行业的人也好,能够静下心来踏踏实实去学习,去提高自己,不要太毛躁了,不要想着急的去说想挣钱,一定要先把自己本身的素质提高,你才能干好这个行业,你才能把你的事业做好。”

“烤鸭是我们中国餐饮的一个瑰宝,确实它的地位也非常高,代表咱们中餐最高的水平,世界上相对也会认可的。以后的烤鸭师这个行业相对来说发展也还是不错的,对自己的创业也好,对自己的规划也好,都很有前途。希望年轻人们能够加入我们队伍,把咱们烤鸭国粹传承发扬光大。”

### 关于自己

采访进入尾声,当我问:“马老师,对于自己退休后有没有什么规划?”

他这样回答我:“不停下学习的脚步,希望有多一点的时间陪伴家人,更希望自己的经验技术可以帮助更多年轻人,希望烤鸭行业可以发展的越来越好……”

最后,说给正在择业的年轻人的话

“如果你正在犹豫未来应该怎么做,那不妨给自己个机会,尝试一下烤鸭这个行业,相比其他的餐饮品类来说,烤鸭是个单品,易上手,如果你学会之后,你完全可以以自己一人之力,或者再加一两个人,你就可以单独去开一个单品店,投入也不用特别大,收入还是可以的,只要你尽心去经营去做,线上也能做,线下也可以发展,自己给自己当老板,也是不错的选择。”

“当你实在是拿不准到底喜不喜欢烤鸭,那就报个《烤鸭师证书》的班儿,学习看看,说不定你还能来四世同堂实训呢……”

简短的聊天时间里,让我认识了一个想要为了烤鸭事业奉献一生的人——马学东。他的话语里无不透露出对烤鸭行业的热爱,同时,他也感谢烤鸭师这份工作,从养活自己开始,买房买车、结婚生子、养育子女,全都是他为之奉献一生的烤鸭事业给予的。

坚守初心、矢志不渝、传承烤鸭技艺,此乃“匠人”“匠心”。 人



## 江宁社保中心创新举措推进社保档案规范化整理及数字化管理工作

为落细落实省市区社保档案管理要求,加快江宁社保档案以纸质为介质的管理模式向以数字化为技术支持的信息化管理模式转型,实现社保档案的民生保障基础性地位和服务性目标,江宁社保中心创新举措推进社保档案规范化整理及数字化建设工作。

一是建立适合档案管理数字化建设的基础设施,“一人一盒”规范建档。对 1987 年以来的所有企退纸质档案材料重新整理、审核、归档、扫描,定制个性化档案盒,按照“一人一档、一人一盒”的要求上架存放,方便实体档案查找精准快捷,同时避免在调阅中遗失或损坏他人档案的风险。目前已完成全区 4.75 万名退休职工的 163 万页退休档案的整理及数字化工作。

二是加大对社保档案管理人员的数字化能力的培训,为档案管理数字化建设提供人才保障。通过请进来、走出去等方式,先后 10 多次邀请省市区档案管理专家、

上级部门技术人员上门培训、指导,组织档案管理人员到江苏泰州等外地社保经办机构参观交流,学习先进经验,提升管理水平。

三是加强档案数据库建设,“一键秒查”高效管理。对档案数据库(系统)进行权限配置,实现内部查阅、支持在线借阅登记和授权利用,包括电子阅览、纸质打印及实体案卷的借阅和催还等功能。目前档案数字化建设便民利民效应初步显现,已先后为 1400 多人次提供了快速便捷档案查询服务,切实提高了社保档案服务社会的能力。

四是延伸档案功能,利用信息技术,实现档案信息的共享。社保档案在存储参保人员信息的同时,对档案信息的变化趋势进行深入研究分析,并对区域社保工作未来发展做出预测,为区委区政府决策做出一定的参考。●

## 六合区大力推进企业职工退休“一件事”改革

为扎实开展“学党史,我为群众办实事”实践活动,按照省人社厅《关于印发江苏省推进退休“一件事”改革实施方案的通知》(苏人社发【2021】88号)文件精神,2021年11月六合区在南京市率先推进企业职工退休“一件事”工作。六合区人社局为解决企业职工在办理基本养老保险退休事项中往返各窗口取号及审批过程等待时间过长等现实问题,拟定了《六合区企业职工退休“一件事”改革实施方案(试行)》,通过流程再造、授权委托、材料简化等方式,整合退休办理过程中涉及到的 5 个科室 10 项必办事项(即时办结 8 项、限时办结 2 项)和 10 项关联事项(即时办结 7 项、限时办结 3 项),按照“一次受理,一站式办结,服务群众到社区”的宗旨,将企业职工退休办理事项依次分成前置条件、申报、审批、养老金核定及医保退休办理等五个步骤 14 个环节。同时,对具体环节细化了工作内容、明确责任人、办理时限和流转要求,确保“不停顿、不卡壳”。

一是必办事项流程办。按照“材料一窗受理、事项内部流转”的思路,将退休事项涉及到退休审批、待遇核

定、退休证打印、医保在职转退休等 5 个科室 10 个必办事项和 10 项关联业务,逐一细化办理环节、时限及责任人,采取内部事项流转单的方式督促限时办结,切实提高业务经办效率。

二是关联事项授权办。将常见的社保补缴、转移接续、失业金停发、城居保退费等 10 项常见影响退休办理的关联业务进行前置,在退休受理环节进行核查,并由申请人签署授权委托书,在退休办理过程中移送至相关科室进行处理,免去群众往返申请的麻烦。

三是后续事项接力办。后期,我们将持续推进退休“一件事”改革,将退休职工需后续办理的持有独生子女光荣证一次性奖励、退休人员提取住房公积金、社会化服务管理等事项纳入“一件事”范畴,积极协调政务服务管理、住房公积金管理、卫生健康、医疗保障等职能部门,采取申请代办、信息推送等方式,为群众接力办理相关事项,打造更加便捷、更富效率、更有温度的经办服务,回应百姓呼声,细化便民措施。(六合区人社局)●

## 高淳区人社局着力提升“12345”热线工单工作成效

今年以来，南京市高淳区人社局着力提高工单的办理效率和质量，截至目前办理“12345 工单”1460 件，办结率达 100%，综合满意率 94.91%，比去年同期增长 442 件，工单办结满意度与去年同期相比提高 0.51%。工单分类上：求助类工单 627 件，主要集中在档案查询、退休办理、就业创业证办理、失业金申领、社保参保和转移、医疗和生育保险报销、社保卡办理等问题；投诉类工单 783 件，主要集中在工伤认定、劳动争议仲裁、劳动监察、社会保障卡号合并等；建议类工单 75 件，其他类 65 件。

一是在及时受理上提速。配备专人负责工单派发，根据工单内容进行快速准确的判断，按照问题性质第一时间转发给相关科室，科室在第一时间联系诉求人，第一时间办结回复。各科室明确专人负责承办，分工明确，各司其职。对于不属于中心职能范围的工单及时与局督

办中心联系，按规定办理退单，有效缩短了工单办理时间。

二是在处置回复上提质。实行工单分类处理：对于诉求清晰的咨询类工单，由承办科室直接回复，做好政策解释；对于诉求涉及多个科室的工单，直接向中心主任报告，指定主协办科室，在规定时限内解决问题，为群众提供便捷、高效服务；对于投诉类工单，答复时注重方式方法，加强对诉求人情绪的安抚和正面引导，最大限度地争取诉求人的理解和认同。

三是在管理服务上提优。建立台账登记制度、月统计分析制度、重大问题报告制度。对所有工单进行台账登记，每月对群众反映的热点、难点问题进行梳理和分析，定期予以通报。同时加大矛盾纠纷的排查力度，进一步加大人社保障的各项业务政策的宣传力度，从源头上减少投诉量。（高淳区人社局杨军）

## 建邺区人社局为企业举办“企业劳动用工风险防控”系列培训

“员工发生哪些情况属于工伤？”“员工离职需要处理好哪些问题？”“如何合理计算员工加班工资？”……针对这些 HR 日常工作中常常会遇到的难题，建邺区人社局为区内企业举办了“企业劳动用工风险防控”系列培训。

此次系列培训活动由建邺区人社局主办，建邺人力资源服务产业园和江苏领航集团承办，总共分为三期，从 11 月 19 日起，连续三周，每周五下午在建邺人才服务大厦举行，广邀区内企业 HR 免费报名参加。培训旨在增强企业用工风险的防范意识，避免增加额外用工成本，减少诉讼风险，帮助企业在现有的法律法规框架下最大限度地发挥企业用工自主权，助力企业依法规范劳动关系管理，共建和谐稳定的劳动用工环境。

三期培训的主题分别是：第一期 员工工伤管理及风险预防和管控；第二期 员工离职管理及风险预防和管

控；第三期 加班管理及风险预防和管控。每期培训活动都邀请了相关领域资深专家前来授课，采用理论学习与实际案例分享相结合的教学方式，课堂风格轻松活跃，内容深入浅出，获得了学员们的一致好评。三期培训共有来自 48 家企业的一百多名 HR 参与学习，尤其在第一期培训结束后，通过参会人员的自发宣传，后两期有更多的 HR 加入到了培训当中。

本次系列培训还建立了“建邺区企业用工风险防控交流”微信群，授课老师在群内与学员亲切互动，答疑解惑，学员们互相交流探讨，气氛十分活跃。

未来，建邺区人社局将为企业提供更多优质的人力资源相关课程，共同推动区域内人力资源服务的发展，为全区引才、用才、留才贡献一份力量！

（建邺区人社局 陈潜）



# 最高院公报劳动争议案例裁判规则汇总 (2004-2021)

戴为军诉台玻长江玻璃有限公司追索劳动报酬纠纷案——《最高人民法院公报》2021年第2期(总第292期)

【裁判摘要】用人单位依据末位淘汰制对员工实行奖优惩劣，对排名靠后的员工采取调岗调薪等措施，是企业经营自主权的重要内容，只要该调岗调薪行为是基于企业生产经营管理的合理需要，且不违反法律规定和单位依法制定的规章制度，劳动者主张该调岗调薪行为违法的，人民法院不予支持。

梁某某诉广东惠食佳经济发展有限公司、广州市越秀区名豪轩鱼翅海鲜大酒楼人格权纠纷案——《最高人民法院公报》2021年第1期(总第291期)

【裁判摘要】就业平等权不仅属于劳动者的劳动权利范畴，亦属劳动者作为自然人的人格权范畴。在招聘广告并未明确不招女性，对于并非不适宜女性从事的工作岗位，用人单位无不当理由仅因劳动者的性别而作出不合理的区别、限制以及排斥行为，构成就业性别歧视，侵犯了劳动者的平等就业权。(小编注：本案非劳动争议案件，但与劳动法相关，故也整理进本专题。)

李林霞与重庆漫咖文化传播有限公司劳动争议纠纷案——《最高人民法院公报》2020年第10期(总第288期)

【裁判摘要】网络主播与合作公司签订艺人独家合作协议，通过合作公司包装推荐，自行在第三方直播平台上注册，从事网络直播活动，并按合作协议获取直播收入。因合作公司没有对网络主播实施具有人身隶属性的劳动管理行为，网络主播从事的直播活动并非合作公司的业务组成部分，其基于合作协议获得的直播收入亦不是劳动法意义上的具有经济从属性

的劳动报酬。因此，二者不符合劳动关系的法律特征，网络主播基于劳动关系提出的各项诉讼请求，不应予以支持。

吴继威与南京搏峰电动工具有限公司劳动合同纠纷案——《最高人民法院公报》2020年第9期(总第287期)

【裁判摘要】因用人单位整体搬迁导致劳动者工作地点变更、通勤时间延长的，是否属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”的情形，需要考量搬迁距离远近、通勤便利程度，结合用人单位是否提供交通工具、是否调整出勤时间、是否增加交通补贴等因素，综合评判工作地点的变更是否给劳动者的工作和生活带来严重不便并足以影响劳动合同的履行。如果用人单位已经采取适当措施降低了搬迁对劳动者的不利影响，搬迁行为不足以导致劳动合同无法履行的，劳动者不得以此为由拒绝提供劳动。

蔡玉龙诉南京金中建幕墙装饰有限公司劳动合同纠纷案——《最高人民法院公报》2020年第4期(总第282期)

【裁判摘要】用人单位应依据劳动合同法的规定，在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，并在合理期限内为劳动者办理专业证件转移手续。用人单位不及时办理上述事项，致使劳动者在再次就业时无法办理相关入职手续，或者无法出示相关证件，严重影响新用人单位对劳动者工作态度和职业能力的判断，从而导致劳动者不能顺利就业，损害劳动者再就业权益的，应对劳动者的未就业

损失进行赔偿。

江苏澳吉尔生态农业科技股份有限公司与曾广峰确认劳动关系纠纷案——《最高人民法院公报》2019年第12期(总第278期)

【裁判摘要】劳动者按用人单位岗位要求提供劳动,受用人单位管理,以自己的劳动获取劳动报酬,符合劳动法律关系的特征,应当认定劳动者与用人单位之间存在劳动关系。即使劳动者与其他单位存在人事关系,但在非因劳动者自身原因导致该人事关系未正常履行且劳动者从其他单位取得的报酬不足以维持基本生活的情况下,用人单位以劳动者与其他单位存在人事关系为由,否认用人单位与劳动者之间存在劳动关系的,人民法院不予支持。

刘丹萍与南京仁创物资有限公司劳动争议纠纷案——《最高人民法院公报》2018年第7期(总第261期)

【裁判摘要】用人单位未与人事主管订立书面劳动合同,人事主管诉请用人单位支付因未订立书面劳动合同的二倍工资赔偿,因订立书面劳动合同系人事主管的工作职责,人事主管有义务提示用人单位与其订立书面劳动合同,人事主管如不能举证证明其曾提示用人单位与其订立书面劳动合同,则不应支持其诉讼请求。

张传杰诉上海敬豪劳务服务有限公司等劳动合同纠纷案——《最高人民法院公报》2017年第5期(总第247期)

【裁判摘要】从事接触职业病危害的作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的,用人单位不得解除或终止与其订立的劳动合同。即使用用人单位与劳动者已协商一致解除劳动合同,解除协议也应认定无效。

包利英诉上海申美饮料食品有限公司劳动合同纠纷案——《最高人民法院公报》2016年第12期(总第242期)

【裁判摘要】劳动者仍在原工作场所、工作岗位工

作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位的,应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”,工作年限应当连续计算。劳动者用人单位发生变动,对于如何界定是否因劳动者本人原因,不应将举证责任简单地归于新用人单位,而应从该变动的原因着手,查清是哪一方主动引起了此次变动。劳务派遣公司亦不应成为工作年限连续计算的阻却因素。

候宏军诉上海隆茂建筑装潢有限公司劳动合同纠纷案——《最高人民法院公报》2015年第11期(总第229期)

【裁判摘要】一次性伤残就业补助金是在终止或解除劳动合同时,工伤职工应当享受的由用人单位支付的费用。在用人单位解除劳动合同的情形下,用人单位仍有义务向工伤职工支付一次性伤残就业补助金。

四川省双流县人民检察院诉胡克金拒不支付劳动报酬案——《最高人民法院公报》2015年第6期(总第224期)

【裁判摘要】一、不具备用工主体资格的单位或自然人,违法用工拒不支付劳动报酬,且经政府有关部门责令支付后逃匿的,即使工程总承包商垫付劳动报酬,也不影响追究其拒不支付劳动报酬罪的刑事责任。二、人力资源和劳动保障部门作出的含有要求行为人“支付劳动报酬”的意思表示的责令改正通知书,是构成拒不支付劳动报酬罪的前置条件的法律文书。行为人在被责令支付后以逃匿方式实施拒不支付劳动报酬的,构成拒不支付劳动报酬罪。(小编注:本案系刑事案件,但与劳动法相关,故也整理进本专题。)

张建明诉京隆科技(苏州)有限公司支付赔偿金纠纷案——《最高人民法院公报》2014年第7期(总第213期)

【裁判摘要】用人单位规章制度是在本企业内部实施的、关于组织劳动过程和进行劳动管理的制度。用人单位以劳动者严重违反单位的规章制度为由解



除劳动合同,劳动者提起相关诉讼的,法院应当依法审查该规章制度的合法性与合理性。如果用人单位的规章制度超越合理权限对劳动者设定义务,并据此解除劳动合同,属于违法解除,损害劳动者的合法权益,用人单位应当依法支付赔偿金。

北京泛太物流有限公司诉单晶晶劳动争议纠纷案——《最高人民法院公报》2013年第12期(总第206期)

【裁判摘要】《劳动合同法》第八十二条关于用人单位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工资的规定,是对用人单位违反法律规定的惩戒。如用人单位与劳动者未订立书面劳动合同,但双方之间签署的其他有效书面文件的内容已经具备了劳动合同的各项要件,明确了双方的劳动法律关系和权利义务,具有了书面劳动合同的性质,则该文件应视为双方的书面劳动合同,对于劳动者提出因未订立书面劳动合同而要求二倍工资的诉讼请求不应予以支持。

上海珂帝纸品包装有限责任公司不服上海市人力资源和社会保障局责令补缴外来从业人员综合保险费案——《最高人民法院公报》2013年第11期(总第205期)

【裁判摘要】从事劳务派遣业务的单位应当依法登记设立。用人单位与未经工商注册登记、不具备劳务派遣经营资质的公司签订用工协议,与派遣人员形成事实劳动关系,应由用人单位依法为其缴纳综合保险费;用人单位与不具备缴费资格的主体的协议约定,不能免除其法定缴费义务。(小编注:本案系行政案件,但与劳动法相关,故也整理进本专题。)

梁介树诉南京乐府餐饮管理有限公司劳动争议案——《最高人民法院公报》2013年第6期(总第200期)

【裁判摘要】患有癌症、精神病等难以治疗的特殊疾病的劳动者,应当享受24个月的医疗期。医疗期内劳动合同期满,劳动合同应当延续至医疗期满时终

止。用人单位在医疗期内违法解除或者终止劳动合同,劳动者起诉要求继续履行劳动合同的,人民法院应当判决撤销用人单位的解除或者终止通知书。

上海冠龙阀门机械有限公司诉唐茂林劳动合同纠纷案——《最高人民法院公报》2012年第9期(总第191期)

【裁判摘要】用人单位在招聘时对应聘者学历有明确要求,而应聘者提供虚假学历证明并与用人单位签订劳动合同的,属于《劳动合同法》第二十六条规定的以欺诈手段订立劳动合同应属无效的情形,用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条的规定解除该劳动合同。

郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案——《最高人民法院公报》2010年第6期(总第164期)

【裁判摘要】即将毕业的大专院校在校学生以就业为目的与用人单位签订劳动合同,且接受用人单位管理,按合同约定付出劳动;用人单位在明知求职者系在校学生的情况下,仍与之订立劳动合同并向其发放劳动报酬的,该劳动合同合法有效,应当认定双方之间形成劳动合同关系。

王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案——《最高人民法院公报》2009年第11期(总第157期)

【裁判摘要】竞业禁止是指负有特定义务的劳动者从原用人单位离职后,在一定期间内不得自营或为他人经营与原用人单位有直接竞争关系的业务。根据有关法律、行政法规的规定,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禁止条款,同时应约定在解除或者终止劳动合同后,给予劳动者一定的竞业禁止经济补偿;未约定给予劳动者竞业禁止经济补偿,或者约定的竞业禁止经济补偿数额过低、不符合相关规定的,该竞业禁止条款对劳动者不具有约束力。



# 假外包,真派遣

赵慧芳 / 文

## 一、基本案情:

王某于 2018 年 3 月入职某物业公司处从事售楼处客服工作,月工资 3950 元。2021 年 3 月 15 日、3 月 22 日,其因病向某物业公司请病假并提供病历和假条,于 2021 年 3 月 23 日收到某服务公司的《返岗通知书》,后发现社保已经停止缴纳。

某物业公司先后分别与甲公司、乙公司、丙公司、被申请人王某服务公司签订协议或合同。最后一期劳动合同为王某与某服务公司签订的期限为 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日的劳动合同,约定甲方(即某服务公司)根据工作需要,安排乙方(即王某)在项目部岗位从事客服工作。王某在职期间由某物业公司进行考勤,平时亦由某物业公司主管某某进行管理。王某在庭审中认为双方实际为劳务派遣劳动合同关系,工作年限应连续计算。某物业公司则认为双方无劳动合同关系,其为劳动外包单位,不应承担责任。某服务公司则认为其仅与王某签订一年期劳动合同,自签订之日起至解除劳动合同之日为 3 个月,仅承担该部分责任。

## 二、仲裁请求:

请求某物业公司、某服务公司支付违法解除劳动合同赔偿金 23700 元。

## 三、处理结果:

某服务公司于本裁决生效之日起五日内支付王某赔偿金 23700 元,某物业公司承担连带赔偿责任。

## 四、案例分析:

笔者认为,各方争议焦点为王某与某物业公司、某服务公司是劳务派遣劳动合同关系还是劳动外包关系。

《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定:“用人单位以承揽、外包等名义,按劳务派遣用工形式使用劳动者的,按照本规定处理”。某服务公司与王某签订的劳动合

同未明确告知王某其为劳动外包单位,某物业公司举证的分别与甲公司、乙公司、丙公司、被申请人王某服务公司签订协议或合同亦未告知过王某,上述期间协议或合同未到期又重新签订。王某自 2018 年 3 月起在某售楼处从事客服工作至 2021 年 3 月,在职期间考勤、日常工作均由某物业公司管理,工资、社保均由上述所谓“外包单位”支付、缴纳,工作内容、工作岗位、工作地点均无变化,上述情形符合《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定,应当系劳务派遣劳动合同关系,故仲裁委员会认定本案系劳务派遣劳动合同关系。

## 五、典型意义:

### 1、劳务派遣和劳动外包主要的区别

(1)适用法律不同。劳务派遣适用劳动合同法,双方隶属劳动关系。劳动外包适用合同法。

(2)管理方主体不同。劳务派遣单位的员工必须按照用工单位要求的工作方式和时间提供劳动。劳动外包则为发包方对劳动外包单位的员工不进行直接管理,由劳动外包单位自行安排管理。

(3)违法结果不同。劳务派遣劳动合同关系中,根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第三十五条规定:“用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的,给被派遣者造成损害的,劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任”,故用工单位和劳务派遣单位通常须承担连续赔偿责任。劳动外包中,发包方和承包方依据双方签订的合同履行各自权利义务,发包方对承包方的员工不承担责任。

### 2、本案意义

经常有些单位打着“劳动外包”的名义,实际为“劳务派遣”的内涵,目的是解除或终止劳动关系时,将劳动者在职年限分割数段。因“劳动外包”而导致最后一期劳动合同存续期间较短,如本案中劳动者原先 3 年工作年限,被分割数段劳动关系,先后签订 4 期劳动合同,本案如认定为“劳动外包”,则劳动者在职年限按最后一期劳动合同存续期间计算为 1 年,认定“劳务派遣”则最大化保护劳动者合法权益。(作者单位:南京市栖霞区劳动人事争议仲裁委员会) ●



## 劳务派遣期间是否作为计发经济补偿的工作年限?

周洪光 / 文

【案情概要】严某于2017年7月参加工作,自2018年7月起由A公司派遣至B公司小家电车间工作,岗位操作工。2019年11月30日,严某向劳务派遣单位即A公司提出解除劳动合同申请。2019年12月1日,严某与B公司签订期限自该日起至2022年12月31日止的劳动合同,严某任职部门、岗位、工作地点与被派遣期间一致。2020年8月1日至2020年10月31日期间,因患皮肤疾病严某处于就诊、休养状态,未再提供正常劳动。2020年11月1日,严某向B公司说明其仍需要治疗休养,不能继续提供劳动。遂B公司经通知工会后依据劳动合同法第四十条第一项规定决定自2020年11月1日起与严某解除劳动合同。后严某申请劳动仲裁,要求B公司支付解除劳动合同经济补偿差额。庭审中,严某对B公司计算经济补偿的工资水平无异议,对于计算经济补偿的工作年限,双方持有不同意见,B公司主张为2019年12月至2020年10月,严某则认为还应包括劳务派遣工作期间,即2018年7月至2019年11月。

【争议焦点】劳务派遣期间是否作为计发经济补偿的工作年限?

【处理结果】劳动仲裁委,裁决B公司支付严某解除劳动合同经济补偿差额(一裁终决),后B公司如期履行付款义务。

【案件分析】在劳务派遣实际用工中,当劳动者由劳务派遣人员转为用工单位自有员工时,往往是用工单位基于人力资源管理需要,属“整体划拨”行为,并非属于劳动者单方意思的表示,但由于现行用工政策并不允许直接办理调动手续,用工单位遂采取“先出后进”的方式进行,即让劳动者先行向劳务派遣单位提出辞职,随即与其新签劳动合同,做到无缝对接,从而将用工单位的身份转变为用人单位。由此可以得出事实的背后,实为在用工单位主导下,由用工单位提出,让劳动者与劳务派遣单位协商一致解除劳动合同,然后实现劳动关系主体和社保关系的转移,显然,在此过程中劳动者不会领

取经济补偿。关于计算劳动者经济补偿的工作年限,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第四十六条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’:(一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位;……”结合本案事实和前述分析,自2019年12月1日起严某由劳务派遣工转换为B公司自有员工后,其工作场所、工作岗位均不变,依据上述司法解释第五条第二款第(一)项规定,应认定为非严某本人原因,严某的劳动合同主体由A公司转换为B公司,基于严某未领取经济补偿,故B公司计算严某解除劳动合同经济补偿的工作年限依法应自2018年7月起计算,即应向严某支付相应的差额。

【案件启示】在劳务派遣用工过程中,用工单位是劳务派遣人员提供劳动创造价值的直接受益方,用工单位对其创造的价值应有充分的尊重,该尊重不应满足于在支付奖金、工资调整等方面的本身,在支付奖金、工资调整的背后还应侧重体现在计算工作年限等方面。当劳动者由劳务派遣人员转为用工单位的自有员工后,倘若用工单位成为用人单位后将劳动者原劳务派遣期间的工龄“清零”,显然置劳动者原先对其创造的价值于不顾,有违公平合理原则,严重损害劳动者的切身利益。将劳务派遣期间作为计发经济补偿的工作年限,亦是切实维护劳动者的合法权益,构建劳动关系所需,践行社会主义核心价值观的应有之义。(作者为南京经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员) ㊟

# 无劳动合同,可凭电子证据确认劳动关系

于志远 / 文

## 一、基本案情

王某于 2020 年 4 月 27 日与董某驾驶 A 公司所有的大货车从南京到重庆运输货物,后王某于 5 月 1 日在重庆死亡,王某与 A 公司未签订书面劳动合同。在 A 公司法定代表人刘某与王某家属聊天记录中,刘某曾草拟标题为《工亡赔偿协议》的多个版本文件发送给王某家属,在各个版本中 A 公司均按王某工亡与王某家属谈及赔偿事宜,后协商未果,王某近亲属等五人申请劳动仲裁。

庭审中,申请人陈述王某于 2020 年 4 月 16 日经吴某介绍进入 A 公司从事驾驶员工作,月工资 9000 元,王某死亡后,A 公司法定代表人刘某与王某家属主动联系谈赔偿事宜;A 公司辩称王某与 A 公司之间不存在劳动关系,是合作关系,法定代表人刘某与王某家属协商只是出于补偿目的。

申请人提供视频、微信聊天记录、吴某等 3 人证人证言等证据材料证明王某与 A 公司之间存在劳动关系。A 公司未提供证据。

## 二、申请人请求

请求裁决王某与 A 公司 2020 年 4 月 16 日至 2020 年 5 月 1 日存在劳动关系。

## 三、处理结果

仲裁委员会裁决确认王某与 A 公司 2020 年 4 月 16 日至 2020 年 5 月 1 日存在劳动关系。

## 四、案例分析

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12 号)第一条规定,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(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,A 公司具有合法的用工主体资格,王某提供的劳动属于 A 公

司业务的组成部分,现争议焦点为王某是否受 A 公司管理。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定:发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供,用人单位不提供的,应当承担不利后果。实践中,一般要求劳动者提供初步证据证明劳动关系的存在,用人单位抗辩主张不存在劳动关系则应提供相应证据予以反驳。如用人单位不能提供相应证据予以反驳,则根据劳动者提交的证据综合判断是否能达到证明标准,如用人单位能够提供相应证据予以反驳,则由主张事实存在的一方承担不利后果。本案中,申请人举证的视频、微信聊天记录、吴某等 3 名证人证言等材料能互相印证,足以证明王某受 A 公司管理,A 公司未提供相应证据予以反驳,故仲裁委员会对申请人主张王某与 A 公司 2020 年 4 月 16 日至 2020 年 5 月 1 日存在劳动关系的请求予以支持。

## 五、典型意义

虽然《劳动合同法》明确规定建立劳动关系应当订立书面劳动合同,但是现实生活中很多用人单位为了规避法律责任、降低成本,往往不与劳动者签订书面劳动合同,或者以劳务合同、承揽合同等其他形式合同替代。在确认劳动关系案件中,即使用人单位没有和劳动者签订书面劳动合同,也可通过视频、电子考勤数据、微信及 QQ 聊天记录等电子证据证明事实劳动关系的存在。

在此,建议用人单位建立规范的用工制度,开展必要的安全培训,与劳动者签订书面劳动合同,并为劳动者缴纳社会保险,只有用人单位自身健全完善内部的管理机制,才能最大限度的抵御风险。(作者单位 栖霞区劳动人事争议仲裁院) 人

说以  
法案

2022-01



## 12333 热点问答

1、问:2022 年国家法定节假日的放假调休安排是怎样的?

答:经国务院批准,2022 年国家法定节假日的放假调休日期如下。

元旦:2022 年 1 月 1 日至 3 日放假,共 3 天。

春节:1 月 31 日至 2 月 6 日放假调休,共 7 天。1 月 29 日(星期六)、1 月 30 日(星期日)上班。

清明节:4 月 3 日至 5 日放假调休,共 3 天。4 月 2 日(星期六)上班。

劳动节:4 月 30 日至 5 月 4 日放假调休,共 5 天。4 月 24 日(星期日)、5 月 7 日(星期六)上班。

端午节:6 月 3 日至 5 日放假,共 3 天。

中秋节:9 月 10 日至 12 日放假,共 3 天。

国庆节:10 月 1 日至 7 日放假调休,共 7 天。10 月 8 日(星期六)、10 月 9 日(星期日)上班。

2、问:目前的社保结算期是怎样的?

答:省人社一体化平台上线后,社保各项业务(除机关事业单位养老保险)结算期调整为每月 7 日至 10 日,结算期间暂停办理相关业务。用人单位可于每月 11 日至次月 6 日至所属社保经办机构办理当月业务申报(每月 1 日至 6 日办理上月业务申报)。每月 11 日至月底,用人单位向所属税务机关申报缴纳社会保险费。

3、问:新退休人员领取养老金需要办理三代社会保障卡吗?

答:根据江苏省人力资源社会保障一体化信息平台有关工作要求,自 2021 年 8 月起,新办退休人员养老待遇需发放至江苏省社会保障卡(即第三代社保卡)所属银行账户。新申办退休人员在待遇核定之前,需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。

4、问:劳动者网(线)上维权的途径有哪些?

答:劳动保障网(线)上投诉举报的途径有:

(1)拨打 12333 电话—5 号键投诉举报专线;

(2)直接登录江苏人社网办大厅,或者登录南京市人力资源和社会保障网站—互动交流版块—举报投诉—跳转至江苏人社网办大厅,登录后在[劳动关系版块]—[劳动保障监察]内进行投诉、举报登记;

(3)拖欠工资问题,用户可在《我的南京》APP 中打开“智慧人社”,在劳动监察模块中点击“阳光护薪”图标,即可开始反映欠薪线索。平台收到欠薪线索后,将自动流转至欠薪地所在区劳动监察部门进行核实处理。

5、刚来到南京自谋职业,正愁没有固定的工作单位无法参保,听说外地户口也能个人参保了?

答:是的,非南京户籍也能个人参保了。在我市就业的灵活就业人员办理就业登记手续后,可以自愿参加企业职工基本养老保险。参保途径有:

(1)手机 APP 办理 登录“江苏智慧人社”APP,点击“全部—社会保险—企业职工基本养老保险—灵活就业人员企业职工基本养老保险参保登记”办理;

(2)网上办理 登录江苏人社网办大厅,点击“社会保险—灵活就业人员企业职工基本养老保险参保登记”办理;

(3)柜面办理 参保人持身份证等有效身份证件在工作日至全市各区社保经办机构柜面均可办理。

缴费方式:灵活就业人员可通过“我的南京”APP、“江苏政务服务”APP、支付宝小程序及微信小程序等线上渠道、经办银行柜面、委托银行扣款等方式进行缴费。

南京 12333 供稿





### 市人社局举办 2021 智能制造云上招聘会

为促进智能制造相关领域专业人才和优质企业对接洽谈、合作共赢，更好助力相关产业链高质量发展，值“2021 世界智能制造大会”举办之际，市人社局主办了“2021 智能制造人才云上专场招聘会”。招聘会组织了江苏集萃智能制造技术研究所有限公司等 30 家企业参加，涵盖智能制造相关领域企业及多家新研机构，提供了 180 个优质岗位，涉及电子信息、计算机、机械工程、通信等专业。总需求近 370 人，主要集中于软件工程师、产品设计师、销售总监、需求分析师等类别。其中，月薪达到 15000 及以上的岗位占比约 54%。江苏集萃智能制造技术研究所等参会企业表示，目前受疫情影响，公司的用工存在一定缺口，此次市人社局举办的专场招聘会为智能制造企业提供了引进人才的良机，他们希望能借助大会平台，引进更多专业性人才。求职者可通过“2021 世界智能制造大会官网云上博览馆平台(wim.wimsite.cn) 详细了解各企业概况；亦可通过“云招聘——人才”查看本次招聘会详细岗位信息并进行线上简历投递。市人社局还将在“南京人才驿站”同步上线本次招聘会岗位，运用海内外站点，为参会企业在更广范围推荐人才。接下来，市人社局将围绕我市重点行业和企业，进一步发

挥相关渠道引才作用，多途径、多方式收集、宣传和推介南京八大产业链人才需求，持续为企业搜寻、匹配优秀人才，为南京创新名城建设提供更有力的的人力资源支撑。（市人才）

### 秦淮人社一窗受理提升服务质效

一是创新服务模式。推行“一号申请、一窗受理、一网通办”集成服务，群众办事从多部门、多科室、多窗口来回跑，转变为“一窗式、一门式、一站式”办结。将流程相似、材料相近、结果关联的 16 大类、127 件服务事项优化整合，建立“一窗通办”服务清单。剔除繁琐矛盾的业务流程，逐项压缩事项办理时间，精简申报材料，减少执行阻力。二是完善服务设施。划分六大功能区域和三大服务平台，张贴党建宣传标语，设置党员示范岗，设立“老年、军人专窗”，服务大厅全面升级。窗口统一更换电脑、打印机、手写屏、高拍仪等设备，启用电子显示屏、服务评价器、监控摄像头，技术设备全面更新。三是增强服务本领。强化综合柜员人社政策法规学习、系统操作流程培训，党员骨干“现身说法”，结合实际传授工作经验。不同条口人员两两搭档，以互学互助方式定人定岗。每月开展“服务之星”评选，比件数、比质量、比效率，营造“比学赶帮”良好氛围。

### 工伤认定快速办理 推进建工伤预防

玄武区某工地的工伤经办人小闫所在工地上发生了一起建筑工人施工时不慎从高处坠落后摔伤的工伤事故，受伤人颅脑损伤，全身多处骨折。在接到用人单位建筑工地的工伤认定申请后，玄武区人社局工伤认定工作人员主动联系单位，严格依照程序进行调查后，在材料齐全、情形合法的前提下，在十五天内依法作出

工伤认定。及时保障了劳动者应享有的合法权益。小闫对玄武区人社局工作人员表示感谢并送来锦旗。玄武区作为南京主城区，辖区内工地众多，随之而来的工地上的工伤事故也时有发生。玄武区人社局在受理工伤申请案件后，对各行业工伤发生次数进行汇总，发现建工地工伤占全年工伤发生比例约为五分之一。并且建筑工地上工人的工作量大，工作强度高，导致工伤人员的伤情均较为严重。针对这一现状，工作人员在加快工伤认定进度的同时，每月至少一次到辖区内建筑工地进行工伤政策宣讲，加强单位和工人的安全生产意识，减少安全隐患，尽可能的降低工伤发生几率。玄武区人社局在坚持简约服务、创新服务、规范服务的前提下，始终以维护好劳动者的合法权益作为工伤认定工作的第一宗旨，同时防微杜渐，展开工伤预防各项工作，从源头上控制并减少工伤发生的几率。

### 六合区三举措确保就业形势稳定

近年来，六合区人社局聚焦稳就业保民生工作主线，与时俱进、砥砺前行，为劳动者和企业提供多项优质服务。一是促进各类群体就业。通过人力资源市场线上线下双渠道促进高校毕业生、退役军人、退捕渔民、失业人员等群体就业，利用省智慧就业云平台、“六合就业”微信小程序、街镇基层网格等宣传渠道，多层次推送企业招聘岗位信息，全年提供就业岗位 2572 个次，提供招聘职位 69975 个次。二是开展主题招聘活动。2021 年已举办“春风行动”暨“三区联动”、“我为群众办实事”党员专业志愿服务基层行六合区专场、“走进园区服务企业”、“大学生毕业季进校园”等线上线下招聘会 158 场。每周四、周五人力资源市场持续举办招聘会。



三是打造品牌带动就业。全力打造“龙袍装卸工”劳务品牌,通过努力“龙袍装卸工”作为南京市推荐的唯一劳务品牌参加人社部与吉林省人民政府举办的“第三届全国创业就业服务展示交流活动”,并获评“积极参与类劳务品牌”称号。持续打造“农家乐”、“民宿”、“月嫂”等产业品牌,开设“民宿企业的创办与经营”等6期培训班,培训249人。(李群)

#### 浦口区推动根治欠薪工作见实效

今年以来,浦口区人社局按照省、市决策部署,强化制度引领,高标准推动落实,切实把保障农民工工资支付工作作为当前重大政治任务抓好抓实,实现了欠薪隐患早发现、早介入、早处理,欠薪案件动态清零。

一是充分发挥牵头抓总职能作用。常态化运行“两办一班”,会同各成员单位紧盯元旦、春节、农忙等关键时间节点,紧抓春季清尾、夏季排查、秋季化解和冬季攻坚执法重点,定期不定期召开重大欠薪案件协调会、重点工作推进会等,确保根治欠薪工作稳步开展。

二是充分发挥宣传教育引导作用。累计走访60余家劳动密集型企业,打造示范工地15家,开展“送法进工地”活动30余场,持续大力宣传《保障农民工工资支付条例》,增强企业工资支付主体责任意识,切实筑牢根治欠薪“防火墙”。

三是充分发挥联合执法检查作用。累计对劳动密集型企业开展“双随机”检查163次,联合建设、交通、水务等部门开展根治欠薪夏季、秋季专项行动,实现在建重点项目工程检查全覆盖,全面摸清制度落实短板和工资支付隐患,建立“一户一清单”管

理档案,对工程建设领域欠薪案件落实“一诉全查、一案三查”,发现问题限期整改到位。累计处理农民工欠薪案件541件,为1900余名农民工追讨欠薪3200余万元。

#### 秦淮区创新服务做好劳动争议调处工作

一是坚持预防为主。抓基层调解组织建设,在各街道、板块成立“劳动争议调解中心”,在白下高新园区成立了“劳动争议调解室”等,最大限度地劳动人事争议化解在基层、化解在萌芽状态。二是加强前置调解。坚持“调解优先、关口前移、重心下沉”的原则,在劳动仲裁的各个环节不断加大调解力度,平衡双方合理需求,既让劳动者心满意足,又让用人单位心服口服,促进矛盾解决。今年以来,我区共接处劳动人事争议案件3000余件,调解2100余件,调解比率高达70%。三是创新联合调处。联合政法、司法、工会和法院等部门,在全市率先成立区级劳动争议“五位一体”联合调处中心,打通案件从调解、仲裁、起诉、审理到执行的劳动维权全流程,试点法律援助律师现场服务。今年以来,联合调解劳动争议案件210余件。

#### 聚力红山喜就业 暖心招聘助圆梦

为提高辖区内居民就业率,帮扶失业人员、困难人员就业,积极为大学应届毕业生提供创业平台,今年以来红山街道充分发挥社区基层网格作用,有效的提高了就业的精准帮扶度,积极联系辖区物业联系会议、特别是红山新城已进驻企业,咨询相关企业岗位人员需求,将需求岗位登入与区人社局《玄武企业招聘岗位信息》公开招聘。12月17日,红山街道

劳动保障所联合各社区举办了一场以“聚力红山喜就业 暖心招聘助圆梦”为主题的线上线下招聘会。在招聘会公示发布前,街道人员对招聘信息筛选归类,通过各种渠道广泛宣传,联系社区网格员将已报名人员与相对符合岗位要求人员进行配对,同时将所收集的信息反馈到招聘单位,做到精心准备,有的放矢。此次招聘邀请了辖区内、外企业15家,提供就业岗位信息近240个。街道劳动保障所所长万学智表示,今后我们将继续做好此类活动的推介,真正让辖区失业人员、困难人员感受到温暖,真正让大学毕业创业人员感受到我们的热情,让生活在红山的广大居民群众有获得感、幸福感。(何娟)

#### 又涨钱了,惠及溧水区74万人

近日,溧水区2021年城乡居民基本养老保险基础养老金最低计发标准以及被征地人员社会保障待遇标准调整工作已完成。根据《南京市人力资源和社会保障局南京市财政局关于2021年调整城乡居民基本养老保险基础养老金计发标准的通知》(宁人社规[2021]9号)以及《关于2021年调整被征地人员社会保障待遇的通知》(溧人社[2021]21号)等文件规定,此次调整对象为年满60周岁以上领取城乡居民基本养老保险基础养老金的人员以及按《溧水区被征地人员社会保障办法》规定享受征地基本生活保障金和老年生活困难补助的人员。据统计,目前我区有7.4万余人在调整范围内,其中领取城乡居民基本养老保险基础养老金的5.4万余人,享受征地待遇的2万余人。

据文件精神,城乡居民基本养老

保险基础养老金最低计发标准由每人每月 470 元调整到每人每月 500 元,每人每月增加 30 元。被征地人员基本生活保障金从每人每月 1266 元调整至每人每月 1339 元,每人每月增加 73 元;老年生活困难补助由每人每月 670、680、690 元调整至每人每月 720、730、740 元,每人每月增加 50 元。以上最新计发标准从 2021 年 1 月 1 日起执行,2021 年 1 月至 10 月的增发金额将一次性补发至调整对象养老金账户,从 11 月份开始每月以调整后的新标准逐月发放。(张丽)

### 2021 中国(江苏)自贸区南京片区高级职称评审会顺利召开

中国(江苏)自贸区南京片区“电子信息工程”和“石化工程”高级专业技术资格评审委员会日前顺利召开。作为首个获批高级职称评审权示范区域,本次评审会旨在进一步推进新区(自贸区)人才评价体系建设,探索新区(自贸区)职称制度和人才评价机制改革。探索高级职称评审服务优化有效路径。评审专家严密审核、实时打分,全流程透明、可追溯。公平公正、有序有质,确保本次高级职称评审会圆满完成。用好职称这一人才评价“指挥棒”,充分释放“放权”“松绑”讯号,新区用实际行动走前列,从高端人才集聚,专家选拔,人才职业化发展路径等方面总结经验,用好高级职称自主评审权,在自贸区南京片区先行先试,走出一条创新之路,铸强人才培养链,打造人才新高地。(王心如)

### 高淳区人大常委会视察全区养老保险工作

高淳区人大常委会副主任王三

伢、区政府副区长日前对全区养老保险实施情况进行视察,实地察看和深入了解我区养老保险实施现状。在随后召开的座谈会上,围绕体系建设、人群覆盖、待遇水平、社保权益、经办服务等养老保险工作的开展,区人社局党委书记、局长臧恩阁作关于我区养老保险实施情况的汇报。近年来,高淳区人社局紧扣养老保险事业目标定位,已形成以企业职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险、机关事业单位养老保险、被征地农民基本生活保障等四个险种为主干的基本养老保险制度体系,法定参保人群实现基本覆盖,基本养老保险待遇水平不断提升,退捕渔民、被征地农民等特殊群体的社保权益得到有效保障,财政对养老保险支出力度不断加大,经办服务模式取得创新突破,作风行风建设进一步优化提质。同时坚持项目引领、机制完善、协同推进,形成了一系列特色做法,以“业务四训到村居”等党建项目引领业务发展,以全口径业务推动机制建设,以区镇村经办服务一体化提升办事效能,干部队伍的服务习惯、服务能力和综合素质获得质的提高,人民群众的获得感幸福感安全感不断增强。王三伢对进一步做好我区养老保险工作提出了要求:一是要将养老保险事业发展摆在突出位置,强化责任担当,切实把“人民至上”理念落实到具体工作之中;二是持续加大养老保险政策宣传力度,确保各项政策落实到位;三是全面抓好养老保险扩面征缴工作,确保实现应保尽保;四是稳步提高养老保险管理服务质量,全面提升群众满意度。新时代需要新作为。高淳区人社局将以此次视察为新的出发点,坚定信

心、奋发担当,爬坡过坎、攻坚克难,贡献人社力量,体现人社温度,推进全区养老保险事业高质量可持续发展。(高淳区社保中心综合部杨贤东、孔翠竹)

### 秦淮新增大学生就业总量全市第一

一是创新模式促进就业。以“云组团”“职联盟”的方式整合信息,“1+12”区街联动开展“相约星期五”线上线下招聘、“职在秦淮·就等你来”主题招聘等,推出“直播带岗”“新职业体验”等新型网络服务模式,促进人岗精准对接,让企业尽快“找到人”,让求职者尽快“找到岗”。今年以来,累计开展各类线上线下招聘 185 场,提供就业岗位近 3 万个,实现大学生就业近 8 万人,大学生就业总量位居全市第一。二是聚合资源支持创业。大力推进大众创业万众创新,培育更具活力的市场主体,促进创业带动就业。连续 6 年推出“千名大学生创业扶持计划”,连续 5 届举办“赢在秦淮”创业大赛,今年以来,培育自主创业 4021 人,大学生创业 949 人、创业带动就业 1.9 万人,截至目前,青年大学生创业企业实体数已超 1 万户。三是优化服务稳定就业。开展以政策宣讲、职业指导、技能培训和推荐就业为主的“1113”援助服务,同时,加大各项支持政策执行力度,落实政策补贴“零延时”。累计发放大学生一次性面试补贴 179.3 万元、住房租赁补贴 9789 余万元;发放大学生开业补贴 16.8 万元、创业场地房租补贴 6.9 万元、优秀创业项目奖励 117.5 万元等。



## 关于调整灵活就业人员缴费标准的通知

根据《省人力资源社会保障厅 省财政厅 省医疗保障局 省税务局关于发布 2022 年度社会保险有关基数的通知》(苏人社发〔2021〕113 号)、《关于明确 2022 年度职工基本医疗保险、生育保险基数调整执行时间的通知》(苏医保函〔2021〕311 号)等规定,现就我市 2022 年灵活就业人员社会保险缴费基数、标准明确如下:

2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日,无雇工的个体工商户和灵活就业人员自愿参加企业职工基本养老保险,缴费基数分为十二档,灵活就业人员可根据本人实际情况,自主选择缴费档次和标准(见下表),向税务机关申报缴纳。

缴费基数	月缴费标准
4250元	850元
5000元	1000元
6000元	1200元
7000元	1400元
8000元	1600元
9000元	1800元
10000元	2000元
12000元	2400元
14000元	2800元
16000元	3200元
18000元	3600元
21821元	4364.2元

灵活就业人员自愿参加失业保险,实行定额缴费,2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日缴费标准调整为 85 元/月。

缴费方式:

根据《省政府关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的意见》(苏政发〔2020〕45 号)等相关规定,灵活就业人员在一个自然年度内最长可自当年 1 月 1 日起申报缴纳企业职工基本养老保险费,但不得违规向前进行以往年度的补缴来增加缴费年限。对 2020 年自愿暂缓缴费月度可于 2021 年底前进行补缴。

友情提醒:

灵活就业人员缴纳职工医保标准暂按 380 元/月(含 10 元/月大病医疗救助)执行。

(来源:南京社保)



# 南京人才驿站校园服务部揭牌成立

——首个站点落户南京信息工程大学



为打造服务高校青年人才的新基站，助推在高校形成产才共兴的“宁聚”氛围，12月8日“南京人才驿站校园服务部”正式揭牌成立，首个站点落户南京信息工程大学。南京市人社局党组书记、局长刘莅，南京信息工程大学校长李北群，南京市企业联合会执行会长兼秘书长丛跃滋，江苏领航集团董事长徐苏安出席揭牌仪式，刘莅局长在致辞中肯定了海内外15个“南京人才驿站”此前在构建开放互通“基站”、高质量引才“前哨”和人才服务“前站”中发挥的积极作用，并对拓展成立的校园服务部寄予殷切期望。他表示，希望未来校地合作能够展现南信大校名中“信息”一词所蕴含的共享性、传递性特征，在建好南信大示范标杆“起点站”的基础上，由点及面、辐射拓展，带动建设更广覆盖、集成服务、输送人才的产学研融合“枢纽体系”，真正让科教名城的人才创新活力转化为城市发展源源不竭的内生动力。未来，“南京人才驿站校园服务部”将致力于向高校毕业生提供就业、择业、创业以及职业发展规划等一揽子服务项目，搭建高校人才与企业的双向沟通平台。同时，结合企业和高校需求，校园服务部将在南京高等院校集聚区逐步建立站点，不断建立完善政、校、企三位一体的高校毕业生人才服务模式。（市人才）





# 六合区持续推进现场互动式工伤预防培训



2021年以来，现场互动式工伤预防培训模式走进六合区企业，全区800余名一线职工参加了培训，活动取得良好效果。

近年来，随着工伤工作有序开展，全社会工伤法律意识逐步提高，工伤诉求越来越多，为了更好地维护劳动者权益，降低企业用工风险，六合区人社局结合市级平台推出的持续改善与现场互动式工伤预防培训模式，对接南京超州机电有限公司等10家试点培训单位，由市级专家实地考察，进行安全制度评估、生产现场评估，根据企业实际情况定制培训方案，形成工伤风险评估、工伤预防宣讲、工伤事故VR体验、企业回访的四合一模式，切实增强培训效果。一是通过培训建立科学、规范的工伤预防工作模式，逐步形成工伤预防、补偿、康复“三位一体”的工伤保险体系，将有效推进工伤预防工作。二是通过培训提高用人单位和职工守法维权意识，从源头减少工伤事故发生，促进工伤保险政策及安全生产措施的落实。三是通过培训让企业员工更加深入了解工伤预防、工伤保险知识，加强他们预防工伤的意识，提高工伤保险政策的知晓度。

（六合区人社局 李群供稿）

