

封面:南京夫子庙雪景

封二:中共南京市人力资源和社会保障局代表大会顺利召开

封三:市人社局举办 2022 年老干部迎新春团拜会

封四:南京人社学会召开六届三次会长会议

南京人力资源社会保障

2022 年 02 月



苗建新篆刻
《理论自信》

本期关注

- 03 秦淮区人力资源和社会保障局局长成剑访谈
- 05 建邺区人力资源和社会保障局局长张鉴冰访谈
- 07 雨花区人力资源和社会保障局局长梁汶访谈
- 09 漆水区人力资源和社会保障局局长马里兵访谈
- 11 南京经济开发区人社局局长罗红玲访谈

交流研讨

- 13 中国古代学徒制与企业新型学徒制比较研究
- 16 全国前 100“最缺工”职业分析

社会保障

- 18 学党史 铸魂魄 带队伍 立新功
- 20 顺应群众所盼 构筑服务新局
- 22 凝心聚力谋发展 厚积薄发创辉煌

学会活动

- 23 纪念建党百年征文获奖名单

创业故事

- 24 一根辣条,何以创造 600 亿奇迹?

目 录

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第02期(总第231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

电子邮箱:

nj-laodong@163.com

准印证号:

S(2022)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

你问我答

- 27 12333 热点问答

基层之声

- 28 浦口区“四位一体”招才引智扩大校地“朋友圈”
28 高淳区人社局 2021 年乡土人才工作获得市局好评
29 六合区大力推进企业职工退休“一件事”改革
29 省市区人社就业条线举办五级联动党史学习交流会

以案说法

- 30 2021 年北京市劳动人事争议仲裁十大典型案例
33 私下达成和解后,还能反悔吗?
34 年末将近,年终奖便是打工人的心头事! 关于年终奖争议,以下三点提示或许能帮到您!
36 未缴纳员工失业保险 用人单位承担劳动者失业金损失

短讯传真

- 37 南京都市圈公共就业创业网上服务平台上线(等 14 则)

凝心聚力谋发展 真抓实干创未来 推动秦淮人社事业再上新台阶

秦淮区人力资源和社会保障局局长成剑访谈

主持人：因为情怀，所以秦淮。就业创业，职在秦淮。我们都知道就业是最大的民生，请问秦淮在就业创业方面做了哪些工作？

成剑：主持人好，各位读者朋友好。首先，先向一直以来关心支持秦淮人社事业发展的各级领导和社会各界朋友们表示衷心的感谢并致以新年的祝福！

悠悠万事，民生为大！我局高度重视就业工作，坚持把这件群众的“关键事”当成我们工作的“心头事”。一方面，把国家和省市层面的一系列政策用好、用活。另一方面，立足秦淮实际，做出实效、做出亮点。一是创新模式促进就业。在促进人岗对接的精准性上下功夫，让企业尽快“找到人”，让求职者尽快“找到岗”。具体来说：区级层面，以“云组团”“职联盟”整合招聘信息，常态化开展“相约星期五”线上线下招聘；街道层面，联动开展“职在秦淮？就等你来”主题招聘、“春风行动”专项招聘等。全年累计开展各类招聘 220 余场，实现城镇新增就业 2.65 万人、实现再就业 1.1 万人、援助困难人员就业 1910 人、新增大学生就业 8.5 万人。二是聚合资源支持创业。一方面，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。另一方面，聚焦重点，搭建平台，切实加大大学生创业扶持力度。比如：我们拿出真金白银连续 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。截止目前，青年大学生创业企业实体数已超 1 万户，全区省市级大学生创业园 5 家。三是优化服务稳定就业。实现两个“零”，就业援助“零距离”，推出了“1113”援助服务，主要是为就业困难群体提供：一次政策宣讲、一次职业指导、一次技能培训和三次就业推荐。政策补贴“零延时”，第一时间把依据政策该兑现的补贴及时发放到位。

主持人：除了就业，社会保障也事关人民群众福祉。请问秦淮是如何织就社会保障这张民生安全网的呢？



成剑：一直以来，我们按照兜底线、织密网、建机制的要求，推动社保服务走进群众、贴近群众、方便群众。一是努力扩大社会保险的覆盖面。实施全民参保计划，实现“应保尽保、应享尽享”，在区域层面率先实现从“制度全覆盖”到“人员全覆盖”。二是逐步提高社会保障水平。通过一系列政策的落实，让人民群众的获得感和幸福感进一步增强。三是落实“人社服务快办行动”要求。常态化疫情防控形势下，人社业务经办大厅不断升级服务，通过关联事项打包办、高频事项提速办、批量事项预约办等，实现企业群众办事“跑腿”越来越少。今年，我们优化了“综合柜员制”服务，推行“一号申请、一窗受理、一网通办”，受到办事群众的欢迎。

主持人：人社业务一窗受理，大大提升了服务质量。您能具体谈谈秦淮这方面的经验做法吗？

成剑：立足秦淮实际，我们创新举措，群众办事转变为“一窗式、一门式、一站式”办结。一是思想领跑，业务能力做“加法”。从“系统学、换岗练、全员比”三方面着手，促进人员整体业务能力提升。系统抓好人社政策法规学习、系统操作流程培训，党员骨干“现身说法”，结合实际案例传授工作经验。原不同条口人员两两搭档，互学互助，更全面扎实地掌握业务办理要求。每月开展大厅“服务之星”评选，营造“比学赶帮”、争当“服务之星”的良好氛围。二是效能领跑，业务流程做“减法”。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。对现有社保经办业务进行流程再造，剔除繁琐矛盾的业务流

程，逐项压缩事项办理时间。三是技术领跑，便民服务做“乘法”。在大厅科学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”。统一更换电脑、打印机、手写屏、高拍仪等，启用电子显示屏、服务评价器、监控摄像头，加强业务经办流程规范。引导不同的服务人群运用网站、自助服务机、手机 APP 等平台，实现绝大部分业务“自助办理”。四是制度领跑，诉求解决做“除法”。不断细化领导巡查、骨干值班、晨会等制度，完善考评和激励机制。党员带头直面矛盾，解决问题；带头了解群众诉求，针对反映次数多、矛头指向明显的问题，建立问题清单，及时跟进集中排查，确保清单“清零销号”。

主持人：“民生为本、人才优先”。秦淮区文化资源丰富，拥有剪纸、白局等非物质文化遗产，保护和继承非物质文化遗产离不开乡土人才的培养。请问秦淮是如何推进乡土人才建设，让乡土人才“香”起来？

成剑：乡土人才主要是指掌握一技之长的“本土人才”。在秦淮，有很多这样的人才，比如：秦淮灯彩技艺师顾叶亮、云锦技艺师杨玉柱、剪纸技艺师张方林、白局技艺师黄玲玲等。2019 年，全省创新设立乡土人才职称评价制度后，他们成为了政策的第一批“受益者”，先后评上了高级职称。截至目前，秦淮拥有像他们这样高级职称的乡土人才 19 名，其中 4 名评上了正高级职称，总量在全市名列前茅，他们也成就了秦淮“最南京”的文化气质。一直以来，我们都十分关心乡土人才培养和成长，

抓机遇迎挑战 促发展保民生

建邺区人力资源和社会保障局局长张鉴冰访谈

张鉴冰：日月开新元，光华启新篇。在新春佳节即将来临之际，建邺区人力资源和社会保障局向全市人社工作者，向关心和支持人社工作的各级党委、政府和相关部门致以节日的祝愿和诚挚的问候！

主持人：请介绍一下去年建邺区人社局的成就。

张鉴冰：岁月不居，天道酬勤。过去的一年是建邺区人社系统奋力拼搏、开拓进取的一年。2021年，建邺区人社局始终坚持“民生为本、人才优先”工作主线，着力稳就业、惠民生、防风险、优服务，为推进“强富美高”新建邺建设提供有力人才支撑和坚强社会保障。各项人力资源和社会保障工作都取得新成就，为全区经济社会发展作出了积极贡献。

这一年，我们把握政治“高站位”，以党的建设统领人社事业发展。围绕“学党史、悟思想、办实事、开新局”总要求，主动立足政治机关定位，坚定不移全面从严治党，始终以新思想定向领航、铸魂育人，扎实开展党史学习教育。严格落实意识形态、安全生产和党风廉政建设责任制，风清气



主要注重“四个融合”：推进大师资源与文博场馆融合，推进传统作坊与产业集聚融合，推进非遗项目与文旅产业融合，推进社会力量与行政支撑融合。以此来发挥乡土人才在带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富、推动共同富裕等方面的作用。

主持人：展望2022年，秦淮将有哪些举措推进人社事业更加高质量发展？

成剑：大道至简，实干为要；创业维艰，奋斗以成。新的一年里，结合秦淮实际，我们将围绕南京都市圈建设，在就业创业、社会保障、人才交流、劳动关系等领域开展一体化服务试点。一是推动区域一体化公共就业创业服务。推出“魅力秦淮”南京都市圈

专场招聘会，促进人岗精准对接，提升就业服务吸引力。二是试点区域一体化社会保障服务机制。推行基本养老保险关系转移接续线上办理模式，实现基本养老保险参保证明等高频服务事项“一网通办”。三是打造区域一体化人才交流合作平台。加强与南京都市圈城市间人力资源服务行业协会交流合作，共同举办人力资源供需对接会、人力资源服务机构和从业人员培训班。四是试点区域一体化劳动关系调处机制。加强跨地区文书送达、案件移送、异地协查、异地调解等合作，强化都市圈内重大集体争议案件协同处置，强化劳动保障监察执法协调处理。

人

正的政治生态进一步巩固。

这一年,我们全力以赴“稳就业”,就业形势总体保持平稳有序。牢固树立就业优先导向,始终把“稳保就业”作为工作主线,坚持稳市场主体、保重点群体、拓就业渠道、提就业质量,统筹推进、协同发力、全面落实惠企惠民政策,积极开展职业技能提升行动,拓展就业空间,扩大就业容量,2021年,开展“春风行动”、“就业援助月”、“三八”妇女专场、“宁聚计划”专场、“校企对接”专场等招聘活动,全区就业态势稳中向好、逐步提优。

这一年,我们织密社保“安全网”,社会保障更加健全。按照“兜底线、织密网、建机制”的要求,不断强化兜底保障功能,着力提升服务实效;持续做好社保扩面工作,深入推进全民参保计划。

这一年,我们做大人才“蓄水池”,人才队伍体系不断增强。聚力人事人才机制体制创新,聚焦大学生创业落地难问题,通过组织优质企业进校园招聘、政校企座谈会、共建伙伴校园、创业大赛推介等形式多样的活动,积极为企业和高校毕业生搭建平台,努力拓宽高校毕业生的就创业渠道。结合“金鳞风云”青创路演,积极走访、洽谈各类高校,与南航、南邮等国内知名院校签订“伙伴校园”协议。举办每日路演、海外留学人才交流会建邺专场等活动,不断增强引才聚才吸附力。

这一年,我们打造社会“稳定器”,和谐劳动关系建设扎实有效。建立具有建邺特色的“三级联动、四方参与、五元化解”劳动人事争议联合调处运行机制。2021年,建成区劳动人事争议联合调处中心,汇集区劳动人事争议仲裁院、区劳动保障监察大队、区人民法院、区法律援助中心、区总工会等部门,派员集中办公,提供咨询、指引、受理、调解、仲裁、援助等“一站式”服务,打造劳动人事争议多元化调处平台,构建矛盾纠纷多元化解,提升调解成效。同时,创新宣传途径,推出“口袋书”系列,进一步推行以案释法。

这一年,我们深化人社“宁满意”,公共服务水平实现新提升。以深化系统行风建设为抓手,坚持问题导向,不断简流程、提效率、优服务,以“江苏省人社一体化信息平台”切换上线为契机,全面推进“人社服务网络化”。以“智能导服、业务联办,收办分离、线上线下融合”为核心,为企业和个人提供了多样化的办事渠道和方式。

旧岁已展千重锦,新年更进百尺杆!2022年,建邺区人社局将继续围绕“民生为本、人才优先”工作主线,统筹推进就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系、行风建设等各项工作,不断开创我区人社工作发展的新局面!



奋斗展作为 实干赢先机 凝心聚力推进雨花人社高质量发展

雨花区人力资源和社会保障局局长梁汶访谈



主持人:国家发展靠人才,民族振兴靠人才。前不久,习近平总书记在中央人才工作会议上发表的重要讲话,在全国引发了热烈反响。咱们雨花台区作为“国家创新人才培养示范基地”,人才工作一直走在前列,请问雨花台区在全方位培养、引进、用好人才方面取得了哪些成效?

梁汶:人才工作是一项打基础、利长远的工作,2021年以来,在区委、区政府的坚强领导下,紧扣高质量发展的时代主题,锚定“全面创新、全域高新”新雨花目标,实施更加积极精准有效的人才政策与服务,引培并举壮大“第一资源”,育才用才成效显著。一方面搭建平台“聚人才”。全面升级雨花“软件产业特色人力资源服务产业

园”建设,强化区谷联动资源整合,年内在园区内举办企业“凡尔赛大会”、“沉浸式”招聘、政策直通车等多场人力资源服务活动,形成人才集聚效应,着力打造人才创新创业的筑梦地。第二方面多元活动“引人才”。高质量开展第十三届南京留交会雨花专场活动,高规格举办2021首届国际区块链人才交流峰会、“智引全球创新变革”海内外人才洽谈会、“因时而变 全域启新”人力资源论坛等特色活动,引聚更多英才加盟雨花、分享机遇、共逐梦想。第三方面因地制宜“育人才”。全区共新增留学回国人员625人,累计引进留学回国人员2882人,完成招收博士后5人,完成区级企业专家工作室3家,申报市级企业专家工作室3家。

主持人:那么我们人社部门在招才引智方面有哪些特色亮点呢?请您给大家介绍一下。

梁汶:大家都知道,雨花是南京软件产业基地的核心区,也是全国屈指可数的“千亿级软件产业基地”,产业的快速发展,需要大量优秀人才的支撑。为此,立足十四五开局之年,我们将人才工作实际与“两在两同”建新功行动相结合,不断推进“我为群众办实事”走深走实,创新性地推出“贤聚金陵梦汇雨花”—2021“+U”人才服务品牌,并赋予“U”三层雨花特色内涵(你、优、加油),通过全面聚焦产业所需、企业所急、人才所盼,打出大学生“毕业季”专场招聘会、海内外高层次人才洽谈会、精英人士猎聘会等花式组合拳,精准提升人才供需匹配度,切实以产业汇聚人才、以人才筑就产业。全年举办“+U”系列主题活动7场,提供针对性岗位6200余个,活动也多次被学习强国、新华日报、南京日报等媒体平台宣传报道。我们还积极探索

具有雨花特色的“数字经济 + 灵活用工”就业新模式，搭建了“IT 人才共享”服务平台，进行企业间、行业间、产业间用工淡旺季余缺调剂，全力激发劳动力市场活力。2021 年我区城镇新增就业 1.21 万人、新增大学生就业 2.05 万人、实现再就业 6500 余人。

主持人：咱们人社部门在人才引育上确实做的相当扎实，那人才引进后是如何把他们的心留在雨花的呢？

梁汶：为解决引进人才后顾之忧，我们创造性开设线上线下“人才服务站”，面向各类人才提供档案托管、集体户落户、查档阅档等“一站式”服务，解决人才落户难。同时，积极响应“两在两同”号召，充分发挥各科室职能，引、育、留、用全链条服务人才发展。比如，社保中心推出“1+N+1”服务“暖招牌”，即在 1 窗通办的基础上，协同推出“智慧人社”、“银发”、“大客户”、“拥军”4 个“专窗”和 1 个“专家工作室”，实行专人、专事、专办。其中的“大客户”专窗，就是专门服务区内“参保大户”，通过“一对一”敲门对接，点对点“专线服务”，将“服务菜单”打包送上门。除此之外，我们还联动区委政法委、法院、司法、工会等部门打造全区“五位一体”联合调处中心，推动形成“企业、劳动者、政府、司法、公益组织”多方参与，共同化解劳动人事争议的社会治理新格局。我区“根治欠薪”工作连续四年在市对区考核中获评 A 级，实现“四连冠”。区人社局获评全国根治拖欠农民工工资工作先进集体。

主持人：在今后的发展中，人才必定将发挥越来越重要的作用，下一步我们将如何进一步提升人才工作，助力“强富美高新雨花”建设呢？

梁汶：“择天下英才而用之”。未来的人才工作，我们将着眼于存量和增量两个因子，争创人才工作新优势。存量方面，通过打造“技能人才实训基地”，搭建校企人才交流渠道，创新技能人才培养机制，提升劳动者技能素质，实现人口红利向人才红利转变；增量方面，进一步解放思想，不断拓宽引才工作思路，深入落实紫金山英才计划，全面聚焦人才强区战略，叫响“贤聚金陵 梦汇雨花”人才品牌，坚定走好人才自主培养之路，实施积极开放海内外人才政策，更宽视野集聚全球智慧资源，以人才链的“强”，激发创新

链的“活”，托举产业链的“优”，为“数字经济看雨花”提供强劲的人才支撑。

主持人：辞旧迎新之际，能请您简单介绍一下雨花台区人社局对明年工作的展望及规划吗？

梁汶：“时代是出卷人，我们是答卷人，人民是阅卷人”。新的目标、新的任务，必将迎来新的挑战，答好新的时代之卷，按需供策、按需供扶，创造群众需要的服务效能，就需要我们永葆赶考状态，随时答好新形势下时代赋予的命题。2022 年我局始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，按照区委区政府提出的“两全两新”要求，坚持以人民为中心的发展思想，坚持稳中求进工作总基调，以推动高质量发展为主题，突出稳就业保就业工作主线，聚力人才人事体制机制创新，健全社会保障体系、构建和谐劳动关系，深化系统行风建设，提升公共服务水平，以“争当表率、争做示范、走在前列”的实干作为，为高质量建设“强富美高”新雨花作出人社贡献。

主持人：好的，非常感谢梁局长的详细解答，由于时间关系，我们今天就交流到这里。

梁汶：非常感谢《南京人力资源社会保障》提供这个平台，让我有机会同大家交流引才心得，共谋人才发展。新的一年充满机遇和挑战，任务艰巨而繁重，雨花人社将不惧风雨、不畏险阻，始终怀揣初心、勇担使命，继续保持昂扬斗志，为建设“全面创新、全域高新”新雨花而努力奋斗！



推进人社治理能力,擦亮人社服务品牌

溧水区人力资源和社会保障局局长马里兵访谈

主持人:请介绍一下去年溧水区人社事业取得了哪些成就。

马里兵:一是就业工作开创新局面。我们坚持把“稳就业、保就业”摆在头等位置,加强公共就业服务平台建设,广泛开展职业技能培训,多渠道促进劳动者就业创业。二是人才引进取得新成效。我们积极组织企业申报专家工作室、建立博站,引进留学回国人员,高素质技能人才队伍不断壮大。三是社保体系构建新格局。我们围绕构建覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系目标,扎实抓好各项社保政策的落实。四是劳动关系建立新机制。我们聚焦根治拖欠农民工工资问题,扎实开展根治欠薪冬季专项行动,全面摸排欠薪隐患,联合城建、公安等部门强力处置欠薪案件,积极协调区政法委、法院、司法局、总工会等多方力量,在区社会矛盾纠纷调处化解中心设立以调解、仲裁、诉讼、劳动监察、法律援助为一体的劳动人事争议联合调处中心,采取“三级联动、四方参与、多元化解”工作模式,实现劳动人事争议纠纷“一站式、多元化”调处,确保溧水劳动关系保持和谐稳定。五是公共服务展现新形象。我们深入推进“人社快办”行动,创新推出“包办、简办、快办”服务。

主持人:溧水在人社领域有什么好的经验做法可以分享交流的?

马里兵:近年来,随着溧水产业转型升级不断加快、企业生产规模不断提升,部分企业用工短缺难题日益突显。今年,我局深入开展党史学习教育“我为群众办实事”实践活动,积极走访调研企业,



深入分析企业用工难主要原因,积极探索破题之法,逐步形成就业服务“123工作法”,即出台一项新政、建立两个机制、搭建三个平台。该工作法开创了我区就业服务工作新局面,不但受到企业和群众的广泛认可。

1.出台“1”项政策,构筑人力资源集聚高地。一是打造区域性人才高地。推动区内企业与各类高校建立校企合作关系,设立“引才工作站”。二是拓宽产业工人就业渠道。吸引市级及以上诚信人力资源服务机构入驻,免费提供办公场所,鼓励推荐外地劳动力来溧稳定就业,加强与知名招聘网站合作,为企业招聘员工提供服务。三是营造安居乐居环境。支持镇街、园区、国资平台在产业集中区配套建设工业邻里中心,改善用工环境,加大留人力度;优化外来人口购房服务,放宽外来人口购房条件。

2.建立“2”个机制,精准服务企业用工。一是企业用工动态监测机制。动态了解企业用工、培训、调剂需求,科学研判发现症结所在,引导供求有效对

接。二是企业人事负责人工作交流机制。宣传惠企政策，指导企业规范用工，为企业分享经验，发现和推广招工用工经验。加强区与企业间的协调和沟通，逐步建立长效机制。

3.搭建“3”大平台，拓宽企业招工渠道。一是搭建劳务协作平台。主动对接劳动力富余地区，推动人力资源跨地区合理流动。二是搭建校地校企合作平台。通过“走出去，请进来”等方式，充分利用高校资源，为溧水企业提供人才支持，实现校企合作共赢。三是搭建中介服务平台。支持开发区和东屏街道联合打造市级人力资源产业园，形成开发区为主产业园，东屏为分园的“一园两区”的格局，建设人力资源北市场。

主持人：2022年溧水区将从哪些方面推动人社事业高质量发展？

马里兵：2022年，溧水区人社局将以推进人口集聚倍增工程为重点，统筹做好就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系、公共服务等各项业务工作，不断推动人社事业高质量发展。

1.坚持人口集聚和人才引进双向发力，为建设“南京南部中心、健康活力新城”提供充足的人力资源。围绕全区经济社会和主导产业发展对人口、人才的需求，加快人口集聚和人才引育。

2.坚持稳中求进的工作总基调，努力实现更加充分更高质量的就业。营造更加良好的就业环境，确保全区就业形势持续稳定向好。

3.坚持保基本广覆盖原则，不断完善覆盖全民的社会保障体系。深入推进全民参保计划和工伤保险“同舟计划”，做好困难人员参保和待遇享受的“托底保障”。

4.坚持构建多元化的劳动纠纷调处机制，全力维护劳动关系和谐稳定。持续加大《保障农民工工资支付条例》的宣贯力度，完善根治欠薪长效机制、监察执法与刑事司法衔接和失信惩戒机制，实现基本无拖欠目

标。深化“五位一体”劳动人事争议多元处理机制建设和裁审衔接，不断提升劳动领域矛盾纠纷化解能力和办案质效，维护全区劳动关系和谐稳定。

5.坚持把系统行风建设作为推进人社治理能力现代化的重要抓手，持续擦亮人社服务品牌。以行风作风建设为引领，把全面建设群众满意的人社公共服务体系与“放管服”改革、“一件事”改革及优化营商环境等结合起来，在创新服务方式、简化经办流程、提升公共服务水平等方面积极探索，取得成效。进一步调整规范行政审批和公共服务事项清单，优化办事流程，深入推进人社服务快办行动；巩固党史学习教育成果，积极为企业群众办实事好事，擦亮“暖心服务、情义人社”党建服务品牌，不断丰富内涵，提高群众对人社工作的知晓度、认可度和满意度。①



聚焦时代要求,把握发展需求 不断提升人社工作对园区建设发展贡献度

南京经济开发区人社局局长罗红玲访谈

主持人:请罗局长介绍一下南京经开区去年在人社方面主要做了哪些工作。

罗红玲:2021年是意义非凡的一年,也是不平凡的一年。我们迎来了“两个一百年”奋斗目标历史交汇,在实践中学习贯彻了建党百年的宝贵历史经验,也在人社战位上积极应对新冠疫情影晌,保护人民群众利益,保障地区高质量发展。在南京经开区,人社工作一头连着企业经营发展,一头连着职工生活幸福,千头万绪的事,说到底都是园区千企万户的事。

民之所忧必念之,民之所盼必行之。在2021年,我们一是聚力服务企业引才育才。始终把落实好“稳保就业”摆在首位,深化务实就业服务举措,克服疫情对企业招工影响,举办了“春风行动”、“名企进校园”各类就业活动200余场。充分释放政策红利,发挥就业政策引领作用,落实“紫金山英才宁聚计划”,发放就业补贴2400万元。着力加强企业职工教育培训和人才招引,共培训职工3.5万余人次,招引博士后、留学生等高层次人才近300人。在云南、贵州等地建设劳务协作站,全年为企业输送工人2万余人,全力保障企业用工需求,稳定了园区就业基本面。二是织密兜牢劳动关系稳定底线。狠抓根治欠薪实效,努力构建和谐园区,常态化开展保障农民工工资支付情况执法检查,共检查在建工地项目101家,处理12345等热线工单



3000余件,协调劳动纠纷1400余起,为560余人追回工资约700万元。发扬新时代“枫桥经验”,以点带面、综合示范,重点培树3家区内调解组织,其中爱尔集新能源公司获评江苏省首批外资企业金牌调解组织,全年服务职工276人次,提供劳动法律法规政策咨询服务逾3000人次,有效维护了园区劳动关系和谐稳定。三是大力推进人力资源产业高质量发展。持续深化人力资源产业园市场化改革,出台了覆盖面广、针对性强、含金量高的十条

“暖心惠企”政策。推动产业园市场化改革,探索“政府主导+公司运营”模式,为入驻机构提供项目审批、企业注册、政策申报、资质认定等全过程服务,定期组织供需对接会等活动,促进行业交流合作,助推人力资源行业发展。目前,已累计引进120家服务机构,全年产值超5亿元,税收达1500万元,服务区内企业1000余家次,服务职工14万余人次。今年,主办了首届中国(南京)国际人力资源信息化创新创业大赛总决赛,营造人力资源服务创新创业氛围,吸引行业创新人才来宁创业。产业园也因在脱贫攻坚中表现突出,被集体记功一次。

主持人:明年的工作是如何筹划的?

罗红玲:2022年的年份特殊,是党的二十大召开之年,也是开发区建区30周年,还是升格国家级经开区20周年。为此,我们将以更高的政治站位、更实的工作举措,认真抓好年度工作任务落实。在此基础上,突出抓好以下两个方面:一是坚持就业优先战略,不断升级人力资源服务举措。坚持把满足重点企业用工需求,作为园区人力资源工作重点任务。满足企业用工需求。继续用好“名企进高校”“精英人才招聘会”、劳务协作站等措施,为企业

输入职工不少于2万名,切实缓解压力。加大高技能人才培养。加快企业开展职业技能等级认定、企业新型学徒制等工作,鼓励企业职工提升学历、提升技能。增强人力资源服务保障能力。发挥好人力资源服务产业园示范作用,新引进优质人力资源服务机构5家,为企业提供更加优质的服务。继续发挥省一体化平台运行效能,实现人社高频业务线上办理。规范人力资源市场秩序。联合公安分局、企业服务局、人力资源协会等单位,强化对区内企业、服务机构、员工个人的服务监管与信用评价,解决人力资源市场面临的高额返费等问题。二是维护和谐稳定局面,助力打造园区优质营商环境。主要有三个方面:在“调”字上见成效。扩大企业调解组织覆盖面,发挥金牌调解组织示范引领作用,培育“和谐同行”千户企业。在“源”字上化纠纷。强化“两办一班”作用,督促成员单位履行职责分工,推进工地保障农民工工资支付制度贯彻实施,常态化隐患预警化解。在“能”字上下功夫。着力打造一支忠诚、干净、担当的人社工作队伍,为全区人社工作任务圆满完成提供坚强保障。 人



中国古代学徒制与企业新型学徒制比较研究

高翔 / 文

企业新型学徒制，作为职业教育的新模式，是按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业（含拥有技能人才的其他用人单位）全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为企业新型学徒制，采取“企校双制、工学一体”的模式，即由企业与技工院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育机构采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。

2015年8月，人社部、财政部共同印发了《关于开展企业新型学徒制试点工作的通知》，制定了《企业新型学徒制试点工作方案》，在全国12个省（区、市）开展企业新型学徒制试点工作。2018年11月21日，人社部、财政部共同印发《关于全面推进企业新型学徒制的意见》。2019年10月31日，江苏省政府召开新闻发布会，对《江苏省职业技能提升行动实施方案（2019—2021年）》和《江苏省企业新型学徒制工作实施方案》（苏人社发〔2019〕177号）进行了解读，在江苏省全面推行企业新型学徒制培训。

学徒制作为一种社会现象，可以追溯到人类社会早期，在近现代职业教育产生以前的漫长时光里，古代学徒制被看作是职业教育的最初形态，其起源于技术的生存，形成于社会的职业分工，成熟于技术的专有化，衰落于近现代职业教育的兴起。古代学徒制是手工业时代技能传承的主要模式，承载着知识传授与技艺传承的重要职能，采用“师傅

带徒弟”的授技模式，曾广泛存在于文化、艺术、技能传承等方面，至今盛行于木工、瓦工、武术、曲艺等领域。古代学徒制使得无数年轻人从各行各业的师傅那里接受技能训练，继承与保存了弥足珍贵的人类技术。

通过对古代学徒制与企业新型学徒制的比较研究，我们发现，两者对于学徒的培养目标基本一致，在学徒的培养模式、学徒待遇等方面，又不尽相同。

一、学徒的培养目标

研究古代学徒制的发展过程，我们发现，古代学徒制的学徒培养目标也是不断发展进步的。

在古代学徒制的初期阶段，师傅招收、培养学徒的目的，大多是为了将自己的技艺技能，完整顺利地传承下去，为了能够谋生。通过“男子狩猎、女子务农、老人指导、孩子辅助”，这种劳动与教育的合一行为，通过“父子相承、兄弟相继、言传身教”的“家传学徒制”职业教育模式，实现了“技艺家传”。这种技艺作为谋生资本，甚于金钱和土地，达到“一技在手，走遍天下”、“家财万贯，不如薄技在身”的状态。

在古代学徒制的发展阶段，招收、培养学徒的目标，是规范职业行业分工，传承技艺技能。在社会发展中，由于自然分工使得劳动力得到合理利用，提高了劳动熟练程度，促进了技术的发展，进而加快了社会职业行业分工，逐渐完善形成了与“世卿

“世禄”的政治制度相契合的“各就各业”、“不知迁业”的职业特点。《国语·齐语》篇中：“士农工商四民者，国之石民也，不可使杂处，杂处则其言咙，其事乱”。此时，“子承父业”的形式已难以满足生产力与社会分工的需要，职业教育开始走出家庭。一些手工业师傅因为没有子嗣，只能谨慎物色学徒，培养继承人；一些手工作坊因生产人手不足，收取若干学徒帮忙。真正意义上的古代学徒制便由此形成。其中学徒选择拜师学艺的方式，也被称为“民间学徒制”。古代典籍中有许多由民间学徒制培养出来的优秀人物。有史可考的便有战国时期的扁鹊，“师从长桑君，得其绝技”，成为妇孺皆知的神医。鬼谷子先生所培养的弟子学徒有苏秦、张仪、孙膑、庞涓、商鞅、李斯、毛遂、徐福、甘茂、司马错、乐毅、范雎、蔡泽、邹忌、郦食其、蒯通、黄石、李牧、魏僚等人，都是历史上的风云人物。

在古代学徒制发展的进步阶段，培养学徒的目标，是规范行业发展，提高技艺技能水平。唐宋时期的社会，随着技术的进一步发展，催生了限制行业内外部竞争和维护各行业既得利益的行会制度的形成，而行会制度的形成则促使了行会学徒制的产生，制度化的学徒制便由此形成。与此同时，官营学徒制依托于官营手工业作坊也随着发展起来。唐朝掌管百工的少府监和将做监，开启了学徒标准化培养的模式。宋代时期，由于行业工种增多，规模变大，出现了“法式”训徒，即类似于今天的“工匠手册”，使得艺徒训练日臻完善。

在古代学徒制发展的成熟阶段，培养学徒的目标，是提高学徒技艺技能水平，促进社会发展。明清时期的社会，随着职业行业的发展，所产生的社会价值越来越大，对职业行业的研究也越来越深入，出现了大量的工艺教本和著述。被后人誉为“百科全书之祖”的《天工开物》，谓“载百工之机巧，道万业之由始”，是古代科技史料最丰富的著作。清代时，中国“行会习惯法”发展到了最完善的阶段。行会制度中承载的技术不仅是秘密，而且具有较高的社会效益。

企业新型学徒制政策的出台，政府倡导企业、

院校招收学徒，基本的培养目标，是能够使技艺技能得到顺利的传承。培养学徒成为符合企业岗位需求的中、高级技术工人，将技艺技能更好地创新发展、更好地促进产业规范、更好地推动社会进步，深化产教融合、校企合作，创新技能人才培养模式，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，促进企业技能人才培养，壮大发展产业工人队伍，努力形成政府激励推动、企业加大投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的职业技能培训新格局，是更深层次的培养目标。

二、学徒的培养模式不同

纵观古代学徒制的发展历史，最初时期对于学徒的培养，基本原则是“师傅领进门，修行在个人”。

古代学徒制中，学徒的第一年就是干杂活，带有见习的性质，主要的工作是熟悉工序、交易仪规等。作为新学徒，这是必须经过的，只有充分熟悉了自己所在行业的各个过程，才能做到胸有成竹。第二年主要是练习基本技能。基本技能的掌握一般需要2-3年时间。比如理发业，学徒第二年要在成熟的冬瓜上练习刮去细毛，一般都要经过长期反复练习，有时是超负荷的工作。第三年学徒才开始学习一般的技术技能。授艺的方式有时并不是想象中的手把手教，师傅有时只是略微示范，学徒要全心全意地跟着师傅学习，仔细观看师傅的动作，随时听取师傅的教诲；有时是由师叔或者师兄代替师傅教授学徒。至于一些独门绝技，一般的学徒学不到，师傅会通过对学徒“留一手”来保护自己的利益，以致出现了“传男不传女”的习俗。当然，不排除师徒之间建立了亲如父子的感情，甚至超过父子之间的感情，这样的学徒，可以学到师傅的“真传绝技”。

《江苏省企业新型学徒制工作实施方案》(苏人社发[2019]177号)规定，以“与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员”为培养对象。企业可结合生产实际自主确定培养对象，采取“企校双制、工学一体”的培养模式，即由企业与技工院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构采取企校双师带徒、工学交替培养等模式，共同培养学徒。学徒培养的主体责任主

要由所在企业承担，企业与学徒签订培养协议、明确培养目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务，与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。培训机构与企业签订合作协议后，对学徒进行非全日制学籍注册，加强在校学习管理。学徒要按照培养协议，自觉履行义务，接受导师的指导，学习提高技能，完成培养任务。如因学徒本人原因，提前结束学徒制培养的，学徒应向企业支付违约金，违约金的数额不得超过企业实际支出的培训费用。学徒在企业学习，主要通过企业导师带徒方式，学徒在培训机构学习，主要采取工学一体化教学培训为主。学徒培训期满，可参加职业技能鉴定、技能等级认定或结业（毕业）考核，合格者取得相应职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书等）。政策鼓励支持符合条件的企业自主对学徒进行技能评价。支持企业推行“车间+教室”互动培训教学，推广集中学、分散学、掌中学、网上学等新兴培训模式。鼓励培训机构以“送教下车间”为主要形式开展培训。

三、学徒的相关待遇不同

（一）学徒的学习年限

在中国历史典籍中，最早记载学徒年限的是《新唐书》。《新唐书·百官三》述及：“细缕之工，教以四年；车路乐器之工三年；平漫刀槊之工二年，矢镞竹漆屈柳之工半焉；冠冕弁帻之工九月。”意为：细缕纺织之类的工作需要4年，乐器之类的工作需要3年，比较简单的刀刻工作需要2年，漆染编织的工作需要半年，制作衣服帽子的工作需要9个月。很显然，工作的难易程度是确定学徒年限的重要标准。各个行业都会采取一些手段延长学徒的学习时间，以增加学徒为师傅“免费打工”的时间。

对于学徒培养时限，《江苏省企业新型学徒制工作实施方案》（苏人社发〔2019〕177号）明确规定，培养时限为1-2年，特殊情况可延长至3年，

学徒的劳动合同（就业协议）期限应长于学徒制培训期限。其中，对新招用人员的补贴期限最长不超过3年，对转岗人员的补贴期限最长不超过2年。

（二）学徒的劳动和待遇

一般来说，学徒交了学费之后就在师傅家（店铺、作坊）里免费吃住，从天亮开张营业一直劳动到掌灯时间，没有午休，在店铺（作坊）比较忙的时候，加班也是正常的事情。跟随师傅外出劳动的收入，也归师傅所有。

学徒学成出师后，有“出师”的规矩。第一，出师后帮师一年，付给工匠一半薪资；第二，不准抢夺师傅的生意；第三，由师傅引荐加入行会，不得自行入行会。在一些行会里还存在一些特殊的规定。北京的牛骨行和皮箱业规定，学徒出师后没有本号掌柜（师傅）作保引荐，其他商号不能随意雇佣。这些规定，并且从行规角度有效地控制了竞争对手，确保了原行业利益，但同时也无形地把师徒关系延长了。

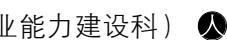
《江苏省企业新型学徒制工作实施方案》（苏人社发〔2019〕177号）明确，学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准，并按规定交纳社会保险。鼓励企业根据生产实际弹性安排学徒培训时间，为在工作时间参加培训的学徒正常计发工资。承担带徒人物的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，所需资金从企业职工教育经费中列支。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。人社部门会同财政部门对开展新型学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业补助资金列支（《江苏省职业技能提升行动实施方案（2019-2021年）》执行期间，补贴资金优先从失业保险基金结余支持职业技能提升行动专项资金中列支）。未经备案或未列入培训计划的学徒制培训不享受本政策规定的补贴。其中，对参加企业新型学徒制培训达到中级工水平的，补

贴标准为每人每年 4000 元；达到高级工水平的，补贴标准为每人每年 5000 元；达到技师水平的，补贴标准为每人每年 6000 元；达到高级技师水平的，补贴标准为每人每年 8000 元。补贴标准根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。经所在地人社部门备案、审核列入培训计划的学徒培训，由财政部门按规定向企业预支不超过 50% 的补贴资金。学徒培训任务完成后，企业在学徒取得职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书）后向当地人社部门申请后续补贴资金，并提交相关申请材料，经由企业所在地人社部门审核后，由同级财政部门按规定向企业据实拨付后续补贴资金。对参加学徒培训通过初次职业技能鉴定的人员，符合就业补助资金管理办法规定的，给予职业技能鉴定补贴；对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生，符合就业补助资金管理办法规定的，落实社保补贴政策。

四、结论

随着中国智造品牌的塑造和中国经济结构转型的调整，发展职业教育，培养各种高技能型人才是我国经济结构转型和社会生产力不断发展的需要。

学徒制培训，是我国技能型人才培养的重要方式，我国的学徒制一直采取作坊式的培养，随着国家职业教育的兴起，学徒制便逐步转移到学校的职业教育轨道上，但是传统意义的学徒制依然存在，单纯的学校职业教育无法克服理论脱离实际的弊病。在新形势下，实行企业新型学徒制培训，可建立长期、稳固的企校合作模式，探索企业职工培训新方式，完善培训政策措施和培训服务体系，让学生在企业实践的基础上结合自身的特点与专长，构建适合自己的职业人生规划和终身教育体系，以适应企业不断发展的业务需求，打造学习型的社会，加快企业青年技能人才的培养。（作者单位：六合区人社局职业能力建设科）



日前，人社部发布 2021 年第一季度全国招聘大于求职“最缺工”的 100 个职业排行，显示制造业人才需求旺盛，新进排行 29 个职业中有 20 个与制造业直接相关。教育部消息也显示，我国经济复苏对制造业等相关领域人才需求旺盛。

回暖

从“最缺工”的 100 个职业看，2021 年第一季度招聘需求人数增加到 1665 万人，求职人数增加到 609 万人，缺口数达到 1055 万人，首次突破 100 万人关口，制造业人才需求继续保持旺盛势头。新进排行 29 个职业中，有 20 个与制造业直接相关，占比近七成。

劳动力市场调查显示，66% 的制造业企业较去年同期增加了招聘岗位数量，53% 的制造业企业计划在二季度增加招聘岗位，占比高于服务业的 42% 和建筑业的 23%。教育部方面消息也显示，能源动力、装备制造、交通运输与邮政快递行业相关专业毕业生就业进展较快，显示出我国经济复苏对制造业等相关领域人才需求旺盛。

制造业回暖导致用工需求旺盛，这是短期的现象，还是长期向好的信号？

北京交通运输职业学院院长马伯夷表示，旺盛的用工需求应该是持续性的，可能会有一些局部的产业格局调整，但是从国家体量来讲，制造业的需求肯定是相当旺盛的。证明随着中国工业化进程的加快，在由制造大国到制造强国转换的过程中，制造业一定是支撑中国今后经济发展乃至在世界上不断超越自我的必然需求。

错位

制造业就业缺口大，我国人力资本更大。国家统计局数据显示，目前我国劳动人口规模近 9 亿。然而，这些劳动力前往制造业就业并不踊跃。劳动力不愿意进入制造业，并不是制造业的薪资太低了。浙江省慈溪市某企业负责人表示，他们在去年工资基础上，增加 15% 到 20% 工资。招一个技工，可能每月 15000 元也不见得能招得到。浙江十大工业强县诸暨市人社局带着 26 家企业及 1000 多个岗位前往浙江理工大学上门揽人，开出的最高年薪高达 80 万元，跟部分热门的互联网岗位相比并不逊色。

《一线蓝领用工荒情况调研报告》显示，90% 的企

全国前 100“最缺工”职业分析

俞扬 / 文

业认为,造成蓝领用工荒的原因,是年轻人从事一线蓝领工作的意愿低。一来,社会对靠技术吃饭的蓝领没有足够的尊重,这种歧视在年轻人群体里可能更严重。二来,90后更喜欢自由的工作,快递、外卖和网约车等新兴服务业比在工厂打工更吸引他们。

在 2021 年第一季度全国招聘大于求职“最缺工”的 100 个职业排行中,快递员排名第 8,网约配送员排名第 15。年轻人眼中“又 low 又不酷”的制造业,只好作为垫底选择。早在 2019 年,中国快递业务从业人数就已突破 1000 万人,餐饮外卖员总数突破 700 万人。2020 年的疫情,更加速了劳动力在产业间的转移。

马伯夷指出,不少大学生毕业后,确实存在着有需求的岗位没人愿意去、没人愿意学,而很多研究生也存在着跑外卖、当代驾等现象,这实际上是对整个高等教育资源的浪费。这实际上是社会引导的问题,需要国家层面加以重视和引导,并且要能够在很多方面体现出来。马伯夷认为这是一个过程,随着国家对职业教育重视程度的提高,随着蓝领社会地位和待遇的不断调整,岗位有需求学生愿意去,将逐渐实现。

瓶颈

有业而不就,毕业生的就业形势却令人担忧。

高端人才在任何情况下都是稀缺资源,985.211 毕业生不愁找不到自己相对满意的工作。2020 届清华大学本科生就业率 97.70%,南京大学 2020 届毕业生平均薪酬达到 1783 万元/年。非双一流高校应届生的平均期望薪资低于企业的平均招聘薪资,而双一流高校毕业生和海外高校应届生的平均期望薪资均远高于企业的招聘薪资。也就是说,985 毕业生能够月入过万,海归毕业生要稍微降低点姿态,更多的普通高校毕业生就“默默无闻”了。但双非高校毕业生才是就业的主体。教育部介绍,2021 届全国普通高校毕业生总规模 909 万人。如果再加上海归,毕业生数量预计千万人。

第七次全国人口普查显示我国具有大学文化程度的人口为 21836 万人,相比第六次人口普查增加了近一亿。这意味着,我国在过去 10 年间培养的大学生数量,已经接近之前的

大学生总数。与此相对应,是大学生的培养质量难以满足社会对人才的需求。大国工匠的培养方向对毕业生就业的意义渐成共识。职业教育是为就业服务的,职业教育招生数占比每提高 1 个百分点,二、三产业吸纳就业的比重上升约 0.5 个百分点。要继续把发展职业教育,作为缓解就业结构性矛盾的关键一招。

在我国 3000 多所高校中,研究型高校毕竟是少数,大多高校应该定位应用型大学,培养的毕业生面向就业。本科层次职业技术大学的相继筹办,独立学院与高职合并转设普本职业大学,高等教育的职业化倾向越发明显。

当前,技术人才短缺,高技术人才更缺。而高技术人才短缺的问题,职业教育同样突出。

马伯夷指出,就教育本身来讲,职业教育是一种技能培养的教育,同时也要在培养过程中满足不同层面、不同程度的能力需求,目前我们在人员培养方面,职业教育体系更偏重的是中层和低层,也就是常说的中等职业和高等职业教育。就人才培养来讲,这种层级的培养肯定不够。

今年的职业教育大会明确了职业教育的类型。高等教育一类叫做普通高等教育,一类叫做职业高等教育。职业高等教育包括了原有的高专高职,还有本科层次职业教育,甚至在不同岗位需求上,今后也要发展专业硕士层次的职业教育。

马伯夷指出,蓝领里面有白领,白领里面也有蓝领。随着经济的发展,社会岗位的不断调整和融合,蓝领与白领实际上相互关联。职业教育和普通高等教育,必定相互融通。现在的关键,就职业教育本身而言,确实有需要增长的空间和需要思考的地方。很多职业高校还是沿袭普通高等教育的模式,这跟国家下一步职业教育的培养有很大距离。

要培养更多的高技术人才,职业教育要有明确的岗位培养方向,要和企业和行业紧密结合,要围绕岗位的需求来为学生设置培养计划。

马伯夷说,大国工匠不是学校培养的,一定是在能工巧匠的基础上,参与了一定的社会实践之后才能脱颖而出,才能成为大国工匠。人

南京市六合区就业人才联合支部现有在职党员12名,退休党员5名。支部在人社局党委的坚强领导下砥砺前行,取得一定成绩,特别是在推动“四小”(小提要、小串讲、小心得、小总结)和落实“五微”(微故事、微党课、微创新、微目标、微服务)行动上,以及党史学习教育活动中小有建树。

学党史 铸魂魄 我们怎么办

习近平总书记在党史学习教育动员大会上强调,在全党开展党史学习教育,是党中央立足党的百年历史新起点、统筹中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局,为动员全党全国满怀信心投身全面建设社会主义现代化国家而作出的重大决策。各行各业都必须贯彻落实,人社部门也不例外。“学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行”是我们每个党员必须谨记的;“学党史、悟思想、办实事、开新局”也是我们每个党员必须努力践行的。我想在当下,我们每个党员都要从我做起,从现在做起,从内心深处感知、认同并加以践行,只有这样,我们的言行才会体现出人社部门精神风貌。对于我们就业人才联合支部而言,支部工作要大胆创新学习教育方法,我想应该从利用“四小”行动,营造支部学习党史的良好氛围,这也是我们铸魂魄所要走过的路径。

所谓“四小”行动,也是本人在学党史后,宁静思考出来的,可谓“简单、易行、好用。”就是在党史学习过程中要掌握的四个要领,即:“小提要”“小串讲”“小心得”“小总结”。“小提要”就是利用“三会一课”、微信群等载体,向党员群众传达党史学习教育核心要义,通过日常灌输,使学史、知史、悟史成为自觉、成为习惯、成为本能。“小串讲”就是每月党员活动日上,集中组织党员对本月学习的相关内容进行串讲,对学习过程中发现的热点难点问题进行答疑解惑,重温学习要点、厘清思想迷雾。“小心得”就是在学习党史时,

要求党员干部要敞开心扉,根据学习内容谈心得、说体会,相互学习,不断提高思想认识。“小总结”就是支部书记根据学习情况进行点评、总结,围绕学习党史内容,根据部门实际,提出今后努力方向,营造出积极向上的学习氛围,让党员干部重温党史课,铸就事业魂。

学党史 带队伍 我们怎么做

学党史就是坚定信念,是搞好各项工作的基石,也是锤炼队伍的手段,更是带好队伍的关键,那么我们如

学党史 铸魂魄

何做呢?我想,还是从继续落实“五微”行动做起,通过今年的“五微”行动,我们也得到了一些感悟,有了一些收获。

而我们现在的做法是:让“微故事”登上大平台。今年创业科在落实“五微”行动中,通过创业贷款服务群众的鲜活事例,“从解决一笔贷款中体现价值”,让大家明白:立足自身岗位、服务百姓树新风的道理,这个事例具有代表性。让“微党课”赢得大讲坛。今年支部开讲了《雨花英烈精神丰碑》党课,效果不错,其党课课件内容还在市级刊物发表,下一步,我们还会将党课继续讲解下去,用新形式吸引党员干部,用

新内容教育党员干部,用新思想武装党员干部。让“微创新”立足大天地。支部继续通过系列“小突破”“微点子”“微举措”创新党建工作模式,在原有成绩基础上再拓展、再提升、再创新。让“微目标”聚焦大视角。支部让每一个党员都有自己的“小目标”,让每个党员的“小目标”最终拼凑出支部一个大目标(这块工作潜力较大),下一步要在这方面着力。让“微服务”融入大格局。服务是永恒的主题,这块工作支部要常抓不懈,要实现行风亲民,强化服务是必不可少的,下一步对落后的科室要加强督导,把整体服务效能展现出来。

带队伍 立新功

唐付林 / 文

以上是从五个方面来讲的,目前我们支部学党史、带队伍还是有点小成绩的。我想,现在只是个开始,我们还将不断前行,继续从“五微”行动入手,用“五微”行动作为指南,把各项工作、各项指标、各项考核融入其中,学习分解到位、任务落实到位、考核跟踪到位。这才是我们支部今后的努力方向,要着力的地方。

学党史 立新功 我们怎么干

学党史是要解决党员干部的思想问题,是纯洁队伍的需要。学党史根本目的,就是要立新功,就是要把就业人才工作再推上一个新台阶。那么,我们该怎样

干? 如何干? 我想答案只有一个,我们要共同干、一起干、加油干! 当下,我们支部要紧扣“四小”和“五微”行动,用行动展现支部风采。我想,一个事业要干好,光靠一、两个人是不行的,要靠大家的力量、大家的智慧。“四小”行动,就是我们学党史怎么办的路径,“五微”行动,就是我们学党史如何做的内容,这些路径和内容,最终目的就是要落脚在立新功上。

值得一提的是:支部“五微”行动,得到“南京新风”网站、《南京劳动保障》杂志的宣传。同时,我们支部特色工作还被列入上报市级党建典型案例汇编的机会。虽说就业人才联合支部体量小,但开展活动量能不少,支部工作有着“内部有活动、外部有声音”的效果。这些成绩的取得,我想都是大家共同努力的结果。

学党史、立新功,我们共同干! 下一步支部将团结大家开展“六个一”行动:一是抓住一个重点。支部工作就是要抓意识形态里的东西,说白了就是抓思想教育。二是依托一些制度。我一直认为,靠制度比靠自觉更靠得住,我想,重点是落实“三会一课”制度。三是锁定一串指标。支部围绕就业人才工作,全力保驾护航,为今年指标争先进位提供原动力。四是融合一批业务。支部工作好不好,业务指标就明了,把“自主择业、推进就业、服务创业”这“三业”作为支部工作着力点。五是营造一番氛围。营造党史学习氛围,强化争先进位意识,推进“两在两同”行动。六是留下一抹记忆。让“四小”“五微”“六个一”行动,在各位党员心中留下一抹红。

最后,做个小结,其关键词是:“四小、五微、六个一”,而“4、5、6”简谱读音“发、索、啦”,我想通过努力,让“发、索、啦”谱写出支部学党史的优美旋律。

(作者单位:六合区劳动就业管理中心) 人

顺应群众所盼 构筑服务新局 ——高淳区人社局开展“业务四训到村居”活动纪实

杨贤东 孔翠竹 / 文

2021年是极不平凡的一年，既是中国共产党百年华诞，又是“十四五”规划开局之年，也是全面建设社会主义现代化国家新征程开启之年。站在新的历史起点，高淳区人社局主动把握高质量发展新形势，自觉强化宗旨意识和责任担当，直面镇村社保经办中存在的“政策了解不全、经办事项不熟、系统操作不敢、企保业务不会、沟通互动不畅”等“五不”难题，顺应企业和群众对全业务高频社保事项“就近办”的期盼，在全区深入开展社会保险“业务四训到村居”党建项目，以党建引领业务发展，实现二者的相融互促、协同发展。

“业务四训到村居”活动建立起“1124”的形态架构，即坚持“暖心社保?服务先锋”一个党建品牌引领，依托区人社大厅一个党建阵地，实现镇街、村居社会保险经办工作人员培训全覆盖、能力全提升两个目标，采取常态化业务轮训、机制化跟岗实训、系统化知识库助训、差别化下派点训四项举措，以区级大厅经办服务为样板、党员骨干作示范为主要方式，不断打通和丰富基层人社服务的末梢神经，推动形成区镇村全区通办、同标同尺的社保经办服务体系和政治素质业务能力过硬的社保干部团队，从而构建起“群众办事不出村、企业办事不出镇”的人社经办服务新格局。

常态化业务轮训，固本培元“强基础”

“平时工作比较忙，难得有机会静下心来进行系统化的理论学习。很高兴通过此次理论培训，自己的思想认识和对政策的理解都有了很大的提升。”这是阳江镇人社所李秀平发出的感想。

着眼于全面提升基层工作人员的理论涵养，“业务四训到村居”活动从政治、法律、业务和职业素养四个维度加以系统深化和推进。由社保党支部牵头，结合“四史”、“两学一做”、“我为群众办实事”等学习实践活动的开展，深入学习以习总书记关于社会保障的重要论述为重点的政治理论学习，筑牢初心使命，激发以人为本的责任感和荣誉感；加深对《社会保险法》、《江苏省社会保险费征缴条例》等法律法规及地方性法规规章的理解和掌握程度，强化人员的法制思维，做到依法、依规办事；根据社保业务板块窗口设置现状，逐一讲清各险种的政策架构、执行现状、办事依据、操作方法等，实现宏观的整体性和微观的可操作性相统一；以区人社大厅为标准和样板，从工作纪律、首问负责制、服务规范等诸多方面对基层经办和服务加以规范和执行。

为确保常态化业务轮训取得实效，高淳区人社局专门成立了活动筹备小组，强化组织领导和统筹实施。首先，在活动开展前进行了大量精心、细致的准备工作，编印了培训教材，设计制作了培训档案卡和跟岗学习牌，合理安排教程，确保了培训活动的顺利开展。其次，为检验培训效果，每期轮训结束后，对学员进行统一考核，从政策理论和业务实操两个方面检验学员的学习成效，并根据考核结果评出优秀学员，以此增强学员参训的动力，推动形成比学赶超的良好氛围。

机制化跟岗实训，知行合一“提能力”

在高淳区人社大厅的窗口，可以时常看到这样一群人：他们身着蓝马甲，或沉浸式体验，和大厅工作人员密

切交流,随时问询;或独自承担起某个综合岗位的全部业务经办,全方位融入大厅窗口整体。这是跟岗实训人员实践过程中的一个个生动缩影。

跟岗实训由前台业务骨干和培训学员结对,采用“一带一”上岗操作、“一帮一”指导讲解、“一对一”对接联系的方式,通过讲授、交流、讨论、观摩、指导、实操等方法确保学员熟练掌握理论与实操知识。同时,结对的指导老师和学员固化“学徒关系”,培训结束后指导老师通过电话、微信等方式继续为跟岗人员提供业务咨询、政策解答服务,确保教学质量。

邹丽是桠溪镇跃进村的一名协理员,在跟岗实训结束后,她由衷地发出了赞叹:“我的指导老师是马琴,听说她是南京市‘最美政务人’,果然名不虚传。这几天跟着她学习,感觉她确实业务精湛,对待群众也热情周到。在她耐心、细致的指导下,我基本掌握了灵活就业人员参保缴费相关业务,心里更有底气了! ”。

系统化知识库助训,了然于胸“社保通”

人社系统政策繁多而又复杂,如何在系统学、全面学的基础上做到重点学、深入学、通俗学,提升业务学习的效果,一直是人社系统提升经办服务效能的一个重要课题。有鉴于此,高淳区人社局以本次活动为契机,推出了集汇总、更新、查看、学习于一身的社保知识库升级版。

社保知识库升级版以建成“身边的社保百事通”为目标,以群众咨询办理的高频事项为切入点,经过各部业务骨干的集思广益、整理修改,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集成“五合一”的统一知识库,并及时进行动态更新和群共享,方便工作人员随时查询、调阅。同时,在实现“扫码”指尖学的基础上,利用社保云课堂、微讲坛等形式,不断巩固和深化对社保知识库的掌握程度,努力实现基层经办人员对各项政策规定和经办流程了然于胸。

谈起社保知识库,东坝街道新中村协理员何青深有体会:以前有居民问到我不懂的业务,我会直接让他们去镇上或区里问。现在有了社保知识库这本“活字典”,我可以马上查阅,及时解答居民的疑问,居民满意度提高了,我也很有成就感。

差别化下派点训,有的放矢“接地气”

“我们要着眼企业和群众需求,坚持两条腿走路,既要把基层工作人员“请上来”,又要接地气,让自身“走下去”,实现两者的双向循环,良性互动。”在活动方案制定之初,高淳区人社局主要领导就定下了这样的工作基调。

下派点训以高淳区8个镇街不同的业务需求为导向,根据“需要什么人就指派什么人”“需要帮助什么事就支持什么事”的原则进行“镇街点单”和“区级接单”,激发党员干部做先锋的热情和担当意识,以征收、企保、居民养老、医保等部门的业务骨干为主,建立以身着“蓝马甲”为特征的“春风”服务队和以身着“红马甲”为特征的“春雨”服务队,有序组织服务队下基层、入企业,对基层社保经办人员和企业经办人员进行面对面培训、点对点指导、零距离交流,既大大提升了基层经办人员的能力素质,推动了各项惠企政策的落实,又增强了区级层面基层经办现状和群众就近办、随时办等需求的全方位了解,形成了有效服务基层的新思维和新动能。

谈起变化和感受,老百姓最有发言权。阳江西莲村一位李姓村民是一名灵活就业人员,以前参保、停保手续必须跑到区里办,很不方便,“现在好了,养老、医疗保险的参停保都能在村里办,不懂的社保政策问村协理员,她也都能给我们解答,非常好!”他竖起了大拇指。

截至目前,“业务四训到村居”项目活动共举办16期培训班,培训范围覆盖全部镇街,培训学员200人次,活动制定的目标任务全部圆满完成。同时在培训成熟的基础上,2021年6月起有序将单位参保、停保、失保等高频业务事项下沉到镇街、村社区,实现了群众对社保政策在镇村能问得清,高频社保事项能办得了,区镇村三级一体化经办服务的格局正在形成。本次活动的影响力、认可度、可持续性对于高淳区推动人社事业的高质量发展产生了积极的示范引领作用。

民生无小事,枝叶总关情。未来,高淳人社将立足新发展阶段,继续坚定信心,激发内生动力,坚持在发展中保障和改善民生,矢志提供更近、更优、更便捷的社保服务,以我之为民真心彰显社保惠民暖心,让群众有更实在的获得感、幸福感、安全感,为美丽活力繁荣幸福新高淳建设贡献人社新力量!

(作者单位:高淳区社保中心综合部)

凝心聚力谋发展 厚积薄发创辉煌

王云松 / 文

2021年是建党100周年,是社保工作继往开来的一年。在市人社局、市社保中心正确领导,江北新区教育和社会保障局关心支持下,江北新区社会保险管理中心面对诸多新情况和新挑战,以强基础、建机制、惠民生为特色;以抓落实、求创新、促发展为主线,团结全体人员,扎实抓好各项工作落实,实现新跨越。

一、以社保政策性经办助力新区就业工作提升。

1.高质量持续推进全民参保计划。一是加快建立完善扩面工作机制,推动跨部门用人单位及人员信息交换共享,加强与税务、监察执法、街道的整体联动,更好发挥扩面引领作用,积聚力量实现新区就业应保尽保。二是持续推进养老保险和征地保障工作,以新业态从业人员、进城务工农民工、灵活就业人员为重点,用好基层社保服务平台,及时推进中断续保,加大失业保险促就业,灵活参保稳就业工作。三是推进重点行业领域特殊人群参加工伤保险,持续开展工伤保险参保检查,继续推进同舟计划工作和危险化学品行业、交通水利参加工伤保险,重点行业用人单位劳动者工伤保险做到参保全覆盖。

2.调整布局有序降低社保费率成效明显。在去年减费将税基础上,江北新区社会保险管理中心积极落实企业职工和机关事业单位养老保险单位缴费比例下调至16%的政策,阶段性降低失业、工伤保险费率,稳妥实施缴费基数申报工作,逐步推行缴费基数上下限调整减轻企业负担,以真金白银的减费措施有力促进了江北新区“六稳六保”工作。

二、以社保待遇发放营造新区和谐氛围。

一是稳妥做好各类社保养老待遇调标工作,二是落实失业工伤保险待遇调整机制,及时调整失业保险金上下限标准,保障失业人员基本生活,实时执行年度工伤保险定期待遇调整。三是确保各项社保待遇按时足额发放,尤其确保60周岁超龄未参保的老年居民能享受待遇。截至目前,三无、三线、扬子保养等特殊群体待遇发放9066人次,553.26万元;老农保、五类被征地人员待遇发放33.86万人次,2.1亿元;城居保待遇发放14.2万人次,8175万元;机关事业养老待遇发放4.41万人次,3.33亿元;失业保待遇发放7.44万人次,1.26亿元;工伤保险待遇支付1476人次,2679.2万元,企业养老认证1.86万笔,养老金水平3282元。

三、以社保体系建设助力新区放管服改革。

持续落实放管服改革和行风建设要求,进一步推动减政便民,推动公共服务事项清单和办事权的落实、落地和动态调整,加强窗口建设,不断提升服务效率与效能,实施社保经办能力提升工程,推进社会化管理服务工作,把群众需求作为最精准“风向标”,打造一支具有凝聚力、战斗力的社保经办队伍。

1.探索推进社保经办服务“一体化”

按照“网格化”服务需求,打造功能联动、区街并行服务模式,推行“十分钟”便民服务圈,一个窗口全程代办,一个后台预审督办,一个大厅综柜全办。支撑街道为民服务中心按照“应进必进”原则,下放承接社保服务事

纪念建党百年 征文获奖名单

2021年,由本编辑部主办的“纪念建党一百周年”征文活动,获得众多读者同仁的热情支持,踊跃投稿,取得圆满成功。经审核,评出相应奖项。现将获奖文章及作者名单公布如下:

一等奖:

- 1、“六字推进法”破解人力资源企业党建难题(作者:鼓楼区人社局)

二等奖:

- 1、突出党建引领,提升工作成效高淳区人社局力促党建与业务工作“同频共振”(作者:高淳区倪强)
- 2、江北新区:“三措并举”探索社保便民的最佳路径(作者:江北新区王国雷)

三等奖:

- 1、赓续中国共产党人的精神谱系开启全面建设社会主义现代化国家新征程(作者:高淳区杨贤东)
- 2、从“最可爱的人”到“最可靠的人”(作者:浦口区陈琼)
- 3、党支部“五微”行动向建党百年献礼(作者:六合区唐付林)

纪念奖:

- 1、面对群雕(作者:航天晨光叶强)
- 2、从党史中汲取力量,用初心和使命全心全意服务群众(作者:江北新区马振丽)
- 3、百年风华正当时吾辈青年当自强(作者:溧水区朱莉叶)
- 4、献礼建党100年就业风采谱新篇(作者:江北新区林涛、姚月姝)
- 5、再唱颂歌给党听(作者:栖霞区张培卿、孙长贵)

项8大类39项,培训省一体化平台服务事项24大类115项,从权限梳理、权限审核、权限下放、权限业务培训由社保中心实施一条龙指导,在全省率先实现区街同权,无差别社保经办体验模式。

2.探索推进社保业务培训“定单化”

为进一步提升“不见面”办理社保(医保)综合业务经办水平,社保中心定期进行经办员业务培训,推出“不见面”网络视频培训,下基层送政策培训,一系列举措让区、街道经办人员由一事一岗向“一岗多能”全能型人才的转变。充分发挥“江小保”人工智能客服群作用,及时响应企业和个人诉求,展现人社高效、便民服务新风。目前,新区社保已对39项下放业务,对各街道进行多轮培

训,省平台操作代训实施两轮,不断提升区、街社保窗口经办员业务技能。

3.探索推进社保经办系统“规范化”

根据省人社一体化平台建设要求,对现有社保数据进行清理,编写江北新区社保经办手册,进行数据共享和传送,优化业务流程、精简申请材料,实现集成高效,规范受理。通过对即办件、承诺件和联办件的分类处理,按图检索,按书经办,提供科学、高效、规范新区社保服务模式。

(作者单位:江北新区社会保险管理中心)人



一根辣条，何以创造 600 亿奇迹？

响马 / 文

“卫龙迪斯科，动次打次买买买”——闪耀的舞厅灯球，七彩渐变的大字，在旗舰店开辣条舞会，这是卫龙今年双 11 做的营销策划。

显然，如今辣条在年轻人心中的形象，已经与过去大不相同了。很多 80 后、90 后对辣条最深的印象是，在小卖部花五毛钱买一包，就能和小伙伴们一起享受零食带来的快乐。

当时，谁也不会想到，一根小小的辣条，会迸发出惊人能量。

据商务部流通产业促进中心发布的《消费升级背景下零食行业发展报告》预测，2021 年零食行业总产值规模将接近 3 万亿元，其中，仅辣条品类年产值将近 600 亿元。

从五毛一包，到年产值近 600 亿元，辣条的经历堪称逆袭。而且，不只是普通人爱吃，明星也难以抗拒，赵丽颖、迪丽热巴、林更新、易烊千玺、邓伦等当红明星都曾在影视综艺里大吃辣条。

回过头看，辣条崛起的过程，充满着生存的挣扎，造

就了传奇，食品安全等隐忧却也如影随形，挥之不去。

1、双城记

近日，首个辣条博物馆在湖南长沙开馆。这个博物馆对辣条发展历史和辣条的生产、制作、检测过程，做了详细介绍，成为新晋网红打卡点。

辣条博物馆落地湖南，却让不少河南人感到意外。从产量来说，河南确实彪悍，举个例子，“2015 年中国电影票房比不过河南一个省的辣条总产值”，一度成为网友热议的“谈资”。

事实也是如此。2000 年，河南省以辣条为主要经营项目的调味面制品企业多达 4000 家，稳坐辣条界 C 位的卫龙也出自河南。

但是，辣条的起源并不在河南，而是在湖南的一个小县城——平江。

1998 年，湖南平江发生特大洪水，大豆从 7 毛多一斤，飞涨到 1.5 元，成本暴涨，当地的酱干行业大受冲击。企业要生存，只能想办法降低成本，于是，在平江县

三市镇，李猛能与邱平江、钟庆元三位师傅用面筋代替豆干，做出了味道与酱干相仿，价格却便宜不少的替代品。

这种替代品，是面筋类型的熟食制品，融合了面筋、酱干的做法，加入了咸味和辣味，后来被称为“第一款辣条”。

因为原料易得，制作简单，早期的辣条生产门槛极低，平江县很快集聚了大量小作坊，形成一股辣条生产热潮。玉峰食品创始人张玉东也是其中的“弄潮儿”。

当时，张玉东刚从部队退伍回家，开始做茶叶生意，当他回到三市镇，却发现，“一种带着孜然、花椒味道的麻辣香味充满了整个镇”。为此，他迅速调整方向，冲着这个新商机前进。

张玉东回忆说，当时辣条的最大用户是小学生，后来迅速扩展到中学生、大学生和白领阶层。从 1998 年到 2002 年，辣条成为平江当地的畅销食品，并“溢出”当地，在湖北、江西等地均反响热烈。

张玉东感慨：“当时是闭着眼睛自动赚钱，市场供不应求，生产能力跟不上市场的需求。”

生产能力之所以跟不上市场“节奏”，主要原因是平江主产大米，小麦只是补充。针对这一短板，平江人将目光瞄准盛产小麦的中原地区，卫龙创始人刘卫平就是在这个时候开启北上之旅的。

1999 年，刘卫平落脚河南，和平江一样，最开始，卫龙辣条也是小作坊生产。

2000 年前后，湖南、河南两地都对辣条进行了改良。在三市镇，辣条的发明者之一邱平江制作辣条时添加了甜味，差不多同时，身在漯河的刘卫平偶遇一位卖牛筋面的老太太，受其启发，他在辣条中加入焦糖和辣椒面，使口味咸辣中带有微甜。

湖南与河南的联系增强，联手上演了辣条行业的“双城记”，玉峰和卫龙则是“双子星”。

小作坊式的生产，长期以来都是辣条行业的主流。据企业信息平台的数据显示，目前我国在业 / 存续辣条相关企业共 1065 家，从企业注册资本分布来看，注册资本在 100 万以下的辣条企业数量最多，有 1037 家，占总量的 97.4%。

从 2000 年，仅河南就有 4000 多家辣条相关企业，到如今，全国只有 1000 多家，前后二十年，新人辈出，大浪淘沙，强者愈强，辣条行业产值逐年提升。

据媒体报道，目前，全国辣条总产值约为 580 亿元，距预测的 600 亿仅一步之遥。

2、打怪升级

行业加速淘洗，最大动力是要跳脱出小作坊，不断“打怪升级”，打开更多市场。

纵观辣条行业，相关企业走出了一条值得剖析的品牌破圈之路。

首先，对辣条的命名，创意十足。

有蹭热点派，比如“大长筋”“回家的诱惑”“花千骨”等；有猎奇派，包括“唐僧肉”“人参棒”“大刀肉”“恐龙蛋”等；有“挂羊头卖狗肉”派，名字是北京烤鸭、巴西烤鸭、肥牛，主角却都是辣条；有朦胧派，比如“李小鹏”“林妹妹”，其实和名人完全没有关系，只与创办者的名字有关，效果却极好。

其次，提升产品质量，加快产品迭代，得到更多消费者的青睐。

2004 年，在漯河铁东开发区，刘卫平的平平食品有限公司成立，卫龙成为全国首家成立公司并且进驻工业园的辣条企业。

这一年，刘卫平投入数百万，从欧洲采购了一条价格不菲的生产线，并把包装机从半自动变为全自动。

同时，在卫龙内部，建立起产品技术标准体系、质量管理体系，专门设立质量管理机构，还聘请了一批拥有专业团队的质检机构。

加华资本创始合伙人宋向前去过卫龙的办公现场。在宋向前看来，刘卫平自己就是产品经理，办公室到处都是产品，产品背后都有一张贴纸，比如写着“不够软、香味不足，跟市面上产品没有任何差异化，干掉”等评语。这些贴纸，就像是产品迭代试错的指南。

玉峰食品旗下的麻辣王子虽然起步较晚，但产品迭代的力度不小，2014 年将 30 多个产品砍掉，连卖得最火爆的产品“麻辣王子如意棒”也被砍，只留下 10 个左右的产品。

随后，玉峰食品投入超 1 亿元，整合产品线，升级产品，麻辣王子苦熬了三年，终于在 2017 年扭亏为盈，重新出发。

再次，网络营销，成为辣条企业的“主战场”。

卫龙是网络营销的老手，动作频频：

2014 年，完成自身厂房改造时，配合厂房直播，邀

请专业团队到生产车间拍摄视频和照片。

2015年10月,卫龙模仿《逃学威龙》拍摄恶搞视频;双11围绕童年美食主题,推出寻找天蝎座活动。这些策划与消费者建立了情感链接,渐渐产生用户黏性。

最神奇的操作,是2016年iPhone 7发布时,卫龙借势营销,制作了一系列“苹果风”宣传物料,新款辣条Hotstrip 7.0名字洋气而充满科技感,海报设计走性冷淡风,酷似苹果发布会的海报。

不只是网络借势,卫龙甚至还在线下开了一家“苹果风”旗舰店,从产品设计到店面装修、海报,无不仿照苹果。平日不起眼的辣条成功扭转了在消费者心中“不卫生、不健康”的形象,瞬间变得高大上,媒体聚焦,网友叹服。

这一波营销后,卫龙继续走“另类路线”,不断抢占年轻消费者心智,一步步奠定了自身辣条行业第一网红的地位。此举可以说立竿见影,2016年,卫龙业绩较前一年飙升5倍。

11月8日,B站发布“最受年轻人喜爱的十大中国产品”,卫龙大面筋入选。除了产品本身,卫龙面向年轻人的网络营销居功至伟。

第四,跨界破圈,为品牌加码。

2019年,卫龙一口气推出15款周边,包括耳环、背包、雨伞、手机壳、抱枕、四件套等。

反过来,汽车厂商广汽三菱也参与到跨界中,推出“广汽三菱辣条”,将辣条的四种口味场景与品牌四款车型相结合,试图通过跨界为汽车“引流”。

3、国标引领

一根辣条,能创造出近600亿产值,不只是因为生产企业众多,也不全是品牌营销之功。

归根到底,还与辣条的情绪价值密切相关。

很多时候,年轻消费者把吃零食当做生活的“甜蜜时光”,吃零食的时候,可以社交,可以放松情绪。而吃过辣条的消费者,都会有一种感觉——一旦撕开一包,不吃完根本停不下来。

是你太“贪嘴”吗?并不是。生产乐事薯片的菲多利公司首席科学家林义山研究表明,人可以一两天不吃甜食,但绝对不可以一天不吃盐,“盐所引发的‘无意识进食’,也是薯片公司赚钱的秘诀之一”。

其次,甜味让人保持心情愉悦,咸味有助于抵御焦

虑和悲观情绪。辣条,既有甜味,也有咸味,称得上是情绪抚慰“佳品”。

事实上,新冠疫情期间,辣条大火,即从侧面佐证了这一研究。应当说,辣条的这种情绪抚慰作用,为其年产值节节攀升,提供了源源不断的动力支持。

辣条天然有市场需求,但有一个问题从其诞生最初,就已存在,且至今没有完全解决。这个“阿喀琉斯之踵”,便是食品安全。企业进入辣条行业,门槛极低,最大限度追求利润,加上没有提升品质的意识,经营不规范的现象长期存在,媒体多次予以曝光。

2005年底,央视报道了平江县一家食品厂使用违禁添加剂富马酸二甲酯(俗称霉克星),给辣条行业踩了一次“急刹车”。2007年,国家质检总局将平江列在全国食品安全重点整治县,对辣条行业进行大整顿,展开地毯式检查。此后,平江食品行业协会自筹资金,邀请行业专家研究,申报了面筋行业地方标准,最终与湖南省标委签订了湖南省地方标准《湘味面粉熟食》。2019年,央视3·15晚会节目曝出辣条生产车间脏乱差等乱象,对整个辣条行业产生了深远影响。辣条无法摆脱的还有产品标准问题。一个细节是,2018年5月开始,卫龙的辣条产品多次被浙江、贵阳、山西、湖北等省份的市场监督管理局、食药监局“点名”,原因是卫龙相关食品中添加了山梨酸及其钾盐和脱氢乙酸及其钠盐防腐剂。

被湖北省食药监部门点名时,卫龙相关负责人回应称,卫龙产品生产系遵照河南省地方标准,“合法合规”。

令人尴尬的是,当时,多数辣条企业执行所在地的现行地方标准,但各地标准没有统一,国家标准又没有正式确立,本省产品销往外省,难免违背外省食品产品标准。

2019年12月10日,辣条“国标”终于出台。市场监管总局发布了关于加强调味面制品质量安全监管的公告,明确表示对“辣条”类食品统一按照“方便食品(调味面制品)”生产许可类别进行管理,严格食品生产规范和设施条件管理,还要求生产企业必须严格按照相关规定使用食品添加剂,倡导辣条减盐减油减糖。

不得不说,“国标”的倡导,高度契合年轻人的消费需求。95后戒油戒糖,00后吃上代餐,他们“要健康也要爽”,辣条企业要想赢得未来,只能顺势而为。①

12333 热点问答

12333 热点问答

本期专题：2022 年度社会保险缴费基数申报

【背景情况】根据《社会保险法》、《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)、《省人力资源社会保障厅关于开展2022年度社会保险缴费工资基数申报工作的通知》(苏人社函〔2021〕497号)等规定,市人社局2021年末印发通知(宁人社〔2021〕166号),就开展2022年度社会保险缴费基数申报工作做出安排。我们编辑整理了相关问答,供广大用人单位参考。

1、问:2022年度社会保险缴费基数申报对象有哪些?

答:在我市参加企业职工养老保险、失业保险、工伤保险的所有用人单位(包括机关事业单位)及其职工。

2、问:职工医疗(生育)保险缴费基数也要申报吗?

答:职工医疗(生育)保险缴费基数共享社保三险缴费基数,与社保三险申报数据一致,用人单位无需重复申报。

3、问:今年的缴费基数申报工作为什么比往年提前了?申报截止时间是几月几号?

答:根据江苏省统一规定,自2022年1月1日起,社会保险年度由每年7月至次年6月调整为自然年度每年1月至12月。2022年度缴费基数申报截止时间为2022年3月6日(每月7-10日为结算期暂停申报)。

4、问:2022年度社会保险缴费基数申报方式有哪些?

答:根据疫情防控工作相关要求,用人单位原则上通过线上渠道申报。

【线上】已完成省人社一体化信息平台注册的用人单位,登录江苏人社网办大厅(<https://rsjshrssjiangsugov.cn/index/>),通过“单位办事—社会保险—社会保险缴费申报—企业职工社会保险缴费基数申报”进行申报。未注册的单位请按《关于江苏省人力资源社会保障网上办事大厅用户实名注册的通知》要求完成注册后进行申报。(http://rsjnanjinggov.cn/njsrlzyhshbjzj/202107/t20210726_3085326.html)

【线下】确实无法进行网上申报的用人单位,请携带U盘等材料至经办权限所属社保经办机构进行线下申

报。在南京市仅参加职工医疗(生育)保险的单位可至市(区)医保经办机构申报缴费基数。

5、问:如何确定缴费基数?

答:用人单位以职工2021年月平均工资收入为依据申报缴费基数,填报金额为全年工资收入总额。例如某职工2021年6月入职,其2021年6-12月应发工资合计为49000元,则该职工2022年度应申报的年缴费基数为84000元(即 $49000 \div 7 \times 12 = 84000$)。

因工致残被鉴定为一至四级伤残并按月领取伤残津贴的职工,在缴费基数上下限标准范围内,以伤残津贴为依据申报缴费基数。

缴费基数的组成按《关于工资总额组成的规定》(国家统计局令〔1990〕1号)和《关于规范社会保险费缴费基数有关问题的通知》(劳社险中心函〔2006〕60号)、《关于规范养老保险缴费基数有关问题的补充意见》(苏社险管〔2007〕9号)等规定执行。

6、问:申报工作要求有哪些?

答:用人单位应当按月将职工本人社会保险缴费基数、单位为其缴纳额和职工个人缴纳额告知职工本人;每年向本单位职工代表大会通报或者在本单位公共场所公示本单位全年社会保险费缴纳人数、单位应缴纳额和实际缴纳额、职工个人应缴纳总额和实际缴纳总额等情况,接受职工监督。

用人单位代职工申报的缴费明细以及变动情况应当经职工本人签字认可,由用人单位留存备查。

7、问:用人单位未按规定申报缴费基数,会有什么后果?

答:用人单位未按规定申报缴费基数的,自2022年3月7日起,社会保险经办机构按该单位2021年12月缴费基数的110%确定2022年度缴费基数,并自2022年1月起补收差额部分。

8、问:2022年本市的社会保险缴费基数上下限是多少?

答:自2022年1月1日起,我市社会保险缴费基数下限按4250元执行,缴费基数上限暂按21821元执行。南京12333供稿

浦口区“四位一体”招才引智扩大校地“朋友圈”

就业是最大的民生工程,是经济发展的“晴雨表”,也是社会稳定的“压舱石”。今年以来,浦口区人社局突出稳就业、保就业工作主线,坚持人才优先发展战略,聚焦重点产业急需人才,突出精准对接,采取“靶向引才、院校问才、千里寻才、诚心留才”的“四位一体”模式,开展“浦聚力量智引英才”系列活动,为构筑“江北明珠”人才高地和“强富美高”新浦口发展提供有力的人才支撑。

一是“靶向引才”,突出“人才+需求”。通过开发“企业人才用工需求”调查小程序,第一时间掌握企业用工需求。主动上门走访座谈,与企业负责人面对面交流,全面梳理区内集成电路、高端交通装备制造等主导产业重点企业用工情况和需求,建立企业岗位信息库。

二是“院校问才”,突出“人才+高校”。立足区内企业用工需求,综合考察高校地理位置、专业设置、生源信息等多方面因素,精心挑选合作高校,精准确定招聘线路,与全国29所高校、28所高等职业院校建立合作。通过整合公共就业服务资源,力求实现企业的人才需求与高校资源、学科优势高度契合,为长期的校地校企合作打下坚实基础。

三是“千里寻才”,突出“人才+诚意”。组织区内主导产业重点企业赴安徽、山西、甘肃、重庆和成都等地院

校开展线下校园招聘会,企业入校与学生面对面交谈、点对点介绍。通过举办院校推介会,全方位展示浦口区的人文历史、自然生态、经济发展、产业结构、人才政策及园区的产业优势。累计收取材料、集成电路、微电子科学与工程、电气工程及自动化等专业毕业生简历2893份,与会企业初步达成意向1003人,有效缓解企业“招工难”的问题。

四是“诚心留才”,突出“政策+合作”。邀请合作院校、企业建立常态沟通机制,制作院校通讯录,推进校企深度融合发展,架起企业与院校沟通的桥梁。邀请19所知名高校共聚浦口,共绘产教融合、校地合作蓝图,园区、企业和高校深入产才对接洽谈,签订了一批校地、校企合作协议、“订单班”项目合作和挂牌共建大学生就业实习基地。

2021年,浦口区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,挂牌大学生就业实习基地4个,有效推动了人才链与产业链精准对接,拓宽了人才引进渠道。下一步,浦口区将开展更多校企合作,强化“百校对接”磁吸效应,建设主导产业重点企业招聘联盟,促进“朋友圈”到“共建圈”转变。(朱颖)①

高淳区人社局2021年乡土人才工作获得市局好评

2021年,高淳区人社局高度重视乡土人才建设工作,大力支持乡土人才创新创业、充分发挥乡土人才在“三带两助”中的重要作用。2021年1月组织开展了2021年度市乡土人才大师示范工作室和市乡土人才传承示范基地遴选、推荐申报工作。共推荐申报市乡土人才大师示范工作室19个和市乡土人才传承示范基地8个。3月15日,市人社局下发文件公布了2021年度市乡土人才大师示范工作室(5个)和市乡土人才传承示范基地(5个)名单,江苏高淳陶瓷股份有限公司童定家(陶瓷制作)工作室获评市乡土人才大师示范工作室,南京花山现代园艺有限公司(绿色栽培)获评市乡土人才传承示范基地,高淳区占全市入选项目的五分之一。3月17日,省人社厅公布了100家江苏省乡土人才大师工

作室入选名单,江苏高淳陶瓷股份有限公司兰亭工作室名列其中。6月20日省人社厅发文,确定高淳区的南京花山现代园艺有限公司评为江苏省乡土人才传承示范基地,这是高淳区第二家获评的江苏省乡土人才传承示范基地,获省财政项目资金100万元,目前江苏全省共有省级乡土人才传承示范基地20家,其中南京市3家,高淳区就有2家。

实施乡村振兴战略,关键在于人才振兴,2022年高淳区人社局将再接再厉,进一步培育壮大乡土人才队伍,建立健全乡土人才制度体系,努力打造一支带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的乡土人才生力军,在乡土人才工作方面争取更大的进步,以优良的工作业绩迎接党的二十大胜利召开。(倪强)②

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，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。（朱林）

省市区人社就业条线举办五级联动党史学习交流会

自党史学习教育开展以来，玄武区人社局持续深入开展“我为群众办实事”实践活动，把学习党史同总结经验、观照现实、推动工作结合起来，加速落实中央、省、市关于稳就业、保居民就业工作决策部署，得到省、市劳动就业管理中心的认可和支持。为推进党的十九届六中全会精神学习走深走实，在就业援助月活动开展如火如荼之际，省就管中心主任陈少波、市就管中心主任韩小燕等领导日前专程来到玄武区开展省市区街社区五级联动学习交流，玄武区副区长邵睿参加活动。

在玄武区“精准援助稳就业，托底帮扶暖民心”就业援助专场招聘会现场，省、市就管中心负责同志详细询问相关招聘单位的用工需求，了解前来求职的失业人员求职意向，对玄武区的招聘会组织安排给予充分肯定，并要求基层人社部门要继续做好人力资源供需对接的桥梁，用心用情帮扶失业人员特别是就业困难人员就业，有效保障企业用工需求。

随后与会人员来到招聘会分会场——梅园新村街

道的小红梅就业暖心屋——这里同步共享全区最新岗位信息，能够近距离感受新形势下居民们在家门口实现就业的幸福与便捷。在“小红梅·信仰生活空间”，大家共同感受红色文化魅力，领悟历史唯物主义、马克思主义的真谛，了解中国道路的曲折历程和历史必然性。

在“小红梅·信仰生活空间”，相关与会人员以“学党史、办实事、稳就业、促发展”为主题，联系就业工作实际，开展学习交流研讨。省市区街社区五级就业服务工作者从不同角度畅谈学习十九届六中全会、中央经济工作会议精神的感悟，探讨当前基层就业服务新特点，援助困难人员等重点群体就业援助新难点，就疫情防控常态化的情况下如何更好地稳就业、促发展提出思考和建议。

就业稳则人心安，人心安则社会稳，玄武区人社局将坚持以人民为中心的发展思想，继续把稳就业和保居民就业放在“六稳”、“六保”工作首位，贯彻中央经济工作会议稳字当头、稳中求进的总基调，落实落细稳就业的工作举措，全力以赴解好最大民生“必答题”。

2021 年北京市劳动人事争议仲裁十大典型案例

案例 1. 加班费支付义务不因单位制度规定而免除

案情简介:蔡某于 2017 年 12 月 11 日入职某影院技术服务公司,担任工程师。双方签订有期限为 2017 年 12 月 11 日至 2020 年 12 月 10 日的劳动合同,其中约定蔡某的月工资标准为 12000 元。2019 年 12 月 6 日,蔡某因个人原因离职。离职时,因 2018 年度累计有休息日加班 70 小时未调休,蔡某向影院技术服务公司提出要求支付上述 70 小时的休息日加班费。影院技术服务公司虽认可蔡某存在上述加班事实,但认为,根据其公司《人力资源管理手册》的规定,加班倒休周期为当年 1 月 1 日至 12 月 31 日,特殊情况可延长至次年 3 月 31 日,逾期未倒休,视为放弃相应权利,公司将不予支付加班费,且蔡某入职时已在《人力资源管理手册》上签字表示认可,故不同意向蔡某支付上述加班费。双方就此发生争议,蔡某于 2020 年 2 月向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委)提出仲裁申请。

仲裁请求:要求某影院技术服务公司支付 2018 年度休息日加班费 9655 元。

处理结果:仲裁委裁决支持蔡某的仲裁请求。

案例评析:本案争议的焦点在于,某影院技术服务公司能否因规章制度的规定而免除其加班费支付义务。《中华人民共和国劳动法》第四十四条第二项规定,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,用人单位应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。从该条规定来看,用人单位在安排劳动者休息日加班之后,应当及时安排劳动者补休,未安排补休的,则应支付相应的加班费,而非劳动者不“申请”补休则“过期作废”。此外,《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项规定,用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的,该劳动合同无效或部分无效。同理,用人单位利用规章制度的规定,免除自身法定

责任,排除劳动者权利的,即使该制度已向劳动者公示或告知,亦因显失公平而对劳动者不具有约束力,故蔡某的仲裁请求应予支持。

仲裁委提示:取得劳动报酬权是劳动者劳动权利的核心内容。加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,既要遵循合法性原则,也要符合合理性原则,避免因规章制度违反上述原则给自身带来用工风险。

案例 2. 主播等新型用工关系确认劳动关系应审慎

案情简介:张某于 2020 年 3 月 22 日到某网络科技公司担任网络主播,在该公司所供场地负责播报介绍公司指定的合作方产品。双方口头约定,张某每场播报的报酬 400 元,每场销售额超过 15000 元部分的 3% 计为提成,按周结算报酬;张某不需要坐班及参加公司会议,可根据自己时间安排选择播报时间,播报场次不足时其可另行找其他工作。后因某网络科技公司取消主播业务,双方发生争议,张某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求:1. 要求确认 2020 年 3 月 22 日至 6 月 18 日期间与某网络科技公司存在劳动关系;2. 要求支付 2020 年 4 月 22 日至 6 月 18 日期间未订立书面劳动合同的双倍工资差额 4 万元。

处理结果:仲裁委裁决驳回张某的仲裁请求。

案例评析:当前,“互联网 +”催生了许多新兴产业,网络直播是近年来迅速发展的行业之一。主播作为核心人物与用人单位之间是何种关系,应依据双方签订的合同内容和具体的用工形式,并按照认定劳动关系相关标准进行综合判断。本案中,在作品内容和

时间方面,双方通过平等协商,张某可以自主选择播报场次和时间,其余时间其可自行安排或者找另一份工作,不受用人单位规章制度的约束;在日常管理方面,张某无需日常坐班,不参加公司的会议,某网络科技公司除双方约定的播报内容外,对张某不进行日常管理;在收入报酬方面,张某的收入完全决定于其直播场次,如果其停止播报,某科技公司不支付任何报酬,如果其直播销售额超出一定金额,可获得固定比例提成,双方具有合作共赢的目的,而非简单为公司利益付出劳动。因此,双方的关系不符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)第一条“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”之规定,故不应认定双方存在劳动关系。

仲裁委提示:近年来,平台经济迅速发展,创造了大量就业机会,依托互联网平台就业的新就业形态劳动者数量大幅增加。个人在新就业形态用工中需结合实际情况,厘清用工性质,并非企业支付报酬、个人为其提供劳动,即一概认定双方存在劳动关系。新就业形态领域企业在日常用工管理中,应根据人力资源社会保障部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发[2021]56号)的相关规定,对符合确立劳动关系情形的,应当依法与劳动者订立劳动合同;对不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的,与劳动者订立书面协议,合理确定企业与劳动者的权利义务;对个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的,则按照民事法律调整双方的权利义务,避免因用工性质模糊引发争议。

案例 3. 将员工注册个体工商户规避劳动法不可取

案情简介:2019年3月20日,孔某到某商贸服务公司(承接某互联网平台在某区的网上订餐和配送

业务)在某个社区设立的站点担任全职骑手,从事送餐服务,双方未签订书面劳动合同。站点站长每天给骑手排班,排到班次的骑手当天必须上线,不上线则按规定扣款,骑手通过某商贸服务公司管理的APP自动派单进行送餐等。某商贸服务公司每月通过银行转账方式给骑手支付工资、代缴个人所得税,并为骑手缴纳商业意外伤害险。2020年8月,该商贸服务公司与某网络科技有限公司签订《服务协议》,要求骑手在后者的协助下通过网络注册个体工商户营业执照,后者和骑手注册的个体工商户签订《项目转包协议》,约定双方是民事承包关系,后者向骑手给付的是承包费而非工资。此后,该商贸服务公司将骑手的工资转账给某网络科技有限公司,后者通过支付宝向骑手支付。同时,某网络科技有限公司从该商贸服务公司收取管理费。2020年10月30日,孔某在送餐途中不慎摔伤,后被送至医院治疗。孔某受伤后未为该商贸服务公司提供劳动。因申请工伤认定需要,孔某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求:要求确认2019年3月20日至仲裁立案之日与某商贸服务公司存在劳动关系。

处理结果:仲裁委裁决支持了孔某的仲裁请求。

案例评析:事实劳动关系是指用人单位与劳动者之间没有订立书面合同,但双方实际履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。是否构成劳动关系,应从人格上、组织上、经济上综合认定孔某对某商贸服务公司是否具有从属性。孔某入职后按照某商贸服务公司的站长排班安排,并根据某商贸服务公司管理的APP自动派单进行送餐,在人格上具有从属性;孔某的工作时间、工作内容需站长安排,不上线须依据某商贸公司的制度进行扣款,可认定双方之间存在着管理与被管理的关系,具有组织上的从属性;某商贸服务公司根据孔某的工作业绩按月向其发放报酬,且为孔某投保了雇主责任险,故在经济上具有从属性。2020年8月后,孔某虽与某网络科技有限公司签订《项目转包协议》,但签订该协议系在某商贸服务公司安排、要求下签订,工资虽由某网络科技公司通过支付宝支付,但工资来源仍为某商贸服务公司;除签订协议、工资给付主体有变化外,管理方式、管理人员、工作内容等均没有变化。综上,应认定孔某与某商贸服务公司

之间存在劳动关系。

仲裁委提示：近年来特别是新冠肺炎疫情发生以来，一些用人单位为了降低社会保险、税收等成本支出，与人力资源服务公司或平台相关企业合作，诱导与其建立劳动关系的劳动者注册为个体工商户，不正当地“去劳动关系化”，规避用工主体责任。国家虽然支持多渠道灵活就业，鼓励个体经营，但用人单位不得“巧用”国家政策“移花接木”冲击固定用工，否则只会给自身带来更大的用工隐患。

案例 4. 高级管理人员不得滥用职权损害单位权益

案情简介：贾某于 2016 年 12 月 1 日入职某国际信息咨询公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定贾某的岗位为总经理，并担任该公司的法定代表人。北京企业信用信息网显示，某国际信息咨询公司系外商独资企业，唯一的出资人为注册在境外的跨国企业。2020 年 12 月 18 日，贾某向仲裁委提出仲裁申请，要求某国际信息咨询公司支付拖欠的工资、奖金等共计 768 万元。某国际信息咨询公司收到出庭通知书后，致电仲裁委要求庭前调解并由仲裁委出具调解书。出于对案件的高度敏感，仲裁委未同意该案庭前调解。

庭审中，某国际信息咨询公司人力资源部员工王某（以下简称王某）代表该公司出庭，其在答辩时表示同意支付贾某所主张的款项，但表示现在公司没有支付能力。贾某的妻子作为贾某的委托代理人出庭，其提交了一份《拖欠工资证明》佐证贾某的仲裁请求。该《拖欠工资证明》上写明，贾某的年薪为税前 180 万元，某国际信息咨询公司每月只向其发放了基本工资 2 万元，2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日四年期间共计有工资差额 624 万元及绩效奖金（年薪的 20%）144 万元未支付，某国际信息咨询公司承诺于 2020 年 12 月 1 日之前支付完毕等。该《拖欠工资证明》落款处盖有某国际信息咨询公司的公章印迹，并有贾某签字。王某对该《拖欠工资证明》的真实性及证明目的均予认可。经仲裁庭细心询问，王某承认其代表某国际信息咨询公司出庭只经过贾某授权；贾某的妻子认可，某国际信息咨询公司由贾某负责运营和

管理，出资人只负责出资，未派人参与运营和管理，在《拖欠工资证明》上盖章只须经过贾某同意即可，未经过出资人同意；此前出资人只与贾某约定过贾某的报酬由月工资 2 万元及股权构成等。

仲裁请求：1. 要求某国际信息咨询公司支付 2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日期间工资差额 624 万元；2. 要求某国际信息咨询公司支付 2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日期间绩效奖金 144 万元。

处理结果：鉴于本案申请人身份的特殊性，仲裁庭未主持双方当事人调解。签完庭审笔录后，贾某的妻子主动撤回了仲裁申请。

案例评析：《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”本案中，某国际信息咨询公司的委托代理人经贾某而非公司出资人授权参加仲裁，故其与贾某实质上同属一方当事人，不构成争议的双方当事人，贾某所提交的《拖欠工资证明》系利用经营、管理公司的职权自行制作，并未获得公司出资人认可，且该证据证明的内容与此前公司出资人和其约定的报酬自相矛盾，故仲裁庭在查明事实的情况下，既不会同意该案调解结案，也不会裁决支持贾某的请求，贾某想通过仲裁程序将 700 余万元收入囊中的“美好愿望”显然无法实现。

仲裁委提示：用人单位的高级管理人员享有法律和公司章程授予的参与管理、监督公司事务的职权，同时负有对公司忠实、勤勉义务。高级管理人员在履职过程中，必须恪尽职守，勤勉尽责，严格依照法律和公司章程行使职权，维护公司的利益，如果严重损害公司利益，不仅要承担相应的民事责任，还可能会引发相应的刑事责任风险。

案例 5. 关联企业的规章制度不当然适用于本企业

案情简介：袁某于 2018 年 3 月 20 日入职某金融服务公司，担任高级产品经理。双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定袁某月工资标准为 2.5 万元，由基本工资 1 万元、岗位工资 1 万元及绩效工资 5 千元构成。2020 年 9 月 1 日，某金融服务公司在微信工

私下达成和解后,还能反悔吗?

张天华 / 文

劳动者与用人单位发生劳动争议后,双方经常会选择私下和解,但和解后又因数额等问题反悔选择劳动仲裁,那么之前的和解协议是否有效?和解之后就同一事项提起劳动仲裁还能否得到支持呢?

案例

刘某于2020年3月7日进入某餐饮店工作,双方未签订劳动合同。刘某离职前实际工资7000元。

2020年11月5日刘某提起仲裁,要求被申请人支付刘某工资5250元、二倍工资21700元。

处理结果:仲裁委对刘某的仲裁请求未予支持。

解析

庭审得知,刘某与餐饮店于2020年11月30日私下达成和解,餐饮店支付刘某9700元,刘某出具《撤回仲裁申请书》,内容为:“被申请人同意一次性支付9700元给申请人(该款项已支付),故申请人申请撤回劳动仲裁申请”,并告知餐饮店,事情已经了结,餐饮店

当场将装有9700元现金的信封交给刘某。结束后,刘某告知律师反悔。

仲裁委认为,劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。

刘某已收到和解款计9700元并作出撤回仲裁申请的意思表示,现刘某反悔,仍主张上述仲裁请求违背“公平公正”原则,故对刘某的仲裁请求,仲裁委不予支持。

启示

劳动者和用人单位在私下和解时应当注意签订书面协议,按照双方达成的书面协议诚实信用得履行。

(作者单位:栖霞区劳动人事争议仲裁院)人

作群中通知,因经营出现困难,依据其上级集团公司制定的《绩效管理办法》的相关规定,决定自即日起停发绩效工资。袁某对停发绩效工资有异议,故向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求:要求某金融服务公司支付2020年9月至10月期间绩效工资1万元。

处理结果:仲裁委裁决支持了袁某的仲裁请求。

案例评析:根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定,用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经法定程序并向劳动者公示或告知。劳动关系具有较强的人身依附性,因此用人单位的规章制度也当然存在较强的“人身属性”,即只有本单位的规章制度才能对本单位劳动者有效,其他单位的规章制度对本单位

劳动者不当然具有约束力。本案中,某金融服务公司对上级集团公司制定的《绩效管理办法》,未经过法定程序转化即直接适用,故未能获得仲裁委认可。

仲裁委提示:实践中,为充分保障规章制度在企业内部的统一性和权威性,企业集团制定的规章制度往往适用于集团内部全部关联企业。由于集团内各关联企业均是独立的法人,建议在适用集团统一制定的规章制度时,也应当履行法定民主协商和公示、告知等程序。如果总公司制定的规章制度需要适用于分公司,则应当向包括分公司员工在内的全体员工或员工代表履行民主协商和公示、告知等程序,避免规章制度因存在程序瑕疵而造成用工管理上的缺失。

(未完待续)人

年末将近,年终奖便是打工人的心头事!

关于年终奖争议,以下三点提示或许能帮到您!

2021年11月26日,上海市第二中级人民法院判决了一起涉及年终奖发放的劳动争议案。

在法庭上,为证明自己要求原公司上海豪享来餐饮娱乐有限公司发放年终奖的依据,离职员工徐某提交了《员工手册》薪资福利单页打印件:“年终奖金发放标准,片区经理级以上人员,标准按月工资100%计算。”但公司主张《员工手册》已被《员工福利管理作业办法》取代,且2020年因疫情影响,豪享来公司取消了年终奖。为此,豪享来公司还对《关于取消豪享来华东区2020年度年终奖的通知》、《员工福利管理作业办法》等进行了公证,并向法庭提交了(2021)闽夏云证字第7435号公证书及光盘。

关于徐某2020年年终奖,一审法院认为,用人单位对年终奖具有一定的发放自主权。豪享来公司已对《关于取消豪享来华东区2020年度年终奖的通知》进行了公证,徐昊亦未向一审法院举证豪享来公司曾向华东地区其他员工发放2020年年终奖的证据,故一审法院对该份证据予以采信。2020年餐饮行业受新冠疫情影响较大,故豪享来公司以此为由作出不发放2020年年终奖决定具有一定正当性与合理性,一审法院予以支持。对徐昊要求豪享来公司支付2020年年终奖9,000元的诉讼请求,依据不足,一审法院不予支持。二审法院驳回上诉,维持原判。(上海市第二中级人民法院民事判决书(2021)沪02民终10595号)

实践中,对于年终奖争议的举证责任应如何分配呢?

提示一:劳动者就双方存在年终奖的约定或发放惯例承担举证责任

根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》等文件规定,工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额,其中包括奖金;奖金包括生产奖,而生产奖又包括年终奖。因此,年终奖的确是“奖金”的一种类别,也是劳动报酬的重要组成部分。

尽管年终奖是企业给予员工的年终奖励,属于企业自主管理的范畴,公司可以根据自身情况来考虑是否发放以及如何发放。但是用人单位在发放年终奖的过程中,

不能违反劳动法律法规。

一般认为,“十三薪”的发放时间和数额是固定的,不与考核相挂钩,而年终奖所附的支付时间或支付条件按当事人的合法约定确定。劳动者与用人单位在劳动合同中约定年终奖与用人单位在规章制度中规定年终奖,在审查标准上应有所区别。如劳动者和用人单位在合同中明确约定发放年终奖的,那么用人单位应当严格按照劳动合同的约定,向劳动者支付年终奖。

另需注意,原则上奖金属于员工可以确定获得的劳动报酬,只要员工的工作表现满足相关约定或规定条件,且据此确定了奖金数额,那么该奖金即构成员工确定可以取得的劳动报酬中不可分割的一部分,受到法律保护。即不论发放时间是否延后,再约定或规定离职员工后不再发放等否定性条件,或被认定为排除员工的合法权益,不具备合理性。

但是在特定情形下,如在金融行业中,若满足一定条件法律也可能支持用人单位将员工不提前离职作为发放递延绩效奖金的条件。因为金融行业具有高风险性且风险爆发具有滞后性,部分公司为了防范风险,避免短期行为,对奖金进行递延发放是合理的,这也符合监管机构对金融行业的要求。

如果职工的劳动合同和单位规章制度中对于是否发放年终奖都没有规定,职工是否可以拿到年终奖呢?一般来说,如果员工能够充分举证用人单位有发放年终奖惯例、当年度单位向其他在职员工发放了年终奖等事项的,按照同工同酬、公平合理的原则,劳动争议仲裁机构或法院会可能会支持职工得到属于自己的一份劳动所得。故司法机关会根据双方约定的发放条件和时间来判断是否发放年终奖以及如何发放,但也应注意审查用人单位以往年终奖发放的惯例,包括考核流程、发放时间、发放标准等。这个举证责任又该如何分配呢?

根据《劳动争议调解仲裁法》,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。

在劳动争议处理中，要求用人单位支付高于法定及劳动合同约定标准的劳动报酬和福利待遇的，由劳动者负主要的举证责任。在年终奖争议中，不宜将所有的举证责任都倒置给用人单位，免除劳动者的举证责任。因为年终奖不同于每月正常发放的工资，不是每月固定存在的。如果劳动者不承担任何举证责任，那么对于确实没有发放年终奖惯例的企业，“人不可自证其无”，其如何对没有发生的事情进行举证呢？如果将举证责任完全赋予用人单位，可能会造成一些有违诚信的劳动者索要年终奖。

所以，在年终奖争议中，劳动者应就年终奖存在的约定或者发放惯例承担初步的举证责任，但举证标准并不高，只要证明双方曾就此进行过约定，如有劳动合同约定、规章制度规定等。若用人单位曾发放过年终奖，劳动者还应当举证证明之前的支付方式、奖金金额等。即关于年终奖的事实是否存在，应当遵循“谁主张、谁举证”的基本原则，劳动者只需证明“有”即可。

如在本案中，徐某就完成了初步的举证责任，提交了《员工手册》薪资福利单页打印件，这样就应由用人单位就不向劳动者支付年终奖承担举证责任。

提示二：用人单位就不向劳动者支付年终奖或发放金额承担举证责任

根据最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》：在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

在法律没有具体规定，依本规定及其他司法解释无法确定举证责任承担时，人民法院可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

在劳动争议中，对于劳动者的工资标准及工资支付情况、劳动者的出勤情况，影响工资正常支付的集体合同、规章制度及特殊情形的事实，由用人单位负主要的举证责任。

对于年终奖，在劳动者达到基本的举证要求后，也就是说劳动者证明确实“有”年终奖后，举证责任便倒置给用人单位。关于年终奖享受的条件、支付标准，应得数额、支付周期等，用人单位承担举证责任。即根据最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》，用人单位就不向劳动者支付年终奖或发放金额承担举证责任。这是为什么呢？

首先，从举证能力来看，在劳动关系中，用人单位是管理者，拥有年终奖发放的主动权，掌握公司的财务资料，相比员工距离证据更近、收集证据的能力更强，而劳动者无法获得公司的财务资料和工资奖金发放的签收证据，申请其他劳动者作证也十分困难。故用人单位的举证能力大大强于劳动者。

其次，劳动者作为弱者，年终奖对其而言，关系着生存利益，而对于用人单位而言，只是经营利益的损失。从和谐社会以人为本的角度而言，生存利益远远高于经营利益，理应得到更大的保护。

所以对于劳动者关于年终奖是否存在的事实这一举证责任，不能要求过于苛刻。只要劳动者举出初步证据使法官有理由相信有年终奖发放的事实，法官就应根据最高人民法院《规定》的规定，自由裁量将举证责任倒置给用人单位。

在本案中，豪享来公司对《关于取消豪享来华东区2020年度年终奖的通知》、《员工福利管理作业办法》等进行了公证，就很好完成了这个举证责任。公证是公证机构根据自然人、法人或者其他组织的申请，依照法定程序对民事法律行为、有法律意义的事实和文书的真实性、合法性予以证明的活动。尽管公证不是唯一的证明办法，却是证据收集和保全的首选方式。

提示三：最后裁决金额应根据双方举证及事实调查进行综合判断

年终奖的举证责任分配一般为：劳动者就双方存在年终奖的约定或发放惯例承担举证责任，用人单位就不向劳动者支付年终奖或发放金额承担举证责任，最后裁决金额应根据双方举证及事实调查进行综合判断。

如在2021年11月15日上海市二中院判决的一起劳动争议案中，根据劳动合同的约定，年终奖是员工获得的薪资之一，它是根据用人单位的业绩及劳动者的实际出勤比例计算支付。鉴于安荻欧公司未提供证据证实该年度企业的业绩，一审法院参照黄某20**年度年终奖的金额，并按黄某该年度的出勤率（扣除病假期间），计算黄某应获得的年终奖。二审法院驳回上诉，维持原判。（上海市第二中级人民法院民事判决书(2021)沪02民终8628号）

未缴纳员工失业保险 用人单位承担劳动者失业金损失

丁然 骆康璐 / 文

【案例介绍】

天达公司为有限责任公司，成立于 2006 年 1 月，天达公司淮安分公司成立于 2007 年 1 月。2009 年 2 月，余某到该分公司工作，天达公司淮安分公司未替余某缴纳社保。2019 年 7 月 17 日，天达公司淮安分公司注销，天达公司淮安分公司与余某的劳动关系终止。

经审理法院认为，天达公司淮安分公司的注销，导致其与余某之间的劳动关系终止，余某本可以领取失业保险金。而天达公司淮安分公司欠缴社会保险费导致余某不能享受失业待遇，该损失应由天达公司淮安分公司承担。本案中如余某社保正常缴费，缴费期间应为“缴费满 10 年不满 20 年的”，失业保险金的标准应按其失业前 12 个月月平均缴费基数的 50% 计算，余某失业前 12 个月平均工资为 3005.67 元，其按该数额主张失业保险金损失，结合余某的工作年限及其 2020 年 6 月左右打工的事实，法院计算其失业保险金损失数额应为 15028.35 元(3005.67 元 / 月 × 50% × 10 个月)，由天达公司承担。

【法官评析】

失业保险制度是国家通过立法强制实施，由政府负责建立保险基金，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的物质帮助及再就业服务的一项社会保险制度，对保障失业职工的基本生活和社会稳定，起着重要作用。《中华人民共和国社会保险法》第 58 条规定，用人单位应当自用工之日起 30 日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。因此，为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务，用人单位未替劳动者缴纳社会保险导致劳动者不能享受社会保险待遇的，用人单位应对劳动者的社会保险待遇损失承担赔偿责任。

《中华人民共和国社会保险法》第四十五条规定，失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保

险金：(一) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；(二) 非因本人意愿中断就业的；(三) 已经进行失业登记，并有求职要求的。《中华人民共和国社会保险法》第四十六条规定，失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。《江苏省失业保险规定》第二十三条规定，失业保险金的标准，缴费不满 10 年的，按照失业人员失业前 12 个月平均缴费基数的 45% 确定；缴费满 10 年不满 20 年的，按照失业人员前 12 个月月平均缴费基数的 50% 确定；缴费 20 年以上的，按照失业人员失业前 12 个月月平均缴费基数的 55% 确定。失业保险金最高不得超过当地最低工资标准，最低不得低于当地城市居民最低生活保障标准的 1.5 倍。领取失业保险金期限最长为 24 个月。(文中“天达公司”为化名)

(作者单位：淮安市中级人民法院) ①





南京市都市圈公共就业创业网上服务平台上线

为贯彻落实南京市都市圈人社一体化发展要求,推进都市圈城市人才交流服务资源互联共享,近日,由南京市人社局牵头搭建“南京市都市圈公共就业创业网上服务平台”正式上线,平台整合发布南京、芜湖、镇江、马鞍山、扬州、滁州等10个都市圈市(区)人社部门发布的招聘信息,实现“一点通览”。求职者可通过关注“南京人社”微信公众号,通过右下角“培训就业——都市圈招聘信息”,或关注“南京市人才服务中心”微信公众号,依次点击公众号右下角——求职招聘——都市圈招聘信息,即可进入平台首页。平台在首页设置10个都市圈市(区)的图标,实时展示各城市举办招聘会、发布招聘岗位的最新动态,求职者可择需就近参加。未来,“南京市都市圈公共就业创业网上服务平台”将继续整合都市圈城市的就业创业政策、重大活动等相关信息,助力实现都市圈市(区)间就创业公共服务互通共享,向建立标准统一、信息共享、互联互通的都市圈网上公共服务平台持续迈进。(市人才)

市人社部门对秦淮民办职业培训学校抽查

为切实做好我区民办职业培训学校的日常监管工作,按照“双随机、一公开”要求,市、区两级人社部门工作人员日前联合对我区两所民办职

业培训学校开展了监督抽查。经过检查,两所民办职业学校日常管理基本符合要求。市局领导就民办职业培训学校规范管理提出以下要求:一是要求各学校责任人将安全放在第一位,切实增强安全主体意识,认真履行安全职责。二是日常防疫工作不可松懈,切实加强学校日常管理,发现问题,及时报告,确保学校日常管理工作落实到位。

建邺区人社局创新工作模式,提升仲裁效能

2021年,建邺区人社局创新工作模式,提升仲裁效能。一是创新案件受理方式,开辟集体案件受理通道。通过信息预警、全员接访、材料共享机制,实现集体争议快速受理,高效确定诉求。2021年高效受理十人以上集体争议共18起,涉及人数达472人。二是创新普法宣传途径,突出互动彰显成效。与法院联合召开新闻发布会,并配套编发劳动争议白皮书及案例宣传册。结合上门走访,面对面答疑解惑,为企业规范用工提供指导咨询,从法律宣传中取得现学现用实效。三是创新调处工作模式,注重矛盾多元化解。整合仲裁、监察、法院、工会、法律援助等部门力量,成立劳动争议联合调处中心,实行劳动争议统一受理,汇聚多方力量有序参与劳动争议调处,力求矛盾多元化解。通过调处中心的介入,取得良好劳动争议预防效果,促进案件调解率有效提升。(朱茂林)

浦口区做好高校毕业生住房租赁补贴发放

2021年以来,浦口区人社局深入实施“宁聚计划”,多措并举推进高校毕业生住房租赁补贴审核发放工作,全力营造引才、留才的氛围,支持促进高校毕业生扎根浦口,实现更加

充分更高质量就业。

一是加大宣传力度。扩大政策知晓度,通过微信公众号、校园招聘会、企业走访、印制宣传册等多种方式广泛宣传高校毕业生住房租赁补贴政策,实现应知尽知、应享尽享。符合申领条件的博士、硕士、学士按每人每月2000元、800元、600元享受最长36个月的住房租赁补贴。

二是加强部门协作。加强与税务、公安、房产等部门的沟通协作和信息互通,申报人的教育、户籍、购房、就业、参保等16项信息在政府部门之间联动审核,实现政务服务“一网通办”,让数据多跑路,大学生少跑腿。积极对接上级主管部门和财政部门,落实补贴资金,同时加强社银合作,畅通发放渠道,确保补贴及时足额发放到位。

三是强化资金监管。建立部门联动机制,充分发挥各部门作用,定期抽查补贴申请人上传材料情况,加大追缴查纠力度,对租房情况与实际居住情况不符的人员,及时停发或追回补贴,纳入“补贴申报个人黑名单”,切实维护住房租赁补贴资金安全运行。

2021年,区人社局累计为高校毕业生发放住房租赁补贴8400余人次,共计1370余万元。(张德武)

六合区三举措确保就业形势稳定

今年以来,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)

用“心”行动,打造有温度的人社服务

自江苏省人社一体化信息服务平台上线以来,玄武区人社局围绕“我为群众办实事”,积极开展“两在两同”建新功行动,根据新平台运行情况,主动作为,及时研判,精准施策,以“真心、精心、热心、诚心”的“四心”工作法,积极打造人社“五星级”窗口服务。

真心倾听群众声音

始终坚持“以人民为中心”的发展思想,公开业务办事指南,为办事群众提供最详细、最便捷的咨询和查询服务,认真耐心倾听群众的诉求,完善科长和局领导值班制度,在一楼服务大厅设置“办不成事”反映窗口,切实了解困扰群众办事的难点痛点堵点问题,由值班科长牵头及时解决回应,疑难问题通过每周的局长办公

会进行研究,确保群众办事有回音、解决有办法。

精心优化服务流程

按照“快接、快办、快结”的原则,深化“线下限时办、线上随时办”的新型经办模式,进一步优化办事流程、缩短办事时限、提高服务效能。为此,区人社局将三楼和二楼服务大厅进行空间互换,社保窗口由 8 个增加至 15 个,窗口电脑进行更新换代,一批高拍仪和签批屏得到运用,业务系统操作更加流畅,窗口设置更加科学,群众办事速度显著提升。

热心开展窗口服务

完善健全窗口服务人员管理和考核办法,组织各条口窗口服务人员定期开展业务培训,熟练掌握新操作系统和人社政策内容,吃透文件精神。深化“人人都是窗口、处处展现形象”的服务理念,要求服务窗口人员言行举止文明规范、服装标准统一,接待群众热心真诚,做到受理咨询一样认真,积极运用群众满意度评议成果,坚持立行立改,以加强行风建设倒逼服务水平的全面提升。

诚心解决办事难题

为解决办事群众“满厅跑”问题,区人社局积极推进“人社服务快办行动”,实施综合柜员制业务经办模式,实现关联事项“一窗通办”。同时在社保大厅增设咨询台、引导区、自助服务区,建立专人负责制,准确引导,规范示教,为群众提供更加优质服务。同时积极推动线上业务办理,抓住省一体化平台上线契机,通过电话、企业群、短信通知和柜面预约等方式,为 5000 多家企业进行了网办注册,其中 50 人以上重点企业注册率达 90%。

“四心”工作法既是服务群众的生动实践,也是深入开展党史学习教

育的具体体现。下一步,玄武区人社局将紧紧把住重要民生部门的工作定位,自觉地站在群众视角思考问题、谋划工作,持续优化窗口职能,增强服务效能,提升业务办理速度,用心打通服务群众“最后一米”。(玄武区人社局)

雨花台区在技能比武中取得优异成绩

一是强技能、树新风,赛出真水平。今年,在南京市人社系统窗口单位业务技能练兵比武活动中,区人社局荣获团体一等奖、优秀组织奖,2 名同志荣获个人一等奖并代表江苏省参加全国赛,被授予“江苏省人社知识通”、“南京市人社知识通”、“南京市技术能手”、“南京市五一创新能手”等称号。另有 2 名同志荣获个人三等奖,2 名同志获得优秀奖。

二是知其道、求其效,实干践行初心。全区以练兵比武为抓手,坚持以比促练、以练促用,250 余名人社工作人员全员注册登录在线学习平台,广泛开展“日日学、周周练、月月比”活动,全系统上下“学政策、钻业务、强技能、优服务”蔚然成风。定期开展人社“科长讲堂”活动,以解读政策、业务辅导、精练互动交流为主,科室骨干轮流上讲台,提升全员素质能力。组织街道社区协理员开展岗位轮训,通过区级经办窗口实训锻炼,补齐基层一线服务短板,打造一流经办服务窗口。

三是办实事、开新局,整装再出发。人社系统三年行风建设起步开局、落地有声。今年,区人社局以省一体化平台上线为契机,结合“我为群众办实事”实践活动,创新推出“1+N+1”窗口服务模式,全面理顺业务流程,整合窗口资源,满足参保

企业和劳动者的多元化办事需求，扎实推进“综合柜员制”改革，真正实现“一网、一门、一次”服务落地。以“人社政策直通车”为载体，组织开展近20场人社政策解读宣传活动，深化“人人是窗口、处处是窗口”的服务理念，促进人社服务提质、增效、挖潜，进一步推动行风建设重点工作落到实处。

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“一网通办”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。不同窗口人员两两搭档，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。

浦口区开展企业职业技能等级自主认定

为满足技能人才评价需要，推广企业技能人才自主评价，充分发挥

企业评价自主权，浦口区人社局积极推进企业职业技能等级认定工作，不断完善技能人才多元评价体系。企业根据生产实际和人员情况，采取考核鉴定、考评结合、过程化评价和直接认定等方式进行评价，从评价结果的接受者转变为评价工作的主导者。

2021年以来浦口区人社局多次走访企业，深入了解企业在职工技能培训和等级认定工作中存在的困难问题，现场给予可行性的政策指导。进一步深化“放管服”改革，在政策范围内，采取不见面申报、上门服务等方式，减免申报材料，进一步减轻企业负担，提高工作效率，缩短办结时限，引导和鼓励更多企业开展企业职工培训。

2021年，浦口区共有华天科技（南京）、南京中铁十四局大盾构、锦湖轮胎等15家单位申报开展技能人才等级自主认定。区人社局累计开展技能等级自主认定备案企业专家评审会8场，7家企业已通过省级审批，可开展23项工种的等级认定工作，1000余名技能人才通过企业自主评价获得职业技能等级证书。

六合区劳动人事争议联合调处中心被确定为南京市“金牌劳动人事争议调解组织”

六合区劳动人事争议联合调处中心日前通过南京市人社局、市总工会等部门联合评估验收，被评为南京市“金牌劳动人事争议调解组织”。近年来，六合区劳动人事联合调处中心将“金牌劳动人事争议调解组织”创建，作为落实“六稳六保”任务的重要抓手，中心工作制度机制全、专业程度高、服务能力强、基础保障好。在今后工作中，区劳动人

事争议联合调处中心将不断强化部门联动，扎实推进基层调解组织高水平建设、锐意创新实现重点突破，以点带面发挥示范效应，不断完善劳动人事争议预防化解机制，为全面建设人民满意的社会主义现代化典范城市作出贡献。（李群）

高淳区赴云南开展劳务协作对接

为进一步加强区域间劳动力交流与合作，实现更高质量的就业，市、区人社部门日前赴云南昆明开展东西部劳务协作对接工作。

在座谈会上，昆明市劳动就业服务局局长万正文介绍了昆明农村劳动力转移就业情况；南京市劳动就业服务管理中心主任周正国介绍了南京市就业需求和企业用工情况，参会的昆明市各县区、南京市各区做交流发言，重点围绕如何实现人岗匹配、就业信息精准有效、转移劳动力稳定就业等方面进行了深入的探讨与交流。座谈会现场，区人社局分别与东川区、寻甸县、宜良县、禄劝县、石林县、嵩明县签订劳务合作协议书。

随后，区人社局对接合作单位，实地走访寻甸县就业局、嵩明县牛栏江镇，现场解答务工人员对于就业岗位、薪资报酬、饮食住房、子女教育等问题的疑虑，并向其推送华玻光电、中比新能源、冠盛汽配、海太欧林等企业优质就业岗位670余个。在云南劳务工作站，双方就招聘信息共享、组织参加专场招聘会等做了详细交流洽谈。

此次劳务对接活动，让两地同向发力，促进供需精准对接，为接下来劳务输出搭建“绿色通道”。下一

步，区人社局积极拓建云南劳务引进基地，建立长效交流合作机制，帮助企业缓解招工困难，为我区经济社会发展贡献人社力量。

溧水区召开规范劳务中介机构用工座谈会

为进一步规范全区劳务中介市场秩序，营造良好的用工环境，溧水区人社局日前召开规范劳务中介机构用工座谈会。区劳动保障监察大队、开发区社保中心及创维电器股份有限公司等7家用工单位、劳务中介参加本次座谈会。会上，企业代表就各单位的劳务派遣经营情况进行了介绍，并提出了当前遇到的一些问题困难。然后区劳动保障监察大队副队长羿国瑞详细解读了《劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》等相关法律文件，针对日常来访人员反映的克扣工资、超时加班等现象处理情况进行了解答，并建议各单位要依法加强劳动用工管理，妥善处理好劳资纠纷，保障劳动者合法权益。下一步，溧水区劳动保障监察大队将完善常态化监管机制，落实随机检查、定期抽查等制度，对用人单位存在的违法行为依法予以查处，确保全区劳务市场稳定有序。

(溧水区监察科 于静)

六合区人社局召开工伤专项普法座谈会

为深入宣传工伤保险等相关政策法规，促进企业健康发展，维护职工合法权益，六合区人社局日前召开专项普法座谈会，就《工伤保险条例》《工伤认定办法》及《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》等相关政策法规与13家规模以上企业人事

代表进行了深入座谈交流。

会前，向与会企业代表发放了《工伤保险条例、工伤认定办法(实用问题版)》。

会上，区人社局有关科室负责人详细解读了工伤保险条例具体条款内涵，并结合具体案例，讲解了职业病鉴定与工伤认定等相关问题；全面介绍了工伤保险业务经办、相关政策待遇、协议机构管理等情况，并就工伤待遇支付需要注意的事项进行了提醒；对企业规范用工、构建和谐劳动关系提出相关建议。同时，就一些企业关心的职工养老保险等相关政策问题，即时安排做了宣传解释。

在互动中，就参会企业提出的工伤保险参保缴费、工伤情形、工伤待遇水平等问题，进行了深入交流，提出了具体工作意见与建议。与会企业人事代表表示，通过座谈交流，进一步拓展了工伤保险等社保政策法规的内容知晓面，进一步增强了对相关政策法规的理解把握力，进一步提高了更好地维护企业和职工合法权益的能力。

此次普法座谈会旨在进一步普及《工伤保险条例》等政策法规，促进社会保障各项政策法规得到更加深入地贯彻落实，切实发挥好各项社会保障政策法规在促进企业健康发展、维护职工合法权益方面的重要保障作用。

鼓楼区政府副区长徐程调研人社工作

鼓楼区政府副区长徐程日前调研区人社局并召开座谈会，局班子成員、各科室(单位)负责人参加。徐

区长听取了人社局总体情况汇报，详细询问了当前重点及难点工作。徐区长表示，人社是最基本、最稳定的民生部门，涉及就业创业、社会保障、劳动权益维护和人事管理等方面，对民生保障始终发挥着不可替代的作用。徐区长强调，做好人社工作，一要找准定位，强化大局意识。要把人社工作放到国内国际大环境、大背景中思考谋划，结合区域发展、疫情防控、促进经济复苏等一系列要求，贴近全区中心、重点工作去推进。二要有为有位，强化发展意识。要积极争取和凝聚一切力量和资源，着力破解科室、单位发展难题，在大学生就业、困难群体帮扶、职业技能培训、人才招引、促进企业发展等方面主动作为，赢得工作主动权。三要全面提升，强化创新意识。要适应数字化发展方向，积极推进“智慧人社”服务，优化经办流程，实施一网通办，进一步提高工作效率，着力在便民、利民、惠民上下功夫。四要注重实效，强化问题导向。要加强工作思考，找准工作问题，寻求突破路径，进一步加强工作提炼总结，固化品牌，提升服务。五要树牢底线，强化安全意识。要加强风险点排查，着力防范政治风险，确保疫情防控、安全生产、资金兑付以及廉政安全。

用心用情精准精细

市人社局举办 2022 年老干部迎新春团拜会



祝离退休老同志新春愉快、阖家欢乐！

百尺竿头，更进一步；两个百年，接续奋斗！值此辞旧迎新之际，南京市人力资源和社会保障局1月21日上午举办2022年老干部迎新春团拜会。

党组书记、局长刘莅同志等局领导与老干部代表欢聚一堂，代表局党组第一时间送上节日慰问和新春祝福。局人事处、机关党委等处室的同志也一起参加了团拜活动。

会上刘莅局长向老干部们通报了2021年度全市人社工作情况及取得的成绩。还特别提到了，因疫情防控常态化的要求，所以会议严格落实疫情防控相关规定，只能邀请部分老干部代表参会，希望到会的老干部向未能参会的老干部们转达局党组的慰问和祝福。离退休支部江萍、陈建宁、方可道等老领导也分别做了热情洋溢的发言，对市人社局一年来取得的成绩表示祝贺，对局党组的关心和爱护表示衷心的感谢。

刘莅局长表示：刚刚过去的一年，面对复杂严峻的内外形势和疫情冲击，全市人社系统坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，创新实干、奋勇争先，“十四五”南京人社事业发展实现“开门红”。这些成绩的取得，离不开老领导、老干部们多年来辛勤付出打下的坚实基础，离不开老领导、老干部们对南京人社事业的持续关心、支持！

我们将继续用心用情精准服务，努力把老干部工作做得更有温度、更有特色，为老干部们老有所安、老有所乐、老有所为创造更好条件，希望全体离退休老干部一如既往为南京人社事业发展建言献策，贡献智慧力量。最后，刘莅局长代表局党组用“青山不老、夕阳更红、健康长寿、幸福长久”四句话向全体离退休老干部致以节日的问候并送上美好的祝福。



南京人社学会召开六届三次会长会议



2022年1月12日下午，学会召开了南京人力资源和社会保障学会六届三次会长会议。学会会长、副会长、秘书长、副秘书长、监事等同志参加了会议。会议由江萍会长主持。

会上，马连章秘书长作了学会2021年度工作汇报及财务情况汇报。2021年，南京人社学会在市社科联和市人社局的指导下，重点做好四个方面工作：一是要围绕人社工作，在发挥辅助职能部门工作上下功夫；二是要拓宽视野，在加强学术研讨交流工作上下功夫；三是要服务会员，在提高服务水平上下功夫；四是规范管理，在加强学会建设、功能性党组织建设工作上下功夫。会上，各位副会长和监事对学会2021工作给予了充分肯定，并对2022年学会工作提出了很好的建议。

江萍会长作了会议总结。她在肯定了2021年学会做出的成绩基础上对2022年工作提出了更高要求：强调要紧紧抓住调查研究主题工作，丰富和完善地方人力资源和社会保障成果转化运用；以现有品牌为抓手，提升学会工作的渗透力，结合机关“放、服、管改革”，全面铺开职业技能等级认定工作；进一步做好会员单位的服务工作，做好桥梁和沟通协调工作；加强学会建设，积极协调争取成立劳动争议处理专委会，职业能力培训评定专委会和人力资源服务专委会，为相关专业服务提供专业平台。



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

02

2022

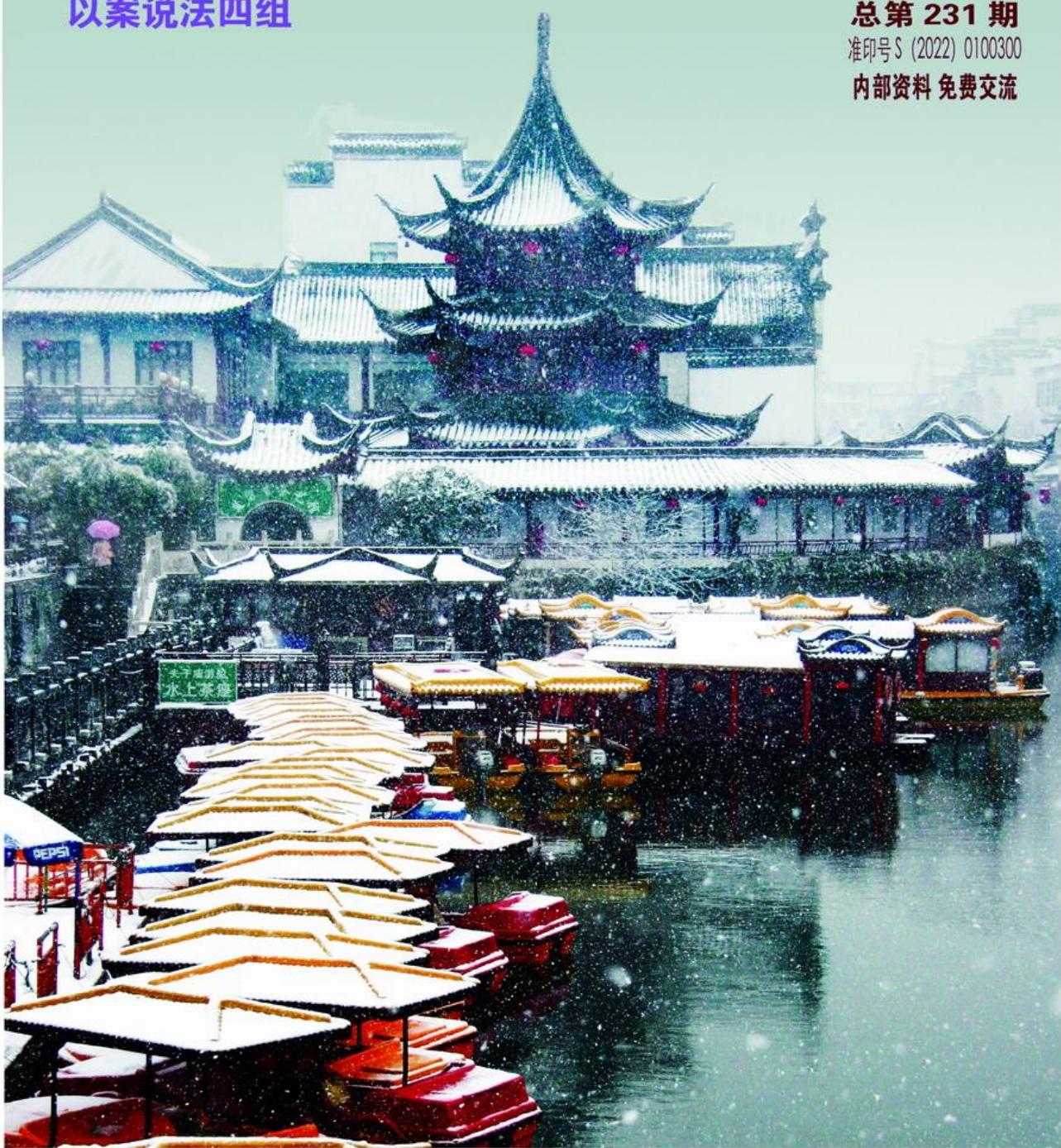
总第 231 期

准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

本市部分区人力资源和社会保障局局长访谈

以案说法四组



中共南京市人力资源和社会保障局代表大会顺利召开



2021年12月28日，中国共产党南京市人力资源和社会保障局代表大会在南京技师学院报告厅召开，选举产生新一届中国共产党南京市人力资源和社会保障局机关委员会和机关纪律检查委员会委员，会议由市人社局局长、党组书记冯冰同志主持。

大会在庄严的国歌声中拉开帷幕。机关党委专职副书记庞晶同志代表上届机关党委会作工作报告，回顾和总结了机关党委在过去四年的主要工作及成绩。

大会按照规定程序选举产生了中共南京市人力资源和社会保障局机关委员会和机关纪律检查委员会。局党组成员、副局长江涛同志代表新当选的机关党委委员作表态发言，表示将在上一届机关党委取得成绩的基础上，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻新时代党的建设总要求，拿好接力棒，一以贯之，继往开来。

局党组书记、局长刘莅同志出席会议并讲话，充分肯定了上一届机关党委、纪委班子四年来的成绩并表示诚挚慰问，要求新一届机关党委、纪委班子在新时期党建工作上，着力深化理论武装，在政治引领上实现新提升；加强基层组织建设，在固本强基上实现新提升；持之以恒正风肃纪，在从严治党上实现新提升；深化融合提质增效，在党建创新上实现新提升；强化党建组织领导，在自身建设上实现新提升。

市委市级机关工委副书记柏士勤同志全程参加会议并讲话，对市人社局机关党建工作给予充分肯定，并对当前和今后一个时期如何做好人社局机关党的工作提出四点建议：一是坚持政治引领，建设政治机关；二是强化党建业务融合，推动机关党建高质量发展；三是落实党建主体责任，树立大抓基层鲜明导向；四是突出全面过硬，在机关党务干部队伍自身建设上再上台阶。

大会闭幕后，召开了中共南京市人力资源和社会保障局机关委员会第一次全体会议和中共南京市人力资源和社会保障局机关纪律检查委员会第一次全体会议，选举产生了机关党委书记、副书记和机关纪委书记、副书记。

中国共产党南京市人力资源和社会保障局代表大会

