

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

07

2022

总第 236 期

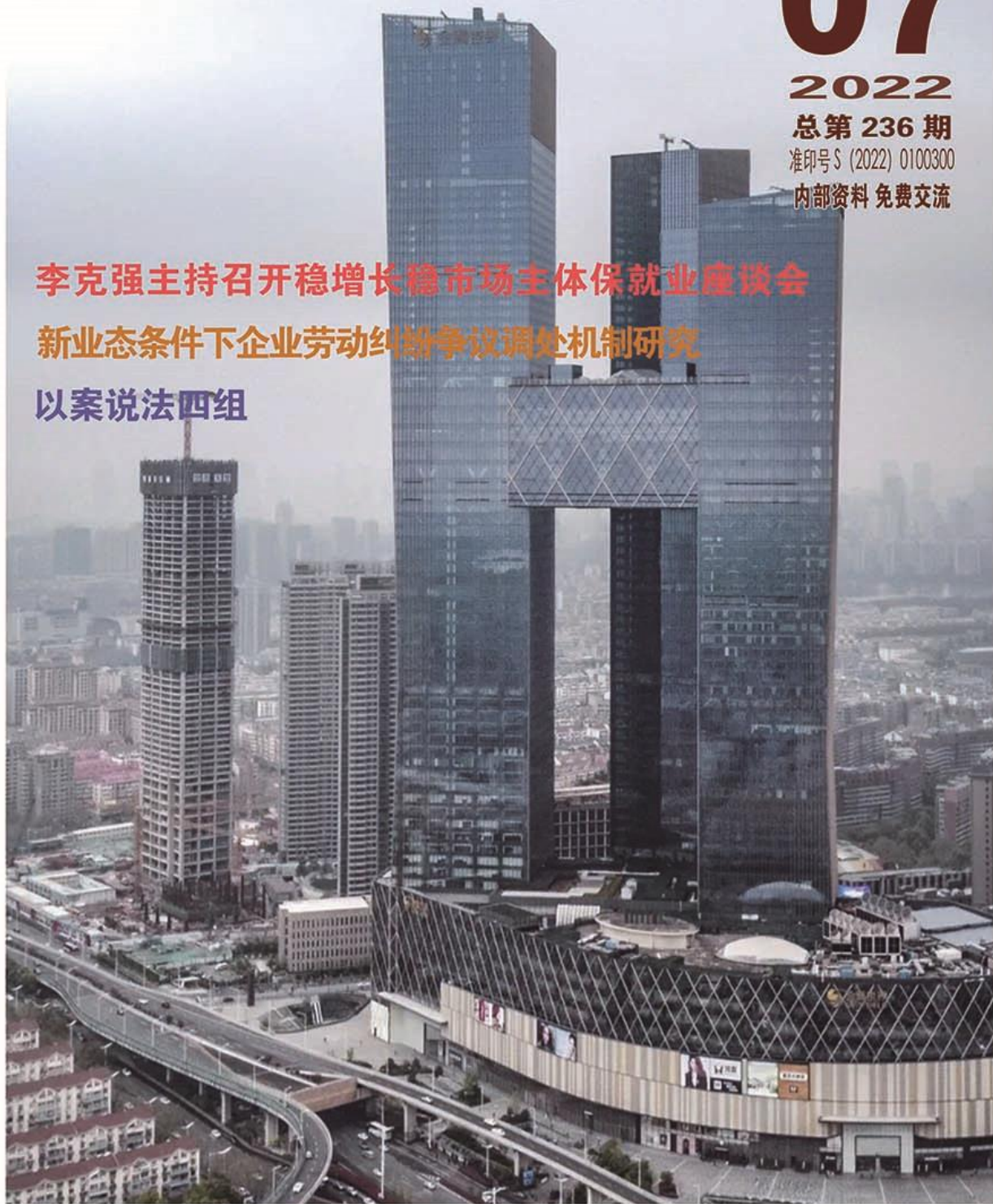
准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

李克强主持召开稳增长稳市场主体保就业座谈会

新业态条件下企业劳动纠纷争议调处机制研究

以案说法四组



“精准匹配 后续荐岗” 打造“招聘+” 引才服务 ——“宁聚英才 共赢未来” 创新产业人才网络互动专场招聘会启动



由市人社局主办、南京市人才服务中心承办、前程无忧协办的“宁聚英才 共赢未来”2022年创新产业人才网络互动专场招聘会正式启动。首场招聘会有网络通信与安全紫金山实验室等19家单位参加，提供72个岗位，需求220人，涉及计算机、通信、电子、工业自动化、电子商务、财会等相关专业。招聘会创新采取“线上云聘会+单位集中远程面试”的举办形式，组织单位在南京人才大厦二楼集中，与候选人开展线上面试；并同步在江苏省智慧就业云平台和招聘会网站发布岗位，岗位在招聘会结束后将持续在线，为有需求的求职者提供线上投递入口。“宁聚英才 共赢未来”系列招聘会全年预计举办10场，针对“2+2+2+X”中的创新型产业体系人才需求设置专场。为提高人才与岗位信息对接的精准度，近期，市人社局通过采集在宁高校应届毕业生就业意向，借助大数据平台精准匹配，已向在宁高校毕业生推送了近20000个招聘岗位信息，形成了人社助力、政企校互动的良好氛围。下一步，市人才中心还将举办多项专场招聘会，主动承接“2+2+2+X”创新型产业体系的引才需求，以招揽引进高素质人才驱动创新产业集群培育壮大，推动“强富美高”新南京建设不断提升创新首位度。（张玥）

宁聚英才 共赢未来

2022年创新产业人才网络互动专场招聘会

主办：南京市人力资源和社会保障局
承办：南京市人才服务中心
协办：前程无忧

面试区



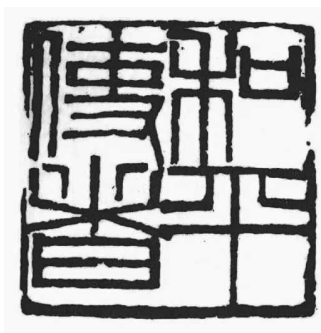


封面: 南京河西金鹰世界 - 马修摄影

封二: "精准匹配 后续荐岗" 打造 "招聘+" 引才服务

封三: 六合区社保中心统筹做好疫情防控和社保经办工作

封四: 江北新区举办 "家门口就业" 系列招聘活动



林莹孙篆刻
《和平使者》

南京人力资源社会保障

2022 年 07 月

本期关注

- 03 李克强主持召开稳增长稳市场主体保就业座谈会

区局风采

- 04 南京江北新区多措并举织牢社保保障网
05 高淳区退休申报业务实现“家门口”可办

交流研讨

- 06 新业态条件下企业劳动纠纷争议调处机制研究
12 新中国劳动力的变迁
13 溧水区域内职业学院毕业生就业见习情况简析

社会保障

- 16 “三位一体”不漏一人,南京市推进城乡居民养老保险待遇资格认证全覆盖
16 雨花台区人社局借“数”发力创新驱动高质量就业新篇章
17 局离退休干部第三党支部“喜迎二十大奋进新征程”主题党日活动圆满举行
17 溧水区退休人员社会化管理服务再出亮点
18 浦口区人社局在疫情防控战场书写党员冬训答卷
19 1800+ 岗位触网可及!

基层之声

- 20 南京建邺人力资源服务产业园获评省级产业园
20 雨花台区人社局以技赋能稳保就业促发展
20 第二届“赢在六合 创聚未来”青年大学生创业大赛线上宣讲铺设架金桥
21 六合区人社局全力服务保障企业用工
21 江宁区“8091”创新推进高质量就业

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第07期(总第236期)

内部资料 免费交流

主 办:

南京人力资源和社会保障学会

地 址:

南京市莫愁路丁家巷 34 号 4 楼

邮 编:

210005

电 话:

(025)86623806

传 真:

(025)86623972

网 址:

www.njhrss.gov.cn

电子信箱:

nj-laodong@163.com

准印证号:

S(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

创业故事

- 22 蔡传玉:让仓库更智能
23 马超:致力于数字经济在南京的落地发展
24 金鹤鹏:以创业带就业,助力双创升级
25 孙志明:我的连续创业之路

以案说法

- 26 人社部、最高法院联合发布 25 个典型案例(续三,第二批)
30 社保待遇补差不同于侵权责任
30 职工私下谈论工资 算严重违纪吗
31 批发市场劳动者的劳动关系应如何认定?

多彩生活

- 32 玄武区成贤诗社赞企业退休人员社会保障工作者作品专辑
(续)
33 打工诗歌选

你问我答

- 34 南京市特困行业阶段性缓缴社保费政策指南
35 12333 热点问答

短讯传真

- 36 市人才中心积极推进“宁聚”十项行动(等 12 则)

政策法规

- 39 关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知

李克强主持召开稳增长稳市场主体保就业座谈会

强调加快和加力实施宏观政策 着力稳市场主体以稳增长保就业保民生

5月18日,中共中央政治局常委、国务院总理李克强在云南主持召开座谈会,研究部署进一步稳增长稳市场主体保就业。

东、中、西部和东北地区12个省政府负责人参加座谈会,其中10个省经济总量居全国前十位。云南省委书记王宁、省长王予波发了言,辽宁省长李乐成、江苏省长许昆林、浙江省长王浩、安徽省长王清宪、福建省长赵龙、山东省长周乃翔、河南省长王凯、湖北省长王忠林、湖南省长毛伟明、广东省长王伟中、四川省长黄强视频发言。

李克强说,今年以来,在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,各方面贯彻党中央、国务院部署,为稳经济做了大量工作,成果来之不易。头两个月经济运行平稳,但受新一轮疫情、国际局势变化等超预期因素影响,3月份以来特别是4月份部分经济指标明显转弱,一些重点地区更为突出,物流不畅,部分行业和企业困难加剧,经济新的下行压力进一步加大。我们要坚定信心,看到我国仍有1.5亿多市场主体、有很强的韧性,当前物价总体平稳,我们一直坚持不搞大水漫灌,即使2020年疫情冲击最严重时也没超发货币,应对新挑战仍有政策空间。要正视困难、应对冲击,完整、准确、全面贯彻新发展理念,高效统筹疫情防控和经济社会发展,果断作为,加大宏观政策调节。已出台政策要尽快落实到位,中央经济工作会议和《政府工作报告》确定的政策上半年基本实施完毕;各地区各部门要增强紧迫感,挖掘政策潜力,看得准的新举措能用尽用,5月份能出尽

出,确保上半年和全年经济运行在合理区间,努力使经济较快回归正常轨道。

李克强说,要坚持用改革的办法解决前进中的困难,着力通过稳市场主体来稳增长保就业保基本民生,落实落细留抵退税减税等组合式纾困政策,让政策速享尽享。更加突出就业优先,着力支持市场主体稳岗,失业保险稳岗返还、留工补助、留工培训等政策要加大力度。引导金融机构对中小微企业和个体工商户贷款缓交利息。加大双创支持力度,强化高校毕业生就业创业服务,面向农民工扩大以工代赈。

李克强说,要继续做好稳经济各项重点工作。确保粮食稳产和能源稳定供应,夯实稳物价和保障发展的基础。在做好疫情防控的同时,进一步畅通大动脉和微循环,打通物流和产业上下游衔接堵点,维护产业链供应链稳定。推动国企提升核心竞争力,以有效举措增强民企发展壮大信心。支持平台经济、数字经济合法合规境内外上市融资,打造稳定透明、公平竞争、激励创新的制度规则和营商环境。城镇化是必然趋势,要稳地价稳房价,支持居民合理住房需求,保持房地产市场平稳健康发展。促进消费和有效投资,做好扩大开放、稳外贸稳外资工作。

李克强说,要发挥中央和地方两个积极性。各地在稳市场主体保就业上有很多办法可用,要创造性工作。各部门要支持帮助地方解决困难和问题,形成稳经济合力。

南京江北新区多措并举织牢社保保障网

王云松 王国雷 / 文

习近平总书记强调指出,要在推动社会保障事业高质量发展上持续用力,织密社会保障安全网,为人民生活安康托底。南京江北新区社保中心以学习习近平总书记的重要讲话为契机,坚持以人民为中心的发展思想,将惠民生与促发展紧密结合,有力推进新区社保工作全面发展,让百姓享有更高质量的民生保障。

利用“社保大课堂”讲好关心百姓的事

社会保险是社会保障体系的核心部分,也是民生保障的底线和基石。为进一步提升群众对社保政策的知晓率和业务经办整体服务质量,江北新区社保中心突出党建引领作用,打造“暖心社保”品牌,开通“社保大课堂”讲关心百姓的事,全面提升群众获得感。

据悉,新区社保中心利用周末或关门结算的时间常态化开展,以共建促党建“社保大课堂”活动,活动内容主要针对社会保险政策法规和参保经办注意事项,“社保红马甲”志愿者走进企业、走进社区、走进工地,为务工者、大学生,想参保的群众,现场讲解、互动答疑、赠送宣传手册等多种形式推送“政策”方便群众,这种“家门口课堂”深受群众好评。参加听课人员纷纷表示听这样的课很有必要!

截至四月,新区社保中心共举办第3期政策宣讲活动,吸引近2800群众到场聆听。据了解,该中心还推出“社保贴心服务”抖音、微视频政策宣讲“掌上”服务平台。内容涉及自由业者如何补缴保险费用、异地就医怎么办、社保转移接续等10余项业务讲解,凡在该中心办理相关业务的参保人员,只需打开微信动动手指轻点关注,便可轻松了解相关政策,这种线上线下并机“联播”的惠民举措,让社保服务信息像“网购”一样走进群众生活。

全功能版块设置打通服务群众“最后一公里”兜准底的核心是精确、精准、精细夯实社保底盘。新区化工企业劳资人员小张是服务大厅的常客,“原来办理合同备案、新员工参保、解除劳动关系员工的停保业务,需要到多个部门条口,手续繁杂,有时赶上人多需要等半天才能办完,现在服务大厅,只要进厅什么情况、类别均能处理,太方便了。”小张说道。

为提高经办窗口的办事效率,增设办事种类,提高办事速度,优化办事流程,今年3月,在丽景路服务大厅进行功能模块调整,设置社保通办专区、医保通办专区和自助服务体验区、就业服务专区和社保转接专区,将人社、医保全类别多业务集聚,进入大厅真正实现一窗式受理一站式服务,全链条、全业务场景,各保障险种,各就业创业服务在这里均有设置,并且基本实现线上聚流量,线下提质量,提升服务品质,取得一定效果,受到群众的一致称赞。

智慧人社提档升级将服务送到百姓客户端

社会保障是社会经济发展的压舱石、减震器、安全网。“你好,这里是江北新区社保中心,请问你叫什么名字,你现在居住在哪里,请拿出你的身份证对准镜头,你---,谢谢你配合”,随着经办员小戴清脆的对答声,记者发现她正在与居住在美国的张先生(企业退休人员)进行视频信息认证。

据悉,凡在江北新区享受城乡居民养老保险待遇、被征地人员待遇、1-4级工伤津贴、供养亲属定期救济费等社会保险待遇人员,均可采取数据比对方式进行认证,当事人无需再去经办点办理认证手续,据群众反映“互联网+认证”着实省了他们不少事。

践行宗旨不忘人社本色,科技创新立足社保为民。新区社保中心突破传统服务流程,搭建综合

高淳区退休申报业务实现“家门口”可办

杨贤东 孔慧 / 文

“想不到退休申报业务,现在在家门口就可以办理了。”家住高淳淳溪街道花奔村,今年3月到龄退休的王阿姨在办理完相关手续后高兴地说。让王阿姨感到高兴的事,是高淳区人社局深入推进“放管服”改革,创新工作思路,延伸和丰富服务触角,让群众在“家门口”可办理退休申请社保事项。此项措施的实施,切实提升了群众“好办事、快办事”的获得感和体验度。

充分调研 服务前移

以往灵活就业人员只能在区级经办大厅办理退休业务,常常因政策不清、材料准备不齐等因素导致来回跑和等候时间长,影响了办事效率和满意度。高淳区进行充分调研,在前期实现灵活就业人员参(停)保等高频业务有序下沉的基础上,又将灵活就业人员退休申报业务下沉至社区(村),让群众在“家门口”就可享受便捷、优质的一站式社保经办服务。

联动互通 闭环管理

构筑“主动预约、有效分流”的服务理念,区级业务部门提前筛选到龄退休人员名单下发至各镇(街道),各镇(街道)根据名单分流给各社区,社区工作人员主动致电提醒相关人员,帮忙预约办理时间,并告知对方业务所需材料。灵活就业人员只需去社区申报一次,后续的受理、审批、计算、待遇核定表发放都通过区镇村联动流转,形成了规范、流畅、便捷的闭环管理模式。

强化培训 形成合力

为确保该项便民业务的扎实落地,区级业务部门工作人员制定计划,分批次主动上门,对区内各镇(街道)人社所经办人员进行集中培训,内容涵盖政策解读、办理流程、申报材料、上机操作、现场答疑等。同时,以“业务四训到村居”活动的巩固深化为抓手,安排基层相关工作人员到区级大厅进行前台跟岗学习。通过多管齐下,规范业务流程,强化政策掌握和熟练运用程度。

试点先行 有序推进

高淳区自3月1日起,首先在淳溪、古柏两个街道开展试点,有序推进退休申报业务下沉至社区(村)。在试点成熟的基础上,自5月1日起,已在其它6个镇街全面铺开,实现了此项业务的全覆盖。截至目前,全区8个镇街的140个社区(村)已为236名符合条件的参保人员成功办理了退休申报业务,受到了他们的点赞和认可。

立足新时代,奋进新征程。高淳区将聚焦群众的急难愁盼,持续推动社保业务“就近办、随时办”,努力建成纵向一体、衔接顺畅、业务精湛的区、镇(街道)、社区(村)一体化经办服务新格局,为人社事业的高质量发展不断注入新动能。

(作者单位:高淳社保中心)人

式服务平台,扩大“预约服务”、“远程服务”范围,扩大“社保微客服”品牌效应,灵活运用政府门户网站、微博微信、QQ、抖音等新媒体开展微业务办理,让群众少跑腿,让数据多跑路,将服务送到老百姓

的客户端。后期,新区社保还将引入职能“云”服务,开通网上“云”座席为新区百姓提供7×24小时服务热线,进一步落实民生社保兜底保障解决群众烦心事。人

新业态条件下企业劳动纠纷争议 调处机制研究

南京市人力资源和社会保障局
南京市企业联合会

优化劳动争议调处机制,提升劳动关系和谐度,是社会治理体系和社会治理能力现代化的内在要求。突发性新冠疫情、监管新政及企业管理不善等多重不确定性因素容易对各行各业用人用工的正常秩序产生影响,劳动关系争议和问题增多,在特定条件下甚至可能会激化矛盾、引发冲突。尤其是随着科学技术与产业发展的融合速度加快,催生了新业态、新模式、新产业、新经济等新生生产力,在市场经济深入发展和突发性新冠肺炎疫情、逆全球化等外部不确定性因素叠加影响下,劳动争议逐渐呈现出前所未有的新型化、多样性和复杂性,对现行的劳动争议调处模式提出新挑战。当前,在统筹做好疫情防控和经济社会发展并进的方针指导下,聚焦优化新业态领域劳动争议调处的体制机制,降低用人单位和从业者之间劳动关系潜在矛盾风险,塑造规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系格局,具有十分重要意义。

一、研究背景与意义

(一)概念界定

1. 新业态

国家统计局在《新产业新业态新商业模式统计监测制度(试行)》中,对“新业态”作如下定义:新业态是顺应多元化、多样化、个性化的产品或服务需求,依托技术创新和应用,从现有产业和领域中衍生叠加出的新环节、新链条和新活动形式。具体表现为:一是以互联网为技术基础开展商业活动的“互联网+企业”,如网约车、众包、众创平台、共享单车等;二是“产品+服务创新”,即

经营服务创新、产品创新,如创客基地、车库咖啡、网络订单配送服务等;三是“服务+扩展”,即定制化、快捷化、灵活化服务,如定制服饰、定制课堂等。

MBA智库百科中“新业态”概念定义为:“基于不同产业间的组合、企业内部价值链和外部产业链环节的分化、融合、行业跨界整合以及嫁接信息及互联网技术所形成的新型企业、商业乃至产业的组织形态”。

本课题所涉及的“新业态”,主要是指以互联网为平台、以信息技术为支撑,在不同产业、相同产业或产业内部与外部之间自由分化与融合所形成的新型企业或产业。新业态主要具有以下特点:共享、个性、大众。共享即生产资料及生活资料实现相互分享,达到资源利用效益最大化,如共享教育、共享出行、共享平台等;个性即产业细化、专业化、精准化,如定制教育、网约汽车等;大众则是指不同文化背景、经济背景等层次的人皆可参与其中。本课题主要选择以网约车、网络直播、外卖骑手、代驾员、快递员和网络营销员等新业态灵活就业人员为研究对象深入开展劳动人事纠纷、矛盾和争议的调处机制研究。

2. 不完全符合确立劳动关系情形

《劳动法》认定劳动关系需满足三个条件: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。随着“互联网+”与实体经济深度融合,新业态应运

而生,从事新业态工作的灵活就业劳动者与雇主之间形成的劳动关系不同于传统意义上的劳动关系,今年7月,人力资源社会保障部等八部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》第二条,将其界定为不完全符合确立劳动关系情形。并明确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,指导企业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。这是首次将新业态下形成的劳动关系纳入劳动保障权益范围,为下一步进入法律层面打下基础。

(二)研究意义

数字经济时代,“互联网+”作为一种全新的经济形态,通过互联网实现对社会生产要素的全新配置、优化及共享。新经济催生了新业态,滴滴司机、外卖师傅、快递员通过互联网平台与千家万户建立了连接。目前,全国快递小哥、外卖骑手、网约车司机等涉及约2亿灵活就业劳动者撑起零工经济新业态。新经济在改变传统经济产业结构,推动产业升级、扩大就业市场、助力疫情防控的同时,也给劳动用工及管理带来了深刻变革,新业态从业人员的劳动权益保障问题日益受到关注。

一是新业态从业人员的劳动权益保障需要政府加强宏观指导和管理。新业态从业人员的劳动基准保障和安全保障问题较为突出,已成为各大城市政府关注领域。目前,用工平台或企业直接与从业人员签订劳动合同或通过劳务派遣方式签订劳务派遣合同的不足一半,用工平台或公司通过与从业人员签订合作协议、承揽协议、服务协议等排除劳动关系的案件超过三分之一,用工企业为从业人员依法缴纳社会保险不足十分之一。现有政策法规还不能解决这些突出问题,南京政府相关部门如何通过制定政策,从宏观层面上对新业态就业进行规范和引导,对保障新业态就业人员劳动保障和安全保障具有重要意义。

二是新业态用工关系到城市居民民生问题需政府重点关注。2020年新冠肺炎疫情催生“云经济”热潮,加之互联网经济自身迅速发展,新业态用工引发的劳动争议案件在短期内呈爆发式增长态势。相关劳动争议案件主要集中在网约车、快递物流、外卖送餐、网络直播、家政服务、互联网金融等多个行业,上述行业大多为服务行业,与居民的日

常生活息息相关。南京是长三角特大城市,未来人口超过1000万,城市居民生活越来越离不开新业态从业人员所从事的服务行业,南京政府作为城市管理者,如何通过关注这些领域,保障新业态健康可持续发展,对城市民生保障具有重要意义。

三是新业态给劳动争议处理带来新挑战。疫情以来,中央提出了“六稳”和“六保”重要举措,一方面要稳定经济增长,一方面要扩大就业面,而新经济催生下的新业态为城市扩大就业面提供了新渠道。新业态具有企业用工模式多样化、工作机会和用工管理网络化、准入和退出机制灵活、人员流动性强等特点。随着新业态用工量激增,新业态企业的劳动争议涉及工伤待遇的案件占比较高,劳动争议处理结果各地差异较大,给司法和仲裁实践带来挑战。南京市相关部门如何通过探索多元解决新业态企业的劳动争议,对城市稳定,经济健康发展具有重要意义。

二、新业态领域劳动争议及其调处的现状和困难

近年来,随着科技的发展,尤其是疫情的影响,以平台经济、共享经济为代表的新业态,催生了大量的新就业。国家信息中心分享经济研究中心发布的《中国共享经济发展报告(2020)》显示,全国共享经济参与者人数约8亿人,其中,快递员、外卖员、网约车司机等提供服务者人数约7800万人;仅2019年,以新就业形态出现的平台企业员工就达到623万人、同比增长4.2%,平台带动的就业人数约7800万人、同比增长4%。

表1 新业态下劳动关系的新变化

主体	新变化	主要特征
劳动者	新的就业模式	用户和员工共同生产产品和服务,用户和员工共同创造价值
企业	新的用工模式	企业和员工“合作共赢”
政府	新的治理目标	新型劳动关系协调机制,多部门联合监管
劳动力市场	新的均衡	更加灵活精准的劳动力资源配置;更加灵活多样的就业方式
劳资合作方式	新的契约模式	“互联网”+平台拓展了劳资合作的方式

在南京,政府积极支持新业态模式创新,推动平台经济、众包经济、分享经济等创新发展,带动一大批新生代劳动者投身快递、外卖、网约车服务、家庭服务和网络

营销服务等现代服务新业态,弹性就业、零工经济、在线工作、共享用工等新型用工方式大量涌现。以快递行业为例,根据南京市快递行业协会的统计数据,目前协会所属邮政、顺丰、申通等 60 多家快递企业的从业人员超过了 3.2 万人。和传统业态相比,新业态从业人员的需求更加多元化,也对新业态用工管理、职业教育培训、劳动权益维护提出挑战。特别是受宏观经济环境变化、新技术新业态新模式发展等多重因素影响,劳动人事争议案件频发,而劳动关系复杂化、争议主体多元化、法律诉求多样化也导致争议处理难度不断增大。

(一)新业态“用工-就业”模式及劳动争议案件的特点

以“互联网+”为代表的新业态给企业管理模式和用工模式带来根本性的转变,在“用工-就业”模式方面呈现出许多新的特点,主要表现为:用人单位的指挥命令减弱,劳动时间、劳动场所的约束性下降,劳动者的独立性、创造性增加,远程劳动、外包劳动、委托劳动、共享劳动、多重身份劳动等灵活就业形态不断发展。

在用工极度灵活、高度自主化、混合契约的新业态面前,劳动关系的从属性判断标准受到了很大考验,也对劳动争议司法实践提出了巨大的挑战。目前,涉及网约车驾驶员、互联网零售的快递员、互联网物流的配送人员、网络主播等互联网平台用工、共享用工等新类型案件逐步增多,甚至成为热点问题。相较传统用工模式,“网约工”与用人单位之间的用工关系日趋多元复杂,用工形态界限模糊,难以用传统的劳动关系法律特征来审查认定双方是否存在劳动关系,而现有的法律规定对该新类型案件缺乏明确具体的处理意见。随着经济新业态、新模式的不断迭代,新型劳动争议案件还将不断涌现。

与传统劳动争议案件相比可以发现,新业态“用工-就业”引发的劳动争议案件具有如下特点:(1)宏观调控政策影响突出,纠纷分布行业特征明显,“抱团取暖”的群体诉讼较为常见。(2)案件争议焦点相对集中,主体之间法律关系复杂多样,法律关系性质亟需厘清。(3)任务分配方式、薪酬制度、管理规范等用工模式更具灵活性,传统劳动争议面临新课题。(4)企业用工规范性有待提升,从业人员基本权利保障需加强,用工主体的责任性质需明确。(5)证据电子化趋势明显,证据审查和认定成为审判实践新课题和新挑战。实践也发现,用工企业

与从业人员之间法律关系的性质往往成为案件的核心争议焦点和仲裁、审理的难点。据北京三中院披露的数据:从业人员要求确认劳动关系的案件数量最多,占比一半以上。同时,新业态从业人员的劳动基准保障和安全保障问题较为突出:用工平台或企业直接与从业人员签订劳动合同或通过劳务派遣方式签订劳务派遣合同的不足一半;用工平台或公司通过与从业人员签订合作协议、承包协议、服务协议等排除劳动关系的案件超过三分之一;用工企业为从业人员依法缴纳社会保险不足十分之一。同时,值得注意的是,受疫情和宏观经济环境影响,特定时期这类劳动争议案件还会在短期内呈现爆发式增长的态势。

(二)南京新业态领域劳动人事争议案件发展态势

近年来,南京的劳动人事争议案件呈现持续高位运转的态势:近五年全市基层法院新收劳动人事争议案件均在 8400 件以上。据统计,2016 年至 2020 年全市基层法院共新收劳动人事争议案件 52281 件,比前五年 35462 件(2011-2015 年)增长 47.43%。

其中,2020 年,受疫情冲击和外部不确定性增多等多重因素叠加影响,劳动关系领域矛盾问题明显增多。1-9 月全市劳动保障监察立案 6044 件,同比上升 44.9%;劳动人事争议仲裁、调解机构受理案件 26797 件,同比上升 8.76%。全市 13 家基层法院共新收劳动人事争议一审 8482 件,旧存 1941 件,审结 9080 件,其中 4607 件案件以调解撤诉方式结案,调解撤诉率高达 50.74%。市法院受理劳动人事争议二审案件 1644 件,结案 1490 件;新收申请撤销劳动人事争议仲裁裁决案件 311 件,审结 301 件。

实践中也发现,一些新业态企业为规避劳动关系监管,常常利用关联企业,通过混同用工、交叉轮换用工、委派等方式,混淆用工主体,互相推诿,对劳动者维权造成了实际困难,由此产生的用工争议频发。因关联企业的用工形式复杂,劳动者自身很难分清主体,取证困难,一旦发生矛盾纠纷,给仲裁和审判都带来劳动关系认定带来障碍。

(三)南京调处新业态领域劳动人事争议的主要举措

党的十九届四中全会提出:要加强和创新社会治理,完善党委领导、政府负责、民主协商、社会协同、公众参与、法治保障、科技支撑的社会治理体系,构建基层社

会治理新格局。这标志着多元化纠纷解决机制改革步入了新阶段,而劳动争议多元化解机制是深化多元化纠纷解决机制改革的有机组成部分,是落实中央改革部署的细化和延伸。

南京自 2013 年起,就开展劳动关系“和谐筑网行动”,截至目前已逐步形成覆盖社会、遍布单位、服务全体劳动者的“三纵三横”劳动争议调解网络体系,每年接处劳动纠纷 4 万多起,积累了丰富的劳动争议专业化调解工作经验。作为南京特色,在 2018 年 8 月 10 日召开的“新时代枫桥经验在南京的创新实践发展论坛”上作经验介绍,国家人社部官方微信公众号予以了重点推介。一些区开展了对劳动人事争议进行联合调处的探索,如建邺区仲裁院与区法院联合成立区“劳动人事争议联合调处工作室”,法院定期安排人员到仲裁院办公,便于统一调裁审原则、范围、程序及工作职责;江宁区在省内首创融法律咨询和援助、人民调解、行政调解、仲裁、诉讼“五位一体”的调解工作新模式,等等。

2020 年,在南京市委政法委的领导下,市人社局、市司法局、市总工会等部门加强工作联动,落实《关于推进全市劳动人事争议联合调处中心建设的实施意见(试行)》(宁人社〔2020〕138 号),逐步构建体现时代要求、彰显南京特色、符合各方期待的劳动人事争议联合处理有效机制,主动融入社会矛盾治理综合体系的大格局,有效促进劳动人事争议多元化解。依托市、区劳动人事争议仲裁机构工作平台,推动各区设立劳动人事争议联合调处中心,计划于 2021 年底实现在大部分区建成。

该中心整合市人社局、市委政法委、市中院、市司法局、市总工会等多方力量,各部门派员在调处中心集中办公,提供咨询、指引、受理、调解、仲裁、诉讼、援助等“一站式”服务。中心以人力资源社会保障部开发建设的“互联网+调解”服务平台,作为联合调处实体业务工作平台。各方聘任调解员纳入平台统一管理,案件统一分配,业务在线操作。目前,正继续整合资源,以联合调处中心为核心,以社区街道为基础,建立覆盖全区的劳动纠纷化解网络,对可能出现矛盾纠纷的区域、企业进行信息收集、分析,针对性提出化解预案,必要时派员主动上门给予指导,实现矛盾纠纷早发现、早控制、早化解。

在推动设置专门调处机构的同时,南京也十分重视机构人员的业务素质与能力提升,分别于 2017 年 8 月、2019 年 4 月和 2021 年 5 月,举办了三届“全市劳

动人事争议仲裁员和调解员岗位业务技能竞赛”,既考察岗位人员的法律专业理论水平,也考验其分析问题、解决问题能力。

在制度建设方面,2021 年 4 月,南京市人社局会同市场监管、公安、司法部门,在全省率先出台实施《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见(试行)》,对餐饮网约配送员劳动用工予以规范指导,填补了餐饮网约配送员群体劳动关系和社会保障等领域的政策空白。《意见》明确,用人单位应当与“专送骑手”(包括全日制骑手、劳务派遣骑手、非全日制骑手)订立书面或口头形式的劳动合同。用人单位应当为建立劳动关系的“外卖骑手”依法参加社会保险,双方协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项。“非全日制骑手”可以按规定以灵活就业人员身份依法参加社会保险。《意见》还鼓励用人单位为“外卖骑手”投保商业保险,加大职业伤害风险防范力度。

总体来看,南京在调处新业态下劳动人事争议进行了积极有益的探索和实践,但由于新业态领域劳动关系是近年来的新生事物,而既有的法律如《劳动法》等对其缺乏明确的界定,出现争议时,处于弱势地位的劳动者的权益往往无法得到充分的保障,而地方各级劳动仲裁机构和法院对缺乏统一的法律规范而感到棘手,对争议产生背后所存在的制度漏洞和失范行为的处置,不可避免地产生较大的自由裁量空间,容易引发次生问题和网络舆情。南京近年来新业态领域劳动争议案件频发,对跨区域、跨部门、跨行业协同治理提出了更高的要求,如何加强政府与平台企业之间的数据共享、完善应急处置机制、加强平台算法监管、推动平台积极履行社会责任等,都是摆在包括南京在内的各级政府面临的困难和挑战。

三、新业态领域劳动争议调处存在的问题

目前,我市劳动关系总体保持和谐稳定,劳动争议调解仲裁案件处理的质效显著提升。“十三五”时期,我市劳动争议仲裁调解成功率达到 88%,劳动争议仲裁案件结案率达到 100%。

信息技术与产业发展深度融合,催生了网络主播、外卖骑手等新就业岗位并呈井喷式发展,成为拉动区域经济的新的增长点。受新冠肺炎疫情等突发性公共卫生事件和其他不确定性因素的叠加影响,灵活就业劳动者与新业态企业雇主之间的劳动争议呈现新特征。根据市

人社局提供的代表性强、饱和度高的劳动关系争议案例,结合课题组通过中国知网、互联网等多种途径获取的新业态下劳动关系争议案例和理论知识,以及课题组成员参加全市“金牌劳动争议调解组织”检查验收工作获取的、珍贵的第一手资料进行综合、客观、深入分析,课题组认为近年来,南京市在新业态新经济新产业新模式等蓬勃发展背景下产生的新业态企业雇主与雇员之间的劳动关系纠纷、矛盾和争议,主要涉及工资补偿、工伤待遇、休息时间等方面,其劳动争议调处面临的问题突出表现为以下三个方面。

(一)劳动关系治理频现市场失灵,新业态灵活就业者的劳动保障权益维护面临法律制度、社会保险和政府监管缺失窘境

新业态灵活就业人员的劳动保障权益维护面临劳动法律制度缺失或不完善。《劳动合同法》为处理解决新业态劳动关系纠纷案件中提供了法律依据,但新型业态的产生使劳动用工模式也发生了改变,无论是雇佣方式、管理模式还是劳动报酬的支付方式等都区别于传统用工模式。目前我国现行法律法规中,2016年颁布的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》是唯一一项关于新业态行业的法律法规,但是此暂行办法立法层次低,覆盖范围小,法律权威性有限,只能针对网约车行业的经营管理提供一定依据。没有与新业态灵活就业相匹配的法律保障,新业态灵活从业人员与平台企业之间的劳动关系案件审理难度加大。新业态用工模式使企业与劳动者之间的关系游走在劳动法律边缘,能否及时制定有效保护新业态灵活就业群体的劳动权益的法律制度,决定着新业态劳动关系能否走向正规道路。

无论是高职业风险的外卖员、快递员、网约车司机,还是职业风险较低的电商主播、网约家政等,都可以通过努力奋斗换来收入增加,但却无法通过努力换来社会保险。没有社会保险,就意味着可能会让一个人或一个家庭“因病致贫”、“因祸返贫”。如若不能快速建立起于新业态灵活就业相匹配的社会保险制度保护屏障,将会对新业态劳动力市场的发展产生不良影响。按照社会保险制度规定,劳动者参加社会保险要以与用人单位建立正式劳动合同关系为基础。为规避风险和降低成本,很多平台型企业都采取签订“劳务协议”等方式规避正式的劳动合同关系,再加上该行业本身较强的灵活性,多数平台与骑手用工关系较为模糊,社会保险在该行业中缺

乏制度实施的基础。一旦发生意外,除保险公司按规定予以赔付外,骑手难以获取法定劳动关系中的工伤保险待遇。新业态用工呈现非全日制用工、派遣关系、承揽关系等多样化形态,几乎无法享受职工社会保险制度。此外,虽然按照规定他们可以以灵活就业人员身份参保,但实践中灵活就业人员参保往往有城镇户籍限制。还有部分地区灵活就业人员只能参加养老和医疗保险,费用全部由个人缴纳,这对工伤事故高发的新业态从业群体而言并不是最合适的选择。这些因素最终导致这一群体社会保险的缺失。

由于针对新业态监管的法律规章制度尚不完善,政府开展监管也困难重重,既有劳动关系协调仲裁机制难以发挥作用。在劳动关系协调、调解、仲裁等过程中,由于新业态劳动者并不是都可以建立劳动关系,需要具体问题具体分析,绝大部分劳动者,比如网约车驾驶员、网约配送员等,可以建立劳动关系,但是比如货车司机、网络营销师、网络直播等,因为没有固定雇主,很难确定其劳动关系,对目前的调解、仲裁工作机制造成很大压力。亟待将“去劳动关系化”的新业态用工形式纳入劳动法律的调整范畴,用劳动法律规制这类用工形式,让这类用工形式回归劳动法律规制的轨道上。

(二)劳动争议调处的人才队伍建设、力量配备和治理能力提升存在短板

新业态劳动争议纠纷情况复杂、争议双方认识水平和思想修养层次不一、某些案子涉及的劳资双方矛盾尖锐,调解成功与否很大程度上取决于调解人员的综合能力。目前,我市各级调解组织的人才队伍建设、调解仲裁各环节的力量配备、调解和治理能力发挥已成为制约劳动争议调解功能有效发挥的重要因素。

一是劳动争议基层调解人员的职业化、专业化程度有待提高。目前,主要强调调解人员的政治素养,在资格认定和职业准入方面缺乏严格规范和要求,忽略了调解员的专业素养。由于调解组织的人员配备、职业资格审查和认定、定期考核和任期等缺少明确规定,导致目前调解组织的人员来源多样,调解人员的知识结构和政策水平参差不齐。我市仲裁人才队伍中具有法学专业的仅48人,占比为26.8%。

二是疫情也导致劳动纠纷案件出现“挤兑”,现有劳动调解和仲裁人员的编制配备,还不足以应对短时间内迅速增加的案件,机构应对突发事件的防范和应急处置

能力亟待提高。根据市人社局提供的《南京市仲裁机构建设情况分析报告》指出,我市各级仲裁机构共有 179 人,其中在编人员 104 人,占比 58.1%,编外人员 75 人,占比 41.9%。经调研发现,我市仲裁机构工作人员队伍建设存在以下问题:(1)从编制上看,各仲裁机构编制性质不统一,混编混岗现象依然存在,仲裁院编制被其他部门人员占用,编外人员占比较大,全市仲裁院工作人员中有 41.9% 是编外人员,因待遇较低人才流失较频繁。(2)案多人少矛盾加剧。受宏观经济环境影响及新冠肺炎疫情影响,劳动争议案件增多,仲裁院编制数不足,专职处理劳动争议人员严重不足,导致案多人少的矛盾日益突出。由于审限较短,加上目前案件案情越来越复杂,当事人之间利益冲突日益加剧,在目前所规定审限内审结的压力太大。(3)仲裁院硬件配备不足。用人单位不配合或者下落不明的情况增多,没有配备公车,导致送达应诉材料困难;没有类似法院的安检流程,存在安全隐患。(4)基层调解组织队伍稳定性不够。基层街道巡回庭虽已建立,但多数工作人员为兼职仲裁员,因基层任务多、经费补贴少、场地服装不够标准等因素造成基层调解仲裁工作人员流动性大、重视程度不够,基层组织调处劳动争议的优势并未充分发挥,无法满足当前劳动争议多发突发态势。亟需加强人员物资配备和创新工作方式方法,提高应急管理能力、提升劳动关系公共服务能力和基层调解仲裁工作效能,扎实推进劳动关系治理体系和治理能力建设。

三是因劳动争议调处的资金保障不足制约了人才引进和队伍建设,进而影响调裁诉工作效率。调研时发现,劳动争议仲裁机构存在不同行政区因综合发展水平、行政管理机制的不同,硬件设施建设和人才队伍建设存在区域差异性和特殊性。比武秦淮区劳动仲裁委员会的掣肘在于空间狭小制约了“调解室、仲裁室、巡回法庭”的数量和规模,宝塔桥社区调解委员会的调解员薪酬水平远低于其他街道或区级标准,据反映办案辅助人员比如文书岗位招不到人。我国《劳动争议仲裁组织规则》第十条规定,仲裁委员会的经费依法由财政予以保障。仲裁经费包括人员经费、公用经费、仲裁专项经费等,仲裁院可以通过政府购买服务等方式聘用记录人员、安保人员等办案辅助人员。我市存在的劳动争议调处资金保障不足问题应及时进行主客观原因综合分析,找出问题的痛点、堵点和难点,制定高效解决方案。

(三)劳动争议调处的衔接与联动机制有待进一步完善

一是劳动争议调处的内部衔接机制需进一步优化和完善。按照目前的工作流程和机制,先行劳动纠纷解决模式强调重复进行调解(注 1),而每次调解又分属不同主体和组织,相互独立,互不对接。仲裁庭裁决前,必须对案件进行先行调解,而不管该案件是否已经过调解组织调解。在诉讼判决前,法院对案件也是一调再调,也不管该案件是否在仲裁前或仲裁中已进行调解。细算一个劳动关系纠纷可能将经历 3 至 6 次调解,出现行政资源被重复消费并大量浪费。

二是劳动争议调处的跨界衔接机制需进一步优化。区域经济一体化加快进程、新业态劳动者跨区域流动性增强,南京已深入融入长三角区域、南京都市圈、宁镇扬同城化等区域合作网络背景下,需进一步加快南京都市圈劳动人事争议调裁工作深度对接、业务深度融合和人员深度交流,进一步建立健全劳动人事争议调裁联席会议工作机制,开展异地调研,落实合作项目,加强工作对接,进一步优化劳动人事争议化解协作机制,加强在文书送达、案件移送、异地协查、异地调解等调解仲裁业务领域的合作,强化重点区域内重大集体争议案件协同处置。

三是法院与仲裁机构的沟通与协调机制需进一步优化。劳动仲裁机构和人民法院是处理纠纷的两个完全没有隶属关系的机构,仲裁机构被认为具有“准司法性”,但它是隶属人社部门。两个处理纠纷的主体在业务上没有实质性联系,各自具有处理纠纷的独立性,在沟通上难免存在冲突。调研发现,巡回法庭和司法人员在我市劳动调解中心和仲裁院的设置尚未完全推广到位,区和街道的劳动争议机构尚未实现仲裁与诉讼的无缝对接,劳动争议的解决效率有待提升。

注 1: 劳动争议发生后,一般要经历这样四个阶段:首先,是当事人双方间的协商解决。其次,是在协商解决不成或者达成和解协议后不履行的情况下,各类调解组织的调解。第三,是在不愿调解、调解达不成协议或者达成调解协议后不履行的情况下,向劳动争议仲裁委员会提起的仲裁。最后,才是对仲裁裁决不服向法院提起诉讼。在第三阶段,仲裁庭作出裁决前,应当先行调解。在第四阶段,法院根据当事人自愿原则,在事实清楚的基础上,分清是非,进行调解。

(未完待续) ●

新时期劳动力的变迁

九边 / 文

1 改革开放前后

改革开放前,农民在村里种地,工人在城里上班,每个人在自己的岗位一干就是一辈子。

查了下国家统计局的数据,1978年的时候,我国有0.69亿人在工业领域,0.49亿在服务业(供销社什么的),剩下的人在农业,整体而言,当时还是个农业国。

那时候的工人地位是很高的,当时的厂子跟现在不一样,厂里的人几乎不用考虑倒闭的问题,厂子里有幼儿园有小学,有医院,有运动场,大部分人娶妻生子都在厂子里,厂子就是一个人的一生。

这种模式在改开前后,受到了多重冲击。

首先是几百万上山下乡的知识青年返城,这些人回城后,自然没有那么多岗位供应,于是只能是自谋出路。

他们应该是我国改开后第一批“灵活就业”的人。有些人过上了偷鸡摸狗的生活,还有一部分顺应当时的政策空隙,开始搞起来个体经营,中国初代市场经济和返城知青强相关。

后来著名的“傻子”年广久,靠卖瓜子变成了百万富翁,那可是80年代初,当时的人眼里,这个财富规模,跟现在大家看马云差不多,甚至引发了全社会的讨论,最终甚至由邓公给定了调。

由于当时的人消费需求被压抑的太厉害,所以各种小饭店、衣服店、副食店兴起后,大家都争相购买,这些从业者赚得太多,以至于比铁饭碗的那些人赚得太多,社会上也各种声音很大,“造原子弹的不如卖茶叶蛋的”,其实也不一定是真的原子弹研发人员不如卖茶叶蛋,他们说的是“铁饭碗”跟市场化的工资没法比。

这种形势激发越来越多体制内的人也寻求创新和突破,有的离开体制,去独立创业,有的在体制内寻求突破。

大家看过电视剧《大江大河》没,那里边三个男主角,讲的就是三类强人,在国企、乡镇集体企业(中国现在大部分企业都是从乡镇企业过来的)、个体户这三个领域,奋发图强,各自突破的故事。这些事构成了改开初

期我国混乱而生机勃勃的社会生态。

一些人视野比较广,跑去香港拉项目,香港那时还是以制造业为主,考虑到香港人工成本比内地高,香港企业也考虑能在一河之隔的深圳搞个工业区,到时候给香港做代工,后来这种模式扩散成了中国制造业的雏形。

由于代工业务蓬勃发展,需要大量的人力,1992年国家放开了农民流动,大量农民离开家乡去沿海务工。

这些农民工当时去沿海务工比在老家务农收入高好几倍,所以自发地形成了一种类似“潮汐”的社会涌动,每年过正月十五,农民们浩浩荡荡地赶往东南沿海,等到过完元旦,又陆续开始返乡,以至于现在大城市里过了元旦就没人干活了,得等正月十五之后。

随着老百姓收入上升,大家对房子也有了要求,于是国家开始大规模翻新城市,房地产也开始上马。

一直到2013年,全国都是个大工地,都在忙三件事,一是修工厂搞生产,二是搞基建,三是盖房子。那时候大家找工作,主要是去工厂当工人,或者去工地当工人,互联网行业刚起步,国内也没啥科技公司。

那段时间的中国城市,就是个工厂。当时最重要的两个词汇,就是“招商引资”和“工业园区”,从这两个词中也能窥见我们当时的样子。

懂了这件事,大家也就明白为啥工地人以前好好的,这两年突然开始频繁提桶跑路,因为以前我国也没啥别的工作,大学生毕业去工地稀松平常,大家都是工人,对比落差也不大。可这两年突然间好像在城里修空调都比他们在野地里赚的多,所以心态崩了。

那这些年发生了啥呢?

2 分水岭的2013年

“80后”应该有个明显的感受,中国好像突然间就变了。

如果仔细查看数据,就能发现这个年份应该是2013年,那2013年发生了啥呢?

服务业超过了工业和农业,成了国家经济的支柱,中国从以前的出口导向逐步转变为消费导向。中国从那一年开始,国家的发展动力从“工业化”转向了“城市化”。

但并非制造业的权重降低了,制造业在我国社会经济与民生中始终扮演着基石的作用。实际上,一方面,制造业很难在直接刺激内需上实现跃升式的效果,另一方面,在个体收入上,尽管网上一些人对“工业”和“制造业”

无限推崇,不过一个不争的事实是,你在工业领域做,除非你是厂长,否则很难赚到钱。

不止中国这样,全世界都这样。很多人喜欢用德国举例,首先德国的工人收入并没有网上说的那么高,哪怕是工人也希望自己的孩子将来去做软件或者金融。

另一方面德国工人已经非常少了,他们把不赚钱的产业全转移到了中国和东欧,只剩下了一些高收益的产业。据德国联邦统计局统计,截至2019年底,德国就业人数4530万,同比增长0.6%。其中,农业就业人数60.6万,制造业就业人数114.5万,服务业人数336.7万。

看到了吧,工人数量一百来万,服务业是工人的三十倍,三千多万人。

工业往往是个基础,大国没这玩意不行,但是海量的老百姓想靠这个赚高工资,是一件很难的事情。

那靠啥赚钱呢?主要是服务业,尤其是数字化的服务业。只是服务业得等到大规模城市化之后才会出现,这也是为啥直到2013年之后才发生明显的变化。

在这个过程当中,国家主导的另一张大网迅速铺就。截至2019年底,中国农村公路总里程超过了400万公里,可以绕赤道100圈。具备条件的乡镇和建制村,已经实现了100%通硬化路,100%通客车。截至2019年底,中国行政村通光纤、通4G的比例双双超过98%。国家在农村建成了13万个光纤网络,3.7万个4G基站。

基础打好了,服务业就会涌现出来。

跟过去相比,“城市化”驱动的国家对消费品的需求越来越复杂,四十年前,我们全国穿的都差不多,如今一条街上找俩完全穿一样的都难;

四十年前我们几乎不会给游戏花钱,现在宅男们的游戏开支甚至开始跟饭钱差不多;

二十年前我们很难想象一个游戏工作室的收入会超过一个几万人的大工厂,现在已经发生了。

而且大家可以再想一个问题,近几十年来,大家都说通货膨胀钱不值钱了,其实仔细想想,车显然没咋涨价,一定程度上还降了,电脑也是,算力提高了好几倍,价格却变化不大,甚至还在下降,手机也是。但是饭店越来越贵,医院越来越贵,教育也越来越贵(公立教育其实也是越来越贵,只是国家替大家分担了,有兴趣可以了解下国家不补贴的专业,比如三本什么的,非常贵)。

不出意外,用不了多少年,我们就体会到了美国人的感受,跟人相关的东西都非常贵,能工业化生产的都

在降价。而且越发达的城市,服务业占比越高(四大一线城市作为我国的经济引擎,服务业占比都超过80%),这些城市对体力劳动者需求越多。

这些变化的本质,其实就是服务业的持续发展崛起。服务业有很多,科研,金融,销售,设计,此外还有大家熟知的快递和外卖,还有很多新型的业态在持续冒出来,成为吸纳就业的市场主体,劳动力的自然流动也越来越频繁,因为同样的付出,大家肯定想着挣更多钱,这也是为什么,国家公布的灵活就业的数字在持续上涨。

难道送快递和开滴滴就比去电子厂好?

之前有个小伙伴后台联系我,他说他94年的,高中读完就不读了,去干过流水线工,后来送过快递,做过水漏,现在上门修手机。

他说他这辈子最不能想起的就是在东莞流水线的那三个月,人间地狱,每天累得半死,上个厕所还要看人脸色,不到时间还不让去,吃的饭也不太好,住的地方旁边就是厂房,厂房机器轰鸣,人休机器不休,他们照样睡的死死的,三个月内他们一起来的都跑光了。

后来去送快递,尽管快递也苦,而且一开始没经验,赚不了几个钱,不过离开工厂那段时间是他这辈子最轻松的一段时间,自由了太多,送快递也忙,但是自由,不用一站十个小时,不用去厕所还要看人脸色,反正是再也不想回工厂。

后来又学修手机,一开始赚的少,后来干活认真细致,业务越来越熟,又加了好多人的微信,开始在朋友圈收二手手机和电脑,尤其妹子用过的电子产品,把膜去了就跟新的一样,能以九成新折价卖出去,现在有时候一个月能赚几千块,有时候运气特别好能赚到两三万。

他说将来往哪发展自己也不知道,但是无论如何也不会去工厂了,赚的少倒是其次,完全没自由和自尊,感觉在那里呆的年头长了就成废人了,纯粹就是个电池。现在尽管也谈不上多有前途,但是有太多的自由支配时间,可以跟其他人聊,看看还能做点啥,城市这么大反正总有事做。

我不知道有多少人像他这样想,但是我觉得他代表了很多人的观点,受不了那些约束,从制造业逃离,再也不想回去。我理解这也是当下制造业的一个明显困局,给年轻人加钱都不去,问题是工厂给的钱也不高。

我还真去查了下,现在电子厂的工资大概在4500到5500之间,其中底薪2280左右,其他钱是加班加出

来的,一周干六天,一天干 12 个小时。

这个收入可以看做是大城市的“最低保障”,现在很多人不愿意去工厂,并不是年轻人眼界高,主要是他们有更好的选择,比如今天抖音上一个外卖员把工资条放了出来,一个月送 1800 单(他们合并送,一次送五六单),赚了九千多。

而且有件事属于常识,城市再发达,基层体力劳动者都不能少,比如家里漏水,搬家,装修什么的,这些事都需要人力来做,美国那边有些县跟花园似的,人工费用贵得离谱。

不仅学历低的年轻人选择不进厂,读过大学甚至读过好大学的人不进写字楼的人也越来越多。

他们不去那些写字楼上班,和快递员们不去电子厂的原因差不多,一方面是不想去流水线上当螺丝钉,另一方面是确实可以找到更好的工作。他们之所以能找到写字楼之外的工作还有不错的薪水,也是因为城市化会催生各种极其细分的需求。

比如我之前讲到的,有些人专职编段子,然后卖给脱口秀节目,对,脱口秀节目的段子不是他们自己编的,属于购买的服务。

还有人给广告公司拍视频,也就是广告公司拿下订单后,他们自己不做(他们只做擅长的,其他都外包),直接转卖给专门拍视频的那些人,他们自己去想办法。

电影上映了,需要宣发,电影公司先找来宣发公司,宣发公司再去找电影自媒体炒作,电影自媒体再去找写手,好几个写手同时开写,谁写的好用谁的,然后再交给做视频的高手开始录音做视频,要是搁以前,这些人可能都在同一个公司,现在到了写文章和做视频那一级可能就都是自由职业者了。

还有我上文提到的软件行业也进化出来了这种自由职业。比如大厂有个项目想外包,找到咨询公司,咨询公司再找几个对领域非常熟悉的高手,这些人在家里就把活给干了。很多老码农,35 岁毕业之后在公司呆着,跟一群毛头孩子混,别扭,就变成这种了。

甚至还有大学毕业生直接去做保姆了,因为现在的一线有钱家庭不愿意孩子跟个村里大妈一起成长,希望高薪聘请有学历的保姆,那些保姆工资三四万也正常。

仔细想想,就能发现,跟制造业相比,服务业最大的特点就是需求千差万别,没法批量复制,自然会催生出来各种稀奇古怪的职业去满足这些需求。

所以传统那种以岗位把人定死的组织模式今后倒

也不一定消亡,但是今后越来越多的人会选择灵活的就业形势。

现在经历了疫情洗礼之后,美国那边有公司员工长期在家办公,于是干脆把办公场所都给退租了,整体的方向是越来越不像公司,不过想想,现在的公司跟 19 世纪的公司也不是一回事,将来的肯定跟现在不一样。

有关专家预计,到 2035 年,我国灵活就业群体将达到 4 亿左右,约占劳动力主体的一半,看着匪夷所思,不过想想也正常,越来越多的人没法接受去产线上做螺丝钉。

甚至会出现越来越多的公司,里边的人互相在线下都没见过,互相之间也没有劳动合同,通过共同的目标组织在一起,类似马克思说的,自由人的自由组合。

3 尾声

写这个倒也不是鼓励大家去辞职,而是说社会发展到了现在,早就过了那个必须依附在某个体系上才能活下去的阶段,今后也就没有那种“离开什么地方就活不下去”的事了。大家工作稳定那固然是好事,不稳定也不代表是坏事,反而可以跳出体系去尝试下各种不同的可能性。

看完这四十年历程,是不是有种感觉,其实发展最大的红利,就是每个人的选择越来越多,今后越来越灵活也是一个趋势。

一个人一辈子在某个厂子里干到退休这种事越来越是个神话,甚至德国、日本那种倡导这种文化的国家也玩不下去了,因为新技术一出现,立刻干掉一大堆职业,比如数码相机出现后,再牛逼的传统相机工人都得转行,机器人一降价,电子厂打螺丝的那群人也得跟着降价。

既然趋势已经成这样了,就没必要紧张了,调整好心态,迎接未来。我们应该看到,民生的整体发展是国民的收入越来越高,生活越来越好,有越来越多的低收入群体跨入了中等收入行列。因为新产业、新模式的不断出现,社会的上升通道实际上也在变宽。

比如,大家一定看到过很多快递员、骑手回家全款买房的消息,他们通过付出劳动力,获得了更多收入,从收入角度看已经是城市的新中产。

纵观新时期劳动力的迁移史,这应该是一个最公平的时代。



溧水区域内职业学院毕业生就业见习情况简析

柳俊 / 文

疫情爆发以来,我区经济发展及企业用工受到一定程度影响,进而波及到就业创业领域,特别是对职业院校毕业生就业见习来说,形势更加严峻复杂。一方面,受本轮疫情影响,许多企业面临生产经营压力,取消甚至减少招聘计划,岗位需求量大量缩减。另一方面,为了防止人员聚集,我区人力资源市场也暂未对外开放,现场招聘会全部取消,目前主要以网络招聘为主。由于疫情的原因,高校实行封闭式管理,原定的一些线下双选会也被迫取消,南京城市职业学院的大二学生原计划今年下学期要开始实习,学校准备在五月份针对在校的大二学生召开一些实习双选会、宣讲会等活动,但因疫情影响这类线下活动也暂时无法开展,这就给我区域内高职毕业生的就业见习带来了新的挑战。

一、疫情对高职毕业生就业见习带来的挑战

1. 岗位需求减少

根据高职院校人才培养模式,疫情来临前已有一部分应届毕业生进入到顶岗实习的岗位,拿南京城市职业学院来说,我们从学院就业指导中心的老师那里了解到今年的毕业生目前都不在学校,基本都在实习或者升学转本准备中,这是高职院校毕业生的优势。因受疫情影响,毕业生实习时间推迟,甚至有企业的实习岗位被取消,这对需要大量实践的高职院校毕业生的实习产生了一定的影响。一些企业对高层次人才大于对高职毕业生的需求,这部分企业的招聘目标基本放在本科以上学历的人才,例如南京金龙客车制造有限公司目前大专学生没有需求,所以没有安排相关的就业实习岗位,这也成为岗位需求减少的一部分原因。

2. 部分行业领域受疫情冲击,高职毕业生职业发展受挫

调查显示,此次疫情使得人口聚集型的服务类产业受到严重冲击,包括餐饮行业、旅游行业等,而这些行业又是“招人用人大户”,吸纳了大量的高职院校毕业生。以旅游管理专业为例,高职院校培养了大量的面向旅游行业和餐饮行业的应用型人才,受疫情影响,旅游行业受到很大冲击,该专业毕业生就业面临着巨大压力。

3. 高职毕业生就业心理压力增大

应届毕业生本身就承载着毕业、就业的心理压力,对未就业高职毕业生来说,疫情带来的岗位减少、行业缩招等现实情况进一步加大了他们的就业心理压力。此外,招聘方式发生变化,由以往的线下招聘为主变为线上招聘,给高校毕业生带来新的挑战,增加了求职就业中的心理压力。

4. 疫情阻碍高职毕业生正常就业实习

根据区内相关企业反映,受本轮疫情影响,企业的大部分招聘计划被迫搁置或者转为线上,其效果远不如线下明显。以南京龙鑫电子科技有限公司为例,企业招聘负责人表示由于疫情影响,企业外出招聘计划取消,线上招聘到的30名毕业生又因为封控无法离校,还有10名学生因为繁琐的线上流程放弃入职。诸多因素使得疫情下的高职毕业生就业实习变得更加困难。

二、如何应对疫情给高职毕业生就业见习带来的挑战

1. 针对岗位需求减少的求职现状,高职毕业生应多渠道搜集就业相关信息,如关注各种网络招聘平台、学校就业网站、教育部网站等,利用校友群、人脉圈搜集招聘信息。例如针对此番疫情,我区人社局每周会在溧水在线、区政府网等网站推送企业招聘信息,并且与前程无忧合作开辟了溧水招聘专区、举办直播送岗等活动,多举措为拓宽高职院校毕业生就业送去动力与机遇。

2. 倡导大学生树立多元择业观。高职毕业生应转变就业观念,要对就业大环境有清晰的认识和理解,树立符合当前需要的择业观和创业观。要正确认识自我,有积极乐观的就业心态,注重自身素质和能力的提升,降低择业期望值,拓宽择业领域。转变陈旧的择业观念,结合社会的需要理性就业、勇敢创业。

3. 重新定位,找准发展方向。本次疫情对很多行业都产生了不小的冲击,高职毕业生应深入了解目前各个行业的发展趋势,并结合自身优势、兴趣爱好等寻找新的发展机遇。比如在线消费及互联网平台等领域在本轮疫情中被推上了新的发展高度,这些领域对年轻人来说,反而发展机遇更多。 (作者单位:溧水区人社局) ●

“三位一体”不漏一人,南京市推进城乡居民养老保险待遇资格认证全覆盖

南京市社会保险管理中心

今年以来,南京市社保中心依托省一体化信息平台积极推动无感认证、自助认证、暖心认证“三位一体”互为补充的城乡居民养老保险待遇领取资格认证新模式,在进一步兜牢风险防控底线的同时,为群众看护好“养老钱”。

一、数据赋能“无感认证”。通过各部门大数据的共建共享,让全市广大城乡居保待遇领取人员体会到“智能无感”式社保服务。市社保中心联动市民政、公安、卫健、司法、大数据局等部门建立数据共建共享机制,今年,通过大数据局汇集了全市最全最新的核酸检测、疫苗接种等数据,由市社保中心对参保状态等核心字段比对后完成自然状态下所有居民养老在领待遇人员的正向认证;每月市社保中心比对殡葬、死亡、判刑等信息,对丧失领取资格的人员批量暂停,再由各区社保经办机构和服务中心以基层核实、异地核实等手段进一步完成反向认证的精准落地。截至4月底,通过大数据共建共享已完成城乡居民养老保险363万人无感认证,覆盖率达943%。

二、随时随地“自助认证”。充分运用省一体化信息平台线上经办服务覆盖面广、高效便捷的特点,市社保中心积极通过微信公众号等形式大力宣传推广“足不出户”的线上业务经办模式,引导参保人员网上办、自助办、掌上办。今年,各区经办机构和基层服务中心抓住居民养老认证模块上线契

机,积极推进居民养老业务网上办理,在本次大数据比对无感认证的基础上,积极引导未认证对象及时通过手机“江苏智慧人社”APP、“江苏智慧人社”支付宝和微信小程序等线上服务渠道完成自助认证,或请家人帮助认证。所辖工作人员上门认证,确保一个认证周期内城乡居保待遇正常领取人员认证全覆盖。省一体化平台4月中旬正式上线居民养老资格认证模块,不到一个月时间,已有6000多老年群体通过掌上办、自助办完成了待遇领取资格认证。

三、排忧解难“暖心认证”。通过信息比对和自助刷脸方式,解决了大部分待遇领取人员的资格认证问题,但仍存在一部分高龄、病残人员因各种原因,无法完成自助认证。鉴于这部分特殊群体特点,市社保中心以“资格认证零跑腿,人社服务有温度”为工作要求,坚持传统服务与智能化服务并行,采取多种措施推动城乡居保待遇资格认证服务工作下沉。一方面充分发挥基层公共服务平台作用,鼓励各区通过文化娱乐活动、健康体检等方式进行“活动认证”,为重病、高龄老人优先提供“上门认证”;一方面探索推行预约认证、网格员协助认证等人性化方式,助力老年人迈过“数字鸿沟”,实现认证更生动、服务更主动,有效打通认证服务“最后一公里”。

雨花台区人社局借“数”发力 创新驱动高质量就业新篇章

一是打造数字平台。强化数字赋能,创新推出“聚雨花职未来”人才服务云平台,精心设置六大功能应用场景,多维度解锁数字化就业服务新模式,助推人才服务“零距离”、稳保就业“不断线”。截至目前,平台已上线企业101家,提供就业岗位1092个。二是建设数字园区。依托我区软件产业集群,先行先试建设省级数字经济人力资源服务产业园,着力打造三大服务板块,创新“161”人力资源服务矩阵,形成了“一港一基地一商圈”的综合性人力资源服务集聚区。

目前,园区共引驻数字化人力资源服务企业70余家,累计服务人才20万人次,实现人力资源服务业产值近30亿元。三是探索数字维权。立足区情实际,联动法院、司法、信访等部门积极建设“软件行业调处中心”,创新推行不见面、可触式的数字维权服务,引领劳动关系与产业发展协调适应。截至目前,劳动监察已办案件823件,劳动仲裁办结争议案件321件。

局离退休干部第三党支部“喜迎二十大 奋进新征程”主题党日共建活动圆满举行

5月27日下午,局离退休干部第三党支部联合市人才中心联合党委第十二(市人力资源产业协会)党支部、江宁开发区众创空间联合党支部和中国银行湖南路支行党支部,开展以“喜迎二十大 奋进新征程”为主题的党日共建活动,老党员们以饱满的热情积极参与,尤其是老领导倪通源、邵志石、王正平、周炎等带头参加,为活动成功举行起到了示范作用。

党支部书记陈建宁同志在开场致辞中说到,组织本次活动,就是让支部老党员与人力资源社会组织的党员、服务就业创业平台的党员,以及为就业创业提供金融支持的银行系统的党员联系起来,互学互助,共建共享,培养积极向上的党建氛围,打造健康活力的党员队伍,丰富党员的政治与文化生活,以良好的精神状态迎接党的二十大召开。

紧接着举行了党建共建签约仪式,参加共建的四个党支部负责同志在共建协议书上签字,标志着局离退休干部第三党支部与人才中心联合党委第十二(市人力资源产业

协会)党支部、江宁开发区众创空间联合党支部和中国银行湖南路支行党支部正式建立起了友好共建合作关系,为今后老党员的活动增添了新的空间和新的内容,预示着日后第三党支部的党建活动将更加丰富多彩、活力无限。

仪式结束后,第三支部的老党员与共建的另外三个党支部党员同志一起,举行了扑克掼蛋比赛,这既是一个党建共建的友谊赛,又是一个参加局老干部掼蛋比赛的初赛,新老党员在轻松愉快的氛围中交流共建认识,畅谈活动感受,切磋掼蛋牌技。

87岁高龄的倪老局长自始至终参与活动全过程,对支部组织的这次活动给予了充分肯定,他认为,本次活动以“喜迎二十大 奋进新征程”为主题,政治站位很高,形式又很丰富,把老党员的活动与另外三个不同类型党支部的年轻党员联系到一起,扩大了老干部党员活动的空间,还能互相帮助互相促进,让老党员老有所学老有所为老有所乐。●

溧水区退休人员社会化管理服务再出亮点

刘诚 / 文

“我平时就喜欢书法,这次作品能上报,很开心。”在区人社局的组织征集下,近日,我区退休职工端义志的书法作品在报纸《天下美篇》刊登。端义志今年65岁,因喜欢书法,自退休后进入区老年大学书法班学习书法,水平大有提高。如今他的老年生活很丰富。

为丰富全区企业退休人员精神文化生活,进一步提升我区社会化管理服务水平,构建养老孝老敬老社会环境,今年4月,区人社局围绕“老有所养、老有所为、老有所乐”与《现代快报》旗下面向老年群体的报纸《天下美篇》合作,组织全区45000名企退人员开展“分享乐读”活动。

“活动开展以来,各街道企业退休员工纷纷踊跃投稿,作品有的是积极参加街道社区组织的各项退休人员专项活

动,展现退休后的美好生活,有的是退休后继续发光发热,热心公益,还有的继续自己的爱好,书写诗情画意,展现出企业退休人员的美好生活。”区人社局企业养老保险管理科科长诸荣介绍,此次活动受到了不少退休职工的支持和认可,目前已有近百人陆续投稿。

近年来,区人社局在区委、区政府的正确领导下,紧紧围绕“保民生、促发展”工作主线,主动担当作为、积极创新实干、认真履职尽责,人社工作取得了前所未有的崭新成绩,特别是企业退休人员社会化管理服务工作,以“敬老月”系列活动为载体,不断创新服务举措、丰富服务内涵,构建了养老、孝老、敬老的良好社会环境。

(作者单位:溧水区社会保险管理中心) ●

浦口区人社局 在疫情防控战场书写党员冬训答卷

当前疫情防控形势严峻,3月中旬以来,浦口区人社局深入践行“两在两同”建新功行动,及时调整冬训计划,将冬训课堂延伸到疫情防控一线,党委书记靠前指挥,党员干部冲锋在先,全员下沉星甸街道石桥社区、集中隔离点和离宁交通卡点,在疫情防控的主战场淬炼党员先锋本色,以疫情防控实效检验冬训成果。

铮铮硬汉,铁肩担使命

他们是退役军人,是转业干部,每一次党和人民需要的时候,总是一声“到”,毫不退缩地挺身而出。交通卡点是疫情防控的重要关口,也是“外防输入”的关键环节。连日来,陶波、董回春、孔令阳、黄杨、狄成健5人在离宁交通卡点日夜奋战,24小时轮班值守,严查过往车辆、人员,做到“不漏一车、不漏一人”,切实当好疫情阻击战的“排头兵”和“守门员”。

张继友也是一名退役军人,在集中隔离点的后勤保障组工作。他每天穿着隔离服为隔离人员送餐,每一顿都要拎八九十斤的饭菜上下楼。为了保持良好的体能,他每天晚上休息前会在房间里做俯卧撑、仰卧起坐等运动。“除了身体素质,对我们的抗压能力也有一定的挑战。因为要兼顾隔离人员的生活保障和心理疏导,帮助他们消解隔离期间的负面情绪。”

铿锵玫瑰,逆风绽芳华

“您好,请出示苏康码、行程码。”“给您测下体温。”“小朋友,出门要把口罩戴好哦。”“大爷,您的苏康码过期了,我帮您更新下。”一句句温柔的叮咛,生动诠释着她们的初心和巾帼力量。

疫情防控任务艰巨,责任重大。在人手严重不足的

情况下,浦口区人社局女职工纷纷踊跃报名,凝心聚力同心战“疫”,她们舍小家为大家,防疫、工作、家庭三不误,在石桥社区部分小区和村组口对来往人员进行排查登记,宣传疫情防控知识,筑起疫情防控“半边天”。在街头巷尾那一抹鲜艳的“马甲红”中,还有几名90后女孩——严青、叶阳、张文静。她们一改平日的娇弱,连续奋战多日,无论风雨,从不抱怨不叫苦不喊累,用勇毅担当展示着人社青年的风采,书写着不悔的青春誓言。

不老青松,“疫”线守初心

“现在正是缺人的时候,疫情防控也到了紧要关头,作为一名老党员,我必须站出来,只要一天没有退休,我都会坚守自己的岗位,为防控工作尽一点力。”年近60岁的陈荣泉是浦口区人社局工会副主席,党龄37年。临近退休之际,他毅然主动请缨加入下沉一线队伍,每天在农贸市场负责对入场人员查码、测温和登记。他说不管退不退休,党员的先锋本色不能褪去,为人民服务的初心不能改。

像陈荣泉一样默默坚守的还有一位老党员,他就是人社局第一党支部书记康金贵,今年56岁。“疫情防控责任大、任务重,年轻同志应该冲锋在前。但是作为一名老党员,党支部书记,更应该以身作则,模范带头。”

每个党员都是一面旗帜。在疫情防控的主战场上,浦口人社党员干部用实际行动践行“同人民想在一起、干在一起,风雨同舟、同甘共苦”的庄严承诺,筑起一道道坚强的防疫屏障,书写了满意的冬训答卷。 (人)

1800+岗位触网可及

——江宁区2022年民营企业招聘月活动线上开启

江宁区人社局、商务局、工信局联合主办的“携手江来·宁聚优才”2022年直播带岗线上招聘会暨民营企业招聘月活动日前火热开播,1800+岗位虚位以待。江宁人社局创新搭建线上招聘供需对接渠道,成功让“网络流量”转化为“引才流量”,让好工作“触网可及”。当日直播在线观看人数累计达19.4万人次,1105人线上提交了求职意向,线上线下互动热烈、气氛活跃取得良好效果。

活动当天,29家江宁区现代服务业及制造业企业带来221种岗位,其中南京江宁万达广场商业管理有限公司、南京盒马网络科技有限公司、格力电工(南京)有限公司、南京高速齿轮制造有限公司、江宁丽湖酒店有限公司等8家名企负责人更是化身“主播”做客直播间,为广大求职者介绍735个优质岗位。“我们企业对营业员、收银员、

储备培训生等岗位需求还是比较大的,受疫情影响无法现场招聘,这场线上招聘对企业来说无疑是一个契机,期待广大求职者加入。”华润苏果有限公司(黄金海岸店)负责人介绍道。

“我们应届毕业生在公司有发挥和表现的机会吗?”“听说江宁对企业引进人才提供补贴,可以介绍一下吗?”“该岗位薪资涨幅是一个什么水平呀?有明确机制嘛?”面对求职者们关注的问题,企业负责人一一解答。与此同时,直播平台中还特别设置“岗位信息表”及“企业视频”栏目,求职者在收看直播时点击进入岗位信息专题页面即可查看1800余个岗位信息,并随时在线上填写岗位信息报名表。

表。

今年以来受疫情影响,无论是用人单位还是求职者,对网络招聘服务的需求大幅增加。3月5日,江宁区人社局召开首场直播带岗招聘会,8家制造业重点优质企业通过“单位展示+直播带岗”的方式,吸引求职者关注,2小时的直播时间吸引关注量达16.9万人次,收获强烈反响。“直播带岗这种方式非常的新潮和新颖,它很符合我们现在年轻人的潮流文化风向,让我们不出门即可直观快速的了解企业就业环境和岗位信息。”不少线上求职者表示。

“与首场直播相比,本场活动招聘岗位数更多,岗位种类也更丰富,从物资管理员到产品设计工程师,从采购业务员到商管员,因此将对辖区高校、高职校及全社会开展,招聘面更广。与此同时,除了在本地区开展直播活动外,我们还联合山东、陕西、安徽、河南等地人社部门及高校,同步推广收看。”江宁区劳动就业服务管理中心相关负责人介绍,“直播带岗是疫情防控时期线上活动的特选方案,首场直播就取得了很好的社会反响,这种方式也将成为我们今后常态化工作方式,适时为高校毕业生、不同行业企业等定制专场直播,促进精准就业。”值得一提的是,为期一个月的江宁区2022年民营企业招聘月活动当天正式拉开帷幕,江宁区人社部门将在未来一个月的时间内,为辖区民营企业、中小微企业及各类用人单位提供招聘服务,同时也为高校毕业生、退役军人、贫困劳动力、登记失业人员、农民工、残疾人等重点群体提供求职服务。

当“金三银四”招聘季遇到疫情防控关键期,江宁区人社局统筹疫情防控和经济社会发展,把稳就业、助企发展作为重点工作,积极落实“助企纾困”举措,先后开展企业岗前培训、项目制培训、岗位技能提升培训,并联合江宁人才集团组织春季线上校园招聘,开通“名企优才直通车”、开设“就业角”、开展高校毕业生就业需求调查等工作,不断扩大高校毕业生及求职者的就业渠道。“除了本场直播带岗,我们还会在‘五四青年节’当天为驻区两所高校带来精准到院系的‘高校毕业季线上双选会’,解决疫情期间用人单位进校难、招聘难的问题。”江宁区人社局相关负责人说道。



南京建邺人力资源服务产业园获评省级产业园

省人社厅日前复函建邺区政府,同意成立江苏南京建邺人力资源服务产业园。建邺人力资源服务产业园自去年获批筹建省级产业园以来,坚持强化组织领导,完善政策体系,创新发展机制,高标准、高质量、高效率推进产业园建设各项工作。同时按照产业园“聚集产业、培育市场、孵化企业、服务人才”的功能定位,围绕“立足建邺,服务南京,辐射全省,成为长三角区域内有影响力的人力资源服务产业园”的目标定位,积极提升人力资源领域社会化服务水平,促进人力资源服务与实体经济发展紧密结合。

下一步建邺人力资源服务产业园将以省级产业园

建成为契机,以创建国家级人力资源服务产业园核心园为目标,借势借力,抓紧抓好抓实产业园的运营管理,不断提升我区人力资源服务整体水平,努力建设专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系,不断增强园区的产业聚集能力和承载能力,充分发挥人力资源服务业在推动形成实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系方面的带动作用,努力把江苏南京建邺人力资源服务产业园建设成为一个功能齐全、服务发展能力强、辐射带动作用大的现代化产业园,在稳就业、保就业和优化人才配置上发挥积极作用。(建邺区人社局 陈潜) 人

雨花台区人社局以技赋能稳保就业促发展

一是技能提升稳岗位。支持企业采用订单式、定向式、项目制等培训方式,大规模开展岗前培训、岗位技能提升培训。已有 148 家企业开展适岗培训,参培职工 3598 人,补贴资金 107.9 万元。二是就业培训提素质。深入推进创业培训,面向有创业意愿和培训需求的大学生持续开展创业意见教育、创业素质培养,创业项目指导,成功组织南京工业大学、江苏第二师范学院、江苏海事职业技术学院等高校开展就创业培训 21 期,培训高

校学生 770 人。三是数字赋能促发展。支持企业开展数字技能培训,稳岗留工。申报的“鸿蒙开发应用培训班”、“新数据通信技术培训”等 5 个项目制培训全部通过市级审核,预计可培育数据通讯高技能人才 500 人以上;成功推动嘉环科技、玻璃纤维研究院成为我市首批接受省厅遴选的项目开发单位;截至目前,全区共认定高技能人才 712 人,较去年同期增长 547.3%。 人

第二届“赢在六合 创聚未来”青年大学生创业大赛线上宣讲铺设架金桥

第二届“赢在六合 创聚未来”青年大学生创业大赛暨第十届“赢日前在南京”青年大学生创业大赛项目征集线上宣讲会在 5G 空间六合大学生创业园如期举行!来自东南大学、武汉大学、苏州大学、福州大学、哈尔滨学院、云南财经大学等 14 所高校的 420 名同学参加了本次宣讲会。

宣讲会上,南京六合区人社局工作人员详细介绍了六合区广阔的发展前景和优越的创业环境,对“紫金山

英才宁聚计划”、“聚合计划”政策内容进行了详细讲解,对本次创业大赛的具体赛事进行了具体说明,同时播放了《大美六合》宣传片。随后,5G 空间六合大创园负责人向参会的同学们介绍了园区的配套设施、园区政策和优化服务。通过宣讲,进一步展示了六合区厚植的创业热土、丰富的创业政策以及吸纳人才的坚定决心,欢迎更多的高校学子们了解六合!创聚六合!扎根六合!发展六合! (六合区劳动就业管理中心 丁莉) 人

六合区区人社局全力服务保障企业用工

为解决企业招工难问题,区人社局多措并举,为企业提供全方位的用心服务,全力保障企业用工。

一是助企专员跟踪服务。为将助企服务落到实处,区人社局设置区、街两级企业用工服务专员,主动对接服务重点缺工企业,梳理企业用工需求清单并进行动态更新,以上门走访、电话联系等多种形式,“一对一”“点对点”落实政策咨询、用工指导、岗位推介等跟踪服务,并征求企业意见和建议,确保各项助企政策和服务举措落地见效。

二是线上线下统筹并进。截止2月底,区人社局通过网络招聘、人力资源市场招聘、专场招聘活动等形式举办招聘活动31场,累计服务企业469家次。针对区内重点缺工企业,多渠道、全方位提供用工服务。扩大宣传,通过“六合就业”订阅号、“今日六合”、“江苏省智慧就业云平台”和社区网格群,不间断推送企业招聘信息。拓展渠道,通过鼓楼区、浦口区、江北新区以及南京周边盱眙县、句容市等招聘平台发布企业招聘信息。通过主动

对接盱眙县、句容市、仪征市人力资源市场,为有参与现场招聘需求的企业落实招聘展位。精准推送,梳理我区企业停保人员名单,“点对点”推送企业招聘信息。企业服务已初见成效,以南京国轩电池为例,春节后企业因生产需要,用工需求较大,区人社局主要领导及相关部门多次实地走访,详细了解企业缺工种类及岗位招聘要求,为其提供多渠道、多形式精准服务,2月以来该企业招工已达400余人,已能满足现阶段生产工作需要。

三是精准服务人才需求。针对企业进校招聘需求,结合春季校园招聘安排,通过企业QQ群、微信群,先后宣传南京大学、东南大学、南京工业大学、南京工程学院等13所院校校招信息,综合考虑企业人才需求和学校专业匹配度,组织企业进校招聘。3月9日,区人社局组织区内25家重点企业参与南京工业大学专场招聘会,共收到求职简历255份,参会企业收获满满。

(六合区人社局) 人

江宁区“8091”创新推进高质量就业

日前,南京江宁开展“8091(帮您就业)”首场直播带岗招聘会,在两个小时的直播时间里,江宁发布、江宁人社等平台累计浏览量达17万人次,评论互动2200余条,300人线上提交求职意向。陕西洛南、安徽亳州、新疆特克斯等劳务合作基地同步上线收看。

近年来,江宁实施积极就业政策,坚决扛起“六稳”“六保”责任担当,以项目化、品牌化创新推进高质量就业,走好共富之路,就业质量和规模稳中有进。以三级公共服务平台为支撑,推出“8091(帮您就业)”品牌,组建一支就业服务党员队伍,聚集8类群体,推出9大举措,推进就业创业服务“零距离”“零差错”。同步推出“809E”网上直播带岗,实现“码上就业”,每年开展招聘近300场,谷里街道周村社区创成“国家级充分就业社区”。

政策好更要服务优。江宁全力强化全链条服务,构建常态化助企援企稳岗帮扶机制,相继推出“强企10条”“纾困8条”“暖心7条”等支持政策,在创业贷款、实

习见习、租房租赁、职业培训、社保和岗位补贴等各方面全覆盖,助力企业转型升级、复工复产,2021年,发放各类补贴3.6亿元。

服务发展,着力提振新动能引擎。江宁紧扣“5+4+1”先进制造业产业体系人才和岗位需求,以26所高校和50家世界500强企业和100多家重点监测企业为“蓄水池”,培育跨界融合、面向未来的新型就业岗位和就业模式,促进高校毕业生、归国留学生为重点的青年创客就业创业,为各路英才提供“江宁机遇”。2021年,新增大学生就业4.7万人、创业662人;新增高技能人才1350人;新增留学回国人员1119人,为江宁建设中国特色社会主义现代化先行示范区提供坚强支撑。

据悉,江宁“809E”网上直播带岗今年将根据江宁产业特点和高校毕业生、就业困难群体等分类开展10场。 人

第三届“南京青年创业潜力新星”

近年来,我市深入实施创新驱动发展战略,广泛开展大众创业万众创新,催生了量大面广的市场主体,在稳保就业、培育发展新动能的同时,涌现出一批优秀的青年南京青年创业潜力新星”,颁发荣誉证书和奖金,并给予相关创业优惠政策扶持。

蔡传玉 让仓库更智能

2006年自华中科技大学毕业后,入职深圳的一家公司负责整个进出口部门的运作、管理以及公司供应链的改善与创新应用工作。在3年的工作中,蔡传玉敏锐发现国内传统行业如电力、石油、制造等传统行业的仓储自动化水平较低,时常忧心于传统仓库弊端横生无法满足工业转型升级的要求。智能仓储和物流行业目前处于蓝海市场,迫切需要新型的物流机器人技术,以实现更加灵活的立库布局、更加柔性的仓库吞吐量、更加简易的仓库本体改造,同时具有更高的存储密

度。但身为员工对于公司的发展和研究等虽有前沿的想法却没有足够的话语权,至此有了自己创业的想法。为提升自己的综合素质,2010年,蔡传玉考入中国科学技术大学,进行深度学习。

2017年底,经过几年的沉淀学习,蔡传玉决定在南京雨花台区成立江苏智库智能科技有限公司,初衷是想让仓库更智能,让供应链更智慧。立足“AIoT+ 移动机器人”双引擎战略,基于核心的人工智能技术与软硬件结合能力,自主研发以RGV、AGV为主的智能仓库产品体系,提供创新型、定制化的方案,通过一体化集成交付,打造交钥匙工程。希望通过物流机器人产品推动传统基础产业的仓储自动化升级,同时带动江苏省乃至全国相关产业技术的发展,形成龙头效应。

智库智能深耕电力行业多年,创业初期团队人员较少,大家经常为了完善项目方案通宵达旦,也是这种敬业负责的工作态度,让智库智能在电力行业广受好评,市场也进一步打开,已在全国建立了多个智能仓库的标杆项目,例如国网“皖电一号”无人示范仓

智能化项目,还获得过行业内“奥斯卡”之称的“第九届LT中国物流技术奖创新应用奖”,推动了电力行业智能仓储的发展,但蔡传玉没有满足现状止步不前,将智能仓库推广到各行各业,迅速推动传统行业仓储的智能化改造。2021年公司搬入新址,进入快速发展阶段,提供了大量的就业机会。

2016年-2017年,蔡传玉担任南京杰谱企业管理咨询有限公司总经理,负责公司供应链领域管理咨询的全面管理工作,在岗期间公司迅速扩大,在职员工由16人规模扩增至110多人,2017年公司咨询业务收入达到4270万元,主要客户包括国家电网及下属各省市县公司。

2017年底,蔡传玉创办江苏智库智能科技有限公司,集成物联网、大数据、人工智能等新技术,深耕智能仓库、智慧供应链,为客户提供领先的一站式解决方案。蔡传玉带领团队自主研发多款创新产品和软件,包括智能四向穿梭机器人、智能叉车机器人、智能行车机器人、堆垛机等智能物流机器人,及WMS、WCS、TMS、数字孪生、仓库大脑、智能运维等智能仓储管理

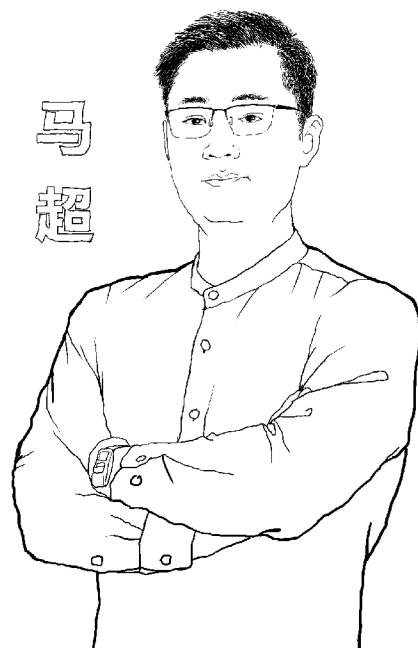
马超:致力于数字经济在南京的落地发展

1986年生,毕业于南京师范大学,新宁(南京—新加坡)创新中心联合创始人,南京亚门奇点区块链研究院有限公司(新型研发机构)联合创始人、执行院长。

研究院依托产学研“四位一体”产业研发与企业孵化体系,重点发展区块链技术与物联网技术相融合的“云+链”BaaS产业领域的相关共性技术研发与市场应用,致力于数字经济在南京的落地发展。目前,成功孵化6家科技型企业,拥有专利32项,软著10件。

公司自主研发“宝岛链”区块链项目,受邀参与2020年两岸企业家峰会(紫金山)峰会活动。2021年,南京亚门奇点区块链研究院与CHIANETWORK合作,筹备创建CHIALISP中国基金会,基于TeDT?联盟链,共同开发CHIALISP语言中国科研技术与市场发展,并共同研发推进区块链存储服务器、CHIALISP国内生态圈。2021年9月,公司自主研发TEDT联盟链产品,成为2022年亚运会紫砂壶产品数字技术服务商。人

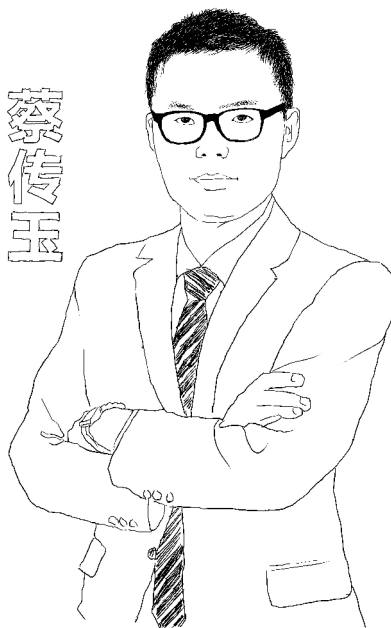
马
超



软件系统。2019年第三方专业机构前瞻产业研究院统计数据显示,国内市场占有率在电力领域智能仓储提供商中排名第一。

2020年-2021年,虽然公司业务受到疫情影响,但研发投入还在持续加大,扩大了物流机器人系列产品,增加产品适应场景,从而为更多行业提供全自动化和智能化的供应链服务。实现公司主营业务收入327735万元,客户包括国家电网、南方电网、南瑞等70多家。新立项研发的“智能仓库四向穿梭机器人与系统解决方案”已经投入应用,公司自主研发产品智能四向穿梭机器人入选“省重点推广应用的新技术新产品目录(第26批)”,全自动物资搬运车机器人被评为“南京市创新产品”。人

蔡
传
玉



第三届“南京青年创业潜力新星”

金鹤鹏 以创业带就业、助力双创升级

金鹤鹏，南京三玖企业管理有限公司总经理，2010年毕业于南京工业大学。

金鹤鹏在进入江苏省创业中心的初期，对培养扶持中小企业创业的各项政策都比较陌生，为了尽快熟悉各项政策，从点滴学起，在吃透各项政策后还经常深入企业了解企业情况，根据企业情况匹配各类扶持政策并及时推送给企业，帮助无数初创企业在创业道路上靠着政策红利缓解了创业初期的资金难题。2014年年底，金鹤鹏被调任到南通市通州湾招商局工作，他利用在省创业中心的工作经验，接触并吸引了许多优质企业，为当地招商引资工作做出了显著成绩。2015年，金鹤鹏受苏州火炬孵化创始人邀请后，开始主持运营管理国家级科技企业孵化器“J6软件创意园”、“俊杰汇谷科技企业孵化器”、“南通左岸意库”等多个众创空间载体。

通过多年的园区拓展经验和多个园区及科创载体成功运营经验，金鹤鹏积累了大量的产业资源和丰富的科创产业园运营管理经验。2018年创立了“瑞力”产业运营品牌，打造出老厂房改造典范项目“瑞力三玖彩虹谷科技企业孵化器”、“瑞力体育大厦”“瑞力林海产业园”等科创载体孵化器。计划在未来五年，瑞力产业园将以围绕产业集聚助力地方双创升级，布局华东乃至全国为目标，打造具有全国影响力的产业园区运营品牌。

2019年，金鹤鹏创立了南京三玖企业管理有限公司，这是一家以企业引进、孵化、管理服务为核心，以培养创新型、高成长性企业和企业家为宗旨的中国科技园区专业运营商。作为三玖彩虹谷(科创园)项目运营管理单位，他们对江宁开发区庄排路159号40亩厂区投资超过4500万进行整体设计、改造(对老厂房和办公楼宇进



行适应性改造，包含雨污水改造、道路绿化改造，局部房屋加固，电力增容、室内装修，外墙出新等工程)。参考香港彩虹村的设计理念，以“彩虹”为主题，营造色彩绚烂的科技园区氛围，展现创新创业者青春活力、多姿多彩的创业、奋斗生活。园区也从原先产能落后、效能较低的工业厂区转变为以文化、科技相融合的有活力的高端科技创业载体。

金鹤鹏不但以自己的创业经验指导他人创业，还以创业带动就业，帮助中小企业快速成长，并积极探索科创产业园新运营模式。公司一直坚持“官助民办+校企合作+产学研全面推动”的

第三届“南京青年创业潜力新星”

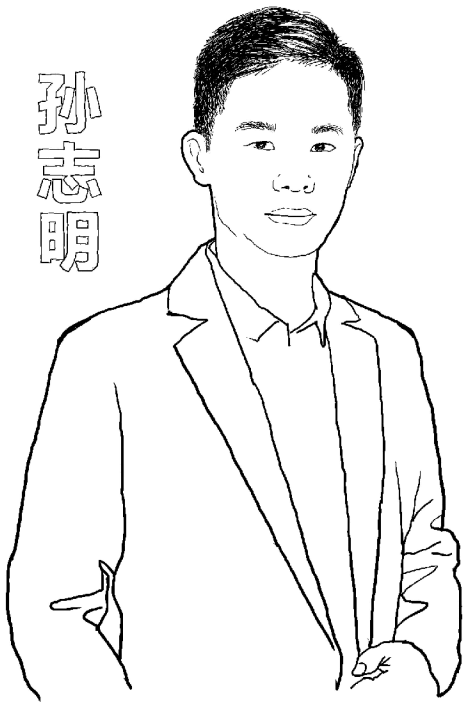
孙志明
我的连续创业之路

2002年毕业于安徽广播电视大学金融系,汇智互娱法人代表,天使投资人,曾带领团队在手游联运行业做到全国前三的市场规模。拥有着丰富的互联网从业经验,擅长团队管理。

汇智互娱主营产品“比夫电竞”线上线下相融合的电子竞技综合服务平台,打造了数字体育新模式,有力推动了电竞+文旅、+体育、+科技的多业态融合发展,促进了全国线下实体服务业互联网+进程。

2011年,智能手机硬件与Android操作系统都刚刚问世,手游产业也随之初现市场,但是受硬件条件所限,产业发展还有很大不确定性。偶然接触到尚在“野蛮生长”的手游领域后,孙志明意识到随着互联网的发展,手机游戏可能会有很大的发展潜力,于是决定“改行”投身手游发行行业。2012年到2013年上半年,伴随着移动硬件设备升级和互联网的进一步发展,大量独立小型手游开发商兴起,手机游戏行业迎来了爆发期,参与手游发行的孙志明赚到了自己创业中的第一桶金。

孙志明



2017年7月,孙志明又协同4位创业者创立了南京汇智互娱网络科技有限公司,涉足电竞行业。

南京汇智互娱网络科技有限公司属江苏省电竞赛事活动领军企业,2020年获得“江苏省互联网综合实力企业TOP50”荣誉称号,奠定了公司在江苏省电竞行业内的龙头地位。公司目前已为全国2000余家互联网上网服务营业场所提供相关服务,并成功举办近万场次电竞赛事活动。

为了进一步提升电竞赛事运营的质量,汇智互娱将电竞运营师培养纳入业务体系之中。汇智互娱拥有标准化、专业化的电竞赛事体系,已接收700多位经过专业理论培育的电竞运营人才,为他们提供实践机会,致力于培育更加成熟的电竞运营人才。通过“2020年第五届CEST中国电子竞技娱乐大赛”的举办,为南京动漫游戏、电竞等产业链增加近万个就业岗位。

科技园运营新模式,采取“扶持资金+创业导师+增值服务”孵化服务模式,按照“一园多区”的思路将园区分为科技研发中心、创意坊、企业孵化基地、园区商业配套四个功能区,打造建立“南京三玖彩虹谷(科创园)”。致力于打造省级乃至国家级的孵化器载体,构建小企业快速发展的培育平台,最终形成以中小企业培育、创业投资、科技园区建设为主体的三大板块有机互动的发展格局。

人社部、最高法院联合发布 25 个典型案例

(续三, 第二批)

案例 1. 劳动者拒绝违法超时加班安排, 用人单位能否解除劳动合同

基本案情: 张某于 2020 年 6 月入职某快递公司, 双方订立的劳动合同约定试用期为 3 个月, 试用期月工资为 8000 元, 工作时间执行某快递公司规章制度相关规定。某快递公司规章制度规定, 工作时间为早 9 时至晚 9 时, 每周工作 6 天。2 个月后, 张某以工作时间严重超过法律规定上限为由拒绝超时加班安排, 某快递公司即以张某在试用期间被证明不符合录用条件为由与其解除劳动合同。张某向劳动人事争议仲裁委员会(简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求: 请求裁决某快递公司支付违法解除劳动合同赔偿金 8000 元。

处理结果: 仲裁委员会裁决某快递公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金 8000 元(裁决为终局裁决)。仲裁委员会将案件情况通报劳动保障监察机构, 劳动保障监察机构对某快递公司规章制度违反法律、法规规定的情形责令其改正, 给予警告。

案例分析: 本案的争议焦点是张某拒绝违法超时加班安排, 某快递公司能否与其解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定: “用人单位由于生产经营需要, 经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间, 一般每日不得超过一小时; 因特殊原因需要延长工作时间的, 在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时, 但是每月不得超过

三十六小时。”第四十三条规定: “用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定: “下列劳动合同无效或者部分无效: ……(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。”为确保劳动者休息权的实现, 我国法律对延长工作时间的上限予以明确规定。用人单位制定违反法律规定的加班制度, 在劳动合同中与劳动者约定违反法律规定的加班条款, 均应认定为无效。

本案中, 某快递公司规章制度中“工作时间为早 9 时至晚 9 时, 每周工作 6 天”的内容, 严重违反法律关于延长工作时间上限的规定, 应认定为无效。张某拒绝违法超时加班安排, 系维护自己合法权益, 不能据此认定其在试用期间被证明不符合录用条件。故仲裁委员会依法裁决某快递公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义: 《中华人民共和国劳动法》第四条规定: “用人单位应当依法建立和完善规章制度, 保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”法律在支持用人单位依法行使管理职权的同时, 也明确其必须履行保障劳动者权利的义务。用人单位的规章制度以及相应工作安排必须符合法律、行政法规的规定, 否则既要承担违法后果, 也不利于构建和谐稳定的劳动关系、促进自身健康发展。

案例 2. 劳动者与用人单位订立放弃加班费协议, 能否主张加班费

基本案情：张某于2020年6月入职某科技公司，月工资20000元。某科技公司在与张某订立劳动合同时，要求其订立一份协议作为合同附件，协议内容包括“我自愿申请加入公司奋斗者计划，放弃加班费。”半年后，张某因个人原因提出解除劳动合同，并要求支付加班费。某科技公司认可张某加班事实，但以其自愿订立放弃加班费协议为由拒绝支付。张某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求：请求裁决某科技公司支付2020年6月至12月加班费24000元。

处理结果：仲裁委员会裁决某科技公司支付张某2020年6月至12月加班费24000元。

案例分析：本案的争议焦点是张某订立放弃加班费协议后，还能否主张加班费。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十五条规定：“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。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬，《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条明确规定了用人单位支付劳动者加班费的责任。约定放弃加班费的协议免除了用人单位的法定责任、排除了劳动者权利，显失公平，应认定无效。

本案中，某科技公司利用在订立劳动合同时的主导地位，要求张某在其单方制定的格式条款上签字放弃加班费，既违反法律规定，也违背公平原则，侵害了张某工资报酬权益。故仲裁委员会依法裁决某科技公司支付张某加班费。

典型意义：崇尚奋斗无可厚非，但不能成为用人单位规避法定责任的挡箭牌。谋求企业发展、塑造企业文化都必须守住不违反法律规定、不侵害劳动者合法权益的底线，应在坚持按劳分配原则的基础上，通过科学合

理的措施激发劳动者的主观能动性和创造性，统筹促进企业发展与维护劳动者权益。

案例3.用人单位未按规定履行加班审批手续，能否认定劳动者加班事实

基本案情：吴某于2019年12月入职某医药公司，月工资为18000元。某医药公司加班管理制度规定：“加班需提交加班申请单，按程序审批。未经审批的，不认定为加班，不支付加班费。”吴某入职后，按照某医药公司安排实际执行每天早9时至晚9时，每周工作6天的工作制度。其按照某医药公司加班管理制度提交了加班申请单，但某医药公司未实际履行审批手续。2020年11月，吴某与某医药公司协商解除劳动合同，要求某医药公司支付加班费，并出具了考勤记录、与部门领导及同事的微信聊天记录、工作会议纪要等。某医药公司虽认可上述证据的真实性但以无公司审批手续为由拒绝支付。吴某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求：请求裁决某医药公司支付2019年12月至2020年11月加班费50000元。

处理结果：仲裁委员会裁决某医药公司支付吴某2019年12月至2020年11月加班费50000元。某医药公司不服仲裁裁决起诉，一审法院判决与仲裁裁决一致，某医药公司未上诉，一审判决已生效。

案例分析：本案的争议焦点是某医药公司能否以无公司审批手续为由拒绝支付吴某加班费。

《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。”《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）第十三条规定：“用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：……”。从上述条款可知，符合“用人单位安排”“法定标准工作时间以外工作”情形的，用人单位应当依法支付劳动者加班费。

本案中，吴某提交的考勤记录、与部门领导及同事

的微信聊天记录、工作会议纪要等证据形成了相对完整的证据链,某医药公司亦认可上述证据的真实性。某医药公司未实际履行加班审批手续,并不影响对“用人单位安排”加班这一事实的认定。故仲裁委员会依法裁决某医药公司支付吴某加班费。

典型意义:劳动规章制度对用人单位和劳动者都具有约束力。一方面,用人单位应严格按照规章制度的规定实施管理行为,不得滥用优势地位,侵害劳动者合法权益;另一方面,劳动者在合法权益受到侵害时,要注意保留相关证据,为维权提供依据。仲裁委员会、人民法院应准确把握加班事实认定标准,纠正用人单位规避法定责任、侵害劳动者合法权益的行为。

案例 4. 用人单位与劳动者约定实行包薪制,是否需要依法支付加班费

基本案情:周某于 2020 年 7 月入职某汽车服务公司,双方订立的劳动合同约定月工资为 4000 元(含加班费)。2021 年 2 月,周某因个人原因提出解除劳动合同,并认为即使按照当地最低工资标准认定其法定标准工作时间工资,某汽车服务公司亦未足额支付加班费,要求支付差额。某汽车服务公司认可周某加班事实,但以劳动合同中约定的月工资中已含加班费为由拒绝支付。周某向劳动人事争议仲裁委员会(简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求:请求裁决某汽车服务公司支付加班费差额 17000 元。

处理结果:仲裁委员会裁决某汽车服务公司支付周某加班费差额 17000 元(裁决为终局裁决),并就有关问题向某汽车服务公司发出仲裁建议书。

案例分析:本案的争议焦点是某汽车服务公司与周某约定实行包薪制,是否还需要依法支付周某加班费差额。

《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定:“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”第四十八条规定:“国家实行最低工资保障制度。”《最低工资规定》(劳动和社会保障部令第 21 号)第三条规定:“本规定所

称最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”从上述条款可知,用人单位可以依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平,并与劳动者进行相应约定,但不得违反法律关于最低工资保障、加班费支付标准的规定。

本案中,根据周某实际工作时间折算,即使按照当地最低工资标准认定周某法定标准工作时间工资,并以此为基数核算加班费,也超出了 4000 元的约定工资,表明某汽车服务公司未依法足额支付周某加班费。故仲裁委员会依法裁决某汽车服务公司支付周某加班费差额。

典型意义:包薪制是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式,在部分加班安排较多且时间相对固定的行业中比较普遍。虽然用人单位有依法制定内部薪酬分配制度的自主权,但内部薪酬分配制度的制定和执行须符合相关法律的规定。实践中,部分用人单位存在以实行包薪制规避或者减少承担支付加班费法定责任的情况。实行包薪制的用人单位应严格按照不低于最低工资标准支付劳动者法定标准工作时间的工资,同时按照国家关于加班费的有关法律规定足额支付加班费。

案例 5. 用人单位未与劳动者协商一致增加工作任务,劳动者是否有权拒绝

基本案情:张某于 2018 年 9 月入职某报刊公司从事投递员工作,每天工作 6 小时,每周工作 6 天,月工资 3500 元。2020 年 6 月,因同区域另外一名投递员离职,某报刊公司在未与张某协商的情况下,安排其在第三季度承担该投递员的工作任务。张某认为,要完成加倍的工作量,其每天工作时间至少需延长 4 小时以上,故拒绝上述安排。某报刊公司依据员工奖惩制度,以张某不服从工作安排为由与其解除劳动合同。张某向劳动人事争议仲裁委员会(简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求:请求裁决某报刊公司支付违法解除劳动合同赔偿金 14000 元。

处理结果:仲裁委员会裁决某报刊公司支付张某

违法解除劳动合同赔偿金 14000 元（裁决为终局裁决）。

案例分析：本案的争议焦点是某报刊公司未与张某协商一致增加其工作任务，张某是否有权拒绝。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”劳动合同是明确用人单位和劳动者权利义务的书面协议，未经变更，双方均应严格按照约定履行，特别是涉及工作时间等劳动定额标准的内容。

本案中，某报刊公司超出合理限度大幅增加张某的工作任务，应视为变更劳动合同约定的内容，违反了关于“协商一致”变更劳动合同的法律规定，已构成变相强迫劳动者加班。因此，张某有权依法拒绝上述安排。某报刊公司以张某不服从工作安排为由与其解除劳动合同不符合法律规定。故仲裁委员会依法裁决某报刊公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义：允许用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，有利于保障用人单位根据生产经营需要合理调整用工安排的权利。但要注意的是，变更劳动合同要遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。工作量、工作时间的变更直接影响劳动者休息权的实现，用人单位对此进行大幅调整，应与劳动者充分协商，而不应采取强迫或者变相强迫的方式，更不得违反相关法律规定。

案例 6. 处理加班费争议，如何分配举证责任

基本案情：林某于 2020 年 1 月入职某教育咨询公司，月工资为 6000 元。2020 年 7 月，林某因个人原因提出解除劳动合同，并向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。林某主张其工作期间每周工作 6 天，并提交了某打卡 APP 打卡记录（显示林某及某教育咨询公司均实名认证，林某每周一至周六打卡；每天打卡两次，第一次打卡时间为早 9 时左右，第二次打卡时间为下午 6 时左右；打卡地点均为某教育咨询公司所在位置，存在个别日期未打卡情形）、工资支付记录

打印件（显示曾因事假扣发工资，扣发日期及天数与打卡记录一致，未显示加班费支付情况）。某教育咨询公司不认可上述证据的真实性，主张林某每周工作 5 天，但未提交考勤记录、工资支付记录。

申请人请求：请求裁决某教育咨询公司支付加班费 10000 元。

处理结果：仲裁委员会裁决某教育咨询公司支付林某加班费 10000 元（裁决为终局裁决）。

案例分析：本案的争议焦点是如何分配林某与某教育咨询公司的举证责任。

《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。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”从上述条款可知，主张加班费的劳动者有责任按照“谁主张谁举证”的原则，就加班事实的存在提供证据，或者就相关证据属于用人单位掌握管理提供证据。用人单位应当提供而不提供有关证据的，可以推定劳动者加班事实存在。

本案中，虽然林某提交的工资支付记录为打印件，但与实名认证的 APP 打卡记录互相印证，能够证明某教育咨询公司掌握加班事实存在的证据。某教育咨询公司虽然不认可上述证据的真实性，但未提交反证或者作出合理解释，应承担不利后果。故仲裁委员会依法裁决某教育咨询公司支付林某加班费。

典型意义：我国劳动法律将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一，在实体和程序方面都作出了相应规定。在加班费争议处理中，要充分考虑劳动者举证能力不足的实际情况，根据“谁主张谁举证”原则、证明妨碍规则，结合具体案情合理分配用人单位与劳动者的举证责任。

（未完待续）



社保待遇补差不同于侵权责任

徐旭东 / 文

社会保险待遇往往与缴费基数相关,尤其是工伤残疾待遇,一次性伤残补助金直接与缴费工资高低有关,故参保单位缴费基数低于职工实际工资,势必造成职工工伤待遇降低。处理这一问题,应当注意如下几个方面:

司法实践处理的方法不一。由于法律并未规定此类案件是否受理,所以对于缴费基数降低带来社保待遇降低的争议,以往各级法院的裁判不统一,有不予受理的,有受理并支持职工诉求的。司法裁判的不统一损害了司法权威。本案作为最高人民法院的裁判案例,具有一定的示范指导价值。

不能以侵权责任的思路处理社保待遇损害。社会保险缴费纠纷背后的法律关系,并不是参保单位与职工之间的民事私法关系,而是经办机构、企业与职工之间三

方公法关系。用人单位有义务依法参保和缴费,经办机构有义务核定标准和稽核,劳动者则需代扣代缴。所以,单位未依法缴费,不能单纯视为用人单位侵害了劳动者的待遇享受权利。用人单位这种未依法缴纳社会保险的行为,并非我国民法典规定的侵权类型。

缴费基数不足造成待遇损害问题应当通过制度建设来解决。目前尚不宜通过民事诉讼制度来解决社保基数不足造成的待遇损害,这样做显然缺乏现行法律规范依据,也不符合社会保险法的基本法理。而应通过改进社会保险制度,来解决基数不足造成待遇损害的问题。

案件来源:最高人民法院(2021)最高法民申 2599 号判决书(作者系江苏省总工会法律援助律师) 人

职工私下谈论工资 算严重违纪吗

哈欣 / 文

职工因私下聊天时谈论到工资的话题,被用人单位认定为严重违反单位规章制度,遭到了辞退。该用人单位的做法合理吗?

田某所在的某酒店《员工手册》规定,员工散播不利于酒店的谣言或者挑拨员工与企业之间关系的,酒店可以与其解除劳动关系。

一次,田某在与三名同事一起吃饭时,谈及疫情防控期间的工资发放情况。酒店得知此事后,认为田某在公开场合议论员工工资发放问题,挑拨员工与企业之间的关系,严重违反酒店规章制度,为此决定解除与田某的劳动合同。

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条规定,因用人单位作出的开除、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的劳动争议,用人单位负

举证责任。

本案中,酒店的《员工手册》规定,员工挑拨员工与企业之间关系的,酒店可以解除劳动关系。所谓挑拨员工与企业之间关系,是指行为人故意搬弄是非,引发用人单位和劳动者间的矛盾纠纷。认定员工是否具有此类行为,一般应当考察其主观要件、行为要件、损害后果等。

田某与三名同事闲谈时提起工资事宜,谈话场合具有一定的私密性,主观上只是发表个人看法,事后未在公司上班时、工作场合散播,难以认定具有挑拨员工与企业关系的主观故意,客观上没有造成其他员工集体表达诉求,致公司员工关系出现紧张状态。因此,酒店主张田某挑拨员工与企业关系的事实不能成立,仅凭主观推断即认定田某严重违反规章制度,应承担举证不能的责任,属于违法解除劳动合同。 人

批发市场劳动者的劳动关系应如何认定?

赵夏艳 / 文

【案例介绍】

徐某系某食品公司和某生态公司的法定代表人,食品公司登记的经营场所为批发市场的 D 区 55-56 号,生态公司登记的经营场所为相邻的 57-59 号。2019 年 2 月 11 日,徐某之子招用贺某从事冷鲜肉的拉货等勤杂服务工作,工作地点为 D 区 55-59 号,双方口头约定月工资标准为 4000 元,未签订书面劳动合同。

2019 年 6 月 3 日,贺某因身体原因向徐某之子提出辞职。次年 4 月,贺某提起仲裁,要求某食品公司支付其未签订书面劳动合同二倍工资 14829 元。仲裁委员会决定不予受理后,贺某诉至法院。

法院经审理认为:食品公司和生态公司的法定代表人均为同一人,经营场所相邻,经营范围基本一致,两公司具有关联关系。徐某之子承租了该批发市场 D 区的 55-59 号铺位,上述铺位同时为食品公司和科技公司登记的经营场所。贺某虽由徐某之子招用并安排工作,但其工作地点以及工作内容与食品公司的经营场所以及经营范围基本一致,贺某工资清单的抬头也有食品公司的名称,故可以认定贺某与该食品公司存在劳动关系。

食品公司未与贺某签订书面劳动合同,应当依法向贺某支付 2019 年 2 月至 2019 年 6 月期间未签订书面劳动合同二倍工资 12400 元(14829 元 - 2429 元)。法院判决:判令某食品公司向贺某支付未签订书面劳动合同的二倍工资 12400 元。

【法官评析】

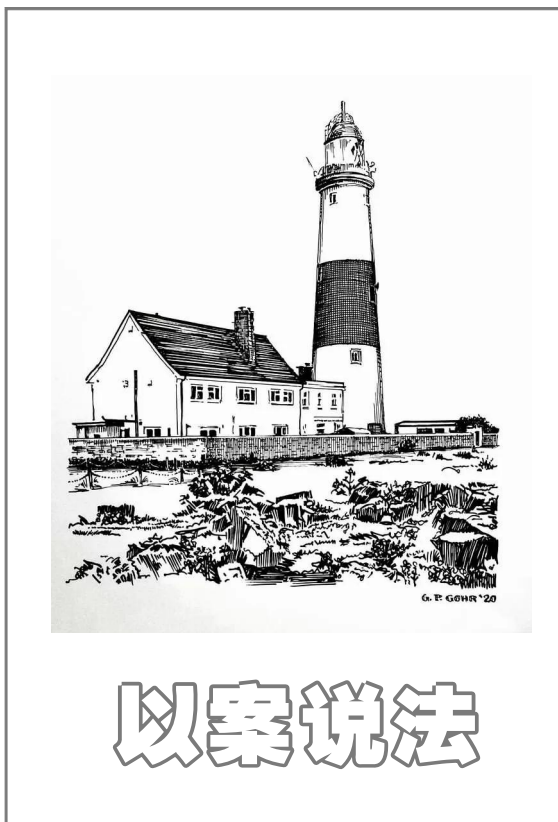
实践中,少数用人单位通过改变用工形式阻断用人单位与劳动者的直接联系,由此达到降低用工成本、规避法律责任的目的,而劳动者的合法权益因此遭到吞噬与剥夺,引发纠纷。因此,在判断劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系,不能仅从形式上进行审查,而应确定双方是否具备劳动关系的本质特征。

司法实践中,关于劳动关系的认定主要依据的是原国家劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》【劳社部发〔2005〕12 号】,其第一条规定: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,食品公司作为企业法人具备用工主体资格。贺某的工作由食品公司及生态公司法定代表人徐某之子安排,工资以食品公司的名义发放,而食品公司和生态公司登记的经营场所为相邻铺位,贺某亦是在上述场所工作,其工作内容系食品公司业务的重要组成部分,故贺某与食品公司之间符合劳动关系的基本特征,应认定双方之间存在劳动关系,食品公司应对贺某承担用工主体责任。

(作者单位:镇江市中级人民法院) (人)



以案说法

玄武区成贤诗社赞企业退休人员 社会保障工作者作品专辑(续)

温暖一家亲

徐长诚

退休归属地，温暖一家亲。
管理犹帮困，关怀赛近邻。
社区工作者，耆老贴心人。
盛世精神爽，欢颜永驻春。

赞社保养老金

李四新

保社保家亲退养，
富民富国寄情深。
解忧应急知时雨，
脱困纾贫比沃霖。
月月调均非易事，
年年润厚暖人心。
几曾岁暮得怜顾，
何此丰余养老金。

社区如家

释志明

退休养老关怀好，
十载资金持续冒。
参保全民落实佳，
零元体检年年搞。
咨询政策宣传良，
防暑降温物品搞。
慰问训培服务真，
偶然失业有依靠。

离退休生活美满幸福

陈斯高

卸任身轻美梦甜，
无忧无虑赏花园。
强筋健骨翩翩舞，
读报观书细细研。
牢记初心迪后嗣，
关怀时事效前贤。
国家按时给经费，
岁岁递增养老钱。

鹧鸪天·幸福退休人

周祥云

企业退休斑首人，
老年康健莫闲身。
全民参保皆佳事，
玉体勤查为寿春。
尊老辈，育儿孙，
帮邻助困爱红尘。
如今提笔吟诗赋，
万语千言教友真。

行香子·退休老人安康

秋云

甲子清闲，吉瑞呈祥。廊庭外，鸟语花香。长堤信步，烟柳垂杨。正赏春花，迷秋月，醉荷塘。
手机情系，风光无限。喜今朝，幸福安康。天年颐养，雅兴诗章。正神儿怡，心儿亮，气儿扬。

炸裂志

陈年喜

早晨起来 头像炸裂一样疼
这是大机器的额外馈赠
不是钢铁的错
是神经老了 脆弱不堪

我不大敢看自己的生活
它坚硬 玄黑
有风镐的锐角
石头碰一碰 就会流血

我在五千米深处打发中年
我把岩层一次次炸裂
借此 把一生重新组合

我微小的亲人 远在商山脚下
他们有病 身体落满灰尘
我的中年裁下多少
他们的晚年就能延长多少

我身体里有炸药三吨
他们是引信部分
就在昨夜 在他们床前
我岩石一样 轰地炸裂一地

电梯维修工：检修

崔维刚

黑暗和沉闷把井道挤满
身驱被吸附，影子被吊荡
钢轨架起双臂抬起，又向下
LED 点震屏神秘的跳跃、翻腾
过滤着俗事，尘凡无忧
又如静脉的血色蠕动殷红

打工诗歌选



矿灯晃动,似萤火虫闪亮
一个安全帽,一套反光背心
携着榔头,扳手,钢丝钳
在冷藏的虔诚里潜动
听,齿轮喳喳的咬合
看,轮槽唰唰的摩擦
电机轰隆隆的运动中
一个游来荡去的身形
周而复始的屈膝,躬身
次第地吸附人间锈色
节律地敲打尘世杂音

一位打工妹的征婚启事

徐非

写字楼与俺无缘
俺是坐在最偏远的车间
手握一张小小的名片
俺名就叫阿秀
七四年十二月在寒风里战栗
而母亲在战栗中一分为二
从此降生一只丑小鸭嘎嘎而鸣

而今,请注意我一米六〇的体态
既不丰腴也不纤弱
我虽然不是诗
但有油菜花的诗意
我虽然不是绝好的模特
但宽大的厂服裹不住我
颤动的青春

你不必顾虑
我择友的要求不会太苛
年龄、身高、五官的政策
可以适当放宽
有无婚史、住房、地域的条件
均可考虑
我虽然走惯了山村的泥泞路
但城市户口也不拒绝

如果你愿意与我北上
你必须懂得三月扶犁四月插秧
你必须懂得将生命的根须
植入深深的土地
我不要你给我奢侈的山盟海誓
只要你爱得真诚爱得专一
我不要你给我金钱结构的小楼
只要你一方厚实土巴墙
能遮挡我人生的风雨

如果是这样,我的心房向你敞开
你就径直来我们电子厂
采我三月的芬芳

吊带裙

邬霞

包装车间灯火通明
我手握电熨斗
集聚我所有的手温
我要先把吊带熨平
挂在你肩上不会勒疼你

然后从腰身开始熨起
多么可爱的腰身
可以安放一只白净的手
林荫道上
轻抚一种安静的爱情
最后把裙裾展开
我要把每个皱褶的
宽度熨得都相等
让你在湖边 或者草坪上
等待风吹
你也可以奔跑 但
一定要让裙裾飘起来带着弧度
像花儿一样

而我要下班了
我要洗一洗汗湿的厂服
我已把它折叠好打了包装
吊带裙它将被运出车间
走向某个市场某个时尚的店面
在某个下午或者晚上
等待唯一的你

陌生的姑娘
我爱你



南京市特困行业阶段性缓缴社保费政策指南

根据《省人力资源社会保障厅 省税务局 关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知》(苏人社发〔2022〕58号),我市对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等5个特困行业企业阶段性实施缓缴企业职工基本养老保险、失业保险、工伤保险费执行政策如下:

01 适用范围

特困行业阶段性实施缓缴企业职工基本养老保险、失业保险、工伤保险费政策适用于餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输企业。上述行业中以单位方式参加社会保险的有雇工的个体工商户以及其他单位参照执行。

以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员。

02 缓缴的险种和期限

符合条件的参保单位可以申请缓缴2022年4月至6月企业职工基本养老保险费的单位应缴纳部分和2022年4月至2023年3月失业保险、工伤保险费的单位应缴纳部分,缓缴期间免收滞纳金。

以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员,2022年缴纳费款有困难的,可自愿暂缓缴费。2022年末缴费月度可于2023年底前进行补缴,缴费基数在2023年当地个人缴费基数上下限范围内自主选择,缴费年限累计计算。

03 申请流程

01) 申请途径

符合条件的参保单位可向所属社保经办机构提出申请:

线上申请:单位将签字盖章的《江苏省特困行业缓缴社会保险费申请表》扫描上传发送至单位所属社保经办机构的电子邮箱。

线下申请:单位至所属的社保经办机构提交签字盖章的《江苏省特困行业缓缴社会保险费申请表》。

02) 申请时间

已缴纳所属期为2022年4月费款的参保单位,可从5月起申请缓缴,缓缴月份相应顺延一个月,也可以退回4月费款。对已征收的费款需要退费的,无需申请,由税务部门提供单位账户信息,社会保险经办机构依职权按程序批量发起退费。2022年6月至2023年3月,相关社会保险

费缓缴申请时间为上月11日至当月5日。

04) 注意事项

(一)缓缴期间,单位应依法履行代扣代缴义务,每月按时足额缴纳职工个人应缴纳的社会保险费。缓缴期满后,单位应当足额补缴缓缴的社会保险费。

(二)参保单位以在参保登记时自行申报的行业类型为依据认定参保单位缓缴资格,参保单位现有信息无法满足认定缓缴资格需要的,为不增加参保单位事务性负担,实行告知承诺制,由参保单位出具所属行业类型的承诺,并承担相应法律责任。

(三)申请缓缴成功的参保单位,从当月起享受缓缴政策,只需申请一次,无需每月申请。

05) 结束缓缴和补缴

(一)参保单位应在缓缴期满后的一个月内补缴缓缴的失业保险、工伤保险费款。参保单位申请缓缴的企业职工基本养老保险费最迟应于2022年底前补缴到位。

(二)参保单位可以根据实际需要,向社会保险经办机构申请办理提前结束缓缴,并提前缴纳缓缴的费款。

(三)参保单位未在规定时间内缴纳社会保险费的,参保职工社会保险个人权益记录如实记录。

(四)缓缴期限内,职工流动需办理社会保险转移的、职工申领养老保险待遇的,企业应先为其补齐缓缴的企业职工基本养老保险费。缓缴失业保险费不影响企业享受阶段性降低失业保险费率和稳岗返还政策,不影响参保职工享受技能提升补贴政策,不影响参保失业人员享受失业保险金或失业补助金等相关待遇。缓缴工伤保险费不影响职工享受工伤保险待遇。

(五)参保单位依法注销的,应当在注销前足额缴纳缓缴的费款,再按照相关注销流程办理。

(六)符合条件的困难企业在申请特困行业阶段性缓缴的月度之外,可继续申请享受我省困难企业缓缴社保费政策。

温馨提示:新的一波援企政策正在路上。5月23日国务院常务会议进一步部署稳经济一揽子措施,部、省正在对政策逐项细化,待明确后,我市将第一时间贯彻落实。

12333 热点问答

【背景情况】国务院办公厅4月11日印发《关于推动个人养老金发展的意见》(国办发〔2022〕7号),引发社会广泛关注。根据国务院新闻办今年4月25日的政策例行吹风会,编辑本期专题问答,供读者参考。该专题的具体政策措施和推进实施,还有待时日。

问:个人养老金制度出台的背景是什么?

答:中央明确要求,要立足我国的基本国情,借鉴国际经验,努力构建以基本养老保险为基础、以企业年金和职业年金为补充,与个人储蓄性养老保险和商业养老保险相衔接的“三支柱”养老保险体系。

第一支柱是基本养老保险,包括城镇职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险。第一支柱主要是立足于保基本,采取社会统筹与个人账户相结合的模式,它主要体现社会共济,目前这个制度发展相对比较完善,已经具备了相对完备的制度体系,它的覆盖范围也在持续扩大。3月底,基本养老保险参保人数达到103亿人,同时基本养老保险基金年度收支规模达到了126万亿元,累计结余超过6万亿元,基金运行总体平稳,待遇按时足额发放。

第二支柱是企业年金和职业年金,主要发挥补充作用,由用人单位及其职工建立,已经有良好发展基础。截至3月底,参加企业年金和职业年金的职工有7200万人,积累基金45万亿元,补充养老的作用初步显现。

第三支柱,在这之前没有相应的制度安排。按照党中央决策部署,日前国办正式印发文件,启动了这项政策的实施。需要说明的是,个人养老金是国家关于第三支柱的制度性安排,第三支柱除了个人养老金之外,还有其他个人商业养老金融业务。

问:个人养老金制度与基本养老保险、企业年金和职业年金有什么不同?

答:个人养老金制度和基本养老保险不同,基本养老保险由国家强制实施,个人养老金由个人自愿参加。与企业年金、职业年金由用人单位及其职工建立、共同缴费不同,个人养老金只由个人缴费。

问:参加个人养老金制度有什么好处?

答:1个人参加个人养老金制度最直接的好处,就是可以享受税收优惠政策。2第一支柱基本养老保险是保基本生活的,第二支柱企业年金和职业年金是单位建立的,起

补充养老作用。现在增加了个人养老金,不仅为参加第二支柱的人员再增加了一条补充养老的渠道,对没有参加第二支柱的人员而言,也增加了一条补充养老的渠道。3可以帮助个人理性规划养老资金。在缴费阶段只进不出,个人缴费和投资收益都在账户里滚存,到达领取基本养老金年龄等条件时就可以领取,也就是说从制度上帮助参加人把牢个人养老金的“出口”,有助于个人理性规划养老资金,合理选择投资产品和投资期限,避免提前支取,从而切实起到补充养老的作用。

问:谁能参加个人养老金制度?

答:在职人员不论是什么样的就业形态,即不论是单位就业人员还是灵活就业人员,不受就业地域、户籍限制,只要个人自愿都可以公平参加这个制度,跨省跨地域流动时,个人的权益都不受影响。

问:参加方式是什么样的?

答:参加人自主决定是全程参加还是部分年度参加,起步阶段只要不超过年度缴费上限12万元,参加人可以自主决定缴多少,本年度内既可以一次性缴也可以分次缴。

问:个人养老金怎么开户?

答:参加个人养老金需要开设两个账户:一个是在信息平台建立个人养老金账户,用于信息记录、查询和服务等;另一个是在银行开立或者指定的个人养老金资金账户,用于缴费、购买产品、归集收益等。这两个账户是相互唯一对应的,参加人可以分别在国家社会保险公共服务平台、全国人社政务服务平台、电子社保卡、“掌上12333”、商业银行等多个渠道开设。其中,通过商业银行渠道,可以一次性把这两个账户都开了。

问:个人养老金怎么投资?

答:参加人可以根据不同偏好,自主选择银行理财、储蓄存款、商业养老保险、公募基金等,还可以短期中期长期的组合,这些操作都可以在资金账户中完成,不需要跑多个部门和机构。

问:个人养老金怎么领取?

答:参加人达到领取条件时,可以选择按月、分次或者一次性领取,商业银行根据个人选择的方式,把个人账户资金转入到参加人的个人社会保障卡银行账户。特殊情形下,比如完全丧失劳动能力、出国出境定居等,也都可以领取。

南京 12333 供稿



市人才中心积极推进“宁聚”十项行动

为推进落实“宁聚”十项行动,更好助力高校毕业生在宁就业,促进人才与城市发展良性互动,近期,市人才中心结合“对接问需”、“多方筹岗”和“感知体验”三项行动,线上线下齐发力开展了多项活动,持续加强就业引导和人岗匹配。

一是线上摸底问需求。中心自5月起面向在宁高校应届毕业生开展线上就业意向调查。及时给毕业生推送对口专业岗位信息,更加便于其向符合就业意向的用人单位投递简历。

二是直播互动送岗位。开播南京市2022年“专精特新”直播招聘,邀请企业进行企业介绍和招聘岗位直播推介,共有近万名网友观看直播。除此之外,主办方还将开展为期两周的“专精特新”云端招聘会活动,持续为相关企业广纳贤才。

三是精准匹配荐优岗。创新“线上云聘会+单位集中远程面试”的形式,重点匹配我市“2+2+2+X”创新型产业体系人才需求,举办“宁聚英才 共赢未来”系列网络互动专场招聘会。

四是进企入园促感知。市人才中心联动相关区人社部门,组织了72名应届毕业生,分别来到浦口、溧水和秦淮区走访。学生们看企业、看创业、看科研、看城市面貌,对南京发展成就和前景有了更加直观深切的体验。(市人才)

雨花台区精准对接打好疫情时期服务组合拳

一是基础服务预约办。推行人才档案基础服务网上办与预约办相结合的模式,入档、调档等可不见面事项通过平台网上办理,查档、阅档等确需见面办理事项开通电话预约办理渠道,通过分时段预约办理减少人员扎堆集聚,一季度接收档案190份,办理调档83份。二是安居政策线上送。人才安居送政策进企业从“面对面”转向“屏对屏”,与满运、华为、维沃等人才安居“大客户”建立一对一“屏上”沟通渠道,开展“人才专员”在线服务,一季度审核人才安居E、F类租赁补贴1100余人、人才购房证明500余人。三是项目申报远程办。有序推进2022年度南京市博士后创新实践基地、市优秀博站、最具成长潜力留学人员创业企业、最具影响力留学人员等高层次人才项目申报工作,通过申报材料远程审核、无接触寄送,确保疫情防控不放松,人才服务“不打烊”。

江宁建立劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制

江宁开发区人民法院与区人社局日前共同签订《加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设实施意见》。签署会上,开发区法院陈晨院长简要通报了江宁开发区法院2021年度案件受理及处理情况,详细介绍了劳动争议要素式智慧审判系统的开发推进情况和通过“智能纠纷预诊”、“智能法律咨询服务”开展诉前劳动人事争议调处“为民服务”的新举措。陈院长表示,期望通过线上及线下多种形式与区仲裁院加强交流沟通,推进案件受理范围一致、裁审衔接程序畅通、案件裁判尺度统一。

人社局董红霞局长指出,全区劳动人事争议案件总量大、复杂程度高,涉及疫情及新业态问题突出。下

一步,区人社局将进一步推进“五位一体”联合调处工作,加强法律宣传,提升劳资纠纷源头预防和处置能力;积极推进劳动人事争议兼职调解员队伍建设,努力将大量劳资纠纷化解在仲裁前和诉讼前,节约司法资源;完善与开发区法院裁审衔接机制建设,共同将江宁开发区劳动人事争议处理及和谐劳动关系构建工作水平推向新高度。

会上,双方还就当前区内劳动人事争议难点和疑难案例进行了研讨。

六合区召开事业单位管理岗位晋升职员等级绩效工资工作

六合区人社局日前召开了其他事业单位管理岗位晋升职员等级会议,区人社局工资福利科科长邓化东具体介绍了其他事业单位职员等级管理人员绩效工资实施方案及相关政策。其他事业单位管理人员晋升职员等级后,执行绩效工资制度,是县以下事业单位建立管理岗位职员等级晋升制度的重要内容,涉及广大事业单位职工的切身利益,政策性强,关注度高。会上六合区人社局领导要求,妥善处理工作中的有关问题,主动做好政策解释,积极营造良好氛围,确保六合区其他事业单位管理岗位晋升职员等级绩效工资平稳实施。(六合区人社局)

规范管理 保障支付维护农民工工资权益

日前,南京市劳动监察局李建华副局长、经开区人社局黄俊副局长带队市区两级保障农民工工资支付工作专项检查组深入园区多项在建项目开展实地执法检查。项目现场,检查组认真听取项目负责人对项目基本情况汇报,详细查看资金外来、用工管理、制度落实等台账资料,细心

询问人工费用拨付和工资发放等存疑问题。对于检查中发现的劳动合同签订不规范、维权信息告知牌内容不齐全、实名制出勤人员与实际人员不一致等问题,检查组一一列出整改清单,严格督促企业思想上务必高度重视并限期必须整改到位。

下一步,经开区将继续发挥治理欠薪领导小组各成员单位的工作合力,加大对在建项目的联合执法巡查力度,逐步推动在建项目保障农民工工资支付制度规范化。同时,着力指导在建项目开展示范工地建设,为迎接年度考核做好工作准备。

建邺区多方联动促和谈,让欠薪职工有盼头

南京某工程公司自今年春节以来因业务受阻资金流受到影响,导致约六十名渣土车司机们的工资被拖欠数月未能发放,欠薪总额近100万元。面对一方“等米下锅”、另一方暂时拿不出钱的现实矛盾,建邺区劳动人事争议联合调处中心协调法院、监察、仲裁三部门就此欠薪事件展开联合调解,并组织欠薪司机代表和公司代表进行三方会谈。交谈中,双方基本核定了欠薪数额,主要争议在于支付时限。因被欠薪已数月有余,加上部分劳动者经济较为拮据,劳动者一方希望公司能尽快结清工资,而公司一方限于资金流不足的现状,希望能够给予一定的宽限期,待资金回流后即发放工资。调解员一面表示可由监察部门协调涉事公司的甲方单位先行拨付一部分工程款,帮助解决燃眉之急,一面向劳动者释明通过法律途径诉求工资的程序和时限问题,提倡协商高效解决。最后,经各方的共同努力,涉事双方就支付时限问题基本达成一致。调处中心亦明确,将持续关注事情的后续进展,并为落实工资支付问题持续提供咨询受理和指

导帮助。此次联合调处,介入及时、行动有力,有效避免了一起集体劳动争议案件的发生。通过引导双方相互理解,并提出较为可行的调解方案,促成双方达成共识,力求在妥协中寻求平衡、在和谈中避免争讼,最大化维护劳动关系和谐。(朱茂林)

玄武门街道举行退休人员健康体检座谈会

为更好的做好企业退休人员社会化管理服务,增强企业退休人员的幸福感,玄武门街道日前举行了关于企业退休人员健康体检的座谈会,与会人员就退休人员体检的工作经验、不足进行了交流,提出了许多合理化建议,并为今年即将开始的体检工作做了合作安排。希望今后双方能零距离、面对面、无缝对接工作,一家人不说两家话,精诚合作,规范操作,共同把体检工作做好;各社区回去向社区主任汇报,做好动员,要全员社工共同参与;体检工作中出现的问题及时对接,集中上报,统一处理;实行月报制,进行工作进度排名,时刻与目标任务比对;进行考核制度,适当进行奖励。(玄武门街道劳保所)

秦淮区抓牢三举措促进大学生人才集聚

一是优惠政策吸引。持续推动实施“千名大学生创业扶持计划”,发挥大学生就业创业“宁聚计划”系列政策功效,发挥一次性面试、住房租赁、人才安居等补贴作用,吸引各地大学生人才来秦淮就业创业,帮助驻区企业吸引大学生人才,为企业发展提供人才支撑。今年以来,全区新增大学生就业约1.8万人,惠及企业1000余家。二是鼓励适岗见习。针对大学生人才就业特点,鼓励区域内高科技、物联网等新兴产业、重点行业,为高校毕业生提供见习岗位,帮助提升

适岗就业能力,按规落实见习补贴、留用奖励补贴等。同时,支持提供见习的企业与合格的见习大学生签订就业协议,力促在秦淮尽快实现就业。今年以来,驻区25家企业为303名大学生提供就业见习岗位,发放补贴生活费82万元。三是特色活动扶持。围绕秦淮主导产业发展方向,开展第六届“赢在秦淮”青年大学生创业大赛,推进“创新名城示范区”建设。积极参与实施市场主体倍增计划,鼓励大学生创业者自主创业。用好大学生创业场地、创业实体等方面进行扶持政策,为区域企业发展注入源头活水。全区已累计青年大学生创业企业实体数超1万户。

高淳区人社局全力服务企业招用工

近年来,高淳区人社局针对企业招工难的实际,坚持疫情防控和服务企业招用工两手抓、两不误,发动人力资源公司积极举办线上线下招聘会,想方设法拓展区外劳务基地。今年1-3月,各人力资源公司通过市场化运作,累计帮助40多家主导产业重点企业引进输送劳务工1106人,切实缓解了企业招工困境,有力地支持了企业复工复产。

目前,全区共有人力资源服务机构54家。为更好地鼓励、引导人力资源公司服务重点企业招用工,区人社局积极组织开展了诚信及骨干人力资源服务机构的评选,出台了招聘奖励补贴办法,支持企业招用工。选取部分主导产业重点骨干企业、商贸流通企业,开展了春节后企业复工复产员工返岗和企业用工情况动态监测,科学分析研判就业形势,从而针对性地预防和调控失业,为企业提供更优质的人力资源服务。(高淳区人社局 陈采红)

六合区开展特殊群体线上专题招聘活动

六合区人社局日前在“六合就业”微信公众号,举办1场“春风行动”农民工专场网络招聘会,推送30家企业招聘信息,提供就业岗位125个,提供招聘职位874个;举办1场退捕渔民专场网络招聘会,推送企业18家企业招聘信息,提供就业岗位61个次,提供招聘职位534个;联合山阳、溧源、寻甸举办东西部协作线上“春风行动”招聘会3期,累计推送90家企业招聘信息,提供就业岗位342个次,提供招聘职位2138个。(六合区 李群)

助企纾困,江宁社保落实行动暖民心

江宁社保中心认真落实省市区各项阶段性、组合式助企纾困政策,充分发挥职能作用,为企业发展保驾护航。

降低社保费率,缓解企业压力。继续做好阶段性降低失业保险费率、医疗保险费率工作,为纾解企业困难、推动企业有序复工复产、支持稳定和扩大就业和切实减轻企业负担等方面做出了贡献。

缓缴社保费用,共渡疫情难关。落实特困行业企业暂缓缴纳养老、失业、工伤保险费政策,积极协助税务、财政部门,对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等行业企业实施缓缴政策,帮助困难企业缓解流动资金压力。

全力优化经办,帮助企业渡过难关。依托江苏省人社一体化信息服务平台,通过多种渠道,全面推动用人单位参(停)保登记、缴费基数申报等高频业务“不见面”办理,网办率达91%以上;预审收件,将部分业务转移后台处理防止业务积压,

提高办事效率,邮件受理,及时电话沟通以解决封控区域内参保单位的特殊业务需求,落实“早上提前开、午间不休息、晚上延点时、周六正常办、实行两班制”,满足部分参保单位和参保职工错峰办理社保的业务需求;扎实推动社保经办向基层下沉,努力打造“15分钟经办服务圈”,全区街道园区和村(社区)分别实现参保单位、参保职工社保高频业务就近、就便办理。同时结合“一件事”“一门办理”“一窗通办”等举措压缩办事环节和经办时间,协调疏通堵点难点,为服务对象解燃眉之急、送心之所盼。

下一步,江宁社保中心将继续与多部门协同配合,聚焦急难愁盼,创新工作方式,形成工作合力,以实际行动落实好各项惠企利民政策,为助企纾困贡献力量。(陆炜)

雨花台区严守民办职培机构疫情防控关

一是主体责任再强化。督促辖区44家民办职业培训机构完善疫情防控责任体系,做到“责任到岗、任务到人”,高标准、严要求落实各项防疫举措,严格实行健康状况“日报告”“零报告”制度,坚决守住疫情防控底线。春节以来全区共计有4家民办职业培训机构开展线下培训,12家机构开展线上培训。二是人员排查全覆盖通过微信工作群持续开展中高风险地区情况通报和对中高风险地区及旅居史人员排查,共计2人有中高风险旅居史并已按规定进行监测。督促线下培训机构组织全体教职员工进行核酸检测,共计149人参加核酸检测,均未发现异常。二是突击检查再加码。江宁疫情发生后,区人社局第一时间通知所

有机构停止线下培训,局主要负责人带队采取“四不两直”形式进行检查,严查各机构是否开展线下培训,严查来访人员登记台账,严查防疫物资储备。目前,区人社局已经开展3轮检查,发现问题1家,已经整改到位。(赵曜)

阳光护薪 溧水区人社局助力农民工讨薪

近日,劳动者徐某通过12345平台反映其在某高压线路工程溧水标段干活45天,单位拖欠自己与同事共计10多万元工资。该工单经二十余次跨区域跨部门流转,多个部门均表示“非本单位管辖”,一直未能得到有效处理。该工单流转至溧水区人社局,在了解到相关情况后,局领导高度重视,立即责成劳动保障监察大队调查处理。召集当事人及相关案涉单位一起至劳动监察大队处理拖欠工资事宜。由于南京某公司与倪某之间关于进场时间,工程总量等方面存在较大争议,事件迟迟无法解决。经过现场工作人员的多次沟通和调解,最终几方达成一致,确认徐某等8人工资数额84200(捌万肆仟贰佰元)整,由南京某公司于6月底代为支付。至此,该劳务合同纠纷得到圆满的解决,并获得了被欠薪农民工的高度肯定。

溧水区人社局积极开展农民工工资清欠工作,妥善处理各类欠薪问题,未发生因欠薪引发的群体性事件。下一步,区人社局将继续加大《保障农民工工资条例》学习宣传和贯彻落实,着力解决农民工欠薪突出问题,切实保障农民工合法权益。

(溧水区人社局 周传)

关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知

苏人社发〔2022〕58号

各设区市、县(市)人力资源社会保障局、税务局,国家税务总局苏州工业园区、张家港保税区税务局,国家税务总局江苏省税务局第三税务分局:

为贯彻党中央、国务院决策部署,根据人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局《关于做好失业保险稳岗位提技能防失业工作的通知》(人社部发〔2022〕23号)和人力资源社会保障部办公厅、国家税务总局办公厅《关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知》(人社厅发〔2022〕16号)等文件精神,结合江苏省实际,现对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输企业阶段性实施缓缴企业职工基本养老保险、失业保险、工伤保险费(以下简称“三项社会保险费”)政策的有关事项通知如下:

一、缓缴的险种范围及期限

缓缴适用于餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输企业三项社会保险费的单位应缴纳部分。上述行业中以单位方式参加社会保险的有雇工的个体工商户以及其他单位,参照企业办法缓缴。对职工个人应缴纳部分,参保单位应依法履行代扣代缴义务,每月按时足额缴纳。

符合条件的参保单位可以申请缓缴2022年4月至6月企业职工基本养老保险费的单位应缴纳部分和2022年4月至2023年3月失业保险、

工伤保险费的单位应缴纳部分,缓缴期间免收滞纳金。

以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员,2022年缴纳费款有困难的,可自愿暂缓缴费,2022年未缴费月度可于2023年底前进行补缴,缴费基数在2023年当地个人缴费基数上下限范围内自主选择,缴费年限累计计算。

二、申请流程

(一)参保单位应填写《江苏省特困行业缓缴社会保险费申请表》(附后),向社会保险经办机构提交缓缴申请。

(二)已缴纳所属期为2022年4月费款的参保单位,可从5月起申请缓缴,缓缴月份相应顺延一个月,也可以退回4月费款。对已征收的费款需要退费的,无需申请,由税务部门提供单位账户信息,社会保险经办机构依职权按程序批量发起退费。2022年6月至2023年3月,相关社会保险费缓缴申请时间为上月11日至当月6日。申请缓缴成功的参保单位,从当月起享受缓缴政策,只需申请一次,无需每月申请。

三、资格认定

人力资源社会保障部门应以参保单位在参保登记时自行申报的行业类型为依据认定参保单位

缓缴资格,不增加参保单位事务性负担。

参保单位现有信息无法满足认定缓缴资格需要的,可以实行告知承诺制,由参保单位出具所属行业类型的承诺,并承担相应法律责任。

四、结束缓缴和补缴

(一)参保单位原则上应在缓缴期满后的一个月内补缴缓缴的失业保险、工伤保险费款。参保单位申请缓缴的企业职工基本养老保险费最迟应于2022年底前补缴到位。

(二)参保单位可以根据实际需要,向社会保险经办机构申请办理提前结束缓缴,并提前缴纳缓缴的费款。

(三)参保单位未在规定时间内缴纳社会保险费的,参保职工社会保险个人权益记录如实记录。

(四)缓缴期限内,职工申领养老保险待遇的,企业应先为其补齐缓缴的企业职工基本养老保险费。缓缴失业保险费不影响企业享受阶段性降低失业保险费率和稳岗返还政策、不影响参保职工享受技能提升补贴政策、不影响参保失业人员享受失业保险金或失业补助金等相关待遇。缓缴工伤保险费不影响企业享受阶段性降低工伤保险费率政策和职工享受工伤保险待遇。

(五)参保单位依法注销的,应当在注销前足额缴纳缓缴的费款,再按照相关注销流程办理。

(六)符合条件的困难企业在申请特困行业阶段性缓缴的月度之外,可继续申请享受我省困难企业缓缴社保费政策。

各地要加强指导监督,健全内控机制,切实防范风险。社会保险经办机构要按月将缓缴企业的名称、统一社会信用代码、企业行业类型、缓缴险种及属期、缓缴期限、缓缴金额、人数等信息传递给税务部门,涉及退费的需要在办理退费前将缓缴信息传递给税务部门。

各地要加强工作调度,每季度结束后5个工作日内将政策落实情况(具体内容以上级部门要求为准)分别报送省人力资源社会保障厅、省税务局,由省人力资源社会保障厅、省税务局共同研究后,按季分别报送人力资源社会保障部、国家税务总局。在执行中遇有重大情况和问题,要及时报告。

江苏省人力资源和社会保障厅
国家税务总局江苏省税务局
2022年5月24日



六合区社保中心统筹做好疫情防控和社保经办工作



统筹落实疫情防控要求，发挥党员先锋模范作用。疫情就是命令，防控就是责任。社保中心向广大党员干部发起倡议，动员大家全力以赴投身疫情防控当中，大家积极响应号召踊跃报名，主动请缨“参战”，当“逆行”先锋，做“全能”战士。目前已由中心领导江必顺同志带队，45名党员干部分别参加了雄州街道泰山社区和天一社区、程桥街道长青社区和龙袍街道新城社区等14个卡点，以及328国道宁扬界来宁查验点疫情防控工作，中心的党员干部化身社区居民的“守门人”，同社区党员干部和居民一道，以坚决的态度、迅速的行动、有力的措施，在社区构筑起一道道群防群治的严密防线。统筹待遇发放工作，各项社保待遇按时足额发放。区社保中心在疫情防控 and 待遇发放工作中坚持“统筹兼顾、错岗安排”原则，合理安排一线疫情防控人员和大厅工作人员，充分发挥社保基金保障作用，认真贯彻落实省市关于确保各项社会保险待遇按时足额发放的要求，统筹兼顾、多措并举，区社保经办已实现日常业务“线上办”，特殊业务“专窗办”的“双线”办理模式，并提倡各参保人、参保单位通过不见面服务模式办理。（六合区人社局 刘勇、李群）



江北新区举办“家门口就业”系列招聘活动



6月18日至26日，江北新区开展“家门口就业”系列招聘活动。为贯彻落实党中央、国务院“稳就业”“保就业”决策部署，帮扶企业用工，促进辖区内重点群体等各类求职人员就业，一方面，新区联合街道举办了7场“家门口就业”专场招聘会，组织了南京迪威尔高端制造股份有限公司、江苏新瀚新材料股份有限公司、南京钢铁集团盛达实业有限公司等共130家优质企业参会，提供制造工程类、化学工程类、电子信息类、服务类等就业岗位2728个。另一方面，将“南京江北新区”“江北HR”等微信公众号发布的招聘会咨询向各街道、社区的就业群、社区群积极转发，广泛通知。

同时，街道和社区针对性的通知辖区内就业困难和失业人员参会，通过“一对多”及“点对点”结对帮扶就业机制，通过“1311”服务的就业兜底功能，尽全力帮扶就业困难人员实现就业。据统计，“家门口就业”系列招聘活动期间共吸引12300余人进场，初步达成就业意向571人。

盘城街道为民服务中心

