

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

08

2022

总第 237 期

准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

习近平总书记重要文章

《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》

人力资源服务业的发展历程与未来之路

以案说法三组



热浪难挡留宁热情 “感知体验行动”持续举办



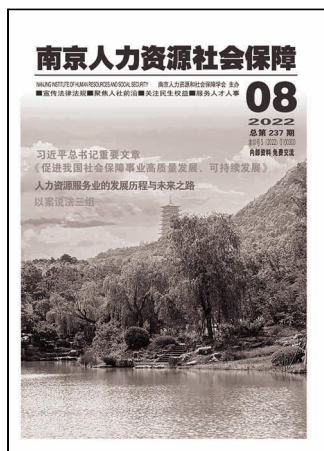
为促进在宁高校毕业生感受南京良好工作生活环境和浓厚历史文化氛围，激发他们的留宁就创业热情。继前期举办7场活动后，从5月30日至6月10日，市人才中心联动相关区人社部门，又组织了三场“感知体验行动”走访活动。河海大学、东南大学成贤学院、南京城市职业技术学院的73名应届毕业生，分别来到江宁区、六合区和溧水区进行走访，学生们走进开沃汽车、西门子数控、国轩电池、江宁大创园和美丽乡村等地，看企业、看创业、看科研、看城市面貌，沉浸式体验南京的发展和成就。

在参观的过程中，学生们对南京有了进一步的认识和了解。农业水利工程专业的应届毕业生芦治宇说“感知体验行动让我真切感受到了企业对大学生人才的渴求，南京历史文化底蕴深厚、生活环境宜人，我愿意留在南京发展事业”。而通过此次活动，播音与主持艺术专业的应届毕业生李兴冉的求职目标更明确了“能亲身感受企业文化和理念，机会非常难得，我希望有机会多参加此类活动，更希望在南京能找一份专业对口的工作”。

下一步，直到暑假前，市、区人社部门将继续联动，按照排定的13条感知体验线路，组织在宁高校毕业生到企业、园区实地走访交流。为确保安全有序，整个活动过程都将严格落实疫情防控要求，把学生直接从校园接到园区或企业，点对点联系、全程闭环管理。

南京市人才服务中心





封面: 南京牛首山远眺(iamlj 摄影)

封二: 热浪难挡留宁热情 "感知体验行动" 持续举办

封三: 六合区人社局助企纾困 全力稳保就业形势总体稳定

封四: 2022 年上半年企业人力资源管理师、劳动关系协调员职业技能等级认定全省统考圆满结束



侯勇篆刻《河山胜处》

南京人力资源社会保障

2022 年 08 月

本期关注

- 03 《求是》杂志发表习近平总书记重要文章《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》

交流研讨

- 07 新业态条件下企业劳动纠纷争议调处机制研究(续)
10 促进我国社会保障事业高质量发展可持续发展
11 2022 年高校毕业生就业形势及面临的新情况新问题
12 人力资源服务业的发展历程与未来之路
14 富民创业担保贷款发展前行 需着力打通“堵点”疏通“塞点”

区局风采

- 16 “战斗”在新冠疫情防控集中隔离医学观察点上

社会保障

- 18 江北新区社保中心党支部举办“喜迎二十大、同心庆七一”主题党日活动
18 秦淮区精准施策推动大学生就业总量连续 4 年居全市第一
19 “社保三送”进企业 助企纾困解难题
19 六合区社保中心深入学习贯彻习近平总书记关于社会保障重要文章精神
20 南京首家!“一站式”在建项目农民工劳动保障服务大厅在秦淮正式启用
21 秦淮区劳动人事争议联合调处中心荣获南京市 2021 年度“金牌劳动人事争议调解组织”称号

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第08期(总第237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

基层之声

- 22 练兵比武为民服务 建邺人社争创一流
- 22 高淳区人社局发动人力资源公司全力服务企业招用工
- 22 雨花台区人社局三举措高效完成 2021 年度人力资源市场数据统计工作
- 23 靠前服务 主动作为 汤泉街道打造就业服务新模式
- 23 江宁区劳动人事争议调解组织获人社部等四部门联合通报表扬

创业故事

- 24 王志文:内蒙古小伙的南京创业之路
- 26 於津竹:90 后创业者,带动 200 多人就业
- 26 楚永彦:车载毫米波雷达产业和市场垄断的“破壁人”
- 27 张以皓:脱下军装奔赴创业“战场”

以案说法

- 28 人社部、最高法院联合发布 25 个典型案例(续四,第二批之二)
- 32 员工举报公司被解雇 法院诉讼获赔偿
- 33 劳动合同解除协议约定有歧义怎么办?

你问我答

- 34 12333 热点问答
- 35 关于城乡居民基本养老保险,你问我答

短讯传真

- 36 “人工智能、新能源汽车”网络互动专场招聘会举办(等 10 则)

政策法规

- 39 关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见

《求是》杂志发表习近平总书记重要文章 《促进我国社会保障事业高质量发展、可 持续发展》

《求是》杂志将发表中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平的重要文章《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》。

文章强调，社会保障是保障和改善民生、维护社会公平、增进人民福祉的基本制度保障，是促进经济社会发展、实现广大人民群众共享改革发展成果的重要制度安排，发挥着民生保障安全网、收入分配调节器、经济运行减震器的作用，是治国安邦的大问题。要加大再分配力度，强化互助共济功能，把更多人纳入社会保障体系，为广大人民群众提供更可靠更充分的保障，不断满足人民群众多层次多样化需求，完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，进一步织密社会保障安全网，促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展。

文章指出，我们党历来高度重视民生改善和社会保障。党的十八大以来，党中央把社会保障体系建设摆上更加突出的位置，推动我国社会保障体系建设进入快车道。目前，我国以社会保险为主体，包括社会救助、社会福利、社会优抚等制度在内，功能完备的社会保障体系基本建成。我们坚持发挥中国共产党领导和我国社会主义制度的政治优势，坚持人民至上、共同富裕，坚持制度引领，坚持与时俱进，坚持实事求是，成功建设了具有鲜明中国特色的社会保障体系。要坚持和发展这些成功经验，不断总结，不断前进。

文章指出，要坚持系统观念，树立战略眼光，增

强风险意识，拓展国际视野，科学谋划“十四五”乃至更长时期社会保障事业。什么时候都不能忘记一个道理，经济发展和社会保障是水涨船高的关系，水浅行小舟，水深走大船，违背规律就会搁浅或翻船。

文章指出，我国社会保障制度改革已进入系统集成、协同高效的阶段。要准确把握社会保障各个方面之间、社会保障领域和其他相关领域之间改革的联系，提高统筹谋划和协调推进能力，确保各项改革形成整体合力。要加快实现基本养老保险全国统筹，这符合社会保险“大数法则”，也是构建新发展格局的要求。要坚持不懈、协同推进“三医联动”。要合理把握改革方向、节奏、力度，加强舆论引导，最大程度凝聚全社会共识和合力，推动延迟法定退休年龄这项改革任务平稳落地。

文章指出，要推进社会保障法治化，在法治轨道上推动社会保障事业健康发展。要加强社会保障精细化管理，提升社会保障治理效能。要发挥好社会保障在应对疫情影响方面的积极作用，完善我国社会保障针对突发重大风险的应急响应机制。

文章强调，要坚持制度的统一性和规范性，社会保障体系建设要坚持国家顶层设计，做到全国一盘棋。各级党委和政府要深化对社会保障工作重要性的认识，把握规律，统筹协调，抓好党中央决策部署和各项改革方案的贯彻落实，在完善覆盖全民的社会保障体系上不断取得新成效。

促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展

习近平

今天,中央政治局进行第二十八次集体学习,内容是完善覆盖全民的社会保障体系。安排这次学习,目的是面向“十四五”时期发展目标任务,分析我国社会保障体系建设的现状,研究存在的问题,明确完善的思路,促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展。

社会保障是保障和改善民生、维护社会公平、增进人民福祉的基本制度保障,是促进经济社会发展、实现广大人民群众共享改革发展成果的重要制度安排,发挥着民生保障安全网、收入分配调节器、经济运行减震器的作用,是治国安邦的大问题。

我们党历来高度重视民生改善和社会保障。早在1922年,党的二大宣言中就提出了设立工厂保险、保护失业工人等改良工人待遇的主张。瑞金时期颁布的《中华苏维埃共和国劳动法》设专章规定了社会保险问题。新中国成立伊始,政务院根据《中国人民政治协商会议共同纲领》中“逐步实行劳动保险制度”的要求,于1951年颁布《中华人民共和国劳动保险条例》。改革开放后,我们把社会保障作为改善人民生活的基础民生工程,稳步推进社会保障体系建设,取得了重大进展。

党的十八大以来,党中央把社会保障体系建设摆上更加突出的位置,推动我国社会保障体系建设进入快车道。中央政治局会议、中央政治局常委会会议、中央全面深化改革委员会会议等会议多次研究审议改革和完善基本养老保险制度总体方案、深化医疗保障制度改革意见等,对我国社会保障体系建设作出顶层设计,改革的系统性、整体

性、协同性进一步增强。我们统一城乡居民基本养老保险制度,实现机关事业单位和企业养老保险制度并轨,建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度。我们整合城乡居民基本医疗保险制度,全面实施城乡居民大病保险,组建国家医疗保障局。我们推进全民参保计划,降低社会保险费率,划转部分国有资本充实社保基金。我们积极发展养老、托幼、助残等福利事业,人民群众不分城乡、地域、性别、职业,在面临年老、疾病、失业、工伤、残疾、贫困等风险时都有了相应制度保障。

目前,我国以社会保险为主体,包括社会救助、社会福利、社会优抚等制度在内,功能完备的社会保障体系基本建成,基本医疗保险覆盖13.6亿人,基本养老保险覆盖近10亿人,是世界上规模最大的社会保障体系。这为人民创造美好生活奠定了坚实基础,为打赢脱贫攻坚战提供了坚强支撑,为如期全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标提供了有利条件。

在充分肯定成绩的同时,我们也要看到,随着我国社会主要矛盾发生变化和城镇化、人口老龄化、就业方式多样化加快发展,我国社会保障体系仍存在不足,主要是:制度整合没有完全到位,制度之间转移衔接不够通畅;部分农民工、灵活就业人员、新业态就业人员等人群没有纳入社会保障,存在“漏保”、“脱保”、“断保”的情况;政府主导并负责管理的基本保障“一枝独大”,而市场主体和社会力量承担的补充保障发育不够;社会保障统筹层次有待提高,平衡地区收支矛盾压力较大;城乡、区域、群体之间待遇差异不尽合理;社会保障

公共服务能力同人民群众的需求还存在一定差距;一些地方社保基金存在“穿底”风险。对这些不足,我们必须高度重视并切实加以解决。

党的十九届五中全会为我国未来5年乃至15年的发展擘画了蓝图,要求推动全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。社会保障关乎人民最关心最直接最现实的利益问题,我们要加大再分配力度,强化互助共济功能,把更多人纳入社会保障体系,为人民群众提供更可靠更充分的保障,不断满足人民群众多层次多样化需求,完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系,进一步织密社会保障安全网。

第一,建设中国特色社会保障体系。世界各国发展水平、社会条件、文化特征不同,社会保障制度必然多种多样。我们注重学习借鉴国外社会保障有益经验,但不是照抄照搬、简单复制,而是立足国情、积极探索、大胆创新,成功建设了具有鲜明中国特色的社会保障体系。我们坚持发挥中国共产党领导和我国社会主义制度的政治优势,集中力量办大事,推动社会保障事业行稳致远;坚持人民至上,坚持共同富裕,把增进民生福祉、促进社会公平作为发展社会保障事业的根本出发点和落脚点,使改革发展成果更多更公平惠及全体人民;坚持制度引领,围绕全覆盖、保基本、多层次、可持续等目标加强社会保障体系建设;坚持与时俱进,用改革的办法和创新的思维解决发展中的问题,坚决破除体制机制障碍,推动社会保障事业不断前进;坚持实事求是,既尽力而为又量力而行,把提高社会保障水平建立在经济和财力可持续增长的基础之上,不脱离实际、超越阶段。我们要坚持和发展这些成功经验,不断总结,不断前进。

第二,科学谋划“十四五”乃至更长时期社会保障事业。党的十九届五中全会明确了“十四五”时期我国社会保障事业发展的蓝图,要逐条逐项深入研究,纳入规划,抓好落实。要坚持系统观念,把握好新发展阶段、新发展理念、新发展格局提出的

新要求,在统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局中思考和谋划社会保障事业发展。要树立战略眼光,顺应人民对高品质生活的期待,适应人的全面发展和全体人民共同富裕的进程,不断推动幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶取得新进展。要增强风险意识,研判未来5年、15年乃至30年我国人口老龄化、人均预期寿命提升、受教育年限增加、劳动力结构变化等发展趋势,分析社会保障可能面临的新情况新问题,提高工作预见性和主动性,未雨绸缪采取应对措施。要拓展国际视野,关注国外社会保障发展情况,汲取经验教训,既避免像一些拉美国家那样盲目进行“福利赶超”落入“中等收入陷阱”,又避免像一些北欧国家那样实行“泛福利化”导致社会活力不足。什么时候都不能忘记一个道理,经济发展和社会保障是水涨船高的关系,水浅行小舟,水深走大船,违背规律就会搁浅或翻船。

第三,深化社会保障制度改革。现在,我国社会保障制度改革已进入系统集成、协同高效的阶段。要准确把握社会保障各个方面之间、社会保障领域和其他相关领域之间改革的联系,提高统筹谋划和协调推进能力,确保各项改革形成整体合力。要强化问题导向,紧盯老百姓在社会保障方面反映强烈的烦心事、操心事、揪心事,紧盯制约社会保障体系建设的硬骨头,不断推进改革。要加快发展多层次、多支柱养老保险体系,健全基本养老、基本医疗保险筹资和待遇调整机制,扩大年金制度覆盖范围,规范发展第三支柱养老保险,积极发展商业医疗保险,更好满足人民群众多样化需求。要推动基本医疗保险、失业保险、工伤保险省级统筹,进一步明确中央与地方事权和支出责任。要把农村社会救助纳入乡村振兴战略统筹谋划,健全农村社会救助制度,完善日常性帮扶措施。要健全农民工、灵活就业人员、新业态就业人员参加社会保险制度,健全退役军人保障制度,健全老年人关爱服务体系,完善帮扶残疾人、孤儿等社会福利制度。

2018年以来,我们实施了养老保险中央调剂金制度,仅去年一年,东部发达地区就拿出了1768亿元,拨付给中西部和老工业基地省份,有力缓解了社保基金收支的区域结构性矛盾,确保了养老金按时足额发放。同时,区域不平衡的问题还没有从根本上解决,要加快实现基本养老保险全国统筹。这符合社会保险“大数法则”,也是构建新发展格局的要求。

随着人口老龄化加速发展特别是老年人慢性病患病率的提高,加上医疗技术发展,更多疾病从“无药可医”变为“可医可控”,医保支出面临着更大压力。要坚持不懈、协同推进“三医联动”,健全筹资和待遇调整机制,推进国家组织药品和耗材集中带量采购改革,深化医保支付方式改革,完善医药服务价格形成机制,提高医保基金使用效能。

近年来,许多人口老龄化程度较高的发达国家和新兴国家都推出了延迟法定退休年龄的改革计划,但实施起来并不太顺利。一些国家在这项改革上经历了波折。我们要合理把握改革方向、节奏、力度,加强舆论引导,最大程度凝聚全社会共识和合力,推动这项改革任务平稳落地。

第四,推进社会保障法治化。要从立法、执法、司法、守法各环节加强社会保障工作,在法治轨道上推动社会保障事业健康发展。要加强社会保障立法工作,加快制定或修订社会保险、社会救助、社会福利等方面的相关法律,依法落实各级政府和用人单位、个人、社会的社会保障权利、义务、责任。要依法健全社会保障基金监管体系,防范化解基金运行风险,维护基金安全。要以零容忍态度严厉打击欺诈骗保、套保或挪用贪占各类社会保障资金的违法行为,守护好人民群众的每一分“养老钱”、“保命钱”和每一笔“救助款”、“慈善款”。

第五,加强社会保障精细化管理。要完善从中央到省、市、县、乡镇(街道)的五级社会保障管理体系和服务网络,在提高管理精细化程度和服务水平上下更大功夫,提升社会保障治理效能。要适应人口大规模流动、就业快速变动的趋势,完善社会保险关系登记和转移接续的措施,健全社会救助、社

会福利对象精准认定机制,实现应保尽保、应助尽助、应享尽享。要完善全国统一的社会保险公共服务平台,充分利用互联网、大数据、云计算等信息技术创新服务模式,深入推进社保经办数字化转型。同时,要坚持传统服务方式和智能化服务创新并行,针对老年人、残疾人等群体的特点,提供更加贴心暖心的社会保障服务。

第六,发挥好社会保障在应对疫情影响方面的积极作用。去年以来,面对突如其来的新冠肺炎疫情,社会保障为打赢疫情防控的人民战争、总体战、阻击战和实现决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚目标任务作出了贡献。当前,全球疫情仍在扩散蔓延,我国“外防输入、内防反弹”任务仍然很重。要发挥好社会保障在助力疫情防控、稳定经济社会发展秩序中的作用。要根据形势好转变,稳妥退出减免社保缴费等阶段性纾困政策,并同其他政策退出平稳衔接。要总结这次疫情防控的成功做法,完善我国社会保障针对突发重大风险的应急响应机制,既能抵御可以预见的生老病死等各种常规风险,又能应对难以预料的非常规风险。

最后,我强调一个问题,就是要坚持制度的统一性和规范性。我国社会保障体系建立之初,我们鼓励各地大胆创新、不断探索。现在,随着我国社会保障体系不断发展,社会保障体系建设要坚持国家顶层设计,做到全国一盘棋。要增强制度的刚性约束,加强对制度运行的管理监督。各地区务必树立大局意识,严肃落实制度改革要求,不得违规出台地方“小政策”。可以允许一定时期内存在区域间社会保障水平上的差异,但不能动摇统一制度的目标,不能自行其是、搞变通。各级党委和政府要深化对社会保障工作重要性的认识,把握规律,统筹协调,抓好党中央决策部署和各项改革方案的贯彻落实,在完善覆盖全民的社会保障体系上不断取得新成效。(这是习近平总书记2021年2月26日在十九届中央政治局第二十八次集体学习时的讲话)

(来源:新华社、《求是》)

新业态条件下企业劳动纠纷争议 调处机制研究(续)

南京市人力资源和社会保障局
南京市企业联合会

四、新业态领域劳动争议调处机制提升劳动争议治理现代化水平

(一)加强顶层设计和谋划,塑造劳动争议治理现代化格局

从目前发生的劳动关系争议案件来看,劳动调解仲裁制度发展相较高速发展的产业经济而言呈现一定的滞后性。因此,针对数量类型多样、关系复杂的劳动争议,应准确研判我市劳动人事关系运行态势,坚持系统思维和底线思维,加强劳动争议调处机制的顶层设计。

首先,积极为构建符合劳动争议发展需求的法律法规体系探路。目前涉及劳动仲裁所需的《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》和《劳动合同法》等相关法律是传统就业模式下以劳动关系为核心进行裁判,已难以满足新时代新型劳动争议的仲裁需要,亟需对“不完全符合确立劳动关系的情形”所产生的劳动争议进行制度补位,形成一个多元化的劳动标准法律法规体系,为雇员和雇主双方的权利义务主张提供全方位的规制和保护。比如,有学者提出,根据社会主义市场经济发展的需要,全国人大应加快制定《中华人民共和国调解法》,对各类调解制度加以规范,强化协调、沟通、调解功能,以期运用非诉讼手段,有效化解社会劳动纠纷和矛盾,建立符合中国国情和经济社会发展要求的、完善的劳动争议处理制度。再如,从劳动法律完善的角度,将来修改劳动合同法时,除了原有调整对象的四种类型之外,可以考虑将平台劳动者作为一种新类型纳入。在劳动合同法修改之前,可以利用现有法律资源加以解决,比如通过法律解释、制定部门规章或规范性文件等,增强法律对新情况的适用性。

其次,建立适合新就业形态劳动者的职业技能培训

模式,提升职业技能水平和综合素养。《意见》明确提出,对各类新就业形态劳动者在就业地参加职业技能培训的,优化职业技能培训补贴申领、发放流程,加大培训补贴资金直补企业工作力度,符合条件的按规定给予技能培训补贴。建议我市提供职业培训、职业指导和职业介绍等公共就业服务的对象由面向存在传统劳动关系的专职劳动者向新业态劳动者拓展,公共就业政策性补贴以及中央和地方财政的职业培训补贴资金也纳入新业态就业群体。

再次,加强区域协调合作。以南京都市圈建设为契机,重视劳动争议调处工作深度对接、业务深度融合和人员深度交流,充分发挥各方优势和特色,拓宽合作领域,提高合作水平。

(二)优化庭前调解制度,构建劳动争议“大调解”格局

调解是劳动争议处理机制中的关键环节,具有低成本、高效率的优势。着力完善和创新调解机制,建立多主体、多层次、多元化的调解制度,提升调解质效,形成“预防为主、调解为先、下访为上”的调解格局,充分发挥在化解劳动纠纷中的基础性作用。在劳动仲裁机构正式立案之前,通过协商、调解尽全力化解用人单位与劳动者之间的对立与冲突,将劳动纠纷解决在基层和萌芽阶段,实现“服调息讼”,缓解当前争议案件数量大幅增长带来的仲裁和审议压力。

一是重视各级调解组织建设,以“网格化”思维构建覆盖企业、社区(村)、街道、区和市的多层次调解组织架构和工作机制,形成“三竖三横”纵横联动调解组织网络,统筹利用好各类调解资源,夯实“预防为主”“调解优先”的组织基础。

引导与鼓励规模以上企业内部创设劳动争议调解组织,并加快向中小微企业延伸,建议在15个高新区率先进行政策法规的宣传推广,提升我市企业劳动争议调解委员会的组建率。考虑在企业内部人员构成的基础上,补充所在区工会组织代表、吸收法学专家、退休法官检察官、心理咨询师等社会力量参与,建立和完善劳动争议预警机制、对话沟通机制、内部申诉和协商回应制度,积极体现争议调解的中立性和政府主导性。通过企业内部调解组织的即时、高效运转,加强劳动争议的源头预防,畅通职工诉求表达渠道,做到早发现、早控制、早调处,在企业内部将矛盾解决,努力防止和避免排查、调处不及时导致矛盾激化、矛盾上交或诱发新问题。大力推广爱尔集新能源(南京)有限公司内设调解委员会已实现零调解仲裁案例的成功经验、途牛科技有限公司内设调解委员将因受疫情影响公司被迫辞退的4000多人实现失业即就业、个人职业顺利转型发展的成功经验,从源头上消除劳动争议,解决企业难题,也有助于缓解后期调解、仲裁和诉讼的压力。

加强乡镇(街道)调解组织建设。目前,南京市所有乡镇(街道)已全部建立调解组织。由于每个街道经济发展水平和行政管理能力不同,使得街道调解组织的人员配备、硬件设施、工资绩效和调解水平存在差异。由于突发性公共卫生事件、企业经营普遍不景气等外界不确定性因素影响,劳资纠纷和矛盾事件数量不断增长,对现有调解组织和调解人员造成很大压力,因此,着眼于街道社会治理能力和治理现代化水平提升,应重视街道调解组织的硬件设施建设和人才引进工作,积极整合资源,不断优化工作环境,做到“小事不出街道”,筑牢人民调解工作的“第一道防线”。

加强行业性调解组织建设。行业性劳动争议调解组织要统筹负责行业和系统内部劳动争议预防和处理工作,宣传及解释相关劳动人事法律法规和本行业内部规章制度,提高行业自主解决争议的能力,将争议化解在行业内部。在南京市现有行业性调解组织建设的基础上,根据行业发展的新形势、新诉求,及时创建与新业态新经济等相关行业的调解组织,比如在南京市人社局组建全国首家网约配送行业协会的基础上,探索推进职业伤害保障和建立行业性调解组织试点,为全市各网络平台从业的40多万网约配送人员维护社会保障权益,促进南京市网约配送行业灵活用工群体依法分类规范、劳动关系和谐健康发展。

加强区域性调解组织建设。区域性的劳动争议调解组织一般由政府部门或者工会参与,负责本区域内劳动争议预防和处理工作,负责宣传和解释劳动人事法律法规和相关政策,促进本区域内部的各单位及企业合理、规范用工,妥善处理基层劳动争议,将矛盾化解在本区域内。

各级行政部门应加强对劳动争议纠纷调解工作的指导,充分发挥基层组织解决劳动纠纷的功能,构建多主体链条式庭前调解模式。加强基层调解组织规范化建设,在调解人员、调解场所、调解制度、调解服务、调解成效等方面创设具有示范引领作用的标准,培养一批金牌调解员,打造一批国家级、省级和市级金牌调解组织。与此同时,应整合具有调解职能的各种组织,如企业劳动争议调解委员会、人民调解组织等,使这些调解组织在人员安排、职能设立上避免重叠,并有统一的集中领导。

二是提升调解员调解劳动争议的专业水平和处理效率。一方面,严格执行劳动争议调解员的职业资格认证制度,劳动争议调解员要符合专业要求和具备职业素质。具体包括:具备相应的专业知识,熟悉劳动关系相关的各种法律法规,掌握各种调解、谈判的程序;具备掌控、驾驭调解过程的能力,有熟练的调解技巧;必不可少的道德素质和社会威望,有经验、负责任、有成熟判断力的调解员更容易取得劳资双方的信任。考虑从执业律师、高校法学教师中选聘兼职调解员参与“仲前调”工作,增加专业调解员数量,充实调解员人才队伍。另一方面,加强业务知识培训。由于劳动争议的复杂性,对劳动争议调解员的业务水平和调解能力有更高的要求,不仅要熟悉国家相关的民事、行政和劳动法律法规,还要了解江苏省、南京市的劳动政策;既要有相当的理论知识,也要有一定的实际工作能力。而且,在社会转型、产业结构调整进程加快的背景下,劳动人事法规、政策日新月异。极有必要构建调解员、裁审人员的业务培训长效机制。建议省厅加大培训力度,积极开展多种形式的提升培训和专业研修培训,从解决实际问题的格局思维到业务知识的巩固更新,多渠道多形式常态化开展专业培训,提升调解员专业素养和能力,确保公平公正、及时有效地处理各类劳动人事矛盾纠纷,提升调解效率;加强沟通交流力度,针对2021年新上线的省一体化信息平台系统进行专项培训,解决基层反映操作流程复杂等问题。打造以调解员个人名字命名的劳动关系调处工作室。根据调研所知,街道等基层调解组织亟需增加专业

调解员,现有调解队伍人数不多工作量大而薪水偏低,建议提升基层调解员工资待遇,吸引专业人士加入调解员队伍,提高调解组织应对疫情等突发事件的防范和应急处置能力。设置调解补助奖励政策,制定办案合理补助标准,提高一线办案人员的工作积极性。

三是积极构建应对疫情防控的劳动争议调解工作机制。总结疫情期间形成的线上调解、智慧调解等调解方式方法的创新经验。大力推进“互联网+调解”、“不见面”调解、智慧调解等服务,灵活利用互联网、电话、微信、QQ等现代通信方式调处案件,并通过“苏解纷”微信小程序引导当事人申请线上调解,实现远程、在线化解纠纷,节约当事人时间和经济成本,打造“互联网+调解仲裁”服务新局面,力争做到工作不断档、服务不打折。进入疫情常态化防控阶段,调解员应深入企业,了解延迟复工和隔离期间劳动关系、工资发放、休息休假等涉及劳动者切身利益的问题,宣讲《关于应对疫情影响支持企业稳定发展的若干举措》等政策,倡导企业不裁员不减人,妥善处理劳动关系,倡导职工理解企业困难,携手共渡难关,有效促进劳动关系和谐稳定。

(三)优化仲裁体制机制,加强与调解、诉讼有序衔接,构建劳动争议多元调处格局

目前劳动争议调解仲裁工作在维护社会公平正义、保障用人单位和劳动者合法权益方面发挥了重要作用。但是,劳动争议仲裁机制尚存在相关法律法规制度不健全无法适应新业态新模式引发的新型劳动争议、缺乏外部监督和劳动仲裁机制与诉讼机制之间缺少衔接和过渡等问题,增加了仲裁难度和成本。进入疫情常态化防控阶段,伴随我市经济转型升级、新技术新平台新模式与产业深度融合、人事体制机制改革不断深化,劳动争议将进入多发期,劳动争议数量增加与处理难度加大并存的态势将持续存在,预防化解争议纠纷任重道远。为进一步优化劳动仲裁制度,依法有效处理争议案件,提高仲裁效率,构建和谐劳动关系和维护社会稳定应做好以下三个方面工作。

一是完善劳动争议仲裁监管机制。一方面注重内部监督机制的完善,分别对上级机构和下级机构履行相应的职责,形成一种强制性的监督管理体系,促使监督从主观化趋向客观化,实现公平、公正的裁决。另一方面,采取公开听证或群众热线等方式鼓励群众参与仲裁过程,有效规避仲裁机构人员与用人单位有可能出现的不正当合作情况,使得仲裁案件处理更加公正、透明。

二是着力提高仲裁案件信息化运行质量和水平,确保仲裁机构处理案件全部实时网上公开运行。推广“全国劳动争议在线调解服务平台”和全省劳动争议调解平台,实现调解服务网上全程办理。同时有秩序推广网上庭审工作,提升“阳光仲裁”水平。

三是加强仲裁与调解、诉讼之间的多角度、立体化、无缝隙衔接。《关于构建和谐劳动关系的意见》文件中明确要求“加强裁审衔接与工作协调,积极探索建立诉讼与仲裁程序有效衔接、裁审标准统一的新规则、新制度”。在我市人社部门与同级人民法院建立了裁审衔接工作机制的基础上,加大市、区、街道和企业等广覆盖、多层次的调解、仲裁与诉讼有效衔接的工作力度,做到:一是加强调解与仲裁相互衔接工作机制。强调仲裁机构要加强对辖区内调解组织的业务指导,建立仲裁员定点联系调解组织制度,做到有效整合和提升各类调解资源,发挥人民调解和仲裁调解的各自优势,做到职能互补和合作双赢,实现法律效果和社会效果的统一,维护社会和谐稳定。二是加强调解与诉讼的衔接,强调健全劳动争议特邀调解制度,鼓励和支持调解组织在诉讼服务中心等部门设立调解工作室。三是加强仲裁与诉讼的衔接,坚持改革创新裁审衔接工作机制建设,规范仲裁机构和人民法院之间的程序衔接。强调各级仲裁机构和同级人民法院要加强沟通联系,建立定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训等制度,推广建邺区、江宁区等开设巡回法庭的成功经验,促进劳动争议案件裁审标准统一,进一步形成解决争议合力,提高争议处理质效、进一步增强仲裁和诉讼公信力。

参考文献:

- 1 朱雅钰,新业态和谐劳动关系构建研究,河北大学 2021 年硕士学位论文
- 2 张国栋 解继红,新业态从业者劳动权益现状及保障路径研究,北京劳动保障职业学院学报,2021 年第 3 期,13-18
- 3 冯蓓,我国劳动争议处理体制的模式选择,湖南大学硕士学位论文,2005 年
- 4 常凯,新业态用工纳入劳动法律规制,法制日报,2021 年 8 月 14 日

(续完) 人

央视快评

促进我国社会保障事业高质量发展可持续发展

中共中央政治局日前就完善覆盖全民的社会保障体系进行第二十八次集体学习。习近平总书记在主持学习时发表重要讲话强调,要加大再分配力度,强化互助共济功能,把更多人纳入社会保障体系,为广大人民群众提供更可靠、更充分的保障,不断满足人民群众多层次多样化需求,健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系,进一步织密社会保障安全网,促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展。

习近平总书记的重要讲话,站在民生福祉和我国长远发展的全局高度,系统总结具有鲜明中国特色的社会保障体系的成功经验,深刻分析继续完善发展我国社会保障体系的形势和任务,再次彰显了以人民为中心的发展思想,为坚持和完善我国社会保障体系指明了前进方向。

我们党历来高度重视民生改善和社会保障,尤其是党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央把社会保障体系建设摆上更加突出的位置。加强顶层设计,统筹城乡居民社保体系建设,推进全民参保计划,积极发展养老、托幼、助残等福利事业,基本医疗保险覆盖13.6亿人,基本养老保险覆盖近10亿人。在全党上下共同努力下,我们建成了世界上规模最大的社会保障体系,为人民创造美好生活奠定了坚实基础,为实现第一个百年奋斗目标创造了有利条件。

社会保障关乎人民最关心最直接最现实的利益问题。当前,随着我国社会主要矛盾发生变化和城镇化、人口老龄化、就业方式多样化加快发展,我国社会保障体系仍存在不足,必须高度重视并切实加以解决。认识上,要坚持系统观念,把握好新发展阶段、新发展理念、新发展格局提出的新要求,在全局发展中统筹协调;要树立战略眼光,顺应人民期待,不断推动各项民生事业取得新进展;要增强风险意识,超前研判、科学规划,提高工作预见性和主动性,确保“十四五”时期我国社会保障事业发展的蓝图如期实现。

一分部署,九分落实。推动我国社会保障事业高质量发展、可持续发展,要加强改革,准确把握社保各领域、各方面的改革联系,坚持问题导向,着力通过社保解决群众的烦心事、操心事、揪心事,以系统集成、协同高效的改革不断完善社会保障制度;要坚持法治原则,从立法、执法、司法、守法各环节加强社会保障工作,在法治轨道上推动社会保障事业健康发展;要在管理和服务上下功夫,不断完善社会保障管理体系和服务网络,在提高管理精细化程度和服务水平上下更大功夫,提升社会保障治理效能。

治国有常,而利民为本。我们要深刻学习领会贯彻落实习近平总书记重要讲话精神,把握规律,统筹协调,真抓实干,不断改善民生、维护社会公平、增进人民福祉,在健全覆盖全民的社会保障体系上不断取得新成效,不断增强人民群众的获得感、幸福感和安全感。



2022 年高校毕业生就业形势及面临的新情况新问题

秦淮区人社局

据教育部统计,2022 年全国高校毕业生预计 1076 万人,同比增加 18.4%,规模和增量均创历史新高,加之回流留学生数量,高校毕业生就业压力不断攀升,同时,“慢就业”“缓就业”等心态存在,企业“招聘难”与高校毕业生“求职难”并存,就业形势依然复杂严峻。如何破解高校毕业生就业结构性矛盾难题,事关经济社会发展全局,具有重要性、紧迫性和长期性。

一季度,区人社局走进驻区企业、高校等地开展调研走访,同时结合公共就业服务平台统计数据,通过对 100 个样本开展比对分析,具体如下:

一、高校毕业生就业矛盾的具体表现

表现一:专业技能与企业岗位能力要求的矛盾

从专业匹配度看,有 29% 的高校毕业生表示自己所学专业与从事岗位匹配度不足,而专业是企业 2022 年应届高校毕业生招聘的首项关注要点。

从学历结构看,45.8% 的本科毕业生和 45.6% 的专科毕业生专业与岗位不匹配。

表现二:择业偏好与行业需求、单位性质的矛盾

在行业选择看,信息传输、软件和信息技术服务业求职意向比例为 18%,而愿意从事制造业、建筑业等传统行业的比例分别为 1.2%、1.1%,传统行业存在人才缺口。

从单位性质看,高校毕业生的理想单位集中在国有企业、政府机关、事业单位和外资企业,求职意向占比 81.3%,期望进入民营企业比例较低,仅为 14.3%。

表现三:就业预期与企业用工环境矛盾

从企业吸引力看,吸引高校毕业生就业的前三因素为:经济收入占 53.3%;工作稳定性占 45.6%;个人能力发展占 42.5%。

从用工环境看,高校毕业生对企业用工环境舒适性的期望日渐升温,其中工作环境占 27.7%,福利保障占 20.5%。13.1% 的受访者表示若企业存在违反政策法规行为会选择主动离职。

二、面临挑战

目前,区域经济虽稳定向好,就业将延续总体平稳的态势,但是,不确定、不稳定的因素仍然较多,就业形

势依然复杂。

1 疫情的影响复杂多变。国内外疫情还在蔓延,特别是现阶段部分外省市疫情吃紧,“外防输入、内防反弹”的压力也比较大,给今年的高校毕业生就业增加了不确定性和风险挑战。

2 “人岗不匹配”的结构性矛盾依然突出。一方面,低端就业市场用工条件与劳动者期望不符,难以满足劳动者对高质量就业的期待,“有业不就”现象突出。另一方面,新兴产业高技能人才严重短缺,企业对普通岗位的用人需求缩减,技能单一的劳动者就业和转岗难度大,“有业难就”现象也很普遍。

3 毕业生求职定位不清晰,就业观念和自身特征不匹配。对工作的选择更加注重自我喜好,更加看重工作和生活平衡。同时初次择业偏向于主观意愿,追求更高的薪资待遇与更优的发展环境,而由于大学生群体工作能力与企业要求存在差距,造成“高不成、低不就”现象,继而出现“就业难”。

三、措施

就业是最大的民生,也是社会和谐的基础。下一步,我们将深入实施就业优先政策,着力开展高校毕业生就业帮扶“四送”服务,促进青年人才稳定就业。

1 援企稳岗送政策。构建常态化援企稳岗帮扶机制,围绕“政府出政策、企业拿岗位、区街做服务”提速惠企稳岗,吸纳各类大学生人才集聚秦淮。

2 专项招聘送岗位。结合大学生毕业季,全面梳理本地户籍在外和外地户籍在秦的就业大学生,线上线下对接指导,开展“职在秦淮?就等你来”等主题招聘,拓宽就业渠道。

3 沟通协作送服务。持续推进千名大学生创业扶持计划,完善校企合作机制,创造“资源共享、优势互补、互惠互利、共同发展”良好态势,吸引高校毕业生来秦淮就业创业。

4 强化培训送技能。开展职业指导,增强求职能力,为大学生提供丰富多元的职业规划、职业体验求职技巧等指导,提升就业能力。●

人力资源服务业的发展历程与未来之路

余兴安 / 文

我国人力资源服务业四十余年的发展历程,大体可以划分为四个阶段,即起步探索期、业态展开期、行业壮大期以及协同发展期。

1、起步探索期。从改革开放初到党的十四大召开前,为起步探索期。

这一时期,在改革开放大潮的催生下,政府部门举办的各类人才交流机构、就业服务机构、职业介绍机构应运而生,面向外资企业开展人力资源服务的对外服务公司陆续建立,民营职业中介机构也在东南沿海地区生长起来。

2、业态展开期。自党的十四大召开至2007年年初,为业态展开期。

社会主义市场经济发展道路的确立为人力资源服务事业开辟了广阔的前景,招聘、猎头、测评、代理、培训、外包、派遣等业务得以全面展开;国有事业、企业性质的服务机构快速发展,并形成覆盖各行政区域的服务体系;民营机构的发展迈开步伐,初显较为强健的市场竞争力,许多当今在本领域有影响力的机构已崭露头角;外资机构开始试水,进入我国市场;互联网等新型信息技术的运用初见成效。

与此同时,各项管理规章制度,如《人才市场管理规定》《劳动力市场管理规定》《中外合资人才中介机构管理暂行规定》等陆续出台,政府对市场及各种服务行为的监管逐步建立,一些扶持性举措,如建设区域性国家级人才市场,产生了很好的社会效果。

3、行业壮大期。自2007年至党的十九大召开,为行业壮大期。

2007年3月,国务院发布《关于加快发展服务业的若干意见》,明确提出“发展人才服务业,完善人才资源配置体系”,其后又将“人才服务业”的概念表述调整为“人力资源服务业”,这标志着人力资源服务业作为一个行业的正式确立。

2012年12月国务院印发的《服务业发展“十二五”规划》将人力资源服务业列为生产性服务业中要重点发展的十二个门类之一,与金融服务业、交通运输业、商务服务业等并列,又大大提升了人力资源服务业的行业地位。

而2014年12月,人力资源社会保障部、国家发展改革委、财政部发布的《关于加快发展人力资源服务业的意见》,更是全面系统地提出了促进行业发展的政策措施,各省市的政策文件也在此前后陆续出台。

在政府的强力推动、信息技术的广泛运用及市场力量的全面发力中,人力资源服务业发展进入快车道。人力资源服务的行业特征愈加鲜明,行业体系渐趋成熟,经营规模快速增大,社会认知度全面提升,已成为国民经济与社会发展体系中一个举足轻重的行业门类。

4、协同发展期。自2017年10月党的十九大召开以来,为协同发展期。

党的十九大报告提出,要“着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系”,这为人力资源工作进行了新的定位,更强化了其作为经济工作的属性,也为人力资源服务提出了新的要求,人力资源服务业的发展由此迈开了新的步伐。

其显著特征是充分运用互联网、大数据等新技术,不断延伸业务触角,与制造业企业全面合作,与交通出行、健康服务、金融保险、科技服务、法务财务等跨界融合,为实体经济及服务业的发展提供了充分的人力资源保障。

人力资源服务业经过四十余年的发展,已经取得了显著的社会效益与经济效益,在保障劳动者充分就业、促进人才合理流动、推动产业结构升级、优化人力资源配置方面发挥了积极作用,作出了重大贡献,其自身也在不断发展壮大中。

其主要成就可归纳为十个方面,即经营规模快速增

长、业务形态日臻丰富、新技术运用层出不穷、资本市场风生水起、跨界合作卓有成效、国际空间广泛拓展、知名品牌不断涌现、扶持政策陆续出台、产业园建设遍地开花以及行业协会广泛建立等。

未来

新的历史时期,人力资源服务业的发展面临新的形势,这包括信息技术、人工智能等的新发展;经济发展动能转化,结构调整与转型升级;企业组织结构变革,劳动就业形态多样化;人口与劳动力的新趋向,人力资源禀赋的变化;以及国家一系列新战略的实施,政府管理体制与管理职能的转变等。

科技、经济、社会、公共政策领域的任一变革均将对人力资源服务业产生直接或间接的影响并提出新的要求,人力资源服务业都要因应客观条件的变化作出必要的反应。而作为现代服务业中的一个新兴行业,在未来的发展中,其自身也面临如何进一步锚定行业属性与功能作用、夯实行业发展基础、优化业务形态与运行机制、提高质量及增进效益的问题。

首先,要进一步提高对该行业在国民经济与社会发展总体格局中重要性的认识。人力资源服务业服务的对象——人力资源,是重要的生产要素,特别是由于科技的进步、人的智力价值提升,人力资源在众生产要素中的重要性日益凸显。人力资源服务实现劳动者与生产岗位的有效匹配,助力劳动者知识与技能的提升,充分发挥人力资源的价值作用,实际上是促进了社会经济发展动力机制的形成。党的十九大报告中将人力资源列为协同发展产业体系四要素之一,即是基于这一认识作出的部署。而人岗有效匹配导致的劳动者充分就业,又兜牢了社会发展中最重要底线,发挥了社会稳定器的作用。所以,假使将社会经济发展喻为一列火车,则无论在车头还是车尾,人力资源服务业均有其独特的功能作用。

其次,要更清晰地确定人力资源服务业在国家整体人力资源工作体系中的位置。国家整体人力资源工作涵盖对人的培养、评价、配置、使用、激励及权益维护等各个方面,有着庞大的工作体系。从运行机制的角度看,可以简单地区分为行政性人力资源工作与市场性人力资源工作,人力资源服务业实质上就是运用市场机制开展的人力资源工作。在社会主义市场经济体系日益完备的前提下,这种运用市场机制开展的人力资源工作愈发显

出其重要性。因而,人力资源服务业不仅是人力资源工作政府主管部门的管理对象,本身也是整体人力资源工作的重要组成部分。有力的行政之手与有效的市场之手如能一体运用,自然相得益彰,功效卓著。

再次,要更充分地发挥人力资源服务业在生产性服务业中的独特作用。服务业包括生产性服务业和生活性服务业两个大类。生产性服务业是为保持生产过程的连续性、促进生产力进步、提高生产效率提供保障的诸多服务行业的总称,包括金融服务、交通运输、现代物流、科技服务、商务服务、工程咨询、人力资源服务等,而人力资源服务业作为生产性服务业中的一个门类,因其与其他各门类的关联度高(显然,任一行业门类中都有人力资源问题),在整体生产性服务业中有其独特的地位。这种独特性体现在利于实行跨界融合,形成整合性、集群式发展,以增大功能效应。为什么最近十几年来人力资源服务业能在跨界融合中风生水起、独擅胜场呢?为什么我们的创造性举措——建设人力资源服务产业园,能够成为以人力资源服务为主轴的现代生产性服务业集聚平台呢?其实就是高关联度这一独特性所导致的结果。

所以,在坚守核心功能的同时,不断创新服务形态、拓展服务空间,是我国人力资源服务业得以快速发展的重要经验,也是未来发展中要坚持的方向。

最后,要大力促进全行业转型升级、提质增效。经过四十余年的发展,我国人力资源服务业的草创时代早已成为过去,业态建设、行业塑形也基本完成,社会认知度虽仍有待提高,但已不是什么大问题。显而易见,在这个逐步趋于成熟的服务市场体系中,对服务专业化水平的要求越来越高,低技术含量、低附加值服务的市场空间将越来越小;市场细分程度进一步提升,不能锁定细分市场的机构可能面临出局的危险;品牌影响的作用越来越大,没有良好的品牌形象或籍籍无名的机构,其经营发展将难以为继。因此,对于这一领域的每一个服务机构乃至全行业而言,直面风险挑战,把握科学技术进步、经济结构调整中的良机,推动转型升级、提质增效,将是当下及今后一个时期要努力完成的紧要任务。

(作者为中国人力资源科学研究院院长、党委副书记、研究员,第十三届全国政协委员,国务院特殊津贴专家) ㉞

富民创业担保贷款发展前行 需着力打通“堵点”疏通“塞点”

范围 / 文

富民创业担保贷款原名创业小额担保贷款（简称“创贷”），发展至今，在我区走过了一段曲直不凡的发展之路。简而概之：从创业者初始贷款热情不高到接受、到欢迎、再到争贷过程；贷款经办银行服务意识不强、热情不高、不愿合作到银行间争业务、互比服务质量的发展过程。

回顾我区创业担保贷款过程：由初始2011年度贷款人数不足96人，贷款金额仅875万发展到2020年度701人，贷款金额7379万元。截止2021年底，累计发放贷款5786人，累计发放548亿元，带动17358人就业。其中妇女创业2105人，发放金额196亿，带动就业6315；大学生（有《大学生创业证》）创业506人，发放金额0.91亿元，带动就业1518人。

“创贷”推动了本地“大众创业、万众创新”开展，促进当地社会经济发展。

“创贷”在我区的发展之所以取得良好的效果，发挥出应有的作用，笔者认为：关键在于解决了困扰“创贷”发展过程中一个个拦路障碍，及时打通了政策的“堵点”和疏通了机制的“塞点”。

一、解决了影响“创贷”发展中的体制性、机制性问题

1.明确了贷款者与贷款经办银行之间、经办银行与财政部门间、贷款者与担保人间的关系。

选择了包括农村商业银行、邮政储蓄银行在内网点多、服务便利的贷款经办银行。为了提高经办银行的积极性，区财政每年给予经办银行贷款发放金额一定比例贴息财政补贴。

2.简化了贷款者贷款所需担保条件，提高了贷款者积极性。通过和经办银行协商，降低贷款人的担保人条件的门槛，以便更多的贷款人符合条件能贷到款。

3.充补富民创业贷款担保基金，解决了影响贷款规模这个“掐脖子”因素，给“创贷”提供了发展空间。

原有创业担保基金偏小，不能满足贷款人资金需求，及时补充了担保基金的“盘子”，加大了贷款额度总体规模。

4.解决了以《营业执照》中经营项目为辨别“微利”或“非微利”这一项主观性强、标准难以“唯一”的问题。

以《营业执照》所注经营项目为贴息依据，易产生主管错误，不利于公正客观。通过呼吁后，一律以“微利”给予全额贴息。

5.放宽了对贷款人户籍要求。

只要是在本地领取了《营业执照》，生产经营在本地，做过失业登记的劳动年龄内的都满足贷款条件。

二、寻找“创贷”工作中支撑点、切合点，找突破、争创新
为更好地服务贷款对象，满足贷款者需要，发挥贷款的功能。依据政府“重心”工作，积极想对策、找亮点、寻突破提升“创贷”贷款力度。主动与主管部门联系，找工作内容对接，找切合点。满足创业者贷款资金需要，服务促进地区高速发展需求。

1.和农业农村部门加强合作。支持农业部门加大对依据本地地理优势的特色农业产业发展，服务现代特色农业。如对我区农村合作社的“草莓种植业、各类养殖业”基地的资金支持。

2.与区妇联合作。扶持女性创业者创业，提高创业积极

性。

3、与大创办合作。提升“创贷”资金对大学生创业的扶持力度。

4、与其他部门合作对返乡农民工创业提供“创贷”资金。

三、在富民创业担保贷款工作中做到了

1、主动与“创贷”经办银行沟通交流

给予经办银行贷款总额指标，满足其单笔发放金额主动权，提高经办银行积极性，发挥能动性。

2、简化贷款工作流程、提高办事效率

精简申请资料、重新设计相关表格，

3、给予创业者“创贷”政策的倾斜力度

向吸纳就业人数多的倾斜；向开网店、物联网创业者倾斜；向科技含量高的创业人倾斜；向大学生创业倾斜等。

总之，过去的工作是建立在当期条件下，针对工作中出现的新问题进行分析研判，调查研究、采取切实行动的结果，化解每个“堵塞”点、解决了每个“塞点”。

新时期富民创业担保贷款发展面临的新情况和难点

一、富民产业担保贷款面临着发展“瓶颈”，提高的“难点”

富民创业担保贷款从2011年起经过了十多年的发展，由发展的高峰变为现今出现了贷款增速放缓的现象。2021年度贷款发放人数和发放金额与2019年、2020年度“新冠”肺炎疫情下相比出现了贷款较大的放缓、下降的趋势和现象。

“创贷”发展的空间和范围受到了限制

经调查和得到各镇街道办事处人员及经办银行反映：新增创业人数呈现明显下降趋势；各街道镇现有经营人员大多知道“创贷”，基本上都用完了“两次”贷款贴息政策了；也有人嫌“创贷”单笔贷款额度小，现有贷款额度吸引力没有以前那么强了。

当前影响富民创业担保贷款发展，发挥扶持功能的政策方面有

贷款人是否一定要有“已经领取了《营业执照》”条件；

是否满足“在劳动年龄内”；

是否是“在本区内登记失业的人员”

是否不仅在创业者本人公司缴纳社会保险的，还要一

定要做过“失业登记”、领取《就业创业证》等政策为贷款前提，作为贷款条件？

过去我们对影响“创贷”政策落实的“堵塞点”进行了打通和疏通，得到了广大贷款人的赞许，得到贷款经办银行的支持，促进了“创贷”工作的发展。

现今是否该给予“创贷”政策突破？给予“富民”创业担保贷款更多、更实的内涵？给予“脱贫”者以更多、更大地帮扶？

过去我们叫“创业小额担保贷款”，现在是“富民创业担保贷款”。国家进一步给予了富民创业担保贷款政策新的内涵和更多的使命。过去在“大众创业、万众创业”中发挥了巨大的作用；在新时代里也应有更多的担当。无论是在“内涵”还是“外延”都发挥其“富民”的功效。

2021年新春伊始，国务院公布《关于做好2022年全面推进乡村振兴工作的意见》（中央1号文件）。文件要求：国家把实施乡村振兴战略是放在突出的地位。做好“三农”工作，接续全面推进乡村振兴，不断拓宽农民增收渠道，加大政策保障和体制机制创新力度，扎实推进乡村振兴，让群众生活更上一层楼。

呼吁富民创业担保贷款在此有更多、更大的作为。

当前，我区有返乡农民工，有实施“退捕禁捕”的渔民，有广大农村富余劳动力，年龄超过“法定劳动年龄”的人员，有土地经营承包权的农业户、种植户、养殖户；我区还拥有得天独厚的优美地理环境和人文环境，有待开发利用，为广大农民富裕提供了外在优势条件。他们更需要得到生产、经营资料资金方面扶持。

富民创业担保贷款具有贷款金额灵活，贷款期限固定，贷款贴息有保障，贷款担保多样，有担保基金为保障后盾的特点。很适合个体劳动者、家庭经营户生产经营需要。

为此，需要再次给予富民创业担保贷款政策新的内涵，需要再次化解其中影响政策功效的体制性、机制性问题。遇到新的要求，新的问题，需要打通政策的“堵点”和“塞点”，呼唤出台新的政策，把“创贷”资金的泉源通过畅通的管道送到每位创业需求者的手里，在奋力开创全面推进乡村政策新局面中发挥出应有的作用。

（作者单位：溧水区人社局）



“战斗”在新冠疫情防控 集中隔离医学观察点上

高勇军 / 文

今年4至5月份,根据组织安排,我被派往新冠疫情防控集中隔离医学观察点(以下简称“隔离点”)担任点位长。在为期一月的点位长岗位上,我和全体工作人员一道,坚决贯彻落实上级疫情防控部署要求,坚守阵地,履职尽责,不舍昼夜,连续奋战,圆满完成赋予的各项工作任务,实现零交叉感染、零安全事故目标,为疫情防控作出了贡献。回顾一个月的隔离点工作实践,主要有四点做法。

一、注重提升认识高度,确保思想统一、行动自觉

隔离点是一个特殊的抗疫场所,承担着重要的职能使命。身处其中的工作人员只有认识到位,才能步调一致向前进。工作中着重从三个方面提高认识:一是充分认识重要性。认真组织学习国家和省市关于疫情防控有关指示要求,深刻理解“动态清零”总目标的重大意义,充分认清隔离点担负的使命任务,切实认识到隔离点处在“外防输入、内防反弹”第一线,是整个抗疫链条中不可或缺的重要一环,必须提高政治站位,进一步树牢使命意识、责任意识。二是充分认识艰巨性。时刻关注国内疫情发展动态,及时掌握上级疫情通报,引导全体人员清醒看到,疫情防控的严峻性复杂性必然向隔离点传导,隔离点的任务不是临时突击、而是长期坚守,隔离点的工作不是正常作息、而是时刻待命,隔离点的目标不是一隔了事、而是确保零感染,不能把任务看单了、看轻了,必须认清工作艰巨性,克服厌

战情绪,勇挑重担,攻坚克难。三是充分认识风险性。隔离点接收对象均是密接、轨迹交叉人员或中高风险地区来宁人员,按风险等级属于高危人群,出现阳性病例是大概率事件。工作中注重反复强调隔离点环境的危险性,警醒全体人员要看到任何一个工作环节出现漏洞都会带来极大安全隐患,必须保持头脑清醒,强化风险意识,摒弃侥幸心理,时刻以危险就在眼前、阳性就在身边的心态开展每一项工作,才能确保零感染目标的实现。

二、注重强化组织力度,确保高效运转、随时能战

隔离点工作人员来自不同单位,必须有效组织起来,形成一个强有力的战斗集体,才能攻坚克难。在工作中主要做好三个方面:一是健全组织架构。按照“171”组织体系,结合人员变化,及时调整分工,明确工作任务,压紧压实岗位责任,保持一长(点位长)、七组(健康观察组、信息联络组、防控消毒组、安全保卫组、病例转运组、人文关怀组、后勤保障组)、一感控(感控监督员)工作格局的稳定。着眼党建引领,成立由3名党员组成的隔离点临时党支部,亮出党旗、支部标牌,设置党员先锋岗,开展支部活动,形成了坚强有力的基层战斗堡垒。二是高效组织指挥。依托组织体系,结合具体情况,开展挂图作战,在遂行任务中实施灵活高效组织指挥。5月初,隔离点开始大量接收轨迹交叉和中高风险地区人员。针对这一任务转变,及时安排做好相关准

备,并适当调整任务分工,明确相互支援关系。人员进点后,各组按照统一指挥展开工作,转运接收、信息统计有条不紊,采样消杀及时跟进,公安宣教、后勤保障紧密配合,整个工作机构昼夜不停高效运转,确保了人员收得进、控得住、隔得好。三是发挥带头作用。作为隔离点负责人,始终注重以上率下,以身作则,尤其在遇到急难问题时,坚持冲锋在前、顶在一线。67岁老人曹某,刚从ICU病房出院,行动不便,转到隔离点时已是深夜,针对医务人员没有男性的问题,主动要求穿好防护服进入污染区,搀扶老人进入房间进行妥善安置,帮助采集上报个人信息,并在房间陪伴直至家属到来,从而防止了意外发生,保证了隔离人员安全。

三、注重落实工作制度,确保规范有序、科学安全

隔离点工作专业性强,标准要求高,必须把严格执行规章制度作为“生命线”来对待。实际工作中主要抓了三点:一是动作讲规范。及时组织学习新版的《集中隔离观察场所规范管理工作制度》,不折不扣把转运交接、医学观察、人文关怀、清洁消毒、医废处置、污水处理等各项专业要求落实到位,做到时时、事事、处处有章可循。重点把业务技能作为关键来规范,对隔离点内工作人员一个不拉地开展新冠防控理论知识学习及操作技能培训,特别是对消毒员、保洁员、送餐员、医废收集人员、保安人员的消毒、手卫生、防护用品穿脱等操作技能培训,做到人人考核,人人过关,合格上岗。二是方法讲科学。对工作中遇到的矛盾问题,不擅作主张,不盲目蛮干,坚持多请示多汇报多沟通,确保解决方法科学合理。针对有隔离人员在外送物品中夹带烟酒的现象,形成进点有提醒、送前有检查、事后有告诫的工作机制,杜绝了违规物品的流入。针对隔离人员有意外出隔离房间的情况,完善“六防、二查、一罚”的工作方法,降低了隔离人员意外出门、交叉感染的风险。针对送餐时进出污染区清洁区区分不严的问题,及时组织研究讨论,制作专门放置架,改进工作流程,做到了两区工作严格分离。三是全程讲安全。始终把安全无事故作为最重要的工作指标来追求,狠抓隔离人员、工作人员和隔离场所三个方面的安全管理,切实守住安全底线。积极发挥感控监督员作用,实时监控工作人员作业情况、隔离人员

开门情况,发现问题及时指出、督促整改,确保做到零院感、零交叉感染。密切关注隔离人员思想动态,对不服从管理、言语过激的行为,及时组织安全人员进行训诫,保持了人员思想稳定。完善应急处置预案,组织开展消防演练,每日巡查设施设备,做到了防患于未然。加强隔离点周界管控,强化封闭管理,保证了无关人员进入。

四、注重讲究管理温度,确保凝聚力量、同心应对

隔离点上无论是隔离对象还是工作人员,为了抗击疫情走到一起,打乱了原来的工作生活节奏,不可避免地产生各种矛盾问题。对于他们的管理,既做到严格落实规定,也给予足够人文关怀,用温情来温暖人心、凝聚力量,确保人员隔得安心、工作顺心。具体来讲,对隔离人员:始终把他们当家人对待。入住之后,第一时间告之注意事项,发布温馨提示。对于重大疾病患者,经常关心问候,给予重点关照;对于过生日的人员,及时送上自制的生日贺卡;对有些隔离人员的疑惑和牢骚,做到不争、不吵,耐心解释,讲清规定,安抚情绪,争取理解配合;对隔离人员提出的诉求,积极回应,合理的及时满足,不合理的说明原由,求得谅解;对他们的实际困难,及时向上报告,帮助寻求解决办法。正是这些充满温情的管理举措,隔离点工作得到了绝大多数隔离人员的高度肯定,很多隔离人员纷纷通过微信、锦旗等方式表达感激之情。对工作人员:始终把他们当战友对待。对于任务,强化担当精神,自始至终和他们并肩战斗,不当甩手掌柜;工作中无论遇到大问题还是小问题,听取意见建议,共同研究解决;加强彼此谈心交流,了解人员心理动态和工作状态,对工作中受到的委屈及时开导安慰,引导他们正确面对;对工作表现突出的,及时表扬鼓励,对工作履职不到位的,及时提醒督促;紧张的工作之余,组织跳起了流行的本草纲目健身操,缓解工作压力。通过营造相互关心、相互支持、团结共事的良好工作氛围,全体工作人员始终保持了积极向上的工作状态和精神风貌,为高标准高质量完成隔离点工作任务奠定了坚实基础。

(作者为鼓楼区人社局副局长)●

江北新区社保中心党支部举办“喜迎二十大、同心庆七一”主题党日活动

为隆重庆祝中国共产党成立 101 周年,香港回归祖国 25 周年,喜迎党的二十大胜利召开!在这个特殊时刻,江北新区社保中心党支部举办“听党话、知党恩、跟党走——喜迎二十大、同心庆七一”主题党日活动:支部书记讲党课、重温入党誓词、预备党员转正,传承红色基因,赓续红色血脉。通过主题党日活动,激励全体党员听党话、知党恩、跟党走,坚定了理想信念,增强了责任感和使命感,铸牢为民服务思想。

聆听一堂党课,汲取奋进力量

支部书记王云松组织学习《邢正军书记在思想再解放·创新再出发,高质量建设江北新主城推进大会上的讲话》,全体党员围绕邢书记提出“五个方面”跃升,发表自己观点,党员纷纷表示通过学习进一步增强党员建设新江北的责任感、使命感。

转正一批预备党员,壮大党员队伍

在中国共产党成立 101 周年之际,社保中心支队党支部还召开预备党员转正大会,三名预备党员在这个特殊而伟大的日子里,依次宣读《转正申请书》,汇报预备期内思想、学习、工作、生活等方面的情况,表达自己日后争当模范先锋的决心。三名预备党员的入党介绍人分别就发言内容及预备期各项工作表现依次做了点评,全体党员以不记名投票的方式表决同意三名预备党员按期转正。预备党员转正,为支部注入新血液,壮大了支部的中坚力量,也为党的队伍输送了一批优秀的后备军。

雄关漫道真如铁,而今迈步从头越。主题党日活动本着支部“党建引领、同心共筑”的理念,进一步提升了党组织的号召力、凝聚力和战斗力,增强广大党员的组织归属感和职责使命感,使广大党员以更加饱满的热情迎接党的二十大胜利召开。(王国雷) ●

秦淮区精准施策推动大学生就业总量连续 4 年居全市第一

秦淮区采取“四策”帮扶大学生就业创业,大学生就业总量在南京市区(园)中连续四年保持第一。

一是走访问需确保“信息对称”。主动了解高校毕业生和企业实际需求,及时推送岗位和用工信息,实现就业动向、岗位推介、招聘活动等信息互通共享。今年累计走访对接企业 40 余次近 160 家,线上线下累计摸排 18 万个大学生就业岗位,指导驻区 800 家企业在公共就业服务平台录入就业岗位累计 5000 余个,涉及就业工种近 200 个。

二是沟通协作确保“政策对准”。针对大学生就业特点,鼓励区域主导产业企业开展见习岗位筹集,专门用于吸纳高校毕业生就业,按规落实见习补贴、留用奖励等补贴。实施“千名大学生创业扶持计划”,落实大学生来秦面试、住房租赁等补贴政策,支持各地大学生人才来秦淮就业创业。今年累计发放大学生一次性面试补贴 289 万元、住房租赁补贴 4619 万元;为 330 名大学生提供就业见习帮扶,发放补

贴生活费 1104 万元。

三是“云招聘”确保“供需对接”。“云组团”实现岗位“一点录入、全区共享”。“职联盟”细分岗位,把全区的岗位需求资源分成 10 个大类、近 200 种小类,让毕业生快速找到岗。打出“云招聘”组合拳,开展“1+12”区街联动系列招聘会,“相约星期五”专项招聘活动,对接南京财经大学、南京理工大学等驻宁高校开展“政校企”专场活动。今年累计开展大学生专场招聘会 58 场(线上 52 场、线下 6 场),共吸引参会企业 1000 余家。

四是培育帮扶确保“技岗对应”。开展多层次职业技能培训,精准实施“就业指导、技能培训、职业规划”等跟踪服务。鼓励驻区企业自主开展岗前、岗位技能提升和项目制等培训,实现引进、培养、使用一体化服务,培养更多高素质大学生人才。今年累计为企业发放培训补贴近 200 万元,为吸纳高校毕业生的 179 家企业发放补贴 13665 万元。 ●

“社保三送”进企业 助企纾困解难题

6月28日,社保中心蒋珉主任带领征缴部、企保部相关工作人员走进南京新工集团,开展了首场“社保三送走进新工”的服务企业系列活动。主动上门“送政策、送培训、送服务”,对近期出台的社会保险缓缴、社保业务经办服务事项等社会关注度高的政策和业务经办进行了现场宣讲,面对面答疑解惑。同时对集团下属单位58名即将到达退休年龄的参保人员人事档案现场预审,帮助企业提早发现档案缺失、缴费中断等历史遗留问题,实现了问题早发现、矛盾早化解、障碍早排除,以实际行动为企业赋能解困。

近年来,为深入贯彻落实国家、省市关于深入“放管服”

改革要求,积极发挥社会保障在助力疫情防控、稳定经济发展秩序中的作用,落实局党组关于助企纾困相关工作要求,社保中心聚焦现阶段企业发展需求,组织开展“社保三送助企纾困”系列主题活动。下一步将不断扩大服务范围,走出窗口,走进企业,走进园区,不断加深与企业的沟通交流,以精细精准的工作举措、真抓实干的工作作风,主动靠前服务、精准服务,确保助企纾困政策直通、业务操作培训全面、经办服务形式多样,进一步减轻企业社保经压力,提升社保经办服务效能。 (人)

六合区社保中心深入学习贯彻习近平总书记 关于社会保障重要文章精神

六合区社保中心召开专题学习会议,学习领会《求是》杂志发表的习近平总书记重要文章《促进我国社会保障事业高质量发展、可持续发展》精神,加快推动全区社会保障事业高质量发展。会上,六合区人社局党组成员、区社保中心主任江必顺从深入学习领会习近平总书记关于社会保障工作重要文章精神、准确把握我区社会保障工作面临的形势、扎实推进我区社会保障事业高质量可持续发展三个方面,进行了全面准确、深刻生动的宣讲。

学习中,干部职工纷纷表示习近平总书记关于推动社会保障事业高质量发展的重要讲话,高屋建瓴、思想深邃、内涵丰富,特别是习近平总书记强调的:“什么时候都不能忘记一个道理,经济发展和社会保障是水涨船高的关系,水浅行小舟,水深走大船,违背规律就会搁浅或翻船”,充分体现了总书记深厚的为民情怀和对社会保障事业发展规律的深刻把握,具有很强的政治性、思想性、针对性和指导性,为我们继续做好社会保障工作指明了前进方向,提供了根本遵循。

今后,六合区社保中心要以习近平总书记有关社会保

障重要讲话和文章为指引,结合一系列新思想、新论断、新要求,深入贯彻落实省人社厅“打造六个社保”、市局“宁保无忧”行动和区委区政府聚力擦亮“六张名片”,走好特色化发展的“五条路径”的决策部署,牢固树立以企业和群众为中心的发展思想,在民生保障、风险防控、服务提升、党建引领等方面发力,推动社保经办工作高质量发展。一是全力对接落实企业职工养老保险全国统筹,巩固机关事业单位养老保险改革成果,健全“三位一体”工伤保险体系,落实各项社保惠民政策;二是深入实施全民参保计划,积极推进新业态从业人员参保缴费,广泛开展政策宣传,多措并举促进保费增收;三是认真落实社保基金监管提升年活动要求,健全长效机制抓监管,加快构建社保基金全覆盖、全链条、全系统、全闭环的长效监管体系,加强干部队伍正风肃纪,切实提升社保基金监督管理水平;四是全面推进业务经办“一窗受理、一站服务、一次办结”等线上服务,让数据多跑路、让群众少跑腿,持续提升经办服务水平,为全面建设以人民为中心的大美六合做出新贡献,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。(六合区人社局刘勇、李群) (人)

南京首家!“一站式”在建项目农民工 劳动保障服务大厅在秦淮正式启用

安全教育学习、劳动合同签订、人脸信息采集……,第一天来到项目组,木工小张正在中建八局秦淮区杨庄北侧保障房二期项目实名制管理员王金铸的带领下,有条不紊地办理施工进场手续,不到10分钟,他的用工档案就被存放在档案室,一人一档,专人专用;随后他又领取到安全帽、工作防护服等劳保用品,为明天正式施工做好准备。小张成为该项目“一站式”农民工劳动保障服务大厅启用后第一位被服务的农民工,“没想到办理入场手续这么快捷方便,我们用工也很放心!”此刻他的心里特别踏实,和工友们开心的走进生活区宿舍。

上午11点,室外温度30度,钢筋工小李在施工现场劳作了3个小时,他来到劳动保障服务大厅休息区,在长椅上休息补水,在空调的凉风下小憩了10分钟,便再次投入到生产劳作中。

为深入贯彻李克强总理关于做好农民工工作、保障农民工工资及时发放的重要指示精神,秦淮区人社局坚持以人民为中心,充分发挥党建引领作用,深入区域内在建工地,指导中国建筑第八工程局有限公司杨庄北侧保障房二期项目施工现场实体打造“一站式”农民工劳动保障服务大厅,让农民工权益服务更细心、贴心、暖心。

这是南京市首家落成的“一站式”在建项目农民工劳动保障服务大厅,为我在建项目农民工一站式服务提供了良好开局,也是我区扎实做好“六稳”“六保”工作,多措并举保障农民工合法权益的重要举措。

“民工以工地为家,我们待民工如家人。建成这样的劳动保障服务大厅,让工人们感受到被关怀被重视,大家干劲十足,既有利于稳定就业、安全生产,也加快了我们的工程进度,形成了良好的循环互动,达到了共建共赢的效果。”秦淮区杨庄北侧保障房二期项目经理

朱俊杰感慨的说。

该大厅位于项目主要出入口1号大门西侧,建设面积约500m²,主要包括综合服务区、宣传教育区、储存归档区、临时休息区等四个服务区域。

综合服务区

综合服务区(劳动保障服务大厅)用于办理工人入场信息登记、劳动合同签订、实名制系统信息录入、退场手续、劳动纠纷调解等业务。在办公窗口处设置实名制门禁录入处、合同签订处和咨询台;公示值班人员姓名、联系方式、作息时间等关键信息;张贴工人入场、退场手续等办理流程,规范工作流程、明确办理步骤。

宣传教育区

宣传教育区用于开展工人安全教育、培训交底、公示劳动保障政策制度、工人权利与义务告知、工人维权告示、劳动纠纷处置流程、工人考勤及工资支付公示等。配置桌椅、投影设备、监控设备等,以满足安全教育、培训交底等集中活动开展需求;设置公告栏用于《保障农民工工资支付条例》、属地政府劳动保障相关政策、企业和项目相关管理制度宣传;在醒目位置张贴工人权利与义务告知;按照属地政府要求设置工人维权告示;按月公示工人考勤信息及工资支付信息等。

储存归档区

储存归档区用于存放工人劳防用品、归档劳务管理资料。配备物品储存架、档案柜等。

临时休息区

临时休息区用于施工现场工人在施工作业期间休息、补水等。该区域设有取水器、休息椅、空调,为农民工提供舒适的施工休息环境。

秦淮区人社局局长成剑表示:“一站式”农民工劳动保障服务大厅的落成,变“分散办”为“一厅办”,保障了农民工入场信息登记、劳动合同签订、安全教育等业

秦淮区劳动人事争议联合调处中心 荣获南京市2021年度『金牌劳动人事争议调解组织』称号

近日，南京市人力资源和社会保障局、南京市总工会、南京市企业联合会 / 企业家协会、江苏省南京市工商业联合会联合召开全市金牌劳动人事争议调解组织创建工作总结表扬暨联合调处中心建设推进会议。

会上通报了 2021 年度金牌劳动人事争议调解组织建设情况，并对获奖单位进行授牌。我区劳动人事争议联合调处中心荣获南京市 2021 年度“金牌劳动人事争议调解组织”称号。

根据人社部《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见》精神，按照省、市“打造百家金牌劳动人事争议调解组织”的通知要求，在上级部门的精心指导下，秦淮区人社局联合区委政法委、区法院、司法局、总工会五方，于 2020 年 11 月 8 日正式挂牌成立秦淮区劳动人事争议调处中心，为当事人提供咨询、指引、受理、调解、仲裁、诉讼、援助等“一站式”服务，致力于提高调解仲裁质量和效率，构建高质量和谐劳动关系。

一是设立人民调解工作室

充分发挥社会矛盾纠纷调处中心的积极作用，由司法局派驻 2 名人民调解员，负责劳动争议纠纷的人民调解，接收劳动者或用人单位的调解申请，同时承担困难职工法律援助工作。

二是设立区总工会职工维权服务站

由区总工会法律服务人员安排专职维权人员每周两次在服务站对劳动者进

行法律和劳动政策咨询，引导劳动者正确维权。

三是建立“法官上门坐班互动调解”机制

区法院劳动争议巡回法庭在区调解中心实体办案，由 3 名法官 1 名书记员组成的办案组每周在调解中心驻点办公，与仲裁员一道进行案件调解，加强业务研讨，促进裁审衔接和调执衔接。

四是建立案件通报机制

人民调解工作室、区仲裁委受理涉及劳动者 5 人以上、案情疑难复杂或存在重大社会影响、可能引发连锁反应的劳动人事争议纠纷，积极排查可能引发群体性事件、上访事件或其他恶性事件的因素，主动与区人民法院、政法委和信访局联系，加强信息通报和稳控对接，联合化解纠纷。

自联合调处中心运行以来，我区劳动争议调解工作取得了显著成效。2021 年度法援律师参与的案前调解 170 余件，立案受理后调解结案 270 余件，提供法律援助 450 余件；由法官参与调解的劳动争议案件达 380 余件，均已调解成功，调解率达 100%。

构建和谐劳动关系是社会和谐稳定的重要基础。下一步，区劳动人事争议仲裁院将在强自身的基础上继续强化与联合调处中心各部门的联络，共同维护区域劳动关系的和谐稳定。



务办理的人性化、精细化、规范化、便捷化，完善了项目管理和监督管理体系，营造了健康良好的劳动用工环境，确保项目生产平稳有序。

下一步，区人社局将依托“一站式”农民工劳动保障服务大厅建设，组织该项目建设单位南京光华房地产开

发公司、总包单位中国建筑第八工程局有限公司等定期开展“工人维权服务开放日”活动，直面农民工关心的问题 and 难题，切实发挥法治为民办实事作用，不断提升农民工幸福感、获得感、安全感。人

练兵比武为民服务 建邺人社争创一流

为全面提升全区人社窗口单位经办队伍能力素质，夯实系统行风建设基础，建邺区人社局积极响应业务技能练兵比武活动，在建邺区人社系统掀起学政策、钻业务、练技能、强服务的热潮。一是制定方案，落实落细。与区总工会联合制定《2022年度建邺区人社系统窗口单位业务技能练兵比武竞赛工作方案》，进一步明确目标任务、参与对象、活动内容和活动形式。二是广泛宣传，全员参与。开展常态化练兵比武活动，动员干部职工积

极参加“日日学、周周练、月月比”活动，将在线注册学员分为11个团队，以团队为单位进行综合排名，建立钉钉打卡群，营造比超赶学的氛围。三是以考促学，增强技能。5月27日下午，组织人社系统窗口单位业务技能练兵比武竞赛区级技能竞赛，技能竞赛采取笔试形式，90名选手同场竞技，赛出了精神和水平，提升了技能和本领。（温士钰）

高淳区人社局发动人力资源公司全力服务企业招用工

近年来，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）

雨花台区人社局三举措高效完成年度人力资源市场数据统计工作

一是提前部署，宣传到位。针对新系统数据录入模块功能不完善、时间紧任务重等困难，及时通过qq群提醒各人力资源服务机构采用往年报表汇总数据，压实压紧我区人力资源服务机构工作职责，确保年报工作顺利完成。二是精心指导，督促有力。就指标解释不清、数据逻辑不通等常见问题，精心梳理工作要求、操作流程、注意事项等形成填报指南，利用现有工作平台，加强统计报送过程中业务指导和工作交流，切实提升报送效率。

三是严格审核，数据精准。安排专人负责数据审核，对填报数据与实际情况不符等问题，及时与企业沟通，逐项比对校正，确保数据准确、说明合理。截止目前，我区78家经营性人力资源服务机构、1家公共就业服务机构、1家人才公共服务机构，共计80家机构均已完成2021年度人力资源市场数据报送工作，相关数据也已通过初审。

靠前服务 主动作为 汤泉街道打造就业服务新模式

就业是最大的民生保障,为贯彻落实“六稳”“六保”要求,汤泉街道创新就业服务新模式,多种途径为辖区居民“谋生计”,为辖区企业“送服务”,不断增强人民群众的获得感、幸福感和安全感。

入驻大厅:优化岗位便群众

将就业创业工作前移至街道便民服务大厅,直接面对面服务群众。在厅内设置 2 个就业服务窗口,1 个为政策咨询窗口,负责提供针对性的岗位推荐、就业创业培训介绍、自主创业相关扶持政策介绍等一系列咨询解答服务,提高了就业的灵活性和就业门路,有效帮助下岗失业人员、就业困难人员实现就业,将惠民、利民政策落到实处;另一个为业务经办窗口,负责就失业登记、就业困难认定、相关就业创业补贴申请等业务受理工作。通过分窗口咨询与受理,大大提高业务办理效率,更精准地服务百姓。

企业走访:上门服务助发展

为全面了解辖区企业需求,着力解决企业招工、用工难,及时调处企业内部矛盾和化解劳资纠纷,汤泉街道为民服务中心把每月 20 日(周末及法定节假日顺延)设置为“企业走访日”,由中心主任带队走访企业,上门

宣传讲解相关政策的同时,听取民营企业的反映和诉求,坚持问题导向,有针对性帮助企业破解发展经营过程中遇到的困难,同时积极收集企业空岗信息,进行汇总整理,并通过区级人力资源市场、街道微信公众号、社区网格群等途径进行发布,对一个月内招聘效果不理想的用人单位进行再次指导,帮助分析具体原因,在单位重新确认招聘需求后继续帮助对外发布和推荐求职人员。

帮办代办:群众办事更省心

汤泉街道依托基层治理网格,将帮办代办服务延伸至社区、网格,形成街 - 社区 - 网格三级联动,积极指导 14 个村社进一步优化便民服务站,配备网格帮办代办员,详细梳理出就业创业工作方面的代理代办事项,由网格员 + 社区劳动协理员定期走访辖区群众,进行政策宣讲的同时了解群众需求并主动将群众所需办理事项的材料收齐,可在社区层面办理的事项直接办理,需要街道受理审核的事项由社区协理员跑腿代办,最终由网格员上门告知办理结果,真正做到服务群众零距离,实现从“仅跑一次”到“一次都不跑”的效果。

(作者:浦口区汤泉街道便民服务中心 毛娟) 人

江宁区劳动人事争议调解组织获人社部等四部门联合通报表扬

近日,人力资源社会保障部办公厅、中华全国总工会办公厅、中国企业联合会/中国企业家协会办公室、中华全国工商业联合会办公厅决定,对全国 2021 年度工作突出的 106 家劳动人事争议调解组织予以通报表扬,全省共有 5 家单位上榜,南京市江宁区劳动人事争议联合调处中心为全市唯一一家上榜单位。

2016 年 5 月,江宁区围绕完善矛盾纠纷多元预防调处化解机制,在省内首创法律咨询和援助、人民调解、行政调解、仲裁、诉讼“五位一体”的劳动人事争议调处平台并实体化运行。平台运行近 6 年来,按照“预防为主、调处一体、资源整合、部门联动”工作思路,推出“一窗

受理、分类办理、联动调处”工作模式,集成服务资源,创新调处机制,有效提升了调处效能、降低了维权成本、节约了服务资源,经验做法被国家人社部调解仲裁管理司列入第一批劳动人事争议预防调解工作特色做法,先后获得全国和省级金牌调解组织称号,入选市优化营商环境典型案例,并在全市推广。2021 年,调处平台接受业务咨询 354 万人次,受理案件 15 万件,案前调解成功率超七成,法院受理劳动争议案件数量 989 件,同比减少 36%。 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。

王志文：内蒙古小伙的南京创业之路

王志文来自内蒙古包头,高考后他抱着一定要去外面看看的想法,报考了南京工程学院,怀揣着对未来的憧憬走进大学。大一,他参加了南京市人社局在校内举办的第一次SYB大学生创业培训,经历了一个月的系统性培训,对创业有了些许概念,了解

了南京市支持大学生创业的政策,感受到了南京的激情澎湃的创业氛围。抱着体验学习的心态,大一的他进入了学长创办的南京指路教育咨询有限公司,从最基础的销售人员做起,从来没做过销售的他,面对的是一次又一次的拒绝,但是他从未放弃过,他想做事情就一定要有个结果。他分析被拒绝的原因,不断提高自己的业务能力,功夫不负有心人!付出就会有收获,他用两周的时间成功的招生180余人,那一次他一下子挣了8000多元,也是从那时候起,大学期间开始没有再和家里要钱,逐渐实现经济独立。

创业路上,风雨兼程

有一次,他被公司安排为学员考试提供服务,透过考场的窗口,看到他招收的学员从什么都不会到利用UG软件,把纸质稿上的图形,变成三维立体模具。他第一次感受到了实现自我价值的同时,还可以帮助到身边的大学生们,这使得他对于选择教育行业增加了一份力量。2015年,还是大一的他凭借优秀的业绩和突出能力以及对创业的热情全盘接管了公司。他怀着学长对自己的期望,为了实现自己的价值,开始了创业路,踏上重启和壮大“指路”的征程。接手公司时,团队已经离散,各项业务也已萎缩。在学校的

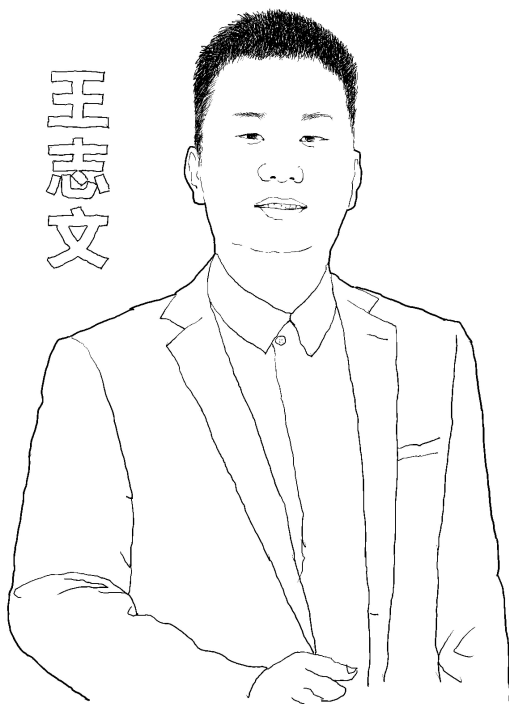
支持下,他在南京工程学院举办了多次创业宣讲会,鼓舞了一批又一批怀揣有创业梦想的同学们,传播了指路教育的创业故事,无形中提升了指路在校内品牌影响力,同时他也寻找有能力有创业想法的同学加入创业团队。

公司创办以来,不断健全公司管理制度,严把教学质量,通过学校引荐等方式邀请到众多名师为学员辅导,完善培训流程,建立学员评价制度,让“指路教育”在学生中的树立了良好口碑,把“指路教育”打造成校内优秀教育品牌。2016年,他为了开拓更大的市场,他走遍了南京江宁、仙林、浦口三个大学城,足迹遍布南京30多所高校。他成功在南京邮电大学、南京工业大学、南京信息工程大学、三江学院等20余所高校组建团队开展教育培训业务,目前公司已累计服务2万余名大学生,2020年为3000余学生提供培训服务。

把握市场,勇于创新

在从事教育培训服务的过程中,他发现大数据运行对教育培训行业存在巨大机会。2016年底创办了南京齐尔迈网络科技有限公司,这是一家致力于大数据及数据分析在产、学、研的融合应用的企业。从最开始的大

王志文



数据及数据分析培训服务,逐步增加了大数据及数据分析行业认证,大数据实验室研发等多项业务。从单纯的为大学生培训到为在职人员的个人业务,逐步发展出为企业提供内训,为高校提供师资培训等业务。创办至今,公司先后为苏宁云商、中国银行、国家电网等 10 余家提供大数据及数据分析培训服务,与南京理工大学、南京工程学院、扬州大学等多所高校开展产学研合作,协建专业,搭建大数据实验室等合作。目前,公司被评为南京市优秀大学生创业项目,国家科技型中小企业,拥有 15 项大数据技术相关软件著作权。公司将致力打造成面向中高端用户、培养 DT 时代前沿技术人才的国际化的职业教育品牌。

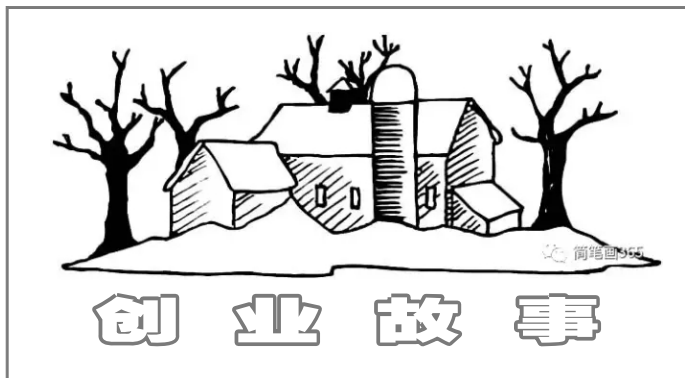
感恩母校,温情回馈

大学生创业者大多是“三无”人员,没有人脉,没有技术,没有资金。王志文从内蒙古只身一人来到南京,现在他能够做出些许成绩,得益于在创业路上,南京市完善的支持大学生创业政策以及他的母校南京工程学院的支持。他特别感谢学校在创业之初为他引荐了优秀的教师资源,提供了免费的办公场地,租用教室费用给予减免,老师们在他创业路上不断指引方向,以及南京市良好的创业氛围,创业路上遇到的前辈、老师、师兄弟们无私的帮助成就了今天的他。所以他想—

定要做好自己的企业,承担起一个企业经营者的责任,同时把这份创业情传递下去。

2017 年南京市青年大学生创客商会成立,是国内第一家大学生创客的商会。大创会是联系在宁青年大学生创业者的桥梁和纽带,在促进南京

青年大学生创业孵化企业健康成长、创业成熟企业健康发展中发挥重要作用。通过大创会他相信可以鼓舞更多的大学生走向创业道路,同时可以让更多的创业者互帮互助,一起成长。



於津竹：80后创业者，带动200多人就业

於津竹



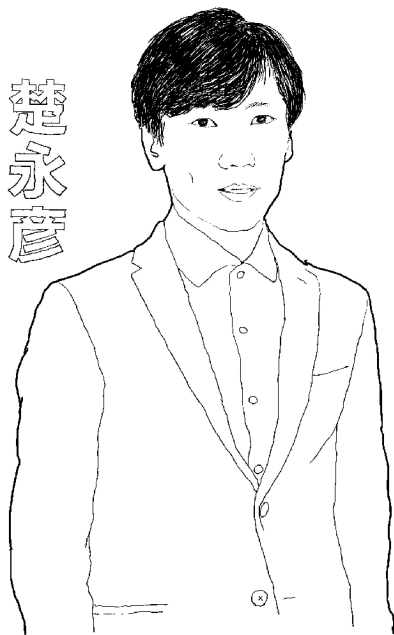
於津竹,1994年生,她从一人到几人,再到现在稳定的优秀团队,创业公司从零到壹的业务拓展和团队打造经验,不仅让“麦可免”品牌在国内母婴渠道有了一席之地,而且也走入大洋彼岸的每个家庭,走出了一条中国创造之路!

自创立南京麦可免贸易有限公司以来,以重信用、守合同、保质量的原则,采取多品种经营特色和薄利多销运营方式,以内销和跨境电商为业务主线,现拥有年产量达1000多万双的自有工厂和稳定的供应链,经销批发的“麦可免”牌儿童家居产品为孩子王和乐友的独家供应商,全国3000多家门店、北美亚马逊和欧洲亚马逊均有售。该公司产品除经销批发单一的家居鞋,还有花园鞋、棉鞋、浴室拖等儿童类产品畅销母婴市场,在消费者当中享有较高的口碑。

近年来,通过产品创新,业务开发与Tommy Hilfiger、Calvin Klein、Levi's、NEXT等众多国际知名品牌达成合作关系,一般贸易销售额达1000多万人民币。目前,该公司年平均销售额达6000多万人民币,年平均创汇达400多万美金,带动200多人就业。 ●

楚永彦：车载毫米波雷达产业和市场垄断的『破壁人』

楚永彦



楚永彦,南京楚航科技有限公司创始人兼CEO,2006年毕业于德国亚琛工业大学,获电子信息硕士学位。曾旅德20年,是德国南德认证10年经验的功能安全专家,在德国博世集团有13年研发管理经验,博世认证的可靠性DRBFM专家,参与了德国和中国的功能安全以及毫米波雷达标准的制定。

为打破国外技术封锁,2018年初,楚永彦带领团队回国创办南京楚航科技有限公司,带领团队研发具有高精度、高分辨力、低成本等特性的基于高频率段毫米波雷达的高级辅助驾驶与自动驾驶系统,可应用于单车智能和5G车路协同自动驾驶路线,深度覆盖集成电路产业及人工智能技术的研发应用领域,解决关键卡脖子技术难题,填补目前国内技术空白,实现进口替代。

经过两年多的高速发展,楚航科技已获得A++轮数亿元融资,估值超10亿,已成为集研发、销售、生产和服务于一体的国家级高新技术企业。总部位于国家级新区南京江北新区,在德国慕尼黑、上海、合肥设有子公司,同时在安庆建成了自己的生产基地,并在2021年底完成180万只雷达的产能升级。2021年3月,与优秀上市公司保隆汽车共同成立了合资公司,共同致力于自动驾驶感知系统领域的深耕。最新推出的车载雷达77GHz毫米波雷达,已在江

张以皓:脱下军装奔赴创业“战场”

张以皓,毕业于解放军理工大学(现陆军工程大学)。长期从事通信导航领域的理论研究与技术开发,历年来以第一作者身份总计在SCI、核心期刊上发表了20多篇论文,在认知无线电、混洗交换网络等领域取得了突破性进展。荣立三等功二次,获军队科技进步三等奖一次。2017年,他响应党和军队的号召,服从军改大局,毅然脱下心爱的军装,选择自主创业,于2018年创立了南京源兴智达信息科技有限公司,是公司研发团队的核心与带头人。创业以来先后被评为江苏省“双创人才”、南京市高层次人才、雨花台区高层次人才和南京首届“戎创金陵”退役军人创业之星。

聚焦前沿科技“新引擎”,定位企业发展

创业之初,张以皓就确立了“以科技立身,以创新立业”的创业理念。公司致力于无线通信和导航定位等技术领域,承担多种无线制式产品、智能无人平台通信产品的开发任务,在移动通信技术、电磁屏蔽技术、通信抗干扰技术、导航定位技术等领域取得了重要突破和特色功能。围绕这些专业领域,公司在成立一年就实现了销售入2547万元,研发投入超过1700万元,研发投入占销售收入50%以上,纳税343万元,两年总计销

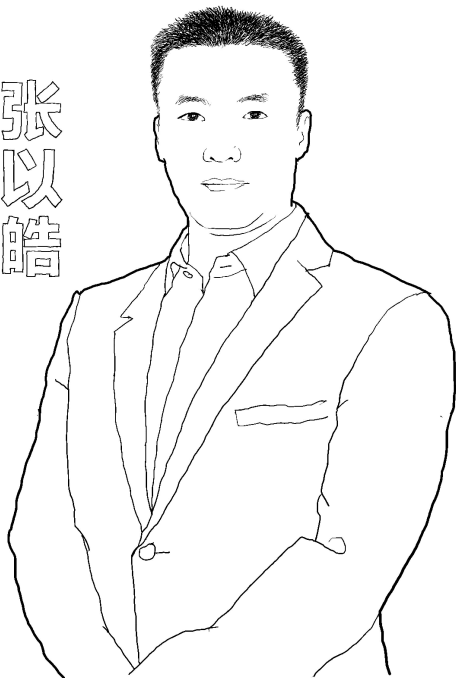
售已经接近五千万,使企业走上了良性发展的道路。公司成立两年多来,一方面实现了多项核心产品形成销售,一方面产生了多项相关知识产权,现已取得或授权专利3项,软件著作权20多项,8项专利正在申请。

聚力创新人才“培养皿”,增强发展后劲

企业要发展,要壮大,技术是根本,人才是保证,没有强有力的产品和团队,公司就没有核心竞争力。创业以来,张以皓就非常注重公司的技

术积累和人才队伍建设。建设良好的人才成长环境,根据项目情况,合理使用人才,让专业的人做专业的事,通过专家引领,定期专业培训,不断提高技术开发人员的技术水平。在项目的实施过程中,搭建人才成长舞台。大力提拔任用年青人担任负责人,放手为技术开发人员提供一个施展才能的平台。通过不断的努力,公司成立两年多就建设了一支达51人的研发团队,其中博士4人,硕士26人,队伍中包含了基带、射频、结构、软件以及总体技术多方面人才,所有骨干均有在国内外知名企业长期工作的经验,平均年龄34.8岁,是一支专业领域互补、人才搭配合理的研发队伍。

张以皓



彰显回馈社会“赤子心”,树立企业形象

张以皓始终认为,企业的成功,固然离不开企业家的努力,但也离不开全体员工的努力,离不开各级党委政府的大力支持,离不开社会各界方方面面的支持。公司成立后的第一个春节,就遇到了史无前例的疫情考验,因公司的主要甲方单位地处武汉,研发工作被迫中断。在服从政府号召积极抗击疫情和公司生死存亡之间,公司毅然服从大局,暂停所有工作,积极配合软件谷完成防疫调查和防疫检查,公司出差武汉员工无一人感染病毒。创业以来,张以皓同志始终牢记社会责任和共产党员初心,在谋求发展壮大的同时,也积极回报社会,共谋社会和谐发展。在为社会创造财富的同时,提供就业岗位60个,吸纳高层次技术人才50余人、自主择业和退伍军人4人。

铃、盛腾、郑州海马、一汽海马、宝能、上汽红岩、东风乘用车等多款国产乘用车、商用车上量产。另外与上海交大、南京航空航天大学、合肥工业大学等重要战略合作伙伴深度绑定,并与罗德施瓦茨公司、吉利、ALM-CAR、WeRide、Ford、韩国 Mando-Hella等国内外知名的自动驾驶公司共同实现多传感器融合。

人社部、最高法院联合发布 25 个典型案例 (续四, 第二批之二)

案例 7. 劳动者超时加班发生工伤, 用工单位、劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任

基本案情: 2017 年 8 月, 某服务公司(已依法取得劳务派遣行政许可)与某传媒公司签订劳务派遣协议, 约定某服务公司为某传媒公司提供派遣人员, 每天工作 11 小时, 每人每月最低保底工时 286 小时。2017 年 9 月, 某服务公司招用李某并派遣至某传媒公司工作, 未为李某缴纳工伤保险。2018 年 8 月、9 月、11 月, 李某月工时分别为 319 小时、293 小时、322.5 小时, 每月休息日不超过 3 日。2018 年 11 月 30 日, 李某工作时间为当日晚 8 时 30 分至 12 月 1 日上午 8 时 30 分。李某于 12 月 1 日凌晨 5 时 30 分晕倒在单位卫生间, 经抢救无效于当日死亡, 死亡原因为心肌梗死等。2018 年 12 月, 某传媒公司与李某近亲属惠某等签订赔偿协议, 约定某传媒公司支付惠某等工亡待遇 42 万元, 惠某等不得再就李某工亡赔偿事宜或在派遣工作期间享有的权利, 向某传媒公司提出任何形式的赔偿要求。上述协议签订后, 某传媒公司实际支付惠某等各项费用计 423497.80 元。此后, 李某所受伤害被社会保险行政部门认定为工伤。某服务公司、惠某等不服仲裁裁决, 诉至人民法院。

原告诉讼请求: 惠某等请求判决某服务公司与某传媒公司连带支付医疗费、一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金, 共计 1193821 元。

某服务公司请求判决不应支付供养亲属抚恤金; 应支付的各项赔偿中应扣除某传媒公司已支付款项; 某传媒公司承担连带责任。

裁判结果: 一审法院判决: 按照《工伤保险条例》, 因用人单位未为李某参加工伤保险, 其工亡待遇由用人单位全部赔偿。某服务公司和某传媒公司连带赔偿惠某等医疗费、一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金合计 766911.55 元。某传媒公司不服, 提起上诉。二审法院判决: 驳回上诉, 维持原判。

案例分析: 本案的争议焦点是李某超时加班发生工伤, 用工单位与劳务派遣单位是否应承担连带赔偿责任。

《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定: “用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”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。”《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条规定: “用工单位给被派遣劳动者造成损害的, 劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”《国务院关于职工工作时间的规定》(国务院令 174 号)第三条规定: “职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小

时。”休息权是劳动者的基本劳动权利,即使在支付劳动者加班费的情况下,劳动者的工作时间仍然受到法定延长工作时间上限的制约。劳务派遣用工中,劳动者超时加班发生工伤,用工单位和劳务派遣单位对劳动者的损失均负有责任,应承担连带赔偿责任。劳动者与用工单位、劳务派遣单位达成赔偿协议的,当赔偿协议存在违反法律、行政法规的强制性规定、欺诈、胁迫或者乘人之危情形时,不应认定赔偿协议有效;当赔偿协议存在重大误解或者显失公平情形时,应当支持劳动者依法行使撤销权。

本案中,某服务公司和某传媒公司协议约定的被派遣劳动者每天工作时间及每月工作保底工时,均严重超过法定标准。李某工亡前每月休息时间不超过3日,每日工作时间基本超过11小时,每月延长工作时间超过36小时数倍,其依法享有的休息权受到严重侵害。某传媒公司作为用工单位长期安排李某超时加班,存在过错,对李某在工作期间突发疾病死亡负有不可推卸的责任。惠某等主张某传媒公司与某服务公司就李某工伤的相关待遇承担连带赔偿责任,应予支持。惠某等虽与某传媒公司达成了赔偿协议,但赔偿协议是在劳动者未经社会保险行政部门认定工伤的情形下签订的,且赔偿协议约定的补偿数额明显低于法定工伤保险待遇标准,某服务公司和某传媒公司应对差额部分予以补足。

典型意义:面对激烈的市场竞争环境,个别用人单位为降低用工成本、追求利润最大化,长期安排劳动者超时加班,对劳动者的身心健康、家庭和睦、参与社会生活等造成了严重影响,极端情况下会威胁劳动者的生命安全。本案系劳动者超时加班发生工伤而引发的工伤保险待遇纠纷,是超时劳动严重损害劳动者健康权的缩影。本案裁判明确了此种情况下用工单位、劳务派遣单位承担连带赔偿责任,可以有效避免劳务派遣用工中出现责任真空的现象,实现对劳动者合法权益的充分保障。同时,用人单位应依法为职工参加工伤保险,保障职工的工伤权益,也能分散自身风险。如用人单位未为职工参加工伤保险,工伤职工工伤保险待遇全部由用人单位支付。

案例8 用人单位以规章制度形式否认劳动者加班事实是否有效

基本案情:常某于2016年4月入职某网络公司。入职之初,某网络公司通过电子邮件告知常某,公司采取指纹打卡考勤。员工手册规定:“21:00之后起算加班时间;加班需由员工提出申请,部门负责人审批。”常某于2016年5月至2017年1月期间,通过工作系统累计申请加班126小时。某网络公司以公司规章制度中明确21:00之后方起算加班时间,21:00之前的不应计入加班时间为由,拒绝支付常某加班费差额。常某向劳动争议仲裁委员会(简称仲裁委员会)申请仲裁,请求裁决某网络公司支付其加班费差额。某网络公司不服仲裁裁决,诉至人民法院。

原告诉讼请求:请求判决不支付常某加班费差额。

裁判结果:一审法院判决:某网络公司支付常某加班费差额32000元。双方不服,均提起上诉。二审法院判决:驳回上诉,维持原判。

案例分析:本案的争议焦点是某网络公司以规章制度形式否认常某加班事实是否有效。

《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。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、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为确定双方权利义务的依据。

本案中,一方面,某网络公司的员工手册规定有加班申请审批制度,该规定并不违反法律规定,且具有合理性,在劳动者明知此规定的情况下,可以作为确定双方权利义务的依据。另一方面,某网络公司的员工手册

规定 21:00 之后起算加班时间,并主张 18:00 至 21:00 是员工晚餐和休息时间,故自 21:00 起算加班。鉴于 18:00 至 21:00 时间长达 3 个小时,远超过合理用餐时间,且在下班 3 个小时后再加班,不具有合理性。在某网络公司不能举证证实该段时间为员工晚餐和休息时间的情况下,其规章制度中的该项规定不具有合理性,人民法院依法否定了其效力。人民法院结合考勤记录、工作系统记录等证据,确定了常某的加班事实,判决某网络公司支付常某加班费差额。

典型意义:劳动争议案件的处理,既要保护劳动者的合法权益,亦应促进企业有序发展。合法的规章制度既能规范用人单位用工自主权的行使,又能保障劳动者参与用人单位民主管理,实现构建和谐劳动关系的目的。不合理的规章制度则会导致用人单位的社会声誉差、认同感低,最终引发人才流失,不利于用人单位的长远发展。用人单位制定的合理合法的规章制度,可以作为确定用人单位、劳动者权利义务的依据。一旦用人单位以规章制度形式规避应当承担的用工成本,侵害劳动者的合法权益,仲裁委员会、人民法院应当依法予以审查,充分保护劳动者的合法权益。用人单位应当根据单位实际,制定更为人性化的规章制度,增强劳动者对规章制度的认同感,激发劳动者的工作积极性,从而进一步减少劳动纠纷,为构建和谐劳动关系做出贡献。

案例 9. 劳动者在离职文件上签字确认加班费已结清,是否有权请求支付欠付的加班费

基本案情:2017 年 7 月,肖某与某科技公司(已依法取得劳务派遣行政许可)订立劳动合同,被派遣至某快递公司担任配送员,月工资为基本工资加提成。肖某主张某快递公司在用工期间安排其双休日及法定节假日加班,并提交了工资表。工资表加盖有某科技公司公章,某科技公司和某快递公司均认可其真实性。该工资表显示,2017 年 7 月至 2019 年 10 月期间肖某存在不同程度的双休日加班及法定节假日加班,但仅获得少则 46.15 元、多则 115.40 元的出勤补款或节假日补助。2019 年 11 月,肖某向某科技公司提出离职,当日双方

签署离职申请交接表。该表“员工离职原因”一栏显示:“公司未上社会保险,工作压力大、没给加班费。”“员工确认”一栏显示:“经说明,我已知悉《劳动合同法》上的权利和义务,现单位已经将我的工资、加班费、经济补偿结清,我与单位无其他任何争议。本人承诺不再以任何理由向某科技公司及用工单位主张权利。”员工签名处有肖某本人签名。肖某对离职申请交接表的真实性认可,但认为表中“员工确认”一栏虽系其本人签字,但并非其真实意思,若不签字,某科技公司就不让其办理工作交接,该栏内容系某科技公司逃避法律责任的一种方法。肖某不服仲裁裁决,诉至人民法院。

原告诉讼请求:请求判决某科技公司与某快递公司支付加班费 82261 元。

裁判结果:一审法院判决:驳回肖某加班费的诉讼请求。肖某不服,提起上诉。二审法院改判:某科技公司与某快递公司连带支付肖某加班费 24404.89 元。

案例分析:本案的争议焦点是肖某是否与用人单位就支付加班费达成合法有效的协议。

《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。”司法实践中,既应尊重和保障双方基于真实自愿合法原则签订的终止或解除劳动合同的协议,也应对劳动者明确持有异议的、涉及劳动者基本权益保护的协议真实性予以审查,依法保护劳动者的合法权益。

本案中,肖某认为离职申请交接表“员工确认”一栏不是其真实意思表示,上面记载的内容也与事实不符。该表中“员工离职原因”与“员工确认”两处表述确实存在矛盾。两家公司均未提供与肖某就加班费等款项达成的协议及已向肖某支付上述款项的证据,且肖某否认双方就上述款项已达成一致并已给付。因此,离职申请交接表中员工确认的“现单位已将我的工资、加班费、经济补偿结清,我与单位无其他任何争议”与事实不符,不能

认定为肖某的真实意思表示。本案情形并不符合《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)》第三十五条之规定,故二审法院依法支持肖某关于加班费的诉讼请求。

典型意义:实践中,有的用人单位在终止或解除劳动合同时,会与劳动者就加班费、经济补偿或赔偿金等达成协议。部分用人单位利用其在后续工资发放、离职证明开具、档案和社会保险关系转移等方面的优势地位,借机变相迫使劳动者在用人单位提供的格式文本上签字,放弃包括加班费在内的权利,或者在未足额支付加班费的情况下让劳动者签字确认加班费已经付清的事实。劳动者往往事后反悔,提起劳动争议仲裁与诉讼。本案中,人民法院最终依法支持劳动者关于加班费的诉讼请求,既维护了劳动者合法权益,对用人单位日后诚信协商、依法保护劳动者劳动报酬权亦有良好引导作用,有助于构建和谐稳定的劳动关系。劳动者在签署相关协议时,亦应熟悉相关条款含义,审慎签订协议,通过合法途径维护自身权益。

案例 10.加班费的仲裁时效应当如何认定

基本案情:张某于 2016 年 7 月入职某建筑公司从事施工管理工作,2019 年 2 月离职。工作期间,张某存在加班情形,但某建筑公司未支付其加班费。2019 年 12 月,张某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决某建筑公司依法支付其加班费,某建筑公司以张某的请求超过仲裁时效为由抗辩。张某不服仲裁裁决,诉至人民法院。

原告诉讼请求:请求判决某建筑公司支付加班费 46293 元。

裁判结果:一审法院判决:某建筑公司支付张某加班费 18120 元。张某与某建筑公司均未提起上诉,一审判决已生效。

案例分析:本案争议焦点是张某关于加班费的请求是否超过仲裁时效。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定:“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时

效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”《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……”。《关于工资总额组成的规定》(国家统计局令第 1 号)第四条规定:“工资总额由下列六个部分组成:……(五)加班加点工资”。仲裁时效分为普通仲裁时效和特别仲裁时效,在劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生劳动争议的,应当适用特别仲裁时效,即劳动关系存续期间的拖欠劳动报酬仲裁时效不受“知道或者应当知道权利被侵害之日起一年”的限制,但是劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。加班费属于劳动报酬,相关争议处理中应当适用特别仲裁时效。

本案中,某建筑公司主张张某加班费的请求已经超过了一年的仲裁时效,不应予以支持。人民法院认为,张某与某建筑公司的劳动合同于 2019 年 2 月解除,其支付加班费的请求应自劳动合同解除之日起一年内提出,张某于 2019 年 12 月提出仲裁申请,其请求并未超过仲裁时效。根据劳动保障监察机构在执法中调取的工资表上的考勤记录,人民法院认定张某存在加班的事实,判决某建筑公司支付张某加班费。

典型意义:时效是指权利人不行使权利的事实状态持续经过法定期间,其权利即发生效力减损的制度。作为权利行使尤其是救济权行使期间的一种,时效既与当事人的实体权利密切相关,又与当事人通过相应的程序救济其权益密不可分。获取劳动报酬权是劳动权益中最基本、最重要的权益,考虑劳动者在劳动关系存续期间的弱势地位,法律对于拖欠劳动报酬争议设置了特别仲裁时效,对于有效保护劳动者权益具有重要意义。

(续完)



员工举报公司被解雇 法院诉讼获赔偿

杨俊生 / 文

劳动者举报用人单位违法行为具有维护社会公共利益的属性,对行为正当性应当综合考虑举报内容真实性、举报方式妥当性等加以判断。用人单位由此滥用用工管理权,对举报人员采取报复性解雇的,属违法解除,应当承担解除劳动合同的赔偿金。

【基本案情】

郑某于2008年8月12日入职某模具公司。2019年11月21日,郑某向政府部门主办网站举报模具公司存在违法用工、违规经营等行为。模具公司随即调整郑某的办公室,不再向郑某提供必要办公设备,并且在郑某工位上安装监控,对其履职行为进行全程监控。2019年11月29日、2019年12月3日,模具公司陆续以“在公开网站以不实内容对公司进行投诉举报”“擅自离岗、有看英文书等与工作无关的行为”事由,先后给予郑某两次严重警告处分,并基于该两次处分解除劳动合同。经劳动仲裁,郑某起诉至一审法院苏州市吴中区人民法院。

法院审理后认为,郑某在政府部门主办的理政平台公开举报投诉是其行使法定权利的行为。模具公司理应正确审视是否存在相关问题,正确作出处理。但模具公司随后不安排郑某工作,不提供其办公设备,甚至在工位上方安装监控,并以监控情况对郑某作出处理,属滥用用工管理权、变相违法解除劳动合同的行为,遂判决模具公司向郑某支付违法解除劳动合同的赔偿金。模具公司不服判决,提起上诉。二审法院苏州市中级人民法院审理后作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

【典型意义】

劳动者对用人单位违法用工等行为有举报投诉的权利。《中华人民共和国劳动合同法》第七十九条规定,任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报,县级以上

人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理,并对举报有功人员给予奖励。由于劳动者参与用人单位具体生产经营活动,相较于执法监管等外部监督形式,更容易发现违法甚至犯罪行为。国家支持正当举报投诉用人单位的行为,鼓励劳动者与违法行为作斗争。

本案中,劳动者举报用人单位后,用人单位非但未能认真对待,对自身存在的问题加以核查审视,相反采取一系列不当的用工管理行为,对劳动者变相惩罚进行“报复性解雇”,已经严重违反劳动合同法的诚实信用原则,滥用法律赋予用人单位的用工管理权。本案中,两级法院查明有关事实,给予行为定性并依法作出裁判,为推动促进企业合规用工管理,切实保障职工合法权益提供典型范例。(作者单位:苏州市中级人民法院) 人



以案说法

劳动合同解除协议约定有歧义怎么办?

张超 / 文

一、案情介绍

申请人彭某于2021年6月1日入职某制造公司,劳动合同约定试用期6个月,试用期工资30000元/月。2021年11月15日,申请人与被申请人签订离职协议,协议第一条约定,“双方劳动关系于2021年11月15日解除,劳动合同解除后的30日内甲方支付乙方离职前所有工资,以《离职交接结算表》结算金额为准。”第二条约定,“(公司)一次性补偿劳动者工资、加班工资、未休年假工资、经济补偿金等(包含可能存在的其他任何支付项目)22000元,双方的权利义务终结,任何一方不再追究另一方基于劳动关系产生的任何责任。”离职协议签订当日,被申请人尚未发放申请人10月份、11月份工资,后申请人陆续收到被申请人发放的款项31886.95元,申请人表示认可工资,并要求被申请人支付离职协议约定的补偿款22000元,被申请人称已发放款项早已超过22000元,符合离职协议约定,无需再向申请人支付任何款项。申请人主张前述31886.95元系10月份、11月份应发工资,22000元系被申请人应当给予的离职补偿,被申请人不予认可,申请人提起仲裁,要求被申请人支付补偿款22000元。

二、调解过程

在庭前调解过程中,了解到本案发生的原因在于双方对于离职协议的条款约定存在完全不同的理解,申请人认为离职协议的第一条约定的是工资发放,第二条约定的是劳动合同解除的补偿;而被申请人认为离职协议第二条约定的就是所有应当发放给申请人的款项。因双方始终各执一词,故庭前调解双方未能达成一致意见。庭审过程中,双方通过举证、质证等环节进一步认识到,在签订离职协议的时候,双方基于各自不同的理解却达成了一致的条款约定,因该条款确实存在文义上的歧义,导致双方产生争端。据此,仲裁员又进行了庭后调解工作,主要从两方面向当事人释明,一方面在双方对离职协议表达含义有分歧的情况下,可依照法律规定分析该离职协议约定的合理性、可行性,对于申请人主张的22000元经济补偿,依照劳动合同法第46条、第47条,申请人

在被申请人处工作时间不足半年,与被申请人协商一致解除,被申请人应当支付申请人半个月工资的经济补偿,即15000元,所以申请人主张22000元,金额相对法律规定其实是偏高的;另一方面,被申请人仅10月份、11月份工资就远不止22000元,被申请人在未发放申请人10月、11月份工资的情况下,主张22000元就是所有的款项,显然对劳动者而言有失公允,也与事实和常理相悖。所以离职协议无论按照哪一方的理解,均存在一定的不妥,在双方对离职协议的含义争执不休、各执己见的情况下,依照法律规定寻求一个两方都能接受的调解方案是最适合的化解纠纷的方式。在反复向双方做好法律释明及适用的工作后,双方均认识到,在协议签订的过程中,各方均存在一定的误解,导致约定了存在歧义的条款,双方均愿意为自己这一“疏忽”而作出让步,并同意以劳动合同法关于经济补偿的规定计算的数额为参照依据进行调解。

三、调解结果

被申请人支付申请人补偿款13000元,所有劳动争议一次性解决。

四、案例点评

劳动法兼具公法和私法的双重属性,对于劳资双方达成的协议约定,在未排除劳动者权利、免除用人单位义务的情况下,以真实意思达成的协议,应当予以认可。但是当双方达成的协议条款存在歧义,究竟应该如何理解条款,回归双方的本意,最好的平衡双方权利义务并真正让争议双方认可,则是一个难题。本案双方当事人从开始阶段认为对方故意耍赖,签了条款不履行,到经过调解、庭审、再调解等过程,逐步认识到双方在协议签订的过程中均存在疏忽,经过仲裁员反复的说理和阐释法律规定,让双方当事人找到了一个能够接受的平衡点。而这个平衡点不是凭空产生的,是基于明确的法律规定。所以即使双方的自由约定难以适用,在调解过程中运用法律规定,亦能够有较强的说服力,并最终促成调解,达到较好的定纷止争的效果。(作者单位:栖霞区劳动人事争议仲裁院) ●

12333 热点问答

本期专题：社会保险费缓缴

[背景情况] 2022年4月6日召开的国务院常务会议指出,当前一些市场主体受到严重冲击,必须加大纾困和就业兜底等保障力度;决定对特困行业实行阶段性缓缴养老保险费政策。5月23日召开的国务院常务会议,进一步部署稳经济一揽子措施,努力推动经济回归正常轨道、确保运行在合理区间;会议决定,将中小微企业、个体工商户和5个特困行业缓缴养老等三项社会保险费政策延至年底,并扩围至其他特困行业。本市对国家政策和省厅文件及时进行了贯彻实施。本期以我市社会保险费缓缴为主题,结合12333来电,编写热点问答如下,供广大读者参考。

问:社会保险费缓缴政策实施范围是什么?

答:社会保险费缓缴政策实施范围:

(一)在餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等5个特困行业实施阶段性缓缴企业职工基本养老保险、失业、工伤保险费(以下简称三项社保费)政策的基础上,将缓缴实施范围扩大至:农副食品加工业;纺织业;纺织服装、服饰业;造纸和纸制品业;印刷和记录媒介复制业;医药制造业;化学纤维制造业;橡胶和塑料制品业;通用设备制造业;汽车制造业;铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业;仪器仪表制造业;社会工作;广播、电视、电影和录音制作业;文化艺术业;体育、娱乐业等17个困难行业。

(二)受疫情影响较大、生产经营出现暂时困难的所有中小微企业、以单位方式参保的个体工商户。

(三)参加企业职工基本养老保险的事业单位及社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所等社会组织参照执行。

问:符合哪些条件可以申请社会保险费缓缴?

答:本次扩围政策所指的困难企业和生产经营出现暂时困难的中小微企业应符合以下条件:申请缓缴前3个月累计亏损,且已采取稳定就业岗位措施,近6个月没有批量裁员(批量裁员指一次性裁减人员20人以上或者裁减人员占企业职工总数10%以上)。5大特困行业企业再次

申请缓缴,无需满足月度利润及稳岗情况条件。

问:社会保险的哪些险种可以缓缴?缓缴的期限可以有多少个月?

答:缓缴扩围的17个困难行业所属的困难企业,可申请缓缴三项社保费单位缴费部分,其中养老保险费缓缴实施期限到2022年年底,工伤、失业保险费缓缴期限不超过1年。《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)明确的5个特困行业缓缴养老保险费期限相应延长至2022年年底。缓缴期间免收滞纳金。

对生产经营出现暂时困难的所有中小微企业、以单位方式参保的个体工商户,可申请缓缴三项社保费单位缴费部分,缓缴实施期限到2022年年底,期间免收滞纳金。参加企业职工基本养老保险的事业单位及社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所等社会组织参照执行。

问:申请缓缴的流程是怎样的?

答:(一)申请途径 符合缓缴条件的企业可向所属社会保险经办机构提交申请,并填写《江苏省企业缓缴社会保险费申请表》(本文略)。

1 线上申请:单位将签字盖章的《江苏省企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;后期也可通过江苏人社网上办事服务大厅进行线上申请(目前系统正在开发中,具体上线时间请关注该网站)。

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

(二)申请时间 申请缓缴2022年6月相关社会保险费的,受理时间截至2022年6月24日;申请缓缴2022年6月以后相关社会保险费的,受理时间为上月11日至当月6日。

(三)申请结果告知 审批通过的企业按规定享受缓缴政策,不再另行通知;缓缴审批未通过的企业,由所属社保

关于城乡居民基本养老保险,你问我答

城乡居民基本养老保险事关城乡居民晚年生活,是大家十分关注的话题。小编收集了城乡居民朋友们的几个高频问题,为大家解答如下:

01

李阿姨:我现在 60 周岁了,自己缴纳企业职工养老保险 5 年,但不符合企业职工养老保险待遇领取条件,能不能领取城乡居民基本养老保险待遇?

答:您可在到达退休年龄时至户籍地办理企保转入城居保手续,将企业职工养老保险缴费年限合并计算为城乡居民基本养老保险缴费年限,按照城乡居民基本养老保险相关规定确认符合待遇领取条件的,可办理待遇申领手续。

02

王大爷:我的城居保待遇在哪里可以查询?

答:您可通过“江苏智慧人社”APP 或微信小程序查询,进入首页后点击“服务—社会保险—城乡居民服务”,即可查询个人参保信息、缴费记录、待遇标准和发放信息,也

可持本人社会保障卡或身份证至户籍地经办机构现场查询。

03

张阿姨:我随子女来南京定居,但是没有南京户籍能参保吗?

答:根据部省市有关规定,具有南京市户籍的人员方可参加我市城乡居民基本养老保险。您可按规定在户籍地参保。

04

刘大爷:我满 60 周岁之后才将户籍转到南京,能将城乡居民基本养老保险关系转移至南京享受待遇吗?

答:不能。在迁移户籍前已满 60 周岁的城乡居民,无论户籍是否迁移,都由原户籍地负责城乡居民基本养老保险待遇发放。

(南京社保) 人

经办机构在申请次月 11 日前,通过企业申请时预留的电话、邮箱等联系方式告知企业。

问:缓缴期间,职工个人的相关待遇是否会受到影响?

答: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,参保职工社会保险个人权益记录如实记录,职工失业、工伤保险待遇不受影响。

问:缓缴期满后多长时间内要补缴社会保险费?

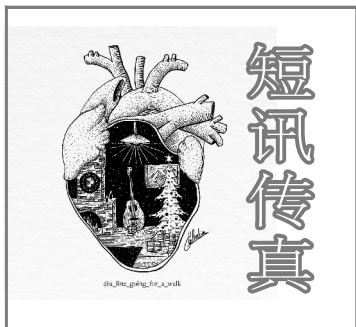
答:经批准缓缴的企业,缓缴的失业保险、工伤保险费款应在缓缴期满的一个月内补缴到位;缓缴的养老保险费款从缓缴期满次月起补缴,可一次性补缴,也可按月补缴,

最迟于 2023 年 6 月底前补缴到位。有条件的企业可提前补缴缓缴的社会保险费。逾期不缴的,按规定加收滞纳金,工伤职工新发生的费用按照工伤保险有关规定执行。

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,单位应先为其补齐缓缴的企业职工基本养老保险费后,方可办理相关手续、享受基本养老保险待遇。

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。

南京 12333 供稿 人



“人工智能、新能源汽车”网络互动专场招聘会举办

为实施“宁聚”十项行动、助力高校毕业生和成熟人才在宁就业,7月8日,今年第5场“宁聚英才 共赢未来”创新产业人才网络互动专场招聘会——“人工智能、新能源汽车”专场在南京人才大厦2楼举办。

中科南京人工智能创新研究院、南京驰力智能汽车科技有限责任公司、南京云创大数据科技股份有限公司、江苏壳牌能源有限公司等19家单位参加,提供设备经理、流媒体开发工程师、体系工程师、PLM工程师、等保测评师、采购员等73个岗位,需求321人,涉及机电一体化、计算机、电气工程、信息安全等相关专业。招聘会举办前共计3303人投递简历,经筛选、匹配,最终264名候选人受邀参加线上面试。

招聘单位对网络互动专场招聘会给予了积极评价,南京华盾电力信息安全测评有限公司通过此前的专场招聘,已与一名成熟人才达成入职意向,今天是第二次参会。公司人事主管王女士表示:“创新产业人才网络互动专场招聘会方式新颖、安排有序,应聘的人选综合素质也都很优秀,为我们企业引进人才搭建了平台、提高了效率,希望能定期举办这样的招聘会。”(市人才中心)

顶酷暑、跑基层、解难题 全力保障参保人员合法权益

近期,由于企业职工养老保险全国统筹系统对接,省人社一体化信息平台在全省范围内暂停服务。停机期间参保职工在办理孩子上学、落户、购房等业务事项时,可能会因无法打印获取社保个人权益记录单而受到影响。对此,市社保中心积极协调市教育、房产、公安等参保证明使用部门,在停机期间使用医保参保缴费证明暂时替代原社保个人权益记录单,确保参保职工个人权益不受影响。

为了保证市、区、街道各级社保自助打印服务网点可以正常打印医保参保缴费证明,7月4日,市社保中心主要领导带队并组织征缴部全体科级以上干部及业务骨干赴全市38个区、街道经办窗口,查看自助设备的运转、停机公告的张贴、专人值守指导等情况,对发现的问题会同相关区社保中心连夜进行整改,确保各级自助打印网点正常打印医保参保缴费证明。同时,为保证打出的医保参保缴费证明能够用得着,还特别安排专人跟踪了秦淮区和建邺区两名农民工子女使用医保参保缴费证明报名上学的情况,直到两名孩子能够顺利取得入学资格才放心。(南京市社保中心)

浦口区人社局“三化”推进根治欠薪

为全面贯彻落实《保障农民工工资支付条例》,切实维护农民工合法权益,今年以来,浦口区人社局多措并举,通过“三化”推进根治欠薪工作,进一步强化源头防治,确保农民工及时足额取得劳动报酬。

一是巡查检查常态化。落实“双随机”抽查与重点检查相结合的执法检查机制,常态化开展农民工工资支付情况多部门、区街联合专项执法检查

查,以“横向到边、纵向到底”为原则,全面摸清在建工程项目制度落实短板和工资支付隐患。

二是维权渠道多样化。进一步畅通线上维权渠道,倡导“不见面”服务方式,通过热线电话、网络等渠道接收欠薪举报投诉线索。为农民工印制“阳光护薪”二维码,实现“一帽一码”全覆盖,确保农民工欠薪投诉“有门”。

三是矛盾化解高效化。“两办一班”协同高效运行,汇聚成员单位治欠合力,加强部门间信息共享、联动处置,实现欠薪线索快办快处。今年累计办结各类欠薪线索469件,为1649位农民工追讨欠薪4115余万元。

开展条例宣传 维护和谐稳定

《保障农民工工资支付条例》已正式实施两周年。为进一步推动《条例》在园区落地生效,提升企业依法支付工资的自觉性,引导劳动者依法理性维权,切实维护合法劳动报酬权益,营造和谐稳定的园区劳动关系。经开区人社局联合相关部门开展了系列宣传普法活动。

一是“面对面”普法。按照“谁执法谁普法”的原则,在恒竞路48班小学项目和红枫科技园宣传活动现场,人社局、总工会等部门工作人员向企业和劳动者发放《条例》等宣传册,现场解读《条例》内容,耐心解答相关问题,提高了《条例》知晓率,进一步营造了社会关爱劳动者、维护劳动者工资报酬的浓厚氛围。

二是“手把手”服务。对于NO.2021G79地块等新开工和仙新路过江通道等重点项目,开展现场指导服务,强化源头治理,要求企业严格按照《条例》相关规定依法落实工资专户、保证金、总包代发工资和实名制

管理等制度,围绕劳动合同如何签订、工资表和考勤表如何制作等细节进行认真讲解,进一步压实企业支付工资的主体责任,切实规范工程建设领域工资支付行为。

三是“实打实”解决。统筹兼顾企业生产和员工利益双维护原则,对于存在欠薪并短期无法解决的矛盾纠纷,开通维权绿色通道,人社局、公安分局联动采取“立案一批开庭一批”方式集中处理欠薪案件。向存在欠薪并短期有望解决的企业,宣传普及《条例》的相关规定,并积极倡导企业和员工相互理解、共克时艰,切实维护园区和谐稳定。

六合区全力推进就业服务工作

一是举办 2022 年毕业季校园招聘活动,分别组织并举办南京信息工程大学、南京工程学院 2 场校园招聘,参与企业 24 家次,提供就业岗位 72 个次,招聘职位 435 个。二是举办“纾困解难,助力发展”——六合区 2022 年中小企业服务月龙湖南六合天街专场招聘会,服务企业 24 家,提供就业岗位 66 个次,招聘职位 404 个。三是组织线上招聘活动。组织线上招聘会 13 场,服务企业 144 家次,提供就业岗位 474 个次,招聘职位 2439 个。其中高校毕业生网络招聘会 10 场,招聘职位 1343 个,六合区民营企业服务月网络招聘会 3 场,提供招聘职位 1096 个。

雨花台区“激活高校毕业生见习引擎

一是积极宣传,筹集见习岗位。积极宣传“见习学员生活费补贴”、“见习跟踪服务补贴”、“带教补贴”和“一次性留用奖励”等补贴政策,鼓励企业吸纳高校毕业生参加见习培训。

截至目前,江苏原力动画有限公司、南京特望科技有限公司等 179 家单位成功申报见习单位,发布 JAVA 开发实习生、软件工程师、电商运营实习生等数字产业见习岗位 542 个,供高校毕业生自由选择。二是优化服务,提升见习培训实效。开通线上服务平台,解答见习学员在岗位申报、补贴发放等方面存在的问题;构建供需对接平台,利用省一体化平台,持续发布见习岗位信息,吸引 500 余名高校毕业生参与见习活动。三是积极协调,提升高校毕业生求职能力。多方协调,推动华为“一试双证”通过江苏省人社厅专家评估。高校毕业生在考取“华为认证”资格证书的同时,可以获得人社部门颁发的相应国家职业技能等级证书及技能提升补贴,求职竞争力得到进一步提升。

南京市人社局在江宁区召开在宁高校毕业生就业工作会商推进座谈会

南京市人社局日前在江宁召开“在宁高校毕业生就业工作会商推进座谈会”,驻区 17 所高校代表和市区人社系统相关负责人参会,市人社局党组书记、局长刘莅,江宁区常委、常务副区长缪秀梅出席。会议由市人社局一级调研员马书婷主持。

会议围绕今年高校毕业生就业形势、政策落实、就业服务等相关话题进行座谈交流,气氛热烈。高校代表对市、区人社系统疫情常态化防控下的就业工作给予了肯定,也希望加强就业信息、就业岗位的精准推送,增加线下招聘频次。

刘莅局长、缪秀梅区长与参会代表逐一交流,认真倾听大家意见建议,表示要针对今年大学生就业工作的新情况新挑战,共同面对、共促互

进,深化政、校、企的深度合作,及时收集处理毕业生诉求,精准到位宣传就业政策,通过“直通车”“就业角”“直播带岗”等多种举措,统筹推进高校毕业生的就业工作稳中有进。

江宁区人社局局长董红霞就开展“名企优才直通车”“高校毕业生就业需求调查”以及下一步落实举措,与高校代表进行了商讨。

建邺区人社局密切企业联系助力和谐劳动关系构建

一是深入企业走访。制定《建邺区人社局推进和谐劳动关系工作实施方案》,拓宽政策直通企业渠道,对区内 30 家重点企业实地走访,与企业面对面交流,为企业送政策送服务,并对 17 家企业进行回访,加强沟通联系,切实解决实际困难,助力企业发展。二是强化政策培训。紧贴劳动关系中的热点、难点,设置政策解读、纠纷处理、风险防范、案件解读等方面课程,计划三季度开展 6 次培训课程,组织 300 人次参加,由市级部门业务能手以“线上线下”相结合的模式,对企业进行政策宣讲和实务操作解析,提升各级协调劳动关系三方工作人员和企业工作人员的业务水平和能力。三是创新宣传形式。收集市、区两级惠企政策及疫情期间普遍性的劳动纠纷典型案例,以“漫讲”形式汇编成册,印制 800 份宣传材料,免费发放给驻区企业,让企业及时掌握政策,将劳动纠纷处置的关口前移,由事后处理转移到事前排查化解上来,提高处理劳动关系的能力。(温士钰)

栖霞区全力以赴稳就业大盘保就业民生

今年以来,栖霞区人社部门始终

坚持稳中求进工作总基调,紧扣稳保就业工作主线,扎实开展稳就业各项工作。1-6月,预计实现城镇新增就业人数11670人,完成目标的54.3%。

1.真金白银落实助企纾困政策。打好“降缓补”政策组合拳,充分释放助企纾困政策红利。继续实施阶段性降低失业保险费率政策,执行用人单位失业保险0.5%的缴费比例,惠及1.6万家企业,降费总额约为580万。扩大实施社保费缓缴政策,截至6月30日,受理社保费缓缴66家,共计缓缴社保费约706万元。兑现各类就业补贴政策,今年以来共审核发放小微企业招用毕业生社保补贴168万元,惠及163家企业619人次;审核发放一次性吸纳就业补贴5万元;动员指导181家企业成功组织适岗培训2277人次,发放补贴25.17万元。

2.真心实意保障企业用工稳岗。设立人社企业服务专员,开展企业需求专项调研,累计上门走访企业215家,电话访问企业1000余家次,收集各类岗位需求信息2.2万个。搭建线下广场招聘会和校园招聘、线上“云聘会”、直播带岗“三位一体”供需平台,推动企业用工需求和劳动者求职意愿精准匹配,累计举办各类招聘会89场。在辖区内先后挂牌成立了4个产业技能人才培养实训基地,促进学校教学与企业人才需求相对接,实现应用型技能人才的培养。鼓励区内企业积极开展学徒制培训并参与职业技能等级认定,帮助更多企业职工实现长技能、稳就业。目前已完成等级认定备案企业4家,共有4639人取得等级认定证书,其中高技能人才524人,数字类技能人才1449人。

3.真抓实干力促重点群体就业。

把高校毕业生就业工作放在首位,大力实施“宁聚”十项行动。围绕区内主导产业,深入挖掘本科以上人才岗位信息5000余个。对接企业需求加大企业见习岗位开发力度,新开发见习岗位245个,发放见习补贴超过12万元。结合暑期实习开发机关事业单位临时性大学生实习岗位65个。针对高校毕业求职和辖区企业人才需求,举办高校毕业生专场招聘会41场。开展“宁聚行”高校毕业生感知体验南京栖霞活动。有效落实高校毕业生各项补贴政策,1-6月份审核发放高校毕业生住房租赁补贴3872人次649.6万元、面试补贴6.2万元。(闫林焱)

创新“云端”招聘助力毕业生高效就业

“‘就’在民企,‘职’向未来”江苏省民营企业云聘直播大会(高校毕业生就业专场)暨江宁区第三场“直播带岗”活动日前如期开播。当天直播在线观看人数累计19.4万人次,582人次线上提交了求职意向。

本次活动由江苏省人社厅牵头,组织13个设区市及部分县(市、区)共同参加,40场直播招聘同时同步上线,1000家重点企业现场提供了1万个优质岗位,通过在线投递简历、在线互动交流、在线预约面试等功能提供“一条龙”求职服务,有效纾解高校毕业生求职难、压力大等困局。

在江宁分会场,区人社局局长董红霞推介了江宁特质欢迎高校毕业生在宁就业生活,分享了江宁引才留才政策与促就业特色活动,号召高校毕业生积极就业肩负责任实现价值。活动吸引了南京贝迪新材料科技股份有限公司、南京爱德印刷有限公司、胡连电子(南京)有限公司等6家企业参加,通过企业宣

传视频播放、直播间访谈等形式,为毕业生全方位介绍企业情况、企业文化、薪酬福利、招聘岗位等,共带来研发、软件工程、电气设计等44个岗位,需求人数超200人。求职者可以在直播间询问招聘岗位相关问题,实时与企业互动交流,向自己心仪的岗位投递简历。此外,活动还配套加推23家企业112条岗位信息供毕业生选择,需求人数超400人。当前正值2022届高校毕业生就业冲刺黄金期,受全国疫情多发影响,常规校园招聘无法正常开展。为大力破解引才困局,抢抓高校毕业生就业窗口期,江宁区人社局将才企双选会从“现场”搬到“云端”,按下人才招引“加速键”。“此前我们已连续组织开展两场直播带岗活动以及两期高校毕业生季线上校园双选会,春招“空中宣讲招聘活动”已走进区内外200多所高校,全方位、精准送岗上门效果显著,求职大学生都对网上选岗就业展现了浓厚的兴趣。”江宁区人社局相关负责人表示,也希望通过云招聘活动让更多青年人才深入了解江宁,就业江宁,扎根江宁。

江宁区人社局持续紧盯高校毕业生就业需求,拓宽就业渠道,挖掘招聘岗位,创新对接平台,为毕业生提供全链条、高精度求职服务。江宁区人社局相关负责人表示,今后将继续发挥主渠道作用,及时收集、分析、发布岗位信息和求职信息,实现企业用工需求信息和应聘信息的有效对接,持续办好“云宣讲”“云招聘”“云面试”等新型招聘活动,积极落实面试补贴、见习补贴等引才留才政策,不断强化职业指导、创业扶持、见习实训,提供更加优质的公共就业服务。

关于加强零工市场建设 完善求职招聘服务的意见

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、民政厅(局)、财政厅(局)、住房和城乡建设厅(委、管委)、市场监管局(厅、委):

“打零工”对促进大龄和困难人员就业增收具有重要作用。近年来,各地大力探索推进零工市场建设,强化零工人员就业服务,取得了积极进展。为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署,支持多渠道灵活就业,更好地促进大龄和困难等零工人员实现就业,现提出以下意见。

一、强化零工市场信息服务。建立零工求职招聘信息服务制度,将零工信息纳入公共就业信息服务范围,免费向社会提供零工求职招聘信息登记和发布服务。加强零工岗位信息收集,通过办理招聘登记、走访调研企业、对接劳务中介等方式,广泛收集非全日制用工、临时性和阶段性用工等零工需求信息。拓宽零工信息发布渠道,充分利用服务大厅、政务大厅、基层服务平台等线下场所和招聘网站、微信微博、手机 APP 等线上渠道,多渠道、多形式发布零工求职招聘信息。

二、强化零工快速对接服务。建立零工“即时快招”服务模式,为零工人员与用工主体提供快速发布信息、现场对接洽谈、即时确认结果、当日面试到岗等服务。优化零工快速对接流程手续,简化求职招聘登记表格事项,设立零工信息快速发布

通道,引导分职业(工种、岗位)对接洽谈,完善车辆即停即走引导等服务,方便双方进场快速对接。拓展零工招聘对接形式,在举办行业、企业招聘会中增设零工招聘区或因时因需举办零工专场招聘会,组织流动招工大篷车、定向招聘等活动,促进供需匹配对接。

三、强化就业创业培训服务。健全培训项目和培训政策推介服务,针对零工人员的能力和素质,提供符合市场需求、易学易用的培训信息,引导有单位就业意愿和培训需求的零工人员参加急需紧缺职业技能培训和新职业技能培训,组织有创业意愿的参加创业培训。创新开展线上线下相结合的培训方式,支持零工人员灵活选择培训时间和培训方式,对符合条件的按规定落实职业培训补贴和培训期间生活费补贴。

四、强化困难零工帮扶服务。建立零工人员分级服务机制,对待工时间长、低收入家庭、残疾等大龄和困难零工人员加强就业帮扶,优先组织其与适合的用工主体开展“点对点”对接洽谈,引导用工主体优先招用困难零工人员。对符合就业困难人员条件的,按规定开展个性化就业援助,明确服务项目和步骤,组织参加职业培训,跟踪解决就业过程中的困难和问题。对其中通过市场渠道难以实现就业创业且符合条件的,可通过公益性岗

位予以安置。

五、完善零工市场秩序维护。公开零工市场服务制度、服务热线和投诉举报方式,依法监管职业中介机构,严厉打击黑中介、发布虚假招聘信息以及以招聘为名牟取不正当利益或进行其他违法活动等违法违规行为,维护劳动者合法权益。指导和督促用工主体合理确定招聘条件,规范招聘行为,依法合规用工,落实用人单位用工主体责任。加大劳动就业和社会保障法律法规政策宣传,帮助零工人员了解自身权益,提高维权和安全意识,依法理性维权。

六、完善服务场地设施支撑。合理利用公共就业服务机构场地资源,设立零工对接服务专区或分时分区共享场地设施,适应零工对接特点提前服务大厅开放时间,为零工人员与用工主体、职业中介机构当面对接洽谈提供免费场地。对零工人员自发集中、具有一定规模的求职地点,有条件的地方可通过改造利用闲置建筑、搭建必要服务设施、施划标线等方式,就近设立零工服务场所,配备卫生防疫、写字桌椅等便民辅助设施,引导求职招聘双方有序开展对接洽谈。

七、完善信息化应用支撑。加强“互联网+”、大数据、云服务、人工智能等技术手段运用,提升零工信息服务水平,动态收集更新零工人员和用工主体信息,支持零工岗位信息省级归集、多点联动、统一发布,提供在线匹配对接、应聘报名、结果确认等“一网通办”服务。依托中国公共招聘网、“就业在线”等平台联网发布各地公共就业服务机构招聘、见习、培训等服务信息,推送劳动就业和社会保障法律法规、就业创业政策解读等信息,方便零工人员和用工主体快速查询。

八、扩大零工服务多元化供给。充分发挥公共就业服务机构提供兜底服务的公益属性,完善覆盖城乡的服务网络,因地制宜强化零工求职招聘服务,加强信息真实性审核,示范带动零工市场诚信建设。鼓励人力资源服务机构、社会资本和优质服务资源参与零工市场建设和运营管理,依法依规提供招聘求职对接服务,拓展职业规划、企业管理、法律援助等专业化服务。鼓励公共就业服务机构招募志愿者,组建零工市场志愿服务团队,多渠

道开展零工求职招聘对接服务。

九、开展零工市场动态监测。建立零工市场动态管理名录,编制各地提供零工服务的公共就业服务机构、诚信运营的市场化零工市场等规范运行的零工市场清单,向社会广泛公布地址、运行时间、职业(工种、岗位)、联系方式等信息,为供求双方对接提供指引。支持具备一定工作条件和基础的城市开展零工市场运行情况监测,对零工市场求职人数、招聘岗位等信息进行定期监测分析,及时掌握零工市场供求变化趋势。

十、加大组织实施力度。各地要切实提高思想认识,把加强零工求职招聘服务作为完善就业服务的重要举措,压实属地责任,强化组织领导,明确目标任务,更好支持多渠道灵活就业。推广加强零工市场建设典型经验,选树促进零工人员就业服务标兵,以点带面提升零工市场就业服务整体水平。大力宣传党中央、国务院支持灵活就业健康发展、保障灵活就业人员权益的政策措施和公共服务事项,合理引导社会预期,积极回应社会关切。

请各省级人力资源社会保障部门汇总本地区零工市场名录并于每年年底前更新后报送人力资源社会保障部。零工市场名录信息具体包括:零工市场名称(无正规名称的可以约定俗成或所在地名称代称)、运营性质(指公共、经营性或自发形成)、详细地址、求职人员规模、主要招聘工种和日均招聘成功人数等。现有零工市场名录连同拟参与开展零工市场运行情况监测的城市名单请于2022年9月底前报送。

人力资源社会保障部
民 政 部
财 政 部
住房和城乡建设部
市场监管总局

2022年6月22日

六合区人社局助企纾困 全力稳保就业形势总体稳定



为满足企业用工需求，精准对接用工，六合区人力资源市场于6月9日恢复现场招聘，迎来疫情后的首场“中小企业服务月”线下专场招聘会。

在落实疫情防控的要求下，求职者扫描场所码有序进入市场应聘，本次招聘会共有19家企业参与，带来普工、保安、电气设备运维工程师等417个就业岗位，开出的平均用工薪酬在3500~7500元之间。

自4月以来，为满足疫情期间企业用工和个人求职需求，六合区人力资源市场周末不打烊，现场指导周末前来应聘的求职者使用“云智聘”小程序发布简历、搜索意向岗位。同时，开通用工招工24小时服务热线，随时为用人单位和求职者提供招聘和求职服务。

下一步，区人社局将继续秉持服务为先的态度，持续优化助企服务，帮助求职者实现高质量就业。（六合区 李群）



2022 年上半年企业人力资源管理师、劳动关系协调员职业技能等级认定全省统考圆满结束



7月9日，南京人社学会作为省人力资源服务行业协会南京考核认定点，圆满承办了来自全市2000余名考生在南京技师学院进行的2022年上半年企业人力资源管理师、劳动关系协调员两个职业七个技能等级的全省统考。

第三方评价机构职业技能等级认定工作作为政府职能部门“放管服”改革的试点，各级领导高度重视，人社厅副厅长顾潮、南京市人社局刘莅局长、省人力资源服务行业协会徐文宝会长、南京人社学会江萍会长，以及省市鉴定中心、南京技师学院、南京人社学会等领导全程督导。栖霞区疫情防控中心派专人与校医配合，全程进行疫情监控和防疫指导。

为确保这次全省统考顺利进行，市人社学会在省市职业技能鉴定中心的指导下，按照标准对线上线下三千多名报考人员进行资格审查，确认2687名考生准考。在南京技师学院设置89个考场，组织187场次考务安排。参考率达到79.4%，考生对考务的组织管理、考场纪律和后勤保障表示满意。

