

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

10

2022

总第 239 期

准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

社会保障水涨船高 民生福祉普惠共享

以案说法四组



“智能制造”网络互动专场招聘会举办



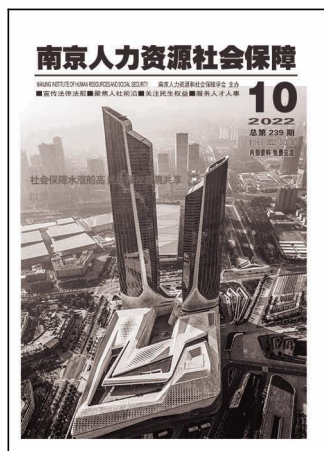
为推进我市制造业提升“智企数改”水平、促进产业链和人才链融合，8月19日下午，“宁聚英才 共赢未来”2022年创新产业人才网络互动招聘会——智能制造专场在南京人才大厦2楼举办。

南京工艺装备制造有限公司、江苏本川智能电路科技股份有限公司、江苏新贝斯特中传科技有限公司、南京华瑞德物流装备有限公司等19家单位参加，涵盖省级专精特新“小巨人”企业、国企、新型研发机构、瞪羚企业等。参会单位提供工艺工程师、数控机床设计工程师、生产经理、C++软件工程师、数字化信息技术管理岗等66个岗位，需求246人，涉及机械工程、机电一体化、市场营销、自动化、信息管理等相关专业。本场招聘会共计495人投递简历，经前期筛选、匹配和邀约，当天线上面试220名候选人。当天线上面试后，未招满的岗位将继续在“江苏省智慧就业云平台”和招聘会网站（<https://yun.51job.com/vhjyc>）上发布。

按照招聘计划，市人才中心还将举办“生物医药”、“智能电网、集成电路、轨道交通”等3场“宁聚英才 共赢未来”系列专场招聘会，以产引才、以才助产，推进产业升级和人才发展同频共振。

南京市人才服务中心





封面: 南京保利大剧院 - 小包同
学摄影

封二: "智能制造" 网络互动
专场招聘会举办

封三: 炎炎夏日送清凉 殷殷
关怀沁人心

封四: 六合区人社局开展餐饮行业
工伤预防培训

南京人力资源社会保障

2022 年 10 月

区局风采

03 社保花开别样红

交流研讨

04 对劳动争议司法解释第 35 条的思考
08 社会保障水涨船高 民生福祉普惠共享
10 我国探索建立“新八级工”制度

社会保障

11 凝心聚力促“稳” 千方百计确“保” 奋力争创高质量就业先行区
12 强化部门协同 提升服务效能 溧水区人社局打造“一厅联办”新模式
14 打造创业载体 建设魅力乡村

权益维护

16 深切关注女职工需求 共同勾画幸福企业愿景
17 落实落细好做法 制度规范更人性
18 女职工创新动力不足 协商优化福利待遇来破解
19 第二天,她们就拿到了暑期加班费

基层之声

20 六合区召开全区社会保险基金安全警示教育月动员部署会
20 浦口区人社局常态化抓实抓好人社领域安全生产工作
21 秦淮区设立服务大厅 规范用工管理
21 雨花台区获批“江苏南京雨花数字经济人力资源服务产业园”和“江苏南京雨花数字经济人才市场”

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第10期(总第239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(2019)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

以案说法

- 22 聚餐后醉酒摔倒致死,不是工伤!
- 23 这位劳动者到底属于哪家公司?
- 23 未足额缴纳社保费,单位支付待遇差额?
- 24 女 HR 经理孕期被违法解雇,应当继续履行劳动合同吗?

你问我答

- 26 城乡居保转移接续政策问答
- 26 企业职工养老保险跨省转移网上办理指南
- 27 12333 热点问答

卓越匠心

- 28 沈春雷:从“泥瓦匠”到“大工匠”不变的是一颗初心
- 30 吴红梅:平凡岗位也有光荣与梦想

短讯传真

- 32 我市 6 个创业项目成功晋级第五届“中国创翼”创业创新大赛全国选拔赛(等 10 则)

政策法规

- 35 省人力资源社会保障厅关于加强和改进政府补贴性职业技能培训的若干意见
- 38 关于促进高校毕业生等青年在宁就业创业的若干政策措施

社保花开别样红

王国雷 / 文

2012年中国共产党第十八次全国代表大会提出“两个一百年”奋斗目标。一是到中国共产党成立百年时,建成小康社会;二是到新中国成立百年时,建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家。

十年来,中国改革不断向纵深推进,各项便民、惠民、利民举措出台实施,群众办事更方便,获得感、幸福感、安全感不断提升。2022年是中国共产党成立101年,也是迎接党的二十大胜利召开之年,站在新的历史起点上,身为一名社保人,我感到十分的光荣和自豪。

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。建国以来,我国的社会保险事业的发展主要经历了3个阶段,1949年到1978年形成阶段;1979年到2002年改革探索阶段;2003至今全面发展和制度创新阶段。记录一生、保障一生、服务一生。我是2003年进入社保系统长期从事社会保险实际工作,亲眼目睹了十多年来社保工作的变化,从无到有、从弱到强,从职业人群到城乡居民,我国的社会保障工作不断发展和完善,建立起世界上最大的民生保障网。

思绪穿越回到2010年,此刻已是上午十点零五分,二楼社保办事大厅,人来人往,嘈杂声伴随咨询,柜台里和柜台外的人都是一个表情,眉头紧锁,竖着耳朵,生怕漏听了任何一个关键词,反复确认后签字办理,然后再下一个,参保、转移、退费,经过劝解,分别带到不同柜台优先处理,才得以解决。

2010年之前社保转移,全国各地缴费不一,缴费年度不一,缴费比例不一,转移基金标准不一,系统没有关卡,2010年之后社保转移,国办发66号文,全国各地统一转移要求,确定统一表格,统一流程,统一办结时间45天,系统设置关卡,一个错误都别想蒙混过关。

到了2014年,宽敞的大厅等待区,自助机打印区,进入大厅,在取号机上选择要办理的业务,拿到排队纸条,只需安静地坐在业务区,注意墙上电子屏叫号即可去办理业务。柜台里和柜台外的人轻松对话,不漏任何

环节快速处理业务。然后再下一个……参保、转移、退费……这中间再也没有插队情况发生。各单位和老百姓按部就班的在柜面办理业务。

2022年的今天,实现全国统筹,更加高大上的办事大厅,不同险种的业务区域,无声叫号,专人引导,综合窗口一窗通办,但,来大厅办事的人少了,这是因为自2021年8月全省统筹后,有近80%的单位和个人网上自助加理业务了,真正实现了不见面办理,在家足不出户轻轻松松就能办理。

现在的社保转移从原来的45天缩减至15天,从原来需要转出地和转入地来回跑变成通过国家公共服务平台、掌上123、微信、支付宝等平台在家里就可以申请社保转移,而且只需要一次……

大家都知道,社保工作一头连着党的路线方针政策,一头连着民心。作为一名社保工作者,我们只有倾注“三心”为民服务才能赢得群众的理解和尊重。

一颗认真探索的心。每一项社保工作,政策性都很强。只有吃透了政策,不断探索工作的热点、难点,制定各种服务指南,不断提高工作能力和服务水平,才能提升群众的满意度。

一颗踏实工作的责任心。经办业务对我而言就是流程中的一张纸,一组系统中的数据,但这对于经办群众来说就是他们的保障基础,错一个信息他们就享受不了待遇。而我们只有做到精准无误。

一颗为民服务的热心。作为一名社保工作者,就应该从人民的利益出发,多为群众解难题。

选择了社保就是选择为民服务、奉献担当,选择了社保就必须牢牢掌握自己的工作职责,解决好群众的后顾之忧,将习近平总书记“以人民为中心的思想”落到实处。在工作的这十多年里,我感受到社保工作是重要的,也是无上光荣的,工作其中也乐在其中。

(作者单位:江北新区社保中心) 人

对劳动争议司法解释第 35 条的思考

崔东辉 / 文

摘要:《劳动争议司法解释(一)》第 35 条是关于劳动者和用人单位解除或终止劳动合同时达成协议的效力约定,为贯彻这一立法本意,避免文义歧义,相关语言表述顺序宜作相应调整。此外,在劳动关系解除或终止时,劳动者与用人单位的隶属关系、服从关系也将解除或终止,故而笔者以为劳动者可以平等地位与用人单位就相关事宜进行协商,因此,对于协议法律效力认定应当采取私法属性规则,参照《民法典》关于民事法律行为无效、可撤销的规定,对第 35 条规定予以修改。对属于违背法律行政法规的强制性规定而无效的情形,主要包括两种:一、协议约定的拖欠工资支付低于最低工资标准的;二、协议约定的社保事项违反相关强制性规定的。对司法实践中常见的离职处分协议中有关经济补偿、赔偿金、加班工资、工伤保险待遇的约定,应当尊重劳动者与用人单位的契约自由。

为进一步提高劳动人事争议案件处理质效,维护劳动关系和谐与社会稳定,2021 年 6 月 30 日,最高人民法院与人社部共同发布了第二批劳动人事争议典型案例,并要求各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照。这些案例主要针对当下常见的超时加班争议,具有很强的指导意义。

其中,引起笔者注意最多的是案例 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”,以及案例 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”。两个案例的分析部分都引用了《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)》(以下简称《劳动争议司法解释(一)》)第 35 条作为说理依据,笔者将该条文理解为离职处分协议,在实务处理案件中也曾多次引用,由此也引

发了笔者的一些思考。

—

这里先来看一看《劳动争议司法解释(一)》第 35 条的规定:“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。”

细析前文所述案例 2 和案例 9,可以发现一个区别,案例 2 中劳动者张某与用人单位某科技公司订立“我自愿加入公司奋斗者协议,放弃加班费”的协议是在张某入职时,作为劳动合同的附件一并签订的,而在案例 9 中,劳动者肖某确认“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”,是肖某在与用人单位某科技公司签署离职申请交接表时签字确认,即一个是在入职时,一个是在离职时。

从历史解释角度探究立法本意,《劳动争议司法解释(一)》第35条“是关于劳动者和用人单位解除或终止劳动合同时达成协议的效力规定”,^[1]因此,仅就条文而言,案例2中引用本条文作为说理依据是与条文立法本意不尽相符的。但是,若从文义解释角度来看,本条文也可理解成两种情形:一是在劳动合同订立或履行、变更过程中,劳动者与用人单位预先设定双方在此后解除或终止劳动合同时的权利义务;二是在劳动合同即将解除或终止时,劳动者与用人单位协商确定双方权利义务。

如此一来,从文义解释的角度来看,在案例2的案例分析中引用本条符合第一种情形,也可以说得通。

但实际上如果出现第一种情形而此后产生争议,适用案例2分析中引用的另一规定《劳动合同法》第26条即可。《劳动合同法》第26条规定,下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

所以笔者认为,为减少文义分歧,应当明确将《劳动争议司法解释(一)》第35条第1款前半部分表述,由“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”更改为“劳动者与用人单位在解除或者终止劳动合同时,就办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议”,这样就使得条文本义更为清晰明了,从立法和文义角度得出的解释相一致。

如此,《劳动合同法》第26条适用于在劳动合同订立、履行、变更中相关约定效力的认定,而《劳动争议司法解释(一)》第35条适用于劳动合同解除或终止时达成协议效力的认定,两者适用范围互不重合、形成有机整体。

二

《劳动争议司法解释(一)》第35条其余部分表述为协议“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,应当认定为有效。前款协议存在重大误解或者显示公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持”,与已经废止的劳动争议司法解释(三)法释(2010)12号第10条完全一致,予以沿用。笔者以为,规定欺诈、胁迫或者乘人之危情形的离职处分协议无效,实际上是将其与《劳动合同法》第26条规定的劳动合同订立、履行、变更协议效力的认定规则完全一致,这里存在值得商榷之处。

关于离职处分协议,有不同观点:

第一种观点认为,“此类协议属于普通民事合同,根据契约自由原则,不应当支持劳动者超出协议以外的请求,劳资双方由于不再系为了缔结合同而签订协议,双方在协商协议内容时主体地位平等,相关协议只要符合我国民事法律规定的民事法律行为有效构成要件,应受法律保护,劳动者不得超出协议约定范围要求用人单位承担义务”。

第二种观点认为,“此类协议在签订之时,劳动者与用人单位相比,在经济地位、知识能力、法律的运用能力、社会资源的掌握甚至心理等方面,显然处于弱势地位。劳动者在该协议的谈判过程中,很难有讨价还价的余地。在此背景下,此类协议往往只能体现用人单位的利益和意志,劳动者往往是不得已而为之,违心承诺,既不能表现劳动者的真实意思,在结果上也往往对劳动者不利。因此,对此类协议的效力,应当从严把握,要么运用无效制度宣告其无效,要么适用可撤销、可变更制度对其内容进行修正”。

第三种观点认为,“此类协议属于劳动合同后合同权利义务协议,兼具社会法和私法属性,应依照劳动法律和民事法律效力规则建立折衷、适度的效力规则,既突出劳动者劳动法基准权益保护,又依法认可双方解除或终止劳动合同权利义务的意思安排,鼓励和促进劳资双方依法通过和解方式解决纠纷”。^[2]

《劳动争议司法解释(一)》第35条即是采纳第三种观点,认定存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的离职处

分协议无效。但就笔者而言,更倾向于采纳第一种观点。劳动立法逐渐脱离民法领域而独立发展,主要是基于劳动者在劳动合同订立和履行过程中处于弱势地位。

“在具体的劳资关系中,劳动者的弱者性主要表现在:其一,在劳动力要素市场上,劳动力的供给往往大于需求,就业机会稀缺形成“买方市场”。其二,劳资关系是一种对立统一的关系,劳资双方处于利益共同体之中,但也存在着利益矛盾。资本利益是一种经营利益,劳动利益则为一种生存利益,二者相比,生存利益尽管更具有公理性,但在实现过程中却表现得十分脆弱,因为资本所有者可以放弃经营利益,但劳动力所有者却不能放弃生存利益。在二者的抗衡与较量之中,劳动者常常不得不做出让步。其三,劳动关系是一种兼有财产和人身双重因素的社会关系,在这种混合关系中,劳动者隶属于劳动组织(单位),必须接受单位的组织安排,居于一种单向服从的地位。”[3]

不可否认,即便是双方在解除或终止劳动合同时,劳动者与用人单位在经济地位、知识能力、法律的运用能力、社会资源的掌握仍然是不平等的,但是我们应当清楚看到,劳动者在入职、履职时和离职时的心理是完全不一样的。

入职、履职时,劳动者心理是为了获取劳动报酬而不得不接受用人单位的约束、管理,心理上的自主性是受限的,所以立法上需要考虑劳动者的弱势地位从而侧重对劳动者的保护。但在离职时,劳动者的心理是一种解除隶属关系、服从关系、变为独立个体的心态,用人单位相对于特定劳动者“买方市场”的地位即将终结,劳动者此后也不再依赖用人单位获取生存利益,所以劳动者可以基于平等地位与用人单位进行协商,在协商过程中表达真实意思,而非顾虑到双方之间的管理关系、隶属关系不得不做出让步。如果劳动者认为用人单位提出的方案无法接受、损害了自身利益,那么可以放弃或者拒绝协商,直接以劳动监察、仲裁、诉讼等方式维护自己的权益。

可能会有观点认为,劳动者采取仲裁或者诉讼的方式维护自身权益的成本过高,所以立法可以通过扩大确认离职处分协议无效的情形以体现国家的较强干预,从

而让用人单位更加自觉的以平等地位和劳动者协商。但笔者认为,我们不能机械地把即将离职的劳动者也定位为弱势而过度的向其倾斜、保护,而应当通过增强劳动者权利意识、畅通劳动者维权机制的方式予以弥补,这样可以让劳动者以一种更加自觉、自立的方式积极与用人单位进行博弈,而非过分依赖于国家的强制性保护。

所以,笔者以为第二种观点明显将离职时劳动者与用人单位之间地位的差距完全按照劳动合同订立、履行时予以考量,是不恰当的;而第三种观点认定离职处分协议兼具社会法和私法属性,但是夸大了其社会法属性,因为这种社会法属性仅仅体现在“劳动者”与“用人单位”之间即将解除或终止的名义属性上。因此笔者认为,从法律认定效力上说,离职处分协议应当采取私法属性规则。

据此,笔者建议参照《民法典》关于民事法律行为无效、可撤销的规定,将 35 条更改为“劳动者与用人单位在解除或者终止劳动合同时,就办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,系双方真实意思表示,且不违反法律、行政法规的强制性规定,应当认定为有效。前款协议存在欺诈、胁迫、重大误解情形或者一方利用对方处于危困状态、缺乏判断力等情形等致使协议成立时显失公平,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。”

如此修改虽然减少了离职处分协议无效情形而扩大了可撤销情形,但考虑到撤销后的协议与无效协议在法律效力上是相同的,均是自始没有法律约束力,所以对劳动者的权益并无实质性损害。而从撤销权须适用除斥期间的角度来看,既可以督促劳动者在遇到上述情形时,及时行使权利,又有利于构建稳定的、可预期的营商环境,是符合当前形势的。

三

上一部分中,笔者将离职处分协议认定为劳动者可以平等地位与用人单位进行协商的协议,那么哪些情形可能属于违反法律、行政法规的强制性规定而无效呢?

按照《民商事审判会议纪要》第 30 条意见,“强制性规定”应当限定于“效力性强制性规定”,涉及金融安全、市场秩序、国家宏观政策等公序良俗等方面强制性规定

应当认定为“效力性强制性规定”。

结合劳动法律法规,笔者以为在司法实践中主要包括两种:一、协议约定的拖欠工资支付低于最低工资标准的;二、协议约定的社保事项违反相关强制性规定的。

就第一种情形而言,最低工资制度是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下,用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。自1894年新西兰成为世界上第一个就最低工资制度进行立法的国家以来,虽然关于最低工资制度一直有争论,但目前90%的国家都实行最低工资制度。我国于1993年11月24日颁布《企业最低工资规定》,将最低工资纳入法律保障范围,1994年7月5日颁布的《劳动法》规定“国家实行最低工资保障制度”,此后,各省、自治区、直辖市也都根据自身实际情况发布最低工资标准并按规定适时进行调整。

“依据马克思的劳动价值论,‘最低工资’是必须的,是维持劳动者劳动能力的最低限度的价值”,“这包括3个部分的价值:劳动者维持自身生存所需要的生活资料的价值,劳动者赡养后代所需要的生活资料的价值,对劳动者进行教育和培训的费用”。[4]因此,国家对最低工资制度的立法,有利于保护劳动者最基本生存权益,维护社会公平,构建和谐劳动关系。

虽然离职协议系劳动者与用人单位在劳动关系即将解除或终止时签订,但拖欠的工资仍关系劳动关系存续期间劳动者创造的价值,因此,仍有必要对低于最低工资制度的约定予以否定性评价,以彰显国家对最低工资制度背后所蕴含的政治经济学理念的贯彻。

就第二种情形,我国《宪法》第45条规定,中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下,有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。《社会保险法》第1条规定,为了规范社会保险关系,维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益,使公民共享发展成果,促进社会和谐稳定,根据宪法,制定本法。

根据上述规定,结合用人单位与劳动者的强制缴费义务、社保基金的统筹管理,可以看出社会保险具有共

济性、强制性的特点,缴纳社保并非仅涉及劳资双方,最重要的是关涉国家公共利益,不当允许双方自行违法协商。

目前,人民法院受理社保的争议仅限于劳动者以用人单位未为其办理社保手续,且社保经办机构不能补办导致其无法享受社保待遇为由,要求用人单位赔偿损失发生的纠纷,与此相关,司法实践中常见用人单位未为劳动者办理社保手续而双方在离职协议约定一次性补偿劳动者款项,或者约定由其他单位代为补充缴纳社保的情形,虽然从劳动者角度来说并无太大损失,但是前者与社会保险共济性的原则相违背,后者与必须由实际用人单位履行社保缴纳义务的强制性要求,都应当认定为无效。

此外,关于司法实践中常见的离职处分协议中对经济补偿、赔偿金、加班工资、工伤保险待遇的约定,正如笔者在文章第二部分所阐述的,离职处分协议系劳动者基于平等地位与用人单位进行的协商,应当参照《民法典》关于民事法律行为行为效力的认定规则,尊重劳动者与用人单位的契约,考虑到上述法律制度主要是通过加重用人单位的责任以对劳动者进行补偿,在这种情况下,国家公共利益与意思自治相比并不处于更优先地位,所以应当尊重对上述事项的协议。如果双方系真实意思表示,应当认定为有效,如果存在欺诈、胁迫、重大误解情形或者一方利用对方处于危困状态、缺乏判断力等情形等致使协议成立时显失公平的,可以适用撤销权制度予以保护另一方的合法权益。

[1]参见《最高人民法院劳动争议司法解释(一)理解与适用》,人民法院出版社2021年版,第404页。

[2]参见《最高人民法院劳动争议司法解释(一)理解与适用》,人民法院出版社2021年版,第403-404页。

[3]冯彦君:“民法与劳动法:制度的发展与变迁”,载《社会科学战线》2001年第3期。

[4]李石:“最低工资制度的公平性分析”,载《中国软科学》2022年第3期。

(作者单位:江苏省常州市钟楼区人民法院) ●

社会保障水涨船高 民生福祉普惠共享

郑功成 / 文

近日,《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》。习近平总书记指出,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。这篇重要的纲领性文献为我国社会保障改革与发展提供了根本遵循,必将有力地指导着整个社会保障体系建设与发展。

我国建设具有鲜明中国特色的社会保障体系

习近平总书记在文章中指出,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。

党的十八大以来,在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,我国社会保障事业发展取得了历史性成就。社会保障覆盖范围持续扩大,2012年到2021年,基本养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别从7.88亿人、1.52亿人、1.9亿人,增加到10.3亿人、2.3亿人、2.83亿人。社会保障水平稳步提高,企业退休人员月人均养老金从1686元增长到2987元,城乡居民月人均养老金从82元增长到179元,月平均失业保险金由707元提高到1585元,月平均工伤保险伤残津贴由1864元提高到约4000元。保障能力持续增强,基本养老保险、失业、工伤3项社会保险基金累计结存6.9万亿元,基本养老保险基金投资运营规模不断扩大,基金运行总

体平稳。全国社会保障基金战略储备约2.59万亿元,中央层面划转国有资本充实社保基金总额超过1.68万亿元。医疗保障参保率稳定在95%以上,全民医保目标基本实现,人民群众疾病医疗后顾之忧持续大幅减轻。社会救助实现了应救尽救,各项社会福利事业也在不断发展。这标志着我国成功建设了具有鲜明中国特色、世界上规模最大、功能完备的社会保障体系,用几十年时间走过了许多西方国家一百多年走过的历程。社会保障不仅为打赢脱贫攻坚战做出了独特的重要贡献,更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效且有力的制度支撑。

坚持经济增长与社会保障相互促进

习近平总书记在文章中指出,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。

事实上,让全体人民共同富裕一直是中国共产党人孜孜以求的理想社会目标,更是其践行中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴的初心使命和坚持以人民为中心与民生为重的价值取向的具体体现。新中国的成立,开创了人民当家作主的中国历史新纪元,也拉开了中国社会主义建设和全体人民追求共同富裕的序幕。在中国共产党领导下,我国民生发展从普遍性的饥寒交迫起步,经全面解决亿万人民的温饱问题,到将区域性整体性贫困现象送进历史,在2021年建党一百周年如期全面建成小康社会,70余年持续不懈的努力奋斗,创造的是人类发展史上的巨大奇迹,也为奔向更高目标奠定了坚实的基础。进入新时代后,习近平总书记一再强调要坚持

以人民为中心的发展思想和共享发展新理念,将人民对美好生活的向往作为全党的奋斗目标,奉行让国家发展成果更多更公平地惠及全体人民的政策取向,实现了社会保障体系全面而快速的发展,这一制度已经成为全体人民共享国家发展成果的基本途径与制度保障。现在,我国已经行进在走向共同富裕的大道上,社会保障将担负起更加重大的责任与使命。

习近平总书记在文章中指出,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。

我国社会保障制度之所以能够在短期内得到全面快速发展并在保障民生和促进社会共享方面发挥出巨大作用,与党和政府对社会保障的重视并不断加大投入密切相关,也与社会主义制度追求共同富裕的本质和国家治理体系所具有的优势密切相关。其中一条非常重要的成功经验就是坚持经济增长与社会保障相互促进。

改革开放以来,伴随国民经济持续高速增长,国家对社会保障的投入力度也持续加强,而社会保障的改革与发展又为经济快速发展和社会长期稳定创造了有利的条件。特别是在遭遇国际经济危机等关键时点,社会保障更是发挥出了重要作用。例如,在1997年亚洲金融危机波及国内经济环境时,党和政府将社会保障改革与发展摆到头等重要位置,强力推进“两个确保、三条保障线”,同时建立最低生活保障制度,推进医疗保险改革与住房体制改革等,不仅有效解决了城乡居民的现实困难,挽回了社会保障的信誉危机,也提振了居民消费,为国民经济再续高速增长创造了良好的社会环境。2008年美国次贷危机引发国际经济危机,中国经济也深受其害,党和政府与欧美多国紧缩福利的做法反其道而行之,强力推进各项社会保障制度建设,包括建立农民养老保险制度、推出全民医保计划、掀起大规模保障性住房建设等,城乡居民的社会保障水平普遍得到大幅提升,此举不仅直接提升了全体人民的福祉,更使消费成为支撑经济增长的第一引擎。2020年以来,受新冠疫情冲击和国际环境的影响,国民经济发展再度受挫,党和政府又及时进一步强化社会保障措施,同时通过社会保险费征缴减缓和失业保险逆周期调节,不仅有效地保障了民生,而且实现了居民消费稳步增长,进而助力国民经济恢复增长。正是由于坚持社会保障与经济发展相适应,总体上形成了两者相得益彰、共同发展的局面,这在

当今世界无疑具有典型的正面示范效应。

推进社会保障事业高质量可持续发展

习近平总书记在文章中指出,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。

基于现实问题与挑战,新发展阶段的社会保障改革任务更加繁重,但也具备多个有利条件:一是中国制度的确定性是根本保证,二是国民经济稳中向好和高质量发展势头持续是重要条件,三是现行制度覆盖面快速扩展和保障水平稳步提升奠定了走向高质量发展的基础,四是中外历史经验教训提供了有效参照。只要保持定力与理性,汲取中外历史经验教训,强化系统思维与顶层设计,直面现实问题与挑战,精准施策,就能够全面建成高质量的中国特色社会保障制度。为此,笔者提出如下建议:

第一,明确建制目标,坚持统筹推进、理性发展。要以高质量的有中国特色的社会保障制度为建制目标,坚持尊重社会保障客观规律,尊重中国的国情,贯彻落实公平优先、共建共享、可持续发展三大基本原则。同时,妥善处理好四大关系,即社会保障与家庭保障的关系、社会保障与经济的关系、基本保障与非基本保障的关系、福利不断增长与责任合理分担的关系。此外,还要提供有效的组织保障,如在中央全面深化改革委员会设置专门的社会保障决策机制;设立社会保障咨询委员会。

第二,尽快优化基本养老保险、医疗保险和社会救助制度。一是优化基本养老保险制度。加快实现职工养老保险全国统筹,以组合拳方式调整基本养老保险相关参数,优化财政投入机制,调整个人权责关系,优化居民养老保险制度,鼓励灵活就业人员参加职工养老保险。二是优化基本医疗保险制度。完善医保筹资机制,建立

我国探索建立“新八级工”制度

姜琳 / 文

近日,记者从人力资源和社会保障部获悉,我国正在为技能人才探索建立“新八级”职业技能等级制度,即由低到高,在学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师的基础上,再增设首席技师。

上世纪 50 年代,我国“八级工”在许多人心目中曾是“神一般”的存在,不仅收入可观,而且受到社会普遍尊重。此次构建“新八级工”,是为进一步改善技能人才职业前景、激励更多劳动者依靠技能成长成才。

“首席技师是来自基层的一个创新,我们目前正在总结经验。如果可能的话,会构建一个更为畅通的技能人才职业发展通道。”人社部职业能力建

设司司长刘康说。

据他介绍,近年来我国技术工人的职业发展评价一直是五级,即初级工、中级工、高级工、技师和高级技师。2021 年,企业新型学徒制在全国推广,这就产生了初级工之前的学徒工。此后人社部又推出了特级技师试点,效果非常好。

“建立‘新八级工’制度有助于打破技能工人成长的‘天花板’‘隐形门’。”刘康表示,“一方面是拓展纵向发展通道,有的人 30 岁、40 岁已经是高级技师,他的职业还需要进一步提升、往更高层级发展;另一方面是扩大横向发展空间,接下来将为技能人才在待遇水平、激励保障上推出一些新举措。”

医保待遇清单制度,提高统筹层次,以户籍为依据,居民参保调整为覆盖常住人口,完善科学控费制度。三是优化社会救助制度。扩大救助范围,创新救助机制,补齐救助类服务短板,明确中央政府与地方政府的责任,赋予社会救助积极功能。

第三,回应人民关切,及时补上养老服务、儿童福利短板。一是加快发展养老服务。进一步理顺养老服务管理体制,加快建立基本养老服务制度,调整相关政策的精准度,积极推进养老服务社会化,引导机构养老服务向居家老人延伸,建立长期护理保险制度。二是加快建立健全儿童福利制度。进一步理顺儿童福利的管理体制,扩展孤儿保障的覆盖范围,建立基本儿童服务制度,将健康保障纳入儿童福利范畴,建立儿童津贴制度。

第四,精准发力,扎实推进多层次保障健康发展。坚持法定社会保障(第一层次)保基本的定位并加快定型。以企业年金为突破口,加快构建多层次养老金体系。以更加精准的政策带动市场主体与个人投入。大力发展慈善事业,发挥第三次分配作用。

第五,持续壮大社会保障物质基础,强化再分配功能。进一步调整财政支出结构,加大财政对社会保障的投入。强化个人责任,提高养老保险、医疗保险的个人筹

资占比。全面推进社会保险基金投资运营,确保基金保值增值。坚持公平取向和互助共济,切实发挥社会保障再分配功能。

第六,加快提升法治化水平,增强经办服务能力。一方面,法治化是制度成熟、定型的表现,更能为全体人民提供清晰、稳定的安全预期,我国需要全面加快社会保障立法步伐,制定社会救助法、医疗保障法、养老服务业法、儿童福利法等一批新法,同时修订完善《社会保险法》《慈善法》,以良法促进社会保障制度高质量发展。另一方面,经办管理服务不仅决定着制度运行的质量,而且直接影响着人民群众的切身体验,从而需要引起更高的重视。应当进一步分类理顺经办服务体制机制,强力推进社保信息化建设,形成“基础数据全面共享+专业信息分工负责”的格局,同时借助信息技术创新服务方式,发挥好社会保障卡的综合服务功能,并在经办管理服务中注入人文关怀,坚持线上服务与改善传统服务方式并举,让人民群众在经办服务中进一步提升获得感、安全感与幸福感。

注:本文转自学习强国,原文来源于《中国劳动保障报》2022 年 4 月 22 日。

凝心聚力促“稳” 千方百计确“保” 奋力争创高质量就业先行区

——南京市玄武区稳就业经验做法

赵国祥 / 文

就业是最大的民生。今年以来,南京市玄武区全面贯彻《江苏省就业促进条例》和省委省政府、市委市政府关于稳就业、保就业一系列决策部署,始终聚焦“六稳”“六保”和群众“急难愁盼”问题,主动作为,精准服务,政企校联动发力,多措并举打好保企业、稳就业、惠民生组合拳,牢牢稳住就业“基本盘”,全面推动高质量就业,全区就业形势稳定向好。

一、宣传引导,发挥政策红利“稳定就业”

积极的政策是稳住就业水平的重要支撑。全面执行国家、省、市关于财税、金融、社保等援企稳岗政策,区、局领导带队包保帮扶联系挂钩街道,落实“十个一”活动,面对面为企“送政策、送培训、送服务、送补贴”,组织就业大讲堂,宣传解读“苏政 40 条”“江苏助企纾困 22 条”、南京市《“同心抗疫 携企同行”助企纾困二十项举措》《玄武区积极应对疫情助企纾困稳定经济发展二十项举措》等,用足用好“免、减、缓、返、补”等优惠政策,为企业及时“供氧”“输血”。截至 8 月底,发放各类就业补贴 293.28 万元,减免社会保险费 1.26 亿元,惠及企业 1.5 万家,全力保障稳企、稳岗、稳就业。

二、开源拓岗,坚持提质增容“扩大就业”

充足的岗位是稳住就业水平的重要基础。围绕政策联动、产业带动拓宽就业渠道,深入挖掘文化旅游、现代金融、高端商务商贸等支柱产业和新医药与生命健康、软件和信息服务等新兴产业的潜力吸纳就业,

扩大就业规模。动员驻区国企、大型民企、中小微企业等增加岗位,组织辖区 60 家人力资源服务机构发挥市场力量,多方筹岗,为企业匹配优质人力资源,鼓励各类社会组织吸纳高校毕业生就业,多渠道稳定和扩大就业。通过推进重大项目建设,发展数字经济等新业态就业,支持灵活就业,全面拓展就业空间,增加就业岗位,全区新增就业人数 12784 人。

三、突出培训,提升岗位技能“助力就业”

能力素质是稳住就业水平的基本支撑。整合辖区科技创新资源,紧密对接“1+2+2”主导产业发展,搭建政、校、企合作平台,采取“互联网+职业培训”“订单式”培养模式,加大职业技能培训力度,提升劳动者能力素质和职业素养。发挥企业培训主体作用,支持企业开展职工岗前培训和岗位技能提升培训,实现就业能力和转岗适岗能力“双提升”。鼓励企业加强与驻区院校合作,推动产教融合发展,指导南京地铁、汇通达等企业开展职业技能等级评价,核发各工种职业技能等级证书 4648 本。1-8 月份,完成政府补贴性职业技能培训 7090 人次,发放适岗培训补贴 69.29 万元,惠及企业 235 家。

四、积极扶持,鼓励创新创业“带动就业”

创业创新是稳定就业水平的源头活力。坚持创业培训、创业服务、创业载体三位一体,构建信息、培训、孵化、咨询等服务平台,激发各类群体创新创业活力。全面落实市政府《关于促进高校毕业生等青年在宁就

强化部门协同 提升服务效能 溧水区人社局打造“一厅联办”新模式

郑启洲 / 文

为进一步落实以人民为中心的理念,深化“放管服”改革的要求,溧水区人社局以“便捷高效、群众满意”为目标,围绕企业群众高效办理参保缴费相关事项,联合税务部门打造参保缴费关联事项“一厅联办”新模式。

一、全力推动“三个提速”,持续提升服务水平

一是一号通用,优化流程再提速。加强部门间数据共享,实现材料再精简、流程再优化、环节再整合,业务受理由各单位分别受理改为一号通用,参保对象只需取一次号,在人社窗口办理参保业务后

直接流转至税务联办窗口,实现“一次取号,一链办理”。

二是一单联办,打通堵点再提速。针对退费业务多头跑问题,进一步简化流程,设置《退费联办单》,参保对象可在任一窗口填写联办单,后续由部门之间流转审核后办理退费手续,无需再跑两个部门,提交两次申请,解决了参保人员“两头跑、反复问、多处办”的问题。

三是一体服务,强化协同再提速。针对用人单位在办理参保登记后漏办税务登记而导致无法正

业创业的若干政策措施的通知》精神和创业场地租金、富民创业担保贷款等政策,举办第五届“赢在玄武青年大学生创新创业大赛”,支持苏宁青创园等园区提质升级,提高财税、法律、创投等服务能力,助力大学生就业创业。开展“创聚金陵”主题月活动,走访慰问创业企业,解决困难促进成长。目前,培育自主创业 2928 人,大学生创业 301 人,创业带动就业 13016 人。

五、擦亮品牌,精准高效服务“促进就业”

精准的服务是稳住就业水平的关键之举。打造“职等你来,创赢未来”特色品牌,建立专班调度稳就业工作,采取“互联网+就业创业服务”,依托江苏智慧就业云平台等,持续开展“天天有岗位、周周有招聘、月月有活动”,实现“就业服务不打烊、网上招聘不停歇、求职用工有保障”。坚持政企校联动发力,制定“一企一策”服务措施和“一校一主题”招聘方案,联系对接推荐优质企业,走进南京林业大学、南京理工大学等高校,线上线下举办系列招聘会,解决企业用工

需求,助力毕业生就业。截止目前,先后举办各类招聘会 87 场,提供就业岗位 22564 个,为近 7.9 万人提供就业服务。

六、紧盯重点,聚焦各类群体“帮助就业”

帮困助困是稳住就业水平的重中之重。围绕“就业帮扶,真情相助”主题开展就业援助月活动,组织“春风行动”帮助农民工就业。开展“筑梦玄武,职等你来”“大学生就业创业服务高校行”“高校师生感知体验活动”助力高校毕业生就业。采取直播带岗和举办专场招聘会,帮扶退役军人、随军家属就业。组织“党建引领聚合力,同创共建谱新篇”就业暖心专场活动,开发社区管控、保洁环卫等公益岗位聘用就业困难人员就业。1-8 月,发放灵活就业社保补贴 2182.93 万元,惠及 9424 人次。注重挖掘属地各类资源,提高各类群体留在玄武就业的比例,实现更充分、更高质量、更有效率的就业。

(作者单位:玄武区人社局) ●

常缴费的问题,建立关联事项协同联办机制。人社窗口在参保登记办理完结后,通过《关联事项办理单》引导用人单位直接到税务联办窗口办理相关业务,实现“参保登记—税务登记—缴费关联”一体服务、一次性办成。

二、加速实现“四个共同”,不断加强部门协作

一是健全机制促“共治”。“一厅联办”进一步形成了人社、税务部门之间相互协作、业务之间相互沟通、工作之间相互联动的合作机制,齐抓共管的共治氛围更进一步,“政府主导、部门协同、职责清晰、服务高效”的共治格局进一步夯实,部门协同能力持续提升。

二是密切协作促“共管”。人社、税务业务深度融合,简化了办理环节、压缩了办理时间,联办事项直击参保对象“急难愁盼”,通过信息畅通搭建业务办理“高速路”,原来需要“多处跑、几处办”的事项现在几分钟就能办好,极大节约了参保对象办理时间,避免了部门沟通不畅,提升了服务便利化水平。

三是优化流程促“共通”。打通流程运转过程中的梗阻问题,形成闭环式链条管理服务。搭建流程运行机制,与税务部门建立按日信息交换,按月联办分析,按季联席例会制度,及时自检联办情况、分析参保对象关切、研判征缴管理风险,探索更优服务机制等,进一步提升联办质效。

四是合作互惠促“共赢”。一厅联办不仅关注参保对象全方位需求及便利化服务,同时直击参保登记和缴费难点强化协作,对灵活就业人员重复扣款、退费问题,新参保单位未及时办理税务登记造成的缴费问题等通过联办一并解决,持续提升参保服务水平。

三、扎实推进“五个联合”,全面提升服务效能

一是联合办事引导。设立“人社税务联合引导

台”,在进厅处安排专人引导,根据参保人办理事项及服务需求快速告知、清晰路径指引、直接分流至相应窗口,提高办事效率,提升参保对象满意度。

二是联合业务咨询。设立“人社税务联合咨询处”,由人社、税务共同派驻值班长现场解答缴费人政策咨询、处理疑难问题等,实现了跨部门“全面咨询”,有效解决了因部门职责分辨不清、工作人员沟通不畅而导致缴费人“反复跑”“多头跑”难题。

三是联合问题处理。设立“人社税务联合问题处理室”,对厅内突发事件、疑难事项、参保对象投诉快速响应,联合处理,化解矛盾,防范舆情风险,做到参保对象难事愁事“小事不离窗,大事不出厅”。

四是联合缴费办理。在人社大厅开辟设立“税务联办专窗”,由税务部门选派两名优秀工作人员进驻,开展全面联办。实现新单位参保登记及关联、灵活就业人员参保登记和缴费选档、签订批扣协议,建筑业工伤保险建档及关联,灵活就业人员退费,缴费证明开具、非正常户认定注销管理等多项业务“一厅联办”。

五是联合政策宣传。联合制定社保各项缴费业务宣传手册,摆放在各服务窗口,定期更新,便于参保对象及时掌握最新政策。同时拓展联办空间,联合税务部门利用多种宣传载体定期向全区联合宣传,扩大政策知晓面,构建“点面结合、线上线下、全域覆盖”的联合宣传格局。

通过人社税务“一厅联办”新模式,有助于人社部门高频事项进一步减环节、压时限、优服务,实现参保服务对象办事跑腿越来越少、材料越来越简、时限越来越短、体验越来越好,不断提升参保服务对象的获得感和满意度。

(作者单位:溧水区人社局) 人



打造创业载体 建设魅力乡村

——大美冶山乡村振兴农业创业园建设工作纪实

唐付林 余正忠 / 文

六合冶山街道是位于南京最北部农业主导型街镇,全街无工业集中区,长期以农业发展为主导。近年来,街道紧紧围绕“大美冶山小雅园区”目标,以“一核两心三区六基地”建设为抓手,推进农村居住环境和农民富裕程度双提升。这其中得益于冶山街道对创业基地的重视,也得益于润冶公司多管齐下吸纳各类农创企业入园的举措。

好山好水生态福地

金山银山大美冶山,这庄那庄最美金庄。大美冶山乡村振兴农业创业园就座落在这景色宜人的冶山街道双墩村金庄。润冶公司是该创业园的管理公司,创业基地总面积达3万余亩,其中办公、展示等区域1500m²,可满足40家企业同时进驻,分为综合服务区、展示展销区、会务接待区、教育培训区、企业孵化区五大功能区。创业园采用“政府扶持、社会参与、自愿加入、市场运营、规范管理”的运作模式。组建独立的运营保障团队,团队人员本科以上学历占比超80%,最高学历为硕士研究生。运营团队主要从事技术指导、综合保障、惠农政策解读等工作,为自主创业、企业发展提供全过程多方位支持。

优美的生态环境是吸引农创人员的基础条件,良好的创业环境和基础设施,则是留住创业人员的关键。园区管理公司润冶公司深谙此道,2020年以来,多方协调争取投资900余万元用于各入驻单位沟渠路涵配套、生产大棚建设

及相关设施设备配备等,并得到入驻企业好评。截至目前,园区已吸纳37家农业新型经营主体入驻,其中以金五谷生态农业公司为代表的企业11家,以国家级合作社六冶茶叶专业合作社为代表的农业合作社7家,以省级示范家庭农场风雅为代表的家庭农场15家,另有农资生产经营部2家、粮食收购部1家等。入驻单位负责人主要以新型职业农民为主,其中大学生创业者3名。入驻单位涉及稻麦粮油种植、水产家禽养殖、苗木花卉培育、休闲观光农业等多个领域。产业分布涉及冶山街道各个村社,年增加临时用工15000人次,极大程度地带动农民增收。

尽职尽责服务园地

服务更规范、更贴心、更优良,这是园区的职责。

一是完善创业园区功能,打造一流孵化基地。2020年以来,润冶公司打造5大功能区,为入驻单位,提供便捷的创业环境。在此基础上,帮助入驻单位降低正常运营成本。一方面,集中采购办公电脑、多媒体设施设备等,供入驻单位免费使用,减少办公设备前期投入;另一方面,整合农业社会化服务中心资源,以低于市场价20%的价格供对入驻单位有偿使用,进一步降低生产成本。

二是明确重点帮扶对象,突出公益服务本质。园区重点关注大学生创业,大学生走出校门自主创业,尤其是农业产业创业。面对无项目、无依托、无资金、无经验的“四无”创业

群体,园区实行政策倾斜,对毕业5年内的大学生创业者提供公益性服务。对入驻3年内的部分企业使用场地、水电等实行全部免费,还无偿提供工商注册、税务代缴、创业培训、市场推广等服务。同时,积极帮助落实贴息贷款、创业扶持资金、就业见习补贴等优惠政策,帮助创业主体降低成本,规避创业风险。

三是发挥国有平台优势,助力单位专心发展。为入驻单位量体裁衣制定了9项优惠政策待遇。截至目前,已有13家享受亩租补贴,3家享受近100万农机补贴,7家成功申请贴息贷款,累计为各经营主体争取补贴补助近千万元。以润冶公司为牵头单位,在街道范围内成立“1+N+X”社会化服务综合体,整合全街道90%以上的农业生产资料,统筹调度。当前,社会化服务功能已经基本健全,具备全过程服务的能力。

有声有色农创高地

创业需要人才,农业创业更需要人才,这点是毋庸置疑的。风雅家庭农场创始人大学生创业者何方舟,就是这样的人才。自2017年本科毕业后,就前往冶山租赁了400亩土地开始创业,特别是在入驻园区后,在园区帮助下,创业有声有色,实现了“3个首次”。首次与南农大开展合作引进最新的油桃、猕猴桃品种开展种植;首次成功申请小额贴息贷款20万元用于产业发展;首次成功申请30万元用于基础设施建设项目,完善田间道路。值得一提的是,仅劳务投入就超过50万元,带动大量周边农民就业。何方舟2018年荣获六合第一届“十大创业之星”称号;2020年荣获“江苏好青年”称号,同年还荣获常州市武进区大学生创业大赛一等奖,常州市大学生创业大赛优秀奖,江苏省乡土人才“三带”新秀等荣誉称号。

创业领头羊起着举足轻重的作用,金五谷生态农业公司就是这样的角色。2020年入驻创业园后,通过创业园指导团队的深度规划以及平台内外部的多向交流,最终确定“五个3”产业格局,具体为:3000亩优质稻米生产,300亩石斛仙草种植,300亩石榴栽培,300亩淡水鳖虾离体孵化,300亩水培蔬菜种植,企业发展取得重大突破。

截至2021年,金五谷已经完成“五个3”产业布局。另

外,在创业园团队的推动下,多项工作取得突破。与南农大、南京蔬菜研究所达成长期合作协议,挂牌共建基地;成功申请12亩一二三产融合用地用于建设6000m²淡水鳖虾离体孵化中心,进一步助力企业产业发展。

可圈可点驰骋天地

农业创业当立鸿鹄之志,创业农业应有不屈之心。

一是精准定位,把握入驻单位遴选质量。持续加强入驻单位遴选工作。园区运营保障团队积极调研全街农业经营主体发展现状,重点围绕冶山农业主导特色产业“江淮分水岭富硒籼米”“金陵野菜”以及农业园区核心区“一轴五园”发展方向,定期梳理推荐一批想创业、能成功的主体,建立一企一扶档案,持续扩大入驻单位规模。

二是主修内功,提升入驻单位服务水平。一方面,打造智能化管理服务平台,建设集办公服务、技术指导、企业孵化、教育培训、会务接待、产品展销、法律咨询等一条龙服务窗口;另一方面,继续加强农业创业园规范化管理和服务,找准功能定位、落实扶持政策、规范事务管理、营造创业扶持氛围,着力提升园区软实力。

三是对标找差,丰富入驻单位服务内容。一方面,成立“大美冶山”销售联盟,各入驻单位的产品相互组合、配套销售,充分整合各入驻单位销售路径,实现“1+1>2”的销售目标;另一方面,以润冶公司牵头运营“大美冶山”电商平台,聘请专业的电商平台运营公司,帮助各入驻单位开拓线上销售路径,进一步扩大市场。

四是整合资源,保障入驻单位经济利益。街道司法部门聘请专职法律顾问定期在创业园内坐班,对入驻企业进行法律指导,帮助入驻单位规避风险、增加收益。两年来,累计为入驻单位提供法律咨询20余次,处理合同纠纷2起,有效地维护了单位利益。

(作者单位:唐付林:六合区就业管理中心副主任,余正忠:六合区冶山街道综合行政执法大队大队长)●

专项协商典型案例

深切关注女职工需求 共同勾画幸福企业愿景

苏嬿 / 文

【协商背景】

江苏唯德康医疗科技有限公司是一家专业从事消化内镜领域耗材及设备研发、生产、销售的医疗器械公司。唯德康的企业愿景是“医生信赖的品牌,员工幸福的企业”。公司现有员工 516 人,其中女职工 387 人,占职工总人数的 75%。国家优化生育政策调整后,一些女职工在养育子女过程中遇到不少问题、日常压力明显加大。如何关注占公司三分之二的女职工的需求,助力女职工以更好的状态投入到工作和生活,落实幸福企业理念,是公司和工会的重点工作。

【协商议题】

工会充分发挥协商代表作用,深入到女职工中了解情况、听取意见,并对收集的意见进行认真整理、分类,形成孩子托管、生育假期等 11 条女职工切身利益相关的建议。

【协商过程】

2022 年 3 月 15 日举行协商要约会议,职工方协商代表与公司行政方充分沟通,最终在 11 条建议中确定大家集中关注的孩子托管、产假、增加职工幸福课程培训等 4 条作为本次协商的重点内容。

3 月 20 日正式召开协商会议,协商双方遵循“合法、合理、平等、互利、和谐”的原则,在充分考虑职工的合理诉求、公司现实情况和推动长远发展的基础上,就职工子女少儿训练营结合疫情进行调整、落实落细新产假、增加职工幸福课程特别是心理培训和辅导课程、提高女职工“三八”节福利等事项逐条协商讨论,形成共识,达成专项集体合同草案,并提交职工代表大会审议通过,后报上级政府部门备案。

【协商成果】

1 关于第三期少儿训练营举办形式及招收学生范围的议题。前两期公司请常州本地职工子女和全国各地职工的留守孩子来参加训练营,但今年常州本地包括全国疫情情况不稳定,为了孩子们的安全健康,且不影响他们正常开学返校。因此第三期少儿训练营只招收常州本地孩子,开展本地职工子女的暑期托管。同时少儿训练营会适当调整举办模式,让体验更精彩。

2 关于执行国家最新法规,增加产假的议题。根据江苏省优化生育政策将产假增加至 158 天,实行父母育儿假制度和独生子女父母患病护理假。

3 关于增加女职工幸福课程培训的议题。国家优化生育政策调整后女职工的生活压力加大。工会组织培训时引入关于情绪和压力管理、亲子关系、夫妻关系等课程,助力女职工以更好的状态投入到工作和生活,增加幸福指数。

4 关于提高女职工“三八”节福利的议题。工会根据 2022 年度划拨的工会经费情况,适当提升女职工福利标准。

专家点评:

此次专项集体协商流程清晰,从选举协商代表到签订专项合同报政府部门审批,过程合法规范。在正式协商中能够分清轻重缓急,在 11 条诉求中又进一步总结 4 项关键问题,为协商顺利开展奠定了基础。从协商内容来看,女职工关注的事项具有典型性,都是与生育养育相关的一系列问题,通过专项集体协商解决女职工的后顾之忧,助力女职工实现工作与家庭平衡,提升女职工的幸福感。●

专项协商典型案例

落实落细好做法 制度规范更人性

丹娜 / 文

【协商背景】

江苏宝安电缆有限公司创建于1996年,是中国电线电缆行业百强企业、国家高新技术企业、无锡市百强民营企业。公司现有职工479名,其中女职工149名,占职工总人数的31%。女职工主要分布在行政科室和生产一线。其中,行政科室女职工25—35岁居多,面临结婚生育哺乳事情多;生产一线女职工45岁以上居多,面临更年期问题多。多年来,宝安电缆一直把实现女职工合法权益和特殊利益与保障女职工长远发展相统一,根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点,对在经期、已婚待孕期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工给予特殊保护,但制度不够规范明晰,女职工不清楚,落实中有疏漏。

【协商议题】

公司工会和工会女职工委员会积极思考、主动应对,在女职工中广泛开展调研,征求意见和建议,在与公司管理层多次沟通的基础上提出协商要约,提出针对性解决方案:进一步明确女职工产假、哺乳时间、降低劳动强度等要求,相应调整企业薪酬方案和管理制度,切实稳定女职工队伍,增强女职工凝聚力。

【协商过程】

在女职工特殊权益保护专项集体协商前,双方确定了协商代表。企业方代表由企业行政直接确定,由公司投资方党支部书记兼董事长、行政人事部部长、一线生产部门负责人担任,女职工方协商代表由企业工会女职工委员会广泛征求职工意见,通过自下而上选拔的方式确定,主要由工会女职工委员会主任、优秀女职工代表等担任,充分体现了代表的群众性和广泛性。

协商过程中双方代表站在各自的立场,就企业女职工特殊权益保护专项集体合同中的内容展开认真讨论和充分

协商,重点就产假、“五期”保护、降低女职工劳动强度、温馨关爱女职工等议题充分协商讨论。双方代表对需要调整和细化的内容达成一致意见,形成了符合公司实际、满足女职工需求,内容较为完善的合同草案,提交职工代表大会审议通过。

【协商成果】

通过此次专项集体协商,落实落细了女职工特殊权益保护内容,形成公司制度规范。例如,符合规定的孕期女职工可以根据自身需要申请合并使用休息时间;孕期女职工涉及夜班工作人员,按照人事规范制度,调整至白班工作,薪资不降低;哺乳期结束后,按照女职工意愿回到原先岗位或现岗位工作;一线女职工因为更年期综合症等不能适应一线岗位的,结合医疗证明,并经本人同意,进行调岗或减少工作量;每年进行女职工健康体检,增设“两癌”筛查等。

专家点评:

案例给我们的启示是:一是突破了职工方协商代表、首席代表的固有模式,增强女职工特殊权益协商的专业性。采取女职工方协商代表由企业工会女职工委员会广泛征求职工意见,通过自下而上选拔的方式确定女职工协商代表,突出了协商代表由工会女职工委员会主任、优秀女职工代表等担任,体现了代表的群众性和广泛性。二是女职工特殊权益的协商不仅丰富了集体协商内容,还推进了企业规章制度的进一步完善。如,女职工参与劳动竞赛、岗位练兵、技术比武活动等提高专业技术水平,已成为公司女职工培养机制,列入公司薪酬方案、职业晋升等相关制度。三是女职工特殊权益得到全面落实,维护内容进一步细化,女职工特殊权益保护的好做法上升为制度规范,有效稳定了女职工队伍,增强了女职工凝聚力。👤

专项协商典型案例 女职工创新动力不足 协商优化福利待遇来破解

刘涛 / 文

【协商背景】

丸仁电子(南京)有限公司地处六合经济开发区,于2001年投产,主要生产电子连接器。公司现有职工490余人,其中女职工461人,占职工总人数的90%。近年来公司发展进入瓶颈期,受国际市场和疫情影响,且女职工年龄渐长,创新动力不足。为振奋全体女职工信心,公司工会提出开展女职工特殊权益保护专项集体协商。

【协商议题】

工会委员会组织全体成员及职工代表通过召开座谈会、发放调查问卷等形式广泛收集女职工意见、建议,梳理出公司在女职工权益保护、福利待遇等方面存在的不足。在此基础上提出了增设优秀提案奖、月度浮动考核奖、提高福利标准、涉禁忌岗位保障、女职工假期更新、活动阵地优化等六大思路,并初步拟定了协商的议题和工作方案。

【协商过程】

丸仁公司是日本独资企业,公司的高层管理者、技术品质等核心部门负责人都是日本籍,对于工会提出协商不支持不配合。工会没有气馁,多次跟日方总经理约定档期,力求当面汇报。总经理不在南京时,也通过邮件、工作群等形式多次沟通,千方百计从公司的现状及长远考虑,阐述推进女职工权益专项集体协商的必要性和诸多益处,逐步取得认同,在此基础上发出了协商要约。公司负责人及多位日籍高管专门召开会议讨论要约内容,反复核算、对比相关数据,及职工方提出的涉及增长点的可行性等。最终敲定了以总经理古谷真人为首席代表的协商团队,如约参加协商。

正式协商时,双方代表分别从公司和女职工的角度提出了问题。比如:行政方代表提出合并优秀提案奖和月度浮动考核奖,根据公司现有财务情况,适当激励也可达到激发创新创造的目的。职工方列举出一名一线女

职工创新改良的案例。该名女职工经过多年的经验摸索,提出更改一道操作工艺顺序的合理化建议,为企业节省了1名人工成本,在获得有效奖励和月度考核一等奖双重奖励的情况下,不仅自己仍在探索创新改良,还带动了一条产线的工友一起刻苦钻研,又有好几条降本增效的提案在验证中。经过几轮讨论,总经理同意按照职工方诉求,设立两奖,鼓励广大女职工在日常工作中继续发挥聪明才智。

职工方和行政方在拉锯式谈判协商过程中彼此也更能体谅对方的难处,各有让步,本着企业好、职工更好的目的推进协商,成功签署了女职工权益保护专项集体合同草案。后经职代会讨论通过、报人社部门备案。

【协商成果】

1.增设优秀提案奖和月度浮动考核奖,当月核算;2.福利标准上浮30%,综合职工意见选定节日慰问品;3.涉及禁忌岗位女职工配齐三检及防护用品;4.更正现有公司女职工休假制度,按最新政策执行;5.提供经费优化母婴室、职工书屋等活动阵地。

专家点评:

此案例给我们的启示是:一是集体协商议题的确定,必须结合企业实际、职工所盼。公司工会针对女职工占比90%以上,存在女职工年龄渐长,创新动力不足,以及受疫情、国际市场下行等影响企业持续发展现状。提出了有利于调动女职工积极性创造性和保障特殊权益的协商议题,促进实现双赢。二是充分发挥工会委员会的组织优势,依靠广大职工,调动一切积极因素,形成对集体协商维护职工合法权益的统一认识。三是坚持有事好商量、有事多协商、勤沟通。加强协商会议前的沟通,通过邮件、工作群等形式多次与外方负责人商讨,最终达成对协商议题的共识,有效激发调动了女职工的积极性创造性,增强了女职工对企业的认同感和归属感。①

维权课堂

第二天,她们就拿到了暑期加班费

邵婧 李萍 / 文

导读:

实在没想到,两天时间就拿到了钱,真的是感谢检察官!”8月26日,两名女大学生拿到被拖欠的加班费,激动不已。从当事人提出申请到调解结案,检察机关联合人社部门,仅用两天时间高效解决一起大学生暑期打工劳动报酬纠纷案件,切实维护了兼职大学生群体的合法权益。

2022年8月25日,南通某大专院校两名在校生徐某、郗某来到南通市崇川区人民检察院12309检察服务中心,申请检察院提供法律监督帮助,案由为“工资纠纷”。该院接到案件线索后立即指派检察官介入,了解案件相关事实。

原来,徐某、郗某今年暑假期间在市区某食品店打工近两个月,与店方未签订劳动合同,仅口头约定每小时工资和每日工作时间。两人打工结束后,店家按照每日100元一次性支付了两人的劳动报酬。但两名申请人提供相关证据后认为,每周五至周日两人实际工作时间大大超出原约定时间,故店家应当支付超时加班费。但是,店家拒不支付。2022年8月18日,两人曾向区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,该委经审查认为,两人均系在校学生,非劳动人事争议仲裁适格的仲裁主体,作出不予受理决定。

两名大学生开学在即,如果走民事支持起诉诉讼程序,耗费时间精力不说,还影响正常学业,如何快捷高效地维护她们的合法权益?承办检察官向两名申请人充分释法说理:争议双方不属于劳动合同关系,区仲裁委作出不予受理决定并无不当,但两人暑期打工的行为与店家之间形成了事实上的雇佣关系,属于民事法律行为,两人要求店家支付加班费的诉求于法有据。同时,检察机关也向店家负责人说明,现有证据表明该店的确有欠薪违法行为,由于争议金额不大,建议店家通过非讼途径解决。在检察机关的协调下,双方当事人均同意调解。

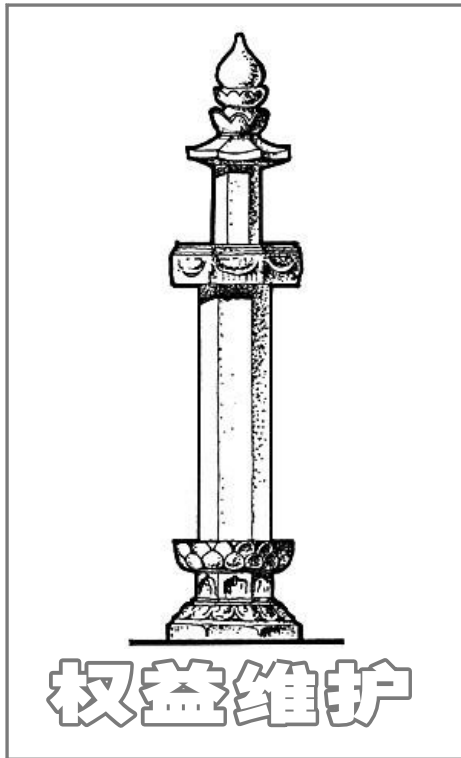
8月26日,崇川区检察院会同区劳动监察大队组织双方当事人进行调解,双方签署和解协议,由某食品店一次性支付徐某、郗某加班费各人民币1500元,并当场支付完毕。

“大学生利用课余时间做兼职、打零工,签订劳动合同

很重要。”

崇川区检察院办案检察官指出,有些用人单位往往不愿意签订合同,就是想规避责任减轻处罚。因此,兼职大学生最好和所在单位签订书面合同,在合同中约定劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等内容。有了明确的约定,在兼职纠纷发生之后才能有力地维护自身权益。“如果遇到拖欠工资或者其他权益受损的情况,应当及时向当地劳动部门反映,也可以向检察机关寻求法律帮助。”

(作者单位:南通市崇川区人民检察院) 人



六合区召开全区社会保险基金安全警示教育月动员部署会

9月9日,六合区召开全区社会保险基金安全警示教育月动员部署会。本次“警示教育月”活动要坚持宣教为先、突出预防、强化震慑、筑牢防线,要结合社会保险基金管理提升年行动,防范化解基金管理风险,确保警示教育工作取得实效。为做好“警示教育月”活动,六合区制定了活动方案,及时进行动员部署,明确任务分工,压紧工作责任,推动“警示教育月”活动有力有序开展,确保在“9月份警示教育活动”将上级要求传达到每一位社保工作人员及基层劳动保障协理员。

一是召开一次部署会议。向地方党委政府汇报全省会议精神,召开社会保险基金安全警示教育部署会,将活动传达到每一位社保工作人员及基层劳动保障协理员。二是组织一次学习研讨。拟邀请市局专家来我区授课,学习习近平总书记关于社会保障工作的重要讲话和指示批示精神及对典型案例进行解析,组织学习十九届中央纪委六次全会精神。各科室(部门)及街镇社会保障服务中心要开展集中研讨、通过谈心得、说体会,提高防范化解风险隐患的针对性和有效性。三是组织一次专题培训。注重加强年轻干部培养,定期开展思想教育、风险教育、廉洁教育和业务培训,教育年轻干部提升宗旨意

识,树牢底线思维,增强基金安全意识。关心年轻干部生活,引导培养良好情操,远离不良嗜好。四是举办一次征文比赛。以《我的社保基金安全观》为题,在全区人社系统中组织开展一次征文比赛,参赛人员可以结合自身实际,通过学习研讨、剖析典型案例,用身边人身边事,讲述自己的社保基金安全观。五是建立一项会商机制。建立政策、经办、信息、监督等部门共同参与的社会保险基金要情分析机制,聚焦近年来发生的典型案例,研判形势,剖析原因,查找漏洞,提出改进措施。六是开展一次集体谈话。对社保干部特别是重要岗位人员和高风险业务经办人员,开展谈心谈话,了解干部思想、工作、生活等方面情况,提醒风险,打好“预防针”。发现苗头性问题,及时纠治。七是曝光一批典型案例。加大社会保险法规政策和打击欺诈骗保宣传力度,曝光一批欺诈骗保典型案例,组织社保经办机构工作人员集中观看《戒鉴》,学习《社保基金管理职务犯罪案件警示录》,提升群众法治观念和安全意识,形成共同推进社保基金风险防范的政治自觉、思想自觉和行动自觉。

(六合区人社局 李群、柯庭忠) 人

浦口区人社局常态化抓实抓好人社领域安全生产工作

近年来,浦口区人社局始终将安全生产工作摆在头等重要位置,以抓在日常、管在经常的工作理念,将安全生产贯穿融入人社领域各方面,压牢压实压细责任链条,时刻防范风险,警钟长鸣。

一是严格落实安全生产“一岗双责”。成立局安全生产工作领导小组,把安全生产纳入人社工作重要议事日程,列入年度工作计划,与人社各项工作一同安排部署、组织实施、监督检查,时刻把加强安全生产工作放在心上、抓在手上、落实在行动上。

二是扎实开展安全生产教育培训。学习党中央国务院决策部署和省市区委关于安全生产的工作要求,学习安全生产知识,提升全局干部职工安全意识和风险防范

能力。

三是广泛宣传安全生产政策法规。深入街道、园区、企业开展“安全生产月”“我为群众办实事 人社法规进企业”等活动,向广大职工宣传、解读政策法规,切实提高全民安全意识,依法保障劳动者合法权益。

四是切实履行行业主管部门职责。强化对主管业务领域安全生产工作的监督管理,组织辖区内人力资源服务企业、劳务派遣机构、民办职业学校开展企业安全生产宣讲、消防安全应急演练等,督促相关企业和机构负起安全生产工作主体责任,加大安全投入,加强安全管理,把安全生产责任落实到企业生产经营的每个环节、每个岗位。(浦口区人社局姚亮) 人

秦淮区设立服务大厅 规范用工管理

近日,中国劳动保障报刊发《设立服务大厅 规范用工管理》一文,重点报道秦淮区“一站式”农民工劳动保障服务大厅建设相关工作。

安全教育学习、劳动合同签订、人脸信息采集……近日,第一天来到项目工地的木工张晓,在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,随后他的用工档案被存放在档案室,一人一档,专人专用。他又领取到安全帽、工作防护服等劳保用品,为第二天正式施工做好准备。张晓成为第一位享受该项目一站式农民工劳动保障服务大厅提供暖心服务的农民工。

今年以来,江苏省南京市秦淮区人社局持续做好农民工工作,指导中建八局有限公司在秦淮区杨庄北侧保障房二期项目施工现场建设一站式农民工劳动保障服务大厅,为农民工提供暖心服务。

“一站式农民工劳动保障服务大厅让工人们感受到企业对他们的关怀,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,达到共建共赢的效果。”秦淮区杨庄北侧保障房二期项目经理朱俊杰说。该大厅包括综合服务区、宣传教育区、储存归档区、临时

休息区四个服务区域。综合服务区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、退场手续办理、劳动纠纷调处等业务。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、作息時間等信息;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。宣传教育区用于开展工人安全教育、工人权利与义务告知、工人维权告示、劳动纠纷处置流程公示、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、施工培训等活动的开展。储存归档区用于存放工人的防护用品、归档劳务管理资料。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,安装有取水器、休息椅、空调,为农民工提供舒适的休息环境。

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、安全教育等业务办理的规范化、便捷化,完善了项目管理和监督管理体系,营造了良好的劳动用工环境。”

雨花台区获批“江苏南京雨花数字经济人力资源服务产业园”和“江苏南京雨花数字经济人才市场”

日前,根据省人社厅批复,同意成立江苏南京雨花数字经济人力资源服务产业园和江苏南京雨花数字经济人才市场,我区将加快推进人力资源服务产业数字化转型,构筑数字经济人才高地。

一是布局全要素生态蓝图。围绕“有实体无边界”的建园理念,一体布局建设全省首家数字经济人力资源服务产业园和数字经济人才市场,形成“一港一基地一商圈”的综合性人力资源服务集聚区,目前园区已聚集软国际解放号、猎聘网、智联招聘等各类人力资源企业70余家,人力资源行业从业人员3000余人。二是构建全方位服务集群。打破实体壁垒,创新“161”人力资源服务矩阵,“1”个线下人力资源服务体验中心聚合就业创

业、智慧化仲裁等多元公共服务功能,“6”大人力资源服务平台充分赋能区域企业向高技术、高价值链转型攀升,“1”个线上数字化虚拟园区构筑“一市场四系统”,线上线下双轮驱动打造数字人才服务综合体,累计服务各类人才20万人次。三是打造全链条发展体系。探索数字经济与实体经济融合发展新路径,构筑集“人力资源数字化服务、数字企业人力资源服务、人力资源服务数字化”融通发展的数字人力资源产业发展体系,推动软件信息业与人力资源服务业同频共振,2021年全区实现人力资源服务业产值近30亿元。

(雨花台区人社局供稿)

聚餐后醉酒摔倒致死，不是工伤！

熊文超 / 文

案情简介

林某某系某物业公司员工，参加完单位聚餐后骑电动自行车回家路上，在某公交站台附近摔倒，经路人报警后，由民警安排 120 急救车送至医院，最终因颅脑损伤于 2020 年 9 月 11 日抢救无效死亡。

之后，林某某家人向所在区人社局（下称“区人社局”）为林某某申请工伤认定，不过，区人社局对林某某的死亡不予认定为工伤。林家人随后将区人社局告上法庭。近日，南京市中级人民法院作出二审判决，维持了南京江北新区人民法院的一审判决，未支持林某某家人的请求。

2020 年 12 月 28 日，林某某家人委托代理人向区人社局提出工伤认定申请，称林某某于 2020 年 9 月 10 日参加完单位聚餐骑车回家，要求对其死亡认定为工伤。林家人同时向区人社局提交了死亡证明书、死者户口簿及殡葬证、个人参保缴费证明、涉案道路交通事故证明、医疗材料、某物业公司工伤登记信息、户口簿、林某某身份证、授权委托书及受托人身份证明等证据材料。

同年 12 月 28 日，区人社局受理该申请，并于次日通知某物业公司进行举证。2021 年 1 月 21

日，区人社局作出《不予认定工伤决定书》，认定林某某在单位团建后聚餐完毕回家途中，骑电动自行车摔倒发生交通事故致亡所受到的事故伤害，不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条认定工伤或者视同工伤的情形，决定不予认定（或视同）工伤。林家人不服，诉至法院，请求撤销区人社局作出的《不予认定工伤决定书》，责令其重新作出工伤认定。

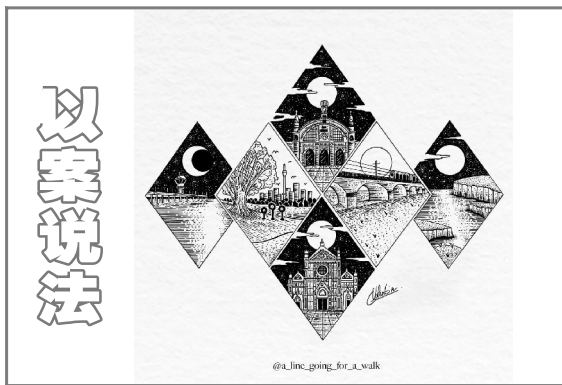
法院经审理后认为

区人社局受理原告委托代理人提交的工伤认定申请，先后出具了《工伤认定申请受理决定书》《工伤认定举证通知书》《不予认定工伤决定书》，并及时向原告及第三人进行了送达，行为符合法定职责，办理程序合法。

法院同时认为，根据《工伤保险条例》第十四条第六项规定，职工因醉酒导致伤亡的，不得认定为工伤或视同工伤。而南京交警七大队作出的涉案《道路交通事故证明》记载，发生事故时，林某某处于醉酒状态。虽然按照国家相关法律规定，职工在单位组织的聚餐活动中受到的伤害应当认定为工伤，但林某某作为具有完全行为能力的成年人，应该知道过度饮酒的危害，并根据自己的身体条件控制饮酒量。从交警七大队作出的涉案《道路交通事故证明》来看，林某某血液中的乙醇含量为 202.8mg/100ml，证明其生前大量饮酒且达到醉酒状态，故其随后在骑行中摔倒而致死亡的，不符合认定工伤的法定条件。

综上，法院认定，区人社局作出《不予认定工伤决定书》的行政行为，具有事实根据，适用法律正确，办理程序合法，原告林某某家人要求撤销决定书并责令被告重新作出工伤认定的诉讼请求，缺乏事实与法律依据，不予支持。

本案经法院一、二审，均未支持原告的请求。（作者单位：南京市江北新区人民法院 熊文超）



这位劳动者到底隶属于哪家公司？

赵方方 / 文

案情简介

2014年4月,李某经A公司招聘,后被安排至某农贸公司从事市场客服工作,期间,李某的转职、调薪申请系由A公司法定代表人签批准许。2016年5月,A公司将李某调入其公司行政部工作。2019年2月,A公司向李某发出终止劳动合同通知书。

不过,李某2014年4月至2016年4月的工资系由B公司支付,而2016年5月至2019年3月的工资则由A公司支付。A、B两家公司及某农贸公司之间在财务管理、人事管理上具有一定的关联关系,属于关联公司,B公司同时是某农贸公司的管理公司。由于A公司不认可与李某之间2014年4月至2016年4月期间存在劳动关系,引发本次诉讼。

法院认为:李某入职时系由A公司招聘,此后的调岗、调薪亦是由A公司审批。虽然对李某的招聘、工资发放、实际用工分属于不同的关联企业之间,但从实际履

行情况可以看出,李某系接受该公司的管理,服从其人事调动安排。B公司作为工资支付主体仅是其关联公司内部财务管理的需要,并非系承担用人单位的义务。故李某与A公司之间存在身份上的隶属关系,符合劳动关系的从属性特征,应认定双方之间依法形成劳动关系。

法官评析:现实中,关联企业间混同用工的现象较为常见。此种情况下,如劳动者与其中一家企业签订了书面劳动合同,视为双方对用人单位作出了明确约定,劳动者为其他关联企业提供劳动,视为受用人单位的指派。在未签订书面劳动合同的情况下,双方对劳动关系主体发生争议的,不能仅依据劳动者的工作地点、工资发放主体来判断其劳动法意义上的用人单位,而是应从劳动关系的从属性等本质特征进行审查、判断,以确定建立劳动关系的主体。(作者单位:新沂市人民法院)

未足额缴纳社保费,单位支付待遇差额?

徐旭东 / 文

导读:

很多用人单位并未依法足额缴纳社会保险费,由此产生的待遇差额,是否应当由用人单位在民事诉讼中承担?这是一个长期以来各地见解不一、裁判不一的争议话题。而以下的这个案件由最高人民法院再审裁定,显示了人民法院对此问题的基本处理思路,值得各级法院重视。

争议:单位未足额缴纳社保费致工伤待遇降低

职工肖玉龙以劳务派遣公司未足额缴纳工伤保险费用导致其工伤保险待遇降低为由,请求劳务派遣公司支付其一次性伤残补助金及伤残津贴差额。终审法院认为,这是属于社保管理部门受理范畴,不予受理。福建省高级人民法院裁判作出后,职工认为这样处理属于适用法律错误,应当纠正,故向最高人民法院申请再审。

裁判:不符合法律规定

最高法认为,《社会保险法》第六十条第一款规定:“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴,用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。”《工伤保险条例》第六十二条第一款规定:“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的,由社会保险行政部门责令限期参加,补缴应当缴纳的工伤保险费。”根据前述规定,用人单位未缴纳或未足额缴纳工伤保险费的,由用人单位向社会保险行政部门补缴,或由社会保险行政部门责令补缴。本案中,肖玉龙主张应由用人单位向其支付一次性伤残补助金和伤残津贴差额,不符合前述规定。裁定驳回肖玉龙的再审申请。

(作者系江苏省总工会法律援助律师)

女 HR 经理孕期被违法解雇，应当继续履行劳动合同吗？

周洪光 / 文

【案件回放】

邵某(已婚,女)于 2021 年 2 月入职甲公司处工作,双方签订劳动合同,约定邵某从事人力资源经理工作。2021 年 11 月,邵某经检查,孕期一个月。2022 年 1 月 13 日,甲公司因邵某严重违纪为由依据劳动合同法第三十九条第二项(劳动者严重违反规章制度的,用人单位可以解除劳动合同)之规定,与邵某解除劳动合同。后邵某提请劳动仲裁,要求撤销甲公司作出的与其解除劳动合同的行为,并继续履行劳动合同。审理中,甲公司主要提供了三组证据:第一,《员工手册》职工大会通过的会议记录以及邵某学习记录,其中该手册规定“员工在一个年度内受到两次书面警告处理的,属严重违法劳动纪律和规章制度的行为,公司有权依据劳动合同法相关规定解除劳动合同。”对此,邵某未提出异议,对真实性认可;第二,邵某三起违纪事实,一是 2021 年 11 月 15 日邵某在工作例会上言语顶撞总经理,甲公司对其处于书面警告。邵某认可言语顶撞总经理之事实,表示接受处分。二是 2022 年 1 月 10 日邵某私自对总经理进行谈话录音(手机截图),甲公司对邵某予以书面警告。邵某承认录音事实,但主张谈话内容系围绕工作展开,并未涉及总经理隐私,对此处分不予认可。三是 2022 年 1 月 12 日邵某未经同意,私自获取员工档案材料,甲公司对邵某处以书面警告处分。邵某对此主张,实际上调取了其个人档案材料,仅为复印与其个人有关的劳动合同、学历等资料,且公司《员工手册》并无该行为的禁止性规定和相应处分。甲公司另提出,即便其与邵某解除劳动合同的行为违法,但当事人之间的劳动合同不能继续履行,原因系邵某原有工作已被他人替代,并提供劳动合同(期限自 2022 年 2 月起)、社保缴纳和工资发放记录予以佐证。经调解无效,劳动仲裁委作出裁决,撤销甲公司作出的与邵某解除劳动合同的行为,要求甲公司支付邵某违法解除劳动合同赔偿金,对邵某要求继续履行劳动

合同的请求不予支持。邵某对此不服,向人民法院提起诉讼后再行撤诉。

另,该案在仲裁庭审后的调解阶段,甲公司要求邵某提供学历证明,邵某未予理睬。

【案件分析】

分析本案仲裁裁决结果,存在两个分析事项,一是如何认定甲公司与邵某解除劳动合同的行为违法;二是如何分析在甲公司违法解除劳动合同的前提下,未支持邵某要求继续履行劳动合同的请求,转而裁决甲公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

首先,如何认定甲公司与邵某解除劳动合同的行为违法。本案中,甲公司提供了该司员工手册的民主制定过程及公示记录,应当予以确认。对于邵某违纪事实进行逐一分析如下,一是关于邵某工作例会言语顶撞总经理的行为,鉴于邵某对此无异议,应予以确认;二是关于邵某私自对其与总经理之间的谈话进行录音的行为,因录音内容系围绕工作展开,未涉及总经理的隐私,甲公司进而对其作出的处分,事实依据不足,应不予采纳;三是关于邵某调取个人档案资料的行为,因甲公司《员工手册》无相应的禁止性规定和处分,且甲公司未举证证实邵某采取该行为致使其遭受何种损失,亦未举证该行为给其带来的负面影响,由此对邵某作出的书面警告处分,不予采纳。综上,应认定邵某仅受过一次书面警告处分,不符合甲公司《员工手册》中解除劳动合同的情形,无严重违法规章制度之行为,故甲公司与邵某解除劳动合同的行为,无事实和法律依据,系违法,应予撤销。

其次,如何分析在甲公司违法解除劳动合同的前提下,未支持邵某要求继续履行劳动合同的请求,转而裁决甲公司支付违法解除劳动合同赔偿金。《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应

当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”江苏省劳动人事争议仲裁委员会《关于印发〈江苏省劳动人事争议疑难问题研讨会纪要〉的通知》(苏劳人仲委[2017]1号)第二条第七项第二款载明:“仲裁机构在适用《劳动合同法》第四十八条规定时,应当注意哪些问题?对于劳动合同不能继续履行的审查,应当基于用人单位的抗辩而启动。审查时既要考量用人单位主观不愿继续履行的意思表示,还要审查劳动合同不能继续履行的客观情形。”本案中,甲公司明确提出劳动合同不能继续履行的抗辩意见,应当对此予以审查。在现代企业管理中,人力资源经理对于用人单位正常工作起着积极引导作用,邵某理应具备优于普通劳动者的职业素养,极不应该出现在工作言语顶撞总经理的行为,严重不符合其职务的内在要求,其顶撞行为不利于总经理与其他部门的沟通,以及正常工作的开展,对甲公司今后用工管理的负面影响较大,另其存在对总经理进行谈话录音的行为,倘若继续履行劳动合同,易使总经理或其他人员再与其工作交流时产生心理障碍,进而出现紧张气氛,该影响显然与用人单位开展正常工作所应具备的轻松环境相冲突,同时邵某私自复印其档案材料,尽管甲公司无相应的否定性规定,但该行为确属不当,本应经过甲公司同意获取。因此,邵某在上述三项行为中,没有切实模范遵守和执行甲公司规章制度的义务,明显有违职业纪律、职业操守、职业道德之要求,其行为与职务内在要求相悖,造成其与甲公司之间的信赖基础丧失,双方矛盾难以调和,甲公司在主观上不再具有履行继续劳动合同的意愿,且客观上邵某原岗位已由甲公司重新招用人员替代,同时在仲裁庭审后的调解阶段,邵某未按甲公司要求提供学历证明的行为,与其要求继续履行劳动合同的请求相矛盾,所以,邵某要求甲公司继续履行劳动合同的仲裁请求,不具备主客观条件,应不予支持。至此,有人会提出邵某被解除劳动合同时已怀有身孕,从保护女职工劳动权益的角度,能否对甲公司关于当事人之间不能继续劳动合同的抗辩意见不予理会呢?我们认为,邵某虽怀有身孕,但并不影响其在劳动关系存续期间作为人力资源经理有积极足够的表现获得甲公司的信任,事实明显与之相悖,特别是邵某在仲裁庭审后的调解阶段,并没有表现出主动履行劳动合同的意

愿,我们不能因邵某处于孕期而认为其享有无条件继续履行劳动合同的“豁免权”,相反,若继续履行劳动合同,并不利于甲公司开展正常工作,不利于为构建和谐劳动关系创造条件。

【案件启示】

纵观本案,从用人单位和劳动者两个角度来说存在以下启示。

首先,就劳动者而言,应当忠实勤勉,积极履责,积极遵守劳动纪律和职业道德。本案中,邵某作为人力资源经理,系企业内部的“立法者”、“执法者”,更是“守法者”,并没有切实履行上述应尽的义务,虽然其不构成严重违反规章制度,但不影响对其作否定性评价。另,对于女职工而言,其应当深知,劳动法对其保护是有条件的,若身处有影响力岗位的,在劳动管理工作中更应审慎行之。

其次,就用人单位而言,应当积极完善规章制度的建设,尽量明确劳动者违纪行为,并进行具体化。本案中,对于邵某私自获取个人档案资料的行为,直接表现为甲公司《员工手册》无相应的否定性规定,致使无处分依据,反之,甲公司可对邵某该行为进行相应的处理。假设,本案中甲公司《员工手册》有相应的规定,是否认定邵某的行为符合解除劳动合同的情形呢?需要注意的是,甲公司《员工手册》对此如是规定:“员工在一个年度内受到两次书面警告处理的,属严重违法劳动纪律和规章制度的行为,公司有权依据劳动合同法相关规定解除劳动合同。”该规定中的“一个年度”在没有特别说明的情况下,应作通常理解,即为一个自然年度,具体为当年的1月1日至12月31日。本案中,邵某言语顶撞的行为发生在2021年11月15日,而邵某私自获取个人档案资料的行为发生在2022年1月12日,两起违纪行为系跨年度发生,并不真正符合上述解除劳动合同的规定,由此甚为“尴尬”,如果据此处理,仍面临违法解除的窘境,所以我们建议用人单位可聘请相关法律专业人士对劳动用工管理进行合规审查指导。

总之,在劳动用工管理中,构建和谐劳动关系需要劳动者和用人单位的共同努力,二者应当按照劳动法律法规要求,享有各项劳动权利的同时,全面履行各自的义务,在社会主义核心价值观实践中实现劳资共赢,和谐共生。

(作者为南京经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员)●

城乡居保转移接续政策问答

城乡居保参保人曾经参加过职工养老保险,或现户籍地发生变化的,养老保险能转移吗?怎么转移呢?

答案就在这里:

城乡居保参保缴费人在未办理待遇领取前,可进行养老保险关系转移。关系转移分为跨区域流动和跨制度转移。

01

城乡居保参保人,在缴费期间户籍迁出本市的,应在迁入地及时申请办理城乡居保关系转移,将个人账户储存额转移至迁入地,缴费年限累计计算;若同一年度有重复缴费的,个人账户予以累加,缴费年限不重复计算。

02

参保人符合职工养老保险待遇领取条件的,可申请将城乡居保个人账户全部储存额并入职工养老保险个人账户,按照职工养老保险待遇计发办法领取养老金。城乡居保缴费年限不合并计算或折算为职工养老保险缴费年限。

参保人不符合职工养老保险待遇领取条件的,可申请将职工养老保险个人账户全部储存额并入城乡居保个人账户,按照城乡居保待遇计发办法领取养老待遇。职工养老保险缴费年限合并计算为城乡居保缴费年限。

参保人在同一年度内同时参加职工养老保险和城乡居保的,其重复缴费时段(按月计算)只计算职工养老保险缴费年限,并将相应的城乡居保个人缴费退还本人。

03

已经领取待遇的关系不再转移

参保人已经开始领取养老待遇的,不再转移养老保险关系。

如何办理转移接续手续

市内转移:

在本市范围内跨区迁移户籍的参保人,无需转移城乡居保关系,应向社保经办机构申请更改户籍所在地和实际居住地信息。

省内转移:

已实现省平台一键式办理,参保人可在迁入地申请,即时办结。

跨省转移:

参保人只需在迁入地申请即可,后续转移手续由两地社保机构工作人员处理,参保人无需两地奔波。

特别提醒

参保人不得同时领取职工养老保险和城乡居保待遇。在两项制度中都具备待遇领取资格的,按职工养老保险办法计发养老金,同时终止并解除城乡居保关系。(南京社保) 人

企业职工养老保险跨省转移网上办理指南

1.登录“国家社会保险公共服务平台(<http://si12333.gov.cn/>)”,点击【养老保险】进入【养老保险关系转移申请】;

2.跳转进入以下界面,点击【养老保险关系转移申请】;

3.根据系统提示进行“实名认证”;

4.认证成功后进入“养老保险关系转移申请”页面,依次选填“本人基本信息”及“转移信息”,提交转移申请。审核通过的,经办机构将为您办理接续手续,办理进度可在“养老保险关系转移进度查询”模块查询。

提醒:申请人可通过“国家社会保险公共服务平台——

社保查询——年度社会保险个人权益记录单查询”确定转出地机构(归集多省缴费记录需分别申请)。

申请人还可通过“电子社保卡”小程序、“掌上12333”APP等途径手机申请企业职工养老保险关系转移。

长按/扫描左侧二维码下载掌上12333APP

★无法在网上办理转移的,单位参保职工可至单位社保权限(注册区划)所在区社保经办机构办理,灵活就业人员可至参保所在区社保经办机构办理。

(南京市社会保险管理中心) 人

12333 热点问答

本期专题:享受社会保险待遇人员资格认证

[背景情况] 为维护社会保险基金安全,规范享受社会保险待遇人员的资格认证管理服务,根据《社会保险法》、《社会保险稽核办法》等相关规定,本市 2016 年出台了《南京市享受社会保险待遇人员资格认证信息比对办法》。本期就享受社会保险待遇人员领取资格认证问题,结合 12333 来电,编写以下问答供参考。

问:企业退休人员怎样进行养老保险待遇领取资格认证?

答:居住在本地的企业退休人员,由南京人社通过与公安、民政和卫健委等部门进行信息数据比对,无需个人到社区或区办理资格认证手续。

居住在异地的企业退休人员,您只需坐在家,拿起手机,动动手指,“刷脸”就能办理。认证平台由原先的[我的南京]手机 APP 切换至[江苏智慧人社]APP—[待遇资格认证]模块,选择企业职工养老保险,根据页面提示,输入个人信息,点击[提交],即可完成。

问:享受城乡居民养老保险待遇人员,怎样进行资格认证?

答:城乡居民养老保险待遇领取资格认证的途径同上,登录[江苏智慧人社]APP—[待遇资格认证]模块,选择[城乡居民养老保险],根据页面提示,输入个人信息,点击[提交],即可完成。

城乡居民养老保险待遇领取资格认证工作全年开展。递延认证周期(认证成功 12 个月)内未参加资格认证或经大数据比对不能确认其待遇领取资格的,经社保经办机构或服务网点核实信息仍无法联系到本人的,将暂停发放其城乡居民养老保险待遇。

一人注册可多人使用,如果您使用非智能手机或者不会使用该功能也不用担心,可以通过身边亲友的手机完成相关操作。如有特殊原因无法进行自助认证的,可联系属地社保经办机构或服务网点上门协助您完成认证。

问:机关事业单位及其退休人员,怎样进行资格认证?

答:机关事业单位可通过登录江苏省人力资源和社会保障

保障厅“网上办事服务大厅”(网址:<https://rsjshrssjiang-sugovcn/index/>)为本单位退休人员领取待遇资格认证。

机关事业单位退休人员也可以进行自助认证:登录“江苏智慧人社”微信、支付宝小程序或“江苏智慧人社”APP;点击首页“待遇资格认证”进入模块,选择“机关事业单位养老保险”;在页面录入姓名和身份证号码,按提示进行人脸识别即可完成自助认证。

机关事业单位要切实履行退休人员资格认证工作主体责任,对个人自助认证有困难的退休人员,应主动帮助退休人员单位认证,不得以推广个人自助认证为借口,拒绝退休人员以单位认证方式进行认证。

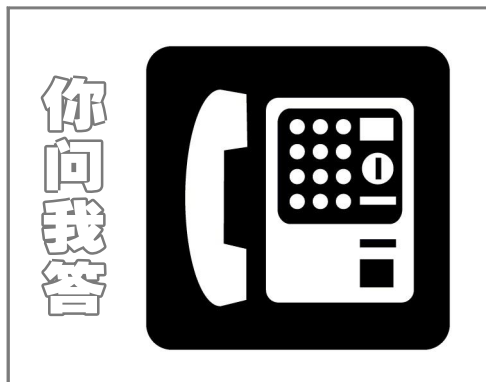
[友情提醒] 养老待遇中的四类人员不可进行线上认证:

①正在服刑人员;②重复领取社保待遇人员;③姓名、身份证号码错误人员;④未领取社保待遇人员。

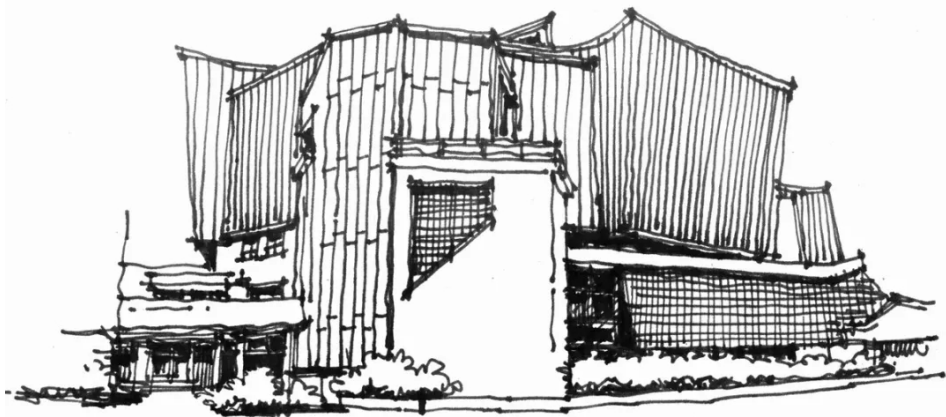
问:领取工伤保险定期待遇的人员,怎样进行资格认证?

答:领取工伤保险定期待遇(包括领取伤残津贴、护理费、供养直系亲属抚恤金)人员,本市户籍人员由信息数据比对完成认证,个人无需办理;其他人员可通过手机办理认证:登录“江苏智慧人社”APP,或在微信小程序中搜索“江苏智慧人社”;点击首页“待遇资格认证”进入模块,选择点击“工伤保险”,进入认证界面;录入信息,点击下方“提交”按钮。

南京 12333 供稿



创业故事



沈春雷：从“泥瓦匠”到“大工匠”不变的是一颗初心 ——十年·十人话变革

在记者面前的，是一双神奇的手，这双手粗壮、黝黑、粗糙，光从视觉上就透露出一股刚劲的力量感。它的主人沈春雷说，握过二三十年瓦刀的手，都是这样。但是，了解沈春雷的人都知道，这双手不仅握得了瓦刀，还画得了图纸、写得了文章、操作得了电脑、演奏得了萨克斯。现在，这双手每天都要捧读《习近平谈治国理政》一个小时以上——沈春雷为即将第三次走进人民大会堂在如饥似渴汲取理论知识。

第一次走进人民大会堂，沈春雷用了 41 年。

1980 年，沈春雷中学毕业，就干起了泥瓦小工开始谋生，这在当年的农村孩子当中司空见惯。而他的励志人生，就是从一本《建筑力

学》的书开始。“在苏州做工时，我上街买了本《建筑力学》，那时候工地上工棚是芦苇油毡搭建的，又闷又热。我白天出工，晚上就在工棚昏暗的灯光下看书。我最期盼的是下雨，下雨工地就会休息，这样我就有大把的时间看书了。”沈春雷回忆说，是学习，改变了他的一生。

用了 10 年的时间，当年的泥瓦小工，早已练就了一手过硬的基本功，在句容市第二建筑公司（后改制为江苏广兴集团有限公司）担任瓦工队长。对于几乎可以一眼望到头的职业生涯，沈春雷并没有止步不前。沈春雷在工作实践中不断总结经验，在屋面的防渗漏方面形成了自己的独特见解。建筑领域里屋面防水是非常重要的的一环，应对平面屋顶的技术业界已经很成熟了，

而由于混凝土受重力影响的流动性，斜坡屋面防水一直是施工中的难点。沈春雷不断观察、实践、改进，攻克了这个难题，掌握了一整套斜坡屋面防水技术。历年来经他手的工程中屋面渗漏返修率一直保持为零，创造了行业奇迹。凭这一手绝活，沈春雷为企业节约了成本开支，创造了良好的经济效益和社会效益。

沈春雷并不满足于“砌墙砌出了点名堂来”，他意识到，时代发展日新月异，现代建筑对操作者的要求越来越高，只会埋头苦干，终究跟不上时代的发展。“必须要从理论上有所提高”，沈春雷暗自下决心。他开始积极参加各种培训学习，努力提升专业水准，通过自学获得了大学文凭。在这期间，沈春雷还将工作

总结提炼撰写成文,发表了《浅谈斜坡屋面结构防水》《GRC装饰构件安装工法推广应用》《论多专业交叉作业协调管理》等多篇论文。这位建筑工人,已经是“文武兼备”了。摆在他面前的,还有一座必须攀登的高峰,那就是电脑技术。

2000年前后,个人电脑已经开始慢慢走进普通人家。2004年,沈春雷花了7800元买了台笔记本电脑,身边人以为这个只有中学文化的60后泥瓦匠是硬要“赶时髦”。他说:“对,我就是赶时髦,今后很多工作都会用到电脑,我基础差,所以要先学。”沈春雷开始“啃”电脑CAD制图技术,这个领域对很多专业人士来讲都是很有难度的,但是沈春雷通过刻苦钻研,掌握了相关技术。斩获镇江市砌筑工技能竞赛第一名后,2006年,他代表江苏参加全国建筑业技能竞赛砌筑工决赛。在全国94名选手中,只有他用电脑辅助设计排砖。沈春雷最终获得了二等奖,被建设部授予“全国建设行业技术能手”。作为全国大赛的选手,这一次,他走进了人民大会堂。

“就和做梦一样,我一个农村走出来的泥瓦匠,能有机会走进人民大会堂,我激动得一夜都没睡着!”

回忆往事,沈春雷还是难掩激动,他说那一夜彻夜未眠,虽然到人民大会堂参加仪式时间不长,但终身难忘。那时沈春雷没有想到的是,他还将以更崇高的身份,再次走进这里。

沈春雷再一次走进人民大会堂,是2020年,这一年,他成为了令人瞩目的全国劳动模范。

沈春雷说,我是一个泥瓦匠。其



实,他早已成长历练为真正的大工匠了。他对自己的职业生涯,定义为“干、管、教、研”。

干,这一行他已经干到了极致。2015年,沈春雷被国务院农民工工作领导小组授予“全国优秀农民工”;2019年,他成为享受国务院特殊津贴专家,能将砌墙砌到这个份上,成为业界的佳话。2021年,他成为镇江首位也是目前唯一的“江苏大工匠”。

当年当上瓦工队长后,他开始“管”,同样让人心服口服。他对施工始终坚持“百年大计,质量第一”的原则,不放过一点瑕疵。“强将手下无弱兵”,沈春雷带领的班组,先后在全国“安康杯”竞赛活动中被中华全国总工会评为优胜班组、获得全国“工人先锋号”荣誉;他主持的项目先后获得“江苏省文明工地”“镇江市示范工地”、“镇江市优质工程”等荣誉称号。

而沈春雷的“教”,也相当有水平。当年在外施工时,他就找间临时板房,准备些桌子、白板、扩音器,开设“业余建筑工培训学校”,把大家组织起来上课。2017年,在江苏广兴集团有限公司的支持下,“沈春雷劳模创新工作室”“沈春雷技能大师工作室”成立起来。

有了这样的平台,沈春雷更好地发挥带头示范作用。在他的带领下,一大批年轻工匠成长起来。工作室成员张庭松2018年获得了镇江市建筑业砌筑工职业技能竞赛第一名、中国技能大赛砌筑工项目江苏省选拔赛第五名,被授予“镇江市五一劳动奖章”。

而沈春雷现在还是江苏科技大学、江苏建筑职业技术学院、镇江技师学院等高校的兼职教授,他用自己的励志故事和专业技能,影响和教育年轻学子树立正确的职业观和人生方向。

吴红梅：平凡岗位也有光荣与梦想

——十年·十人话变革

“进入车间，首先要检查机器设备，先安全后生产，不安全不生产，拒绝违规操作就是安全……”上午9点，在位于阜宁经济开发区的江苏荣威娱乐用品有限公司高频车间，身着蓝色工作服、扎着马尾辫的全国劳模、线长吴红梅，正熟练地给新员工们做着“工作第一讲”——帮助他们掌握上岗必备的安全知识和生产技术要点。

“高频生产车间”这几个字，对“门外汉”来说，是陌生的；只有“内行”才知道，这是一个公司最前道的工序，直接关系到整个产品的质量，更关系到公司的形象和效益。在这

个“最关键”的岗位，吴红梅就是“把关人”，她可以骄傲地说：“经过我手的产品，没有一件出现质量问题。”

而这份底气的背后，是吴红梅对操作技术的刻苦钻研，更是她忘我拼搏的激情奉献。

流水线操作工成了全国劳模

翻开吴红梅的人生履历，记者发现，从一名生产流水线的操作工，到成为全国劳动模范，走进人民大会堂受到党和国家的表彰，她只用了10余年的时间。

两年前，吴红梅捧回全国劳模荣誉后，平凡人不平凡的坚守，让很多人深受感动，她也有了契机走出

企业、走进校园，和很多人分享她的故事。然而，每一次的开场，她都说：“我刚工作的时候也是什么都不懂，什么都不会的。”

生产流水线上，不缺新人，也不缺熟练工，缺的是一份不断钻研的初心。

2009年2月，25岁的吴红梅进入荣威娱乐用品有限公司做操作工。第一次踏进车间，她的师傅手把手地带着她，教会她如何操作机器。这份看似寻常的工作，别人花两三个月才能熟练上手。而她却告诫自己，要么不做，要做就做最好——别人吃饭她在琢磨，别人休息她也在

沈春雷回忆第二次走进人民大会堂的场景，他说，他戴上奖章、捧起证书那一刻，流下了激动和喜悦的泪水。“这次我是作为劳模来接受荣誉的，我激动、我自豪。聆听了总书记的讲话，我受到莫大的鼓舞，同时感受劳模应该承担起重任。”

今年，沈春雷将以新的身份，第三次走进庄严神圣的人民大会堂。

现在的他，花更多时间在“研”上。

他开始研究产改。他很早就意识到建筑业的转型升级，需要造就一大批职业化、有知识、高技能的建筑产业工人。他说：“随着智能化生

产的普及，传统靠力气换饭吃的农民工作用越来越小，只有向他们传授技能，将他们培育成为技能人才，成为真正意义上的建筑产业工人，才能改变他们的命运。”

他开始研究党建工作。2019年广兴劳模创新工作室党支部成立，沈春雷担任支部书记。他和支部党员们时刻以“走在前、当示范”的标准要求自己，开展“党员亮身份”等活动，将工匠精神渗透到产业链的每一环节中，将党员的先进性浇筑到每一个项目工程中，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，不断探索非公企业党建

工作新路径，持续增强企业创新发展的核心竞争力。他说：“党员不光要自己干得好，还要能带动别人一起干得好，党组织给了平台，党员是身份的‘黏合剂’，是工作成绩的‘认可书’。”

他开始如饥似渴学习习近平新时代中国特色社会主义思想，研读习近平总书记系列重要讲话和《习近平谈治国理政》。他说：“这次去人民大会堂，是履行使命和职责，我深感使命在肩、责任重大，我必须认真学习、充实自我，才能不辜负江苏全省540多万名党员的信任和重托。”（范翊）

琢磨,上岗一个月,吴红梅就熟练掌握了流水线操作的全流程,成了可以独当一面的业务骨干。

7年前,因工作实绩突出,吴红梅被公司提拔为高频车间线长。人还是那个人,岗还是那个岗,线还是那条线,可吴红梅觉得肩上的担子沉甸甸的。为了增产增效,她不间断地对流水线所做产品工序质量进行排查巡检,确保产品质量达标合格。为了企业的发展,她无暇顾及年迈的公婆和年幼的孩子,两个孩子十天半个月看不到妈妈是常事。公司考勤和财务部门的同志最清楚,12年来,吴红梅从未请过一天假,就连每年的年休假都未享用过,上千个节假日都在车间里度过,被大家誉为“拼命女郎”。

让每一颗“螺丝钉”都闪闪发光

“每个工人都是这生产线上的一颗螺丝钉,他们的操作水平怎样、是否认真负责,关系到产品的质量。”在吴红梅看来,流水线生产的关键,就在于工人之间要分工明确、配合默契,“技术含量并不高,但操作要娴熟,更重要的是要有一颗责任心。”

自己还是一名普通操作工时,吴红梅就会把钻研学到的技术和掌握的技巧,热心传教给新员工。只要有新人进来,她都乐意手把手地教,毫无保留。别的老员工向她投来异样目光,她毫不介意:这个有什么值得私藏的?当了线长以后,她更是不遗余力地传帮带,“要让每一颗‘螺丝钉’都闪闪发光!”

2018年初,荣威公司在阜宁县委县政府的帮助下,招了一批来自甘肃、青海等地的务工人员,有13名员工分配到了吴红梅的车间,组

成了一条新的流水线。

面对不同民族的兄弟姐妹,吴红梅遇到的第一个难题就是:语言不通。

于是,吴红梅用手势、用图画、用纸条和这些新员工们交流,主动帮助他们尽快熟悉生产环境、掌握业务技能。一有空,吴红梅还和这些务工人员学习他们的方言,并辅导他们学习常用汉语。

半年的努力后,吴红梅让13名不同民族的兄弟姐妹,不仅短时间内技术水平明显提高,而且成了生产线上的骨干力量。

10多年来,吴红梅先后带出了103名徒弟,大家都把她视为心目中的亲姐姐、好妹妹。“我刚来的时候,线长手把手教我每一道工序,有什么安全隐患、物料该怎么放,很有耐心。”2020年进厂的郑朱美,在吴红梅言传身教下,技能过硬、表现突出,去年被提拔为流水线线长。

带动更多产业工人成长进步

“这10年来,我作为一名产业工人,最大的感受就是国家更强大了、经济发展更快了,我们的工资收入越来越高,生活水平也在不断提高。”吴红梅由衷地告诉记者,党的好政策让包括自己在内的普通人实现了自我的人生价值。

从一名普通的一线产业工人,



成长为企业的技术骨干,荣获全国劳模称号,前不久又在省党代表会议上被选举为江苏省出席党的二十大代表,虽然代表资格还需经党的二十大代表资格审查委员会确认,但也已经让吴红梅既兴奋又紧张了,“这些都是我以前从来没有想过的,很意外,也感到无比荣幸!”

新的身份带给吴红梅的,更多是压力与责任。她表示,自己会更多地在车间一线调研,认真倾听产业工人的心声,了解大家对提升技能、提高地位待遇、畅通发展通道等急难愁盼,“党代表是党组织对我的信任与鼓励。在今后的的工作中我会加倍努力提升自己,爱岗敬业,不懈奋斗。同时带动身边更多的产业工人一起进步、共同成长,努力成为知识型、技能型、创新型的新时代产业工人,把劳模精神、劳动精神、工匠精神在产业工人队伍中传承下去!”

(李珏谢丹娜)●



我市6个创业项目成功晋级第五届“中国创翼”创新创业大赛全国选拔赛

近日,第五届“中国创翼”创新创业大赛江苏省选拔赛暨“创响江苏”创新创业大赛圆满落幕,我市参赛项目共摘得一等奖2个、二等奖3个、三等奖2个、优胜奖2个,其中“沸氏香铺”“基于材料与工艺创新的路面功能化与低碳化关键技术开发与产业化”等6个项目晋级全国选拔赛,晋级数量居全省第一。

今年4至6月,市人社局联合市发改委、市教育局、市科技局、市退役军人事务局、市农业农村局、市总工会、团市委、市妇联、市残联、市工商联开展市级选拔,共收到报名项目191个,涉及智能制造、新能源、生物医药、人工智能、现代服务、特色农业、大消费等多个行业领域,最终评选出9个项目代表我市参加省赛,其中多数为经市级青年大学生优秀创业项目培育扶持的创业典型,部分已成长为省级民营科技企业、市级专精特新企业。

近年来,我市持续开展“紫金山英才宁聚计划”,逐年举办“赢在南京”青年大学生创业大赛,不间断开展“创聚金陵”创业服务主题活动,为青年大学生创新创业提供强效支持。2018年以来,全市累计扶持青年大学生创业3.03万人,31人次在国家 and 省级重大赛事上获奖,193家企业入选科技型企业、高新技术企业,培

育选树60名“南京青年创业潜力新星”、8名“福布斯中国30岁以下精英”、3家市级瞪羚企业,促进创新创业蔚然成风。(市就管中心)

“宁聚英才共赢未来”系列下半年首场招聘会瞄准数字经济产业引才

由南京市人力资源和社会保障局主办、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。作为下半年首场专场招聘会,主题设定为“软件信息服务、人工智能”,以聚焦我市数字经济高质量发展,为做强相关产业重点领域提供人才引擎。江苏中博通信有限公司等19家单位参加,涵盖国企、瞪羚企业、新型研发机构,提供Java开发工程师、项目经理、基金会计、运维工程师等82个岗位。

区块链作为我市积极布局的前沿数字产业之一,其科研攻关和创新突破离不开人才引领。本场招聘会共有2家区块链企业报名参会,线上面试32名候选人,其中11人达成初步意向。中诚区块链研究院(南京)有限公司是南京市首家区块链新型研发机构,此次带来中级前端开发工程师、电商运营高级经理等岗位。该企业人事主管赵敏坦言,区块链研发类岗位仍是近两年的重点需求,希望通过本次招聘会帮助缓解紧缺人才引进压力,为企业招聘到专业技能过硬的复合型人才。

本次专场是南京市人社部门落实省市聚焦数字经济发展、打造数字经济人才高地等部署要求,推进人社数字化转型的举措之一,市人才中心市场发展部部长杨本荪表示:“数字经济作为转型发展的关键增量,目前正在发展优势数字产业和融合传统

产业上双路并行。今年‘宁聚英才共赢未来’系列招聘会设定的专场主题,不仅是为壮大软件和信息服务等优势数字产业集群集聚人才,也将面向智能制造等领域、以人才为关键因子推进产业数字化转型。”下半年,市人才中心还将举办4场专场招聘会,继续为“2+2+2+X”创新型产业集群和重点产业链提供引才服务,不断激活我市产业发展势能。

六合区全力做好退捕渔民就业安置保障工作

一是进行实地摸排走访。联合三个街镇对转产安置退捕渔民逐户逐人摸排走访,摸清退捕渔民基本情况、就业意愿、培训需求、参保情况等,并动态更新。

二是举办退捕渔民专场网络招聘会。3月24日在六合就业订阅号举办“春风送温暖 就业送真情”——2022年六合区退捕渔民专场网络招聘会,参与企业18家次,提供招聘职位534个次。

三是定期做好岗位推荐。1-8月向有就业需求的渔民推送就业岗位信息9次,涉及企业46家次,招聘职位322个次。截至8月底,六合区退捕渔民共计369人,其中领取养老待遇179人,劳动年龄段183人。劳动年龄段人员中,企业就业74人,自主创业21人,灵活就业29人,公益性岗位安置29人,退出劳动力市场30人,灵活就业渔民在已转产就业人数占比19.0%,实现有劳动能力和有就业意愿的退捕渔民100%转产就业。(六合区 李群)

江宁区“社保基金安全警示教育月”启动

9月8日下午,江宁区人社局组织召开全区人社系统“社保基金安全警示教育月”动员部署大会。会议深

入学习贯彻习近平总书记关于社会保险基金安全的重要讲话和重要指示批示精神,通报近年来全国发生的7起社保基金领域典型违法案例,部署安全警示教育月活动,持续推进我区“社会保险基金管理提升年”行动。区人社局党组书记、局长董红霞出席会议并讲话,局党组成员、区社保中心主任张远庆主持会议。

会议要求,要勇于担当、善于作为,紧紧围绕“以案促改、防控风险”活动主题,扎实开展动员部署、学习研讨、通报案例、谈心谈话、教育培训、征文比赛、基金追缴、完善风险防控机制、组织专家基层行等活动,切实把握工作时序进度及质效,把社保基金安全警示教育月活动走深走实,守牢参保群众的“钱袋子”。

会议强调,要充分认识开展社保基金安全警示教育活动的重大意义,切实增强维护基金安全的思想自觉、政治自觉、行动自觉;要坚持问题导向、底线思维,严密组织,盯住重点,搞好活动,扎实开展社保基金安全教育警示月活动;要坚持严实作风,进一步压实社保政策部门责任,提高社保经办管理水平,加大社保基金监督力度,筑牢社会保险基金的安全防线,推进我区社保事业高质量可持续发展,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

局相关领导及社保中心全体领导,相关科室、事业单位及各街道、园区劳动保障机构主要负责同志在区人社局四楼会议室主会场参会。各街道、社区相关工作人员在各街道劳动保障机构分会场以视频形式参会。(局办公室)

雨花台区为大学生创新创业注入“催化剂”

一是强化政策扶持。开展“创聚金陵”主题活动、创业政策分享会等

服务活动5场,扩大创业优惠政策覆盖面和知晓度。放宽创业场租补贴、小微企业创业担保贷款等申领标准,最大力度放大政策效应。今年以来,全区已发放大学生开业补贴、创业担保贷款等各类创业奖补资金34万余元。二是推动氛围营造。围绕软件和人工智能产业发展方向,启动第五届“贤聚金陵 梦汇雨花”青年大学生创新创业大赛,对获奖项目和创业者给予全链条跟踪式创业支持,不断优化创业生态环境。截至目前,共吸引参赛报名项目228个,资质审核通过项目205个。三是提升载体效能。积极实施“青创主体倍增计划”,对接各级创业载体深入落实“0租金”场地或场租补贴,鼓励辖区示范创业园、大学生创业园、留创园为“拎包入住”创业的高校毕业生解决居住等实际问题。今年来,全区已培育自主创业者2463人,扶持大学生创业217人,累计引进留学回国人员3036人,推荐申报省、市级示范创业园4家。(雨花台区人社局)

建邺区人社局三稳措施守住就业基本盘

一是助企纾困稳岗位。成立就业工作领导小组,多方筹措收集企业用工信息,搭建供需对接平台,提供“云招聘”服务,为疫情下的企业招才引智。向全区1300余家企业宣传“宁聚”政策和高校信息,做好校企对接。开展“助企纾困稳就业,服务企业送政策”活动,分级分类开展挂钩服务,面对面了解企业诉求,点对点解决实际困难,确保政策应享尽享,落实建议区“助企纾困16条”,发放稳岗留工补贴386.38万元,惠及企业664家。二是精准帮扶稳重点。对就业困难人员状况进行调查摸底,准确掌握就业意愿及培训需求,制定“一人一策”援助计划,实现再就业3110人,

帮扶就业困难人员444人。强化技能培训,继续开展企业岗前培训、见习培训,组织补贴性职业技能培训3124人,新生代农民工职业技能培训518人,发放各类职业技能培训补贴359.7万元。依托江苏省云智慧就业、中智预才网、微招聘等平台,面向高校毕业生组织了31期线上招聘会,覆盖金融、计算机、人工智能等多个专业,参会学生近万人次。三是整合资源稳发展。建邺区人力资源产业园持续推进基础设施建设,核心区新增办公面积近3000平方米,引进优质人力资源机构入驻,获批省级人力资源服务产业园,同时被选为南京市申报国家级产业园的核心园。以创业带动就业,继续实施创业场地扶持等政策,扩大海智湾·韶华工坊品牌影响力,打造“金鳞风云”青创路演平台,建立“特殊合伙人陪跑”工作机制,累计引进194个创业项目落地公司化运营,带动就业人数约500人。(温士钰)

高淳区升级企业引才补贴政策

为深入贯彻习近平总书记有关人才工作重要讲话精神,落实中央省市人才工作会议要求,营造更加优良的就业环境、创业环境、科研环境,进一步支持各类人才及团队来淳创新创业。去年,高淳区发布了“紫金山英才·高淳计划”,在市级四大工程基础上,高淳还创新推出“秀山英才工程”,特别是对“六大产业链”(新材料、汽车零部件、医药和生命健康、高端装备制造、水产、文旅)企业人才引进提高了补贴,加大人才引进力度。首次到高淳区六大产业链相关企业工作的博士、硕士、“双一流”高校学士、普通高校学士,3年内每人每月可获得2000元、1000元、500元、300元的企业补贴。同时,定向支持

南京高淳高等职业教育产业园学校毕业生留淳工作,统一给予就业3年内每人每月300元的企业补贴;引进急需紧缺型高级技师、技师、高级工,3年内每月分别补助1000元、500元、150元。

今年,高淳区人社局及时发布了“六大产业链”企业引才补贴申报通知,通过开发区和各镇街广泛宣传,共有40家企业申报引进785名人才。经审核,共有34家企业申报的659名人才符合申报条件,其中:博士4人、硕士116人、学士180人;高级技师2人、技师8人、高级工349人。补贴金额合计206.33万元,9月上旬将发放到位。(倪强)

高温慰问送清凉 社保关怀沁人心

为加强高温天气应对,切实关心弱势群体、特困群体、优抚对象,关注老弱病残幼等特殊困难群体(特别是空巢独居老人)的生活困难。8月以来,建邺区社保中心组织统筹各街道、社区持续开展对辖区困难群体慰问行动,截至8月15日,已进行电话慰问170人,上门慰问19人。

8月14日,南京市社保中心城乡居民养老保险部副部长王玥、建邺区社保中心主任林玮冠等一行四人来到莫愁湖街道北圩路社区,在社区工作人员的陪同下走访慰问。走进独居老人家中与之亲切交谈,详细了解他们的身体状况和生活情况,认真聆听他们的困难和需求,叮嘱他们有社保方面的困难和问题要及时反映,建邺区社保中心将尽全力予以帮助,并为其送上解暑降温等慰问物品。

炎炎夏日送清凉,丝丝关爱入心田。通过走访慰问,给予了困难群众

生活上的帮助,让困难群体实实在在感受到党的关怀和温暖。(范杰)

浦口区着力提升职业技能培训工作质效

今年以来,浦口区人社局始终坚持以人民为中心的发展思想,牢固树立职业技能培训为就业服务的理念,充分发挥政府补贴职业培训在优化营商环境中的积极作用,围绕浦口区主导产业,聚焦重点群体,分层分类开展职业技能培训,提高劳动者就业技能,促进就业创业。

一是积极推广线上职业技能培训。通过企业座谈会、工作服务群等方式,广泛宣传线上培训政策。对有培训需求的企业上门指导,简化工作流程,采用不见面办理等方式,进一步提高服务效能,切实助力职业技能提升行动。

二是大力开展企业职工技能培训。积极推进适岗培训,指导企业完成新录用员工岗前培训1966人,惠及企业103家。开展岗位技能提升培训2458人,其中在华天科技等企业分别开展了“半导体分立器件封装工”数字技能培训、钳工培训、液晶显示器件制造工培训,为重点产业企业发展提供技能支撑。

三是强化培训补贴审核发放管理。积极推进网上审核、联网核查,通过网络受理开班申请、开班审核、结业审核、补贴申领等事项,加强过程监督管理,对考核结果为不合格或申报补贴时不在岗的以及未取得相应证书的培训学员均不予拨付培训补贴。

截至目前,区人社局指导辖区企业开展各类补贴性职业技能培训4962人次,累计发放适岗培训补贴

50余万元、岗位技能提升培训补贴200余万元。

秦淮区人社局开展餐饮业工伤预防培训

近日,秦淮区人社局邀请工伤预防专业机构对辖区内餐饮企业代表江苏海底捞餐饮管理有限公司开展工伤预防培训,宣传工伤预防相关政策,强化餐饮企业管理人员安全生产意识,切实维护高温期间职工合法权益。

会上,工伤预防指导专家向海底捞门店安全生产负责人介绍了工伤预防基础知识、工伤保险政策、工伤认定案例、餐饮行业安全知识、预防工伤事故的措施和管理办法等,进一步提升企业人员安全管理意识、劳动者法律意识和维权意识。

随后,工伤预防指导专家对企业后厨、操作间、锅炉房进行现场检查,指导企业排查工伤隐患风险点,从源头上减少工伤事故的发生,从根本上保障职工生命安全和身体健康。

通过此次工伤预防培训,企业员工切实感受到安全生产事故对自身的危害,企业管理者增强了危机意识。参训人员纷纷表示,在今后的工作中时刻强化安全生产意识,严守操作规程,做好工伤预防工作。下一步,区人社局将把工伤预防培训与随机检查有机结合,更好地为企业安全生产服务,为建设美好秦淮保驾护航。

省人力资源社会保障厅 关于加强和改进政府补贴性职业技能培训的若干意见

苏人社发〔2022〕102号

各设区市、县(市)人力资源社会保障局：

为切实增强政府补贴性职业技能培训的供给能力，提升培训的精准性和实效性，保障培训资金安全，以高质量培训稳就业、促创业、防失业，加快培养大批高素质劳动者和技术技能人才，助力推进高质量就业先行区建设，根据国家和省相关规定，现就进一步加强和改进政府补贴性职业技能培训工作提出如下意见：

一、统一培训政策

(一)明确政策权限。省人力资源社会保障部门会同有关部门根据国家和省有关规定，研究制定统一的培训政策，明确职业培训和职业技能等级评价补贴范围和条件。设区市人力资源社会保障部门会同有关部门根据国家和省有关规定，细化培训政策和项目，确定职业培训和职业技能评价补贴标准。上下联动，进一步发挥政府培训补贴政策的导向作用。

(二)明确培训主体。充分发挥企业用人、培养“双责任主体”的作用，支持其结合生产需求自主开展职工培训，鼓励龙头企业为上下游产业链企业和中小微企业职工培训提供服务。充分发挥技工院校的培训主力军、主阵地作用，突出数字技能，全省技工院校每年开展培训不少于40万人次，各设区市由技工院校承担的培训规模原则上不少于当地总培训人次的三分之一。充分发挥职业技能培训机构的有效补充作用，加强示范引导和品牌培育，建立信用监管机制，提升规范化、专业化运行能力。积极支持符合条件的人力资源服务机构、普通高校和职

业院校等面向社会释放培训能力。

(三)明确培训计划。完善培训计划分解和统计调度机制，精简各类培训指标，省厅每年向各设区市人力资源社会保障部门分解下达补贴性职业技能培训数量计划。各设区市人力资源社会保障部门据此分解为就业技能培训、创业培训和企业职工岗位技能提升培训三项任务指标，报省厅备案后下达至所辖县(市、区)。省厅主要通过省人社一体化信息平台采集各级各类培训数据，各地不得层层加码，随意提高培训任务指标，增加统计调度内容。

(四)明确培训重点。立足服务企业产业、促进就业创业，建立精准识别、响应培训需求的动态管理机制，科学合理设置培训项目和任务。聚焦先进制造业集群、战略性新兴产业和现代服务业等，大规模实施数字技能提升行动和职业技能培训赋能专项行动，广泛开展生物医药、大数据、人工智能、区块链、集成电路、物联网、信息技术应用创新、高端装备、智能电网、节能环保、工程机械等重点领域技能培训，着力培养服务实体经济的复合型、紧缺型、创新型高技能人才。

(五)推进培训数字化改革。适应“智慧培训”“终身培训”的需求，构建与终身职业技能培训制度相适应的数字化服务体系，记录劳动者终身职业技能培训电子档案，加快推进培训实名制管理和职业技能培训补贴无感支付。深入实施“互联网+职业技能培训”，鼓励各地根据培训项目和职业(工种)特点，合理设置线上培训课程和课时，鼓励能够在线上开展的通过线上培训实施，提高培训的便利度和可及

性。公开征集职业技能培训线上平台机构和线上课程资源,纳入省职业技能提升行动“互联网+职业技能培训”平台和资源推荐目录,推荐各地使用。加快建设省职业技能培训服务云平台,对接入驻优质线上培训平台和精品线上课程资源,综合运用职业培训券等手段,对参加培训人员开展培训推荐、就业推介等服务,打造线上与线下、远程与现场、理论与实操、培训与就业紧密结合的数字化培训工作格局。

二、统一培训资金管理

(六)加大培训投入力度。统筹利用就业补助资金、失业保险基金和已有职业技能培训资金(含职业技能提升行动专账结余资金),发挥政府补贴资金的引导和撬动作用,多渠道筹集资金,合理调整就业补助资金支出结构,加大对职业技能培训的支持力度,保障职业技能培训任务落实。各地政府对职业技能培训的投入,以及吸引社会资金投入技能培训等情况作为省政府就业工作先进地区督查激励重要指标。

(七)优化培训资金支出结构。加强培训资金的精准投放,培训资金主要用于符合条件人员的职业培训补贴、培训期间的生活费补贴、职业技能等级评价补贴、培训后就业奖补等,以及公共就业服务能力建设(培训方向)。各地应适当控制用于生活服务类技能人才培养的资金投入。中央和省就业补助资金中培训补贴资金优先用于高技能人才培训项目、制造业技能人才培养项目和数字技能人才培养项目上。对培训资金使用精准度高,高技能人才、制造业技能人才和数字技能人才培养效果突出的地区,在申请国家和省高技能人才重点建设项目以及省技工院校重点项目时,同等条件下优先考虑。

(八)合理确定培训补贴标准。设区市人力资源社会保障部门可会同有关部门充分考虑培训设施设备升级改造、实训耗材和培训时长等因素,建立职业技能培训成本调查机制、职业培训补贴标准动态评估和定期调整机制,合理确定当地职业(工种)培训补贴标准,并及时向社会公布实施。各地可对不同的职业(工种)、培训等级、参训人员等探索实施阶梯性补贴方式,适当拉大阶梯补贴差距,提高培养成本高和急需紧缺职业(工种)的培训补贴标

准。

(九)强化培训项目和资金目录管理。对培训项目目录、培训机构目录、评价机构目录和职业技能等级认定批次计划公告等实施目录管理、动态公布,方便劳动者按需选择。省厅定期发布政府补贴性职业技能培训职业(工种)目录,各地可结合当地培训实际和资金承受能力,从省目录中选取相应职业(工种),纳入当地政府补贴性职业技能培训职业(工种)目录,并按照不超过所选省目录职业(工种)数量的30%新增本地职业(工种)目录。其中,对列入当地重点产业培训补贴职业(工种)或紧缺型高技能人才培训补贴职业(工种)目录的技能培训,可适当提高补贴标准。

(十)完善培训补贴政策。符合条件的劳动者在户籍地、常住地、培训地、求职就业地参加培训后取得证书(含职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书等,下同)的,按规定给予职业培训补贴。劳动者参加线上培训可计入职业技能培训总学时,对完成全部培训课程,取得相应证书的可按规定给予职业培训补贴和评价补贴。优化职业培训补贴申报流程,完善职业培训补贴资金直达机制,保障职业培训补贴资金渠道顺畅、拨付及时。

三、统一培训项目

(十一)大力开展就业技能培训。坚持就业导向,面向有就业要求和培训愿望的低收入家庭子女、毕业年度高校毕业生、城乡未继续升学的应届初中毕业生、农村转移就业劳动者和城镇登记失业人员开展就业技能培训,重点帮助他们掌握初级以上职业技能。对城乡未继续升学的应届初中毕业生等新成长劳动力,鼓励其参加1-2个学期的劳动预备制培训。建立完善参训人员培训意愿识别和能力短板诊断机制,推行“技能培训+就业服务”深度融合模式,持续提升培训质效,推动就业重点群体各类人员充分就业、高质量就业。

(十二)切实加强岗位技能提升培训。坚持产业导向,聚焦先进制造业和战略性新兴产业集群,支持开展岗前技能培训、高技能人才培训、紧缺型高技能人才获证培训、新型学徒制培训、高级技师岗位技能提升培训和高技能人才海外研修培训。鼓励

开展订单式、定向式及项目制培训,鼓励职业技能培训与企业文化、岗位实操相结合,加大新技术、新工艺、新服务、新材料、新产品等方面的岗位技能提升培训。综合运用脱产培训、业务研修、岗位练兵、技术比武、线上培训等方式,提高培训效果。

(十三)积极推进创业培训。坚持创新导向,依托有资质的培训机构,深入实施创业培训“马兰花计划”,实现创业阶段全覆盖,组织准备创业和创业初期的人员参加创业意识、创办企业、网络创业、创业(模拟)实训、企业经营发展等培训,提升参训人员的项目选择、市场评估、创业计划等能力。实施农村创业创新带头人培育行动,加强专业人员队伍建设,为返乡入乡创业创新人员提供培训指导服务。适应平台经济、共享经济发展,广泛开展数字技能、媒体运营、电子商务等新业态新模式从业人员职业技能培训。

四、统一组织管理机制

(十四)强化就业促进。建立以就业技能培训上岗率、岗位技能提升培训稳岗率、创业培训合格率三项指标为主,以参训人员满意度指标为辅的培训质量评估机制。就业技能培训上岗率主要评估参训人员在就业技能培训后实现就业的情况;岗位技能提升培训稳岗率主要评估参训人员在岗位技能提升培训后稳定在岗的情况;创业培训合格率主要评估参训人员在创业培训后考核合格的情况;参训人员满意度为参训人员培训结束后对所参加培训的评价情况。以上指标均通过省人社一体化信息平台进行数据比对,按月监测调度。各地就业技能培训上岗率、岗位技能提升培训稳岗率、创业培训合格率作为省政府就业工作先进地区督查激励指标内容。

(十五)强化智慧监管。按照“凡补必进、不进不补”的要求,将所有参加补贴性职业技能培训的人员统一纳入到省人社一体化信息平台进行实名制管理服务。推行职业培训补贴“全程网办”,建立培训信息对接共享机制,推动培训数据智能化审核校验,保障培训补贴数据真实准确。加快推进职业技能培训“云眸工程”建设,引导培训、评价机构加大监控设备等硬件投入力度,综合运用地理位置签到等技术功能,实现对培训评价组织实施的远程监

管、移动监管、预警监管;采取实名验证、人脸识别、过程拍照、即时互动等技术加强线上培训监管,确保学员学习的真实性;推动线上线下培训、评价融合监管,实现培训、评价过程有记录、可查询、可追责。

(十六)强化风险防范。坚持培训工作“阳光下运行”,推进“制度+科技”“人防+技防”体系建设,运用“双随机、一公开”等方式对培训组织实施和资金管理使用进行全过程监管。推进技能人才培训和评价领域信用体系建设,完善信用监管机制,规范技能人才培训和评价机构执业行为。加强对培训资金的规范管理,强化源头治理和队伍建设,及时曝光典型案例,震慑违规违法行为,确保培训资金使用真实、合规和高效。积极引入第三方机构力量监管培训过程,建立年度培训资金使用的第三方审计和绩效评价制度。

各级人力资源社会保障部门要进一步提高对政府补贴性职业技能培训工作重要性的认识,将其作为落实就业优先战略、建设高质量就业先行区的一项重要抓手,强化系统思维,注重协同联动,形成抓落实、见成效的合力。要着眼大培训工作布局,按照“责随事走,人随事调,财随事转,人、事、责、财一致”的原则,尽快研究制定本地区培训政策、培训资金、培训项目、组织管理机制“四统一”的实施意见,细化具体工作举措,加强资源要素保障,配优配强职业技能培训条线工作力量,对培训工作实行归口管理、集中调度。职业能力建设条线要切实发挥牵头协调作用,统筹政策制定、业务指导、经办服务、质量评估、统计调度等工作,推动各项重点任务落实到位。技能人才评价条线要继续完善职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等多元化评价方式,健全技能人才评价技术资源快速响应机制,加强技能培训与评价有机衔接,适应大培训体系建设。

江苏省人力资源和社会保障厅

2022年7月29日

关于促进高校毕业生等青年 在宁就业创业的若干政策措施

为全面贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于做好高校毕业生就业创业工作的决策部署,根据《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》(国办发〔2022〕13号)和《省政府办公厅印发关于促进高校毕业生等青年就业创业若干政策措施的通知》(苏政办发〔2022〕45号)精神,现就做好高校毕业生等青年在宁就业创业工作提出以下政策措施。

一、扩大企业吸纳就业规模。围绕培育先进制造业集群、推动数字经济发展、促进消费和有效投资等实际需求,结合我市主导产业、“2+2+2+X”创新型产业体系构建,深度挖掘更多技术类、管理类、创新类等适合高校毕业生的就业岗位。新招用毕业1年内的高校毕业生、签订1年以上劳动合同的中小微企业,按2000元/人给予一次性吸纳就业补贴。符合条件的小微企业新招用毕业2年内的高校毕业生可按规定给予1年的社会保险补贴。企业招用毕业年度高校毕业生,签订1年以上劳动合同并参加失业保险的,按每人1500元的标准,从失业保险基金中发放一次性扩岗补助,与一次性吸纳就业补贴和见习留用补贴政策不重复享受,实施期限截至2022年12月31日。落实“苏岗贷”,对吸纳就业多、稳岗效果好且用工规范的民营企业提供信用贷款及利率优惠支持。企业录用符合条件的高校毕业生,3年内可按实际招用人数予以每人每年7800元的税费依次减免优惠。支持专业技术人才密集、技术实力较强、管理规范的企业开展中级职称自主评审,建立中小微企业专业技术人员职称评审绿色通道,支持中小微企业人员直接申报江苏省高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定,健全职业技能等级(岗位)设置,完善职业技能等级认定机制,落实科研项目经费申请、科研成果等申报与国

有企事业单位同类人员同等待遇。结合实施留学人员倍增计划,依托企业专家工作室、留学人员科技创新择优资助计划以及“海智湾”国际人才街区等建设发展,吸引更多留学人才来宁就业创业。(市委组织部、市发改委、市科技局、市工信局、市财政局、市人社局、市国资委、市税务局等按职责分工负责)

二、稳定扩大公共部门岗位。稳定提高机关事业单位招录(聘)高校毕业生的规模,事业单位新发布的适合岗位应主要面向应届高校毕业生。市、区全年筹集国有企业岗位3000个以上,设置101个共青团工作助理岗位和174个“大学生志愿服务乡村振兴计划”涉农岗位,专门招用高校毕业生。鼓励优秀大学毕业生参加村(社区)“两委”换届选举和社区工作者、网格员应聘。深化落实基层法官检察官助理规范便捷招录机制,畅通政法专业高校毕业生进入基层司法机关就业渠道。支持承担国家、省和市级科技计划(专项、基金等)的高校、科研院所和企业扩大科研助理岗位规模。深入挖掘基层就业社保、医疗卫生、养老服务、社会工作、司法辅助等就业机会,社区专职工作岗位出现空缺要优先招用高校毕业生,有条件的区拿出一定数量社区专职工作岗位专门用于招录高校毕业生。鼓励支持各区结合疫情防控、社区基层管理服务需要开发一批临时性岗位,用于吸纳储备有留宁意愿、毕业时暂未落实就业岗位的应届高校毕业生。2022年12月31日前,可实施中小学、幼儿园、中等职业学校教师资格“先上岗再考证”阶段性措施。(市委组织部、市国资委、市法院、市检察院、市科技局、市教育局、市民政局、市财政局、市人社局、市司法局、市卫健委、团市委及各区人民政府按职责分工负责)

三、支持创新创业和灵活就业。完善创业担保贷款及财政贴息政策,经评估15万元(含)以下创

业担保贷款原则上采取信用方式放贷,年内对信用良好的青年大学生创业担保贷款申请次数放宽至3次并给予贴息。毕业年度内高校毕业生从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,3年内可按每年1.44万元限额依次扣减有关税费。大力实施“青创主体倍增计划”,落实“0租金”场地或场地租金补贴、开业补贴、创业成功奖励和带动就业奖励等政策。对新建经认定的市级大学生创业园给予30—50万元一次性建设补助。鼓励大创园、留创园为“拎包入住”创业的高校毕业生解决居住等问题。加大优秀青年大学生创业项目遴选,对入选后落地南京的项目给予10—50万元资助。对市级以上青创大赛获奖项目优先给予项目支持,按规定给予我市D、E类人才待遇。持续办好“赢在南京”青年大学生创业大赛和“创聚金陵”“宁聚汇”等创业服务主题活动,精准对接青年大学生创业需求,提供广覆盖、多形式、个性化的公共创业服务。加强创业典型培育,营造浓郁的创新创业氛围。支持高校毕业生发挥专业所长从事灵活就业,对毕业年度和离校2年内未就业高校毕业生实现灵活就业的,按规定给予社会保险补贴。(市发改委、市教育局、市科技局、市财政局、市人社局、市税务局、人民银行南京营管部、团市委等按职责分工负责)

四、优化拓展求职招聘服务。面向在宁高校应届毕业生,常态化开展就业意向调查,及时精准推送对口专业岗位信息,提升对接匹配效率。建立健全与在宁高校联络对接机制,针对学校特点和学生需求,“一校一策”商定就创业工作安排。持续做好“直播带岗”和“云宣讲”“云招聘”“云对接”“云面试”等线上招聘,适应常态化疫情防控,针对性开展小规模、精准化、定制式的线下校园招聘。创新运用“空中校企专场”“玻璃屏隔间洽谈”“直通车”入校隔窗面试等“见面不接触”方式,提高面试成功率。深入开展“百校联动”校园招聘、“访企拓岗”就业促进、“万企进校园”岗位对接等活动,形成政校企三方合力。对存在缺工问题的企业,有针对性安排对接交流,致力同步解决好高校毕业生“求职难”“就业难”与企业“招工难”“用工荒”问题。(市教育局、市工信局、市科技局、市商务局、市人社局、团市委等按职责分工负责)

五、加强职业技能培训。全年开展就业技能培

训不少于43500人次、创业培训不少于19900人、企业新型学徒制培训不少于2400人。将有培训需求的毕业年度高校毕业生和离校2年内未就业高校毕业生纳入职业技能提升行动,符合条件的给予职业培训补贴和职业技能鉴定补贴。鼓励引导企业对新招用职工和转岗职工开展企业新型学徒制培训,每人每年补贴标准不低于5000元。扩容培训项目清单,鼓励支持在宁院校、优质社会培训资源等研发适合产业需求、岗位要求及大学生需要的新项目,开展订单式、定向式培训。(市财政局、市人社局等按职责分工负责)

六、大力开展就业见习。围绕我市主导产业和产业链发展,加大见习岗位开发力度,对接企业需求,全年新开发见习岗位5000个以上,为有意愿的高校毕业生提供就业见习服务,帮助提升适岗能力。见习期间每月按照我市月最低工资标准的80%给予生活费补贴。企业接纳符合条件的学员见习的,根据实际见习人数和见习时间,按150元/人/月标准给予见习单位(基地)带教补贴;学员见习期满,满意度在80%以上,留用率达到50—80%,且签订1年以上期限劳动合同并按规定缴纳社会保险费的,给予就业见习单位(基地)1000元/人的留用奖励;留用率超过80%的,按超出人数给予就业见习单位(基地)2000元/人的留用奖励。离校未就业高校毕业生到基层参加见习的,视同基层工作经历,自报到之日起算。(市委组织部、市财政局、市人社局等按职责分工负责)

七、加强就业指导服务。市、区有关部门积极联系动员高校组织有意向的高校毕业生实地走访看园区、看企业、看创业,促进其更好感知南京,激发留宁就业创业意愿。针对性加强就业指导,加强就业创业政策服务、招聘信息渠道等宣介推送,邀请就业创业典型现身说法,组织导师录制就业指导课程,以TED演讲视频通过学校网站、微信公众号等渠道向高校毕业生持续推送,传递正确就业观、教授实用求职技巧,多方引导认清就业形势、了解留宁政策、转变就业观念,积极投身就业创业。(市人社局、市文旅局分工负责)

八、完善毕业去向登记。从2023年起,教育部门建立市属高校毕业生毕业去向登记制度,作为高校为毕业生办理离校手续的必要环节。高校要指导

毕业生(含结业生)及时完成毕业去向登记,核实信息后及时报省级教育部门备案。高校毕业生到户籍和档案接收管理部门办理有关手续时,教育部门应根据有关部门工作需要和毕业生本人授权,提供毕业生离校时相应去向登记信息查询核验服务。(市委组织部、市教育局、市人社局等按职责分工负责)

九、精准做好困难帮扶。深入实施离校未就业高校毕业生就业创业促进计划,强化教育、人社、公安等部门离校前后信息衔接,扎实做好离校未就业高校毕业生实名登记和跟踪帮扶。运用线上失业登记、求职登记小程序、基层摸排等各类渠道,与有就业意愿的离校未就业高校毕业生普遍联系,为每人免费提供1次职业指导、3次岗位推荐、1次职业培训或就业见习机会。深入推进“百校千企万岗”大学生就业帮扶行动,建立脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭高校毕业生以及残疾高校毕业生和长期失业高校毕业生帮扶清单,提供“一人一档”“一人一策”精准服务,符合条件的给予1500元/人的一次性求职创业补贴。对通过市场渠道确实难以就业的困难高校毕业生,可通过公益性岗位兜底安置。实施国家助学贷款延期还款、减免利息等支持举措,延期期间不计复利、不收罚息、不作为逾期记录报送。将长期失业青年及时纳入就业失业管理服务,强化户籍地、常住地就业失业管理服务责任,拓展实践指导、能力提升、困难援助等帮扶。(市教育局、市民政局、市公安局、市财政局、市人社局、团市委、市残联等按职责分工负责)

十、强化就业权益维护。结合清理整顿人力资源市场秩序专项行动,加强用人单位和人力资源服务机构招聘行为监管,坚决防止和纠正性别、年龄、学历等就业歧视,依法打击“黑职介”、虚假招聘、售卖简历等违法犯罪活动,坚决治理付费实习、滥用试用期、拖欠试用期工资等违法行为。督促用人单位与高校毕业生签订劳动(聘用)合同或就业协议书,明确双方的权利义务、违约责任及处理方式,对企业招用高校毕业生不签订劳动合同、不按时足额缴纳社会保险费、不按时足额支付工资等违法行为,及时予以查处,维护高校毕业生合法就业权益。持续开展新就业形态劳动者劳动权益维护专项行动,重点查处拖欠劳动报酬的违法行为,督促平台企业切实履行用工主体责任。(市教育局、市公安

局、市人社局、市市场监管局、市妇联等按职责分工负责)

十一、优化就业手续办理。在已取消高校毕业生就业协议书鉴证手续、市内就业调整和就业报到手续的基础上,进一步优化整合实现就业创业服务事项“一网通办”、就近就便办。应届高校毕业生可凭普通高等教育学历证书、与用人单位签订的劳动(聘用)合同或就业协议书,在就业地办理落户手续;可凭普通高等教育学历证书,在原户籍地办理落户手续。对延迟离校的应届高校毕业生,相应延长报到入职、档案转递、落户办理时限。优化规范档案转递手续,机关、国有企事业单位、公共就业人才服务机构等管档单位,对新进毕业生档案及时接收、应收尽收。档案管理部门要及时向社会公布服务机构名录和联系方式。(市委组织部、市教育局、市公安局、市人社局等按职责分工负责)

十二、推进体检结果互认。指导用人单位根据工作岗位实际,合理确定入职体检项目,不得违法违规开展乙肝、孕检等检测。对外科、内科、胸透X线片等基本健康体检项目,高校毕业生近6个月内已在合规医疗机构进行体检的,用人单位应当认可其结果,原则上不得要求其重复体检,法律法规另有规定的从其规定。用人单位或高校毕业生对体检结果有疑问的,经协商可提出复检、补检要求。高校可不再组织毕业体检。(市教育局、市人社局、市卫健委等按职责分工负责)

各区、各部门要把促进高校毕业生等青年就业作为就业工作重中之重,作为政府绩效考核和高校绩效考核重要内容,进一步健全统筹协调、政策协同、资金保障、激励问责机制,逐级落实任务,层层压实责任。要大力开展就业政策服务专项宣传,通俗易懂解读政策,多种形式弘扬典型,关注做好舆论引导,及时回应社会关切,有效稳定就业预期,积极引导高校毕业生等青年将职业选择融入国家发展与城市建设,在奋斗中实现人生价值,为建设人民满意的社会主义现代化典范城市贡献青春力量。(各区人民政府、市各有关部门、各市属高校按职责分工负责)

南京市人民政府办公厅

2022年7月7日

六合区人社局开展餐饮行业工伤预防培训



六合区人社局日前联合区餐饮协会举办餐饮行业工伤预防培训，培训主题为“守护舌尖卫士 让城市更美好”，此次培训为工伤预防系列活动之一，通过丰富多彩的活动形式让更多“打工人”安全上岗，平安回家。

活动中，培训讲师从工伤的预防、认定、急救以及工伤保险政策、申报流程等方面进行了系统培训，并结合餐饮行业的特点，重点讲解了消防安全、医疗急救等内容，通过理论讲解、工伤事故VR体验和实操指导的形式，多角度、全方位地对餐饮行业从业人员进行培训，提醒他们做好工伤预防，更好地开展工作，为就餐市民提供优质的就餐环境。

六合区人社局相关负责人介绍，工伤预防是建立预防、康复、补偿“三位一体”现代工伤保险制度的重要组成部分，此次面向餐饮行业从业人员开展的工伤预防专题培训，有助于提升餐饮企业及从业人员的安全意识，推动全区就餐环境更加安全、文明。培训后还向参训的餐饮行业从业人员赠送了慰问品。

(六合区人社局)



炎炎夏日送清凉 殷殷关怀沁人心

——鼓楼区人社局深入开展高温期间走访慰问活动



南京气温居高不下，给特殊困难群众和一线劳动者带来严峻考验，带着对他们的深切牵挂和殷殷关怀，鼓楼区人社局党委书记、局长周兵和区就业管理中心、社会保障中心、劳动保障监察大队的同志们，深入鳏寡孤独高龄困难老人、失业困难人员家中和建筑施工工地一线，给他们送去党和政府的关怀与问候。鼓楼区社保中心的同志将“送清凉、呵护您”编成关爱电话或短信问询发给近900名鳏寡孤独高龄困难老人，同时指导13个街道120个社区，加班加点重点走访慰问，受到了老人们的一致好评。周局长和高勇军副局长一行还前往宁海路街道颐和路社区失业重病人员符涵家慰问，送去了夏季清凉慰问品，并关切询问她近期身体状况和生活状况，深入了解家中所面临的困难，嘱咐她有困难及时向人社局和社区街道反映，大家一定会合力妥善解决。区人社局高度重视劳动者权益维护，始终把劳动者权益放在第一位，持续开展夏季安康“三送”（送清凉、送安全、送法律）活动，对企业和劳动者进行政策法规宣讲、慰问劳动者并发放防暑降温用品，持续通过政策宣讲、执法检查等方式指导督促企业落实高温天气作业劳动者权益保障措施，最大程度减少户外劳动者高温时段的户外工作时间，改善一线人员作业条件，加强劳动保护、合理安排作业时间、做好疫情防控，切实维护一线作业人员身体健康。

